

第2節 介護人材対策の推進

- 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、介護・福祉の仕事に関する普及啓発、事業者の採用支援、職場改善、多様な人材の採用支援など、総合的な取組を進めます。
- 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】

- 近年の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、東京都における介護関連職種の有効求人倍率は2.17倍と、全職業の0.63倍を大きく上回っており、人手不足が深刻化しています（第2部第1章第8節42ページ参照）。
- 介護の現場では、全産業平均と比較して離職率が高く¹⁷、欠員補充や新規採用者の獲得が困難な状況が生じています。
- 平成21年10月現在、都内における介護職員数（介護福祉士・訪問介護員（ホームヘルパー）等の直接処遇を行う、常勤及び非常勤職員の合計）は約11万4千人で、全国の介護職員数約133万人の8%強を占めています。都内における介護職員数は、平成23年度には約12万2千人と推定されますが、平成26年度には約13万9千人必要であると見込まれます¹⁸。
- 全国では、平成16年から平成26年までの10年間に、主要な介護保険サービスに従事する介護職員だけでも、約40万人から60万人の増員が必要になると推計されています¹⁹。
- また、平成23年6月に社会保障改革に関する集中検討会議において示された医療・介護に係る長期推計の結果によると、平成23年度における全国の介護職員数が140万人のところ、「団塊の世代」が全員65歳以上になる平成27年度には161万人以上、全

¹⁷ 東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方調査結果－」〔全産業平均〕、財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成22年度）〔介護関連職種〕

¹⁸ 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（平成21年）による。介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設・訪問介護・訪問入浴介護・通所介護・通所リハビリテーション（介護老人保健施設・医療施設）・短期入所生活介護・認知症対応型共同生活介護・特定施設入居者生活介護の介護職員数の合計。

当該調査の回収率は93.1%であるが、推計に当たっては、回収率を考慮していない。

¹⁹ 厚生労働省「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて」（平成19年8月）

員75歳以上になる平成37年度には213万人以上の介護職員が必要になると見込まれています。

- その中で、質の高い安定した介護サービスの提供のため、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む必要があります。まずは、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。
- 東京都は、平成19年度及び平成20年度に、介護報酬の在り方について国に緊急提言を行いました。その結果、大都市と地方の人件費や物件費の違いなどの地域差について、人件費部分が若干見直されたものの、根本的な解消には至りませんでした。
- 平成22年度及び平成23年度には、東京における介護報酬の実態等を更に分析し、平成24年4月の介護報酬・診療報酬の同時改定へ向け、介護報酬における地域差の解消等を通じた人材確保と定着について緊急提言を行いました。
- 介護職員の賃金水準を確保するため、平成21年度に時限的な措置として導入された介護職員処遇改善交付金により、離職率の低下や需給逼迫状況の改善に一定の効果が認められましたが、職責に応じた手当や賃金体系への反映、キャリアパスの整備は依然として普及していません。
- 介護職員の離職原因は、必ずしも賃金・休暇等の待遇や、夜勤や心身の負担を生ずる業務内容だけでなく、職場において十分な人材育成、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ます。
- 介護福祉士の養成施設を卒業し、介護福祉士としての資格を持っていても介護保険施設等に就職しない、あるいは一度就職したが現在は離職している「潜在的有資格者」は、全国に多数存在しており²⁰、こうした人材を、介護の職場へ呼び込む仕組みづくりも不可欠です。

【施策の方向】

- 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、介護・福祉の仕事に関する普及啓発、事業者の採用支援、職場改善、多様な人材の採用支援など、総合的な取組を進めます。
- 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、調査・

²⁰ 厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方について（報告書）」（平成23年1月）によれば、平成20年現在、全国で介護保険事業に従事する介護福祉士は40.6万人、潜在的介護福祉士は25.2万人存在する。

分析に基づき、引き続き国に働きかけを行います。

- 介護職員等の研究発表会、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、福祉の仕事に対する都民の理解を深め、社会的評価の向上につなげます。
- 質の高いサービスが安定的に提供できるよう、早期離職による求人活動が常態化している介護保険施設等を支援します。また、複数の施設が合同で行う採用試験の実施等を支援します。
- 介護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。
- 多様な人材が福祉分野で働くことができるよう、就職活動中の高校生・大学生等に対し、介護資格取得を支援するとともに、OJT（職場内研修）以外にも、学習していく機会を提供します。
- 介護職員の処遇改善とともに、「賃金が低い」、「精神的、体力的に負担の大きい仕事である」等の、介護業界へのマイナスイメージを払拭し、介護職員の社会的評価を向上させる取組を行っていきます。
- 介護人材の確保・定着は、基本的には、事業者自らの責任で行うべき取組ですが、適正な給与水準の確保を初め、労働環境の改善、介護職員のキャリアアップの支援等を行っていくことにより、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。

【主な施策】

・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を初め、仕事の紹介・あっせん、情報提供を行うとともに、福祉施設等職員への研修・講習などの開催や広報啓発活動を行います。

・東京都福祉人材センターによる再就職支援事業の実施〔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、介護の知識・技術力向上を図る再就職支援研修を実施し、介護人材の再就職支援を強化します。

・介護福祉士等修学資金貸与事業〔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、就学を支援

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。

・ **職場体験事業〔福祉保健局〕**

介護人材の確保、早期離職防止等を図るため、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設及び認知症高齢者グループホームが実施する職場体験生受入に係る経費を補助します。

・ **施設介護サポーター事業〔高齢社会対策区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕**

潜在的有資格者を含む地域住民が、施設での介護サービスを支える活動に自主的・自発的に参加できる環境を作るため、地域住民に対する施設介護サポーター養成研修及び高齢者施設での施設介護サポーター受入体制の整備を行う区市町村を支援します。

・ **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、ホームヘルパー2 級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。

・ **新卒者等応援緊急介護人材育成事業〔福祉保健局〕**

都内在住又は在学で就職活動中の高校生・大学生等に対して、介護資格の取得を支援するとともに、介護職場への就職相談、あっせん等を実施します。

・ **経営者・チームリーダー層等マネジメント促進事業〔福祉保健局〕**

福祉業界でまだ十分に蓄積されていないリスクマネジメント、人事管理等に重点を置いたマネジメント手法を検討し、事業者が活用するガイドラインにまとめます。

・ **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〕**

区市町村内の民間施設や事業者における福祉・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。

2 介護人材の育成

【現状と課題】

〔介護福祉士・社会福祉士〕

- 介護職員に占める介護福祉士の有資格者の割合は、都内の特別養護老人ホームで 52.0%（全国は 51.6%）、都内の介護老人保健施設で 57.3%（全国は 41.5%）ですが、訪問介護では全国で 26.6%にとどまっています²¹。
- 介護福祉士養成施設への進学割合は、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を背景として、低下傾向にあります。なお、平成 21 年度からは公共職業訓練や緊急雇用対策を行ったため、入学者は増えています。

<介護福祉士養成施設の入学者の推移〔全国〕>

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
定員	26,855人	26,095人	25,407人	22,761人	20,842人
入学者	19,289人	16,696人	11,638人	12,548人	15,771人
充足率	71.8%	64.0%	45.8%	55.1%	75.7%

資料：厚生労働省「福祉人材センター全国連絡会議」資料（平成 23 年度）

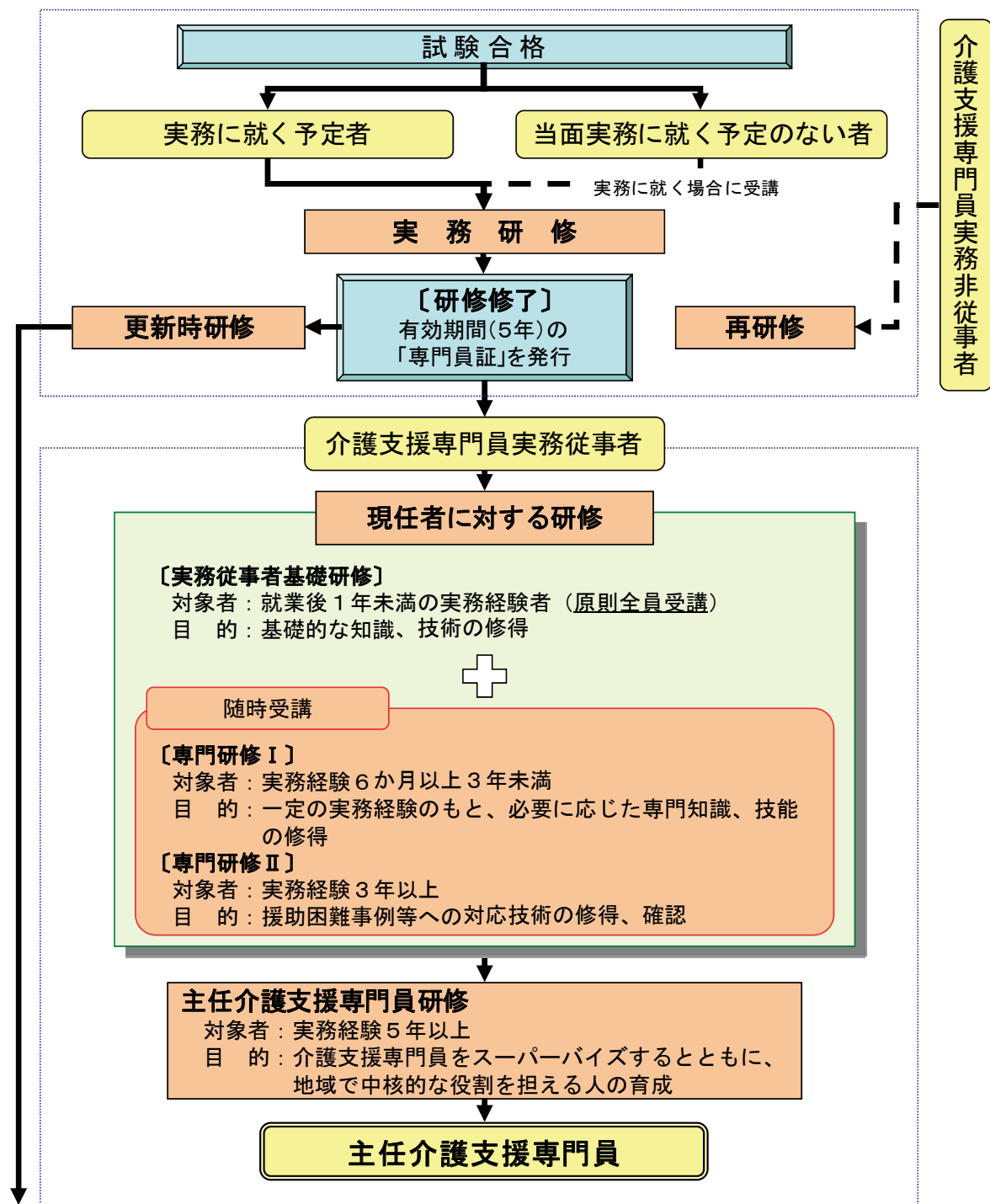
- 近年の介護・福祉ニーズの多様化・高度化に対応するため、平成 19 年及び平成 23 年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正され、平成 27 年 4 月以降は、介護福祉士の資格取得方法が変わります。新制度では、介護福祉士の資質の向上を図るため、全ての人は一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験するという形で、資格取得方法が一元化されます。
- さらに、地域包括支援センターにおける総合的な相談支援、認知症の人に対する権利擁護等、高齢者に対する相談援助の業務が拡大し、福祉の相談・助言・連絡調整等の専門職である社会福祉士のニーズが高まりつつあります。

〔介護支援専門員〕

- 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。

²¹ 東京都福祉保健局高齢社会対策部調べ〔都内〕、財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成 22 年）〔全国〕

<介護支援専門員の資格・研修体系>



資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部作成

- 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。

- 平成18年4月の介護保険制度改正により、介護支援専門員をスーパーバイズするとともに地域で中核的な役割を担える人として、主任介護支援専門員が創設されました。主任介護支援専門員というキャリア段階が示されたことは、介護支援専門員のキャリアアップの動機付けになりました。
- 平成21年4月の介護報酬改定に伴い、居宅介護支援の特定事業所加算が見直されたことから、地域包括支援センター以外の居宅介護支援事業所でも主任介護支援専門員が配置されるようになり、その数が増加しています。しかし、居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の役割は、地域包括支援センターに配置される場合に比べ必ずしも明確ではなく、また主任介護支援専門員としての業務を検証する機会も乏しいのが現状です。

〔訪問系サービス〕

- 在宅において、医療的ケアが必要な要介護高齢者が増加していることから、業務上必要な医療的知識を有する訪問介護員（ホームヘルパー）を育成することが求められます。
- また、在宅におけるリハビリテーションは、総合的な技術や判断力、コミュニケーション能力が必要とされるため、訪問リハビリテーションを行う人材の育成が求められます。

〔施設・居住系サービス〕

- 施設における介護職員についても、業務上必要な医療的知識を有する職員を育成し、より安全で質の高いサービスの提供を図ることが求められます。
- 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。

〔たんの吸引等を実施する介護職員等〕

- 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、平成23年6月の社会福祉士及び介護福祉士法の改正により、介護職員等によるたんの吸引等の実施が認められることになりました。
- 平成24年4月から、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もと、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。

【施策の方向】

- 普及啓発イベント・シンポジウムなどを通じて、介護・福祉分野に対する社会的評価及び都民の関心を高め、介護職員が専門職として、誇りとやりがいを持って働き続けられる環境づくりに努めます。

〔介護福祉士・社会福祉士〕

- 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。

〔介護支援専門員〕

- 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。
- 福祉サービスと保健・医療サービスを総合的・一体的に提供できるよう、医療職との連携に必要な医療的知識を有した介護支援専門員を育成します。

〔訪問系サービス〕

- 訪問介護員等養成研修や介護職員基礎研修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。
- 訪問介護員（ホームヘルパー）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。
- 訪問リハビリテーションを行う人材を育成するため、介護技術の向上と介護職員、介護支援専門員など、多職種との連携に関する研修を実施し、訪問リハビリテーションを普及することにより、高齢者が自立した在宅生活を送れるよう支援します。

〔施設・居住系サービス〕

- 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。

- 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。
- 介護保険施設等においてユニットケアを行う施設職員を対象に研修を実施することにより、職員のスキルアップや管理者等となる人材の養成に努めます。

〔たんの吸引等を実施する介護職員等〕

- 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するとともに、実施状況を踏まえ、研修体制等について検討していきます。

【主な施策】

・介護福祉士等修学資金貸与事業〈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、就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〕

介護サービス事業所において、所属する介護職員の資質向上を図るため、介護福祉士国家資格取得を支援する場合、支援経費の2分の1を助成します。

・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、ユニットケア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。

・訪問介護員等養成研修及び介護職員基礎研修事業者の指定〈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、訪問介護員等養成研修や介護職員基礎研修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。

・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。

・訪問リハビリテーション専門人材育成研修事業〔福祉保健局〕

理学療法士等を対象に、介護技術の向上と、介護職員、介護支援専門員など多職種との連携に関する研修を実施し、訪問リハビリテーションを普及することにより、高齢者が自立した在宅生活を送れるよう支援します。

・在宅医療サポート介護支援専門員の養成〔福祉保健局〕

介護サービスと医療サービスを一体的に提供し、高齢者の自立を支援し、生活全般を支えるケアマネジメントを実施することができるよう、介護支援専門員を対象に、医療サービスを含めた適切なケアプランの作成や、入退院時を含めた医療職との連携に欠かせない基本的な医療的知識や視点の修得のための研修を実施します。

・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。

①実務従事者基礎研修（就業後1年未満）【義務】

②専門研修Ⅰ（就業後6か月以上）【選択】

③専門研修Ⅱ（就業後3年以上）【選択】

・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、定期的に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〕【新規】〔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。

・ **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〕

区市町村内の民間施設や事業者における福祉・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。

・ **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〕**

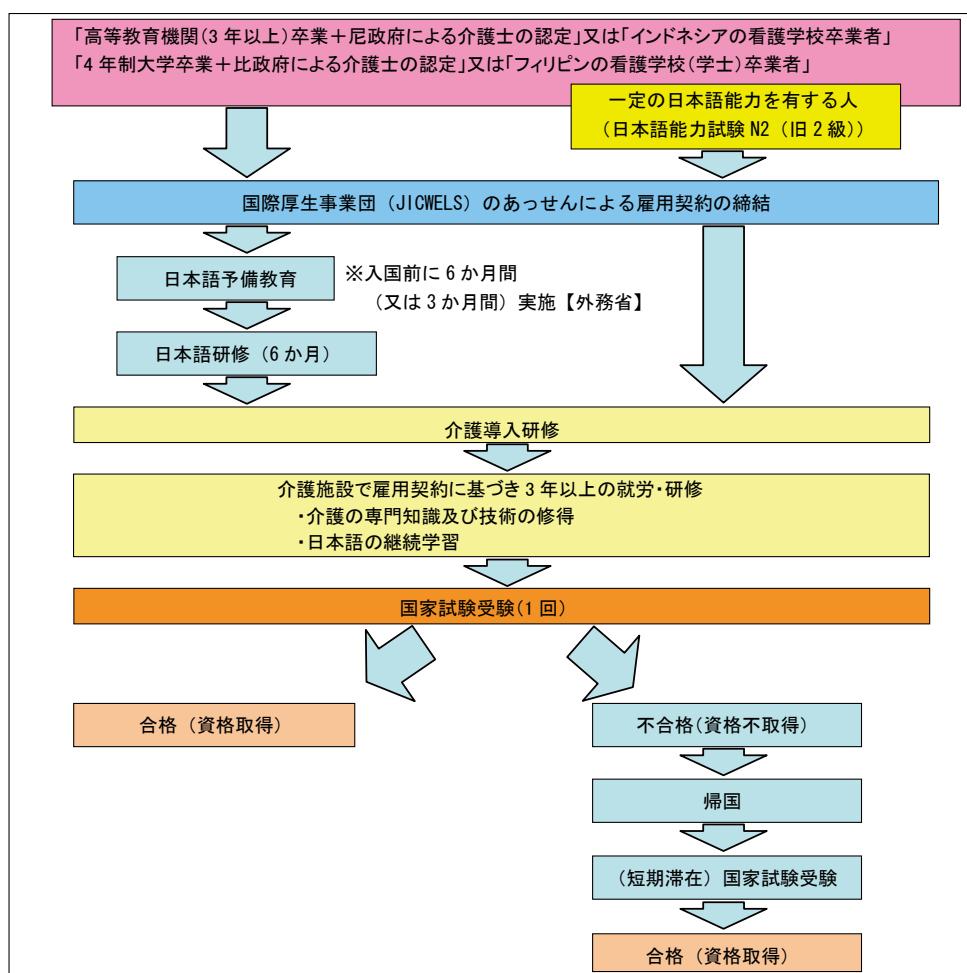
在宅サービス及び施設サービスにおける質の向上を図るため、介護職員等を対象としてたんの吸引等に関する研修を実施します。

3 外国人介護福祉士等候補者の受入れ

【現状と課題】

- 我が国では、経済連携協定（E P A）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）ではインドネシア人 20 名、フィリピン人 19 名、都立施設の板橋ナーシングホーム及び東村山ナーシングホーム並びに区立施設では、インドネシア人 5 名、フィリピン人 3 名の受入れを行っています²²。
- 経済連携協定（E P A）に基づく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、高度な日本語能力と専門知識の修得が必要です。そのため、受入施設などが環境を整え支援していく必要があります。

<介護福祉士の資格取得までの流れ>



（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：厚生労働省公表資料に基づき東京都福祉保健局高齢社会対策部作成

²² 人数には、帰国した人を含む。

【施策の方向】

- 都内の特別養護老人ホーム・介護老人保健施設等が経済連携協定（E P A）に基づき外国人介護福祉士候補者を受け入れる場合に、在留期間内（上限は4年）に国家試験に合格し、引き続き就労ができるよう、日本語学習や介護福祉士等の国家資格取得に向けて支援します。

【主な施策】

- ・ 経済連携協定（E P A）に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援〔福祉保健局〕
経済連携協定（E P A）に基づき来日する外国人介護福祉士候補者が、在留期間内（上限は4年）に国家試験に合格し、引き続き就労ができるよう、特別養護老人ホーム・介護老人保健施設等に対し、日本語習熟等のチューター経費、教材費等、資格取得のための経費の一部を補助します。