

## 第12章 地域包括ケアシステムを支える 人材の確保・定着・育成

- 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専門医・専門職等
- 4 介護支援専門員

この章では、地域包括ケアシステムを支える介護・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専門医・専門職、介護支援専門員等、専門的人材の確保・定着・育成に向けた施策の方向性について説明します。



## 第12章 地域包括ケアシステムを支える人材の確保・定着・育成

### 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」など実態に沿った介護福祉職場の魅力発信など人材確保・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、平成24～26年度の3年間で、新たに「6,000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、「900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てきました。
- 具体的には、福祉人材プラットフォームである「きょうと介護・福祉ジョブネット」を核として、「福祉職場就職フェア」を開催するなど総合的に事業を展開し、介護・福祉の人材確保に努めてきたところであり、平成24～26年度の3年間で6,707人（うち北部地域「972人」）の確保を達成しました。
- さらに、平成27～29年度の3年間で、新たに「7,000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、「1,000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てきました。
- 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比べて低いことや、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、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】

- 「介護・福祉人材総合支援センター」において相談から就労支援、就職後の研修等、一体的なワンストップ支援体制を構築し、若年者をはじめ、中高年齢者などの多様な人材の確保を促進します。
- 2018（平成30）年度～2020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。
- 「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。
- 「福祉の星」事業により、きょうと福祉人材育成認証制度認証事業者及び上位認証法人の協力の下、福祉職場環境を映像等で見える化するるとともに、福祉業界のイメージアップを図る取組を推進します。
- 介護福祉士の資格取得支援の取組や、関係機関及び教育機関等と連携を強化した、社会福祉士、介護福祉士等の専門職の確保・定着を図るとともに、「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」の活用など、人材育成に向けた特色のある取組を進

める事業者を評価・支援します。

- 府北部における介護・福祉人材の確保については、府立医科大学附属北部医療センター等との研修や地元若手職員による福祉の魅力発信を行う「京都府北部福祉人材養成システム」事業により、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福祉人材養成システムを構築し、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、北部地域において、大学等学生の実習ニーズが増大していることから、実習生が北部地域での医療・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、地域の活性化に資することを旨とするための取組を推進します。
- 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。
- 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会議等の開催を通して、研修の質を担保できるような体制を構築していきます。
- 介護ロボットの導入やICTの活用など、先進的な事業者の取組を幅広く周知・普及・促進します。また、介護事業者等の業務効率化促進に向けた検討を進めます。

## 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・看護師等の地域、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（平成28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。
- 平成30年度からはじまる新専門医制度では、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。
- 平成28年12月末現在、看護職員数（看護師26,649人、准看護師5,604人）は、全国平均を上回っています。  
一方、高齢化の進行と、在宅医療ニーズの高まり等、看護師等に求められる役割は大きくなっています。
- 府北部地域では、50歳以上の看護職員の割合が、丹後圏域44.1%、中丹圏域32.3%と、京都府域の28.1%よりも高く、従事者の高年齢化が進んでいます。
- 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ー」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」を設置し、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により、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」を拠点として、「看護師等免許保持者の届出制度」を活用し、潜在化防止・復職支援の退職者等登録サイト「つながりネット」等関係機関と連携して再就業支援を推進します。
- 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。
- 看護師等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師等の確保を図るため、「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、看護師等、管理栄養士及び栄養士、歯科衛生士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、看護師等、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、ケアマネジャー、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専門医・専門職等

#### この項目のポイント

- ▶ リハビリテーション専門医や在宅等でリハビリテーションに対応できる医師（かかりつけ医等）、リハビリテーション専門職（特に作業療法士、言語聴覚士）の育成と地域的な偏在の解消
- ▶ リハビリテーション従事者等のさらなる質の確保

#### 【現状と課題】

- リハビリテーション需要が高まる中で、リハビリテーション専門医や、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（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）は、京都市内に勤務する者が多いなどの地域的な偏在や、病院・診療所への配置が中心で、介護施設や障害・教育施設への配置が少ないなどの施設間の偏在があり、今後とも人材の確保・育成を図ることが必要です。

#### 【今後の取組】

- 「京都府リハビリテーション教育センター」において研修・教育を実施（座学・実地）し、府立医科大学のリハビリテーション医学教室と連携して、リハビリテーション専門医等の確保・育成を行います。
- 理学療法士等修学資金貸与事業について、不足地域や職種等に対象を重点化するなど、特に不足している作業療法士、言語聴覚士の確保を行います。
- リハビリテーション専門職に特化した、北部地域や介護系施設等を含めたリハビリテーション就業フェアを開催します。
- 高齢者や障害児・者をテーマにした研修会を実施し、多様なニーズに対応できるリハビリテーション専門職の人材の確保・育成を行います。
- 「京都府リハビリテーション支援センター」、「地域リハビリテーション支援センター」等によるリハビリテーションに関わる研修会、技術支援、訪問相談等を実施します。
- 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〕

- 地域ケア会議や介護予防事業等へ参画できる資質を備えたりハビリテーション専門職を養成し、派遣できる体制を整備します。〔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資質向上

### 【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（ケアマネジャー）は着実に増加しており、平成28年度末現在の登録者数は、15,336人となっています。
- 地域包括ケアシステムをさらに推進し、府内の隅々まで行き渡らせるためには、多職種連携の要となる介護支援専門員の役割はますます重要であることから、平成28年度から、実務研修や更新研修等のカリキュラムが大幅に拡充されました。また、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ます。

### 【今後の取組】

- 介護支援専門員には、チームケアに必要な医療的知識やケアマネジメントの手法等、幅広い知識・技術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、平成28年度から、居宅介護支援事業所等における実習の拡充等、研修カリキュラムの大幅な拡充が行われたところであり、関係団体とさらに連携して、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等を推進します。
- 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、看護師等、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、ケアマネジャー、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〕