

第12章 地域包括ケアを支える人材の 確保・育成・定着

- 1 介護・福祉人材
- 2 医師・歯科医師・薬剤師・看護師・管理栄養士及び
栄養士等
- 3 リハビリテーション科専門医・サポート医、専門職等
- 4 介護支援専門員

この章では、地域包括ケアを支える介護・福祉人材、医師・歯科医師・薬剤師・看護師・管理栄養士及び栄養士、リハビリテーション科専門医・サポート医・専門職、介護支援専門員等、専門的人材の確保・育成・定着に向けた施策の方向性について説明します。

第12章 地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着

1 介護・福祉人材

この項目のポイント

- ▶ 「人材を確保できない」「定着しない」という負の連鎖を断ち切ることが必要
- ▶ 関係機関等が連携・協働し、「きょうと福祉人材育成認証制度」の推進により介護福祉職場の魅力発信と人材確保・定着に向けた取組を実施
- ▶ たん吸引等医療的ケアの提供に向けた連携体制の構築

【現状と課題】

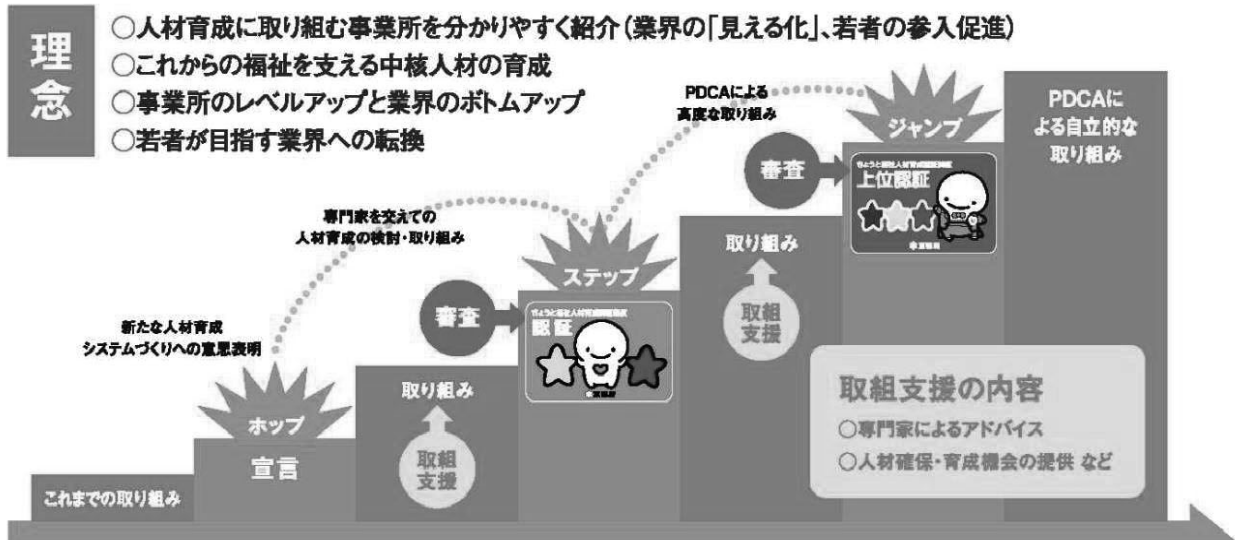
- 京都府では、高齢化への対応や地域包括ケアの実現に向けて、介護・福祉人材については、2021（令和3）～2023（令和5）年度の3年間で、新たに「7,500人」の確保を目標に掲げるとともに、特に、高齢化率が高い北部地域においては、「1,050人」の確保を目標に掲げ、人材の育成と定着も含めた総合的な取組を展開し、2021（令和3）～2022（令和4）年度の2年間で5,360人（うち北部地域718人）の人材を確保しました。
- しかしながら、介護・福祉サービス分野における雇用は、給与水準が全産業に較べて低いことや、仕事への社会的評価が十分でないことなどから、人材確保や定着は、依然として困難な状況にあります。
- また、今後生産年齢人口が減少するなかで、増大する介護ニーズに対応していくためには、介護事業所における業務の効率化を図り、介護職員等の負担軽減をさらに進めていく必要があります。
- また、在宅や高齢者施設において医療的ケアを必要とする高齢者等が増える中、たんの吸引等の医療的ケアが安心・安全に行えるよう、医療・介護の連携・協働を図り、必要な知識及び技能を身に付けた介護職員等を養成することが求められています。

【今後の取組】

- 2024（令和6）年度から2026（令和8）年度の3年間で、介護・福祉人材7,500人（うち北部1,050人）の確保を目標に定め、人材の育成と定着も含めた総合的な取組を展開するとともに、地域包括ケアを支える多職種の連携と資質の向上を推進します。
- 若年者をはじめ、中高年齢者や未経験者など様々な方が、安心して介護・福祉職場で働けるように、就労支援、就職後の研修等を一体的に実施し、人材の確保から定着まで総合的に支援します。

- 「きょうと福祉人材育成認証制度」事業により、若者の働きがいと働きやすさに配慮した人材育成や職場への定着支援に取り組む事業所を認証し、その取組を支援・促進するとともに、その模範となる法人に対しては、上位認証として、先駆的な取組を進める事業所を推奨することにより、福祉業界の魅力を発信し、若者が目指す業界への転換を推進します。（図表12-1）

【図表12-1 京都府福祉人材育成認証制度の概要】



- 「きょうと福祉人材育成認証制度」の認証取得により、職員の育成体制を整え職場環境の改善を進めるとともに、介護・福祉職員の給与に関わる処遇改善加算について、本加算を未取得の事業所に対する助言を行う等、介護・福祉職員の処遇改善を促進します。
- きょうと福祉人材育成認証制度認証法人の協力の下、職員自らによる仕事の魅力の発信や認証法人での働き方を求職者に体感してもらうインターンシップ等の実施を通じて、福祉業界のイメージアップを図る取組を推進します。
- 事業所や教育機関等と連携し、将来の担い手となる小学・中学・高校生や教員に対して、介護・福祉の仕事の魅力や大切さについて理解を促進します。
- 府北部における介護・福祉人材の確保については、介護福祉人材養成校、実習センター、現任者研修実施機関からなる「京都府北部福祉人材養成システム」を推進するとともに、府北部地域における福祉の学びの環境整備や大学の北部実習誘致等の取組を促進する等、更なる推進を図ります。
- さらに、この取組を通じ、北部地域での福祉事業所等に触れるだけでなく、地域の良さも感じ、就職にもつながる仕組みづくりを通じて、北部以外の地域から人を呼び込み、介護・福祉の担い手となってもらう取組を推進します。
- 福祉ニーズの多様化、高度化に伴い、介護に携わる職員の専門性がますます重視され、社会福祉士、介護福祉士等の資格を持つ人材の需要が高まっていることから、関係機関や教育機関等と連携を強化し、社会福祉士、介護福祉士等の専門職の確保・定着に努めます。

- 担い手の高齢化等により、特に人材不足が顕著な訪問介護の人材確保・定着に向け、府内訪問介護事業所で構成される京都府ホームヘルパー連絡協議会他関係団体と連携し、ホームヘルパーの魅力発信や資質向上に向けた研修などの取組を進めます。

- 介護職員等によるたん吸引等の医療的ケアの提供については、質の高いサービスを安心・安全・安定的に提供できるよう、十分な知識と技術を持った指導者の養成を図り、医療・介護の連携・協働をさらに進めていくとともに、介護職員等の研修においては登録研修機関と連携して、研修の質を担保できるような体制を構築していきます。

- 介護ロボットやICT機器等を導入する介護事業者に対し、その経費の一部を補助するほか、介護事業所における業務効率化や職員の負担軽減の取組を総合的に支援するための相談窓口等を設置します。

- 技能実習や特定技能等介護分野における外国人介護人材の参入がより一層見込まれるため、「外国人介護人材支援センター」において相談支援業務や介護技術、日本語能力に係る研修等に取り組み、外国人介護人材の確保、育成及び定着を推進します。

- 介護人材の安定的な確保と、介護職員が安心して働くことのできる職場環境・労働環境を整えるため、国において作成した職場におけるハラスメント対策マニュアルや研修動画を活用し、介護職場でのハラスメント対策の取組を推進します。

- 全ての高齢者施設・事業所に対して、職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止のため雇用管理上の措置を講じるよう、適切なハラスメント対策の取組を求めます。

- 利用者又はその家族等からのカスタマーハラスメントの防止が求められていることから、ハラスメント対策マニュアルや研修の手引き等を参考として体制を整備するよう集団指導等を通して周知していきます。

2 医師・歯科医師・薬剤師・看護師・管理栄養士及び栄養士等

この項目のポイント

- ▶ 医師・薬剤師・看護職員の地域、分野偏在の解消

【現状と課題】

- 京都府における人口当たりの医師数（2020（令和2）年末）は、全国2位となっていますが、一部地域や診療科で医師の確保が困難な事例も見られるなど、地域偏在の状況にあります。
- 2018（平成30）年度からはじまった新専門医制度では、新たに内科疾患全般、高齢者特有の疾患に関わる診療を行う総合診療科領域が加わりました。
- 2020（令和2）年12月末現在、京都府における人口当たりの薬剤師数は全国17位と全国平均と同程度ですが、圏域別では京都・乙訓地域を除いて全国平均を下回っており、地域偏在が大きい状況です。
- 京都府内で就業する看護師・准看護師の数は2020（令和2）年12月末現在、32,930人で、人口10万対では1,277.3人（全国平均1,241.0人）と全国平均を上回っています。
医療の高度・専門化、少子高齢化の進行と、在宅医療ニーズの高まり等、看護師・准看護師に求められる役割は大きくなっています。
- 2020（令和2）年12月末現在、看護師数28,555人は全国平均を上回っていますが、准看護師数4,375人は全国平均を下回っています。
一方、医療の高度・専門化、少子高齢化の進行と、在宅医療ニーズの高まり等、看護師・准看護師に求められる役割は大きくなっています。
- また、府北部地域では、50歳代以上の看護職員の割合が、丹後医療圏では半数を占めており、将来にわたり医療提供体制を確保するため、次の世代を担う看護職員の確保・定着の取組が一層必要となっています。
- 在宅医療等の推進には質の高い訪問看護サービスが不可欠であり、訪問看護師の確保や訪問看護ステーション、病院、診療所への支援とともに、人材育成研修の充実が必要です。

【今後の取組】

- 「京都府地域医療支援センター（KMCC）」や「京都府医療勤務環境改善支援センタ

一」等の機能を強化し、府内の大学、病院、医療関係団体などと連携したオール京都体制のもと、若手医師の確保・育成、女性医師をはじめとする医療機関の勤務環境改善、医師の診療科偏在・地域偏在の解消、総合診療医の確保など、総合的な医師確保対策の取組を充実・強化します。

- 「京都府医療勤務環境改善支援センター」により、医療施設管理者等からの相談対応や医療機関を訪問し助言等を行う等、勤務環境の改善を図ることで医療従事者の確保・定着を促進します。
- 「京都府ナースセンター」の無料職業紹介事業などの利用を推進するとともに、啓発事業の実施など、潜在看護師の就業を促進する取組を強化します。
- 未就業者の潜在化防止対策として退職者等登録サイト「つながりネット」を活用し、関係機関等と連携した支援の充実を図ります。
- 定年退職（予定）者に対し、医療施設や介護福祉施設等と連携した交流会や研修を実施します。
- 在宅医療等の推進に向けて、関係機関と連携してニーズの多様化・医療の高度化に対応できる訪問看護師等の確保を図ります。
- 在宅歯科医療の推進や充実に向けて府内の歯科医師や歯科衛生士による質の高い歯科医療が提供できるよう歯科医療従事者の養成を強化します。
- 看護職員やリハビリテーション専門職、薬剤師等の専門職が、積極的に地域へ出て行き、在宅医療・介護や地域支援事業等に関われるよう支援します。
- 在宅療養者への質の高い訪問栄養食事指導に必要な能力を有する管理栄養士の育成を目的とした、関係団体が行う研修を支援します。
- 府北部地域における安定的な看護職員の確保を図るため、「京都府北部看護職支援センター」での支援・相談に加えて、他地域からの看護人材の誘導を行います。
- 地域医療介護総合確保基金等を活用し、医師、歯科医師、薬剤師、看護職員、管理栄養士及び栄養士、歯科衛生士、リハビリテーション専門職等の育成等の取組を支援します。
- 認知症サポート医の養成や、かかりつけ医、看護師、医療従事者等の認知症対応力向上研修を実施します。〔再掲〕
- 看取りに関わる多様な職種が在宅・施設・病院において看取りのサポートができるよう、看取り期を支援するスタッフのリーダーとなる医師の養成をはじめ、歯科医師、薬剤師、看護職員、管理栄養士及び栄養士、リハビリテーション専門職、歯科衛生士、介護支援専門員、ソーシャルワーカー、臨床心理士、介護職員、施設関係者など、各職域の看取り支援に対応できる専門性を向上するための研修等を実施し人材の養成を推進します。〔再掲〕

- 関係団体の設置する、「在宅医療・地域包括ケアサポートセンター」や「口腔サポートセンター」、「栄養ケア・ステーション」等の在宅支援拠点等と連携し、在宅医療等を担う診療所・歯科診療所や訪問看護ステーション、薬局、訪問リハビリテーション事業所等に対する支援を行うなど、訪問診療等の機能を強化・拡充します。〔再掲〕

3 リハビリテーション科専門医・サポート医、専門職等

この項目のポイント

- ▶ リハビリテーション従事者等の確保・育成、質の向上

【現状と課題】

- 高齢化の進行に伴うリハビリテーション医療の需要増加に応えるため、リハビリテーション科専門医や、在宅においてリハビリテーションに対応できる医師（かかりつけ医等）の確保・育成が必要です。
- リハビリテーション専門職が少ない地域や分野（介護分野、在宅等）があり、リハビリテーション専門職の更なる確保・育成が必要です。
- 高齢者等の在宅生活支援や認知症への対応、地域ケア会議、介護予防事業への参画などリハビリテーションニーズが多様化しています。

【今後の取組】

- 京都府リハビリテーション教育センターにおいて在宅リハビリテーションに対応できるかかりつけ医等（サポート医）の養成研修会を行います。〔再掲〕
- 京都府立医科大学「リハビリテーション医学教室」においてリハビリテーション科専門医・認定医を養成します。〔再掲〕
- 府内での就業を希望する養成施設の修学者に対し、修学資金を貸与します（不足地域等対象を重点化します。）。〔再掲〕
- 北部地域や介護・福祉施設を含めたリハビリテーション就業フェアを開催します。〔再掲〕
- 府内高校の生徒及び進路指導教員に対し、職能団体と連携して、冊子、訪問等によりリハビリテーション専門職の業務の内容や魅力を紹介します。〔再掲〕
- 養成施設と病院・介護施設等が集まる意見交換会を開催するとともに、府内のリハビリテーション専門職の確保・育成に連携して取り組みます。〔再掲〕

- 在宅リハビリテーションに関する研修、認知症対応研修等を実施するとともに、地域ケア会議、介護予防事業等に参画・助言できるリハビリテーション専門職の養成研修を実施します。〔再掲〕

- 認知症高齢者に対応したリハビリテーションの取組として、認知症にも対応できるリハビリテーション専門職等の育成を行うため、介護老人保健施設等での認知症リハビリテーションにおいて、早期対応も含めてリハビリテーション専門職等に対する研修会等を実施します。〔再掲〕

4 介護支援専門員

この項目のポイント

- ▶ 地域包括ケアの要となる介護支援専門員の確保・養成

【現状と課題】

- 介護保険制度の開始以降、京都府内の介護支援専門員は着実に増加しており、2022（令和4）年度末現在の登録者数は、17,103人となっています。
- 介護保険制度の基本理念である高齢者の尊厳の保持と自立支援を、制度の隅々まで行き渡らせるため、介護保険制度のみならず地域包括ケアの要となる介護支援専門員の役割はますます重要となっています。
- 上記に鑑み、介護支援専門員実務研修・更新研修等のカリキュラムが、2016（平成28）年度から大幅に拡充され、2018（平成30）年度からは、実務研修受講試験の受験資格の見直しが行われています。
- また、2024（令和6）年度から、介護支援専門員実務研修・更新研修等のカリキュラムが見直され、幅広い視点で生活全般を捉え、生活の将来予測や各職種の視点や知見に基づいた根拠のある支援の組み立てを行うことが介護支援専門員に求められています。
- 一方で、京都府に登録の介護支援専門員で業務に従事している方のうち、約27%が60歳以上の方で、今後、介護支援専門員の不足が見込まれます。
- 主任介護支援専門員は、介護支援専門員の質の向上において重要な役割を担っており、2018（平成30）年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所の管理者は主任介護支援専門員であることとされた（2027（令和9）年3月31日まで経過措置あり）こともあり、着実な養成が必要です。

【今後の取組】

- 介護支援専門員には、介護保険制度の要、また地域包括ケアの要として、チームケアに必要なファシリテーションスキルや医療的知識、ケアマネジメントの手法、さらに総合事業やインフォーマルサービス、通いの場に至るまで、幅広い技術と知識が求められることから、京都府介護支援専門員会や京都府社会福祉協議会等と連携して、介護支援専門員の資質向上に向けた体系的・継続的な研修を実施します。
- 介護支援専門員実務研修・専門研修については、2024（令和6）年度から、研修カリキュラムの見直しが行われるところで、関係団体と密接に連携し、効果的な研修カリキュラムの改善や実習受入事業所の確保、研修の質の向上、オンライン研修の導入により受講しやすい環境づくりを推進します。

- ケアプランデータ連携システムの導入促進により、居宅介護支援事業所における介護支援専門員の業務負担軽減に向けた取組を推進します。

- 看取りに関わる多様な職種が在宅・施設・病院において看取りのサポートができるよう、看取り期を支援するスタッフのリーダーとなる医師の養成をはじめ、歯科医師、薬剤師、緩和ケア認定看護師及び看護師、管理栄養士及び栄養士、リハビリテーション専門職、歯科衛生士、介護支援専門員、ソーシャルワーカー、臨床心理士、介護職員、施設関係者など、各職域の看取り支援に対応できる専門性を向上するための研修等を実施し人材の養成を推進します。〔再掲〕