

第Ⅳ章 都道府県における 課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

1. 都道府県アンケートの調査の実施

(1) 調査の概要

① 調査の目的

令和3年度介護報酬改定に関する審議報告において、次期介護報酬改定までに特に検討を進めるべき事項が今後の課題として示されており、とりわけ、各介護サービス共通の重点課題として、感染症や災害への対応力強化、認知症への対応力向上に向けた取組の推進、看取りへの対応の充実、中重度者・看取りへの対応や自立支援・重度化防止の取組の充実、といった項目が掲げられており、これらについては介護事業者（介護職）の現場での対応力強化が重要であるとされている。

こうした重点課題に対する都道府県の介護職員の課題対応力強化に向けた取り組みにならびに取り組みにおける課題を把握することを目的にアンケート調査を実施した。

また、合わせて介護キャリア段位制度の活用実態や意向について把握することとした。

② 調査対象

47 都道府県の介護人材育成担当

③ 調査方法

WEBアンケート（厚生労働省老健局より 47 都道府県の介護人材育成担当にWEBアンケートURLを通知した。）

④ 調査内容

項目	主な設問項目
課題対応力強化に向けた取り組み状況	課題対応力強化に向けての支援の必要性、研修の実施や計画
課題対応力強化に向けた有効的な方策	事業所内での継続的な人材育成の必要性
介護キャリア段位制度を活用した課題対応力強化の取り組み状況	介護キャリア段位制度におけるアセッサー講習受講支援事業、レベル認定取得者への財政面の補助の意向

⑤ 調査期間

令和4年2月16日（水）～令和4年3月11日（金）

⑥ 回収数

47 都道府県すべて

(2) アンケート調査 設問一覧表

設問番号	設 問	回答種別
◆ 最初に貴自治体名およびご回答者をお答えください。		
I. 貴県の介護職員の介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みについてお伺いします。		
問 1	介護現場での課題対応力を向上させていくためには、介護事業所の方針に拠るだけでなく、自治体における介護の課題対応力強化に向けての支援が必要と思いますか。	単一回答
問 2	介護職員の課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画をされていますか。	単一回答
問 2 - 1	具体的にどのような研修ですか。	複数回答
問 3	介護職員の課題対応力強化を目的とした、スキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組みとしてどのようなことを実施していますか。	複数回答
問 3 - 1	具体的にどのような取り組みか、回答をお願いします。	自由回答
II. 介護職員の介護現場での課題対応力強化に向けた有効的な方策についてお伺いします。		
問 4	人材育成に向けた方策として「アウトソーシング」の方法とは別に、人材にスキルを獲得させ、知見・ノウハウを組織的に根付かせていく「インソーシング」の方法があることをご存知でしたか。	単一回答
問 5	介護職員の課題対応力強化に向けては、この「インソーシング」による継続的な人材育成が必要だと思いますか。	単一回答
III. 貴県における介護キャリア段位制度の活用状況についてお伺いします。		
問 6	「介護キャリア段位制度」は介護職員の実践スキルを評価し、「実践できていないこと」を「実践できる」よう OJT を実施する仕組みとなっています。この制度を知っていましたか。	単一回答
問 7	介護事業所内における OJT の推進を図るため、「介護キャリア段位制度の導入と活用」を介護職員の人材育成施策（介護保険事業支援計画等）として反映していますか。または、今後反映する予定はありますか。	単一回答
問 7 - 1	いつ頃行う予定か、回答をお願いします。	自由回答
問 7 - 2	反映する予定はない理由について、回答をお願いします。	自由回答
問 8	自治体によっては地域医療介護総合確保基金（介護従事者の確保分）の「介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業」を設定していますが、貴県では講習受講支援を施策として設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。	単一回答
問 8 - 1	今後も講習受講支援を設定する予定はない理由について、回答をお願いします。	自由回答
問 9	自治体によっては介護キャリア段位制度のレベル認定取得者に財政面の補助を設定しているところがありますが、貴県では介護キャリア段位制度におけるレベル認定取得者への財政面の補助を設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。	単一回答
問 9 - 1	レベル認定取得者への財政面の補助を設定する予定はない理由について、回答をお願いします。	自由回答
問 10	介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化・スキルアップに資する評価尺度・指標として、どのようなものを用いていますか。	単一回答
問 11	自治体によっては介護サービス事業所認証・評価制度における評価基準として「介護キャリア段位制度の導入と活用」を評価項目としていますが、貴県では評価基準として設定していますか。または、今後設定する予定はありますか。	単一回答
問 12	介護事業所、関係団体、自治体（市町村）等に対して「介護キャリア段位制度の導	単一回答

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

	入や活用」を積極的に働きかけていますか。または、今後積極的に働きかける予定はありますか。	
問 12- 1	介護キャリア段位制度の導入や活用を今後も積極的に働きかける予定はない理由について、回答をお願いします。	自由回答
問 13	介護事業所、関係団体、自治体（市町村）等に「介護キャリア段位制度の導入と活用」を働きかける際に感じる課題があれば、回答をお願いします	自由回答
問 14	介護事業所での介護職員の課題対応力強化に向けて「介護キャリア段位制度の導入と活用」がはかられるためには、どのようなことが必要となりますか。	複数回答
問 15	介護事業所での介護職員の課題対応力強化に向けた「介護キャリア段位制度の導入と活用」に関する要望やご意見があれば、回答をお願いします。	自由回答

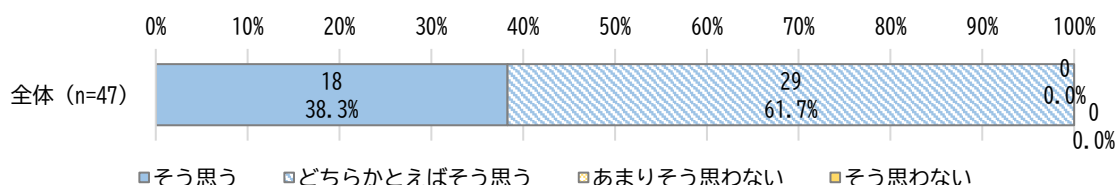
(3) 調査結果

① 介護職員の介護現場での課題対応力強化に向けた取り組みについて

1) 自治体における介護の課題対応力強化に向けての支援の必要性

自治体における介護の課題対応力強化に向けての支援の必要性について「そう思う」が4割、「どちらかといえばそう思う」が6割となり、すべての都道府県において支援が必要であるとの回答となっている。

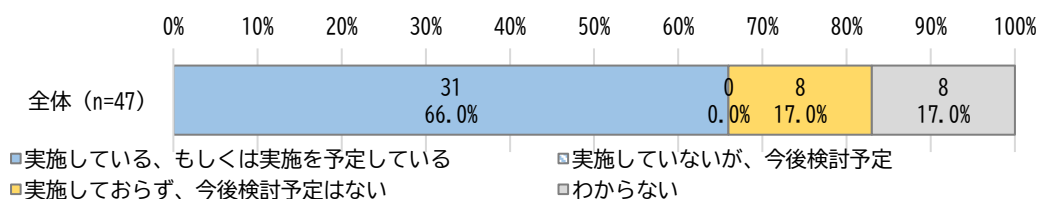
■ 自治体における介護での課題対応力強化に向けた支援の必要性



2) 課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画の有無

課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画の有無について「実施している、もしくは実施を予定している」が31県となる一方、「実施しておらず、新たな研修としては今後検討予定はない」が8県となっている。

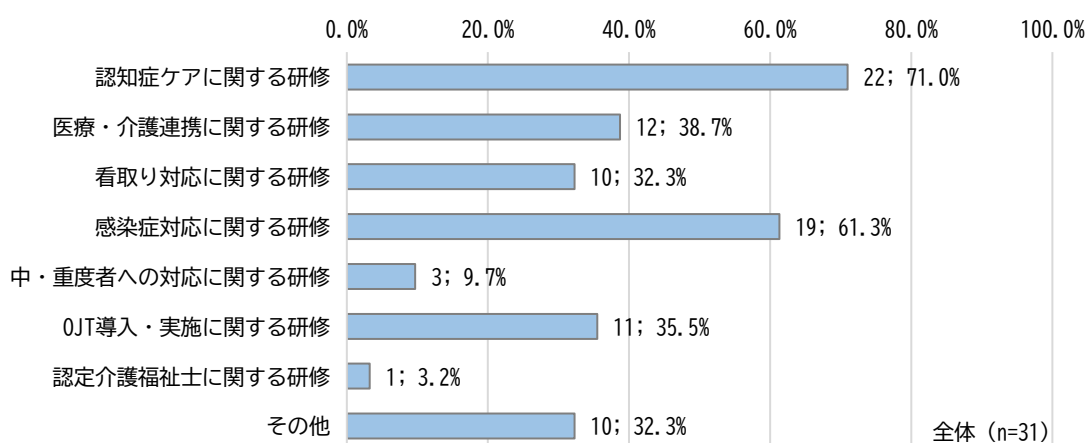
■ 課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画の有無



3) 課題対応力強化を目的とした新たな研修の内容

課題対応力強化を目的とした、新たな研修の内容について「認知症ケアに関する研修」が最も多く 22 県となり、実施している、もしくは実施を予定している県のうち 7 割以上が本研修を実施している。また「感染症対応に関する研修」については 19 県となっている。

■ 課題対応力強化を目的とした、新たな研修の実施や計画の有無



なお、その他については以下の通りとなっている。

■ その他の課題対応力強化を目的とした新たな研修の内容

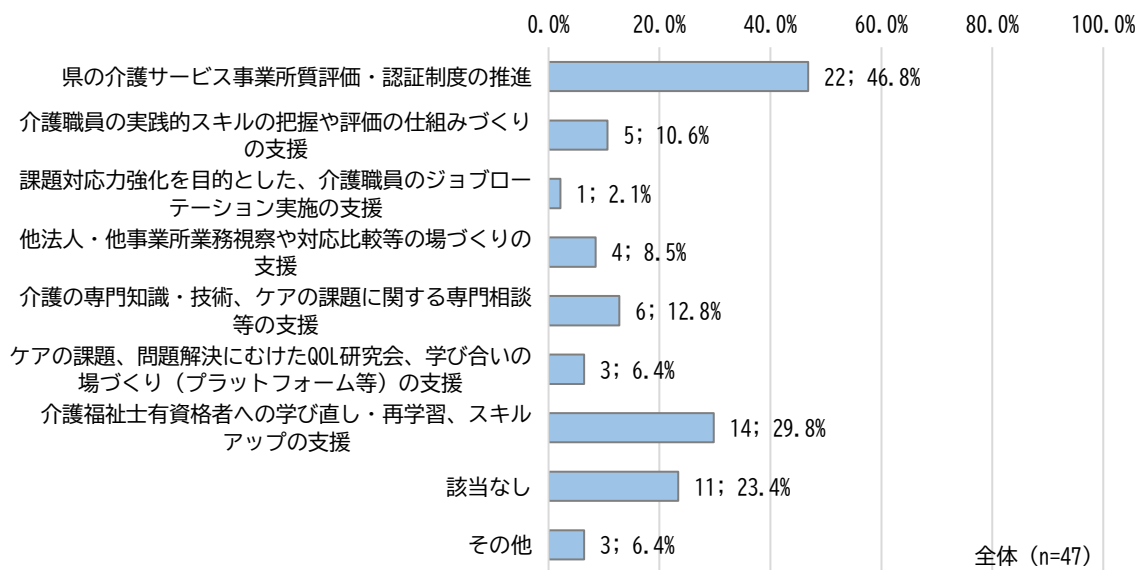
都道府県	内容
千葉県	中堅管理者向け労務研修等
富山県	高齢者虐待対応研修
石川県	その他各種研修を実施している
長野県	階層別研修 専門家派遣
滋賀県	チームリーダー研修
和歌山	自立支援・重度化防止（短期集中予防サービスに関する事業所向け研修、虐待関連の研修等
広島県	各事業所で課題を選定し実施する研修
徳島県	高齢者虐待に関する研修
鹿児島	ハラスメント対応等
沖縄県	介護支援専門員の資質向上に関する研修

4) 課題対応力強化を目的としたスキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組み

課題対応力強化を目的としたスキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組みについて「県の介護サービス事業所質評価・認証制度の推進」が最も多く 22 県となっており、県の認証評価制度を通じて、介護職員の課題対応力強化、スキル向上を図っていく方針となっている。

次いで「介護福祉士有資格者への学び直し・再学習、スキルアップの支援」が 14 県となっている。支援策の具体として、「認定介護福祉士養成研修の実施」、「PBL（課題解決型学習方式のチームリーダー育成研修」等があげられる中で、潜在介護福祉士への再就職支援といった人材確保を意図としたものが半数以上を占めており（8 県）、現場で介護にあたっている介護福祉士有資格者の課題対応力向上の観点ではなく、人材確保観点からの回答となった。

■ 課題対応力強化を目的としたスキルアップ・学習の仕組み作り等の取り組み



■ 介護福祉士有資格者への学び直し・再学習、スキルアップの支援の具体的な取り組み

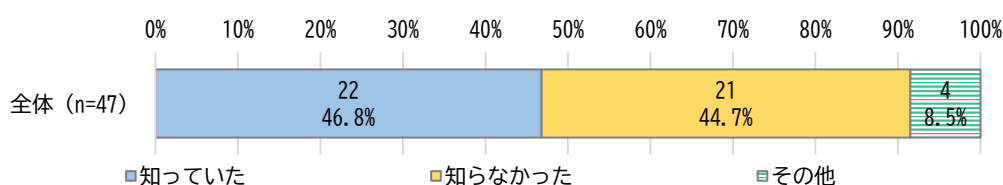
都道府県	内 容
栃木県	栃木県社会福祉協議会において、子育て等のため離職した介護福祉士等の潜在的な有資格者が介護サービスの知識や技術等を再確認し、福祉・介護分野への再就業を促進するための研修（潜在的有資格者再就業支援研修）を実施しています。
群馬県	介護福祉士有資格者を対象に、県独自の認定制度「ぐんま認定介護福祉士養成研修」を実施している。
千葉県	介護福祉士等の潜在有資格者を対象に、介護の知識・技術の再確認を行う研修等を実施する市町村や事業者等に補助を行っています。 ※基準額：1,000千円 補助率：[市町村] 3/4 [事業者] 10/10
神奈川	神奈川県版ファーストステップ研修の実施 →介護福祉士資格取得後2年程度の実務経験を有する介護職員等を対象に、1年間で200時間の研修を実施し、介護現場で中心的な役割を担うチームリーダーを育成する取り組み。
岐阜県	離職した介護福祉士を対象とした届け出制度への登録を対象に、スキル維持・向上のための研修費用の助成を行う。
静岡県	県介護福祉士会が実施する研修事業への助成支援
愛知県	届出制度登録者等の再就業を希望する介護人材を対象に、介護分野に特化した現在の介護保険制度の概要解説や介護の仕方等、介護業務を行う上で必要な知識等を再修得できる研修を行い、現場復帰への不安を払拭する取組を行っている（カムバック研修）。
滋賀県	滋賀県介護職員チームリーダー養成研修の実施 ・適切な介護ケアの提供と多職種連携やサービスマネジメント等の知識や技能を身につけるとともに、介護チームの人材育成を担うリーダー養成を目的としている。課題解決型学習（PBL）方式による。
大阪府	即戦力として期待される潜在介護福祉士が円滑に再就業できるよう、研修や職場体験等の支援を行う「潜在介護福祉士等再就業支援事業」を実施。
兵庫県	離職後再就職を目指す介護福祉士所持者等を対象に再学習のための経費を補助している
島根県	職場研修サポート事業等
広島県	離職中の有資格者を対象とした再就職支援のための研修を実施。
香川県	潜在的有資格者に対する介護実技等の研修
宮崎県	基礎的技術の向上・再習得や最新の介護技術の習得、医療的ケアに関する研修を実施している。（ただし、対象者は介護福祉士有資格者に限定していない。）

② 介護職員の介護現場での課題対応力強化に向けた有効的な方策について

1) 知見・ノウハウを組織的に根付かせていく「インソーシング」の方法

人材育成に向けた方策として「アウトソーシング」の方法とは別に、「人材にスキルを獲得させ、知見・ノウハウを組織的に根付かせていく「インソーシング」の方法」についての認識について伺ったところ、「知っていた」が22県、「知らなかった」が21県となっている。

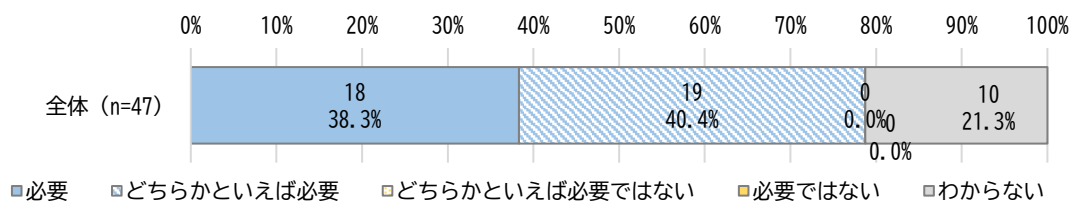
■ 知見・ノウハウを組織的に根付かせていく「インソーシング」の方法について



2) 課題対応力強化に向けた「インソーシング」による継続的な人材育成の必要性

課題対応力強化に向けた「インソーシング」による継続的な人材育成の必要性について「必要」が18県、「どちらかといえば必要」が19県となり、必要ではないとの回答は0県となった。約8割の県において、介護職員にスキルを獲得させ、それらを組織的に根付かせていくという、「インソーシング」による現場での自走・自転を視野に入れた継続的な人材育成が必要であるとの認識である。

■ 課題対応力強化に向けた「インソーシング」による継続的な人材育成の必要性



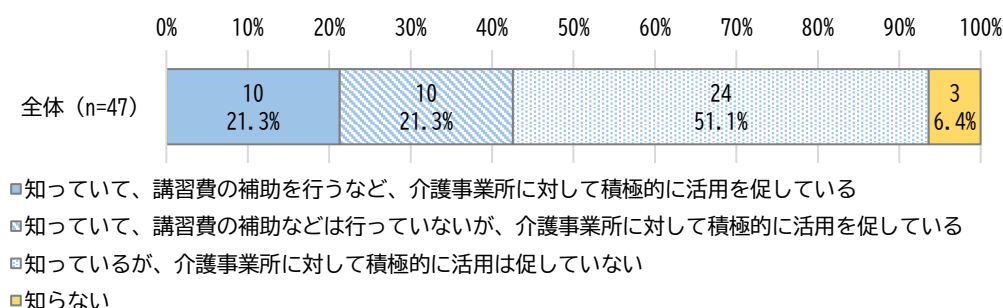
③ 介護キャリア段位制度の活用状況について

1) 介護キャリア段位制度の認知状況

介護職員の実践スキルを評価し、実践できていないことを実践できるよう、OJTを実施する仕組みとなっている、「介護キャリア段位制度」についての認知状況について伺ったところ、「知っている」が44県となり、ほとんどの県において認知されている。

一方で、当該制度の活用については、「知っているが、介護事業所に対して積極的に活用は促していない」が24県であり、半数以上の県では積極的に活用を促していない。

■ 介護キャリア段位制度の認知状況

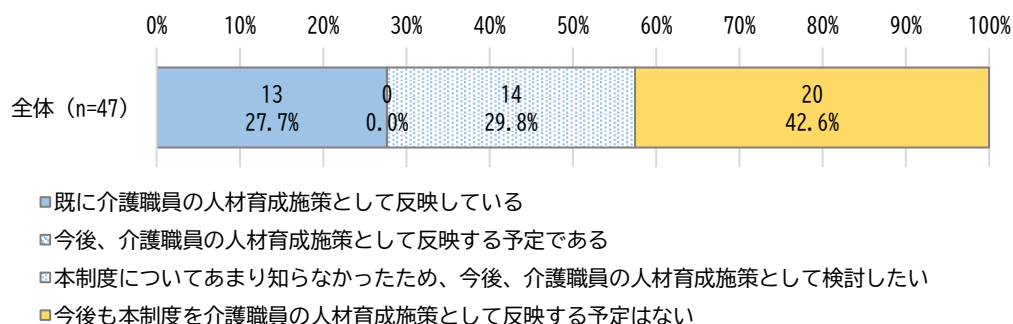


2) 介護キャリア段位制度の介護職員の人材育成施策への反映

介護事業所内におけるOJTの推進として、介護キャリア段位制度の介護職員の人材育成施策（介護保険事業支援計画等）に反映させているか伺ったところ、「既に介護職員の人材育成施策として反映している」が13県となり、「本制度についてあまり知らなかったため、今後、介護職員の人材育成施策として検討したい」が14県となっている。

一方で、「今後も本制度を介護職員の人材育成施策として反映する予定はない」が20県と4割の県において介護キャリア段位制度の介護職員の人材育成施策への反映の予定はないとの見解となっている。

■ 介護キャリア段位制度の介護職員の人材育成施策への反映



第Ⅳ章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

なお、今後も本制度を介護職員の人材育成施策として反映する予定はない理由については以下の通りとなっている。

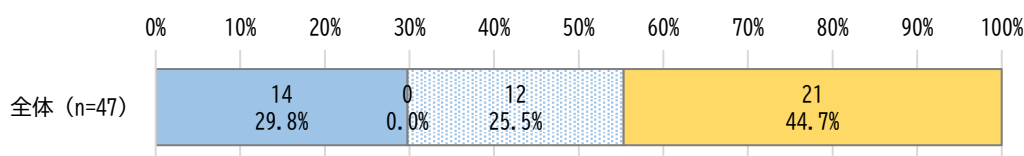
■ 今後も介護キャリア段位制度を介護職員の人材育成施策として反映する予定はない理由

都道府県	内 容
群馬県	受講者数等の把握が困難であるため。
埼玉県	事業者からの要望等がなく、予算措置が困難である。介護報酬上の評価が不明で、事業者にインセンティブが働かない。
神奈川	介護人材確保に向けた協議の場において、現場からのニーズがないため。
石川県	現時点で、反映する予定がないため
福井県	現時点では他の施策を優先しているため
山梨県	現時点で、今後の推進について検討に至っていない。
静岡県	現時点で制度の具体的な活用の検討がなされていない。
大阪府	人材確保策として取捨選択のうえ事業を実施しているため
奈良県	過去に設定していたが、一定の人数を養成し目的を達成したため。
和歌山	介護職員の資質向上のための支援を別途実施しているため
鳥取県	キャリア段位制度を活用する県内事業所が多くないため。
島根県	今後、様々な人材育成施策を検討していく中で、必要があれば都度協議していく。
岡山県	権限を委譲している、政令指定都市の岡山市が主体として実施しているため。
広島県	過去に実施していたが、現場の繁忙さから段位取得後の育成につながらず、事業整理により廃止となったため。
山口県	人材育成施策については、国の基本指針等を踏まえ、キャリアパスや専門性の確立による資質向上、事業主による主体的なキャリアアップへの支援を中心としているため。
愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれませんが。
高知県	体系的な研修のほか、本県独自のノーリフティングケアのリーダー養成研修などによる人材育成の施策を行っており、また、業界団体の意向には、導入自治体における実績・効果を見極め、人材育成全体を検討する必要があるため、認証評価制度を通じて、事業所でのキャリアパスの導入に向けた取組支援も行っている。県内事業所での活用も少ない状況であり、特に人材育成策として推進していく。
福岡県	県内介護事業所等からの具体的な要望・ニーズがないため
熊本県	現時点では検討していない。
沖縄県	本県の場合は地域医療介護総合確保基金において、人材確保や資質向上等に資する施策を実施しているが、予算に限りがあることから現在は予定していない。

3) 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業の施策としての設定

地域医療介護総合確保基金（介護従事者の確保分）の「介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業」の施策への反映について「既に講習受講支援を設定している」が14県となり、「本講習受講支援事業についてあまり知らなかったため、今後、講習受講支援を検討したい」が12県となっている一方で、「今後も本講習受講支援を設定する予定はない」が21県となっている。

■ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援事業の施策としての設定



- 既に講習受講支援を設定している
- 今後、講習受講支援を設定する予定である
- 本講習受講支援事業についてあまり知らなかったため、今後、講習受講支援を検討したい
- 今後も本講習受講支援を設定する予定はない

なお、今後も講習受講支援を設定する予定はない理由については以下の通りとなっている。

■ 今後も介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講支援を設定する予定はない理由

都道府県	内容
群馬県	関係団体で独自に補助を実施しており、県が補助を行う必要性は低いと考えられるため。
埼玉県	事業者からの要望等がない。
神奈川	介護人材確保に向けた協議の場において、現場からのニーズがないため。
石川県	現時点で当該講習受講支援を実施する予定がないため
福井県	現時点では他の施策を優先しているため
山梨県	現時点で、今後の推進について検討に至っていない。
長野県	平成28年度から平成30年度まで受講支援として助成していた。今後は事業所へのキャリアパスの導入支援に向けた取組を重点化するため
静岡県	現時点で制度の具体的な活用の検討がなされていない。
大阪府	人材確保策として取捨選択のうえ事業を実施しているため
奈良県	過去に設定していたが、一定の人数を養成し目的を達成したため。
和歌山	介護職員の資質向上のための支援を別途実施しているため
島根県	今後、様々な人材育成施策を検討していく中で、必要があれば都度協議していく。
岡山県	権限を委譲している、政令指定都市の岡山市が主体として実施しているため。
広島県	過去に実施していたが、現場の繁忙さから段位取得後の育成につながらず、事業整理によ

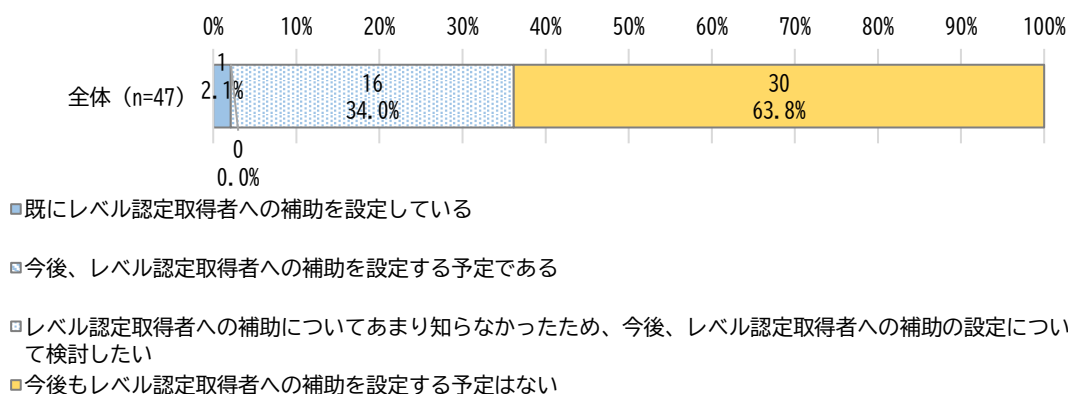
第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

	り廃止となったため。
山口県	他事業において、本講習を受講支援対象としているため
愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれませんが。
高知県	体系的な研修のほか、本県独自のノーリフティングケアのリーダー養成研修などによる人材育成の施策を行っており、また、業界団体の意向には、導入自治体における実績・効果を見極め、人材育成全体を検討する必要があるため、認証評価制度を通じて、事業所でのキャリアパスの導入に向けた取組支援も行っている。県内事業所での活用も少ない状況であり、特に人材育成策として推進していく。
福岡県	県内介護事業所等からの具体的な要望・ニーズがないため。
熊本県	現時点では検討していない。
宮崎県	制度について知らなかったため。
沖縄県	本県の場合は地域医療介護総合確保基金において、人材確保や資質向上等に資する施策を実施しているが、予算に限りがあることから現在は予定していない。

4) 介護キャリア段位制度におけるレベル認定取得者への財政面の補助の設定

介護キャリア段位制度におけるレベル認定取得者への財政面の補助の設定について「既にレベル認定取得者への補助を設定している」は1県のみとなり、「レベル認定取得者への補助についてあまり知らなかったため、今後、レベル認定取得者への補助の設定について検討したい」が16県となっている一方で、「今後もレベル認定取得者への補助を設定する予定はない」が30県と6割を超える県が今後も設定する予定はないとなっている。

■ 介護キャリア段位制度におけるレベル認定取得者への財政面の補助の設定



第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

なお、今後もレベル認定取得者への補助を設定する予定はない理由については以下の通りとなっている。

■ 今後も積極的に関係機関に働きかける予定はない理由

都道府県	内容
青森県	財政的な裏付けがないため
山形県	本県では介護事業者の認証評価制度を導入しているため、財政面での補助で差をつけるとしても、認証取得の有無によることを検討すると思われるため。
栃木県	・令和元（2019）年度まで、介護キャリア段位制度におけるアセッサー講習会を受講する職員に対し、受講料の助成を実施していましたが、受講希望者の減少傾向にあったこと、アセッサー数が概ね充足されたと判断されたことから、同年度をもって事業を終了しました。 ・詳細については、当該事業の講習機関である貴会の方が承知されていることかと思えます。
埼玉県	事業者からの要望等がない。介護報酬上の評価が不明である。介護福祉士、介護支援専門員の資格と比べてどうなのか、キャリアの位置付けが不明である。
神奈川	介護人材確保に向けた協議の場において、現場からのニーズがないため。
富山県	県としてニーズを把握していないから
石川県	現時点で設定する予定はないため
福井県	現時点では他の施策を優先しているため
山梨県	事業実施の予定がないため、予算化に至らない。
長野県	平成28年度から平成30年度まで受講支援として助成していた。今後は事業所へのキャリアパスの導入に向けた取組を重点化するため
岐阜県	キャリア段位制度に取り組むか同課は、事業所の実状にあわせ、判断を任せており、アセッサー講習への補助以上の支援を行う予定はない。
静岡県	現時点で制度の具体的な活用の検討がなされていない。
愛知県	財政面の補助については、その他の事業を含めた人材確保全体で検討していく必要があるため。
滋賀県	個人に対する補助は困難。
大阪府	人材確保策として取捨選択のうえ事業を実施しているため
兵庫県	レベル認定に関して介護医療総合確保基金の適用がないため
奈良県	過去に設定していたが、一定の人数を養成し目的を達成したため。
和歌山	費用対効果について不明なため現在は財政的支援を行っていないが、必要性が生じた際には検討する。
鳥取県	県内のキャリア段位制度の普及状況から、特に設定の必要はないと思われるから。
島根県	今後、様々な人材育成施策を検討していく中で、必要があれば都度協議していく。
岡山県	権限を委譲している、政令指定都市の岡山市が主体として実施しているため。
広島県	過去に実施していたが、現場の繁忙さから段位取得後の育成につながらず、事業整理により廃止となったため。
山口県	属人的な補助は考えていないため

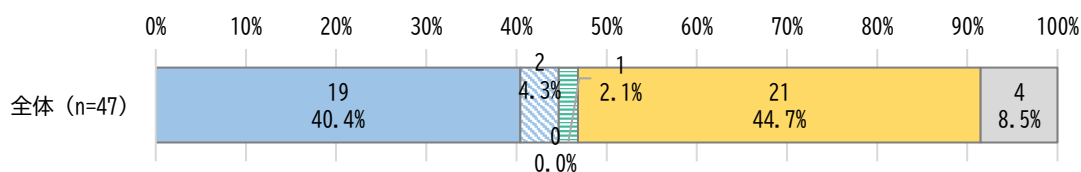
第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれませんが。
高知県	体系的な研修のほか、本県独自のノーリフティングケアのリーダー養成研修などによる人材育成の施策を行っており、また、業界団体の意向には、導入自治体における実績・効果を見極め、人材育成全体を検討する必要があるため、認証評価制度を通じて、事業所でのキャリアパスの導入に向けた取組支援も行っている。県内事業所での活用も少ない状況であり、特に人材育成策として推進していく。
福岡県	県内介護事業所等からの具体的な要望・ニーズがないため。
長崎県	介護事業所におけるキャリアパス制度の推進にあたっては、介護職員処遇改善加算等の取得を促進する事業を別途実施しているため。
熊本県	現時点では検討していない。
宮崎県	制度についてよくわからないため。県内の関係団体等からも支援を求める意見等がこれまでないため。
沖縄県	本県の場合は地域医療介護総合確保基金において、人材確保や資質向上等に資する施策を実施しているが、予算に限りがあることから現在は予定していない。

5) 介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化にて活用している評価尺度・指標

介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化にて、どのような評価尺度・指標を用いているかを伺ったところ、「県の介護サービス事業所認証・評価制度の評価基準を使用している」が19県であった。また、「特に評価基準は使用していない」は21県となっている。「介護キャリア段位制度の評価基準を使用している」県はなかった。

■ 介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化にて活用している評価尺度・指標



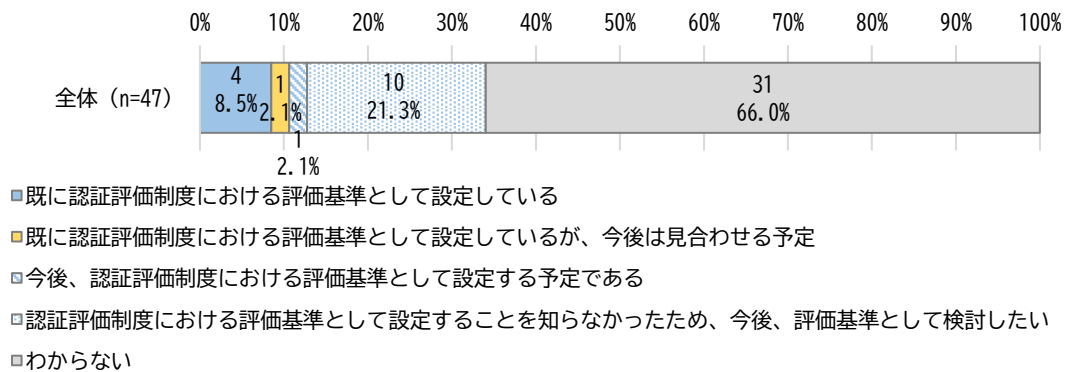
- 県の介護サービス事業所認証・評価制度の評価基準を使用している
- 県独自で作成した介護に関する評価基準を使用している
- 介護キャリア段位制度の評価基準を使用している
- 1～3以外の評価基準を使用している
- 特に評価基準は使用していない
- わからない

6) 介護キャリア段位制度の介護サービス事業所認証・評価制度における評価項目としての設定

介護サービス事業所認証・評価制度における評価基準として、「介護キャリア段位制度の導入と活用」を既に評価項目としているところは、4県との回答であり、「認証評価制度における評価基準として設定することを知らなかったため、今後、評価基準として検討したい」との回答は10県となっている。

県の認証評価制度を通じて介護職員の課題対応力強化を図る方針(21県)が示される中で、介護キャリア段位制度との連動には至っていない県が多数を占める。

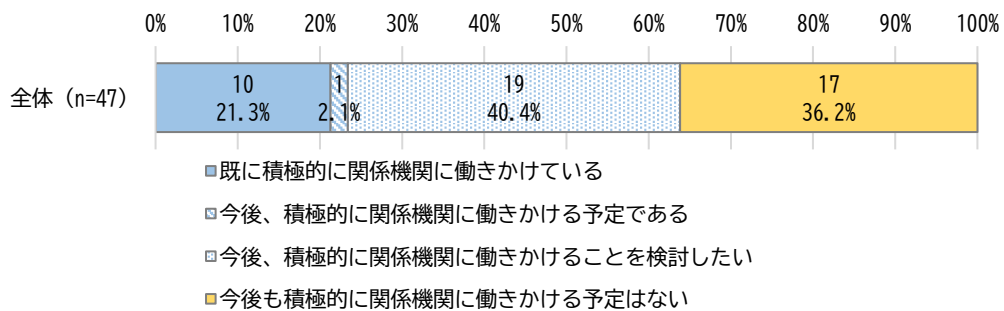
■ 介護キャリア段位制度の介護サービス事業所認証・評価制度における評価項目としての設定



7) 介護キャリア段位制度の導入や活用の積極的な働きかけ

介護事業所、関係団体、自治体(市町村)等に対する、介護キャリア段位制度の導入や活用の積極的な働きかけの実態や予定については、「既に積極的に関係機関に働きかけている」は10県となり、「今後、積極的に関係機関に働きかけることを検討したい」は19県となる一方、「今後も積極的に関係機関に働きかける予定はない」は17県となっている。

■ 介護キャリア段位制度の導入や活用の積極的な働きかけ



第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

なお、今後も積極的に関係機関に働きかける予定はない理由については以下の通りとなっている。

■ 介護キャリア段位制度を今後も積極的に関係機関に働きかける予定はない理由

都道府県	内容
埼玉県	介護職におけるキャリアの位置付けが不明である。現状、事業者インセンティブが働いていない。
石川県	前述で回答したとおり
福井県	現時点では他の施策を優先しているため
山梨県	現時点で、今後の推進について検討に至っていない。
長野県	長野県版キャリアパスに介護キャリア段位制度の要素を組み込んでいることから、今後は認証評価制度の周知導入を重点化
岐阜県	キャリア段位制度は、事業所によって活用方法が異なるため、事業所の実状に合わせて活用するかどうかも含め判断を任せる。
静岡県	現時点で制度の具体的な活用の検討がなされていない。
大阪府	人材確保策として取捨選択のうえ事業を実施しているため
奈良県	過去に設定していたが、一定の人数を養成し目的を達成したため。
和歌山	本制度による介護職員の定着促進など人材確保に対する具体的な効果が不明なため。
島根県	今後、様々な人材育成施策を検討していく中で、必要があれば都度協議していく。
岡山県	権限を委譲している、政令指定都市の岡山市が主体として実施しているため。
広島県	過去に実施していたが、現場の繁忙さから段位取得後の育成につながらず、事業整理により廃止となったため。
愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれませんが。
高知県	体系的な研修のほか、本県独自のノーリフティングケアのリーダー養成研修などによる人材育成の施策を行っており、また、業界団体の意向には、導入自治体における実績・効果を見極め、人材育成全体を検討する必要があるため、認証評価制度を通じて、事業所でのキャリアパスの導入に向けた取組支援も行っている。県内事業所での活用も少ない状況であり、特に人材育成策として推進していく。
福岡県	県内介護事業所からの具体的な要望・ニーズがないため。
熊本県	現時点では検討していない。

また、介護キャリア段位制度の導入と活用を働きかける際に感じる課題について以下の通りとなっている。

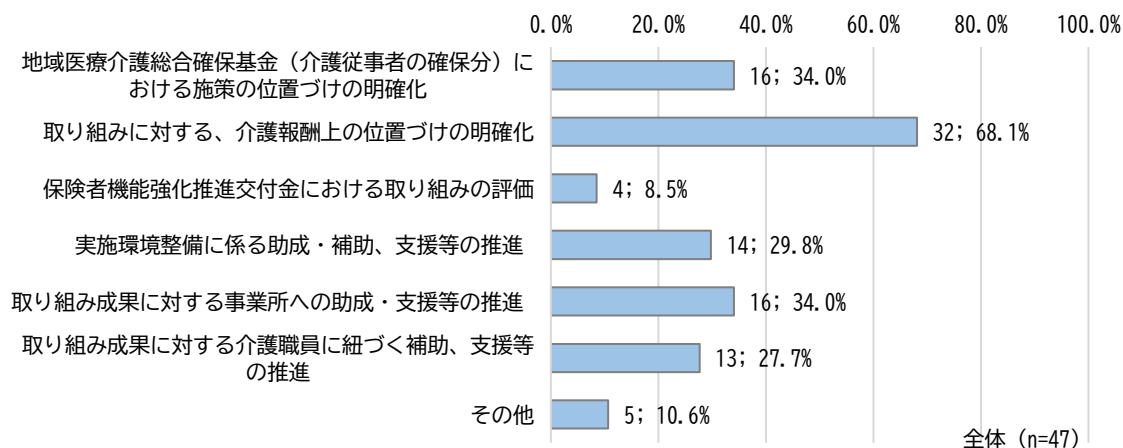
■ 介護キャリア段位制度の導入と活用を働きかける際に感じる課題

都道府県	内容
山形県	アセッサー講習等を受講する際に費用が発生するため、働きかけづらい。
埼玉県	活用に当たって、事業者のメリットを明確に打ち出して欲しい。介護職におけるキャリアの位置付けを明確にして欲しい。介護報酬上の評価を明確にして欲しい。
東京都	小規模事業所において導入が進まない傾向があると感じる。
神奈川	平成 28 年度から情報サイトを通して、県内の全介護事業所に対しアセッサー講習の開催案内等の周知を行っており、今後も引き続き周知に努めていきたい。
岐阜県	現時点で周知は行いが、働きかける予定はない。
兵庫県	介護キャリア段位制度自体を知らない事業所が多いため、処遇改善におけるキャリアパス要件を満たす等のさらなる広報が必要。また導入による事業所等が享受するメリットなどをデータで見える形で示していただきたい。
和歌山	レベル認定を受けることにより介護職員が享受できる客観的なメリットがあるなど、人材確保対策に直結するような制度であることが望ましい。
岡山県	既に補助金の交付も行っている岡山市とどのように足並みを揃えていけばよいか。
愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれませんが。

9) 介護キャリア段位制度の導入と活用がはかられるために必要なこと

介護事業所での介護職員の課題対応力強化に向けて「介護キャリア段位制度」の導入と活用がはかられるために必要なことについて「取り組みに対する、介護報酬上の位置づけの明確化」が最も多く 32 県となっており 7 割近くとなっている。

■ 介護キャリア段位制度の導入と活用がはかられるために必要なこと



第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

なお、その他については以下の通りとなっている。

■ その他の介護キャリア段位制度の導入と活用がはかられるために必要なこと

都道府県	内容
和歌山	国が制度設計し、公的な資格として位置付けるなど、社会の中での認知度を高めるような施策を行うべき

10) 課題対応力強化に向けた介護キャリア段位制度の導入と活用に関する要望や意見

課題対応力強化に向けた「介護キャリア段位制度」の導入と活用に関する要望や意見について以下の通りとなっている。

■ 課題対応力強化に向けた介護キャリア段位制度の導入と活用に関する要望や意見

都道府県	内容
福島県	人材の確保に重点を置いているため、課題対応力強化に向けた取り組みまでには至っていない。
埼玉県	課題対応力強化に向けて事業者や現場職員が活用しやすい制度にして頂きたい。
兵庫県	外国人にも簡単に受講できる体制がありますか。
愛媛県	介護技術の見える化により介護サービスの向上に繋がると考えられますが、既存の資格との関係性や、明確な位置付けが必要ではないでしょうか。制度自体が浸透していないので、費用がかかる割には効果が分り辛いと感じます。介護報酬にキャリア制度に特化した項目があるといいのかもしれない。
熊本県	好事例や効果検証結果を提供いただきたい。

(4) 調査結果を受けて

介護職員の課題対応力強化に向けた認識と方策

全県において介護現場での介護職員の課題対応力強化に向けては、自治体による支援が必要との認識に立っている。

介護職員に対する課題対応力強化に向け、第8期介護保険事業支援計画において、新たに研修を実施または実施を予定している県は22県との回答であり、「認知症ケアに関する研修」との回答が7割超、「感染症対応に関する研修」が6割であった。

新たな研修に該当するものとして、各県の第8期介護保険事業支援計画との照らし合わせを行ったところ、継続的な研修と新規研修の別を把握するには、計画の掲載内容だけでは不十分であり読み取れない。

介護職員の課題対応力強化に向けては、県の介護サービス事業所質評価・認証評価制度を推進することで、職員の課題対応力強化をはかる方針(22県、46.8%)が示されている。介護福祉士の課題対応力強化(スキルアップ)の支援としては、「認定介護福祉士」取得の推進、チームリーダー育成研修、県介護福祉士会の実施する研修への助成支援などの回答があげられたが、この他の回答には介護専門職のスキルアップの観点ではなく、人材確保策(潜在介護福祉士の再就業支援)の観点からの施策が複数あげられ、現場の最前線で介護を提供している有資格者(介護福祉士)への学習支援は、重要視されていないとも読み取れる。

介護職員の課題対応力強化に向けての支援の仕方として、スキル向上の仕組みが事業所内に根付くよう、「インソーシング」による継続的な支援が必要との認識が8割となっている。8割の自治体で研修実施や研修費用支援などだけでなく、介護職員のスキル向上の仕組み作り、学習する組織作りへの支援が必要との認識している中であるが、各県の第8期介護保険事業支援計画には、介護職員に向けて比較的具体的に示されている県は限られ(岩手県、東京都、滋賀県など)、どのような育成・推進をはかるのか読み取れないものも多い。

一方で、介護事業所の質評価や介護職員の課題対応力強化に向けて、何らかの評価指標を活用しているかについては、「県の介護サービス事業所認証・評価制度の評価基準」によるところが4割(19県)と、介護職員のスキルアップに向けては、事業所質評価の観点から、引きあげていく方針と読み取れる。

介護キャリア段位制度についての認識と活用方策

介護キャリア段位制度に関しては、ほとんどの県において認知されているものの、積極的な活用の促しに至っていないところが5割(24県)であった。

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

第8期介護保険事業支援計画において、介護キャリア段位制度を人材育成施策として反映させている県は、27.7%（13県）であり、今後検討する予定が3割（14県）、反映の予定はないが4割（20県）となっており、自治体によって介護キャリア段位制度の位置づけは異なっている。

反映予定なしの理由を見てみると、「他の育成施策を実施している」、「一定の人数を養成し目的を達成した」、「事業所からのニーズがない」「費用対効果が分かり辛い」など、介護キャリア段位制度自体が、介護職員のスキル向上の仕組みとしては認識されていない。

このことは、他の設問回答においても確認でき、地域医療介護総合確保基金の活用については、設定しているが3割、設定予定なしが4割強となっている。

課題対応力強化に向けての取り組みとして、県の認証評価制度を通じて介護職員の課題対応力強化を図る方針（21県）が示される中で、介護サービス事業所認証・評価制度における評価基準として、「介護キャリア段位制度の導入と活用」を既に評価項目としているところは1割（5県）であり、全国的には県施策方針に介護キャリア段位制度が連動して組み込まれていないといえる。

介護キャリア段位制度の導入や活用を積極的に活用の働きかけをしない方針とする（36%、17県）理由として、「人材確保に対する具体的な効果が不明」「事業者インセンティブが働いていない」「他の施策を優先している」「既存の資格との関係性」が明確でない、「認証評価制度を通じてキャリアパスの導入に向けた取組」を行っている等があげられる。事業所においてOJT推進の要望がないとの整理、他の方法で介護職員のOJTの仕組みを推進し、職員のスキル向上に向けて支援している、と読み取れる。

この点、具体的にどのような方法でOJTの推進を支援しているかは、第8期介護保険事業計画からの解釈は難しかったが、一方で、介護キャリア段位制度をキャリアパス構築の仕組みと位置付け、具体的な介護スキル向上のツールとしては認識されていないことが指摘できる。

本事業の他章にて示した、介護現場で実際に取り組んだことによる結果や効果、介護職員の声を、制度実施主体が十分に伝えることができず、課題対応力強化に向けた一体的な施策として結びついていない、とも解釈できる。

また、介護キャリア段位制度の導入活用にむけて「介護報酬上の位置づけの明確化」が必要との回答が7割弱（32県）となっていることから、介護現場での介護の実践的なスキルの向上、学習の習慣化といったことを「みえる化」し、継続的な取り組みの有効性を示した上で、介護の実践の現場で、介護の課題対応力強化に向けた仕組みが自走していくように、政策的に向けていくことが必要といえる。

2. 都道府県における課題対応力強化に向けた施策の調査

(1) 介護保険事業支援計画にみる課題対応力強化に向けた取り組み

本事業では、前述の都道府県アンケート（介護現場の課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査 自治体アンケート）調査とともに、47自治体の第8期介護保険事業支援計画における、介護職員の課題対応力強化に向けた取り組み方針について、収集・調査を行った。

各都道府県の介護保険事業支援計画では、「令和3年度介護報酬改定に関する審議報告」（社会保障審議会介護給付費分科会）での方針が踏まえられた内容となっており、令和3年度介護報酬改定の基本的な考え方としてまとめられている5つの柱「感染症や災害への対応力強化」、「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止に向けた取組の推進」、「自立支援・重度化防止に向けた取組の推進」「介護人材の確保・介護現場の革新」「制度の安定性・持続可能性の確保」を踏まえた各自治体方針が打ち出されている。

日々の業務において、対応の要となる介護現場での課題対応力強化の観点から、具体的にはどのような介護職員の人材育成策を提示しているのか、自治体方針についての整理を行った。各計画には、地域包括システムの推進、その一環として、認知症への対応力向上に向けた取組の、看取りへの対応の充実、医療・介護連携の推進が示されている。また感染症への対応についても掲げられており、介護職員は多職種の一員として、地域包括ケアシステムの推進に向け関わりを進めていく、と読み取れる。

一方で、介護職員の人材育成の観点として、どのような施策を掲げているか、各計画を調査したところ、あくまで「介護人材の確保・定着」に重点を置き、「介護人材の育成・資質向上」の観点からの方針提示はされていない支援計画も確認された。

介護職員の課題対応力強化、介護職員のスキル向上の観点から、具体的にはどのような人材育成方策を掲げているかをみると、計画書の内容からは、資質向上に取り組む旨を明示しているが、具体までは読み取れないものが、大多数を占めた。

具体として「能力向上の研修を行う」、「階層別研修を行う」、「中堅介護職員等に対する研修を実施する」、「介護技術向上のための研修を行う」、「介護人材の専門知識や技術の向上及び介護職員の中核となる人材の育成を推進する」など、介護職員の現状スキルを向上させていくための取り組みと整理できるが、どのようなスキルをどうやって引き上げていくかは、計画書だけでは読み取ることができない。

また、「介護職員がキャリアアップするための研修を行う」「キャリアアップに向けた支援を行う」「キャリアパスの構築を支援する」といった方策の打ち出し方を取り、具体的な介護のスキルに紐づけての推進かどうかは、施策各論を読み解く必要がでてくる。

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

また、専門性の向上につき、「介護支援専門員」を対象としており、介護職員には具体的には言及されていないものなどが読み取れた。

具体的な研修や支援策として示されているものとして、従来からの継続実施といえる、「喀痰吸引等研修」の実施（医療介護連携）、「認知症介護実践者研修」等の実施（地域包括ケアシステムの推進、認知症対応力の強化）など、継続的な取り組みを今後も積み上げていく方針については読み取れる中、介護スキルの専門性向上に向けて、どのようなビジョンを持ち推進していくかは、支援計画書だけでは情報として足りず、読み取れない傾向が確認できた。

また各計画書では、例えば大方針である「地域包括ケアシステムの推進」策では、個別ケアの実践として介護事業所の介護職員に着目するのではなく、あくまで「地域包括ケアセンター」、「介護支援専門員」を意識した研修や取組の支援に重点が置かれており、「介護職員」を核とした地域包括ケアシステム構築作りとは読み取れないものとなっている。「医療・介護連携の推進」「看取りの対応推進」では、医療機関・医療職を対象とした研修等としており、介護職員には言及されていない、もしくは多職種の一つとしての位置づけで、介護職員による取り組みに着眼が置かれているとは読み取れない。

掲げる推進策の具体化として、介護職員の介護の課題対応力、実践的なスキルをどのような方策で引き上げていくか、具体的な明示がされていない状況下では、スキル向上にむけては現場事業所、現場職員の主体性に任されていることとなり、一部の志のある介護事業所、介護職員の専門性向上が図られるまででとしても然るべき、と指摘できる。

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

ID	都道府 県名	タイトル	介護職員の対応力強化の取り組み (計画書より抜粋)	医療介護連携の推進	認知症ケア対応力向上	感染症対策
1	北海道	第8期北海道高齢者 保健福祉計画 介護 保険事業支援計画	【サービスの質の確保・向上】 介護職員の資質向上： ・福祉・介護職員の能力向上を図るための研修を行う ・福祉・介護職員のキャリア形成の促進や資質向上などに取り 組む事業主等に対する支援を行う	●	●	●
2	青森県	あおもり高齢者すこや か自立プラン 2021	【介護人材の確保・養成・定着】 ・青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン ・介護現場を担う専門職：福祉・介護従事者に対し、勤労 年数や職域階層等に応じた研修を実施し、適切なキャリア パス、スキルアップ等を促進することで介護福祉士の資格取 得を視野に入れてもらい、専門的な知識及び技術を持った 人材の安定的な定着を図る。	●	●	●
3	岩手県	いわていきいきプラン (2021～2023)	【介護人材の確保・育成】サービス従事者の確保及び専門 性向上 ・介護職員の職業能力の見える化を進めた「介護プロフェッ ショナル キャリア段位制度」の効果的な活用事例等を紹介 し、事業所におけるキャリアパスの構築を支援する ・介護人材の専門性に基づく業務分担や業務の標準化等 に取り組む優良事例等を普及啓発し、介護事業所内にお ける機能分化を支援する ・多様化・高度化する利用者ニーズに対応するとともに、自 立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの提供 を実現するため、職能団体と連携して専門職の資質向上を 図る。	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

4	宮城県	第8期みやぎ高齢者元気プラン（令和3年度～令和5年度）	<p>【介護を担う人材の確保・養成・定着】職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・限られた介護人材をより有効活用するため、多様な人材層を類型化した上で、機能分化を進めるとともに、専門性の明確化・高度化と、介護人材の継続的な質の向上を図る。 ・介護現場のリーダーの育成や介護サービスの質の向上を目的とした中堅介護職員等に対する研修の実施，人材育成が困難な小規模事業者の介護職員に対する研修を通じ，介護職員のキャリア形成を支援する。 ・無資格者や初任者，勤続3年から5年程度の中級者，そして介護福祉士等の有資格者など，それぞれの階層に合わせた研修を体系的に実施し，現場での役割に応じた段階的なスキルアップを後押しすることで，介護職に就いた方がやりがいを持ってステップアップできる環境を整え，人材の定着を図る。 	●	●	●
5	秋田県	秋田県第8期介護保険事業支援計画 第9期老人福祉計画	<p>【介護人材の確保・育成と介護現場の革新】介護人材の育成・業務効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップ研修の支援：良質なチームケアを提供していくため、介護職員等の資質の向上に向け、介護技術向上のための研修、介護支援専門員の資質向上研修、主任介護支援専門員に対する指導力等向上研修、個別ケアの普及を図るための研修等を実施するとともに、関係団体が開催する研修を支援し、職員の資質の向上を図る。 ・地域包括ケアシステム人材の養成 <p>認知症介護に従事する職員の資質向上を図るため、引き続き実践的研修を実施するとともに、認知症介護の中核的人材を養成するほか、資質の維持・向上のためのフォローアップ研修への参加を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護施設等の従事者に認知症高齢者への対応、感染防止、看取りなど、現場の課題に即した研修を実施し、専門知識を有する実務者としての介護職、看護職等の確保を図る 	●	●	●
6	山形県	やまがた長寿安心プラン	<p>【人材の確保と業務の効率化】介護人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「山形県介護職員サポートプログラム」の着実な推進 ・「認定介護福祉士」の導入促進の検討 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

7	福島県	ふくしま高齢者いきいきプラン 2021	【人材の確保・資質の向上及び職場環境の整備】地域包括ケアシステムを支える人材の資質の向上 ：介護職員の資質向上 ・資格取得支援 ・たん吸引等を実施できる介護職員等の養成 等	●	●	●
8	茨城県	茨城県高齢者福祉計画・茨城県介護保険事業支援計画 第8期 いばらき高齢者プラン 21	【第8期プランの政策目標と施策】 ・在宅医療・介護の支援／・地域包括ケアシステムの構築 ／・認知症対策の強化／・高齢者の能力活用と就労支援 ／人生百年時代を見据えた健康づくり	●	●	●
9	栃木県	栃木県高齢者支援計画 はつらつプラン 21 八期計画	【介護人材の育成・確保】資質の向上・介護人材確保に係る取組や推進の方策の検討の場として、介護関係団体と労働、教育関係、国、市町等で構成する「栃木県介護人材確保対策連絡調整会議」を設置し、関係各所と連携を図り、地域医療介護総合確保基金を活用した、効果的・効率的な介護人材確保対策事業を実施する。	●	●	●
10	群馬県	群馬県高齢者保健福祉計画 群馬県老人福祉計画・介護保険事業支援計画（第8期）	【介護人材確保対策と資質の向上及び業務効率化の推進】介護人材の確保と資質の向上 ・介護職員等の資質向上対策：より質の高い介護サービスを提供するため、介護職員の専門知識や技術の向上及び介護職員の中核となる人材の育成を推進する ・認知症介護研修や高齢者ケア専門研修など、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を実施する。介護職員が研修に参加するための代替職員任用のための経費を支援する。 ・関係団体等が実施する専門的な知識や技術を習得するための研修等を支援する。等	●	●	●
11	埼玉県	第8期埼玉県高齢者支援計画 令和3年度～令和5年度	【介護人材の確保・定着・イメージアップ】介護人材の専門性の向上：多様化する介護ニーズに対応するため、介護人材の専門的知識を向上させ、介護サービスの質の向上を図る。 ・医療的ケア、口腔ケア、リハビリテーション、認知症ケアなどに対応できる人材を育成するための研修等を実施する ・特別養護老人ホームなどのユニット型施設の管理者及び職員を対象としたユニットケアに関する研修等を実施する。	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			<ul style="list-style-type: none"> ・認知症介護基礎研修、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者研修を推進する。 ・介護施設職員を対象とした看取りに関する研修を実施する。 			
12	千葉県	千葉県高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）	<p>【地域包括ケアシステムを支える（保健・医療・福祉・介護）人材の確保・育成・定着に向けた取組の推進】人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉・介護関係の専門性を高めることにより処遇の向上が図れるよう、資格の取得を支援するとともに、既に福祉・介護職に就いている方に対する各種のスキルアップ等の支援を行い、職員の知識・技能の向上に向けた取組を進めていく。また、キャリアラダー等を確立し、職員のキャリアアップに向けた取組を支援していく。 	●	●	●
13	東京都	東京都高齢者保健福祉計画（令和3年度～令和5年度）	<p>【介護人材対策の推進】介護人材の確保・定着・育成に向けた取組：介護人材の育成に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ●資格取得等を支援し、質の高い人材の育成を推進する ・介護事業所等の人材育成やスキルアップ支援、職場課題の解決・改善に取り組む区市町村を支援する（スキルアップ・定着支援推進研修事業） ・各事業所のニーズに応じ、研修講師や研修アドバイザーなどを派遣することで、職員育成に取り組む事業者を支援する（事業所に対する各種育成支援） ・介護保険施設等管理者や職員を対象に、要介護者等が施設に入所しても、今までと変わらない暮らしを送れることを目指したユニットケアの研修を実施する（ユニットケア研修等事業） ・「介護キャリア段位制度」を活用し、職責に応じた処遇を実現するキャリアパスの導入に取り組む事業者を支援し、介護人材の定着・育成等を図る。（東京都介護職員キャリアパス導入促進事業） ・介護ニーズの増加が見込まれる中、質の高い介護サービスを提供できるよう、デジタル機器及び次世代介護機器の導入並びに人材育成の仕組みづくり等を支援することで、生産性向上に取り組む事業者を支援していく。また、介護職員が 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			<p>安心して働き続けられる等、介護事業者が働きやすい職場環境づくりに取り組めるよう、セミナーを実施することで、職員の定着を図る。(介護現場改革促進事業)</p> <p>●介護職員の医療的知識の習得を支援する ・訪問介護員(ホームヘルパー)や施設の介護職員を対象に、業務上必要な医療的知識、高齢者特有の身体的特徴、緊急時の対応などについて研修を実施することにより、適切な介護サービスの提供を促進する。(介護職員スキルアップ研修事業)他</p>			
14	神奈川県	<p>かながわ高齢者保健福祉計画(第8期2021(令和3)年度～2023(令和5)年度)</p>	<p>【人材の養成、確保と資質の向上】保健・医療・福祉の人材の資質の向上 ・介護職員等に対して専門的知識の習得や技術の向上を目的とした研修を実施し、資質の向上を図る ・介護職員の資質の向上 : 施設従事者研修をはじめとした各種研修事業を実施し、介護職員の資質の向上を図るとともに、国の動向も踏まえながらキャリアアップを支援する。 (認知症介護研修事業) / (地域密着型サービス関係研修事業) / (神奈川県版ファーストステップ研修)・(喀痰吸引等研修支援事業) / (高齢者施設等職員研修事業) / (介護職員のキャリアアップ支援)</p>	●	●	●
15	新潟県	<p>第8期 新潟県高齢者保健福祉計画</p>	<p>介護人材等の確保・定着及び介護現場の業務効率化】 【介護人材の定着促進】人材育成・資質向上への支援・専門性を高め、モチベーションの向上や維持ができるよう、基本的なスキルの習得に加え、社会の変化に対応した専門分野の知識や技術の習得、資格取得のための研修受講など、資質向上に向けた支援を行う。・住み慣れた地域で自立した日常生活を継続できる地域包括ケアシステムの構築を図るため、介護予防・生活支援サービス事業や生活支援体制整備事業など市町村が実施する地域支援事業を支援するほか、人材の育成・資質向上を図る。</p>	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

16	富山県	富山県高齢者保健福祉計画第8期 富山県介護保険事業支援計画 令和3年度－令和5年度	<p>【地域包括ケアシステムを支える人材養成・確保と資質向上】【市町村と連携した保健・福祉の人材養成と確保】とやま福祉人材確保・応援プロジェクトの推進、専門的人材の養成・確保（介護職員・看護師等の養成・確保、介護職員のたん吸引研修等）、魅力ある介護職場づくりの推進など</p> <p>【介護職員の確保と資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●訪問介護員技術向上研修、サービス提供責任者研修の実施／ ●要介護度の維持改善や雇用環境の改善に取り組む事業所等の表彰・紹介／ ●介護職員のための災害ボランティアや感染症予防対策の研修の実施 <p>【介護サービス事業所におけるキャリアパス導入等魅力ある介護職場づくりの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●介護事業所における職員のキャリアパス整備の支援／ ●介護の職場でがんばっている職員の表彰・紹介／ ●介護労働安定センターの助成金制度や雇用管理改善等に関する相談援助の活用／ ●介護サービス事業所における労働関係法令の遵守の徹底／ ●介護サービス事業所における教育・研修体制の充実／ ●事業所内研修の促進、外部研修の参加機会の確保、職員のキャリアアップ支援等 <p>【専門的人材の養成・確保及び資質向上】介護福祉士：修学資金貸付制度、現任介護職員の研修受講支援等</p>	●	●	●
17	石川県	石川県長寿社会プラン2021 石川県老人福祉計画 石川県介護保険事業支援計画 2021（令和3）年度～2023年度計画	<p>【サービスを支える人材の確保と資質の向上】【サービスを支える人材の養成と資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●福祉総合研修センター等の研修の充実：福祉総合研修センターの研修体系に基づき、介護・福祉分野のニーズに応じた研修内容のより一層の充実を図るほか、研修効果を高めるために事前準備や研修後のフォローアップの充実を図る ●小規模事業所に対する出前研修の実施：研修参加が困難な小規模事業所に対して、講師を派遣し、介護技術の向上を図る。 ●職員間の切磋琢磨によるスキルアップ：日常介護に関する知識・技術を競い合うコンテストの開催など、介護・福祉職員間で、互いに切磋琢磨してスキルアップできるよう取り組 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			<p>む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営者等の意識改革や資質の向上：経営者・施設管理者の意識のあり方、資質の向上を図るための研修などを実施する。 ・介護支援専門員の養成／・ホームヘルパーの養成／・たんの吸引等を行うことができる介護職員の養成 			
18	福井県	<p>福井県高齢者福祉計画 福井県介護保険事業支援計画</p>	<p>【社会を支える介護人材の確保・育成】【介護人材の育成・労働環境改善・資質向上】 【介護人材のキャリアアップの充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員がスキルアップをしながら、キャリアを積んでいく将来が見通せるよう、事業所におけるキャリアパスの導入を促進する。 ・介護職員の知識や技術を向上させ、質の高い、効果的な介護サービスを提供するため、福井県介護実習・普及センターによる介護職員対象の階層別（初任者・中堅者）の研修を実施する。 ・より多くの介護従事者が研修を受講できるよう、外部研修への派遣が困難な小規模な事業所等へ講師が直接訪問し、研修を実施する。 ・若手介護職員の入職後の離職率が高いことから、若手介護職員が一堂に会し、事業所を超えた職員同士のネットワークを構築するとともに、各階層に求められる役割の認識や自身のキャリアパス構築を目的とした階層別（初任者・中堅者）の研修を実施する。 ・介護職員と医療・看護・リハビリテーション等の他の専門職種が、互いの職種についての理解を深め、協働してチームによる介護に取り組むことを推進し、介護従事者全体のレベルアップを図る。 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

19	山梨県	健康長寿やまなしプラン （山梨県高齢者福祉計画・山梨県介護保険事業支援計画）令和3年度～令和5年度	<p>【地域包括ケアシステムの推進 ～地域共生社会の実現を目指して～】</p> <p>【介護人材の確保・定着、資質向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護事業所のサービス提供責任者や介護保険施設等の介護職員を対象として、介護の実践的な知識の習得や技術の向上を図るための研修を行う。 ・介護職員の資質の向上を図り、介護職員がやりがいと将来の見通しを持って働き続けられるよう、キャリアアップに向けた研修体系の確立のための検討を行う。 ・介護サービスの質の向上に向けて、介護人材の確保・定着を図るため、人材育成や労働環境の改善等について優良な取り組みを評価する認証評価制度を創設する。併せて事業者の自主的な取り組みを促すためのセミナー等を開催し、介護事業者の人材育成の基盤強化や職場環境の改善を図る。 ・認知症介護を提供する事業所を管理する者等を対象として、認知症高齢者支援のための考え方、方法、技術を習得する認知症介護実践者研修を行うことにより、介護現場における中核的役割を担う人材の育成を図る。 ・介護施設従事者を対象として、基礎的な口腔ケア等に対する知識や技能の習得を目的に、講義及び実習を行う研修を実施する。 	●	●	●
20	長野県	第8期長野県高齢者プラン 令和3年度～令和5年度長野県老人福祉計画 第8期介護保険事業支援計画	<p>【介護人材の養成・確保、事業所の雇用労務管理の改善】</p> <p>【介護人材の資質向上】【キャリア形成と研修受講の支援】・「長野県版キャリアパスモデル」に基づき、職層に応じて求められる能力を身に着ける「福祉職員生涯研修」を実施するなど、介護職員のキャリア形成を支援する。・職員が自身の勤務場所で研修を受講できるよう、介護福祉士養成施設の教員や専門職能団体の会員等を派遣し、介護サービス事業所の課題に応じた研修を行う。・居住・施設系サービスを問わず、多様な利用者・生活環境、サービス提供形態等に対応して、より質の高い介護実践や介護サービスマネジメント、介護と医療の連携強化、地域包括ケア等に対応するための考え方や知識、技術等を備えた認定介護福祉士の養成を支援する。等【対象別研修による支援】・認知症介護の指導者と、認知症に関して専門的な知識・技術を習得し</p>	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			た介護職員を養成するための研修を実施する。・医療と介護の連携に向けて、介護職員の医療的知識向上を図るための研修を実施する。等			
21	岐阜県	第8期岐阜県高齢者安心計画岐阜県老人福祉計画・介護保険事業支援計画 令和3年度～令和5年度	<p>岐阜県介護人材育成事業者認定制度（介護人材の育成及び職場環境の改善に積極的に取り組んでいる介護サービス事業者を、県が介護人材育成事業者として認定し、公表することを通じて支援するとともに、介護人材の確保を促進する制度）を通じて、「新規就業促進・潜在介護人材の呼び戻し」「介護職員の離職防止・定着促進」「介護人材の人材育成・キャリアアップ」を図る。</p> <p>【介護業務の効率化と質の向上】【人材育成・キャリアアップ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員に対する階層別研修や課題別研修等を開催し、スキルアップ及びキャリアアップを図る。 ・介護事業者や介護関係団体、介護福祉士養成校等が実施する、介護職員のキャリアパスを踏まえた知識や技術に関する研修開催費用や、資格取得等に要する受講料等を支援する ・人手不足などにより外部への研修派遣が困難な事業所に対し、スキルアップ等のための研修講師を派遣する。 	●	●	●
22	静岡県	第9次静岡県長寿社会保健福祉計画 <第9次静岡県老人福祉計画・第8期静岡県介護保険事業支援計画>	<p>【自立と尊厳を守る介護サービスの充実】【介護サービスの質の確保・向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優良事業所の育成：よりよい高齢者ケアを考えるセミナーを年1回開催する 他 <p>【地域包括ケアを支える人材の確保・育成】【介護職員の確保・育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス制度導入促進 組織運営や人材マネジメント等に関する専門家を介護事業所へ派遣する ・独自研修実施が困難な小規模事業所介護職員を対象とした研修 ・認知症高齢者の介護に関する知識や技術の習得のための研修の実施 他 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

23	愛知県	第8期愛知県高齢者福祉保健医療計画 介護保険事業支援計画 老人福祉計画 2021年	<p>【人材の確保と資質の向上・業務の効率化と質の向上】【保健・医療・福祉人材の確保と資質の向上】</p> <p>〈福祉・介護を支える人材の確保と資質の向上〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護人材の確保へ向けて、市町村、関係団体、国の労働関係機関等とのさらなる連携強化を図るとともに、愛知県介護人材確保対策連携推進協議会等を活用し、各取組に対する評価・改善の検討を着実に実施するなど、PDCAサイクルを意識した取組の推進に努める。 ・市町村が実施する、介護の仕事の理解促進や介護職員の資質向上のための取組に対する支援を行うとともに、地域の介護関係団体等と協働しながら取組が図られるよう、市町村における協議会の設置を働き掛けるなど、地域での連携に必要なサポートを行う。 ・愛知県福祉人材センターにおいて、福祉・介護分野への就業相談及び斡旋、巡回相談、施設見学や職場体験、就職フェアの実施等により、新たな人材の参入を促進するとともに、介護施設等に勤務する職員に対する専門的知識や技術向上のための研修等を実施し、人材の資質向上・定着を図る。 <p>【資質の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員の技術向上や資格取得によるキャリアアップを促進するため、喀痰吸引等研修を含め、職員の多様な研修受講等をサポートする介護事業所を支援する。等 	●	●	●
24	三重県	みえ高齢者元気・かがやきプラン 第8期三重県介護保険事業支援計画・第9次高齢者福祉計画	<p>【地域包括ケアシステムを支える介護人材の確保および業務効率化の取組】【介護職員等の養成および資質向上】</p> <p>〈介護職員の資質向上〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉施設職員の資質向上のための研修事業を行う三重県社会福祉協議会に対して、研修実施のために必要な支援を行い、キャリアパス対応生涯研修、業種別研修、課題別専門研修等を実施する。 ・喀痰吸引等研修機関、要件を満たした事業者および研修を修了した従事者の登録を適正に行い、利用者が安心して喀痰吸引等のサービスを受けられるように取り組む。 ・登録研修機関や施設において、介護職員に喀痰吸引等の指導等を適正に行うことのできる指導看護師等を養成するために、指導者養成研修を実施する 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

25	滋賀県	レイカディア滋賀高齢者福祉プラン滋賀県高齢者福祉計画 滋賀県介護保険事業支援計画	<p>【2040年を支える介護職員等の確保・育成・定着の推進】【介護職員等の育成】【介護分野における滋賀の福祉人の育成】・「滋賀の福祉人」育成研修において、倫理観や対象者理解、権利擁護など、介護に携わる職員がキャリアに応じて習得すべき知識、スキル、モラルの3つの能力を育成します。／・滋賀の介護職のロールモデルとなるチームリーダーを養成することで、介護職の質の向上を図る。／・事業者団体が実施する介護従事者の知識や、技術等の向上のための取組を支援します。／・人権について正しい理解と認識を深め、人権尊重の視野に立った質の高いサービスが提供できるよう利用者の人権擁護などに関する啓発・研修の推進を図る。／・現任職員からの幅広い相談に対応する窓口を設置し、介護職員個々の職業生活とキャリア形成に向けた支援を行う 他【多様なニーズに対応できる介護職員の育成】・喀痰吸引などの医療的ケアができる介護職員を養成する。／・多職種と連携しつつ、適切なサービスマネジメントができる介護職員を養成します。また、介護職員の地域の多職種連携ネットワークへの参画や、他事業所への出前講座を通じた地域の介護の質の向上支援などを図る。【介護人材確保・育成・定着施策の一体的実施に向けた環境整備】・介護職員の確保・育成・定着支援の中核である介護・福祉人材センターと社会福祉研修センターが、就職前から育成、定着支援まで一貫して効果的に実施できるよう、そのあり方を検討する。・地域の実情に応じた介護人材の確保・育成等に向けた取組が推進されるよう、市町や地域の複数事業者が協働して行う取組を支援する。【介護人材確保等施策の実施体制】・関係機関で構成する「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」において、課題解決に向けた方策を検討し、県域全体で人材確保・育成・定着に資する取組を推進する。（※労働環境の改善より：勤続年数に応じたキャリア形成と処遇の改善を行うキャリア段位制度については、今後の国の動向や関係者の意見も踏まえながら、対応を検討する）</p>	●	●	●
----	-----	--	---	---	---	---

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

26	京都府	第9次京都府高齢者健康福祉計画	<p>【地域包括ケアを支える人材の確保・育成・定着】【介護・福祉人材】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「きょうと福祉人材育成認証制度」を通じた職場環境の改善促進、介護・福祉職員の処遇改善を促進。 ・「福祉の星」事業による取組の見える化の推進。 ・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・支援する。 ・「京都府北部福祉人材養成システム」事業：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 ・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・定着に努める。 ・介護職員等によるたん吸引等の医療的ケアの提供：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く。他 	●	●	●
27	大阪府	大阪府高齢者計画 2021～ みんなで支え地域で支える高齢社会～（大阪府高齢者福祉計画、介護保険事業支援計画、介護給付適正化計画及び大阪府認知症施策推進計画）	<p>【福祉・介護サービスを担う人材の確保及び資質の向上】</p> <p>【高齢者を支える医療・介護人材の確保】</p> <p>【介護人材の確保と資質の向上に取り組む】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域性を踏まえ、地域全体として資質向上やキャリアパスにつながる取組を進めるほか、介護福祉士をはじめとした介護職員の資質向上に向けた取組を実施する。また、市町村が実施している取組に対し、「地域医療介護総合確保基金」を活用し、支援していく。 ・介護従事者の労働環境・処遇の改善、介護現場における生産性向上等、離職防止・定着促進に向けた取組を支援する。とりわけ、国における介護現場革新の取組において、人（利用者）と人（介護者）との関係を基本としたテ 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			クノロジーの活用が謳われていることを踏まえ、介護施設等へのロボット・ICT 機器の導入支援を通じて、生産性向上や介護の質の確保を図る。			
28	兵庫県	兵庫県老人福祉計画(第8期介護保険事業支援計画)	<p>【介護人材の確保及び資質の向上並びに介護現場の生産性の向上】【介護人材のキャリアアップ支援】・介護職員初任者研修を実施する研修事業者の指定・指導等を行い、訪問介護員を養成するとともに、各サービス事業所の介護職員等に対して、より専門的な知識・技術を習得するための機会を提供し、介護職員全体の資質の向上を図ります。・介護サービス水準の確保のため、介護人材の資質を向上させる職員のキャリアアップを支援します。・介護キャリア段位制度の普及や介護職員処遇改善加算等の取得促進を図るなど、職員の能力を適正に評価し資質向上や処遇改善につながる仕組みづくりを進めます。(キャリアアップに向けた支援) : ・施設・事業所に勤務する職員のキャリアアップ(能力向上)に資する研修支援や、全国共通の評価基準により職員の実践的スキルを評価するキャリア段位制度の整備に向け、介護事業所・施設内で職員の評価を行うアセッサーの養成を支援、介護職員の能力向上と適性評価を促進します。/・施設等の介護職員による介護福祉士等の資格取得を支援するため、関係団体が行う研修受講料の一部補助や、介護事業所の職員が受講する際に必要となる代替職員の確保に係る経費を補助し、介護職員が積極的に資質向上やキャリア形成を行うことができる環境整備を促進します。(介護職員処遇改善加算等の取得促進) : ・介護職員処遇改善加算等を取得し、介護職員のキャリアアップした評価結果を給与・賃金に適正反映するなど、事業者に対して加算の適正運用を指導徹底します。/・技能・経験のある、勤続年数の長い介護職員の処遇改善を行い、介護現場への定着支援を図るため、「介護職員等特定処遇改善加算」の取得を推進します。</p>	●	●	●
29	奈良県	奈良県高齢者福祉計画及び第8期奈良県介護保険事業支援計画	<p>【魅力ある介護職場づくり】介護人材が活躍できる仕組み作り ・介護人材の専門性向上支援：医療的ケア(たんの吸引、ストーマ装具の交換等)を実施する介護職員の確保及び資質の向上を推進する</p>	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスの構築と専門性の向上：能力や役割分担に応じたキャリアパスの構築、人材の専門性の向上を支援。また経験や資格を反映した人事・給与体系の確立に向けた取組を進める。他 			
30	和歌山	わかやま長寿プラン 2021 第9次和歌山県老人福祉計画 第8次和歌山県介護保険事業支援計画	<p>【安全・安心に暮らせる社会づくり】【人材の確保・育成】【介護人材の確保・育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護従事者等を対象としたスキルアップのための研修会を開催、キャリアアップの支援等を行います。他 	●	●	●
31	鳥取県	鳥取県老人福祉計画及び鳥取県介護保険事業支援計画 ～鳥取県高齢者の元気と福祉のプラン～ 第8期（令和3～5年度）	<p>【介護人材の確保、定着及び資質の向上】【福祉人材の確保及び定着】</p> <p>【魅力ある福祉職場づくり（人材定着）の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「鳥取県介護人材育成事業者認証評価制度」認証取得を促進することにより、介護人材の定着、育成につながると考えられるため、認証取得を目指す介護事業者を支援していきます。 ・職員処遇の改善と適切な労務管理を行うことによる魅力ある福祉職場づくりを行う。 ・介護キャリア段位制度の導入を支援し、介護職員の資質向上と介護事業所におけるOJTを推進していく 他 <p>【ケアの質の向上（スキルアップの取組）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員の資質向上のための各種研修等を実施するとともに、各介護サービス事業所自らも積極的に取り組むことができるよう支援していく。また、介護職員を対象とした研修会の検証・評価を通じて、各研修会の効果・質の向上を促す。 <p>参考）・オールジャパンケアコンテスト／ ・鳥取県福祉研究学会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員等の研修の実施：県社会福祉協議会への補助を通じて、介護職員の質の向上を図るため介護の基礎知識や技術、さらなる専門性の習得を図る「介護専門職研修」を行う。 ・介護職員等の喀痰吸引等研修 他 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

32	島根県	第8期（令和3（2021）年～令和5（2023）年）島根県老人福祉計画 島根県介護保険事業支援計画	<p>【適切な介護サービスと住まいの確保】</p> <p>【研修体制の整備】：県や関係機関が行う研修会の情報を提供したり、研修の充実に積極的に取り組む事業所の事例を紹介するなど、介護サービス事業所による資質向上への取り組みを支援する。／県内の介護従事者等の資質向上を図るため、医療介護総合確保基金を活用した助成等を通じて、事業者団体等が実施する研修の支援を行う。</p> <p>【介護人材確保・介護現場革新】【多様な人材の確保・人材の育成】</p> <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療介護総合確保基金を活用した事業等を通じて、事業者団体、職能団体や保険者が行う資質向上研修の支援、実務者研修を受講する際の代替職員の確保のための支援など、人材育成のための施策を行う。 ・介護の現場において、サービスの質の向上に向けた技術の習得や、キャリアアップのための職場内における研修体制構築に向けた支援を継続する。 ・医療依存度の高い高齢者が介護サービスを安心して受けられるよう、喀痰吸引等の医療的ケアに係る研修の実施により介護職員の資質の向上に向けた取り組みを進める。 	●	●	●
33	岡山県	第8期岡山県高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画	<p>【在宅医療と介護を支える人材の育成】地域包括ケアシステムの核となる在宅医療と介護を支える人材育成を図るため、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、介護支援専門員協会などの関係団体で行う専門性向上のための研修を支援するなど、専門職の資質向上を図ります。【人材の確保・育成及び業務の効率化等】・介護ロボットやICTの導入支援、介護分野の文書負担の軽減等に取り組み、業務の効率化を進めます</p>	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

34	広島県	<p>第8期ひろしま高齢者プラン 広島県老人福祉計画・介護保険事業支援計画・介護給付適正化計画</p>	<p>【人材確保・育成・定着】 <職場改善と資質向上></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人・事業所の経営努力や、他のロールモデルとなる優良事業所の認証を行う「魅力ある職場宣言ひろしま」の登録を促進し、更なる職場改善等の取組を支援し、選ばれる業界となるよう推進します。 ・初任者から経営者層まで、資格取得やコミュニケーション力、マネジメント力の向上等、キャリア向上支援のための環境を構築することにより、人材の確保・育成・定着を図ります。 ・介護記録の電子・共有化、見守りサービスのリモート化など、新たなデジタル技術の活用や介護ロボットの導入により、介護保険サービスの質の向上や業務の効率化を進めて生産性を向上させるとともに、従事者の負担を軽減させて福祉・介護の職場環境の改善を促進します。 ・初任者から経営者層まで、資格取得やコミュニケーション力、マネジメント力の向上等、キャリア向上支援のための環境を構築するため、各層に応じた研修を実施し、人材の確保・育成・定着を図ります。 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中においても、継続して資質向上を図るため、オンラインによる研修実施を促進します。 	●	●	●
35	山口県	<p>第7府 やまぐち高齢者プラン 山口県老人福祉計画・山口県介護保険事業支援計画（令和3年度～5年度）</p>	<p>【人材の確保と資質の向上及び業務の効率化と質の向上】 【福祉・介護人材の養成】専門性の向上を図るための研修の充実】</p> <p>【キャリアパスに対応した研修等の計画的な実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系を構築し、施設職員研修を計画的に実施します。 ・認知症介護実践者及びその指導的立場にある者に対する実践的な研修や、認知症介護を提供する事業所を管理する立場にある者等に対する適切なサービスの提供に関する研修を、経験年数や役職等に応じて段階的・計画的に実施します。 ・質の高い訪問介護サービスの提供を図るため、サービス提供責任者やサービス提供責任者選任要件を満たす訪問介 	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			<p>護員に対して、訪問介護計画の作成等に関する研修を計画的に実施します</p> <p>【専門性の向上を図るための研修の充実】</p> <p>・認知症の人の早期発見やケア、家族の支援に関わる保健、医療、福祉専門職員に対する専門研修を実施し、認知症介護・医療の質的な向上を図ります。他</p>			
36	徳島県	<p>とくしま高齢者いきいきプラン 2021～2013</p> <p>(第8期徳島県高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画)</p>	<p>【介護人材の確保及び業務の効率化による質の向上】</p> <p>【介護人材の養成・専門性の向上】</p> <p>介護福祉士：介護福祉士養成施設へ就学者への修学資金の貸付、介護従事者の処遇の改善、社会的評価の向上等の労働環境の整備について取り組む。「介護保険施設の身体拘束ゼロ」への取組を支援するため、研修の実施等により介護職員等の専門性・技術の向上を図るとともに、施設内でのチームワーク体制の充実強化について指導・助言する。</p> <p>訪問介護員等：「介護職員初任者研修課程」や「生活援助従事者研修」の円滑な実施を支援し、介護人材の安定的確保・専門性・技術向上を図る。</p>	●	●	●
37	香川県	<p>第8期香川県高齢者保健福祉計画</p> <p>(計画期間 令和3～5年度)</p>	<p>【介護・福祉人材の確保及び介護業務の効率化】</p> <p>・介護職員：新人職員研修、中堅職員研修、認知症ケアに関わる職員に対する研修等、現任職員向けの各種研修を実施するとともに、研修を受講する際の代替職員を確保する事業に取り組みます。</p> <p>また、介護職員の資質向上を図るための研修等を実施する関係団体を支援します。</p>	●	●	●
38	愛媛県	<p>愛媛県高齢者保健福祉計画</p> <p>介護保険事業支援計画</p> <p>計画期間： 2021(令和3)年度～2023(令和5)年度</p>	<p>【介護人材の確保・資質の向上、業務の効率化】</p> <p>【介護職員の資質・技能向上】多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現： 多様な人材のキャリアパスの整備を促進するため、初任者向け研修や喀痰吸引研修等の医療的ケアに係る研修のほか、キャリアアップが図れる環境の実現を支援します。</p> <p>【労務環境・処遇の改善】 マネジメント能力・人材育成力の向上：</p>	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

			求職者に選ばれ、就業者が安心して働き続けられる事業所となるよう、マネジメント能力・人材育成力の向上や技術革新の積極的な導入を促します。また、離職者のうち3年未満で辞める職員が多くを占めることから、新人職員を対象とした研修会や交流会を実施し、モチベーションの向上やネットワークづくりを促進することで、新人職員の早期離職防止と定着促進に取り組みます。			
39	高知県	高知県 高齢者保健福祉計画第8期介護保険事業支援計画（令和3年度～令和5年度）	認知症介護従事者等のスキルアップ：現場の経験年数に応じた認知症ケア研修の実施を通じ、意思決定支援を含めた良質な介護を担うことができる人材の育成を図る。「認知症介護指導者」の養成を進める。【介護サービスの質の確保・向上】介護人材の確保・定着促進【研修の充実にに向けた支援】施設・事業所における介護職員のキャリアパスの形成を促進するため、福祉研修センターにおいて体系的・計画的な研修を行う。【福祉・介護事業所認証評価制度の認証取得の推進】	●	●	●
40	福岡県	福岡県高齢者保健福祉計画（第9次）	【介護人材の確保・定着、資質の向上】 【資質の向上】 【多様な人材に応じたキャリアアップの実現】 ・介護職員のキャリア段階に対応した技術向上研修、介護支援専門員や訪問介護員の認知症対応力を向上させる研修等に取り組むとともに、介護サービス事業所を対象としたマネジメント能力・人材育成力の向上やキャリアパス構築を図るための研修等に取り組んできた。今後、関係団体や事業者等が連携・協力して、多様な人材がキャリアアップを図ることができる環境を整備することが必要。 【小規模事業所の人材育成環境整備】 ・小規模事業所の魅力を活かしつつ、研修の共同開催や職員間の交流の促進など、キャリア向上支援のための環境を構築することにより、人材の確保・定着を図ることが必要。	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

41	佐賀県	第8期さがゴールドプラン21 佐賀県高齢者保健福祉計画 佐賀県介護保険事業支援計画	【医療・介護人材 確保】 人材の確保のため、「参入の促進」「労働環境の改善」「処遇の改善」「資質の向上」の4つの観点から、総合的に取組を実施します。地域包括ケアシステムを支える多職種の確保・育成と連携を強化する取組を推進します。 【資質の向上】介護職員等向けの各種研修：関係団体等と連携し、各種研修の開催に努め、介護技術・知識の普及に取り組む。	●	●	●
42	長崎県	長崎県老人福祉計画 長崎県介護保険事業支援計画 (令和3年度～令和5年度)	【介護人材の育成・確保（介護人材育成・確保プログラム）】 【「資質向上」の取組】 ・介護職員の経験等に応じて、介護福祉士実務者研修やアセッサー講習等の受講を支援する。 ・経験や職階に応じた専門性を確保するため、新人や中堅等、階層別にきめ細かな研修を実施する。 ・看護業務に不安のある、福祉施設に働く看護職員を対象に、研修を実施することで資質向上及び離職防止を図る。	●	●	●
43	熊本県	長寿・安心・くまもとプラン 第8期熊本県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画令和3年度（2021年度）～令和5年度（2023年度）	【介護人材の確保と介護サービスの質の向上】 【多様な介護人材の確保・育成】介護現場の職員等を対象とした資格取得のための研修や、それぞれの役割に応じた研修等を実施し、その能力の向上を支援する。 介護職員のキャリアアップ支援：介護の専門性を高めることで職員の定着を図るため、認知症、医療的ケア等に係る各種研修（認知症対応力の向上、介護職員へのたんの吸引等の研修等）を実施する。	●	●	●

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

44	大分県	<p>おおいた高齢者いきいきプラン (大分県高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画) <第 8 期></p>	<p>【地域包括ケアシステムを支える人材の育成・資質向上】 【介護人材の確保・育成】 【現場革新】介護現場における業務の見える化・切り分けの取組を支援するとともに、介護の周辺業務を担う人材の参入促進を進め、適材適所の専門性を活かしたチームケアの導入を支援する。介護福祉士等専門性の高い人材がリーダーシップを発揮するためのチームマネジメントの構築など、チームケアの実践を推進し、介護現場の業務効率化を推進する。他</p> <p>【介護人材の育成】 ・介護サービスの質の向上のため、階層別の研修や職場でのOJTを通じた介護職員の資質向上を図るとともに、介護支援専門員(主任介護支援専門員)や介護福祉士、社会福祉士など、専門性の高い人材の養成を行う。／・介護職員処遇改善加算制度や介護職員等特定処遇改善加算制度の導入による介護事業所におけるキャリアパスの確立を推進する。／・介護事業所等へのキャリア段位制度の周知を図り、キャリアアップの仕組みの構築を支援する。／・介護支援専門員の法定研修の充実・強化のため、県内の研修講師を育成するとともに、研修向上委員会を開催し、介護支援専門員の質の向上に資する研修内容や方法について検討を行い、その結果を踏まえ必要な取組を行う。／・介護サービス従事者の認知症介護の質の向上を図るため、認知症介護指導者養成研修、介護実践リーダー研修、及び介護実践者研修などを実施する。／・医療的ケアであるたん吸引等を安全・適切に実施できる介護職員等を養成し、要介護者が安心して介護を受けられる体制の整備を目指す。／・登録喀痰吸引事業者(登録特定行為事業者)に対する訪問による実態調査を行い、制度の適切な執行を図る。</p>	●	●	●
----	-----	--	---	---	---	---

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

45	宮崎県	宮崎県高齢者保健福祉計画第九次宮崎県高齢者保健福祉計画第八期宮崎県介護保険事業支援計画第一次宮崎県認知症施策推進計画	【人材確保・定着の取組強化】【資質の向上】介護現場の中核を担う人材の育成、各種専門性向上のための研修実施、多職種との連携などにより、介護人材の専門性を高める取組を推進します。【在宅医療・介護を支える人材の育成】患者・家族からの医療相談を受けたり、退院調整を行う医療ソーシャルワーカーや看護師、訪問看護を行う看護師、居宅サービス計画を策定する介護支援専門員、介護サービスを提供する介護従事者、訪問薬剤管理を行う薬剤師等に対する研修等により在宅療養を支える人材の育成と資質向上に努める。他	●	●	●
46	鹿児島	鹿児島すこやか長寿プラン 2021 令和3年度～令和5年度 令和3年3月	【介護人材の育成・確保】【資質向上】 ・職位・職責に応じた研修の受講や介護職として必要なスキルアップに向けた研修の受講を促進するため、介護員養成研修や実務者研修等の受講費用や関係団体が実施する各種研修経費への助成を行うとともに、介護職員チームリーダー養成研修等を実施し、介護職員のキャリアアップを支援する。他	●	●	●
47	沖縄県	沖縄県高齢者保健福祉計画 (沖縄県老人福祉計画・第8期沖縄県介護保険事業支援計画) 令和3年度～令和5年度	【介護従事者の認知症対応力向上の促進】 認知症介護基礎研修、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者養成研修を実施する。 認知症対応型サービス事業所の開設者や管理者、小規模多機能型サービス等の担当者等に対し、適切な事業所の運営やサービスの提供に資するための研修を実施する。 【介護人材の確保・育成・定着】介護人材の育成	●	●	●

3. 介護の課題対応力強化に向けての都道府県支援の取り組みと課題

都道府県による課題対応力強化のための支援の取り組み

介護の課題対応力強化に向けて、都道府県の施策としてどのような支援が求められているであろうか。

「課題対応力強化に向けた「都道府県」の取り組みに関する調査」においては、全ての都道府県において、「課題対応力強化に向けた支援が必要」であるとの認識であった。

またスキル向上の仕組みが事業所内に根付くよう継続的な支援が必要との認識が8割であり、業務の場で実践的な学習が機能するような支援をすべきとの認識にある。

介護職員に対して、国家資格取得のための研修支援であったり、研修費用支援だけでは、複雑化・多様化・高度化する介護ニーズに対応できる職員の育成支援としては不十分との認識にあるといえる一方、調査結果で示された支援策は、研修を中心としたものであり、日々業務にあたっている介護福祉士の資質向上への支援というよりも、介護人材確保に焦点をあてたものと読み取れる策も複数示された。

一方で、介護キャリア段位制度については、多くの県で介護職員の課題対応力強化の仕組み、学習を組織に根付かせる仕組みとして認識されておらず、対応力強化の施策に組み込んでいる県は限定されている。

県の施策へ反映しない理由として、「県で階層別研修を実施している」、「他の人材確保策を選択している」、「事業所からのニーズがない」との回答があげられており、この制度は、「アセッサーを養成するもの」「キャリアパス構築策」「人材確保策」等、県各々の認識のもとにあるのが現状といえる。

各県の第8期介護事業支援計画における介護職員の育成推進策をみると、介護職員については人材確保が優先されており、介護職員のスキル強化に向けての具体的な施策が示されているところは限られている。

これらの背景には、介護現場職員の業務での実状、ケアスキル向上に向けての学習要望を、自治体は勿論、事業所組織も拾いきれておらず、実践的な支援に繋がっていないことが指摘できる。

本事業では、課題対応力強化に向けて、介護職員がどのような学びを望んでいるか、どのような学習支援を望んでいるのか分析整理したところ、実際の業務で直面している、個別具体的、複雑で多様な介護対応の仕方について学び、よりよいケアを提供していきたいこと、日々の実践に直結する学びの機会を望んでいること、優れたケアを提供できるような環境を作り出せる場への要望が示された。

介護の提供は、常に個別・可変的な状況での実践が求められる中、現場では他の職員の対応が知りたい、どのように対応すべきか考えたい、意見交換がしたい、もっと良い方法

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

がないか考えたい、といった今現在の業務の対応に資する、仕事の遂行の中での実践的な学び（OJT）への要望が示されている。OJTを行ったことにより表出されたといえる、以下のスキル別の具体的な要望は、介護の課題対応力強化に向けた、実践につながる支援策の参考になるものといえる。

【認知症ケアの対応力強化に向けてのOJT要望】（介護職員・評価者）

- ・認知症ケア含む基本的な知識の再確認、勉強会の機会がほしい
- ・認知症の方の次のケアにつながる記録方法の学習がしたい
- ・認知症の方の対応パターンの練習や意見交換会、一緒に考える機会がほしい
- ・他の介護職員が実際に対応したケース等を知る機会、事例を知る機会がほしい

対応力強化に向けた支援：

認知症の方がいつもと違う行動した時の記録の残し、事例の共有会、意見交換会の機会を事業所の内外で積極的に設ける支援が求められる。

【介護過程の展開に関する対応力強化に向けてのOJT要望】（介護職員・評価者）

- ・介護過程の展開に関して施設内・外で学べる環境がほしい
- ・介護過程の展開にあたり、ケアマネジャーとの連携を強化する仕組みがほしい
- ・介護過程の展開について、文書化したものを第三者に評価してもらいたい

対応力強化に向けた支援：

業務において積極的に介護過程の展開に携わる業務環境を作ったうえで、ケアマネジャーとの連携を密にし、情報収集の仕方、計画への反映、モニタリング、評価など一連の流れについて学んでいき、最終的に自身が携わった介護過程の展開について、第三者に確認・評価してもらう環境づくりの支援が求められる。

【感染症対策に関する対応力強化に向けてのOJT要望】（介護職員・評価者）

- ・感染症への知識を高めるため研修を受けたい
- ・感染症発生時のシミュレーションを実施してほしい
- ・施設全体で感染症対策の確認をしてほしい

対応力強化に向けた支援：

新型コロナウイルス感染症対策だけでなく、様々な感染症に関する知識を身につけるための研修の機会をつくること、その上で、感染症発生時のシミュレーションをはじめ、実技に関するチェックを施設や事業所全体で確認する環境づくりの支援が求められる。

【終末期ケアに関する対応力強化に向けてのOJT要望】（介護職員・評価者）

第IV章 都道府県における課題対応力強化に向けた取り組みに関する調査

<ul style="list-style-type: none">・介護士としての役割、多職種との連携について学習機会を作ってほしい・終末期ケアの現状などの学習の機会を作ってほしい
対応力強化に向けた支援： <ul style="list-style-type: none">・医療職や多職種との連携について実践学習の機会をつくる・終末期の利用者や家族の希望をどのように尊重していくかなどを確認する環境づくり

【地域包括ケアシステムに関する対応力強化に向けてのOJT要望】（介護職員・評価者）

<ul style="list-style-type: none">・地域包括ケアシステムについての交流や業務協力等について、実施する機会を設けてほしい・施設内の相談員、地域包括支援センターの方から情報や知識を得て地域との交流の機会があれば参加したい・地域包括ケアシステムの一環として、他部署の業務に参加し外部の施設や職員と交流する機会を持ちたい・地域包括ケアシステムが実施できている事業所等があれば、是非事業所へ出向いて研修等に参加したい
対応力強化に向けた支援： <p>他部署の協力も得つつ、地域の関係機関の情報を収集し、積極的に交流する機会を作り、できることから始めていく。取り組みを事業所内で共有をはかり、地域包括ケアシステムの取り組みを他の介護職員に対して波及していく、できるだけ多く巻き込んでいく環境づくりを支援していく。</p>

介護現場の職員が求めている学習要望は、実際の業務と直結したものであって、知識の習得や手技の習得だけではなく、個別・可変な状況で用い、応用できる思考方法の習得であり、よりよいケアを生み出す学習の機会に対する要望である。

OJTを通じた介護職員の行動変容・意識変化分析が示すように、ここには、指導者からの指導・アドバイスだけでなく、先輩や同僚との意見交換、あるべきケアについての検討の機会も含めてOJTであって、これらの学習はケアの質を向上させ、個々の自己効力感へと繋がっている。

介護職員のこれらの声は、継続的な質向上がはかれる学習ができる環境を望んでおり、そのための支援を求めている。介護現場では現場OJTが働くことによるクリニカルガバナンスの構築、よりよいケアを生み出す学習のための環境づくりを望んでいることに、自治体も事業所組織も目を向け、そのための支援の推進に繋げていくべきである。

高度化・複雑化・専門化する現場ニーズに答えていくためには、現場の課題対応力強化に向け、事業所内部の学習の仕組み作りに向けた支援と、課題解決に繋がる学習支援の双方が往還する支援が求められる。