

# 施策目標 V サービスを担う人材の養成・確保

## 1 障害福祉サービス等を担う福祉人材の確保・育成・定着への取組の充実

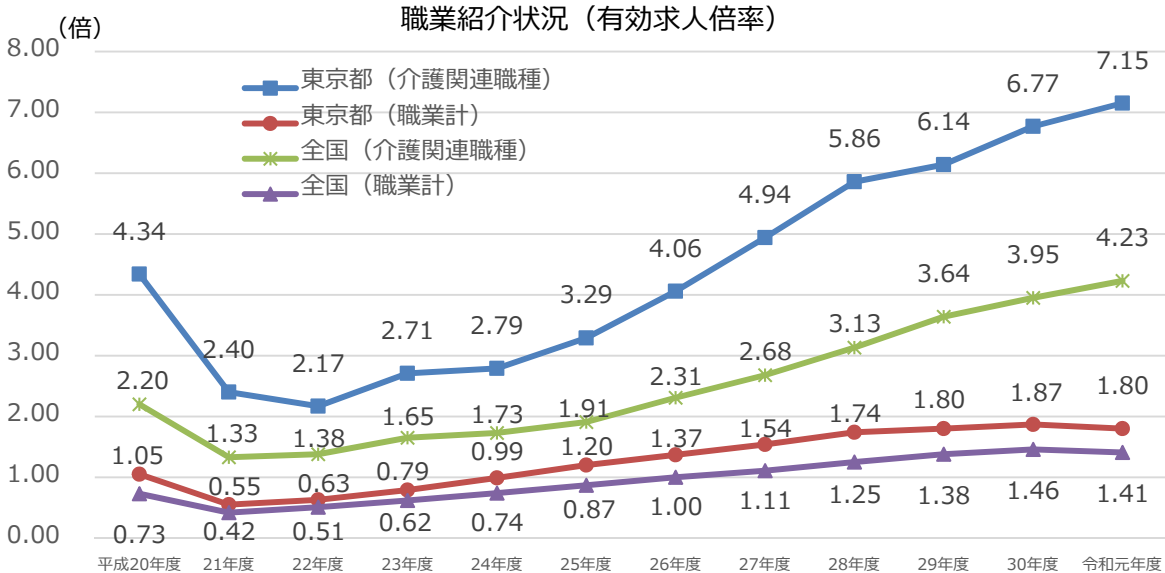
### 現状と課題

障害者が、身近な地域で将来にわたり、安心して生活していくためには、障害福祉サービスや相談支援事業が適切に供給される必要があります。安定的にこれらのサービス等を提供するため、より一層、サービスの質の維持・向上や、これらを担う人材を安定的に確保し、育成・定着を図る必要があります。

少子高齢化による労働力人口の減少や、他の業種の求人状況の動向に影響され、介護サービスをはじめ福祉分野においては、一般に他の業種と比較して有効求人倍率や離職率が高く、人材の確保・定着や計画的な人材育成が難しい状況にあります。

また、障害者総合支援法の求める利用者本位の質の高い福祉サービスの提供のため、それらニーズに的確に対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことは喫緊の課題であり、サービス提供の根幹である福祉人材の確保・育成・定着が極めて重要となっています。

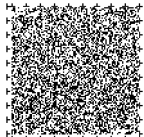
さらに、重度の障害者の在宅や施設での安定した生活を支えていくためには、たんの吸引等の医療的ケアや強度行動障害、重症心身障害児（者）への対応など、多様な障害特性に対応した適切な支援が提供できる人材等の養成・確保が重要となっています。

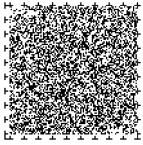


※ 各年度の有効求人倍率は、公共職業安定所における「有効求人数」を「有効求職者数」で除して得たもの（パートタイム（1週間の所定労働時間が通常の労働者に比し短い者をいう。）を含む常用（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働者を除く。）をいう。）に限る。）。

※ 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。

（「職業安定業務統計」（厚生労働省職業安定局）より作成）





## 取組の方向性

### （普及啓発の実施）

福祉サービスの仕事の意義や重要性について、若年層を中心とした多くの都民の理解を深めるため、「福祉の仕事イメージアップキャンペーン」など積極的な普及啓発を行うとともに、次世代の福祉人材を確保するため、児童・生徒が参加する職場体験や、学校訪問セミナーを実施するなど、教育部門等とも連携を図っていきます。

### （就職、定着支援）

東京都福祉人材センターにおいて、求人・求職相談及び求人事業所の開拓を行うほか、合同就職説明会の開催等、福祉業界への就職を支援する様々な取組を行っています。また、福祉事業従事者を対象とした相談窓口の設置やメンタルヘルス講習会の開催などにより、人材の定着を支援します。

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が参画する東京都福祉人材対策推進機構において、福祉人材の確保・育成・定着のための方向性や具体策を検討し、施策の推進につなげていきます。また、福祉職場に関心のある方に、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。

また、職員宿舍の借り上げによる人材の確保・定着への支援を行うほか、地域住民や学生に対する介護・障害福祉の仕事の理解促進や、介護未経験者に対する研修支援、地域における若手職員等の交流会開催によるネットワーク構築等、区市町村が実施する障害福祉人材対策への支援を行うことで、地域社会を支える障害福祉人材の確保・育成・定着を図ります。

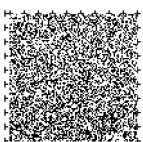
## TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言

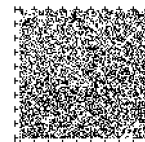
人材育成、キャリアパス、ライフ・ワーク・バランスなど、働きやすさの指標となる「働きやすい福祉の職場ガイドライン」を踏まえた職場づくりに取り組む事業所の情報を、WEBサイト「ふくむすび」上で公表しています。



Hello Kitty © '21 SANRIO APPR. NO. L618373

<https://www.fukushijinza.metro.tokyo.lg.jp/www/contents/1001000000001/index.html>





### （障害特性に応じた支援を提供できる人材の養成）

在宅や障害者施設等において、適切にたんの吸引等の医療的ケアを行うことができるよう、介護職員等を対象とした研修を実施していきます。また、施設職員等の専門性を強化し、適切な支援を提供できるよう、強度行動障害に関する研修を実施していきます。

あわせて、サービス等利用計画、障害児支援利用計画が適切に作成される体制を整備するとともに、障害者等の意思決定支援に配慮し、多様な障害特性やライフステージに応じた相談支援が提供されるよう、着実に相談支援専門員の養成研修を実施します。

グループホームについては、小規模法人の運営する小規模なグループホームが多く、職員の経験も浅いことなどから、利用者への支援を行う際に必要となる知識を習得するための研修を実施し、グループホームのサービスの質の向上を図ります。

サービスの直接の担い手であるホームヘルパーや同行援護従業者、行動援護従業者等については、養成研修事業者・研修事業の審査、指定を的確に実施し、質の高い福祉人材の養成を図ります。また、障害福祉サービス事業所等で働く職員による介護福祉士や精神保健福祉士等の国家資格取得を支援していきます。

これらに対して、障害福祉サービス事業所等が、職員の専門性の向上を図るため研修等を受講させる場合に、事業所等に受講期間中の代替職員を派遣することで、職員の研修等への参加を促進し資質向上を図ります。

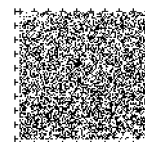
### （事業者への支援）

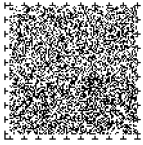
障害福祉サービス事業所を運営する法人責任者及び管理者等に対し、職場の環境改善や人材マネジメント能力の向上につながる経営管理研修を実施することで、事業所における職員の定着や資質向上を図ります。

また、障害者支援施設等における利用者の高齢化・重度化や強度行動障害等への対応力を向上させるため、理学療法士等の専門職を派遣し、施設の支援力強化を図ります。

独自に研修実施が困難な小規模な事業所等に対しては、講師派遣等の支援を行うほか、小規模法人が運営する機会が多いグループホームについても、地域のネットワーク化を図り、職員の人材育成やグループホーム相互の連携強化を支援します。

デジタル技術を活用した機器やロボット介護機器を障害者支援施設にモデル的に導入し、適切な使用方法や効果的な導入方法を検証し、その成果を普及啓発することにより、職場環境改善や業務の効率化を図り、職員の多様な働き方の促進や人材の定着につなげるとともに、利用者支援の質の向上を図ります。





## コラム 障害者支援施設等支援力育成派遣事業

現在、多くの障害者支援施設では、入所者の高齢化・重度化に伴う課題に直面しています。

本事業では、理学療法士、言語聴覚士などの専門職等による支援チームが施設を訪問し、高齢のため日中活動への参加が難しくなった、身体能力が低下し転倒や誤嚥が増えたなど、施設の課題を把握しながら、施設のスタッフと一緒に支援の見直しや工夫に取り組んでいます。

モデル事業から支援チームとして活動している滝乃川学園の理学療法士黒川恵さんは、「知的障害者の施設では利用者の高齢化に伴い、これまでにない支援の知識や技術が求められていて、専門職が関わることは効果があると思います。事業を通じて、身体機能などのアセスメントの必要性を感じたり、日中活動や日常生活にリハビリプログラムを取り入れるようになっていきます。」と語っています。また、支援する上で意識した点として「取組が継続するよう、施設内に多職種連携や外部資源の活用の仕組みを取り入れるよう助言したり、先にアドバイスするのではなく、スタッフの自発的な提案を促すよう工夫しました。」

今後、東京都社会福祉協議会の御協力のもと、多くの施設から支援チームに参加してもらい、施設間で協力して支援力を高める仕組みに発展させていくことを目指します。



写真：施設で介護技術を教える黒川さん（左）

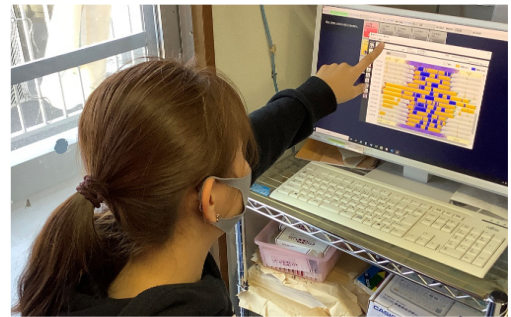
## コラム デジタル技術等の活用（社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会 恩方育成園）

恩方育成園（障害者支援施設）では、強度行動障害への対応や利用者の重度・高齢化に伴い、利用者の直接支援や健康管理業務の増加が課題となっていました。そこで、「タブレット端末」や「見守り支援機器」を導入したところ、タブレット端末の画面上で利用者のバイタル状況や睡眠・離床・起床の状況などを一括で確認できるようになりました。

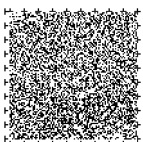
これにより、支援員の巡回数の軽減とともに、

夜間巡回によって利用者が目覚めてしまうことが減りました。また、利用者の排泄前に支援員が気付いて駆けつけることが可能となり、利用者の安心にもつながるなど、支援員の負担軽減と利用者支援の質の向上に大きな効果がありました。

現場支援員への早期浸透を図るため、定期的な関係者会議をはじめ、支援員への研修や機器の使用方法を撮影した動画の共有に取り組んできました。こうした取り組み内容は、都で実施したICT機器導入支援モデル事業の成果報告会において事例発表をしたほか、「恩方ICT通信」を発行するなど、施設内外への普及啓発を図っています。



写真：見守り支援機器によるバイタル状況の確認



## 2 重症心身障害児（者）施設における人材の確保と養成

### 現状と課題

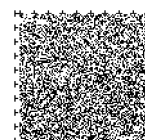
都内看護師及び准看護師の有効求人倍率は、平成30年度は3.10倍と、全国平均の2.35倍を上回っており、人材の確保が困難な状況です。このような状況の中で、重症心身障害児（者）の障害特性に応じた支援を提供できる看護人材の確保・養成の促進を図ることが課題となっています。

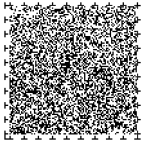
### 取組の方向性

重症心身障害児（者）施設等で働く看護師に対し、経験に応じた専門研修を実施してレベルアップを図るとともに、認定看護師資格取得の機会の提供を行い、看護人材の育成と定着を促進していきます。

重症心身障害看護の特徴や魅力を発信し、都内の療育センターの人材確保に資するために、看護大学や看護専門学校において説明会を実施し、人材確保を促進していきます。

また、在宅の重症心身障害児（者）の健康を支える上で重要な役割を果たす訪問看護ステーションの看護師について、在宅での呼吸管理や栄養管理等に関する研修及び訪問実習を行います。





## 具体的施策の体系

### 施策目標 V サービスを担う人材の養成・確保

#### 1 障害福祉サービス等を担う福祉人材の確保・育成・定着への取組の充実

##### (1) 普及啓発の実施

- 286 福祉人材センターの運営事業
- 287 福祉の仕事イメージアップキャンペーン

##### (2) 就職、定着支援

- 288 東京都福祉人材対策推進機構の運営
- (208) 障害福祉サービス等職員宿舍借り上げ支援事業（再掲）
- 289 東京都福祉人材情報バンクシステムによる情報発信
- 290 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業

##### (3) 障害特性に応じた支援を提供できる人材の養成・確保

- 291 介護職員等によるたんの吸引等のための研修事業
- (228) 医療的ケア児訪問看護推進モデル事業（再掲）
- (235) 小児等在宅医療推進研修事業（再掲）
- (236) 小児等在宅医療推進事業（再掲）
- (165) 強度行動障害支援者養成研修（再掲）
- (107) 相談支援従事者研修（再掲）
- 292 サービス管理責任者研修
- (112) 精神障害計画相談支援従事者等養成研修事業（再掲）
- 293 障害支援区分認定調査員等研修
- 294 グループホーム従事者人材育成支援事業
- 295 ホームヘルパー養成研修事業
- 296 難病患者ホームヘルパー養成研修
- 297 ガイドヘルパー養成研修事業
- 298 職業能力開発センターにおける介護従事者等の養成
- 299 現任障害福祉サービス等職員資格取得支援事業
- 300 代替職員の確保による障害福祉従事者の研修支援事業
- 301 障害福祉サービス事業所職員奨学金返済・育成支援事業
- 302 区市町村障害福祉人材確保対策事業
- 303 社会福祉等に係る研修の充実
- 304 東京都立大学健康福祉学部の運営
- (33) 障害者デジタル技術支援総合基盤整備事業（再掲）
- (120) 障害者虐待防止対策支援事業（再掲）
- (36) 聴覚障害者への情報支援のための人材養成（再掲）
- (41) 失語症者向け意思疎通支援者養成事業（再掲）
- (43) 盲ろう者通訳・介助者の派遣及び養成（再掲）
- (46) 点訳・朗読奉仕員指導者等養成事業（再掲）
- (47) 音声機能障害者発声訓練指導者養成事業（再掲）
- (252) 障害者就労支援体制レベルアップ事業（従事者研修）（再掲）

##### (4) 事業者への支援

- 305 障害福祉サービス等事業者に対する経営管理研修事業
- (166) 障害者支援施設等支援力育成派遣事業（再掲）
- 306 福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業
- 307 デジタル技術を活用した障害福祉サービス事業所等支援事業
- 308 障害者支援施設デジタル技術等活用支援モデル事業
- (97) グループホーム地域ネットワーク事業（再掲）
- 309 デジタル技術を活用した福祉職場働き方改革推進事業

#### 2 重症心身障害児（者）施設における人材の確保と養成

- 310 重症心身障害児施設における看護師確保対策事業
- (146) 重症心身障害児等在宅療育支援事業（再掲）

