

令和5年度

但馬地域における介護職の
職場定着支援事業報告書
～5年間の取り組みの総括～

但馬長寿の郷 地域ケア課

－ 目 次 －

I 事業の経緯・目的	1
II 事業実施内容・結果		
1. 事業体系図	2
2. 事業実施結果及び新たな課題・課題解決に向けた取組	3
3. R5 年度実態調査から把握した新たな課題・課題解決に向けた取組	13
資料 1 R5 年度但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査結果	16
資料 2 ヒアリング調査結果	50
資料 3 事業概要	58
資料 4 但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査表	64

I 事業の経緯・目的

我が国の介護現場では、介護職の短期離職が多く、職員募集にも応募がないなど、介護職の人材不足が顕在化している。また、必ずしも特別な資格を要しないことから、知識や経験のない初任者が従事し、初任者等の人材育成を担うべき中堅職員の教育体制も脆弱であるなどの課題がある。高齢化が進む但馬地域においても同様の状況にあり、介護職の人材確保が喫緊の課題である。

このため、平成30年度に但馬地域の介護老人福祉施設に勤務する職員による「介護職の職場定着等に関する検討会議（以下、「検討会」という。）」を設置し、介護職の離職に係る実態調査と課題分析を行った。その結果、介護職の職場定着を阻害する要因として、①教育・研修 ②身体的・精神的負担 ③職場環境 ④待遇 ⑤仕事に対するイメージがあることが分かった。

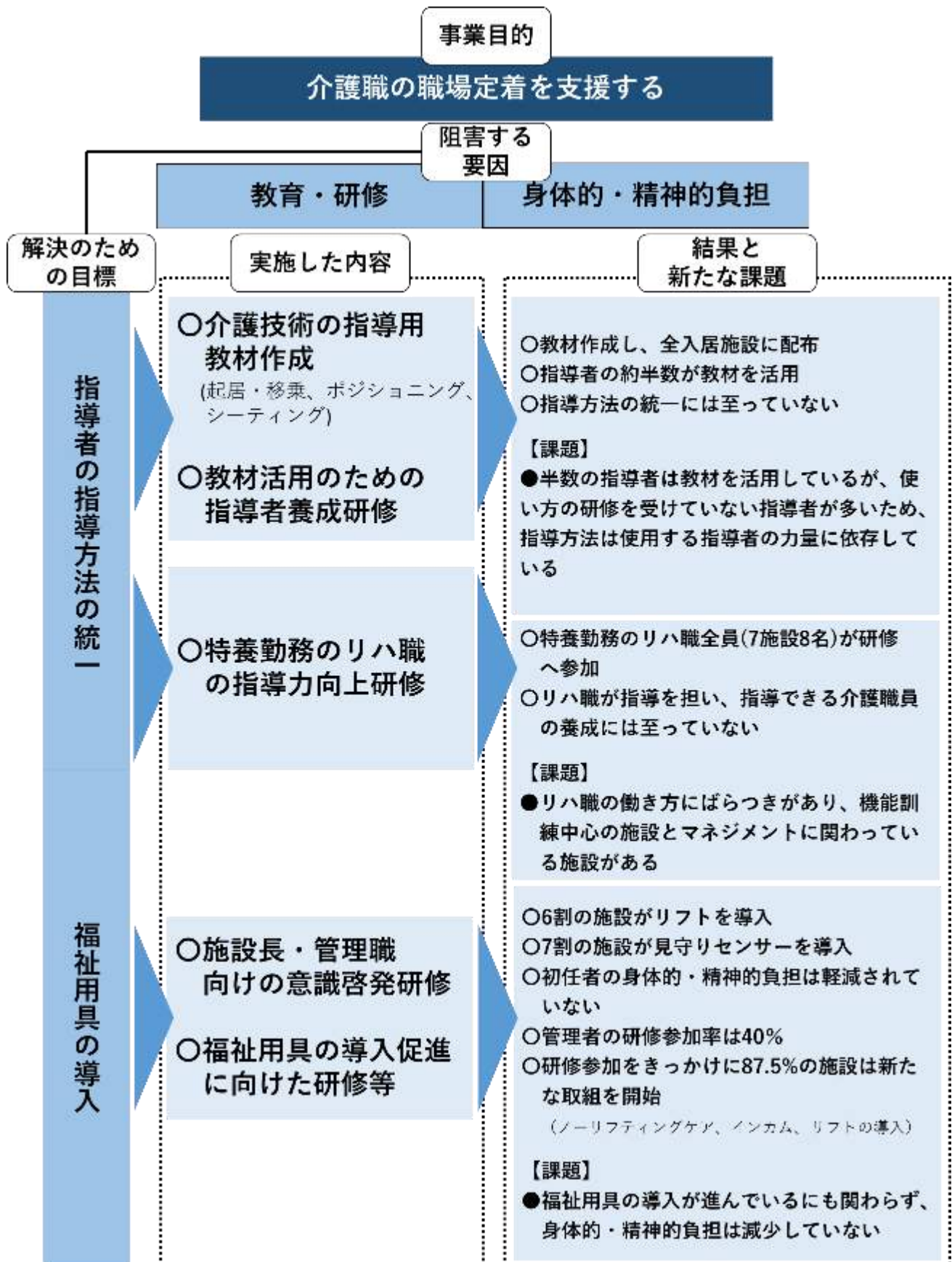
但馬長寿の郷（以下、「当郷」という。）では、「介護職の職場定着を支援する」ことを目的に①②の課題に対して、初任者の指導を担う者（以下、「指導者」という。）の指導方法の統一や福祉用具の導入を目標に介護技術指導用教材を作成し、教材を使用した指導技術向上の支援、施設長・管理者の意識啓発を図る取組等を実施した。

事業実施の経過

		H30	R1	R2	R3	R4	R5
検討会		実態調査 課題分析	教材の作成・普及、施設における職場定着の取組 促進方策検討 など				
	教材作成（全3冊）		起居・移乗	ポジショニング	シーティング		
研修							
	施設長・管理者等		調査報告 先存取組事例 職員育成手法	意識啓発、取組促進 など			
	指導者			教材活用による介護技術指導方法 など			
	施設リハ職					介護技術指導方法、 OJT指導、事例検討 など	
福祉用具導入促進			リフト等福祉用具の利用体験・相談会開催 など				

Ⅱ 事業実施内容・結果

1. 事業体系図



2. 事業実施結果及び新たな課題・課題解決に向けた取組

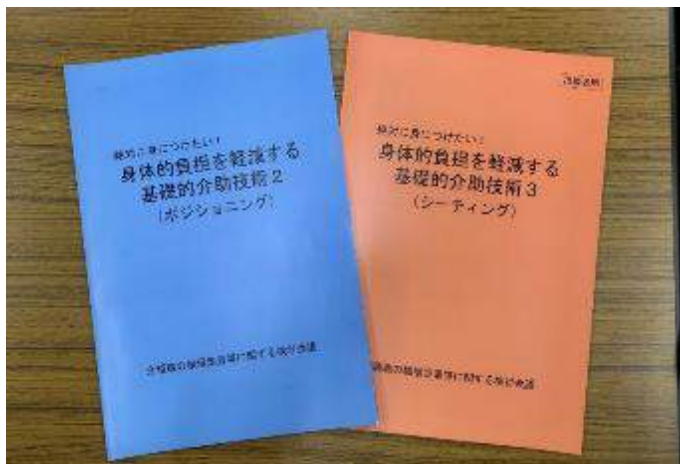
(1) 指導方法の統一に向けて

1) 教材作成・指導者養成研修

【実施した内容】

検討会にて、指導方法の統一に向けて指導用教材（起居・移乗、ポジショニング、シーティング）を作成し、指導者が指導者用教材を活用して初任者へ指導するための研修を実施した。

写真：教材



写真：指導者養成



【実施した結果】

○指導者用教材を作成し、入居施設（特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、介護老人保健施設、グループホーム、ケアハウス）と関係機関に配布

○指導者の約半数が教材を活用

R5 年度に実施した但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査（以下、「実態調査」という。）において回答のあった指導者 91 人の内 57 人（62.6%）が教材を知っていると回答し、57 人の内 44 人（77.2%）が活用していると回答した。

問：基礎的介護技術の指導用教材について

	回答数	割合 (N=91)
知っている	57	62.6
知らない	33	36.3
無回答	1	1.1

問：教材の活用（知っていると回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=57)
活用している	44	77.2
活用していない	11	19.3
無回答	2	3.5

○指導方法の統一には至っていない

実態調査において回答のあった初任者 105 人の内 49 人（46.7%）が指導方法や内容を統一してほしいと回答した。H30 年度に実施した同調査では 39.2%が統一してほしいと回答しており、割合は増加している。

問：上司や先輩に求めること

	回答数	割合 (N=105)
ア) 年齢の近い指導者にしてほしい	6	5.7
イ) 定期的な面談により、業務に関する理解度などの確認してほしい	33	31.4
ウ) 他の職員とのコミュニケーションが円滑に進むように促してほしい	26	24.8
エ) 日々指導に当たる職員をできるだけ固定してほしい	13	12.4
オ) 指導方法や内容を統一してほしい	49	46.7
カ) 特になし	32	30.5
無回答	7	6.7

【課題】

- 半数の指導者は教材を活用しているが、使い方の研修を受けていない指導者が多いため、指導方法は使用する指導者の力量に依存している

実態調査において回答のあった指導者 91 人の内、当郷で開催した「育成者指導スキルアップ研修およびフォローアップ研修」に参加した者は 23 人（回答者の 25.3%）であった。教材を活用している指導者は 44 人のため、約半数は教材の使い方の研修を受けずに教材を使用している。

問：「育成者指導スキルアップ研修およびフォローアップ研修」への参加の有無（教材を知っていると回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=57)
有	23	40.4
無	34	59.6
無回答	0	0

使い方の研修を受講した指導者については、他職員に説明がしやすくなった（82.6%）、介護技術に関する考え方が整理できた（69.6%）と回答している。また、教材を活用することで指導方法が統一できたとの回答も 52.2%あり、指導方法が統一できることも示唆された。一方で指導方法が統一できたという回答は他の選択肢と比較して割合は低く、研修を受講するだけでは指導方法の統一には至らないことも示唆されている。

問：研修を受講したことで変わったこと

	回答数	割合 (N=23)
ア) 介助方法に自信が持てるようになった	15	65.2
イ) 指導方法に自信が持てるようになった	15	65.2
ウ) 教材を活用することで指導方法が統一できた	12	52.2
エ) 介助技術に関する考え方が整理できた	16	69.6
オ) 他職員に説明がしやすくなった	19	82.6
カ) その他	1	4.3
キ) 特になし	0	0
無回答	0	0

【課題解決に向けたヒント】

※先進施設「かるべの郷さざんか」へのヒアリング調査より (P. 19～)

取組 指導者の外部研修受講から施設内研修までを含めた研修体制づくり

● 取組の概要

- ・職員主導で課題解決ができる仕組みづくりとして、委員会の中で課題に対する原因分析を行うようにした。
- ・「介助方法の統一ができていない」という課題から、但馬長寿の郷の指導者養成研修を受講し指導者となった職員が主導となり内部研修を実施した
- ・指導者を中心に現場の介助方法についてもチェック機能をつくり、介助方法の統一に向けて実践している

● 取組のポイント

- ・施設として職員が自ら考えられる工夫をしている。自分たちで挙げた課題の解決という目的を持って、外部研修を受講し、それを内部研修に反映するまでを体系的に考えて実践している。

【当郷の今後の取組】

- ・従前より実施している介護技術研修に指導者養成研修を新たに加え、継続的に指導者養成研修を実施する。
- ・研修受講できる人数を増やすために、指導者養成研修の開催回数を増やす。
- ・研修受講のみで終了しないよう、施設への専門的人材派遣の中で、指導者が施設内で研修を実施できる仕組みづくりを支援する。

(2) 特別養護老人ホーム勤務のリハ職による介護職への支援

【実施した内容】

特別養護老人ホーム（以下、「特養」という。）勤務のリハビリテーション専門職（以下、「リハ職」という。）が近年増加してきていることから、介護職員の指導者が現場で常時相談できる体制を構築できるよう、特養勤務のリハ職の指導スキルアップに向けた研修を実施した。介護技術の指導用教材を活用した研修に加えて、変形や拘縮などが強く、介護職が対応に苦慮する事例に関する事例検討会も実施した。

写真：研修会



写真：事例検討会



【実施した結果】

○特養勤務のリハ職全員(7施設8名)が研修へ参加した

○リハ職が指導を担い、指導できる介護職員の養成には至っていない

すべての研修工程終了後に特養勤務のリハ職向けに事業アンケートを実施した。5人のリハ職から回答があり、介護職への指導については全員が指導したと回答があった。指導内容については、リハ職による直接的な指導で、介護職の指導者養成までは至っていなかった。

問：介護職への指導実績

	回答数	割合 (N=5)
①指導した	5	100
②指導しなかった	0	0

問：指導している内容

- ・ポジショニング時、クッションの使用方法を指導した
- ・新人指導（起居移乗、ポジショニング、シーティング）、2～4年目の職員に対しては適宜実際の場面で指導を行った
- ・移乗ボードを使った移乗動作、リフト操作、ポジショニング
- ・スライディングシート等の福祉用具の使用方法

- ・ポジショニング、シーティング実施指導
- ・個別での移乗方法について。体験してもらう形でポジショニングの指導。シーティングを担当者と一緒に実施した。

【課題】

●リハ職の働き方にばらつきがあり、機能訓練中心の施設とマネジメントに関わっている施設がある

リハ職向けに実施した事業アンケートの中で、リハ職の不安や課題、指導できる介護職養成のために必要な取組について尋ねると、リハ職が機能訓練中心で介護職の指導を担っていない施設と介護職の指導を担っている施設があった。

加えて、指導できる介護職を養成していくためには、内部で研修を実施するための時間の確保や指導者の選出といった施設としての体制づくりの必要性についても課題として上がっていた。

問：業務の中で不安に思っていることや課題

- ・事務仕事、日々のリハビリ業務に加え、シーティングやポジショニングの見直しや指導が追いついていないので、全般に見れるようにしていきたい。
- ・専門職1人に対して、対応する課題・利用者数が多く感じることもある。
- ・介護職の業務が忙しく、バタバタされている環境の中で技術指導をしていくタイミングが難しく感じています。
- ・介助方法や福祉用具の使用法の統一を図ることが難しい。
- ・移乗、ポジショニング等の介助方法の統一がうまくいきません。

問：現在の職場で介護技術を指導できる介護職養成のために必要と感じる取組みと課題

- ・日々の業務を時間内に終わらせることが一番の課題であり、間に合わせることであれば介護職員への指導時間を作りたい。
- ・上司の理解（介護技術を指導する時間の確保等）やベテラン介護職への指導の内容や体制が必要だと感じている。
- ・介護職の中でリハビリ（介護技術）に興味のある人を見つけていった方が良いでしょう。
- ・指導できる人材を増やす取り組み。
- ・学習会等の時間を確保することが難しいことが課題。
- ・課長も巻き込んで、定期的に研修会を開催していく。指導者に適した人物の選出が難しいです。

【課題解決に向けたヒント】※先進施設「KOBE 須磨喜楽苑」の取組発表より

○取組の概要

- ・リハ職は、機能訓練以外にも後述のような業務にも携わっている。また、介護職員もリハ職の役割を理解しており、必要に応じてリハ職に相談できる体制ができている。

〈機能訓練以外の業務〉

- ・ 介助方法の検討・指導（起居・移乗、ポジショニング、シーティング、入浴方法など）
- ・ 福祉用具の選定（車いす、マットレス、リフト、食具など）
- ・ 生活環境の調整
- ・ 研修の実施
- ・ 職員の健康管理 など

○取組のポイント

- ・ リハ職は利用者に対する機能訓練だけでなく、リハ職のアセスメント技術を活かした施設職員への技術的支援を実施している。

【当郷の今後の取組】

- ・ 特養勤務のリハ職のネットワーク化を推進する。特養勤務のリハ職はほとんどが 1 人職場のため、相談できる相手が少ない。特養勤務のリハ職同士で情報交換できる関係性を構築し、相談できる体制をつくる。
- ・ リハ職向けの研修を継続する。リハ職は教育課程の中で起居・移乗、ポジショニング、シーティングなどの介護技術を学ぶ機会がないため、継続的に研修を実施して、指導力の向上を図っていく。
- ・ オンライン相談の実施。リハ職の相談できる機関のひとつとして、当郷のオンライン相談を活用し、対応が難しい事例の検討について継続的にフォローアップを行っていく。

（3）福祉用具の導入

【実施した内容】

施設長・管理職向けに福祉用具導入に向けた意識啓発の研修を実施した。内容として、ノーリフティングケアを推進し、リフトの導入等を実践した先進施設の発表や、但馬管内で介護職の離職防止に資する取組として、インカムを導入して業務効率の改善や介護職の指導者養成を実践している施設等の発表の機会を設けた。

また、移動用リフトや見守りセンサー等の介護職の身体的・精神的負担を軽減する福祉用具の研修・体験会も実施した。

写真：施設長・管理職向け研修



写真：福祉用具体験会



【実施した結果】

○6割の施設がリフトを導入

○7割の施設が見守りセンサーを導入

R5年度に実施した実態調査において施設長より回答のあった20施設の内、12施設(60%)が移動用リフトを14施設(70%)が見守りセンサーを導入していると回答があった。その他にもスライディングボード、スライディングシート、スライディンググローブ、インカムを導入した施設も増加している。

問：施設での福祉用具の整備状況

	上段：保有台数 下段：内 R1 年度以降導入
ベッド固定リフト	34
	8
床走行リフト	41
	34
スタンディングリフト	5
	4
スライディングボード	93
	47
スライディングシート	84
	44
移乗用グローブ	153
	119
従来型離床センサー	189
	72
見守りセンサー	603
	486
インカム	199
	146

○初任者の身体的・精神的負担は軽減されていない

R5年度に実施した実態調査において回答のあった初任者105人の内、辞めたいと思ったことがあると回答した者は56人(53.3%)で、その理由として、「身体的負担が大きい」は37人(66.1%)、「精神的負担が大きい」は45人(80.4%)であった。H30年度に実施した同調査では、辞めたいと思ったことがある人の割合は52.5%で、その理由として、「身体的負担が大きい」は60.8%、「精神的負担が大きい」は72.5%といずれもR5年度調査で増加している。

問：介護の仕事を辞めたいと思ったこと

	回答数	割合 (N=105)
ア) よくある	12	11.4
イ) ある	44	41.9
ウ) あまりない	32	30.5
エ) ない	16	15.2
無回答	1	1.0

問：辞めたいと思った理由

	回答数	割合 (N=56)
ア) 人手不足で思うようなケアができない	24	42.9%
イ) 身体的負担が大きい	37	66.1%
ウ) 精神的負担が大きい	45	80.4%
エ) 職場の人間関係がうまくいかない	14	25.0%
オ) 利用者や利用者の家族との人間関係がうまくいかない	5	8.9%
カ) 知識や技術を活かすことができない	3	5.4%
キ) 職場内で認められていないと感じる	11	19.6%
ク) 指導してくれる人がいない	2	3.6%
ケ) その他	6	10.7%
コ) 特にない	3	5.4%
無回答	4	7.1%

○管理者の研修参加率は40%

○研修参加をきっかけに87.5%の施設は新たな取組を開始

R5年度に実施した実態調査において施設長より回答のあった20施設の内、8施設(40%)が施設長・管理職向け研修に参加したとの回答があった。研修に参加した8施設の内7施設(87.5%)は研修参加後に新たな取組を実施したとの回答があった。取り組んだ内容としては、リフトの導入、ノーリフティングケアの推進、インカムの導入が挙げられた。

問：「施設長・管理職向け研修」への参加の有無

	回答数	割合 (N=20)
ある	8	40.0
ない	12	60.0

問：参加したことをきっかけに新たに取り組んだことの有無（研修に参加した施設のみ回答）

	回答数	割合 (N=8)
ある	7	87.5%
ない	1	12.5%

問：参加したことをきっかけに新たに取り組んだ内容

- ・使用しなければ慣れない、便利さが分からないため、いつでも使えることを前提に床走行式リフトをユニットに1台ずつ導入した。
- ・インカムの導入を2023年度に行い、職員間のコミュニケーションツールとして利用し、利用者支援に反映。床走行リフトを導入。利用者、職員の負担軽減を図っている。
- ・インカムの導入（ICT機器のアームス：見守り介助ロボットの同時導入）
- ・ノーリフティングケア
- ・ノーリフティングケアを導入していきたい、と考えていた時に、万寿の家の研修に参加させていただきました。
- ・ノーリフティングケアをさらに進めた（利用者に合わせたリフトの使用）。インカムの導入に向けて検討（令和5年度整備の予定）
- ・インカム活用、ノーリフティングケア

【課題】

●福祉用具の導入が進んでいるにも関わらず、身体的・精神的負担は減少していない

R5年度に実施した実態調査において、施設長より回答のあった20施設のリフトの保有状況を見ると、保有しているリフトの数にばらつきがある。リフトを10台以上保有している3施設で見ると初任者が身体的な負担を感じている割合は全体の57.1%と比較して44%と低くなっている。

リフトを導入するのみでは身体的・精神的負担の軽減には繋がらず、リフトによる移乗が必要な利用者に応じた適切な数のリフト導入の必要性が示唆された。

問：施設での福祉用具の整備状況（保有していると回答のあった12施設の詳細）

対象施設名	ベッド固定リフト	床走行リフト	スタンディングリフト
A	0	3	0
B	0	2	0
C	0	1	0
D	0	1	0
E	1	10	0
F	2	4	0
G	0	1	0
H	25	1	1

I	0	1	0
J	3	10	4
K	3	6	0
L	0	1	0

問：業務上、不安や悩み等を感じること

(身体的・精神的負担のみ抜粋、初任者全体とリフト保有台数の多い3施設との比較)

	回答数	割合 (N=105)	リフト保有台数の多い3施設	
			回答数	割合 (N=25)
身体的な負担（腰痛・体力の不安等）	60	57.1	11	44.0

【課題解決に向けたヒント】※先進施設「たじま荘」へのヒアリング調査より（P.21～）

取組 施設全体でケア方法の意識統一 ノーリフティングケアの実践

● 取組の概要

- ・実践に向けて、施設内の意識統一を行い、全体統括、教育、個別アセスメント、福祉用具管理、健康管理等データ分析と役割分担を行った
- ・役割に応じて利用者の介助方法のアセスメント、福祉用具の導入、ノーリフティングケアに関する勉強会、健康管理に関するアンケート等を実施した
- ・持ち上げない介助の実践以外にも身体的負担を軽減するための職場環境の整備を行った

● 取組のポイント

- ・施設全体としてケア方法の意識統一（ノーリフティングケアの実践）を図り、福祉用具使用の研修、利用者の介助方法のアセスメント、腰痛対策等を体系的に実施する

【当郷の今後の取組】

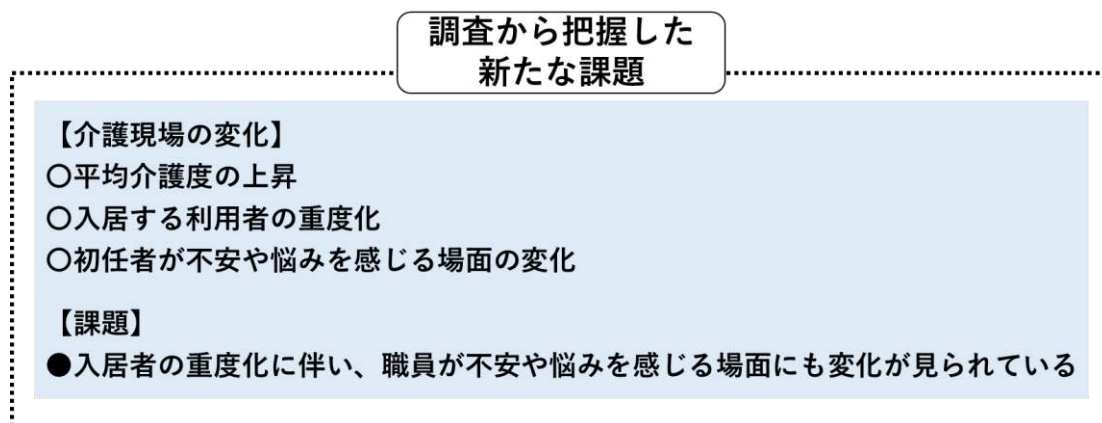
- ・福祉用具の種類や使い方の啓発だけでなく、施設としてのマネジメントや現場に浸透するまでの過程等を先進事例報告や研修にて啓発していく。
- ・介護職員が指導者となり福祉用具の使い方等の研修を自施設内で実施していくための支援を研修や施設への専門的人材派遣を通じて行っていく。
- ・福祉用具使用に関する施設全体の意識統一に向けて施設長・管理職に向けての啓発を継続す

る。

- ・県が実施している福祉用具や生産性向上に向けた機器導入に関する補助金等の情報発信を継続する。

3. R5 年度実態調査から把握した新たな課題・課題解決に向けた取組

(1) 新たな課題の概要図



(2) 利用者の重度化への対応

【介護現場の変化】

- 平均介護度の上昇
- 入居する利用者の重度化

R5 年度に実施した実態調査において施設長より回答のあった 20 施設の平均介護度は 4.1 で H30 年度に実施した同調査の 3.9 と比較して上昇しており、入居者が重度化していると考えられる。

問：アンケート回答時の入居者の平均介護度

	平均介護度
H30 年度	3.9
R5 年度	4.1

○初任者が不安や悩みを感じる場面の变化

R5 年度に実施した実態調査において回答のあった初任者が不安や悩みを感じる場面として、1 番多かった回答として認知症ケア、次いで同率で食事介助、ポジショニング、ターミナルケアとなっている。H30 年度に実施した同調査では、多かったのが食事介助で、次いで入浴介助、移乗介助の順となっており、初任者が不安や悩みを感じる場面に変化があった。

問：不安や悩みを感じる場面（3 つまで選択可）

	回答数	割合 (N=105)
ア) 入浴介助	22	21.0

イ) 排泄介助	3	2.9
ウ) おむつ交換	13	12.4
エ) 食事介助	29	27.6
オ) 移乗介助	25	23.8
カ) 更衣・整容介助	7	6.7
キ) ポジショニング	29	27.6
ク) 認知症ケア	32	30.5
ケ) ターミナルケア	29	27.6
コ) その他	8	7.6
無回答	16	15.2

【新たな課題】

●入居者の重度化に伴い、職員が不安や悩みを感じる場面にも変化が見られている

認知症ケアやターミナルケアに対して不安や悩みを感じる初任者が増えたことについて、利用者の重度化の影響が示唆される。R5 年度に実施した実態調査の回答を見ると、認知症ケアについては、「接し方や声掛けといった対応方法が合っているか」について不安を感じている初任者が多かった。認知症ケアにおいて重要な、本人の行動を共感的に理解する考え方に対する教育機会や他職員と共有して相談する機会が少ないことが示唆された。

問：不安や悩みを感じる理由（認知症ケア）※一部抜粋

- ・ 認知症の方に対する接し方の正解が分からない
- ・ 不穏な際や怒っておられる際など、どう寄り添うことが大事なのか。
- ・ 例えば、「帰りたい」という方に対し、帰れない事実を伝えたり、納得してもらえるように声をかけるが、それは、その場が落ち着くだけであって、その人にとって、思いに寄り添えているのか、不適切な声かけになっていないか不安です。
- ・ 認知症に対してどう接するのが良いか分からない時があるから。
- ・ 認知症状への知識、理解が乏しく、間違った支援を行ってしまっているのではないか。

ターミナルケアについては、「夜勤などの1人のときの対応」、「経験の少なさ」、「予期していない緊急時の対応」などに不安を感じている初任者が多かった。初任者はターミナルケアの経験が少ないことから具体的な対応の見通しが見つからないことで不安を感じることや、医師の診断によりターミナルケアに認定されていない方の急変時に臨機応変な対応が必要な際に不安を感じていることが示唆された。

問：不安や悩みを感じる理由（ターミナルケア）※一部抜粋

- ・ 介護士のみでの対応時（夜勤帯）などに家族や看護師に連絡するタイミングや対応の仕方が不安である。
- ・ 看取りの際、的確に家人に連絡をタイミング良くとれるか不安を感じる。
- ・ 看取りの経験をした数が少ないので、自信がない？自信を持って出来ない。

- ・まだ、ターミナルケアの利用者の方とあまり関わったことがないのでちゃんと出来るか不安。
- ・予期しない体調変化。
- ・夜間時の急変時、対応に不安あり。

【課題解決に向けたヒント】※先進施設「はちぶせの里」へのヒアリング調査より（P. 23～）

取組① 認知症ケア 行動を分析し、利用者視点で考える

● 取組の概要

- ・職員にとって困ると感じる行動が起こったときには、会議の中でなぜその行動をしているのかを考える（原因分析）
- ・職員にとっての困りごとを利用者の困りごとに転換して、利用者に対する理解を深めている（共感的理解）

● 取組のポイント

- ・認知症の症状に対して原因分析と共感的理解を行うという思考のプロセスを研修受講から事例検討を通して学べる環境ができています。

取組② ターミナルケア ケアプランで対応方法を統一する

● 取組の概要

- ・ターミナルケアに入った時点で、ケアプランに何か起こった際の対応方法まで詳細に記載している
- ・新入職員に対しては、研修に加えて、実際にターミナルケアになった際に具体的な見通しを伝えておくことで、精神的負担の軽減に繋がっている

● 取組のポイント

- ・ケアプランに明記することで、経験年数に依存せずに対応を統一できるような仕組みになっている。

【当郷の今後の取組】

- ・認知症ケアに関する研修を介護技術研修の中で継続的に実施していく。
- ・ターミナルケアに関して先進的に実践している施設の取組を研修等を通じて情報提供する。
- ・その他、入居者の重度化への対応として、職員の負担軽減に向けた業務改善やケアアシスタントの活用等の先進的な取組について研修会等を通じて情報提供を行っていく。