

かがやきプランによる三重県の取組

(令和元年度実績及び令和2年度予定)

**三重県医療保健部
医療介護人材課**

働きやすい介護職場応援制度

内容

- (1) **介護事業所が、職場環境の改善に取り組む内容について「取組宣言」**
- (2) **県が証明し、広く県民の皆さんに公表**
- (3) **働きやすい職場づくりに取り組む事業所が評価される仕組みを構築**

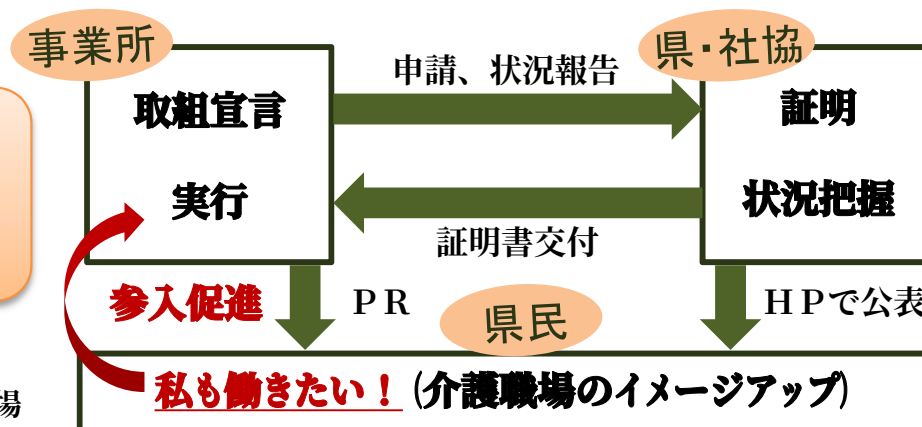


H30 宣言事業所
19法人175事業所
R元 宣言事業所
13法人44事業所

H30.10.29
みえ働きやすい介護職場
取組宣言 スタートセレモニー

目的

介護職員の**確保・定着**
介護サービスの**質の向上**



取組事例① 特別養護老人ホーム美里ヒルズ

○理念教育

価値観・ケア方針を共有し、
職員の定着と安定したサービスの提供を図る

○チューター制度の導入

新人1人に先輩1人を相談役として1年間付け、
採用直後の離職を防止

○勤務時間・夜勤の選択制

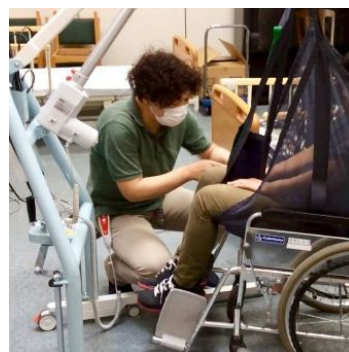
30分刻みの日勤シフト、夜勤を8h、16hから選択

○24Hシートを活用したOJTの実施

利用者ごとの24Hシート (生活リズム・自分でできる事・職員の仕事等) 作成
OJTで活用し、職員誰もが一人ひとりの利用者に合ったケアを実施

○介護リフト・移乗ボードの導入

理学療法士がリフトインストラクターの資格を取得し、福祉用具を効果的に導入
職員の負担軽減だけでなく、利用者の安心にもつながる



取組事例② 特別養護老人ホームぬくもり園

○個人面談

職員が管理者へ相談しやすい職場環境づくりのため、
全職員の個人面談を実施

○再雇用制度の見直し

定年後65歳まで再雇用 (正規職員と同等の待遇)
65歳以降も短時間勤務で継続雇用

○福祉機器等の導入

1ボタン 自動洗濯機、
汚物の付いた衣類をそのまま洗える 汚物処理器、
腰に負担の少ない 個別浴槽などを積極的に導入

○多様な勤務形態の実現

シフトを 4種類→11種類へ、短時間勤務制度・介護補助業務を新設
高齢者・障がい者・子育て家庭など、職員が辞めずに柔軟に働ける環境へ



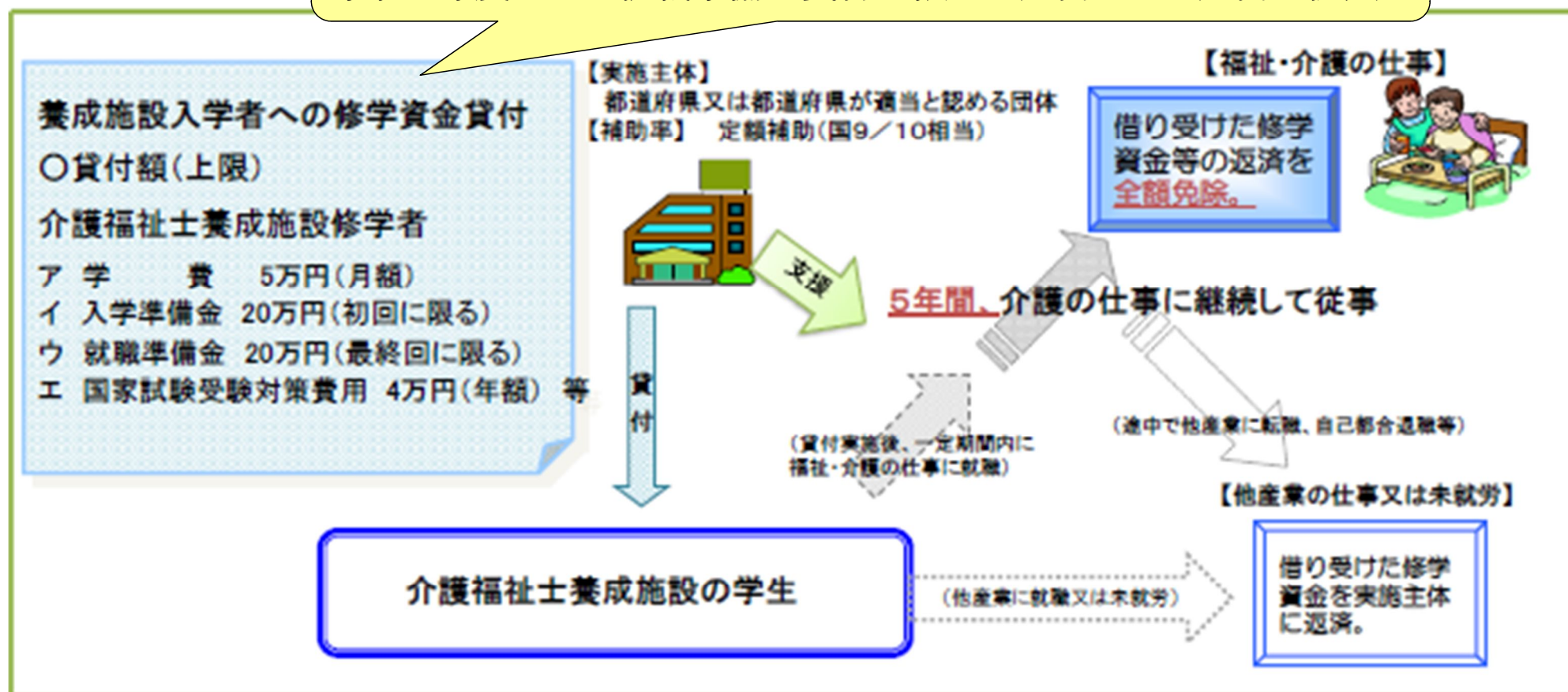
2 介護人材の確保②

介護福祉士修学資金の概要

- 介護職を目指す学生の増加と入学後の修学を支援するとともに、卒業後の介護現場への就労・定着を促進する。

事業実施イメージ

平成30年度からは貸付枠を20名から40名に拡大
令和 2年度からは就職準備金貸付上限を20万円から40万円に拡大



2 介護人材の確保③

老人保健施設の「介護助手」導入の取組

<目的>

地域の元気な高齢者を「**介護助手**」として育成し、
介護職場への就職を支援
⇒介護人材の「**すそ野の拡大**」、「**人手不足の解消**」
「**介護職の“専門職化”**」

<事業概要>

- (1) 事前説明会の開催 (参入促進)
- (2) 就労マッチング (就業支援)
- (3) 職場OJT研修の実施 (労働環境の整備)

「**地域医療介護総合確保基金**」
を活用した独自提案事業



事業のねらい (3本の柱)

1
介護人材
の確保

- ・介護の担い手を増やす。
- ・介護職の労働環境が整備され、**介護職を専門職化**することが可能に。
介護職が本来の介護業務に専念！

2
高齢者の
就労先

- ・住み慣れた地域の中で、
自分に合った時間に働ける
新たな高齢者の就労先ができる。

3
介護予防

- ・働きながら介護を学ぶ、介護の現場を
知ること、一番の「**介護予防**」になる。

<成果・事業実績>

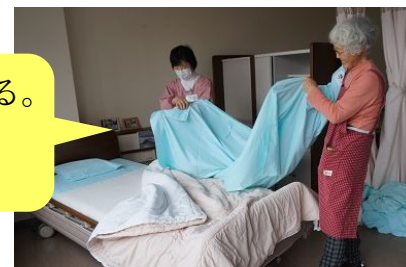
	H27	H28	H29	H30	R元
実施施設数	9 施設	18 施設	10 施設	13 施設	19 施設
説明会参加者数	251 名	226 名	240 名	171 名	82 名
採用者数 (3カ月のパート雇用)	57 名	89 名	48 名	58 名	39 名
事業終了後の継続雇用者数	47 名	81 名	47 名	52 名	35 名

●現場の声 (介護職員・施設)

- ・これまで以上に業務に集中出来る。
- ・時間的余裕ができる。
- ・利用者の満足度が上がった。

●現場の声 (介護助手)

- ・70歳と言えど、まだまだやれる自信がついた。
- ・人生に張り合いが出来た。
- ・役に立っているなど感じられ、やりがいを持てた。
- ・働きに来ることで元気をもらえた。



ベッドメイキング
食事の配膳
など



波及効果・
今後の取り組み

- ・ **他種施設への広がり**
- ・ **全国的な広がり**
- ・ **マニュアルの活用**

- 特養 (H29年) 及びグループホーム (H30年) でも事業展開
- **25都道府県**で実施 (*H304月現在 (公) 全国老人保健施設協会調査)
- 30年度に作成するマニュアルを活用し、更に多くの施設へ事業展開を進める

パイロット事業① 介護助手の効果的な導入方法の検討

- 三重県では、三重県老人保健施設協会が平成27年度から介護助手を他県に先駆けて導入。
- 今般、三重県老人保健施設協会のノウハウ、導入経験の長い多くの施設の協力、東京都健康長寿医療センター（社会参加と地域保健研究チーム（チームリーダー：藤原佳典氏））の専門的知見を結集し、介護助手の効果的な導入方法を検討する。

介護助手

地域の元気な高齢者を「介護助手」として育成し、介護の周辺業務を担っていただくことで、介護職員が本来の業務に専念できるようにするとともに、高齢者の就労先の確保と介護予防を図る取組。

これまでの取組

<県内の導入事業所数>

計44施設

〔老健(H27～)：30施設 特養(H29～)：12施設
認知症GH(H30～)：2施設〕

介護助手導入支援事業 実績 8法人35人雇用(R元)

<導入支援>

介護助手の更なる普及のため、平成30年度に事業所向けのマニュアルを作成・公表
(業務の切り出しや募集・就労の際のポイント等を記載)

<全国的な広がり>

25都道府県で実施
(H30.4現在、全老健調査)



効果的な導入に向けて

三重県老人保健施設協会の調査によれば、介護助手を導入した25の老健施設全体で、離職率の低下が見られる。



マニュアルを用いて介護助手の導入・定着を図りつつ、個々の施設において、介護助手をどの程度配置すれば、どのような改善(アウトカム)が期待できるかなど、介護助手の効果的な導入方法を検討。その成果を施設に周知する。

三重県老人保健施設協会

導入施設

東京都健康長寿医療センター(※)

※ 社会参加と地域保健研究チームでは、高齢者の社会参加等に関する研究の他、先般、全老健とともに、介護助手のリーフレットの監修を行っている。

パイロット事業② インカムを活用した介護業務の負担軽減

○県内でモデル施設として3施設（特養1施設、老健2施設）にインカムを導入し、業務負担の軽減効果を把握する。

介護ロボット・ICT

- 介護ロボットやICTについては、負担軽減効果が未知数・費用負担が大きい等の面から導入が進んでいない。
- 近年、県内で導入が進んでいるのは見守り機器のみであり、抜本的な負担軽減につながっているとは言えない状況。

インカムの選定理由

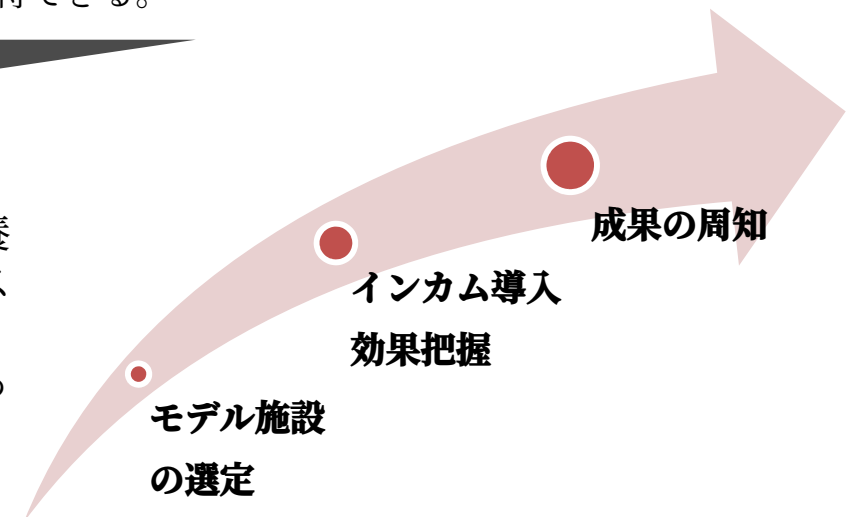
1. フロアが別の職員と会話する必要がある場合などに、移動することなくコミュニケーションを取ることができる
2. 携帯電話とは異なり、入所者の容体が急変した場合など、緊急時でも作業を行いつつコミュニケーションを取ることができる
3. 携帯電話とは異なり、一度に多くの職員とコミュニケーションを取ることができ、チームケアの効率化に資するものである
4. 使用方法が難しくない比較的安価な機器もあると想定され、介護事業所にとって導入のハードルが低いと考えられる

こうした特徴から、インカムの導入により業務負担がどの程度軽減されるのかが明らかになれば、多くの介護事業所への導入を図ることにより、介護業界全体の業務負担の軽減を図ることが期待できる。

介護業務の負担軽減に向けて

実際にインカムを導入するモデル施設として、県内で特養1施設、老健2施設の計3施設を選定し、一定期間タイムスタディを実施する。

インカムの導入による介護業務の負担軽減効果を把握するとともに、その成果を施設に周知する。



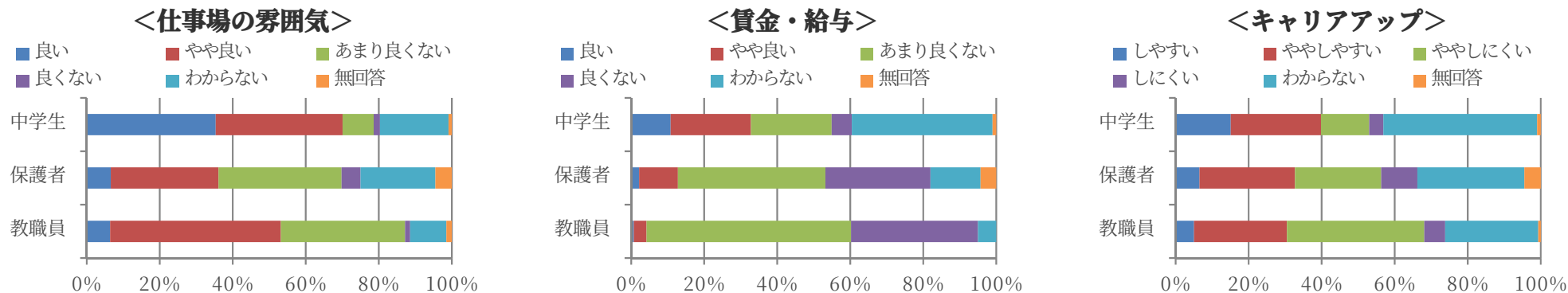
パイロット事業③ 介護現場の魅力発信の強化

- 介護現場の魅力や、職員が生き生きと働く姿などが、学生・若者に加え、保護者・教職員にも伝わるよう、**関係者の連携による新たなアプローチを含めた多面的な取組を実施。**

福祉の仕事のイメージ

※平成30年度 福祉の仕事に関する意識調査 中学生分より抜粋（三重県福祉人材センター）

- 福祉の仕事のイメージは、中学生よりも保護者・教職員の方が低い傾向。一部の項目については、「わからない」との回答も多い。



対策の方向性

正しい情報発信の強化

保護者・教職員の理解促進

従事者からの働きかけの強化

魅力発信の強化に向けて

①学校訪問等の強化

- 魅力ある取組を行っている事業者ほど多忙で、直接的に魅力を伝えられる機会が少ないことから、**魅力ある取組、生き生きと働く職員の姿、家族の「ありがとう」の言葉などを収録したPVを作成。**
- また、より多くの人々が介護福祉士を目指してもらえよう、**近年の処遇改善や学費支援の状況をPRするためのリーフレットを作成。**
- さらに、**介護福祉士の若手有志が今般、新たに結成した「次世代会」により職員の活力や熱意を直接伝える取組を行う。**
- これらを学校訪問、ホームルーム、イベント等の際に、学生、保護者、教職員に見てもらう。

②教員のイメージ改善

- 学校における進路指導等の際に、教員の抱く仕事に対するイメージが、学生に伝播することも想定される。
- 教員は教員免許取得の際に、福祉施設で5日間、介護等の仕事を体験。この体験を通じて介護等の仕事に対するイメージが形成される可能性がある。
- このため、**体験受入施設の職員、教育委員会、学校関係者等からなるWGを立ち上げ、受入施設向けのプログラム例などを作成。**介護等の体験の場を活用したイメージアップを促進する。

③介護技術コンテストの拡充

- 介護技術コンテストについて、従来の一般公募に加え、関係団体からの推薦者を新たに加えるとともに、拡大したブロック数による予選会を経て決勝会を行うなど、**コンテスト自体の拡充を図る。**
- また、コンテストの優勝者には1年間、**「みえ介護魅力発信者」として、三重県内の各地の介護イベントに出向いて介護の仕事の魅力を伝えてもらう。**
- 加えて、**決勝戦の模様等を収めた動画・冊子を作成し、県内の介護イベントの際に配布する。**

今後の三重県の介護人材確保対策について

- 今後の三重県の介護人材確保については、パイロット事業の成果と県による取組の拡充を組み合わせ、総合的な対策を強化。

攻め (新規人材確保)	若者の参入促進	●パイロット事業で作成したツール等を活用し、学校訪問や教員のイメージ改善などを更に推進。 ●貸付原資の追加による介護福祉士修学資金貸付の安定的実施
	元気高齢者の参入促進	●企業訪問による働きかけと入門的研修の実施を組み合わせることによる企業退職者の参入促進
	外国人材の参入促進	●外国人留学生を雇用する介護施設が支給する奨学金への支援 ●外国人技能実習生への集合研修の実施
守り (離職防止)	介護助手の普及展開	●パイロット事業の結果に基づく効果的な導入方法の周知 ●事業所向け導入支援マニュアルを活用した他施設への普及展開
	ロボット・ICTの導入	●パイロット事業の結果に基づくインカム導入の有効性の周知 ●ICT導入支援事業の新規実施によるインカムを含む機器の導入支援
	処遇改善	●2019年10月からの処遇改善に関する統一化された様式の周知と取得促進