

令和 6 年度  
世田谷区介護人材対策推進協議会  
報 告 書

令和 7 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	・・・14
III	介護人材対策推進協議会報告	・・・19
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)	・・・26
2	令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより(4事例)	・・・29
3	令和4年度 先駆的取組みシンポジウムより(4事例)	・・・33
4	令和5年度 先駆的取組みシンポジウムより(4事例)	・・・37
5	令和6年度 先駆的取組みシンポジウムより(4事例)	・・・40
V	資料	
1	世田谷区介護人材対策推進協議会検討経過	・・・44
2	世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿	・・・45
3	世田谷区介護人材対策推進協議会会則	・・・46

# 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 2 世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿

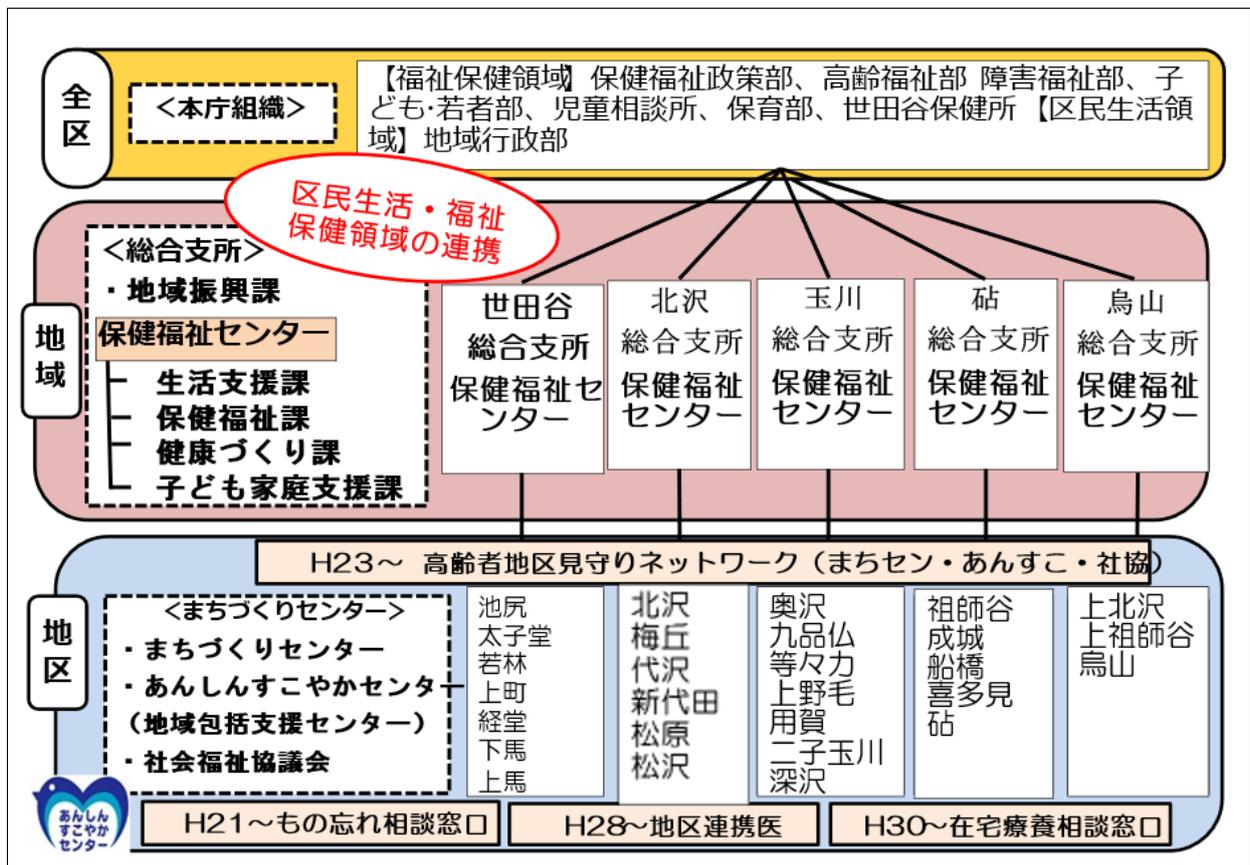
## II 世田谷区の福祉を取り巻く現状と課題

### 1 世田谷区の概要

(1) 世田谷区の現状 (令和6年10月現在、外国人含む)

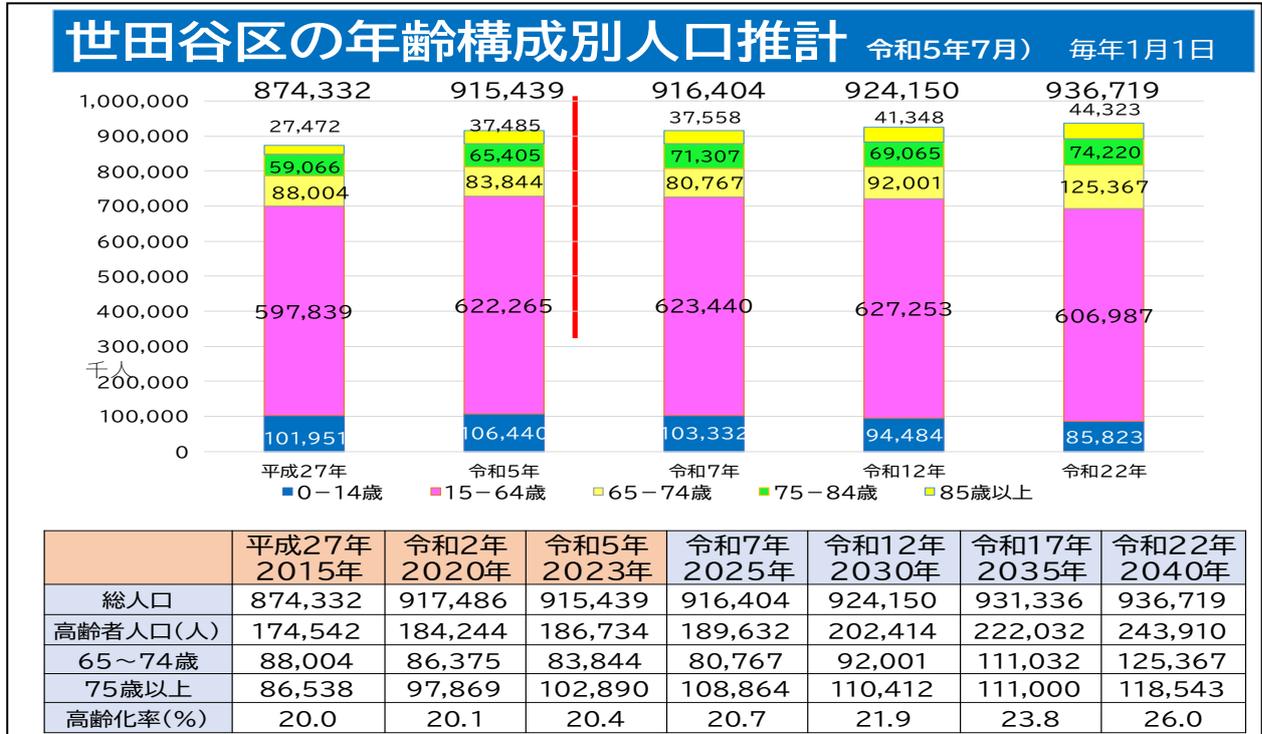
世田谷区の概要		令和6年10月	
総人口	923,135人	内 外国人 27,677人	
世帯数(1世帯平均)	502,587世帯 (1.84人)		
0~14歳	103,890人 (11.25%)		
15~64歳	629,691人 (68.21%)		
65歳以上	189,554人 (20.53%)		
介護保険の認定(高齢者)	42,086人 (22.37%)		
認知症症状の高齢者 (日常生活自立度Ⅱ以上) ※令和6年3月	26,084人 (認定41,581人) (62.73%)	100歳~607人 (男91人女516人) 最高年齢112歳 (男106歳女112歳)	
平均寿命 令和2年 /平成27年 国勢調査	男性 83.2歳/82.8歳 (全国14位/3位) 女性 88.9歳/88.5歳 (全国6位/8位)	障害者 令和6年4月 (自立支援医療・難病含) 41,234人 生活保護受給者 令和4年度(保護率) 10,152人 (10.8%)	

(2) 世田谷区の行政組織 (地区・地域・全区の三層構造)



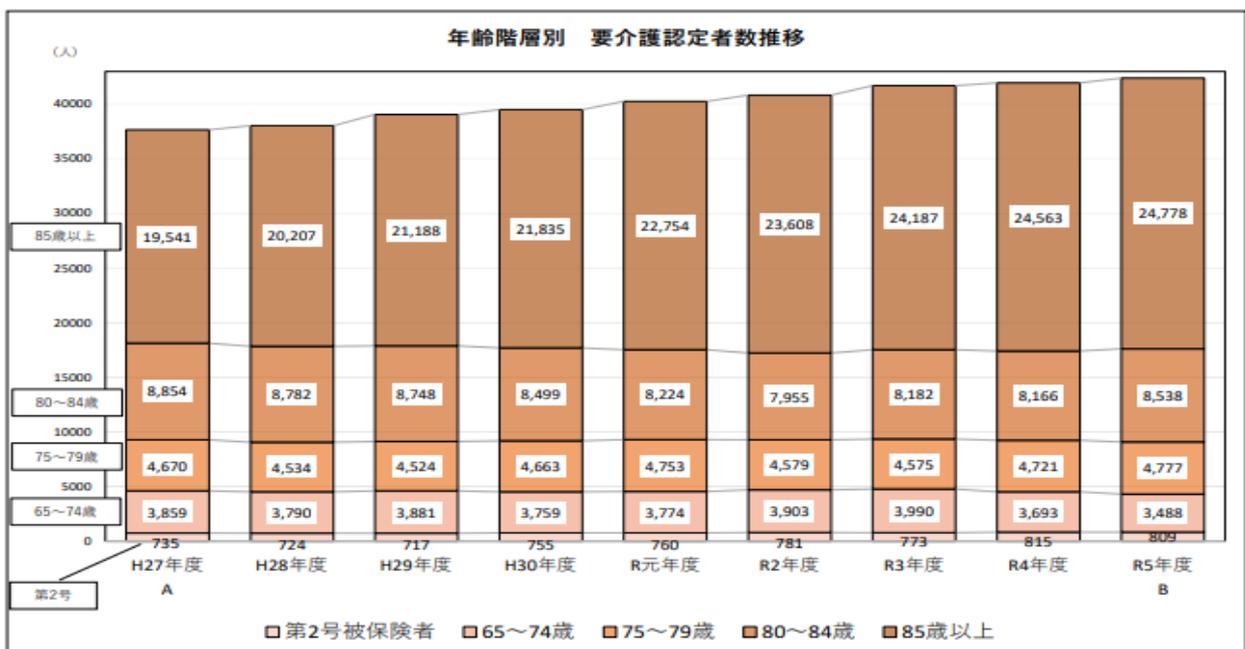
### (3) 世田谷区将来人口推計

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

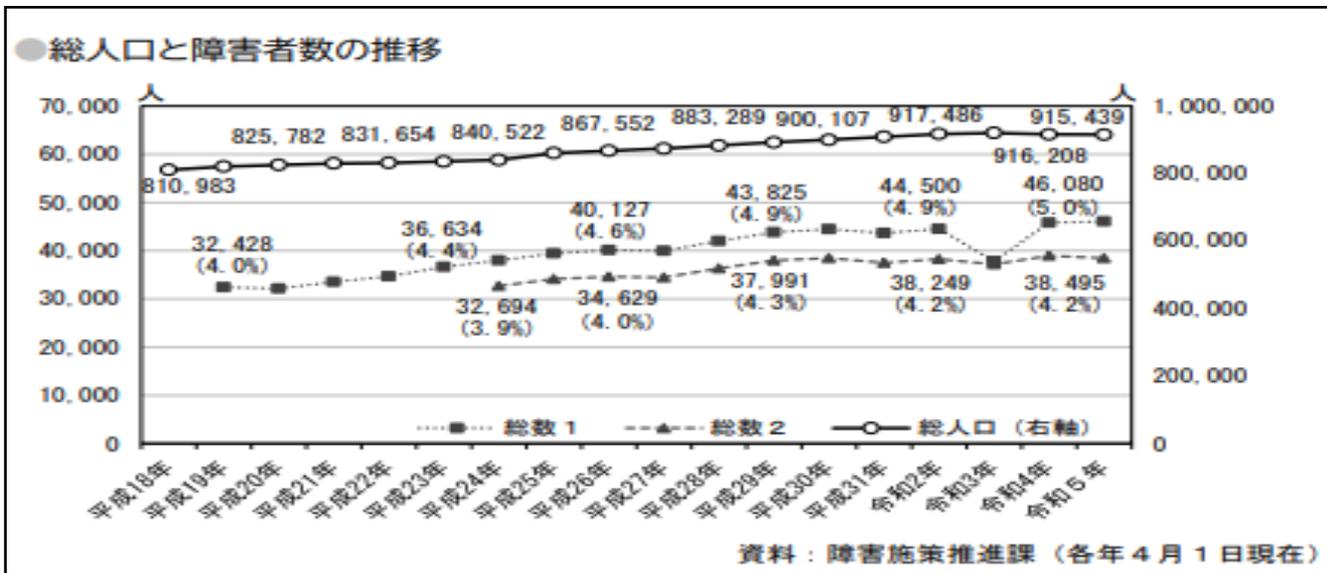
65歳以上の第1号被保険者の介護保険の要介護（要支援）認定者は、増加し続けており、令和5年度には41,580人を超えている。要介護認定者の約6割は85歳以上となっている。



出典：介護保険事業状況報告

(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人と約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

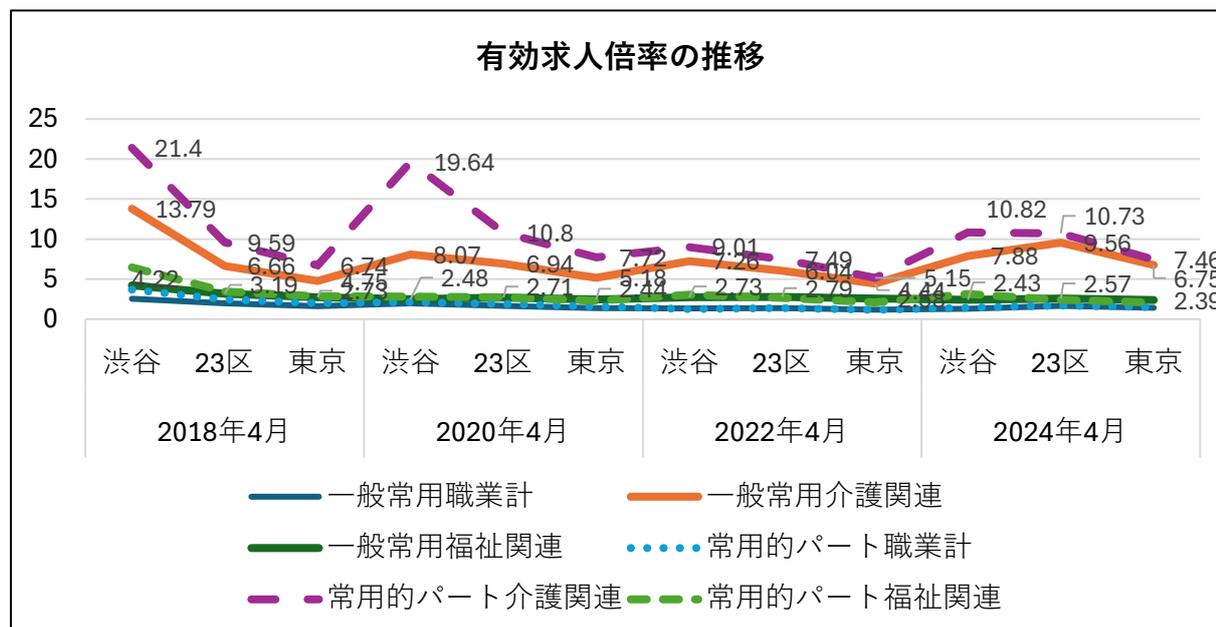
※総数1は、身体障害者手帳所持者・愛の手帳所持者（重複除く）・自立支援医療（精神通院医療）・難病

※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年一般常用13.79、非正規21.4が、2024年には一般常用7.46、非正規10.82と減少しているが、東京全体と比べると、いずれも高い数値となっている。

●有効求人倍率



	2018年4月			2020年4月			2022年4月			2024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
一般常用職業計	2.55	1.96	1.62	1.98	1.64	1.38	1.32	1.39	1.18	1.29	1.67	1.4
一般常用介護関連	13.79	6.66	4.75	8.07	6.94	5.18	7.26	6.04	4.44	7.88	9.56	6.75
一般常用福祉関連	4.22	3.19	2.73	2.48	2.71	2.44	2.73	2.79	2.58	2.43	2.57	2.39
常用的パート職業計	3.69	2.44	2	2.14	1.91	1.56	1.27	1.39	1.16	1.43	1.69	1.48
常用的パート介護関連	21.4	9.59	6.74	19.64	10.8	7.72	9.01	7.49	5.15	10.82	10.73	7.46
常用的パート福祉関連	6.46	3.46	2.87	2.81	2.74	2.31	3.07	2.65	2.1	3.15	2.42	2.07

介護関連：福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮父、ケアマネジャー、家政婦（士）、ホームヘルパー等

福祉関連：保健師、助産師、看護師、理学・作業療法士、視能・言語聴覚士、福祉相談指導員等

## 2 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

## (2) せたがやインクルージョンプラン -世田谷区障害施策推進計画 (令和6～8年度)

<これまでの名称>

せたがやノーマライゼーションプラン  
-世田谷区障害施策推進計画



<本計画からの新名称>

せたがやインクルージョンプラン  
-世田谷区障害施策推進計画

### ●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 選択した自分らしい生活を 安心して継続できる社会の実現

### ●行動コンセプト

「当事者の選択を支える」環境整備 情報アクセスのしやすさ、体験や選択の機会の確保、多様な福祉サービスの整備、既存サービスでの障害児者の受入れ、再利用を尊重する仕組み。「選択」するための支援、理解しやすい情報提供、選択肢を提示、選択の結果と選り直しを尊重

### ●重点取組1 医療的ケア児(者)の支援

### ●重点取組2 精神障害施策の充実

### ●重点取組3 人材の確保・定着

<取組の方向性>

- ・障害児者の自立を支援する技術やチームワークを学ぶ研修の充実
- ・ボランティアを含めた新たな人材の確保に向け、障害理解を進めるための施策の推進
- ・施設や事業所の職員等の心身の健康を守る取組

### ●重点取組4 災害への備えの推進

### ●重点取組5 情報コミュニケーション・アクセス手段の確保

### ●重点取組6 インクルーシブ教育推進 に向けた土台づくり

### ●重点取組7 障害理解促進・差別解消

### 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	令和5年度
<b>(1) 研修体制の構築</b>					
世田谷区福祉人材育成・研修センター	平成19年度				
<b>(2) 研修費助成制度</b>					
特別養護老人ホーム等職員研修費助成	平成20年度	36事業所	47事業所	45事業所	46事業所
登録ヘルパー等研修受講助成	平成21年度	19人	68人	133人	90人
<b>(3) 資格取得支援事業</b>					
介護職員初任者研修課程等受講料助成	平成21年度	75人 障害含	高齢117人 障害25人	高齢70人 障害18人	高齢65人 障害12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	高齢103人 障害10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	高齢48人 障害5人
<b>(4) 定着支援</b>					
世田谷区介護職員等合同入職式	平成29年度				35人
世田谷区介護従事者等永年勤続表彰式	平成29年度				121人
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	1法人 1事業所
<b>(5) 人材確保支援</b>					
介護職員等宿舍借り上げ支援	平成30年度	2事業所 5戸	3事業所 9戸	4事業所 18戸	4事業所 17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	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 31戸	14事業所 36戸	14事業所 37戸
地域密着型サービス事業所等宿舍借り上げ支援事業	令和4年度			6事業所 11戸	11事業所 31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

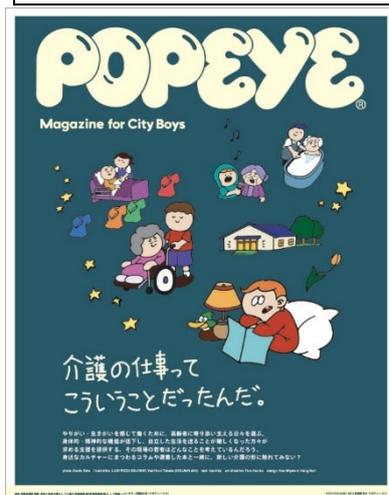
### 1) 「三茶おしごとカフェ」

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を行っている。

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

「anan」「POPEYE」「こここ」による福祉・介護をテーマにしたスペシャルブックレット



### (3) 世田谷区福祉人材育成・研修センター



#### 福祉の理解：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450人・研修センターC研修室

夏休み福祉体験 2024

申込制（先着順） 参加無料

～誰もが“幸せ”にくらせるまちをめざして～  
みんなが 福祉について考えよう！

点字ブロックとは  
視覚障害者を安全に誘導するために地面などに設置されているブロックです。  
誘導ブロック：進行方向を示すブロック、変換の方向に進むことが出来ます。  
警告ブロック：階段やエレベーターなどの危険を示すブロック、階段、横断歩道前、案内板や障害物の前、靴のホムのはし等に設置  
目が見えにくい人のみちしるべです。  
高字ブロックには注意  
高字ブロックは、歩道に設置されています。

高字ブロック（緑色ブロック）  
誘導ブロック（黄色ブロック）  
警告ブロック（赤色ブロック）

GO STOP

リハスポーツ動画

#### 小・中・高校生夏休み福祉体験（令和元年度開始）

車いす体験  
ユニバーサルデザイン  
介護ベッド体験  
ポッチャ体験

#### 手話カフェ 毎月第2金曜日（令和2年度開始）

楽しく、初めての1歩 初めての手話  
手話（しゅわ）カフェ

2月9日（金）  
午後2時～3時

先着 20名

参加費 200円（お菓子代）

会場 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階 研修センターC研修室

#### 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
- 在宅療養講演会・シンポジウム「住み慣れた地域で最後まで安心して暮ら続けるために」
- 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初めてのレッスン ～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▶重要なおしらせ

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

- ①介護保険制度
- ②安全安全な体の動かし方
- ③利用者の尊厳ある暮らしと自立支援
- ④介護職の役割や介護の専門性
- ⑤老化の理解
- ⑥生活支援技術の基本
- ⑦障害のある方の関わり方や家族の心理
- ⑧認知症の基本的な知識や関わり方
- ⑨介護者の健康管理

2部：支援力向上

- ①車いすの基礎
- ②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

#### せたがや福祉のしごと 入門講座、相談・面接会

回	日程	会場	参加者
1	令和6年6月1日（土）	成城ホール	午前の部 38人 午後の部 18人
2			
3	令和6年9月3日（火）	三茶しゃれなあどホール	午前の部 36人 午後の部 27人
4			
5	令和6年10月2日（水）	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ	午後 75人
6	令和7年1月28日（火）	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ	午前の部 39人 午後の部 35人
7			

事業所1分間PR動画開催2週間前から研修センターホームページで公開

## せたがや福祉区民学会

第16回大会令和6年11月9日(土)  
日本女子体育大学 67事例

大学・事業者・区民・行政が一堂に会し、実践発表を行う「せたがや福祉区民学会」第16回大会には、約440人が参加し、意見交換・交流が深められました。

基調講演、67の事例発表（口頭56・ポスター11）、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、KAiGO PRIDE写真展等

報告集バックナンバー：研修センターホームページに掲載




3





## せたがや福祉区民学会

### 第16回大会





14

## ピア～まちをつなぐもの うめとぴあ上映会

(令和7年2月7日・8日) うめとぴあ協力事業



- 参加者:298人(申込者の66%)
- アンケート回収:264人(88.6%)
- 外、二次元コードで事務局直接回答者有
- 60代が 23.6%
- 70代が 37.2%
- 80台以上 15.9% 合計 76.7%
- 自由意見
- ・ケアネです。初心に戻りました。
- ・「ピア」を大事にします。
- ・現場のことを理解してもらえる良い映画でした。
- ・在宅医療についてわかりやすく、大切なメッセージが込められていると思いました。
- ・在宅の多職種連携がわかりやすかった。
- ・専門職の役割や連携の理解を深めることができた。
- ・まちをつなぐもの～というタイトルがぴったりだと思いました。
- ・地域の方に在宅ケアを浸透いただきありがとうございます。

11

## KAiGO PRIDE@SETAGAYA写真展



私たちは、世田谷区で働く、現役の介護職です。



福祉のしごと相談・面接会等において年間10回

14

## 福祉のしごとの魅力発信～これから仕事をする方に向けて～

### 福祉のしごと ふくしごと

年1回発行

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









12

## 福祉のしごとと相談・面接会等において年間10回









福祉のしごとと相談・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6年10月～12月
- 配布数:1,241件(高齢1,163 障害268)
- 回答数:412件(高齢335 障害77)
- 回答率:24.7%(高齢23.4% 障害5.4%)
- 調査項目:事業所職員の過不足状況・介護ロボット、ICTの導入状況・外国人職員在籍状況・人材定着支援(障害者雇用、常勤職員定年年齢)
- ・補助的業務の活用実習生等の受入れ 等

- 事業所の取組、好事例の収集
- 調査結果の分析、各委員会で解決策検討

- シンポジウムで意見交換、好事例の発信
- 令和7年3月24日(月) 15時～17時
- 報告集、研修センターホームページで公表
- 行政へ提言

## 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







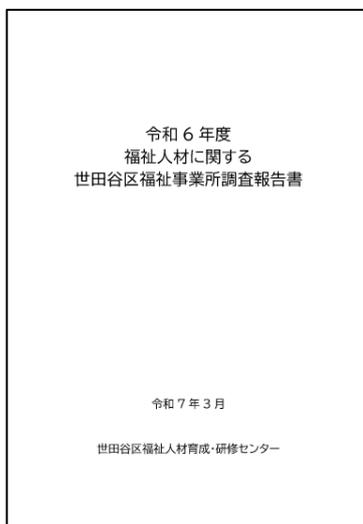
スマホをかざすと動画が見られます！

## 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。令和2年度から実施している特別養護老人ホームでの介護ロボット、外国人人材等調査の経年変化を調査する。
調査日程	令和6年10月15日～令和6年12月27日
調査方法	配付：FAX またはメール送信 回収：FAX・Google フォーム回答
対象事業所 及び 回答事業所	配付事業所数：1,431 事業所（高齢：1,163 事業所 障害：268 事業所） 回答事業所：412 事業所（高齢：335 事業所 障害：77 事業所） 回収率：24.7%（高齢：23.4% 障害：5.4%） 回答事業所数：560 事業所（高齢：443 件 障害：117 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、福祉用具、都市型軽費老人ホーム 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、休養ホーム、身体障害者福祉ホーム
調査項目	(1) 事業所職員の過不足状況 (2) 介護ロボットの状況 (3) ICTの導入状況 (4) 外国人職員在籍状況 (5) 人材確保・定着支援（障害者雇用・常勤職員定年年齢） (6) 補助的業務の活用 (7) インターン・社会福祉士等実習生等受入れ 等

※参照 令和6年度 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査報告書

ホームページ>調査・研究報告>令和6年度調査報告>令和6年度福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査



## 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

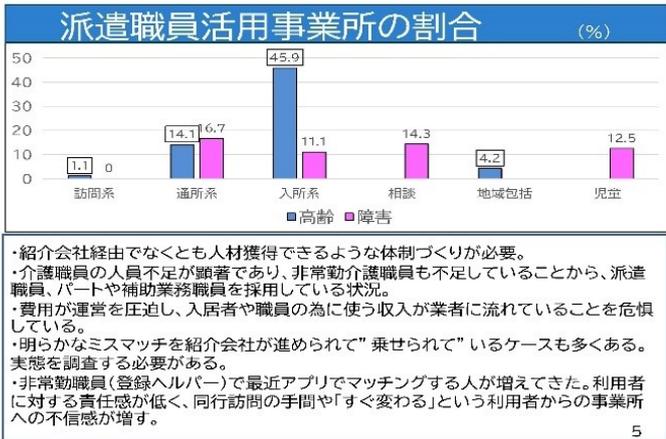
タイトル	誰一人取り残さない 地域社会の実現に向けて ～誰もが住み慣れた地域で 安心して住み続けるために～
目的	世田谷区の福祉の課題、福祉事業所調査から見える福祉事業所の現状と課題、事業所の実践報告から、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる世田谷を創るために、福祉のプロとして何をなすべきか・・・ともに考える。
開催方法	研修センターから講演内容を Zoom 配信し、視聴者の質問をチャット等で受け付け回答する。内容は後日、研修センターホームページで録画配信する。
開催日	ライブ開催：令和7年3月24日 録画配信：令和7年4月1日～
内容	第1部 「世田谷区福祉事業所調査から見える現状と課題」 進行 中村 秀一氏 世田谷区地域保健福祉審議会会長 報告 世田谷区福祉人材育成・研修センター 瓜生 律子氏 討議 事業所報告登壇者 第2部 事業所の実践報告 進行 中村 秀一氏 ①「介護現場におけるICT IOT 活用による生産性向上の取り組み」 特別養護老人ホーム 弦巻の家 藤巻 佳祐氏 ②「一人ひとりの思いを尊重し、自立支援介護に取り組む」 地域密着型 特別養護老人ホーム ハートハウス成城 守屋 徹氏 ③「小規模多機能居宅介護でのお看取り」 小規模多機能ホーム三宿 長谷川 裕和氏 ④「最期まで口から食べるために 『もぐもぐチーム』の取り組み」 世田谷区社会福祉事業団 訪問看護課 竹内 洋子氏 ⑤意見交換
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】



# 第1部 「世田谷区福祉事業所調査から見える現状と課題」資料より（抜粋）



### 職員の不足状況

- ・他産業と比べ賃金が低く職業の選択として、介護職が選ばれにくい。
- ・お金をいくらかけても全く応募なしの状況(常勤も常勤外両方)
- ・多様な働き方を受入れることで人材補充を行っているが、人員確保に伴う人件費が増大。
- ・若手が入ってこない。次世代の育成が人材不足でできない。
- ・職員が平均65歳以上のため、労災の危険性が高くなっている。将来、先細りになる。
- ・一見充足しているようだが、お客様相手の仕事なので、お客様のその日の状態によっては、休憩もできない程の忙しさになります。個々の能力差も凄いです。
- ・訪問時の暑さ寒さ、一人での訪問のプレッシャーなどで、早期に退職する職員がいる。
- ・常に職員募集をしている。採用者したい対象者、人材が少ない。
- ・人口減少による人材確保がさらに困難になることが予想される。
- ・報酬が上がらないため、賃金を10年以上据置。満足する賃金で雇用できない。
- ・支援員は無資格・未経験職員を積極的に採用し、内部教育を行うが、OJTのコストがかかる。
- ・パートは扶養の壁があり、もっとシフトに入ってもらいたいが入ってもらえないことがある。
- ・利益が上げられないので、将来を見据えた雇用なども難しく、常にぎりぎりの綱渡り状態
- ・人材が集まらないため、教育が行き届かない。集合研修を行うことが難しい。
- ・根拠を示すことができる介護者教育(データ活用)

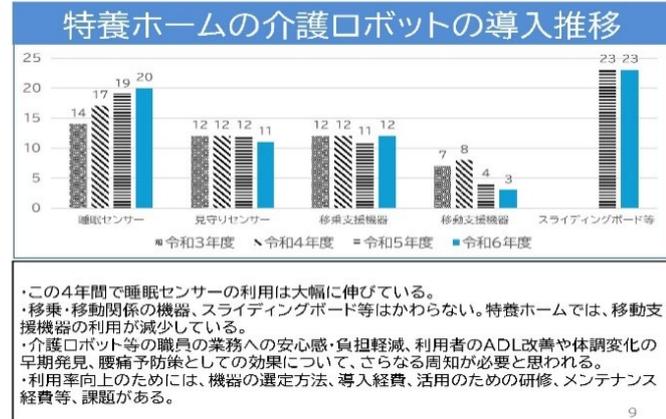
### 介護ロボットの導入 導入事業所 99件/412件(24.0%)

導入事業所数・割合(n=99)	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	移乗支援機器	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
導入事業所数・割合(n=99)	41/41.4	29/29.3	15/15.2	29/29.3	6/6.1	62/62.6	9/9.1
導入予定事業所数	11	11		12	11	8	5
1.利用者のADL改善	10/24.4	3/10.3		5/17.2	5/83.3	15/24.2	2/22.2
2.利用者のQOL向上	24/58.5	7/24.1		9/31.0	3/50.0	13/21.0	8/88.9
3.利用者の体調変化の早期発見	34/82.9	14/48.3		1/3.4	1/16.7	3/4.8	1/11.1
4.職員の定着率向上	13/31.7	9/31.0		10/34.5	3/50.0	19/30.6	2/22.2
5.事故防止	25/61.0	25/86.2		20/69.0	4/66.7	41/66.1	4/44.4
6.職員の業務への安心感・負担軽減	35/85.4	19/65.5		24/82.8	4/66.7	52/83.9	2/22.2
7.腰痛の改善・予防	2/4.9			27/93.1	2/33.3	55/88.7	
8.その他						1/1.6	
特養ホーム 件/29施設内中%	20/69.0	11/37.9	9/31.0	12/41.4	3/10.3	23/79.3	3/10.3
特養ホーム 件/導入事業所中%	20/48.8	11/37.9	9/60.0	12/41.4	3/50.0	23/37.1	3/33.3
介護老人保健施設	3/7.3	2/6.9	2/13.3			1/1.6	
グループホーム	5/12.2	9/31.0	2/13.3	3/10.3	1/16.7	9/14.5	
特養・小規模多機能型居宅介護	3/7.3	2/6.9	1/6.7				
特定居宅入居者生活介護	6/14.6	1/3.4		1/3.4		9/14.5	1/11.1
通所介護	1/2.4	1/3.4		2/6.9		3/4.8	2/22.2
訪問介護・訪問看護	3/7.3	3/10.3	1/6.7	3/10.3	1/16.7	11/17.7	1/11.1
障害/グループホーム				1/3.4			
障害/生活介護				3/10.3		3/4.8	
障害/訪問介護				3/10.3	1/16.7	3/4.8	1/11.1

### 介護ロボットの導入と効果

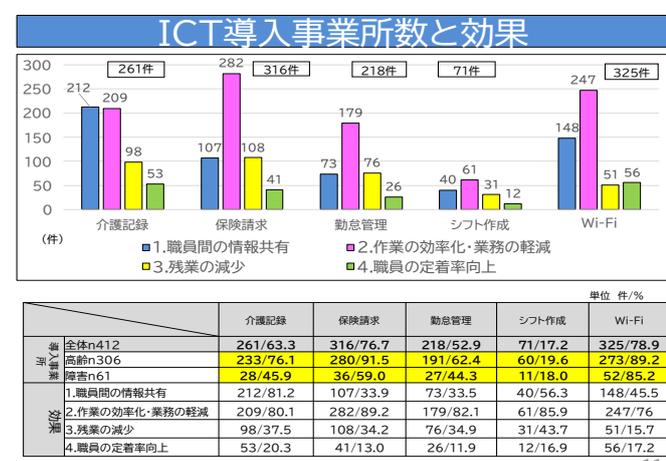
【導入】令和4年度 66件/315件(21.0%) 令和5年度 97件/443件(21.9%) 令和6年度 99件/412件(24.0%)と年々、増加している。  
 介護ロボットではないが、スライディングシート・ボードの導入が62件と一番多いが、全体の15%の導入にとどまっている。特養ホームでの導入は8割近い。  
 特養ホームでは、睡眠センサー69% 見守りセンサー38% 両方導入が31%となっている。

【効果】①睡眠センサー:職員の業務の安心感・負担軽減、利用者の体調変化の早期発見、事故防止、利用者のQOLの向上が6~8割の効果を上げている。  
 ②見守りセンサー:事故防止、職員の業務の安心感・負担軽減、利用者の体調変化の早期発見に5~9割近い効果を上げている。  
 ③腰痛の改善・予防は、移乗支援機器93.1%、スライディングボード88.7%が効果を上げている。



### 介護ロボットの課題

- ・訪問介護では利用者の金銭的な理由などから、福祉用具を準備いただけず、支援者は身体的に厳しい支援を要することがある。事業所で準備した福祉用具をその都度持ち運ぶのは支援者にも負担となる。
- ・スライディングボードなどを事業所負担で用意すると経費もかかるため、現状導入は予定していません。支援者を大事にしたいという思いはあるがなかなか踏み出すことはできていない。
- ・設置に課題な費用負担、誤作動があり調整に労力がかかる。耐用年数がどの程度か更新時にかかる費用が心配である。
- ・補助金に頼らざるを得ないこと、高価なものが多く、選定に時間を要する。
- ・機能を完全に使いこなせていない部分もあるので、研修や教育が必要
- ・機器類の扱いが得意な職員に使用方法の教育に時間がかかる
- ・職員の負担軽減には繋がっているが、人員不足の解消までは至っていない。
- ・小規模事業所のため、大型の機器、高額な機器の運用は難しい。

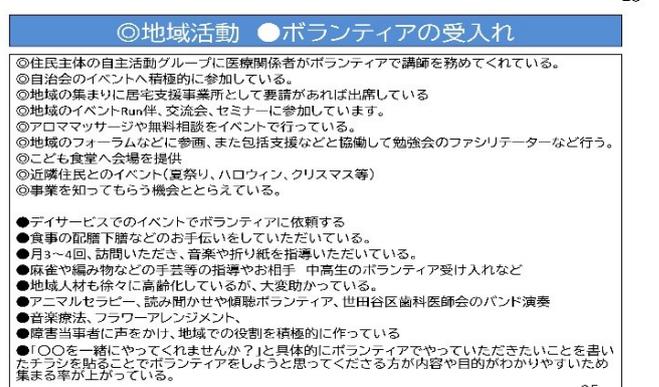
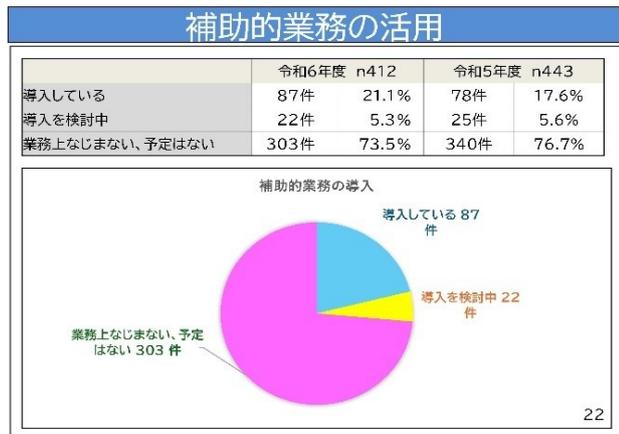
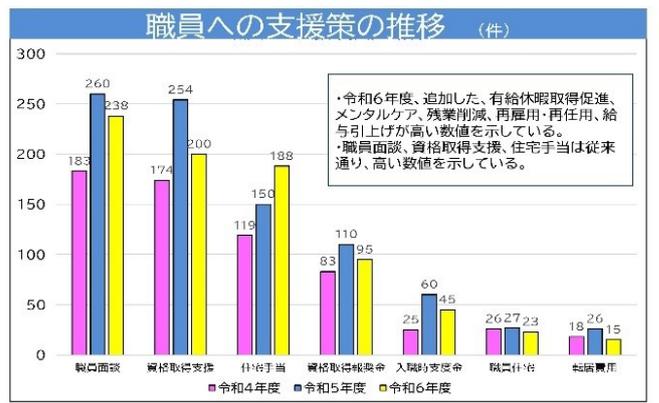
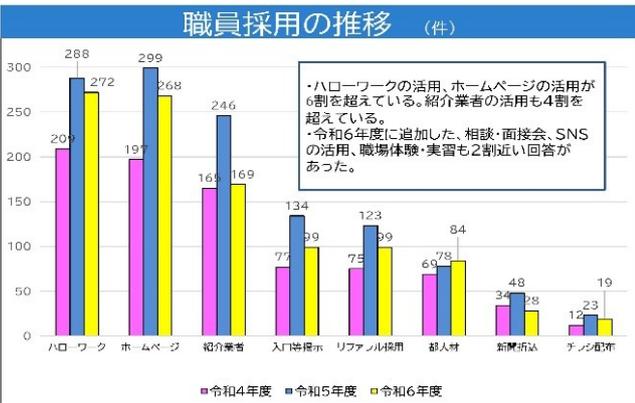
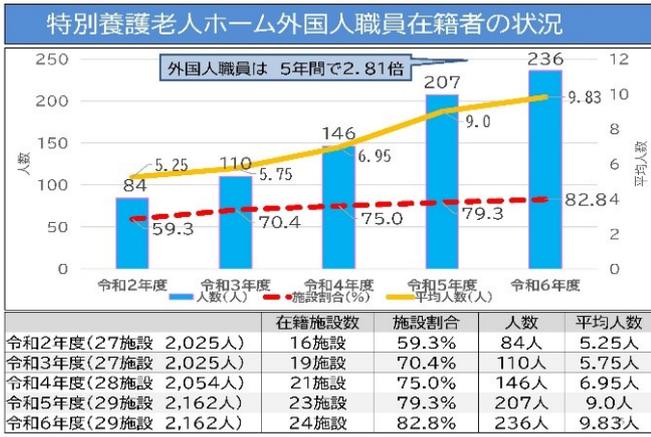


### ICT導入効果と課題

【導入】保険請求システム76.7% 介護記録63.3% 勤怠管理52.9%導入。  
 シフト管理は17.2%と導入率は低い。  
 ※保険請求は法人で事務を行っているため、事業所では導入なしとの回答があった。

【効果】  
 ①介護記録の効果は職員間の情報共有81.2%と高い。  
 ②作業の効率化・業務の軽減は、保険請求が89.2%、勤怠管理82.1%、介護記録80.1%と高い。  
 ③残業の減少、職員の定着率向上の効果はいずれも低い。

【課題】  
 ①利便性向上、作業の効率化は図ることが出来るが、反面費用が高く会社運営の部分で費用圧迫している。  
 ②現場の高齢な従業員は使いこなせず、一旦現場で簡素化したものを考えて使えるように練習する必要がある。もしくは定期的に使っているかチェックする必要がある。  
 ③導入を急ぎたいが時間と人手が足りない。  
 ④ケアプラン提供票の共有が現在使用ソフトでは汎用化されていない



詳細: 研修センターホームページ> 調査・研究報告> 令和6年度調査報告  
 > 令和6年度福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査報告  
 第2部 事業所の実践報告資料(抜粋)はP40～掲載

## ●シンポジウム第1部 質疑

### 人材不足人口減少社会であらゆる分野で、人材確保が大変だという声は聞くが、介護の現場での工夫

- ➡求人広告掲載、日々の施設の様子、活動をホームページやInstagram、SNSを活用して発信することは、採用活動の1つと職員に説明し、職員全員で採用活動に取り組んでいる。
- ➡リファラル採用にも力を入れている。知り合いに声をかけ、入職者、紹介者にも報酬が入る。
- ➡勤務帯や働き方も決めつけずに幅広い人材を探して施設の魅力をお伝えし、是非一緒に働いてみたい方を探している。
- ➡採用担当は法人の本部が担い、現場は施設見学の際にやりがいや魅力ある職場であること、働き方を紹介している。継続して働けるよう、職員同士が支え合い、意見交換しながら利用者の支援に取り組んでいる。
- ➡職場で何を学べるかが、入職希望者が求めているところがあるので、研修とか丁寧に行っている。

### 介護ロボットやICTのメリットは

- ➡見守りセンサー、睡眠センサーを導入して3年～4年、職員も取り扱いに慣れてきた。1番のメリットは職員の負担軽減と睡眠状況が職員の主観でなく、データとして把握ができ客観化できること。職員間の技量差、外国人の職員が増えている中で、介護の標準化ができること。
- ➡職員の負担の軽減は実感している。介護の仕事の経験がない、資格のない未経験の方も多く採用しているが、学生アルバイトも積極的に採用している中で、安心して仕事していただけることが定着率に直結する。未経験でも安心して仕事できることを、打ち出していくことで定着に繋がっている。
- ➡例えば移乗リフトはとても安心・安全になっていて、職員もしっかり使い方を研修した上で実践し、ロボットに全て任せるのではなく、しっかりと職員が隣に付き添って利用者に声かけながら、ロボットの力を活用して職員の負担軽減というところにも繋がられるので、非常に良い。
- ➡ICTに関しては、どういう形で使えていくかはこれからの課題になってくる。AI技術が、この介護の世界のどういう形で利用がしていけるのかは課題と感じております。

### 外国の人の介護スタッフの採用

- ➡全体の介護職員のうちの4割近くが外国籍のスタッフで、介護福祉士の資格をもっている。同じ国の職員が複数いると、気が付くと本国語の会話になっている。日本で6年～7年という月日が経てきますと、結婚や出産などのライフイベントの問題が出ている。日本の社会のルールというものも理解していただき、その両方をどうやって尊重し合いながら折り合いをつけていくのかも検討している。
- ➡外国籍職員にすごく助けられているので、日本人と同じように働ける環境を作っていくことが何よりも大事だと思っています。いろんな国籍の職員が働きやすく働いてもらえるような職場環境に変えていく取り組みは非常に重要。

### 今後に向けて

- ➡良い調査にしていくために、事業所の皆さんから回答いただかなければなりませんので、次回は奮ってご回答いただきたい。そのことが、世田谷区内の事業所を良くすることにも繋がります。

## ●シンポジウム第2部 質疑

### 眠りスキャンから推察した鉄分補給で、1時間未満の睡眠が4時間に改善された報告

- ➡その眠りスキャンのデータを見て、ネットとかで色々調べた結果、鉄分不足だとその周期性体動指数が高くなる…。鉄分不足の仮説を立て試しに鉄分ヨーグルトで摂った結果、睡眠時間が伸びた。因果関係があるのかわからないが、職員の取り組みが成功事例として、形になり職員のモチベーションにつながった。

➡データをしっかり取られていて、そこが説得力というか、職員の納得につながり素晴らしい。睡眠以外にも生産性向上とか1人当たり何分の削減を示され、そういうことを出していくこと、数値化がすごく大事だと改めて思いました。

➡ガムを噛むことによって租借が数値化されるというのは、説得力があり同じようなことが言える。

#### **不顕性誤嚥がホームで9人に1人と多いようですが、大体こういう発生率でしょうか？**

➡担当の歯科衛生士もとてもびっくりしていました。普通に召し上がっている状態ですが、実際は気管の中に入っていて、誤嚥しているけども咽ることができないので、それが分かったことによって、ご家族の方に普通に食べているが、実は誤嚥されている・・・ということをご説明できた。咽ない誤嚥、ゲホゲホってならないが気管に入ってしまうということ（不顕性誤嚥）が、よくあったと改めて思いました。

#### **地域包括ケアシステム、医療と介護の連携**

➡小規模多機能では、医療との連携はご家族との連携も含めて、担当のお医者様がいらっしゃいますので、そちらと連携、訪問看護師とも連携を取って、こちらでしっかりとケアをしています。

➡世田谷区の施設ガイドに医療的処置がどの施設で何ができるか・・・という一覧表があり、以前と比べて医療依存度の高い方が増えてきている。

➡ホームは生活の場で、入居者の暮らしをサポートする場所ですが、健康管理はかなり大事な要素で、協力医療機関との連携、配置医師との連携がしっかりとしていると、入居者・家族の安心感にも繋がる。協力医療機関との定期的なすり合わせ、ミーティング、配置医師とのコミュニケーションをとっている。

➡訪問看護ステーションとホームヘルプサービス、居宅介護支援事業所がそばにあるので、非常に連携が良くて、シームレスというか垣根がないのは良いです。最近、地域ごとに集まって連携する流れがある中で、色んな会が催されている。地域を大事にして連携していくのは、住民にとってもいいと思います。

#### **世田谷区の死亡小票分析**

➡昨年、世田谷区民がどこで亡くなったかを調べたら、病院関係・診療所が約半分、半分は自宅か高齢者施設という統計で、死因別では4人に1人はガンです。ガンの場合は施設よりは自宅の方が多い。4人に1人が老衰で、ガンで亡くなる人よりも老衰の人の方が若干多いが、老衰の場合は8割近くが自宅か施設で、高齢者施設で亡くなる方が自宅よりも多い状況です。看取りの問題が高齢者施設あるいは自宅で出るので、医療との連携が益々これまで以上に重要になってきます。

#### **終わりに**

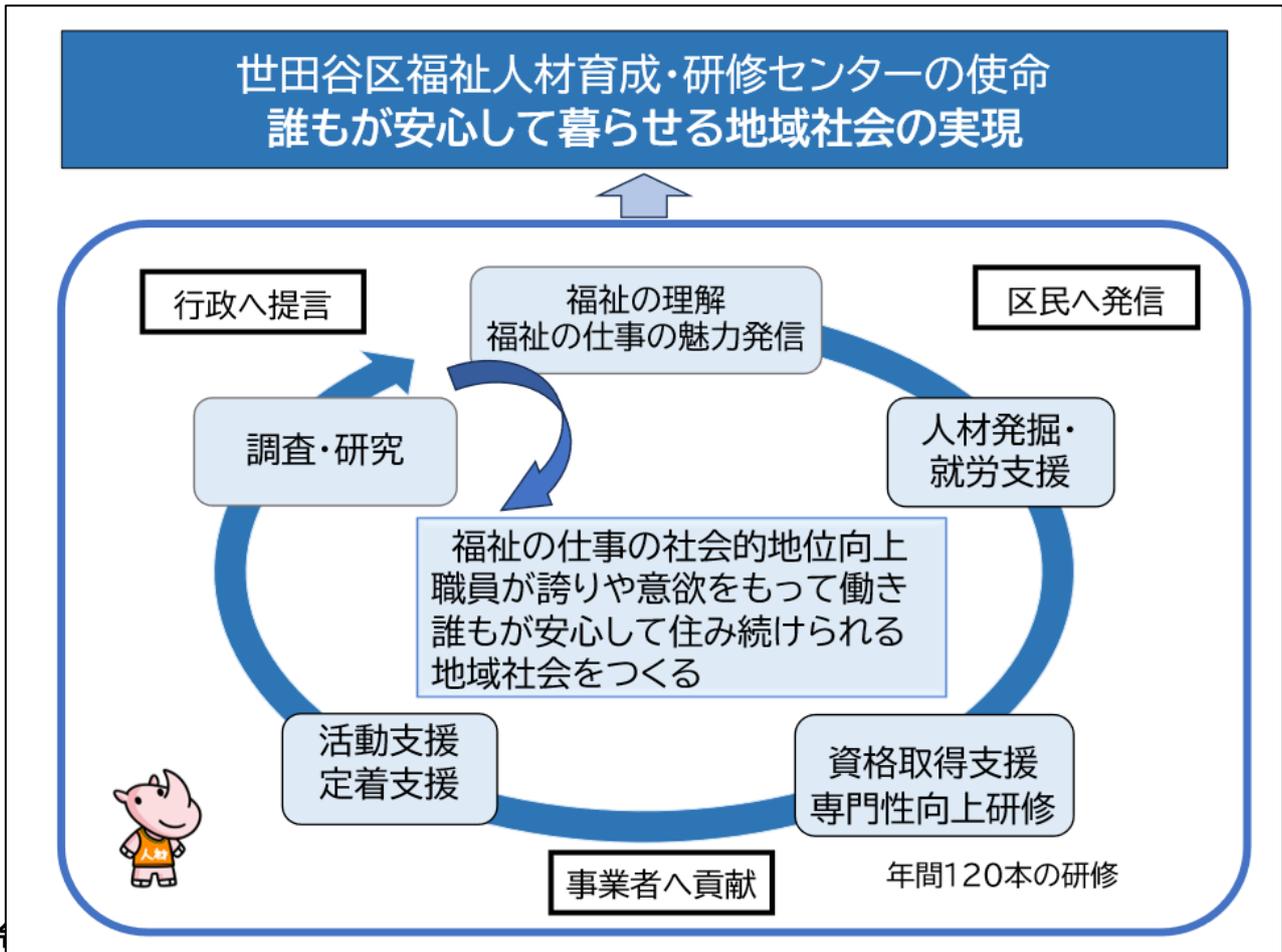
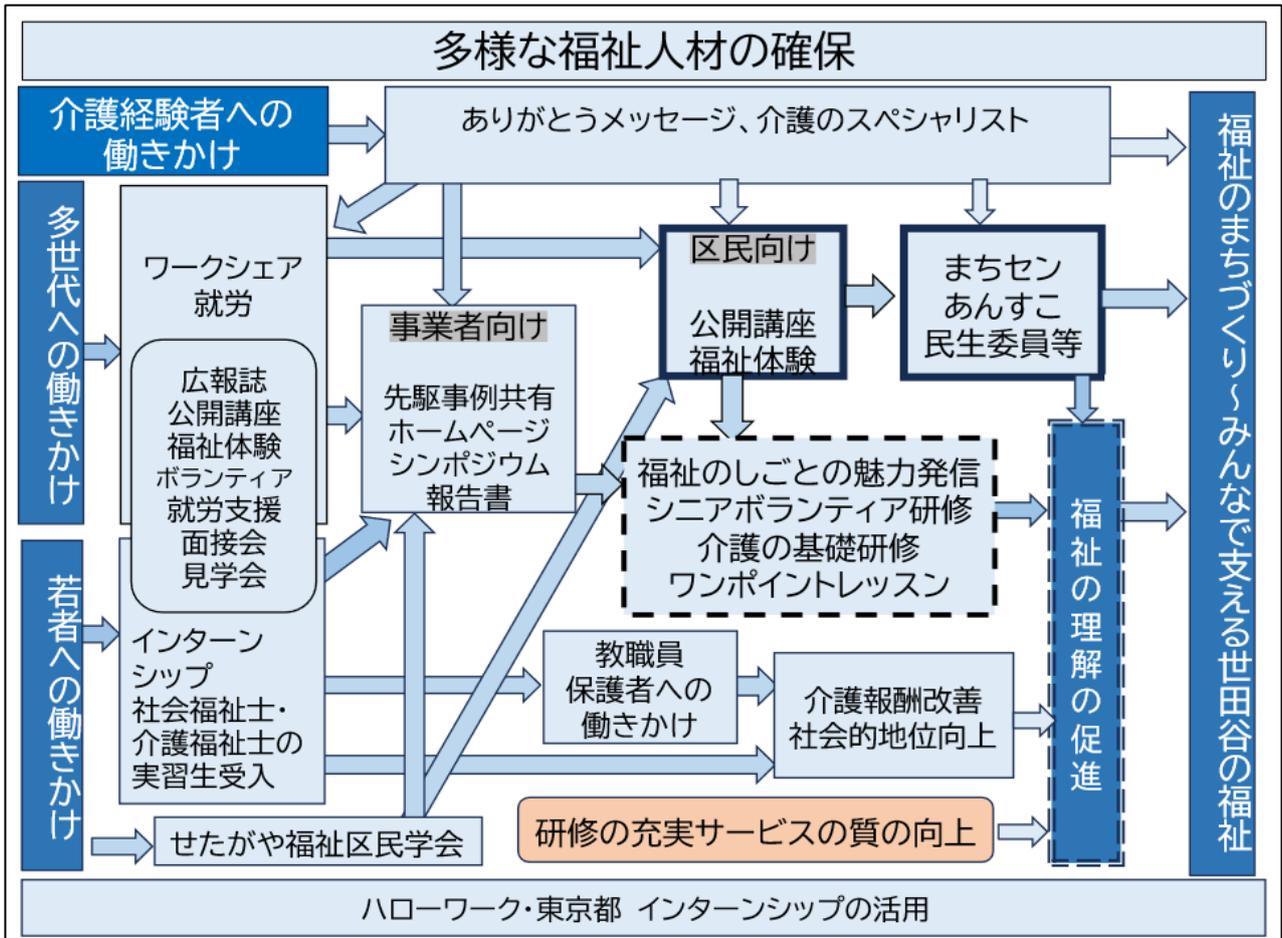
➡福祉の仕事魅力発信シンポジウムで、誰1人取り残さない地域社会の実現に向けて 誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けるために、4人の方の事例のご報告、それから福祉人材育成・研修センターの事業者調査の材料を提供していただいたので、少し世田谷における介護の姿が明らかになったのではないかと思います。こういう発信を通じて、今、日本で苦労している医療や介護や福祉を支える人材の確保についても、現場をよく知っていただいて、そのやりがい、魅力についても、1人でも多くの方に理解していただくことが重要で、この分野に若い人たちが入っていただく第1歩になると思います。

本日はありがとうございました。

### Ⅲ 介護人材対策推進協議会報告

(世田谷区介護人材対策推進協議会 全体会資料より報告)

項目		意見	対策	
魅力・理解	福祉の仕事の魅力発信	・子ども・若者からの福祉の理解促進	・夏休み小・中・高校生福祉体験 ・福祉事業所での職場体験の受入れ	
	理解促進	・ケアマネの事業の周知	・ケアマネ連絡会と調整し、研修センターホームページで動画配信	
		・子ども・若者に資格取得とキャリアアップについて、周知する。	・資格と仕事の関係図の周知 (ふくしごと、相談・面接会、ホームページ等)	
人材確保	シニア・主婦層・多世代	主婦層～シニア～多世代への働きかけ	介護に関する入門的研修、介護初任者研修豊国	
			福祉のしごと 入門講座、相談・面接会、介護施設等見学会	
			烏山地域 合同いきいき講座	
			シニアボランティア研修の実施	
	若年層	若年層～多世代への働きかけ	福祉のしごと ふくしごと 第5号➡図書館、HW等	
			大学生への働きかけ	せたがや福社区民学会学生理事・実行委員・ボランティア
			高校生への働きかけ	福祉課のある都立高校(2校 北区・町田市)への働きかけ
障害者雇用	掃除やおしぼり準備などの軽作業実施	福祉事業所調査で、実態把握。先駆的な取組み周知。課題の明確化➡検討		
短時間業務・介護助手 インターン・実習生の受入	業務の切り出しのためにはあらかじめ、切り出しについて検討。グループホーム等では難しい。			
事業所の連携・統合	複数事業所間の協力	事業所間の連携 顔なじみの関係 ➡合同説明会・相談会➡デイの共同送迎 複数の事業所での事務員の雇用、共同雇用等		
定着支援	職場環境改善	介護ロボット・ICTの有効活用	東京都福祉人材センター・介護労働安定センターの活用、周知 事業者の導入支援策検討 メンテナンス等ランニングコストの支援策検討	
	相談業務の充実	社会保険労務士等の相談を身近な区内で受けられるようにする。	東京都福祉人材センター・介護労働安定センターの活用、周知 ➡研修センターHP リンク集の掲示(重要なお知らせ) 研修センターの相談事業の拡充検討	
	事務の効率化	議事録作成機能	Teams Zoom 文字起こしの活用、周知	
事務負担軽減策		補助金等申請書類等作成支援の検討		



## 令和6年度世田谷区介護人材対策推進協議会入所系/在宅系部会・全体会報告【概要】

### 1 内容 (■ 会長、● 研修センター、◎ 委員、○区)

- (1) 高齢者・障害者施設等、緊急安定経営事業者支援給付金の支給について
- (2) 人材確保活動経費助成の拡充
- (3) 人材確保(事業所の連携・統合)について
- (4) 定着支援(事務の効率化・職場環境改善)について
- (5) 福祉人材に関する事業所調査の中間報告について(定着支援・職場環境改善)
- (6) 福祉の仕事の魅力発信・理解促進について
- (7) 資格と仕事の関係図の活用方法について
- (8) 補助的業務について
- (9) 研修センター研修体系についての課題

#### (1)高齢者、障害者施設等への緊急安定経営事業者支援給付金の支給

◎：支援給付金について、他区に先駆けていただいた。施設長会でもすごいことと認識し、世田谷区が私どものことを考えてくださっていると実感している。申請の仕方もわかりやすくしていただいたので施設側もとても助かっております。

◎：主旨採択以降、スピーディーに進んだことは大変評価するが、基本的に一時金では、我々の救済にはなりません。継続的に支援をしてほしいと議会に求めました。今後、我々事業者が継続して運営していけるか、特に在宅部門です。毎週のように事業者が潰れています。過去最高はもうとっくに超えています。そういう状況の中で在宅を守るために、事業者が継続して運営できるかを今後も検討していただきたい。このような場を作っている世田谷区、研修センターと、事業者がどういうふうに連動連携して、次のステップに行くかぜひ、継続的に検討させていただきたい。

◎：支援給付金は一時的なもので、継続的にやっていくことが大事で、報酬の面とか、賃金の面で安定したのものになるともっといいかなと思います。

◎：ケアマネは、処遇改善加算もない。一番給与が安いのはケアマネという話が多く、辞めてしまう方、若い男の子でもケアマネになったはいいけども、給与が低く、訪問介護に行くとか、違う業種へ行くこともあるので、継続的にケアマネにも後方支援をいただけるとありがたいと思います。

#### (2)人材確保活動経費助成の拡充

○：人材確保活動経費助成は人材確保にかかる経費助成。幅広い方向で採用活動の実施。採用のノウハウの蓄積する事業に対して支援を行うという前提がある。要綱で示しているもの以外でも対象になる可能性がある。内容についてご不明な点は、区の担当までご相談ください。

●：まだまだ浸透していないので、**区で事例を出していただければと思う**。例えば相談面接会で使うピブスや旗を作ったり。ホームページの更新などにも使用されているので事例をあげてほしい。

■：参考事例があると、何に使えるのか使いやすくなりますし、より良い使い方が世田谷区全体で相乗効果になるかと思えます。1施設だけでなく連携して使うことも可能であれば、合同で、何々地域で使いたいとか、なんかそういう形でもできるのであれば良いと思いました。

○：令和7年度の予定は、介護サービス事業所だけでなく、障害部門についても拡充していく。

■：助成があるうちに、(ずっと継続が望ましいが)現場の方たちの採用力を高めていただきたい。人材派遣の会社にお任せになっていて、採用に対する意識が業者任せになって採用に意識が向かない。学生が施設訪問や実習の時に、「この施設に就職しようかな」と思うのは、経営者の方がすごく色々ビジョンを語ってくれたことという。現場の介護の方に「あなたこんなところやめなさいよ」とか言われてしまって、やめようかなって思ってしまうという話を聞きました。採用活動は経営者だけでなく、スタッフ全員がリクルーターの意識を持って、みんなが人材確保に向けて意識を持たないと、触れ合った職員の方の言動、利用者に対する言動を見て、こんな素晴らしい介護やケアをしているところなら自分も務めたいという感想がある一方で、こういう対応するのだったら自分は嫌だなと思う。採用活動経費の使い方。せっかく貴重なお金をいただいているので、ぜひこれを採用力アップに使っていただく。設備備品でもいいのかもしれませんが、有効活用していただきたいなと思いました。

#### (3)人材確保(事業所の連携・統合)について

◎：世田谷区内施設長会として、イベントを行ってきたが、4回目、5回目の時に参加法人が少なくなつて、一施設の負担が大きくなって、地区ごとで特養のフェアを行うことにしました。今回は烏山地区の

4 施設が共同で 11 月 23 日に特養施設フェアを行いました。少数の施設ですと連絡もしやすいし、結束力も高いような気がする。

◎：シニアボランティアさんたちはどんな活動を求めているか教えていただけると良いと思います。

#### (4) 定着支援(事務の効率化・共同雇用)について

◎：今回の給付金はすごく簡素化されていて良かった。今までは申請に至るまでの準備が大変で、結局使わないことが多くあった。より申請しやすくなる。その手間暇を少し共有(共同雇用)する人でやってもらうというような流れが作れば事業所負担は減るだけでなく、いろんな準備が整っていくのだろうと実感しています。介護ネットも、障害就労の施設と、介護ネットも、まごの手便さん等をよく使っていますが、その横展開していくこと自体も単に人材対策という意味以上に広く考えていくべきかと思っています。

##### ●：共同雇用についてご意見をいただければ？

◎：一人の人が複数の事業主から雇用されるのは法律違反。職業安定法に抵触してしまことを認識してください。どこかにお願いしてやってもらうには、一般的に事務代行という形になると思います。そのような形であれば良いが、会社で雇われている人は、その会社に雇われていて、そこに対する仕事をやることになるので、他の会社からの指揮命令を受けるなどはできません。ご注意ください。

##### ●：一人の人が二か所の事業所に登録とかなら良いのですか？

◎：他の会社の指示のもとに、一人の人が業務を行うと、派遣という形になります。そうすると、派遣とか請負とかいわゆる偽装請け合いとか、二重派遣じゃないですけども、指揮命令が伴うと許可や手続きが必要となります。一般的にやるとしたら、業務請負という形で、請負契約を結んで、この事務の部分だけやってくださいという請け合いをして、それに対する代価を払ってやってもらうように業者間できちんとやった方が良いでしょう。

◎：地方の方ですが週休 3 日に、4 月からするという施設(地方の方ですが)その代わり 1 日 10 時間労働と、週休 3 日で副業を可にして、お給料アップする。福祉の現場で仕事することは、給料が低いんじゃないかと、働き方が柔軟になることで、週休 3 日で休日が増えたところで、趣味を充実させたい、家族と一緒にいたい、新しい資格を取るための勉強の時間に充てたいという方法もある。人手の足りない高齢者施設にお手伝いに行くのも可にして、人材のフル活用ということでやっていると聞きました。副業については、就業規則など、改正しないとできない部分もあるかもしれませんが、人材活用、共同雇用という以外にも、民間企業では副業ということを推奨していますので、福祉の現場でもそういうことも考えていくのもいいのかなと感じています。世田谷で把握していることありますか？

●：副業や共同雇用などは、次年度、課題として共有ができればいいなと思います。

#### (5) 福祉人材に関する事業所調査の中間報告について(定着支援・職場環境改善)

◎：介護補助業務の運転は 55.6%とすごく高いなと思いますが、年齢とか前職とか詳細な情報は把握されてますでしょうか？

●：そこまでの把握はできていません。回答事業所にお伺いすることはできます。ICT のところで介護記録とか保険請求、勤怠管理などの導入状況を教えてください。

◎：ICT、うちの施設は、記録システムと、眠りスキャンという機械と、「ナースコールログ」(ナースコールを皆さんがどれだけをしているか、どの時間に多いかなどの記録が取れる)と、「ラインワークス」(日常の記録とは別に、タイムリーにその日の情報交換とかをするための、インカム的な扱いでライン)を使っています。「ほのぼの」介護請求とかです。勤怠管理も、システムでやっているんですけども、ほぼ手動でやっている感じです。シフト作成についても今は手動です。来年度からそれも合わせてシステム化しようっていう話にはなっているみたいです。

◎：記録では、「ほのぼの」を導入。寝ている時の心拍は、入れたのは入れたんですけど・・・。入れてから、夜勤のスタッフとか、日勤のスタッフもそうですが、それを見る時間が多いというか、グループホームなので、そんなに広くないので検討の余地はあります。見に行けばいいのってところを、ずっとタブレットを見ながら記録を書いたりとかしているから。シフト表は、導入しませんでした。

◎：ケアマネジャーとしては、どこの事業者も、勤怠管理やシフト作成とか ICT は入っていないと思います。保険請求に関しては、改定データケアプラン連携提携っていうのを国が主張していて、入れてくださいってことだったので、導入できていない。今年の 6 月から無料で入れますとの話もあるんですけども、連携に関して、相手が同じようなデータシステム、同じものじゃないと連動できないという不具合がでています。自社は、今 iPad を持ってモニタリングに行った時に、iPad にそのまま入

れるとか、AIで介護計画を作成。ケアプランとかも作成はしています。どうしてもICTになじめない・うまくできないってところがあって、苦戦しているところだと思います。令和7年度はその費用を無料にして導入推奨する形で国が進めている。さらに介護ロボットなどの補助金をもらうには、ケアプラン連携が条件となるというようなことがある。

◎：かなりのツールを使っています。採用関連は、「カオナビ」「ジョブオブ」を使っています。クラウド型の人材管理とか、採用プロセスをデジタル化したものです。労務管理では「NI コラボ」「キングオブタイム」「マネーフォワード」「スマートエイチアール」を勤怠とか経費とか、いろいろな手続き関係など、すべてペーパーレスで、オンライン化で対応しています。あとは本当細かなところですけど、請求関連とかは共通していると思いますけど、「ケアネットメッセンジャー」「ニコス」を使っています。営業関連で「SFA」といったツールも使っています。情報共有とかに関しては、「ラインワークス」「スラック」も使っています。介護ケアのソフトは「ケアカルテ」を使っています。職員の給料とか、明細もペーパーレスで、すべてオンライン化しています。現場のケアにおいては、「眠りスキャン」とか、かなりチャレンジングで、いろいろな新しいツールは使っている。今これを集約するところが、課題として動いているようなところですよ。

●：介護ロボットやICTの有効活用について。メンテナンスやランニングコストの支援策で、経費的な部分導入の仕方。介護労働安定センターでやられているかと思うんですけども、そのような相談というのは受けていますか？

◎：今、よその区で、そういったICT・DX関係の大きなセミナーから、伴走支援も含めて、労働センターの方で対応しております。今のところはまだ導入支援で、今後メンテナンスとかランニングコストっていうお話も当然出てくると思います。まず、導入にあたっての補助金とか、その給付金関係が、その区で独自にやっているところもありますし、東京都で行っているものに関しては、ご案内をしております。ICTに関しましては使った結果どうだったか？など来年度は、70事業所ぐらいを目途に、ヒアリングをかけて、実際にどうだったかっていうのを、調査をしようと思っていますので、結果が出ましたら、情報として提供させていただく。

## (6)福祉の仕事の魅力発信・理解促進について

◎：人材確保・介護の魅力発信は従来から行っている。マガジンハウスとタイアップした事業ですとか、各種ファックス情報便とかでお知らせもしていますが、R60世田谷では、「世田谷で働こう」で実施しています。(事務の効率化・共同雇用など)R60に請負契約みたいな形で出しておいていただくとか。雇用であれば、週・月・時単位みたいな形での雇用ができる方をお探しの方がいいのかなというふうにはお聞きして思いました。繁忙期にご活躍いただくような形などでR60で求人を出していただいて、雇用契約もしくは請負契約両方できるので、どちらかっていう形でこう掲載をしていただいく方法もあります。元々大手企業でお勤めだった方が、経歴を生かして、この地域の区内の企業さんで働いていたりということもあるので、生きがいとかも少し視野に入れながら、金銭面が多少、低くてもいいか・・・もちろん最低賃金とかありますが、地域での貢献ができるならって方もいらっしゃると思うので、地域の人材をうまくマッチングできたらなと思っています。

### ●R60について皆様にお伝えいただけますか？

◎：正社員の就職に特化した55歳以上の世田谷区民の方で働きたい人っていう方への仕事のアプローチをしている形になっています。世田谷区の始めた事業で、現在は産業振興公社でやっています。「世田谷で働こう」という事業です。介護事業者もエントリーしていただいております。比較的参加者の方と企業との出会いの場みたいなところを設けることで、仕事選びとかをしている人たちが、一緒に働く人を見ていただいたり、働く現場を見ていただくことで介護に入った方もいます。ご参加いただくことが可能なので、検討いただければと思います。

### ●魅力発信・理解促進など事業者団体としてございますか？

◎：地域食堂は今すごいです。30人を超えていて、ご夫婦で参加している方や、男性の独居の方が多くいます。あんしんすこやかセンターにご尽力いただいて、毎回人数が増えています。毎月2回で第2第4金曜日に実施しています。15時~16時で体操や先生の話や、1部2部みたいな形式に分けて休憩挟みながら16時から食事。17時ぐらいでお帰りいただくという形をとっています。参加費は無料です。お米など修道院の場所をお借りしているのでいただいています。野菜だけは午前中に買い出しに行きます。場所もお借りしているので、会場費もかかってはおりません。開始してちょうど一年過ぎました。時間があるスタッフがやっています。場所は瀬田にある〇〇修道院です。ぜひ皆さん来てください。

◎：居宅・訪問だけじゃなくてデイサービス等もあるので、そこで子ども食堂みたいなものも継続してやっています。コロナ禍、地道に食品を配るだけでも続けていた中で、戻りつつあると感じています。デイサービスが地域の中で施設を活用できるかという課題があり、例えば町会に場所提供をする形で地

域の方たちに知ってってもらうというような活動を考えています。どのようにして具体的に現実化していくか？いろいろな地域の中にある材料をうまくつなぎ合わせることで実施できるというのはいっぱいあると思います。その究極が「サンタ電車」。サンタプロジェクトでは350世帯近くから150,160万位の寄付が集まりました。そういう活動につながっていると思っています。そこにはあらゆる福祉の関係者やそれ以外のあらゆる職種の方がいらっしゃるので、いろんなことがスムーズに進むようになります。ただ続けていけば続けていく課題があると思うので、その辺を皆さんと少しずつクリアしていくかってことがリスクも含めてあるのかなと思います。

◎：世田谷は、地域毎に分かれていて、そこでやっている活動が様々です。地域の住民の方とか多職種の方とか連携している地区もあり、私も参加させてもらっているんですけど、ケアマネとしていいなと思います。課題としては、それがうまく普及できてないところがあるので、連絡会の会長として各地域毎にどんなことを活動しているかということも把握すべきなのかなって思っています。

## (7)資格と仕事の関係図の活用方法について

◎：とてもわかりやすいと思います。ただ、この介護福祉士まで3年間、介護に従事した3年間が必要ってというのは書いた方がいいかなと考えます。施設では初任者研修を取らなくてもいいよと、最初から実務者研修をやって、介護職として働いてくださいと。実際はこの形ですけれども、そのような場合もありうるということです。

◎：これが逆パターンみたいな感じで、上が無資格で、そこから当時はヘルパー2級だったんですけど、ヘルパー2級を取って、上から下にといった資料にしました。介護の仕事と、ケアマネジャー、主任介護支援専門員っていうのも、これだけの実務経験が必要であることも付け加えましたピラミッド形にすると、確かに頂点が国家資格だと思うんですけど、気後れしてしまうのかもしれないなと思っていました。

◎：我々も、お仕事相談会で本当に似たような図を配付して説明はさせていただいている。別件なんですけど、入門的研修でのアンケートの項目もある程度共通化させた方が数字としてあとで使えるのかなっていう気がしております。中身は、満足したか？や、その講師の説明はわかりやすかったか？その程度なんですけど、どういうものを入れると、後々、この数字を使えるようになるのかなっていうのをちょっと考えて、合わせられるところは合わせた方がいいのかなって感じました。

◎：サ高住の内覧とか見学ですとか1階に地域交流レストランがサ高住の中にあります。結構地域の方も来たり、イベントもあるので、定期巡回の活用方法やお仕事紹介ですとか、できるといいのかと考えております。

## (8)補助的業務について

■：業務の切り出しが難しいとご意見があった。利用者の方にお手伝いしていただくっていう発想はあまりないかもしれませんが、地域の方とかにお手伝いしていただくのには業務の切り出しが必要だと思います。M社では高齢者のスタッフが8500人を超え、業務の切り出しをして増やしていく。M社で働くか？特養で働くか？高齢者が現場で働く争奪戦かって思うぐらい驚きました。成功の秘訣はやはり業務の切り出し。切り出しただけではダメで、できるようにどう教えるか？マニュアル化が必要ですね。

○：M社の話も、昨年にハローワークとシニアの面接会をやった時に出ていました。1日2時間からとか、短くても良いと話をされていました。切り出しをして、採用するという事でした。今、区の方でも「業務の切り出しについて」研究みたいなところもやっていこうと思っているので短時間の仕事の切り出しなど、トライアルみたいな形で始めていこうと、ご検討いただけるようでしたら、ものづくり雇用促進課の方にご連絡いただければなと思っています。

## (9)研修センター研修体系についての課題

●：医療・介護連携推進協議会において、様々な団体がそれぞれ研修を実施している現状があり、世田谷区全体で研修が体系的になってないんじゃないか？と意見がありました。研修センターでは、資料でお示した体系図が載っている事業案内を年度末に全事業所にお送りしておりますので参考にし、研修を計画していただきたいと思います。また、事業者団体の研修の周知が出来ていないのも課題と出ておりました。その周知については、研修センターのホームページにリンク集がございます。すでにリンクされております事業者団体もごございますが、各事業者団体とリンクが貼れれば、周知ではないかと思います。それらが改善できると、世田谷区全体の研修体系が更くなるのではないかなと考えております。実際には研修センター検討会などで検討などされているので、ご活用ください。

■：確かに重複があることもわかりますが、それだけニーズがあるということで、必ずしも重複はダメという感じでもないと思います。重複がなぜ重複されているのかの積極的な意味があるか否か、もう一度全体の体系っていうのを見ていただくと良いのかなと思います。私としては、研修センターの体系

図を見ると、かなり体系的に取り組まれていると思います。研修の内容として年度内でも入れ替えができるようなオプション的な研修とかは、世田谷区の研修センターではできるシステムになっていますか？それとも、毎年の年度計画の中の見直しの中でということでしょうか？

●：これは区からの委託という形でお示しをしているもので、「これについてはやった方がいい」という研修は、研修センターが自主的に実施するという事はしています。先ほどの外国人職員交流会とか、研修センターで独自に実施をしてきたところですよ。外国人就労者は増えてきているので、安心して働けるように、交流会を作りました。来年度は委託の中に組み入れられます。また、公開講座という形で、区民向けに、車椅子や介護ベッドの使い方などを研修センターのホームページにアップする形で、実施しています。「その時必要なものを」と、独自に実施していく取り組みはやっております。

受講対象者は、事業案内にどのような方が受けられますよという形をお示ししております。周知方法としましては研修センターの研修は区のファックス情報便などを活用しています。来年度からは世田谷区はファックス情報便とメルマガの併用ということです。研修案内は研修センターではそのファックス情報便に加えて、各研修を各事業所にファックスさせていただいております。

事業所はまだまだメールよりファックスがいいというところがあります。いずれメールに変えていくことも、課題と認識しております。

#### 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。

# IV 事業所の好事例

## 1 令和2年度 先駆的取り組みシンポジウムより

### (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り組み

キャリアアップ段階制度 2014年  
実践・研究発表 2015年  
持ち上げない介護 2014年  
ICTケアプラン 2016年

### ICT 2019年～本格化

記録入力  
インカム  
Wi-Fi  
見守り支援機器  
福祉の森FUTURE  
タブレットシステム  
タブレット ×10台接続  
シルエッド見守りセンサ ×5台 (介護ロボット)  
TB-eye クリアトークカム10 ×10台  
Wi-Fi対応インカム  
・2方向音声通話  
・双方向同時通話

### 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 ×6台  
シルエッド見守りセンサ ×5台  
2015年 2017年 2017年  
2020年  
2016年～  
なでなでねこちゃん DX2 ×1台  
2015年  
PARO 見守りケアシステム ×1台  
2016年 (2017年以降)  
シルエッド見守りセンサ ×14台

### 見守り支援機器

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

### シルエッド見守りセンサ (設置/検知)

端末 本体 設置例  
検知の種類  
① 起き上がり検知 ② はみ出し検知 ③ 離床検知  
【出典】キング通信工業株式会社 HPより 【写真】砧ホーム

### シルエッド見守りセンサ (履歴機能)

① 検知 30秒前  
はみ出し検知 ②  
検知 30秒後 ③  
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



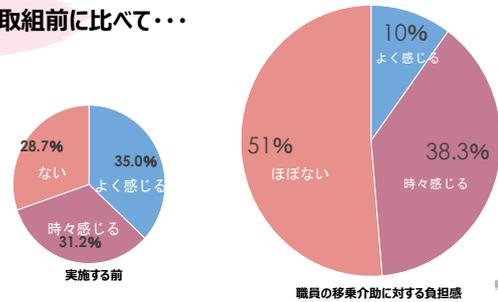
12

#### 誰でも働ける職場を目指して



14

#### 取組前に比べて...



16

## 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



18

### <眠りスキャン>



2



### (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)

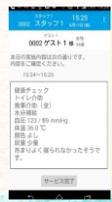
#### <ICT の導入>

#### 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 paper form to the smartphone app.

#### スマートフォンの操作説明会の実情

サービス提供責任者向け 4回

ヘルパー向け 16回

ICT化成功の肝



#### 効果

ヘルパーの声 ①

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

#### 効果

ヘルパーの声 ②

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

#### 利用者の反応

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

#### 訪問介護事業所におけるCT化について

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

# 令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより

## (1) 「デジタル機器の活用と業務改善へ向けた取組み」

市橋 奈緒美氏 (特別養護老人ホーム 久我山園施設長)

### <睡眠センサーの導入>

### <パソコン・iPhoneで情報共有>

睡眠センサーの表示内容

※ は心拍数・ は呼吸数  
※データはグラフに色別表示される

パソコン iPhone

PCやiPhoneと連動  
常時、情報を見ることが  
できる

### <シルエットセンサーで行動把握>

### <シルエットセンサーの情報表示>

②シルエットセンサー

シルエットセンサーの表示

### <デジタル機器の有効活用に向けて>

### <介護記録ソフトの見直し>

#### 2. デジタルで業務改善モデル事業に応募

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

#### ①業務改善対象: 介護記録ソフト

##### <活用範囲>

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

## (2)「持ち上げない介護の取組み」

佐賀 勝之氏（特別養護老人ホーム 上北沢ホームサービス係長）

<持ち上げない介護の導入時>

<持ち上げない介護の始動>

### (3)持ち上げない介護導入当初

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

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



### (4)持ち上げない介護が本格的に始動

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

<持ち上げない介護の利用者のメリット>

<持ち上げない介護の介護者のメリット>

### 抱え上げない介護のメリット

利用者

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



### 抱え上げない介護のメリット

介護者

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



<持ち上げない介護の活用機器>

<認知症ケアの取組み>

### ⑤福祉機器（移乗時の使用率は全体の3割を超えている）



### (7)その他「認知症ケアの取組み」

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



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

## <外国人職員の受入れ>

### 3. 外国人職員の受け入れ② (等々カの家)

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



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

多様性を力に

## <外国人職員のサポート体制>

### 3. 外国人職員の育成① 4つのサポート

学習支援	就労環境	日本人との関係構築	日常生活面
<ul style="list-style-type: none"> <li>■月24時間、勉強時間として認めている。</li> <li>■EPA・技能実習生による勉強会の開催</li> <li>■通学・訪問授業(コロナ禍ZOOM授業)</li> <li>■自宅学習の支援</li> <li>■事例研究発表会、せたがや福祉区民学会等へ参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■入職直後は、生活や就労に慣れることを優先的に支援</li> <li>■日本人同様、新任職員向け研修の実施</li> <li>■6か月後より夜勤勤務開始</li> <li>■ Ramadanの時期に、入浴介助の担当の軽減などシフト配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■宗教によって、お祈りの時間・曜日、ハラハラード、ジジバブへの理解など</li> <li>■職員同士の交流会の開催(プライベートでも仲良し信頼関係の構築)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■住まいを整える(法人事務局との連携)</li> <li>■ごみの出し方、ドアに鍵をかけるなど</li> <li>■インドネシアの季節は2つ(夏と雨季)、日本の四季との違い</li> <li>■銀行口座やWi-Fiなど</li> </ul>

## <外国人職員の育成>

### 4. 外国人職員の育成② 変化とこれから

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

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

**相互理解、共生の実現**

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

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

## <外国人職員と認知症ケア>

### 5. 外国人職員と認知症ケア

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

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

認知症の種類  
 等々カの家入居者(定員60名)

アルツハイマー型	18
血管性認知症	14
混合性認知症	3
軽度認知障害	1
認知症	25

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

## <認知症ケアの事例>

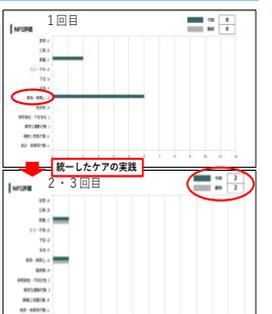
### 7. 認知症ケア 事例

【A様】  
 年齢 88歳  
 要介護度 4  
 認知症の種類 アルツハイマー型

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

急激な変化  
 3月～4月にかけて、回診が頻りに高くなり、急激に発生頻度は低下。

統一したケアの実践  
 2・3回目

## <認知症ケア 背景要因をさぐる>

### 8. 認知症ケア 背景要因をさぐり、根拠あるケアの実践

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

ユマニテッド×日本版BPSDケアプログラム

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

ケアのばらつきが生まれやすい

認知症ケア=チームケア  
 統一したケアの実践にむけて

ゆっくりと笑顔、気持ちに寄り添う  
 認知症研修

多職種連携(特養) サービス担当者会議  
 多様な視点、アイデアを出す

ショートステイ・在宅ケア  
 特養・デイ・居宅・訪問介護連携



#### (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

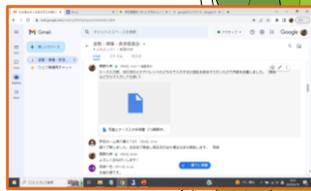
多職種で委員会が構成されている為  
出勤日や勤務時間がパラバラ

意見交換や情報共有を  
委員全員に図る事が困難

### チャットルーム「Googleスペース」を 各職種が使用するPCで設定

「出勤時」に確認

委員全員での情報共有が可能と  
なり確認が円滑に行うことができる



マニュアル作成スピードが格段に向上

### 課題

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

### 解決方法

マニュアルとは別に  
「写真撮影データの取り込み」に関する手順書を作成

「この手順書を見れば  
だれでも簡単に  
データが取り込めるぞ！」

### ●職員への周知対応

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

### ●使用例②

#### 多職種との情報共有 「発疹」「浮腫」

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



写真データを残すことで**状態の確認、変化の可視化**が可能

- ▶看護、PT、医師等  
多職種間での情報共有も円滑

## (2) 「ICT 導入による業務改善に向けた取り組み

### ～導入後に変わったこと・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, 静養室  
4F...407, 408, 415  
416, 417

合計...17セット

PC画面

携帯端末画面

PC・携帯端末  
アプリインストール

PC...14台  
モバイル端末...10台

記録システム・介護保険請求ソフト

PC画面

端末画面

モバイル端末画面

ライセンスPC

PC

1F...7台  
2F...9台  
3F...5台  
4F...3台

合計...24台

ライセンスiPhone + iPad

モバイル端末...10台  
2F...4台 3F...4台  
4F...2台  
タブレット端末1台  
1F(併設通所)...1台  
タブレット端末(既存)...3台  
3F...3台

合計...14台

介護記録ソフトの変更

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

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

インカムシステム

PC・端末画面

インカム使用イメージ

イヤホン+ピンマイクセット

アプリインストール  
PC・携帯端末

PC

2F...1台  
モバイル端末  
2F(特養)...4台  
3F(特養)...4台  
4F(ショート)...2台

合計...10台

設置場所

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セット

服薬支援システム

2つの機能の機能で誤薬防止

薬の取り出し

薬の取り分け

誤薬防止

服薬完了!

## 2. 現在使用中の見守り機器の活用事例

### 【導入して良かったこと NO.1】

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

## 2. 現在使用中の見守り機器の活用事例

### 【導入して良かったこと NO.2】

- ③服薬支援システム
  - ・誤薬事故の減少につながった。顔写真も登録できるため、しっかりと確認をとってからの介助が出来る。
  - ・職員が手薄になる起床時や就寝時など他のユニットの職員に確認できること、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、職員間で共有出来る。
  - ・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。(あくまでの腫脹センサー) ベッドマットによっては反応に誤差が生じるときもある。
- ・携帯端末記録ソフト...印刷ができない。端末が小さく見えにくいと感じる職員もタブレット端末の併用が望まれる。
- ・インカムシステム...居室内などの通信環境によって、つながらないケースができてしまった。
- ・モバイル端末...導入時に設定をして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



他に  
・天気  
・時事ネタ  
など、アイデア  
次第！

#### チェアセンサー 2021年度～



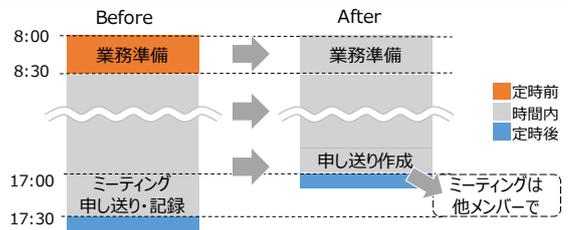
立つと音が鳴る  
上にクッションを置いて使用  
先回りケアが難しい方に

#### ドアベル（アナログ）2021年度～



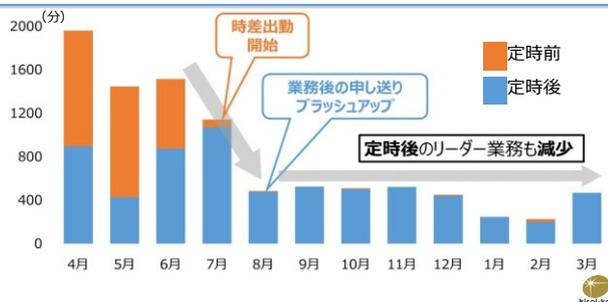
空けると優しい音が鳴る  
(鍵をかけない開かれた空間)

#### 時差勤務 2020年度～



時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～



#### 介護ソフト（ワイズマン社製） 2023年～



オンラインで記録  
複数端末から同時閲覧・編集可能  
→転記が不要

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

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

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

**2018年度オーストラリア**  
「ノーリフト? 誰が、誰に、誰に?」

多岐の研修内容を通して、  
「どこから何を学ぶのか?」を、  
「誰が、誰に、誰に?」

**2019年度オーストラリア**  
ノーリフトは複雑で難しいことではなく、  
考え方を覚えるだけで誰でも明日から行える  
シンプルなことだと学びました!

カンガルーにも  
あえました!

不安もありましたが、  
警察を持って楽しく学ぶことが出来ました!

**2017年度デンマーク** 興味があれば必ず  
応募しよう~♪

「自己決定の尊重」  
「専門職の誇り」  
を肌で感じることができました

部署の垣根を越えた交流も  
良い刺激に!!

自由時間や食事も大満足!

汗っかきでも、  
夢は行きます!

### 1. ノーリフトの始まり



### 3. 取り組み内容

ノーリフトって  
多数でのイメージがある

腰痛予防にもなるし  
お互いの負担も減る?

ノーリフトって何?

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

### 3. 取り組み

**22. ノーリフトケア**  
～研修テキストの作成～

ノーリフト  
基礎的知識を  
理解をする座学

**25. ノーリフトケアの実践**  
～研修テキストの作成～

ノーリフト実践  
で学ぶ研修

### 3. 取り組み内容

**実践研修風景**

### 4. まとめ (結果と課題)

腰痛予防の意識向上  
お客様の自立支援  
介護者負担軽減

**【課題】**

- ・継続性
- ・新たな福祉用具等の知識
- ・健康管理

### 5. その他の取り組み

**福祉用具**

**朝礼での腰痛体操**

### 5. その他の取り組み

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

何でも相談できる環境作り (FANFAN 活動) (リファラル活動)

## 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

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

### 特養から地域へ元気を発信

～地域の方も職員も元気に～



令和6年3月21日(木)  
千歳敬心苑  
施設長 山口晃弘

### 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	II a	II b	III a	III b	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

### 千歳敬心苑の日常

・行事



運動会  
流しそうめん  
個別外出  
敬老会  
秋祭り

### 千歳敬心苑の地域公益事業



ちとせ座  
毎月第3日曜日  
15:30-15:30  
参加費：無料

あせごはこ  
毎月第4日曜日開催  
17:30-19:30  
千歳敬心苑店舗でお買い物のお礼ポイント

ぶちブリッジ

### 地域の方も職員も元気に！



居酒屋  
敬老会

### 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**



(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緒に) (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名の留学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(音楽)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、息苦しい・・・
- 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))の方の受け入れ

- 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?
- 礼拝の場所はどうする?
- ラマダンの時に入浴介助って大丈夫?



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
- ラマダンの時に入浴介助って大丈夫? ← 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、外国籍人材を受け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

2024/3/21

### 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

〇運営方針  
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。

〇重点取組み  
(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を向けていただき、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、施設に向向いて行っています。

2024/3/21

### 血管年齢計と体組成計



2024/3/21



### 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



2024/3/21

## (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

**サービス概要**

「24時間365日、切れ目のない安心感を得ることが出来る」

【表2】巡回と随時コールによる24時間365日のつながりのイメージ

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)

- ・ノートが事務所での共有
- ・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。

# 令和6年度 先駆的取組みシンポジウムより

## (1) 「介護現場における ICT・IOT 活用による生産性向上の取り組み」 藤巻 佳祐氏 特別養護老人ホーム 弦巻の家

### 弦巻の家 運営ビジョンのご紹介

つながる つるまき -思いをつなぎ、次世代の福祉を創る-

#### 弦巻の家 価値作り

「ご入居者、家族、スタッフ、弦巻の家に関わる全ての人の「幸せ」のために」  
施設や組織のミッションとビジョンを職員で共有します。  
職員の価値観や目標に共感できる環境を作りまます。

<b>高品質アップ</b>	<b>採用・育成・定着</b>	<b>地域とのつながり</b>	<b>ハード活かし</b>	<b>安定した運営</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ICTの活用</li> <li>コスト削減</li> <li>業務効率化</li> <li>働きやすさ</li> <li>職員の満足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用活動の強化</li> <li>研修の充実</li> <li>キャリアアップ</li> <li>定着率の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ボランティア活動</li> <li>CSR活動</li> <li>地域との連携</li> <li>社会貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の維持管理</li> <li>設備の更新</li> <li>安全対策</li> <li>防災対策</li> <li>環境対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの安定</li> <li>入居者の満足</li> <li>家族の安心</li> <li>スタッフの誇り</li> </ul>

オンラインプロセスの強化、ロボティクスの活用、地域連携への強化  
パソコンやスマートフォンでのケア記録、デジタルコミュニケーション  
施設見学アプリ「弦巻の家の家」の活用、メディア活用による広報活動  
働きやすい環境の整備

世界規模で目立て弦巻!! 介護福祉プレゼンス向上戦略 福祉の「カ」の「キ」の「ク」

### トイレセンサー「サニタリーシステム導入事例

#### 排泄ケア支援センサー「サニタリー利用記録システム導入

排泄ケア支援センサー「サニタリー利用記録システム導入

- 排泄記録の自動化
- 排泄記録のリアルタイム更新
- 排泄記録のリアルタイム確認
- 排泄記録のリアルタイム共有
- 排泄記録のリアルタイム共有

排泄記録の自動化による業務負担の軽減  
排泄記録のリアルタイム更新による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム確認による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム共有による業務効率の向上

排泄記録の自動化による業務負担の軽減  
排泄記録のリアルタイム更新による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム確認による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム共有による業務効率の向上

排泄記録の自動化による業務負担の軽減  
排泄記録のリアルタイム更新による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム確認による業務効率の向上  
排泄記録のリアルタイム共有による業務効率の向上

### トイレセンサー「サニタリーシステム導入事例

ショートステイユニット職員  
排泄ケアに関する職員の作業時間を削減

排泄記録作業 21分  
オムツ交換 24分  
トイレ清掃 17分  
1日あたり計 62分削減

介護職員の業務内容(内訳)

排泄記録作業	21分
オムツ交換	24分
トイレ清掃	17分

### ウルトラファインバブル「ピュアット」導入事例

#### 入浴介助における問題は「擦り洗い」にあり!!

- 拘縮した四肢の洗身にかかる時間
- ストレッチャー上で洗う転落リスク
- 皮膚剥離のリスク
- 高温多湿環境でのケア

これらを「ウルトラファインバブル」を活用して生産性と効率を向上させる

不安 本気に洗わなくていいの? シャンプーも不要? にわかに信じられないという気持ちを抱えながら **デモSTART!**

### ウルトラファインバブル「ピュアット」導入事例

職員性別比率

男性	38.2%
女性	61.8%

職員年齢比率

60代	10%
50代	30%
40代	23%
30代	31%
20代	8%

介護福祉士資格保有率

介護福祉士	27.6%
実務者・研修生	29.2%

デモ実施後アンケート n=31

洗身・洗髪してから湯船につかる一浴槽に浸かりながら洗身・洗髪一人あたり10分の浴槽短縮!!

### 移乗機器「ホバーマット」導入事例

移乗介助の課題

- 本格室による負担の増加
- 適切な体位保持の難しさ
- 褥瘡予防の難しさ
- 二人介助の必要性の増加
- 心理的負担の増加

これらを「ホバーマット」を活用して生産性と効率を向上させる

10ユニット中5ユニットで2人介助対象者が2名以上

目指すべきビジョン!!

- 一人介助での介助が可能になる
- 褥瘡予防の難しさの解消
- 心理的負担の軽減
- 安全かつ快適なケア

今後の課題

- 導入費用の削減
- 導入の促進
- 導入の普及

### 眠りconnectへのバージョンアップ

特設ではこれまで「眠りScan」を活用した数多くの好事例を公開してきました。今後はさらに「眠りScan」の活用方法をバージョンアップさせ、特設全体の品質向上に向けた取り組みを進めていく必要があると考えています。

■眠りscanと眠りconnectの違い

眠りscanの課題が 眠りconnectで解決された

- リアルタイムフィードバックの活用
- リアルタイムデータセキュリティの強化
- 運用の自動化
- 運用の自動化

■眠りconnect活用事例

弦巻Smart Tech Room

- オムツセンサーによるオムツ交換の自動化
- トイレセンサーによるトイレ利用の自動化
- 体温センサーによる体温の測定
- 心拍センサーによる心拍数の測定
- 呼吸センサーによる呼吸数の測定
- 血圧センサーによる血圧の測定

### 事例 見守り支援システム「眠りconnect」を活用した「睡眠改善への取り組み」

Before 結果!! データ採取期間：7月25日～8月2日

結果/効果 1日の平均睡眠時間が「4時間03分」まで改善!

- 寝床まどまった睡眠がとれるようになった。(青色が増えた)
- 熟睡している様子がわかる。寝かずに前は熟睡してはなかったと改めて実感する。
- 熟睡中はオムツ交換の希望も聞かれず、**3夜連続の自立も確認!**

## (2) 「一人ひとりの思いを尊重し、自立支援介護に取り組む」 守屋 徹氏 地域密着型 特別養護老人ホーム ハートハウス成城

ハートハウス成城  
29床の地域密着型  
特別養護老人ホーム



2つの大きな特徴  
①同施設内保育園との  
世代間交流  
②自立支援介護

↓

ご本人らしい生活の実現

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

### 自立支援介護の実践

- 水分** 1,500ml または それ以上  
水分を増やすと、昼は覚醒、夜は良眠
- 食事** 1,500cal 常食  
常食は食事が楽しめ、安全性（むせ、誤嚥が少ない）が高く、栄養価・食物繊維が多い
- 排便** 毎日～2、3日に1回、自然排便  
便秘は体調低下、下痢は体力低下となり、全体的な体調に影響がある。トイレでの自然排便。
- 運動** 歩行が主  
A D L自立の基本機能“歩けばおむつはいらない”

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

### ハートハウス成城 脳活性リハビリ (共用型 認知症対応型通所介護)

特養のリビングで特養の  
入居者様と共に過ごす



特徴

- ・単位数（利用料）が通常のデイサービスより低い
- ・特養へのスムーズな入所

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

M.W様（女性・83歳）要介護2→3

- ・独居
- ・共用デイサービスは2019年11月より利用開始
- ・利用開始当初は週1回の利用
- ・徐々に利用回数が増え、最終的には週5回に

・2024年10月特養入所

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

### 特養のサービスとの連携

- ・特養の訪問歯科での歯科受診
- ・特養の訪問理美容を利用
- ・ご家族の都合で**夕食まで延長利用**
- ・**年末年始**（12/30～1/3）の共用デイサービス利用

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

### 定期巡回との連携のエピソード

①2021年2月  
定期巡回職員が訪問した際、ご本人は不在  
**自宅近くで転倒**  
左上腕の骨折の疑い  
**特養へ定期巡回より連絡あり、一時的に特養で保護**  
家族、ケアマネに連絡し、病院受診を調整

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

2019年より5年間、自宅で過ごしたい、というご本人、ご家族の思いを定期巡回と特養の共用デイサービスで支援

最終的には、特養へ入所となるが、通い入れた特養にそのまま入所となり、ご本人、ご家族も大きな混乱なくサービスを移行

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

同一法人ならではの定期巡回と特養の共用デイサービスとの連携を高め、**地域のみなさまに支援をこれからも行ってまいります。**

青監会グループ 医療法人社団 青監会 / 社会福祉法人 青監会 / 有限会社 あんのメディカル / 有限会社 みずほ企業 / 有限会社 あんの企業

### (3) 「小規模多機能居宅介護でのお看取り」 長谷川 裕和氏 小規模多機能ホーム三宿

**Aさんについて**

女性 80代 要介護4 独居  
 親族とは疎遠 友人Bさんがサポート  
 認知症（短期記憶の低下が主）  
 難聴な為、声がとても大きい  
 人とかかわるのが嫌い



サービスを開始

台所に行くことが減ってくる  
 お手洗いにいくことが困難になる

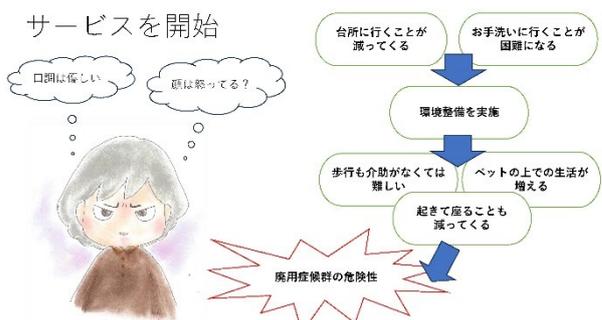
環境整備を実施

歩行も介助がなくては難しい  
 ペットの上での生活が増える

起きて座ることも減ってくる

廃用症候群の危険性

口調は怪しい  
 顔は怒ってる？



他のご利用者様と会うと  
 居間のシワが増え、笑顔に！

近所に買い物？

ホームへ行ってみる？

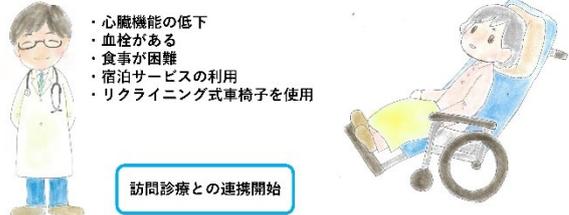
ドライブ後へホームへ立ち寄って見ることに



新たなサービスの必要性

- ・心臓機能の低下
- ・血圧がある
- ・食事が困難
- ・宿泊サービスの利用
- ・リクライニング式車椅子を使用

訪問診療との連携開始



2度目の意識消失！

ハンモック式移乗

訪問  
 通所  
 宿泊

※ホームでの往診対応には必要条件があります



終末期ケアに向けて



自分らしく過ごしてもらうために



大切なこと

- どの頃にほごしたいかを知る
- 寄り添うこと
- どうしたら実現できるか考える



**(4) 「最期まで口から食べるために『もぐもぐチーム』の取り組み」**  
 竹内 洋子氏 世田谷区社会福祉事業団 訪問看護課

口から食べると心身の健康維持につながる

電気信号  
 のどの刺激を脳に伝える神経  
 精神機能活性化  
 代謝活発に  
 食物  
 食物がのどを刺激  
 副交感神経  
 食道  
 気管  
 甲状腺  
 サイロキニン  
 カルシトニン  
 身丈に  
 鎮痛作用

※「もぐもぐ」は、厚生労働省が推進する「高齢者の口腔機能の維持・向上」を目的とした取り組みです。詳しくは、世田谷区社会福祉事業団のホームページをご覧ください。  
 URL: https://www.city-setagaya.lg.jp/section/04/04-138

「最期まで口から食べる」ことは・・・

多くの人が望むこと  
 最も自然な人間の摂理  
 人間の尊厳

経口摂取ができない  
 嚥下食を我慢して食べる  
 低栄養  
 誤嚥性肺炎  
 意欲の低下

専門職による「もぐもぐチーム」を発足

課を超えた多職種のチーム

**在宅**

訪問看護課  
 言語聴覚士  
 理学療法士  
 管理栄養士  
 看護師

**在宅支援課**

介護福祉士

**施設**

芦花ホーム  
 歯科衛生士

とろみをつける事による水分摂取の低下

膨満感  
 べたつき感  
 まずくなる  
 水分摂取不足

世田谷区社会福祉事業団 訪問看護課におけるとろみに関する調査【とろみ剤の利用を止めた理由】

嚥下力を見える化  
 咀嚼チェックガム

咀嚼チェックアプリの使用方法

- 別売用の紙の二次元コードをスマートフォンアプリで読み取る
- ガムを噛み砕いて、アプリの測定開始ボタンを押す
- ガムを口に入れてアプリ画面のカメラにのぞかせて測定開始
- 測定完了後、スマートフォン画面に測定結果が表示される

アルツハイマー型認知症 介護度：3 96歳

2022.11月

【スコア】14.0(まだら)  
 【副食】極刻み  
 【BMI】15  
 湿性嘔声あり

2023.6月 舌舌の腫痛

2023.10月

【スコア】16.7(均一)  
 【副食】刻み  
 【おやつ】種類増加  
 【BMI】19.2  
 湿性嘔声なし  
 嚥下機能の改善

口腔健康管理

- 口腔衛生
- 口腔機能

嚥下障害が起こる前の口腔フレイルの状態を見極め、早期に介入して行く。

まとめ

ケアの質を高め、低栄養や口腔フレイルの早期発見・早期治療に努めていきたい。

施設や在宅サービス利用者の咀嚼に関する課題を、企業の培ってきた技術と事業団の専門性の強みを活かし協業して取り組むことで、広く世の中の「最期まで口からおいしく食べる」ことに貢献していきたい。

支援の困難なケースもあるが、食べられることが低栄養を予防・改善し、ADLの改善、食べる楽しみが生きる楽しみにつながることを目指していきたい。

## 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6年6月12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：8月20日 在宅系：8月20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：10月24日 入所系：10月29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7年3月7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7年3月	令和6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6年10月 ～令和6年12月	福祉事業所調査の実施
外国人職員 交流会	令和7年2月12日	世田谷区内の福祉事業所で働く外国人職員交流会
福祉のしごと 魅力向上 シンポジウム	令和7年3月24日 公開講座 録画配信： 令和7年4月1日～	誰一人取り残さない 地域社会の実現に向けて ～誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けるために～

## 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	グループホームももちゃん 管理者 長谷部 希恵子
	グループホーム ノテ深沢 管理者 永井 悦子		
	在宅系	世田谷区介護サービス ネットワーク（訪問介護）	あんくる訪問介護ステーション 管理者 磯崎 寿之
		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 豊田 真一
		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 山本 恵造	
行政等	世田谷区	経済産業部長 五十嵐 哲男	
		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 6 年度 介護人材対策推進協議会報告書

令和 7 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>