

武蔵野市地域包括ケア人材育成センター

～6年間の事業を通して～

地域の事業者と人材の現状と課題

前武蔵野市地域包括ケア人材育成センター長
中島 康子

武蔵野市における介護・福祉人材の支援

- ・事業者連絡会

| | |
|------------------|--------------|
| 居宅介護支援事業者連絡協議会 | 平成11年11月16日 |
| 訪問介護事業者連絡会 | 平成12年4月18日 |
| 通所介護・通所リハ事業者連絡会議 | 平成12年4月19日…… |

- ・地区別ケース検討会

- ・武蔵野市ケアマネジャーガイドライン（第1版）

- ・介護情報提供書（統一書式）

- ・サービス相談調整専門員の配置

ケアマネジメントセンター（仮称）設立準備委員会

- ・武蔵野市ケアマネジャー研修センター 平成14年11月1日 財団法人武蔵野市福祉公社委託

平成21年4月 センターの市直営化

平成24年10月 健康福祉部の組織改正のともない地域支援課の設置

平成26年7月 他職種の人材を視野に含め、センターの発展的解消

平成25年5月 武蔵野市健康福祉施策に関する人材育成支援調整会議設置

平成29年8月 人材確保・育成検討プロジェクト設置

- ・地域包括ケア人材育成センター開設 平成30年12月
（プロジェクトスケジュール案では 平成31年10月予定）



自己紹介含めて ～導入～

武蔵野赤十字病院 ICU、HCU、HDセンター



武蔵野市役所 障害者福祉課

家政婦紹介所の家政婦さんと公務員の家庭奉仕員 違いって？



初々しい
中島 康子です…

公務員って、もっと全体を見なくちゃ
いけないんじゃないの？

モヤモヤ

当時、結構尖っていました

家政婦さんが派遣されている利用者宅でヒアリング

何をしたらよいか
教えてもらえない



わからないこと、
困ったことの
相談先がない

利用者像が様々なのに

一律
3時間、6時間も必要？

公務員なのに
特定の一部の人だけを
支援するの？

独自のヘルパー養成をすればよい！

ということで、ヘルパーを養成し派遣事業開始

環境：「人、金、もの」が必要

実施者：アセスメント力と笑顔

この経験が、ケアマネジャー研修センターや地域包括ケア人材育成センター開設、運営の力になった

★絶対に従事者をサポートする！！

人材育成センター事業

地域人材の掘り起こし事業

ホームページによる情報発信、介護・福祉事業所一覧冊子、バスサイネージ、就労相談、潜在的有資格者復帰支援

研修事業

養成研修：介護職員初任者研修、認定ヘルパー養成研修

育成研修：技術研修、認知症支援研修、喀痰吸引等研修

介護人材定着事業

若者介護職支援プロジェクト若ば、多職種交流会、初任者研修・喀痰吸引等研修フォローアップミーティング、悩み相談

事業者・団体支援事業

管理者向け研修、事業者連絡会代表者の会、事業者イベント広報、事業所求人案内



地域人材の掘り起こし事業

～広報～

路線バスデジタルサイネージ
有料広告付き事業者一覧冊子
チラシ

養成研修受講者募集
あれだけスタイリッシュなのに…
有効なのは、断トツで**市報**！



しかし、「SNSを見て」「バスサイネージを見て」センターを知った。
が、少しずつ増えている。
現在は過渡期　すぐに効果を求めないで

地域人材の掘り起こし事業

～外国人（日本語を母国語としない人々）介護人材対策～

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 第5回(R6.2.15)

- 外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」及びEPA介護福祉士は認められているが、EPA介護福祉士候補者・技能実習・特定技能は、介護職が1対1で介護サービスを提供する という業務内容の特性を踏まえ、認めていない。

検討の方向性

訪問入浴介護は、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、現行認められている施設系サービスと同様、技能実習指導員等により適切な指導体制を確保しやすいが、…

外国人介護人材が、ケアの質を担保しながら、多様な業務を経験し、キャリアアップしていく観点から、日本人と同様に 介護職員初任者研修を受け、訪問介護の業務に従事することができるようにすることについて、…

第6回(R6.3.22) 第5回を受けてさらに推進の方向



地域人材の掘り起こし事業

～外国人（日本語を母国語としない人々）介護人材対策～

新たな人材探しも大事だが、
すでに従事している武蔵野市内外国人介護人材支援はどうする？
独自アンケートでは、登録360事業所で53名従事。過去1名も当センター研修会参加なし。

全く顔が、様子がわからない



| | 介護老人 福祉施設 | 介護老人 保健施設 | 特定施設 入居者生活 介護 | 地域包括 ケア病床 | 介護 医療院 | 訪問介護 | 地域密着型 デイ | 通所リハ | 居宅介護 重訪 | 計 |
|------|--------------|--------------|---------------------|--------------|-----------|------|-------------|------|------------|----|
| 事業所数 | 7 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 24 |
| 人数 | 21 | 5 | 5 | 7 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 53 |

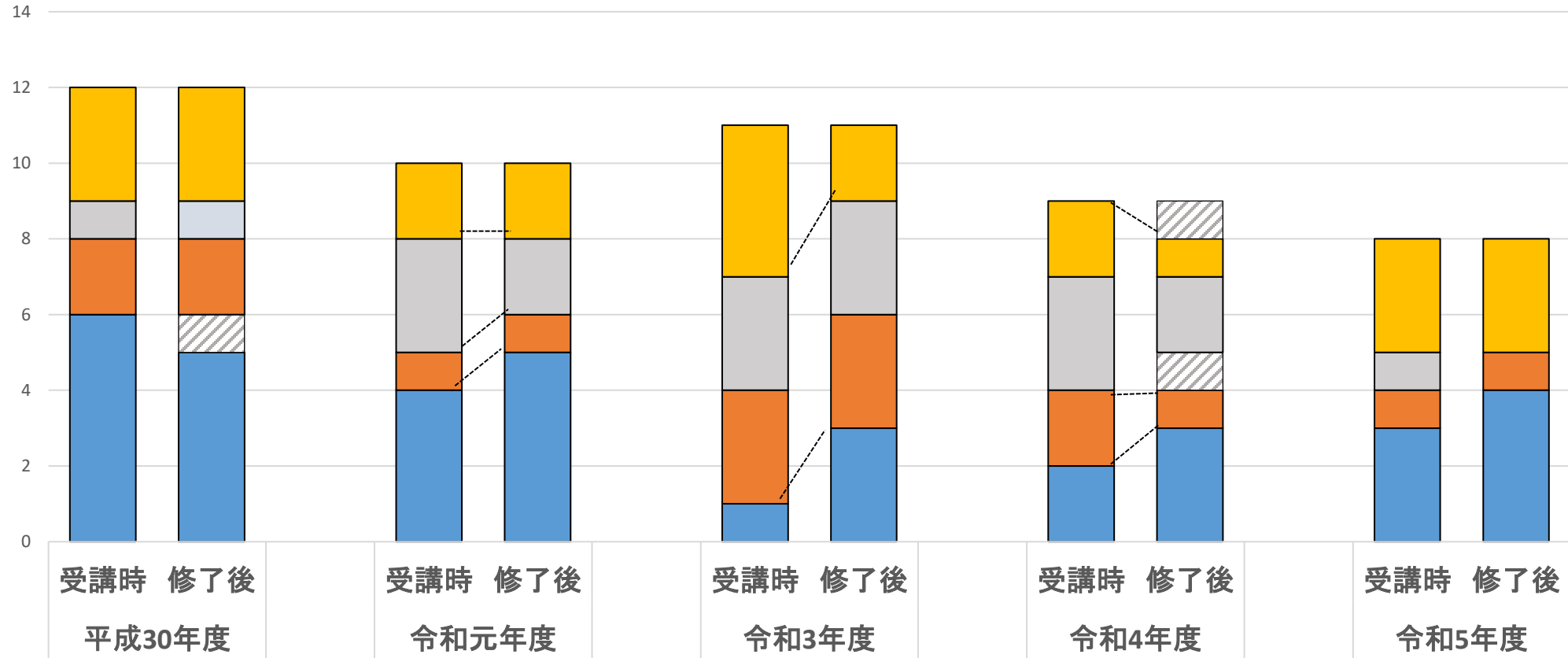


養成研修事業
～介護職員初任者研修～

修了者の男女比、年齢分布

| 平成 30年 | 修了者 10人 | | 年 代 | | | | | | |
|-----------|------------|---|-----|----|----|----|----|----|----|
| | | | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| | 男 | 4 | 1 | 2 | 1 | | | | |
| | 女 | 6 | | | 2 | 4 | | | |
| 令和 元年 | 修了者 10人 | | 年 代 | | | | | | |
| | | | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| | 男 | 4 | 1 | | | 2 | 1 | | |
| | 女 | 6 | | | 2 | 3 | 1 | | |
| 令和 3年 | 修了者 11人 | | 年 代 | | | | | | |
| | | | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| | 男 | 3 | 1 | | 1 | | 1 | | |
| | 女 | 8 | 1 | | 3 | 2 | 2 | | |
| 令和 4年 | 修了者 7人 | | 年 代 | | | | | | |
| | | | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| | 男 | 3 | 1 | 2 | | | | | |
| | 女 | 4 | | 1 | | 2 | 1 | | |
| 令和 5年 | 修了者 8人 | | 年 代 | | | | | | |
| | | | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 |
| | 男 | 3 | 2 | | 1 | | | | |
| | 女 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | | | |

介護職員初任者研修受講後の所属



| | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|
| 受講料返還 | 7 | 6 | 5 | 3 | 2 |
|-------|---|---|---|---|---|

※  未修了者

養成研修事業 ～介護職員初任者研修～

無資格者が有資格者になるということ…どう見るか？

介護職の頭数は増えないが、質のアップにつながるかも

技術の取得、自信、利用者の安全…

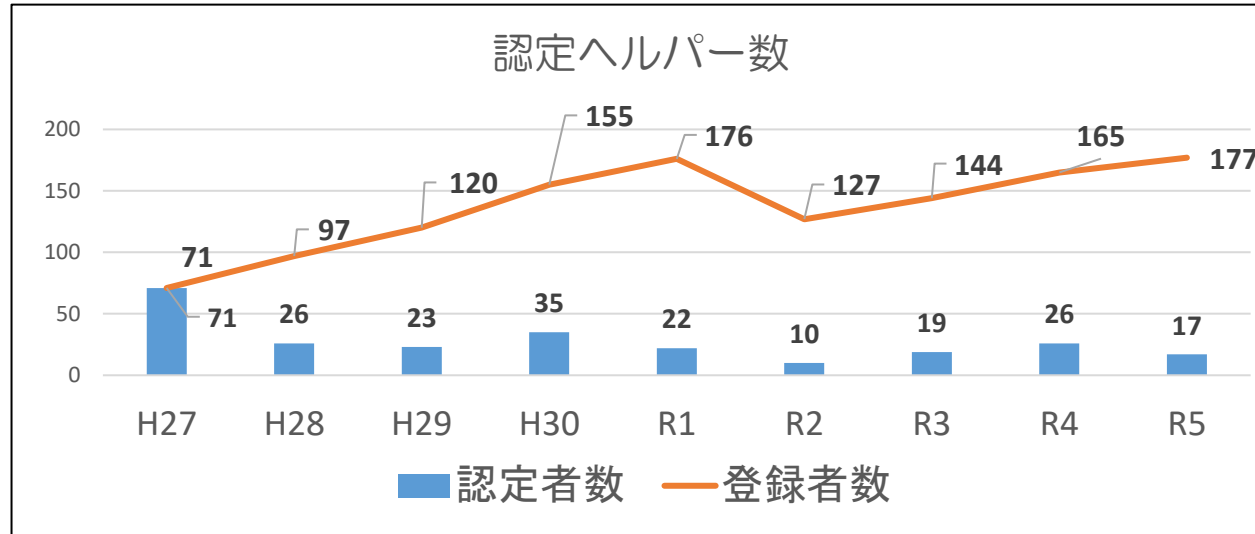
介護のすそ野、専門職の意識を広げる

その人一人の収穫ではなく、周囲に影響を与える
新たな人材の掘り起こしの役割



養成研修事業

～認定ヘルパー養成研修～



※令和6年5月高齢者支援課資料を基にグラフ化

認定者数：センター養成研修修了者＋有資格者履修免除者のうち市に認定申請した者

登録者数：継続して市の名簿に登録している累計数

本来は、認定者数、各3事業所登録者数、稼働数が必要

利用者数に対して、何人のヘルパーが事業所登録して稼働しているか、を把握しないと、今後どの程度の養成が必要かの根拠が薄い

さらに、これだけの登録者の稼働率が低いことの対策が立てられない

【参考】R5年3月末の数値

認定登録者：167人 事業所登録者数：99人（シル人81人、HHC6人、どんぐり8人）

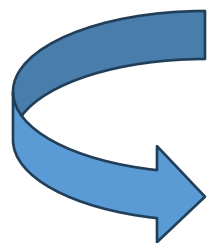
認定ヘルパー制度

誰のため？

利用者 要介護認定者ではないが、このままでは機能低下が予測される
従事者 持っている力を発揮したい

なんのため？

利用者 できないことを補ってくれることで、できることを継続する
それを気付かせてくれる 第三者との関わりが生活の幅を広げる
従事者 地域貢献、人の役に立ちたい、介護の支援を受けた恩返しをしたい、を
具現化することでやりがい、生きがい、心身の活性化



この意気込みを活かしている？
無駄にしていない？

高齢男性、退職後の活躍
…特性を生かしたマッチングって？



「認定ヘルパー養成研修を修了したからこそ」の人材を活かした役割の選択肢をもっと考えなくてよい？



育成研修事業

～案内通知～

360事業所、ほぼアドレスを把握した

これからは、通知文発信と共に受講申込もフォームで管理！

郵便料金の予算減につながる！！…はず



- アドレスが個人名になっているため、その人が異動すると迷子に
- 事業所あての大量のメールに埋もれてしまう
- せっかくの申込フォームの扱いがわからない



①根気よくメール②郵送(10月から値上がり！！)③FAX (ペーパーレス逆行)
発信方法の工夫も必要だが、

受け取る事業者側のアンテナの張り方も改革が必要では？



育成研修事業

～喀痰吸引等研修～

| | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 |
|--------|------|------|------|------|
| 全課程修了者 | 4 | 5 | 3 | 1 |
| 実地のみ | 0 | 12 | 3 | 9 |
| 基本のみ | 4 | 0 | 3 | 2 |

医療、介護の連携

本当にニーズがない？

- ・ケアマネは、対応できるヘルパーを求めて困っている
- ・訪問介護だけでなく、通所介護で経管栄養対応できれば、外出できなかった人も通所できるのでは？
- ・医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律 令和3年9月施行後の市の動きは？
- ・障害者福祉自立支援協議会で、保護者からの要望にどう応える？

ニーズ把握

事業所の負担

リスクがあって利益がないと言われる

- ・実地指導看護師謝礼（訪問看護事業者連絡会覚書により 市内は一手技9,900円）
- ・「認定特定行為業務従事者」の認定、「登録特定行為事業者」の申請等事務の手間、支出負担
- ・手間暇費用をかけたのに、利用者の入所死亡などで無効。
- ・修了者がケアにあたっても何ら手当、加算がない。→継続意欲の低下

医療的ケア実施者特別手当の検討

その他育成研修事業について

認知症支援研修

『医療的アプローチ』『実践的アプローチ』『心理的アプローチ』
なぜ法定研修として認められない？



各事業所、事業者連絡会

忙しいと悲鳴を上げているのに、所内研修や連絡会研修を企画、開催する意味

**他にも技術研修、管理者研修
定着支援の会合等実施しているが
...**

アンケート回答の感想の割に受講者は一定
なぜ誘い合って参加しない？
なぜ、管理者は受講を勧めない？



- 忙しい
- 所内でDVD視聴の研修をしているからよい
- 時間外手当がつかないのに参加は…
- 派遣社員の雇用契約に掲げていないので強制できない
- 研修情報を知らなかった



効率的に開催、参加するためには…

人材育成センター主催の研修を活用し、所内、連絡会研修開催の負担軽減

人材育成センターと計画的に研修テーマをすり合わせ、協同開催をする⇒技術の伝達

もしかしたら、オンライン研修と言ってもZoomだのオンラインミーティングの参加の仕方がわからないのかも…

出張講座

事業者は、そのような相談や提案を積極的にしてほしい

新規

研修受講履歴のホームページ上掲載

研修参加状況＝事業所の育成環境

求職者は、案外気にしている

介護人材定着支援

～若者介護職支援プロジェクト若ば～

活気がある、意欲がある、向上心がある

しかしなぜか広がらない

意識高い系の集まりとされている？

杉並区の事業所が、影響を受けて同企画をスタートした 武蔵野の若者は？

～フォローアップミーティング（初任者研修、喀痰吸引等研修）～

いつも楽しみにしている、また来年も参加したい

しかしなぜか参加者が少ない

急なシフト変更

休暇が取りにくい



**事業所としての
応援を**

- 資格取得のために受講させた
- 有資格者となって事業所で活躍している

介護人材定着事業

～年齢も職種もサービス種別も超えた『多職種交流の会』～

利用者支援のための連携事業とは別
自分自身の仲間づくり
同じ町なのに知らなかった事業、サービス、人

この人こんなこと
知っているんだ

こんなこと
頼めるんだ

怖いと思っていたけど、
こんな話するんだ

なんとなく人となり分かったから話をして協力をして連携できることがある

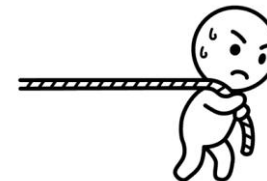
～事業者連絡会代表者の会～

事業連携図でつながっているのに、お互いに何をしているかわかっていないのはもったいない

研修会どうやって
決めてる？

本当は、サービス
内容ちゃんと聞いて
みたい

幹事の選出って
どうしてる？



幹事以外の事業所
を引っ張り込んで

幹事と幹事以外の事業所とのつながりを再確認して、意見や思いを吸い上げて参加してほしいのに、どうしても参加幹事の意見や情報に留まってしまう

地域人材の掘り起こし事業

センターでも人材確保は超難問

【人材確保対策】  地域包括ケア人材育成センターの設置がゴールではない

一自治体、小地域で解決できるレベルではない

小・中・高…親が『介護の仕事』なんて、と否定 担任・進路指導…勧めない
大学…目標の就職先 今更『介護の仕事』なんて選択肢外

~~2025年問題~~ 2040年問題 本当にどうする?? 強制的な働きかけがないと…

小・中・高では、総合授業などで『介護の仕事』を必須科目にする

とか

大学入学後、1～2か月で介護職員初任者研修を修了
または、就職後6か月間の条件付き採用中に研修修了し、評価項目にする

とか…



転職に有効
…かも…

もう少し現実的に足元を見れば…

『人が足りない』『質が担保できない』と大変な思いで日々奮闘している**事業者のみなさん**

介護・福祉人材は、一つの事業所で抱え込む時代ではない。同じ課題を抱える事業所間の協力が必要。

求職者が来所

○「ぜひとも登録したいです」

×「では、後ほど考えてまたご連絡します」

→もう来ないかも

介護・福祉の仕事自体選択肢から外す 貴重な地域の人材を失う？



A事業所がだめでもB事業所で活躍できるかも 事業所間の紹介ネットワーク

さらに、求職来訪者には必ず人材育成センターの冊子を渡し、連絡を取るよう勧める

→もちろんセンターの宣伝のためではない

事業所情報を持っている 求人情報を持っている 各業務内容をあらかじめ説明できる

就労相談、研修、交流会イベントなど仕掛けづくりのセンターを社会資源としてもっと利用を

さらに厳しいのですが…

とにかく皆さんおとなしい
受け身が多い
奇抜なアイディアを出さない ⇔ 受け手が面白がらない
自分自身だけでなく、部下や後輩を外に出そうとしない



介護・福祉の**イメージアップ！！**というけれど、発信できない



事業者連絡会で、市の事務局の盛り上げにも工夫が必要、ともいえる

事業所のスタッフが、何よりもイメージ発信しています！

活気がある、プロとしての自信がある、仕事に誇りを持っている、
自分の事業所が好き、電話対応が心地よい、身だしなみに気を使っている…

職場環境を見直してみませんか？

→ **センターに就労に関して来所した相談者の声**
登録の決め手、逆に離職の理由

開設準備から始まって、6年間様々な経験をしました。

冒頭自己紹介でお話したこと含め、頑張ろうと思えるエネルギーは、いつも出会えた方々にいただけてきました。

介護・福祉分野に限らず、書籍の営業マン、ムーバスなどの交通ブックの営業マン、お菓子専門学校先生、幼稚園の園長先生…などなど。

異業種の方々との出会いは本当にありがたく、新鮮な視点で人材育成に関してお知恵を頂戴してきました。

みなさんも、ぜひ、多職種、多業種との関わりを大事にしてください。

ご清聴、ありがとうございました



あとちょっとだけ、
北町高齢者センター
でお手伝いします～