

平成 22 年 10 月 26 日
健康福祉事業本部福祉部
高齢社会対策課
介護保険課

第 4 期(平成 21～23 年度)

練馬区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画 重点課題

介護人材の確保

(第 4 期計画書 p 66)

【第 4 期計画における目標】

介護サービス従事者が確保され、良質なサービスが安定的に提供されることにより、要介護状態になっても安心して暮らせる地域社会の実現を目指します。

【平成 21 年度当初の現状と課題】

第 3 期(平成 18～20 年度)計画期間中に、介護サービス事業者の人材不足が顕在化し、人材の確保が介護保険制度における喫緊の課題となりました。

平成 19 年 12 月に実施した「練馬区高齢者基礎調査」でも、介護サービス事業者の「事業運営上の課題」について、回答上位 5 項目の内 4 項目までが「スタッフの確保」「スタッフの人材育成」など人材確保・育成に関するものとなっています(第 4 期計画書 p13 参照)。

都においては、平成 20 年 6 月に「介護人材の定着・確保に向けた介護報酬のあり方等に関する緊急提言」をまとめ、厚生労働省に提言しました。この中で「介護分野においては高い離職率と相まって人手不足が深刻化している。このままでは東京の介護保険施設が、良質なサービス提供や安定的な経営の維持が困難な事態になりかねない(抜粋)」という懸念を示しています。

これまで、介護報酬については国、人材育成については都の所管であることから、区独自の事業展開が難しい状況でした。

しかし、良質なサービス提供の維持には、人材の確保が基本であり、事業者の責務とするだけではなく、区も保険者として状況の改善に向け、その役割を果たすことが、求められています。

【施策の方向性と主な取組事業】

介護人材の確保の問題を、介護報酬の問題に限定して捉えるのではなく、広い意味での労働環境の改善や円滑な採用への支援と捉え、つぎの3点を施策の方向とします。

1 労働環境改善への支援

介護労働現場の労働負荷の軽減やキャリアアップ、メンタルヘルス対策、福利厚生など、小規模な事業者では十分な対応が取れない部分への支援を検討します。

2 円滑な人材採用への支援

介護職場の魅力ややりがいが多くの人に実感できるように、事業者を支援するとともに、人材採用を円滑に進める方策について検討を進めます。

3 人材が適正な収入を確保するための支援

適正な介護報酬となるように国に働きかけるとともに、事業者が適切な経営となるよう啓発を図ります。

(1) 介護人材育成・研修センターへの支援（第4期計画書 p 107）

練馬介護人材育成・研修センター（以下、「研修センター」という。）では、専門性の高い介護従事者を育成するための研修や、介護人材を確保するための合同就職面接会などを行います。

研修センターの設立・運営は「社会福祉法人 練馬区社会福祉事業団」が行い、区は運営費の一部を補助します。また、研修センターの運営にあたっては、練馬区介護サービス事業者連絡協議会および練馬ケアマネジャー連絡会等と連携しながら進めていきます。

（研修センター事業の概要）

① 人材育成・定着事業

区内の介護サービス事業所に勤務する介護職員等を対象に、無料の研修を開催します。研修は、職層別（新人⇒中堅⇒管理者）、職種別（介護士、看護師等）、専門別（感染症、褥そう対応等）に分け、体系的に実施します。

② 人材確保事業

介護・障害福祉サービスの仕事への関心を高め、福祉分野への就労を支援します。

福祉の仕事を概説するセミナーや、現場を身近に感じてもらうための施設見学会、区内事業者と求職者の出会いの場を提供する合同就職面接会を開催します。

③ 相談支援事業

区内の介護サービス事業所に勤務する介護職員等を対象に、健康、メンタルヘルス、仕事の悩み等について、無料で相談できる24時間365日対応可能な、電話・面談窓口を運営します。

平成 21 年度 当初現況	平成 21 年度実績	平成 23 年度末目標
平成 21 年 4 月 1 日 センター開設	<p>①人材育成・定着事業 各種研修 104 回 ※ 参加者延 3,147 人 ※ うち、「リクエスト研修 (12 種類)」参加者 834 人</p> <p>②人材確保事業 ・ 合同就職面接会 3 回 ※参加者延 511 人 うち採用者数 87 人 ・ セミナー 3 回 (参加者延 453 人) ・ 施設見学会 2 回 (参加者延 72 人)</p> <p>③相談支援事業 無料相談窓口の開設、運営</p> <p>※事業所登録率 73.7% (平成 22 年 8 月末現在)</p>	<p>①人材育成・定着事業 各種研修 120 回/年</p> <p>②人材確保事業 ・ 合同就職面接会 3 回/年 ・ セミナー 3 回/年 ・ 施設見学会 3 回/年</p> <p>③相談支援事業 無料相談窓口の継続運営</p> <p>※事業所登録率 75% (区長期計画)</p>

(2) 福祉人材雇用促進事業

介護・障害福祉サービス分野における良質な人材育成・確保のため、人材を雇用した区内事業者に対し、人件費、スキルアップのための養成講座受講経費等を補助します。

雇用対象者の人件費および養成講座受講経費等の経費を負担することで、良質な介護人材の確保および育成に寄与します。

第3期（平成18～20年度）計画期間中に顕在化した介護人材の不足に即応すべく、区では独自の施策として、平成21年度に「練馬区福祉人材雇用促進事業」を実施しました。

その後、国が、緊急雇用対策事業の一環として福祉分野への就労を促進する「介護雇用プログラム事業」を創設したことを受け、平成22年度は、国からの補助を受ける「練馬区介護人材等雇用促進事業」を新たに実施しています。

平成 21年度 当初現況	平成21年度実績	平成22年度現況
	<p>●練馬区福祉人材雇用促進事業 (平成21年度)</p> <p>利用事業所数 計149事業所 対象者数</p> <p>① 新規雇用助成 246人 ② スキルアップ助成 8人 ③ 事業所開設助成 25人</p>	<p>●練馬区介護人材等雇用促進事業 (平成22年度)</p> <p>区内に事業所を置く介護・障害福祉サービス事業者が、失業者等を雇用し、対象者を介護職員として勤務させながら、勤務の一部として訪問介護員（ホームヘルパー）2級資格取得のための養成講座を受講させる。</p> <p>委託事業所数 17事業所 雇用対象者数 24人／22年度</p> <p>●23年度は、22年度の事業の実施状況を踏まえ、検討します。</p>

【評価】

「1 労働環境改善への支援」、「2 円滑な人材採用への支援」

研修センターは、専門性の高い介護人材の確保・育成を行うことで、区内の高齢者等が良質な福祉サービスを受けられる体制づくりに寄与しています。

区内事業所で勤務する介護人材向けに、無料で受講できる研修メニューを体系的に用意することで、新任⇒中堅⇒リーダー⇒管理監督者と段階的な育成を支援しています。

また、介護の仕事は、高度な専門性が求められることから心身の健康保持をサポートする必要があると考え、24時間無料で利用可能な、電話および面談による相談窓口を開設しています。

これらの取り組みは、区内の介護サービス事業者から高い評価を受け、平成22年8月末現在で約74%の事業者が利用登録をしています。

平成21年度に実施した「練馬区福祉人材雇用促進事業」は、実施アンケート（回答145事業所）を見ると、福祉・介護サービス従事者の充足状況について「安定的に充足している」と回答した事業所が49.7%に達し、区内の介護人材不足の解消に一定の成果を挙げたと考えられます。

「3 人材が適正な収入を確保するための支援」

特別区長会および全国市長会を通じ、国へ提言を行う中で、介護人材の確保のため被保険者への影響を抑制しつつ介護報酬の見直しを図るよう求めています。

【平成22～23年度の取組に向けて】

研修センターでは今年度、「介護職員処遇改善交付金」申請時に求められる、キャリアパス作成のための研修を実施する等、新たな制度に対応した研修の実施にも取り組んでいます。

一方、合同就職面接会については、平成21年度は3回実施したところ、参加事業者数は微減傾向にあり、区内の介護人材不足は一定程度収束しつつあると考えられます。今後、人材確保事業のあり方については、雇用情勢等を注視しつつ、検討していく必要があります。

なお、研修センターは、練馬区長期計画（平成22～26年度）に基づき、常設の研修会場を確保するため、平成25年度を目途に光が丘第二小学校跡施設へ移転する予定です。

移転を契機に、事業者向けの支援に加え、介護の社会化を促進するための区民向け事業を実施する等、新たな事業展開の可能性を検討します。

区は、研修センターに対する支援を継続することで、良質な介護サービスの提供に努めます。

平成22年度から新たに取り組んだ「練馬区介護人材等雇用促進事業」は、国が実施する緊急雇用対策事業の適用を受け、倒産・解雇等の事由により失業した方の福祉分野への就労を促進することで、雇用対策と介護人材の充実の双方を図ります。

今後は、各事業所の採用結果および人材の定着状況を注視し、平成23年度以降の事業改善につなげていきます。