

令和4年度
福祉人材確保・育成に関する調査報告書
～福祉の仕事の魅力向上・発信に向けた
世田谷区福祉事業所調査から～

令和5年3月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業（以下「研究事業」という）は、世田谷区福祉人材育成・研修センター（以下「研修センター」という）が福祉人材施策を検討する基礎資料とするため実施する。

本報告書では、令和4年度世田谷区福祉事業所調査の結果及び研修センターの取組み状況及び令和5年度の取組みについて報告する。

目次

I	世田谷区福祉人材育成・研修センターの概要	
1	世田谷区福祉人材育成・研修センターの取組み	・・・ 3
2	世田谷区の概要	・・・ 4
II	世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題	
1	福祉・医療分野での有効求人倍率の状況	・・・ 7
2	世田谷区の福祉人材施策	・・・ 8
3	福祉分野の計画における福祉人材対策	・・・ 8
4	福祉人材確保・育成に関する調査概要と調査結果	・・・ 10
5	福祉の仕事の魅力向上・発信	・・・ 23
6	特別養護老人ホーム外国人職員交流会	・・・ 25
	<参考> 介護労働者の概況（令和3年度の介護労働実態調査）	・ 28
7	令和4年度の研修センターの主な取組み	・・・ 31
	令和5年度事業体系図	・・・ 48
	<資料>	
1	都内地域型研修機関	・・・ 51
2	令和4年度世田谷区福祉人材育成・研修センター事業実施状況	・・・ 53
	<参考> 世田谷区福祉人材育成・研修センターと関係機関等関連図	・・・ 57

I 世田谷区福祉人材育成・研修センターの概要

1 世田谷区福祉人材育成・研修センターの取組み

世田谷区福祉人材育成・研修センターは、平成19年4月、世田谷区が福祉人材の確保・育成・定着支援を総合的に推進するため設置し、世田谷区社会福祉事業団が運営している。研修センターは、高齢福祉、障害福祉、子ども・子育て、医療福祉連携等年間100本を超える研修、福祉の理解促進、福祉のしごとの魅力発信、調査・研究事業など、世田谷区の保健・医療・福祉の推進に取り組んでいる。

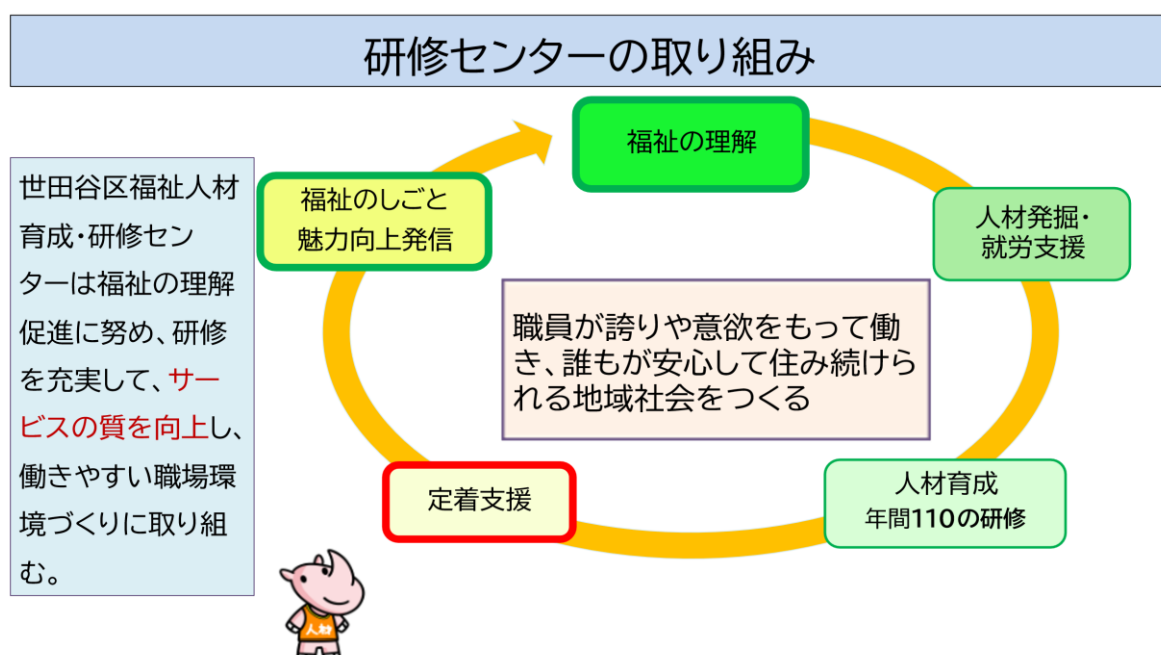
少子・高齢社会の進展により、生産年齢人口が減少し、福祉・介護人材不足は重大な課題となっている。また、単身世帯の増加や8050問題、ヤングケアラーなど福祉ニーズは複雑・多様化し、地域包括ケアシステムの深化や地域共生社会の構築など求められている。

そのような中、令和2年度の新型コロナウイルス感染症の拡大により、研修センターでは、研修様式を見直しインターネットを活用した研修をいち早く取り入れ、多くの方に受講いただいている。インターネットを活用した研修は、「日程調整がしやすい」「移動時間が節約できる」「繰り返し学ぶことができる」など、感染拡大防止だけでなく、忙しい業務の中で、研修に参加しやすいなど、好評をいただいている。一方、グループワークや実技演習などは、集合しての研修が効果的なため、感染拡大防止策を講じ、会場での集合研修を再開している。

世田谷区福祉人材育成・研修センターが目指すところ



福祉職員が誇りや意欲をもって働き
誰もが安心して住み続けられる地域をつくる



2 世田谷区の概要

基本情報 令和4年4月

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

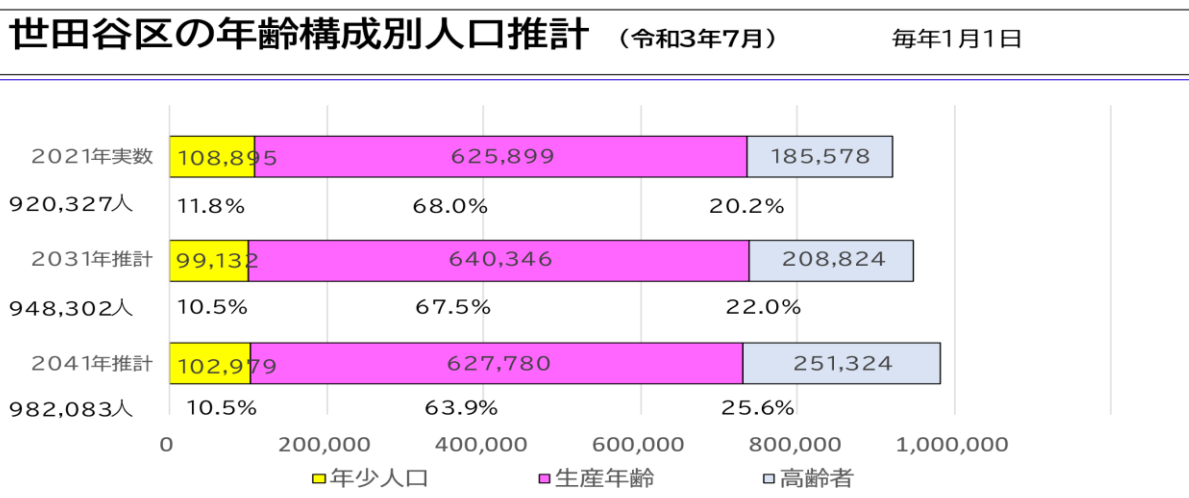
◎今後、生産年齢人口が減少し高齢者人口は増加して、人材不足はますます厳しくなる。

(1) 世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題

1) 世田谷区将来人口推計

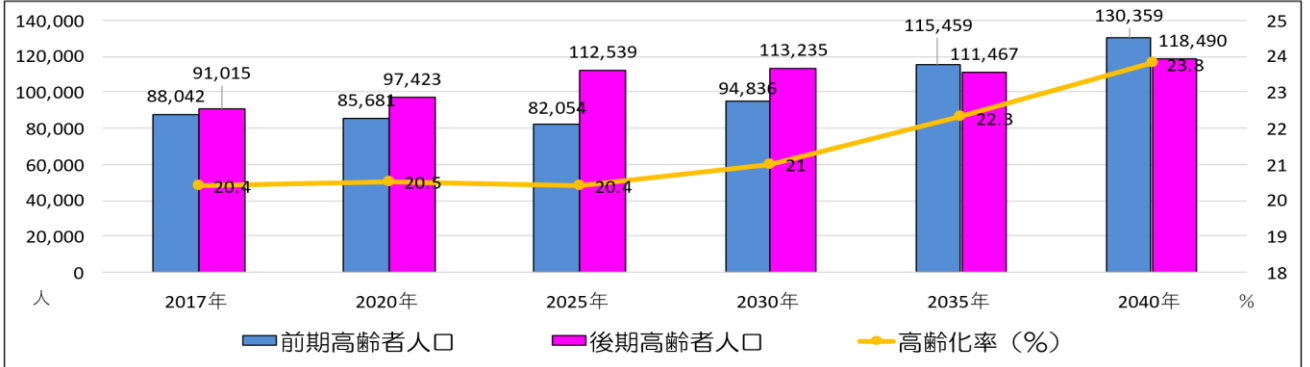
令和2年(2020年)以降、新型コロナウイルス感染症の拡大と社会・経済への影響により人口動向が変化したため世田谷区将来人口推計が令和3年7月に補正された。

年少人口(0～14歳)は、緩やかな減少傾向が続き、参考値で示している令和14年(2032年)以降は出生数の回復により緩やかな増加傾向となる見込みである。生産年齢人口(15～64歳)は、当面は微増傾向で推移し、参考値で示している令和14年(2032年)以降は、次第に減少傾向に転じていく見込み。高齢者人口(65歳以上)は一貫して増加が続き、今後の10年間で約2万3千人の増加(約13%の増加)となる。参考値で示している令和14年(2032年)以降はさらに増加傾向が高まる見込みとなっている。



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

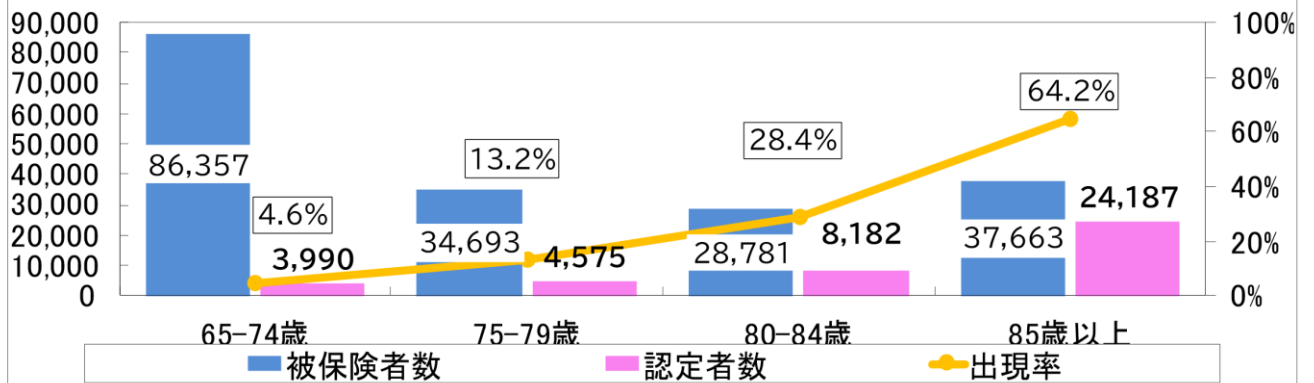
世田谷区の高齢者人口の推移と将来推計



	2017年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
高齢者人口(人)	179,057	183,104	194,593	208,072	226,926	248,849
高齢化率(%)	20.4	20.5	20.4	21.0	22.3	23.8
前期高齢者(人)	88,042	85,681	82,054	94,836	115,459	130,359
後期高齢者(人)	91,015	97,423	112,539	113,235	111,467	118,490

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

第1号被保険者の年齢階層別人数・認定者数・出現率 令和3年度

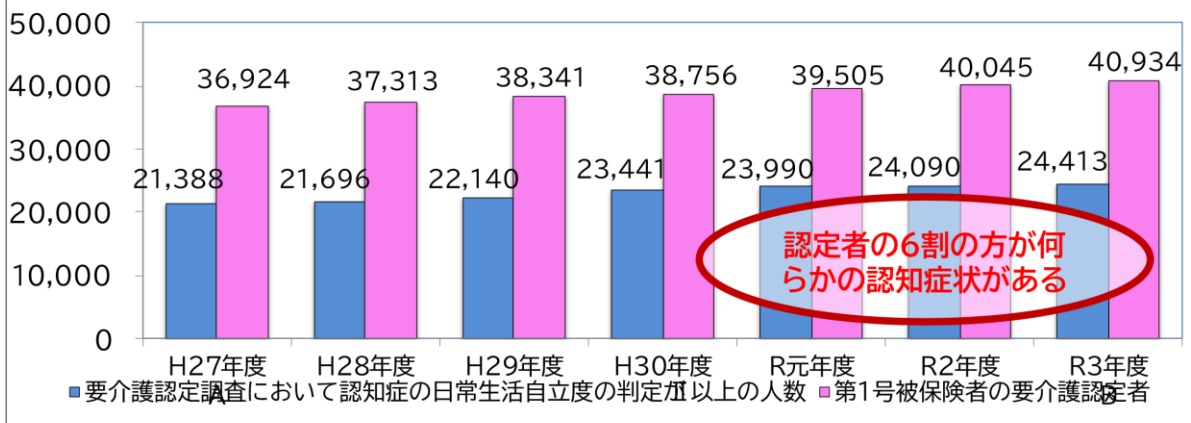


	65~74歳	75~79歳	80~84歳	85歳以上
被保険者(人)	86,357	34,693	28,781	37,663
認定者(人)	3,990	4,575	8,182	24,187
認定率(%)	4.6	13.2	28.4	64.2

65歳~74歳の認定率は4.6% 80歳以降認定率は上昇し、85歳以上では64.2%の方が認定を受けている。(合計40,934人) 令和3年度の第1号被保険者の認定率は、国 18.9%、都19.9%、区21.8%

第1号被保険者の認定者と認知症状の出現数の推移

単位(人)

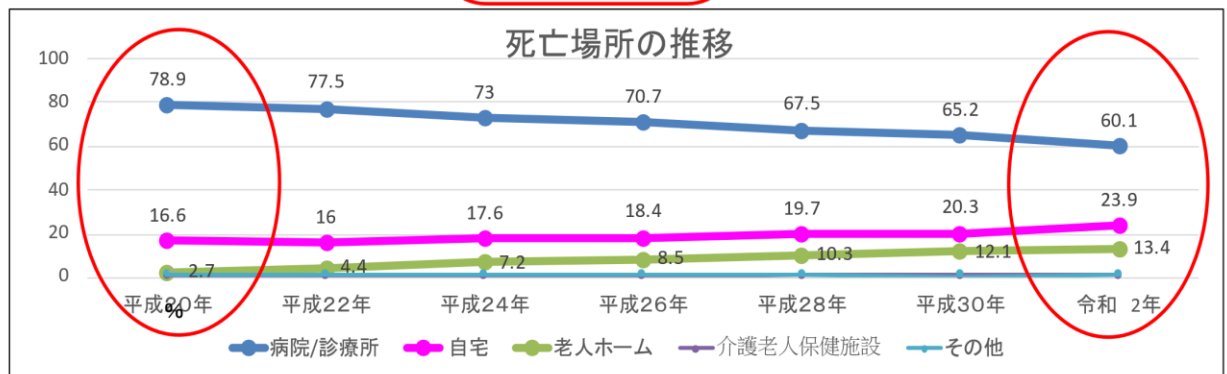


	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
第1号被保険者の要介護認定者	34,936	36,378	36,924	37,313	38,341	38,756	39,505	40,045	40,934
日常生活自立度の判定がⅡ以上	19,630	20,677	21,388	21,696	22,140	23,441	23,990	24,090	24,413

区民の死亡場所の推移

資料：死亡統計集計表

年	病院 診療所	自宅	老人 ホーム	介護老人 保健施設	その他	合計(人)
平成20年	4,530	950	154	21	84	5,739
平成22年	4,560	939	259	38	86	5,882
平成24年	4,506	1,084	445	40	96	6,171
平成26年	4,510	1,173	542	53	105	6,383
平成28年	4,301	1,254	657	66	95	6,373
平成30年	4,457	1,388	830	64	99	6,838
令和2年	4,096	1,625	915	63	114	6,813

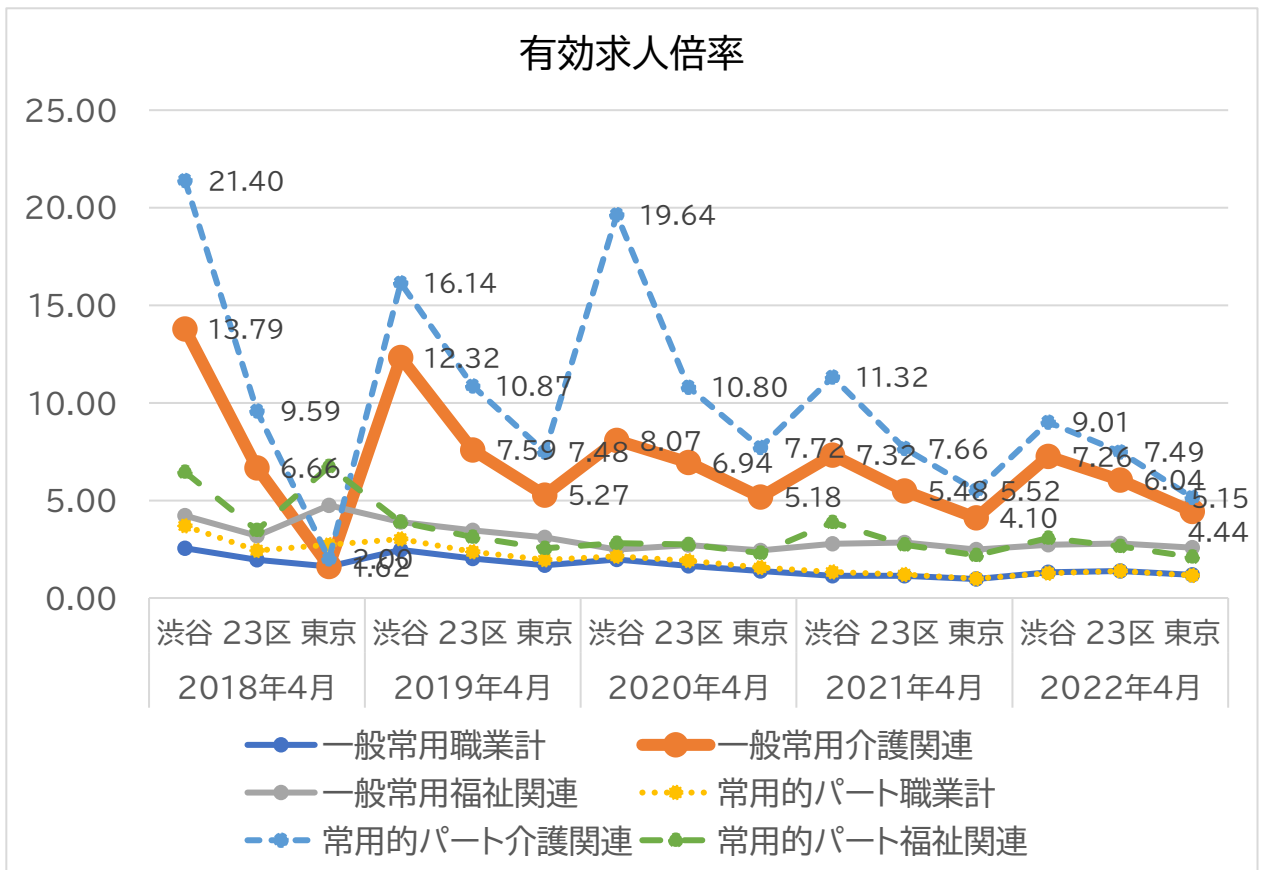


II 世田谷区の福祉人材を取り巻く状況と課題

1 福祉・医療分野での有効求人倍率の状況

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

●有効求人倍率



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

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

2 世田谷区の福祉人材施策

事業名	開始年度	令和 2 年度	令和 3 年度
(1) 研修体制の構築			
世田谷区福祉人材育成・研修センター開設	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
登録ヘルパー等研修受講助成	平成 21 年度	19 人	59 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	117
介護福祉士実務者研修受講料助成	平成 29 年度	108 人	126 人
介護福祉士資格取得費用助成	平成 29 年度	49 人	35 人
(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
(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
介護人材採用活動経費助成	令和元年度	120 法人	119 法人
特別養護老人ホーム介護職員宿舍借り上げ支援	令和 2 年度	9 事業所 21 戸	12 事業所 30 戸

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

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

3 福祉分野の計画における福祉人材対策

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

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

施策体系「3 安心して暮らし続けるための介護・福祉サービスの確保」

●福祉・介護人材の確保及び育成・定着支援

4 つの施策

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

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

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

＜実施計画と評価＞

体系7. 医療的ケア児（者）の支援の充実

（2）医療的ケア児（者）の支援に携わる人材育成

体系9. サービスの質及び人材の確保

（2）福祉・介護人材等の確保・育成

①介護人材の確保・育成

②基幹相談支援センター事業（障害者相談支援人材育成研修の実施）

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4年10月4日～令和5年1月4日
調査方法	高齢：研修センターからFAX送信→回答FAX・メール・フォーム回答) 障害：区所管課からメール送信 →FAX・メール・フォーム回答
対象事業所 及び 回答事業所	配付事業所数：1,323事業所（高齢；929事業所 障害；394事業所） 回答事業所：315事業所（高齢；205事業所 障害；110事業所） 回収率：23.8%（高齢；22.1% 障害；27.9%） サービス事業所数：433件（高齢；281件 障害；152件）
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 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）腰痛予防策（5）求人方法（6）職員の支援策（7）補助的業務の活用 等 ※区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画策定のための事業所調査で実施する部分は除く

高齢分野

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

障害分野

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

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

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

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

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

【効果】

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

【課題：職員・利用者の理解】

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

【課題：製品・導入・コスト等】

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

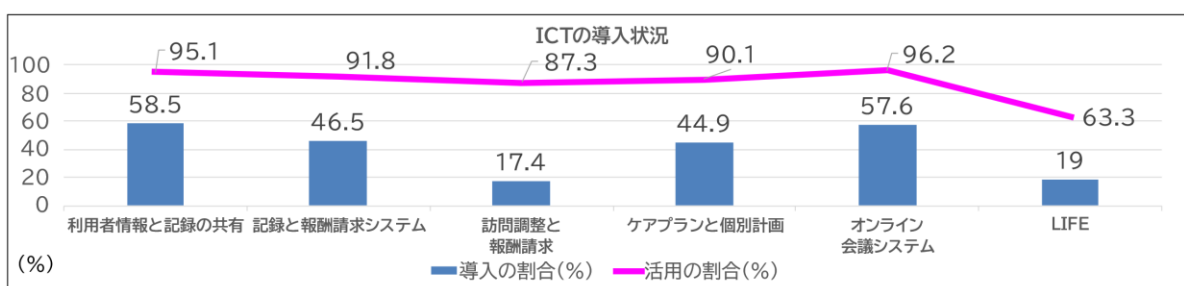
- ・導入補助金が必要。簡単な操作で利用者に無理なく、ペースメーカー等に干渉しない必要がある。

【今後に向けて】

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

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

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



【効果】

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

【課題】

- ・連携のできるメーカーのシステム導入を検討している。課題は費用面。

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

(3) 1) 調査事業所における外国人職員の在籍状況

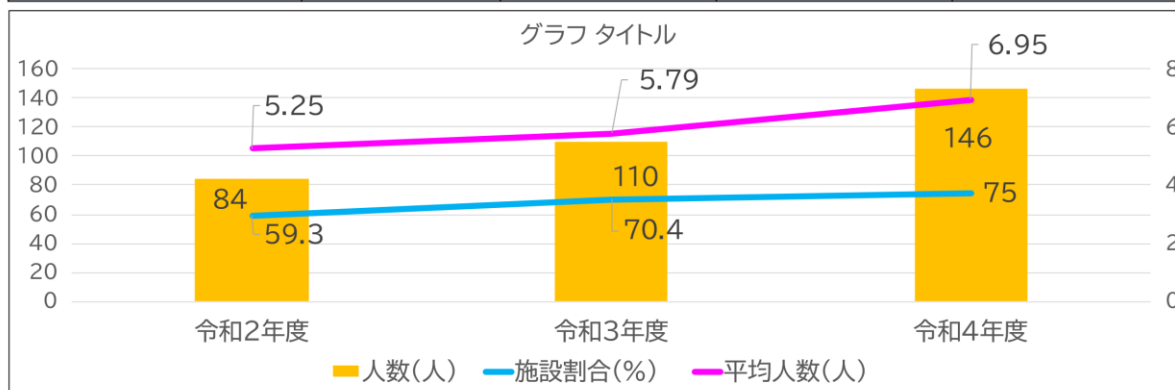
	ベトナム	インドネシア	中国	ミャンマー	フィリピン	台湾	国籍取得者	その他	合計
EPA	7	10							17
技能実習生	5	14	3	6	4				32
在留資格介護	19	28	3	1	5	1			57
特定技能	5	16	3	9	12			4	49
留学生		6	3		2			1	12
国籍取得者							19		19
合計	36	74	12	16	23	1	19		186

(3) 2) 特別養護老人ホームの外国人職員の在籍状況

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

(3)特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況

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



【効果】

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

【課題】

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

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

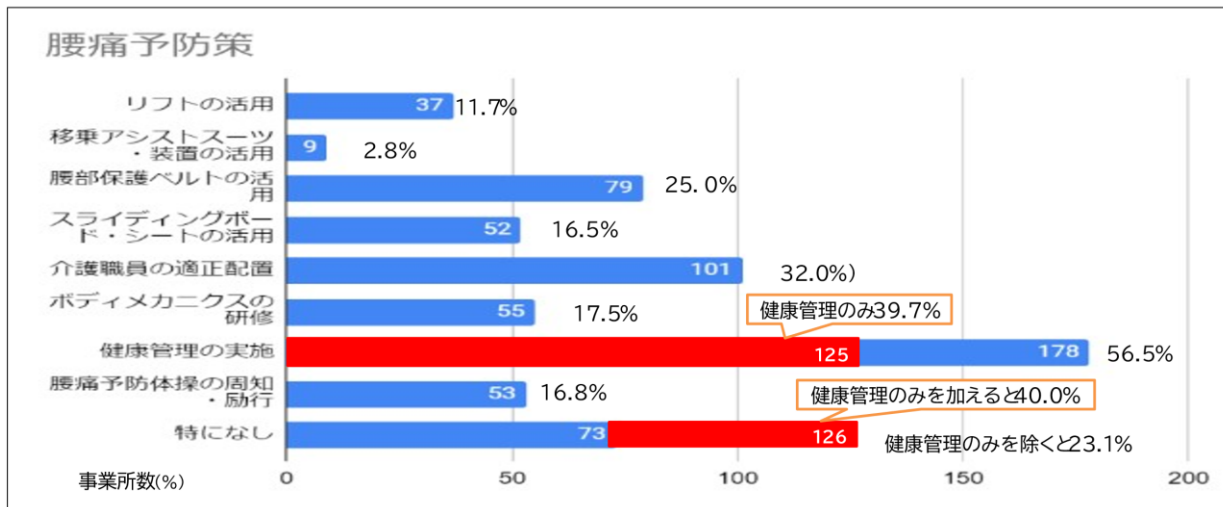
➡3月23日（木）外国人職員交流会の実施

「本音で語ろう！！」世田谷区国際課職員による区の支援策の説明も行う。

(4) 腰痛予防策

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

(4)腰痛予防策



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

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

【課題 人員不足・高齢化】

- ・腰痛緩和がみられると即従事となり、繰り返しの悪循環が生じ介護員不足の課題は今後も残る。
- ・腰痛体操などの励行は人的余裕がなくできない。
- ・急な欠勤に対しての人員対応ができない。
- ・腰痛になった職員をゆっくり休ませることが難しく、治療が長引く恐れがある。
- ・技術がともなわないなかでも現場に入らざるをえない。
- ・慢性的人材不足により入浴業務等の腰痛発生可能性が高い。業務に高頻度で当たらざるを得ない。
- ・介護職員の適正配置→重い人を対応する職員が限られること（男性職員）
- ・忙しくなると起こりやすい。人出不足の解消が必要と思います。
- ・人員が少なく一人ひとりの疲労が蓄積しているため、更なる負傷につながってしまうことがある。
- ・腰痛に限らず、介護職員の高齢化が原因。
- ・職員の高齢化と入居者の重度化が進んでいる。腰痛予防体操など定期的に行っているが、今後、腰痛による職員の長期離脱の可能性も多いにある。

【課題 介護技術・ケアの方法】

- ・予定通りの移乗は、リフト使用やボディメカニクス、2名介助等で腰痛は防げるが、突発的な無理な動作による腰痛が防ぎきれていない。予測不能で起こる腰痛事例を職員に周知して、ケア時に活かしてもらうように努めたいが・・・あくまでも予測不能なので難しい。
- ・身体の大きな利用者を介護できる職員が限られる事で負担が偏る。
- ・介護技術向上、看護技術の向上が必要
- ・技術の不足部分のサポートが難しく、ベテランより介護経験のない新人が腰痛になりやすい。
- ・時間短縮で、ベッドの高さを低いまま中腰でケアしてしまう。
- ・排泄交換時の無理な体勢が腰痛の原因の一つだが、腰痛が「ない」「軽い」職員はベッドの高さを調整しないことが多く、徐々に蓄積され、腰痛を悪化させている。
- ・職員は皆、10年超えなので、各自でケアしている。
- ・慢性腰痛の者は多く、自己流での対処方法を取り入れている者も多い。
- ・腰痛にならないと腰痛予防策の大切さが伝わりにくい。
- ・自分はまだ大丈夫だと思って、力任せにケアしてしまうことがあり、予防する意識が浸透しない。
- ・予防策を行っていても、新人職員は腰を痛めることが多い。
- ・既に腰痛もちが複数いるが、だましだまし仕事に就いている。
- ・個々に身体状況が違うので、予防策を行っても改善しないことがある。
- ・「自分のやり方・姿勢は正しい」と思いこんでいる職員への指導をいかに進めるか。
- ・腰痛を予防する為の施策については対策不足と感じている。

【課題 福祉用具の活用】

- ・予防の意識が少なく、スライディングボードなど用意しても、力任せのケアなど予防意識が低い。
- ・各職員が福祉用具の効果をもっと理解する必要がある。
- ・介護ロボット導入、メンテナンスには、介護報酬が安すぎる。
- ・職員はほぼ腰痛をもっているが、高齢化により、予防策が難しくなっている。
- ・それぞれの体型や手順に沿った指導が難しく、スタッフのやりやすいケアに終始している。
- ・対策グッズや介護ロボットは金額が高すぎて事業所も利用者も導入できない。
- ・介護ロボットの導入を積極的に検討しているが、優先順位で対応し、検討にたどり着けていない。
- ・訪問介護は、利用者宅の福祉用具の導入状況により、腰痛を予防・軽減できる場合もあるが、なか

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

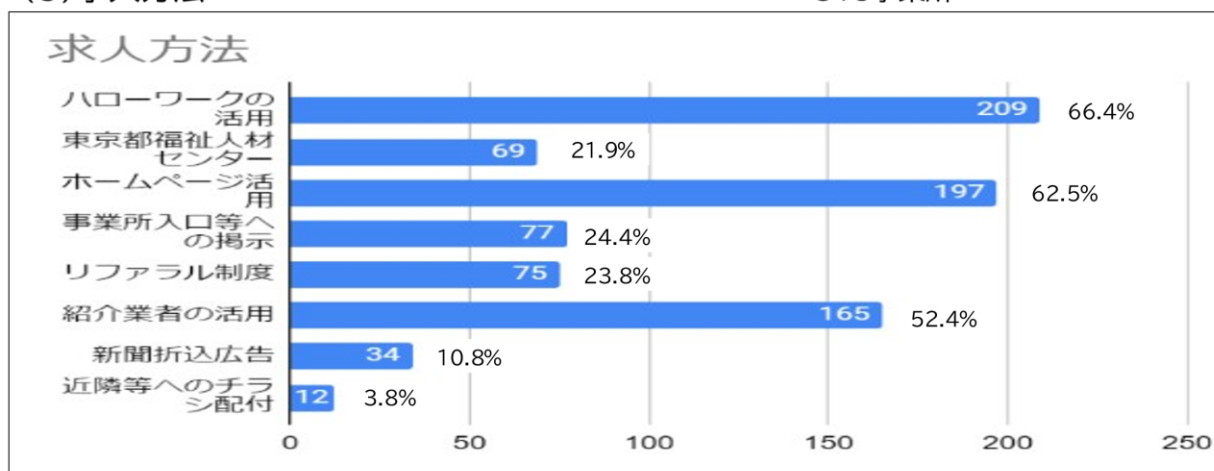
- ・利用者への理解は得にくい。リフトを使うことに難色を示す利用者は多い。
- ・家が狭い、金銭的な負担で自宅ではリフトなどを使用していない利用者様がほとんど。
- ・アシストスーツを導入したいが、同じものを共有するため、衛生面が課題である。衛生面を考慮して複数台購入したいが、1台当たりの費用が高額にて導入が進まない。
- ・リフト等の導入には資金が必要。助成金は事務処理に時間がかかり、管理者の仕事が増加する。メンテナンスも必要であり課題。

【対策】

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

(5) 求人方法

315事業所



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

【現状】

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

【課題 紹介業者】

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

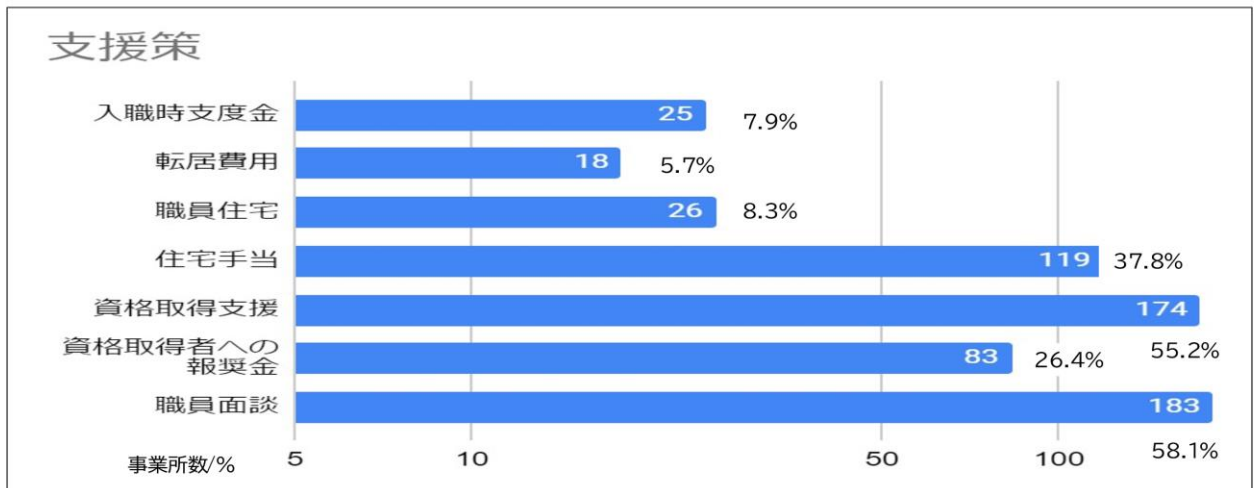
【実施方法】

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

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

(6)職員への支援策

315事業所



【課題】

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

【定着支援策 給与】

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

【定着支援策 働き方】

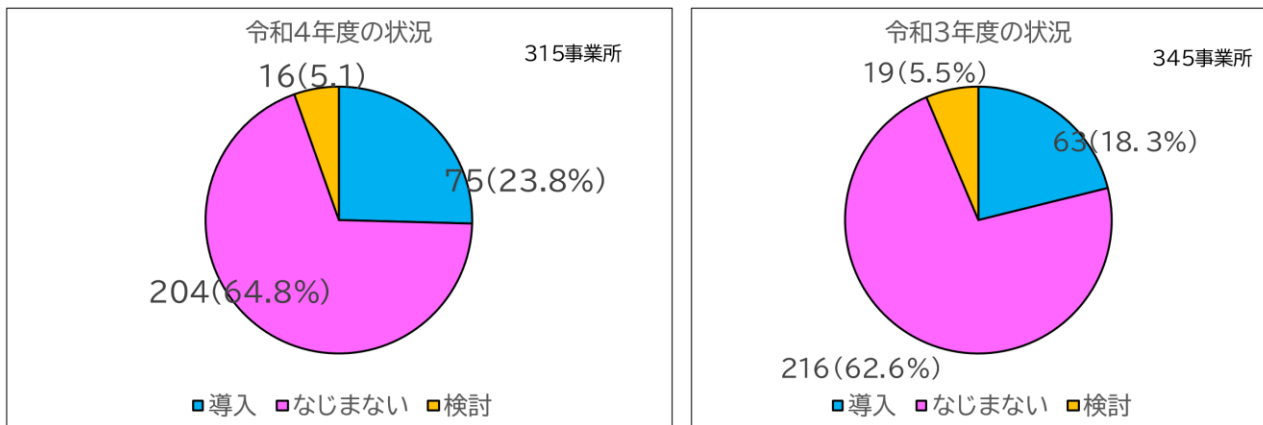
- ・個々の働き方（勤務時間や希望休など）を考慮して可能な限り合わせるようにしています。
- ・休日やシフト調整、急な休みや反りの合わない利用者様宅への訪問など、話し合い調整してスタッフのストレスを軽減し、楽しく働きやすい職場環境を提供し離職率ゼロを目指している。
- ・個々の働き方（勤務時間や希望休など）を考慮して可能な限り合わせるようにしています。
- ・無理をせず長く勤められるように、個々のプライベートを考慮した柔軟なシフトの作成。悩みを一人で抱えないように、いつでも気軽に相談できる雰囲気作りやスタッフ一人一人への声掛け。
- ・サービスに支障なく、誰でもリフレッシュ休暇が取得可能となる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

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

【定着支援策 面談・研修】

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

(7)炊事・片付けなど、介護を伴わない補助的業務の活用



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

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

(8) 都や区の取組みを含め、採用や定着支援に力を入れていることなど

【人員不足】

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

【改善策 介護報酬】

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

【研修・人材育成】

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

【助成事業】

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

【家賃助成】

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

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	誰もが安心して暮らし続けられる世田谷を目指して ～世田谷区の福祉の課題と事業所の先駆的な取り組みについて～
目的	世田谷区の福祉の課題を踏まえ、福祉事業所調査から見える区内福祉事業所の現状と課題、事業所の取り組み報告から、誰もが安心して暮らし続けられる世田谷について一緒に考えるきっかけとする。
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5年3月1日 録画配信：令和5年3月20日～
内容	<p>(1) 基調講演 「世田谷区の福祉の課題」 中村秀一氏 世田谷区地域保健福祉審議会会長 国際医療福祉大学大学院教授 一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラム理事長</p> <p>(2) 調査報告 「世田谷区福祉事業所調査から見える現状と課題」 瓜生 律子 世田谷区福祉人材育成・研修センター</p> <p>(3) 実践報告（事業所の取り組み）</p> <p>① 「皮膚トラブル管理への写真の活用の開始とその副次効果」 特別養護老人ホーム 芦花ホーム：川手 彩未氏・岡崎 一也氏</p> <p>② 「ICT 導入による業務改善に向けた取り組み ～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</p> <p>③ 「通所リハの介護機器・ICT・生産性向上のこれまでと今後」 成城リハケア病院：岩熊 晋平氏</p> <p>④ 「訪問介護のノーリフト研修と実践 ～腰痛予防・お客様と介護者の自立支援・負担軽減～」 みずたま介護ステーション明大前、三軒茶屋 山田 明美氏・柿本 輝美枝氏・羽柴 若菜氏</p>
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・先駆的な取り組み>福祉のしごと・先駆的な取り組み>先駆的な取り組みシンポジウム



【シンポジウムの様子】



【ZOOM 配信】



【シンポジスト】

1) 質疑・意見交換

- ① **芦花ホームへの質問**：姿勢褥瘡排泄委員会の施設内の位置づけ、メンバー、人選は？
→芦花ホームでは、認知症ケア・給食・サービス向上委員会などの委員会がありその一つ。メンバーは介護職（6人）看護師（1人）理学療法士（1人）の多職種で、人選は各ユニットから職員の手上げ方式
- ② **芦花ホームへの質問**：具体的な成果が上がっているの、やりがいやモチベーションアップになったのではないかと。
→新しいことは敬遠されることが多いが、施設全体でとても良い取組みと評価された。
- ③ **博水の郷への質問**：人間違い以外の誤薬とは何がありますか。
→時間帯の間違い、飲み忘れ、落薬があります。
- ④ **成城リハケア病院への質問**：働きやすい職場にしていく大きな課題だが、自己評価はいかがか。
→導入時は消極的なものもいたが早出の人は申し送りをしっかり作成することで、早く帰ることができるようになった。
- ⑤ **みずたま介護 ST への質問**：腰痛予防に取り組まれているが、複数の多くの事業所に情報を伝えるため普及啓発で工夫したこと、ポイントなどあれば教えてください。
→職員が研修講師となれるように養成して、他の職場へ広げている。
- ⑥ **皆さんへの質問**：新しいことを取り入れるとき、従事者の拒否感があると思うが、その対応策
成城リハケア病院→新しいシステム導入の際には、一度に全て入れるのではなく、職員の理解の上、順次導入している。
博水の郷→介護記録はすでに導入していたので、ソフトの抵抗感がなかったが、iPhone 導入にあたっては、どこでも入力できる等メリットを伝え導入時研修を重ね馴染んでもらった。
みずたま介護 ST→ICTを進めるにあたって、ガラ携からスマホへの移行は、1年半かけて研修、説明を丁寧に行うことで、オンタイムで情報共有ができるようになった。

2) 参加者から質問と感想（チャット）

- ・質問：ノーリフトケアは利用者の意識を変える必要がありますが、エピソードなど。
→導入時、福祉用具の活用は丁寧な提案をして、自宅でリフトを入れている方の協力をいただき研修を行った。在宅は家にあるものを活用して実践しているので、ヘルパーの観察力を活かし、利用者さんの力を活かすこと注力した。
- ・感想：スマートテレビで YouTube を活用しての体操や朝礼での腰痛予防体操の実施は働く人の心と体の健康を守ることは事業を継続するためにも大変、重要と思った。

3) アンケートから

- ・全部参考となる有意義なシンポジウムでした。この時代に事業所で海外研修ができるってすごいなと思いました。チャットでお伝えしていますが、スマートテレビと朝礼時の腰痛体操が印象に残りました。ありがとうございます。
- ・私の施設ではまだまだ記録を手書きで記入しているものも多く、効率が悪いと感じています。部署によっては残業も日常化しているので、新しいソフトの導入で効率化が図れるとよいと感じました。参考になりました、ありがとうございます。
- ・福祉未経験の方の応募が多く、ある程度知識経験のある方の採用には苦労している。
- ・人手不足が深刻なので、基本的に面接に来てくれたら採用しているように思います。事業所の努力だけでは人材育成が難しいと思われそうですが、今日は、創意工夫されている事業所の皆さんのお話が聴けてとても良かったです。ありがとうございました。

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 5 年 3 月 23 日 (木) 14 時～16 時
参加者	外国人職員 15 名 付き添い職員 10 名
内容	・世田谷区の状況・自己紹介・グループワーク・発表・国際交流センターの紹介

(1) グループワーク

①日本で働くきっかけ

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

②こまったこと

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

③やりがい

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

④こうだったら良いと思うこと

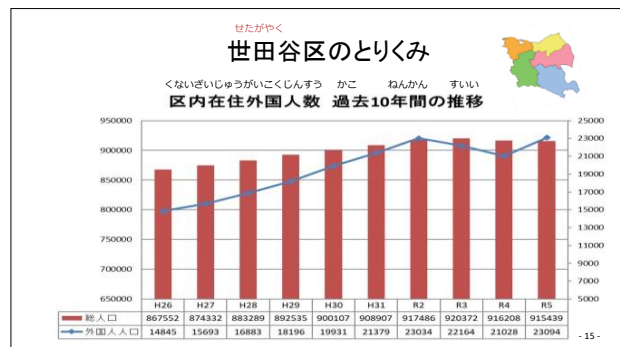
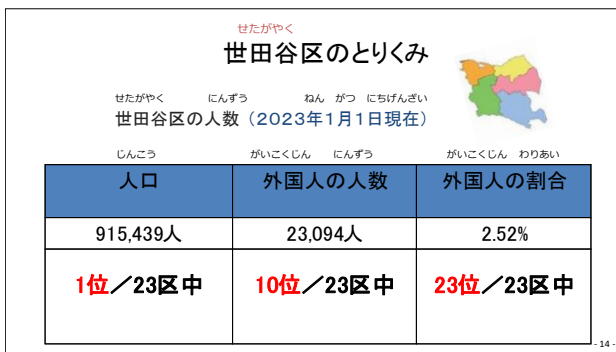
- ・日本の料理の献立がわからないので写真があると良い。
- ・日本語はゆっくり、メモを書いてくれると良い。
- ・もう少し利用者の気持ちがわかるようになりたい。

- ・マニュアルはすべて日本語。漢字もあり難しい。もう少しわかりやすくなると良い。ポケットは長文になると間違っていることが多い。
- ・祈りの時間の（5回）場所の
- ・物価が下がればいい。・円安が困る。・円高がいい。日本人のお友達を作りたい。・満足
- ・ハラル食品を増やしたい。業務スーパーは品ぞろえがいい。
- ・休みが増えたらいい。
- ・体を壊さないように、ヨガ、散歩、旅行などしたい。
- ・コロナでできなかったが、利用者さんと外出や外食がしたい。
- ・家族とお話できるよう、利用者さんが体調を崩さないようにしたい。

⑤これからの夢

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

(2) 世田谷区国際課による世田谷区の実践 (抜粋)



世田谷区のとりのくみ

- 2021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。
- 2022年3月 「世田谷区多文化共生プラン」を作りました。

世田谷区が目指す基本理念

誰もが共に参画・活躍でき、人権が尊重され、安心・安全に暮らせる
多文化共生のまち せたがや

せたがや国際交流センター (クロッシングせたがや)

この街にこの街、たのしみようばい。日本人も区の国際交流・多文化共生の拠点です！
各種講座・交流イベント実施中！
火～日曜 @10:00-18:00 (年末年始除く) でオープン
@三軒茶屋駅そばのキャロットタワー2F

国際交流・多文化共生の拠点
火～日曜 10:00～18:00
三軒茶屋駅キャロットタワー2階

3) 当日の様子



自己紹介



グループワーク



グループワーク発表



記念写真

＜参考＞ 介護労働者の概況（令和3年度の介護労働実態調査）

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

（1）調査概要

◆事業所における介護労働の実態調査（事業所調査）

調査対象事業所 : 17,011 事業所

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

◆介護労働者の就業の実態等調査（労働者調査）

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

（2）調査結果

◆介護事業所全体の人材の不足感は60%台で推移（事業所調査）

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

◆離職率は低下傾向が続く（事業所調査）

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

◆7割弱の事業所で65歳以上の労働者を雇用（事業所調査）

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

◆外国籍労働者の受け入れ事業所は 6.2%（事業所調査）

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

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

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

◆介護労働者の所定内賃金は微増、賞与は微減（事業所調査）

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

（※1）毎月定額で支給される交通費、役職手当等を含む。ただし残業代、含まず

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

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

（※1）無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く。（※2）源泉徴収票の金額 残業代、賞与、社会保険、税金を含む
（図）月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

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

◆ICT活用が昨年より進む（事業所調査）

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

◆勤続意欲は5年連続前年を上回る（労働者調査）

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

◆年次有給休暇の平均取得日数は7.3日（労働者調査）

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

◆労働条件・仕事の悩みは、「健康面の不安」が顕著に増加

労働者の労働条件・仕事の負担に関する悩み等において、「人手が足りない」が52.3%（昨年度52.0%）で最多である。次いで「仕事内容のわりに賃金が低い」が38.3%（同38.6%）で、労働者の労働条件に関する悩みは賃金よりも人手不足が大きく上回っている。また、「健

康面（新型コロナウイルス等の感染症、怪我）の不安がある」は 28.1%（同 20.5%）で、新型コロナウイルス感染症の影響からか、前年よりも8ポイント近く増えた。

◆他産業（介護・福祉・医療関係以外の仕事）からの人材流入が最も多い

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

7 令和4年度の研修センターの主な取組み

(1) 福祉の理解促進

1) 夏休み小・中・高校生福祉体験

事業概要	次世代を担う小学3～6年生とその保護者、中学生、高校生を対象に介護施設の紹介や介護体験を行うことで、福祉の仕事について身近に感じてもらい、福祉の理解を促進することを目的に実施した。当初は研修センターで実施予定であったが、新型コロナウイルスウィルス感染拡大により、急遽、Web会議システム(zoom)を活用し、実施した。
日程	令和4年7月30日～8月22日(7日間、14回)
開催方法	Web会議システム(zoom)
参加者	参加者 208名(保護者含む) 申込者 432名
内容	(1) 「新しい介護～特別養護老人ホームの取組み」動画視聴 (2) クイズで体験「車いす・介護ベッド」 (3) 「リハ・スポーツの取組み」動画視聴 (4) クイズで体験「ポッチャ」
周知方法	区内小・中学校、区内高校(8校)、図書館、児童館、まちづくりセンター等でチラシ配布。区のお知らせの掲載

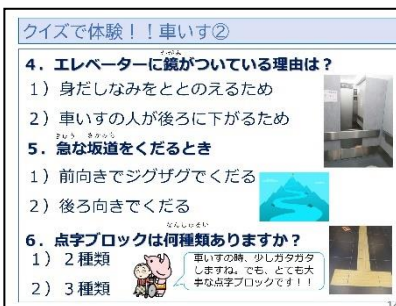
<実施方法>

- Web会議システムを活用し、車いす・介護ベッド、ポッチャ等、動画視聴やクイズにより、福祉についての理解を深める。432名の申込があったが、開催方法の変更により、「実際に体験したかった」等から参加者は208名となった。

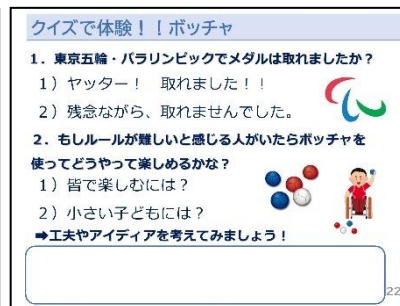
テキスト



クイズで体験「車いす」



クイズで体験！！ポッチャ



<参加者の声>

- 初めて介護について学べて勉強になった。
- また参加したいです。実際に体験したいと思いました。
- 車椅子や介護ベッドの構造や、そのように作られている理由がわかって面白かったです。
- ふだん通る道でも車椅子の工夫がされていると知った。
- 色々な工夫をして運動をされていてびっくりしました。
- 利用者の方の笑顔がリハ・スポーツの必要性を教えてくださいました。
- ポッチャも分からないことが沢山あったけど、知れたのでよかったです。
- 実際にポッチャを借りてやってみたいと思った。

<今後に向けて>

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

2) せたがやシニアボランティア研修

事業概要	高齢者の社会参加、地域貢献を推進し、自らの健康づくり、介護予防に役立ててもらおうとともに、要介護・要支援者に対する、区民の主体的な地域支え合い活動を育成・支援することを目的に、せたがやシニアボランティア活動に参加するための研修を実施。研修内容は施設動画視聴、事業概要の説明、実際にボランティアをされている方のインタビュー動画視聴。
実施回数	年 7 回（集合 5・7・9・11・2 月 動画配信 8・12 月）
会 場	世田谷区福祉人材育成・研修センター 他、区内施設
参 加 者	集合 5 回 延べ 111 名 動画配信 2 回 延べ 31 名

<参加者の声>

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

<今後に向けて>

- ・集合研修に加え、動画視聴による研修を 2 回開催する。
- ・実際に活動している方の話を聞きたいという声が多いため、様々なボランティア活動をしている方のインタビューを随時、追加していく。
- ・会場開催は、区内の各地域で開催できるように配慮する。

3) 手話カフェ

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

<実施方法>

- ・聴覚障害者協会の方を講師に迎え、東京都発行の「話そう 手のことば おもてなしの手話 B O O K」をテキストに、手話の初めの一步を気軽に交流を深め、楽しみながら学ぶ。手話を通し福祉の理解促進を図る。
- ・感染防止対策の観点から飲食は中止している。
- ・さらに学びたい方には区の手話通訳講習会を紹介する。



<参加者の声>

- ・初めて手話を学んだ。実際に体験してみたら、非常に楽しかった。
- ・同時通訳もスムーズでわかりやすく、とても勉強になった。
- ・簡単な単語だけでも覚えた手話を使って、仕事に活かせたらと思う。
- ・初参加でしたがとてもわかりやすかったです。
- ・和気あいあいとしてとても良い雰囲気です。
- ・先生の説明も手話通訳もわかりやすかった。・楽しい講座なので、継続して参加したい。

<今後に向けて>

- ・当事者である聴覚障害者協会の講師が「福祉のこころ」について、丁寧に教えてくれるので、福祉の理解が進んでいる。引き続き、手話を通して福祉の理解促進に取り組む。
- ・うめとぴあカフェの利用者が増えたため、令和5年度から会議室を利用して開催する。

4) 「KAiGO PRiDE @SETAGAYA」写真展

事業概要	日々介護の仕事に取り組んでいる介護職への敬意と感謝を表し、介護職員の介護の仕事への熱い思いや魅力をポートレートとメッセージをとおして発信する写真展 保健医療福祉総合プラザの運営管理者協力事業
日程 (会場)	5月3日 トークセッション&写真展(玉川せせらぎホール) 5月4日~6月3日 展示(うめとぴあカフェ) 7月2日 事業所貸出し(りはっぴい地域事業) 7月20日~26日 展示(都庁第1庁舎) 7月30日 千代田区社協 就職・転職フェア 7月30日~9月2日 夏休み福祉体験(うめとぴあカフェ) 9月6日 福祉用具展示会(保健医療福祉総合プラザ) 10月6日 福祉のしごと入門講座、相談・面接会(北沢タウンホール)

	11月3日～13日 大学祭～図書館展示（日体大） 12月3日 せたがや福社区民学会（駒澤大学） 1月26日 福祉のしごと入門講座、相談・面接会（三茶しゃれなあとホール） 2月18日～26日 KAIGO PRIDE WEEK（都庁展示） 2月23日 KAIGO PRIDE WEEK@世田谷（玉川せせらぎホール） 3月2日 福祉のしごと入門講座、相談・面接会（成城ホール） 3月18日 砧ご近所フォーラム（成城ホール）
周知方法	ちらし・ホームページなど

<開催風景>



<来場者の声>

- ・介護の支援は誠心誠意の真心。どのように利用者の笑顔と安心感を又笑顔を引き出すかだと思います。介護に従事している方々のメッセージを読んでいると夫々接することに何らかの価値観を見出して素晴らしい！
- ・介護に携わる者として、こんなにきれいにポートレートをとってもらえ元気がもらえます。介護職がきつい仕事だと思われがちですが、写真から笑顔がみられ素晴らしいです。
- ・「わーお！」写真を見た時叫んだわ。皆素敵！！そうなの、これこれ、私はかっこいい介護者でいたい。そして利用者もかっこいいところが沢山あるの！！それを導き出したいの！！日本は予算を介護職に出すべき！！誰でも年をとるのよ、どんな政治家も。こんなじゃ、介護職はふえないわ！！
- ・ポートレートからあたたかく優しいエネルギーを感じました。介護という仕事に誇りを持ち、生き生きと、利用者さん方と接する姿が目に見え、人が人を支え、支えられ、たくさんの出会いと気づきと学びをもらう介護の仕事と出会えて幸せです。素晴らしい写真展をありがとうございます。
- ・介護従事者の方々が生き生きと活動なさっている様子で、元気をいただきました。
- ・仕事のプライドについて考えていた時に、テレビを見て江戸川区から参りました。この仕事にめぐりあったことに感謝、自分が育つ道でもあるかな。
- ・みなさんが生き生きとしていて、介護に誇りをもっていることが感じられました。みなさん美しく、モデルさんのようでした。介護職のイメージを変える、このような取り組みをどんどん増やして欲しいと思いました。
- ・素晴らしい写真の数々。NHKの朝のニュースで紹介されていたので見に来たのですが、改めて人の力って凄いなとひとつひとつの写真を見ながら思いました。ポートレートの力は、魂を揺さぶりますね。
- ・同僚が今回パネル展示されていると聞き、足を運びました。同業者の皆さま、普段の仕事着でしか

関わることがないので、このような形でみな素敵に写真に残り感動しました。このような企画があるのも初めて知り、自分も介護（訪問ヘルパー）の仕事に誇りをもって携わりたいと思いました。

<今後に向けて>

・区内各所で開催される「福祉の仕事 相談面接会」「せたがや福社区民学会」等で、「KAiGO PRIDE@SETAGAYA」写真展を開催し、「福祉のしごとの魅力」を発信していく。

5) 書展「金澤翔子の世界」

事業概要	地域で一人暮らしをするダウン症の書家として活躍する金澤翔子さんの書展を通し、福祉の理解を深める。※保健医療福祉総合プラザの運営管理者協力事業
実施回数	令和4年10月21日～11月8日
会場	世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階 ふれあいカフェ うめとぴあ
周知方法	区報、ちらし・ホームページなど

<展示風景>



<来場者の声>

- ・初めて翔子さんの作品をまじかに見て、素敵な作品だと思いました。ぼくも障害を持っていますが、いろんな事にチャレンジしたい気持ちが強くなりました。これからも素敵な作品をたくさん作り続けて欲しいです。
- ・力強く、元気をもらいました。これからもますますみんなの心に残る書道を続けてください。ありがとうございました。
- ・とても力強く、まるで絵のような、心の中が書体に現れているように感じました。生まれもった心身の特性がある中で、これだけ伸びやかに才能が生かされていることに勇気と希望をもらいました。自分の子も先天性疾患があり治療してきました。自己肯定感を高めることに難しさを感じていますが（思春期でもあり）、作品を見せて何か感じてもらいたいです。
- ・筆遣いにまっすぐな心が伝わって参りました。言葉でノーマライゼーションと訴えつつも、もっともっと誰もが個性をもっている個々を尊重できる社会であって欲しいものです。素晴らしい作品から、勇気、元気、頑張っって自分にできることをしようと思う機会を頂き、ありがとうございました。
- ・「いのち」「心に光を」「幸福」とても「生」を感じる作品です。私は仕事（心臓外科医）を通

して、多くのダウン症の方々に会っていますが、金澤さんのように生きる素晴らしさを、皆さんに伝えられるようになっていただけると幸せです。多くの方々が、前に進む力を与えられる・ように、これからも頑張ってください。

- ・翔子さんの書展、楽しみに伺いました。翔子さんから、力強く優しいメッセージをいただきました。お母さまとの写真もとても素敵です。翔子さんの書を、真近でゆっくり観られる貴重な機会をありがとうございました。今後もぜひ書展を開催してください。楽しみにしています。

<今後に向けて>

- ・福祉の理解を進めるため、保健医療福祉総合プラザの運営管理者と協力し、書展等を企画実施し福祉の理解促進に取り組む。

(2) 福祉人材の確保・育成・定着支援

1) 基礎的な資格取得・学びの場

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

研修名		内 容	
①介護に関する入門的研修	対 象	介護の仕事に関心のある区民	
	日 程	9月7日～10月6日、5日間、21時間	
	方 法	講義・演習：オンライン研修	
	修了者/受講者	16名/20名(42歳～67歳 平均年齢54.7歳)	
②介護職員初任者研修	対 象	介護の仕事に従事する、または希望する方。家族等のために介護の知識や技術を学びたい方	
	日 程	第1回 5月20日～7月12日 第2回 9月13日～11月10日 22日間、130時間	
	方 法	講義：オンライン研修 演習：研修センター（介護実習室）での集合研修	
	修了者	①12名②中止(24歳～62歳 平均年齢45.71歳)	
③同行援護従業者養成研修	一般課程	対 象	区内で同行援護サービスに従事する意思のある方
		日 程	4月19日～21日 3日間、21時間
		方 法	講義・演習：研修センターでの集合研修
		修了者/受講者	20名/20名(24歳～74歳 平均年齢53.2歳)
	応用課程	対 象	同行援護従業者養成研修（一般課程）を修了した方
		日 程	5月19日、20日 2日間、12時間

		方 法	講義・演習：研修センターでの集合研修及び公共 交通機関・公共施設を使った屋 外演習
		修了者／受講者	12名/12名（34歳～74歳 平均年齢54.0歳）

①介護に関する入門的研修

- ・新型コロナウイルス感染症予防の観点から、Web会議システム（Zoom）で実施した。受講環境がない方（5名）は、研修センターで受講した。
- ・福祉を理解する初めの一歩となり、オンライン研修でも受講生同士の横のつながりが生まれた。
- ・修了者7名が次のステップに向けて研修受講や資格取得を考え、1名が福祉の仕事に従事している。

<参加者の声>

- ・入門的研修を受講し、改めて介護の仕事に従事する方を尊敬する一方、自身がその道に進むことは厳しいと感じました。これから介護を学ぶ必要性は高まるばかりと思われます。区の事業で家族介護のためのプログラムも充実させていただけるとありがたいです。
- ・基本的な知識を得ることが出来、有意義な機会でした。
- ・家族に要介護者がいますが、介護に関する知識を学び、いただいたテキストや資料を参考に介護制度の利用方法など不安なく進められました。研修では、本当に大切なことばかり習っていたことを痛感しています。この研修は、特にこれからの超高齢化社会には、どのような立場の方々にも必要な知識だと思います。本当にありがとうございました。
- ・車椅子や移動ベッドからの移動、歩行の補助等、介護の技術を学びたい。
- ・家族介護に役立つ講座があれば、参加したいと思います。

②介護職員初任者研修

- ・第1回は、講義はオンライン会議システムで実施したが、希望する全ての受講者にWeb会議システムへの「接続テスト」と「初めてレッスン」を無料で行い、スムーズに講義を行うことができた。また、演習科目は、指定権者である東京都の規定上、オンラインでの実施が認められていないため、感染防止策を講じ、研修センターで実施し、受講者同士の横のつながりも生まれた。
- ・修了者の6名が福祉の仕事に従事した。そのうち1名は受講前より福祉の仕事に従事し、資格を取りステップアップができた。
- ・福祉の仕事をするにあたり、知識や技術を習得や資格を得ることの必要性があり、働きながら資格取得を目指す方も多い。
- ・第2回は、催行最低人数に達せず、やむを得ず中止した。受講者には中止について丁寧に説明を行い、他機関の研修情報を伝えた。

<参加者の声>

- ・遠隔での講義だったが、特に問題なくテキストと資料を見ながら講義が進みよく理解できた。グループワークも様々な受講者と意見交換することができ遠隔講義の不便さはなくスムーズに学ぶことができた。
- ・最初は家族介護のためにと受講したが、今はそれを活かし仕事にしたいと、大きく気持ちが変わった。仕事を通して介護職というものを周りの人たちへも発信できたらいいと思う。

- ・実務者研修を受講したい。

③同行援護従業者養成研修

- ・一般課程は、基本に忠実な指導が大変好評で 20 名が修了し、応用課程も基本に忠実な指導が好評で 12 名が修了した。
- ・一般課程修了者の 2 名、応用課程修了者 3 名が同行援護に従事している。

<参加者の声>

(一般課程)

- ・当事者の方と演習ができて良かった。良い経験をさせていただいた。本当に目が見えない方は、大変なのだと理解できた。
- ・とても内容の濃い研修だった。普段福祉関係のことに携わっていないため、学びが多く、座学や実技で厳しく指導いただいたことは忘れずに活かしたい。

(応用課程)

- ・テキストの内容だけでなく、講師の先生の現場でのお話、具体的な事例も挙げてご説明いただき、とても分かりやすかった。
- ・視覚障害者の方について知らないことが多く、そのために自分ができることが限られていると感じたが、今回学ばせていただいたことで、自信をもってサポートができると思った。

<今後に向けて>

- ・入門的研修、介護職員初任者研修は、感染予防の観点から可能な部分については、動画配信等、Web の活用を取り入れる。
- ・同行援護は、確実に知識・技術の習得ができるよう、引き続き感染予防と安全に配慮しながら、集合での講義・演習を準備する。一般課程では、応用課程の受講を受講者に勧め、より専門的な学習を通して当事者への理解を深め、従事者の確保につなげていく。
- ・キャンセル者には、引き続き受講ができるよう新年度の要項を送付する等、情報提供に努める。
- ・研修受講により、福祉の理解促進や、知識や技術の習得で自信がもて、就労へつながるきっかけともなることから、これらの研修を継続して実施していく。

2) 福祉サービスの担い手の発掘・就労支援

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

<実施方法と実績>

①せたがや福祉のしごと入門講座、面接・相談会

- ・2 回目は新型コロナウイルス蔓延等防止発出ため Web 開催、他は集合形式で実施した。
- ・福祉のしごとや資格等に関する説明、介護職員等の体験談を語る座談会動画、事業所 1 分間 PR 動画視聴。研修センターホームページで約 2 週間公開した。
- ・Web 開催も含め全回で参加者に求人票を提供した。
- ・イベントは世田谷区内特別養護老人ホーム施設長会と共催で開催し、集合形式で実施した。

	実施回数 (回) ※	実施方法	参加企業 (所)	参加者数(イベン ト参加者数再掲) (人)	入門講座 参加数(人)	面接者数 (人)
令和4年度	5	Web/会場	59	178 (27)	111	96
令和3年度	4	Web/会場	51	118 (13)	118	—
令和2年度	4	Web/会場	66	239 (119)	170	—
令和元年度	4	会場	42	294 (95)	125	180
平成30年度	5	会場	37	348 (176)	112	168
平成29年度	5	会場	45	381 (143)	130	218

※実施回数のうち1回はイベント ()内はイベント参加者数再掲

※Web開催は面接会なし。

<参加者の声>

- ・福祉の仕事の入門として、職務の説明や必要な資格と条件についても説明してくださり、実際に業務をされている方の座談会ではきっかけや、やりがい、大変だったことなどのお話を伺えた。介護事業者の紹介もあり、内容盛りだくさんで大変充実した会だった。
- ・KAIGO PRIDEの写真は、どの写真も生き生きとした姿で大変すばらしかった。実際のホームで働く方の顔とお話を聞ける機会は初めてで、福祉の現場を知ることができた。
- ・私自身看護職で、介護の分野との違いを知ることが出来た。看護師求人もあったため良かった。

②せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会

- ・コロナ禍のため、令和2年度からZoomを活用し、施設等紹介動画と職員の質疑で実施。
- ・開催後動画を研修センターホームページで一定期間公開した。
- ・参加者よりWebを通してでも、介護現場のことがリアルに分かり、コロナ禍では外出が難しい方でも、気軽に参加できたことを評価いただいた。

	実施回数 (回)	実施方法	参加企業 (所)	参加者数 (人)	ハローワーク 登録者数(人)	就職者数 (人)
令和4年度	5	Web/会場	20	51	36	0
令和3年度	5	Web/会場	20	70	—	—
令和2年度	4	Web/会場	17	44	—	—
令和元年度	6※	バス見学会	26	66	51	17
平成30年度	4	バス見学会	20	39	31	13
平成29年度	4	バス見学会	20	54	45	14

※1回は午前午後2回実施

<参加者の声>

- ・施設の様子が見られたことや、施設の方々の有意義なお話が聞いてよかった。
- ・司会やハローワークの方が詳しい説明を企業側へ求めてくださっていたので、聞いているだけでもためになり、有難いと感じた。
- ・現在も続くコロナ禍で、実際に施設に見学に行くには、入居者や利用者、職員の皆様にご迷惑がかかるので、こうしてオンラインで施設と求職者をつないでくださり、大変有難かった。また次回の企画もあつたら、是非参加したい。

③訪問看護の就労支援講座

訪問看護について、仕事の内容や魅力を伝えるとともに、現役の訪問看護師との交流を通して、就労を支援する。 コロナ禍は Web 会議システム（ZOOM）を活用して実施。

	実施回数	参加者数
令和 4 年度	3	60
令和 3 年度	3	62
令和 2 年度	3	59
令和 元年度	3	27
平成 30 年度	3	33
平成 29 年度	3	37

<参加者の声>

- ・実際の事例の話聞くことが出来て、訪問看護の仕事のイメージがしやすかった。
- ・訪問看護の現状や事例、訪問看護ステーションなどの環境が分かりやすかった。
- ・病院とは違う視点を持ち、個々のペースにあわせてじっくり向き合うことができる点が魅力だと思った。
- ・やりがいとワークバランスの両立ができることが、仕事を続けていけるコツだと思った。
- ・懇談会では、温かい雰囲気ですぐ話しやすく、私達の質問に答えてもらえ、そこから内容も広がり、多くの意見を聞くことができた。
- ・オンラインで参加できるのは、移動なども考えるととても便利ありがたい。

④訪問看護職場体験

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

	体験回数	延回数
令和 4 年度	1	2
令和 3 年度	コロナ禍のため未実施	
令和 2 年度	コロナ禍のため未実施	
令和 元年度	8	10
平成 30 年度	6	7
平成 29 年度	6	7

<今後に向けて>

- ・面接会では、全体的に参加者を増やせるよう取り組む。
- ・相談・面接会では、福祉のしごとの魅力や現場の実際の周知を図るため、KAiGO PRiDE 写真展や福祉用具の展示・体験を実施する。
- ・1 分間 PR 動画を求人票とともに相談・面接会前にホームページ上で公開し、参加者の参加意欲が高められるようにする。
- ・区内介護施設等紹介は、受け入れ可能な施設から見学を再開し、実際の職場の様子が体験できるように取り組む。
- ・潜在看護師へのアプローチについて、研修の内容、周知の方法を工夫し、より多く参加してもらえる方法を検討していく。

3) 福祉人材の定着支援

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

<今後の取組み>

- ・活用が進むように、一層の周知に努める。
- ・福祉のしごとに関心をもつ方が、仕事内容・働き方、資格取得等について相談できる「福祉のしごと はじめて相談」と、悩みや介護技術、職場の人間関係等について相談できる「福祉のしごと 悩み相談」の周知を図る。
- ・研修室はワクチン接種会場になっているため、介護実習室等、限定的な貸出しとなった。

福祉のしごと相談



図書貸出



(3) 世田谷区介護人材対策推進協議会

<p>目的</p>	<p>区内介護サービス事業者と関係機関が一体となり、区における介護人材の確保及び育成・定着支援について、中長期的な視点も含めた対策を検討し介護人材不足解消を図る。</p>
<p>進め方</p>	<p>全体会：年2回 部会：「入所系」「在宅系」各2回 現状把握し課題を確認して、課題解決に向け 新たな取組みの検討を行い、実施可能なものから実行する。介護人材対策の好事例を収集し発信する。</p>
<p>検討内容</p>	<p>(1) 介護現場の革新・生産性の向上に関すること。 (2) 多様な人材の参入・活躍の促進に関すること。 (3) 介護の仕事の魅力発信・職業イメージの改善に関すること。 (4) その他介護人材の確保・育成・定着支援に関すること。 詳細は世田谷区介護人材対策推進協議会報告書参照 (研修センターホームページ【調査・研究報告】)</p>
<p>新たな取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の基礎を学ぶ「介護の基礎研修」動画配信 令和4年1月～ ・「研修センターTwitter」 令和4年2月スタート ・「特養ホーム、ホームヘルプ等紹介」(令和3年12月～動画配信)に加え「在宅療養を支える訪問看護の仕事」動画配信 令和4年7月配信 ・腰痛予防「福祉用具活用のススメ」リーフレット作成 令和5年1月 ・特別養護老人ホーム外国人職員交流会 令和5年3月実施

(4) サービスの質の向上

令和4年度は、「高齢者虐待対応研修」「事例 MANGA で学ぶよりよいケアの実現」など、2本の新規研修を加え、福祉事業所のサービスの質の向上に取り組んだ。

新型コロナウイルスの感染拡大に加え、研修センターの研修室がワクチン接種会場として使用するため、今年度も引き続き安全な手法として Web 中心での研修実施を継続したが、年度の後半では感染対策に留意しながら、集合（対面）による研修も実施した。

年間研修数	117本	集合研修 17本 Web 研修 100本（内訳：動画視聴 60本 ライブ 21本 ライブ+動画視聴 10本 集合+動画 7本 集合+ライブ 2本）	
年間受講者数※	4,815人 / 平均 41.2人		
動画視聴 受講者数※	3,255人 / 平均 54.3人	集合+動画	162人 / 平均 23.1人
ライブ 受講者数※	606人 / 平均 28.9人	集合+ライブ	132人 / 平均 66人
ライブ+動画視聴 受講者数※	325人 / 平均 32.5人	集合研修 受講者数※	335人 / 平均 19.7人

※令和5年3月31日 現在

<実施方法>

- ・ Web 研修を中心に実施し、誰もが受講しやすい研修機会を提供した。
- ・ ライブ方式と動画視聴または集合方式を組み合わせた研修パターンも増やすことで、より重層的な学びに繋がった。
- ・ 視聴期間が長く、ホームページ上で自由に視聴可能な公開講座の本数を増やし、引き続き多くの方に受講の機会を提供した。
- ・ 「Zoom はじめてレッスン」を動画視聴による公開講座で実施し、いつでもだれでも受講できるようにし、スムーズなライブ研修の受講につなげることができた。
- ・ 感染対策に留意しながら、研修の内容にあわせて集合方式の研修を増やすことで、一体感を高めた学びを得ることができた。

<受講者の属性>

- ・ 高齢分野での事業種別では、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの順で多く、職種別では、介護支援専門員、介護職の順が多かった。
- ・ 障害分野での事業種別では、居宅介護事業所、生活介護の順で多く、職種別では、介護支援員、生活支援員の順が多かった。

高齢分野（参加者の多い順）

	事業種別	人数	全体の割合(%)
1	居宅介護支援事業所	2,289	57.9
2	地域包括支援センター	632	16.0
3	訪問介護	541	13.7
4	通所介護	102	2.6
	職種別	人数	全体の割合 (%)
1	介護支援専門員	2,275	56.1
2	介護職	564	13.9
3	管理者	559	13.8
4	看護職等	203	5.0

障害分野（参加者の多い順）

	事業種別	人数	全体の割合(%)
1	居宅介護	114	19.9
2	生活介護	105	18.4
3	放課後デイ	69	12.1
4	就労（就継）支援	55	9.6
	職種別	人数	全体の割合(%)
1	介護支援員	247	47.1
2	生活支援員	89	17.0
3	管理者	44	8.4
4	看護師	43	8.2

<申込者の多かった研修>

	研修名	定員	申込者	前年度比 (%)	アンケート 回収数	視聴回数	平均視聴 回数※
1	高齢者虐待対応研修【動画視聴】 「インテーク力の向上と事実確認 の思考プロセスについて」	80	418	—	207	613	2.96
2	高齢者虐待対応研修【動画視聴】 「精神疾患を抱えた養護者による 虐待について」	80	281	—	146	368	2.52
3	障害福祉の理解 【動画視聴】 「障害福祉の制度概論」	100	225	155	136	633	4.65
4	人権の理解 【動画視聴】 「職員の虐待防止と職員のハラス メント防止」	150	223	83	157	480	3.06
5	認知症ケア研修 【動画視聴】 「医学的視点からの理解と支援」	60	208	138	101	522	5.17
5	高次脳機能障害支援力向上研修 (基礎) 【動画視聴】	80	208	166	142	453	3.18

※アンケート回答数を視聴者数として算出

<今後の取組み>

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

(5) 福祉の仕事の魅力向上・発信

1) 世田谷区の福祉人材広報誌「福祉のしごと ふくしごと」作成・発行

目 的	これから仕事をしようとしている方などにむけ、福祉の仕事は人間の尊厳にかかわる、知識・技術に基づいた専門性のある魅力的な仕事であることを伝える。
対 象	これから仕事をしようとしている方、福祉の仕事を考えている方 (若者、子育てを終えた方、定年退職した方 など)
内 容	タイトル「福祉のしごとの魅力発信」 1. KAIGO PRiDE@SETAGAYA ポートレートモデルからのメッセージ 2. データでみる世田谷：世田谷区の人口概要／福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査結果 概要・腰痛予防策 3. 有識者からのメッセージ：内多勝康氏（もみじの家ハウスマネージャー） 4. 若者の声：せたがや福祉区民学会第14回大会学生理事・実行委員 5. 異業種から見た福祉の仕事：けむ氏（イラストレーター）
配 布 先	ハローワーク、社会福祉協議会、ボランティアセンター、らぷらす、お仕事カフェ、青少年センター、若者サポートステーション、シルバー人材センター、図書館、研修センター、せたがや福祉区民学会など ※研修センターHPに掲載
作成部数	3,000部

<今後の取組み>

- ・今後も福祉の仕事の魅力向上発信の効果的なツールとして、継続的に発行していく。
- ・イベント等にて配布し、広く周知を図る。

(6) せたがや福社區民学会

事業概要	<p>身近な地域で日頃の実践を発表し、情報交換を通してお互いの交流を深めあい、区民福祉を向上することを目的に、世田谷区内の福祉系8大学、福祉施設や事業所で働き、学び、研究する者と区民、行政で構成されます。年1回大会を開催し、福祉活動や研究成果を発表し、学びあい、区民福祉の向上を目指します。</p> <p>(平成21年12月設立)</p> <p>団体会員：137団体、個人会員：51名</p>
開催方法	<p>第14回大会は、新型コロナウイルス感染症対策を講じて会員大学で開催</p>
実績	<ul style="list-style-type: none"> ●令和2年度 第12回大会の延視聴回数：4,248回 (WEB開催) ・全体会：308回 ・基調講演：248回 ・分科会：3,512回 ・大会総括：180回 ●令和3年度 第13回大会の延視聴回数：2,977回 (WEB開催) ・全体会：182回 ・基調講演：118回 ・分科会：2,452回 ・大会総括：108回 ・ワークショップ：117回 Zoom参加者数：51名 ●令和4年度 第14回大会 (駒澤大学) ・事例発表数：46事例 ・参加者数：344名 ・ワークショップ26名 <p><14回の大会の実績 (平成25年度第5回大会大雪で中止) ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例発表数：708事例 ・参加者数：4,903名 (令和2年度第12回大会令和3年度第13回大会除く)

<実施方法>

- ・14回大会は、3年ぶりに駒澤大学駒沢キャンパスでの開催となり、46事例の発表、多くの参加者があった。学生理事・学生実行委員を中心に「みんなで守る いのちとくらし」をテーマにワークショップを開催し、会員や学生相互の交流が図られた。KAiGO PRiDO@SETAGAYA 写真展では、写真をともし世田谷で働く介護職が自らの言葉で仕事の魅力を発信した。障害者施設自主生産品展示販売では、お菓子や小物などの展示販売を行った。
- ・大会報告集は発表者の発表を終えてと助言者の助言などを1冊にまとめ会員に送付した。
- ・新型コロナウイルス感染対策を講じて会場での交流を交えた開催に加え、開催後申込者限定で当日の事例発表をWebで配信を行い、対面・オンライン開催、両方の良さを生かした実施とした。
- ・視聴者等から寄せられた質問・意見・感想をまとめ、研修センターホームページに掲載するとともに、会員に送付する。

<参加者の声>

- ・基調講演を受け、日頃から地域において顔の見える関係をどのようにつくるか、改めてその必要性を感じた。
- ・これからを担う学生の参加を心強く感じた。福祉という若い世代には、一見関心のないかということも、情報を得ることから関心を持ち、積極的な参加につながった事は、地域のコミュニティ活性化にもつながると感じた。
- ・学生、区民、福祉職、多様な方々が、福祉に対する取り組みをこれだけ多く発表されていることは、他にはないと思った。素晴らしいと思う。
- ・多くの学生ボランティアの協力で成り立ち、そのパワーが以前にも増して感じた。コロナ禍であっても、感染対策を万全にリアルでの開催は、やはり人と人をつなぐ大きな場になると感じた。
- ・介護の印象を変える素晴らしい展示であった。介護現場の写真でなく、支える「人」をしっかりと

た画角でとらえた写真で素敵だった。素敵なメッセージも感動した。

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

<今後の取組み>

- ・多くの方に参加いただき、世田谷の福祉の向上につながる。活動を知ってもらうため更に周知に努め、会員と発表者、参加者を更に増やすよう取組む。
- ・第15回大会は、令和5年11月東京農業大学で開催を予定している。

せたがや福祉区民学会

学びあい 広げよう せたがや福祉の輪



第14回大会 **「心でつなぐ 未来につなぐ」**

日 時 令和4年12月3日(土) 12時～17時30分(開場: 11時30分)

会 場 駒澤大学駒沢キャンパス (世田谷区駒沢1-23-1) 種月館(3号館)

基調講演 川上 富雄 氏(駒澤大学文学部社会学科社会福祉学専攻 教授)
「いのちとくらしを守る～地域防災と地域福祉の融合～」

参 加 どなたでも参加いただけます。(申込不要)
参加費 500円(資料代含む)※新型コロナウイルス感染症対策を講じて開催します。

内 容

- 全大会Ⅰ 12時～13時
・開会挨拶
・基調講演
- 実践研究発表 13時30分～16時25分
・口頭発表
・ポスター発表
・ワークショップ 14時～15時
テーマ: みんなで守るいのちとくらし
(ワークショップ事前申込)▶
- 全大会Ⅱ 16時45分～17時30分
・大会総括
- [KAIGO PRIDE@SETAGAYA]写真展 12時～17時30分

※大会の詳細は、令和4年11月上旬以降
学会ホームページをご覧ください。

アクセス

駒澤大学駒沢キャンパス
【所在地】〒154-8525 世田谷区駒沢1-23-1
【電 車】東急田園都市線「駒沢大学」駅 下車徒歩15分



せたがや福祉区民学会事務局

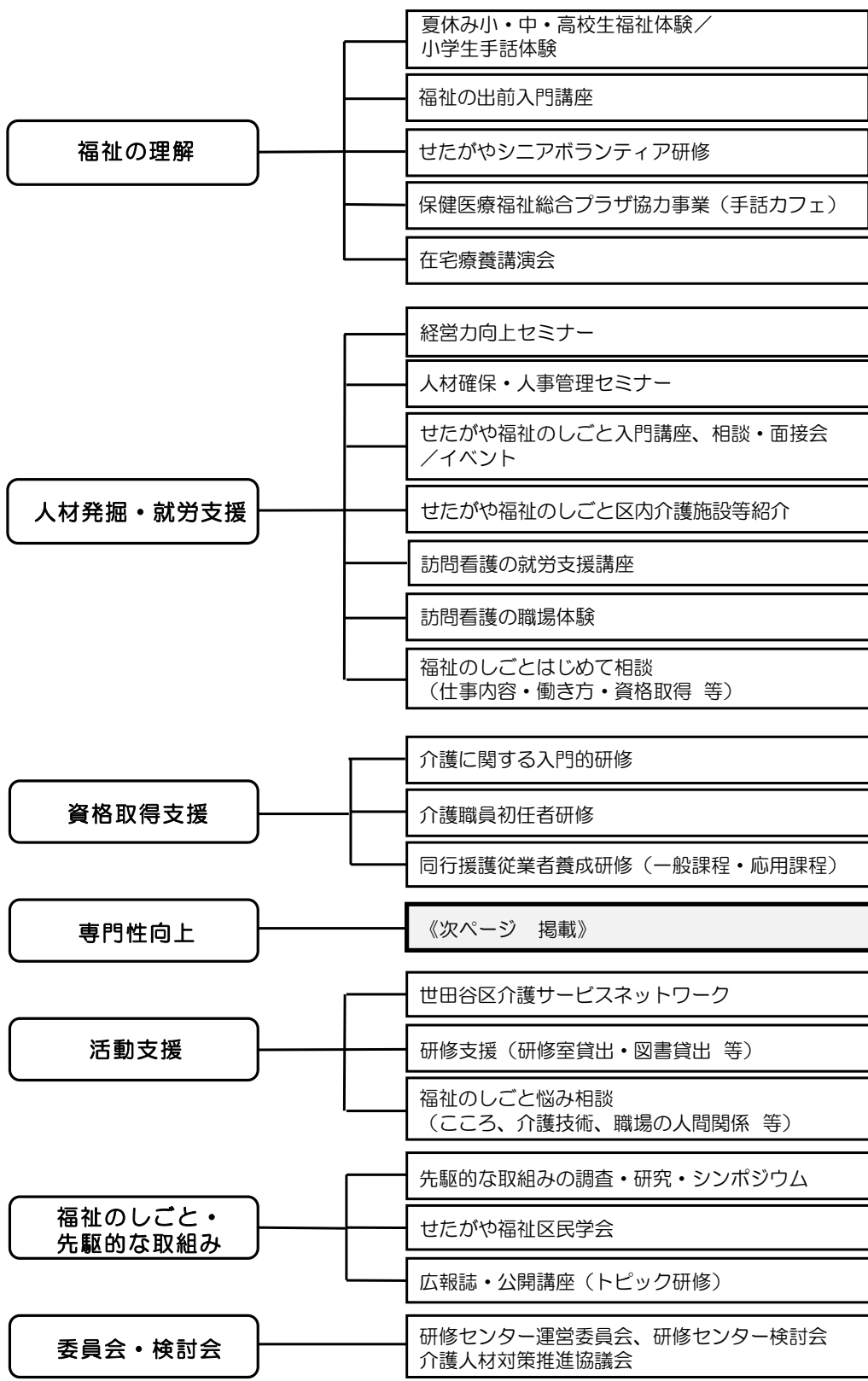
世田谷区福祉人材育成・研修センター
TEL: 03-6379-4280
FAX: 03-6379-4281
URL: <https://www.setagaya-jinzai.jp/society>

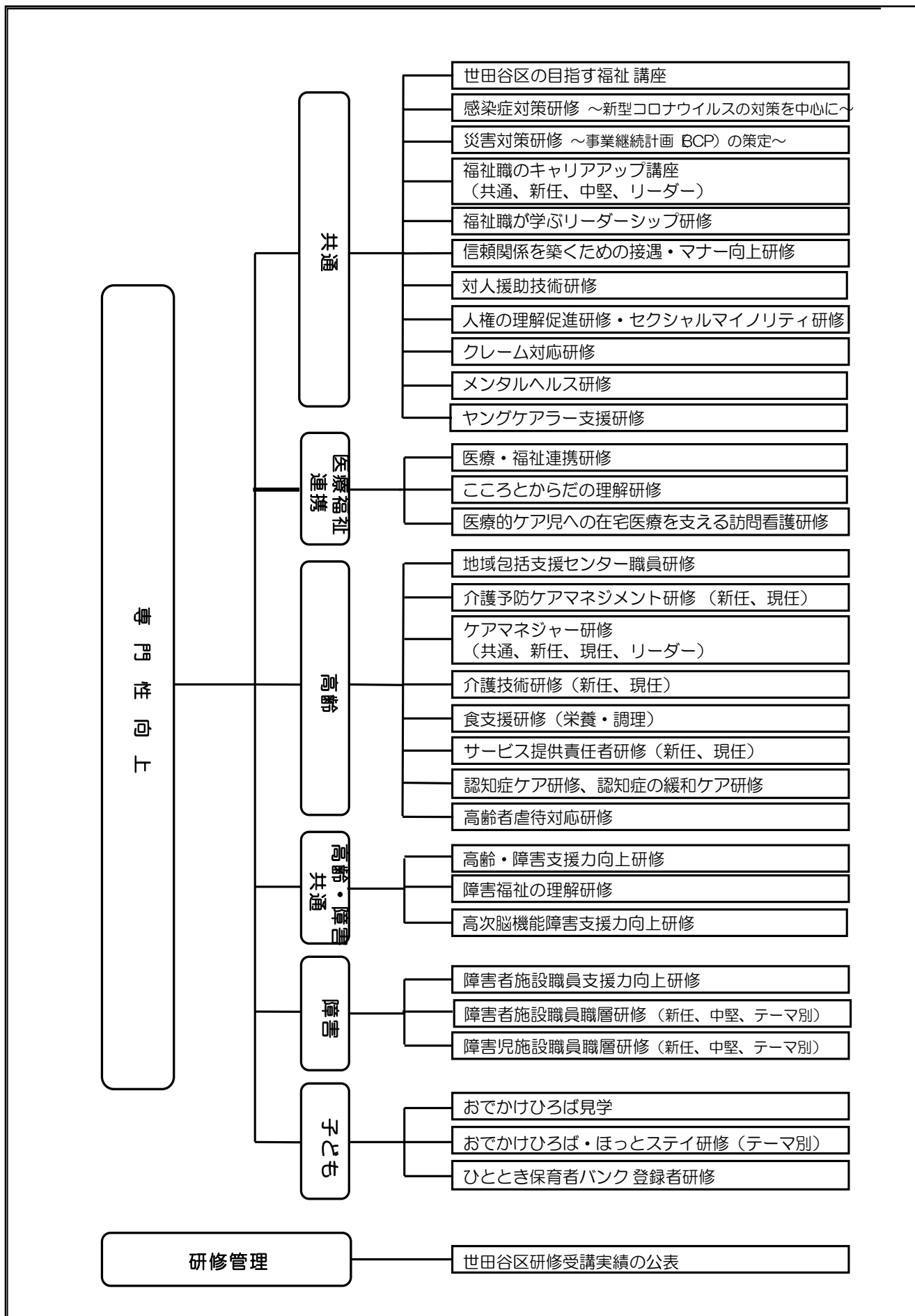
主催 せたがや福祉区民学会共催 駒澤大学文学部 社会福祉法人世田谷区社会福祉事業団後援 世田谷区 社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会



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

令和5年度事業体系図





資料

1 都内地域型研修機関

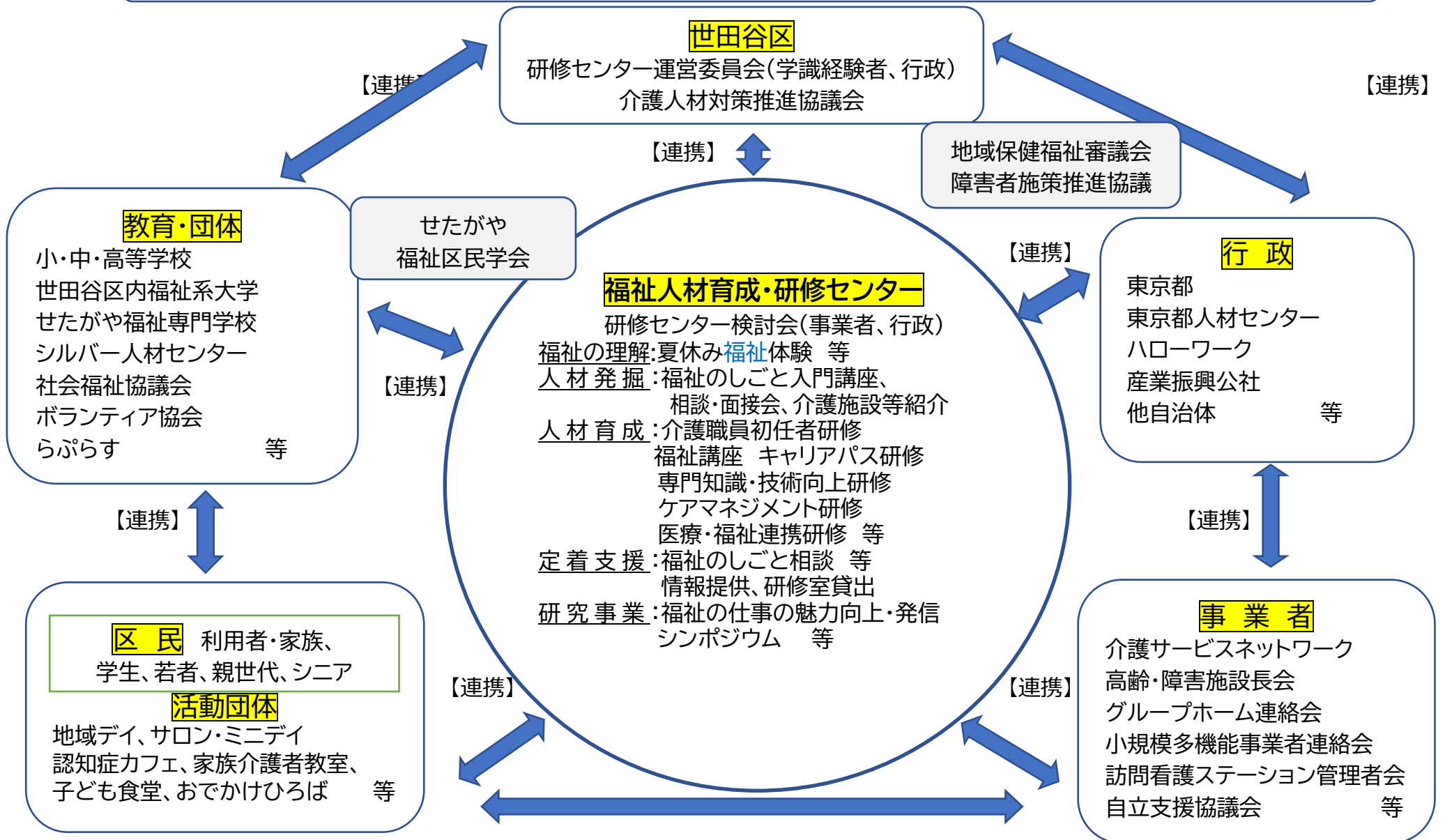
名称等	主な事業	特徴的な取組み
東京都福祉人材センター 設立：1991年（平成3年） 運営：東京都社会福祉協議会	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の紹介／研修／福祉の仕事に関する悩みの相談 小学生・中学生・高校生（教員・保護者）向けの研修 施設・事業者への支援／都内の福祉職場で働く人への支援 学校のキャリア支援担当へ支援／セミナー講師の派遣 就活通信の発行 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉学習・キャリア教育用DVD「変わりゆく福祉職場の“今”」 福祉職場の“今”を、様々な疑問から動画で紹介
千代田区かがやき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

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

【参 考】 世田谷区福祉人材育成・研修センターと関係機関等関連図

～福祉職員が誇りや意欲をもって働き

誰もが住み慣れた地域で安心して住み続けるために～



令和4年度 福祉人材確保・育成に関する調査・研究事業報告書
令和5年3月発行

発行 世田谷区福祉人材育成・研修センター

〒156-0043

東京都世田谷区松原 6-37-10 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階

電話：03-6379-4280 FAX：03-6379-4281

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