

第10期 練馬区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画

施策5

介護の現場を支える総合的な人材対策の推進

《施策検討報告書》

令和8年4月

第7回 練馬区介護保険運営協議会

1. 目標と現状

(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7年10月の東京都内の介護分野における有効求人倍率は9.58倍で、全職種平均の1.55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7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22年には約2,600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7年度までに1,485人が研修を修了し、487人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ることから、介護サービスの需要は更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。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。

2. 総合的な介護人材対策に向けた施策(案)

(1) 介護サービスを支える多様な人材の確保

現状と課題	施策の方向性と取組内容(案)
<ul style="list-style-type: none"> ○「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4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約6割を占めている。 ○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。また、介護分野においても求人(採用媒体)の多様化が求められている。 	<p style="text-align: center;">⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○介護サービス事業所に対し、働きやすい環境整備を支援し、介護人材の確保定着を図るべきではないか。 ○介護未経験者、有資格者、外国人等、あらゆるターゲット層にアプローチすることで介護人材の確保を図るべきではないか。

2. 総合的な介護人材対策に向けた施策(案)

(1) 介護サービスを支える多様な人材の確保

現状と課題	施策の方向性と取組内容(案)
<ul style="list-style-type: none"> ○「練馬区高齢者基礎調査」によると、約4割の事業所が外国人介護人材の活用に関心を持っている。 ○外国人介護職員の増加が見込まれているなか、「練馬区高齢者基礎調査」によると、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る事業所が多い。 ○区内の特別養護老人ホームの7割で外国人を雇用するなど、既に多くの外国人が介護現場で働いている。外国人が介護職員として日本で働き続けるためには、国家資格の取得が必要である。 	<p style="text-align: center;">⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○令和7年4月に開設した介護福祉士養成施設「光が丘福祉専門学校」において、学校、区内事業所と連携し、学生の住まいと学費をサポートしながら、卒業後の区内での就職を促進するほか、今後は、卒業生の定着支援にも取り組むべきではないか。 ○令和6年9月に、区内介護サービス事業所あてに行った「外国人人材」に関する調査の結果を踏まえ、区内介護事業所で働く外国人を対象に、試験対策講座を継続、充実してはどうか。 ○福祉・保育分野での連携・協力に関する包括的な協定を令和6年度に締結した十文字学園女子大と、さらなる連携を深め、留学生を継続的に区内で受け入れる仕組みを構築してはどうか。

2. 総合的な介護人材対策に向けた施策(案)

(1) 介護サービスを支える多様な人材の確保

現状と課題	施策の方向性と取組内容 (案)
<p>○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。</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○今後の介護人材を安定的に確保していくため、小中学生等を対象に介護について知ってもらうとともに、高校生、大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。 ○学生や子育てが一段落した方、他業種の就業者、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。また、より多くの区民に研修の実施を知ってもらい受講を促すため、周知を強化してはどうか。 ○介護事業者やハローワーク、養成機関等との連携を強化し、就職相談会等の人材確保事業における就業率の更なる向上を図るべきではないか。
<p>○「練馬区高齢者基礎調査」によると、職種別の職員の不足感については、訪問介護員（91.5%）が最も高く、次いで介護職員（70.9%）、ドライバー（49.5%）の順となっている。</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人材不足が特に深刻な訪問介護の担い手を確保・育成するため、訪問介護事業所が短時間勤務職員を雇用し、研修を受講させた場合の賃金や採用経費の補助をさらに充実させてはどうか。 ○人材の確保のため見直しが予定されている介護支援専門員の資格取得の要件や、更新制の廃止に伴い、更なるケアマネジメント体制の強化を図り、支援内容を見直すべきではないか。

2. 総合的な介護人材対策に向けた施策(案)

(2) 複雑化・複合化する介護ニーズに対応する人材の育成

現状と課題	施策の方向性と取組内容(案)
<ul style="list-style-type: none"> ○障害がある高齢者の増加や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・複合化している。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。 ○「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2割の事業所が「責任者など中堅人材の確保・育成」、「スタッフの人材の育成」を挙げている。 	<p style="text-align: center;">⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ○練馬福祉人材育成・研修センターにおいて、介護分野と障害福祉分野の専門研修に加え、トータルな福祉人材の育成を意識した研修を実施し、制度をまたいだ切れ目ない支援を提供できるよう職員の対応力の向上を支援すべきではないか。 ○利用者からの包括的な相談を受け止められるよう、地域共生社会の実現に向けた研修の充実を図り、福祉人材に求められる価値観・倫理観とともに専門職としての知識・技術を身に付けたバランスの取れた人材を育成すべきではないか。また、ライブ配信型やオンデマンド型のオンライン研修による受講しやすい環境を整えていくべきではないか。 ○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充実すべきではないか。

2. 総合的な介護人材対策に向けた施策(案)

(3) 職員の負担軽減等による人材の定着

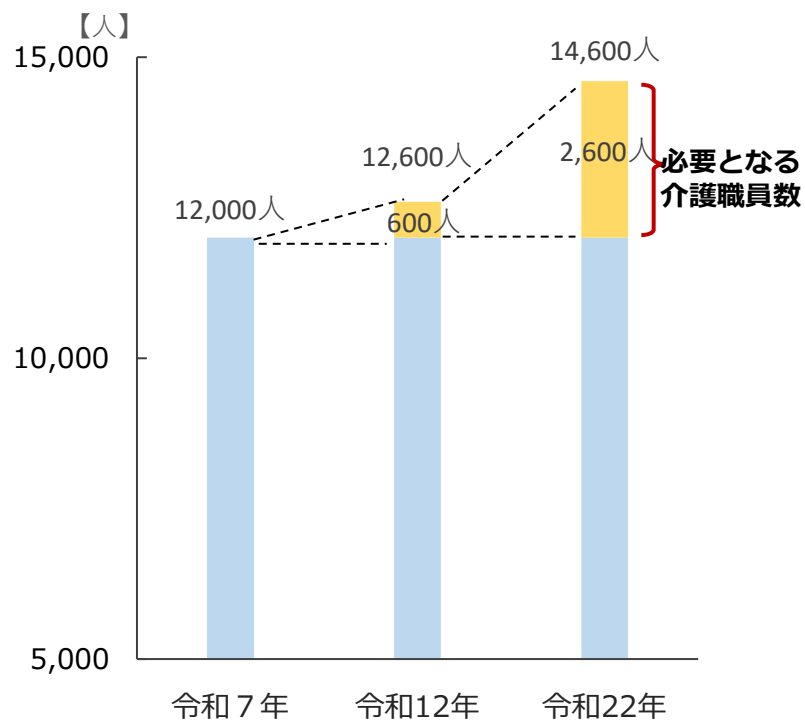
現状と課題		施策の方向性と取組内容(案)
○ICT機器の活用による業務効率化や負担軽減を図ることで、介護職員が利用者への支援に専念し、継続的に働くことができる環境作りへの働き掛けを行う必要がある。	⇒	○令和7年度に実施したICT機器を活用したモデル事業の検証結果を踏まえ、介護現場におけるICT機器の活用事例や効果に係るデータの収集・情報発信等を進めてはどうか。
○国が整備する介護情報基盤は令和10年4月から全市町村において本格運用が開始される予定である。運用開始に向けて、介護情報基盤の導入を進める必要がある。	⇒	○事業者団体と連携しながら介護情報基盤の導入を進め、これまで分散していた利用者に関する情報を、利用者本人・保険者(区)・介護事業者・医療機関等の関係者間で、電子で共有し業務の効率化や介護サービスの質の向上を図ってはどうか。
○国は、都道府県主導の下で、介護現場の生産性向上に資する様々な支援・施策を総合的に推進している。	⇒	○東京都と連携し、介護職員の業務負担軽減とハラスメント対策を含めた介護職員が働きやすく、働き続けることができる職場づくりを支援してはどうか。

※ このほか、他の分科会で検討中のものを追記予定(元気高齢者の活躍促進、業務共同など)

3. 介護人材に関するデータ

1 介護職員の必要数の推移

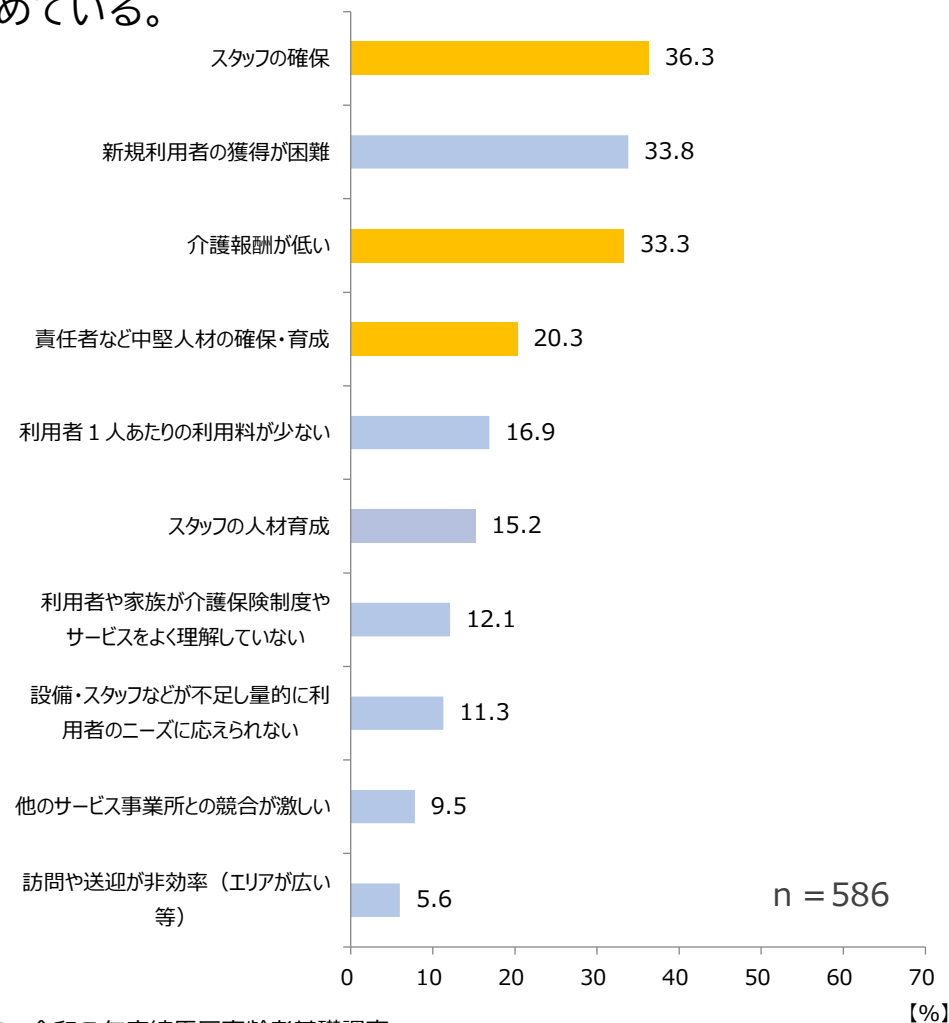
令和12年には約600人、令和22年には約2,600人がさらに必要になると見込まれている。



※ 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

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、「介護報酬が低い」、「責任者など中堅人材の確保・育成」などの課題が上位を占めている。

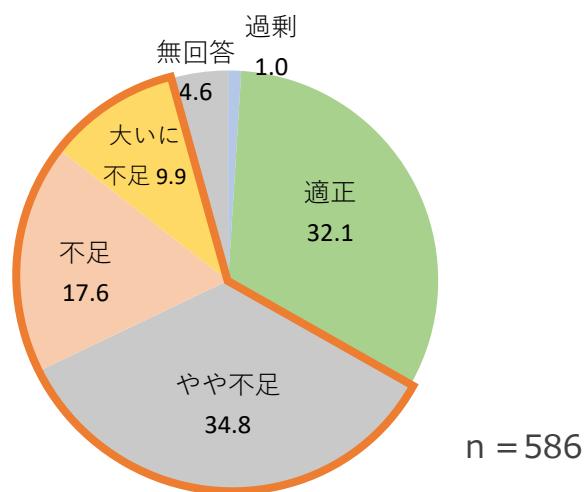


出典：令和7年度練馬区高齢者基礎調査

3. 介護人材に関するデータ

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）は約6割となっている。

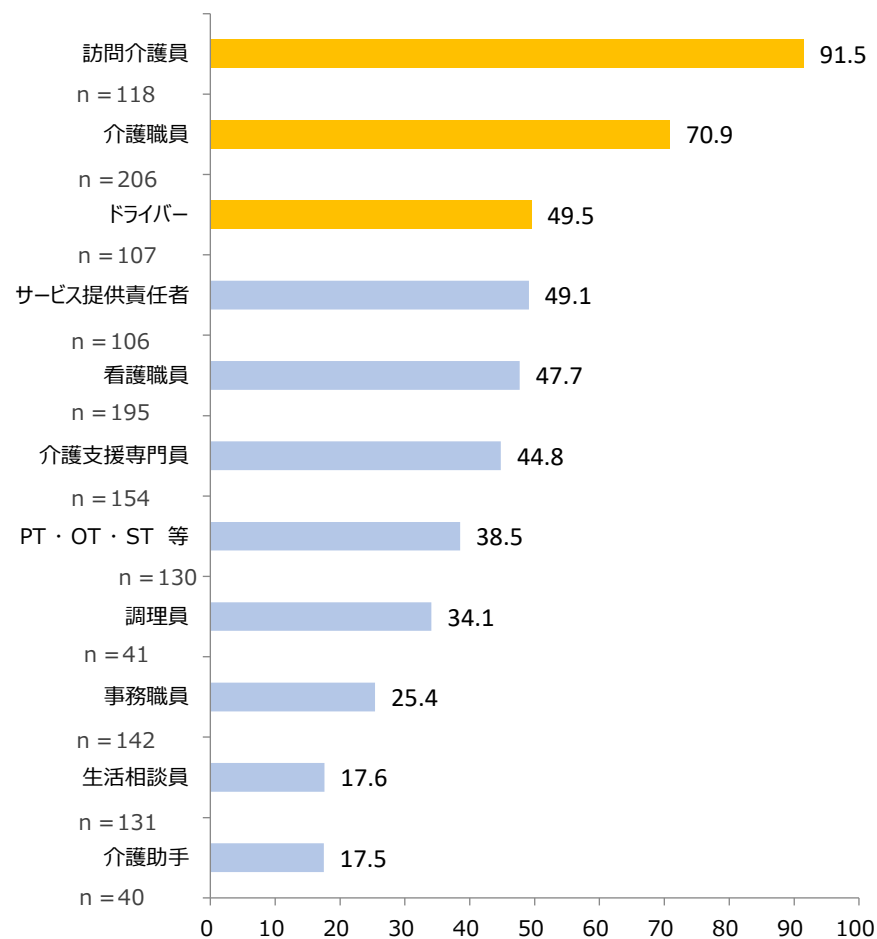


約6割の事業所が「職員が足りていない」と回答

出典：令和7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（91.5%）が最も高く、次いで介護職員（70.9%）、ドライバー（49.5%）の順となっている。



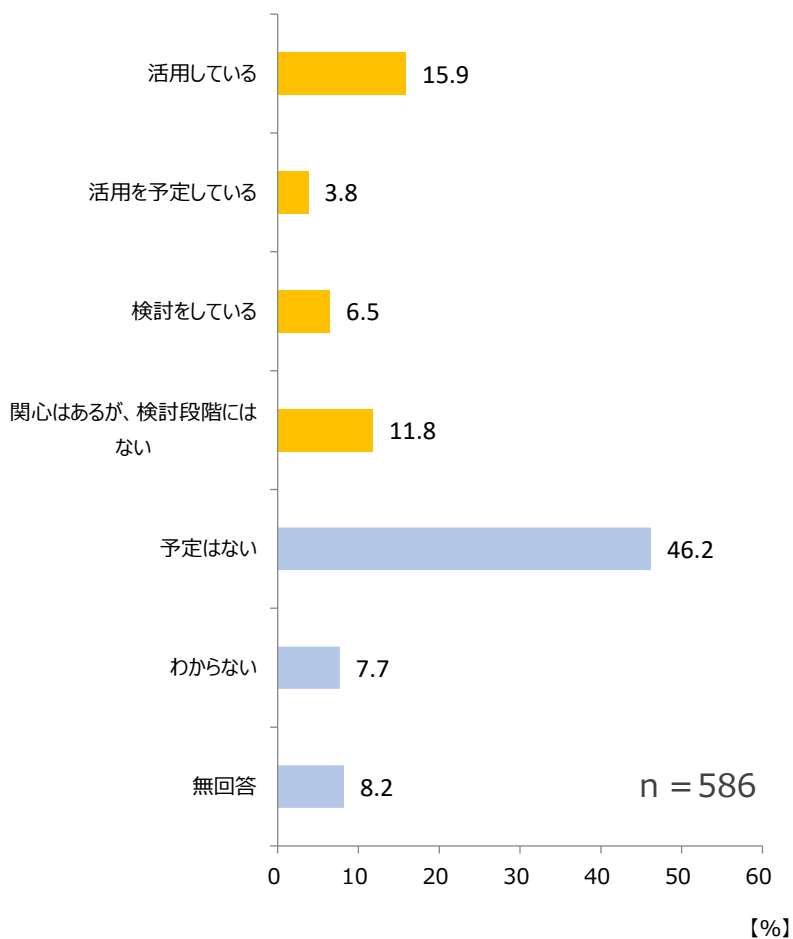
出典：令和7年度練馬区高齢者基礎調査

【%】

3. 介護人材に関するデータ

5 外国人介護人材の活用予定

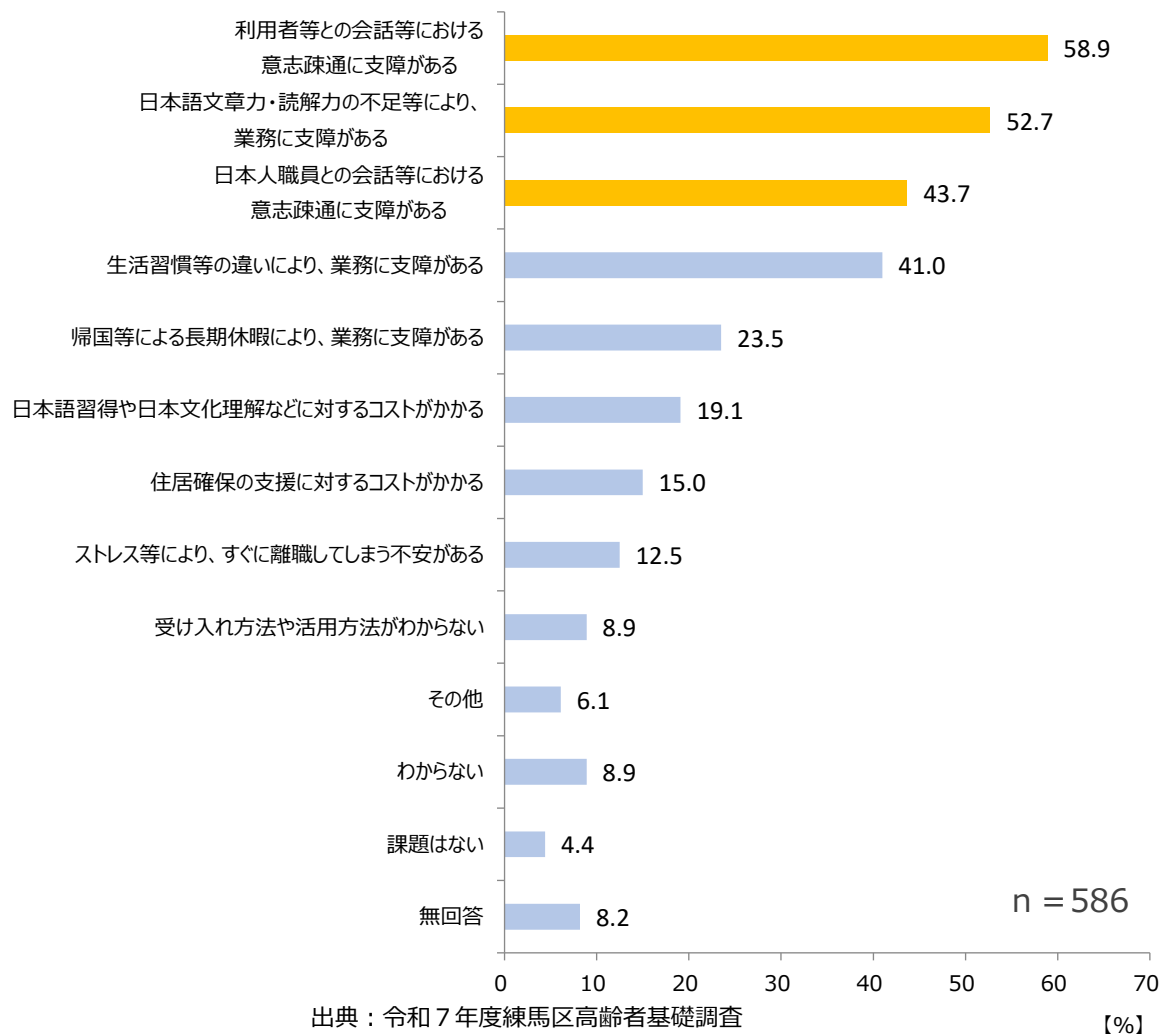
「活用の予定はない」が最も多くなっているが、約4割の事業所が外国人介護人材の活用に関心を持っている。



出典：令和7年度練馬区高齢者基礎調査

6 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7年度練馬区高齢者基礎調査

[%]

現在の主な取組（介護人材の確保・育成の練馬区モデル）

実務経験ルート

	助成 人数
H30~ R7合計	559
年度平均	70

介護福祉士の受験資格を得ることができる

	助成 人数
H29~ R7合計	1220
年度平均	136

訪問介護員として**身体介護**に従事可能

	助成 人数
H28~ R7合計	784
年度平均	78



訪問介護員として**生活援助**に従事可能（区内の要支援者対象）

	修了 者数	就業 者数	就業率
H28~ R7合計	1,485	487	33%
年度平均	148	49	33%



訪問介護員として**従事不可**
（施設系・通所系は可）

主に区民（子育て世代・卒業世代5割、高齢者3割、転職者等2割）

介護福祉士
国家資格
【区独自】
資格取得費用助成（全額補助）

+ 3年以上の実務経験

実務者研修
都道府県の認定資格
民間スクールで実施
（450時間）
【区独自】
研修受講料助成（9割補助）

初任者研修
都道府県の認定資格
民間スクール・自治体で実施
（130時間）
【区独自】
研修受講料助成（10割補助）

【区独自】
**介護従事者
養成研修**
練馬区限定資格
区で実施
（4日間14時間）

生活援助
従事者研修
（59時間）

※都内の実施機関
殆ど無い

無資格者

養成施設ルート

介護福祉士養成施設との連携・協力

光が丘福祉専門学校
【2年制】

【区独自】

- ・就学資金貸付（都）を活用した学生と事業所とのマッチング支援
- ・宿舍借上げ支援
- ・基本協定締結
- ・協定細目締結

十文字学園女子大学
【4年制】

【区独自】

- ・福祉人材に関する包括連携協定締結



○住まいのない無職・不安定就労者
（TOKYOチャレンジネット事業）
別途、手厚い支援あり

主に外国人留学生、高校新卒者