

令和7年度
世田谷区介護人材対策推進協議会
報告書

令和8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	世田谷区居宅介護支援事業所等調査概要と結果報告	・・・ 14
6	福祉の仕事の魅力向上・発信	・・・ 15
III	介護人材対策推進協議会報告	・・・ 22
IV	事業所の好事例	
1	令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・ 33
2	令和4年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・ 37
3	令和5年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・ 41
4	令和6年度 先駆的取組みシンポジウムより（4事例）	・・・ 44
V	令和7年度「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム	・・・ 48
VI	資料	
1	世田谷区介護人材対策推進協議会検討経過	・・・ 52
2	世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿	・・・ 53
3	世田谷区介護人材対策推進協議会会則	・・・ 54

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

VI 資料 2 世田谷区介護人材対策推進協議会委員名簿

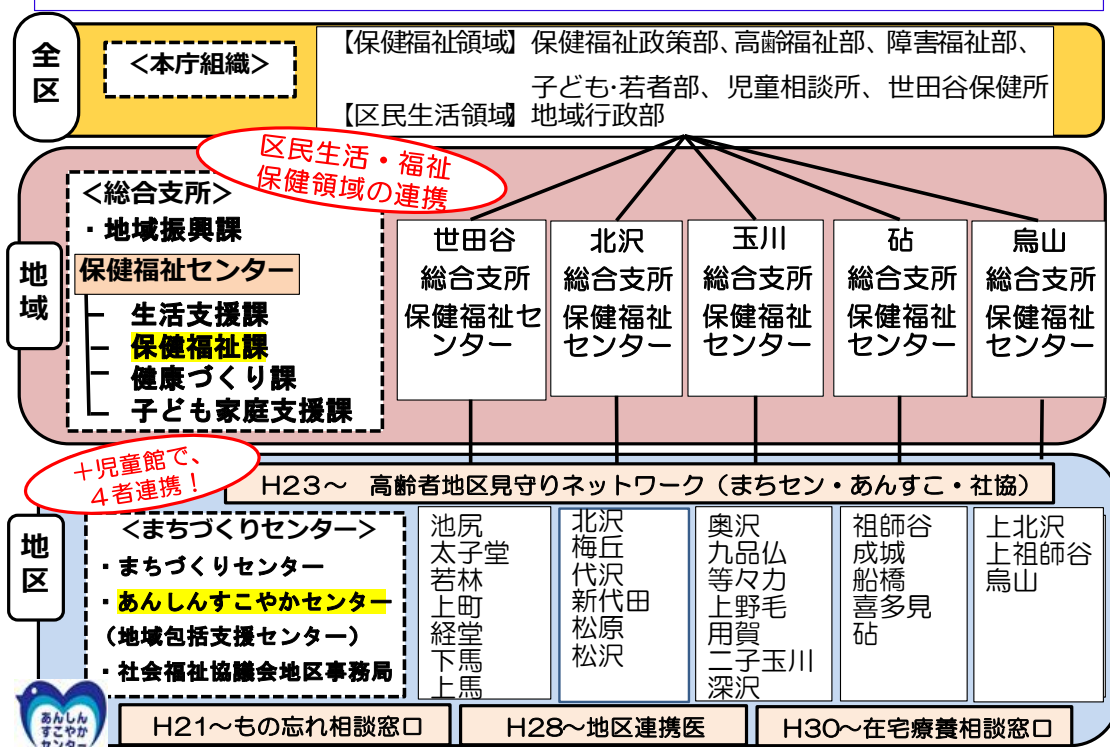
II 世田谷区の福祉を取り巻く現状と課題

1 世田谷区の概要

(1) 世田谷区の現状 (令和8年1月現在、外国人含む)

世田谷区の概要		令和8年1月		
総人口	928,666人	内 外国人 30,772人		
世帯数(1世帯平均)	508,002世帯 (1.83人)			
0~14歳	102,079人 (11.08%)			
15~64歳	634,278人 (68.32%)			
65歳以上	192,309人 (20.7%)			
介護保険の認定 (高齢者) 令和7年11月	42,767人 (22.24%)			
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)	100歳~667人 (男91人女576人) 最高年齢113歳 (男106歳女113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)	障害者 令和6年4月 (自立支援医療・難病含)	47,622人
	女性	88.9歳 /88.5歳 (全国6位/8位)	生活保護受給者 令和6年3月(保護率)	10,261人 (11.1%)

世田谷区の行政組織(3層構造)

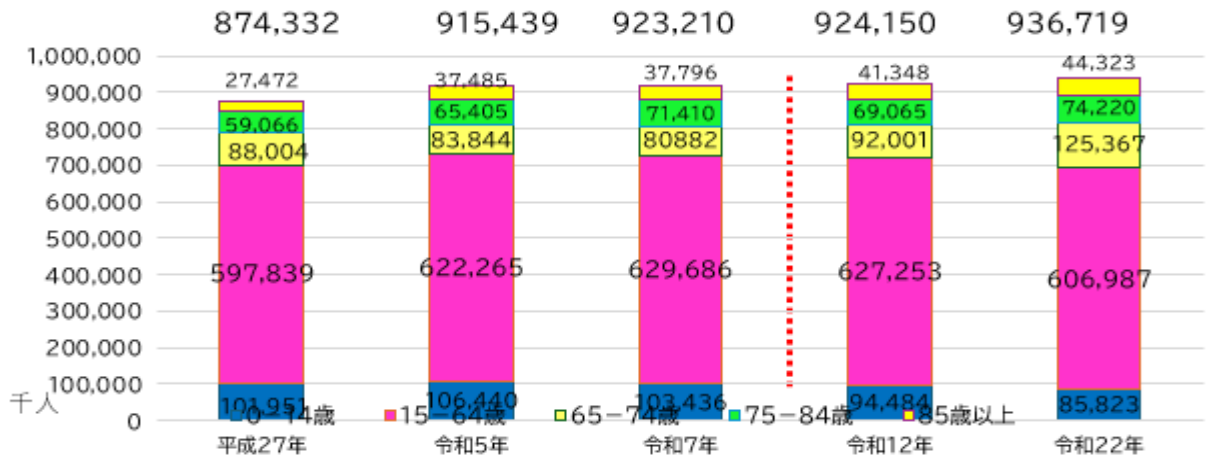


(3) 世田谷区将来人口推計

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）

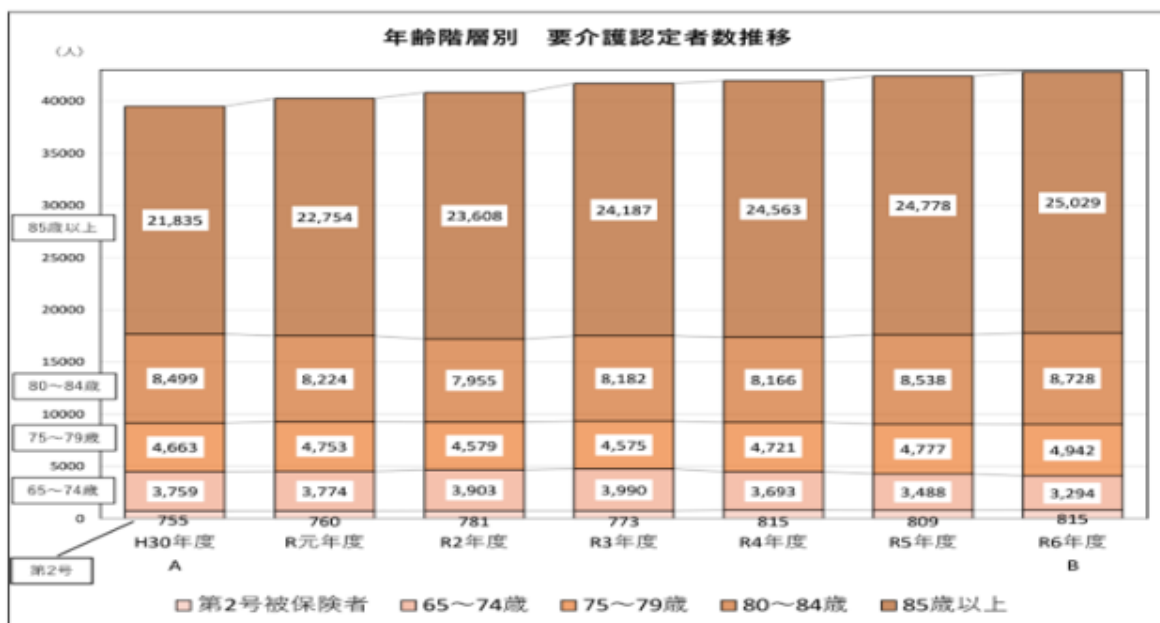
世田谷区の年齢構成別人口 各年1月1日 将来推計 R5年7月



	平成27年 2015年	令和2年 2020年	令和5年 2023年	令和7年 2025年	令和12年 2030年	令和17年 2035年	令和22年 2040年
総人口	874,332	917,486	915,439	923,210	924,150	931,336	936,719
高齢者人口(人)	174,542	184,244	186,734	190,088	202,414	222,032	243,910
65～74歳	88,004	86,375	83,844	80,882	92,001	111,032	125,367
75歳以上	86,538	97,869	102,890	109,206	110,412	111,000	118,543
高齢化率(%)	20.0	20.1	20.4	20.6	21.9	23.8	26.0

(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6年度には4万2千人を超えている。要介護認定者の約6割は85歳以上となっている。



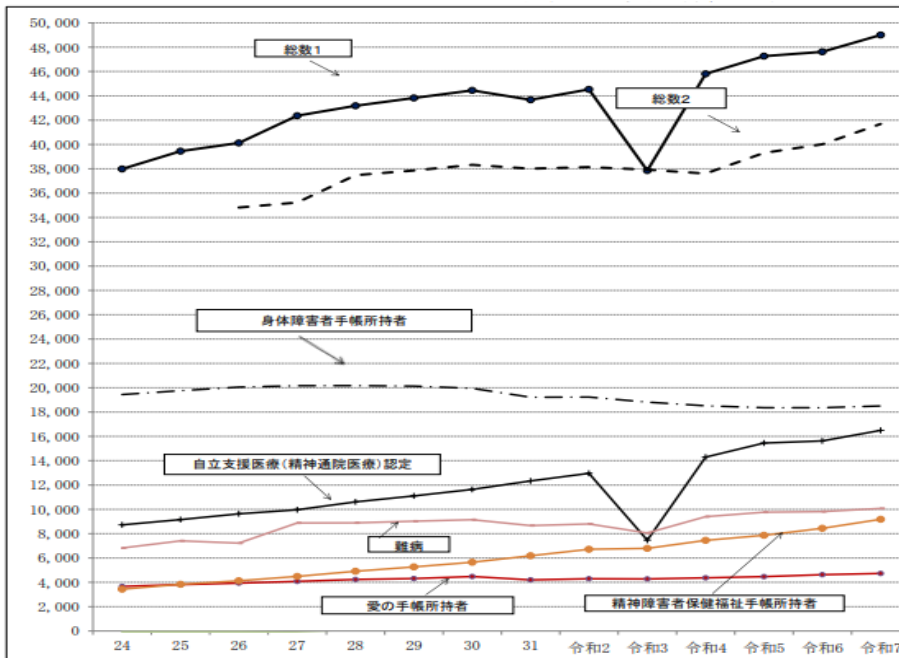
出典：介護保険事業状況報告

(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24年37,983人から令和7年は49,005人へと約11,000人の増加となり、人口比では4.5%から5.3%へ増加している。総数2では、平成26年の34,816人から令和7年の41,691人と約6,900人の増加となり、人口比では4.0%から4.5%へ増加している。

単位 (人)

資料：障害施策推進課 (各年4月1日)



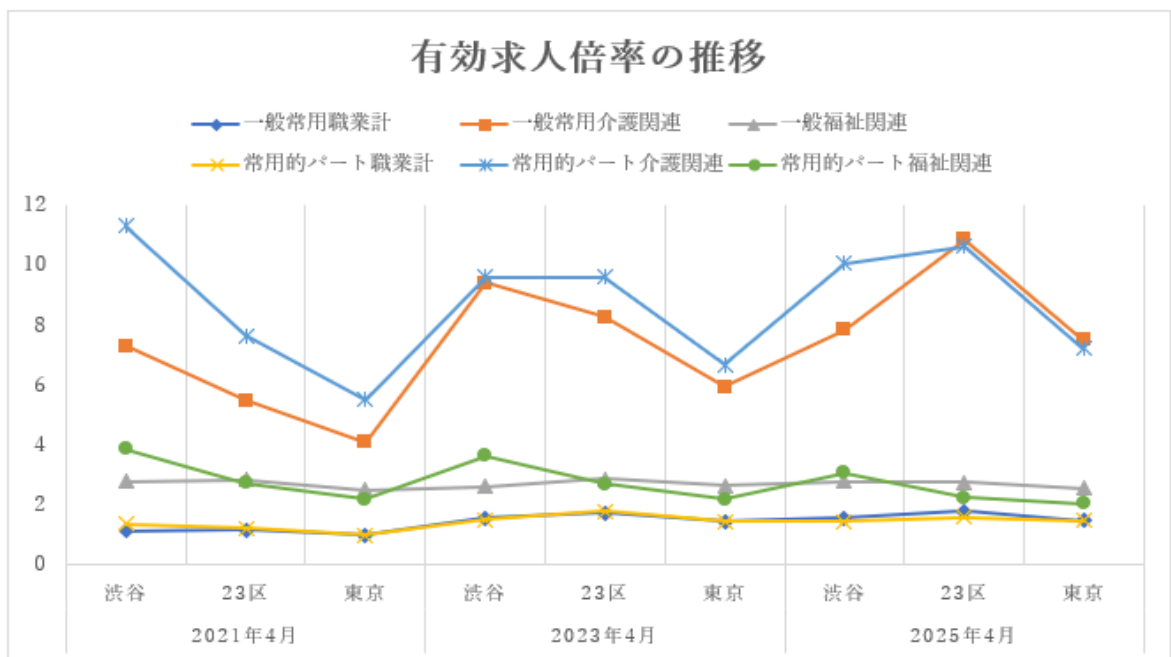
* 総数1 身体障害者手帳所持者と愛の手帳所持者(重複所持者数を除く) + 自立支援医療費(精神通院医療)認定件数 + 難病

* 総数2 各手帳の所持者数合計(身体障害者手帳と愛の手帳の重複所持者数を除く) + 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により、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788、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。



	2021年4月			2023年4月			2025年4月		
	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	1.13	1.14	0.97	1.55	1.71	1.43	1.55	1.78	1.48
一般常用介護関連	7.32	5.48	4.10	9.42	8.27	5.95	7.84	10.87	7.50
一般福祉関連	2.78	2.84	2.48	2.6	2.86	2.63	2.79	2.74	2.55
常用的パート職業計	1.34	1.20	0.99	1.50	1.79	1.44	1.45	1.58	1.47
常用的パート介護関連	11.32	7.66	5.52	9.63	9.62	6.68	10.08	10.65	7.23
常用的パート福祉関連	3.87	2.73	2.19	3.62	2.69	2.19	3.05	2.25	2.04

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	令和6年度
(1) 研修体制の構築						
世田谷区福祉人材育成・研修センター	平成19年度					
(2) 研修費助成制度						
特別養護老人ホーム等職員研修費助成	平成20年度	36事業所	47事業所	45事業所	46事業所	49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	86人
(3) 資格取得支援事業						
介護職員初任者研修課程等受講料助成	平成21年度	75人 障害含	高齢117人 障害25人	高齢70人 障害18人	高齢65人 障害12人	高齢62人 障害22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	高齢106人 障害16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	高齢47人 障害5人
(4) 定着支援						
世田谷区介護職員等合同入職式	平成29年度				35人	49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	104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	0法人 0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	2事業所 5戸	3事業所 9戸	4事業所 18戸	4事業所 17戸	3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	100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	11事業所 29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	15事業所 56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）

(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、（公財）世田谷区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。



2) せたがや若者サポートステーション

せたがやサポステのプログラム

「せたがや若者サポートステーション」は厚生労働省委託の就労支援機関です。

「働く」への一歩を踏み出したい方たちとじっくりと向き合い、面談を通じて今後の方向性を一緒に考えていきます。



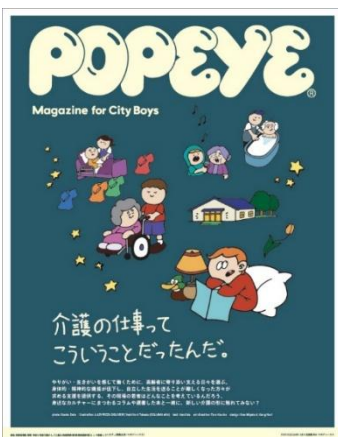
対象：15～49歳の方とその保護者（世田谷区外の方も利用可）
開所日/時間：火～土曜日/10時～18時（日・月・祝日はお休み）

せたがやサポステでは

- 「ボランティア」
- 「ジョブトレ」
- 「就活支援」
- 「職場見学・仕事講話」
- 「交流」
- 「コミュニケーション」

以上のジャンルで分けられたプログラムを毎月開催しております。

◆ 「POPEYE」「an・an」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



工業・建設業・
雇用促進課



保健福祉政策部保健
医療福祉推進課

(3) 世田谷区福祉人材育成・研修センター



福祉の理解 在宅療養講演会・シンポジウム

◎ 令和7年10月4日(土)
 烏山区民会館ホールにて開催!
 ~住み慣れた地域で最期まで安心して暮らし続けるために~
 研修センターHPにて、動画配信中!!

【第1部】基調講演
 講師: 向山 晴子 世田谷保健所長
 「私の場所で『生きる』ためのACP」

【第2部】シンポジウム
 進行: 向山 晴子 世田谷保健所長

シンポジスト
 在宅療養を支えたご家族
 太田 雅也氏 (医師)
 武田 朋子氏 (訪問看護)
 木村 しのぶ氏 (ケアマネジャー)
 小林 隆憲氏 (訪問介護事業所)

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期まで安心して暮らし続けるために」
- 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初めてレッスン ~ZOOMの基本的な使い方のご説明~

福祉の理解 小・中・高校生夏休み福祉体験

車いす体験

介護ベッド体験

「誰もが『幸せ』に暮らせる地域づくりのために、みんなで『福祉』について考えよう」

夏休み福祉体験 2025

7月28日(月) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

7月31日(木) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月1日(金) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月2日(土) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月3日(日) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月4日(月) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月5日(火) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月6日(水) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月7日(木) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月8日(金) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月9日(土) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月10日(日) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月11日(月) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月12日(火) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月13日(水) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月14日(木) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月15日(金) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月16日(土) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月17日(日) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月18日(月) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月19日(火) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月20日(水) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月21日(木) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月22日(金) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月23日(土) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月24日(日) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月25日(月) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月26日(火) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月27日(水) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月28日(木) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月29日(金) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月30日(土) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

8月31日(日) 10:00~12:00 小学生 福祉用具体験

手話カフェ 毎月第2金曜日 (令和2年度開始)

世田谷区立保健医療福祉総合プラザ運営管理室協力事業

楽しく、初めての1歩 初めての手話

手話(しゅわ)カフェ

1月9日(金) 午後2時~3時

申込開始 12月12日(金)午後3時
 申込締切 1月5日(月) 正午

講師: NPO法人 世田谷区聴覚障害者協会

参加費 200円 (お菓子代)

会場 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 研修室A

※感染症対策も講じ実施してまいります。

主催 世田谷区福祉人材育成・研修センター 電話 03-6379-4280
 申込先 世田谷区福祉人材育成・研修センター FAX 03-6379-4281

KAIGO PRIDE@SETAGAYA 写真展

福祉の仕事の魅力発信 ~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



研修センターホームページ 福祉の理解・福祉のしごと・先駆的な取り組み

【新設！】福祉・介護のしごと 魅力発信

「いつもありがとう」「あなたで良かった」。ご利用者からのその一言は、福祉・介護職の職員にとって何よりの原動力です。福祉・介護の仕事は、誰かの人生に寄り添い、直接感謝を分かち合える、心温まる仕事です。日常の触れ合いの中にある小さなエピソードや出来事を一緒に喜び、笑顔をつなぐ…。そんな福祉・介護の仕事の魅力を動画で紹介します。

福祉のしごと・先駆的な取り組み

- 福祉のしごと
- 福祉・介護のしごと魅力発信 [NEW]
- 広報紙「じんでいくんぼり」
- 広報誌「福祉のしごと・よくして」
- 全館7階 せたがや福祉のしごと入門講座、福祉・介護 夜間介護施設見学会、日程→
- KAIGO PRIDE @ SETAGAYA写真展
- 先駆的な取り組み動画
- 先駆的な取り組みシンポジウム（公開）
 - 全館3階
 - 全館3階
 - 全館3階
 - 全館3階

ありがとうメッセージ

福祉のしごと・先駆的な取り組みの魅力を発信しています。ぜひご覧ください。

福祉の仕事の素晴らしさをアピール

ベテランケアマネジャーが語る
ケアマネの魅力発信動画
福祉の仕事イメージアップ動画
KAIGO PRIDE アンバサダー

せたがや シニアボランティア研修

令和7年度 せたがやシニアボランティア研修

●会場研修（各回内容）定員は各回40名です。

開催日	会場	申込期間
①令和7年5月28日(日)	福祉人材育成・研修センター（研修棟1階 第505号）	4月15日～5月7日
②令和7年7月7日(日)	玉川町公民館1階 第505号（研修棟1階 第505号）	4月15日～6月13日
③令和7年9月26日(日)	本郷区 市民センター（研修棟1階 第505号）	8月15日～9月13日
④令和7年11月18日(日)	福祉人材育成・研修センター（研修棟1階 第505号）	8月15日～10月23日
⑤令和8年2月5日(日)	福祉人材育成・研修センター（研修棟1階 第505号）	12月15日～1月15日

申込方法
上記の申込期間に、せたがやコールへお申し込みください。(先着順)
FAX:03-5432-3333

●オンライン研修（動画視聴）内容は会場研修と同様です。

動画視聴期間	申込期間
①令和7年8月21日(木)～令和7年9月18日(木)	8月1日～8月27日
②令和7年12月17日(日)～令和8年1月9日(日)	12月1日～12月19日

上記の申込期間に、世田谷区福祉人材育成・研修センターのホームページ（https://www.setagaya-jinzai.jp/）からお申し込みください。

ボランティア活動をしてポイント（年間最大12,000円相当）を貯めませんか？

●主な活動内容
高齢者や子どもの生活相談、お食事のお手伝い、掃除、食事の配膳等
軽作業や趣味を生かした活動（読書、お茶、美術講座等）
介護予防講座のお手伝い、訪問活動（電話、掃除、お見舞い等）

ポイントを貯める

お問い合わせ 世田谷区高齢福祉部介護保険課管理係
電話:5432-2298 FAX:5432-3059

せたがや福祉区民学会 第17回大会 令和7年11月8日(土) 東京都市大学世田谷キャンパス

大学・事業者・区民・行政が一室に会い、実践発表を行う「せたがや福祉区民学会」第17回大会には、460人が参加し、意見交換・交流が深められました。

基調講演、63の事例発表（口頭55・ポスター8）、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

とてもきれいな会場でした！

福祉のしごとを始めるのが不安⇒介護の基礎研修

●研修センターホームページ>重要なお知らせ

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

2部11科目17時間半（選択制）

1部:介護の基礎

- ①介護保険制度
- ②安全安楽な体の動かし方
- 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老老の理解
- 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

人材発掘・就労支援

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。

施設見学会 年5回

相談・面接会
施設見学会
入門講座

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・配布

福祉用具活用

スマホをかざすと動画が見られます！

うめとぴあ上映会 「ケアニン～ここに咲く花～」

新人介護士の奮闘を描いた「ケアニン～あなたでよかった～」の続編。
小規模施設から大規模な特別養護老人ホームに転職した主人公が、効率化やリスク管理を優先する現場に戸惑いながらも、入所者に真摯に向き合い、奔走する感動作です。

●日時：2月6日（金）、7日（土）
①午前10時、②午後1時、③午後3時10分（上映時間 101分）
●定員：各回80名 ※要事前申し込み
●申し込み：令和7年12月25日（木）から、電話、FAX、プラザ1階総合案内、申し込みフォームで受付。

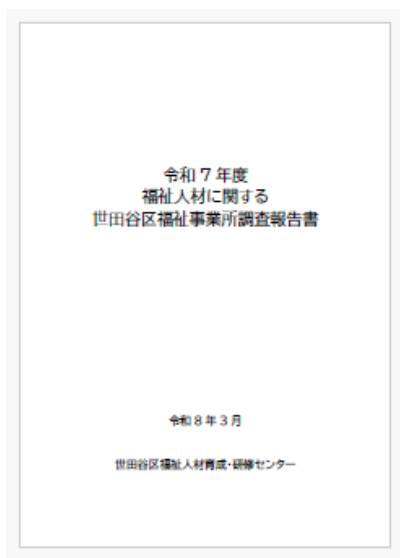
12月25日(木)の受付開始！

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、外国籍職員等調査の経年変化を調査する。
調査日程	令和7年10月18日～令和7年12月1日
調査方法	配付：FAX またはメール送信 回収：FAX・フォーム回答
対象事業所 及び 回答事業所	配付事業所数：1,437 事業所（高齢：1,174 事業所 障害：263 事業所） 回答事業所：358 事業所（高齢：276 事業所 障害：82 事業所） 回収率：35.9%（高齢：26.9% 障害：9.0%） 回答事業所数：517 事業所（高齢：387 件 障害：130 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介護、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、グループホーム、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) 事業所職員の状況（派遣職員状況・新卒者採用・常勤平均年齢・障害者雇用） (2) 介護ロボット等の導入有無と効果 (3) ICT等の導入有無と効果 (4) 介護ロボット・ICT等の課題 (5) 外国籍職員 (6) 人材確保・職員の支援策 (7) 補助的業務 (8) 職場体験・社会福祉士等実習生等受入れ 等

※参照 令和7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7年度調査報告>令和7年度福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査



5 世田谷区居宅介護支援事業所等調査概要と結果報告

調査目的	喫緊の課題である福祉人材不足、特にケアマネジャーの確保・育成・定着支援における課題を把握するため、世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施			
調査日程	令和7年8月29日～9月15日（リマインド：～9月22日）			
調査方法	配付：世田谷区高齢福祉部より FAX 送信 回収：Google フォームにより研修センター受理（一部 FAX 受理）			
対象事業所 ・ 回答事業所 ・ 回収率	対象事業所	配付数	回収数	回収率
	居宅介護支援事業所	209	143	68.4%
	あんしんすこやかセンター	28	22	78.6%
	特定施設入居者生活介護	77	20	26.0%
	認知症対応型共同生活介護	46	16	34.8%
	看護・小規模多機能	23	10	43.5%
	介護老人福祉施設(地密含)	30	9	30%
	介護老人保健施設	7	2	28.6%
事業所種別	世田谷区内の居宅介護支援事業所等 420 事業所			
調査項目	（1）法人種別（2）特定事業所加算（3）運営年数（4）併設事業（5）ケアマネジャーの年代・人数（6）事務専従職員（7）ケアマネジメントの依頼を断ったこと（8）ケアプランに位置付けられなかったサービス（9）ケアマネジメント上の課題（10）必要なサポート（11）ケアマネジャーへの必要なサポート（12）研修の参加状況（13）研修参加を促すため必要なこと 等			

世田谷区居宅介護支援事業所等調査結果

令和6年3月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

6 福祉の仕事の魅力向上・発信

(1) シンポジウム

タイトル	これからの世田谷の福祉を考えるシンポジウム ～「誰一人取り残さない」地域共生社会の実現～
目的	介護サービス需要が増加する中で転換期にある社会福祉の動向を学ぶとともに、世田谷区における福祉の課題と取り組みを知り、誰もが自分らしく安心して暮らし続けられる世田谷を創るために福祉の専門職として何をなすべきか、みんなで考える。
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8年3月23日 録画配信：令和8年4月1日～
内容	第1部 基調講演 中村 秀一氏 世田谷区地域保健福祉審議会会長 「これからの世田谷の福祉に求められるもの」 調査報告 世田谷区福祉人材育成・研修センター 瓜生 律子 第2部 事業所の実践報告 進行 中村 秀一氏 実践報告・意見交換 進行 中村 秀一氏 ①「地域共生社会と新しい認知症観」 ふくろうクリニック等々カ 山口 潔 氏 ②「施設長会の取り組みとこれからの特養の役割」 特別養護老人ホーム 博水の郷 田中 美佐 氏 ③「ケアマネジャーから見える世田谷の福祉の未来」 世田谷ケアマネジャー連絡会 佐藤 庸平 氏 ④「地域と繋がる介護サービスネットワーク」 世田谷区介護サービスネットワーク 徳永 宣行 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】



第1部 資料より（抜粋）

基調講演 中村 秀一氏 世田谷区地域保健福祉審議会会長
「これからの世田谷の福祉に求められるもの」

世田谷区福祉人材育成・研修センター
「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム
～誰一人取り残さない 地域共生社会の実現～

2026年3月23日

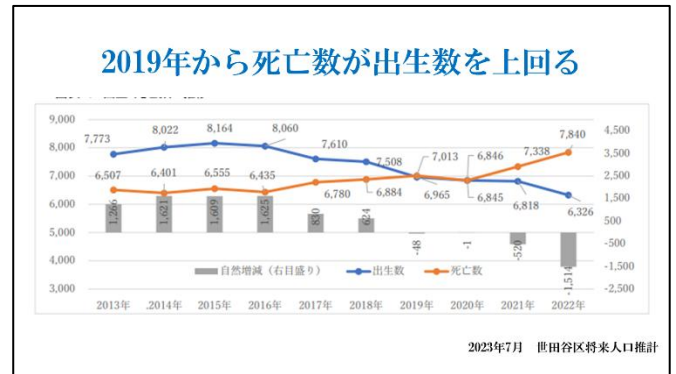
これからの世田谷の福祉に求められるもの

世田谷区地域保健福祉審議会会長
中村 秀一



福祉を取り巻く状況

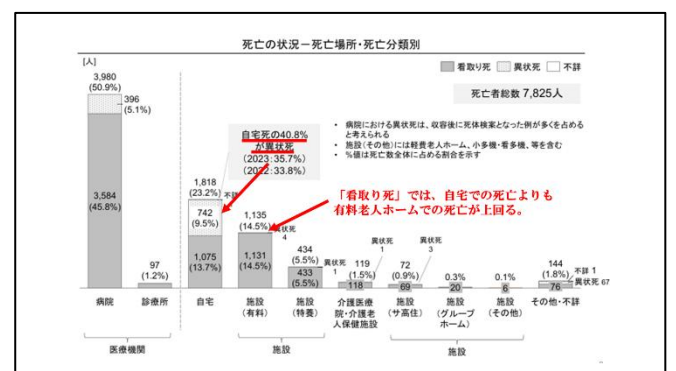
- 少子高齢化の進行と人口減少の深刻化
- 諸物価の高騰と2024年以降の大幅な賃上げ
- 国際政治・経済状況の不安定化
- 頻発する自然災害、記録的猛暑など異常気象



世田谷版地域包括ケアシステム：10年の振り返り

平成26年策定の地域保健医療福祉総合計画において「地域包括ケアシステムの推進」を打ち出し、高齢者のみならず、あらゆる人を対象とした世田谷区独自の地域包括ケアシステムの構築、推進を各分野横断的に進めてきた。（令和6年度からの計画で「世田谷版地域包括ケアシステム」と正式に呼ぶようになった）世田谷版地域包括ケアシステムは令和7年度に10周年を迎えることとなり、これを機に改めてこれまでの取組みを振り返り分析を行うことで、その強みや課題を再認識し、65歳以上人口のピークを迎える2040年代に向けて「世田谷版地域包括ケアシステム」のさらなる発展を目指す。

2025年8月1日 地域保健医療審議会資料



「誰一人取り残さない」ために

- 自宅で死亡した者の10人に一人が「不詳の死・その他」となっている。
- 地域での「見守り」をどう構築するか。
- 高齢者施設での看取り > 自宅での看取り
高齢者施設での「看取りの質」は大丈夫か？

超高齢社会のニーズ

- 単身の超高齢者の増加
- 「終身サービス」というニーズ
- 認知症など意思決定支援の必要性
- 悪徳商法などから防衛（消費者保護）

年齢階層別認定率の推移

年齢階層が上がると認定率が上昇するが、年齢階層別の認定率は低下傾向にある。

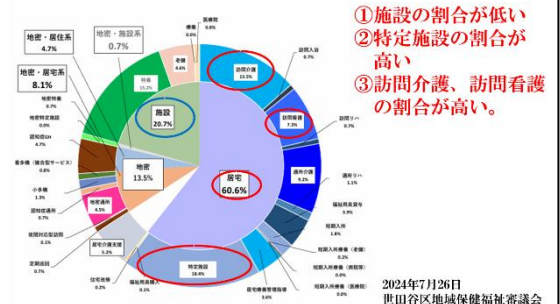
	第1期		第2期		第3期		第4期		第5期	
	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	認定率
65～74歳	4.3%	4.3%	4.4%	4.3%	4.4%	4.5%	4.6%	4.4%	4.3%	4.1%
75～79歳	14.4%	13.5%	13.4%	13.1%	13.3%	13.2%	13.2%	12.6%	12.2%	12.0%
80～84歳	31.5%	30.7%	30.3%	29.9%	29.3%	28.4%	28.4%	28.1%	27.9%	28.4%
85歳以上	55.2%	54.8%	55.0%	54.8%	54.7%	54.2%	54.2%	54.7%	54.5%	54.8%
第1号被保険者	20.6%	20.5%	20.9%	21.0%	21.3%	21.4%	21.8%	21.9%	21.9%	21.9%

2023年7月5日/23年8月1日
高齢者福祉・介護保険部会

世田谷区

世田谷区の経費用等における提供サービスの内訳（令和6年度）割合

世田谷区の特徴



目指すべき世田谷の福祉

- 区民の力を引き出し（エンパワーメント）、
区民の参加と活動を促すコミュニティ
 - ・人材が豊富であるという区の特性も生かす
 - ・区民を施策の対象と捉えるのではなく、自ら地域をつくり・支える存在として位置付ける
- 皆に「居場所と出番」があるまちづくり
- 「活動と参加」が区民の健康にも貢献する。

これからの世田谷の福祉の実現に向けて

- 利用者の目線で考える
- 行政、事業者、区民の協働が必要
- 「実のある施策」を組み立て、成果を重視
- そのための評価基準
 - ・従来の基準：ストラクチャー、プロセスの評価
 - これからの基準：アウトカム、結果重視の評価

調査報告 瓜生 律子 世田谷区福祉人材育成・研修センター 「2つの調査から見える福祉事業所の現状と課題」

「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム
～誰一人取り残さない地域共生社会の実現～



2つの調査から見える 福祉事業所の現状と課題

令和8年3月23日
世田谷区福祉人材育成・研修センター 瓜生律子

2つの調査

①居宅介護支援事業所等調査

世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷区ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施
・ケアマネジメント研修の見直しを検討する中で、ケアマネジメントにおける現状と課題を把握するため、調査を実施
外、「ベテランケアマネジャーが語る～その人らしさを支えるケアマネジャーの仕事の魅力」動画配信
「ケアマネジャーの仕事の実際」(作成中)

②福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査

・福祉事業所における福祉人材の現状と課題
・令和2年度から実施

●公表：3月末に区へ報告後、研修センターホームページで公開

①居宅介護支援事業所等調査概要

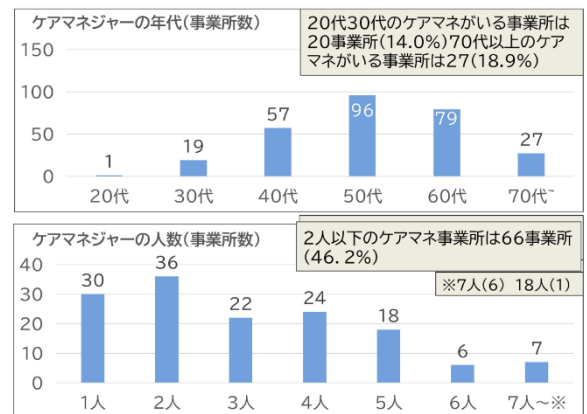
- ・調査目的：喫緊の課題である福祉人材不足、特にケアマネジャーの確保・育成・定着支援における課題を把握するため、世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施
- ・調査日程令和7年8月29日～9月15日(リマインド：～9月22日)
- ・調査方法：配付：世田谷区高齢福祉部よりFAX送信

回収：Googleフォームにより研修センター受理(一部FAX受理)

事業所種別	配付数	回答数	回収率
合計	420	222	52.8%
居宅介護支援事業所	209	143	68.9%
あんしんすこやかセンター	28	22	78.6%
他(特養、老健、GH、看小多機、特定施設)	183	57	31.1%

調査項目 (1)法人種別(2)特定事業所加算(3)運営年数(4)併設事業(5)ケアマネジャーの年代・人数(6)事務専従職員(7)ケアマネジメントの依頼を断ったこと (8)ケアプランに位置付けられなかったサービス(9)ケアマネジメント上の課題(10)必要なサポート(11)ケアマネジャーへの必要なサポート(12)研修の参加状況(13)研修参加を促すため必要なこと 等

ケアマネジャーの年代・人数



依頼を断ったこと

- ケアマネジャー不足でケアマネジメントの依頼を断ったこと
 居宅介護支援事業所102か所(71.3%) あんしんすこやかセンター1か所(4.5%)

	全体(か所)	あり	なし
居宅介護支援事業所	143	102(71.3%)	41(28.7%)
あんすこ	22	1	20

- ケアプランに位置付けられなかったサービスがある
 居宅介護支援事業所49か所(34.3%) あんしんすこやかセンター7か所(31.8%)

	全体(か所)	あり	なし
居宅介護支援事業所	143	49(34.3%)	94(65.7%)
あんすこ	22	7(31.8%)	15(68.2%)

- ケアプランに位置付けられなかったサービス
 ①訪問介護29か所(59.2%)
 ②通所系が22か所(44.9%)

	訪問介護	通所系	訪問看護	短期入所	定期巡回
居宅介護支援事業所	49	29(59.2)	22(44.9)	2(4)	10(20.4)
あんすこ	7	4(18.2%)	1		

ケアマネジメント上の課題

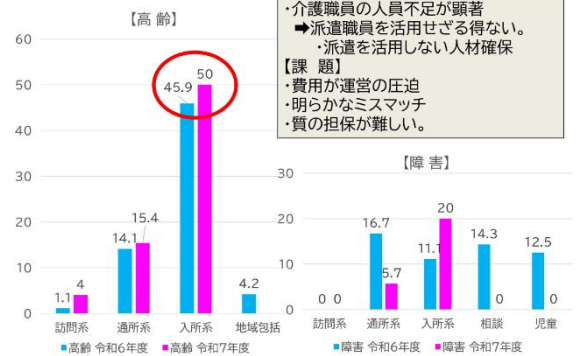
- 居宅介護支援事業所 : ①業務量が多い92か所(64.3%)
 ②家族の理解82か所(57.3%)
 ③シャドーワーク80か所(55.9%)
 ④精神的負担が多い77か所(53.8%)
- あんしんすこやかセンター: ①業務量が多い18か所(81.8%)
 ②精神的負担が多い12か所(54.5%)
 ③家族の理解・CMの温度差・シャドーワーク11か所(50%)

	サービス調整	医療との連携	家族の理解	認知症対応	資源情報不足	運営基準情報不足	業務量が多い	精神的負担が多い	CMの温度差	法人の理解不足	シャドーワーク	サービス量不足
居宅介護	143	38	25	82	48	40	25	92	77	32	22	80
あんすこ	22	5	2	11	6	1	18	12	11	4	11	6

②福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査概要

- ・調査目的:喫緊の課題である福祉人材確保に向けて、事業所の取組状況と課題等を調査し、解決策を探るとともに、好事例を収集し情報共有を図る
- ・調査期間:令和7年10月18日～令和7年12月1日
- ・配付:1,437事業所
- ・回答:517事業所(高齢387事業所、障害130事業所)回収率:36.0%
- ・調査方法:FAXまたはメール送信⇒FAX・メール・フォーム回答
- ・回答事業所数:358件(高齢276件、障害:82件)
- ・調査項目:(1)介護ロボットの状況 (2)ICTの導入状況
 (3)外国人職員在籍状況 (4)人材確保・職員の支援策
 (5)補助的業務 (6)インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等
 (7)ボランティア・地域の取組み

派遣職員活用状況



介護ロボット・ICT等の課題(導入時)

課題	件数	割合(%)
導入コストが高い	188	52.5
機種選定が難しい	134	37.4
経営陣の理解がない	25	7.0
検討する時間がない	80	22.3
手順がわからない	43	12.0
検討する職員がいない	62	17.3
その他	12	3.4

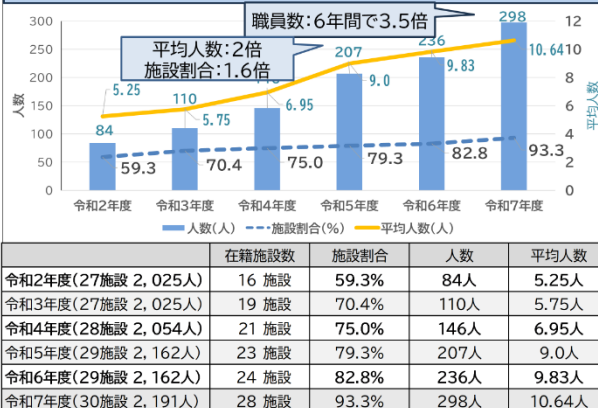
【その他内訳】
 ・使える場所がない ・相談業務時間の削減にはならない
 ・在宅支援では利用者の理解が得にくい ・本社管理 ・書類が多く煩雑
 ・理解レベルが職員によって異なる

介護ロボット・ICT等の課題(導入後)

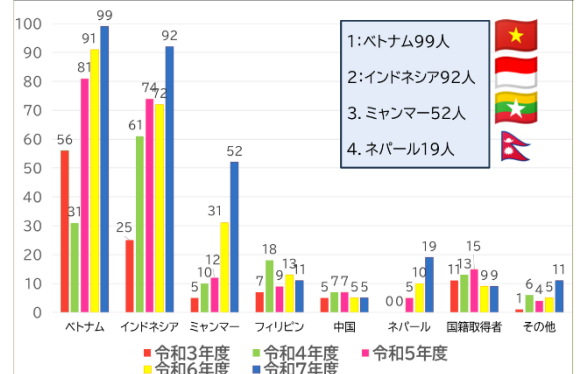
課題	件数	割合(%)
ランニングコスト	161件	45.0%
職員が使いこなせない	165件	46.1%
データ連携(内外含む)	98件	27.4%
メンテナンスコスト	120件	33.5%
その他	7件	2.0%

【その他内訳】
 ・人手不足・職員課の標準化・機器の不具合・使い勝手が悪い

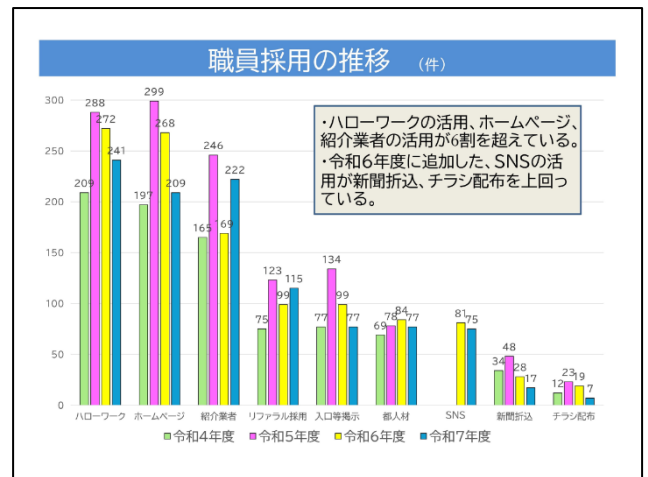
特別養護老人ホームの外国人職員の推移



特別養護老人ホームの国別外国人職員の推移(人)



特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況						
【参考】東京都社会福祉協議会高齢者福祉施設協議会調査 調査期間：令和6年8月23日～9月25日 回答状況						
施設種別	回答数	件	%			
特別養護老人ホーム	317		85.0			
養護老人ホーム	25		6.7			
軽費老人ホーム	31		8.3			
外国人職員等の雇用状況 ★世田谷区の特別養護老人ホーム 82.8%						
施設種別	雇用している	雇用していない	検討中	わからない		
特別養護老人ホーム	243/76.7	62/19.6	12/3.8			
養護老人ホーム	4/16.0	19/76.0	1/4.0	1/4.0		
軽費老人ホーム	2/6.5	28/90.3	1/3.2			
合計	249/66.8	109/29.2	14/3.8	1/4.0		
外国人職員の比率						
	0～10%	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上
回答数 件	146	62	24	9	7	1
%	58.6	24.9	9.6	3.6	2.8	0.4
★世田谷区の特別養護老人ホーム推計 介護職員数 2:1～2.5:1=1,096人～877人 298人/1,096人～877=27.2～34.0%						



詳細：研修センターホームページ＞調査・研究報告＞令和7年度調査報告書
 ＞福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査報告書
 ＞世田谷区居宅介護支援事業所等調査報告書

第2部 事業所の実践報告資料(抜粋)は P48～に掲載

●シンポジウム 質疑等

世田谷の福祉を支えていくには

新しい認知症の取り組みの中で家族や地域が、認知症に寛容でなくてはならないという話があった。世田谷の福祉を支えていくのは事業者だけでない、むしろ支える人が増えることが大切で、地域の力が大事とした。認知症に寛容であることという話もあった。地域の力を育むことは共通していると思うが、そのためにどうしたら良いか。

- ➡ 認知症の方の心、思いを一般区民の方が理解することが一番大切。どう区民に伝えるか、わかりやすく認知症の方の状況をもっと伝えていく取り組みが必要。その人の歩んできたヒストリーを踏まないとならず、そこがケアマネの大事な役割である。
- ➡ 私たちはその方の課題、問題点に視点を合わせてきた。例えば、転びそうだからなるべく車いすにするとか、日中、暇だからデイサービスに行っていたとかである。介護保険制度が始まって20年以上経つが、いまだにケアマネの基本的視点である気がしてならない。リハビリ的視点だが、リスクさえ押さえればここに手すりさえつけば、もっとできるかもしれない。本人がやってこれたことを、周りの人がもう少しリスクをサポートすれば続けられるかもしれない。その方の自己実現を図れるのが、果たしてデイサービスだけなのだろうか。昔馴染みが集まれば、もう少し実現できるのではないか。そういう視点をもつことによって、その人らしくというのが実現できる場がたくさんあるように思う。これは認知症の方も同様で、閉ざされている方はいっぱいいる気がする。

施設介護での認知症ケアの取り組み

特養の現場で認知症が1つのテーマだが、入居者平均年齢88歳と超高齢者になっているし、認知症の方も多い。特養におけるケア、介護において、認知症の方にどうケアしていくか。

- ➡ 私の施設ではほぼ9割が認知症である。認知症の方はそれぞれの世界を持っている。職員は、その世界に入って認知症ケアを行っている。言っていることはよくわからないにしても肯定して対応する。どこの世界の話だろうと一緒に話しており、満足されている。
- ➡ かつて措置の時代は特養に入る方の年齢ももう少し若かったし、平均的な入所期間が5年くらいであった。今、超高齢となって入所期間も短く移動が激しくなっていると聞いている。

- ➡ 90人の施設であるが、今は年に20～30人入れ替わる。平均年数は3年程度。特養への入所は要介護3以上となり、入居期間が短くなった。
- ➡ ぜひ、介護施設の実態も区民の方に理解してもらいたい。地域に開かれた施設とあったが、閉じこまらずにオープンな施設で、人が出入りするというのが、世田谷の施設に求められるのではないかと思う。

小規模事業所の課題とネットワークへの期待

介護サービスネットワークが、他の事業者団体と異なり、複数の種類の事業者がネットワークを組んでいる。どうしても介護事業者は他事業に比べると中小企業というより零細企業であるとの話があり、それぞれが独立していることは大変だと思うが、零細なうえに抱えている問題も多いと思う。ネットワークとしては、どう捉え、解決のためにどう取り組みされているか。

研修センターは、まさにそういう事業所のサポートのために世田谷区の事業として置かれているセンターである。研修その他、各事業所でなかなかできないことをやることで役割を果たしている。研修だけでなく、今は賃金、物価の高騰、人手不足などが課題である。その点、介護ネットワークはいかがか。

➡ 中小零細が多くなっており、訪問介護が一番多い。介護保険が始まって26年。その当時から地域のためを思って開業された方が、自身が後期高齢者となって、事業継続が難しい事業所が増えてきた。そこで地域の事業所として協力して守っていこうとする横のつながりを大切に対応しようとしている。防災も一つの事業所では備蓄なども困難。こちらがだめなら誰が支えていくのかということも、話し合っている。賃金も特定事業所加算を取っていかなければならない。その申請や書類作成などの情報も共有している。競合ではなく協力して一緒に地域を支えようとしている。

➡ 審議会でも零細企業が多く、24時間365日対応する訪問看護などは、小規模ではできないのなら、やはりネットワークを組まないとならないという話があったが、いかがか。

➡ 医師会も小規模事業所の集まりである。本当は診療報酬という制度でネットワークが位置づけられると良いと思うが、まずは個別に始めることは大切だろう。

おわりに

医療も社会福祉も連携法人制度ができており、いろいろ考える余地はあるかと思う。職員不足、とくに若い人は来てくれない。世田谷には福祉学部を擁する大学があるのに、福祉学部の学生が就職してくれない。スタッフ自身が高齢化し、ヘルパーの平均年齢が70歳を超えているとの話もある。区内の現状として、高齢独居が増え、老老介護の問題がある。複雑なニーズを抱えた家族、個人が存在する。ロコモ、フレイル、認知症、家族、家計、経済問題。困難なことを数え上げてみてもきりがなくらいである。

世田谷区版地域包括ケアも3者連携で十分か、総合支所との連携はどうか。シャドーワークの問題、カスタマーハラスメントもある。そうした中で、しかしそれを乗り越えて道を切り拓いていく必要がある。従来にも増して、認知症やフレイルなど早期発見、早期介入が必要とされている。みんなが集まって一緒に食事をするのが何より励ましになる。そうした通いの場を地域で整備していくことが必要だという議論もある。

本日のシンポジウムも含めて、いろんな角度から世田谷区の福祉の問題を考えて頂きたい。困難はあるが、それを乗り越えて2040年に向けて新たなスタートを切る時期になってきたのではないか。

●シンポジウム 参加者アンケートより

気づきを得たこと

- ➡ 医療従事者や福祉事業団体、行政のみではなく、患者・利用者・家族・住民一人一人が地域の情勢を理解し支え合えることが必要だと感じた。啓発活動や実働にて一人でも多くの方に向き合いながら、働いている人も地域の住民も共に楽しく過ごせる社会を目指していきたいと感じた。
- ➡ 認知症についてのトピックスが印象的でした。「地域住民が認知症について寛容になること」というフレーズが現在行っているアクション講座の内容ともリンクしてストンと腑に落ちるような感覚でした。現実はその周知・情報提供を始めた段階だと思いますが、数年先・遠からずの将来に認知症についての認識がまた変わっている可能性があるのだと、今の取り組みを改めて感じることができました。

活用できる点について

- ➡ 現在も、地域のさまざまな事業所との協力・協同を図ることができていると思いますが、世田谷全体、地域全体でのネットワークをより意識した関わりをさらに進めていけるとよいと思いました。今の連絡会や会議体を具体的に、図式化できるようなものにできるのではないかと感じています。
- ➡ 介護支援専門員の倫理研修で地域課題の解決に向けた取り組みがケアマネジャーにも必要なことを伝えたい。
- ➡ 主マネとして地域力を発見向上させていきたいと思います。

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)

世田谷区福祉人材育成・研修センター 令和7年度の取り組み

大項目	項目	取り組み	課題等
理解促進・魅力発信	理解促進	夏休み小・中・高校生福祉体験	・介護、障害者・児施設での実施
		福祉の出前入門講座	・参加者の拡充
		福祉事業所での職場体験の受入れ	・受入れ福祉事業所の実態把握
	福祉の仕事の魅力発信	KAiGO@PRiDE@SETAGAYA 写真展	・開催の充実
		KAiGO@PRiDE アンバサダーの活用・座談会動画の作成・活用	・入門講座、相談・面接会以外での活用方法 ・動画配信
		東京都福祉局 福祉の仕事イメージアップキャンペーンの動画配信	・周知
		ケアマネの業務内容の周知	・ケアマネ連絡会との調整
		広報誌「福祉のしごと ふくしごと」発行(大学・養成校・高校等、図書館・あんすこ・ハローワーク等への配布)	・読者の声の把握、アンケートの実施 ・配布先の拡充
		SNSの活用(動画作成支援) 介護のワンポイントレッスン「事業所の魅力発信～動画作成のワンポイントレッスン～」	・周知
		資格と仕事の関係図の周知 資格取得でキャリアアップできる仕事の周知 行政が関わっている事業の周知	・周知方法
	子ども・若者～シニア 多世代への働きかけ	シニアボランティア研修の実施	・研修内容の充実
		せたがや福祉区民学会の開催	・働きかけの工夫
		PTAへの働きかけ(福祉の出前入門講座等について「世田谷区家庭教育に資する事業」への掲載)	・継続的な働きかけ
広報誌「福祉のしごと ふくしごと」の活用(再掲)			
人材確保	シニア・主婦層・多世代	介護に関する入門的研修、介護職員初任者研修	・研修受講者増
		福祉のしごと 入門講座、相談・面接会、介護施設等見学会	・相談・面接会、施設等見学会の充実 ・人材確保活動経費助成の事例の作成
		地域のいきいき講座への参加	・参加者増
		シニアボランティア研修の実施	・シニアボランティアの活動の把握・拡充
		広報誌「福祉のしごと ふくしごと」の活用(大学・養成校・高校等、図書館・あんすこ・ハローワーク等への配布)	・読者の声の把握、アンケートの実施 ・配布先の拡充
	若年層	せたがや福祉区民学会学生理事・実行委員・ボランティアへの働きかけ	・働きかけの工夫
		福祉科のある都立高校(2校 北区・町田市)への働きかけ	・せたがや福祉区民学会発表動画 URLの周知 ・相談面接会などのチラシ送付
		若者サポートステーションへの働きかけ	・連携強化

	外国籍職員	<u>外国籍職員の活動紹介</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国籍職員のインタビュー ・外国籍職員の活動の動画公開
	障害者雇用	福祉事業所調査を踏まえ取組み周知	<ul style="list-style-type: none"> ・充実
	介護助手・インターン・実習生の受入	福祉事業所調査を踏まえ取組みや効果の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・実習指導者の養成
	事業所の連携・統合	事業所間の連携 顔なじみの関係構築	<ul style="list-style-type: none"> ・交流が進む研修の実施 ・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
	短時間業務(補助的業務)	福祉事業所調査を踏まえ取組み周知	<ul style="list-style-type: none"> ・充実
質の向上	研修の実施	<p>年間 130 件の研修の実施 研修センター事業案内・研修募集案内・FAX 情報便(メルマガ)での周知 研修センター内ミーティングでの研修の振り返り 研修センター検討会・運営委員会等での検討 管理者向け研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修体系の整理 ・研修周知の工夫 ・アンケート内容の確認とフィードバック ・受講者ニーズの把握の充実 ・管理者の研修参加の増
定着支援	相談業務の充実	心理カウンセラー・介護福祉士・社会保険労務士の福祉のしごと悩み相談	<ul style="list-style-type: none"> ・研修センターの相談事業の拡充 ・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)
	職場環境改善	介護ロボット・ICTの有効活用(介護負担軽減・データに基づいたケアの実践)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・介護ロボットを使用して安心して働けることのPR ・事業者の導入支援策 ・メンテナンス等ランニングコストの支援策
		管理者向け研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境改善のため管理者向けの研修(労務管理・ハラスメントの防止等)推進 ・受講者ニーズの把握の充実
	事務の効率化	議事録作成(Teams Zoom 文字起こしの活用・議事録ソフトの使用) 事務負担軽減 生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・補助金等申請書類等作成支援 ・<u>AIの活用</u>
	外国籍職員	外国籍職員交流会	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>外国籍職員の声</u>
究調査・研	福祉事業所調査	福祉事業所調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・調査結果の有効活用

福祉のしごと・先駆的な取り組み

- ➔ 福祉のしごと
- ➔ **福祉・介護のしごと 魅力発信 【NEW】** 
- ➔ 広報紙「じんざいくん便り」
- ➔ 広報誌「福祉のしごと ふくしごと」
- ➔ 令和7年度 せたがや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 日程一覧
- ➔ KAiGO PRiDE @ SETAGAYA 写真展
- ➔ 先駆的取り組み事例
- ➔ 先駆的な取り組みシンポジウム（公開講座）
 - ・令和6年度
 - ・令和5年度
 - ・令和4年度
 - ・令和3年度

介護の仕事 魅力発信

KAiGO PRiDE アンバサダー



特別養護老人ホーム施設長
藤巻 佳祐
ふじまき けいすけ

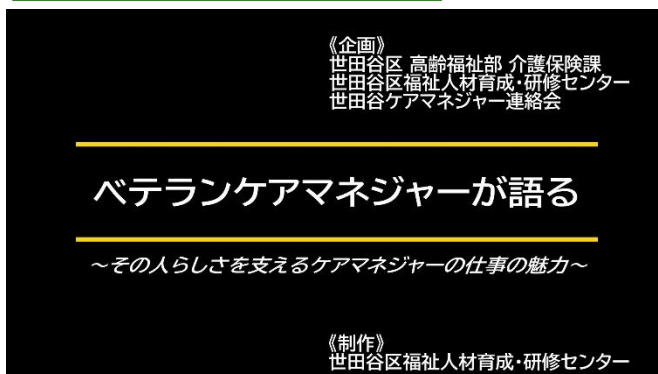
訪問介護サービス提供責任者
塚越 典子
つかごし のりこ

介護教員養成課程受講生
並木 裕太郎
なみき ゆうたろう

福祉・介護の仕事の素晴らしさ PR

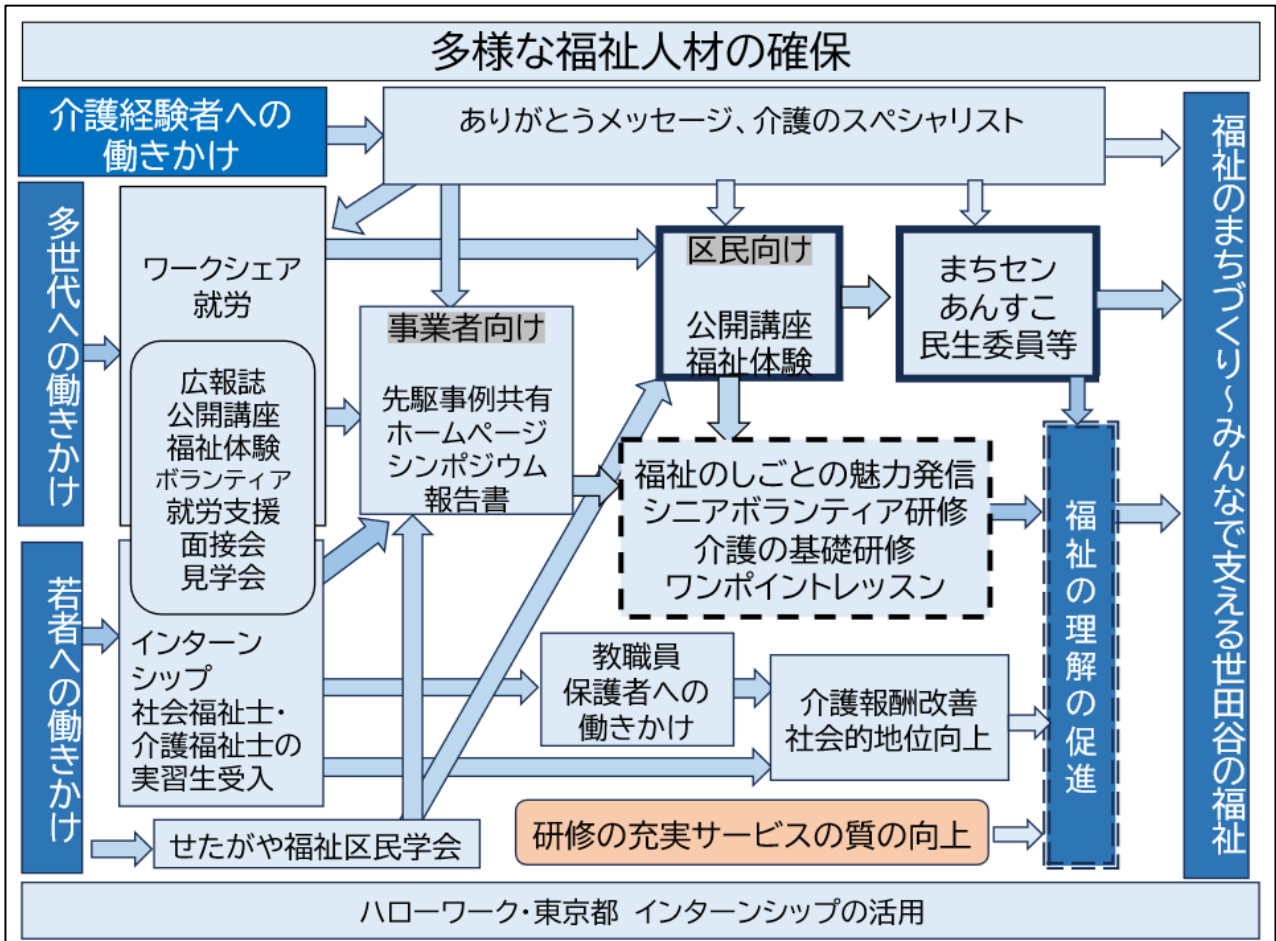


ケアマネジャーの仕事 魅力発信

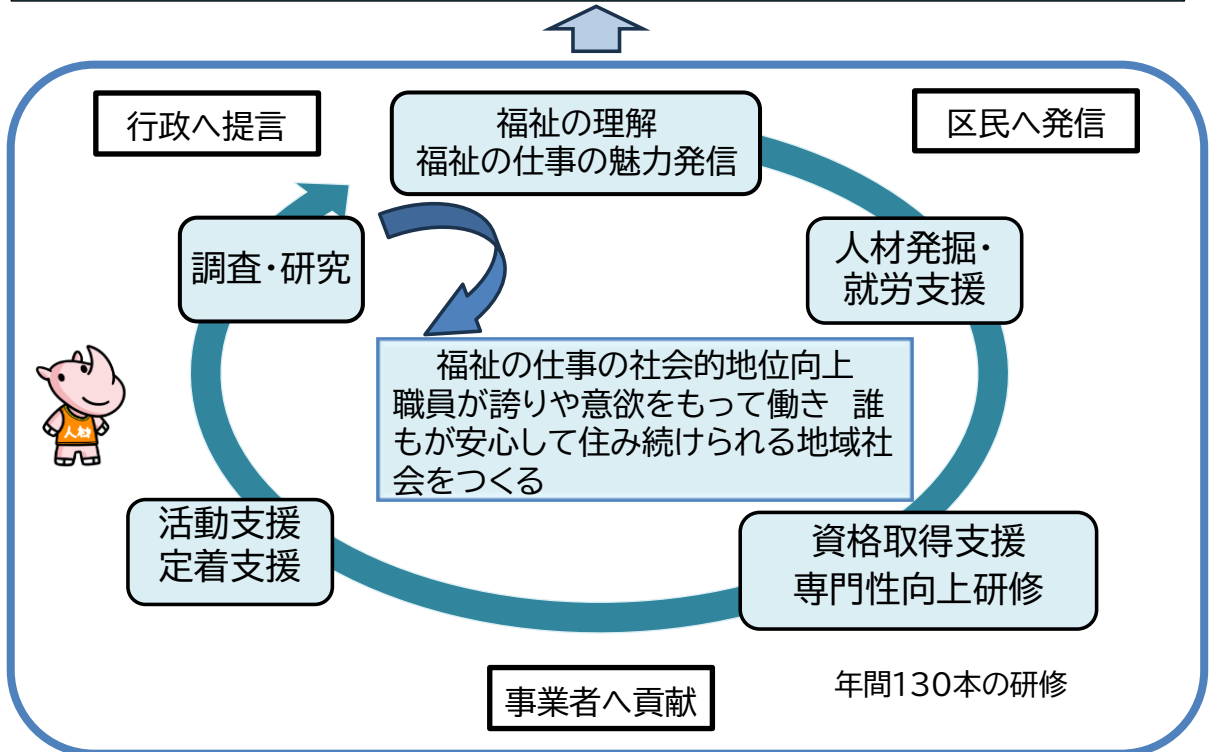


外国人職員による 介護の仕事の魅力発信





世田谷区福祉人材育成・研修センターの使命 誰もが安心して暮らせる地域社会の実現



令和7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)

- (1) 初任者研修の取り組みについて
- (2) 区内福祉事業所における派遣職員について
- (3) 人材確保の課題について
- (4) カスタマーハラスメントへの対応について
- (5) 動画による魅力発信の取り組みについて
- (6) 「ありがとうメッセージ」の活用について
- (7) ケアマネ研修の課題について
- (8) 世田谷区居宅介護支援事業所等調査報告について
- (9) その他、研修全般について

(1) 初任者研修の取り組みについて

●：介護職員初任者研修課程の受講助成の利用者がずいぶん減っているという話があったが、減っている要因についてはどのようなことを考えているか？

◎：介護職員のヘルパーのなり手が少なくなってきたのではないかと。如実に表れている数字とされている。ヘルパー事業所の閉鎖等、厳しい状況になっているということが反映され、このような数字になっている。

○：私どもは特養を経営しており、無資格で入職する方もたくさんいる。現在、介護福祉士を受験するのに3年間働けば受験できるが、その前提条件が実務者研修の受講。はじめから実務者を勉強していただくことを勧めているので、特養とか、施設系の現場については、初任者よりも実務者にしているのではないかと。

●：初任者研修の位置づけや入門研修の位置づけは、どういう人たちに取ってもらいたいのか？

◎：実務者研修は長い受講時間なので、ハードル高いと考える方にとっては初任者研修を受けて、その130時間が実務者研修で読みかえをできるところで、分けて受講する形や、活用の仕方になっていると研修センターでは思っている。裾野を広げたいというようなところもある。

(2) 区内福祉事業所における派遣職員について

●：派遣職員の活用を事業所調査で初めてされたとのことだが、結果をどのようにみているか？

◎：通所系、入所系で定員があり、職員を揃えなければならない事業所、事業は派遣を使ってでも（人員をそろえる）というのは想定通り。

●：実際の現場での、いろんなメリットデメリット、気になることがあれば教えて欲しい。

○：昨年グループホームで約2ヶ月派遣を利用。どうしても職員が足りず、人員基準を割ってはいけないということで利用。派遣会社のアプローチがすごく、毎日のように電話がかかってくる。派遣職員を選ぶのが実は大変。(技術・質の)レベルの差があり、面接の時に果たしてどこまで(見る事ができるか)。急いでいるし、来てくれたらありがたいという気持ちもあるので、焦ってしまうと失敗することもある。私どもの方は良い方が来た。時間給がとても高いので、運営上の経費の圧迫は否めない。介護の経験のない方でも安易に紹介されることもある。派遣会社も必死なのだろうが、お金を出しているのに、常識・技術がある方に来てもらわないと大変困る。

●：資格のない方も来るということだが、派遣を依頼する際、条件を出してもダメという事なのか、条件を出せない状況なのか？

○：条件は出す。派遣会社からの勧めもあるが、派遣会社も派遣する職員がどのくらいの技術があるかなど、十分把握していない場合もあり、言われていたことと違うなということもある。

●：派遣は必要な時に派遣してくれてありがたいけれども、時給も高い。また、いい時もあるけれども、望ましくない時もあるということ。派遣のようなピンポイント的な紹介は、ハローワークや福祉人材センターではできない、されないということか？

○：ハローワークで、短期の求人を出していけないということはない。介護を希望されている求職者は多くはないので、応募があるかは不明。条件次第。条件が良ければ、場合によっては集まる。期間は1ヶ月でもいい。求人のおし方で相談できる。

●：派遣事業者にお金を払うなら、働いてくれる人に時給を高くするなど、ダイレクトに上げた方がモチベーションもあがると思う。厚労省、ハローワークとか福祉人材センターと密に関わって、広報・

選択肢に入れるのを、ネットを強くするとか。事業所に来た方が良い方だったら、世田谷区内で情報共有するなどできないか。施設間での人材の情報共有は違法になるのか？

○：ご本人の了承を得た上での個人情報のお話であれば問題ないのではないかと。

○：私たちとしては、ハローワークさんから来ていただくのが、一番経費的にも助かるし、ある程度人材がよくわかっているということで、信頼性が高いと話があった。**行政に派遣会社・紹介会社の規制をかけてほしいという意見が出た。**

○：派遣業と紹介業、それぞれ派遣労働者派遣事業という許可と、職業紹介事業という許可がそれぞれ許可制で必要な事業となっている。その許可をだし、法律に違反している会社に対して指導をしたりするところが東京労働局需給調整事業部。問題があった場合ご相談いただける。

労働者派遣事業と職業紹介事業でそれぞれ事業内容が異なる。紹介してもらった人が急遽来なくなってしまったが、どうしたらいいかということについては、労働者派遣事業として派遣会社さんから紹介してもらった人が例えば途中から来なくなってしまったということであれば、それは派遣元の会社さんの方に。派遣契約をもとに、人をよこしてくださいという話をしていただければ、よろしいと思います。

職業紹介で会社の方から人を紹介してもらって来てもらいましたということになると、紹介された人間と雇った側の方とお互い労働契約が成立するので、雇った人が来なくなったということになっても、紹介会社の方に責任はなくなります。あくまでも紹介会社は紹介しただけになる。ただ紹介手数料を払う理由はないと思うので、紹介手数料払わなくてもいいと思われる。

ハローワークで紹介したもの人たちであれば、ある程度そのハローワークの方が仲裁して、ご相談乗っていうことはできる。

結果として派遣会社なり紹介会社の方に何か問題があるようであれば、東京労働局需給調整事業部の方にご相談いただいてもよろしいのかなと思います。

○：周知をしていきたいと思います。これだけ介護の人材不足になっていて、なのにもかかわらず派遣さんの方や、紹介会社の方に働いてみようかなと思っている人が行っていることがモヤモヤするところがある。

○：世田谷で働こうの事業も区の事業で無料。一番ポイントなのは会社見学ができるというのがこの事業のポイントになっている。求職者の人が「どういう仕事するのか」と現場を見る事もできる。逆に事業者の方がどういう人が来るのかというのを一度確認した上で、相互理解を深めた上で面接の形に持っていけるので、擦り合わせをした上で、雇用につなげていただける事業がある。活用いただければと思っています。

(3) 人材確保の課題について

○：ハローワークとして、**介護と看護と保育、建設、警備、運輸と、この六職種がハローワーク内で有効求人倍率が高い職種**で、専門としてその六職種を扱っている。一回会社をやめて、次、どこに就職しようかと考えるときに、もともとやっていた仕事を選ぶ人が多いが、違う職種に就こうかなとなったとき、そのハードルが高い。有効求人倍率を下げるとか、あまり希望されない職種に希望者をどう集めるか。難しいというかできないところ。

介護はこういう職種なんだよ、こういう仕事なんだよというのを知ってもらうために、**毎月のように、ハローワーク内でセミナーを行い、身近な仕事であると興味を引くように誘導**をしている。セミナーは毎月一回、多い時二回ぐらい開催し、参加人数は50人ぐらい受けている。

その他の職種を希望してる方達が聞くので、その全員が介護をやりたいですというわけではない。その中でも介護ってそういう仕事なんだと、広く周知した上で介護職を希望する方を増やせればと努力している。

◎：調査を見ると離職率は下がっているが、なかなか採用にたどり着かないという状況と伺っている。**どんな状況か？**

○：ハローワーク以外で就職される方が多いのは事実。あとは様々な事業所を見てからという方もいる。介護の仕事に踏み切るのに悩んでいる方も多くいる。辞めたからすぐ就職する方は多くない。失業給付を全部もらってから動こうという方も実際には多いので、仕事を探したから直結して就職する方は多くない現状。

○：毎年産業基礎調査を実施しており、今まさに、区のホームページで公開している。その中でも福祉の事業者が、一番多く回答をいただいている。どの産業も人手不足の状況になっている。介護業界の中でも人材の採用が難しいというところ、プラス他の産業もほとんど全てが人手不足なところがある。人手不足のところ同士で競争が始まっている。経済産業部の方でも今回の調査なども確認する。

○：夏休み小中高福祉体験については、大学生をボランティアにさせていただくという内容について、介護人材のところで、大学生から就職に結びつけられればと思う。

○：夏休み福祉体験で、大学生にも広げていくと時のためのボランティアというのは、大学生にとっても就職にプラスになると聞いているので、進路に迷っている人もこういう仕事ならやってみようと思ってくれる方が出てくるのではないかと期待する。

(4) カスタマーハラスメントへの対応について

●：カスタマーハラスメントの問題があちこちで取り上げられている。**セクハラ・パワハラという職員同士の問題以上に、カスタマー・利用者の方からのハラスメントが、話題になっている。**研修センターは何か研修をされているのか。現場の方たちにとって、カスタマーハラスメントの問題は現実的に大きな問題なのか。それほどではないのか。そのあたりについて教えていただきたい。

◎：カスタマーハラスメントですが、内情とか実情を知ってうまく適応対応できるようなスキルを身につけようといったクレーム対応研修を実施している。東京都の取り組みとしても、カスタマーハラスメント対策強化事業ということで、総合相談窓口など含めて、管理者に向けて相談の対応に取り組んでいる。

○：施設長会での話では、ハラスメント、カスタマーハラスメントはある。小さいことから弁護士に入ってもらおうという話もあった。カスタマーハラスメントと捉えている事例が過去にいくつかあり、職員の疲弊がひどかったということで、その職員を守るためにどうしたらいいかということを実業所で検討し、解決に向かった。

今年の3月末に施設長会の研修として施設長を対象に、弁護士の井口先生のハラスメントに対する講義を行った。カスタマーハラスメントは今、東京都の方でも条例ができたが、とても身近な問題であり、今後も対応していく。

●：施設もそうだが、在宅では非常に密室化されているので、余計その辺りが気になる。在宅の仕事は大変というイメージが出るのではないかという気もする。そういった状況の予防策や工夫のお話を聞きたい。

○：事業所では契約時にどう説明しておくか、例えばクレームが1回20分でもあればもう一発アウトみたいな（ルールを）まず、職員がどう思っているかを声に出して、事業所のそれぞれの契約を作るということを、みんなが参加して、上から言われたからじゃなく、自分たちがどうされたら嫌かをまとめ、契約書に載せるということをやっている。実際にそれで同意書もらい、契約解除した例もある。それくらいしないと疲弊してからでは遅い。疲弊する前にどう対応・対処するかが大切と思う。

○：最近ケアマネのシャドーワークということがでてきて、カスタマーを受けて仕事を辞めてしまう。ケアマネやめようと考えている方もいるということで、ケアマネ連絡会と、世田谷区さんのほうでケアマネジャーの業務について理解してもらおうという、パンフレットを作ろうと動いている。

(5) 動画による魅力発信の取り組みについて

○：区民の方にケアマネジャーの仕事はこうものなのだ理解してもらおう。業務を知らないからクレームになってしまうところがあるので、できる事できない事を理解してもらおう。実際に横浜、静岡ではハンドブックができています。世田谷でもケアマネジャーの業務のあり方を理解してもらおうと思い、検討しています。動画を作ったらどうかという話も出ており、今後業務をきちんと明確にしていきたいと思っている。

◎：ケアマネの業務内容の周知ということでPR動画を作るということ、相川委員と打ち合わせした。研修を受講した後に、ケアマネとして働くときに一人ケアマネも多い。25%が一人ケアマネというような状況もあるなかで、実際に世田谷でケアマネとして働こうという時の流れの動画も、ケアマネ連絡会と一緒に作ろうという話をした。

外国人職員の方が増えているが、ライフイベント等の絡みで、(仕事が)とても不安定になるところがある。若い方が多いので活動している動画など作れればと考えていければと思っている。

●：ケアマネの動画も外国人職員の方の動画も、人材確保の活動経費助成の事例もできれば、効果的、興味深いものになると思う。ケアマネの動画は連絡会のバックアップをしていただき、その動画を見た後に一人職場の人がケアマネ連絡会と連絡し合いましょうとなるように、孤立しないような形になるといいなと思う。

◎：KAIGOPRiDE アンバサダーについて今回入れている。先ほどセンター長から説明したように、KAIGOPRiDEの方でご協力いただいているので、自由には扱えないところがある。国の補助事業で、介

護の仕事の魅力発信のためにアンバサダーを全国的に養成した。そのアンバサダーが世田谷区内に3人いるので、動画を今回作らせてもらい、その動画を相談面接会で流そうと準備を進めている。福祉の仕事を始めたきっかけややりがい、これからの方に伝えたいことというような内容を入れた。研修センターのホームページなどでアップできるか、「ふくしのしごと ふくしごと」広報誌を今年度第6号を作っていくなかで、紙面座談会などにのせていくことを検討している。こういう活用方法がある、よりこうすれば福祉の仕事の魅力発信できるのではないかなというような意見いただきたい。

●：写真展は（内容として良いと思うが）、来てもらう人を待つもの。来てくれればいいが、来なければ来ない。福祉の仕事はアウトリーチなので、出向いていかないと広がらないと思う。待つものだけでなく積極的に活用をお願いする方が良い。福祉の仕事に就こうと思った、福祉系の大学とか専門学校、あるいは介護・社会福祉士の資格を取ろうと思っている人は、中学時代とか高校時代とか、保育士の場合は小学校・幼稚園ですが、小さい時に何か経験をして、それが進路選択に大きく影響しているということなので、かっこいいイメージとか、いいなあと思うイメージを、大人になってから感じるよりも、感受性の高い子たちに見てもらおうとか感じてもらうという機会を教育委員会やどこかと、いかに作るかではないかなと思う。中高年の方はこういうアンバサダーの方たちよりも、仕事のしやすさだとか、自分の生活とマッチングできるかとか、自分のスキルでできるかとか、具体的な現実的なところが要因になってくるような気がする。憧れとか魅力という部分で、若い世代に将来の仕事の一つにしてもらいたいという発想があるのは望ましいような気がする。中高生の職場体験の授業があると聞いているので、その授業の一環で関わってもらおうように、学校と連携をとれると良いと思う。

●：職場体験に、アンバサダーの活用ができるかどうかとか、そういう感じもありますか？

◎：30分ぐらいでまとめている動画になるので、子供には難しいかもしれないが、高校生以上だったら、話が分かる。動画を見てもらうとか、こんなことができますよ、こんな風に使えますよというところの意見をいただきたい。

(6) 「ありがとうメッセージ」の活用について

○：福祉事業所調査報告で、ありがとうメッセージを回答していただいた。SNSで、短い間で言葉が出てくるショート動画のような感じ。こんなにいっぱいありがとうメッセージがあるのに、私たちが読むだけじゃもったいないので、研修センターさんのホームページに行けば、介護職っていいなあ、やっつけて良かったなっていう言葉が5秒ごとにズームアップしてくるっていう（動画をつくる）ようなことをすれば、私たちもこの仕事についてみようかな、なんてことになるんじゃないかなと思うので、そういう発信する場所を研修センターさんのホームページで作っていただきたいなと思っている。

◎：検討する。以前、研修センターのご意見箱でありがとうメッセージ寄せてほしいとお願いをしたが集まらなかった。今回事業所調査で調査をしたらたくさんいただいたので、これをどう生かすか考えていきたい。

○：介護労働安定センターの方で令和8年度の介護労働講習の募集をしている。雇用保険受給者が対象で実務者研修までの研修が取れる約6ヶ月間の研修。6月からやるにあたって募集している。この説明会で紹介のあった「ありがとうメッセージ」の動画を利用させていただきたい。対象が介護のことを知らない方がほとんどで、介護の魅力を我々も発信はしているが、「ありがとうメッセージ」が非常に有効と思う。世田谷区に限っての使用ではないが、可能か。

◎：ぜひご活用いただければと思う。

●：どんどん発信していただけると、それがまた次につながるように思う。

(7) ケアマネ研修の課題について

○：ケアマネ連絡会で研修の集客が難しい。北沢地区で研修を実施しようとして募集したが、三人しか来なく、中止させてもらい、違うところと合体させて同じ内容なので、研修をやらせてもらおうと思っている。研修センターの研修はすごい先生をよく呼ばれているので、いつも楽しみに参加させてもらっている。他のケアマネジャーの方も参加していただけたらすごくいいなと思っている。

研修する時間がないと意見があり、今度アンケートでどう回答が来るかわからないが、業務が忙しく研修まで参加できないところが多く、日中帯で会社で見られるかどうかというのと、動画だったら見られる環境があるかどうかということもすごく問題になる。今ケアマネの平均年齢が55歳を超えZoomとか弱い方がいる。実務研修のファシリテーターをやっているが高齢の方になると、Zoomはどうするかとか、あの共有の方法はどうするかというところに入っていくかきやいけないのですごく大変。Zoomの使用はいいような悪いようなということもあると思う。

◎：多忙なので集合研修は難しい。動画でもなかなか機器の操作も難しいというようなところもあるか

と思う。ケアマネジャーは非常に大切な職務ですので、今回説明にありましたけれども、ケアマネジャー向けの調査の実施だとか、ケアマネジャーにたくさん増えていただきたいなということもあり、動画の作成も取り組んでいくところである。

○：夜の研修はなかなか皆さん出にくいというのがあり、若い方は夜はもう参加しないっていうのが、普通になっている。昼間の研修も、非常勤の方だったら、お給料を出さないと参加せず難しい。仕事が入っていてなかなか参加できないというのもある。動画研修で自宅でやれるかという、全職員に配布しているが、いつもそうはいかない。向学心のある方は、自分が受けた研修を受けている。そういう方ばかりではないので、皆さん仕事に追われてなかなか研修受けるのが大変というのがある。ケアマネは都の研修、動画研修が量的に増えているので、それを聞くだけでもすごく時間がかかっている、仕事中にやっているっていうのが現状で、それが当たり前の時代になってきている。なかなか研修センターの研修まで手が出ないというのが実情。

○：世田谷区は広いので、研修センター一箇所ではなく、地域ごとになっている。世田谷、玉川地域など一箇所ずつぐらいに、エリアごとに集合研修があると参加しやすいのかなと思います。

(8) 世田谷区居宅介護支援事業所等調査報告について

○：今回、ケアマネ連絡会の研修参加率が低いところから検討が始まり、研修センターとどう違うのか、何か被ぶっているところがあるのではないかと話し合いの中から、アンケートを取ってみようということになった。通常、居宅支援のケアマネの回答率が低い中多数の回答があり、意見などを連絡会でも把握することができた。研修に関してや今後のケアマネのあり方についても大変参考になるアンケートだった。

◎：自由意見でアンケートに回答してもよくならないという率直な意見もいただいている。引き続き、協議会、研修センター運営委員会、研修センター検討会などで、検討の資料とさせていただきます。

○：この調査の前に東京都の高齢者福祉施設協議会でケアマネに緊急アンケートを取り、回答が300施設あり、20代のケアマネがゼロだった。50代が平均で、1年後、10年後にケアマネはどうなるのかという話と、10年前と比較しケアマネの合格率が、1/3になった。高齢協として、国にケアマネの更新について、必要なかということ提言した。

もう次の更新はしたくないというケアマネが多く、今後主任ケアマネがいなくなるという不安、危機がある。このことで国が動き、ケアマネの更新がなくなり、ケアマネを国家資格にするというような動きもある。このようにケアマネの生の声を世田谷区だけでなく、東京都や国にも訴え、高齢者の在宅生活を支えているということを知らしめ、ケアマネの地位向上、報酬を上げていきたいと思う。

○：訪問看護は、体感としてケアマネが減ってきていること、時間外労働が減らないということが印象としてある。若い担い手がいけないことも実感している。

○：訪問介護では、ケアマネを志望される方は本当に減ってきている。サービス提供責任者以上をやった方がお金になると言って、そちらに流れている若い人が多いように思う。大手がそれぐらいの給与を出すと募集掲げたりしている。賃金的な差は拭えないと思う。現場で頑張っているケアマネで1人ケアマネがなくなるとは、やはり「必要とされている」と感じているからだと思う。そういう方たちの支援をどうしていくか。アンケートは研修などの参加率が低いということで始められたとのことだが、集合型でない研修や、違った形でサポートする方法を作るしか方法がないと考えている。

介護ネットでは、研修センターが、充実した研修内容をやっているため、独自の研修をする必要がなくなっている。内容的に他県と比べても充実していると思う。それをどういう風に現場の実感とつづけてくのか今後の課題と考える。

○：グループホームでは、9月10月にいろんなアンケートがたくさん来て、できるところから手をつけていく状況が続いている。同じような質問がたくさん来ると分からなくなる。これで本当にいいのかと思う。居宅介護支援事業所のためにこういったアンケートは有効だと思う。現場のケアマネの今やっていることや、課題が数字で見えてくる。居宅介護事業所の管理者が主マネでなければダメということで、ハードルが上がり、また更新が非常に厳しいので、主マネを更新しないという方もいたりする。更新制度が今後変わるのには聞いている。主マネ更新の厳しさがケアマネがいなくなる一つの要因ではないかと考える。

訪問介護事業所のヘルパーさんがいないがためにサービスにつなげられなかったというのは、深刻な問題ではないかと思う。サービス提供先を見つけることに苦労しているということを発信するのは大切なことだと思う。

○：小規模多機能では、委員が最近ケアマネの更新をしたばかり。更新研修に時間を取られると定期訪問もあるので業務が回らない。アンケートの結果から年配の方が多いところを見て、逆にそこを

活かし、正社員じゃなくて非常勤で週1でもいいので居宅介護支援でも、小規模多機能でも週1週2でも非常勤でケアマネがいると助かる。20代、30代、40代のケアマネがいるので、そこに力を貸す、経験を伝えるような制度を作ってもらいたい。育成にもつがると思う。

○：都内のケアマネアンケートで回答が300件だったのに世田谷で200件集まるのは、すごいアンケートだと思う。この数が政策とか政治とかの制度を変える力になると思うので、シンポジウムの中身は世田谷発信で日本を変えていくような話でもいいと思う。

○：制度の方をどうしていくか、支援の方をどうしていくか、区の方も色々考えている。アンケートを取っても活かされないというふうなお声もいただき、今後まとめていって、ケアマネアンケートもセンターの方でまとめていただいて、ケアマネのことは介護保険課と共有しながら、制度のことは国とか都の方に声を出していき、より良い状況に持っていければと考えている。

●：世田谷区やそれ以外の審議会で、**ケアマネのシャドーワークが課題として出ている**。対応としてはなかなか難しいことなのか。そのあたりの状況を教えていただきたい。ケアマネしかできない仕事がシャドーワークになってしまっているのか、ケアマネジャーでなくてもできることだが、他に人がいないので、ケアマネが背負ってしまっているのか。**その背景について教えていただきたい**。

◎：シャドーワークについてよく言われているのは、**金銭管理や緊急時の救急車対応**となっている。緊急時なので救急車に乗らなければいけない、他にすぐ動いてくださる方いらっしゃらないということがあると思う。金銭管理については、あんしん事業という社会福祉協議会で行っている事業があるが、世田谷区では今年度からプレあんしん事業を始めている。あんしん事業の契約できるのは三ヶ月くらいかかるが、その間誰がやるかという、ケアマネ等がやらざるを得ない。

○：シャドーワークについて、プレ後見、プレあんしん事業はまだ普及できていない。今すぐできないので、もっと準備をしていかなければならないが、業務に追われてそこまでできない。代替えをどこでするかということを見つけるのに、非常に時間がかかる。社会福祉協議会に頼んでもすぐ動けるわけではない。私達ケアマネは命を預かっているようなものなので、すぐ動かなければ誰がやるのかとなると、ケアマネが行う事になり、シャドーワークという言葉になっている。

行政の方も、理解されていないところもあるので、私たちとしては、そこをもう少し理解していただきたいなと感じる。ケアマネはそこで自分を犠牲にしまって、仕事を辞めてしまう方もいる。家族からもケアマネなら当たり前だろうと言われてしまい、やらざるを得ないということもある。今抱えている課題だと思っている。

○：研修センターの居宅介護支援事業所等調査について、ケアマネジャーは、これまで人材不足がかなり深刻だという状況は聞いていたが、レベル感がつかみにくい状況だった。**今回の調査においてわかったことは何点もあり、年代がやはり50代60代に偏っていて若手のケアマネが少ないところ。人材不足が原因で依頼を断っているケースがあるところ**。かなり深刻な状況だということがはっきりわかった。ケアマネが望んでいることとして、区の緊急時の窓口対応。こういった形で区に支援を望む視点ということも今回明らかになった。介護保険の所管とともに支援体制をどう充実していくか検討していきたい。

○：昨年、シャドーワークについて世田谷区と連携しケアマネの業務についてのA3用紙二つ折りの文書を発行できた。それをぜひ活用していけたらなと思っている。

(9) その他、研修全般について

◎：利用者さんには理解度・気づき、事業の中で活用ができますかという項目を聞くことにしている。また、研修ごとに聞きたいものがあれば聞くという形で、申し込み状況とともに月一回のミーティングで前月実施した研修内容について見直しを図っている。

参加の少ない研修をどうしていくかというのは、私どもも頭を痛めているところである。参加の少ない研修だから無くしていいというわけではなく、必要な研修なんだけれども、忙しくて参加できない状況もあるとかそういったものも加味して、全てやめていくっていう形にはならないというふうに思っている。必要なものはニーズに合った研修なのかをしっかりと把握し、開催方法がどうなのかというものも含めて検討していきたい。

◎：大手の事業所さんもあって、大手は自ら研修を職員向けにやっている。**研修センターは、自らなかなか実施できない大手以外の事業所に向けて研修を整えていくというのも、一つの役割**と思っている。

目的として質をアップさせることで、福祉の仕事の社会的地位向上に繋いでいきたい。受講していただけるよう努めていく。

◎：一覧表にあるように130ほど研修をやっているが、できるだけ研修の内容を年度末には、研修がい

つ頃あるかをお示しできるよう、事業者の皆様ができるだけ参加しやすいようにしていきたいと考えている。事業案内を年度末に送らせていただくとともに、研修センターホームページでもアップしている。

参加者の少ない研修を今後どうしていくかという部分で、毎月これらの実績を研修センターのミーティングで評価し、見直しにつなげている。

多くの方が参加できるよう内容の充実をはかり、2か月から1か月半ぐらい前に、研修の情報周知をFacebook等で行っている。できるだけ多くの方に参加いただけるよう、今後も取り組んでいく。

○：梅ヶ丘の研修センターは、烏山地域や玉川地域から行きにくい。連絡会主催で研修センターを会場に研修をやっても世田谷やかろうじて砧地域の方が出られる等、出席が偏る。研修に来てもらうのではなく、研修が行くという状況の方がいい。連絡会でも話が出ているので、会場のことを考えていただければと思う。

○：動画の研修は申し込んで視聴させてもらっている。法定研修だと、先ほどの報告のように集まると思うので、引き続き研修実施をし、受講させてもらいたい。

◎：人材確保セミナー（業務に直結ではないような研修）や、福祉のキャリアアップ講座（地域包括ケアシステム、チームアプローチなど）などの業務に直結しない、ハウツー知識ではない研修で参加者が少ない。参加者が少ない原因について、事業者の立場から「出ている暇がない」という感じなのか、どう工夫があれば参加者が増えるのかなど、アドバイスが欲しい。（タイトルの工夫のご意見もある）

○：どれくらいキャリアアップしたいと希望する人のN数は出ているのか。

◎：区内の高齢福祉事業所は1,000ぐらいあり、障害事業所も400ほどあり相当な数になる。その中で定員50名の研修で定員に満たない状況がある。

○：時間がない、人手不足の中で人を出すのが物理的に無理なのかなと思う。

◎：人事管理セミナーも講師と検討し、第2回目では、働く人の環境を整えるウェルビーイングといったところ、職場デザインで小さなチームから始める職場ブランディングといった形でやってみようと思集をしている。動画研修だが申込が増えていかない。管理者やリーダー層が受講するのは難しいか。

一方、クレーム対応研修は動画・集合を合わせ500人ぐらい受講された。クレーム裏に何があってクレームになっているのかという、受講者が本当に困っていることが学べるということで多くの参加をいただいたのではないかと。キャリアアップ・キャリアデザインなどは「今すぐでなくても良い」と捉えられるところもあると考える。内容的に面白いと言っていたが、どうやったら受講者が増えるかご意見いただきたい。

●：社会保障制度審議会の12月の報告書では、人材確保対策としての地域のプラットフォームを作りたいということが言われるようになってきている。

報告書では、都道府県単位で福祉人材センターが担うよう書かれているが、人材センターに全部背負ってもらうのは大変なので、やはり市町村単位でもそういったプラットフォームづくりというのがとても大切で、地域で溝（すき間）になっている部分をどうカバーしていくのかという体制づくりがとても大切。それが人材確保にもつながっていくことだと思っている。

一つの提案ではあるが、世田谷区介護人材対策推進協議会という取り組みは、地域のプラットフォームという先進事例になるのではないかと。社会保障制度審議会では世田谷区のこの取り組みは紹介されていないが、ある意味でモデルになるような部分があると思っている。

大きな課題がありすぎて、全部取り上げきれないが、現場で特に気になったところ。例えば、就業者の年齢が高くなっている。これはどこもそうになってきているが、若い人が就職できなくて来ていないのか、あるいは採用側が若い人は来ないと諦めてPRをしない、募集しないということがあるのか。

当大学だけの状況で言い切れないが、実際に福祉に就職している学生はいる。政府もいろいろな情報を流していて学生の耳に入っている。社会のいろいろな不安定要素を見ると、社会福祉法人の連携制度だとか、ネットワークを持っているところとか、大きい法人の中で多事業を行っているところを学生は結構選んでいて、小規模で単体・単一の高齢だけ、障害だけ、児童だけというよりも、いろんな分野をやっているところの方が選ばれている感じがする。

連携しているというのが一つのPRになっているので、（単体ではあるけれども）他の法人と連携している場合にはその事実をPRする必要がある。（青森県だと人材の共有をやっている）

「多くの分野を経験できるかどうか」というのが一つのキーワードになっている。自分が成長したい、汎用力をつけたい。そういった気持ちがあって、選んでいる部分もある。

横のネットワークづくり、一つの縦割りを超えたネットワーク作りが、とても大切になっている。

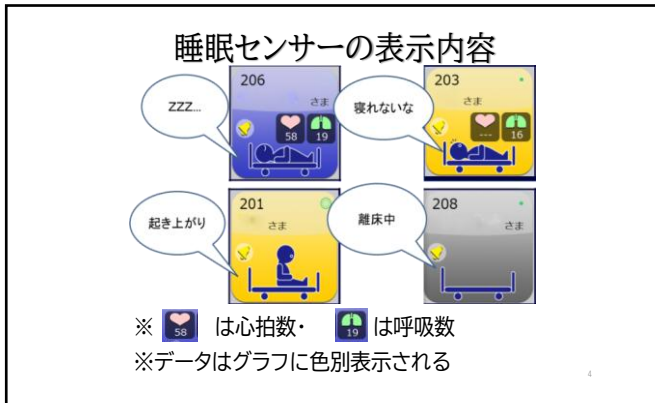
IV 事業所の好事例

1 令和3年度 先駆的取組みシンポジウムより

(1) 「デジタル機器の活用と業務改善へ向けた取組み」

市橋 奈緒美氏（特別養護老人ホーム 久我山園施設長）

<睡眠センサーの導入>



<パソコン・iPhone で情報共有>



<シルエットセンサーで行動把握>



<シルエットセンサーの情報表示>



<デジタル機器の有効活用に向けて>

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

<介護記録ソフトの見直し>

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>

(3)持ち上げない介護導入当初

平成25年、腰痛の職員が多くなる状況で、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



<持ち上げない介護の始動>

(4)持ち上げない介護が本格的に始動

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

<持ち上げない介護の利用者のメリット>

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



<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

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>

⑤福祉機器（移乗時の使用率は全体の3割を超えている）



<認知症ケアの取組み>

(7)その他「認知症ケアの取組み」

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



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

<外国人職員の受入れ>

3. 外国人職員の受け入れ② (等々力の家)

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



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

多様性を力に

<外国人職員のサポート体制>

3. 外国人職員の育成① 4つのサポート

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

<外国人職員の育成>

4. 外国人職員の育成② 変化とこれから

業務について	人間関係について	日本の介護ケアについて
<ul style="list-style-type: none"> ◇研修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。 ◇マニュアルや研修資料など、言葉のわかりやすさ、ふりかき表記等。 ◇ICT・IOT化がすすみ、業務効率の向上、データ分析力がついできた。 	<ul style="list-style-type: none"> ◇配属当初はコミュニケーションを重視。 ◇業務を通して、お互いの文化を理解。 ◇自然に近づき、年の近い職員と遊びに行く等穏やかな空気に。 ◇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 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ご利用者の自立支援、残存機能を活かす、ITスキルなど介護の技術だけでなく、日本の介護ケアへの理解をさらに深めることが課題 ◇言葉について、伝えきれないこと存在はある。日本人職員でも同じ。

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

相互理解、共生の実現

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

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

<外国人職員と認知症ケア>

5. 外国人職員と認知症ケア

	日本	インドネシア	ベトナム	フィリピン
総人口	1億2565万9千人	2億7352万4千人	9733万人9千人	1億958万1千人
65歳以上高齢人口割合	29.1% (世界1位)	6.1%	7.7%	5.3%
平均寿命	女性 87.74歳 男性 81.64歳	71.9歳	75.5歳	71.4歳

日本では2012年認知症患者数が約460万人(15%)から推計すると2025年には約700万人(20%)の高齢者の(5人に1人)が認知症になると言われている

認知症の種類
 等々力の要入居者(定員60名)

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

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

<認知症ケアの事例>

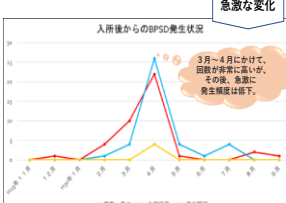
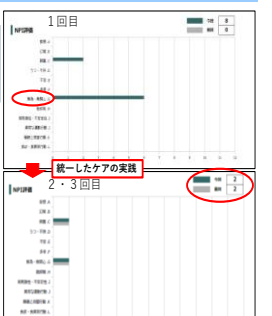
7. 認知症ケア 事例

【A様】

年齢	88歳	【主な行動心理症状】 ・興奮、暴言、怒鳴る ・たたく、杖を振り回す ・介護拒否 ・帰宅願望
要介護度	4	
認知症の種類	アルツハイマー型	

急激な変化
 3月～4月にかけて、国籍が非常に高い状況で、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、ベトナム、国籍、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、家族の笑顔にもつながる
- 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

認知症ケア=チームケア
 統一したケアの実践にむけて



(4) 「職員の離職防止の取組み」

相川 しのぶ氏 (株式会社やさしい手世田谷支社副支社長)

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

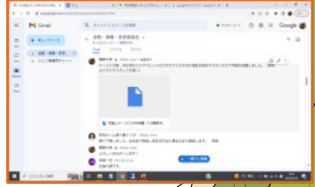
多職種で委員会が構成されている為
出勤日や勤務時間がパラバラ

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

記録システム・介護保険請求ソフト

PC画面

ライセンス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

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能
- 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ケアごと忘れる前に記録できる
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

インカムシステム

PC・端末画面

アダプタインストール
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

服薬支援システム

2つの機能の機能で誤薬防止

薬の取り間違い

薬の取り忘れ

誤薬防止

服薬完了!

2. 現在使用中の見守り機器の活用事例
【導入して良かったこと NO.1】

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

2. 現在使用中の見守り機器の活用事例
【導入して良かったこと NO.2】

- ③服薬支援システム
 - 誤薬事故の減少につながった。顔写真も登録できるため、しっかりと確認をとってからの介助が出来る。
 - 職員が手薄になる起床時や就寝時など他のユニットの職員に確認できること、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ンをPTにレクチャーを受けた際に文章や口頭での伝達共有よりわかりやすい
 - 居室のレイアウトの位置も画像を残すことで共有しやすくなった。

4. 導入後に見えてきた課題

- 見守りセンサー...反応に少タイムラグがある。(あくまでの腫脹センサー) ベッドマットによっては反応に誤差が生じるときもある
- 携帯端末記録ソフト...印刷ができない。端末が小さく見えにくいと感じる職員もタブレット端末の併用が望まれる。
- インカムシステム...居室内などの通信環境によって、つながらないケースがでてしまった。
- 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。

(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～



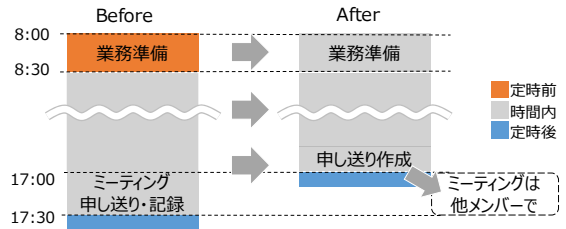
立つと音が鳴る
上にクッションを置いて使用
先回りケアが難しい方に

ドアベル（アナログ）2021年度～



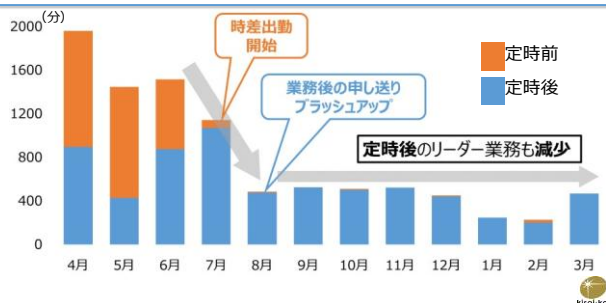
空けると優しい音が鳴る
(鍵をかけない開かれた空間)

時差勤務 2020年度～

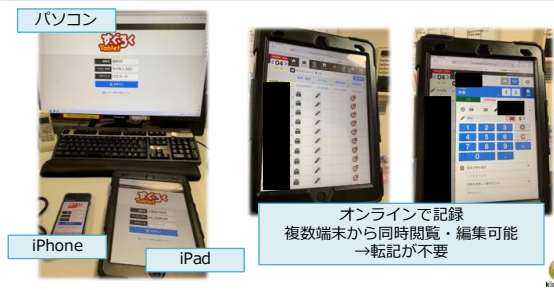


時間内で業務可能となり、早く帰宅できるようになる

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
「ノーリフト研修、楽しかった!!」
多岐の研修内容と、多岐の研修先で学ぶ楽しさを実感!

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!
カンガルーにも会えました!
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
興味があればぜひ応募しよう~
「自己決定の尊重」「専門職の誇り」を肌で感じる事ができました
部署の垣根を越えた交流も良い刺激に!!
自由時間や食事も大満足!
汗かきながら、夢をかなそう!

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
～研修テキスト作成～

25. ノーリフトケアの実践
～研修テキスト作成～

ノーリフト基礎的知識を理解をする座学

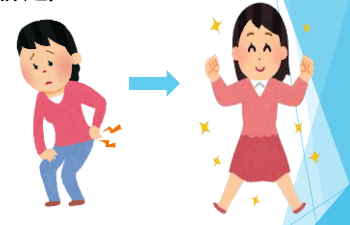
ノーリフト実践で学ぶ研修

3. 取り組み内容

実践研修風景

4. まとめ (結果と課題)

腰痛予防の意識向上
お客様の自立支援
介護者負担軽減



【課題】
・継続性
・新たな福祉用具等の知識
・健康管理

5. その他の取り組み

福祉用具

朝礼での腰痛体操

5. その他の取り組み

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

何でも相談できる環境作り(FANFAN活動)(リファラル活動)



令和5年度 先駆的取組みシンポジウムより


(1) 「特養から地域へ元気を発信 ～地域の方も職員も元気に！」

山口 晃弘氏 特別養護老人ホーム 千歳敬心苑

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

おとせごはち
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送料は無料

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



上記画像 出典: Wikipedia

- 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?
- 礼拝の場所はどのように?
- ラマダンの時に入浴介助って大丈夫?

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

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

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

令和4年度訪問実績 3月末利用者実人数

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

「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持っていただき、相談や講座で健康づくりについて実践してもらえようなお手伝いがしたい


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

<内容>
健康測定・健康相談・健康講座を行っています。

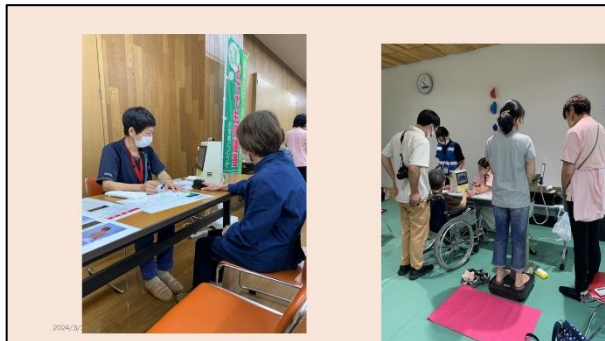
<方法>
地域のあんしんすこやかセンターや自治会等が実施するサロンやイベント、地域のお祭り、自主グループ、施設に出向いて行っています。

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



18

(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(2.4H)

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ます。利用者は安心して自宅で暮らすことができます。

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す。

高品質アップ ●ICTの活用 ●モニタリング機能 ●業務効率化 ●安心・安全 ●顧客満足度の向上	採用・育成・定着 ●働きやすさ ●福利厚生 ●キャリアアップ ●成長機会	地域とのつながり ●ボランティア活動 ●地域との連携 ●社会貢献活動	ハード活かし ●施設・設備の有効活用 ●空間の活用 ●エネルギーの活用	安定した運営 ●経営の安定 ●収益性の向上 ●リスクの低減
--	---	--	---	---

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、デジタルマーケティング
施設見学アプリ「弦巻の家の魅力」(メディア掲載による認知度の向上)
特長として、ICT活用による業務効率化

世界規模で目立て強者!! 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

●トイレセンサーの導入
●センサーの設置
●センサーの活用

●排泄ケア支援センサー「サニタリー利用記録システム」の導入
●センサーの活用による業務効率化
●センサーの活用によるリスク低減

●導入で期待できる効果
○排泄ケア支援センサーの活用による業務効率化
○センサーの活用によるリスク低減
○センサーの活用によるリスク低減

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
トイレ清掃 24分
排泄関連申し送り 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 **TEST 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~ 20%
50代 31%
40代 23%
30代 26%

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

- 本格的な移乗器の導入
- 適切な体位保持の難しさ
- 福祉用具の取付の難しさ
- 二人介助の必要性の増加
- 心理的負担の増加

これら課題を解決するため、移乗介助の導入を検討。結果、効果的であった。

10ユニット中5ユニットで2人介助対象者が2名以上

目標すべきビジョン!!

- 移乗器の導入による業務効率化
- 一人介助の必要性の削減
- 心理的負担の軽減
- 安全な移乗作業の実現

今後の課題
ホバーマット自体の導入が完了するため、介護者側の研修で活用している。今後、研修の充実を図りたい。

眠りconnectへのバージョンアップ

特長はこれまで「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
- 運用時間の短縮
- 運用コストの削減
- 運用データの活用

■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
- センサーによるリスク低減
- センサーによるリスク低減

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!

- 寝るまでと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夜連続の自力排便**!

(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

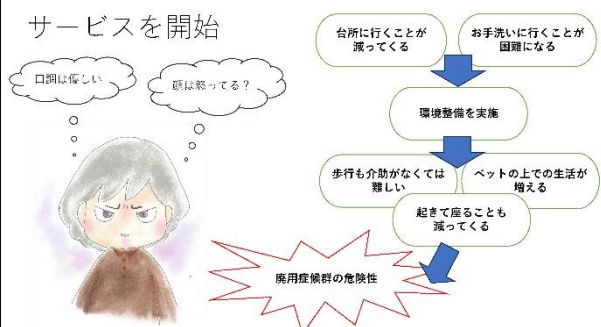
環境整備を実施

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
 周囲のシワが増え、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

- どの感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
副交感神経
食物がのどを刺激
食道
気管
甲状腺
サイロキニン
カルトニン
身丈に
鎮痛作用

「もぐもぐ」が心身の健康維持に役立つ理由
リンク先: https://www.omaha.kyocera.co.jp/omaha/04/04_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
在宅支援課

言語聴覚士
理学療法士
管理栄養士
看護師

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】

N=12人

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、アプリの咀嚼確認画面に撮影
- ガムを口に入れてアプリ画面のカメラに合わせ、何回噛むかを記録
- 10回の咀嚼を終了したら別売の紙の上にかき込み
- スマートフォンまたはタブレットのカメラで撮影する
- 測定結果が映し出されるまで待つ

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

2023.10月

【スコア】6.7(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

2023.6月 巻舌の練習

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 令和7年度「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム

第2部 実践報告 資料(抜粋)

(1) 「地域共生社会と新しい認知症観」 山口 潔氏 ふくろうクリニック等々力



在宅医療の進歩

1. 自宅で亡くなる方の増加 (令和3年以降は減少)
がん末期の患者さんでは、自宅で最期まで過ごしたいと希望する方が増加。在宅緩和ケアチームを形成し、在宅ホスピスケアが可能に。
2. 施設で亡くなる方の増加
認知症の患者さんでは、入所先の施設で最期まで過ごしたいと希望する方が増加。誤嚥性肺炎、尿路感染症、心不全など、内科的疾患に関しては、介護施設に居ながら治療すること(在宅入院)も広く行われるようになった。

玉川医師会

地域包括ケア = 脱病院

◆地域包括ケアシステムの目指すところ

- ① 重度な要介護状態となっても
- ② 住み慣れた地域で
- ③ 自分らしい暮らしを人生の最後まで続けること

◆住み慣れた地域というのは、老人ホームなどの介護施設は含まれており、ことさら自宅での介護を目指しているわけではなかった。

◆介護をどこで受けたいかという質問をすると、自宅より介護施設や病院と答える人が多かった：平成24年度内閣府の調査。

玉川医師会

新しい認知症観

◆認知症になったら何もできなくなるのではなく、認知症になってからも、一人一人が個人としてできること・やりたいことがあり、住み慣れた地域で仲間等とつながりながら、希望を持って自分らしく暮らし続けることができるという考え方。

◆認知症の人を単に「支える対象」としてではなく、**一人の尊厳のある個人**として捉え、認知症の人がその個性と能力を十分発揮し、経験や工夫をいかしながら、**共に支え合って生きることが**できるようにすることが重要である。

玉川医師会

施設入居者あるある

◆施設入居者の中には「家族に騙されて連れてこられた」「早く帰りたい」「ここは監獄だ」という方が少なからずいます。

◆家族の中にも「本人にはここが老人ホームだと言わないでください」と要望される方もいます。

◆もちろん認知症のある方なので、「被害妄想」ともいえますし、家族は本人が納得しやすい嘘の説明をせざるを得なかったのかもしれませんが。

◆日本人は、家族に迷惑をかけたくないと考えがちなので、認知症になったら老人ホームに入るのだろうと思っていました。

認知症観を変えるとは？

◆認知症になると何もできなくなるというのには確かに偏見です。まずは認知症の方がさまざまな能力を持っていることを知るべきでしょう。

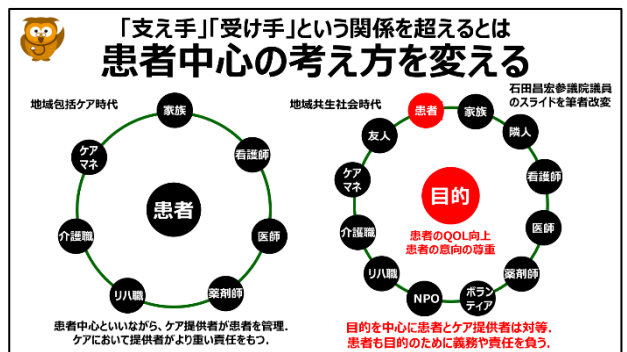
◆一方で、**認知症の方はさまざまな問題を起こす**ことがあります。それでもなお、認知症の方が地域に暮らし続けることを、**家族や地域住民に受け入れてもらう**には、認知症の方に対して**寛容**になってもらえるよう、認知症の方の心を、自分事として知ってもらうことも大切と考えます。

◆認知症の方の家族介護者支援の在り方を見直すべきです。

玉川医師会

施設入所予防のために

1. 本人へのアプローチ
 - ・早期診断治療
 - ・BPSDの治療
 - ・移動能力の維持
 - ・入院予防
2. 家族介護者へのアプローチ
 - ・家族介護者の負担を軽減するケア
 - ・家族が認知症の方に対して**寛容になれる心構え**を持つ
3. 地域へのアプローチ
 - ・地域住民が認知症のケアに参加できるよう育成
 - ・地域住民が認知症の方に対して**寛容になれる心構え**を持つ



Take Home Message 脱病院の次は脱施設

◆認知症の方の本人参加を進めれば、「暮らしと生きがいをともに創る」ことができるでしょうか。家族介護者の支援こそが大切ではないでしょうか。

◆介護施設では、十分なケアを受けることができます。しかし、**ケアを受ける立場、管理される立場**では、自由や自己実現、社会貢献は阻害され、認知症の方の幸福度は高まらないと思いませんか。

◆認知症の方が最期まで自宅で暮らすことを可能にするために、医療・介護・行政スタッフが施設への収容を勧めるのではなく、**地域住民がケアに協力**してもらえるような**地域づくり**が必要ではないでしょうか。

玉川医師会

(2) 「施設長会の取り組みとこれからの特養の役割」

田中 美佐 氏 特別養護老人ホーム 博水の郷



世田谷区内の高齢者人口と特養

■世田谷区内75歳以上（後期高齢者）の人口（世田谷区統計より）
 2026年（令和8年）1月1日現在 110,807人（内要介護3以上13,908人）12.6%
 2050年（推計） 143,454人

■特養数 30施設 定員 2,223人
 後期高齢者人口の 2.1%
 後期高齢者要介護3以上人口の16.0%

→今後の開設予定
 令和8年 6月1施設増（29床）
 令和8年10月1施設増（100床）
 令和8年末には32施設、352床となる
 2050年には、高齢者人口の1.6%

【参考】世田谷区内の介護付き有料老人ホーム数 130施設前後
 サービス付き高齢者向け住宅 40施設前後（民間資料による）



施設長会の基本理念と目的

【基本理念】

世田谷区民の皆様が住み慣れた地域で支え合い、
 自分らしく安心して暮らし続けられる地域社会の実現

【目的】

- 各施設長が直面している諸課題について率直に意見交換を行い課題解決に向けた検討する
- より良い施設サービスの実現に向け、情報交換や研修を行う
- ご入居されている区民の方の暮らしと権利を守るために世田谷区の政策や施策に対し、要望活動を行う

施設長会の活動

【総会】

- 年に3回、区内の施設長が集まり、それぞれの近況を伝える。
- お互いの情報を共有し、それぞれが抱える問題を話し合い解決のヒントをみつける。
- 区の施策や現状打破のための要望をまとめる

【研修】

- 各施設が直面している困りごとの解決や支援・知識の向上のため、年1回、研修を行う。学んだことを実践に生かす。
- ＜これまでの研修＞ハラスメント研修、感情マネジメント研修、介護報酬改正対応研修等

【アンケート調査】

- アンケートにより、区内施設の問題点をデータとして明らかにし、それをもとに要望活動を行う
- ＜アンケート例＞光熱費の前年度比較、食料費の金額の推移、委託料の変化
- 人材の充足度、採用活動の方法、特養稼働率、決算状況など

【就職フェア】

- 施設長会主催の就職フェアを過去5回開催。
- ここ数年は世田谷区介護人材育成研修センターが主催の就職フェアに施設長会として参加
- 令和6年から、岡山地区4施設で、特養フェアとして、施設紹介と採用活動をおこなっている。

特養が直面している問題

【介護報酬の基本報酬】

3年に一度の改定。
 令和8年度は期中改定が実現したが、まだまだ物価高騰や人件費高騰に伴っていない

【物価高騰】

物価高騰による、食料費、給食委託費、介護材料費の負担増。

【光熱費上昇】

原油価格上昇や円安、政府の補助金終了により、光熱費が上昇し、施設の負担増

【職員不足】

- 他業種との賃金格差。福祉・介護職は仕事がかさという先入観から敬遠されがち
- 令和6年度アンケートによると、区内で職員が不足していると回答した施設が37%、
- 30施設中、大手就職サイトに登録している施設が14施設
- 職員が足りない為、ベッドを開けていない施設がある

【待機者の減少】

- 特養待機者が現在約1000名程度。
- 空きができてもすぐ入所としたいという利用者が減少
- 待ちきれずに有料老人ホームに入所する高齢者も多数

特養への入所と特養での暮らし

【特養へのご入所について】

- 要介護3以上** **ご自宅で暮らし続けることができない65歳以上の高齢者**
 または、40歳以上の2号保険者（特定疾患患者者）
- 基本、世田谷区民の方** **区（支所）の窓口へ申請**

【特養での暮らし（一日の生活）】



地域公益活動義務

1. 社会福祉法人の責務（法律による義務）

社会福祉法人は、地域における公益的な取組（地域公益活動）を行うことが法律で義務付けられている。
 ※ご入所者への支援だけでなく、地域社会全体を支える役割を担っている。

2. 具体的な活動内容

地域支援：町会行事の手伝い（お祭り・防犯・清掃など）学童児童の活動の場
 防災・安全：地域との合同防災訓練、救命救急講習会の開催
 交流・居場所づくり：認知症カフェ、子供食堂、みんなの食堂
 相談・生活支援：福祉相談、フードパントリー事業 など

高齢者等終身サポート事業

■ 社会状況の変化

急速な高齢化と核家族化へ
 高齢者の二人又は単独世帯（独居）が大幅に増加

■ 直面する課題

医療機関への入退院の手続きや保証、手術の承諾など
 福祉施設への入退所の手続きや保証、通院同行など

課題：身寄りがいない、または身近に頼れる親族がいない

「高齢者等終身サポート事業」への期待

主な3つの事業内容：身元保証、日常生活支援、死後事務

特養は地域福祉の拠点へ

■ 区民の方の「終の棲家」としての施設

在宅生活が困難な高齢者への支援は、継続して担う
 安全・安心な、高齢者が生活する場所としての役割

■ 地域共生社会へ

「地域公益活動」を通じて福祉の拠点となる
 施設のご利用者だけでなく、地域の区民のかたの困りごとを解決する施設

■ 高齢者等終身サポート事業へ（第2種社会福祉事業）

身元保証から死後事務まで、特養が培った専門性で地域を支える。
 「社会福祉法人」という「組織の安定性」と地域からの信頼
 あんしんすこやかセンターとの協力・連携

(3) 「ケアマネジャーから見える世田谷の福祉の未来」
佐藤 庸平 氏 世田谷ケアマネジャー連絡会



今回のテーマに関連する過去3年の研修

基調講演

- ・「その人らしい」を最後まで支えるマネジメント
- ・認知症の人の生活を地域で支える
- ・多様化する家族とケアマネジメント

主任ケアマネ研修

- ・地域包括ケアと医療連携
- ・第9期介護保険事業計画
- ・人生の最期への支援
- ・ケアマネ業務とシャドーワーク
- ・介護情報基盤

© 2025 Setagaya Care manager Association

私たちは何を見落とししているのか

—自宅で亡くなった方の約35%が異状死—

- ・なぜ必要な支援につながらなかったのか
- ・支援を拒否していたのか
- ・家族が孤立していたのか
- ・情報が届かなかったのか
- ・支援の入口がなかったのか
- ・地域は本当に支えられているのか

© 2025 Setagaya Care manager Association

病院との連携はまだ強化できる

- ☑ 人生の最期を迎える場所は**病院から地域へ移行している**
- ☑ 今こそ**医療と地域の連携の質を高める時期**
- ☑ 生活モデルを意識した連携

© 2025 Setagaya Care manager Association

家族全体のアセスメント力

- ☑ 家族全体のアセスメント力
- ☑ 利用者だけではなく**家族全体を見ていく力**
- ☑ 自宅での看取りには欠かせない視点

© 2025 Setagaya Care manager Association

人生最期の質を決めるのはその人らしさ

- ☑ 私たちが提供するサービスは**目的ではなく手段**
- ☑ 【支えられる人】から【支える人】
- ☑ 認知症の方の可能性

© 2025 Setagaya Care manager Association

孤立化にどうアクセスするか

- ☑ サービス提供の難しさ
- ☑ 進む単身化・孤立化
- ☑ 地域で見守る文化

© 2025 Setagaya Care manager Association

今後私たちに求められるもの

- ☑ 業務の効率化に向けた理解の促進
- ☑ 適切な社会資源の検討
- ☑ 本質的なケアマネジメントの深化
- ☑ 医療機関との連携の質向上
- ☑ 施設との連携の質向上

© 2025 Setagaya Care manager Association

ケアマネジャーから見える
世田谷の福祉の未来

医療との連携の質が高まり**人生の最期を安心して迎えられる地域**

家族や地域の力が活かされ**孤立しない地域**

支援が必要な人に早く届き**支援からこぼれ落ちない地域**

そして—
その人らしい人生を**最後まで支えられる世田谷**

© 2025 Setagaya Care manager Association

(4)「地域と繋がる介護サービスネットワーク」

徳永 宣行 氏 世田谷区介護サービスネットワーク



世田谷区福祉人材育成・研修センター
「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム
～「誰一人取り残さない」地域共生社会の実現～

地域と繋がる介護サービスネットワーク

2026年3月23日
世田谷区介護サービスネットワーク
徳永宣行

世田谷区介護サービスネットワーク

世田谷区内で介護サービスを提供する事業所の団体。介護保険法が施行された2000年に「世田谷区介護事業者連絡会」として発足し2003年からは現在の名称に変更して、現在約260の事業所及び個人が加盟している。地域及びサービス業種別の部会が中心となって自主的な活動を行っている。

世田谷区介護サービスネットワークの目的は介護サービスの質の向上や事業所間での連携強化、課題の共有などをする。

また、発足当初より行政との連携に力を入れており、世田谷区とは災害時応援協定も締結している。世田谷区と制度に関する意見交換を行う等、地域包括ケアを推進している。

地域部会の創設

2015年度「地域包括ケアシステム」の構築を進めるために世田谷、北沢、玉川、砧、烏山の5地域部会を創設した。

各地域ごとに課題解決や情報交換、顔の見える関係づくりの活動が始まった。

介護事業者だけでなく、あんすこ、地域の住民、町会、民生委員、医療関係者などとの交流を目的としている。

地域部会の活動

世田谷地域部会
コアメンバーを中心に災害対策の検討を進めて、世田谷区との災害時協力協定の見直しを目指している。

また事業所管理者研修を継続して3年目になりマネジメントを学んでいる。

地域部会の活動

北沢地域部会
羽根木公園で開催される雑居祭りに、福祉用具の展示や介護相談などのブースを出店している。

他にもスマホ教室や除夜の鐘イベントなど、地域の方も参加できる活動をしている。

福祉用具部会の活動

福祉用具部会は、車いす等をはじめとする福祉用具を実際に体験できるように、世田谷区内の様々なイベントに参加している。

- ・せたがや福祉区民学会
- ・せたがや福祉のしごと「おしごとフェア」など

その他の活動

- ・毎月、各部会の代表者での運営会議、情報共有
- ・ホームページを活用した情報発信
- ・ハートページ(介護サービス事業者ガイドブック)の監修
- ・世田谷区へ事業所団体としての意見・要望の発信 など

今後の活動と課題

世田谷区介護サービスネットワークでは、できるだけ多くの事業所が活動に参加できるように2024年度から当面の間は会費の徴収をなくし、これまでの繰越金を活用している。

事業所だけでなく様々な人と繋がり、一緒に地域共生社会を目指すことができる仲間作りが重要だと考えている。

世田谷区福祉人材育成・研修センターとも協力して、人材を増やしていきたい。

VI 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7年6月10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	在宅系：8月22日 入所系：8月22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	合同開催 12月18日	居宅介護支援事業所調査に係る課題と検討 介護人材に関する取組みの検討
第2回全体会	令和8年3月13日	世田谷福祉人材育成・研修センターの取組み 居宅介護支援事業所調査、福祉事業所調査報告(案) これからの世田谷の福祉を考えるシンポジウムの開催
報告書	令和8年3月	令和7年度の取組み報告

関連事業

項目	日程	主な内容
事例収集	令和7年10月 ～令和7年12月	福祉事業所調査の実施
外国人職員 交流会	令和8年3月6日	世田谷区内の福祉事業所で働く外国人職員交流会
世田谷区福祉 人材育成・研 修センター シンポジウム	令和8年3月23日 公開講座 録画配信： 令和8年4月～	「これからの世田谷の福祉を考える」シンポジウム ～「誰一人取り残さない」地域共生社会の実現～

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	そんぼの家砦南 ホーム長 三浦 陸
		世田谷グループホーム連絡会	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）	ほほえみの木々 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 タガヤセ大蔵デイ 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 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 小林 隆憲
		世田谷区小規模多機能・ 看護小規模多機能連絡会	優つくり村池尻 エリアマネジャー 渡部 真純
		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 阿部 辰男	
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 木本 義彦 参与 瓜生 律子	
学識経験者		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7年度 介護人材対策推進協議会報告書

令和8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>