

平成 27 年度老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

養護老人ホーム・軽費老人ホームの職員の
人材育成のあり方に関する調査研究事業
報告書

平成 28（2016）年 3 月

一般財団法人日本総合研究所

はじめに

本研究は、平成 25 年度「養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後のあり方も含めた社会福祉法人の新たな役割に関する調査研究事業」において提示した今後の養護老人ホームや軽費老人ホームのあり方を踏まえ、これらの施設職員に今後求められる役割とともに、その育成のあり方について検討を行ったものである。

全国的にみれば、介護人材の不足感が高まっており、養護老人ホームや軽費老人ホームにおいても人材確保が大きな課題となっている。このような状況において、人材育成への取組が困難になっている施設があることも本研究の中で明らかとなった。しかし、このような時期であるからこそ今後期待される社会的役割を踏まえた施設や法人の事業方針・事業戦略の見直しとともに、それらを担う人材育成に前向きに取り組むことが求められているといえよう。

養護老人ホームや軽費老人ホームに入所（居）している高齢者は多様な生活課題を抱えており、職員は生活支援をはじめ、介護支援や各種疾患・障害等に対応しつつ、入所（居）者の自立生活支援に取り組むことが求められている。また、今後は入所（居）者のみでなく地域の施設としての役割を果たす中で、地域住民や関係機関等との関わりも重要性を増してくる。このような役割を担う職員には、福祉や介護に関する専門的な知識・技術はもちろん、人間としての幅の広さや懐の深さも求められよう。

このような職員を育成するためには、施設や法人内における研修等のみでなく、事業者団体や企業等による各種研修機会、地域住民や自治体をはじめとする関係機関との各種会合・機会などを活用して、職員の経験の幅を広げ、柔軟な思考力と対応力を養うことが重要である。施設管理者や法人経営層においては、地域に有用な人材を育成するという視点で職員の育成に取り組んでいただきたい。

また、養護老人ホームや軽費老人ホーム、これらの施設を運営する社会福祉法人が地域包括ケアシステムの中で一定の役割を果たすためには、都道府県や市区町村など自治体との連携・協力体制が不可欠である。自治体においては、養護老人ホームや軽費老人ホームが担ってきた多様な生活課題を有する高齢者への支援機能（いわゆるソーシャルワーク機能）を十分理解し、地域包括ケアシステムの拡充に向けてこれら施設との積極的な関与を願うものである。特に、困難事例の検討がなされる地域ケア会議において、これらの施設が有する支援機能を活用する視点を持っていただきたい。

最後に、本研究をすすめるにあたり、多くの養護老人ホーム・軽費老人ホームの管理者及び職員の方々にアンケート調査にご協力いただくとともに、検討委員会や作業部会等において施設関係者から人材育成等に関する現状報告とヒアリングを実施した。ご協力いただいた関係者ならびに委員各位には心より感謝申し上げたい。

平成 28 年 3 月
国立社会保障・人口問題研究所 名誉所長
全国社会福祉協議会 中央福祉学院 学院長
京極高宣

目 次

第1章 調査研究の概要	1
1. 背景と目的.....	1
2. 調査研究の方法.....	2
3. 実施体制及び検討経過.....	4
第2章 調査結果	7
I. アンケート調査.....	7
1. 調査の実施概要.....	7
2. アンケート調査結果の概要と分析.....	8
(1) 施設・法人の概要.....	8
(2) 入所（居）者の状況.....	11
(3) 人員体制.....	14
(4) 諸機関・活動等との連携状況.....	16
(5) 入所（居）者支援及び地域（活動）等支援.....	18
(6) 人材育成の取組状況.....	22
(7) 地域ケア会議への参加状況別にみた施設の特徴.....	33
(8) 人材育成に関する現状と課題（自由記述）.....	38
(9) 職員が有用と感じた研修や職場経験等（自由記述）.....	46
II ヒアリング調査、グループインタビュー調査.....	58
1. 調査の実施概要.....	58
2. 養護老人ホーム.....	59
(1) ヒアリング調査.....	59
(2) グループインタビュー調査.....	77
(3) ヒアリング調査、グループインタビュー調査結果のまとめ.....	81
3. 軽費老人ホーム.....	84
(1) ヒアリング調査.....	84
(2) グループインタビュー調査.....	93
(3) ヒアリング調査、グループインタビュー調査結果のまとめ.....	100

第3章 課題整理..... 102

1. 人材育成に関する課題.....	102
(1) 職員体制.....	102
(2) 人材育成に関する現状と課題.....	103
2. 地域（活動）支援に取り組む際の課題.....	108
(1) 地域（活動）支援の現状と課題.....	108
(2) 関係機関等との連携.....	109
(3) 地域包括ケアシステムの運用.....	111
3. 施設運営に関わる課題.....	112

第4章 人材育成の今後の方向性と提言..... 113

1. 養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後の方向性.....	113
(1) 施設を取り巻く環境と入所（居）者の援助ニーズ.....	113
(2) 先行研究に基づく施設の将来的なあり方.....	115
2. 今後の人材育成のあり方.....	120
(1) 職員に期待される役割.....	120
(2) 今後求められる研修・教育内容等.....	123
(3) 多様な育成機会の確保.....	128
(4) 組織マネジメント機能の強化.....	130
3. 地域（活動）支援の展開に向けて.....	132
(1) 施設法人内の意識改革の必要性.....	132
(2) 地域担当職の設置.....	134
(3) 地域（活動）支援への取組.....	134
(4) 地域住民、関係機関との連携強化.....	135
4. 提言 ～ 地域生活支援拠点としての役割を果たすために.....	137
(1) 地域包括ケアの機能拡充に向けて.....	138
(2) 今後の人材育成に向けた取組.....	138

むすびにかえて.....	140
--------------	-----

参考資料（アンケート調査票）..... 143

本報告書における表記について

<p>「軽費老人ホーム」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・軽費老人ホーム A 型、軽費老人ホーム B 型、ケアハウス、都市型軽費老人ホームの総称として「軽費老人ホーム」と表記する。 ・ただし、アンケート調査結果の自由記述や、ヒアリング調査出席者による発言箇所、各施設の取組内容などを紹介している箇所では、「軽費老人ホーム」以外の表記している。
<p>「入所」、「入居」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本文中においては、以下のように表記している。 －養護老人ホーム：「入所」 －軽費老人ホーム：「入居」 －養護老人ホーム、軽費老人ホーム（併記）：「入所（居）」
<p>「生活相談員」 「支援員・介護職員」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・養護老人ホーム、軽費老人ホームでは配置職種の名称が異なるが、本報告書では、各職種について以下のように表記している。 －生活相談員：「主任生活相談員」と「生活相談員」を統合。 －支援員・介護職員：「支援員」と「介護職員」を統合。
<p>「地域（活動）支援」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業では、地域の高齢者や住民による様々な活動や、地縁組織、各種団体による活動への支援等の取組を総称して「地域（活動）支援」と表記している。 例： －地域のイベント（祭り等）への施設敷地・設備等の開放・貸出等 －地域サロン、自治会の会合等への職員の派遣（講師など） －入所（居）者や地域の高齢者向けのサロンや健康づくり教室等のための場の提供 －高齢者・障害者等の家族への助言・相談 等
<p>「先行研究（平成 25 年度）」 「先行研究（平成 26 年度）」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・先行研究（老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業））は、以下のものを指す。 －「養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後のあり方も含めた社会福祉法人の新たな役割に関する調査研究事業」（平成 25 年度） －「地域包括ケアシステムにおける養護老人ホーム・軽費老人ホームの役割・あり方に関する調査研究事業」（平成 26 年度）

第1章 調査研究の概要

1. 背景と目的

平成12(2000)年4月より始まった介護保険制度は、現在第6期の事業計画期間(平成27～29年度)を迎えている。これまでに幾多の改正を積み重ねてきた介護保険制度であるが、今後の地域社会及びそこに暮らす高齢者や家族等の状況を展望したとき、地域包括ケアシステムの質量ともの充実が急務となっていることは疑いがない。

一方で、介護以外の生活課題を抱える高齢者も増加しており、いわゆる低所得による生活困窮や、障害者の高齢化に対する支援など、地域における高齢者支援は多様化・複雑化の様相を呈している。これらを受け止める仕組みとしては、生活者の視点からも、また効率性等の点からも地域包括ケアシステムであるべきと考えられる。この意味で、地域包括ケアシステムには、まさに文字通り“包括”の機能が求められていることとなる。

この地域包括ケアシステムには多様な機関が参画し、支援対象・範囲の連続性の確保を目指しているところであるが、日中・夜間を含めた時間軸における支援の連続性を確保するためには、入所(院)施設の積極的な関与が望ましく、福祉領域における入所施設の運営主体の多くを占める社会福祉法人の活動に対する期待が高まっており、従来の目的(社会福祉事業)だけでなく、その有する施設機能等を活用した地域(活動)支援についても期待されているところである。

しかしながら、老人福祉施設のうち、特別養護老人ホーム等の介護サービスを中心とした施設以外、特に養護老人ホーム及び軽費老人ホームについては、地域包括ケアシステムへの参画等が一般化している状況にはなく、また地域(活動)支援についても濃淡が見られるところである。上記の介護以外の諸課題への対応をはじめとして、多様化・複雑化する地域の高齢者の生活課題を包括的に支援していくためには、介護以外の機能特に養護老人ホーム及び軽費老人ホームの参画が強く求められるところであり、これらの資源をいかに活用していくかがそれぞれの地域包括ケアシステムに求められていると言ってよい。このことは先行研究(平成25年度)及び先行研究(平成26年度)等においても提言されているところである。

上記調査研究において、養護老人ホーム及び軽費老人ホームの地域包括ケアシステムにおける関わり等のあり方については一定の方向性が示されたところであるが、これを実現していくためには、これらの施設に従事する人材の育成が不可欠となることは言うまでもない。

本調査研究では、養護老人ホーム及び軽費老人ホームの地域(活動)支援や連携の状況との関係の有無をはじめとして、施設における人材育成の現状や意向等を把握することで、これまでの提言を具体化していくために必要な人材の育成はいかにあるべきかを探るものである。

2. 調査研究の方法

調査研究においては、地域（活動）支援と人材育成の相関の有無や現状及び要因を把握するため、一切の仮説を設けない探索的調査としてのアンケートを養護老人ホーム及び軽費老人ホームに対して実施するとともに、既に活発に地域（活動）支援を展開している施設に対するヒアリング調査を実施した。

（1）アンケート調査

養護老人ホーム・軽費老人ホームにおける地域（活動）支援に対する取組とともに、人材育成に関する取組状況を把握することを目的としてアンケート調査を実施した。実施概要は下記のとおり。

【調査対象者】

養護老人ホーム 500 施設、軽費老人ホーム 1, 100 施設、計 1, 600 施設（50%抽出）

①管理者 1, 600 名

②職員：生活相談員、支援員・介護職員 3, 200 名

【調査実施期間】

平成 27 年 12 月～平成 28 年 1 月

【調査票回収状況】

		発送数	回収数	回収率
①管理者	全体	1, 600	585*	36.6%
	（うち養護老人ホーム）	500	238	47.6%
	（うち軽費・ケアハウス）	1, 100	346	31.5%
②職員	全体	3, 200	1, 184*	37.0%
	（うち養護老人ホーム）	1, 000	487	48.7%
	（うち軽費・ケアハウス）	2, 200	696	31.6%

※①管理者、②職員いずれも、施設種別が不明の 1 票を含む回収数である。そのため、「全体」の回収数と、「養護老人ホーム」、「軽費・ケアハウス」の回収数の合計は一致していない。

(2) ヒアリング調査、グループインタビュー調査

今後の養護老人ホーム及び軽費老人ホームにおいて求められる役割や機能を明らかにするとともに、人材育成においてどのような取組がなされているのか(どのような方法が有効なのか)、どのような課題が残されているのか、課題解決のためにはどのような支援が有効かなど、人材育成のあり方に関する議論を深めることを目的として、ヒアリング調査、グループインタビュー調査を実施した。

調査に協力いただいた社会福祉法人は以下のとおりである。

【養護老人ホーム】

○ヒアリング調査（作業部会等）

- ・社会福祉法人 山形玉葉会 養護老人ホーム蔵王長寿園（山形県上山市）
- ・社会福祉法人 清和園 養護老人ホーム 愛宕ゆうこうの郷（京都府京都市）
- ・社会福祉法人 六甲鶴寿園 養護盲老人ホーム 千山荘（兵庫県神戸市）
- ・社会福祉法人 九十九里ホーム 養護老人ホーム 瑞穂園（千葉県匝瑳市）
- ・社会福祉法人 鶴林園 養護老人ホーム 鶴林園（兵庫県加古川市）

○グループインタビュー調査

- ・社会福祉法人 カトリック 養護老人ホーム聖ヨゼフホーム（奈良県御所市）
- ・社会福祉法人 滋賀同仁会 養護老人ホーム大津老人ホーム（滋賀県大津市）

【軽費老人ホーム】

○ヒアリング調査（作業部会）

- ・社会福祉法人 逢愛会 ケアハウス ケアプラザ而今（栃木県宇都宮市）
- ・社会福祉法人 寿考会 湘南こいじシニアハイツ（神奈川県二宮町）

○グループインタビュー調査

- ・社会福祉法人 サンシャイン会 軽費老人ホーム（香川県小豆島町）
- ・社会福祉法人 寿考会 湘南こいじシニアハイツ（神奈川県二宮町）
- ・社会福祉法人 浴風会 軽費老人ホーム浴風会 松風園（東京都杉並区）
- ・社会福祉法人 聖隷福祉事業団 軽費老人ホームもくせいの里（静岡県浜松市）

3. 実施体制及び検討経過

本調査研究事業では、所要の検討を行うため、学識経験者及び法人並びに施設団体からの推薦委員から構成される委員会を設置し、計2回にわたり協議を行った。

また、委員会を効率的・効果的に運営するために作業部会を設置し、計6回の検討を行った。委員会及び作業部会委員は以下のとおりである。

委員会委員名簿

敬称略・五十音順

氏名	所属
大山 知子	全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 養護老人ホーム部会長 (社会福祉法人蓬愛会理事長)
川西 基雄	全国軽費老人ホーム協議会 理事長 (社会福祉法人サンシャイン会理事長)
北本 佳子	昭和女子大学人間社会学部 教授
◎京極 高宣	国立社会保障・人口問題研究所名誉所長 全国社会福祉協議会 中央福祉学院 学院長
清水 正美	城西国際大学福祉総合学部 准教授
谷口 泰司	関西福祉大学社会福祉学部 准教授
常盤 勝範	特定非営利活動法人全国盲老人福祉施設連絡協議会事務局長
皆川 恭英	全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 軽費老人ホーム部会長 (社会福祉法人祥穂会理事長)
山田 尋志	全国社会福祉法人経営者協議会 (地域密着型総合ケアセンターきたおおじ代表)
結城 康博	淑徳大学総合福祉学部 教授

◎：委員長

■オブザーバー

厚生労働省老健局高齢者支援課 課長補佐	吉行 崇
厚生労働省老健局高齢者支援課 予算係	西森 美幸
全国社会福祉協議会 法人振興部	玉置 隼人
全国老人福祉施設協議会 事業部 (制度・法令担当)	忽那 嘉和

作業部会委員名簿

■作業部会委員

敬称略・五十音順

氏 名	所 属
江川 聡美	八王子市福祉部高齢者福祉課（相談担当）主事
片山 義和	社会福祉法人 滋賀同仁会 大津老人ホーム 施設長
北本 佳子	昭和女子大学人間社会学部 教授
里山 樹	社会福祉法人寿考会 軽費老人ホーム二宮寿考園 理事長
清水 正美	城西国際大学福祉総合学部 准教授
◎谷口 泰司	関西福祉大学社会福祉学部 准教授
常盤 勝範	特定非営利活動法人全国盲老人福祉施設連絡協議会 事務局長
早川 勇夫	社会福祉法人清明会 ケアハウス向日葵 施設長
平岡 毅	社会福祉法人カトリック 聖ヨゼフホーム 施設長
結城 康博	淑徳大学総合福祉学部 教授
横島 瑞恵	社会福祉法人蓬愛会 ケアハウスケアプラザ而今 施設長

◎：作業部会長

■オブザーバー

厚生労働省老健局高齢者支援課 課長補佐 吉行 崇
 厚生労働省老健局高齢者支援課 予算係 西森 美幸
 全国社会福祉協議会 法人振興部 玉置隼人

検討経過

〔委員会〕

日 程・会場等	議 事 内 容
第1回 平成27年8月21日（金）	1. 事業目的・内容について 2. 養護老人ホーム・軽費老人ホーム職員の人材育成について 各団体における人材育成に関する取組状況や課題の報告 (全国老協、経営協、全軽協、全盲老連)
第2回 平成28年2月29日（月）	1. 事業の経過及び調査結果の報告 2. 報告書のまとめ・今後の方向性の検討

〔作業部会〕

日 程・会場等	議 事 内 容
第1回 平成27年9月30日（水）	1. 事業目的・内容について 2. アンケート調査項目の検討
第2回 平成27年10月23日（金）	1. アンケート調査項目の検討 2. ヒアリング調査に関する検討
第3回 平成27年12月11日（金）	1. 実践報告（ヒアリング調査） ・社会福祉法人 山形玉葉会 養護老人ホーム 蔵王長寿園 ・社会福祉法人 清和園 養護老人ホーム 愛宕ゆうこうの郷 ・社会福祉法人 六甲鶴寿園 養護盲老人ホーム 千山荘
第4回 平成27年12月25日（金）	1. 実践報告（ヒアリング調査） ・社会福祉法人 逢愛会 ケアハウス ケアプラザ而今 ・社会福祉法人 寿考会 軽費老人ホーム 湘南こいじシニアハイツ
第5回 平成28年2月10日（水）	1. アンケート調査結果概要の報告 2. ヒアリング調査結果、グループインタビュー調査結果の報告 3. まとめの方向性の検討
第6回 平成28年3月14日（月）	1. 報告書案の検討

〔グループインタビュー調査〕

日 程・会場等	調 査 協 力 者
平成28年1月25日（月） 養護老人ホーム	・社会福祉法人 カトリック 養護老人ホーム聖ヨゼフホーム ・社会福祉法人 滋賀同仁会 養護老人ホーム大津老人ホーム
平成28年1月28日（木） 軽費・ケアハウス	・社会福祉法人 サンシャイン会 軽費老人ホーム ・社会福祉法人 寿考会 軽費老人ホーム二宮寿考園 ・社会福祉法人 浴風会 軽費老人ホーム浴風会松風園 ・社会福祉法人 聖隷福祉事業団 軽費老人ホームもくせいのみ

〔その他（ヒアリング調査）〕

- ・平成28年1月23日（土）社会福祉法人 九十九里ホーム 養護老人ホーム瑞穂園
- ・平成28年2月3日（水）社会福祉法人 鶴林園 養護老人ホーム鶴林園

第2章 調査結果

I. アンケート調査

1. 調査の実施概要

(1) 調査対象者

養護老人ホーム 500 施設、軽費老人ホーム・ケアハウス 1,100 施設、計 1,600 施設 (50%抽出)

①管理者 1,600

②職員：生活相談員、支援員・介護職員 3,200

(2) 調査期間

平成 27 年 12 月～平成 28 年 1 月

(3) 調査方法

郵送による配布・回収

※②職員：生活相談員、支援員・介護職員（以下「職員」という。）については、上記 1,600 施設に対し、1 施設 2 通の調査票を同封し、各職種に回答を依頼した。

(4) 調査票回収状況

		発送数	回収数	回収率
①管理者	全体	1,600	585*	36.6%
	(うち養護老人ホーム)	500	238	47.6%
	(うち軽費・ケアハウス)	1,100	346	31.5%
②職員	全体	3,200	1,184*	37.0%
	(うち養護老人ホーム)	1,000	487	48.7%
	(うち軽費・ケアハウス)	2,200	696	31.6%

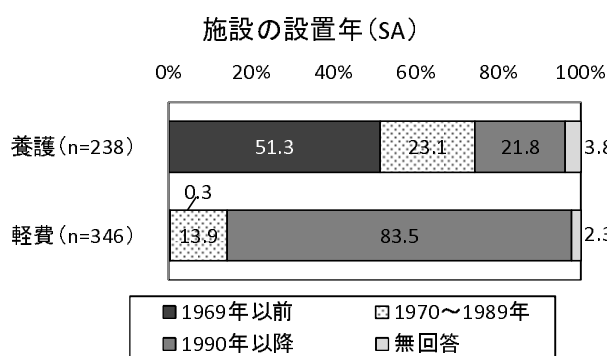
※①管理者、②職員いずれも、施設種別が不明の 1 票を含む回収数である。そのため、「全体」の回収数と、「養護老人ホーム」、「軽費・ケアハウス」の回収数の合計は一致していない。

2. アンケート調査結果の概要と分析

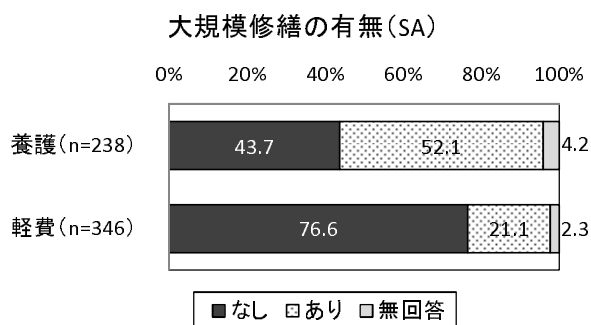
(1) 施設・法人の概要

1) 施設の設置年・大規模修繕の状況

- ・ 養護老人ホームの半数（51.3%）は1969年以前の設置であるのに対し、軽費老人ホームの8割以上（83.5%）は1990以降の設置となっている。1976年の厚生省行政指導方針（養護老人ホームは新設しない）及び1990年代のゴールドプランに基づくケアハウス整備等が影響した結果となっている。
- ・ 養護老人ホームのうち大規模修繕が行われている施設は半数程度（52.1%）であり、施設環境の老朽化等の問題により、施設機能を活用した地域（活動）支援に一定の課題を有する施設が少なくない。



設置年(SA)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
1949年以前	2.4	5.9	0.0
1950年代	8.5	21.0	0.0
1960年代	10.1	24.4	0.3
1970年代	9.9	16.8	5.2
1980年代	7.7	6.3	8.7
1990年代	25.0	1.7	41.0
2000年代	26.8	13.0	36.4
2010年以降	6.5	7.1	6.1
無回答	3.1	3.8	2.3
回答数	585	238	346



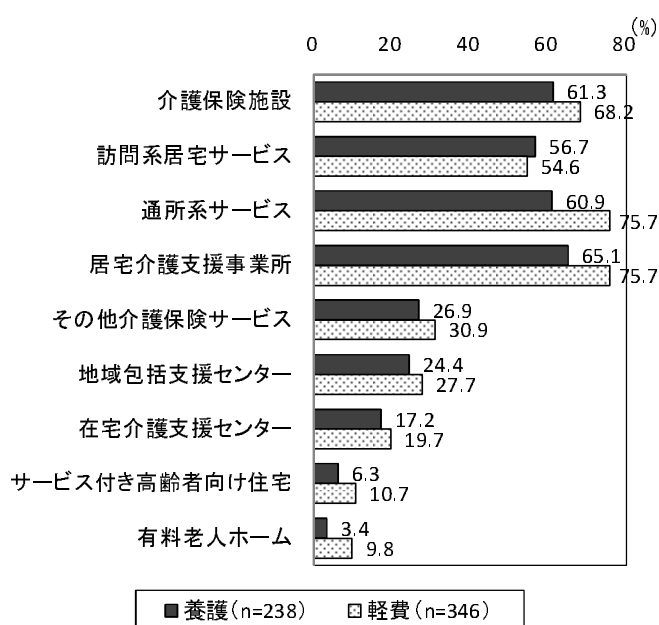
大規模修繕(SA)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
なし	63.2	43.7	76.6
あり	33.7	52.1	21.1
無回答	3.1	4.2	2.3
回答数	585	238	346

大規模修繕年(SA)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
1979年以前	1.0	0.8	1.4
1980年代	5.6	8.9	0.0
1990年代	10.2	14.5	2.7
2000年代	21.8	23.4	19.2
2010年以降(予定含む)	53.3	46.0	65.8
無回答	8.1	6.5	11.0
回答数	197	124	73

2) 運営主体の法人が有する施設・事業所等

- 運営主体の法人が有する施設・事業所等は、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに、介護保険施設、サービス事業所、居宅介護支援事業所、いずれも5割を超えている。しかし、全体をみた場合、訪問系居宅サービスを除き、軽費老人ホームの方が他の機能を有しているのは、前述の設置時の経緯（特別養護老人ホームに他の居宅サービスを含め併設整備という方針）が影響しているものと思われる。
- また、地域包括支援センターや在宅介護支援センターを有する施設比率は、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに3割に満たない。何らかの働きかけを行わない限り、相談支援の拠点として地域住民に周知されていく状況にはないといえる。

運営主体の法人が有する施設・事業所等(抜粋:MA)

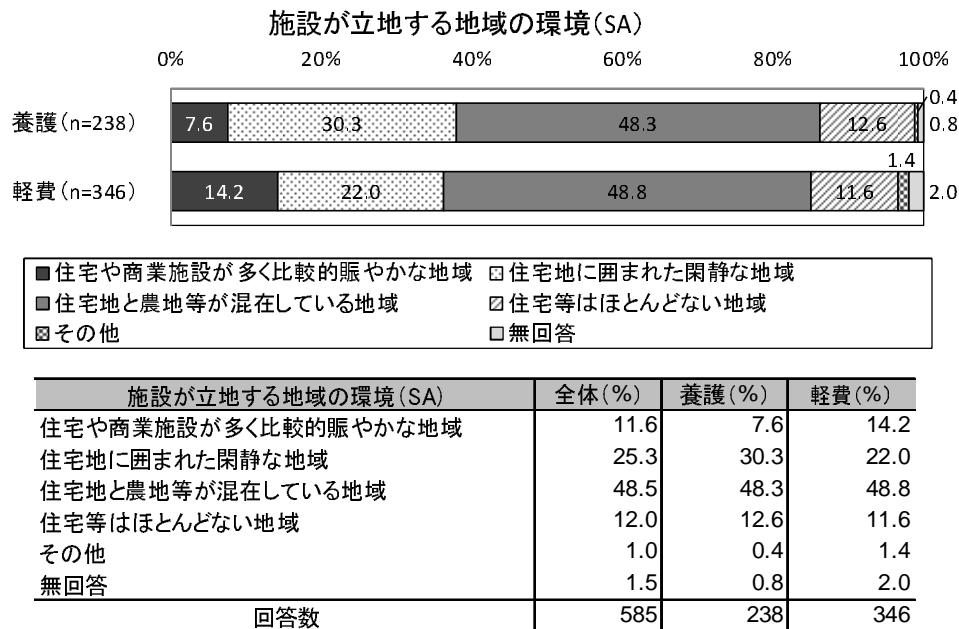


運営主体の法人が有する施設・事業所等(MA)	全体(%)	養護(%)	軽費(%)
介護保険施設	65.5	61.3	68.2
訪問系居宅サービス	55.6	56.7	54.6
通所系サービス	69.7	60.9	75.7
居宅介護支援事業所	71.5	65.1	75.7
その他介護保険サービス	29.2	26.9	30.9
地域包括支援センター	26.3	24.4	27.7
在宅介護支援センター	18.6	17.2	19.7
サービス付き高齢者向け住宅	8.9	6.3	10.7
有料老人ホーム	7.2	3.4	9.8
養護老人ホーム	38.8	76.1	13.3
軽費老人ホーム	33.8	13.4	48.0
その他社会福祉施設・事業	28.7	37.0	23.1
その他	9.9	10.5	9.5
無回答	2.9	3.4	2.6
回答数	585	238	346

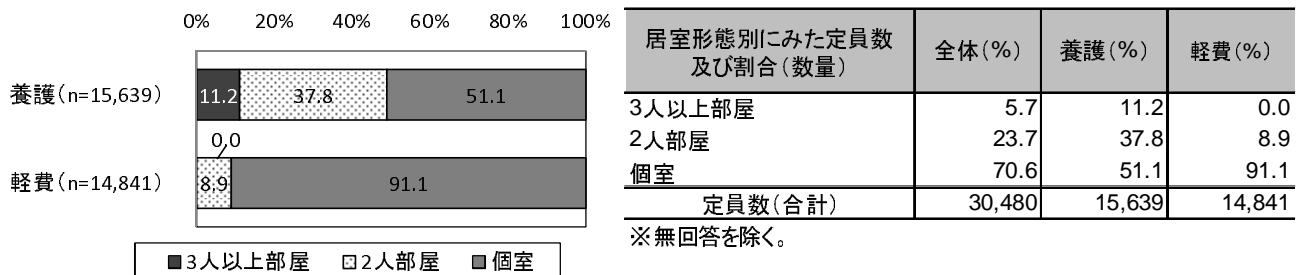
3) 施設が立地する地域の環境・居室形態

- 施設周辺の環境としては、軽費老人ホームにおいて市街地に立地しているという結果がやや高い割合となっている以外は、養護老人ホームと軽費老人ホームの間に顕著な違いは見られない。
- 居室形態では、軽費老人ホームの9割(91.1%)が個室であるのに対し、養護老人ホームの個室は5割(51.1%)にとどまっている。老朽化に対する大規模修繕等の対応も十分ではないこと等を考えると、自治体による早期の対応が必要である。

※ 現在の最低基準では、養護老人ホームの居室は「原則個室」である。障害者支援施設等の通過施設とは異なり、特別養護老人ホームと同様の生活施設としての位置づけを考えると大きな課題である。



居室形態別にみた定員数 及び割合(数量)

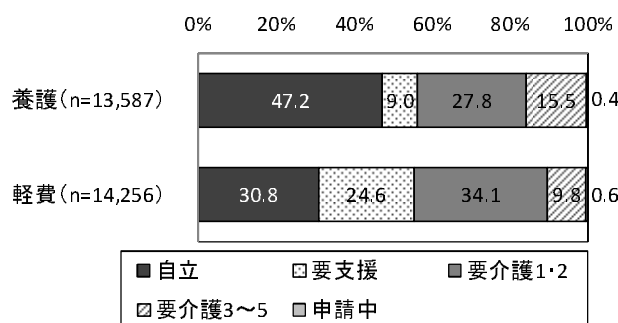


(2) 入所（居）者の状況

1) 入所（居）者の状況（介護）・入居率

- 入所（居）者の状況（介護）では、養護老人ホームでは自立の者だけで約半数（47.2%）を占める一方で要介護3以上の者も15.5%となっている。一方、軽費老人ホームでは、自立の者が3割、要支援から要介護1・2の者が6割（58.7%）を占めるのに対し、要介護3以上の者は1割に満たない（9.8%）（ここでいう自立とは、要介護認定未申請者も含むと思われ、介護の必要性がない者を指していないと推測される。）
- 入所（居）率を見ると、養護老人ホームの26.9%は9割以下、14.3%は8割にも満たない。また、軽費老人ホームにおいても15.0%の施設は稼働率が9割以下となっている。
- 社会福祉施設等調査でも同様の傾向があり、さらには都道府県単位での差異が顕著な傾向にある。
- 他の資源の整備状況も勘案する必要があり、この結果だけをもって自治体間で温度差があると言い切れないものの、少なくとも資源の有効活用という点では課題であるといえる。

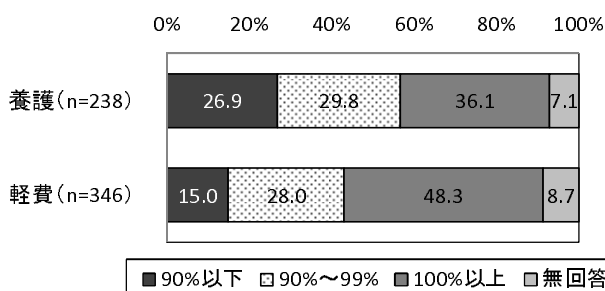
入所（居）者の状況
(介護保険要介護認定者数)(数量)



入所（居）者の状況 (介護保険要介護認定者数)(数量)	全体(%)	養護(%)	軽費(%)
自立	38.8	47.2	30.8
要支援	17.0	9.0	24.6
要介護1・2	31.0	27.8	34.1
要介護3~5	12.6	15.5	9.8
申請中	0.5	0.4	0.6
介護保険要介護認定者数(合計)	27,873	13,587	14,256

※無回答を除く。

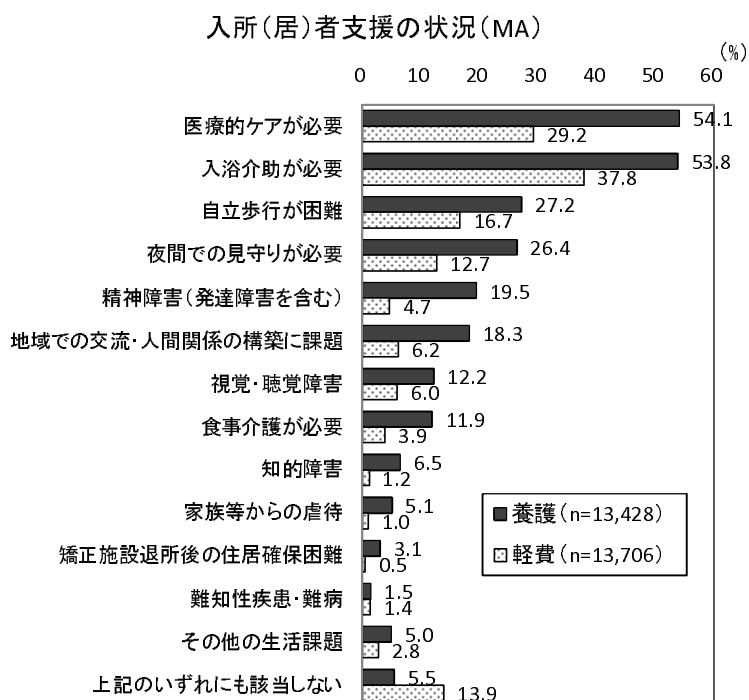
入所（居）率(数量)



入所（居）率(数量)	全体(%)	養護(%)	軽費(%)
70%以下	4.6	8.4	2.0
70%~79%	3.6	5.9	2.0
80%~89%	11.6	12.6	11.0
90%~99%	28.7	29.8	28.0
100%以上	43.2	36.1	48.3
無回答	8.2	7.1	8.7
回答数	585	238	346

2) 入所（居）者支援の状況

- 先述した介護にかかる状況に加え、養護老人ホームにおいては支援が必要となる入所（居）者の課題の多様化・重度化の傾向が顕著である。入所（居）者の5割が医療的ケア（54.1%）・入浴介助（53.8%）が必要な者であり、軽費老人ホームと比べいずれも20ポイント前後高い状況である。
- また、養護老人ホームでは、精神障害が軽費老人ホームの4.1倍、知的障害5.4倍、被虐待者5.1倍、矯正施設退所者6.2倍の比率となっており、支援内容が極めて多様化していると同時に、高齢障害者及び触法高齢者の受け皿として機能しているといえる。
- 直近5年間で増加が著しい支援内容（上位3位まで）をみると、養護老人ホームでは「入浴介助支援」、「自立歩行支援」、「精神障害」、軽費老人ホームでは「入浴介助支援」、「医療的ケア」、「自立歩行支援」となっており、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに、特に身体的援助の必要な入所（居）者の割合が高まっている状況がうかがえる。

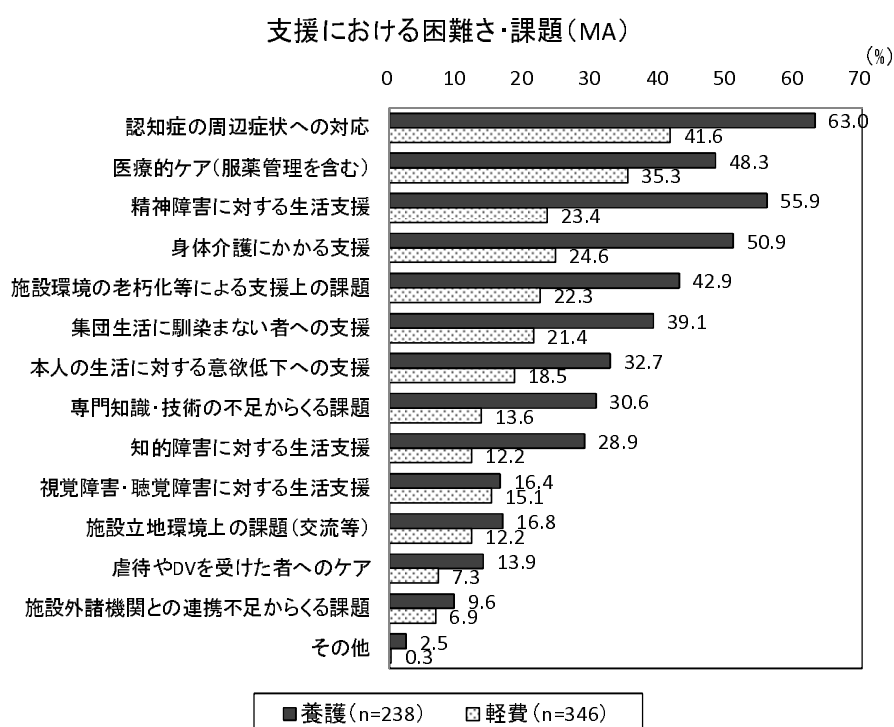


入所（居）者支援の状況(MA)	全体 (%)	直近5年間で増加の著しいもの	養護 (%)	直近5年間で増加の著しいもの	軽費 (%)	直近5年間で増加の著しいもの
自立歩行が困難(一部介助を含む)	21.8	3	27.2	2	16.7	3
食事介護が必要(一部介助を含む)	7.8		11.9		3.9	
入浴介助が必要(一部介助を含む)	45.7	1	53.8	1	37.8	1
知的障害	3.8		6.5		1.2	
精神障害(発達障害を含む)	12.0		19.5	3	4.7	
視覚・聴覚障害	9.0		12.2		6.0	
難知性疾患・難病	1.5		1.5		1.4	
家族等からの虐待	3.0		5.1		1.0	
矯正施設退所後の住居確保困難	1.8		3.1		0.5	
医療的ケア(喀痰吸引、経管栄養、服薬管理等)が必要	41.4	2	54.1		29.2	2
地域での交流・人間関係の構築に課題	12.1		18.3		6.2	
夜間での見守りが必要	19.4		26.4		12.7	
その他の生活課題	3.9		5.0		2.8	
上記①～⑬のいずれにも該当しない	9.9		5.5		13.9	
入所（居）者総数(延べ人数)	26,984		13,428		13,706	

※無回答を除く。

3) 支援における困難さ・課題

- ・ 支援における困難さ・課題をみても、全ての項目で養護老人ホームの回答割合が軽費老人ホームを上回っている。一方、軽費老人ホームでは「認知症」や「医療的ケア」への対応に関する回答割合が高い。
- ・ また、養護老人ホームでは、軽費老人ホームと比較して、施設の老朽化（42.9%）や集団生活に馴染まない者への支援（39.1%）の回答割合も高いことに加え、先述した設置年や大規模修繕、居室形態等を合わせて考えると、養護老人ホームの支援の困難さに、施設環境が影響していると考えられる。



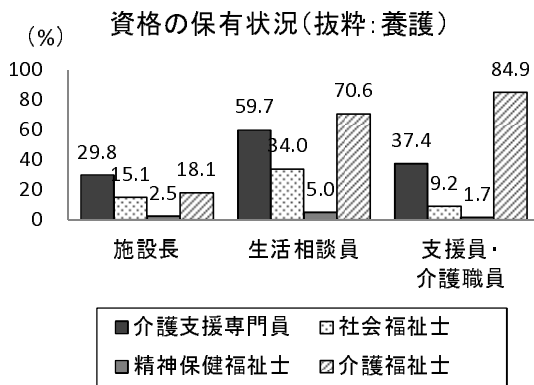
支援における困難さ・課題 (MA)	全体 (%)	回答割合の高いもの	養護 (%)	回答割合の高いもの	軽費 (%)	回答割合の高いもの
身体介護にかかる支援	35.2		50.9	3	24.6	3
認知症の周辺症状への対応	50.2	1	63.0	1	41.6	1
知的障害に対する生活支援	19.0		28.9		12.2	
精神障害に対する生活支援	36.6	3	55.9	2	23.4	
視覚障害・聴覚障害に対する生活支援	15.6		16.4		15.1	
虐待やDVを受けた者へのケア	10.0		13.9		7.3	
集団生活に馴染まない者への支援	28.6		39.1		21.4	
医療的ケア(服薬管理を含む)	40.7	2	48.3		35.3	2
本人の生活に対する意欲低下への支援	24.3		32.7		18.5	
専門知識・技術の不足からくる課題	20.5		30.6		13.6	
施設立地環境上の課題(交流等)	14.1		16.8		12.2	
施設環境の老朽化等による支援上の課題	30.6		42.9		22.3	
施設外諸機関との連携不足からくる課題	8.0		9.6		6.9	
その他	1.2		2.5		0.3	
回答数	585		238		346	

※無回答を除く。

(3) 人員体制 (平成 27 年 10 月 1 日現在)

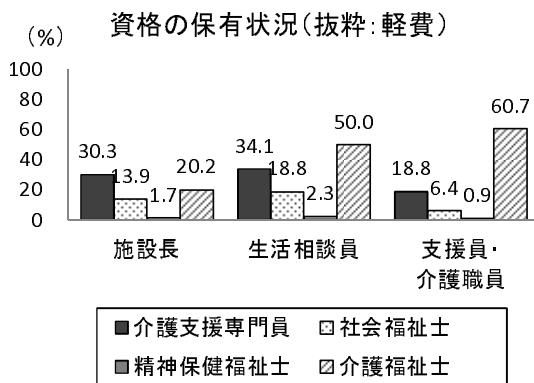
1) 職員の資格の保有状況

- ・ 職員の資格の保有状況については、いずれの職種でも介護支援専門員及び介護福祉士の割合が高い結果となっている。また、生活相談員、支援員・介護職員は、養護老人ホームと比較して軽費老人ホームにおける資格保有者の比率が低い結果となっている。
- ・ さらに、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに（特に軽費老人ホーム）、介護分野以外の資格保有者が少ない状況となっている。資格取得者が必ずしも課題対応能力と直結するわけではないが、介護保険施設・事業所の補完機能ではなく、地域包括ケアシステムにおいて、介護以外の生活課題に対応していくためには、後述するように、幅広い知識、技術、経験、ネットワークなどが不可欠であり、そうした能力を日常的、継続的に高められるような仕組みの構築が求められる。



	養護(n=238)	施設長	生活相談員	支援員・介護職員
医師		0.4	-	-
(准)看護師		5.0	3.8	9.2
介護支援専門員		29.8	59.7	37.4
社会福祉士		15.1	34.0	9.2
精神保健福祉士		2.5	5.0	1.7
介護福祉士		18.1	70.6	84.9
社会福祉主事		45.8	68.1	29.0
初任者研修終了		2.1	6.7	41.2
その他資格		22.7	10.9	29.8
平均勤続年数		11.46	8.07	10.28

※無回答を除く。



	軽費(n=346)	施設長	生活相談員	支援員・介護職員
医師		0.3	-	-
(准)看護師		3.5	0.9	1.7
介護支援専門員		30.3	34.1	18.8
社会福祉士		13.9	18.8	6.4
精神保健福祉士		1.7	2.3	0.9
介護福祉士		20.2	50.0	60.7
社会福祉主事		38.4	47.7	16.5
初任者研修終了		3.2	5.5	26.0
その他資格		22.5	7.5	19.1
平均勤続年数		11.44	6.72	6.59

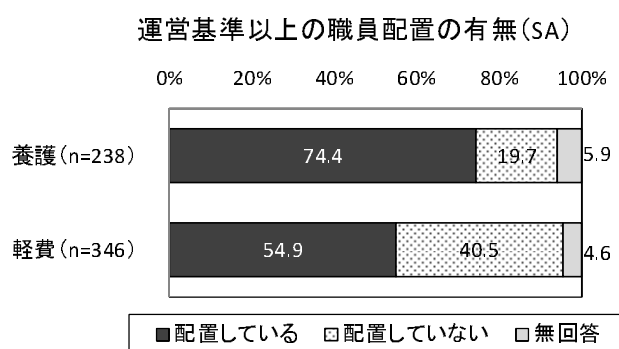
※無回答を除く。

※各職種の平均勤続年数について

- ・ 施設長：管理者用の調査票に回答した回答者が勤務する施設における施設長の平均勤続年数。(回答者は施設長に限らない。)
- ・ 生活相談員、支援員・介護職員：職員用の調査票に回答した回答者本人の、当該施設での平均勤続年数。

2) 職員の加配状況

- ・ 養護老人ホームの74.4%、軽費老人ホームの54.9%が運営基準以上に職員を配置している。加配職員数の割合が最も高いのは、養護老人ホームでは5人以上、軽費老人ホームでは1人となっている。
- ・ 施設の運営経費の状況からも、軽費老人ホームでは加配を行える状況にないことをうかがわせる結果となっている。



運営基準以上の職員配置の有無(SA)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
配置している	62.9	74.4	54.9
配置していない	32	19.7	40.5
無回答	5.1	5.9	4.6
回答数	585	238	346

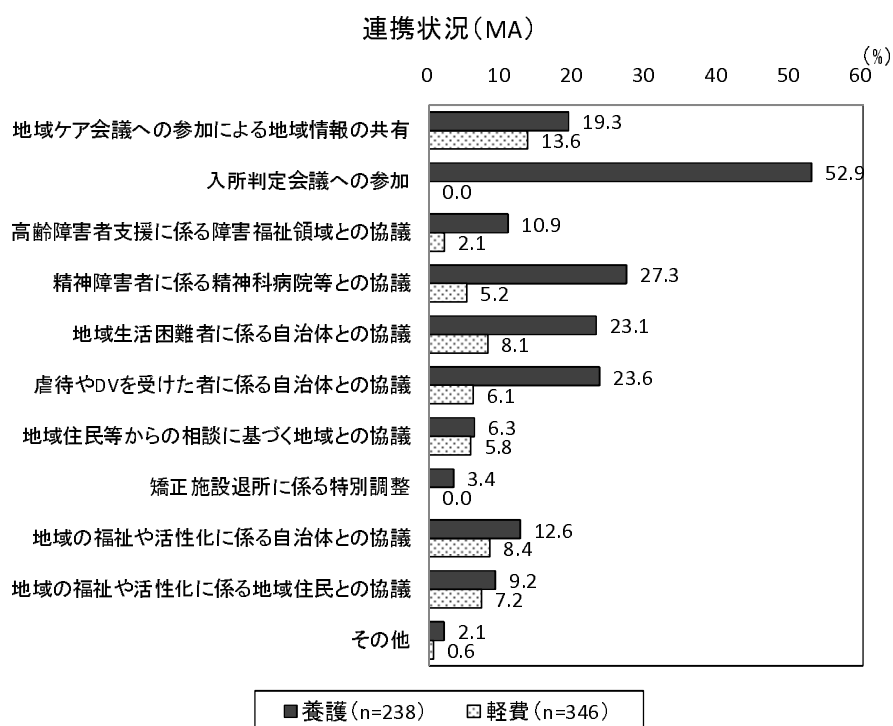
加配職員数(常勤換算)(数量)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
1.00未満	7.6	4.5	10.5
1.00~1.99	21.5	10.7	31.6
2.00~2.99	16.0	16.4	15.8
3.00~3.99	6.5	9.0	4.2
4.00~4.99	7.1	9.0	5.3
5.00以上	17.7	23.7	11.6
無回答	23.6	26.6	21.1
回答数	368	177	190

※ 「配置している」を選択した回答者のみ。

(4) 諸機関・活動等との連携状況

1) 各項目における連携状況

- ・ 設問項目に関する連携状況では、「地域住民等からの相談に基づく地域との協議」など地域福祉に関する連携は、養護老人ホーム、軽費老人ホームに大きな差異は見られないが、「地域ケア会議への参加による地域情報の共有」を除いたその他の項目では、軽費老人ホームはいずれも1割未満という状況である。
- ・ 地域ケア会議への参加については、養護老人ホーム 19.3%、軽費老人ホーム 13.6%と、いずれも2割未満であった。



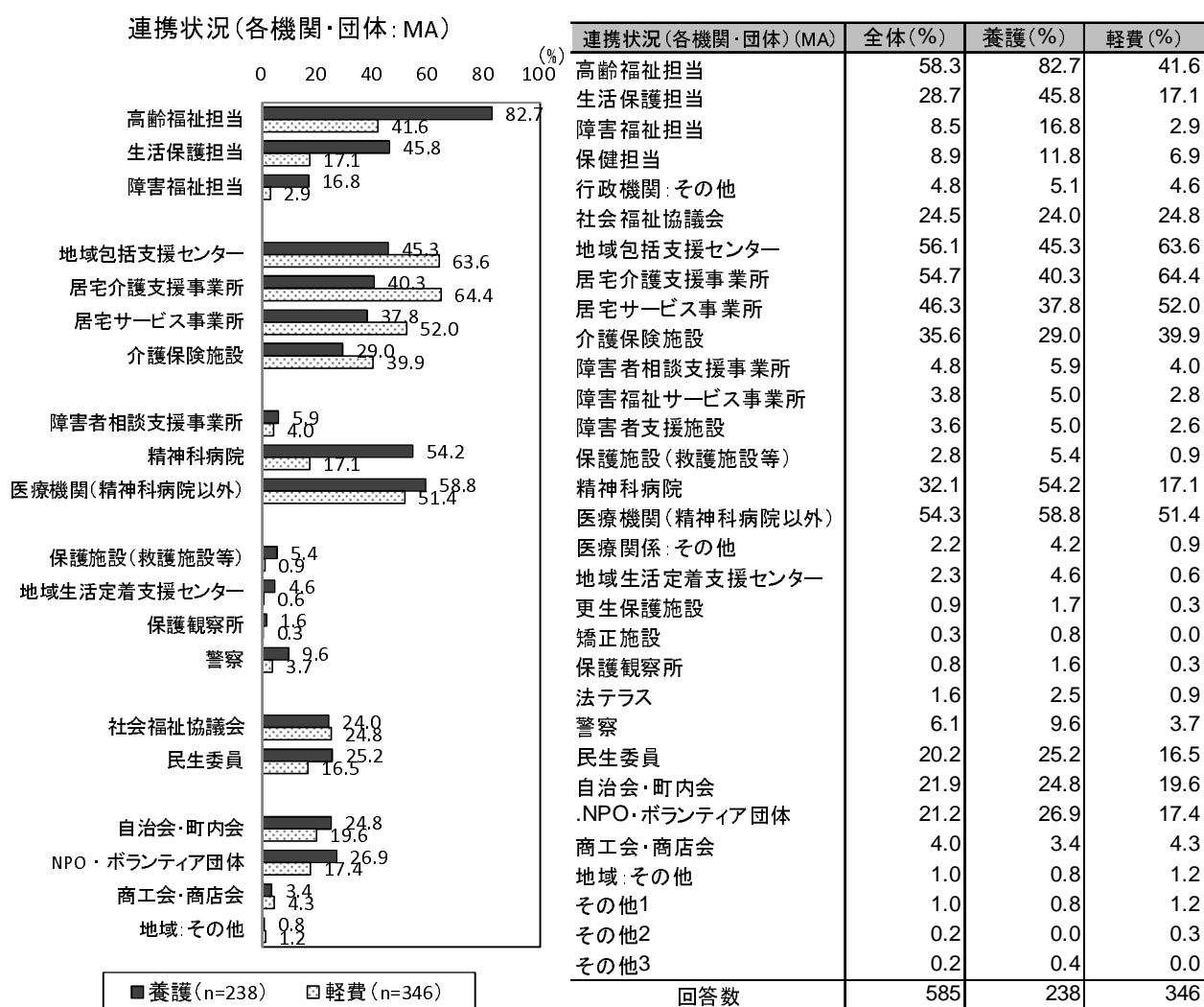
連携状況(MA)	全体 (%)	養護 (%)	軽費 (%)
地域ケア会議への参加による地域情報の共有	15.9	19.3	13.6
入所判定会議への参加	52.9	52.9	—
高齢障害者支援に係る障害福祉領域との協議	5.6	10.9	2.1
精神障害者に係る精神科病院等との協議	14.2	27.3	5.2
地域生活困難者に係る自治体との協議	14.2	23.1	8.1
虐待やDVを受けた者に係る自治体との協議	13.1	23.6	6.1
地域住民等からの相談に基づく地域との協議	6.0	6.3	5.8
矯正施設退所に係る特別調整	1.4	3.4	0.0
地域の福祉や活性化に係る自治体との協議	10.1	12.6	8.4
地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議	8.0	9.2	7.2
その他	1.2	2.1	0.6
回答数	585	238	346

※「連携はない」と無回答を除く。

※「連携が(比較的)ある」または「大いにある」を選択した回答者のみ。

2) 各機関・団体との連携状況

- 各機関・団体との連携状況では、軽費老人ホームの6割以上が地域包括支援センターや居宅介護支援事業と連携があると回答している（ただし、地域ケア会議への参加は前述のとおり）。
- 一方、養護老人ホームは、生活保護、障害福祉の行政担当、精神科病院等との連携が一定程度なされている結果となっている。また、保護施設（救護施設等）や地域生活定着支援センター等については、ほぼ養護老人ホームのみとの連携となっている。
- 社会福祉協議会、民生委員、自治会、NPO 法人等との連携では、養護老人ホームと軽費老人ホーム間で大きな差異は見られないが、いずれも2-3割前後にとどまっており、公的機関やサービス事業所、医療機関との連携に比べ、大きな開きがある。
- 先の設問と併せ考えると、各機関・団体との一定の連携はみられるものの、協議や参加、情報共有など、地域課題の解決に向けた取組を共同して行うまでの連携に至っていない状況にはないといえる。今後は、養護老人ホームや軽費老人ホームを地域がいかに積極的に活用できるかが問われているとともに、養護老人ホーム及び軽費老人ホームの側でもいかに地域に参画していくかが問われているといえる。



※「連携はない」と無回答を除く。

※「連携が(比較的)ある」または「大いにある」を選択した回答者のみ。

(5) 入所（居）者支援及び地域（活動）等支援

1) 入所（居）者による活動等への支援の取組状況

- 入所（居）者による活動等への支援については、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに、2-3割が取り組んでいるとの回答であった。取り組んでいる活動としては、養護老人ホームにおいては「入所（居）者による地域の清掃美化・リサイクル活動」、「入所（居）者による自治会組織の運営支援」、軽費老人ホームにおいては「入所（居）者による地域サロン等への参加・運営の手伝い」の回答割合が高い。

入所(居)者による活動等への支援の取組状況(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
積極的に取り組んでいる	7.1	5.1	7.2	6.2
どちらかといえば積極的に取り組んでいる	23.9	20.1	17.9	14.5
どちらともいえない	15.1	19.5	21.7	21.1
あまり取り組んでいない	28.2	25.3	27.5	27.3
取り組んでいない	23.9	26.5	21.7	26.6
無回答	1.7	3.5	4.0	4.3
回答数	238	487	346	696

取り組んでいる活動(MA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
入所(居)者による施設内自治会組織の運営支援	47.3	48.8	27.6	29.9
入所(居)者による地域自治会組織への参画・運営支援	23.0	22.0	33.3	17.4
入所(居)者による地域の清掃美化・リサイクル活動	64.9	52.8	39.1	40.3
入所(居)者による児童の登下校時の見守り活動	5.4	3.3	3.4	4.9
入所(居)者による傾聴ボランティア活動・他施設等への訪問活動	13.5	17.9	18.4	23.6
入所(居)者による地域高齢者への食事の配達・見守り・言葉かけ活動	4.1	6.5	8.0	14.6
入所(居)者による地域サロン等への参加・運営の手伝い	20.3	16.3	46.0	38.9
その他	12.2	7.3	11.5	9.7
無回答	0.0	0.8	2.3	4.2
回答数	74	123	87	144

※「積極的に取り組んでいる」または「どちらかといえば積極的に取り組んでいる」を選択した回答者のみ。

2) 施設設備・サービス等を活用した地域（活動）等支援の取組状況

- 施設機能を活用した地域（活動）支援は、養護老人ホーム及び軽費老人ホームの4-5割が取り組んでいると回答している。取り組んでいる活動としては、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに「ボランティア等に対する福祉活動の場の提供や活動支援」、「災害時の避難施設としての指定」の他、養護老人ホームにおいては「被虐待高齢者の一時保護」、軽費老人ホームにおいては「地域イベント（祭り等）における施設敷地・設備等の開放・貸出」の回答割合が高い。

施設設備・サービス等を活用した地域(活動)等支援の取組状況(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
積極的に取り組んでいる	14.3	11.3	12.1	9.3
どちらかといえば積極的に取り組んでいる	36.6	38.2	32.4	34.3
どちらともいえない	17.6	20.3	19.4	19.5
あまり取り組んでいない	17.2	16.6	22.0	21.1
取り組んでいない	7.6	8.6	8.1	10.3
無回答	6.7	4.9	6.1	5.3
回答数	238	487	346	696

取り組んでいる活動 (MA)	養護 (%)		軽費 (%)	
	管理者	職員	管理者	職員
自治会・町内会の福祉活動や勉強会のための場の提供	28.1	21.2	33.1	23.7
入所(居)者や地域の高齢者向けのサロンや健康づくり教室等のための場の提供	33.1	21.6	45.5	38.8
子どもの学習支援・放課後の居場所づくりとしての場の提供	9.9	8.3	9.1	10.9
入所(居)者や地域の高齢者等を対象とした買物送迎バス等の運行	24.0	15.4	39.0	42.8
地域住民が集える場所の提供、食堂の開放・カラオケ等付帯設備等の貸出	29.8	21.6	26.6	21.7
地域イベント(祭り等)における施設敷地・設備等の開放・貸出	43.8	42.3	50.6	41.8
地域で孤立しがちな高齢者等を招待する食事会等の実施	9.1	5.8	8.4	6.6
被虐待高齢者等の一時保護	54.5	57.7	10.4	10.9
生活困窮者に対する経済的支援	8.3	11.2	5.2	4.3
障害者・生活困窮者の積極的な雇用(中間的就労を含む。)	17.4	12.0	9.1	10.2
ボランティア等に対する福祉活動の場の提供や活動支援	67.8	55.6	57.8	62.5
災害時の避難施設としての指定	64.5	58.1	51.9	39.8
その他	11.6	4.1	3.2	2.6
無回答	0.8	0.4	0.0	0.3
回答数	121	241	154	304

※「積極的に取り組んでいる」または「どちらかといえば積極的に取り組んでいる」を選択した回答者のみ。

3) 施設職員による地域(活動)に対する支援の取組状況

- 施設機能や設備、場を活用した支援への取組状況が4-5割であるのに対し、施設職員による地域(活動)支援は2-3割という状況である。取り組んでいる活動としては、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに「地域の高齢者等からの相談対応」の他、養護老人ホームにおいては「地域ケア会議・地域自立支援協議会・入所判定委員会等への助言者としての参加」、「高齢者・障害者等の家族への助言・相談」、軽費老人ホームにおいては「商店街での福祉フェアなど地域イベント・地域活動等への参画」の回答が高い結果となっている。
- 上記選択肢の多くは、管理者の回答結果が職員の回答結果を10ポイント前後上回っている。職員の配置状況等の課題からも、管理者がこれらの活動に取り組んでいる結果をうかがわせる。

施設職員による地域(活動)に対する支援の取組状況(SA)	養護 (%)		軽費 (%)	
	管理者	職員	管理者	職員
積極的に取り組んでいる	8.8	5.7	8.4	5.9
どちらかといえば積極的に取り組んでいる	26.5	22.4	24.6	18.4
どちらともいえない	18.1	20.9	23.7	25.3
あまり取り組んでいない	28.2	27.1	27.7	24.6
取り組んでいない	14.7	19.5	11.6	20.7
無回答	3.8	4.3	4.0	5.2
回答数	238	487	346	696

取り組んでいる活動(MA)	養護 (%)		軽費 (%)	
	管理者	職員	管理者	職員
地域サロン、自治会の会合等への職員の派遣(講師など)	38.1	16.1	43.9	36.1
住民向けの各種セミナー等の開催	19.0	13.1	25.4	16.6
地域の高齢者等からの相談対応	59.5	50.4	70.2	56.8
高齢者の在宅生活を継続するための生活訓練等	11.9	3.6	11.4	8.3
生活困窮者等に対する相談支援・一時保護等	31.0	37.2	11.4	14.2
高齢者・障害者等の家族への助言・相談	45.2	36.5	43.0	39.1
地域における見守り・声かけ活動、生きがいづくり活動等への参加	15.5	10.9	27.2	21.3
商店街での福祉フェアなど地域イベント・地域活動等への参画	39.3	37.2	46.5	37.9
地域ケア会議・地域自立支援協議会・入所判定委員会等への助言者としての参加	58.3	29.9	23.7	17.2
障害者・生活困窮者の施設内就労にかかる指導・助言(中間的就労を含む。)	14.3	5.8	6.1	2.4
その他	9.5	5.8	6.1	4.7
無回答	0.0	0.0	0.9	0.6
回答数	84	137	114	169

※「積極的に取り組んでいる」または「どちらかといえば積極的に取り組んでいる」を選択した回答者のみ。

4) 地域（活動）支援における今後の意向

- ・ 地域（活動）支援における今後の意向として優先度が高いとして挙げられた項目をみると、
 - 養護、軽費に共通
 - －「地域で孤立する高齢者等の受け皿」、「軽度要介護者の受け皿」
 - 養護
 - －「DVや虐待を受けた者の保護機能」、「低所得高齢者への居所の提供」
 - 軽費
 - －「地域福祉向上のための地域貢献活動」
 等の回答割合が高い。
- ・ 地域包括ケアシステムにおいては、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに、孤立した高齢者や軽度要介護者の受け皿的機能を発揮していくことが期待される一方で、現在の入所（居）者の心身状況等や施設への入所（居）経緯の違いからも、養護老人ホームでは虐待・障害・触法といった領域における強みを活かした取組の強化、軽費老人ホームにおいては施設環境等や従来からの活動をベースとした地域（活動）支援の領域の展開等を検討できると考えられる（全て介護の補完機能として収斂されるべきではなく、現状の強みを活かした検討が望ましい。）。
- ・ 一方で、養護老人ホームがこれら多様な背景を持つ者を今以上支援ができるかについては、施設環境（老朽化・居室形態・人員配置等）、現在の入所（居）者の状況等の点からも厳しい状況にあることが推測され、また現在の財源構造（市町村単位での支出であり広域的な観点は欠如）からも大きな課題を抱えている。

地域（活動）における今後の意向(SA)	養護(%)		回答割合の 高い順位 (管理者)	軽費(%)		回答割合の 高い順位 (管理者)
	管理者	従事者		管理者	従事者	
低所得高齢者への居所の提供	71.8	71.3	3	48.0	43.1	
軽度要介護者の受け皿的役割	66.8	66.9	4	72.0	64.7	1
在宅高齢者等に対する広範な相談支援の展開	38.7	35.1		49.7	44.1	
地域で孤立する高齢者等の受け皿的機能	76.1	72.1	2	62.7	60.2	3
障害者支援施設との連携・協力体制	27.3	35.5		16.2	18.1	
DVや虐待を受けた者の保護機能	80.3	80.3	1	38.4	36.9	
矯正施設等退所者の受け皿的機能	26.9	29.4		6.9	8.2	
施設からの退所支援(環境調整等を含む)	29.8	35.7		33.5	34.6	
施設退所者への継続的な関与・支援	16.0	19.5		18.2	15.8	
入所者の地域社会との共生に向けた取組	53.4	51.3		59.8	55.7	
地域福祉向上のための地域貢献活動	58.0	52.2		65.6	57.9	2
就労困難者の雇用・就労支援	15.5	11.1		12.7	10.2	
その他	1.7	0.2		0.9	0.1	
回答数	238	487		346	696	

※無回答を除く。

※「優先度が高い」を選択した回答者のみ。

5) 地域（活動）支援に取り組むにあたっての、職員の援助技術の現状（習得状況）

- 地域（活動）支援に取り組むにあたっての、職員の援助技術の現状（習得状況）をみると、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに「地域（住民）との信頼関係の形成」、「関係機関等との連携による支援体制の形成」については1-2割の回答がみられる。一方で、それ以外の項目については、管理者、職員ともに1割に満たない結果となっている。

地域（活動）支援に取り組むにあたっての、 職員の援助技術の現状（習得状況）(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	従事者	管理者	従事者
地域（住民）との信頼関係の形成	21.4	10.7	15.6	6.8
地域課題・住民ニーズの把握	5.0	3.5	7.2	2.3
課題解決・地域活性化のための計画作成	2.5	1.4	5.2	2.4
必要時における的確な介入	8.4	6.4	8.1	5.5
支援状況の的確なモニタリング	6.3	4.3	8.4	4.2
支援効果の客観的な評価	5.5	4.3	8.1	3.2
活動の継続・修正・終結等の見極め	6.3	4.1	6.9	2.6
関係機関等との連携による支援体制の形成	18.1	10.9	16.5	7.5
その他	0.4	0.2	0.0	0.0
回答数	238	487	346	696

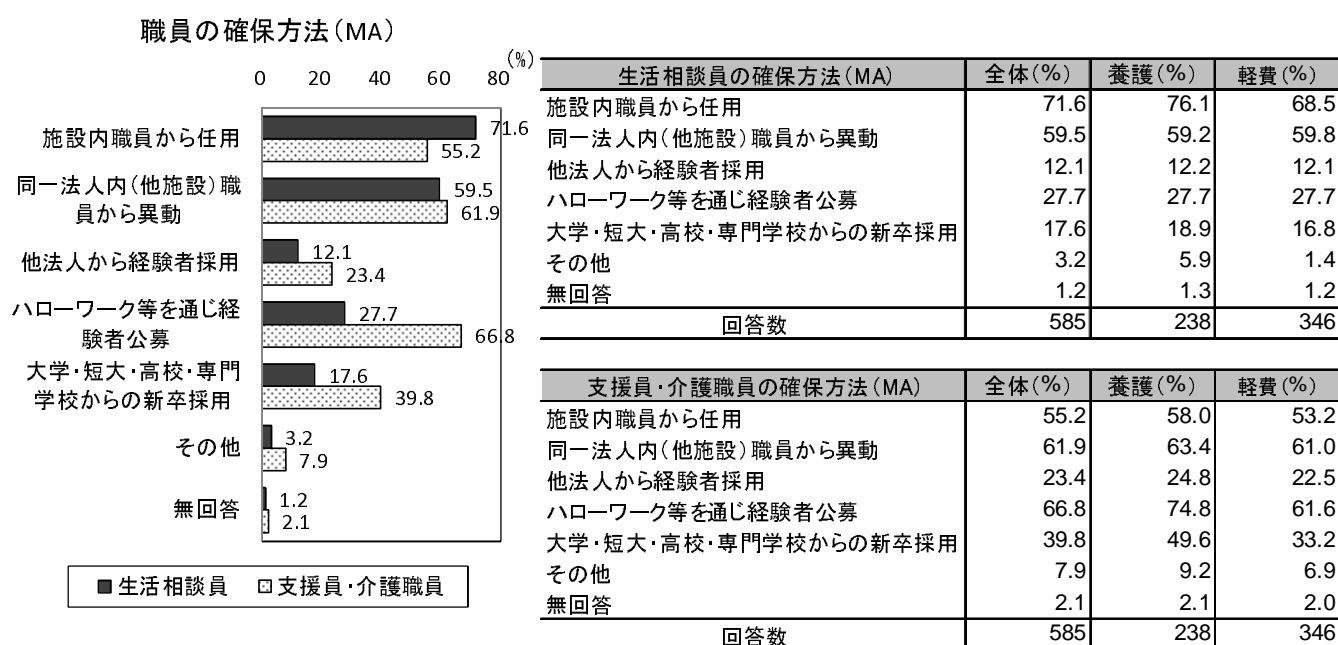
※無回答を除く。

※「力量は十分」を選択した回答者のみ。

(6) 人材育成の取組状況

1) 生活相談員、支援員・介護職員の確保方法

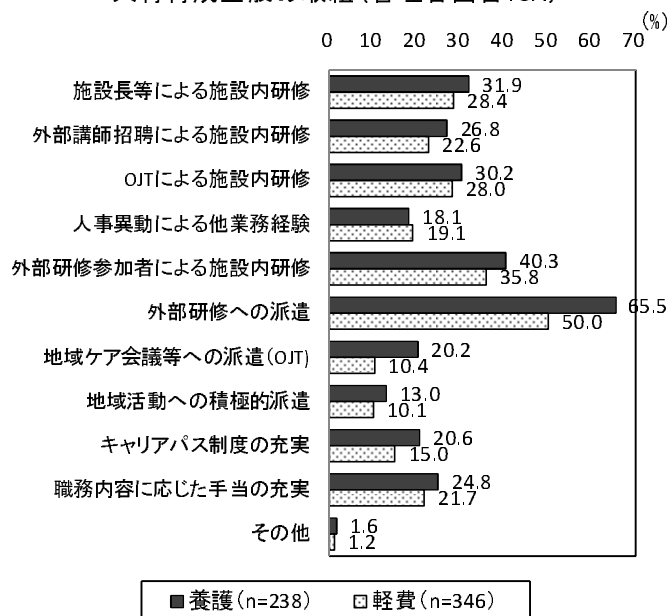
- ・ 職員の確保方法をみると、生活相談員については「施設内職員」「法人内職員」からの任用・昇格が5割を超えている他、支援員・介護職員については、軽費老人ホームの66.8%が「ハローワーク等を通じ経験者公募」と回答している。
- ・ 「新卒採用」は生活相談員の2割未満、支援員・介護職員の3-5割という状況である。生活相談員の職務内容から見て、これらは採用後の育成によるところが大きく、この育成のあり方が最も重要であることをうかがわせる結果となっている。



2) 人材育成全般の取組と効果

- ・ 人材育成全般の取組としては、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに「外部研修への派遣」「外部研修参加者による施設内研修」の回答割合が高い。
- ・ 「人事異動による他業務経験」で軽費老人ホームの回答が上回る以外は、全ての項目で、養護老人ホームの取組がやや高い傾向にある。
- ・ これらの取組に対する効果については、「外部研修への派遣」について効果が大きいとする回答割合が高い。一方で、「OJT」「人事異動」「手当の充実」に対する職員の評価は3割前後、「地域ケア会議等への派遣(OJT)」、「地域活動への積極的派遣」「キャリアパス制度の充実」は2割前後にとどまっており、かつ管理者による回答との開きが大きい。
- ・ 人材育成については、OJT、OFF-JT、自己啓発のいずれもが重要な役割を果たすものであるが、OFF-JT以外の分野に課題を抱えている状況をうかがわせる結果となっている。

人材育成全般の取組(管理者回答:SA)



人材育成全般の取組(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
施設長等による施設内研修	31.9	37.8	28.4	33.5
外部講師招聘による施設内研修	26.8	31.6	22.6	27.3
OJTによる施設内研修	30.2	22.4	28.0	24.9
人事異動による他業務経験	18.1	17.7	19.1	19.8
外部研修参加者による施設内研修	40.3	36.7	35.8	33.9
外部研修への派遣	65.5	53.6	50.0	41.4
地域ケア会議等への派遣(OJT)	20.2	11.5	10.4	10.9
地域活動への積極的派遣	13.0	10.2	10.1	11.1
キャリアパス制度の充実	20.6	13.8	15.0	13.6
職務内容に応じた手当の充実	24.8	20.1	21.7	16.2
その他	1.6	0.2	1.2	0.2
回答数	238	487	346	696

※無回答を除く。

※「(どちらかというと)積極的に実施」、「積極的に実施」の割合。

取組の効果(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
施設長等による施設内研修	38.6	43.1	36.7	40.7
外部講師招聘による施設内研修	49.6	41.9	43.9	41.3
OJTによる施設内研修	47.9	29.6	41.0	30.9
人事異動による他業務経験	34.8	23.7	35.9	31.6
外部研修参加者による施設内研修	51.3	41.1	44.2	42.1
外部研修への派遣	72.2	52.5	56.6	48.4
地域ケア会議等への派遣(OJT)	28.1	14.3	17.9	17.5
地域活動への積極的派遣	25.6	15.0	24.0	20.4
キャリアパス制度の充実	30.2	16.2	25.2	20.5
職務内容に応じた手当の充実	37.0	27.6	34.9	28.0
その他	2.1	1.0	0.6	1.4
回答数	238	487	346	696

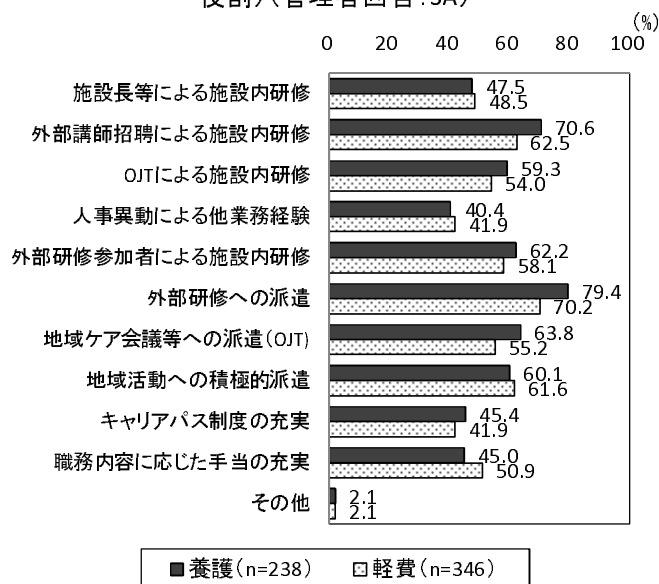
※無回答を除く。

※「(どちらかというと)効果が大きい」、「効果が大きい」の割合。

3) 人材育成の取組（地域包括ケアシステムでの役割）

- ・ 地域包括ケアシステムにおいて施設が積極的な役割を果たしていくために必要な人材育成の取組についての必要性の回答については、先の人勢育成全般の回答（23p）と比較して、いずれの項目でも高い割合となっている。また、先の回答とは異なり、管理者、職員の認識の差は小さい結果となっている。
- ・ 本設問においても、養護老人ホーム、軽費老人ホームともに「外部研修への派遣」が最も高い結果となっている。一方、「施設長等による施設内研修」、「人事異動による多業務経験」、「キャリアパス制度の充実」、「職務内容に応じた手当の充実」は、5割未満にとどまっている。
- ・ 目的を明示した設問において必要であるとの回答が高くなることは必然の結果であり、人材育成に関して、それぞれの目的・方針等を明示した取組が必要であると考えられる。

人材育成の取組（地域包括ケアシステムでの役割）（管理者回答：SA）



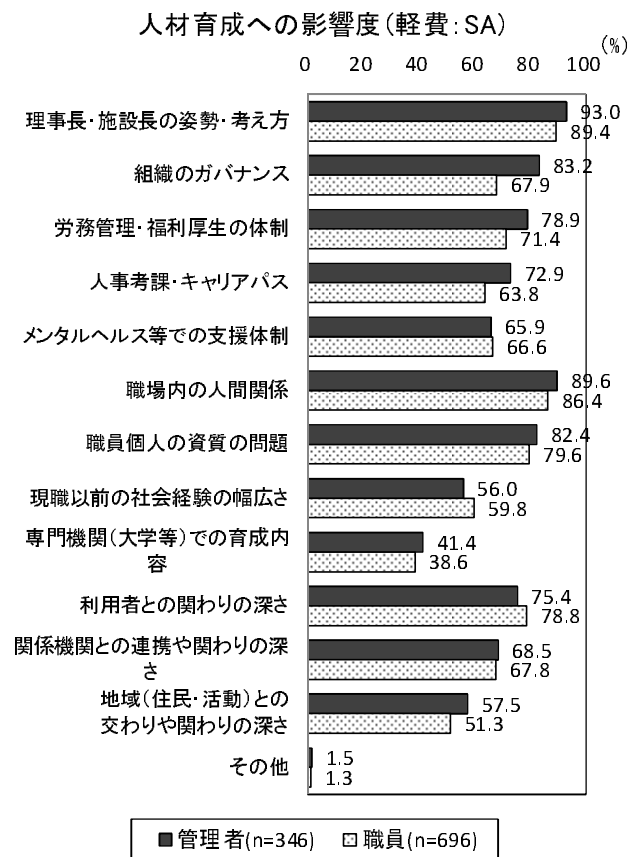
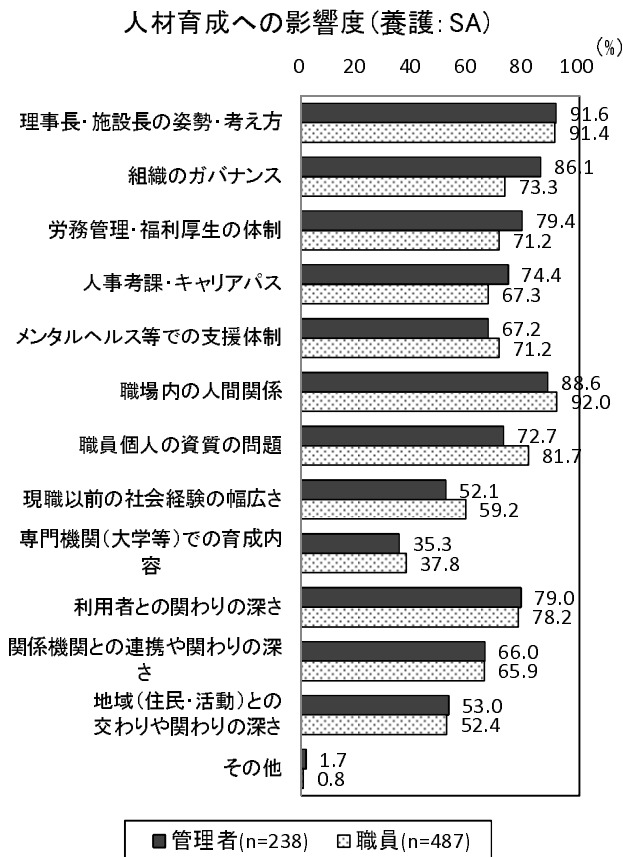
人材育成の取組（地域包括ケアシステムでの役割）（SA）	養護 (%)		軽費 (%)	
	管理者	職員	管理者	職員
施設長等による施設内研修	47.5	54.7	48.5	48.7
外部講師招聘による施設内研修	70.6	68.4	62.5	61.9
OJTによる施設内研修	59.3	58.0	54.0	51.7
人事異動による他業務経験	40.4	43.1	41.9	42.9
外部研修参加者による施設内研修	62.2	66.5	58.1	58.0
外部研修への派遣	79.4	71.7	70.2	66.5
地域ケア会議等への派遣(OJT)	63.8	54.3	55.2	50.6
地域活動への積極的派遣	60.1	56.3	61.6	55.2
キャリアパス制度の充実	45.4	46.8	41.9	39.7
職務内容に応じた手当の充実	45.0	60.0	50.9	56.3
その他	2.1	1.4	2.1	2.5
回答数	238	487	346	696

※無回答を除く。

※「(どちらかというと)必要」、「大いに必要」の割合。

4) 人材育成への影響度

- ・ 人材育成への影響度をみると、
 - 施設種別、管理者・職員ともに高い結果となっている項目
 - － 「理事長・施設長の姿勢・考え方」、「職場内の人間関係」
 - 施設種別を問わず、管理者と職員との回答に差がみられた項目
 - － 「組織のガバナンス」、「労務管理・福利厚生体制」、「人事考課・キャリアパス」となっている。
- ・ 職員個人の資質の問題については、施設種別、管理者・職員を問わず7-8割が「影響がある」と回答しているが、職員個人の資質の問題と位置付ける限り、人材育成の取組に対するインセンティブとはならない。
- ・ 他の項目と比べて目立って低い項目が「専門機関（大学等）での育成内容」であり、6割の施設では期待していないという結果となっている。いわゆる施設が求める即戦力となる人材育成としては、現行の専門教育は、少なくとも養護老人ホーム、軽費老人ホームについては対応できていないといえる。



人材育成への影響度(SA)	養護(%)		軽費(%)	
	管理者	職員	管理者	職員
理事長・施設長の姿勢・考え方	91.6	91.4	93.0	89.4
組織のガバナンス	86.1	73.3	83.2	67.9
労務管理・福利厚生 of 体制	79.4	71.2	78.9	71.4
人事考課・キャリアパス	74.4	67.3	72.9	63.8
メンタルヘルス等での支援体制	67.2	71.2	65.9	66.6
職場内の人間関係	88.6	92.0	89.6	86.4
職員個人の資質の問題	72.7	81.7	82.4	79.6
現職以前の社会経験の幅広さ	52.1	59.2	56.0	59.8
専門機関(大学等)での育成内容	35.3	37.8	41.4	38.6
利用者との関わりの深さ	79.0	78.2	75.4	78.8
関係機関との連携や関わりの深さ	66.0	65.9	68.5	67.8
地域(住民・活動)との交わりや関わりの深さ	53.0	52.4	57.5	51.3
その他	1.7	0.8	1.5	1.3
回答数	238	487	346	696

※無回答を除く。

※「(どちらかというと)影響が大きい」、「影響が大きい」の割合。

5) 地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容

- ・ 地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容についてみると、管理者が必要と考える研修・教育内容は、職員の経験年数に応じた違いがみられる。
- ・ 経験年数が5年未満の職員に対しては、他の経験年数の職員に対して必要と考える回答割合と比較して「介護保険・高齢者福祉」、「地域福祉」、「コミュニケーション技法」、「相談援助の倫理・価値」、「地域住民等との連携体制づくり」、「接遇・応対に関する知識・技術」など、高齢者福祉分野に従事する職員が会得する基本的知識や技術などの回答割合が高い。
- ・ 一方、経験年数が上がるにつれて、「地域住民等との連携体制づくり」に加え、「関係機関等との協働体制の構築方法」、「社会資源の活用・調整・開発の方法」、「ネットワークを活用した地域活動の実例」など、関係機関や社会資源を巻き込んだり、活用したりする実践を期待する割合が高くなっている。
- ・ いずれの回答傾向も、養護老人ホーム、軽費老人ホームに共通してみられている。
- ・ 職員の回答も、養護老人ホーム、軽費老人ホームを問わず、上記の回答割合が高い結果となっている。

地域(活動)支援に従事する職員の 資質向上を図るための研修・教育内容 (MA)	養護(%)			軽費(%)			職員回答	
	5年未満	5~10年	10年以上	5年未満	5~10年	10年以上	養護	軽費
介護保険・高齢者福祉	21.8	6.3	2.1	17.3	4.3	1.4	5.5	5.2
障害福祉	2.9	1.3	0.8	1.7	0.3	0.0	0.2	0.4
地域福祉	35.7	11.8	8.0	30.1	14.5	5.8	29.2	30.0
保健医療	1.7	1.3	0.4	2.6	2.3	1.2	0.4	0.4
所得保障(年金・生活保護等)	1.3	1.7	0.4	2.3	2.0	0.9	0.4	0.4
就労支援	1.3	2.1	0.0	0.0	0.9	1.4	0.6	0.9
虐待防止・人権・プライバシー	7.6	7.6	2.1	4.6	8.1	4.3	2.9	2.3
成年後見・権利擁護	2.5	8.8	8.4	1.4	8.4	8.1	2.9	1.3
更生保護・地域定着支援	0.4	2.5	7.1	0.3	0.9	4.9	1.4	2.2
認知症介護の知識・技術	9.7	7.1	1.3	8.4	3.5	1.4	3.9	3.3
身体障害に関する知識・技術	2.1	1.3	1.3	2.6	1.4	0.6	0.4	0.4
知的障害に関する知識・技術	0.0	1.7	0.0	0.3	0.0	0.3	0.4	0.1
精神障害に関する知識・技術	0.0	1.3	0.8	0.6	0.6	0.3	0.0	0.1
発達障害に関する知識・技術	0.0	0.4	0.0	0.3	0.9	0.6	0.0	0.0
その他疾病に関する知識・技術	1.7	1.3	0.4	2.3	1.2	0.9	0.2	0.1
老年心理	4.2	4.2	2.1	7.5	3.5	2.9	1.2	2.7
コミュニケーション技法	17.6	5.0	4.2	19.1	7.2	3.5	3.9	6.8
身体介護の知識・技術	4.6	0.8	0.0	4.0	0.6	0.3	0.6	0.3
ケアプラン作成	0.8	0.8	1.3	0.6	2.6	0.6	0.0	0.0
現代社会(戦後の社会一般等)	2.5	0.8	0.8	2.6	0.6	0.6	0.6	1.4
文化思想(高齢者の価値観・文化等)	2.1	5.0	4.2	5.2	3.8	4.9	2.3	2.6
社会経済(戦後の生活水準の動き等)	0.8	0.4	2.1	1.4	2.3	2.0	1.4	1.0
相談援助の倫理・価値	11.8	9.2	5.5	14.5	10.4	3.8	1.0	1.3
インテークに関する知識・技術	1.3	0.0	0.8	3.5	4.9	1.7	0.0	0.1
アセスメントに関する知識・技術	2.5	4.6	0.8	2.0	4.9	1.4	0.0	0.0
支援計画立案に関する知識・技術	1.3	6.3	2.1	0.3	5.5	2.9	0.2	0.3
モニタリングに関する知識・技術	0.4	1.7	0.8	0.6	1.7	1.7	0.8	0.1
終結に関する知識・技術	0.0	0.0	3.8	0.0	1.4	1.7	0.0	0.0
その他の援助に関する知識・技術	1.3	1.7	5.5	0.9	2.9	3.2	0.8	0.1
地域住民等との連携体制づくり	39.9	30.3	23.5	31.2	29.8	25.7	72.3	73.6
関連機関等との協働体制の構築方法	8.0	38.2	23.1	10.4	31.5	20.8	27.3	27.4
社会資源の活用・調整・開発の方法	4.2	18.9	39.1	7.5	22.5	33.5	30.4	29.9
ネットワークを活用した地域活動の実例	5.5	14.3	35.7	7.2	16.8	35.3	38.0	34.9
ファンリテーション	0.0	2.1	10.9	0.6	0.9	15.9	2.7	2.6
防災対策・防犯対策	7.1	5.9	5.5	6.6	9.2	9.8	15.6	15.2
苦情・事故対応	2.5	9.2	5.0	2.0	6.9	6.4	1.0	1.0
感染症・食中毒対策	2.1	2.1	1.3	4.0	3.2	1.7	0.6	0.4
施設法人の理念	5.5	1.7	1.7	7.2	1.4	2.6	0.4	0.7
倫理・法令順守	3.4	3.4	7.1	5.5	2.9	5.8	0.2	0.0
施設内の連携調整	2.9	2.9	6.7	2.6	3.5	5.8	1.0	1.3
接遇・対応に関する知識・技術	16.4	3.8	2.5	17.1	6.4	4.3	0.8	2.0
その他1	0.8	0.0	0.0	0.6	0.6	0.3	0.0	0.1
その他2	0.0	0.4	0.0	0.3	0.6	0.6	0.0	0.0
その他3	0.0	0.4	0.4	0.3	0.3	0.6	0.0	0.0
無回答	13.4	15.1	16.0	15.6	15.9	17.9	10.5	10.1
回答数	238	238	238	346	346	346	487	696

6) 地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容

※施設職員による地域（活動）に対する支援の取組状況で「(どちらかといえば) 積極的に取り組んでいる」を選択した回答者のみ。

- ・ 地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容について、「施設職員による地域（活動）に対する支援の取組状況 (19p)」で「(どちらかといえば) 積極的に取り組んでいる」という回答をあわせてみると、養護老人ホーム、軽費老人ホームを問わず、管理者が経験年数5年未満の職員に対して、「施設法人の理念」を習得する必要性を感じていることが、特徴のひとつとして指摘できる。
- ・ この結果からは、職員による地域（活動）支援に積極的に取り組んでいる施設では、管理者が当該活動を行う職員に対して、施設法人の理念を理解し、「施設や法人の代表（顔）」としてふさわしい行動をとることを強く期待していること、経験年数5年未満の職員に対してもその期待が大きいことが読み取れる。

地域(活動)支援に従事する職員の 資質向上を図るための研修・教育内容 (MA)	養護(%)			軽費(%)			職員回答	
	5年未満	5~10年	10年以上	5年未満	5~10年	10年以上	養護	軽費
介護保険・高齢者福祉	28.6	9.5	2.4	18.4	3.5	0.9	5.8	6.5
障害福祉	3.6	2.4	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
地域福祉	33.3	15.5	9.5	28.1	17.5	6.1	29.9	31.4
保健医療	0.0	2.4	0.0	1.8	1.8	0.9	0.0	0.6
所得保障(年金・生活保護等)	1.2	3.6	0.0	0.9	1.8	0.9	0.0	0.0
就労支援	0.0	3.6	0.0	0.0	1.8	0.0	1.5	0.0
虐待防止・人権・プライバシー	8.3	11.9	3.6	4.4	9.6	5.3	2.2	3.0
成年後見・権利擁護	1.2	8.3	10.7	1.8	8.8	11.4	2.9	0.0
更生保護・地域定着支援	1.2	4.8	7.1	0.0	0.0	4.4	2.2	1.8
認知症介護の知識・技術	11.9	3.6	0.0	8.8	0.9	0.0	1.5	4.1
身体障害に関する知識・技術	1.2	1.2	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
知的障害に関する知識・技術	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
精神障害に関する知識・技術	0.0	2.4	0.0	2.6	0.9	0.9	0.0	0.0
発達障害に関する知識・技術	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他疾病に関する知識・技術	0.0	1.2	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
老年心理	7.1	4.8	2.4	4.4	4.4	2.6	0.0	1.8
コミュニケーション技法	27.4	1.2	1.2	18.4	13.2	6.1	4.4	7.7
身体介護の知識・技術	6.0	0.0	0.0	4.4	0.0	0.9	0.0	0.0
ケアプラン作成	1.2	0.0	0.0	0.0	2.6	0.9	0.0	0.0
現代社会(戦後の社会一般等)	2.4	2.4	1.2	1.8	0.9	0.9	0.7	1.8
文化思想(高齢者の価値観・文化等)	4.8	6.0	4.8	4.4	2.6	3.5	2.2	3.0
社会経済(戦後の生活水準の動き等)	1.2	0.0	3.6	0.0	0.0	0.9	1.5	0.6
相談援助の倫理・価値	9.5	10.7	6.0	15.8	9.6	2.6	0.7	3.0
インテークに関する知識・技術	0.0	0.0	0.0	6.1	3.5	1.8	0.0	0.0
アセスメントに関する知識・技術	2.4	2.4	1.2	5.3	6.1	0.0	0.0	0.0
支援計画立案に関する知識・技術	0.0	9.5	1.2	0.0	6.1	3.5	0.0	0.0
モニタリングに関する知識・技術	1.2	1.2	1.2	0.0	0.9	2.6	0.0	0.0
終結に関する知識・技術	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0
その他の援助に関する知識・技術	0.0	3.6	4.8	0.9	2.6	3.5	0.7	0.6
地域住民等との連携体制づくり	36.9	31.0	26.2	27.2	29.8	35.1	81.8	82.8
関連機関等との協働体制の構築方法	4.8	41.7	23.8	14.0	29.8	25.4	32.1	24.3
社会資源の活用・調整・開発の方法	2.4	14.3	52.4	7.9	27.2	33.3	33.6	36.1
ネットワークを活用した地域活動の実例	6.0	16.7	39.3	7.0	17.5	33.3	41.6	39.1
ファシリテーション	0.0	2.4	14.3	0.0	0.9	11.4	4.4	1.8
防災対策・防犯対策	7.1	7.1	7.1	10.5	9.6	11.4	14.6	18.9
苦情・事故対応	1.2	8.3	4.8	0.0	8.8	7.0	0.7	0.6
感染症・食中毒対策	4.8	2.4	0.0	2.6	4.4	1.8	0.7	0.6
施設法人の理念	10.7	2.4	2.4	11.4	1.8	2.6	0.7	0.6
倫理・法令順守	4.8	7.1	16.7	7.9	1.8	8.8	0.0	0.0
施設内の連携調整	3.6	4.8	7.1	1.8	7.9	7.0	2.9	1.2
接遇・応対に関する知識・技術	19.0	4.8	2.4	21.1	6.1	3.5	1.5	1.2
その他1	1.2	0.0	0.0	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0
その他2	0.0	1.2	0.0	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0
その他3	0.0	0.0	1.2	0.9	0.9	0.9	0.0	0.0
無回答	9.5	8.3	7.1	13.2	12.3	14.9	4.4	6.5
回答数	84	84	84	114	114	114	137	169

※施設職員による地域(活動)に対する支援の取組状況に関する質問で「積極的に取り組んでいる」または「どちらかといえば積極的に取り組んでいる」を選択した回答者のみ。

※マーカーをした項目は「5)地域(活動)支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容」で、回答割合の高かった項目。

※太字下線の項目は、回答割合が10%以上あった項目。

※マーカーに下線をした項目は「5)地域(活動)支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容」の回答と比較して5ポイント以上の上昇がみられた項目。

7) 入所（居）者の力を引き出す職員の資質向上を図るための研修・教育内容

- 入所（居）者の力を引き出す職員の資質向上を図るための研修・教育内容についても、先の回答と同様に、施設種別を問わず、職員の経験年数に応じて期待する内容が異なっている。特に、経験年数を重ねた職員に対して、「成年後見・権利擁護」や「ケアプラン作成」に加え、「相談援助の倫理・価値」を始めとする対人援助技術に関する一連の内容を期待する割合が高い。また、関係機関や地域住民との関係づくりなどに関する割合も高い。
- さらに、施設運営を円滑に行うために重要である「苦情・事故対応」、「倫理・法令順守」、「施設内の連携調整」などを求める割合も高い。

入所（居）者の力を引き出す職員の 資質向上を図るための研修・教育内容 (MA)	養護(%)			軽費(%)		
	5年未満	5～10年	10年以上	5年未満	5～10年	10年以上
介護保険・高齢者福祉	31.5	15.5	9.2	30.3	16.2	10.1
障害福祉	1.3	1.7	1.7	0.6	2.0	0.3
地域福祉	1.7	2.1	6.3	2.0	5.5	4.6
保健医療	0.4	2.5	2.1	0.3	1.4	1.2
所得保障(年金・生活保護等)	0.8	0.4	2.5	0.0	1.2	2.0
就労支援	0.0	1.3	0.4	0.6	0.9	0.9
虐待防止・人権・プライバシー	20.6	16.8	10.5	9.2	10.7	6.1
成年後見・権利擁護	0.4	5.0	19.7	0.3	6.1	15.0
更生保護・地域定着支援	0.0	0.0	2.1	0.0	0.0	2.3
認知症介護の知識・技術	41.2	28.2	8.4	41.9	24.3	6.9
身体障害に関する知識・技術	7.6	9.2	1.3	6.9	6.1	0.9
知的障害に関する知識・技術	0.4	4.6	0.8	0.9	0.9	0.0
精神障害に関する知識・技術	5.9	13.0	5.5	0.9	5.5	3.2
発達障害に関する知識・技術	0.4	1.3	2.1	0.3	0.6	1.7
その他疾病に関する知識・技術	2.1	3.8	4.6	2.9	6.6	5.8
老年心理	17.6	11.8	10.5	20.8	12.1	10.1
コミュニケーション技法	38.2	23.1	5.9	38.7	22.8	8.1
身体介護の知識・技術	37.0	8.8	0.8	26.3	8.7	2.9
ケアプラン作成	0.4	9.2	16.4	1.4	12.4	8.7
現代社会(戦後の社会一般等)	0.4	0.0	0.0	0.6	0.3	1.4
文化思想(高齢者の価値観・文化等)	2.1	2.9	5.5	2.6	3.8	6.9
社会経済(戦後の生活水準の動き等)	1.7	1.3	0.4	2.0	2.3	2.3
相談援助の倫理・価値	8.0	18.1	18.5	8.7	22.3	14.7
インテークに関する知識・技術	4.2	4.6	4.2	3.8	7.5	3.2
アセスメントに関する知識・技術	0.8	10.5	6.3	4.3	14.2	5.8
支援計画立案に関する知識・技術	1.3	16.0	14.3	1.4	6.6	11.6
モニタリングに関する知識・技術	0.4	2.9	9.7	1.4	5.2	7.5
終結に関する知識・技術	0.0	1.3	7.1	0.0	0.9	7.2
その他の援助に関する知識・技術	1.3	1.7	7.1	0.6	3.5	7.2
地域住民等との連携体制づくり	0.4	0.4	3.4	0.3	2.6	7.5
関連機関等との協働体制の構築方法	0.0	0.8	5.9	0.3	3.2	6.1
社会資源の活用・調整・開発の方法	0.0	0.4	5.0	0.3	1.7	9.5
ネットワークを活用した地域活動の実例	0.0	0.0	0.8	0.0	0.3	3.8
ファミリーテーション	0.0	0.0	0.8	0.3	0.0	3.8
防災対策・防犯対策	0.0	2.5	1.3	2.3	4.0	3.2
苦情・事故対応	1.3	10.9	16.0	1.4	10.7	15.3
感染症・食中毒対策	4.2	6.7	1.7	5.8	6.9	3.2
施設法人の理念	4.6	2.9	2.5	9.0	2.3	5.8
倫理・法令順守	1.3	4.2	8.0	5.2	2.9	8.4
施設内の連携調整	1.3	6.3	16.8	0.9	4.0	16.8
待遇・応対に関する知識・技術	21.4	4.6	4.2	30.3	8.1	6.6
その他1	0.8	0.0	0.4	1.2	1.4	0.6
その他2	0.8	0.4	0.8	0.6	1.2	0.3
その他3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.3	0.3
無回答	8.4	10.5	10.9	9.5	11.6	14.2
回答数	238	238	238	346	346	346

8) 入所（居）者の力を引き出す職員の資質向上を図るための研修・教育内容

(介護支援領域、生活支援領域)

- 入所（居）者の力を引き出す職員の資質向上を図るための研修・教育内容のうち、「介護支援領域」と「生活支援領域（介護を除く）」についてみると、介護支援領域では、「認知症介護」や「身体介護の知識・技術」、「コミュニケーション技法」など、現在の入所（居）者支援に直結する内容を必要と考えている割合が高い。
- 一方、生活支援領域については、高齢者の尊厳の尊重に関する内容（「虐待防止」や「成年後見・権利擁護」）、相談援助技術、関係機関や地域住民との連携など、幅広い領域の必要性が高い結果となっている。このことから、養護老人ホーム、軽費老人ホームにおける生活支援とは、幅広い専門的な知識、技術が求められる領域と認識されているといえる。

入所（居）者の力を引き出す職員の 資質向上を図るための研修・教育内容 (MA)	介護支援領域		生活支援領域(介護を除く)	
	養護(%)	軽費(%)	養護(%)	軽費(%)
介護保険・高齢者福祉	22.2	29.0	8.0	12.1
障害福祉	0.4	1.1	0.8	1.6
地域福祉	0.4	1.3	6.0	5.5
保健医療	1.6	1.9	2.1	3.3
所得保障(年金・生活保護等)	0.0	0.4	8.6	11.2
就労支援	0.0	0.3	4.7	3.3
虐待防止・人権・プライバシー	6.6	5.7	15.2	9.3
成年後見・権利擁護	0.6	1.6	10.5	16.4
更生保護・地域定着支援	0.2	0.0	3.9	1.4
認知症介護の知識・技術	58.1	60.2	9.2	7.8
身体障害に関する知識・技術	16.6	11.6	2.3	2.3
知的障害に関する知識・技術	5.1	1.0	2.9	1.1
精神障害に関する知識・技術	21.4	6.6	9.0	5.6
発達障害に関する知識・技術	2.5	0.7	1.8	1.0
その他疾病に関する知識・技術	8.4	7.8	5.3	6.2
老年心理	15.4	19.5	20.5	19.0
コミュニケーション技法	24.2	26.7	31.6	22.8
身体介護の知識・技術	49.7	46.4	2.7	1.7
ケアプラン作成	5.7	4.6	5.5	6.2
現代社会(戦後の社会一般等)	0.0	0.3	0.4	0.7
文化思想(高齢者の価値観・文化等)	1.2	1.4	5.3	7.2
社会経済(戦後の生活水準の動き等)	1.4	1.1	1.8	1.9
相談援助の倫理・価値	4.1	4.5	8.0	8.9
インテークに関する知識・技術	1.0	1.4	3.1	3.0
アセスメントに関する知識・技術	3.5	3.3	6.4	6.5
支援計画立案に関する知識・技術	3.7	2.3	9.7	6.3
モニタリングに関する知識・技術	0.8	1.9	2.7	3.3
終結に関する知識・技術	0.8	1.0	0.8	0.7
その他の援助に関する知識・技術	1.2	1.9	5.7	5.7
地域住民等との連携体制づくり	0.0	0.9	3.7	5.7
関連機関等との協働体制の構築方法	0.8	1.7	5.1	7.6
社会資源の活用・調整・開発の方法	1.2	1.6	7.8	11.2
ネットワークを活用した地域活動の実例	0.2	0.4	3.5	4.9
ファシリテーション	0.2	0.1	1.0	0.6
防災対策・防犯対策	0.4	0.1	2.5	4.9
苦情・事故対応	1.0	1.9	6.6	6.6
感染症・食中毒対策	2.5	3.4	8.2	7.9
施設法人の理念	0.0	0.6	0.6	0.4
倫理・法令順守	0.8	0.9	2.1	0.7
施設内の連携調整	1.2	1.1	3.7	5.2
接遇・応対に関する知識・技術	8.4	7.0	13.3	10.5
その他1	0.4	0.1	0.4	0.4
その他2	0.0	0.1	0.4	0.4
その他3	0.0	0.1	0.2	0.4
無回答	5.5	7.2	9.0	9.3
回答数	487	696	487	696

(7) 地域ケア会議への参加状況別にみた施設の特徴

「(4) - 1) (諸機関・活動との) 連携状況 (16p)」において、地域ケア会議に参加し、地域情報の共有を行っている施設（「連携が比較的ある・大いにある」を選択。以下「(地域ケア会議との) 連携が強い施設」という。）と、連携が弱い施設（連携がない・ややある程度等。以下「(地域ケア会議との) 連携が弱い施設」という。）を比較したところ、以下のような結果が得られた（下記表内の項目は、有意差のあったもののみを掲載）。

1) 入所（居）者の状態像、職員配置の有無

特徴として、地域ケア会議との連携が強い施設は、要介護3～5の入所（居）者割合も高く、身体介護や認知症周辺症状、視聴覚障害に対する生活支援、服薬管理を含む医療的ケア、生活意欲低下への支援などへの困難さを感じている割合も高い。

入所（居）者への支援を充実させるために職員を加配している施設も少なくないが、地域ケア会議との連携が強い施設では75%が職員加配を行っており、地域ケア会議への参加しやすさにも影響していると考えられる。

入所（居）者の状態像

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
入所（居）者の状況（介護）	入所（居）者の要介護度が3以上の者の割合が2割以上いる施設	33.0%	21.6%	11p
支援における困難さ・課題	身体介護にかかる支援	51.7%	31.5%	13p
	認知症の周辺症状への対応	60.7%	50.2%	
	視覚障害・聴覚障害に対する生活支援	23.0%	14.8%	
	医療的ケア（服薬管理を含む）	58.0%	38.7%	
	本人の生活に対する意欲低下への支援	35.6%	22.9%	
	専門知識・技術の不足からくる課題	33.7%	18.6%	

※支援における困難さ・課題のうち上記項目について「(どちらかといえば) 大いにある」と回答した施設。

運営基準以上の職員配置の有無

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
運営基準以上の職員配置の有無	職員加配をしている施設	75.0%	64.8%	15p

2) 各機関・諸活動との連携状況

地域ケア会議では、自治体や地域包括支援センターをはじめ、関連する様々な機関が参加する。そのため、地域ケア会議との連携が強い施設では、自治体ばかりでなく医療機関や住民との協議を持つ機会も多くなっている。

各機関・諸活動との連携状況

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
(各機関・活動との) 連携状況	入所判定会議への参加 ※養護老人ホームのみ回答	70.0%	30.4%	16p
	高齢障害者支援に係る障害福祉領域との協議	20.7%	2.4%	
	精神障害者に係る精神科病院等との協議	30.7%	11.5%	
	地域生活困難者に係る自治体との協議	34.4%	10.7%	
	虐待やDVを受けた者に係る自治体との協議	32.2%	9.8%	
	地域住民等からの相談に基づく地域との協議	20.2%	3.5%	
	矯正施設退所に係る特別調整	3.5%	0.9%	
	地域の福祉や活性化に係る自治体との協議	32.6%	5.7%	
	地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議	25.0%	5.0%	

※(諸機関・活動との) 連携状況のうち上記項目について、連携の度合いが「(どちらかといえば) 大いにある」と回答した施設。

3) 地域(活動)支援等への取組状況

地域(活動)支援の取組に関しても、地域ケア会議との連携が強い施設ほど積極的に取り組んでいる割合が高い。また、地域ケア会議との連携が強い施設は、こうした活動に対する今後の取組意向も高い。

施設設備・サービス等を活用した地域(活動)支援、 施設職員による地域(活動)支援への取組状況

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
施設設備・サービス等を活用した地域(活動)支援	「施設設備・サービス等を活用した地域(活動)支援」に取り組んでいる	59.8%	48.0%	18p 19p
施設職員による地域(活動)支援	「施設職員による地域(活動)支援」に取り組んでいる	47.8%	32.4%	
—	上記いずれかの取組を積極的に行っている施設	68.8%	55.6%	

※上記いずれかの取組について「(どちらかといえば) 積極的に実施」と回答した施設。

地域（活動）支援における今後の意向

		連携が強い 施設	連携が弱い 施設	本報告書に おける関連 ページ
地域（活動）支 援における今後 の意向	地域福祉向上のための地域貢献活 動	76.9%	62.3%	20p
	就労困難者の雇用・就労促進	22.5%	12.3%	

※地域（活動）支援における今後の意向のうち上記項目について「優先度が高い」と回答した施設。

4）地域（活動）支援に取り組むにあたっての、職員の援助技術の現状（習得状況）

地域（活動）支援に取り組むにあたっての、職員の援助技術の現状（習得状況）に関する評価に関して、地域ケア会議との連携が強い施設では、自治体や関係機関、住民等との連携度合いも高いことから、「地域課題・住民ニーズの把握」や「関係機関等との連携による支援体制の形成」に関する評価割合が高くなっている。

地域（活動）支援に取り組むにあたっての、職員の援助技術の現状（習得状況）

		連携が強い 施設	連携が弱い 施設	本報告書に おける関連 ページ
地域（活動）支 援に取り組むに あたっての、職 員の援助技術の 現状（習得状況）	地域課題・住民ニーズの把握	13.6%	5.2%	21p
	関係機関等との連携による支援体 制の形成	28.1%	15.2%	

※職員の援助技術の現状のうち上記項目について「（職員の力量は）十分」と回答した施設。

5）人材育成への取組状況等

①人材育成への取組

人材育成への取組に関して地域ケア会議との連携が強い施設、連携が弱い施設を比較すると、連携が強い施設ほど「外部講師招聘による施設内研修」や「外部研修参加者による施設内研修」、「外部研修への派遣」など、外部の人材や研修機会を積極的に活用して人材育成に取り組んでいることがわかる。また、「地域ケア会議等への派遣」や「地域活動への積極的派遣」など、関連する会議や地域活動に対しても積極的に派遣している割合が高い。

人材育成全般への取組

		連携が強い 施設	連携が弱い 施設	本報告書に おける関連 ページ
人材育成全般への取組	外部講師招聘による施設内研修	40.7%	24.5%	23p
	外部研修参加者による施設内研修	55.1%	37.2%	
	外部研修への派遣	69.2%	57.5%	
	地域ケア会議等への派遣（OJT）	50.6%	9.4%	
	地域活動への積極的派遣	23.5%	11.1%	

※人材育成全般への取組のうち上記項目について「(どちらかといえば)積極的に取り組んでいる」と回答した施設。

②人材育成への取組効果、人材育成への影響度

人材育成の取組効果に関しては、「外部講師招聘による施設内研修」や「OJTによる施設内研修」、「外部研修参加者による施設内研修」などの研修、「地域ケア会議等への派遣」や「地域活動への積極的派遣」などの活動のほか、「職務内容に応じた手当の充実」に関して有意差がみられた。

また、人材育成への影響度など他の結果をあわせてみると、地域ケア会議との連携が強い(=職員が地域に出ている)施設ほど、職員間の認識を共有化して業務に取り組むことの重要性、職員が働きやすい職場環境・福利厚生的重要性を意識していることがうかがえる。

その特徴として、以下の3つがあげられる。

・職員間のチームワークを高める取組

人材育成の効果で有意差がみられた「外部講師招聘による施設内研修」や「OJTによる施設内研修」、「外部研修参加者による施設内研修」に関しては、チームとして入所者等への支援に取り組んでいくために必要な認識を職員間で共有できる機会でもある。人材育成全般への影響度の中で「職場内の人間関係」が上位に位置していることを踏まえると、職員間での意思統一を図り、モチベーションを高め、チームワークの形成を促す取組をより重視していくことが必要と考えられる。

・メンタルヘルス等への支援

日々、様々な生活課題を抱える入所者等に支援を行っている職員は、身体面のみならず精神面の疲労も蓄積していると考えられる。人材育成全般への影響度にも「メンタルヘルス等での支援」が挙げられており、職員が働きやすい職場環境の構築が求められているといえよう。このような取組は、職員の定着にもつながり、入所(居)者に対するサービスの質向上にもつながるものであり、施設法人として早急に取り組む必要があると思われる。

・福利厚生、処遇改善の必要性

また、福利厚生の充実も職員のモチベーションを高める要素のひとつとして捉えられている。他業界にくらべて労働条件は決して良いとはいえず、新たな人材確保が困難と

なり職員の負担も増している施設も少なくない。また処遇面での大幅な改善も難しい状況である。

人材育成への取組効果

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
人材育成への取組効果	外部講師招聘による施設内研修	74.0%	54.1%	23p
	OJTによる施設内研修	64.6%	51.5%	
	外部研修参加者による施設内研修	66.3%	51.1%	
	地域ケア会議等への派遣（OJT）	60.0%	25.6%	
	地域活動への積極的派遣	46.8%	32.6%	
	職務内容に応じた手当での充実	55.0%	41.2%	

※人材育成への取組効果のうち上記項目について「(どちらかといえば) 効果大きい」と回答した施設。

人材育成への影響度

		連携が強い施設	連携が弱い施設	本報告書における関連ページ
人材育成への影響度	労務管理・福利厚生への体制	88.9%	79.1%	25p
	メンタルヘルス等での支援	79.8%	67.6%	
	職場内の人間関係	96.6%	89.8%	

※人材育成への影響度のうち上記項目「影響大きい」と回答した施設。

人材育成への取組の必要度、地域（活動）支援への影響度（参考）

		連携が強い施設	連携が弱い施設
人材育成への取組の必要度	施設長等による施設内研修	66.3%	50.9%
	OJTによる施設内研修	73.8%	59.2%
	地域ケア会議等への派遣（OJT）	86.0%	61.0%
	地域活動への積極的派遣	77.6%	65.2%
地域（活動）支援への影響度	労務管理・福利厚生への体制	65.5%	50.7%

※人材育成への取組の必要度のうち上記項目について「(どちらかといえば) 必要、大いに必要」と回答した施設。

※地域（活動）支援への影響度のうち上記項目について「(どちらかといえば) 影響大きい」と回答した施設。

(8) 人材育成に関する現状と課題（自由記述）

職員の人材育成に関する現状や課題等に関して、管理者及び職員双方から合計 550 件あまりの意見等が寄せられた。

1) 人材の確保・定着、職員の状況等に関する現状

①人材の確保・定着

多くの施設管理者から、「退職者が出るとなかなか補充できない」、「慣れた頃に離職してしまう」など、人材の確保・定着が大きな課題となっていることが指摘されている。介護・福祉業界における待遇や労働条件の厳しさなどが背景にあるため、人材の確保や定着面で困難さを感じている施設が多いといえる。

〔管理者〕

- ・育成の前に人材の確保が課題。退職者が出るとなかなか補充できず派遣でも人が得にくい状況。（養護老人ホーム）
- ・慣れた頃に離職してしまうため、新人教育を一から行わなくてはならない。（軽費老人ホーム）
- ・介護の現場に人材が集まりにくい中で、育成よりもどうしたら職員が離職しないかを重視している状況。（軽費老人ホーム）
- ・入職した職員が育成途中で離職してしまう。（軽費老人ホーム）

②職員の年齢構成、雇用形態等

人材の不足が指摘される一方で、離職率が低く、長年同じ職員によって運営されている施設もある。ただし、このような施設では、職員の高齢化とともに、スキルアップするための意識が低下したり、若い職員への指導不足、組織のマンネリ化に陥ったりしやすいなど、職員全体のレベルの底上げを図ることの難しさがうかがえる意見がみられた（職員の固定化・高齢化に伴う課題）。

また、直接現場で指導にあたる中堅職員層の薄さを指摘する意見も寄せられている。

人材の確保が困難であるため、パートタイム職員を雇用している施設も少なくないと考えられる。パートタイム勤務の場合、限られた時間内での業務となることも多いことから、入所（居）者の生活全体をみることも困難であり、学習意欲も高くなく、モチベーションが低いとの意見も寄せられている。

さらに、「理解力が乏しい」、「一般教養に欠けている」、「モチベーションが低い」、「向上心や積極性が不足している」など、職員の課題を指摘する意見も寄せられている。

〔管理者〕

- ・長年働いている職員の意識改革が難しい。そのためか若い職員への指導不足を懸念している。（養護老人ホーム）
- ・離職率が低いいため職員が固定化・高齢化しており、スキルアップの意識が低く、組織のマンネリ化につながっている。（軽費老人ホーム）

〔管理者〕

- 60代前後の職員に多く見られるが、自身の介護に対する固定観念が強く、他職員との関わりでトラブルになってしまう。(軽費老人ホーム)
- 中堅職員の層が薄く、経験者が少ないため技術指導が的確に行えない。(軽費老人ホーム)
- 人材育成をする担当者への指導が必要。職員全員が同じ方向を向いて運営していないとまとまらなくなり、意見の違いが迷いを生む。(養護老人ホーム)
- 施設内研修の際に、全員同時には受講できないため周知担当者を決めて伝えているが、担当者の理解度により内容が伝わらないことがある。(軽費老人ホーム)
- パート職員が多く、そこまで強い学習意欲はみられない、モチベーションが低い。(養護老人ホーム)
- 理解力が乏しい職員が多い。(軽費老人ホーム)
- 介護職への敷居が低いためか、一般教養の不足を原因とする問題が発生する。(軽費老人ホーム)
- 職員に奮起を促しても、なかなか積極性が出てこない。(養護老人ホーム)
- モチベーションの低い職員の意識向上が難しい。(軽費老人ホーム)
- 専門学校等卒業で有資格者であっても、人との関わりが困難、性格、向上心や責任感が不足している。(軽費老人ホーム)

〔職員〕

- 現状ではリーダー層のみ育成に力を入れているため、職員のスキルの底上げがなされず、中間的ポジションの職員が不在。全体的な底上げが必要。(軽費老人ホーム)
- 不規則勤務のため、しっかりついてレクチャーできない。(養護老人ホーム)

③職員数と業務量のバランス

介護を必要とする入所（居）者の増加などにより業務量は増加し、職員負担が増していることは周知のとおりである。このため、基準どおりの配置では職員を研修等に出席させるだけの余裕がないことを指摘する意見も寄せられている。

今回の調査では、基準以上の職員を配置している施設は 62.9%を占めており、多くの施設で職員加配が行われていた。職員からは、加配によって育成環境が改善したとの意見も寄せられているが、一方では、加配していても業務に追われて人材育成の余裕がない、との意見も寄せられている。

〔管理者〕

- 配置基準のみであり、業務の関係で積極的に研修等への参加は難しい。(養護老人ホーム)
- 職員数は配置基準を上回っているが、産休・育休中の職員も多く日々の業務に追われている。更なる増員はできず、人材育成を進める余裕がない。(養護老人ホーム)
- 小規模の事業所であるため、少ないスタッフの中で早期からひとりで動かねばならず、ひとりで判断しなければならない場面が多く、振り返りやその場での指導が難しい。(軽費老人ホーム)

〔職員〕

- じっくり関わって育成したい。余裕を持って対応したいと思うが、業務の多さ、人員体制等で十分な時間が取れない。きちんとした評価をしてあげることが大切だが、教える時間が取りづらい。(養護老人ホーム)
- 介護職員を加配しているので、以前に比べると育成環境がよくなっている。人員配置状況が大きく左右してくると思う。(養護老人ホーム)

2) 人材を育成するための職場環境

①各部署の役割、自らの役割の理解

職員からは、自らが担当する部署のみでなく他部署・他機関等の業務内容を知り、その役割を理解することにより、自らの業務の役割を考えたり、客観的に把握したりすることによって意味ある取組につながるとの意見や、施設の役割に関しては全職員の理解を深めることの必要性を指摘する意見が寄せられている。

〔職員〕

- 各部署の役割を共有し深めることで、各々が大事な存在であることをもっと学ぶべき。そのうえで、個々の職員が自らどういった役割を果たすべきかを考えることで、意味ある取組に前進していくものと思っている。（養護老人ホーム）
- 地域包括ケアシステムの中での施設の役割や優先すべきことについて、一部の職員だけでなく全職員の理解を深める必要がある。（養護老人ホーム）
- 人事異動、人事交流を通して他職種の業務内容を知り、知識技術の必要性を知り、外部研修、自主的な学習にて知識技術の習得に務める。（養護老人ホーム）
- 人事異動等で他の職業や仕事への取り組み方を学ぶ（知る）ことは良いことだと思うが、1人抜けて新しい人が来ても、一人前の業務を任せられるまでにはかなりの時間を要するため負担が大きい。（軽費老人ホーム）
- たくさんの部署があるのに人材の行き来があまりにも少ない。環境が変われば学びもあり、自分を振り返る良い機会になる。（軽費老人ホーム）

②職員間の連携

管理者からは、職員間の情報共有ができていないこと、年齢格差があること等によって職員同士の関係を良好に保つことが難しいとの意見が寄せられている。職員からも、ベテラン・若手すべての職員が気軽に意見交換できる場や雰囲気をつくる必要性が指摘されており、職員同士のコミュニケーション不足が課題となっている施設もあることが読み取れる。

職員間の連携や意思疎通を図るための取組としては、「様々な職員が働く職場において重要なことは、ある場面で職員が同じ対応を取れるかどうかであり、勉強会やケア会議等で、その必要性や理由についての理解を深め、意識統一に取り組んでいる」との意見や、「QC活動への取組が部署全体の活性化につながり、職員間の意思疎通にも役立っている」との意見が寄せられている。

介護・福祉の業務に関わらず、職員間の意思疎通、コミュニケーションの重要性は兼ねてから指摘されているが、特に対人援助の場面においては、すべての職員が同じ思いに根ざして取り組む必要性や、互いの役割を理解しフォローしあう場面も多いと考えられることから、普段からの職員間の意思疎通や相互理解は不可欠といえよう。

〔管理者〕

- 職員間の情報共有ができておらず、看護・介護職員間での人間関係を良好に保つことが難しい。自分たちの仕事へ理解の共有化が難しく、意欲向上（意識付け）が難しい。（軽費老人ホーム）
- 年齢格差等により職員間での人間関係の構築が困難。（養護老人ホーム）

〔管理者〕

- ・法人内に多数の職員がおり意識統一が難しい。個々の対応力の差をなくす取組、他職種とのより良い連携が必要。(軽費老人ホーム)
- ・経験年数や資格の有無、雇用形態など、少ない人数で基礎力の違う職員と一緒に働いている。ある場面において、職員が同じ対応をとれることが大事。勉強会、ケア会議等で、それが何故必要か、どうしてこういう答えなのかを理解していくことしかできない。チームワークの良いところが、成果が早く見られる気がする。それは職員相互の助け合いがあるから。(軽費老人ホーム)

〔職員〕

- ・一人ひとりが学ぶ意識を持ちつつ、職員同士で協力し合って、ともにレベルアップしていける環境作りが大切。(軽費老人ホーム)
- ・毎年テーマを決め約半年かけてQC活動に取り組んでいる。テーマがツボにはまると部署全体が大いに活性化し、意思疎通がより円滑になる。部署全体の一体感を醸し出すことに大きな役割を果たしている。(養護老人ホーム)
- ・ベテラン職員、若手職員全員が気軽に意見交換できるような研修会、社風を形成していくことが必要ではないか。(軽費老人ホーム)
- ・会議や研修等を行うことで、職員全員が同じ気持ち・同じ対応を行うことが大切。(軽費老人ホーム)
- ・上司、先輩との関係を築くことも大切。(軽費老人ホーム)
- ・職員同士で共有した経験や認識をしっかりと伝えること。(軽費老人ホーム)

③キャリアパス制度

今回の調査結果では、キャリアパス制度の充実に(ある程度)積極的に取り組んでいる施設は2割前後にとどまっている。職員からは、「職務内容ごとの段階的な目標が明確になれば、もっと取り組みやすい」との意見も寄せられており、職員に求める技能等の明確化が求められる。

ただし、管理者からは、キャリアパス制度や人事評価制度を実施しているものの財源が限られているため、昇給昇進にも限界があること、あるいは評価結果を踏まえた育成の取組ができていない等の課題も挙げられている。

〔管理者〕

- ・キャリアパスや人事評価制度を実施しているが、財源が少なく昇給昇進にも限界がある。(軽費老人ホーム)
- ・評価結果を踏まえた育成取組ができていない。(軽費老人ホーム)

〔職員〕

- ・客観的に職員を評価できる人事考課は必要。(養護老人ホーム)
- ・福祉産業は人事考課、キャリアパス制度が充実していない。改善しなければ研修等の取組が十分に活かされない。(養護老人ホーム)
- ・育成する側の教育や、職務内容ごとの段階的な目標が明確になればもっと取り組みやすい。実際は年功序列の状態である。(軽費老人ホーム)

④待遇

介護・福祉職の賃金水準が他業種に比べて低く、また労働環境面での厳しさもあるため、

人材の確保や定着が難しいという意見が多く見られた。また、それによって現役職員の負担が増加し本人も頑張るが続かない、雇用形態による賃金格差等から職員のモチベーションが低下している現状が意見として寄せられた。

職員の待遇改善は、人材の確保や定着、業務への取組意欲向上など様々な面に影響する基本的な要因であり、改善に向けた業界全体（国・自治体・事業者等）での早急な取組が必要である。

〔管理者〕

- ・他業種に比べて賃金が低いため、仕事や研修等の負担が大きくなると辞めてしまう。（軽費老人ホーム）

〔職員〕

- ・福祉業界は賃金が低いため、優秀な人材は入職しない事実があり、育成面では苦勞する。（養護老人ホーム）
- ・正職員の定年退職に伴い、臨時職員・パート・アルバイトによる補充が目立つが、労働条件が良くないため2～3年で辞めてしまったり、募集しても応募がないケースが目立つ。施設の仕事には知識と経験の蓄積が不可欠にもかかわらず、人材育成の視点が設置者に欠けている。（養護老人ホーム）
- ・正職員と臨時職員がほぼ同一内容の仕事をしているため、賃金差に対する不満、資質向上意欲の低下により、職場を変える結果となる。育成過程において積み上げがなされない。（養護老人ホーム）
- ・人員不足のため職員が頑張っても続かないのが現状。せめて会社に貢献し一生懸命取り組んでいる職員の給与を上げれば、継続の励みになる。（軽費老人ホーム）
- ・育成の場を与えることはできても、それに見合う報酬や職員のモチベーションにつながらず、効果が限定的になる。意欲を高める方法が難しい。（軽費老人ホーム）
- ・年齢に関係なく、資格・経験・資質・人柄・仕事内容を考慮して役職や給与を決めていけば、モチベーションアップにつながると思う。（養護老人ホーム）

⑤職員へのフォローアップ

職員は日々、様々な生活課題を抱える高齢者等と接しており、その対応や職場内でのストレス等でメンタル面が低下する場合も少なくない。管理者など指導する立場の職員には、個々の職員が置かれている状況を常に理解してフォローアップすることの必要性とともに、業務を振り返る時間をつくることの必要性が指摘されている。

〔管理者〕

- ・専門的な知識技術も必要だが、メンタル面の低下による休職や心の病を懸念している。（養護老人ホーム）

〔職員〕

- ・技術向上に加え、職員個々へのメンタル的フォローが重要。（養護老人ホーム）
- ・職員一人ひとりに個性やスキルの差があるため、良い部分を伸ばすにはそれぞれが置かれている状況を管理者が常に理解し、メンタル面を考慮した上で指導することが大切。（軽費老人ホーム）
- ・様々な疾患を抱える高齢者に対する介護職員としての理解や職場でのストレス等、メンタル面での強化や育成が必要。（軽費老人ホーム）
- ・実務実践の経験を振り返る時間が必要。（軽費老人ホーム）

3) 人材育成への取組

①育成取組の方針

管理者からは、職員の人間性（愛情や優しさ等）を育てる教育プログラムがないことや、職員の育成目標が明確でないことを指摘する意見が寄せられている。

一方、職員からは、職員一人ひとりを育てるための環境（モチベーションを高めるきっかけづくりやサポート体制、中堅層職員がやりがいを感じて継続できる態勢など）整備の必要性が指摘されている。

〔管理者〕

- ・人材育成のプログラムの作り方がわからない。施設外研修等で学んできたものをすぐに活用できる組織の弾力的な土壌をつくりたいが、なかなかできない。知識や技術を良い方向へ活かすためには、根幹に職員の人間性（愛情、優しさ等）がある。この根幹部分の教育、指導プログラムが欲しいところ。（養護老人ホーム）
- ・目指すべき職員づくりの拠り所があればと思う。（養護老人ホーム）

〔職員〕

- ・個人の内発的動機付けが重要。上司はそのきっかけを作り、サポートを行い、組織はさらにそれをサポートする体制が必要。（養護老人ホーム）
- ・研修等参加による知識向上は年齢に関係なく必要。メンタル面の充実が仕事の充実につながると考えるので、育つ環境の重要性を痛感している。（養護老人ホーム）
- ・継続して学ぶこと。人材が人財になるためのバックアップ体制と、成長する機会を与えて、待つ時間も必要だと思う。（養護老人ホーム）
- ・職員を育てる環境を整えるとともに、馴れた職員が仕事にやりがいを感じ、辞めずに働き続けることのできる態勢をつくらなければいけない。（軽費老人ホーム）

②求められる専門性

管理者からは、年齢や経験に差がある入所者への対応場面における職員のコミュニケーション能力の不足を指摘する意見が複数寄せられている。また、介護中心となっている高齢者福祉の現状において、福祉本来の業務であるはずの人間関係の調整が軽視されてきたとの指摘もある。

職員からも、接遇や面接技術など専門職として必要な知識技術、入所（居）者を理解するための老年心理やコミュニケーション能力などの修得機会を確保することの必要性が指摘されている。また、高齢者福祉が介護中心になったために「プランにないこと、マニュアルにないことはやる必要がないという考え方や、指示がないとやらない人材が増えている」との指摘もある。

〔管理者〕

- ・関係する法律制度が複雑多岐に亘っており、効率的・効果的に修得することに苦慮している。（養護老人ホーム）
- ・勤続年数の短い職員、若い職員が多く、介護技術やコミュニケーション技術にやや難あり。（養護老人ホーム）

〔管理者〕

- ・職員に必要なスキルはソーシャルワーク・グループワーク。そのような援助技術を専門的に学ぶ機会がほとんどない。介護がメインになりすぎて、人間関係の調整という福祉本来の業務が軽視されてきたのではないか。（軽費老人ホーム）
- ・入居者間でのトラブル等に対して公正・公平に処遇するうえで、職員より年齢も経験も上回る入居者を納得させるコミュニケーション力と人間力の醸成に困難を感じている。（軽費老人ホーム）
- ・他業種からの採用もあるため、コミュニケーション力にも差があり、入居者に馴染めない職員もいる。（軽費老人ホーム）
- ・広範囲の知識、深い専門知識、倫理観が不可欠であるが、旧来の観念（措置に対する個人的な感情等）や古い知識のまま、漫然と仕事をしている部分が抜けきらない。（養護老人ホーム）

〔職員〕

- ・介護保険制度導入以降、福祉より介護になっている。プランにないこと、マニュアルにないことはやる必要がないという考え方や、指示がないとやらない人材が増えている。そのことが人材レベルの低下になっていると感じる。福祉を再考する育成・研修をしてほしい。（養護老人ホーム）
- ・福祉職としての専門知識技術の他に、コミュニケーション能力など業務を行うにふさわしい人格を兼ね備えられるような取組も必要。（軽費老人ホーム）
- ・介護経験のない人が入職した場合など、対応の仕方、老年心理を学ぶ機会を増やせると良い。（軽費老人ホーム）
- ・資格があることが必ずしも職員の価値を高めるとは思わないが、資格を取得することによって自覚が生まれ伸びるケースもある。（養護老人ホーム）
- ・生活支援の場面では、相談（面接）技術の育成が必要。（軽費老人ホーム）
- ・接遇、応対に関する知識技術など研修の場が必要。（軽費老人ホーム）

③各種研修等への取組

ア. 内部研修・OJT等

内部研修については、施設や法人の方針や経営状態、入所（居）者の状態像や職員構成など、各施設が置かれている状況が異なるため、積極的に取り組んでいる施設法人と人員不足等によりあまり取り組めていない施設の双方が存在する。積極的に取り組んでいる施設の職員からは、「キャリアに応じた研修の受講により自らの課題が明確になる」など積極的な意見が寄せられている。

職場内OJTに関しては、指導する側の気づきや復習にもなるため有用であるとの意見もあるが、一方で施設内に限られているために視野が狭くなるおそれもあることを指摘する意見も寄せられている。

〔管理者〕

- ・人手不足で研修等が困難。定員割れで収入が大幅に減少しており、思うような研修ができない。（養護老人ホーム）

〔職員〕

- ・キャリアに準じた研修が取り組まれているため、参加することで自己覚知ができ課題が明確になり、自分自身が成長することで施設の質の向上につながると感じる。（軽費老人ホーム）

〔職員〕

- 統一したマニュアル等がなく、ベテラン職員の経験で教育するため内容にばらつきがある。(養護老人ホーム)
- 福祉業界未経験者が多いため、研修等を行い、知識技術を深めてほしい。(養護老人ホーム)
- 人を指導することによって自らも新しい気づきや復習になり、施設内OJTは大変有用であるが、実務に追われたり、施設内のことだけになって視野が狭くなったり、上手に活用するのが難しい。(養護老人ホーム)
- 良い点、悪い点(改善した方がよいところ)を定期的に上司に言ってもらえると、自分自身を見直すきっかけになり、仕事へのモチベーションが向上すると思う。(軽費老人ホーム)
- 新人だけでなく、現任職員に対してもOJTを実施することで、多くの職員は力量を底上げできると考えるが、常にそれを実施するための人員は確保できない。(軽費老人ホーム)

イ. 外部研修等

外部研修等への参加に関しても、取組の積極性には施設法人間に差がみられた。特に、小規模な施設や人員不足に悩む施設では現実的に派遣しづらい状況であり、事業者団体や近隣の施設法人、自治体や地域包括支援センター、関係機関等との協力関係のなかでの工夫や対応を検討する必要がある。

一方、職員からの回答では、外部研修で修得した内容を施設内部で周知することがモチベーションアップにつながることで、他施設や地域での取組に触れる機会の重要性、また介護以外の研修への参加の必要性などを指摘する意見が寄せられている。

〔管理者〕

- 介護を必要とする入所者が増加しており、各種研修を受講したくても参加しにくい。(養護老人ホーム)
- 人員配置上、なかなか外部研修に参加できない。(軽費老人ホーム)
- 研修回数も少なく、限られた職員や生活相談員の参加となっている。(軽費老人ホーム)

〔職員〕

- 外部研修参加により習得したことを内部研修で周知することでモチベーションアップにつながっている。(養護老人ホーム)
- 施設内外での研修参加を充実させ、またそこで学んだことを職員で共有することが大切。(養護老人ホーム)
- 外部研修に参加し、多角的にみて学ぶ必要がある。そこで学んだことを施設内研修に活かすと良い。(養護老人ホーム)
- 外部研修による知識と実践、異動による経験が必要。(軽費老人ホーム)
- 施設内でのみ働いていると、外部施設や地域での取組などに触れる機会が少なく、資質向上の機会が少ない。ケア会議や施設間での勉強会を増やしていけるとよい。(軽費老人ホーム)
- 介護以外の研修に参加することも意義がある。(養護老人ホーム)
- 限られた人だけが研修会に参加するのではなく、現場で働いている介護職員も参加できるようにしてほしい。(軽費老人ホーム)
- 研修に参加することで意識が高められると思うが、職場内でどのように広げていくか、職場内を同じ方向に向かせることが難しい。(養護老人ホーム)

(9) 職員が有用と感じた研修や職場経験等 (自由記述)

職員がこれまでに受けた研修や職場経験等のなかで、現在の業務に最も有用であったものに関して、キーワード別に整理を行ったところ、「研修テーマ」について記載があったのは622件、「研修以外の経験、方法」について記載があったのは172件であり、回答総数(延べ件数)としては829件が寄せられた。

	(延べ件数)
1. 研修テーマ	622
(1)コミュニケーション・利用者理解	70
・ 接遇・マナー	33
・ コミュニケーション(利用者、職員間問わず)	37
(2)制度・施策・理念	74
・ 地域包括ケアシステム	8
・ 権利擁護(虐待、成年後見)、プライバシー、自己決定	50
・ 養護老人ホーム、軽費・ケアハウスのあり方、役割	16
(3)疾病・障害・介護技術	198
・ 介護知識、技術	37
・ 認知症	84
・ 医療に関する知識、対応	18
・ 看取り、終末期ケア	9
・ ケアプラン作成	6
・ 障害(身体、知的、精神)、触法高齢者	35
・ レクリエーション	9
(4)援助技術に関する知識・技術	63
・ 対人援助職の役割、職務	21
・ 個別支援計画作成	2
・ 相談援助技術(傾聴等含む)	28
・ チームケア、他職種との連携・ネットワーク	12
(5)危機管理・施設運営	217
・ リスクマネジメント(救急対応、感染症対策、災害対応含む)	100
・ 苦情対応	39
・ 記録	13
・ 人材育成・リーダー層に求められる役割、知識、技術	48
・ メンタルヘルス、ストレスコントロール	17
2. 研修以外の経験、方法	172
(1)利用者、家族との関わり、支援	26
(2)OJT(上司や先輩からの助言を含む)	12
(3)事例検討、職場内での勉強会、ミーティング	14
(4)外部会議等への参加	4
(5)他施設職員との情報交換・他施設見学	80
(6)他の職場での業務経験、人事異動	36
3. その他	35
回答総数(延べ件数(=1+2+3))	829

1) 研修テーマ

①コミュニケーション・利用者理解

対人援助の基本であり、利用者理解を図るうえで不可欠である「接遇・マナー」と「コミュニケーション」について計70件の回答が寄せられた。回答をみると、日々の業務に追われている現状にあるからこそ、自身の意識や態度を振り返る機会として、こうしたテーマの受講を有用と感じ、同時に日々の業務や支援に活かしていることがうかがえる。

【接遇・マナー】

研修テーマなど	有用であった点
マナー研修	常に誰かが言動を見聞きしていることを意識し、利用者さんに接することを意識できている。(養護老人ホーム)
接遇・応対に関する研修	日頃、行ってしまいがちな注意点を再認識し、見直す良いきっかけとなった。(養護老人ホーム)
接遇研修	学生時代に授業として習ってはいたが、改めて忘れていたことや、この礼儀作法は間違っていたなどと気づけたことが有用であった。(軽費老人ホーム)
接遇研修	1年間を通して、接遇研修に参加しています。入居者に対する対応。電話対応。自分の発する言葉に注意し、考えて行動できるようになりました。(軽費老人ホーム)

【コミュニケーション（利用者、職員間問わず）】

研修テーマなど	有用であった点
コミュニケーション技法の研修	業務上はもちろんのこと、職員間での関係構築にも欠かせないことなので、学べたことは有用だったと思う。(養護老人ホーム)
非言語コミュニケーション	重度の認知症利用者さん及び、難聴の利用者さんと接する時に役立っている。(養護老人ホーム)
虐待を含むコミュニケーション方法	何回勉強しても、日頃のコミュニケーションについて反省や再認識ができる。(養護老人ホーム)
コミュニケーション研修	当施設では、自立、認知入居者など、いろいろな方が入居していらっしゃる。それぞれコミュニケーションの仕方が違い、研修を受けて参考にしている。(軽費老人ホーム)
説明・説得能力向上の研修	説明・説得しやすくすることには、事前準備が必要であることを学び、前もって入居者から、情報を得るようにした。(軽費老人ホーム)

②制度・施策・理念

制度・施策・理念については、計74件の回答が寄せられた。回答をみると、養護老人ホーム、軽費老人ホームに求められるニーズが多様化するなかで、地域における自分の施設の役割を再確認したり、地域との関係性を意識して仕事ができるようになったりした、などの意見があげられている。また、増加しているDVや虐待の被害者、身寄りのない高齢の入所（居）は、今後一層の増加が予測される。「権利擁護（虐待、成年後見）」は、現状をふまえ、かつ今後の施設機能や役割をみすえて有用と認識されているテーマといえる。

【地域包括ケアシステム】

研修テーマなど	有用であった点
地域包括ケアシステムの役割	人材間の役割や専門職としての自覚、意識のモチベーション、チームケア力。(養護老人ホーム)
地域包括ケアシステムについての取組	地域の課題のすい上げから、マンパワーの引き出し、地域連携資源の活用など、一つのテーマからあらゆる効果が生み出される可能性について学ぶことができた。(軽費老人ホーム)

【権利擁護（虐待、成年後見）、プライバシー、意思決定】

研修テーマなど	有用であった点
認知症介護研修会、虐待の未然防止と予防策について	1つ1つのケアに対して、結果どういう状態になるかを考えるようになった。(養護老人ホーム)
高齢者虐待防止法について	研修を受けることで、意識向上につながり、施設全体で見直す機会となりました。(養護老人ホーム)
成年後見人制度の研修	入居相談や入居者の身寄りのいない方への対応。援助実践において有用であった。(軽費老人ホーム)
成年後見制度の仕組みと申立て手続きの方法について	入居を検討される方の中で、身寄りのない方からの相談数が増えており、このような制度を必要としている方が多く、研修は大変参考になります。(軽費老人ホーム)

【養護老人ホーム、軽費・ケアハウスのあり方、役割】

研修テーマなど	有用であった点
養護老人ホーム研修会	養護老人ホームが多様化していることを実感した。独自の取組が必要であると思うが、現実的に働きかけても組織が動かないとはじまらない。今後養護老人ホームとしてどのようなべきかを考えて働くようになった。(養護老人ホーム)
養護老人ホームにおける職員の役割	養護老人ホームのニーズも多様化してきている中で、改めて養護の役割を再確認できたし、他の養護老人ホーム職員の話も聞くことができ、参考になった。(養護老人ホーム)
養護老人ホーム施設職員及び市町村担当者合同研修会	相談員業務に関わる措置機関からの法の改正など情報が得られる。措置機関との関わりが大きいいため、どのようなことを施設側に求めているのか、また、逆に問題提起の場でもある。(養護老人ホーム)
地域とのつながり	地域へ果たす機能及び役割として、専門的なスキルの開放、地域のための人材育成、を学んでいくこと。(養護老人ホーム)
地域の居場所作り	施設の地域住民への開放。職員の地域への派遣。(養護老人ホーム)
ケアハウスとは	いろいろなケアハウスにおいて取り組んでいる行事、人間関係を円滑にするような取組を学ぶことができた。(軽費老人ホーム)
全国軽費老人ホーム協議会職員研究会議	発表された事例から、地域と関わるという意識をもって仕事ができるようになった。(軽費老人ホーム)

③疾病・障害・介護技術

疾病・障害・介護技術（計 198 件）のなかでは、「認知症（84 件）」、「介護知識、技術（37 件）」、「障害（身体、知的、精神）、触法高齢者（35 件）」の回答が多かった。また、件数はそれほど多くないものの、「医療に関する知識、対応」、「看取り、終末期ケア」もあがっている。アンケート調査結果でも、支援における困難さや課題として「認知症の周辺症状への対応」、「医療的ケア」、「精神障害に対する生活支援」が上位 3 位となっており、現在の入所（居）者支援に直結するテーマを、即実践として役立てていることがうかがえる。

【介護知識、技術】

研修テーマなど	有用であった点
ボディメカニズムを活用した介護方法	身体介護を行う際、人間本来の身体の動きと物理的な力の作用を学ぶことにより、要介護者、介護者ともに、安全かつ少ない負担で介護が実践できるようになり、自分自身の腰痛予防にもなった。（養護老人ホーム）
体位保持についての講義・実技	それぞれ個人差があり、適切な処遇を学ぶことができた。（養護老人ホーム）
介護基礎技術	基礎技術は、わかっていてもなかなかできない。職務に追われてしまって、忘れがちなので、初心にもどることができたのでよかった。（軽費老人ホーム）
理学療法士による介護技術勉強会	日常の身体介護の中で、疑問に思うこと、教えていただきたいことをこちらからも提案し、講義を受ける。その後実際に活用している。（軽費老人ホーム）
三大介護研修	「食事・排泄・入浴」について、ご入居者が生活の中で主体性を保ち、人権や尊厳を守っていくためのケアのあり方を学ぶことができました。（軽費老人ホーム）

【認知症】

研修テーマなど	有用であった点
認知症実践者研修	現場にいかせる技術の取得。チームとしての統一ケアができた。（養護老人ホーム）
認知症研修	認知症の人に対する接し方、認知症の人の世界に対する考え方がわかり、ゆとりを持って接することができるようになった。（養護老人ホーム）
精神科疾患について	認知症と精神疾患両方ある方の対応等に困っていましたが、職員間で思いを共有でき、方向性が見えてきた。（養護老人ホーム）
医学的知識と認知症予防	入居者の認知症の方の割合が高くなり、その方との関わり方、また一般の方との関わり方の違いや、その違いから予防に努めたり、早期発見への導き方を学んだりすることができました。（軽費老人ホーム）
認知症ケア研修会	現場での個々に対する支援の仕方、介入方法など考え方が変わり、大変役に立ちました。（軽費老人ホーム）
認知症介護実践研修、実践者研修	利用者様が安全に、安楽に生活できることを優先としていたが、本人の思いにももっと目を向けるべきだと学んだ。（軽費老人ホーム）

【医療に関する知識、対応】

研修テーマなど	有用であった点
肺炎、慢性閉塞性肺疾患（COPD）	支援している中で一番の対策が口腔ケアということを改めて学ぶことができた。普段から取り組んでいるが、より必要だと実感した。（養護老人ホーム）
介護職員が知っておきたい医療知識	看護師がいないので、知識は必要と感じます。（養護老人ホーム）
吸引・実施研修会	即、現場に生かして役立った。（養護老人ホーム）
摂食、嚥下障害ケア	摂食、嚥下障害が起るメカニズムを理解できた。購入した嚥下体操のCDは毎週入居者さん達と一緒に見ながら体操しています。（軽費老人ホーム）
高齢者の病気	入居者の日常生活の変化、体調、行動などの変化を発見し、早期受診、治療に結びついている。（軽費老人ホーム）
高齢者の医学基礎知識	糖尿病や脳梗塞等の予防や見分け方、認知症の中核症状等、日々の生活に役立たせていただいております。（軽費老人ホーム）

【看取り、終末期ケア】

研修テーマなど	有用であった点
施設におけるターミナルケアを考える	施設での看取りが増えている。最も患者さんの視点に立った医療が在宅医療とのこと、人生の集大成となる時間を支え看取ることの大切さを学ぶことができた。（養護老人ホーム）
施設におけるターミナルの実施と実践研修	看取り対応の利用者がいらっしまったため、とても参考になりました。介護スタッフにも、研修内容を再研修のようなかたちで伝え、対応方法、心構えなどを学ぶことができました。（軽費老人ホーム）

【ケアプラン作成】

研修テーマなど	有用であった点
ケアプラン作成事例を通しての研修	実際、サービスを行っているケアプランを通して他者の意見を聞けることによってより良いプランをたてることができた（軽費）
認知症ケアに関する研修	認知症に対する正しい理解ができたと共に根拠に基づくケアプランの作成に有用であった。（軽費老人ホーム）

【障害（身体、知的、精神）、触法高齢者】

研修テーマなど	有用であった点
精神疾患の基本的理解と精神疾患のある利用者への対応について	直接処遇を行う職員に限らず、全職員が意識し様々な入居者の情報を可能な限り共有し、積極的に関わりを持ち、良い支援を実践していくことの大切さを学んだ。（養護老人ホーム）
視覚障害者ケア専門技術講習会	視覚障害者を援助するのに、技術面や精神面で役に立った。（養護老人ホーム）
当事者の方の話をお聞きする研修（認知症、精神疾患、アルコール依存症）	共感を広げるためにそれぞれの疾患、障害を持った方の内的世界を理解するのに有用でした。（養護老人ホーム）
矯正施設等退所者の対応	矯正の制限のかかった中から、社会や、施設への生活に戻るにあたり、その心理面での変化や考え方への対応力が身についた。現在精神疾患の方や、性格上他者とのコミュニケーションの難しい方の対応にも役立っている。（養護老人ホーム）
触法高齢者・障がい者の現状と公的支援について	触法高齢者の現状と課題。地域生活定着支援センター等の関係機関の業務内容を知ることができた。（養護老人ホーム）
手話講習会（聴覚言語障害者への理解）	聴覚言語障害者とのコミュニケーションが図りやすく、施設入所の受け入れにもつながっていると考えている。（養護老人ホーム）
精神心患の利用者について内部研修	日常業務の中で利用者対応に生かすことができている。（軽費老人ホーム）

【レクリエーション】

研修テーマなど	有用であった点
老人福祉施設、レクリエーション研修	いかに入所者に喜んでいただけるか、レクリエーションの運営の仕方、大切さが分かった。（養護老人ホーム）
高齢者レクリエーション、コミュニケーション研修	利用者との信頼関係作り。利用者一人一人の楽しみや希望に沿うケア、援助をしていく。（養護老人ホーム）
アクティビティ・ケア研修	レクリエーションのあり方を見直すことができました。レクリエーションをひとつのアクティビティとしてとらえることを学べて、視野が広がりました。（軽費老人ホーム）

④援助技術に関する知識・技術

「援助技術」は、相談援助の場面で、相手の情報を引き出し、その人の強みをいかせるような個別支援計画を作成したり、提供したサービスの内容を検証したりするうえで、有用である。回答からも、そうした技術の習得をいかして日々の支援を行っていることがうかがえる。また「対人援助職の役割、職務」をテーマとした研修の回答内容からは、施設種別を問わず、自らの専門性や役割意識を高めるうえで有効であることがうかがえる。

【対人援助職の役割、職務】

研修テーマなど	有用であった点
相談員研修「生活相談員の専門性について」	生活相談員として必要な知識や視点を再確認することができ、現在の業務に役立っている。(養護老人ホーム)
全盲老連、新人ケアワーカー研修	高齢視覚障害者施設で働く職員としての自覚とやりがいを見いだす上で最適な研修。今の自分の原点ともなっている。(養護老人ホーム)
生活相談員の役割とは～利用者のため、仲間のため、自分のため～	相談員の視点から自分にしかできない仕事を見つめ直す動機付けを与えてくれた。実践的でとても分かりやすい内容だった。(軽費老人ホーム)
老年問題セミナー	地域包括ケアシステムの構築に向けての対応や老年問題について聴講させていただき、自らの役割を改めて考察できる機会であった。(軽費老人ホーム)
地域包括システムにおける高齢者福祉施設の機能と生活相談員の果たす役割	今後、複数にわたる法律改正をもって高齢者施設の生活相談員の果たす役割について再認識できた。(軽費老人ホーム)

【個別支援計画作成】

研修テーマなど	有用であった点
介護支援専門員の資格取得	養護老人ホームにおけるパッケージプラン作成において有用である。(養護老人ホーム)
個別援助計画の作成	個別援助計画の作成担当ということで、計画作成の流れを再確認することができて良かった。(養護老人ホーム)

【相談援助技術（傾聴等含む）】

研修テーマなど	有用であった点
利用者主体の相談援助技術	相談援助での受容と共感の重要性を知り、利用者の立場にたって物事をとらえるよう努めるようになった。(養護老人ホーム)
アセスメント	アセスメントにより要介護者の抱えている問題点、必要な支援もしくは介護を検証する方法を学び、適切なサービスの提供につなげていくことができた。(養護老人ホーム)
認知症高齢者のアセスメントに関する研修	“認知症”の利用者としてのその人を知るのではなく、その人自身の強みを活かすための支援等を考えるきっかけとなった。(養護老人ホーム)
相談援助に関する研修	入所希望者について、技法を用いることで、情報を引き出すことができ、信頼関係の構築につながった。(軽費老人ホーム)
相談援助に関する、知識、技術	継続して研修を受けることにより、より質の高い援助方法を学び実務にいかすことができる。(軽費老人ホーム)

【チームケア、他職種との連携・ネットワーク】

研修テーマなど	有用であった点
チームケア研修会等	他職種との連携が上手く取れるようになった。(養護老人ホーム)
関係機関との連携について	各方面からの解決策や、意見があり、専門的に利用者様の生活をみるようになるようになった。(軽費老人ホーム)

⑤危機管理・施設運営

危機管理・施設運営は、研修テーマのなかで最も多い回答が寄せられた（217件）。そのなかの「リスクマネジメント（救急対応、感染症対策、災害対応含む）」は、研修テーマ全体を通して最も多い回答が寄せられたテーマである（100件）。

記述をみると、「リスクマネジメント」や「苦情対応」を学んだことで、記録の見直しを行ったり、職員間で理解、認識、対応の統一化を図ることにつながったなどの意見があげられている。また「人材育成・リーダー層に求められる役割、知識、技術」においては、長期的な視野で人材育成や組織運営をしていく必要性を学ぶことができたなどの意見があげられている。

【リスクマネジメント（救急対応、感染症対策、災害対応含む）】

研修テーマなど	有用であった点
リスクマネジメント	危機感や問題点を全職員が共有することで協働の難しさ、考え方の違いを理解できる。（養護老人ホーム）
外部講師によるリスクマネジメント研修	裁判の事例など施設内にいるとわからない世の中のことがわかった。施設の責任の有無の判断、等。（養護老人ホーム）
感染症対策	実際に施設内でノロウイルス感染が起こり、すばやく対応することができた。（養護老人ホーム）
感染症対策	何度も実践研修をしていたので、急変者にもおちついて対応できた。（養護老人ホーム）
リスクマネジメント研修	リスクの顕在化を予防する対策及び顕在化によって被る損失を最小化する対策を行うこと→行事を実施するにあたり、職員全員が理解、認識をし、事故防止が図れた。（軽費老人ホーム）
感染症対策、インフルエンザ、ノロウイルスなど予防策・対処方法	集団生活で蔓延しないよう、周囲との連携で防ぐことができた。（軽費老人ホーム）
食中毒防止について、「ノロウイルス対策について	施設内感染拡大防止に向けて初期対応ができるようになった。（軽費老人ホーム）
急病者の対応の仕方	他職種と連携する必要性や手順を学んだ。（軽費老人ホーム）

【苦情対応】

研修テーマなど	有用であった点
苦情解決研修会	苦情解決のテクニックではなく、「お互いのやり取りを思い返し、自分が利用者の立場でも納得できるか」の一文が、どの職種であっても、対人援助の場合、有用と感じた。（養護老人ホーム）
苦情解決担当者研修	苦情対応をする際の具体的な対応方法、相手の心理状況などが参考になった。（養護老人ホーム）
クレーム対応研修、苦情解決セミナー	クレームを期待や要望と捉える考え方は、業務全般に影響している。（養護老人ホーム）
リスクマネジメントとクレーム対応について	入居者、家族、それ以外の外部の方からのクレーム（苦情）対応の難しさを感じていたが、コミュニケーション法を基本に学習し、業務に活かしている。（軽費老人ホーム）
軽費老人ホームにおけるトラブル事例の検討	弁護士から、実際に起きたトラブルについて、法律上の問題点や、トラブル対応の具体的な注意点を聞くことができて、実務の参考になった。（軽費老人ホーム）

【記録】

研修テーマなど	有用であった点
介護記録の書き方について	問題行動があった時、利用者さんの行動しか記録していませんでしたが、その行動に至った気持ちや思いを記録することによって、利用者さんをより観察できるようになりました。(養護老人ホーム)
リスクマネジメント研修	リスクマネジメントの観点から、普段の記録物の大切さを学び、日々のケース記録の内容を見直すことになりました。計画書の内容を記載していないと証拠にならないことを改めて知ることができました。(養護老人ホーム)
記録の書き方	職員それぞれの書き方の統一を図ることができた。(軽費老人ホーム)
記録作成技法	事実と意見を書き分けること。日誌記入に役立てた。(軽費老人ホーム)

【人材育成・リーダー層に求められる役割、知識、技術】

研修テーマなど	有用であった点
スーパービジョン（人材育成）	現場でどのように展開していけば良いか理論を理解することができた。(養護老人ホーム)
職場リーダーの向上研修	コミュニケーションの本質・育成、指導の基本等々、今後の仕事で管理職がどう職員と関わっていくかなどを学ぶことができました。(養護老人ホーム)
人材育成、組織マネジメントを考える	認識や目標が共有化できていると思い込んでいたが、できていないことで問題解決行動につながっていないことに気付かせていただいた。(養護老人ホーム)
職場研修担当者研修	組織の発展は人材育成にあり、長期的な計画で育成することが大切であるということ。またその展開の仕方がとても有用であった。(軽費老人ホーム)
スーパーバイザー研修	管理者が部下を指導していく中で、必要となるスキルや方法について、事例やグループワークを通じて体験し、学ぶことができた。すぐに現場で活かせる内容であり、とても有用だった。(軽費老人ホーム)
スーパービジョンについての研修	実習生や新入職員に対するプログラムや向き合い方など、改めて気づかされるものが大きくあった。(軽費老人ホーム)

【メンタルヘルス、ストレスコントロール】

研修テーマなど	有用であった点
アンガーマネジメント研修	ストレスの回避の仕方や今までの自分の態度をふり返えることができた。(養護老人ホーム)
メンタルヘルス	利用者はもちろん職員のメンタルケアに対するアプローチを知ることができ、有用であった。(養護老人ホーム)
メンタルケア研修	新人職員への声かけや落ち込まれている方への声かけ時に気をつけるようになりました。(軽費老人ホーム)
笑う力は生きる力	日々の支援の中で職員が笑顔でいないと利用者さんを笑顔にできない。支援において笑顔で対応することの大切さを、日々実感しています。(軽費老人ホーム)

2) 研修以外の経験、方法

「研修以外の経験、方法」に寄せられた回答から読み取れることは、日々の業務とは異なる場面、人、経験などが、現在の業務に非常に有用と考えている回答者が多いことである。「他施設職員との情報交換・他施設見学 (80 件)」や「他の職場での業務経験、人事異動 (36 件)」は、他施設職員との情報交換や他の職場での業務経験を通じて、現在の業務にいかせるヒントを得たり、自分の (現在の) 施設にも採りいれているという意見が複数見られた。また、件数は少なかったものの、「外部会議等への参加 (4 件)」も、第三者からみた自分の施設の位置づけや役割を客観的に把握できたり、関係機関や地域とのネットワークを構築するうえで、非常に有用であることがうかがえる意見が寄せられている。

人材育成の観点でいえば、「事例検討会、職場内での勉強会、ミーティング (14 件)」は、職員間の意思や対応の統一、利用者理解の共有化、自らの役割意識を高めるなどの点で、効果が高い取組であるといえる。

①利用者、家族との関わり、支援

研修以外の経験、方法	有用であった点
養護老人ホームでの業務において	DVを中心に、様々な状況で入所される方との関わりにおいて、相談、援助技術の向上が図れた。(養護老人ホーム)
病院受診の付き添い (外出行事)	普段と違う環境での介助方法を検討することにより、普段注意すべき点もみえてくる。(養護老人ホーム)
権利意識や自己主張の強い入所者とのかわり	推すだけでなく引くことも大事。人や品を変えることで負担が減り、感情的になることが少なくなってきた。(養護老人ホーム)
小グループに分けてのドライブ	施設内では聞けない入所者の悩みや本音を聞け、入所者との信頼関係の構築につながった。(養護老人ホーム)
家族懇談会	入居者の日常の様子や施設の状況を家族様へ報告すると同時に、ご要望を伺うことで、入居者、家族様、施設のつながりの重要性を実感した。(軽費老人ホーム)
施設行事を増やしたこと。	長期入居施設で変化のない日常生活にならないよう、行事の機会を増やしたところ、楽しみを持って過ごしていただける方が増えてきた。(軽費老人ホーム)
民生委員との連携	在宅の状況や、ケアハウスに対する考え方、認知度を知り、今後の課題が見えてきた。(軽費老人ホーム)

②OJT (上司や先輩からの助言を含む)

研修以外の経験、方法	有用であった点
実習指導	自らの業務効率化を考え、指導するための知識や技術の再確認ができた。(養護老人ホーム)
先輩職員の体験談	利用者と接する際に、困難事例等の対応方法を知り、応用している。(養護老人ホーム)
県による施設運営の指導監査	運営における不備な点の指摘を受けることにより業務の改善に取組めた。(養護老人ホーム)
職場内 OJT	その場その場で改善点などをきちんと理解できたり、修正できたりすること。(軽費老人ホーム)
事務所に、居宅介護支援事業所ができたこと。	これまで、どのような流れで介護保険が利用されているか、イメージがつきにくかったが、居宅介護支援事業所ができたことで、流れを理解できたため、入居者にも説明できるようになった。(軽費老人ホーム)

③事例検討、職場内での勉強会、ミーティング

研修以外の経験、方法	有用であった点
安全衛生委員会	毎月、1回、職場研修の時に、寮長や看護師から、安全面や衛生面での話しを聞き、基礎知識を再確認することができる。(養護老人ホーム)
接遇マナー向上委員会	施設全体に意識の変化が見られ、接遇に対する取組に積極的になり、良い方向へと変化している。(養護老人ホーム)
事例検討会	全職員が利用者についての理解を深めることができる。(養護老人ホーム)
感染症対策委員会	吐物の処理の仕方。感染防止等実際に看護師より説明してもらい、今後の対応について学んだ。(軽費老人ホーム)
企画会議	利用者に楽しんでもらえる、提供の方法を色々な視点から考え、人材育成にもつながった。(軽費老人ホーム)
ケースワーク演習	ケースのとらえ方や関わり方などの専門性について理解を深められた。(軽費老人ホーム)
定期的に行なわれる伝達講習会	各職員が心に残った研修内容とその時に受けた気持ちをすることで、様々な、福祉に対する見方を学べた。(軽費老人ホーム)
リスクマネジメント研修に参加した後、施設内で勉強会を開く	施設内行事等である出来事があり、反省点などから、次回に備えての計画を立てることができた。(軽費老人ホーム)

④外部会議等への参加

研修以外の経験、方法	有用であった点
地域ケア会議への参加	自施設での困難なケースについて、他事業所や行政等の意見を聞き、困難なケースにも対応できる。複数の意見を通して、考え方や知識を吸収できた。(軽費老人ホーム)
地域ケア会議への参加	地域における施設の立場がわかり、地域住民や社会に対してのアプローチが変化した。(軽費老人ホーム)
地域ケア会議への参加	施設内だけでなく地域全体で取り組む姿勢、考え方が学べる。(軽費老人ホーム)
区役所の医療介護連携プロジェクトチーム参加	<ul style="list-style-type: none"> ・医師や家族を含む、在宅介護を支える人達の連携の重要性、調整を学んだ。 ・虐待に関する知識や、対応例を学んだ。(軽費老人ホーム)

⑤他施設職員との情報交換・他施設見学

研修以外の経験、方法	有用であった点
養護老人ホームの現場が現在抱えている問題、対処法	マニュアルがない問題が多々、発生し、対応に苦慮するため、実際どのように対処したかを聞くことができた。(養護老人ホーム)
養護老人ホーム職種別研修会	施設内での研修企画、進行方法を学ぶことで、自施設全体の底上げを図る意識ができた。(養護老人ホーム)
老施協研究会議での事例発表	自分のチームの仕事を再確認し、どんなスキルを用い、どれだけの思いをこめて取り組んだかを客観的に評価できた。(養護老人ホーム)
老人福祉施設研究会・東北ブロック軽費老人ホーム、施設長及び職員研究大会(発表者)	発表者として、過去10年間の入居者の実態や傾向を調査しデータ化することにより、入居者の高齢化、介護負担の増加、困難事例への対応など、今後の問題提起や検討材料として再確認することができた。(軽費老人ホーム)

⑥他の職場での業務経験、人事異動

研修以外の経験、方法	有用であった点
救護施設における相談援助業務	生活相談員の業務を上司や先輩の指導の下で身につけることができた。(養護老人ホーム)
障害児保育施設での経験	身体機能や言語活動の発達を学び、老人の方々の機能低下を防止する活動に有益であった。(養護老人ホーム)
大学での介護福祉士、社会福祉士の施設実習、救護施設、老人保健施設。特別養護老人ホーム、養護老人ホーム訪問ヘルパーさまざまな実習	コミュニケーションについて実習で時間をとり、経験したことで、戸惑いが少なかった。(養護老人ホーム)
様々な職業経験（建設業、製造業、介護職など）	いろいろな仕事があるということは、人それぞれいろいろな生き方がある。自分で、それを経験してきた。実際の体験を元に行う相談対応に有用と考えている。(養護老人ホーム)
ホームヘルパー実習	利用者さんの生活の場で援助することで、プライバシーについて考えさせられた。(軽費老人ホーム)
特別養護老人ホームでの生活相談員業務の経験	入居者の関係者や社会資源との関わり方について、様々な場面を想定して相談にのることができた。(軽費老人ホーム)
特別養護老人ホームでの相談援助及び介護の経験	軽費ホーム内における要介護度の重度化に対し、今後の相談援助に加え、ホーム内での介護、サービス提供に対応できた。(軽費老人ホーム)
人事異動による部署変更	福祉について、いろいろな角度から考えられるようになった。(軽費老人ホーム)

Ⅱ ヒアリング調査、グループインタビュー調査

1. 調査の実施概要

(1) 目的

本調査は、今後の養護老人ホーム・軽費老人ホームにおいて求められる役割・機能を明らかにするとともに、人材育成においてどのような取組がなされているのか（どのような方法が有効なのか）、どのような課題が残されているのか、課題解決のためにはどのような支援が有効かなど、人材育成のあり方に関する議論を深めることを目的としてヒアリング調査、グループインタビュー調査を実施した。

(2) 実施概要

1) 養護老人ホーム

①ヒアリング調査（作業部会等）

日 程・会場等	調 査 協 力 者
平成 27 年 12 月 11 日	・社会福祉法人 山形玉葉会 養護老人ホーム蔵王長寿園 ・社会福祉法人 清和園 養護老人ホーム 愛宕ゆうこうの郷 ・社会福祉法人 六甲鶴寿園 養護盲老人ホーム千山荘
平成 28 年 1 月 23 日	・社会福祉法人 九十九里ホーム 養護老人ホーム 瑞穂園
平成 28 年 2 月 3 日	・社会福祉法人 鶴林園 養護老人ホーム 鶴林園

②グループインタビュー調査

日 程・会場等	調 査 協 力 者
平成 28 年 1 月 25 日	・社会福祉法人 カトリック 養護老人ホーム聖ヨゼフホーム ・社会福祉法人 滋賀同仁会 養護老人ホーム大津老人ホーム

2) 軽費老人ホーム

①ヒアリング調査（作業部会）

日 程・会場等	調 査 協 力 者
平成 27 年 12 月 25 日	・社会福祉法人 逢愛会 ケアハウス ケアプラザ而今 ・社会福祉法人 寿考会 湘南こいじシニアハイツ

②グループインタビュー調査

日 程・会場等	調 査 協 力 者
平成 28 年 1 月 28 日	・社会福祉法人 サンシャイン会 軽費老人ホーム ・社会福祉法人 寿考会 湘南こいじシニアハイツ ・社会福祉法人 浴風会 軽費老人ホーム浴風会松風園 ・社会福祉法人 聖隷福祉事業団 軽費老人ホームもくせいのみ

2. 養護老人ホーム

(1) ヒアリング調査

ヒアリング調査においては、調査協力施設からそれぞれが取り組んでいる地域（活動）支援等の報告がなされ、その後に人材育成に関する意見交換が行われた。

人材育成に関する意見としては、措置入所される高齢者への幅広い支援ニーズに対応しなければならないこと、支援対象となる高齢者を受け止めるために職員に求められること、職員がモチベーションを維持して業務に携わることができる職場環境等が挙げられた。

1) 入所者への支援において求められるもの

①幅広い援助ニーズへの対応

養護老人ホームの入所者は自立者から要介護認定者まで幅広く、また低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除など様々な生活課題を抱えている人がともに生活している。

入所基準が要介護3以上に引き上げられた現在の特別養護老人ホームでは、総じて職員には主に介護のプロフェッショナルとしての役割が期待されているといえる（もちろん、生活相談員は家族や地域、関係機関等との調整等の重要な役割もある）。

一方で、自立～要介護者、様々な生活課題のある高齢者が生活する養護老人ホームでは、従来の日常的な生活支援とともに、入所者の自立生活を促すためのソーシャルワーク的な支援、要介護者の介護ニーズへの対応など、入所者一人ひとりに求められる援助内容が異なっており、施設職員には幅広い対応が求められている。

<主な意見>

- ・（特別養護老人ホームとの違い）入所者が重度化しているため、養護老人ホームでも介護の援助は必要だが、養護老人ホームは入所者と一緒に取り組むことで、できるだけ自立した暮らしが送れるような支援に取り組んでいる。また、養護老人ホームには精神や知的障害の人も少なくなく、それらの人たちへの対応が特別養護老人ホームとは異なっている。
- ・養護老人ホームではコミュニケーションの大切さを実感している。養護老人ホームの入所者は、日々話をして信頼関係を築かないといけない。そうでないとすぐに嫌われてしまう。
- ・今の養護老人ホームは、介護の知識・技術を持っていないと務まらないが、それだけでは入所者の支援はできないため、続かない人もいる。精神や知的障害など、他の課題についても万遍なく知る必要がある。
- ・養護老人ホームに入所されてくる人は、様々なトラブルを抱えて地域の中で孤立していたり、疎外されている人が多い。そのような人は施設内でもトラブルが発生しやすく、職員はその対応に負担を感じている。

②利用者理解・価値の共有

養護老人ホームの職員は、入所者一人ひとりの生きてきた時代背景や価値観を理解し、尊重しながら支援を展開していくことが求められる。その際に、必要となる時代背景や価値観については、すべての世代間での共有は困難であり、若い職員には時代背景等の知識を習得する機会が必要であること、担当入所者の自分史づくり等が有効である等の意見が出された。

<主な意見>

- ・現状では、介護よりも元気で多様なニーズを持つ高齢者への対応が難しくなっている。
- ・学生を実習に送り出す際、実習先が特別養護老人ホームの場合は介護技術を教えればそれで足りるが、養護老人ホームの場合は、高齢者が若かった頃の時代背景や社会情勢を知るように指導している。高齢者の話を聞いたときに、単なる傾聴ではなく、その人の話に合わせてくれるか、くいついていけるかで、高齢者の反応が全然違う。今の若い人たちは昔のことを全く知らない。単に相槌を打つだけになっていて、それだと養護老人ホームではしんどいと思う。
- ・各種研修において、介護・福祉だけでなく、その人の生きざまを受け止める引き出しを多く持てるような機会を多く設ける必要があるのではないか。（初任者研修で必修科目にするなどもひとつの方法）
- ・担当職員に利用者の自分史を取材してつくらせることに取り組んだ。自分で取材することで、家族や福祉事務所から得られる情報以外のことも発見することができ、利用者理解にも職員の資質向上にもつながっている。

③社会経験の豊かさ

養護老人ホームでは、知識や技術だけでは務まらないという意見も多く、社会経験や人生経験の豊富さ（それをどう活かすか）が入所者への支援に必要な要素のひとつとして指摘されている。

<主な意見>

- ・養護老人ホームの仕事は、毎日が新鮮で楽しい。利用者も百人百様。ただ者ではない人ばかり。その人たちの懐に飛び込むには、どういう人生経験、社会経験が必要かと考えた。先輩職員から教えられたこともあったが、高齢者から教えられたことが多かった。福祉の勉強も大事だが、それ以外の人生経験、社会経験をどう活かせるかも重要である。ある程度年齢を重ねたときに、介護ではない高齢者の様態やその人の生き方、考え方を理解し妥協点を見いだせればいいなど、養護老人ホームだからこそ考える。
- ・養護老人ホームに向いている人は、他者に対する優しさが必要で、また世間のことを分かっていることも必要。“大人”でないとできない仕事。
- ・困っている人を助けたいという心を持ってもらわないといけない。知識だけではダメで、経験も重要になる。いろんなところへ出掛けて、いろんな人と話をすることは大事。

④地域の人材の力を借りる視点

入所者が有する潜在的な力を引き出す（エンパワメント）ためには、知識や技術に加えて福祉以外の様々な社会経験も必要になる。職員が、自分たちでは補えない部分に、地域

の人材の力を借りるという視点を持つことの必要性が指摘された。

<主な意見>

- ・養護老人ホームが入所者をエンパワメントする力は、特別養護老人ホームよりも高い。養護老人ホームの職員は入所者の潜在的な力を引き出す楽しさがある。それを引き出すためには、人生経験や社会経験など、福祉以外の資質も必要。地域の人材の力を借りる視点を持っているかどうかポイントではないか。

⑤職員配置の工夫

特別養護老人ホーム等の介護保険施設を有している法人では、施設間での人事異動を行っている場合も多いと考えられるが、困難な生活課題を抱えた入所者に対応するために配属施設の順番を考慮し、特別養護老人ホーム等で経験を積んだ職員を養護に異動させる等の対応を行っている法人もある。

<主な意見>

- ・ある法人では、新人職員を最初に特別養護老人ホームに配属させて高齢者とのコミュニケーションや介護のことを勉強し、2、3年経ってから養護老人ホームに異動させている。そうすると、比較的対応の難しい利用者に余裕をもって対応でき、離職が少ない。最初から養護老人ホームに配属すると、すぐに退職してしまう。
- ・法人内では、職員の年齢が高くなると身体的な負担が大きくなるため、支援員・介護職員は特別養護老人ホームから養護老人ホームに異動するパターンが多い。しかし、生活相談員の選択は難しい。現場経験が豊かでないと言相談員業務は難しい面があるため、法人内では、支援員（介護職）→主任支援員→生活相談員になるパターンが多い。資格を有しているだけでは務まらない。

2) 育成の取組

①職員のモチベーションが高まる職場環境

職員の育成においては、その職場環境が大きく影響する。調査協力施設では、若い支援員・介護職員を地域活動の担当として地域に派遣したり、職員の自主性を尊重して失敗を恐れずに様々なことにチャレンジする機会を与えたり、職員間で意見が言いやすい・フォローしあえる関係性ができているなど、職員のモチベーションを高める職場環境づくりが行われていた。その結果として、入所者のモチベーションも高まり、施設内外の活動に積極的に取り組んでいると考えられる。

<主な意見>

- ・職場内の人間関係を大事にする（職員間で意見が言いやすい関係、何かあれば相談しやすい関係）
- ・外部研修等に参加させ、視点を広げる（研修会、事例報告会、等）
- ・地域の様々な活動に参加させ、幅広い経験を積ませる（行事担当、地域活動への派遣、等）
- ・職員の自主性を尊重する（失敗を恐れずに任せてみる）

②資格取得・キャリアアップへの支援

ヒアリング協力施設の中には、職員全員が自主的に介護福祉士の資格を取得し、更に上の資格取得を目指す雰囲気があるとの報告がなされた。このような職員の向上心が高く維持された職場環境は理想的であるが、職員のキャリアアップにインセンティブをつけて自己研鑽に取り組みやすい環境をつくることも、施設や法人の役割と考えられる。

<主な意見>

- 社会福祉主事の資格取得に関しては、全て施設が負担(通信とスクーリングで合計 15 万円程度)。対象者は、施設長が推薦する。(社会福祉士などの資格所有者もいるが、まだ施設が全額負担する形にはなっていない。)また、外部研修への参加はすべて出張扱いであり、外に出やすい環境をつくっている。

養護老人ホーム蔵王長寿園：山形県上山市

◎施設概要

- ・法人設立年：1961年（社会福祉法人山形県玉葉会）
- ・施設開設年：1967年
- ・定員：100名
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：外部サービス利用型
- ・養護老人ホーム以外に法人として取り組んでいる事業：訪問介護

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○中川福祉村事業への参加

- ・中川福祉村（下記参照）では、開村当初から村の三大事業として「蔵王山頂清掃とつつじ祭り」、「中川福祉村運動会」、「文化産業祭り」に取り組んできた。蔵王長寿園においても、入所者の社会参加と、地域住民や他の施設との交流機会をもつことを目的に、毎年継続的に参加している。

○長寿まつりの主催、地域への参加呼びかけ

- ・2015年8月に第45回が開催された、蔵王長寿園主催の夏祭り。施設開設当初、地域住民が発起し、現在でも継続され、地域住民と入所者の交流機会、また、市の観光事業としても定着している。

「中川福祉村」について

- ・中川福祉村は山形県上山市北東部に位置する、小学校区単位の福祉地域。行政からの補助を主体とした組織ではなく、独自の議会、予算、役員及び職員を置く、地域住民主体により福祉を推進する自治組織である。13集落とペンション村1集落で構成されている。
- ・もともと複数の施設を誘致していた地域特性を踏まえ、1975年、福岡市西区今津福祉村を参考に、上山市から福祉の自治推進地区として指定を受け、発足。1976年、福祉村議会を設置、開催。
- ・村内の人口は約3,100人、925世帯、高齢化率33.6%（平成27年3月現在）。
- ・現在、村内には10の施設、学校（高齢者（2）、児童・生徒（3）、障害（4）、病院（1））がある。
- ・「共通の生活基盤に立ち、村民相互の交流を緊密にして、福祉活動を推進し豊かな社会を建設すること」を目的に掲げ、高齢者、子ども、障害のある人、施設や病院に入院している人も含めて、地域の中で生きる社会の実現をめざす「ノーマライゼーション」を地域づくりの基本理念としている。
- ・村の三大福祉事業である「蔵王山頂清掃とつつじ祭り」、「中川福祉村運動会」、「文化産業祭り」を継続的に発展させ、現在も取り組んでいる。

出典：「中川福祉村開村40周年記念誌」（中川福祉村村長木村源吉、平成27年11月）

○入所者による自治会「蔵王ことぶき会」の運営サポート

- ・ 施設開設当初から発足している入所者による自治会「蔵王ことぶき会」の運営を施設がサポートし、県や市、県と市の老人クラブ連合会等の事業に積極的に参加している。山形県老人ホーム輪投げ大会（山形県老人福祉施設協議会主催）、かみのやま温泉全国かかし祭り（上山市観光物産協会主催）、上山市産業まつり（上山市商工会主催）など。

成果

○入所者の心身の健康保持や改善

- ・ 入所者にとっては、地域活動や行事への参加は体力的に大変になってきている面もあると思うが、施設外の住民との交流や活動に参加するための練習、制作活動を通じて、心身にハリがうまれていると思われる。また、入所者の心身の健康が保持、改善されることで、職員の満足度も高いものとなっている。

○地域社会に開かれた施設づくりの推進

- ・ 施設開設当初から地域住民との交流を進め、現在もさまざまな事業が活動として定着している。そのため、地域福祉のネットワーク構築や、地域における「集う場所」、「通う場所」として、地域の一社会資源として位置づいていると自負している。

課題

○入所者の現状

- ・ 入所者の重度化により、支援内容は介護に重点を置かざるを得ない状況にある。そのため、活動できる入所者が一部に限られてきている。

○職員配置、職員の負担

- ・ 措置施設として限られた人員で取り組むため、職員への負荷が大きい。
- ・ 地域行事は通常業務外の仕事であるため、職員個人の努力に依存していることは否めない。

人材育成の取組・課題・成果

取組

○さまざまな担当の割り当て

- ・ 地域における施設の位置づけ、地域住民や他施設との関係性をふまえ、職員には種々の行事を担当させている。その際、多方面にわたって視野を広げることを目的に、担当を得意分野だけでなく、均等に割り当てている。

成果

○入所者支援、地域との関係づくりにもいかされる、職員の多様な能力の向上

- ・ 地域行事への参加にあたり、得意分野でない行事等を担当させることで、上司や同僚から学んだり、自ら学習することで、職員の潜在的な能力を引き出したり、仲間意識を向上させることにつながっている。

課題

○入所者の現状と入所者に応じた対応

- ・ 入所者の個性や身体状況、それまで送ってきた人生経験は百人百様である。そのため、職員の資質として、福祉に特化した知識、技術だけではとても対応できない。
- ・ 入所者の重度化に対応し、職員の介護技術のレベルアップは図られてきたが、養護老人ホームとして本来あるべきケア、入所者への精神面、生活面でのサポート、入所者との信頼関係構築についてのレベルアップが求められる。

養護老人ホーム愛宕ゆうこうの郷：京都府京都市

◎施設概要

- ・法人設立年：1953年（社会福祉法人清和園）
- ・施設開設年：1953年（老朽化により、2010年、現在地に移転）
- ・定員：80名
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：外部サービス利用型
- ・養護老人ホーム以外に法人として取り組んでいる事業：特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、軽費老人ホーム、訪問介護、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、配食サービス、児童館、診療所

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○利用者、職員による喫茶活動の実施

- ・1989年頃より、施設が山間地域にあり、周囲に外食を楽しめる施設がないことや、経済的に外食を楽しめない入所者がいることから、利用者の発案により喫茶活動を開始した。初めは食堂の片隅で行っていたが、施設内で喫茶を目的とした場所を確保できるようになり、入所者自らコーヒーを淹れ、軽食のメニューを考えるようにもなった。現在も週1回、活動を継続して行っている。
- ・入所者だけですべてを行うのは難しいので、職員が手伝いというかたちで関与している。

○利用者、職員による、施設周辺地域の神社など清掃活動への参加

- ・旧施設の頃から、施設周辺の清掃活動を生きがいとしている施設入所者がいた。初めはその入所者による個人的な活動だったが、取り組みやすい地域貢献活動のひとつとして職員が提案し、現在は施設の活動として実施。施設移転後も、入所者と職員が、施設周辺の神社や公道の清掃活動に参加している（月1回、冬季の積雪時期を除く）。
- ・清掃活動は地域自治会が中心に行っており、その活動とは別日程で行っているため、地域自治会への活動許可と日程確認や調整などを、職員が行っている。
- ・地域自治会の方に、施設や入所者についての理解を深めてもらえるよう、地域の集まりには施設として積極的に参加している。また、職員も地域の消防団に入団し、地域住民との交流を深めている。

○各活動についての職員間での負担の軽減、活動の意義や注意事項に関する情報共有の徹底

- ・各活動を行う専属職員を配置しているわけではなく、現在配置している職員が交代で行っている。そのため、各活動の担当職員には、それぞれの活動の意義や活動者（自治会、入所者）に危険がないよう注意事項を情報共有し、安全に活動を行えるよう注意を払っている。

成果

○入所者の閉じこもり防止、活動意欲の向上、施設全体の活性化

- ・ 入所者の多くは時間を持て余し、部屋に閉じこもっていることが多かったが、各活動を通じて、閉じこもり防止、各活動への意欲の高まり、知り合いができたり、自分が他者の役に立つことの喜びを感じたりする入所者が出てきた。そのことにより、施設全体に活気が生まれた。

○地域住民との関係づくり

- ・ 地域住民が清掃活動をする入所者や職員の姿をみて、それを契機に利用者との会話が生まれた。

課題

○入所者の現状

- ・ 入所者は有志として各活動に参加しているが、身体状況の低下により、活動に参加できる入所者が少なくなっている。

○職員の能力の養成

- ・ 各活動に参加する入所者の活動意欲を高める能力の養成が必要と考えている。

○地域との関係づくり

- ・ 現在の清掃活動は、まだ地域を巻き込んだ活動になり得ていない。今後は、地域の取組の一環として位置付けられるよう、自治会との協力関係の構築をめざす必要がある。また、地域住民も活用できる施設であることの働きかけを行い、施設がさらに地域住民に受け入れられることをめざしたい。

人材育成の取組・課題・成果

取組

○法人として新人職員育成制度（エルダー制度）の実施

- ・ 法人間の連携や統一した指導を行うことが難しいことから、退職する職員がいることをふまえて、2008年から、法人全体として新人職員育成制度（エルダー制度）を導入した。
- ・ エルダー制度では、新人職員の入職前に、専属教育担当者（エルダー。配属先の、年齢の近い先輩職員）に対して説明会を行い、1年間の教育計画を立てる。また、複数の新人職員が入職し、エルダーも複数いる施設の場合、施設内で統一した指導ができるよう、同時にエルダーに対するケアも行えるよう、教育担当者の上にエルダーリーダーも配置するようにした。
- ・ 月1回、法人の各施設のエルダーリーダーが会議を行い、新人職員の育成状況の報告や意

見交換を行い、法人全体として人材育成に取り組む方針を共有している。

- ・ 1ペアに対して、自由に使える経費を2万円ほど用意している（研修への参加、書籍の購入、飲食費など）。

成果

○新人職員の早期離職の防止、教育指導担当者の育成、職場内での連携強化

- ・ 新人職員の教育指導担当が明確になっているため、職場におけるストレスの軽減や、質問や相談のしやすい関係構築がなされており、早期離職防止につながっている。
- ・ 教育指導担当者にとっても、新人を指導することや、質問されることで、自身にとっての基本事項の再確認、後輩との人間関係構築にも役立っており、相互の教育制度として効果をあげている。
- ・ エルダー間の関係性だけでなく、教育指導担当者の負担軽減を図るため、職場内における連携強化にも寄与している。

○新人職員の確保

- ・ 教育制度が確立したことで、福祉分野以外の勉強をしてきた学生にも関心をもってもらうことが可能となり、新人職員の確保にも効果をあげている。

○法人内での統一した人材育成

- ・ 教育制度を確立したことで、法人全体としての人材育成方針が明確となり、施設間の連携や共通した基礎知識を身に付けた職員の人事異動が可能となった。

課題

○教育指導担当者へのバックアップ

- ・ 法人としてエルダー制度の充実、定着が図られているが、教育指導担当者の業務負担が増加することで、本来業務に影響が出ないように、法人、施設としてよりバックアップを強化することが必要と考えている。

○人材の確保

- ・ 人材育成の仕組みは徐々に充実、定着をしているが、根幹にある課題は人材確保であり、求人については常時苦慮している。

養護盲老人ホーム千山荘：兵庫県神戸市

◎施設概要

- ・法人設立年：1969年（社会福祉法人六甲鶴寿園）
- ・施設開設年：1973年
- ・定員：50名
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：外部サービス利用型
- ・養護盲老人ホーム以外に法人として取り組んでいる事業：特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、養護老人ホーム、訪問介護、居宅介護支援事業所、診療所

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○市から委託された「在宅視覚障害者相談援助事業」に職員を派遣

- ・1994年、神戸市身体障害者団体連合会から、在宅相談事業を行ってほしいとの依頼を受けた。同時に、神戸市からもピアカウンセリング事業を行ってほしいとの打診があった。
- ・高齢視覚障害者に対しては、介護保険法、障害者自立支援法、障害者総合支援法など、高齢者と障害者両方の法制度を根拠とした支援が求められる。また、施設だけでなく、在宅の視覚障害者への福祉レベルを向上させる重要性も認識していたことから、1995年より、神戸市東部在宅障害者福祉センター相談室に、主任生活相談員（月1回）を派遣している。
- ・相談室では、地域の高齢者、障害者本人や家族等からの相談受付や助言、高齢者の在宅生活を継続するための生活訓練などを実施している。

○盲老人福祉施設職員の支援レベル、地域の福祉レベルの向上を目的とした各種マニュアル作成の取組に職員を派遣

- ・高齢視覚障害者の入所施設は、全国に78（全国盲老人福祉施設連絡協議会加盟施設。2012年11月現在）。他の高齢者の入所施設における支援とは異なる盲老人ホームのケアの専門性を研究し、かつ職員の資質向上を図るための研修の充実を目的に、1968年に発足した全国盲老人福祉施設連絡協議会や、その地域別ブロックへの研修に、職員を参加させている。
- ・なかでも、同種の施設職員としての専門性を高めるための、相談員による連絡協議会にも職員を派遣させ、マニュアル作成、各施設の相談員や支援員向けの研修で活用している。
－新人職員マニュアル、「声かけ見守りマニュアル」など
- ・相談員による連絡協議会では、地域における訪問介護職員、看護師、ボランティアなど、在宅で暮らす視覚障害高齢者の特性や思い、障壁などについて理解を深めてもらうことを目的としたガイドブックの作成、配布も行っている。

成果

○在宅視覚障害者の心理的なケア・必要な介護、支援ニーズの掘り起こしへ

- ・ カウンセリングにより、視覚障害者、特に中途失明者の心理特性をケアし、生活訓練をすることにより、在宅での自立度を高め、社会参加を促すことができている。また、各相談者に必要なサービスを見出し、関係部署の紹介や、適切な施設への取次なども行っている。

○一般の介護員、支援員と違った専門性を身に着ける

- ・ 盲老人ホームでは、一般の養護老人ホームや特別養護老人ホームとは違った関わり、ケアが求められる。職員が全国盲老人福祉施設連絡協議会での専門的な研修を受け、国の方針として措置の縮小、措置控えが叫ばれている中であっても、専門性の高い措置施設として、必要とされつづけている。

課題

○認知度の不足

- ・ 在宅視覚障害者の相談支援事業は、市からのお知らせと来所による相談が中心のため、事業について広く知られていないのが現状である。また、相談形態も来所によるものが中心であるため、電話やインターネットによる相談も行えることがと望ましいと考えている。
- ・ 行政側も含めて、盲老人ホームに対する認知度を高める工夫をもっと行っていきたいと思う。措置施設であるが上での縛りもある中、介護サービス・障害者サービスのはざま（65才問題など）、介護保険と措置のはざまのなか、とても厳しい環境にさらされている。

養護老人ホーム瑞穂園：千葉県匝瑳市

◎施設概要

- ・法人設立年：1935年（1952年に社会福祉法人九十九里ホームに組織変更）
- ・施設開設年：1956年（1985年に旧八日市場市から業務受託、2010年に匝瑳市から移譲）
- ・定員：50名
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：無
- ・養護老人ホーム以外に法人として取り組んでいる事業：病院、特別養護老人ホーム※、介護老人保健施設、デイサービス※、訪問介護、訪問看護、グループホーム、障害者支援施設 ※地域密着型を含む。

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○「地域とともにある施設」という施設の位置づけの明確化、地域支援活動の実施

- ・入所者の重度化が進み、日々その対応に追われることで、職員に「地域とともにある施設」という意識が薄らいできているのを感じていた。2011年、地域密着型特別養護老人ホームが併設され、2012年、デイサービス事業を開始したことを機に、2014年から、入所者の自立支援と施設の地域貢献、地域との関係づくり（地域支援活動）を進める活動を開始した。
- ・地域支援活動の目標は「①施設のなかだけで援助するのではなく、できるだけ地域のなかで、地域とのつながりを保ちながら、入所者を援助する。②施設がもつ知識や技術、機能を活用し、地域への開放や展開に努め、地域住民との信頼関係の構築・交流を深める。」と設定した。
- ・また、養護老人ホームの生活相談員と、併設している地域密着型特別養護老人ホームの生活相談員（各1名）を、地域担当として配置した。

○地域のシニアクラブとの協力、信頼関係の構築・強化

- ・地域支援活動を開始するにあたり、もともと施設運営や施設行事に協力をしてくれたり、地域の行事を通じて顔見知りの人が多かった、地域のシニアクラブメンバーとの関係を強化し、そこからさらに地域住民との関係づくりに発展させるという、段階的な計画を作成した。
- ・活動内容は、
 - －毎月、シニアクラブメンバーがクラブ開催前に清掃を行う神社の清掃活動に、年3回、職員が参加する（入所者の参加は難しい）。2015年元旦には、その神社に入所者が初詣をした。
 - －シニアクラブが中心となって開催する地域の祭りに入所者と職員が参加する。職員は会場設営や模擬店運営の手伝いを行い、シニアクラブメンバーは入所者の誘導を行った。
 - －施設行事である夏祭りや餅つき大会への協力依頼、施設で開催する歌謡ショーへのご招待なども定期的実施している。
- ・また、2014年から、シニアクラブメンバーを対象に「元気で長生き活動」を開始（年3回）。

活動目的は「①住民が元気で長生きできるような活動を支援すること、②施設機能を活用して親しみをもってもらい、相談しやすい環境をつくること」である。そこで、健康づくりや介護予防に関する講座を開催し、法人職員（栄養士など）を派遣した。

- －第1回「認知症を予防する食事」参加者 25名
- －第2回「骨折予防・骨を強くする」参加者 18名
- －第3回「防災の知恵・自分の命を守ろう」参加者 18名

○施設に来てくれるボランティアとの連携、地域行事への参加

- ・ 施設ボランティアには、施設行事の手伝いや入所者の趣味活動への支援で協力をしてもらっている。
- ・ 併設の地域密着型特別養護老人ホームの運営推進会議メンバーとして、シニアクラブメンバーや施設ボランティアにも加わってもらっている。
- ・ 地域の特産品であるひょうたん絵付けをした作品を展示する「ひょうたん手作り民芸展」への出展をめざして、入所者も楽しみながら作品づくりを行っている。

成果

○地域のシニアクラブとの関係強化

- ・ 「元気で長生き活動」への参加や神社の清掃活動、夏祭りでの交流などを通じて、シニアクラブメンバーの施設に対する期待は大きくなっている。特に、施設に期待することは「介護相談」であり、施設に直接相談することに抵抗のある地域住民から、シニアクラブメンバーを通じた介護相談（橋渡し）を受けることもある。

○地域との関係づくりや地域支援活動に対する職員の意識改革

- ・ 入所者の自立支援と施設の地域貢献、地域との関係づくり（地域支援活動）の推進を施設の運営方針の一つに掲げ、実際に地域住民との関わりが深まる中で、今後、施設で中心となる中間層の職員の意識改革が進んでいる。

○地域との関係づくりや地域支援活動に対する住民による評価の変化

- ・ 地域との関わりを進める過程で、地域住民からの好意的評価をいただいている。今後も理解者、支援者を増やしていきたいと考えている。

課題

○地域との関係づくりや地域支援活動を推進できる職員の確保、育成

- ・ 今後、さらに地域との関わりを進めるにあたっては、コミュニケーション能力や企画力、地域分析を行える力をもった職員の確保、育成が不可欠と考えている。また、地域支援活動で培った力や視点、技術を、施設運営や入所者の自立支援と関係づけられる力の養成も重要と考えている。

○地域住民の高齢化と次世代の担い手の育成

- ・ シニアクラブのメンバー、施設ボランティアとともに高齢化してきている。そのため、次世代の担い手の育成も課題と考えている。

人材育成の取組・課題・成果

取組

○法人として統一した人材育成の実施

- ・ 法人が掲げる人材育成の基本方針は、法人内集合研修、派遣研修、OJT、自己啓発への支援を人材育成の柱とし、相乗効果を高めることである。
- ・ そのため、対象別研修（初任者、実務者、リーダー層）の実施と、リーダー層の指導力の育成に力を入れている。また、法人全体の研修と各施設での研修、OJT の役割分担を明確化するとともに、連動を図っている。
- ・ 特に、研修の講師を職員が行ったり、法人として実施する研究発表会（年1回）において各施設の取組の報告者になることで、施設の中だけでなく、外に出ても自分の考えていることを表現できる知識、技術、人間性を備えた職員の育成をめざしている。

○高齢職員の積極的な活用

- ・ 法人全体として、多様な利用者への支援に対応できるよう、また、職員の生活を長期的に保障し、モチベーション高く仕事をしてもらうためにも、高齢職員の積極的な活用を進めている。当施設においても、職員 50 名中 10 名が 60 歳以上の職員である。彼らはその知識、経験、技術をいかし、多様な個性や課題を抱えた入所者の支援を、さまざまな年代の職員ともに行っている。

成果

○職員の基礎知識や技術の向上

- ・ 法人による全体研修を行うことで、法人の理念や各施設の役割、施設間の連携を意識した職員の基礎知識や技術の向上につながっている。

○職員の意識向上

- ・ 法人による全体研修を進めることで、法人の理念である「社会の中での弱い者・助けを求める者」に寄り添うという信念を職員間で共有でき、特に若手職員の意識を引き上げることもつながっている。

課題

○地域住民による評価

- ・ 法人全体で接遇研修を進める中で、地域住民からは「教育がよくできている」、「対応がよくない」という両極端の意見をいただいている。今後も職員一人一人の資質向上が求められる。

養護老人ホーム鶴林園：兵庫県加古川市

◎施設概要

- ・法人設立年：1967年（社会福祉法人鶴林園）
- ・施設開設年：1968年
- ・定員：185名（他、ショートステイ定員3名）
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：無
- ・養護老人ホーム以外に法人として取り組んでいる事業：特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス※、訪問介護、訪問入浴、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター
※地域密着型を含む。

人材育成の取組・課題・成果

人材育成の基本的考え方

○人材育成において重視していること

- ・経営資源といわれている人、もの、金、情報等は、常に充実しているとは限らない。むしろ、常に不足していると思われる。
種々の業務の現場では、これと同じように、職員は常に不足していると思われる。一人補充を行うと、さらにもう一人の補充が要求される。この考えだと、常に職員が不足し、この行為が際限なく繰り返されていく。これでは、人材を育成することはできない。
- ・経営の理念のひとつは、最少の投資で最大の利益を上げることにはならない。今いる職員で、今あるもので、今あるお金で、今決められている制度や条件で、最大の効果を上げるためにはどうしたらよいかを考え、工夫し、仕事に対するやる気や愛着、使命感、理念などが必要となってくる。
- ・この苦勞が、利用者に反映されることにより、仕事に対する達成感が生まれ、人としての充実感が大きくなっていく。このように、職員一人一人が上から与えられた喜びではなく、自らが作り上げた人生観が、揺るぎのない人材を育てていく。つまり、喜びを与えるのではなく、自らが喜びをつくっていくという考え方を教えていくのである。自らの喜びのものは、自らが持っているのである。
- ・この考え方が、次世代からさらに次の世代に育っていくことにより、人材のみならず、事業体の組織そのものの成長に重なっていく。
- ・人材育成とは、仕事の内容を教えるのではなく、仕事をするにあたっての心構えや他人を支援できることの喜び、自分を支えてくれる人への感謝など、そのあたりの理屈を教えることである。

○職員一人一人の価値の創造

- ・物事に対する考え方を指導することにより、新人からベテランの職員にわたるすべての職

員が同じスタートラインに立ち、業務につくことができる。これは、業務そのものに対する知識や技術以前の課題であり、このことを学ぶことにより、職員一人一人の価値が磨かれていくと思われる。

取組

○内部研修を通じた施設や福祉の歴史の理解

- ・ 人材育成においては、職員一人一人が自らの施設や仕事に誇りに思えること、自身の仕事を通じた自己実現が不可欠であると考えている。自らを認めることができずに自己実現はありえず、入所者を心から理解したり、関わりをもつことはできない。そのため、職員に対しては、重点的に施設の歴史の理解を深めるような研修を行っている。
- ・ 同時に、福祉の歴史に関する理解を通じて、入所者の若い頃の時代背景や経済状況、暮らしぶりへの理解を深め、時間軸を意識させたい入所者理解の重要性を認識させている。

○必要性や意義の理解（OJT）

- ・ OJTにおいては「何が大事か、なぜ大事か」、「すべては利用者の安全・安心に通じること」の理解を重視している。行事を例にすれば、何を、どのような方法で行うかは、すべての職員に発案させ、昨年と同じでは許可を出さない。常に今以上のものを考えさせることを徹底している。
- ・ 入所者のケアについては、特に新任職員に対して、「何でもしてあげること」は不適切な配慮であることを意識化させている。
- ・ OJTにおいては、満足できない入所者の想いを、他の満足できるものに置き換える技術の習得も重要と考えている。根本にあるニーズを踏み外さずに置き換えを行うには、その原因が過去であるほど、それを理解できる幅広い知識と柔軟性が求められる。

○OFF-JTの重視と活用しやすい体制の構築

- ・ 人材育成において重視していることのひとつに、社会一般に通用する人材であることを心がけていることがある。日常業務から離れ、自己を客観的に振り返りつつ、自分の知識や技術を再整理し、新しいものを獲得するために、OFF-JTを重視している。特に、福祉以外の研修への参加を推奨し、一般企業等の研修から施設に還元できるものを見出す姿勢が重要と考えている。そうでなければ、施設はもちろん、地域においても通用する人材にはけっしてなれない。
- ・ 外部研修への参加対象は、新任職員を含めすべての職員であり、結果についても、参加者による発表と報告書の提出を義務付けている。施設長がすべての報告書に目を通し、ポイントのずれている箇所には赤入れをして指摘、再考するよう促している。

○法人独自の人事評価基準の作成・明確化

- ・ 管理者には、職員の生活を保障し、やる気を引き出す責任が求められている。そのため、職務や資格、習熟度に見合った地位や賃金の保障と、その基準の明確化が不可欠となる。そのため2001年から、法人独自の人事評価基準を作成し、この基準を職員に明示している。

○相談支援体制の構築、相談しやすい関係づくり

- ・ 従来から、職員一人一人に指導担当職員を配置し、困ったときには、様々な上司に相談できる体制を構築している。
- ・ また、日頃から、時間があるときには、施設長や先輩から、気軽に職員に声をかけ、職員の関心事や強みを把握したり、仕事のことも生活のことも、相談しやすい関係づくりを心掛けている。

○接遇・あいさつの重視

- ・ 人材育成において重視していることのひとつに「接遇・あいさつ」もある。企業等から施設に転職した際、入所者に対して職員が極めて近しい関係で使われる言葉で会話をしていたことに違和感をもった。友人関係と入所者、専門職と入所者との信頼関係は、本質的に異なるものであると考えられる。入所者にとってはどちらも大事であるが、前者は友人やボランティア等によって充足されるものであり、専門職はその違いを意識していなければ、専門職としての存在価値はなく、また真の意味での信頼関係は築けないと考えている。

成果

○施設や福祉の歴史、必要性や意義の理解を通じた、理論と実践の結びつき

- ・ OJT の場面で、必要性や意義（「何が大事か、なぜ大事か」）の理解を繰り返すことで、身に付けた知識や技術を、個々の利用者に応じて柔軟に対応したり、ニーズをくみ取ることに繋がっている。
- ・ 施設の理念、理念に込められている意味、「何が大事か、なぜ大事か」を、職員同士で徹底的に掘り下げ、話し合う機会を通じて、それまでに身に付けた知識や技術を本当の意味で理解できたと話す職員もいる。

○多様な研修機会を通じた学びの深化

- ・ 職員は、別の業種の方が参加する福祉以外の分野の研修に参加することで、全く異なる角度からの者の見方を習得できたり、広く社会を見る効果を得ている。
- ・ 外部研修参加後、参加者による発表や報告書の提出は、あいまいな部分を説明できるよう勉強したり、施設長による赤入れによる再考の促しにより、さらに深く思考する機会となっている。

(2) グループインタビュー調査

養護老人ホームのグループインタビュー調査では、今後の養護老人ホームに求められる機能・役割や現状における課題、生活相談員や支援員・介護職員に求められる役割等に関する意見交換を行った。

グループインタビュー調査の実施概要は下記のとおりである。

開催日時：1月25日（木） 16：00～18：00

場 所：東京駅八重洲北口貸会議室プラザ3階6号室

参加者

司 会 者：結城康博教授（淑徳大学）

出 席 者：清水正美准教授（城西国際大学）

片山義和氏（社会福祉法人 滋賀同仁会 大津老人ホーム 施設長）

平岡 毅氏（社会福祉法人 カトリック 聖ヨゼフホーム 施設長）

主な質問項目

○今後の養護老人ホームが担うべき役割・機能について

○施設がソーシャルワーク機能を発揮するための課題

○施設がソーシャルワーク機能を発揮するための施設職員の役割 等

グループインタビュー調査では、最初に今後の養護老人ホームが担うべき役割や課題について意見交換を行い、その後に職員に求められる役割や環境面における課題等についての意見が交わされた。

今後の養護老人ホームが担うべき役割としては、制度の狭間に陥り在宅での生活が困難になった要介護2までの高齢者を可能な限り受け入れて支援することの重要性が確認された。また、職員の役割に関しては、地域を知るための活動の必要性とともに入所者に対する自立に向けたソーシャルワークに基づく支援の必要性が確認された。

1) 今後の養護老人ホームが担うべき役割と課題

措置施設としての役割を担う養護老人ホームでは、関連制度サービスの整備状況や各自治体の方針等によって入所対象者も地域によって異なっており、また施設利用状況も地域や運営主体の違いによって差が生じている。一方で、生活保護制度を利用したビジネスを必要とする層も少なくない現状を踏まえれば、養護老人ホームの社会的役割や存在価値が問われているといえよう。

その要因として、自治体の措置制度運用に関する側面とともに、養護老人ホーム側の受入態勢面の双方に課題があること、今後の養護老人ホームの役割を明確に打ち出していく必要性が明らかとなった。

<主な意見>

(養護老人ホームの役割・使命)

- 措置されて入所する方は、ほとんどが地域包括支援センターで困っている困難ケース。低所得が条件であり、認知症や精神疾患等で一人暮らしが難しくなった、退院後に戻る家がないか一人暮らしできない、周囲が支えきれなくなったなど、疎外感のある人ばかり。虐待ケースも多く、最近では経済的虐待被害に遭ったひとが増加している。
- 地域包括支援センター等の関係機関との連携を強化し、制度の狭間に陥り地域の中で生活が難しくなった人をすぐに受け入れる地域のシェルター的な存在であることが、養護の役割であり使命でもある。

(自治体の措置制度運用に関する課題)

- 自治体が措置につなげにくい理由は、一般財源化の問題とともに、65歳以上高齢者は事務的に介護保険につなげるだけになっており、措置のケースワークがなされていない。介護認定が出ていれば介護保険を優先する(要介護1・2では有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等の特定施設)。
- 現状、困難な生活課題を抱える高齢者の入所を敬遠する施設があることも事実であり、自治体担当者からみれば、腹を括れていない養護施設への不信感につながっている。(面倒な注文をつける養護よりも、何も言わずにすぐに引き受けてくれるサービス付き高齢者向け住宅や無料定額宿泊所へ流れやすい)
- 定員割れの施設もある中で、貧困ビジネスよりは養護老人ホームを活用してもらった方が、利用者にとってはよいはず。養護老人ホームが、特別養護老人ホームと同様の機能も有することが関係者に知られていないのではないか？
- 在宅生活が困難になった要介護2までの低所得高齢者を養護老人ホームに措置し、要介護3になった時点で措置を解除して特別養護老人ホームにつなげるか、そのまま養護老人ホームで暮らすかなどを判定する仕組みを設けるなどして、養護老人ホームの役割を明確にすべき。自治体だけでなくケアマネ協議会や地域ケア会議等の場で広くPRしていくことも必要ではないか。

(施設側の対応面での課題)

- 困った人、トラブルになりやすい人を施設側が拒んでいる実態もあるのではないか。そのような人達への処遇に関しては、養護老人ホームこそがお家芸であるという自覚が無いのではないか。
- 何らかのトラブルが発生したときに、施設がそれに対応できる能力がなければ、どのような人でも受け入れます、とは言えない。
- トラブルを契機にして関係者間でミーティングを重ね、関係づくりに務めている法人もある。それは手間暇が掛かるが、それを面倒がらずに丁寧に行っていくことが必要。養護老人ホームは、様々なトラブルを抱えている人を支えることが使命であることを、法人も施設も職員に伝えて育成していくことが必要。
- 養護老人ホームの職員が、時代に応じた様々なトラブルや生活課題に対応できる能力がなければ、利用者はサービス付き高齢者向け住宅や無料定額宿泊所へ流れてしまう。
- 今後の養護老人ホームの方針として、多岐にわたる困難を抱える人を受け入れること、拒まないことを打ち出して行く必要がある。各法人がその体制をつくるために職員をどのように育成するかが課題。(へこたれない職員の育成)

注：○：司会者、●：出席者

2) 支援内容に関する課題、職員の役割等

①施設長（管理者）

今後、養護老人ホームが地域に目を向けた支援（地域（活動）支援）を展開していくためには、地域を知る必要がある。そのためには、地域包括支援センター等とともに活動する時間をつくる必要があるとの意見が出された。

<主な意見>

- 職員が地域に目を向けるには、地域（ニーズ）を知る必要がある。その時間を施設長（管理者）が与えなければいけない。生活相談員を少しでも加配して週 1～2 日でも在宅介護支援センターや地域包括支援センターと一緒に活動して地域を知ることが重要。

②生活相談員

今後の養護老人ホームの生活相談員には、地域ケア会議に参加して地域のニーズを把握するとともに、関係機関や住民等との連携を図りながら入所者一人ひとりを地域社会につなげていくことが求められている。

また、施設内においては、支援員・介護職員がソーシャルワークを意識して業務に取り組めるようなつなぎ役、フォロー役としての役割も期待されている。

<主な意見>

- 地域にどのような課題があるのか、地域包括支援センターがどういった活動をしているのか、施設で手伝えることは何かなど、地域ケア会議等に参加して地域を知り、その上で施設入所者一人ひとりを地域社会とどのようにつなげていくか、生活相談員の研鑽のひとつとして考えなければならない。地域の中に施設があることを意識する必要がある。
- 地域ケア会議等で、地域生活が難しい人がいれば受け入れて行くことを発信して、ソーシャルワーク的な機能を担うことが必要だろう。また、施設内でも介護の支援に時間が取られるが、精神や知的障害の人もおり、見守りや傾聴の時間も必要になる。相談員が支援員・介護職員としっかり連携を取りながら対応していくことが求められる。
- 生活相談員は、自らが地域も含めたソーシャルワークを展開するとともに、支援員・介護職員が入所（居）者に対してソーシャルワークを意識して支援に取り組めるよう、育成や働きかけを行っていく必要がある。その際、支援員に求めることはここまでで、その先のフォローは自分が確実に行っていく、という形で役割を明確化し、連携して取り組むことが必要。

③支援員・介護職員

入所者の介護ニーズが高まっているが、養護老人ホームの支援員・介護職員にはソーシャルワーク的な視点や支援を意識して取り組む必要があることが指摘された。

<主な意見>

- 入所者への介護支援も必要であるが、本来養護老人ホームが担わなければならないもの（ソーシャルワーク的な視点や支援*）を意識して、入所者一人ひとりへの支援に取り組むことが重要。
※エンパワメント、ノーマライゼーションの視点、コミュニティワーク、ケースワーク、グループワークを含めたソーシャルワーク的な支援のあり方等
- 職員は利用者に構い過ぎている。一人ひとりに対して適切な距離感を保って接し、入所者の力を引き出すことが必要。

3) 環境整備 ～建物設備の老朽化（個室化・耐震化への対応）

老朽化した施設の多い養護老人ホームでは、個室化の割合も半数程度にとどまっており、精神疾患や認知症、要介護状態にある高齢者の居住空間として適しているとはいえない。また、過去の調査からは耐震化やバリアフリー化への対応も遅れているため、入所者が安心して生活できるための環境整備が求められている。

<主な意見>

- 精神疾患のある人等が相部屋で集団生活を送ることは難しく、ニーズがあっても受入が困難な場面もある。また、仮に入所（居）したとしても、その後にトラブルになる可能性も高い。
- トラブルが起きると、その人はそこで暮らしにくくなる。個室は個別ケアのひとつの要素であり、生活相談員は支援員・介護職員と協力しながら施設の中で共生に向けた支援（ソーシャルワーク）に取り組む必要がある。

(3) ヒアリング調査、グループインタビュー調査結果のまとめ

養護老人ホームのヒアリング調査、グループインタビュー調査を通して得られたポイント（課題）は以下のとおりである。

①今後の養護老人ホームのあり方、担うべき役割の再確認

本来、養護老人ホームは、制度の狭間にある、多様な困難を抱える高齢者を入所させ、その生活支援、自立支援、社会参加を支援する施設である。しかし、ヒアリング調査、グループインタビュー調査いずれにおいても、養護老人ホームにおける支援がなされるべき人が養護老人ホームに結びついていなかったり、適切な支援を行うことが困難な状況にあることが指摘された。

課題として、大きく分けて以下の2つがあげられた。

〔自治体側の課題〕

- ・措置費用負担の回避
- ・措置のケースワークの未実施
- ・サービス付き高齢者向け住宅や有料老人ホーム、無料定額宿泊所など他の受入施設の増加

〔施設側の課題〕

- ・トラブルを抱える高齢者を受け入れる自覚の不足
- ・入所者が抱える問題の多様化、重度化した高齢者の増加
- ・個室の少なさ：認知症、精神疾患や要介護など相部屋での生活が困難な入所者が多い

一方で、今後、特別養護老人ホームで原則的に受け入れられなくなった要介護2以下の高齢者の受皿不足の懸念も示された。グループインタビュー調査では、こうした現状をふまえながら、今後の養護老人ホームが担う役割として、制度の狭間に陥り、在宅での生活が困難になった、要介護2以下までの高齢者を可能な限り受け入れて支援することの重要性が確認された。

②地域（活動）支援の展開

養護老人ホームが地域（活動）支援を行う目的は以下の3つに整理される。

- ・施設の機能や専門性を広く地域に開放し、地域住民の健康増進や交流、地域の活性化に貢献すること
- ・地域活動への参加や地域住民との交流を通じた、入所者の生活支援、自立支援、社会参加の促進、心身機能の向上に資すること
- ・地域の一員として施設の役割を認識してもらうこと

今後の養護老人ホームには、この3つの目的を有機的に連動させ、相乗効果を高めることが期待される。

ヒアリング調査協力施設からは、地域（活動）支援の実例が紹介された。

- ・地域自治推進地区の活動への参加
- ・施設周辺地域など、地域自治会が行う清掃活動への参加
- ・在宅視覚障害者相談支援事業への職員派遣
- ・地域のシニアクラブを対象とした「元気で長生き活動（講座）」の実施
- ・施設ボランティアとの連携、地域行事への参加 等

ヒアリング調査の結果からは、こうした活動に取り組んでいる施設が、各活動と人材育成（職員の知識、技術、経験、人間性の向上や職員間の連携の強化）、組織としてのバックアップ体制の構築、整備とも意識的に関連付けていることが確認された。

③人材育成に向けた取組

ヒアリング調査では、入所者が抱える多様な課題（介護の他にも、低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除等など）があげられるとともに、職員配置の少なさから、入所者支援における困難性が指摘された。

そのような状況を踏まえ、養護老人ホームの職員に求められる資質や人材育成方針として、以下のような意見があげられた。

- ・利用者理解・価値の共有：個々の入所者が生きてきた時代背景や価値観を理解し、尊重しながら支援を展開すること。満足できない入所者の想いや根本にあるニーズを理解し、受容すること。
- ・OJT 場面における、必要性や意義の理解の徹底：あらゆる OJT の場面における、必要性や意義（「何が大事か、なぜ大事か」）、「すべては利用者の安全・安心に通じること」の理解の徹底。
- ・「社会一般、地域に通用する人材育成」方針の明確化：福祉の知識や技術だけではなく、人間としての視野の広さや柔軟な思考力や対応力、自己の知識や技術を再整理し新たなものを獲得する姿勢
- ・地域の人材の力を借りる視点：入所者が有する力を引き出す（エンパワメント）するためには、自分だけ（または施設内だけ）で担おうとするのではなく、地域の人材の力を借りる視点をもつこと 等

また、そのような職員を育成する仕組みとして以下のような実例もあげられた。

- ・職員配置の工夫：特別養護老人ホームで介護や高齢者とのコミュニケーションの経験を積んでから、養護老人ホームに異動させる
- ・モチベーションを高める職場環境：職場内の人間関係を大事にする、外部研修（福祉以外の研修、一般企業等の研修含む）等に参加させて視野を広げる、地域のさまざまな活動に参加させて幅広い経験を積ませる、職員の自主性を尊重して失敗を恐れずに挑戦させる
- ・資格取得・キャリアアップへの支援
- ・法人独自の人事評価基準の作成・明確化 等

さらに、グループインタビュー調査では、先述した地域（活動）支援と結びつけた人材育成やそのための環境整備の必要性も意見としてあげられた。

- ・地域ケア会議への参加を通じて、地域ニーズや課題の把握、入所者を地域につなげる
- ・職員が地域（活動）支援を行えるための環境整備（職員の負担軽減、組織としてのバックアップ、職員間の連携、情報共有の徹底） 等

ヒアリング調査、グループインタビュー調査いずれにおいても、複雑な課題を抱える入所者への支援を充実させるために、福祉以外の分野の視点や経験をもった職員の育成（「社会一般、地域に通用する人材の育成」）やそのための職場環境整備の必要性が確認された。

が有効であるとの意見が出された。

<主な意見>

- 軽費・ケアハウスでは、若い職員は難しいと思う。入居者も 70～90 代まで幅広く、その人たちのバックグラウンドを踏まえて対応できるかどうか、価値を共有できるかどうか、その違いは大きい。その意味で 50 代以上の職員の奥深い経験が意味を持つことも多い（職員の年代にも幅が必要）。
- 20 代の職員が、入居者のバックグラウンドを知識として理解したとしても、共通の認識を持って話ができるかという点で難しい。かろうじて 50～60 代の職員が 80～90 代の利用者を理解できる状況にあるくらい。そのため、中高年齢層の職員もいないと難しい。

③コーディネート能力

入居者からの相談を受ける職員には、相談内容から問題の所在や本人の隠れた思いを見極めて適切な支援につなげる力が求められる。しかし、現在の状況では担当職員のみでそれを担うことが困難となっており、施設長（管理者）がその役割を担う必要性が指摘された。

<主な意見>

- 入居者から相談を受ける職員には、コーディネート力（問題の所在や隠れた思いを見極め、必要な支援を見極めて調整する力、等）が必要ではないか。
- 今の時代、コーディネート力まで生活相談員に求めるのは難しい。施設長（管理者）が利用者、職員、地域とのネットワークづくりを含め、コーディネート役を務めていかなければいけない時代になっている。
- 施設長（管理者）が如何にコーディネートの感覚を持って発信できるか。その力がある施設であれば地域の中でも際立ってくる。施設長（管理者）の資質が問われている。誰がどのように発信するか、計算された発信をすることで、どのようなものが浮上するかを予測するのが施設長（管理者）の能力である。
- 施設長（管理者）が、生活相談員の不足している部分を補ったり、指摘できるようになる必要がある。
- 生活相談員や支援員・介護職員向けの研修とは別に、施設長や管理者向けの研修にも取り組む必要があるのではないか。

2) 人材の育成

①人材確保の困難さ

ヒアリング調査協力施設からは、現在は人材を選べる状況ではなく、職員の確保を重視せざるを得ないことが指摘された。

<主な意見>

- 現在は人材難であり、育成よりも確保（質より量）を重視せざるを得ない（以前より人材の質は低下している）。
- 人材を選べる状況ではなくなっており、仕組みとして業務理解を進めるための研修内容の作成に取り組んでいる。

②育成の方法

職員の育成においては、施設長からのトップダウンによる個別指導が有効であるとの意見が出された。また、個別支援計画を立案する際に、地域住民や他入居者等を意識して立案することが地域住民等を巻き込む展開となるという視点を持つことが必要であることが指摘された。

<主な意見>

- 軽費・ケアハウスの人材育成としては定期的な研修も必要だが、個人を育てるという点では、軽費・ケアハウスの理念を知っている施設長からのトップダウンによる個別指導が一番よいかと思う。施設長がトップダウンで個別支援計画をみつくりたいのも、ひとつの手法かと感じた。
- 個別支援計画を立てる際に、同じようなニーズを持つ人はいないか、それを集団でどう解決するか、地域の人を巻き込むことはできないかという視点を持って計画を立案すれば、対象となる入所（居）者の課題解決を通じて他の入所（居）者や地域住民等を巻き込む展開になっている。このような視点をもつことが重要ではないか。
- 自分で全てをすることはできないため、（できれば地域の力を使って）どうすればニーズに応えられるか、それを考える力をどのようにつけさせるか。それが施設の開放や地域貢献にもつながり、双方にとってプラスになる。そのような計画を立てられる職員を育成することが重要である。

3) 発信力

軽費老人ホームが地域に根ざした施設として広く認知されるためには、地域住民や自治体、関係機関等に対して施設がどのような機能や役割を担っているのかを知ってもらうことが必要である。すでに、様々な地域（活動）支援に取り組んでいる軽費老人ホームも少なくないが、発信力が弱いため、それが広く認知されていないとの指摘がなされた。

一方で、施設の地域（活動）支援に対して“目的外使用”との指導を受けた過去の経験等から、自己防衛的になっている管理者も少なくないとの指摘もなされた。

<主な意見>

- 多くの方は「認知症、病気・障害のある方を直視したくない、受け入れたくない」という思いをもっている。しかし、報告事例のように、入居者同士の顔なじみの互助意識を具体的な形にすることで役割が明確化され、施設内だけでなく施設の外への活動にも積極的に取り組まれるようになった。このような方法は軽費老人ホームの強みであると感じた。
- そのような研修をどうするか。入居者をエンパワメントした支援というのが、軽費・ケアハウスの特徴だということをしつと打ち出しているのだが、一向に進まない。施設が何かに取り組んでいるといっても、それがオープンにされていないと、やっていないように見えてしまう。
- 発信力がない。その方法は、具体的に考えないといけない。
- 見せ方が下手。それに、管理者たちは、現状で精一杯と思い、自己防衛的になっている。
- 実際にやっていることを可視化するだけでも、ずいぶん意味があると思うが、実際には、その作業が大変ということなのだろう。
- 見せ方の方法論を取得していない。
- 昔は、食堂を解放しているだけでも、目的外使用といってもものすごく怒られた。みんなそれがトラウマになっていると思う。

ケアハウスケアプラザ而今：栃木県宇都宮市

◎施設概要

- ・法人設立年：1985年（社会福祉法人蓬愛会）
 - ・施設開設年：1999年
 - ・定員：40名
 - ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：混合型
 - ・ケアハウス以外に法人として取り組んでいる事業：特別養護老人ホーム※、ショートステイ、デイサービス、養護老人ホーム、訪問介護※、訪問入浴※、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、在宅介護支援センター、介護福祉士養成専門学校
- ※地域密着型を含む。

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○入居者の互助意識を「ケアハウス見守り隊・応援隊」として具体化

- ・ 大腿骨骨折による入院を経てケアハウスに入所した高齢者（Aさん、要介護2）は「再び歩けるようになりたい」という意向はもっていたものの、表情に活気がない、体操やレクリエーションに参加しない、他の入居者と交流しない、依存心が強いなどの課題を抱えていた。
- ・ 担当者会議で体操や食事への声かけを検討する一方で、数名の入居者が顔見知りになったAさんを心配し、介助はできないけれど、自分たちにもできることはないかと考え、自発的にAさんに声をかけるようになった。おそらく、職員によるリハビリへの参加の声かけに対するAさんの反応をみて、自然にそのような思いに至ったのではないと思われる。
- ・ 職員は、顔なじみになったAさんに対して何かやってあげたいという入居者の声を汲み取り、関心のある人、できる人だけで助け合いの関係や活動を継続できるよう、他の入居者にも声をかけた。その後、こうしてできた関係や活動に名前をつけたいねという入居者の発案から「ケアハウス見守り隊・応援隊」が結成された。
- ・ 現在、活動しているのは12名（男性1名、女性11名、70歳以上12名）。

○入所者の「知りたい」意欲を、施設内での「認知症サポーター養成講座」開催として具体化

- ・ 併設の特別養護老人ホームとの合同行事やイベントを実施しているものの、認知症や病気、障害のある方を直視したくない、受け入れたくないという思いをもつ入居者も多く、参加者は少ないという課題があった。
- ・ 一方、混合型のケアハウスという特性から、同じ入居者のなかにも自立者、要介護者が存在するため、入居者のなかから、自分たちも認知症について知りたいという声が聞こえるようになった。

- ・ 職員は、法人内の地域包括支援センターが従来から開催している認知症サポーター養成講座の、施設内での開催可能性について地域包括支援センターに相談し、実現した。参加者は入居者 32 名中 20 名（認知症の方 4 名を除く）で、入居者の関心の高さがうかがえた。
- ・ 講座修了者には、地域包括支援センターからオレンジリングが、施設からはオリジナルのピンクリングが授与された。それぞれのリングのもつ意味は、以下である。
 - ーオレンジリング：地域へ出かけていき、サポーター活動ができる（7名）
 - ーピンクリング：地域には出ていけないが、認知症について理解し、施設内でのサポーター活動ができる（6名）

成果

○「ケアハウス見守り隊・応援隊」結成による、入居者の心身レベルの改善、活動意欲の向上

- ・ 「ケアハウス見守り隊・応援隊」により継続的に運動や食事に行く際の声かけなどをされたことで、Aさんは「みんなが応援してくれるから、自分でできることは自分でしたい」と前向きな言葉を発するようになった。
- ・ Aさんは、毎月、少しずつ、継続的にリハビリを重ね、居室内歩行→自主トイレ→施設外散歩ができるようになり、要介護2から要介護1に改善した。また、本人の意欲も前向きになり、お化粧や趣味だった大正事を楽しんだり、他の入居者との交流にも参加するようになった。
- ・ 「ケアハウス見守り隊・応援隊」は、Aさんだけでなく、「他の顔見知りになった気になる入居者」に、できる範囲での声かけを行うようになった。そのことで、活動する入居者も、自分が他人の役に立つ喜びを感じ、身体や意欲の向上につながっている。
- ・ 職員にとっても、「ケアハウスの役割」や「ケアハウスとしての職員の役割」を、改めて考える契機となった。特に、Aさんへの職員の関わりをみていた他の入居者の意識の変化から「ケアハウスの職員の役割はすべてを支援するのではなく、必要な人に、足りない支援をすること」であることを、改めて職員も理解した。

○「認知症サポーター養成講座」修了者が、それぞれの場所で活動を開始

- ・ 施設で開催した「認知症サポーター養成講座」終了後のアンケートには、認知症についての理解が深まった、まず声をかけることが大切、明日は我が身という思いを強くしたという感想が寄せられた。
- ・ オレンジリングを授与された講座修了者は、それまで敬遠していた併設する特別養護老人ホームへの体操歌、生け花へのボランティアとして、週1、2回、自発的に出かけるようになった。ボランティアの方は、傾聴にまで手が回りにくい職員をカバーするかたちで、入居者の話を聞いたりもしている。同世代という安心感や垣根を越えたやりとりができているようで、双方の入居者、職員にとっても、満足感が高い。
- ・ また、オレンジリングをつけて町に買い物に行ったら、地域のサポーターに「同じですね」と声をかけられたとうれしそうに話す講座修了者もいる。施設で暮らす自分も、地域の一員だと実感できたように思われる。

- ・ 他にも、地域の園児、児童との花植え、小学校への読み聞かせボランティア活動も行うようになった。
- ・ ピンクリングを授与された講座修了者にも変化がみられた。以前は、施設内にいる認知症の入居者の言動を否定的にみていたが、講座終了後は、入居者同士の気遣う声掛けが増え、危険な場面や心配な事柄を職員に知らせてくれたりするようになった。直接的なサポートはできないが〇〇ならできる、という役割意識がみられるようになった。

課題

○地域住民への支援

- ・ 「ケアハウス見守り隊・応援隊」で活動したり、「認知症サポーター養成講座」修了者がいることで、施設内、特別養護老人ホーム入居者への互助意識が高まり、施設にも活気が生まれた。今後は、日中独居など、支援を必要とする地域住民にもサポートできることを考えていきたい。

○多世代交流の発展

- ・ 現在の活動については隣接した同一敷地内、隣接した小学校へのボランティア活動が主である。

来年度からは、入居者対象の施設内定期研修会（出前講座の開催等）に老人会等地域の住民参加を募り、施設の地域住民との同世代との関わりを深めていきたい。そして、子どもから同世代までの多世代交流を通じて、「互助」「共助」の関係性を築き上げ、入居者の『この地域で暮らしている』という実感を役割意識・生きがい作りに繋げていきたいと考えている。

軽費老人ホームつぐみのおか commons、湘南こいじシニアハイツ：神奈川県二宮町

◎施設概要

- ・法人設立年：1971年（社会福祉法人寿考会）
- ・施設開設年：つぐみの丘 commons-2007年、湘南こいじシニアハイツ-2012年
- ・定員：つぐみの丘 commons-36名、湘南こいじシニアハイツ-52名
- ・特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無：どちらも混合型
- ・ケアハウス以外に法人として取り組んでいる事業：軽費老人ホーム A 型、居宅介護支援事業所、保育園、診療所

入所（居）者への支援、地域（活動）支援等の取組・課題・成果

取組

○町の介護予防運動教室を受託（12年継続）

- ・1971年、軽費老人ホーム A 型からスタートした当法人は、軽費老人ホームの所管が県であることから、介護保険制度開始により地域との関係の希薄化を危惧し、地域に施設を開放し、地域住民との交流を進め、地域のなかの一施設として認知してもらうことが必要と考えた。そこで、もともと入居者に対して行っていた運動指導を発展させるかたちで、2004年、町から高齢者健康増進教室（現介護予防運動教室）「ころばん塾」を受託した。
- ・事業概要：町が参加者募集と会場準備を、法人が講師、プログラム、備品準備を担当し、介護予防運動教室を実施。
- ・2004年以降、毎年度、開催回数や開催日数、募集人員に変更があるものの、延べ約5,000名が参加している（2015年現在）。

○町事業終了後の継続事業として「事後教室」の開催援助（10年継続）

- ・さらに、地域住民にとってオープンな施設として受け入れてもらうことを目的に、2006年からは「事後教室」して活動を継続する運営の援助を開始した。
- ・援助内容：
 - －町事業と同じインストラクターの紹介（講師料、保険料は会費でまかなう）
 - －会場（つぐみのおか commons、湘南こいじシニアハイツの集会室）と機材の貸し出し（有料）
 - －事務補助（集金や傷害保険手配の仲介など）
- ・年々、教室の数が増え、現在は週8教室が開催されている（2016年現在。1教室月4回の開催）。
- ・参加者は各回20名前後。2006年以降の参加者数は毎週約170名。

○法人内の保育園児との、継続的な交流機会の設定

- ・法人内にある保育園児と入居者による異世代交流を進めるため、季節の行事（節分の豆ま

き、年度末に行われる園児の発表会など)には、積極的に園児と入居者が交流を深める場を設けている。

成果

○町の介護予防運動教室受託、「事後教室」開催支援による、地域住民との関係構築の促進

- ・ 最近4年間をみると、「ころばん塾」の参加者のうち約5割が「事後教室」の活動に継続しており、待機者もいる。そのため、参加者にとって、通いやすい、オープンな施設として、親しみをもってもらえる施設になりつつあると自負している。
- ・ 「事後教室」の参加者(会員)のなかには、ボランティアや介護相談員として施設のサービスに関与、協力してくれる人や、施設の食事体験や見学にも参加して施設運営に理解を示す人も増えている。
- ・ また、施設入居者も「事後教室」に参加することにより、会員と交流を深め、会員の家に遊びに行ったり、野菜をあげたりもらったりといった「近所付き合い」の関係を築ける人も出てきた。入居者にとって、施設の中にも、地域住民として受け入れられることの意味は大きい。

○保育園児との交流により意欲が引き出される高齢者もいる

- ・ 毎月開催する施設入居者のお誕生会に、保育園児から歌と花のプレゼントが贈られる。その返礼として折り紙作品をつくることに意欲をもつ入居者もいる。

課題

○町との結果の共有が不十分

- ・ 町は12年継続して「ころばん塾」を開催することで、継続参加者とそうでない高齢者との間で、予防効果にどの程度違いがみられるかを把握しているようだが、施設としてはそこまで丁寧に追跡していない。

○法人事業としての位置づけの難しさ

- ・ 現在、「ころばん塾」、「事後教室」ともに、施設事業とは分離した活動と位置付けているので、入居者サービスとも関連づける活動に展開したいと考えている。

○職員の体制、意識

- ・ 現在、施設事業外の単年度ベース事業という位置づけで各活動に取り組んでいるので、活動を継続的に維持するためにも、法人事業として位置付け、担当責任者を育成したいと考えている。
- ・ 職員は、入居者の、運動による心身面の向上は理解しているが、地域の人にまで施設を開放することで業務負担が増えることを、当初、懸念し、抵抗を示した。活動を継続することで、施設を理解してくれる住民が増えていったり、入居者にも心身面でハリが生まれることが成果としてあらわれてくると、徐々に理解を示すようになった。しかし、活動開始から、活動の意義を理解できる職員ばかりではないのが現状である。

取組

○法人として軽費・ケアハウス3施設の幹部クラス研修の実施

- ・ 軽費・ケアハウスは、施設、提供するサービスの特性上、福祉施設（生活支援サービス）と在宅介護サービスを提供できることが特徴である。そのため、自立の方から要介護の方まで、また介護以外の課題を抱えた幅広い入居者ひとりひとりに応じたサービスを提供している。しかし、介護職員が、介護以外のサービスの必要性や意味を理解することが難しく、それを課題と考えていた。そのため、その解消方法として、介護職員を対象とした、法人として統一した研修プランを作成し、そのなかに、法人の基本理念や両サービスに対する理解を促す内容も含めた。
- ・ 上記研修プランは、各施設が提供するサービスや管理業務について、職員理解を深めることを目的として、軽費・ケアハウス3施設の幹部クラス（施設長、生活相談員、ケアマネジャー、主任介護職員）が作成している。
- ・ また、2013年度から毎月1回、職員が研修テーマや体験事例にもとづいた意見交換を積み重ね、両サービスを提供する前提となる、職員の基本的な心得を共有化している。

成果

○幹部職員の理解の深化

- ・ 幹部クラスが、各施設が提供するサービスや施設の特性をふまえた研修プラン作成を通じて、両サービスの併存とバランスの整理や、介護以外の課題を抱える人に対して提供するサービスの必要性や意味の理解が進み、現場職員への指導にもいかされている。
- ・ 研修実施前は各施設が提供するサービスの理解にとどまっていたが、各施設の設置根拠や入居者の特性について、事例を通じて学ぶことで、職員が幅広い視点を身に付けることができた。

課題

○年代、経験年数に差がある職員に、サービスについての統一した理解を求めることが難しい

- ・ 職員採用は随時、中途で行っている。そのため、採用した職員と現職の年代幅が大きく、サービスについて統一した理解を求めることが難しい。同時に、キャリアパスと人材育成を同じように考え、長期的展望のもとに形成するような計画を立てることは困難と考えている。
- ・ 上記研修プランを作成し、法人としてのサービス理解やサービスの質の向上に努めているが、前提となるソーシャルワークの技能や視点は深い洞察力、柔軟な思考力や対応力も不可欠であり、職員の経験年数や職種に応じた定型のパッケージプランを作成することは難しいと考えている。

(2) グループインタビュー調査

軽費老人ホームのグループインタビュー調査においては、先行研究（「軽費老人ホームにおける生活困難者等による利用者支援のあり方に関する調査研究事業報告書」(平成27年3月、一般社団法人 全国軽費老人ホーム協議会) 等) において提示されている施設の今後のあり方を前提に、各施設における現状や解決すべき課題等などについて政策提言的な視点を踏まえた意見交換が行われた。

グループインタビュー調査の実施概要は下記のとおりである。

開催日時：1月28日（木） 15：00～17：00

場 所：東京駅八重洲北口貸会議室プラザ3階6号室

参加者

司 会 者：北本佳子教授（昭和女子大学）

出 席 者：川西基雄氏（社会福祉法人 サンシャイン会 理事長（軽費老人ホーム））
里山 樹氏（社会福祉法人 寿考会 理事長（湘南こいじシニアハイツ））
野島浩文氏（軽費老人ホーム浴風会松風園施設長）
三輪尚士氏（軽費老人ホームもくせいの里施設長）

主な質問項目

○先行研究調査における提案事項への取組状況等について

- ・生活支援を基盤としたソーシャルワークモデルの開発
- ・ソーシャルワークに基づく研修計画の素案の提示
- ・基礎自治体との連携の基盤作り

○先行研究調査における今後の課題と提言等に関して

- ・経営者(施設長)の理解促進
- ・自治体との連携強化、監査の在り方の検討
- ・職員の専従義務緩和と地域と施設間の連携
- ・生活相談員の専門性の確保・向上に向けた研修の実施
- ・専門性のある職員確保・定着のための加算や配置基準の見直し
- ・生活相談員の地域ソーシャルワーク展開と他機関・組織との連携
- ・地域ソーシャルワーク展開基盤づくりと支援の可視化（広報活動）

グループインタビュー調査での主な意見を次頁以降に整理した。

1) 軽費老人ホームの特徴を活かした取組

軽費老人ホームには比較的自立～軽度の入居者が多く、これらの入居者の力を活用した取組が特徴であること、入居者の力も含めた施設機能（職員の専門性、設備機能等）を“地域化”することにより、地域包括ケアシステムの中で役割を担うことの必要性が最初に確認された。

<主な意見>

- 軽費老人ホームの特徴は、比較的自立度の高い入居者が多く、入居者の力を活用したアウトリーチや地域包括ケアへの取組が可能であることである。
- いま特別養護老人ホームでは要介護3以上の人が対象となり、視点を外（施設外）に向けることが難しい状況にある。軽費老人ホームの利用者は自立や軽度の人が多く、その人達の力を活用して外に出て行きやすい環境にある。利用者の力、職員の力を“地域化”して、地域包括ケアシステムのなかで中核的な役割を担うことが必要だと考えている。

注：○：司会者、●：出席者

2) 地域の施設としての取組を推進するうえでの課題

出席者からは、アウトリーチによる地域展開や社会福祉法人の地域公益活動を展開していくためには、制度的な面では職員の専従規定の緩和措置とともに、法人理事長、施設長、職員の意識改革が必要であるとの意見が交わされた。特に職員については、実践している手法が意識化されていないため、施設外に出ても何をして良いかわからないとの意見が寄せられた。

なお司会者からは、アウトリーチに関しては、職員を施設外で活動させることのみがイメージされているが、実際にはチームケア的な側面を意識すべきであること、また施設に住民が出入りする事で業務が増えるのであれば、住民の力を借りて業務負担を軽減させたり、施設業務の理解を促す工夫を検討することが必要との意見が出された。

<主な意見>

(職員の専従規定について)

- 社会福祉法人の“地域公益活動”は“日常的な活動”と考えられているが、現実的に毎日のように外に出て行くことは難しい。特別養護老人ホームの専従既定緩和のような措置も必要になる。
- 日常的というのは、毎日ということではないはず。いつでもオープンにしていることが地域の施設として認知されることではないか。

(法人理事長、施設長、職員の意識)

- 自分の施設でも地域の虚弱高齢者等を対象としたサロン活動への支援を行っているが、このような取組を実施していくためには法人理事長、施設長とともに職員の意識を変えていかなければいけない。

(職員の意識)

- 職員の意識を外に向けさせること自体が難しい。地域の人が施設に出入りしても、職員は“余計な仕事が増える”という意識の方が普通だと思う。
- 自分の施設のうち軽費老人ホーム A 型には地域の人が集まる場所もないため出入りもあまりないが、昔からある施設であるため地域住民との接点はある。一方、新しいケアハウスは集える場所があり地域の人の出入りもあるが、職員の意識がそちらに向かない。

- おそらく、我々が行っている業務手法が意識化されていないことが要因ではないかと考えている。そのため、管理者から外に出るといわれても、職員は何をやって良いのかわからない。
- 地域の人が施設を使用することに対して、職員はすぐに「利用者が嫌がる」という言い訳をする。また、エレベーター交換の際には食事の配膳が大変になるため、職員から「どうしましょう」と言われるが、自分は「元気な入居者に手伝ってもらえ」と言っている。
- いかに仕事を増やさずに利用者への支援の質を高めるかを考えられるよう、生活相談員をソーシャルワーカーとして育てる環境が必要であり、本人も意識することが大事。

(アウトリーチ)

- アウトリーチとは、単に外に出るということではない。むしろ、精神の ACT のようなチームケアの側面を意識しないといけない。
- 意識化についても、「地域の施設」という意識化が重要ではないか。業務が増えるという事態になれば、そこで住民の力を借りたりすることも有効であり、住民に施設業務の理解を促すことが必要になる。
- 「施設の地域化」に向けた段階的なアプローチの提示が必要なのではないか。

3) 職員の育成

①施設長による生活相談員への OJT

出席者から、新たに配属された生活相談員に対する育成取組が報告され、理論と現実を結びつけるような具体的な指導とフォローを行うことが施設長の役割であるとの意見が出された。

<主な意見>

- 今年から新しい生活相談員が配属されたが、現場に入ると何が大事なのか、根底にあるものが揺らいでしまう。自分が、人間をどう理解するかとかひとつひとつ教えて、理論と現実が繋がるように OJT を行っている。このような具体的な業務指導とフォローは施設長の役割だと考えている。
- 生活相談員が自分の仕事の専門性を意識していないということだが、やはりプロ意識を持ってもらうことが大事。

②生活相談員の業務環境

大規模施設を管理している出席者からは、生活相談員の業務環境が非常に厳しい状況であり、地域に視点を向ける余裕がないという実情が報告された。

司会者や他の出席者からは、入居者数に応じた配置の必要性とともに、生活相談員が本来対応すべき業務ができるように地域住民等の力を借りるなどの提案がなされた。

<主な意見>

(生活相談員の業務環境)

- 自分の施設は大規模で定員 200 人、軽費老人ホーム A 型で経過施設として位置づけられている。
- 今は特別養護老人ホーム中心であり、軽費老人ホームの職員は特別養護老人ホームで腰痛になった人とか高齢の職員が多い。軽費老人ホームの職員は、相談員 2 名、看護師 2 名、介護職 10 名 (平均年齢 49 歳)。法人として特別養護老人ホームに若い職員を配置している。職員採用は法人で行っている。

- 以前の生活相談員（社会福祉士）は病院から異動してきたが、200人の相談や収入申告書類の作成など業務過多でうつ状態になってしまい、病院に戻ってしまった。有資格者であっても適正者かどうかは別。また、利用者にとっては資格の有無は関係ない。話を聞いてくれるかどうかが大事。
 - 介護職員も相談員業務の大変さを知っているため、生活相談員になりたいとは思わない。
 - 定員200人で生活相談員2人では、地域に出ることに頭が向かない。いつ誰が相談に来るかわからず、常に圧がかかっている。精神的に強くないと務まらない。
- 生活相談員がソーシャルワークをできるような環境整備が必要。最近、役所等への提出書類など事務量も増えているため、改善も必要。
- 2人の生活相談員で200人の相談を受けることは無理がある。本当に生活相談員が対応すべき相談と、地域の人等と話して解消できる相談を分けることができれば、生活相談員も本来やるべきことができるようになる。地域の人を巻き込んで、生活相談員の業務を減らしていくことも必要ではないか。
- 地域との接点の持ち方について、施設ではイベントを利用することも多いが、準備等が大変。むしろ日常的に施設に来てもらって、お茶を飲みながら利用者と話をしていただくような形の方が良いのではないか。

③介護職員の意識改革

ベテラン層の介護職員が多い出席者からは、職員が軽費老人ホームは自立者向けの施設というイメージを抱いており意識改革が難しいこと、研修受講への積極性も少ないことが報告された。

<主な意見>

（重度の入居者に対する職員の意識）

- 軽費老人ホームの職員は経験も知識もあるのだが、軽費＝自立者向けの施設という意識もあり、重度の人は病院や特別養護老人ホームに移ってもらえば、と考えている（現場の介護職、中高年のベテラン層）。そこから意識改革をしなくてはいけない。ただし、トップダウン型では単なる押しつけになってしまい、実効性が伴わない。現場から意識してもらわないと、意識改革は難しい。

（職員研修）

- 外部研修について、本当は職員が自ら手を挙げて欲しいが、そのような積極性がない。法人内研修についても、軽費老人ホームでは職員数が少ないため、次は誰という感じで割り当てられているのが実情。
- 先行研究でも、規模の小さな施設でも研修に出せる仕組みを提案している。（法人間の協力体制、行政との協力体制など）そのような取組を進める必要があるのではないか。

④軽費老人ホームに特化した研修機会の提供

現状において、軽費老人ホームの職員（生活相談員）向けに特化した事業者団体による研修は行われていないため、できるだけ地域レベルにおいて実施する必要性が指摘された。

<主な意見>

- 昨年度、自分の法人内の特別養護老人ホームでは13名が退所したが、全員が死亡退去である。最後まで特別養護老人ホームで暮らすパターンが増えている。おそらく、特定施設の軽費老人ホームでも同じような状況になっていると思われる。
- アウトリーチは、外に出るばかりでなく、チームでやるものという理解が進まないと感じる。地域の中で役割を担う＝施設の中のことばかりをするのではなく、という意識が必要であり、そうでないと“施設の地域化”にはつながらない。そのためには、スーパーバーザー研修をやるとか、地域の中で役割を担うための研修を行うことが必要。
- 老施協の生活相談員の研修は特別養護老人ホーム向けのみであり、軽費老人ホームの生活相談員研修は行われていない。できるだけ地域レベルで軽費老人ホームの生活相談員研修をやらなるといけな。意識改革とかスーパーバイズ研修等から始めないといけな。

⑤福祉教育

福祉人材を確保する上では、若い世代に対して広く福祉教育を展開していく必要がある。その際に“やらされ感”ではない福祉教育の展開が必要であることが指摘された。

<主な意見>

- 高校教育の段階から福祉科目を入れていけば、少しは変わるのではないか。
- 教育に関しては、10年くらい前から高校にも福祉科ができたが、介護福祉士の養成のみを行っており、卒業生は大学にも入れないくらい教養がない。小学校の総合授業でも体験ボランティアを行うことが多いが、所詮授業であり、子ども達からすれば“やらされ感”が高い。それでは将来につながらない。
- 地域の中で、様々な人（子育て中の人、高齢者、障害のある人、その他）が出会える場があれば、自然な形で福祉教育にもつながる。しかし、既存の施設では行政縦割りで“目的外使用”というカベにぶち当たるが、それはこの事業報告書等を通じて提案していく必要がある。

4) 地域包括ケアシステムの推進に向けて

①各種法制度による過剰な規制等緩和の必要性

地域包括ケアシステムの中で施設や法人が取組を展開しようとしても、様々な法制度における制約によって活動が制限されてしまうことがあるとの指摘がなされた。

<主な意見>

- 施設で行っている配食サービスについて、保健所から営業許可等の申請をするように言われた。(食品衛生法) サロン活動などでも食中毒の指導などが入ってくる。
- 北海道の施設では、浴室を地域に無料で開放したところ、行政から目的外使用にあたるとの指導を受けたと聞いている。
- 衛生面の管理規制はやむを得ない面もあると思うが、不必要な規制はできるだけ少なくしていくことが必要。関係省庁や自治体部署間での調整を図るように提言すべき。

②地域ニーズを踏まえた施設運営の必要性

現在、軽費老人ホーム A 型・B 型は経過施設として位置づけられており、老朽化施設の建て替えでケアハウスに移行する方針となっている。しかし、これらの施設に対するニーズが本当はないのかどうかを自治体等と協議しながら見定める必要性が指摘された。

<主な意見>

(軽費A型・B型の位置づけ)

- 軽費A型・B型は経過施設という位置づけだが、それを時代に合わせた類型に変更する必要があるのではないか。

(老朽化施設の建て替えと制約)

- 老朽化した軽費老人ホームA型・B型施設は、建て替えする際にはケアハウス（特定施設）にしなければならないが、それでは現在入居している人たちは料金を支払えなくなってしまう。
 - 老朽化によって様々な弊害が出たり耐震基準面でも問題があるため、施設整備補助金を復活させることも必要ではないか。
- 建て替えに関しては、経営サイドからの言い分では通らない。あくまでも住民ニーズから自治体に訴えることが必要。
- （建て替えができないために廃止された軽費老人ホームについて）地域のニーズをどうするのか、必要とされているニーズは何なのか、よくよく自治体と協議しなければならない。グレーゾーンをどうするのか、行政職員に対する研修も必要になる。

③地域のニーズ把握と地域包括ケアシステムの推進

地域包括ケアシステムの中で、誰がどのようにして地域ニーズを発掘し、関係機関と共有し、適切な支援につなげていくか、現状では明確化されておらず、情報共有がなされていないとの指摘がなされた。また、地域包括ケアシステムを推進するためには、推進主体を明確化するとともに関係機関の役割や連携方策について各地域で検討する必要があるとの意見も出されている。

<主な意見>

(地域のニーズ把握)

- 最近、自分の施設に入所する人たちは、精神科病院の退院促進で行き場のない人が多い。そのような行き場のない人たちがどれだけいるか、量的ニーズを明示できればよいのだが、そうでないと自治体もニーズを理解できない。
- 入居者の確保には、地域包括支援センターや精神科病院MSWとの連携が重要。生活相談員に対して、事業所を回って名刺を置いてこい、と指導している。そうすると電話が掛かってくる。（このような関係づくりからアウトリーチにつながっていく）

(地域包括ケアシステムの推進主体)

- 地域包括ケアシステムの推進主体が明確でないため、地域ニーズ発掘も進まないのではないか。
- 地域包括ケアシステムの中で、誰が地域ニーズの発掘をしているのかわからない。誰かが発見したとしても情報がつながっていないため、どこにどのくらいのニーズがあるのかが共有できていない。地域包括ケアシステムの図中の線をどのようにつなげていくかも課題。
- 香川県では、県と市の社会福祉協議会と老施協、経営協が連携して「香川思いやりネットワーク」を立ち上げて見守り活動等を行っている。地域包括ケアシステムを充実させていくためには、軽費・ケアハウスだけでなく、このような様々な主体が参加するネットワークをつくって動いた方がよいと思っている。

5) その他の意見

①広域型施設としての役割

軽費老人ホームは、地域包括ケアシステムの中での役割だけでなく、広域型の施設でもあることを踏まえ、広く関係機関にアピールする必要があるとの意見が出された。

<主な意見>

- S県は軽費・ケアハウスの定員割れ施設も多く、サービス付き高齢者向け住宅も多い。自治体職員も、注文の多い軽費老人ホームよりもサービス付き高齢者向け住宅に入れてしまう傾向がある。
- 定員割れしている軽費・ケアハウスに、東京の年金暮らしの人が入ってくれば、と考えている（日本版CCRC）。軽費老人ホームは地域包括ケアシステムだけでなく、広域型の施設でもあることをアピールする必要がある。都市部から地方への移住は元気な人だからできること。

(3) ヒアリング調査、グループインタビュー調査結果のまとめ

軽費老人ホームのヒアリング調査、グループインタビュー調査を通して得られたポイント（課題）は以下のとおりである。

①地域の施設としての取組の推進

グループインタビュー調査では、自立から軽度の入居者の力を活用した取組が軽費老人ホーム居の特徴であること、入居者の力も含めた施設機能（職員の専門性、設備機能等）を活用して地域の施設としての取組を進め、地域包括ケアシステムのなかでの役割を担う必要性が確認された。

しかし、ヒアリング調査、グループインタビュー調査、いずれにおいても、こうした取組を進めるうえでの課題もあげられた。

〔法制度による制約〕

- ・職員の専従規定
- ・建物設備の使用制限：配食サービスを行ううえでの営業許可を求められた、食堂や浴室の無料開放を目的外使用として注意されたなど

〔施設側の課題〕

- ・関係機関との連携不足による、地域課題の把握の難しさ
- ・発信力不足による、地域住民の施設認知度の低さ

一方、ヒアリング調査では「介護予防」や「認知症高齢者への支援」などの地域課題と結び付け、実際に地域の施設として取組を進めている事例が紹介された。こうした活動事例からは、自治体が進める取組とリンクさせることによって、地域における施設の役割や価値を高めることにもつながっていることがうかがえる。

②人材育成に向けた取組

ヒアリング調査では、養護老人ホームと同様に、入居者が抱える多様な課題（介護の他に、低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除等など）があげられるとともに、職員配置の少なさから、入居者支援における困難性が指摘された。

こうした軽費老人ホームの現状をふまえ、ヒアリング調査、グループインタビュー調査では、職員に求められる資質として以下のような意見があげられた。

- ・利用者理解・価値の共有：個々の入居者が生きてきた時代背景や価値観を理解し、尊重しながら支援を展開すること
- ・コーディネート力：相談内容から問題の所在や本人の隠れた思いを見極めて適切な支援につなげる力
- ・個別の入居者の問題解決手法を他の入居者の問題解決にも応用させる力 等

また、そのような職員の育成にあたっては、施設長（管理者）の役割も大きく影響するという意見もあり、施設長（管理者）自らが地域の施設という視点を持ち、その実現に向

けてリーダーシップをとることの重要性が指摘された。また、人材育成において効果的な取組として以下の内容が提示された。

- ・施設長による OJT：理論と実践を結びつけるような具体的な個別指導とフォロー
- ・施設長による職員のコーディネート力のフォロー、バックアップ
- ・事業者団体による軽費老人ホームに特化した研修の実施 等

一方で、人材育成の取組を進めるうえで、以下のような課題もあげられた。

- ・人材確保の困難さ
- ・生活相談員の業務の過剰負担（一部施設）
- ・職員の意識：地域（活動）支援を行うことに対する職員の抵抗感、ベテラン層がもつ「軽費＝自立者向けの施設」という意識（重度者は病院や施設に移ってもらえばと考える） 等

第3章 課題整理

1. 人材育成に関する課題

(1) 職員体制

【養護老人ホーム】

養護老人ホーム（一般型、特定施設以外）の運営基準では、生活相談員は入所者 30 人に対して 1 人以上（常勤換算、以下同じ）、支援員は特定施設入居者生活介護の提供を受けていない入所者 15 人に対して 1 人以上の配置が基準となっている。

ただし、前述のように入所者の介護ニーズや関連業務の負担が増加しているため、回答施設の 74.4%が職員加配を行っており、常勤換算 5 人以上の職員を加配している施設が 23.7%で最も多い。

また、職員が所持している主な資格は以下のとおりであり、介護支援専門員や介護福祉士が中心となっている。

施設長	：介護支援専門員（29.8%）、介護福祉士（18.1%）、社会福祉士（15.1%）
生活相談員	：介護支援専門員（59.7%）、介護福祉士（70.6%）、社会福祉士（34.0%）
支援員・介護職員	：介護支援専門員（37.4%）、介護福祉士（84.9%）、社会福祉士（9.2%）

【軽費老人ホーム】

軽費老人ホーム（ケアハウス、特定施設以外）の運営基準では、生活相談員は入居者 120 人に対して 1 人以上、介護職員は定員 30 人未満で 1 人以上、定員 30～80 人未満で 2 人以上、定員 80 人以上で 2 人 + α （実情に応じた適当数）の配置が定められている。

今回、回答が寄せられた軽費老人ホームは、定員 30 人以下の施設が 4 割弱を占めており、小規模施設が多い。回答施設の半数以上で職員の加配を行っており、加配人数は 1～2 人未満が 31.6%で最も多い。

先に見たように、入居者の介護等に関する支援ニーズ（特に認知症高齢者へのケア、身体介助や服薬管理を含む医療的ケア等）が顕在化している施設では、限られた職員数で支援を行わなければならない、これまで以上の負担が職員にかかっていることがうかがえる。

職員が所持している主な資格は以下のとおりであり、介護支援専門員や介護福祉士が中心となっている。

施設長	：介護支援専門員（30.3%）、介護福祉士（20.2%）、社会福祉士（13.9%）
生活相談員	：介護支援専門員（34.1%）、介護福祉士（50.0%）、社会福祉士（18.8%）
支援員・介護職員	：介護支援専門員（18.8%）、介護福祉士（60.7%）、社会福祉士（6.4%）

【課題】

特に小規模施設の多い軽費老人ホームにおいては人員不足や業務負担の増大を指摘する意見が多数寄せられており、支援を要する高齢者の状態に見合った適切な人員配置を可能とするための支援（配置基準の見直しや加配職員に対する補助等）の検討が望まれる。

また、養護老人ホーム、軽費老人ホームいずれにおいても、介護以外の生活課題を抱える高齢者等を支援していくためには、幅広い知識、技術、経験、ネットワークが不可欠であるため、そのような能力を高められるような取組も必要である。

(2) 人材育成に関する現状と課題

1) 研修・教育内容

①入所（居）者への支援に求められる研修・教育内容

アンケート調査結果をみると、入所（居）者支援において、特に経験年数の短い職員向けには、介護保険や高齢者福祉に関する知識のほか、コミュニケーションスキルや老年心理、接遇・応対などの対人援助に関する知識技術、身体介護や認知症介護の知識技術などの研修・教育を必要とする割合が高い。また、経験年数を積んだ職員に対しては、相談援助や支援計画立案に関する知識技術のほか、苦情・事故対応や施設内の連携調整等に関する研修・教育が求められている。

なお、介護保険領域と生活支援領域それぞれに必要な研修・教育内容を職員に尋ねたところ、前者では介護保険・高齢者福祉の知識のほか、認知症介護や身体介護に関する知識技術、コミュニケーション技術等に回答が集中していた。

一方、生活支援において必要な研修・教育内容は、介護保険・高齢者福祉の知識やコミュニケーション技術は同様だが、老年心理、認知症介護や精神障害に関する知識技術、権利擁護関連（虐待防止・人権・プライバシー、成年後見・権利擁護）、援助技術（相談援助、アセスメント、計画立案、社会資源の活用・調整・開発）、感染症・食中毒対策、接遇・応対など、非常に幅広いテーマに分散している。この結果から、養護老人ホームや軽費老人ホームにおける生活支援には、これらの幅広い専門知識技術が求められていることがうかがえる。

また、介護や福祉に関する専門知識技術だけでなく、社会人としての備えるべき幅広い知識や柔軟な思考力、自らの考えを相手に伝える力等の必要性を指摘する意見も寄せられている。

【課題】

入所（居）者支援に関する回答では、管理者、職員ともに地域住民や関係機関との連携・ネットワーク、社会資源の活用等に関する回答率はわずかであり、入所（居）者への支援において地域住民や関係機関等の社会資源を活用する意識が低いと考えられる。

職員は専門職としての知識技術と同時に、社会人として必要な知識や柔軟な思考力を持ち合わせていることも重要との指摘もある。様々な生活背景を持つ高齢者等と接する職員の対応力や応用力を養ううえでも、このような側面を意識した育成についても取り組む必要がある。

②地域（活動）支援に求められる研修・教育内容

アンケート調査では、地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るための研修・教育内容として、「地域福祉」以外には「連携体制づくり」、「資源開発」、「ネットワーキング」などが高く、経験年数が短い職員については一般企業と同様に「接遇・応対」となっている。

ただし、職員は「接遇・応対」、「コミュニケーション技法」、「相談援助の倫理・価値」などの必要性を認識している割合が低く、管理者回答とのギャップがみられた。

地域福祉以外の専門技術や知識については、管理者・従事者ともに回答比率は僅かである。

なお、職員による地域（活動）支援に取り組んでいる施設では、「施設法人の理念」や「倫理・法令遵守」、「人権・権利擁護」などの回答率も高い。職員が地域（活動）支援に取り組む際には、施設法人の一員としてこれらの価値に則った行動が求められているといえる。

【課題】

福祉の知識・技術以上に連携・資源開発・組織化等の回答が多かったことについては、施設・事業者団体ともに体系化に際して再考を要する指摘と捉えるべきである。連携・資源開発・組織化等については狭義の福祉の研修ではなく、より広い組織・マネジメント・国際協力等の先行分野の研修や企業研修を取り入れるなど、従来の枠にとらわれるのではなく、より柔軟かつ広範な視点で研修を体系化しなければならないといえる（地域（住民）活動＝地域福祉ではない、より本質の住民自治という視点）。

2) 人材育成の取組手法

職員の育成に関してはOJT、OFF-JT、自己啓発のいずれもが重要なものである。今回の調査では、人材育成に対して施設がどの程度積極的に取り組んでいるかを尋ねたところ、積極的に取り組んでいる手法の上位には「外部研修への派遣」や「外部研修参加者による施設内研修」が挙げられた。(ただし、職員数の少ない軽費老人ホームでは、養護に比べて積極的に取り組んでいる割合は若干低くなっている。)

効果が高い取組については、上記2つに加えて「外部講師招聘による施設内研修」が挙げられており、外部の人材や研修機会を活かして施設内での共有を図ることがより効果的であることが明らかとなった。

職員が有用と感じた研修等においても外部研修が多く挙げられている他、研修以外の経験、方法として、事例報告会への参加や他施設見学など、自らの実践を報告したり他施設の取組から学ぶなど情報交換する機会等を有用と感じている記述も数多く寄せられた。

養護老人ホームや軽費老人ホームは、自立度の高い(介護が不要というだけで支援が不要ではない)高齢者も多数生活しており、高齢者への接し方、理解の仕方が重要となる。その際に、基本的な知識技術はもちろん、職員には高齢者の生きてきた時代背景を知り高齢者の持つ価値観の理解に努めるとともに、職員自身が様々な経験を積むことで多角的な視点を養うことも必要である。さらに、職員を育成するためには、法人内における人事異動をはじめ、地域住民や施設外の関係機関等と関わる機会を増やしてさまざまな経験を積ませることの重要性も指摘されている。

なお、地域住民や関係機関等との連携関係が構築できている施設においては、「地域ケア会議等への派遣」や「地域活動への積極的派遣」などに取り組んでいる割合も高い。このような地域住民や関係機関等との関わりの中で、様々な人々とのネットワークが形成されるとともに、地域のニーズや施設に対する周囲からの期待などを知ることにより、施設職員としての意識が高められる機会にもなっていると推測される。

【課題】

事業者団体等においては、特に地域(活動)支援への取組に関して各施設における実践等をもとに、理論と実践をつなげることを意識した研修・報告会等を可能な限り身近な地域で展開できるような支援を行うことも必要である。

職員数の少ない小規模施設等では、日常業務に追われて職員に余裕がないため外部研修に参加させたり、施設内で研修を組むことの困難さを指摘する意見も多く挙げられている。研修実施方法に関しては、様々なツールを積極的に活用したり、自治体や関係機関等と協力して実施するなど、様々な取組を検討することも必要である。

また、地域住民や関係機関等と関わる機会をどのように増やしていくか、地域の実情に合わせて検討することも必要である。

3) 人材育成に影響を及ぼす職場環境（養護・軽費共通）

職員の育成においては、管理者、職員ともに「理事長・施設長の姿勢・考え方」や「職場内の人間関係」の影響が大きいと回答している。また、管理者については、「組織のガバナンス」や「労務管理・福利厚生の体制」、「人事考課・キャリアパス」など、組織の運営体制が職員育成にも大きく影響しているとの認識が明らかとなった。「職員個人の資質の問題」を指摘する割合も高い。

地域ケア会議に参加し関係機関や地域住民との連携ができています（連携が強い）施設の管理者は、連携が弱い施設と比べて、「労務管理・福利厚生体制」、「メンタルヘルス等での支援」、「職場内の人間関係」をより重視しており、職員が働きやすくモチベーションを維持できる職場環境、職員間の円滑なコミュニケーションや相互の役割理解とフォローによるチームワークなどを重視していると考えられる。

自由記述においても、個々の職員が施設の役割や自らの役割に関して共通理解を持つこと、職員間の連携、処遇改善、職員一人ひとりへのフォローアップの重要性が指摘されており、入所（居）者等への支援を提供するうえで基礎的な人材マネジメント面の強化に取り組む必要性が明らかとなった。

【課題】

回答の上位に上がっている「職場内の人間関係」は職場内のチームワークに何らかの問題があることを示しており、また「職員個人の資質」についても該当職員のモチベーションを高めることができていないものと考えられる。これらはともに人材マネジメントの問題として捉えられるものであり、施設管理者やチームリーダーが本来の役割を果たせていないことを自覚する必要がある。

人材育成に取り組むにあたっては、職員一人ひとりのやる気を出す、モチベーションを高める職場環境づくりが重要である。施設管理者やチームリーダーは、常に職員の状況を把握しながら必要に応じて手を差し伸べたり指導することが求められる。また、職員間の信頼関係やチーム体制をつくるための適切な関与や、労務管理・福利厚生面での配慮など、職場環境の向上を意識した取組が必要である。

社会福祉法人の人材マネジメントに関する研修については、経営者団体や事業者団体等によって実施されているものの、研修機会が限られていたり、前述のように外部研修への参加が困難な状況にある施設も少なくない。より多くの施設が受講できる手法開発に向けた検討が望まれる。

一方で、人材マネジメントに関しては一般企業等における取組が先行している面も多いと考えられる。民間企業等による研修も含め、人材マネジメント力を高める有効な機会を積極的に活用していく視点も必要である。

4) 人材の確保・定着

生活相談員の確保方法をみると、「施設内職員から任用」や「法人内の異動」が中心であるが、支援員・介護職員に関しては上記に加えて「ハローワーク等を通じた経験者公募」の割合が高い。また、自由記述においても人材確保・定着が課題となっているとの指摘が多く挙げられている。

【課題】

介護職や福祉職の人材確保の困難さが全国的な課題となっており、新たに介護や福祉の職に就く人材の中には介護・福祉の知識や経験もない人も少なくない。一方で、介護保険施設（主に特別養護老人ホーム）の増設が進められ、またサービス付き高齢者向け住宅や有料老人ホームなども年々増加している中で、介護職や福祉職の不足感はますます高まっている。

この状況を改善するためには、介護職や福祉職の待遇や労働環境の改善を図り、介護や福祉が魅力ある職業としてより多くの人材に目を向けられるようになることが求められる。すでに国や自治体においても改善に向けて取組はなされているが、今後はより積極的な支援策が望まれる。

また、事業者団体や施設法人においては、中長期的な視点からの取組も重要である。

例えば、介護や福祉の職場の魅力を若い世代に伝える機会を増やしたり、施設設備の空き時間を利用して地域の子どものために開放し放課後の居場所を提供したり、子育てサロンとして開放したりすることで、若い世代の福祉教育にも繋がる可能性もある。このように、中長期的な視点からの人材育成や福祉教育にも積極的に取り組んでいくことも必要である。

（施設も地域の社会資源のひとつであり、地域で暮らす様々な世代のニーズに目を向けることで、施設の機能・ノウハウを活かせる取組にも幅が広がる。）

2. 地域（活動）支援に取り組む際の課題

（1）地域（活動）支援の現状と課題

施設の設備・サービス等を活用した地域（活動）支援に「(比較的)積極的に取り組んでいる」施設は約半数であり、入所（居）者による活動等への支援や職員による地域（活動）支援に関しては3割程度が積極的に取り組んでいた。なお地域（活動）支援の取組は、関係機関や住民等との連携状況との関連性が高い。

【養護老人ホーム】

入所者の活動支援に積極的に取り組んでいる施設は31.0%である。取組内容は、入所者による「地域の清掃美化・リサイクル活動」や「施設内自治会組織の運営支援」が中心である。

施設設備・サービスを利用した地域（活動）支援に積極的に取り組んでいる施設は50.9%である。取組内容は、「ボランティア等に対する福祉活動の場の提供や活動支援」、「災害時の避難施設指定」等が中心であるが、養護老人ホームの特徴として「被虐待高齢者等の一時保護」の割合も高い。

施設職員による地域（活動）支援に積極的に取り組んでいる施設は35.3%である。取組内容は「地域の高齢者等からの相談対応」、「入所判定会議等への参加」、「高齢者・障害者等の家族への助言・相談」などが中心である。また、養護老人ホームの特徴として「生活困窮者等に対する相談支援・一時保護」もある。

【軽費老人ホーム】

入居者の活動支援に積極的に取り組んでいる施設は25.1%である。取組内容は、入居者による「地域サロン等への参加・運営の手伝い」や「地域自治会組織への参画・運営支援」などであり、自立度の高い入居者の地域での活動サポートが行われている。

施設設備・サービスを利用した地域（活動）支援に積極的に取り組んでいる施設は44.5%である。取組内容は、上位項目は養護老人ホームと同様であるが、軽費老人ホームの特徴として「高齢者向けサロンや健康づくり教室等のための場の提供」、「買物送迎バスの運行」など入居者や地域の高齢者の活動支援に取り組んでいる割合も高い。

施設職員による地域（活動）支援に積極的に取り組んでいる施設は33.0%である。取組内容は、「地域の高齢者等からの相談対応」のほか、「商店街での福祉フェアなど地域イベント・地域活動等への参画」や「地域サロン、自治会の会合等への職員派遣」などが上位である。

【課題】

地域（活動）支援に取り組む際の障壁として挙げられた主な理由は下記のとおりである。特に、取組に対する意識の不足、従事できる職員の人的余裕のなさを指摘する意見が多く寄せられているが、必ずしも活動運営の全てを職員が担う取組ばかりではない。様々な形での地域住民等への支援事例を具体的に紹介するなど、実施可能な部分から取組を促す啓発活動が必要である。

施設法人：入所（居）者への支援で余裕がない、地域支援に取り組む意識（必要性）や知識が不足、地域との関わり方がわからない、地域課題が把握できない

環境：建物設備の余裕がない（老朽化を含む）、施設へのアクセスが悪い（立地環境）

住民：住民との接触が少ない、施設への拒否感

自治体等：連携が少なく、地域課題解決に向けた協議等をする機会がない

(2) 関係機関等との連携

養護老人ホームや軽費老人ホームでは、地域内外の様々な関係機関と連携を取りながら入所（居）者への支援に取り組んでいる。しかし、特定の地域課題対応を目的とした関係機関や住民等との協議による連携状況を確認したところ、約半数の施設では、自治体各担当（障害、生活困窮、虐待・DV等）や医療機関、地域ケア会議、地域住民等と何らかの関わりがあるものの、連携関係ができていない（＝「(比較的)ある」、「大いにある」の合計）と回答した施設は20%に満たず、関係機関や住民との関わりをうまく活かせていない施設も少なくないことが明らかとなった。

【養護老人ホーム】

養護老人ホームでは、自治体の高齢福祉担当を中心に、自治体生活保護担当、医療機関（精神科、精神科以外）、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、介護保険施設・事業所などの機関・団体と連携している施設が多いものの、特定の地域課題に関する協議を行う場において連携ができていない割合は高くない（地域ケア会議 19.3%、精神科病院等との協議 27.3%、生活困窮者に係る自治体との協議 23.1%、虐待やDVを受けた者に係る自治体との協議 23.6%など）。特に、「地域住民からの相談に基づく地域との協議」6.3%、「地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議」9.2%など、地域住民との連携関係ができていない施設は1割に満たない。

【軽費老人ホーム】

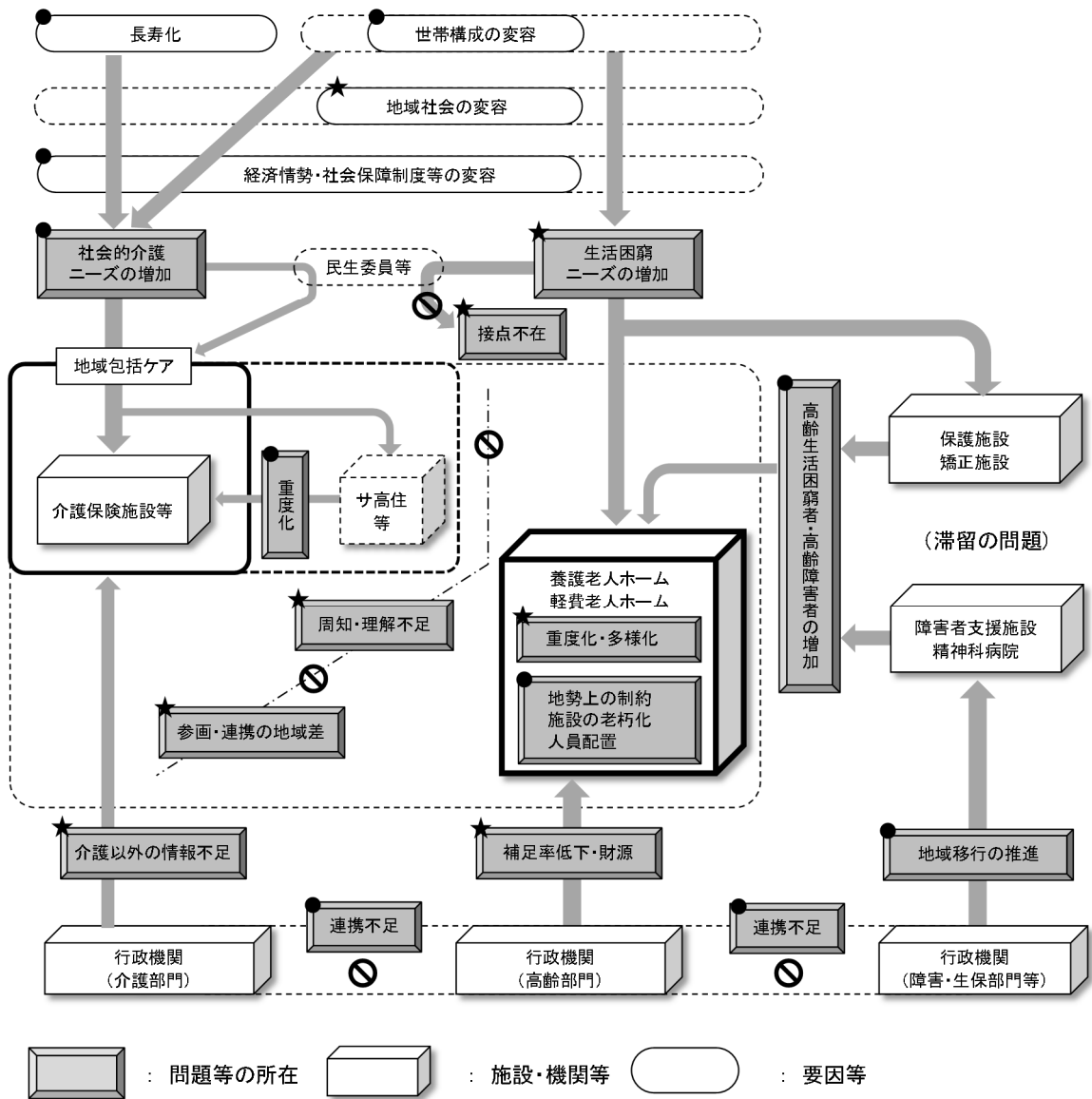
軽費老人ホームでは、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、介護保険施設・事業所、医療機関（精神科以外）、自治体高齢福祉担当などの機関・団体と連携している施設が多いが、養護老人ホームと同様に、特定の地域課題を協議する場で連携ができていない割合は低い（地域ケア会議 13.6%、生活困窮者に係る自治体との協議 8.1%、地域の福祉や活性化に係る自治体との協議 8.4%、地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議 7.2%など）。

【課題】

上記の結果からは、養護老人ホームや軽費老人ホームでは、関係機関との一定の連携はあるものの、地域課題の解決に向けた協議への参加や情報共有までには至っていないことが明らかとなった。

この要因のひとつとして、養護老人ホームや軽費老人ホームの有する施設機能や専門的な支援機能の有用性が関係機関・団体や住民に知られていない可能性が考えられる。そのため、養護老人ホームや軽費老人ホームが自らの役割や取組に関する発信機能を高めていくことも必要である。

図 養護老人ホーム、軽費老人ホームを取り巻く問題の関係性



(3) 地域包括ケアシステムの運用

1) 推進主体の明確化と連携強化の必要性

現在、全国の自治体において地域包括ケアシステムの構築が進められているが、その中に養護老人ホームや軽費老人ホームの役割を位置づけている自治体は多くはないと考えられる。そのため、これらの施設機能を活用することで支援が可能となるニーズが発見されても、これらの施設に情報が入らない状況が多いと考えられる。

一方で、地域包括ケアシステムの推進主体が明確でない場合、地域ニーズが発見されても必要な関係機関にまで情報が届かない可能性が高い。また、地域ニーズを発見する役割が共有されていないことも考えられる。

地域のニーズを発見し、それを適切な支援機関につなぐシステム・連携体制の構築・強化が求められている。

2) 必要以上の法規制の緩和

地域包括ケアシステムの中で施設や法人が取組を展開しようとしても、施設設備の目的外使用など法制度運用面での制約により独自の活動が制限されてしまうことも報告されている。社会福祉法人による地域公益活動への取組展開の状況等も踏まえ、入所（居）者への支援に支障のない事項に関しては、必要以上の規制は緩和するよう働きかけを行うことが必要である。

3) 在宅介護支援センターの設置運用

養護老人ホームや軽費老人ホームが在宅高齢者等の相談支援を行う法的根拠として、先行研究（平成25年度）では老人介護支援センター（在宅介護支援センター）の活用を提案している。しかし、センターの設置基準の判断が都道府県により異なっている実態もあり、統一化に向けた働きかけが必要である。

3. 施設運営に関わる課題

(1) 人員配置基準等の検討の必要性

今回の調査において、入所（居）者の高齢化に伴い介護支援ニーズが増加し、配置基準に基づく職員数では不足している現状とともに、多くの施設において基準を上回る職員を配置していることが明らかとなった。

高齢者施設である以上、介護ニーズへの対応は必要不可欠とならざるを得ないものの、今後さらに業務量が増大した際には、適切な支援ができなくなる可能性も考えられる。入所（居）者の状態に応じた配置基準の見直し、あるいは一部自治体で行われている加配職員に対する補助、地域担当職員に対する補助の導入など、入所（居）者を含む地域の高齢者の生活の質を高めるための支援策検討の必要性を訴えていくことが必要である。

(2) 施設の老朽化対応、個室化対応（養護老人ホーム）

養護老人ホームでは、老朽化した施設も多く耐震面での不安も多い。また個室化している割合も入所者ベースで半数にとどまる状況である。今後、介護ニーズを有する入所者や認知症、精神疾患など他者との関係構築が困難な入所者の増加が予想されており、どのような生活課題を持った高齢者でも生活できるような安全で安心できる施設環境が必要とされている。

養護老人ホームは、老朽化施設の耐震化・個室化推進に向けて、自治体との協議促進を図る必要がある。

また、全国的にみれば空床のある施設も少なくない状況であることから、空床有効活用策（例えば、個室化を前提に一定の部屋数を利用者との直接契約によって活用可能にする、等）についても自治体等との協議機会を設けることも必要と考えられる。

(3) A型・B型施設のあり方（軽費老人ホーム）

軽費老人ホームでは、現在経過施設として位置づけられているA型・B型施設について、ケアハウス化することによる利用者の負担増大が指摘されている。

また、A型施設の職員配置はケアハウスよりも手厚く、養護老人ホームと同様の困難な生活課題を抱えながらも契約入居が可能な高齢者を受け入れる施設として重要な役割を果たしている。B型施設は、自炊可能な低所得高齢者を対象とした施設であり、単身高齢者のアパート賃貸契約が困難な現状を踏まえれば、B型施設の果たす役割も重要といえる。

このような施設機能を踏まえて地域内のニーズを把握することが必要であることを自治体等に訴えていくことが必要と考えられる。

第4章 人材育成の今後の方向性と提言

1. 養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後の方向性

(1) 施設を取り巻く環境と入所（居）者の援助ニーズ

1) 養護老人ホーム

【養護老人ホームを取り巻く社会環境】

養護老人ホームは措置施設であり、各自治体の考え方によって施設が担うべき役割が異なっている面もある。ただし、全国的にみれば定員割れしている施設もある中、本来は養護老人ホームが支援すべき人々が無料低額宿泊所等の質の低い居住空間・支援環境のもとで生活したり、生活保護制度を利用したビジネスの対象となっていることも事実であり、養護老人ホームの役割・存在価値が揺らいでいると言っても過言ではない（自治体の措置制度運用、施設側の受入態勢面の双方に課題）。

【入所者の援助ニーズの多様化】

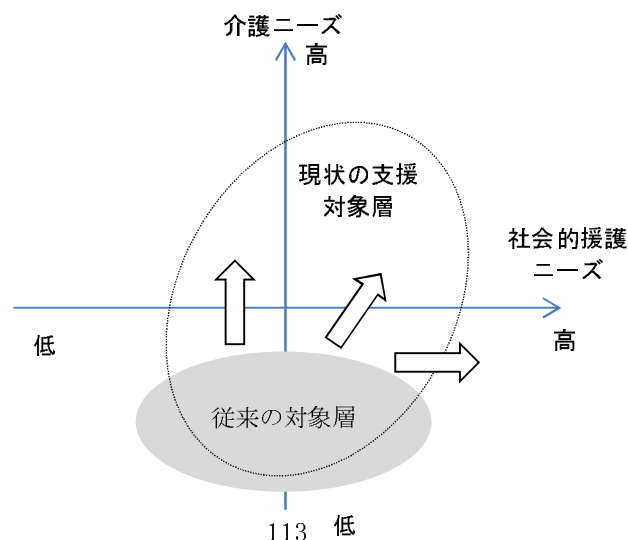
今回のアンケート調査結果からは、養護老人ホームでは、入所者の約半数が要介護認定を受けていない自立高齢者であるが、要介護3～5の重度要介護者も15.5%を占めていることが確認された。

職員が入所者への支援において課題や困難さを感じているものは、「認知症の周辺症状への対応」や「医療的ケア（服薬管理を含む）」、「精神障害に対する生活支援」、「身体介護にかかる支援」等が上位にあり、半数以上の養護老人ホームではこれらの支援に対する課題や困難さの度合いが高い状況にある。

従来の養護老人ホームでは、低所得や住居喪失、家族関係、各種障害等によって在宅生活が困難な高齢者が中心であったと考えられるが、近年は在宅介護の困難さ等により要介護状態になってから入所する高齢者も少なくない。また、入所者の高齢化も進んでおり介護ニーズは今後も徐々に高まることが予想される。

一方で、近年は認知症や精神疾患を有する高齢者や家族等による虐待・DV被害を受けた高齢者等も増加しており、入所者への援助ニーズが多様化していることがうかがえる。

養護老人ホーム入所者の援助ニーズの変化（イメージ）



2) 軽費老人ホーム

【軽費老人ホームを取り巻く社会環境】

軽費老人ホームは、低所得で在宅生活に不安を抱える高齢者が暮らす施設・高齢者住宅であり、入居は施設との契約に基づいている。近年は、高齢者向けの住まいとしてサービス付き高齢者向け住宅や有料老人ホームなど類似施設が急増しており、高齢者にとっては施設の違いがわかりにくい状況になっている。また、軽費老人ホームもこれらの類似施設との競合に晒されており、経営面でも厳しい状況にある施設も少なくない（特に小規模施設）。

【入居者の援助ニーズの多様化】

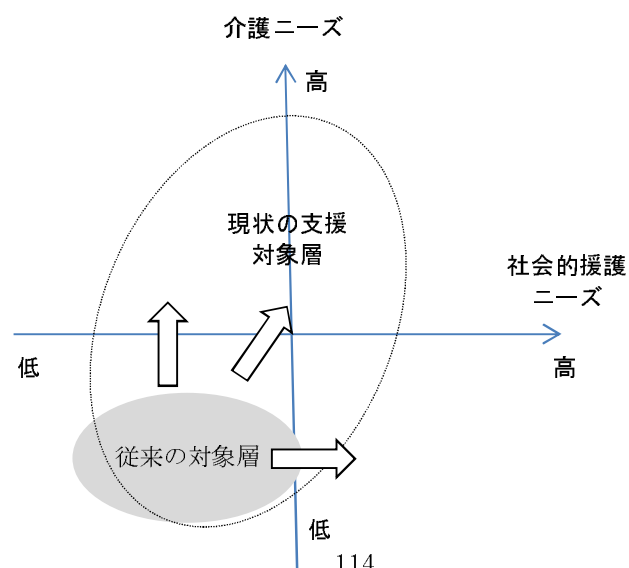
今回のアンケート調査結果から、軽費老人ホームの入居者は、自立高齢者が約3割、要支援～要介護1・2の軽度要介護者が約6割、重度要介護者は約1割であり、自立～軽度要介護者が中心であることが確認された。

一方で、「認知症の周辺症状への対応」や「医療的ケア（服薬管理を含む）」に関しては3～4割の施設が支援の課題や困難さの度合いが高いと回答しており、自立～軽度要介護者であっても様々な課題を有する高齢者も入居していることがわかる。（ケアハウスに比べて軽費老人ホームA型等の方が支援の課題や困難さの度合いが高い。）

軽費老人ホームは、低所得者向けの支援付き住まいという性格を持つ施設であり、自立時からの安心できる住まいへの住み替え、介護が必要になった際の在宅生活の不安解消、介護以外の要因による在宅生活困難時の住み替えなど、入居動機も幅広い。

近年は、要介護状態にある高齢者の入居や入居者の高齢化に伴う介護ニーズも拡大しており、特定施設入居者生活介護の指定を受けて介護ニーズに対応している施設もある。また、軽費老人ホームA型等では精神疾患をはじめとする社会的援護が必要な高齢者も少なくなく、軽費老人ホームにおいても入居者への援助ニーズが多様化している実態がうかがえる。

軽費老人ホーム入居者の援助ニーズの変化（イメージ）



(2) 先行研究に基づく施設の将来的なあり方

職員の人材育成を進めるためには、将来的に養護老人ホームや軽費老人ホームに期待されている役割を明確化する必要がある。

高齢化が進む我が国では、団塊の世代が後期高齢者となる平成 37（2025）年にかけて介護ニーズが増大することが予想されているが、一方では介護保険など既存制度では対応しきれない様々な生活課題（低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除等）を抱える高齢者の増加も見込まれており、これらの高齢者に対する適切な支援のあり方が今後大きな社会的課題となることが予想される。

先行研究（平成 25 年度）においては、「高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援を目的とし、可能な限り住み慣れた地域で生活を継続することができるような包括的な支援・サービス提供体制の構築を目指す『地域包括ケアシステム』の中で、養護老人ホーム・軽費老人ホームがその機能を活かし、一定の役割を果たす存在として位置づけられることが必要」との認識のもと、養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後のあり方が提言されている。

〔地域包括ケアシステム時代における養護老人ホーム・軽費老人ホームに期待される役割〕

- これまでの居住支援（住まい）機能と生活支援機能に加え、
- ソーシャルワークを活かした専門的支援機能の強化を通して、地域から信頼される施設として、入所（入居）者はもとより地域で暮らす高齢者等も対象として社会生活上の課題解決を支援し、関係者との強力な連携のもと地域福祉のフロントランナーとして中心的な役割を担うことが求められている。

【養護老人ホームの基本的なあり方】

これまで培ってきた困難な生活課題を有する高齢者への支援スキルをより高め、

- ① 地域移行が困難な入所者に対する質の高い伴走型支援の提供
- ② それ以外の入所者には 地域移行を促進するための出口支援（環境調整）を強化により、養護老人ホームの有する機能のより高度化を図ることが期待される。

【軽費老人ホームの基本的なあり方】

社会福祉サービス付きの住まいとして地域住民から選ばれる施設になること

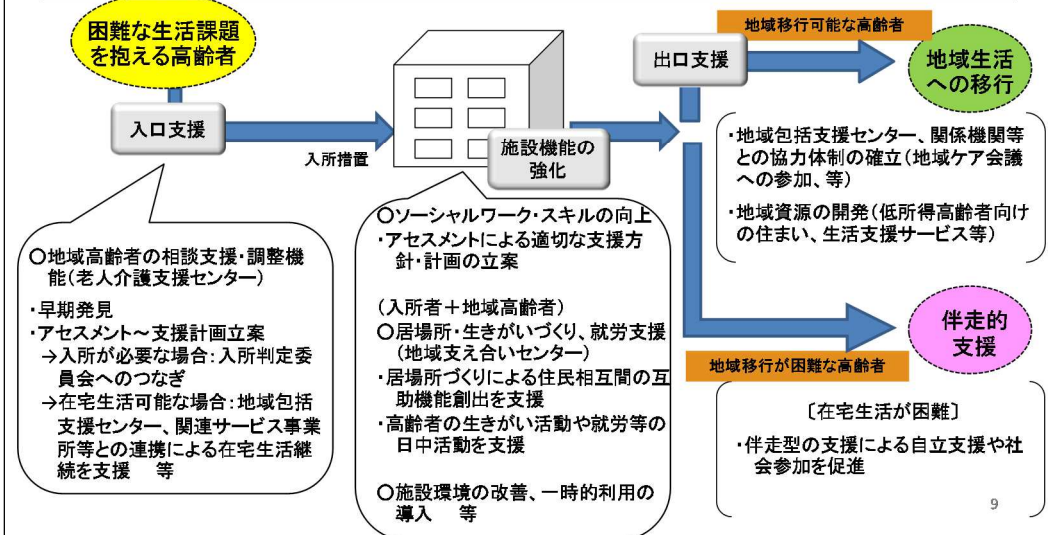
- ① 従来の低所得高齢者（自立または軽度要介護高齢者）への支援（生活支援、介護予防・健康寿命延長、生きがいづくり等）を主要な役割としながら、可能な範囲において、
 - ② 要介護高齢者への支援（特定施設化を含めたケア機能重視）
 - ③ 社会的援護を要する高齢者等への支援
- を、地域のニーズに合わせて実施していくことが期待される。

※上記の3つの役割は、いずれかひとつを選択するものではなく、地域ニーズ等に応じてそのウェイトを勘案して対応することが望ましい。

出典：平成 25 年度老健事業「養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後のあり方も含めた社会福祉法人の新たな役割に関する調査研究事業報告書」

養護老人ホームの今後のあり方

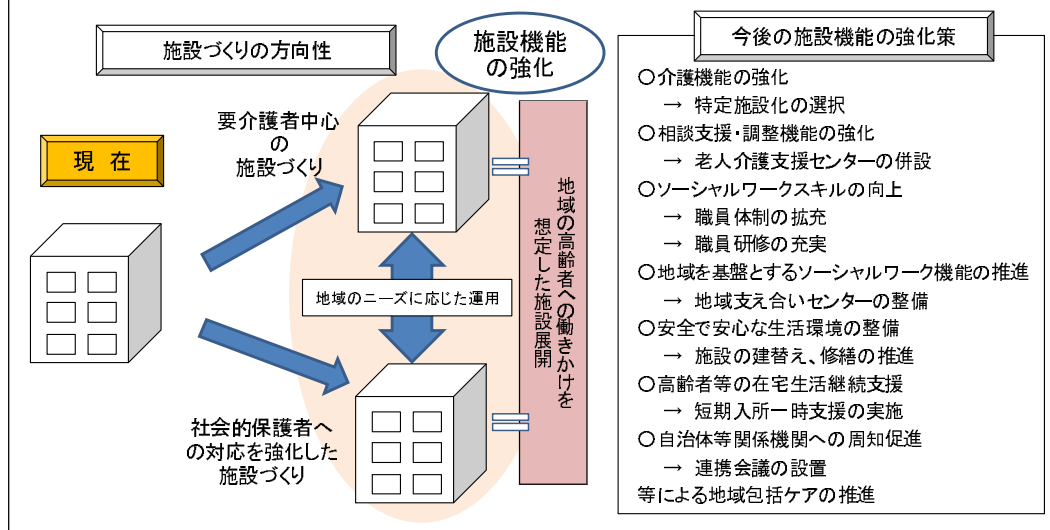
- 地域の人に関する課題を解決するため、積極的にアウトリーチを実施して対象者を把握し、行政機関等との連携により対応する能力を備える。(入口支援)
- 入所者の多様性に併せた対応能力を持つと共に、地域の高齢者や事業所との連携を強化し、高齢者の生きがいづくりに取り組む。
- 養護老人ホーム本来の機能である自立支援を積極的に実施し地域移行に取り組むと共に、地域移行が困難な者についても伴走型の支援を実施する。(出口支援)
- 養護老人ホームがこうした改革を進めることにより自治体から理解と支援を得る。



軽費老人ホームの今後のあり方

- 軽費老人ホーム(※)は、低所得者を対象に安心安全な住まいの提供をベースとした上で、下記の取り組みを推進。
 - ① 現在の住処に固執しない新たな地域での社会関係の構築を含めた生活の再形成機能を発揮
 - ② 老人福祉施設であり住まいであることを踏まえ、ソーシャルワーク機能を活かし多様な利用者を受け入れ
 - ③ 社会資源の発掘や開発を通じて、地域性の弱点を克服し、人間関係の希薄化を解消
- 併せて、こうした方向性の明確化には、自治体等への周知と理解が不可欠。自治体等との連携体制の強化を推進。

※いわゆるケアハウス、A型、B型の総称として使用



出典：平成 25 年度老健事業「養護老人ホーム・軽費老人ホームの今後のあり方も含めた社会福祉法人の新たな役割に関する調査研究事業報告書」

また、平成 26 年度老健事業「軽費老人ホームにおける生活困窮者等による利用者支援のあり方に関する調査研究」においては、高齢化の急激な進展に伴い介護ニーズが急増する一方で、低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待や DV 被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除など多様な生活課題を抱える高齢者も増加している背景を受け、軽費老人ホームが持つ多様な機能を活かし、地域包括ケア時代に相応しい新しいソーシャルワーク・モデルの開発を目的として下記の必要性が謳われている。

〔今後の軽費老人ホームに求められる取組（新たなソーシャルワーク・モデルの実践）〕

- 利用者の力や強み、地域の社会資源の活用を視野に入れた個別支援計画の作成とその実施促進を図る
- 地域の中の施設（地域の社会資源）としての役割を考え、実践する
- 利用者の力の活用と生活相談員業務の延長の中で地域に向けた支援展開を行う
- 地域の安心拠点としての機能（権利擁護機能）を持った支援を行う
 - ・権利擁護機能の強化：保証人・身元引受人のいない高齢者、虐待等を受けている高齢者等に対する一時保護機能（地域包括支援センターのバックアップ）、等
 - ・在宅介護支援センター、地域包括支援センターのサテライト施設の設置・併設による地域に向けた支援の展開

⇒「生活支援を基盤にした地域住民としての利用者主体のソーシャルワーク・モデル」

- 生活支援を基盤とすること
 - ・生活相談員の行っている業務（生活支援）は、視点の持ち方・関わり方によってソーシャルワークによる支援と重なる機能が多い（理解しやすさ、活用しやすさ）。
 - ・入居者の施設外での生活、地域住民の生活を視野に入れた支援のあり方が問われている。
- 地域住民としての利用者
 - ・利用者の力や強みを活かし、利用者自身が支援をする側になり得ることを強く意識することが重要。ただし、あくまでも利用者主体であり、援助者（施設職員）は側面的な支援が中心となる。
 - ・また、利用者も地域の住民であり、当該地域で享受できる普通の生活がおくれるように社会資源をつなげたり開発したり、権利擁護を意識することが求められる。
 - ・施設入居者を含む地域住民全体をステークホルダーとして捉えることにより、入居者と地域住民相互の支援展開による地域づくりも可能となる（コミュニティ・ソーシャルワーク）。

出典：平成 26 年度老健事業「軽費老人ホームにおける生活困窮者等による利用者支援のあり方に関する調査研究」より

また、同調査研究では「生活支援を基盤にした地域住民としての利用者主体のソーシャルワーク・モデル」の研修案が提言されている。研修体系は、基礎・専門・応用の 3 段階から構成されている。

参考 「生活支援を基盤にした地域住民としての利用者主体のソーシャルワーク・モデル」 研修案

I 基礎研修

(ねらい)

地域包括ケア時代に求められる軽費老人ホームの役割の理解とともに、そうした役割を果たすために必要なソーシャルワークの基礎的な知識と技術の習得を目指す。

(到達目標)

- ・地域包括ケア時代における軽費老人ホームの役割と生活相談員の役割を理解する。
- ・軽費老人ホームにおけるソーシャルワーク実践の必要性と軽費老人ホームが持つ多様な機能や強みを活かしたソーシャルワークの意義について理解する。
- ・利用者のストレングス(力や強み)やエンパワメントを意識した面接技術、コミュニケーション技術を理解する。
- ・利用者のストレングス(力や強み)、権利擁護を意識したニーズ把握と個別支援計画の作成について理解する。

(主な内容)

- ・軽費老人ホームを取り巻く政策理解(地域包括ケアシステムを含む)
- ・軽費老人ホームの利用者理解とソーシャルワーク支援過程
- ・利用者のストレングス(力や強み)やエンパワメントを意識した面接場面の逐語記録の分析、ロールプレイ
- ・利用者のストレングス(力や強み)、権利擁護を意識した事例研究

II 専門研修

(ねらい)

地域包括ケア時代に求められる軽費老人ホームの外向きの支援(地域の高齢者支援)のあり方についての理解とともに、それと内向きの支援(施設内の利用者の生活支援)との統合など、生活支援を基盤にした地域住民としての利用者主体のソーシャルワークについて理解し、習得する。

(到達目標)

- ・生活相談員の業務(生活支援)を基本にした地域ニーズの把握や地域アセスメント(地域のストレングス把握を含む)を行う方法について理解する。
- ・生活相談員の業務(生活支援)を基本にした地域の多様な社会資源との連携やネットワークづくりの方法について理解する。
- ・生活相談員の業務(生活支援)を基本にしたアウトリーチの方法について理解する。

(主な内容)

- ・地域のストレングスや地域特性を踏まえた地域ニーズの把握・地域アセスメントの方法
- ・地域のストレングスや地域特性を踏まえた地域の社会資源との連携・ネットワークづくりの方法
- ・先進事例の事例検討

III 応用研修

(ねらい)

軽費老人ホームにおける困難事例や地域での多職種連携が求められる事例への対応について理解するとともに、施設(法人)で対応できない問題に対する社会資源の改善・開発や地域づくりによる対応のあり方について学ぶ。

(到達目標)

- ・困難事例や多職種連携が求められる事例に対して、社会資源の改善・開発の視点や地域づくりの視点をもった対応方法について理解する。
- ・多職種や地域住民との実際の連携のあり方(ケア会議のあり方)について理解する。

(主な内容)

- ・地域のストレングスや地域特性を踏まえた社会資源の改善・開発に関する方法
- ・地域のストレングスや地域特性を踏まえた地域づくりの方法
- ・多職種や地域住民との実際の連携(カンファレンス)、ケア会議事例の検討

これらの先行研究を踏まえれば、養護老人ホーム、軽費老人ホームの将来的な方向性としては、地域住民や自治体等関係機関との連携のもと、施設内にとどまらず地域にも目を向けた支援を展開すること（地域の社会資源としての役割）が求められており、また支援のあり方としては養護老人ホームや軽費老人ホームが従来行ってきた生活支援の中で、ソーシャルワーク機能を活かして入所（居）者を含む地域の高齢者等の自立生活をより促すことが求められているといえよう。

■ 共通事項

○ 養護老人ホーム・軽費老人ホームの将来的な方向性

地域生活支援拠点として、地域住民や自治体等関係機関との連携のもと、施設内にとどまらず地域にも目を向けた支援を展開する

○ 支援のあり方

生活支援など日常業務の中でソーシャルワーク機能を活かし、入所（居）者を含む地域住民の有する力を引き出し、高めることを通じてより豊かな生活の実現を図る

■ 養護老人ホーム

今後の養護老人ホームにおいては、地域に根ざした施設として、その役割を果たしていくことが求められている。特に、様々なトラブルを抱える高齢者等を支援してきた養護老人ホームには、今後増大が予想される困難な生活課題を抱える高齢者等に対して、地域内の関係機関と連携しながら、社会的自立を促す支援の取組が期待されている。

一方で、養護老人ホームでは介護ニーズのある高齢者への支援も行っている（外部サービス利用型の特定施設指定を受けている施設は約半数）。制度の狭間に陥り、在宅での生活が困難になった、要介護2以下までの高齢者を可能な限り受け入れて支援する姿勢を自治体や地域包括支援センター等に示していくことも必要である。

【取組目標】

- ・ 制度の狭間に陥り、在宅での生活が困難になった、要介護2以下までの高齢者を可能な限り受け入れて支援する
- ・ 地域ケア会議等への参加を通して地域課題に取り組む
- ・ 自立支援の視点に基づき、入所者一人ひとりを地域社会とつなげる取組を展開

■ 軽費老人ホーム

今後の軽費老人ホームにおいては、地域の中の施設（地域の社会資源）としての役割を考え、入居者の力を活用しながら業務の延長上で地域に向けた支援展開を行うことが期待されている。

【取組目標】

- ・ 「生活支援を基盤にした地域住民としての利用者主体のソーシャルワーク・モデル」の展開
- ・ 利用者の力や強み、地域の社会資源の活用を視野に入れた個別支援計画の作成と実施促進

2. 今後の人材育成のあり方

今後、高齢者の急増に伴って介護に対するニーズはより一層高まると考えられるが、一方では介護支援だけでは解決できない複雑で多岐に亘る生活課題を抱える高齢者、安心できる住まいを求める高齢者の増加も予想されている。これらの幅広いニーズを有する高齢者を受け入れて各種の生活課題に対応し、より豊かな生活が送れる支援を提供することが、養護老人ホームや軽費老人ホームの役割である。

養護老人ホームや軽費老人ホームの職員は、様々な生活課題を抱える高齢者等に対して、日常の衣食住に関わる生活支援や介護支援をはじめ、本人の生きる力や地域社会の中で生活していく力、自己実現を図る力を高めたり、本来持っていた力を取り戻すための支援を行い、より豊かな生活を実現させるため、高齢者一人ひとりに応じた専門的な知識技術に基づく支援を提供するプロフェッショナル集団である。

養護老人ホームや軽費老人ホームに求められる支援の幅の広さは、重度の要介護者への支援が中心となった特別養護老人ホームや、職員による自立に向けた支援が充分には期待できないサービス付き高齢者向け住宅とは明らかに異なっている。職員は、特別養護老人ホームなど他施設との役割の違いを常に意識し、生活支援・自立支援の専門職としての自覚と誇りを持って支援を展開することが必要である。

(1) 職員に期待される役割

将来的な養護老人ホーム、軽費老人ホームに期待される役割や入所（居）者の援助ニーズの動向等を踏まえれば、施設職員には以下のような支援に取り組むことが期待される。

なお、これらは特定の職員（職位・職種）を想定したものでなく、あくまでも組織（チーム）としての取組であり、すべての職員（施設管理者やリーダー層、生活相談員、支援員・介護職員等）によるチームワークや適切な役割分担、フォロー体制の中で取り組まれることが必要である。

①入所（居）者の自立を促す支援の展開

福祉や介護に関する専門知識技術はもちろん、今後の養護老人ホームや軽費老人ホームの職員には、ソーシャルワーク機能（エンパワメントやストレングス視点を持ち、ケースワークやグループワーク、コミュニティワークなどの援助技術を用いた支援）を活用しながら入所（居）者の自立を促し生活の質を高める支援を展開することが期待される。

これは、生活相談員のみならず支援員・介護職員も含め同じ視点を持って支援にあたることが重要であり、日々の情報共有やカンファレンスに基づくアセスメント～支援方針・方法の検討～評価～再アセスメントのサイクルをきめ細かく実施し、常に職員間で情報を共有し、共通の目標に向けてチームとして取り組むことが必要である。

【取組の方向性等】

- 入所（居）者の力を引き出し、強みを活かし自立を促す支援の展開
- 援助ニーズの多様化に対する専門性の向上

【求められる能力】

- 生活支援など日常的な支援においてソーシャルワーク機能を活用する力
- ケースワーク、グループワーク、コミュニティワーク等の援助技術を用いた支援を展開する力
- 地域住民や関係機関等の各種社会資源を入所（居）者への支援に活かす視点
- 地域住民や関係機関等の各種社会資源とのネットワーク構築力、コーディネート力、等
- 各種障害や疾患、生活困窮など、様々な援助ニーズへの支援ができる力
- 様々なトラブルに対応できる調整能力 等

②今後増大が予想される介護ニーズへの対応

一方で、養護老人ホームや軽費老人ホームに入所（居）している高齢者の要介護度は、現状では自立～軽度要介護者が大半を占めているものの、団塊世代が後期高齢者となる平成 37（2025）年にかけては介護ニーズを抱える入所（居）者のより一層の増加、要介護度の重度化が進むと考えられる。

特定施設入居者生活介護の指定施設等では既に重度要介護者の割合が高いところもみられるが、今後はより多くの養護老人ホーム、軽費老人ホームにおいて入所（居）者の介護ニーズの増大（要介護者の増加、重度化）が予想され、職員は介護に関する知識技術の習得と施設外の医療・介護等専門機関との連携を含むチームケア体制の構築が必須になると考えられる。

【取組の方向性等】

- 重度化に対する看取りを含む介護支援の強化（特定施設化を含む）

【求められる能力】

- 増大する入所（居）者の介護ニーズを支える力（組織力）
- 医療機関等との連携の中で看取り等に関する支援ができる力 等

③地域課題への対応

施設が地域の社会資源のひとつであることを踏まえ、施設職員は入所（居）者ばかりでなく地域課題にも目を向けることが求められる。

地域課題への取組として、在宅高齢者等の各種介護予防活動や生きがいつくり活動への支援、困難な生活課題を抱えた高齢者等への支援（関係機関との連携の中で実施）、世代を超えた課題への支援（母子や子どもの居場所づくり、学習支援、等）など様々なものがあるが、地域のニーズに即していることが必要である。

また、取組方法も施設単独ばかりでなく、法人内での協力や地域内の社会福祉法人、関係機関等との連携によって取り組む場合など様々な実施方法が考えられるが、いずれの場合においても、地域住民や関係機関等との連携を深めていくことが求められる。

【取組の方向性等】

○地域の社会資源のひとつとして、住民や関係機関等との協働の中で地域課題に取り組む

【求められる能力】

○地域住民等との関係をつくる力

○問題の所在を的確に把握できる力

○潜在的なニーズを的確に把握できる力

○諸機関の関係調整等ができる力

○生活支援の必要性について根拠をもって主張できる力

○地域の組織化ができる力

これら職員に求められる役割は、先行研究から導かれた将来的な養護老人ホーム、軽費老人ホームのあり方を踏まえたものであるが、職員の育成方針は、各施設の経営方針・経営戦略に基づいて設定されるものである。

各施設法人においては、それぞれの地域の実情を踏まえて将来的な施設のあり方（進むべき方向性、地域での役割等）や経営戦略を十分に検討するなかで、それを担う職員に求める役割を明確にしていくことが求められる。

(2) 今後求められる研修・教育内容等

前節の職員に求められる役割やアンケート調査結果を踏まえ、入所（居）者の自立を促す支援を展開するために必要と考えられる研修・教育内容について以下に整理した。

1) 接遇・対応、コミュニケーション技術

【経験年数の短い職員向け】

社会人として求められる基礎的な態度、あるいは入所（居）者への支援を行う際に身につけておくべき基本的な知識・技術である。特に、「接遇・対応」（ビジネスマナー）や「コミュニケーション技術」は対人サービスの基本であり、利用者理解を図るうえで不可欠なものである。

【中堅層以上の職員向け】

中堅以上の職員は、すでに社会人としての基本的な知識や態度、対応技法などを身につけていることが前提であるが、様々な背景を持つ高齢者への対応力を高めるためには、コミュニケーション力を磨く、あるいは専門職として個人を尊重するための言葉遣いや態度、配慮など、さらに高次の接遇・対応技術の修得が必要となる。このような視点から、中堅層以上職員向けの接遇・対応技術やコミュニケーション技術に関する研修・教育を検討する必要がある。

コミュニケーション・利用者理解を促すための研修・教育テーマ（例）

	経験年数の短い職員 (概ね5年未満)	中堅層以上の職員 (概ね5年以上)
コミュニケーション・利用者理解	○接遇・対応に関する知識・技術 ○コミュニケーション技法 ○老年心理	○コミュニケーション技法

2) 入所（居）者の自立を促す支援に必要な専門性

【経験年数の短い職員向け】

「介護保険・高齢者福祉」、「虐待防止・人権・プライバシー」などに関する制度等の理解、「身体介護」や「認知症高齢者への介護」に関する知識・技術、「相談援助の倫理・価値」などは、入所（居）者の状態把握や適切なサービスを提供するうえで欠かせない必須のものである。

【中堅層以上の職員向け】

中堅層以上の職員においては、ソーシャルワーク機能を活用した援助技術（アセスメント、個別支援計画立案、モニタリング等）、ネットワークの活用、認知症や精神疾患、視聴

覚障害等を有する入所（居）者に適切な支援を提供するための知識・技術に関する研修・教育内容が必要と考えられる。特に、入所（居）者に対する個別支援計画の立案においては、入所（居）者の有する力を引き出す、強みを活かすこと等を念頭におき、施設内ばかりでなく地域の様々な人材や社会資源を活用していく視点を持つことが重要である。

入所（居）者の力を引き出す支援に従事する職員に求められる研修・教育テーマ（例）

	経験年数の短い職員 (概ね5年未満)	中堅層以上の職員 (概ね5年以上)
制度・施策・理念	○介護保険・高齢者福祉 ○虐待防止・人権・プライバシー	○介護保険・高齢者福祉 ○虐待防止・人権・プライバシー ○権利擁護・成年後見
疾病・障害・介護に関する知識・技術	○認知症介護の知識・技術 ○身体介護の知識・技術	○認知症介護の知識・技術 ○ケアプラン作成 ○精神疾患、知的障害、視聴覚障害等に関する知識・技術
援助技術に関する知識技術	○相談援助の倫理・価値	○相談援助の倫理・価値 ○アセスメントに関する知識・技術 ○支援計画立案に関する知識・技術 ○モニタリングに関する知識・技術 ※ソーシャルワーク機能の活用
ネットワーク活用に必要な知識・技術		○地域住民等との連携体制づくり ○関係機関等との協働体制の構築方法 ○社会資源の活用・調整・開発の方法

3) 地域（活動）支援に従事する職員に求められる専門性

【経験年数の短い職員向け】

地域（活動）支援に関する専門性としては、「地域福祉」に関する理解や、ネットワーク活用に必要な知識・技術として「地域住民等との連携体制づくり」がある。特に地域住民との連携体制づくりに関しては、具体的な取組事例をもとにした研修等が望まれるが、その際には年1回の祭りへの協力といった一時的なイベントではなく、継続的な関わりの中で施設と住民との協力関係を構築している取組事例等が望ましい。

【中堅層以上の職員向け】

中堅層以上の職員を対象とした研修・教育テーマとしては、ネットワーク活用に必要な知識・技術が中心となる。「地域住民や関係機関との連携・協働体制づくり」から「社会資源の活用・調整・開発の方法」、「ネットワークを活用した地域活動事例」など、より実践的なテーマにより施設の取組を促すための研修が必要と考えられる。

なお、地域（活動）支援に関しては、施設職員のみが行うものではなく、入所（居）者の力を活かす視点も重要であり、入所（居）者の自立を促す支援のひとつとして地域（活動）支援を捉えていくことも必要である。

地域（活動）支援に従事する職員に求められる研修・教育テーマ（例）

	経験年数の短い職員 (概ね5年未満)	中堅層以上の職員 (概ね5年以上)
制度・施策・理念	○介護保険・高齢者福祉 ○地域福祉	○地域福祉
ネットワーク活用 に必要な知識・技術	○地域住民等との連携体制づくり	○地域住民等との連携体制づくり ○ <u>関係機関等との協働体制の構築方法</u> ○ <u>社会資源の活用・調整・開発の方法</u> ○ <u>ネットワークを活用した地域活動事例</u> ○ <u>ファシリテーション</u>
援助技術に関する 知識技術	○相談援助の倫理・価値	○相談援助の倫理・価値

4) 柔軟な思考力・対応力の向上

養護老人ホームや軽費老人ホームの職員が入所（居）者や地域住民等と接していく際には、自らの考えを相手に適確に伝える力、相手の話を丁寧に聴き理解する力、自分とは異なる価値感を理解し受け止める柔軟性、言葉の裏に隠れている思い（課題）を汲み取る力、働きかけて行動を促す力、創造する力、様々な状況やトラブルに対応できる力など、社会人として求められる力を高めていくことも必要である。

このような力は、介護・福祉分野の知識や技術のみで修得できるものではなく、職員個人の知識の広さや経験の深さ等も大いに関連すると考えられる。ソーシャルワーク援助技術をより活かすためにも、職員の育成においては、このような社会人としての幅や奥行きを養うことも重要であり、企業等向けのビジネス研修や異業種交流会などで福祉業界とは異なる視点を学ぶなど、より柔軟な思考力と幅広い知識を持った対応力・応用力の高い人材の育成をめざした教育内容を検討する必要がある。

経済産業省では、時代の変化に対応した人材育成を目指して「社会人基礎力」を提唱している。これは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」であり、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されている（127p 参照）。

なお、この「社会人基礎力」については、新人職員が社会人としての基礎的な力を身につけるためのみでなく、中堅以上の職員においても専門職として個人を尊重する支援を展開するための基礎力を徹底させるうえで有効であると考えられる。

「社会人基礎力」については、主に大学等における育成取組の効果検証が行われており、効果的な育成プロセス・手法のポイントが整理されている。

「社会人基礎力」の効果的な育成プロセス・手法のポイント

【ポイント1】職員自身による目標設定・プロセスデザイン

- ・職員自身による目標の設定（活動の成果目標、自己の成長目標）
- ・職員による“ゼロ”から始めるプロセスデザインと試行錯誤
- ・職員の自立的な周囲との関係構築

【ポイント2】管理者（施設長、リーダー層）の支援的関与による主体的学習の促進

- ・職員が主体的に活動できる環境の整備
- ・職員の活動に対する支援的関与
- ・管理者の支援的役割に関する学びの促進

【ポイント3】継続性の確保

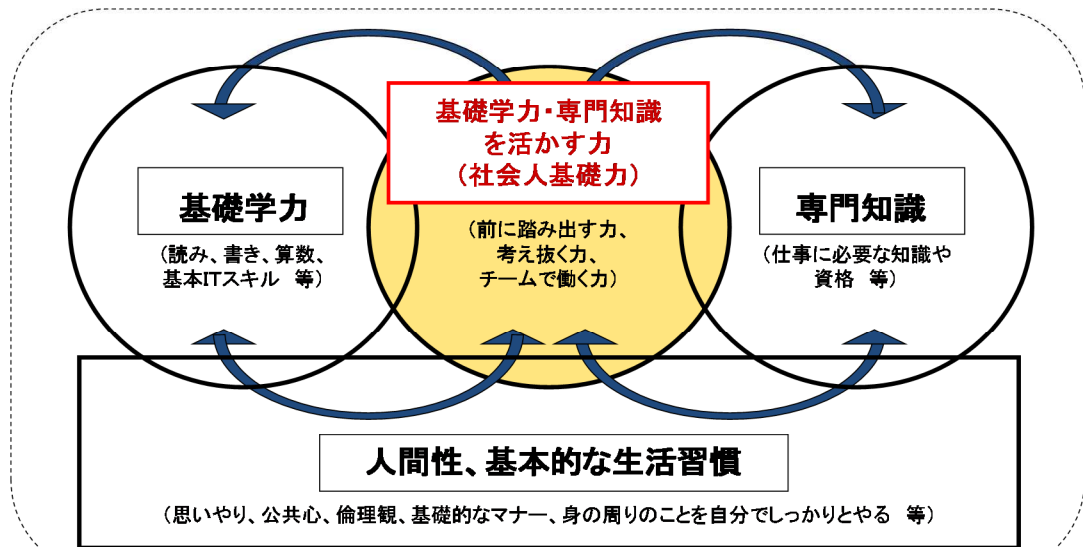
- ・地域住民・関係機関・他施設など多様な関係者との組織的協力関係の構築
- ・「実行」を意識した育成カリキュラムづくり
- ・変化に対応し「継続」するための仕組みの構築

出典：平成25年度産業経済研究委託事業「社会人基礎力育成の好事例の普及に関する調査」報告書（平成26年3月 株式会社 リベルタス・コンサルティング）を一部修正。

「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱しています。企業や若者を取り巻く環境変化により、「基礎学力」「専門知識」に加え、それらをうまく活用していくための「社会人基礎力」を意識的に育成していくことが今まで以上に重要となってきています。

今、社会（企業）で求められている力

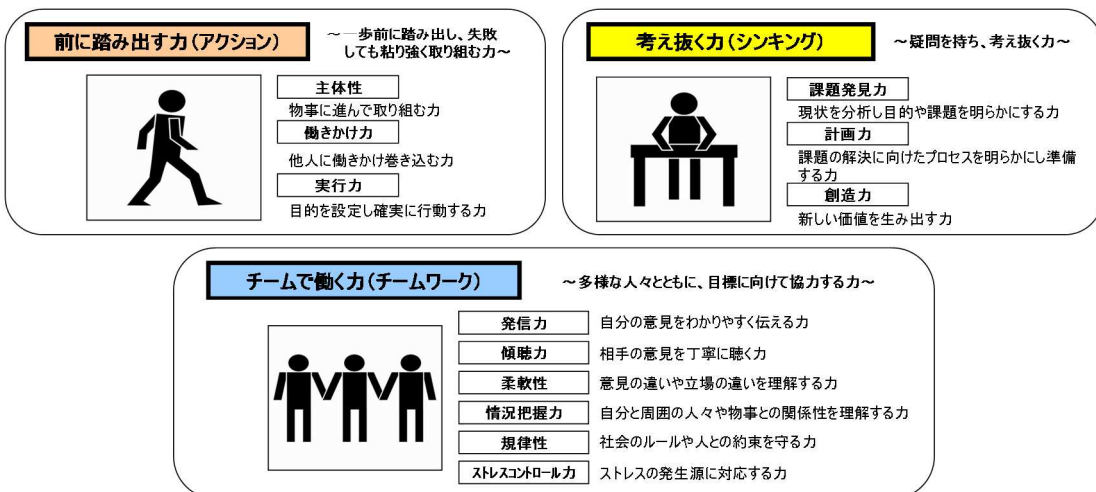
➤「基礎学力」「専門知識」に加え、今、それらをうまく活用し、「多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力＝社会人基礎力」が求められている。



2

社会人基礎力とは

（3つの能力/12の要素）



3

(3) 多様な育成機会の確保

養護老人ホーム、軽費老人ホームの職員が、入所（居）者への支援とともに、地域包括ケアシステムへの参画を通じて、施設、地域の支援環境の充実を図るうえで必要な能力を獲得するためには、多様な育成機会が確保されることが必要である。

①OJT 研修

OJT 研修は、実際の職場での業務を通じた研修である。各施設では新任職員に対して OJT による育成に取り組んでいるが、従来の入所（居）者支援という、いわば施設内で従事するために必要な研修に加え、今後は地域包括ケアシステムでの活動を志向した視点を盛り込むことが求められる。

OJT 研修の特徴としては、日常的な業務の中で対象職員の個性や能力レベルに応じたきめ細かい指導が可能であり、実践的なスキルや組織の価値観・態度等の習得に適している。しかしながら、OJT 研修は必ずしも普遍化されたものではなく、取組の濃淡もあると推測される。また、OJT 研修の課題として、適切とはいえない支援を行っている施設の場合には、負の方向に増幅しかねないという欠点を持っている。さらには、これまでに地域との関わりの少なかった施設においては、上記の新たな視点を盛り込んだ OJT 研修を実施できる環境にはないといった課題も有している。

意欲的な施設においては、OJT 研修を体系化してキャリアパスと連動させた取組を行っている例もあり、効果的な OJT 研修の取組例を収集し広く普及することも必要である。

【地域ケア会議等への積極的な派遣】

OJT の一環として職員を地域ケア会議等に派遣し、地域住民や関係機関等との関わりの中で地域の課題を知り、自らの施設に期待されている役割を理解し、施設内で地域課題を共有して施設として取り組めることを協議すること等も職員育成効果が期待できる。

施設として、地域住民や関係機関等との会合等に、職員を積極的に派遣することが望まれる。

②OFF-JT 研修：職場内研修

日常業務を通じた研修ではなく、業務終了後等に研修を行う施設も見られる。特徴としては、明確な目的・テーマのもと効率的・集中的に学習ができ、業務の基礎となる知識の獲得や伝達、勉強会や事例研究会などに適している。OJT 研修とは異なり、自らの支援を客観的に整理することが可能であり、また、多くの職員が参加できるという利点もある。

課題として、施設職員が研修を担当する場合に、上記の客観性が担保できるかという点があり、これを補うために外部の人材に研修を求めようとしても全ての施設に対応できるだけの人材が不足しているという現状がある。

【研修担当者の人材バンク構築】

各都道府県の事業者団体等が中心となり、老人福祉圏域または都道府県ごとに研修にかかる人材バンクを構築し、研修担当者がそれぞれの得意な領域を圏域内の施設を巡回して研修を実施することも効果的と考えられる。

③OFF-JT 研修：職場外研修

職場から離れ、外部において研修を受けるものである。後述する自己啓発研修との違いは、職場外研修ではあるがその内容は施設が必要とするものであり、職務の一環として派遣されることである。また、職場内研修とは異なり、様々な施設の職員が参加し、内容が焦点化された研修が展開される。また、ワークショップ形式が取り入れられている場合などでは、他の施設の取組や職員の考え方等にも触れることができる。

一方で、開催場所が遠方である場合の負担や、研修に参加した職員が当該内容を職場に還元しにくいなどの課題もある（少なからずの施設では職場外研修の内容が回覧のみで他の職員に提供されるに留まる等）。また、研修参加者が特定の者に偏るなどの傾向も見受けられたり、日常業務に追われて職員に余裕のない施設では参加自体が難しいという課題も明らかになっている。

【多様な研修方法・機会の創出】

職場外研修に関しては、研修会場に向いて受講することに様々な意義や効果はあるが、研修を企画する側は、出向くことが困難な施設もあることを考慮して実施方法を検討する必要がある。近年はICT技術の普及によって双方向形式のON-LINE研修も実施可能であり、このような技術の積極的な活用を検討することも必要と考えられる。

また、研修機会をより身近な地域で増やしていくことも必要である。地域包括支援センターや自治体、関係機関、地域住民等との協力の中で（地域ケア会議の延長として）勉強会・研修会の実施を呼びかけるなど、施設側からの積極的な提案も必要である。

④SDS：自己啓発援助制度

職員の自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的、時間的な援助や施設の提供などを行うものである。従事者の自己成長を助けるとともに、職場を活性化する効果があるとされている。また、時間、空間等の制約も比較的自由であり、日常業務との両立も可能である。

【資格取得への支援】

職員の資格取得支援に関しては、既に多くの施設法人において金銭的、時間的な側面からの各種取組が行われている。専門性向上に対する職員個人のモチベーションを高める意味でも、このような取組の拡充が望まれる。

なお、養護老人ホームや軽費老人ホームでは、身体的あるいは精神面での障害を抱えている入所（居）者も少なくない。このような現状を踏まえれば、介護関連の資格（介護福祉士や介護支援専門員等）のみならず、障害者総合支援法における相談支援専門員^{*}の資格取得を促すことも非常に有効な取組と考えられる。

※相談支援従事者初任者研修は、各都道府県において実施されており、5日間の研修受講により障害者相談支援専門員の資格を取得することができる。（平成27年度）

(4) 組織マネジメント機能の強化

養護老人ホームや軽費老人ホームの人材育成は、施設の健全な運営及びサービスの質の向上のための取組の一環であり、組織マネジメントの観点から取り組むべき課題である。

特に、今後の養護老人ホーム、軽費老人ホームにおいては、ソーシャルワーク機能の活用による入所（居）者への支援の質の向上や、地域住民や関係機関等との協働による地域課題への対応など新たな役割が期待される中で、中長期的な視野に立脚した組織的、系統的な人材育成によって組織基盤の構築を図り、施設運営の安定化につなげるが必要になると考えられる。

組織マネジメント機能を高めるための取組方策としては、「施設理念の共有」、「意思疎通の円滑化」、「責任・役割の明確化」、「モチベーションの維持・活性化」、「労務管理・福利厚生等の環境構築」を一体的に進めることが必要となる。

アンケート調査において、人材育成に重要なものの回答として、管理者、職員ともに最も割合が高かった項目が「施設理念」、「人間関係」であったように、まずは自らが従事する施設やその業務に意義を見出すための仕掛けが必要である。この点において、社会福祉施設は営利企業等と比較してもアドバンテージがあり、特に古くから存在する施設においては、その活動の沿革そのものが施設内だけでなく、広く地域にも誇れるものである場合が少なくない。これらを職員がしっかりと認識することで、自らの業務に誇りを見出すこととなる。

この理念を実現するための組織の活動面におけるものが「責任・役割」、「モチベーション」である。職員が組織の一員として、協働して理念を実現していく際には、全ての職員が何らかの責任と役割を担っている、一人ひとりがかけがえのない存在であることを理解してもらうことが重要である。

さらには、組織の活動（≒人材）を継続していくためには、環境面での後方支援が欠かせないものとなる。職員が高いモチベーションを持って従事し続けるためには、理念の理解や役割の認識等だけでは困難であり、生計の維持との両立が不可欠である。その意味でも、職員の健康管理から待遇面にわたる体制を、組織として確立していくことが求められる。

【組織力を高めるための取組方策例】

○経営理念共有の促進

- ・経営理念、施設の果たすべき役割、支援方針等を全職員が共有し、行動や判断の基準とする

○情報伝達と意思疎通の円滑化（コミュニケーションの円滑化）

- ・組織運営に関する情報の共有化
- ・支援課題に対する共通理解、取組への共通した対応

○責任・役割の明確化と共有

- ・業務を遂行するうえで必要な権限や責任を明らかにする
- ・適切な権限委譲により職員の自主的な取組を促す
- ・職員相互の役割を理解し、信頼関係に基づくチーム態勢とサポート態勢を構築する

○人材育成方針の明確化と仕組みの構築

- ・施設法人が育成したい職員像、職員個人が目指したい人物像を明確化する
- ・到達目標（評価基準）と処遇の明確化に向けた取組を推進する（キャリアパス制度等）
- ・職員の成長を支援する研修機会等の充実を図る（OJT、OFF-JT、自己研鑽支援）

○職員のやる気を引き出す職場環境づくり

- ・職員が自ら考えて発言する環境、新たなことにチャレンジしやすい環境づくり（管理職やリーダー層から積極的にコミュニケーションを図り、職員一人ひとりの可能性を引き出すことが必要）

○職員を支える職場環境づくり

- ・労働環境や待遇改善に向けた取組を推進する
- ・職員一人ひとりへの密なコミュニケーションときめ細かなフォローアップ

参考資料

「一働きやすい職場をつくる－社会福祉法人・施設における人材マネジメント」

（平成21年3月、社会福祉法人 全国社会福祉協議会 社会福祉制度・予算対策委員会施設部会）

「社会福祉施設における人材育成マネジメントガイドライン」（平成23年3月、東京都福祉保健局）

3. 地域（活動）支援の展開に向けて

現在、急増する高齢者の住まいニーズに対応するため、要介護者向けの特別養護老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等の整備が推進されており、また有料老人ホームも増加するなど、高齢者の住まいをめぐる環境は競争が激しくなっている。

一方で、急増する高齢者の中には、要介護の他にも、低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除等、様々な生活課題を抱えながら生活している高齢者も少なくない。また、高齢期の住み替え先として安心できる居住環境を求めている高齢者も多い。

養護老人ホームや軽費老人ホームは、様々な生活課題を抱えている高齢者や安心できる住まいを求める高齢者を受け入れ、日常的な生活全般にかかわる支援を提供するとともに、一人ひとりに応じて自立に向けた支援を提供する施設として、時代に即した役割を果たしてきた。養護老人ホームや軽費老人ホームが今後もその役割を果たしていく上では、地域社会の中で施設の明確な役割を打ち出し、その存在価値を高めていくことが求められている。

（1）施設法人内の意識改革の必要性

養護老人ホームや軽費老人ホームによる地域（活動）支援の取組を推進するためには、研修等の様々な機会を利用して、法人理事長や施設管理者、職員の意識改革が必要であることが指摘されている。

①法人（理事長）

地域内における施設の役割や周囲からの期待を受け止め、社会福祉法人としての役割を果たしていく姿勢を法人内外に積極的に周知することが求められる。

②施設管理者

施設が有する機能や地域内で果たせる役割を施設内外に周知し、類似施設との差別化を図り施設の魅力を高めることが求められる。そのための機能強化に取り組む必要がある。

③職員

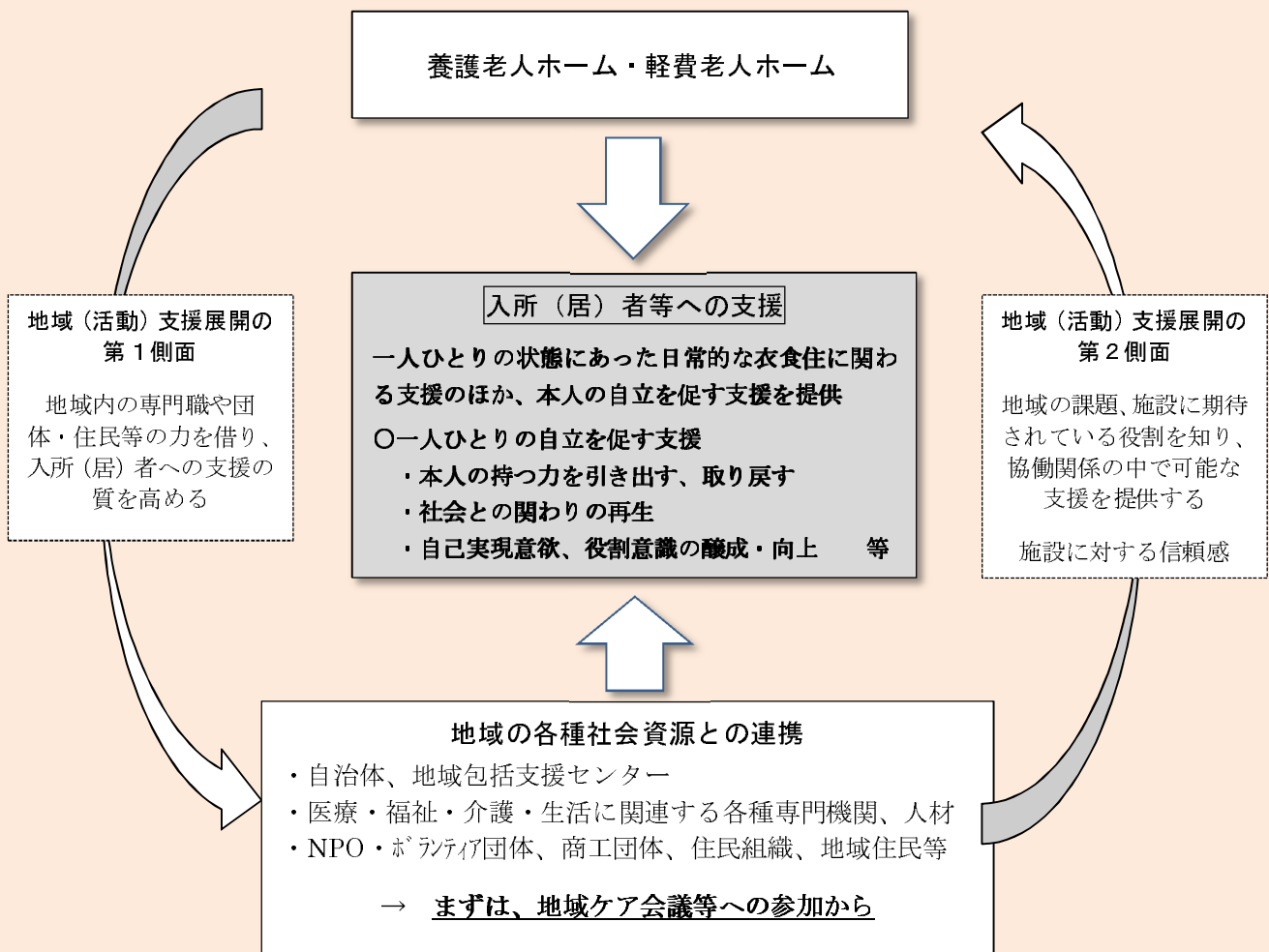
日常業務に追われている現状において、職員が地域住民等と関わることを“余計な仕事が増える”と考えることは当然のことかもしれない。しかし、施設は地域のために存在するものであること、顔の見える関係の中で地域から期待されていることを理解したり、地域の様々な人材の助けを借りて入所（居）者への支援や施設運営に関わってもらうなど、施設と地域が双方向の関係であることを示す等により、地域（活動）支援に対する理解を深めることが求められる（地域内での具体的な取組事例などを、複数法人が集まり住民や自治体等関係機関を集めて報告しあう等）。

【地域（活動）支援】

地域（活動）支援とは、大きくは以下の2つの側面を持ち、双方向性の取組である。これは、困っていることがあれば、地域の中で、互いにできる範囲で助け合うという互助の関係ともいえる。地域住民や関係機関等と相互に助け合う関係を構築していくことにより“地域の施設”としての役割が明確化され、存在価値を高めることができる。

○地域の様々な人材等の力を借りて入所（居）者に対する自立支援の質を高めていくこと

○施設にある様々な資源（ここには入所（居）者の力を含む）を活用し、関係者・機関との協働の中で、生活課題を抱える在宅高齢者等にも支援を行っていくこと



【組織ガバナンスの強化】

施設法人の運営（事業目標や経営戦略の立案等）においては、社会福祉法人という「公益性」と「非営利性」という性格を併せ持つ主体であり、地域の関係者・関係機関との対話や協働が重要となる。

施設法人の目標やあるべき姿、実現に向けた経営戦略等を策定する際には、利用者や地域民、自治体、関係機関、職員など関係者との対話を図ることにより、施設法人のガバナンス強化にもつながることを十分に意識する必要がある。

以下に地域（活動）支援の取組例を示す。なお、これらは職員育成面でも効果のある取組といえる。

（２）地域担当職の設置

施設内に地域との窓口になる担当職員（地域コーディネーター等。兼務でも可。）を配置し、職員や地域住民、関係機関等に対して施設の取組姿勢の周知を図ることも必要である。

（３）地域（活動）支援への取組

地域（活動）支援に関する各種活動への取組については、今回の調査でも職員の人的、時間的な余裕のなさを指摘する意見が数多く挙げられた。特に「アウトリーチ」活動を行うためには、担当職員の確保など職員数の少ない施設においては非常にハードルの高いものといえる。

①施設機能を活用したアウトリーチ活動、相談支援

積極的に地域活動を展開している施設に少なからず共通する傾向として、アウトリーチや地域に出かけていく活動に最初から取り組んでいたわけではないことがあげられる。むしろ、その施設に求められている本来機能をしっかりと果たし続けることで、地域、行政からの信頼を獲得し、地域住民からの相談が増えるなどの結果につながったということも確認されている。

社会貢献が強調されるにつれ、施設外に目を向ける、出かけていくといった活動ばかりが評価されるきらいがあるが、施設の本来機能が認知されないアウトリーチや相談窓口は地域に受け入れられるのかという点について、施設として検討していくことが必要である（施設機能を活用しない相談機能やアウトリーチあれば、別に養護老人ホーム・軽費老人ホームでなくても良い）。

施設が行うからこそそのアウトリーチ・相談機能とは何かを見定めなければならない。

ア．社会福祉法人の連携による展開

今後、地域の施設としての役割を果たすためには、地域ニーズを知る取組は必要である。施設法人単独でそのための職員を確保することが困難な場合には、地域内の社会福祉法人が協働でアウトリーチ活動や相談支援に取り組み、情報共有と支援の協議も地域ケア会議等の場を活用するなどしながら連携して取り組むことも有効であると考えられる。

イ. 相談窓口としての展開

職員が地域に出て活動することが困難であれば、施設法人に各種情報（相談等）が寄せられる形で支援に取り組むこともひとつの方法と考えられる。

地域住民や関係機関、施設入所（居）者家族会やボランティア団体、出入り事業者など施設と何らかの関わりを有する人々に対して、施設法人が広く在宅高齢者等の相談窓口でもあることを周知し、対象者に対して必要な助言や支援調整などを住民や関係機関との協働体制のなかで行っていくことも重要な役割である。

②コミュニティカフェ

日常的に入所（居）者や地域住民等が集まり、交流を深めたり会話を楽しめる「たまり場」「居場所」として、コミュニティカフェがある。今回の調査でも、入所（居）者が運営するカフェの事例も出ており、施設を地域に開放する取組としても比較的取り組みやすいものと考えられる（施設に対する住民の抵抗感を取り除く取組は必要）。

③サロン活動 ～住民主体の運営への移行

軽費老人ホームでは、入居者や住民等のサロン活動に対する支援が行われている割合も高く、職員が関わる場面も少なくないと考えられる。仮に、サロン活動支援によって職員の業務負荷が増加している場合には、介護予防・日常生活支援総合事業等の活用も念頭におき、できるだけ入居者を含む住民主体の運営に徐々に切り替え、職員の必要以上の関わりをなくす方法も考えられる。

養護老人ホームや軽費老人ホームが主体となって地域活動を展開する際には、職員の負担も大きくなるが、それを住民主体の活動に転換させていく（＝地域の福祉力を高めていく）という視点で支援に取り組むことも重要である。

上記②や③については、施設が場所や機会を提供し、入所（居）者を含む地域住民の生活の充実感を高める（孤独感を減らす）取組といえる。また、このような場での会話から地域の課題に気づくことも少なくない。

なお、地域（活動）支援は上記以外にも様々な取組があるが、活動自体を目的とするのではなく、あくまでも地域のニーズに沿い施設機能（建物設備、職員の力、入所（居）者の力）を活かした取組であることが求められる。

（４）地域住民、関係機関との連携強化

今回の調査では、養護老人ホームや軽費老人ホームでは関係機関や住民等と一定の関係はあるものの、地域課題解決に向けた協議の場への参加や情報共有までには至っていないことが明らかとなった。その要因としては、これまで入所（居）者への支援に焦点をあてていたため地域の課題に目を向けてこなかったこと（施設側の姿勢）、関係機関が“入所施設”としての機能のみに着目していたこと（関係機関の認識）、地域住民にとって施設は“閉鎖的な空間”で近寄りがたい存在であったこと（住民の認識）など、さまざまな理由が考えられる。

今後、養護老人ホームや軽費老人ホームが地域の施設としての役割を果たしていくためには、施設側が地域に目を向けると同時に、地域住民や関係機関の認識を変えていく努力をしなければならない。そのためには、施設の発信機能を強化する必要がある。

施設の役割や果たしている機能を関係機関や地域住民に知ってもらうためには様々な手法が考えられる。(以下は主な取組の例示)

○地域ケア会議への派遣

関係機関や地域住民等が地域の特定課題について検討を行う地域ケア会議に職員を派遣し、高齢者の生活支援や自立支援という専門的視点からの助言を行ったり、施設で対応可能なことは引き受けるなど、施設の役割や機能の周知を図りながら協働で支援する関係をつくっていくことは有効である。

○住民組織の会合・活動等への派遣

地域には様々な組織団体（自治会・町内会組織を老人会、婦人会、消防団等等）があるが、役員や住民の高齢化によって活動が弱まっている地域も少なくない。このような場に施設の職員を派遣し、住民と一緒に活動を担うことで施設に対する見方も変わり、地域の施設としての信頼感が徐々に養われてくると考えられる。

○地域のキーパーソンへの働きかけ

また、地域で活動を担うキーパーソンに施設を知ってもらうことも重要である。キーパーソンには地域の世帯住民に関する様々な情報が入ってくるが、その中には介護や生活困窮の問題なども含まれており、キーパーソンが身近な相談先として施設を紹介することもある。このような、住民と施設をつなぐ役割は非常に重要であり、施設としても積極的に働きかけていくことが必要である。

○地域イベント等の機会の活用

地域のイベント（福祉まつり等）の機会を活用して施設を周知することも有効である。特に一般の住民に対しては、福祉の視点ばかりでなく、“まちづくり”の観点からのアピールが重要であり、多くの住民にとっても施設が有用であることを訴えていく必要がある。

○身近な地域における取組事例報告会の開催

事業者団体においては、全国規模または地域ブロック単位で施設の取組事例を報告する機会が設けられているが、これをより身近な地域で実施し、施設の取組や理念などを関係機関や地域住民、入所（居）者に対して報告する機会を設けることも有効と考えられる。

なお、施設法人単独での実施が困難な場合には、地域内の社会福祉法人が集まり、児童や障害者、高齢者など幅広い年代向けの取組事例などを報告しあうことも考えられる。これによって世代を超えた支援の取組を始めるきっかけにもなり得る。(地域包括ケアの理念)

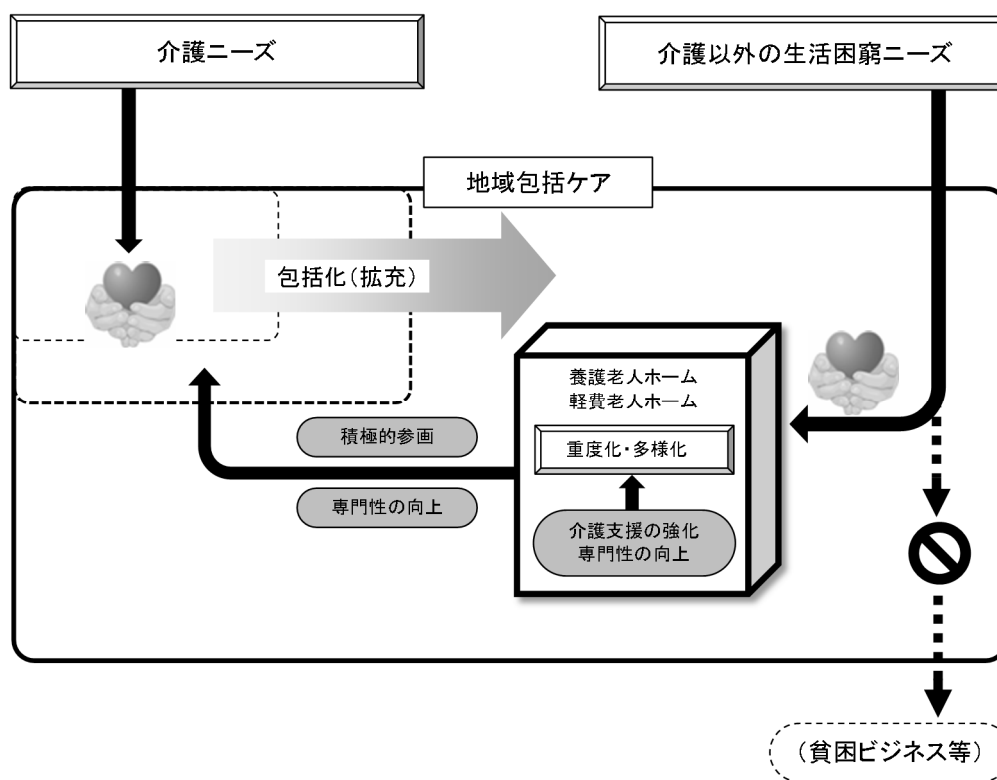
4. 提言 ～ 地域生活支援拠点としての役割を果たすために

地域包括ケアシステムが医療・介護ニーズ以外の生活課題・生活困窮ニーズにも広く対応していくためには、養護老人ホーム、軽費老人ホームの参画は不可欠である。一方で、現状では様々な課題を抱えていることもこれまでに見てきたとおりである。

これらの課題を解消していくための取組は大きく二つに区分される。一つには養護老人ホーム、軽費老人ホームが取り組むべきものとしての「地域包括ケアシステムにおいて地域生活支援拠点として機能していくための人材育成」であり、今一つは現行の地域包括ケアシステム自体が取り組むべきものとしての「医療・介護ニーズ以外の生活困窮ニーズにも対応していくための機能拡充」である。

ここで留意すべきは、どちらか一方だけの取組では拡大した地域包括ケアシステムは実質的に機能しないということであり、それぞれが自覚と責任を持って取り組んでいくことが求められている。

図 養護老人ホーム・軽費老人ホームの参画による地域包括ケアシステムの拡充イメージ



(1) 地域包括ケアの機能拡充に向けて

今後の地域包括ケアシステムには、医療・介護ニーズにとどまらない様々な生活課題を抱える高齢者等が、地域の中で安心して暮らし続けられるための総合的な支援体制の構築を目指すことが求められており、地域の様々な主体が連携を図りながらそれぞれの得意とする領域で住民等への支援に取り組んでいく必要がある。

特に、介護保険制度など既存の枠組みでは対応が困難な生活課題（低所得、生活困窮、認知症や精神疾患、知的障害、虐待やDV被害、セルフ・ネグレクト、孤立（疎外）、閉じこもり、排除等）を抱える高齢者等に対しては、困難ケースとして把握されているものの、十分な対応や支援ができないために、地域の中で孤立したり、生活保護を悪用したビジネス等に取り込まれ福祉等へのアクセスを断ち切られてしまうおそれもある。今後、地域で孤立する高齢者の増加も見込まれているなか、これらの高齢者等に対して適切な支援に取り組める地域包括ケアシステムの構築が求められている。

養護老人ホームや軽費老人ホームにおいては、これまでに様々な生活課題を抱える高齢者を受け入れて自立を目指した支援に取り組んできており、この専門的援助を地域住民等にも広げることや、施設が有する資源（建物設備、職員や入所（居）者の有する力、等）を活用して地域住民の各種活動や生活を支援することなど、地域生活支援拠点としての役割（存在価値）を高める取組が期待されている。

一方で、地域包括ケアシステムは自治体や地域包括支援センター等を中心として関係機関等との連携の中で運営されているが、その中で養護老人ホームや軽費老人ホームが地域包括ケアの中で果たすことのできる機能や役割はあまり認識されていないと考えられる（入所機能のみに着目されている可能性が高い）。そのため、生活課題を抱える入所（居）者や地域住民等への支援取組等を自治体や地域包括支援センター等関係機関に積極的に周知を図り、養護老人ホームや軽費老人ホームは地域包括ケアシステムの中で重要な役割を担うメンバーであるとの認識を促す必要がある。

(2) 今後の人材育成に向けた取組

養護老人ホームや軽費老人ホームが、将来的に地域包括ケアシステムの中で地域生活支援拠点として機能していくためには、それを担う人材の育成が必要となる。

養護老人ホーム、軽費老人ホームの職員は、施設入所（居）者ばかりでなく在宅高齢者の生活状況を理解するとともに、地域包括支援センターなど関係機関の役割・機能等を理解し、地域住民も含めた協働関係の中で高齢者の自立生活に向けた専門的な視点に基づく支援に取り組む必要がある。その最初のステップとして、地域ケア会議において養護老人ホームや軽費老人ホームの職員が一定の役割を果たせる存在になることが求められる。

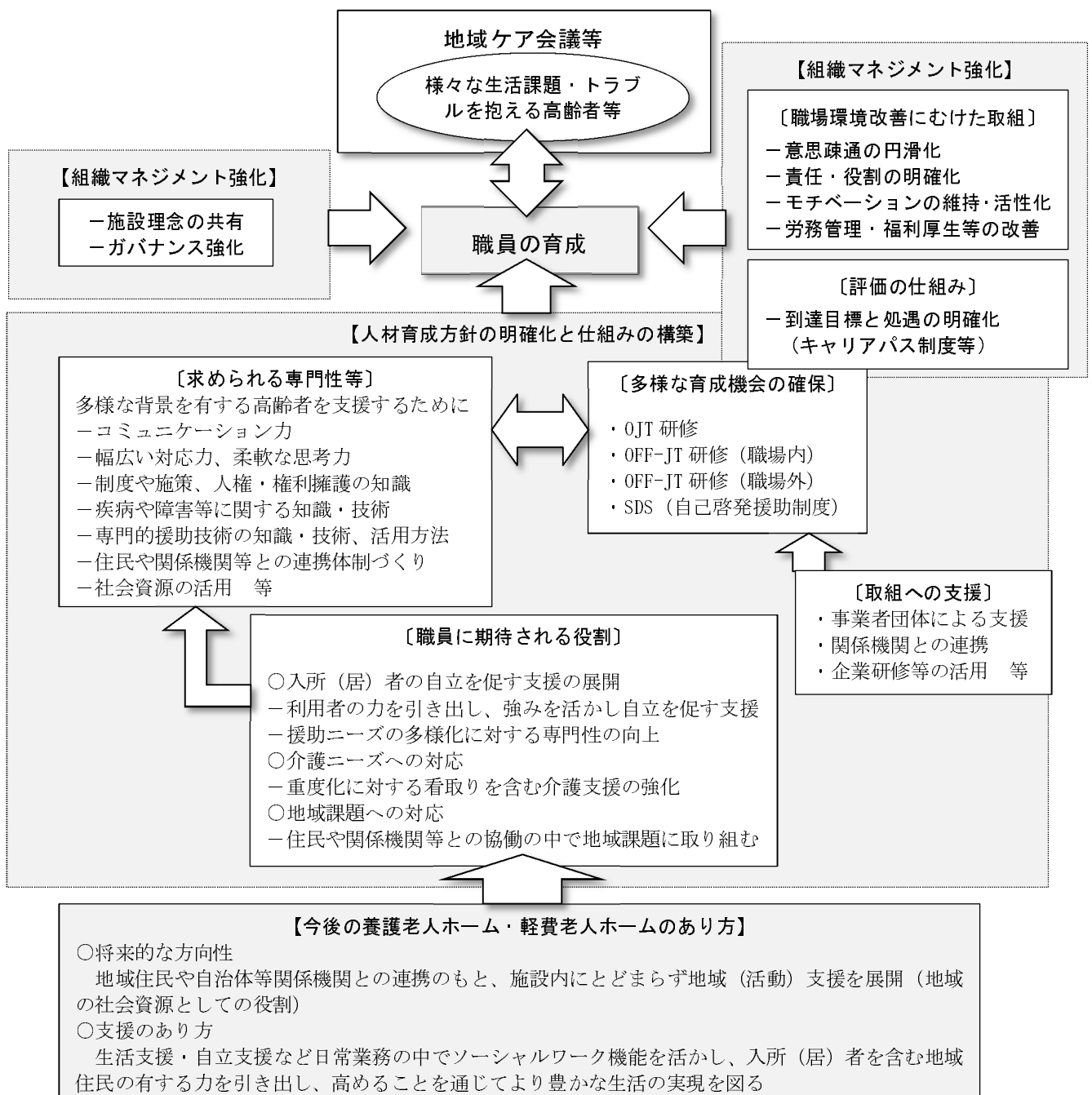
職員がそのような役割を担うためには、高齢者福祉や介護に関する知識や技術はもとより、多様な背景や課題を有する高齢者等への理解を深め、柔軟な思考力や幅広い知識・対応力を備えるとともに、地域住民や関係機関等との連携体制づくりや各種社会資源の活用・開発など専門的援助技術の向上に向けた取組も求められる。

このような職員を育成していくためには、施設法人の理念に基づいた明確な人材育成方針を立てると同時に、多様な育成機会と評価の仕組みを構築すること、また職員のモチベーションを維持・向上させる職場環境づくりに取り組むことが必要である。

なお、育成機会に関しては、施設法人内のみでなく事業者団体の取組をはじめ、自治体や地域内関係機関との連携のなかで施設法人から積極的に働きかけて創出していくことも必要である。

養護老人ホームや軽費老人ホームが地域生活支援拠点として、様々な生活課題を抱える高齢者の生活を支える役割を担うとともに施設の存在価値を高めるために、人材育成に向けた積極的な取組を期待したい。

図 地域生活支援拠点としての役割を担うための人材育成に向けた取組のあり方



むすびにかえて

関西福祉大学社会福祉学部 准教授
谷口泰司

福祉サービスの多くは労働集約型であり、かつその形態は感情労働であるため、職員個々の働きがサービス内容・質、社会的評価等に大きく影響する。養護老人ホームや軽費老人ホームが新たな役割を期待されているなか、各法人はその理念や目標において、社会環境の変化を踏まえ、新たな時代に対応した経営戦略を立てるとともに、これまで以上に人材育成に取り組むことが求められている。

人材育成に際して重要なことは、

- ・ 育成研修には様々な方法（OJT、OFF-JT、SDS等）があるが、いずれかの方法だけで今後の地域包括ケアシステムを見据えた人材育成はできないこと。
- ・ 施設が地域の拠点施設として機能し続けるためには、特定の職員の育成に頼るのではなく、計画的・持続可能な視点での取組みが必要であること。
- ・ これらの取組を行わずに、地域・行政に対して施設の必要性や意義は理解されないこと、地域からの孤立はこれらの取組不足が一因となっていること。

等について、法人・施設の長が認識しておくことが大前提である。

また、これらは最低限の認識であり、その上でいかにして従事者を育成していくかについての具体的な動きが求められている。

今回実施した実態調査においても、地域活動や人材育成に関して、地勢要件をはじめ一定の不可抗力と思われる要因も散見されるが、全体として人材育成を大きく左右する要因が見出しがたいことは、とりもなおさず管理者の姿勢次第であるという仮説も成立する。他の要因を消去していき、なお残る要因が管理者次第ということとなれば、将来的には人材育成や地域活動等に積極的な姿勢が見受けられない施設等に対する圧力的な誘導策が導入されたとしても、地域住民をはじめとして施設を擁護する声は挙がらないことが考えられる。

また、単に研修に参加させるだけではその成果は期待できない。研修参加は、参加する者にとっても何らかの意義を見出すものでなくてはならないが、この意義を職務遂行上の資質の向上のみに置くだけではなく、給与等の待遇や職位等の人事管理と連動させることが不可欠である。

喫緊の課題として、人材育成を担う者がこれらの視点を持つための仕掛けが必要であり、人材育成の取組と並行して、これら管理者の意識改革と人事管理等の体制改革が行われるための誘導策を講じることが必要である。

さらには、分析し要因等を把握する能力、諸機関の調整能力、組織化や資源の開発を行う能力等については、福祉領域での研修やソーシャルワーク分野の専売特許ではない。むしろ

一日の長がある企業等の研修内容を精査し、これら企業が主催する研修等への参加を検討するなど、人材育成を担う者の視野の広さが求められる。

今年度のヒアリング調査においても、求められる人材として、社会一般の常識を持った者や一定の年齢に到達している者を挙げる声があったが、生活困窮者を広く支援し、地域を対象として諸機関の調整をしていくためには、福祉やソーシャルワークといった領域に関する専門性もさることながら、柔軟性と幅広い人間性・知識を持った人材を育てていく、あるいは福祉以外の領域で既にこれらの素養を備えた人材を採用するなどの試みも必要であることが指摘された。このような声があがってくることについては、現行の福祉・ソーシャルワーク教育や研修を担う諸機関や養成課程に対する批判として、真摯に受け止めなければならない。

最後にこれだけは施設の方々に理解いただきたいことがある。これらの批判や指摘は、決して施設不要論に立ったものではないということである。むしろ全く逆であり、それだけ意識の高い方々からの期待の表れであり、養護老人ホーム・軽費老人ホームの強みに対する地域からの待望論の裏返しとしての表出ではないかと考えている。

養護老人ホーム・軽費老人ホームにおいて育成された人材が、施設機能とともに地域包括ケアの中で確固たる存在感を示すとき、地域の人々は、はじめて安堵の思いを抱くのではないだろうか。

参 考 資 料

(アンケート調査票)

養護老人ホーム・軽費老人ホームの 人材育成等に関するアンケート調査

管理者用

貴施設の基本情報についてご記入ください。

法人	名称	設立年 (西暦)	年
施設	名称	設置年 (西暦)	年
種別	<input type="checkbox"/> 一般養護 <input type="checkbox"/> 盲(聾)養護 <input type="checkbox"/> ケアハウス <input type="checkbox"/> 軽費A型 <input type="checkbox"/> 軽費B型 <input type="checkbox"/> 都市型軽費	定員	人
所在地	_____都・道・府・県 _____市・区・町・村 _____区		
記入者	氏名： _____ 役職： _____ (養護・軽費老人ホームでの勤務年数： _____年)	電話番号： E-mail：	Fax：

問1 貴施設の概要についてお伺いします。

(1) 設置主体・運営主体 (○は1つ)

設置主体	1. 社会福祉法人 2. 地方公共団体・広域連合 3. その他 ()
運営主体	1. 社会福祉法人 2. 地方公共団体・広域連合 3. その他 ()

(2) 運営主体の法人の母体 (○は1つ)

1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. 宗教法人 4. 学校法人 5. 財団・社団法人 6. 生活協同組合 7. 企業組合 8. 株式会社 9. 市民活動団体 10. NPO法人 11. 自治体 12. その他 ()
--

(3) 特定施設入居者生活介護の事業所指定の有無 (○は1つ)

1. なし 2. 一般型 3. 外部サービス利用型

(4) 運営主体の法人が有する施設・事業所 (○はいくつでも)

なお、該当する施設・事業所の所在地 (A: 同一敷地 B: 別敷地) もご回答ください。

1. 介護保険施設 (A・B) 2. 訪問系居宅サービス (A・B) 3. 通所系居宅サービス (A・B) 4. 居宅介護支援事業所 (A・B) 5. その他介護保険サービス (A・B) 具体的に _____ 6. 地域包括支援センター (A・B) 7. 在宅介護支援センター (A・B) 8. サービス付き高齢者向け住宅 (A・B) 9. 有料老人ホーム (A・B) 10. 養護老人ホーム (A・B) 11. 軽費老人ホーム (A・B) 12. その他社会福祉施設・事業 (A・B) 具体的に _____ 13. その他 (A・B) 具体的に _____
--

(5) 貴施設が立地する地域の環境について、最も近いものをご回答ください。(○は1つ)

1. 住宅や商業施設が多く比較的賑やかな地域 2. 住宅地に囲まれた閑静な地域 3. 住宅地と農地等が混在している地域 4. 住宅等はほとんどない地域 5. その他 ()
--

(6) 施設改修及び現在の居室環境等について、ご回答ください。

設置後の大規模修繕	1. なし 2. あり 直近の大規模修繕 _____年(西暦)
居室形態	3人以上部屋 (室) 2人部屋 (室) 個室 (室)
ユニット・小舎化	1. なし 2. 部分的にあり 3. あり

問2 入所(居)者の状況についてお伺いします(平成27年10月1日現在でお答えください)。

(1) 入所(居)者総数および介護保険要介護認定者数・認知症高齢者数

自立	要支援	要介護1・2	要介護3～5	申請中	総数
人	人	人	人	人	人
(認知症高齢者の日常生活自立度)					
自立	I	II	III・IV・M	不明	人
人	人	人	人	人	人

(2) 入所(居)者について、下記の状況に該当する方(複数該当の場合はそれぞれに計上)

心身機能・生活上の課題	該当者	備考 (直近5年)
① 自立歩行が困難(一部介助を含む)	人	
② 食事介助が必要(一部介助を含む)	人	
③ 入浴介助が必要(一部介助を含む)	人	
④ 知的障害	人	
⑤ 精神障害(発達障害を含む)	人	
⑥ 視覚・聴覚障害	人	
⑦ 難知性疾患・難病	人	
⑧ 家族等からの虐待	人	
⑨ 矯正施設退所後の住居確保困難	人	
⑩ 医療的ケア(喀痰吸引、経管栄養、服薬管理等)が必要	人	
⑪ 地域での交流・人間関係の構築に課題	人	
⑫ 夜間での見守りが必要	人	
⑬ その他生活課題(_____ など)	人	
⑭ 上記①～⑬のいずれにも該当しない	人	

※ 備考欄は「直近5年で増加の大きいもの」を3つ(1～3の番号)記入ください。

※ 障害については、手帳の有無ではなく、「実際の」障害の有無により記入ください。

(3) 下記の入所(居)者支援の内容ごとに、貴施設の職員や施設の現状に関する困難さ・課題の度合いについて、右欄の該当する箇所に○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

区分	困難さ・課題の度合					
	困難は ない	やや ある	2	3	4	大いに ある
① 身体介護にかかる支援	0	1	2	3	4	5
② 認知症の周辺症状への対応	0	1	2	3	4	5
③ 知的障害に対する生活支援	0	1	2	3	4	5
④ 精神障害に対する生活支援	0	1	2	3	4	5
⑤ 視覚障害・聴覚障害に対する生活支援	0	1	2	3	4	5
⑥ 虐待やDVを受けた者へのケア	0	1	2	3	4	5
⑦ 集団生活に馴染まない者への支援	0	1	2	3	4	5
⑧ 医療的ケア(服薬管理を含む)	0	1	2	3	4	5
⑨ 本人の生活に対する意欲低下への支援	0	1	2	3	4	5
⑩ 専門知識・技術の不足からくる課題	0	1	2	3	4	5
⑪ 施設立地環境上の課題(交流等)	0	1	2	3	4	5
⑫ 施設環境の老朽化等による支援上の課題	0	1	2	3	4	5
⑬ 施設外諸機関との連携不足からくる課題	0	1	2	3	4	5
⑭ その他()	0	1	2	3	4	5

(入所(居)者への支援で特に困難と感ずることをご記入ください)

問3 人員体制等についてお伺いします(平成27年10月1日現在でお答えください)。

(1) 貴施設の職員数(常勤換算数)及び資格所有の状況について、ご記入ください。

	常勤換算数	資格の内訳						その他資格	
		医師	准看護師	介護支援専門員	社会福祉士	精神保健福祉士	介護福祉士		社会福祉士
施設長									
主任生活相談員									
生活相談員									
支援員									
看護職員									
介護職員									
その他職員									

※ 複数の資格を持つ場合には、それぞれの資格欄に重複して計上してください。

(2) 貴施設職員の平均勤続年数について、ご記入ください。

全職員		施設長を除く全職員		施設長のみ		主任生活相談員のみ	
年	ヶ月	年	ヶ月	年	ヶ月	年	ヶ月

(3) 運営基準に定められた配置基準以上の職員配置の有無をご回答ください。(○は1つ)

1. 配置している(常勤換算で 人加配) 2. 配置していない

(「1.配置している」と回答された施設のみ)
 基準以上に職員を配置している理由・目的をお聞かせください。

(4) 加算等の取得状況(○はいくつでも)

1. 入所者処遇特別加算	2. 施設機能強化推進費	3. 民間施設給与等改善費
4. 障害者等加算	5. 夜勤体制加算	6. 老人短期入所加算
7. サービス提供体制強化加算	8. 認知症専門ケア加算	9. 個別機能訓練加算
10. 夜間看護体制加算	11. 医療機関連携加算	12. 障害者等支援加算
13. 看取り介護加算	14. 介護職員処遇改善加算	
15. 寒冷地加算	16. 事務用冬季採暖費	17. ボイラー一技士雇上費
18. 単身赴任手当加算	19. 降灰除去費	20. 除雪費
21. 介護保険料加算	22. 介護サービス利用者負担加算	
23. その他(自治体独自の加算等)		

問4 諸機関・活動等との連携状況についてお伺いします。(1)。(2)にともにも、右欄の該当する箇所に○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

(1) 以下の項目にかかる連携状況について

区分	連携の度合					
	連携は ない	やや ある	2	3	4	大いに ある
① 地域ケア会議への参加による地域情報の共有	0	1	2	3	4	5
② 入所判定会議への参加※	0	1	2	3	4	5
③ 高齢障害者支援に係る障害福祉領域との協議	0	1	2	3	4	5
④ 精神障害者に係る精神科病院等との協議	0	1	2	3	4	5
⑤ 地域生活困難者に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑥ 虐待やDVを受けた者に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑦ 地域住民等からの相談に基づく地域との協議	0	1	2	3	4	5
⑧ 矯正施設退所に係る特別調整	0	1	2	3	4	5
⑨ 地域の福祉や活性化に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑩ 地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議	0	1	2	3	4	5
⑪ その他()	0	1	2	3	4	5

※②については、養護老人ホームの方のみご回答ください。

(2) 以下の機関・団体にかかる連携状況(「入所相談等」欄の回答は下記注をご覧ください。)

機関・団体等の区分	連携の度合					入所相談等
	連携は、 ない	やや ある	2	3	4	
行政・社協	0	1	2	3	4	5
高齢者福祉担当	0	1	2	3	4	5
生活保護担当	0	1	2	3	4	5
障害者福祉担当	0	1	2	3	4	5
保健担当	0	1	2	3	4	5
他行政機関()	0	1	2	3	4	5
社会福祉協議会	0	1	2	3	4	5
地域包括支援センター等	0	1	2	3	4	5
居宅介護支援事業所	0	1	2	3	4	5
居宅サービス事業所	0	1	2	3	4	5
介護保険施設	0	1	2	3	4	5
相談支援事業所	0	1	2	3	4	5
障害福祉サービス事業所	0	1	2	3	4	5
障害者支援施設	0	1	2	3	4	5
保護施設(救護施設等)	0	1	2	3	4	5
精神科病院	0	1	2	3	4	5
医療機関(精神科病院以外)	0	1	2	3	4	5
その他()	0	1	2	3	4	5
地域生活定着支援センター	0	1	2	3	4	5
更生保護施設	0	1	2	3	4	5
矯正施設	0	1	2	3	4	5
保護観察所	0	1	2	3	4	5
法テラス	0	1	2	3	4	5
警察	0	1	2	3	4	5
民生委員	0	1	2	3	4	5
自治会・町内会	0	1	2	3	4	5
NPO・ボランティア団体	0	1	2	3	4	5
商工会・商店会	0	1	2	3	4	5
その他()	0	1	2	3	4	5
その他()	0	1	2	3	4	5
その他()	0	1	2	3	4	5
その他()	0	1	2	3	4	5

注) 高齢者の入所相談等が寄せられることがある場合には、当該機関等が「A」施設所在市町村内か、「B」施設所在市町村外かを分けて、該当欄に○を記入してください。(双方ともにある場合はA・B欄ともに「○」)

問5 貴施設における入所(居)者支援及び地域(活動)等支援についてお伺いします。

なお、ここでの地域活動とは、主に施設所在地から概ね30分以内でのエリアで実施する活動を想定しています。施設が所在する市町村を越えて広域で取り組んでいる活動は、②欄に該当する番号をご記入ください。

(1) 入所(居)者による活動等への支援(企画・提案～促し～活動サポート)の取組状況(○は1つ)

1. 積極的に取り組んでいる 2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる
3. どちらともいえない 4. あまり取り組んでいない 5. 取り組んでいない

(1,2. 「取り組んでいる」と回答された方へ)

① 下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 入所(居)者による施設内自治会組織の運営支援
2. 入所(居)者による地域自治会組織への参画・運営支援
3. 入所(居)者による地域の清掃美化・リサイクル活動
4. 入所(居)者による児童の登下校時の見守り活動
5. 入所(居)者による傾聴ボランティア活動・他施設等への訪問活動
6. 入所(居)者による地域高齢者への食事の配達・見守り・言葉かけ活動
7. 入所(居)者の地域サロン等への参加・運営の手伝い
8. その他()

② 上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(2) 施設が有する設備・サービス等を活用した地域(活動)等支援の取組状況(○は1つ)

1. 積極的に取り組んでいる 2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる
3. どちらともいえない 4. あまり取り組んでいない 5. 取り組んでいない

(1,2. 「取り組んでいる」と回答された方へ)

① 下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 自治会・町内会の福祉活動や勉強会のための場の提供
2. 入所(居)者や地域の高齢者向けのサロンや健康づくり教室等のための場の提供
3. 子どもの学習支援・放課後の居場所づくりとしての場の提供
4. 入所(居)者や地域の高齢者等を対象とした買物送迎バス等の運行
5. 地域住民が集える場所の提供、食堂の開放・カラオケ等付帯設備等の貸出
6. 地域イベント(祭り等)における施設敷地・設備等の開放・貸出
7. 地域で孤立しがちな高齢者等を招待する食事会等の実施
8. 被虐待高齢者等の一時保護
9. 生活困窮者に対する経済的支援
10. 障害者・生活困窮者の積極的な雇用(中間的就労を含む。)
11. ボランティア等に対する福祉活動の場の提供や活動支援
12. 災害時の避難施設としての指定(□ 一次避難所 □ 二次(福祉)避難所)
13. その他()

② 上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(3) 施設職員による地域（活動）に対する支援の取組状況（○は1つ）

1. 積極的に取り組んでいる	2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる	3. どちらともいえない	4. あまり取り組んでいない	5. 取り組んでいない
----------------	------------------------	--------------	----------------	-------------

(1, 2. 「取り組んでいる」と回答された方へ)
 ↓ ①下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 地域サロン、自治会の会合等への職員の派遣（講師など）
2. 住民向けの各種セミナー等の開催
3. 地域の高齢者等からの相談対応
4. 高齢者の在宅生活を継続するための生活訓練等
5. 生活困窮者等に対する相談支援・一時保護等
6. 高齢者・障害者等の家族への助言・相談
7. 地域における見守り・声かけ活動、生きがいづくり活動等への参加
8. 商店街での福祉フェアなど地域イベント・地域活動等への参画
9. 地域ケア会議・地域自立支援協議会・入所判定委員会等への助言者としての参加
10. 障害者・生活困窮者の施設内就労にかかる指導・助言（中間的就労を含む）
11. その他（ ）

②上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(4) 地域（活動）における今後の意向として、施設としてはどの分野にどの程度取り組むべきと考えているかをお聞かせください。(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

分野	今後の意向				
	必要 でない	でき ない	低い	優先度 が高い	わから ない
1. 低所得高齢者への居所の提供	0	1	2	3	9
2. 軽度要介護者の受け皿的役割	0	1	2	3	9
3. 在宅高齢者等に対する広範な相談支援の展開	0	1	2	3	9
4. 地域で孤立する高齢者等の受け皿的機能	0	1	2	3	9
5. 障害者支援施設との連携・協力体制	0	1	2	3	9
6. DVや虐待を受けた者の保護機能	0	1	2	3	9
7. 矯正施設等退所者の受け皿的機能	0	1	2	3	9
8. 施設からの退所支援（環境調整等を含む）	0	1	2	3	9
9. 施設退所者への継続的な関与・支援	0	1	2	3	9
10. 入所者の地域社会との共生に向けた取組	0	1	2	3	9
11. 地域福祉向上のための地域貢献活動	0	1	2	3	9
12. 就労困難者の雇用・就労支援	0	1	2	3	9
13. その他（ ）	0	1	2	3	9

(5) 地域（活動）支援に取り組むに際し、下記の項目に関する職員の援助技術の現状（習得状況）をどのようにお考えですか。(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	援助技術				
	必要 ない	力量が 不足	2	3	わから ない
1. 地域（住民）との信頼関係の形成	0	1	2	3	9
2. 地域課題・住民ニーズの把握	0	1	2	3	9
3. 課題解決・地域活性化のための計画作成	0	1	2	3	9
4. 必要時における的確な介入	0	1	2	3	9
5. 支援状況の確かなモニタリング	0	1	2	3	9
6. 支援効果の客観的な評価	0	1	2	3	9
7. 活動の継続・修正・終結等の見極め	0	1	2	3	9
8. 関係機関等との連携による支援体制の形成	0	1	2	3	9
9. その他（ ）	0	1	2	3	9

(6) 地域（活動）等支援に取り組むに際して障壁となっている要因があればお聞かせください。

(施設機能面で 人材面で その他の面で)

問6 貴施設における入所（居）者支援や地域（活動）支援に関わる人材育成の取組状況等についてお伺いします。

(1) 生活相談員、支援員・介護職員の確保方法（○はいくつでも）

生活相談員	支援員・ 介護職員
1. 施設内職員から任用 3. 他法人から経験者採用 5. 大学・短大・高校・専門学校からの新卒採用 6. その他（ ）	2. 同一法人内（他施設）職員から異動 4. ハローワーク等を通じ経験者公募 1. 施設内職員から任用 3. 他法人から経験者採用 5. 大学・短大・高校・専門学校からの新卒採用 6. その他（ ）

(2) 生活相談員、支援員・介護職員の育成への取組状況

(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	取組状況				
	必要でない	取組めていない	2	3	積極的に実施
0	9	1	2	3	4
5	0	0	0	0	0
1. 施設長等による施設内研修	0	9	1	2	3
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	9	1	2	3
3. OJTによる施設内研修	0	9	1	2	3
4. 人事異動による他業務経験	0	9	1	2	3
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	9	1	2	3
6. 外部研修への派遣	0	9	1	2	3
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	9	1	2	3
8. 地域活動への積極的派遣	0	9	1	2	3
9. キャリアパス制度の充実	0	9	1	2	3
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	9	1	2	3
11. その他 ()	0	9	1	2	3

(3) 上記(2)の人材育成の取組に関する効果(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	効果の程度				
	わからぬ	効果はない	どちらともいえない	4	効果が大きい
0	1	2	3	4	5
5	0	0	0	0	0
1. 施設長等による施設内研修	0	1	2	3	4
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	1	2	3	4
3. OJTによる施設内研修	0	1	2	3	4
4. 人事異動による他業務経験	0	1	2	3	4
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	1	2	3	4
6. 外部研修への派遣	0	1	2	3	4
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	1	2	3	4
8. 地域活動への積極的派遣	0	1	2	3	4
9. キャリアパス制度の充実	0	1	2	3	4
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	1	2	3	4
11. その他 ()	0	1	2	3	4

(4) 地域包括ケアシステムにおいて施設が積極的な役割を果たしていくためには、どのような人材育成の取組が必要だと思いますか。(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	必要度				
	わからぬ	必要はない	どちらともいえない	4	多いに必要
0	1	2	3	4	5
5	0	0	0	0	0
1. 施設長等による施設内研修	0	1	2	3	4
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	1	2	3	4
3. OJTによる施設内研修	0	1	2	3	4
4. 人事異動による他業務経験	0	1	2	3	4
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	1	2	3	4
6. 外部研修への派遣	0	1	2	3	4
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	1	2	3	4
8. 地域活動への積極的派遣	0	1	2	3	4
9. キャリアパス制度の充実	0	1	2	3	4
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	1	2	3	4
11. その他 ()	0	1	2	3	4

(5) 人材育成全般において、下記の項目はどの程度の影響があるとお考えですか。

(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	影響の程度				
	わからぬ	影響はない	どちらともいえない	4	影響が大きい
0	1	2	3	4	5
5	0	0	0	0	0
1. 理事長・施設長の姿勢・考え方	0	1	2	3	4
2. 組織のガバナンス	0	1	2	3	4
3. 労務管理・福利厚生の体制	0	1	2	3	4
4. 人事考課・キャリアパス	0	1	2	3	4
5. メンタルヘルス等での支援体制	0	1	2	3	4
6. 職場内の人間関係	0	1	2	3	4
7. 職員個人の資質の問題	0	1	2	3	4
8. 現職以前の社会経験の幅広さ	0	1	2	3	4
9. 専門機関(大学等)での育成内容	0	1	2	3	4
10. 利用者との関わり深さ	0	1	2	3	4
11. 関係機関との連携や関わり深さ	0	1	2	3	4
12. 地域(住民・活動)との交わりや関わり深さ	0	1	2	3	4
13. その他 ()	0	1	2	3	4

(6) 地域（活動）支援への取組に影響を与えるものは何であると思われますか。
（右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ）

項目	影響の程度						
	わから ない	影 響 は な い	1	2	3	4	5
1. 理事長・施設長の姿勢・考え方	0	1	2	3	4	5	5
2. 組織のガバナンス	0	1	2	3	4	5	5
3. 労務管理・福利厚生体制	0	1	2	3	4	5	5
4. 職員個人の資質	0	1	2	3	4	5	5
5. 現職以前の社会経験の幅広さ	0	1	2	3	4	5	5
6. 専門機関（大学等）での育成内容	0	1	2	3	4	5	5
7. 利用者との関わりの深さ	0	1	2	3	4	5	5
8. 関係機関との連携や関わり（理解）の深さ	0	1	2	3	4	5	5
9. 地域（住民・活動）との交わりや関わり（理解）の深さ	0	1	2	3	4	5	5
10. 施設の立地条件・周辺環境	0	1	2	3	4	5	5
11. 在宅サービス実施の有無（委託を含む）	0	1	2	3	4	5	5
12. 法人・施設の財政状況	0	1	2	3	4	5	5
13. その他（ ）	0	1	2	3	4	5	5

(7) 人材育成にあたって困っていること、うまくいかないことなどがございましたらお聞かせください。

問7 入所（居）者の力を引き出す支援や、地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るため、どのような内容・テーマについて研修・教育の機会を設ける必要があるとお考えですか。職員の対象層ごとに下記の【研修テーマ選択肢群】から、あてはまる番号を3つまで選んで記載してください。

区分	より学習を深めるべき研修・教育の内容・テーマ (各領域につき3つまで)
①入所（居）者の力を引き出す支援のため	
経験年数5年未満の職員向け	
経験年数5～10年未満の職員	
経験年数10年以上の職員	
②地域（活動）支援に従事する職員の資質向上を図るため	
経験年数5年未満の職員向け	
経験年数5～10年未満の職員	
経験年数10年以上の職員	
【研修テーマ選択肢群】	
<制度・施策・理念>	<援助技術に関する知識・技術>
1. 介護保険、高齢者福祉 2. 障害者福祉 3. 地域福祉 4. 保健医療 5. 所得保障（年金・生活保護等） 6. 就労支援 7. 虐待防止、人権・プライバシー 8. 成年後見、権利擁護 9. 更生保護、地域定着支援	41. 相談援助の倫理・価値 42. インテグレーションに関する知識・技術 43. アセスメントに関する知識・技術 44. 支援計画立案に関する知識・技術 45. モニタリングに関する知識・技術 46. 終結に関する知識・技術 47. その他の援助に関する知識・技術
<疾病・障害等に関する知識・技術>	<ネットワーク活用に必要な知識・技術>
11. 認知症介護の知識・技術 12. 身体障害に関する知識・技術 13. 知的障害に関する知識・技術 14. 精神障害に関する知識・技術 15. 発達障害に関する知識・技術 16. その他疾病に関する知識・技術	51. 地域住民等との連携体制づくり 52. 関連機関等との協働体制の構築方法 53. 社会資源の活用・調整・開発の方法 54. ネットワークを活用した地域活動の実例 55. ファシリテーション <危機管理・施設運営> 61. 防災対策・防犯対策 62. 苦情・事故対応 63. 感染症・食中毒対策 64. 施設法人の理念 65. 倫理・法令順守 66. 施設内の連携調整
<介護に関する知識・技術>	<その他>
21. 老年心理 22. コミュニケーション技法 23. 身体介護の知識・技術 24. ケアプラン作成	71. 接遇・応対に関する知識・技術 91. () 92. () 93. ()
<文化・経済・教養>	
31. 現代社会（戦後の社会一般等） 32. 文化思想（高齢者の価値観・文化等） 33. 社会経済（戦後の生活水準の動き等）	

※ その他を選択された場合は（ ）内に具体的な内容をご記入ください。

養護老人ホーム・軽費老人ホームの 人材育成等に関するアンケート調査

生活相談員、支援員・介護職員用

はじめに

施設	名称	設置年 (西暦)	年
種別	<input type="checkbox"/> 一般養護 <input type="checkbox"/> 盲(聴)養護 <input type="checkbox"/> ケアハウス <input type="checkbox"/> 軽費A型 <input type="checkbox"/> 軽費B型 <input type="checkbox"/> 都市型軽費	定員	人
所在地	都・道・府・県 _____ 市・区・町・村 _____ 区 _____		

ご回答される方の職種等についてご回答ください。

職種等	職種：1. 主任生活相談員 2. 生活相談員 3. 支援員 4. 介護職員 5. その他 性別：1. 男性 2. 女性 年齢：1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳以上 現施設での業務経験年数 _____ 年 福祉関係の業務経験年数 _____ 年
所有資格*	1. 医師 2. (准)看護師 3. 介護支援専門員 4. 社会福祉士 5. 精神保健福祉士 6. 介護福祉士 7. 社会福祉主事 8. その他資格() 9. 特にない

※複数の資格を所有されている場合、お持ちの資格すべてに○をつけてください。

問1 入所(居)者支援の内容ごとに、貴職や施設の現状に関する困難さ・課題の度合いについて、右欄の該当する箇所○をつけてください。(それぞれ○は1つ)

区分	困難は やや ある 0 ← 1 2 3 4 5 大いに ある	困難さ・課題の度合					
		0	1	2	3	4	5
① 身体介護にかかる支援		0	1	2	3	4	5
② 認知症の周辺症状への対応		0	1	2	3	4	5
③ 知的障害に対する生活支援		0	1	2	3	4	5
④ 精神障害に対する生活支援		0	1	2	3	4	5
⑤ 視覚障害・聴覚障害に対する生活支援		0	1	2	3	4	5
⑥ 虐待やDVを受けた者へのケア		0	1	2	3	4	5
⑦ 集団生活に馴染まない者への支援		0	1	2	3	4	5
⑧ 医療的ケア(服薬管理を含む)		0	1	2	3	4	5
⑨ 本人の生活に対する意欲低下への支援		0	1	2	3	4	5
⑩ 専門知識・技術の不足からくる課題		0	1	2	3	4	5
⑪ 施設立地環境上の課題(交流等)		0	1	2	3	4	5
⑫ 施設環境の老朽化等による支援上の課題		0	1	2	3	4	5
⑬ 施設外諸機関との連携不足からくる課題		0	1	2	3	4	5
⑭ その他()		0	1	2	3	4	5

(入所(居)者への支援で特に困難と感ずることをご記入ください)

問2 諸機関・活動等との連携状況についてお伺いします。

以下の項目にかかる連携状況について、右欄の該当する箇所○をつけてください。

(それぞれ○は1つ)

区分	連携は やや ある 0 ← 1 2 3 4 5 大いに ある					
	0	1	2	3	4	5
① 地域ケア会議への参加による地域情報の共有	0	1	2	3	4	5
② 入所判定会議への参加	0	1	2	3	4	5
③ 高齢障害者支援に係る障害福祉領域との協議	0	1	2	3	4	5
④ 精神障害者に係る精神科病院等との協議	0	1	2	3	4	5
⑤ 地域生活困難者に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑥ 虐待やDVを受けた者に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑦ 地域住民等からの相談に基づく地域との協議	0	1	2	3	4	5
⑧ 矯正施設退所に係る特別調整	0	1	2	3	4	5
⑨ 地域の福祉や活性化に係る自治体との協議	0	1	2	3	4	5
⑩ 地域の福祉や活性化に係る地域住民との協議	0	1	2	3	4	5
⑪ その他()	0	1	2	3	4	5

※②については、養護老人ホームの方のみご回答ください。

問3 貴施設における入所(居)者支援及び地域(活動)等支援についてお伺いします。
なお、ここでの地域活動とは、主に施設所在地から概ね30分以内でのエリアで実施する活動を想定しています。施設が所在する市町村を越えて広域で取り組んでいる活動は、②欄に該当する番号をご記入ください。

(1) 入所(居)者による活動等への支援(企画・提案～促し～活動サポート)の取組状況 (○は1つ)

区分	積極的に取り組んでいる 2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる 3. どちらともいえない 4. あまり取り組んでいない 5. 取り組んでいない				
	1	2	3	4	5
① 積極的に取り組んでいる					
② どちらかといえば積極的に取り組んでいる					
③ どちらともいえない					
④ あまり取り組んでいない					
⑤ 取り組んでいない					

(1,2「取り組んでいる」と回答された方へ)
①下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 入所(居)者による施設内自治会組織の運営支援
2. 入所(居)者による地域自治会組織への参画・運営支援
3. 入所(居)者による地域の清掃美化・リサイクル活動
4. 入所(居)者による児童の登下校時の見守り活動
5. 入所(居)者による傾聴ボランティア活動・他施設等への訪問活動
6. 入所(居)者による地域高齢者への食事の配達・見守り・言葉かけ活動
7. 入所(居)者の地域サロン等への参加・運営の手伝い
8. その他()

②上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(2) 施設が有する設備・サービス等を活用した地域(活動)等支援の取組状況(○は1つ)

1. 積極的に取り組んでいる 2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる
3. どちらともいえない 4. あまり取り組んでいない 5. 取り組んでいない

(1.2.「取り組んでいる」と回答された方へ)
①下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 自治会・町内会の福祉活動や勉強会のための場の提供
2. 入所(居)者や地域の高齢者向けのサロンや健康づくり教室等のための場の提供
3. 子どもの学習支援・放課後の居場所づくりとしての場の提供
4. 入所(居)者や地域の高齢者等を対象とした買物送迎バス等の運行
5. 地域住民が集える場所の提供、食堂の開放・カラオケ等付帯設備等の貸出
6. 地域イベント(祭り等)における施設敷地・設備等の開放・貸出
7. 地域で孤立しがちな高齢者等を招待する食事会等の実施
8. 被虐待高齢者等の一時保護
9. 生活困窮者に対する経済的支援
10. 障害者・生活困窮者の積極的な雇用(中間的就労を含む。)
11. ボランティア等に対する福祉活動の場の提供や活動支援
12. 災害時の避難施設としての指定(□ 一次避難所 □ 二次(福祉)避難所)
13. その他()

②上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(3) 施設職員による地域(活動)に対する支援の取組状況(○は1つ)

1. 積極的に取り組んでいる 2. どちらかといえば積極的に取り組んでいる
3. どちらともいえない 4. あまり取り組んでいない 5. 取り組んでいない

(1.2.「取り組んでいる」と回答された方へ)
①下記で該当するものがあれば○印をつけてください。(○はいくつでも)

1. 地域サロン、自治会の会合等への職員の派遣(講師など)
2. 住民向けの各種セミナー等の開催
3. 地域の高齢者等からの相談対応
4. 高齢者の在宅生活を継続するための生活訓練等
5. 生活困窮者等に対する相談支援・一時保護等
6. 高齢者・障害者等の家族への助言・相談
7. 地域における見守り・声かけ活動、生きがいづくり活動等への参加
8. 商店街での福祉フェアなど地域イベント・地域活動等への参画
9. 地域ケア会議・地域自立支援協議会・入所判定委員会等への参加
10. 障害者・生活困窮者の施設内就労にかかる指導・助言(中間的就労を含む)
11. その他()

②上記のうち広域で取り組んでいる活動の番号をご記入ください。

(4) 地域(活動)における今後の意向として、職員としてどの分野にどの程度取り組むべきと考えているかをお聞かせください。(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

分野	今後の意向				
	必要でない 0	でき ない 1	必要 が低い 2	必要 が高い 3	わから ない 9
1. 低所得高齢者への居所の提供	0	1	2	3	9
2. 軽度要介護者の受け皿的役割	0	1	2	3	9
3. 在宅高齢者等に対する広範な相談支援の展開	0	1	2	3	9
4. 地域で孤立する高齢者等の受け皿的機能	0	1	2	3	9
5. 障害者支援施設との連携・協力体制	0	1	2	3	9
6. DVや虐待を受けた者の保護機能	0	1	2	3	9
7. 矯正施設等退所者の受け皿的機能	0	1	2	3	9
8. 施設からの退所支援(環境調整等を含む)	0	1	2	3	9
9. 施設退所者への継続的な関与・支援	0	1	2	3	9
10. 入所者の地域社会との共生に向けた取組	0	1	2	3	9
11. 地域福祉向上のための地域貢献活動	0	1	2	3	9
12. 就労困難者の雇用・就労支援	0	1	2	3	9
13. その他()	0	1	2	3	9

(5) 地域(活動)支援に取り組むに際し、下記の項目に関する援助技術の現状(習得状況)をどのようにお考えですか。(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	援助技術				
	必要 ない 0	力量が 不足 1	力量は 十分 2	力量は 十分 3	わから ない 9
1. 地域(住民)との信頼関係の形成	0	1	2	3	9
2. 地域課題・住民ニーズの把握	0	1	2	3	9
3. 課題解決・地域活性化のための計画作成	0	1	2	3	9
4. 必要時における的確な介入	0	1	2	3	9
5. 支援状況の確かなモニタリング	0	1	2	3	9
6. 支援効果の客観的な評価	0	1	2	3	9
7. 活動の継続・修正・終結等の見極め	0	1	2	3	9
8. 関係機関等との連携による支援体制の形成	0	1	2	3	9
9. その他()	0	1	2	3	9

(6) 地域(活動)等支援に取り組むに際しに際して障壁となっている要因があればお聞かせください。

(施設機能面で 人材面で その他())

.....

.....

.....

問4 貴施設における入所（居）者支援や地域（活動）支援に関わる人材育成の取組状況等についてお伺いします。

(1) 生活相談員、支援員・介護職員の育成への取組状況
(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	取組状況				
	必要でない	取組めていない	2	3	4
1. 施設長等による施設内研修	0	9	1	2	3
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	9	1	2	3
3. OJTによる施設内研修	0	9	1	2	3
4. 人事異動による他業務経験	0	9	1	2	3
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	9	1	2	3
6. 外部研修への派遣	0	9	1	2	3
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	9	1	2	3
8. 地域活動への積極的派遣	0	9	1	2	3
9. キャリアパス制度の充実	0	9	1	2	3
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	9	1	2	3
11. その他 ()	0	9	1	2	3

(2) 上記 (1) の人材育成の取組の効果 (右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	効果の程度				
	わからぬ	効果はない	どちらともいえない	効果がある	効果が大きい
1. 施設長等による施設内研修	0	1	2	3	4
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	1	2	3	4
3. OJTによる施設内研修	0	1	2	3	4
4. 人事異動による他業務経験	0	1	2	3	4
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	1	2	3	4
6. 外部研修への派遣	0	1	2	3	4
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	1	2	3	4
8. 地域活動への積極的派遣	0	1	2	3	4
9. キャリアパス制度の充実	0	1	2	3	4
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	1	2	3	4
11. その他 ()	0	1	2	3	4

(3) 地域包括ケアシステムにおいて施設が積極的な役割を果たしていくためには、どのような人材育成の取組が必要だと思いますか。

項目	必要度				
	わからぬ	必要はない	どちらともいえない	多いに必要	非常に必要
1. 施設長等による施設内研修	0	1	2	3	4
2. 外部講師招聘による施設内研修	0	1	2	3	4
3. OJTによる施設内研修	0	1	2	3	4
4. 人事異動による他業務経験	0	1	2	3	4
5. 外部研修参加者による施設内研修	0	1	2	3	4
6. 外部研修への派遣	0	1	2	3	4
7. 地域ケア会議等への派遣 (OJT)	0	1	2	3	4
8. 地域活動への積極的派遣	0	1	2	3	4
9. キャリアパス制度の充実	0	1	2	3	4
10. 職務内容に応じた手当の充実	0	1	2	3	4
11. その他 ()	0	1	2	3	4

自由記述： 人材育成の取組に関して、思うところをお聞かせください。

(4) 人材育成全般において、下記の項目はどの程度の影響があるとお考えですか。
(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	影響の程度				
	わからぬ	影響はない	どちらともいえない	影響が大きい	影響が非常に大きい
1. 理事長・施設長の姿勢・考え方	0	1	2	3	4
2. 組織のガバナンス	0	1	2	3	4
3. 労務管理・福利厚生の体制	0	1	2	3	4
4. 人事考課・キャリアパス	0	1	2	3	4
5. メンタルヘルス等での支援体制	0	1	2	3	4
6. 職場内の人間関係	0	1	2	3	4
7. 職員個人の資質の問題	0	1	2	3	4
8. 現職以前の社会経験の幅広さ	0	1	2	3	4
9. 専門機関 (大学等) での育成内容	0	1	2	3	4
10. 利用者との関わり方の深さ	0	1	2	3	4
11. 関係機関との連携や関わり方の深さ	0	1	2	3	4
12. 地域 (住民・活動) との交わりや関わり方の深さ	0	1	2	3	4
13. その他 ()	0	1	2	3	4

(5) 地域 (活動) 支援への取組に影響を与えるものは何であるとと思われますか。
(右欄の該当する箇所に、それぞれ○は1つ)

項目	影響の程度				
	わからぬ	影響はない	どちらともいえない	影響が大きい	影響が非常に大きい
1. 理事長・施設長の姿勢・考え方	0	1	2	3	4
2. 組織のガバナンス	0	1	2	3	4
3. 労務管理・福利厚生の体制	0	1	2	3	4
4. 職員個人の資質	0	1	2	3	4
5. 現職以前の社会経験の幅広さ	0	1	2	3	4
6. 専門機関 (大学等) での育成内容	0	1	2	3	4
7. 利用者との関わり方の深さ	0	1	2	3	4
8. 関係機関との連携や関わり (理解) の深さ	0	1	2	3	4
9. 地域 (住民・活動) との交わりや関わり (理解) の深さ	0	1	2	3	4
10. 施設の立地条件・周辺環境	0	1	2	3	4
11. 在宅サービス実施の有無 (委託を含む)	0	1	2	3	4
12. 法人・施設の財政状況	0	1	2	3	4
13. その他 ()	0	1	2	3	4

平成 27 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

「養護老人ホーム及び軽費老人ホームの人材育成のあり方に関する調査研究事業」
報告書

平成 28 年 3 月

一般財団法人 日本総合研究所