

事業の成り立ち

- 増加する介護ニーズに対応するためには、これを支える介護人材を安定的に確保し、育成・定着を図ることが重要である。
- しかし、介護現場では職員の処遇改善につながるキャリアパスの仕組みが不十分であり、介護人材が定着しない原因となっている。
- この課題に対応するため、平成27年度から国が創設した「介護キャリア段位制度*」を活用してキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援している。

*介護キャリア段位制度

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

* 出典：東京都高齢者保健福祉計画（平成30年度～平成32年度）

取組

キャリアパスの導入を一層推進するため、支援内容の充実化及び事業周知を行うことで、事業者の取組を支援

支援内容

- ◆ 平成27年度～
 - ① **キャリアパス導入促進事業費補助**
 - ・レベル認定者への手当等経費などに対する補助
- ◆ 平成29年度～
 - ② **アセッサー講習受講支援事業費補助**
 - ・段位を評価するアセッサー養成講習の受講料などに対する補助
 - ③ **キャリアパス導入準備相談支援**
 - ・キャリアパスの導入の意義や効果を理解してもらうための専門家による個別相談（平成30年度からは**人事制度改善等支援**として実施）
- ◆ 平成30年度～
 - ④ **専門人材育成・定着促進助成**
 - ・離職率の低下など、本事業による成果を評価する助成
- ◆ 令和2年度～
 - ⑤ **介護職員処遇改善加算等取得促進支援**
 - ・社会保険労務士による介護職員処遇改善加算等の取得を支援
- ◆ 事業者の取組を促進するため、以下の内容を実施
 例:平成29年度～キャリアパス導入促進事業費補助の補助期間を3年間から最大5年間に延長
 平成30年度～同補助にて、補助の対象となるレベル認定者の上限人数を撤廃 等

主な事業周知

〔令和元年度〕

- ◆ 4月
 - ・都及び公益財団法人東京都福祉保健財団のホームページへの掲載の開始
 - ・公益財団法人東京都福祉保健財団が発行する「とうきょう福祉ナビゲーション」のメールマガジンでの周知（6月、9月、10月にも同様実施）
- ◆ 5月
 - ・福祉保健局発行の「かいてき便り」による周知（8月、9月、10月、11月にも同様実施）
 - ・本事業説明会の実施
 - 一般社団法人シルバーサービス振興会からの「介護キャリア段位制度」の説明や、具体的な補助金活用のイメージをつかんでもらうため、補助金活用実績のある事業所からの活用事例紹介等を実施
 - ・区市町村へ周知協力依頼（11月にも同様実施）
- ◆ 6月
 - ・介護職員奨学金返済・育成支援事業費補助金説明会での周知 等

東京都介護職員キャリアパス導入促進事業の再構築について（その②）

本事業の成果及び考察

- 都は、全国と比較して介護キャリア段位制度（以下、「段位制度」という。）の導入が進んでおり、本事業が寄与していると考えられる。

【都及び全国におけるレベル認定者数（ユニット認定者含む）・アセッサー数】

	都	全国	割合	時点
レベル認定者数	2,197名	7,214名	約30%	2021年3月4日現在
アセッサー数	3,962名	25,115名	約16%	2020年3月31日現在

* 出典：一般社団法人シルバーサービス振興会のホームページ

- 近年、新規の申請事業所数は減少しており、段位制度を活用して、キャリアパスの導入に取り組む事業所に対しては、着実に導入を促進させることができた。

【年度別キャリアパス導入促進事業費補助の実績】

	H27	H28	H29	H30	R01
申請事業所数	52	131	238	274	250
内、新規申請事業所数	52	90	114	78	42

今後の方向性

介護現場における生産性向上

- 国は、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（*）の必要性に言及

- 施設・事業所向けに生産性向上のための7つの取組を示したガイドラインを作成し、全国に普及・展開

⇒取組の一つとして、「OJTの仕組みづくり」が明記されており、キャリアパスの構築は、生産性向上に向けて重要な項目

* 上記ガイドラインによると生産性向上とは：

- 〔 ・ 要介護者の増加やニーズがより多様化していく中で、業務を見直し、限られた資源（人材等）を用いて一人でも多くの利用者に質の高いケアを届けること
・ 改善で生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やしたり、自分たちで質をどう高めるか考えていくこと 〕

- 本委員会報告においても、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、こうした取組を推進する中堅職員の育成など、職員が着実にステップアップできる仕組みづくりの必要性に言及

本事業の取組実績、生産性向上の必要性及び生産性向上には人材育成の仕組みが重要であること等を踏まえ、
今後は**段位制度に限らず**、各事業所に応じたキャリアパス体制づくりを支援していく。

【具体的な支援策】

令和3年度から、介護事業者が生産性向上に取り組むための支援策（*）の一つとして、人材育成の仕組みづくりに必要な経費を補助する取組等を実施

* 介護現場改革促進事業（詳細：資料3-2参照）

- 東京都介護職員キャリアパス導入促進事業は、一定の経過措置期間を設けて、事業を終了していく予定（令和7年度終了予定）