

第8期高齢者保健福祉計画に向けた
介護人材対策の方向性について

令和2年7月

東京都介護人材総合対策検討委員会

目 次

はじめに	1
第1章 介護人材を取り巻く状況	2
1 都内の介護人材の状況	2
2 国の動向	3
第2章 都内介護人材状況調査	5
1 調査の概要	5
2 調査結果の概要	8
(1) 基本情報	8
ア 事業所・施設調査	8
イ 介護職員等向け調査	12
(2) 事業所・施設の取組	14
ア 職員の確保に関する取組	14
イ 職員の離職防止に関する取組	16
ウ 職員の育成に関する取組	18
エ 効果認識があるが実施していない取組	20
(3) 老人福祉圏域別の傾向	22
ア 全体	22
イ 圏域別	29
第3章 区市町村調査	41
1 調査の概要	41
2 調査結果の概要	41
・コラム（千代田区・目黒区・調布市の取組）	
・各区市町村における介護人材対策の取組	
第4章 2つの調査から見えてきた主な課題	62
1 職員の過不足感、採用状況について	62
2 職員の離職の理由と対策となる取組の実施状況等について	62
3 地域による特色と区市町村の取組について	63
第5章 第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性	65
1 働きやすい職場環境の醸成	65
2 介護現場のマネジメント改革	66
3 地域の特色を踏まえた支援の拡充	66
おわりに	67

- ・東京都介護人材総合対策検討委員会 委員名簿
- ・東京都介護人材総合対策検討委員会 開催状況

はじめに

東京都（以下、「都」という。）では、第7期高齢者保健福祉計画（平成30年度～平成32年度）において、介護人材対策の推進を重点分野の一つに位置付け、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てきた。

しかしながら、この間も、介護関連職種の有効求人倍率は、依然として全職業平均を大きく上回る水準で推移しており、人手不足が一層深刻化している。今後も、労働力人口の減少により全産業的に人材不足感が強まる中、介護分野での人材確保は、更に厳しくなることが予測され、これまで以上に取組の強化が必要である。

都では、第8期高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）策定に向けて、令和元年6月に、学識経験者、保険者（区市町村）、関係団体等を委員とする介護人材総合対策検討委員会を立ち上げるとともに、都内全域の介護人材の現状を調査し地域ごとの課題分析を行い、区市町村の取り組み支援を含めた、中長期的な対策について検討を行ってきた。

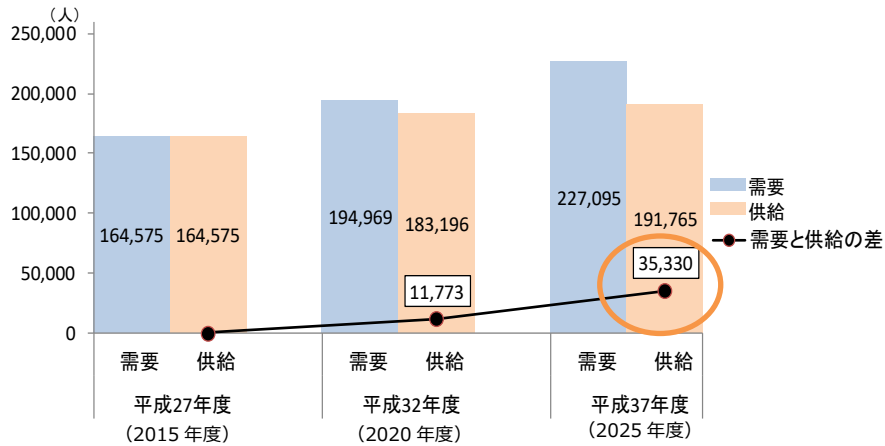
本報告書は、上記の調査結果等を踏まえ、第8期計画に向けた介護人材対策の方向性について、介護人材総合対策検討委員会で検討した内容をまとめたものである。

第1章 介護人材を取り巻く状況

1 都内の介護人材の状況

(介護人材の需要と供給の推計結果)

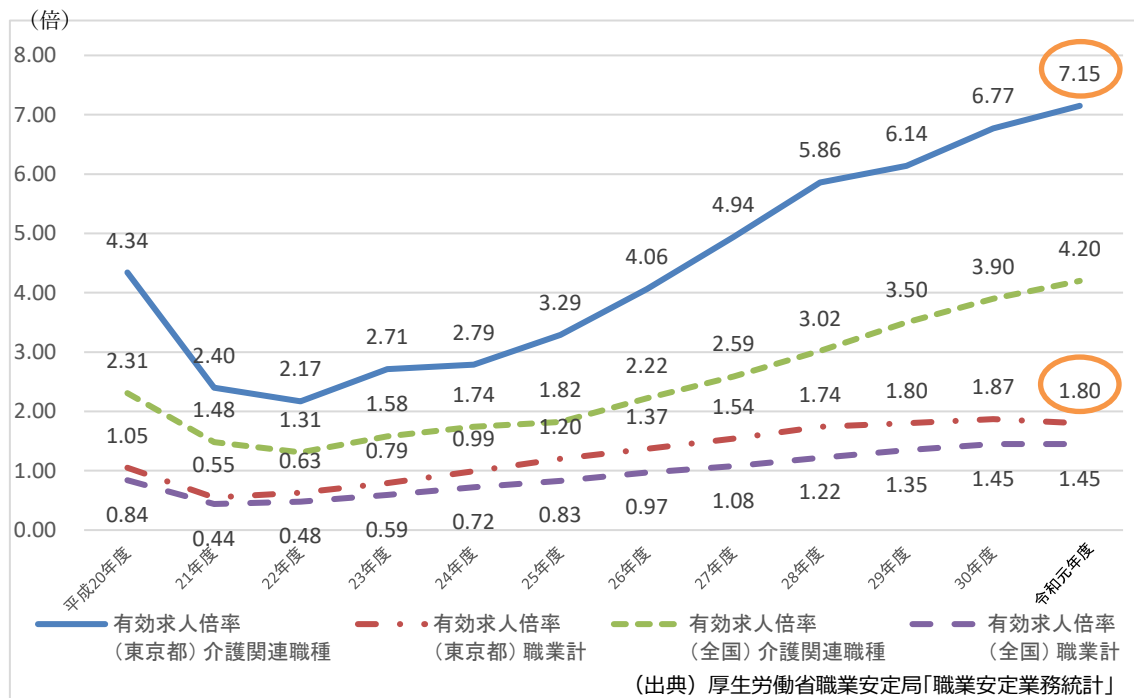
都は、国が開発した介護人材の需要・供給推計を行うためのワークシートを用いて、介護職員の需給推計を行っている。平成29年の推計結果によると、都内における介護職員数は、令和7（2025）年度には、中位推計で約3万5千人の不足が見込まれている。



(出典) 東京都高齢者保健福祉計画 (平成30年度～平成32年度)

(有効求人倍率)

少子高齢化による労働力人口の減少や、他の業種の求人の動向に影響され、令和元年度の都における介護関連職種の有効求人倍率は7.15倍と、全職業の1.80倍を大きく上回っており、人手不足が一層深刻化している。



(出典) 厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

2 国の動向

国は、2025年度末には約55万人の介護人材の確保が必要であるとして、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入れ環境整備など、総合的な介護人材確保対策に取り組んでいる。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

	これまでの主な対策	今後、さらに講じる主な対策
介護職員の処遇改善	(実績)月額平均5.7万円の改善 (月額平均1.4万円の改善(29年度～) 月額平均1.3万円の改善(27年度～) 月額平均0.6万円の改善(24年度～) 月額平均2.4万円の改善(21年度～))	◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を2019年10月より実施予定
多様な人材の確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援	◎ 入門的研修受講者等への更なるステップアップ支援(介護の周辺業務等の体験支援)
離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICTの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援	◎ 介護職機能分化・多職種チームケア等の推進 ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化 ◎ 生産性向上ガイドラインの策定・普及 ◎ 認証評価制度ガイドラインの策定・普及
介護職の魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 介護を知るための体験型イベントの開催	◎ 若者、子育て層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力などの発信
外国人材の受入れ環境整備	○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)	◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入れ環境整備(介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等) ²⁰

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

令和2年度予算：公費124億円(国費82億円)
 令和元年度予算：公費124億円(国費82億円)

○ 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。
 ※赤字下線は令和2年度新規・拡充メニュー

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成、支え合い活動継続のための事務支援 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化 ○ 介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進 ○ 介護に関する入門的研修の実施からマッチングまでの一体的支援、参入促進セミナーの実施、介護の周辺業務等の体験支援 ○ 人材確保のためのボランティアポイントの活用支援 ○ 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生や1号特定技能外国人等の受入れ環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修 ・ 喀痰吸引等研修 ・ 介護キャリア段階におけるアセッサー講習受講 ・ 介護支援専門員、介護相談員育成に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保、出前研修の実施 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施 ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ チームオレンジ・コーディネーターなど認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)養成研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボット・ICTの導入支援や業務改善支援(拡充) ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト表彰を実施 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング ○ 介護職員に対する悩み相談窓口の設置、ハラスメント対策の推進、若手介護職員の交流の推進、両立支援等環境整備
<ul style="list-style-type: none"> ○ 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位、市区町村単位での協議会等の設置 ○ 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援 ○ 離島、中山間地域等への人材確保支援 		

(出典) 厚生労働省社会・援護局会議資料

また、2040年に向けて生産年齢人口の減少と高齢化の進展に伴う介護ニーズの増大が見込まれる中、介護現場の生産性向上を促進するため、平成30年度に介護現場革新会議を開催し、基本方針をまとめるとともに、生産性向上ガイドラインを作成し、パイロット事業を7自治体で実施した。

介護現場革新会議 基本方針【概要】

「介護現場革新会議」委員

公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長	石川 憲	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 副会長	木村 哲之
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長	東 憲太郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	本間 達也
公益社団法人日本医師会 会長	横倉 義武	公益社団法人日本医師会 常任理事	江澤 和彦
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長	河崎 茂子	公益社団法人日本認知症グループホーム協会 副会長	佐々木 薫
一般社団法人日本慢性期医療協会 会長	武久 洋三	一般社団法人日本慢性期医療協会 副会長	池端 幸彦

介護サービス利用者とのための「介護現場革新会議の基本方針」

厚生労働省と関係団体が一体となって以下の内容に取り組む。2019年度については、都道府県(又は政令市)と関係団体が協力して、全国数カ所で行うパイロット事業を実施(特に赤字太字部分)。

※赤字部分は、優先的な取組事項

<p style="text-align: center;">人手不足の時代に対応した マネジメントモデルの構築</p> <p>■ 介護専門職が利用者のケアに特化できる環境を整備する観点から、①介護現場における業務を洗い出した上で、②業務の切り分けと役割分担等により、業務整理。</p> <p>■ 周辺業務を地域の元気高齢者等に担ってもらうことにより、介護職員の専門性と介護の質向上につなげる。</p>	<p style="text-align: center;">ロボット・センサー、 ICTの活用</p> <p>施設における課題を洗い出した後、その解決のためにロボット・センサー、ICTを用いることで、介護職員の身体的・精神的負担を軽減し、介護の質を維持しながら、効率的な業務運営を実現する。 (特に見守りセンサー・ケア記録等)</p>	<p style="text-align: center;">介護業界のイメージ改善と 人材確保・定着促進</p> <p>守り</p> <p>■ 介護人材の定着支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 結婚や出産、子育てをしながら働ける環境整備 ■ 定年退職まで働ける賃金体系、キャリアラダーの確立 ■ 成功体験の共有、発表の実施 <p>攻め</p> <p>■ 新規介護人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 中学生、高校生等の進路選択に際して、介護職の魅力を正しく認識し就業してもらえるよう、進路指導の教員等への働きかけを強化 ■ 定年退職警察官や退職自衛官の介護現場への就業促進
--	--	---

これらの前提として、以下の考え方が基盤となる。

- 介護は、介護者と利用者の関係を基本として、人と人で行われるものであり、介護人材の充実が欠かせない。
- 介護施設においては**チームケアが必須**となっていることから、良好な人間関係の構築は極めて重要である。
- 管理職や新人職員に対しては**メンター職員が普段から話を聞く等**の意思疎通と、丁寧な心のケアが求められる。

(出典) 厚生労働省 介護現場革新会議 資料

第2章 都内介護人材状況調査

1 調査の概要

都では、第8期高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）策定に向けて、中長期的な介護人材対策を検討するため、令和元年6月に介護人材総合対策検討委員会を立ち上げるとともに、都内全域の介護人材の現状調査を行った。

調査は、都内で介護サービスを展開している事業所・施設を対象とした「事業所・施設調査」と、事業所・施設調査の対象として抽出した事業所・施設で、主に要介護の方のケアに従事している介護職員等を対象とした「介護職員等向け調査」の2種類のアンケート調査を実施し、分析を行うこととした。

事業所・施設調査

調査対象	都内で介護サービス（入所系、訪問系、通所系、居宅介護支援）を展開している事業所・施設 ※地域密着型サービスを含む
抽出方法	都内の介護事業所・施設リストから、介護サービス種別、事業所規模の偏りを考慮したうえで、無作為に10,000件を抽出
調査方法	Web アンケート調査
実査期間	令和元年10月4日（金）～11月3日（日）
サンプル数	3,213件（回収率：約32.1%） ※基本情報以外の設問について一部でも回答があるものについては有効サンプルとして集計対象とした。
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none">・事業所・施設の基本情報・介護人材の確保の状況・介護人材の定着状況・職員の確保・育成・離職防止に向けた取り組みの状況 等

介護職員等向け調査

調査対象	事業所・施設向け調査の対象として抽出した事業所・施設で、主に要介護の方のケアに従事している介護職員及び勤務している介護支援専門員
抽出方法	事業所・施設の規模に合わせて、合計が50,000件になるように個別に事業所・施設ごとの抽出件数を設定
調査方法	Web アンケート調査
実査期間	令和元年10月4日（金）～11月3日（日）
サンプル数	9,396件 ※介護職員等向け調査は事業所・施設における実際の配布件数（母数）の把握が困難なため、回収率の算出は実施しないこととした。 有効サンプルの考え方は、事業所・施設調査に記載のとおり。

主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の基本情報 ・働き方の状況 ・就業継続意向の状況 ・キャリアパスの意向・状況 ・事業所・施設の取り組みに関する認識 等
--------	---

※介護職員等向け調査は、全数調査ではなく、事業者・施設調査の対象事業所・施設において、指定された人数（事業所・施設の職員数に応じて設定したもの）に調査票を配布した抽出調査である。

本調査では、介護保険法第 118 条第 2 項第 1 号の規定により、都が介護給付等サービス量の見込みを定める単位となるものとして設定している「老人福祉圏域」を単位として、地域分析を行っている。

老人福祉圏域

圏域名	構成区市町村
区中央部	千代田区 中央区 港区 文京区 台東区
区南部	品川区 大田区
区西南部	目黒区 世田谷区 渋谷区
区西部	新宿区 中野区 杉並区
区西北部	豊島区 北区 板橋区 練馬区
区東北部	荒川区 足立区 葛飾区
区東部	墨田区 江東区 江戸川区
西多摩	青梅市 福生市 羽村市 あきる野市 瑞穂町 日の出町 檜原村 奥多摩町
南多摩	八王子市 町田市 日野市 多摩市 稲城市
北多摩西部	立川市 昭島市 国分寺市 国立市 東大和市 武蔵村山市
北多摩南部	武蔵野市 三鷹市 府中市 調布市 小金井市 狛江市
北多摩北部	小平市 東村山市 清瀬市 東久留米市 西東京市
島しょ	大島町 利島村 新島村 神津島村 三宅村 御蔵島村 八丈町 青ヶ島村 小笠原村

なお、本調査における用語の定義と介護サービスの類型区分は、以下のとおりである。

用語の定義

用語	定義
訪問介護員	介護保険法の指定を受けた訪問介護または夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業所で働き、高齢者等の家庭に訪問して家事等の生活援助、入浴等の身体介護を行う者
介護職員	訪問介護以外の介護保険の指定事業所で働き、直接介護を行う者
正規職員	期間を定めない雇用契約を締結している職員
非正規職員	期間を定めた雇用契約を締結している職員
常勤職員	1週間あたりの労働時間が40時間以上の職員
非常勤職員	1週間あたりの労働時間が40時間未満の職員

サービス類型区分

介護サービスの種類	本調査におけるサービス類型区分		
	入所系	訪問系	通所系
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	○		
介護老人保健施設(老健)	○		
介護医療院	○		
介護療養型医療施設	○		
短期入所生活介護	○		
特定施設入居者生活介護	○		
認知症対応型共同生活介護	○		
地域密着型特定施設入居者生活介護	○		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	○		
訪問介護		○	
訪問入浴介護		○	
夜間対応型訪問介護		○	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護		○	
通所介護			○
認知症対応型通所介護			○
小規模多機能型居宅介護			○
看護小規模多機能型居宅介護			○
地域密着型通所介護			○

2 調査結果の概要

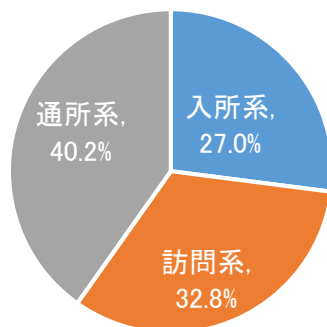
(1) 基本情報

ア 事業所・施設調査

基本情報に関する主な集計結果は、以下のとおりである。

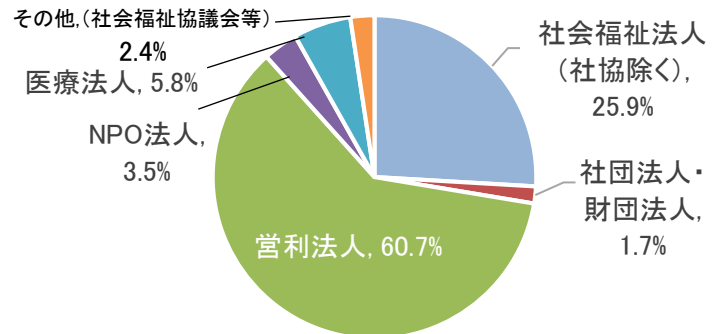
(サービス類型)

「通所系」の割合が一番大きい



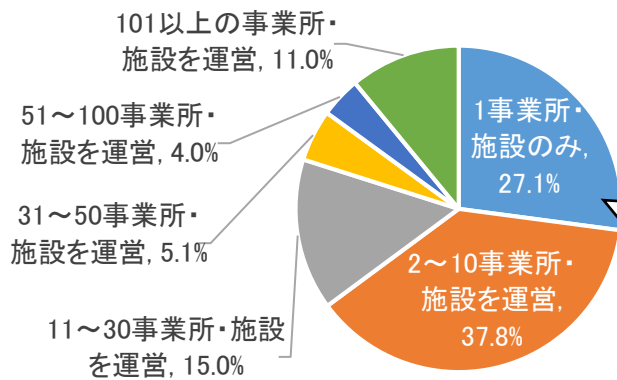
(法人種別)

「営利法人」の割合が一番大きい



(法人の展開事業所・施設数)

「2～10 事業所・施設を運営」の割合が一番大きい



「1事業所・施設のみ」のサービス

種類の割合
※ () 内は1事業所当たりの介護職員数の平均

訪問系 55.1% (14人)

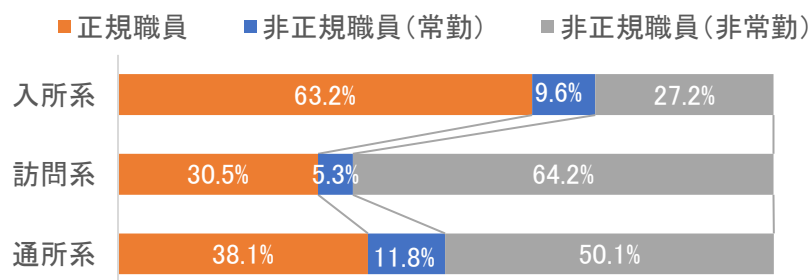
通所系 35.4% (7.8人)

入所系 9.5% (27人)

→訪問系と通所系で9割を占める

(職員の構成 (雇用形態別))

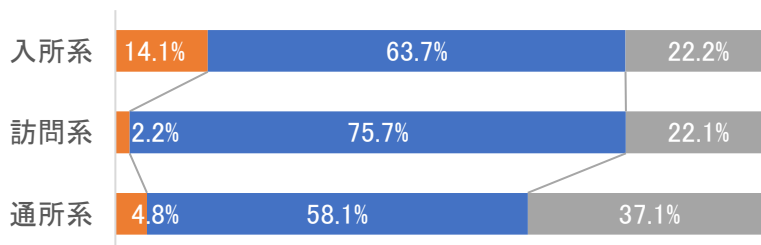
事業所・施設で介護職として要介護の方のケアに従事している職員の雇用形態別の構成をみると、入所系は正規職員が63.2%、訪問系は非正規職員(非常勤)が64.2%、通所系は非正規職員(非常勤)が50.1%で、それぞれ割合が最も大きい。



(職員の構成 (採用形態別))

職員の採用形態別の構成についてみると、新卒採用は入所系の14.1%が一番高く、いずれのサービス類型も中途採用の割合が大きい。

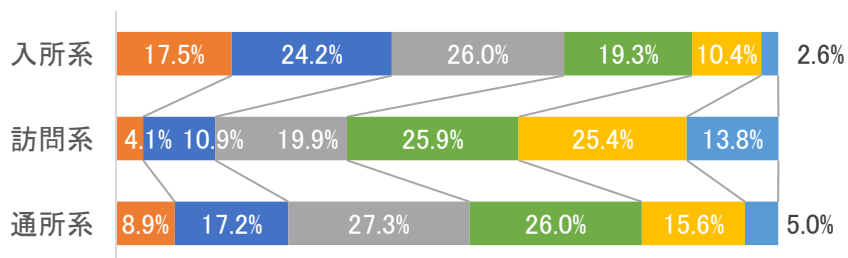
■ 新卒採用 ■ 中途採用(業界経験あり) ■ 中途採用(業界経験なし)



(職員の構成 (年代別))

職員の年齢構成についてみると、入所系では「30代以下」の割合が41.7%となっており、他のサービス類型と比較して、その割合が大きい。一方で、訪問系は「60代以上」の割合が39.2%となっており、他のサービス類型と比較して、その割合が大きい。

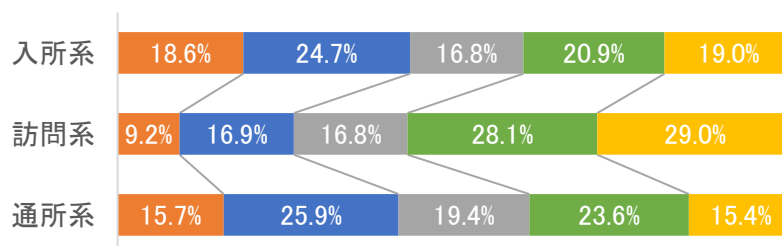
■ 20代以下 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代 ■ 70代以上



(職員の勤続年数)

職員の勤続年数別の構成をみると、入所系、通所系では「3年未満」が43.3%、41.6%となっているのに対して、訪問系では26.1%であり、「10年以上」(29.0%)の割合が一番大きかった。

■ 1年未満 ■ 1年以上3年未満 ■ 3年以上5年未満 ■ 5年以上10年未満 ■ 10年以上



(職員の過不足感)

職員の過不足感について「大いに不足」又は「不足」と感じている割合が、入所系と訪問系で高くなっている。

特に、訪問介護員（介護福祉士以外）では、65.5%に上っている。

職種		過剰	適切	やや不足	不足	大いに不足	大いに不足 +不足
介護職員(介護福祉士)	入所系	0.2%	22.0%	23.9%	30.0%	23.9%	53.9%
	通所系	0.7%	38.5%	25.0%	21.8%	14.0%	35.8%
介護職員(介護福祉士以外)	入所系	2.8%	25.9%	25.5%	27.6%	18.2%	45.8%
	通所系	1.2%	40.1%	28.1%	18.5%	12.1%	30.6%
訪問介護員(介護福祉士)	訪問系	0.4%	17.3%	25.6%	25.2%	31.5%	56.7%
訪問介護員(介護福祉士以外)	訪問系	0.4%	11.4%	22.7%	27.9%	37.6%	65.5%

(直近1年間の採用活動の状況)

直近1年間の職員の採用活動の状況は、「非常に苦戦」又は「やや苦戦」が、いずれのサービスにおいても、80%超となっている。

特に、訪問介護員の正規職員・新卒では、92.6%に上っている。

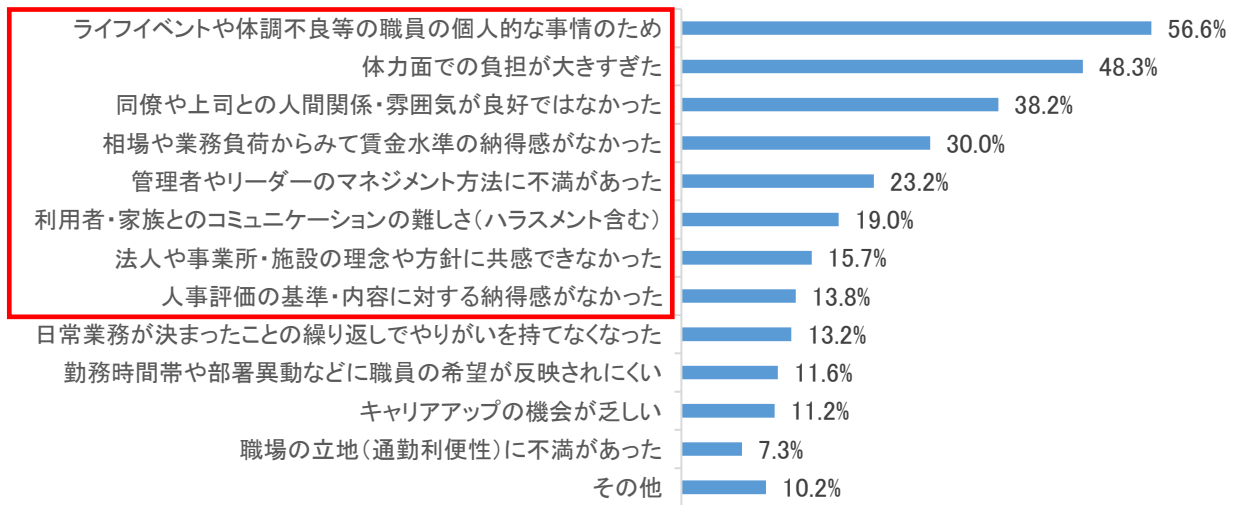
職種・雇用形態・採用形態	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦	非常に苦戦 +やや苦戦
介護職員・正規職員・新卒	2.3%	13.8%	21.6%	62.3%	83.9%
介護職員・正規職員・中途	2.9%	16.6%	31.1%	49.4%	80.5%
介護職員・非正規職員	2.0%	16.9%	35.1%	46.0%	81.1%
訪問介護員・正規職員・新卒	1.9%	5.5%	19.5%	73.1%	92.6%
訪問介護員・正規職員・中途	2.7%	11.6%	25.7%	60.0%	85.7%
訪問介護員・非正規職員	2.2%	8.8%	27.0%	62.0%	89.0%

(職員の離職の理由)

事業所・施設が考える、職員が離職する理由としては、「ライフイベント（結婚・出産・育児・転居など）や体調不良等の職員の個人的事情」の割合が56.6%と最も高く、次に「体力面での負担」が48.3%で続いている。

また、「同僚や上司との人間関係・雰囲気」の他、「利用者・家族とのコミュニケーションの難しさ（ハラスメントを含む）」など、職場環境に関する理由も上位に挙げられている。

その他、「賃金水準」や「人事評価の基準・内容」、「法人や事業所・施設の理念や方針」への不満なども含め、マネジメントに関する理由も多く挙げられている。

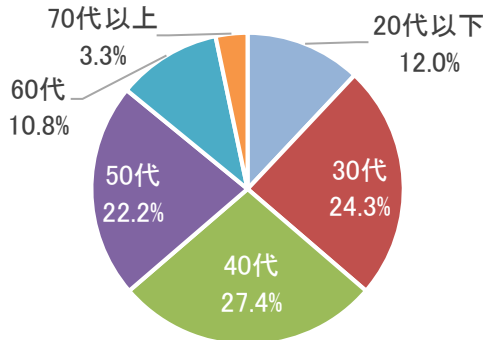


イ 介護職員等向け調査

基本情報に関する主な集計結果は、以下のとおりである。

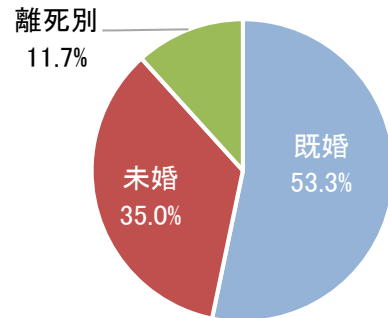
(年齢)

「40代」の割合が一番大きい



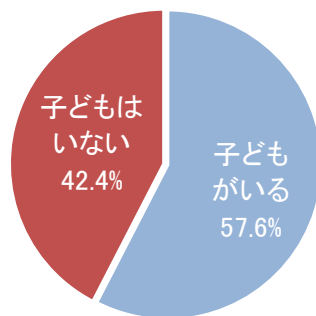
(配偶関係)

「既婚」の割合が一番大きい (53.3%)



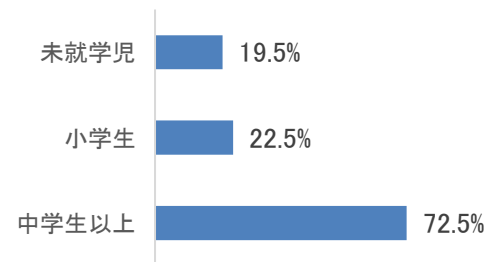
(子どもの有無)

「子どもがいる」の割合が 57.6%



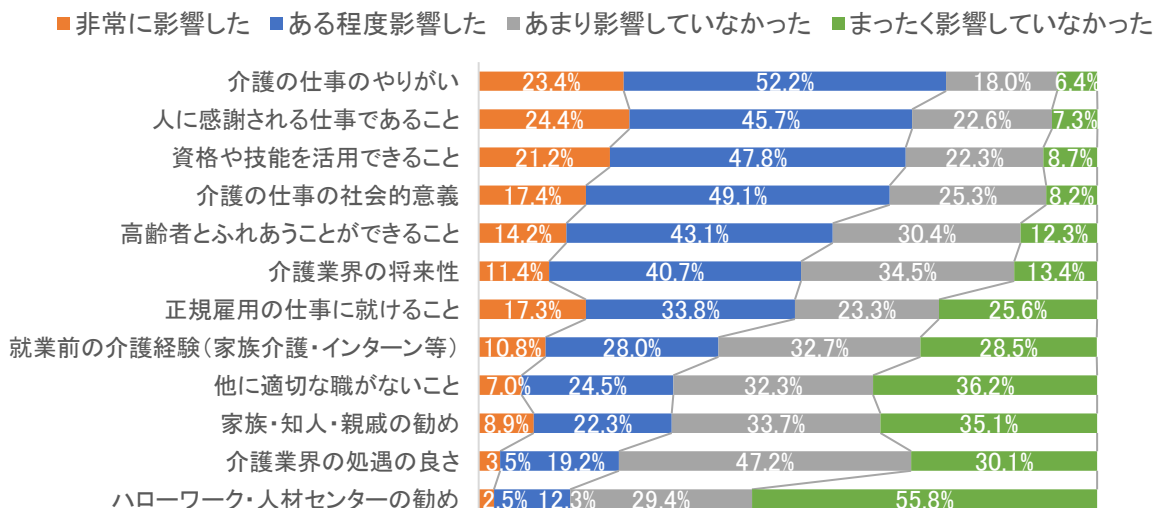
(子どもの年齢)

「中学生以上」の割合が一番大きい (72.5%)



(介護業界への就業動機・きっかけ)

介護業界での就業を決めた動機・きっかけに関して、「非常に影響した」又は「ある程度影響した」の割合をみると、いずれのサービス類型でも「介護の仕事のやりがい」が最も大きく、次に「人に感謝されることが仕事であること」、「資格や技能を活用できること」が続く。



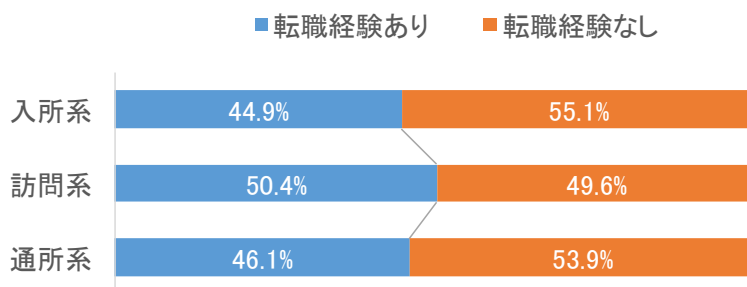
(介護業界に入る以前の職業)

介護業界に入る以前の職業について、いずれのサービス類型においても「他の業界で正社員」の割合が3割前後で最も大きい。入所系では「学生(福祉系)」が26.7%、「学生(福祉系以外)」が12.8%となっており、他のサービス類型より、その割合が大きい。

	学生 (福祉系)	学生 (福祉系以外)	他の業界で 正社員	他の業界で パート・ アルバイト	他の業界で 派遣社員	育児・子育てで 休職していた	家族の介護・ 看病のために 休職していた	主婦(主夫)	自営業	職について いなかった	その他
入所系	26.7%	12.8%	29.8%	17.0%	2.4%	1.4%	0.6%	3.6%	2.0%	1.4%	2.3%
訪問系	6.9%	5.4%	29.7%	29.0%	3.1%	4.2%	1.2%	12.7%	3.9%	1.6%	2.3%
通所系	11.7%	7.2%	32.6%	24.0%	2.1%	3.7%	0.9%	8.2%	4.6%	1.4%	3.6%

(介護業界内での転職経験の有無)

介護業界内での転職経験の有無についてみると、いずれのサービス類型においても「転職経験あり」の割合が4割以上となっている。



(現在の法人での勤続年数と就業継続意向)

現在の法人での勤続年数は、入所系で平均7.27年、訪問系で平均6.82年、通所系で平均5.32年であった。

就業継続意向を見ると、「現在の事業所・施設で今後もできるだけ長く働き続ける」の割合がいずれのサービス類型でも5割前後で最も大きく、次に大きいのが「現在の事業所・施設で2、3年程度は働き続ける」で2割程度であった。

現在の職場で介護の仕事を継続していきたいと思う理由を見ると、いずれのサービス類型においても、「職員や同僚との人間関係・雰囲気」に満足しているから」の割合が最も大きく(全体68.0%)、次に「仕事にやりがいを感じているから」が続いている(全体54.8%)。



(2) 事業所・施設の取組

ア 職員の確保に関する取組

事業所・施設調査の結果、「実施している」の割合が最も大きいのは「賃金・労働時間などの求人条件を明確にする」(91.2%)で、次いで「事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する」(78.2%)となっている。

一方で、「実施している」の割合が最も小さいのは、「職員向けの社宅制度を導入している」で25.5%であった。

効果認識については、「賃金・労働時間などの求人条件を明確にする」が、84.1%で最も高かったが、「賃金体系の見直しを行う」及び「勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する」も8割を超えた。

(職員の確保に関する取組の実施状況)

取組	実施している	実施していない
事業所・施設HPやSNS(ブログ、フェイスブック等)で事業所・施設の個性をアピールする	66.1%	33.9%
事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	78.2%	21.8%
賃金体系の見直しを行う	71.3%	28.7%
時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	77.4%	22.6%
賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	91.2%	8.8%
地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	54.3%	45.7%
福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	33.9%	66.1%
地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	41.2%	58.8%
夜勤専従職員を採用する	27.5%	72.5%
職場体験や見学を実施する	54.6%	45.4%
職員向けの社宅制度を導入している(社員寮や家賃補助を含む)	25.5%	74.5%

(職員の確保に関する取組の効果認識)

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
事業所・施設HPやSNS(ブログ、フェイスブック等)で事業所・施設の個性をアピールする	61.3%
事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	61.6%
賃金体系の見直しを行う	83.9%
時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	83.2%
賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	84.1%
地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	52.1%
福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	56.4%
地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	51.1%
夜勤専従職員を採用する	47.2%
職場体験や見学を実施する	62.9%
職員向けの社宅制度を導入している(社員寮や家賃補助を含む)	57.3%

【参考】

介護職員等向け調査の結果は、以下のとおりである。

（職員の確保に関する取組の効果認識）

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
事業所・施設HPやSNS(ブログ、フェイスブック等)で事業所・施設の個性をアピールする	65.6%
事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	62.2%
賃金体系の見直しを行う	88.3%
時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	86.3%
賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	87.9%
地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	61.6%
福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	67.9%
地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	62.7%
夜勤専従職員を採用する	50.8%
職場体験や見学を実施する	67.8%
職員向けの社宅制度を導入している(社員寮や家賃補助を含む)	61.0%

イ 職員の離職防止に関する取組

事業所・施設調査の結果、「実施している」の割合が最も大きいのは「職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる」(87.8%)で、次に「利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける」(87.3%)の割合が大きく、「働きがい」に関する取組の実施率が高い傾向がみられた。

一方で、「実施している」の割合が最も小さいのは、「ICTや介護ロボットを導入する」(25.7%)であった。

効果認識が最も高いのは「賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする」(89.0%)であったが、上記の「働きがい」に関する取り組みも効果認識が高い傾向がみられた。

(職員の離職防止に関する取組の実施状況)

取組	実施している	実施していない
離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	47.2%	52.8%
人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	65.3%	34.7%
昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	66.3%	33.7%
賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする	70.7%	29.3%
勤務時間帯、時間数等の調整や部署異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	70.8%	29.2%
年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	76.6%	23.4%
ICTや介護ロボットを導入する	25.7%	74.3%
子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する(保育費の補助や事業所内保育所の設置等)	34.1%	65.9%
利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する(相談窓口の設置等)	75.1%	24.9%
職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける(意見交換会、社内レクリエーション等)	75.3%	24.7%
近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	44.8%	55.2%
利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	80.4%	19.6%
利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	87.3%	12.7%
職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	87.8%	12.2%
現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	68.0%	32.0%
現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する(現場への権限移譲を推進する)	64.0%	36.0%
法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける	77.6%	22.4%

(職員の離職防止に関する取組の効果認識)

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	58.9%
人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	75.2%
昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	77.8%
賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする	89.0%
勤務時間帯、時間数等の調整や部署異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	86.4%
年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	84.5%
ICTや介護ロボットを導入する	51.9%
子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する(保育費の補助や事業所内保育所の設置等)	82.1%
利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する(相談窓口の設置等)	72.4%
職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける(意見交換会、社内レクリエーション等)	83.4%
近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	62.5%
利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	80.4%
利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	80.3%
職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	88.8%
現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	83.1%
現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する(現場への権限移譲を推進する)	78.7%
法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける	74.6%

【参考】

介護職員等向け調査の結果は、以下のとおりである。

(職員の離職防止に関する取組の効果認識)

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	54.9%
人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	75.0%
昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	81.3%
賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする	90.2%
勤務時間帯、時間数等の調整や部署異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	87.0%
年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	87.9%
ICTや介護ロボットを導入する	46.5%
子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する(保育費の補助や事業所内保育所の設置等)	85.7%
利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する(相談窓口の設置等)	75.8%
職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける(意見交換会、社内レクリエーション等)	71.2%
近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	59.3%
利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	72.2%
利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	74.0%
職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	82.5%
現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	78.8%
現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する(現場への権限移譲を推進する)	75.0%
法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける	66.4%

ウ 職員の育成に関する取組

事業所・施設調査の結果、「実施している」の割合が最も大きいのは「業務に関するマニュアルを整備する」(91.0%)で、次いで「外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する」(84.4%)となっている。

なお、全般的に、入所系については「実施している」の割合が他のサービス類型と比較して大きい傾向がみられた。

一方で、「実施している」の割合が最も小さいのは、「指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する」(34.1%)であった。

効果認識については、概ねすべての取組について、8割前後が「非常に効果があると思う」または「効果があると思う」と回答している。

(職員の育成に関する取組の実施状況)

取組	実施している	実施していない
新人の育成計画・方針等を作成する	65.1%	34.9%
新人の指導担当者やアドバイザーを置く	57.8%	42.2%
指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する	34.1%	65.9%
経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	52.0%	48.0%
業務に関するマニュアルを整備する	91.0%	9.0%
『介護キャリア段位制度』を活用し、職員の実践的なスキルの評価を行う	40.1%	59.9%
外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する(研修参加費の助成、勤務調整など)	84.4%	15.6%

(職員の育成に関する取組の効果認識)

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
新人の育成計画・方針等を作成する	84.6%
新人の指導担当者やアドバイザーを置く	84.6%
指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する	78.9%
経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	79.7%
業務に関するマニュアルを整備する	81.4%
『介護キャリア段位制度』を活用し、職員の実践的なスキルの評価を行う	69.5%
外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する(研修参加費の助成、勤務調整など)	84.3%

【参考】

介護職員等向け調査の結果は、以下のとおりである。

（職員の育成に関する取組の効果認識）

取組	非常に効果があると思う +効果があると思う
新人の育成計画・方針等を作成する	81.1%
新人の指導担当者やアドバイザーを置く	80.0%
指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する	76.7%
経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	80.2%
業務に関するマニュアルを整備する	82.3%
『介護キャリア段位制度』を活用し、職員の実践的なスキルの評価を行う	72.0%
外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する（研修参加費の助成、勤務調整など）	80.2%

エ 効果認識があるが実施していない取組

これまで事業所・施設における介護職員の確保・離職防止・育成の取組を見てきたが、一定の効果を認識しつつも、実施できていない取組も多い。特に、目立った取組は、以下のとおりである。

- ・職員向けの社宅制度を導入している（社員寮や家賃補助を含む）
（実施割合：25.5%、効果認識：57.3%）
- ・ICTや介護ロボットを導入する
（実施割合：25.7%、効果認識：51.9%）
- ・子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する（保育費の補助や事業所内保育所の設置等）
（実施割合：34.1%、効果認識：82.1%）

上記の回答をした事業所・施設を運営している法人の展開事業所・施設数を見ると、全体の傾向として、展開事業所・施設数が少ない法人の事業所・施設ほど実施率が低い。

その他、「指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する」でも、同じ傾向が見られた。

なお、「1事業所・施設のみ」については、基本情報でも触れたとおり、訪問系（55.1%）と通所系（35.4%）が大きな割合を占めており、小規模事業者が多いことが想定される。

- ・職員向けの社宅制度を導入している（社員寮や家賃補助を含む）

法人の展開事業所・施設数	実施している
1事業所・施設のみ	12.4%
2～10事業所・施設を運営	22.6%
11～30事業所・施設を運営	41.8%
31～50事業所・施設を運営	45.8%
51～100事業所・施設を運営	32.5%
101以上の事業所・施設を運営	35.4%

- ・子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する

法人の展開事業所・施設数	実施している
1事業所・施設のみ	22.5%
2～10事業所・施設を運営	29.0%
11～30事業所・施設を運営	43.4%
31～50事業所・施設を運営	51.6%
51～100事業所・施設を運営	48.7%
101以上の事業所・施設を運営	56.5%

- ・ I C Tや介護ロボットを導入する

法人の展開事業所・施設数	実施している
1事業所・施設のみ	12.4%
2～10事業所・施設を運営	21.6%
11～30事業所・施設を運営	38.3%
31～50事業所・施設を運営	43.8%
51～100事業所・施設を運営	39.0%
101以上の事業所・施設を運営	44.4%

- ・ 指導担当者やアドバイザー向け養成研修を実施する

法人の展開事業所・施設数	実施している
1事業所・施設のみ	20.0%
2～10事業所・施設を運営	30.1%
11～30事業所・施設を運営	39.3%
31～50事業所・施設を運営	45.9%
51～100事業所・施設を運営	52.0%
101以上の事業所・施設を運営	65.4%

なお、自由記述式の回答より、小規模事業所の主な声を列举すると、

- 【子育て】
 - ・ 子育て世代の雇用は、子供の送迎・急な欠勤・子供連れでの仕事等に対応する必要がある為、何らかの制度としての支援があると良い
 - ・ 休みやすい環境整備と代行要員へ補助して欲しい
 - ・ 保育施設があると職員が集まりやすいと考える
- 【I C T等】
 - ・ 高額なものが多い
 - ・ 慣れるまでに時間を要するものが多い
 - ・ システムが複雑なものが多く、マニュアルを読み込むので手一杯になっているのが現状
- 【研修】
 - ・ 人員配置基準に近い職員数のため、育成する人手が不足
 - ・ 事業所の管理者の権限も不明確になってしまっており、リーダーの育成が出来にくい土壌
 - ・ 中間管理職を育てる研修の提供や講師の派遣があると有り難い
- 【その他】
 - ・ 管理者を含めすべてのスタッフが業務に追われており、説明会や講習会に出かける時間、書類を作成する時間がない

などが挙がっており、資金不足や人手不足から、取組を実施したくても実施できない事情が伺える。

(3) 老人福祉圏域別の傾向

本調査では、地域ごとの特色や課題を洗い出し、実態把握を踏まえた対策を検討するため、老人福祉圏域（P. 6）（以下、「圏域」という。）ごとに分析を行っている。

圏域ごとの詳細に入る前に、圏域ごとの傾向が比較しやすいよう、全体の結果の概要を掲載する。

ア 全体

【職員の過不足感】

職員の過不足感について、「大いに不足」又は「不足」と感じている事業所・施設の割合は、以下のとおりである。

圏域	介護職員		訪問介護員	
	介護福祉士	介護福祉士以外	介護福祉士	介護福祉士以外
東京都全体	45.6%	39.2%	57.1%	65.3%
区中央部	50.8%	30.6%	54.3%	66.7%
区南部	48.9%	41.1%	56.7%	64.5%
区西南部	56.3%	46.2%	65.4%	57.7%
区西部	43.6%	40.6%	50.0%	63.4%
区西北部	42.2%	38.3%	67.5%	71.6%
区東北部	46.8%	48.1%	59.3%	62.9%
区東部	50.4%	47.2%	52.3%	60.9%
西多摩	58.5%	41.5%	50.0%	60.0%
南多摩	33.8%	30.4%	50.0%	63.8%
北多摩西部	38.2%	35.8%	44.4%	51.9%
北多摩南部	54.8%	43.3%	64.3%	78.0%
北多摩北部	32.8%	20.8%	46.7%	74.2%

【直近1年間の採用状況】

直近1年間の採用状況について、「非常に苦戦」と感じている事業所・施設の割合は、以下のとおりである。

圏域	介護職員			訪問介護員		
	正規職員		非正規職員	正規職員		非正規職員
	新卒	中途		新卒	中途	
東京都全体	62.3%	49.4%	46.0%	73.1%	60.0%	62.0%
区中央部	66.7%	70.3%	50.0%	82.6%	71.1%	59.1%
区南部	66.2%	56.3%	52.3%	80.6%	68.0%	73.1%
区西南部	52.3%	52.1%	56.5%	61.5%	58.5%	68.2%
区西部	64.9%	49.6%	43.1%	82.6%	63.4%	65.4%
区西北部	56.3%	46.5%	46.1%	68.9%	61.2%	60.3%
区東北部	60.2%	45.6%	41.8%	72.2%	59.7%	55.3%
区東部	61.5%	48.5%	41.4%	75.9%	54.2%	54.1%
西多摩	73.7%	55.9%	40.3%	50.0%	60.0%	60.0%
南多摩	68.4%	41.9%	45.5%	90.0%	61.0%	58.2%
北多摩西部	76.7%	57.6%	58.8%	46.2%	42.3%	53.3%
北多摩南部	54.8%	50.0%	51.6%	82.4%	73.7%	74.0%
北多摩北部	60.5%	32.9%	28.6%	61.5%	40.0%	65.6%

【職員の定着状況】

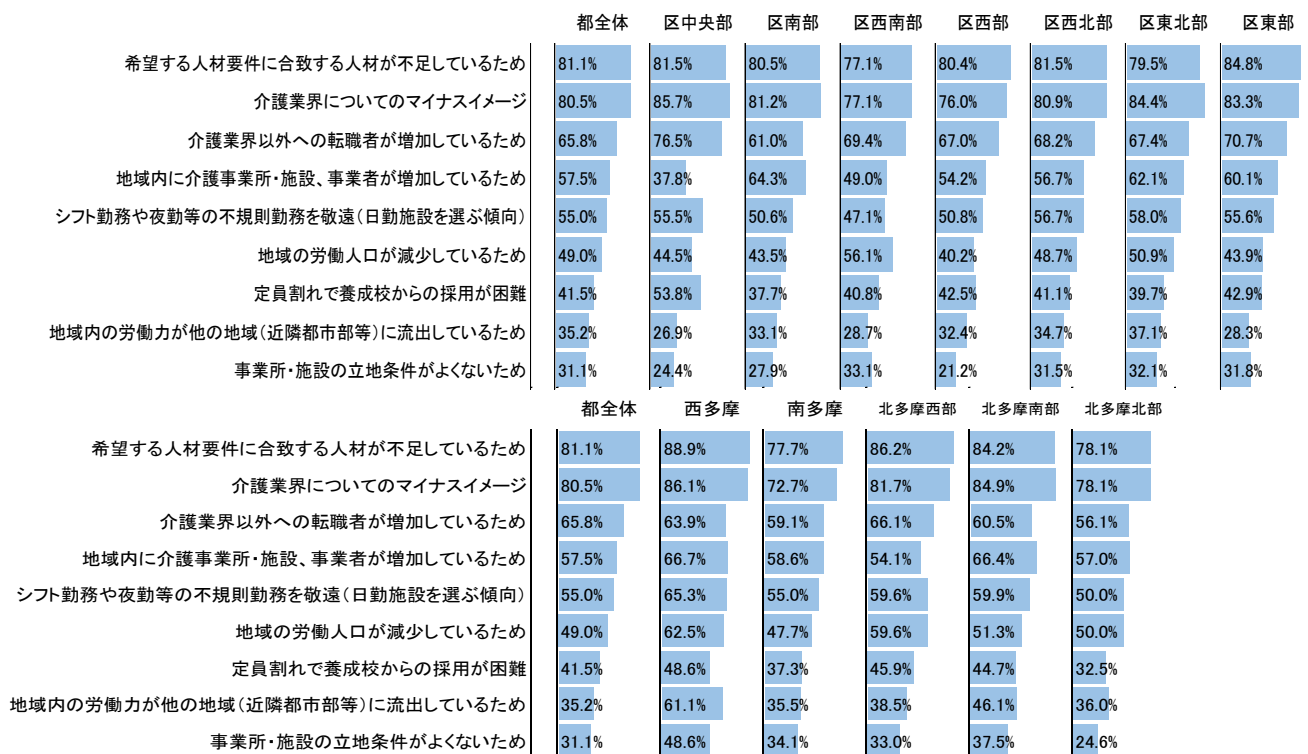
職員の定着率について、他の事業所・施設と比較して、「あまり高くない」又は「低い」と評価している事業所・施設の割合は、以下のとおりである。

圏域	正規職員		非正規職員
	新卒	中途	
東京都全体	25.3%	22.9%	21.6%
区中央部	25.8%	33.3%	24.1%
区南部	15.4%	25.4%	19.3%
区西南部	32.8%	26.4%	18.9%
区西部	22.1%	18.7%	23.6%
区西北部	22.7%	19.5%	16.8%
区東北部	29.8%	24.0%	24.0%
区東部	26.9%	24.9%	24.9%
西多摩	16.7%	26.1%	28.1%
南多摩	41.3%	22.2%	20.0%
北多摩西部	25.0%	25.0%	23.5%
北多摩南部	18.2%	15.9%	20.0%
北多摩北部	16.3%	20.0%	23.6%

【人材の確保が困難になっている要因】

事業所・施設が所在する地域において、人材の確保が困難になっている要因として想定されるものについて、「非常に影響がある」又は「多少影響がある」と認識している事業所・施設の割合は、以下のとおりである。

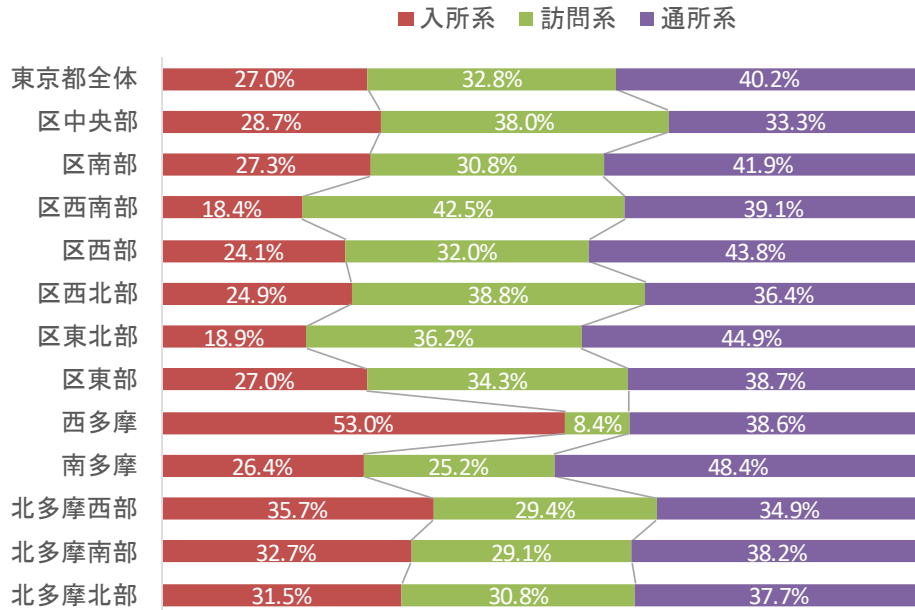
いずれの圏域においても、「希望する人材要件に合致する人材が不足」、「介護業界についてのマイナスイメージ」が1位、2位を占めるが、3位以降では圏域ごとの差異がみられ、区部では「介護業界以外への転職者が増加」が、多摩部では「地域内に介護事業所・施設等の増加」や「地域内労働力が他の地域に流出」が上位に挙げられている。



【サービス類型】

事業所・施設のサービス類型は、以下のとおりである。

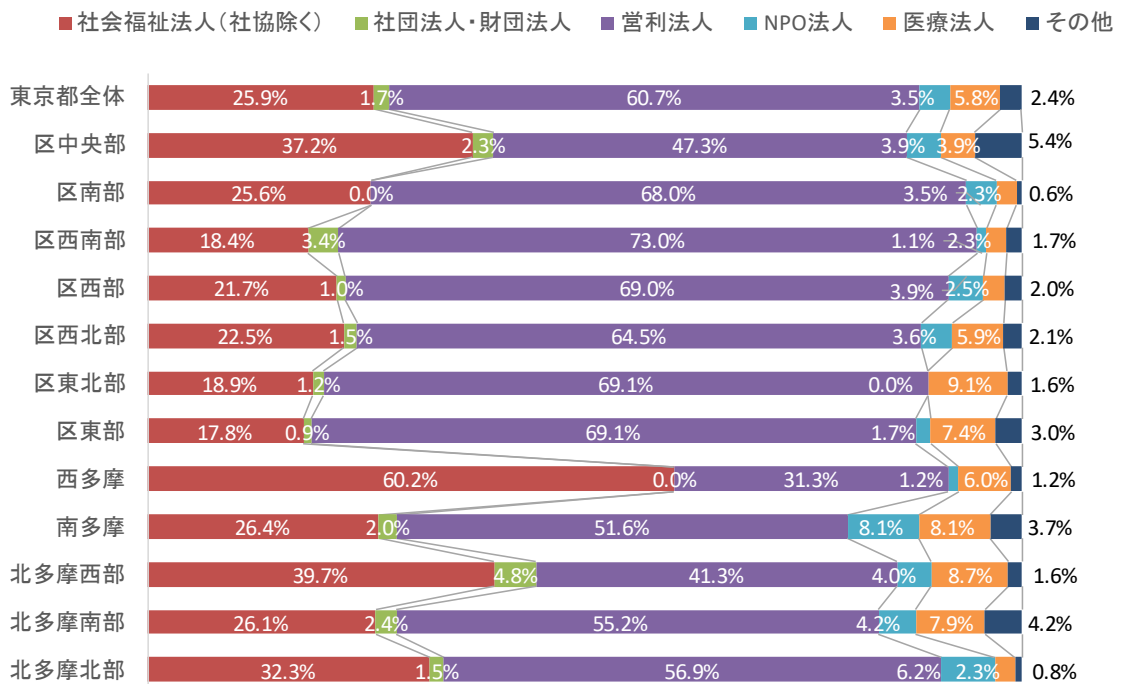
多摩部では、概ね入所系の割合が大きく、西多摩では5割を超えている。



【法人種別】

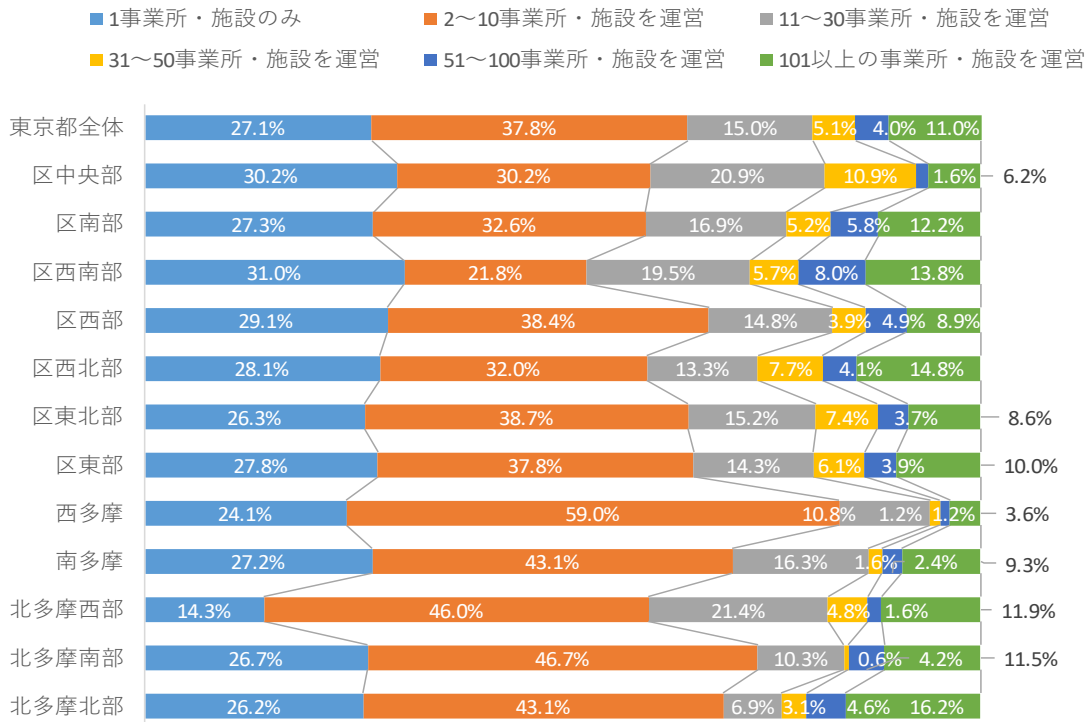
事業所・施設を運営している法人の種別は、以下のとおりである。

全体的に営利法人の割合が大きいが、入所系の割合が大きい多摩部では社会福祉法人の割合が大きく、西多摩では社会福祉法人が6割を超えている。



【法人の展開事業所・施設数】

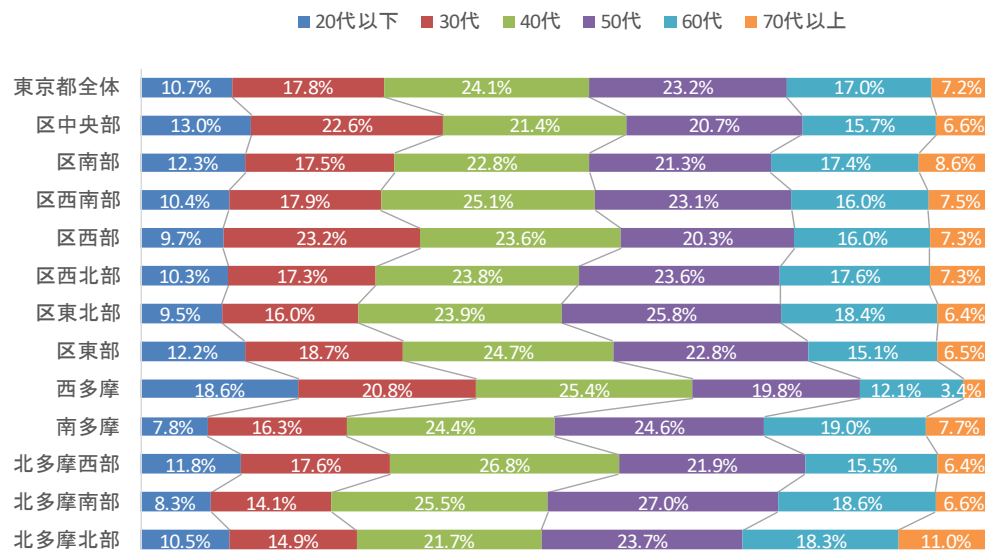
事業所・施設を運営している法人の展開事業所・施設数は、以下のとおりである。都全体では10事業所以下の法人が64.9%であるが、西多摩では83.1%となっている。



【職員の構成（年代別）】

職員の構成について、年代別の割合は、以下のとおりである。

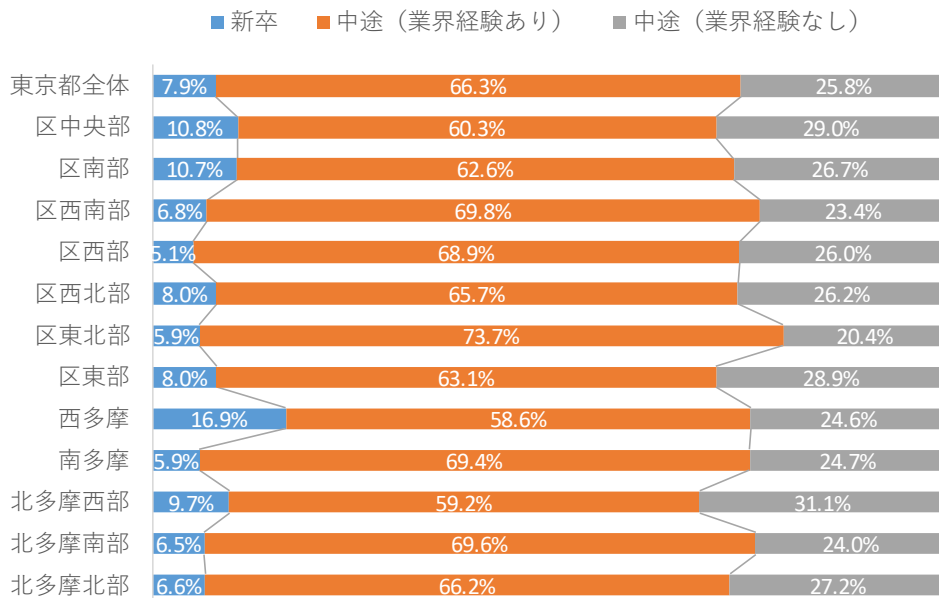
30代以下が30%を超えるのは、区中央部、区西部、区東部、西多摩のみとなっている。



【職員の構成（採用形態別）】

職員の構成について、採用形態別の割合は、以下のとおりである。

新卒の割合が10%を超えるのは、区中央部、区南部、西多摩のみとなっている。



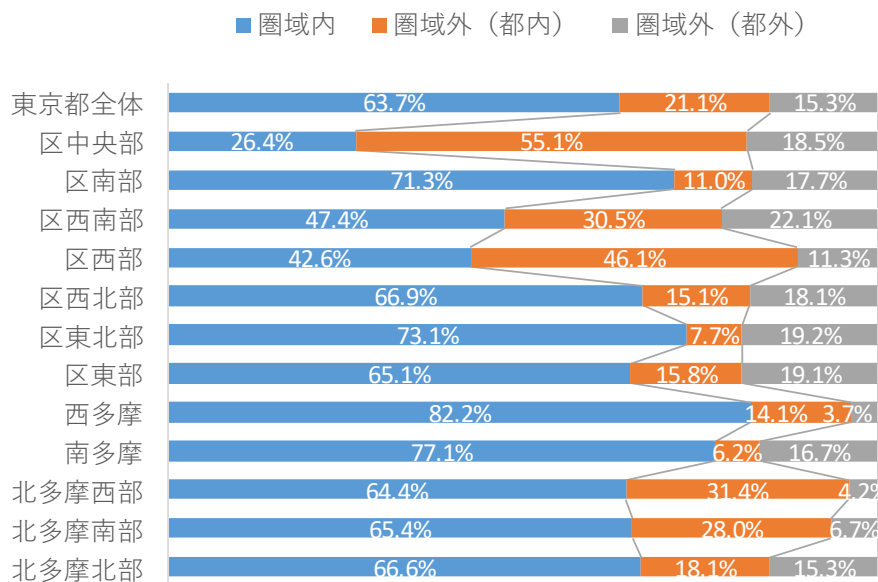
【職員の居住地】

職員の居住地について、都道府県別の割合は、以下のとおりである。

区西北部、区東北部、北多摩北部では埼玉県が、区南部、区西南部、南多摩では神奈川県が、区東部では千葉県が、それぞれ10%を超えている。

圏域	東京都	埼玉県	神奈川県	千葉県	その他
東京都全体	84.8%	6.5%	5.2%	3.3%	0.2%
区中央部	81.5%	7.3%	3.7%	7.3%	0.2%
区南部	82.3%	1.3%	14.9%	1.0%	0.5%
区西南部	77.9%	2.0%	19.0%	0.6%	0.4%
区西部	88.9%	7.0%	2.6%	1.3%	0.2%
区西北部	82.0%	15.6%	0.8%	1.3%	0.3%
区東北部	80.8%	10.4%	0.2%	8.3%	0.2%
区東部	80.9%	2.8%	0.3%	15.6%	0.4%
西多摩	96.3%	3.5%	0.2%	0.0%	0.0%
南多摩	83.3%	0.2%	16.3%	0.2%	0.0%
北多摩西部	95.8%	2.1%	2.1%	0.0%	0.0%
北多摩南部	93.3%	2.0%	4.4%	0.2%	0.0%
北多摩北部	84.7%	15.1%	0.0%	0.0%	0.2%

なお、職員の居住地について、圏域の内外の割合は、以下のとおりである。
 区中央部は、都内でも圏域外の割合が高く、多様な地域から職員が集まっている。
 区南部、区東北部、西多摩、南多摩では、圏域内の割合が70%を超えている。

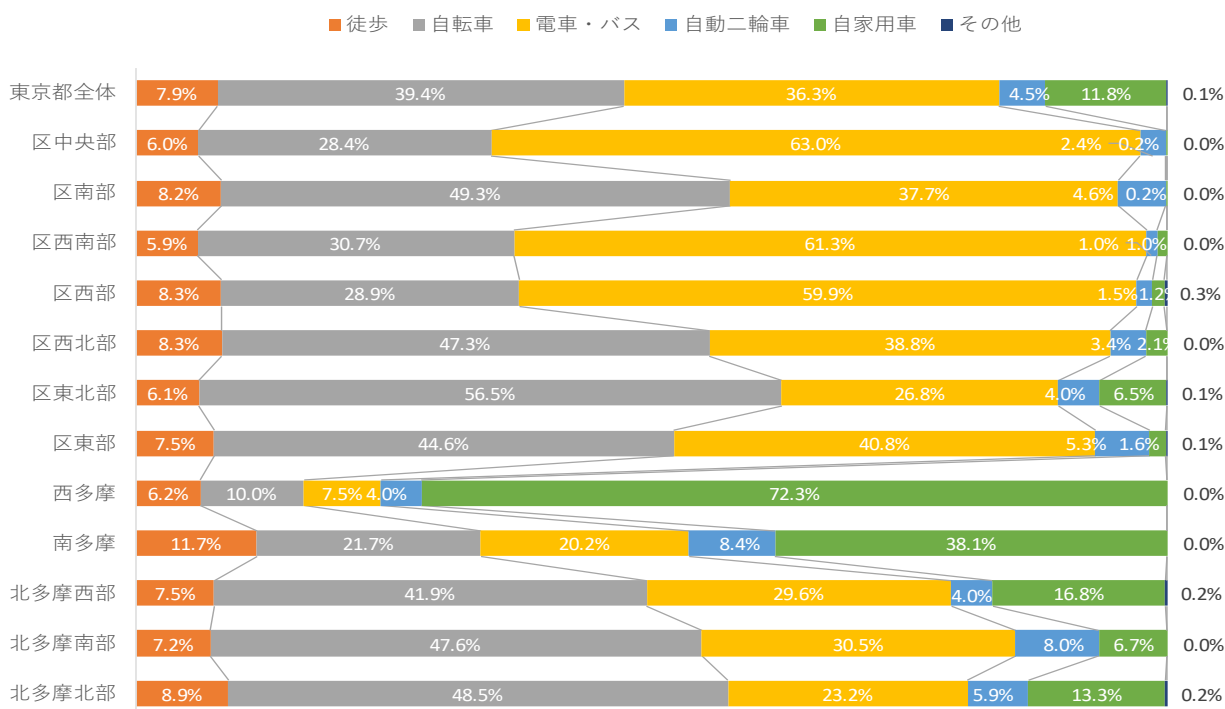


【職員の通勤手段】

職員の通勤手段は、以下のとおりである。

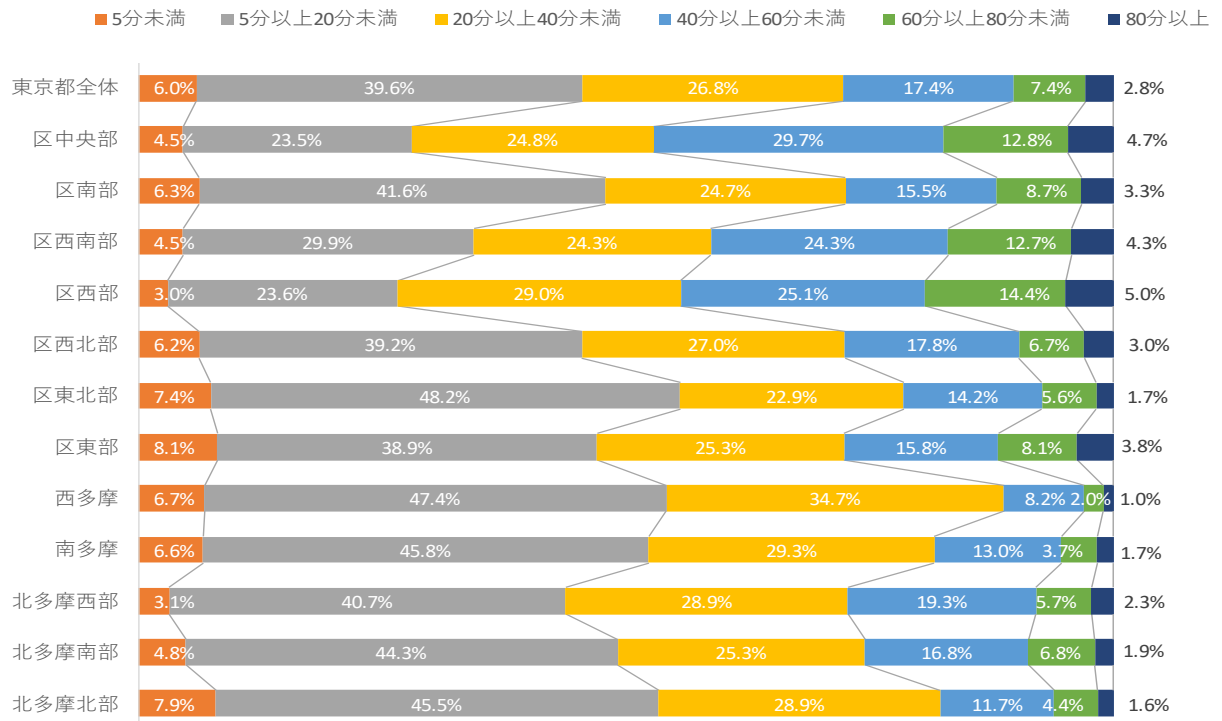
区中央部では、電車・バス通勤の割合が最も高い。

区南部、区東北部では自転車通勤の割合が高く、西多摩では自家用車通勤の割合が高い。



【職員の通勤時間】

職員の通勤時間は、以下のとおりである。



イ 圏域別

以下、回収数の少なかった島しょ圏域を除く 12 圏域について、傾向を記載する。
 なお、各圏域の傾向は、都全体との比較による。

【区中央部】（千代田区・中央区・港区・文京区・台東区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	都全体と概ね同じ傾向だが、介護職員（介護福祉士以外）の不足感が低い。
職員の採用活動の状況	正規職員で「非常に苦戦」の割合が高く、特に介護職員の正規職員（中途）で極めて高い。
職員の定着率 ^(※) の状況	正規職員（中途）の定着率が低く、正規職員（新卒）と非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	「介護業界以外への転職者が増加しているため」と「定員割れで養成校からの採用が困難」という回答の割合が大きい一方で、「地域内に介護事業所・施設、事業者が増加しているため」という回答の割合が極めて小さい。

（※）「事業所・施設における職員の定着率について、他の事業所・施設と比較してどのように評価しているか」という設問に対する事業所・施設の回答を指す。以下同じ。

（各圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「訪問系」の割合が大きく、「通所系」の割合が小さい。
	運営法人	「社会福祉法人（社協除く）」の割合が大きく、「営利法人」の割合が小さい。
	法人の展開事業所・施設数	「11～30 事業所・施設を運営」と「31～50 事業所・施設を運営」の割合が大きい一方で、「2～10 事業所・施設を運営」の割合が小さい。
勤務する職員	年代	30 代以下の割合が大きい一方で、40 代～50 代の割合が小さい。
	採用形態	新卒が 10%を超えている一方で、中途（業界経験あり）の割合が小さい。
	居住地	圏域内の割合が極めて小さく、圏域外（都内）が 5 割以上と極めて大きい割合を占めている。都外では千葉県との割合がやや大きい。
	通勤手段	「電車・バス」の割合が極めて大きく 6 割以上を占めており、通勤時間は「40 分以上 60 分未満」の割合が大きい。

【区南部】（品川区・大田区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	介護職員の不足感がやや高い一方で、訪問介護員は都全体と概ね同じ傾向。
職員の採用活動の状況	全般に「非常に苦戦」の割合が高い傾向にあり、訪問介護員の非正規職員で特に高い。
職員の定着率の状況	正規職員（新卒）の定着率が高いが、正規職員（中途）と非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	「地域内に介護事業所・施設、事業者が増加しているため」という回答の割合がやや大きい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	都全体と概ね同じ傾向。
	運営法人	「営利法人」の割合がやや大きい。
	法人の展開事業所・施設数	都全体と概ね同じ傾向だが、「2～10事業所・施設を運営」の割合が小さい。
勤務する職員	年代	60代以上の割合がわずかに大きい一方で、40代～50代の割合が小さい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向だが、新卒が10%を超えている。
	居住地	圏域内の割合が大きい。都外では神奈川県 の割合が大きい。
	通勤手段	都全体と概ね同じ傾向だが、「自転車」の割合がやや大きい。

【区西南部】（目黒区・世田谷区・渋谷区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	全般に不足感が高い傾向にあるが、訪問介護員（介護福祉士以外）は低い。
職員の採用活動の状況	非正規職員で「非常に苦戦」の割合が高い一方で、正規職員（新卒）で「非常に苦戦」の割合が低い。
職員の定着率の状況	正規職員の定着率が低いが、非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	「地域の労働人口が減少しているため」という回答の割合がやや大きい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「訪問系」の割合が大きく、「入所系」の割合が小さい。
	運営法人	「営利法人」の割合が大きく、「社会福祉法人（社協除く）」の割合がやや小さい。
	法人の展開事業所・施設数	都全体と概ね同じ傾向だが、「2～10事業所・施設を運営」の割合が極めて小さい。
勤務する職員	年代	都全体と概ね同じ傾向。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都外が2割以上と大きい割合を占めており、特に神奈川県が極めて大きい。
	通勤手段	「電車・バス」の割合が極めて高く、6割以上を占めている。

【区西部】（新宿区・中野区・杉並区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	都全体と概ね同じ傾向だが、訪問介護員（介護福祉士）の不足感は低い。
職員の採用活動の状況	都全体と概ね同じ傾向だが、訪問介護員の正規職員（新卒）で「非常に苦戦」の割合が高い。
職員の定着率の状況	正規職員の定着率がやや高いが、非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向だが、「地域の労働人口が減少しているため」と「事業所・施設の立地条件がよくないため」という回答の割合がやや小さい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「通所系」の割合がやや大きい。
	運営法人	「営利法人」の割合がやや大きい。
	法人の展開事業所・施設数	全般に都全体と概ね同じ傾向。
勤務する職員	年代	30代以下の割合が大きい一方で、50代の割合が小さい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都内の割合がやや大きく、特に圏域外（都内）が4割以上と極めて大きい割合を占めている。
	通勤手段	「電車・バス」の割合が極めて高く、約6割を占めている。

【区西北部】（豊島区・北区・板橋区・練馬区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	訪問介護員の不足感が高い一方で、介護職員は都全体と概ね同じ傾向。
職員の採用活動の状況	都全体と概ね同じ傾向だが、介護職員の正規職員（新卒）で「非常に苦戦」の割合が低い。
職員の定着率の状況	定着率は全般にやや高い傾向。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「訪問系」の割合が大きく、「通所系」の割合がやや小さい。
	運営法人	都全体と概ね同じ傾向。
	法人の展開事業所・施設数	都全体と概ね同じ傾向だが、「2～10事業所・施設を運営」の割合が小さい。
勤務する職員	年代	都全体と概ね同じ傾向。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都全体と概ね同じ傾向だが、都外では埼玉県との割合が大きい。
	通勤手段	都全体と概ね同じ傾向だが、「自転車」の割合がやや大きく、「自家用車・自動二輪車」の割合がやや小さい。

【区東北部】（荒川区・足立区・葛飾区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	都全体と概ね同じ傾向だが、介護職員（介護福祉士以外）の不足感が高い。
職員の採用活動の状況	都全体と概ね同じ傾向だが、訪問介護員（非正規職員）で「非常に苦戦」の割合が低い。
職員の定着率の状況	定着率は全般に低く、特に正規職員（新卒）が低い。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「訪問系」と「通所系」の割合がやや大きく、「入所系」の割合が小さい。
	運営法人	「営利法人」の割合がやや大きく、「社会福祉法人（社協除く）」の割合がやや小さい。
	法人の展開事業所・施設数	全般に都全体と概ね同じ傾向。
勤務する職員	年代	都全体と概ね同じ傾向だが、50代の割合がやや大きい。
	採用形態	中途（業界経験あり）が7割以上と大きな割合を占めている一方で、中途（業界経験なし）の割合が小さい。
	居住地	圏域内の割合が大きい一方で、圏域外（都内）が1割未満と極めて小さい割合になっている。都外では埼玉県と千葉県が大きい。
	通勤手段	「徒歩・自転車」の割合が大きく、通勤時間は「20分未満」の割合が大きい。「電車・バス」の割合がやや小さい。

【区東部】（墨田区・江東区・江戸川区）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	介護職員の不足感が高い一方で、訪問介護員はやや低い。
職員の採用活動の状況	全般に「非常に苦戦」の割合が低い傾向にあり、特に訪問介護員の正規職員（中途）と非正規職員で低い。
職員の定着率の状況	正規職員は都全体と概ね同じ傾向だが、非正規職員の定着率は低い。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向だが、「地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため」という回答の割合がやや小さい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	都全体と概ね同じ傾向。
	運営法人	「営利法人」の割合がやや大きく、「社会福祉法人（社協除く）」の割合がやや小さい。
	法人の展開事業所・施設数	全般に都全体と概ね同じ傾向。
勤務する職員	年代	30代以下の割合がやや大きい一方で、60代以上の割合がやや小さい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都全体と概ね同じ傾向。都外では千葉県との割合が極めて大きい。
	通勤手段	都全体と概ね同じ傾向だが、「自家用車・自動二輪車」の割合がやや小さい。

【西多摩】（青梅市・福生市・羽村市・あきる野市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	介護職員（介護福祉士）の不足感が極めて高い一方で、訪問介護員は低い。
職員の採用活動の状況	介護職員の正規職員で「非常に苦戦」の割合が高い一方で、訪問介護員の正規職員（新卒）で「非常に苦戦」の割合が極めて低い。
職員の定着率の状況	正規職員（新卒）の定着率は高いが、正規職員（中途）と非正規職員の定着率はやや低い。
人材確保が困難な要因	「地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため」という回答の割合が極めて大きく、「事業所・施設の立地条件がよくないため」と「地域の労働人口が減少しているため」という回答の割合も大きい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「入所系」の割合が極めて大きく、「訪問系」の割合が極めて小さい。
	運営法人	「社会福祉法人（社協除く）」が約6割と極めて大きい割合を占めている一方で、「営利法人」が約3割と極めて小さい割合になっている。
	法人の展開事業所・施設数	「2～10事業所・施設を運営」が6割弱と大きい割合を占めている一方で、「101以上の事業所・施設を運営」の割合が小さい。
勤務する職員	年代	30代以下の割合が極めて大きい一方で、50代以上の割合が小さい。
	採用形態	新卒の割合が大きく約17%を占めている。
	居住地	圏域内が8割以上と極めて大きい割合を占めている一方で、都外の割合が極めて小さい。
	通勤手段	「自家用車・自動二輪車」が7割以上と極めて大きい割合を占めている一方で、「徒歩・自転車」と「電車・バス」の割合が極めて小さい。

【南多摩】（八王子市・町田市・日野市・多摩市・稲城市）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	全般に不足感が低い傾向にあり、特に介護職員が低い。
職員の採用活動の状況	正規職員で「非常に苦戦」の割合が高く、特に訪問介護員の正規職員（新卒）で極めて高い。
職員の定着率の状況	正規職員（新卒）の定着率が極めて低いが、正規職員（中途）と非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向だが、「介護業界についてのマイナスイメージ」と「介護業界以外への転職者が増加しているため」という回答の割合がやや小さい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「通所系」の割合が大きく、「訪問系」の割合が小さい。
	運営法人	都全体と概ね同じ傾向だが、「営利法人」の割合がやや小さい。
	法人の展開事業所・施設数	都全体と概ね同じ傾向だが、「2～10事業所・施設を運営」の割合が大きい。
勤務する職員	年代	60代以上の割合がやや大きい一方で、30代以下の割合が小さい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	圏域内が7割以上と極めて大きい割合を占めている。都外では神奈川県が極めて大きい。
	通勤手段	「自家用車・自動二輪車」が4割以上と大きい割合を占めている一方で、「自転車」の割合が小さい。

【北多摩西部】（立川市・昭島市・国分寺市・国立市・東大和市・武蔵村山市）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	全般に不足感が低い傾向にあり、特に訪問介護員が低い。
職員の採用活動の状況	介護職員で「非常に苦戦」の割合が極めて高い一方で、訪問介護員の正規職員で「非常に苦戦」の割合が極めて低い。
職員の定着率の状況	定着率は全般に都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向だが、「地域の労働人口が減少しているため」という回答の割合が大きい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「入所系」の割合が大きく、「通所系」の割合が小さい。
	運営法人	「社会福祉法人（社協除く）」の割合が大きい一方で、「営利法人」が約4割と極めて小さい割合になっている。
	法人の展開事業所・施設数	「2～10事業所・施設を運営」と「11～30事業所・施設を運営」の割合が大きい一方で、「1事業所・施設のみ」の割合が極めて小さい。
勤務する職員	年代	60代以上の割合がやや小さい一方で、40代がやや大きい。
	採用形態	中途（業界経験なし）の割合が大きく3割以上を占めている。
	居住地	都内が95%以上と極めて大きい割合を占めており、特に圏域外（都内）の割合が大きい。
	通勤手段	都全体と概ね同じ傾向。

【北多摩南部】（武蔵野市・三鷹市・府中市・調布市・小金井市・狛江市）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	全般に不足感が高い傾向にあり、特に訪問介護員が高い。
職員の採用活動の状況	訪問介護員で「非常に苦戦」の割合が高い一方で、介護職員の正規職員（新卒）で「非常に苦戦」の割合が低い。
職員の定着率の状況	正規職員の定着率は高いが、非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	「地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため」という回答の割合が大きく、「地域内に介護事業所・施設、事業者が増加しているため」と「事業所・施設の立地条件がよくないため」という回答の割合がやや大きい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「入所系」の割合が大きく、「訪問系」の割合がやや小さい。
	運営法人	都全体と概ね同じ傾向だが、「営利法人」の割合がやや小さい。
	法人の展開事業所・施設数	「2～10 事業所・施設を運営」の割合が大きい。
勤務する職員	年代	40代～50代の割合が大きい一方で、30代以下の割合が小さい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都内が9割以上と大きい割合を占めており、圏域外（都内）の割合がやや大きい。
	通勤手段	都全体と概ね同じ傾向だが、「自転車」の割合がやや大きい。

【北多摩北部】（小平市・東村山市・清瀬市・東久留米市・西東京市）

（圏域における過不足感、確保が困難な要因）

職員の不足感	全般に不足感が低い傾向にあるが、訪問介護員（介護福祉士以外）は高い。
職員の採用活動の状況	介護職員の正規職員（新卒）と訪問介護員の非正規職員以外は、「非常に苦戦」の割合が極めて低い傾向。
職員の定着率の状況	正規職員の定着率は高いが、非正規職員は都全体と概ね同じ傾向。
人材確保が困難な要因	都全体と概ね同じ傾向だが、「介護業界以外への転職者が増加しているため」と「定員割れで養成校からの採用が困難」という回答の割合がやや小さい。

（圏域における事業所・施設及び職員の特性・傾向）

事業所・施設	サービス類型	「入所系」の割合がやや大きい。
	運営法人	都全体と概ね同じ傾向だが、「社会福祉法人（社協除く）」の割合がやや大きい。
	法人の展開事業所・施設数	「2～10 事業所・施設を運営」と「101 以上の事業所・施設を運営」の割合が大きい。
勤務する職員	年代	30 代の割合が小さい一方で、60 代以上の割合が大きい。
	採用形態	都全体と概ね同じ傾向。
	居住地	都全体と概ね同じ傾向。都外では埼玉県との割合が大きい。
	通勤手段	「自転車」の割合がやや大きく、「電車・バス」の割合がやや小さい。通勤時間は「20 分未満」がやや大きい。

第3章 区市町村調査

1 調査の概要

本調査は、第8期計画に向けて、都内介護人材状況調査と並行して、各区市町村における介護人材対策に関する取組状況等を把握し、地域における介護人材の確保・定着・育成のための効果的な取組や区市町村への支援策を検討するため、都から都内全区市町村の介護人材を所管する部署に対して行ったものである。

調査の概要は、以下のとおりである。

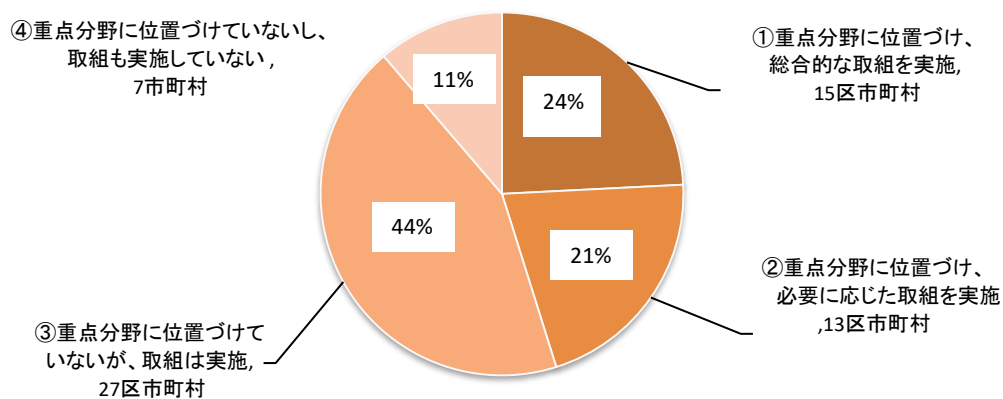
調査対象	都内 62 区市町村 介護人材所管部署
実査期間	令和元年 10 月 4 日（金）～11 月 3 日（日）
調査事項	<p>問 1. 第 7 期介護保険事業計画における介護人材対策の位置づけ</p> <p>問 2. 第 7 期計画における介護人材推計の実施状況 第 8 期計画に向けた実施予定</p> <p>問 3. 第 8 期計画策定に向けた介護人材状況調査の実施予定</p> <p>問 4. 介護人材対策に関する課題（確保（採用）・定着・育成・その他）</p> <p>問 5. 介護人材対策に関する取組状況</p> <p>問 6. 第 8 期計画に向けて新たに検討している取組（方向性）</p> <p>問 7. 区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金の活用意向</p> <p>問 8. 地域の介護事業者への意見聴取の状況</p> <p>問 9. 都に期待すること</p>

2 調査結果の概要

各区市町村の集計結果は、以下のとおりである。

なお、問 2・問 3 については、本資料上、集計結果を省略する。

問 1. 貴自治体では、第 7 期計画において介護人材対策をどのように位置づけていますか。



問4. 貴自治体の介護人材対策に関する課題について具体的に教えてください。

【確保（採用）に関する主な意見】

- 自治体が実施する就職相談会等のイベントや各事業所の採用募集への応募者の減少
- 訪問介護事業所における人材不足の深刻化
- 特別養護老人ホーム等での人材不足の深刻化
- 専門職、有資格者の人材確保が困難
- 養成校の入学者数の減少、学生募集の終了
- 有料職業紹介事業者や派遣会社を頼らざるを得ない状況
- 島内での人材確保には限界、島外からの人材確保は困難

【定着に関する主な意見】

- 事業所間で定着率の差が大きい
- 職員の高齢化
- 夜勤勤務のある事業所で離職率が高い傾向
- 福祉を学んだ方は他業種へ転職し、他業種からの方は定着せず
- 介護常勤職員の平均勤続年数が4年程度、質・人数ともに確保できていると感じている事業所が3割という状況
- 採用3～5年目での職員の離職率が高い
- 待遇をめぐる同業他事業所への転職、引き抜き等
- 島外の方は数年で辞めてしまう傾向

【育成に関する主な意見】

- 人手不足で職員の育成にまで手が回らない事業所が多い
- 人手不足で職員を研修に参加させられない事業所が多い
- 通所系や訪問系の研修参加者が少ない、日中の参加が困難
- 都の研修は、都内全域を対象としているため人数的な受講制限がある他、地理的に会場が遠く、参加意欲の低下を招いている
- 事業所のニーズに合った研修の実施、サービス種別や職層ごとの研修の実施が困難、研修がマンネリ化する傾向
- 多様なテーマ・対象者で研修を実施、ニーズの把握もできている

【その他の意見（ICTなど）】

- ICT導入が進まない
- 介護業務以外のマネジメントに手が回っていない、経営者のマネジメント不足
- ICTや介護ロボット導入のノウハウがない、ICTや各種補助金など国や都の支援を活用しきれていない

問5. 貴自治体では、問4の課題解決に向け、どのような取組を行っていますか。

問4の課題解決に向けた取組を行っていない場合は、その理由を教えてください。

【主な取組・特色のある取組】（各区市町村の取組はP. 51～）

- 就職相談会・面接会、就職フェア等
- 資格取得費用の助成（初任者研修、介護福祉士等）
- 多様な人材の参入促進に向けた取組（入門的研修、生活援助従事者研修等）
- 若い世代の採用に向けた取組
新任介護職員人材育成プログラム、若年層向け介護の仕事啓発冊子の作成配布、合同入職式、高校生インターンシップ等
- 職員の住まいの確保に関する取組
宿舍借上げ支援事業、住宅費補助
- 事業者による採用活動や経営マネジメントを支援する取組
採用活動経費の助成、採用に関する研修、社会保険労務士出張相談事業、同性介護強化のための管理者向け研修 等
- 介護ロボット導入・活用に関する取組

【課題解決に向けた取組を行っていない理由】

- 人材確保に向け、地元にある公共職業安定所との協力を模索している状況
- 現在、実施している事業はないが、今年度中に研修事業を実施予定
- 担当職員が一人のため手が回らない 等

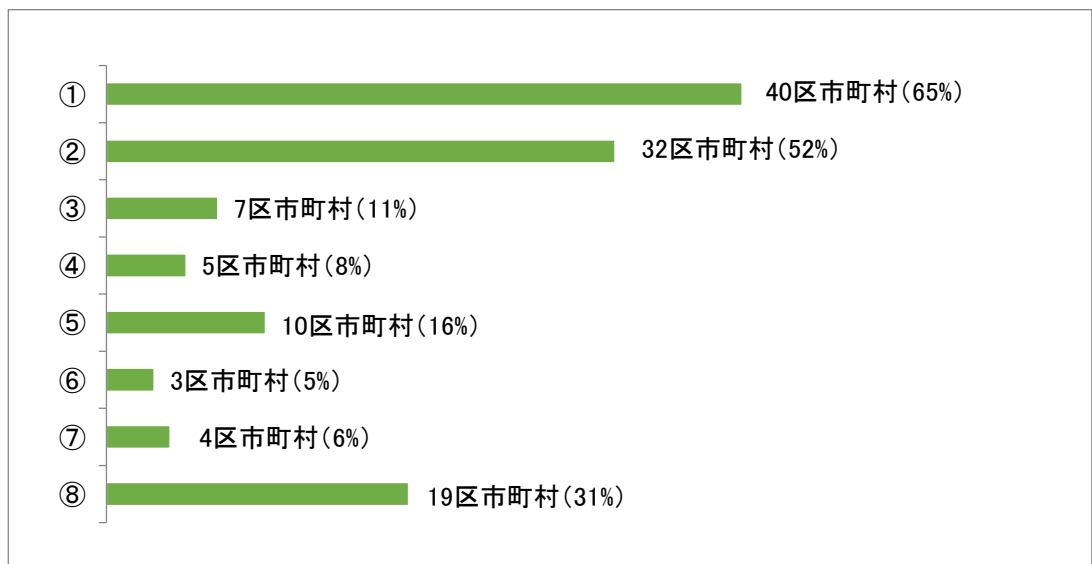
問6. 貴自治体において、令和2年度、又は第8期介護保険事業計画に向けて、新たに検討している取組(方向性)があれば、教えてください。

【主な取組・方向性】

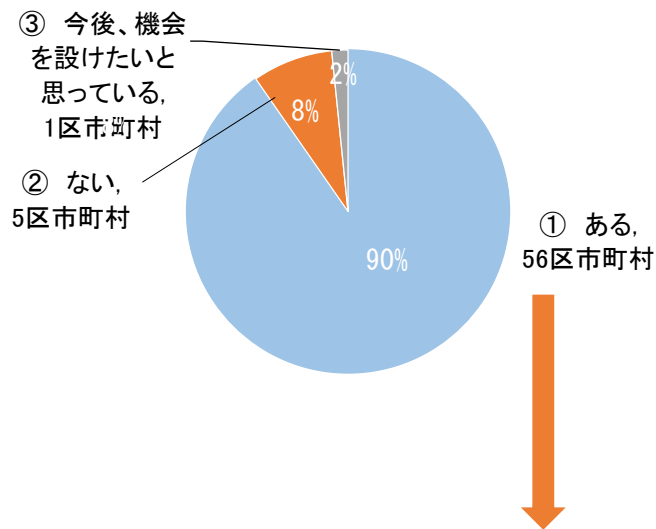
- 外国人介護人材確保に向けた取組
- 総合事業の担い手育成事業から入門的研修への移行
- 生産性向上・業務の効率化に当たっての現状・課題を整理することにより、定着・離職防止、福祉サービスの質の向上に向けた取組を実施
- ICT導入支援
- 雇用環境改善による定着に向けた支援（事業者や管理者に対する研修等）
- 介護人材・事業者の表彰制度
- 地域出張型研修
- 障害福祉や高齢者支援も含んだ福祉総合フェア、障害福祉サービスも含めた人材対策

問7.「区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金」で、令和3年度以降も継続を希望する対象事業(メニュー)があれば、選択してください(複数回答可)。

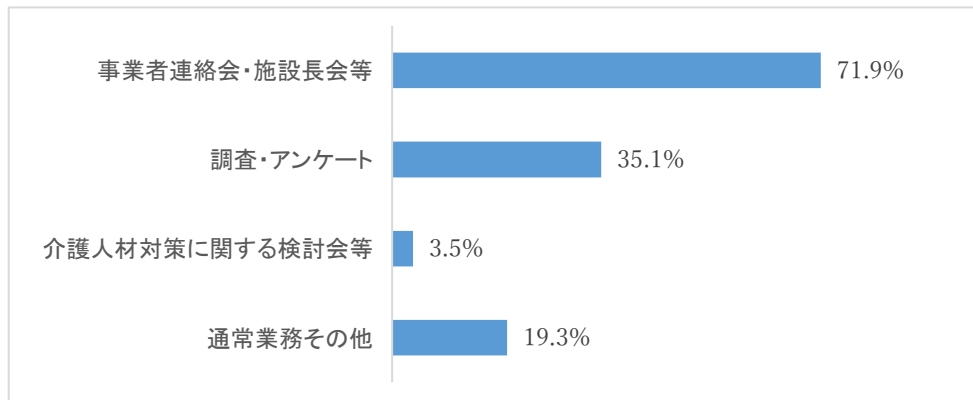
- ① 介護未経験者に対する研修支援事業
【例】 初任者研修や実務者研修に対する受講料等補助
 介護未経験者が介護に関する基本的な知識・技術を習得するための研修
 介護福祉士資格取得のために要する経費等補助
- ② 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業
【例】 中堅職員向け等介護職員の資質向上やキャリアアップに係る研修
 小規模事業者の共同による人材育成環境整備に係る経費等補助
- ③ 認知症ケアに携わる人材の育成のための研修事業
- ④ 介護福祉士養成課程に係る介護実習支援事業
【例】 介護実習受入施設・事業所に対し、介護実習の円滑化のための経費等補助
- ⑤ 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業
【例】 管理者等が労働法規を理解し、雇用管理改善の取組みを促進するための説明会
 女性が働き続けることのできる職場づくりのためのコンサルティング経費等補助
 介護事業者による事業協同組合設立への支援
- ⑥ 新人介護職員等に対するエルダー、メンター制度等導入支援事業
【例】 制度等を整備する介護事業者に対して、制度構築につなげるための研修
- ⑦ 離職した介護人材のニーズ把握のための実態調査事業
- ⑧ 介護に関する入門的研修の実施、生活援助従事者研修の受講支援からマッチングまでの一体支援事業
【例】 入門的研修や生活援助従事者研修を実施し、研修修了者に対して介護施設等とのマッチング支援



問8. 貴自治体では、地域の介護事業者から意見を聞く機会がありますか。



【主な機会】



問8-2. 問8で①と回答された自治体にお聞きします。

事業者からの意見で、実際に施策に反映した取組があれば教えてください。

【主な取組】

(確保 (採用))

- 就職相談会・面接会
- 入門的研修、研修後のマッチング面接会
- 高校生インターンシップ
- 採用力強化セミナー

(定着)

- 介護従事者の永年勤続表彰、介護サービス功労者表彰
- 宿舍借り上げ支援事業

(育成)

- 研修の内容・時間帯への意見反映 (夜間実施、島内実施、独自の喀痰吸引研修の実施、サービス種別ごとの対応等)
- 研修・資格取得費用の助成・対象拡大

(その他)

○地域包括ケア人材育成センターの設置

問9. 介護人材対策に関して、今後、都に期待することをご記入願います。

【主な意見】

- 区市町村介護人材緊急対策補助事業の継続・メニューの拡充・補助額の引き上げ等
- 高齢社会対策区市町村包括補助事業（介護職員宿舎借り上げ事業）の補助基準額の拡充
- 事業所向けの研修や説明会、学生や既卒向けの合同説明会等の西多摩地域での開催
- 国への働きかけ
 - ・有料職業紹介事業に関する早期離職防止や紹介手数料の見直し
 - ・介護職員の処遇改善
 - ・介護報酬の地域区分のあり方

(まとめ)

問1の「第7期介護保険事業計画における介護人材対策の位置づけ」は、区部で14区（区部の61%）、多摩・島しょで14市町村（多摩・島しょの36%）が重点分野に位置づけているという結果であった。

国は平成30年3月の第7期介護保険事業（支援）計画の基本指針に、初めて「区市町村における介護人材確保の取組みの実施」を追加したが、任意規定であったことから、各区市町村の事情により、差が生じたものと思われる。

また、介護人材対策の取組を実施していない市町村も7つあった。

問4以降の回答では、まずは、共通する意見に着目したい。確保（採用）・定着・育成に関する課題について、どの区市町村でも共通して挙げられていたのは、以下のものである。

(確保（採用）)

- ・自治体を実施する就職相談会等のイベントや各事業所の採用募集への応募者の減少（定着）

- ・事業所間で定着率の差が大きい

(育成)

- ・人手不足で職員の育成にまで手が回らない事業所が多い
- ・人手不足で職員を研修に参加させられない事業者が多い

「1 都内の介護人材を取り巻く状況」や「2 都内介護人材状況調査」の「事業所・施設の取組等に関する集計結果」からも読み取れるが、確保では、労働力人口の減少等から、区市町村単位で実施している就職相談会等のイベントや各事業所の採用募集への応募者に減少傾向が見られ、応募者を集めることに苦慮している状況が伺える。

定着では、事業所間での定着率の差が大きいとの声が上がっているが、人手不足から離職防止に関する取組に十分に取り組めない事業所において更に職員が辞めていく負のスパイラルが生じている可能性がある。

育成については、「事業所・施設の取組等に関する集計結果」における自由記述の回答で

も、「職員の育成に関する取組の課題」として、「外部研修の活用」、「指導職員の研修時間確保」、「育成対象職員の研修時間確保」に関する回答が多く挙がっていたところである。

確保・定着・育成以外で、課題として多く上がっていた意見が、ICTや介護ロボットに関するものである。これについては、事業所において「導入が進まない」との意見の他、「何が効果的に機能するのか、区がどのように関わって取組を進めていくべきか分からない」といった区市町村側の事情も上がっている。また、事業所の経営者のマネジメント不足を指摘する回答も見られた。

各区市町村における取組は、問5の回答及び別表（P. 51～）のとおりである。どの圏域においても共通して行われている取組は、以下のものである。

- ・就職相談会・面接会、就職フェア等
- ・資格取得費用の助成（初任者研修、介護福祉士等）
- ・多様な人材の参入促進に向けた取組（入門的研修、生活援助従事者研修等）

入門的研修については、平成30年4月より国において創設された「保険者機能強化推進交付金」の評価指標「介護人材の確保」の中でも、特に加点されることから、実施する区市町村が増えているとみられる。

その他、各区市町村によって様々な取組が実施されているが、今回、「第2章 都内介護人材状況調査」の分析により、当該地域の事業所の回答において採用や定着に関する回答が良好だった千代田区、目黒区、調布市において、どのような取組をしているのかヒアリングを行いコラム（P. 48～）にまとめたので、参照されたい。アプローチ方法や取組内容は様々であるが、地域の事業所・施設と連携し、ニーズを吸い上げながら推進している点で共通している。

なお、問6において、令和2年度又は第8期計画に向けて新たに検討している取組や方向性についても質問しているが、外国人介護人材に関する取組が複数の区市町村から挙げられた他、生産性向上やICT、雇用環境改善に向けた管理者向け研修など離職防止に関する取組に関する回答があった。

問7では、都が平成30年度に創設した「区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金」について、令和3年度以降も希望する対象事業（メニュー）を質問している。問9の「都に期待すること」の回答とも関連するが、まず、この補助金の継続、メニュー拡充等を希望する回答が多く寄せられた。メニューの継続については、「介護未経験者に対する研修支援事業」、「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」、「管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業」の順で希望が多い。

問8及び問8-2は、地域の介護事業所との関係性に関する質問であるが、90%以上が事業所からの意見を聞く機会を設けており、実際に施策に反映するなどしている。

区市町村における介護人材対策の取組（千代田区）

介護人材状況調査における千代田区の特徴

<サービス類型> 訪問系 25.0%、入所系 12.5%、通所系 12.5%、居宅介護支援 50.0%

<採用活動の状況：非常に順調+まずまず順調>

- ・（介護職員）正規・新卒：25.0%（都平均：15.0%） 正規・中途：16.7%（都平均：20.5%）
- ・（訪問介護員）正規・新卒：0.0%（都平均：7.2%） 正規・中途：33.3%（都平均：13.4%）

<職員の定着状況：十分に高い+ある程度高い>

- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・新卒：100.0%（都平均：73.9%）
- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・中途：85.7%（都平均：79.0%）

千代田区における主な取組

I 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業（平成 28 年度～）

- 介護・福祉事業所職員知識・技術向上講座・講習会
 - ・基本編（ビジネスマナー研修等）、中級編（支援困難ケース対応等）、上級編（高齢者虐待防止研修等）、認知症ケアの4区分で実施 【平成 30 年度実績】20 回、延べ 1,966 名参加
- 資格取得対策講座 ※以下、実績について省略
 - ・介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャーの資格取得を支援、モチベーション維持のための自主勉強会も開催
- 医療と介護の連携づくり
 - ・福祉職向け医療知識講座として、病院の専門看護師等が基本的な医療的ケアを紹介
 - ・多職種参加型連携推進研修…医師、歯科医師、薬剤師、ケアマネジャー、地域包括支援センター相談員等、多職種が集まり、グループワークを実施

II 介護福祉人材の育成と就職・復職支援（平成 28 年度～）

- ・区の主導の下、区内の養成校2校と介護・福祉事業者7法人が協定を締結。授業の中での事業所紹介や、施設見学や実習生の受入れ等を調整 等

III 福祉施設等人材・確保支援（産休・育休代替雇用確保助成）（平成 27 年度～）

- ・介護職員が産休等を取得した場合に、代替職員を雇用するための費用を助成
【平成 30 年度実績】2 事業者

IV 介護従事者等永年勤続表彰（平成 30 年度～）

- ・介護職員、事務職員、調理師など、区内の介護事業所等に10年以上勤務した方に、区長から表彰状を授与することで、勤労意欲を高め、定着を促進
【平成 30 年度実績】10 年表彰者 56 名、20 年表彰者 12 名

都の所見

千代田区では、産休・育休代替雇用確保助成の事業の他、介護施設内の保育スペースを設置等した場合に、整備費用や保育士の人件費を補助するなど、子育て中の介護職員が働きやすい環境整備に力を入れています。

また、介護事業者と地域の病院や養成校との橋渡しや、介護職員同士の交流など、相互に協力し合える関係づくりを積極的に進め、区独自の様々な施策を実施しています。

このような姿勢が、千代田区における介護事業所・施設の採用・定着状況の高さに寄与しているものと思われます。

区市町村における介護人材対策の取組（目黒区）

介護人材状況調査における目黒区の特徴

<サービス類型> 訪問系 28.3%、入所系 9.4%、通所系 26.4%、居宅介護支援 35.8%

<採用活動の状況：非常に順調+まずまず順調>

- ・（介護職員）正規・新卒：23.1%（都平均：15.0%） 正規・中途：35.0%（都平均：20.5%）
- ・（訪問介護員）正規・新卒：33.3%（都平均：7.2%） 正規・中途：45.5%（都平均：13.4%）

<職員の定着状況：十分に高い+ある程度高い>

- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・新卒：80.0%（都平均：73.9%）
- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・中途：76.3%（都平均：79.0%）

目黒区における主な取組

I 介護人材採用相談会の実施（平成 28 年度～）

- ・福祉の仕事を希望する求職者を対象に、区内介護事業所等及びハローワークと連携して「めぐろ福祉しごと相談会」を実施 【平成 30 年度実績】 2 回開催、84 人参加、4 人採用

II 運営事業所への介護職員宿舍借り上げ補助（平成 28 年度～）

- ・区内の民間特別養護老人ホームに対して、介護職員宿舍借り上げ補助を実施
- ・対象職員：新規採用者（常勤介護職員）、月額 5 万円
【平成 30 年度実績】 2 事業者、13 人分

III 同性介護強化のための介護職員確保対策（平成 30 年度～）

- ・区内の民間特別養護老人ホームに対して、介護職員の負担軽減のための腰部サポートウェアなどの購入費用を助成 【平成 30 年度実績】 30 人分

IV 介護・福祉人材育成事業（平成 30 年度～）

- ・区内介護職員等を対象に、介護技術の向上や習得を目的とした研修及び相談事業を実施（目黒区社会福祉事業団委託事業）

例： 介護職員のマナー・接遇、介護職員に必要な医療知識、介護事故の実態と予防等

【令和元年度実績】 11 回開催、延べ 233 人参加

都の所見

目黒区では、平成 27 年度に区内特別養護老人ホームの介護職員の状況について調査したところ、区立に比べて民間の方が 7% 離職率が高く、行事や研修を中止するなど施設運営にも影響が出ていることが判明しました。それを受け、区と施設長会で具体的な対策について検討した結果、目黒区の家賃の高さ等がネックになっていると考え、平成 28 年度から、民間特別養護老人ホームを対象に介護職員宿舍借り上げ補助を開始しています。一例ではありますが、深刻な介護人材不足の中、地域の事業者が抱える課題を具体的に把握し、それを解決するための支援をしていく姿勢が大切だと感じます。

上記の取組の他、目黒区では、平成 14 年 9 月に事業者により結成された目黒区介護事業者連絡会（全体会及び 8 つの分科会で構成）を通じて、良質な介護サービスを提供するために必要な研修支援や情報提供等を行っています。区によると、事業者間の協力体制も良好とのこと。

こうした区の姿勢や、区と事業者との連携、事業者間の協力体制が相まって、採用・定着状況での結果に繋がっているものと考えます。

区市町村における介護人材対策の取組（調布市）

介護人材状況調査における調布市の特徴

<サービス類型> 訪問系 22.4%、入所系 32.7%、通所系 30.6%、居宅介護支援 14.3%

<採用活動の状況：非常に順調+まずまず順調>

- ・（介護職員）正規・新卒：58.8%（都平均：15.0%） 正規・中途：48.3%（都平均：20.5%）
- ・（訪問介護員）正規・新卒：33.3%（都平均：7.2%） 正規・中途：16.7%（都平均：13.4%）

<職員の定着状況：十分に高い+ある程度高い>

- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・新卒：94.1%（都平均：73.9%）
- ・（介護職員+訪問介護員）正規職員・中途：90.0%（都平均：79.0%）

調布市における主な取組

I 介護保険等推進活動補助事業（平成 11 年度～）

① 介護保険サービス事業者調布連絡協議会への補助

- ・市内介護保険サービス事業者及び介護支援事業者等の団体
- ・質の高いサービス提供に向けた会員相互の情報提供や、年 5 回開催する研修推進委員会を中心に研修内容等を検討し、現場の声を当該年度の研修に反映
例：身体介護技術研修、認知症研修、法令理解研修、人材定着のためのマネジメント研修
【平成 30 年度研修実績】10 回開催、289 人参加

② 介護支援専門員調布連絡協議会への補助

- ・市内で活動を行う指定居宅介護支援事業者の従業者等の団体
- ・事例検討や職務遂行に必要な情報交換、年 3 回程度の研修を開催。研修内容等は、年 11 回開催する役員会で検討
例：スーパービジョン・バイザーとなるための準備講座、地域に根差した入退院連携
【平成 30 年度研修実績】5 回開催、277 人参加

II 認知症高齢者グループホーム研修会（平成 23 年度～）

- ・市内認知症高齢者グループホームの職員を対象に、認知症グループホーム連絡会等での意見を踏まえ研修会を開催し、各事業所における人材育成・スキルアップを支援
例：グループホームが実践する認知症ケア、認知症グループホームにおける看取り
【令和元年度実績】2 回開催、36 人参加 ※平成 30 年度は実績なし

都の所見

調布市では、介護職員等が市内事業所・施設を「働きやすい職場」と実感できることが人材定着につながると考え、市が開催する会議や高齢者福祉推進協議会への参加をはじめ、日頃から事業者と関係を構築し、課題や要望の把握に努めています。今年度は、市から介護保険サービス事業者調布連絡協議会に要望し、介護事業者への周知を徹底し対策を促すべく「介護現場におけるハラスメント対策マニュアルに関する研修」を開催しています。

また、上記の取組以外にも、調布市社会福祉協議会（監理団体）が運営する福祉人材育成センターにおいて、初任者研修や高齢者家事援助ヘルパー養成研修を実施しています。

このような介護事業者・社会福祉協議会との連携、行政と介護現場の双方向の意向を反映した多様な研修の実施などが、調布市における介護職員の定着率の高さ等に寄与しているものと思われます。

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
千代田区	1	その他	介護サービス推進協議会	目的 介護保険事業の円滑な推進のため、利用者の選択権を保障する多様で良質なサービス提供の方法等、介護サービスに係る専門的な事項等の調査研究等を実施。 内容 ・介護サービスの量の確保及び質の向上に関する調査・研究 ・事業者間の情報交換及び意見交換 ・事業者情報の利用者等への発信 ・関連行政機関との連絡調整 ・その他介護保険サービスの諸課題の解決 実施規模:年4回、60~100名	H24	直営	①4/26制度改正・新規事業の周知等、情報提供(101名) ②6/21困難事例検討(65名) ③10/25看護の現場から見た地域・利用者等について(72名) ④12/18介護現場における高齢者虐待の防止について(68名)
	2	育成	介護保険施設等人材確保・定着・育成支援	拡大する介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを安定的かつ継続的に提供できるよう、介護保険施設の人材確保・職員の定着・育成を重要課題としてとらえ区独自の支援を実施。	H20	補助	資格取得者:5人
	3	育成	多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業	①介護・福祉事業所職員知識・技術向上講座・講習会 初級編とフォロー編を実施。初級編は新人向けビジネスマナー研修や介護現場に必要な基礎知識、技能取得をフォロー編は、利用者への支援力アップを目的に実施した。 ②ちよだケアマネ連絡会共催研修 同職種ならではの課題や悩みを学び、情報交換等で解決を図る学習会を行った。 ③資格取得対策講座 介護福祉士、社会福祉士の資格取得者支援を目的に開催。 ④喀痰吸引等医療的ケア研修 実習先を含めた研修 ⑤福祉職向け医療知識講座 病院の専門看護師等が講師のケアを介護職向けに照会する。 ⑥多職種参加型連携推進研修 ⑦資格取得支援2種(介護職員初任者研修・介護福祉士実務者研修受講助成)2種	H27	委託	①20回 延べ1,966名 ②4回・延べ133名 ③6回・延べ101名 ④修了者5名 ⑤5回 延べ68名 ⑥2回延べ139名 ⑦申込み17名、うち助成者 5名
	4	確保	介護福祉人材の育成と就職・復職支援	指定管理者への委託事業 ①合同面接会、就職・現場復帰支援等講座:3回 ②介護人材の育成と就職の一体的支援:養成校での就職ガイダンスや実習生受入助成金等(29年度開始) ③区内介護施設見学バスツアー:1回(30年度開始)	H28	委託	①参加者53名、うち、区内施設事業所就職は、介護職4名、看護師1名 ②事業所が養成校の学生の実習を積極的に受け入れ、助成金を交付(7施設合計15名)※うち、1名が事業所に就職 ③定員20名のバスツアーに26名が参加(うち1名が就職)
	5	確保	福祉施設等人材確保・定着支援 産休・育児代替雇用確保助成	区内の介護サービスを提供する事業所等に勤務している介護職員が、産休、育児休業、介護休業を取得した場合に代替職員を雇用するために要する費用を助成する。 月20万円 1年間を限度に助成	H27	補助	実績 2事業所
	6	定着	介護支援専門員研修費用助成	区内の介護保険サービスの利用者を1年以上担当する介護支援専門員及び主任介護支援専門員の資格更新に係る研修費用の一部を助成することにより、経済的負担の軽減及び質の高いケアマネジメントを確保する。 研修費用の4分の3を助成	H30	補助	実績 19件
	7	定着	介護人材奨学金支援事業	奨学金を返済しながら区内の介護施設等に介護職として従事している者に対し、奨学金返済の一部を補助することで区内の介護施設等における介護人材の確保・定着を図る。 年間24万円 10年間を限度に助成	H30	補助	実績 2件
	8	定着	介護従事者等永年勤続表彰	区内の介護事業所等に介護職員等として10年以上勤務した方に表彰状を授与することで職員の勤労意欲を高め、もって介護従事者等の定着を図る。 表彰状授与、記念品贈呈	H30	直営	10年表彰者 56名 20年表彰者 12名
	9	定着	介護保険施設等人材確保・定着・育成支援(介護施設内保育機能整備助成)	全国的に介護人材不足が見込まれている中、介護人材及び24時間の介護体制の確保を図るため、区内の高齢者施設や介護保険事業所の運営を行っている事業者が事業所内保育機能を施設内に整備・運営を行う場合に助成を行うことで、区内の高齢者施設等で子育てをする職員が働きやすい環境整備を図る。(助成対象者) 区内において24時間365日対応の介護サービスを提供し、施設内保育機能を整備・運営する事業者 (助成対象経費) ①整備事業 施設内保育機能を整備するための新築又は増改築に要する経費及び初年度における備品・消耗品購入費 ②運営事業 日曜・祝日に施設内保育機能を運営するための職員人件費、光熱水費等	H30	補助	整備事業者:1事業者
中央区	1	育成	介護サービス従事者向け研修会	介護保険サービス従事者を対象に、人材確保の支援及び介護保険サービスの質の向上を目的とした研修を実施し、介護保険事業の円滑な運営を図る。 実施規模:年9回 定員20~100名(研修内容により変動)	H14	委託	・5回開催 ・参加人数:延108名
	2	確保	介護職合同就職相談・面接会	ハローワーク飯田橋の協力により、相談・面接会に参加する区内介護サービス事業所の企業PRと就職相談及び採用面接を同日に行う合同就職相談・面接会を開催している。 実施規模:年1回	H30	直営	・1回開催 ・参加人数 16名 ・就職者数 4名
	3	確保	介護人材確保支援事業	介護職への就労希望者に対し、介護職初任者研修及びキャリアカウンセリングなどの就職対策研修を実施するとともに、区内介護サービス事業所に対しても、就労希望者の受け入れをサポートする。その上で、両者をマッチングさせることで、事業所が介護職への就労希望者を雇用できるよう支援している。 実施規模:10名	H30	委託	・研修受講人数 11名 ・就職者数 8名
	4	確保	介護職員等宿泊借上支援事業	区内介護サービス事業所が介護職員などのために借り上げた社宅利用型借上住宅(グリーンホームズII)使用料の一部を補助している。 補助内容 1部屋当たりの月額使用料(入居者負担分を除く)の7/8 実施規模:2戸	H30	直営	実績なし
港区	1	定着	介護人材育成支援事業(介護職員実務者研修受講助成事業)	介護職の人材不足が懸念されているなか、事業を実施することで、費用負担が軽減され、介護人材の定着に効果がある。 @131,000×9名	H21	直営	0
	2	定着	介護人材育成支援事業(介護職員初任者研修受講助成事業)	介護職の人材不足が懸念されているなか、事業を実施することで、費用負担が軽減され、介護人材の定着に効果がある。 @100,000×5名	H21	直営	6名
	3	育成	介護サービス事業者振興事業(ケアマネジャー研修)	ケアマネジャーの総合的な資質の向上を図ることに伴い、利用者に対して適正なケアマネジメントの提供が可能になる。 2時間30分研修を4回実施予定	H15	委託	4回269名
	4	育成	介護サービス事業者振興事業(サービス提供責任者等研修)	サービス提供責任者が研修で必要な知識や技術を習得することにより、訪問介護サービスの適正な提供及び質の向上を図ることができる。 2時間30分研修を2回実施予定	H18	委託	2回64名

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
港区	5	育成	介護サービス事業者振興事業(介護職員による特定の者を対象とするたん吸引等の実施のための研修)	研修を行うことにより、喀痰吸引等が必要ときに、区民がサービスを利用できるようになり、また介護事業者の技術を上げることもつながる。 参加予定人数15名	H27	委託	18名
	6	育成	介護サービス事業者振興事業(介護職のスキルアップ研修)	介護を実践する上で必要な知識や技術、メンタルヘルスやビジネスマナーなどに関する研修を行い介護職員の定着及び介護サービスの質の向上を図る。 2時間30分研修を5回	H29	委託	5回144名
	7	育成	介護サービス事業者振興事業(施設ケアマネジャー研修)	施設ケアマネジャーの総合的な資質の向上を図ることにより、利用者に対して適正なケアマネジメントの提供が可能になる。 2時間研修を2回実施予定	H23	委託	2回43名
	8	育成	介護サービス事業者振興事業(管理者研修)	研修を行うことにより事業者が事業運営を適正に行い、介護サービスが安定的に供給されるようになり、また事業者保護にもつながる。 2時間30分研修を3回実施予定	H18	委託	3回134名
文京区	1	確保	介護職員初任者研修受講費補助事業	介護職員初任者研修過程を終了し、文京区の区内の介護サービスに従事する者に対し、受講費用の全部又は一部を補助することにより、介護従事者の確保及び定着を支援し、質の高い介護サービスの安定的・継続的な提供を確保することを目的とする。	H30	補助	2人
	2	確保	介護職員実務者研修受講費補助事業	介護職員実務者研修過程を終了し、文京区の区内の介護サービスに従事する者に対し、受講費用の全部又は一部を補助することにより、介護従事者の確保及び定着を支援し、質の高い介護サービスの安定的・継続的な提供を確保することを目的とする。	H30	補助	0人
	3	育成	新任介護職員人材育成プログラム	区内に勤務する若手介護事業者同士のネットワーク構築及び介護人材確保・定着の一環である職員の早期離職防止、定着促進、区内若手介護職のスキルアップを目的として、継続的に介護事業所の若手職員が集まり、研修を通して、課題を出し合いながら、課題解決までのプロジェクトを推進する。	H29	委託	7回/年 各回20～30名
	4	確保	アクティブ介護	区内介護サービス事業者で構成するアクティブ介護実行委員会が主催し区が共催して行う、介護の普及・啓発や介護従事者の確保・育成を目的としたイベントを実施。著名人によるトークショーや健康講座、体力測定、福祉用具展示・体験、事業所紹介等のプログラムにより介護の魅力を発信する。併せて「福祉のしごと相談・面談会」を開催し、就職希望者への相談・面接を実施。 実施回数：年1回	H21	補助	1回開催 来場者622名
	5	確保	区内介護事業所見学ツアー	学生などの世代を対象に、バスで区内の介護事業所を巡り、利用者とのふれあいや介護現場で働く職員の話などを通じて、介護の仕事への興味・関心を高めるツアーを実施。 実施回数：年1回	H27	直営	1回開催 参加者9名
	6	確保	出張講座	介護の仕事について理解・関心を深めると共にイメージアップを図るため、学校や団体向けに、介護施設の職員による講演や体験型のイベントを交えた出張講座を実施。 実施回数：随時	H29	直営	1回開催
	7	確保	若年層向け介護のしごと啓発冊子の配布	キャリアデザインの一助として、将来の人材である学生などに向けて、介護の仕事の魅力を伝える冊子を作成・配布。 発行：年1回	H27	直営	10月発行 発行数2000部
	8	定着	介護施設従事職員住宅費補助	介護人材の確保・定着と施設の防災拠点化を推進するため、福祉避難所に指定された区内の特養等の事業所に勤務する職員に対し、住宅費軽減のための補助を実施。	H28	直営	補助人数58名
	9	確保	EPA介護福祉士候補者受入事業補助	介護保険施設等が、EPA及び交換公文に基づく介護福祉士候補者を受け入れる際に必要な初期費用の一部を補助。外国人労働者の受入態勢の整備を促進し円滑な育成を支援することで、介護人材の確保に繋げる。	H30	直営	補助事業所数2事業所 マッチング数6名
	10	確保	介護保険事業従事者調査	区内全事業所の従業員(各所5人程度を任意に選出)を対象に、就労状況(通勤手段、給与、就職理由、資格取得、残業、ハラスメント状況などの調査を行い、第8期介護保険事業計画、及び介護人材の確保、定着、育成の参考とする。	R1	委託	—
	11	その他	介護施設ワークサポート事業	①介護施設就業体験セミナー 就業に関心を持つ元気高年齢者の社会参加を促進し、介護施設における補助的業務を支える人材の育成を図るため、介護に関する知識等の講義を行ったうえで、介護施設において一定期間インターンとして実務実習を行う。実務実習終了後は、施設及び受講者の希望があれば、シルバー人材センター会員(介護施設お助け隊)等として就業をする。 対象者：原則60歳以上の区民 ②介護施設お助け隊助成 介護施設における臨時的もしくは軽易な業務を、シルバー人材センターが随時介護施設からオーダーを受け、会員を派遣する「介護施設お助け隊」に対し、区が助成を行う。	H29	直営	①介護施設就業体験セミナー 3クール開催、39名参加 ②介護施設お助け隊 対象施設：13施設、利用時間：2,000時間
台東区	1	定着	介護サービス人材確保(介護職員研修受講費用助成事業)	台東区においても介護事業者から慢性的な介護職員不足の意見が聞かれ、介護人材確保の取組みは喫緊な課題となっている。介護業界へ参入を希望する人材や初任段階における介護職員が、質の高い介護サービス提供の担い手となり区内の介護事業所へ定着されるよう、介護職員初任者研修及び実務者研修の受講費用助成を、平成30年4月から新規事業として実施している。 助成額 介護職員初任者研修 上限 8万円 介護職員実務者研修 上限 15万円 予定人数 各20名	H30	補助	初任者研修助成 2件 実務者研修助成 11件
	2	育成	介護サービス事業者研修(介護職員実践研修・専門力向上研修)	区民に介護サービスを提供している区内介護サービス事業所の介護従事者を対象として研修・講座を体系的に実施することで介護従事者の育成・支援を行い、介護サービスの質の向上を図る。 ①介護職員実践研修…利用者への直接的処遇に係る知識・身体介護技術演習及び介護予防等に関すること(年4回実施予定) ②専門力向上研修…上級者向け・職種等に対応した専門的知識・介護技術に関すること(年4回実施予定)	H15	委託	介護職員実践研修 4回 参加者計50名 専門力向上研修 4回 参加者計278名
	3	育成	介護サービス事業者研修(管理者研修)	区民に介護サービスを提供している区内介護サービス事業所の管理者を対象として研修を実施することで育成・支援を行い、介護サービスの質の向上を図る。 年間2回実施。	H15	委託	2回 参加者計161名
	4	育成	介護人材確保事業委託(介護関係基礎講座)	区民に介護サービスを提供している区内介護サービス事業所の介護従事者を対象として研修・講座を体系的に実施することで介護従事者の育成・支援を行い、介護サービスの質の向上を図る。 介護関係基礎講座…介護・医療・介護保険制度等の基本を再確認・習得し、現場に生かすための講座(年4講座実施予定) 実施予定：10月 定員：各講座15名 受講料：1講座につき1人1000円を徴収し、雑入として歳入する	R1	委託	—
品川区	1	確保	介護現場職員の質の向上と人材確保のための研修事業	介護職員初任者研修および介護現場職員のスキルアップ研修事業をNPO法人品川ケア協議会へ委託し実施する。 実施規模：初任者研修(12名)・介護職員現任者資質向上研修(10名) 各年1回	H21	委託	初任者研修(12名)1回 介護職員現任者資質向上研修(4名)1回
	2	育成	介護職員初任者研修・実務者研修受講費助成事業	慢性的な介護人材不足を解消、質の高いサービスを安定的・継続的に提供するための、介護職員の確保・定着・育成に資する事業として実施。区内介護サービス事業者を通して、研修を修了した者に対して、受講費用の一部を助成。 実施規模：初任者研修・実務者研修ともに年2回に分けて支払	H22	補助	初任者研修(38名) 実務者研修(15名)

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
品川区	3	育成	認知症ケア力の向上と人材育成事業	高齢者ケアの基盤となる認知症ケアについて、品川介護福祉専門学校の機能を活用し、区内介護事業所職員への段階的・体系的な研修を行うことにより、地域におけるケア実践全体のレベルアップとケアチームリーダー層の育成を図る。 実施規模: 年13回、延600名	H17	委託	13回開催 延408名受講
大田区	1	確保	介護職員初任者研修受講費助成	介護職員の質の向上並びに人材の確保を目指すため、介護職員初任者研修受講費用の一部を助成。 @40,000×20人=800,000円	H27	直営	8事業所、11人
	2	定着	介護職員実務者研修受講費助成	介護人材の育成・定着を図りつつ、要介護者に質の高い介護サービスを提供を推進するため、介護職員実務者研修受講費用の一部を助成。 @80,000×30人=2,400,000円	H30	直営	5事業所、7人
	3	育成	介護保険事業者研修	介護サービスの質の向上などを目的とした題材のテーマの研修を全ての介護事業者を対象として広く行う(22回/年)。 介護サービス事業者研修(計21回)、介護就職セミナー(計1回)	H28	委託	介護サービス事業者研修(1,187人参加)、介護就職セミナー(22人参加)
	4	育成	地域別介護支援事業研修	介護支援専門員に対して研修を行うことにより、その資質向上を図り、介護サービスの質の向上及び適正な実施に資する。 地域別研修 計16回(4地域福祉課×4回)	H24	直営	16回開催(1,210人参加)
	5	確保	生活援助従事者研修受講費助成	介護職員の人材確保を目指すため、生活援助従事者研修受講費用の一部を助成。 @20,000×10人=200,000円	R1	直営	—
目黒区	1	育成	介護職員初任者研修受講費補助	質の高い介護人材を養成するため、介護職員初任者研修の受講費用の一部を助成。 実施規模: 通年受付、8万円×20人	H30	補助	3人利用
	2	育成	介護・福祉人材育成事業	主に区内介護職員を対象に、年間11回の研修を開催し、相談窓口を設置した。	H30	委託	11回開催 延べ参加人数 233人
	3	定着	同性介護強化のための介護職員確保対策	管理者向けの意識啓発の研修を実施した。	H30	直営	—
	4	確保	めぐろ福祉しごと相談会	福祉の仕事希望する求職者を対象に、就職相談を行うイベントを開催し、介護保険事業所等への就職を支援。 実施規模: 年2回	H28	直営	参加者計 84人 採用者計 4人
	5	定着	運営事業者への介護職員宿舍借上げ補助	区内の特別養護老人ホーム運営事業者に対し、介護職員宿舍借上げ補助を実施。対象職員は新規採用者(常勤介護職員)、月額5万、1事業者15戸、2事業者10戸上限 実施規模: 3事業者、35戸	H28	直営	計13人補助
	6	定着	同性介護強化のための介護職員確保対策	介護職員の負担軽減につながるサポーターの購入を補助した。	H30	直営	計30人分補助
世田谷区	1	定着	介護職員への資格取得等に関する費用の助成	【目的】 介護従事者のキャリアアップを支援することにより、介護人材を安定的に確保するとともに、その育成と定着を図る。 【内容】 初任者研修、実務者研修、介護福祉士資格取得に係る費用や、区が実施する訪問介護等に係る研修であって、区が指定した研修を受講した登録ヘルパーに対する研修費助成	H21 H29	直営	助成人数 ・初任者研修・・・95名 ・実務者研修・・・114名 ・介護福祉士資格取得・・・57名 ・登録ヘルパー・・・37名
	2	定着	特別養護老人ホーム等職員研修費助成	【目的】 介護従事者のスキルアップを支援することにより、介護人材を安定的に確保するとともに、その育成と定着を図る。 【内容】 世田谷区内で運営する特別養護老人ホーム(老人短期入所事業を含む。)および認知症対応型共同生活介護事業所等における人材の安定的確保及びサービスの質の向上を図るため、施設等に勤務する職員の研修費用等を助成する。	H20	直営	計42事業所へ助成
	3	定着	介護職員等合同入職式	【目的】 介護職員等として世田谷区内で働くことへの気概を持ち、仕事への意欲を高め、職員の定着支援を図るとともに、参加者同士の繋がりを深めてもらうことを目的とする。 【内容】 ・式典(区長からのメッセージカード授与、新人職員誓いのことば 等) ・記念講演 ・研修(ワークショップ兼交流会)	H29	直営	参加人数: 31名
	4	確保	せたがや福祉のしごと相談・面接会	【目的】 地域に密着した相談・面接会を開催することで、地域の福祉人材の掘り起こしを図り、人材の確保に努める。 【内容】 ・介護、障害サービス事業所の相談・面接会 ・就職活動、福祉等の専門相談員による相談コーナー ・福祉の仕事紹介DVDコーナー 等	H19	委託	4回実施、計221名参加(うち24名就職)
	5	確保	せたがや福祉のしごと区内介護施設等見学会	【目的】 就職を希望している人や興味のある方に介護の現場を知ってもらう事で、就労への意欲を高める。 【内容】 特養、老健、グループホーム等の見学(移動には借上げマイクバスを使用)	H19	委託	4回実施、計39名参加(うち8名就職)
	6	確保	介護人材採用活動経費助成	【目的・内容】 介護事業所を運営する法人に対し、採用活動にかかる費用を助成することにより、介護人材確保に向けた取り組みを支援する。	R1	直営	—
	7	定着	介護職員等宿舍借上げ支援事業	【目的】 介護人材の確保・定着と災害時の迅速な対応の推進 【内容】 区と福祉避難所(高齢者)の協定を締結した地域密着型サービス事業所に対し、介護職員等の宿舍借上げに係る経費の一部を助成する	H30	直営	1事業所3戸分の補助
	8	定着	介護従事者等永年勤続表彰	【目的】 長年にわたり区民のために職務に精励した介護従事者等を表彰することで、当該従事者を慰労するとともに、他の介護従事者等の勤務意欲を高め、もって介護従事者等の定着を図る。 【内容】 ・表彰状授与 ・記念品贈呈 等	H29	直営	表彰者174名(うち式典出席者は30名)

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
世田谷区	9	育成	世田谷区福祉人材育成・研修センターにおける各研修	介護職員等のスキルアップ等に資する研修を実施。	H19	委託	延べ2,600名程度が研修等を受講
	10	確保	福祉・介護のおしごとフェア	世田谷区内特別養護老人ホーム施設長主催の就職相談会。現役介護士による座談会や介護ロボットの展示・体験、事業所ごとの面接会を実施。	H30		参加人数:約80名
	11	定着	認知症介護サポート事業	介護ロボット及びICT機器の効果を検証し、広く普及させるため、介護ロボット及びICT機器の導入に係る経費の一部を助成する。 平成30年度:特別養護老人ホーム(地域密着型含む)対象 令和元年度:認知症グループホーム。看護・小規模多機能型居宅介護事業所対象	H30	直営	-
	12	定着	世田谷区福祉施設等支援事業(支援テーマ:介護職員の負担軽減)	介護職員の介護業務における身体的な負担軽減に資する物品等購入費の助成	R1	直営	-
渋谷区	1	育成	介護職員初任者研修課程修了者補助事業	介護職員初任者研修修了者に対する受講料補助を実施。 ・対象者:渋谷区内に住所を有する者で介護職員初任者研修を修了した者 ・実施規模:年3回申込受付、対象者は年20人(定員を超えた場合は各回において抽選)。ただし第3回申込は過去2回の申込状況によって実施しない場合あり。 ・補助額:受講料の5割(50,000円上限)	H14	直営	補助金交付者10人
	2	確保	介護人材確保促進補助事業	介護職員初任者研修課程修了者で研修修了後、区内介護事業所に介護職員として一定期間従事している者に対する受講料補助を実施。 ・対象者:以下の条件をすべて満たす者 (1)渋谷区内に住所を有する者で平成30年度以降に介護職員初任者研修課程を修了した者 (2)研修を修了した日から3か月以内に区内介護事業所に介護職員として従事している者 (3)上記(2)の介護事業所で3か月以上従事し、申請時において就労している者 (4)厚生労働省の教育訓練給付期及びこれに類する補助制度による受講料の補助を受けていない者 ・実施規模:随時申込受付、対象者は30人(先着)。 ・補助額:受講料全額(100,000円上限)	H30	直営	補助金交付者2人
	3	育成	介護支援専門員等研修会	ケアマネジャーに対し、ケアマネジメントを行う上で必要な情報の提供や学習の機会を提供することにより、ケース支援技術の向上を図る。	H26	直営	年4回実施・各回100名程度参加
	4	育成	介護人材育成研修	介護事業所の人材育成・定着及び介護サービス質の向上を目的として実施 実施規模:9回 各30名 ①指導の受け方・話の聞き方、②ファシリテーションの理解とファシリテータに求められるスキル、③指導の仕方・指示の出し方(活躍するリーダーの考え方)、④医療と介護の連携(多職種に必要な医学用語・医療単語編)、⑤福祉現場に求める「アンガーマネジメント」、⑥口腔機能向上加算取得のノウハウ、⑦理学療法士による介護職のための研修(介護技術編)、⑧理学療法士による介護職のための研修(自立支援介助編)、⑨介護職員のための薬の基礎知識	R1	委託	-
	5	その他	介護人材育成研修(管理職向け)	介護職員の離職防止のためには、職場の環境や職員間の関係が良好であることが望まれる。管理職への研修を行うことで職場の環境整備が期待できる。 実施規模:2回 各30名 内容:メンタルヘルス、真のリーダーの心得	R1	委託	-
	6	確保	「介護に関する入門的研修」及び就職相談会の実施	区内の介護保険事業所における介護人材の確保を目的に実施する。 実施規模:1回 4日間 30名	R1	委託	-
新宿区	1	定着	介護福祉士資格取得等費用助成事業	区内の介護保険サービス事業所に勤務し、受験資格を有する者を対象に、介護福祉士資格取得のための講座受講料(上限額120,000円、ただし実務者研修を含まない場合は上限額50,000円)と受験手数料(上限額15,300円)を助成する。	H21	直営	18人
	2	育成	介護サービス事業所研修	区内の介護保険サービス事業所を対象として、研修事業や介護従事者としてのスキルアップのための支援を体系的に実施することで、区内の介護保険サービスの質の向上を目指す。 実施規模:年14回、765名	H22	委託	14回、延べ318人
	3	その他	介護サービス事業者協議会	介護保険サービスの質の向上を目的として、新宿区介護サービス事業者協議会と共催で研修会等を実施する。 (1)新宿区介護サービス事業者協議会研修会 (2)協議会便りの発行	H15	補助	研修会:3回 協議会便り:2回
	4	確保	介護人材入門的研修事業	介護の仕事の魅力・やりがいを紹介する講座を2回、厚生労働省の示す「介護に関する入門的研修」に則った内容(21時間)に独自内容の研修(3時間)を加えた6日間(計24時間)の入門的研修および区内介護事業者が参加するおしごと相談会を実施する。	R1	委託	-
	5	定着	介護従事職員宿舍借り上げ支援事業	区内民間の地域密着型サービス事業者に対し、介護従事職員宿舍借り上げ補助を実施。対象職員は介護職員及び生活相談員で、災害対策上の業務に従事する者。1福祉避難所4戸を上限(1戸当たり4年間、月額82,000円/戸 補助率7/8) 実施規模:6事業者、24戸	H30	補助	4事業者、7戸
中野区	1	定着	介護従事者の定着支援事業	職員のやる気に応じて資格を取得しながらキャリアアップしていく流れを支援する。介護人材の確保と定着を図るために、各資格取得に必要な経費について補助を行っている。 実施規模:介護福祉士:40名、初任者研修:30名、実務者研修25名、生活援助従事者20名	H21	直営	介護福祉士:30名 初任者研修:26名 実務者研修:27名
	2	育成	介護サービス事業所研修事業	介護サービス事業所の職員を対象に、サービスの質の向上や定着・育成支援を目的として職種・職層に応じた研修を実施した。 実施回数:年15回、参加延べ人数1310名	H15	委託	レベルアップ研修14回 育成研修1回
	3	育成	喀痰吸引研修	特定の中野区民に対して喀痰吸引等を行う必要のある都内在宅サービス事業所に従事している介護職員に対して喀痰吸引を行うことができるよう研修を行う。 実施規模:12名	H27	委託	6名
	4	育成	介護人材の確保・育成支援事業	介護予防・日常生活支援総合事業における生活援助サービスの新たな支援者である中野区認定ヘルパーになるための研修。 実施規模:年2回	H28	委託	2回 受講修了者38名

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
杉並区	1	確保	介護職員初任者研修受講料助成	介護職員初任者研修受講終了後3カ月以内に区内の介護事業所に3カ月以上勤務した場合に介護職員初任者研修受講料の一部経費の助成 受講料の9割又は8万円の低い額 見込み件数:20件	H29	直営	16件
	2	育成	介護サービス従事者研修	区内の介護事業所の従事者向けに各種の研修を開催 ①訪問②通所③ケアマネ④スキルアップ⑤主マネ⑥感染症	H21	直営	研修回数15回 参加者数984人
	3	確保	外国人向け介護職員初任者研修	区内の介護事業所に勤務する外国人従事者に対して、介護職員初任者研修を開催し、研修修了し介護技術の習得を図る 区内の研修機関(にほんごの会と連携)に委託	R1	直営	—
豊島区	1	育成	介護人材育成経費補助事業	区内の事業所に勤務する介護職員の研修費用の助成を実施することで、区内事業所の介護職員の人材の確保を図るとともに、介護職員の資格取得を支援することで介護サービスの質の向上を図る。初任者研修費用、実務者研修費用及び介護福祉士受験費用を助成する。	H30	直営	初任者研修助成4件、実務者研修助成2件
	2	育成	認知症介護実践者等養成事業	地域密着型サービス事業所の職員に対して適切なサービスの提供に関する知識等を修得させるための研修を実施することにより、認知症介護技術の向上を図り、認知症介護の専門職員を養成し、もって認知症高齢者に対する介護サービスの充実を図る。	H29	委託	2回実施、修了者9名
	3	その他	中小介護事業者の協同化支援事業	豊島区における介護サービス事業を行う事業協同組合設立の支援を行い、事業者の協同基盤の強化を図るとともに、区内の中小介護事業者の参加を促すことで介護従事者の人材確保、介護サービスの質の向上、事務の効率化を図ることを目的とする。	H30	補助	・説明会:2回実施、16事業者参加 ・介護事業経営カレッジ:全5回、24事業者参加
	4	育成	生活支援体制整備事業	総合事業の訪問型サービスにおける家事援助スタッフを育成。 実施規模:年3回 109名修了	H28	委託	年3回実施、109名修了うち33名就労
北区	1	育成	福祉資格取得支援事業	区内の介護保険事業所等の人材確保を図るため、介護福祉士・介護職員初任者研修受講料を補助する。	H21	直営	介護職員初任者研修12名 介護福祉士9名
	2	定着	指定介護保険事業所支援のための社会保険労務士出張相談事業	管理者や事務担当職員の負担軽減を図ることで、従業員のマネジメント・労務管理に時間を費やすことができるようにし、それにより離職率の低下を図る。 実施規模:9事業所 1回3時間 3回まで	R1	委託	—
	3	確保	介護に関する入門的研修及び就職相談事業	生活援助サービスの担い手育成研修を拡大し、入門的研修のカリキュラムに加え、身体介護の基本的な知識・技能を身につける研修を実施。 実施規模:年3回	R1	委託	—
	4	確保	福祉のしごと総合フェア	福祉職場の人材確保を支援するため、「北区福祉のしごと総合フェア」を開催し、就職の機会を増やす。 実施規模:年3回	H19	委託	3回開催 延べ295名参加
板橋区	1	育成	介護サービス従事者研修	介護サービス事業者の質の向上を目指して、居宅介護支援事業、訪問・通所・入所介護事業、住宅改修関連事業に携わる従事者のスキルアップに資する研修を実施する。 ケアマネジャー研修(年3回)、介護職員研修(年5回)、住宅改修関連事業者研修(年1回)実施。	H12	直営	(1)ケアマネジャー研修 3回126人 (2)介護職員研修 5回318人 (3)住宅改修関連事業者研修 1回39人
	2	確保	総合事業生活援助従事者研修	総合事業の生活援助訪問サービスに従事するために必要とされるカリキュラム研修を区が実施主体となり行うことで、介護人材の養成・確保を図る。また、研修終了時には、修了者と区内の訪問介護事業所との面談会を設定し、実際の就労へとつながるようマッチング支援を行う。 実施規模:年2回、80名	H30	委託	2回開催 研修修了者 59名 事業所採用延 17名
	3	定着	介護サービス従事者表彰	区内の介護サービス事業所において、介護関係業務に10年以上勤務した方に表彰状を授与し、従事者の士気向上及び定着を図る。 実施規模:136名表彰(平成30年度実績)	H28	直営	136名
練馬区	1	定着	介護職員初任者研修受講料助成事業	区内介護サービス事業所に勤務し、一定の要件を満たした者に、介護職員初任者研修の受講料の9割(最大8万円)を助成する。良質な介護サービスの安定的な提供の確保を図ることを目的とする。	H28	直営	助成人数:79名
	2	定着	介護職員実務者研修受講料助成事業	区内介護サービス事業所に勤務し、一定の要件を満たした者に、介護職員実務者研修の受講料の9割(最大10万円)を助成する。良質な介護サービスの安定的な提供の確保を図ることを目的とする。	H29	直営	助成人数:140名
	3	定着	介護福祉士資格取得費用助成事業	区内介護サービス事業所に勤務し、一定の要件を満たした者に、介護福祉士国家試験の受験手数料と介護福祉士の資格登録手数料を助成する。良質な介護サービスの安定的な提供の確保を図ることを目的とする。	H30	直営	助成人数:56名
	4	確保	介護従事者養成研修事業	高齢者や子育て世代の方等に、高齢者の特性や認知症への理解、個人情報の保護など14時間のカリキュラムを無料で受講いただき、区内介護サービス事業所で介護スタッフとして就業するにあたっての基礎を学ぶ。また、修了生のうち、就業に繋がらない方を対象としたフォローアップ研修を行う。 実施規模 研修:年3回 フォローアップ:年1回	H28	委託	実施回数:研修3回 フォローアップ研修1回 申込者:306名 修了者:212名 就業者:69名
	5	育成	介護人材育成・研修センター人材育成事業	地域の事業者と連携して、専門性を持った介護従事者の育成と人材確保を支援することにより、練馬区の福祉の向上に寄与することを目的とする。そのために、以下の事業を実施する。 ①人材育成事業(研修事業) 介護技術の向上や知識の習得等を目的とし、区内介護サービス事業所に勤務する介護従事者が無料で受講できる研修を実施する。 ②人材確保事業 介護分野での就労を目指す方を対象に、就職面接会等を開催し、区内介護サービス事業所が新たな介護従事者を確保する機会を提供する。 ③相談支援事業 区内介護サービス事業所で働く職員とその家族を対象に、精神的・身体的な悩み等について24時間365日相談できる窓口を設置する。また、メンタルヘルス等に関する講習会を実施する。	H21	補助	①実施回数 95回 受講者数 2,192人 ②実施回数 10回 参加者数 386人 採用者数 39人 ③相談件数 338件 講習会参加者数 101人
	6	確保	キャリアパス作成支援事業	介護職員の処遇を改善し、人材の確保・定着につなげるため、介護サービス事業所が処遇改善加算を取得する要件となるキャリアパスの作成・運用を支援する。区内介護サービス事業所を対象に、セミナーの開催やアドバイザー派遣による個別支援を実施する。	H30	直営	セミナー実施回数:1回 参加者数 20名 個別支援実施数:2法人
	7	定着	ICT機器等導入支援事業	区内介護事業所のICT化を推進し、介護職員の業務負担の軽減を図り、離職防止・定着率の向上および介護の質の向上につなげるため、情報通信技術を活用し介護業務を支援するシステムの導入費用の一部(上限:1事業所100万円)を補助する。	R1	直営	—
荒川区	1	育成	介護サービス事業所人材育成事業	荒川区内に所在する介護保険サービス事業所が、事業所に勤務する介護職員に実務者研修及び初任者研修を受講させる場合に、事業所が負担した費用に対し補助を行う。 補助対象経費 ・実務者研修受講費用(上限:1人18万円) ・初任者研修受講費用(上限:1人9万円)	H21	直営	実務者12名 初任者4名

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
荒川区	2	育成	介護サービス事業所研修事業	荒川区内に所在する介護保険サービス事業所に対し、研修事業を実施する。 実施回数:25回(委託研修19回、区実施研修6回(報償費対応))	H23	委託	委託研修:15回(参加者764人) 区実施研修:3回(参加者176人)
	3	確保	介護事業者情報提供システムを活用した人材確保支援事業	荒川区介護事業者情報検索システム(区内介護事業者の最新情報(住所や提供するサービスの内容、空き状況等)をホームページ上で提供するシステム)に、介護職員等の求人検索等の機能を新たに付加する。	R1	委託	-
	4	定着	介護保険サービス永年勤続従業者表彰事業	介護サービスに10年以上従事した人に対して、区長からの表彰状贈呈、記念撮影、記念品(手描友禅)贈呈及び祝賀会(ミニコンサートや軽食を準備)を開催。	H22	直営	被表彰者数:40名 参加者数:20名
足立区	1	その他	介護職員研修	介護保険サービスに従事する方の知識、技能、意欲等の向上を図り、介護保険サービスの安定的な供給と質の向上に資することを目的とする。	H21	委託	30回 439人
	2	育成	主任ケアマネジャーのスキルアップ及びその他ケアマネジャーのスキルアップ研修	継続的な研修を実施し、さらなる知識、技能の修得を行い、介護保険の適正化に向け介護支援専門員の資質向上を図ります。	H30	直営	4回 744名
	3	育成	認知症介護実践者研修	事業所に勤務する介護職員等に対し、認知症に係る基礎的研修を行い、介護職員等の資質の向上を図ります。	H28	直営	2回 70人
	4	育成	認知症介護基礎研修	事業所に勤務する認知症介護のリーダーに対し、実践的な研修を行い、介護職員等の資質向上を図ります。	H29	直営	4回 83人
	5	育成	認知症介護実践リーダー等フォローアップ研修	事業所に勤務する認知症実践リーダー研修修了者等に対し、フォローアップ研修を行い、介護職員等の資質向上を図ります。	H28	直営	1回 16人
	6	育成	介護職員資格取得支援事業助成	足立区の介護人材の確保・定着を推進し、介護サービスの安定的な供給を図るため、区内の介護保険事業所等に勤務している職員の資格取得を支援する事業者に対して必要経費を助成します。	R1	直営	-
	7	定着	介護職員宿舍借り上げ支援事業	区内の特養、老健を運営事業者に対し、介護職員宿舍借り上げ補助を実施。都の事業に上乘せ。区内月額8万、区外月額6万の7/8、1事業者4戸上限。 実施規模:10事業者、50戸	H30	直営	1事業者、1戸
葛飾区	1	育成	生活介護員養成研修(入門的研修)	①介護予防・日常生活支援総合事業における葛飾区独自の訪問型サービス及び通所型サービスの従事者の養成(平成31年度から介護に関する入門的研修を内包) ・実施規模:年6回(1回あたり4日間コース)、各回定員20名程度 ②平成28年度から平成30年度までの①の修了者に対する入門的研修の補講 ・実施規模:年6回(1回あたり1日4時間コース)、各回定員30名程度 ③人材確保に資する研修の実施及び就業の支援等 ・実施規模:年2回(9月、10月)、各回定員60名程度	H28	委託	年8回実施 修了者数177人
	2	育成	介護人材スキルアップ研修	・飾区内の介護サービス事業所等に勤務する介護職員、介護支援専門員等に対して、介護サービスの知識やスキルを磨くための講義やグループワークを行い、区民に対してより良い介護サービスを提供することを目的としている。	H17	委託	管理者向け全2回受講者数39名 一般職員向け全6回受講者数145名
	3	定着	介護人材キャリアアップ助成	対象条件(勤務実績確認等)を全て満たす方の介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修の受講費用の一部(1/2相当)を3回(3か年度)に分けて助成することで、本人の費用負担を軽減するとともに、介護サービス事業所における人材確保と定着を支援している。	H28	直営	助成件数38件
	4	確保	介護人材募集事業「介護のしごと大発見」	区内の介護人材確保のため、ハローワーク墨田とともに、飾区介護サービス事業者協議会と、飾区社会福祉協議会の協力を得て、「介護のしごと大発見」と銘打ち、合同就職相談会を開催している。	H26	直営	来場者数88人 就業者数10人
	5	確保	介護人材募集事業「介護のしごと相談会」	介護のしごとに関する疑問・質問に回答するとともに、就職の動機づけを行うことを目的として、飾区介護サービス事業者協議会に運営委託して開催している。	H29	委託	全4回来場者数計40人
	6	確保	介護ロボット導入費助成	介護職員の負担を軽減し、介護サービスの質の向上を図るため、介護ロボット導入を希望する法人に対し、購入費の一部(9割)を助成する。	H29	補助	導入助成件数8件
墨田区	1	確保	介護福祉士等の養成講座受講者に対する受講料等の助成事業	質の高い介護人材を確保するため、介護職員初任者研修の受講費用等の一部を助成。(初任者研修受講料、実務者研修受講料、介護福祉士受験料・登録手数料) 実施規模:各20人	R1	直営	-
	2	確保	介護職養成研修事業	介護未経験者が介護に関する基本的な知識や技術を学ぶ研修を実施し、介護分野への参入のきっかけを作るとともに、介護の業務に携わる上での不安を払拭することにより、多様な人材の確保を促進する。 実施規模:年1回、30人	R1	委託	-
	3	確保	介護のおしごと就職面接会	事業者の雇用支援策として、平成30年度からハローワークと共催で実施。4社程度の事業者ブースを割り当て、来場者に対して会社概要や仕事内容について説明を行うほか、希望者に対してはその場で就職面接を行う。 実施回数:年1回	H30	直営	1回開催
	4	確保	介護のおしごと合同説明会	事業者の雇用支援策として、平成26年度からハローワークと共催で実施。20社程度の事業者ブースを割り当て、来場者に対して会社概要や仕事内容について説明し、その後の施設見学や就職面接につなげる。 実施回数:年1回	H26	直営	1回開催
江東区	1	定着	介護職員初任者研修受講料助成事業	介護職員初任者研修課程を修了した者に対し、研修受講費用の一部を助成する。 実施規模:年間20名	H29	直営	2名利用
	2	育成	介護事業所等職員向け研修事業	区内介護事業所に勤務する介護職員等に対し、介護技術・自己啓発・キャリアアップ・労務管理等の知識を身につける機会を提供する。 実施規模:年15回	H24	委託	15回、635名参加
	3	確保	福祉のしごと 相談・面接会	福祉分野における人材確保のため、福祉のしごとの内容や魅力、区内介護事業所等のPRを行い、就労を支援する。 実施規模:年2回	H22	直営	2回開催、153名参加、20名就労
	4	確保	介護業界就労促進研修	介護業界での就労経験がない者に対し、業界の現状や求められる人物像等を学ぶ研修を行い、その後の就労支援を行う。 実施規模:前期・後期 年2回(各4日間)	H27	委託	各4日間 前期:16名参加、4名就労 後期:8名参加、1名就労
	5	その他	区内介護事業所就労準備金	「福祉のしごと相談・面接会」または「介護業界就労促進研修」に参加後、区内介護事業所に就労した方に、就労準備金を支給する。	H29	直営	10名利用
江戸川区	1	確保	介護はじめてセミナー	家族に介護が必要な熟年者を抱える者等に対し研修を行い、心身の負担を軽減し楽しく介護ができるノウハウを身に付ける研修を実施する。 実施規模:年1回、60名	H22	委託	実施回数:1回 参加人数:34人

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
江戸川区	2	確保	介護職員初任者研修等受講費用助成事業	「2025年問題」と呼ばれる介護人材不足に向けて、介護福祉士等について人材の確保と資質の向上を図るため、資格取得に向けた費用の一部を支援する。 介護職員初任者研修課程又は社会福祉士及び介護福祉士法第40条の2第5項に規定する研修課程を受講した者に対して、受講費用の一部または全部(最大10万円まで)の助成を行う。 給付対象人数:年間50人程度	H28	直営	助成対象:23人
	3	確保	介護の担い手研修	令和元年度は介護に関する入門的研修の一部として実施	H29	委託	実施回数:4回 参加人数:57人
	4	確保	介護福祉士育成給付金事業	介護福祉士養成機関に就学する学生を対象に、年60万円の給付金を最大2年間給付する。	H28	直営	受給者数:50人
	5	その他	介護人材採用力強化セミナー	区内介護事業者を対象に、介護事業者が求める人材意を適切に確保できるよう、採用活動におけるポイントや効果的なPR方法などについてセミナーを実施する。	H30	委託	実施回数:2回 参加人数:56人
	6	確保	介護に関する入門的研修事業	介護に関する入門的研修の実施とマッチングまでの一体的事業。 介護に関する入門的研修の受講内容をA課程とB課程に分けて実施する。 研修規模 A課程:2日間、8時間、年4回、定員40名 B課程:3日間、16時間、年1回、定員40名	R1	委託	—
	7	定着	介護職員宿舎借り上げ支援事業	区内の地域密着型事業者に対し、介護職員宿舎借り上げ補助を実施。月8.2万円の7/8を上限、1事業所4戸まで。 実施規模:10戸	R1	補助	—
	福生市	1	確保	福生市認定ヘルパー研修	総合事業の担い手研修である福生市認定ヘルパー研修を実施。 実施規模:年1回、50人(必要に応じて2回)	H29	直営
羽村市	1	育成	介護従事者育成のための研修	介護支援専門員等向けの研修を実施。 実施規模:年2回、各100名	H18	直営	年2回・計167名
あきる野市	1	その他	介護事業者研修事業	市内の介護支援専門員の資質向上を目的に研修を実施。 年1回実施	H30	委託	年1回:14名参加
	2	その他	介護事業者研修事業	市内の介護支援専門員の研修を行うことで、介護支援専門員のケアを行い、ついでに介護サービスの充実につなげる。 年1回	H30	委託	年1回:21人参加
	3	育成	訪問型サービスA従事者研修事業	総合事業における生活援助従事者の育成を目的に研修を実施。 年1回実施	H29	直営	年1回(3日間):12名参加
瑞穂町	1	確保	生活支援ヘルパー養成研修	総合事業で活躍する町独自の登録ヘルパーを養成する研修として実施。 実施規模:年2回 各20名	H29	直営	1回 25名
日の出町	1	確保	いつでもヘルパー養成講習	7月及び1月の年2回開催。講義・演習等を合わせた130時間の研修と筆記試験を一体的に実施する。 研修科目及び研修時間数は、「介護員養成研修の取扱細則について」(一部改正平成30年3月30日付け、老振発0330第1号)のとおり。受講対象者は、原則として町に在住している方で、町内の事業所等へ就職又は介護支援事業への参加を希望される方。 【研修科目及び研修時間数】 1. 職務の理解 6時間 2. 介護における尊厳の保持・自立支援 9時間 3. 介護の基本 6時間 4. 介護・福祉サービスの理解と医療との連携 9時間 5. 介護におけるコミュニケーション技術 6時間 6. 老化の理解 6時間 7. 認知症の理解 6時間 8. 障害の理解 3時間 9. ことごとからだのしくみと生活支援技術 75時間 10. 振り返り 4時間 合計 130時間 実施規模:年2回、20人	H21	委託	1回・2人
	2	育成	介護支援専門員研修	介護支援専門員の資質向上を図るため、外部講師による講演会、グループワークを実施。対象は、介護支援専門員。 実施規模:年1回、44名	H30	直営	1回・35人
	3	確保	高校生インターンシップ	ハローワーク青梅の協力の下、高校生を対象に、夏休み期間中、介護保険施設での職業体験を行う。 実施規模:夏休み期間、受入事業所は3事業所	R1	直営	—
檜原村	1	確保	介護職員養成事業	村内の介護事業所の人材不足の解消及び雇用の促進を図るため、介護職員初任者研修及び介護職員実務者研修の受講費用の一部を助成。 実施規模:年3名	H25	直営	0名
奥多摩町	1	確保	移住・定住相談会での就労相談事業	町の移住・定住相談会において、町内の就労についてハローワークや法人等の担当者が参加し、就労相談に応じ介護人材について啓発・斡旋を行っている。	H30	直営	年1回165人参加
八王子市	1	定着	資格取得支援	介護人材の育成及び質の高い介護保険サービスの安定供給を図ることを目的として、初任者研修、実務者研修及び介護福祉士の資格取得費用の全部または一部を補助する。	H30	直営	交付者数:83名 (実人数)71名
	2	育成	介護事業所研修	市内介護サービス事業所の管理者等を対象に、採用に関する研修及び個別相談会、人材育成体制の構築を支援するためのキャリアパスやマネジメント、介護技術等に関する研修を実施し、市内介護人材の確保・定着・育成に資することを目的とする。 ※「介護スタッフリーダー研修」「事業者キャリアパス研修」「管理職マネジメント研修」をR1年度から統合	H30	委託	実施回数:19回 参加人数:延542名
	3	確保	採用支援事業	【就職相談会】 市内福祉施設等での就労を希望する者と市内介護サービス事業所や障害者福祉事業所との就職相談会を開催することで、市内福祉人材の確保に資することを目的とする。 実施規模:年2回	H30	委託	実施回数:2回 参加人数:延84名 出展法人:延30法人
	4	確保	介護人材養成研修	【生活支援ヘルパー研修】 介護が必要な高齢者の方などのうち、比較的軽度な方に対して、調理・掃除等の生活援助を行う「訪問型サービスA」。この訪問型サービスAに従事する「生活支援ヘルパー」として働きたい方を対象に研修を開催。研修最終日には市内の訪問介護事業所が参加する就職相談会を開催しマッチングの機会を設けている。 【入門的研修】 市内介護事業所への就労希望者を対象に、介護職に必要な基礎的研修を実施し、修了者を対象に市内介護事業所との就職相談会を実施することで、市内介護事業所における介護人材の確保が進むことを目的とする	H28 H30	委託 委託	実施回数:4回 参加人数:100名 実施回数:11回 参加人数:64名 修了者:42名 就職者:5名

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
八王子市	5	確保	外国人介護従事者等に対する日本語学習支援	介護保険サービス事業所に就労し、又は就労する意欲のある在日外国人等に対し、介護業務に必要な日本語の語学力を習得する教室を実施することにより、介護分野における人材の確保・育成のほか、質の高い介護サービスの提供体制の強化を図る。	R1	委託	-
	6	確保	介護職機能分化等推進事業	介護現場へ介護助手等多様な人材の参入を促し、機能分化による介護の提供体制や、地域の事業者間・多職種連携による介護業務効率化等の取り組みを支援し、介護人材の参入環境の整備、定着促進等を図る	R1	委託	-
	7	育成	認知症介護基礎研修事業	目的:認知症ケアの充実(質の向上) 内容:介護保険施設・事業者等に従事する介護職員等に対し、認知症介護に関する基礎的な知識及び技術を修得するための研修を実施する。 開催:4回/年 各回定員 60人	H29	直営	実施回数:3回 参加人数:延162人
	8	育成	虐待防止研修	高齢者虐待防止・養護者支援法に基づく、虐待の防止と養護者(虐待者)への支援を実施するための普及啓発・人材育成のため、介護支援専門員や介護従事者等に対する研修事業を実施する。	H23	直営	実施回数:8回 参加人数:延747名
	9	育成	介護支援専門員研修	介護支援専門員及び地域包括支援センター職員がケアマネジメント等を実施するうえで必要となる知識及び技術について、段階的・継続的に受講することができるようカリキュラムを構成し、研修の機会を設けることで適切な業務の実施と適正な給付を推進する。	H25	直営	実施回数:18回 参加人数:延1,494名
町田市	1	確保	訪問サービス従事者養成事業	町田市の市基準型訪問サービスの従事者(まちいきヘルパー)としての資格を取得する研修を実施する。研修終了後、訪問介護事業者との就職説明会を実施することで、介護人材の確保・定着を図る。また研修受講者に対するフォロー研修を実施する。	H28	委託	・研修1回(計4日間、19名修了) ・就職説明会1回(19名参加うち6名が事業所に登録) ・フォロー研修2回(1回目15名、2回目8名参加)
	2	育成	介護人材開発事業(うち人材育成および就労継続支援事業部分)	市内における高齢者への介護サービスの向上を目的として、介護人材開発事業を行う団体に対して、介護人材の育成・就労継続に要する経費を補助する。	H23	補助	各種研修等25事業に2,663人参加
	3	確保	介護人材開発事業(人材確保部分)	市内における高齢者への介護サービスの向上を目的として、介護人材開発事業を行う団体に対して、介護人材の確保に要する経費を補助する。	H23	補助	面接会講習会等6事業に406人参加、うち24人就業
	4	確保	介護人材開発事業(アクティブシニア介護人材バンク部分)	市内における高齢者への介護サービスの向上を目的として、介護人材開発事業を行う団体に対して、元気高齢者の就業に要する経費を補助する。	H28	補助	研修や講座等2事業を実施し、60人就業
	5	確保	町田市介護の多様な担い手創出事業	介護施設での就業を希望する女性や外国籍市民および高齢者を対象に、セミナーや交流会、研修等を実施し、マッチングを行うことで、介護事業所の慢性的人材不足の解消を目指す。	H30	委託	研修やセミナー等3事業に92名参加、うち5人就業
日野市	1	確保	介護資格取得費補助事業	【目的】 介護に係る有資格者の不足が生じているため、資格取得に要する費用を助成することで、市内の介護に係る人材の質の向上を図るとともに、介護人材を確保することを目的に本事業を実施する。 【補助内容】 1 補助内容 ①介護職員初任者研修課程等受講料 研修に係る受講料(テキスト代、実習に要した費用等を含む。)について、100,000円を上限に補助。 ②介護福祉士実務者研修受講料 研修に係る受講料(テキスト代、実習に要した費用等を含む。)について、150,000円を上限に補助。 ③介護福祉士資格取得費 介護福祉士受験対策講座の受講料(テキスト代、模試の費用等を含む。)、介護福祉士受験手数料、介護福祉士登録手数料及び介護技術講習の受講料について、113,000円を上限に補助。 ④介護支援専門員資格取得費 介護支援専門員実務研修受講試験対策講座の受講料(テキスト代、模試の費用等を含む。)、介護支援専門員実務研修受験手数料、介護支援専門員実務研修受講料、介護支援専門員登録申請手数料及び介護支援専門員証交付手数料について、164,000円を上限に補助。 ⑤介護支援専門員再研修受講料 介護支援専門員再研修受講料について、28,000円を上限に補助。 2 補助対象者 (1)研修修了または資格を取得後、3か月以内に日野市内の介護事業所に勤務している方 (2)その後3か月以上継続して就労している方(就労形態にかかわらず、3か月間で従事時間が60時間を超えている方) ※介護福祉士実務者研修については、上記(1),(2)の他に、3年以上介護等の業務に従事している方	H30	補助	(9/25現在) 受付人数50名 申請予定数16名

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
日野市	2	育成	介護人材育成研修事業	<p>【目的】 介護予防・生活支援サービスを担う市内の事業所における人材の確保及びサービスの質の向上を図るため、介護分野の専門資格を有しないものに対し、サービスの提供に要する知識を習得する機会を提供し、市内介護事業所等とのマッチングを行うことで、地域で支えあう互助の体制を構築することを目的とする。</p> <p>【事業概要】</p> <p>1. 実施時期 実施は前期、後期の年2回とする。 前期: 2019年8月31日(土)、9月1日(日)、7日(土)、8日(日) 後期: 2019年12月4日(水)、5日(木)、6日(金)、9日(月)</p> <p>2. 対象者 (1) 日野市内在勤の生活援助型のサービス提供事業所に従事する無資格者。 (2) 介護の仕事に関心のある18歳以上の日野市民(学生不可) (3) 前項の規定にかかわらず、市長が特に認める者。</p> <p>3. 対象者数 定員は前期、後期それぞれ概ね50名程度とする。</p> <p>4. 研修内容 「介護保険制度と資格」「生活支援の基本」「認知症と高齢者の心身の特徴」「尊厳の保持と権利擁護」「コミュニケーションと接遇マナー」「リスクマネジメント」「フォローアップ研修」「市内事業所とのマッチング」</p> <p>5. 委託業務内容 受講者は、日野市が実施している介護予防・日常生活支援総合事業の内容を理解し、多様なサービス提供による介護予防・生活支援サービスの質を向上させるため、介護予防・生活支援サービスの業務に従事している者、または市内在住の介護の仕事に関心のある18歳以上の者(学生を除く)を対象に、高齢者の特性など高齢者への理解を深め、適切なサービス提供をするための講座を開催すること。 講座終了後は、受講生が市内の介護事業所等に所属できるような事業所との個別相談会マッチング業務(フォローアップ研修)を行い、介護人材の確保に努めること。またその際、日野市地域包括支援センター及び日野市内の介護事業所等との連携に努め、それぞれの活動との調和を図ることとする。</p>	H29	委託	年2回実施 前期8月、後期12月
多摩市	1	育成	介護保険サービス推進事業	<p>①事業者対象研修会業務委託 (公財)介護労働安定センターへ委託し、介護サービス事業所を対象として、質の向上を目的とした研修を実施。 実施回数: 年6回</p> <p>②市直営研修 消防署に依頼し、介護職員を対象として、年1回上級救命講習を実施。 その他、年1回ホームヘルパー向け研修を実施。内容はその年度ごとに決定する。</p>	H27	委託	実施回数: 8回 参加人数: 216人、141事業所
	2	確保	介護保険推進事業	<p>介護職員初任者研修・生活援助従事者研修に対する助成 ・補助金額: 80,000円を上限とし、研修に係る受講料(テキスト代、実習に要した費用等を含む)を全額補助。 ・対象者: 7研修を修了し、証明書の交付を受けた者であること。研修終了後おおむね6ヶ月以内に市内事業所に就労を開始し、その後3ヶ月以上継続して就労していること。</p>	R1	直営	—
	3	確保	介護保険推進事業	<p>介護保険人材対策冊子作成業務委託 一般向けに、介護職の仕事内容および必要な資格の紹介、さらに実際に市内で介護業務を行っている介護職員のインタビュー等を掲載したパンフレットを作成する。 ・作成部数: 5,000部 ・配布場所: 市内中学校・成人式・公共施設等</p>	R1	直営	—
稲城市	1	確保	生活援助従事者研修	<p>生活援助中心型のサービスに従事する人材の裾野を広げるとともに、担い手の質を確保できるよう、訪問型サービスAのヘルパー養成研修を実施。 実施規模: 年1回、定員12名</p>	R1	委託	—
昭島市	1	確保 定着 育成 その他	昭島市介護人材確保実行委員会	昭島市の介護事業所から委員メンバーを選出し、平成30年6月に昭島市介護人材確保実行委員会が立ち上がり、1回/月会議を開催し、介護人材確保における事項を協議。	H30	直営	9回実施。108名参加
	2	確保 定着 育成 その他	あきしまハートケア～介護福祉の仕事説明会・就職相談会～	H30年度: 市役所の市民ロビーにて、昭島の介護事業所が参集し、介護福祉の仕事説明会・就職相談会を実施。総合相談コーナー、事業所就職相談ブース、福祉用具機器展示・体験コーナー、子どもスペースを実施。また、ロビー隣接の市民ホールにて、介護という仕事を通して働くことの意味や、人と人、地域との繋がりの尊さが描かれた映画「ケアンシ」を上映。	H30	直営	1回実施、16事業所が相談ブース参加。 アンケート回答数18名、映画来場48名
国分寺市	1	確保	介護未経験者に対する研修支援事業	<p>介護職員初任者研修及び生活援助従事者研修受講に対する補助を行い、市内で実施している当研修の平均的な受講料として、66,000円を上限とし、補助を行う。</p>	R1	直営	—
国立市	1	確保	介護職員初任者研修受講費助成金交付事業	<p>国立市内で働く介護職のマンパワーを増やすことを目的として、これから介護職員初任者研修を修了し、国立市内の介護保険サービス又は障害福祉サービスの事業所又は施設で働く国立市民に対し7万円を限度として、2回に分けて研修受講費の助成を行う。(障害福祉サービスは、令和元年度から対象に追加した。)</p>	H28	直営	対象者3名
東大和市	1	確保	市認定ヘルパー養成講座	<p>主に支援被保険者の方に家事援助のみを提供する市独自のヘルパーで、介護予防・日常生活支援総合事業の訪問型サービス(緩和型)の開始に伴って創設されたものである。 全3日間で約11時間の研修で、研修では業務に関する基本法令、接遇・コミュニケーション技術、高齢者の特性等について学習する(年2回、1回あたりの定員20名)。</p>	H29	委託	3回開催 16名養成
武蔵村山市	1	育成	介護職員養成研修補助事業	<p>介護職員初任者研修課程を実施する者に対して、補助金を交付することにより、市内における介護従事者の人材確保と介護サービスの質の向上を図り、もって福祉の増進に資することを目的とする。</p>	H28	補助	1回・2人
	2	育成	市認定ヘルパーの養成	<p>当市総合事業の基準緩和型サービスに従事することができる市認定ヘルパーを養成し、多様な介護及び生活支援サービスを提供させることで、福祉の増進に資することを目的とする。</p>	H29	委託	1回・13人
武蔵野市	1	育成	介護職員初任者研修事業	<p>都の指定を受け通学形式で開講。130時間の講義演習の他、追加カリキュラムとして2時間程度の訪問実習を行う。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託</p>	H26	委託	1回/年 定員24人、受講12人
	2	育成	介護職員初任者研修受講費返還制度	<p>研修終了後、市の事業者リストに掲載されている介護・障害事業者に登録し、年度内3か月で50時間以上就労した場合受講料の8割(4万円)を返還する。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託</p>	H26	委託	修了者全員が対象となり還付。
	3	育成	認知症高齢者見守り支援ヘルパー養成研修事業	<p>『医療的アプローチ』『心理的アプローチ』『実務的アプローチ』として3回開催。養成研修受講者は、全課程及び施設実習を修了する必要がある。他の事業所従事者については、選択制。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託</p>	H20	委託	3回を1セットとして実施。4人修了。他、支援研修として延べ167人受講。
	4	育成	武蔵野市認定ヘルパー養成研修	<p>介護予防・日常生活支援総合事業である認定ヘルパー養成事業。18時間の講義、1時間程度の家庭訪問実習後家事支援の認定ヘルパーとして登録。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託</p>	H27	委託	18時間+1時間実習年2回。12人修了

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
武蔵野市	5	定着	武蔵野市認定ヘルパーフォローアップ研修	認定ヘルパー養成研修修了者が、継続してサービス提供に従事するうえで必要な更新研修。年3回、おおむね1カ月おきに時期をずらして開催する同内容を選択受講。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託	H28	委託	3回同内容選択 52名受講
	6	育成	技術研修	介護・福祉従事者対象。年度ごとにテーマを設定し、3回シリーズでステップアップを図る。テーマは『移動・移乗』『排泄介助』『介護職の医療ケア』のローテーション。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託	H30	委託	テーマ『移動・移乗』 3回延べ102人受講
	7	その他	介護のお仕事フェア	介護に関する啓発目的のイベント。 近隣の市内外の市民、大学生など日ごろ『介護』に関わりのない人々に関心を持ってもらい発言をしてもらう参加型。 ※R1～地域包括ケア人材育成センターに一括委託	H30	委託	市役所関係機関向け1回。81名参加。 市民向け1回。56名参加。
三鷹市	1	育成	介護職員初任者研修課程研修費補助事業	介護職員等の確保及び定着を図り、もって高齢者福祉の向上に資するため、市内に所在する介護事業所に勤務する者等が受講した介護職員初任者研修課程に係る費用の一部を助成。 対象者の要件:①同一事業所に3月以上勤務している(開設予定事業所においては見込み)者②平成30年4月1日以降に新たに勤務を開始した者③申請年度中に研修を修了した者④同種の補助金の対象となっていない者 実施規模:一人当たり70,000円、40人	H30	直営	-
	2	育成	ユニットリーダー研修費補助事業	介護職員等の確保及び定着を図り、もって高齢者福祉の向上に資するため、市内に所在する介護事業所に勤務する者等が受講したユニットリーダー研修に係る費用の一部を助成。 対象者の要件:①同一事業所に3月以上勤務している(開設予定事業所においては見込み)者②平成30年4月1日以降に新たに勤務を開始した者③申請年度中に研修を修了した者④同種の補助金の対象となっていない者 実施規模:一人当たり100,000円、12人	H30	直営	-
	3	確保	介護職員等家賃補助事業	市内に所在する特別養護老人ホームと介護老人保健施設(交付申請日から1年以内に市内に開設が決定している特別養護老人ホーム及び介護老人保健施設を含む。)における介護職員等の確保及び定着を図り、もって高齢者福祉の向上に資するため、介護職員等に対し居住する民間賃貸住宅の家賃の一部補助を実施。 対象となる介護職員等は、次のいずれにも該当する者をいう。 ①市内に住所を有する者②平成30年4月1日から新たに勤務を開始した者③介護福祉士、介護職員初任者研修課程以上を修了した介護士、看護師の資格を有する者(おおむね3年以内に当該資格を取得する予定がある者を含む。)④本人名義で賃貸借契約を締結し、当該民間賃貸住宅に居住する者⑤世帯全員が市税を滞納していない⑥世帯全員が三鷹市暴力団排除条例(平成24年三鷹市条例第35号)第2条第2号に規定する暴力団員でない者⑦この補助金と同種の補助金等の対象となっていない者 補助額は、月額上限2万円を補助開始月から起算して60日まで交付。	H30	直営	年2回交付、2事業所3人利用
	4	定着	三鷹市介護職員永年勤続表彰事業	三鷹市内の介護保険サービスの事業所及び施設において、長年にわたり職務に精励した介護職員を表彰することにより、当該職員を奨励するとともに、他の介護職員の勤労意欲を高め、もって介護職員の定着を図ることを目的とする。	H30	直営	表彰式:1回 被表彰者:84人
	5	確保	三鷹市介護職場体験事業	介護職への理解を深め、将来の福祉人材の裾野を広げ、介護人材の確保を図る。 対象者 ①高校生及び大学生等 市内の高校及び大学等に参加者を募り、初日と最終日に講義を行い、中3日間を実地体験とする。 ②求職者 生活・就労支援窓口及びハローワーク三鷹等と連携することにより、参加者を募り3日間の実地体験を実施する。	H30	直営	①高校生:1回・5人 ②求職者:2回・2人
	6	その他	保育園優先入所事業	保護者が、市内の介護施設(介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護、通所介護、共同生活介護等)において介護職員(介護福祉士、介護職員初任者研修修了者、介護職員実務者研修修了者)として就労している(または就労予定の)世帯の就学前子どもについて、保育園の入園選考の際、他の世帯と選考点数が同点となった場合に、優先順位の第5段階として選考する。	R1	直営	0歳児クラス2人 1歳児クラス1人
府中市	1	育成	介護職員初任者研修費用助成事業	目的 専門的な知識や技術を有する社会福祉従事者拡充を図り、もって市内における適切かつ安定した福祉サービスの提供を図ること。 対象 ①府中市内に居住し住民登録台帳に記載のある者 ②市内の介護保険事業所に3ヶ月以上就業している者 助成額 研修に要した費用を8万円を限度に助成。	H30	補助	5人
調布市	1	育成	介護保険等推進活動補助事業	介護保険等に係る市民相談活動その他介護保険等を円滑に推進するための普及活動、調査活動、支援活動を担う介護保険サービス事業者及び介護支援専門員に研修活動等を行う団体に対して補助金を交付することにより、その活動を支援し市の高齢者福祉の推進を図る。	H18	補助	【介護保険サービス事業者調布連絡協議会】研修10回開催289人参加 【介護支援専門員調布連絡協議会】研修5回開催277人参加
	2	育成	認知症高齢者グループホーム研修会	市内認知症高齢者グループホームの職員を対象に、幅広い内容の研修会を開催し、各事業所における人材育成・スキルアップ等の支援を行う。	H23	直営	講師調整で実施なし
	3	育成	介護支援専門員に対する研修支援事業	ケアマネジメントの質の向上を図るとともに、事業所における人材育成の取組を支援する。 実施規模:年10回程度	H22	直営	10回開催、延べ571人参加
小金井市	1	確保	介護職員初任者研修支援事業	介護職員初任者研修を修了し、一定要件を満たす方(市民の方で、研修修了後6か月以内に市内の介護サービス又は介護予防サービスを行う介護保険事業者等に就労し、3か月以上継続して勤務している方、市内の介護保険事業者等に3か月以上継続して勤務している介護職員の方で、研修修了後も継続して勤務する方)に受講料等の一部を助成。受講料等(テキスト代、消費税含む。補講料等追加払い分は対象外)のうち、1/2までの金額で、補助額上限は30,000円(100円未満切り捨て)まで。	H26	直営	2人

各区市町村における介護人材対策の取組(令和元年度)

区市町村名	No.	分野	事業名	事業概要	開始年度	実施方法	平成30年度実績 (実施回数・参加人数等)
小金井市	2	育成	介護サービス事業者振興事業	小金井市介護事業者連絡会と協力し、市内で介護サービスを提供する介護事業所に所属している介護職員に対し、介護サービス実務者研修を実施する。	H15	直営	1 訪問介護員現任研修 (1)開催日時:平成31年2月28日 13時~15時 (2)内容:噛む・飲み込むが困難な人の食事 (3)受講者数:9人 (4)講師:歯科医師・管理栄養士 2 介護職員現任研修1 (1)開催日時:平成31年3月4,5,7日 (2)内容:身体の構造を知り、介護に活かす(講義+実技) (3)受講人数:28人 (4)講師:リハ職等養成専門学校教諭 3 介護職員現任研修2 (1)開催日時:平成31年3月18日 (2)内容:ヘルパーの仕事の範囲と自立支援 (3)受講人数:49人 (4)講師:埼玉ホームヘルパー協会会長
	3	確保	介護職員初任者研修実施事業	一定要件を満たした方(介護職員として従事している者、従事することが確定している者、従事することを希望する者、市長が特に必要と認める者)について、法令等に基づき指定を受けた介護職員初任者研修を実施する。実施規模:定員12人(年1回開催)	R1	委託	-
狛江市	1	確保	福祉のしごと相談面接会	福祉の仕事希望する求職者を対象に、就職面談会や就職相談等を行うイベントを開催し、介護保険事業所等への就職を支援。 実施規模:年1回、およそ20法人参加	H30	直営	実施回数:1回、およそ20法人参加
	2	確保	認定ヘルパー養成・就労支援事業	市の規定する研修を受けることで、狛江市認定ヘルパーとして総合事業の訪問型サービスのヘルパー(家事援助のみ)として就労ができる。 実施規模:年3回 定員各20名	H28	委託	実施回数:3回 参加人数:27名(3回合計)
	3	確保	介護職員研修受講費用助成事業	介護職員初任者研修又は生活援助従事者研修を受講し、かつ、3ヶ月以上介護サービス事業所に介護職員として継続して就労している者について、介護サービス事業所を通じて研修受講費用を補助する。	R1	直営	-
小平市	1	育成	介護サービス事業所連絡会運営事業	介護サービスの実施機関の連携及び調整を行い、小平市における介護サービスの体制の充実を図ることを目的として、連絡会を開催する。また、介護保険サービス事業者や従事者の質の向上に資することを目的として、研修を実施する。 平成30年度実施回数:22回 参加人数延べ405人	H23	直営	2回 35人
清瀬市	1	確保	介護人材育成定着支援事業(入門的研修事業)	介護人材のすそ野を拡げ、市内の介護人材を確保することを目的に、中高年者や子育てが一段落した方等の介護未経験者が介護に関する基本的な知識や介護の業務に携わる上で知っておくべき基本的な技術を学ぶ研修を実施。年1回 定員50名	H30	直営	実施回数年2回 参加人数: 第1回13名 第2回6名
東久留米市	1	確保	介護のしごと入門研修事業	介護の仕事希望する求職者を対象に、介護に関する入門的研修と就職相談会を開催し、介護保険事業所とのマッチングを行い就職を支援。 実施規模:年2回	R1	委託	-
西東京市	1	確保	介護職員初任者研修受講料助成事業	平成31年4月以後に開講された介護職員初任者研修を修了し、その証明書の交付を受けたものであって、下記のいずれかの要件を満たす方に対し、受講料を助成する。(上限額50,000円) ①西東京市内に住所を有し、西東京市内の介護サービス事業所に介護職員として就業する見込みの方 ②西東京市内の介護サービス事業所において介護職員として就業している方	R1	補助	平成30年度は直営で介護職員初任者研修を実施した年1回開催 修了生6名
	2	確保	西東京市くらしヘルパー養成研修	西東京市介護予防・日常生活支援総合事業において、介護福祉士、介護職員初任者研修修了者等の資格を有しない者が、市独自基準の訪問型サービスに従事するために必要な知識及び技能等を修得することを目的とした研修を実施。 実施規模:年4回、45名程度/年	H28	委託	年4回実施、36名修了
東村山市	1	育成	介護サービス事業所連絡会運営事業	市内における介護保険事業所の質の向上を目的として、居宅介護支援や訪問介護といった4分野別の介護サービス事業所連絡会の運営支援。	H12頃	委託	基幹型地域包括支援センターの業務として委託しているため、連絡会支援の委託料は算出困難。 連絡会等開催件数:29回
	2	確保	緩和した基準による訪問型サービス従事者養成研修	市が認定する研修を受けることで、総合事業の訪問型サービスのヘルパー(家事援助のみ)として就労ができる。	H28	直営	実施回数3回/年 11人
	3	育成	介護保険事業者研修	介護サービスの質の向上などを目的とし研修を実施する。 平成30年度は居宅介護支援事業所向け研修のみ。	H29	委託	実施回数3回/年 158人
大島町	1	確保	介護従事者確保推進事業	人材不足を解消する為に、島内に住所を有する者を対象に介護従事者実務者研修を実施。就労促進事業として、島内の介護事業所に就労している者に対して本人が負担した島外研修受講料の助成を実施。	H30	直営	-実務者研修 1回開催12名参加 -就労促進事業 申請者14名
三宅村	1	確保	三宅村医療技術者等就労促進資金貸付条例	公共団体(社福含む)に勤務する医療技術者等(福祉・介護系含む)の確保を図るため、就労促進金を無利子で貸し付け一定年数により返済免除している。平成25年度から実施	H25	直営	9名(うち福祉系7名)
八丈町	1	確保	介護職員初任者研修事業	超高齢社会において、介護サービスを支える担い手の確保は急務であり、島外からの人材確保が難しい現状下、町民の中から人材を養成し、地域で高齢者の生活を支えるシステムを構築することを目的に事業を実施する。 実施規模:2年に1回 30名	H25	委託	0

第4章 2つの調査から見えてきた主な課題

1 職員の過不足感、採用状況について

都内の事業所・施設では、いずれのサービスにおいても、職員の確保が厳しい状況だが、特に訪問系で苦戦している。訪問系は、入所系と比較して小規模事業者が多く^(※)、経営基盤が弱い傾向にある。また、職員の年齢層が高い傾向にあり、将来的にも人材不足の課題を抱えていることから、都や区市町村の介護人材対策事業の活用の更なる促進を図るとともに、人材確保につなげる取組を検討していく必要がある。

(※) 平成30年度介護労働実態調査(公益財団法人 介護労働安定センター)によれば、法人全体の従業員数規模について、全体では「19人以下」が31.5%で最も高かったが、その割合を見ると、入所系5.5%、通所系34.5%、訪問系45.9%となっている。また、本調査において、法人の展開事業所・施設数が「1事業所・施設のみ」の訪問系の介護事業所の介護職員数を見ると、平均14人であった。

2 職員の離職の理由と対策となる取組の実施状況等について

都内の事業所・施設が考える職員の離職の理由は、「ライフイベント等の個人的な事情」と「体力面での負担」が1位、2位を占めた。また、「賃金水準」や「人事評価の基準・内容」、「法人や事業所・施設の理念や方針」への不満等、法人や事業者のマネジメントに関する理由も多く上がっていたところである。

1位となった「ライフイベント等の個人的な事情」そのものはやむを得ないが、いったん離職した後も、働ける状況になったら働きたい職員も多く存在するものと思われる。また、「ライフイベント」が、自由回答式の回答において意見の多かった、出産や子育て等が理由の場合、本人が希望するならば、そもそも離職せずに済む職場環境が望ましい。しかしながら、育児休業等についても、実際には人手不足等が原因で、十分に取得できる状況にないとの声が聞かれる。また、働きたいのに子供を預ける場所がなく、やむを得ず仕事を辞めるといったケースもあるとの声も聞かれる。

2位の「体力面での負担」については、入所系では夜勤の影響もあると思われるが、自由記述式の回答の中には、「体を悪くして辞める人が多いので、移乗用介護ロボットをもっと導入できるように改善すべき」「介護者の殆どが腰痛を患っており、ロボット等のツールを使って、もう少し介護が楽になるようになれば良い」など、介護ロボット等に関する記述も多く見られた。区市町村調査の回答にもあったとおり、ICTや介護ロボットの導入については、まだまだ導入が進んでいないのが実態であり、また、事業所からの聞き取りでは、ICTや介護ロボットを活用できる人材が乏しい等、組織体制が不十分なため、せっかく導入しても効果的に活用できていない事業所・施設も多い。

なお、上記の1位、2位の離職の理由に関連して注目すべきは、職員の確保や離職防止に向けて事業所・施設が一定の効果を確認しつつも、実施できていない取組として、「子育てを行う場合でも安心して働ける職場整備」や職員の負担軽減に有効な「ICTや介護ロボットの導入」といった取組が挙げられていることである。

その他、今回の調査では、事業者の取組の実施状況は75.1%であったものの、離職の理由として「利用者・家族とのコミュニケーションの難しさ(ハラスメントを含む)」も19%

あり、自由記述式の回答においても「近年、利用者やその家族から介護職員が理不尽な扱いをされることが多くなっている」との意見が見られた。これは、事業所・施設が「利用者等からのハラスメントに対する体制整備（相談窓口の設置等）」を実施していると回答しているものの、実際には有効に機能していない、もしくは効果が上がっていない可能性が考えられることから、事業所・施設におけるハラスメント対策も重要である。

都は、第7期高齢者保健福祉計画においても、職員の定着策として、ICTや介護ロボットの導入支援、国のキャリア段位制度を活用したキャリアパス導入促進支援、介護職員の宿舍借上げ支援等の様々な取組を実施してきたが、今回の調査結果を踏まえ、介護職員の離職を防ぐための職場環境の改善に向け、一層の支援を行っていく必要がある。

また、上記の取組や「職員向けの社宅制度の導入」、「指導担当者やアドバイザー向けの養成研修の実施」等については、個々の取組の実施率に関する回答を、運営法人の展開する事業所・施設数に着目して分析した結果、運営する事業所・施設数が少ない法人の事業所ほど、実施率が低いことが明らかとなった。

「1 事業所・施設のみ」の事業者については、「第2章 都内介護人材状況調査」の事業所・施設に関する基本情報で示したとおり、訪問系（55.1%）と通所系（35.4%）が大きな割合を占めており、小規模事業者が多いことが想定される。自由記述式による回答を見ると、小規模事業者には、経営上の課題の他、「管理者を含めすべてのスタッフが業務に追われており、説明会や講習会に出かける時間、書類を作成する時間がない」等、マンパワー不足との課題が読み取れることから、上記「職員の過不足感、採用状況について」でも言及したとおり、職員数が少なく経営基盤の弱い小規模事業者でも活用しやすい支援を検討していくことも必要である。

3 地域による特色と区市町村の取組について

各圏域で運営されている事業所・施設のサービス類型を見ると、その類型の割合に差が生じており、特別養護老人ホームをはじめとした入所系が多くを占める地域がある一方で、通所系が多くを占める地域も見られた。

また、事業所・施設の運営法人の種別を見ると、多くの地域で営利法人が大きな割合を占めている一方で、特別養護老人ホーム等が多い多摩など社会福祉法人が多くを占める地域も見られた。

さらに、事業所・施設の所在地と介護職員の居住地に着目すると、概ね職住近接の傾向が見られたが、区中央部のように多様な地域から職員が集まっている圏域も見られた。通勤手段も、区中央部のように電車・バスで通う職員の割合が高い圏域や、区南部、区東北部のように自転車で通う職員の割合が多い圏域、西多摩のように自家用車の割合が高い圏域等が見られた。

このように、事業所・施設やそこで働く職員の属性等には、地域ごとに特色が見られることから、職員の確保に向けては地域の特色を生かしたアプローチ方法の検討・実施が重要である。

なお、各事業所・施設の独自の取組はもちろんであるが、区市町村の取組状況にも違いがあり、地域の特色を生かした取組もさまざまである。区市町村調査の結果を見ると、現時点では、就職相談会や、未経験者向けの研修の実施や介護職員初任者研修等の資格取得費用の助成、中堅職員向けのキャリアアップ研修の実施や実務者研修等の資格取得費用の助成等がかなりの割合を占めているが、コラムに掲載した区市の他にも、地域の事業所・施設と連携し、ニーズを吸い上げながら介護人材の確保等の取組を進めている様子も多く見られた。

都は、区市町村での取組等の状況を踏まえ、その地域ならではの取組の一層の推進を図り、より効果的な事業実施へと結びつけていけるよう支援することが重要である。

第5章 第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性

都は、第7期高齢者保健福祉計画において、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、様々な取組を総合的に進めてきた。例えば、これまでも、介護現場を体験する機会を設け、体験者に対して介護の資格取得から就労までの支援を行う取組や、合同就職説明会等の開催、介護の現場で働いている職員等のスキルアップを目的とした研修を実施してきたところである。

しかしながら、この間も、介護関連職種の有効求人倍率は、依然として全職業平均を大きく上回る水準で推移し、人手不足が一層深刻化しており、こうした確保・育成・定着に向けた基本的な介護人材対策の取組は、引き続き推進していく必要がある。

一方、2040年に向けては生産年齢人口の減少と介護ニーズの増大を背景に、社会全体において働き手の確保が一層難しくなることから、質の高い介護サービスを継続的に提供していくためには、上記の基本的な介護人材対策の取組に加えて、新たな時代を見据えた施策の展開が必要である。

そのため、本委員会は、第8期高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）策定に向け、これまでの調査結果から見えてきた課題や国の動向等も踏まえ、以下の3つの方向性に基じた施策の展開を提案するものである。

1 働きやすい職場環境の醸成

高齢者人口が増加する一方で、労働力人口は減少していく将来においては、介護人材の確保がより一層厳しくなることは明らかである。

多くの介護職員が、「介護の仕事のやりがい」や「介護の仕事の社会的意義」を感じて介護業界へ就職し、就職してからも「職員や同僚との人間関係や雰囲気満足している」ことその他、「仕事にやりがいを感じている」こと等が働き続けることへのモチベーションとなっている。こうしたやりがいと誇りを持って働いている介護職員一人ひとりが長く働きやすい職場づくりを進めることが重要である。

今回の調査結果から、離職の理由として「ライフイベント等の個人的事情」の割合が最も高く、また、「子育てを行う場合でも安心して働ける職場環境整備」の取組について、一定の効果を認識しつつも実施率が低いといった課題が見られたことから、結婚や出産後も仕事と家庭を両立できるよう支援していくことが必要であろう。いったん離職した後も復職しやすい、または、本人が希望するならば、そもそも離職せずに済む職場環境を醸成する事業所・施設の取組の支援を行っていくべきである。具体的には、自分の働きたい時間に働けて、休暇も取りたいときに取れるような体制整備や、いつでも子供を安心して預けられるような支援が必要である。

また、近年大きな問題となっている利用者やその家族等からのハラスメントに対する各事業所・施設の体制整備や相談窓口の設置を促進することも重要である。都は、昨年度、事業者を対象とした介護現場におけるハラスメント対策説明会の開催やリーフレットの作成を行ったが、今後は相談窓口の設置等も検討するなど、引き続きハラスメント対策の普及・促進に努める必要がある。

なお、働きやすい職場環境の醸成は、介護職員の定着に資するだけでなく、これまで介護現場に興味のなかった方に興味を持ってもらい、就職先の選択肢の一つとして考えてもらうためにも、必要な取組と考える。

2 介護現場のマネジメント改革

1の「働きやすい職場環境の醸成」では、介護職員側から見た働きやすい職場環境に触れたが、介護事業者側が、人手不足の状況下において、今後も質の高いサービスを持続的に提供していくためには、1の「働きやすい職場環境の醸成」と両輪で、事業所・施設のマネジメント力の向上を支援していく必要がある。

具体的には、ICTや介護ロボットの活用等の他、業務の見える化や介護記録の情報共有等により、介護職場の生産性を高め、職員の負担を軽減するとともに、介護サービスの質を向上していくことが、より一層重要である。自由記述式の回答においても、身体的負担の他、「介護現場で、実際に大きな負担となっているのが、記録管理全般」との意見が見られた。

国は、介護現場の生産性向上を促進するため、生産性向上ガイドラインや、自治体向けの手引書の作成、地域医療介護総合確保基金の拡充などを展開しており、各都道府県の取組を推し進めているところである。都においても、今回の調査結果を踏まえ、介護現場のマネジメント改革を促進していく必要がある。

また、こうした組織の改革を実現させるためには、ICTや介護ロボット等の活用と併せて、マネジメント力の向上が必要不可欠である。そのためには、経営者や管理者とともに改革を推し進め、リーダーとしての役割を果たせる中堅職員の育成など、介護職員が経験等に応じて着実にステップアップできる組織作りに、より一層力を入れるべきである。

なお、マンパワー不足等により、こうした取組を自ら、単独で進めることが難しい小規模事業者も少なくない。こうした小規模事業者が、他事業者の好事例や、都や区市町村の事業に関する情報を得やすくなるよう、事業者同士のネットワークづくりや、より気軽に相談できる体制づくりを促進することにより、事業者自らの取組や、都や区市町村の事業の活用を促していくような支援も必要である。

都は、上記の支援を進めるとともに、すでに実施している「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業」を活用し、宣言済み事業所・施設を積極的にPRすることにより、介護業界全体の環境改善を後押ししていくことも重要である。

3 地域の特徴を踏まえた支援の拡充

第4章の課題でも触れたとおり、地域ごとに実情は異なっており、そこから様々な特色も生じている。上記の1の「働きやすい職場環境の醸成」や2の「介護現場のマネジメント改革」の方向性について、地域や現場主導の取組の推進といった観点も見据えながら、区市町村が、地域の事業所等との連携や協力のもと、多様で効果的な取組を進めていけるよう支援することも重要である。

事業者連絡会など、現在行われている連携はもちろんのこと、より効果的な取組の実施に向け、地域の事業所等の協力を得ながら、具体的な取組を検討したり、実施したりする場を設置するなど、一歩進んだ連携も考えられる。

第8期高齢者保健福祉計画の策定に向けては、各区市町村の介護保険事業計画において、介護人材の確保や業務の効率化に関する記載をすることが努力義務化されたところであり、都としても、効果的な取組について区市町村と知識や知見の共有を図るとともに、「区市町村介護人材緊急確保対策事業費補助金」の拡充や新たな施策により、それぞれの地域が特色を踏まえ独自の取組を進めていけるよう、区市町村の取組を強力に後押しを行っていく必要がある。

おわりに

本報告書では、昨年度実施した2つの調査結果等を踏まえ、第8期高齢者保健福祉計画に向けた中長期的な介護人材対策に向けた3つの方向性をまとめた。社会全体において働き手の確保が一層難しくなる2040年に向けて、介護現場で働いている職員にとって働きやすい職場環境の改善、介護現場における生産性向上やリーダーとなる職員の育成、地域の特色を踏まえた区市町村の取組への支援等、いずれも重要な視点である。

一方、この間、新型コロナウイルス感染症の拡大により、介護現場も大きな影響を受けた。例えば、保育園の休園のため母親である介護職員の出勤が困難になったり、感染症対策などの間接業務のため介護職員の業務負担が増大した。また、マスクや消毒液等の調達や、休業を余儀なくされた事業所の代替サービスを確保する上で、地域における介護事業者間の連携や、区市町村との連携の重要性が再認識された。こうした状況は、本報告書で指摘した介護人材を取り巻く課題が顕在化したものと考えられる。また、社会全体の雇用情勢が変わるとともに、介護人材を取り組む環境は大きく変化しており、都は既存施策の効果や優先順位を再検討する必要がある。

都は、本報告書でまとめた3つの方向性を踏まえ、「ウィズコロナ」の社会を見据えながら、第8期高齢者保健福祉計画においても介護人材対策を重点分野に位置づけ、一層効果的な対策を講じられたい。

東京都介護人材総合対策検討委員会 委員名簿

＜敬称略、区内五十音順(行政関係者除く)＞

区分	氏名	職名
学識経験者	菅野 雅子	フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント
	◎ 和気 康太	明治学院大学 社会学部社会福祉学科 教授
行政関係者	佐藤 智洋	葛飾区 福祉部 介護保険課長
	白井 貴幸	立川市 福祉保健部 介護保険課長
	小林 泰代 (令和元年度) 大谷 末美 (令和 2年度)	檜原村 福祉けんこう課長
各種団体 関係者	内田 千恵子	公益社団法人 東京都介護福祉士会 常務理事兼事務局長
	大久保 孝彦	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都介護保険居宅事業者連絡会 運営委員長
	坂田 祐一	株式会社 リクルートキャリア HELPMAN JAPAN 事業推進ユニット長
	田中 雅英	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 東京都高齢者福祉施設協議会 副会長
	鶴岡 邦篤	公益財団法人介護労働安定センター東京支部 支部長

◎・・・委員長

東京都介護人材総合対策検討委員会 幹事名簿

区分	氏名	職名
東京都	村田 由佳	福祉保健局高齢社会対策部長
	畑中 和夫 (令和元年度) 菊池 朗子 (令和 2年度)	福祉保健局生活福祉部地域福祉課 福祉人材対策担当課長
	石塚 宣 (～令和2年7月12日) 大竹 智洋 (令和2年7月13日～)	福祉保健局高齢社会対策部介護保険課長

令和元年度 東京都介護人材総合対策検討委員会 開催状況

区分	開催日	議 事
第 1 回	令和元年 6 月 25 日	1 介護人材をめぐる動向について 2 第 7 期東京都高齢者保健福祉計画について 3 2019 年度における介護人材対策の取組について 4 東京都介護人材総合対策検討委員会について
第 2 回	令和元年 11 月 25 日	1 区市町村別介護人材対策の実施状況について 2 都内介護人材状況調査の中間報告について 3 介護現場におけるハラスメント対策について
第 3 回	令和 2 年 2 月 19 日	1 介護現場におけるハラスメント対策説明会の開催報告について 2 都内介護人材状況調査について 3 令和2年度における介護人材対策の取組(案)について

※ 第 4 回委員会は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止等のため中止

令和 2 年度 東京都介護人材総合対策検討委員会 開催状況

区分	開催日	議 事
第 1 回	令和 2 年 6 月 25 日	第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について