

第2節 介護人材対策の推進

- 介護人材の安定した確保・定着及び育成に向け、普及啓発、事業者の採用支援、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、平成23年度までに都内で8,400人の育成・確保を支援します。
- 認知症ケアなどの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。

介護人材対策の推進



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、介護分野では有効求人倍率が全産業平均を大幅に上回るなど、人手不足が深刻化しています（40 ページ）。
- 介護の現場では、離職者が増加する反面、求職者が減少していることから、欠員補充や新規採用者の獲得が困難となり、全面開所できない施設も生じ始めています。
- 都内の介護職員数（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人数。）は、95,407人（平成18年）であり、全国の介護職員数の約8%強を占めています¹。全国では今後平成26年までの間に、主要な介護保険サービスに従事する介護職員だけでも、約40～60万人の増が必要になると推測されており²、都でも今後数万人の新たな介護職員が必要になると見込まれます。
- その中で、質の高い安定した介護サービスの提供のために、介護従事者が安心し、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む必要があります。まずは、介護従事者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、必要な従事者を確保できる、適正な水準とすることが強く求められます。
- 都は、平成19年5月、賃金や物価水準等の地域差を適切に反映した介護報酬の在り方について国に提言しました。また、平成20年6月には、介護従事者の定着・確保をはかるため、介護福祉士等の資格の有無や職務経験などを適切に評価できる介護報酬とすることなどを国に提言しました。
- 介護従事者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、職場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ます。
- また、介護福祉士養成校を卒業し、介護福祉士としての資格を持っていても介護業界へ就職しない、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いるとされており³、こうした人材を、介護の職場へ呼び込む仕組みづくりも不可欠です。

¹ 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（平成18年）

※対象となるサービスは、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（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

² 厚生労働省「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて」（平成19年8月）

³ 厚生労働省「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて」（平成19年8月）によれば、全国で介護福祉士の国家資格を取得している者は約47万人、うち実際に福祉・介護サービスに従事している者は約27万人。

- その他、今後の介護需要の増大を考えると、介護従事者の処遇改善とともに、「賃金が低い」、「精神的、体力的に負担の大きい仕事である」等の、介護業界へのマイナスイメージを払拭し、介護従事者の社会的評価を向上させる取組もまた、重要な課題の一つです。
- 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。事業者は、適正な給与水準の確保を始め、労働環境の改善や、介護従事者のキャリアアップの支援等を行っていくことにより、一人ひとりがその能力を最大限発揮する、働きやすい環境の整備に努める必要があります。

【施策の方向】

- 介護人材をめぐる状況を様々な角度から検証し、普及啓発、事業者の採用支援、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、平成23年度までに都内で8,400人の育成・確保を支援します。
- 介護職員等の研究発表会、就職説明会等の機会や新たに定められた「介護の日」の活用などにより、福祉の仕事への社会の理解を求め、社会的評価の向上につなげます。
- 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。
- 介護事業者が取り組む職員の資格取得・職員研修・職場改善等の取組を支援します。また、従事者の介護負担を軽減する福祉機器の導入を支援します。
- 介護従事者のスキルアップ・定着支援に向けた区市町村における研修を支援し、職員の能力向上を推進します。
- 介護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。
- 1日職場体験などを通じ、多様な人材が介護業界へ参入しやすくする仕組みを作ります。また、ボランティアが介護保険施設等で活動するための環境整備に努めます。
- 低所得者及び離職者に対し、新たにヘルパー等の資格取得を支援し、多様な人材の福祉分野への参入を促進します。
- 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、国に働きかけを行います。

【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・講習などの開催や広報啓発活動を行います。

・ 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の実施や、介護の知識・技術力向上を図る再就職支援講座を実施し、介護人材の再就職支援を強化しています。

・ 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方に対して修学資金を貸与し、支援することにより、介護福祉士およ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、介護施設等の担い手として活躍できる介護人材を養成・確保します。

・ 介護人材確保支援事業【新規】〔福祉保健局〕

介護保険施設等における求人活動に係る費用の補助を行います。

・ 経営者・チームリーダー層等マネジメント促進事業〔福祉保健局〕

福祉業界でまだ十分に蓄積されていないリスクマネジメントや人事管理等に重点を置いたマネジメント方策を検討し、事業所で活用するガイドラインにまとめます。

・ 介護人材育成・職場改善等支援事業【新規】〔福祉保健局〕

介護保険施設等における職員の資格取得や、職員定着のための職場改善等に向けた施設独自の取組を支援します。

・ 介護従事者雇用環境改善支援事業【新規】〔福祉保健局〕

特別養護老人ホーム等において、職員の定着促進に向けた適切な人事制度の構築に際して、経営コンサルタントを活用した雇用改善の取組を支援します。

・ 介護従事者業務省力化支援事業【新規】〔福祉保健局〕

特別養護老人ホーム等において、職員の負担軽減や処遇改善のため、介護動作を補助する移動リフト等を導入する費用について補助を行います。

・ ボランティア活動支援事業【新規】〔福祉保健局〕

特別養護老人ホーム等において、積極的にボランティアを受け入れる場合に、その活動を支えるために必要な環境整備を支援します。

・スキルアップ・定着支援推進研修事業〔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・介護人材の資質向上・確保を図るため、現在福祉・介護の現場で働いている職員や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。

・サービス提供責任者支援事業【新規】【再掲】〔福祉保健局〕

訪問介護事業所のサービス提供責任者を対象とする研修を実施し、訪問介護員（ホームヘルパー）の定着に向けた取組を支援します。

・1日職場体験・インターンシップ事業〔福祉保健局〕

介護保険施設等が、福祉業界・介護現場に興味のある方を、1日職場体験もしくはインターンシップとして受入れ、体験者に自らの適性や介護への理解を促す取組を支援します。

・施設介護サポーターモデル事業〔福祉保健局〕

地域住民が自主的・自発的に、施設での介護サービスを支える活動に参加できる環境づくりを奨励し、その効果を検証するモデル事業を行う区市町村を支援し、地域に開かれた活力ある介護の現場づくりを推進します。

・介護人材育成確保緊急対策【新規】〔福祉保健局〕

介護職場への就職を目指す低所得者及び派遣契約の解除等による離職者に対して、資格取得のための講座代金を助成し、資格取得後は福祉人材センターによる就職支援を実施するとともに、受講修了者を採用した施設に助成金を支給することで、介護業界で働く人材の開拓と安定した生活の促進を図ります。

あわせて、低所得者には受講奨励金を支給し、また、離職者には、当面の住居についても確保するとともに、生活資金や就職等一時金を貸し付けます。