

## エ 総合的な認知症対策の推進

➤ **医療・介護現場に従事する者の研修に加え、認知症高齢者を地域で支えるための地域支援体制を充実します。**

(認知症の早期発見・早期対応)

- 認知症を早期に発見し、適切な診断とサービス利用により早期に対応することができれば、在宅での生活をより長く続けることが可能となります。
- 認知症の早期発見・早期対応ができるよう、認知症サポート医の養成とかかりつけ医への研修を実施します。また、これらの研修修了者の情報を地域包括支援センターへ提供し、相談窓口において質の高い医療機関の紹介を行う等の適切な対応ができる環境整備を進めます。

(認知症ケアの確立)

- 認知症ケアは未だ発展途上と言われていています。ケアの標準化・方法論の確立には時間を要しますが、今後の認知症高齢者の急増を考えれば、高齢者ケアの中心的課題です。
- 認知症介護指導者、認知症介護実践者等に必要な研修を行い、認知症高齢者が質の高いケアを受けることができるようにします。

(グループホームにおける重度者へのケアの対応等)

- グループホームは、生活の場・住まいであり、お年寄りやその家族が「このグループホームで最期を迎えたい」と希望した場合の対応が今後は重要となってきます。
- 今後の認知症高齢者の増加に伴い、重度者へのケアの一環としてグループホームにおいても、看護職員の確保・医療機関との連携を進めていくことが求められます。
- また、グループホームの地域交流を進め、入居者であっても、地域の中で地域とかかわり、地域の一員として暮らしていけることをめざします。

(地域住民の理解の促進)

- かかりつけ医、介護サービス従事者といった専門家が認知症に関する知識を有することは当然として、地域の住民全体に認知症に関する正しい知識と理解を浸透させ、住民が認知症高齢者を当たり前の存在と受け止め、認知症高齢者とその家族を支える存在になることが必要です。
- 認知症を正しく理解し、認知症高齢者やその家族を暖かく見守る応援者である“認知症サポーター”を増やします。また、認知症サポーターを養成する講師役のボランティアである“キャラバン・メイト”を育て、認知症になっても安心して暮らせる地域づくりを推進します。

(地域のネットワークの構築)

- まず、地域ごとで、認知症高齢者と地域支援の現状を把握することが重要です。
- その上で、地域において、認知症高齢者とその家族を支えるためには、市町・地域包括支援センター（コーディネーター）が認知症への対応を行うマンパワーや拠点などの「地域資源」をネットワーク化して、相互に連携しながら有効な支援を行う体制を構築することが必要です。
- 市町・地域包括支援センター（コーディネーター）が「地域資源」の情報を収集・整理した「地域資源マップ」を作成し、ホームページによる公開などの方法により、地域住民等に対して広く提供していく事業を進めます。
- 「地域資源マップ」の作成過程を分析・評価し、ネットワーク構築のための手法を確立します。
- また、県は、現在、4圏域ごとに老人性認知症センターを指定しています。老人性認知症センターでは、認知症に関する相談、精神科医による診断治療、関係機関との連携による本人・家族支援、認知症に関する情報提供等を進めていきます。

(すべてのケアへ普遍化)

- 生活環境の影響を受けやすい認知症高齢者のケアは、生活環境を重視し、かつ、高齢者の尊厳を尊重し、高齢者主体で考えていくことが必要です。このことは、認知症高齢者のみならず、すべての高齢者ケア、また、高齢者に限らず、すべてのケアに通ずるものです。
- 「地域資源マップ」やその作成過程を通じて確立されたネットワーク構築のための手法をすべてのケアに普遍化していくことが重要です。

## 認知症高齢者ケアの基本

### ～高齢者の尊厳を支えるケアの確立～

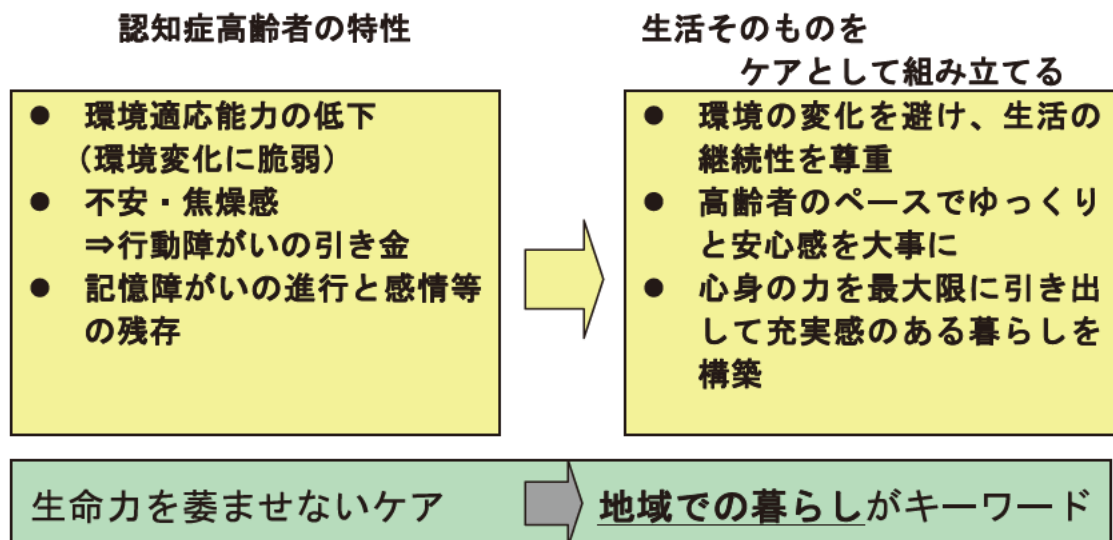


図 認知症高齢者ケアの基本

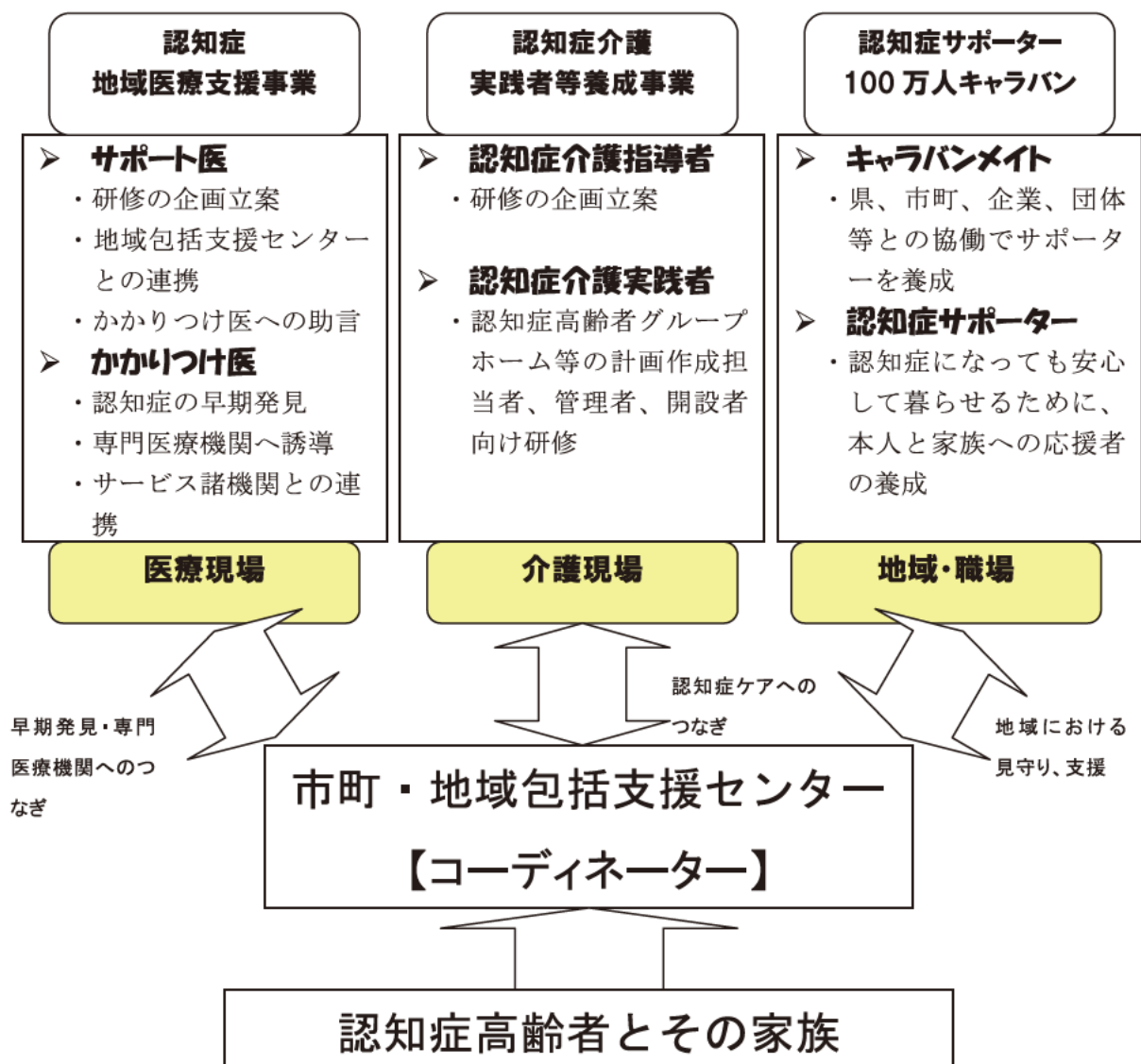


図 三重県の総合的な認知症対策

## 地域資源

あらためて自分の街で探したらみつけた資源

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 社会福祉協議会</li><li>➤ ボランティアセンター</li><li>➤ 福祉用具貸し出し</li><li>➤ 配食サービス（見守り）</li><li>➤ 保健センター</li><li>➤ 精神保健センター</li><li>➤ 認知症疾患センター</li><li>➤ 公立病院等での健康教室</li><li>➤ 精神作業所、社会復帰クラブ</li><li>➤ シルバー人材センター</li><li>➤ 介護保険外サービス（ヘルパーさん派遣など）</li><li>➤ 成年後見制度、権利擁護</li><li>➤ 緊急通報システム</li><li>➤ 警察・消防署、消防団</li><li>➤ 安心電話</li><li>➤ SOS ネットワーク</li><li>➤ 介護予防実習センター</li><li>➤ 健康介護まちかど相談薬局</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 民生委員</li><li>➤ 巡回相談員</li><li>➤ やすらぎ支援員</li><li>➤ 介護相談員</li><li>➤ キャラバンメイト、認知症サポーター</li><li>➤ 憩いの家、地域のサロン</li><li>➤ 生きがいデイサービス</li><li>➤ いきいき教室</li><li>➤ 老人クラブ</li><li>➤ 一人暮らしの集い</li><li>➤ 認知症の家族の会</li><li>➤ 近隣、町内会役員</li><li>➤ なじみの人、昔の仕事の友達、仲間、ペット</li><li>➤ 趣味（カラオケ・手芸など）</li><li>➤ タクシー協会、バス、鉄道等</li><li>➤ 金融機関、商工会、郵便局、お寺、JA</li><li>➤ 新聞配達、ヤクルト、生協の配達</li><li>➤ 床屋・美容院、飲食店、カラオケ店</li><li>➤ 学校行事、PTA</li><li>➤ 商工会、飲食店会、観光協会 ほか</li></ul> |
|--|--|

### 図 地域で考えられる社会資源について

※センター方式（認知症介護研究・研修東京センター）資料活用

## オ 介護サービスのマンパワーの確保

- 職員が“希望”と“誇り”を持って仕事ができるよう、経営者・関係団体・行政機関等が十分な連携の下、人材確保のための取組を進めます。
- 介護支援専門員の量的確保を図るとともに、資質向上に向けた取組を進めます。

### （介護職員の人材確保）

- 少子化の進展により労働力人口の減少が見込まれる中、景気回復で他の産業分野における採用意欲が増大しています。このような中で、今後拡大が見込まれる福祉・介護サービスの需要に対応できるよう、安定的に人材の確保を図っていくことが大きな課題です。
- 現在、介護保険サービスに従事する介護職員数は、全国で約110万人、三重県で約1.7万人となっています（平成17年介護サービス施設・事業所調査）。仮に後期高齢者数の伸びに比例して職員を増加させるとしたら、三重県全体では2025年（平成37年）には約2.7万人の介護職員が必要になってきます。
- 福祉・介護サービス従事者の特徴として、①女性の占める割合が高いこと、②非常勤職員の占める割合が高いこと、③入職者・離職者の割合が高いこと、④全労働者の給与平均と単純比較すると低い水準にあること、等が挙げられます。
- 福祉・介護サービスは、“きつい”“きたない”といった職場のイメージが作り上げられていますが、このイメージを払拭し、職員が“希望”と“誇り”を持って仕事ができるよう、改正された国の福祉人材確保指針に基づき、経営者・関係団体・行政機関等が十分な連携の下、人材確保のための取組を進めます。
- 具体的には、
  - ① 就職期の若年層を含む県民各層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「良好な労働環境の整備」を図ること
  - ② 今後、ますます増大する福祉・介護サービスのニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること
  - ③ 県民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の超高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への県民の積極的な参入・参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること
  - ④ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者の積極的活用を促進することはもとより、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること
  - ⑤ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材・高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること等を進めます。

# 福祉人材確保指針の見直しの概要

## 1. 見直しの背景

- 指針が制定された平成5(1993)年以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化。
- 少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じている。

このような中で、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずるよう努めるべき措置について、改めて整理を行うもの。

## 2. 就業の動向

### 福祉・介護サービスにおける就業の現況

- ・ 女性の占める割合が高い(介護保険サービス従事者の約8割)。
- ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加(訪問介護サービス従事者の約8割)。
- ・ 入職者・離職者の割合が高い(入職率約28%、離職率約20%)。
- ・ 給与の水準は他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準。
- ・ 潜在的有資格者等が多数存在(介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人)。等

### 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。  
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

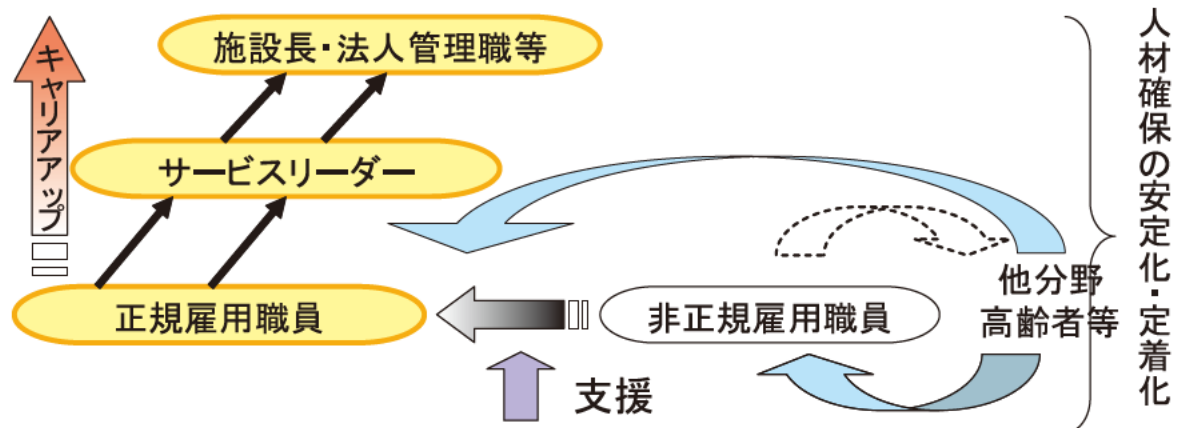
## 3. 人材確保のための措置

- 労働力人口の減少も見込まれる中で、福祉・介護ニーズの増大や多様化・高度化に対応していくため、福祉・介護サービス分野を、人材の確保に最も真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つと位置付け。
- 指針の本来の対象である社会福祉事業のほかに、介護保険における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護など、これと密接に関連するサービスも合わせて「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理

- ホームヘルパーの多数を占める中高年層や就職期の若年層など、それぞれのライフスタイルに応じた働きやすい労働環境の整備
- 従事者のキャリアアップの仕組みの構築とその社会的評価に見合う処遇の確保等のための取組が必要。

図 国の福祉人材確保指針のポイント(その1)

#### 4. 新たな指針のポイント



##### 労働環境の整備の推進

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討
- 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善
- 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

##### キャリアアップの仕組みの構築

- 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業者のキャリアパスの構築や研修体系
- 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
- 経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

##### 福祉・介護サービスの周知・理解

- 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
- 職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進等

##### 潜在的有資格者等の参入の促進

- 潜在的有資格者等の実態把握／福祉人材センター等による相談体制の充実／無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

##### 多様な人材の参入・参画の促進

- 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

そのほか、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が、十分な連携を図りつつそれぞれの役割を果たすことにより、従事者の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記。

指針の実施状況を評価・検証し、必要に応じて見直す。

図 国の福祉人材確保指針のポイント（その2）

(参考)

県は、社会福祉協議会（福祉人材センター）と協働で、福祉職場説明会・福祉セミナー等を開催し、新たな人材の育成や潜在的な人材の掘り起こしを行っています。また、ハローワーク等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて就労を促進しており、これらの活用を図ります。

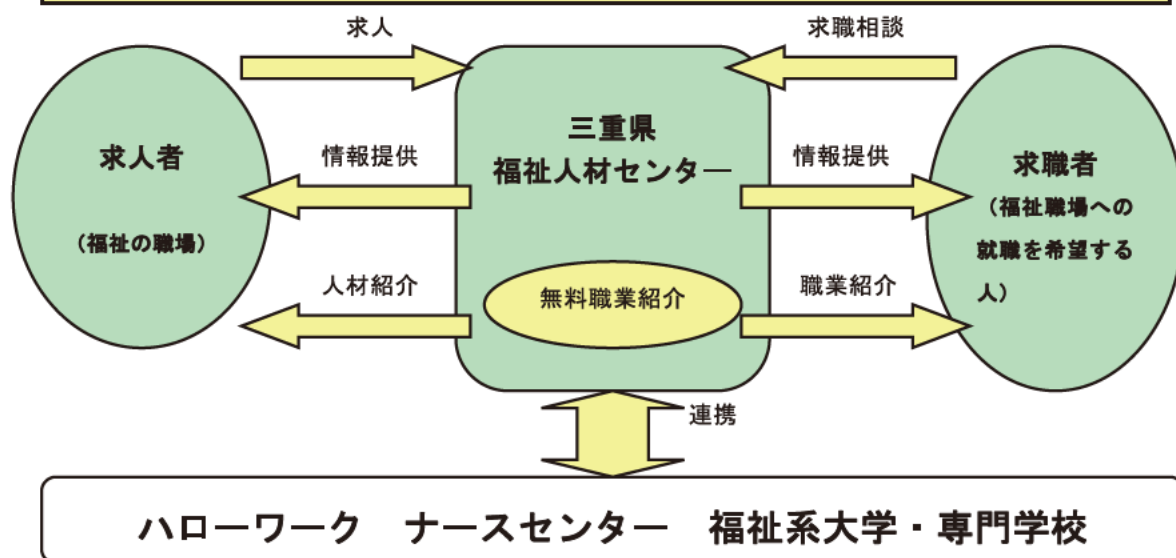


図 福祉人材センター事業

(介護支援専門員の量的確保)

- 高齢者の日常生活を支えていくためには、一人ひとりの心身の状況や取り巻く環境を踏まえた総合的な援助方針の下に、必要なサービスを計画的に提供していくことが必要であり、ケアプランを作成する介護支援専門員（ケアマネジャー）の役割は非常に重要です。
- 県において、介護支援専門員実務研修受講試験・介護支援専門員実務研修を行ってきており、登録者数は平成18年度末で6,000人弱に上ります。しかしながら、居宅介護支援事業所に従事する介護支援専門員は、約25%（平成17年5月1日・三重県健康福祉部長寿社会室調べ）で、これに施設に従事する介護支援専門員を加えても、登録はしてあるものの実務に従事していない者が多数存在するのが現状です。これは、介護支援専門員の資格を取得した医師、看護師等が介護支援専門員業務に就くことが少ないことも起因します。
- 今後高齢化が進み、ますます要介護（要支援）高齢者数が増大する中、介護支援専門員の需要も増えることが予想されます。
- 引き続き、介護支援専門員実務研修受講試験・介護支援専門員実務研修を実施し、介護支援専門員の確保を進めます。また、介護支援専門員証の更新制度が介護支援専門員の量的不足につながることをないよう、実務研修の実施機関と連携して、できる限り研修の機会を確保します（土日での研修実施、各地域での研修開催など）。



- 更に、専門員証の有効期限切れの人に対する再研修を行い、潜在的有資格者の人材活用を図ります。

#### (介護支援専門員の資質向上)

- 介護保険制度が提供するサービスは、介護を必要とする人にとって、根幹となる重要なサービスですが、日常生活全般からみると、部分的なものにすぎません。
- そして、介護支援専門員の仕事は、介護保険のサービスのみを調整することではありません。高齢者一人ひとりの立場に立って、介護保険のサービスを中核としつつ、保健・医療・福祉の専門職や地域の活動と連携したチームケアのマネジメントが重要です。
- 医療ニーズの増大に対応するため、福祉系有資格者を中心に、保健医療の基礎知識や主治医・医療職との連携方法など、医療系の研修内容の充実を図ります。
- 法令で定められた研修や、職能団体における研修・地域での勉強会等を通じ、介護支援専門員の資質向上に向けた取組を進めます。
- スーパーバイズ・対人援助技術・地域資源の活用等についての研修を実施することにより、地域包括支援センター等に勤務する主任介護支援専門員を引き続き養成します。

#### (介護相談員の活用)

- 介護相談員は、各市町からの委嘱を受け、施設や居宅など介護サービスの提供の場を訪問して利用者・家族の話を聞き、利用者と事業者の橋渡しをしながら問題の改善やサービス向上に向けた活動をする者です。
- 問題が早期のうちにきめ細かな対応をし、さらには新しいサービスの創出を行政に働きかけをする役割が期待されています。
- 介護サービスの質の向上の観点から、各市町における介護相談員の養成や施設等での介護相談員の受入れ等を促進します。