

## [施策 8] 介護人材の安定的な確保・育成に向けた支援の充実と介護業務の効率化の推進

今後、喫緊の課題となっている人材不足に対応し、将来にわたって介護人材が確保され、介護サービスが安定的に提供されるよう、働きやすい環境づくりや介護職の魅力発信、外国人人材をはじめとした多様な人材の確保を支援する取り組みを推進します。

また、介護職員が専門性を生かしながら、意欲をもって継続して働くことができるよう、職員のキャリア形成やスキルアップに向けた支援を行うとともに、業務の効率化や介護現場の生産性向上を図るため、介護職員の負担軽減等に向けた取り組みを支援します。

### ■ 仙台市の介護職員の需要推計と供給推計

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 7 年度
需要（推計）数（A）	15,450 人	15,877 人	16,356 人	17,393 人
供給（推計）数（B）	15,130 人	15,279 人	15,412 人	15,635 人
差（A）－（B）	320 人	598 人	944 人	1,758 人

※「第 8 期みやぎ高齢者元気プラン」における宮城県の推計値を基に、仙台市内の事業所数が宮城県内の事業所数に占める割合により算出。

### （1）将来を見据えた介護人材の確保のための取り組みの推進

現役世代への働きかけに加え、外国人人材や介護助手の活用など、幅広い人材確保により、喫緊の課題である介護人材不足への対応を推進します。

また、将来の介護の担い手となる若い世代に対し、介護の仕事の魅力発信を継続し、新たな人材の確保に取り組みます。

#### ① 多様な介護人材の確保に向けた取り組みの推進

事業者や関係団体等と連携して介護業界の広報・啓発を行うなど、介護人材確保に向けた取り組みを支援します。

また、宮城県と連携を図るとともに、事業者における外国人人材や介護助手の活用、元気高齢者など地域の介護人材の担い手づくり、未就業の有資格者への就業の働きかけを行います。

主な取り組み（案）
◆ <u>就職活動関連イベント等への参加・協力</u>
◆ <u>関係団体等と連携した介護関連職種のイメージアップにつながる広報・啓発の実施</u>
◆ <u>事業者の採用力向上や職員の定着のためのマネジメント力向上に向けた支援</u>
☆ <u>事業者における外国人人材の受け入れに向けた機運の醸成と受け入れやすい環境整備</u>
◆ <u>元気高齢者など地域での介護人材の担い手づくり</u>
☆ <u>事業者における介護助手の活用に向けた推進</u>
◆ <u>訪問支援員の育成</u>
◆ <u>介護関連職種の養成機関（大学、専門学校等）における進路指導（就職活動）への協力</u>
◆ <u>専門職の関係団体等と連携した未就業の資格保有者（介護福祉士等）への就業の働きかけ</u>

## ②将来の介護の担い手への魅力発信

若い世代に対し、出前授業の実施等を通じて介護に関するイメージアップを図り、その魅力の浸透に努め、将来の介護の担い手確保に向けた取り組みを進めます。

主な取り組み（案）
◆ <u>若い世代を対象とした広報・啓発の展開</u>
◆ <u>将来の介護の担い手となる小・中学生をはじめとした出前授業の実施</u>
☆ <u>高校生や保護者・教員に向けた広報・啓発活動の検討</u>
◆ <u>中学生における職場体験活動への事業所の参加促進</u>
◆ <u>介護関連職種の養成機関（大学、専門学校等）における進路指導（就職活動）への協力（再掲）</u>

## （2）継続して働く意欲を高めるための取り組みの推進

介護職員の処遇改善や職場環境の向上に向けた取り組みを進め、介護の現場で継続して働く意欲を高めるための支援を行います。

また、介護職員が将来への展望を持って働き続けることができ、能力・資格・経験等に応じた適切な処遇がなされるよう、キャリアパスの確立に向けた取り組みを促進します。

## ①働きやすい環境づくり及び定着促進の支援

処遇改善加算が適切に運用され、介護職員の賃金改善に充てられるとともに、キャリア形成や労働環境の整備に活用されるよう、指導・助言を行います。

また、働きやすい環境づくりや職員の定着に関する事業者との情報交換や、研修機会の確保、相談しやすい窓口の運営などを通じて、介護職員の離職防止につながる取り組みを推進します。

主な取り組み（案）
◆ 処遇改善加算の適切な運用の確保
◆ <u>介護職員の処遇改善加算の加算率の引き上げや適切な介護報酬の設定</u> <u>についての国への働き掛け</u>
◆ <u>事業所への運営指導等を通じた業務効率化や職場環境の向上に向けた</u> <u>取り組みに対する助言と情報発信</u>
☆ <u>介護事業所の財務状況等見える化の促進</u>
◆ <u>働きやすい環境づくりや職員の定着に関する事業者との情報交換</u>
◆ <u>働きやすい環境づくりを支援するための研修機会の確保</u>
◆ <u>事業者の採用力向上や職員の定着のためのマネジメント力向上に向け</u> <u>た支援（再掲）</u>
◆ <u>新任介護関係職員交流会・中堅介護職員研修会の開催</u>
◆ <u>介護事業所の連絡会・勉強会の開催・運営に対する支援（再掲）</u>
◆ <u>勤務形態の多様化など就業しやすくなるための環境整備の促進</u>
◆ <u>介護事業所における各ハラスメントの対応に関する方針等の確認・助言</u>
◆ <u>介護従事者が相談しやすい電話相談窓口の運営</u>
◆ <u>介護事業所における職員の資格取得に対する支援</u>

## ②キャリアパスの確立の支援

介護職員が、能力・資格・経験等に応じた適切な処遇の下で働けるよう、賃金体系や昇給の仕組の整備、計画的な研修実施などに向けた事業者の取り組みを支援します。

主な取り組み（案）
◆ <u>介護事業者におけるキャリアパスの仕組みの導入状況の把握・分析</u>
◆ <u>介護事業者へのキャリアパスに関する情報の発信と共有</u>
◆ <u>キャリアパスに関する介護事業者への相談支援</u>

### (3) 介護人材の資質の向上に向けた取り組みの推進

各種研修の実施を通じて職員のスキルアップを図るとともに、認知症高齢者や在宅医療・介護に携わる多職種連携強化に関する内容を研修で取り上げていくなど、多様化・高度化するニーズに対応できる質の高い人材の育成に取り組みます。

また、事業者による人材育成や介護サービスの質の向上への取り組みを支援するため、事業者の連携強化や好事例等の情報共有を図ります。

主な取り組み（案）
◆ <u>関係団体等と連携した、介護支援専門員（ケアマネジャー）に対する研修の実施（再掲）</u>
◆ 地域包括支援センター職員を対象とした研修等の実施（再掲）
◆ 認知症介護基礎研修、認知症介護実践研修（実践者研修、実践リーダー研修）の実施（再掲）
◆ 認知症対応型サービス事業開設者研修、管理者研修の実施（再掲）
◆ 小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修の実施（再掲）
◆ 認知症介護指導者養成研修の実施（再掲）
◆ 認知症介護指導者フォローアップ研修の実施（再掲）
◆ ユニットケア研修の実施
◆ 介護職スキルアップ研修への参加促進
◆ <u>事業所における職員の資格取得に対する支援（再掲）</u>
◆ サービス提供における好事例等の共有化や情報発信（再掲）
◆ <u>在宅医療・介護に携わる多職種連携強化を図るための研修の実施（再掲）</u>
◆ 介護に関する専門知識・技能の習得に関する研修の情報提供
◆ 介護職員等を対象とした研修の実施・充実

### (4) 業務の効率化に向けた取り組みの推進

業務の効率化や生産性向上を図るため「電子申請・届出システム」の環境整備に加えて、介護ロボットやICTの活用を促進するなど、介護職員の負担軽減に向けた取り組みを支援します。

また、要介護等認定に要する期間の短縮化を図るため、ICTを活用した取り組みを進めてまいります。

主な取り組み（案）

☆ 介護サービス事業所における指定申請等の電子申請・届出システムの環境整備（再掲）

◆ 介護ロボットや ICT の活用による、介護職員の負担軽減に向けた支援（再掲）

◆ 文書負担軽減に向けた取り組み

◆ サービス提供における好事例等の共有化や情報発信（再掲）

☆ ICT を活用した要介護等認定業務の効率化（再掲）