資料１

H27.5.15
策定委員会資料

介護・看護人材の確保等について

１．これまでの市での取組

介護職員の初任者研修を受講修了後に市内の事業者に継続して勤めた方に受講料の５万円のうち４万円をキャッシュバックをする制度を設けている。（武蔵野市福祉公社で実施）

２．介護職の人数予測

○ 介護保険制度の施行後、介護職員数は増加し、12年間で約3倍となっている。また、2025年には、237～249万人の介護職員が必要と推計されている。

	平成12年度（2000年度）	平成24年度（2012年度）（推計値）	平成27年度（2015年度）（推計値）	平成37年度（2025年度）（推計値）
介護職員	55万人	149万人	167～176万人（注）（164～172万人）	237～249万人（218～229万人）

団塊の世代が後期高齢者となる2025年には全国で20万人の介護職員が不足するとの推計がある。

注） 平成27年度・平成37年度の数値は社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。()内は現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによる数値。
2015年、2025年の推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。
【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計（平成24年3月）」

３．個別計画における記述

【高齢者福祉計画・第６期介護保険事業計画（平成27～29年度）】P. 55

・介護人材の確保は、2025年に向けた最大の課題
・限られた人材で、増加する要介護者へのサービスを包括的に提供するためには、事業所間連携が行われることが重要
・そのためには、地域として目標を設定し、意識の共有を行うことが重要
・介護や看護に従事する人たちが誇りとやりがいをもって働きつづけられるように、介護職員への永年勤続表彰制度や、介護現場における先進的な取組みを紹介し、研鑽し、称賛する場としてケアリンピック武蔵野（仮称）を開催します。

【障害者計画・第４期障害福祉計画（平成27～29年度）】P. 63

・ 今後、障害福祉サービスの利用にあたっては、サービス等利用計画の作成が前提となることなどから、体系的な研修を実施することにより、良質な人材の確保や育成に努めます。
・ 市内事業所における先駆的な取組みを広く公表し、他の事業者も共有できる機会の創設について研究を行います。
・ 市内で開催される障害者福祉に関する様々な講演会などを、市のホームページなどを活用し、地域に統一的に配信することによって、福祉専門家、地域住民、学生など、多様な市民が障害者福祉にふれ合う機会を設けます。
・ インターンシップなどを引き続き推進することにより、市内の福祉事業所において就労を希望する人材の確保を目指します。

４．介護人材の確保についての長期計画の記載について

【第四期基本構想・長期計画（H17～26年度）】P. 61

高齢者を介護する人の精神的・身体的負担の軽減を図り、高齢者が在宅で継続して生活できるよう家

族介護教室を実施するとともに、家族介護者同士の交流の機会を作るなど、支援を行う。

【第四期長期計画・調整計画（H20～24 年度）】P.30、32

家族などの介護負担を軽減するため、介護に関する情報提供、介護の知識・技術の習得、福祉用具の活用方法などに関する講習会を実施していく。また、介護者間の情報交換の場やインターネットを通したネットワークづくりなどの支援を行う。

ホームヘルパー、ガイドヘルパーなど、介護の担い手となる人材を対象とした講習会や研修会などを実施し、人材育成や資質の向上を図り、サービス基盤の更なる整備を図っていく。

【第五期長期計画（H24～33 年度）】P.29

～福祉サービスをコーディネートする人材の育成や、福祉に関わる専門職の資質の向上及び人・団体のネットワーク強化によるサービスの質の向上に努め、生涯を通して地域で暮らすことができる仕組みづくりを推進していく。

＜討議要綱での記載＞

団塊の世代が後期高齢者となる平成 37（2025）年に向け、介護・看護の人材不足が深刻化してきている。介護・看護職員が自らの仕事にさらなる意欲を持って働き続けられる仕組みづくりを推進し、資格と経験を有する潜在的な有資格者の再就労支援についても検討する。また、先進的な知識や技術を共有化することにより、介護・看護現場の活性化や質の向上を図る。

５．討議要綱の意見交換会等における意見について

Ｑ．国の動向による介護報酬の切下げは大きな問題になっているし、労働条件が悪いと幾ら仕組みを作っても人が揃わず運営ができない。人材育成については報酬、労働条件等について明確に示していく必要があると思うがいかがか。

Ａ．・　御指摘のとおりで、人材づくりの中で労働環境の悪化は非常に大きな問題である。自治体だけでどこまでできるかという難しい問題があることもご承知いただいた上で、職場環境や潜在人材をどのように育成、活用するのか、また新たな人材を呼び込むか、やれる限りのことを検討させていただき、議論しながら計画にも書き込めればと思う。

・　専門職の人材の育成と併せて、ボランティア精神が豊富な市民の方をつなぎ合わせていって、専門職の方が専門職としての知見、ノウハウを提供し、ボランティアの方々が周りを支えるような、多様な力を使って行政側が自助・共助を指導し、福祉を担っていくという手もあると思う。

・　今のご質問には①人材の確保②資質向上③労働環境、この３つの話が入っている。今、福祉をやりたいという学生は激減しており全国的にも非常に危機的な状況であること、また、市民の力を引き出し、それを高め、さらには必要な人のところへ届けていくつなぎのシステムをどう作るかということを考えていかなくてはならない。

Ｑ．介護・看護人材の確保に関し、今はダブルケアという時代になってきたということで、介護と子育てが一緒になっているというような状況もある。保育人材の確保についても問題になっているが、討議要綱の中には書かれていない。保育士の養成に関しての記述もない。

Ａ．保育人材の確保については、まだ議論があまりできていないというところを感じているので、次の検討課題として考えていきたい。ただ、一応ここではメインが、後期高齢者が増えるということで介護・看護の為の人材を想定していたためこのような書きぶりになっている。