

地域活動 1 2

問い合わせ先：世田谷区地域福祉部高齢福祉課 電話：03（5432）1111（代）

世田谷区 世田谷区「福祉人材育成・研修センター」運営委託

世田谷区では、平成 19 年 4 月、介護サービスの担い手の確保と地域社会が求める福祉人材の育成を図ることを目的として、人材育成と従事者支援の総合的機能を持つ「福祉人材育成・研修センター」を設立し、様々な事業を展開しています。（運営は、社会福祉法人に委託）

<ミニ合同就職面接会の様子>



福祉人材の発掘・確保事業としては、講演会やセミナー、ハローワーク・東京都福祉人材センターと共催のミニ合同就職面接会や施設バス見学会などを実施しており、ミニ合同就職面接会では参加者の 2 割を超える方々が特別養護老人ホーム等へ就職しました。

また、介護サービス従事者の定着を支援する研修や相談事業の実施、キャリアアップのための階層別研修やサービス分野別研修、資格取得支援講座等を実施しています。

今後は、更にセンターの機能を充実し、地域のニーズに合った区独自の人材確保事業や研修事業を実施し、介護が必要になっても区民が住み慣れた地域で暮らし続けられる環境作りを目指していきます。

介護人材の確保・定着・育成等への取組を行う事業者1

ある社会福祉法人の取組：チューター制度などを活用した多様な人材育成

ある社会福祉法人が運営する特別養護老人ホームの正職員の採用は、4月の定期採用の新卒者が大多数を占めています。

＜チューターによる指導の様子＞

採用された介護職の新人職員には、「チューター」と呼ばれる採用2～3年目の若手の先輩職員がつきます。チューターは、1年かけて日々の業務を基礎から指導し、新人職員がホームの中核職員となるよう、人材育成に取り組んでいます。



チューター指導は、日々の業務の中でのOJTのほか、「チューター指導指針」に基づいたチェックリストを用いて、介護技術などの達成度の確認を定期的に行いながら進めていきます。

また、新人職員にとって、慣れない仕事で悩んでいるときなど、チューターのフォローは、精神的な支えにもなっています。

このほか、ホーム内の各部署等（相談員、看護師、介護支援専門員、居宅サービス部門、事務局など）を回って研修し、職員同士のコミュニケーションを深めたり、年間30回も及ぶ自主研修会・学習会を開くなど、様々な取組を行っています。

こうしたきめ細やかな人材育成制度は、介護現場の仕事を希望する学生から、有力な志望動機のひとつとして挙げられています。

このような取組を進めることにより、質の高い職員の育成を図るだけでなく、早期離職をする新卒者が少ないといった人材の定着にも効果を上げています。

介護人材の確保・定着・育成等への取組を行う事業者2

ある株式会社（有料老人ホーム）の取組：離職率改善へ向けて

有料老人ホームを運営するある会社では、介護人材の確保・定着・育成に向け、研修・キャリアアップ等の様々な取組を行っています。

入社時には、新卒採用者が3週間、中途採用者は9日間の研修を行い、配属後は、入社3か月目・6か月目に研修を実施しています。

入社時の研修には、クラス担任制度（本社の研修・育成部社員が担任となる）を設けており、入社3か月目・6か月目の研修でも同じ担任が研修にあたります。

また、新卒採用者に対する研修では、高齢者の心身の変化を自らが体感したり、利用者の家族の話聞く機会を設けるなど、体験型の研修も行っています。

こうした研修制度を通じて、知識と技術の向上を図り、また、同期入社の絆を深めることにより、それぞれが各ホームに配属されてからも、連帯感を持つことができるようになりました。

このほか、仕事上の悩みや相談事については、クラス担任、本社及びホームの施設長等の間で情報を共有し、組織として課題解決に向けた対応を行っています。

さらに、研修ガイドブックの配布や、資格取得支援制度などを通じて、各自がキャリアアップを意識し、努力できる仕組みを設けています。昇格についても、人事制度の仕組みを明示して客観的な評価指標を取り入れ、社員がやる気と安心感を持てるよう工夫しています。

こうした様々な取組の結果、転職・処遇不満による退職の減少などにより介護職の離職率が改善し、定着率が向上する効果を上げています。

<研修の様子>



2 介護人材の育成

【現状と課題】

〔介護福祉士・社会福祉士〕

- 近年の介護・福祉ニーズの多様化・高度化に対応するため、平成19年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正され、平成24年4月以降は、社会福祉士及び介護福祉士の資格取得方法が変わります。新制度では、介護福祉士の資質の向上を図るため、すべての者は一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験するという形で、資格取得方法が一元化されます。
- さらに、地域包括支援センターや権利擁護等、高齢者に対する相談援助の業務が拡大し、福祉の相談・助言・連絡調整等の専門職である社会福祉士のニーズが高まりつつあります。
- しかしながら、介護福祉士等の養成機関である福祉系大学・専門学校、大学の福祉系学部等への進学割合は、若年人口の減少、介護従事者の厳しい労働条件、人手不足等のマイナスイメージ等を背景として、低下傾向にあります。

<福祉系大学・専門学校、大学の福祉系学部等への進学割合〔全国〕>

	平成17年度	平成18年度	平成19年度
男	3.27%	3.00%	2.71%
女	4.79%	4.79%	4.47%
合計	4.32%	4.13%	3.85%

資料：厚生労働省「介護労働者の確保・定着等に関する研究会【中間取りまとめ】」（平成20年7月）

- 介護従事者に占める介護福祉士の有資格者の割合は、都内の特別養護老人ホームで42.66%(全国は44.6%)、都内の介護老人保健施設で47.03%ですが(全国は35.9%)、訪問介護では16.6%(全国)にとどまっています⁴。

〔介護支援専門員（ケアマネジャー）〕

- 都は、介護支援専門員（ケアマネジャー）に対する基礎的及び専門的な研修を通じて、その資質の向上を図っています。
- 高齢者の在宅生活を支えるためには、多様なサービス主体が連携して支援できるよう、介護支援専門員（ケアマネジャー）が中核的役割を担い、適切なケアマネジメントを行うことが重要です。

⁴ 都内データは東京都福祉保健局「平成19年度特別養護老人ホーム等経営実態調査」、全国データは（財）介護労働安定センター「介護労働実態調査（平成19年）」による。

- 特に、今後増大することが見込まれる医療的ニーズに応えるためには、既存の研修科目だけでなく、医療知識や情報を豊富に有する、より質の高い介護支援専門員（ケアマネジャー）を育成することが求められています。
- なお、平成18年4月の介護保険制度改正により、介護支援専門員証の5年ごとの更新制及び研修の義務化・体系化並びに主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）が新たに創設されました。

〔訪問系サービス〕

- 在宅において、医療的ケアが必要な要介護高齢者が増加していることから、業務上必要な医療的知識を有する訪問介護員（ホームヘルパー）を育成することが求められます。

〔施設・居住系サービス〕

- 施設における介護職員についても、業務上必要な医療的知識を有する職員を育成し、より安全で質の高いサービスの提供を図ることが求められます。
- 施設の個室・ユニットケア化などの居住環境の改善や、利用者の重度化、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムを尊重した介護（個別ケア）の実践に対応できる職員の養成が必要です。

【施策の方向】

- 普及啓発イベント・シンポジウムなどを通じて、介護・福祉分野に対する社会的評価及び都民の関心を高め、介護従事者が専門職として、誇りとやりがいを持って働き続けられる環境づくりに努めます。

〔介護福祉士・社会福祉士〕

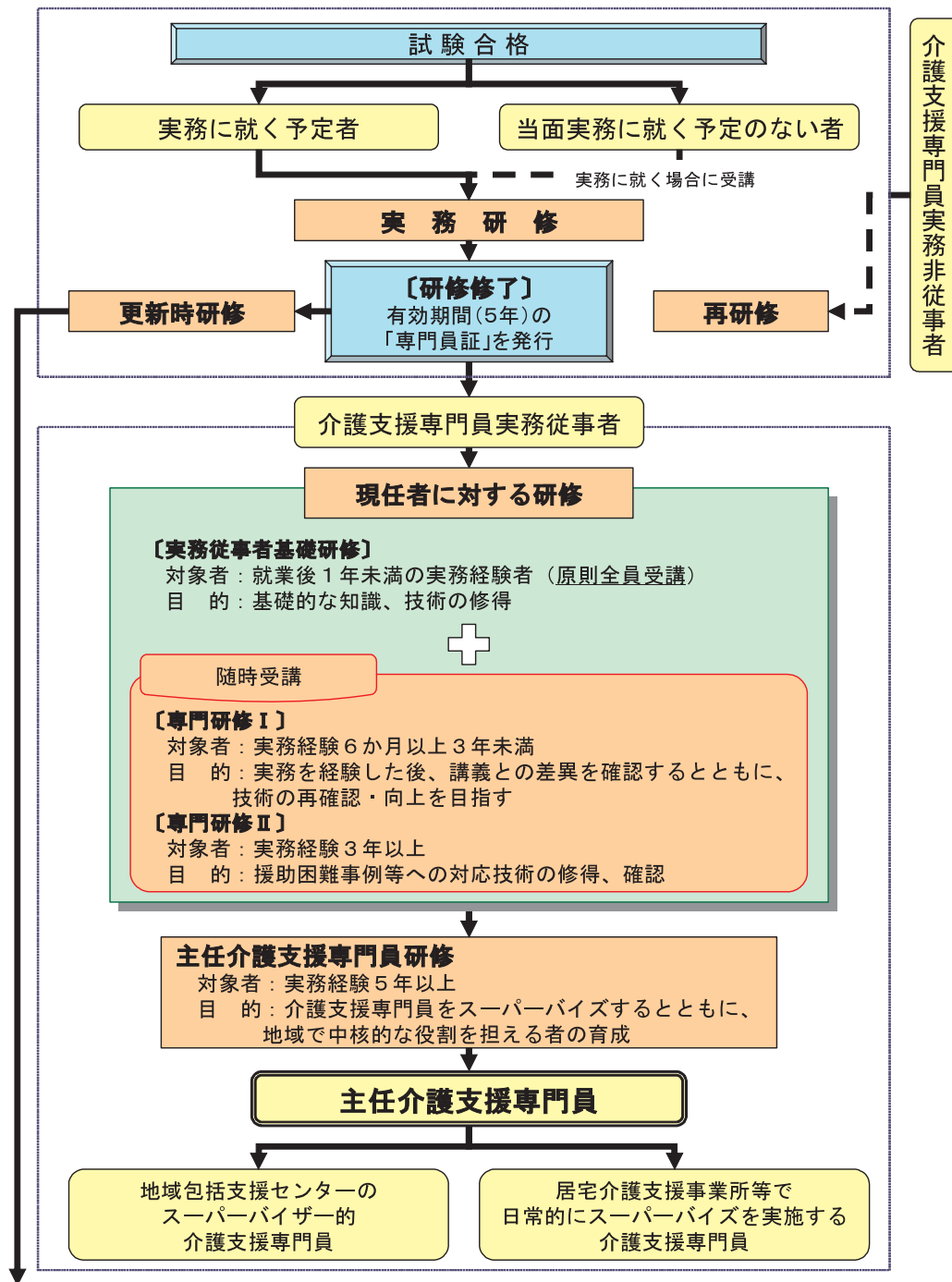
- 施設や在宅サービスに従事する介護従事者が、働きながら介護福祉士・社会福祉士等の国家資格の取得に取り組むことを支援し、職員の育成・定着及び介護サービスの質の向上に努めます。

〔介護支援専門員（ケアマネジャー）〕

- 基礎的及び専門的な研修を通じて、介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質の向上を図ります。また、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所において介護支援専門員（ケアマネジャー）を支援する主任介護支援専門員（主任ケアマネジャー）の養成研修を実施します。

- 福祉サービスと保健・医療サービスを総合的・一体的に提供できるよう、医療職との連携に必要な医療的知識を有した介護支援専門員（ケアマネジャー）を育成します。

<介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格・研修体系>



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部作成