

第4章

介護人材対策の推進

第1節 介護人材を取り巻く状況

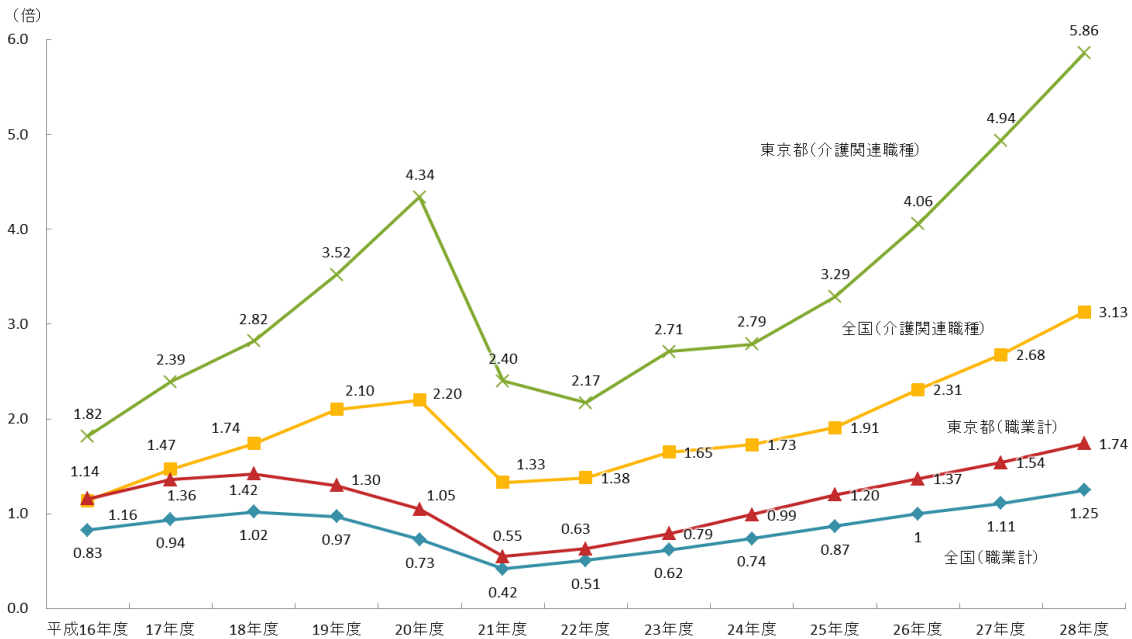
第2節 介護人材対策の確保・定着・育成に向けた取組

第1節 介護人材を取り巻く状況

1 介護人材の現状

- 少子高齢化による労働力人口の減少や、他の業種の求人状況の動向に影響され、平成28年度の東京都における介護関連職種の有効求人倍率は5.86倍と、全職業の1.74倍を大きく上回っており、人手不足が深刻化しています。

職業紹介状況（有効求人倍率）



(注1) 各年度の有効求人倍率は、公共職業安定所における「有効求人数」を「有効求職者数」で除して得たもの（パートタイム（1週間の所定労働時間が通常の労働者に比し短い者をいう。）を含む常用（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働者を除く。）をいう。）に限る。）。

(注2) 介護関連職種とは、福祉施設介護員やホームヘルパー等を指す。

資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

- 平成27年度における都内の介護従事者の離職率は15.7%となっており、その内3年未満で離職した者が7割以上を占めています。一方、離職率は低下傾向にあり、産業計との差が縮まってきています。

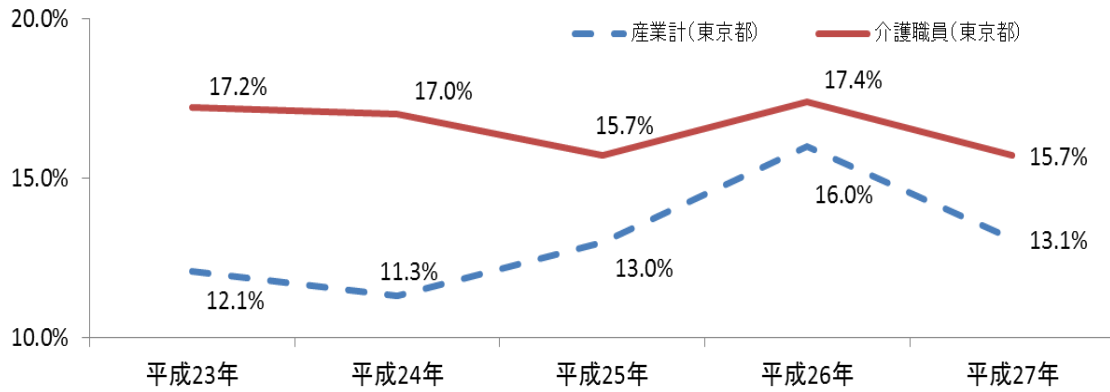
介護関係職種の採用率・離職率の状況[東京都]

(%)

		回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の内		
						1年未満の者	3年以上の者	
2 職 種 計	(訪問介護員と介護職員)	473	18.7	15.7	2.9	37.8	36.1	
	就 業 形 態 別	正規職員	379	15.9	14.9	1.0	27.7	41.4
		非正規職員 計	402	20.8	16.4	4.4	44.8	32.4
		常勤労働者	188	24.8	19.3	5.5	51.1	31.7
		短時間労働者	340	19.7	15.6	4.1	42.8	32.6
職種別	訪問介護員	239	14.8	11.5	3.3	31.6	32.5	
	介護職員	291	21.4	18.7	2.7	40.5	37.7	

資料：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（平成27年度）」

介護関係職種の離職率の状況（産業計との比較）[東京都]



資料：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（平成27年度）」

厚生労働省「雇用動向調査（平成27年度）」[産業計]

2 介護人材の需給推計

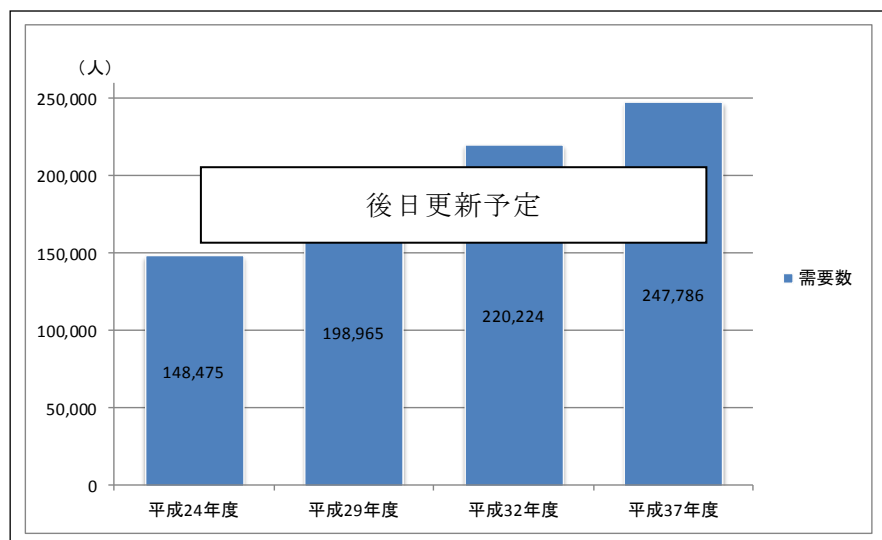
(1) 介護人材需給推計の概要

- 高齢化等の人口動態や今後の介護サービス量の見込みは、各都道府県間で相違があることから、介護人材の確保・定着対策を講じていくに当たっては、国レベルの推計のみでなく、都道府県の需給予測が重要となります。
- 東京都は、国が開発した介護人材の需要・供給推計を行うためのワークシートを用いて、介護職員の需給推計¹を行い、その推計結果を踏まえ、中長期的な視点で介護人材の確保・定着・育成策を本計画に位置付けます。

(2) 需要推計

- 区市町村が見込んだ将来のサービス利用者数の集計結果を基に、介護職員配置率を乗じて、将来の介護職員の需要数を推計しています。
- 介護職員の需要数は、平成 27 年度から平成 32 年度に約●倍へと増加し、平成 37 年度には約●倍へと増加することが見込まれます。(今後更新予定)

介護職員の需要推計



(3) 供給推計

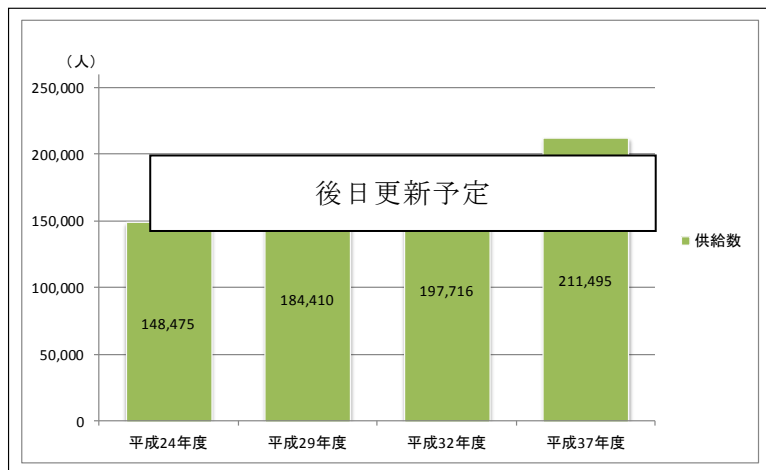
- 現状の推移を踏まえ、将来の離職率、離職者のうち介護分野への再就職の割合、入職者数を推定することで、将来の介護職員の供給数を推計しています。

¹ 需給推計

本推計では、介護職員の人数を実人数で推計している。

- 介護職員の供給数は、平成 27 年度から平成 32 年度に約●倍へと増加し、平成 37 年度には約●倍へと増加することが見込まれます。(今後更新予定)

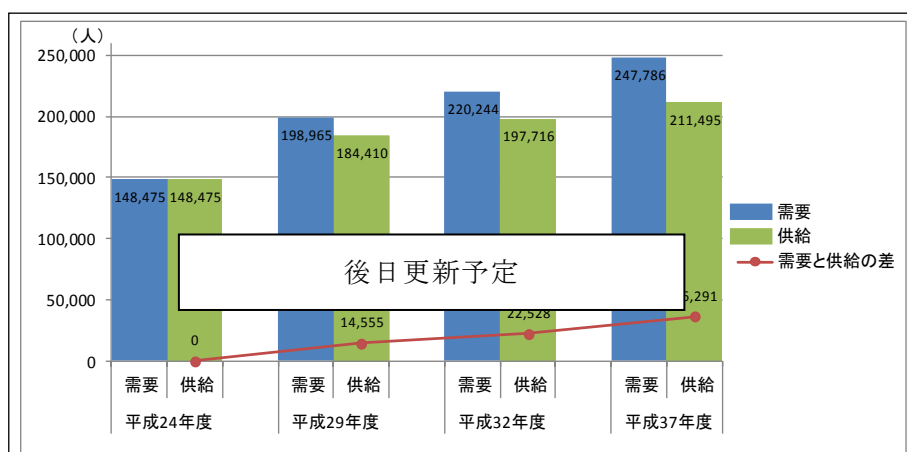
介護職員の供給推計



(4) 需要・供給推計結果の比較

- 都内における介護職員数は、平成 32 年度には約●万●千人、「団塊の世代」が後期高齢者となる平成 37 年度には約●万●千人必要であると見込まれ、平成 32 年度には約●万●千人、平成 37 年度には約●万●千人の介護職員の不足が見込まれます。(今後更新予定)
- この需給ギャップを埋めるためには、平成37年度まで毎年約●人の介護職員を新たに掘り起し、確保する必要があります。東京都は、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きます。

介護職員の需要・供給推計結果の比較



3 東京都と区市町村の役割

- 東京都は、広域的な立場から、必要な介護人材の確保のため、平成 37 年を見据え、地域の関係者とともに総合的な取組を推進しています。また、区市町村においては、地域の特色を踏まえたきめ細かな人材確保の取組が行われています。
- 平成●年●月に示された介護保険事業（支援）計画策定のための基本的な指針²では、区市町村において、必要な介護人材の確保に向け、総合的な取組を推進することが重要とされました。
- 東京都には、区市町村が取り組む人材の確保及び資質の向上について、積極的に支援することが求められています。

² 介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成●年厚生労働省告示第●号）

第2節 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

- 都内で必要とされる介護人材の安定した確保・定着・育成に向け、「多様な人材の参入促進」、「資質の向上」、「労働環境の改善」の視点からの対策を総合的に進めます。
- 資格取得の支援や医療的知識の習得など、専門性の向上に向けた人材育成を積極的に支援していきます。

1 介護人材の確保と定着

【現状と課題】

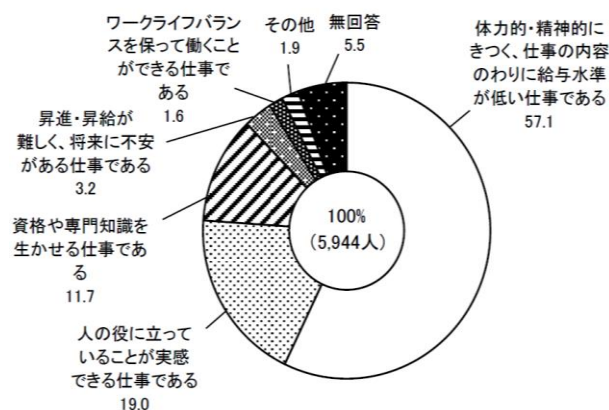
<多様な人材の参入>

- 東京都における介護関連職種の有効求人倍率は全職業を大きく上回っており、人手不足が深刻化している中、人材確保に当たっては、学生、主婦、就業者や高齢者など、様々な世代をターゲットとして対策を講じることが必要です。
- また、介護福祉士資格を保有していたり、介護職員初任者研修や介護職員実務者研修を修了していても、現在介護施設等で働いていない人は多数存在しており、こうした人材を介護の職場へ呼び込む仕組みづくりなど、多様な人材の介護職場への参画を促進するための取組も不可欠です。

<介護の仕事に対するイメージ>

- 介護職については、「人の役に立っていることが実感できる仕事」や「資格や専門知識を生かせる仕事」といった肯定的なイメージもある一方で、「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、マイナスイメージが生じています。

福祉・介護の仕事に対するイメージ



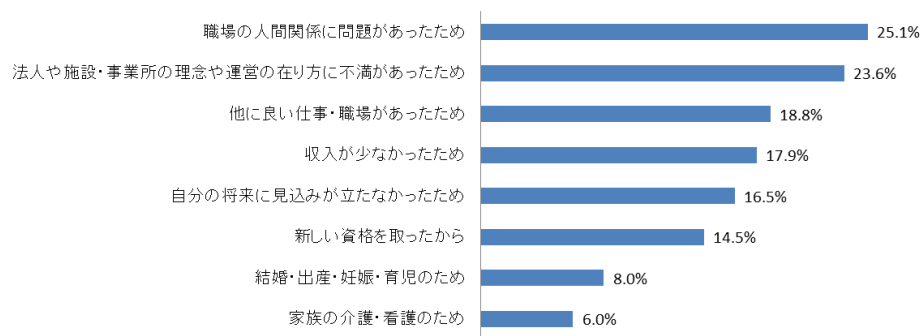
資料：東京都福祉保健基礎調査（平成28年度）

- 介護の仕事の魅力を介護現場のみならず関係機関が連携しながら社会全体に発信し、中長期的な視点に立って、質の高い介護人材を安定的に確保していくことが必要です。

<介護の職場環境>

- 介護職員の離職原因は、必ずしも賃金・休暇等の待遇だけでなく、職場において十分な人材育成や労働環境の改善がなされないことによる不安・不満も大きく影響しているため、魅力ある職場づくりに向けた事業者の意識改革も必要になります。

仕事をやめた理由(複数回答可)



資料：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（東京都）」（平成 28 年度）

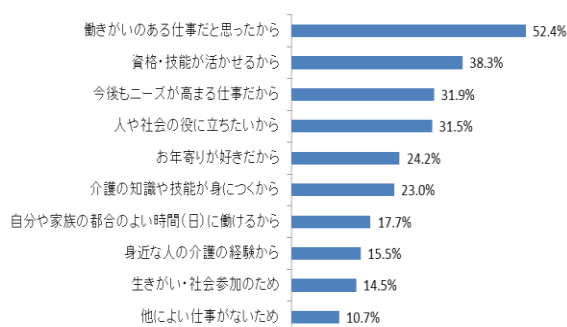
<介護職員の処遇改善>

- 介護職員が安心して将来の展望を持って働き続けられる仕組みづくりに早急に取り組んでいく必要があります。
- そのためにはまず、介護職員の処遇に大きな影響を及ぼす介護報酬について、就業機会の多い大都市においても必要な職員を確保できる、適正な水準とすることが強く求められます。
- 介護報酬における大都市と地方の人件費や物件費の違いなどの地域差の問題については、国に提言を行ってきましたが、上乗せ割合の改定や地域区分、人件費割合の見直しがあったものの、解消には至っていません。
- このため、東京都は平成 29 年 11 月に、平成 37 年を見据えた大都市東京における地域包括ケアシステムの実現に向け、大都市の実情を踏まえた介護報酬の設定や介護職員の処遇改善などの内容を盛り込んだ国への提言を実施しています。

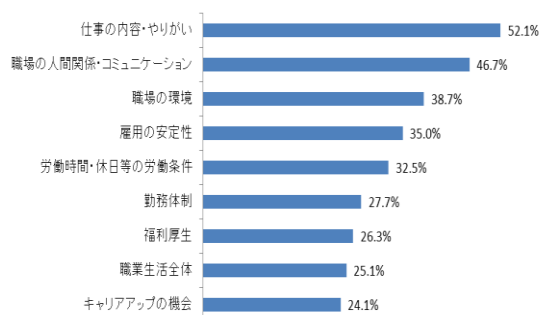
＜介護職員のキャリアパス＞

- 介護従事者が現在の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が52.4%、現在の仕事の満足度としては、「仕事の内容・やりがい」が52.1%と、多くの職員は介護の仕事にやりがいと誇りを持って働いています。

介護職員が現在の仕事を選んだ理由



介護職員の現在の仕事の満足度



資料：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成28年度）

- 一方で、介護職員が定着しない原因として、職責に応じて処遇がなされるキャリアパスの仕組が十分でない点があげられます。
- 介護職員のキャリア・アップと処遇改善の仕組みは、介護報酬改定や介護職員処遇改善加算の導入により、一定の整備が進みましたが、キャリアパスの仕組みが確実に定着するよう、国の「介護キャリア段位制度³」の活用等によるキャリアパスの構築を評価するような取組を更に推進する必要があります。

³ 介護キャリア段位制度

正式名称は「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」。介護サービス従事者の職業能力について、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面から評価する仕組み。介護サービス事業者における共通の評価尺度をつくり、これに基づき人材育成を図る（●ページ参照）。

【施策の方向】

■ 多様な人材の参入を促進します

- 今後増大する福祉ニーズに対応するため、福祉事業者、職能団体、養成施設、就労支援機関、区市町村等行政機関など関係団体と連携し、多様な人材が希望する働き方で就業できるよう支援します。
- 福祉職場に馴染みのない方々も含めた人材の掘り起こしを図るため、~~求職者や離職者等の目線に立った~~福祉職場への就労支援のための情報を発信します。
- 介護業務への就労を希望する人に対する職場体験や、介護施設等で働きながらの介護資格取得の支援など、多様な人材が福祉分野で働くことができるよう、支援します。
- 高年齢者等に対して、企業を退職する前から介護の魅力を伝え、技術を修得等させることで、退職後の介護業務への就業等を促進していきます。
- 在学中に奨学金の貸与を受けた介護職員に対して返済金相当額を手当として支給する事業者を支援します。
- 介護福祉士等の資格を持つ求職者に対し、民間就職支援会社のキャリアカウンセラーが、よりきめ細かに就職活動を支援します。
- 今後の介護人材を安定的に確保していくため、次世代を担う中学生・高校生等を対象に介護の仕事への興味・関心を高める取組を行い、将来の介護人材の裾野を広げていきます。
- 給与や待遇面で一定の基準をクリアした複数の法人がネットワークを組んで、職員採用、研修、人事交流を行うことで、介護人材の確保・育成・定着を推進します。
- 介護福祉士、社会福祉士の養成施設で資格を取得し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務等に従事しようとする人を支援します。
- 住居を喪失した又はそのおそれのある離職者等で、介護職での就業を目指す者に対し、介護職員初任者研修を無料で実施するとともに、就労支援を行います。

■ 介護の仕事に対するイメージ改善に取り組みます

- 就職説明会等の機会や「介護の日」（11月11日）の活用などにより、福祉の仕事が今後の高齢社会を担う大切なものであることを積極的に発信し、都民の理解を深め、社会的評価の向上につなげます。
- 介護のマイナスイメージを払拭し、その魅力を発信する普及啓発の取組を推進することで、若年層を中心とした都民が介護の仕事に関心を持つ機会とし、将来の介護人材の確保につなげます。

■ 介護の仕事の環境改善を支援します

- 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ります。
- 福祉避難所の指定を受けた施設等の運営事業者が、施設周辺で職員宿舎を借り上げる場合に、経費の一部を補助することで、福祉避難所の災害時の運営体制の強化を図るとともに、住宅費負担の軽減等による働きやすい職場環境を確保します。

○ 介護職員等が子育てをしながら働き続ける環境を整備し、職員の離職防止及び再就業促進を図る施設等を支援します。

- 介護事業所に就労した新卒者等が計画的に資格取得に取り組めるよう、事業所の育成環境を整備していきます。
- 介護職員のスキルアップ・定着支援に向けた、区市町村における研修などの取組を支援し、介護事業所等の職員の能力向上を推進します。
- 介護職員のキャリア・アップや仕事の悩み等に関する相談支援等を通じて、介護職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる、働きやすい環境の整備を支援していきます。
- 介護事業者が労働基準関係法令等を遵守し、介護労働者の労働条件の確保・改善に取り組むよう、新規事業者研修や指定更新事業者研修等で周知していきます。
- 利用者の自立支援や介護者の負担軽減の効果を有する次世代の介護機器の適切な使用及び効果的な導入を支援します。
- ICT活用により、福祉職場の業務の効率化等を進め、職員の負担を軽減し、職員の働き方改革も促進します。また、訪問介護事業所におけるICT化を推進し、介護職員の負担軽減を図る介護事業所を支援します。

■ 介護職員確保等に資する介護報酬の設定に向けて取り組みます

- 介護人材の確保・定着に資する介護報酬や介護保険制度の在り方について、引き続き国に働きかけを行います。

■ 介護職員のキャリアパスの構築を支援します

- 「介護キャリア段位制度」を活用し、介護事業所へのキャリアパスの導入を促すことで、職員がキャリア・アップを図れる環境を実現し、専門人材の育成を図るとともに、人材の定着促進につなげる取組を推進します。
- キャリアパスの導入に取り組む介護事業者に対し、導入に係る経費を支援するとともに、事業所の管理者等を対象とした経営改善、人事管理、人材育成等に関するセミナーを実施します。
- また、介護事業者が、専門家へ経営改善や人材育成等について個別相談できる機会を設けることにより、事業規模によらずに、多くの事業者が「介護キャリア段位制度」を活用した、キャリアパスを導入できるよう支援していきます。

■ 地域の特徴を踏まえた介護人材対策の取組を支援します

- 区市町村が地域の特徴を踏まえて取り組む介護人材対策への支援を行うことによって、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を図ります。

【主な施策】

（介護人材の確保に向けた施策）

・福祉人材総合支援事業〔福祉保健局〕

福祉事業者、職能団体、養成施設、就労支援機関、区市町村等行政機関などが参画する東京都福祉人材対策推進機構において、福祉人材の掘り起こしから育成、定着までを総合的に支援します。また、[福祉職場に関心のある方に、東京都福祉人材情報バンクシステム（仮称）により、福祉事業者の職員募集や職場環境等に関する情報、都・区市町村の資格取得等に関する支援策や研修・イベント等の情報を発信します。](#)~~求職者や離職者等へライフステージに応じた効果的な情報発信を行います。~~

・介護人材確保対策事業〔福祉保健局〕

学生、主婦及び就業者等に介護現場を体験する機会を設け、体験者に対し介護の資格取得から就労までの支援を一貫して行うことにより、介護人材の安定的な確保につなげます。また、離職者等を都内の介護施設等で直接雇用をした上で、働きながら介護資格を取得させることにより介護人材の即戦力として確保します。

・介護講師派遣事業（セカンドチャレンジFORシニア）【新規】〔福祉保健局〕

企業等への派遣研修を通じて、退職前のシニア等に対して、介護の魅力を伝え、技術を修得等させることで、介護業務への参入促進を図ります。

・介護職員奨学金返済・育成支援事業【新規】〔福祉保健局〕

奨学金返済相当額の手当支給と、計画的な人材育成に取り組む事業者を支援し、介護人材の確保・育成・定着を図ります。

・東京都福祉人材センターの運営〔福祉保健局〕

福祉分野への就職に関する相談、仕事の紹介・あっせん、情報提供を行うとともに、合同就職説明会等を開催します。

・東京都福祉人材センター多摩支所の運営〔福祉保健局〕

東京都福祉人材センターの多摩地域の拠点として、主に多摩地域の求職者、求人事業者等を対象に、福祉分野への就職に関する相談をはじめ、仕事の紹介・あっせん、情報提供などを行います。

・再就職支援事業〔福祉保健局〕

介護福祉士や訪問介護員（ホームヘルパー）の有資格者を対象として、民間就職支援会社のキャリアカウンセラーによる相談カウンセリングや、就職支援セミナーを実施し、介護人材の再就職支援を強化します。

・次世代の介護人材確保事業〔福祉保健局〕

都内在住又は在学する中学生・高校生等を対象に、介護の仕事への興味・関心を高めるため、学校訪問セミナー、福祉施設での仕事体験などを実施します。

・ **東京都社会福祉協議会による介護福祉士等修学資金貸与事業の実施〔福祉保健局〕**

介護福祉士又は社会福祉士養成施設に在学し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務や相談援助業務に従事しようとする人に対して修学資金を貸与し、修学を支援することにより、介護福祉士及び社会福祉士の養成・確保を進めていきます。

・ **介護福祉士養成委託訓練〔産業労働局〕**

他産業からの離職者に対し、民間教育訓練機関を活用して介護福祉士養成の公共職業訓練（訓練期間 2 年間）を実施し、介護保険施設等の職員として活躍できる介護人材を養成・確保します。

・ **介護サービス科の設置〔産業労働局〕**

都立職業能力開発センターにおいて、在宅福祉分野で働く訪問介護員（ホームヘルパー）や福祉施設等で介護に携わる職員を養成する公共職業訓練（訓練期間 6 か月）を実施します。

・ **住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業〔福祉保健局〕**

住居喪失状態又は住居喪失状態となるおそれのある離職者等のうち介護職場への就労を目指す人に対して、介護職支援コースを設置し、介護職員初任者研修講座の無料受講支援、就労支援等を行い、離職者の生活の安定を図ります。

・ **福祉の仕事イメージアップキャンペーン〔福祉保健局〕**

福祉のマイナスイメージを払拭し、その魅力を発信する普及啓発の取組を推進することで、若年層を中心とした都民の抱く福祉の仕事に対するイメージの転換を図り、将来の福祉人材確保につなげます。

・ **働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業〔福祉保健局〕**

人材育成、キャリアパス、ライフ・ワーク・バランス等、働きやすさの指標となる項目を明示した「働きやすい福祉の職場ガイドライン」を踏まえた職場づくりに取り組むことを宣言する高齢・児童・障害分野の事業所の情報を公表することで、福祉人材の確保を推進するとともに、福祉業界全体の職場環境の向上を図ります。

（介護人材の定着に向けた施策）

・ **東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業〔福祉保健局〕**

介護職員宿舎の借上げを支援することにより、介護人材の確保定着を図るとともに、施設による防災の取組を計画的に進め、地域の災害福祉拠点として、災害時の迅速な対応を推進します。

・ **介護施設内保育施設運営支援事業【新規】〔福祉保健局〕**

介護従事者等の離職防止及び再就業促進を目的に、介護施設・事業所が雇用する職員のために設置・運営する保育施設の経費を助成します。

・産休病欠代替職員費〔福祉保健局〕

養護老人ホーム等の職員が、出産又は傷病のため長期休業を必要とする場合、その職員の代替職員の経費について定額で補助をします。

・スキルアップ・定着支援推進研修事業〔地域福祉推進区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕

福祉・介護人材の確保・資質向上を図るため、現在福祉・介護の現場で働いている職員、有資格者等を対象に、スキルアップを目的とした研修を行う区市町村を支援します。

・人材定着・離職防止相談支援事業〔福祉保健局〕

介護職員等の離職を防止するため、仕事の悩みや不安などの相談を横断的に受け付ける相談窓口を設置しています。

・新規指定事業者研修会・指定更新事業者研修会〈再掲〉〔福祉保健局〕

介護サービス事業所・施設の管理者等を対象に、運営基準等を中心とした介護保険法令、労働関連法令等を説明し、サービスの質の確保を図るための研修を実施します。

・次世代介護機器の活用支援事業【新規】〔福祉保健局〕

介護事業所での次世代介護機器の適切な使用及び効果的な導入を支援することにより、介護職員の定着及び高齢者の生活の質の向上を図ります。

・福祉職場におけるICT活用実態調査【新規】〔福祉保健局〕

ICT導入が効果を発揮する仕組みなどを検討するため、都内の福祉職場におけるICT導入の現状を調査し、先進事例の収集や業務分析等を行います。

・ICT機器活用による介護事業所の負担軽減支援事業【新規】〔福祉保健局〕

居宅サービス事業所における介護業務の負担軽減に資するICT化を支援し、離職率低下や職場環境の改善による介護人材の定着を図ります。

・東京都介護職員キャリアパス導入促進事業〔福祉保健局〕

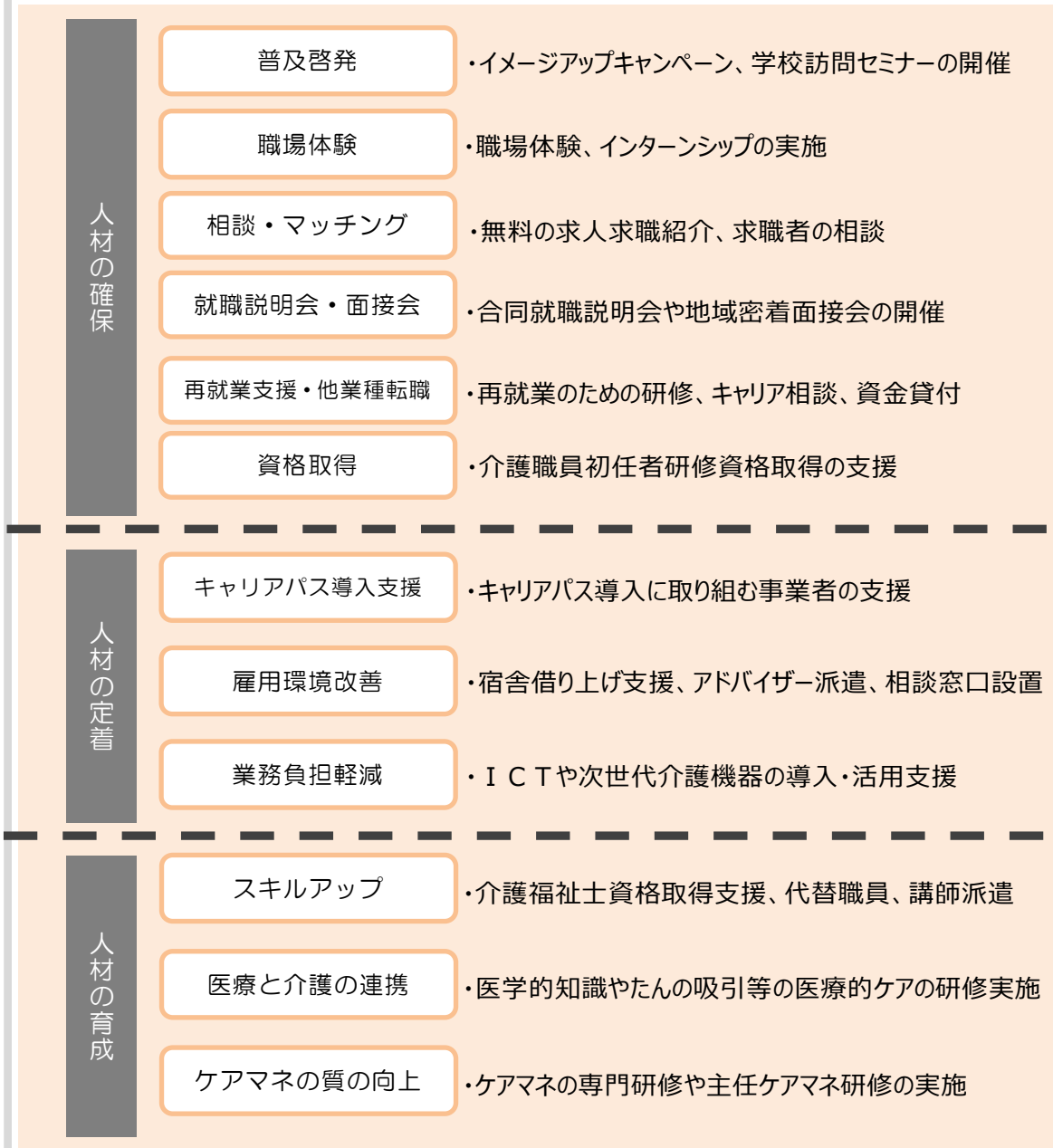
「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援し、介護人材の定着・育成等を図ります。

・東京都区市町村介護人材緊急対策事業【新規】〔福祉保健局〕

地域医療介護総合確保基金を活用し、区市町村が取り組む介護人材対策への支援を行い、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めます。

東京都の介護人材対策の体系

東京都では、様々な介護人材対策を総合的に推進していきます。



東京都福祉人材対策推進機構の取組

東京都では、福祉事業者や職能団体、養成施設、就労支援機関など、様々な団体と連携しながら、多様な人材が希望する働き方で福祉職場に就業できるよう、人材の掘り起こしから育成、定着までを総合的に支援します。



多様な人材への働きかけ

福祉職場に関心のある方々と
福祉職場をつなぎます！

■ 東京都福祉人材情報バンクシステム

福祉職場に関心のある方々に、
介護をはじめ、保育、障害分野など
福祉職場に関する情報を発信し、
一人でも多くの方を福祉職場に
つないでいくためのWebサイトです。
<https://www.>

後日、画面を掲載

POINT

- 福祉事業者の職員の募集や職場環境等に関する情報を発信します
- 東京都・区市町村の資格取得等に関する支援策や研修・イベント等の情報を発信します
- TOKYO働きやすい福祉の職場宣言を行う事業所の情報を発信します

■ 介護講師派遣事業（セカンドチャレンジFORシニア）

企業を通じて退職前のシニアに対し、介護職場体験や介護の魅力・介護技術を習得する研修を実施します。

POINT

- 退職前に職場で研修が受けられます
- 退職後の生活を考える選択肢の一つになります
- 仕事だけでなく、ボランティアや地域活動にも活用できます
- 就職を希望される方には就職支援も行います

人材確保や環境改善に取り組む事業者への支援

働きやすい職場づくりに取り組む
事業者の人材確保を応援します！

■ 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業 (TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言)

働きやすい職場づくりに取り組むことを宣言する福祉事業所の情報を
学生や求職者に広く公表することで、人材の確保と定着を推進すると
ともに、福祉業界全体の職場環境の向上を図ります。

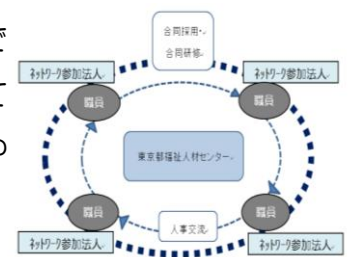
POINT

- 働きやすさの指標となる項目を明示した都独自の「働きやすい福祉の
職場ガイドライン」を踏まえた職場づくりに取り組む事業所を
「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」として応援します
- 人材育成、キャリアパス、ライフ・ワーク・バランス、職場風土など、
求人票では分からない「働きやすさ」に関する様々な情報を公表する
ことで、求職者が十分に吟味して自分に合った職場を選択することを
可能にし、入職後のミスマッチを防ぎます

中小事業者の人材確保を支援します！

■ 福祉人材確保ネットワーク事業

都内の社会福祉法人等がネットワークを組んで
合同で就職説明会を行い、採用した職員に対して
ネットワーク内で横のつながりを作る合同研修や
法人間での人事交流を行うことで、人材確保と
定着を推進する取組を支援します



POINT

- 参加法人は 214 法人です（平成 29 年 10 月 1 日時点）
- 複数法人の連携による人材確保から育成・定着までを、人材センター
が全面的にバックアップします
- 参加法人は給与や待遇面で一定の条件をクリアした優良法人のため、
求職者・従事者にとっても安心です

新卒者が安心して働けるよう
奨学金の返済を支援します！

■ 介護職員奨学金返済・育成支援事業

介護の職場で働きながら奨学金を返済する新卒者等を支援します

POINT

- 奨学金返済のための手当を支給します
(手当を支給する事業者へ補助します)
- 福祉系以外の大学の新卒者も対象になります
- 事業者が作成した育成計画に基づき、5年で介護福祉士の資格取得を目指します
- 安定した処遇と育成計画により人材の確保・育成・定着につなげます

キャリアパス導入等、職員の定着に
取り組む事業者を支援します！

■ 人事制度改善等支援

各事業所にあったキャリアパスや賃金体系、研修体系等の導入を支援します

POINT

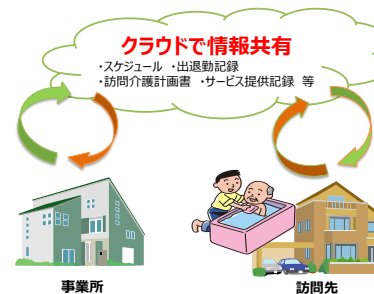
- 訪問相談を実施します
- 中小事業者に対しても、各事業所にあったキャリアパスや賃金体系の見直しを支援します
- リーダー職員及び新任職員に対して、職層別の集合研修を実施します

■ ICT機器活用による介護事業所の負担軽減支援事業

訪問介護事業所におけるタブレット端末等のICT機器の導入を支援します

POINT

- 訪問先で入力したサービス記録をリアルタイムに事業所と共有できます
- 報酬請求業務と連動して事務負担も軽減されます



介護キャリア段位制度を活用した取組 ～より専門性の高い介護を目指して～

- 東京都介護職員キャリアパス導入促進事業を活用して、キャリア段位制度を導入している社会福祉法人緑風会介護老人保健施設グリーン・ボイスの取組を紹介しします。

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の概要」

- 事業所ごとの異なる職業能力評価に共通のものさし（キャリア段位制度）を導入することで専門的人材を育成
- 「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価、特に「できる（実践的スキル）」の能力評価を重点的に実施
- レベル1（エントリーレベル）からレベル4（リーダー）について基準をつくり、レベル認定を実施

[導入前の介護人材に関する課題]

- 当施設では、①ほぼ全介護職員が介護福祉士で、目指す資格がない ②仕事が自己流 ③職員が長期従事するため、昇進ポストがない ④仲が良い職場で、注意しあえない といった課題があり、改善のためにキャリア段位制度を導入することにしました。

[導入の手順]

- まず、介護職の主任を集め、上記の課題を抽出し、キャリア段位制度を導入する意義を確認しました。
- 次に、事務長が朝礼等を活用し、介護職員にキャリア段位制度導入のメリットや、具体的な導入計画を説明しました。
- その結果「やってみよう」という雰囲気になり、非常勤職員を含め、ほぼ全員が評価されることを希望しました。

[導入後に工夫した点]

- 介護職員処遇改善加算の要件とキャリア段位制度をリンクさせています。また、処遇改善加算を活用し、本事業対象外の職員に対しても手当を支給する仕組みを構築しています。

- 段位の認定評価を行うアセッサー（評価者）の負担を考慮し、代替業務を行う非常勤職員を配置したほか、事務長がアセッサーの進捗状況を確認しながら、声掛けをすることでサポートを行っています。さらに、アセッサーを複数配置し、互いに相談できる環境を作っています。

[現在のアセッサー及びレベル認定者数（平成 29 年 10 月現在）]

- アセッサー 6 名
 - レベル認定者 13 名（レベル 2 1 名、レベル 3 11 名、レベル 4 1 名）
- （参考：平成 26 年度）
- アセッサー 4 名
 - レベル認定者 0 名

[段位制度導入の効果]

- キャリア段位制度を導入して、①アセッサー、レベル認定者が知識や技術を見直す機会となった（自己評価と他者評価のすり合わせができた）、②注意しあえる関係性が構築された、③異なる部署のアセッサーが日頃から連携するようになった、④自主的に段位取得に向けた勉強会を開催するようになった、⑤仕事に対する姿勢と意識が変わり、介護職としてのプロ意識が出てきた、といった効果がありました。

[今後について]

- 課題は、介護福祉士としてリーダーシップを発揮することができる段階と想定されるレベル 4 認定者の増加と、勤務時間数の少ない非常勤職員の段位認定です。
- 全職員の段位認定には、時間がかかりますが、職員も全員認定を目指して頑張っているため、引き続き、取組んでいきたいと思っています。

（認定評価の様子）



執筆協力：社会福祉法人緑風会

ロボット介護機器・福祉用具の活用に向けた取組

後日更新予定
(モデル事業の報告をもとに作成予定)

2 介護人材の育成

【現状と課題】

<資質の向上>

- 今後は、介護ニーズが複雑化・多様化・高度化していくことが見込まれており、これらのニーズに対応していくためには、介護職員が初任者研修、実務者研修を受講し、介護福祉士資格の取得に取り組んでいくほか、専門的な知識・技能を高めていく必要があります。
- 都内の介護職員に占める介護福祉士の有資格者の割合は、特別養護老人ホームで64.8%（全国は60.0%）、介護老人保健施設で68.6%（全国は67.0%）、訪問介護で59.0%（全国は56.2%）ですが、サービス全体では、有資格者の割合は約5割にとどまっています⁴。
- 平成21年度から、公共職業訓練や緊急雇用対策が行われているものの、若年人口の減少や介護現場における労働条件、人手不足等のマイナスイメージが根強く、介護福祉士養成施設の入学者数は、ほぼ横ばいで推移しています。

介護福祉士養成施設の入学者数の推移 [東京都]

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
定員	1,722人	1,738人	1,700人	1,558人	1,602人
入学者	1,285人	1,031人	872人	754人	799人
充足率	74.6%	59.3%	51.3%	48.4%	49.9%

資料：東京都福祉保健局生活福祉部調べ

- 近年の介護・福祉ニーズの多様化・高度化に対応するため、平成19年及び平成23年に社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）が改正され、平成28年度から、介護福祉士の資格取得方法が変更されました。新制度では、平成29年度以降、介護福祉士の資質の向上を図るため、全ての人が一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に、資格取得方法が一元化されています。
- この資格取得方法の見直しに伴い、介護福祉士は、介護職の中核的な役割を担う存在として、その専門性を発揮していく必要があります。
- 社会福祉士については、地域包括支援センターにおける総合的な相談支援、認知症の人に対する権利擁護等、高齢者に対する相談援助の業務が拡大し、福祉の

⁴ 東京都福祉保健局高齢社会対策部調べ [都内]、公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成26年）[全国]

相談・助言・連絡調整等の専門職としてのニーズが高まりつつあります。

- 社会福祉士としてのキャリア・アップを支援するため、一定の実務経験を有しかつ必要な研修を修了するなどの要件を満たした方を対象に、個別支援や多職種連携に関する優れた実践力を認定する認定社会福祉士制度が創設され、平成 26 年度から登録が開始されています。

○ また、介護福祉士も同様に、より質の高い介護実践や介護サービスマネジメント、介護と医療の連携強化等に対応するための考え方や技術等を認定する認定介護福祉士制度が創設され、平成 29 年度から登録が開始されています。

- 施設における介護職員については、施設の個室・ユニット化などの居住環境の改善や、利用者の重度化、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムを尊重した介護（個別ケア）の実践に対応できる職員の養成が必要です。

<医療ニーズへの対応>

- 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、医療と介護の連携強化を一層推進していくことが必要であり、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ます。
- なお、平成 24 年 4 月からは、在宅等の介護現場において提供される介護サービスの質的向上を目指すとともに、在宅生活の継続を可能とするため、一定の研修を修了した訪問介護員（ホームヘルパー）等の介護職員等は、医師の指示、看護師等との連携の下、特別養護老人ホームや利用者宅でたんの吸引と経管栄養を実施できるようになりました。
- このため、たんの吸引等が必要な利用者に対して、適切にたんの吸引等の医療的ケアを行うことができる体制を整備することが必要です。

<ケアマネジメントの質の向上>

- 東京都は、介護保険制度を健全かつ円滑に運営するため、介護支援専門員に対し、研修を継続的に受講する機会を設けることにより、必要な知識・技能の修得と資質の向上とを図っています。
- 平成 18 年 4 月の介護保険制度改正により、介護支援専門員を助言・指導するとともに地域で中核的な役割を担える専門職として、主任介護支援専門員が創設されました。
- 平成 28 年度には、研修制度の見直しにより、介護支援専門員が医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら適切にケアマネジメントを実践できるよう、研修内容及び研修時間が拡充されました。また、主任介護支援専門員に更新制が導入され、更新時の研修として主任介護支援専門員更新研修を実施しています。
- 高齢者の在宅生活を支えるためには、多様なサービス主体が連携して高齢者を支援できるよう、介護支援専門員が中核的役割を担い、利用者の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です。
- 特に、今後増大することが見込まれる医療ニーズに応えるためには、医療職との連携に必要な医療的知識と視点を有し、利用者に対する生活全般を支え、適切なケアマネジメントを実施することができる、より質の高い介護支援専門員を育成することが求められています。

【施策の方向】

■ 資格取得等を支援し、質の高い人材の育成を推進します

- 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し、職員の定着・育成及び介護サービスの質の向上に努めます。
- 社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設や介護職員初任者研修などを行う事業者の指定などを通じて、介護職員の育成に努めます。
- 介護保険施設等の人材育成やスキルアップ支援、職場課題の解決・改善の取組を支援します。
- 各事業所のニーズに応じ、研修実施に当たっての体制整備など、事業所における職員育成を支援します。
- 介護保険施設等管理者や職員を対象に、要介護者等が施設に入所しても、今までと変わらない暮らしを送れることを目指したユニットケアの研修を実施します。

■ 介護職員の医療的知識の習得を支援します

- 医療的知識の習得など、専門性の向上に向けた職員のキャリア・アップを積極的に支援していきます。
- 訪問介護員（ホームヘルパー）や介護保険施設等の介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識に関する研修を実施し、適切なサービス提供を促進します。
- たんの吸引等の医療的ケアをより適切に提供し、在宅サービス及び施設サービスにおける質の向上を図るため、介護職員等を対象としてたんの吸引等に関する研修を実施します。

■ 介護支援専門員の研修を充実し、ケアマネジメントの質の向上を目指します

- 基礎的及び専門的な研修を通じて、介護支援専門員の資質の向上を図ります。
- また、介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスの提供者との連携、他の介護支援専門員に対する助言・指導など、ケアマネジメントを適切かつ円滑に提供するための知識及び技術を修得した主任介護支援専門員を養成し、その活躍を通じてケアマネジメントの質の向上を図ります。

【主な施策】

- ・ **東京都社会福祉協議会による介護福祉士等修学資金貸与事業の実施〈再掲〉〔福祉保健局〕**

介護福祉士又は社会福祉士養成施設に在学し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務や相談援助業務に従事しようとする人に対して修学資金を貸与し、修学を支援することにより、介護福祉士及び社会福祉士の養成・確保を進めていきます。

- ・ **現任介護職員資格取得支援事業〔福祉保健局〕**

介護職員の資質向上を図るため、介護サービス事業所が職員の介護福祉士国家資格取得を支援する場合、支援に要した経費の一部を助成します。

- ・ **代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業〔福祉保健局〕**

現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員の雇用に要する経費を補助することにより、研修に参加しやすい環境づくりを支援し、職員の質の向上と人材の定着を図ります。

- ・ **社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設及び介護職員初任者研修等事業者の指定〈再掲〉〔福祉保健局〕**

介護サービスを担う人材を養成するため、社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設や介護職員初任者研修などを行う事業者を指定するとともに、開催日程や受講料を広く周知することにより、介護業務に興味のある人に、専門知識を修得する機会を提供します。

- ・ **スキルアップ・定着支援推進研修事業〔地域福祉推進区市町村包括補助事業〕〈再掲〉〔福祉保健局〕**

福祉・介護人材の確保・資質向上を図るため、現在福祉・介護の現場で働いている職員、有資格者等を対象に、スキルアップを目的とした研修を行う区市町村を支援します。

- ・ **事業所に対する各種育成支援〔福祉保健局〕**

小規模、中規模の事業所に対して、各事業所のニーズに応じ、職場研修を実施するための登録講師の派遣や研修アドバイザーによる支援を実施します。

- ・ **東京都介護職員キャリアパス導入促進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援し、介護人材の定着・育成等を図ります。

- ・ **ユニットケア研修等事業〔福祉保健局〕**

介護保険施設等の利用者が自律的な日常生活を営むことができるよう、施設の管理者及び職員に対し、ユニットケアに関する研修を実施します。

・ **介護職員スキルアップ研修事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

訪問介護員（ホームヘルパー）や施設の介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識、高齢者特有の身体的特徴、緊急時の対応などについて研修を実施することにより、適切な介護サービスの提供を促進します。

・ **介護職員等によるたんの吸引等のための研修事業〔福祉保健局〕**

たんの吸引等の医療的ケアをより安全に提供できるよう、介護職員等を対象としてたんの吸引等に関する研修を実施します。

・ **介護支援専門員実務研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員実務研修受講試験の合格者を対象に、介護支援専門員として必要な知識・技能を修得するための研修を実施します。

・ **介護支援専門員現任研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員証の交付を受け、実務に従事している人を対象に、必要な知識・技能を身に付けるための研修を実施し、質の向上を図ります。

・ **介護支援専門員更新研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員証の交付を受けてから有効期間の 5 年を迎え更新を受けようとする介護支援専門員に対し、研修受講の機会を確保し、専門職としての能力保持・向上を図るための研修を実施します。

・ **介護支援専門員再研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員として実務に就いていない人又は実務から離れていた人が再び実務に就く際、介護支援専門員として必要な知識・技能を再修得するための研修を実施します。

・ **主任介護支援専門員研修〔福祉保健局〕**

介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスの提供者との連携、他の介護支援専門員に対する助言・指導など、ケアマネジメントを適切かつ円滑に提供する上で重要な役割を担う主任介護支援専門員の養成研修を実施します。

・ **主任介護支援専門員更新研修〔福祉保健局〕**

主任介護支援専門員に対し、継続的な資質向上を図るための研修を実施し、主任介護支援専門員の役割を果たしていくために必要な能力の保持・向上を図ります。

・ **ケアマネジメントの質の向上研修会〈再掲〉〔福祉保健局〕**

介護支援専門員に対して、「保険者と介護支援専門員が共に行うケアマネジメントの質の向上ガイドライン」（平成 26 年 3 月東京都）を活用した研修を実施して、ケアマネジメントの質の向上を図ります。

・ **自立支援・重度化防止等に向けた介護支援専門員研修事業【新規】〔福祉保健局〕**

医療等の多様な視点からのアセスメント及びサービス提供を展開するための実践的な知識・技術の修得を図ることにより、高齢者の自立支援と要介護状態等の重度化防止及び在宅療養に係る推進役として活躍できる人材を育成します。

・ **主任介護支援専門員を活用した地域のケアマネジメントの向上事業〔高齢社会対策区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕**

地域包括支援センターと居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員とが連携し、地域包括ケアを推進するための介護支援専門員支援体制・地域づくりを行う区市町村独自の取組を支援します。

・ **地域包括支援センター職員研修事業〔福祉保健局〕**

地域包括支援センターに配置される職員に対して、地域包括支援センターの意義、他の専門職との連携等の業務について理解し、業務を行う上で必要な知識及び技術の習得・向上を図るための研修を行います。

・ **外国人介護従事者等に対する日本語学習支援事業〔高齢社会対策区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕**

区市町村が日本語教育団体、介護施設運営法人等に委託し、介護施設で就労中又は就労する意欲のある外国人等に対し、介護に必要な語学力の習得を目的とした日本語研修を実施する事業費を補助します。

3 介護分野における外国人介護従事者の支援

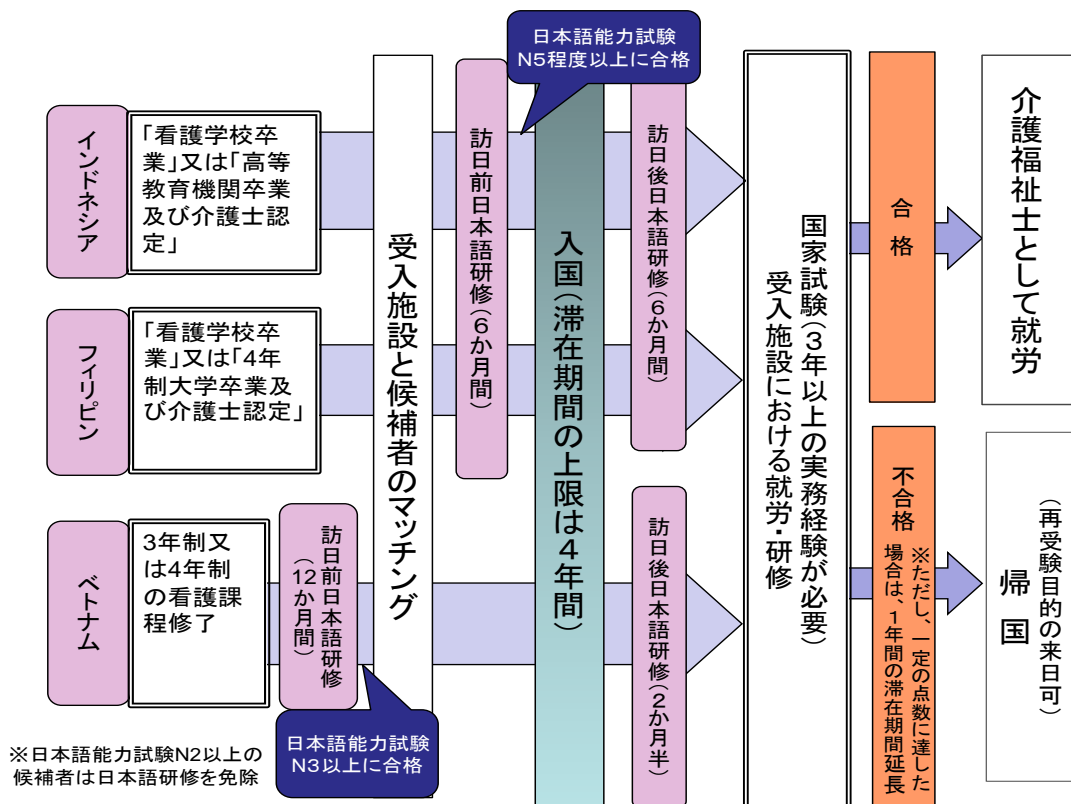
【現状と課題】

<学習環境の整備>

(1) 経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて

- 我が国では、経済連携協定（EPA）等に基づき、平成20年度からインドネシア人、平成21年度からフィリピン人、平成26年度からベトナム人の看護師・介護福祉士候補者の受入れを行っています。
- 介護福祉士候補者については、これまで都内の民間施設（特別養護老人ホーム、介護老人保健施設）等ではインドネシア人116人、フィリピン人56人、ベトナム人61人、区立施設では、インドネシア人12人、ベトナム人5人の受入れを行っており、平成29年8月末現在で合計250人になります。
- 外国人介護福祉士候補者が介護福祉士国家試験に合格するためには、一定の日本語能力と高度な専門知識が必要なため、受入施設は十分な学習環境を整備することが必要です。

EPAに基づく外国人介護福祉士候補者受入れの流れ



(注) 国家資格の取得後は、引き続き、介護福祉士として滞在・就労が可能（更新あり、上限なし）

資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部作成

(2) 外国人技能実習制度における介護職種について

- 平成 29 年 11 月 1 日の外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）の施行にあわせ、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されました。
- 技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度です。
- 技能実習生の処遇に関しては、日本人と同等の報酬水準になるよう労働関連法が全面適用されることに加え、介護職種の場合は、雇用開始から 6 か月経過後は介護保険の人員配置基準上、介護職員としての算定が可能となります。
- 施設におけるサービスの質の確保の観点から、技能実習生が介護特有の専門用語を日本語で習得し、施設利用者の生活を支える介護技術等を学ぶための教育環境を整えることが必要となっています。

(3) 外国人留学生を対象とした介護福祉士資格取得への支援

- 平成 28 年 11 月に出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 88 号）が公布され、介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、平成 29 年 9 月 1 日から施行されました。
- 留学生は、在留資格の「留学」により日本語学校（約 1 年間）での学習を経て介護福祉士養成施設（約 2 年間）を卒業し介護福祉士の国家資格を取得することで、在留資格の「介護」として在留が認められるものとなっています。

【施策の方向】

■ 外国人介護福祉士候補者の資格取得を支援します

- 都内の特別養護老人ホームや介護老人保健施設等が外国人介護福祉士候補者を受け入れる場合、4年の在留期間内に国家試験に合格できるよう、日本語学習の受講料や教材費などを補助します。

■ 外国人技能実習制度における介護従事者の受入れを支援します

- 都内の特別養護老人ホームや介護老人保健施設等が外国人技能実習制度における介護職を受け入れる場合、実習期間中に介護技能が習得できるよう日本語学習の受講料や教材費などを補助します。

■ 外国人留学生を対象とした介護福祉士資格取得を支援します

- 外国人留学生が介護福祉士養成施設で資格を取得し、将来都内の介護保険施設等で介護業務等に従事しようとする場合、学費や入学準備金・就職準備金の資金を貸付けます。

【主な施策】

- ・ **経済連携協定等に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援事業〔福祉保健局〕**
外国人介護福祉士候補者を受け入れる介護保険施設等に対し、介護福祉士国家資格取得に向けた日本語学習等の経費の一部を補助します。
- ・ **外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の受入支援事業【新規】〔福祉保健局〕**
外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生を受け入れる介護保険施設等に対し、介護技能や日本語学習等の経費の一部を補助します。
- ・ **東京都社会福祉協議会による介護福祉士等修学資金貸与事業の実施〈再掲〉〔福祉保健局〕**
介護福祉士又は社会福祉士養成施設に在学し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務や相談援助業務に従事しようとする人に対して修学資金を貸与し、修学を支援することにより、介護福祉士及び社会福祉士の養成・確保を進めていきます。

