

第4章

地域社会を支える介護人材の 確保・定着・育成

第1節 介護人材の需給推計

第2節 介護人材対策の推進

第1節 介護人材の需給推計

- 都では、国が開発した介護人材需給推計ワークシートを用いて、介護職員の需給推計を実施しています。
- 需給推計は、需要推計と供給推計から成り立っており、それぞれ、平成29年度、32年度、37年度の介護職員数を推計しています。
- 平成29年度までに約●人、平成32年度までに約●人、平成37年度までに約●人の介護職員が必要となります。

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、今後の介護人材の確保・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。
- 国は、都道府県において介護人材の需要・供給推計を行うためのワークシートを開発しました。
- 都は、ワークシートを用いて、介護職員の需給推計¹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・定着策を本計画に位置付けます。

2 需要推計

- 区市町村が見込んだ将来のサービス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。
- 平成29年度の介護職員の需要数は、平成24年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。
- 平成32年度の介護職員の需要数は、平成24年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。
- 平成37年度の介護職員の需要数は、平成24年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。

¹ 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。

<介護職員の需要推計>

区市町村から提出される集計結果を踏まえて、記載を更新
《 3月頃更新予定》

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。
- 平成 29 年度の介護職員の供給数は、平成 24 年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。
- 平成 32 年度の介護職員の供給数は、平成 24 年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。
- 平成 37 年度の介護職員の供給数は、平成 24 年度と比較した場合に、約●倍へと増加することが見込まれます。

<介護職員の供給推計>

区市町村から提出される集計結果を踏まえて、記載を更新
《 3月頃更新予定》

4 需要・供給推計結果の比較

- 平成 29 年度において、介護職員総数で約●人の需給ギャップが見込まれます。
- 平成 32 年度において、介護職員総数で約●人の需給ギャップが見込まれます。
- 平成 37 年度において、介護職員総数で約●人の需給ギャップが見込まれます。
- この需給ギャップを埋めるために、都は、中長期的な視点で介護人材の育成・確保対策を総合的に推進していきます。

<介護職員の需要・供給推計結果の比較>

区市町村から提出される集計結果を踏まえて、記載を更新

《 3 月頃更新予定 》

第2節 介護人材対策の推進

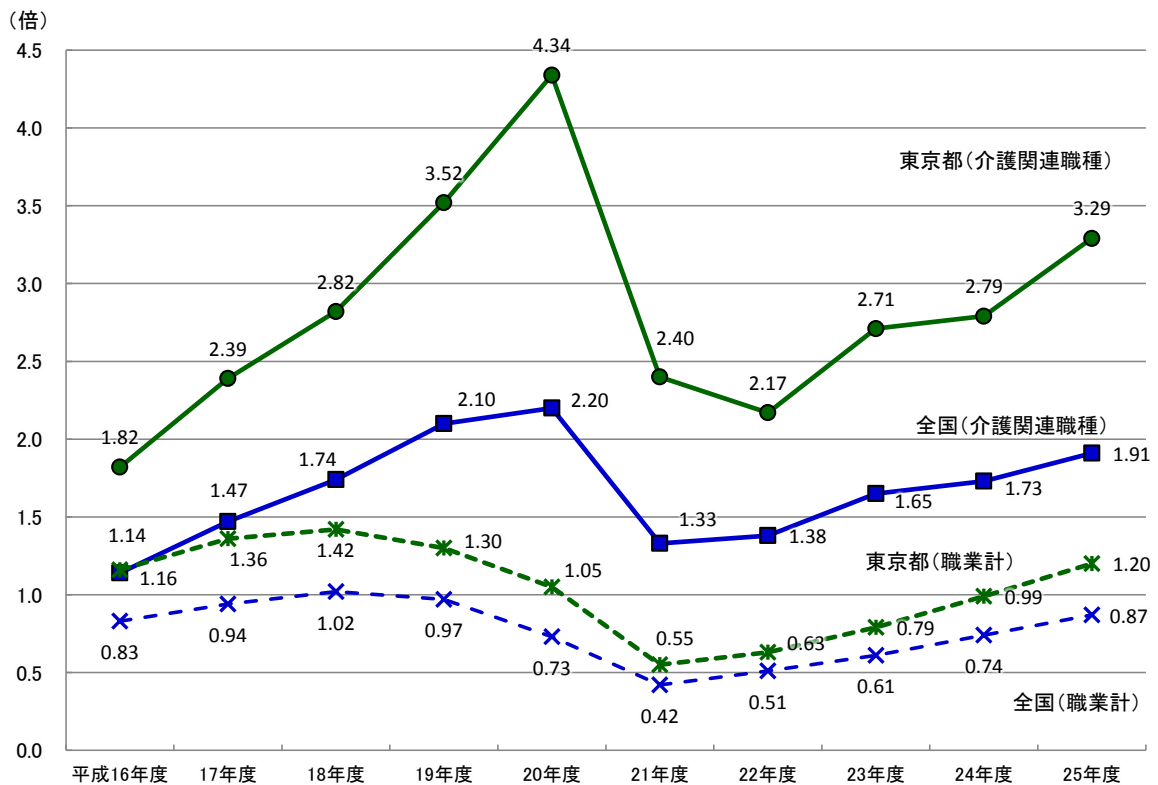
- 都内で必要とされる介護人材の安定した確保・定着・育成に向け、介護・福祉の仕事に関する普及啓発、事業者の採用支援、キャリアパスの導入支援、職場改善、多様な人材の採用支援など、総合的な取組を進めます。
- 医療的知識の習得など、専門性の向上に向けた人材育成を積極的に支援していきます。

1 介護人材の確保と定着

【現状と課題】

- 近年の少子高齢化による労働力人口の減少や、他の業種の求人状況の動向に影響され、東京都における介護関連職種の有効求人倍率は3.29倍と、全職業の1.20倍を大きく上回っており、人手不足が深刻化しています。

<職業紹介状況（有効求人倍率）>



(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」

(お断り)

本節においては、引用資料(統計)で使われている用語を除き、介護保険サービスに従事する従業者については、「介護従事者」という用語を用いています。

- 介護従事者のうち、正規職員の離職率は15.6%と、全産業平均の正規職員の離職率11.6%に比べ高く、欠員補充や新規採用者の獲得が困難な状況が生じています。

<介護関係職種の離職率[全国]>

	離職率	離職者の勤務年数	
		1年未満の者	1年以上3年未満の者
全産業平均	15.6%	-	-
正規職員	11.6%	-	-
非正規職員	28.2%	-	-
2職種計(訪問介護員・介護職員)	16.6%	39.2%	34.0%
正規職員	15.6%	34.5%	36.2%
非正規職員	17.6%	43.5%	32.0%
訪問介護員計	14.0%	36.8%	36.1%
正規職員	18.0%	-	-
非正規職員	12.9%	-	-
介護職員計	17.7%	39.9%	33.4%
正規職員	15.2%	-	-
非正規職員	22.1%	-	-

(注) 調査総数:全産業平均(上期調査)10,420事業所・(下期調査)10,125事業所、訪問介護員2,580事業所、介護職員4,799事業所

離職率:平成25年度の離職者数/平成24年9月30日の在籍者数

資料:厚生労働省「雇用動向調査(平成25年度)」[全産業平均]

公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成25年度)」[2職種]

- 平成24年10月現在、都内における介護職員数(介護福祉士・訪問介護員(ホームヘルパー)等の直接処遇を行う常勤及び非常勤職員の合計)は約14万8千人と推計され²、全国の介護職員数約168万人の8%強を占めています。都内における介護職員数は、平成29年度には、約●人、「団塊の世代」が後期高齢者となる平成37年度には、約●人必要であると見込まれます。
- 平成24年3月に社会保障改革に関する集中検討会議において示された医療・介護に係る長期推計の結果によると、平成37年度には、全国で最大約250万人の介護職員が必要になると見込まれており、推計時点から新たに約100万人の介護人材を確保する必要があります。
- 介護サービスを行う事業者は、あらゆる手段を使って、人材を確保しようと

²厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(平成24年)による。介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設・訪問介護・訪問入浴介護・通所介護・通所リハビリテーション(介護老人保健施設・医療施設)・短期入所生活介護・認知症対応型共同生活介護・特定施設入居者生活介護の介護職員数の合計。当該調査の回収率は93.1%であるが、推計に当たっては、回収率を考慮している。

していますが、仕事の困難性や賃金水準の問題などのイメージが強く、人材確保は進んでいません。

- また、人材が確保されたとしても、前職がある人のうち前職が介護以外の仕事であった人が56.5%⁴となっており、他業界からの転職者が多いため、職員の育成を充実させることが重要です。
- 介護サービスを行う事業者は、働いている職員の育成や、早期離職防止・定着促進のための方策を講じていますが、教育や研修等の時間が十分に取れず、抜本的な解決策にはつながっていません。
- 一方で、介護従事者が現在の仕事を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が54.0%、現在の仕事の満足度としては、「仕事の内容・やりがい」が53.6%と、多くの職員は介護の仕事にやりがいと誇りを持って働いています⁵。
- 介護業界は、高齢化社会が到来する中、今後の日本を支える最も重要な産業の一つであるとともに、今後、ますます発展を遂げる将来性を大いに秘めた成長分野です。
- 介護の仕事は、高い専門性の下、自ら考え、創意工夫しながら、高齢者の尊厳を維持し、自立支援を支えていく「深み」と「楽しさ」を持った魅力的なものです。
- こうしたことから、介護の仕事の魅力を介護現場のみならず関係機関が連携しながら社会全体に発信し、中長期的な視点に立って、地域包括ケアシステムの構築を推進するために不可欠な社会資源である質の高い介護人材を安定的に確保していくことが必要です。
- 人材確保に当たっては、学生、主婦、就業者等が参入しやすい支援策を講じることが必要です。そのほかに、介護の資格を持っていても介護施設等に就職しない、あるいは介護職場に就職したが現在は離職している、といったいわゆる「潜在的有資格者」など、多様な人材を活用する参入促進策を充実させることが必要です。
- それとともに、介護職員が安心して将来の展望を持って働き続けられる仕組みづくりに早急に取り組んでいく必要があります。
- 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、就業機会の多い大都市においても必要な職員を確保できる、適正な水準とすることが強く求められます。

⁴ 公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」(平成25年度)

⁵ 公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」(平成25年度)

- 都は、平成 19 年度から、介護報酬の在り方について国に緊急提言を行っていています。その結果、大都市と地方の人件費や物件費の違いなどの地域差の問題については、上乗せ割合の改定や地域区分、人件費割合の見直しにより一定の成果があったものの、根本的な解消には至っていません。
- また、介護職員のキャリア・アップと処遇改善の仕組みは、介護報酬改定や介護職員処遇改善加算の導入により、一定の条件整備は図られましたが、キャリアパスの仕組みが確実に定着するよう、国の「介護キャリア段位制度⁶」の活用等によるキャリアパスの構築を評価するような取組を更に推進する必要があります。
- このため、都は平成 26 年 9 月に、平成 37 年度を見据えた大都市東京における地域包括ケアシステムの実現に向け、大都市の実情を踏まえた介護報酬の設定や介護職員の処遇改善などの内容を盛り込んだ国への緊急提言を実施しました。
- 介護職員の離職原因は、必ずしも賃金・休暇等の待遇や、夜勤や心身の負担を生ずる業務内容だけでなく、職場において十分な人材育成、労働環境の改善がなされないことによる不安・不満も大きく影響しているため、魅力ある職場づくりに向けた各事業者の意識改革も必要になります。
- 介護福祉士やホームヘルパー等の資格を持っていても介護保険施設等に就職しない、あるいは一度就職したが現在は離職している「潜在的有資格者」は全国に多数存在しており、こうした人材を、介護の職場へ呼び込む仕組みづくりなど、多様な人材の参入・参画を促進するための取組も不可欠です。

【施策の方向】

- 都内で必要とされる介護人材の安定した確保・定着・育成に向け、「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ます。
- 介護人材の確保・定着に資する介護報酬や介護保険制度の在り方について、調査・分析に基づき、引き続き国に働きかけを行います。
- 介護職員等の研究発表会、就職説明会等の機会や「介護の日」（11 月 11 日）の活用などにより、福祉の仕事が今後の高齢社会を担う大切なものであることを積極的に発信し、都民の理解を深め、社会的評価の向上につなげます。

⁶ 介護キャリア段位制度

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。

- 「介護キャリア段位制度」を活用し、キャリアパスの導入を促すことで、職員がキャリア・アップを図れる環境を実現し、専門人材の育成を図るとともに、人材の定着促進につなげる取組を推進します。
- 質の高いサービスが安定的に提供できるよう、早期離職による求人活動が常態化している介護保険施設等を支援します。また、複数の施設が合同で行う採用試験の実施等を支援します。
- 介護業務の経験がない人に対する職場体験や、介護施設等で働きながらの介護資格取得の支援、潜在的有資格者の積極的活用など、多様な人材が福祉分野で働くことができるよう、支援します。
- 介護福祉士、社会福祉士の養成施設で資格を取得し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務等に従事しようとする人を支援します。
- 介護人材の確保・定着は、基本的には、事業者自らの責任で行うべき取組ですが、労働環境の改善支援、介護職員のキャリア・アップや仕事の悩み等に関する相談支援等を通じて、介護職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できる、働きやすい環境の整備を支援していきます。
- 介護職員のスキルアップ・定着支援に向けた、区市町村における研修などの取組を支援し、介護事業所等の職員の能力向上を推進します。
- 今後、介護人材を安定的に確保していくため、次世代を担う中学生・高校生等を対象に介護の仕事への興味・関心を高める取組を行い、将来の介護人材の裾野を広げていきます。
- 介護人材を「地域全体で育み、支える」環境を整備していくため、区市町村、教育部門などと連携強化を図っていきます。
- 今後増大する福祉ニーズに対応するため、都や関係機関が持つ福祉人材に関する情報を一元的に管理し、それぞれのライフステージに応じた効果的な情報収集や職業紹介等を行うための仕組みを新たに構築します。

【主な施策】

・ 東京都福祉人材センターの運営〔福祉保健局〕

福祉分野への就職に関する相談をはじめ、仕事の紹介・あっせん、情報提供を行うとともに、福祉施設等職員への研修・講習などを開催します。

・ 東京都福祉人材センター多摩支所の運営〔福祉保健局〕

東京都福祉人材センターの多摩地域の拠点として、主に多摩地域の求職者、求人事業者等を対象に、福祉分野への就職に関する相談をはじめ、仕事の紹介・あっせん、情報提供などを行います。

・ **東京都福祉人材センターによる広報啓発活動の実施〔福祉保健局〕**

福祉の仕事の魅力ややりがいをアピールし、福祉・介護人材の確保を図るとともに、福祉・介護従事者の社会的評価の向上を図ります。特に、将来の担い手である学生や保護者・教員に向けた発信を強化します。

・ **東京都福祉人材センターによる再就職支援事業の実施〔福祉保健局〕**

介護福祉士や訪問介護員（ホームヘルパー）の有資格者を対象として、民間就職支援会社のキャリアカウンセラーによる相談カウンセリングや、介護の知識・技術力向上を図る再就職支援研修を実施し、介護人材の再就職支援を強化します。

・ **次世代の介護人材確保事業〔福祉保健局〕**

都内在住又は在学する中学生・高校生等を対象に、介護の仕事を学び、体験させるため学校訪問セミナー、施設見学ツアーなどを実施し、介護の仕事への興味・関心を高めていきます。

・ **介護人材確保に向けた学校説明会の実施【新規】〔福祉保健局〕**

介護の仕事に興味・関心を持つ方を増やしていくため、養成施設を利用した説明会を開催します。また、魅力的な職場づくりを行っている施設等を紹介する学習教材用DVDを作成し、福祉職場のイメージアップを図っていきます。

・ **人材定着・離職防止相談支援事業〔福祉保健局〕**

介護職員の早期離職を防止するため、仕事の悩みや不安などの相談支援を行います。

・ **東京都介護職員キャリアパス導入促進事業【新規】〔福祉保健局〕**

「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、介護人材の定着・育成等を図ります。

・ **介護人材確保対策事業〔福祉保健局〕**

学生、主婦及び就業者等に介護現場を体験する機会を設け、体験者に対し介護の資格取得から就労までの支援を一貫して行うことにより、介護人材の安定的な確保につなげます。また、離職者等を都内の介護施設等で直接雇用をした上で、働きながら介護資格を取得させることにより介護人材の即戦力として確保します。

・ **潜在的介護職員活用推進事業【新規】〔福祉保健局〕**

民間の人材派遣会社による紹介予定派遣を通じて、潜在的有資格者及び介護事業者の雇用のミスマッチの解消や派遣期間中の継続的な支援を行うことで、潜在的有資格者に対する就業の促進と介護人材の安定的な確保を図ります。

・ **介護福祉士等修学資金貸与事業〔福祉保健局〕**

介護福祉士又は社会福祉士養成施設に在学し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務や相談援助業務に従事しようとする人に対して修学資金を貸与し、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。

・ **介護福祉士養成委託訓練〔産業労働局〕**

他産業からの離職者に対し、民間教育訓練機関を活用して介護福祉士養成の公共職業訓練（訓練期間 2 年間）を実施し、介護保険施設等の職員として活躍できる介護人材を養成・確保します。

・ **介護サービス科の設置〔産業労働局〕**

都立職業能力開発センターにおいて、在宅福祉分野で働く訪問介護員（ホームヘルパー）や福祉施設等で介護に携わる職員を養成する公共職業訓練（訓練期間 6 か月）を実施します。

・ **代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業〔福祉保健局〕**

現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員の雇用に要する経費を補助することにより、職員の質の向上と人材の定着を図るとともに、職員を研修に派遣しやすい環境づくりを支援します。

・ **産休病欠代替職員費〔福祉保健局〕**

養護老人ホーム等の職員が、出産又は傷病のため長期休業を必要とする場合、その職員の代替職員の経費について定額で補助をします。

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

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

・ **住居喪失不安定就労者・離職者等サポート事業〔福祉保健局〕**

住居喪失状態又は住居喪失状態となるおそれのある離職者等のうち介護職場への就労を目指す人に対して、介護職支援コースを設置し、介護職員初任者研修講座の無料受講支援、就労支援等を行い、離職者の生活の安定を図ります。

・ **スキルアップ・定着支援推進研修事業〔地域福祉推進区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕**

区市町村内の民間施設や事業者における福祉・介護人材の確保・資質向上を図るため、現在福祉・介護の現場で働いている職員、有資格者等を対象に、スキルアップを目的とした研修を行う区市町村を支援します。

・ **福祉人材総合支援事業【新規】〔福祉保健局〕**

介護福祉士、社会福祉士、保育士等の福祉人材に関する情報を一元的に管理する「人材バンクシステム（仮称）」を新たに構築し、求職者や離職者等に対して、求人情報を効果的・積極的に発信するなどの働き掛けを実施します（平成 29 年度運用開始予定）。

介護人材の育成・定着の取組
～現場の声 介護・福祉の現場で働くことの魅力～

- 介護人材は、地域包括ケアシステムの構築を推進するために不可欠な社会資源であり、質の高い人材を安定的に確保していくことが必要です。そのためには、国や都、介護事業所などが連携しながら、介護従事者を確保・育成・定着するための取組を進めることが重要です。
- ここでは、介護従事者の育成・定着に積極的に取り組む都内のある社会福祉法人の取組を紹介します。
- こうした取組以外にも法人の規模等に応じて介護事業所独自の取組が行われています。今後、都内各地で介護従事者の育成・定着の取組が更に広がることを期待しています。

【現場の声①】

介護職場での取組

- 当法人は、総勢 300 人(うち、正規職員 130 人)の職員が高齢者支援部門と障害者支援部門に分かれて、介護・支援・福祉のサービスを提供しています。
- 正規職員における、ここ 5 年間の人材確保等の状況については、新卒者等の採用数が毎年約 10 人、定年や自己都合による退職者が毎年 4 人から 5 人となっています。
- 正規職員においては、1 等級から 7 等級までからなる等級定義書をベースに、専門性と組織性の向上を目指したキャリアパス制度を構築しています。
- このキャリアパスを円滑に進めるため、全事業所に共通な専門性(法制度、権利擁護、リスクマネジメント、感染症対策、個人情報保護、苦情解決など)の研修と、等級別の組織性に基づいた階層別研修、高い専門性に関する研修を部門ごとや事業所ごとに実施しています。
- 新卒者を例にとってみると、階層別研修の 1 等級の 3 年間で、1 年目は①配置前研修(法人事業、法制度など全般的な内容)と②採用後半年研修(アサーティブ)、その後は、2 年目研修(コミュニケーション・関係力を磨く。)、3 年目研修(企画力・発表力の向上)を行っています。
- また、配置された現場ではその事業所の状況に応じた専門性を身に付けるための OJT 研修体制をとっており、事業所の標準業務手順書内容の習得に限らず、接遇マナー、心身の健康(メンタルヘルス・腰痛予防など)、コミュニケーション力などを学べるような内容になっています。

人材の育成・定着の促進に伴うメリット

- 職場としては、組織理念・目標等の共有化が進み、職種間の連携がスムーズになることで、リーダーシップやモチベーション、コミュニケーションが適切に働くとともに、職員個々の経験知が組織の蓄積となり、職員同士が助け合うようになります。そして職員同士の信頼関係が高まり、職場に一体感が生まれることで、積極的に前向きな組織風土になっていきます。
- このように、組織力の高いチームになっていくことで、職員の専門性が向上し、利用者への質の高いサービスの提供、新たなニーズや課題の解決につながっています。
- また、広い視野に立った柔軟な発想も生まれ、利用者以外の地域の困窮している高齢者や人間関係・社会関係が希薄な高齢者などにも、職員それぞれが目を向けるようになっていきます。

介護職の魅力について

- 介護や福祉の世界で働こうと思ったきっかけは人それぞれですが、職員の誰もが介護や福祉の仕事を通して、認められたい、自分自身を成長させたいと思っているのは間違いありません。
- 介護・福祉の現場では、利用者と直接的に相對するため、人間理解(自己理解・他者理解)が進み、利用者のほか、職員自身の人生や生き方に対しても、新たな視点や価値観に気付くことができます。
- また、サービスの提供を通して利用者・家族等から感謝される、認められる、必要とされていると、自己の成長と達成感を実感できます。
- これらの経験により、専門性が向上するとともに、自分や他者を知る深い人間理解と、豊かな人間性が養われることで、どの世界でも通用する職業人・社会人としての能力や物事に取り組む姿勢を持ち、立場に応じた立ち振る舞いができる人材に成長できます。
- このため、介護・福祉の現場で働くことにより、専門職として、職業人として、そして、社会人としても成長できる、といっても過言ではありません。



執筆協力：社会福祉法人武蔵野

【現場の声②】

介護職場での取組

- 介護職を希望する人は、「人の役に立っていることを実感できる仕事がしたい。」、「これから成長する業界で働きたい。」、「年功序列ではなく実力主義の中で仕事をしたい。」、「資格を取得してキャリア・アップを図りたい。」など、ポジティブな考えを持って求職しています。
- 当法人に就職した職員も、介護職の仕事について、研修や資格取得を通して、スキルアップを図り、自分自身が社会に貢献したいという意欲とやりがいを強く持っています。
- このような職員の意欲とやりがいを高め、介護職としての専門性を継続的に向上できるように、当法人は、各種研修を体系的に実施するとともに、福利厚生制度の充実など、法人独自の取組を行っています。
- 職員の育成としては、主に法人研修、事業部研修及び事業所研修を体系的に実施しています。また、先輩職員が新人職員に対して一定期間、マンツーマンで教育や指導を行うプリセプター制度を導入し、入職した職員の個々の状況に応じた、きめ細かな支援をしています。
- 法人研修では、主に正社員の採用時研修や階層別研修（現任者、新任者）、特別研修、外部コンサルによるリーダー研修、外部研修機関連携によるビジネス研修を実施しています。事業部研修では、契約職員の採用時研修や、各事業に特化した技術研修、階層別研修（現任者・新任者）、法改正研修を実施しています。事業所研修では、OJT研修をはじめ、各種技術勉強会や事故分析、事業計画研修等を実施しています。
- また、福利厚生制度として、子供が3歳以上になっても時間短縮勤務が継続できる制度や、育児休業していた職員が子供を認可外保育施設にしか預けられない場合の保育費の一部助成制度（foryouキッズサポート制度）、育児や介護による退職からの同等条件での採用など、職員が働きやすい仕組みを整備しています。

人材の育成・定着の促進に伴うメリット

- 職員の定着が進むことにより、職員と利用者間で「馴染みの関係」を構築することができ、職員が利用者一人ひとりの個性を引き出し、ケアを行うことで、利用者に合った、安心したサービスを提供することができます。
- 実務経験を長く積むことにより、介護福祉士や介護支援専門員などの受験資格を得ることができます。また、資格取得者が増えることで、介護支援専門員が作成した支援計画をより深く理解し、利用者への効果的なケアができるようになり、結果として、事業所の運営レベルが向上します。

- 経験者や資格取得者が増えることにより、教育できる職員が増え、職員の育成をはじめ、実習生や研修生、企業ボランティアや学生ボランティア等の受入れも確実に行うことができるようになります。
- これらの効果のほか、資格取得者が増えることで、介護報酬上の事業所体制加算の要件に該当し、加算取得により職員の給与などに反映できるという利点もあります。

介護職の魅力について

- 介護職は、これからの超高齢化社会を支える、最も重要な仕事の一つです。高齢者の生活支援を通じて、「楽しみ・喜び・悲しみ」を共有し、家族のような存在として、人生を共に歩んでいきます。高齢者自身の生活や考え方にも非常に大きな影響を与えるとともに、職員にとっても、人生の先輩である多くの利用者との関わりを通して、さまざまな経験や知識を得られ、人として成長できる、魅力的な職業です。
- 数年前の3Kのイメージが払拭できない状況にありますが、現在、給与体系や研修制度、福利厚生制度などが充実してきているほか、介護ロボットや福祉用具の技術発展により、介護技法が大きく変化するなど、働きやすい職場になっています。
- 実際に、職員からは、「家族の代わりになれる、なくてはならない仕事。」、「ご利用者が生きがいを持って生活できるようにサポートするのが楽しい。」、「ご利用者の表情が明るくなったり、活気が出てきたのを感じたりしたときにやりがいを感じる。」、「誰かに必要とされる人間になっているのを感じる。」、「多くの女性が働いており、仕事と家庭の両立ができる職場である。」といった声が多く聞かれます。

執筆協力：社会福祉法人奉優会

介護キャリア段位制度について ～より実践的なキャリア・アップの仕組みを構築～

概要

- 内閣府は、新成長戦略の国家戦略プロジェクトの一つである「実践キャリア・アップ戦略」として、「介護キャリア段位制度」を位置付けました。
- 介護キャリア段位制度の目的は、介護人材の資格取得の仕組みに加えて、より実践的なキャリア・アップの仕組みを構築することを通じ、成長分野への労働移動を図り、介護分野における専門的人材を育成することです。
- これまでの資格制度で不足していた「職務遂行能力」の部分を補い、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面から職業能力を評価します。

評価方法

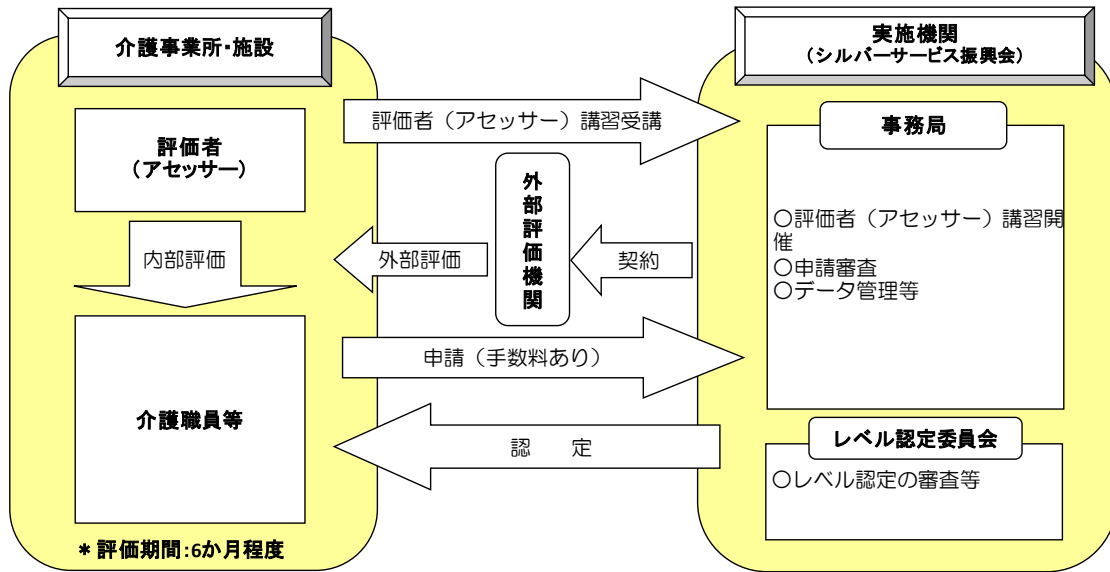
- 一定の要件を満たした介護職員が、評価者（アセッサー）となり、共通の評価基準に基づいて、職員の業務内容を評価します。
- 介護福祉士の資格取得や実務者研修などの修了等を通じて「わかる（知識）」を評価しつつ、「できる（実践的スキル）」の能力評価を重点的に実施します。

<「介護プロフェッショナル」のキャリア段位の概要>

レベル	分野共通	介護プロフェッショナルのレベル
プロ レ ベ ル	7	トップ・プロフェッショナル
	6	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ・介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善
	5	
	4	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム内でのリーダーシップ(例: サービス提供責任者、主任等) ・部下に対する指示・指導 ・本レベル以上が「アセッサー」になれる
3	<ul style="list-style-type: none"> ・一人前の仕事ができる ・チーム内でリーダーシップ 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の状態像に応じた介護や多職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践
2	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実施 ・基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践
1	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーレベル ・職業準備教育を受けた段階 	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を習得

資料：一般社団法人シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」

<キャリア段位制度の仕組み>



資料：一般社団法人シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」

区市町村における介護サービスを担う人材確保に向けた取組

- 地域で必要な介護サービスを適切に提供するためには、介護サービスを担う人材の安定的な確保が重要であり、区市町村においても、様々な取組が行われています。

世田谷区

- 平成 19 年に世田谷区福祉人材育成・研修センターを設立し、介護人材の確保・育成に取り組んでいます。
- 年 5 回、ハローワーク渋谷等との共催による合同就職面接会を区内各所で実施し、区内の 30 事業者から 50 事業者が参加、平成 25 年度には約 40 名の就職が内定しています。
- 介護人材の育成・定着支援のため、区内の介護事業所で 3 か月以上就労した方への介護職員初任者研修受講料助成や、面接又はメールで介護サービス従事者の悩みの相談を受ける「こころの相談事業・仕事の相談」事業を行っています。
- 世田谷区内の大学や介護事業者などが会員となっている「せたがや福社区民学会」では、介護サービス従事者などが日頃の実践研究の発表や情報交換を行っており、介護サービスの質の向上と地域住民への理解促進に寄与しています。

<ハローワーク渋谷等との共催による合同就職面接会の様子>



港区

- 平成 21 年度から、「介護の日」記念事業として、区内介護保険サービス事業所でおおむね 10 年間従事した方を永年勤続表彰者として公表しています。
- 介護人材育成支援事業として、区内事業所に 3 年以上従事する予定の人に資格取得の助成を行っています。助成後のフォローとして 3 年間の勤務状況の確認も行っており、介護サービスの質の向上と定着支援に寄与しています。
- ハローワーク品川等と連携し、「港区福祉のしごと面接・相談会」を実施しているほか、訪問介護事業者に対する港区介護雇用プログラムを実施しています。
- 介護保険施設等の運営法人が施設職員の居住する住宅を区内に確保する場合に、その経費の一部を補助しています。

西東京市

- 平成 21 年度から、西東京市社会福祉協議会、ハローワーク等と提携し、年に 1 回、田無庁舎で相談面接会を開催しています。
- 平成 26 年 1 月に開催した際には、西東京市介護保険連絡協議会に参加する 16 事業者が参加し、6 人の就職に結び付いています。
- 市は、介護事業者処遇状況等に関する調査結果を踏まえ、平成 26 年 2 月に介護保険連絡協議会全体会の中でワークライフバランス推進のための講演会を開催するなど、事業所の労務環境改善を支援しています。

2 介護人材の育成

【現状と課題】

〔介護福祉士〕

- 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 61.4%（全国は 55.7%）、介護老人保健施設で 64.6%（全国は 61.9%）、訪問介護で 51.3%（全国は 49.8%）ですが、サービス全体では、有資格者の割合は約 5 割にとどまっています⁷。
- 平成 21 年度から、公共職業訓練や緊急雇用対策が行われているものの、若年人口の減少や介護現場における労働条件、人手不足等のマイナスイメージが根強く、介護福祉士養成施設の入学者は、ほぼ横ばいで推移しています。

<介護福祉士養成施設の入学者の推移 [全国] >

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
定員	22,761人	20,842人	19,858人	19,157人	18,861人
入学者	12,548人	15,771人	13,757人	12,730人	13,090人
充足率	55.1%	75.7%	69.3%	66.5%	69.4%

資料：厚生労働省「福祉人材センター全国連絡会議」資料（平成 26 年度）

- 近年の介護・福祉ニーズの多様化・高度化に対応するため、平成 19 年及び平成 23 年に社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年 5 月 26 日法律第 30 号）が改正され、平成 28 年 4 月以降、介護福祉士の資格取得方法が変わることとされています。新制度では、介護福祉士の資質の向上を図るため、全ての人が一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に、資格取得方法が一元化されます。
- この資格取得方法の見直しに伴い、介護福祉士は、介護職の中核的な役割を担う存在として、その専門性を発揮していく必要があります。

〔社会福祉士〕

- 地域包括支援センターにおける総合的な相談支援、認知症の人に対する権利擁護等、高齢者に対する相談援助の業務が拡大し、福祉の相談・助言・連絡調整等の専門職である社会福祉士のニーズが高まりつつあります。
- 高度な知識と卓越した技術を用いて、個別支援や他職種との連携、地域福祉の増進を行う能力を有する社会福祉士としてのキャリア・アップを支援し、実践力

⁷ 東京都福祉保健局高齢社会対策部調べ [都内]、公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」（平成 26 年）[全国]

を担保する仕組みとして、認定社会福祉士制度が創設され、平成 26 年度から登録が開始されています。

〔介護支援専門員〕

- 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、介護支援専門員が中核的役割を担い、利用者の自立支援に資するケアマネジメントを適切に行うことが重要です。
- 特に、今後増大することが見込まれる医療ニーズに応えるためには、医療職との連携に必要な医療的知識と視点を有し、利用者に対する生活全般を支え、適切なケアマネジメントを実施することができる、より質の高い介護支援専門員を育成することが求められています。
- 平成 28 年度から介護支援専門員が医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら適切にケアマネジメントを実践できるよう研修制度が見直されます。
- 平成 18 年 4 月の介護保険制度改正により、介護支援専門員を助言・指導するとともに地域で中核的な役割を担える専門職として、主任介護支援専門員が創設されました。主任介護支援専門員というキャリア段階が示されたことは、介護支援専門員のキャリア・アップの動機付けになりました。
- 平成 21 年 4 月の介護報酬改定に伴い、居宅介護支援の特定事業所加算が見直されたことから、地域包括支援センター以外の居宅介護支援事業所でも主任介護支援専門員が配置されるようになり、その数が増加しています。しかし、居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の役割は、地域包括支援センターに配置される場合に比べ必ずしも明確ではなく、また主任介護支援専門員としての業務を検証する機会も乏しいのが現状です。

〔訪問系サービス〕

- 在宅において、医療的ケアが必要な要介護高齢者が増加している状況を踏まえ、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訪問介護員（ホームヘルパー）を育成することが求められます。

〔施設・居住系サービス〕

- 施設における介護職員についても、業務上必要な医療的知識を有する職員を育成し、より安全で質の高いサービスの提供を図ることが求められます。
- 施設の個室・ユニット化などの居住環境の改善や、利用者の重度化、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムを尊重した介護（個別ケア）の実践に対応できる職員の養成が必要です。

〔たんの吸引等を実施する介護職員等〕

- 在宅等の介護現場において提供される介護サービスの質的向上を目指すとともに、在宅生活の継続を可能とするため、平成24年4月から、一定の研修を修了した訪問介護員（ホームヘルパー）等の介護職員等は、医師の指示、看護師等との連携の下、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を実施できるようになりました。
- このため、たんの吸引等が必要な利用者に対して、適切にたんの吸引等の医療的ケアを行うことができる体制を整備することが必要です。

【施策の方向】

- 普及啓発イベント・シンポジウムなどを通じて、介護・福祉分野に対する社会的評価及び都民の関心を高め、介護職員が専門職として、誇りとやりがいを持って働き続けられる環境づくりに努めます。
- 医療的知識の習得など、専門性の向上に向けた職員のキャリア・アップを積極的に支援していきます。
- 各事業所のニーズに応じ、研修実施に当たっての体制整備など、事業所における職員育成を支援します。

〔介護福祉士・社会福祉士〕

- 施設や在宅サービスに従事する介護職員が、働きながら介護福祉士・社会福祉士等の国家資格の取得に取り組むことを支援し、職員の定着・育成及び介護サービスの質の向上に努めます。

〔介護支援専門員〕

- 基礎的及び専門的な研修を通じて、介護支援専門員の資質の向上を図ります。
- また、介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスとの連携、他の介護支援専門員に対する助言・指導など、ケアマネジメントを適切かつ円滑に提供す

るための知識及び技術を修得した主任介護支援専門員を養成し、その活躍を通じてケアマネジメントの質の向上を図ります。

〔訪問系サービス〕

- 社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設や介護職員初任者研修などを行う事業者の指定などを通じて、介護職員の育成に努めます。
- 訪問介護員（ホームヘルパー）を対象に、業務上必要な医療的知識に関する研修を実施し、適切なサービス提供を促進します。

〔施設・居住系サービス〕

- 介護保険施設等の人材育成やスキルアップ支援、職場課題の解決・改善の取組を支援します。
- 介護保険施設等の介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識に関する研修を実施し、適切なサービス提供を促進します。
- 介護保険施設等管理者や職員を対象に、要介護者等が施設に入所しても、今までと変わらない暮らしを送れることを目指したユニットケアの研修を実施します。

〔たんの吸引等を実施する介護職員等〕

- 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ます。

【主な施策】

・ 介護福祉士等修学資金貸与事業〈再掲〉〔福祉保健局〕

介護福祉士又は社会福祉士養成施設に在学し、将来都内の社会福祉施設等で介護業務や相談援助業務に従事しようとする人に対して修学資金を貸与し、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。

・ 現任介護職員資格取得支援事業〔福祉保健局〕

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

・ ユニットケア研修等事業〔福祉保健局〕

介護保険施設等の利用者が自律的な日常生活を営むことができるよう、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。

・ **社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設及び介護職員初任者研修等事業者の指定〈再掲〉〔福祉保健局〕**

介護サービスを担う人材を養成するため、社会福祉士養成施設、介護福祉士養成施設や介護職員初任者研修などを行う事業者を指定するとともに、開催日程や受講料を広く周知することにより、介護業務に興味のある人に、専門知識を修得する機会を提供します。

・ **介護職員スキルアップ研修事業〔福祉保健局〕**

訪問介護員（ホームヘルパー）や施設の介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識、高齢者特有の身体的特徴、緊急時の対応などについて研修を実施することにより、適切な介護サービスの提供を促進します。

・ **代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

現任介護職員が研修に参加する際、その代替職員の雇用に要する経費を補助することにより、職員の質の向上と人材の定着を図るとともに、職員を研修に派遣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〔福祉保健局〕**

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。

・ **福祉・介護人材のキャリアパス支援事業〔福祉保健局〕**

小規模の事業所に対して、介護福祉士養成施設等の協力を得て、出前研修を実施します。

・ **介護支援専門員実務研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員実務研修受講試験の合格者を対象に、介護支援専門員として必要な知識・技能を修得するための研修を実施します。

・ **介護支援専門員現任研修〔福祉保健局〕**

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

・ **介護支援専門員更新研修〔福祉保健局〕**

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

・ **介護支援専門員再研修〔福祉保健局〕**

介護支援専門員として実務に就いていない人又は実務から離れていた人が再び実務に就く際、介護支援専門員として必要な知識・技能を再修得するための研修を実施します。

- ・主任介護支援専門員研修〔福祉保健局〕

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

- ・ケアマネジメントの質の向上研修会【新規】〈再掲〉〔福祉保健局〕

介護支援専門員に対して、「保険者と介護支援専門員が共に行うケアマネジメントの質の向上ガイドライン」（平成 26 年 3 月 東京都）を活用した研修を実施して、ケアマネジメントの質の向上を図ります。

- ・主任介護支援専門員を活用した地域のケアマネジメントの向上事業〔高齢社会対策区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕

地域包括支援センターと居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員とが連携し、地域包括ケアを推進するための介護支援専門員支援体制・地域づくりを行う区市町村独自の取組を支援します。

- ・地域包括支援センター職員研修事業〔福祉保健局〕

地域包括支援センターに配置される職員に対して、地域包括支援センターの意義、他の専門職との連携等の業務について理解し、業務を行う上で必要な知識及び技術の習得・向上を図るための研修を行います。

- ・スキルアップ・定着支援推進研修事業〔地域福祉推進区市町村包括補助事業〕〈再掲〉〔福祉保健局〕

区市町村内の民間施設や事業者における福祉・介護人材の確保・資質向上を図るため、現在福祉・介護の現場で働いている職員、有資格者等を対象に、スキルアップを目的とした研修を行う区市町村を支援します。

- ・介護職員等によるたんの吸引等のための研修事業〔福祉保健局〕

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。

- ・外国人介護従事者等に対する日本語学習支援事業〔高齢社会対策区市町村包括補助事業〕〔福祉保健局〕

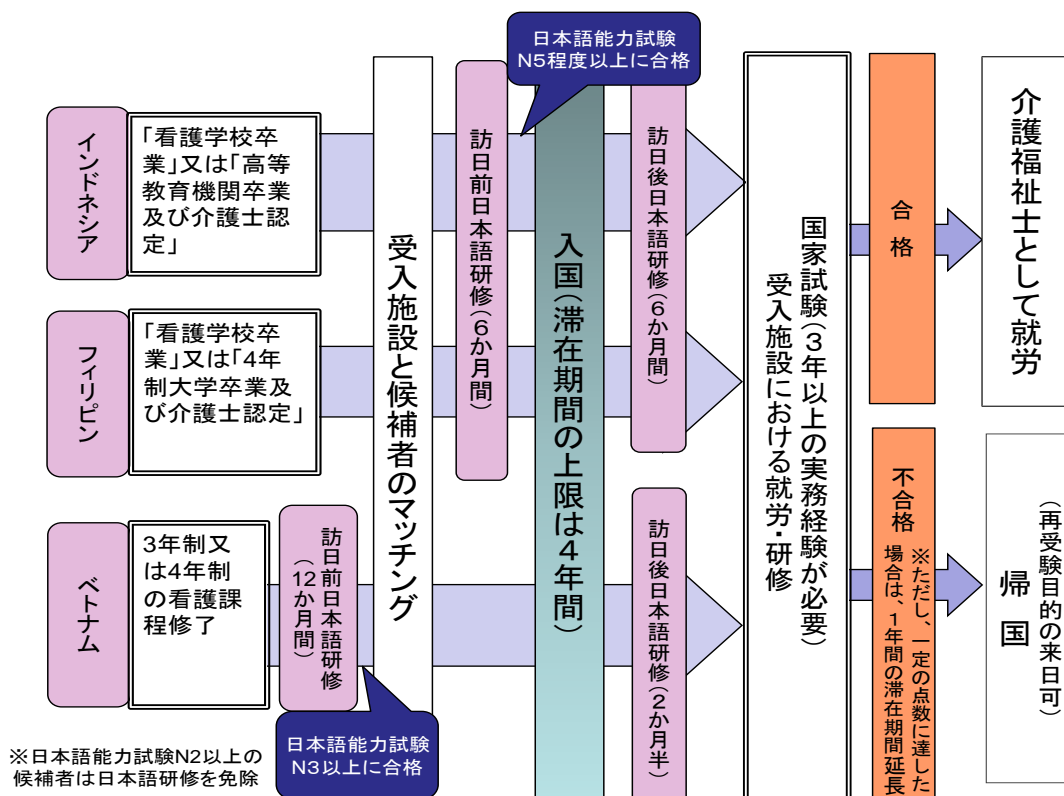
区市町村が日本語教育団体、介護施設運営法人等に委託し、介護施設で就労中又は就労する意欲のある外国人等に対し、介護に必要な語学力の習得を目的とした日本語研修を実施する事業費を補助します。

3 外国人介護福祉士等候補者の受入れ

【現状と課題】

- 我が国では、経済連携協定（EPA）等に基づき、平成20年度からインドネシア人、平成21年度からフィリピン人、平成26年度からベトナム人の看護師・介護福祉士候補者の受入れを行っています。
- 介護福祉士候補者については、これまで都内の民間施設（特別養護老人ホーム、介護老人保健施設）等ではインドネシア人29人、フィリピン人26人、ベトナム人3人、都立施設の板橋ナーシングホーム及び東村山ナーシングホーム並びに区立施設では、インドネシア人5人、フィリピン人3人の受入れを行っており、平成27年1月末現在で合計71人になります。
- 外国人介護福祉士候補者が介護福祉士国家試験に合格するためには、一定の日本語能力と高度な専門知識が必要なため、受入施設は十分な学習環境を整備することが必要です。

＜EPAに基づく外国人介護福祉士候補者受入れの流れ＞



(注) 国家資格の取得後は、引き続き、介護福祉士として滞在・就労が可能（更新あり、上限なし）
資料：東京都福祉保健局高齢社会対策部作成

【施策の方向】

- 都内の特別養護老人ホームや介護老人保健施設等が外国人介護福祉士候補者を受け入れる場合、4年の在留期間内に国家試験に合格できるよう、日本語学習の受講料や教材費などを補助します。

【主な施策】

- ・ 経済連携協定（EPA）等に基づく外国人介護福祉士候補者受入れ支援〔福祉保健局〕

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。

介護ロボットの実用化に向けた取組 ～介護現場のニーズに応える機器の開発と普及に向けて～

介護分野におけるロボット技術の活用

○ 介護の現場においては、従事者の腰痛問題等が指摘されており、人材確保を図る上では、働きやすい職場環境を作っていくことが必要です。

こうした中、「日本再興戦略（平成 25 年 6 月閣議決定）」において、介護ロボット産業の活性化が盛り込まれ、平成 26 年度から、高齢者や障害者の自立を支援し、介護労働者の負担軽減を図ることができる実用性の高い介護ロボットの開発を加速させる「ロボット介護機器開発 5 ヶ年計画」が開始されました。

厚生労働省と経済産業省は、介護現場の課題を集約した、5 分野 8 項目を重点分野として定め、ロボット介護機器の開発及び導入支援に関する取組を推進しています。

ロボット介護機器の開発・実用化に係る重点分野⁸

(1) 移乗介助

ロボット技術を用いて介助者のパワーアシストを行う装着型の機器及び介助者による抱え上げ動作のパワーアシストを行う非装着型の機器

(装着型)



(非装着型)



(2) 移動支援

高齢者等の外出並びに荷物等の安全な運搬及び高齢者等の屋内移動や立ち座り（特にトイレへの往復やトイレ内での姿勢保持）をサポートする歩行支援機器

(屋外型)



(屋内型)



⁸ 厚生労働省、経済産業省「ロボット技術の介護利用における重点分野」（平成 26 年 2 月）を基に作成

(3) 認知症の方の見守り

ロボット技術を用いて介護施設や在宅介護において使用する、転倒検知センサーや外部通信機能を備えた機器

(介護施設型)



(在宅介護型)



(4) 排泄支援

ロボット技術を用いて排泄物の処理を行う設置位置の調整可能なトイレ



(5) 入浴支援

ロボット技術を用いて浴槽に出入りする際の一連の動作を支援する機器



開発が進められる介護ロボットのモニター調査等の実施

- 厚生労働省では、平成 25 年度から実施している「福祉用具・介護ロボット実用化支援事業」により、実用性の高い介護ロボットが開発されるよう、開発の早い段階から試作機器等を活用して、介護現場の意見を企業が開発サイクルに取り入れるためのモニター調査の実施等を支援しています。この事業は、試作機のモニター調査等に協力いただける介護事業者等と開発側とのマッチングを行うものです。
- また、コミュニケーションロボットは、認知症高齢者の様々な周辺症状に改善が見られるとして、高齢者向け施設等で既に実用化されています。

(コミュニケーションロボットの例)



アザラシ型メンタルコミットメントロボット「パロ (セラピー用)」

都内での介護ロボットの導入

○ 都内では、介護ロボットの試作機のモニター調査に協力する意向を示している施設が 57 施設あり、このうち、墨田区の特別養護老人ホーム「なりひらホーム」では、移乗介助、移動支援等の介護ロボットを導入しています。

介護ロボットを使用した施設の介護従事者や、施設の利用者からは、次のような声があがっています。

<介護ロボットを使用した施設の介護従事者や、施設の利用者の声>

介護従事者	<ul style="list-style-type: none">・車いすやベッドへの移乗の負担軽減ができた。・腰にかかる負担も軽減され、楽に移乗できるようになった。
利用者	<ul style="list-style-type: none">・体重が重いので、職員さんには「いつも悪いね。」と思っていた。「ロボットを使うから大丈夫ですよ。」と声を掛けてもらい、実際に軽々と抱き抱えてもらったので、気持ちの上で楽になった。・夫婦で病気をしてから歩けなくなり、部屋で子供に介護をしてもらうだけの辛い日々だった。それが、ロボットに送迎してもらえるようになり、デイサービスに行けるようになってからは、歌を唄ったりしてとても楽しくなった。週に2日だけでも子供の負担が減ったかと思うと、精神的にも楽になった。

移動介助（階段昇降）の様子

移乗介助（車椅子⇄ベッド）の様子



○ このように、要介護者の自立支援促進と介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの開発と実用化を目指した様々な取組が進められています。

執筆協力：経済産業省、公益財団法人テクノエイド協会、独立行政法人産業技術総合研究所、
社会福祉法人シルヴァーウイング

