

東京都介護人材総合対策検討委員会の設置目的及び開催実績

【設置目的】

- 都は、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、総合的な取組を実施
- 今後、労働力人口の減少により、人材確保が一段と厳しくなることが予想され、これまで以上に取組の強化が必要



第8期東京都高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）に向け、委員会を立ち上げ、都内介護人材状況調査を実施し、区市町村の取組支援を含めた、中長期的な対策について検討

【開催実績】

	令和元年度第1回	令和元年度第2回	令和元年度第3回	令和2年度第1回
開催日	令和元年6月25日	令和元年11月25日	令和2年2月19日	令和2年6月25日
議題	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	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	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

※令和元年度第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

介護人材状況調査

- 調査対象：都内介護事業所のうち10,000事業所の事業者及び介護職員
 ※ 回収率：(事業所・施設調査)約32.1%
- 調査項目：(事業所・施設)基本情報、職員の確保・定着の状況、確保・離職防止・育成に向けた取組状況等
 (介護職員)基本情報、就業継続意向、事業所の取組に関する認識 等
- 地域分析の単位：老人福祉圏域

区市町村調査

- 調査対象：都内62区市町村
- 調査項目：第7期計画における介護人材対策の位置づけ
 介護人材に関する課題
 介護人材対策の取組状況等

【 職員の過不足感・直近1年間の採用活動の状況 】

都内の事業所・施設は、いずれのサービス類型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

職員の過不足感		過剰	適切	やや不足	不足	大いに不足
介護職員(介護福祉士)	入所系	0.2%	22.0%	23.9%	30.0%	23.9%
	通所系	0.7%	38.5%	25.0%	21.8%	14.0%
介護職員(介護福祉士以外)	入所系	2.8%	25.9%	25.5%	27.6%	18.2%
	通所系	1.2%	40.1%	28.1%	18.5%	12.1%
訪問介護員(介護福祉士)	訪問系	0.4%	17.3%	25.6%	25.2%	31.5%
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%

大いに不足 +不足
53.9%
35.8%
45.8%
30.6%
56.7%
65.5%

職員の過不足感について「大いに不足」「不足」と感じている割合が、入所系・訪問系で高めとなっている
訪問介護員(介護福祉士以外)は、65.5%に上っている

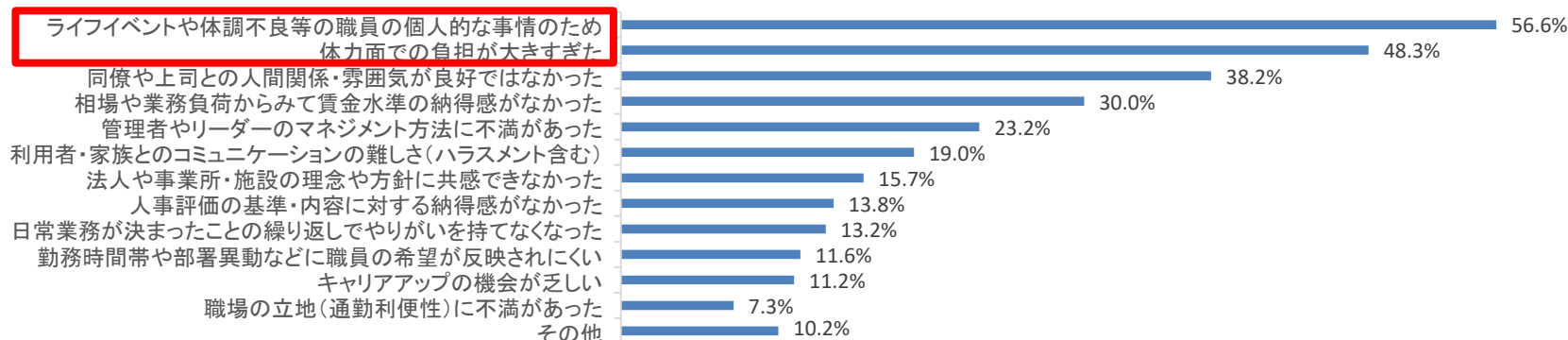
直近1年間の採用活動の状況	非常に順調	まずまず順調	やや苦戦	非常に苦戦
介護職員・正規職員・新卒	2.3%	13.8%	21.6%	62.3%
介護職員・正規職員・中途	2.9%	16.6%	31.1%	49.4%
介護職員・非正規職員	2.0%	16.9%	35.1%	46.0%
訪問介護員・正規職員・新卒	1.9%	5.5%	19.5%	73.1%
訪問介護員・正規職員・中途	2.7%	11.6%	25.7%	60.0%
訪問介護員・非正規職員	2.2%	8.8%	27.0%	62.0%

非常に苦戦 +やや苦戦
83.9%
80.5%
81.1%
92.6%
85.7%
89.0%

介護職員、訪問介護員の直近1年間の採用活動の状況は、「非常に苦戦」「やや苦戦」が、いずれのサービス類型においても80%超
訪問介護員・正規職員・新卒は92.6%に上っている

(職員の離職の理由)

- 出産や育児等の「ライフイベント等の個人的事情」の割合が最も高く、次に「体力面での負担」が続く
- 「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
- 「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上がっている



【実施率の低い取組】

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認識しつつも、実施できていない取組も多い

事業所・施設の取組	実施している	効果があると思う
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%	57.3%
ICTや介護ロボットを導入する	25.7%	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	34.1%	82.1%

- ICTや介護ロボットの導入
→離職理由「体力面での負担」に効果的な取組
- 子育てを行う場合でも安心して働ける環境の整備
→離職理由「ライフイベント等の個人的な事情」に効果的な取組

【法人の展開事業所・施設数と実施率】

運営する事業所・施設数が少ない法人の事業所ほど、以下の取組等について実施率が低いことが判明

なお、「1事業所・施設のみ」については、訪問系(55.1%)と通所系(35.4%)で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(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

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%

○ICTや介護ロボットを導入

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の養成研修を実施

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%

※ 12.4% は実施率30%未満

小規模事業者の声(自由記述より)

○【ICT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

○【子育て】休みやすい環境整備と代行要員へ補助して欲しい

○【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

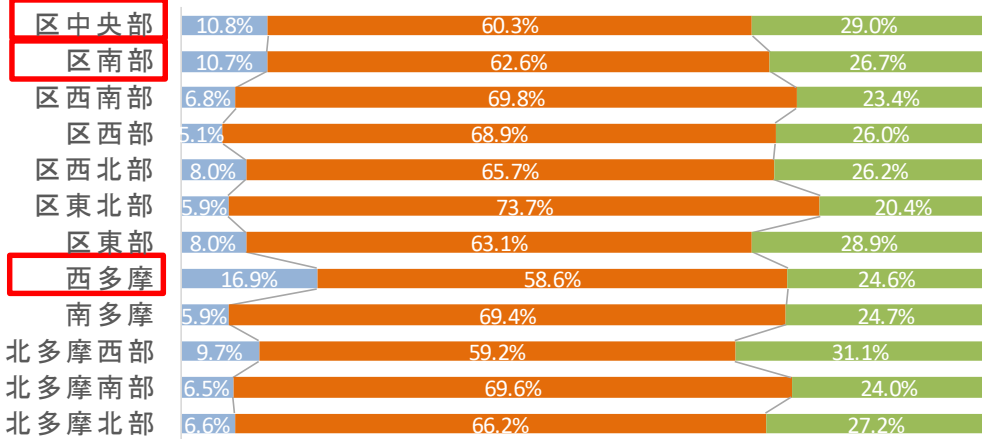
○【その他】管理者を含めすべてのスタッフが業務に追われており、説明会や講習会に出かける時間、書類を作成する時間がない。

【老人福祉圏域別の傾向】

介護事業所・施設で働く職員には地域による特色がみられることから、職員の確保に向けては地域の特色を踏まえたアプローチ方法の検討・実施が重要

採用形態

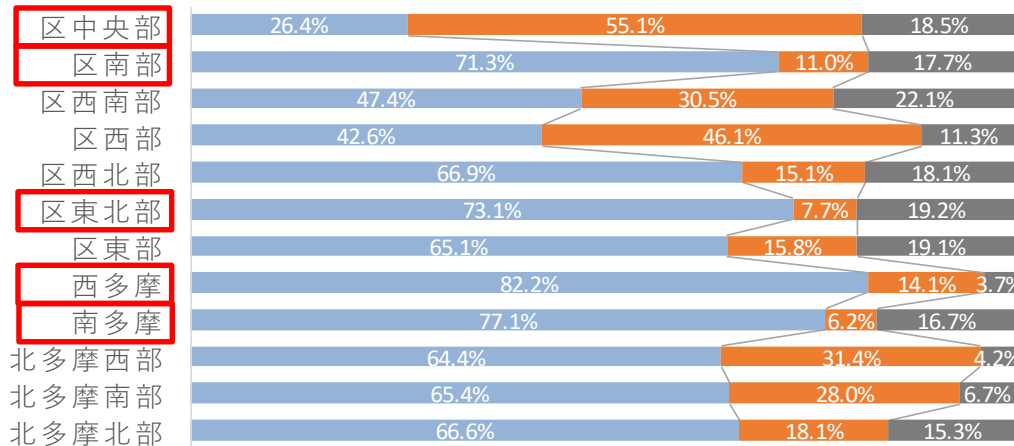
■ 新卒 ■ 中途(経験あり) ■ 中途(経験なし)



○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

職員の居住地

■ 圏域内 ■ 圏域外(都内) ■ 圏域外(都外)



○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。そのため、電車・バス通勤の割合が最も高い(63.0%)

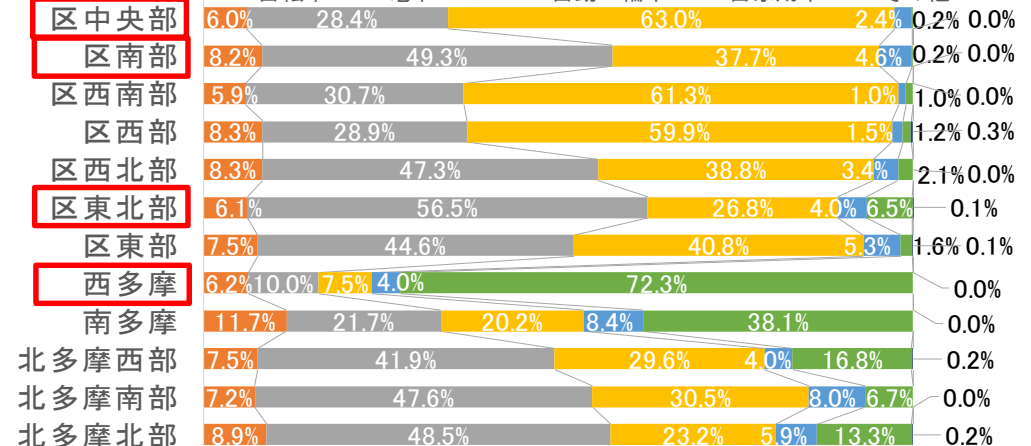
○区南部、区東北部、西多摩、南多摩では、圏域内の割合が70%を超えている。区南部、区東北部では自転車通勤の割合が高く、西多摩では自家用車通勤の割合が高い(72.3%)

東京都老人福祉圏域



通勤手段

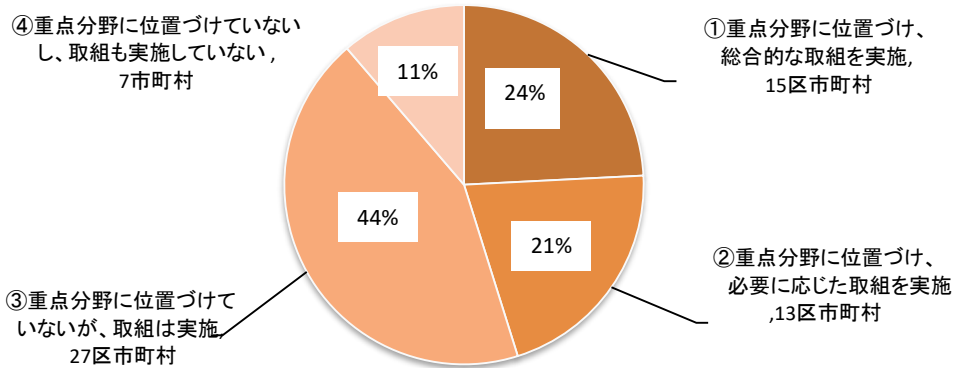
■ 徒歩 ■ 自転車 ■ 電車・バス ■ 自動二輪車 ■ 自家用車 ■ その他



【区市町村の取組】

- 区市町村における介護人材対策の位置づけと取組状況には、区市町村によって違いがある
- 第8期計画では、介護人材の確保と業務効率化の取組の記載が努力義務化
- 地域の特色を生かした様々な取組が進むよう、都による支援が必要

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



採用や定着に関する事業所の回答が良好だった区市町村の主な取組

千代田区	<ul style="list-style-type: none"> ○子育て中の介護職員が働きやすい環境整備 ○事業者と病院・養成校との橋渡しや介護職員同士の交流など、地域における関係作りを支援
目黒区	<ul style="list-style-type: none"> ○区内の民間特別養護老人ホームの離職率の高さに着目、事業者と具体的な対策について検討した結果、家賃の高さ等がネックになっていると考え、宿舍借り上げ補助を実施
調布市	<ul style="list-style-type: none"> ○市内の事業所の働きやすい職場づくりに向けて、日頃から事業者や社会福祉協議会と連携 ○行政と介護現場の双方向の意向を反映した多様な研修等を実施

アプローチ方法や取組内容はさまざまであるが、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

国の動向

令和2年度においては、**介護現場革新会議の基本方針**(※)等を踏まえ、高齢者のマッチング(主に介護助手の担い手)と若者へのアプローチ(介護業務の中心的担い手)を重点に、**処遇改善、ICT活用等の環境整備を進め、社会局・老健局が一体となって介護現場の生産性向上に資する人材確保に総合的に取り組む**

(令和2年度社会・援護局関係主管 課長会議資料(R2.3.4))

介護サービス利用者と介護現場のための「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、全国数カ所を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>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>業務の洗い出し</p> <p>利用者のケア</p> <p>介護専門職が担うべき業務に重点化</p> <p>周辺業務</p> <p>元気高齢者の活躍</p> <p>元気高齢者の活躍</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>ロボット・センサー、ICTの活用</p> <p>業務課題</p> <p>機器をマッチング</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>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
--	---	--

- 2040年に向けて生産年齢人口の減少と介護ニーズの増大が見込まれる中、地域の高齢者介護を支える人材基盤の確保が重要
- 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、これまでの確保・育成・定着に向けた施策に加え、新たな時代を見据えた施策展開が必要

➤第8期計画では、調査結果から見えてきた課題や国の動向等を踏まえ、3つの方向性に基づいた施策を展開

基本的な介護人材対策（第7期計画における確保・定着・育成策）

確保策

- 介護人材確保対策事業
- 奨学金返済・育成支援事業 等

定着策

- 宿舍借上げ支援事業
- 次世代介護機器の活用支援事業 等

育成策

- 資格取得支援事業
- スキルアップ研修 等

新たな時代を見据えた介護人材対策（第8期計画における対策の方向性）

I 働きやすい職場環境の醸成

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に

- 仕事と家庭（出産・育児等）の両立支援
- 利用者等からのハラスメント対策

II 介護現場のマネジメント改革

介護事業者が、質の高い介護サービスを持続的に提供していくために

- 職員の負担の軽減、生産性向上
- 組織・人材マネジメントの向上

単独で対策を進めることが難しい小規模事業者を後押しするために

- 小規模事業者への支援

III 地域の特色を踏まえた支援の拡充

地域の事業所等との連携や協力のもと、区市町村が、多様で効果的な取組を実施するために

- 地域の実情を踏まえた様々な区市町村の取組を支援