

第9期 東京都高齢者保健福祉計画 抜粋 (第2部第3章)

令和7年6月
福祉局高齢者施策推進部

■ 第3章 ■

介護人材の確保・定着・育成 対策の推進

INDEX

第1節	介護人材を取り巻く状況	181
第2節	介護人材の確保・定着・育成に向けた取組	186

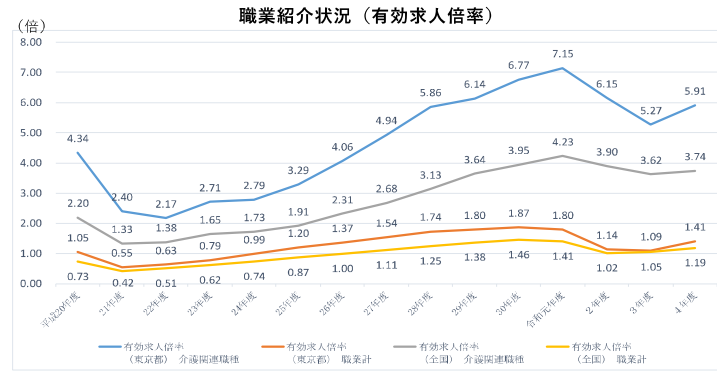
第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第1節 介護人材を取り巻く状況

1 介護人材の現状

- 少子高齢化による生産年齢人口の減少や、他業種の求人状況の動向の影響を受け、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しています。

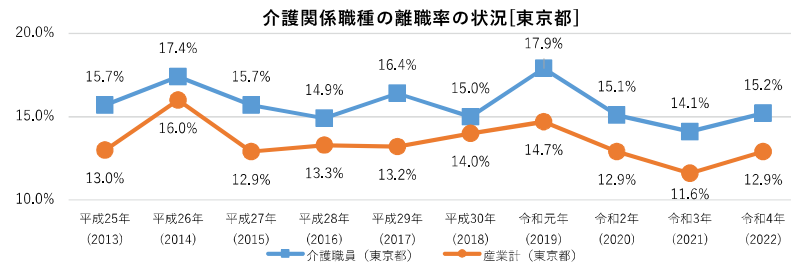


（注1）各年度の有効求人倍率は、公共職業安定所における「有効求人数」を「有効求職者数」で除して得たもの（パートタイム（1週間の所定労働時間が通常の労働者に比し短い者をいう。）を含む常用（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働者を除く。）をいう。）に限る。）。

（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。

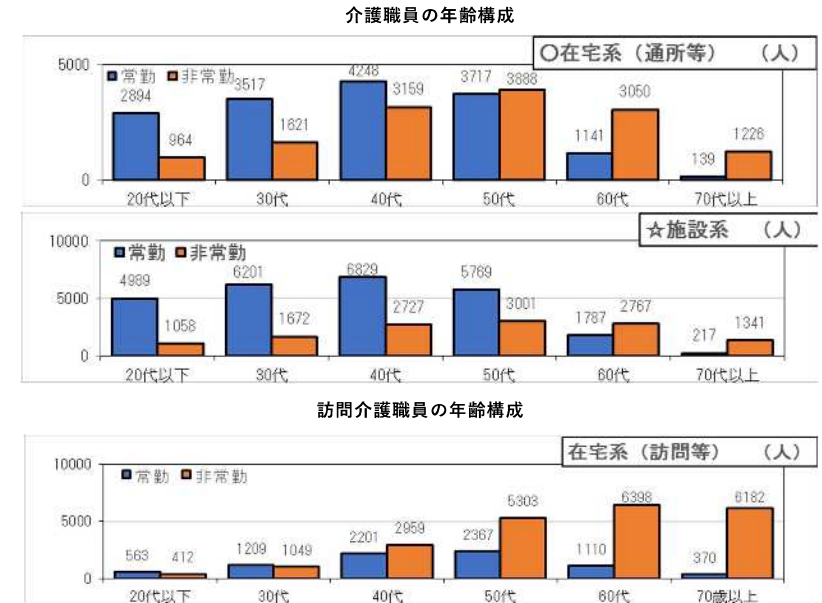
資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

- 令和4年度における都内の介護従事者の離職率は15.2%となっており、全産業の離職率12.9%を上回っています。



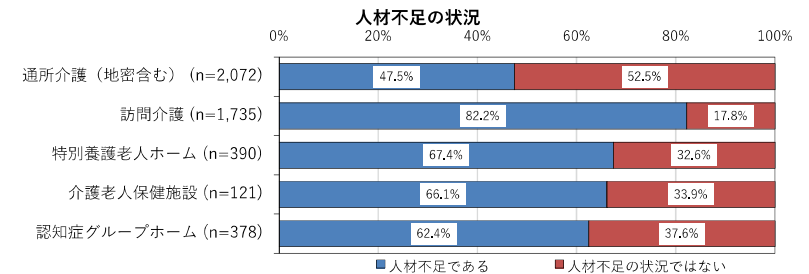
資料：介護労働安定センター「介護労働実態調査」、厚生労働省「雇用動向調査」

- 東京都の調査によると、介護職員の年齢構成は40代の常勤職員が最も多くなっています。また、訪問介護職員については非常勤職員の占める割合が高く、年齢構成は60代、70代が特に多くなっています。



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

- 人材不足の状況については、訪問介護で約8割の事業所が、特別養護老人ホームで約7割の事業所が「人材不足である」と回答しています。



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

2 介護人材に関する資格等

(1) 介護職員の資格

- 介護の仕事は資格がなくても就くことができる仕事です。ただし、訪問介護員は介護の基礎的な知識やスキルを身に付ける介護職員初任者研修の受講が必須となっています。
- 介護職員の資格としては、国家資格である介護福祉士があります。介護福祉士は、専門的知識や技術をもって介護を行うだけでなく、その専門性を発揮して介護職の中核的な役割を担う存在です。
- 介護福祉士の資格は、専門の養成施設を卒業し、国家試験を受験し取得する場合と、介護現場での実務経験を経て、実務者研修を受講した上で、国家試験を受験し取得する場合があります。
- 都内の介護福祉士養成施設の入学者数は、近年外国人留学生を含めて減少しています。

介護福祉士養成施設（都内）の状況

（単位：人）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
定員	1,402	1,280	1,280	1,291	1,207
入学者数	822	792	763	733	638
入学者のうち留学生数	302	283	214	186	151
充足率	58.6%	61.9%	59.6%	56.8%	52.9%

資料：東京都福祉局生活福祉部調べ

- また、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も創設されています。

(2) 介護支援専門員等の資格

- 介護支援専門員は、介護サービス等の提供についての計画であるケアプランの作成や区市町村・サービス事業者・施設等との連絡調整を行う専門職としての役割を担っています。介護支援専門員を助言・指導し、地域で中核的な役割を担う主任介護支援専門員もいます。
- 介護支援専門員になるためには、介護福祉士や看護師など、保健医療福祉分野での資格に基づく実務を5年以上経験し、試験に合格した上で、介護支援専門員実務研修を修了し、介護支援専門員証の交付を受ける必要があります。介護支援専門員証の有効期限は5年で、介護支援専門員更新研修等を修了することで有効期限を更新できます。
- さらに、介護の現場では、社会福祉士が、高齢者施設での生活相談員や地域包括支援センターの職員など、福祉の相談・助言・連絡調整等の専門職としての役割を担っています。個別支援や多職種連携に関する優れた実践力を認定された認定社会福祉士もいます。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

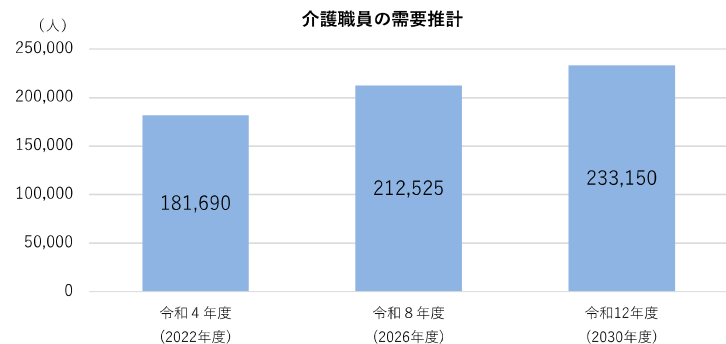
3 介護人材の需給推計

(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、国の介護人材の需要・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・育成対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介護サービス等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。
- 令和12年(2030年)度の介護職員の需要数は233,150人となり、令和4年(2022年)度と比較した場合、約1.28倍の増加が見込まれます。

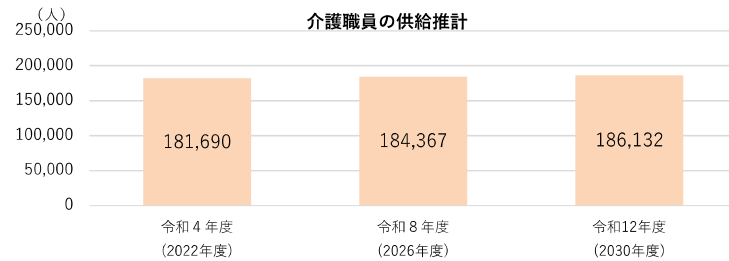


(3) 供給推計

- 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。
- 令和12年(2030年)度の介護職員の供給数は186,132人となり、令和4年(2022年)度と比較した場合、約1.02倍と見込まれます。

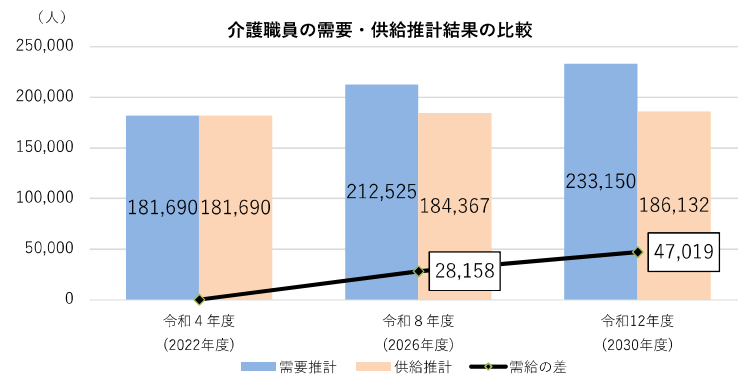
¹ 需給推計

本推計では、介護職員の人数を実人数で推計している。



(4) 需要・供給推計結果の比較

- 都内における介護職員数は、令和12年(2030年)度には、約4万7千人の介護職員の不足が見込まれます。
- 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必要があります。具体的な取組については、第2節をご参照ください。



4 東京都と区市町村の役割等

- 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、令和22年(2040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きました。
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きました。
- 令和2年改正法では、区市町村の定める第8期介護保険事業(支援)計画の記載事項として、介護人材の確保と業務効率化の取組が追加され、区市町村も主体的に取組を進めていくことが求められるようになりました。
- 東京都は、引き続き広域的な立場から介護人材の確保・定着・育成対策に取り組むとともに、地域の実情に即して対策に取り組む区市町村への支援を行っていくことも求められています。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第2節 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

- 社会全体における人手不足や職員の高齢化による採用ニーズの増加から、介護人材の有効求人倍率は高い状態が続いています。
- 介護人材の確保・定着・育成に向け、介護の仕事の魅力を発信していくとともに、資格取得支援や職場体験、宿舍借り上げ支援、デジタル機器や次世代介護機器の導入支援など、総合的な取組を進めていきます。
- こうした取組に加え、2040年に向けて、介護の仕事をよく知らない層を含む幅広い層への働きかけを強化していくとともに、介護現場の生産性向上といったさらなる職場環境の改善や、外国人介護従事者の積極的な受入れ等の取組を拡充していきます。
- また、高齢者の在宅生活を支える上で中核的な役割を担う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図るのに加え、法定研修受講料への補助等を実施し、確保や定着を促進します。

1 介護人材の確保・定着・育成対策の取組

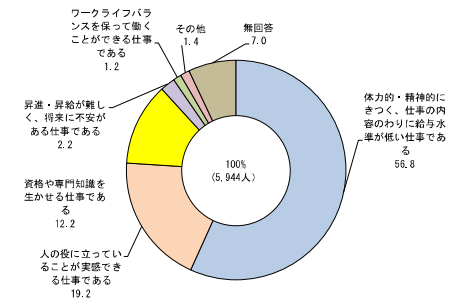
(1) 介護人材の確保・定着の課題と取組

現状と課題

<社会全体の人材不足>

- 生産年齢人口の減少などにより、日本の社会全体で人材不足が深刻になっています。加えて、現状の介護職員の高齢化が進み退職者数も増えていることから、東京都における介護関連職種の有効求人倍率は高い状態が続いています。
- 介護の仕事は、依然として「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」などのイメージがあります。

福祉・介護の仕事に対するイメージ

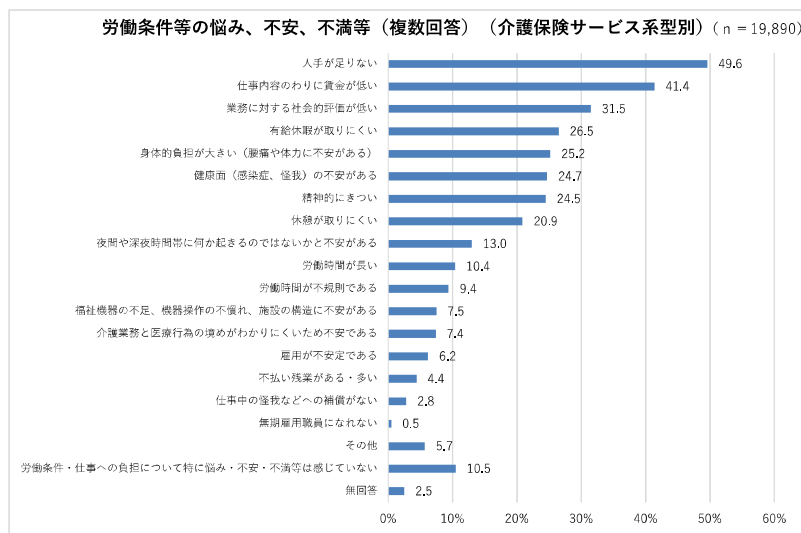


資料：東京都福祉保健局「令和3年度東京都福祉保健基礎調査 都民の生活実態と意識」

- また、介護の仕事は、資格が必須ではなく未経験でも働けますが、特に若い人たちは「介護」そのものに馴染みがなく、介護の仕事をよく知らない人が多いため、未経験者の就業はハードルが高い状況です。
- こうした状況を踏まえ、介護人材を確保していくためには、介護の仕事の内容や魅力を社会全体に発信するとともに、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していく必要があります。
- さらに、未来の介護人材を確保していくためには、中高生などの早い時期から介護の仕事への理解を深める取組を実施していくことも重要です。
- 加えて、日本人だけでなく外国人の介護人材についても受入れを促進していく必要があります。

<介護の仕事の職場環境>

- 介護職員の離職率は15.2%であり、依然として全職種よりは高い状況が続いています。
- 労働条件等における悩みや不満については、「人手が足りない」が最も多い回答ですが、その他にも「身体的負担が大きい」「精神的にきつい」「有給休暇が取りにくい」「休憩が取りにくい」なども高い回答率となっており、勤務環境の改善や職員の負担軽減は引き続き取り組むべき課題となっています。



出典：介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」

- 定着促進の取組については、キャリアパスの構築やICT環境の整備など、小規模な事業所ほど取組が進んでいない状況もあり、規模が小さい事業所が多い介護業界においては、組織マネジメントの強化も課題となっています。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

- 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です。

<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は重要です。
- 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、人件費が高い大都市においても、介護分野に必要な職員を確保することができる、適正な介護報酬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、東京都はこれまでも国に提言を行ってきましたが、介護報酬の上乗せ割合や地域区分、人件費割合について、地域の状況等に応じた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、東京都は国に対し、令和6年の報酬改定に向けて、令和5年10月に、大都市の実情を踏まえた介護報酬の設定や介護事業者が長期的な視点で介護人材の確保・定着を図る介護報酬の仕組みとすることを提案要求しています。

施策の方向

■ 多様な人材の参入を促進します

- 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て、人材確保対策に取り組んでいます。
- 介護職場への就職を支援するため、東京都福祉人材センターにおいては、無料職業紹介所として就職相談や、仕事の紹介・あっせん等を行うとともに、合同就職説明会や地域での面接会を開催しています。また、福祉職場への就労支援のための情報をWebサイト「ふくむすび」で発信しています。
- 介護福祉士、社会福祉士の養成施設で学び資格を取得しようとする学生に対し、修学資金を貸与しています。
- 介護の未経験者が円滑に就業できるよう、資格取得の支援や、職場体験から就業までを一体的に支援する取組等を実施しています。また、未経験者を雇用し、働きながら資格取得できるよう取り組む事業者を支援しています。
- 介護未経験の新卒学生等が安心して介護の仕事を選択できるよう、大学等に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ています。
- 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します。
- 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しています。
- 介護の仕事への興味・関心を高めるため、次世代を担う高校生等を対象に、職場体験や学校訪問型セミナーなどの取組を実施しています。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

- 外国人介護従事者の受入れを促進する取組を進めるとともに、外国人介護従事者が円滑に就労・定着できるよう、受入環境の整備に取り組む事業者を支援しています。

■ 介護の仕事の職場環境改善を支援します

- 福祉業界全体の職場環境の向上を図るため、人材育成環境の整備、キャリアアップの仕組みの整備、ライフ・ワーク・バランスに関する取組など、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し、働きやすい事業所の「見える化」を促進しています。
- 働きやすい職場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しています。
- デジタル技術の活用により、介護職場の業務の効率化等を進め、職員の負担を軽減するため、デジタル機器や次世代介護機器の導入を支援しています。
- 小規模事業者など多くの事業者が生産性向上に取り組めるよう、専門家のセミナーや個別相談を実施するとともに、人材育成の仕組みづくりを支援しています。
- 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しています。

■ 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。
- 国は平成24年より介護職員処遇改善加算を設け、処遇の改善を図ってきました。都においても、介護職員処遇改善加算等の取得に係る助言・指導等を行い、介護事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算取得等を支援しています。

【主な施策】

209 ページから 212 ページに一括して掲載

（2）介護人材の育成に向けた取組

現状と課題

<資質の向上>

- 今後、介護ニーズの複雑化・多様化・高度化が見込まれており、これらのニーズに対応し、介護サービスの質の向上を図るためには、介護職員の介護福祉士資格の取得や、専門的な知識・技能の向上を図っていくことが必要です。
- 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68.1%（全国は67.0%）、介護老人保健施設で71.5%（全国は71.2%）、訪問介

護で66.0%（全国は63.2%）ですが、サービス全体では、有資格者の割合は約6割にとどまっています²。

<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ています。
- なお、一定の研修を修了した介護職員等は、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が実施できることから、たん吸引等研修や従事者認定等、介護職員が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。

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

- 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ています。
- 研修に参加しやすい環境づくりを支援するため、現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員を派遣しています。
- 職員育成に取り組む事業者を支援するため、研修講師や研修アドバイザーなどを派遣しています。

■ 介護職員の医療的知識の習得を支援します

- 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ています。
- 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ています。

【主な施策】

212 ページから 213 ページに一括して掲載

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

² 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（令和3年）

コラム

介護職員に対する居住支援について ～介護職員の宿舎借り上げ支援事業・介護職員居住支援特別手当事業～

<実施に至った経緯・取組の背景>

- 東京都は他の地域に比べ生活コストの高い地域ですが、中でも特に居住コストの格差は著しく、都内で働く人でも周辺県などから通勤している人も少なくありません。
- しかし、介護サービスは住み慣れた地域で提供されることが基本です。介護サービスを提供する職員も介護事業所の近隣に住んでいる方が中心です。このため、居住費の高い都内で介護職員を確保することはこれまでも厳しい状況にありましたが、特に近年の人件費の高騰により厳しさを増しています。

<取組の内容①「介護職員の宿舎借り上げ支援事業」>

- 東京都は、介護職員の安定的な確保と、災害時の体制確保を支援するため、平成 28 年度から福祉避難所に指定されている介護事業所のうち、介護職員の宿舎を借り上げて職員の住まいを確保している事業者に対し、支援を始めました。
- 令和 4 年度には、対象を福祉避難所だけでなく、区市町村と災害時協定を結んだ事業所などにも拡大し、居住コストの高い都内に住んで働く介護職員を広く支援しています。



<実感している取組の効果・期待している効果>

- 特に大学や養成校を卒業した若い人たちは、自ら家を借りて家賃を支払うことが大きな負担になります。卒業と同時に東京に来た職員や実家が事業所から遠い職員など、事業所の近隣に安価で住めることで、安心して就業することができます。
- また、外国人介護従事者が日本に来て東京で働く上でも、住む場所やコストは大きな課題です。住む場所として宿舎が用意できると、外国人介護従事者を雇用しやすくなります。

<取組の内容②「介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業」>

- 東京都は、これまでも、人件費や物件費が高い大都市特有の課題が介護報酬に反映されていないことから、事業者が介護人材の確保・育成・定着を図ることができる報酬とすることを国に求めてきましたが、住居費の高さなど、東京の実情が反映されていない状況でした。
- 都は、介護職員や介護支援専門員が都内で安心して働けるよう、また、一刻も早く介護業界からの人材流出に歯止めをかけるためにも、住宅費など生活コストの高い点に着目し、支援をより厚くする必要があったと考えました。
- そこで、令和 6 年度より、国が必要な対策を講じるまでの間、介護職員と介護支援専門員を対象に、月額 1 万円から 2 万円の支援を実施していく予定です。

2 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ています。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、取組を拡充していきます。

(1) 人材確保に向けたより幅広い層への働きかけ

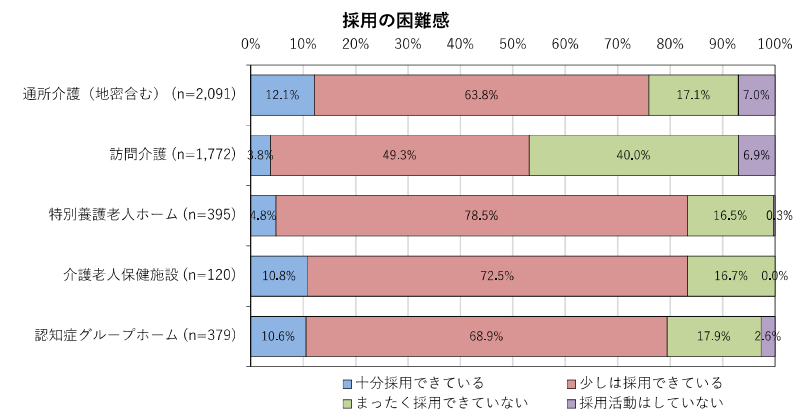
現状

- 介護職員の有効求人倍率は 5.91 倍と高い状況ですが、日本社会全体での人材不足も深刻な状況です。そのため、介護報酬等の公定価格で運営する介護事業所では職員を十分に確保することが困難になってきています。

企業における人手の過不足感（全国）

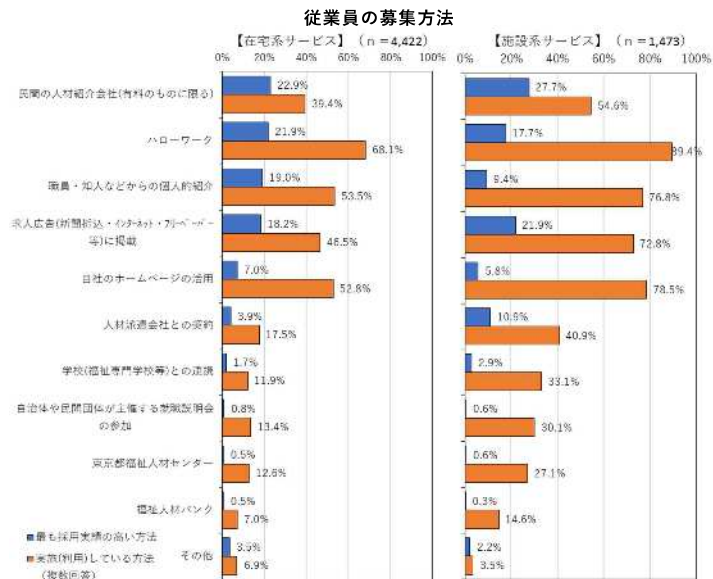


資料：令和 5 年版労働経済の分析（厚生労働省）データより東京都福祉局高齢者施策推進部作成



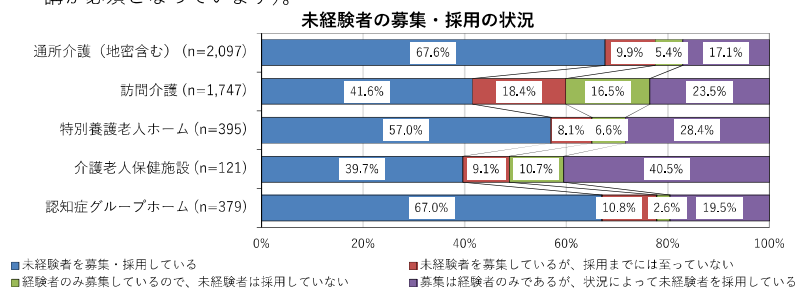
資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和 4 年度在宅サービス事業者等運営状況調査」

- このような状況の中で、介護職員の採用媒体は、これまでハローワークなどの公共職業紹介や求人広告等への掲載が中心でしたが、近年はこうした媒体だけでは確保が難しくなっており、民間の職業紹介や職員からの紹介等多数を占めるようになっていきます。



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

- 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ています（ただし、訪問介護員は介護職員初任者研修の受講が必須となっています）。



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

- 基本的に資格が必要な看護や保育の分野では養成校などを経た有資格者が確保の主な対象となるのに対し、介護の分野では養成校の卒業生だけでなく、介護の仕事に馴染みがなく、介護の仕事をよく知らない未経験の求職者にも介護業界への就業を広く働きかけていく必要があります。

課題

- 都では、これまで介護業界への就業を希望する人を中心に、就職相談、面接会の開催、職場体験の実施、資格取得の支援、就業支援等、様々な人材確保対策を実施してきました。
- 一方で、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難しくなっています。
- そこで、今後より多くの人材を確保していくためには、介護の仕事に興味のある人だけでなく、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必要があります。
- 介護の仕事にイメージが持てない求職者に介護の仕事を通じた啓発していくとともに、夢や趣味などと両立できる多様な働き方ができることをアピールするなど、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です。
- また訪問介護は、基本的に利用者の自宅において一人でサービスを提供する必要があることや、介護職員初任者研修を受講しないと働けないことなど、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、人材不足が深刻化しています。

取組

- 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、まずは介護の現場を経験してもらうことで、介護の仕事を知ってもらうとともに、その後就業を希望する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していきます。
- 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のPRしていきます。
- 夢や趣味と介護の仕事と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していきます。
- ハローワークとの連携を強化し、東京都福祉人材センターの相談員がハローワークに訪れる求職者に対し実施している出張相談を拡充していきます。
- 区市町村、区市町村社協、ハローワークとの共催により、身近な地域での面接会・就職会を開催し、広く地域住民に働きかけ、参加を促していきます。

- 196 -

コラム

夢や趣味と介護の仕事を両立している人を応援します
～アサヒサンクリーン株式会社とアローレハ王子の取組～

<実施に至った経緯・取組の背景>

- アサヒサンクリーン株式会社は都内を含め全国各地で訪問入浴介護を中心とした介護事業を展開していますが、各地の事業所がそれぞれの地域に根差していきたいという想いを持って活動しています。
- たまたま地域活動の一環で、社会人サッカーチームのアローレハ王子の方とお話することがあり、アローレハ王子でアルバイトをしながらサッカーに取り組む選手があり、雇用してもらえる企業を探していることを知りました。
- そこで、地域活動と人材確保を兼ねて、アローレハ王子をスポンサードしつつ、社会人サッカーを頑張る選手を職員として採用することにしました。



社会人サッカーチーム アローレハ王子

<多摩エリア長 遠藤さんの声>

- 自身も学生時代から社会人と、プロを目指してサッカーに取り組んでいました。結局、あきらめて就職しましたが、もしかしたらサッカーと仕事を両立できたのでは？という思いもあります。
- 社会に出るといろいろな年代の人と関わり、幅広い世代の考え方に触れコミュニケーションを重ねることができます。そうしたことがサッカーにも生きるのではないかと思います。
- スポーツを頑張っている人の特徴として、意見をしっかりと言い、問題を解決しようとしてくれるところを評価しています。事業所の風通しがよくなっていると感じます。



(左) 遠藤さん (右・下) 林さん

<高尾事業所長兼アローレハ王子サッカー選手 林さんの声>

- 介護の現場は、いろいろな方と話ができるという面でスポーツ選手には向いていると思います。学生時代は自分本位に考えていましたが、仕事をするようになったからこそ見えることがたくさんあり、この仕事のおかげでサッカーが上達したと感じています。
- 職場で一生懸命な姿を見せると、僕たちのサッカーの試合を見てくれる人が自然と増えてくるので、自分たちを見て、応援してくれる人が増えることがうれしいです。



<東京都の今後の取組>

- 東京都でも令和6年度より、「介護 with ○○」をコンセプトに、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していきます。
- いろんな夢や趣味を続けながら介護の仕事をしている職員を応援している事業所を募集していきます。

執筆協力・写真提供：アサヒサンクリーン株式会社

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

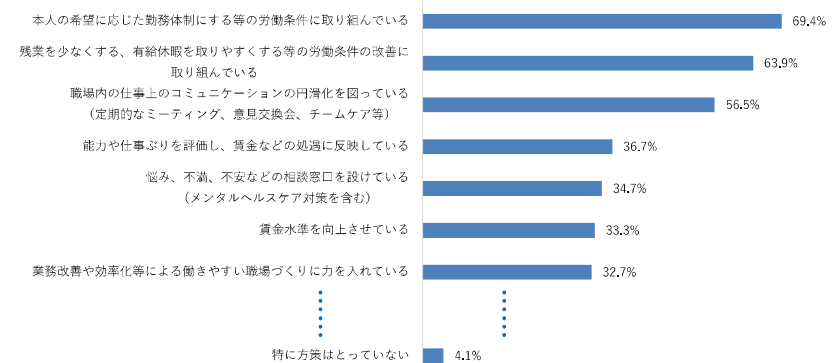
(2) さらなる職場環境改善（介護現場の生産性向上）

現状

<職場環境改善の取組>

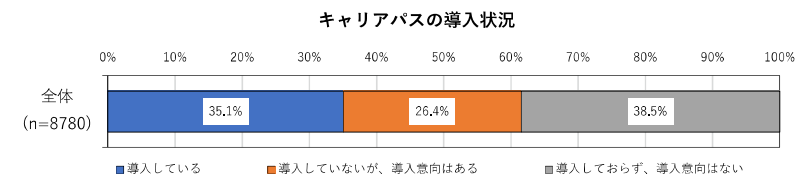
- 現在働いている職員の離職防止はもとより、今後新たな人材の参入を進めていくためにも、魅力ある職場づくりは重要です。近年では介護事業所でもこうした取組が進んできています。
- 調査では、70%近くの事業所が定着促進のために「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」と答えるなど、環境改善の取組が行われるとともに、働く側でも「休憩が取りにくい」「有給休暇が取りにくい」「労働時間が長い」などの悩みが減少傾向にあります。

早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答) (介護保険サービス系別)



出典：介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」

- キャリアパスの導入状況については、「導入済み」と「導入の意向あり」の回答合計が、施設系サービス事業所では約76%、在宅系サービス事業所では約59%であるなど、導入に向けた取組が進みつつあります。



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

<介護現場における生産性向上>

- 介護現場における生産性向上は、平成30年度、国の「介護現場革新会議」で基本方針がとりまとめられるとともに、「生産性向上ガイドライン」が作成されるなど取組が始まりました。
- 介護現場における生産性向上とは、次世代介護機器（介護ロボット）等のテクノロジーを活用するなどし、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減を図るとともに、業務の改善や効率化により生み出した時間を使って介護サービスの質の向上につなげていくことです。
- 介護現場の生産性向上について、介護保険法に都道府県の役割が明記されるなど、都道府県を中心とした取組の推進が必要となっています。各都道府県には、様々な支援・施策を一括して網羅的に行うワンストップ窓口の設置などの取組が求められています。

<介護現場のDXの状況>

- 都は、国が開発・導入を進める「ロボット技術の介護利用における重点分野」の機器について、導入経費の補助やセミナーの開催等により、効果的な導入や活用に向けた支援を行ってきました。調査では、特別養護老人ホームの51.3%が「ロボットを導入している」と回答するなど、施設系サービスでの導入が進んでいます。

ロボット介護機器の開発重点分野



引用：H29.10改定「ロボット技術の介護利用における重点分野」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12304250-Roukenkyoku-Koureishashienka/0000180157.pdf>)

出典：国立研究開発法人日本医療研究開発機構 介護ロボットポータルサイト

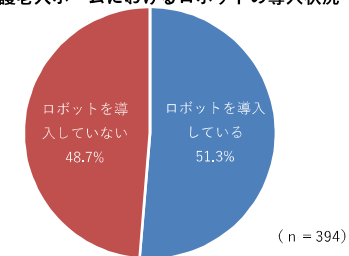
第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

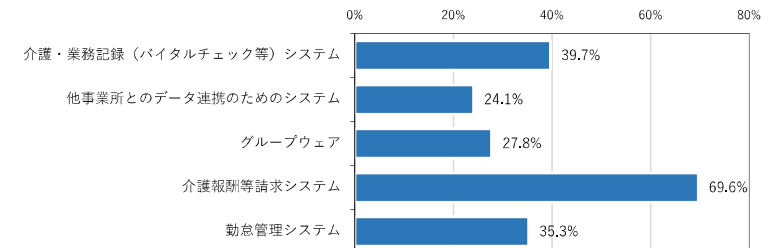
特別養護老人ホームにおけるロボットの導入状況



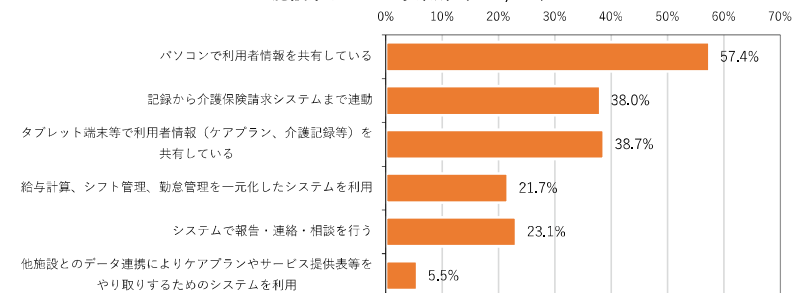
資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

- また、都は、介護ソフトやタブレット端末等のデジタル機器の導入についても同様の支援を行っています。調査では、在宅系サービス事業所の約69.6%が「介護報酬等請求システムを導入している」と回答しているほか、施設系サービス事業所の38.0%は、記録から介護報酬請求までが連動したシステムを導入していると回答しています。

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)



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

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ります。
- 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づくりが課題となり、導入が見送られるケースがあります。
- 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があります。
- キャリアパスの導入についても、導入済みの事業所や導入を視野に入れている事業所がある一方で、今度も導入の意向がない事業所も依然として多く、引き続き導入に向けた事業所への働きかけが必要となっています。
- また、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ります。

取組

- 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づくりに係る補助により、引き続き事業者を支援します。
- 生産性向上のためのセミナーや個別相談の実施、機器導入や人材育成をテーマにしたセミナーの開催、機器展示コーナーの設置、モデル施設の見学会開催、機器導入や人材育成のための専門相談窓口の設置などの支援を引き続きワンストップで実施します。
- それに加え、次世代介護機器の試用機器貸出し事業の実施や、人材確保や機器開発等に関する相談を関係機関につなぐための窓口の設置など、介護現場の生産性向上に向けてワンストップ窓口の機能を強化し、事業者の取組を支援します。
- 都、区市町村、介護事業者、雇用関係機関等から成る会議体を設置し、都と関係機関が一元となって介護現場の生産性向上や人材確保を推進する体制を整備します。
- 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します。
- 次世代介護機器の導入が進んでいない在宅系サービスの事業所に対して効果的な活用事例を情報提供するため、モデルとなる事業所を育成します。
- また、介護業務及び介護の周辺業務における介護職員の負担軽減を図るため、施設の外から遠隔操作で入所者とのコミュニケーション等を行うことができる分身ロボットや、掃除・配膳ロボットの導入を支援します。
- 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します。

- 小規模な介護事業者の連携に取り組む区市町村を引き続き支援していくとともに、法人間の連携・協働を活かした人材の確保・定着・育成対策に取り組みます。

【主な施策】

209 ページから 213 ページに一括して掲載

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

コラム

介護施設における生産性向上に向けた取組事例
～社会福祉法人善光会の取組事例～

<実施に至った経緯・取組の背景>

- 更なる介護人材の不足が危惧されるなか、将来ケアが必要となる全利用者へ介護・福祉サービスを提供するためには、介護現場における効率性や生産性を向上させる必要があると言われていました。
- 社会福祉法人善光会（以下「善光会」という。）ではこのような背景を踏まえ、少人数で効率的にサービスを提供するため、業務改善活動を実践し、介護ロボットやICTの積極的な導入により、職員の負担軽減や業務の効率化等を実現させています。

<取組の内容>

- 介護現場での生産性向上を実現させるために、善光会では介護ロボットやICTなどのデジタル技術の導入前に、改善活動を通じた課題の見える化・PDCAサイクルへ取り組むことが重要であると捉えています。
- 具体的には、生産性向上に向けた改善活動を6段階に分け、PDCAサイクルとして繰り返すことにより、介護手法を見直していく取組をパッケージモデル化しています。

善光会の改善活動パッケージモデル

PDCA サイクル	実行内容
Plan（計画）	① 改善活動の準備をしよう
	② 現場の課題を見える化しよう
	③ 実行計画を立てよう
Do（実行）	④ 改善活動に取り組もう
Check（測定・評価）	⑤ 改善活動を振り返ろう
Action（対策・改善）	⑥ 実行計画を練り直そう

- このパッケージモデルは他の介護事業者でも活用可能であるため、善光会が伴走支援を行い、生産性向上に向けた改善活動を定着させる取組も行っています。

<実感している取組の効果>

- このような取組を踏まえ、善光会では、夜間の定期巡回において、見守りセンサー等のICT機器を活用することで排泄や起上等の適切なタイミングで介助を行うオペレーションに変更したところ、巡回業務の稼働時間が37%削減され、スタッフの負担が軽減されました。
- また、看取り等を行う特別養護老人ホームにおいて、呼吸や心拍の状態を取得して利用者の状態を常時把握できるようになったことは、職員の心理的な安心感にもつながることが明らかになっています。

<生産性向上に必要な人材育成>

- 善光会では、生産性向上に向けた改善活動に必要な人材育成のひとつの手段として、「スマート介護士」（最先端の技術を使って介護の質と生産性を向上できる介護職員）という資格試験を実施しています。
- スマート介護士のプログラムは、①自事業所の介護業務フローを分析し、改善計画を立案する技術、②主要なICTや介護ロボットの特性を理解し、活用する技術、③効果的な研修の企画やOJTを実施し、事業所の職員を指導する技術など、改善活動を実施するための基礎が習得できる点が特徴です。
- 善光会においても、スマート介護士の資格取得を勧めるとともに、取得した場合に手当を支給するなど、生産性向上に必要な人材育成に向けた取組を進めています。

執筆協力：社会福祉法人善光会

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

コラム

介護現場のDX・タスクシェア促進事業
～介護業務及び介護の周辺業務の負担軽減に向けた取組～

<実施に至った経緯・取組の背景>

- 介護職員の不足が見込まれる中、都では、介護業務及び介護の周辺業務において、様々なロボットを活用したタスクシェアを進めることで、介護現場の負担軽減を図っていくこととしています。

<取組の内容①「分身ロボットの活用支援」>

- 令和5年度に、施設の外から遠隔操作できる「分身ロボット」を活用した入所者とのコミュニケーションを実施し、介護負担の軽減やサービス向上に係る効果検証を行うモデル事業を実施しました。

【対象施設】 特別養護老人ホーム4施設、有料老人ホーム4施設
 【実施方法】 入所者と傾聴ボランティア等が分身ロボットを活用して、1回10～15分・週3回程度の対話を約3か月実施。学校法人日本福祉大学の協力を得て、導入の前後の状態を次の評価指標で測定し、効果を検証。
 ・利用者：ICF評価（利用者の生活機能評価）、表情評価
 インターライ評価（利用者のケアの質の評価）
 ・職員：タイムスタディ（業務内容の記録・分類）、勤務時間等の分析

- 令和5年12月に実施した中間報告会では、入所者の状態に改善が見られたとの報告があった一方、効果的に運用するためには、現場でのサポートや傾聴者側の技術の向上、施設内の通信環境の整備等が必要などの意見が寄せられました。多くの施設で機器の操作等に慣れ軌道に乗るまでに一か月程度を要しており、特に導入時の支援が重要であることがわかりました。

【分身ロボットを活用した
コミュニケーションの様子】

<取組の内容②「掃除・配膳ロボットの導入支援」>

- 介護現場では、入所者への直接的なケアのほか、掃除や配膳等の業務も行わなければなりません。この介護の周辺業務についても、デジタル技術を活用したタスクシェアを進めていくことが重要です。
- 都では令和5年度、掃除ロボットや配膳ロボットを導入し、介護の周辺業務の負担軽減に係る効果検証を行う介護施設等に対し、ロボットの導入に要する経費の補助を行いました。
- 掃除ロボットを導入した認知症高齢者グループホームで、職員が掃除に要していた時間を利用者支援に充てられるようになった等の効果が表れており、介護職員の負担軽減とサービスの向上につながっています。

<都における今後の取組>

- 掃除・配膳ロボットの導入経費の補助に加え、令和6年度からは、分身ロボットの機器の導入経費の一部や施設外で分身ロボットを操作するボランティア等の育成費用の補助を開始します。これらの取組により、介護職員の負担軽減を図り、働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

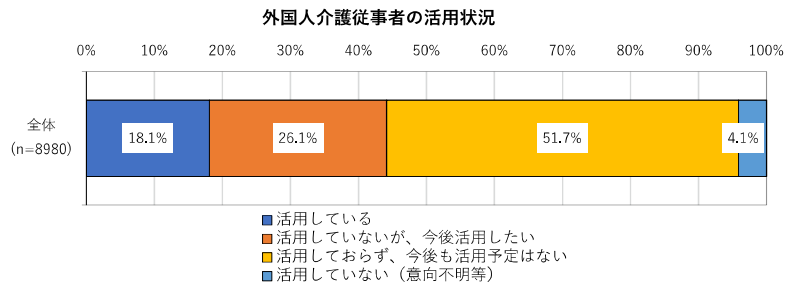
写真提供：(左)社会福祉法人友愛十会・砧ホーム(右)社会福祉法人東京聖新会・フロー田無

(3) 外国人介護従事者の積極的な受入れ

現状

＜外国人介護従事者の活用の状況＞

- 近年、日本社会全体の人材不足により人材の採用が困難になっていることから、外国人介護従事者を雇用する事業所が増えています。

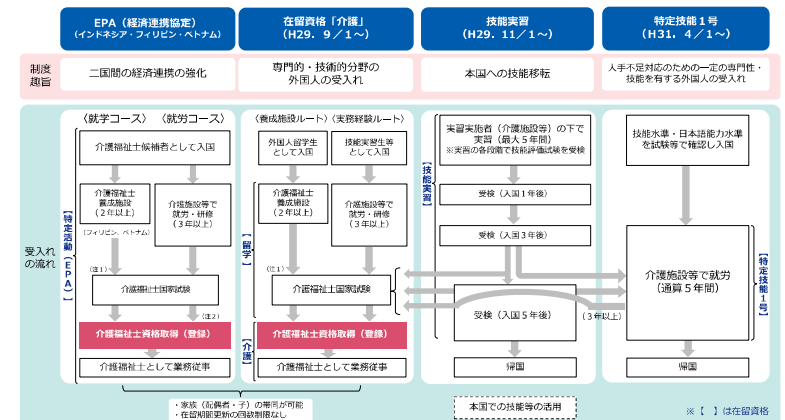


資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和４年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和４年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

<外国人在留資格等>

- 介護現場で働く外国人は、EPA介護福祉士候補者や特定技能外国人など、各在留資格の制度に基づき在留期間が定められています。3年間の実務経験等一定の要件を満たす場合に介護福祉士国家試験の受験資格を得る仕組みとなっており、介護福祉士国家資格を取得し在留資格「介護」となった場合は、在留期間の制限なく日本で働くことが可能となります。
- また、国は、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、深刻な人手不足の緩和にも寄与することを目指し、従来の技能実習制度を見直し、新たな制度へ変革することとしています。様々な職場において、外国人が活躍できることが当たり前の社会になりつつあります。

外国人介護人材受入れの仕組み



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

出典：厚生労働省ホームページ

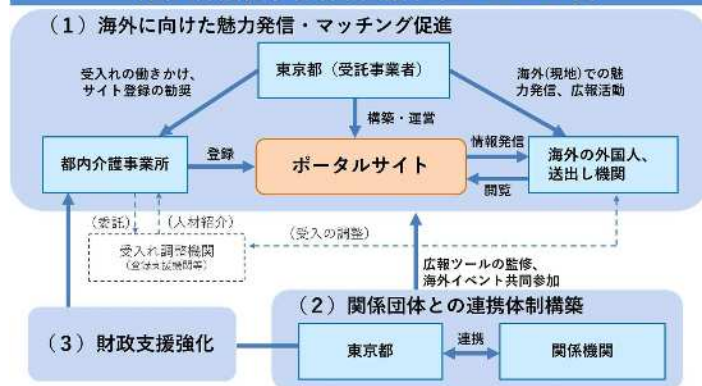
課題

- 今後は外国人介護従事者へのニーズが高まってくることが予想されます。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、また介護事業者が外国人を受入れやすい環境づくりが重要となります。
- 他の国においても労働力の確保が課題となる中、海外にいる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となります。
- 加えて、東京での就労に関心を持つ外国人や海外の送り出し機関が、都内介護事業所の職場環境や求人の状況について効率的に情報収集できる仕組みをつくることも必要となります。
- 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です。都はこれまで、セミナー等により受入れのノウハウの提供や好事例の共有を行うほか、受入れに伴う費用負担への補助等を行ってきましたが、これらの支援を充実し、外国人を受け入れやすい環境の整備を一層進めることが重要です。

取組

- 外国人介護従事者の受入れを希望する介護事業者に対し、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します。
- E P A介護福祉士候補者や特定技能など各在留資格等に基づき、質の高い介護サービスを提供できる体制を確保しつつ、介護福祉士の資格取得につながることを視野に、日本語学習や介護技能の学習を支援する介護事業者に対し補助を行います。
- 介護福祉士の資格取得を目指し介護福祉士養成施設や日本語学校に通う留学生を雇用し、学費や居住費等の支援を行う介護事業者に対し補助を行います。
- 外国人介護従事者と利用者等とのコミュニケーションを促進する取組を行う介護事業者に対し補助を行います。
- 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します。これにより、東京の介護現場への関心を高めるとともに、東京への介護人材の送り出しの活性化を図ります。
- 都内介護事業所における外国人介護従事者の受入れが進むよう、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、介護事業者に対し支援を行います。
- 海外に向けた効果的な情報発信の方法や外国人受入れの環境整備の在り方等を検討するため、都、介護事業者、介護福祉士養成施設や日本語学校等の関係団体による会議体を設置し、連携して外国人介護従事者の受入れ促進に取り組むための体制を整備します。

外国人介護従事者活躍支援事業のイメージ図



【主な施策】

209 ページから 213 ページに一括して掲載

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

コラム

外国人介護従事者の積極的な受入れの取組事例
～社会福祉法人北野会の取組～

<実施に至った経緯・取組の背景>

- 社会福祉法人北野会（以下「北野会」という。）では、介護業界全体の人手不足や日本人職員の採用難を背景に、外国人の介護専門学生をアルバイトとして採用したことを契機として、スリ兰卡・フィリピン・ミャンマー・中国など多様な国籍の外国人介護従事者の積極的な受入れを実施しています。

<取組の内容①「受入れ前に行う事前準備・事前確認」>

- 外国人の受入れにあたっては、「受入れ前に行う事前準備・事前確認」が重要です。
- 安心して仕事に集中できる環境を整えるため、「生活面」（住居の整備、役所の手続、家での過ごし方、お金に関する悩み等）と「職場環境面」（宗教上の配慮、日本人職員への周知、帰国の時期や頻度等）の両面から、「外国人」としての特性ではなく「個人」としての特性を意識し、事前の準備や確認を行っています。

<取組の内容②「日本人職員と変わらない教育から外国人職員のための教育へ」>

- 受入れ開始直後は、日本人職員と同様に、早期離職を防ぐために現場前研修や頻度の高い面談を実施しています。また、現場で身につけることはご利用者個別のことが多いため、介護の基礎や実技の反復なども日本人職員と同様にしています。
- その後新たな業務が増えていく中で、事故発生時や通院付添時を想定した「報告・伝達」、文字起こしが必要となる「記録業務」、聞き取りや発言に慣れる必要がある「送り」など、外国人が苦手とすることが多いポイントについては外国人職員のための教育として、研修などを実施しています。こうした能力を身につけることが将来的に外国人職員もリーダー人材として活躍することにつながると考えています。

<外国人介護従事者の受入れによる効果>

- 北野会では、外国人介護従事者の受入れによるメリットが多くあり、成功していると感じています。
- 現在は E P A 介護福祉士候補者 8 名、在留資格介護 7 名、技能実習生 1 名の 16 名の外国人が在籍していますが、在留資格介護のうち 2 名は E P A で来日した後に資格取得を実現しました。
- ご利用者とのコミュニケーション面では、外国人職員がご利用者へ電子機器の使い方を、ご利用者が外国人職員へ日本のことを積極的に教えて、両者が互いに先生と呼び合うなど、ご利用者にも受け入れられています。
- また、日本人職員とのコミュニケーション面においても、自国のコミュニケーションゲームや遊びを取り入れた交流の場や、日本人職員や子供を対象に英会話教室を開くなど、外国人の強みを生かし異文化や異言語の価値を日本人職員に還元してくれています。



<最後に>

- 介護の仕事が、外国人にとって「働きやすく、自分だけでなく家族も安心できる職業」であるというイメージが広まってほしいと考えています。さらに、外国人介護従事者には安心して、自分の力を発揮して活躍してほしいと考えています。

執筆協力：社会福祉法人北野会

【主な施策】

- 「2 2040年に向けたさらなる取組」該当事業
- (1) 人材確保に向けたより幅広い層への働きかけ → (i)
 - (2) さらなる職場環境改善（介護現場の生産性向上） → (ii)
 - (3) 外国人介護従事者の積極的な受入れ → (iii)

介護人材の確保に向けた施策

- ・【新規】福祉人材確保対策の推進〔福祉局〕 (i)
福祉関係団体等が参画する協議体を設置し、福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組の方向性や具体策を検討し、施策の推進に繋げるとともに、学生から求職者まで幅広い層を対象に福祉の仕事をPRするなど、福祉人材の魅力を発信するムーブメントを創出します。
- ・東京都福祉人材センターの運営〔福祉局〕
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。
また、ハローワークに訪れる求職者に対する出張相談や無資格・未経験者向けの職場見学ツアーを実施します。区市町村や区市町村社協、ハローワーク等とともに、身近な地域での就業を希望する方へ地域の事業所による相談面接会を実施します。(i)
- ・「ふくむすび」による情報発信〔福祉局〕
福祉職場に関心のある方、福祉職場への就職・転職活動をしている方、福祉職場でのキャリアアップを目指す方など、幅広い層の方に、東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」(Webサイト)への登録を促し、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。
- ・介護福祉士等修学資金貸付事業の実施〔福祉局〕
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。
- ・福祉系高校修学資金の貸付事業の実施〔福祉局〕
福祉系高校に在学し、介護福祉士の資格を目指す学生に対し、修学資金の貸付けを行います。
- ・かいごチャレンジ職場体験事業〔福祉局〕 (i)
未経験者の介護業界への入職・定着を促進するため、介護の仕事の未経験者を対象に、介護現場の体験からマッチング、就業、定着までを一貫して支援します。
- ・初任者研修等資格取得支援事業〔福祉局〕 (i)
介護業界への就業を希望する者を対象に、無料の講座を開設し、初任者研修等資格の取得を支援します。
- ・介護職員就業促進事業〔福祉局〕 (i)
介護業界への就業を希望する無資格・未経験者等を雇用し、働きながら介護資格を取得できるよう取り組む事業者を支援します。
- ・【新規】地域を支える「訪問介護」応援事業〔福祉局〕 (i)
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周知するとともに、介護

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

- 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します。
- ・介護職員奨学金返済・育成支援事業〔福祉局〕
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ます。
 - ・【新規】介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業〔福祉局〕 (i)
国が必要な見直しを講じるまでの間、介護職員を対象に、居住支援特別手当を支給する事業者を支援します。また、経験の浅い職員に対しては上乗せして支援します。
 - ・介護分野就職支援金の貸付事業の実施〔福祉局〕
他業種から新たに介護職員等として就職する人に、就職の際に必要な経費に係る支援金の貸付けを行います。
 - ・福祉の仕事イメージアップキャンペーン〔福祉局〕
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、若年層はもとより多くの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。
 - ・【新規】介護の魅力PR事業〔福祉局〕
介護職の魅力を伝える動画を作成・掲出することで、介護について身近に感じてもらえるよう普及啓発を行います。
 - ・【新規】介護現場のイメージアップ戦略事業～介護WITHプロジェクト～〔福祉局〕 (i)
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します。
 - ・次世代の介護人材確保事業〔福祉局〕
中学・高校への訪問セミナーや、次世代を担う高校生を対象とした福祉施設での職場体験を実施するとともに、小中高校の教員に福祉の仕事の魅力や重要性を伝える動画を発信し、福祉の仕事に対する興味関心を高めていきます。
 - ・再就職支援事業〔福祉局〕
介護福祉士や訪問介護員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、介護人材の再就職を支援します。
 - ・離職介護人材再就職準備金貸付事業の実施〔福祉局〕
離職した介護人材で、介護職員等として再就職し、引き続き2年以上介護職員等の業務に従事する人に対して、再就職のための資金の貸付けを行います。
 - ・外国人介護従事者受入れ環境整備事業〔福祉局〕 (iii)
外国人介護従事者が円滑に就労・定着できるように、介護施設等に対して受入れに必要なノウハウ等を提供するためのセミナーや指導担当者向けの研修を実施します。
外国人介護人材受入れ施設等に対して、日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間の円滑なコミュニケーションを支援するため、多言語翻訳機の導入経費や異文化理解に関する研修の経費など環境整備に要する経費の一部を補助します。
 - ・経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援事業〔福祉局〕 (iii)
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れ支援事業〔福祉局〕 (iii)

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。

- ・【介護施設等による留学生受入れ支援事業（福祉局）（iii）】
介護福祉士養成施設等に在学する留学生を雇用する介護施設等に対し、学費等を支給する場合の経費の一部を補助します。
- ・【新規】特定技能制度に基づく外国人介護従事者の受入れ支援事業（福祉局）（iii）
特定技能制度に基づく外国人介護従事者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。
- ・【新規】外国人介護従事者活躍支援事業（福祉局）（iii）
外国人介護従事者の受入れを促進するため、海外での広報活動を行うとともに、専用のサイトにより、都内介護事業所の職場環境や求人情報等を海外に向けて、多言語で発信します。
外国人を新たに受け入れる施設等が登録支援機関等の受入れ調整機関を活用する場合に、経費の一部を補助します。
都、介護事業者、介護福祉士養成施設や日本語学校等の関係団体による会議体を設置し連携して取り組む体制を整備します。
- ・【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業（福祉局）
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確保対策を支援します。

介護人材の定着に向けた施策

- ・働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業（福祉局）
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。
- ・【拡充】東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業（福祉局）
介護職員宿舎の借上げを継続的に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、施設等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。
- ・介護職員の宿舎施設整備支援事業（福祉局）
介護職員宿舎の整備を支援します。
- ・介護施設内保育施設運営支援事業（福祉局）
介護従事者等が子育てをしながら働き続けられるよう、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。
- ・【拡充】介護現場改革促進事業（福祉局）（ii）
介護ニーズの増加が見込まれる中、質の高い介護サービスを提供できるよう、デジタル機器及び次世代介護機器の導入並びに、キャリアパスの導入等の人材育成の仕組みづくり等を支援することで、生産性向上に取り組む事業者を支援していきます。また、介護職員が安心して働き続けられる等、介護事業者が働きやすい職場環境づくりに取り組めるよう、セミナーや個別支援を実施します。
介護事業者や地域の関係機関等による会議を開催し、介護現場における生産性向上の取組等について情報共有を行うほか、都の対応方針について協議を行います。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

- ・【拡充】介護現場のDX・タスクシェア促進事業（福祉局）（ii）
施設の外から遠隔操作で入所者とのコミュニケーション等を行うことができる分身ロボットや掃除・配膳ロボットの導入を支援します。
- ・【新規】介護DX推進人材育成支援事業（福祉局）（ii）
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します。
- ・【新規】介護現場のニーズに対応した研究開発推進事業（産業労働局）（ii）
- ・【新規】介護現場のニーズに対応した製品開発支援事業（産業労働局）（ii）
介護事業者等のニーズと中小企業の技術力を結び付け、次世代介護機器等の開発を推進することで、介護事業者のニーズに応えらるとともに、介護機器等の開発に取り組む中小企業の成長を促進していきます。
- ・東京都介護職員キャリアパス導入促進事業（福祉局）
「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」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ます。
- ・介護現場におけるハラスメント対策事業（福祉局）
利用者やその家族からのハラスメント対策の普及・啓発に加え、介護現場におけるハラスメント相談窓口の設置等により、介護職員の働きやすい職場環境づくりを支援します。
- ・人材定着・離職防止相談支援事業（福祉局）
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。
- ・【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業〈再掲〉（福祉局）
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確保対策を支援します。
- ・【新規】人材活用に向けた介護事業所の協働促進事業（福祉局）（ii）
小規模法人の連携・協働化による、スケールメリットを活かした人材活用の先進的な取組を支援します。
- ・介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業（福祉局）
介護職員処遇改善加算等の取得に係る助言・指導等を行い、介護事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算取得等を支援します。

介護人材の育成に向けた施策

- ・現任介護職員資格取得支援事業（福祉局）
介護事業者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。
- ・介護福祉士等修学資金貸付事業の実施〈再掲〉（福祉局）
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。
- ・代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業（福祉局）
現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員を派遣することにより、研修に参加しやすい環境づくりを支援します。
- ・事業所に対する各種育成支援（福祉局）

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進

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〉〔福祉局〕**

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」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ます。

・**ユニットケア研修等事業〔福祉局〕**

介護保険施設等の利用者が自立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〉〔福祉局〕**

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の研修を実施します。

・**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。

・**【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業〈再掲〉〔福祉局〕**

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確保対策を支援します。

第3章

介護人材の確保・定着・育成対策の推進