

7 介護・福祉人材の安定的な確保

(1) 福祉人材確保

(現状と課題)

- 三重県においても本格的な高齢社会を迎え、特に要介護認定率が高くなる75歳以上高齢者の人口が大きく増加すると推計されており、これに伴い、介護ニーズは今後さらに拡大していきます。(図3-7-1) これに対応するサービスを支えるのは人材ですが、生産年齢人口(15歳~64歳)が減少していくなかで、三重県では、団塊の世代が75歳となる平成37(2025)年には、平成24(2012)年時点から新たに約13,000人の介護職員を確保する必要があると推計されており、必要な人材の確保が重要な課題となっています。(図3-7-2)

図3-7-1 三重県の人口推計と高齢化の状況

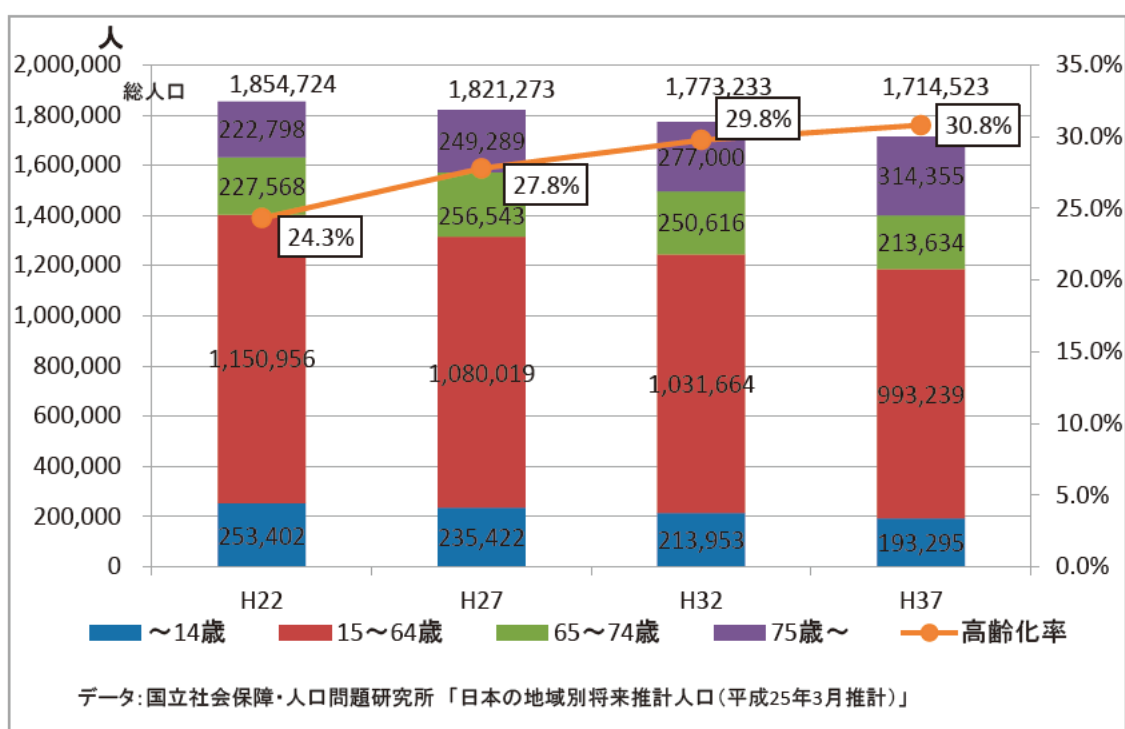
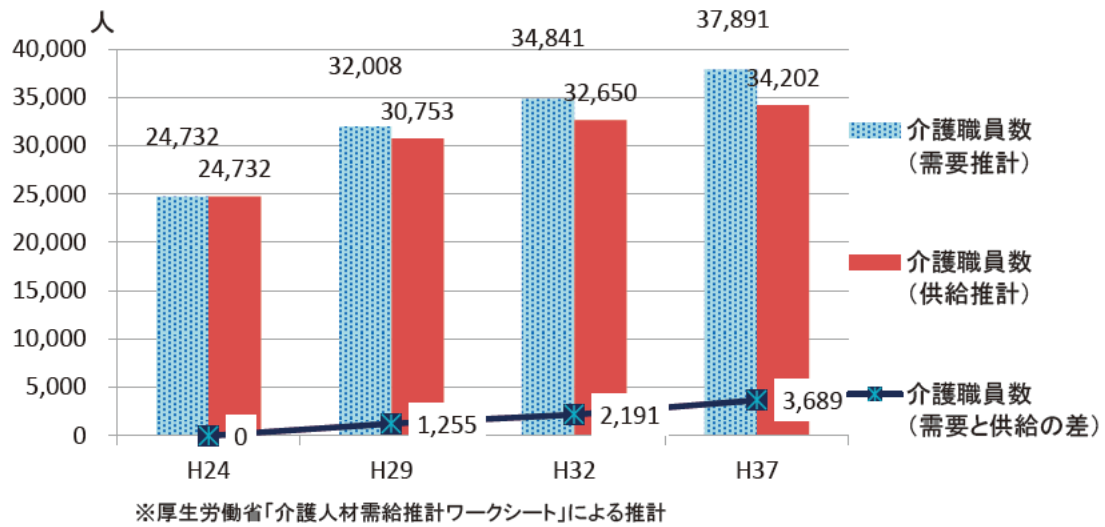


図 3-7-2 三重県の介護人材需給推計



- 三重県では、介護関連職種の有効求人倍率、離職率が他の職種に比べ高い水準にあります。平成 27 (2015) 年 1 月の三重県の全職種の有効求人倍率は 1.28 倍であるのに対して、介護関連職種では 3.02 倍と 2 倍以上となっています。(図 3-7-3) また、離職率については、平成 25 (2013) 年度の全国の介護職員が 16.6% であるのに対して、三重県の介護職員は、22.0% と高くなっています。(図 3-7-4)

図 3-7-3 有効求人倍率の推移 (暦年)

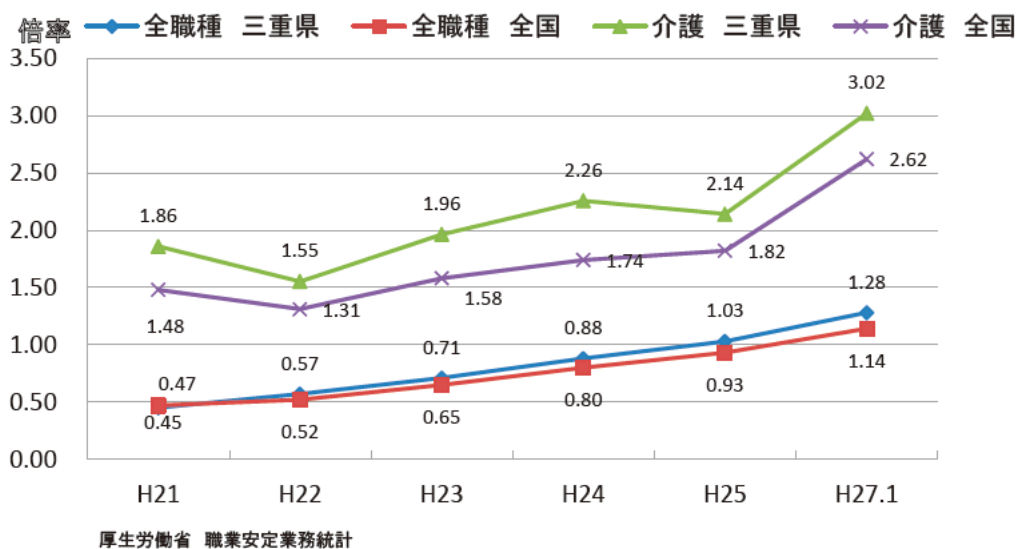
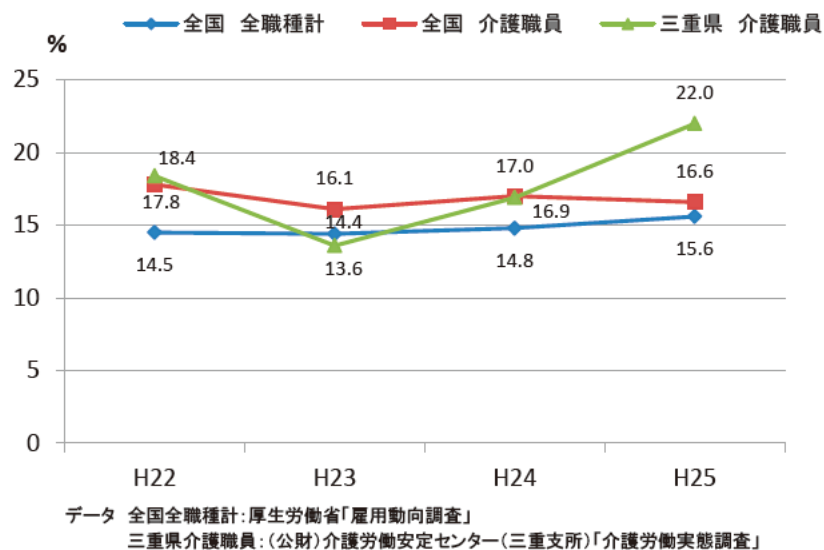
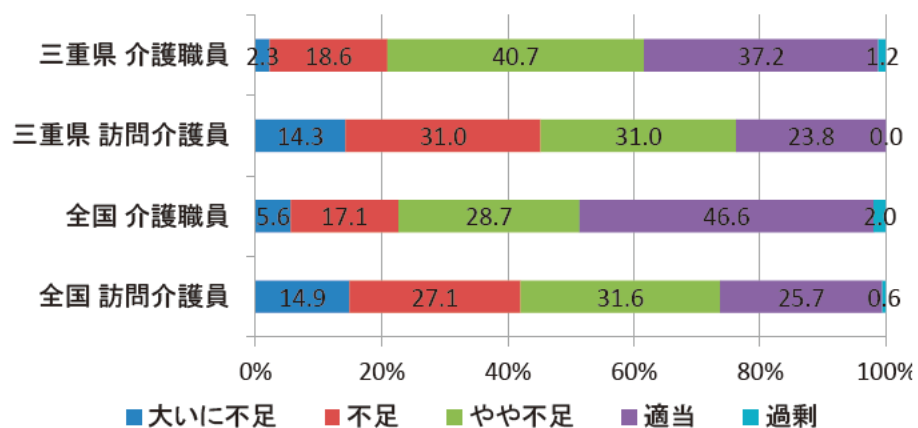


図3-7-4 離職率の推移



- 平成 25 (2013) 年度介護労働実態調査によると、三重県では、介護職員の不足感を持つ事業者は、半数以上の 61.6%となっており、訪問介護員では、さらに不足感が高く、76.3%が不足と回答しています。どちらも全国の数値よりも高い値となっています。(図3-7-5)

図3-7-5 職員の過不足状況



※介護職員:訪問介護以外の介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う職員
 訪問介護職員:介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う職員

データ:(公財)介護労働安定センター(三重支所)
 「平成25年度 介護労働実態調査」

- 介護関連職の求人は増加傾向で有効求人倍率は高い値で推移しており、人材不足の状況が続いています。これを解消するため、求人と求職それぞれのニーズを把握したうえでの職業紹介やマッチング支援を行う必要があります。
- 求人と求職のミスマッチ解消を図るとともに、多様な分野からの人材の参入を促進する必要があります。
- 将来の介護の担い手となる若い世代に対して、介護の魅力を伝え、イメージアップを図り、介護分野への参入を促進する必要があります。
- 平成 24 年 9 月末時点の全国の介護福祉士登録者数は、約 108 万人となっていますが、そのうち約 4 割が介護分野に従事していない「潜在介護福祉士」となっています。三重県においても、この潜在介護福祉士が一定数いると考えられ、その掘り起しが必要です。
- 中高年齢者層が介護分野での就労を含め、地域でのケアの担い手として多様な形で参加できる環境を整備する必要があります。
- 社会福祉事業は年々多様化・専門化しており、施設の職員にとっても、より広範な福祉の知識と高度な専門的技能が要求されています。

(県の取組)

(福祉人材センターの運営)

- 三重県福祉人材センターにおいて、福祉・介護職場にかかる求人・求職情報を集約し、ニーズや適性に応じた無料職業紹介を行うとともに、就職フェアや職場説明会を開催し、福祉・介護職場への就職を希望する人への相談・支援を行います。
- 三重県福祉人材センターにキャリア支援専門員を配置し、福祉・介護職場への就職希望者と職員を採用したい施設や事業所のマッチングを支援するとともに、事業所や施設における働きやすい職場づくりを支援します。

(多様な人材の参入促進)

- 福祉・介護職場に関心のある方を対象に、実際の福祉・介護職場を体験する機会を提供します。
- 中学校や高等学校の生徒、保護者及び教職員を対象に、福祉・介護の魅力を伝える福祉の仕事セミナー等を実施し、福祉・介護の仕事のやりがいや魅力を伝え、イメージアップを図ることで、福祉・介護分野への若い人材の参入を促進します。
- 福祉・介護職場への就労を希望する離職者や中高齢者、若者等を対象に、介護職員初任者研修を実施し、人材育成と就労を支援します。
- 介護福祉士等の資格を保有しているにも関わらず、福祉・介護分野に従事していない潜在的有資格者が、介護に関する知識等を再確認するための研修等を実施し、福祉・介護職場への再就業を促進します。
- 介護職に関心のあるシニア世代を対象に研修等を実施し、介護職場への就労を支援します。また、地域貢献に関心の高いシニア世代が、地域での介護の担い手として、活躍できるよう支援します。

(人材の育成と定着)

- 小規模な事業所であるため、職員の採用・育成・定着に十分に取り組むことが難しい事業所に、職員の採用や定着等の専門的な助言を行うアドバイザーや研修講師を派遣し、人材の育成と定着を支援します。

- 人材の育成・定着についての優れた取組事例を収集・公開することなどにより、それぞれの事業所における積極的な取組を促進します。
- 独立行政法人福祉医療機構に対して、社会福祉施設職員等退職手当共済法に基づく退職手当金の支給に要する費用の一部を助成することにより、社会福祉施設職員等の処遇の向上を図ります。

(社会福祉施設職員等への研修・資質向上等)

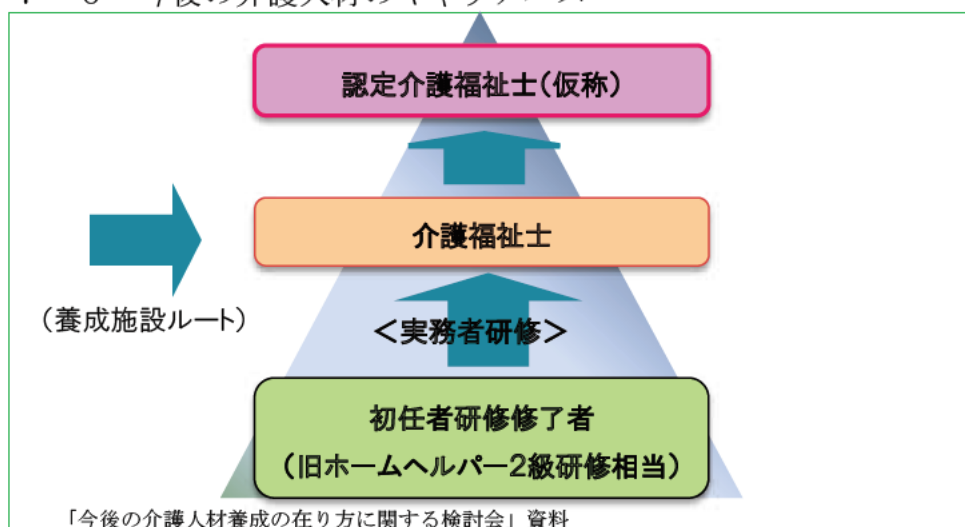
- 社会福祉施設職員の資質向上のための研修事業を行う三重県社会福祉協議会に対して、研修実施のために必要な事業費を助成し、生涯研修、業種別研修、課題別専門研修等を実施していきます。

(2) 介護職員の養成

(現状と課題)

- 介護保険法における訪問介護業務および介護予防訪問介護業務は、介護福祉士その他政令で定める者が行うこととなっています。
- ここでいう、その他政令で定める者とは、介護員養成研修課程を修了し、研修を修了した旨の証明書の交付を受けた者をいいます。
- この介護員養成研修は、平成 23(2011)年 1 月の「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会」の報告書における提言をふまえ、平成 25(2013)年 4 月から訪問介護員養成研修の課程は介護職員初任者研修課程に一元化され、在宅・施設を問わず、介護職として働く上で基本となる知識・技術を修得する研修となりました。
- 三重県では、この研修課程の見直しに伴い、「三重県介護職員初任者研修事業者指定要綱」を改正し、事業者の指定を進めてきており、平成 27(2015)年 3 月 1 日現在、66 事業者を介護職員初任者研修の実施主体として指定しました。
- 高齢化の進展に伴い、介護需要の増大が見込まれることから、引き続き介護職員の養成を行っていく必要があります。

図 3-7-6 今後の介護人材のキャリアパス



(県の取組)

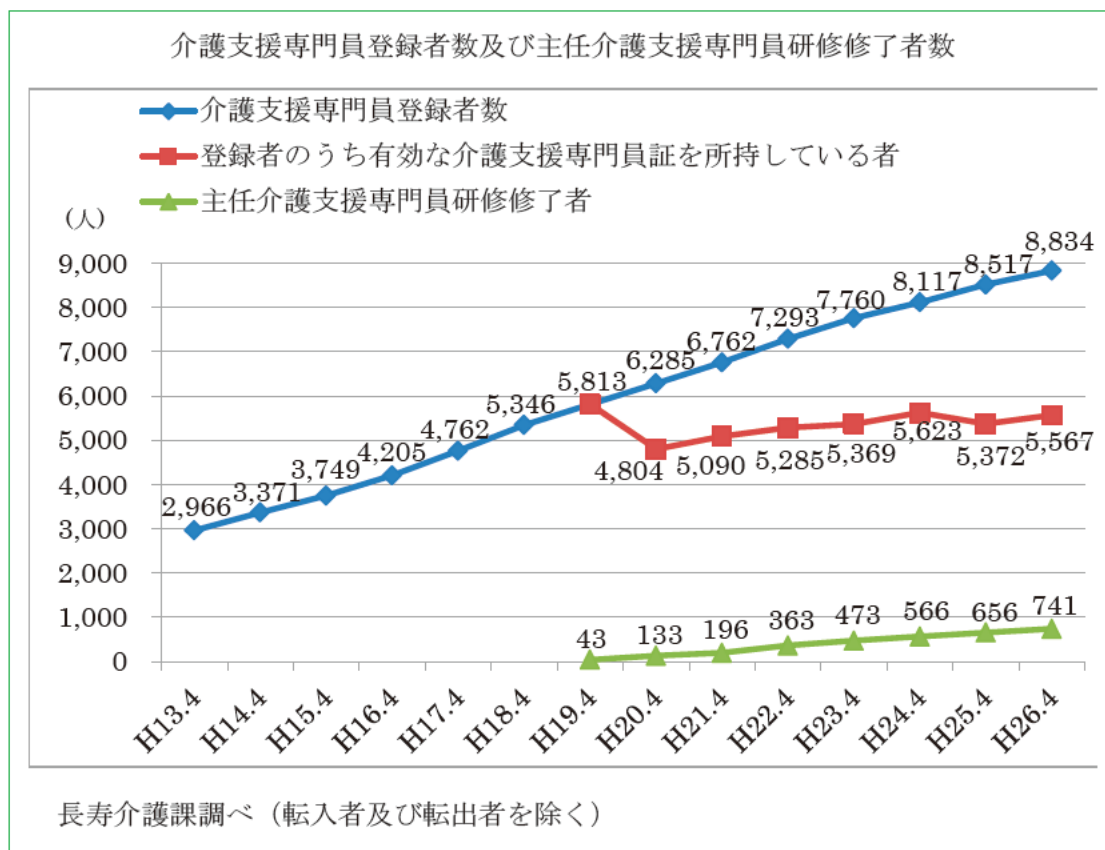
- 「三重県介護職員初任者研修事業者指定要綱」に基づき、適切に研修事業者の指定を行います。
- 事業者の指定状況を県のホームページで公表することにより、介護業務に関心のある方に専門知識を修得する機会を提供します。
- 指定事業者による研修が適切に行われるよう、定期的に実地調査を行います。

(3) 介護支援専門員の資質向上

(現状と課題)

- 要介護状態等となった方が、可能な限り住み慣れた地域で自立した生活を営むために、介護支援専門員は、適切なアセスメントに基づいたケアプランを作成し、利用者に多様なサービスを提供する重要な役割を担っています。
- また、地域包括ケアシステムを実現するためには、医療、介護、住まい等のサービスが切れ目なく提供されることが必要となることから、介護支援専門員は、多職種間の連携が必要とされるだけでなく、継続的に資質を向上していくことが求められています。
- 介護支援専門員として業務を行うためには、介護支援専門員実務研修受講試験に合格して一定の研修を受け、介護支援専門員として登録を行うことが必要です。
また、平成 18（2006）年度の介護保険法の改正により、5年ごとの介護支援専門員証の資格更新が義務づけられ、更新のための研修を受講することが必要となりました。
本県では、これらの研修の実施主体として、介護支援専門員の資質向上に必要な研修を実施するとともに、介護支援専門員の資格管理を行っています。
- 平成 26（2014）年 4 月現在、本県で登録されている介護支援専門員 8,834 人（うち有効な介護支援専門員証を所持している介護支援専門員 5,567 人）、主任介護支援専門員研修修了者は 741 人となっています（転入者及び転出者を除く）。

図 3-7-7 介護支援専門員登録者数等



- 本県では、介護支援専門員の各研修について、一定のレベルと統一的・体系的な研修内容を確保するため、平成 22（2010）年 4 月に介護支援専門員研修検討委員会を設置し、平成 23（2011）年度に実務研修から主任介護支援専門員研修までの受講を通じた介護支援専門員としての成長過程を示し、各分野における研修段階に応じた指導ポイント等を示した基本指針を策定しました。
- また、介護支援専門員資質向上検討委員会において、各研修カリキュラム及び指導内容について改善点を検討し、医療系の研修科目の必須化や研修カリキュラムにおいて選択科目となっている科目について、受講可能な科目を増やすなど、研修内容の充実を図りました。
- さらに、主任介護支援専門員は、地域包括ケアシステムの中核を担う役割が求められることから、主任介護支援専門員を対象に、多職種間の連携等を図るためフォローアップ研修を実施しました。

- 一方、介護支援専門員について、「利用者像や課題に応じた適切なアセスメントが十分でない」、「多職種間連携、特に医療との連携が十分でない」、「介護支援専門員の資質に差がある」などの指摘を受けている現状をふまえ、平成26（2014）年6月18日、介護保険法の一部改正により第69条の34第3項が新設され、「介護支援専門員は、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術の水準を向上させ、その他その資質の向上を図るよう努めなければならない」と規定されました。
- また、介護支援専門員実務研修の受験資格について、介護支援専門員に求められる資質や専門性の向上を図るため、保健・医療・福祉に関する法定資格取得者または相談援助業務従事者に限定する見直しが行われました。
- さらに、介護支援専門員の研修制度については、医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら、利用者本位の自立支援に資するケアマネジメントを実践できる専門職を養成することを目的とした研修カリキュラムの見直しが行われ、平成28（2016）年度から新カリキュラムでの研修を実施することになりました。
- 主任介護支援専門員については、地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりの一翼を担うことが求められていることから、継続的な資質向上を図るため、資格の更新制を導入することになりました。
- また、新カリキュラムでは、介護支援専門員実務研修（介護支援専門員実務研修受講試験に合格した者が受講する研修）で実施される現場実習において、主任介護支援専門員が実習先において指導的役割を担うことから、指導力のある主任介護支援専門員を養成することが求められています。

図 3 - 7 - 8 介護支援専門員研修制度の改正について

平成 28 (2016) 年度以降の研修カリキュラム			
研修名	対象者	改正前	改正後
実務研修	介護支援専門員実務研修受講試験に合格した者	44 時間	87 時間
実務従事者基礎研修	実務に就いて 1 年未満の者	33 時間	実務研修に統合
専門研修課程 I	専門研修課程 I : 実務経験 6 ヶ月以上の者	33 時間	56 時間
専門研修課程 II	専門研修課程 II : 実務経験 3 年以上の者 ※実務経験者更新研修を兼ねる	20 時間	32 時間
実務未経験者更新研修	介護支援専門員証の更新を行う者のうち、証の有効期間内に実務経験がない者	44 時間	54 時間
再研修	介護支援専門員証の更新を行わず、有効期間が満了した者	44 時間	54 時間
主任介護支援専門員研修	選任の介護支援専門員として従事した期間が 5 年以上の者等	64 時間	70 時間
主任介護支援専門員更新研修	主任介護支援専門員 (詳細については厚生労働省において検討中)		44 時間 (新設)

長寿介護課作成

- 地域ケア会議は、地域の支援者を含めた多職種による専門的視点を交え、介護支援専門員のケアマネジメント支援を通じて適切な支援に繋がっていない高齢者の支援を行うことを目的としています。介護支援専門員の資質向上や多職種間の連携を図るうえで効果的なツールとなっています。

図3-7-9 地域ケア会議の効果

地域包括支援センターが開催した地域ケア会議において、「効果があった」と回答した項目（複数回答可）（調査対象：三重県内の包括支援センター53箇所）

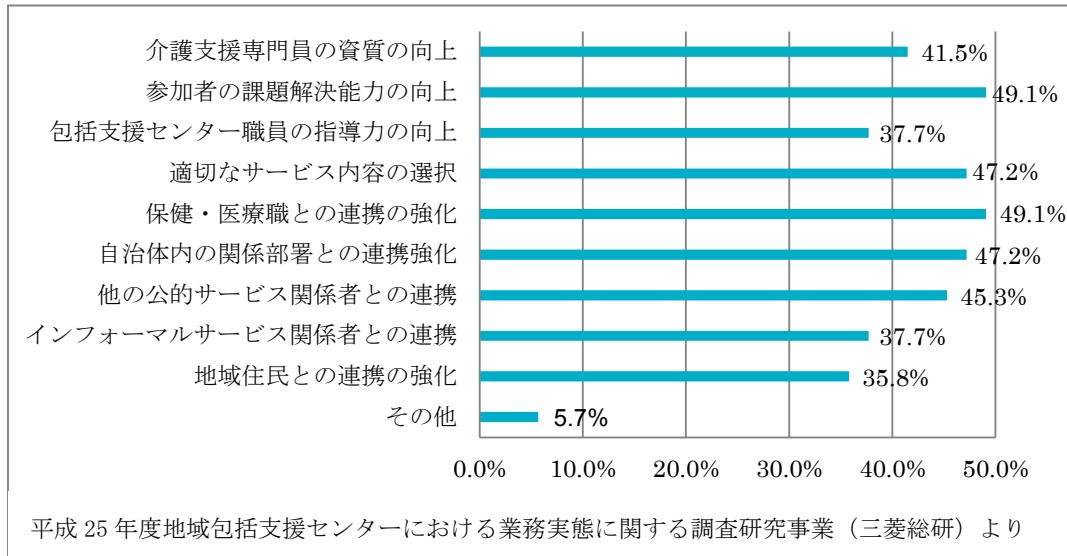
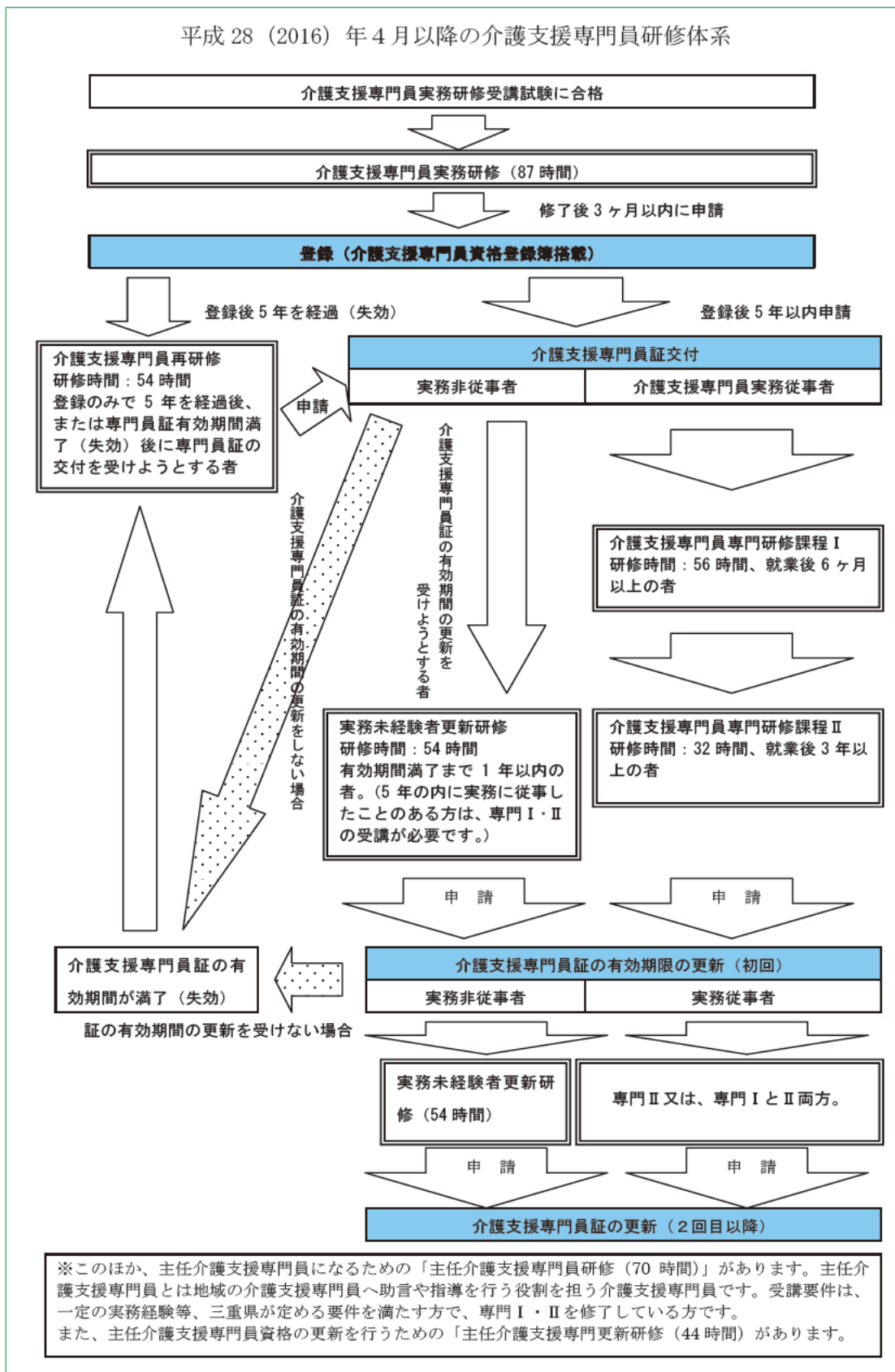


図 3 - 7 - 10 介護支援専門員研修体系図



(県の取組)

- 介護支援専門員は、介護保険制度上重要な役割を担うことから、引き続き介護支援専門員の資質向上に必要な研修を実施します。
なお、介護支援専門員実務研修受講試験及び一部の研修については、試験実施機関及び研修実施機関を指定して実施します。
- また、介護支援専門員証の新規交付、有効期間の更新、登録の移転など、介護支援専門員の資格管理を行うとともに、介護支援専門員に対して介護支援専門員証の更新制度の周知を図ります。
- 策定した基本指針及び国が策定する各研修ガイドラインに基づき、研修の企画・立案、研修の実施、評価、その後の研修の反映といったPDCAサイクルを継続することで研修内容の質の向上を図り、介護支援専門員の資質向上に取り組めます。
- 地域において介護支援専門員の指導的立場となる主任介護支援専門員を養成するため、主任介護支援専門員を対象としたフォローアップ研修を実施します。
- また、地域ケア会議の推進は、介護支援専門員の資質向上や多職種間の連携を図るうえで効果的であることから、介護支援専門員研修を通して地域ケア会議の重要性について周知を図ります。

(4) 介護施設等職員の資質向上

(現状と課題)

- 介護施設等における医療的ケアの必要性が高まっている中で、介護施設等で働く看護職員や介護職員の資質の向上が求められ、利用者や家族が安心してサービスを受けることができるようにすることが重要です。
- 従来は、医療行為として医師や看護師等医療従事者しか実施できなかった喀たん吸引及び経管栄養の行為について、平成 23 (2011) 年 6 月に介護保険法等改正法が公布され、社会福祉士及び介護福祉士法が一部改正されたことにより、平成 24 (2012) 年 4 月から、必要な知識、技能を修得した介護職員等が、一定の要件の下に実施できるようになりました。
- 喀たん吸引等については、社会福祉士及び介護福祉士法に基づいて、平成 23 (2011) 年度から介護職員等を対象とした研修を実施しました。また、平成 26 (2014) 年度からは、登録研修機関の登録を行うことにより必要な知識技能を修得した介護職員を養成しています。本県では、登録研修機関等において実施する基本研修や実地研修の際に、研修生を指導する指導者養成研修を実施しています。

図 3-7-11 登録事業者数及び認定従事者数の推移

	登録特定行為事業者登録数	認定特定行為業務従事者証交付件数
平成 24 年度末	192 事業者	2,352 人
平成 25 年度末	208 事業者	2,410 人

- 厚生労働省公表「平成 24 年度 高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果」によると、養介護施設従事者等による高齢者虐待の発生要因で最も多いのが、教育・知識・介護技術等に関する情報が不十分であることです。三重県では、介護施設職員等を対象とした権利擁護研修を実施し、高齢者虐待に関する正しい知識を普及啓発して職員の資質の向上を図っています。今後も研修等を通じて虐待の未然防止を推進していく必要があります。

(県の取組)

- 社会福祉士及び介護福祉士法に基づく喀痰吸引等研修機関の登録及び従事者の登録を適正に行い、利用者が安心して喀痰吸引等のサービスを受けられるように介護職員の養成に取り組みます。
- 登録研修機関や施設において、介護職員に喀痰吸引等の指導等を適正に行うことのできる指導者を養成するために、指導者養成研修を実施します。
- 介護施設職員等を対象とした権利擁護研修を実施し、高齢者虐待に関する正しい知識を普及啓発して職員の資質の向上を図ることで、虐待の未然防止に取り組みます。

図3-7-12 喀痰吸引等の制度（全体像）

