

# 福祉現場の実態調査 報告書

平成31年2月

東京都福祉保健局

## 1 はじめに

福祉現場の実態調査（以下「本調査」という。）は、東京都が平成29年度より取り組んでいる「2020改革プラン」の3つの改革の一つ「見える化改革」に端を発している。

福祉保健局では、「見える化改革」の第一弾として、年々人材不足が深刻化し、喫緊の課題となっている福祉人材対策を取り上げて検討を行った。

平成29年12月26日にとりまとめた「福祉人材の養成・確保」報告書<sup>※1</sup>においては、主に介護分野に焦点を当て、分析を行い、今後の介護人材の養成・確保の方策について検証を行った結果、介護人材に関する課題は、「定着」と「採用」の大きく二つであり、「定着」に関する「職場環境の改善」と「処遇改善」、「採用」に関する「ターゲット別のアプローチ」の3点について支援の強化を検討していく必要があるとの結論を導いた他、事業実施体制について、より効果的な事業実施をできるようにする必要があるとした。また、「中期的な視点に立った対策が必要な課題」に対しては、「東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。今回の分析結果を踏まえ、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。」とのとりまとめを行った。

上記の経緯により、今年度、福祉保健局生活福祉部において、本調査を東京都福祉人材対策推進機構の専門部会（人材確保）のテーマに掲げ、事業者及び養成校へのヒアリングを実施したところである。

※1 参考資料 見える化改革報告書「福祉人材の養成・確保」（抜粋版）を参照のこと。

## 2 調査対象

「福祉人材の養成・確保」報告書では、介護分野に焦点を当てていたが、改めて検討をした結果、既に待機児童対策において調査・検討が行われている保育分野を除いた、高齢・障害・児童分野の事業者及び養成施設の各現場を対象とし、人材の確保・育成・定着に向けた課題の把握を目的として調査を実施することとした。

具体的な事業所については、専門部会（人材確保）の議論を踏まえ、以下の14団体に対してヒアリング調査を実施した。

ヒアリング実施団体		
区分	団体名	分野
社会福祉法人 (東社協部会) 5 団体	東京都高齢者福祉施設協議会 ※「ひのでホーム」「博水の郷」は、若手職員へのヒアリングも実施	高齢
	東京都介護保険居宅事業者連絡会	高齢
	児童部会	児童
	身体障害者福祉部会	障害
	知的発達障害部会	障害
社会福祉法人 1 団体	台東つばさ福祉会〔生活介護、就労支援移行事業他〕 ※平成29年度事業者支援コーディネーター事業 <sup>※2</sup> 応募事業者	障害
特定非営利活動法人 1 団体	はな〔グループホーム〕 ※平成29年度事業者支援コーディネーター事業 <sup>※2</sup> 応募事業者	障害
民間事業者 4 団体	(株) ツクイ	高齢
	(株) ソラスト	高齢
	SOMPOケア(株)	高齢
	(株) ニチイ学館	高齢
養成施設 3 団体	読売理工医療福祉専門学校	高齢
	東京福祉保育専門学校	高齢
	大原簿記公務員医療福祉保育専門学校 立川校	高齢

※2 小規模事業所（概ね常勤職員 20 名以下）を対象とし、コーディネーターが事業者訪問等により、働きやすい職場環境づくりを支援する事業〔東京都福祉人材対策推進機構事業〕

なお、当初は理事・施設長クラス（株式会社においては管理部門）の方にヒアリングを行っていたが、専門部会（人材確保）において、現場で働いている職員の方にも直接ヒアリングを実施すべきとの意見があったことから、特別養護老人ホームの「ひのでホーム」と「博水の郷」の協力を得て、若手職員にもヒアリングを実施した。

### 3 調査項目

#### (1) 事業者

事業者については、主に、福祉人材の確保・育成・定着について、「現状と課題」、「独自の工夫」、「行政への要望」について、ヒアリングを実施した。

また、若手職員には、「福祉職場で働くことになった動機やきっかけ」、「やりがいを感じる時」、「辛いと感じる時」、「将来の夢や希望あるいは不安」、「モチベーションの維持」等について、ヒアリングを実施した。

#### (2) 養成施設

養成校については、主に、学生の確保について、独自の工夫及び行政への要望、また、外国人学生について、方針・考え方及び行政への要望について、ヒアリングを実施した。

### 4 調査結果

#### (1) 事業者

##### ア 福祉人材の確保

福祉人材の確保については、分野に関わらず、常勤換算による配置基準は満たしているが、慢性的な人手不足、次世代を担う人材の不足、核となる人材の不足、早朝出勤や夜勤ができる職員の不足、という状況に危機感を抱いている事業者が多数であった。

また、有料職業紹介の他、人材派遣・紹介を活用している事業者が多くあった。

##### 【高齢分野】

調査項目		主なご意見
確保	現状と課題	○この1～2年は人が集まらず、相当に厳しい状況（共通） ○最近ハローワークに掲載しても反応がない（居宅） ○今は派遣会社からの紹介が一番多いが、費用が高額（株式） ○介護報酬が施設に入らず、紹介派遣会社に流れているのは問題（高協） ○非常勤では応募がないため、順次常勤に切り替え（株式） ○新卒が採用できない。先生や保護者の影響大（高協・株式） ○職員の高齢化により、利用者との間に年齢の逆転現象が発生（株式）

	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○実習生の積極的な受入れ（高協）</li> <li>○学校やハローワークへの積極的なPR（高協）</li> <li>○ホームページやSNSでの情報発信（高協）</li> <li>○西多摩地域における特養事業者ネットワーク（高協）</li> <li>○職員からの紹介（居宅・株式）</li> <li>○区の事業（ヘルパー研修等）との連携（居宅）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学校の先生や保護者に対するPRやイメージアップ（高協・株式）</li> <li>○就職フェアの開催回数増・ブースの拡大（高協・株式・その他）</li> <li>○利用者や家族のハラスメントへの注意喚起（株式）</li> <li>○無料職業紹介事業の強化（株式）</li> </ul>

凡例) 高協：東京都高齢者福祉施設協議会、居宅：東京都介護保険居宅事業者連絡会  
株式：株式会社、その他：前記以外

#### 【児童分野】

調査項目		主なご意見
確保	現状と課題	○ハローワークに掲載すると、すぐに紹介会社から案内が来るが、紹介料が高額（児童）
	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○若手職員による養成校へのPR（児童）</li> <li>○賞与や時給等のアップ（児童）</li> <li>○短時間正規雇用制度の導入（児童）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業界のイメージアップ（児童）</li> <li>○施設内保育の認定（児童）</li> <li>○保育分野を対象とした事業の児童分野への対象拡大（児童）</li> </ul>

凡例) 児童：児童部会

#### 【障害分野】

調査項目		主なご意見
確保	現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○看護師の慢性的な不足（身体）</li> <li>○ボランティアの減少（身体）</li> <li>○世話人の不足（知的）</li> <li>○次世代を担う20～30代の応募がなく、40～50代が多い。（身体）</li> <li>○利用者が増加傾向にあり、ここ数年はより一層厳しい（知的）</li> <li>○有料職業紹介の活用により何とか充足（知的）</li> </ul>

	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職サイト、求人広告の活用（知的）</li> <li>○ホームページのリニューアル（身体）</li> <li>○通年採用の実施、就職説明会〔月4回〕の開催（知的）</li> <li>○若手職員の活用〔リクルーター、採用担当等〕（知的）</li> <li>○職員からの紹介（知的）</li> <li>○夜勤対応のためのアルバイトを雇用（身体・その他）</li> <li>○非常勤職員から常勤職員への切り替え（身体）</li> <li>○実習生の積極的な受入れ（身体）</li> <li>○内定者懇談会の実施（知的）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福祉職場のPR、イメージアップ（知的）</li> <li>○先生に対するイメージアップ（その他）</li> <li>○無料イベントの拡大、ブースの拡大（その他）</li> <li>○採用活動経費への助成（身体・知的）</li> <li>○処遇改善にかかる職種の拡大（知的）</li> </ul>

凡例) 身体：身体障害者福祉部会、知的：知的発達障害部会、その他：前記以外

## イ 福祉人材の育成

資格取得支援や研修参加に積極的な事業者がほとんどであったが、研修については、限られた職員数の中、外部研修に参加させるのは厳しいという声も多く聞かれた。

### 【高齢分野】

調査項目		主なご意見
育成	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○エルダー制度の導入、OJT体制の整備（高協）</li> <li>○初任者研修・実務者研修の受講料全額助成（高協・株式）</li> <li>○教育者養成講座によるスキルアップ（居宅）</li> <li>○法人内での異動によりキャリアアップ（居宅）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○研修経費の助成（高協）</li> <li>○生活援助研修より、有資格者を増やすための対策（居宅）</li> </ul>

### 【児童分野】

調査項目		主なご意見
育成	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ペアリングによるOJTを実施（児童）</li> <li>○法人内やブロック合同での研修の実施（児童）</li> <li>○目標シート、研修シートの作成（児童）</li> </ul>

	行政に対する 要望	○保育分野を対象とした事業の児童分野への対象拡大（児童）
--	--------------	------------------------------

### 【障害分野】

調査項目		主なご意見
育成	現状と課題	○無資格者が増え、専門性を高める前に福祉の基本から教える必要あり（知的） ○研修時間の確保が困難（知的）
	独自の工夫	○O J T体制の整備（知的） ○eラーニングの実施（知的） ○スーパーバイザーの導入（知的） ○法人内や市内ネットワーク内での研修の実施（身体・その他） ○行政職員や議員、利用家族等を招いての、職員による報告会の開催（身体）
	行政に対する 要望	○研修経費の助成（知的） ○講師派遣など、研修を受講しやすい仕組みづくり（身体） ○離職者防止相談支援事業で得られたノウハウの提供（知的） ○登録講師派遣事業や代替職員の確保による研修支援事業の都外施設への対象拡大（知的）

### ウ 福祉人材の定着

人材確保が厳しい中、現在雇用している職員の方に長期間働いてもらうため、定着対策に真剣に取り組んでいる事業者がほとんどであった。

### 【高齢分野】

調査項目		主なご意見
定着	独自の工夫	○職員自らによるルール作り（高協） ○妊娠・出産・子育て支援の充実（高協） ○リフレッシュ休暇の創設、有休休暇取得の義務付け（株式） ○3年勤続表彰や入社記念日等のお祝い（高協・株式） ○食事会や卓球大会等の開催（高協） ○入社1か月内に3回の面談を徹底して実施（株式） ○入社1、2年目に同期が集まる研修会を実施（株式） ○4か月の有期雇用期間後に評価・採用（居宅）

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○法人独自のキャリアアップ制度の導入。業務評価とペーパーテストにより、時給〔非常勤職員〕や役職〔常勤職員〕アップへと繋げる仕組みの確立（株式）</li> <li>○トラブル発生時のフォロー体制の確立（株式）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○奨学金返済・育成支援事業の対象拡大（高協）</li> <li>○宿舍借り上げ事業の対象拡大や公営住宅の貸出（高協）</li> <li>○キャリアパス導入促進事業の手当等の見直し（居宅）</li> <li>○事業協同化に向けた取組への積極的関与（居宅）</li> <li>○病院〔介護保険病棟以外〕に勤務する介護職員に対する処遇改善加算の見直し（居宅）</li> </ul>

### 【児童分野】

調査項目		主なご意見
定着	現状と課題	○職員が自分の過去の成育歴と向き合えず、メンタルを崩すケースあり（児童）
	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○サロン機能を持つカフェや職員食堂の運営（児童）</li> <li>○短時間正規雇用制度や特殊勤務制度の導入（児童）</li> <li>○産休・育休・週30時間労働、長期休暇制度等（児童）</li> <li>○職員のメンタルヘルスのための心理士や外部相談員によるカウンセリング（児童）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○代替職員に関する人件費の補助（児童）</li> <li>○保育分野を対象とした事業の児童分野への対象拡大（児童）</li> </ul>

### 【障害分野】

調査項目		主なご意見
定着	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ノー残業デーの設置、有給休暇消化への配慮、長期休暇制度など、ワークライフバランスの充実（知的・その他）</li> <li>○「くるみん」や「えるぼし」認定による職場環境の改善（知的）</li> <li>○処遇改善加算Ⅰの取得（その他）</li> <li>○定期昇給の実施や全職員に対する処遇改善手当（身体）</li> <li>○人事考課制度の実施（知的）</li> <li>○職員のメンタルヘルスのための心理士や外部相談員によるカウンセリング（知的）</li> <li>○法人内や地域の他法人、NPO、大学等との交流（その他）</li> </ul>



	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○全職種への処遇改善加算の見直し（知的）</li> <li>○妊娠・出産・育児休暇制度を利用する職員対応への支援 〔代替職員採用時の補助等〕（身体）</li> <li>○事業者支援コーディネーターの拡大（その他）</li> <li>○利用者やその家族によるハラスメント対応（株式）</li> </ul>
--	----------	--

## エ その他のご意見（外国人の雇用・ICT等の活用）

### （ア）外国人の雇用

分野に関わらず、積極派、消極派、中立派に分かれた。

#### 【高齢分野】

調査項目		主なご意見
外国人の雇用	方針・考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○現時点では、定住者で有資格者のみ雇用（居宅・株式）</li> <li>○施設の財政的負担が大きい（高協）</li> <li>○EPAの受入れを行っているが、ごみの出し方から日本語の勉強まで、施設側の労力が大きい（株式）</li> <li>○外国人の方が学ぶ意欲があり、質の高いコミュニケーションが可能（株式）</li> <li>○在留資格（介護）も創設されたため、今後は積極的に進めていく予定（株式）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○宿舍借り上げ支援に加え、公営住宅などの現物利用（高協）</li> <li>○積極的な関与を期待（株式）</li> </ul>

#### 【児童分野】

調査項目		主なご意見
外国人の雇用	方針・考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○コミュニケーション能力があれば、問題無し（児童）</li> <li>○インターンシップの導入を検討中（児童）</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ビジネスビザの延長手続きの簡略化（児童）</li> </ul>

#### 【障害分野】

調査項目		主なご意見
外国人の雇用	方針・考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○これまでも定住外国人は、常勤職員として新卒を中心に採用（知的）</li> <li>○外国人雇用に関する調査を実施中（知的）</li> </ul>

		<p>○言語と文化の違いをどのように克服し、適応させるか不安（知的）</p> <p>○将来的には必要だが、現在のところ考えていない（知的）</p> <p>○元々言葉に頼れない仕事であり、うまく適用できる可能性もあり（その他）</p>
	行政に対する要望	○語学研修や定着のための支援を行う人材の確保には、行政のリードが必要（知的）

## (イ) ICT等の活用

分野に関わらず、積極的に活用している団体と、それ以外の団体とに分かれた。

### 【共通】

調査項目		主なご意見
ICT等の活用	方針・考え方	<p>〔記録用タブレットについて〕</p> <p>○記録にはタブレットを活用。業務時間内に入力する時間を設けることで、申し送りの時間短縮にも寄与（高協）</p> <p>○タブレットを試用中。食事の量や排せつに関してチェックするのは良いが、細かい記録には不適（高協）</p> <p>○現在は紙により記録し、本社で一括管理（株式）</p> <p>○タブレット等を持たせて、仕事をやらされている感を持たせたくない。また、記録を持ち帰らせることで、職員同士顔を合わせる機会も増える等、アナログな考え方（株式）</p> <p>○なるべくペーパーレス化とすることを考えているが、障害分野のソフトは元々の数が少ない。導入経費も高額（その他）</p> <p>〔見守りセンサーについて〕</p> <p>○以前から導入（高協）</p> <p>○新設する施設での状況を見て、全体に広げるかどうか検討予定（株式）</p> <p>○センサーに頼るようになると、介護職員から、利用者の表情やしぐさから読み取って対応する力が無くなるのではないかと危惧（株式）</p> <p>〔パワースーツ、リフト等について〕</p> <p>○腰痛防止用スーツは重いし、体に合わない。二人で対応した方が早い（高協）</p> <p>○気軽に使えるものがあれば検討するが、施設系ならば複数の職員で対応可能だし、訪問系では持ち運びが不便（株式）</p>

		<p>○区からの補助でリフトを購入。放課後等デイサービス等でも、利用者の体の成長に応じて使用する機会が多い（その他）</p> <p>○移乗用ボードの導入に向け準備を進めているところ(高協)</p>
--	--	--

## オ 若手職員へのヒアリング結果

高齢分野の2事業所に協力を仰ぎ、2年目から8年目までの若手職員5人にヒアリングを実施したが、仕事に対して前向きな様子が伺えた。

調査項目	主なご意見
福祉職場で働くことになった動機やきっかけ	<p>○就職難のため、人材不足の介護施設を選択</p> <p>○母親が介護の仕事に就いていたこと、人と関わる仕事に就きたかったこと</p> <p>○身近にいた祖父の影響があり、福祉系大学へ進学</p> <p>○おじいちゃん子であり、将来的に役立つ（手に職のある）仕事を希望</p> <p>○親族に障害者がいること、母が保育園で働いていたこと</p>
やりがいを感じる時	<p>○看取りも含め、他の仕事ではできない経験ができていと感じるとき</p> <p>○自分で工夫したことがうまくいったとき</p> <p>○利用者とのふれあいの時間</p>
辛いと感じるとき	<p>○慣れるまで生活のリズムが合わなかったとき</p> <p>○早朝や夜間など、職員の数が少ないとき（肉体的にも精神的にも大変）</p> <p>○30代になり、夜勤が堪えるようになってきたと実感</p> <p>○利用者の家族対応が大変</p>
将来の夢や希望 あるいは不安	<p>○マネージャーの経験を積んでから、在宅なども経験したい。より現場に近い仕事が希望</p> <p>○社会福祉士の資格を有しているので、いずれは相談員をやってみたい。ずっと現場では、体力的にも不安</p> <p>○まずは資格取得から。いずれは相談員を経験してみたい</p> <p>○社会福祉士も取りたい。法人内に地域包括センターもあるので、相談支援業務なども視野に入れている</p> <p>○これまでは障害分野で働いていたが、高齢分野はいろいろな仕事があることを知った。来年度は介護福祉士を取りたい</p> <p>○給料面では、今は良いが、結婚して子供もいるので、将来的には不安</p>

モチベーションの維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>○イベントでの発表や自衛消防団の活動など、いつもと違う仕事に関わることで、介護の仕事もがんばろうと思える</li> <li>○他の施設の職員との交流により、自分の施設の良いところや悪いところも見えるし、刺激を受ける</li> </ul>
------------	---

ご協力いただいた2事業者の特色として、新人職員をフォローする環境が根付いていること、定着に向けた様々な取組が行われていること等が挙げられる。

項目	特色
新人職員の育成	○オリエンテーションなどで1年かけて育成（1か月程度は全てペア制）
	○エルダー制度を導入しているが、実際にはリーダー・サブリーダー・指導係の3人体制で育成。半年を目途に独り立ち。
（新人）職員の定着	○若い職員が多く、活気があり、交流会も盛ん（他の施設の職員とのバンド活動、「新人モチベーション交流会」の開催等）
	○エビデンスはなくとも頑張った取組について全員が発表する「自己満足コンテスト」の実施
	○福利厚生委員会により、アンケートに基づくイベント開催（テーマパーク、ミュージカル鑑賞、旅行等） ○区民祭りや地域との交流に部署間を越えて参加

## カ 事業者ヒアリングまとめ

- 事業形態（社会福祉法人、株式会社等）に関わらず、この1，2年はより一層人材の確保が厳しい状況にある。特に、新卒の採用が厳しく、中高年齢層の採用が中心となっている。  
分野では、高齢、児童分野も厳しいものの、障害分野がより一層厳しい傾向にある。
- 確保については、イメージアップのため、ホームページの改善や若手職員の活用に取り組んでいる団体が多かった。  
行政への要望としては、無料イベントの開催回数の増やブースの拡大、学校の先生や学生への働きかけを挙げた団体が多かった。
- 育成については、若手職員に対するエルダー制の導入やOJT体制の整備の他、研修費用の全額補助など資格取得支援を行っている団体が多かった。また、近隣の事業所合同で研修を実施するなど、地域のネットワークも広がりを見せている。

行政への要望としては、研修経費の補助の他、都事業の対象拡大を望む声が多かった。

- 定着については、休暇制度の見直しや柔軟な働き方への対応、面談の回数増、交流会やイベントの実施、キャリアパスの導入など、様々な面から取り組んでいる団体が多かった。また、取組を始めてから、実際に離職率が下がるなどの効果を実感できたとの声も数多く聞かれた。

行政への要望としては、処遇改善加算の対象の見直しや都事業の対象拡大を望む声が多かった。

- 外国人雇用には、分野に関わらず賛否両論があった。ただし、ほぼ全ての団体で共通して、将来的には避けて通れないとの認識であった。
- ICT等の活用は、株式会社でもあまり進んでおらず、これからという団体が多かった。訪問介護などでは、職員が顔を合わせて対話する時間を大事に捉え、あえて導入しない団体も見られたが、導入費用が高額との声が多かった。
- その他の意見として目立ったのが、近年問題となっている、紹介派遣会社への不満や苦情、利用者やその家族によるハラスメントへの対応であった。

#### キ 専門部会（人材確保）委員からの補足意見

- 若手職員の確保・育成が必要なのはもちろんであるが、リーダーとなるベテラン・中堅職員の育成も重要である。
- これからは地域全体で福祉を支えることが必要である。

### (2) 養成施設

養成施設については、事前に、外国人学生の受入れに積極的な学校、中立的な学校、まだ受け入れていない学校を調査した上、ヒアリングを実施した。

#### ア 学生の確保について（共通）

調査項目		主なご意見
学生の確保	独自の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>○オープンキャンパスの実施</li> <li>○高校訪問や出張授業（介護等）</li> <li>○高校生対象の体験事業</li> <li>○学校の先生から信頼を得るため、入学後の学生の近況報告等を実施</li> </ul>
	行政に対する要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○介護福祉士等修学資金貸付について、入学金への対象拡大や入学前の支給の実施</li> <li>○日本人学生の確保に関する支援</li> </ul>

## イ 外国人学生

主なご意見		
外国人学生の受入に積極的な学校	学生数	1年生69名 2年生60名 ベトナム国籍が3分の1を占める。その他、中国、ミャンマー、スリランカ、ネパール、韓国、フィリピン
	方針・考え方	○N2であれば養成校に入学させても問題のないレベル ○昨年の国家試験では、日本人は全員合格、留学生の合格者0人。ルビ有りだったが、読解力が弱い。国家試験対策は必要 ○今の留学生は富裕層が多い印象。今後、留学生の受入れが広がった時には、経済的支援が必要 ○コミュニティを作ってあげることも重要 ○授業料減免等により、費用は持ち出しで負担状況
	行政に対する要望	○一連の手続きの簡略化 ・内定後、3月31日まで留学ビザで就職して、特定活動(内定)のビザに切り替えるが、その間週28時間を超える就労不可 ・介護福祉士の登録証が届いたらすぐに届け出て「介護」に切り替えるが、一番早くても5月の連休明け、遅いと5月末

主なご意見		
外国人学生の受入に中立的な学校	学生数	1年生7名(中国2名、ベトナム3名、フィリピン1名、ネパール1名) 2年生7名(中国3名、ベトナム2名、フィリピン1名、モンゴル1名)
	方針・考え方	○N2の基準を満たしてやる気を持って入学して来る留学生は日本人と同じレベル。あとは個人差 ○本校の学生は比較的優秀であり、介護を学びたい動機を持っている学生多し ○今後も留学生は増えていくだろう、という認識。良い留学生を取りにいかない他校に取られてしまう危機感あり ○一方で、留学生が増えると日本人の学生が入学しなくなってしまうのではないかという危惧あり。そのあたりのバランスは探り合い。留学生は3割くらいが希望

	行政に対する要望	<p>○介護福祉士等修学資金については、2年間の在学期間と5年間の従事期間の計7年間分の保証人を見つけるのが困難</p> <p>○入国管理手続きが煩雑で、試験に合格してから、在留資格「介護」取得までの手続きに時間がかかり過ぎ</p>
--	----------	--

主なご意見		
<p>まだ外国人学生の受入れのない学校</p> <p>※法人全体では受入済</p>	学生数	0人
	方針・考え方	<p>○今後、全員日本人というのは厳しい</p> <p>○一方で、あまり留学生の比率が高いと、日本人が嫌がる</p> <p>○在留資格（介護）の影響はまだ実感していないが、在留資格があるというのは間違いなく強い。日本語学校にPRしていきたい</p> <p>○N2受験の学習レベルなら本校への出願はできる。責任を持って送り出せるよう日本語のレベルをきちんと判断していきたい</p> <p>○教科書にルビを振るなどの配慮はしない予定。学校としては、日本人も留学生も関係なく、普通の入学者として対応</p> <p>○留学生用の相談体制は無いが、系列の日本語学校とタイアップしている。まず担任が相談に乗るが、担任で難しい場合は、テレビ会議で日本語学校とつないでサポート</p>
	行政に対する要望	○介護福祉士等修学資金貸付は、入学後なのが難点。日本人、留学生を問わず、入学前の支給を希望

#### ウ その他のご意見

- 実習先は特別養護老人ホームが多い。利用者とのコミュニケーションも問題なくできており、クレームもない。就職先も、実習受入れ施設が多い。
- 施設とのつながりは重要。養成校では基本的な知識は教えるが、卒業してからがスタートであり、施設で育ててもらう必要がある。

#### エ 養成校ヒアリングまとめ

- 学生の確保はどの学校も深刻な問題となっている。
- 外国人の受入れは進むと思われるが、日本人と外国人とのバランスも重要との認識から、日本人学生の確保に向けた支援を望む声あり。
- 行政機関への要望として、入国管理手続きの簡略化を望む声が多かった。また、修学資金について入学前の手続を要望する声も複数あった。

## 5 中長期的な視点に立った対応策の検討

現行実施事業について、適宜、効果検証を行うことはもちろんであるが、本調査の結果を踏まえると、中長期的な視点に立った対応策として、特に以下の観点からの検討が必要である。

### (1) 事業者への支援

#### ア 福祉人材への確保への支援

##### (ア) 就職フォーラム、面接・相談会

無料の就職フォーラムや面接・相談会について、開催規模や回数の増を検討する。また、開催にあたっては、社会一般の就職活動時期を踏まえる他、必要に応じて集客力のある有料職業紹介事業者のイベントとの連携を図るなど、より効果的な実施方法について検討する。

##### (イ) 先生や保護者、学生に対するイメージアップ

各事業者における取組だけでは難しいことから、教育機関との連携の拡大について検討する。

##### (ウ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。

#### イ 福祉人材の育成への支援

##### (ア) 階層別の人材育成

次世代を担う若手職員の育成が必要である一方、リーダーの養成も急務であることから、それぞれの階層に対して有効な支援策について検討する。

##### (イ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。

#### ウ 福祉人材の定着への支援

##### (ア) 職場環境向上への支援

上記ア(イ)等のイメージアップの取組と併せ、職場環境の向上を図る事業の拡大について検討する。

##### (イ) 現行事業の対象分野の拡大

現在、高齢分野や保育分野で実施している事業について、児童分野や障害分野への拡大が、可能かつ有効かどうか検討する。



## エ その他の支援

### (ア) 外国人材受入れに関する支援

国の政策に伴い、今後、外国人材の受入れの動きが本格化することから、各事業所の円滑な受入れに向け、経営者層や指導担当者等への有効な支援策について検討する。

### (イ) ICT・次世代介護機器導入経費補助の拡大

単に経費を補助するだけでなく、導入後の効果的な活用に重点を置いた支援の拡大を検討する。

### (ウ) 地域のネットワークづくりの支援

地域ごとに徐々に広がりを見せている、福祉事業者等を中心とした地域のネットワークづくりへの有効な支援策について検討する。

### (エ) マネジメント力向上への支援

他業種との人材獲得競争も激化する中、経営層のマネジメント力が一層求められることから、その向上に向けた有効な支援策について検討する。

### (オ) 無料職業紹介事業の強化

東京都福祉人材センターにおける無料職業紹介事業を強化するため、センターの在り方について、都委託事業も含め、検討する。

## (2) 養成校への支援

### ア 外国人留学生受入れに関する支援

要望が多かった入国管理手続の簡略化及び介護福祉士等修学資金貸付制度の仕組みについては、国の動向を見ながら、対応していく。

## 6 おわりに

今回、本調査の結果を基に、東京都福祉人材対策推進機構専門部会（人材確保）での委員のご意見も踏まえ、中長期的な視点に立った対応策を検討してきた。

来年度は、更に、高齢、児童（保育）、障害分野ごとに、東京都福祉人材対策推進機構の中に現場の若手職員を中心に意見交換を行う場を設け、都独自の施策を検討していく予定である。

今後も現場を支える事業所及び関係団体等と連携し、施策の充実を図っていく。