

第9期 練馬区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画

施策 6

介護の現場を支える総合的な人材対策の推進

検討資料

令和5年5月24日

第8回 練馬区介護保険運営協議会

1 目標

- 介護の現場を支える多様な人材の参入、活躍を促進するとともに、質の高い介護サービスを提供する人材の育成と定着を支援します。

2 現状

- 令和4年10月の東京都内の介護分野における有効求人倍率は6.86倍で、全職種平均の1.45倍を大きく上回っている。
- 「練馬区高齢者基礎調査」によると、令和4年9月末現在、約12,000人の介護職員が区内介護サービス事業所に従事している。今後の介護サービス見込み量等に基づく簡易推計では、介護職員は、令和7年には約700人、令和22年には約1,800人がさらに必要となると見込まれている。
- 区では、平成28年度から訪問型サービス従事者を中心とした介護の担い手を養成する介護従事者養成研修を実施している。令和4年度までに1,065名が研修を修了し、334名が区内の訪問介護サービス事業所等に就業している。介護未経験者が介護に関する基本的な知識や技術を学び、介護の業務に携わる上での不安を払拭することで、多様な人材を確保することに成果をあげている。
- 令和22年（2040年）に向けて、高齢者人口および高齢化率は増加を続け、特に要介護認定率や認知症有病率が他の世代と比較して相対的に高い後期高齢者人口が増加することから、介護サービスの需要はさらに高まると見込まれているため、介護人材のすそ野を広げていく必要がある。
- 介護人材不足は、介護サービス供給を制約する要因になることから喫緊の対応が必要である。区は、これまでに練馬福祉人材育成・研修センターにおいて、知識の習得や支援技術の向上を目的とした研修の実施やハローワーク等と連携した就職面接会の開催、介護職員の仕事の悩みの相談窓口の設置などを実施するとともに、介護職員初任者研修等の受講料助成など介護職員のキャリアアップ支援等、区独自の介護人材の確保・育成・職場への定着の支援に取り組んできた。人材育成への支援、業務負担軽減や職場環境の改善による離職防止、介護職の魅力向上、外国人材の受入れ環境整備などの取組を充実させていく必要がある。

3 課題と取組

<介護サービスを支える多様な人材の確保>

- 「練馬区高齢者基礎調査」によると、介護事業者が抱える運営上の課題として、約5割の事業所が「スタッフの確保」を挙げており、従業員の不足を感じる事業所は6割半ばを占めている。
- 生産年齢人口の減少を背景に、介護分野のみならず全産業で人材確保が大きな課題となることが見込まれる。既に介護分野の有効求人倍率は全産業と比較し高い傾向があり、介護現場の人手不足が指摘されている中、介護人材の確保は一段と厳しくなることが想定される。
 - ➔ 介護従事者養成研修をきっかけに介護分野に参入した人材を資格取得費用助成制度や研修センター事業を活用しながら、専門性の高い人材へのキャリアアップを促すことで、介護人材の確保を図るべきではないか。
 - ➔ 生活援助サービスの担い手を増やしていくことで、担い手が不足している身体介護等のサービスを介護福祉士等の有資格者が集中的に提供できる体制を整えていく必要があるのではないか。
 - ➔ 練馬光が丘病院跡施設を活用した医療・介護の複合施設において、介護福祉士養成施設を整備し、令和7年4月の開設を目指している。養成施設の入学者を確保し、卒業生を区内事業所への就職・定着につなげる仕組みを検討してはどうか。
 - ➔ 外国人介護人材の受入類型が多様化し、外国人介護職員の増加が見込まれているなか、受入れにあたり、日本語能力の低さや不十分な受入体制を課題に挙げる事業所が多いことから、外国人介護職員が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ためのセミナー等の充実を図ってはどうか。

3 課題と取組

<介護サービスを支える多様な人材の確保>

- 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る。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ことが必要である。
- ➡ 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等を対象に介護の仕事への興味・関心を高める取組を実施してはどうか。
- ➡ 学生、主婦、就業者や高齢者など、多様な人材の介護分野への参入を促進するため、区民を対象とした介護に関する基礎的な研修を引き続き実施し、介護に対する理解を進めるとともに、介護職として働くことの魅力を伝え、介護人材のすそ野を広げていくべきではないか。

3 課題と取組

＜複雑化・多様化・高度化する介護ニーズに対応する人材の育成＞

- 障害がある高齢者の増加や高齢者に占める後期高齢者の割合の上昇、ひとり暮らし高齢者や認知症高齢者の増加により、老老介護やダブルケア、8050問題など、介護ニーズが複雑化・多様化・高度化している。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、介護職員が専門的な知識・技能を高めていくことが求められている。
 - ➔ 複合化・複雑化した区民の生活上の課題に対応する人材の確保・育成を促進するため、令和4年4月に、練馬福祉人材育成・研修センター事業と練馬障害福祉人材育成・研修センター事業を統合した。統合後の研修センターにおいては、各分野の専門研修に加え、地域共生社会や介護者支援など、介護サービスと障害福祉サービスの共通課題を学ぶ研修を充実し、職員の対応力の向上を支援すべきではないか。
 - ➔ 複雑化・多様化・高度化する介護ニーズに対応するため、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向けキャリアアップができるよう資格取得費用助成を引き続き実施すべきではないか。
- 「練馬区高齢者基礎調査」によると、介護事業者が抱える運営上の課題として、2割半ばの事業所が「スタッフの人材の育成」を挙げている。また、スタッフの研修・教育等で困っていることとして、「人材育成のための時間がない」が最も多くなっている。
 - ➔ 人員体制や感染症感染拡大防止を理由に研修センターでの研修を受講できない介護職員のために、ライブ配信型やオンデマンド型のオンライン研修回数を増やし、研修受講環境を充実すべきではないか。

3 課題と取組

＜複雑化・多様化・高度化する介護ニーズに対応する人材の育成＞

- ケアマネジャー不足が顕著になっており、「練馬区高齢者基礎調査」によると、約5割の事業所が不足を感じている。
 - ケアマネジメント業務に関しては、ケアマネジャーにかかる事務処理等の負担が大きくなっており、効率的に事務やマネジメントが実施できる取り組みが必要となっている。
-
- ➔ 介護支援専門員の資格取得費用助成の実施を検討してはどうか。
 - ➔ 質の高いケアマネジメントの実現のため、研修の充実と多職種協働による地域ケア会議の活用を更に強化すべきではないか。
 - ➔ DXの推進も含め、ケアマネジャーの負担軽減を図り、質の高いケアマネジメントが実施できるよう取り組むべきではないか。
 - ➔ 主任ケアマネジャーを含む、ケアマネジャー全体を対象とした研修体制について、検討すべきではないか。

3 課題と取組

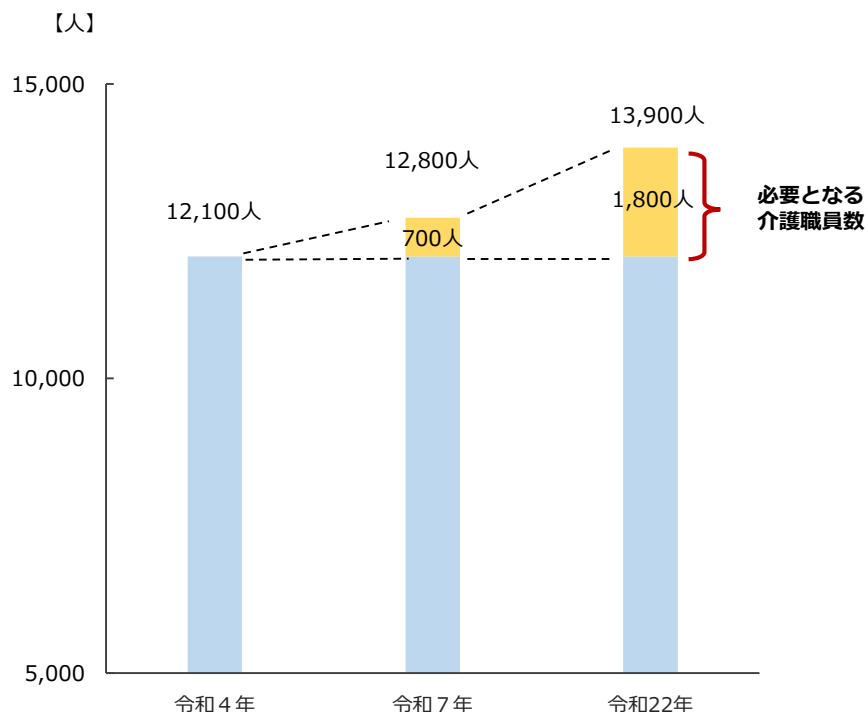
<職員の負担軽減等による人材の定着>

- 平成29年度から、シルバー人材センターと連携し、元気高齢者が介護保険施設で清掃や洗濯などの軽作業を行う「元気高齢者介護施設業務補助事業」を実施している。
特別養護老人ホームでは活用されているが、認知症高齢者グループホーム、デイサービスでは活用が伸び悩んでいる。介護職員が行う業務を、専門性の高い直接的な介護業務と、それ以外の周辺業務に切り分け、周辺業務を元気高齢者に担っていただくことにより、介護職員の負担軽減、専門職として本来の業務に専念できる環境の整備、適切な役割分担の下でのケアの質の向上を図る必要がある。
- 「練馬区高齢者基礎調査」によると、ボランティアを受け入れる際の介護事業所の課題は、「新型コロナウイルスの感染防止のため受け入れが難しい」（40.2%）が最も高く、次いで「ボランティアに任せる業務の決定が難しい」（18.9%）、「受け入れ体制（指導・監督）が整えられない」（14.8%）の順となっている。
 - ➔ 「元気高齢者介護施設業務補助事業」を拡充してはどうか。
 - ・ 業務の切り分け等が難しい小規模事業所の活用が進むよう、シルバー会員が、職員の指示を受けながら職場のスタッフとして業務の補助を行う形態（派遣事業）を加えてはどうか。
 - ・ 元気高齢者の活躍促進のためにも、デイサービスなどのレクリエーション活動も業務内容に加えてはどうか。
- 介護職員が利用者のケアに専念し、ケアの質を確保するため、介護分野の文書の削減や標準化等を進め、介護現場の事務作業量の削減を図る必要がある。
 - ➔ 国の「電子申請・届出システム」の導入に向け、検討を進める必要があるのではないか。

参考データ

1 介護職員の必要数の推移

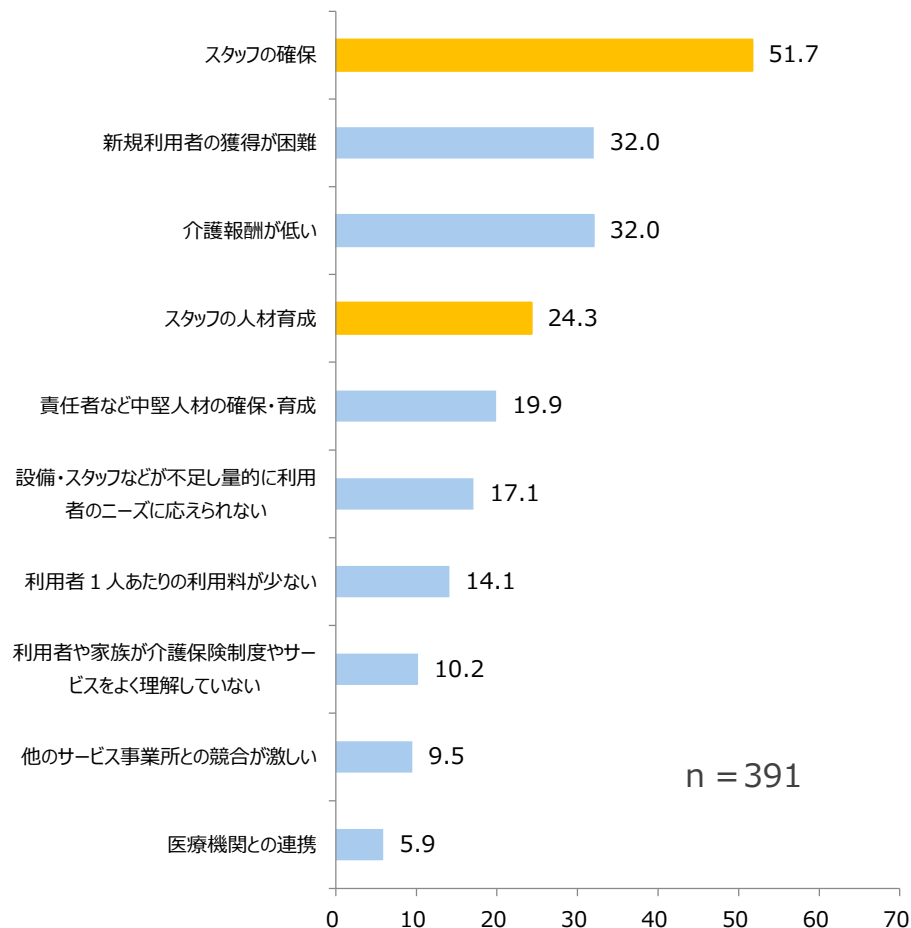
令和7年には約700人、令和22年には約1,800人がさらに必要になると見込まれている。



※ 厚生労働省「介護人材需給 推計ワークシート」による簡易推計
※ 介護職員とは、介護サービス事業所に勤務し、直接介護を行う者をいう
※ 介護職員の必要数を推計しており、介護サービス事業所の従事者の必要数を推計した第8期計画との比較はできない

2 介護事業所の運営上の課題 ※上位10項目を掲載

「スタッフの確保」が最も高く、「スタッフの人材育成」が4番目に高くなっており、介護人材に係る課題が上位を占めている。

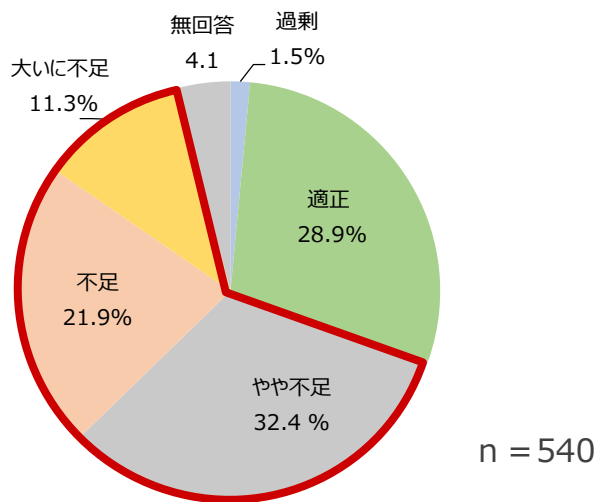


出典：令和4年度練馬区高齢者基礎調査

参考データ

3 職員の過不足状況

“不足”（「やや不足」と「不足」と「大いに不足」の合計）は6割半ばとなっている。

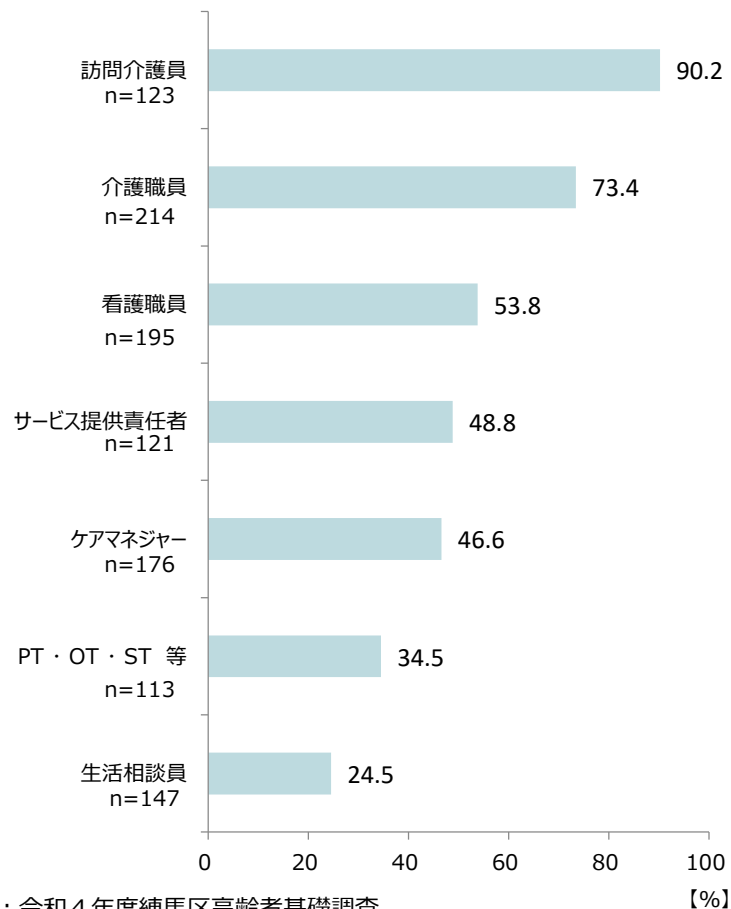


6割半ばの事業所が「職員が足りていない」と回答

出典：令和4年度練馬区高齢者基礎調査

4 職種別の職員の不足感

訪問介護員（90.2%）が最も高く、次いで介護職員（73.4%）、看護職員（53.8%）、サービス提供責任者（48.8%）、介護支援専門員（46.6%）の順となっている。

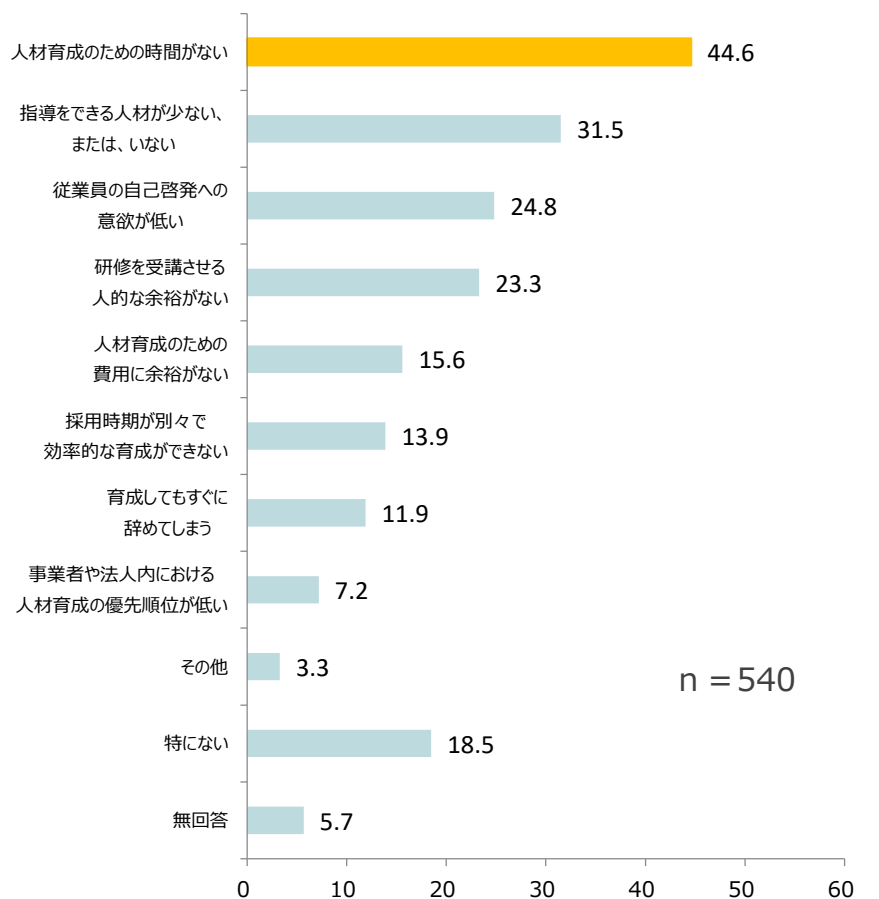


出典：令和4年度練馬区高齢者基礎調査

参考データ

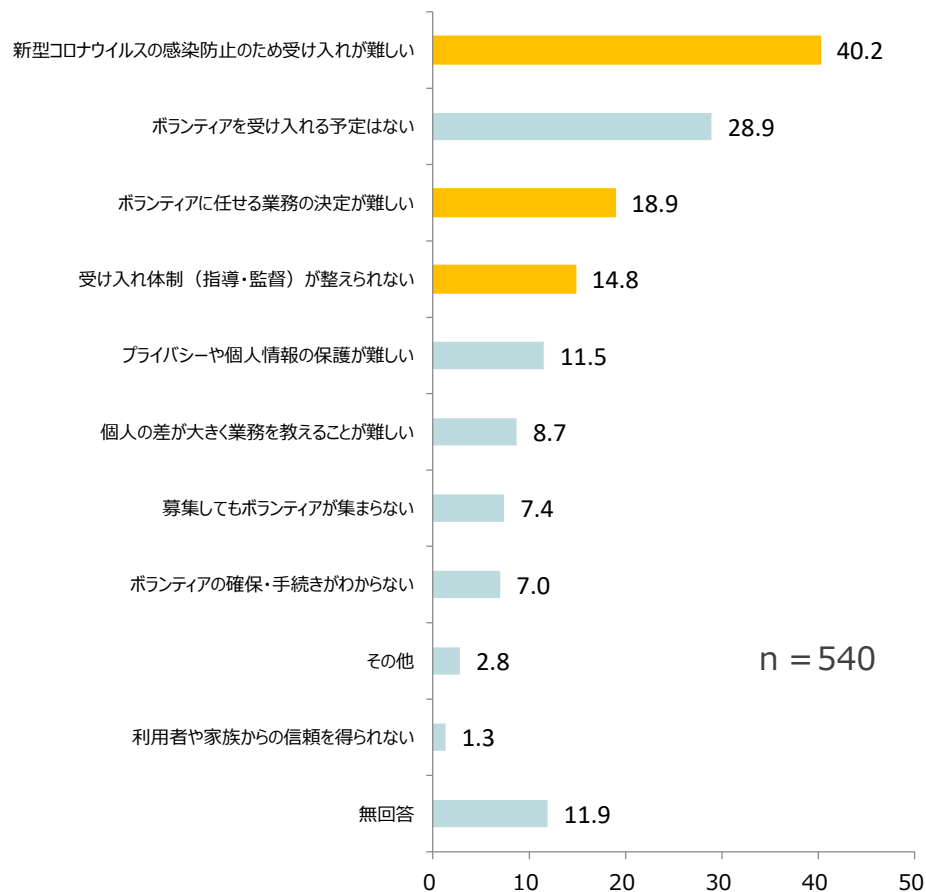
5 職員の研修・教育などに関して困っていること（複数回答）

「人材育成のための時間がない」が最も高くなっている。



6 ボランティアを受け入れる際の課題（複数回答）

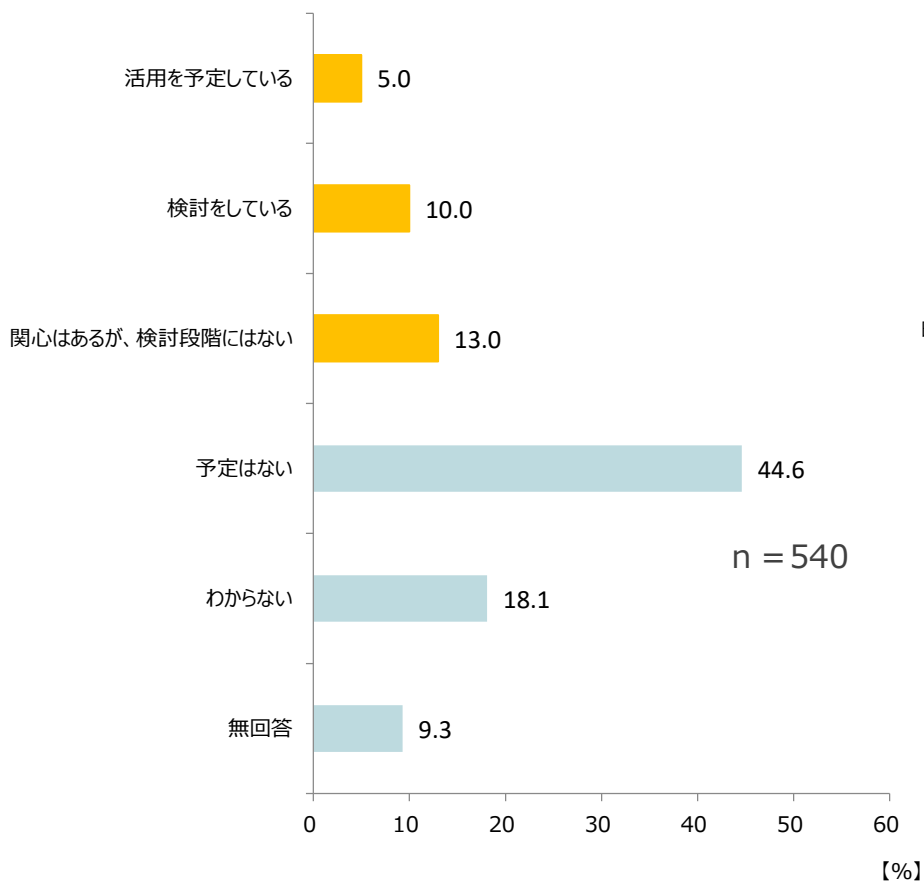
「新型コロナウイルスの感染防止のため受け入れが難しい」（40.2%）が最も高く、「ボランティアに任せる業務の決定が難しい」（18.9%）、「受け入れ体制（指導・監督）が整えられない」（14.8%）が上位に挙げられている。



参考データ

7 外国人介護人材の活用予定

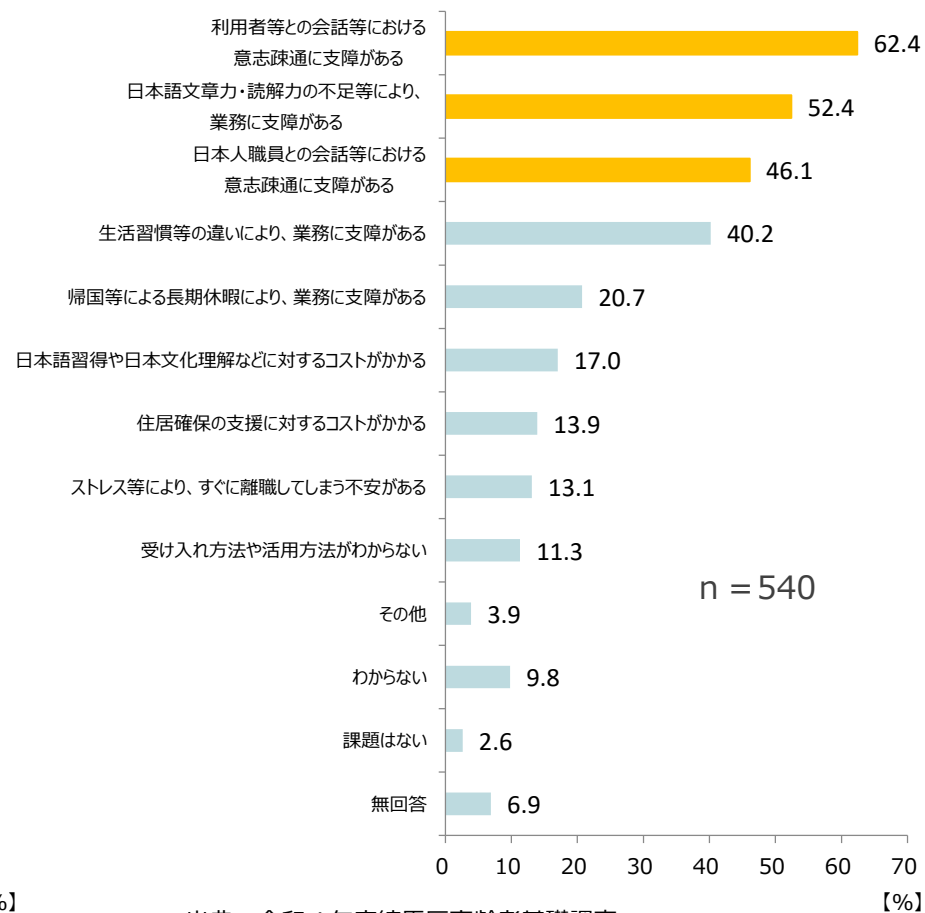
「活用の予定はない」が最も多くなっているが、3割弱の事業所が外国人介護人材に関心を持っている。



出典：令和4年度練馬区高齢者基礎調査

8 外国人介護人材の受入に当たっての課題（複数回答）

外国人介護人材の日本語能力を受け入れに当たっての課題に挙げている事業所が多い。



出典：令和4年度練馬区高齢者基礎調査

現在の主な取組

練馬福祉人材育成・研修センター

- 練馬区社会福祉事業団に業務委託
(平成21年に事業団が設置。令和3年度に委託化。令和4年度から障害分野の研修センターと統合)
- 区内介護サービス事業所の登録率は約7割
- 他区での実施状況：千代田区、世田谷区、品川区、大田区

確保

- **就職支援セミナー・就職面接会**
事業者連絡協議会やハローワークと連携し、求職者と事業者との出会いの場を提供
- **区民向け基礎研修**
- **小学生向け夏休み介護体験会**
介護の対する理解を進めるとともに、介護職として働くことの魅力を伝え、介護人事のすそ野を広げる

育成

- **研修**
知識の習得や支援技術の向上を目的とした無料の研修を年間約120回実施
 - ・各分野の専門研修
 - ・介護・障害の共通課題研修
 - ・オンライン研修
 - ・動画配信研修
 - ・外国人介護職員向け研修
 - ・研修を通じた事業者間の交流・連携

定着

- **相談窓口**
職場や家庭における健康・医療・介護・メンタルヘルス等に関する相談を24時間365日対応で実施
- **面談サービス**
仕事や職場環境、将来のキャリア設計等に関する、面談による相談支援

事業名

事業概要

介護従事者養成研修

総合事業の訪問型サービスAの従事者を養成。
平成28年度事業開始。令和4年度までに1,065名が修了。334名が区内事業所に就業。

元気高齢者介護施設業務補助

元気高齢者が介護現場での清掃や洗濯などの軽作業を行う介護施設業務補助を実施。元気高齢者の活躍の場を創出するとともに、介護職員の負担軽減・専門職として本来業務に専念できる環境を整える。
【令和4年度利用施設数：特養28、老健3、グループホーム3、デイサービス3】

資格取得費用助成

資格取得等の費用を助成し、人材確保、職場への定着、職員のスキルアップを支援。【令和4年度実績：計424名】
(初任者研修・実務者研修受講料、介護福祉士資格取得費用、ケアマネ資格更新研修費)

ケアマネジメント体制強化事業

ケアマネジャーのスキルアップのための研修を実施 【令和4年度実績：計22回、延べ730名】
(質の向上ガイドライン研修、スーパービジョン研修、ファシリテーター研修、地域同行型研修、地域別カンファレンス など)