

## 第5章 介護人材確保対策と資質の向上

### 【基本政策】

将来にわたり、介護サービスの安定的な供給体制を確保していくため、「参入促進」「定着支援」「資質向上」の取組を実施し、総合的な介護人材確保対策を進めます。  
また、介護支援専門員（ケアマネジャー）についても、研修を通じ、資質の向上を図ります。

### 1 平成37年度(2025)の介護人材の推計

群馬県における介護人材の需給推計を行った結果、平成37年度(2025)の需要見込みは●人、供給見込みは●人であり、需要と供給のギャップは●人となります。

そのため、この需給ギャップの解消に向け、地域医療介護総合確保基金を活用して、関係団体・関係機関とともに介護人材確保に向けた取組を総合的に推進します。

[介護人材の需給推計]

(単位：人)

	需要見込み (A)	供給見込み (B)	需給ギャップ (A-B)
平成27年度(2015)			
平成29年度(2017)			
平成32年度(2020)			
平成37年度(2025)			

※集計中

※需要見込み：市町村により第7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：平成29年度(2017)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

### 2 介護人材の確保と資質の向上

#### (1) 介護人材確保対策

介護人材は、安定的に介護サービスを提供していくために不可欠であり、その確保は重要な課題の一つです。

今後、多くの人材が介護に従事し、切磋琢磨を通じて資質の向上が促され、社会的・経済的評価が高まり、介護職の魅力がさらに高まる循環を生み出すことが重要です（「量」と「質」の循環）。

また、若年者人口の減少、介護ニーズの高度化・多様化等を踏まえ、介護人材を専門性に応じて分類し、対象とする人材のセグメント（層）に応じたきめ細やかな方策を講じる

必要があります。

そして、介護事業者等との適切な役割分担のもとに、人材のすそ野を拡大して多様な人材の参入を促進するとともに、労働環境の改善等による介護職員の職場定着を図ります。

さらに、より質の高い介護サービスを提供するため、介護職員の資質の向上と、介護職員の中核となる人材の育成を推進します。

### 【具体的な取組】

#### ①参入促進

●関係団体・関係機関と情報を共有するとともに、緊密に連携しながら、総合的に介護人材確保対策を検討し推進します。

(主な事業)

- ・介護人材確保対策会議の開催

●介護への意欲と適性、能力を持った人材が安定的に入職するよう、介護の意義ややりがい、重要性等を広く県民に周知するなど、入職希望者の拡大に努めるとともに、マッチングの強化を図ります。

(主な事業)

- ・専門相談員による就業支援
- ・介護の仕事のPR（「介護の日」関連イベント・小中高校生向けパンフレット作成）
- ・介護福祉士修学資金・再就職準備金等の貸付
- ・中高年齢者・定住外国人等の参入促進

●介護職への就労を促進するためには、関係団体等の自主的な取組も必要であり、関係団体等が実施する独自の取組を支援します。

(主な事業)

- ・介護未経験者等を対象とした講習への支援
- ・介護職員確保のための事業への支援
- ・介護職への参入促進の取組への支援

#### ○「介護の日」

国は、多くの方々へ介護を身近なものにとらえ、理解して関わっていただくため、11月11日を「介護の日」と定めました。

「いい日、いい日、毎日、あったか介護ありがとう」を念頭に、介護サービスを受ける人とその家族、そして介護の仕事をしている人を支援し、これらの人たちが暮らす地域社会での支え合いや交流を深めるために、国民への啓発を重点的に実施する日となっています。

#### ②定着支援

●各施設・事業所が行う介護職員の職場定着や働きやすい職場環境づくりのための取組を支援します。

(主な事業)

- ・職場環境改善や人材育成に取り組む介護事業者の認定制度
- ・専門家派遣等による課題解決支援
- ・介護ロボット導入支援

- 各施設・事業所が、求職者に選ばれるとともに、就業者にとって安心して働き続けられる場所となるよう、それぞれの優れた取組を紹介し、横展開を図ります。

## (2) 介護職員等の資質向上対策

介護施設や事業所の介護職員等の資質向上対策を実施することにより、「量」と「質」の好循環の確立を図ります。

### 【具体的な取組】

- 介護職員等がキャリアアップするための研修や専門性をより高めるための研修等を実施します。また、研修の効果的・効率的な実施方法について検討します。

(主な事業)

- ・認知症介護研修の実施
- ・高齢者ケア専門研修の実施
- ・代替職員の確保による実務者研修等の受講支援

- 関係団体等が実施する研修を支援します。

(主な事業)

- ・介護職員のキャリアアップのための研修への支援
- ・群馬県ホームヘルパー協議会の研修への支援

## (3) ぐんま認定介護福祉士制度

介護職員の意欲の向上と職場定着を図り、県全体の介護サービスの質を向上させるため、平成21年度に県独自に創設した「ぐんま認定介護福祉士」の認定者に対し、平成28年度に創設した「認定者研修」を実施し、認定者のスキルアップを図ります。

「ぐんま認定介護福祉士制度」の見直しを行い、県全体の介護サービスの質の向上と人材育成を促進するとともに、介護職員のキャリアアップを支援して、意欲向上と職場定着を図ります。

### 【具体的な取組】

- 「ぐんま認定介護福祉士養成研修」の見直しを行い、群馬県独自の研修体系を創設します。
- 平成27年(2015)12月に認定介護福祉士認証・認定機構が設立し、「認定介護福祉士制度」が創設されたため、その動向を注視しながら、「ぐんま認定介護福祉士制度」との発展的な調整を図ります。

#### ○「ぐんま認定介護福祉士制度」

介護福祉士のキャリアアップの指標となる仕組みを設けることで、介護職員の意欲向上と職場定着を図り、県全体の介護の質を向上させるための群馬県独自の認定制度で、平成21年度から実施しています。

介護現場におけるリーダーとして必要な知識・技術を有する介護福祉士を養成することを目的としており、一定の研修を受講し、認定試験に合格した人を「ぐんま認定介護福祉士」として認定しており、平成28年度までの認定者数は634人となっています。

平成28年度に創設した「認定者研修」の修了者は、117人となっています。

平成27年度認定者及び認定者が所属する施設の管理職を対象に、平成28年度に実施したアンケート調査では、管理職の約7割が認定者の意欲向上が見られたとしており、また同じく約8割が職場のケアの質の向上が見られたと評価しています。

#### (4) 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上

介護を必要とする高齢者等が住み慣れた地域や施設で自分らしく生き生きと生活するためには、その支援を行う介護支援専門員の役割は重要です。

利用者本位、自立支援、公平中立等の介護保険の理念に基づく適切なケアマネジメントが実現できるよう、介護支援専門員の現任者を対象に研修を実施し、専門性や資質の向上を図ります。

また、主任介護支援専門員研修の充実を図り、地域における包括的・継続的なケアシステムを実現するための人材を養成します。

##### 【具体的な取組】

- 介護支援専門員の現任者に対し、専門研修課程Ⅰ及び専門研修課程Ⅱを体系的に実施します。
- 主任介護支援専門員研修を実施し、介護保険サービスや保健・医療・福祉サービスを提供する者との連絡調整や介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるための知識や技術を持ち、地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりを実践できる主任介護支援専門員を育成します。
- 主任介護支援専門員に対し、更新研修を実施し、介護支援専門員の人材育成や地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりといった役割が求められている主任介護支援専門員の継続的な資質向上を図ります。
- 群馬県介護支援専門員研修向上委員会を指定研修実施機関である群馬県社会福祉協議会内に設置し、法定研修の企画、運営及び評価や質の向上等に関する検討を定期的に行い、研修の内容や実施方法等の見直しを行います。