

令和4年度  
世田谷区介護人材対策推進協議会  
報告書

令和5年3月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

## 目 次

I	介護人材対策推進協議会の概要	
1	目的	・・・3
2	検討項目	
3	進め方	
II	世田谷区の福祉を取り巻く現状と課題	
1	世田谷区の概要	・・・4
2	世田谷区の介護人材施策	・・・8
3	職業紹介機関・支援機関の取り組み	・・・10
4	介護人材対策推進協議会参加事業所団体の現状と課題	・・・11
5	福祉人材確保・育成に関する調査概要と調査結果	・・・15
6	福祉の仕事の魅力向上・発信	・・・28
7	特別養護老人ホーム外国人職員交流会	・・・30
	<参考1> 介護労働者の概況（令和3年度の介護労働実態調査）	・・・33
	<参考2> 国・東京都・他自治体・法人の取り組み	・・・36
III	介護人材対策推進協議会報告	・・・37
1	福祉の理解	・・・37
2	福祉の仕事の魅力発信	・・・37
3	人材確保	・・・37
4	人材育成	・・・43
5	定着支援・事業者支援	・・・43
6	次年度に向けて	・・・44
7	介護人材対策事業	・・・44
IV	事業所の好事例	
1	令和2年度 先駆的取り組みシンポジウムより（3事例）	・・・45
2	令和3年度 先駆的取り組みシンポジウムより（4事例）	・・・48
3	令和4年度 先駆的取り組みシンポジウムより（4事例）	・・・52
V	資料	
1	介護人材対策事業一覧表	・・・56
2	世田谷区介護人材対策推進協議会検討経過	・・・61
3	世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿	・・・62
4	世田谷区介護人材対策推進協議会会則	・・・63

# I 介護人材対策推進協議会の概要

## 1 目的

世田谷区における介護人材の確保及び育成・定着支援について、中長期的な視点も含めた対策を推進するため、区内介護サービス施設・事業者と行政が一体となり、介護人材不足の解消に向けた新たな取り組み等を検討する。

## 2 検討項目

- (1) 介護現場の革新・生産性の向上に関すること。
- (2) 多様な人材の参入・活躍のイメージに関すること。
- (3) 介護の仕事の魅力発信・職業イメージの改善に関すること。
- (4) その他介護人材の確保・育成・定着支援に関すること。

## 3 進め方

- (1) 全体会：年2回  
内 容：介護人材不足解消に向けた新たな取り組み等の検討・実施
- (2) 部 会：年2回  
内 容：「入所系」「在宅系」部会毎に取り組みについて検討

## II 世田谷区の福祉を取り巻く現状と課題

### 1 世田谷区の概要

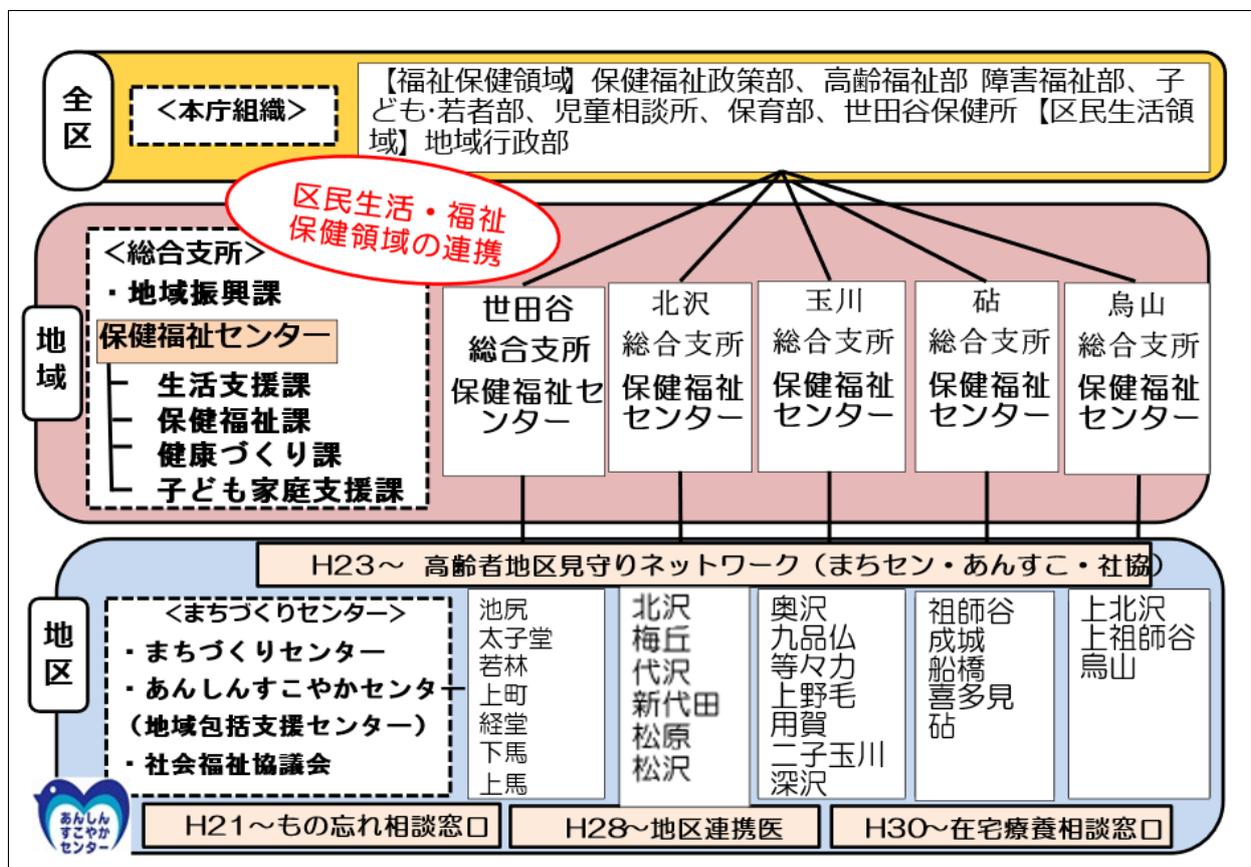
(1) 世田谷区の現状 (令和4年4月1日現在、外国人含む)

基本情報 令和4年4月

総人口	917,145人	介護保険の認定高齢者	40,934人
世帯数 (世帯平均)	491,159人 (1.86人)	認知症症状の高齢者 (日常生活自立度Ⅱ以上)	24,413人
0～14歳	107,762人 (11.75%)	平均寿命 平成27年国勢調査	男性 82.8歳 (全国3位)
15～64歳	622,897人 (67.92%)		女性 88.5歳 (全国8位)
65歳以上	186,486人 (20.3%) (100歳以上583人) 最高齢 109歳(3人)	障害者 令和3年4月	37,939人 (難病含)
		生活保護受給者 令和3年3月 (保護率)	10,131人 (11.0%)

◎今後、生産年齢人口が減少し高齢者人口は増加して、人材不足はますます厳しくなる。

(2) 世田谷区の行政組織 (地区・地域・全区の三層構造)

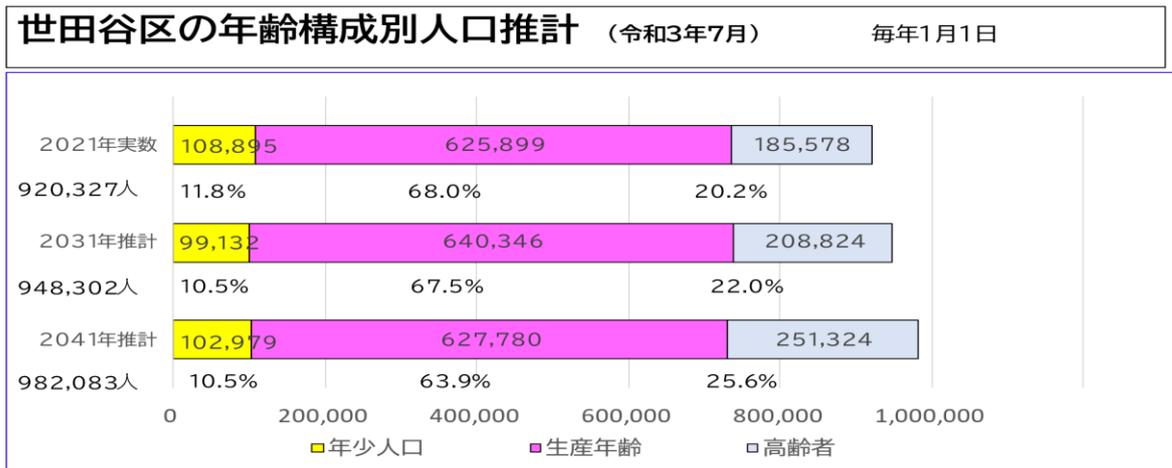


### (3) 世田谷区将来人口推計

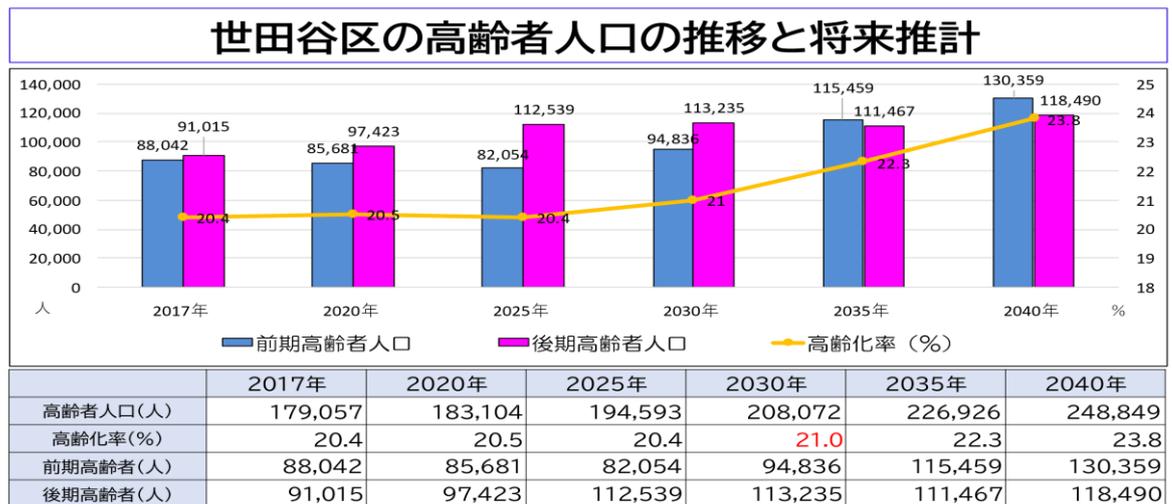
令和2年(2020年)以降、新型コロナウイルス感染症の拡大と社会・経済への影響により人口動向が変化したため世田谷区将来人口推計が令和3年7月に補正された。

年少人口(0~14歳)は、緩やかな減少傾向が続き、参考値で示している令和14年(2032年)以降は出生数の回復により緩やかな増加傾向となる見込み。生産年齢人口(15~64歳)は、当面は微増傾向で推移し、参考値で示している令和14年(2032年)以降は、次第に減少傾向に転じていく見込み。高齢者人口(65歳以上)は一貫して増加が続き、今後の10年間で約23,000人増加(約13%の増加)する。参考値で示している令和14年(2032年)以降はさらに増加傾向が高まる見込みとなっている。

世田谷区将来人口推計(令和3年7月)より

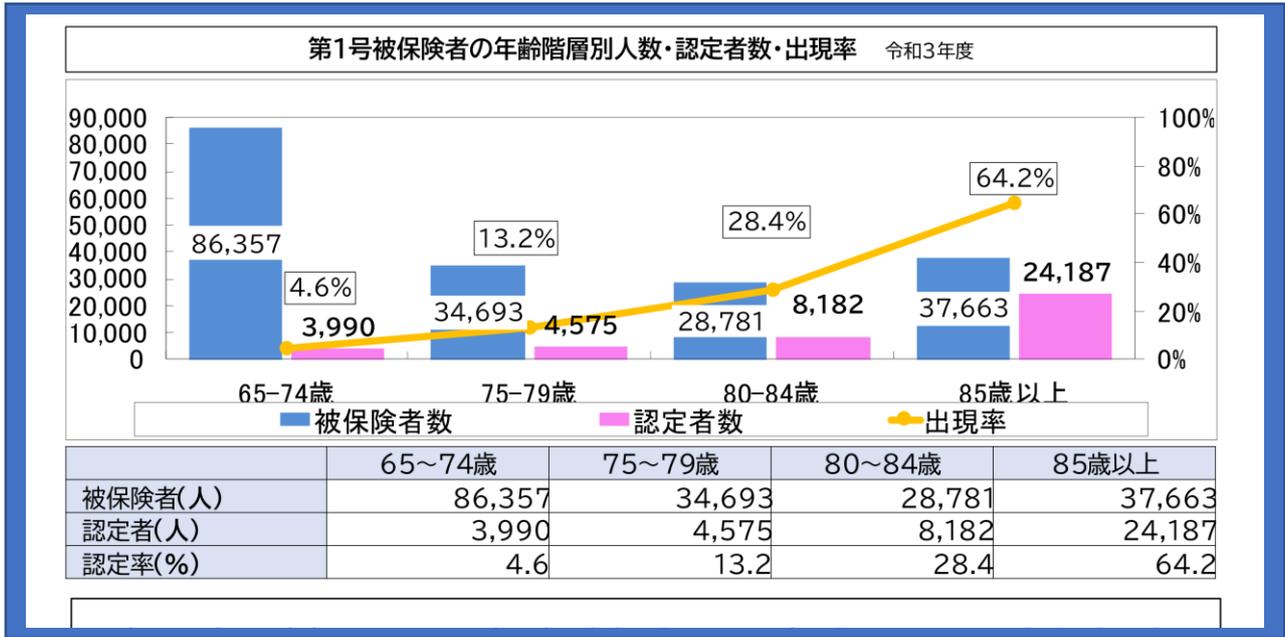


**年齢階層別人口推計:** 年少人口は緩やかな減少傾向が続き、2032年以降は出生数の回復により、緩やかな増加傾向となる見込み。生産年齢人口は、微増傾向が続くが2032年以降、減少傾向に転じる。高齢者人口は、増加傾向が続くが2041年には25.6%となる。



高齢者人口は増え続け、高齢化率も上昇する。**2030年超高齢社会突入。**2035年からは前期高齢者の割合が後期高齢者の割合より増加する。

(4) 世田谷区の介護保険の状況



1) 介護保険認定者情報 (令和4年10月)

単位：人

	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計	4.10 割合%	3.10 割合%
65～70歳未満	133	172	226	238	136	127	116	1,148	2.78	2.95
70～75歳未満	346	394	542	515	325	2917	258	2,704	6.54	6.98
75～80歳未満	762	734	888	914	574	501	417	4,790	11.59	11.29
80～85歳未満	1,332	1,261	1,759	1,532	954	880	613	8,331	20.16	20.01
85～90歳未満	1,654	1,676	2,449	2,061	1,570	1,345	927	11,682	28.26	28.63
90歳以上	1,007	1,176	2,279	2,314	2,133	2,252	1,518	12,679	30.67	30.15
合計	5,234	5,413	8,143	7,574	5,692	5,402	3,876	41,334	100	
令和3年10月	5,366	5,584	7,701	7,560	5,546	5,182	3,874	40,813		100

令和4年度は前年度に比べ75歳以上の認定者が0.61%増加

令和4年度は前年度に比べ要支援の認定者が1.1%増加

2) サービス利用状況 (令和4年10月審査分) 単位 人

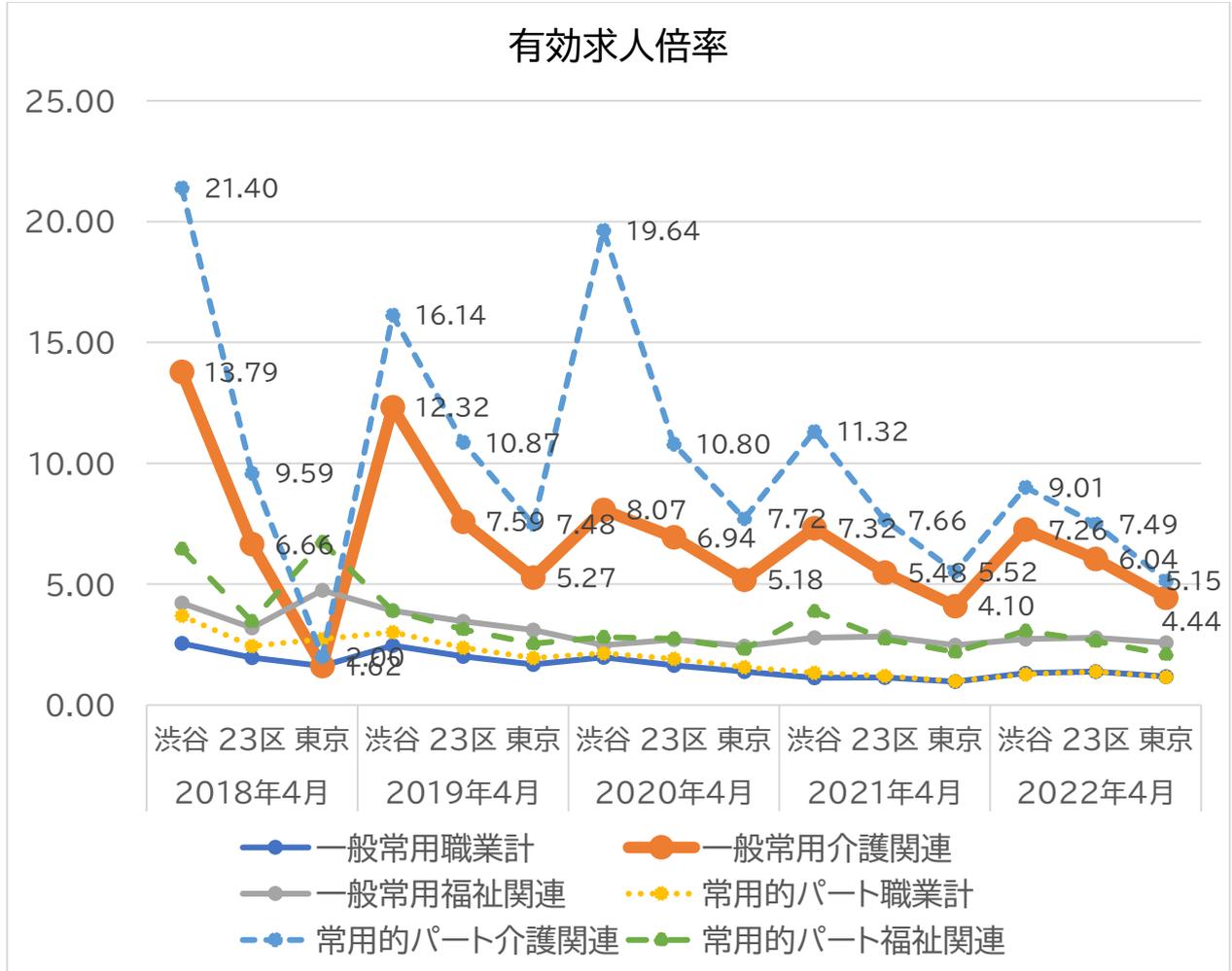
	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
介護予防支援	1,213	2,093						3,306
居宅介護支援			5,452	5,522	3,440	2,613	1,608	18,635
(看護)小多機	7	12	58	75	78	66	51	347
認知症 GH		3	117	199	242	161	104	826
特定施設入居者	240	185	781	929	857	886	693	4,571
地域密着型特養					16	32	44	92
特養ホーム			7	38	604	1,085	834	2,568
老人保健施設			52	140	220	270	148	830
療養型医療施設						24	54	78
介護医療院					11	38	70	119

令和4年度は前年度に比べ療養型医療施設から介護医療院へ移行が進んだ。

### (5) 福祉・医療分野での有効求人倍率の状況

世田谷区が含まれる八ローワーク渋谷での介護関連の有効求人倍率は、2018年4月には一般常用13.79、非正規21.4であったものが、2021年には一般常用7.32、非正規11.32とほぼ半減しているものの、東京全体と比べると、依然として高い数値となっている。

●有効求人倍率



	2018年4月			2019年4月			2020年4月			2021年4月			2022年4月		
	渋谷	23区	東京	渋谷	23区	東京	渋谷	23区	東京	渋谷	23区	東京	渋谷	23区	東京
一般常用職業計	2.55	1.96	1.62	2.47	2.02	1.68	1.98	1.64	1.38	1.13	1.14	0.97	1.32	1.39	1.18
一般常用介護関連	13.79	6.66	1.62	12.32	7.59	5.27	8.07	6.94	5.18	7.32	5.48	4.10	7.26	6.04	4.44
一般常用福祉関連	4.22	3.19	4.75	3.90	3.47	3.11	2.48	2.71	2.44	2.78	2.84	2.48	2.73	2.79	2.58
常用的パート職業計	3.69	2.44	2.73	3.02	2.37	1.95	2.14	1.91	1.56	1.34	1.20	0.99	1.27	1.39	1.16
常用的パート介護関連	21.40	9.59	2.00	16.14	10.87	7.48	19.64	10.80	7.72	11.32	7.66	5.52	9.01	7.49	5.15
常用的パート福祉関連	6.46	3.46	6.74	3.90	3.13	2.54	2.81	2.74	2.31	3.87	2.73	2.19	3.07	2.65	2.10

介護関連：福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮父、ケアマネジャー、家政婦（士）、ホームヘルパー等  
 福祉関連：保健師、助産師、看護師、理学・作業療法士、視能・言語聴覚士、福祉相談指導員等

## 2 世田谷区の介護人材施策

介護人材対策推進協議会参加団体による介護人材施策について情報を収集した。

### (1) 高齢福祉部の取り組み

#### 1) 第8期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（令和3～5年度）

「第8期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」では、基本理念「住み慣れた地域で支えあい、自分らしく安心して暮らし続けられる地域社会の実現」をめざし、令和3～5年度の重点取り組みの一つとして、「介護人材の確保・定着支援」を掲げている。要介護になっても安心して暮らし続けるために、介護人材の確保・定着支援のための施策を重層的に展開するとしている。

#### 【4つの柱】

- ① 介護人材確保の基盤整備
- ② 働きやすい環境の整備・生産性の向上・生活支援策による人材確保
- ③ 多様な人材の参入・活躍の促進及び外国人人材の受け入れ支援
- ④ 職員の資質及び専門性向上・介護職の魅力向上

#### 2) 高齢福祉部の事業

事業名	開始年度	令和2年度	令和3年度
<b>(1) 研修体制の構築</b>			
世田谷区福祉人材育成・研修センター開設	平成19年度～		
<b>(2) 研修費助成制度</b>			
特別養護老人ホーム等職員研修費助成	平成20年度	36事業所	47事業所
登録ヘルパー等研修受講助成	平成21年度	19人	59人
<b>(3) 資格取得支援事業</b>			
介護職員初任者研修課程等受講料助成	平成21年度	75人	117人
介護福祉士実務者研修受講料助成	平成29年度	108人	126人
介護福祉士資格取得費用助成	平成29年度	49人	35人
<b>(4) 定着支援</b>			
世田谷区介護職員等合同入職式	平成29年度～		
世田谷区介護従事者等永年勤続表彰式	平成29年度～		
デジタル環境整備促進事業	令和3年度		9法人 10事業所
<b>(5) 人材確保支援</b>			
介護職員等宿舍借り上げ支援	平成30年度	2事業所5戸	3事業所 10戸
介護人材採用活動経費助成	令和元年度	120法人	119法人
特別養護老人ホーム介護職員宿舍借り上げ支援	令和2年度	9事業所 21戸	12事業所 30戸

○認知症介護サポート事業（特養ホーム等介護ロボット導入経費助成）（平成30年度～令和元年度終了）

○訪問系介護事業所への電動アシスト自転車購入費用助成（令和2年度のみ175事業所297台）

## (2) 経済産業部

### 1) 就職マッチング事業

#### ①「三茶おしごとカフェ」

区内事業所の人材確保と区民（求職者）の就業促進を図るため、三軒茶屋就労支援センター（ふるさとハローワーク併設）において、産業振興公社が職業紹介を行っている。

#### ●職業紹介と就業マッチング

#### ●地域の事業所の求人を受け付け（医療福祉系求人は全体の約3分の1を占める）

※社会保険・労働相談、メンタルケア相談などの専門家による相談やセミナーも実施。

#### ②「世田谷で働こう！」

#### ●区内事業所の正規雇用の人材マッチング及び定着促進事業を行っている。

※参加法人数（介護業界）4社（最終）うち採用数2名

#### ●若年者向けマッチングプログラム開催。（令和4年度：全3回）

求職者向け各種研修、合同説明会、企業見学、職場実習等の実施

#### ●就職氷河期世代向けセミナーと合同説明会の実施（令和4年度：全2回）

#### ●事業所向け人材定着支援プログラムの実施

#### ●区内事業所への採用促進のコンサルティング

#### ③「R60-SETAGAYA-」

シニアの「働く」を軸に地域参加を活性化する情報プラットフォームを作るモデル事業を行っている。モデル事業から本格実施を目指し、仕事や生活での経験やスキルを持ったシニアが、雇用や業務委託により多様な形で就労し地域で活躍できる環境を創出する。

※参加法人数（介護業界）6法人

※介護業界6法人の求人数 5件

### 2) 介護をはじめとした福祉系産業の魅力発信冊子の作成

出版社等のメディアと提携した、福祉系産業のイメージを変える冊子の配布

令和5年2月～

## (3) 世田谷区福祉人材育成・研修センターの取り組み

### 1) 福祉の理解促進

#### ①夏休み小・中・高校生福祉体験

#### ②夏休み小学生手話体験

#### ③せたがやシニアボランティア研修

#### ④手話カフェ

#### ⑤福祉の出前入門講座

#### ⑥福祉写真展・書展

### 2) 福祉人材の確保

#### ①基礎的な資格取得・学びの場・相談

- ②介護の基礎研修（通年 動画視聴）
- ③介護に関する入門的研修（1回 21時間）
- ④介護職員初任者研修（2回 各130時間）
- ⑤同行援護従業者養成研修（一般課程3日 応用課程2日）
- ⑥介護福祉士受験対策講座（世田谷福祉専門学校閉校のため令和4年度終了）
- ⑦福祉の仕事はじめて相談（随時）

### 3) 福祉サービスの担い手の発掘・就労支援

- ①せたがや福祉のしごと入門講座、相談・面接会（5回 特養ホーム施設長会イベント含）
- ②せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会（5回）
- ③訪問看護の就労支援講座（3回）
- ④訪問看護の職場体験

### 4) サービスの質の向上

新型コロナウイルスの感染拡大にともない、感染リスクを防止、安全な手法として、新しい研修様式 Web 研修を取り入れ実施。（研修数：117本）

集合研修 17本 Web 研修 100本（動画視聴 60本 ライブ 21本 ライブ+動画視聴 10本 集合+動画 7本 集合+ライブ 2本）

### 5) 福祉人材の定着支援

- ①腰痛予防「福祉用具活用のススメ」リーフレット作成
- ②介護サービスネットワーク支援
- ③事業者・活動団体支援（研修室貸出、図書貸出）
- ④福祉のしごと悩み相談（心身、介護技術、人間関係等）

### 6) 福祉の仕事の魅力向上・発信

- ①先駆的取組みシンポジウム
- ②世田谷区の福祉人材広報誌「福祉のしごと ふくしごと」発行（年1回）
- ③せたがや福祉区民学会（平成21年12月設立 年1回大会）
- ④KAIGO PRIDE @SETAGAYA 写真展の開催

### 7) 調査・研究

- ①福祉人材に関する福祉事業所調査

## 3 職業紹介機関・支援機関の取り組み

### (1) 渋谷公共職業安定所

- ①人材確保・就職支援コーナー：ハートフル（介護・看護・保育）/建設・警備・運輸等分野
- ②ハローワーク渋谷：人材確保・就職支援コーナー（ハートフル）
- ③介護・保育・看護・障がい者支援：ふくしのお仕事イベントカレンダー

### (2) 東京都福祉人材センター

- ①介護職員資格取得支援事業
- ②介護職員就業促進事業

都内介護施設で働きながら資格取得を目指したい方、募集中！

③介護福祉士等修学資金貸付制度

④介護福祉士実務者研修受講資金貸付制度のご案内

⑤介護職員として再就職をお考えの方に！ 離職介護人材再就職準備金貸付事業のご案内

### (3) 公益財団法人介護労働安定センター

①東京支部 事業のご案内

②厚生労働省委託事業

介護事業所の人事および労務管理者の皆様へ「雇用管理責任者講習のご案内」

③交付金事業：専門家による無料相談のご案内（訪問 or オンライン）

## 4 介護人材対策推進協議会参加事業所団体の現状と課題

### (1) 世田谷区特別養護老人ホーム施設長会

#### 1) 福祉の理解促進・福祉の仕事の魅力向上発信

**【実施】** 福祉・介護のおしごとフェア－就職相談・面接会－

全特養(当時 27 ヶ所)が協力して、平成 28 年から年に 1 度開催している。令和 3 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で中止となったが、令和 4 年度は 10 月 6 日に開催する。

#### 2) 人材確保策

**【実施】** 福祉・介護のおしごとフェア－就職相談・面接会（再掲）

**【新たな取り組み】** SNS 等による情報発信と人材確保

・福祉の仕事の魅力、やりがいについて等、若い世代（小・中・高校・大学）、子育て世代、働く意欲のある高齢者をターゲットに広報活動を展開し、福祉の仕事のイメージアップを図るとともに雇用に繋げたい。

#### 3) 定着支援

**【実施】** ICT の活用による業務の効率化と生産性の向上

・事務作業の軽減と介護業務の効率化 タブレットやスマホなどの端末を利用して、業務中タイムリーに記録をすることや情報の閲覧が可能となり効率的な業務が実現している。

・介護職員の負担軽減と生産性の向上

見守り支援システム等を使用して、居室に何うことなくパソコンやタブレットで利用者の睡眠状態の把握、健康観察が可能となることで利用者とのコミュニケーションの時間が増え、サービスの質の向上に繋がっている。

**【課題】** ICT を活用することで職員の負担が軽減し生産性が向上、サービスの質にも良い影響に繋がっていることを実感しているが、今一部で職員配置基準の見直し（3:1→4:1）の

議論がされていることが気がかりである。

**【実施】** 誰もが生き生きと働きやすい職場づくり

ノーリフティングケアの推進：電動リフト、移乗用のスライディングボードやシートを活用して人力に頼った介護を行わないことで、介護者にも利用者にも安全で安心した支援に繋がっている。介護現場で働きたいと考えている方々に広くノーリフティングケア、ICTの活用による働きやすい職場環境であることのPRが不足しており、介護現場の悪いイメージを払拭する必要がある。

**【新たな取組み】** SNS等による情報発信と人材確保。福祉の仕事の魅力、やりがいについて等、若い世代（小・中・高校・大学）、子育て世代、また働く意欲のある高齢者をターゲットに広報活動を展開し、福祉の仕事のイメージアップを図るとともに雇用に繋げる。

## (2) 世田谷区内介護老人保健施設

**【実施】** 地域に根ざした施設として、短時間であっても地域の働ける人を受け入れている外国人人材の入職を進めている。

**【課題】** 介護職、特に看護職が不足している。折込等にて募集を行っているが、反応が良くなく、派遣等にて対応しているが、単価が高いのが悩み。

区内の介護老人保健施設間での連絡会はない。以前は施設が集まった際には情報共有する機会もあったが、現在はコロナ禍の影響もあり集まる機会もない。

**【新たな取組み】** 介護業界のイメージアップとなるような施策。外国人技能実習生等について取り組んでいきたい。働きやすい職場環境の構築。

## (3) 一般社団法人全国介護付きホーム協会

**【実施】** 採用課が求職者のイベントに参加して介護の魅力、会社の魅力の発信・新卒の求職者向けにリモートで施設紹介

・従業員紹介制度、ホームページ等での募集・充足している施設でも募集をして他施設の異動可能な職員のパスの構築

**【課題】** 新しい職員が定着しない。人員不足のため常勤の夜勤務が続いてしまう。

介護職以上にケアマネジャーの募集の反応がない

**【新たな取組み】** 施設でボランティアをしたい人やアクティブシニアで働きたい方との接点があれば、施設紹介や見学等で誘致できれば良い。

## (4) 世田谷グループホーム連絡会

**【実施】** 求人広告やホームページに掲載、近隣への求人のポスティング

シニアや外国人技能実習生や特定技能性などを受入れ、介護専門学校も減り、近隣の高校に求人案内を出している。ニーズを捉え短時間勤務も可として勤務調整をしている。

職員が紹介した場合、会社からは金一封が条件付きで貰える制度がある。(同等の施設が数施設あり)

法人が人材紹介の事業もおこなっているので紹介がある、内部異動などで調整もある。人材募集の無料サイトは掲載期間を超えると金銭等が発生するので注意が必要。

ジョブメドレー（求人情報サイト）を利用。

**【新たな取り組み】** 事業所で色々な取り組みをしているが、派遣から直接雇用に移ると時給が下がることから、派遣場所を転々とする人が増え、なかなか直接雇用にはつながらない。派遣で働いても本人に支払われる賃金が、事業所時給と同一であること等に手をつけてもらわないと、業界の処遇を改善する目的の支援も紹介会社や派遣会社が紹介料や派遣時給を上がり、潤うためのものになってしまう。定期的に職員面談を行い離職にならないようフォローアップしている。社員同士でいい所を褒めあっている。(いいところ探しカード)

**【課題】** 派遣紹介だと続かない、短期の離職。高齢職員の応募もあるが体力的に無理があり定着はしていない。・コロナ禍で多職種からの転職もあるが、慣れてきた所で元職に戻り退職する。採用の時点でどのような人物かを見極めるのは難しい。

一時的な派遣も夜勤は金額がいいからいるが、日勤帯はあまりいない。

派遣など、長期間続かない同じような人物が区内をまわっているのではと思う。

## (5) 世田谷区介護サービスネットワーク(訪問介護)

**【課題】** 回答事業所、全てにおいて求人を出しても反応が悪く採用までつながっていない。

利用している媒体としては、コストのかからないハローワーク、民間の求人媒体(ネット・誌面)、高額なコストの有料人材紹介。※有料人材紹介で人材が確保できても事業所運営で負担がかかっている。

・資格取得促進により幅広い人材を集め、研修制度で専門的な人材を育成していく事により力を入れて欲しい 等心配りをしている。悩み事相談、業務研修 等今働いている職員に長く働いてもらう為、細やかな心配りをしている。悩み事相談、業務研修 等

**【新たな取り組み】** 魅力発信とともに、「介護でも稼げる」というイメージを定着させるための活動を行って欲しい。介護の日や区民学会イベントの参画を通じた、訪問介護への興味喚起 ICT化による報告業務の簡素化(登録ヘルパーの事務所立ち寄り回数を減らす。)

一度退職した社員の再雇用。退職ではなく休職による復職ハードルの引き下げ。

(6) 世田谷区介護サービスネットワーク（通所連絡会）

**【課題】** 資格要件をなくしても新規採用ができない。採用ができないので資格のない派遣を雇用せざる得ない。新人が採用できないので指導の経験値が上がらない。  
定着率もよくない、高齢職員の退職もあり、人材難

(7) 世田谷ケアマネジャー連絡会

**【課題】** 国家資格が受験資格要件となり、処遇改善加算がなく、夜勤手当のある介護職の方が賃金は高い。ケアマネから介護職に戻るなど、ケアマネも確保できない。  
管理者要件で主任ケアマネがいないと新規に立ち上げられない。

**【新たな取組み】** ケアマネの受験対策講座、求人サイトの効果的な利用

(8) 世田谷区定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業者連絡会

**【課題】** 登録ヘルパー、非常勤職員の確保で逼迫している。

ホームページや求人掲載等ネットを中心に進めているが、長時間働ける方、定期巡回は特に夜間の人材がない。ホームページ、求人サイトの更新、リファラル採用の促進、友人紹介での入社祝い金、紹介宿舍者に紹介料など進めている。

**【新たな取組み】** 外国人をサ高住と併設の訪問介護に配属し、管理部門がサポートしている。

(9) 世田谷区小規模多機能・看護小規模多機能連絡会

**【課題】** 小規模多機能もケアマネジャーが不足している。ケアマネジャーの受験勉強会があれば参加したい。

**【取組み状況】** 自社ホームページの他、インスタグラムやYouTubeに動画アップなど行い事業部の宣伝を兼ねている。資格取得のための就業促進事業あり。法人で「人材戦略部」が対応している。

・自社ホームページ・ハローワーク・お友達紹介・人材紹介会社・求人媒体にて対応

(10) 訪問看護ステーション管理者会

**【課題】** 看護師も不足しているが、新人を雇うと時間も経費もかかり採用が進まない。

看護小規模多機能も医療依存度の高い人が多いので、介護職も医療的ケアができるように教育プログラムを作れないかと考えている。

**【取組み状況】** 研修センターで訪問看護の仕事や魅力を伝える動画を作成し、研修センターホームページに公開

## 5 福祉人材確保・育成に関する調査概要と調査結果

<b>調査目的</b>	喫緊の課題である福祉人材確保に向けて、事業所の取組状況と課題等を調査し、解決策を探るとともに、好事例を収集し情報共有を図る。令和2年度から実施している特別養護老人ホームでの介護ロボット、外国人人材等調査の経年変化を調査する。
<b>調査日程</b>	令和4年10月4日～令和5年1月4日
<b>調査方法</b>	高齢：研修センターからFAX送信→回答FAX・メール・フォーム回答 障害：区所管課からメール送信 →FAX・メール・フォーム回答
<b>対象事業所 及び 回答事業所</b>	配付事業所数：1,323事業所（高齢；929事業所 障害；394事業所） 回答事業所：315事業所（高齢；205事業所 障害；110事業所） 回収率：23.8%（高齢；22.1% 障害；27.9%） サービス事業所数：433件（高齢；281件 障害；152件）
<b>事業所種別</b>	高齢分野：訪問介護、通所介護、訪問看護、短期入所、特定施設入居者生活助護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小規模多機能・看護小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、居宅介護支援 障害分野：居宅介護・重度訪問介護、同行援護、行動援護、生活介護、自立訓練、GH、短期入所、児童発達支援、放課後等デイ、相談支援
<b>調査項目</b>	（1）介護ロボットの状況（2）ICTの導入状況（3）外国人職員在籍状況（4）腰痛予防策（5）求人方法（6）職員の支援策（7）補助的業務の活用 等 ※区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画策定のための事業所調査で実施する部分は除く

### 高齢分野

事業種別	件数	事業種別	件数
訪問介護	60	看多機・小多機	8
訪問看護 訪問リハビリ	20	GH	16
通所介護 通所リハビリ	39	特養	28
短期入所	21	老健	2
特定施設入居者	10	居宅介護支援	74
定期巡回	3		

### 障害分野

事業種別	件数	事業種別	件数
居宅介護・重度訪問介護	15	地域活動支援センター	1
同行援護	4	GH	18
行動援護	3	短期入所	15
生活介護	24	児童発達支援	9
自立訓練	6	放課後等デイ	11
就労移行支援	13	相談支援	5
就労継続支援（A・B）	28		

(1)介護ロボット利用状況 66事業所/315事業所(21%) 令和3年度:59事業所/345事業所(17.1%)

	睡眠センサー		見守りセンサー		(睡眠+見守りセンサー)		移乗・移動リフト		移乗アシスト		コミュニケーションロボット	
	3年度	4年度	3年度	4年度	3年度	4年度	3年度	4年度	3年度	4年度	3年度	4年度
導入事業所数	20	27	27	21	8	10	30	36	14	9	3	6
活用している	20	25	25	20			23	32	5	5	1	5
活用できていない			2				2	3	7		2	1
利用者・職員両者に効果	14	21	17	15			8	17	4	2	1	2
利用者に効果		1	4	4			2	9				3
職員に効果	4	4	2	1				4	1	3		
効果なし	1		2				2	2			2	
未回答	1		2						2			
特養ホーム	14	17	12	12	7	9	12	12	7	8	2	3
老健	1	2	1	1	1	1	1		1			
(看護)小規模多機能	1	1	2				1		1			
特定施設入居者	2	5	2	2			1	2				3
グループホーム	2	1	4	3				1	1			
訪問・通所系			6	2			8	9	2	1	1	
障害(重度訪問・生活介護)							4	10	1			

特別養護老人ホームの導入状況: この3年間で移乗・移動リフトを除き、介護ロボットの活用が増えている。

2年度:睡眠センサー(15)見守りセンサー(9)睡眠+見守り(4)移乗・移動リフト(13)移乗アシスト(4)コミュニケーションロボット(7)

【効果】

- ・睡眠センサーは生活リズムがつかめ、巡回のタイミングがわかり、睡眠を妨げない。ターミナルで心拍数、呼吸状態も把握でき、安心感がある。スタッフの介護負担の軽減ができる。
- ・移乗リフトや移乗アシストスーツ等については活用可能な職員は積極的に使用している。
- ・マッスルスーツは女性は特に夜間の連続の排泄介助に活用しているが、男性は使用していない。

【課題：職員・利用者の理解】

- ・移乗用リフトは職員の負担軽減を図れるが、使用方法は、十分な研修、利用者の理解が必要。
- ・すべての職員が簡単に使用でき、業務効率化できるような製品が望まれる。
- ・見守りセンサーは検討したが、利用者がカメラに拒否感があり導入はやめた。
- ・リフト等、ご家族が使用を反対するケースがあり、積極的に導入できない。狭い個人宅には活用は困難。

【課題：製品・導入・コスト等】

- ・機器類のため導入当初は、機器類活用に時間がかかった。また、そのデータなどの活用にさらに時間を要する。機械のため、故障・修理が発生し維持費がかかる。
- ・機器類が全入居者分ないので、優先度の高い方から順に使用していて足りないこともある。
- ・施設として介護ロボットを活用する為の仕組みづくりが必要だが、まだ構築できていない。
- ・導入半年経過したが、機器の正しいセッティングや分析方法が浸透せず良さが十分に発揮できていない。
- ・介護ロボットのイメージがわからないが、値段や使い勝手が折り合い悪く感じる。
- ・導入費も高額。メンテナンス費用が掛かる。
- ・体重でセンサーが作動するため、30キロ以下の軽い体重の方はまれに反応しないなどの誤作動が起きる。
- ・リフトはスペースの点から入れられない。導入しても使用しにくい。
- ・移乗ロボットは数回デモを行ったが、費用面の問題で導入に至らなかった。

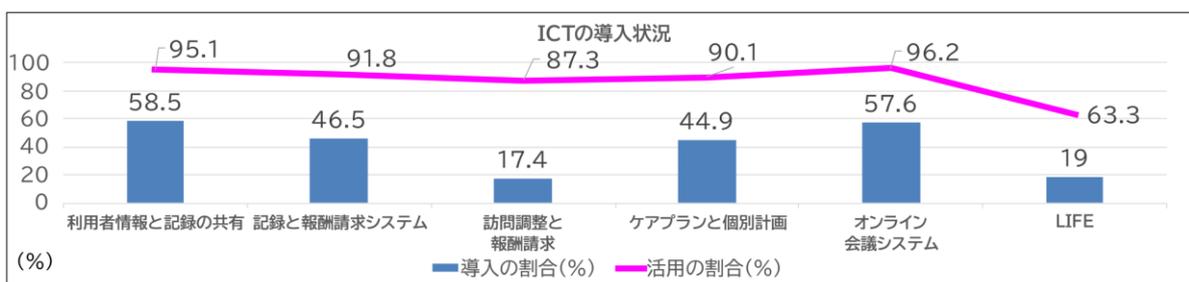
- ・導入補助金が必要。簡単な操作で利用者に無理なく、ペースメーカー等に干渉しない必要がある。

【今後に向けて】

- ・介護労働安定センターや東京都社会福祉協議会等へ、現状を伝え支援策をともに検討する。

(2)ICTの導入状況 導入事業所の割合と活用状況 導入236件/315件(74.9%)

	利用者情報と記録の共有	記録と報酬請求システム	訪問調整と報酬請求	ケアプランと個別計画	オンライン会議システム	LIFE
導入事業所	185	147	55	142	182	60
導入の割合(%)	58.5	46.5	17.4	44.9	57.6	19.0
活用している	176	135	48	128	175	38
活用の割合(%)	95.1	91.8	87.3	90.1	96.2	63.3



【効果】

- ・請求業務についてはこれまで特定の職員しか出来なかったことが、誰でも出来るようになったことがメリット。
- ・一律管理ができ、皆が同じ情報をタイムリーに共有できる。個々の業務負担軽減にもつながっているが、コミュニケーション方法も変化する希薄な関係性を生まない様に注意しなければならない。支援の質にもつながりかねない。
- ・計画書の作成ツールを使用し、書類作成時間がわずかに軽減されている。ただ、使いこなすのは、年配のスタッフにはハードルが高い。介護保険は書類が多く、書類を減らせば人手不足解消されると常々感じている。
- ・記録システムは報告書作成に大いに省力化できた。オンライン会議システムはあらゆる場面で効率化に貢献していると共に、体調不良などで来所できない利用者との面談にも活用している。
- ・紙で情報共有するのは大変。排泄、入浴などの情報を一覧で見ると紙が良い点もあるので併用している。
- ・写真が掲載できるようになったので、職員間で映像が共有出来る様になった。
- ・所定のフォルダにファイルを保存することで、LANにつながっているパソコンであれば、閲覧・編集が可能。日報の共有などに効果を発揮。
- ・研修や事業所間の会議がオンラインで可能になったことで、参加が容易になったことと移動含めた時間の活用が効率的になった。
- ・電子記録の導入は負担軽減となった

【課題】

- ・連携のできるメーカーのシステム導入を検討している。課題は費用面。

・導入には高額な投資が必要になることが多い。無料あるいは安価で利用できるものがあれば良い。

**職員が使いこなせるかどうか。**

- ・福祉ソフトは多数ありますが、導入していない背景として、どこかが連動できていないため。具体的には請求ソフトと実績のデータは連動しているが、記録は別入力など、定員 20 名規模だと、費用対効果に見合わない。
- ・ICTでの記録や計画の共有はスタッフの業務の効率化にもなり、サービスの向上につながると実感している。もっと多くの領域で、例えば職員の勤怠やスケジュール、その他情報の共有まで広げて活用できるとよいが、サービスを増やすとその分利用料に反映するので、難しいと感じている。
- ・**スマートフォンを持たない登録ヘルパーやシステムに順応できないヘルパーの底上げが必要。**
- ・新しいシステムを導入しても、ヘルパーの年齢によっては使いこなせず、なかなか難しいです。
- ・将来導入を予定しているが、高齢のヘルパーの教育支援が課題。
- ・ICTは情報共有が進むので、シフト制で動いている介護現場では重要な取り組みだが機器類が消耗して古くなるので、アップデートやメンテナンスも検討が必要。情報漏洩の問題や今までわからなかったことがわかるようになるため、対策を考える必要がある。
- ・LIFEへのデータ提供は令和3年度から実施しているが、科学的介護推進にどのようにつなげていくか検討が必要。

(3) 1) 調査事業所における外国人職員の在籍状況

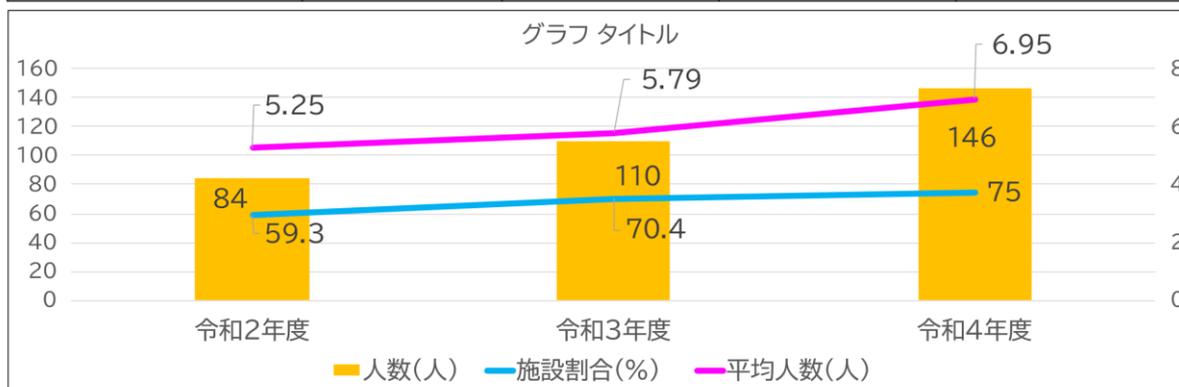
	ベトナム	インドネシア	中国	ミャンマー	フィリピン	台湾	国籍取得者	その他	合計
EPA	7	10							17
技能実習生	5	14	3	6	4				32
在留資格介護	19	28	3	1	5	1			57
特定技能	5	16	3	9	12			4	49
留学生		6	3		2			1	12
国籍取得者							19		19
合計	36	74	12	16	23	1	19		186

(3) 2) 特別養護老人ホームの外国人職員の在籍状況

	ベトナム	インドネシア	中国	ミャンマー	フィリピン	台湾	国籍取得者	その他	合計
EPA	7	10							17
技能実習生	2	8	3						13
在留資格介護	18	27	2	1	5	1			54
特定技能	4	11	2	9	11			4	41
留学生		5			2			1	8
国籍取得者							13		13
合計	31	61	7	10	18	1	19		146

### (3)特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況

	在籍施設数	施設割合	人数	平均人数
令和2年度(27施設)	16施設	59.3%	84人	5.25人
令和3年度(27施設)	19施設	70.4%	110人	5.79人
令和4年度(28施設)	21施設	75.0%	146人	6.95人



#### 【効果】

- ・人柄は全体的に良く利用者の対応もとても優しく喜ばれている。
- ・**よりわかりやすい言葉づかい、マニュアルの作成や動画作成などを行い、日本人の無資格未経験職員にとってもわかりやすい環境を整える事につながっている。**
- ・基本的に全員勤勉で、介護の仕事が好きで続けているので、職員や利用者との関係は良好。永住者や日本人の配偶者であれば、ある程度日本文化や慣習になじみがある。そのため、漢字や難しい日本語を工夫して伝えれば誤解はほとんどない。
- ・**人員確保に大きく貢献。安定した採用計画と運営ができています。**
- ・言葉の壁がクリアできれば問題ないと思う
- ・訪問介護は、コミュニケーションと文化の違いが懸念されるが、訪問介護員も外国人人材を取り入れていくべきだと思う。
- ・ニートが沢山いる日本。働きたくない人に福祉は無理。働く意欲がある人材が安心なので、頼りかかないと思う
- ・研修センターの動画視聴の研修は理解できない所を何度も繰り返し見ることが出来、それでも理解出来ない場合は一緒に学んでいくようOJTを行っている。言葉の壁、記録、教育、価値観の違い、文化や習慣の違いをどうすり合わせられるか。

#### 【課題】

- ・細かな指導に時間を必要とし、記録の書き方が困難な様子が見られる。
- ・外国人職員同士の組み合わせでの業務も増え、母国語での会話が増え、日本語を取得し辛い。日本人が疎外感を感じることもある。
- ・受け入れられない方や偏見をお持ちの利用者や家族が、気に入らないことを外国人職員のせいにし、トラブルになることがある。
- ・**在留資格更新などの手続きや書類作成が難しいため、サポートできる職員・体制が必要。**
- ・留学生は日本語ができて（漢字が書けても）、日本の慣習の具体的な説明や指示を心がける必要がある。

- ・勤勉だが、分からないことや困っていても「大丈夫」と言うので、コミュニケーション、文化的なことの理解も必要。
- ・日本人と同等の給与だが、コミュニケーションや業務の一部に言語の壁によるフォローが必要などころが多分にあり、やや不満につながっている。
- ・コミュニケーションに疑問があり、利用者宅での訪問介護のを任せるのは躊躇する。今後も採用の予定はない。
- ・福祉専門学校が閉校し、専門学校からの人材確保は難しくなっている。外国人材確保策の検討が必要。技能実習生についてはその手続きが煩雑で、法人で対応するのは難しいとして断念した。

・日本の働き方は残業など多いし、外国人が働く環境がきちんと整えられているか心配。

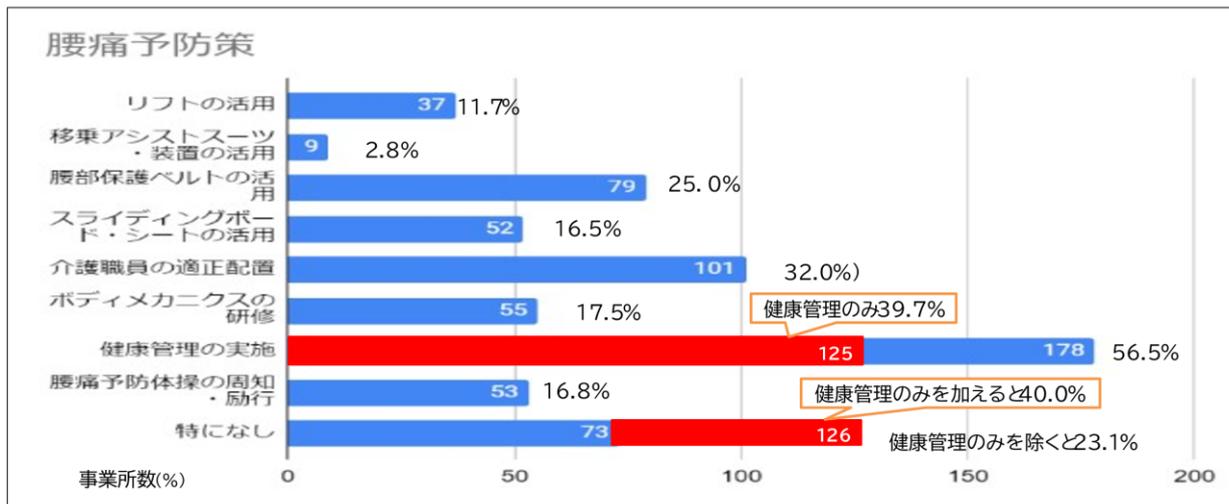
➡3月23日（木）外国人職員交流会の実施

「本音で語ろう！！」世田谷区国際課職員による区の支援策の説明も行う。

### (4) 腰痛予防策

- 1) -1 職業性腰痛で労働災害の適用をされた職員 「いる」 9件
- 1) -2 適用された人数 14名：1名（6件）3名（1件）5名（1件）人数無記入（1件）  
複数名の事業所は障害者通所施設で、改善策として移乗移動ロボットを導入したという。
- 2) 腰痛を理由とした退職者 「いる」 3件…いずれも1名

#### (4)腰痛予防策



令和4年度調査では、「腰部保護ベルト」「職員の適正配置」「健康管理」「腰痛予防体操」を新たに加えた。「特になし」に健康管理のみを加えると、126事業所（40.0% 令和3年度56.6%）、令和3年度よりその割合は減少した。

	高齢分野	障害分野	計
リフトの活用	25 (12.2%)	12 (10.9%)	37 (11.7%)
移乗アシストスーツ・装置の活用	8 (3.9%)	1 (0.9%)	9 (2.8%)
腰部保護ベルトの活用	60 (29.3%)	19 (17.3%)	79 (25.0%)
スライディングボード・シートの活用	46 (22%)	6 (5.5%)	52 (16.5%)
介護職員の適正配置	71 (34.6%)	30 (27.3%)	101 (32.1%)
ボディメカニクスの研修	41 (20.1%)	14 (12.7%)	55 (17.5%)
健康管理の実施	122 (59.5%)	56 (50.9%)	178 (56.5%)
腰痛予防体操の周知・励行	40 (19.5%)	13 (11.8%)	53 (16.8%)
特になし	41 (20%)	32 (29.1%)	73 (23.1%)

### 【課題 人員不足・高齢化】

#### ・腰痛緩和がみられると即従事となり、繰り返しの悪循環が生じ介護員不足の課題は今後も残る。

- ・腰痛体操などの励行は人的余裕がなくできない。
- ・急な欠勤に対しての人員対応ができない。
- ・腰痛になった職員をゆっくり休ませることが難しく、治療が長引く恐れがある。
- ・技術がともなわないなかでも現場に入らざるを得ない。
- ・慢性的人材不足により入浴業務等の腰痛発生可能性が高い。業務に高頻度で当たらざるを得ない。
- ・介護職員の適正配置→重い人を対応する職員に限られること（男性職員）

#### ・忙しくなると起こりやすい。人手不足の解消が必要と思います。

- ・人員が少なく一人ひとりの疲労が蓄積しているため、更なる負傷につながってしまうことがある。
- ・腰痛に限らず、介護職員の高齢化が原因。
- ・職員の高齢化と入居者の重度化が進んでいる。腰痛予防体操など定期的に行っているが、今後、腰痛による職員の長期離脱の可能性も多いにある。

### 【課題 介護技術・ケアの方法】

- ・予定通りの移乗は、リフト使用やボディメカニクス、2名介助等で腰痛は防げるが、突発的な無理な動作による腰痛が防ぎきれしていない。予測不能で起こる腰痛事例を職員に周知して、ケア時に活かしてもらうように努めたいが・・・あくまでも予測不能なので難しい。

- ・身体の大きな利用者を介護できる職員に限られる事で負担が偏る。

#### ・介護技術向上、看護技術の向上が必要

#### ・技術の不足部分のサポートが難しく、ベテランより介護経験のない新人が腰痛になりやすい。

- ・時間短縮で、ベッドの高さを低いまま中腰でケアしてしまう。
- ・排泄交換時の無理な体勢が腰痛の原因の一つだが、腰痛が「ない」「軽い」職員はベッドの高さを調整しないことが多く、徐々に蓄積され、腰痛を悪化させている。
- ・職員は皆、10年超えなので、各自でケアしている。
- ・慢性腰痛の者は多く、自己流での対処方法を取り入れている者も多い。
- ・腰痛にならないと腰痛予防策の大切さが伝わりにくい。
- ・自分はまだ大丈夫だと思って、力任せにケアしてしまうことがあり、予防する意識が浸透しない。

- ・予防策を行っていても、新人職員は腰を痛めることが多い。
- ・既に腰痛もちが複数いるが、だましまし仕事に就いている。
- ・個々に身体状況が違うので、予防策を行っても改善しないことがある。
- ・「自分のやり方・姿勢は正しい」と思いこんでいる職員への指導をいかに進めるか。
- ・腰痛を予防する為の施策については対策不足と感じている。

### 【課題 福祉用具の活用】

- ・予防の意識が少なく、スライディングボードなど用意しても、力任せのケアなど予防意識が低い。

#### ・各職員が福祉用具の効果をもっと理解する必要がある。

#### ・介護ロボット導入、メンテナンスには、介護報酬が安すぎる。

- ・職員はほぼ腰痛をもっているが、高齢化により、予防策が難しくなっている。
- ・それぞれの体型や手順に沿った指導が難しく、スタッフのやりやすいケアに終始している。
- ・対策グッズや介護ロボットは金額が高すぎて事業所も利用者も導入できない。
- ・介護ロボットの導入を積極的に検討しているが、優先順位で対応し、検討にたどり着けていない。
- ・訪問介護は、利用者宅の福祉用具の導入状況により、腰痛を予防・軽減できる場合もあるが、なか

なか導入してもらえない。訪問介護員が我慢を強いられる場面が多々あり、ご利用者に福祉用具の必要性についてご理解いただく必要がある。

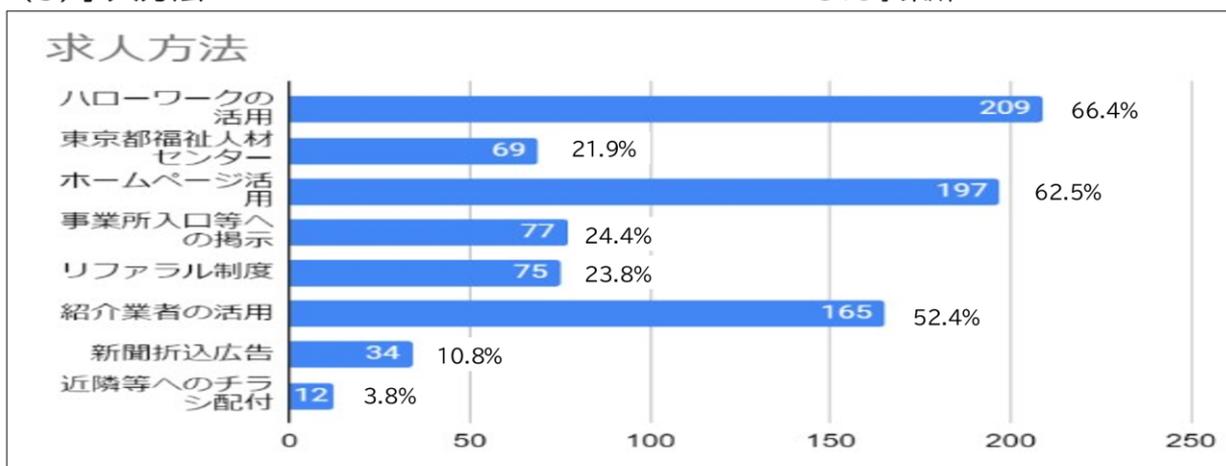
- ・利用者への理解は得にくい。リフトを使うことに難色を示す利用者は多い。
- ・**家が狭い、金銭的な負担で自宅ではリフトなどを使用していない利用者様がほとんど。**
- ・アシストスーツを導入したいが、同じものを共有するため、衛生面が課題である。衛生面を考慮して複数台購入したいが、1台当たりの費用が高額にて導入が進まない。
- ・**リフト等の導入には資金が必要。助成金は事務処理に時間がかかり、管理者の仕事が増加する。メンテナンスも必要であり課題。**

**【対策】**

- ・個々の自覚が大事。腰痛予防体操等周知実行していきたい。
- ・**在宅も介護ロボットの導入が必要と考える。**
- ・スライディングボードとスライディングシートを導入している。
- ・マッスルスーツを入れて腰痛での休職者はいない。
- ・研修や準備体操等の実施を検討していきたい。
- ・適切な人員の確保と確保するのに必要な法人の収入が必要。
- ・リフト活用を更に促進する。
- ・リハビリ職のアドバイスが有効。利用者にも負担のかからないケアの指導を受けている。
- ・利用者さんと一緒にストレッチや筋トレ等を習慣にしている。
- ・適切な移乗動作を徹底している。・介護技術向上、看護技術の向上。
- ・利用者に合わせた介護の情報を共有している。
- ・ボディメカニクスや用具の活用に関して、粘り強く使用勝手の良さを体験するまで、我がことで取り組むようになるにはどうしたらよいか模索している。
- ・定期健診を継続する。
- ・勤務職員全員で、せめてラジオ体操ができればと考えている。・職員の腰痛予防体操の実施。
- ・腰痛者に関しては休養等取れるように十分配慮し治療に専念してもらう。

**(5) 求人方法**

315事業所



・令和3年度調査とほぼ同じ傾向で、「ハローワークの活用」「ホームページの活用」が**60%台**と高く、次いで「紹介業者の活用」が**50%**、「東京都福祉人材センター」も約**22%**となっている。若者は面倒見の良い「紹介業者」を活用しているが、事業者にとっては、紹介料等経費負担が占める割合が高くなり課題となっている。  
 ・「事業所入口等への掲示」「リファラル採用」も**23~24%**の回答。

## 【現状】

- ・未成年の採用が可能になればと思います。資格取得のハードルの高さを感じます
- ・ハローワークでの求人が年々、難しいと感じている。
- ・求人情報誌等に掲載しても、なかなか人が集まらないで困っています。
- ・人材確保につながらず本当に困っております。
- ・なかなか採用が出来ずに困っています。慢性的な人手不足です。人材採用のための取り組みを模索しています。
- ・とにかく人材がおりません。事業を継続したくてもこのままではできません。介護職員を何だと思っているんですか？給料のアップ、人材の定着が、質の向上につながるのではないのでしょうか。
- ・微々たるベースアップでは、何の意味もありません。
- ・人材取得に向けて、あらゆる方面から全社で取り組んでいるが、成功例は少ない。問い合わせはあるものの、採用まで届かず、辞退される方が多い事が課題。
- ・ここの所は募集をしても応募すらない状況が続いている。コンスタントな採用策を知りたい。
- ・採用が非常に難しいと実感している。職員構成等により年齢層や性別などの面も公にはできずとも期待はしているが、思うような人材の応募がない。
- ・看護師の採用に困難を極めている。
- ・看護師の正規職員を募集しているが、応募がなく確保が非常に難しい。

## 【課題 紹介業者】

- ・若い人はハローワークより、紹介業者の活用が多い。ホームページと紹介業者のデータと見比べて選択している。紹介業者は 25~30%の手数料がかかり負担が大きい。年間 1000 万円超えの負担となっている。ハローワークは、雇用保険の証明書をもらうために利用している。
- ・お金をかけて募集をしても集まらない。また、離職者は多くないものの、転職が当たり前の世の中になり、今後ますます人材確保は困難になると考える。派遣がメインになってもおかしくない状況が生まれるのではないかと危惧している。
- ・求人広告でも応募が来ない。紹介業者は手数料が大変高額のため、新規採用に大変苦慮している。

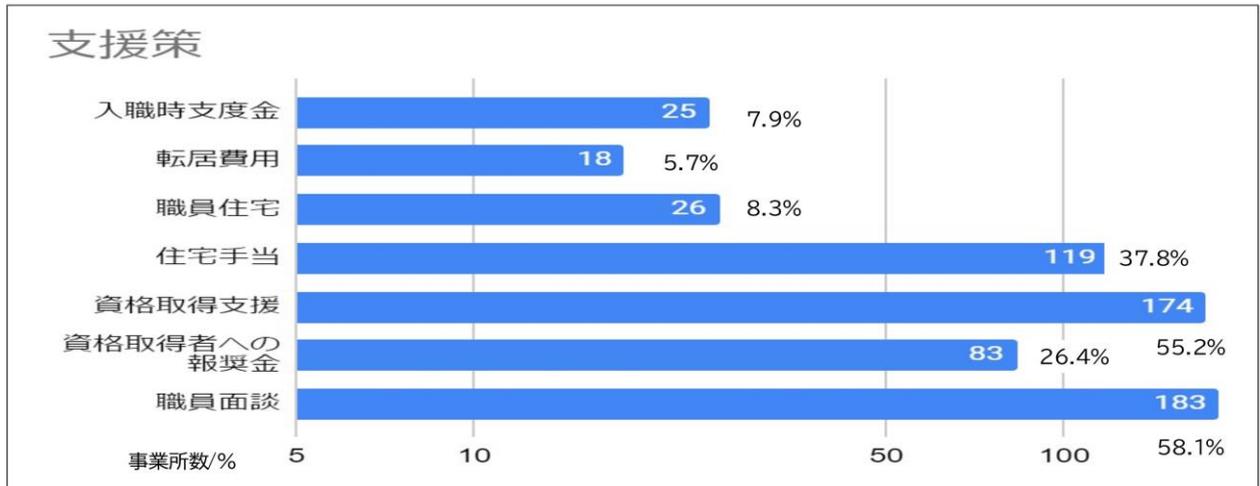
## 【実施方法】

- ・ネットの求人媒体の活用
- ・求人について新たな方法を模索中。
- ・合同面接会、職場見学会やセミナーなどの機会を活用していきたい。
- ・ホームページが効果を発揮しており、なるべくブラッシュアップしていく。
- ・本社で技能実習生の採用に力を入れています。
- ・大学生などの実習を積極的に受け入れている。
- ・実習生の積極的な受け入れなど次世代育成
- ・教育した人材を派遣するシステムの方が有難い。
- ・就業促進事業の活用
- ・ハローワークの求人をはじめネット上での求人、折り込みで対応はしていますが、少しずつ採用はできているものの、長く続くコロナ禍により先が見えず、本当に厳しい状況です。
- ・就職フェアの実施（世田谷区、都内有志施設と協働開催など）
- ・就職説明会を WEB などで実施

- ・いかに介護や看護の仕事にやりがいや楽しさがあるか、SNS を活用して広報活動を行っている。介護人材の裾野を拓げるには、汚い、きつい、暗い、待遇が悪いなどのネガティブな情報が社会に溢れ希望を持って介護の世界に飛び込もうという人材を逃している感があります。もっと前向きな情報の発信をと思います。今回初めて「KAiGO PRiDE 」写真展等に接し、発展して欲しい。

## (6)職員への支援策

315事業所



### 【課題】

- ・利用件数の増加や利用者ニーズの多様化・複雑化（カスタマーハラスメントを含む）への対応として支援体制の強化が必要なものの、職員採用・定着が進まず、その一方、コロナ禍もあって職員の負担感が大きくなっており、離職が止まらず、慢性的な人員不足に陥っている。

### 【定着支援策 給与】

- ・区などの補助等も活用し積極的な資格取得を促し、給与を増やしていけるように支援している。
- ・コロナで運営状況が悪化し、手当や昇給といった金銭面での対応が十分でない為、それらの待遇が改善していくことが、目下の優先課題とな
- ・**介護報酬が低すぎる。交通費が出ない（請求できない）。入所や入院などで報酬の保証がない。30分や1時間のしごとでは、アルバイトとして成り立たない。**

### 【定着支援策 働き方】

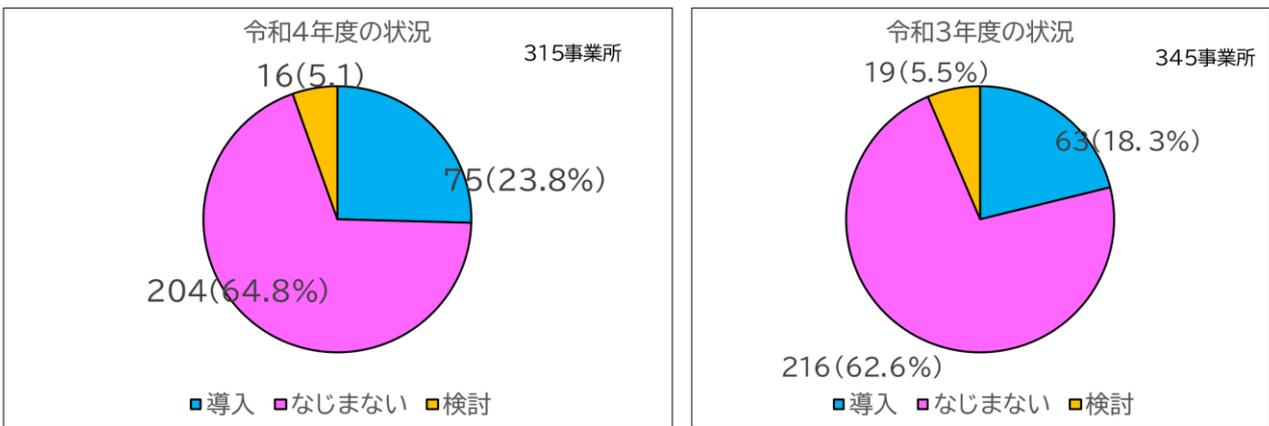
- ・個々の働き方（勤務時間や希望休など）を考慮して可能な限り合わせるようにしています。
- ・**休日やシフト調整、急な休みや反りの合わない利用者様宅への訪問など、話し合い調整してスタッフのストレスを軽減し、楽しく働きやすい職場環境を提供し離職率ゼロを目指している。**
- ・個々の働き方（勤務時間や希望休など）を考慮して可能な限り合わせるようにしています。
- ・無理をせず長く勤められるように、個々のプライベートを考慮した柔軟なシフトの作成。悩みを一人で抱えないように、いつでも気軽に相談できる雰囲気作りやスタッフ一人一人への声掛け。
- ・サービスに支障なく、誰でもリフレッシュ休暇が取得可能となるよう、シフト調整を行う。
- ・家庭環境に合わせて仕事ができるように、多様な働き方の提案をしている

- ・シルバー人材センターでご高齢でも、認知症の利用さんとお喋りしながら、ご家族の方の分も含む調理をしてくれて、とても助かっている。介護保険以外で共助の姿勢で、特に料理は介護を担っているご家族も助かるようです。
- ・その人に合った働きやすい環境作りに取り組んでいる
- ・時短社員や働き手の勤務時間、希望休など可能な限り調整しています
- ・働き方の自由度を高め、本人の希望するライフスタイルや教育を受ける権利の尊重。スタッフ間の情報共有や連携を意識し、お互いにサポートし合える環境作り
- ・定着支援も良い方法などを教えてもらいたい。必要な人材を確保し定着させる事ができれば現場の質の向上につながると考えている。
- ・有給休暇取得の促進 次世代法の環境づくり（法人）

**【定着支援策 面談・研修】**

- ・精神の方への支援のため、職員のメンタルヘルスの面は面談等を通じてサポートする。
  - ・定着支援研修は大変ありがたい。今後もバラエティに富んだ定着支援研修があればよいと思う。
  - ・職員の抱えている現状を把握し、配慮や対応ができるよう、日頃からコミュニケーションを大切にしています。
  - ・定期的な面談実施 ・意見が言い易い環境を維持する。
  - ・**定着支援について、お互いを思いやり、チームワークを大切にしています。**
- 
- ・定着支援について、面談及び面談に準ずるコミュニケーションの実施**
- ・コロナなど社会的な状態変化もありスタッフに負担がかからないように働きやすい研修を目指す。

**(7)炊事・片付けなど、介護を伴わない補助的業務の活用**



・補助的業務を導入しているのは、75か所で昨年度より増加している。そのうち特養ホームが22か所(3年度19か所)と約3割をしめる。  
 ・204か所(%)は、業務上なじまないとの回答となっている。  
 専門職でないとできない業務と補助的業務の切り分けなど、今後、検討する必要がある。

- ・**介護を伴わない補助的業務（介護助手）という位置づけの人材があることについて、知らなかった**  
**ので、活用の機会があるか、今後の動きに注目していきたい。**
- ・補助的業務は3年前の入門的研修修了者が活躍している。ただ年齢的な事や体調などを配慮すると感染症対策時などお休みとなるので、働き手として期待するには難がある。

## (8) 都や区の取組みを含め、採用や定着支援に力を入れていることなど

### 【人員不足】

- ・急を要すご利用依頼に対して看護師が足りずに対応できないことがある。区が緊急時に看護師を派遣するサービスを行ってくれるとありがたい。
- ・介護職員の高齢化をヒシヒシと感じています。

### 【改善策 介護報酬】

- ・介護報酬を上げると担い手も増えると思う。
- ・ケアマネの労力が報われていない、処遇改善加算等の支援策も適応になればと思う
- ・善意に頼らず業務としての正当な賃金、報酬を維持する。現状は努力していますが、まだまだ世間一般の平均よりも低いです。払いたくても払えないです。

### 【研修・人材育成】

- ・資格の取得助成の活用や人材育成の登録ヘルパー助成対象の研修を活用している。
- ・一から丁寧な指導と研修の活用
- ・十年後、二十年後を見据えた人材育成をしていかないと行けないと感じています。
- ・従事者の拡大のために対象者の裾野を広げた結果、一定割合で恐らく発達障害傾向の方が従事しているので、スタッフに対するアプローチ、育成スキル向上に資する研修等を検討して欲しい。
- ・居宅介護支援の場合、新規採用後、採用者の能力によっては研修教育に相当の時間を要す場合があるし、売上（担当件数）が不透明すぎて、経営が成り立たない事態になり、新規採用に躊躇します。
- ・教育委員会を所内に設置し、OJTを含む研修体制の充実を図っている。
- ・職員研修会への積極的な参加、職員間の利用者状況の共有
- ・入職者には、新任研修を丁寧に行い、勤務形態ごとの習熟度を見て、事故がないよう時間をかけて育成している。年齢的に記憶力がやや低下して中高年はさらに育成に時間がかかる。
- ・入職後の丁寧な業務伝達・引継ぎ。
- ・研修したい職員には、多くのチャンスを与える予定がある。
- ・キャリアアップの支援を充実するよう学びの機会を増やす事が課題
- ・年1回、自己評価と上司評価を100項目5段階で点数化しシステムに入力し傾向が把握できる。「人として必要なこと」「業務に必要なこと」の2分類で実施し賞与に反映させる。
- ・面談に力を入れています。定期的に面談することで、疑問や不安を早期に解決して、信頼関係を築き、定着支援につなげています。
- ・人口減少の中で、介護業界へ進む人が減っている。研修センターで実施した KAiGO PRiDE のような、介護職のイメージを全体的にアップするような戦略を推進していただきたい。 大手介護企業のCMでも「思いでやってる」ことが最大限アピールされていますが、今後はもっと洗練されたイメージづくりが必要。例えば、科学的介護を前面に押し出して、最新の機器やシステムを駆使しながら利用者のQOLや自立支援の中心的役割を担うとともに、人間性としてコミュニケーションにも長けている、といった人材が介護職員である。これは、国策として実施していただきたいが、世田谷区や東京都は発言力があると思うので、期待したいです。賃金も全産業平均程度が必要。

### 【助成事業】

- ・区の助成金を使って、就職イベント用グッズ、例えば法人名を明記したビブスやいすの背カバーなどを購入して、就職フェアで採用に結びつくよう活用している。今年は大きめのパネルも用意した。
- ・介護職員就業促進事業は、無理せず資格が取得出来とてもいい取り組みと感ずます。出来れば、今、一生懸命働いている人にも同じように活用事業、助成があるといい。
- ・区の人材確保の助成金を活用した採用ツールの充実。
- ・資格取得の際の助成金や介護人材採用活動経費助成事業を活用している。
- ・研修費助成や採用活動助成については、採用に限らず定着への多大なる助けとなっている。無駄なく有効活用できるように事業所としても取り組んでいかなければと考えております。
- ・福祉職員として相応しくない人の三二退職金があれば、事故や問題が減るかもしれない。
- ・研修費助成や採用活動助成については、採用に限らず定着への多大なる助けとなっております。無駄なく有効活用できるように事業所としても取り組んでいかなければと考えております。

### 【家賃助成】

- ・都や区の介護職員宿舎借り上げ支援事業を活用中。・職員宿舎借上げについて、都や区の制度を利用するほか、法人独自で借上げを行って、採用や定着に力を入れています。
- ・東京都の家賃助成は手続きが煩雑でハードルが高く、使いづらい。

## 6 福祉の仕事の魅力向上・発信

### (1) 福祉のしごと 魅力向上・発信シンポジウム

<b>タイトル</b>	誰もが安心して暮らし続けられる世田谷を目指して ～世田谷区の福祉の課題と事業所の先駆的な取り組みについて～
<b>目的</b>	世田谷区の福祉の課題を踏まえ、福祉事業所調査から見える区内福祉事業所の現状と課題、事業所の取り組み報告から、誰もが安心して暮らし続けられる世田谷について一緒に考えるきっかけとする。
<b>開催方法</b>	研修センターから講演内容を Zoom 配信し、視聴者の質問をチャット等で受け付け回答する。内容は後日、研修センターホームページで録画配信する。
<b>開催日</b>	ライブ開催：令和5年3月1日 録画配信：令和5年3月20日～
<b>内容</b>	<p>(1) 基調講演 「世田谷区の福祉の課題」 中村秀一氏 世田谷区地域保健福祉審議会会長 国際医療福祉大学大学院教授 一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラム理事長</p> <p>(2) 調査報告 「世田谷区福祉事業所調査から見える現状と課題」 瓜生 律子 世田谷区福祉人材育成・研修センター</p> <p>(3) 実践報告（事業所の取組み）</p> <p>① 「皮膚トラブル管理への写真の活用の開始とその副次効果」 特別養護老人ホーム 芦花ホーム：川手 彩未氏・岡崎 一也氏</p> <p>② 「ICT 導入による業務改善に向けた取組み ～導入後に変わったこと・わかったこと～」 特別養護老人ホーム 博水の郷： 岩永 真祐氏・佐藤 大介氏・岡野谷 智子氏</p> <p>③ 「通所リハの介護機器・ICT・生産性向上のこれまでと今後」 成城リハケア病院：岩熊 晋平氏</p> <p>④ 「訪問介護のノーリフト研修と実践 ～腰痛予防・お客様と介護者の自立支援・負担軽減～」 みずたま介護ステーション明大前、三軒茶屋 山田 明美氏・柿本 輝美枝氏・羽柴 若菜氏</p>
<b>対象</b>	世田谷区内でサービスを提供している医療・福祉サービス事業所職員

ホームページ>福祉の理解・福祉のしごと・先駆的な取組み>福祉のしごと・先駆的な取組み>先駆的な取組みシンポジウム



#### 1) 質疑・意見交換

- ① 芦花ホームへの質問：姿勢褥瘡排泄委員会の施設内の位置づけ、メンバー、人選は？  
→ 芦花ホームでは、認知症ケア・給食・サービス向上委員会などの委員会がありその一つ。

メンバーは介護職（6人）看護師（1人）理学療法士（1人）の多職種で、人選は各ユニットから職員の手上げ方式

② 芦花ホームへの質問：具体的な成果が上がっているので、やりがいやモチベーションアップになったのではないかと。

→新しいことは敬遠されることが多いが、施設全体でとても良い取組みと評価された。

③ 博水の郷への質問：人間違い以外の誤薬とは何がありますか。

→時間帯の間違い、飲み忘れ、落葉があります。

④ 成城リハケア病院への質問：働きやすい職場にしていく大きな課題だが、自己評価はいかがか。

→導入時は消極的なものもいたが早出の人は申し送りをしっかり作成することで、早く帰ることができるようになった。

⑤ みずたま介護 ST への質問：腰痛予防に取り組まれているが、複数の多くの事業所に情報を伝えるため普及啓発で工夫したこと、ポイントなどあれば教えてください。

→職員が研修講師となれるように養成して、他の職場へ広げている。

⑥ 皆さんへの質問：新しいことを取り入れるとき、従事者の拒否感があると思うが、その対応策  
成城リハケア病院→新しいシステム導入の際には、一度に全て入れるのではなく、職員の理解の上、順次導入している。

博水の郷→介護記録はすでに導入していたので、ソフトの抵抗感がなかったが、iPhone 導入にあたっては、どこでも入力できる等メリットを伝え導入時研修を重ね馴染んでもらった。

みずたま介護 ST→ICTを進めるにあたって、ガラ携からスマホへの移行は、1年半かけて研修、説明を丁寧に行うことで、オンタイムで情報共有ができるようになった。

## 2) 参加者から質問と感想（チャット）

・質問：ノーリフトケアは利用者の意識を変える必要がありますが、エピソードなど。

→導入時、福祉用具の活用は丁寧な提案をして、自宅でリフトを入れている方の協力をいただき研修を行った。在宅は家にあるものを活用して実践しているので、ヘルパーの観察力を活かし、利用者さんの力を活かすこと注力した。

・感想：スマートテレビで YouTube を活用しての体操や朝礼での腰痛予防体操の実施は働く人の心と体の健康を守ることは事業を継続するためにも大変、重要と思った。

## 3) アンケートから

・全部参考となる有意義なシンポジウムでした。この時代に事業所で海外研修ができるってすごいなと思いました。チャットでお伝えしていますが、スマートテレビと朝礼時の腰痛体操が印象に残りました。ありがとうございます。

・私の施設ではまだまだ記録を手書きで記入しているものも多く、効率が悪いと感じています。部署によっては残業も日常化しているので、新しいソフトの導入で効率化が図れるとよいと感じました。参考になりました、ありがとうございます。

・福祉未経験の方の応募が多く、ある程度知識経験のある方の採用には苦労している。

・人手不足が深刻なので、基本的に面接に来てくれたら採用しているように思います。事業所の努力だけでは人材育成が難しいと思われそうですが、今日は、創意工夫されている事業所の皆さんのお話が聴けてとても良かったです。ありがとうございました。

## 7 特別養護老人ホーム外国人職員交流会

タイトル	特別養護老人ホーム外国人職員交流会
会場	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ 1 階会議室
開催日	令和 5 年 3 月 23 日 (木) 14 時～16 時
参加者	外国人職員 15 名 付き添い職員 10 名
内容	・世田谷区の状況・自己紹介・グループワーク・発表・国際交流センターの紹介

### 1) グループワーク

#### ①日本で働くきっかけ

- ・介護福祉士になりたいと思った。
- ・「おしん」を見て、おしんの国で生活したかった。
- ・日本の桜を見たかった。日本の桜は美しい。日本は美しい国だから。
- ・お金を稼ぎたかった。」
- ・日本と韓国の女性は美しいので、日本で働きたかった。
- ・日本の漫画、アニメや文化に興味があった。日本のゲーム、アニメが好きで日本に来た。
- ・介護の仕事が好き、体を動かすことが好き…先輩に日本がいいと勧められた。
- ・先輩に誘われた。友人に誘われた。
- ・鉄道が発達している。特に世田谷はいい。電車のシステムはすごい。

#### ②こまったこと

- ・日本語は慣れてきたが、腰が痛い。小柄なので、どう介護したらよいか悩むときがある。
- ・日本語が難しい。
- ・食事や水があわない。生魚ダメ。肉、アルコールが NG。
- ・日本語が難しく伝わらないことがある。方言が難しい。方言のアクセントも難しい。
- ・医者言葉がわからない。
- ・職場では学校で習った日本語と違った。
- ・銀行口座開設やコミュニケーション、特に認知症の方とのコミュニケーションが難しい。
- ・利用者さんの拒否の意味がわからない。他に外国人がいなくて、皆が困っていた。

#### ③やりがい

- ・利用者さんから褒められた時。ありがとうと言われた時。
- ・利用者さんが長く生活できるようにサポートすること。
- ・利用者さんが家族みたい。
- ・毎日お話し、一緒にレクリエーションすることで、認知症の方とも信頼関係が築ける。
- ・笑顔になる利用者さんを見て、自分も笑顔になる。
- ・日本の役に立っていること。
- ・思いが伝わったとき、嬉しい、支えたいと思う。
- ・日本の給与が高い。
- ・日本で学んだことを自国で恩返ししたい。
- ・亡くなったおばあちゃんの約束を果たせること。
- ・母国のことを知ってもらうこと。
- ・働く仲間が親切。手伝ってくれる、誕生日祝いをしてくれる。

#### ④こうだったら良いと思うこと

- ・日本の料理の献立がわからないので写真があると良い。
- ・日本語はゆっくり、メモを書いてくれると良い。
- ・もう少し利用者の気持ちがわかるようになりたい。

・マニュアルはすべて日本語。漢字もあり難しい。もう少しわかりやすくなると良い。ポケットは長文になると間違っていることが多い。

- ・ 祈りの時間の（5回）場所の
- ・ 物価が下がればいい。・円安が困る。・円高がいい。日本人のお友達を作りたい。・満足
- ・ ハラル食品を増やしたい。業務スーパーは品ぞろえがいい。
- ・ 休みが増えたらいい。
- ・ 体を壊さないように、ヨガ、散歩、旅行などしたい。
- ・ コロナでできなかったが、利用者さんと外出や外食がしたい。
- ・ 家族とお話ができるよう、利用者さんが体調を崩さないようにしたい。

⑤ これからの夢

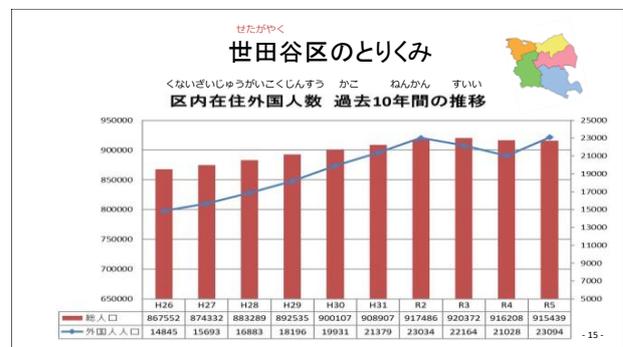
- ・ ケアマネになりたい。来年、介護福祉士の受験に挑戦する。
- ・ 介護福祉士に合格したい。明日発表。・介護福祉士を取って、日本で長く暮らしたい。
- ・ 優しい介護福祉士になりたい。・いい看護師、なんでもできる看護師になりたい。
- ・ 日本語がペラペラになりたい。N1を取りたい。ずーと日本に住みたい。
- ・ 旦那さんと一緒に日本でずーと働きたい。
- ・ いい人を見つけて日本で結婚したい。
- ・ 国に帰って介護施設をつくりたい。
- ・ 国に帰って親のところで暮らしたい。
- ・ 親の近くで住みたい。
- ・ 母国の介護を発展させたい。・母国で介護の先生になりたい。
- ・ アーティストのライブに行きたい。
- ・ 日本の観光をしたい。

2) 世田谷区国際課による世田谷区の取組み（抜粋）

世田谷区のとりのくみ

世田谷区の人数（2023年1月1日現在）

人口	外国人の人数	外国人の割合
915,439人	23,094人	2.52%
<b>1位／23区中</b>	<b>10位／23区中</b>	<b>23位／23区中</b>



世田谷区のとりのくみ

- 4月 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を作りました。
- 3月 「世田谷区多文化共生プラン」を作りました。

世田谷区が目指す基本理念

誰もが共に参画・活躍でき、人権が尊重され、安心・安全に暮らせる

多文化共生のまち せたがや

せたがや国際交流センター (クロッシングせたがや)

区の国際交流・多文化共生の拠点です！

各種講座・交流イベント実施中！

火～日曜 @10:00-18:00 (年末年始除く) でオープン

@三軒茶屋駅そばのキャロットタワー内

### 3) 当日の様子



自己紹介



グループワーク



グループワーク発表



記念写真

## ＜参考 1＞ 介護労働者の概況（令和 3 年度の介護労働実態調査）

公益財団法人介護労働安定センターでは、毎年、全国の「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）調査概要

#### ◆事業所における介護労働の実態調査（事業所調査）

調査対象事業所 : 17,011 事業所

有効回答数 : 8,809 事業所（回収率 51.8% 前年度 52.7%）

#### ◆介護労働者の就業の実態等調査（労働者調査）

労働者調査回答数 : 19,925 人（有効回答 39.0% 前年度 42.1%）

### （2）調査結果

#### ◆介護事業所全体の人材の不足感は 60%台で推移（事業所調査）

介護事業所における人材の不足感は、事業所全体での不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）は全体で 63.0%（前年 60.8%）と前年度を上回っている。職種別でみると、訪問介護員の不足感が 80.6%（同 80.1%）で最も高く、次いで介護職員の 64.4%（同 66.2%）であった。

#### ◆離職率は低下傾向が続く（事業所調査）

2 職種計（訪問介護員、介護職員）の離職率は 14.3%（同 14.9%）で、平成 19 年（21.6%）をピークに低下傾向にある。

#### ◆7 割弱の事業所で 65 歳以上の労働者を雇用（事業所調査）

65 歳以上の労働者（有期職員、無期職員）が「いる」と回答した事業所は 68.0%（前年 72.6%）で、「いない」は 30.6%（前年 26.2%）であった。また、勤務する職種別に 65 歳以上労働者数がある事業所の割合をみると、「介護職員」に高齢者がいる事業所の割合が最も高く 45.2% であった。

#### ◆外国籍労働者の受け入れ事業所は 6.2%（事業所調査）

5 種※ 1 の入国資格の「外国籍労働者を受け入れている事業所」は 6.2%であった（前年 8.2%。ただし、昨年度は 5 種以外の方も含む）。外国籍労働者を「新たに活用する予定がある※ 2」とする事業所は 11.7%（前年 13.4%）となっている。新たに活用する予定があると回答した事業所の受け入れ方法（予定）は、「技能実習生」が 50.2% で最も高く、次いで「在留資格「介護」」が 41.0%、「在留資格「特定技能 1 号」」が 39.5%となっている。

（※1）E P A（経済連携協定）による受け入れ、在留資格「介護」、技能実習生、在留資格「特定技能 1 号」、留学生の 5 種

（※2）「現在受け入れており、新たに追加で受け入れる」事業所と「現在受け入れていないが、今後は受け入れる」事業所

#### ◆介護労働者の所定内賃金は微増、賞与は微減（事業所調査）

介護労働者（管理職を除いた無期雇用職員、月給）の所定内賃金※ 1 は平均 244,969 円（前年 243,135 円）で前年より 1,834 円増加した。一般労働者（無期雇用職員）のうち賞与のあった者は 72.8%で、その賞与額は平均 605,212 円（626,094 円）で、前年より 20,882 円減少した。平均金額は いずれも、数値の記入された調査票のみを合計し、その数で除した。

（※1）毎月定額で支給される交通費、役職手当等を含む。ただし残業代、含まず

### ◆介護労働者全体の年収は 365 万 9292 円と微増、職種別ではサ責が 3.7%アップ

介護労働者全体※1の令和2年1年間の年収※2（月給の者、勤続2年以上）は、3,659,292円（前年度 3,644,880円）であった。職種別（月給の者、勤続2年以上）次の表のとおり。

（※1）無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く。（※2）源泉徴収票の金額 残業代、賞与、社会保険、税金を含む

（図）月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

	令和2年度(円)	令和元年度(円)
全 体	3,659,292+	3,644,880
訪問介護員	3,243,882-	3,252,180
介護職員	3,457,919+	3,443,708
サービス提供責任者	3,899,562+	3,758,687
生活相談員	3,823,607-	3,838,054
看護職員	4,277,122+	4,234,230
介護支援専門員	3,912,746+	3,883,968
PT・OT・ST等	4,182,897+	4,095,506
管理栄養士・栄養士	3,660,250-	3,769,892

### ◆ICT活用が昨年より進む（事業所調査）

ICT機器の活用状況は、「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が52.8%（昨年50.4%）、「記録から介護保険請求システムまで一括している」が42.8%（同39.1%）、「タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が28.6%（同22.0%）となっている。一方、「いずれも行っていない」は22.0%（同25.8%）となっている。介護保険サービス系型別でみると、施設系（入所型）では「パソコンで利用者情報（ケアプラン 介護記録等）を共有している」が71.1%で最も高く、他のサービス系に比べても高くなっている。一方、居宅介護支援では「記録から介護保険請求システムまで一括している」が61.2%で最も高く、他のサービス系と比べても高くなっている。

### ◆勤続意欲は5年連続前年を上回る（労働者調査）

「今の勤務先で働きたい」とする労働者の割合は、5年連続して前年を上回っている。各年とも、有期雇用職員の割合が無期雇用職員のそれを上回っている。※令和1年までは、「無期職職員」を「正規職員」、「有期職員」を「非正規職員」とそれぞれ呼称して調査を行っていた。

### ◆年次有給休暇の平均取得日数は7.3日（労働者調査）

最近1年間の有給休暇の取得（消化）日数をたずねたところ、「5～9日」が39.8%で最多である。また、平均取得（消化）日数は7.3日（前年度7.6日）で前年より微減となった。4職種別でみると、平均取得（消化）日数はサービス提供責任者と介護支援専門員がともに7.5日、介護職員が7.2日、訪問介護員が7.1日となっている。

### ◆労働条件・仕事の悩みは、「健康面の不安」が顕著に増加

労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩み等において、「人手が足りない」が52.3%（昨年度52.0%）で最多である。次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が38.3%（同38.6%）で、労働者の労働条件に関する悩みは賃金よりも人手不足が大きく上回っている。また、「健康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある」は28.1%（同20.5%）で、新型コロナウイルス感染症の影響からか、前年よりも8ポイント近く増えた。

#### ◆他産業（介護・福祉・医療関係以外の仕事）からの人材流入が最も多い

学校卒業後、収入を伴う仕事をしてきたかをたずねたところ、「前職あり」が 75.7%（昨年度 78.3%）であった。「前職あり」の方にこれまで経験した仕事内容（直前と限らない）を尋ねたところ（複数回答）、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」が 63.1%（62.1%）で最も高く、他産業から介護業界へ人材が流入していることがうかがわれる。前職を辞めた理由は収入よりも人間関係 前職を辞めた理由を尋ねたところ（複数回答）、全体では「職場の人間関係」が 18.8%（前年 16.6%）でトップ、次いで「結婚・出産・妊娠・育児のため」が 16.9%（前年 25.0%）と続き、「収入が少なかったため」の 14.9%（12.9%）を上回っている。性別で見ると、男性は「自分の将来の見込みが立たなかったため」が 26.5%（26.9%）、女性は「結婚・出産・妊娠・育児のため」が 20.7%（30.8%）で最も高くなっている。

## <参考2> 国・東京都・他自治体・法人の取組み

	国 東京都	他自治体 法人
理解促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●小・中・高校生等若者向けの介護・福祉のしごとの普及啓発にかかるパンフレット</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護のおしごとプロモーション事業（山形県）</li> <li>●毎週3分で介護の仕事の魅力をテレビ放映（広島県）</li> <li>●介護の未来案内人事業（千葉県）</li> </ul>
人材確保	<p><b>(国)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●人材確保等支援助成金</li> <li>●雇用関係助成金検索ツール</li> </ul> <p><b>(都)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●東京都区市町村介護人材対策事業（拡充）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護人材の確保・養成・定着に向けたパイロット事業（宮城県）</li> <li>●特徴的な介護人材確保戦略（神奈川県）</li> <li>●元気高齢者による介護助手モデル事業（三重県）</li> </ul> <p><b>(法人)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護助手「お仕事サポーター」制度の導入（広島県）</li> <li>●法人理念への共感者の採用（東京都）</li> <li>●入職前インターンシップの導入（北海道）</li> <li>●外国人をはじめとする多様な介護人材の採用（神奈川県）</li> </ul>
人材育成	<p><b>(都)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●コミュニティやワークショップ運営による若手介護リーダー育成（東京都）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護職と看護職による「ごちゃまぜ研修」（岐阜県）</li> <li>●障害者とともに働く場づくり（千葉県）</li> <li>●介護を通じた元気な街づくりと地域活性化（北海道）</li> <li>●事業所に奨励金を交付する「かながわ介護ベストセレクト」の実施（神奈川県）</li> <li>●地域における介護人材確保連絡会議（大阪府）</li> </ul> <p><b>(法人)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●研修の参加ポイント加算制「ラーニングチャレンジ」（広島県）</li> <li>●「褒める」が見える化にする「あっぱれ制度」の導入（広島県）</li> <li>●「福祉は人」の法人理念に基づいた研修・育成・職場環境の整備（千葉県）</li> </ul>
定着支援	<p><b>(国)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護ロボットの試用貸出</li> <li>●IT 導入補助金 2021</li> <li>●雇用関係助成金検索ツール</li> </ul> <p><b>(都)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言（宣言事業所公表）</li> <li>●介護現場改革促進事業（新規）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自治体による「介護職員モデル給与表」の公開（埼玉県）</li> <li>●自治体独自の認定介護福祉士制度の設置（群馬県）</li> <li>●介護施設の生産性向上に資するパイロット事業（福島県・北九州市・横浜市）</li> </ul> <p><b>(法人)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●「褒める」が見える化にする「あっぱれ制度」の導入（広島県）</li> <li>●サンクスカード導入によるコミュニケーションの円滑化（大阪府）</li> <li>●ハンドブックで理念浸透を目指す（広島県）</li> </ul>
福祉のしごとの魅力向上	<p><b>(国)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●小・中・高校生等若者向けの介護・福祉のしごとの普及啓発に係るパンフレット</li> </ul> <p><b>(都)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●介護事業者の地域連携推進事業（新規）</li> <li>●TOKYO 福祉のお仕事アンバサダー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護のお仕事プロモーション事業（山形県）</li> <li>●介護現場革新会議パイロット事業（熊本県）</li> <li>●毎週3分で介護の仕事の魅力をテレビ放送（広島県）</li> <li>●介護×スポーツを掛け合わせた、地域を巻き込んだ取り組みで魅力発信事業（鳥取県）</li> <li>●若手介護職員交流促進事業における交流会（山形県）</li> <li>●福祉の魅力って何だろう～私が福祉で働く理由～（相模原市）</li> </ul>

## Ⅲ 介護人材対策推進協議会報告

### 1 福祉の理解

- ・福祉の出前講座や施設での近隣の中学生の職場体験の受け入れがコロナ禍後、徐々に再開している。
- ・駒澤大学の駅伝部とグループホームとの交流により、施設や高齢者の活動について、大学生の理解が進んだ。
- ・研修センターでは初めて夏休みの小学生親子手話体験を実施し、地域にはいろいろな方が暮らしていて、できるところからお手伝いできればという感想が寄せられた。
- ・夏休み小中高校生の福祉体験は3年目。施設や障害者スポーツの動画や福祉クイズ等ZOOMで実施。障害者スポーツで笑顔になることに元気をもらったとの感想があった。
- ・都人材センターでも職場体験や中学校、高校に出向いて行っるのが大変好評。数年後、数十年後に花開くこともあるので、地道に続ける必要がある。

### 2 福祉の仕事の魅力発信

- ・「せたがや介護の日」でホームヘルプの仕事の魅力を発信したい。
- ・KAiGO PRiDE写真展では、従事者の思いをポートレートとメッセージで発信し、多くの方から「介護従事者の思いをが伝わった」等、高評価をいただいた。
- ・せたがや福祉区民学会、駒澤大学で発表とワークショップ、KAiGO PRiDE写真展などを行いリアル開催はとても良いという声があった。
- ・来年度の東京農大で開催の区民学会は11月11日、介護の日と重なるので、そのイベントも一緒に行うことが考えられる。
- ・若者サポートステーションで福祉の仕事の説明を行い、障害者スポーツの動画等に感激され、早速NPOに声かけして、自ら動き出したという方がいた。
- ・事業者調査を踏まえシンポジウムを開催し、課題と先進事例の共有を図る。
- ・訪問介護の魅力、みんなの声を発信することで、若者が飛びつくか分からないが、主婦層、親の介護を経験して看取った方から、経験を少し生かすことにつながる。
- ・対面でのイベントは効果が高い。研修センターでも内容によって、対面とWEBで実施している。
- ・介護の基礎研修、介護の入門的研修、初任者研修、実務者研修、国家資格と、福祉の資格はステップアップできることを広く周知するべき。
- ・世代を超えて、それぞれの働き方を見える化して魅力を発信する。それぞれの方々に向けた発信の仕方がある。
- ・今年度も「POPEYE」は発行する。
- ・産業振興公社の福祉・介護業界セミナーは、面接に進んで採用にもつながった。

### 3 人材確保

#### 【全体】

- ・介護報酬が低いのが一番の問題。
- ・人材を確保する最大の手段は報酬アップ。ICTとかAIの活用、それは多少の手間は省けるが、それだけでは人は集まらないので、行政はまじめに検討して欲しい。
- ・働いている人の平均年齢は60歳を超えているので、あと10年はもたない。手を打つのは今しかないので、介護報酬アップを、とにかく自治体も一緒になって国に要請していくことが必要。

- ・ しごと相談・面接会でステップを図で示すなど丁寧な説明が大事。採用までの流れをしっかりと示していくことが必要。

#### 【給与】

- ・ 若い世代は、フルタイムの仕事を望む。フルタイムで訪問介護の給与は、新任で20万円。資格手当とか勤続年数で少し上げる要素は処遇改善加算。処遇改善加算の一番高い人で8万円、2番目が4万円、3番目が2万円。処遇改善加算を利用しているが、誰が働いても入ってくる報酬は同じなので、そんなに上げられず限界がある。常勤訪問介護員で30万円はなかなか出せない。
- ・ 事業所を立ち上げ、キャリアアップを図っていくことの可能性はあるか。  
事業所の数が増えると、それぞれの事業所の入りが減るので、事業所が増えればいいわけではなく、人口減少社会における介護事業のあり方が問われてくる。
- ・ 大手の事業所でも初任給は、その人の勤続年数、保有している資格で変わるが、18万から20万円前後。小規模多機能事業所では他に夜勤手当、宿泊手当がある。
- ・ 施設も同じようなところからスタートし、資格・夜勤手当を上乗せしていく。住宅手当は出しているが、訪問系とあまり変わらないと思う。

#### 【ケアマネジャー・ヘルパー・デイホーム・特養ホーム】

- ・ ケアマネジャー不足のために受験対策講座を実施してほしい。ケアマネジャーが処遇改善の対象外で、確保が大変厳しい。
- ・ 主任ケアマネジャー更新研修、ケアマネジャー更新研修等負担が大きいので見直ししてほしい。
- ・ ヘルパーは就職者の減少と現職の高齢化という二重の問題がある。
- ・ デイホームの有効性については、人材確保とともに考えていきたい。
- ・ 特養ホームの人員配置基準4対1の問題は、世田谷区としてサービスの質を落とすことにつながらないように、今後も検討し発信していく必要がある。

#### 【人口減少社会・地域共生社会・新しい働き方】

- ・ 人口減少社会、特に生産年齢人口が減少していく中では、人口減少社会を視野に入れる必要がある。
- ・ 地域共生社会、市民参加が言われ、今まで異業種と思っている人が支援者となる。高齢者や若者サポートセンターの利用者も、今まではサポートされる側だったが、サポートする側にもなる。このことは地域共生社会の理念にもつながってくる。
- ・ 障害者雇用も職場説明会、職場体験により、障害者の方の力を実感し、職員の見方が変わり、障害者雇用に職員が非常に積極的になり、連携が強くなっていると聞いた。今までは利用者だと思っていた人が支援者になる。
- ・ 誰もが働きやすい職場をつくることは、フルタイムかは別として、今後ニッチ（隙間）の仕事を埋めていただくのにはとてもいいというのを実感していた。
- ・ 元気高齢者、障害を持つ方、外国人の方、様々な方たちを採用し、マネジメントしていく、ダイバーシティーマネジメントが問われてくると思う。
- ・ そのマネジメントの手法も経営者の方たちも考えていただき、現場の方たちも一緒に動いて、多様な人たちとともに働き、高齢者や障害者、児童の豊かな生活を実現する。
- ・ それぞれの強みを生かすようなマネジメントができると、より良い。
- ・ お互いに助け合うことができたらいいのではないかと思う。
- ・ 未来の人材で、小中学校や高校生にターゲットを当てる。こういった同時並行的な人材確保がとても大切。

## 【ワークシェアリング】

- ・ 地域の方の参入によるワークシェア、地域連携がキーワードで今後検討が必要。
- ・ ワークシェアリング（ケアサポーター）は重要だと分かっているが、どうやって業務を切り分けたいのか、業務の切り分けが現場で進められないという。現に実施している事例やモデル事業等で業務の切り分けを示せば、導入も進むのではないかと思う。
- ・ ケアサポーターが助手として周辺業務を担うよう募集をして、専門職はコア業務に関わることをPRすることで、専門職の応募の好循環につながるかと思う。
- ・ 介護助手（ケアサポーター）は特養で進んでいるが、グループホームや在宅では難しい。

## 【転職者の支援】

- ・ 福祉系の学生は将来のため資格取得して、民間企業に勤めて一部上場であれば働き続けても、福祉のごとくに転職すると、前歴加算がないから給与が下がる。
- ・ 異業種からの転職者は、前歴加算がないので給与が下がる。転職者には研修だけでなく経済的支援が必要ではないか。
- ・ ITスキルやいろいろな意味で能力が高いので、前歴加算が福祉だけでなく、前職のスキルを認めていただくと、民間企業で働いていたことが生きる。福祉への転職のインセンティブにもなるかもしれないので、前歴加算を福祉だけにしないで、例えば、語学のできる学生が外国人の日本語を教える仕事などに手当をつけるとか、前職の強みを認めるような経済的な支援を考えていただくと良い。

## 【支援機関】

- ・ 求職者が求人票を見て「どこまで求められているのか分からない」との声がある。条件をどこまで絞れるかを支援機関に具体的に伝えていただくと、マッチングしやすい。事業所からすると、求人票の書き方のアドバイスがあるといい。
- ・ 事業所とのミスマッチを防ぐためには職場体験を行い、しっかり仕事のイメージを持ってもらうと良い。
- ・ 実施内容としては、「世田谷で働こう！」「介護の仕事 働くなら世田谷で！」のほか、住まい支援が大きいので継続してほしい。
- ・ 介護事業所対象の事業所と働きたい方のマッチング事業ということで、かいチャレ、三茶おしごとカフェでも1月26日に開催された。
- ・ 自社の魅力をしっかり発信することは大変重要。PR上手になって欲しい。
- ・ ハローワークの求人状況は、前回の全体会よりもさらに厳しくなっている。
- ・ ハローワークではツアー面接会に力を入れているが、区内事業所の申込は少ない。  
今後、事業所募集は研修センターホームページ・Twitterでも周知を図る。
- ・ 介護職員就業促進事業（旧トライアル雇用制度）は大変手厚いので、ぜひ活用して欲しい。 指導職員手当が出るという手厚い制度だが、申請期間が大変短いので、あらかじめ準備しておく必要がある。

### 介護職員就業促進事業（東京都事業 旧トライアル雇用制度）

4月当初、東京都人材センターに登録。1事業所3名、都全体で1200名。申請期間は短いのであらかじめ準備が必要。自ら採用した方々の資格取得支援、指導職員手当等手厚い事業。

#### 【求人方法】

- ・ **求人は介護を終えた利用者家族に働きかけるのもいいのではないが。**
- ・ リファラル採用の例として、お茶代など上限を決めて経費とする、里帰りのときに、受入れ機関や学校へお土産を持参する。
- ・ 働きやすい環境であることを口コミで広めていく必要もある。研修講師をしていると、相談に乗ることもある。
- ・ 自らの事業所は働きやすい職場でないと人には紹介できない。
- ・ P T A ・ 少年野球 ・ ママさんバレー等の活動が終わった方への働きかけ。
- ・ 親の仕事紹介の学校の授業で子どもが資料を配る。
- ・ デイサービス等は休みの日に趣味の講座等に場所を提供することで事業所の紹介ができる。
- ・ グループホームは、スタッフが近隣にポスティングしている。
- ・ 研修センターのお仕事相談 ・ 面接会は年5回実施しているので活用してほしい。
- ・ 無料サイトがいつの間にか有料になっているので注意が必要

#### ハローワーク渋谷の実績（訪問介護 直近の1か月間の採用例）

30代女性で事務5年、40代女性で事務7年の2人は事務職で仕事が見つからず、介護セミナーを受けて就職。50代女性はデイサービスから訪問介護に移った。30年間百貨店勤務の60代女性、30年間ヘアケアの仕事の70代女性は。職業訓練で資格を取って、訪問介護に採用はされた。

- ・ 区の採用活動経費助成は有効なので、ぜひ継続してほしい。間に合わずに使えていないが、とても良い制度。好事例発信してほしい。

#### 採用活動経費助成の活用例

- ➔ 相談 ・ 面接会に使用するビブスや椅子カバー、事業所紹介の大きなパネルを作成。
- ➔ ホームページの改修。求人媒体への広告経費。

#### 【高齢者】

- ・ 高齢者世代とのマッチングの可能性を探れないか。
- ・ 高齢者に施設紹介や見学会などで仕事のイメージを持ってもらうことが重要。
- ・ 産業振興公社のR60は短期間、一時的な仕事を外部にお願いしたときに有効。
- ・ 第9期高齢 ・ 介護計画策定の中で従事者の高齢化について事業所調査で確認する。

#### 【外国人職員現状 ・ 効果】

- ・ 区内28特別養護老人ホームで外国人の方は令和2年度84人、令和3年度110人、令和4年度が140人と年々増えている。
- ・ 外国人、円安で退職して帰国された施設がある。
- ・ 介護福祉士の修学資金等々も、外国人が多くを占め、養成校の定員の3分の2以上は外国人になっている。
- ・ **記録とかは外国人の方は苦労しているが、認知症の方、高齢者の方とのコミュニケーションは非常によく取れるので、そこは強みにして、みんなでサポートし合うことで、うまくいく部分もある。**
- ・ 外国人のための日本語教育は、区の国際課で行っている。

#### 【外国人職員課題】

- ・外国人は明るくてコミュニケーション力も高いが、文化の違いと読み書き、日本語の課題がある。
- ・技能実習生は、話すのは結構上手に話せるようになってきているので、タブレットをうまく活用できれば、日本語を入力できなくても、一番大変な部分がクリアできる。
- ・日本語の互換機能があるタブレットがもっと性能がよくなれば良いが、ICTの利用には費用が掛かるので、費用対効果を見る必要がある。一概に機械を入れれば良いというわけではない。
- ・互換ソフトを使うより、日本語を覚えるほうが速かったが、日本語、特に介護の世界の言葉は大変難しく、「いじょう」という言葉一つ取っても、移す移乗、身体の異常、以上とか、複数に変換されるので、そこがうまくいかないという。

#### 【外国人職員の支援策】

- ・同じ外国人で施設内だけの交流ではなく、世田谷区内の外国人の交流会でお互いに情報共有ができてたりサポートし合ったり、お互いに学び合えるような場があるとよい。  
研修センターでは特養ホーム外国人職員交流会を3月23日に開催する。
- ・世田谷にたくさんの大学があるので、語学系の学科を持っている大学の学生にボランティアとか、お金も出して言葉を教えるマッチングもあつたらいい。
- ・Zoomで学生と交流できるのもいいのではないかという気がした。
- ・世田谷区の大学連携の所管とも相談をし、何かできることはないか考えてみたい。

#### 【実習性受入れの効果】

- ・実習から引き続きインターンシップに誘われ就職した学生もいる。
- ・実習は3年の夏休みで、他の民間企業の面接の前だったので施設に就職した学生がいる。
- ・大学や養成校との連携において実習は大切。専門性の確保と、人材確保という視点から実習生を見ていただきたい。両面の視点を持っていただけるといい。
- ・実習生対策は考えたほうが良いと話になっている。一部の施設で、実習における不適切な状況や実習生にネガティブなイメージが沸く状況を改善したい。

#### 【実習生の課題】

- ・親の介護や自身が病院のMSに助けてもらったため、福祉を選択した学生がいるが、実習に行ったあと、やはり福祉の仕事をやめようという人が今年多い。
- ・実習生が就職につながるの一番いいルートだが、今、実習で福祉のしごとをやめたいと思う学生が増えている。
- ・実習で現場の大変さを目の当たりにして、福祉の仕事はいい仕事とのイメージとのギャップ、現場の方たちのネガティブな話、生き生きと仕事をしていないのを体験し、やっていけないんじゃないかと学生が感じている。
- ・経営協、老施協も、実習生をいかに確保するか、企業もガイダンスを早めにやり、早くから学生を確保する動きの中で、実習で福祉の現場にとどまることの意識を高めていただきたい。
- ・新カリキュラムは始まったばかりで、今年は3段階になっている。2段階の実習の前にプレ実習があり、本実習に行く前に現場に慣れてもらう法定外の実習がある。
- ・法定外実習は今まで5日間だったものを3日間にした。今まで180時間だったのが240時間になり、2か所の実習先が必要。大変という思いがあるのかもしれない。
- ・今の学生は、特にコロナで対人関係が弱くなり、評価を非常に気にして、失敗をしたくない。Z世代と呼ばれる学生の対応の難しさが実習先でもあるかもしれない。

- ・昔の学生と違って指導しにくいとかの状況があるのではないかと。学生が就職しても、非常に打たれ弱く、センシティブな学生が増えている。そういう学生のご指導をしていただくことになる。
- ・実習受入のネックは、実習指導者、実習時間、手間暇からか、政策的に人材確保での方策検討のため、受け入れにくい事情、現状、理由を教えて欲しい。

**実習指導の指導者がいない、実習生を受け入れる体制を作っても、現受入施設が優先されること、学生数の減少も懸念される。また、受け入れルートが分からない。**

- ・どちらかという、特養のようなある程度処遇が安定しているところ、高めの設定のところの流れる傾向があるかと思っている。

#### 【インターンシップ】

- ・インターンシップの希望を、ホームページから学生が応募してくれたが、コロナ禍で2回ぐらい日程を変更したが、実現できず本当にタイミングが悪かった
- ・グループホームは地域とつながる機会を持てるのが売りだがコロナ禍で、この2～3年思うような活動ができず、施設内の排泄、食事、入浴とか介助が多くなって、今まではやりがいを感じてもらえたが、引きつけることができなかった。
- ・**実習はハードルが高いが、インターンシップとかで現場を見るのは大切だと思う。ゼミ生もアットホームなところがいいと、グループホームに就職した学生もいる。**

- ・学生もいろいろな施設を見て、大きい施設ではなく顔と名前が一致して、いつも同じ温かいところで生活支援したいと、グループホームに行った学生もいる。現場を見る機会とかはすごく大切。
- ・福祉の仕事のイメージが医療と同じ人の生命を助ける仕事という意味で、学生にとっては、エッセンシャルワーカーとしてプラスイメージになっている部分ある。

#### 【実習生と事業所とのマッチング】

- ・**1対1の施設や大学のマッチングではなく、実習受入れ施設一覧と大学一覧等、情報共有できるものがあるといい。**
- ・介護人材不足なので、介護協と現場の方たちが、実習生何人受入可能というようなマッチングツールではないが、専門学校としても、今何名実習生受入れが可能ということがデータで分かれば、すぐお願いができると思います。1件1件施設に問い合わせしている現状がある。
- ・世田谷だけでも世田谷区内の専門学校や短大や大学と世田谷区内の現場の方たち、高齢、障害も含めて児童も含めて、そういった情報共有ができればいい。
- ・介護福祉士も含めて、情報共有が世田谷区内でできれば、お互いにすごくいい。
- ・今後、実習を受けることが就職につながっていくという仕組みになれば、受け入れる側も頑張ると思うので、それも一つ検討の課題。
- ・世田谷区としての仕組みは一つ考えることはできるかと思う。

#### 【住宅支援】

- ・**世田谷区の宿舍借上げ事業はすごくいいが、宿舍借上げの響きは難しく感じ、なかなか手を出せないと思う部分と、法人が部屋を契約する大変さがある。**
- ・賃貸で法人が契約すると、礼金とか倍となることがあるので、法人側の負担が少なく、うまく使えるとさらにいいと思う。支援していただけるのは非常に心強い。
- ・世田谷とか都内は家賃が高いので、田舎に戻るか、東京に残るか、近県に移るか、悩むポイントになるので、宿舍借上げ事業も含めて、若い人が働く場合に、家賃補助とか住宅の手当とかはとても大きい。

- ・ 社会福祉法人で住宅手当を出さないところはほとんどないが、そのことを社会福祉法人はあまりPRしていない。民間企業は今、住宅手当を出さないところが結構あるので、PRするといいと思う。

## 4 人材育成

- ・ 研修センターに介護に特化しない研修の要望、ビジネススキル、報告のハウレンソウ、社会人としての心得等とあわせて、日本語の研修ができれば離職防止になる。
- ・ Zoom研修は利点もあるが、これから仕事を始める人にとっては関係性がつかめないというマイナス面がある。
- ・ 事業所で資格取得者の支援として、資格取得者手当は多くの事業所を出している。
- ・ 介護福祉士の方への医療系の研修も研修センターでできれば良い。
- ・ 研修センターの研修は有効。活用していきたい。
- ・ L I F Eの導入は厚労省も力を入れている。今後、どう活用していくかを各事業所としても意識すると、今後加算とかにつながる。L I F Eを含めて、科学的介護、自立支援への取組を学べるような研修ができればと思う。
- ・ B C Pも大切なので、来年度B C P研修を実施する。

## 5 定着支援・事業者支援

- ・ 人材不足解消には定着支援が大変重要。

【実施例】

- ・ 事業所では、職員面談を丁寧に行っており、ノーリフティングケア、腰痛対策をしっかりと取り組んでいる事業所もある。
- ・ 事業所や利用者・家族に福祉用具活用が進まないため、「腰痛を予防しよう!!福祉用具活用のススメ」のパンフレットを3000部作成し、ご利用者、ご家族、事業所、施設で活用して欲しい。
- ・ 働きやすい職場環境整備に向け介護ロボットも有効。介護ロボット等適切な機器の導入に向を介護労働安定センター、都人材センターなどの支援も活用して欲しい。
- ・ 介護労働安定センターでは、サービス提供責任者の確保の相談やICTやBCP策定の相談も行っている。補助金申請の手伝いを行っているので活用してほしい。
- ・ ハローワークも助成金の専門窓口があるので活用してほしい。
- ・ 杉並モデルは一人ケアマネジャーが契約締結するときに、バックアップケアマネジャーを含めて契約をする仕組み。実施例はまだないが、一人ケアマネジャーの緊急時の安心につながっている。
- ・ 腰痛予防策など環境の整備が必要で、補助金もしっかり押さえて整理し、周知していくことが必要。

### 腰痛を予防しよう!!「福祉用具活用のススメ」パンフレット作成

利用者、介護者、従事者向けに、スライディングボード等活用の啓発用パンフレット「福祉用具活用のススメ」のパンフレット作成。2次元コードをかざしてヘルパー訪問時にご利用者・ご家族への説明や事業所で研修用に活用できる。腰痛予防体操の動画も入れ、1月発行予定。3000部作成。研修センターホームページでもアップする。

【課題】

- ・ 介護ロボットはケアアシスト等良い名称を考えたい。
- ・ 小規模事業所が助け合えるネットワーク、安心して働ける仕組みづくり、統合は難しいが地域での

横の連携の検討が必要。

- ・通所事業所とヘルパー事業所との人事交流で経験を広げたい。
- ・小規模事業所の働いている人同士、訪問介護に関わっている人同士が、一人仕事だが、同じ事業所の人たちとの連携もある。同じ仲間として研さんをしたり、励まし合ったりという、先ほどの外国人の方たちの集まり等、自分たちの仕事の魅力とか仕事を誇りに思えるような場がつけられるといいと思う。
- ・カスタマーハラスメントで事業所が非常に困っている利用者が一定数いるのでその対応も必要と思う。あまり発信し過ぎてしまうと、福祉の現場って、カスタマーハラスメントが多い現場ということになってしまうので、外への発信ではなくて、事業者や職員を守る仕組みが必要。
- ・研修センターで権利擁護、利用者、職員の権利を守るため弁護士の研修を行っている。事業所、職員を守るため権利擁護等の研修は引き続き実施する。

## 6 次年度に向けて

- ・人口減少社会の介護事業のあり方や多様な人材確保、高齢者世代の参入・多様な働き方、外国人職員、事業所の連携、統合や事業所間の連携、人事交流、腰痛予防等ノーリフティングケアの取組み等の環境整備、研修センターの研修の充実、デイサービスやケアマネの研修など多方面の様々な課題が出されたので、中長期的な検討も含め、来年度、早い段階から検討に入っていきたい。
- ・事業者間の連携とか人事交流は、今後、人口減少社会で介護事業の在り方ともつながり、社会福祉法人の連携制度とか、法人連携までいかなくても、地域で連携していくことが必要ではないか。連携のあり方は次年度、早いうちから検討していきたい。
- ・災害における福祉事業所の役割、あるいは地域に福祉の施設があることの意味と意義を地域住民の方に伝え、PRにつなげる機会もつくればいいと思う。
- ・介護人材対策推進協議会は、来年度も引き続き実施していく。

## 7 介護人材対策事業

従来の介護人材施策を引き続き充実して実施するとともに、検討の中から新たに実施するもの(☆)、引き続き検討が必要な課題(◇)について明記する。介護人材対策事業一覧表は資料に掲載している。

# IV 事業所の好事例

## 1 令和2年度 先駆的取組みシンポジウムより

### (1) 特別養護老人ホーム砧ホーム

「機器の活用による、自立支援と働きやすさの創出について」

鈴木健太 氏（特別養護老人ホーム砧ホーム施設長）

### 介護専門職としての取組み

### ICT 2019年〜本格化

### 砧ホームで活用している 介護ロボット

### 見守り支援機器

見守属性	安全系	バイタル系
メリット	事故防止 自立支援	自立支援 (事故防止)
通信環境	ナスール経由 Wi-Fi経由(画像) Wi-Fi経由 LAN経由	

### シルエット見守りセンサ (設置/検知)

### シルエット見守りセンサ (履歴機能)

### 起立補助具 FLITZ (フリッツ)

### 機器の活用 による メリット

- 直接的効果 ⇒ 働きやすい職場  
働き続けられる職場
- 副次的効果 ⇒ 働きたい職場
- ◎超副次的効果 ⇒ 働きがいのある職場
  - ・ 試行錯誤しながら使いこなすことで高まる課題解決力 実感
  - ・ 自律的に進化するポジティブでアクティブな職員育成 自信
  - ・ 変化することを恐れないチャレンジングな組織風土 意欲

**導入以降5年間に入职の8名全員就業継続中**

(2) 特別養護老人ホームエリザベト成城

「持ち上げない介護」

長田吉生氏（特別養護老人ホームエリザベト成城GM）

<ノーリフティングケア>



ノーリフティングの基礎を学ぶ

内出血が絶えない・・・

職員も入居者も落ち着いて  
移乗することが可能に。  
内出血は発生は激減した



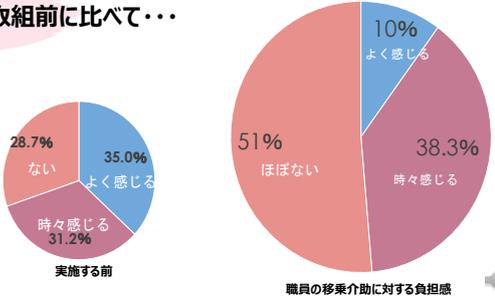
12

誰でも働ける職場を目指して



14

取組前に比べて・・・



15

まとめ

- ✓ 「時間がかかる、面倒だなあ」から始まった。取り組んでいくと・・・
- ✓ 入居者、職員共に「喜び」を共有できるケア
- ✓ 「抱える」「持ち上げる」「引きずる」**介護は終わりにしよう!**

入居者、職員の笑顔のために・・・

これからもノーリフティングケアを推進を宣言します！

ご清聴ありがとうございました



16

<眠りスキャン>




40

### (3) 世田谷ホームヘルプサービス・烏山ホームヘルプサービス

「訪問介護事業における ICT の取組み～スマートフォンの活用～」

日暮裕子氏(世田谷ホームヘルプサービス所長) 芳村裕子氏(烏山ホームヘルプサービス所長)

#### <ICT の導入>

サービス記録方法の変化

記録用紙



記録の電子化  
スマートフォンの活用



紙の記録用紙からスマートフォンでの電子化へと移行する様子を示す図。

スマートフォンの操作説明会の実情

サービス提供責任者向け 4回

ヘルパー向け 16回

ICT化成功の肝



効果

ヘルパーの声 ①

- 他のヘルパーの記録が読めるので、**日々のサービス状況、利用者の様子**がよくわかる
- 訪問スケジュールがスマートフォンで管理できるので**手帳は不要**となった

効果

ヘルパーの声 ②

- 記録票を事務所に提出しに行**手間**がなくなった
- 慣れるまでは大変であったが、**以前の紙の記録用紙には戻れません**

利用者の反応

- 確認印を押す**手間**が省けてよい
- 処分に困っていた**サービス記録票の控えがなくなりよかった

訪問介護事業所におけるCT化について

- 月末月初の大量の記録用紙やFAX用紙 ↓
- 記録内容の充実 ↑
- 職員の事務作業の効率 ↑
- 個人情報の事故のリスク ↓

# 令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより

## (1)「デジタル機器の活用と業務改善へ向けた取組み」

市橋 奈緒美氏（特別養護老人ホーム 久我山園施設長）

### <睡眠センサーの導入>

### <パソコン・iPhoneで情報共有>

**睡眠センサーの表示内容**

※ は心拍数・ は呼吸数  
※データはグラフに色別表示される

**パソコン** **iPhone**

PCやiPhoneと連動  
常時、情報を見ることが  
できる

### <シルエットセンサーで行動把握>

### <シルエットセンサーの情報表示>

**②シルエットセンサー**

**シルエットセンサーの表示**

### <デジタル機器の有効活用に向けて>

### <介護記録ソフトの見直し>

#### 2. デジタルで業務改善モデル事業に応募

- ◆課題: デジタル機器を導入しても業務改善は進まない。
- ◆東京都のモデル事業の取組み(令和3年12月~令和4年2月まで)  
東京都の事業による、外部サポート機関に伴走してもらいながら  
短期間の業務改善に取り組んだ。
- ◆取組み内容
  - ・デジタルで業務改善PT結成(基本の委員会からメンバー選出)
  - ・自施設のデジタル機器活用に関する困りごとや気づきを可視化
  - ・因果関係図を作成
  - ・職員アンケートを実施(短期間で多くの意見を集約)
  - ・目標をたてPDCAサイクルで週ごとに報告し助言を受ける

#### ①業務改善対象：介護記録ソフト

##### <活用範囲>

- 基本情報、ケアプラン、ケア提供等、全ての情報を入れることができ、  
データとして活用できる。令和3年度介護報酬改定におけるLIFEと  
連動する。
  - 個人情報を入力し、請求業務を行う。
  - 職員間の日々の連絡事項の周知する。
- <課題>
- デジタル機器の中で最も早くから導入して使用頻度も高いが、  
十分に活用されていない。
  - マニュアルを作成し入力方法を統一していきたいが、着手する  
タイミングを失っている。

## (2)「持ち上げない介護の取組み」

佐賀 勝之氏（特別養護老人ホーム 上北沢ホームサービス係長）

<持ち上げない介護の導入時>

<持ち上げない介護の始動>

### (3)持ち上げない介護導入当初

平成25年、腰痛の職員が多くいる状況で、福祉用具の研修を終えた職員からスライディングボード、スライディングシートの導入の提案がある。

- ・ほとんどの介護職から、使用したくない
- ・手間が増える
- ・時間がかかる
- ・腰痛になる人は介護技術がないからなる。介護技術でどうにかなる。
- ・使う意味が分からない。
- ・利用者のけがのリスクが増える。



### (4)持ち上げない介護が本格的に始動

- ①平成27年、事業計画に「持ち上げない介護の実践」
- ②検討するための委員会を明確にして次のことに取り組んだ。
  - ・定期的な内部研修(持ち上げない介護)
  - ・他施設の見学
  - ・委員が研修(リフトレーダー研修・ノーリフトケア研修)に参加。
  - ・各フロアに介護リフトを購入。
  - ・リフトレーダー研修者が試験官となり、理学療法士が作成したチェック項目を使用しテストする。合格するとリフトが使用できるようになる。(合格者施設内で8割程度)

<持ち上げない介護の利用者のメリット>

<持ち上げない介護の介護者のメリット>

### 抱え上げない介護のメリット

利用者

- ・身体的負担（苦痛）軽減
- ・精神的負担軽減
- ・褥瘡の防止
- ・拘縮の防止
- ・認知症の防止



### 抱え上げない介護のメリット

介護者

- ・身体的負担軽減
- ・精神的負担軽減
- ・腰痛の防止
- ・時間短縮
- ・業務の効率化



<持ち上げない介護の活用機器>

<認知症ケアの取組み>

### ⑤福祉機器（移乗時の使用率は全体の3割を超えている）



### (7)その他「認知症ケアの取組み」

- ①認知症研修PTの発足
- ②この言葉を使ってはいけません
- ③定期的な委員会と認知症研修の開催
- ④年間スケジュールの管理・運営・継続



# (3) 「外国人人材、認知症緩和ケア日本版 BPSD ケアプログラムの活用」 石井 りな氏 (特別養護老人ホーム 等々力の家施設長)

## <外国人職員の受入れ>

### 3. 外国人職員の受け入れ② (等々力の家)

等々力の家 外国人職員との歩み  
 ■2015年12月  
 EPA介護福祉士候補生5名(インドネシア)の受け入れからスタート  
 ■EPA候補生(インドネシア・ベトナム)、EPA介護福祉士・看護師、技能実習生、学生(フィリピン)など。  
 ⇒延べ31名を受け入れ 現在18名が在籍



【介護職】			【看護職】	
EPA介護福祉士 3名(介護ビザ)	特定技能実習生 1名	家族滞在 2名	EPA看護師 1名(医療ビザ)	
EPA介護福祉士候補生 6名	技能実習生 2名	留学生 2名	EPA准看護師 1名	

多様性を力に

## <外国人職員のサポート体制>

### 3. 外国人職員の育成① 4つのサポート

学習支援	就労環境	日本人との関係構築	日常生活面
<ul style="list-style-type: none"> <li>■月2時間、勉強時間として認めている。</li> <li>■EPA・技能実習Pによる勉強会の開催</li> <li>■通学・訪問授業(コロナ禍ZOOM授業)</li> <li>■自宅学習の支援</li> <li>■事例研究発表会、せたがや福祉区民学会等へ参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■入職直後は、生活や就労に慣れることを優先的に支援</li> <li>■日本人同様、新任職員向け研修の実施</li> <li>■6か月後より夜勤勤務開始</li> <li>■ラマダンの時期に、入浴介助の担当の軽減などシフト配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■宗教によって、お祈りの時間・曜日、ハラールフード、ジジバブへの理解など</li> <li>■職員同士交流会の開催</li> <li>■プライベートでも仲良く信頼関係の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■住まいを整える(法人事務局との連携)</li> <li>■ごみの出し方、ドアに鍵をかけるなど</li> <li>■インドネシアの季節は2つ(夏と雨季)、日本の四季との違い</li> <li>■銀行口座やWi-Fiなど</li> </ul>

## <外国人職員の育成>

### 4. 外国人職員の育成② 変化とこれから

業務について	人間関係について	日本の介護ケアについて
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇研修体制を整えることで、外国人職員だけでなく、新入職員にも働きやすい環境になった。</li> <li>◇マニュアルや研修資料など、言葉のわかりやすさ、ふりかな表記率。</li> <li>◇ICT・IOT化がすすみ、業務効率の向上、データ分析力がついできた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇配属当初はコミュニケーションを重視。</li> <li>◇業務を通して、お互いの文化を理解。</li> <li>◇自然に近づき、年の近い職員と遊びに行く等和やかな空気に。</li> <li>◇言葉の違いは感じられず、共通の「日本語」でのコミュニケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ご利用者の自立支援、残存機能を活かす、がチメカニクスなど介護の技術だけでなく、日本の介護ケアへの理解をさらに深めることが課題</li> <li>◇言葉について、伝えきれないこと存在はある。日本人職員でも同じ。</li> </ul>

外国人職員をきっかけに始めたこと・外国人職員の持ち込んだ変化が、業務・職場環境の変革につながり、新たな価値が生まれている

**相互理解、共生の実現**

【職員定着率】'18年94.8% '19年93.1% '20年94.6%  
 今年度2月末日現在 介護職、看護職定着率95%以上の見込み

- ◆介護・医療の資格取得
- ◆キャリアアップ(チームリーダー、他の仕事へのチャレンジ)
- ◆日本での暮らしの継続(結婚、出産、子育てなど)

## <外国人職員と認知症ケア>

### 5. 外国人職員と認知症ケア

	日本	インドネシア	ベトナム	フィリピン
総人口	1億2555万9千人	2億7352万4千人	9733万人9千人	1億958万1千人
65歳以上高齢人口割合	29.1% (世界1位!)	6.1%	7.7%	5.3%
平均寿命	女性 87.74歳 男性 81.64歳	71.9歳	75.5歳	71.4歳

日本では2012年認知症患者数が約46万人(15%)から推計すると2025年には、約100万人(20%)の高齢者の「5人に1人」が認知症になると言われている

認知症の種類  
 等々力の要入居者(定員60名)

認知症の種類	人数
軽度認知障害	18
認知症(軽度)	14
認知症(中重度)	3
認知症(重度)	1
認知症(不明)	25

【外国人職員】  
 ・母国では、80才、90才、100歳の高齢者に会う機会が少ない。  
 ・日本に来て、認知症の高齢者に「はじめて会った」という職員が多い。  
 ⇒核家族化が進む日本において、日本人職員も同様

## <認知症ケアの事例>

### 7. 認知症ケア 事例

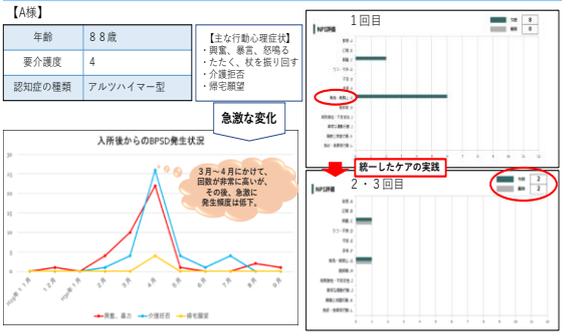
【A様】

年齢 88歳  
 要介護度 4  
 認知症の種類 アルツハイマー型

【主な行動心理症状】  
 ・興奮、暴言、怒鳴る  
 ・たたく、杖を振り回す  
 ・介護拒否  
 ・帰宅願望

急激な変化  
 3月～4月にかけて、回診が頻りに多いが、その後は、急激に発生頻度は低下。

統一したケアの実践  
 2・3回目



## <認知症ケア 背景要因をさぐる>

### 8. 認知症ケア 背景要因をさぐり、根拠あるケアの実践

◆多様な人材(ダイバーシティ) 籍、年齢、性別、国籍、年齢、資格の有無など  
 = 多様な視点 多彩なアイデアがある

ユマニテッド×日本版BPSDケアプログラム

- 背景要因を探り 困りごとの根拠を見つける
- データ分析 アセスメントの高度化
- 多職種で話し合い視点を統一 統一したケアの実践・継続
- 何となく感じる変化を 数値で可視化し、効果を実感
- 利用者の穏やかな笑顔 家族の実績にもつながる
- 職員のモチベーションアップ 認知症にかかわる職員の 介護力アップ

ケアのばらつきが生まれやすい

認知症ケア=チームケア 統一したケアの実践にむけて



#### (4)「職員の離職防止の取組み」

相川 しのぶ氏（株式会社やさしい手世田谷支社副支社長）

株式会社 やさしい手

- 新卒採用→毎年(人事課)
- 中途採用→ 随時採用
  - ・正社員(人事課)
  - ・日給介護員(店舗)
  - ・登録介護員(店舗)

株式会社 やさしい手

- 新卒→毎年就活解禁後随時応募面接
- 中途→ 随時応募面接
  - ・自己応募
  - ・ヒトマネジャー
  - ・ハローワーク
  - ・ジョブメドレー
  - ・紹介会社(特例)各店舗で採用活動を行い、人材PJが支援

株式会社 やさしい手

中途採用

- ・正社員(人事課)
  - 入社時研修
  - 中途社員研修
  - フォローアップ研修
- ・日給介護員(店舗)
- ・登録介護員(店舗)
  - 入社時研修
  - 更新時研修
  - 留意点会議(毎月)

株式会社 やさしい手

面談を定期的実施する

- ・入社後のフォロー面談
- ・3ヶ月毎の目標達成面談
- ・1年毎に職務役割評価面談
- ・キャリアビジョン面談
- ・随時面談・個々に合わせて行う
- ・退職時面談

株式会社 やさしい手

コミュニケーションを活性化する

- ・インターンシップ制度を導入する(新卒)
- ・新卒交流会の実施
- ・フェスタ開催を行い多職種交流
- ・留意点会議での交流

株式会社 やさしい手

働きやすい環境を作る

- ・業務の効率化→モバイルネット(携帯電話)の活用
  - 共有メールによる情報共有
  - 健康管理
- ・OJTやOff-JTに力を入れる
- ・3年毎にキャリアビジョンの検討→適材配置
- ・必要に応じた研修実施や支援
  - 初任者・実務者研修職得支援
  - 介護福祉士取得研修
  - 介護支援専門員
  - 主任ケアマネ・認定ケアマネ・主任ケアマネ更新の資格取得補助

# 令和4年度 先駆的取組みシンポジウムより

## (1) 「皮膚トラブル管理への写真の活用の開始とその副次効果」

特別養護老人ホーム 芦花ホーム：川手 彩未氏・岡崎 一也氏

### 皮膚トラブルの評価方法

<従来> 発見時

- ① 部位・状態
- ② 処置内容
- ③ 次回評価日
- ④ 推定される要因
- ⑤ 対応策

記録を残し  
評価日にアセスメントを実施  
処置継続or処置終了を決定

「文章」や「記憶」による  
情報の伝達、申し送りとなっている

正確に情報を伝達するためには  
どうすればいいのか？

可視化できる方法に変更できないか？



タブレットによる  
写真撮影の導入と  
ケース記録での評価を検討

### ●マニュアルの改正

#### ▶チャットの活用

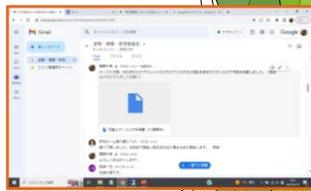
多職種で委員会が構成されている為  
出勤日や勤務時間がパラバラ

意見交換や情報共有を  
委員全員に図る事が困難

チャットルーム「Googleスペース」を  
各職種が使用するPCで設定

「出勤時」に確認

委員全員での情報共有が可能と  
なり確認が円滑に行うことができる



マニュアル作成スピードが格段に向上

### 課題

- ◆ 新たな動作が増えることへの抵抗感の払拭
- ◆ PCIに苦手意識を持つ職員へのアプローチ
- ◆ 写真撮影手順の定着

### 解決方法

マニュアルとは別に  
「写真撮影データの取り込み」に関する手順書を作成

「この手順書を見れば  
だれでも簡単に  
データが取り込めるぞ！」

### ●職員への周知対応

- ▶ フロアミーティングでの情報共有
- ▶ 委員が同フロア職員へ指導  
→ 手順に習熟した職員が、別の職員へ伝達指導
- ▶ 今後の展望：見やすい写真の撮影方法や、皮膚状態を比較する時のポイントについて勉強会を開催

### ●使用例②

多職種との情報共有  
「発疹」「浮腫」

病気が原因となるものや、骨折等  
皮膚トラブル以外の原因が考えられる  
⇒ 受診の必要性あり？



写真データを残すことで状態の確認、変化の可視化が可能

- ▶ 看護、PT、医師等  
多職種間での情報共有も円滑

## (2) 「ICT 導入による業務改善に向けた取り組み

### ～導入後が変わったこと・わかったこと～

特別養護老人ホーム 博水の郷：岩永 真祐氏・佐藤 大介氏・岡野谷 智子氏

#### 見守り支援機器一式

**見守り支援機器一式**

**設置場所(居室)**  
 2F...211, 212, 213  
 226, 227, 228  
 3F...310, 311, 312  
 326, 327, 静養室  
 4F...407, 408, 415  
 416, 417  
**合計...17セット**

**PC画面**  
**携帯端末画面**

**PC・携帯端末  
アプリインストール**  
 PC...14台  
 モバイル端末...10台

#### 記録システム・介護保険請求ソフト

**PC画面**

**ライセンスPC**  
 PC  
 1F...7台  
 2F...9台  
 3F...5台  
 4F...3台  
**合計...24台**

**ライセンスiPone + iPad**  
 モバイル端末...10台  
 2F...4台 3F...4台  
 4F...2台  
 タブレット端末1台  
 1F(併設通所)...1台  
 タブレット端末(既存)...3台  
 3F...3台  
**合計...14台**

**携帯端末画面**

#### 介護記録ソフトの変更

**記録の一元化**  
 多職種の情報共有  
 集計作業は自動で出来る  
 携帯・タブレット端末  
 で記録の入力可  
 請求ソフトも同じソフトで可能  
 情報入力が一度で済むようになった

場所を選ばず入力できる  
 1ケアごと忘れの前に記録できる  
 リアルタイムでケア実施状況が共有できる

#### インカムシステム

**PC・端末画面**

**アプリインストール  
PC・携帯端末**  
 PC  
 2F...1台  
 モバイル端末  
 2F(特養)...4台  
 3F(特養)...4台  
 4F(シヨート)...2台  
**合計...10台**

**インカム使用イメージ**

**イヤホン+ピンマイクセット**  
 2F(特養)...4台  
 3F(特養)...4台  
 4F(シヨート)...2台  
**合計...10セット**

#### 服薬支援システム

**2つの機能の確実な誤薬防止**

薬の渡し間違い  
 薬の渡し忘れ

**誤薬防止**

服薬完了!

#### 2. 現在使用中の見守り機器の活用事例 【導入して良かったこと NO.1】

- ①モバイル端末の記録システム
  - ・モバイル(携帯)端末があればどこでも記録などを入力でき、確認が取れる事
  - ・PCメンテナンス時には、代わりに記録が入力確認ができる
- ②インカム
  - ・各フロア、看護師との連絡が取り易くなった
  - ・内線親機までいく、看護師を探す手間が省け、その間のリスク回避や時間短縮にもつながっている

#### 2. 現在使用中の見守り機器の活用事例 【導入して良かったこと NO.2】

- ③服薬支援システム
  - ・誤薬事故の減少につながった。顔写真も登録できるため、しっかりと確認をとってからの介助が出来る。
  - ・職員が手薄になる起床時や就寝時など他のユニットの職員に確認取ることなく済み、誤薬防止にもなる。
- ④モバイル端末
  - ・写真や動画に残すことができ、職員間で共有が出来る。
  - ・リハビリのやり方や、座位などのボジショニングをPTにレクチャーを受けた際に文章や口頭での伝達共有よりわかりやすい
  - ・居室のレイアウトの位置も画像を残すことで共有しやすくなった。

#### 4. 導入後に見えてきた課題

- ・見守りセンサー...反応に少タイムラグがある。(あくまでの腫脹センサー) ベッドマットによっては反応に誤差が生じるときもある。
- ・携帯端末記録ソフト...印刷ができない。端末が小さく見えにくいと感じる職員もタブレット端末の併用が望まれる。
- ・インカムシステム...居室内などの通信環境によって、つながらないケースができてしまった。
- ・モバイル端末...導入時に設定をできなかったため音声通話やカメラ通話ができない。できると尚、機能の幅が広がるとの意見。

### (3) 「通所リハの介護機器・ICT・生産性向上のこれまでと今後」

成城リハケア病院：岩熊 晋平氏

#### リフト



事業開設時～  
浴室  
天井走行リフト

2019年～  
ベッドサイド用  
リフト

#### スマートTV 2020年度～



Youtubeが映るTVを活用

- ・雰囲気づくり
- ・メリハリがある活動
- ・レク準備時間の短縮
- ・記録時間の捻出

#### スマートTV活用事例



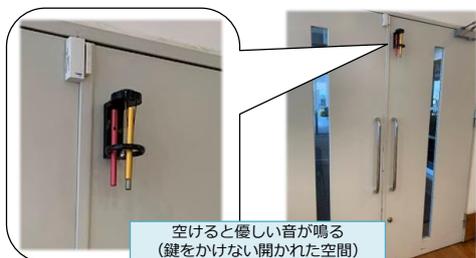
他に  
・天気  
・時事ネタ  
など、アイデア  
次第！

#### チェアセンサー 2021年度～



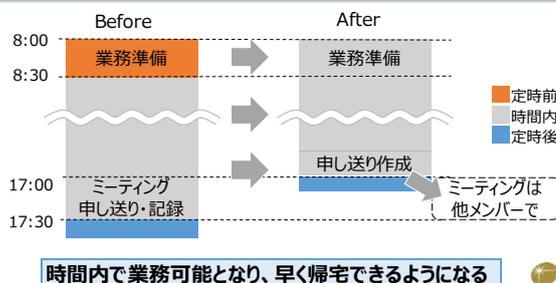
立つと音が鳴る  
上にクッションを置いて使用  
先回りケアが難しい方に

#### ドアベル（アナログ）2021年度～

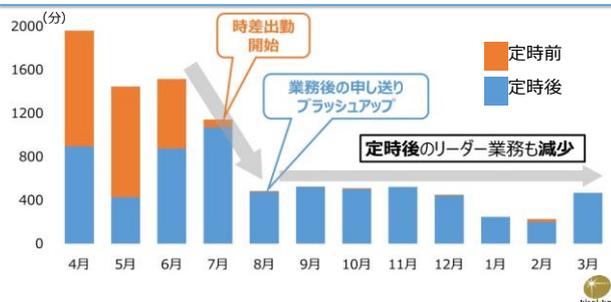


空けると優しい音が鳴る  
(鍵をかけない開かれた空間)

#### 時差勤務 2020年度～



#### 時差勤務の効果 2020年～



#### 介護ソフト（ワイズマン社製） 2023年～



オンラインで記録  
複数端末から同時閲覧・編集可能  
→転記が不要

# (4) 「訪問介護のノーリフト研修と実践 ～腰痛予防・お客様と介護者の自立支援・負担軽減～」

みずたま介護ステーション明大前、三軒茶屋  
山田 明美氏・柿本 輝美枝氏・羽柴 若菜氏

## 1. 在宅介護サービスでのノーリフト研修のはじまり 海外研修(デンマーク・オーストラリア)

**2018年度オーストラリア**

多岐にわたる研修を体験し、多くの方と交流し、学びました。

**2019年度オーストラリア**

ノーリフトは複雑で難しいことではなく、考え方を覚えるだけで誰でも明日から行えるシンプルなことだと学びました！

カンガルーにもあそびました！

不安もありましたが、警察を持って楽しく学ぶことが出来ました！

**2017年度デンマーク**

興味があれば必ず存続しよう～

「自己決定の尊重」「専門職の誇り」を肌で感じる事ができました

部署の垣根を越えた交流も良い刺激に！！

自由時間や食事も大満足！

汗かきながら、夢見ます！！

## 1. ノーリフトの始まり



## 3. 取り組み内容

ノーリフトって多数でのイメージがある

腰痛予防にもなるしお互いの負担も減る？

ノーリフトって何？

- ・ノーリフトケア理解・実践の研修内容を検討
- ・テキストを作成(海外研修参加スタッフ中心)
- ・入社時研修内容に必須研修として入れたらどうか。
- ・ステーションでの研修の開催と振り返り

## 3. 取り組み

**22. ノーリフトケア**

～研修テキストの作成～

ノーリフト基礎的知識を理解をする座学

**25. ノーリフトケアの実践**

～研修テキストの作成～

ノーリフト実践で学ぶ研修

## 3. 取り組み内容

**実践研修風景**

## 4. まとめ (結果と課題)

腰痛予防の意識向上  
お客様の自立支援  
介護者負担軽減

**【課題】**

- ・継続性
- ・新たな福祉用具等の知識
- ・健康管理

## 5. その他の取り組み

**福祉用具**

**朝礼での腰痛体操**

## 5. その他の取り組み

ケア項目ごとの研修テキストがあり年間研修計画を立てている各事業所ごとの課題に合わせてスタッフが講師となり開催  
⇒ 全26項目あり、必須研修【認知症】【感染予防】【虐待防止】

何でも相談できる環境作り(FANFAN活動)(リファラル活動)



## V 資料

### 1 介護人材対策事業一覧

	対象	事業名	目的・効果	手法・手段 ●充実 ☆新規実施 ◇検討	目標・指標	担当
福祉の理解促進・福祉の仕事の魅力向上発信	大学生等 小・中・高校・	<ul style="list-style-type: none"> <li>夏休み福祉体験</li> <li>福祉の出前入門講座</li> <li>冊子「POPEYE 別冊」発行</li> <li>SNS による情報発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉の考え方、理念を学び、福祉についての理解を深め、将来の職業選択の一つとなるよう福祉体験、出前講座等を実施する。</li> <li>就職を考えている若い世代へ福祉業界のイメージアップを図る。</li> <li>福祉の仕事の魅力、やりがいについて発信する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夏休みに小・中・高生向けに福祉施設での体験の実施</li> <li>夏休み小学生親子手話体験</li> <li>小・中・高校・大学、専門学校等に向けた福祉の出前講座の実施</li> <li>高校・専門学校・大学等の教育機関へ福祉の仕事や職場のアピールをする。</li> <li>SNS 発信し、研修センターHPへ誘導する。</li> <li>若者サポートステーション仕事講話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施回数</li> <li>参加者数</li> <li>参加者の声</li> <li>SNS フォロワー数</li> <li>視聴者の感想</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修センター</li> <li>経済産業部</li> <li>研修センター</li> </ul>
	高齢者	<ul style="list-style-type: none"> <li>せたがやシニアボランティア研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>元気高齢者の社会参加や活躍の場を提供する。</li> <li>ボランティア活動により、専門職の業務を支援につなぐ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>区・特養ホーム職員による施設やボランティアによるボランティア活動等の紹介 (集合・動画視聴)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施回数</li> <li>参加者数</li> <li>活動実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修センター</li> </ul>
	研究者・事業所 区民・学生・	<ul style="list-style-type: none"> <li>せたがや福祉区民学会</li> <li>在宅療養講演会</li> <li>手話カフェ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学・区民・事業所・行政等が一堂に会し、日ごろの成果を発表・交流し区民福祉の向上を目指す。</li> <li>在宅療養に向け区民・事業所の理解促進を図る。</li> <li>手話を通し福祉の理解を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年1回大会で基調講演やワークショップ、事例発表、交流を行い、資料をホームページに掲載する。</li> <li>家族・医療福祉従事者をパネラーとして、在宅療養・ACP 医療福祉の連携の啓発を行う。</li> <li>月1回、ふれあいカフェで手話を通して福祉の理解を深める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会員数</li> <li>参加者数</li> <li>参加者の声</li> <li>参加者数</li> <li>参加者の声</li> <li>参加者数</li> <li>参加者の声</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務局</li> <li>研修センター (大学,事業所,区民,行政)</li> <li>研修センター</li> <li>研修センター</li> </ul>
	就職希望者 関心のある人	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護の基礎研修</li> <li>介護に関する入門的研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>未経験者や求職者へ、介護の基礎を学び、介護業界への参入を促すため、仕事の理解を深め、就労への意欲を高める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>動画視聴により、介護の基礎を学ぶ。</li> <li>特養ホーム職員等を講師に介護の基礎について21時間の研修を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者数</li> <li>活動実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修センター</li> </ul>
就職希望者 福祉に興味のある者	<ul style="list-style-type: none"> <li>冊子「POPEYE 別冊」発行【再掲】</li> <li>広報誌「福祉のしごと ふくしごと」・広報紙「じんざいくん便り」発行</li> <li>ありがとうメッセージ募集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出版社等と連携し、福祉系産業・介護職のイメージアップを図り、福祉の仕事の魅力向上と人材の確保に繋げる。</li> <li>これから仕事をしようとしている方に向け、福祉の仕事が専門性がありやりがいのある仕事であることを伝える。</li> <li>事業紹介動画を作成し、福祉のしごとの理解を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「POPEYE 別冊」を教育機関250か所、ハローワークなど就労支援施設約30か所に配布する。</li> <li>広報誌を発行し事業従事者や異業種の方の声を紹介する</li> <li>研修センターHPで募集し配信する。</li> <li>事業所PR動画を研修センターHPに掲載し配信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>読者の感想</li> <li>読者の感想</li> <li>視聴者の感想</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済産業部</li> <li>研修センター</li> <li>研修センター</li> </ul>	

対象	事業名	目的・効果	手 法・手 段 ●充実 ☆新規実施 ◇検討	目 標・指 標	担 当
	・事業紹介 PR 動画の配信				
従事者 就職希望者	・先駆的取り組み等シンポジウム	・福祉事業所の先進的な取り組みを調査・発信し、事業所間で情報を共有することで、世田谷区の福祉の向上を図る。	●事業所調査を踏まえ、シンポジウムやホームページで先駆的取り組みを発信する。	・参加者数 ・参加者の声	・研修センター、事業所

	・せたがや介護の日	・介護について理解を深め、認知症や介護が必要になっても住み慣れた地域で暮らし続ける環境づくりを目指す。	●実施方法見直し（介護サービスを紹介するパネルやKAIGO PRiDE の写真パネルの展示等）	・参加者数 ・参加者の声	高齢福祉部 事業所団体等
人材確保	・世田谷で働こう！	・有資格者の有効活用、無資格者の雇入れ等につなぐ。 ・労働環境の整備等を行うことで高い離職率を回避する。	●WEB セミナー、オンライン企業説明会の実施、フォローアップ	・参加者数 ・就労実績	・経済産業部
	・リーフレット「介護の仕事働くなら世田谷で！」発行	・介護の仕事に興味関心がある方に対し、区が職員の資格取得などをサポートしていること、また介護事業所にも様々なサポートをしていることをPRし、介護従事者の区内就労に繋げる。	●リーフレットを1,200部作成し、区民利用施設で配布するほか、介護事業所の採用活動時の利用も促す。	・事業所の声	・高齢福祉部
	・介護職の住まい支援	・職員が働きやすい職場環境を実現し、介護人材の確保・定着を図るとともに、震災時の福祉避難所として迅速な開設・運営を推進する。	●従来の福祉避難所協定締結を条件とした支援事業に加え、新たに定期巡回、看護・小規模多機能、グループホームを対象とした、協定締結を要件としない宿舍借上げ支援事業を開始する。	・利用実績	・高齢福祉部
	・福祉のしごと相談・面接会 ・区内介護等施設紹介（施設等バス見学会）	・介護業界など福祉のしごとのイメージアップを図り、働き方の理解を深めてもらい就労へとつなぐ。	●関係機関が連携し、相談・面接会、施設等紹介の実施	・参加者数 ・就職者数	・研修センター、ハローワーク、産業振興公社、都人材センター、事業所
	・福祉・介護のおしごとフェア	・区内の特別養護老人ホームの仕事を伝え人材を確保する。	●合同面接会、現役介護士等による座談会等を通し、仕事の理解、イメージアップを図る。	・参加者数 ・就職者数	・区内特別養護老人ホーム施設長会、区、ハローワーク等合同開催

	【三軒茶屋就労支援センター】 三茶おしごとカフェ ・ワークサポートせたがや	・ハローワークの職業紹介窓口として仕事の相談や紹介を行う。 ・就職セミナー・イベント、おしごと相談により、区民の就業を支援する。	●区民の就職・就労定着を支援する。		・産業振興公社
	【ハローワーク】 ・人材確保・相談支援（ハートフル） 【都 都人材センター】 ・介護職員就業促進事業	・福祉の仕事（介護・看護・保育）の就職希望者や人材を必要とする事業所をサポートする。 ・採用者の資格取得支援、指導職員への手当支給（1事業所3名）	●職業相談と職業紹介、資格取得に関する情報提供、福祉のしごとを知るイベント（施設見学会、就職面接会）の実施	・区内のイベント実施状況の把握	・ハローワーク 都人材センター
	・外国人材の確保・育成支援	・外国人材を区内事業所の雇用につなぐ。	◇外国人材の育成方法、働きやすさ支援の検討 ◇外国人向け面接会の実施 ◇居住、配偶者、子育て支援の仕組みづくり ●特養ホーム外国人職員交流会	・外国人材の就労状況等把握	・研修センター ・人材対策推進協議会
就職希望者	・ポスター「世田谷で人に寄り添う介護の仕事をはじめませんか」の掲示 ・高齢者、子育て終了世代の確保・定着支援 ・R60-SETAGAYA ・東京都 かいごチャレンジ	①新卒・既卒・転職希望者、②子育て世代、③元気高齢者をターゲットにした3種類のポスターを作成し、介護の仕事への興味関心と就労のきっかけづくりに資する。 ・高齢者を区内事業所の雇用につなぐ。 ・60歳以上の就労を支援する。 ・介護事業所と働きたい人のマッチング	☆区内約700か所の広報板に、1年間をとおして3種類のポスターをランダムに掲示する。 ◇高齢者と事業所とのミスマッチを防ぐ仕組みづくり ◇短時間でスポット勤務のできる高齢者採用枠の検討 ◇定年制の延長	・ポスターをきっかけとした問合せ件数や相談・面接会への参加者数	・高齢福祉部 ・人材対策推進協議会 ・経済産業部 ・事業所
希望者 短時間就労	・介護助手制度（ケアパートナー）の検討	・介護助手の導入・活用により介護職員の負担軽減を目指す。 ・社会貢献活動の実践	◇実施状況把握 ◇入門的研修受講者の活用等新たな制度を検討する。 ◇ボランティア活動の紹介		・人材対策推進協議会
事業所	・広報活動支援 【介護労働安定センター】 ・ホームページ作成支援（有料）	・職員採用のためのホームページの作成を支援し職員採用につなぐ。 ・新たな職員採用の手法により、職員採用につなぐ。	●ホームページ作成支援（作成セミナーの実施等）◎採用活動ページ作成費助成 ●「世田谷で働こう！」 ◇効果的な手法の検討	・活件数 ・効果	・経済産業部 ・介護労働安定センター
事業所／潜在有資格者／就職希望者	・介護人材採用活動経費助成事業	・採用活動にかかる経費を助成し、事業所の職員採用を支援する。 ・採用につながったり、事業所のPRにつながったなどの好事例を共有し、効果的な採用活動を促進する。	●採用活動経費を助成する。 助成金の用途について、事業所PR動画や求職者向けパンフレットの作成経費など、事業所の創意工夫を促す仕組みに変更する。 ☆採用活動の好事例を収集し発信する。	・活件数 ・好事例の収集	・高齢福祉部 ・研修センター
	・潜在介護福祉士の発掘・復職支援事業	・介護の仕事から離れている有資格者に対し、介護の現場に再就職するために必要な知識・技術を提供することで、人材の確保に繋げていく（潜在介護福祉士への働きかけ方法の検討）。	●安心して仕事が始められるよう希望者に介護の基礎研修を動画配信し、受講者には受講証明を出す。 ◇潜在介護福祉士へのアピール（区報、HP等での周知）方法の検討	・受講者数 ・受講者の声	・研修センター

	事業所	・職員紹介制度の紹介	・職員からの推薦・紹介による採用により、採用時のミスマッチを防ぎ、入職後の定着率向上・採用コストの抑制につなげる。	◇リファラル採用（推薦・紹介採用）の情報収集・発信		・研修センター	
	事業所 区民	・区民・事業所に役立つ公開講座の実施	・誰もがいつでも自由に視聴できることで、『学び』の機会を増やし、専門的知識の取得をフォローする。	●公開講座（スポット研修）の実施		・研修センター	
人材育成	事業所	・採用時研修プログラムの提供	・採用時研修を希望する事業所にプログラムを提供することで、職員採用・人材育成を支援する。	◇事業形態にあわせた研修メニューやひな形の提供（施設・在宅別） ●安心して仕事が始められるよう希望者に介護の基礎研修を動画配信し、受講者には受講証明を出す。 ●ホームヘルパーBOOKの活用		・研修センター  ・介護サービスネットワーク	
	事業所	・Web研修の受講支援	・Web研修を拡充する中、受講環境が整わない事業所を支援することで、職員の資質向上を図る。	◇ネットワーク環境整備等にかかる経費補助について検討する。 ●研修センターでの受講を進める。		・高齢福祉部  ・研修センター	
	従事者	・専門性向上研修の充実	・それぞれの職種、職層、キャリア、専門性に合わせた研修プログラムの提供により、世田谷区内事業所の、サービスの質の向上を目指す。	●効果的な専門性向上研修の実施	・参加者数 ・効果測定	・研修センター	
	従事者・事業所	・特別養護老人ホーム等職員研修費助成事業 ・介護福祉士・実務者研修・初任者研修受講料費用助成 ・登録ヘルパー受講助成	・必要な研修を実施し、サービスの質の向上を目指す。  ・資格取得のモチベーションアップ。 ・登録ヘルパーの研修受講のモチベーションアップ。	●研修経費の補助の継続	・活用数	・高齢福祉部	
	従事者 事業所	・資格試験受講対策講座の実施	・介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャー受験対策講座を実施し資格取得を支援する。	◇資格取得支援	・利用者数	・人材対策推進協議会	
	外国人人材	従事者・事業所	・事業所による資格取得者の支援	・資格取得に向けた研修、試験等法人内の勤務条件（出勤扱いや研修扱い）の配慮により資格取得意欲を向上させる。	◇情報収集し実施例を示す。  ◇研修費用助成の活用		・人材対策推進協議会 ・高齢福祉部
			【東京都福祉人材センター】 ・介護人材確保対策事業等	・職場体験事業、介護職員初任者研修資格取得支援事業、介護職員就業促進事業の実施のほか、介護福祉士実務者研修受講資金貸付制度、介護福祉士等修学資金貸付制度の実施により、資格取得を支援する。	●実施情報をしっかり把握し、区民・事業所への周知を図る。研修センターホームページでリンクを張っているが見やすく改善を図る。	・情報収集・周知	・都福祉人材センター
			・外国人人材の育成プログラムの構築	・外国人人材の育成プログラム、相談体制を構築し転職防止する。 ・日本語がわからない人にも漫画で介護技術について学べる育成プログラムを開発し質の向上を図る。	◇外国人職員の課題を整理し育成プログラムの構築 ●悩み相談窓口の周知（福祉系と産業系の情報発信） ◇外国人人材の専門的研修（語学・記録・接遇等）の実施検討		・人材対策推進協議会  ・人材対策推進

						協議会
	制度	・処遇改善加算の拡充	・ケアマネジャーに処遇改善加算を適用し給与水準を上げ、離職防止を図る。	・機会を捉えて国や都に意見具申	・情報収集	
	事業所	・職場環境整備	・仕組みや制度構築の支援	●職場環境整備促進、相談		・介護労働安定センター
	事業所	・職場環境改善支援	・ICT活用により利用者の情報共有を推進し事務負担軽減を図る。 ・利用者のケアの質の向上と職員の負担軽減、職員の腰痛防止策導入により離職防止を図る。  ・利用者・家族への福祉用具等の利活用の理解促進を図る。	◇ICTの活用補助金の拡充 (デジタル環境整備促進事業の活用) ☆ICT・介護ロボットの利活用事例の収集・啓発  ◇在宅におけるリフト等福祉用具の活用の推進 ●スライディングボード等活用啓発用パンフレット発行		・高齢福祉部 ・介護労働安定センター ・研修センター
定着支援	事業所／従事者	・早期離職の防止、離職率低下策の検討	・合同入職式・永年勤続表彰の実施 ・職員の離職を防止し定着を支援する。 ・新入職員指導担当者の養成等、離職者の7割をしめる在職3年未満の職員の離職の防止策を実施する。 ・有資格者の有効活用、無資格者の雇入れ等につなげ、労働環境の整備等を行うことで高い離職率を回避する	●新たに区内介護事業所に就職した職員間の横のつながりと、ベテラン職員とのGW等による相互学習の場とする。 ◇早期退職防止策、離職率防止対策の検討 ◇各事業所でのメンター制度等研修の充実(手厚い面談の機会等)		・高齢福祉部 ・人材対策推進協議会 ・研修センター ・経済産業部
	従事者	・介護職の住まい支援【再掲】	・職員が働きやすい職場環境を実現し、介護人材の確保・定着を図るとともに、震災時の福祉避難所として迅速な開設・運営を推進する。	●従来の福祉避難所協定締結を条件とした支援事業に加え、新たに定巡、小多機、看多機、GHを対象とした、協定締結を要件としない宿舍借上げ支援事業を開始する。	・利用実績	・高齢福祉部
	事業所／従事者	・仕事(メンタル・労務等)相談の実施 ・メンタルケア相談・社会保険・労働相談 【介護労働安定センター】 介護事業所の職場づくり支援	・専門家による相談支援により離職防止を図る。  ・安心して働き続けられるようメンタル相談等を行う。  ・介護事業所における雇用管理、職員の健康確保、人材育成などの相談支援を行う。	●メール相談・対面相談の実施(臨床心理士、社会保険労務士等) ●三茶おしごとカフェで各週2回実施新たにハラスメント関係の相談窓口設置 ●専門家による対面、オンライン相談の実施の保管、セミナー等の開催を行う。	・相談件数 ・満足度	・研修センター ・産業振興公社 ・介護労働安定センター

## 2 世田谷区介護人材対策推進協議会検討経過

項目	日程	主な内容
第1回全体会	令和4年6月27日	(1) 報告 令和3年度 世田谷区介護人材対策推進協議会の報告 令和4年度 世田谷区福祉人材育成・研修センターの取組み事業者の取組み状況と課題 (2) 審議 令和4年度 世田谷区介護人材対策推進協議会の進め方
第1回部会	入所系：9月6日 在宅系：9月12日	第1回全体会振返り 課題検討
第2回部会	在宅系：12月14日 入所系：12月7日	第1回部会振返り 令和4年度福祉事業所調査について中間報告 取組むべき検討課題・実施事業検討
第2回全体会	令和5年1月31日	第1回全体会 第1回部会第2回部会振返り 介護人材対策事業一覧(案) 取組むべき課題の検討 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査(中間報告) 世田谷区福祉事業所調査報告およびシンポジウムの実施
報告書	令和5年3月	令和4年度の取組み報告 好事例報告

### 関連事業

項目	日程	主な内容
事例収集	令和4年12月 ～令和5年1月	福祉事業所調査の実施
外国人職員交流会	令和5年3月23日	特別養護老人ホーム外国人職員交流会
福祉のしごと魅力向上シンポジウム	令和5年3月1日	働きやすい職場環境の整備に向けて ～世田谷区福祉事業所調査の結果を踏まえて～ 公開講座・録画配信：令和5年3月20日～

### 3 世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿

令和4年6月

区分	所属	氏名（敬称略）		
事業者団体／ 職能団体	入所系	世田谷区特別養護老人ホーム 施設長会	エリザベート成城 施設長 藤井 義文	
		世田谷区内介護老人保健施設	うなね杏霞苑 事務長 武藤 勝臣	
		一般社団法人全国介護付き ホーム協会	そんぼの家砧南 ホーム長 村松 愉	
		世田谷グループホーム連絡会	グループホームひかり世田谷宇奈根 運営統括部マネージャー 森田 稔	
	在宅系	世田谷区介護サービス ネットワーク（訪問介護）	NPOわかば 代表 辻本 きく夫	
		世田谷区介護サービス ネットワーク（通所介護）	大三島育徳会 タガヤセ大蔵ディ 菊本 浩三	
		世田谷ケアマネジャー連絡会	やさしい手祖師谷居宅介護支援事業所居宅支 援事業部長 相川 しのぶ	
		世田谷区定期巡回・随時対応型訪問 介護看護事業者連絡会	やさしい手千歳烏山 定期巡回・ 随時対応型訪問介護看護事業所 責任者 長沢 堯志	
		世田谷区小規模多機能・ 看護小規模多機能連絡会	優っくり小規模多機能介護池尻 管理者 佐藤 祐樹	
		訪問看護ステーション 管理者会	桜新町アーバンクリニックナーズケア・ステ ーション管理者 國居 早苗	
	職業紹介機関／ 支援機関	入所系・在宅系	渋谷公共職業安定所職業相談第二部 門	統括職業指導官 依田 未和
			東京都福祉人材センター人材情報室	室長 高村 卓朗
公益財団法人介護労働安定センター 東京支部			支部長 米倉 栄美子	
公益財団法人世田谷区産業振興公社			事務局長 竹内 明彦	
行政等	世田谷区	経済産業部長 後藤 英一		
		高齢福祉部長 山戸 茂子		
	世田谷区福祉人材育成・研修センタ ー	センター長 瓜生 律子		
学識経験者	昭和女子大学	人間社会学部福祉社会学科 教授 北本 佳子		

事務局：世田谷区福祉人材育成・研修センター

## 4 世田谷区介護人材対策推進協議会会則

(目的)

第1条 世田谷区における介護人材の確保及び育成・定着支援について、中長期的な視点も含めた対策を検討し推進するため、区内介護サービス施設・事業者と行政が一体となった「世田谷区介護人材対策推進協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 協議会は、次の事項について所掌する。

- (1) 介護現場の革新・生産性の向上に関すること。
- (2) 多様な人材の参入・活躍の促進に関すること。
- (3) 介護の仕事の魅力発信・職業イメージの改善に関すること。
- (4) その他介護人材の確保・育成・定着支援に関すること。

(構成団体)

第3条 協議会は、別表に掲げるもので構成する。

(全体会議)

第4条 協議会の構成団体等が推薦する委員をもって構成し、第2条に定める事項について検討を行う。

(会長)

第5条 協議会に会長を置き、委員の互選による。

2 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。

(招集等)

第6条 全体会議は、会長が招集する。

2 会長は、必要があると認めるときは、全体会議に委員以外の者の出席を求めることができる。

(部会)

第7条 会長が必要と認めるときは、協議会に部会を置くことができる。

2 部会は、協議会の構成団体等が推薦する部会員をもって構成する。

(庶務)

第8条 協議会の庶務は、世田谷区福祉人材育成・研修センターにおいて処理する。

(委任)

第9条 この会則に定めるもののほか、協議会の運営に関して必要な事項は、会長が別に定める。

附則

この会則は、令和3年6月1日から施行する。

令和4年度 介護人材対策推進協議会報告書

令和5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

世田谷区松原 6-37-10 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ 1階

電話 03-6379-4280 FAX 03-6379-4281

HP <https://www.setagaya-jinzai.jp>