

令和3年度

福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業

報告書

～テーマ：福祉の仕事の魅力向上・発信～

令和4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	1
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	2
II	世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題	3
1	世田谷区の状況	3
2	介護労働者の概況（令和3年度の介護労働実態調査）	6
3	新型コロナウイルス感染症に関する世田谷区福祉事業所調査	9
4	福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査	11
III	福祉の仕事の魅力向上・発信に向けた主な取組み	20
1	令和3年度事業の取組み	20
2	令和3年度の研修センターの主な取組み	22
IV	令和4年度以降の研修センターの取組み	39
1	取組み課題と今後の方針	39
2	研修センターの今後の取組み	40
	資料	41
1	都内地域型研修機関	41
2	国・東京都等の取組み	43
3	令和3年度世田谷区福祉人材育成・研修センター事業実施状況報告	48
	【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	54

I 福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業

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）が福祉人材施策を検討する基礎資料とするため実施する。

本報告書では、令和元年度から令和3年度の研修センターの取組みをまとめ、令和4年度以降の事業の方向性及び施策について報告する。

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おり、令和2年4月より高齢福祉・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した。

令和3年度は、令和2年度での調査・検討、研修センター運営委員会の意見を踏まえ、令和元年度に引き続きテーマを次のとおり設定した。

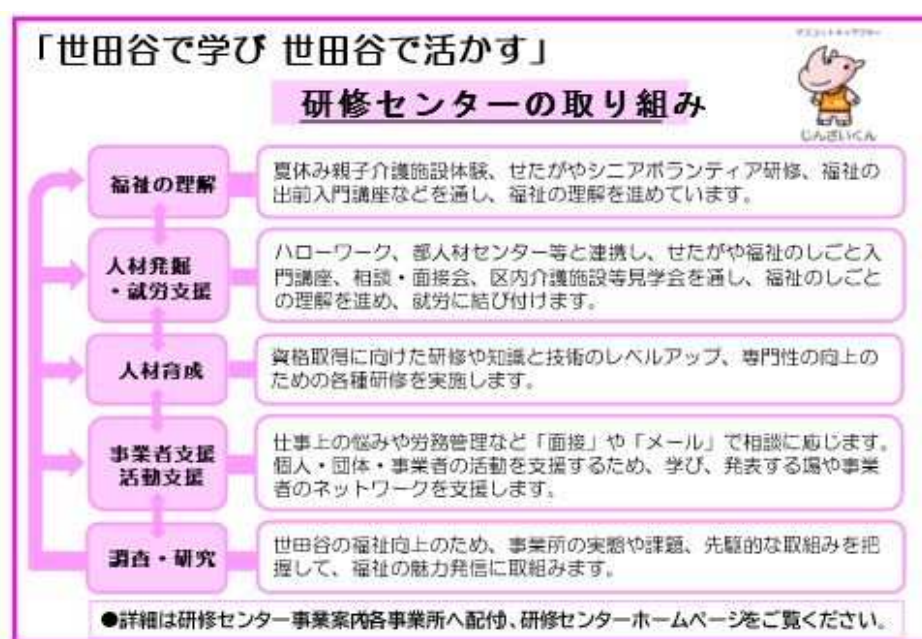
令和3年度の研究事業のテーマ 「福祉の仕事の魅力向上・発信」



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

《研修センターの取組み》



3 研究事業の内容とスケジュール

研究事業は令和元年度から令和3年度までの3年間の事業であり、本年度はその最終年度である。3年間の内容とスケジュールは以下のとおりである。

(1) 令和元年度

世田谷区の現状把握、「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)を実施し、福祉人材における課題を抽出し、研修センター運営委員会の意見を踏まえ、研究テーマを「福祉の仕事の魅力向上・発信」とした。

「福祉の仕事の魅力向上・発信」(以下「テーマ」)に関する、国、事業所、自治体等の先駆的・先進的な取り組み情報を収集し、令和2年度の取り組み方針及び実施事業案を策定した。

(2) 令和2年度

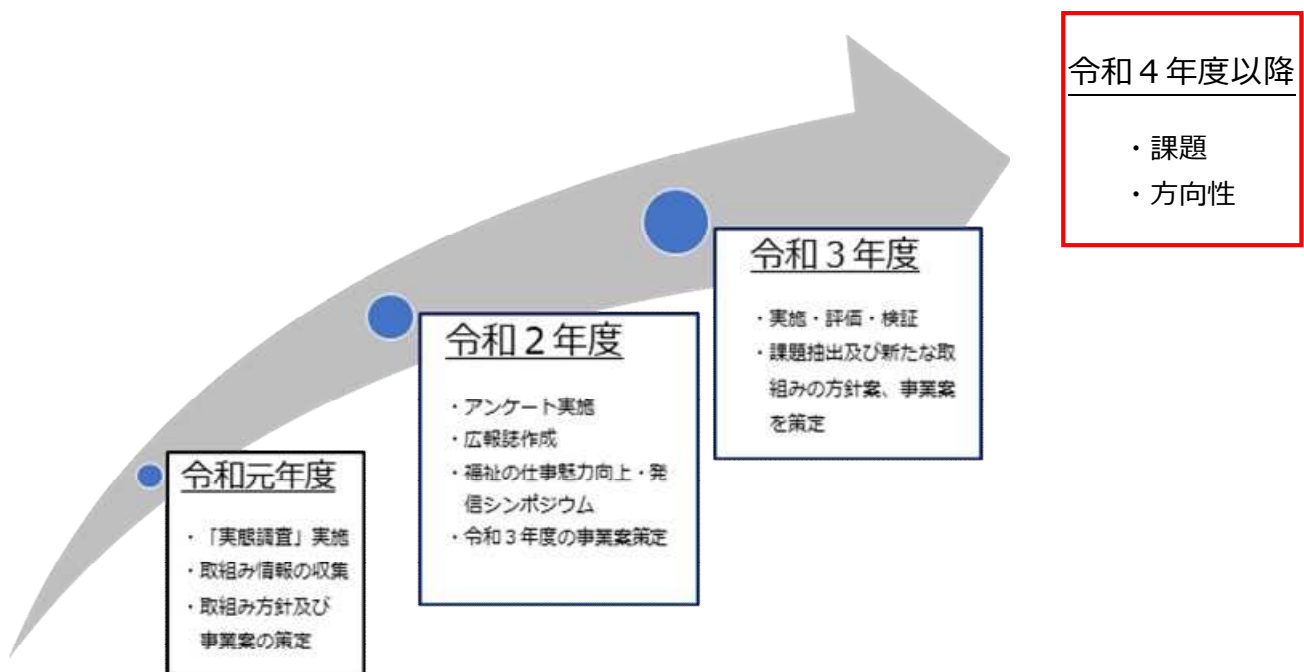
令和元年度に策定した取り組み方針及び実施事業案について、区内事業所アンケートを実施し、福祉人材を取り巻く状況や課題の検討を行い、福祉の理解を進めるため、夏休み小・中・高校生介護体験など福祉の理解促進や広報誌作成など福祉の仕事の魅力発信に取り組む。

研修センター検討会及び研修センター運営委員会の意見を踏まえ、令和3年度の事業案を策定する。

(3) 令和3年度

令和2年度に策定した取り組み方針及び実施事業案に基づいて、福祉人材を取り巻く状況や課題の検討を行い、福祉の理解を進めるため、夏休み小・中・高校生福祉体験やカメラマン内田雅子写真展「金澤翔子の世界」など福祉の理解促進や「KAiGO PRiDE in Setagaya 写真展」や広報誌「福祉のしごと ふくしごと」の発行など福祉の仕事の魅力発信に取り組む。

令和元年度、令和2年度におけるの取り組みと併せて、令和3年度の取り組みを実施・評価・検証し、令和4年度以降の課題と方向性を整理する。



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) 世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題

1) 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である。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2万3千人の増加(約13%の増加)となる。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

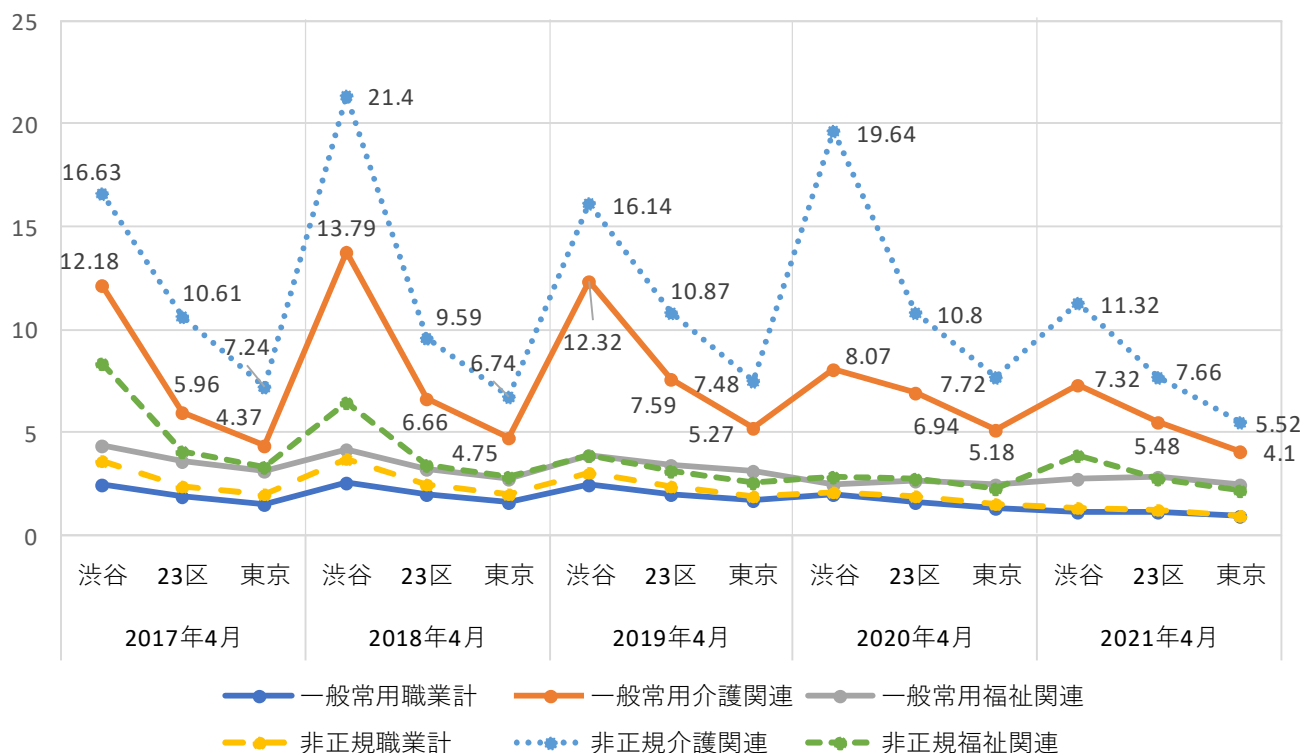


	実績値	推計値			参考値
	令和3年 (2021年)	令和8年 (2026年)	令和13年 (2031年)	令和18年 (2036年)	令和23年 (2041年)
年少人口 (0~14歳)	108,895 11.8%	104,636 11.3%	99,132 10.5%	97,820 10.1%	102,979 10.5%
生産年齢人口 (15~64歳)	625,899 68.0%	631,681 68.0%	640,346 67.5%	639,867 66.2%	627,780 63.9%
高齢者人口 (65歳以上)	185,578 20.2%	192,970 20.8%	208,824 22.0%	228,892 23.7%	251,324 25.6%

2) 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ハ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



	2017年4月			2018年4月			2019年4月			2020年4月			2021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	2.43	1.88	1.56	2.55	1.96	1.62	2.47	2.02	1.68	1.98	1.64	1.38	1.13	1.14	0.97
一般常用介護関連	12.18	5.96	4.37	13.79	6.66	4.75	12.32	7.59	5.27	8.07	6.94	5.18	7.32	5.48	4.1
一般常用福祉関連	4.33	3.61	3.15	4.22	3.19	2.73	3.9	3.47	3.11	2.48	2.71	2.44	2.78	2.84	2.48
非正規職業計	3.64	2.41	1.99	3.69	2.44	2	3.02	2.37	1.95	2.14	1.91	1.56	1.34	1.2	0.99
非正規介護関連	16.63	10.61	7.24	21.4	9.59	6.74	16.14	10.87	7.48	19.64	10.8	7.72	11.32	7.66	5.52
非正規福祉関連	8.32	4.13	3.32	6.46	3.46	2.87	3.9	3.13	2.54	2.81	2.74	2.31	3.87	2.73	2.19

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

3) 世田谷区の福祉人材施策

① 研修体制の構築

- 世田谷区福祉人材育成・研修センター開設（平成 19 年度開設）

② 研修費助成制度

- 特別養護老人ホーム等職員研修費助成（平成 20 年度開始）
- 登録ヘルパー等研修受講助成（平成 21 年度開始）

③ 資格取得支援事業

- 介護職員初任者研修課程等受講料助成（平成 21 年度開始）
- 介護福祉士実務者研修受講料助成（平成 29 年度開始）
- 介護福祉士資格取得費用助成（平成 29 年度開始）

④ 定着支援

- 世田谷区介護職員等合同入職式（平成 29 年度開始）
- 世田谷区介護従事者等永年勤続表彰式（平成 29 年度開始）
- 認知症介護サポート事業（特養ホーム介護ロボット導入経費助成）（平成 30 年度開始）
- 世田谷区介護人材採用活動経費助成事業（平成 31 年度開始）

⑤ 人材確保支援

- 介護人材採用活動経費助成（令和元年度開始）
- 特別養護老人ホーム介護職員宿舍借り上げ支援（令和 2 年度開始）
- 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 年度開始）

4) 新型コロナウイルスの感染における事業所補助事業

① 世田谷区の動き

- 世田谷区の社会的検査（PCR 検査）の実施
- 陽性者が発生した事業所等への支援事業：再開する施設内の消毒等の費用の一部補助
- 感染症対策アドバイザーの派遣
- 消毒・清掃費用や衛生用品の購入費用、事業継続に必要な人員確保のための割増賃金・手当・旅費・宿泊費等サービス継続に必要な費用等補助

② 東京都の動き

- 「東京都サービス継続支援事業」：陽性者が発生し職員が不足した施設・事業所へ応援職員の割増賃金・手当・旅費・宿泊費等に補助（同一法人内事業所への応援派遣含む）

③ 国の動き

- 感染症対策の徹底支援（かかり増し費用）
- 介護施設事業所職員に対する慰労金の支給
- 厚生労働省老健局事務連絡「新型コロナウイルス感染症に係る人員基準等臨時的な取扱いについて」の適用
- サービス再開に向けた支援
- 持続化給付金
- 雇用調整助成金
- 介護分野の効果的な感染防止支援事業
- 医療・福祉事業者への資金繰り支援（福祉医療機構による無利子無担保融資）

(2) 福祉分野の計画における福祉人材対策

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年度の重点取組みの一つとして、「介護人材の確保・定着支援」を掲げ、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こととしています。

施策体系「3 安心して暮らし続けるための介護・福祉サービスの確保」

(3) 福祉・介護人材の確保及び育成・定着支援

4つの施策

- 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) せたがやノーマライゼーションプラン（世田谷区障害者施策推進計画）（令和3～5年度）

「せたがやノーマライゼーションプラン（世田谷区障害者施策推進計画）」では、基本理念「障害のある人もない人もお互いの人格や個性を尊重して、住み慣れた地域で支えあい自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現」をめざした施策を進めることとしており、福祉人材の確保・育成として次の施策を掲げています。

＜実施計画と評価＞

体系7. 医療的ケア児（者）の支援の充実

(2) 医療的ケア児（者）の支援に携わる人材育成

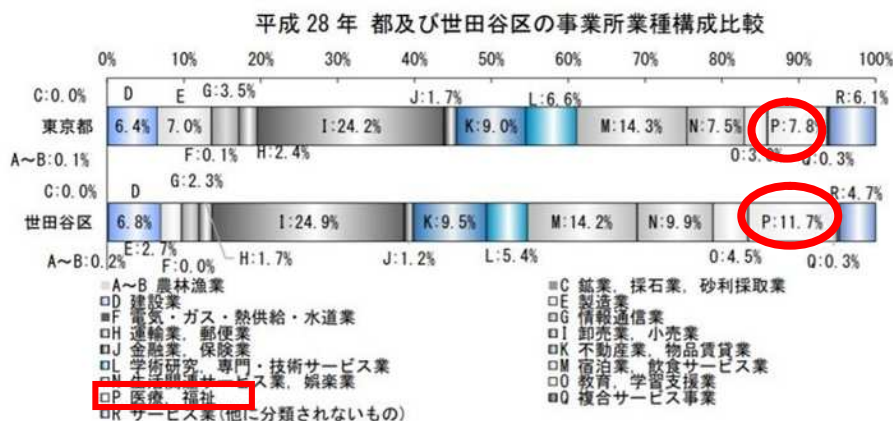
体系9. サービスの質及び人材の確保

(2) 福祉・介護人材等の確保・育成

- ①介護人材の確保・育成
- ②基幹相談支援センター事業（障害者相談支援人材育成研修の実施）

(3) 世田谷区経済産業の動向（世田谷区経済産業白書平成31年3月より）

世田谷区では、医療・福祉に関する事業所が全体の11.7%と全体の1割以上占めている。これは、東京都全体の平均7.8%より高い割合となっている。



2 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、「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：17,544 事業所

有効回答数：9,244 事業所（回収率 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：22,154 人（有効回答 42.1%）

（2）調査結果

◆人材の不足感は2年連続で少しずつ改善傾向（事業所調査）

介護事業所における人材の不足感は、年々上昇傾向にあったところ、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 60.8%（65.3%）と前年度に続き改善傾向を示している。職種別でみると、訪問介護員の不足感が 80.1%（81.2%）で最も高く、次いで介護職員の 66.2%（69.7%）であった。

また、不足している理由としては、「採用が困難である」が 86.6%（90.0%）あり、その原因としては「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が 53.7%（52.0%）、「同業他社との人材獲得競争が激しい」が 53.1%（57.9%）と高くなっている。

◆離職率は過去最低を更新（事業所調査）

令和元年 10 月 1 日から令和 2 年 9 月 30 日までの 1 年間において、2 職種計（訪問介護員、介護職員）の離職率は 14.9%（15.4%）で、平成 17 年度以降最低の離職率となった。

また、3 職種計（訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者）では、採用率は 16.0%（18.0%）、離職率は 14.9%（15.3%）で、前年度と比較して離職率は 0.4 ポイント低下した。なお、離職率 14.9%は、全産業の平均離職率 15.6%（厚生労働省令和元年雇用動向調査結果）を 0.7 ポイント下回っている。

職種別で見ると訪問介護員とサービス提供責任者では離職率が採用率を上回っており、介護職員では採用率が離職率を上回る状況である。サービス提供責任者の採用率が他の 2 職種と比較して低いのは、入職経路の一つとして、訪問介護員からの内部登用があることが考えられる。

◆訪問介護員の 4 人に 1 人は 65 歳以上（事業所調査）

全従業員数（無期雇用職員と有期雇用職員の合計）に占める 65 歳以上の労働者の割合は 12.3%で、職種別では訪問介護員が最も割合が高く、4 人に 1 人が 65 歳以上であった。次いで看護職員の 13.1%、介護職員の 9.4%となっている。

◆定年後の継続雇用制度を導入している事業所は約 8 割（事業所調査）

定年制度の有無では、「定年制度なし」の事業所が 17.7%であり、「定年制度あり」の事業所が 80.6%であった。「定年制度あり」のうち定年到達後の継続雇用制度導入は、「再雇用制度」が 63.7%、「勤務延長制度」が 26.1%であり、約 8 割の事業所で導入していた。なお、定年到達後の継続雇用制度導入事業所における雇用限度年齢では、いずれの制度も「年齢の定めなし」が多くを占めた。

◆外国籍労働者の受け入れは増加傾向（事業所調査）

外国籍労働者を受け入れている事業所数は 8.6%（6.6%）で前年に比べ 2.0 ポイント増加し、活用が進んでいる状況であった。受け入れている事業所の受け入れの方法は、「技能実習生」が 24.2%、「在留資格『介護』」が 17.9%、「留学生」が 12.2%であった。また、在留資格 5 項目の受け入れ人数で見ると、「技能実習生」が 41.3%、「在留資格『介護』」が 21.3%、「留学生」が 18.8%であった。

◆定内賃金、賞与ともに増加（事業所調査）

一般労働者、管理者の所定内賃金、賞与は、ともに前年より増加した。一般労働者の所定内賃金（無期雇用職員、月給の者）は、平均 243,135 円（234,439 円）で前年度より 8,696 円の増加。管理者の所定内賃金は、平均 382,036 円（355,425 円）で 26,611 円増加した。

賞与を支給している事業所における一般労働者（無期雇用職員、月給の者）の平均賞与額は 626,094 円（599,506 円）で 26,588 円の増加。管理者の平均賞与額は 866,872 円（748,659 円）で 118,213 円の増加となっている。

◆介護職員等特定処遇改善加算を算定した事業所が 6 割（事業所調査）

介護職員処遇改善加算の算定状況は、「算定していない」が 8.4%（7.7%）、「算定した」が 75.9%（78.0%）であった。

また、技能・経験のある介護職員の更なる処遇改善を進めることを目的に、令和元年 10 月に創設された介護職員等特定処遇改善加算（介護職員処遇改善加算に上乘せ）の算定について、対象となる事業所に算定状況を聞いたところ「算定した」が 55.5%（48.4%）、「算定する予定」が 5.0%（15.1%）で、6 割の事業所で算定することが分かった。

さらに、各事業所で加算額を配分する職員範囲については、「職員全体の処遇改善」が最も多く 38.5%、次いで「経験・技能のある介護職員の処遇改善」31.4%、「介護職員全体の処遇改善」29.2%であった。

◆年次有給休暇の平均取得日数は 7.6 日（労働者調査）

働き方改革によって、年 5 日の取得が義務となった年次有給休暇において、「新規付与日数 10 日以上」の平均取得日数は全体で 7.6 日であった。また、最近 1 年間の年次有給休暇の平均取得率は全体で 50.4%（47.0%）で全産業の平均取得率 56.3%（厚生労働省令和 2 年就労条件総合調査結果）を 5.9 ポイント下回っている。

◆残業や有給等の労働環境が改善（労働者調査）

勤務先の休暇制度等の状況では、「休んだ時に自分の仕事を代わりに担当できる人がいる」が最も高く 35.9%（35.1%）、「突然の残業がほとんどない」が 34.5%（31.0%）、「日頃から有給が取りやすい」が 33.2%（30.1%）で、いずれも前年に比べて改善している。

◆労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩みは、賃金よりも人手不足（労働者調査）

労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩み等において、前年より改善されているものの「人手が足りない」が 52.0%（55.7%）で最も高く、次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が 38.6%（39.8%）で、労働者の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（感染症、怪我）の不安がある」は 20.5%（11.2%）で、新型コロナウイルス感染症の影響から、前年よりも倍近くの増加となっている。

◆介護労働者の勤続意欲は年々上昇（労働者調査）

勤務先での就労継続では、「今の勤務先で働き続けたい」は、60.2%（58.9%）で今の勤務先での勤続意欲が高まっており、4 年連続で上昇している。その他の項目では、「介護関係の別の勤務先で働きたい」が 6.2%（7.2%）、「介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」が 3.8%（4.0%）であった。

3 新型コロナウイルス感染症に関する世田谷区福祉事業所調査

新型コロナウイルス禍における事業所の実態を把握するとともに、福祉人材対策検討の基礎資料とするため、区内事業所へのアンケート調査を実施した。

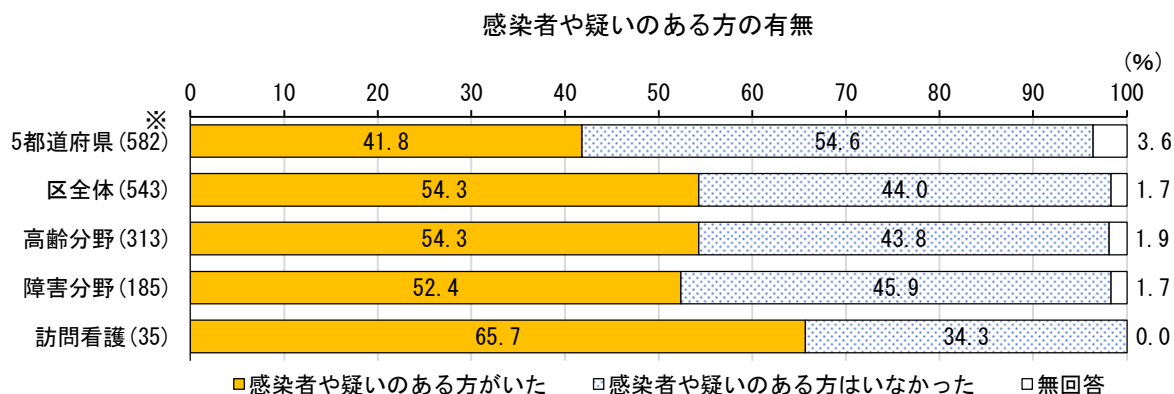
(1) 調査概要

調査目的	新型コロナウイルス禍における福祉事業所の運営状況等調査を実施し、コロナ禍における事業所の実態把握とともに、福祉人材対策検討の基礎資料とすることを目的に実施した。
調査期間	令和3年3月25日～5月31日
調査方法	調査票を郵送し、Fax・ホームページの入力フォームで回収
対象者	高齢・障害福祉サービス事業所 1,481 事業所
調査項目	介護労働安定センター調査（令和2年12月7日～令和3年1月6日）と比較するため、同センターの調査項目を参考とした。
調査比較	介護労働安定センター調査のうち感染者が多い5都道府県と比較した。 ・5都道府県（北海道、東京、愛知、大阪、福岡）…回収 582 (53.9%) / 配布 1,080
回収	543 事業所（Fax243、ホームページ 300） / 回答率 36.7%

(2) 調査結果（抜粋）

①感染者や疑いのある方の有無

- ・事業所内外に感染者や疑いのある方がいたのは、区 54.3%、5都道府県 41.8%と、区が高い。
- ・区内事業所の分野別では、訪問看護が 65.7%と高い。
- ・高齢分野のサービス種別では、入所系サービスの割合が高い。
- ・感染者や感染の疑いのある方の内識別では、「職員」「利用者」「外部」とも、区が5都道府県より高く、特に「職員」は区が 20 ポイント高い。
- ・区内事業所の分野別では、「職員」で訪問看護の割合が最も低い一方、「利用者」では訪問看護の割合が最も高い。
- ・高齢分野のサービス種別では、「職員」で入所系サービスの割合が高い。



※ () 内の数値は回答数（以下同じ）

●感染者や疑いのある方がいた事業所の割合（サービス種別）

高齢分野：有料 76.9% 短期 70.0% 特養 69.6% 通所 62.5% 訪問介護 54.0% ケアマネ 48.4% …
 障害分野：障害児 61.6% 居宅介護 55.8% 相談 44.4% 通所 32.0% 短期 30.0% GH27.3% …

②2020年の事業収益の対前年比増減

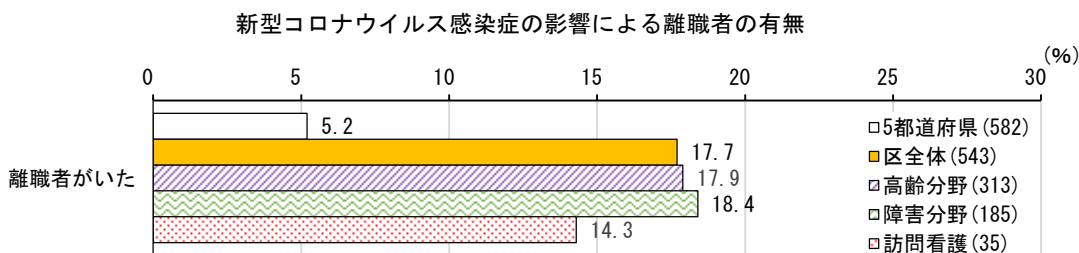
- ・「減少」は5都道府県 46.2%に対しは区 39.2%と、区のほうが低い。
- ・事業所の分野別では、訪問看護で「減少」の割合が 25.7%で最も低い一方、「横ばい」「増加」は高くなっている。

③新型コロナ感染症のサービス提供への影響

- ・サービス提供への影響は、いずれの項目も、区は5都道府県より高い割合となっている。特に「利用自粛の呼びかけ、サービスの停止」や「サービス提供日・時間の縮小」「新規利用者の受入れ停止」「事業所判断での休業・利用者数制限」ではその差が顕著となっている。
- ・区内事業所の分野別では、「サービス提供日・時間の縮小」以外は、いずれの項目も訪問看護で影響があるとする割合が最も低くなっている。

④新型コロナウイルスの影響による離職者の有無

- ・「離職者がいた」との回答は、区が 17.7%と、5都道府県の 5.2%よりその割合が高い。
- ・事業所の分野別では、訪問看護が 14.3%で他分野より3ポイント以上低い。
- ・離職理由としては、「ハイリスク職員ではないが、感染不安」「職員の家族からの休業・退職要望」が4割を超えて多くなっている。

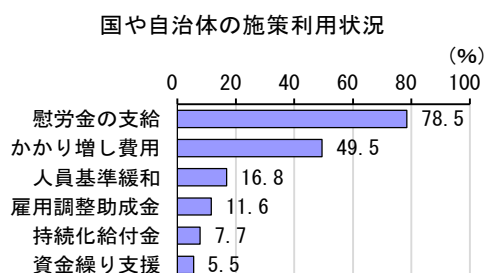


⑤事業所において実施した感染対策

- ・「職員・来所者のマスク着用、検温実施、消毒の実施」「マスク・消毒液などを職員に配布」は9割以上の事業所で実施されている。
- ・分野別にみると、「時差通勤の実施」が訪問看護で 62.9%と、他分野より顕著に高くなっている。

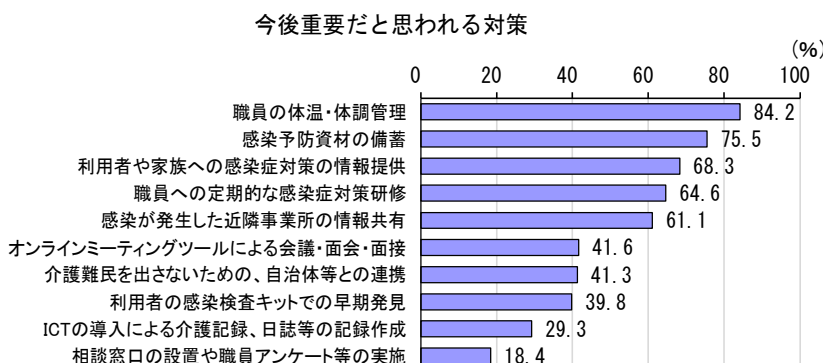
⑥国や自治体の施策の利用状況

- ・「介護施設事業所職員に対する慰労金の支給」が 78.5%で最も多く、次いで「感染症対策の徹底支援（かかり増し費用）」(49.5%)等が続いている。



⑦今後重要だと思われる対策

- ・「職員の体温・体調管理」が 84.2%で最も多く、次いで「感染予防資材の備蓄」「利用者や家族への感染症対策の情報提供」「職員への定期的な感染症対策研修」「感染が発生した近隣事業所の情報共有」等が続いている。



4 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査

(1) 調査概要

調査目的	少子高齢社会の進展により福祉人材不足は喫緊の課題となっており、研修センターではその解決に向け、事業者、関係機関、世田谷区の各所管課と検討を進めている。福祉人材確保に向けて事業所が取り組まれている状況につきまして、調査を実施し、解決策を探るとともに好事例の共有を図る。
調査日程	令和3年12月27日～令和4年2月10日
調査方法	高齢事業所（研修センターFAX送信⇒回答FAX・メール・フォーム回答） 障害事業所（区所管課よりメール送信⇒FAX・メール・フォーム回答）
対象事業所 及び 回答事業所	対象事業所：1,472事業所（高齢；1,101事業所 障害；371事業所） 回答事業所：447事業所（高齢；305事業所 障害；142事業所） 回収率：30.4%（高齢；27.7% 障害；38.3%） 回答数：345件（高齢；251件 障害；94件）

(2) 世田谷区の概要

①基本情報

総人口	920,471人	介護保険の認定高齢者	40,253人
世帯数 (1世帯平均)	491,814世帯 (1.87人)	認知症症状の高齢者 (日常生活自立度Ⅱ以上)	24,090人
0～14歳	108,546人(11.79%)	平均寿命 平成27年国勢調査	男性;82.8歳(全国3位)
15～64歳	626,172人(68.03%)		女性;88.5歳(全国8位)
65歳以上	185,753人(20.18%)	障害者 令和2年4月(難病含)	43,670人
		生活保護受給者 平成31年4月	10,313人(保護率11.3%)

②介護保険認定者情報（令和3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
65歳～70歳未満	155	191	230	245	145	122	115	1,203
70歳～75歳未満	383	448	520	554	347	318	279	2,849
75歳～80歳未満	730	752	884	876	523	457	384	4,606
80歳～85歳未満	1,404	1,314	1,629	1,495	905	816	604	8,167
85歳～90歳未満	1,663	1,760	2,341	2,147	1,539	1,309	924	11,683
90歳以上	1,031	1,119	2,097	2,243	2,087	2,160	1,568	12,305
合計	5,366	5,584	7,701	7,560	5,546	5,182	3,874	40,813

③サービス利用状況（令和3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	1,176	2,170						3,346
居宅介護支援			5,112	5,569	3,450	2,381	1,565	18,077
(看護)小多機	5	11	49	69	75	66	41	316
認知症GH	-	1	103	183	236	175	97	795
特定施設入居者	224	176	816	932	794	877	640	4,459
地域密着型特養			-	-	21	31	34	86
特養ホーム			4	33	541	1,090	915	2,583
老人保健施設			63	144	252	279	160	898
療養型医療施設			-	1	8	50	90	149

(3) 調査結果

①介護ロボット利用状況

- ・介護ロボットの導入は、特別養護老人ホームが中心となっている。昨年度より見守りセンサー（9施設→12施設）、移乗アシストスーツ（4施設→7施設）が増えている。

	睡眠センサー	見守りセンサー	睡眠+見守りセンサー	排泄センサー	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
導入事業所数	20	27	8	2	30	14	3
活用している	20	25		2	23	5	1
活用・ない		2			2	7	2
利用者・職員両者に効果	14	17		1	8	4	1
利用者に効果		4			2		
職員に効果	4	2				1	
効果なし	1	2			2		2
未回答	1	2		1		2	
特養ホーム	14	12	7	2	12	7	2
老健	1	1	1		1	1	
(看護)小規模多機能	1	2			1	1	
特定施設入居者	2	2			1		
グループホーム	2	4				1	
訪問・通所系		6			8	2	1
障害者(重度訪問・生活介護)					4	1	

<効果>

- ・介護ロボットを導入することでスタッフの介護負担の軽減ができる。
- ・機器は入居者一人ひとりの状態に合わせたケアが必要で、それに対応することでより細かな個別ケアへの実践に繋がっている。
- ・眠りスキャンは、特変等の早期発見など状態確認ができ、睡眠データ分析からケア内容の変更など入居者の生活リズムを整えるツールとして効果がある。見守りセンサーとしても有効的で、ベッドからの転落事故などの減少につながっている。
- ・眠りスキャンは、睡眠状況のアセスメントにも利用でき、事故防止や自立支援、職員の介護負担軽減に大きな効果を発揮している。
- ・移乗用リフトは、入居者、職員双方の身体的負担の軽減につながっている。職員が安全にリフトを活用できるよう、定期的に所内研修を行っている。
- ・hug 移乗介護ロボットは職員の介護負担軽減、2人介助が必要な利用者のトイレ移動介助等が1人介助で可能となった。
- ・移乗・移動介助ロボットは職員の腰痛予防だけではなく、入居者の身体への負担軽減や事故防止にも効果がある。
- ・犬型ロボットは、認知症の高齢者に好評です。(GH)
- ・ペットのようにかわいがられている。(通所)
- ・独居の方の話し相手としてよい効果が得られている(ケアマネ)

<課題>

- ・導入費用に一定のコストがかかる為、導入に関する自治体の補助を拡充してほしい。
- ・高額で十分な量の導入が出来ないため、介護ロボットの恩恵を享受できていない。

- ・睡眠データ分析など有効活用できる職員が少数のため、所内研修等で広めていく必要がある。
- ・あくまでも補助的な効果に留まっている。
- ・装着の困難さや施設規模が小さいことなどから活用しにくさを感じている。(GH)
- ・経費がかかり、職員の習熟度に活用に差がある。
- ・機器類の利用はコスト面やスタッフが利用することに消極的です。

<今後の予定>

- ・パワースーツなどの移乗アシスト系のものを近日中に導入予定です。
- ・排泄センサーやコミュニケーションロボット等を検討しています。

<導入に向けて>

- ・睡眠センサーや見守りセンサーで健康状態、生活リズム等データ収集、記録、疾病の気づき、ケアの見直しが、客観的データで見える化して検討できるなど、効果があがっている。
- ・一方、介護ロボットを導入しても、少なからず、「活用できていない」「効果がない」との回答がある。導入には、他事業所に効果があるものが必ずしも自事業所で効果があるとは限らない。自事業所の解決すべき課題を明確にし、導入によりその課題が解決できるか、利用する職員の声をよく聞き、デモンストレーションなどで、課題解決できるか、効果があるかを見極める必要がある。
- ・利用について、導入効果などを踏まえ職員の意識改革を図る必要がある。
- ・効果を上げるためには、継続的なモニタリングを実施し、改善に取り組む必要がある。

②ICT 導入の状況

●導入事業所の割合と導入事業所の活用状況

	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	システムと 給与	オンライン 会議システム	LIFE
導入事業所	254	178	68	201	60	226	70
導入の割合 (%)	73.6	51.6	19.7	58.3	17.4	65.5	20.3
活用している	230	151	54	169	45	183	39
活用の割合 (%)	90.6	84.8	79.4	84.1	75	81	55.7

<効果>

- ・記録のための残業や会議のための外出が減り移動負担がなくなった。
- ・申し送りは、タブレット・PCなどで共有できるアプリを導入し、請求やケア計画も含む記録等は見守りセンサーとあわせデジタル化を行う予定。
- ・本来支援に職員が注力でき、情報共有がしやすくなり、職員の働きやすさにつながる。
- ・ペーパーだとファイルも膨らむが電子媒体は保管も楽。
- ・データを活用して、ケアの方向性を見出せる、家族にもグラフや表を用いて説明し理解が得やすい。
- ・訪問と同時にモニタリングが入力できるので事務所に戻って記録をする手間がない。ペーパーレス化するとPCの故障や停電時に仕事が進まなくなるので両方をバランスよく使い分ける必要がある。
- ・ペーパーレスでエコ、突発的にデータの確認ができ共有も可能
- ・一長一短あるが、紙の記録よりもスムーズ。記録ファイルがまだ残っているのでペーパーレスを進めたい。

- ・記録ソフトを使用し、日々の相談内容を入力し職員間で情報共有している。コロナ禍でも会議が行えるよう zoom を利用し、相談の傾向を掴むため、相談状況をエクセルに入力し分析を行っている。
- ・データの共有、在宅等での遠隔操作に役立っている。
- ・利用者管理、効率的な請求などで効果がある。操作が複雑だとコントロールできない。
- ・導入から軌道に乗るまで時間がかかったが、効果は上がってきている。

<課題>

- ・今のところ LIFE の効果は見いだせていない。ケアの指標の参考として使用していく。
- ・情報共有で訪問の不安が減ったが情報入力に個人差があり情報共有についてルールが必要。
- ・アフターフォローに時間と費用が掛かる。
- ・小規模事業所は費用対効果が悪く導入に踏み切れない。負担が少なく導入できるようにしてほしい。
- ・IT リテラシーの低い職員が多い。スタッフのスキルアップが必要。
- ・ヘルパーの高齢化、ガラケーや携帯電話を使用しないヘルパーがいるので、できる方から順次導入している。
- ・記録に係る時間は大きく音声入力など、必要に応じた簡略化やデータ管理とそのリスク管理も課題。
- ・入退勤システムと給与計算システムとの連動は可能。介護ソフトは、パッケージ化されていて、十分に活用されていない。
- ・電子システムに対して、前向きでない保護者もいる。
- ・オンライン会議はどこからでも参加でき移動時間の短縮や開催しやすいが、対面より内容が薄くなる。
- ・オンラインで会議は利用者宅の環境や利用者によるので今後の課題。

<要望>

- ・大田区のように区として、システムを統一して頂けるとやりやすくなる一面はあると思います。
- ・助成対象となっていたシステムは使い勝手が悪いいため導入しなかった。使いやすいシステムが存在しない。
- ・介護保険関連のシステムは「記録」「実績、介護報酬請求」のいずれかに偏ったものが多く、両方をシンプルに兼ね備えたものが少ない印象です。特に、居宅サービスは、業界内でのインターフェースをある程度統一されると、居宅介護支援事業所の提供票とサービス事業者側の実績が連動でき、事務の効率化ができる。
- ・興味があります。但しコストがかかれば導入は難しく、よいシステムがあれば紹介いただきたい。
- ・デジタル化は必須であり、ネットワークを作りながら広く活用を推進している。
- ・利用者家族とは Skype、事業所間では ZOOM、Google Meet など使い分けている。
- ・業界標準の仕組みが存在しない為、ツールが多様化し機器をそろえるコスト、業務手順の切り替え職員への研修について事業所の負担感と不安が職員の ICT への抵抗感・苦手意識につながる。
- ・世田谷区は退院カンファレンス等個人情報に関する規約が厳しくオンライン利用に制限が厳しい。

③-1 外国人人材在籍状況

	事業所数	在籍者人数
特別養護老人ホーム	19	110
認知症高齢者グループホーム	6	21
特定施設入居者生活介護	4	25
通所介護・通所リハビリ	3	6
訪問介護	2	2
看小規模多機能事業所・小規模多機能事業所多機	1	2
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	2
障害生活介護	1	4
障害グループホーム	1	5

③-2 特別養護老人ホーム外国人人材在籍者の状況

(人)	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	合計
EPA	16	11						27
技能実習生	7	2	3					12
在留資格介護	18	11	1		3	1		34
特定技能	9	1		5	4			19
留学生	6		1					7
国籍取得者							11	11
合計	56	25	5	5	7	1	11	110

・昨年度調査では 18 施設 92 人（予定 2 施設 8 人含）だったが、19 施設 110 人と増加している。

<効果>

- ・教えることが自身の学びにつながり、日本人職員の質の向上に繋がっている。
- ・前向きで、真面目に取り組んでおり、職場内の雰囲気良くなっている。
- ・各種マニュアルや研修など、シンプルでわかりやすい内容にして、外国人職員だけでなく、無資格、未経験者など新人職員の育成に役立っている。ベテラン職員も経験や知識をわかりやすくアウトプットする習慣をつけ、職員育成につながっている。

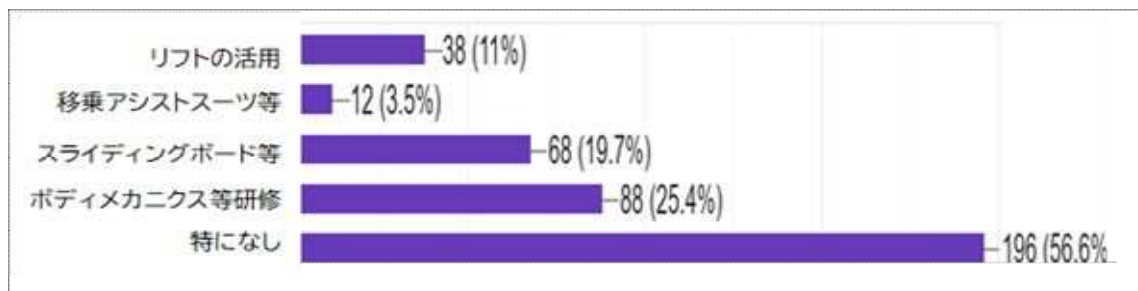
<課題>

- ・日本語能力に起因する記録の不十分さや家族とのコミュニケーションに問題がある。文書の翻訳など読み書きはまだハードルが高く、日本語教育に苦慮している。
- ・日本の風習や地域、住居のルールなど生活のサポートや生活習慣、国民性などの悩みを日常的に相談できる相手がいらない。心情や考え方が伝わらないことがある。
- ・技能実習生は、長期就労ができない、服薬介助が認められていないため他の職員の負担となる。
- ・福祉養成学校の 2 年間のカリキュラムを修了した外国人人材は戦力だが、養成校が減少し現状は厳しい。
- ・過介護（過剰サービス）になりがちで、利用者への自立支援の考え方を根付かせる必要がある。

<解決策>

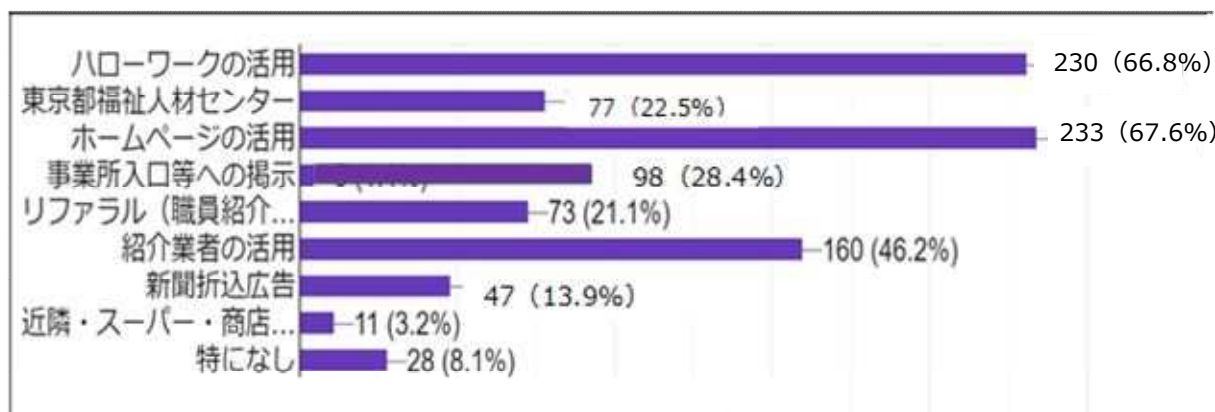
- ・記録に音声入力を活用し、外国人職員が働きやすい環境を整えている。

④腰痛予防策



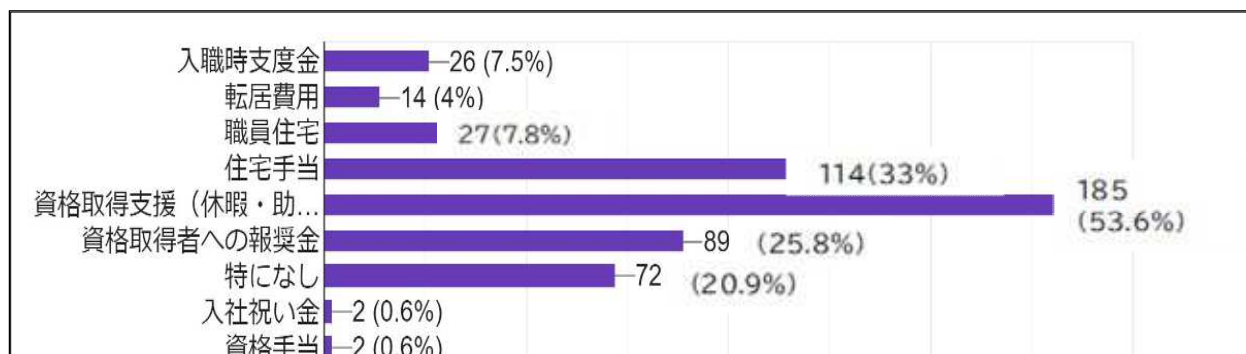
- ・介護職員の離職理由の約半数が「腰痛」と言われる中、事業所の腰痛予防策は、57%が「特になし」という結果となった。各現場に適した福祉用具・機器を積極的に導入していく必要がある。
- ・介護負担軽減、利用者の介護に伴う痛みも軽減され、在宅でも導入しやすいスライディングボードやスライディングシートの導入は20%以下で、訪問系では20か所（5.5%）と少ない状況にある。在宅で「利用者の理解が得られない」との声もあるため、導入の働きかけ（啓発）も必要と考える。
- ・他に「訪問リハビリの利用」「トランス等の研修」「腰痛ベルト着用」「体操の奨励」「シフトの調整」などが各々1か所の事業所の予防策として挙げられている。

⑤求人方法



- ・「ホームページの活用」「ハローワークの活用」が7割近くと高く、次いで「紹介業者の活用」が半数近く、「東京都福祉人材センター」も約2割となっている。
- ・「事業所入り口等への掲示」も3割近く、「リファラル採用」も2割近い回答となっているが、従来の職員紹介制度も含まれていると思われる。リファラル採用の取組状況の確認を進める必要がある。
- ・「求人サイト」「ネット求人サービス」「ネット広告」「SNS 求人」等11事業所（3.2%）となっている。

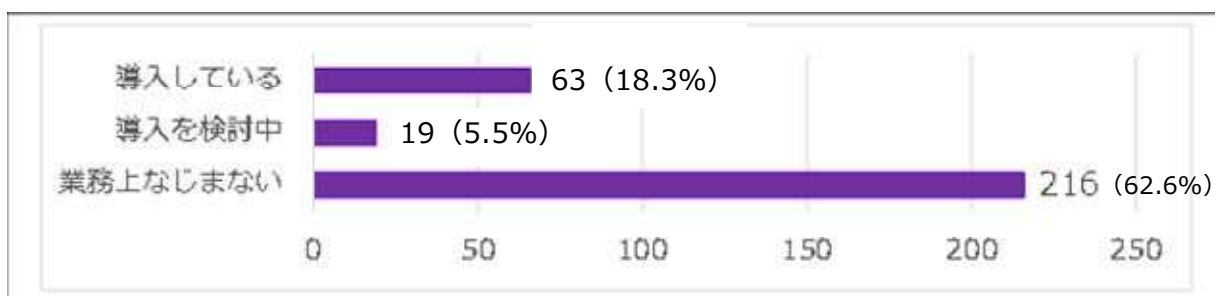
⑥職員への支援策



- ・「資格取得支援（休暇・助成金）」は 53.8%と多くの事業所で実施し、資格取得者への報奨金も 25.7%となっている。特養ホームは 19 か所（70.4%）と高い。
- ・転居費用（4%）や職員住宅（8.4%）、住宅手当（33.8%）等の支援策を実施している。特養ホームは 15 か所（55.6%）と高い。
- ・「特になし」が 2 割と比較的多い。

⑦介護を伴わない補助的業務（仮介護助手）の担い手の活用

●事業所数



- ・補助的業務を導入しているのは、66 か所でそのうち特養ホームが 19 事業所と約 3 割を占める。
- ・216 か所（71.8%）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。

⑧事業所の声

●職員採用

<現 状>

- ・区が主催する福祉の仕事の説明、面接会に参加・ハローワーク、ホームページでのアピールなど、色々な媒体にて採用活動を実施。
- ・高齢者（65 歳以上）の採用も積極的に行い、様々な人材活用を実践している。
- ・未資格者の採用
- ・看護師は年齢を制限しない採用
- ・区の助成金も活用し、ホームページ採用部分を強化。Facebook の更新などした 2021 年だったが、採用に至る職員も提供日数、時間など制限があり、なかなか依頼が来るがいいお返事ができない状況。出来るだけケアを必要とする方に温かなケアを提供したく、更に採用を強化したい。

- ・実際には資格もあり経験がある方を積極的に採用したいがなかなか応募がなく無資格、未経験のスタッフを採用し教育に力を入れている。コミュニケーションを積極的にとるようにしている。
- ・奨学金補助事業をとり入れ、新卒採用の時に PR している。
- ・採用前に事前説明会を実施。事業の詳細や内容などを事前に説明し、採用後は現場で OJT の他、研修に参加する機会を積極的に提供し、意欲向上に努めている。
- ・出展したことがない都の福祉人材センターを活用して法人出展のフェアなどで求人をしてみたい。
- ・採用はグループ懇談を説明会等協働で行っている。
- ・良い人材を福祉業界に呼び込むためにも有料紹介会社の活用をしている。

<課 題>

- ・紹介業者が確実ではあるが費用負担が大きい。コロナの影響で他事業所とのかけもちはしにくくなった（職域を広げないという意味で）
- ・長年求人広告（Net 含む）をメインに利用していたが、コロナ禍で募集応募される人がほぼいない状況です。
- ・職員採用はとても厳しく、毎年欠員の中で職員は頑張っているが、それを理由にやめてしまうこともある。
- ・処遇改善でなく基本給を上げる施策がなければ根本解決にはつながらない。エッセンシャルワーカーという言葉が、コロナでは逆に職員の人権を軽視していると感じている。

<要 望>

- ・福祉のお仕事開催の数を増やして参加しやすくしてほしい。
- ・区内介護施設等紹介や採用面接講習、職員 OJT の仕組みの構築と強化
- ・直接雇用を増やしたいが、採用に関する広告などの宣伝力では派遣会社には敵わないため、結果、高い人件費となる仕組みとなっています。介護の安定、労働の安定にも派遣紹介料について補助する仕組みがあるといい。実際にハローワークでも紹介会社を紹介している実態でもありますので、補助をして頂くことで介護と労働の安定を図ることが出来ます。(失業率の低下と税収の改善)
- ・募集しても応募がない看護師など紹介会社を利用したときは補助金があればいい。

●職員育成

- ・新人育成はその方に合わせて 3 年かかる場合は 3 年ゆっくと指導している。
- ・研修カリキュラムを検討しています。
- ・新入職員の育成にはかなり手厚く時間と人を掛けている。

●定着支援

<現 状>

- ・役割の仕事が完全に分業化されており、専門の業務に専念できる。（例）転属時は CM をやりながら掃除（おおそうじも含む）、選択、事務作業もしなければならなかったのに、サービス残業が多かったが、今はそれがなかったので残業がほとんどなくなった。
- ・働きやすい職場づくりとして生産性向上ガイドライン（厚労省）に沿った事業活動を行っています。
- ・個人にあった働き方の希望に添えるよう努力している。
- ・人材助成金や研修企画など有難く感じています。

- ・介護人材を確保するために外国籍職員は必要と思われ、研修や受講があれば積極的に参加したいと思います。日本のみではなく母国に帰国しても介護職を担える人材の育成を心掛けていたいと思っています。
- ・職員がやりがいを持って働けるよう育成に取り組んでいるが、思うようにいかない。斜面谈（ななめんだん）を実施。他の事業所の施設長と約3ヶ月に1度、全職員が面談をして、各事業所の課題や、職員それぞれが不満に思っていることなどを把握する。それらの意見を基に、必要に応じて人事制度を見直し、労働環境の改善に取り組んでいる。
- ・不安等の早期解消につなげるため、職員とのコミュニケーションをしっかりと行う。
- ・障害理解への説明の機会を多く持って正しい対応を心がけています。
- ・給与支給額のアップが難しいことから、休暇制度の充実、時間外労働の削減、欠員の早期対応や経営の見える化の推進など、働きやすい職場環境づくりに努めている。
- ・頑張っている人に時給アップしており、職員と面談し説明している。お金はとても大切だが、一番は働きやすさのため、管理者から職員への声かけなどを意識し気にしていることを伝えている。飲み会などできない現状、職員間が上手くいくよう面談をすることもある。
- ・定着支援の為に定期面談等で、ストレス度の確認を実施
- ・職場環境をしっかりと整え、風通しよく話し合える職場となるようにしている。
- ・給金に関しても明確にしています。
- ・相談しやすい職場作り、職員の孤立防止、福利厚生の実施、様々な加算や手当の支給、有給休暇の取得促進、処遇改善等加算の活用、資格取得支援、ホームページの内容の充実、休みがとりやすい環境整備
- ・定期的な面談と毎週のミーティングを通して意見が言いやすい風土づくり。
- ・採用の際に事業の内容を説明し、定着支援では声かけを行うなど気をつけている。
- ・働きやすい雰囲気・環境の醸成、スタッフ間のつながりを大切にする。
- ・週休3日制など働く人の状況にあわせてできるだけ勤務時間等を設定している。
- ・業績評価と人事評価の見直し、給与諸手当等処遇改善
- ・労働環境面の配慮、職員の希望する休暇の取得
- ・職員研修、福祉厚生や有給取得、資格取得支援と手当

<課題>

- ・この1年以上、異業種からの応募者を採用したが、福祉職を目指しているという訳ではなく、教える職員（人材育成）が苦戦しております。
- ・給与水準の向上⇒売り上げの向上・安定化が必要になっている。

<提案>

- ・介護報酬の本体部分や独自の報酬形態を少しでも上げる方が給与を今より上げやすくなり、職員定着に効果的と考える。加算は書類作成が煩雑すぎて申請できないので、もっと簡素にできる仕組みやシステムにして欲しい。
- ・区や都へのお願い：地方の方の就労希望者に区内に住むために家賃補助制度。
- ・補助業務の支援者に少しでも手当があると支援者もやりやすいのではないのでしょうか。
- ・マイナビなどネットからの入職で若い世代の獲得に力を入れている。東京都と世田谷区の宿舍借上げ支援事業は、定着支援にインパクトがあるので、継続を願う。

●魅力発信

- ・給与面の改善だけではなく、介護業界そのもののイメージアップをしていただきたいです。
- ・あらゆる手段を実施しているが、特に訪問介護へのマイナスイメージが払拭できない。

Ⅲ 福祉の仕事の魅力向上・発信に向けた主な取組み

1 令和3年度事業の取組み

	大分類	方向性
参入促進	1 福祉の理解促進	1 区民等への福祉や福祉の仕事の理解促進
		2 将来の福祉を支える子ども世代への理解促進
		3 職業選択の一つとしての介護職場体験の実施
		4 子育て後、定年退職後の福祉分野への就労促進
		5 子ども食堂、認知症カフェ等地域活動との連携強化
	2 福祉の人材確保	6 事業者と連携した入門的研修の実施
		7 介護未経験者に対する研修支援
		8 介護福祉士国家資格の取得を目指す環境整備
		9 外国人人材の状況把握・発信
		10 採用活動や採用計画等のための方法
資質の向上・定着支援	3 福祉人材の専門性の向上研修	11 福祉職員のスキルアップやキャリアアップ支援
		12 認知症ケアに携わる人材育成のための研修
		13 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成
		14 医療・福祉連携のための研修
		15 リスク管理など労働環境整備に向けた研修
	4 福祉人材の定着支援	16 不安や悩み解消のための相談や情報提供
		17 介護ロボット、ICT 活用等の取組み状況の把握・発信
		18 資格取得などの貸付制度や助成金等活用情報の把握・発信
魅力発信	5 福祉の魅力発信	19 魅力向上に取組む先進自治体や事業所の事例に学ぶ
		20 福祉の仕事理解促進
		21 広告業界等とのコラボによる介護の魅力発信
		22 事業者自らが実践の可視化・言語化を図れるよう支援
		23 事業者とともに若者へ向けた福祉の仕事のPRの推進
		24 若手福祉職に「(仮称)福祉サポーター」を委嘱
		25 大学・区民・事業者・行政の交流

令和3年度の具体的取組み	今後の取組み
1. お彼岸シンポジウムはコロナ禍で中止、せたがやシニアボランティア研修は、コロナ禍で回数、人数制限して実施し新たに Web 研修を導入した。緊急事態宣言を避け手話カフェを実施した。(P23 参照)	感染症対策を講じ、せたがやシニアボランティア研修、手話カフェは継続する。シニアボランティア研修は希望者が受講できるよう Web 研修を実施する。
2. 3. 夏休み小・中・高福祉体験は Web 会議システムを活用し実施。福祉の出前入門講座は 2 校で実施した。(P20 参照)	夏休み小・中・高福祉体験は、コロナ禍で施設での開催は難しいが、工夫して継続実施する。出前講座は周知に努める。
4. 6. 入門的研修を実施した。(P25 参照)	受講者は福祉の仕事で、ステップアップしているため、事業者と連携し継続し実施する。
5. コロナ禍により地域活動の中止等により、連携は実施できなかった。おでかけひろばの研修受託により、新たなつながりが生まれた。	地域活動団体にせたがや福祉区民学会の周知に努め、連携を推進する。おでかけひろばのスタッフとの連携を進める。
7. 同行援護従業者養成研修、介護職員初任者研修を実施した。新たに働く人や復職者に向け動画「介護の基礎」研修を研修センターホームページで視聴できるようにした。(P25 参照)	同行援護は Web 開催は難しいが、初任者研修は Web 活用に取り組み、資格取得支援を進める。「介護の基礎」研修は、引き続き実施していく。
8. 介護福祉士受験対策講座の実施	福祉専門学校と連携して継続して実施する。
9. 世田谷区福祉事業所調査(1,472 事業所)で外国人人材の在籍状況を調査しシンポジウム、研修センターホームページで発信した。(P33 参照)	介護ロボット・ICT とあわせ調査を実施し、情報共有できるよう発信する。
10. 20. 22. 23. 福祉のしごと相談、面接会等、事業者による動画を活用して、Zoom と会場のハイブリッドで行った。	事業所紹介は、コロナ禍のため事業所に動画作成を依頼し、福祉の仕事の可視化が進んだ。今後も福祉の仕事の可視化に努める。
11.~15. 各種研修、セミナーを Web を活用し実施。研修概要は「じんざいくん便り」(隔月発行)に掲載し共有を図った。(P31 参照)	サービスの質の向上のため、効率的、効果的な研修を実施していく。「じんざいくん便り」を定期的に発行する。
16. こころの相談、メール相談は、あまり活用されていない。	必要な方が気軽に相談できるよう周知方法等工夫するとともに相談支援体制を整える。
17. 世田谷区福祉事業所調査(1,472 事業所)で介護ロボット・ICT 活用等を調査しシンポジウム、研修センターホームページで発信した。(P33 参照)	外国人人材とあわせ、今後も調査を実施し、情報共有できるよう発信する。
18. 資格取得等助成金等の情報把握・発信	情報把握し、研修センターホームページでの発信および研修センターにチラシ等配架する。
19. 先進自治体等に学ぶシンポジウム等は実施できなかったが、福祉のしごと魅力向上・発信シンポジウム~働きやすい職場環境の整備に向けて~を開催した。	コロナ禍でもあり先進自治体のシンポジウムは実施しない。先進自治体等の情報収集に努める。区内事業所の先駆的取組みを把握し Web シンポジウム等を行う。
21. 「KAiGO PRIDE in Setagaya 写真展」「金澤翔子の世界写真展」の実施。広報誌「福祉のしごとふくしごと」で異業種からの寄稿を掲載した。	福祉のしごと魅力発信に向け、世田谷版「KAiGO PRIDE」写真を作成し、区内各所で写真展を開催する。福祉の理解促進のため、写真展を開催する。
24. 「(仮称)福祉サポーター」委嘱は実施せず	コロナ禍が終息していないため、実施しない。
25. せたがや福祉区民学会はコロナ禍により、大学での開催でなく Web 開催した。学生理事中心にワークショップを開催した。(P35 参照)	コロナ禍の状況を見ながら、今後の大会の進め方を検討する。

2 令和3年度の研修センターの主な取組み

(1) 福祉の理解促進

1) 夏休み小・中・高校生福祉体験

事業概要	次世代を担う小学3～6年生とその保護者、中学生、高校生を対象に介護施設の紹介や介護体験を行うことで、福祉の仕事について身近に感じてもらい、福祉の理解を促進することを目的に実施した。当初は研修センターで実施予定であったが、コロナ緊急事態宣言の発令により、急遽、Web会議システム(zoom)を活用し、実施した。
日程	令和3年7月31日～8月23日(7日間、14回)
開催方法	Web会議システム(zoom)
参加者	延べ125名(保護者含む) 申込者 211名
内容	(1) 「新しい介護～特別養護老人ホームの取組み」動画視聴 (2) クイズで体験「車いす・介護ベッド」 (3) 「リハ・スポーツの取組み」動画視聴 (4) クイズで体験「ボッチャ」「平等と公平のちがい」
周知方法	区内小・中学校、区内高校(8校)、図書館、児童館、まちづくりセンター等でチラシ配布。区のお知らせの掲載

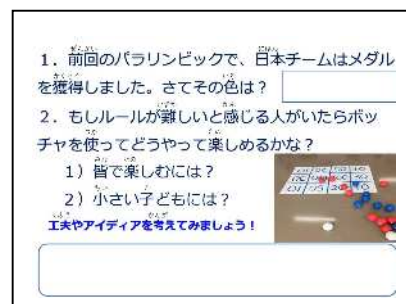
<実施方法>

・Web会議システムを活用し、車いす・介護ベッド、平等と公平の違い等を、動画視聴やクイズに参加することで、福祉についての理解を深める。211名の申込があったが、開催方法の変更により、「実際に体験したかった」等から参加者は125人となった。

テキスト

クイズで体験「車いす」

クイズで体験「平等と公平の違い」



<参加者の声>

- ・今日の説明を受けて、来年は実際に体験してみたいと思った
- ・クイズもおもしろかったし、車椅子や介護ベッドについてもよくわかった。
- ・車椅子は少しの段差でもあぶないということを学んだ。
- ・ベッドの角度を色々変えられてすごいなと思った。
- ・スポーツを通してリハビリが出来てすごい発想だと思った。
- ・ボッチャはやったことがないのですが、だれでも楽しめるスポーツだと感じたのでやれる機会があったらやってみたい。
- ・公平、平等の違いを学び、時と場合によってどちらが大切になるのかを考えた。

<今後に向けて>

- ・コロナ禍で Zoomで開催したが、参加者は Zoom に慣れており、映像やクイズ形式などで行ない、福祉の理解促進につなげることができた。
- ・「参加して良かった」「福祉について理解できた」という声から、子どもころから福祉に触れることで、福祉の理解促進につながるように継続的に行う必要がある。
- ・「実際にやってみたい。会場で参加したい。」との声も多いため、コロナ禍の状況を見ながら実体験ができるよう取り組む。
- ・学校などで車いす体験などを行う「福祉の出前入門講座」も実施しており、夏休み福祉体験とあわせて福祉の理解促進につなげることができるように取り組む。

2) せたがやシニアボランティア研修

事業概要	高齢者の社会参加、地域貢献を推進し、自らの健康づくり、介護予防に役立ててもらおうとともに、要介護・要支援者に対する、区民の主体的な地域支え合い活動を育成・支援することを目的に、せたがやシニアボランティア活動に参加するための研修を実施。研修内容は施設動画視聴、事業概要の説明。
実施回数	年 6 回（Zoom5 月 集合 7・9・11 月 動画配信 12 月・2 月）コロナ禍の為、状況に応じて開催方法を変更して実施。
会 場	世田谷区福祉人材育成・研修センター 他、区内施設
参加者	6 回 延べ 115 名

<実施方法>

- ・緊急事態宣言の発令により、5 月は急遽 Zoom に変更し実施した。7.9.11 月は集合で実施したが、定員削減により受講できない受講希望者のため、12 月に動画配信を追加実施した。2 月は「まん延防止等重点措置」発令の為、動画配信に変更して実施した。
- ・コロナ禍により、集合研修では、施設の説明は動画視聴、区職員による事業説明を行い、ボランティア活動の体験談は見合わせ、定員を減らして感染防止対策を講じ実施した。

<参加者の声>

- ・自分に出来る事があれば、社会と繋がりたいと思う。
- ・無理のない程度の活動で、社会に少しでも役立つことができるなら、やってみようとしても前向きに考えられる研修でした。
- ・オンライン研修（動画配信）は、自分の都合の良い時間研修を受けられて良かった。

<今後に向けて>

- ・コロナ禍のため、ボランティア活動は制限されているが、今後とも感染症対策を講じ実施する。
- ・令和 4 年度は、集合研修に加え、定員にとらわれず、多くの方に受講していただけるように動画視聴による研修を 2 回開催する。
- ・実際に活動している方の話を聞きたいという声が多いため、令和 4 年度は、実際にボランティア活動をしている方にインタビューを実施、録画したものを研修に取り入れる。

3) 手話カフェ

事業概要	手話を通して、福祉の理解促進を図る。気軽に参加できるようプラザ内カフェで実施している。感染防止対策のため、飲食は中止している。 保健医療福祉総合プラザの運営管理者協力事業
実施回数	月1回(4・10・11・12・1月)(5・6・7・8・9・2・3月コロナ禍の為中止)
定員	各回20名
周知方法	区の掲示板(プラザ近隣の掲示板)、区役所等

<実施方法>

- ・聴覚障害者協会の方を講師に迎え、東京都発行の「話そう 手のことば おもてなしの手話BOOK」をテキストに、手話の初めの一步を気軽に交流を深め、楽しみながら学ぶ。手話を通し福祉の理解促進を図る。
- ・講演後には、お茶とお菓子で交流を図るが、令和3年1月の緊急事態宣言以降、感染防止対策の観点から飲食は中止している。
- ・さらに学びたい方には区の手話通訳講習会を紹介するが、コロナ禍で中止となっている。



<参加者の声>

- ・初めて手話を学んだ。実際に体験してみたら、非常に楽しかった。
- ・同時通訳もスムーズでわかりやすく、とても勉強になった。
- ・明るい雰囲気の中で、初めてでも楽しく学べると感じた。
- ・簡単な単語だけでも覚えた手話を使って、仕事に活かせたらと思う。
- ・「次回も参加する」と、次回の申し込みをして帰る方が多い。

<今後に向けて>

- ・当事者である聴覚障害者協会の講師が手話だけでなく、「福祉のこころ」について、丁寧に教えてくれるので、参加者も福祉の理解が進んでいる。継続して実施し、手話を通して福祉の理解促進に取り組む。

4) 写真展

① 「KAiGO PRiDE in Setagaya」 写真展

事業概要	日々介護の仕事に取り組んでいる介護職への敬意と感謝を表し、介護職員の介護の仕事への熱い思いや魅力をポートレートとメッセージをとおして発信する写真展。 保健医療福祉総合プラザの運営管理者協力事業
実施回数	令和3年9月6日～10月6日
会場	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階 ふれあいカフェ うめとぴあ
周知方法	ちらし・ホームページなど

<開催風景>



<来場者の声>

- ・ 写し出された内面と掲げられたメッセージとの見事なマッチングに魅せられました。
- ・ 手をつなぐ“あー安心する”いいですねえ。介護職の方がそっと手をつないで相手は安心する様子、目に浮かぶようです。いつか世田谷バージョンをやりたいですね。
- ・ 介護職の方の、やりがい、思いやり、利用者さんとの信頼関係など色々なことを知ったとともに、本当に介護職についている方を尊敬します。素晴らしい職につかれてる方々の自信を持ち笑顔の写真とても良かったです。
- ・ 介護職はとても重要なお仕事です。大変できついこともあるお仕事だと想像致しますが、一緒に添えられた言葉にとっても感動しました。
- ・ 介護は深い知識や経験、健全な精神が必要で、簡単に誰にでも出来るわけではないので、このようにイメージを変えていくことは重要だと感じました。
- ・ 介護と写真展、クオリティブと捉える新しい企画は素晴らしいと思いました。介護職員のメッセージが添えてあり感動しました。是非世田谷区内で介護・福祉に従事している方々の写真展を期待します。
- ・ 写真展を見て介護に携わる方々の気持ち、心の充実、人生観の変化などを read するとき、こんなに人に気づかせ、考えさせ、変える仕事なんだと思いました。これからの仕事のひとつに考えたいと思いました。

<今後に向けて>

- ・ 世田谷区内の介護サービス従事者をポートレートモデルに「KAiGO PRiDE@Setagaya」を作成し、トークセッションと写真展を区内各所で開催して、「福祉のしごとの魅力」を発信していく。

②カメラマン内田雅子写真展「金澤翔子の世界」

事業概要	地域で一人暮らしをするダウン症の書家、金澤翔子さんを撮り続けているカメラマン内田雅子の写真展を通し、福祉の理解を深める。 保健医療福祉総合プラザの運営管理者協力事業
実施回数	令和3年12月1日～24日
会場	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階 ふれあいカフェ うめとぴあ
周知方法	区報、ちらし・ホームページなど

<開催風景>



<来場者の声>

- ・これから初めて福祉の仕事をしてみようと思っています。今日は良いきっかけになりました。
- ・障害のある方に心のどこかで「かわいそう」と思ってしまっていたのですが、今回の写真展を見て、障害の方に対するイメージがいい意味で変わりました。
- ・笑顔が素敵です。力強い筆の運びに元気をもらいます。こうした展示会を通して障害理解が一層広がることを祈ります。
- ・どの写真も素敵なものばかりでした。翔子さんの輝く笑顔がずっと見ていたくなるような、あたたかさを感じました。私の子もダウン症です。希望をいただいています。
- ・金澤翔子さんのパワーが内田さんを通して伝わってくることから、開催中は世田谷区保健医療福祉総合プラザが、梅丘のパワースポットになっていたと感じました。

<今後に向けて>

- ・福祉の理解を進めるため、保健医療福祉総合プラザの運営管理者と協力し、写真展等を企画実施していく。

(2) 福祉人材の確保・育成・定着支援

1) 基礎的な資格取得・学びの場

介護や介護の仕事が未経験で、新たに介護の仕事を目指す方が不安なく仕事ができるように、介護に関する基本的な知識や技術を学ぶための研修、資格取得のための研修として次の研修を実施している。

研修名		内 容	
①介護に関する入門的研修	対 象	介護の仕事に関心のある区民	
	日 程	9月8日～10月6日、5日間、21時間	
	方 法	講義・演習：オンライン研修	
	修了者/受講者	34名/37名（32歳～79歳 平均年齢56.8歳）	
②介護職員初任者研修	対 象	介護の仕事に従事する、または希望する方。家族等のために介護の知識や技術を学びたい方	
	日 程	第1回 5月20日～7月12日 第2回 9月14日～11月9日 22日間、130時間	
	方 法	講義：オンライン研修 演習：研修センター（介護実習室）での集合研修	
	修了者	①24名②14名（27歳～79歳 平均年齢53.3歳）	
③同行援護従業者養成研修	一般課程	対 象	区内で同行援護サービスに従事する意思のある方
		日 程	11月15日～17日 3日間、21時間
		方 法	講義・演習：研修センターでの集合研修
		修了者/受講者	17名/17名（43歳～72歳 平均年齢54.3歳）
	応用課程	対 象	同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した方
		日 程	10月13日、14日 2日間、12時間
		方 法	講義・演習：研修センターでの集合研修及び公共交通機関・公共施設を使った屋外演習
		修了者/受講者	13名/13名（36歳～71歳 平均年齢56.4歳）

<実施方法>

①介護に関する入門的研修

- ・新型コロナウイルス感染症予防の観点から、Web会議システム（Zoom）で実施した。受講環境がない方（7名）は、研修センターで受講した。
- ・福祉を理解する初めの一步となり、オンライン研修でも受講生同士の横のつながりが生まれた。

②介護職員初任者研修

- ・第1回は対面形式により実施する予定で募集を行ったが、緊急事態宣言発令のため講義については急遽 Web会議システムを使用する方式に変更した。急な変更であったため、受講者には変更について丁寧に説明を行い、希望する全ての受講者に Web会議システムへの「接続テスト」と「初めてレッスン」を無料で行った。
- ・第2回は実施方法を検討し、講義についてはオンライン会議システムを使用した。

演習科目は、指定権者である東京都の規定上、オンラインでの実施が認められていないため、感染防止策を講じ、研修センターで実施し受講生同士の横のつながりも生まれた。

③同行援護従業者養成研修

- ・同行援護従業者養成研修について東京都は、オンラインでの実施を認めていないため、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言の延長に伴い、5月に予定していた一般課程を11月に延期した。
- ・一般課程が延期になったことに伴い応用課程も延期を決定したが、会場確保の都合上、10月に実施となった。

<参加者の声>

①介護に関する入門的研修

- ・修了者5名が次のステップに向けて研修受講や資格取得を考え、2名が福祉の仕事に従事している。
- ・ケアサポーターとしてデイサービスに週2回、お世話になっているが、受講してこれまで気付かなかったことを学ぶことができた。
- ・福祉や介護の知識を得たことにより、親の介護への不安が軽減され、多角的視点から考えることができるようになった。
- ・急に家族介護が必要になり、研修が大変役立った。さらに研修を受けて、学んだ事の実習をしたいと思った。費用がかからずオンライン受講できたのが特に良かった。
- ・デイホームでボランティアをしている。遠い将来介護が必要と思っていたが、特にベットからの移動や入浴介助等々教えていただき有難かった。研修でお友達になった方が時々電話をかけ元気づけてくれる。

②介護職員初任者研修

- ・修了者の26名が福祉の仕事に従事している。そのうち9名は受講開始時に福祉の仕事に従事していたが、資格を取ってステップアップができた。
- ・福祉の仕事をするにあたり、知識や技術を習得や資格を得ることの必要性があり、働きながら資格取得を目指す方も多い。
- ・初めての遠隔での講義だったが、特に問題なくテキストと資料を読むことでよく理解できた。DVDを見たり、パワーポイント等、視覚的にも理解しやすいように工夫されていたのでスムーズに学ぶことができた。
- ・最初は家族介護のためにと受講したが、今はそれを活かし仕事にしたいと、大きく気持ちが変わった。仕事を通して介護職というものを周りの人たちへも発信できたらいいと思う。
- ・実務者研修を受講したい。

③同行援護従業者養成研修

- ・一般課程修了者の5名・応用課程修了者3名が同行援護に従事している。
- ・目が見えない、あるいはほとんど見えないということ。当事者役で歩いてみて、とても大変なことなのだと気づいた。(一般課程)
- ・ガイドは簡単な仕事ではなく、責任感、倫理感がかなり必要であると感じた。(一般課程)
- ・実際の交通機関を使っただけの訓練は、何よりの体験だった。各先生の的確な言葉がけに納得した。(応用課程)

<今後に向けて>

- ・ 入門的研修、介護職員初任者研修は、感染予防の観点から可能な部分については、動画配信等、Web の活用を取り入れる。
- ・ 同行援護は、確実に知識・技術の習得ができるよう、感染予防と安全に配慮しながら、講義・演習を準備する。
- ・ 演習等については、感染防止対策を講じて研修センターで実施していく。
- ・ 修了者に対して、次のステップへのきっかけや安心につながるよう、継続的な情報提供などのサポートにより、就労・定着支援を図る必要があると感じた。
研修受講により、福祉の理解促進や、知識や技術の習得で自信がもて、就労へつながるきっかけともなることから、これらの研修を継続して実施していく。

2) 福祉サービスの担い手の発掘・就労支援

事業概要	福祉人材を総合的に確保・育成するため、ハローワークや東京都社会福祉協議会、産業振興公社等関係機関と連携し、①せたがや福祉のしごと入門講座、面接・相談会、②せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会、③訪問看護の就労支援講座、④訪問看護の職場体験を実施している。
対 象	①②これから福祉の仕事に就きたいと考えている方 福祉の仕事に関心のある方 ③④看護師等の資格保有者
そ の 他	①～④は、雇用保険求職活動の実績対象

<実施方法と実績>

①せたがや福祉のしごと入門講座、面接・相談会

- ・ 令和3年度は、全回 Web 活用により新型コロナウイルス感染リスクを避け実施した。
- ・ 福祉のしごとや資格等に関する説明、介護職員等の体験談を語る座談会動画、事業所作成の1分間 PR 動画を視聴してもらった。終了後、研修センターホームページで約1か月程度公開した。
- ・ 令和3年度の3、4回目は参加者も Zoom 参加と会場参加のハイブリッドで実施した。参加者にはハローワークの求人票を提供した。
- ・ イベントは、緊急事態宣言のため日程を変更して実施。また、その影響で世田谷区内特別養護老人ホーム施設長会のイベントとの共同開催が見送りとなった。

	実施回数 (回)※	実施方法	参加企業 (所)	参加者数(イベント参加者数再掲) (人)	入門講座 参加数(人)	面接者数 (人)
令和3年度	4	Web/会場	51	118 (13)	118	—
令和2年度	4	Web/会場	66	239 (119)	170	—
令和元年度	4	会場	42	294 (95)	125	180
平成30年度	5	会場	37	348 (176)	112	168
平成29年度	5	会場	45	381 (143)	130	218

※実施回数のうち1回はイベント

()内はイベント参加者数再掲

②せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会

- ・ 従来は区内介護施設等をバスで5施設程度訪問していたが、令和3年度も引き続きコロナ

禍のため、全 5 回施設の紹介動画の上映と各施設を Zoom でつなぎ、施設職員に直接質問に回答してもらった。

- ・開催後動画を研修センターホームページで一定期間公開した。会場での参加を希望する声が多かったため、4 回目を除き、Zoom 参加と会場参加のハイブリッドで実施した。
- ・5 回目からは、Zoom 参加者はカメラをオンにして参加してもらった結果、参加者の表情や様子がよくわかり、参加事業者も話しやすく、雰囲気も和やかに進んだ。

	実施回数 (回)	実施方法	参加企業 (所)	参加者数 (人)	ハローワーク 登録者数 (人)	就職者数 (人)
令和 3 年度	5	Web/会場	20	70	-	-
令和 2 年度	4	Web/会場	17	44	-	-
令和元年度	6※	バス見学会	26	66	51	17
平成 30 年度	4	バス見学会	20	39	31	13
平成 29 年度	4	バス見学会	20	54	45	14

※1 回は午前午後 2 回実施

③ 訪問看護の就労支援講座

訪問看護について、仕事の内容や魅力を伝えるとともに、現役の訪問看護師との交流を通して、就労を支援する。

	実施回数	参加者数
令和 3 年度	3	62
令和 2 年度	3	59
令和元年度	3	27
平成 30 年度	3	33
平成 29 年度	3	37

④ 訪問看護職場体験

訪問看護ステーションの看護師と一緒に訪問看護の仕事を経験、現役の看護師に直接話を聞くことで、不安や疑問等を軽減し、就労を支援する。

	体験回数	延回数
令和 3 年度	コロナ禍のため未実施	
令和 2 年度	コロナ禍のため未実施	
令和元年度	8	10
平成 30 年度	6	7
平成 29 年度	6	7

<参加者の声>

① せたがや福祉のしごと入門講座、面接・相談会

- ・会場が遠くても自宅からでも気軽に参加できるので、オンラインの開催もよいと感じた。
- ・入門講座や座談会など、事前に整理された内容を聴くことができ、効率よく参加できた。
- ・1 分間 PR 動画では、動画での案内とリアルタイムのお話が伺えて、見やすかった。
- ・質疑応答の時間が多く取られていたので、事業所の様子がよく分かった。
- ・中止ではなく Zoom を活用しての開催されたことが、とても有難かった。

② せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会

- ・ハローワークとの共催で、求人票も参考にしながら参加ができ、就職活動をするうえでとても参考になった。
- ・介護業界の経験がないので、動画の視聴や職員の方のお話を聴いたことで、さらにイメージすることができた。
- ・4 つの異なる施設を比較することができ、施設の環境や雰囲気を知ることができた。
- ・Zoom で参加したが、終始和やかな雰囲気が進み、とてもよかった。
- ・質疑応答が活発で、予想していたよりも詳細に知ることができた。

③訪問看護の就労支援講座

- ・訪問看護師に必要なこと、アセスメント能力を高めることが大切だと気づいた。
- ・コロナ感染者の自宅療養の看護の状況や、コロナ禍における対応や工夫を知ることができて、とても学びになった。
- ・訪問自体は1人だが、皆で協力しながら働き、不安や疑問を解消しながらすすめることで、長く勤められるのだと感じた。
- ・子育て中の勤務に対する不安が解消された。
- ・訪問看護をする中で特に印象に残った事例等のお話を伺い、現場での実際の働き方をイメージすることができました。
- ・技術面等で不安があったが、訪問看護ステーションはわからないことが聞ける環境なのだと感じて安心した。

①～③共通

- ・質問させていただき丁寧に答えていただくことができてよかったです。
- ・その場で質問しにくかった。
- ・実際に働いている方からの話を伺える場がまたあるといいと思います。
- ・当事者からの生の声を聞いて気持ちの変化等理解ができました。
- ・オンラインだと、他受講者とのやりとりがなく、雰囲気わからない。
- ・オンラインで難しいところはありましたが、会場までの往復時間が短縮できて、研修に参加できるのはとてもいいと思います。
- ・時間を有効に使える、会場に行く必要がない点は良かった。

<今後に向けて>

- ・事業所紹介の動画作成が負担になる事業所があるため、動画の受け渡し、編集の補助、撮影方法のアドバイスなど、引き続き支援策を継続していく。
- ・Zoomのカメラをオンを前提に進行することで、参加者、事業者の交流の場としての機能をさらに高め、質疑応答をとおした交流が持てるように工夫する。
- ・潜在看護師へのアプローチについて、周知方法を工夫し、より多く参加してもらえる方法を検討していく。

3) 福祉人材の定着支援

福祉のしごと 相談	こころの相談（面談）、メール相談、電話や研修等を通じた相談を実施 【相談件数】 ・こころの相談（面談） 2件 ・メール相談 2件 ・電話、研修を通じた相談 22件
研修室の貸出	区内福祉サービス事業所等が実施する研修などのために貸出 今年度団体登録 10
図書の貸出	区内福祉サービス事業所等に参考資料として、研修センター図書の閲覧・貸出を行う
世田谷区介護 サービスネット ワーク事務局	研修グループ、通所連絡会、訪問介護連絡会、福祉用具連絡会、地域部会それぞれでの活動を事務局として支援をしているが、今年度は新型コロナウイルス感染拡大を受け、すべての活動は中止となった。

<今後の取組み>

- ・いずれの事業も、まだ十分に知られていないため、より一層の周知に努める。
- ・相談者がわかりやすいように、福祉のしごと相談は、福祉のしごとに関心をもつ方が、仕事内容・働き方、資格取得等について相談できる「福祉のしごと はじめて相談」と悩みや介護技術、職場の人間関係等について相談できる「福祉のしごと 悩み相談」として周知を図る。
- ・研修室はワクチン接種会場になっているため、介護実習室等、限定的な貸出しとなった。

福祉のしごと相談



図書貸出



4) 世田谷区介護人材対策推進協議会

<p>目 的</p>	<p>区内介護サービス事業者と関係機関が一体となり、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介護人材不足解消を図る。</p>
<p>進め方</p>	<p>全体会：年2回 部会：「入所系」「在宅系」各2回 現状把握し課題を確認して、課題解決に向け 新たな取組みの検討を行い、実施可能なものから実行する。介護人材対策の好事例を収集し発信する。</p>
<p>スケジュール</p>	<p>令和3年6月検討を開始し、年度末に令和3年度のまとめを行う。</p>
<p>検討内容</p>	<p>(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。 詳細は世田谷区介護人材対策推進協議会報告書参照 (研修センターホームページ【調査・研究報告】)</p>
<p>新たな取組み</p>	<p>・介護の基礎を学ぶ「介護の基礎研修」動画配信 令和4年1月スタート ・「特養ホーム、ホームヘルプ等紹介」動画配信 令和3年12月スタート ・「研修センターTwitter」 令和4年2月スタート</p>

(3) サービスの質の向上

令和3年度は、「ヤングケアラー支援研修」「事例 MANGA 方式を活用した高齢者虐待対応研修」「ひととき保育者バンク登録者研修」など、新たに3本の新規研修を加え、福祉事業所のサービスの質の向上に取り組んだ。

新型コロナウイルスの感染拡大に加え、研修センターの研修室がワクチン接種会場として使用されることとなったため、引き続き安全な手法として Web 中心での研修実施を継続した。

年間研修数	100 本	集合研修 2 本 Web 研修 98 本 (内訳: 動画視聴 56 本 Zoom 29 本 Zoom+動画視聴 13 本)	
年間受講者数※	5,071 人 / 令和2年度 4,277 人		
動画視聴 受講者数※	3,564 人 / 平均 63.6 人		
Zoom 受講者数※	809 人 / 平均 28 人		
Zoom+動画視聴 受講者数※	669 人 / 平均 51.5 人	集合研修 受講者数※	29 人 / 平均 14.5 人

※令和4年3月31日 現在

<実施方法>

- ・ Web 研修を導入し、非常に多くの方の受講につながった。
- ・ 動画視聴による研修が中心であったが、一つの研修項目の中で Zoom と動画視聴を組み合わせた研修パターンも増やすことで、より確実な学びに繋がった。
- ・ 視聴期間が長く、ホームページ上で自由に視聴可能な公開講座の本数を増やし、多くの方に受講の機会を提供した。
- ・ 引き続き「Zoom はじめてレッスン」を継続することで、スムーズな研修受講につなげることができた。

(詳細は P45)

<受講者の属性>

- ・ 種別では、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの順で多く、業種別では、介護支援専門員、管理者の順が多かった。
- ・ 障害分野の職員の受講も増え、年間受講者数のうち 10%以上を障害分野の事業所が占めていた。

	事業種別	人数	全体の割合(%)
1	居宅介護事業所	2,188	43.1
2	地域包括支援センター	593	11.7
3	訪問介護	555	10.9
4	通所介護	127	2.5

	職種別	人数	全体の割合(%)
1	介護支援専門員	1,833	36.1
2	管理者	540	10.6
3	介護職	473	9.3
4	サービス提供責任者	213	4.2

<Web 研修により受講者が多かった研修>

研修名	申込者	アンケート回答人数※ (前年度受講者人数)	視聴回数	平均 視聴回数	昨年度比 (%)
人権の理解「職員の虐待防止と 職員のハラスメント防止」	279	270 (172)	1,088	4.03	157
メンタルヘルス「グリーフサポート に関する基礎知識」	260	168 (—)	665	3.96	—
認知症ケア研修「医学的視点からの 理解と支援」	243	151 (133)	726	4.81	114
人権の理解 「セクシャルマイノリティの理解」	184	148 (—)	405	2.74	—
障害福祉の理解 「障害福祉の制度概論」	206	145 (131)	829	5.72	111

※アンケート回答数を受講者数とする

<受講者の声> アンケートより抜粋

Web 研修のメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・対面による臨場感はないが、時間を気にせず、自宅でも視聴できるので助かる。 ・zoom のようなライブ配信では帰宅して参加するのに時間的余裕がないため、動画視聴はありがたい。今後も多くして欲しい。 ・24 時間視聴可能は、子育て中の者としては非常に助かる。また聞き逃したところを巻き戻せるのも利点である。

Zoom 研修のメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・時間を有効活用できる。また蜜にならずに安心して研修に参加できる。 ・会場研修よりもスライドをはっきりと確認することができる。 ・声が聞きやすく、集中しやすい。

<今後の取組み>

- ・研修センター、受講者、研修講師ともに Web 研修の習熟を図り、ネット環境を整えていけるよう働きかけていく。
- ・講義形式の研修は引き続き Web 研修を中心とし、グループワークや実技研修は感染症の状況をみながら集合形式を安全に実施していく。
- ・Web 研修と集合研修を併用し、効率的・効果的な研修を進めていく。
- ・より多くの受講者が効果的に学べるよう、Web 研修の受講方法や Web 環境が整わない方には、研修センターでの受講等の周知を図る。
- ・誰でも視聴できる、視聴期間の長い公開講座の拡充を図る。

(4) 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

タイトル	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～
事業概要	少子高齢社会の進展やコロナ禍により、福祉人材不足が深刻になる中、福祉事業所でも介護ロボット等の活用が進んできている。区内福祉事業所調査結果や事業所の先駆的な取組み報告から、働きやすい職場環境について、情報を共有しともに考えるきっかけとする。
開催方法	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。
開催日	ライブ開催：令和4年3月23日 録画配信：令和4年4月1日～4月28日
内容	①講演「これからの福祉事業所に求められること」及び進行 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 ②報告1「世田谷区福祉事業所調査結果から見える現状と課題」 瓜生 律子（世田谷区福祉人材育成・研修センター長） 報告2「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） 報告3「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） 報告4「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） 報告5「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）
対象	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



<登壇者>



<基調講演>



<会場風景>

①意見交換

○今年度の「福祉事業所調査」の特徴は？

➡コロナ禍により、事業所の様々な取組みに変化が見られ、特にオンライン会議システムの導入が進んだ。特養ホームにおいては、外国人人材が特別な存在でなくなっていると感じた。

○デジタル機器導入による業務改善モデル事業から得られたことは？

➡職場の課題を客観視ができたことは大きい。補助金活用はタイトな日程で導入ありきになり、結果、十分に活用できず失敗を繰り返すことになるので、日頃から備える必要があると思う。

○腰痛は我国の介護の大きな問題点。改善策に否定的な考えを変えたことができた原動力は？

➡主体的に取り組むため、委員を選出→先駆的に取り組む施設の見学→研修につないで、必要性の認識し、施設内の資格制度も職員の励みになっている。広がり職員を守る循環となる。

○外国人人材が増えるにしたがって法人としてのメリットは？

→今では特別な存在ではなくなり、外国人が日本の介護の素晴らしさを発信してくれ、人材確保にもつながり、誰でもが働きやすい環境づくりにつながると思う。

○定期的な職員面談で定着支援につながっているが、経営者の負担は？

→面談に追われるところもあるが、直属の上司でないからこそ、相談しやすい環境ができ、定着に繋がっている。小規模事業所では法人間の連携などにより取組めればと思う。

②参加者の声（アンケートから）

- ・ITの導入には、事前にプロジェクトチームを作って望むと導入がスムーズだと思った。外部サポートの必要性もあると思う。
- ・法人独自の検定制度導入で新しい取組みを根付かせることも大事と思った。
- ・外国人採用にインターネットの横のつながりが応募につながる。
- ・直属の上司以外に第三者が面談することで離職率を低下させることができると思った。
- ・「人でなければできない仕事」と「専門性の高い仕事」をしっかりと確認し、仕事への「誇りや意欲」が大切なことを再確認した。
- ・介護保険制度の取組みが進んでいるので、他の制度への水平展開を考える良いきっかけになりました。

2) 世田谷区の福祉人材広報誌「福祉のしごと ふくしごと」作成・発行

目 的	これから仕事をしようとしている方などにむけ、福祉の仕事は人間の尊厳にかかわる、知識・技術に基づいた専門性のある魅力的な仕事であることを伝える。
対 象	これから仕事をしようとしている方、福祉の仕事を考えている方 (若者、子育てを終えた方、定年退職した方 など)
内 容	タイトル「みんなで創る 福祉のしごと」 1. 事業所職員による座談会「福祉のしごとの魅力」 やりがい、魅力ある職場とは～運営・管理者の視点から 2. データでみる世田谷：世田谷区の人口概要／介護ロボット・外国人人材調査結果／新型コロナウイルス感染症の福利事業所調査結果 3. 有識者からのメッセージ：鎌田實さん(医師・作家) 4. 若者の声：ZOOM 対談 夏休み小・中・高校生福祉体験 5. 異業種から見た福祉の仕事：くさか里樹さん(漫画家)
配 布 先	ハローワーク、社会福祉協議会、ボランティアセンター、らぶらす、お仕事カフェ、青少年センター、若者サポートステーション、シルバー人材センター、図書館、研修センター、せたがや福祉区民学会など ※研修センターHPに掲載
作成部数	3,000部

<今後の取組み>

- ・今後も福祉の仕事の魅力向上発信の効果的なツールとして、継続的に発行していく。
- ・座談会により、働きやすい職場づくりに必要な要素を共有することができた。
- ・イベント等にて配布をし、広く周知を図る。

(5) せたがや福社区民学会

事業概要	身近な地域で日頃の実践を発表し、情報交換を通してお互いの交流を深めあい、区民福祉を向上することを目的に、世田谷区内の福祉系8大学、福祉施設や事業所で働き、学び、研究する者と区民、行政で構成されます。年1回大会を開催し、福祉活動や研究成果を発表し、学びあい、区民福祉の向上を目指します。 (平成21年12月設立) 団体会員：130団体、個人会員：51名
開催方法	大会は会員大学で開催。第13回大会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためWebで開催
実績	11回の大会(平成25年度第5回大会は大雪のため中止)実績 ・事例発表数：565事例 ・参加者数：4,559名 第12回大会の延視聴回数：4,248回 ・全体会：308回 ・基調講演：248回 ・分科会：3,512回 ・大会総括：180回 第13回大会の延視聴回数：2,977回 ・全大会：182回 ・基調講演：118回 ・分科会：2,452回 ・大会総括：108回 ・ワークショップ：117回 Zoom参加者数：51名

<実施方法>

- ・13回大会はWebで開催し、要旨と動画を提出してもらい、49事例の発表があった。大会初日には、Zoomを活用し学生理事・学生実行委員を中心に「希望をもって暮らしつづけられるまちとは」をテーマにワークショップを開催し、会員相互の交流が図れた。
- ・要旨と助言者の助言を1冊の発表事例集としてまとめ、会員に送付するとともに、発表事例集と動画を研修センターホームページで誰でもが視聴できるようにし、多くの方の視聴があった。
- ・視聴者等から寄せられた質問・意見・感想をまとめ、研修センターホームページに掲載するとともに、会員に送付する。

<参加者の声>

- ・誰もがより良く生きられる社会をつくるには、福祉分野を超えた多様な人々の協働が大切だと思う。学生時代からつながることで、よりクリエイティブな取組につながる可能性が期待でき、せたがや福社区民学会は、そのような多様性をつなぐ場であることを再確認できた。
- ・福祉を学ぶ学生の頼もしい姿にとても感動し、世田谷の福祉の明るい未来を感じることが出来、とても有意義なワークショップだった。
- ・コロナ禍でも様々な取り組みを行い、着実に魅力発信につながっている。
- ・一つひとつの取り組みが確実にケアの質を高めること、介護職の力量を高めることにつながることを確認した。

<今後の取組み>

- ・多くの方に参加いただき、世田谷の福祉の向上につながる。活動を知ってもらうため更に周知に努め、会員と発表者、参加者を更に増やすよう取組む。

- ・コロナ禍終息までは Web 開催となるが、コロナ禍終息後は Web 開催と会場での交流など、両方の良さを生かした開催方法を検討する。
- ・第 14 回大会は、令和 4 年 12 月駒澤大学で開催を予定している。

せたがや福祉区民学会

学びあい、広げよう せたがや福祉の輪
「希望へつながる 新たな一歩」

第 13 回大会のご案内

※新型コロナウイルス感染防止を踏まえ、Zoom等を活用し開催します。

公開期間 令和 4 年 2 月 19 日 (土) ~ 令和 4 年 3 月 18 日 (金)

基調講演 長谷川 幹 氏 (三軒茶屋内科リハビリテーションクリニック院長)
(せたがや福祉区民学会会長)

申込制 「高齢者も障害のある人も“支援と環境”で変わる!!」
ワークショップ 「希望をもって暮らしていけるまちとは」(Zoom 開催)

参加方法 発表事例集閲覧、動画視聴、アンケート提出
<https://www.setagaya-jinzai.jp/society>



Zoom クシヨツプ外席 100 名
 ◎申込み: 世田谷区福祉人材育成・研修センター
 研修センターホームページ
 ◎締切: 2 月 12 日

Web ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画

配信 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画

Web配信 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画
 ◎発表事例集・動画

事務局 世田谷区福祉人材育成・研修センター
 TEL: 03-6379-4280
 FAX: 03-6379-4281
<https://www.setagaya-jinzai.jp>

主催: せたがや福祉区民学会
協力: 社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団
後援: 世田谷区
 社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会

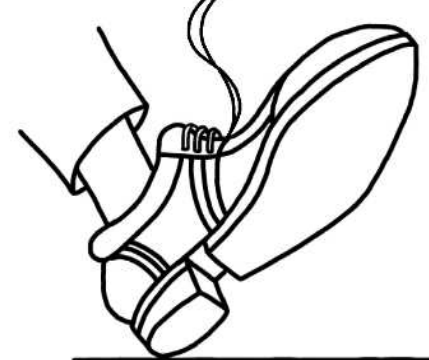
第 13 回大会

せたがや福祉区民学会

学びあい 広げよう せたがや福祉の輪

「希望へつながる 新たな一歩」

発表事例集



日時 令和 4 年 2 月 19 日 (土) ~ 3 月 18 日 (金)

せたがや福祉区民学会 大会報告集 バックナンバー (第 1 回~第 13 回)
<https://www.setagaya-jinzai.jp/society/download>

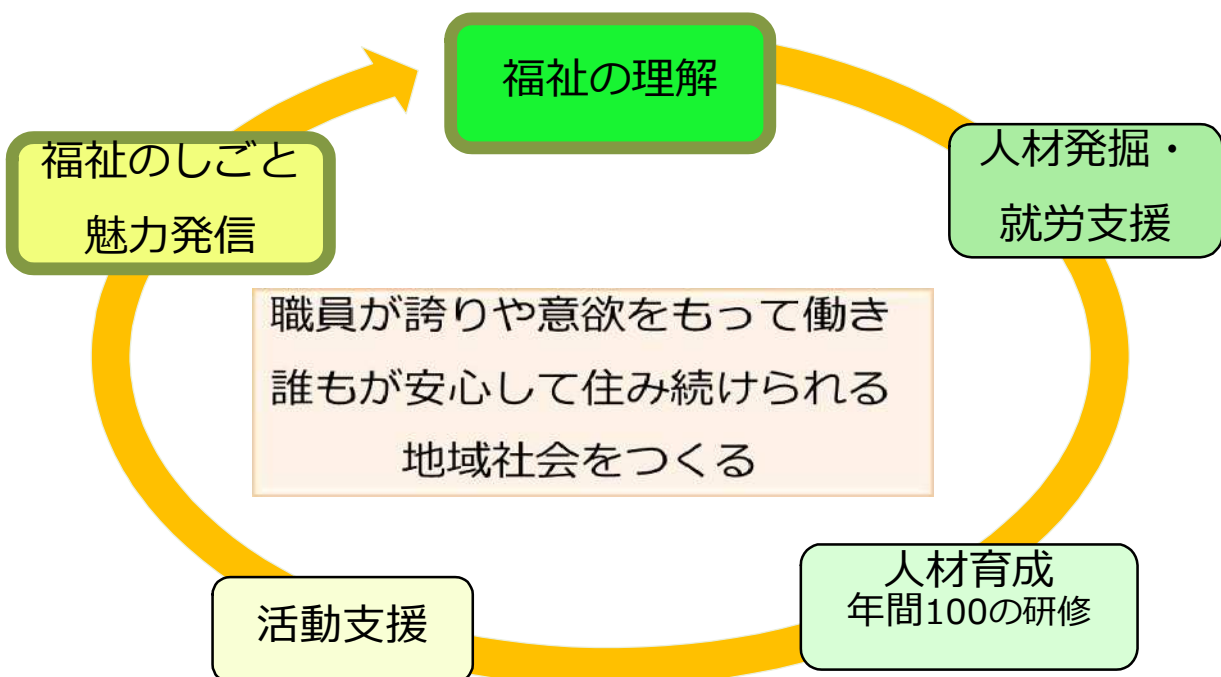
IV 令和4年度以降の研修センターの取組み

1 取組み課題と今後の方針

- ・ 各世代に向けて、福祉の魅力を発信することで、福祉の理解促進を図る。
- ・ 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。
- ・ 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、福祉の仕事の魅力を可視化し発信していく。
- ・ 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支援を充実していく。
- ・ 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、調査・研究事業に取り組む、情報発信に努める。
- ・ サービスの質を高め、福祉の仕事の社会的地位向上に取り組む。



福祉の理解促進を図り、サービスの質の向上のため、研修を充実し、介護従事者の社会的地位向上に取り組む。



2 研修センターの今後の取組み

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

	項 目
福祉の理解	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子ども世代への理解促進、職業選択の一つとしての福祉職場体験の実施（夏休み小・中・高校福祉体験、小・中学校等への福祉の出前入門講座） ○ 写真展等の実施による地域等への理解促進 ○ 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、研修の実施（介護の基礎研修、介護に関する入門的研修） ○ 区民等への福祉の理解促進（せたがやシニアボランティア研修、手話カフェ） 等
人材確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護未経験者に対する資格取得支援（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講座の実施（介護福祉士受験対策講座） ○ 東京都福祉人材センター、ハローワーク、福祉専門学校や大学との連携により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 ○ 外国人人材の状況把握・発信や支援策の検討 等
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ○ 医療・福祉連携強化のための研修（医療・福祉連携研修） ○ リスク管理など労働環境整備に向けた研修（人材確保・人事管理セミナー） ○ 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） ○ 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） ○ 地域包括ケアシステムに資する人材育成（地域包括支援センター職員研修、対人援助技術研修） ○ 介護技術や知識を持った専門性の高い従事者の育成（専門性向上研修） 等
定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 福祉の仕事の相談、従事者の不安や悩み等、相談や情報提供 ○ 福祉事業所の介護ロボット、ICT 活用等の取組み状況や課題等の把握・発信 ○ 資格取得や就労に向けた貸付制度や助成金等の活用のための情報把握・発信（ホームページ） 等
魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所の好事例等の情報を収集し、発信する。（情報収集、シンポジウム） ○ 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、作成した動画のYouTube 配信、Twitter、パンフレットや広報誌作成・配付） ○ 異業種とのコラボレーションによる福祉の仕事の魅力発信（KAiGO PRiDE 写真展、広報誌発行） ○ 事業者参加による座談会の実施（シンポジウム） ○ 学識経験者・異業種によるメッセージ、福祉を学ぶ学生の声等を広く発信する（広報誌） ○ 大学・区民・事業者・行政の実践発表・交流（せたがや福社区民学会） 等

資料

1 都内地域型研修機関

名称等	主な事業	特徴的な取組み
東京都福祉人材センター 設立：1991年（平成3年） 運営：東京都社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の紹介／研修／福祉の仕事に関する悩みの相談 ・小学生・中学生・高校生（教員・保護者）向けの研修 ・施設・事業者への支援／都内の福祉職場で働く人への支援 ・学校のキャリア支援担当へ支援／セミナー講師の派遣 ・就活通信の発行 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉学習・キャリア教育用DVD「変わりゆく福祉職場の“今”」 ・福祉職場の“今”を、様々な疑問から動画で紹介
千代田区かがやきプラザ研修センター 設立：2016年（平成28年） 運営：千代田区社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの養成・家族介護者向け等研修 ・介護・福祉・医療職従事者向け研修 ・介護・福祉資格取得支援 ・介護人材の育成と就職・復職支援 ・医療と介護の連携 ・介護カウンセリング事業 	<ul style="list-style-type: none"> ・区独自の介護資格受講費助成
品川区介護福祉専門学校 設立：1995年（平成7年） 運営：品川区社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉学科（介護福祉士養成コース、通学制） ・社会福祉士養成コース（通信制） ・実務者研修コース（通信制） ・地域の福祉サービス従事者に向けた研修、「品川福祉カレッジ」の運営 	<ul style="list-style-type: none"> ・区と社協のタイアップによる介護福祉士養成校開設 ・養成校卒業後も区との連携による研修を通して福祉人材のキャリアをバックアップ ・授業料を借り受けできる修学資金貸付制度（継続的な介護職従事者で免除）、社会福祉法人との連携による福祉人材ファンドからの貸し付けあり
練馬介護人材育成・研修センター 設立：2009年（平成21年） 運営：練馬区社会福祉事業団	<ul style="list-style-type: none"> ・登録している練馬区内の介護サービス事業所で働く職員を対象に、無料の研修を年間100回以上提供 ・ケアマネジャー、介護福祉士の資格取得支援講座 ・地域に密着した情報交換の場の提供 ・ストレス対策やセルフケア講座 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所からのリクエストに応じた研修

名称等	主な事業	特徴的な取組み
練馬障害福祉人材育成・研修センター 受託：2013年（平成25年） 運営：練馬区社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学習支援／知識や技術等の基礎研修・階層別研修・啓発研修／情報支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連携支援：利用者支援に関する情報を共有し、情報交換等により事業者同士が連携できる環境づくり
調布市福祉人材育成センター 設立：2015年（平成27年） 運営：調布市社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉人材の養成の研修・情報提供 ・ 就職相談会による人材の掘り起こし ・ 専門性の向上の研修 ・ 市民参入に向けた普及啓発 ・ 事業所あるいは職員間のネットワーク形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内福祉事業所の求人情報をホームページで提供 ・ 「ちょうふ福祉実践フォーラム」開催で職員同士のネットワーク形成
武蔵野市地域包括ケアシステム人材センター 設立：2018年（平成30年） 運営：公益財団法人 武蔵野市福祉公社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材養成事業：介護職員初任者研修／武蔵野市認定ヘルパー養成研修／武蔵野市認定ヘルパーフォローアップ研修 ・ 研修・相談事業：技術研修／認知症支援研修／潜在的有資格者復帰研修／喀痰吸引等研修 ・ 事業者・団体支援事業：管理者・経営者向け研修会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修又は2級ヘルパー以上の資格を持っているが介護職に就いていない人向けに、復職のための無料相談や講義・実習を実施
町田市介護人材開発センター 設立：2012年（平成24年） 運営：一般社団法人 町田市介護サービスネットワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護サービスに従事しようとする人材の新たな発掘確保／潜在的有資格者への復職に向けた支援／市内福祉関係養成校への授業支援 ・ 高齢者福祉の仕事フェア／就職面接会 ・ スキルアップの研修 ・ 地域包括ケアネットワーク構築 ・ こころの相談・メンタルヘルス講演会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者連絡会の事務局もしている。町プロ（ケアマネタイム）、アクティブ福祉 in 町田（表彰制度）、SNS、YouTube 配信など ・ 「カフェコーナー」での情報交換

2 国・東京都等の取組み

(1) 国等の取組み

①総合的な福祉人材確保の取組み

国では、利用者本位の質の高い福祉サービスの根幹である福祉人材の総合的な確保の取組みを進めている。なお、令和3年度以降の人材確保対策では、介護職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、福祉の仕事の魅力向上の取組み、外国人材の受入れ環境整備が進められた。

図表 令和3年度以降の介護人材確保対策

項目	主な対策
介護職員の処遇改善	◎2019年10月から、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を行っているほか、2022年2月～9月まで、介護職員の収入を3%程度(月額9,000円相当)引き上げるための措置を実施 ◎2022年10月以降については臨時の介護報酬改定を実施予定
多様な人材の確保・育成	◎介護分野へのアクティブ・シニア等の参入を促すための「入門的研修」の普及や、介護福祉士資格の取得を目指す留学生など外国人材の受入等、多様な人材の参入促進
離職防止・定着促進・生産性向上	◎介護ロボット・ICT等のテクノロジーを活用した生産性向上による業務負担の軽減や職場環境の改善など、働きやすい環境の確保
介護職の魅力向上	◎介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発
外国人材の受入れ環境整備	◎介護福祉士資格の取得を目指す留学生など外国人材の受入環境の整備等を実施

(資料：厚生労働省ホームページ)

②次世代ヘルスケアの取組み(成長戦略会議)

国では新たに「成長戦略会議」を設置して多様な分野の将来ビジョンと方策を検討している。医療・介護分野においても、「ICT、ロボット、AI等の医療・介護現場での技術活用の促進として、科学的介護やロボット、センサー、AI等の活用、医療・介護現場の組織改革などを通して働き方改革の促進を検討している。

③地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

2015年度から、消費税財源を活用し、地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、各都道府県に設置した地域医療介護総合確保基金を活用した、介護人材の「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」を図るための多様な取組を支援しているところであり、令和4年度においては、新たに「介護助手等普及推進事業」(新規)、「地域における介護の仕事魅力発信事業」(位置づけの変更)をメニューに位置付けされる。

④介護現場の生産性向上を目指す取組み

国においては、2040年に向けて高齢化に伴う介護ニーズの増大が見込まれるなかで、介護現場の生産性を促進するための「介護現場革新会議」を設置し、基本方針をまとめるとともに、生産性向上ガイドラインを作成するなど、介護現場の生産性向上の取組みについて、全国の施設・事業所や自治体に普及・展開を図っている。

⑤外国人労働者の受け入れ

外国人介護人材の受け入れについては、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能によるものがある。

受入環境整備については、外国人介護人材を対象にした日本語学習支援や相談支援などを実施しており、令和2年度より、地域医療介護総合確保基金のメニューとして、外国人介護人材の受入れ施設や留学生が在籍する介護福祉士養成施設を対象にした補助事業等を実施してきた。引き続き、さらなる外国人材の受入環境整備に向けて、海外における日本の介護のPRにかかる情報発信や、外国人材と介護施設等とのマッチング支援事業の実施に取り組むとともに、在留資格「特定技能」に関する試験について、試験の合格者見込数や試験の開催国の拡充を反映することを予定している。

⑥介護機器等福祉用具の開発の推進に向けた取組

経済産業省では厚生労働省と連携し、高齢者の自立支援等に資するロボット介護機器の開発を進めており、民間企業、大学、介護施設等が連携し、移動支援、排泄支援、入浴支援、見守り・コミュニケーション、介護業務支援に関する重点分野における、ロボット介護機器の開発を推進しており、令和3年度からは「ロボット介護機器開発等推進事業（環境整備）」が実施されている。

(2) 東京都の取組み

①総合的な介護人材確保対策の方針策定

都では「東京都高齢者保健福祉計画（第8期介護保険事業支援計画）」策定にあたり、「東京都介護人材総合対策検討委員会」を設置、都内で介護事業を展開する施設・事業所と介護職を対象に大規模なアンケートを実施した。その結果をふまえ働きやすい職場環境、マネジメント改革、地域の特色を踏まえた支援の拡充を盛り込んだ方向性を打ち出した。

図表 2040年を見据えた都の介護人材対策の方向性

I. 働きやすい職場環境の醸成 やりがいと誇りを持って働いている介護職員一人ひとりが、出産・子育て等のライフイベントがあっても、長く働きやすい職場づくりを進めることが重要である。
II. 介護現場のマネジメント改革 介護事業者が、人手不足の状況下において、今後も質の高いサービスを持続的に提供していくためには、上記のIと両輪で、事業所・施設のマネジメント力の向上を支援していく必要がある。また、マンパワー不足等により、単独で対策を進めることが難しい小規模事業者への支援も必要である。
III. 地域の特色を踏まえた支援の拡充 区市町村が、地域の事業者等との連携や協力のもと、多様で効果的な取組を進めていけるよう支援することが重要である。

(資料：東京都高齢者保健福祉計画（令和3年度～5年度）)

②介護人材の確保・育成・定着支援の施策の推進

都では「東京都高齢者保健福祉計画」において、区市町村支援を含めた介護人材対策を打ち出したところである。計画への計上事業のうち、令和3年度より実施される新規・拡充事業には次のような事業がある。

図表 東京都の介護人材の確保・育成・定着支援に関する新規・拡充事業

人材確保	<ul style="list-style-type: none">* 介護保険施設等におけるデジタル環境整備促進事業* 外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の受入れ支援事業* 認知症疾患医療センター運営事業* AIとIoTにより認知症高齢者問題を多面的に解決する東京アプローチ* 新しい日常における介護予防・フレイル予防活動支援事業* 高齢者施設等の感染症対策設備整備推進事業* 介護職員の宿舍施設整備支援事業
人材育成	<ul style="list-style-type: none">* デジタル技術を活用した重度障害者に対する就労支援事業* デジタル技術を活用した障害福祉サービス事業所等支援事業
定着支援	<ul style="list-style-type: none">* 介護現場におけるハラスメント対策事業

(資料：東京都高齢者保健福祉計画（令和3年度～5年度）より作成)

③都のポータルサイトや次世代機器の導入支援・普及啓発等に関する取組み

都では、福祉人材情報バンクシステム（ふくむすび）を開設し、有資格者で仕事を探したい方、資格取得希望者、福祉の仕事を知りたい方のそれぞれを対象にした情報提供を行っている。TOKYO 福祉のお仕事アンバサダーとして、キティちゃんがマスコットとして登場し親しみやすさを PR している。

また都では、平成 28 年度から次世代介護機器の適切な使用や効果的な導入・推進の支援として補助事業を実施、現在も介護従事者の身体的負担の軽減や業務の効率化などの介護環境の改善に資する次世代介護機器の導入に必要な経費の一部を補助している。

また、東京都福祉保健財団ではそれらの次世代介護機器を、実際の機器体験展示コーナーにおいて機器展示を行い、導入に向けた相談支援も実施している。

令和3年度
世田谷区福祉人材育成・研修センター事業実施状況報告

3 令和3年度世田谷区福祉人材育成・研修センター事業実施状況報告

	実施方法	実施日 (単発実施)	講師名	動画 視聴期間	定員	申込 者数	Zoom 参加者 数	アンケート 回収数	視聴 回数	R2 受講 者数	アンケート評価(%)						
											理解度	満足度	気づき	活用度			
福祉の理解	手話カフェ	集合					4/921名、10/12.14名、11/9.10名、12/14.14名 1/11.11名 5/14. 6/11. 7/13. 8/10. 9/14. 2/8.3/8中止										
	夏休み介護体験	集合	7/31~8/23			510	211	125	102		346						
	せたがやシニアボランティア	Zoom	5月31日	区職員 事業団職員		40	8	8	8								
		集合	7月12日	区職員 事業団職員		20	20	—	19								
		集合	9月28日	区職員 事業団職員		20	25	—	19								
		集合	11月18日	区職員 事業団職員		20	25	—	20								
		WEb					31	—	30	132							
	WEb						19	—	19	63							
	福祉の出入り入門講座	集合Web	6/29・1/19					—	55・137								
KAiGO PRIDE	会場展示	9/6~10/6						—	82								
カメラマン内田雅子写真展	会場展示	12/1~24					未館550	—	84								
人材発掘・就労支援	せたがや福祉のしごと イベント	集合Web	12月5日	—	12/16~	50	—	13	13	44	119	97	97	—	—		
	せたがや福祉のしごと入門講座・事業所紹介	集合Web	5月29日	—	5/31~6/7 8/31~9/8 PRIは、9/30まで	70	40	38	38	105	中止	100	97	—	—		
		集合Web	8月28日	—	2/1~2/7 PRIは2/28まで	70	30	21	21	15・19	37	100	94	—	—		
		集合Web	1月29日	—	3/7~3/14 PRIは3/28まで	70	32	26	23	16・133	47	100	100	—	—		
		集合Web	3月3日	—	6/14~7/2	70	22	20	18	17・72	27	100	100	—	—		
	せたがや福祉のしごと区内介護施設等紹介	集合Web	6月9日	—	9/14~10/12	60	32	25	25	10・74	中止	81	86	—	—		
		集合Web	9月8日	—	11/10~12/10	40	16	14	14	43	11	86	100	—	—		
		集合Web	10月21日	—	2/18~2/25	40	12	11	11	18	17	100	100	—	—		
		集合Web	2月3日	—	3/7~3/30	30	12	11	10	17	16	100	100	—	—		
	人材確保・人事管理セミナー	①Web		藤野和良	7/23~8/23	80	128	—	87	444	13	100	100	99	92		
		②Web		藤野和良	12/17~1/17	—	64	—	30	107	18	97	97	100	87		
	訪問看護の就労支援講座（在宅医療・看護の役割）	①Zoom	7月10日	斎藤康洋		30		33 (20学生)		32		19		100	94		
		②Zoom	10月23日	国居早苗		30		32 (14学生)		24		17		100	96		
		③Zoom	1月22日	世田谷区訪問看護ステーション管理運営室		30	9			6		12		100	67		
	コロナ禍における在宅医療・看護の役割とは	Zoom		斎藤康洋	10/25~11/26	80	88			46	390		100	98	100	100	
コロナ禍における訪問看護師に期待される役割	Zoom		国居早苗	12/20~1/21	80	58			35	210		100	97	100	83		
訪問看護の職場体験	中止										中止						
資格取得支援	介護に関する入門的研修	集合	9/8~10/6			30	38	34	34		27						
	介護職員初任者研修	①集合Web	5/20~7/12			20	38	—	24		中止						
		②集合Web	9/14~11/9			20	17	—	14		16						
	同行援護従業者養成研修	一般課程	集合	11/15~17			20	28	—	17	—	20	97	100	77	77	
		応用課程	集合	10/13.14			20	17	—	13	—	中止	96	92	92	85	
介護福祉士受験対策講座	集合	10/21~11/20			45	18	—	18		9							
専門性向上	公開	世田谷区の目指す福祉講座	Web		中村秀一	5/10~3/31	公開	公開	—	公開	225						
		世田谷区の目指す福祉講座(介護予防・重度化防止)	Web		瓜生律子	6/14~3/31	公開	公開	—	公開	450						
		感染症対策研修	Web		森下幸子	8/23~3/31	公開	公開	—	99	1205	193	100	97	99	99	
		世田谷区内施設長会研修会(介護報酬改定)	Web		林正 施設長	4/12~5/10	公開	公開	—	公開	193						
	共通	キャリアパス	初心者	①Zoom	6月16・23日	秋山信悟 他						14	100	83		100	
				②Zoom	11月10日・17日	秋山信悟 他							18	100	100	86	100
			中堅	Zoom	7月14日・21日	秋山信悟 他							22	75	75		86
				Zoom	9月9日.16日	秋山信悟 他							12	95	94	89	95
		福祉職が学ぶリーダーシップ	①Zoom	10月6日	諏訪茂樹							15	100	100	100	100	
			②Zoom	11月12日	諏訪茂樹							14	100	95	100	100	
			③Zoom	12月10日	諏訪茂樹							14	100	95	100	95	
		信頼関係を築くための接遇・マナー向上	①Zoom	7月20日	蜂谷英津子							17	100	100	100	100	
②Zoom	11月25日		蜂谷英津子							17	100	100	100	100			
対人援助技術	多職種連携	Zoom	9月2日	土屋典子						12	100	100	100	100			
		利用者・家族	①Zoom	11月18日	諏訪茂樹						45	100	92	100	100		
②Zoom	12月16日		諏訪茂樹							38	100	92	100	92			

職種別(高齢分野)												職種別(障害分野)											主マナ 登H	公表	
介護職	介護 支援	生活 相談	サ責	看護師 保健師	機能 リハ	医師	栄養士	薬剤師	管理者	事務職	その他	管理者	生活 支援	介護 支援	就労 支援	看護師 保健師	歯科 衛生	保育士	栄養士	機能 リハ	事務職	その他			
20	94	1	4	54	15		1		30	1	2	士、歯科衛生士													○
3	96								31		2	会福祉士													○
																									○
9	62	3	12	16	1				17	1	8	社福祉士6、ヘルパー1、兼	4	2	14		2		1			2	5	サービス提供責任者、講師、ボート、ボウリング	○
9	22	1	3		1				5				1	1	1									2	
	8		1	1					4	3	2	社福祉士													
5	23		3	2					6		2	社福祉士		1	3									1	児童指導
	14	1		1					5	7			1												●
2	23	1	1	3					1	8				1	1								1	ガイヘル	
1	38			3						10															●
1	33		1	1	2				7		1	社福祉士											1	PSW	
2	40		4						1	1	10														●
	10			2						10	5	1	教員												●
1	37	1	4	1	1				6	9		2	社福祉士			1							1	ガイヘル	
2	35	1	2	1						6			1	1	2										●
																									○
																									○
																									●
9			1								4	担当なし													●
																									●
																									●
17	3		11						3	1	1	ヘルパー			2										●
7	2		4						1					1											●
9	16		8						1	5	2	調理師、社福祉士1		1	1					2		2			●
6	7		1						1	1			1			2									●
10			3								1	調理師													●
8	1		1						1	1	1	調理師											1	調理師	●
8			14						1						2										●
3			24						3	1				5									1	サービス提供責任者	●
2	1		23						2					2											●
									23																／
17				1					7																／
5	23			1					2																／
		1		28					2																／
11	1		2						3		8	社福祉士													★
14	2		3						2		7	社福祉士													★
8	1		2						1		9	社福祉士													★
13	2		2						5		7	社福祉士													★
11	3		3						3	1	7	社福祉士													★
11	2		2						2		4	社福祉士													★
37	2		2	1					6																☆
33				1					1		3	社会福祉士													☆
17			1						2																★
18			1						2																★
21									4		1	社福祉士 CM26													★
																									★
																									★
39									5		3	社福祉士 CM44													☆
																									★
																									★
75									46			CM:121													☆
																									☆
																									★

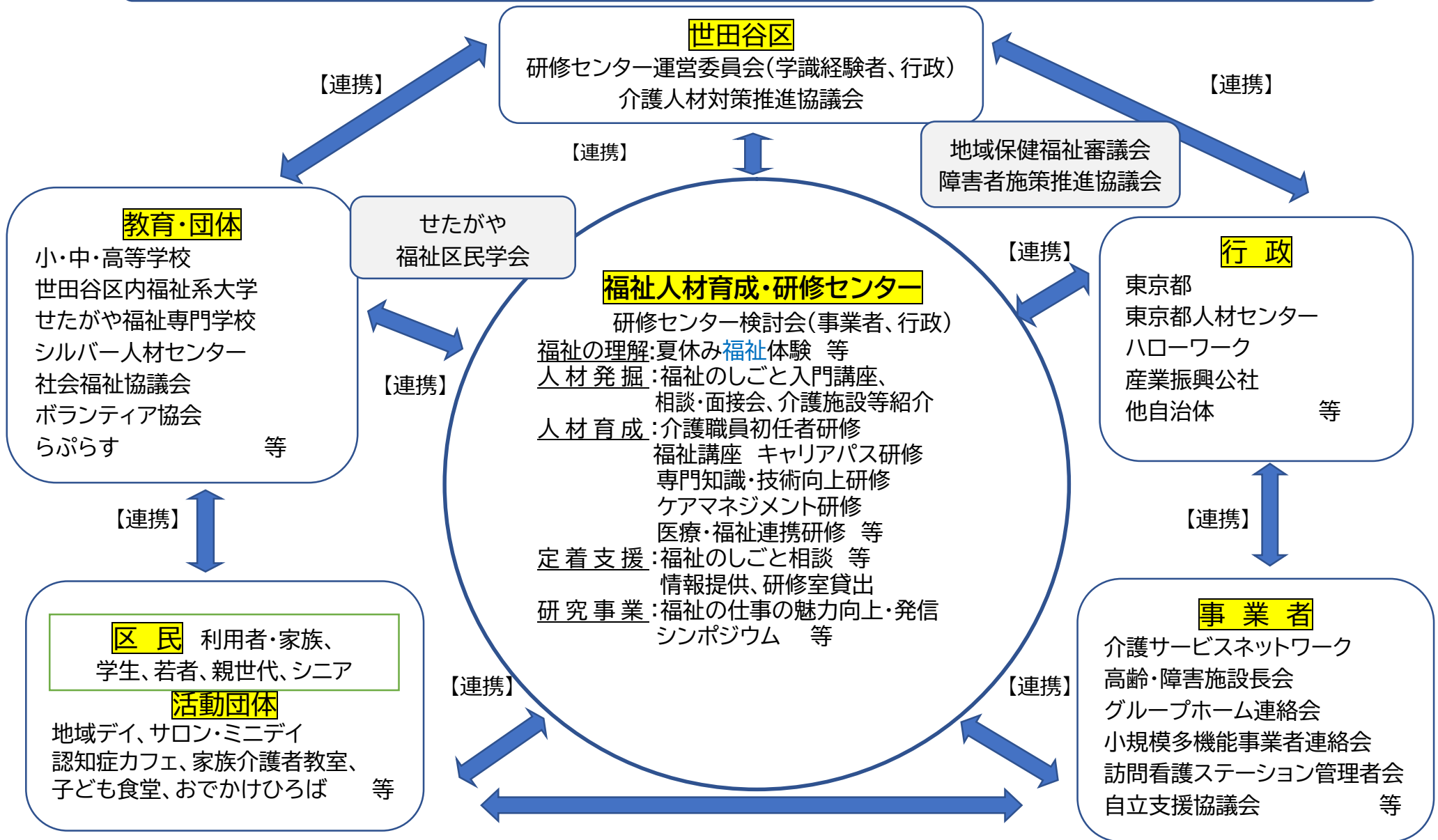
3 令和3年度世田谷区福祉人材育成・研修センター事業実施状況報告

		実施方法	実施日 (単発実施)	講師名	動画 視聴期間	定員	申込 者数	Zoom 参加者 数	アンケート 回収数	視聴 回数	R2 受講 者数	アンケート評価(%)				
												理解度	満足度	気づき	活用度	
高齢	認知症ケア研修	医学的視点	Web	西村敏樹	7/16~8/16	120	243	—	151	726	133	100	100	100	98	
		制度と動向	Web	区職員	6/14~7/13	110	185	—	128	566	97	99	98	98	93	
		理念と視点	Web	市川裕太	4/26~5/27	130	121	—	83	394	41	100	98	96	98	
		多職種連携によるチームケア	Web	河合幸人	8/23~9/22	120	129	—	83	362	66	89	94	96	93	
		認知症の人と家族	Web	市川裕太	7/26~8/25	120	153	—	98	492	61	97	95	99	91	
		若年認知症	Web	駒井由紀子	10/15~11/15	100	97	—	61	216	63	97	100	98	84	
		権利擁護	Web	松本俊一	9/15~10/14	120	177	—	115	441	89	97	97	97	88	
		アセスメント	Zoom	12月17日	石山麗子	60	53	35	26	46	92	100	100	92		
		アセスメント 事例検討	Zoom	1月18日	市川裕太	30	36	26	23	30	100	100	100	100		
		応用	Web	3月18日	市川裕太	30	36	—	14	47	—	100	93	93	93	
		Zoom	3月18日	30	14	10	10	—	20	100	90	100	100			
認知症の緩和ケアに資する研修	①Web/Zoom	7/8・9/7	西田淳志 他	5/21~6/25	40	40	34	31	25	100	100	100	100			
	②Web/Zoom	12/24・2/18	西田淳志 他	11/15~12/17	40	23	11	10	22	100	100	100	100			
事例 MANGA方式を活用した 高齢者虐待予防研修	Web	土屋典子	11/15~12/14	120	119	—	90	159	—	100	—	—	—			
高齢・障害 専門性向上	高齢・障害支援力向上研修	車いすの上手な活用法	webに変更	9月	柴田純和他	9/15~10/15	50	93	—	61	300	0	100	97	100	93
		移乗介助とおむつの基礎	webに変更	11月	柴田純和他	11/1~11/30	50	97	—	51	714	0	100	98	100	92
		失語症の理解とコミュニケーション法	webに変更	12月	安保直子他	12/10~1/11	50	110	—	75	253	0	100	99	100	97
		作業環境の工夫	webに変更	1月	関典子他	1/12~2/14	50	57	—	34	229	0	94	97	100	94
		嚥下障害の理解とケア	webに変更	2月	安保直子他	2/15~3/15	50	80	—	48	179	0	100	100	100	98
		視覚障害の理解	webに変更	3月	木村 仁美	3/8~3/31	50	56	—	29	108	0	100	100	100	90
		障害福祉の理解 法制度	法制度	Web	11~12月	朝日他	12/10~1/11	100	206	—	145	829	131	93	95	99
	精神		Web	2月	白石	2/8~3/8	100	209	—	129	530	163	95	97	97	92
	高齢障害者の支援		Web	1月	小川彰 他	3/1~3/31	100	150	—	80	195	132	99	93	93	85
	大人の発達障害		Zoom	3月28日	加藤	70	96	69	52	—	77	92	96	98	79	
	高次脳機能障害支援力向上	基本	Web		今村・紫尾田	12/15~1/31	—	175	—	125	489	170	98	100	98	96
		応用	Web		長谷川他	2/16~3/16	—	155	—	83	273	114	99	100	100	100
	障害	障害者施設職員職層	新任	Web・Zoom	9月21日	80	23	20	20	113	32	100	95	50	95	
			中堅	Web・Zoom	11月22日	80	23	21	19	168	13	100	100	100	84	
管理者			Web	-	2/17~3/8	-	25	—	9	114	15	100	100	100	89	
障害児施設職員職層		新任	Zoom	6月25日	園田巖 他	40	35	26	22	14	100	100	100	100		
			Web	動画3本	満汲・一松他	7/12~8/6	40	35	—	19	204	100	100	100	100	
		中堅	Web	動画4本	区職員 他	2/7~3/4	30	21	—	15	144	100	100	100	100	
		管理者	Web		区職員	11/15~12/10	30	20	—	7	37	100	86	100	86	
障害者施設職員支援力向上研修		虐待防止	Web		鈴木敏彦	9/1~11/30	-	70	—	52	211	67	98	97	98	97
		支援計画	Web		鈴木敏彦	1/7~1/21	-	35	—	30	247	34	100	93	97	93
		支援計画	Web+Zoom	2月1日	鈴木敏彦	1/7~1/21	40	23	17	17	100	100	100	100		
子ども	家庭的保育事業者基礎	Web	中止													
	おでかけひろばバス見学	Web・集合	中止													
	おでかけひろば(テーマ別)	①Zoom	9月14日	園田巖	-	70	38	36	36	-	18	96	96	—	—	
		②Web・Zoom	1月14日	神郡 賢 永森久美子	1/24~2/7	70	50	3	25	153	-	100	100	—	—	
ひととき保育者バンク登録者	Web	3月	柴留富美子	3/10~3/25	70	書面26 動画23	-	40	83	-	100	98				
Zoomはじめてレッスン(全12回開催)	Zoom	毎月1回	センター職員		各20名	159	-	108								
		令和3年度 合計				7116	8448	1509	6000	20710		98	97	98	94	
		令和2年度 合計				4965	6383		5203	20162	4991	96	95	98	94	

【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3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4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 世田谷区立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>