

第3章

介護人材対策の推進

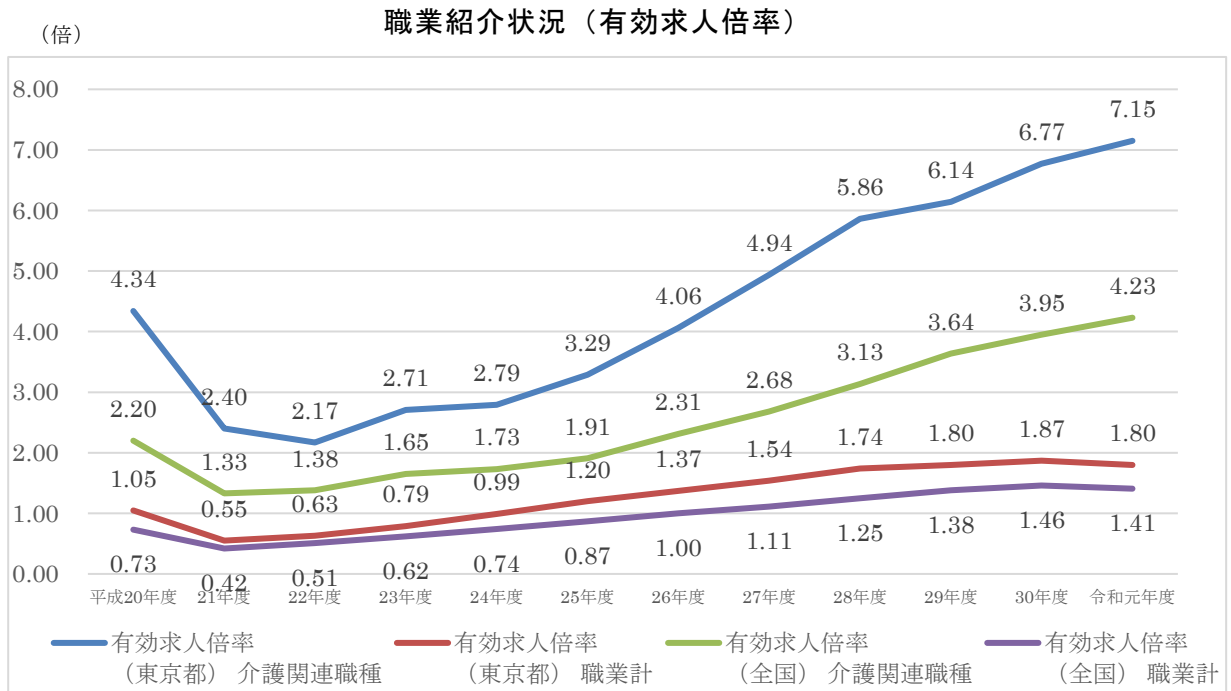
第1節 介護人材を取り巻く状況

第2節 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

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、令和元年度の東京都における介護関連職種の有効求人倍率は7.15倍と、全職業の1.80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」

- 令和元年度における都内の介護従事者の離職率は17.9%となっており、その内3年未満の離職者が3分の2程度を占めています。

介護関係職種の採用率・離職率の状況[東京都]

(%)

		回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の勤続年数			
						1年未満の者	3年以上未満の者	3年以上の者	
2職種計	(訪問介護員／介護職員)	418	21.5	17.9	3.6	39.0	27.0	34.0	
	就業形態	正規職員	342	22.4	19.9	2.5	36.6	26.6	36.8
		非正規職員	360	20.9	16.5	4.4	41.2	27.4	31.5
職種別	訪問介護員	171	14.9	13.2	1.7	24.5	29.2	46.3	
	介護職員	300	24.7	20.1	4.6	43.5	26.3	30.1	

資料：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査（令和元年度）」

「介護人材の需給推計」は、現時点で更新不可
11月以降、適宜更新（確定は令和3年3月予定）

2 1

(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・育成対策を本計画に位置付けます。

(2) 需要推計

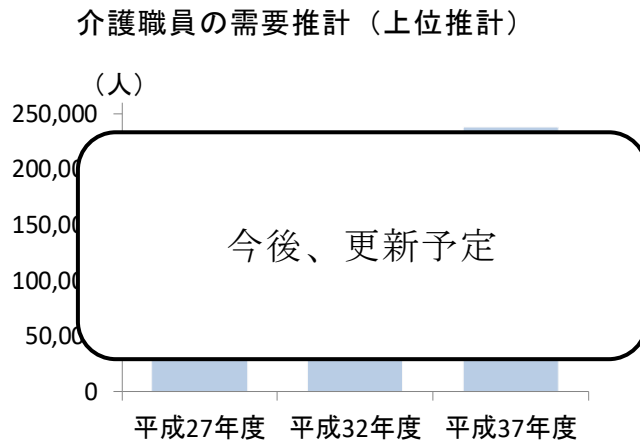
- 区市町村が見込んだ将来の介護給付及び予防給付のサービス利用者数の集計結果を基に、介護職員配置率を乗じて、将来の介護職員の需要数を推計しています。
- ただし、予防給付のうち訪問介護・通所介護については、平成29年度末までに総合事業へ移行されており、移行分については、介護事業所の介護職員が提供する既存サービスに加え、ボランティアなどの住民主体による支援等「多様なサービス」の利用を促進することとなっています。
- そのため、需要推計における総合事業のサービス利用者数の見込みについては、平成37年度までに、介護職員が提供するサービスがどの程度見込まれるかにより、次の3パターンで推計しています。

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。

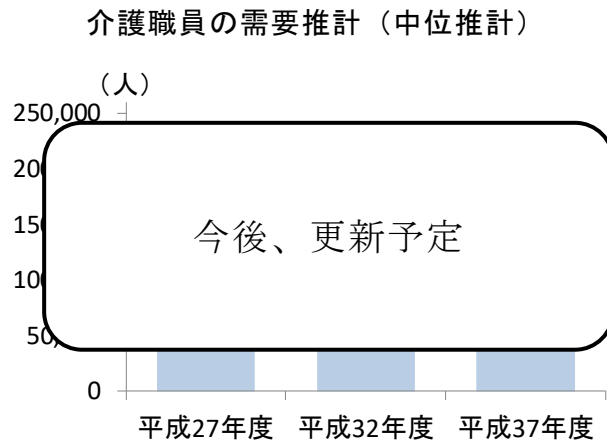
<パターン1>（上位推計）

総合事業の利用者数（要支援1・2）を概ね需要に含めて推計した場合²、介護職員の需要数は、平成37年度には約23万9千人が見込まれます。



<パターン2>（中位推計）

総合事業の利用者数（要支援1・2）の一部を需要に含めて推計した場合³、介護職員の需要数は、平成37年度には約22万7千人が見込まれます。



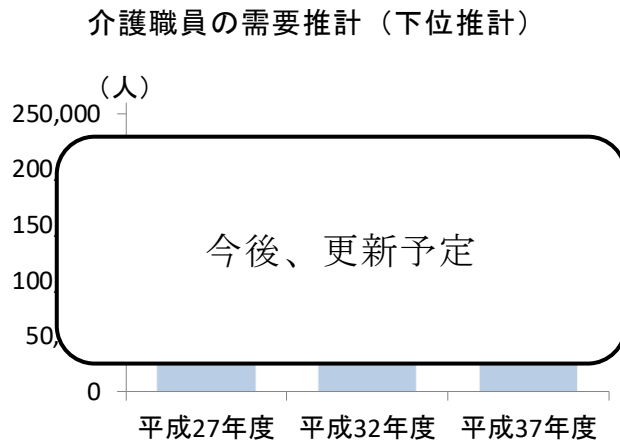
² 厚生労働省「介護給付費等実態調査月報」平成29年12月審査分のうち、閲覧第1表における介護予防訪問介護及び介護予防通所介護の受給者数並びに閲覧第9表におけるすべての訪問型サービス及び通所型サービスの要支援1及び要支援2の受給者数の合計に、平成29年12月時点の要支援者数を基準に平成37年度までの要支援者数の伸び率を乗じた数値。

³ 厚生労働省「介護給付費等実態調査月報（平成29年12月審査分）」のうち、閲覧第1表における介護予防訪問介護及び介護予防通所介護の受給者数並びに閲覧第9表における訪問型サービス（みなし）及び通所型サービス（みなし）の要支援1及び要支援2の受給者数の合計に、平成29年12月時点の要支援者数を基準に平成37年度までの要支援者数の伸び率を乗じた数値。

（「訪問型サービス（みなし）及び通所型サービス（みなし）」とは、介護事業所の介護職員がサービス提供をしているとみなされるサービス。）

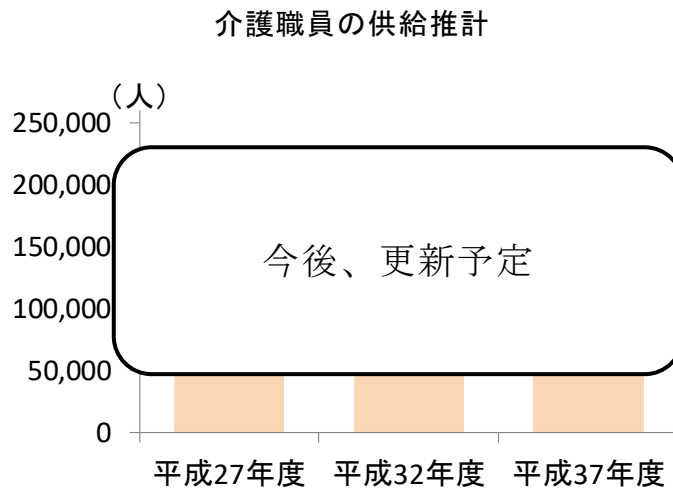
<パターン3> (下位推計)

総合事業の利用者数(要支援1・2)を需要に含めずに推計した場合、介護職員の需要数は、平成37年度には約21万1千人が見込まれます。



(3) 供給推計

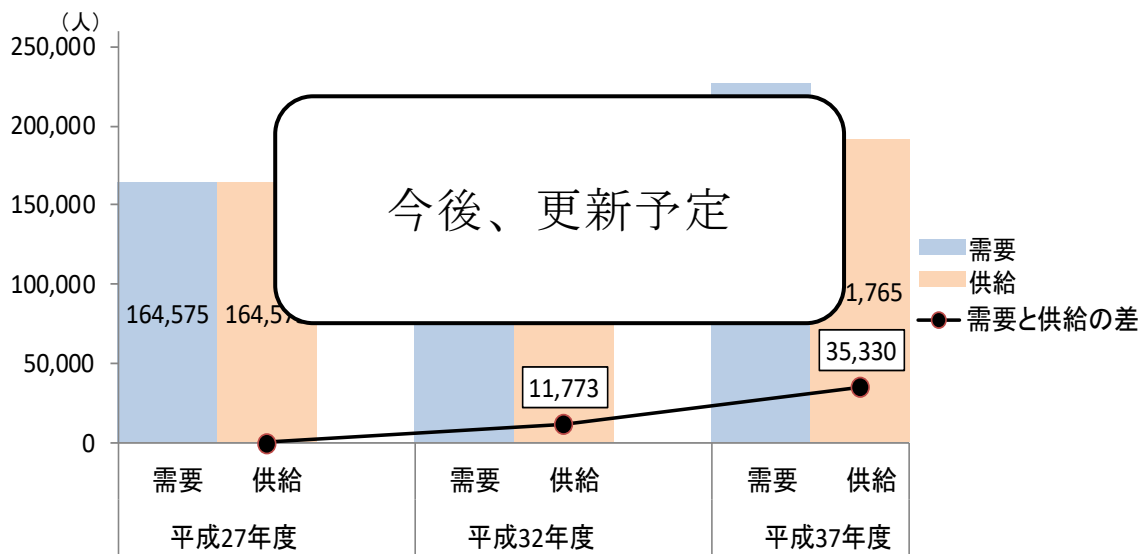
- 現状の推移を踏まえ、将来の離職率、離職者のうち介護分野への再就職の割合、入職者数を推定することで、将来の介護職員の供給数を推計しています。
- 介護職員の供給数は、平成37年度には約19万2千人が見込まれます。



(4) 需要・供給推計結果の比較

- 都内における介護職員数は、平成 37 年度には、上位推計では約 4 万 7 千人、中位推計では約 3 万 5 千人、下位推計では約 1 万 9 千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には、東京都は、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。

介護職員の需要・供給推計結果の比較（中位推計）



3 東京都と区市町村の役割

- 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、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 3 年 4 月 1 日施行予定の「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」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ています。
- 東京都は、引き続き広域的な立場から介護人材対策に取り組むとともに、地域の実情に即して区市町村への支援を行っていくことが求められています。

第2節 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

- これまでの基本的な介護人材対策の取組（介護人材の確保・定着・育成）を進めるとともに、2040年を見据えた施策（①働きやすい職場環境の醸成、②介護現場のマネジメント改革、③地域の特色を踏まえた支援の拡充）について積極的に展開していきます。

1 2040年を見据えた介護人材対策の取組

東京都は、第7期高齢者保健福祉計画において、介護人材対策の推進を重点分野の一つに位置付け、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てきました。

しかしながら、介護関連職種の有効求人倍率は、全職業を大きく上回り、2040年に向けては生産年齢人口の減少と介護ニーズの増大を背景に、社会全体において働き手の確保が一層難しくなることから、人手不足が一層深刻化していることから、第8期高齢者保健福祉計画に向け、令和元年6月に、学識経験者、保険者、関係団体等を委員とする東京都介護人材総合対策検討委員会を立ち上げるとともに、都内全域の介護人材の現状を調査し地域ごとの課題分析を行い、中長期的な対策について検討しました。

調査から見てきた現状と主な課題

- ① 離職理由で最も割合が高かったのは、出産や育児等の「ライフイベント等の個人的事情」、次に「体力面での負担」や「職場環境」に関する理由が続く
- ② 「1事業所・施設のみ」の法人の事業所・施設ほど、離職防止に効果的な取組の実施率が低い
- ③ 介護事業所・施設で働く職員の属性には老人福祉圏域ごとに特色があり、地域特性を踏まえた介護人材対策が必要

東京都介護人材総合対策検討委員会では、上記の課題や国の動向等を踏まえ、令和2年7月に「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」を取りまとめました。

東京都は、報告書の内容を踏まえ、事業を展開していきます。

【第8期高齢者保健福祉計画における介護人材対策の方向性】

- 都がこれまで実施してきた確保・定着・育成に向けた基本的な介護人材対策の取組は、引き続き推進していく必要があります。
- ~~その一方でそのうえで、2040年に向けては生産年齢人口の減少と介護ニーズの増大を背景に、社会全体において働き手の確保が一層難しくなることから、~~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、基本的な介護人材対策の取組に加えて、以下の方向性に重点を置いた施策を展開していくことが必要です。

2040年を見据えた介護人材対策の方向性

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、出産・子育て等のライフイベントがあっても、長く働きやすい職場づくりを進めることが重要である。

II 介護現場のマネジメント改革

介護事業者が、人手不足の状況下において、今後も質の高いサービスを持続的に提供していくためには、上記のIと両輪で、事業所・施設のマネジメント力の向上を支援していく必要がある。また、マンパワー不足等により、単独で対策を進めることが難しい小規模事業者への支援も必要である。

III 地域の特色を踏まえた支援の拡充

区市町村が、地域の事業者等との連携や協力のもと、多様で効果的な取組を進めていけるよう支援することが重要である。

【現状と課題】

<職員の採用活動の状況等>

- 令和元年10月に実施した都内の介護事業所・施設への調査によれば、直近1年間の職員の採用活動の状況について、苦戦していると回答した割合が最も大きかったのは、訪問介護員の正規職員・新卒となっています。

また、職員が不足していると感じている事業所・施設の割合が、入所系と訪問系で高くなっています⁴。

⁴ 東京都介護人材総合対策検討委員会「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2年7月）

<介護職員の離職の理由>

- 都内の介護事業所・施設への調査によれば、介護職員の離職の理由としては、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」が続きます。
- 「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がっています。
- 「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ます。
- 生産年齢人口の減少により働き手の確保は一層困難になっていくことが想定されます。こうした状況の中、現在働いている介護職員が継続して働くことができる環境を整備することは重要です。

介護職員の離職の理由

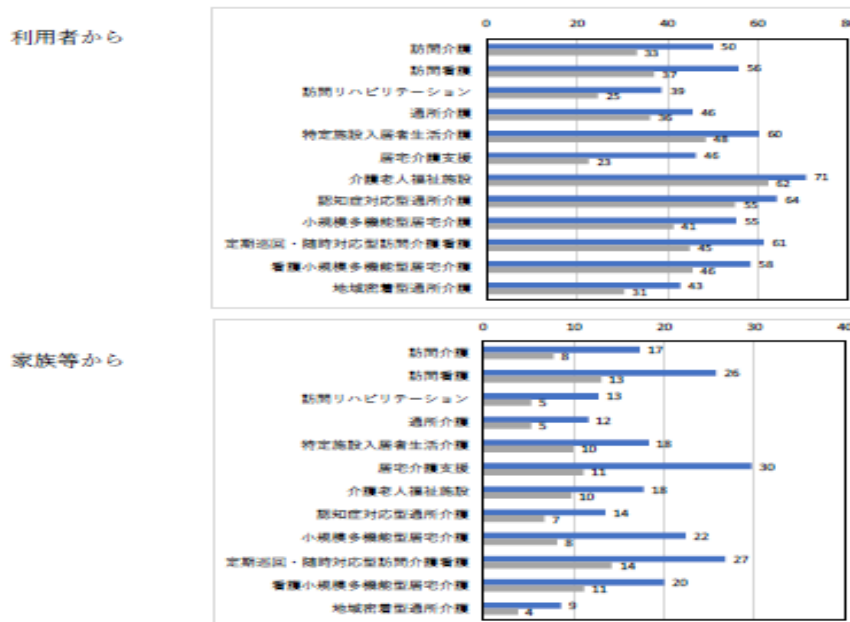


資料：東京都介護人材総合対策検討委員会「第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について」（令和2年7

月）

- 平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業の調査によると（図表1参照）、施設・事業所に勤務する職員のうち、利用者や家族から、身体的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントなどのハラスメントを受けた経験のある職員は、利用者からでは4～7割、家族等からでは1～3割になっています。

図表 1 ハラスメントを受けたことのある職員の割合(単位:%)
(上がこれまで、下がこの1年間(平成30年、(n=10112))



出所:「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査(職員)

注:ハラスメントの実態のデータは、「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業実態調査」(管理者票と職員票の2種類を実施)の結果です。詳細は参考2をご覧ください。なお、管理者票は、調査対象が10,000施設・事業所、回収率がサービス種別合計で21.6%でした。職員票は、10,000施設・事業所の職員を対象に、管理者等にご協力をいただき、約10,000人の回答を得ました。

資料:(平成31年3月株式会社三菱総研「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」より)

- こうしたことから、介護職員が継続して働くことができるよう、働きやすい職場環境づくりが重要であると考えられます。

<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を促進するため、平成30年度に介護現場革新会議を開催し、基本方針をまとめるとともに、生産性向上ガイドラインを作成するなど、介護現場の生産性向上の取組について全国に普及・展開を図っています。

○ 上記ガイドラインによると、介護現場における生産性向上とは、①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、②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を意味します。

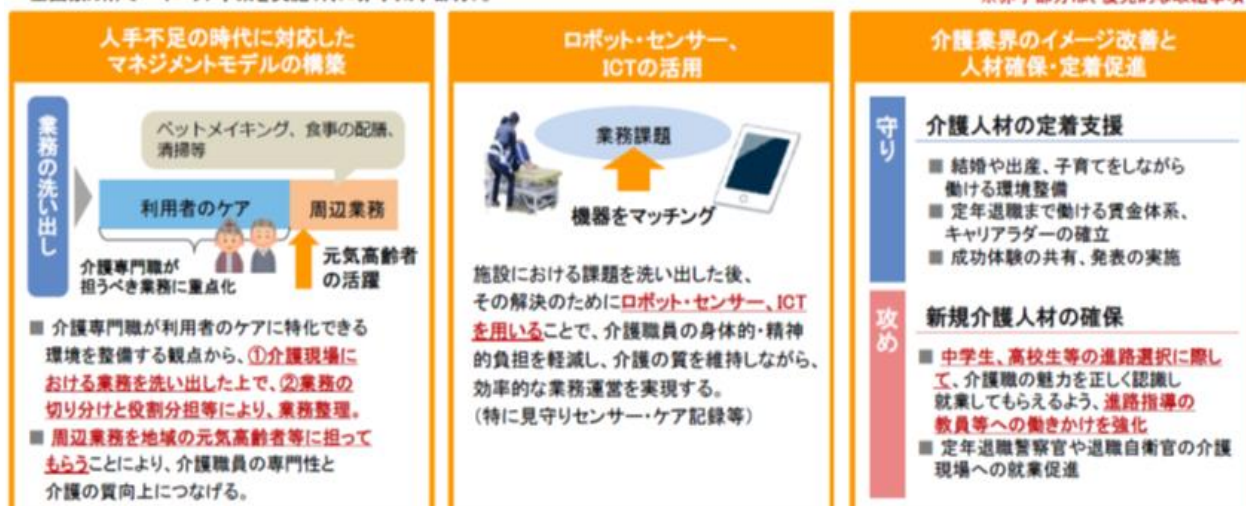
- 今後、介護事業者がICTを活用した記録作成業務の効率化や介護職員の資質の向上など生産性向上に取り組み、働きやすく、働きがいのある職場を実現することが重要です。

国の動向（介護現場改革促進会議の基本方針）

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、全国数カ所ですべて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



<事業者による介護人材対策の取組状況>

- 都内の介護事業所・施設への調査によれば、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ことが分かりました。

実施率の低い取組の例

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%

資料：東京都介護人材総合対策検討委員会「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2年7

月）

- また、上記の回答をした事業所・施設を運営している法人の展開事業所・施設数を見ると、全体の傾向として、展開事業所・施設数が少ない法人の事業所・施設ほど実施率が低くなっています。

なお、「1事業所・施設のみ」については、訪問系と通所系が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ます。

法人の展開事業所・施設数と実施率

○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%

○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%

○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%

○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%

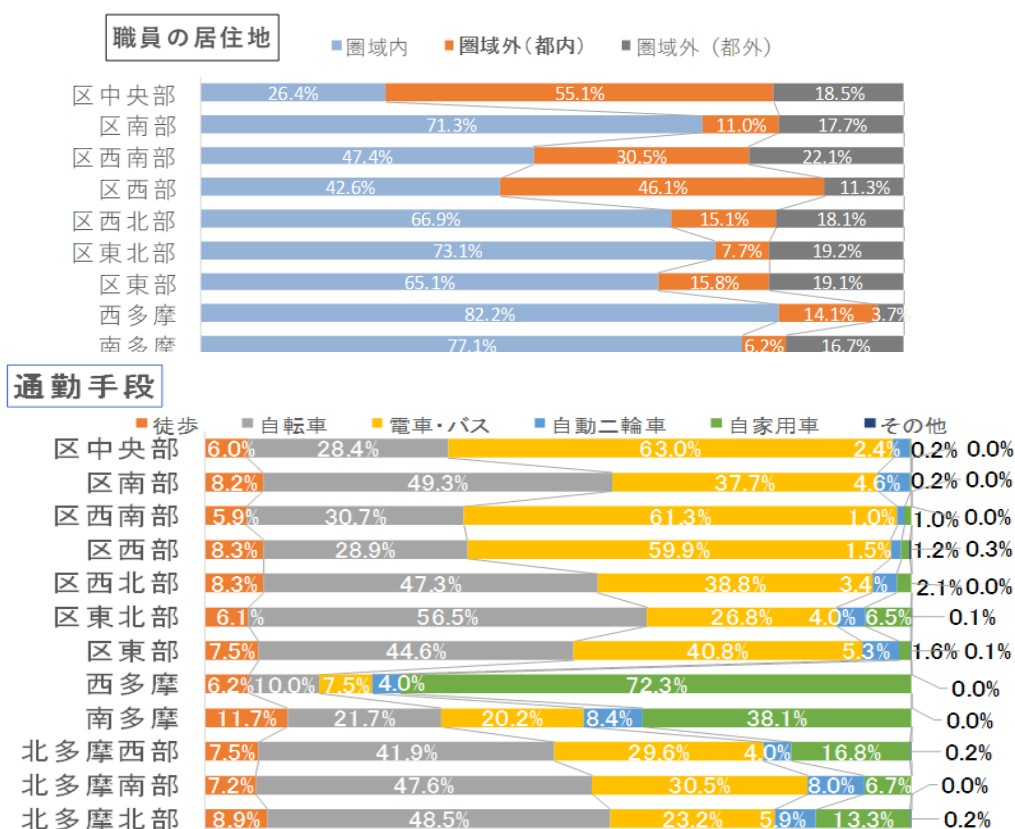
資料：東京都介護人材総合対策検討委員会「第8期高齢者保健福祉計画に向けた介護人材対策の方向性について」（令和2年7月）

- こうしたことから、小規模事業者であっても、介護人材対策に取り組める支援や仕組みづくりが重要です。

<地域における特色>

- 都内の介護事業所・施設で働く職員には、職員の居住地の範囲・通勤手段その他、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・実施が重要です。
- 東京都には、区市町村が地域特性を踏まえた多様で効果的な取組を行えるよう、積極的に支援することが求められます。

老人福祉圏域別の傾向



資料：東京都介護人材総合対策検討委員会「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2年7月）

【施策の方向】

■ 働きやすい職場環境を醸成します

- 介護職員等が子育てをしながら働き続ける環境を整備し、職員の離職防止及び再就業促進を図る施設等を支援します。
- 福祉避難所の指定を受けた施設等の運営事業者が、職員宿舎を整備する場合や、施設周辺で職員宿舎を借り上げる場合に、経費の一部を補助することで、福祉避難所の災害時の運営体制の強化を図るとともに、介護職員の住宅費負担の軽減等による働きやすい職場環境を確保します。
- 介護現場でハラスメントを受けた職員が一人で問題を抱え込まないよう事業者が介護職場における相談体制の整備を働きかけるとともに、東京都においてもハラスメント相談窓口を設置します。

■ 介護現場のマネジメント改革を促進します

- 生産性向上に取り組む介護事業者に対し、ICT 機器及び次世代介護機器の導入並びに人材育成の仕組みづくりに係る経費を支援するとともに、事業者の管理者等を対象とした生産性向上に関するセミナー等を実施します。
- 介護事業者が、専門家へ業務改善など介護現場の抱える課題について個別相談できる機会を設けることにより、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支援します。

■ 地域の特色を踏まえた介護人材対策の取組への支援を拡充します

- 地域の特色を踏まえて介護人材対策に取り組む区市町村を支援します。
- 訪問介護事業所などの小規模事業者の安定的な事業運営に向け、地域の介護事業者と連携・協力しながら、多様な取組を進める区市町村を支援します。

【主な施策】

・【新規】介護現場改革促進事業〔福祉保健局〕

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、ICT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ます。

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、セミナーを実施することで、職員の定着を図ります。

・介護施設内保育施設運営支援事業〔福祉保健局〕

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。

・【新規】介護職員の宿舍施設整備支援事業〔福祉保健局〕

介護職員宿舍の整備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。

・東京都介護職員宿舍借り上げ支援事業〔福祉保健局〕

介護職員宿舍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。

※ 平成30年度から地域密着型サービスにも対象を拡大（高齢社会対策区市町村包括補助事業）

・【新規】介護現場におけるハラスメント対策事業〔福祉保健局〕

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、介護事業者職員の働きやすい職場環境づくりを支援します。

・【拡充】東京都区市町村介護人材対策事業〔福祉保健局〕

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対策への支援を行い、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めます。

※令和3年度から、学生等を対象とした介護現場の体験事業など、介護人材の確保に向けた取組への支援を拡充

・【新規】介護事業者の地域連携推進事業〔福祉保健局〕

小規模介護事業者が安定的な事業運営を行い、介護サービスを継続的に提供できるよう、地域の介護事業者と連携・協力し取組を進める地域の中核となる介護事業者を中心とした連携体制を構築するための試行的取組を行う区市町村を支援します。

2 介護人材の確保・定着に向けた取組

【現状と課題】

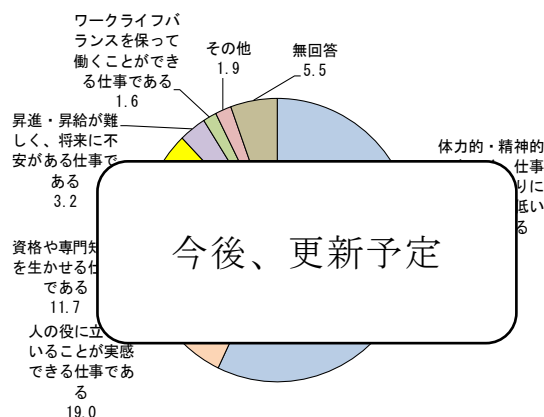
<多様な人材の参入>

- 東京都における介護関連職種の有効求人倍率は全職業を大きく上回っており、人手不足が深刻化している中、人材確保に当たっては、学生、主婦、就業者や高齢者など、様々な世代をターゲットとして対策を講じる必要があります。
- また、介護福祉士資格を保有していたり、介護職員初任者研修や介護職員実務者研修を修了していても、現在介護施設等で働いていない人は多数存在しており、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、多様な人材の介護職場への参画を促進するための取組も不可欠です。

<介護の仕事に対するイメージ>

- 介護職については、「人の役に立っていることが実感できる仕事」や「資格や専門知識を生かせる仕事」といった肯定的なイメージもある一方で、「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仕事」など、マイナスイメージが生じています。

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「平成28年度東京都福祉保健基礎調査 都民の生活実態と意識」

- こうした状況に対し、中長期的な視点に立って、介護の仕事の魅力や、エッセンシャルワークとしての社会的な重要性を、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することで、マイナスイメージを払拭し、質の高い介護人材を安定的に確保していく必要があります。

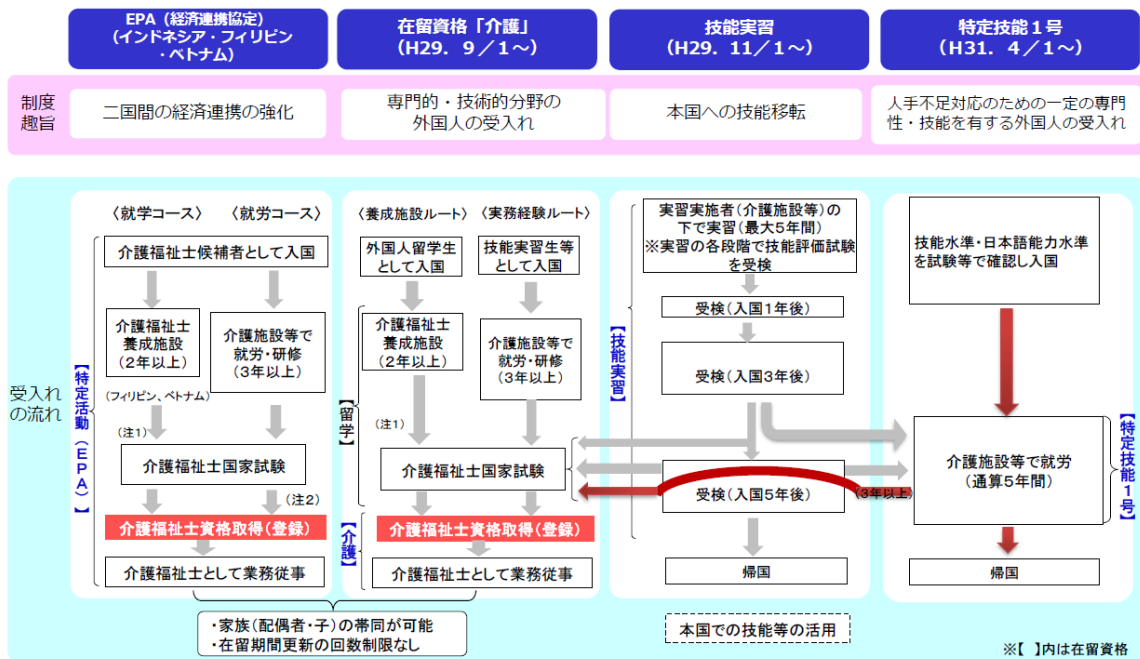
＜介護の仕事の職場環境＞

- 介護職員の離職原因は、必ずしも賃金・休暇等の待遇だけでなく、職場において十分な人材育成や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事業者の意識改革も必要になります。

＜外国人介護従事者の受入環境＞

- 外国人介護人材の受入れについては、経済連携協定（EPA）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能によるものがあり、それぞれの制度趣旨に沿った受入れを進めています。
- 今後増加が見込まれる外国人介護人材が都内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、受入環境の整備を推進する必要があります。

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。

資料：厚生労働省公表資料

(1) 経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れについて

- 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。

(2) 外国人技能実習制度における介護職種について

- 施設におけるサービスの質の確保の観点から、技能実習生が介護特有の専門用語を日本語で習得し、施設利用者の生活を支える介護技術等を学ぶための教育環境を整えることが必要です。

(3) 外国人留学生を対象とした介護福祉士資格取得への支援について

- 留学生は、在留資格の「留学」により日本語学校（約1年間）での学習を経て介護福祉士養成施設（約2年間）を卒業し介護福祉士の国家資格を取得することで、在留資格の「介護」として在留が認められるものとなっています。

<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、介護分野に必要な職員を確保するためできる、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、国に提言を行ってきましたが、介護報酬の上乗せ割合の改定や地域区分、人件費割合について、地域の状況等に応じた、人件費割合の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2年11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

- 今後増大する福祉ニーズに対応するため、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、人材対策に取り組みます。
- 福祉職場に馴染みのない方々も含めた人材の掘り起こしを図るため、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」で発信します。
- 今後の介護人材を安定的に確保していくため、次世代を担う小中学生・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ます。
- 修学資金の貸与により、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。
- 介護業務への就労を希望する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を支援します。
- 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ます。
- 介護福祉士等の資格を持つ求職者に対し、民間就職支援会社のキャリアカウンセラーが、よりきめ細かに就職活動を支援します。

■ 介護の仕事に対するイメージ改善に取り組みます

- 就職説明会や学校訪問型セミナー、教員向けセミナーなどにより、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。
- 介護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実施することで、若年層を中心とした都民が介護の仕事に関心を持つ機会とします。

■ 介護の仕事の職場環境改善を支援します

- 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り組みなど、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することで、働きやすい事業所の「見える化」を促進し、福祉業界全体の職場環境の向上を図ります。
- 介護職員のスキルアップ・定着支援に向け研修などの取組を行う区市町村を支援します
- 介護職員一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう、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に取り組む事業者を支援します。

- 介護事業者が労働基準関係法令等を遵守し、介護労働者の労働条件の確保・改善に取り組むよう、新規事業者研修や指定更新事業者研修等で周知していきます。
- ICT活用により、福祉職場の業務の効率化等を進め、職員の負担を軽減し、職員の働き方改革も促進します。

■ 外国人介護従事者の受入れを支援します

- 外国人介護従事者が円滑に就労・定着できるよう、介護施設等に対して、受入制度についての知識や受入れに必要なノウハウ等を提供するセミナーを実施します。
- 外国人介護従事者の指導担当職員に対して、介護業務及び生活面の指導を行う際のポイント等を学べる研修を実施します。
- 介護施設等において、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コミュニケーションや異文化理解を図るための環境整備にかかる費用を補助します。
- 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。
- 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技能実習制度における介護職を受け入れる場合、実習期間中に介護技能が習得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。
- 外国人留学生が介護福祉士養成施設で資格を取得し、将来都内の介護保険施設等で介護業務等に従事しようとする場合、学費や入学準備金・就職準備入学金の資金を貸付けます。
- 介護施設等が介護福祉士養成施設等に通う留学生を雇用する場合、学費や居住費などを補助します。

■ 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。

【主な施策】（※地域福祉包括：地域福祉推進区市町村包括補助事業）

（介護人材の確保に向けた施策）

・ **東京都福祉人材対策推進機構**〔福祉保健局〕

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、多様な人材が希望する働き方で福祉職場に就業できるよう、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。

・ **「ふくむすび」による情報発信**〔福祉保健局〕

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。

・ **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、介護業務への就労を希望する離職者等を都内の介護施設等で直接雇用した上で、働きながら介護資格を取得することを支援します。

・ **介護職員奨学金返済・育成支援事業**〔福祉保健局〕

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、介護人材の確保・育成・定着を図ります。

・ **東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業〈再掲〉**〔福祉保健局〕

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。

※ 平成30年度から地域密着型サービスにも対象を拡大（高齢社会対策区市町村包括補助事業）

・ **【新規】介護職員の宿舎施設整備支援事業〈再掲〉**〔福祉保健局〕

介護職員宿舎の整備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。

・ **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、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。

・ **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、求職者等を対象に、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。

・ **再就職支援事業〔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、就職支援セミナーを実施し、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小中学生・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。

・ **東京都社会福祉協議会による介護福祉士等修学資金貸与事業の実施〔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。

・ **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。

・ **福祉の仕事イメージアップキャンペーン〔福祉保健局〕**

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、若年層を中心とした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。

・ **働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業〔福祉保健局〕**

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。

・ **外国人介護従事者受入れ環境整備事業〔福祉保健局〕**

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の開催や指導担当者向けの研修を実施することで、受入環境の整備を支援します。

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。

また、外国人介護人材受入れ施設等に対して、日本人職員、外国人介護職員等の相互間のコミュニケーションや異文化理解を促進するための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。

・ **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〔福祉保健局〕**

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。

・ **【拡充】東京都区市町村介護人材対策事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

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対策への支援を行い、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めます。

※令和 3 年度から、学生等を対象とした介護現場の体験事業など、介護人材の確保に向けた取組への支援を拡充

・ **【新規】介護事業者の地域連携推進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

小規模介護事業者が安定的な事業運営を行い、介護サービスを継続的に提供できるよう、地域の中核となる介護事業者を中心とした連携体制を構築するための試行的取組を行う区市町村を支援します。

(介護人材の定着に向けた施策)

・【新規】介護現場改革促進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕

限られた人材の中で、質の高い介護サービスを提供できるよう、ICT 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、セミナーを実施することで、職員の定着を図ります。

・【新規】介護現場におけるハラスメント対策事業〈再掲〉〔福祉保健局〕

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、介護事業者職員の働きやすい職場環境づくりを支援します。

・介護施設内保育施設運営支援事業（再掲）〔福祉保健局〕

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。

・スキルアップ・定着支援推進研修事業〔地域福祉包括〕〔福祉保健局〕

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。

・人材定着・離職防止相談支援事業〔福祉保健局〕

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。

・新規指定事業者研修会・指定更新事業者研修会〈再掲〉〔福祉保健局〕

介護サービス事業所・施設の管理者等を対象に、運営基準等を中心とした介護保険法令、労働関連法令等を説明し、サービスの質の確保を図るための研修を実施します。

・ICTを活用した福祉職場働き方改革推進事業〔福祉保健局〕

ICT導入が効果を発揮する仕組みなどを検討するため、都内の福祉職場におけるICT導入の現状を調査し、先進事例の収集や業務分析等を行います。

・介護保険施設等におけるICT活用促進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕

特別養護老人ホーム等において、質の高い介護サービスの提供や、業務の効率化を図るため、見守り支援機器や職員間の情報共有を図る機器の導入など、施設業務全般にわたる一体的なICT環境整備にかかる経費の一部を補助します。

・東京都介護職員キャリアパス導入促進事業〔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。

・ **介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業〔福祉保健局〕**

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、介護人材の確保・定着を図ります。

・ **【拡充】東京都区市町村介護人材対策事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

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対策への支援を行い、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めます。

※令和 3 年度から、学生等を対象とした介護現場の体験事業など、介護人材の確保に向けた取組への支援を拡充

・ **【新規】介護事業者の地域連携推進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

小規模介護事業者が安定的な事業運営を行い、介護サービスを継続的に提供できるよう、地域の介護事業者と連携・協力し、取組を進める地域の中核となる介護事業者を中心とした連携体制を構築するための試行的取組を行う区市町村を支援します。

・ **外国人介護従事者受入れ環境整備事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

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の開催や指導担当者向けの研修を実施することで、受入環境の整備を支援します。

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。

また、外国人介護人材受入れ施設等に対して、日本人職員、外国人介護職員等の相互間のコミュニケーションや異文化理解を促進するための環境整備に要する経費の一部を補助します。

今後、更新予定

- 東京都介護福祉士会が、介護福祉士キャリア段位制度を導入している社会福祉法人緑風会介護福祉保健施設グループの取組を紹介し、

「介護プロフェッショナルキャリア段位制度の概要」

- 事業所ごとの異なる職業能力評価に共通のものさし（キャリア段位制度）を導入することで専門的人材を育成
- 「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価、特に「できる（実践的スキル）」の能力評価を重点的に実施
- レベル1（エントリーレベル）からレベル4（リーダー）について基準をつくり、レベル認定を実施

〔導入前の介護人材に関する課題〕

- 当施設では、①ほぼ全介護職員が介護福祉士で、目指す資格がない、②仕事が自己流、③職員が長期従事するため、昇進ポストがない、④仲が良い職場で、注意しあえないといった課題があり、改善のためにキャリア段位制度を導入することにしました。

〔導入の手順〕

- まず、介護職の主任を集め、上記の課題を抽出し、キャリア段位制度を導入する意義を確認しました。
- 次に、事務長が朝礼等を活用し、介護職員にキャリア段位制度導入のメリットや、具体的な導入計画を説明しました。
- その結果「やってみよう」という雰囲気になり、非常勤職員を含め、ほぼ全員が評価されることを希望しました。

〔導入後に工夫した点〕

- 介護職員処遇改善加算の要件とキャリア段位制度をリンクさせています。また、処遇改善加算を活用し、本事業対象外の職員に対しても手当を支給する仕組みを構築しています。

- 段位の認定評価を行うアセッサー（評価者）の負担を考慮し、代替業務を行う非常勤職員を配置することでサポートできる環境を作

今後、更新予定

ながら、声掛けをす
、互いに相談で

[現在のアセッサー及びレベル認定者数（平成29年10月現在）]

- アセッサー：6名
- レベル認定者：13名（レベル2：1名、レベル3：11名、レベル4：1名）
（参考：平成26年度）
- アセッサー：4名
- レベル認定者：0名

[段位制度導入の効果]

- キャリア段位制度を導入して、①アセッサー、レベル認定者が知識や技術を見直す機会となった（自己評価と他者評価のすり合わせができた）、②注意しあえる関係性が構築された、③異なる部署のアセッサーが日頃から連携するようになった、④自主的に段位取得に向けた勉強会を開催するようになった、⑤仕事に対する姿勢と意識が変わり、介護職としてのプロ意識が出てきた、といった効果がありました。

[今後について]

- 課題は、介護福祉士としてリーダーシップを発揮することができる段階と想定されるレベル4認定者の増加と、勤務時間数の少ない非常勤職員の段位認定です。
- 全職員の段位認定には、時間がかかりますが、職員も全員認定を目指して頑張っているため、引き続き、取り組んでいきたいと思っています。

（認定評価の様子）



執筆協力：社会福祉法人緑風会

今後、更新予定

東京都では、令和2年度から29年度までは、モデル事業として、介護ロボットを積極的に導入してまいります。

そのため、平成28年度から令和2年度まで、介護ロボットを積極的に導入してまいりました。

○ 「ロボットと共に生きる 働き方改革」

世田谷区の南部に位置する「砦ホーム」は、多床室を基本とした従来型の特別養護老人ホームです。介護職をメイン職種、他職種をサポート職種としたチーム連携を重視し、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の導入や、介護リフトを活用した「持ち上げないケア」の実践など、介護専門職の専門性を支持する最先端の取組を推進しています。

【利用者に安全で安心できる居室環境を提供したい（自立支援）】 × 【臥床時の見守りに伴う介護職員の不安や負担を軽減したい（介護負担軽減）】 = 【見守りロボット】

ベッド上の「起き上がり」や「はみ出し」などの条件をセンサーに設定することで、利用者の様子をロボットがキャッチし、スタッフに伝えてくれるおかげで、介護職員が利用者個々の適切なタイミングで寄り添うことができるようになりました。



居室の利用者の様子を手元で確認

また、駆け付け回数の減少や事故防止の効果があり、介護職員の身体的負担や精神的な不安を軽減できました。

【介護職員の“腰”への負担を軽減したい（介護負担軽減）】 × 【大好きで大切な仕事だからいつまでも長く働きたい（就業環境改善）】 = 【装着型移乗介助ロボット】



中腰での動作に効果的です

装着型のロボットを身に付けると力持ちになって何でも軽々と持ち上げられる！？という訳ではありませんが、中腰での動作が持続するベッド上の排泄介助場面で効果を感じています。腰への負担や不安が軽減されることで安心して介助に関わることができるので、力みや緊張のない優しいケアにも貢献しています。特に腰痛経験者にとってはお守りのような存在になっています。

【ロボットと共に生きる 働き方改革】

今後増々生産年齢人口が減少していく中、介護業界においても少ないスタッフでも質の高いケアを提供していくためのケアや組織の進化が必要だと感じています。ロボットによ

って介護を完全に向上させる進化の過程での良きパートナーが欲しいのでしょうか。

○ 「ロボット」
東京の西部、瑞穂区にあるユニット型老健です。利用者の仕事復帰、自立支援に向け様々な最先端技術を導入しています。

今後、更新予定

【認知症利用者への対応の負担や移乗介助の負担を軽くしたい】

「認知症のある方が何を言っても聞いてくれない」、「起床介助の時に重い方を移乗するのが負担」等の困りごとから、施設の課題として認知症のある利用者への対応の負担感、移乗介助での負担感があがり、この課題を解決できるロボットは何かを検討しました。

【癒しロボットのPARO・会話ロボットのPALRO・移乗支援ロボットのHAL！】

認知症のある利用者への対応の負担軽減のために、癒しロボットのPARO・会話ロボットのPALROを導入し、いくつかの認知症の指標を使って検証した結果、これらのロボットが導入されてからは利用者の認知症の症状が改善傾向を示しました。また、職員の介護負担も軽減され、例えば、人だと抵抗する方が、ロボットとは一緒に歌を歌う、世話をす等、落ち着きを取り戻す場面も多く見られました。



一緒に楽しく歌っています♪



移乗介助の負担軽減のためにはHALを導入しました。起床介助や入浴介助等の重介助作業で毎日使用しており、「女性の夜勤のときは2人体制を組んでいましたが、導入後は腰部への負担が減ったので、朝の起床介助にも1人で対応できました」、「病後復職した職員が、終業後も元気に家事をこなすことができるようになりました」等の嬉しい感想があがっています。

【ロボットと描く未来の介護】

今回のモデル事業で、介護職がロボットを生き生きと使い、利用者にも安心して穏やかな環境を提供することができました。介護の人材不足が叫ばれていますが、ロボットを導入することで作業効率の向上や重介護を解消できることがわかり、「最先端テクノロジーを颯爽と使いこなす介護職」という良いイメージが定着する日は遠くないと感じています。
執筆協力：社会福祉法人友愛十字会（特別養護老人ホーム 砧ホーム）医療法人社団幹人会（介護老人保健施設 ユニット菜の花）

3 介護人材の育成に向けた取組

【現状と課題】

<資質の向上>

- 今後は、介護ニーズが複雑化・多様化・高度化していくことが見込まれており、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、介護職員が初任者研修、実務者研修を受講し、介護福祉士資格の取得に取り組んでいくほか、専門的な知識・技能を高めていくことが必要です。
- 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65.7%）、介護老人保健施設で70.8%（全国は70.5%）、訪問介護で64.0%（全国は60.9%）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⁵。
- 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数は、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数（職業訓練生を含む）の推移 [東京都]

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
定員	1,588	1,602	1,562	1,402	1,240
入学者	754	799	780	822	763
充足率	48.4%	49.9%	49.9%	58.6%	61.5%

資料：東京都福祉保健局生活福祉部調べ

- 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年に社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）が改正され、介護福祉士の資格取得方法が変更されました。介護福祉士の資質の向上を図るため、令和9年度から、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。
- 社会福祉士については、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としてのニーズが高まりつつあります。

⁵ 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（平成30年）

- 社会福祉士としてのキャリアアップを支援するため、一定の実務経験を有しかつ必要な研修を修了するなどの要件を満たした方を対象に、個別支援や多職種連携に関する優れた実践力を認定する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。
- 介護福祉士については、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が創設され、平成 29 年度から登録が開始されています。
- 施設における介護職員については、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。

<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ます。
- なお、平成 24 年 4 月からは、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、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】

■ 資格取得等を支援し、質の高い人材の育成を推進します

- 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ます。
- 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します。
- 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・改善に取り組む区市町村を支援します。
- 各事業所のニーズに応じ、研修講師や研修アドバイザーなどを派遣することで、職員育成に取り組む事業者を支援します。

- 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。

■ 介護職員の医療的知識の習得を支援します

- 訪問介護員（ホームヘルパー）や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ます。
- 新型コロナウイルス感染症等の影響によらず研修を受講できる環境の整備を進めます。

【主な施策】（※地域福祉包括：地域福祉推進区市町村包括補助事業）

（※高齢包括：高齢社会対策区市町村包括補助事業）

- ・ **東京都社会福祉協議会による介護福祉士等修学資金貸与事業の実施**（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。

- ・ **介護職員奨学金返済・育成支援事業**（再掲）〔福祉保健局〕

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、介護人材の確保・育成・定着を図ります。

- ・ **現任介護職員資格取得支援事業**〔福祉保健局〕

介護職員の資質向上を図るため、介護サービス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、研修に参加しやすい環境づくりを支援し、職員の質の向上と人材の定着を図ります。

- ・ **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。

- ・ **スキルアップ・定着支援推進研修事業**〔地域福祉包括〕（再掲）〔福祉保健局〕

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。

- ・ **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。

- ・ **【新規】介護現場改革促進事業**（再掲）〔福祉保健局〕

限られた人材の中で、質の高い介護サービスを提供できるよう、ICT機器及び次世代介護機器の導入並びに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、セミナーを実施することで、職員の定着を図ります。

・ **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。

・ **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。

・ **介護職員スキルアップ研修事業〈再掲〉〔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。

・ **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。

・ **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。

・ **外国人介護従事者等に対する日本語学習支援事業〔高齢包括〕〔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。

・ **【拡充】東京都区市町村介護人材対策事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

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対策への支援を行い、地域社会を支える介護人材の確保・定着・育成を進めます。

※令和 3 年度から、学生等を対象とした介護現場の体験事業など、介護人材の確保に向けた取組への支援を拡充

・ **【新規】介護事業者の地域連携推進事業〈再掲〉〔福祉保健局〕**

小規模介護事業者が安定的な事業運営を行い、介護サービスを継続的に提供できるよう、地域の中核となる介護事業者を中心とした連携体制を構築するための試行的取組を行う区市町村を支援します。

4 ケアマネジメントの質の向上

【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、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。
- 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たことから、主任介護支援専門員の数が増加しており、主任介護支援専門員が地域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です。
- また、研修受講に係る受講者の負担軽減や、新型コロナウイルス感染症等の影響によらず研修を受講できる環境の整備が求められており、研修の質を確保したうえで、オンライン化を進めることが重要です。

【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。
- 介護支援専門員法定研修について、研修の質を確保したうえで、オンライン方式の導入に向けた検討を進めます。
- また、主任介護支援専門員について、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により、ケアマネジメントを適切かつ円滑に提供することに加え、他の介護支援専門員を指導育成するための知識及び技術の修得を支援し、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。

【主な施策】

・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、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。

・主任介護支援専門員更新研修〔福祉保健局〕

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。

・自立支援・重度化防止等介護支援専門員質の向上研修〈再掲〉〔福祉保健局〕

「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）を活用したケアプラン点検の円滑な実施を支援し、高齢者の自立支援と重度化防止を進めるため、地域において他の介護支援専門員を指導育成する主任介護支援専門員を育成します。

・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。

