

## ■ 第3章 ■

# 介護人材の確保・定着・育成 対策の推進

## INDEX

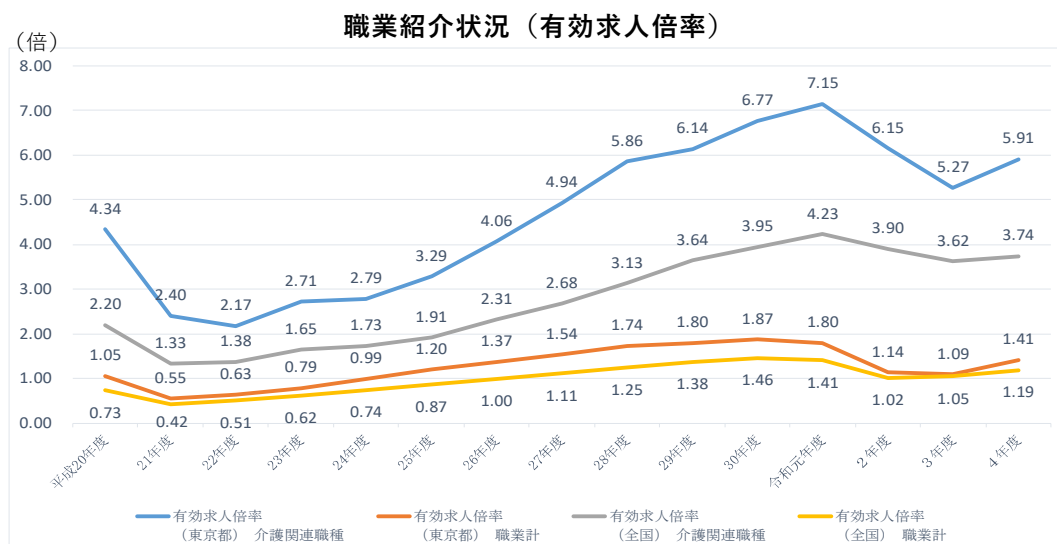
第1節	介護人材を取り巻く状況	-----	xx
第2節	介護人材の確保・定着・育成に向けた取組	-----	xx



# 第1節 介護人材を取り巻く状況

## 1 介護人材の現状

- 少子高齢化による生産年齢人口の減少や、他業種の求人状況の動向の影響を受け、令和4年度の東京都における介護関連職種の有効求人倍率は5.91倍と、全職業の1.41倍を大きく上回っており、人手不足が一層深刻化しています。

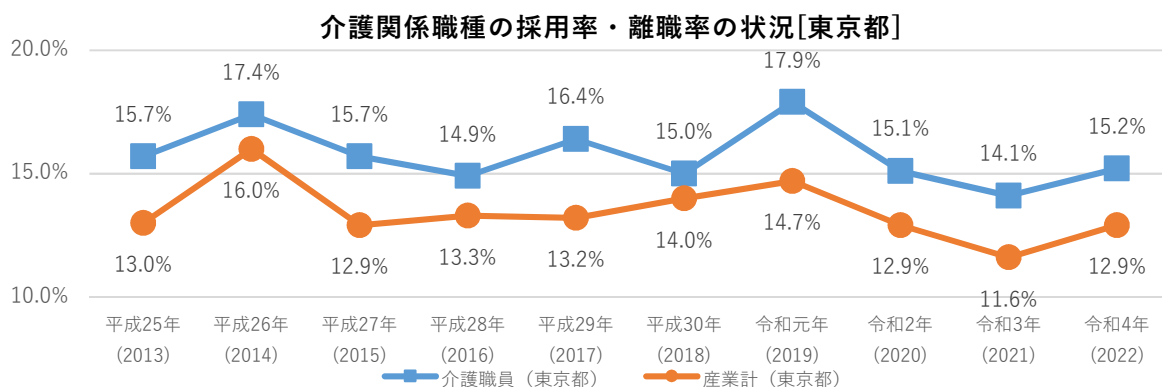


(注1) 各年度の有効求人倍率は、公共職業安定所における「有効求人数」を「有効求職者数」で除して得たもの（パートタイム（1週間の所定労働時間が通常の労働者に比し短い者をいう。）を含む常用（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働者を除く。）をいう。）に限る。）。

(注2) 介護関連職種とは、福祉施設介護員やホームヘルパー等を指す。

資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

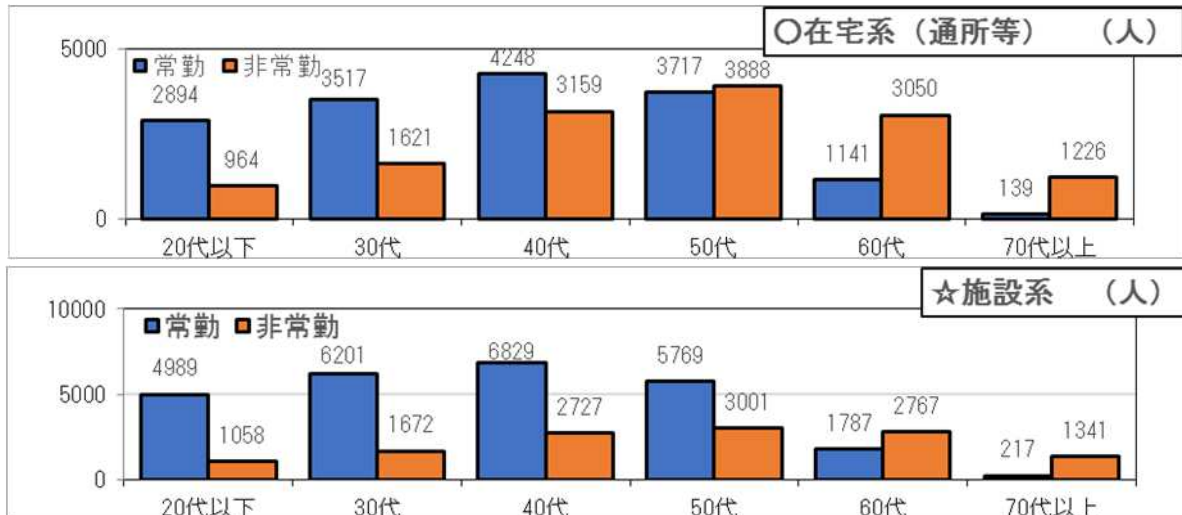
- 令和4年度における都内の介護従事者の離職率は15.2%となっており、全産業の離職率12.9%を上回っています。



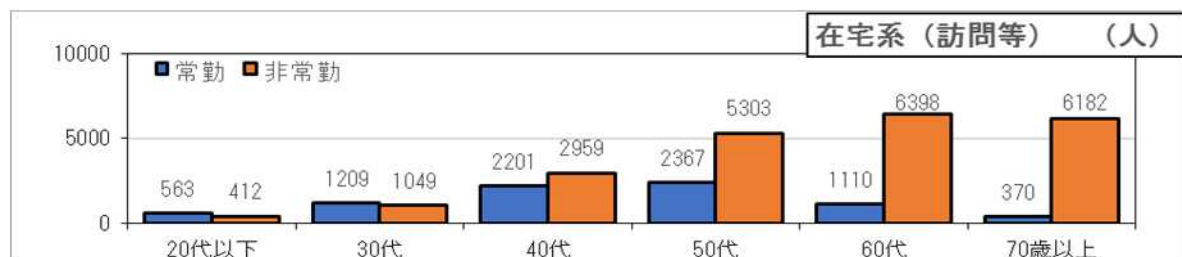
資料：介護労働安定センター「介護労働実態調査」、厚生労働省「雇用動向調査」

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

介護職員の年齢構成



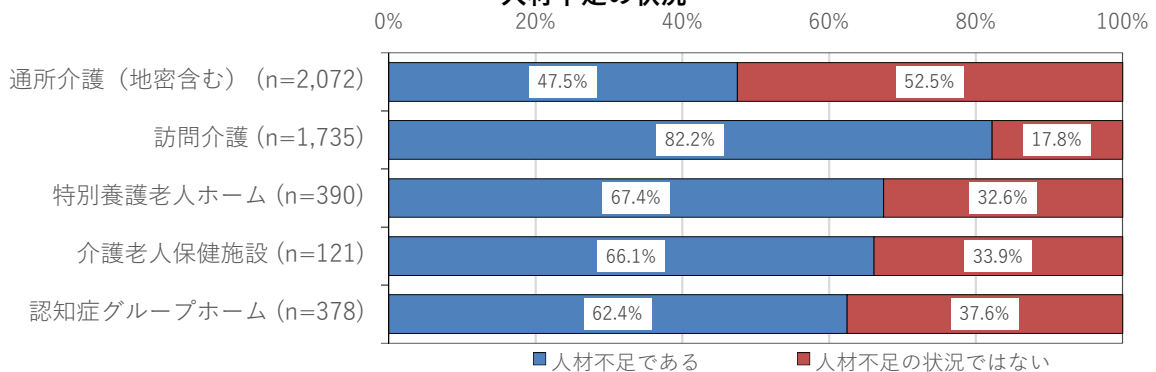
訪問介護職員の年齢構成



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

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

人材不足の状況



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

## 2 介護人材に関する資格等

### (1) 介護職員の資格

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

介護福祉士養成施設（都内）の状況

（単位：人）

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

資料：東京都福祉局生活福祉部調べ

- また、より質の高い介護実践や介護サービスマネジメント、介護と医療の連携強化等に対応するための考え方や技術等を認定する認定介護福祉士制度も創設されています。

### (2) 介護支援専門員等の資格

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

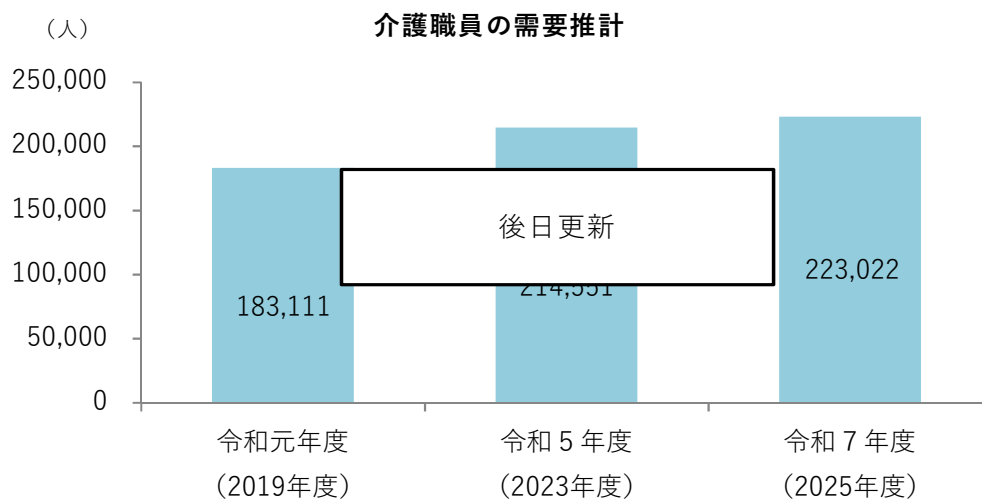
### 3 介護人材の需給推計

#### (1) 介護人材需給推計の概要

- 高齢化等の人口動態や今後の介護サービス量の見込みは、各都道府県間で相違があることから、介護人材の確保・定着対策を講じていくに当たっては、国レベルの推計のみでなく、都道府県の需給予測が重要となります。
- 東京都は、国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<sup>1</sup>を行い、その推計結果を踏まえ、中長期的な視点で介護人材の確保・定着・育成対策を本計画に位置付けます。

#### (2) 需給推計

- 区市町村が見込んだ将来の介護サービス等利用者数の集計結果を基に、介護職員配置率を乗じて、将来の介護職員の需要数を推計しています。
- 令和 22 年（2040 年）度の介護職員の需要数は●人となり、令和 4 年（2022 年）度と比較した場合、約●倍の増加が見込まれます。

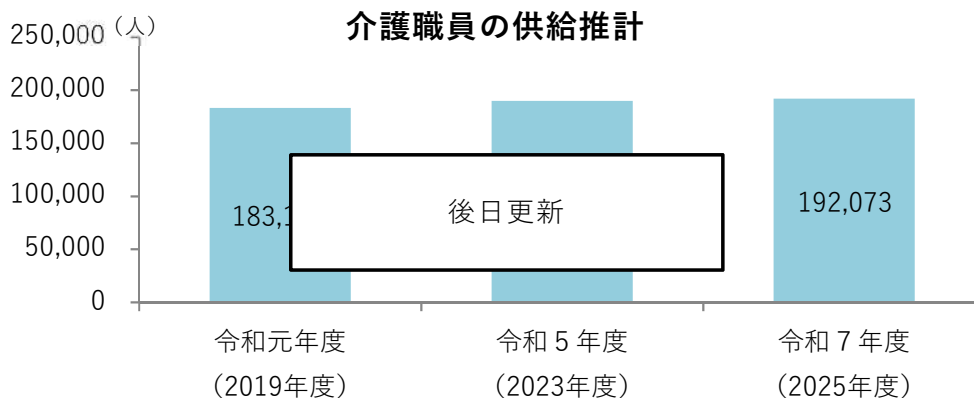


#### (3) 供給推計

- 現状の推移を踏まえ、将来の離職率、離職者のうち介護分野への再就職の割合、入職者数を推定することで、将来の介護職員の供給数を推計しています。
- 令和 22 年（2040 年）度の介護職員の供給数は●人となり、令和 4 年（2022 年）度と比較した場合、約●倍と見込まれます。

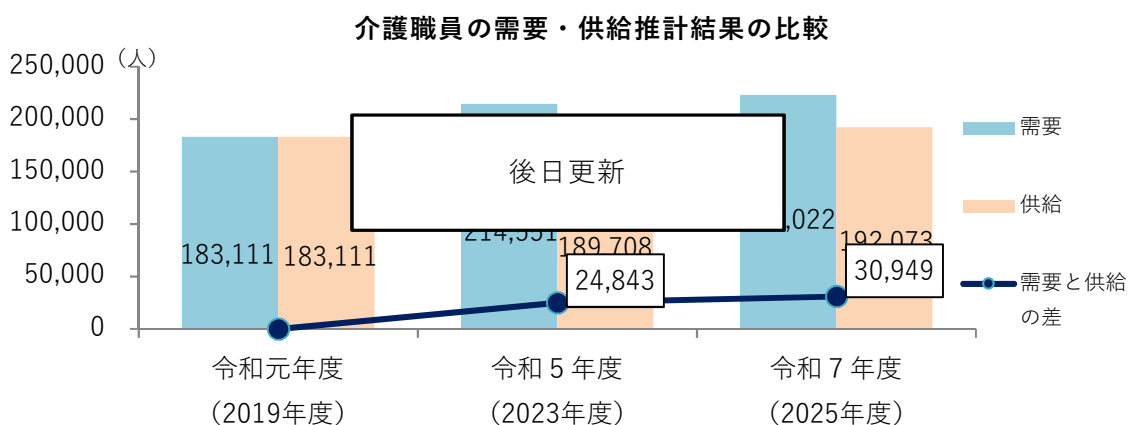
<sup>1</sup> 需給推計

本推計では、介護職員の人数を実人数で推計している。



#### (4) 需要・供給推計結果の比較

- 都内における介護職員数は、令和22年(2040年)度には、約●人の介護職員の不足が見込まれます。
- この需給ギャップを埋めるため、東京都は引き続き、中長期的な視点で介護人材の確保・定着・育成対策を総合的に推進していく必要があります。



## 4 東京都と区市町村の役割等

- 東京都は、広域的な立場から、必要な介護人材の確保のため、令和22年(2040年)を見据え、地域の関係者とともに総合的な取組を推進してきました。  
また、区市町村においては、地域の特色を踏まえたきめ細かな人材確保の取組が行われてきました。
- 令和2年改正法では、区市町村の定める第8期介護保険事業(支援)計画の記載事項として、介護人材の確保と業務効率化の取組が追加され、区市町村も主体的に取組を進めていくことが求められるようになりました。
- 東京都は、引き続き広域的な立場から介護人材の確保・定着・育成対策に取り組むとともに、地域の実情に即して対策に取り組む区市町村への支援を行っていくことも求められています。

## 第2節 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

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

### 1 介護人材の確保・定着・育成対策の取組

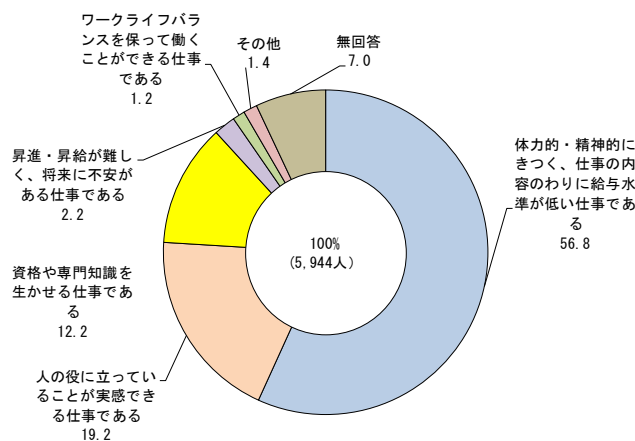
#### (1) 介護人材の確保・定着の課題と取組

##### 現状と課題

##### <社会全体の人材不足>

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

福祉・介護の仕事に対するイメージ



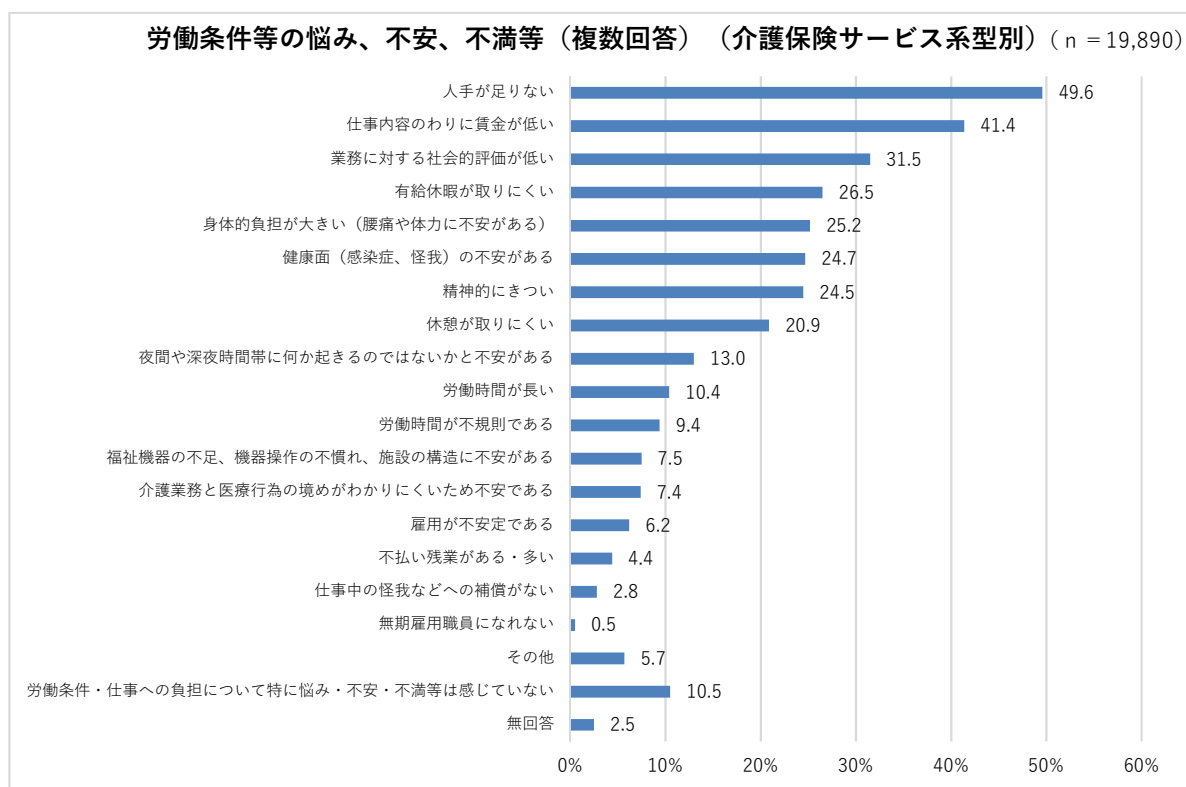
資料：東京都福祉保健局「令和3年度東京都福祉保健基礎調査 都民の生活実態と意識」



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

### <介護の仕事の職場環境>

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



出典：介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」

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

- 現在働いている介護職員が長く働き続けられるため、また、新たな介護人材を確保していくためにも、働きやすい魅力ある職場環境づくりが重要です。

### <介護職員の処遇改善>

- 介護職員が安心して将来の展望を持って働き続けられる仕組みづくりは重要です。
- そのためにはまず、介護職員の処遇に大きな影響を及ぼす介護報酬について、人件費が高い大都市においても、介護分野に必要な職員を確保することができる、適正な介護報酬水準とすることが強く求められます。
- 介護報酬における大都市と地方の人件費や物件費の違いなどの地域差の問題については、東京都はこれまでも国に提言を行ってきましたが、介護報酬の上乗せ割合や地域区分、人件費割合について、地域の状況等に応じた見直しがあったものの、解消には至っていません。
- このため、東京都は国に対し、令和6年の報酬改定に向けて、令和5年10月に、大都市の実情を踏まえた介護報酬の設定や介護事業者が長期的な視点で介護人材の確保・定着を図れる介護報酬の仕組みとすることを提案要求しています。

## 施策の方向

### ■ 多様な人材の参入を促進します

- 福祉事業者、職能団体、養成施設、就労支援機関、区市町村等行政機関など関係団体と連携して、人材対策に取り組んでいます。
- 介護職場への就職を支援するため、東京都福祉人材センターにおいては、無料職業紹介所として就職相談や、仕事の紹介・あっ旋等を行うとともに、合同就職説明会や地域での面接会を開催しています。また、福祉職場への就労支援のための情報をWebサイト「ふくむすび」で発信しています。
- 介護福祉士、社会福祉士の養成施設で学び資格を取得しようとする学生に対し、修学資金を貸与しています。
- 介護の未経験者が円滑に就業できるよう、資格取得の支援や、職場体験から就業までを一体的に支援する取組等を実施しています。また、未経験者を雇用し、働きながら資格取得できるよう取り組む事業者を支援しています。
- 介護未経験の新卒学生等が安心して介護の仕事を選択できるよう、大学等に在学中に奨学金の貸与を受けた介護職員に対して、返済金相当額を手当として支給する事業者を支援しています。
- 若年層はもとより、多くの都民に関心を持ってもらえるよう、介護の仕事の魅力を発信する普及啓発の取組を実施しています。
- 介護の仕事への興味・関心を高めるため、次世代を担う高校生等を対象に、職場体験や学校訪問型セミナーなどの取組を実施しています。
- 外国人介護従事者の受入れを促進する取組を進めると共に、外国人介護従事者が円滑に就労・定着できるよう、受入環境の整備に取り組む事業者を支援しています。

## ■ 介護の仕事の職場環境改善を支援します

- 福祉業界全体の職場環境の向上を図るため、人材育成環境の整備、キャリアアップの仕組みの整備、ライフ・ワーク・バランスに関する取組など、働きやすい職場環境づくりに取り組む事業所の情報を公表し、働きやすい事業所の「見える化」を促進しています。
- 働きやすい職場づくりを促進するため、職員宿舍の借り上げや整備に取り組む事業者を支援しています。
- デジタル技術の活用により、介護職場の業務の効率化等を進め、職員の負担を軽減するため、デジタル機器や次世代介護機器の導入を支援しています。
- 小規模事業者など多くの事業者が生産性向上に取り組めるよう、専門家のセミナーや個別相談を実施するとともに、人材育成の仕組みづくりを支援しています。
- 介護職場におけるハラスメント相談窓口や、福祉・介護職員等の悩み相談に応じる窓口を設置しています。

## ■ 介護職員確保等に資する介護報酬の設定に向けて取り組みます

- 介護人材の確保・定着に資する介護報酬や介護保険制度の在り方について、引き続き国に働きかけを行います。
- 国は平成24年より介護職員処遇改善加算を設け、処遇の改善を図ってきました。都においても、介護処遇改善加算の取得に係る助言・指導等を行い、介護事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算取得等を支援しています。

### 【主な施策】

○○ページに一括して掲載

## (2) 介護人材の育成に向けた取組

### 現状と課題

#### <資質の向上>

- 今後、介護ニーズの複雑化・多様化・高度化が見込まれており、これらのニーズに対応し、介護サービスの質の向上を図るためには、介護職員の介護福祉士資格の取得や、専門的な知識・技能の向上を図っていく必要があります。
- 都内の介護職員に占める介護福祉士の有資格者の割合は、特別養護老人ホームで68.1%（全国は67.0%）、介護老人保健施設で71.5%（全国は71.2%）、訪問介護で66.0%（全国は63.2%）ですが、サービス全体では、有資格者の割合は約6割にとどまっています<sup>2</sup>。

2 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（令和3年）

### <医療ニーズへの対応>

- 医療的ケアが必要な要介護高齢者が増加している状況を踏まえ、医療と介護の連携強化を一層推進していくことが必要であり、業務上必要な医療的知識を有する介護職員を育成することが求められています。
- なお、一定の研修を修了した介護職員等は、医師の指示、看護師等との連携の下、特別養護老人ホームや利用者宅でたんの吸引と経管栄養が実施できることから、たん吸引等研修や従事者認定等、介護職員が適切にたんの吸引等の医療的ケアを行うことができる体制を整備することが必要です。

### 施策の方向

#### ■ 資格取得等を支援し、質の高い人材の育成を推進します

- 介護職員が、働きながら介護福祉士・社会福祉士等の国家資格の取得に取り組むことを支援しています。
- 研修に参加しやすい環境づくりを支援するため、現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員を派遣しています。
- 職員育成に取り組む事業者を支援するため、研修講師や研修アドバイザーなどを派遣しています。

#### ■ 介護職員の医療的知識の習得を支援します

- 介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識に関する研修を実施しています。
- たんの吸引等の医療的ケアをより適切に提供し、在宅サービス及び施設サービスにおける質の向上を図るため、介護職員等を対象としてたんの吸引等に関する研修を実施しています。

### 【主な施策】

- ページに一括して掲載

コラム

後日更新

## 2 2040年に向けたさらなる取組

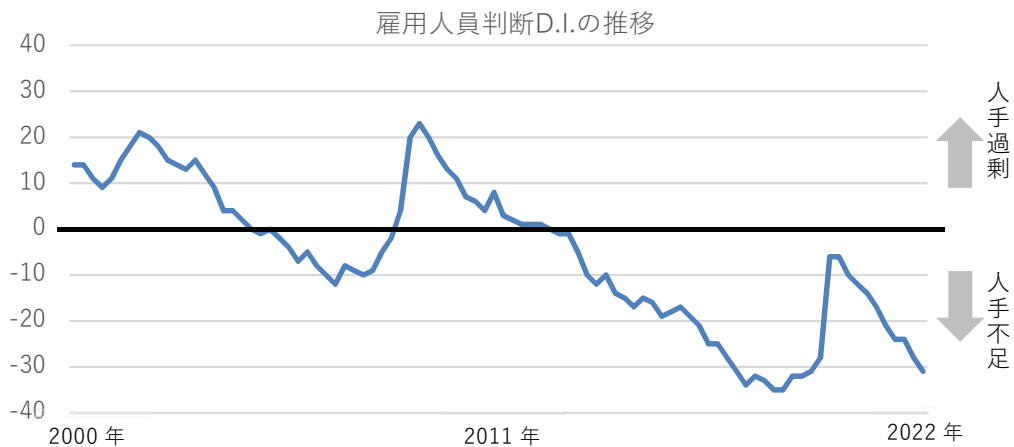
- 2040年に向けては、引き続き介護ニーズが増加し、更なる介護人材の不足が見込まれています。そのため、従来の施策に加え、幅広い層への働きかけや介護現場の生産性向上といった職場環境の改善、外国人介護従事者の積極的な受入れなど、取組を拡充していきます。

### (1) 人材確保に向けたより幅広い層への働きかけ

#### 現状

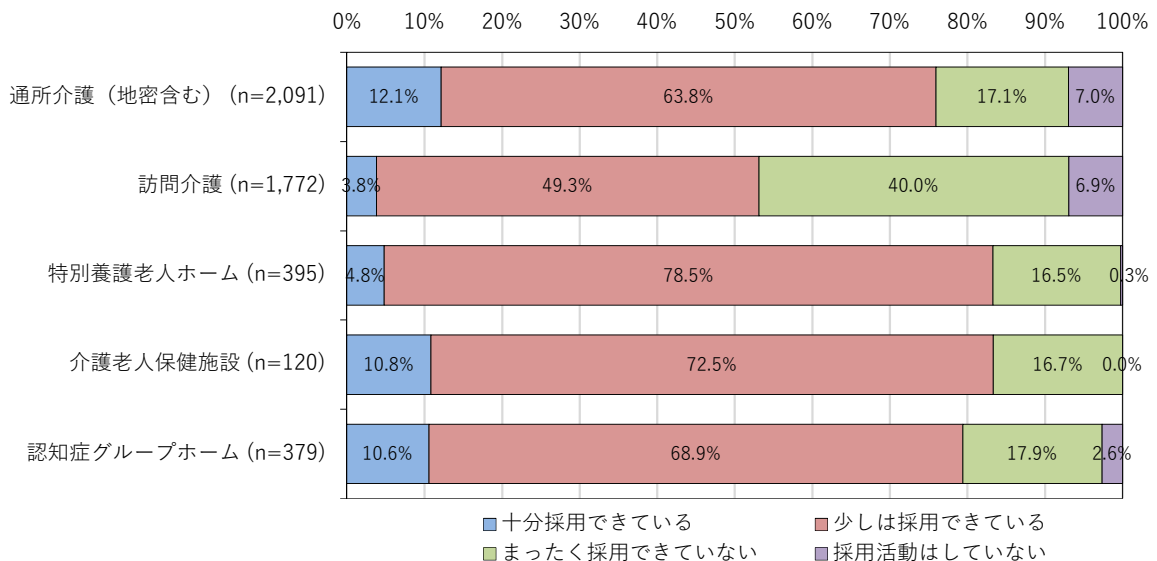
- 介護職員の有効求人倍率は5.91倍と高い状況ですが、日本社会全体での人材不足も深刻な状況です。そのため、介護報酬等の公定価格で運営する介護事業所では職員を十分に確保することが困難になってきています。

#### 企業における人手の過不足感（全国）



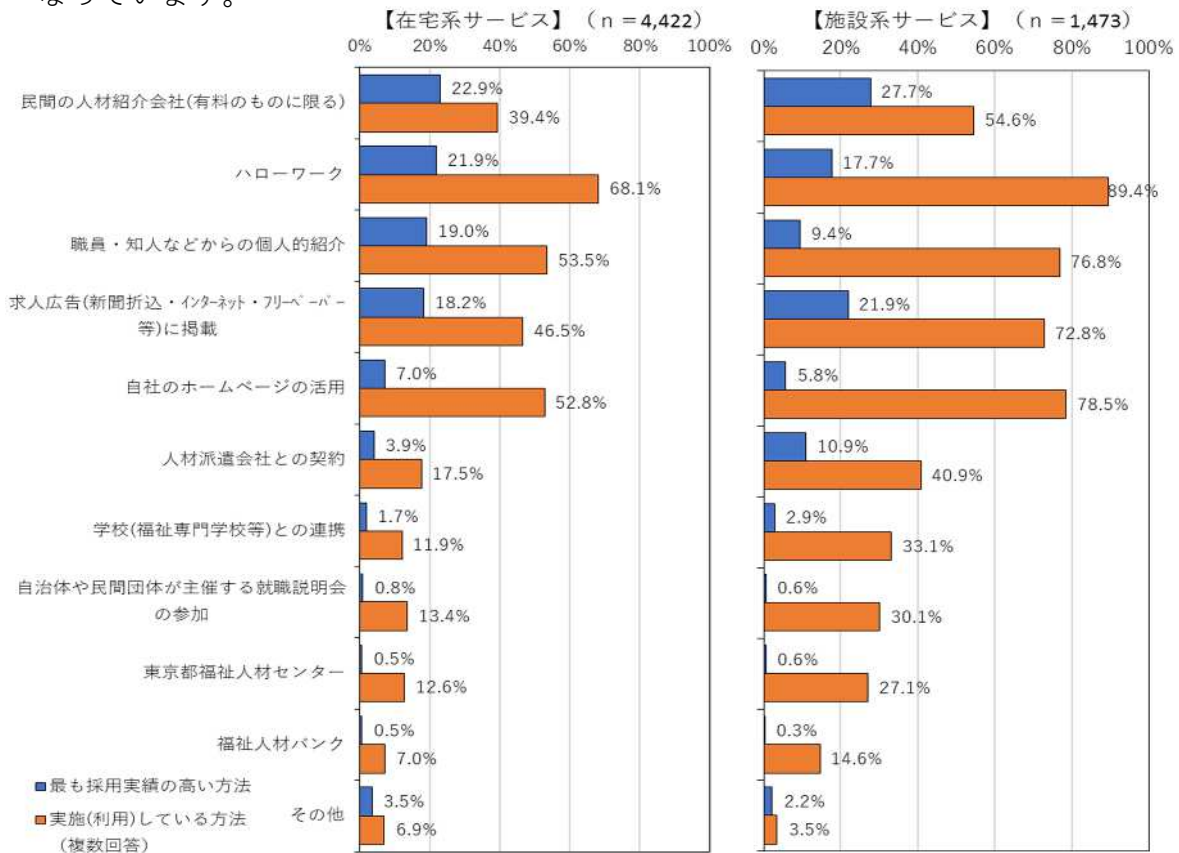
資料：令和5年版労働経済の分析（厚生労働省）データより東京都福祉局高齢者施策推進部作成

#### 採用の困難感



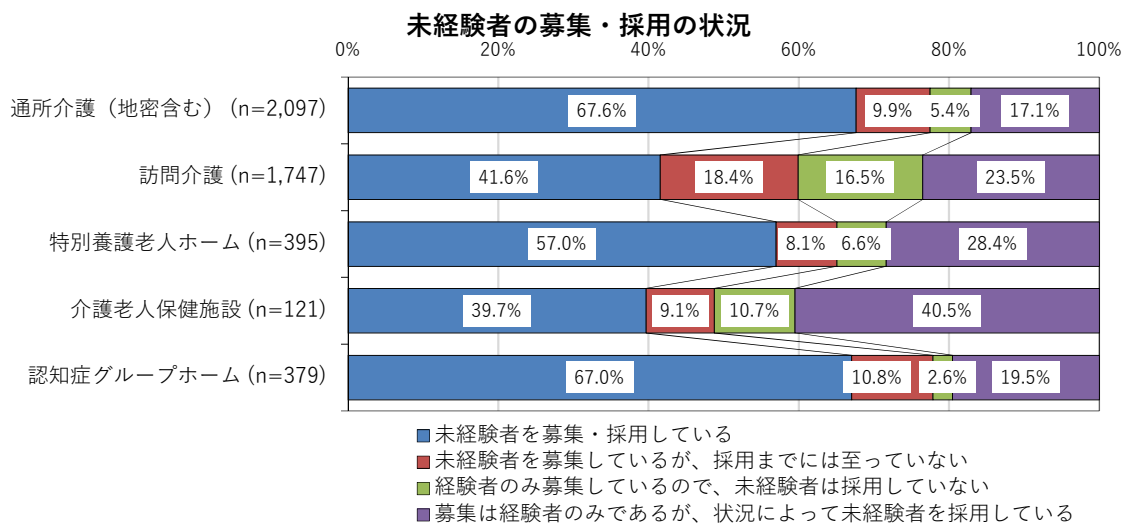
資料：東京都福祉保健局「令和4年度在宅サービス事業者等運営状況調査」

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



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

- 介護職員は就業にあたり資格が必須ではないことから、従来から未経験で就業される方が多くを占めています（ただし、訪問介護員は介護職員初任者研修の受講が必須となっています）。



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

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

## 課題

- 都では、これまで介護業界への就業を希望する人を中心に、就職相談、面接会の開催、職場体験の実施、資格取得の支援、就業支援等、様々な人材確保対策を実施してきました。
- 一方で、職員の高齢化による採用ニーズの増加や社会全体における人材不足などから、従来のハローワークでの求人や求人広告への応募を待つ採用方法では必要な職員を十分確保することが難しくなっています。
- そこで、今後より多くの人材を確保していくためには、介護の仕事に興味のある人だけでなく、介護の仕事についてよく知らない求職者層への周知や働きかけを強化し、より幅広い層に対し支援事業の利用を促し、介護業界への就業につなげていく必要があります。
- 介護の仕事にイメージが持てない求職者に介護の仕事を普及啓発していくとともに、未経験者が介護の仕事に気軽にチャレンジできる環境づくりも大切です。

## 取組

- 介護の仕事をよく知らない層など、より幅広い層に積極的に働きかけ、まずは介護の現場を経験してもらうことで、介護の仕事を知ってもらうとともに、その後就業を希望する者にはマッチング等の就業支援を行うなど、未経験からの円滑な就業を支援していきます。
- 大学のキャリアセミナーや一般求職者向けの就職フェア等において、学生から求職者まで幅広い層を対象に介護の仕事をPRしていきます。
- ハローワークとの連携を強化し、東京都福祉人材センターの相談員がハローワークに訪れる求職者に対し実施している出張相談を拡充していきます。
- 区市町村、地区社協、ハローワークとの共催により、身近な地域での面接会・就職会を開催し、広く地域住民に働きかけ、参加を促していきます。
- 特に職員の高齢化が進んでおり、未経験者の参入のハードルが高い訪問介護員については、リーフレットや動画等により求職者に訪問介護の仕事を知ってもらうとともに、訪問介護の無資格・未経験者を採用する事業所を支援していきます。

## 【主な施策】

○○ページに一括して掲載



コラム

後日更新

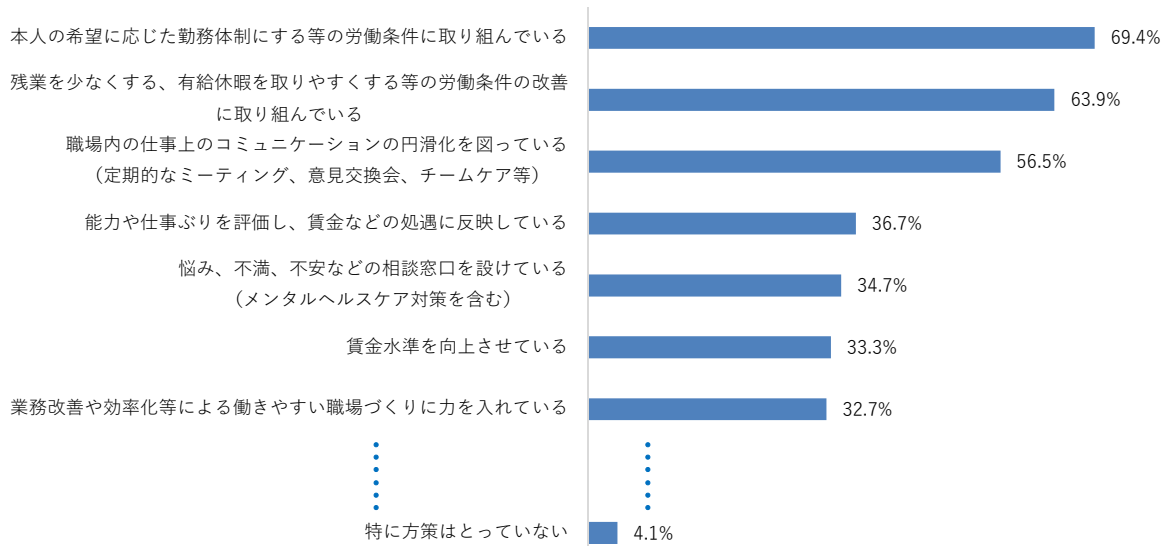
## (2) さらなる職場環境改善（介護現場の生産性向上）

### 現状

#### < 職場環境改善の取組 >

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

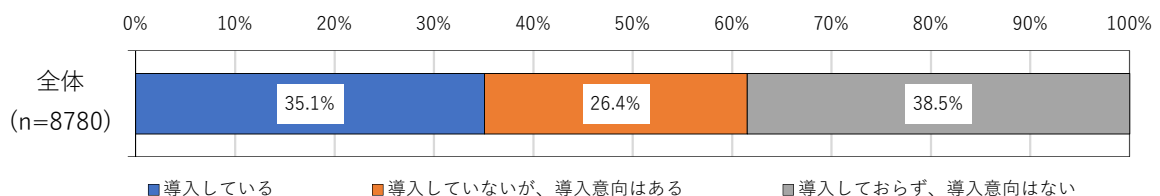
早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答) (介護保険サービス系型別)



出典：介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」

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

キャリアパスの導入状況



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

## <介護現場における生産性向上>

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

## <介護現場のDXの状況>

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

### ロボット介護機器の開発重点分野

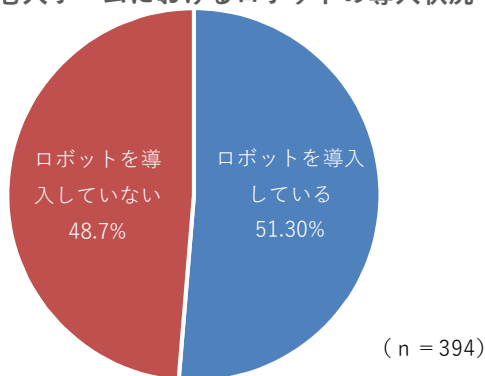


引用：H29.10改定「ロボット技術の介護利用における重点分野」

(<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12304250-Roukenkyoku-Koureishashienka/0000180157.pdf>)

出典：国立研究開発法人日本医療研究開発機構 介護ロボットポータルサイト

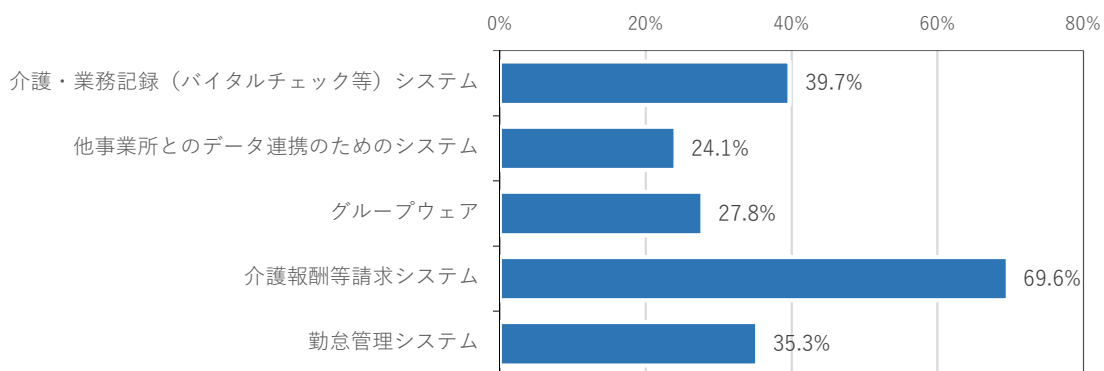
### 特別養護老人ホームにおけるロボットの導入状況



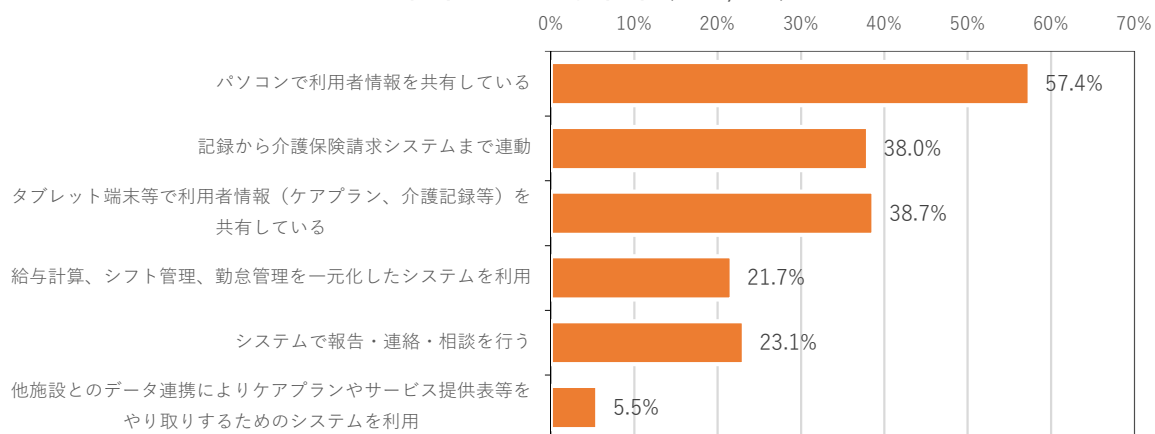
資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

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

#### 在宅系サービス事業所 (n=8,303)



#### 施設系サービス事業所 (n=1,522)



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

## 課題

- 介護現場における職場環境改善の取組は着実に進んできており、次世代介護機器やデジタル機器の導入も進みつつあります。
- 一方で、在宅系サービスでは次世代介護機器の導入がほとんど進んでいない実態があるほか、デジタル機器についても、費用面での負担のほか、情報の不足や事業所内の体制作りが課題となり、導入が見送られるケースがあります。
- 介護分野では情報リテラシーやノウハウを持つ人材が少ないことから、特に小規模事業所ではデジタル化等がなかなか進んでいない状況があります。
- キャリアパスの導入についても、導入済みの事業所や導入を視野に入れている事業所がある一方で、今度も導入の意向がない事業所も依然として多く、引き続き導入に向けた事業所への働きかけが必要となっています。
- また、職場の環境改善を着実に進め、その成果を離職率の低下や人材の採用につながられている事業者も増加しているものの、一方で、小規模な事業所ではこうした取組が進んでいないところもあります。

## 取組

- 次世代介護機器やデジタル介護機器の活用を始めとした介護現場の生産性向上の取組を促進するため、機器の導入補助や人材育成の仕組み作りに係る補助により、引き続き事業所を支援します。
- 生産性向上のためのセミナーや個別相談の実施、機器導入や人材育成をテーマにしたセミナーの開催、機器展示コーナーの設置、モデル施設の見学会開催、機器導入や人材育成のための専門相談窓口の設置などの支援を引き続きワンストップで実施します。
- それに加え、次世代介護機器の試用機器貸出し事業の実施や、人材確保や機器開発等に関する相談を関係機関につなぐための窓口の設置など、介護現場の生産性向上に向けてワンストップ窓口の機能を強化し、事業所の取組を支援します。
- 都、介護事業者、区市町村、雇用関係機関等から成る会議体を設置し、都と関係機関が一丸となって介護現場の生産性向上や人材確保を推進する体制を整備します。
- 機器導入に向けて、事業所の課題に合った機器の選定や業務手順の見直し、職員の教育等を行うノウハウがない事業所に対し、伴走型による個別支援を実施します。
- 次世代介護機器の導入が進んでいない在宅系サービスの事業所に対して効果的な活用事例を情報提供するため、モデルとなる事業所を育成します。
- また、介護業務及び介護の周辺業務における介護職員の負担軽減を図るため、施設の外から遠隔操作で入所者とのコミュニケーション等を行うことができる分身ロボットや、掃除・配膳ロボットの導入を支援します。
- デジタル機器や次世代介護機器の導入など、介護現場においてDXを推進する人材の育成を支援します。

- 小規模な介護事業者の連携に取り組む区市町村を引き続き支援していくとともに、法人間の連携・協働化を活かした人材対策に取り組めます。

#### **【主な施策】**

○○ページに一括して掲載

コラム

後日更新

コラム

後日更新

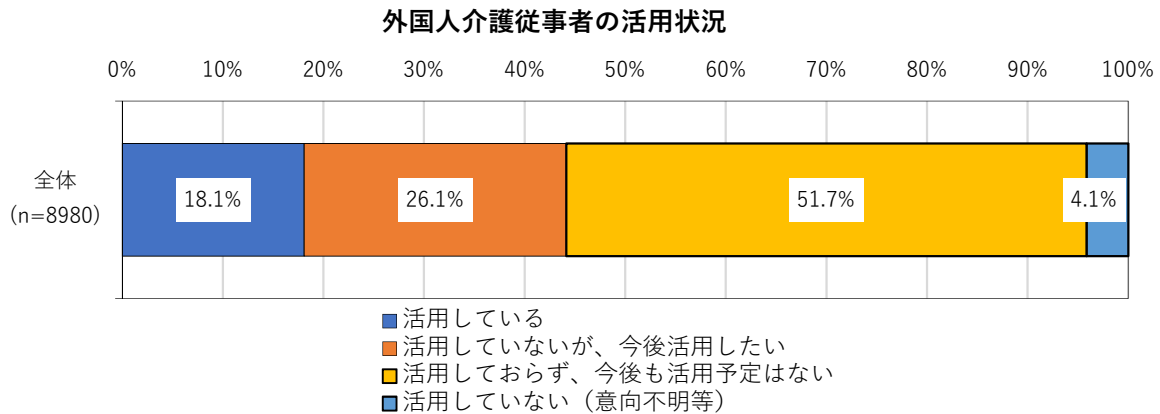


### (3) 外国人介護従事者の積極的な受入れ

#### 現状

##### <外国人介護従事者の活用の状況>

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

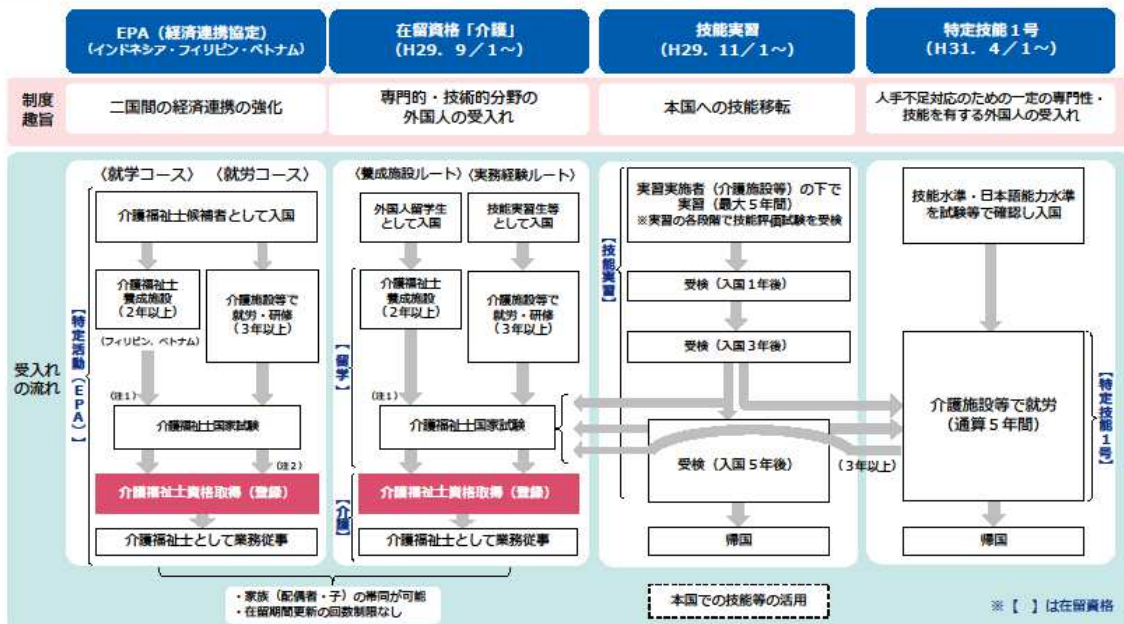


資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部「令和4年度在宅サービス事業者等運用状況調査」・「令和4年度施設・居住系サービス事業者運営状況調査」

##### <外国人在留資格等>

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

## 外国人介護人材受入れの仕組み



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

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

出典：厚生労働省ホームページ

### 課題

- 今後は外国人介護従事者へのニーズが高まってくることが予想されます。多くの外国人に東京に来てもらえるような環境づくり、また介護事業者が外国人を受入れやすい環境づくりが重要となります。
- 他の国においても労働力の確保が課題となる中、海外にいる外国人に東京で働くことを選択してもらうためには、東京の介護現場の魅力や生活環境の魅力、東京で受けられる支援の内容等について、広く情報発信することが必要となります。
- 加えて、東京での就労に関心を持つ外国人や海外の送出し機関が、都内介護事業所の職場環境や求人状況について効率的に情報収集できる仕組みをつくることも必要となります。
- 東京の介護現場で働きたいと思う外国人を増やすと同時に、都内における受入れの裾野を広げることも重要です。都はこれまで、セミナー等により受入れのノウハウの提供や好事例の共有を行うほか、受入れに伴う費用負担への補助等を行ってきましたが、これらの支援を充実し、外国人を受け入れやすい環境の整備を一層進めることが重要です。

### 取組

- 外国人介護従事者の受入れを希望する介護事業所に対し、セミナーや研修会を開催し、受入に向けた環境整備を支援します。

- E P A 介護福祉士候補者や特定技能など各在留資格等に基づき、質の高い介護サービスを提供できる体制を確保しつつ、介護福祉士の資格取得につながることを視野に、日本語学習や介護技能の学習を支援する介護事業所に対し補助を行います。
- 介護福祉士の資格取得を目指し介護福祉士養成施設や日本語学校に通う留学生を雇用し、学費や居住費等の支援を行う介護事業所に対し補助を行います。
- 外国人介護従事者と利用者等とのコミュニケーションを促進する取組を行う介護事業所に対し補助を行います。
- 情報提供サイトの構築や海外での広報活動などにより、東京の介護現場の魅力や都内介護事業所の情報を海外の外国人や送出し機関に向けて発信します。これにより、東京の介護現場への関心を高めるとともに、東京への介護人材の送出しの活性化を図ります。
- 都内介護事業所における外国人介護従事者の受入れが進むよう、外国人を新たに受け入れる際に登録支援機関等の受入れ調整機関を活用する経費について、介護事業所に対し支援を行います。
- 海外に向けた効果的な情報発信の方法や外国人受入れの環境整備の在り方等を検討するため、都、介護事業者、介護福祉士養成施設や日本語学校等の関係機関による会議体を設置し、連携して外国人介護従事者の受入れ促進に取り組むための体制を整備します。

### 【主な施策】

- ページに一括して掲載

コラム

後日更新

## 【主な施策】

### 「2 2040年に向けたさらなる取組」該当事業

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

（介護人材の確保に向けた施策）

#### ・【新規】福祉人材確保対策の推進〔福祉局〕

福祉関係団体等が参画する協議体を設置し、福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組の方向性や具体策を検討し、施策の推進に繋げるとともに、学生から求職者まで幅広い層を対象に福祉の仕事をPRするなど、福祉人材の魅力を発信するムーブメントを創出します。(i)

#### ・東京都福祉人材センターの運営〔福祉局〕

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

また、ハローワークに訪れる求職者に対する出張相談や無資格・未経験者向けの職場見学ツアーを実施します。区市町村や地区社協、ハローワーク等とともに、身近な地域での就業を希望する方へ地域の事業所による相談面接会を実施します。(i)

#### ・「ふくむすび」による情報発信〔福祉局〕

福祉職場に関心のある方、福祉職場への就職・転職活動をしている方、福祉職場でのキャリアアップを目指す方など、幅広い層の方に、東京都福祉人材情報バンクシステム「ふくむすび」(Webサイト)への登録を促し、福祉事業者の職員募集や職場環境等に関する情報、都・区市町村の資格取得等に関する支援策や研修・イベント等の情報を発信します。

#### ・介護福祉士等修学資金貸与事業の実施〔福祉局〕

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

#### ・福祉系高校修学資金の貸与事業の実施〔福祉局〕

福祉系高校に在学し、介護福祉士の資格を目指す学生に対し、修学資金の貸付けを行います。

#### ・かいごチャレンジ職場体験事業〔福祉局〕 (i)

未経験者の介護業界への入職・定着を促進するため、介護の仕事の未経験者を対象に、介護現場の体験からマッチング、就業、定着までを一貫して支援します。

#### ・初任者研修等資格取得支援事業〔福祉局〕 (i)

介護業界への就業を希望する者を対象に、無料の講座を開設し、初任者研修等資格の取得を支援します。

#### ・介護職員就業促進事業〔福祉局〕 (i)

介護業界への就業を希望する無資格・未経験者等を雇用し、働きながら介護資格を取得できるよう取り組む事業者を支援します。

#### ・【新規】地域を支える「訪問介護」応援事業〔福祉局〕 (i)

リーフレットや動画等により求職者に訪問介護の仕事を周知するとともに、訪問

介護の無資格・未経験者を雇用し、訪問介護に従事させる事業者を支援します。

・ **介護職員奨学金返済・育成支援事業〔福祉局〕**

奨学金返済相当額の手当支給と、計画的な人材育成に取り組む事業者を支援します。

・ **介護分野就職支援金の貸付事業の実施〔福祉局〕**

他業種から新たに介護職員等として就職する人に、就職の際に必要な経費に係る支援金の貸付けを行います。

・ **福祉の仕事イメージアップキャンペーン〔福祉局〕**

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

・ **【新規】介護の魅力PR事業〔福祉局〕**

介護職の魅力を伝える動画を作成・掲出することで、介護について身近に感じてもらえるよう普及啓発を行います。

・ **次世代の介護人材確保事業〔福祉局〕**

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

・ **再就職支援事業〔福祉局〕**

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

・ **離職介護人材再就職準備金貸与事業の実施〔福祉局〕**

離職した介護人材で、介護職員等として再就職し、引き続き2年以上介護職員等の業務に従事する人に対して、再就職のための資金の貸付けを行います。

・ **外国人介護従事者受入れ環境整備事業〔福祉局〕 (iii)**

外国人介護従事者が円滑に就労・定着できるように、介護施設等に対して受入れに必要なノウハウ等を提供するためのセミナーや指導担当者向けの研修を実施します。

外国人介護人材受入れ施設等に対して、日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間の円滑なコミュニケーションを支援するため、多言語翻訳機の導入経費や異文化理解に関する研修の経費など環境整備に要する経費の一部を補助します。

・ **経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援事業〔福祉局〕 (iii)**

外国人介護福祉士候補者を受け入れる介護保険施設等に対し、介護福祉士国家資格取得に向けた日本語学習等の経費の一部を補助します。

・ **外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の受入れ支援事業〔福祉局〕 (iii)**

外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生を受け入れる介護保険施設等に対し、介護技能や日本語学習等の経費の一部を補助します。

・ **介護施設等による留学生受入れ支援事業〔福祉局〕 (iii)**

介護福祉士養成施設等に在学する留学生を雇用する介護施設等に対し、学費等を支給する場合の経費の一部を補助します。

・ **【新規】特定技能制度に基づく外国人介護従事者の受入れ支援事業〔福祉局〕 (iii)**

特定技能制度に基づく外国人介護従事者を受け入れる介護保険施設等に対し、介護技能や日本語学習等の経費の一部を補助します。

・【新規】外国人介護従事者活躍支援事業〔福祉局〕 (iii)

外国人介護従事者の受入れを促進するため、海外での広報活動を行うとともに、専用のサイトにより、都内介護事業所の職場環境や求人情報等を海外に向けて、多言語で発信します。

外国人を新たに受け入れる施設等が登録支援機関等の受入れ調整機関を活用する場合に、経費の一部を補助します。

都、介護事業者、介護福祉士養成施設や日本語学校等の関係機関による会議体を設置し連携して取り組む体制を整備します。

・【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業〔福祉局〕

地域医療介護総合確保基金を活用し、区市町村が取り組む介護人材確保対策を支援します。

(介護人材の定着に向けた施策)

・働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業〔福祉局〕

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

・【拡充】東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業〔福祉局〕

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

・介護職員の宿舎施設整備支援事業〔福祉局〕

介護職員宿舎の整備を支援します。

・介護施設内保育施設運営支援事業〔福祉局〕

介護従事者等が子育てをしながら働き続けられるよう、介護施設・事業所が雇用する職員のために設置・運営する保育施設の経費を助成します。

・【拡充】介護現場改革促進事業〔福祉局〕 (ii)

介護ニーズの増加が見込まれる中、質の高い介護サービスを提供できるよう、デジタル機器及び次世代介護機器の導入並びに、キャリアパスの導入等の人材育成の仕組みづくり等を支援することで、生産性向上に取り組む事業者を支援していきます。また、介護職員が安心して働き続けられる等、介護事業者が働きやすい職場環境づくりに取り組めるよう、セミナーや個別支援を実施します。

介護事業者や地域の関係機関等による会議を開催し、介護現場における生産性向上の取組等について情報共有を行うほか、都の対応方針について協議を行います。

・【拡充】介護現場のDX・タスクシェア促進事業〔福祉局〕 (ii)

施設の外から遠隔操作で入所者とのコミュニケーション等を行うことができる分身ロボットや掃除・配膳ロボットの導入を支援します。

・【新規】介護DX推進人材育成支援事業〔福祉局〕 (ii)

デジタル機器や次世代介護機器の導入など、介護現場においてDXを推進する人材の育成を支援します。

・東京都介護職員キャリアパス導入促進事業〔福祉局〕

「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援します。

・ **介護現場におけるハラスメント対策事業〔福祉局〕**

利用者やその家族からのハラスメント対策の普及・啓発に加え、介護現場におけるハラスメント相談窓口の設置等により、介護職員の働きやすい職場環境づくりを支援します。

・ **人材定着・離職防止相談支援事業〔福祉局〕**

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

・ **【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業〈再掲〉〔福祉局〕**

地域医療介護総合確保基金を活用し、区市町村が取り組む介護人材確保対策を支援します。

・ **【新規】人材活用に向けた介護事業所の協働促進事業〔福祉局〕 (ii)**

小規模法人の連携・協働化による、スケールメリットを活かした人材活用の先進的な取組を支援します。

・ **介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業〔福祉局〕**

介護職員処遇改善加算等の取得に係る助言・指導等を行い、介護事業所における加算の新規取得や、より上位区分の加算取得等を支援します。

(介護人材の育成に向けた施策)

・ **現任介護職員資格取得支援事業〔福祉局〕**

介護事業者が職員の介護福祉士国家資格取得を支援する場合、支援に要した経費の一部を助成します。

・ **代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業〔福祉局〕**

現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員を派遣することにより、研修に参加しやすい環境づくりを支援します。

・ **事業所に対する各種育成支援〔福祉局〕**

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

・ **東京都介護職員キャリアパス導入促進事業〈再掲〉〔福祉局〕**

「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援します。

・ **ユニットケア研修等事業〔福祉局〕**

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

・ **介護職員スキルアップ研修事業〈再掲〉〔福祉局〕**

介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識、高齢者特有の身体的特徴、緊急時の対応などについての研修を実施します。

・ **介護職員等によるたんの吸引等のための研修事業〔福祉局〕**

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



・【拡充】東京都区市町村介護人材確保対策事業〈再掲〉〔福祉局〕

地域医療介護総合確保基金を活用し、区市町村が取り組む介護人材確保対策を支援します。

### 3 ケアマネジメントの質の向上及び介護支援専門員の確保・定着に向けた取組

#### 現状と課題

##### <ケアマネジメントの質の向上>

- 東京都は、介護保険制度を健全かつ円滑に運営するため、介護支援専門員に対し、研修を継続的に受講する機会を設けることにより、必要な知識・技能の修得と資質の向上とを図っています。
- 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、医療職をはじめとする多職種と連携しながら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。
- 令和 6 年度から、介護支援専門員に求められる能力や役割の変遷及び昨今の施策動向等を踏まえ、法定研修制度が見直されます。
- 平成 30 年度に居宅介護支援事業所の管理者要件が改正され、主任介護支援専門員であることが要件に追加されました。経過措置が令和 8 年度末で終了するため、主任介護支援専門員の確保・育成を確実に行うことが求められています。
- また、新たに主任介護支援専門員となった者を含め、主任介護支援専門員が地域や職場において他の介護支援専門員の育成に関与していくことが重要となっています。
- 一方で、研修受講に係る受講者の負担が大きいため、研修の質を確保した上で、オンラインによる研修実施等により、負担の軽減を進めることが重要です。

##### <介護支援専門員の確保・定着>

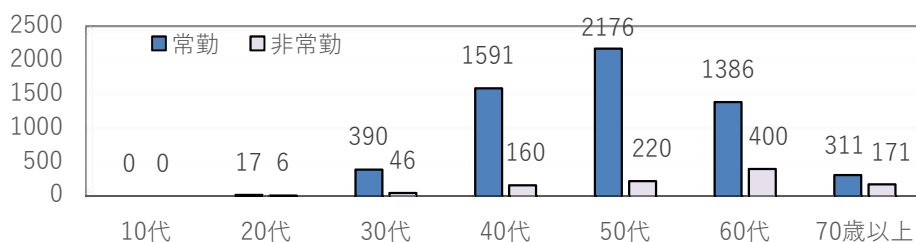
- 都内で実務に従事する介護支援専門員の人数について、令和元年度をピークに横這いで推移しています。また、年齢構成の高齢化も進んでいます。

都内で勤務する介護支援専門員数

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度
延人数	14,641 人	15,318 人	14,747 人	14,435 人

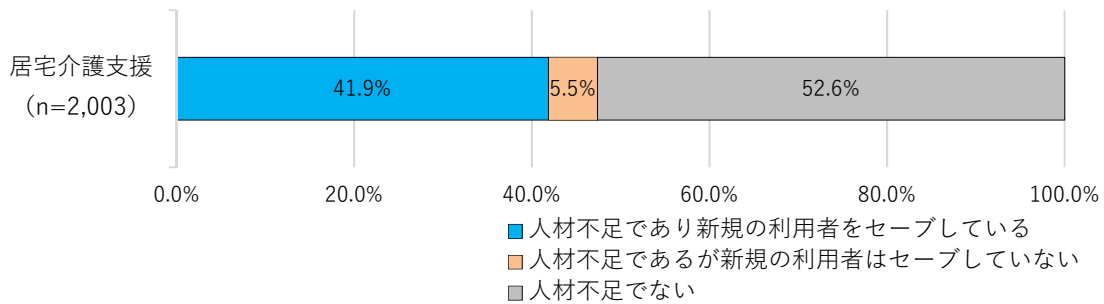
資料：介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省）

(人) 都内で勤務する介護支援専門員の年齢構成



資料：東京都福祉保健局「令和 4 年度在宅サービス事業者等運営状況調査」

- また、都内居宅介護支援事業所への調査において、人材不足であり新規利用を制限しているとの回答が4割を超えています。



資料：東京都福祉保健局「令和4年度在宅サービス事業者等運営状況調査」

- 国はこれまで、資格更新制の導入や試験の受験要件の見直しなどにより、介護支援専門員の資質や専門性の向上を図る一方で、介護職員に対する処遇改善加算について介護支援専門員を対象としてこなかったため、その専門性に見合った給与となっておらず、介護職員との給与差が縮小しています。
- このため、東京都は国に対し、令和6年の報酬改定に向けて、令和5年10月に、介護支援専門員の安定的な確保に向けて、その業務の専門性に見合った給与となるよう、処遇の改善を図ることを提案要求しています。
- 今後、介護サービス需要拡大が見込まれることも踏まえ、介護支援専門員の確保や離職防止のための取組を行うことが重要です。

## 施策の方向

### ■ 介護支援専門員の研修を充実し、ケアマネジメントの質の向上を目指します

- 介護支援専門員の資質向上を図るため、基礎的及び専門的な研修を実施します。
- 主任介護支援専門員について、新規及び更新のための研修を実施し、確保及び資質の向上を進めます。
- 介護支援専門員法定研修について、研修制度の見直しに対応し、研修の質を確保しつつ、引き続きオンライン方式で実施するなど、受講負担の軽減を図ります。

### ■ 介護支援専門員の確保や定着を促進します

- 介護支援専門員が継続して働けるよう、法定研修受講料への補助を実施し、研修受講に係る費用負担を軽減します。
- 居宅介護支援事業所の安定的な運営や所属介護支援専門員の離職防止のため、居宅介護支援事業所の管理者を対象に、所属の介護支援専門員の育成等のための手法を養う内容の研修を実施します。
- 居宅介護支援事業所の人材確保・DX促進の観点から、職員宿舍の借り上げに取り組む事業者を支援するほか、人材育成の仕組み作りやデジタル機器の導入などにより生産性向上に取り組む居宅介護支援事業所を支援します。

## 【主な施策】

### ・介護支援専門員実務研修〔福祉局〕

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〔福祉局〕

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

### ・介護支援専門員更新研修〔福祉局〕

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

### ・介護支援専門員再研修〔福祉局〕

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〔福祉局〕

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

### ・主任介護支援専門員更新研修〔福祉局〕

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

### ・【新規】介護支援専門員研修受講料補助〔福祉局〕

法定研修受講料への補助を実施し、研修受講に係る費用負担を軽減します。

### ・【新規】居宅介護支援事業所管理者向けマネジメント支援研修〈再掲〉〔福祉局〕

都内の居宅介護支援事業所の管理者（原則として主任介護支援専門員）を対象に、所属の介護支援専門員の育成等のための手法を養うための研修を実施します。

### ・東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業〈再掲〉〔福祉局〕

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

### ・【拡充】介護現場改革促進事業〈再掲〉〔福祉局〕

介護ニーズの増加が見込まれる中、質の高い介護サービスを提供できるよう、デジタル機器及び次世代介護機器の導入並びに、キャリアパスの導入等の人材育成の仕組みづくり等を支援することで、生産性向上に取り組む事業者を支援していきます。

また、介護職員が安心して働き続けられる等、介護事業者が働きやすい職場環境づくりに取り組めるよう、セミナーや個別支援を実施します。

介護事業者や地域の関係機関等による会議を開催し、介護現場における生産性向上の取組等について情報共有を行うほか、都の対応方針について協議を行います。

### ・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〔高齢包括〕〔福祉局〕

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。