

■ 令和5年度 第2回岐阜市高齢者福祉計画推進委員会

介護人材の確保と育成について

令和5年7月26日



目次

- 1 基本指針における介護人材確保等の位置づけ等について・P1~2
- 2 介護人材実態調査結果について・・・・・・・・・・・・・・・・P3~4
- 3 基準緩和型訪問介護サービス従事者育成事業について・・P5
- 4 介護職員初任者研修受講支援について・・・・・・・・・・・・P6
- 5 今後の対応等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P7~10

1 基本指針における介護人材確保等の位置づけ等について①

▶ 第9期計画の基本指針（案）における介護人材確保等の位置づけ

参考：第9期介護保険事業計画
基本指針について(国資料)
(令和5年2月27日時点)

第9期介護保険事業(支援)計画の基本指針(大臣告示)のポイント(案)

地域包括ケアシステムを支える介護人材確保及び介護現場の生産性向上

- ・介護人材を確保するため、処遇の改善、人材育成への支援、職場環境の改善による離職防止、外国人材の受入環境整備などの取組を総合的に実施
- ・都道府県主導の下で生産性向上に資する様々な支援・施策を総合的に推進。介護の経営の協働化・大規模化により、人材や資源を有効に活用
- ・介護サービス事業者の財務状況等の見える化を推進

第9期計画において記載を充実する事項(案)

地域包括ケアシステムを支える介護人材確保及び介護現場の生産性向上の推進

- ケアマネジメントの質の向上及び人材確保
- ハラスメント対策を含めた働きやすい職場づくりに向けた取組の推進
- 外国人介護人材定着に向けた介護福祉士の国家資格取得支援等の学習環境の整備
- 介護現場の生産性向上に資する様々な支援・施策に総合的に取り組む重要性
- 介護の経営の協働化・大規模化により、サービスの品質を担保しつつ、人材や資源を有効に活用
- 文書負担軽減に向けた具体的な取組(標準様式例の使用の基本原則化、
「電子申請・届出システム」利用の原則化)
- 財務状況等の見える化
- 介護認定審査会の簡素化や認定事務の効率化に向けた取組の推進

1 基本指針における介護人材確保等の位置づけ等について②

▶ 介護職員の働く環境改善について

第6回全世代型社会保障構築本部決定(R4.12.23)

介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージについて

令和4年12月23日 厚生労働省

国資料

- 持続的な介護職員の待遇改善を実現するためには、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上が必要であり、具体的には、取組の横展開や働きかけの強化等、総合的に取り組むことが重要。
- 中小事業者も多い、介護事業者の職場環境づくりを全政府的な取組と位置づけ、自治体や事業者も巻き込んで推進し、その成果を、従業員の賃金に適切に還元していただくことについて期待。

(1) 総合的・横断的な支援の実施

① 介護現場革新のワンストップ窓口の設置

事業者への様々な支援メニューを一括し、適切な支援につなぐワンストップ窓口を各都道府県に設置。中小企業庁の補助金の活用促進。

② 介護ロボット・ICT機器の導入支援

課題に対応した代表的な導入モデルを紹介するとともに、①のワンストップ窓口と連携して、相談対応、職員向け研修など伴走支援を進める。

(2) 事業者の意識改革

③ 優良事業者・職員の表彰等を通じた好事例の普及促進

職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者・職員を総理大臣が表彰等する仕組みを早期に導入し、優良事例の横展開を図る。

④ 介護サービス事業者の経営の見える化

介護サービス事業者の財務状況や処遇改善状況の見える化を進め、経営改善に向けた動機付けを進める。

(3) テクノロジーの導入促進と業務効率化

⑤ 福祉用具、在宅介護におけるテクノロジーの導入・活用促進

在宅介護の情報共有や記録の円滑化などについて、調査研究を進め、活用を促進する。また、福祉用具貸与等の対象種目の追加について、評価検討を進める。

⑦ 職員配置基準の柔軟化の検討

実証事業などでのエビデンス等を踏まえつつ、テクノロジー導入に先進的に取り組む介護施設における職員配置基準（3:1）の柔軟な取扱い等を検討。

⑥ 生産性向上に向けた処遇改善加算の見直し

未取得事業者の取得促進を図るとともに、加算手続の簡素化や制度の一本化について検討。

⑧ 介護行政手続の原則デジタル化

今年10月から運用開始した電子申請・届出システムの利用原則化に取り組む。

2 介護人材実態調査結果について①

▶ 主な調査結果

※介護人材実態調査

【調査の目的】介護人材の性別・年齢構成、資格保有状況、過去1年間の採用・離職の状況、訪問介護サービスにおけるサービス提供の実態などを把握し、**地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善**などにつなげていくことを目的とする。

【実施期間】令和5年1月から3月

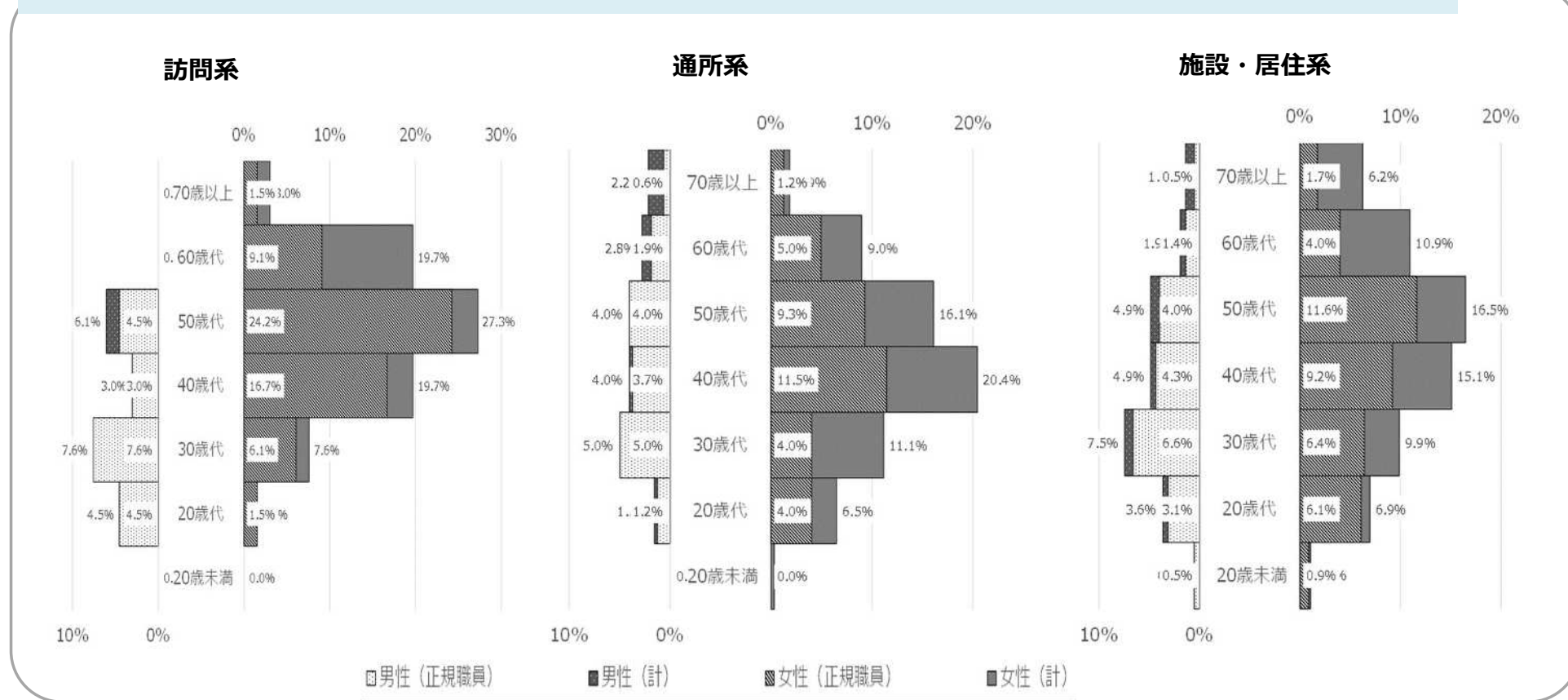
●介護職員数の変化（令和4年1月1日～12月31日の状況）

サービス系統 （回答事業所数）	職員総数（R4.1.1時点）			採用者数			離職者数			職員総数（R4.12.31時点）			移動前後比		
	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計
全サービス系統 （198事業所）	1,594人	1,144人	2,738人	412人	320人	732人	221人	192人	413人	1,785人	1,272人	3,057人	112.0%	111.2%	111.7%
訪問系 （50事業所）	340人	434人	774人	101人	128人	229人	45人	52人	97人	396人	510人	906人	116.5%	117.5%	117.1%
通所系 （71事業所）	310人	262人	572人	132人	98人	230人	60人	57人	117人	382人	303人	685人	123.2%	115.6%	119.8%
施設・居住系 （77事業所）	944人	448人	1,392人	179人	94人	273人	116人	83人	199人	1,007人	459人	1,466人	106.7%	102.5%	105.3%

2 介護人材実態調査結果について②

▶ 主な調査結果

● 雇用形態の構成比



- ⇒ 介護職員数の変化で、離職者に対して採用者が4割程度多い結果となっている。(P3)
- ⇒ 雇用形態の構成比で、現在は若年層が少ないものの比較的バランスのとれた構成となっている。(P4)
- ⇒ 今後、職員の高齢化が進んでいくことが予想されるため、人材の確保、離職防止対策、処遇改善、職場環境の改善等の**人材確保・育成**について計画的に支援していくことが必要である。

3 基準緩和型訪問介護サービス従事者育成事業について

▶ 事業の概要

▶ 目的

訪問介護員の不足を解消するため、令和5年度から資格基準を緩和し、介護従事者初任者研修修了者等の資格がなくても市の定める研修を修了したものであればサービスを提供することができる訪問型サービスAを新たに実施する。

訪問型サービスAでは、要支援者や事業対象者へ家事等の生活援助（掃除、洗濯、買い物、調理等）のみを提供する。その担い手を育成するため、提供時に必要な知識等を身に付けるための研修を行う。訪問型サービスAを実施することは、訪問介護の多様化を図り、選択肢を増やすことで利用者サービスの向上に寄与する。

また、慢性的な人材不足の解消に向けた取り組みとなる。更に、元気な高齢者の社会参加や他分野からの介護人材の確保も期待できる。

▶ 令和4年度の実績

【開催日】	【受講者数】
令和4年10月25日、26日、27日	13人
令和4年12月20日、21日、22日	18人
令和5年1月24日、25日、26日	6人
令和5年2月20日、21日、22日	9人

▶ 令和5年度の予定

【開催予定年月】
令和5年8月
令和5年10月
令和5年12月
令和6年2月

▶ 指定事業所

10事業所（令和5年4月1日現在）

4 介護職員初任者研修受講支援について

▶ 介護職員初任者研修の概要

● 訪問介護の訪問介護員（ホームヘルパー）等を養成する研修

【目的】 介護に携わる者が、業務を遂行する上で最低限の知識・技術とそれを実践する際の考え方のプロセスを身につけ、**基本的な介護業務を行うことができるように**することを目的とする。

【研修実施主体】 都道府県又は都道府県知事の指定した者

【対象者】 **訪問介護事業に従事しようとする者**若しくは在宅・施設を問わず介護の業務に従事しようとする者

● 岐阜県介護人材確保対策事業費補助金の活用

本市で、介護職員初任者研修受講支援を実施する際には、**岐阜県介護人材確保対策事業費補助金の活用が可能**である。

※岐阜県介護人材確保対策事業費補助金

介護サービス事業者等が実施する介護職員の参入促進の取組みや職員のキャリアパス支援に係る経費の全額または一部の助成を実施している。

なお、以下の**地域密着型介護人材確保促進事業のみ市町村が活用**できる補助金である。

地域密着型介護人材確保促進事業

「岐阜県介護人材確保対策事業補助金交付要綱」より一部抜粋

補助対象事業	補助対象事業者	補助基準額	補助対象経費	補助率
介護分野への就労促進に向けた、地域の実情に合わせた事業に対し助成 【事業例】 ・市町村等が主体となって実施する就労促進セミナー ・市町村等が委託して実施する介護分野への就労に関する講演会	市町村	1事業あたり1,200千円	事業の実施に必要な次に掲げる経費で他の補助事業の対象経費でないもの 賃金、報償費、旅費、需用費（消耗品費、会議費、印刷製本費）、役務費（通信運搬費、手数料）、委託料、使用料及び賃借料、負担金、補助金その他知事が必要と認める経費	1/2

5 今後の対応等について①

▶ 今後の対応にあたって

団塊の世代が**後期高齢者となる2025年**、さらには**団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年**には、高齢者人口がピークを迎えるとともに、**介護ニーズの高い85歳以上人口が急速に増加**することが見込まれており、これに伴い、**必要な介護人材の人数も増加**する。

また、国全体の生産年齢人口が徐々に減少に向かう中、**持続可能な介護保険制度の基盤整備の確保**を図るためには、本市においても**介護人材の確保**がより重要な課題となる。



国の「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」（平成19年8月28日厚生労働省告示第289号）や本市が令和5年度に実施した介護人材実態調査の結果等を踏まえ、**介護の仕事の魅力**を幅広く認識してもらうとともに、現在働いている人が生き生きと**働き続けやすい職場環境**となるよう、岐阜県とのさらなる連携を図るとともに、**新規人材の確保、離職防止**の双方の観点から効果的かつ計画的に取り組む必要がある。

5 今後の対応等について②

▶ 対応策（案）の概要

① 介護サービスのイメージアップ

- 幼少期から介護現場に慣れ親しみ、市民により開かれた介護現場となるよう、**積極的な地域交流**について、事業者へ働きかける。
- 「介護の日（11月11日）」の近辺で、介護に関するイベントを行うなど、市民に対し**介護の魅力**をPRする。

② 幅広い人材の確保

- 訪問型サービスA（基準緩和型）を実施し、その担い手の資格要件を緩和すること等で、元気な高齢者の参加や他分野からの介護人材の確保等を可能とするため、引き続き、基準緩和型訪問介護従事者育成研修を実施し、その担い手の育成を推進するとともに、**元気な高齢者の社会参加や他分野からの人材活用の推進**を図る。
- 訪問介護の訪問介護員（ホームヘルパー）等を養成する**介護職員初任者研修の受講支援**を行う。
- 先進的に外国人材を活用している事業者の事例を他の事業者へ紹介し、**外国人材の活用**を促進する。

5 今後の対応等について③

▶ 対応策（案）の概要

③ 介護人材の育成

- 岐阜県と連携し、「岐阜県介護人材育成事業者認定制度」などの介護人材育成のための取り組みを引き続き推進していくとともに、一方では**働きやすい環境整備**について事業者働きかけていく。
- **介護に関する研修を受ける機会を提供**し、介護人材の育成、及びサービスの質の向上に努めていく。

④ 介護人材の定着促進

- 関係機関と連携し、介護職員の処遇改善などの労働環境改善や資格取得などの**キャリアアップに対する支援策**について積極的に情報提供を行っていく。
- **介護職員の処遇改善加算、特定処遇改善加算およびベースアップ等支援加算の取得**について、事業所に対して積極的に働きかける。

5 今後の対応等について④

▶ 対応策（案）の概要

⑤ 介護現場の革新

- 介護ロボットや I C T の活用事例を各事業所に周知し、**介護現場の業務の効率化等**を図る。
- 国が検討を進める「介護サービス事業者経営情報」や「一人当たりの賃金等」の公表により、**事業者の見える化を推進**する。

⑥ 介護人材確保・育成計画の策定

- 持続的な人材確保サイクルを確保するため、**人材確保・育成に係る計画の策定**に向けて調査・研究を行い、計画の策定に努めていく。