

## 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・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」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、2015（平成27）～2017（平成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。
- 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、2015（平成27）～2017（平成29）年度の3年間で7,021人（うち北部地域「1,061人」）の確保を達成しました。
- さらに、2018（平成30）～2020（令和2）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



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目指す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。
- 介護従事者が働きやすい環境を作るため、身体的な負担の軽減及び業務の効率化に資する介護ロボットやICTを導入する介護事業者に対し、その経費の一部を補助します。
- 国において外国人技能実習生の「介護」職種の追加や出入国管理及び難民認定法改正に基づく新たな在留資格「特定技能」の創設等により、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む、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。
- 2021（令和3）年度介護報酬改定に伴い運営基準を改正し、全ての高齢者施設・事業所に対して、適切なハラスメント対策の取組を求めます。

## 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・薬剤師・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（2018（平成30）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。
- 2018（平成30）年12月末現在、看護師数（看護師28,238人、准看護師4,966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。
- 2018（平成30）年12月末現在、京都府における人口当たりの薬剤師数（薬局・医療施設に就業する薬剤師4,496人）は全国平均を上回っていますが、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。
- また、府北部地域では、50歳代以上の看護職員の割合が、丹後圏域48.8%、中丹圏域36.7%と、京都府域の32.4%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」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」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、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よるリハビリテーションに対応できるかかりつけ医等の養成のための研修会を開催します。〔再掲〕
- 府立医科大学リハビリテーション医学教室によりリハビリテーション専門医を養成します。〔再掲〕
- リハビリテーション専門職の確保・育成のため、不足地域（北部）や不足している作業療法士や言語聴覚士に重点を置いた理学療法士等修学資金貸与を実施します。〔再掲〕
- リハビリテーション専門職に特化した就業フェアを開催するほか、高等学校へのリハビリテーション専門職の紹介等の啓発を行います。〔再掲〕
- リハビリテーション専門職、看護職、介護職等のリハビリテーション従事者等のさらなる質の向上を図るため、各種研修を実施します。〔再掲〕
- 小児・障害児リハビリテーション分野等を担う人材の育成を図るため研修を実施します。〔再掲〕
- 総合リハビリテーション（医学・教育・職業・社会的リハビリテーション）提供体制を充実させ、高齢者や障害児・者を支える取組を定着させるため、京都府、京都地域包括ケ



ア推進機構、地域リハビリテーション支援センター、市町村、関係団体等の連携を強め、質の高いリハビリテーションが地域で提供できる人材育成や体制を構築します。〔再掲〕

- 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、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。〔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〕
- 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リハビリテーション専門職を養成し、市町村の地域リハビリテーション活動に派遣できる体制を充実します。〔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、2019（令和元）年度末現在の登録者数は、16,500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。
- 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、2016（平成28）年度から、研修カリキュラムの大幅な拡充が行われたところですが、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、府北部地域での研修実施、オンライン研修の導入、適切な感染防止対策の実施等、研修の質の向上及び受講しやすい環境づくりを推進します。
- 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〕

