

# 介護人材の高度化と多様化

## ～伴走支援できる仕組みの構築～

2019年10月17日(木)

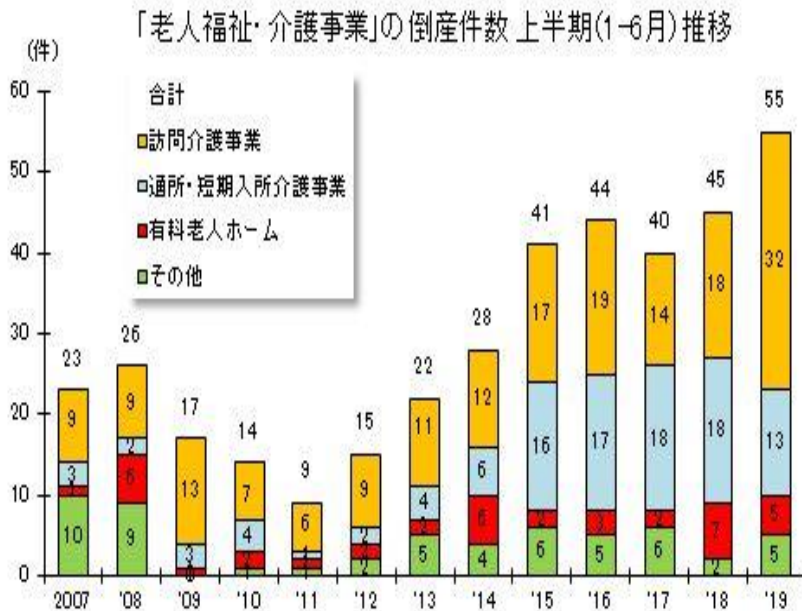
社会福祉法人 リガーレ暮らしの架け橋

理事長 山田 尋志

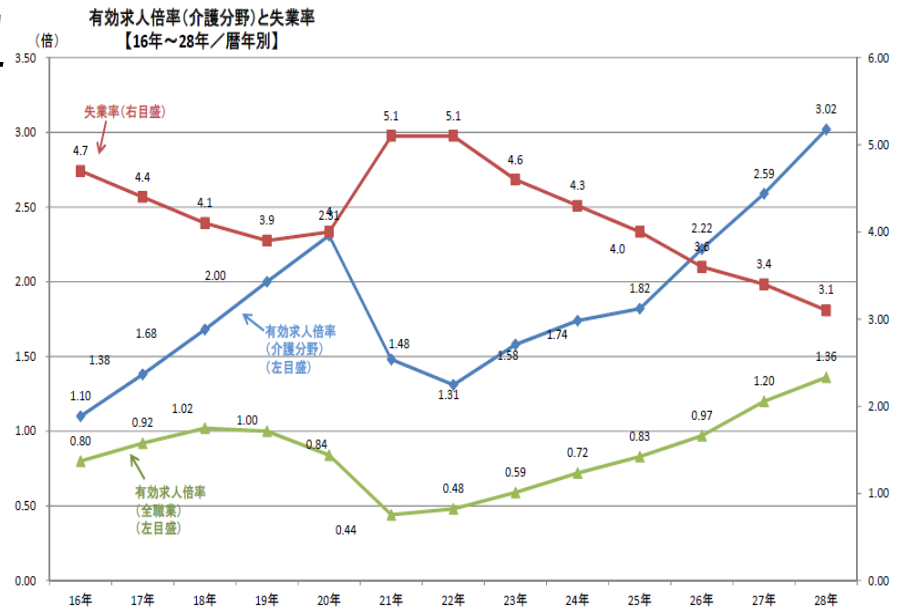
(地域密着型総合ケアセンター きたおおじ代表)

# ■働き手不足の長期化・介護業界の不人気

○85才以上人口1100万人超  
による、認知症等中重度の  
介護需要増大



東京商エリサーチ調べ



注)平成22年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。  
【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

○人材の高度化・多様化・  
融合化・イノベーション

○法人共同化・連携の課題

■地域全体で福祉・介護事業所のイメージを転換する

きょうと福祉人材育成認証制度



## これまでの経過（全体経過）

平成 24 年 9 月 京都府福祉人材育成認証事業推進会議を設置  
認証基準等を協議

平成 25 年 4 月 「きょうと福祉人材育成認証制度」の運用開始  
10 月 第 1 次認証事業所認定 29 事業所

平成 31 年 2 月現在  
認証事業所 283 事業所（うち上位認証 11 事業所）  
宣言事業所 約 694 事業所



## 京都府内の事業所・法人の認証制度への参加割合

### ■ 現状 平成31年2月時点の認証・宣言件数

| 上位認証 | 認証  | 宣言  | 全事業所数 |
|------|-----|-----|-------|
| 11   | 283 | 694 | 1,241 |

認証には上位を含む、宣言には認証・上位を含む

※約半数以上の福祉サービス事業所が参加

※業界の方々としっかり協議しながら事業を構築  
(プラットフォーム事業) → スタートダッシュに成功

# 新規採用者が安心できる育成体制

○: 申請書に添付 △: 審査時に確認

| 評価項目                   | 認証基準 |                                                                                                                   | 確認方法                                                                                      |
|------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 新規採用者育成計画(OJTを含む)の策定 | 公表   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・会議による計画(目標、具体的な育成手法、研修内容)の策定(他会議との併用可。年1回以上)</li> <li>・全職員への公表</li> </ul> | ○計画書【申請書への添付】<br>△会議資料及び会議報告【現地確認】<br>△新卒者育成の取組状況及び公表方法【ヒアリング】                            |
| ② 新規採用者研修(合同、派遣含む)の実施  | 実績   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員への公表</li> <li>・計画に沿った研修の実施</li> <li>・受けられなかった職員へのフォローの実施</li> </ul>    | ○研修要項【申請書への添付】<br>△公表方法【ヒアリング】<br>△新規採用者名簿及び出席者名簿【現地確認】<br>△研修資料【現地確認】<br>△フォローの方法【ヒアリング】 |
| ③ OJT指導者に対する研修等の実施     | 実績   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT指導者又はプリセプターの設置及び全職員への公表</li> <li>・OJT指導者やプリセプターに対する研修の実施</li> </ul>    | ○研修要項【申請書への添付】<br>△公表方法【ヒアリング】<br>△OJT指導者名簿及び出席者名簿【現地確認】<br>△研修資料【現地確認】                   |

# 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成

○:申請書に添付 △:審査時に確認

| 評価項目                                        | 認証基準 |                                                                  | 確認方法                                                          |
|---------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ① キャリアパス制度の導入                               | 公表   | ・概ね10年目までのキャリアパスの作成(医療職を除く)<br>・全職員への公表                          | ○キャリアパス(医療職除く。)<br>【申請書への添付】<br>△公表方法【ヒアリング】<br>確認方法          |
| ② 人材育成計画の策定                                 | 公表   | ・会議による階層別人材育成計画(資質向上、資格取得、面談を含める)の策定(他会議との併用可。年1回以上)<br>・全職員への公表 | ○計画書【申請書への添付】<br>△会議資料及び会議報告【現地確認】<br>△人材育成の取組状況及び公表方法【ヒアリング】 |
| ③ 資質向上研修(合同・派遣含む)の実施                        | 実績   | ・人材育成計画に沿った研修の実施                                                 | ○各研修要項【申請書への添付】<br>△各研修の受講対象者及び受講者名簿【現地確認】<br>△各研修資料【現地確認】    |
| ④ 資格取得に対する支援(取組例:受験対策講座の開催・受講料の負担、受験手数料の負担) | 実績   | ・人材育成計画に沿った支援の実施                                                 | △支援を受けた職員の名簿【現地確認】<br>△支援後、資格を取得した者の名簿【現地確認】                  |
| ⑤ 人材育成を目的とした面談の実施                           | 実績   | ・人材育成を目的とした面談の実施(年1回以上)                                          | △面談実施手順書(面談シート等)【現地確認】<br>△面談実施結果報告書【現地確認】                    |
| ⑥ 人材育成を目的とした評価の実施※常用労働者5人以下の小規模事業所を除く。      | 実績   | ・人材育成を目的とした評価の実施(年1回以上)                                          | △評価実施手順書(評価シート等)【現地確認】<br>△評価理由報告書【現地確認】                      |
| ⑦ 給与体系又は給与表の導入                              | 公表   | ・給与体系又は給与表の全職員への周知                                               | ○給与表【申請書への添付】<br>△公表の方法【ヒアリング】                                |

# 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり

○:申請書に添付 △:審査時に確認

| 評価項目                                                                    | 認証基準 |                                                        | 確認方法                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| ① 休暇取得・労働時間縮減のための取組の実施(取組例:休暇の計画取得促進、リフレッシュ休暇、誕生日休暇)                    | 公表   | ・取組推進のための検討会議の開催(他会議との併用可。年1回以上)<br>・取組の実施及び全職員への周知    | △会議資料及び会議報告【現地確認】<br>△職員への周知文書【現地確認】<br>△休暇取得率等取組状況【ヒアリング】 |
| ② 出産後復帰に関する取組の実施(取組例:育児休業中のコミュニケーション、職場復帰プログラム、再雇用制度)※「京都モデル」WLB認証企業は免除 | 公表   | ・取組の実施及び全職員への周知                                        | △職員への周知文書【現地確認】<br>△取組の利用状況【ヒアリング】                         |
| ③ 育児、介護を両立できる取組の実施(取組例:柔軟な勤務制度、学校行事参加のための特別休暇制度)※「京都モデル」WLB認証企業は免除      | 公表   | ・取組の実施及び全職員への周知                                        | △職員への周知文書【現地確認】<br>△取組の利用状況【ヒアリング】                         |
| ④ 健康管理に関する取組の実施(取組例:相談体制の整備、夜勤ガイドライン等)                                  | 公表   | ・健康管理、増進に関する検討会議の開催(他会議との併用可。年1回以上)<br>・取組の実施及び全職員への周知 | △会議資料及び会議報告【現地確認】<br>△職員への周知文書【現地確認】<br>△取組の利用状況【ヒアリング】    |



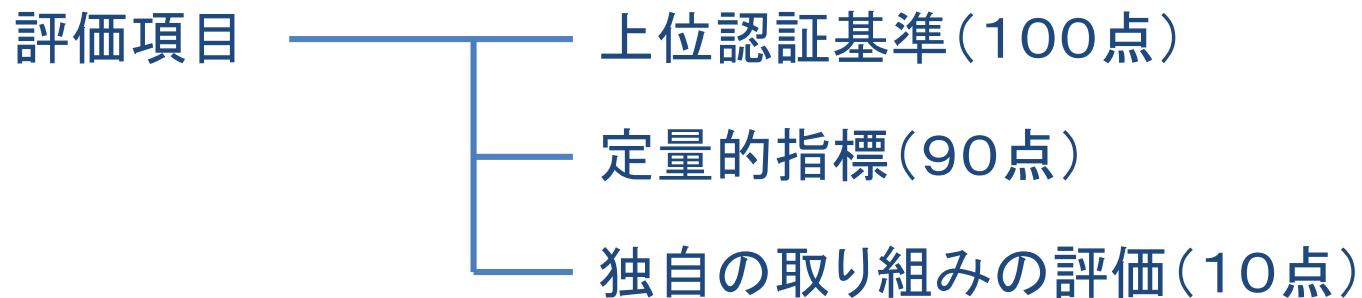
# 社会貢献とコンプライアンス

○:申請書に添付 △:審査時に確認

| 評価項目                                                            | 認証基準 |                                      | 確認方法                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| ① きょうと介護・福祉サービス第三者評価の受診                                         | 実績   | ・3年以内の第三者評価の受診                       | △第三者評価受診記録【現地確認】                                              |
| ② 地域や学校との交流(取組例:イベントへの地域住民の招待、実習やインターンシップ受入ガイドラインの作成、ボランティアの受入) | 実績   | ・地域交流の実施<br>・学生受入のためのガイドラインや体制の整備    | △地域交流の内容【ヒアリング】<br>△実習、インターンシップ、ボランティア受入体制【ヒアリング】             |
| ③ 関係法令の遵守                                                       |      | ・関係法令遵守の誓約<br>・行政監査指導等における指摘事項に対する改善 | ○関係法令遵守の誓約書【申請書への添付】<br>○必要事項申告書【申請書への添付】<br>△指導内容、改善状況【現地確認】 |



## 上位認証・・・評価項目・公表項目





## 上位認証基準

- 従来認証の4分野をベースに、人材育成の前提となる「人材確保に積極的に打って出て、福祉職場のイメージを正しく社会に発信する姿勢」を求める項目群を、新たにひとつの分野として設け、全5分野として再編成

| 認証                     |   | 上位認証                                         |
|------------------------|---|----------------------------------------------|
| 1 新規採用者が安心できる育成体制      | ⇒ | 1 福祉職場のイメージアップと人材確保                          |
| 2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成 |   | 2 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅰ<br>(キャリアパスの枠組みと人材育成) |
|                        |   | 3 若者が未来を託せるキャリアパスと人材育成Ⅱ<br>(評価と処遇)           |
| 3 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり | ⇒ | 4 働きがいと働きやすさが両立する職場づくり                       |
| 4 社会貢献とコンプライアンス        | ⇒ | 5 社会貢献とコンプライアンス                              |

- 評価項目は、従来認証を「高度化」。

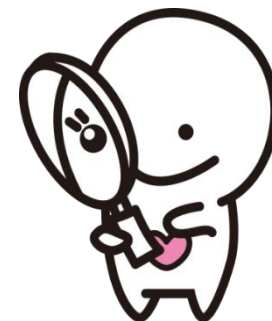


## 定量的評価

取組のプロセスだけでなく、その結果による「成果」を確認するという視点から、以下 6 点につき、定量的評価を導入する。

- 正規職員の離職率（過去 3 か年度平均）
- 新卒入職者の入職後 1 年以内の離職率（過去 3 か年度平均）
- 正規職員の有給休暇取得率等、労働時間に関する評価  
（申請年度の前年度実績）
- 第三者評価における認証基準と類似の項目及び利用者満足に係る項目の A の割合
- 正規職員の資格保有率
- 組織活性化プログラムの取組状況

# 採用・離職防止・定着促進の実績



## ■ 就職フェアにおける認証法人等の比較

| 1法人あたりの数 | 上位認証法人 | 認証法人  | 差    |
|----------|--------|-------|------|
| ブース訪問者   | 28.8人  | 15.7人 | 1.8倍 |
| 採用予定者数   | 3.50人  | 0.85人 | 4.1倍 |

平成29年3月実施 FUKUSHI 就職フェア実績

## ■ 離職率からみる状況

|            | 離職率   | 全国平均との差   |
|------------|-------|-----------|
| 上位認証法人（京都） | 5.9%  | ▲10.3ポイント |
| 認証事業者（京都）  | 7.7%  | ▲8.5ポイント  |
| 事業者平均（全国）  | 16.2% | —         |

上位認証法人：認証事業者アンケート(H29アンケート)

事業者平均：介護労働安定センター介護労働実態調査(H29.調査)

## ■法人連携により人材の確保・育成に取り組む 社会福祉法人グループ・リガーレ

中小法人・3つの課題

○キャリアに応じた研修・育成システムの構築→統一研修・SV  
キャリアパスシステムと給与体系→一元化  
優れた雇用管理→認証制度活用

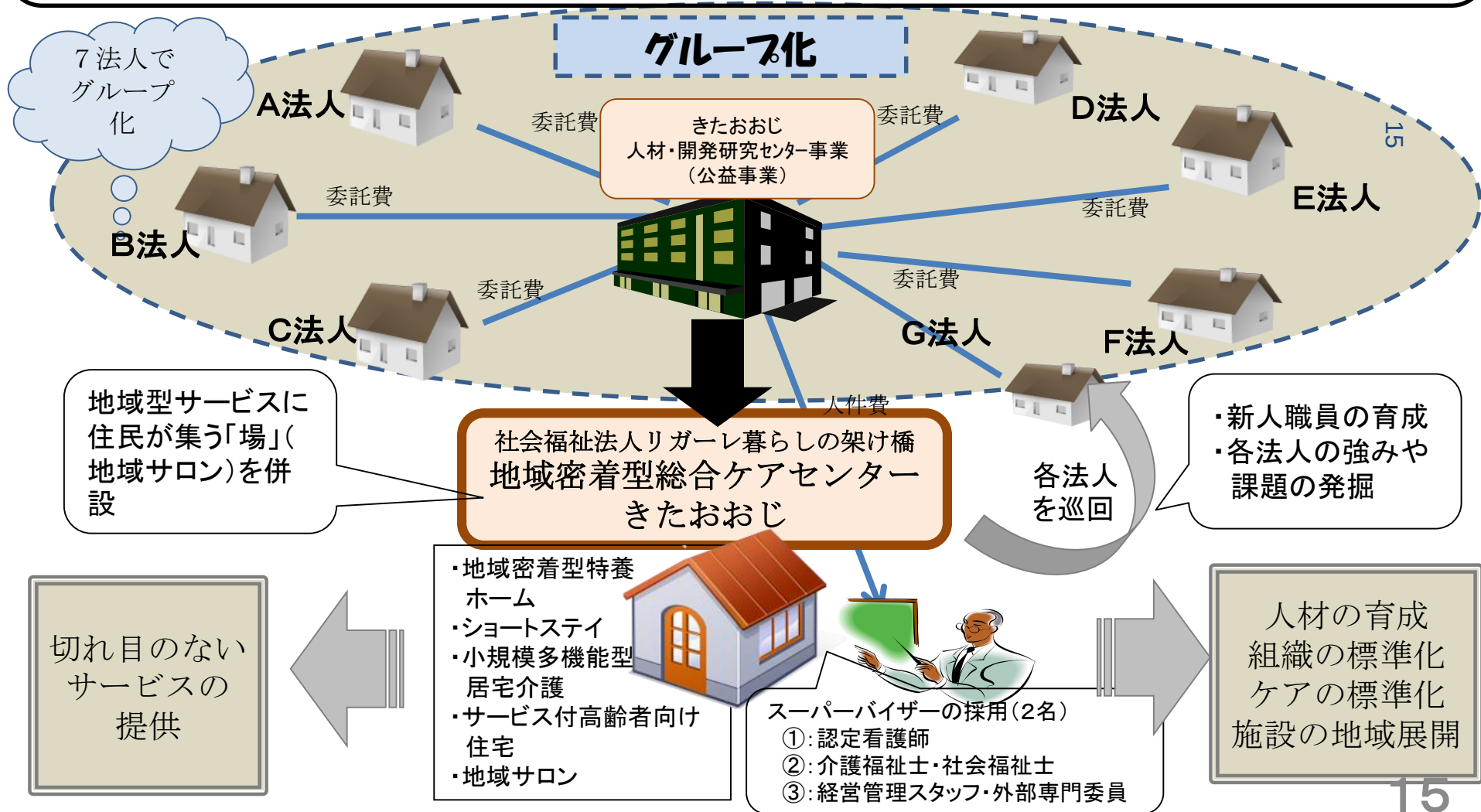
○若者にアピールするツールや方法の工夫

→2019／4から共同人材募集専任職員配置  
(ホームページ・フライヤー・インターンシップ・バスツアー・学校訪問・  
外国人材)

○時代が求めるサービスの実践、適切な経営管理

# 中小社会福祉法人グループ「リガーレ」

- 複数の社会福祉法人グループ「リガーレ」。グループ本部「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」は、平成29年1月、社会福祉法人「リガーレ暮らしの架け橋」が設立され、その運営となる。
- きたおおじでは、地域密着型特養ホームなどとともに、地域の人々が集う「場」である地域サロン併設
- 共同でスーパーバイザーを確保し、人材育成や組織の標準化、施設の地域展開を図る。



社会福祉法人グループリガーレ

パンフレット抜粋

# 全ての壁を 超える

Hashiudo  
Fukushikai

Social welfare  
corporation group  
Ligare



Rokus

宏仁会

Koujinkai



Hokusoukai



Hayamaen



Ryokujukai



Shoukoukai



Ligare  
Kurashino  
kakehashi

日本各地にある  
社会福祉法人





# スキルと心を育む、リガーレの3つのチカラ。

住み慣れた地域で暮らし続けられる社会の第一歩は  
介護現場で働くあなたの成長と、ワクワクしながら  
働き続けられる職場環境からだ！リガーレは考えます。

## 基礎力

専門職として誇りを持てる人材育成



リガーレは人材が財産だと考えています。一人ひとりの個性は多種多様で、得意・不得意や習熟の速さは様々です。かといって、発揮される介護やケアの質や地域を置いていく力がまちまちであってはなりません。リガーレでは一人ひとりの特性や成長に合わせたキャリア形成を支援します。階層に応じた研修を幅広く用意しており、ソーシャルワークやケアワークの学びが初めての方でも、リガーレならまっさらと基礎力を培うことが可能です。

B a s i c

## 福祉の視点から社会や地域を捉え人の思いを繋ぐ

住み慣れた地域で暮らし続けたいと願う気持ちは誰にも同じです。ノンプロフィット（非営利）の組織である社会福祉法人は、地域ネットワークの形成も大きな役割の一つ。法人や施設の前線を飛び越えるリガーレは、地域の人の関係性や生活のあり方を観察し、住み慣れた地域で暮らすに力を出します。地域住民が本来持つ力を私たちは見つけて、地域住民の思いを繋ぐ。リガーレは社会や地域にしっかりと根付いていきます。



繋ぐ力

I n t e g r a t e

## 固定概念にとらわれない柔軟性が大切

発想力

福祉に発想力？と思う人もいるかもしれませんが、日々の仕事のなかで欠かすことのできない大きな力です。地域や住民の暮らしをサポートすること、それはそれぞれの人生や歴史に関わるということ。思いやりや思い込みであってはなりません。柔軟。そして自由な発想で暮らしを豊かにする。福祉の枠を突破する発想力を存分に発揮し、社会や地域の中で新しい取り組みを生み出していくことが、これからの地域社会には不可欠です。



I m a g i n a t i o n



ここからリガーレの取り組み

### 働く環境

誰もが自分らしく働ける

リガーレでは職員が安心して働くよう、働く環境をより良くするための意識を常に持ち、努力を怠りません。そのことが、働く全てのケアの質向上や、一人ひとりの自己実現を支えるキャリア形成に繋がると考えているからです。グループの各法人から良いところを学



びあい、取り入れ合いながら、働き続けられる環境の充実を目指しています。

もがいまを築くポイント

- 1 学びと一歩に挑戦するなど、本職を軸に学びを深め、質を向上させる。
- 2 シフト制で休日やシフト制、最新の設備や技術も積極的に取り入れ、
- 3 グループ本部が提供する、まよと福祉人材育成支援センターの研修は働きやすい職場の宝です。

## パンフレット抜粋



## ノベルティグッズの作成



## 社会福祉法人グループリガーレにおける リガーレ統一研修の構築（採用時、資格、専門）

- 採用時研修
- 専門研修 1：採用 1 年目の職員
- 専門研修 2；採用 2 年目の職員（専門研修 1 終了者）
- 専門研修 3；採用 3 年目以降の職員
- リーダー研修；小規模チームのリーダーを担う職員
- 資格取得研修；介護福祉士、介護支援専門員受験予定者
- 役職者研修；複数のチームをマネジメントする役職者
- 特別研修（看護等専門分野）
- ファーストステップ研修（リーダー）；個別ケア領域、連携領域、チーム運営等基礎領域

→年間 6 0 回余 参加職員 1 0 0 0 人余

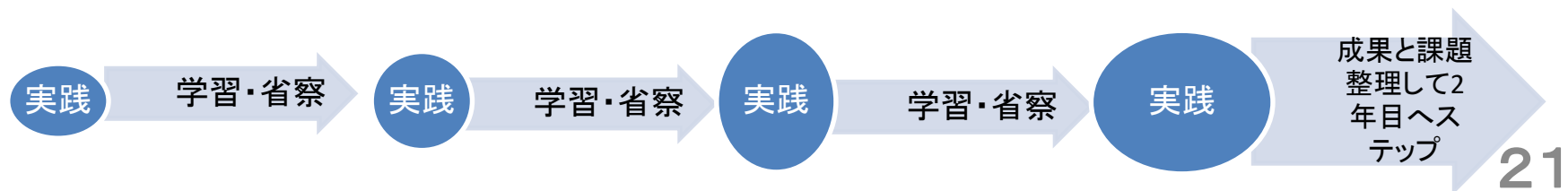
# リガーレ統一研修 一部分抜粋

| 専門研修Ⅰ                                |      | 専門研修Ⅱ                              |      | 専門研修Ⅲ                          |      | リーダー研修                       |      | 役職者研修                    |      |
|--------------------------------------|------|------------------------------------|------|--------------------------------|------|------------------------------|------|--------------------------|------|
| 主に採用1年目の職員                           |      | 主に採用2年目以降の職員<br>(専門研修Ⅰ修了済みが望ましい)   |      | 主に採用5年目以降の職員                   |      | 小規模チームの<br>リーダーを担う職員         |      | 複数のチームを<br>マネジメントする職員    |      |
| 第1金曜日                                |      | 偶数月第4金曜日                           |      | 奇数月第4金曜日                       |      | 奇数月                          |      | 偶数月                      |      |
| 13:30～17:00                          |      | 13:30～17:00                        |      | 13:30～17:00                    |      | 13:30～17:00                  |      | 13:30～17:00              |      |
| しんらん交流館                              |      | しんらん交流館                            |      | しんらん交流館                        |      | しんらん交流館                      |      | しんらん交流館                  |      |
|                                      |      |                                    |      |                                |      |                              |      |                          |      |
| ①介護技術の基礎<br>・トランスファー<br>・排泄・入浴・更衣動作等 | 5/12 |                                    |      | ①介護過程に基づく技術・知識の展開<br>・チームの課題整理 | 5/26 | ①チーム運営の基礎<br>・リーダーシップ・チームづくり | 5/31 |                          |      |
|                                      |      |                                    |      |                                |      |                              |      |                          |      |
| ②介護技術の基礎<br>・食事・口腔ケア<br>・スキンケア       | 6/2  | ①介護技術の応用と展開<br>・尊厳と倫理: ケアを振り返り再考する | 6/23 |                                |      |                              |      | ①チームマネジメント<br>・チームアセスメント | 6/14 |
|                                      |      |                                    |      |                                |      |                              |      |                          |      |
| ③介護技術の基礎<br>・認知症の基礎理解<br>・BPSDの捉え方   | 7/5  |                                    |      | ②介護過程に基づく技術・知識の展開<br>・多職種連携    | 7/28 | ②チーム運営の基礎<br>問題解決思考法Ⅰ・Ⅱ      | 7/20 |                          |      |
|                                      |      |                                    |      |                                |      |                              |      |                          |      |
| ④介護技術の基礎<br>・緊急時・事故対応<br>・高齢者虐待・身体拘束 | 8/4  | ②介護技術の応用と展開<br>・対象者に合わせ生活支援と環境づくり  | 8/25 |                                |      |                              |      | ②チームマネジメント<br>・課題整理・分析   | 8/23 |
|                                      |      |                                    |      |                                |      |                              |      |                          |      |

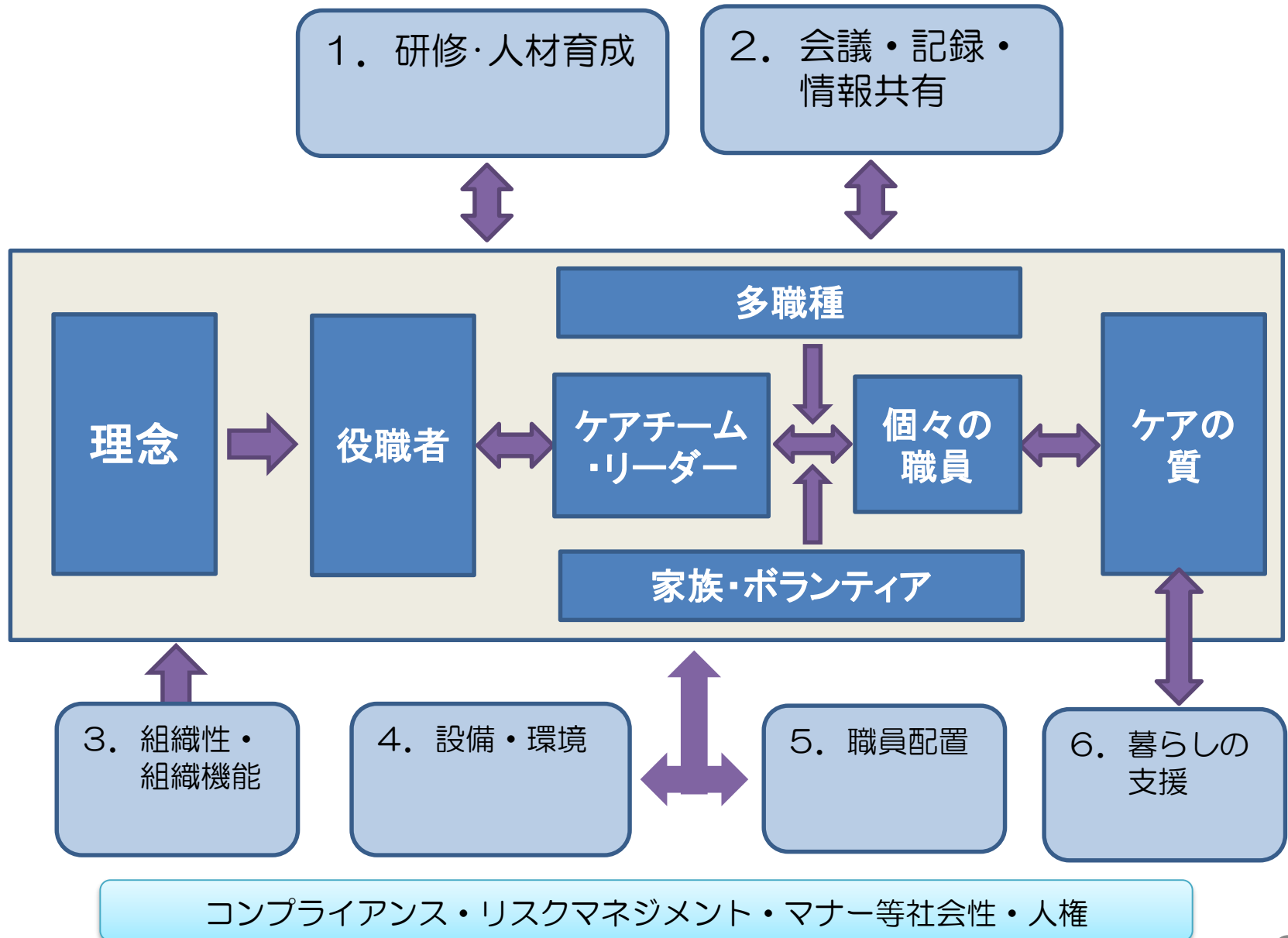


# 新人育成の仕組み

| 4月                   | 5月                            | 6月                        | 7月                                | 8月                  | 9月                              | 10月                               | 11月                   | 12月                      | 1月                           | 2月                           | 3月                |
|----------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 採用時新人研修<br>(5日間集合研修) | 専門研修Ⅰ(入職1年目の科目)               |                           |                                   |                     |                                 |                                   |                       |                          |                              |                              |                   |
|                      | 介護技術の基礎①<br>トランスファー・排泄・入浴・更衣等 | 介護技術の基礎②<br>食事・口腔ケア・スキンケア | 介護技術の基礎③<br>認知症の基礎知識              | 介護技術の基礎④<br>緊急時事故対応 | 介護技術の基礎⑤<br>観察と記録・介護過程の展開(情報収集) | 介護技術の基礎⑥<br>介護過程の展開(事例演習)         | 介護技術に基礎⑦<br>染対策研修(実技) | 介護技術の基礎⑧<br>高齢期の特徴・疾患の理解 | 介護技術の基礎⑨<br>尊厳と倫理(ケアを振り返り再考) | 介護技術の基礎⑩<br>タミナルケア・食生活を支える視点 | 修了研修<br>個人目標の成果報告 |
|                      |                               |                           | フォローアップ研修<br>個人目標成果と課題の整理・リフレクション |                     |                                 | フォローアップ研修<br>個人目標成果と課題の整理・リフレクション |                       |                          |                              |                              |                   |



# 施設アセスメントシート



## スーパーバイザー巡回によるリーダー育成（１）

- グループで２名のスーパーバイザー（ＳＶ）を確保
- ＳＶによる各法人の巡回（週に１～２度）
- 各法人の課題を、アセスメントシート（as）１～６に沿って提案
- 各法人による、行動計画の策定
- 行動計画の実践プロセスに対するＳＶによる助言の継続



- 将来のグループ法人による職員共同募集や人材交流に備え、最も困難な取り組みからスタートした
- as 2（会議、記録等を通じたチームマネジメント）、as 3（現場を支援する組織風土の醸成）の標準化の難しさがわかってきた

## スーパーバイザーの巡回によるリーダー育成（２） チームマネジメント（情報共有→やりがい・人間関係）

### ケアとチームの状況の情報収集

個別のケースに対する専門的アドバイス

会議やカンファレンスに参加、運営方法について助言

役職者の相談対応、マネジメントに対する具体的助言

研修が実際のケアやチームのマネジメントへの効果確認、

研修コンテンツの改善のための情報収集等

グループ法人の事業所において、課題に応じた研修の実施

### 人材・開発研究センター会議（週1回）

各法人の現状報告と共有、課題整理

サポートやスパーバイズの方法を検討

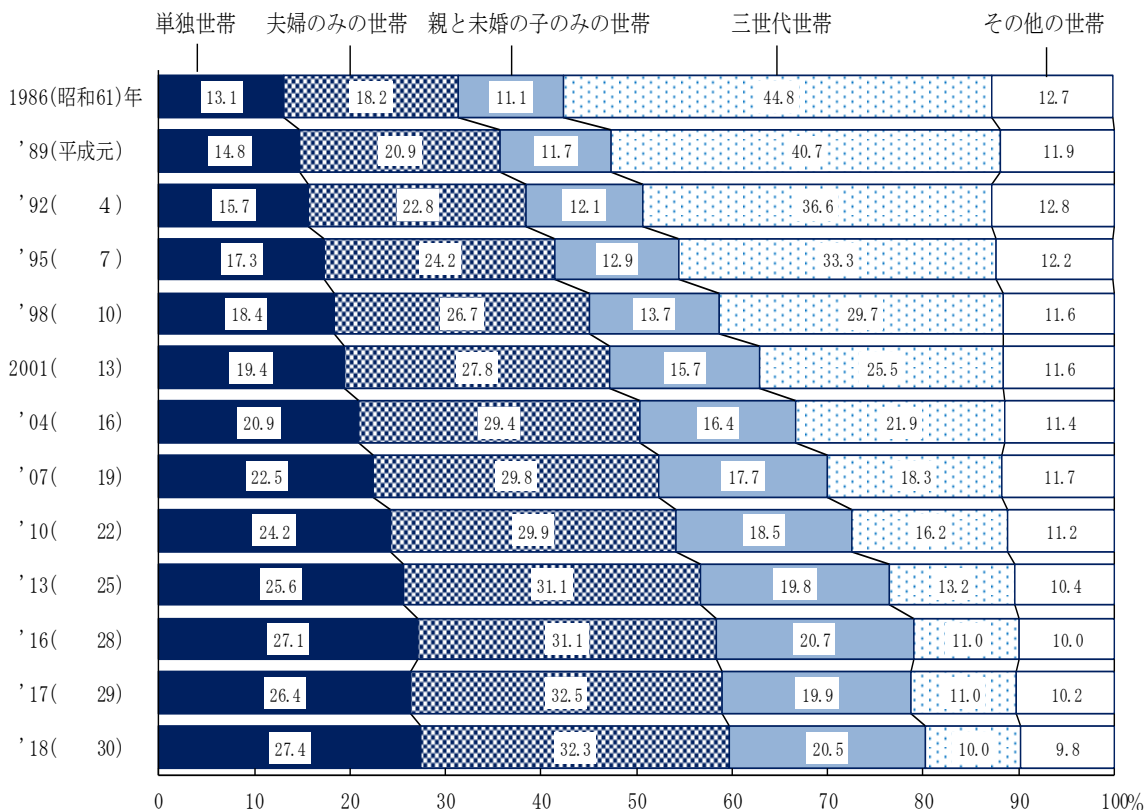


# ■新たな介護サービス提供の仕組みと介護人材

○通所・訪問・短期、  
在宅3本柱が、同じ  
屋根を支えていない  
状態が珍しくない。  
3本柱の意味は、同じ  
屋根を支え、シナジー  
効果により力を発揮  
するところにある。  
そういった多機能型  
拠点の開発が望まれ  
る。

(田中滋;第30回日本老年学会総会報告書 2018年3月30日)

＜65才以上の者のいる世帯の世帯構成の年次推移＞



注：1) 1995(平成7)年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2) 2016(平成28)年の数値は、熊本県を除いたものである。

3) 「親と未婚の子のみの世帯」とは、「夫婦と未婚の子のみの世帯」及び「ひとり親と未婚の子のみの世帯」をいう。

# 認知症高齢者を地域で支える小規模多機能

性別

|     | 人数     | 割合    |
|-----|--------|-------|
| 男   | 10,333 | 26.6% |
| 女   | 28,539 | 73.4% |
| 回答数 | 38,872 |       |

認知症自立度

|       | 人数     | 割合    |
|-------|--------|-------|
| 自立    | 2,530  | 7.0%  |
| I     | 5,228  | 14.4% |
| II a  | 5,445  | 15.0% |
| II b  | 8,827  | 24.2% |
| III a | 7,897  | 21.7% |
| III b | 2,645  | 7.3%  |
| IV    | 3,203  | 8.8%  |
| M     | 626    | 1.7%  |
| 回答数   | 36,401 |       |

日常生活自立度(寝たきり度)

|     | 人数     | 割合    |
|-----|--------|-------|
| 自立  | 804    | 2.3%  |
| J1  | 1,848  | 5.2%  |
| J2  | 5,255  | 14.9% |
| A1  | 8,456  | 24.0% |
| A2  | 9,220  | 26.1% |
| B1  | 3,849  | 10.9% |
| B2  | 4,221  | 12.0% |
| C1  | 828    | 2.3%  |
| C2  | 813    | 2.3%  |
| 回答数 | 35,294 |       |

要介護認定状態区分

|      | 人数     | 割合    |
|------|--------|-------|
| 要支援1 | 1,817  | 4.7%  |
| 要支援2 | 2,427  | 6.2%  |
| 要介護1 | 10,187 | 26.2% |
| 要介護2 | 9,710  | 25.0% |
| 要介護3 | 7,231  | 18.6% |
| 要介護4 | 4,773  | 12.3% |
| 要介護5 | 2,686  | 6.9%  |
| 審査中  | 3      | 0.0%  |
| 回答数  | 38,834 |       |

登録時の要介護認定状態区分

|      | 人数     | 割合    |
|------|--------|-------|
| 要支援1 | 2,882  | 7.8%  |
| 要支援2 | 3,093  | 8.4%  |
| 要介護1 | 12,410 | 33.5% |
| 要介護2 | 8,554  | 23.1% |
| 要介護3 | 5,306  | 14.3% |
| 要介護4 | 3,354  | 9.1%  |
| 要介護5 | 1,423  | 3.8%  |
| 審査中  | 13     | 0.0%  |
| 回答数  | 37,035 |       |

# 利用者の世帯構成と小規模多機能

## ◆現状と明らかになったこと(利用者像)

※個票調査で得られた38,956人が分析の対象。調査項目ごとに、有効回答を用いて分析。

## ○世帯構成

独居高齢者が(近居家族無＋近居家族有)37.9%となっている。

高齢者世帯(独居＋高齢者2人暮らし)が52.3%となっており、昨年同様50%を超えた。

| 世帯        | 2018年  | 2017年  | 2016年  | 2015年  | 2014年  | 2013年  | 2012年  | 2011年  |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 独居(近居家族無) | 23.4%  | 23.4%  | 23.1%  | 21.9%  | 21.2%  | 19.2%  | 17.7%  | 16.4%  |
| 独居(近居家族有) | 14.5%  | 14.5%  | 13.8%  | 12.9%  | 12.3%  | 12.6%  | 10.8%  | 11.2%  |
| 配偶者と2人暮らし | 14.4%  | 14.4%  | 14.2%  | 14.7%  | 14.8%  | 14.7%  | 14.5%  | 15.0%  |
| 子どもと2人暮らし | 13.0%  | 13.0%  | 12.3%  | 12.0%  | 12.4%  | 11.8%  | 11.9%  | 11.4%  |
| 子ども世帯と同居  | 27.9%  | 27.9%  | 30.2%  | 32.2%  | 33.0%  | 35.1%  | 38.2%  | 39.8%  |
| その他       | 6.8%   | 6.8%   | 6.4%   | 6.3%   | 6.4%   | 6.6%   | 6.8%   | 6.3%   |
| 総計        | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 回答数       | 38,412 | 39,071 | 40,312 | 28,329 | 26,304 |        |        |        |

## ○利用者の住まいと事業所との距離

もっとも多いのは「5キロ前後」で41.2%「1キロ前後」で31.2%となっている。「同一建物・同一敷地内」を除き、5キロ前後以内からの利用が72.4%となっている。

| 距離                 | 2018   | 2017   | 2016   | 2015   | 2014   | 2013   | 2012   | 2011   |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 同一建物               | 10.4%  | 10.2%  |        |        |        |        |        |        |
| 同一敷地内              | 2.7%   | 2.9%   | 11.6%  | 10.9%  | 10.8%  | 10.4%  | 7.4%   | 7.7%   |
| 1 <sup>キ</sup> 前後  | 31.2%  | 30.5%  | 30.2%  | 30.2%  | 30.5%  | 29.2%  | 29.9%  | 30.6%  |
| 5 <sup>キ</sup> 前後  | 41.2%  | 40.7%  | 42.6%  | 42.1%  | 43.1%  | 42.9%  | 44.2%  | 42.1%  |
| 10 <sup>キ</sup> 前後 | 11.9%  | 12.6%  | 11.8%  | 12.6%  | 11.7%  | 13.2%  | 13.9%  | 14.5%  |
| それ以上               | 2.8%   | 3.1%   | 3.9%   | 4.2%   | 3.9%   | 4.4%   | 4.5%   | 5.1%   |
| 総計                 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 回答数                | 38,452 | 39,010 | 40,228 | 28,329 |        |        |        |        |

「ご自宅で一人暮らしもしくは高齢者のみ世帯の5<sup>キ</sup>圏内(中学校区程度)にお住まいの方が多い。」

# 小規模多機能・利用者を地域で支えるための工夫

利用者が自宅や地域で過ごす時間の安全・安心のための工夫

|                   | 該当数   | 割合    |
|-------------------|-------|-------|
| 民生委員と連絡を取っている     | 1,306 | 66.3% |
| ご近所や友人と連絡を取っている   | 1,089 | 55.3% |
| 地域の見守りネットと連携している  | 395   | 20.1% |
| 地域の自治会・老人会と連携している | 769   | 39.1% |
| 地域の商店と連携している      | 482   | 24.5% |
| 保育園・幼稚園・学校と連携している | 226   | 11.5% |
| 警察・消防と連携している      | 597   | 30.3% |
| その他               | 122   | 6.2%  |
| いずれもあてはまらない       | 180   | 9.1%  |
| 回答数               | 1,969 |       |

直接行う介護サービス以外に上記のような地域との関わりに費やした時間は直近1週間

|           | 該当数   | 割合    |
|-----------|-------|-------|
| 全くない      | 420   | 21.6% |
| 1時間未満     | 866   | 44.6% |
| 1時間～2時間未満 | 452   | 23.3% |
| 2時間～3時間未満 | 101   | 5.2%  |
| 3時間以上     | 101   | 5.2%  |
| 回答数       | 1,940 |       |

認知症になっても、利用者が自宅や地域でできることを奪わず、送りたい暮らしを実現できるための工夫

|                                            | 該当数   | 割合    |
|--------------------------------------------|-------|-------|
| 利用者の自宅や地域・社会での役割、生きがいを知るようにしている            | 1,331 | 67.6% |
| 利用者のなじみのある暦や習慣、風習、ならわしなどを尊重している            | 1,529 | 77.6% |
| 要介護度が高くなっても、自宅や地域・社会での役割を考えて支援している         | 710   | 36.0% |
| 要介護度が高くなっても、登録者が地域で忘れられないよう工夫している          | 477   | 24.2% |
| 利用者とともに事業所や地域のいま（今）と今後を考えて「あったらいいな」を形にしている | 278   | 14.1% |
| その他                                        | 67    | 3.4%  |
| 特になし                                       | 125   | 6.3%  |
| 回答数                                        | 1,970 |       |

# 地域生活をケアできる人材の理論構築と新たな指導者群の養成

(地域包括ケア研究会報告書 2019, 3)

- 今後、包摂的な地域社会を構築し、生活全体をケアすることができる人材を確保していく方向の中では、単に介護労働者としてではなく、地域との関わりをもった形で専門職人材を育成していくことが不可欠である。また、IPW(Interprofessional Work: 多職種連携)やIPE(Interprofessional Education: 多職種連携教育)についても、単なる専門職種間の連携にとどまらず、地域住民や家族、本人を交えた地域全体の中に、多職種連携を位置付けることが重要である。
- とりわけ、地域包括ケアシステムは、地域での生活の継続を目標としており、「地域における人の生活」とは、地域の多種多様な人と人の繋がり(関係性)のことを意味している。したがって、地域包括ケアシステムに従事する専門職には、こうした人と人の関係性を意識した働きかけができる知識体系と能力が不可欠と言い換えることもできる。
- こうした専門職としての高度人材を育成していくためには、それぞれのサービスの技術を高める範囲にとどまりやすいOJTだけでは、他の地域資源との関わりや他の職種の動きを俯瞰することも難しく、限界があると言わざるをえない。したがって、仮に時間や財源が必要だとしても、中長期的な投資として、高等教育機関において介護職としての理論構築を進め、新たな指導者群を養成するといった努力をこの段階から積み上げておくべきであろう。そうした地道で着実な努力が、2040年における介護人材問題の緩和に貢献するだろう。

# 地域密着・複合型拠点と介護人材 (京都市 2016.12.5)

土地180坪で特養・小規模多機能・サロン併設の学区の拠点づくり

○特養定員24名と小規模多機能定員29名(在宅)

→ 中重度高齢者・計53名を支える拠点

○小規模多機能を併設し要介護高齢者をぎりぎりまで在宅で支える

○サロンを併設し、参加・役割・介護予防拠点の機能を合わせ持つ

地域拠点型特養モデル

＝特養2ユニット(12名・12名)＋小規模多機能(29名)

1階 小規模多機能・サロン・事務所・厨房

2階 特養1ユニット(12名)

3階 特養1ユニット(12名); 夜勤1名増のコストが経営上の課題

○母体施設があるため経営が可能 < 地域拠点型特養はサテライト

○京都市76圏域に地域拠点型特養を創設(21/76が空白)

○人材確保が容易 ①少人数(約25名) ②利便性 ③やりがい 30

## 介護福祉士の高度化（京都府への提案）

### 「人材育成認証制度」・「サービスの質＝専門職育成」 車の両輪

介護福祉士に1  
年間の上乘せ  
コースを

（認定介護福祉  
士1類及びOJT）

成果を共有し、  
府立大学に介護  
学部及び大学院  
創設



理論構築及び指  
導者養成

地方から国への  
発信



新たな教育体系  
と資格制度構築



# 京都地域密着型サービス事業所協議会「コミュニティケアワーカー養成」 「地域生活継続支援介護専門士2級」（2020年度予定）

## 1. 目的；

- ①京都市内61包括圏域において、地域ケア会議等地域連携場面で当事者を代弁する立場で発言のできる指導的介護人材の育成。
- ②具体的には、小規模多機能のチームリーダー等を対象とし、最終的には全ての小規模多機能チームリーダー等に対して必須の研修とすることにより、京都市内の小規模多機能の質の標準化を図るとともに、高齢サポートのブランチャとして地域づくりを視野に入れた介護拠点の実現を目指す。

## 2. 対象者

小規模多機能においてチームリーダーあるいはそれに準ずる役職にあるもの。

## 3. 受講者要件

- ①2に掲げる役職者であること
- ②介護福祉士資格を有し、かつファーストステップ研修終了者（受講見込も可）。

## 4. 研修期間及び科目（認定介護福祉士に準拠）；1級を認定介護福祉士とする

- ①総時間 128時間 ； 演習64時間（1時間＝45分とする） 自職場課題64時間
- ②期間 2年／年4日（計8日間）

## 5. 自職場課題及び到達度評価

- ①認定介護福祉士、ファーストステップ研修に準じた仕組みとする
- ②研修要綱への記載については検討する

## 6. 研修修了証の交付及び養成計画

- ①研修終了者に対しては、地域密着協会長及び**京都市長による修了証を交付**
- ②養成計画は、まず包括圏域に1名（61名）、次に小学校区に1名（220名）とする

# 京都地域密着型サービス事業所協議会

2011年4月設立

## 一般社団法人京都地域密着型サービス事業所協議会の会員状況(2019.6.17現在)

| サービス種別等       |                     | 法人化まで<br>(H25.3月末) | 継続入会 | 新規入会 | H26.3月末 | 26入会 | 26退会 | 27入会    | 27退会 | 28入会    | 28退会 | 29入会 | 29退会    | 30入会 | 30退会 | 01入会 | 現在の<br>会員数 | 市内事業所数           |
|---------------|---------------------|--------------------|------|------|---------|------|------|---------|------|---------|------|------|---------|------|------|------|------------|------------------|
| 法人会員(H25年度のみ) |                     |                    |      | 20   | 20      |      |      |         |      |         |      |      |         |      |      |      |            | R01.6.1現在<br>指定済 |
| 正<br>会<br>員   | 小規模多機能型居宅介護事業(看護含む) | 24                 | 24   | 11   | 35      | 2    |      | 5       | 1    | 7       | 1    | 2    | 2       | 3    | 3    | 4    | 51         | 106              |
|               | 地域密着型介護老人福祉施設       | 11                 | 7    | 1    | 8       | 4    |      | 2       |      | 2       |      | 1    |         | 2    |      | 1    | 20         | 30               |
|               | 夜間対応型訪問介護看護事業       | 5                  | 5    | 1    | 6       |      |      |         |      | 2       |      |      |         |      | 2    |      | 6          | 9                |
|               | 認知症対応型通所介護事業        | —                  |      | 17   | 17      | 4    |      | 1       |      |         | 3    |      |         |      |      |      | 19         | 28               |
|               | 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業  | —                  |      | 2    | 2       |      |      | 1       |      | 1       |      |      |         | 1    |      |      | 5          | 9                |
|               | 地域密着型特定介護施設         | —                  |      | 1    | 1       |      |      |         |      |         |      |      |         |      | 1    |      | 0          | 13               |
| 正会員小計         |                     | 40                 | 36   | 33   | 69      | 10   | 0    | 9       | 1    | 12      | 4    | 3    | 2       | 6    | 6    | 5    | 101        | 195              |
| 正<br>会<br>員   | 認知症対応型共同生活介護事業      | 10                 | 10   | 14   | 24      |      | 1    | 1       | 1    | 4       | 1    |      |         | 1    | 1    | 1    | 27         | 129              |
|               | 地域密着型通所介護事業         | —                  |      |      |         |      |      |         |      | 9       |      | 1    |         | 2    | 1    |      | 11         | 146              |
| 正会員合計         |                     | 50                 | 46   | 47   | 93      | 10   | 1    | 10      | 2    | 25      | 5    | 4    | 2       | 9    | 8    | 6    | 139        | 470              |
| 賛助会員          |                     | 17法人・2個人           |      |      | 4法人・1個人 | 12法人 | 1個人  | 1法人・2個人 | 2法人  | 1法人・1個人 | 1法人  | 1個人  | 1法人・1個人 | 1法人  | 3法人  |      | 12法人・3個人   |                  |

## 運営主体別正会員数(法人数 59)

|                |     |
|----------------|-----|
| 社会福祉法人         | 103 |
| 株式会社・有限会社・合同会社 | 22  |
| 医療法人・医療法人社団    | 13  |
| NPO法人          | 1   |
| 合 計            | 139 |

|     | 領域名                 | 科目名                      | 単位 | 時間(課題学習を<br>可とする時間) | 形態    |
|-----|---------------------|--------------------------|----|---------------------|-------|
| I 類 | 認定介護福祉士養成研修導入       | 認定介護福祉士概論                | 1  | 15(7)               | 講義・演習 |
|     | 医療に関する領域            | 疾患・障害等のある人への<br>生活支援・連携Ⅰ | 2  | 30(30)              | 講義    |
|     |                     | 疾患・障害等のある人への<br>生活支援・連携Ⅱ | 2  | 30(15)              | 講義・演習 |
|     | リハビリテーションに関する領域     | 生活支援のための運動学              | 2  | 10(10)              | 講義    |
|     |                     | 生活支援のための<br>リハビリテーションの知識 |    | 20(8)               | 講義・演習 |
|     |                     | 自立に向けた生活をするための<br>支援の実践  | 2  | 30(8)               | 講義・演習 |
|     | 福祉用具と住環境に関する領域      | 福祉用具と住環境                 | 2  | 30(0)               | 講義・演習 |
|     | 認知症に関する領域           | 認知症のある人への生活支援・連<br>携     | 2  | 30(15)              | 講義・演習 |
|     | 心理・社会的支援の領域         | 心理的支援の知識技術               | 2  | 30(15)              | 講義・演習 |
|     |                     | 地域生活の継続と家族支援             | 2  | 30(15)              | 講義・演習 |
|     | 生活支援・介護過程に関する領<br>域 | 認定介護福祉士としての<br>介護実践の視点   | 2  | 30(0)               | 講義・演習 |
|     |                     | 個別介護計画作成と記録の演習           | 2  | 30(0)               | 講義・演習 |
|     |                     | 自職場事例を用いた演習              | 1  | 30(20)              | 演習・講義 |

I 類 計

345(143)

|       |                 |                                |    |          |       |
|-------|-----------------|--------------------------------|----|----------|-------|
| Ⅱ 類   | 医療に関する領域        | 疾患・障害等のある人への生活支援・連携Ⅲ           | 2  | 30(15)   | 講義・演習 |
|       | 心理・社会的支援の領域     | 地域に対するプログラムの企画                 | 2  | 30(15)   | 講義・演習 |
|       | マネジメントに関する領域    | 介護サービスの特性と求められるリーダーシップ、人的資源の管理 | 1  | 15(7)    | 講義・演習 |
|       |                 | チームマネジメント                      | 2  | 30(15)   | 講義・演習 |
|       |                 | 介護業務の標準化と質の管理                  | 2  | 30(15)   | 講義・演習 |
|       |                 | 法令理解と組織運営                      | 1  | 15(7)    | 講義・演習 |
|       |                 | 介護分野の人材育成と学習支援                 | 1  | 15(7)    | 講義・演習 |
|       | 自立に向けた介護実践の指導領域 | 応用的生活支援の展開と指導                  | 2  | 60(40)   | 演習・講義 |
|       |                 | 地域における介護実践の展開                  | 2  | 30(0)    | 講義・演習 |
| Ⅱ 類 計 |                 |                                |    | 255(121) |       |
| 合計    |                 |                                | 37 | 600(264) | 35    |

## 論点④

- 介護人材のすそ野を拡げ、介護未経験者の参入を促進するとともに、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、介護に関する基礎的な知識・技術を学ぶことができる機会が必要ではないか。

## 方向性

- 介護人材のすそ野を拡げるためには、介護に関する基礎的な知識・技術を学びやすい機会を作ること、介護分野への参入のきっかけ作りが必要である。
- 一方で、初めて介護分野に参入した人材についても、利用者の尊厳ある自立した生活を支援するためには、制度の理解や介護に関する基本的な知識・技術など、必要最低限の知識・技術を身につけておく必要もある。
- このため、介護職員初任者研修よりも簡素な入門的研修の導入を検討する必要があるのではないか。

### <介護分野に参入した人材が担う役割と必要最低限の知識等>

#### 介護人材が担う役割

- ・ 食事、排泄等の身体介護
- ・ 掃除、調理等の生活援助
- ・ 身体介護や生活援助を通じた利用者に関する情報の収集

#### 必要最低限の知識・技術

- ・ 介護保険制度の理念
- ・ 身体介護や生活援助に関する基本的な知識・技術
- ・ 緊急時の対応方法

介護分野に参入しやすいよう入門的な研修について検討

# 地域密着型複合拠点における介護人材機能分化の試み

## 職員配置の実際

10名のAユニット 早出 7時～ 16時 1名  
アテンド日勤 9時～ 15時 0.75名  
遅出 12時半～21時半 1名  
アテンド夜勤21時～ 7時半 1名

12名のBユニット 早出 21時～ 9時半 1  
アテンド日勤 8時～14時 0.75名  
遅出 12時半～21時半 1名  
アテンド遅出16時～20時 0.5名  
夜勤 21時～ 9時半 1.25名

A＝介護職3.75名／日 5.25名（常勤介護福祉士3名介護アテンド2.25名） 1.9:1

B＝介護職4.50名／日 6.30名（常勤介護福祉士4名介護アテンド2.30名） 1.9:1

計 11.55名（常勤7名 アテンド4.55名＝40%）

※看護職1.4名 5.25+6.30+1.4＝12.95→看介護配置1.7:1





地域密着複合拠点  
おんまえどおり  
Onmaedori  
2019年4月開設



# 2040年を見据えた伴走型サービス拠点 そして介護人材のあり方の再構築が求められている

1. 高度マネジメント人材＝新たな指導者群養成が急務
  - ・介護チームM、医療等他職種・住民等地域マネジメントへの参画
  - ・若者が目指す職域の確立
2. 中重度介護(介護福祉士)・軽度介護・家事(初任者研修)
  - ・ボリュームゾーン
  - ・実務経験等で取得・子育て終了女性・高齢者・外国人材など
3. 他業界・地域の力を介護施設等に
  - ・介護保険サービス人材構成再編検討

\* \* \* \* \*

- ①リハ・フィットネスなど(市場サービス)や有償ボランティアによる地域支援事業などの拡大など、新たな分野と人材の拡大
- ②AI、ロボット、IOTなどの活用

認知症の人とその家族が望む

# 10のアイメッセージ

京都式オレンジプラン

## かなえるオレンジロード

2 私は、症状が軽いうちに診断を受け、この病気を理解し、適切な支援を受けて、将来について考え決めることができ、心安らかにすごしている。

1 私は、周囲のすべての人が、認知症について正しく理解してくれているので、人権や個性に十分な配慮がなされ、できることは見守られ、できないことは支えられて、活動的にすごしている。

3 私は、体調を崩した時にはすぐに治療を受けることができ、具合の悪い時を除いて住み慣れた場所で終始切れ目のない医療と介護を受けて、すこやかにすごしている。

4 私は、地域の一員として社会参加し、能力の範囲で社会に貢献し、生きがいをもってすごしている。

8 私は、京都のどの地域に住んでいても、適切な情報が得られ、身近になんでも相談できる人がいて、安心して居場所をもってすごしている。

10 私は、私や家族の願いである認知症を治す様々な研究がされているので、期待をもってすごしている。

9 私は、若年性の認知症であっても、私に合ったサービスがあるので、意欲をもって参加し、すごしている。

7 私は、自らの思いを言葉でうまく言い表せない場合があることを理解され、人生の終末に至るまで意思や好みを尊重されてすごしている。

6 私は、私を支えてくれている家族の生活と人生にも十分な配慮がされているので、気兼ねせずにすごしている。

5 私は、趣味やレクリエーションなどしたいことをかなえられ、人生を楽しんですごしている。