川崎市の介護人材確保・育成等について

1　市内の人材確保等の状況について　…　P．１～

2　既存の取り組みについて　…　P．２～

3　新規事業案について　…　P．５～

4　人材プロジェクト委員会について　…　P．９～

社会福祉法人川崎市社会福祉協議会

施設部会老人福祉施設協議会人材プロジェクト委員会

１　市内の人材確保等の状況について

「2019 年度　神奈川県特別養護老人ホーム実態調査」によると、市内施設の約 35%が収支差額率 0%を下回る赤字状態で、従来型は４割に上っている。厳しい経営状況の背景として、介護人材不足の恒常化があり、派遣職員等に頼らざるを得ない状況にある。

実際に、関東ブロック老人福祉施設連絡協議会が実施した「特別養護老人ホーム平成３１年度決算に基づく派遣職員に関する調査結果」によると、派遣実績のある施設の割合は、８都県市（東京都、神奈川県、埼玉県、川崎市、横浜市、相模原市、さいたま市、千葉市）全体で７３.５１パーセントであるのに対し、市内施設では、９７.３０パーセントに達しています。

また、派遣実績のある施設が負担した平均金額及び派遣職員１人当たりの平均金額についても、８都県市全体の平均金額が、それぞれ１千８７１万円及び１７３万円であるのに対し、市内施設の平均金額は、それぞれ２千４３２万円及び１９２万円と、いずれも全体平均金額を大きく上回っております。特に、１施設当たりの金額は、東京都の１千８９６万円や横浜市の２千２５２万円をも上回り、８都県市で最も高く、市内施設の経営上の大きな負担となっております。

2　既存の取り組みについて

これまでの市内における介護人材確保策の効果測定として、利用状況や改善点を①～⑤の項目ごとに下記のとおりまとめました。
※詳細については、別紙をご覧ください。

①人材の呼び込み
・福祉・介護に関する普及啓発 （具体的な事業）「介護いきいきフェア」の開催　※高齢センター
・介護職のイメージアップ （具体的な事業）介護現場の周知・啓発のパンフレット作成等　※人材バンク
・福祉・介護の職場の紹介 （具体的な事業）看護師のための福祉施設就労促進セミナー　※人材バンク 高校・大学・専門学校への訪問・出張ガイダンス等　※人材バンク 「福祉のお仕事なるほどセミナー」の開催　※人材バンク
（改善点） ○「介護いきいきフェア」については、この業界以外の人はあまり知らないと思うので、広報活動を強化した方が良いと考える。 ○介護職のイメージアップは紙媒体だけでなく、今年度作成した動画等も活用しながらアゼリアビジョンや区役所、学校等のモニターにも流せると視覚的に PR できる。 ○個別に学校等と繋がって施設もあるが、川崎市全体として高校・大学・専門学校と繋がれるような機会があると良い。学校訪問に施設が帯同しなくなった。

②就労支援
・就職相談会、無料職業紹介等による就職支援 （具体的な事業）「福祉のお仕事就職・転職フェア」の開催　※人材バンク 無料職業紹介　※人材バンク
・資格取得者への就労支援 （具体的な事業）介護職員初任者研修・実務者研修の受講料補助事業 介護職員初任者研修を市価より安価で開催　※高齢センター
・潜在的有資格者の掘り起こし （具体的な事業）再就職支援セミナー等　※人材バンク
（改善点） ○フェアについては、民間の主催するフェアに比べると圧倒的に集客数が少ない。今後はオンライン開催や広報等の検討が必要である。 ○来場者の目的が人それぞれであることを理解した上で、主催者・参加施設側が自施設のブースの着席数からの見学・採用を求めるのか、長い目で今後の種まきと捉えるか、

川崎全体として人材確保を目指していくのか等、参加施設の目的意識も今はそれぞれだと思うので、出展法人の求めるものとＡＬＬ川崎としての開催目的を共有して開催することが必要ではないか。 ○初任者研修は、未就労の方と既に無資格で働いている方とで受講条件が異なるので、統一して欲しい。また受講できる場所を増やして欲しい。 ○民間開催の事業所と法人提携で安価（半額）に受講できるため、市の初任者研修は活用していない。開催頻度も多く、採用したタイミングで勤務しながら受講しやすく、面接においても価格・コースの案内がしやすい状況である。 ○再就職支援セミナー事業は知っているが、実践内容と成果はわからない。 ○復帰の入り口として、入門的講座の活用をしてみてはどうか。

③定着支援
・職場環境の改善 （具体的な事業）管理者向け人材育成研修　※高齢センター
・職員のメンタルヘルスケア （具体的な事業）相談窓口の開設　※人材バンク メンタルヘルス研修　※人材バンク
・介護ロボットの導入支援　※シグマスタッフ
（改善点） ○管理者になるためのステップアップ研修は必要だと思う。 ○シグマスタッフの開催する「インストラクター研修」等との内容により選択している。 ○職員達にも相談窓口の周知はしているが、市内でどの程度の相談実績があるのか、どんな相談が多いのかなどを報告してもらえると、職員達にも活用のイメージが伝わる。 ○お試し期間があるとの説明だったので期待していたが、年度末になっても具体的になっていない。 ○経済労働局でも介護ロボット等に取り組んでおり、人材定着の一つとして施設が身近に感じられるような方法があると良い。

④キャリアアップ支援
・たんの吸引等研修の実施
・訪問看護師養成講習会の実施
・介護福祉士国家試験対策講座の実施　※高齢センター
・スキルアップのための福祉職員向け現任研修の実施　※高齢センター
（改善点） ○たんの吸引等研修については必要な研修だと思うが、毎年恒例で期間を決めて開催してもらえると予定して参加しやすい。

○介護福祉士国家試験対策講座については、通いやすい会場で開催してもらえると活用できる。
○福祉職員向け現任研修については、新しいテーマも必要だが、継続して欲しい研修も多くある。参加ができなくても次があるとわかっていると計画が立てやすい。

⑤介護人材マッチング・定着支援事業　※シグマスタッフ
（改善点） ○周知されていない、また周知はしているが理解しているとは思えない。 ○シグマスタッフからの紹介で人材を紹介してもらったが、事業の全体像を理解するまでに時間がかかった。事業の成果や実績が報告されると連携が図れる施設も増えると思う。 ○「インストラクター研修」が少し形骸化しているように感じる。ノウハウだけ学んでも、定着に向けて具体的に継続して実践していけることが大切だと思う。 ○実際にシグマスタッフの体制で、フォローアップ研修や訪問フォローまで補えているのか。

⑥外国人介護人材雇用支援事業　※シグマスタッフ
（改善点） ○周知されていない。また担当者との面識もないため、実際の利用に繋がらない。 時間はかかるかもしれないが、各施設との顔合わせの場があると良い。 ○本事業やマッチング事業もそうだが、川崎市の事業であるという認識が薄い。 再度、業者選定も終わったことなので、施設長会で川崎市からシグマスタッフを紹介し、そこから各施設を挨拶周りする等（各施設の様子を知るためにも）、やはり川崎市の後押しがないとシグマスタッフだけでは厳しいのではないか。

3　新規事業案について

これまでの取り組みや今後の社会情勢等を踏まえ、いくつかの新規事業案を下記のとおりまとめました。
※詳細については、別紙をご覧ください。

事業案 **かわさき GIGA スクール構想を踏まえたオンライン交流**
内容 令和 3 年度予算の会見の中でも市長が言及していた「かわさき GIGA スクール構想」を踏まえ、これまで対面で行っていた子ども達と施設の交流にオンラインを積極的に取り入れる。小学 1 年生～中学 3 年生に 1 人 1 台のパソコン端末が導入され、一方施設においてはコロナ禍の中でオンライン環境が整い、既にモデル的に小学生や中学校、市内高校ともオンラインでの交流を行っている。
期待される効果 高齢者事業推進課から教育委員会や PTA へ働きかけを行うことによって、全市的なスタンダードになる。将来の介護人材を担う子ども達への福祉教育としてはもちろん、親世代にも波及することによって、人材確保に繋がる事例も見られている。

事業案 **介護人材への家賃補助・修学支援事業の創設**
内容 既に市内でも保育分野や隣接する横浜市や東京都でも取り組んでいる家賃補助や宿舎の借り上げ支援事業、市営住宅の活用、修学支援事業を川崎市の介護分野でも行う。
期待される効果 介護職員の働きやすい環境を整備することで、市内施設への就職及び離職防止を図ることができる。 また、川崎市の特性上、多摩川と鶴見川に挟まれており、災害時に市外在住の職員を参集することが課題である。介護報酬改定でも施設が災害時にも安定的にサービスを提供し、地域の中での拠点として地域住民に支援する役割を果たすことが求められており、そのためにも市内在住の介護職員を増やすことは有益である。 例）勤務地から〇〇キロ以内に居住することを条件にする 例）福祉（二次）避難所として災害対応要員を配置することを条件にする 例）UR や公社の団地に居住し、地域活動に参加することを条件にする 例）市内福祉施設への就職を条件に在学中に初任者研修等の資格が取れ、 〇年勤務した場合には返済免除　※市内・外の専門学校等との連携

事業案 **認知症サポーター養成講座の必修**
内容 市内小・中学校での認知症サポーター養成講座を必修とし、既存の区役所や地域包括支援センター等だけではなく、全施設（法人）も協力する。 ※子ども達への開催が難しければ、先生たち向けに講座開催の機会を設ける。
期待される効果 2019 年度より開始している「チームオレンジ」も踏まえ、認知症への理解や地域での見守り体制のより一層強化を行うことで“地域包括ケアシステム”の構築とともに人材発掘及び育成支援の機会になる。 また、ヤングケアラーの把握や保護者からの早期相談などにもつなげられる。（高年齢出産が多く、ダブルケアの世帯も増加している。）

事業案 **川崎市内等の高校や大学との連携構築**
内容 上述の小学校や中学校へのアプローチとあわせ、川崎市内及び近隣地域には福祉系や看護系の高校や大学があり、就職に繋がるきっかけとなるような継続的なアプローチの機会創出を体系的に行う。 例）学校での講師や講座の機会 例）ボランティア体験受入れ、職業体験受入れ、学生アルバイト情報提供
期待される効果 就職先の決め方についてリクルート関係のアンケートを参考にすると学生の頃の体験や業界や業種に対してイメージがあるという回答が最多であり、高校生や大学生に対して継続的に川崎市内の介護分野の PR をすることで市内介護人材の確保に繋がる。

事業案 **地域の介護人材の発掘及び育成（入門的講座の開催）**
内容 地域の方（無資格未経験の方や過去にヘルパー2 級など取得している有資格者等も対象）に向けて介護について興味関心を持っていただくため、介護人材を発掘するため様々なところで入門的講座の開催を行う。そして近隣施設への就職に繋がるような仕組みづくりを行う。※実施主体は川崎市だが、実際は民間（施設）に委託してもらう
期待される効果 初任者研修ではハードルが高く、受講時間も長いため、広く地域の方に向けて介護について知ってもらう機会を身近な場所（施設等）で作り、近隣施設への就職へ繋がる。 また、地域で一体となって取り組むことで、安心感と地域全体の介護力の底上げになる。

事業案 **川崎市民予備介護職員制度**
内容 全川崎市民に初任者研修を無料で受講してもらい、登録してもらう。 ○○協会が登録者を管理し、必要に応じ直接呼びかける。（施設の要望・地域の要望） ※登録者は必ず働かなくてはいけないというものではない。研修対象は川崎市民１５歳から３０歳まで。希望すれば１５歳から３０歳の間にいつでも受講できる。 ※過去の“川崎市ホームヘルパー大作戦”のような全市的な取り組みが出来ると良いのではないか。
期待される効果 予備介護職員がいることで、個別で相談できる。また、施設の緊急時等にも応用できると考えられる。無料で受講できることで、興味がでた時期に受講できること、転職時のツールとしても成り立つ。

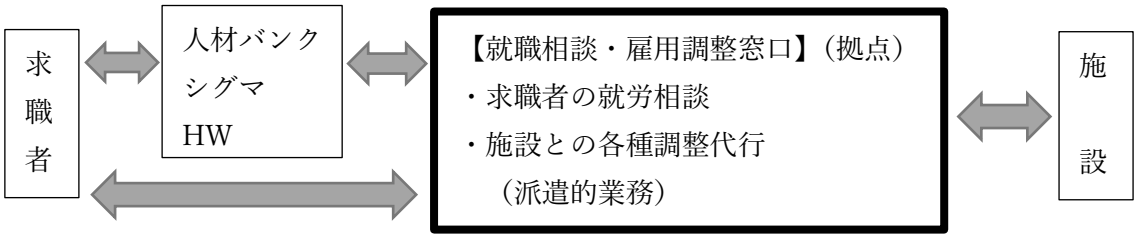
事業案 **介護職員Ｕターン、ウエルカム応援事業（呼び戻す、呼び入れる）**
内容 市外に流失している川崎市民の介護職員が川崎市内の施設に転職したとき、お金を支給する。そして必要に応じて住宅の相談も受ける（転居が必要な場合はさらに補償） また、地方から転居してきて施設に働く介護職員に転居費用を負担（貸付） ○年間川崎市の施設で働いたら返済免除（新卒等）
期待される効果 お金が支給させることで、転居等がしやすくなる。また、転職を検討している介護職員とっては、お金が支給されることが、他都市（特に隣接している横浜や東京）との区別化となり、川崎市の施設を就職先の１つとして検討してもらえる。

事業案 **介護（福祉）人材確保のための体制づくり**
内容 今後、介護分野をはじめ保育分野、障害福祉分野などで福祉サービスを必要とする方々（利用者）が安心して生活できるよう支えていくためには、福祉サービスを担う福祉人材を確保していくとともに、より良いサービス提供ができるよう研修などにより育成を図っていく必要があります。一方、施設には、福祉人材の方にとって働きやすい職場環境をつくり、定着を図っていく必要があります。 そのためにも全市的な体制づくりが必要であり、高齢者事業推進課を中心として教育委員会やシティープロモーション推進室、経済労働局等も交えた戦略的・総合的かつ機動的な取組み

例）介護（福祉）の仕事イメージアップキャンペーン 例）働きやすい福祉の職場宣言 KAWASAKI
期待される効果 将来の介護（福祉）人材を担う子ども達（小・中学校）や就職に繋がる高校・大学生、隙間時間で働く主婦（主夫）層、退職者のセカンドキャリア、外国人人材など、アプローチする人材が多岐にわたるため、一体的な人材確保に取り組むことができる。 また、机上の旗揚げだけに終わらない、中長期的な取り組みになれば施設（組織） 運営の力になり得る。

事業案 **「介護人材リクルート大作戦」（就労相談窓口の設置・拡充（補助））**
内容 現状、川崎市の高齢施設においては、派遣職員の利用が全国的に見ても特に多く施設の負担が大きくなっています。 就業者側から見た派遣の魅力としては、賃金・就業時間の調整・入退職のしやすさ・各種調整を派遣業者の方で代行してくれる等が考えられます。 これらの魅力のなかで、“賃金以外”の面を考慮し、派遣的業務を行う就労相談窓口（ハローワークの福祉機関版のようなもの）の設置、もしくは設置に係る費用補助の実施
期待される効果 相談窓口が増えることで、潜在的就業者の直接雇用促進に繋がる。

（イメージ図）



社会福祉法人 川崎市社会福祉協議会　施設部会　老人福祉施設協議会
人材プロジェクト委員会設置要綱

（趣　旨）
第１条　この要綱は、川崎市社会福祉協議会施設部会老人福祉施設協議会（以下、「本協議会」という。）人材プロジェクト委員会（以下、「本委員会」という。）の設置運営等に関して必要な事項を定める。

（目　的）
第２条　本委員会は、川崎市内の老人福祉施設のこれからの運営を担う新たな福祉人材の発掘及び育成とともに、既に働いている福祉人材がその専門性を活かして生き生きと活躍し、やりがいを持って働き続けられる環境を構築していくため、次の事項について検討する。
(1) 新しい福祉人材の発掘及び育成に関すること
(2) 市内で既に働いている福祉人材の養成及び定着に関すること
(3) 介護福祉士養成校等との連携に関すること
(4) 市内福祉人材養成関係機関との連携に関すること
(5) 市内会員老人福祉施設との連携に関すること
(6) その他本委員会が必要と認めたこと

（構　成）
第３条　本委員会の委員は次の者とし、概ね１０名程度の委員を以って構成する。
(1) 本協議会会員施設（施設長又は施設運営に関わる役職員）　７名程度
(2) 川崎市社会福祉協議会事業部福祉人材バンク　１名
(3) 川崎市社会福祉協議会事業部総合研修センター　１名
(4) 川崎市健康福祉局長寿社会部高齢者事業推進課　１名
(5) その他本協議会会長が必要と認める者
２　本委員会の委員は会員施設からの公募による選出を行い、本協議会会長が委嘱する。

（役　員）
第４条　本委員会には委員の互選により、委員長１名及び副委員長２名を置く。
２　委員長は本委員会を代表し、会の円滑な運営に努める。副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故あるときはその職務を代理する。

（委員の任期）
第５条　委員の任期は２年以内とし、本協議会会長が定めた期間とする。ただし、再任を妨げない。
２　任期途中で欠員を生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（会　議）
第６条　本委員会は委員長が招集し、その議長となる。
２　委員長が必要と認めるときは、本委員会に委員以外の者の出席を求めることができる。
３　本委員会で検討された事項は、直近の施設長会での報告を行い、必要に応じた協議を行う。

（事務局）
第７条　本委員会の事務局は、川崎市社会福祉協議会福祉部施設･団体事業推進課に置く。

（その他）
第８条　この要綱を変更する場合は、施設長会において決定するものとする。
２　この要綱に定めるもののほか、本委員会の運営に関し必要な事項は、本協議会会長が別に定める。

附　則
この要綱は、平成２９年６月２１日から施行する。
この改正要綱は、平成３１年４月１７日から施行する。
この改正要綱は、令和３年２月１７日から施行する。

社会福祉法人 川崎市社会福祉協議会　施設部会　老人福祉施設協議会

人材プロジェクト委員会　委員名簿

■任期：令和１・２年度

（順不同・敬称略）

No.	役職	区	委員氏名	所属先	所属先役職	ﾜｰｷﾝｸﾞｸﾞﾙｰﾌﾟ
1	◎	川崎	仁科　淳子	桜寿園	施設長	定着
2	○	川崎	古敷谷　耕平	大師の里	施設長	発掘
3		幸	伊藤　規子	しゃんぐりら	施設長	発掘
4	○	中原	岩壁　信行	等々力	副施設長	情報
5		高津	小林　秀夫	新緑の郷	施設長	発掘
6		宮前	松田　静乃	風光	施設長	定着
7		多摩	神田　けい子	生田広場	施設長	定着
8		麻生	依田　明子	金井原苑	苑長	情報
9		－	山下　久美子	川崎市社会福祉協議会 福祉人材バンク	所長	発掘
10		－	荻野 るりか	川崎市社会福祉協議会 人材開発研修センター	所長	定着
11		－	菅原　夏樹	健康福祉局長寿社会部 高齢者事業推進課	担当職員	情報
－		－	磯野　利男	老人福祉施設協議会	会長	情報

◎委員長　○副委員長

※川崎市老人福祉施設事業協会にもオブザーバー参加していただいております。