

見える化改革報告書 「福祉人材の養成・確保」

平成29年12月26日
福祉保健局

「福祉人材の養成・確保」報告書要旨

1 「見える化」分析の要旨

- 「介護」「障害」「保育」の各制度とも制度主体は区市町村であるが、財源については、介護分野は公費と保険料による社会保険制度となっているが、障害、保育分野は税で賄われている。
- 公的な福祉サービスの仕事の対象・分野は、(1)直接の対人援助サービス、(2)行政の相談機関の2つに大きく分かれ、(1)は、さらに「介護」「障害」「保育」の3分野に分かれる。
- 本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行い、今後の介護人材の養成・確保の方策について検証する。
- 介護職員は、都内では、約15万人の職員が介護サービスに従事している。採用率、離職率から推計すると、年間の都内の就職者数は約2万8千人、離職者数は約2万3千人と見込まれる。

【介護人材に関する現状】

- 第6期東京都高齢者保健福祉計画の需給推計によると、2020年度には約2万3千人、2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる。
- 最近では、生産年齢人口の減少局面に入り、有効求人倍率が上昇(2015年:1.54)しており、全産業的に「人材」不足に直面している。とりわけ、東京都は就業の選択肢が幅広く、介護関連職種における有効求人倍率は全産業を大きく上回っており(2015年:4.94)、「人材」不足の問題は深刻化している。
- また、3年未満で離職した者が7割以上となっており、いかに定着させるかが課題となっている。

【介護人材の現状の課題】

- 介護人材に関する現状の課題は、「定着」と「採用」の大きく2つである。
- 「定着」に関する課題は、①事業者による「職場環境の改善」と②介護職員の「処遇改善」である。
- 介護職員は、「職場の人間関係に問題がある」こと、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満がある」ことに不安・不満を抱いている。また、介護職員の賃金は、同じ対人サービスである「サービス業」と比べると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い。
- 事業所規模別にみると、中小事業所は大規模事業所より離職率が高い傾向にある。
- 「採用」に関する課題は、③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」である。
- 「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している。また、介護サービスを運営する上での問題点として、「良質な人材の確保が難しい」と考えている事業者が半数を超えている。

【都の取組の評価】

- 都は、他県に比べて予算規模が大きく、都独自にキャリアパス導入支援や介護職員のための宿舍借り上げ支援を実施するなど、事業のメニューが充実している。
- ①「職場環境の改善」、②「処遇改善」、③「ターゲットに応じたアプローチ」の3点それぞれに評価し、支援の強化を検討していく必要がある。
- 都における介護人材の養成・確保の事業実施体制は、3つの部署・2つの関係機関からなるが、複数の部署で類似した事業を実施している、部署によって委託先が異なる、分野横断的な事業を担う部署が2つあるといった課題があり、より効果的な実施ができるようにしていく必要がある。

2 今後の改革の進め方

【職場環境の改善】

- 中小事業者への支援の強化、介護保険事業の運営主体である区市町村を通じた支援の実施を検討していく。
- また、業務負担軽減のためのICTの活用や、ロボット介護機器・福祉用具の普及促進を検討していく。


【処遇の改善】

- 現行の事業実施状況を踏まえ、キャリアパス導入促進や宿舍借り上げ支援に関して、支援対象サービスの範囲等について検討していく。

【ターゲット別のアプローチ】

- 学生や、転職者、離職者や高齢者などターゲットに応じて、新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給、離職者に対し資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実、退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけなどについて検討していく

【事業実施体制】

- 介護人材施策を効果的に実施するための組織体制の強化を検討していく。
- 
- これまでの分析から明らかになった課題について検討し対策を講じるとともに、中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。
⇒今回の分析結果を踏まえて、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。

目次

序章 福祉人材について

第1章 介護人材に関する現状の課題

第2章 行政の役割分担と都の取組

第3章 都の取組の評価

第4章 今後の都の取組

参考資料

序章 福祉人材について

序章の概要

福祉人材に係る分野と主な職種・資格等

- 公的な福祉サービスの仕事の対象・分野は、(1)直接の対人援助サービス、(2)行政の相談機関の2つに大きく分かれ、(1)は、さらに「介護」「障害」「保育」の3分野に分かれる。
- 本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行っていく

介護人材の養成・確保の現状

- 介護職員は、「訪問サービス職員」と「施設等で働く介護職員」の大きく2種類
- 都内では、約15万人の介護職員が介護サービスに従事している。保有資格は、介護職員初任者研修を修了しているものが半数、次いで介護福祉士が35.4%となっている。
- 第6期東京都高齢者保健福祉計画の需給推計によると、2020年度には約2万3千人、2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる。
- 最近では、生産年齢人口の減少局面に入り、有効求人倍率が上昇(2015年:1.54)しており、全産業的に「人材」不足に直面している。とりわけ、東京都は就業の選択肢が幅広く、介護関連職種における有効求人倍率は全産業を大きく上回っており(2015年:4.94)、「人材」不足の問題は深刻化している。

介護、障害、保育分野の主な制度の比較

各制度とも制度主体は区市町村であるが、財源については、介護分野は公費と保険料による社会保険制度となっているが、保育、障害分野は税で賄われている。

分野	対象	制度主体	事業者	財源
介護	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護認定または要支援認定等を受けた65歳以上の方 ・加齢に伴う疾病が原因で要介護(要支援)認定を受けた40歳から64歳までの医療保険加入者 ※すべての65歳以上の高齢者(一般介護予防事業) 	区市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県・政令市・中核市が指定・監督を行う事業者 ・区市町村が指定・監督を行う事業者 	<p>保険</p> <p>公費+保険料+利用者負担 【負担割合】 例 在宅系のサービス 公費50%と保険料50% 国25% 都12.5% 区市町村12.5% 第1号被保険者22% 第2号被保険者28% + 利用者負担</p>
障害	<p>障害支援区分認定、支給決定を受けた者 (障害児の入所サービスは、児童相談所が判断)</p>	<p>区市町村 (障害児入所支援の利用は児童相談所)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県・政令市・中核市が指定・監督を行う事業者 	<p>税</p> <p>公費+利用者負担金 【負担割合】 国1/2 都道府県1/4 区市町村1/4 + 利用料 応能負担</p>
保育	<ul style="list-style-type: none"> ・1号認定: 満3歳以上で教育を希望 ・2号認定: 満3歳以上で「保育を必要とする事由」に該当 ・3号認定: 満3歳未満で「保育を必要とする事由」に該当 	区市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・保育サービス種別により、都道府県・政令市・中核市・区市町村が、認可等・指導監督を実施 	<p>税</p> <p>「給付費」 =「公定価格」-「利用者負担額」</p> <p>例 施設型給付(私立) 国1/2 都道府県1/4 区市町村1/4</p>

福祉サービスにおける資格要件の整理

本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行っていく。

分野	人数	資格要件の有無		
介護	148,475人 (※1)	一部要件有	<ul style="list-style-type: none"> 国家資格としては、「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく「介護福祉士」(名称独占)がある。 介護職員として働くための資格要件はないが、「訪問介護員(ホームヘルパー)」は、介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員初任者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧訪問介護員1級又は2級課程修了者のいずれかであることが必要となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる分野 資格要件が無く、対象となる人材の層が幅広い <p>⇒本報告書内で分析、取組の方向性を検討</p>
障害	42,832人 (※2)	要件無	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービスを担う職員は、生活支援員や指導員と呼ばれているが、資格要件は定められていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員をはじめとした様々な人材が担っている分野 <p>⇒介護サービス分野の分析結果を踏まえて、局内で継続的に検討</p>
保育	51,482人 (※3)	要件有	<ul style="list-style-type: none"> 国家資格としては、児童福祉法に基づく「保育士」(名称独占)があり、保育所を中心に児童養護施設等で保育や子育て支援に従事している。 「子育て支援員」は、国で定めた基本研修及び専門研修を修了した者である必要がある。 「家庭的保育者」は、区市町村や都が行う研修を修了した者であることが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 喫緊の課題として、待機児童解消に向けた緊急対策など様々な取組を実施 <p>⇒引き続き、局内で継続的に検討</p>

※1平成24年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の回答数を回収率で割戻し、補正した値(小数点以下、四捨五入)

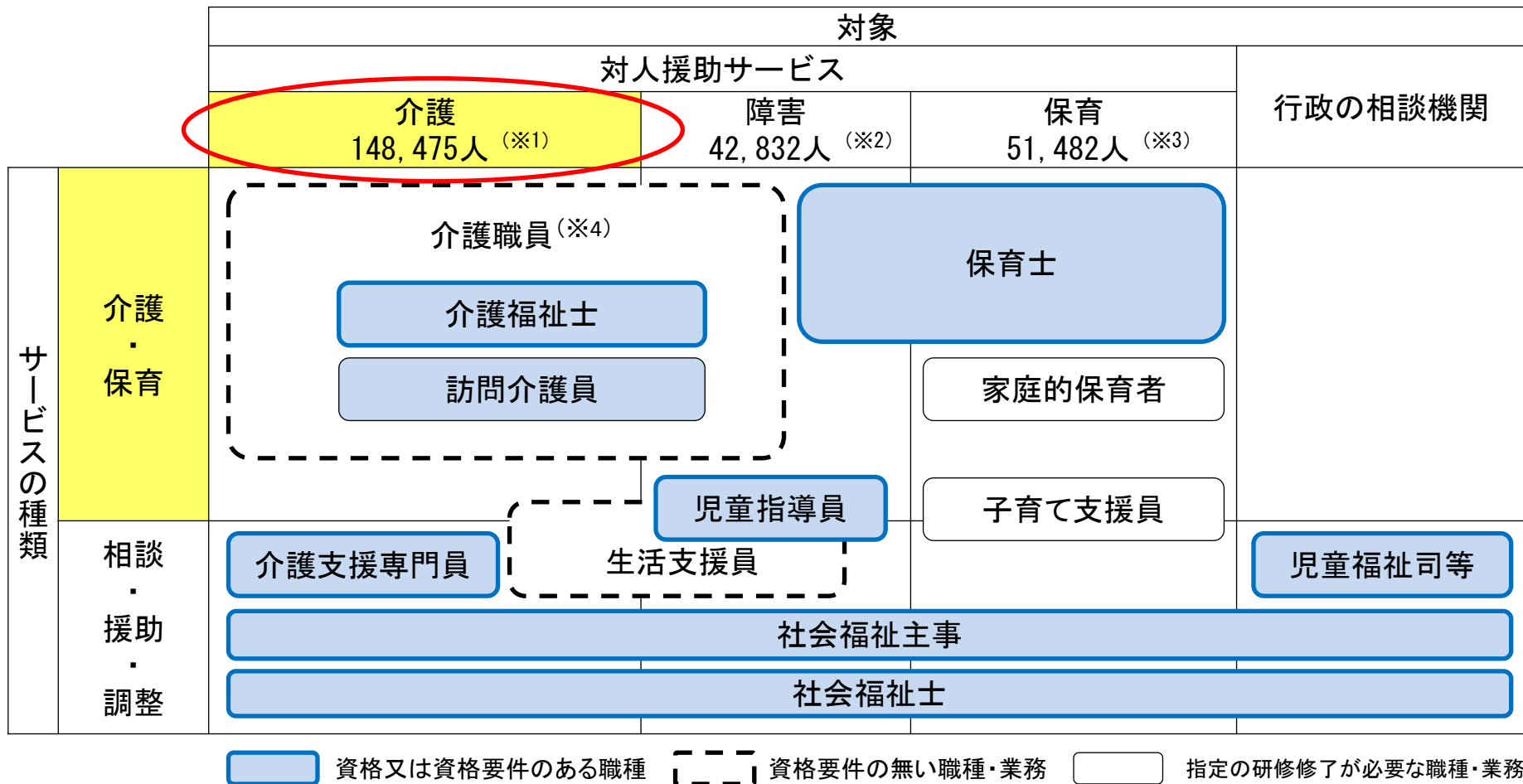
※2平成27年10月1日時点の障害福祉サービス等事業所・障害児通所支援等事業所の常勤換算従事者数(小数点以下、四捨五入)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】※短期入所事業の従事者のうち、空床型の事業所の従事者を除く。障害者支援施設の昼間実施サービス(生活介護、自立支援、就労移行支援及び就労継続支援)を除く。

※3平成27年10月1日時点の認可保育所、認定こども園(幼保連携型・保育所型)の常勤保育士数(35,349人)+非常勤保育士数(10,557人)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】と、認証保育所の常勤保育士数(4,350人)+非常勤保育士数(1,226人)【出典 東京都調べ】の合計

福祉人材に係る分野と主な職種・資格等

公的な福祉サービスの仕事の対象・分野は、(1)直接の対人援助サービス、(2)行政の相談機関、の2つに大きく分かれ、(1)は、さらに「介護」、「障害」、「保育」の3分野に分かれる。

本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行っていく。



※1 平成24年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の都内の介護職員数を回収率で割戻し、補正した値(小数点以下、四捨五入)
 ※2 平成27年10月1日時点の障害福祉サービス等事業所・障害児通所支援等事業所の常勤換算従事者数(小数点以下、四捨五入)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】※短期入所事業の従事者のうち、空床型の事業所の従事者を除く。障害者支援施設の昼間実施サービス(生活介護、自立支援、就労移行支援及び就労継続支援)を除く。
 ※3 平成27年10月1日時点の認可保育所、認定こども園(幼保連携型・保育所型)の常勤保育士数(35,349人)+非常勤保育士数(10,557人)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】と、認証保育所の常勤保育士数(4,350人)+非常勤保育士数(1,226人)【出典 東京都調べ】の合計
 ※4 介護職員には国家資格は必要ないが、従事するサービスが訪問介護(ホームヘルプ)の場合は、介護福祉士又は国が定める研修を修了した者であることが必要

都内の介護職員の出入

都内では、約15万人の介護職員が介護サービスに従事している。採用率、離職率から推計すると、年間の都内の就職者数は約2万8千人、離職者数は約2万3千人と見込まれる。

保有資格は、介護職員初任者研修を修了しているものが半数、次いで介護福祉士が35.4%となっている。



3年未満で離職した者が7割以上を占めており、いかにして定着させるかが課題となっている

介護福祉士登録者数(東京都) 注2
(2017年3月末)
109,532人

福祉・介護分野で就労している割合 78.7% 注3
→潜在有資格者数推計 約2万3千人

介護職員の保有資格 注1

	保有資格 (%)										
労働者個人数	介護職員初任者研修	介護福祉士	看護師・准看護師	介護支援専門員	P・T・O・T・S・T等	実務者研修	社会福祉士	管理栄養士・栄養士	その他の資格	無資格	
全国	81,095	43.2	37.9	13.4	8.6	2.5	2.1	1.8	1.6	5.8	6.5
東京都	5,555	50.0	35.4	11.8	8.3	3.4	1.8	1.7	1.3	4.7	4.9

注1 平成27年度介護労働実態調査結果

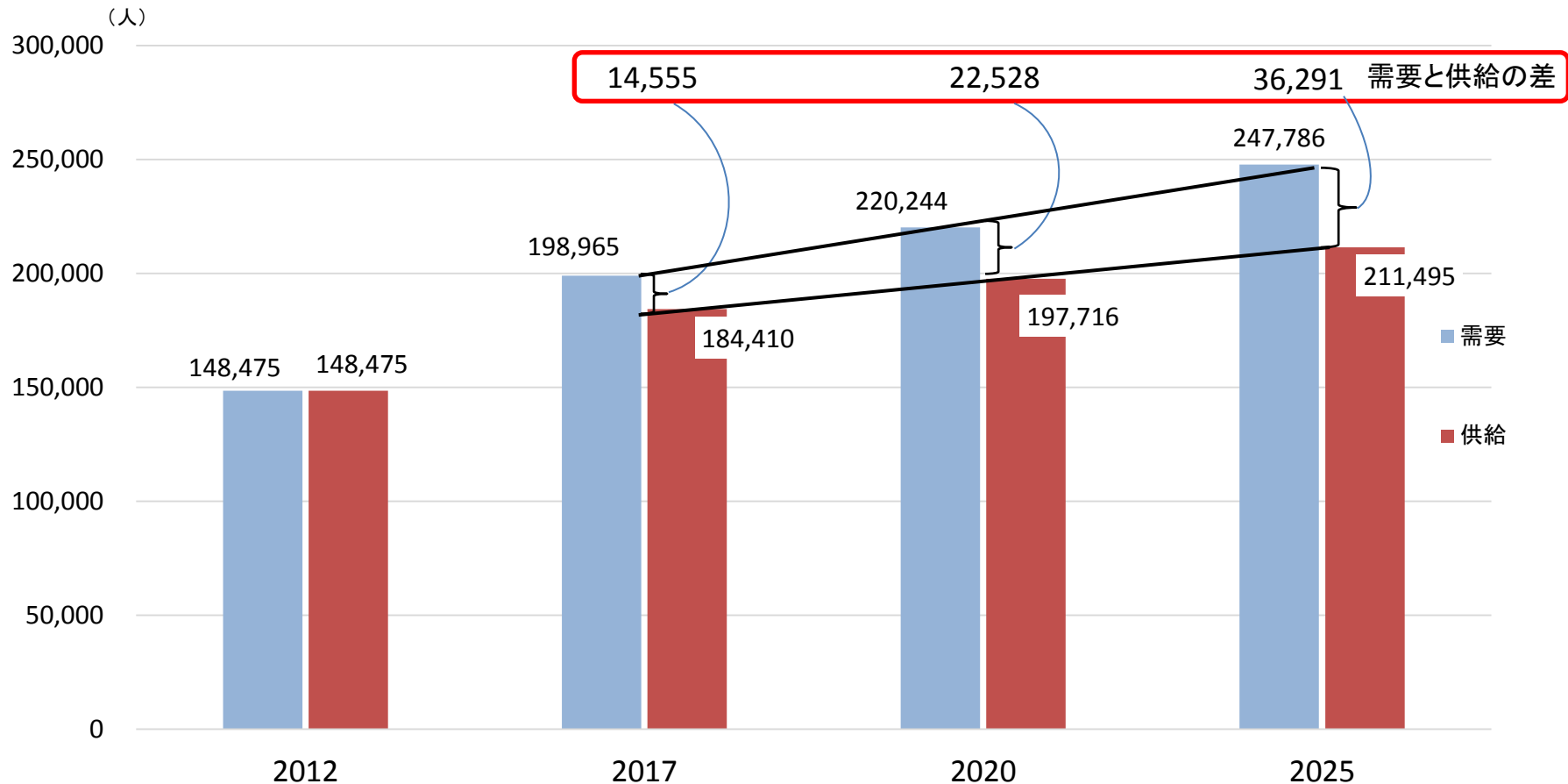
注2 公益財団法人社会福祉振興・試験センター調べ

注3 平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果

注4 平成24年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の回答数を回収率で割戻し、補正した値(小数点以下、四捨五入)

介護職員の需給推計（東京都）

第6期東京都高齢者保健福祉計画の需給推計は、需要推計と供給推計から成り立っており、それぞれ、2017年度、2020年度、2025年度の介護職員数を推計している。2020年度には約2万3千人、2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる。



(出典) 第6期東京都高齢者保健福祉計画(平成27年度～平成29年度)

※ 需要見込みは、市町村により第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づくもの

※ 供給見込みは、平成27年度以降に取り組む新たな施策の効果を見込まず、近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映した「現状推移シナリオ」に基づくもの

介護職員の採用率・離職率の状況（東京都）

離職者のうち1年未満の者が37.8%、1年以上3年未満の者が36.1%となっている。

(%)

		回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の内			
						1年未満の者	3年以上未満の者		
2 職種計	(訪問介護員 と 介護職員)		473	18.7	15.7	2.9	37.8	36.1	
	就業形態別	正規職員	379	15.9	14.9	1.0	27.7	41.4	
		非正規職員 計		402	20.8	16.4	4.4	44.8	32.4
		常勤労働者		188	24.8	19.3	5.5	51.1	31.7
		短時間労働者		340	19.7	15.6	4.1	42.8	32.6
職種別		訪問介護員	239	14.8	11.5	3.3	31.6	32.5	
		介護職員	291	21.4	18.7	2.7	40.5	37.7	

3年未満で離職した者が7割以上を占めており、いかにして定着させるかが課題となっている

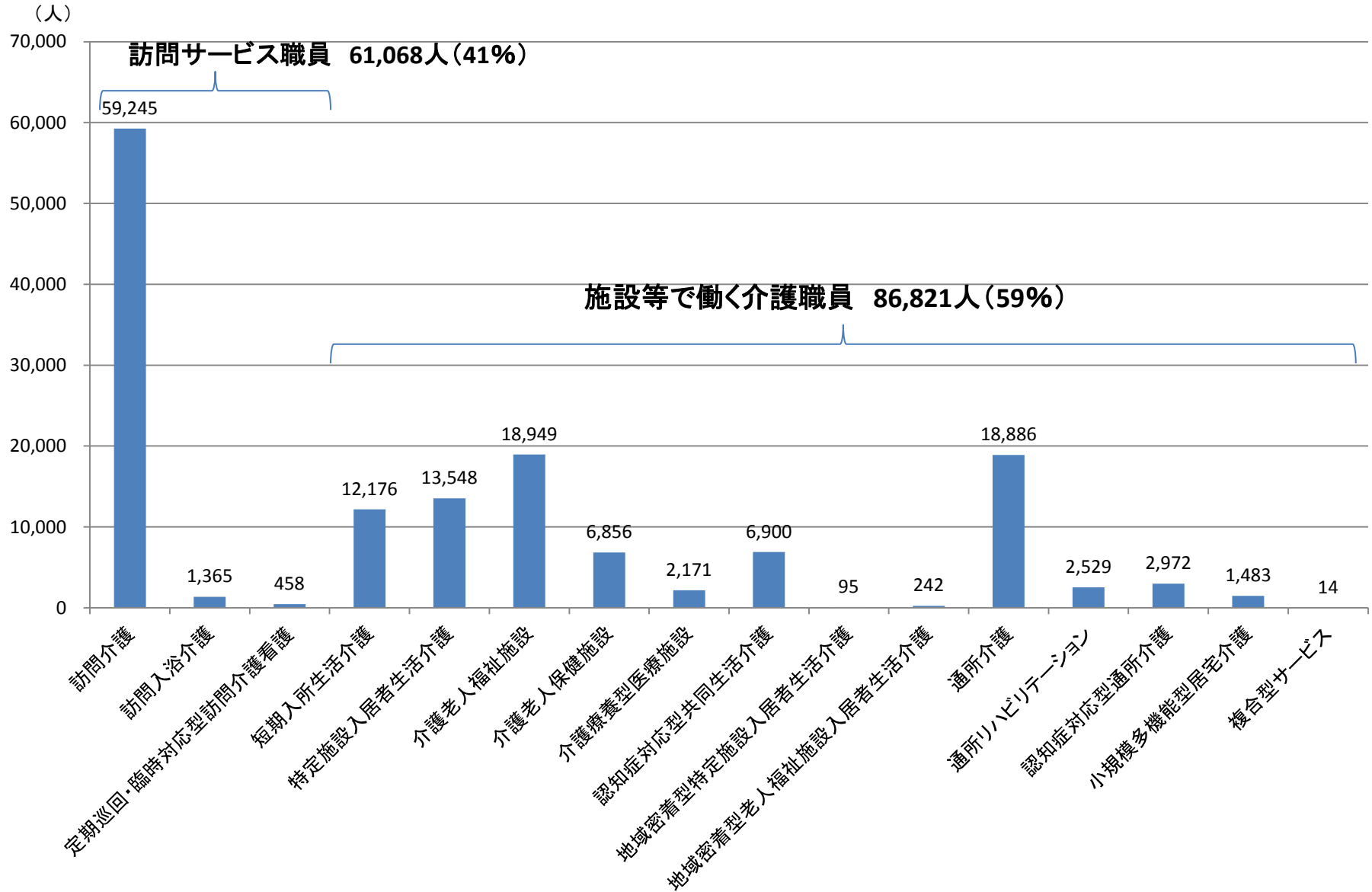
(注1) 2職種計の回答事業所数については、訪問介護員、介護職員の両者に回答があってもひとつの事業所数とカウントするので、職種別の項目の合計と一致しない。

非正規職員計の回答事業所数も同様に、常勤労働者、短時間労働者の合計と一致しない。

(出典)平成27年度介護労働実態調査結果(公財)介護労働安定センター

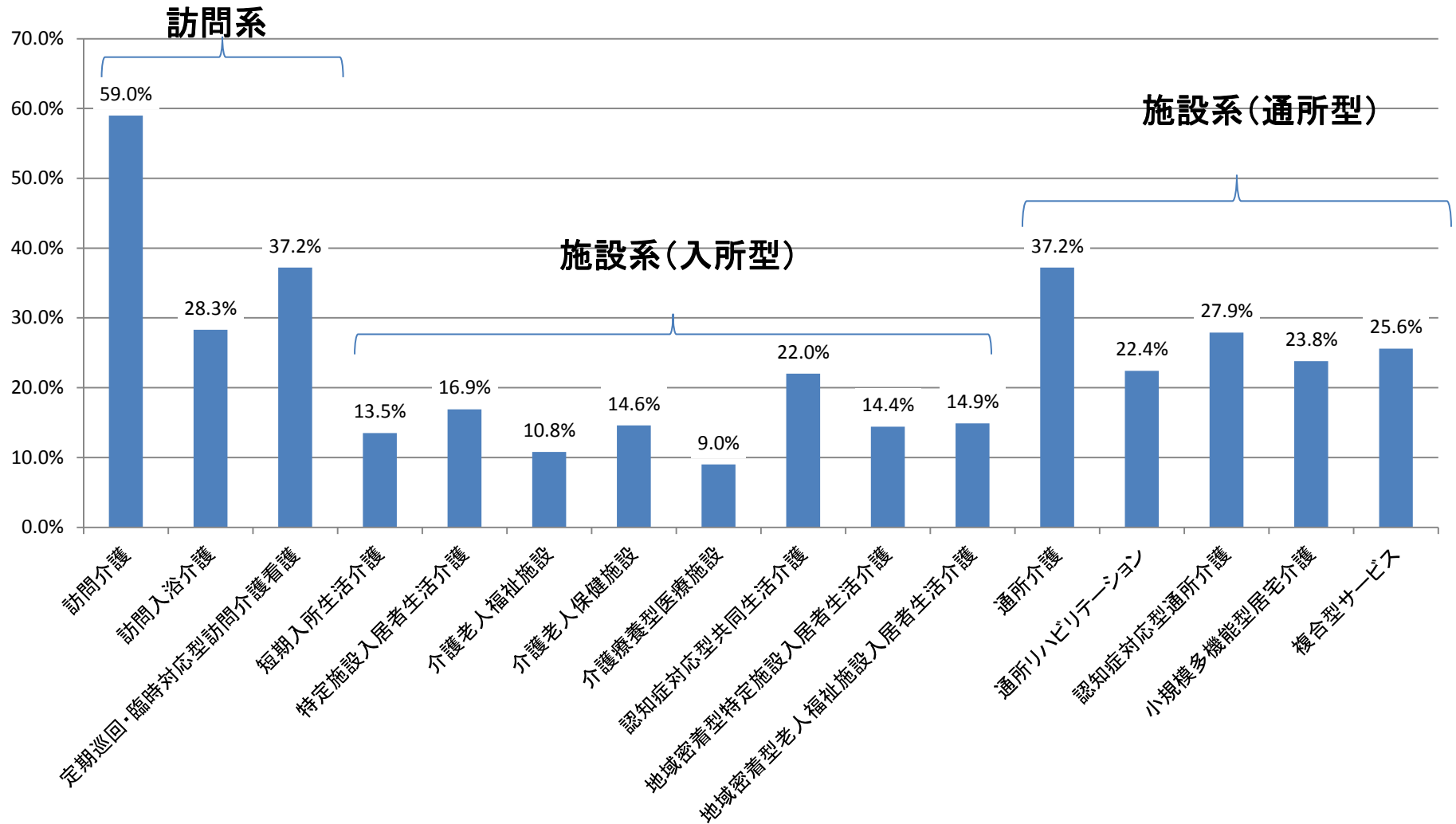
介護職員の種類

介護職員は、「訪問サービス職員」と「施設等で働く介護職員」の大きく2種類に分かれ、「訪問サービス職員」が約41%、「施設等で働く介護職員」が約59%を占めている。



介護サービス別非正規職員（短時間）の割合（全国）

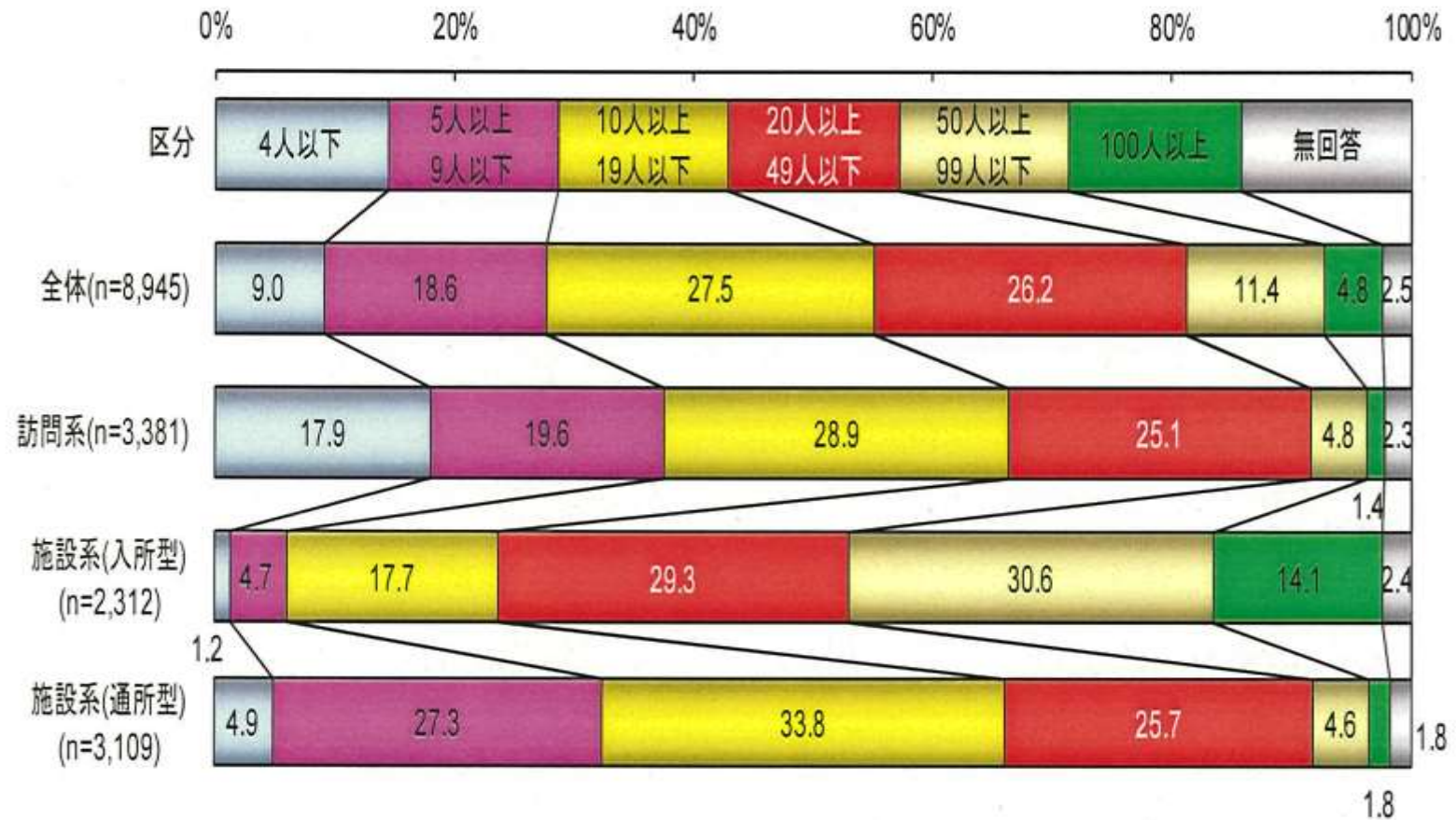
訪問系では、非正規職員のうち短時間労働者の割合が非常に高い傾向にある。一方、施設系（入所型）では、その割合が低い。



※「非正規職員」とは、正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）をいう。「短時間労働者」とは、1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者をいう。
 （出典）平成27年度介護労働実態調査【労働者】就業・勤務形態（事業所状況別） 公益財団法人介護労働安定センター

介護事業所の従業員数規模(全国)

介護事業者は小規模なものが多く、19人以下の事業所が半数を超えており、特に訪問系や施設系(通所型)では約6割を占めている。



(出典)平成27年介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター)

※本調査では、主な介護サービスの種類を以下の4つに分類

- ・訪問系(訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション等)
- ・施設系(入所型)(介護老人福祉施設、介護老人保健施設等)
- ・施設系(通所型)(通所介護、通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護等)
- ・その他(福祉用具貸与等)

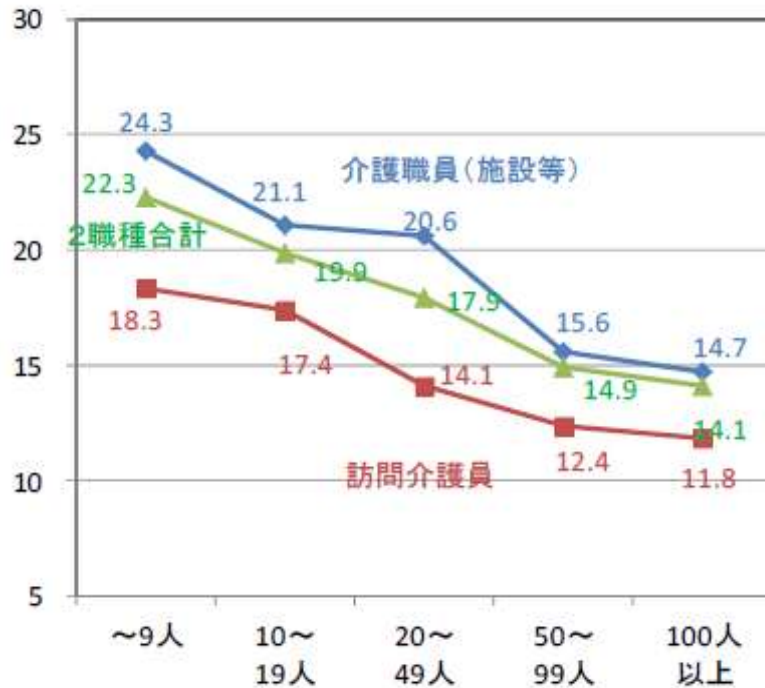
事業所規模別離職率・法人格別の離職率（全国）

介護事業者は小規模なものが多く、19人以下の事業所が半数を超えており、特に訪問系や施設系（通所型）では約6割を占めている。

基本的には事業所規模別で見ると、事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、法人格別で見ると、民間企業の離職率が高く、協同組合・社会福祉協議会・地方自治体・社団法人・財団法人の離職率が低くなっている。

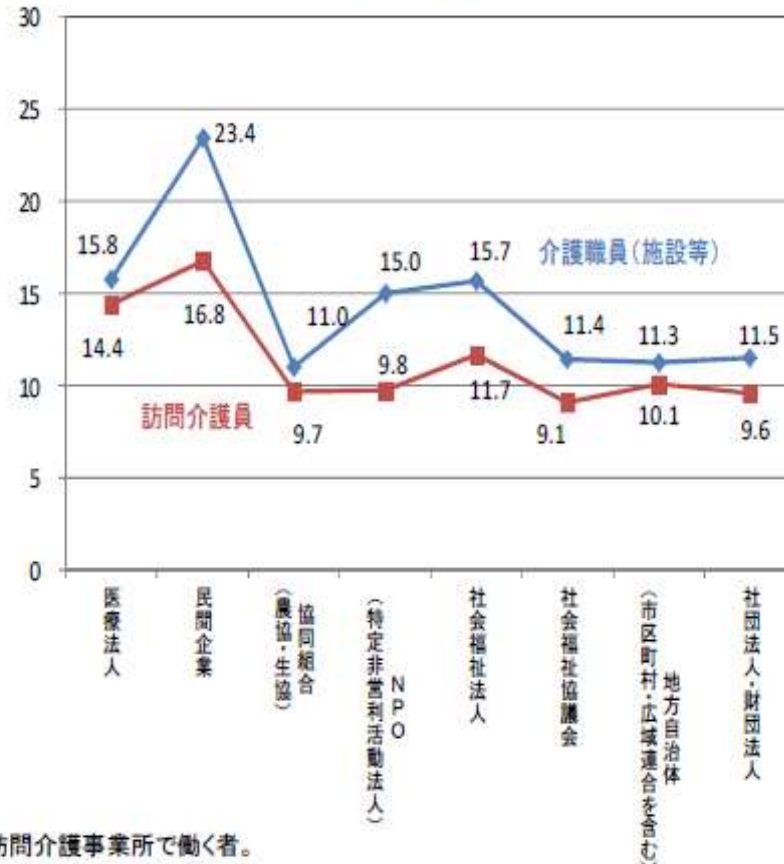
(%)

事業所規模別（従業員数別）離職率



(%)

法人格別の離職率



中小事業所は職場環境の改善が困難であることが推測される

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成25年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

介護人材施策の必要性

福祉分野においては、従来から「人材」の役割は重要であったが、少子高齢化の進展などによる福祉ニーズの増大に伴い、これまで以上に「人材」の重要性が高まっている。

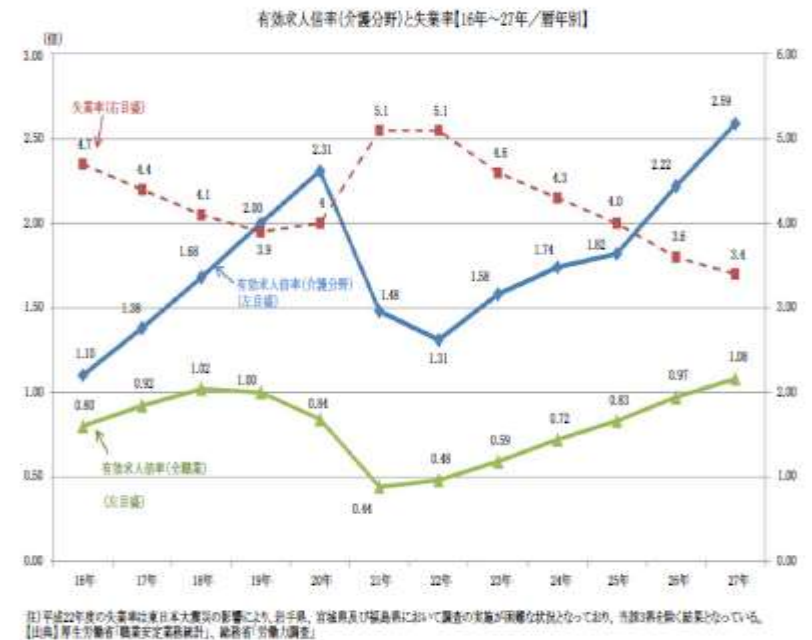
最近では、生産年齢人口の減少局面に入り、有効求人倍率が上昇(2015年:1.54)しており、全産業的に「人材」不足に直面している。

とりわけ、東京都は就業の選択肢が幅広く、介護関連職種における有効求人倍率は全産業を大きく上回っており(2015年:4.94)、「人材」不足の問題は深刻化している。

【(東京)介護関連職種と職業計の比較】



【(日本全体)介護関連職種と失業率の関係】



(出典)東京の高齢者と介護保険 データ集(平成29年6月 福祉保健局高齢社会対策部)

第1章 介護人材に関する現状の課題

第1章の概要

介護人材に関する現状の課題

- 介護人材に関する現状の課題は、「定着」と「採用」の大きく2つ

「定着」に関する課題は、①事業者による「職場環境の改善」②介護職員の「処遇改善」

「採用」に関する課題は、③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」

①事業者による「職場環境の改善」

- 介護職員は、「職場の人間関係に問題がある」こと、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満がある」ことに不安・不満を抱いている
- 介護サービスを運営する上での問題点として、「労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない」、「書類作成が煩雑で、時間に追われている」を挙げる事業者がそれぞれ3割を超えている

②介護職員の「処遇改善」

- 介護職員の賃金は、同じ対人サービスである「サービス業」と比べると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い
- 介護サービスを運営する上での問題点として、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」と考えている事業者が53.2%となっている

③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」

- 「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している
- 介護サービスを運営する上での問題点として、「良質な人材の確保が難しい」と考えている事業者が半数を超えている

介護人材に関する現状の課題については以下の3点が挙げられる。

「定着」に関する課題

① 事業者による「職場環境の改善」

- ・ 介護職員は、「職場の人間関係に問題がある」こと、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満がある」ことに不安・不満を抱いている
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない」、「書類作成が煩雑で、時間に追われている」を挙げる事業者がそれぞれ3割を超えている
- ・ 中小事業所は大規模事業所より離職率が高い傾向がある。

② 介護職員の「処遇改善」

- ・ 介護職員の賃金は、同じ対人サービスである「サービス業」と比べると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い
- ・ 単純な比較はできないが、「賃金の低さ」や「将来の見込み」など、処遇を理由とした離職者が全産業に比べて多い
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」と考えている事業者が53.2%となっている

「採用」に関する課題

③ 介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」

- ・ 2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる
- ・ 東京都は、産業計の採用率が上昇してきており、他産業と競合の可能性が高まってきている
- ・ 「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「良質な人材の確保が難しい」と考えている事業者が半数を超えている

介護職員が介護関係の仕事をやめた理由(複数回答・全国)

「職場の人間関係に問題があったため」が25.1%、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が23.6%となっている。

回答数	職場の人間関係に問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	他に良い仕事・職場があったため	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	新しい資格を取ったから	自分に向かない仕事だったため	結婚・出産・妊娠・育児のため	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	病気・高齢のため	家族の介護・看護のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	その他	
全体	5,572	25.4	21.6	18.8	17.0	16.4	10.4	4.1	14.1	6.2	4.2	4.0	3.8	2.7	12.1
正規職員	3,966	26.6	23.8	20.1	19.2	18.9	12.2	4.2	9.8	6.5	3.8	3.4	3.3	2.1	12.6
非正規職員	1,575	22.6	16.1	15.6	11.4	10.1	6.0	3.8	24.8	5.5	5.1	5.5	5.3	4.3	10.8
東京都	351	25.1	23.6	18.8	17.9	16.5	14.5	4.0	8.0	5.7	4.6	6.0	2.6	2.3	13.4



単純な比較はできないが、「職場の人間関係」などの職場環境や、「賃金の低さ」や「将来の見込み」などの処遇を理由とした離職者が全産業に比べて多い

(出典)平成27年度介護労働実態調査結果(公財)介護労働安定センター

【参考】転職入職者が前職を辞めた理由(全産業)

	仕事の内容に興味を失った	生かせる資格がなかった	能力・個性が活かされなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	会社の将来が不安だった	給料等収入が少なかった	悪かった労働条件が	休日等の労働時間が	結婚	出産・育児	介護・看護	定年・契約期間の満了	会社都合	その他の理由(出向等を含む)
男女	7.1	5.7	6.7	7.3	10.5	10.5	0.5	0.1	0.6	15.0	7.4	26.8			
男女	5.7	4.9	12.2	2.7	10.0	13.8	2.8	2.0	1.1	11.5	5.8	24.6			

(出典)平成27年雇用動向調査(厚生労働省)

介護サービスを運営する上での課題について（複数回答、東京都）

事業者が介護サービスを運営する上での問題点（複数回答、最大3つまで）として、「良質な人材の確保が難しい」が55.9%、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が53.2%、「労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない」が33.4%、「書類作成が煩雑で、時間に追われている」が30.5%となっている。

（%）

回答事業所数	今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	良質な人材の確保が難しい	経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない	指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	新規利用者の確保が難しい	教育・研修の時間が十分に取れない	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	管理者の指導・管理能力が不足している	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	介護保険の改正等についての確な情報や説明が得られない	利用者が利用者や家族の介護サービスに対する理解が不足している	雇用管理等についての情報や指導が不足している	その他	特に問題はない	
全国	8,945	53.8	53.6	32.6	28.0	26.9	23.4	9.9	6.9	6.4	5.0	4.2	3.9	3.6	2.6	1.5	4.1
東京都	649	53.2	55.9	33.4	30.5	27.3	24.0	9.2	5.1	7.1	4.2	2.9	3.7	4.3	2.2	2.0	2.6

介護職員の賃金（常勤労働者・全国）

介護職員の賃金（社会保険・社会福祉・介護事業）を同じ対人サービスである「サービス業」と比較すると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い。

なお、集計の範囲が異なるため単純な比較はできないが※、産業計と比較すると、男性の給与額は月額約8万9千円、女性の給与額は月額約2万3千円低い。

		男女計				男性				女性			
		平均年齢 (歳)	勤続年数 (歳)	きまって 支給する 現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (歳)	きまって 支給する 現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (歳)	きまって 支給する 現金給与額 (千円)	構成比 (%)
産業別	産業計	42.0	11.9	324.0	67.6%	42.8	13.3	359.8	32.4%	40.4	9.1	249.4	
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9%	39.9	8.3	375.5	73.1%	40.3	7.8	264.5	
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3%	39.3	7.2	270.6	72.7%	41.2	7.1	226.3	
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2%	45.0	9.6	297.7	29.8%	41.6	6.9	216.8	
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6%	42.4	5.8	896.8	29.4%	37.6	4.7	680.4	
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4%	35.2	6.1	326.9	91.6%	38.3	7.5	328.6	
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1%	40.4	8.3	283.3	89.9%	47.4	10.4	278.2	
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3%	31.5	4.8	286.8	50.7%	30.0	4.9	268.1	
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1%	30.2	4.8	225.4	95.9%	34.9	7.7	212.6	
	ケアマネージャー	47.5	8.3	258.9	21.8%	43.0	8.1	281.1	78.2%	48.7	8.4	252.7	
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3%	40.0	3.7	235.0	76.7%	46.2	6.2	213.0	
	福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5%	35.1	5.4	235.4	66.5%	40.5	5.5	210.6	

注）常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。

注）サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。

注）福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

注）きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

【出典】厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」

※「産業計」には、管理職も含めた全労働者が含まれているが、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「ホームヘルパー」、「福祉施設介護職員」には、管理的業務に従事するものは除外されており、両者を比較する場合にはその点を踏まえる必要がある。

（出典）第3回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

介護職員の年齢構成（全国）

介護職員の年齢構成（全国）を見ると、介護職員（施設等）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が3割を超えている。

【介護職員の年齢構成(全国)】

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員(施設等)	1.1%	17.2%	22.9%	23.5%	19.3%	7.6%	4.7%	1.6%
男性 (23.6%)	1.4%	27.6%	33.3%	18.4%	9.2%	4.0%	3.3%	1.2%
女性 (74.2%)	1.0%	14.0%	19.7%	25.1%	22.5%	8.8%	5.1%	1.7%
訪問介護員	0.2%	4.3%	11.0%	20.9%	25.2%	16.0%	13.8%	6.6%
男性 (8.2%)	0.4%	15.0%	22.5%	20.1%	18.3%	9.7%	8.4%	4.1%
女性 (89.6%)	0.1%	3.4%	9.8%	21.0%	25.9%	16.6%	14.3%	6.9%

「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している

注)調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

【出典】平成27年度介護労働実態調査（(財)介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

34

(出典)第142回社会保障審議会介護給付費分科会資料

第2章 行政の役割分担と都の取組

第2章の概要

国、都、区市町村の役割分担

- 国は、制度全体の枠組みの設定、介護報酬の設定を行う役割を担っている
- 都は、指定サービスが適正に行われているかという観点から、施設等が人員基準や加算等の条件を満たしているかのチェック、人材確保に関する広域的な観点からの取組を行う役割を担っている
- 区市町村は、保険者の立場から保険給付が適正に行われているかのチェック、人材確保に関する地域の特色を踏まえた取組を行う役割を担っている

介護人材の養成・確保における行政の主な取組

- 都の現在の関与は、「人材」に対する取組は「相談・あっせん」に重点が、「事業者」に対する取組は「助成」に重点が置かれている

都の事業の概要、事業実施体制

- 都は、「確保→育成→定着」のプロセスに沿って介護人材の養成・確保に関する事業を展開しており、その全体の予算額は43.2億円となっている
- 都は、(社福)東京都社会福祉協議会や監理団体である(公財)東京都福祉保健財団を活用して、介護人材の養成・確保に関する施策を実施している
- 都の所管である福祉保健局においては、介護、保育、障害の各分野に従事する福祉人材の養成・確保に関する施策は各事業所管部で対応し、分野横断的なものについては、生活福祉部、総務部で対応している

国、都、区市町村の役割分担

国は、制度全体の枠組みの設定、介護報酬の設定を行う役割を担っている。

都は、指定サービスが適正に行われているかという観点から、施設等が人員基準や加算等の条件を満たしているかのチェック、人材確保に関する広域的な観点からの取組を行う役割を担っている。

区市町村は、保険者の立場から保険給付が適正に行われているかのチェック、人材確保に関する地域の特色を踏まえた取組を行う役割を担っている。

役割		経営者	国	東京都	市区町村
雇用管理等	適正な給与水準の確保を始めとする労働環境の改善	○			
	従事者のキャリアアップの支援				
	働きやすい環境の整備				
	利用者に対する質の高いサービス提供				
	人事制度の改革				
	経営者間のネットワークの構築				
	関係団体等による活動への協力				
制度設計	法人や施設の規模、種類等に応じた経営の状況、従事者の労働環境、定着状況等の実態を把握		○		
	福祉・介護制度等の制度の設計・見直しや介護報酬等を設定				
	福祉・介護政策と教育政策とを連携させ、ボランティア体験等を通じて、生徒等の成長段階に応じて福祉・介護サービスに接する機会を設け、理解を深める				
人材確保・指導監督・研修	介護保険サービス事業者に対する指定・指導監督			○ (広域型サービスの指定・指導監督に関すること)	○ (地域密着型サービスに関する指定・指導監督、保険給付に関すること)
	個々の経営者では対応が難しい人材確保の取組や研修の実施			○ (広域的な観点からの取組)	○ (地域の特色を踏まえた取組)
広域的な取組	従事者の需給状況や就業状況の把握			○	
	従事者に対する研修体制の整備				
	広域的な経営者や関係団体等のネットワークの構築				
	その他市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組				
踏まえた取組	従事者に対する研修の実施や相談体制の整備				○
	地域の特色を踏まえた経営者や関係団体等のネットワークの構築				
	ボランティア活動の振興等を通じて、意義や重要性についての啓発				
	その他地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組				

介護人材向けの取組は、基本的に希望者を対象に任意で参加することを支援するものとなっている。◎：国、●：東京都

対象

	← 指定 → 不特定多数				
	規制・指導監督	人材向けの取組			
		就労への相談・あっせん等	育成支援	資格取得支援	イベント・体験
積極的 関与	◎社会福祉士及び介護福祉士の国家試験の実施 ◎介護福祉士の登録				
					●専門員による人材の開拓（0.08億円）
任意		<ul style="list-style-type: none"> ●福祉人材センターの運営（1.21億円） ●マッチング強化事業（0.43億円） ●福祉の仕事就職フォーラム（0.12億円） ●福祉人材確保ネットワーク事業（0.12億円） ●地域密着面接会（0.06億円） ●潜在介護職員活用推進事業（1.85億円） ●トライアル雇用（7.96億円） ●就職支援システム（1.37億円） ●元気高齢者地域活躍推進事業（1.28億円） ●キャリアカウンセリング（0.25億円） ●人材定着・離職防止相談支援事業（0.29億円） ●離職介護人材再就職準備金貸付（0億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護職員スキルアップ研修（0.11億円） ●福祉職場入門研修（0.11億円） ●福祉職場サポート業務研修（0.13億円） ●再就職支援研修（0.07億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●介護福祉士等修学資金貸付事業（0億円） ●介護職員初任者研修資格取得支援（1.48億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業（0.35億円） ●福祉を知ろう！なんでもセミナー（0.04億円） ●働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業（0.26億円） ●職場体験事業（0.36億円） ●福祉を知ろう！おしごと体験（0.03億円） ●小学生向け地域における体験イベント（0.02億円） ●助成金付きインターンシップ事業（0.63億円）
	都事業費計	—	14.94億円	0.42億円	1.48億円

※1 人材と事業者双方を対象とする取組も含む

事業者向けの取組は、積極的に取り組むことを希望する事業者を支援するものとなっている。

◎：国、●：東京都

対象

対象	← 全体的 → 不特定多数					
	規制・指導監督	事業者の取組の支援				
		関係機関との連携	相談・あっせん	育成支援	助成	普及啓発
積極的 関与	<ul style="list-style-type: none"> ◎介護保険制度等の制度設計 ◎介護報酬改定 ●法定研修に関する研修機関の登録 ●都が指定権限を有する介護サービス事業者に対する指導検査、行政指導、行政処分 					
	<ul style="list-style-type: none"> ●関係団体との連携の推進（東京都福祉人材対策推進機構）（0.33億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパス導入準備のための相談支援（0.54億円） ●コーディネーターによる事業者支援（0.15億円） 				
任意		<ul style="list-style-type: none"> ●福祉人材センターの運営（1.21億円） ●マッチング強化事業（0.43億円） ●福祉の仕事就職フォーラム（0.12億円） ●福祉人材確保ネットワーク事業（0.12億円） ●地域密着面接会（0.06億円） ●潜在介護職員活用推進事業（1.85億円） ●トライアル雇用（7.96億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業所に対する育成支援（0.29億円） ●代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業（1.20億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●現任介護職員資格取得支援事業（0.13億円） ●介護職員キャリアパス導入促進事業（15.99億円） ●介護職員宿舍借り上げ支援事業（3.83億円） ●アセッサー講習受講支援（0.18億円） 	<ul style="list-style-type: none"> ●福祉職場における多様な働き方のモデルの普及（0.01億円） 	
都事業費計	—	0.33億円	12.44億円	1.49億円	20.13億円	0.01億円

※1 人材と事業者双方を対象とする取組も含む

福祉人材の養成・確保 【確保】

新規参入
23事業 20.2億円

一般
19事業 16.8億円

関係団体との連携(a)
1事業 0.3億円

福祉関係団体との連携の推進(東京都福祉人材対策推進機構)

普及啓発(b)
4事業 0.7億円

福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業、働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業など

体験(c)
4事業 1.0億円

職場体験事業、福祉を知ろう！おしごと体験、小学生向け地域における体験イベント、助成金付きインターンシップ事業

相談・あっせん(d)
2事業 1.6億円

福祉人材センター(無料職業紹介)の運営、マッチング強化事業

就職説明会・面接会(e)
3事業 0.3億円

福祉の仕事就職フォーラム、福祉人材確保ネットワーク事業、地域密着面接会

修学資金(f)
1事業 0億円

介護福祉士等修学資金貸付事業

資格取得(g)
1事業 1.5億円

介護職員初任者研修資格取得支援

他業種転職(h)
3事業 11.3億円

就職支援システム、トライアル雇用、TOKYOチャレンジネット

多様な人材(i)
4事業 3.4億円

福祉職場入門研修、福祉職場サポート業務研修、元気高齢者地域活躍推進事業、潜在介護職員活用推進事業

再就業(j)
3事業 0.3億円

再就職支援研修、キャリアカウンセリング、離職介護人材再就職準備金貸付

【確保】
26事業
20.5億円
(貸付事業を除く)

【確保】関係団体との連携(a)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 福祉関係団体との連携の推進（東京都福祉人材対策推進機構）	総務部	委託 東社協	事業者	事業者や養成施設、支援機関などの参画を得て、各団体と連携しながら、福祉職場の普及啓発やイメージアップなど福祉人材対策を推進	0.33	0

【確保】普及啓発(b)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業	生活福祉部	委託 民間	人材	楽しみながら福祉を知ることができる体験型イベント、「TOKYO SOCIAL FES」を開催し、若年層を中心に幅広い世代に福祉の仕事の魅力を発信	0.35	0.23
2 福祉を知ろう！なんでもセミナー	生活福祉部	委託 東社協	人材	中高校生に福祉・介護の仕事に対する関心をもたせるために、学校訪問セミナー等を実施	0.04	0.03
3 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業	生活福祉部	委託 財団	人材	人材育成、キャリアパス、負担軽減等、働きやすさの指標となる項目を明示した「働きやすい福祉・介護の職場ガイドライン」を踏まえた職場づくりに取り組み、「働きやすい福祉・介護の職場宣言」を行う福祉・介護事業所の情報を公表することで、働きやすい事業所の「見える化」を促進し、福祉人材の確保を推進するとともに、福祉業界全体の職場環境の向上を図る ⇒開発中の新システムで公表予定	0.26	0.17
4 専門員による人材の開拓	総務部	委託 東社協	人材	様々な世代の方に福祉職場に就業する意欲を持ってもらえるよう、専門員を配置し、大学や関係機関等へ働きかけ、福祉職場の魅力ややりがいを発信	0.08	0

【確保】体験(c)

事業名		所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1	職場体験事業	高齢社会対策部	委託 東社協	人材	介護業務の経験を希望する者を対象として、職場体験の機会を提供	0.36	0.24
2	福祉を知らう！おしごと体験	生活福祉部	委託 東社協	人材	福祉の仕事に対する理解と関心を高めるため、中高生の希望者に福祉施設での職場体験の機会を提供	0.03	0.02
3	小学生向け地域における体験イベント	総務部	委託 東社協	人材	小学生が、福祉職場の現状を体験を通じて楽しみながら正しく理解することにより、将来の職業選択の際に選択肢の一つとしてもらえるような機会を提供	0.02	0
4	助成金付きインターンシップ事業	総務部	委託 東社協	人材	一般大学の学生に対して、福祉職場（全分野対象）を良く知る機会が得られ、福祉職場に対する就業意欲を高めるよう、インターンシップの機会を提供し、参加学生に助成金を給付	0.63	0

【確保】相談・あっせん(d)

事業名		所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1	福祉人材センター（無料職業紹介）の運営	生活福祉部	委託 東社協	人材 事業者	東京都福祉人材センターにおいて、福祉・介護の仕事に関する無料の求人求職紹介を実施 ※飯田橋、立川（多摩支所）の2か所	1.21	0.18
2	マッチング強化事業	生活福祉部	委託 東社協	人材 事業者	福祉人材センターの相談員がハローワーク等に出向き、求職者の相談に応じ就職を支援するとともに、福祉・介護事業者の採用担当者向けセミナーや職場見学会、職場体験ツアーを開催	0.43	0.29

【確保】就職説明会・面接会(e)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 福祉の仕事就職フォーラム	生活福祉部	委託 東社協	人材 事業者	都内の福祉施設による大規模な合同就職説明会を開催（7月：東京国際フォーラム、10月：立川）	0.12	0.08
2 福祉人材確保ネットワーク事業	生活福祉部	委託 東社協	人材 事業者	都内の福祉施設がネットワークを組んで、合同採用試験、合同研修、法人間人事交流を実施	0.12	0.08
3 地域密着面接会	生活福祉部	委託 東社協	人材 事業者	区市町村社協や行政、ハローワーク等と共催し、身近な地域で福祉の仕事をしたい人を対象に、地域内の事業所による相談面接会を実施	0.06	0.04

【確保】修学資金(f)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 介護福祉士等修学資金貸付事業	生活福祉部	補助 東社協	人材	福祉・介護分野への就労を促進する観点から、介護福祉士養成施設、社会福祉士養成施設又は実務者研修施設に在学する者に対して修学資金を貸し付け、都内の社会福祉施設等で所定の期間、介護業務等に従事した場合に返還を免除 ○貸付上限額 ・月額5万円（実務者研修施設在学者は総額20万円） ・入学準備金、就職準備金 各20万円（希望者のみ） ・介護福祉士国家試験受験費用 4万円（希望者のみ） ・他に生活費加算あり	28.66 ^(※)	25.79 ^(※)

(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、離職介護人材再就職準備金貸付事業分を含む。

【確保】資格取得(g)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 介護職員初任者研修 資格取得支援	高齢社会対 策部	委託 東社協	人材	職場体験を利用した学生等を対象に、都内介護職員 初任者研修事業者による無料の介護職員初任者研修 を開講し、資格取得を支援	1.48	0.99

【確保】他業種転職(h)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 就職支援システム	総務部	委託 東社協 民間	人材	福祉人材に関係する事業者や関係団体等が地域で実 施する研修・イベント等の情報を管理し、学生や就業し ていない方、高齢者等それぞれのライフステージに応 じた効果的な情報発信を行うシステム(Webサイト)を 構築・運営	1.37	0
2 トライアル雇用	高齢社会対 策部	委託 東社協	人材 事業者	介護業務への就労を希望する離職者等を介護施設等 で雇用しながら、介護職員初任者研修を受講させ、介 護人材の雇用確保と資格取得支援を併せて実施	7.96	5.31
3 TOKYOチャレンジネッ ト	生活福祉部	委託 東社協 社福等 補助 社福等	人材	住居を喪失した又はそのおそれのある離職者等で、介 護職での就業を目指す者に対し、介護職員初任者研 修を無料で実施するとともに、就労支援を実施	1.94 (※)	0.15 (※)

(※)全体の登録者のうち、介護職支援コースの登録者の割合を一部予算額に掛けて算出。

【確保】多様な人材(i)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 福祉職場入門研修	総務部	委託 東社協	人材	福祉職場で働く際に必要となる基本的な知識や技術を身につける入門的な研修を実施	0.11	0.05
2 福祉職場サポート業務研修	総務部	委託 東社協	人材	福祉施設での清掃、配膳、話し相手、見守りなど補助的な業務を学ぶ研修を実施	0.13	0.06
3 元気高齢者地域活躍推進事業	総務部	補助 区市町村	人材	福祉施設での高齢者のボランティア活動や就労を促進する区市町村の取組を支援	1.28	0
4 潜在介護職員活用推進事業	高齢社会対策部	委託 民間	人材 事業者	紹介予定派遣を活用し、雇用のミスマッチの解消と派遣期間中の継続的な支援により、潜在的有資格者の就業を促進し介護人材を安定的に確保	1.85	1.24

【確保】再就業(j)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 再就職支援研修	生活福祉部	委託 東社協	人材	就業していないヘルパー及び介護福祉士の有資格者に対し、再就職に向けての不安感を払拭するため、最新の介護技術等の知識を付与する研修を実施	0.07	0.05
2 キャリアカウンセリング	生活福祉部	委託 東社協	人材	介護福祉士等の有資格者を対象に、民間の就職支援アドバイザーが、キャリアプランの相談、求職活動への助言・指導や就職活動支援セミナーを実施	0.25	0.16
3 離職介護人材再就職準備金貸付	生活福祉部	補助 東社協	人材	一定の知識・経験を有する離職した介護人材が、介護職員として再就職した場合に必要な資金を貸し付け ①貸与金額：上限40万円 ②2年間介護職員として業務に従事した場合、返還免除	28.66 ^(※)	25.79 ^(※)

(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、介護福祉士等修学資金貸付事業分を含む。

福祉人材の養成・確保 【育成】



※ 個別サービスの指定要件に必要な人材の養成のため、各法に基づき実施している研修は、個別サービスの運営指導を行う部署でサービスと一体的に分析することが必要であることから、各所管部のユニット分析の対象とする。

【育成】スキルアップ研修(k)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 介護職員スキルアップ研修	高齢社会対策部	委託 東社協	人材	訪問介護員、介護保険施設等の介護職員を対象に、業務上必要な医学的知識や高齢者特有の身体的特徴、緊急時の対応などについて研修を実施	0.11	0.07

【育成】研修支援(l)

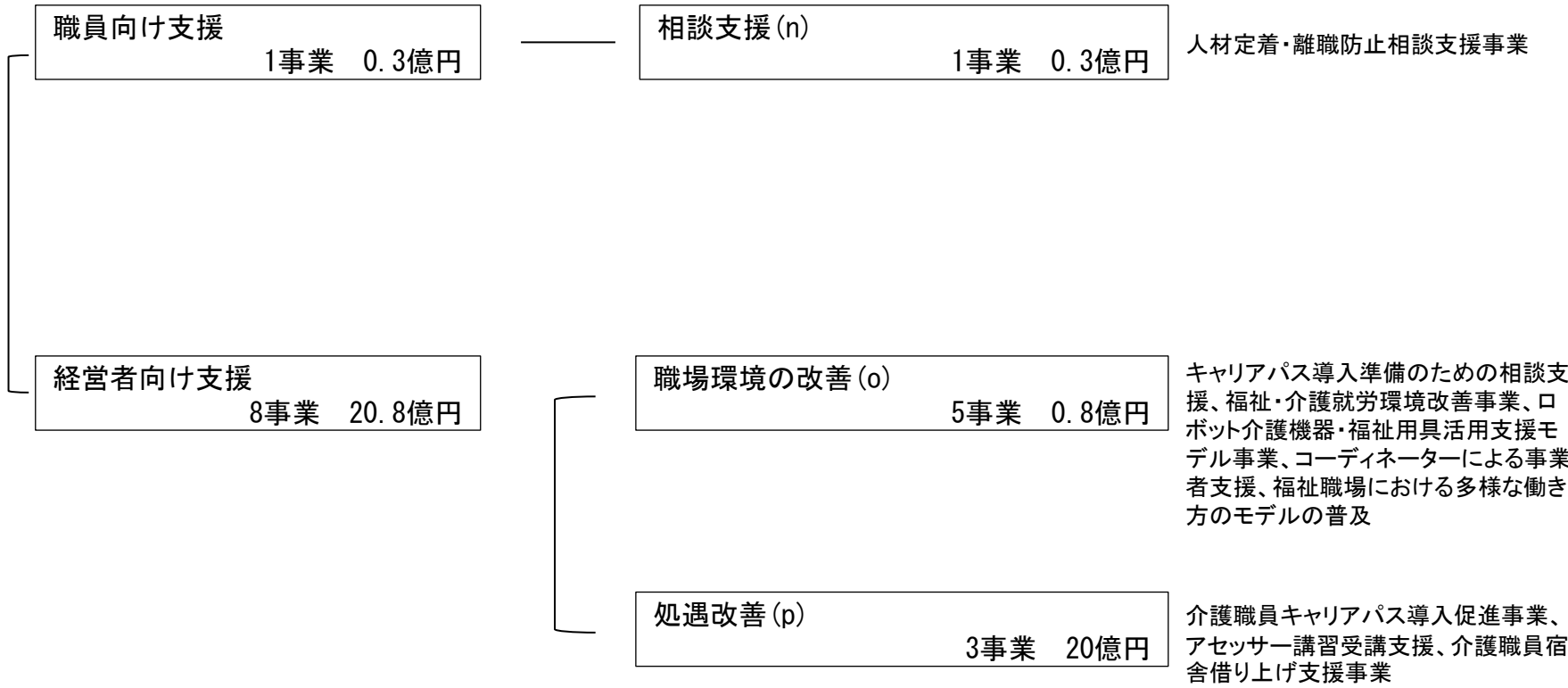
事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 事業所に対する育成支援事業	生活福祉部	委託 東社協	事業者	職員を外部の研修に送りだすことが難しい小・中規模の福祉・介護事業所の従事者の資質向上を図るため、介護福祉士養成校等の講師を派遣して、出前研修を実施するとともに、小・中規模の事業所を対象に、職場研修アドバイザーが、職場研修の効果的な実施方法等について相談・助言を実施	0.29	0.19
2 代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業	高齢社会対策部	委託 民間	事業者	現任介護職員が外部研修及び職場研修へ参加する際、都が委託する人材派遣事業者から受講期間中の代替職員を派遣	1.20	0.80

【育成】資格取得支援(m)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 現任介護職員資格取得支援事業	高齢社会対策部	補助 財団	事業者	介護保険施設等を運営する法人が、所属介護職員の介護福祉士国家資格取得を支援する場合、1事業者10名を上限として支援経費の2分の1を助成	0.13	0.09

福祉人材の養成・確保 【定着】

【定着】
9事業
21億円



【定着】相談支援(n)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額(億円)	うち国庫補助額等
1 人材定着・離職防止相談支援事業	生活福祉部	委託 東社協	人材	福祉職場の従事者及び復職を希望する方を対象に、福祉の仕事の悩みや、心の悩みを相談できる窓口を開設	0.29	0.19

【定着】職場環境の改善(o)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額(億円)	うち国庫補助額等
1 キャリアパス導入準備のための相談支援	高齢社会対策部	委託 財団	事業者	外部の専門家に個別相談を行う機会を設け、より多くの事業者がキャリアパスの意義や効果を理解することで、キャリアパス導入に向けた準備を着実に推進	0.54	0.54
2 福祉・介護就労環境改善事業	生活福祉部	補助 区市町村	事業者	福祉・介護人材の確保・定着のため、介護ロボットの導入やICTの活用により職員の負担を軽減し就労環境を改善する福祉・介護事業所の取組に対して補助を行う区市町村を支援	包括補助	-
3 ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業	高齢社会対策部	委託 民間 補助 社福等	事業者	介護施設におけるロボット介護機器・福祉用具の適切な使用方法や効果的な導入方法を検証・普及することにより、介護者の身体的負担の軽減、介護の質の向上、高齢者の自立支援を図る	0.05	0.05
4 コーディネーターによる事業者支援	総務部	委託 東社協	事業者	働きやすい職場環境づくりを促進するため、事業者支援コーディネーターによる事業者訪問等により福祉事業者の取組を支援	0.15	0
5 福祉職場における多様な働き方のモデルの普及	総務部	委託 東社協	事業者	平成28年度に実施の「多様な人材が希望する働き方で就業できる職場環境を整備・実践している福祉事業者の分析・検証」の成果を事例集の配布やセミナー等の実施により、周知・普及	0.01	0

【定着】 処遇改善 (p)

事業名	所管部	実施方法	取組の対象	概要	H29予算額 (億円)	うち国庫 補助額等
1 介護職員キャリアパス導入促進事業	高齢社会対策部	補助社福等委託財団	事業者	国の「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援することで、専門人材の育成・定着を促進	15.99	0
2 アセッサー講習受講支援	高齢社会対策部	委託財団	事業者	アセッサー講習を受講するための経費を支援することで、介護職員の資質向上と事業所におけるOJTを推進	0.18	0.12
3 介護職員宿舎借り上げ支援事業	高齢社会対策部	補助財団	事業者	職員宿舎の借り上げを支援することで、住宅費負担を軽減し良好な居住環境の提供による働きやすい職場環境を実現し、介護人材の確保定着を図るとともに、施設による防災の取組を計画的に進め、地域の災害福祉拠点として、災害時の迅速な対応を推進	3.83	0

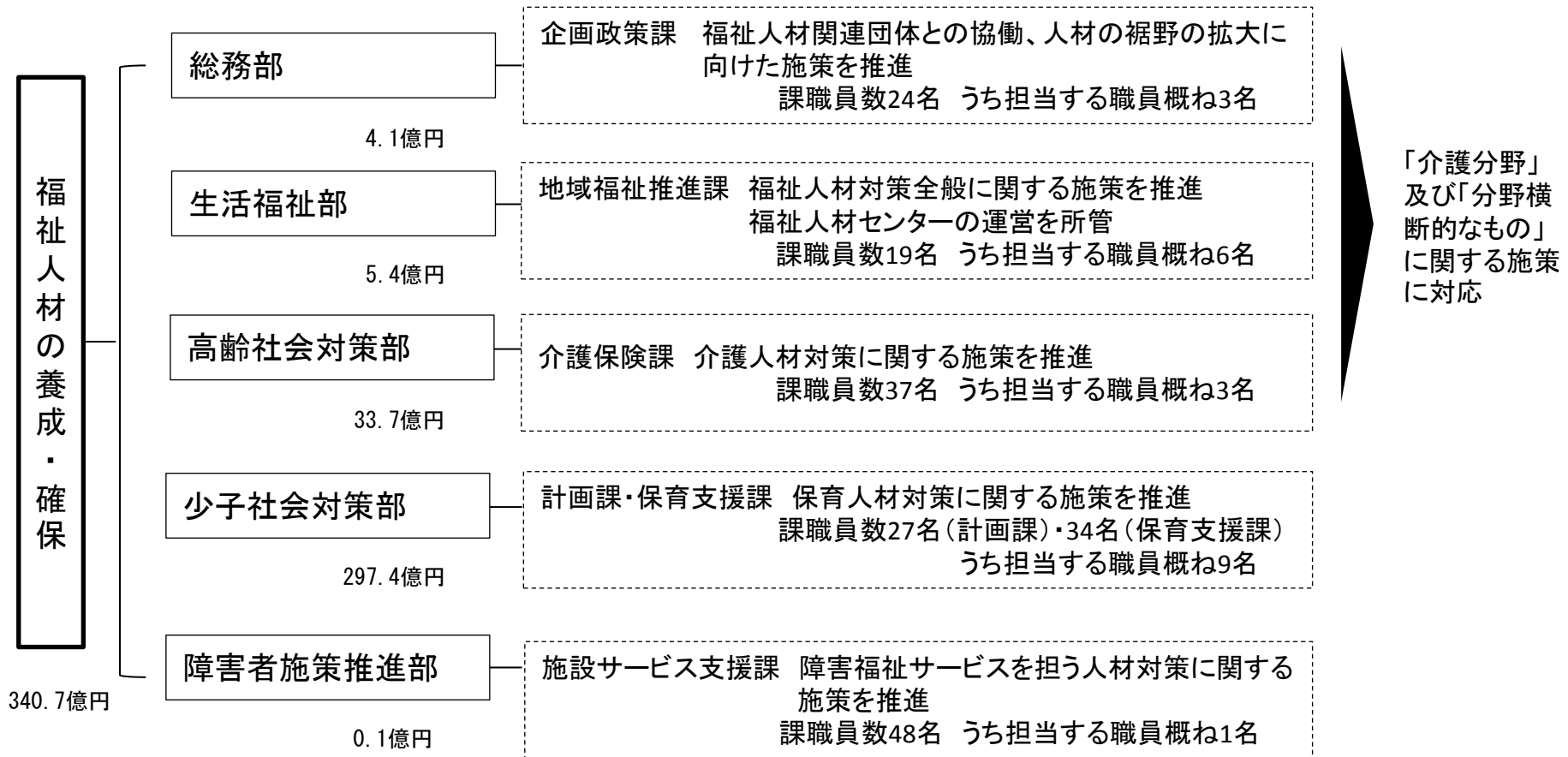
介護人材の養成・確保における事業実施体制

都は、介護人材の養成・確保に関する事業を委託や補助により実施しており、実施に当たっては、社会福祉法人東京都社会福祉協議会や公益財団法人東京都福祉保健財団（監理団体）を活用している。

		確保(20.5億円)	育成(1.7億円)	定着(21.0億円)	
福祉保健局	委託 14.7億円	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 (東京都福祉人材センターに指定)	<ul style="list-style-type: none"> 福祉関係団体との連携の推進（東京都福祉人材対策推進機構）（0.33億円） 職場体験事業（0.36億円） 助成金付きインターンシップ事業（0.63億円） 福祉人材センターの運営（1.21億円） マッチング強化事業（0.43億円） 介護職員初任者研修資格取得支援（1.48億円） 就職支援システム（0.29億円） トライアル雇用（7.96億円） TOKYOチャレンジネット（0.20億円）など 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員スキルアップ研修（0.11億円） 事業所に対する育成支援（0.29億円） 	<ul style="list-style-type: none"> 人材定着・離職防止相談支援事業（0.29億円） コーディネーターによる事業者支援（0.15億円） 福祉職場における多様な働き方のモデルの普及（0.01億円）
	委託 2.5億円 補助 4.0億円	公益財団法人 東京都福祉保健財団 (監理団体)	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業（委託0.26億円） 	<ul style="list-style-type: none"> 現任介護職員資格取得支援事業（補助0.13億円） 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員キャリアパス導入促進事業（委託1.47億円） 介護職員宿舍借り上げ支援事業（補助3.83億円） アセッサー講習受講支援（委託0.18億円） キャリアパス導入準備のための相談支援（委託0.54億円）
	補助 1.3億円	区市町村	<ul style="list-style-type: none"> 元気高齢者地域活躍推進事業（1.28億円） 		
	委託 0.4億円 補助 15.87億円	社会福祉法人等	<ul style="list-style-type: none"> TOKYOチャレンジネット（委託0.44億円、補助1.30億円） 		<ul style="list-style-type: none"> 介護職員キャリアパス導入促進事業（補助14.52億円）など
	委託 4.5億円	民間事業者	<ul style="list-style-type: none"> 福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業（0.35億円） 就職支援システム（1.08億円） 潜在介護職員活用推進事業（1.85億円） 	<ul style="list-style-type: none"> 代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業（1.20億円） 	
	許認可等	<ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員の登録 初任者研修事業者、実務者養成施設の指定 喀痰吸引等研修登録研修機関の登録、登録特定行為事業者の登録、認定特定行為業務従事者の認定 			

福祉保健局における事業実施体制

福祉保健局においては、介護、保育、障害の各分野に従事する福祉人材の養成・確保に関する施策は各事業所管部で対応し、分野横断的なものについては、生活福祉部、総務部で対応している。



注：平成29年度予算額は本事業ユニット対象事業の合計

第3章 都の取組の評価

第3章の概要

都における介護人材に対する「確保」・「育成」・「定着」策

- 都は、介護人材に対する対策を「確保」・「育成」・「定着」といった介護人材が就職する前から、就職し、定着していくというステージに応じた施策を実施している。
- その際の課題としては、①事業者が行う「職場環境の改善」、②介護職員の「処遇改善」、③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」の3つが挙げられる。

都の取組の評価

- 都は、他県に比べて予算規模が大きく、都独自にキャリアパス導入支援や介護職員のための宿舍借り上げ支援を実施するなど、事業のメニューは充実している。
- ①「職場環境の改善」、②「処遇改善」、③「ターゲットに応じたアプローチ」のそれぞれについて評価し、支援の強化を検討していく必要がある。
- 都における介護人材の養成・確保の事業実施体制は、3つの部署・2つの関係機関からなるが、複数の部署で類似した事業を実施している、部署によって委託先が異なる、分野横断的な事業を担う部署が2つあるといった課題があり、より効果的な実施ができるようにしていく必要がある。

都における介護人材に対する「確保」・「育成」・「定着」策

都は、「確保→育成→定着」のプロセスに沿って介護人材の養成・確保に関する事業を展開しており、その全体の予算額は43.2億円となっている

確保支援（合計20.5億円）

- ・福祉関係団体との連携の推進（東京都福祉人材対策推進機構）**都** 0.33億円
- ・福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業 **国基金** 0.35億円
- ・福祉を知ろう！なんでもセミナー **国基金** 0.04億円
- ・働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業 **国基金** 0.26億円
- ・専門員による人材の開拓 **都** 0.08億円
- ・職場体験事業 **国基金** 0.36億円
- ・福祉を知ろう！おしごと体験 **国基金** 0.03億円
- ・小学生向け地域における体験イベント **都** 0.02億円
- ・助成金付インターンシップ事業 **都** 0.63億円
- ・福祉人材センター（無料職業紹介）の運営 **一部都** **国基金** 1.21億円
- ・マッチング強化事業 **国基金** 0.43億円
- ・福祉の仕事就職フォーラム **国基金** 0.12億円
- ・福祉人材確保ネットワーク事業 **国基金** 0.12億円
- ・地域密着面接会 **国基金** 0.06億円
- ・介護福祉士等修学資金貸付事業 **国補助** (28.66億円※)を基金
- ・介護職員初任者研修資格取得支援 **国基金** 1.48億円
- ・就職支援システム **都** 1.37億円
- ・トライアル雇用 **国基金** 7.96億円
- ・TOKYOチャレンジネット **一部都** **国補助** 1.94億円
- ・福祉職場入門研修 **国基金** 0.11億円
- ・福祉職場サポート業務研修 **国基金** 0.13億円
- ・元気高齢者地域活躍推進事業 **都基金** 1.28億円
- ・潜在介護職員活用推進事業 **国基金** 1.85億円
- ・再就職支援研修 **国基金** 0.07億円
- ・キャリアカウンセリング **国基金** 0.25億円
- ・離職介護人材再就職準備金貸付 **国補助** (28.66億円※)を基金

育成支援（1.7億円）

- ・介護職員スキルアップ研修 **国基金** 0.11億円
- ・事業所に対する育成支援事業 **国基金** 0.29億円
- ・代替職員の確保による現任介護職員等の研修支援事業 **国基金** 1.20億円
- ・現任介護職員資格取得支援事業 **国基金** 0.13億円

定着支援（21億円）

- ・人材定着・離職防止相談支援事業 **国基金** 0.29億円
- ・キャリアパス導入準備のための相談支援 **国補助** 0.54億円
- ・福祉・介護就労環境改善事業 0億円
- ・ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業 **国基金** 0.05億円
- ・コーディネーターによる事業者支援 **都** 0.15億円
- ・福祉職場における多様な働き方のモデル普及 **都** 0.01億円
- ・介護職員キャリアパス導入促進事業 **都基金** 15.99億円
- ・アセッサー講習受講支援 **国基金** 0.18億円
- ・介護職員宿舍借上げ支援事業 **都基金** 3.83億円

凡例 **都** 都単独事業 **一部都** 一部都単独事業 **国基金** 地域医療介護総合確保基金 **都基金** 福祉先進都市実現基金 **国補助** 国庫補助

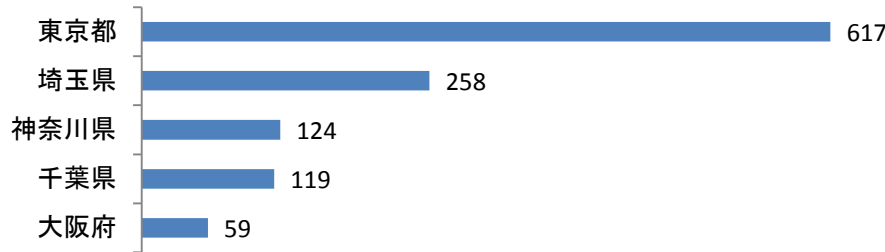
(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、介護福祉士等修学資金貸付事業及び離職介護人材再就職準備金貸付事業の合計額。

都の取組の評価【他県との比較】

都は、他県に比べて予算規模が大きく、都独自にキャリアパス導入支援や介護職員のための宿舎借り上げ支援を実施するなど、事業のメニューは充実している。

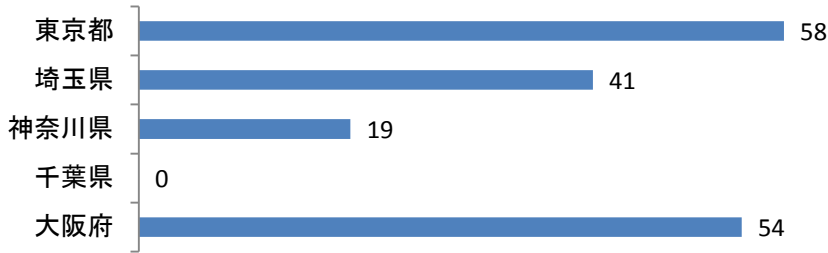
確保

高齢者人口1人当たり介護人材対策(確保) 2017年度当初予算(円)



育成

高齢者人口1人当たり介護人材対策(育成) 2017年度予算規模(円)



定着

高齢者人口1人当たり介護人材対策(定着) 2017年度予算規模(円)



他府県と比べ、全ての過程に経費を配分して介護人材の養成・確保に取り組んでいる

【都独自の取組】

- ・ 国の「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者への支援策
15.99億円
- ・ 介護職員向けの宿舎借り上げ支援策
3.83億円

他に競合する業界が多い東京において、一度確保した人材の定着に力を入れている

(出典)各府県HPから本ユニット分析の対象となる事業の予算額を抜粋して作成

現在の都の介護人材対策の取組

介護人材に関する現状の課題①、②に対して、都が行っている取組のうち代表的なもの(①-1、2、3及び②-1、3)を評価する。また、課題③に対しては、都が行っている取組をターゲット別に整理し取組全体を評価する。

課題	課題に対する都の取組
① 事業者による 「職場環境の改善」	【職場環境の改善(o)】5事業 0.8億円 ①-1 キャリアパス導入準備のための相談支援(0.54億円)(o-1) 国補助 ———— 委託(財団) ①-2 福祉・介護就労環境改善事業(包括補助)(o-2) ———— 補助(区市町村) ①-3 ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業(0.05億円)(o-3) 国基金 ———— 補助(社福等) ①-4 コーディネーターによる事業者支援(0.15億円)(o-4) 都 } ①-5 福祉職場における多様な働き方のモデルの普及(0.01億円)(o-5) 都 } 委託(東社協)
	【処遇改善(p)】3事業 20億円 ②-1 キャリアパス導入促進事業(15.99億円)(p-1) 都基金 } 補助(社福等) ②-2 アセッサー講習受講支援(0.18億円)(p-2) 国基金 } 委託(財団) ②-3 介護職員宿舎借上げ支援事業(3.83億円)(p-3) 都基金 ———— 補助(財団)
	【普及啓発(b), 体験(c), 相談・あっせん(d), 就職説明会・面接会(e), 修学資金(f), 資格取得(g), 他業種転職(h), 多様な人材(i), 再就業(j)】25事業 20.2億円(貸付事業を除く) 〔主な取組〕 ③-1 学生 介護福祉士等修学資金貸付事業(28.66億円(※))(f-1) 国補助 ———— 補助(東社協) ③-2 学生～高齢 職場体験事業(0.36億円)(c-1) 国基金 } ③-3 学生 助成金付きインターンシップ事業(0.63億円)(c-4) 都 } ③-4 学生～高齢 専門員による人材の開拓(0.08億円)(b-4) 都 } 委託(東社協) ③-5 学生～高齢 介護職員初任者研修資格取得支援(1.48億円)(g-1) 国基金 } ③-6 新卒～高齢 トライアル雇用(7.96億円)(h-2) 国基金 } ③-7 新卒～高齢 福祉職場サポート業務研修(0.13億円)(i-2) 国基金 } ③-8 離職 再就職支援研修(0.07億円)(j-1) 国基金 } ③-9 離職 キャリアカウンセリング(0.25億円)(j-2) 国基金 } 補助(東社協) ③-10 離職 離職介護人材再就職準備金貸付(28.66億円(※))(j-3) 国補助 ———— 委託(東社協) ③-11 離職 TOKYOチャレンジネット(1.94億円)(h-3) 一部都 国補助 ———— 委託・補助(社福等) ③-12 学生～高齢 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業(0.26億円)(b-3) 国基金 ———— 委託(財団) ③-13 高齢 元気高齢者地域活躍推進事業(1.28億円)(i-3) 都基金 ———— 補助(区市町村)

凡例: 都 都単独事業 一部都 一部都単独事業 国基金 地域医療介護総合確保基金 都基金 福祉先進都市実現基金 国補助 国庫補助

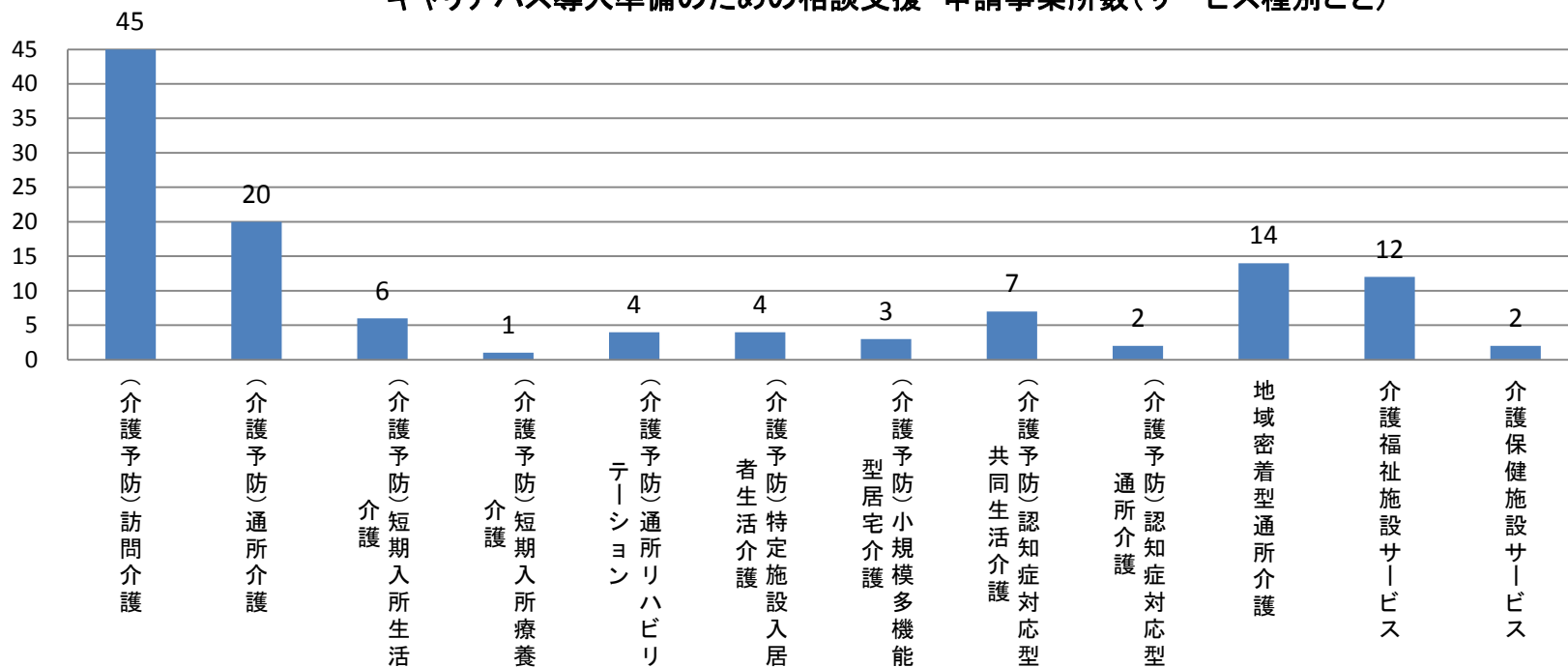
東社協…東京都社会福祉協議会 財団…東京都福祉保健財団 社福等…社会福祉法人等

(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、介護福祉士等修学資金貸付事業及び離職介護人材再就職準備金貸付事業の合計額。

都の取組の評価【①職場環境の改善（①－A 中小事業者への支援（その1））】

事業者向けに都が行っている取組のうち、「①－1 キャリアパス導入準備のための相談支援」について、事業の実施方法の観点から評価する。

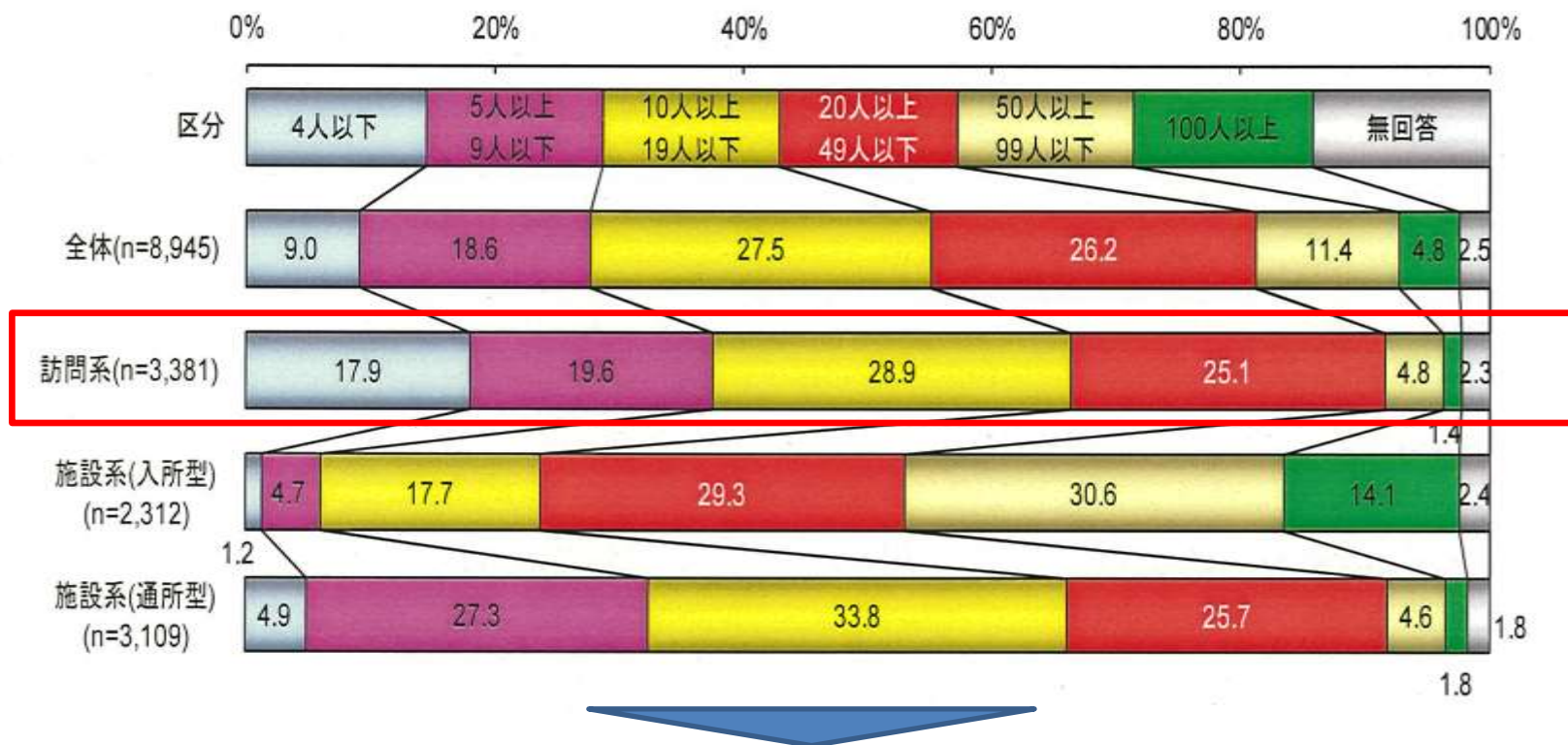
キャリアパス導入準備のための相談支援 申請事業所数(サービス種別ごと)



- ・キャリアパス導入支援のための相談支援事業は、アウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう
- ・取組の対象は、訪問介護が多いが、訪問介護事業所は都内に3,314か所存在するため、取組を希望しない事業所の職場環境の実態を把握するのが困難

都の取組の評価【①職場環境の改善（①－A 中小事業者への支援（その2））】

居宅系介護事業者（訪問系）の約6割が19人以下の小規模事業者であり、人材確保や育成等を個別に実施することは非効率かつ困難である。



中小事業者は、協同で事業を実施する仕組みを作るノウハウがないことから、事業所の職場環境の改善のため、何らかの介入をすることが必要である

(出典)平成27年介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター)

※本調査では、主な介護サービスの種類を以下の4つに分類

- ・訪問系(訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション等)
- ・施設系(入所型)(介護老人福祉施設、介護老人保健施設等)
- ・施設系(通所型)(通所介護、通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護等)
- ・その他(福祉用具貸与等)

都の取組の評価【①職場環境の改善（①－B業務負担の軽減（その1））】

国や都において、介護職員の業務負担の軽減に向け、ICT等の活用に向けた支援策に取り組んでいる。

実施例	内容	実施状況
介護ロボット・ICTの活用推進	<ul style="list-style-type: none"> 現場のニーズを開発内容へ反映、介護ロボットを活用した効果的な介護方法の構築などを支援 介護記録等のICT化を進めるための試行的事業の実施や成果の横展開 	<ul style="list-style-type: none"> 試行的実施を進めており、今後実施状況を評価していくと思われる。
介護ロボット開発等加速化事業	<ul style="list-style-type: none"> 介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場のニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る 	
①－2 福祉・介護就労環境改善事業	<ul style="list-style-type: none"> 福祉・介護人材の確保・定着のため、介護ロボットの導入やICTの活用により職員の負担を軽減し就労環境を改善する福祉・介護事業所の取組に対して補助を行う区市町村を支援 	<ul style="list-style-type: none"> 29年度に開始した事業であり、事業開始から間がなく実績が乏しい。
①－3 ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業	<ul style="list-style-type: none"> 介護施設におけるロボット介護機器・福祉用具の適切な使用方法や効果的な導入方法を検証・普及することにより、介護者の身体的負担の軽減、介護の質の向上、高齢者の自立支援を図る 	<ul style="list-style-type: none"> モデル事業実施中であり、今後実施状況を評価していく。

国

東京都

都の取組の評価【①職場環境の改善（①－B業務負担の軽減（その2））】

ICT活用による業務省力化に取り組んでいる事業者は27.2%、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入に取り組んでいる事業者は18.9%となっている。



【ICT活用】

- 「実施していない」の内訳は、「従来及び今回実施していないが、今後実施予定」が16.0%、「従来及び今回実施しておらず、今後も予定なし」が41.1%であり、これまで取り組んでいない事業者がICT導入に積極的に取り組んでいく状況にあるとは言えない。

【ロボット介護機器の導入】

- ロボット介護機器は、現段階では技術的に未成熟。導入事例も少なく、現場のニーズに合った導入が進んでいない。
- ロボット介護機器は、初期投資が高額にもかかわらず効果が見えにくいいため、介護施設が導入に踏み切れていない。

都の取組の評価【②処遇改善（②－Aキャリアパス導入促進支援）】

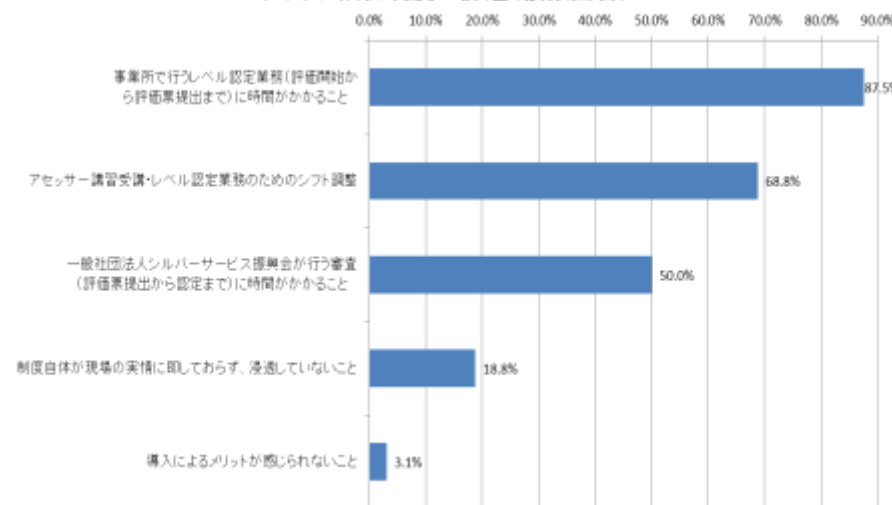
事業者向けに都が行っている取組のうち、課題である「処遇改善」に対する取組（②－1キャリアパス導入促進事業）を評価する。

目的	国の「介護キャリア段位制度（※）」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援する（キャリアパス導入促進事業）
概要	（※）介護キャリア段位制度 事業所や施設ごとに独自に行われている職業能力評価に、共通のものさしを導入することで、介護分野での人材育成・定着促進を目指す。
コスト	2015年度 56,724,294円 2016年度 142,873,315円
実績	2015年度 52事業所（レベル認定者83名） 2016年度 131事業所（レベル認定者273名）
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業を2年間継続利用した事業所で正規職員の賃金が3.3%改善（2017年3月と2015年3月を調査） ・段位を評価するアセッサーは、都内では2514名（1,274事業所）養成されており、全国の16,554名（9,044事業所）に対して約15.2%を占めている（2017年3月）。 ・評価を受けるレベル認定者の人数は、都内では692名であり、全国の3,076名に対して約22.5%を占める（2017年9月）。 ・レベル認定取得を目指す職員数は、都内では1,071名であり、全国の5,109名に対して約21.0%を占めている（2017年3月末）。 <p>【調査】 2015・2016年度に継続利用した32事業所から回答（対象41事業所）。</p>

分析・評価

- ・補助対象となったレベル認定者の内訳を見ると、レベル2（一定の指示のもとにある程度の仕事ができる）が多く、レベル3（指示がなくとも、一人前の仕事ができる）、レベル4（リーダーシップを発揮できる）が少ない。
- ・サービス種別ごとの本事業導入率を見ると、施設系サービスが多く、居宅系サービスや地域密着型サービスは少ない。
- ・対象10,400事業所のうち、実績は131事業所のみと小さい。事業者からは、介護キャリア段位制度における認定に時間と労力がかかりすぎるため、取り組めないとの声。
- ・キャリアパス導入促進事業は補助対象レベル認定者を4人までに限定している。このため、事業所において対象職員の選定が困難であり、制度導入に二の足を踏んでいる。
- ・キャリア段位制度を活用したキャリアパス導入の成果を評価する仕組みがなく、事業者の制度導入に向けたインセンティブが働きにくい。

キャリア段位制度の課題（複数回答）



都の取組の評価【②処遇改善（②－B介護職員宿舎借り上げ支援）】

事業者向けに都が行っている取組のうち、課題である「処遇改善」に対しての取組（②－3介護職員宿舎借り上げ）を評価する。

目的・概要

職員宿舎の借り上げを支援することで、住宅費負担を軽減し良好な居住環境の提供による働きやすい職場環境を実現し、介護人材の確保定着を図るとともに、施設による防災の取組を計画的に進め、地域の災害福祉拠点として、災害時の迅速な対応を推進。

コスト

2015年度 27,804,818円

実績

2015年度 125戸（38事業者）

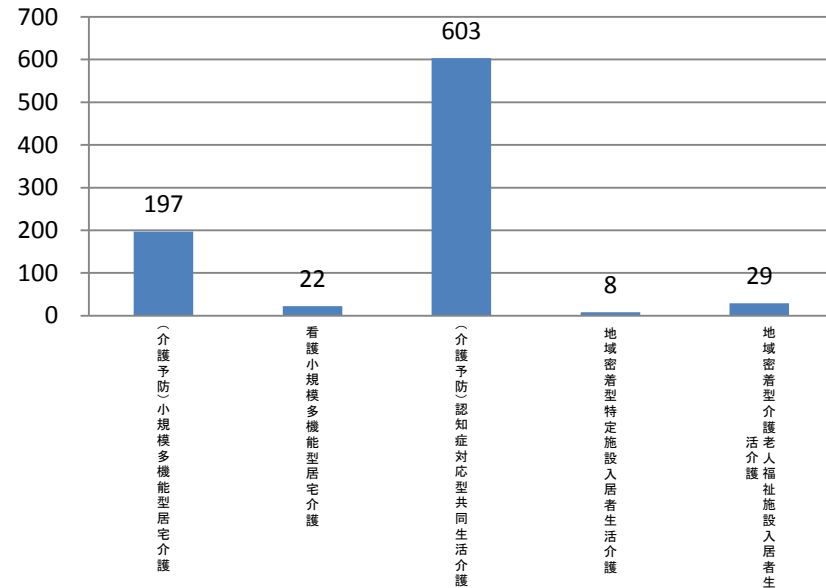
効果・影響

- 事業者からは、人材確保と災害対策の双方に効果があるといった声が挙がっている。
- 職場の近接地（10キロ以内）に宿舎を確保するため、夜勤のある施設等の人材確保に有効である。
- 本事業を契機として、新たに福祉避難所として指定される施設等もあり、福祉避難所の確保に寄与している。

分析・評価

- 地域の福祉避難所の指定を受けている夜勤のある事業所では人材確保が困難となっている。
- 広域的な入所施設等から宿舎借り上げを開始し、現在は、地域密着型サービスを対象外としているが、入所施設が身近に存在しない地域もあり、より高齢者の身近な地域での防災や介護人材の確保の観点から、対象とするよう再検討が必要。

夜間であっても介護職員が常駐しており閉鎖されていない
地域密着型サービス事業所数（平成29年4月1日現在）



都の事業の評価【③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」

（③-A学生、転職者・離職者、高齢者支援）】

幅広い年齢層をターゲットとしている事業が多く、対象を学生、高齢者などと絞って実施しているものが少ない。

		特定の者に対する支援 ←-----→ 不特定の者に対する支援		
		介護職場への具体的な意欲	介護職場への橋渡し	普及啓発
年齢 ↓ 年齢高	小学生			●小学生向け地域における体験イベント(0.02億円)
	中学～高校			●福祉を知ろう！おしごと体験(0.03億円) ●福祉を知ろう！なんでもセミナー(0.04億円)
	高校～大学	●介護福祉士等修学資金貸付事業(28.66億円(※)を基金)※1 ●職場体験(0.36億円)※1 ●介護職員初任者研修資格取得支援(1.48億円)※1 ●福祉の仕事就職フォーラム(0.12億円)※1 ●地域密着面接会(0.06億円)※1	●福祉人材センターの運営(1.21億円)※1 ●マッチング強化事業(0.43億円)※1 ●福祉人材確保ネットワーク事業(0.12億円) ●キャリアカウンセリング(0.25億円)※1	●福祉の仕事イメージアップキャンペーン事業(0.35億円) ●助成金付きインターンシップ事業(0.63億円) ●専門員による人材の開拓(0.08億円)
	新卒～中年	●トライアル雇用(7.96億円)※2	●働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業(0.26億円)※1 ●福祉職場入門研修(0.11億円)※2 ●就職支援システム(1.37億円)※2	▶ 若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない
	離職者	●離職介護人材再就職準備金貸付(28.66億円(※)を基金)※1 ●潜在介護職員活用推進事業(1.85億円)	●キャリアカウンセリング(0.25億円)※1 ●再就職支援研修(0.07億円) ●TOKYOチャレンジネット(1.94億円)	▶ 住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援
	高齢者	●元気高齢者地域活躍推進事業(1.28億円)	●福祉職場サポート業務研修(0.13億円)	▶ 退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている

※1 高校生から高齢者まで対象 ※2離職者及び高齢者も対象

(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、介護福祉士等修学資金貸付事業及び離職介護人材再就職準備金貸付事業の合計額。

都の取組の評価【④事業実施体制】

都における介護人材の養成・確保の事業実施体制は、3つの部署・2つの関係機関からなるが、複数の部署で類似した事業を実施している、部署によって委託先が異なる、分野横断的な事業を担う部署が2つあるといった課題があり、非効率となっている可能性がある。

- | | | | | | | |
|------------------------|----|---------|------|--|---|----------------|
| 1. 複数の部署で類似した事業を実施している | 例) | 高齢社会対策部 | — | 職場体験事業
…介護業務の経験を希望する者を対象に
職場体験の機会を提供 | ▶ | 東京都社会
福祉協議会 |
| | | 生活福祉部 | —— | 福祉を知ろう！おしごと体験
…中高生の希望者に職場体験の機会を提供 | ▶ | 東京都社会
福祉協議会 |
| | | 総務部 | ———— | 小学生向け地域における体験イベント
…小学生を対象に職場体験の機会を提供 | ▶ | 東京都社会
福祉協議会 |
| 2. 部署によって委託先が異なる | 例) | 高齢社会対策部 | — | キャリアパス導入準備のための相談支援
…事業者に対する外部の専門家による、
キャリアパス導入に向けた個別相談 | ▶ | 東京都福祉
保健財団 |
| | | 総務部 | —— | コーディネーターによる事業者支援
…コーディネーターが事業者を訪問し、
働きやすい職場づくりを促進 | ▶ | 東京都社会
福祉協議会 |
| 3. 分野横断的な事業を担う部署が2つある | | 生活福祉部 | —— | 福祉人材対策全般に関する施策、福祉人材センターの運営を所管 | | |
| | | 総務部 | —— | 福祉人材関連団体との協働、人材の裾野拡大に向けた施策を所管 | | |

都の取組(人材向け)の評価【④事業実施体制】

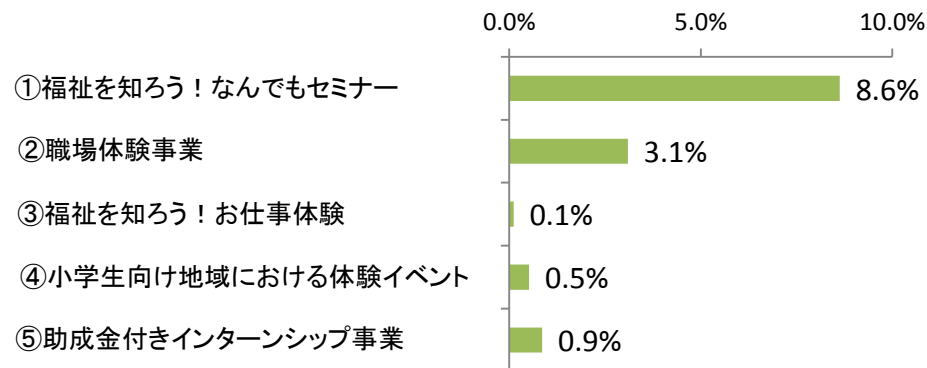
人材向けに都が行っている取組のうち、課題である「事業実施体制」に対する取組を評価する。

目的 ・ 概要	福祉職場に一人でも多くの方に興味を持ってもらい、就職に結びつけられるように、①福祉を知ろう！なんでもセミナー、②職場体験事業、③福祉を知ろう！お仕事体験、④小学生向け地域における体験イベント、⑤助成金付きインターンシップ事業を実施している。
コスト	①2016年度 4,303千円 ②2016年度 13,262千円 ③2016年度 2,349千円 ④29年度開始事業であるため現在実施中 ⑤2016年度 48,626千円
実績	①2016年度 参加者 2,415人 ②2016年度 参加者 867人 ③2016年度 参加者 32人 ④2016年度 参加者 146名(+保護者108名) ^(※) ※29年度開始事業であるため29年10月現在の数値 ⑤2016年度 参加者 241人
効果 ・ 影響	・福祉職場に少しでも興味を持っている方に、働いている職員からの生の声を聞いてもらったり、自ら体験することにより、福祉職場の現状を正しく知ってもらうことにより、福祉職場に対するイメージアップを図ったり、現在や将来の就業に結びつけることが可能となる。

分析・評価

・類似した事業を複数の部署で異なる手法で実施している例があり、整理統合について検討する必要がある。

年間都内介護職場就職者数に対するカバー率



都の取組・体制に対する評価結果(まとめ)

現状の課題		現状の都の取組・体制	都の取組・体制に対する評価結果
定着	① 職場環境の改善	【①-A 中小事業者への支援】 ・キャリアパス導入準備のための相談支援 ・コーディネーターによる事業者支援 ・福祉職場における多様な働き方のモデルの普及	・キャリアパス導入準備のための相談支援事業は、アウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう。 ・居宅系介護事業者の約6割が小規模事業者であり、人材確保や育成等の個別の実施は困難であるが、協同実施のノウハウはない。
		【①-B 業務負担の軽減】 ・福祉・介護就労環境改善事業	・現場の業務については、書類作成等が煩雑で職員の負担となっている。
	② 処遇改善	【②-A キャリアパス導入促進支援】 ・キャリアパス導入促進事業 ・アセッサー講習受講支援	・キャリア段位制度を活用したキャリアパス導入の成果を評価する仕組みがなく、事業者の制度導入に向けたインセンティブが働きにくい
		【②-B 宿舍借り上げ支援】 ・介護職員宿舍借り上げ支援事業	・地域の福祉避難所の指定を受けている夜勤のある事業所では人材確保が困難となっている。
採用	③ ターゲットに応じたアプローチ	【③-A 学生、転職者・離職者、高齢者支援】 <u>学生向けのアプローチ</u> ・介護福祉士等修学資金貸付事業 ・介護職員初任者研修資格取得支援 など <u>転職者・離職者向けのアプローチ</u> ・離職介護人材再就職準備金貸付 ・TOKYOチャレンジネット など <u>高齢者向けのアプローチ</u> ・元気高齢者地域活躍推進事業 ・福祉職場サポート業務研修 など	・若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない。 ・住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援。 ・退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている。
		【④-A 介護人材の養成・確保の事業実施体制】 ・3つの部署(総務部、生活福祉部、高齢社会対策部)、2つの関係機関(東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団)からなる	・現状の事業実施体制は、非効率となっている可能性がある。

第4章 今後の都の取組のあり方

現状の課題		都の取組・体制に対する評価結果	取組の方向性
定着	① 職場環境の改善	【①-A 中小事業者への支援】 ・キャリアパス導入準備のための相談支援事業は、アウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう。 ・居宅系介護事業者の約6割が小規模事業者であり、人材確保や育成等の個別の実施は困難であるが、協同実施のノウハウはない。	取組の拡充 ・訪問介護事業所を運営する全ての中小事業者を対象にしたアウトリーチ支援を拡充し、経営改善や業務効率化のための支援を実施 ・介護事業者が職場環境の改善を図るために行う事業協同組合の設立や運営支援を区市町村が実施
		【①-B 業務負担の軽減】 ・現場の業務については、書類作成等が煩雑で職員の負担となっている。	取組の拡充 ・業務負担軽減のためのICTの活用、ロボット介護機器・福祉用具普及策の強化
	② 処遇改善	【②-A キャリアパス導入促進支援】 ・キャリア段位制度を活用したキャリアパス導入の成果を評価する仕組みがなく、事業者の制度導入に向けたインセンティブが働きにくい。	取組の拡充 ・レベル認定者の上限人数の撤廃 ・介護職員の定着を助成金で評価する仕組みの導入
		【②-B 宿舍借り上げ支援】 ・地域の福祉避難所の指定を受けている夜勤のある事業所では人材確保が困難となっている。	取組の拡充 ・防災や介護人材の確保の観点から、地域において夜間もサービスを提供している事業所への対象拡大
採用	③ ターゲット別のアプローチ	【③-A 学生、転職者・離職者、高齢者支援】 ・若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない。 ・住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援 ・退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている。	新たな取組 ・新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給 ・離職者に対し資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実 ・退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけ
		【③-B 学生、転職者・離職者、高齢者支援】 ・若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない。 ・住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援 ・退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている。	取組の拡充 ・新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給 ・離職者に対し資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実 ・退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけ
	④ 事業実施体制	【④-A 介護人材の養成・確保の事業実施体制】 ・現状の事業実施体制は、非効率となっている可能性がある。	強化 ・分野横断的な機能・事業を整理 ・施策を効果的に実施するための組織体制の強化

中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態把握・検証 ↓ 結果を踏まえて改善

障害部門・保育部門も同様に見直し

安定した福祉サービスの提供

職場環境の改善を図るための中小事業者への支援について以下のようなことが考えられる。

現状の都の取組

都の取組に対する評価結果

取組の方向性

中小事業者に対するアウトリーチ支援の拡充を検討

- ・キャリアパス導入準備のための相談支援
- ・コーディネーターによる事業者支援
- ・福祉職場における多様な働き方のモデルの普及

- ・訪問介護事業所は、中小事業者が運営している場合が多く、経営改善が必要な可能性が高い。
- ・キャリアパス導入準備のための相談支援事業は、経営コンサルタントによるアウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう。
- ・訪問介護事業所では、高齢化が進んでおり、新たな人材が確保できるように職場環境を改善していかないと、今後サービス供給量の減少が予想される。

取組の
拡充

- ・訪問介護事業所を運営する全ての中小事業者を対象にしたアウトリーチ支援を拡充し、経営改善や業務効率化のための支援を実施
- ・中小事業者の状況は、区市町村が保険者として給付管理等を通じて把握しているため、区市町村と連携した事業の実施

中小事業者の事業の協同化について検討

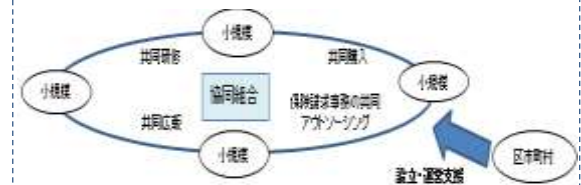
(現状、都の取組なし)

- ・居宅系介護事業者の約6割が19人以下の小規模事業者であり、人材確保や育成等を個別に実施することは非効率かつ困難である。
- ・ただし、中小事業者は、協同で事業を実施する仕組みを作るノウハウがないことから、事業所の職場環境の改善のため、何らかの介入をすることが必要である。

新たな
取組

- ・介護事業者が職場環境の改善を図るために行う事業協同組合の設立や運営支援を区市町村が実施

〔協同化のイメージ図〕



職場環境の改善を図るための業務負担軽減の取組について以下のようなことが考えられる。

現状の都の取組

都の取組に対する評価結果

取組の方向性

ICT導入促進の強化

・福祉・介護就労環境改善事業
 (介護ロボットの導入やICTの活用により職員の負担を軽減し就労環境を改善する事業所の取組に対して補助を行う区市町村を支援)

・事業開始から間がなく実績が乏しい。
 ・ICT活用による業務省力化を「実施していない」の内訳は、「従来及び今回実施していないが、今後実施予定」が16.0%、「従来及び今回実施しておらず、今後も予定なし」が41.1%であり、これまで取り組んでいない事業者がICT導入に積極的に取り組んでいく状況にあるとは言えない。

新たな手法

・福祉職場の業務負担軽減の取組を進めるため、ICT導入の実態を調査
 ・先進事例や業務負担軽減の効果を分析し、他業界ではなく、法人格や規模の様々な福祉職場にあった導入方策を検討
 ・福祉職場にあった導入支援策を実施
 (2018年度実態調査、事例分析検証
 →2019年度以降導入支援策実施)

ロボット介護機器の導入促進の強化

・ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業
 (介護施設におけるロボット介護機器・福祉用具の適切な使用方法や効果的な導入方法を検証)

・モデル事業実施中であり、今後実施状況を評価していく。
 ・ロボット介護機器は、現段階では技術的に未成熟。導入事例も少なく、現場のニーズに合った導入が進んでいない。
 ・ロボット介護機器は、初期投資が高額にもかかわらず効果が見えにくいいため、介護施設が導入に踏み切れていない。

取組の拡充

・都では、介護施設におけるロボット介護機器・福祉用具の適切な使用方法・効果的な導入方法を検証・普及
 ・機器を有効に活用するには、機器の導入支援や、情報収集の場の提供等の普及啓発が必要
 ・次世代介護機器の活用を支援するため、介護事業者に対する導入経費の助成、機器展示スペース設置、事例見学会を実施

② 処遇改善 【②－A キャリアパス導入促進支援、

②－B 宿舎借り上げ支援】

処遇改善を図るために以下のようなことが考えられる。

現状の都の取組

都の取組に対する評価結果

取組の方向性

②－A キャリアパス導入促進支援

キャリアパス導入促進支援の拡充

- ・キャリアパス導入促進事業
- ・アセッサー講習受講支援

- ・キャリアパス導入促進事業は補助対象レベル認定者を4人までに限定している。
- ・このため、事業所において対象職員の選定が困難であり、制度導入に二の足を踏んでいる。
- ・キャリア段位制度を活用したキャリアパス導入の成果を評価する仕組みがなく、事業者の制度導入に向けたインセンティブが働きにくい。

取組の
拡充

- ・レベル認定者の上限人数の撤廃

- ・キャリア段位制度を活用したキャリアパスの導入による介護職員の定着を助成金で評価する仕組みの導入

②－B 宿舎借り上げ支援

介護職員宿舎借り上げ支援の拡充

- ・介護職員宿舎借り上げ支援事業

- ・現在の補助対象は、広域的な入所施設が中心となっている。
- ・地域において、福祉避難所の指定を受けて同じような機能を有している夜勤のある事業所では人材確保が困難な状況が発生している。

取組の
拡充

- ・防災や介護人材の確保の観点から、地域において夜間もサービスを提供している事業所への対象拡大

③ターゲットに応じたアプローチ

【③-A学生、転職者・離職者、高齢者支援】

ターゲット別にきめ細かくアプローチするためには以下のようなことが考えられる。

現状の都の取組

都の取組に対する評価結果

取組の方向性

学生

学生に対するアプローチ

- ・介護福祉士等修学資金貸付事業
- ・介護職員初任者研修資格取得支援
- ・福祉人材センターの運営
- ・職場体験 など

- ・介護サービスを安定的に供給するためには、若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない。
- ・学生の多くは奨学金を利用(2015年度は、学生の「2.6人に1人」が日本学生支援機構の奨学金を利用)

新たな取組

- ・学生が介護職を選択するよう、新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給の実施
- ・学生が就労後に計画的にスキルアップを図れるよう、事業所の育成環境の整備を支援

転職者・離職者

転職者・離職者に対するアプローチ

- ・TOKYOチャレンジネット
- など

- 住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援
- ・介護職員初任者研修無料受講で資格取得
- ・生活相談支援、一時住宅を確保
- ・居住相談支援
- ・生活費や新規住宅初期費用を貸付(介護職に6月継続就労で返済免除有)
- ・福祉人材センターで就労支援

取組の拡充

- ・介護職での就業を目指す者に対し、適切に支援を実施できるよう、資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実

高齢者

高齢者に対するアプローチ

- ・元気高齢者地域活躍推進事業
- ・福祉職場サポート業務研修 など

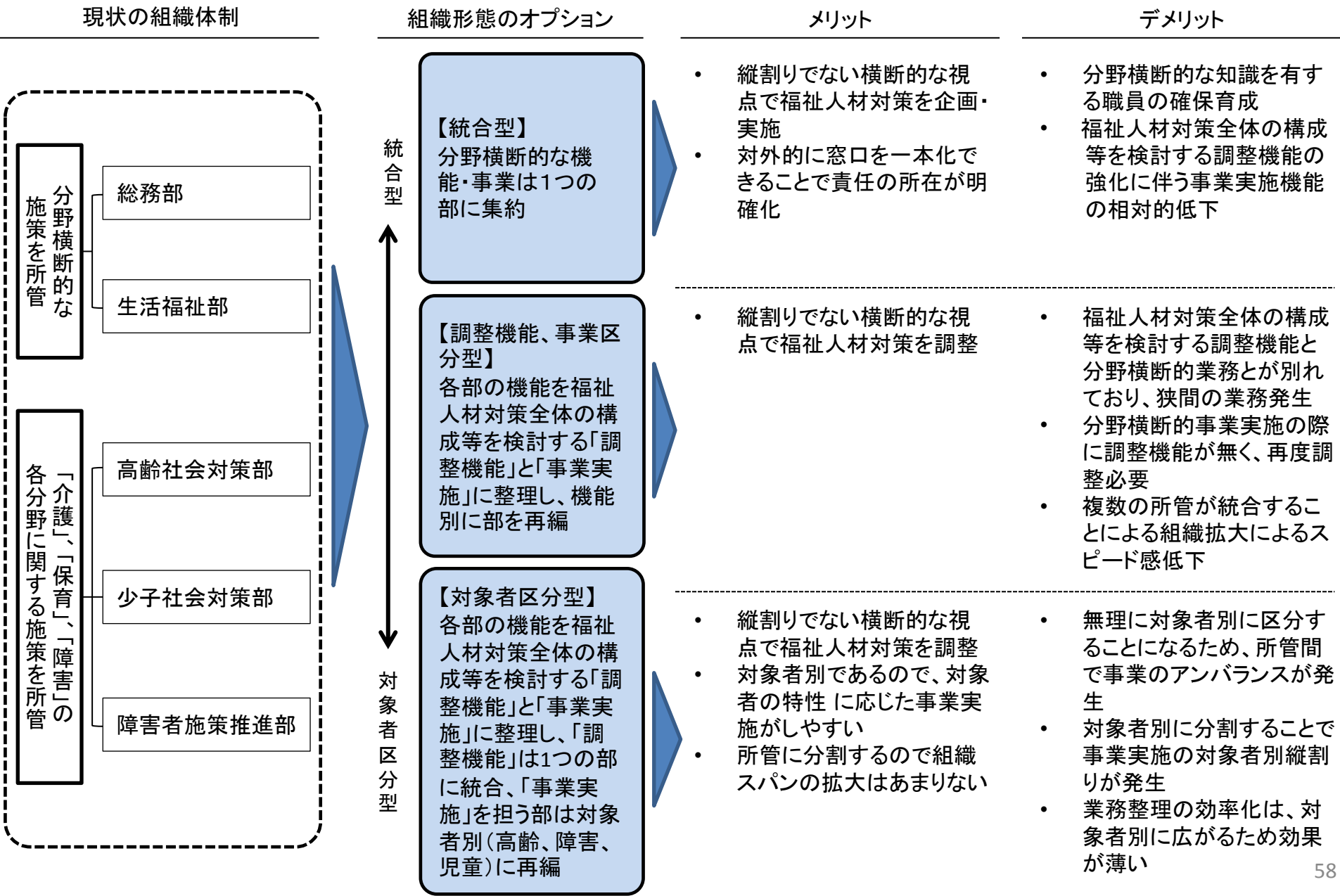
- ・現在は、主に退職後のシニアを対象にした地域の取組が行われているが、退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている。

新たな取組

- ・介護現場への就労が期待される退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけを検討

④事業実施体制【④－A介護人材の養成・確保の事業実施体制】

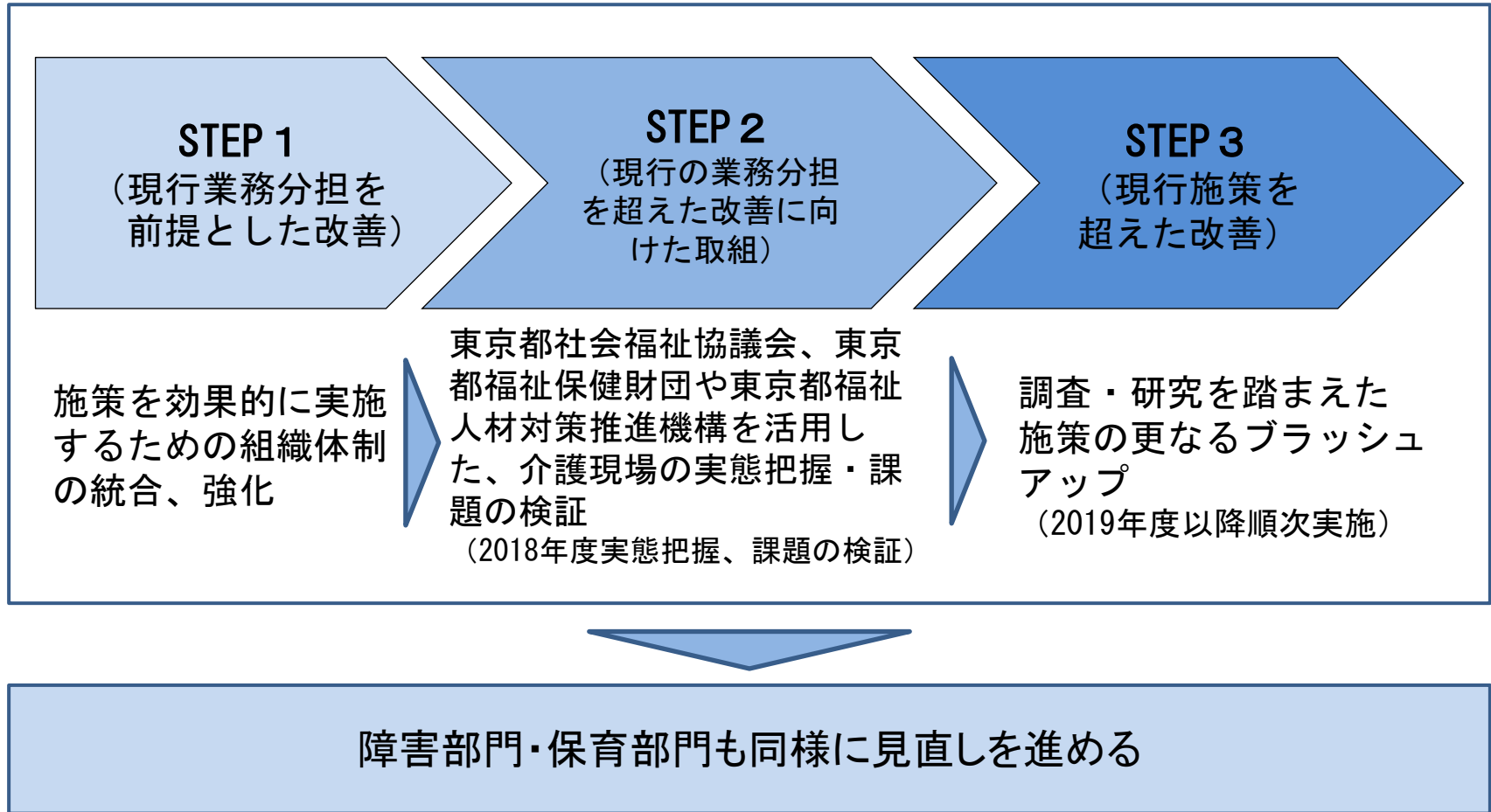
施策を効果的に実施するための組織体制として、主に3つのオプションが考えられる。



中長期的な視点に立った福祉人材対策のブラッシュアップ

これまでの分析から明らかになった課題について検討し対策を講じるとともに、中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。

また、今回の分析結果を踏まえて、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。



參考資料

訪問介護において介護職員が担う仕事の内容

訪問介護において、介護職員が担う仕事の内容は、その行為の内容に応じて、大きく「身体介護」と「生活援助」の2類型に区分される。

今後、高齢者の増加に伴って介護サービスに対するニーズが高まる中、「生活援助」の新たな担い手を確保し、専門職である介護福祉士や訪問介護員（ホームヘルパー）は、より専門性の高い「身体介護」に重点的に取り組んでいく必要がある。

身体介護

- 食事や入浴、排せつ、衣服の着脱や移動など、利用者の身体に直接接触して行う、生活全般にわたって必要な介助

- 要介護度が中重度になっても住み慣れた地域で生活を継続するためには、「身体介護」の提供を強化していく必要がある
- 「身体介護」は、専門性の高い行為であり、介護福祉士やホームヘルパーなど一定の知識・技術を持つ人材が中心に担っていく必要がある

生活援助

- 調理や洗濯、掃除、買い物など、身体介護以外で、利用者が日常生活を営むことを支援する援助や代行

- 今後、高齢者の単身・夫婦のみ世帯が増加するのに伴い、「生活援助」に対するニーズはこれまで以上に拡大していく
- 介護人材不足が叫ばれる中、ホームヘルパーが「身体介護」に重点的に取り組んでいくためには、「生活援助」の新たな担い手（高齢者等）を確保する必要がある

介護人材の資格と仕事の内容

介護人材の資格には、介護サービスの担い手の中心となる介護福祉士がある。
訪問介護を担う訪問介護員は、介護福祉士又は国が定める研修を修了した者であることが必要である。

資格	定義	仕事内容	資格取得ルート
介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上的の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者(社会福祉士及び介護福祉士法第2条第2項) 	<ul style="list-style-type: none"> 主に訪問介護員(ホームヘルパー)や、特別養護老人ホーム、身体障害者施設等の社会福祉施設の介護職員として介護業務にあたる また、介護業務のほか、在宅介護の場合は介護方法や生活動作に関する説明、介護に関するさまざまな相談にも対応する 	<ul style="list-style-type: none"> 指定養成施設を卒業し介護福祉士国家試験に合格(養成施設ルート※) 3年以上介護等の業務に従事した者で実務者研修を修了し介護福祉士国家試験に合格(実務経験ルート) 高等学校又は中等教育学校で福祉に関する所定の教科目及び単位数を修めて卒業し、介護福祉士国家試験に合格(福祉系高校ルート) 経済連携協定により来日した者で、3年以上介護等の業務に従事した者で介護福祉士国家試験に合格(経済連携協定(EPA)ルート)
訪問介護員	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険法にもとづく訪問介護を提供する専門職(介護福祉士、もしくは国が定めた研修を修了した訪問介護員)(介護保険法第8条第2項) 	<ul style="list-style-type: none"> 在宅で生活している方々のお宅に訪問し、介護や生活援助を提供する 	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員初任者研修課程を修了 旧介護職員基礎研修修了者、旧訪問介護員1級・2級課程修了者は、介護職員初任者研修課程修了と同等にみなされ、引き続き訪問介護員として従事することが可能

(出典)社会福祉法人全国社会福祉協議会・中央福祉人材センターホームページを基に作成

※ 養成施設を平成33年度末までに卒業する者は、卒業後5年間は、国家試験を受験・合格しなくても介護福祉士になれる。この5年間に国家試験に合格するか、卒業後5年間続けて介護等の業務に従事することで、5年経過後も介護福祉士の登録を継続することができる。

保育サービス種別と保育従事者の要件

都内の状況（平成28年4月1日現在）

種別		保育従事者	事業所数	制度
認可保育所		保育士 ※職員配置基準の特例あり ・朝夕など児童が少数となる時間帯は、保育士2名のうち1名を子育て支援員研修修了者等に代替可能 ・年齢別配置基準職員数の3分の1を超えない範囲で幼稚園教諭、子育て支援員などの活用が可能 など	2,342	国
認定こども園		保育教諭(保育士資格+幼稚園教諭免許)等	109	国
認証保育所		常勤保育士等6割以上	664	都
小規模保育事業	A型	保育士	178	国
	B型	保育士1/2以上+子育て支援員	102	
	C型	家庭的保育者(研修修了者)等	26	
家庭的保育事業		家庭的保育者(研修修了者)等	459	国
事業所内保育事業		保育士又は、保育士1/2以上+子育て支援員	18	国
居宅訪問型保育事業		研修修了者	3	国

※上記以外にも、家庭的保育事業(都制度)、定期利用保育事業などがあり、設置主体についても、区市町村や民間事業者(社会福祉法人、株式会社)などが設置している。

例:認可保育所(公設公営745、公設民営156、私立1,441=2,342)

保育従事者の資格と仕事の内容について

保育従事者の資格には、（１）保育士、（２）子育て支援員、（３）家庭的保育者研修、居宅訪問型保育研修修了者等がある。

資格	定義	仕事内容	資格取得ルート
保育士	<ul style="list-style-type: none"> 児童福祉法にもとづく国家資格であり、児童福祉法第18条の18第1項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者（児童福祉法第18条の4） 	<ul style="list-style-type: none"> 児童福祉施設全般で求められる資格で、保育所や児童養護施設、乳児院、障害児事業・施設などで、乳幼児や学童等の成長を援助し、一人ひとりの子供や親（保護者）の状況を把握しながら、必要な保育や適切なアドバイスを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県知事の指定する保育士を養成する4年制大学、短期大学、専門学校等（以下「指定保育士養成施設」という。）において、保育士養成課程を履修し卒業（または科目等履修により終了） 都道府県等が実施する保育士試験に合格
子育て支援員	<ul style="list-style-type: none"> 国で定めた「基本研修」及び「専門研修」を修了し、「子育て支援員研修修了証書」の交付を受けたことにより、子育て支援員として保育や子育て支援分野の各事業等に従事する上で必要な知識や技術等を修得したと認められる者 	<ul style="list-style-type: none"> 小規模保育や企業主導型保育等の保育分野、利用者支援事業等の地域子育て支援分野、放課後児童クラブ、社会的養護など子ども・子育て分野に従事 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県等が実施する基本研修及び専門研修を修了し、「子育て支援員研修修了証書」の交付を受ける。 専門研修は、地域保育コース、地域子育て支援コース、放課後児童コース、社会的養護コースなど、従事する分野により4つのコースがある。 研修修了者を「子育て支援員」として研修の実施主体（都道府県等）が認定。全国で通用。
家庭的保育者研修、居宅訪問型保育研修修了者等	<ul style="list-style-type: none"> 区市町村長等が行う研修を修了した保育士又は保育士と同等以上の知識及び経験を有すると区市町村長が認める者（児童福祉法第6条3） 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的保育は、保育者の居宅その他の場所において、家庭的保育者による保育を行う事業（定員3人以下、保育補助者を置く場合5人以下） 居宅訪問型保育は、保育を必要とする乳児・幼児の居宅において家庭的保育者による保育を行う事業（定員1人） 	<ul style="list-style-type: none"> 区市町村長等が行う研修を修了

主な産業(大分類)別15歳以上就業者の割合

他に従事する産業の選択肢が多い東京都では、15歳以上就業者の中で「医療・福祉」に従事する割合が9.2%(約11人に1人)で全国47位となっている。

東京都における15歳以上就業者の中で「医療・福祉」に従事する割合が上昇している。

	就業者数 (万人)	主な産業(大分類)別就業者の割合(%)															
		A 農業、林業		D 建設業		E 製造業		H 運輸業、郵便業		I 卸売業、小売業		M 宿泊業、飲食サービス業		P 医療、福祉サービス業		R サービス業 (他に分類されないもの)	
			順位		順位		順位		順位		順位		順位		順位		順位
全国	5,892	3.5	-	7.4	-	16.2	-	5.2	-	15.3	-	5.5	-	11.9	-	6.0	-
東京都	586	0.4	47	5.2	47	10.1	44	4.4	31	14.0	44	5.7	12	9.2	47	6.8	5

<参考>

1位 鹿児島県 16.9%

<参考>

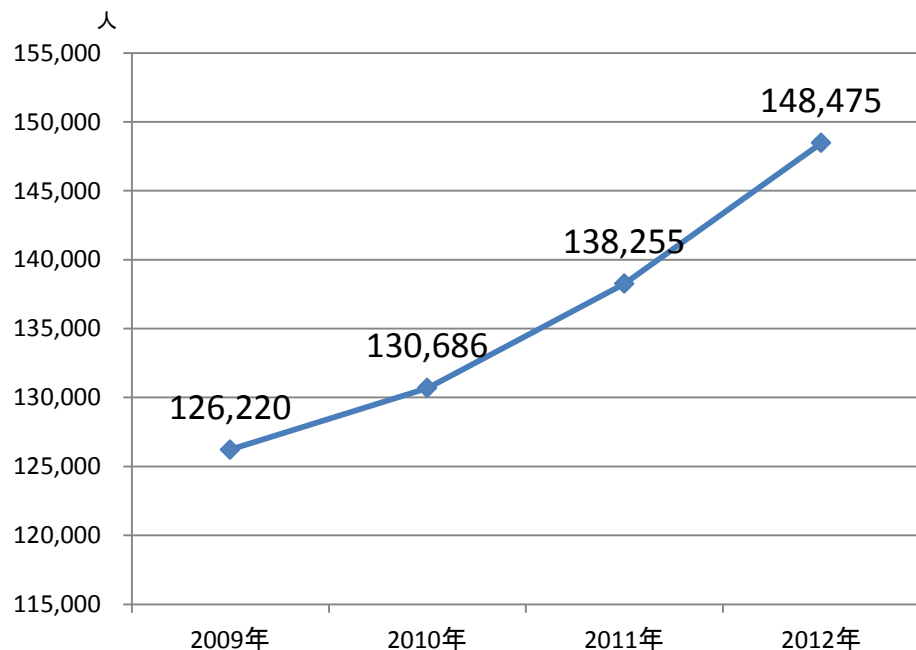
	15歳以上 就業者数 (万人)	医療・福祉		
		割合	全国順位	就業者数 (万人)
平成17年	592	7.6	41	45
平成22年	601	8.0	47	48
平成27年	586	9.2	47	54

卸売業、小売業		
割合	全国順位	就業者数 (万人)
18.0	15	107
15.2	41	91
14.0	45	82

介護職員数・介護福祉士登録者数の推移（東京都）

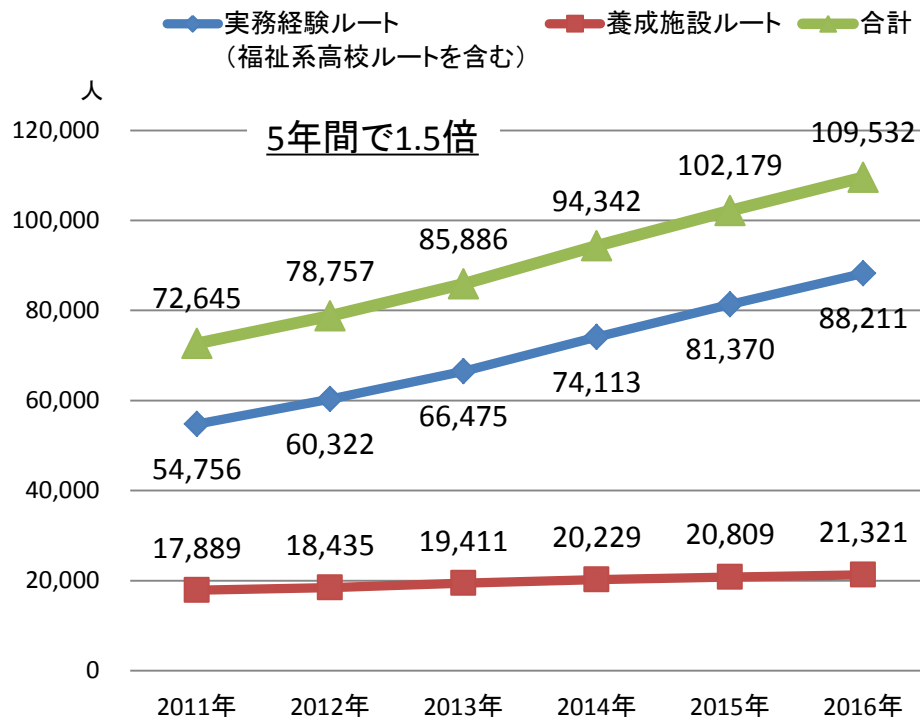
介護サービスの拡大に伴い、都内の介護職員数は増加している。
 介護福祉士登録者数も増加しているが、取得ルート別※2にその推移をみると、実務経験ルートが増加している一方で、養成施設ルートは横ばいとなっている。

介護職員数の推移



近年は、年間1万人のペースで増加している

介護福祉士登録者数の推移



介護福祉士は、実務経験ルートが主流となっている

※1 介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の回答数を回収率で割戻し、補正した値

※2 実務経験ルート: 3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法

養成施設ルート: 厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法

福祉系高校ルート: 文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法

(出典) 社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の都道府県別登録者数 (公財) 社会福祉振興・試験センター

介護福祉士資格取得ルート

介護福祉士を取得するルートには、「実務経験ルート」「養成施設ルート」「福祉系高校ルート」がある。

	実務経験ルート 〔3年以上の介護等の業務に関する実務経験を経た後に、国家試験に合格して資格を取得する方法〕	養成施設ルート 〔厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設等において必要な知識及び技能を修得して資格を取得する方法〕	福祉系高校ルート 〔文部科学大臣及び厚生労働大臣が指定する福祉系高校において必要な知識及び技能を修得した後に、国家試験に合格して資格を取得する方法 平成25年度までに特例高等学校等(通信課程含む)に入学した者を含む〕
教育プロセス 〔実務経験 研 修〕	実務経験 3年以上 + 実務者研修 (6月以上/450時間)	履修期間 2年以上 (改正前 1,650時間) (+200時間=1,850時間)	履修期間 3年以上 (改正前 34単位(1,190時間*)) +19単位=53単位(1,855時間*)
国家試験	国家試験	国家試験	国家試験 *時間数は、1単位を35時間として換算

【参考】資格取得者数

平成25年度	約8.7万人	約1.3万人	約0.3万人
累計	約88.3万人	約31.3万人	内訳無し (実務経験ルートに含む)

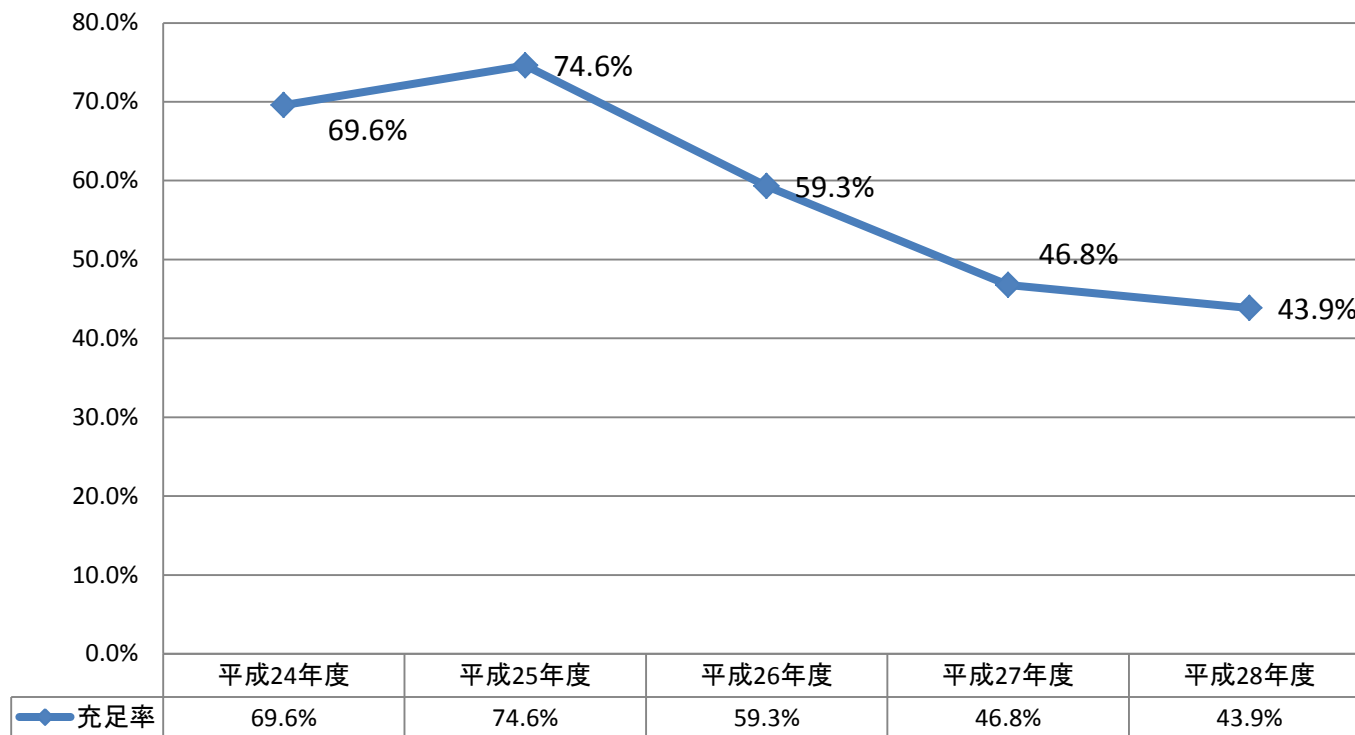
35

東京都 (平成28年度) 6,841人
(平成28年度末) 88,211人

512人
21,321人

介護福祉士養成施設の定員充足状況の推移

都内の介護福祉士養成施設の定員充足率は43.9%となっている。



年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
学校数		30	30	30	30
定員数	1,752	1,722	1,738	1,900	1,758
入学者数	1,219	1,285	1,031	889	771

介護職員が現在の仕事を選んだ理由(複数回答)

「働きがいのある仕事だと思ったから」が55.9%、「今後もニーズが高まる仕事だから」が39.3%で、全国と比べて高くなっている。

一方で、「お年寄りが好きだから」は22.9%、「他によい仕事がないため」が8.5%で、全国と比べて低くなっている。

(%)

	回答数	働きがいのある仕事だと思ったから	資格・技能を活かせるから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	お年寄りが好きだから	介護の知識や技能が身につくから	働けるから	自分や家族の都合のよい時間(日)に	身近な人の介護の経験から	生きがい・社会参加のため	他によい仕事がないため	給与等の収入が多いから	その他	特に理由はない
全体	21,848	52.2	35.8	34.1	31.8	24.1	23.3	16.1	16.1	14.7	10.0	4.2	4.7	3.3	
正規職員	15,023	53.2	35.9	36.1	32.2	24.1	20.7	8.3	14.6	13.1	10.1	4.2	4.7	3.9	
非正規職員	6,673	50.1	35.6	29.7	31.0	24.2	29.2	33.9	19.5	18.3	9.9	4.2	4.6	2.1	
東京都	1,462	55.9	36.7	39.3	37.8	22.9	23.0	18.0	16.8	17.9	8.5	5.0	5.0	2.5	

(出典)平成27年度介護労働実態調査結果(公財)介護労働安定センター

勤続年数階級別での賞与込み給与（月額）の比較

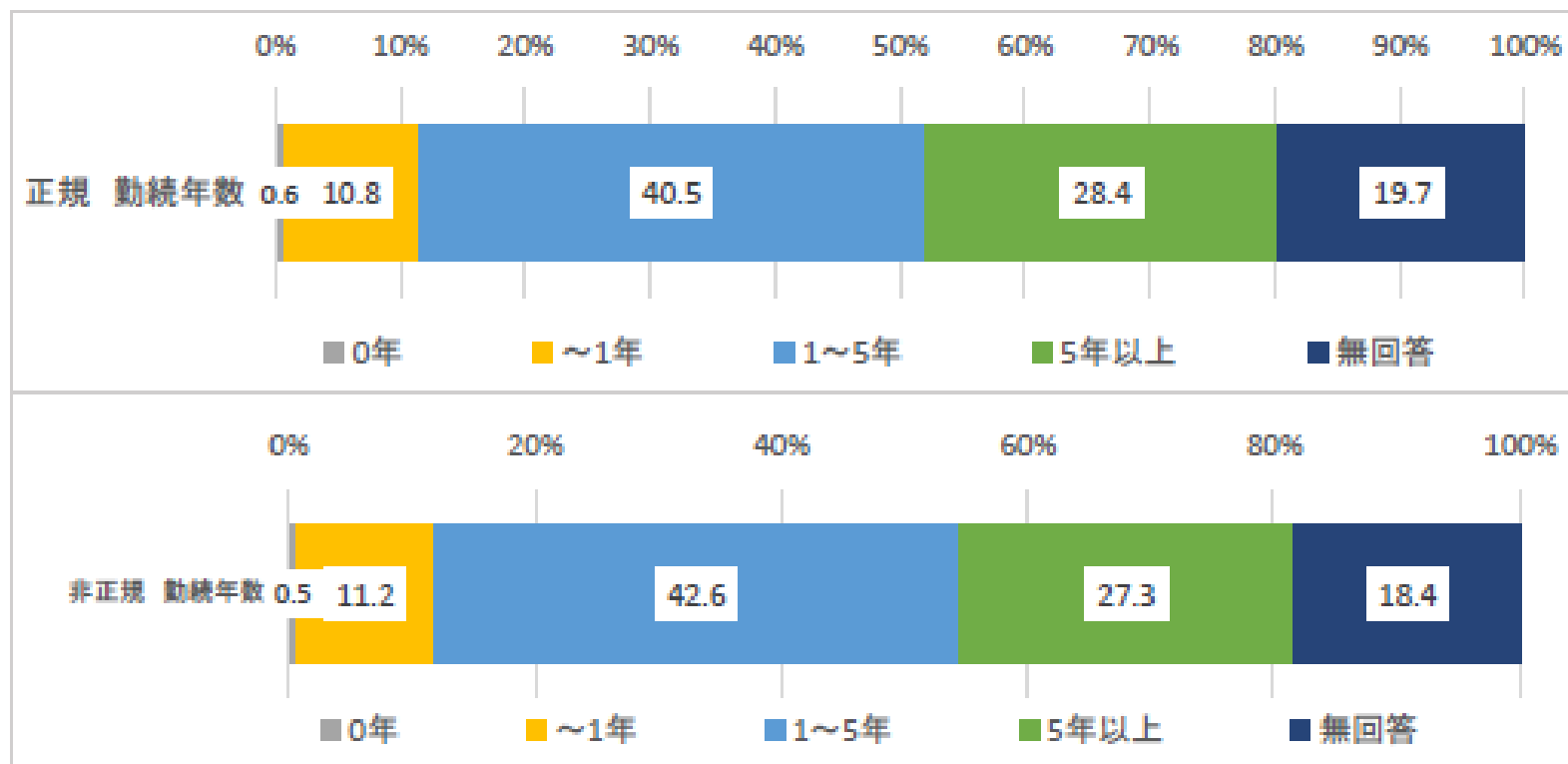
勤続年数階級別に賃金を見た場合、介護職員の賃金の上昇は他産業と比較して緩やかである。



〔出典〕 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

介護職員の勤続年数

正規・非正規職員ともに「1～5年」が最も高くなっている。



(出典)東京の高齢者と介護保険 データ集(平成29年6月 福祉保健局高齢社会対策部)

介護サービス別職員数の状況（その1）

※介護予防給付を除く。

介護職員数は、「訪問介護」が最も多く、「介護老人福祉施設」、「通所介護」の順となっている。介護福祉士の割合は、施設系サービスで高く、訪問系サービスで低くなっている。

	指定事業者数 ^(※1)	介護職員数 ^(※2)	介護福祉士率 ^(※2)	
居宅介護支援	3,774か所	—	—	
居宅(在宅)サービス	訪問介護(ホームヘルプ)	59,245人	25.8%	
	訪問入浴介護	1,365人	18.7%	
	訪問看護	—	—	
	訪問リハビリテーション	—	—	
	居宅療養管理指導	—	—	
	通所介護(デイサービス)	18,886人	25.5%	
	通所リハビリテーション	2,529人	47.5%	
	短期入所生活介護	12,176人	50.7%	
	短期入所療養介護	—	—	
	特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム等)	13,548人	26.4%	
	福祉用具貸与	—	—	
	特定福祉用具販売	—	—	
	施設サービス	介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	18,949人	51.4%
		介護老人保健施設(老健)	6,856人	58.5%
介護療養型医療施設		2,171人	30.6%	

介護サービス別職員数の状況（その2）

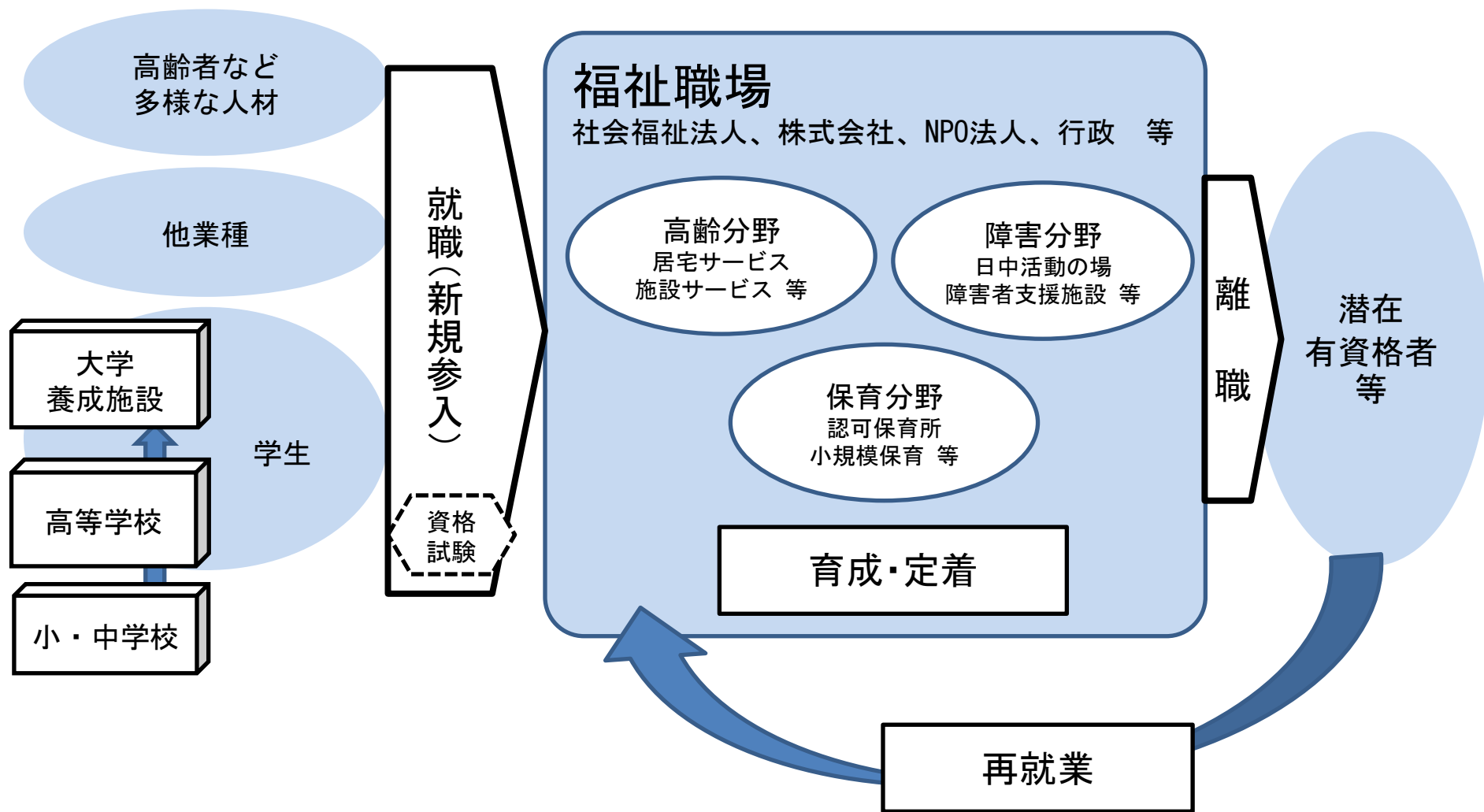
※介護予防給付を除く。

地域密着型サービス	指定事業者数 ^(※1)	介護職員数 ^(※2)	介護福祉士率 ^(※2)
夜間対応型訪問介護	48か所	—	—
地域密着型通所介護	1,901か所	—	—
認知症対応型通所介護	459か所	2,972人	40.4%
小規模多機能型居宅介護	177か所	1,483人	27.7%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	584か所	6,900人	27.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	78か所	458人	42.8%
看護小規模多機能型居宅介護（複合型サービス）	16か所	14人	14.3%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8か所	95人	27.4%
地域密着型介護老人福祉施設	27か所	242人	37.6%

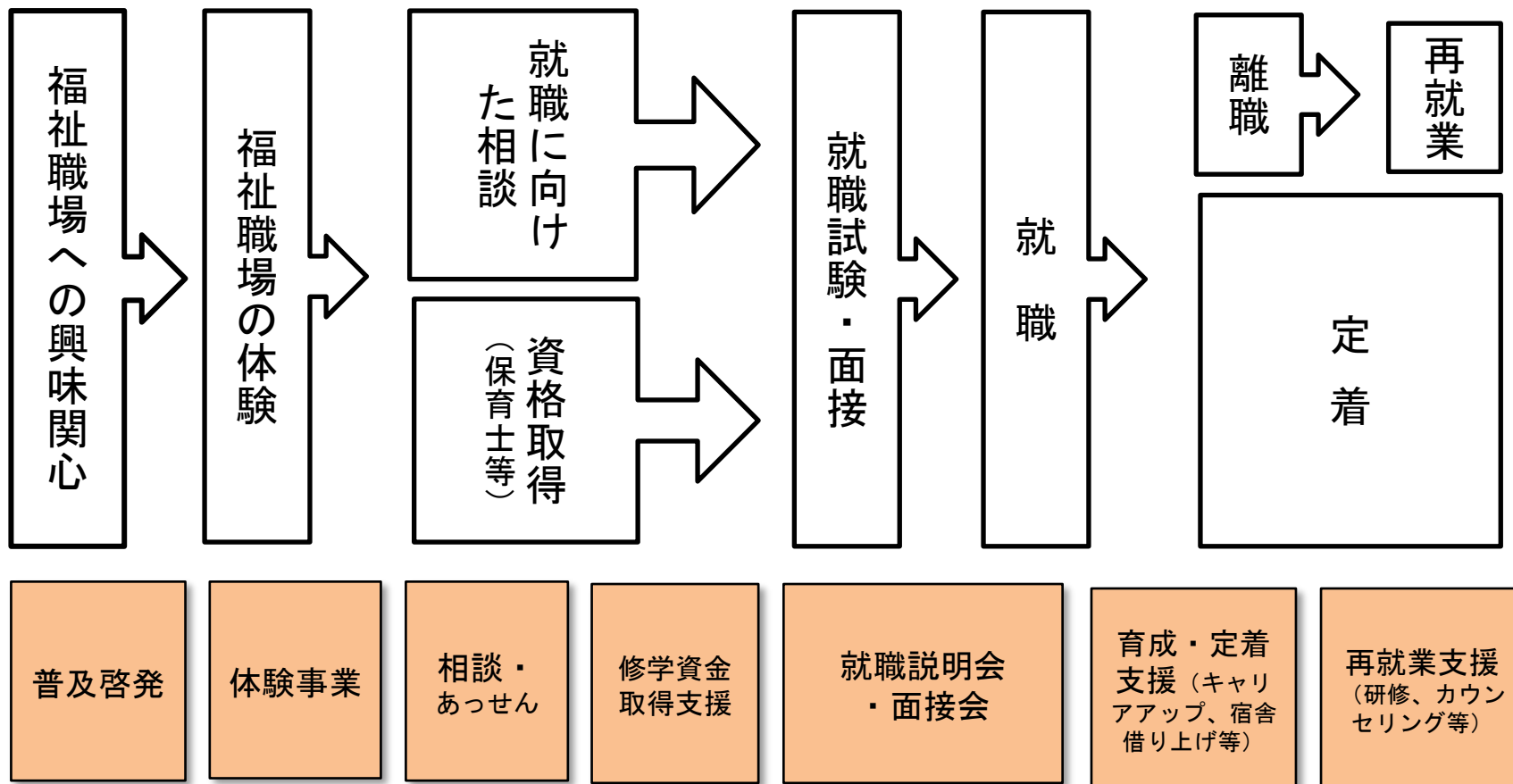
※1 平成28年4月現在

※2 平成24年介護サービス施設・事業所調査（厚生労働省）の回答数を回収率で割戻し、補正した値（小数点以下、四捨五入）

福祉人材の養成・確保のスキームイメージ

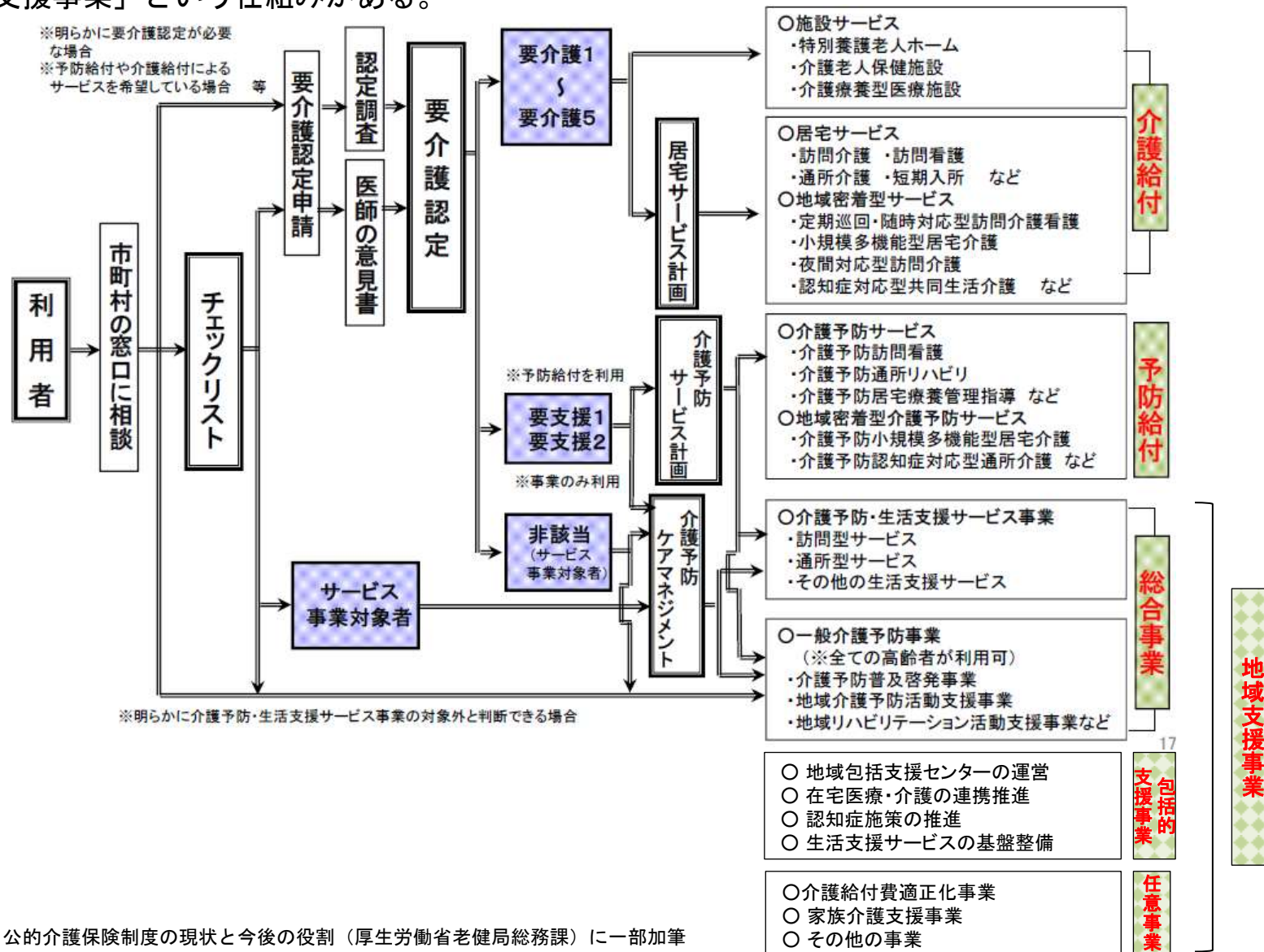


福祉人材の養成・確保の流れ



介護保険制度により提供されるサービス

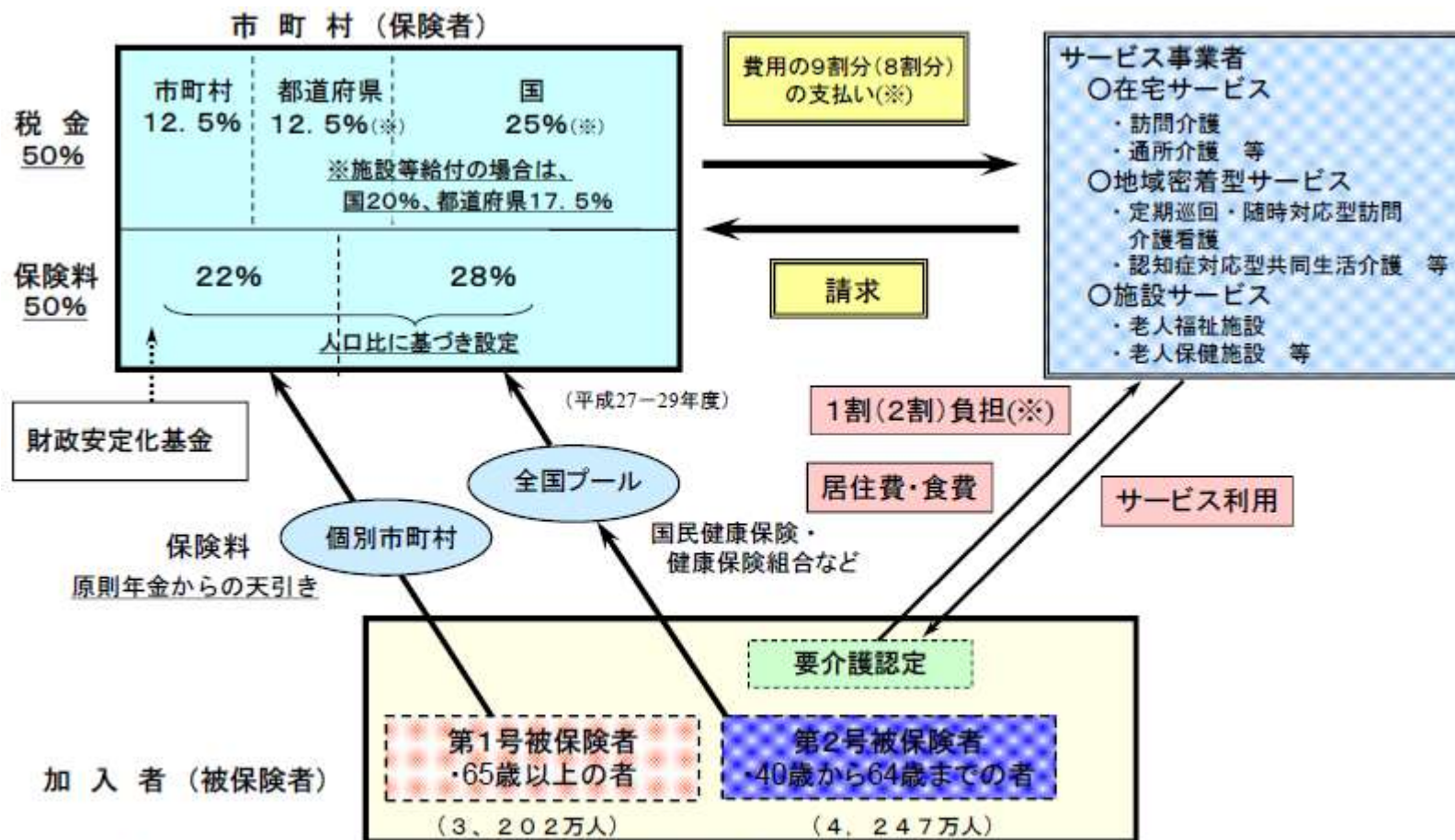
介護保険制度の中には、①要介護者（1～5）に対する介護給付、②要支援者（1・2）に対する予防給付のほか、保険者である市町村が「事業」という形で、地域の高齢者全般を対象に提供する「地域支援事業」という仕組みがある。



(出典) 公的介護保険制度の現状と今後の役割 (厚生労働省老健局総務課) に一部加筆

介護保険制度の仕組み

介護サービスの利用対価は、9割（8割）が介護保険から介護報酬として、1割（2割）が利用者から自己負担額として、サービス事業者に対して支払われる仕組みになっている。



(注) 第1号被保険者の数は、「平成25年度介護保険事業状況報告年報」によるものであり、平成25年度末現在の数である。
 第2号被保険者の数は、社会保険診療報酬支払基金が介護給付費納付金額を確定するための医療保険者からの報告によるものであり、平成25年度内の月平均値である。
 (※)平成27年8月以降、一定以上所得者については費用の8割分の支払い及び2割負担。

介護報酬の仕組みと過去の介護報酬改定の経緯

1. 介護報酬とは、事業者が利用者（要介護者又は要支援者）に介護サービスを提供した場合に、その対価として事業者に対して支払われる報酬のことをいう。
2. 介護報酬は、介護サービスの種類ごとに、サービス内容又は要介護度、事業所・施設の所在地等に応じた平均的な費用を勘案して決定することとされている。
3. 介護報酬の基準額は、介護保険法上、厚生労働大臣が審議会（介護給付費分科会）の意見を聴いて定めることとされている。

改定時期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立 ○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価 ○ 施設サービスの質の向上と適正化 	▲2.3%
平成17年改定 (H17.10施行)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 居住費(滞在費)に関連する介護報酬の見直し ○ 食費に関連する介護報酬の見直し ○ 居住費(滞在費)及び食費に関連する運営基準等の見直し 	
平成18年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中重度者への支援強化 ○ 介護予防、リハビリテーションの推進 ○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立 ○ サービスの質の向上 ○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化 	▲0.5%[▲2.4%] ※[]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>介護従事者の人材確保・処遇改善</u> ○ 医療との連携や認知症ケアの充実 ○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証 	3.0%
平成24年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在宅サービスの充実と施設の重点化 ○ 自立支援型サービスの強化と重点化 ○ 医療と介護の連携・機能分担 ○ <u>介護人材の確保とサービスの質の評価</u> 	1.2%
平成26年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消費税の引き上げ(8%)への対応 <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本単位数等の引き上げ ・ 区分支給限度基準額の引き上げ 	0.63%
平成27年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化 ○ <u>介護人材確保対策の推進</u> ○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築 	▲2.27%
平成29年改定	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>介護人材の処遇改善</u> 	1.14%

うち、処遇改善
+1.65%

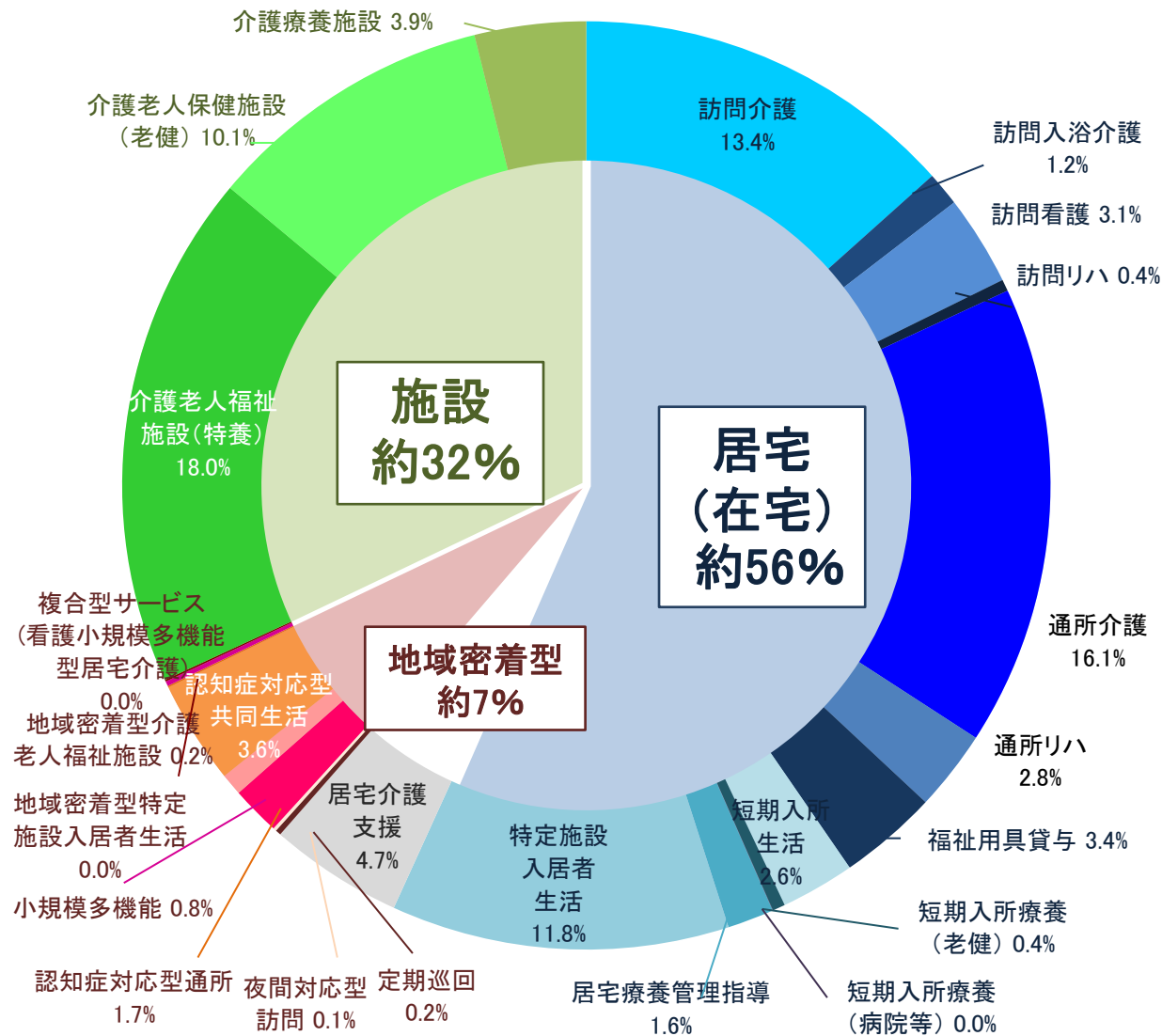
介護報酬上の人件費割合と収入に対する給与費の割合

概ね、いずれのサービス種類においても、「収入に対する給与費の割合」が「介護報酬上の人件費割合」を上回っている。

サービス種類		介護報酬上の 人件費割合(A)	収入に対する 給与費の割合※(B)	差(B-A)	
訪問介護(ホームヘルプ)	居宅 (在宅)	70%	76.1%	6.1	
訪問入浴介護			65.1%	-4.9	
訪問看護			78.3%	8.3	
居宅介護支援			84.1%	14.1	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護			地域 密着	81.6%	11.6
夜間対応型訪問介護				74.9%	4.9
訪問リハビリテーション	居宅 (在宅)	55%	65.2%	10.2	
通所リハビリテーション			64.6%	9.6	
認知症対応型通所介護	地域 密着		68.3%	13.3	
小規模多機能型居宅介護			67.6%	12.6	
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)			66.8%	11.8	
短期入所生活介護	居宅 (在宅)		64.0%	9.0	
特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム等)		46.0%	1.0		
通所介護(デイサービス)	地域 密着	45%	64.2%	19.2	
地域密着型通所介護			63.7%	18.7	
認知症対応型共同生活介護(グループホーム)			62.7%	17.7	
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)			施設	64.6%	19.6
介護老人保健施設(老健)	60.1%			15.1	
介護療養型医療施設	60.0%			15.0	
地域密着型特定施設入居者生活介護	地域 密着	56.5%	11.5		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		64.4%	19.4		

介護保険の総費用等における提供サービスの内訳（東京都）

介護保険の総費用等に占める提供サービスの割合は、「介護老人福祉施設」（特別養護老人ホーム）が最も高く、「通所介護」（デイサービス）、「訪問介護」の順となっている。

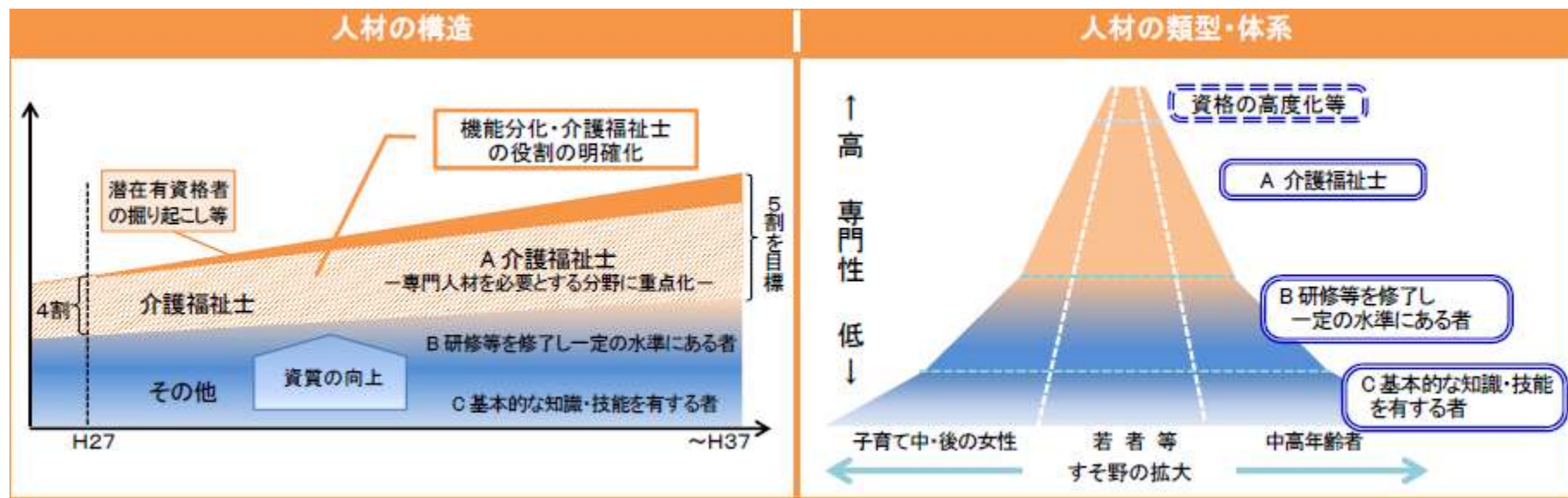


(出典)厚生労働省「介護給付費実態調査」(平成26年4月審査分) ※サービス種類別費用額、サービス種類別事業所数ともに 予防サービスを含む。

2025年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性

厚生労働省では、限られた人材を有効活用するため、介護人材の機能分化を進め、専門性の高い人材を中核的な職務に重点化するとともに、人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図ることを検討している。

また、介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担うため、2025年までに介護人材の5割を占めることを目指している。



(出典) 第2回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料

福祉人材の養成・確保の関係機関 【東京都福祉人材センター】

○根拠

社会福祉法第93条に基づき、社会福祉事業等に関する連絡及び援助を行うこと等により社会福祉事業等従事者の確保を図ることを目的として設立された社会福祉法人で、以下の業務を適正かつ確実に行うことができると認められるものを都道府県知事が指定。

- ・ 社会福祉事業等に関する啓発活動
- ・ 社会福祉事業等従事者の確保に関する調査研究
- ・ 社会福祉事業等を経営する者に対する相談その他の援助
- ・ 社会福祉事業等の業務に関し、従事者及び従事しようとする者に対する研修
- ・ 社会福祉事業等従事者の確保に関する連絡
- ・ 社会福祉事業等に従事しようとする者に対する無料の職業紹介事業
- ・ 社会福祉事業等に従事しようとする者に対する情報提供、相談、その他の援助
- ・ その他、社会福祉事業等従事者の確保を図るために必要な業務

※ 無料職業紹介事業は、職業安定法第33条に基づき、厚生労働大臣の許可を得て実施

○沿革

- | | |
|-------|--|
| 1990年 | 東京都福祉人材情報センターを独自に設置（社会福祉法人東京都社会福祉協議会に委託） |
| 1991年 | 国が補助事業で福祉人材センター設置開始（全国15箇所） |
| 1992年 | 福祉人材センターが社会福祉事業法（現「社会福祉法」）の中に規定 |
| 1993年 | 東京都福祉人材センターに名称を変更 |
| 2014年 | 東京都福祉人材センター多摩支所を設置 |

福祉人材の養成・確保の関係機関

【社会福祉法人東京都社会福祉協議会】

○設置根拠

【社会福祉法第110条】

都道府県社会福祉協議会は、都道府県の区域内において次に掲げる事業を行うことにより地域福祉の推進を図ることを目的とする団体であつて、その区域内における市町村社会福祉協議会の過半数及び社会福祉事業又は更生保護事業を経営する者の過半数が参加するものとする。

- 一 前条第一項各号に掲げる事業(社会福祉を目的とする事業の企画及び実施、社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助、社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整及び助成)であつて各市町村を通ずる広域的な見地から行うことが適切なもの
- 二 社会福祉を目的とする事業に従事する者の養成及び研修
- 三 社会福祉を目的とする事業の経営に関する指導及び助言
- 四 市町村社会福祉協議会の相互の連絡及び事業の調整

○設立

1951年

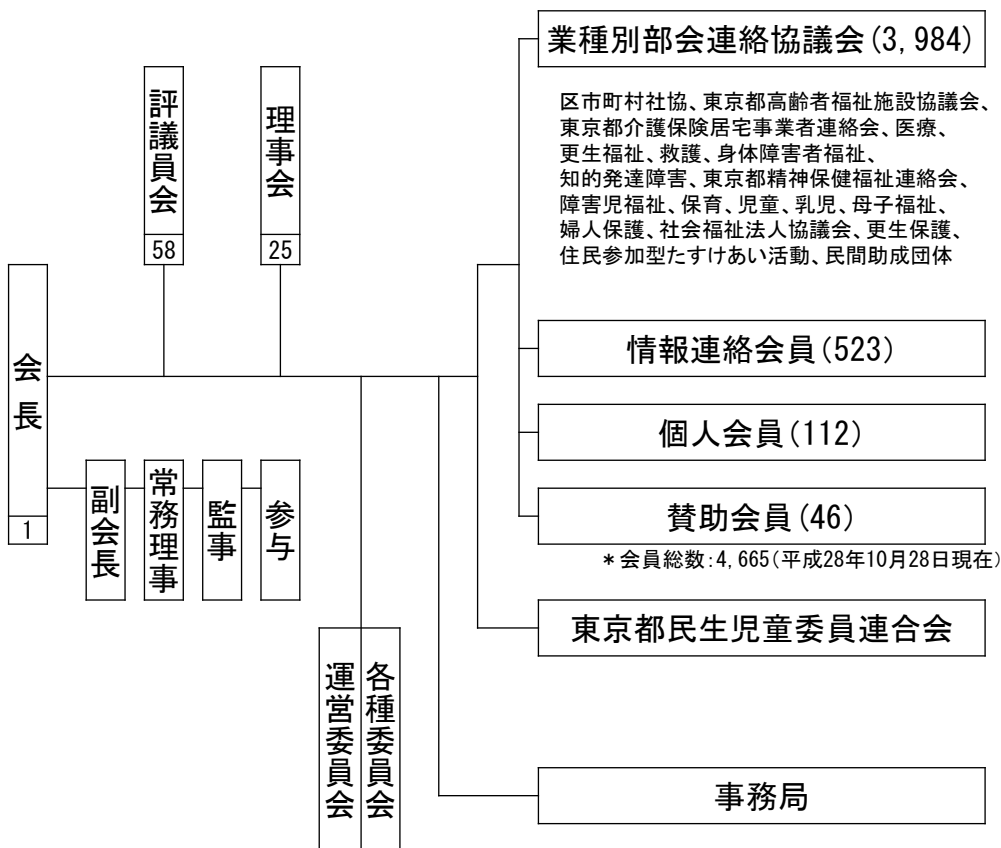
○福祉人材センター

社会福祉法第93条に基づき、1993年に知事が「東京都福祉人材センター」に指定

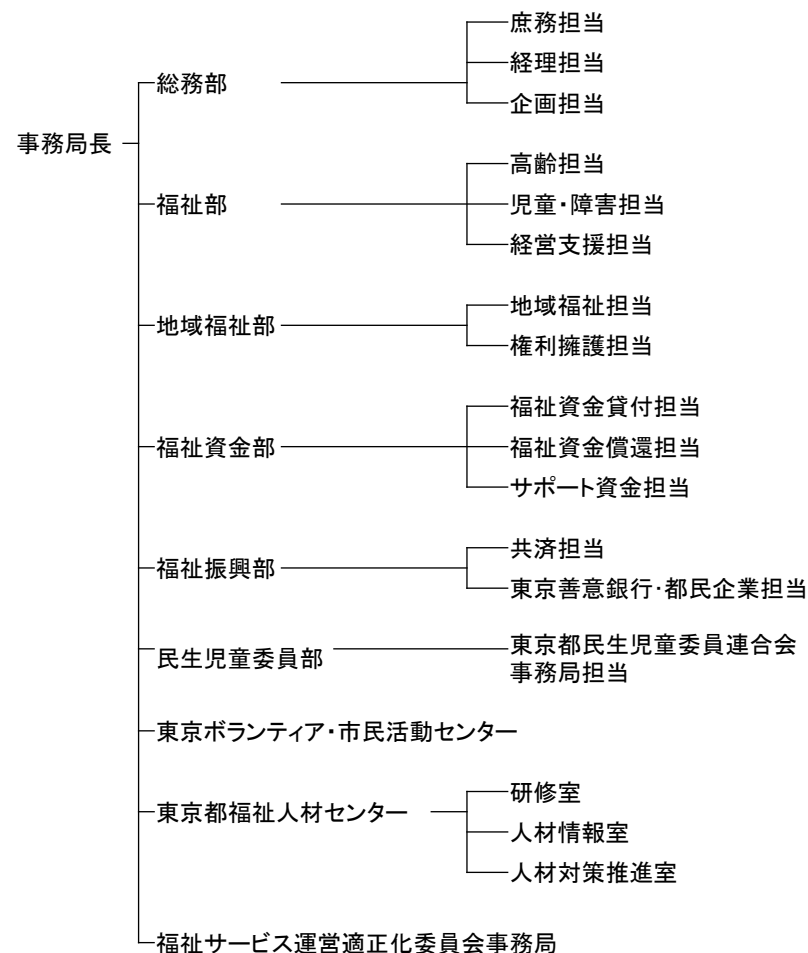
福祉人材の養成・確保の関係機関

【社会福祉法人東京都社会福祉協議会】

○平成29年度 法人組織



○平成29年度 事務局組織



福祉人材の養成・確保の関係機関

【公益財団法人東京都福祉保健財団】

○目的(定款第3条)

この法人は、福祉保健医療を担う人材の育成、利用者のサービス選択の支援及び福祉保健システムの適正な運営の支援等に関する事業を行い、もって都民の福祉保健医療の向上と都民本位の開かれた福祉保健医療の実現に寄与することを目的とする。

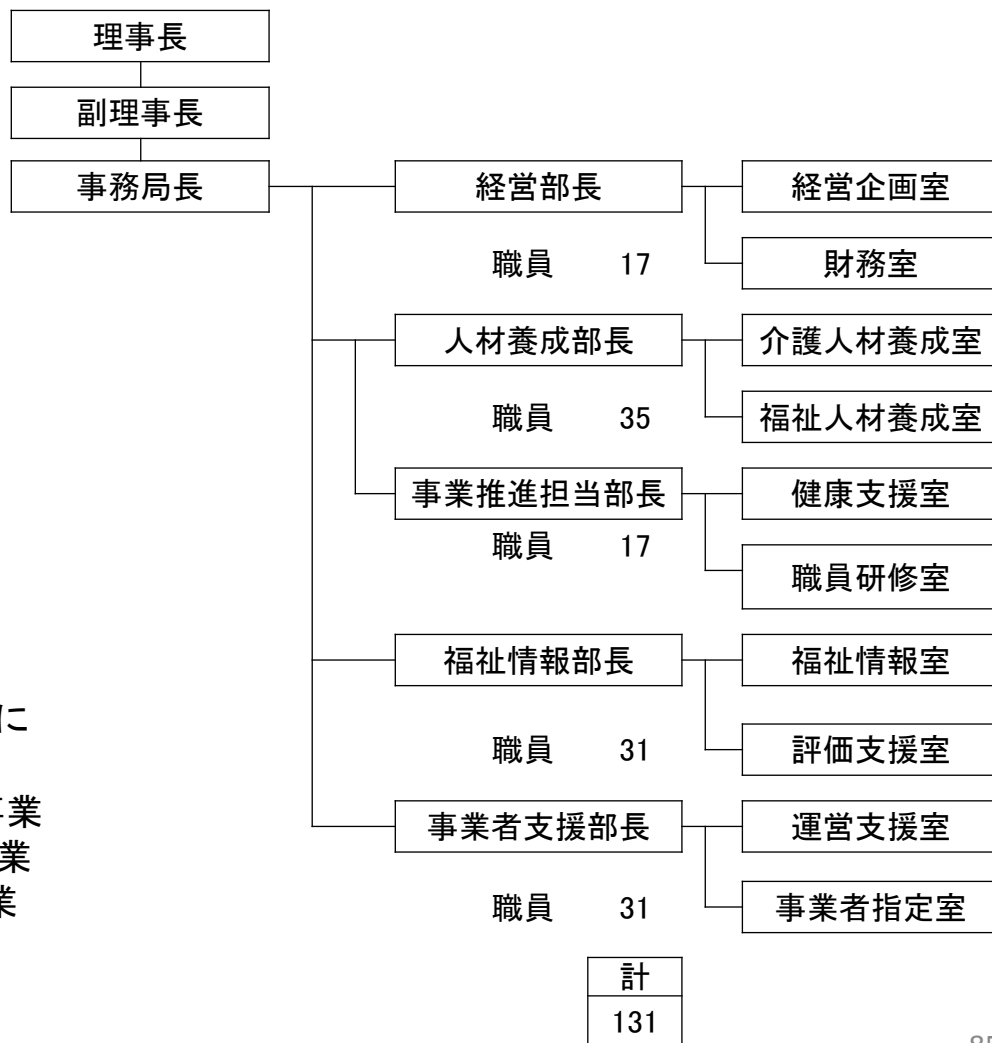
○設立年月日

2002年3月

○事業

- 1 福祉保健医療人材の育成に関する事業
- 2 福祉保健医療に関する相談及び情報提供並びに福祉サービス評価に関する事業
- 3 NPO法人及び社会福祉法人等に対する支援事業
- 4 行政職員等研修及び行政機関支援に関する事業
- 5 その他法人の目的を達成するために必要な事業

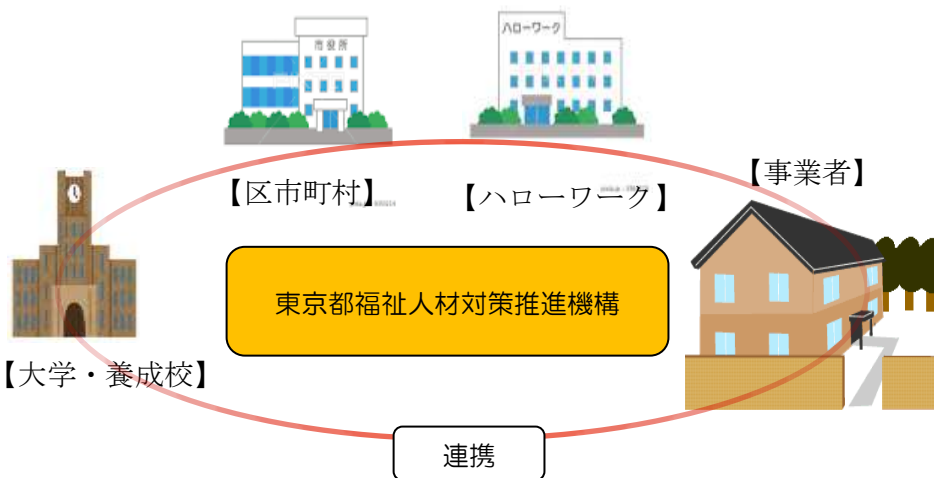
○平成29年度 組織



福祉人材の養成・確保の関係機関 【東京都福祉人材対策推進機構】

○概要

事業者や養成施設、支援機関などの参画を得て、各団体と連携しながら、福祉職場の普及啓発やイメージアップなど福祉人材対策を進めていく。



東京都福祉人材センターと連携できるように社会福祉法人
東京都社会福祉協議会に事務局を委託

- ・運営協議会(年1回)
- ・専門部会(普及啓発、人材確保、新システム、施策推進)を設置し、参画団体の委員と意見交換

参画団体

区分	名称
事業者団体等	一般社団法人 シルバーサービス振興会
	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会 (関係業種別部会等)
	一般社団法人 東京都老人保健施設協会
職能団体	公益社団法人 東京社会福祉士会
	一般社団法人 東京精神保健福祉士協会
	公益社団法人 東京都介護福祉士会
	日本ホームヘルパー協会東京都支部
養成施設団体	一般社団法人 全国保育士養成協議会
	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 関東信越ブロック協議会 東京部会
	一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟
関係団体	公益財団法人 介護労働安定センター東京支部
	公益財団法人 東京しごと財団
	東京都シルバー人材センター連合 (公益財団法人 東京しごと財団)
	公益財団法人 東京都福祉保健財団
	東京ボランティア・市民活動センター
行政	区市町村
	東京労働局職業安定部
	東京都(福祉保健局・産業労働局・生活文化局・教育庁)

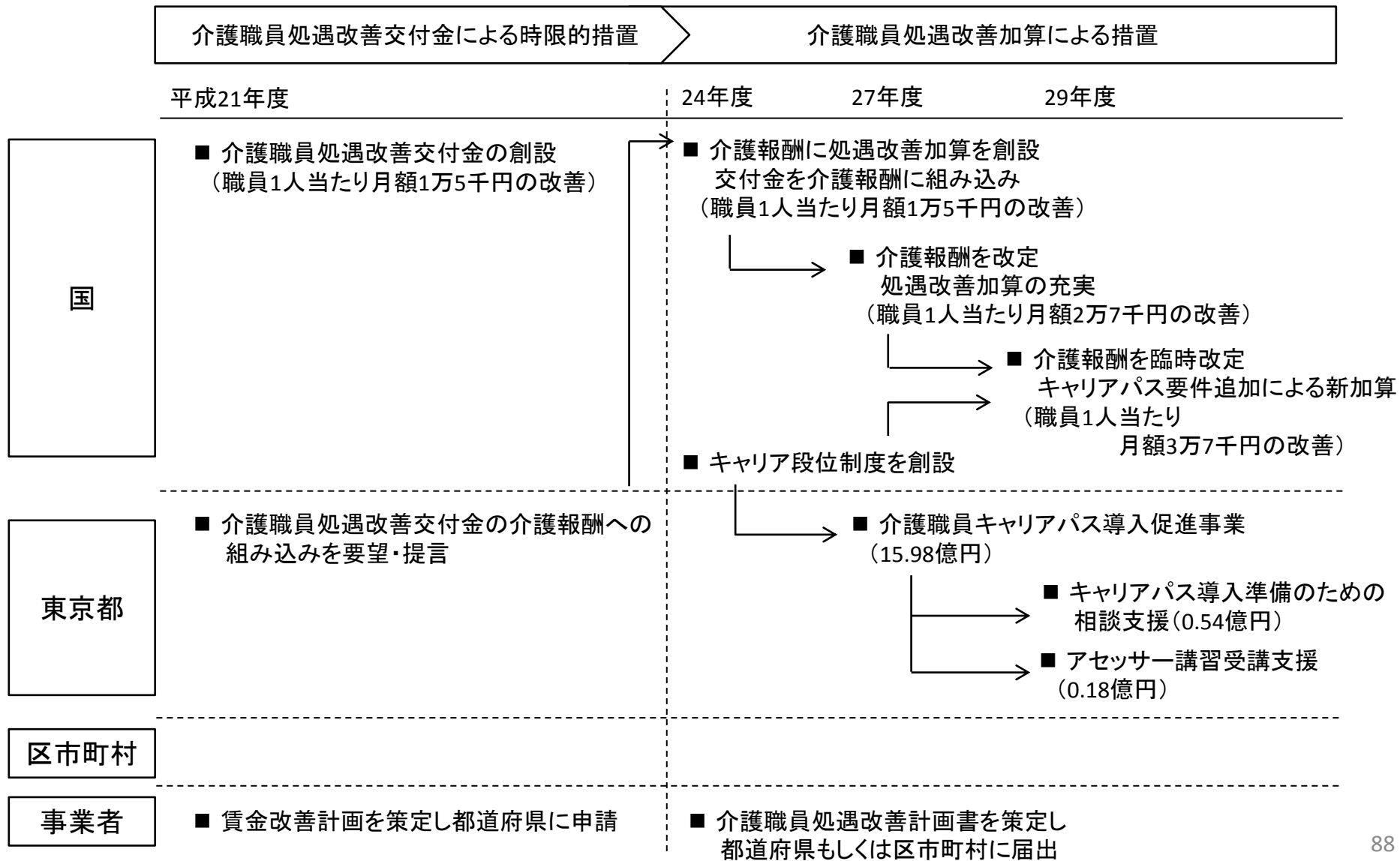
マイナスイメージの払拭に向けた取組と評価

国、都、区市町村のそれぞれで、役割分担を踏まえた取組を実施している。

実施例	内容	評価等
<p>【国】 福祉人材確保重点実施期間における取組 (11月4日～11月17日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・広報活動 期間中にポスター、チラシ等でPR HP、月刊誌、週刊誌等を活用したPR ・介護の日(11月11日)フォーラムの開催 ・全国の自治体等に呼び掛けての全国的なキャンペーンの実施 ・ハローワークで、介護分野の就職面接会や就職に関するセミナーなどを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・各地で様々な取組が一斉に行われるため、福祉職場を希望する人の目に触れる機会が増える。 ・11月が介護の日であることが浸透しつつある。
<p>【区市町村】 世田谷区における取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・区内介護施設等見学会の開催 施設の中を見学しながら、各施設の特色や勤務内容、条件などの説明を詳しく聞く事ができる。 (年に数回開催) ・福祉のおしごと入門講座・就職面接・相談会開催 (年に数回開催) 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域を限定して、具体的な職場を複数見ることにより比較して選択することが可能となる。 ・身近な事業所に関して相談することが可能となる。
<p>【東京都】 福祉の仕事イメージアップ キャンペーン事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・楽しみながら福祉を知ることができる体験型イベント、「TOKYO SOCIAL FES」を開催し、若年層を中心に幅広い世代に福祉の仕事の魅力を発信 (年に1回開催) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ターゲットを若者層と明確にすることで、発信する情報を絞ることが可能となる。 ・従前よりも参加者を多く集めることが可能となった。

介護職員の処遇改善に向けた取組

都は、かねてより処遇改善の介護報酬による恒久的な措置を国に求めてきた。
 介護報酬に処遇改善加算が創設された後は、国のキャリア段位制度を活用した加算の取得を支援している。



介護職員処遇改善加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）の取得事業所数（平成29年4月1日現在）

約7割の事業所で、加算（Ⅰ）を取得している。

平成29年4月1日現在 介護職員処遇改善加算Ⅰ又はⅡの取得事業所数（サービス別 抜粋）

	4月1日現在事業所数 Ⅰ	介護職員処遇改善Ⅰ 取得事業所数 (A)	取得率 Ⅱ = (A) / Ⅰ	介護職員処遇改善Ⅱ 取得事業所数 (B)	取得率 Ⅲ = (B) / Ⅰ	Ⅰ又はⅡの取得事業 所合計数 (C) = (A) + (B)	取得率 Ⅳ = (C) / Ⅰ
訪問介護	3,303	1,879	57%	387	12%	2,266	69%
居宅系小計	6,331	4,280	68%	657	10%	4,937	78%
介護老人福祉施設	537	412	77%	61	11%	473	88%
施設系小計	789	575	73%	131	17%	706	89%
認知症対応型共同生活介護	603	492	82%	61	10%	553	92%
地域密着系小計	3,427	2,179	64%	463	14%	2,642	77%
合計	10,547	7,034	67%	1,251	12%	8,285	79%

出典：東京都福祉保健局調査

○加算の算定要件

- キャリアパス要件Ⅰ：介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等要件、賃金体系を定め、全ての介護職員に周知していること。
- キャリアパス要件Ⅱ：介護職員の資質向上のための計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保し、全ての介護職員に周知していること。
- キャリアパス要件Ⅲ：経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること。
- 職場環境等要件：職場環境等の改善（賃金改善を除く）を実施し、全ての介護職員に周知していること。

加算Ⅰは、キャリアパス要件Ⅰ及びⅡ及びⅢに加え、職場環境等要件を満たす場合に取得

加算Ⅱは、キャリアパス要件Ⅰ及びⅡに加え、職場環境等要件を満たす場合に取得

介護職員処遇改善加算（Ⅰ）又は（Ⅱ）の取得事業所数（平成29年4月1日現在）

約7割の事業所で、加算（Ⅰ）を取得している。

平成29年4月1日現在 介護職員処遇改善加算Ⅰ又はⅡの取得事業所数（サービス別 合計）

	4月1日現在事業所数 Ⅰ	介護職員処遇改善Ⅰ 取得事業所数 (A)	取得率 Ⅱ = (A) / Ⅰ	介護職員処遇改善Ⅱ 取得事業所数 (B)	取得率 Ⅲ = (B) / Ⅰ	Ⅰ又はⅡの取得事業 所合計数 (C) = (A) + (B)	取得率 Ⅳ = (C) / Ⅰ
訪問介護	3,303	1,879	57%	387	12%	2,266	69%
訪問入浴	170	139	82%	6	4%	145	85%
通所介護	1,513	1,165	77%	143	9%	1,308	86%
通所リハビリテーション	89	23	26%	18	20%	41	46%
短期入所生活介護	585	475	81%	77	13%	552	94%
短期入所療養介護	5	0	0%	3	60%	3	60%
特定施設入居者生活介護	666	599	90%	23	3%	622	93%
介護老人福祉施設	537	412	77%	61	11%	473	88%
介護老人保健施設	194	133	69%	42	22%	175	90%
介護療養型医療施設	58	30	52%	28	48%	58	100%
夜間対応型訪問介護	42	31	74%	3	7%	34	81%
定期巡回・随時対応型訪問介護	87	83	95%	1	1%	84	97%
地域密着型通所介護	1,984	1,029	52%	313	16%	1,342	68%
地域密着型特定施設入居者生活介護	8	8	100%	0	0%	8	100%
認知症対応型通所介護	455	341	75%	53	12%	394	87%
小規模多機能型居宅介護	197	155	79%	25	13%	180	91%
複合型サービス (看護小規模多機能型居宅介護)	22	15	68%	3	14%	18	82%
認知症対応型共同生活介護	603	492	82%	61	10%	553	92%
地域密着型介護老人福祉施設	29	25	86%	4	14%	29	100%
合 計	10,547	7,034	67%	1,251	12%	8,285	79%

出典：東京都福祉保健局調査

施設・事業所の法人種別・規模別にみた介護職員の平均給与額の状況 (介護職員処遇改善旧加算(Ⅰ)～(Ⅳ)を取得(届出)した事業所)

平成26年と平成27年では月給・常勤の者では、法人種別・施設・事業所の規模別にみると、平成26年と平成27年では、月給・常勤の者では施設・事業所の規模にかかわらず増となっている。

	平均勤続年数	平成27年9月	平成26年9月	差 (平成27年－平成26年)
地方公共団体	10.8	332,010円	316,610円	15,400円
社会福祉協議会	10.8	278,880円	272,470円	6,410円
社会福祉法人	7.7	299,670円	287,130円	12,540円
医療法人	7.5	283,900円	271,430円	12,470円
営利法人	5.4	257,980円	244,910円	13,070円
その他	7.0	273,310円	262,770円	10,540円

介護老人福祉施設	平成27年9月	平成26年9月	差 (平成27年－平成26年)
全体	311,260円	297,290円	13,970円
30人	297,650円	279,980円	17,670円
31人～50人	297,370円	284,090円	13,280円
51人～80人	306,380円	292,640円	13,740円
81人～100人	318,640円	303,640円	15,000円
101人以上	331,780円	318,930円	12,850円

介護老人保健施設	平成27年9月	平成26年9月	差 (平成27年－平成26年)
全体	300,020円	287,420円	12,600円
60人以下	285,690円	277,790円	7,900円
61人～80人	297,910円	287,340円	10,570円
81人～100人	299,670円	286,360円	13,310円
101人以上	309,300円	295,030円	14,270円

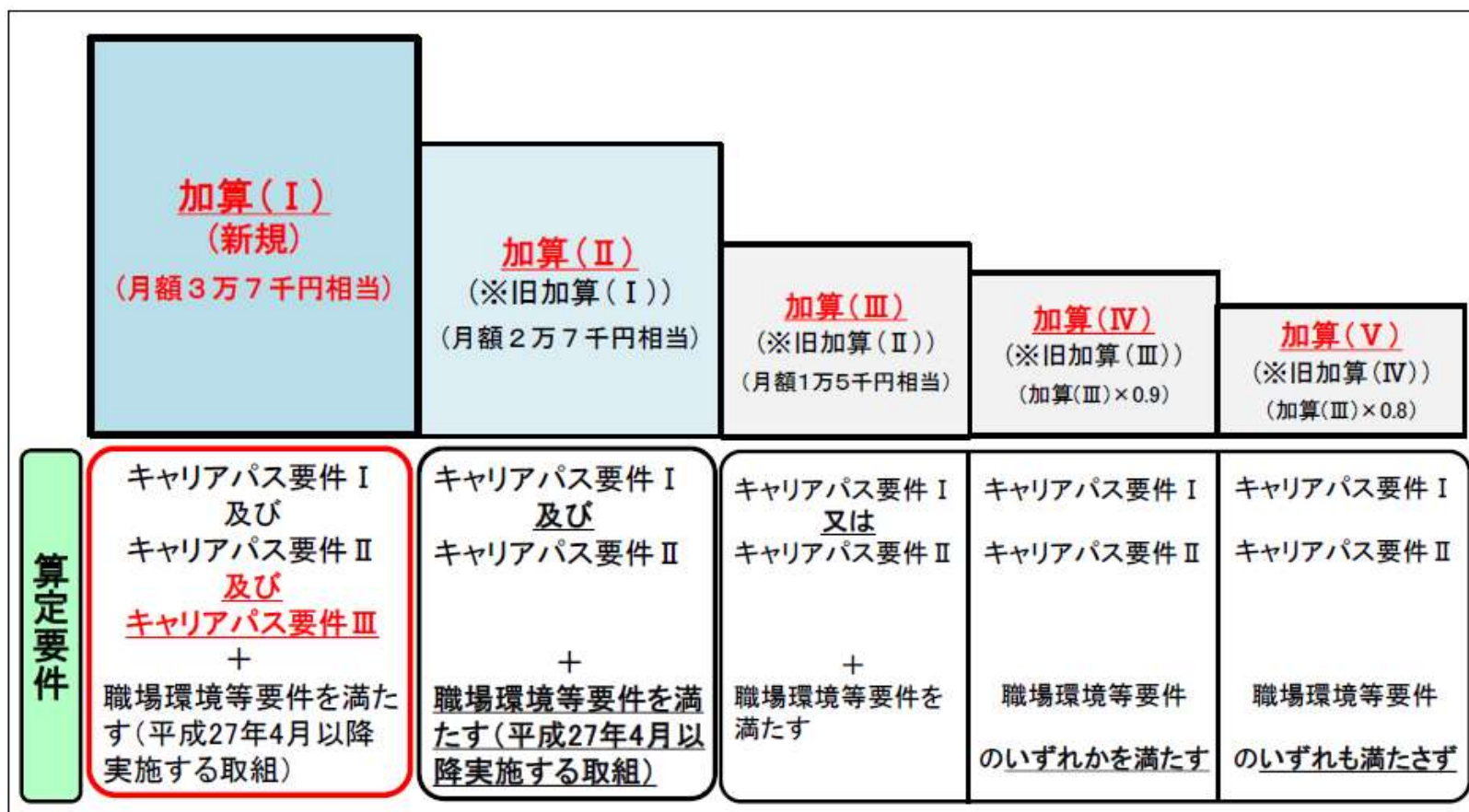
注1)平成26年と平成27年ともに在籍している者の平均給与額を比較している。

注2)平均給与額は基本給(月額)+手当+一時金(4～9月支給金額の1/6)

注3)介護老人福祉施設及び介護老人保健施設の規模は、定員数。

キャリア段位制度導入の効果

平成29年度介護報酬改定で新たな加算が設けられたことにより、キャリア段位制度の導入等により加算（Ⅰ）の要件を満たすことで、従来の加算に加えて、職員1人当たり月額1万円相当の加算を受けることができる。



(注)「キャリアパス要件Ⅰ」…職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
 「キャリアパス要件Ⅱ」…資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
 「キャリアパス要件Ⅲ」…経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること
 「職場環境等要件」…賃金改善以外の処遇改善を実施すること
 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

キャリアパス導入支援に向けた取組に対する評価

国の「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者の支援に取り組んでいるが、事業実績が全10,400事業所中131事業所にとどまっている。

【年間補助額】

○レベル認定者1人当たり年50万円まで

○1事業所当たり年200万円まで

(レベル認定者4名まで:年50万円×4名)

※レベルは、1(エントリーレベル)、2(指示で仕事ができる)、3(指示等がなくても仕事ができる)、4(リーダーレベル)がある。補助対象はレベル2以上。

【補助期間】

原則として、レベル認定者を初めて輩出した年度から起算して3年間

※ただし、上記補助期間内に新たにレベル認定者を輩出した場合、最長で5年間まで延長(2017年度より拡充)

【補助に当たっての要件】

○レベル認定者及びアセッサーへの手当相当額の支給

○都が実施する職場の人事管理・経営改善に関するセミナーの受講

【事業実績】

・2015年度 52事業所(レベル認定者83名)

・2016年度 131事業所(レベル認定者273名)

<参考> 都内介護事業所 10,400事業所
※本事業の対象となるサービス(2016年4月1日現在)

新たな取組について【介護分野における外国人の活用について】

○経済連携協定(EPA)に基づく介護福祉士候補者の受入

- ・ 外国人の介護職場への活用について、国は経済連携協定(EPA)に基づき、平成20年度からインドネシア、平成21年度からフィリピン、平成26年度からベトナムより介護福祉士候補者の受入れを実施しており、これまでの累計受け入れ数は3529人(平成29年10月1日時点)となっている。(うち、都内は250人)
- ・ 都は現在、経済連携協定(EPA)に基づき、外国人介護福祉士候補者を受け入れた介護保険施設等において、介護福祉士国家資格取得に必要な知識及び技術の修得に要する研修が円滑に実施されるよう支援している。

○在留資格「介護」の新設及び外国人技能実習制度への介護職種の追加

- ・ 平成28年11月28日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」が公布され、介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護又は介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、平成29年9月1日から施行された。
- ・ また、平成29年11月1日の「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」の施行にあわせ、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された。

介護福祉士等修学資金貸付制度における連帯保証人要件を法人にも拡大

介護職種の外国人技能実習生を受け入れる民間高齢者福祉施設に対し、実習生への技能移転及び日本語学習に要する経費の一部を補助する事業の実施を検討