

【概要版】

第9期 東京都 高齢者保健福祉計画

令和6年度～令和8年度

計画の考え方

計画の概要

- ◆ 「老人福祉計画」と「介護保険事業支援計画」を一体的に策定
- ◆ 令和6年度から令和8年度までの3か年の計画
- ◆ 団塊ジュニア世代が高齢者となる令和22年（2040年）を見据えた計画

計画の理念

地域で支え合いながら、高齢者がいきいきと心豊かに、住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる 東京の実現

地域で支え合いながら、高齢者が、①経験や能力を生かして居場所と役割を持って、いきいきと活躍し、心豊かに暮らす、②自らが望む暮らし方を主体的に選び、安心して暮らし続けることができる東京の地域づくりを地域特性に応じて推進

取組の7つの重点分野

1 介護予防・フレイル予防と社会参加の推進

高齢者がいつまでも健康で心豊かに暮らすことができるよう、介護予防・フレイル予防を推進するとともに、高齢者自らの希望に応じた仕事や学び、趣味活動や地域活動などの社会参加の促進に取り組みます。

2 介護サービス基盤の整備と円滑・適正な制度運営

医療や介護のサービスが必要な高齢者のために居宅サービスや施設サービス、地域密着型サービスなど介護サービス基盤をバランスよく整備し、介護が必要になっても高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう取り組みます。

3 介護人材の確保・定着・育成対策の推進

今後一層の増加が見込まれる介護ニーズや、生産年齢人口の減少に適切に対応していくため、多様な人材が介護の仕事に就くことを希望し、仕事に就いた後もやりがいを持って働ける環境を整備することで、質の高い介護人材の確保に取り組みます。

4

高齢者の住まいの確保と福祉のまちづくりの推進

生活の基盤となる適切な住まいを確保し、高齢者が多様なニーズに応じた居住の場を選択できるようにすることで、地域で安全に安心して暮らすことができる環境の整備に取り組みます。

5

地域生活を支える取組の推進

高齢者が自らが望む生活を自立的に送れるよう、地域住民の力に加え、NPO法人等の活動とも連携・協働し、高齢者やその家族を地域で支え、ニーズに応じた生活支援サービス等が提供されるよう取り組みます。

6

在宅療養の推進

医療・介護サービスの従事者が連携しサービス提供体制を構築することで、病院に入院しても円滑に在宅療養に移行し、在宅での生活を維持しながら適切な医療及び介護のサービスを受けることができるよう取り組みます。

7

認知症施策の総合的な推進

認知症の人が、容態に応じて適切な医療・介護・生活支援等を受けることができるよう、医療機関や介護サービス事業者等、様々な地域資源が連携したネットワークを構築することにより、認知症になっても安心して暮らせるまちの実現を目指します。

7つの重点分野を下支えする取組

8

保険者機能強化と地域包括ケアシステムのマネジメント

地域課題や地域特性に応じた地域包括ケアシステムを地域ごとにマネジメントするとともに、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを創出できるよう、区市町村支援に取り組みます。

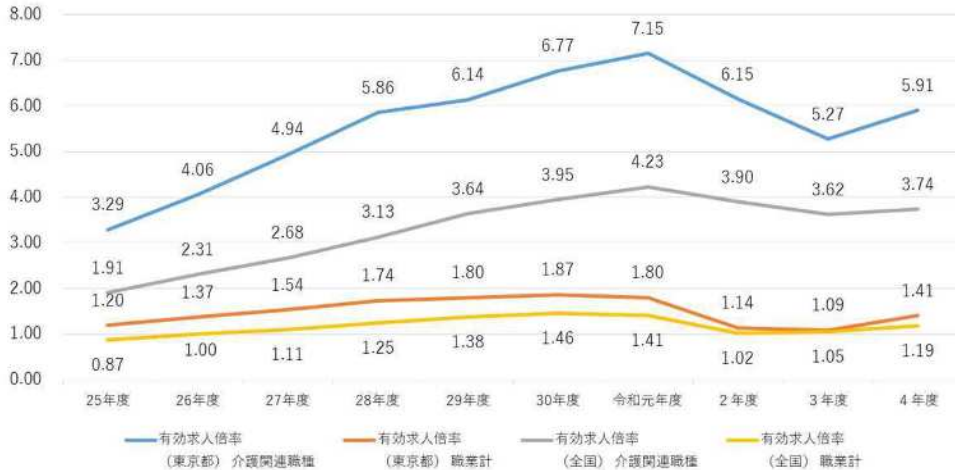
9

高齢者保健福祉施策におけるDX推進

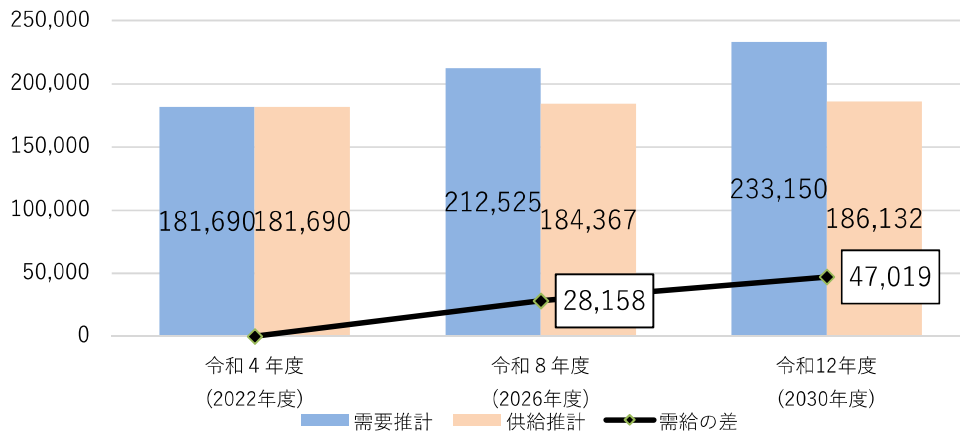
介護現場における業務改善等に向け、介護サービス事業所等の更なるDX（デジタルトランスフォーメーション）に取り組みます。また、高齢者の生活の様々な場面におけるデジタルの活用やデジタルデバイド是正を推進します。

取り巻く状況

- ◆ 令和4年度の東京都における介護関連職種の有効求人倍率は5.91倍と、全職業の1.41倍を大きく上回っており人手不足が一層深刻化



- ◆ 都内における介護職員数は、令和12年（2030年）度には、約4万7千人が不足する見込み
- ◆ この需給ギャップを埋めるため、東京都は様々な施策を展開し、中長期的な視点で介護人材の確保・定着・育成対策を総合的に推進していくことが必要



介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

介護人材の確保・定着・育成対策の取組

(1) 介護人材の確保・定着

現状と課題

- 介護人材を確保していくためには、学生、主婦、求職者や元気高齢者など幅広い層に働きかけ、介護業界への就業を後押しすることが必要
- 介護職には「体力的・精神的にきつく、仕事の内容のわりに給与水準が低い仕事」など、マイナスイメージも生じており、介護の仕事の魅力を社会全体に発信していくことが必要
- 現在働いている介護職員が長く働き続けられるため、また、新たな介護人材を確保していくためにも、働きやすい魅力ある職場環境づくりが重要

施策の方向

- 居住コストの高い東京で安心して介護業界に就業できるよう、国が必要な見直しを講じるまでの間、介護職員を対象とした居住支援特別手当を支給する事業者を支援
- 若年層はもとより、多くの都民に関心を持ってもらえるよう、介護の仕事の魅力を発信する普及啓発の取組を実施
- 働きやすい職場環境づくりに取り組む事業所の情報を公表することで、働きやすい事業所の「見える化」を促進し、福祉業界全体の職場環境の向上を図る
- 働きやすい職場環境づくりを促進するため、職員宿舍の借り上げや整備に取り組む事業者を支援するとともに、介護職場におけるハラスメント相談窓口や、福祉・介護職員等の悩み相談に応じる窓口を設置

(2) 介護人材の育成

現状と課題

○ 介護サービスの質の向上を図るためには、専門的な知識・技能を高めていくことが必要

○ 医療的ケアが必要な要介護高齢者が増加している状況を踏まえ、業務上必要な医療的知識を有する介護職員を育成することが求められる

施策の方向

➢ 施設や在宅サービスに従事する介護職員が、働きながら介護福祉士・社会福祉士等の国家資格の取得に取り組むことを支援

➢ 介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識に関する研修を実施

2040年に向けたさらなる取組

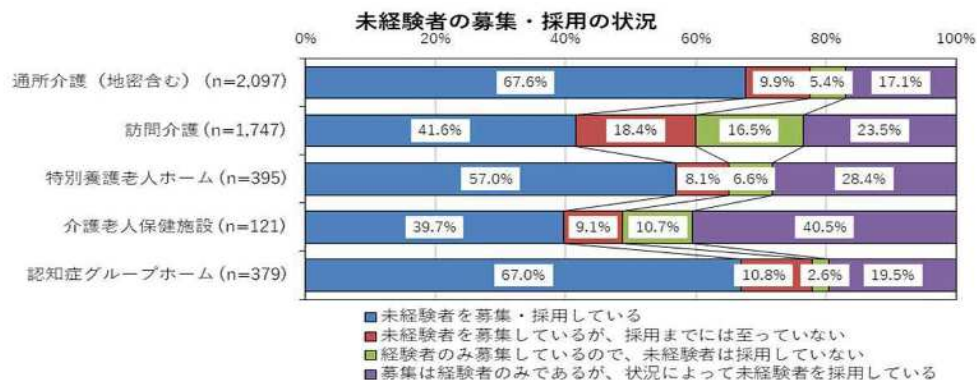
- ◆ 2040年に向けては、引き続き介護ニーズが増加し、更なる介護人材の不足が見込まれる
- ◆ そのため、従来の施策に加え、幅広い層への働きかけや介護現場の生産性向上といった職場環境の改善、外国人介護従事者の積極的な受入れなど、取組の拡充が必要

(1) 人材確保に向けたより幅広い層への働きかけ

現状と課題

○ 職員の高齢化による採用ニーズの増加や社会全体における人材不足などから、従来のハローワークでの求人や求人広告への応募を待つ採用方法では必要な職員を十分確保することが困難

○ 介護職員は就業に当たり資格が必須ではないことから、従来から未経験で就業される方が多くを占める（ただし、訪問介護員は介護職員初任者研修の受講が必須）



- 介護の仕事についてよく知らない求職者層への周知や働きかけを強化し、より幅広い層に対し支援事業の利用を促し、介護業界への就業につなげていくことが必要
- 介護の仕事にイメージが持てない求職者への介護の仕事の普及啓発や、夢や趣味などと両立できる多様な働き方ができることのアピールなど、未経験者が介護の仕事に気軽にチャレンジできる環境づくりも大切
- 訪問介護は、未経験者の参入のハードルが高いため人材の確保が特に困難であるとともに、職員の高齢化も進んでおり、人材不足が深刻化

施策の方向

➢ 介護の仕事をよく知らない層など、より幅広い層に積極的に働きかけ、介護の現場を経験してもらうとともに、就業希望者にはマッチング等の就業支援を行うなど、未経験からの円滑な就業を支援

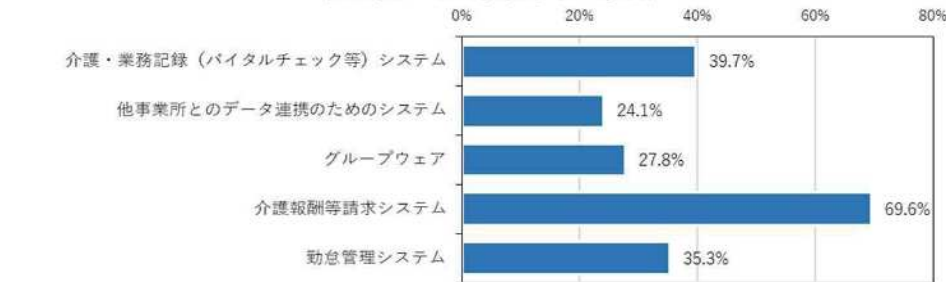
- 大学のキャリアセミナーや一般求職者向けの就職フェア等において、学生から求職者まで幅広い層を対象に介護の仕事をPR
- 夢や趣味と介護の仕事を両立している職員を応援し、多様な働き方ができることをPR
- 訪問介護については、リーフレットや動画等により求職者に訪問介護の仕事を知ってもらうとともに、介護職員初任者研修未受講者などの訪問介護未経験者を採用する事業者を支援

(2) さらなる職場環境改善（介護現場の生産性向上）

現状と課題

- 介護現場における職場環境改善の取組は着実に進んできており、次世代介護機器やデジタル機器の導入も進みつつある

在宅系サービス事業所 (n=8,303)



施設系サービス事業所 (n=1,522)



- 一方で、在宅系サービスでは次世代介護機器の導入がほとんど進んでいない実態があるほか、デジタル機器についても、費用面での負担のほか、情報の不足や事業所内の体制作りが課題となり、導入が見送られるケースがある
- 介護分野では情報リテラシーやノウハウを持つ人材が少ないことから、特に小規模事業所ではデジタル化等がなかなか進んでいない状況
- 職場の環境改善を着実に進め、その成果を離職率の低下や人材の採用につなげられている事業者も増加しているものの、一方で、小規模な事業所ではこうした取組が進んでいないところもある

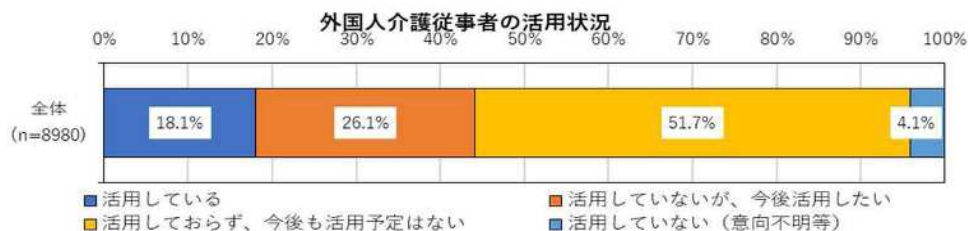
施策の方向

- 次世代介護機器やデジタル介護機器の活用をはじめとした介護現場の生産性向上の取組を促進するため、機器の導入補助や人材育成の仕組み作りに係る補助を実施
- 介護現場の生産性向上に向けたワンストップ窓口において、セミナーや個別相談の実施、機器展示コーナーの設置、機器導入や人材育成のための専門相談窓口の設置などに加え、次世代介護機器の試用機器貸出し事業の実施など機能を強化し、事業所の取組を支援
- 機器導入に向けて、事業所の課題に合った機器の選定や業務手順の見直し、職員の教育等を行うノウハウがない事業所に対し、伴走型による個別支援を実施
- デジタル機器や次世代介護機器の導入など、介護現場においてDXを推進する人材の育成を支援
- 小規模な介護事業者の連携に取り組む区市町村を支援するとともに、法人間の連携・協働化による人材活用の先進的な取組を支援

(3) 外国人介護従事者の積極的な受入れ

現状と課題

- 近年、日本社会全体の人材不足により人材の採用が困難なことから、外国人介護従事者を雇用する事業所が増加



- 多くの外国人に東京に来て働いてもらえるような環境づくりや、介護事業者が外国人を受入れやすい環境づくりが重要
- 外国人に東京で働くことを選択してもらうためには、東京の介護現場の魅力や生活環境の魅力、東京で受けられる支援の内容等について、広く情報発信することが必要
- 東京の介護現場で働きたいと思う外国人を増やすと同時に、都内における受入れの裾野を広げることも重要

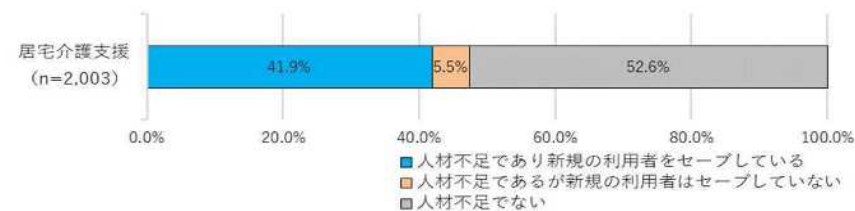
施策の方向

- 外国人介護従事者の受入れを希望する介護事業所に対し、セミナーや研修会を開催し、受入れに向けた環境整備を支援するとともに、日本語学習や介護技能の学習を支援する介護事業所に対し補助を実施
- 情報提供サイトの構築や海外での広報活動などにより、東京の介護現場の魅力や都内介護事業所の情報を海外の外国人や送り出し機関に向けて発信
- 外国人を新たに受け入れる際に登録支援機関等の受入れ調整機関を活用する経費について、介護事業所に対し支援

ケアマネジメントの質の向上及び介護支援専門員の確保・定着に向けた取組

現状と課題

- 高齢者の在宅生活を支えるため、多様なサービス主体が連携して支援できるよう、介護支援専門員が中核的役割を担い、自立支援に資するケアマネジメントを適切に行うことが重要
- 都内居宅介護支援事業所への調査において、人材不足であり新規利用を制限しているとの回答が4割超



- 介護サービス需要拡大が見込まれることも踏まえ、介護支援専門員の確保や離職防止のための取組を行うことが重要

施策の方向

- 介護支援専門員の資質向上を図るため、基礎的及び専門的な研修を実施
- 介護支援専門員が継続して働けるよう、法定研修受講料への補助を実施し、研修受講に係る費用負担を軽減
- 居住コストの高い東京で安心して就業できるよう、国が必要な見直しを講じるまでの間、介護支援専門員を対象とした居住支援特別手当を支給する事業者を支援
- 居宅介護支援事業所に対して、事務職員の雇用経費を補助し、介護支援専門員の専門性を十分発揮できる環境を整備することで、介護報酬の増収に伴う処遇改善を推進