

令和5年度
世田谷区介護人材対策推進協議会
報告書

令和6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	・・・3
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	福祉分野の計画における福祉人材対策	・・・7
3	世田谷区の福祉人材施策	・・・9
4	福祉人材確保・育成に関する調査概要と調査結果	・・・13
5	福祉の仕事の魅力向上・発信	・・・21
6	特別養護老人ホーム外国人職員交流会	・・・22
III	介護人材対策推進協議会報告	・・・26
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（3事例）	・・・34
2	令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・37
3	令和4年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・41
4	令和5年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・45
V	資料	
1	世田谷区介護人材対策推進協議会検討経過	・・・48
2	世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿	・・・49
3	世田谷区介護人材対策推進協議会会則	・・・50

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

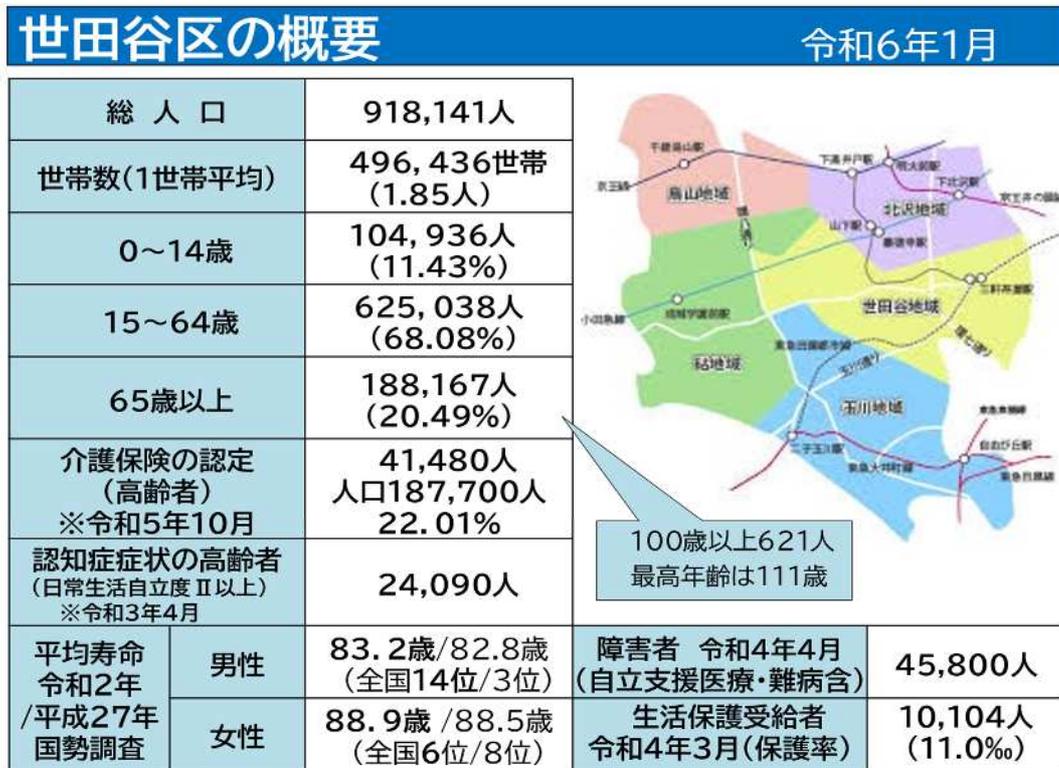
4 委員名簿

V 資料 3 世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿

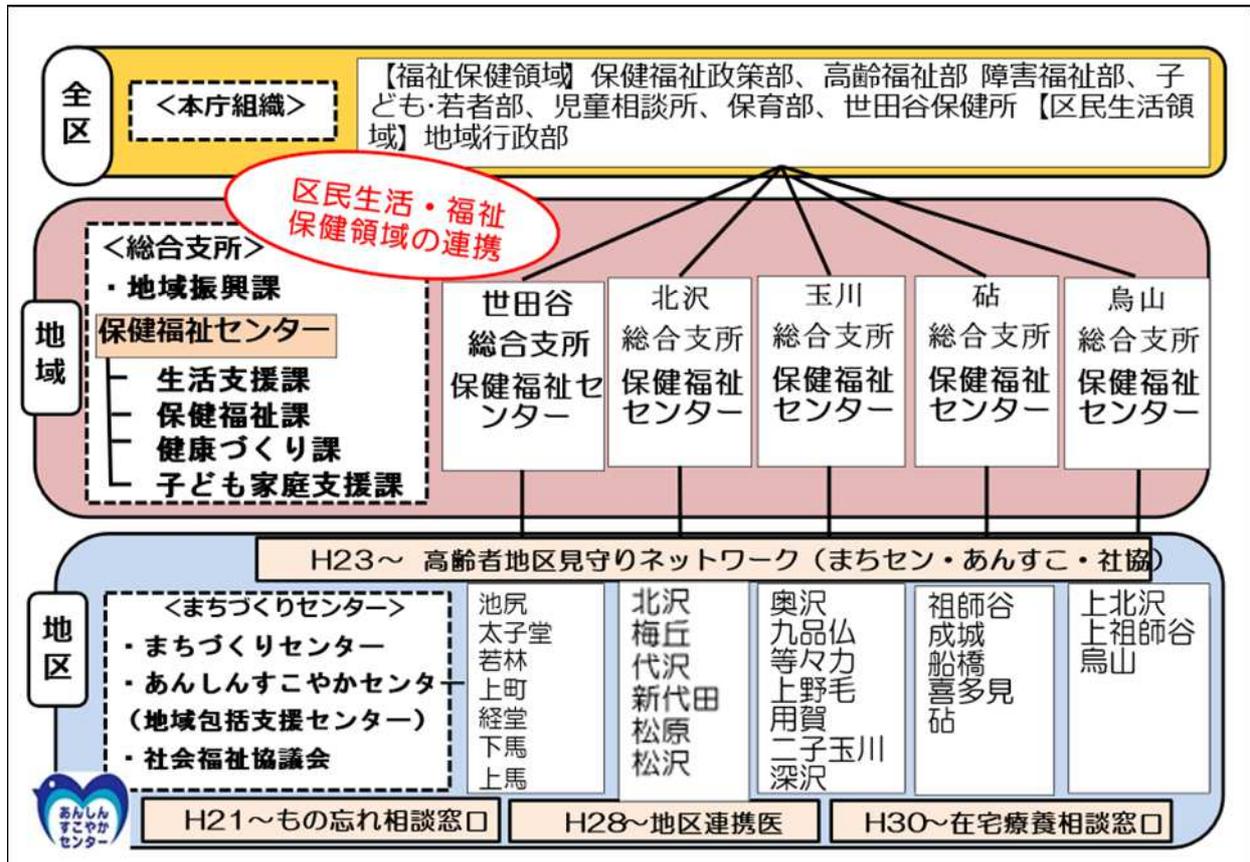
II 世田谷区の福祉を取り巻く現状と課題

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)

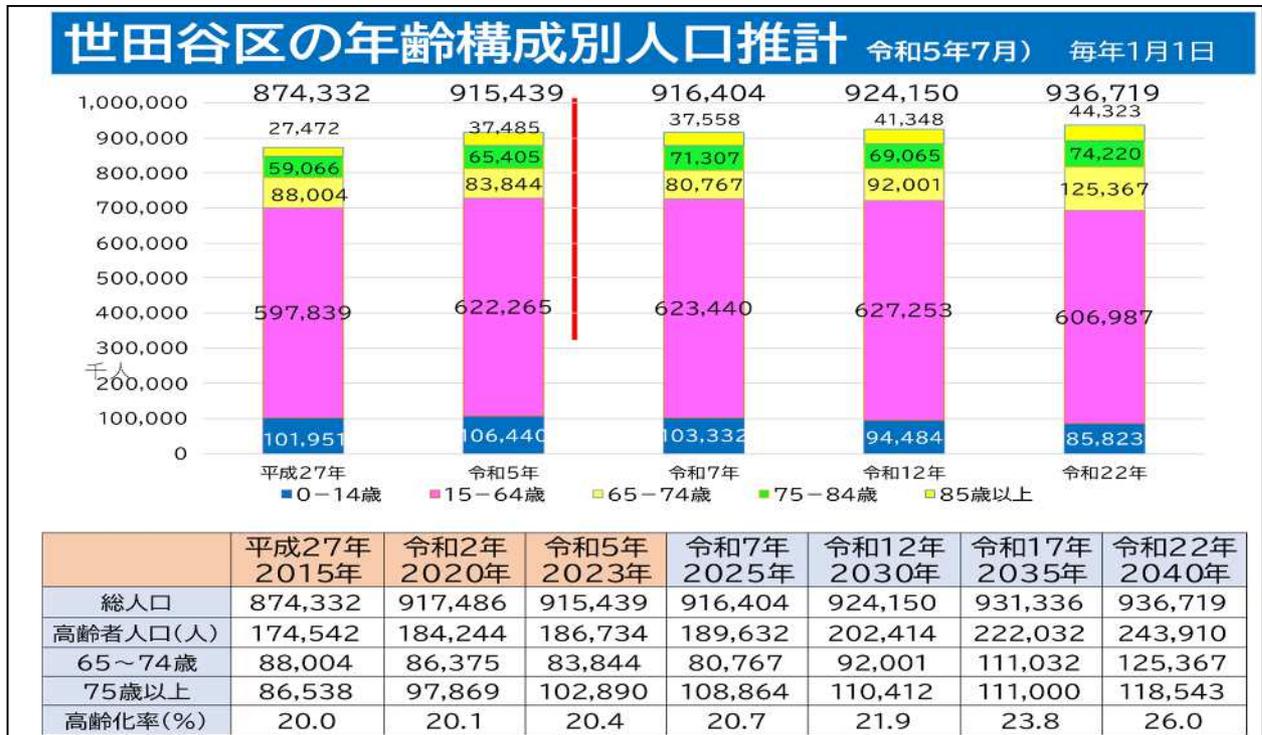


(2) 世田谷区の行政組織 (地区・地域・全区の三層構造)



(3) 世田谷区将来人口推計

世田谷区の将来人口推計によると、団塊の世代が75歳以上（後期高齢者）となる令和7年以降も高齢者の占める割合が増える一方で、15～64歳（生産年齢人口）と0～14歳（年少人口）は一貫して減少する。 出展：世田谷区人口推計（令和5年7月）

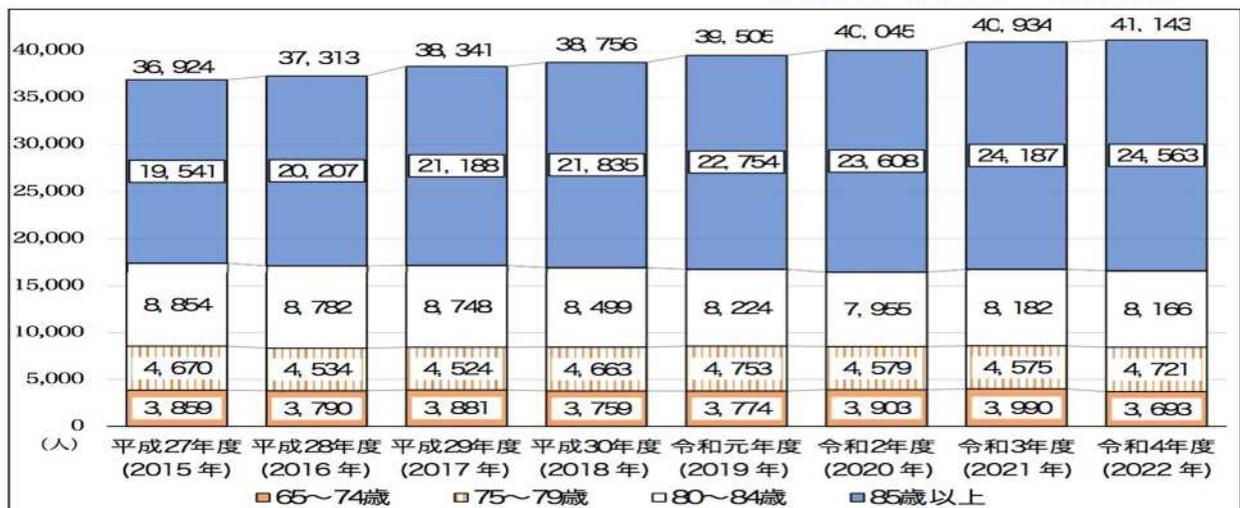


(4) 介護保険1号被保険者認定者数の推移

65歳以上の第1号被保険者の介護保険の要介護（要支援）認定者は、増加し続けており、令和4年度には41,100人を超えている。要介護認定者の約6割は65歳以上となっている。

第1号被保険者の年齢階層別の認定者数の推移 （各年度末）

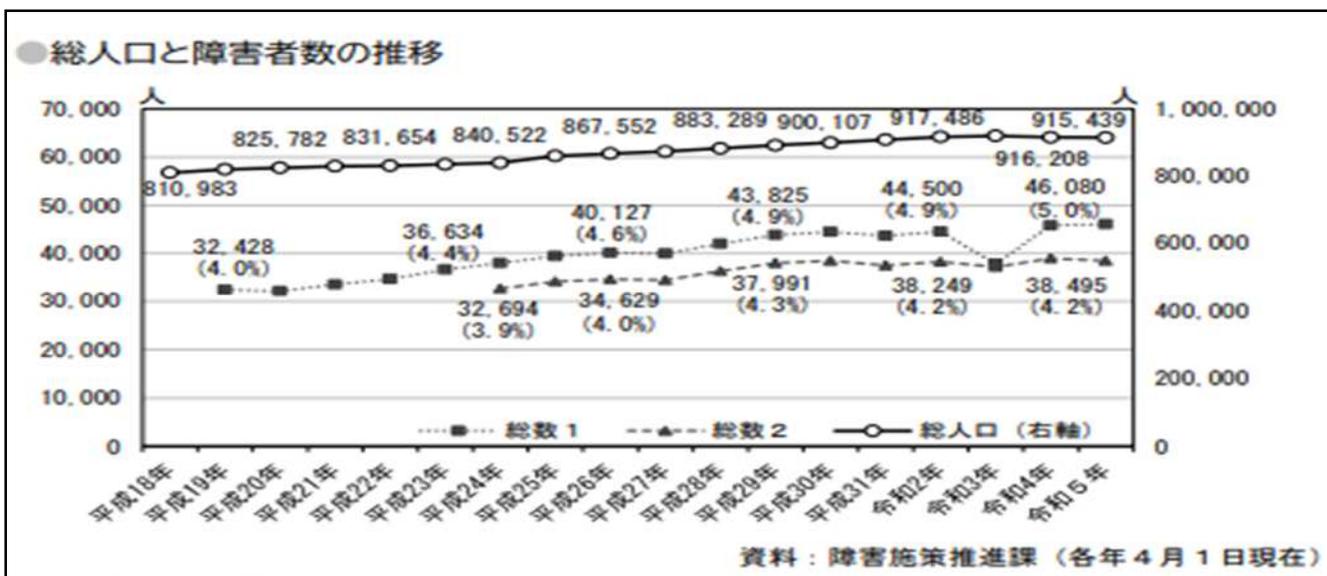
要介護者の約6割は85歳以上



第9期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画

(5) 障害者数の推移

障害者数は総数1・総数2のいずれも一貫して増加傾向にあり、総数1は平成19年32,428人から令和5年度は46,080人へと薬13,000人の増加となり、人口比では4.0%から5.0%へ増加しています。総数2では、平成24年の32,694人から令和5年の38,495人と薬6,000人の増加となっており、人口比では3.9%から4.2%へ増加しています。



※総数1、総数2の下のカッコ内の数字は総人口に占める割合

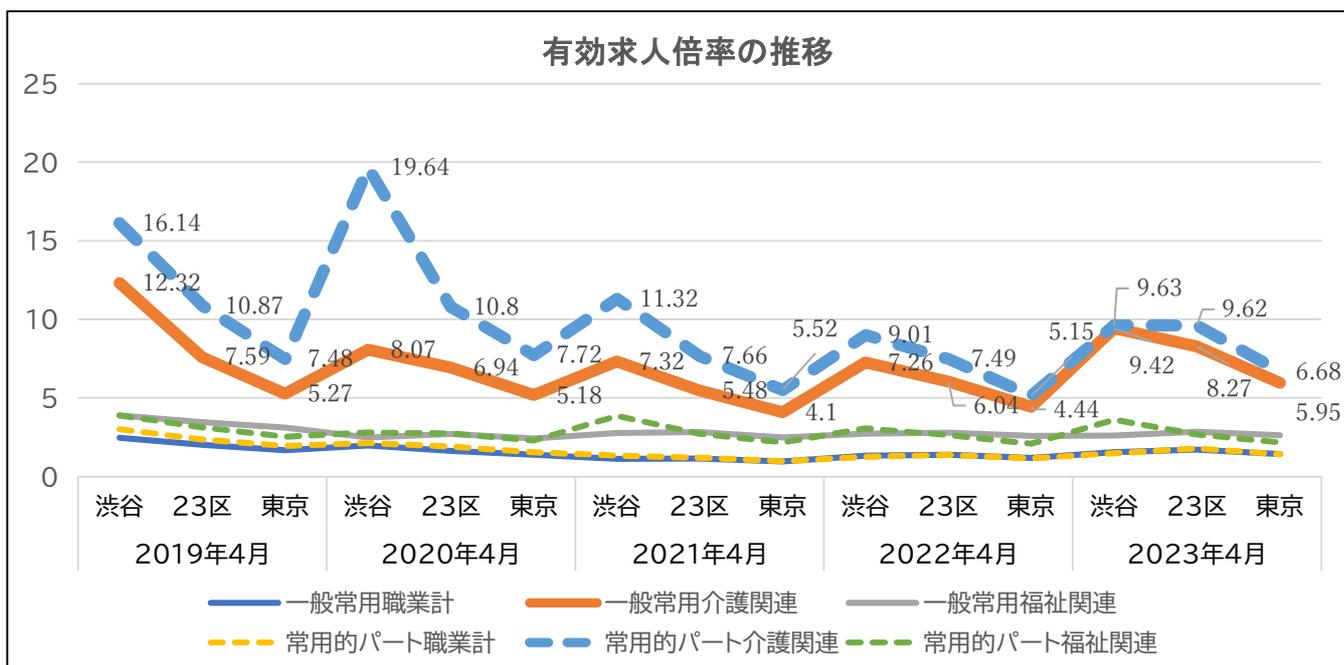
※総数1は、身体障害者手帳所持者・愛の手帳所持者（重複除く）・自立支援医療（精神通院医療）・難病

※令和3年の一時的な減少は令和2年度の新型コロナウイルス感染症の進行に伴い、特例として自立支援医療（精神通院医療）の更新申請が不要となったため

(6) 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



	2019年4月			2020年4月			2021年4月			2022年4月			2023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	2.47	2.02	1.68	1.98	1.64	1.38	1.13	1.14	0.97	1.32	1.39	1.18	1.55	1.71	1.43
一般常用介護関連	12.32	7.59	5.27	8.07	6.94	5.18	7.32	5.48	4.10	7.26	6.04	4.44	9.42	8.27	5.95
一般常用福祉関連	3.90	3.47	3.11	2.48	2.71	2.44	2.78	2.84	2.48	2.73	2.79	2.58	2.60	2.86	2.63
常用的パート職業計	3.02	2.37	1.95	2.14	1.91	1.56	1.34	1.20	0.99	1.27	1.39	1.16	1.50	1.79	1.44
常用的パート介護関連	16.14	10.87	7.48	19.64	10.80	7.72	11.32	7.66	5.52	9.01	7.49	5.15	9.63	9.62	6.68
常用的パート福祉関連	3.90	3.13	2.54	2.81	2.74	2.31	3.87	2.73	2.19	3.07	2.65	2.10	3.62	2.69	2.18

2 福祉分野の計画における福祉人材対策

(1) 第9期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（令和6～8年度）

●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」

●施策展開の考え方

- (1) 参加と協働の地域づくり
- (2) これまでの高齢者観に捉われない施策
- (3) 地域包括ケアシステムの推進

●計画目標Ⅰ 区民の健康寿命を延ばす

計画目標Ⅱ 高齢者の活動と参加を促進する

計画目標Ⅲ 安心して暮らし続けるための医療・介護・福祉サービスの確保を図る

●重点取組み (1) 健康づくりと介護予防の一体的な推進

取組み：保健事業と介護予防の一体的な取組みの推進、食・口と歯の健康づくりの質の向上、介護予防のための外出・社会参加促進の取組み

●重点取組み (2) 高齢者の生きがいづくり

取組み：高齢者の社会参加の促進への支援、総合的な連携枠組みの整備の検討、地域人材の発掘・育成・活用

●重点取組み (3) 在宅医療・介護連携の推進

取組み：在宅医療・ACPの普及啓発、在宅医療・介護のネットワークの構築、在宅医療・介護関係者間の情報の共有支援

➡5 介護人材の確保 及び育成・定着 支援

急速な高齢化による介護サービス需要の増大と生産年齢人口の減少が見込まれ、介護人材の確保は喫緊の課題です。誰もが自分らしく地域で安心して暮らし続けられるよう、介護サービスの安定的な供給を図るため、福祉・介護 人材の確保及び育成・定着支援のための施策を総合的に展開していきます。

- ①さらなる介護職の魅力発信 ②多様な人材の確保・育成
- ③働きやすい環境の構築に向けた支援

3 世田谷区の福祉人材施策

(1) 高齢福祉部

事業名	開始年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
(1) 研修体制の構築				
世田谷区福祉人材育成・研修センター	平成 19 年度			
(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	36 事業所	47 事業所	45 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	133 人
(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	75 人 障害含	高齢 117 人 障害 25 人	高齢 70 人 障害 18 人
介護福祉士実務者研修受講料助成	平成 29 年度	108 人障害含	高齢 126 人 障害 12 人	高齢 121 人 障害 23 人
介護福祉士資格取得費用助成	平成 29 年度	49 人障害含	高齢 35 人 障害 8 人	高齢 58 人 障害 5 人
(4) 定着支援				
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	1 法人 1 事業所
(5) 人材確保支援				
介護職員等宿舍借り上げ支援	平成 30 年度 令和 3 年度	2 事業所 5 戸	3 事業所 10 戸	4 法人 18 戸
介護人材採用活動経費助成	令和元年度	120 法人	119 法人	109 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	14 事業所 36 戸
地域密着型サービス事業所宿舍借り上げ支援事業	令和 4 年度			6 事業所 11 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) 「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において、産業振興公社が職業紹介等行っている。

世田谷で働こう！あなたに合った企業、紹介します。

経済産業部 工業・ものづくり・雇用促進課

【第3弾！】世田谷区×POPEYE 特別編集「きみも福祉の仕事してみない？」発行

(3) 世田谷区福祉人材育成・研修センター

福祉人材育成・研修センターの取組み ① 人材確保

ハローワーク渋谷、東京都福祉人材センター、世田谷区産業振興公社、事業所等と連携し、若者から高齢者まで、人材発掘・就労支援

気軽に参加できる福祉のしごと相談・面接会、施設見学会で福祉のしごとの理解、参加促進。資格がなくても、仕事ができ、資格取得でキャリアアップできるしごとということを周知

若者サポートステーションと連携し、若者に、福祉のしごとの理解促進

シニアボランティア研修を通し、ボランティア活動やアクティブシニアの就労を支援

社会福祉士・介護福祉士の実習生やインターンシップの受け入れ促進

「KAIGo PRIDE@SETAGAYA写真展」、広報誌「福祉のしごと ふくしごと」「福祉のしごと相談面接会・座談会」等を通し福祉の仕事の魅力を発信

外国人職員交流会の実施。外国人職員の受け入れ支援機関の情報収集・発信

小・中・高校生夏休み福祉体験 (令和元年度開始)

7日間14回(1回2時間) 申込者 約350人・研修センターC研修室

「福祉のしごと」にふさわしい人材を育てよう！

「福祉のしごと」について考えよう！

「福祉のしごと」について体験しよう！

「福祉のしごと」について学びよう！

「福祉のしごと」について実践しよう！

「福祉のしごと」について発表しよう！

「福祉のしごと」について振り返りよう！

「福祉のしごと」について感謝しよう！

「福祉のしごと」について学びよう！

「福祉のしごと」について実践しよう！

「福祉のしごと」について発表しよう！

「福祉のしごと」について振り返りよう！

「福祉のしごと」について感謝しよう！

手話カフェ 毎月第2金曜日 (令和2年度開始)

世田谷区立保健福祉総合プラザ運営管理委員会

楽しく、初めての1歩 初めての手話

2月9日(金) 午後2時～3時

参加費 200円 (1名あたり)

会場 世田谷区立保健福祉総合プラザ

TEL 03-6379-4200 FAX 03-6379-4201

オレンジランプ うめとぴあ上映会

1月19日 20日(1日3回上映) 275名参加

研修センターホームページ 誰でも受講可

【福祉のしごと・先駆的な取組み】

- 福祉のしごと入門講座、相談・面接会/区内介護施設等見学会
- 広報誌「福祉のしごと ふくしごと」(年1回発行)
- 広報紙「じんざいくん便り」(隔月発行)
- 先駆的取り組み事例
- 先駆的取り組みシンポジウム

【公開講座(トピック研修)】

- 安心して在宅生活を送るために「福祉用具活用のススメ」リーフレット
- 在宅養護講演会・シンポジウム「住み慣れた地域で最期まで安心して暮らすために」
- 世田谷区認知症とともに生きる希望条例及び認知症に関する制度と動向
- 福祉サービス従事者に必要な感染症対策～新型コロナウイルスの対策を中心に
- 「誰もが住みやすい地域づくりに向けて」～介護予防・重度化防止に今から取り組むこと
- 「誰もが住みやすい地域づくりに向けて」～世田谷区で目指す これからの福祉
- ZOOM初めてレッスン ～ZOOMの基本的な使い方のご説明～

福祉のしごとを始めるのが不安⇒介護の基礎研修

●研修センターホームページ>重要なお知らせ

新たに福祉事業所で仕事を始める方、有資格者(介護職員初任者研修、実務者研修、介護福祉士等)で、復職・就職を考えている方、福祉の仕事に興味のある方、福祉について学びたい方が、介護の基礎知識や技術が学べるWeb研修です。重要なお知らせからお申し込みください。受講者には受講証明書を発行します。

2部11科目17時間半(選択制)

1部:介護の基礎

- 介護保険制度
- 安全安楽な体の動かし方
- 利用者の尊厳ある暮らしと自立支援
- 介護職の役割や介護の専門性
- 老化の理解
- 生活支援技術の基本
- 障害のある方の関わり方や家族の心理
- 認知症の基本的な知識や関わり方
- 介護者の健康管理

2部:支援力向上

- 車いすの基礎
- 移譲介助とおむつの基礎

福祉のしごと相談・面接会入門講座

事前に事業所PR動画をホームページにアップ。気軽に参加できることをアピールして、参加者増加

施設見学会 年5回

相談・面接会

施設見学会

入門講座

福祉のしごと相談・面接会入門講座

日付	会場
令和5年6月7日(水) ①午後	玉川せせらぎホール
令和5年9月2日(土) ②午前③午後	北沢タウンホール
令和5年10月5日(木)④午後	北沢タウンホール (特養施設長会共催)
令和6年1月25日(木)⑤午前⑥午後	三茶しゃれなあとホール

●募集:年度初め(年間) 午前・午後・両方の選択制

①65人 ②41人 ③39人 ④63人 ⑤44人 ⑥38人

●条件:ハローワークに求人票を提出

●効果的な集客:参加事業所のPR動画を10日前から研修センターHPで配信

せたがや福社区民学会



大学・事業者・区民・行政が一堂に会し、実践発表を行う「**せたがや福社区民学会**」第15回大会には、約500人が参加し、意見交換・交流が深められました。
基調講演、61の事例発表（口頭49・ポスター12）、学生を中心としたワークショップ、障害者施設生産品販売会、15回大会特別企画、KAIGO PRIDE写真展等



保健医療福祉総合プラザ 図書コーナー

～せたがや福社区民学会の要旨集・報告集等



じんざいくん 便り 隔月発行 令和5年10月 21号発行

1面 福祉の理解

1,500部作成
図書館・あんすこ等で配布

2・3面 研修ピックアップ

4面 今後の研修の案内 等

福祉のしごと ふくしごと ～これから仕事をする方に向けて～ 年1回発行 参考資料

P2～5:福祉のしごと魅力発信「座談会」 P5:データでみる世田谷
P6:有識者の声 P7:若者の声 P8:異業種からみた福祉のしごと



腰痛を予防しよう！ 「福祉用具活用のススメ」

腰痛が仕事の継続の支障となっているため、普及・啓発のリーフレット作成・配付

スマホをかざすと動画が見られます！

福祉の仕事の魅力発信 ～KAIGO PRIDE@SETAGAYA写真展



福祉のしごと相談・面接会等において年間10回

調査・研究

福祉事業所調査の実施(令和元年度～)

- 調査期間:令和5年12月～令和6年2月
- 配付数:1,257件(高齢880 障害377)
- 回答数: 443件(高齢368 障害 75)
- 回収率:35.2%(高齢:41.8% 障害:19.9%)
- 調査項目:介護ロボット・ICTの活用状況・外国人職員在籍状況・腰痛予防策・求人方法・職員の支援策・補助的業務の活用等

- 事業所の取組み好事例の収集
- 調査結果の分析、各種委員会での課題の解決策検討

- シンポジウムで意見交換、好事例の発信
3月21日(木)13時半～15時半
- 報告集、研修センターホームページで公表
→行政へ提言

外国人職員が
働きやすい職場
となるように
外国人職員交流会
(令和6年2月22日)
の開催



4 福祉人材確保・育成に関する調査概要と調査結果

調査目的	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。
調査日程	令和5年12月25日～令和6年2月15日
調査方法	配付：FAX またはメール送信 回収：FAX・メール・フォーム回答
対象事業所及び回答事業所	配付事業所数：1,257 事業所（高齢；事業所 障害；事業所） 回答事業所：443 事業所（高齢；205 事業所 障害；110 事業所） 回収率：35.2%（高齢；22.1% 障害；27.9%） 回答事業所数：597 事業所（高齢；468 件 障害；129 件）
事業所種別	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、地域包括支援センター 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
調査項目	(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) 人材確保・定着支援 (5) 社会福祉士等実習生・インターン等受入れ (6) 補助的業務の活用 等

(1) 回答状況

高齢分野

事業種別	回答数	配付数	回答割合
特養ホーム	29	29	100.0%
短期入所	23	33	69.7%
老健	5	9	55.6%
GH	24	49	49.0%
特定施設入居者	17	50	34.0%
看多機・小多機	13	20	65.0%
通所介護・リハビリ	88	230	38.3%
訪問介護	89	287	31.0%
定期巡回	4	8	50.0%
訪問看護・リハビリ	43	141	30.5%
居宅介護支援	122	272	44.9%

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	23	地域活動支援センター	2
同行援護	6	GH	7
行動援護	23	短期入所	7
生活介護	11	児童発達支援	6
自立訓練	2	放課後等デイ	6
就労移行支援	8	相談支援	8
就労継続支援(A・B)	20		

(2) 事業所職員の過不足状況

多いに不足	76 件	17.2%	73.0%	適切	117 件	26.4%
不足	134 件	30.3%		過剰	2 件	0.5%
やや不足	113 件	25.5%		適切・過剰		26.9%

高齢分野

入所系	多いに不足	14	19.4%	87.5%
	不足	27	37.5%	
	やや不足	22	30.6%	
	適切	9	12.5%	12.5%
	過剰	0	0.0%	
通所系	多いに不足	10	12.8%	67.9%
	不足	17	21.8%	
	やや不足	26	33.3%	
	適切	26	33.3%	32.1%
	過剰	0	0.0%	
訪問系	多いに不足	27	23.5%	76.5%
	不足	40	34.8%	
	やや不足	21	18.3%	
	適切	24	20.9%	23.5%
	過剰	2	1.7%	
居宅介護支援	多いに不足	10	11.2%	56.2%
	不足	20	22.5%	
	やや不足	20	22.5%	
	適切	38	42.7%	43.8%
	過剰	0	0.0%	
	無回答	1	1.1%	
地域包括	多いに不足	1	10.0%	70.0%
	不足	2	20.0%	
	やや不足	4	40.0%	
	適切	3	30.0%	30.0%
	過剰	0	0.0%	

障害分野

入所系	多いに不足	1	14.3%	71.4%
	不足	3	42.9%	
	やや不足	1	14.3%	
	適切	2	28.6%	28.6%
	過剰	0	0.0%	
通所系	多いに不足	4	12.9%	71.0%
	不足	9	29.0%	
	やや不足	9	29.0%	
	適切	9	29.0%	29.0%
	過剰	0	0.0%	
訪問系	多いに不足	8	34.8%	95.7%
	不足	10	43.5%	
	やや不足	4	17.4%	
	適切	1	4.3%	4.3%
	過剰	0	0.0%	
相談	多いに不足	1	20.0%	100%
	不足	1	20.0%	
	やや不足	3	60.0%	
	適切	0	0.0%	0.0%
	過剰	0	0.0%	
児童	多いに不足	0	0.0%	85.7%
	不足	3	42.9%	
	やや不足	3	42.9%	
	適切	1	14.3%	14.3%
	過剰	0	0.0%	

(3) ①介護ロボットの導入

導入事業所 97件/443件 (21.9%)

		睡眠センサー	見守りセンサー	睡眠センサー 見守りセンサー	移乗支援 機器	移動支援 機器	スライディング ボード・ シート	コミュニケー ションロボット
	導入事業所	34/7.7	26/5.9	13/2.9	28/6.3	10/2.3	69/15.6	11/2.5
効果	利用者のADLの改善	5/14.7	4/15.4		5/17.9	2/20.0	3/4.4	2/18.2
	利用者のQOLの向上	17/50.0	7/26.9		10/35.7	2/20.0	14/20.3	8/72.7
	利用者の体調変化の早期発見	29/85.3	18/69.2		1/3.6		1/1.5	
	職員の定着率向上	8/23.5	5/19.2		11/39.3	4/40.0	16/23.2	
	事故防止	22/64.7	22/84.6		21/75.0	5/50.0	38/55.1	
	職員の業務への安心感・負担軽減	28/82.4	22/84.6		24/85.7	8/80.0	47/68.1	1/9.1
	腰痛の改善・予防		1/3.9		26/92.9	8/80.0	52/75.4	
事業所内訳	特養ホーム 件/特養 %	19/65.5	12/41.4	11/37.9	13/44.8	4/13.8	23/79.3	5/17.2
	特養ホーム 件/全体 %	19/55.9	12/46.2	11/84.6	13/46.4	4/40	23/33.3	5/45.5
	介護老人保健施設		1	2		1	1	1
	グループホーム		5	6	1	1		5
	看護・小規模多機能居宅介護		3					2
	特定施設入居者生活介護		5	3	1	4		8
	通所サービス			1			2	8
	訪問介護		1	1		2		15
	生活介護/障害			1		4	3	3
	その他					居宅1		居宅3短期1

【導入】令和4年度調査 66件/315件(21.0%)と比較し、導入事業所は97件/443件(21.9%)と若干増加。導入事業所は特養ホームが占める割合が高い。

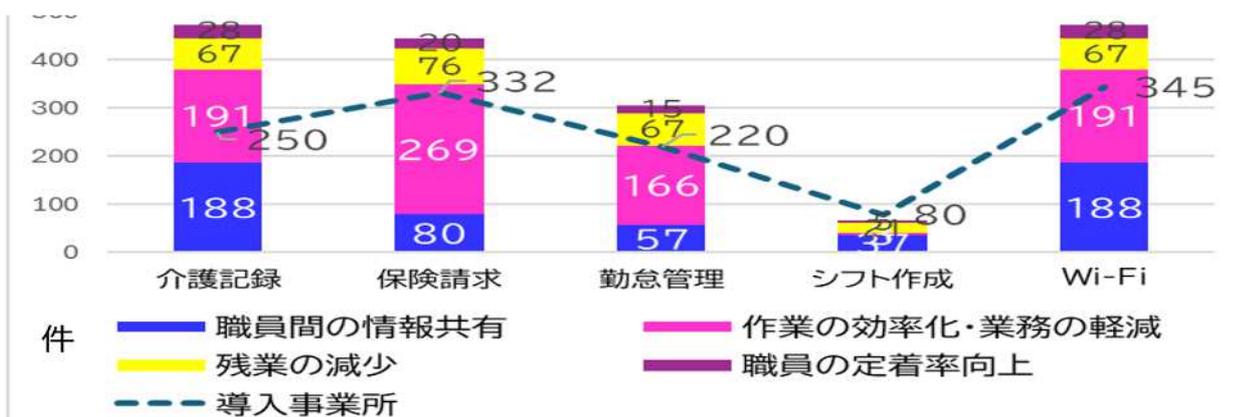
【効果】

- ・利用者の体調変化の早期発見は睡眠センサーが85.3%と高い。事故防止は見守りセンサー84.6%、移乗支援75%と続く。業務の安心感・負担軽減は、移乗支援機器85.7%、見守りセンサー84.6%、睡眠センサー82.4%、移動支援80%と続く。腰痛の改善・予防は移乗支援機器92.9%、移動支援機器80%、スライディングボード75.4%と続く。
- ・スライディングボードなど活用して、持ち上げない介護を実践し、腰痛予防、利用者側の安心感にもつながっている。・利用者のADLや体調の維持、事故防止に役立つ。
- ・記録や機器類の効果的な使用については、職員の教育や定着が重要。
- ・機器類を入れたら、業者と施設内の取組みで効果が最大限に発揮される必要がある。

【課題】

- ・一部業務負担の軽減にはなるが、人材不足は補えない。
- ・機器導入の効果は、少数の利用者のみ適合で限定的。連続した介助に活用できない。
- ・助成金は時間的制約が多く、購入しても現場で使用されないこともある。
- ・機器の効果をも自分たちで判断できないと、失敗を繰り返し、機器に期待がなくなると導入も進まないため、導入側の知識や経験が重要。現場と事務が一体となって導入する意義や、具体的な推進体制を組む必要がある。・極小型化、携帯化が進むとよい。
- ・眠りスキャンは5年経過し、機器の故障等、維持管理にかかる費用が課題。
- ・導入したいが、業務に追われ検討もできない状況。
- ・眠りスキャン、スライディングシートは使いこなせていない。
- ・介護度が重度化し、職員の腰痛等体調不良者がいる。ノーリフトケアの周知が必要
- ・入浴のリフトで、安価でコンパクトなものがあると会社に提案しやすい。
- ・移乗用リフトがあるが実際の介護の際はセッティングに時間を要することや、利用者から「怖い」などの意見があり使用場面が少ない。
- ・在宅介護は利用者宅の事情による。【課題：製品・導入・コスト等】

(3) ②ICT 導入事業所と効果



		介護記録	保険請求	勤怠管理	シフト作成	Wi-Fi	
導入事業所	全体	件/%	250/64.6	332/85.8	220/56.9	80/20.7	345/89.2
	高齢分野		224	293	189	70	292
	障害分野		26	39	31	10	53
効果	職員間の情報共有		188/75.2	80/24.1	57/25.9	37/46.3	188/54.5
	作業の効率化・業務の軽減		191/76.4	269/81.0	166/75.5	3/3.8	191/55.4
	残業の減少		67/26.8	76/22.9	67/30.5	21/26.3	67/19.4
	職員の定着率向上		28/11.2	20/6.0	15/6.8	5/6.3	28/8.1

【導入】

保険請求システム 85.5% 介護記録 64.6% 勤怠管理 56.9%導入。シフト管理は 20.7%と低い。

【効果】

- ・職員間の情報共有は、介護記録が 75.2%、作業の効率化・業務の軽減は、保険請求が 81%、介護記録 76.4%、勤怠管理 75.2%と高い。一方、残業の減少は 22.9~30.5%、職員の定着率向上は 6~11%と低い。

【課題】

- ・介護ロボット等同様、検討する時間がない。
- ・経営陣から現場職員、老若男女の理解が得ないと導入できず、効果が十分に得られないと考えます。
- ・このような報酬改定を繰り返すようならば、事業の継続自体を考えたい。
- ・システム導入には経費が掛かるので、取捨選択しないとコストばかり膨らくのが悩み。継続的な補助があればいい。
- ・高価の為、導入しづらい。補助の内容を施設の法人の大きさ等も考慮に入れて頂きたい。人財（日本人・外国人）の定着に ICT 化は必然。よりわかりやすく、申請がしやすくしてほしい。
- ・システムが定着するまで習得に時間を要する。誰でも使いこなせる簡単な機能だと導入しやすい
- ・作業効率は上がるが、反面費用面が負担になっている。
当社のみではなく、地域で同じ ICT 活用について足並みが揃わず活用の拡大ができていない
- ・保険請求システムの種類がバラバラすぎて他事業所とのやりとりがしにくい
- ・介護記録システムも種類が多いうえにタブレットなどでの記録がやりにくいものがあるが乗り換えしにくい、記録ソフト同士のスムーズな移行ができず、使いにくいものをむりやり使い続けるしかない、システム側も改善する気がない
- ・研修等も必要だが、日頃からコミュニケーションを取り、できない職員への支援を行う事が重要。
- ・互換性もないまま、色んなサービスを使うとシンプルに使えず、定着しない。予算の都合もある。
- ・使用方法を覚えるまでの労力、新しい事を開始する準備、普段の業務がただでさえ滞ってしまい切り替えの大変さ、費用面等考えると、容易でない。
- ・効率化できるシステムだが、従業員の年齢層が高いため定着に時間がかかる。
- ・活用する能力不足、システムの工程の多さ、簡素化が必要
- ・年配スタッフなど、新しいものを覚えることが出来ない人も多く、教える手間とフォローアップを考えると現状の方がお互い楽だと判断します。

(4) 外国人職員の在籍状況

1) 在籍している 66件 (14.9%)

2) 外国人職員の内訳

①全事業

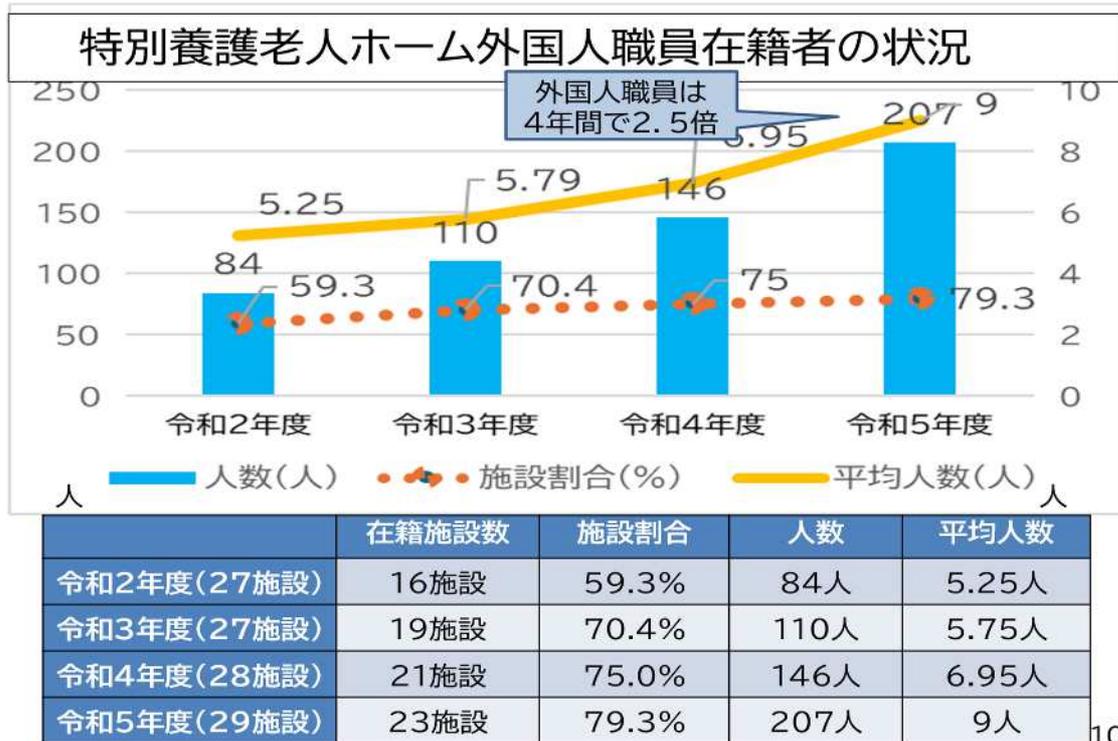
	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	国籍取得者等	その他	合計
在留資格介護	52	23	0	18	2		10	105
特定技能	35	46	15	2	5		5	108
EPA	12	19	1	2	0			34
技能実習生	7	2	12	1	0		3	25
留学生	5			3			4	12
国籍取得者等						37		40
合計	111	90	28	26	7	37	22	324

※その他:ネパール(9)、タイ・韓国(各4)、台湾(2)ウクライナ・モンゴル・スリランカ(各1)

②特別養護老人ホーム

	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	国籍取得者等	その他	合計
在留資格介護	38	22	0	5	2		5	72
特定技能	23	31	9	2	5		2	72
EPA	12	19	0	1	0			32
技能実習生	5	2	3	1	0			11
留学生	3						2	5
国籍取得者等						15		15
合計	81	74	12	9	7	15	9	207

※その他:ネパール(5)、韓国(3)、台湾(1)



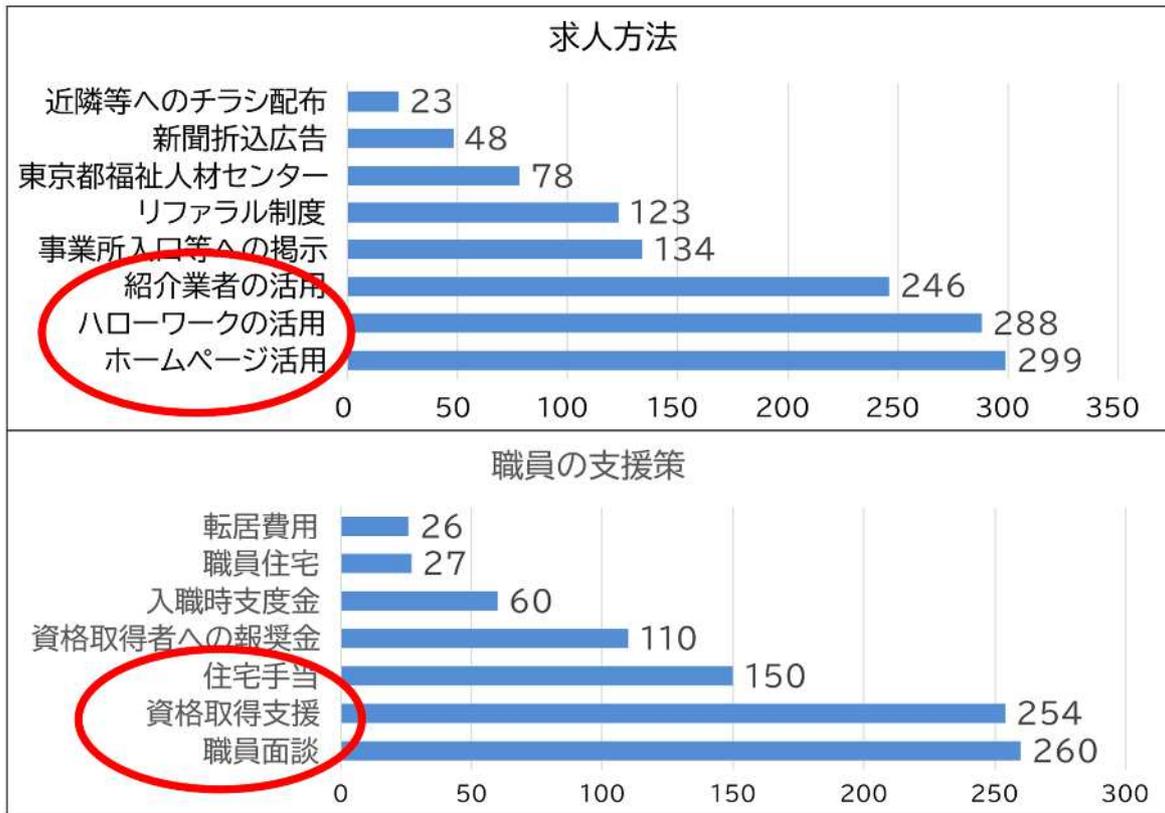
【効果】

- ・資格と能力があれば問題ない。やさしさ・真面目さがある。順調に実習を進めている。
- ・優秀な人たちが多く、日本人のニート達が目覚めてくれるのではないかな。
- ・技能実習生から資格を取り在留資格介護となるなど頑張っている。
- ・外国人職員にわかりやすいようにマニュアルの漢字にふりがなやわかりやすい言葉を使い、動画や写真を積極的に用いることで、無資格未経験の日本人職員にとってもわかりやすいものになる。お互いに理解し合おうとして、外国人職員がいるとコミュニケーションが活発になる。
- ・介護福祉士や看護師資格を取得し、他法人や他施設での経験豊かな職員が集まっています。ユニットリーダーなど役職のついた外国籍職員もいます。とてもまじめな職員が多く、入居者に思いやりを持って接することができています。外国籍職員がいることで、お互いに、よりわかりやすい言葉を使って話そう、コミュニケーションをとろうとするので、施設全体のチームワーク良さにつながっていていると思います。
- ・人材確保が日本人に比べ容易である。
- ・新たに外国人人材が入った時、先行して入っている人材が指導者となれるように体制整備。
- ・特定技能で地方から都市部に来たい方が多く、経験のある外国人職員の採用が出来て非常に助かりました。5年で介護福祉士をとれなかったら帰国ではなく、企業の推薦があれば1年後ごとに延長可能等、真面目に頑張っている外国人の方が救われると良いなと感じます
- ・真面目で頑張り屋、純真な印象で、ご利用者や周りのスタッフに良い影響を与える。

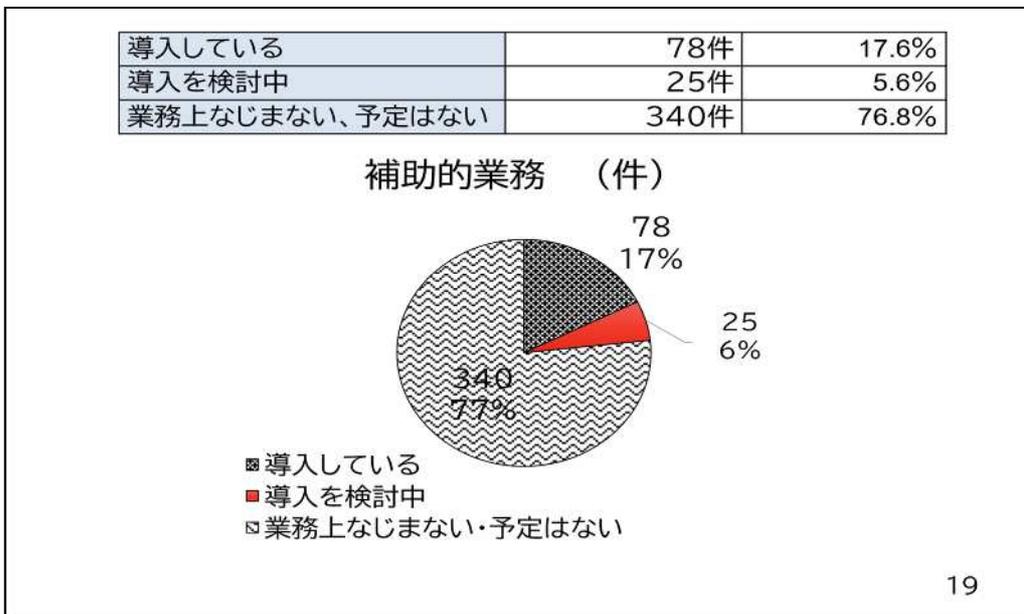
【課題】

- ・導入時のコストが高い。日本語力や記録面、文化・習慣の違いが課題
- ・採用コストが非常に高い。育成環境が整っていない。記録、文章の作成が課題
- ・職員や利用者が外国人というだけで身を引いてしまう。日本語の細かいニュアンスを理解できなく、相手を困らせてしまう。日本語能力（特に敬語）の向上
- ・訪問介護には日本の文化に順応している人でないと厳しいと思います。
- ・一人で訪問するヘルパーの仕事は、言葉、風習の問題が懸念される。外国人人材とひとくりではなく個人差があるため、人材不足を解決するひとつとして期待はある。
- ・日本語での読み書きやコミュニケーション・外国人特有の文化や宗教などの理解を深めるための研修や受け入れ体制の確保・教育体制
- ・制約が多い。管理会社への費用が掛かる。初期費用が高額で事業所の負担が大きい
- ・言語の壁（コミュニケーション、記録、研修等）。宗教上の理由から勤務中の礼拝がある。日本の文化を理解せず、入居者様とトラブルになることがある。長期の休暇希望（帰国等）がある。
- ・特定技能外国人の採用等進めたいが法人内での意見統一が難航し思うように進まない。
- ・入居者の前では母国語でなく日本語で話すように指導している。
- ・結婚、出産期を迎え、不安定になっている。
- ・知的障害分野でどの程度の働きが可能かわからず、積極的に動けない。支援員には察する力が大いに求められるので、文化や生活様態の違いでそれに気が付けるかというのか大きな懸念点

(5) 人材確保・定着支援の取組み



(6) 補助的業務の担い手の活用



(7) インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等受入れ (件)

受け入れている	115件	26.4%
受け入れていない	328件	73.6%

受入れ (件)	
インターン	36
社会福祉士	39
介護福祉士	56
ケアマネ	9
保育士	6
教職(介護体験)	4
看護師	3
PSW	2
初任者研修	2
かいチャレ	2
公認心理師	2
職業訓練校	2
その他	7

受入れのメリット (件)		
職員採用につながる	47	40.9%
福祉の仕事の理解が進む	61	53.0%
業務の振り返りにつながる	37	32.2%

その他自由意見 ・地域貢献 ・職員の育成 ・地域の福祉施設として役割 ・学びへのつながり ・人材育成 ・社会的義務の一環 ・あまりメリットを感じない
--

その他内訳
 理学療法士、保健師
 音楽療法士、作業療法士
 管理栄養士、歯科衛生士
 学生(個別)

(8) ボランティアの受け入れや地域での取り組み、福祉人材について

- ・地域に力のある人材が多く、支援が必要な方と支援して下さる方がつながる場所づくりがあるといい。ご近所付き合いで助けて下さる環境づくりを地域で取り組んでほしい。
- ・地域活動は重要ですが、取り組みは個人の負担(金銭的な報酬外)になることが多く、個人的な興味関心が無いと続かないのが課題と考えます。
- ・ボランティアを募集すると、お元気な高齢者の反響は時々あります。中には、高齢ですがお元気な方は、仕事として働ける場を求めているようです。
しかし、現状では専門職を募集すると、職種によって応募の偏りがあります。医療職や主任ケアマネは応募が少なく、採用に時間がかかり、悩みの種です。
- ・ボランティアについては実態把握等でなるべく参加意欲があるか?をお聞きするようにしています。そのうえで参加・希望される場合には社協やあんすこボラとして改めてお誘いし、地区内のマッチングを行うことを検討している。
- ・ボランティアの受け入れは徐々に回復してきているが、ボランティアも高齢化しているためスムーズな受け入れが難しいケースが散見される。地域の自治会とのかかわりをより強く持つため地域行事への関わりを継続していく。
- ・歌やマージャンのボランティアの方々に来てもらい、活動の質が上がっています。
- ・ボランティアの受け入れしたいが、窓口がわからない。
- ・通所や訪問介護、居宅支援事業所の閉鎖が続き、人材や体制確保の困難さが顕著になってきている。地域住民との活動等の取り組みについても、活動をしていた地域住民自体が高齢化してしまい次の担い手不足が感じられる。
- ・補助的業務について、有償ボランティアとして受け入れています。
- ・毎月、音楽・紙芝居のボランティアが3回入って下さり、ご利用者もとても楽しみにしています。
- ・地域密着型施設として、地域のお祭りや集まりに積極的に参加している。
- ・コロナが第5類となり、地域活動を始めております。地区の方たちやまちづくりセンターの方とも協働し、進めています。

- ・新型コロナ・ウイルスが5類に移行してから開所した施設のため、ボランティアの受け入れや地域交流も積極的に行っています。1階の地域交流スペースにカフェを併設し、地域の方が利用できるようにしています。スタッフがほっと一息つける場所にもなっています。これから地域と積極的に交流を図っていきたいと思います。
- ・自施設地域交流にて、ボランティアの方たちとお話ができ、とても勉強になりました。
- ・コロナ前はベッドメイキングやクラブ活動、話し相手、洗濯物たたみ等、様々な方々がボランティアでサポートしてもらっていたが、コロナ後は再開できていない。
- ・地域との関わりという点では、施設開放の一環としての秋祭りが挙げられる。子どもを含めた多くの地域住民が来場している。
近隣小学校のフィールドワーク学習の受け入れ先、中学校の職業体験先となっている。取り組みを継続し、障害とは何か、障害者とはどんな存在か、障害者福祉とはどんな仕事なのかなどについて、理解啓発を進めている。
- ・限定的ではあるがボランティアの受入を行っていたが、コロナを機に受け入れは減少している。現在は精神保健福祉士の実習受け入れや他施設からの1日実習など、受入可能な範囲で対応している。福祉人材についてはそのような出会いから繋がっていくケースが多い為、より多くの方が実際に利用者の方々と過ごす機会が増えることが望ましいと考える。
- ・人不足が慢性化している。働き手が少ないのだから書類（計画書等）や居宅訪問・運営推進会議など誰も得しない業務を国や都がやめたらいいと思う。そうすれば書類などに時間をとられず、現場で利用者様の対応ができるのに、といつも思っています。
- ・インターン・実習生等について受け入れしていないが、「福祉のしごとの理解がすすむ」と思う。依頼があれば受け入れたい。
- ・福祉人材について： 訪問介護の現場では、シニアの方々が活躍できる業務がたくさんありますので健康で働く意欲のある70代、80代の方を積極的に採用し、人材不足の解消に取り組んでいます。
- ・ヘルパーの高齢化が進んでいます。若い人材が福祉関係の仕事に就いてくれるためには、収入アップや設備導入が必要と思われます。
- ・人材の教育と確保が必要と感じています。地域の中で連携していける仕組みがあるとより良い在宅ケアになると思います。

5 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

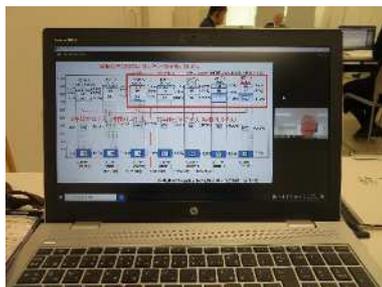
タイトル	住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる世田谷を目指して ～これからの世田谷の福祉と事業所の取組み～
目的	世田谷区の福祉の課題、福祉事業所調査から見える福祉事業所の現状と課題、事業所の実践報告から、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる世田谷を創るために、福祉のプロとして何をなすべきか・・・ともに考える。
開催方法	研修センターから講演内容をZoom配信し、視聴者の質問をチャット等で受け付け回答する。内容は後日、研修センターホームページで録画配信する。
開催日	ライブ開催：令和6年3月21日 録画配信：令和6年4月1日～
内容	<p>(1) 基調講演「これからの世田谷の福祉に求められるもの」 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) 事業所の実践報告</p>

	<p>①「特養から地域へ元気を発信 ～地域の方も職員も元気に！」 山口 晃弘氏 特別養護老人ホーム 千歳敬心苑</p> <p>②「外国人籍職員の育成と働きやすい職場環境づくり」 丸山 義晴氏 特別養護老人ホーム 世田谷希望丘ホーム</p> <p>③「どこでも保健室 ～地域の方の健康と暮らしを支える」 片岸 美佳氏 訪問看護ステーション三軒茶屋</p> <p>④「24時間の在宅ケア ～ICTの活用」 浜田 直幸氏 SOMPO ケア成城</p>
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

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



【シンポジウムの様子】



【ZOOM 配信】



【シンポジスト】

6 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 6 年 2 月 22 日 (木) 14 時～16 時
参加者	外国人職員 14 名 付き添い職員 11 名 区職員 4 名
内容	世田谷区の状況・自己紹介・グループワーク・発表・世田谷区文化・国際課の紹介

(1) グループワーク

①日本で働くきっかけ

- ・日本の教育の高さを学びたかった。
- ・日本にはいいアニメがあり、あとは自分の国よりもお給料の方も良かった
- ・雪を見たかった。大学の先輩が日本で働いていた。海外で働き、家族を支えるため。
- ・アニメを見て日本の文化に興味を持った。日本に来て歌舞伎を見てより衝撃を受けた。
- ・日本で働く先輩の影響と、日本はやっぱり安全という印象、自然も美しいこと。桜がある。
- ・日本人はちゃんと教えてくれ、技術が高いこと。
- ・先輩に誘われて日本に来て、先輩と一緒に働けてよかった。
- ・自分の国に介護の仕事がなくて、ちょっと僕興味を持って働きたいと思ったことと、日本で介護の仕事ではないが、一回働いて国に戻り、また日本で働きたいと思って、介護の仕事で戻ってきました。

②こまったこと

- ・職員が少ない

- ・日本語のちょっとしたニュアンスに困る。専門用語もこれから勉強。漢字が難しい。
- ・花粉症やゴミの分別がすごく難しい。
- ・音読み訓読みや、「行く」と「行う」で読み方の違いが難しい。
- ・インドネシアの方は、やはり食べ物に困っている。
- ・病院に行くときの手続きやお話が大変。
- ・仕事の申し送りがよく聞き取れない看護師が早口。
- ・日本人先輩の方はうまくできるけれど、お風呂の介助の時に、嫌だっという人の対応。
- ・漢字と専門用語。
- ・困った時に、同じ職場に同じ国の先輩に教えてもらって助かっています。

③やりがい

- ・やりがいという言葉もわかりにくい。
- ・人間関係が良くて、一緒に勉強するのがすごくいい。
- ・高齢者の方に自分の説明が伝わって笑顔が見えたことがやりがいにつながった。
- ・一日事故もなく、無事に終えた時、うまく自分の仕事も一つ一つこなせた時。
- ・スキルアップをして、みんなと笑顔で仲良く働いているところですね。
- ・ご利用者の笑顔、ありがとうって言われると、すごくやりがいになります。
- ・できなかったことが先輩にレクチャーもらって、一人でできると喜びにつながり、できないことが克服できるようこと。

④こうだったら良いと思うこと

- ・職員が増えたらいい。・一人で仕事をテキパキこなしたい。
- ・お給料を上げてほしい。・もっと上司に話を聞いて、思いを知っていただきたい。
- ・基本的には生活すごく満たされていて、やっぱりその日本語の部分がもう少し上手になれば、おおむねクリアできます。・タクシー代がもうちょっと安かったらいいなと

⑤これからの夢

- ・国家資格取るために勉強し、介護福祉士、看護の資格を取りたい。日々成長したい。
- ・家族を日本に連れてきて一緒に暮らしたい。日本国内を旅行したい。
- ・結婚して子供もいて、幸せになりたい。
- ・日本語が堪能になって、いずれずっと日本で暮らしていきたい。
- ・富士山を見たい、登りたい、日本全国回りたい。
- ・言葉の壁を取っ払いたい
- ・母国の治安が悪いので、日本で継続して働きたい。
- ・インドネシアに帰って日本語を伝えたい、
- ・日本人ともっとペラペラ喋れるようになり、専門用語、介護技術を持てるようになりたい。

⑥感想

- ・日本は財布を落としても中身も見つかる、夜、一人で歩いても安全な国と、日本の魅力を知ることができた。
- ・外国人で介護という仕事を担うこと、如何ばかりかと思えます。上司とゆっくり話をする機会がないとのこと気づかせてくれました。先のことを考えてどんなことを考えているか知ること大事なことと思いました。
- ・母国の食材を売っているお店が増えている、仕事帰りにスーパーでお弁当が半額になる。
- ・前向きでまじめに頑張っている様子に素晴らしいなと思いました
- ・私の施設だとベトナムの方が多いが、今回グループで他のお国の方と色々な意見を聞け、とてもいい機会になりました。
- ・システムの違いでN3を取らないと、来日できない国と、日本に来てから、N3をとれる国があることが分かった。

(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

世田谷区の状況

世田谷区の人数 (2024年1月1日現在)

せたがやくにすんでいるひとは、や@1まん8せんにんで、23くのなかでいちばんおおいです。世田谷区に住んでいる人は、約91万8千人で、23区の中で一番多いです。

がいこくじんは、や@まん5せんにんすんでいます。外国人は約2万5千人住んでいます。

人口	外国人の人数	外国人の割合
918,141人	25,537人	2.78%
1位 / 23区中	10位 / 23区中	23位 / 23区中

- 2 -

世田谷区

世田谷区の状況

国籍・地域別外国人数

ちゅうごくのひとがいちばんおおい。2ばんめは、かんこく・ちようせんのひとがおおい。中国の人が一番多い。2番目は韓国・朝鮮の人が多い。

順位	国名	2023年1月	2024年1月	増減
1	中国	5,482	5,793	689
2	韓国・朝鮮	4,084	4,038	46
3	米国	2,025	1,764	-261
4	台湾	1,051	1,000	51
5	フィリピン	971	889	82
6	ベトナム	925	851	74
7	英国	867	767	100
8	フランス	665	603	62
9	インド	585	540	45
10	ネパール	526	476	50
	その他	4,913	5,324	▲ 411

- 5 -

世田谷区

世田谷区のとりのくみ

- 2018年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。条例は世田谷区の決まりの事です。
- 2019年3月: 「世田谷区多文化共生プラン」という、計画を作りました。
- 2024年4月: 「世田谷区第二次多文化共生プラン」がスタートします。

世田谷区が目指す基本理念 (もともになる考え方)

だれもが共に参画・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

だれもがいつしよにさんかして、かつやくできる。じんけんがたいじにされて、あんしんしてあんぜんにくらせる。こくせきやみんそくなどがちがうひとたちが、おたがいをみとめてたいとうにいつしよにいきていくことができるまちを めざします。

- 6 -

世田谷区

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。いろいろな情報の提供や講座・交流イベントをやっています。火～日曜 @10:00-18:00 (年末年始除く) オープンしています。@三軒茶屋駅そばのキャロットタワー2階 03-5432-1538

- 10 -

自己紹介 (皆さん、日本語がとても上手です!!)



グループワーク (本音で語り合いました・・・)





国際課のお話（世田谷区の取組み・・・色々な取り組みがわかりました。）



集合写真（ハイチーズ！！今日一番御笑顔で！）



連絡先交換



Ⅲ 介護人材対策推進協議会報告

(介護人材対策推進協議会第2回全体会資料より)

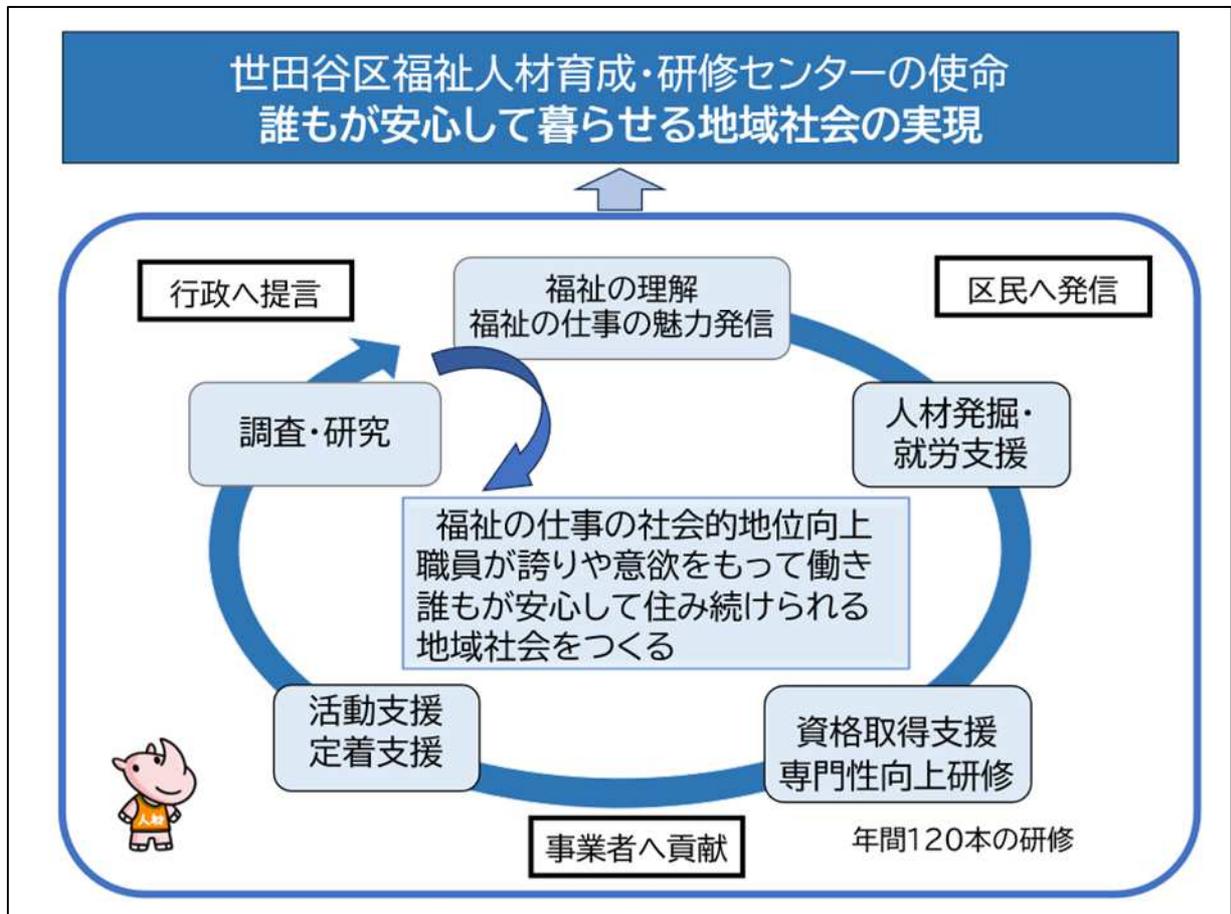
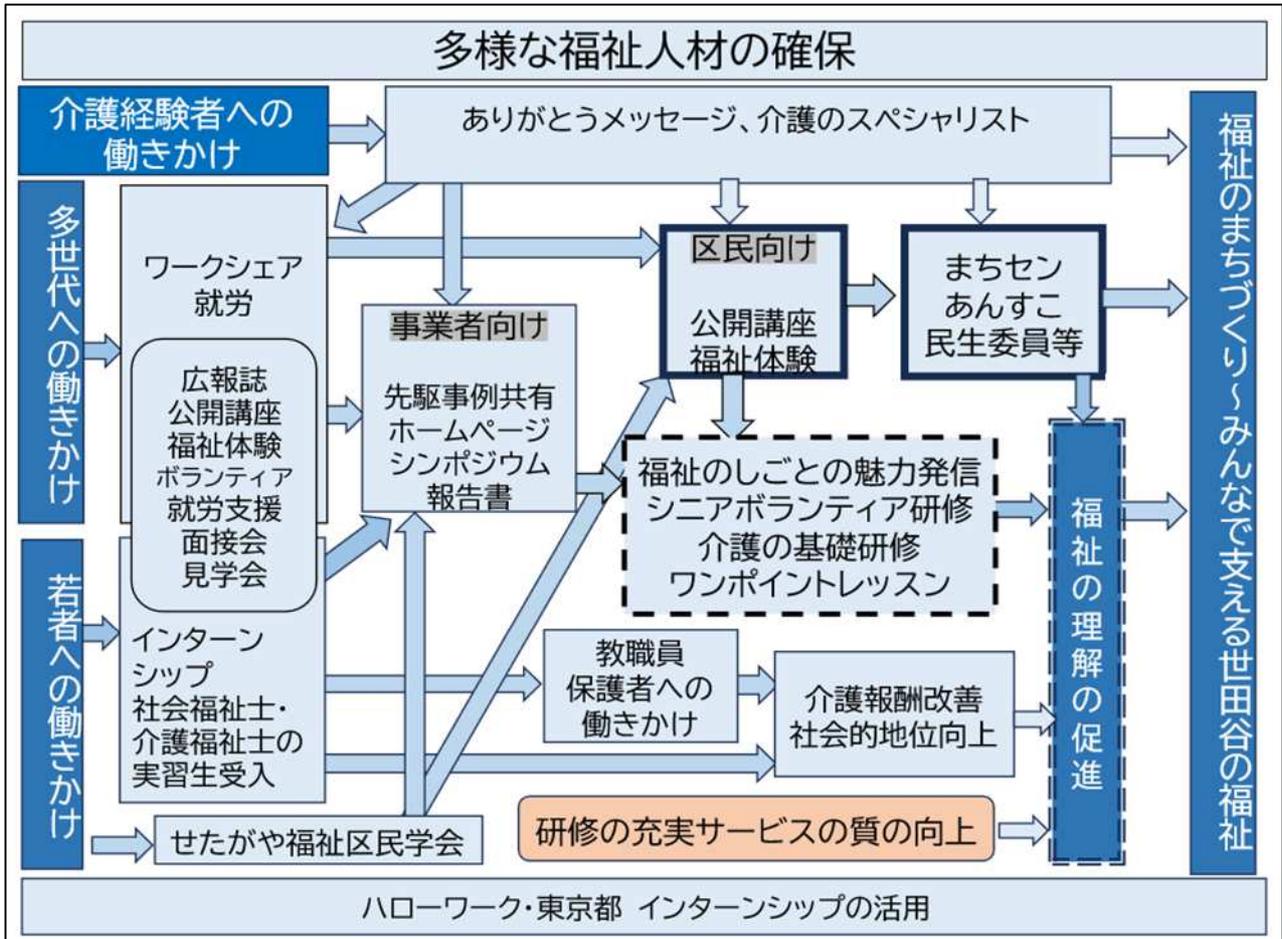
介護人材に関する取組み

新:新規取組み

資料6

	項目	方向性	取組み
福祉の理解	福祉の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な取組みを通し、地域には様々な方が暮らしていることを、子どもの時から多世代に向け理解促進を図る。 ・ユニバーサルデザインの理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉体験 都・ジョブキャンプ ・福祉の出前入門講座 ・手話カフェ ・映画会 ・シニアボランティア研修 ・せたがや福祉区民学会 新:ワンポイントレッスン
	福祉のしごとの魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> ・時間や働き方が自由に選べる。 ・資格を取ってキャリアアップできる。 ・何歳からでも始められる。 ・感謝される仕事 など周知 ・防災訓練、地域イベントでの周知 	<ul style="list-style-type: none"> ・働いている人の声 広報誌、座談会、入門講座 ・KAI GO PRIDE写真展 ・せたがや福祉区民学会 ・ありがとうメッセージ募集 (本人・家族からのお手紙) 新:SNSの活用の検討
人材確保	若者の参入促進	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ、社会福祉士・介護福祉士実習生の受入れ促進、受入れ体制の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 新:実習指導者養成支援 新:職場環境の改善、明るい意欲的な職場づくりなど発信方法のマニュアル等整備 (職場見学会にも活用)
	子育て世代の職員の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員、福祉職員に優しい世田谷区アピール 	<ul style="list-style-type: none"> 新:保育園入園指数調整基準に介護職員を追加(子ども・若者部へ相談・要望)
人材確保	他職種からの中途入職者、転職者の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・転職による収入減への支援 	<ul style="list-style-type: none"> 新:一定期間継続者に就職支援金支給
	家族介護経験者の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の経験を活かす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・シニアボランティア研修、介護の基礎研修等の参加促進 ・介護の入門的研修 ・介護の基礎研修
	ワークシェア	<ul style="list-style-type: none"> ・介護助手の周知 	<ul style="list-style-type: none"> 新:介護助手(名称:ライフアシスタント・ケアパートナー・ケアアシスタント等)事例周知
	資格取得支援	<ul style="list-style-type: none"> ・確保に向けた育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任研 ・介護労働講習(介護労働安定センター・職業訓練校)
	外国人職員の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人福祉職員に優しい世田谷区アピール 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人職員交流会の開催 ・せたがや国際交流センター(クロッシングせたがや) 新:外国人介護人材支援事業補助金の創設 新:管理団体や支援者機関の管理費補助 新:採用担当者向け支援、相談窓口開設 新:支援機関の情報収集・発信【課題】 財源(国・都への働きかけ)

	項目	方向性	取組み
人材確保	介護職員ポイント制度	・本人・家族のサービス利用時の特典(優先利用等)付与	新:本人・家族の特養入所のポイント加算
	インターンシップ	・都「TOKYOかいごチャレンジインターンシップ」 ・ハローワーク渋谷インターンシップ	・情報収集・発信➡福祉事業所調査、シンポジウム・研修センターホームページ
	福祉のしごとの周知	・イベント等での周知	・防災訓練等で事業を知ってもらう。
	人材確保支援	・人材	・人材確保活動経費助成
質の向上	キャリアアップ支援	・キャリアアップ支援事業補助	新:介護支援専門員受験対策費用及び受験料の助成 新:主任・介護支援専門員の研修及び更新研修の費用助成 ・登録ヘルパー等研修費助成の拡大(対象者、研修範囲) 【課題】財源
	サービスの質の向上	・研修受講促進	新:研修受講事業所公表制度の拡大➡研修受講数に応じて事業所表彰 ・研修内容の充実(運営委員会・検討会)
質の向上	研修管理・公表	・計画的な研修受講	・研修センターホームページのダウンロード
定着支援	ハラスメント対策	・研修の実施 ・事業所の課題把握	・受講の勧め 新:研修・グループワークを通し課題整理、マニュアル作成(提言)
	・福祉用具活用の支援	・スライディングボード等の活用の周知	・リーフレットの配布 新:ワンポイントレッスンの実施(再掲)
	・介護ロボット活用 ・ICTの活用	・介護ロボット、ICTの効果、周知	・先駆的取り組み周知 ・導入支援(介護労働安定センター)
	・悩み相談	・関係機関の相談事業の周知 ・フラッと立寄れる場の確保	新:相談機関のチラシの作成(案) 新:交流広場等場の確保検討



今後の課題

- ・ ICT、介護ロボット、外国人やシニアスタッフの活用をうまくミックスさせていくか、どのようにつなげていくか計画的な対応が必要
- ・ 介護機器もアセスメントしプランニングしモニタリングする人材の育成が必要
- ・ 調査の中で課題が示されているので、課題改善の仕組みづくりが必要
- ・ キャリアアップ講座は共通と初任、中堅、リーダー・管理者層の3段階の12本の研修体系。女性のキャリアアップを推奨、後押するような支援もあるといい。
- ・ 外国人は優遇されるのに日本人の優遇が伸びないのはなぜか。日本人も同じように支援がないと日本人はいらぬのかと学生は考える。日本人より安く使えるからだろうが、同様でないと学生は自分が必要とされていないのではないかと考える。
- ・ 外国人、日本人問わず働きやすい職場を作ることが大切ということに尽きる。
- ・ 介護のワンポイントレッスンの実施
- ・ SNSを活用した情報発信の仕組みづくり
- ・ 職場体験、インターンシップ、実習生の受入に活用できるように、明るい職場、働きやすい職場等の発信方法等マニュアル整備。
- ・ PR動画も活用して、早くから学生、一般の方へも向けに働きかけていく必要がある。
- ・ 事業所の魅力発信に1分間動画はとても有効なので発信に活用して欲しい。
- ・ 発信のサポートを研修センターがして区の事業者の全体の魅力発信をし詳しくは各事業所にどうぞみたいに早くから発信をしていただけると良い。
- ・ 入職に当たってもハラスメント対策をしているのは有効。
- ・ 介護助手の事例収集、介護職員ポイント制度の検討
- ・ 「利用者さんの夢を実現しよう」等の支援を研修センターにして欲しい。
- ・ サービスの質のアップをして社会的地位向上が必要。いい支援の内容というか、利用者の方が喜んでいるとかそういうのをどんどん発信していただくと、福祉の仕事の魅力や業界のイメージアップにつながる。
- ・ 3月21日のシンポジウムは、事業所の方がプロとして見るのはもちろんですが、福祉教育の大学生、これから就職したい方や、福祉を仕事にという方に見てもらおうと良い。
- ・ シンポジウムの後、4月1日から研修センターのホームページでアップします。アップするとともに、まちづくりセンター、民生委員、地域の方々の勉強会などにも使ってもらえないかと公開講座はこれからそういう活用をしたい。
- ・ 実習生を受け入れた時に、世田谷区ではこんなことやっています。という事前学習として見てくださいとか、あるいは実習の時間に見ていただき、世田谷ってこんなところですよ、うちはこうなんですよとか、実習のプログラムにも入れることもできるし。実習のプログラムを皆さ

ん方があまりにも負担感を感じて大変だと思っているところから実習生の受け入れができないのであれば、実習のプログラム作りとかそういったところも支援していただけると、もっと実習が受け入れやすくなる。

- ・ボランティアの受け入れもメリットを感じてもらえるといいなと思いました。職員が見るだけじゃなくて発信にできればと思います。
- ・介護福祉士とか受け入れ現場でもこれを見ていただければいいですね。
- ・皆さんご活用ください。世田谷で働きたいなと思ってもらえるためにも、介護労働安定センター、三茶おしごとカフェでもこんなものもありますよ、とご紹介いただけると良い。
- ・「世田谷は働きやすい」というのを皆さんが全員で発信することが各事業所にも戻ってくると良い。
- ・発信の言葉は大切で、福祉の仕事はつらいけどとか、大変だけどとかを初めに発信するので、ネガティブワードをあんまり言わないほうがいい。仕事は大変な部分があり、魅力発信というところであれば、何が楽しいのか、何が魅力なのかを、ぜひ発信して欲しい。教育現場もなるべくポジティブに魅力を発信しようと変えています。
- ・皆さん方が仕事をしている中で利用者さんに喜んでもらってうれしいなとか楽しかったなって、その皆さん方の気持ちが伝わる、感じたものが見ている側も感じるのではないかなと思うので、あんまり作り込むというか意識し過ぎずに、これは良かったとか嬉しいというのを上げていくと良い。
- ・全般的に高齢者福祉に偏り過ぎているイメージがあります。障害の話があんまり出てきてないのが気になりますが、両方やっているのだから、基本的に、若い人は障害者福祉のほうにより興味を持つ傾向があるので、どっちがいいとか悪いとかではないですが、障害のサービスのことを入れると内容的が充実するのではないかな。
- ・障害と高齢、あるいは子どももそうですけど、先ほどインクルーシブの言葉も出てきましたけど、研修もそうですし、人材確保、高齢だけではなく障害、子ども、一緒に発信したほうが見る回数も増えて、障害を見ていたけど高齢も続きで見たら高齢に関心があったとか、高齢を見ていたけど障害も見て、「えっ、障害もこうだったんだ」と相乗効果はある。いろんな意味でミックスしていただくのはいいと思いました。
- ・ケアマネの仕事の良さとか魅力も考えて発信していけるといい。ケアマネがしっかりしてくれないとどんなサービスもつながっていかないのだから、世田谷発信でケアマネの魅力を伝えることができればいい。
- ・世田谷区全体で、SNS、事業所間みんな何か共同プロジェクトみたいなものを立ち上げて力を入れていけば盛り上がるのではないかな。
- ・「世田谷の福祉は素晴らしい」と研修センターが出して、そこに乗る形で各事業所もどんどんア

ップしていくっていい感じでもいい。「世田谷の福祉は素晴らしい」と発信できるような取り組みができるといい。

行政への要望

- ・協議会の要望は区に上げていき、区に国・都へ要望する等取り組んでいただきたい。
- ・人材確保経費助成は使用方法の項目分けをしないでフレキシブルな対応としてほしい。
- ・給与、報酬アップは区ではできないが、特養の宿舍借り上げ等側面的な支援をして欲しい。
- ・外国人職員が、地方から都会へきてしまうが、外国人がたくさんいる所で働きたいようです。資格取得までに日本語の訓練もしサポートして育てたとの思いがあるので、国にも意識してほしい。共存共栄ができるといい。
- ・介護福祉士等実習指導者の養成の支援（経費助成）
- ・保育園入園指数調整基準に介護職員を追加して欲しい。
- ・異業種からの転職者への就労継続者への支援金の創設
- ・外国人職員の支援事業補助金の創設、採用担当者向け相談窓口の整備

情報共有

- ・東京都の宿舍借り上げは4年の限度が、6年度から10年に延長。世田谷区は看護師、新たにグループホームの補助がある。東京都以外の部分をカバーしている。東京都は、6年度から外国人介護労働者の宿舍借り上げについて、日本人とは別枠で上限なしで全員に拡充。
- ・学生世代はネット社会なので、ホームページを大切に、発信をしていただけると良い。
- ・学生はコロナの後、民間企業より社会福祉法人に行く人が増え逆転している。労働生産性アップ、キャリアアップで昇進はできるが、求められるものもハードになっている。
- ・民間企業は大学2年生からインターンシップで呼び集めて就職活動が早くなっている。連動し社会福祉法人の採用もすごく早くなっている。
- ・社会福祉法人も3年生の12月、秋ぐらいから就職説明会と採用の時期というのが早くなっている。実習やインターンシップは別に期間はないので、いい職場と実感してもらえるように、できるだけ早く学生と接触する機会を設ける。
- ・福祉用具に関しては、いろいろな関連団体の研修とかの活用もある。
- ・介護ロボットに関して、定着支援の介護ロボット、ICT活用に関して、介護労働安定センターで、区単位での助成金を行っている。
- ・東京都福祉保健財団（都委託事業）次世代介護機器導入促進支援事業など助成金等使える。
- ・介護労働講習は3月1日から募集開始。東京支部は6月4日から11月11日。各ハローワークに出向いて説明をし、ハローワーク来所者に紹介している。雇用保険受給資格者が対象。ハ

ローワークでの受講指示が必要。

- ・三茶おしごとカフェにはハローワーク渋谷の出張所併設。名称は「ワークサポートせたがや」ハローワーク渋谷と違い職業紹介窓口。連携を強化したい。
- ・魅力発信：全国社会福祉法人の経営者協議会で毎年社会福祉 HERO'S を実施。昨年のベストヒーローは、兵庫の特養。SNS の発信をして 1 万 7,000 フォロワー、今 2 万になった方がベストヒーローになり、その後、県外からも勤めたいという若者が来て、人材確保に困らなくなった。SNS の発信は効果的です。
- ・利用者の笑顔、こんなに利用者さんに喜んでもらっている施設なら働きたい。利用者さんの笑顔あふれているところをたくさんアップしている。

職員の中で、結婚したけど結婚式をコロナで挙げられなかった人がいて、「かわいそうだね」「じゃあ施設で結婚式やる？」と言ったら、利用者さんが「そうだ、そうだ」と、利用者さんが参列者になってアットホームな結婚式をアップして、利用者さんも一緒に、コロナで結婚式できなかった職員が結婚式挙げました、これが 1 万 7,000 のフォロワーになった。誰かのためにやったことをが、みんなの心を打つ。

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。

ハローワーク渋谷の採用例

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、訪問介護に採用された。

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。

腰痛を予防しよう!!「福祉用具活用のススメ」パンフレット

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っています。

3000部作成。研修センターホームページでも公開

地域活動をとおして・・・

地域食堂の実施、町会・自治会等の防災訓練への参加、福祉事業所体験等を通して、福祉の仕事や取り組みを知っていただくことで、地域の応援者を増やすことにつながっている。

相談無料
匿名OK

福祉のしごとと相談



福祉のしごと はじめて相談

福祉の仕事内容、
職種や働き方、
資格などの相談を
職員がお受けします。

福祉のしごとに関心がある方、福祉のしごとを
始めようと考えている方など

- 相談日:月曜日～金曜日
9:00～16:00(祝日、年末年始除く)
- 方 法:来所、電話、メール

- 電話:03-6379-4280 FAX:03-6379-4281
- メールアドレス:soudan@setagaya-jinzai.jp

世田谷区福祉人材育成・研修センター

福祉のしごと 悩み相談

①面接相談

- 相談日:毎週木曜日 ①18:30～ ②19:30～(1回 45分)
- 場 所:世田谷区福祉人材育成・研修センター
- 相談員:臨床心理士

②メール相談

- 相 談:随時
- 相談員:特定社会保険労務士、介護福祉士、介護支援専門員、臨床心理士等

- 受付ホームページ URL

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



- 福祉のしごと相談専用電話: 03-6379-4291 FAX:03-6379-4281

その他の相談機関

相談機関	ハローワーク渋谷 人材確保・就職支援 コーナー	介護労働安定センター	東京都福祉人材センター	世田谷区産業振興公社 「三茶おしごとカフェ」
内 容	医療(看護)・福祉(介護、 保育)分野等の仕事を 希望する方、当該分野 の人材を必要とする事 業主のサポートなど	介護事業者の雇用管理 の改善や従業員の心身 両面にわたる健康確保 に関する相談など	①福祉分野の仕事や 資格の取り方など ②福祉の仕事に関する 悩みや将来への不安、 職場の人間関係など	就職活動の仕方、応募書 類の書き方の相談など (ハローワークの職業紹 介窓口併設)区内事業所 の人材確保も支援
対 象	医療・介護分野等の 求職者や事業主	介護事業所の事業主、 管理者の方	①求職者の方 ②都内施設・事業所(公 設公営を除く)の従事者	求職中・就労中の方、事業 所の事業主など
二次元 コード				

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

砧ホームで活用している 介護ロボット

マッスルスーツ/Edge/Every X6台 (2016年)

シルエット見守りセンサ X5台 (2017年)

なでなでねこちゃん DX2 X1台 (2016年)

PARO 見守りケアシステム X1台 (2016年)

見守りケアシステム M1/M2 X14台 (2017年)

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	ナスコール経由 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)

【出典】キング通信工業株式会社 HPより 【写真】砧ホーム

シルエット見守りセンサ (履歴機能)

事故の見える化

☆ 事故の本質的な要因にせまる
核心的な再発予防策の立案が可能!

⇒ 事故の再発を防止
⇒ 生活の質の向上
⇒ ケアの生産性の向上

起立補助具 FLITZ (フリッツ)

【出典】シャープジャパン株式会社 FLITZ紹介動画より

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>



内出血が絶えない・・・

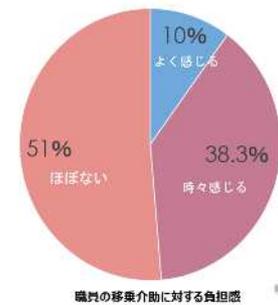
職員も入居者も落ち着いて
移乗することが可能に。
内出血は発生は激減した。



誰でも働ける職場を目指して



取組前に比べて・・・



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



<眠りスキャン>



(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



A green arrow points from the physical sheet to the smartphone screen, indicating the transition from paper to digital recording.

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**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 

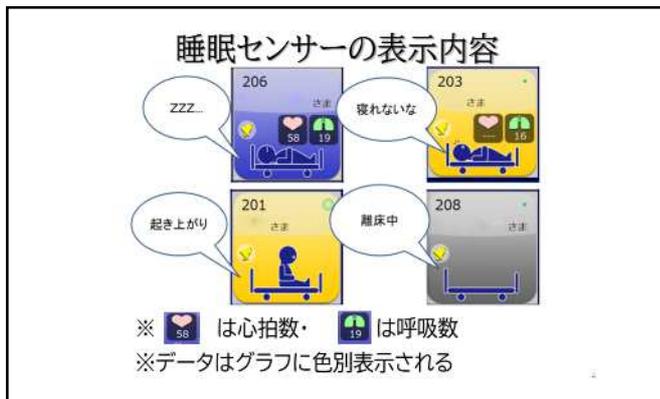
令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより

(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>



<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>



<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(リフトリーダー研修・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。
 - ・リフトリ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】

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准看護士 1名

【看護職】

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"> ■月24時間、勉強時間として認めている。 ■EPA・技能実習Pによる勉強会の開催 ■通学・訪問授業（コロナ禍ZOOM授業） ■自宅学習の支援 ■事例研究会発表会、またが中福地区学生会等へ参加 	<ul style="list-style-type: none"> ■入職直後は、生活や就労に慣れることを優先的に支援 ■日本人同様、新任職員向け研修の実施 ■6か月後より夜勤勤務開始 ■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 	<ul style="list-style-type: none"> ■宗教によって、お祈りの時間・曜日、ハラールフード、ジルバへの基本など ■職員同士交流会の開催 ■プライベートでも仲良く信頼関係の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ■住まいを整える（法人事務員との連携） ■ごみの出し方、ドアに鍵をかけるなど ■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 ■銀行口座やWi-Fiなど

<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"> ○研修科目を習得することで、外国人職員だけではなく、新入職員にも働きやすい環境になった。 ○マニュアルや研修資料など、言葉のわかりやすさ、ふりかな表記等。 ○ICT・IoT化がすすみ、業務効率の向上、データ分析力がついてきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○配属当初はコミュニケーションを怠り、業務を通じて、お互いの文化を理解、自然に近づき、年の近い職員と遊びに行く等親やかな空気に。 ○国籍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 	<ul style="list-style-type: none"> ○ご利用者の自立支援、見学機会を添う、ITスキルアップなど ○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 ○言葉について、伝えられないこと存在はある。日本人職員でも同じ。

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）

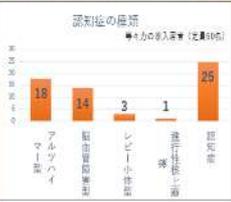
<外国人職員と認知症ケア>

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2017年（出生時平均寿命が86.59人（19%））から推計すると2025年には、約700万人（20%）の高齢者の「8人1人」が認知症になると言われている

【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	【主な行動的見当惑】	・暴言、暴行、怒鳴る ・たたく、杖を振り回す ・介護拒否 ・機嫌悪化
要介護度	4		
認知症の種類	アルツハイマー型		

急激な変化

3月～4月にかけて、認知症が急激に進行し、その後、急激に発症後退行した。

1回目

2・3回目

統一したケアの実践

<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）
人種、ベトナム、韓国、中国、年齢、性別の有無など
⇒ 多様な視点
⇒ 多様なアイデアがある

ユマニテッド×日本版BPSDケアプログラム

背景要因を探り 固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

向となく感じる変化を 数値で可視化し、 効果を変換

ケアのばらつきが生まれやすい

利用者の様々な実態 家族の実態にもつながる

認知症ケア=チームケア
統一したケアの実践にむけて

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



(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）

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)

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

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)

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

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

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

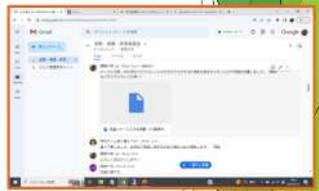
多職種で委員会が構成されている為
出勤日や勤務時間がバラバラ

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

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, 静電室
4F...407, 408, 415
416, 417
合計...17セット

PC実室

携帯端末実室

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実室

PC実室

携帯実室

携帯実室

PC

1F...7台
2F...9台
3F...5台
4F...3台
合計...24台

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
3F(併設施設)...1台
タブレット端末(既設)...3台
3F...3台
合計...14台

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

場所を問わず入力できる
1ケアごと忘れぬ前に記録できる
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-携帯実室

携帯実室

インカム使用イメージ

インカム

イヤホン

イヤホン+ピンマイクセット

2F(特養)...4台
3F(特養)...4台
4F(ショート)...2台
合計...10台

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

服薬支援システム

2つの情報の検定で誤服防止

薬名・用量

服薬時間

誤服防止

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、看護課との連絡が取り易くなった
 - ・内線設備までいく、看護課を探す手間が省け

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た。
 - ・リハビリのやり方や、座位などのポジショニングを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...反応に少しタイムラグがある。(あくまでの聴覚センサー) 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
- ・タブレット端末の活用が望まれる。
- ・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...導入時に設定をしてい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も。

(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



ラジオ体操

パーキンソン体操

旅行

脳トレ

BGM

懐メロ

癒し

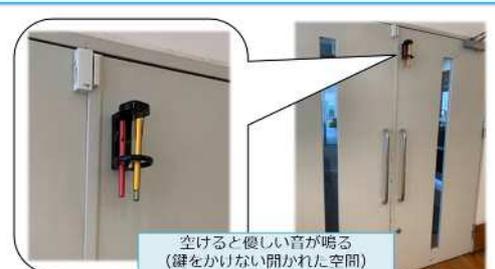
他に
・天気
・時事ネタ
など、アイデア次第!

チェアセンサー 2021年度～



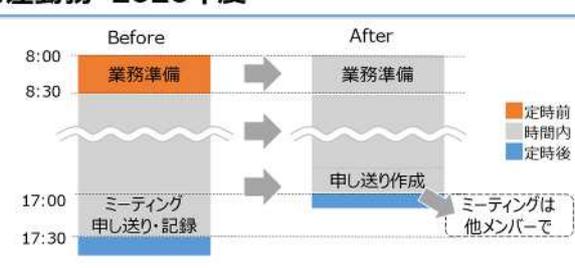
立つと音が鳴る上にクッションを置いて使用
先回りケアが難しい方に

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～



Before

8:00 業務準備

8:30

17:00 ミーティング 申し込み・記録

17:30

After

業務準備

申し込み作成

ミーティングは他メンバーで

時間内で業務可能となり、早く帰宅できるようになる

時差勤務の効果 2020年～



2000(分)

1600

1200

800

400

0

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

時差出勤開始

業務後の申し込みフラッシュアップ

定時前

定時後

定時後のリーダー業務も減少

介護ソフト (ワイズマン社製) 2023年～



パソコン

iPhone

iPad

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
 海外研修の思い出
 海外研修の思い出
 海外研修の思い出

2019年度オーストラリア
 ノーリフトは指差しで覚えるだけでなく、考え方を伝えるだけで誰でも明日から行えるシンパブルなことだと学びました！

2017年度デンマーク
 「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
 研修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！
 興味があれば必ず応募しよう～♪
 何うかご存内、参加行きたい！

1. ノーリフトの始まり

3. 取り組み内容

- 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

ノーリフトって 誰がやるのイメージがある
 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？

3. 取り組み

22. ノーリフトケア
 ～研修テキスト～

25. ノーリフトケアの実践
 ～研修テキスト～

ノーリフト 基礎的知識を 理解をする医学
 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

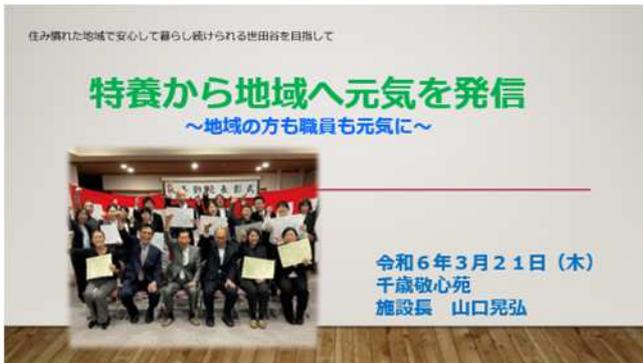
朝礼での腰痛体操

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)

令和5年度 先駆的取組みシンポジウムより
 (1) 「特養から地域へ元気を発信 ～地域の方も職員も元気に！」
 山口 晃弘氏 特別養護老人ホーム 千歳敬心苑



特別養護老人ホーム(千歳敬心苑)って

特養には、下記の職種の職員が配置されています。
 施設長、生活相談員、介護支援専門員、介護職員、看護師、管理栄養士、機能訓練指導員、事務員 等

千歳敬心苑も、要介護度も年齢も高くなり、ご利用者のほとんどが認知症により、日常生活に支障をきたしています。

区分	正常	I	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IV	M	合計
男			1		5	3	5		14
女			2	14	17	21	12		66
人数			1	2	19	20	26	12	80



千歳敬心苑の地域公益事業

ちとせ座 (Chitoseza) - 介護職による認知症講座 (Lecture on dementia by nursing staff)
 毎月第3日曜日 13:30-15:30
 参加費：無料 (Free participation fee)
 TEL: 03-5507-1165

ちとせ座 (Chitoseza) - 毎月第1土曜日開催 (Monthly 1st Saturday event)
 17:30-19:30
 参加費：無料 (Free participation fee)

ちとせ座 (Chitoseza) - 毎月第1土曜日開催 (Monthly 1st Saturday event)
 17:30-19:30
 参加費：無料 (Free participation fee)

ふちブリッジ (Fuchi Bridge) - 千歳は商品が安くお買い得の通販販売 (Chitose is a discount online shopping mall for goods).



介護老人福祉施設とは

介護をローマ字表記すると・・・
KAIGO 私愛 KAGO(カゴ)になる

KAIGO (私愛) KAGO (カゴ) になる

(2) 「外国人籍職員の育成と働きやすい職場環境づくり」
 丸山 義晴氏 特別養護老人ホーム 世田谷希望丘ホーム

外国人籍職員の育成と働きやすい職場環境づくり

社会福祉法人 楽晴会
 世田谷希望丘ホーム
 施設長 丸山 義晴

受入れと環境作りについて

〈受入れ準備〉

- ・ 社宅の用意
- ・ 生活に必要なものを準備 (生活家電・ふとんなど)
- ・ ルールなどをベトナム語でのポスター掲示
- ・ 学校の準備 (資金調達の支援)
- ・ 迷わないように地図の準備 (曲がり角などは写真表記)
- ・ 翻訳機の準備

〈受入れ後〉

- ・ 公的な手続きの手伝い
- ・ 携帯 (スマホ) 契約の手伝い
- ・ 日本語の練習
- ・ 日本語ボランティアスクールの提案
- ・ 生活面の担当者 (悩み相談・ゴミの出し方・地域の案内 (スーパー・銀行など)・体調不良時の病院への付き添い)
- ・ 就労面での担当者 (日本語学校時代、アシスタント業務を常に一任に) (福祉専門学校時代、各ユニットでの介護業務)

『一緒に学んでいこう』のスタンス

トラブル・本人たちの悩みを乗り越えて

- ・ 4名の留學生の方を同じアパートに住んでもらったことによるトラブル（プライベートが無い/ベトナム国内でも文化（言葉）が北と南では違う（日本語や介護を学ぶ意識が4名それぞれで違う））
- ・ 日本の文化として様々な面で細かいところがあり、慣習しい・・・
- ・ 1名の方が大きな病気を発病 ⇒ ホームシック
- ・ 日本語がなかなか身に付かず、勉強についていけない・・・
- ・ コロナ感染し、介護実習に行けない ⇒ 卒業出来ないかも知れない・・・

在留資格『介護』～正職員へ～

新たな挑戦（多様性を受け入れていく）～働きやすい職場とは？～

インドネシア（イスラム教徒（スンニ派））の方の受入れ



- ・ イスラム教徒って聞くけどどんな宗教？
- ・ ジルバブ（ヒジャブ）は付けたまま？
- ・ 礼拝が1日5回 いつ？
- ・ 礼拝の場所は？
- ・ ラマダンの時に人浴介助って大丈夫？

上記画像 出典：Wikipedia

新たな挑戦（多様性を受け入れていく）～働きやすい職場とは？～

事前学習と準備をしていることはこの度の受け入れとして合っているのか（準備していることを就業前に確認）

- ・ ジルバブ（ヒジャブ）は付けたままでOK
- ・ 礼拝が1日5回 毎月時間が変わるらしいが、ゆるーいルールを設定
- ・ 礼拝の場所はユニット内の本人が落ち着く場所
- ・ ラマダンの時に人浴介助って大丈夫？ ← 本人に聞いてみよう（結果OK）

準備していた内容を伝えたことで安心して就業を開始される

今後、外国籍人材を受入れていきたいとお考えの法人・施設の方に伝えたいこと

～働きやすい環境作りの為に～

（私共もまだまだ、これからですが・・・）

- ・ 生活支援体制（利便性の良い場所の社宅（個室）・生活家電の用意・生活を支援する担当者の設置）
- ・ 日本人と区別をしないこと
- ・ 文化・宗教の違いなどお互いに学ぶ必要があること
- ・ 話を聞く時、時に注意をする時にも丁寧な言葉を使うこと
- ・ 困っていることはないか、日々話しかけること
- ・ 問題は起きて当然 起きた問題こそが施設全体にある隠れた問題と思うこと

(3) 「どこでも保健室 ～地域の方の健康と暮らしを支える」

片岸 美佳氏 訪問看護ステーション三軒茶屋

「どこでも保健室」の活動



世田谷区社会福祉事業団 訪問看護課
訪問看護ステーション三軒茶屋
所長 片岸美佳

世田谷区社会福祉事業団 訪問看護ステーションの取組み

○運営方針
安心して在宅生活が継続できるよう24時間365日のサービスを継続するとともに、利用者の生き方を尊重した質の高い看護を提供するために人材育成する。

○重点取組み
(1) 質の高い訪問看護・リハビリテーションの提供：訪問看護における事業所自己評価のガイドライン活用
(2) 安定した運営の継続
(3) 地域の拠点ステーションとしての役割強化：地域住民の健康への関心を高めるため「どこでも保健室」実施

ステーション	訪問実績	介護保険	医療保険
訪問看護ステーションけやき	13,986回	109人	73人
訪問看護ステーションさぎそう	8,241回	64人	55人
訪問看護ステーション北沢	11,967回	92人	59人
訪問看護ステーション芦花	13,652回	99人	99人
訪問看護ステーション三軒茶屋	12,174回	130人	32人
合計	60,020回	494人	318人

令和4年度訪問実績 3月末利用者実人数

「どこでも保健室」の活動の概要

- ・ 平成30年度に活動を開始しました

<目的>
地域の皆様に測定で自分の健康に関心に向けていただき、相談や講座で健康づくりについて実践してもらえようなお手伝いがしたい

<メンバー> 当事業団訪問看護ステーションの
管理栄養士、理学療法士等リハビリ職、看護師

<内容>
健康測定・健康相談・健康講座を行っています。

<方法>
地域のあんしんすこやかセンターや自治会等が実施するサロンやイベント、地域のお祭り、自主グループ、施設に出向いて行っています。

血管年齢計と体組成計





どこでも保健室 のこれから

- ・今の活動の継続
測定・相談・講座
- ・居場所、話す場所としての保健室

(4) 「24時間の在宅ケア ～ICTの活用」 浜田 直幸氏 SOMPO ケア成城

NO1 (NO1～NO9/全)

24時間の在宅ケア
～ICTの活用

SOMPOケア成城
浜田直幸

NO2

24時間の在宅ケアの目標

- ・最期までご自宅で住み続ける選択ができること。

NO3

24時間の在宅ケアの組み合わせ

- ・訪問介護
- ・夜間対応型訪問介護
- ・定期巡回随時対応型訪問介護看護(連携型)
- ・特定医療行為(喀痰吸引、経管栄養等)

NO5

ご自宅に住み続けるイメージ

ケア・ビス概要

「24時間365日、切れ目のない安心感を得ることが出来る」

※各24時間と連携コールによる24時間365日のつながりイメージ

訪問介護

定期巡回
夜間対応(24H)

※巡回と随時コール受付にて24時間365日切れ目なく繋がり続けるため、利用者様は安心して自宅で暮らすことができる

NO6

ICTの活用

主にICTにより情報共有に良い効果が出来ていると感じます。

社内システム

社内アプリで各ケアワーカーが最新情報の共有

NO7

ICT導入前後の情報共有の違い

(ICT導入前)

- ・ノートか事務所での共有
- ・ケアを担当するお客様だけの情報しか知らない。
- ・ケアワーカーは、孤独感を感じていた。

(ICT導入後)

- ・社内アプリで、最新の申し送りを確認できる。
- ・ケアを担当しない利用者様のケア状況も確認できる為、チーム全体の見える化が促進して、経験と知識の共有。
- ・ケアワーカーの孤独感が軽減しています。

V 資料

1 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5年7月6日	委員紹介・会長選出 世田谷区介護人材対策推進協議会の進め方 (検討) 介護人材に関する課題と取組み
第1回部会	入所系：9月28日 在宅系：10月6日	第1回全体会振返り 介護人材に関する新たな取組みの検討
第2回部会	在宅系：12月7日 入所系：12月18日	介護人材に関する新たな取組みの検討 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査の実施
第2回全体会	令和6年3月11日	世田谷福祉人材育成・研修センターの取組み 介護人材に関する取組み 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査（中間報告） 福祉のしごと魅力向上・発信シンポジウムの開催
報告書	令和6年3月	令和5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5年12月 ～令和6年2月	福祉事業所調査の実施
外国人職員交流会	令和6年2月22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6年3月21日 公開講座 録画配信： 令和6年4月1日～	住み慣れた地域で安心して 暮らし続けられる世田谷を目指して ～これからの世田谷の福祉と事業所の取組み～

2 世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿

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	博水の郷 施設長 田中 美佐
		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	愛の家グループホーム桜新町 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）	N P O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	やさしい手看多機かえりえ用賀 副支社長 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 大竹 裕
		世田谷区小規模多機能・ 看護小規模多機能連絡会	優つくり村 管理者 和田 直大
		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/桜新町ナースケア・ステ ーション管理者 國居 早苗
	職業紹介機関 ／支援機関	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 我妻 明
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

3 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5年度 介護人材対策推進協議会報告書

令和6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>