11月・12月の主な研修

【動画】開始日（10:00）終了日（17:00）以外は、24時間視聴可

●障害児施設職員職層研修
「支援の実践～ことばとコミュニケーション～」
R5.11.1(水)～R6.1.5(金)　【動画】講師：鈴木さやか氏

●高齢・障害支援力向上研修「作業環境の工夫」
R5.11.9(木)18:30～20:30【集合】講師：関典子氏
紫尾田リエ氏

●障害児・障害者施設職員職層研修
「指導者としての役割・理解、管理者の心得」
R5.11.13(月)13:30～16:30【集合】講師：茨木尚子氏

●障害福祉の理解研修「高齢障害者への支援を学ぶ」
R5.11.13(月)～12.12(火)　【動画】講師：中川邦仁丈氏

●福祉職のキャリアアップ講座（初任者）
「福祉サービスの基本理念と倫理について学ぶ」
R5.11.17(金)～12.15(金)　【動画】講師：三木真生子氏

●福祉職のキャリアアップ講座（共通）
「世田谷版地域包括ケアシステムを学ぶ」
R5.11.20(月)13:30～15:30【集合】講師：和気純子氏

●食支援研修「食べやすい食事の工夫」
R5.11.21(火)①10:00～12:30【集合】講師：竹内洋子氏
②14:30～17:00　田口寿美子氏

※詳細は研修センターホームページ、X（旧ツイッター）Fax情報便等でお知らせします。

●障害児・障害者施設職員職層研修（テーマ別研修）
「支援のキャッチボールから生まれる 障害者の理解とその実践」
R5.11.22(水)～R6.1.19(金)【動画】講師：野村江理子氏

●ケアマネジャー研修（共通）
「ケアマネジャーに必要なコンプライアンス」
R5.11.28(火)14:00～16:30【ライブ】講師：後藤佳苗氏

●障害児施設職員職層研修「子ども施策等」
R5.12.1(金)～R6.1.31(水)　【動画】講師：福田雄亮氏

●福祉職のキャリアアップ講座（共通）
「チームアプローチと多職種連携について学ぶ」
R5.12.6(水)13:30～15:30【集合】講師：三木真生子氏

●ケアマネジャー研修（リーダー）
「スーパービジョンの基礎的理解」
R5.12.11(月)13:00～17:00【ライブ】講師：野村豊子氏

●高齢者虐待対応研修「高齢者虐待かな？と感じたら･･･」
R5.12.12(火)14:00～17:00【集合】講師：高橋智子氏

●信頼関係を築くための接遇・マナー向上研修
「ワークで学ぶ スピーチロックを防ぐための介護の接遇・マナーと実践」
R5.12.13(水)14:00～16:00【ライブ】講師：蜂谷英津子氏

●食支援研修「高齢者の血糖値に気をつける調理と工夫」
R5.12.19(火)～R6.1.18(木)　【動画】講師：村上奈央子氏

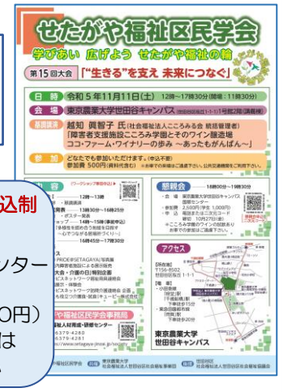
せたがや福祉区民学会第15回大会

皆さまのご来場をお待ちしております

【大会テーマ】「“生きるを支え” 未来につなぐ」
【日　時】令和５年11月11日(土)　12時～17時30分（開場 11時30分）
【会　場】東京農業大学世田谷キャンパス 1号館2階
（世田谷区桜丘1－1－1）
【内　容】◎基調講演
「障害者支援施設こころみ学園とそのワイン醸造場
ココ・ファーム・ワイナリーの歩み ～あったもがんばん～」
越知　眞智子氏（社会福祉法人こころみる会 統括管理者）
◎実践研究発表　61事例
◎ワークショップ　「多様性を認め合う地域を目指す
～心でつながる居場所づくり～」
◎大会プラス　「KAiGO PRiDE@SETAGAYA」写真展 等
◎「第15回大会・介護の日」特別企画
【参加費】500円（資料代）
※お車での来場はご遠慮下さい。公共交通機関をご利用下さい。

申込不要

【懇親会】　事前申込制
18時～19時30分
会 場：農大 国際センター
参加費：2,500円
（学生1,000円）
申込：下記電話または
申込フォーム



【研修センター公式ソーシャルメディア】

世田谷区福祉人材育成・研修センター エックス（旧Twitter）
・研修のご案内
・イベントのご案内
・広報誌
・お知らせ　等
フォローしてください！
@SetagayaKenshuC

区内事業者・区民の皆さまに、研修センターの情報をX（旧Twitter）を通して、ご案内します。
・研修のご案内
・イベントのご案内
・広報誌
・お知らせ　等

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
H P：https://www.setagaya-jinzai.jp/

世田谷区福祉人材育成・研修センター
じんざいくん便り
だよ
令和５年１０月　第２１号

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

令和5年9月16日（土）
玉川せせらぎホール

世田谷保健所長
向山晴子氏

在宅療養講演会・シンポジウムに約80人の方に参加いただきました。第1部はACP（人生会議）についての基調講演。第2部は人生の最期を地域で迎えるための支援について、様々な立場から体験談を交えお話をいただきました。
参加された区民の方からは、実際直面している悩みや支援方法について質問をいただき、「この内容をぜひ友人たちに広めたい」という声も聞かれました。ホワイエではKAiGO PRiDEと駒澤大学の学生によるACPポスターの展示も行いました。

ACP（人生会議）の**主役はあくまでも本人。在宅で一人暮らしでも、自分らしく生ききる**ことを叶えることはできます。
「こんなことだめかな」と諦めず、**言葉にして伝えてみる。**その言葉が支援者に繋がることで、皆さんの**希望はきっと実現できる**と思います。

ご家族
佐山みや子氏

横の繋がりが大切です。**仲間から必要な情報が入ってきます。**
私は友人やあんすこの方々に助けられたので今度は私が恩返しをしていきたいです。

医師
山口 潔氏

世田谷区は在宅医療先進地域です。往診をしてもらえるかどうか、まずは皆さんの身体のことを一番よく知っている**かかりつけ医に相談して**ください。

訪問看護
國居早苗氏

訪問看護師は、自宅で療養されている方の病気も生活もどちらもみることができます。何かあった時には**訪問看護ステーションの看護師に相談して**ください。

ケアマネジャーが訪問した際に、ぜひ**胸のうちやご自身の望みを話して**みてください。
そこからよりよい生活の支援に繋がると思います。

ケアマネジャー
小椋君子氏

訪問介護は、生活にサポートが必要になった時に、少しでも快適な生活が送れるよう、**人生の伴走者として一緒に考え、地域での生活をサポート**します。

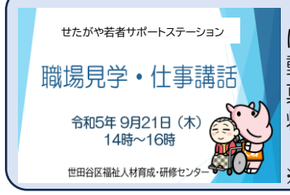
訪問介護
永嶋千秋氏

KAiGO PRiDE

【参加者の声】
・最期を在宅で迎えられるということを知らないと選択できないので、勉強になりました。（20代）・元気なうちにサービスについて知っておくことも必要。（40代）・ACPについての必要性を感じ、家族と話し合いたいと思った。（50代）・一人暮らしなので大変参考になった。（80代）・来てよかった。自分にプラスになる話でした。（80代）

ACPポスター展示
21作品からお気に入りに投票!!

在宅療養講演会シンポジウムは**3月31日（日）**まで研修センターホームページにて動画視聴できます。



研修センターで開催した「若者サポートステーション 職場見学・仕事講話」に6人の方に参加いただきました。参加者は介護ロボットやICTを活用している**「特養ホームの今」**の動画視聴後、**車いすや介護ベッドの体験**を行いました。参加者同士交流しながら熱心に真剣に取組まれていました。**福祉の仕事は人々の尊厳を支える大変、重要な仕事で、**将来に向けても需要があり、長く続けられる仕事です。
また、**資格取得によりキャリアアップを図ることができます。**
※研修センターでは福祉の出前入門講座を行っています。ご興味のある方はご相談下さい。

研修ピックアップ

経営力向上セミナー【動画研修】

介護業界における事業・経営戦略～利用者・働き手から、選ばれ続けるために～

開催日時：令和５年８月３１日（木）１０時～９月２９日（金）１７時

生産年齢人口が減少する中、利用者・働き手から選ばれ続けるために、経営について介護業界の常識にとらわれず、広い視点からの事業・経営戦略について、他とどう違いを出し、どう発想していくのか、実際のケースを通して学びを深めました。

講師：紀伊　信之氏
株式会社日本総合研究所
リサーチ・コンサルティング部門　高齢社会イノベーショングループ部長

1　“戦略”が求められる背景

（1）2040年に向け、介護利用者数は施設介護・在宅介護ともに大幅に増加
- 2019年比で約69万人の介護職員が追加で必要
- 介護労働者の高齢化。特に訪問介護員の高齢化
- 介護人材500万人の時代へ＝就業者全体の１割弱

（2）生産年齢人口の減少
- 今後約15年で生産年齢人口は1,000万人の減少
- **人手が足りないのは介護現場だけではない。**

➡人材獲得競争はますます激化
「業界内」だけでなく、「業界外」との競争
「賃金」で戦えるか？
「報酬改定の動向」は「経営の軸」になり得るのか？

2　他と違うことをする

戦略とは他との違いを作り出し、競争優位を築くこと！
「同質化のワナ」から抜け出そう！
差別化・ポジショニング

（1）差別化された業態・サービスの創り方
- 既存の「型」や「常識」にとらわれなければ、差別化の余地は十分ある。
- より上位のコンセプト＝ターゲット
  「誰に」×提供価値「何を」から考えるべき。

例・認知症になっても料理を通して「できる」体験
・最期まで自分らしく生ききれる終の棲家　等

（2）差別化・ポジショニングを考える
- あなたの目指す「良い事業所」は、利用者・地域（ケアマネ）・職員に伝わっているか？
- ポジショニングをはっきりさせる＝トレードオフ（両立できない）を決めること。

（3）マーケティング発想 顧客志向の介護ビジネス
マーケティングのゴールは、潜在市場を見つけ出し「競争しない」状況を作り出すこと！

- ●利用者の選択＝契約
- ●潜在ニーズに着目した多様な価値軸でのサービスの提供
- ➡多様な選択肢から「選べる」という意味での豊かさ
  措置を引きずった画一的サービス（制度ビジネス）から、多様な価値観に応える顧客志向の事業運営への進化

3　他と違うやり方をする

（1）優れた「戦略」のポイントは、個別の「要素」ではなく「一連のつながり＝ストーリー」にこそある。
※成功者の「要素」だけをマネしてもうまくはいかない
（2）「戦略」とは他社との違いを作り出すことがポイント
他社がマネしようと思わない「一見非合理な要素」がコアになっていると単にマネできない。

4　他と違う「事業の組合せ」を待つ

（1）介護事業所における新規事業の取組
- 「保険外サービス」や「他の介護事業者」の法人サービス等に展開する例が増えている。
- 事業領域の定義：自社・自法人は何を提供するのか。自社・自法人の存在意義：purpose
- 提供したい価値をベースに事業を考えれば、制度の枠を超えた、新たなビジネスへの気付きとなる。
- 改めて法人の提供範囲を整理すると良い。

展開パターン
・利用者やその家族に対して、付加サービス（保険外サービス）を提供
・ノウハウを整理・活用して、商品化し、他社に展開する新規事業を実施
・介護事業で培われたノウハウを活かした事業を展開

5　人材確保における違いの出し方

（1）人材確保における前提　処遇がすべてか

ハーズバーグの動機付け衛生理論
動機付け要因＝モチベーションを上げる要因　　衛生要因＝不満をもたらす要因
➡給料が上がったら不満は下がるが、それによってやる気がでるわけではない。良いケアをして利用者・入居者に喜んでもらえた、状態が良くなった、仕事を任せてもらえるようになった、以前できなかったことができるようになった、ということがモチベーションをあげる要因となる。

（2）内発的動機を高めるもの
①利用者との関係、②組織やチームの人間関係、③仕事の裁量感（コントロール感）や自律性、有能感、自らの仕事の意義や専門性を実感できること。

（3）人材確保に向けた様々な取組み
①地域内での複数法人との連携、②介護事業等と行政との効果的な連携、③街づくりや啓発活動と人材確保施策の結びつき、④保育・障害等他分野と連動した人材確保施策、⑤高校・専門学校・大学等との連携、⑥外国人人材の積極的な活用。

全国全国老施協介護ICTモデル事業から
介護ロボットやテクノロジーの利活用は、人手不足を補い生産性向上を助けられる。ケアの質向上や職員の負担を軽減し、職場の魅力を作り出す有力なツール。

投資の意思決定が経営の最重要マター
人財のために、ICTの活用を含め何にどのように、どれだけ投資できるか。経営者の最大の仕事。

受講者アンケートから

- これまでどの事業所も同調していて、大差がないように感じていましたが、視点を変えて視野を広げることで、まだ、戦略が立つ余地はあるのかもしれないと思いました。
- 成長している他事業所を例に、他とは違う考え方ややり方で介護事業を行っている事に驚いた。

認知症ケア研修　制度の理解　【動画研修】

「権利擁護について学ぶ」

視聴期間：令和５年９月１４日（木）１０時～１０月１３日（金）１７時

認知症の人が住み慣れた地域の中で尊厳が守られ、自分らしく暮らし続けられるためには、「権利擁護」の視点、制度の理解は不可欠です。今回は、高齢者虐待防止法、成年後見制度、認知症の方への意思決定支援を中心に、事例を交え学びました。

講師：松本　俊一 氏
蒼樹法律事務所
弁護士

高齢者虐待防止法の目的

高齢者虐待防止法とは，どんな法律？

目的（1条）
「高齢者の尊厳保持のため虐待防止が重要であることに鑑み、虐待を受けた高齢者に対する保護の措置とともに、養護者の負担の軽減を図ることなど養護者に対する支援の措置や行政等の責務などを定めて、高齢者の権利利益の養護に資することにある。」

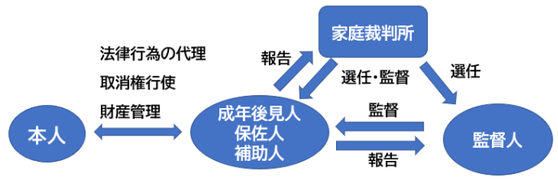
- 高齢者に対する保護だけではなく、養護者に対する支援についても明記されていることが特徴。
- 虐待をしてしまった養護者が一方的に悪であるという構図が成り立たないことが多い。
- 虐待を取り締まる法律ではなく、実態を見つめながら、根本的要因を解消しようとするもの。

医療・福祉に携わる者として、押さえよう！

1．自らが高齢者虐待の主体となってはならないこと
⇒良かれと思ってしたことが過剰になってしまうこともある。虐待であるという認識があるかどうかは関係ない。まず、どのようなことが虐待にあたるのか、理解することが大事。

2．高齢者虐待の早期発見義務、高齢者虐待通報の義務を負っている。
①早期発見義務・通報義務
「はっきり虐待と判明していないのに通報してよいのか」という不安もあるかと思うが、確固たる証拠は不要。
②通報者の保護・虐待者への支援
立場等を心配し、安易に通報できないと思うかもしれないが、「通報者の保護」について、明記されている（7条3項・8条）
また、高齢者と虐待をしてしまった人を分離しただけでは、虐待の根本的要因を解消することができないため、「虐待者への支援についても明記されている（１４条）

成年後見制度のしくみ



※ 成年後見人は、包括的代理権と取消権を持つ
※ 保佐人・補助人は、本人が同意した範囲でのみ代理権を持つ
※ 補助人は、本人が同意した範囲でのみ同意権（取消権）を持つ

©2023 toshikazu matsumoto

成年後見人等の職務

1．法律行為の代理（身上保護）
例：賃貸借契約、各種サービス利用契約、施設利用契約等
→サービス利用により、むしろ現役世代より機会が多い

2．取消権行使
例：高額の買い物をしてしまった等
→クーリングオフと違い、期間制限はない

3．財産管理
本人の財産、収入、支出を把握し、一生生活していけるよう収支計画を作り、実行していくこと
→本人の意向をくみ取りながら、困らず生活していけるよう工夫が必要。

後見人等は本人支援チームの一員なので、遠慮は不要！コミュニケーションを密にとって、よいチームを作りましょう！

認知症の方の意思決定支援について

認知症の方も、適切な環境、適切な支援者の下で、適切な情報が得られれば、自ら意思決定することができる。
平成30年6月、厚生労働省が「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」を策定

⇒みなさんは、認知症の方の意思決定支援の中核を担う

©2023 toshikazu matsumoto

意思決定支援に際しては、本人の意思を繰り返し確認することが必要。

意思決定支援の原則

1．本人の意思の尊重
本人の示した意思が他者を害する場合や、本人にとって見過ごすことのできない重大な影響が生ずる場合でない限り、支援者の視点ではなく、原則、本人の意思を尊重する。

2．本人の意思決定能力への配慮
本人の意思決定能力は、固定的に考えず、本人の認知機能や身体及び精神状態、生活状況等に関する情報を的確に把握し、状況に応じて支援する。

3．チームによる早期からの継続的支援
本人の意思を踏まえて、身近な信頼できる家族・親族、福祉・医療の関係者と成年後見人等がチームとなって日常的に見守り、本人の意思や状況を継続的に把握し、必要な支援を行う体制（意思決定支援チーム）が必要。

受講者アンケートから

- 認知症の方の意思決定支援について、本人の意思を何度も繰り返して確認しようと思います。
- 後見人等の職務内容を確認し、コミュニケーションを密にとっていこうと思います。