

福祉分野の重点事項5（介護・福祉人材）（案）

介護・福祉人材の確保・定着・育成

【検討の視点】

- 超高齢社会が進行し、介護と医療の複合ニーズを抱える85歳以上人口の増加とともに、認知症高齢者やひとり暮らし高齢者の増加が見込まれる中、介護ニーズの多様化・複雑化が予測されている。障害福祉分野においても、障害福祉サービスの利用者が引き続き増加傾向にあり、障害種別や障害特性等に応じた一層の支援が求められている。
- その一方で生産年齢人口の減少が見込まれており、将来にわたって介護・福祉の現場を安定的に運営し、必要なサービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題となっている。また、地域住民等が主体的に取り組んでいる福祉活動においても、新たな担い手の確保や育成が求められており、それに対する支援が必要である。
- 介護・福祉職の魅力発信や事業所と求職者のマッチング、働き方の多様化への対応、各種研修の実施、職場環境の改善、生産性向上などに向けた多角的な支援を、介護・福祉職員や求職者、事業者のニーズを把握し効果的に進める必要がある。
- また、地域の福祉ニーズが多様化・複合化している状況の中で、ソーシャルワークの面も含めた分野横断的な人材の育成が求められる。地域の多分野にわたる事業者や関係者が連携し、介護・福祉人材の確保・定着・育成に向けて情報を共有するとともに、共通課題を整理して実践的な取組を検討していくことも必要になる。
- こうした取組は、職員の処遇改善や外国人人材の確保、事業者への経営・運営支援など国や東京都に求められる対策を注視し、区として効果的に進めることが望まれる。

1 介護分野

【現状・課題】

（1）人材の確保・定着（参考資料1）

- 人材確保の取組として、ハローワーク等と連携して介護・障害福祉サービス等事業者による合同採用説明会「めぐろ福祉しごと相談会」を年2回開催している。本事業は、介護や福祉の現場で働く魅力のPR及び個別相談会により、事業者と求職者とのマッチングを支援しているが、介護・福祉分野での経験の有無を問わず誰もが参加可能であるにもかかわらず、近年は参加者、参加事業者及び採用者いずれの実績も停滞している状況である。令和7年度の実績は参加事業者28法人、来場者69人、採用者5人で、過去3年間で減少傾向にある。
- また、人材確保が難しい民間特別養護老人ホームに対して、職員の宿舍借上げ経費の一部を補助している。東京都が令和6年度に同事業の要件を拡大しているが、区では、都の補助対象外となっている看護師、栄養士等及び都補助上限の超過者分も補助対象とし、事業を充実させている。
- さらに、令和7年度に「介護事業所有償ボランティアマッチング支援事業」を開始した。

介護業界未経験者・無資格者でも行うことのできる介護現場の周辺業務（配膳・下膳・見守り・レクリエーション等）を担う有償ボランティアと介護事業所のニーズを調整する事業であり、マッチングサービスの利用に係る月額利用料（25,000円）を区が負担することにより導入を支援している。

- 令和7年度に実施した介護保険の「サービス提供事業所調査」によると、「事業所運営にあたっての課題」としては「職員の確保、離職対策」が55.7%で最も高く、次いで「人員不足などにより、利用者のニーズに対応できない」が45.0%、「新規利用者の獲得が困難」が42.7%となっている。また、「人材不足に対する区の支援で最も充実すべきだと思う取組」としては、「福祉現場の魅力の発信強化」が22.3%と最も高く、次いで「業務効率化に向けたICT機器等導入支援の充実」が13.8%、「人材マッチング事業（めぐろ福祉しごと相談会や有償ボランティアマッチング支援事業）の充実」が12.8%となっている。
- この調査結果も踏まえると、「職員の確保、離職対策」が介護サービスの提供における最も重要な課題であると考えられる。過去3年間で、「めぐろ福祉しごと相談会」の参加事業者、来場者、採用者がやや減少している現状があるため、これまでの取組の検証等を踏まえた事業の改善が必要である。あわせて、人材マッチング事業の充実を図っていく必要がある。

（2）人材の育成

- 介護人材育成の取組として、区内介護事業所等の職員を対象とした「介護職員スキルアップ研修」を実施している。令和4年度からは受講しやすい環境を構築するため、オンライン形式を採用している（一部は対面（実技）形式）。
- 介護職員初任者・実務者研修受講費補助事業では、直近3年間で延べ200人余りが利用している。さらに介護現場において中核的役割を担う介護福祉士を輩出するために、令和7年度に介護福祉士資格取得費補助事業を開始した。また、人材の安定的確保及びサービスの質的向上を図るため、職員数の多い民間特別養護老人ホームに勤務する職員の研修等に係る費用も補助している。
- 介護支援専門員に対しては、職層に応じた研修やケアプラン点検を実施し、ケアマネジメントの質の向上を図っている。
- 複雑化・多様化する支援ニーズに対応していくためには、今後も研修内容の更なる充実を図っていく必要がある。その一方で、多忙な介護従事者の実態を踏まえ、研修を受講しやすい環境整備とともに、介護現場のニーズを踏まえた研修内容の検討や、本人の意欲、能力を引き出す工夫が求められている。

【取組の方向性】

（1）人材の確保・定着

- 介護・障害福祉サービスの合同採用説明会である「めぐろ福祉しごと相談会」の改善や内

容の充実が必要であり、具体的には、オンラインでの来場者受入れや参加事業者作成のPR動画の活用など、福祉職場の魅力の発信強化等を行うことが求められる。また、採用につながった相談事例の公開や当日の様子や事業内容のアーカイブ配信など、時間や場所を問わず、不特定多数に向けた情報発信を強化することも効果的である。

- 近年増加傾向にある外国人材の定着支援や生活環境の整備が求められている。東京都の宿舍借上げ支援事業では令和6年度より外国人介護職員は上限戸数を超えて申請が可能となった。こうした支援事業について、外国人職員及び事業所に積極的に周知し利用促進を図ることが必要である。
- 職場環境改善・生産性向上の取組として、業務の整理・切り出しや介護助手等へのタスクシフト・タスクシェアが求められている。区では令和7年度に「介護事業所有償ボランティアマッチング支援事業」を開始し、ボランティアを活用した業務の整理・切り出しの導入支援を行っている。今後、同事業の定着、拡充を図ることにより、職員の業務負担の軽減とともに、生み出された時間を直接的な介護ケアの業務に充て、介護サービスの質的向上につなげることを期待する。
- 雇用管理については、区では、介護事業所職員の「なんでも相談窓口」を設置し、悩み事の相談を受けている。東京都は令和7年4月にカスタマー・ハラスメント防止条例を制定し、介護職員のための総合相談窓口を開設した。近年増加しているカスタマー・ハラスメントを含むハラスメント対策の取組を強化し、安心して働ける環境の整備が必要である。

(2) 人材の育成

- 介護職員の各種研修の充実はもとより、研修実施方法としてオンライン形式に加え、アーカイブ配信（オンデマンド配信）、ハイブリッド形式など、時間や場所に関係なく受講できる多様な環境を整備していく必要があると考える。また、介護現場の中核的役割を担う介護福祉士をはじめとする介護職員のキャリアアップを図るため、本人の意欲、能力、ライフステージ等に応じたキャリアパスの構築などが求められている。そのため、東京都では介護職員キャリアパス導入促進事業を実施し、区では令和7年度より「介護福祉士資格取得費補助事業」を開始している。これらの取組は人材育成のみならず、人材確保・定着にもつながると考えられ、介護職員と事業所への積極的な周知と利用促進を図ることが必要である。

2 障害福祉分野（参考資料1）

【現状・課題】

- 人材確保に向けた取組である「めぐろ福祉しごと相談会」を介護分野と合同で実施している。その現状と課題は、P1の介護分野の項目に記載したとおりである。
- 令和7年度から、ホームヘルパーが行う身体介護や家事を補助するための人材確保及び当該人材がホームヘルパーとして従事するために必要な資格取得に係る経費等に対する補

助事業を開始したが、当初の見込み数を下回る活用実績となっており、効果的な取組には至っていない。

- 人材定着・育成に向けた取組としては、障害者グループホーム等を運営する一定の事業者に対して、職員の宿舍借上げに要する費用の一部を補助し、従業者の住宅費に係る負担軽減を図っている。また、職員のキャリアアップ及び安定したサービス提供体制の確保を目的として、事業者の研修実施や従業者の研修受講に係る経費等に対する費用助成を行い、障害福祉人材の育成を促進している。いずれも近年の物価高騰や社会情勢等を踏まえ、補助金額の見直しについて検討が必要であるとともに、区として人材定着・育成に関する取組自体が不足していることが大きな課題となっている。

【取組の方向性】

- 人材確保事業として介護分野と合同で開催している「めぐろ福祉しごと相談会」に関する今後の取組の方向性は、P 2の介護分野の項目に記載したとおりである。
- ホームヘルパーの確保に係る補助事業については、事業者にとって活用しやすい制度に見直すとともに、当該制度の活用を促すための周知・啓発が必要である
- 人材定着・育成策については、多様化するニーズに対応しながら、事業者が将来にわたり安定的な運営とサービスの質を維持していくためには、若い働き手の確保も重要である。障害福祉の仕事の魅力発信を進めるとともに、ICT活用による業務効率化など、現場の負担軽減と離職防止による効果的な人材定着・育成に向けた取組についても併せて検討していく必要がある。

3 地域包括支援センター（参考資料2）

【現状・課題】

- 地域包括ケアシステムの推進において中核を担う地域包括支援センターは、区が「住民に最も身近な保健福祉の総合相談窓口」と位置づけており、高齢者のみならず、障害者や子ども、生活困窮者等、多様な区民を支援する役割が求められている。センターには、保健師・看護師、社会福祉士、主任介護支援専門員等の専門職を配置し、圏域ごとに機能を発揮している。
- 支援対象の広がりや相談内容の多様化・複雑化・複合化が進む中、業務量が増加するとともに専門職には幅広い知識と高度な専門性が求められている。
- 区では、相談援助技術等に関する研修の充実に努めているものの、経験の差による対応力に開きがある。経験の浅い職員の対応力を向上させ、各専門職員が複雑な課題にも質の高い支援ができるようにしていくことが課題である。
- あわせて、職員一人ひとりがやりがいを実感し、継続して勤務できるよう、働きがいの向上や定着につながる取組を進めることが重要となっている。

【取組の方向性】

- 地域包括支援センターに寄せられる相談は、多様化・複雑化・複合化が進んでおり、また自ら相談につながりにくい高齢者等へのアウトリーチの必要性も高まっている。これらの課題に的確に対応するためには、高度な専門性と幅広い対応力を備えた人材の育成が不可欠である。
- そのため、地域包括支援センター職員を対象として、相談援助技術、権利擁護、認知症支援、虐待対応、多職種連携、アウトリーチ等に関する研修を計画的に実施し、相談支援業務における対応力の向上を図る必要がある。あわせて、区及び東京都が実施する研修への計画的な参加を促進することも求められる。
- さらに、事例検討会や所内研修、OJT を通じて職員個々の実践力の強化を図るとともに、組織として均質で質の高い支援を提供できる体制を整備することが求められている。あわせて、ICT の活用により業務の効率化や事務負担の軽減を進め、職員が支援業務に専念できる環境を整えることで、やりがいの向上と人材の定着を促進する取組を検討していく必要がある。

4 分野横断的な人材育成（参考資料3）

【現状・課題】

- 区では、包括的な支援体制の充実に向けて、対象者の属性や世代を問わない分野横断的な課題に対応できる福祉人材の育成プログラム「飛躍」を展開している。これまで、区と民間の多機関・多職種の職員が参加し、複雑な課題を抱えた個人や世帯の包括的な支援について学ぶ研修を事例検討のグループワークも取り入れて行ってきた。
- 研修により、ソーシャルワーク能力の向上や顔の見える関係をつくりながら相互理解を深めることができたが、それを実際の支援における連携・協力などに活かしていくことが必要である。研修後のフォローアップ等により効果を検証すること、相談支援に従事する職員が現場で直面する課題を把握し研修テーマや事例選択の参考にしていくことなどが課題である。また、参加の機会や人数の拡大も課題であり、対面型に限定しない研修形態の工夫が必要である。

【取組の方向性】

- 分野横断的な課題に対応できる福祉人材育成プログラム「飛躍」の浸透を図り、民間事業所職員の研修参加の促進により職種の幅を広げていくことが必要である。研修に参加した職員が主体的に関わることで、実際の支援における多機関・多職種の連携が図られ、支援の充実につながることを期待する。
- また、このプログラムは、困難な課題を抱えた人への支援や地域づくりへの支援を担う「支援者の支援」として充実していくこと、あわせて、事業所職員間の交流やネットワークづくりにつながるよう発展していくことが望まれる。

5 地域の関係者による連携・福祉人材全体の確保

- 介護や福祉のサービス提供、相談支援など、目黒区で介護・福祉事業を担う様々な事業者や関係者が分野を超えて連携し、介護・福祉人材の確保・定着・育成に向けて現状を共有するとともに、共通課題を整理して実践的な取組を行えるよう、区が支援することが必要ではないか。その際、東京都が担う、人材確保等に係る広域的なネットワーク機能を充実させる取組と連携・調整を図ることが必要である。
- 地域では、NPOや活動団体、民生委員・児童委員などが様々な福祉活動に携わっており、困り事を抱える人への支援などで相互に連携がなされている。その詳細な実態は、区が令和7年に行った地域福祉に関する調査から確認でき、制度の狭間にある分野横断的な課題に対応している方たちも多くいる。専門職に加えて地域の中に福祉に関わる人材を増やし、支援の輪を広げていくことは意義があり、さらに、支える側と支えられる側という関係を超えて地域の生活のなかで支え合う社会を目指していくことが大切である。

6 国等の動き

- 国の「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方」検討会とりまとめ（令和7年7月）（参考資料4）では、2040年に向けて生産年齢人口が減少する中、介護人材確保は最大の課題として、国による処遇改善をはじめとする人材確保の取組を進めるとともに、地域単位でも専門機関等の連携を図り、雇用管理・生産性向上、事業者間の協働化など、経営改善に向けた支援の実施が必要と提言した。また、障害福祉サービスにおいても、介護分野と同様の課題が有り、その特性に応じた取組の推進が必要であるとした。
- 「社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会」における議論の整理（令和7年11月）（参考資料5）では、一つのポイントとして、地域における人材確保の取組が提言されている。都道府県が主体となって、地域の関係者が人材確保に関する情報を共有し課題解決に取り組むプラットフォームの制度化と、都道府県単位の情報共有の場に加え、市区町村などのより狭い圏域で、「人材確保・定着」「職場環境の改善、生産性向上・経営支援」「介護のイメージ改善・理解促進」などの地域ごとの個別の課題に応じたプロジェクトチームの設置なども必要であるとした。
- 社会保障審議会障害者部会における「令和9年度に向けた障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る基本指針の見直し」において、労働力人口の減少が見込まれる中で、安定的なサービスの提供や様々な事業を実施していくため、専門性を高める研修の実施、多職種間の連携推進、働きがいのある職場の魅力についての周知等を行うとともに、質の高い障害福祉サービスを効率的かつ効果的に提供できるよう、生産性の向上によりケアの充実を図る取組の推進について検討が行われている。