

**介護人材総合対策委員会
介護人材状況調査の中間報告について**

<本編>

調査の概要（事業所・施設向け調査、介護職員等向け調査）

- 各調査の概要は以下のとおり。

□ 調査対象・抽出方法

<事業所・施設向け調査：10,000件>

- 調査対象：都内で介護サービス（施設、訪問、通所、居宅介護支援）を展開している事業所・施設
※地域密着型サービスを含む
- 抽出方法：都内の介護事業所リストから、介護サービス種別、事業所規模の偏りを考慮した上で、無作為に10,000件を抽出

<介護職員等向け調査：50,000件>

- 調査対象：上記の事業所・施設で、主に要介護の方のケアに従事している介護職員及び勤務している介護支援専門員
- 抽出方法：事業所・施設の規模に合わせて、合計が50,000件になるように個別に事業所・施設ごとの抽出件数を設定。

□ 調査方法（事業所・施設向け、職員向け共通）

- Webアンケート調査
(Web調査画面へのアクセス用のURLとQRコードを掲載した調査協力依頼状を対象事業所・施設に郵送にて送付し、調査対象事業所・施設の責任者等は調査依頼状を受領後、web上で事業者・施設向け調査の回答、提出を実施。調査対象事業所・施設の責任者等は調査対象として選定した介護職員に調査への回答を依頼し、介護職員はweb上で向け調査の回答、提出を実施。)

□ 実査期間（事業所・施設向け、職員向け共通）

- 令和元年10月4日（金）から11月3日（日）

□ 集計対象サンプル数

- 事業所・施設向け調査：3,213件（回収率 約32.1%）
 - 介護職員等向け調査：9,396件
- ※介護職員向け等調査は事業所・施設における実際の配布件数（母数）の把握が困難なため、回収率は事業所・施設向け調査の回収状況を基準として記載する。なお、基本情報以外の設問について一部でも回答があるものについては有効サンプルとして集計対象とした。

主な調査項目 ①事業所・施設向け調査

- 事業所・施設向け調査の主な調査項目は以下のとおり。

調査項目	
基本情報	提供しているサービス種別
	運営法人種別
	展開事業所・施設数、展開エリア
	要介護度別利用者数
	性別、雇用形態別、職務形態別の職員数
	年齢区分別の職員数
	勤続年数別の職員数
	介護職員及び訪問介護員の常勤換算数
	常勤以外の職員の割合の変化状況
介護人材の確保状況	職員の職種別の過不足感
	人材の確保が困難になっている要因
	直近1年間の職員の雇用形態別の採用活動の状況
	直近1年間の雇用形態別の採用人数
	応募者に対する選考の実施状況
	職員採用経路、経路別の効果認識
	高齢者、外国人の活用への取組状況
	高齢者、外国人の活用に関する課題認識
	介護職として要介護の方のケアに従事している外国人の人数
	中途採用を行う際に設定している条件
	求職者が重視していると思う条件

調査項目	
介護人材の定着状況	職員の定着率に対する評価
	直近1年間の職員の離職状況
	職員の離職理由
職員の確保・育成・離職防止に向けた取組の状況	取り組みや工夫の実施状況
	職員の確保に向けた取り組みの実施内容と効果認識
	職員の離職防止に向けた取り組みの実施内容と効果認識
	職員の育成に向けた取り組みの実施内容と効果認識
	職員の確保・離職防止・育成に関する課題や必要な支援
東京都の取組に関する認識	ICTおよび機器・ロボット等の活用状況
	東京都の取組の認知状況、活用意向、効果認識
	東京都の取組を利用したいと思わない/効果がないと思う理由
東京都に対する期待・要望	
その他	ご意見・ご提案

主な調査項目 ②介護職員等向け調査

- 介護職員等向け調査の主な調査項目は以下のとおり。

調査項目	
基本情報	年齢
	性別
	勤務形態
	最終学歴
	現在の居住地
	配偶関係
	子どもの有無
	介護の仕事の経験年数、現在の法人での勤続年数
	現在の法人で継続的に勤務できている理由
保有資格	
働き方の状況	従事しているサービス種別
	従事しているサービス種別での役職・役割
	通常月の税込月収
	介護以外の収入を伴う仕事（兼業）の状況
	働いた日数、時間数、残業時間、深夜勤務回数
	通勤手段、通勤時間
仕事、人事評価制度、人間関係・雰囲気に対する満足度	

調査項目	
就業継続意向	事業所・施設への就業を決める際に重視した要素
	介護業界での就業継続意向
	就業を継続したい/したくない理由
	介護業界での就業を決めた動機・きっかけ
キャリアパス	情報入手・応募ルートの利用状況、満足度
	情報入手・応募ルートを利用した理由
	介護業界に入る以前の経歴
	業界内での転職経験、転職回数
事業者の取組みに関する認識	従事した経験があるサービス種別
	「介護の仕事」のキャリア目標の方向性
	「介護の仕事」のキャリア目標の具体的な内容
	取り組みや工夫の実施状況
東京都の取組みに関する認識	職員の確保に向けた取り組みに対する効果認識
	職員の離職防止に向けた取り組みに対する効果認識
	職員の育成に向けた取り組みに対する効果認識
その他	ご意見・ご提案

集計対象サンプルの傾向 ①介護職員等の基本属性（性別、年齢、就業形態）

- 公益財団法人介護労働安定センターが実施した平成30年度介護労働実態調査の東京都データと比較して、男性の割合が11.6ポイント、正規職員の割合が14.3ポイント高いなど本調査の回答者の属性にやや傾向がある点にはご留意いただきたい。
- なお、介護労働実態調査では介護職員の基本属性に関して、全国と東京都で大幅な傾向の差異はみられない。

性別		n	男	女	無回答/ その他
介護労働 実調	全国	22,183	20.6%	72.0%	7.4%
	東京都	1,374	23.0%	70.0%	7.0%
本調査（東京都）		9,396	34.6%	63.8%	1.6%

男性の割合が11.6ポイント高い

年齢		n	20代以下	30代	40代	50代	60代	70代以上	無回答
介護労働 実調	全国	22,183	7.8%	19.6%	27.2%	21.6%	11.3%	1.5%	10.8%
	東京都	1,374	8.1%	18.2%	25.1%	22.0%	13.0%	2.5%	11.1%
本調査（東京都）		9,396	10.3%	22.1%	28.0%	24.3%	12.0%	3.3%	0.0%

就業形態		n	正規職員	非正規職員	無回答/ その他
介護労働 実調	全国	22,183	67.4%	27.7%	5.0%
	東京都	1,374	64.0%	30.2%	5.7%
本調査（東京都）		9,396	78.3%	21.2%	0.5%

正規職員の割合が14.3ポイント高い

集計対象サンプルの傾向 ②事業所・施設の基本属性の傾向（法人格、サービス系型）

- 平成30年度介護労働実態調査の東京都データと比較して、社協以外の社会福祉法人の割合が11.0ポイント、入所型の割合が18.8ポイント高いなど本調査の回答事業者・施設の属性にやや傾向がある点にはご留意いただきたい。
- 事業者・施設の基本属性に関して、東京都は民間企業、訪問系の割合が大きい傾向があり、全国値データと比較等を行う際にはそのような傾向の差異を考慮することが重要であると考えられる（≒全国値データとの単純な比較は困難）。

法人格（経営主体）		n	民間企業・ 営利企業	社会福祉 協議会	左記以外の 社会福祉法人	医療法人	NPO 法人	社団・ 財団法人	協同組合 （農協・生協）	地方自治体	その他	無回答
介護労働 実調	全国	9,102	56.4%	4.2%	17.1%	12.1%	4.4%	2.0%	1.3%	0.7%	1.0%	0.6%
	東京都	645	68.4%	1.2%	11.5%	8.5%	5.7%	2.3%	1.4%	0.2%	0.6%	0.2%
本調査（東京都）		3,213	61.9%	0.4%	22.5%	7.1%	3.6%	2.3%	0.9%	0.0%	1.3%	0.0%

勤務先事業所の サービス系型区分		n	訪問型	入所型	通所型	その他	無回答
介護労働 実調	全国	22,183	43.0%	21.4%	31.0%	1.9%	2.7%
	東京都	1,374	55.2%	13.6%	27.6%	1.0%	2.6%
本調査（東京都）		9,396	42.8%	32.4%	24.8%	0.0%	0.0%

※介護労働実態調査がサービス系型区分別の構成比を職員向け調査の回答件数を基準として算出しているため、本調査も同様に職員向け調査の回答件数を基準に算出を実施。

集計・分析の基本方針

- 集計・分析は以下の基本方針に基づいて実施することを予定している。

サイコグラフィック変数を重視した分析

- 介護人材の需給動向には、性別、年齢、収入、独身／既婚等のデモグラフィック変数だけでなく、趣味、嗜好、価値観、キャリア意向等のサイコグラフィック変数が大きな影響を与えていると考えられる。
- 本業務においては、デモグラフィック変数にのみに着目して分析するのではなく、介護人材に関するサイコグラフィック変数を重視した調査・分析を実施する。

事業者向け調査と介護職員向け調査を関連付けた分析

- 人材の確保等に向けた取り組みに対する事業者と介護職員の効果認識には一定のギャップが存在することが先行研究にて示唆されており、ギャップを明らかにしたうえで、職員のニーズに則した取り組みの検討・実施が、より効果的な取り組みの実現に向けては必要であると考えられる。
- 上記の考えを前提に、本業務では事業者向け調査と介護職員向け調査を組み合わせることで、より効果的な取り組みの実現に資する基礎データの作成を図る。

都が実施している施策の評価に資する分析

- 東京都では、人材の確保等に向けた各種施策を実施しているが、十分な評価・検証ができていない状況にあると考えている。本業務の成果を基に施策の評価、改善を実施することを見据えて、調査・分析を実施することを予定している。
- なお、事業者、従事者、市区町村等が納得感を持って本業務の成果を活用できるように、国や都の関連する施策等との整合性・一貫性が担保されるように留意して、検討及び調査等を実施する。

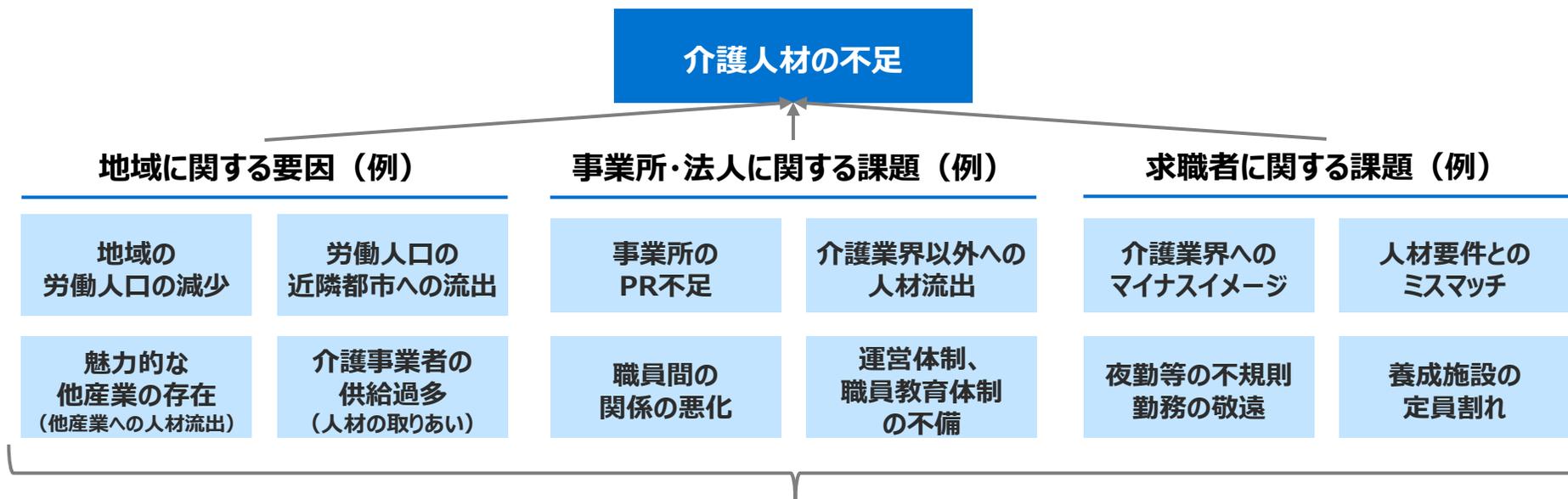
地域特性・地域差を考慮した分析

- 人材の需給や人材確保の難しさは地域の状況によって異なっており、調査・検討に際しては、地域特性・地域差を考慮することが重要である。特に、今後は地域差は拡大することが想定され、これまで以上の配慮が必要であると考えられる。
- 本調査においては、各地域の人材の確保・定着・育成における現状と課題等について、検討及び調査等を実施する。

圏域別分析

圏域別分析 ①分析の目的

- 介護人材の不足が生じている背景要因は多岐にわたり、どの要因の影響が大きいかは地域ごとに異なる。したがって、一律の対応では不十分であり、地域ごとの背景要因を明らかにしたうえで、地域ごとに適切な取り組みを行うことが重要である。
- 圏域別の分析は、地域ごとの介護人材の構成、過不足の状況を明らかにしたうえで、その背景や要因を地域ごとに整理し、今後市区町村レベルでの効果的な施策の実現に向けての示唆を出すことを目的として実施する。

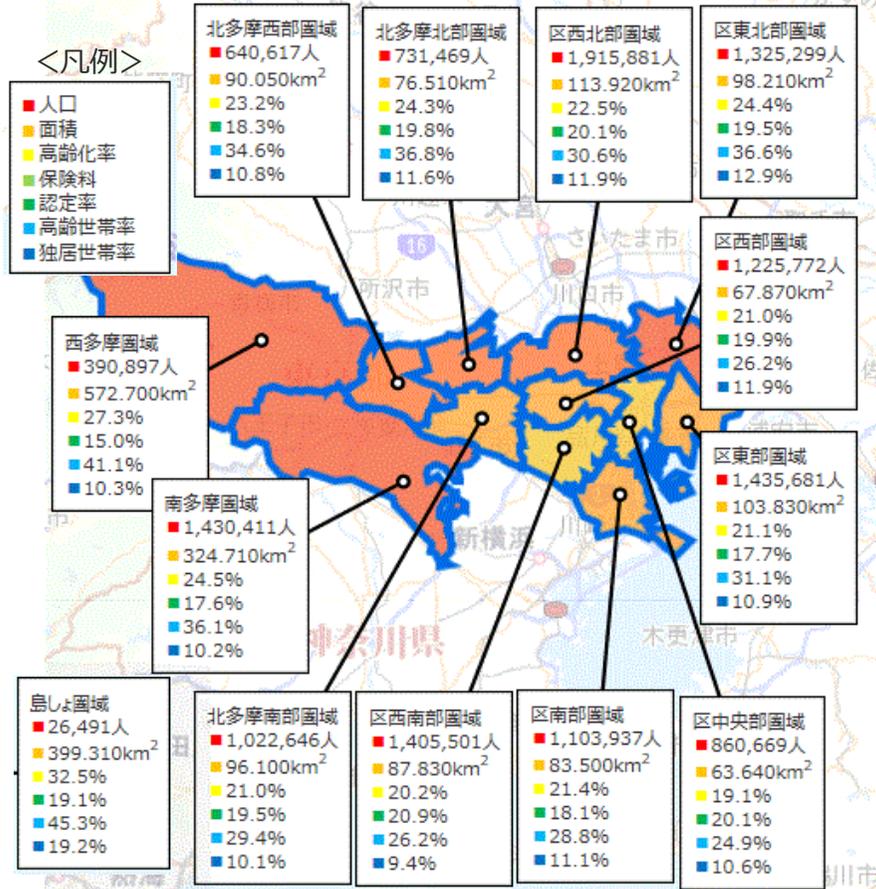


- 顕在化している『介護人材の不足』という課題が共通であっても、その背景要因は地域ごとに大きく異なる。
- 効果的な取り組みのためには、一律の対応を行うのではなく、課題の背景要因を地域ごとに明らかにし、その背景要因へアプローチすることが重要である。

圏域別分析 ②各圏域の主要指標概況

- 本調査では、老人福祉圏域を基準に圏域別の集計・分析を実施する。
- 各圏域の人口、面積、高齢化率、保険料等の各圏域の主要指標概況は以下のとおり。

東京都老人福祉圏域の主要指標概況（2015年時点）



圏域名	構成区市町村	人口 (人)	面積 (km ²)	高齢化率 (%)	人口密度 (人/km ²)
区中央部	千代田区 中央区 港区 文京区 台東区	860,669	63.640	19.1	13,524.0
区南部	品川区 大田区	1,110,938	83.500	21.4	13,304.6
区西南部	目黒区 世田谷区 渋谷区	1,410,492	87.830	20.2	16,059.3
区西部	新宿区 中野区 杉並区	1,225,772	67.870	21.0	18,060.6
区西北部	豊島区 北区 板橋区 練馬区	1,915,881	113.920	22.5	16,817.8
区東北部	荒川区 足立区 葛飾区	1,325,299	98.210	24.4	13,494.5
区東部	墨田区 江東区 江戸川区	1,435,681	103.830	21.1	13,827.2
西多摩	青梅市 福生市 羽村市 あきる野市 瑞穂町 日の出町 檜原村 奥多摩町	390,897	572.700	27.3	682.6
南多摩	八王子市 町田市 日野市 多摩市 稲城市	1,430,411	324.710	24.5	4,405.2
北多摩西部	立川市 昭島市 国分寺市 国立市 東大和市 武蔵村山市	640,617	90.050	23.2	7,114.0
北多摩南部	武蔵野市 三鷹市 府中市 調布市 小金井市 狛江市	1,022,646	96.100	21.0	10,641.5
北多摩北部	小平市 東村山市 清瀬市 東久留米市 西東京市	731,469	76.510	24.3	9,560.4
島しょ	大島町 利島村 新島村 神津島村 三宅村 御蔵島村 八丈町 青ヶ島村 小笠原村	26,491	399.310	32.5	66.3

出所：厚生労働省『地域包括ケア「見える化」システム』

圏域別分析 ③圏域別の回収状況

- 圏域別の事業所・施設向け調査及び介護職員等向け調査の回収状況は以下のとおり。

圏域名	圏域別の回収状況			
	事業所・施設			介護職員等
	回収数	発送数	回収率	回収数
区中央部	194	563	34.5%	633
区南部	253	706	35.8%	747
区西南部	281	1,009	27.8%	633
区西部	297	908	32.7%	722
区西北部	472	1,547	30.5%	1,414
区東北部	360	1,160	31.0%	1,044
区東部	314	948	33.1%	863
西多摩	121	300	40.3%	448
南多摩	330	1,029	32.1%	1,040
北多摩西部	167	483	34.6%	535
北多摩南部	227	712	31.9%	686
北多摩北部	194	601	32.3%	620
島しょ	3	34	8.8%	11
合計	3,213	10,000	32.1%	9,396

※介護職員向け等調査は事業所・施設における実際の配布件数（母数）の把握が困難なため、回収率は事業所・施設向け調査の回収状況を基準として記載する。なお、基本情報以外の設問について一部でも回答があるものについては有効サンプルとして集計対象とした。

圏域別分析 ④各圏域の傾向（1 / 5）

- 各圏域の傾向は以下のとおり。

◀凡例▶

- 全体平均より15ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上低い
- 全体平均より15ポイント以上低い

	区中央部	区南部	区西南部
事業所・施設の 属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 58.8% 入所系 22.7% 通所系 18.6% 法人格：営利法人 53.1% 社会福祉法人（社協を除く） 29.9% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 53.0% 入所系 22.9% 通所系 24.1% 法人格：営利法人 71.1% 社会福祉法人（社協を除く） 21.3% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 64.4% 入所系 13.9% 通所系 21.7% 法人格：営利法人 72.6% 社会福祉法人（社協を除く） 16.7%
職員の属性等 の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 38.3% 60代以上 15.3% 居住地：東京都内 81.5% 通勤手段：電車・バス 63.2% 通勤時間：20～60分 70.4% ※電車・バスの方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 33.7% 60代以上 14.6% 居住地：東京都内 82.6% 通勤手段：徒歩・自転車 57.3% 通勤時間：20分未満 77.0% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 27.8% 60代以上 19.8% 居住地：東京都内 79.8% 通勤手段：電車・バス 59.7% 通勤時間：20～60分 65.8% ※電車・バスの方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 68.5% 訪問介護員/正規・中途 73.2% 定着率（充分高い）：正規・新卒 26.6% 正規・中途 27.9% 過不足感※1：介護職員不足 50.7% 訪問介護員不足 62.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 53.2% 訪問介護員/正規・中途 67.7% 定着率（充分高い）：正規・新卒 25.9% 正規・中途 28.8% 過不足感※1：介護職員不足 49.5% 訪問介護員不足 57.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 47.3% 訪問介護員/正規・中途 57.3% 定着率（充分高い）：正規・新卒 17.9% 正規・中途 21.4% 過不足感※1：介護職員不足 54.2% 訪問介護員不足 65.4%
職員確保が 困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：73.8% 地域内の介護事業者の増加：37.2% 人材要件に合致する人材が不足：78.7% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：64.3% 地域内の介護事業者の増加：56.1% 人材要件に合致する人材が不足：80.4% 介護業界についてのマイナスイメージ：77.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：65.4% 地域内の介護事業者の増加：46.5% 人材要件に合致する人材が不足：74.4% 介護業界についてのマイナスイメージ：74.0%

※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

◀凡例▶

- 全体平均より15ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上低い
- 全体平均より15ポイント以上低い

圏域別分析 ④各圏域の傾向 (2 / 5)

- 各圏域の傾向は以下のとおり。

	区西部	区西北部	区東北部
事業所・施設の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 53.5% 入所系 19.2% 通所系 27.3% 法人格：営利法人 69.4% 社会福祉法人（社協を除く） 18.5% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 56.1% 入所系 20.3% 通所系 23.5% 法人格：営利法人 65.5% 社会福祉法人（社協を除く） 18.6% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 56.9% 入所系 15.6% 通所系 27.5% 法人格：営利法人 69.7% 社会福祉法人（社協を除く） 16.1%
職員の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 35.2% 60代以上 13.2% 居住地：東京都内 88.5% 通勤手段：電車・バス 58.6% 通勤時間：20～60分 66.3% ※電車・バスの方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 31.5% 60代以上 16.6% 居住地：東京都内 82.0% 通勤手段：徒歩・自転車 55.3% 通勤時間：20分未満 74.3% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 33.4% 60代以上 16.8% 居住地：東京都内 80.8% 通勤手段：徒歩・自転車 60.3% 通勤時間：20分未満 80.5% ※徒歩・自転車の方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 51.9% 訪問介護員/正規・中途 64.4% 定着率（充分高い）：正規・新卒 20.4% 正規・中途 23.4% 過不足感※1：介護職員不足 43.5% 訪問介護員不足 53.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 46.2% 訪問介護員/正規・中途 62.7% 定着率（充分高い）：正規・新卒 27.6% 正規・中途 24.1% 過不足感※1：介護職員不足 41.3% 訪問介護員不足 67.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 44.3% 訪問介護員/正規・中途 61.4% 定着率（充分高い）：正規・新卒 17.0% 正規・中途 21.4% 過不足感※1：介護職員不足 45.1% 訪問介護員不足 65.2%
職員確保が 困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：66.2% 地域内の介護事業者の増加：48.3% 人材要件に合致する人材が不足：80.2% 介護業界についてのマイナスイメージ：74.9% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：63.8% 地域内の介護事業者の増加：50.3% 人材要件に合致する人材が不足：76.7% 介護業界についてのマイナスイメージ：76.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：65.6% 地域内の介護事業者の増加：56.0% 人材要件に合致する人材が不足：76.9% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.0%

※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

圏域別分析 ④各圏域の傾向（3 / 5）

- 各圏域の傾向は以下のとおり。

◀凡例▶

- 全体平均より15ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上低い
- 全体平均より15ポイント以上低い

	区東部	西多摩	南多摩
事業所・施設の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 51.9% 入所系 21.3% 通所系 26.8% 法人格：営利法人 71.7% 社会福祉法人（社協を除く） 15.6% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 37.2% 入所系 38.0% 通所系 24.8% 法人格：営利法人 32.2% 社会福祉法人（社協を除く） 51.2% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 44.2% 入所系 23.9% 通所系 31.8% 法人格：営利法人 50.3% 社会福祉法人（社協を除く） 25.5%
職員の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 35.9% 60代以上 12.0% 居住地：東京都内 81.2% 通勤手段：徒歩・自転車 53.1% 通勤時間：20分未満 78.6% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 36.6% 60代以上 8.7% 居住地：東京都内 96.2% 通勤手段：自動二輪・自家用車 75.5% 通勤時間：20分未満 51.8% ※自動二輪・自家用車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 27.6% 60代以上 16.7% 居住地：東京都内 82.1% 通勤手段：自動二輪・自家用車 47.3% 通勤時間：20分未満 53.3% ※自動二輪・自家用車の方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 46.9% 訪問介護員/正規・中途 51.4% 定着率（充分高い）：正規・新卒 23.0% 正規・中途 22.8% 過不足感※1：介護職員不足 49.2% 訪問介護員不足 52.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 52.2% 訪問介護員/正規・中途 55.6% 定着率（充分高い）：正規・新卒 19.5% 正規・中途 18.3% 過不足感※1：介護職員不足 54.3% 訪問介護員不足 66.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 43.7% 訪問介護員/正規・中途 63.8% 定着率（充分高い）：正規・新卒 22.4% 正規・中途 24.4% 過不足感※1：介護職員不足 33.3% 訪問介護員不足 49.0%
職員確保が 困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：68.4% 地域内の介護事業者の増加：52.7% 人材要件に合致する人材が不足：82.2% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.6% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：58.3% 地域内の介護事業者の増加：58.3% 人材要件に合致する人材が不足：77.8% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.6% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：56.2% 地域内の介護事業者の増加：52.8% 人材要件に合致する人材が不足：74.9% 介護業界についてのマイナスイメージ：70.2%

※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

圏域別分析 ④各圏域の傾向（4 / 5）

- 各圏域の傾向は以下のとおり。

◀凡例▶

- 全体平均より15ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上低い
- 全体平均より15ポイント以上低い

	北多摩西部	北多摩南部	北多摩北部
事業所・施設の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 46.7% 入所系 31.1% 通所系 22.2% 法人格：営利法人 44.3% 社会福祉法人（社協を除く） 36.5% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 48.5% 入所系 26.0% 通所系 25.6% 法人格：営利法人 52.9% 社会福祉法人（社協を除く） 22.9% 	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 53.6% 入所系 21.6% 通所系 24.7% 法人格：営利法人 57.2% 社会福祉法人（社協を除く） 28.9%
職員の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 35.5% 60代以上 13.9% 居住地：東京都内 95.9% 通勤手段：徒歩・自転車 48.3% 通勤時間：20分未満 69.0% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 31.3% 60代以上 13.0% 居住地：東京都内 93.6% 通勤手段：徒歩・自転車 54.2% 通勤時間：20分未満 71.7% ※徒歩・自転車の方のみ抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 25.1% 60代以上 19.0% 居住地：東京都内 85.0% 通勤手段：徒歩・自転車 57.0% 通勤時間：20分未満 75.0% ※徒歩・自転車の方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 55.7% 訪問介護員/正規・中途 40.6% 定着率（充分高い）：正規・新卒 26.1% 正規・中途 19.0% 過不足感※1：介護職員不足 37.5% 訪問介護員不足 44.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 52.3% 訪問介護員/正規・中途 76.7% 定着率（充分高い）：正規・新卒 34.7% 正規・中途 27.9% 過不足感※1：介護職員不足 55.2% 訪問介護員不足 66.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 34.9% 訪問介護員/正規・中途 46.2% 定着率（充分高い）：正規・新卒 33.9% 正規・中途 32.7% 過不足感※1：介護職員不足 32.3% 訪問介護員不足 44.1%
職員確保が 困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：64.8% 地域内の介護事業者の増加：48.3% 人材要件に合致する人材が不足：80.0% 介護業界についてのマイナスイメージ：79.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：61.0% 地域内の介護事業者の増加：58.1% 人材要件に合致する人材が不足：79.0% 介護業界についてのマイナスイメージ：82.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：55.2% 地域内の介護事業者の増加：48.9% 人材要件に合致する人材が不足：77.6% 介護業界についてのマイナスイメージ：74.1%

※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

圏域別分析 ④各圏域の傾向（5 / 5）

- 各圏域の傾向は以下のとおり。島しょ圏域はサンプル数が少ないため参考値として掲載。

《凡例》

- 全体平均より15ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上高い
- 全体平均より10ポイント以上低い
- 全体平均より15ポイント以上低い

(参考) 島しょ

事業所・施設の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> サービス類型：訪問系 66.7% 入所系 0.0% 通所系 33.3% 法人格：営利法人 33.3% 社会福祉協議会 66.7%
職員の属性等の状況	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：30代以下 45.5% 60代以上 0.0% 居住地：東京都内 100.0% 通勤手段：自動二輪・自家用車 90.9% 通勤時間：20分未満 100.0% ※自動二輪・自家用車の方のみ抽出
採用活動の状況 職員の定着率 過不足感の状況	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動（非常に苦戦）： 介護職員/正規・中途 - 訪問介護員/正規・中途 0.0% 定着率（充分高い）：正規・新卒 - 正規・中途 - 過不足感※1：介護職員不足 0.0% 訪問介護員不足 0.0%
職員確保が困難な要因 ※2	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界以外への転職者の増加：66.7% 地域内の介護事業者の増加：66.7% 人材要件に合致する人材が不足：0.0% 介護業界についてのマイナスイメージ：66.7%

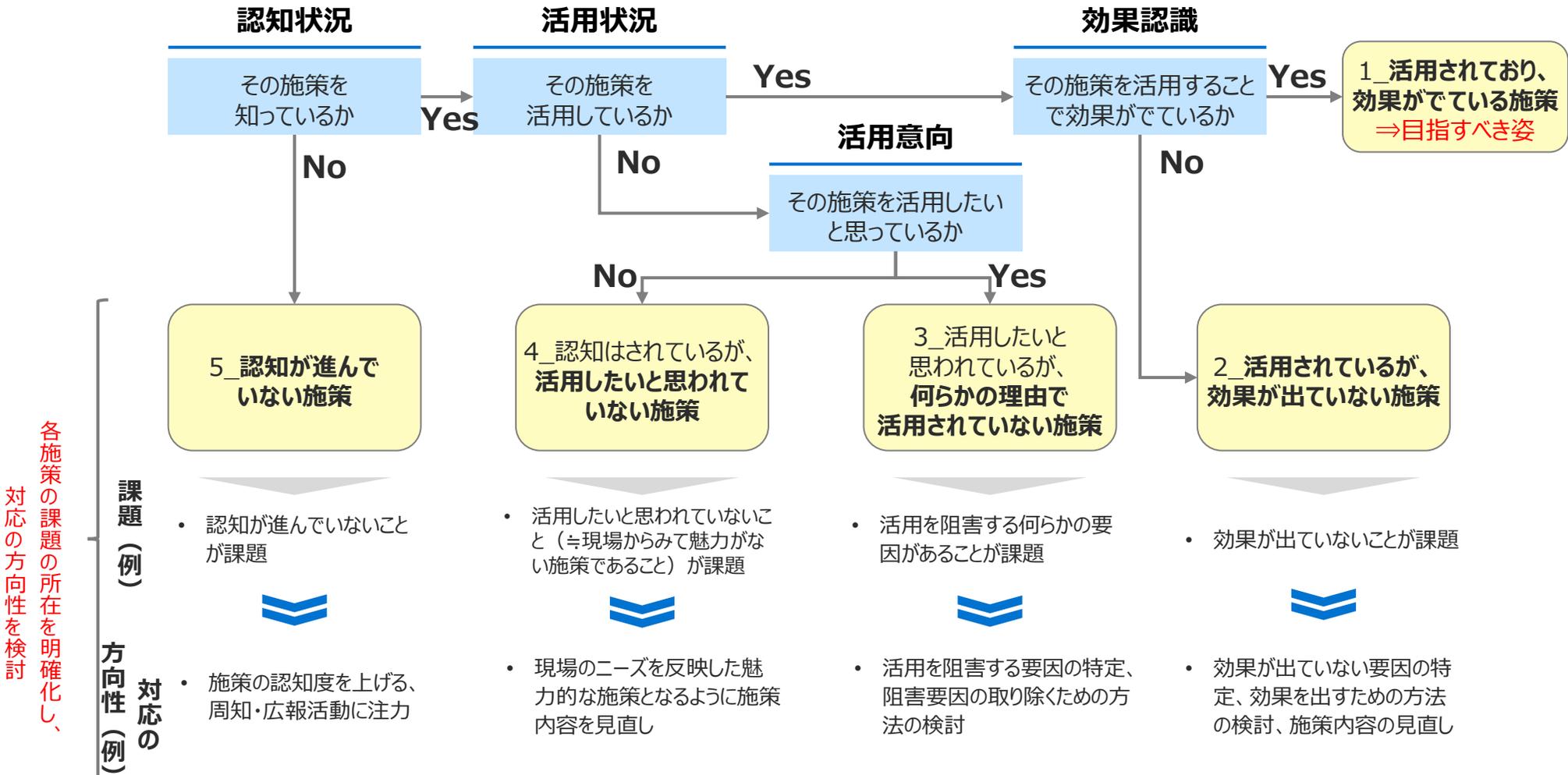
※1：該当の職種について「大いに不足」又は「不足」と回答した割合を掲載

※2：該当の要因について「非常に」又は「多少」影響があるとの回答の割合を掲載

東京都の実施している施策に関する分析

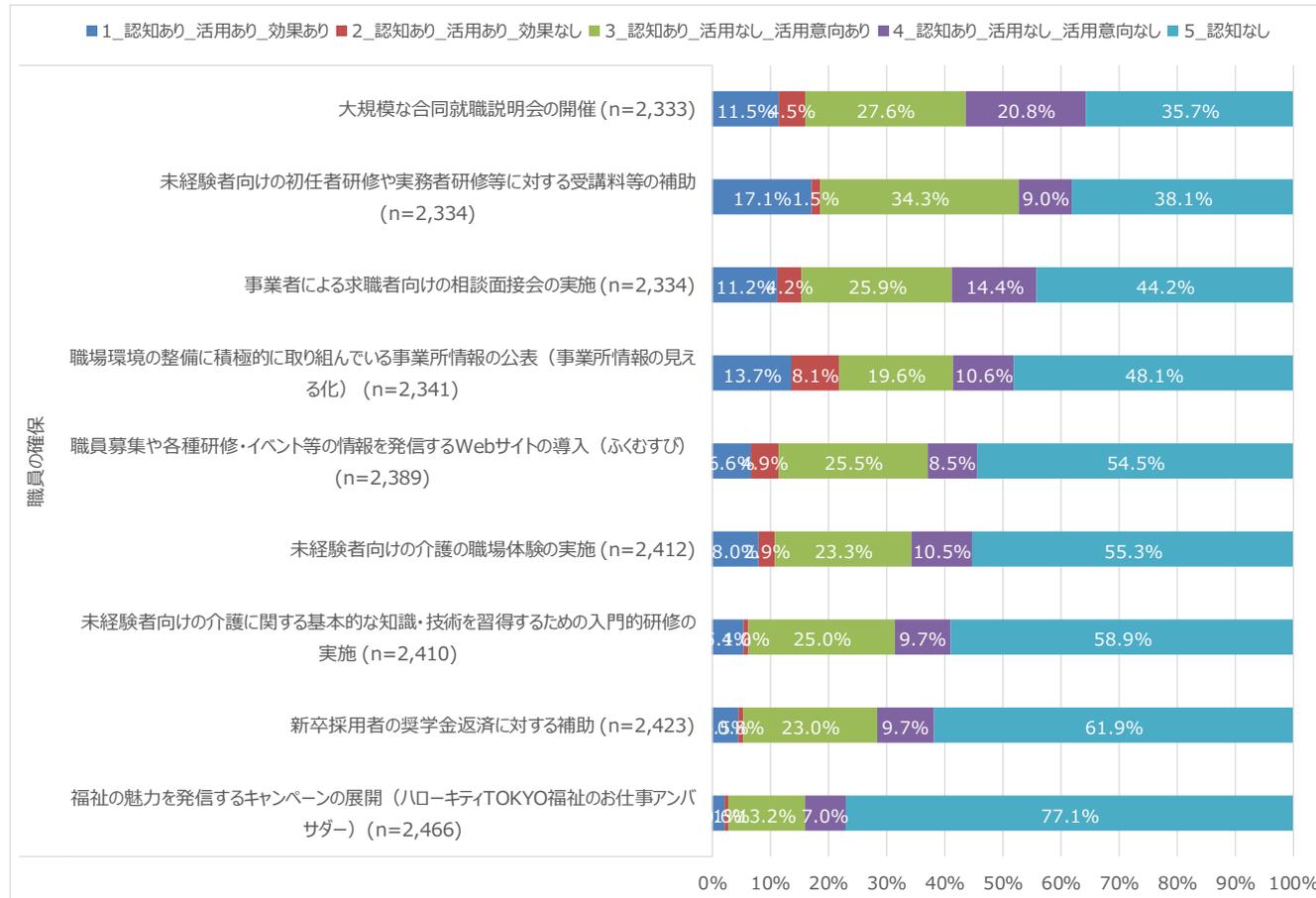
施策分析の考え方

- 施策の目指すべき姿は、活用され、効果がでている状態であるが、必ずしもそのような状態に至っていない施策も一定数存在すると考えられる。そのような施策のどこに課題があるのか、どのように対応を行うべきかを以下のようなロジックモデルを組むことで、明らかにすることを企図し調査設計を実施した。
- 具体的には、東京都の実施している施策の①認知状況、②活用状況、③活用意向、④効果認識を確認する設問を盛り込んだ。



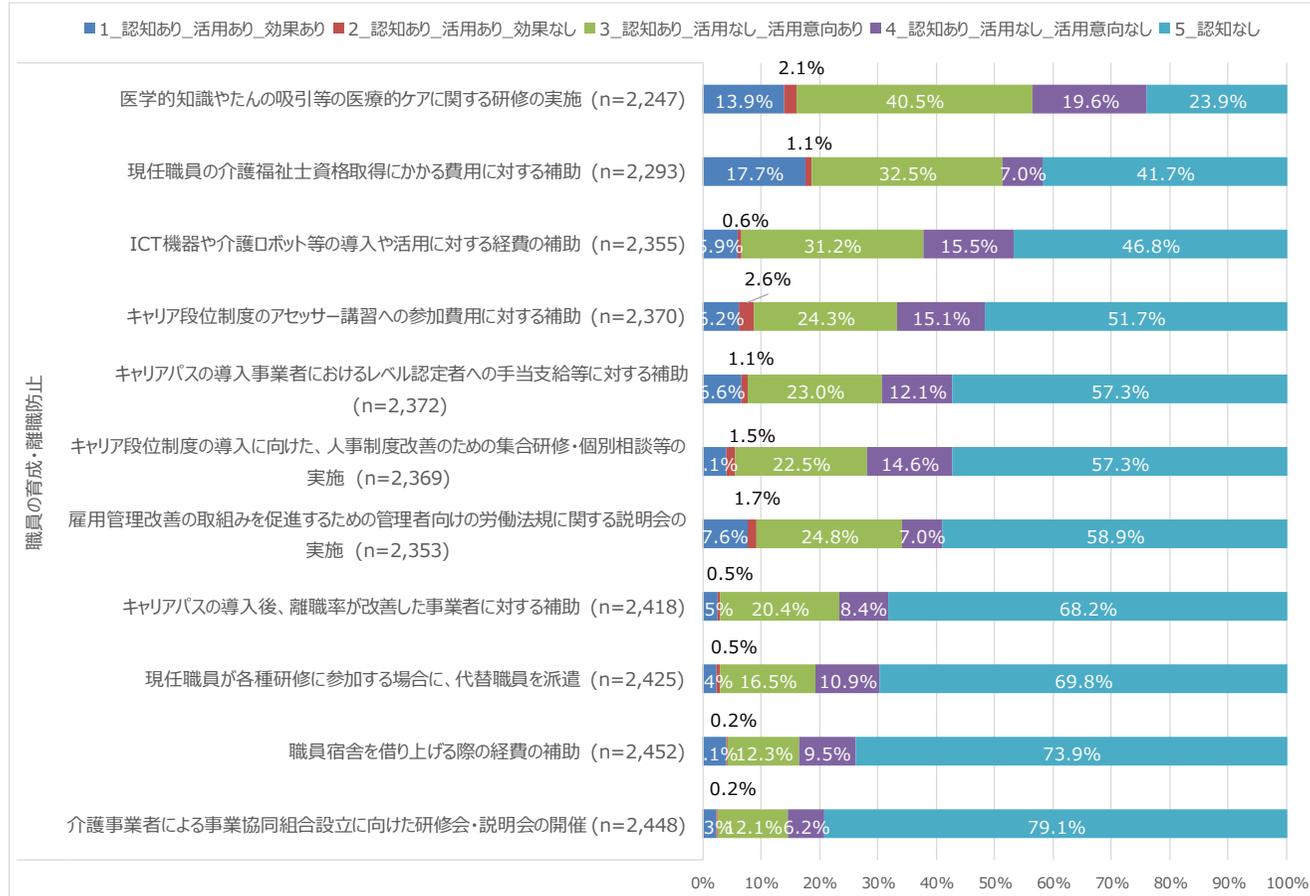
東京都の施策の認知・活用・効果に関する集計結果（職員の確保）

- 前項の考え方に基いた、東京都が実施している「職員の確保」に関する施策の認知・活用・効果に関する集計結果は以下のとおり。
- 最も認知度が高い施策は「大規模な合同就職説明会の開催（認知あり：64.3%）」で、最も低い施策は「福祉の魅力を発信するキャンペーンの展開（認知あり：22.9%）」で、活用されている割合が最も大きいのは「事業所情報の見える化（活用あり：21.8%）」となっている。



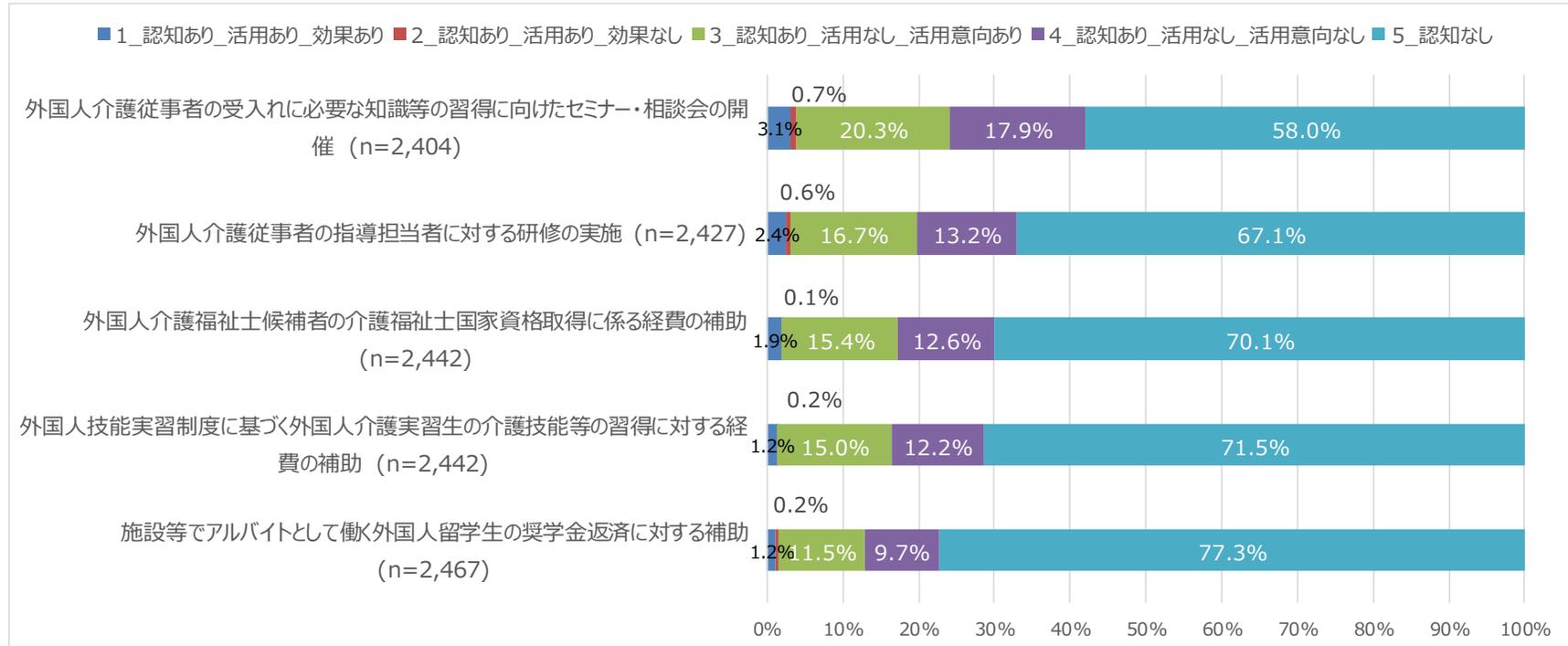
東京都の施策の認知・活用・効果に関する集計結果（職員の育成・離職防止）

- 東京都が実施している「職員の育成・離職防止」に関する施策の認知・活用・効果に関する集計結果は以下のとおり。
- 最も認知度が高い施策は「医療的ケアに関する研修の実施（認知あり：76.1%）」、最も低い施策は「事業協同組合設立に向けた研修会・説明会の開催（認知あり：20.9%）」で、活用ありの割合が最も大きいのは「現任職員の資格取得費用に対する補助（活用あり：18.8%）」となっている。



東京都の施策の認知・活用・効果に関する集計結果（外国人材の受入環境整備）

- 東京都が実施している「外国人材の受入環境整備」に関する施策の認知・活用・効果に関する集計結果は以下のとおり。
- 最も認知度が高い施策は「外国人介護従事者の受入れに必要な知識等の習得に向けたセミナー・相談会の開催（認知あり：42.0%）」で、最も低い施策は「外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の介護技能等の習得に対する経費の補助（認知あり：22.7%）」となっている。



施策を活用している事業所・施設の効果認識（職員の確保）

- 「職員の確保」に関する施策について、該当の施策を活用している事業所・施設の効果認識をみると、「効果あり」の割合が最も大きいのは「研修等に対する受講料等の補助（効果あり：92.2%）」で、最も低い施策は「職員募集や各種研修・イベント等の情報を発信するWebサイトの導入（効果あり：57.1%）」となっている。
- 「効果あり」の割合が相対的に低い施策についても活用している事業所・施設の5割以上は「効果あり」と考えている。

【該当の施策を活用している回答のみを抽出して集計】

職員の確保に関する施策	n	効果あり	効果なし
大規模な合同就職説明会の開催	373	71.8%	28.2%
未経験者向けの初任者研修や実務者研修等に対する受講料等の補助	435	92.2%	7.8%
事業者による求職者向けの相談面接会の実施	361	72.6%	27.4%
職場環境の整備に積極的に取り組んでいる事業所情報の公表（事業所情報の見える化）	511	62.8%	37.2%
職員募集や各種研修・イベント等の情報を発信するWebサイトの導入（ふくむすび）	275	57.1%	42.9%
未経験者向けの介護の職場体験の実施	263	73.0%	27.0%
未経験者向けの介護に関する基本的な知識・技術を習得するための入門的研修の実施	153	85.0%	15.0%
新卒採用者の奨学金返済に対する補助	130	84.6%	15.4%
福祉の魅力を発信するキャンペーンの展開（ハローキティTOKYO福祉のお仕事アンバサ	67	79.1%	20.9%

<用語の定義>

- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合

施策を活用している事業所・施設の効果認識（職員の育成・離職防止）

- 「職員の育成・離職防止」に関する施策について、該当の施策を活用している事業所・施設の効果認識をみると、「効果あり」の割合が最も大きいのは「職員宿舍を借り上げる際の経費の補助（効果あり：95.2%）」で、最も低い施策は「キャリア段位制度のアセッサー講習への参加費用に対する補助（効果あり：70.5%）」となっている。
- いずれの施策も活用している事業所・施設の7割以上が「効果あり」と考えている。

【該当の施策を活用している回答のみを抽出して集計】

職員の育成・離職防止に関する施策	n	効果あり	効果なし
医学的知識やたんの吸引等の医療的ケアに関する研修の実施	360	86.9%	13.1%
現任職員の介護福祉士資格取得にかかる費用に対する補助	430	94.2%	5.8%
ICT機器や介護ロボット等の導入や活用に対する経費の補助	154	90.9%	9.1%
キャリア段位制度のアセッサー講習への参加費用に対する補助	210	70.5%	29.5%
キャリアパスの導入事業者におけるレベル認定者への手当支給等に対する補助	183	85.8%	14.2%
キャリア段位制度の導入に向けた、人事制度改善のための集合研修・個別相談等の実施	133	73.7%	26.3%
雇用管理改善の取組みを促進するための管理者向けの労働法規に関する説明会の実施	219	82.2%	17.8%
キャリアパスの導入後、離職率が改善した事業者に対する補助	72	83.3%	16.7%
現任職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣	70	81.4%	18.6%
職員宿舍を借り上げる際の経費の補助	105	95.2%	4.8%
介護事業者による事業協同組合設立に向けた研修会・説明会の開催	62	90.3%	9.7%

<用語の定義>

- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合

施策を活用している事業所・施設の効果認識（外国人材の受入環境整備）

- 「外国人材の受入環境整備」に関する施策について、該当の施策を活用している事業所・施設の効果認識をみると、「効果あり」の割合が最も大きいのは「外国人介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に係る経費の補助（効果あり：95.8%）」で、最も低い施策は「外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施（効果あり：80.8%）」となっている。
- いずれの施策も活用している事業所・施設の8割以上が「効果あり」と考えている。

【該当の施策を活用している回答のみを抽出して集計】

外国人材の受入環境整備に関する施策	n	効果あり	効果なし
外国人介護従事者の受入に必要な知識等の習得に向けたセミナー・相談会の開催	92	81.5%	18.5%
外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施	73	80.8%	19.2%
施設等でアルバイトとして働く外国人留学生の奨学金返済に対する補助	35	82.9%	17.1%
外国人介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に係る経費の補助	48	95.8%	4.2%
外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の介護技能等の習得に対する経費の補助	34	88.2%	11.8%

<用語の定義>

- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合

施策を活用していない事業所・施設の活用意向（職員の確保）

- 「職員の確保」に関する施策について、該当の施策を活用していない事業所・施設の活用意向をみると、「活用意向あり」の割合が最も大きいのは「未経験者向けの初任者研修や実務者研修等に対する受講料等の補助（活用意向あり：79.1%）」で、最も低い施策は「大規模な合同就職説明会の開催（活用意向あり：57.0%）」となっている。

【該当の施策を活用していない回答のみを抽出して集計】

職員の確保に関する施策	n	活用意向あり	活用意向なし
大規模な合同就職説明会の開催	1,128	57.0%	43.0%
未経験者向けの初任者研修や実務者研修等に対する受講料等の補助	1,016	79.1%	20.9%
事業者による求職者向けの相談面接会の実施	941	64.2%	35.8%
職場環境の整備に積極的に取り組んでいる事業所情報の公表（事業所情報の見える化）	705	65.0%	35.0%
職員募集や各種研修・イベント等の情報を発信するWebサイトの導入（ふくむすび）	813	75.0%	25.0%
未経験者向けの介護の職場体験の実施	815	69.0%	31.0%
未経験者向けの介護に関する基本的な知識・技術を習得するための入門的研修の実施	837	72.0%	28.0%
新卒採用者の奨学金返済に対する補助	793	70.2%	29.8%
福祉の魅力を発信するキャンペーンの展開（ハローキティTOKYO福祉のお仕事アンバサダー）	498	65.5%	34.5%

<用語の定義>

- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

施策を活用していない事業所・施設の活用意向（職員の育成・離職防止）

- 「職員の育成・離職防止」に関する施策について、該当の施策を活用していない事業所・施設の活用意向をみると、「活用意向あり」の割合が最も大きいのは「現任職員の介護福祉士資格取得にかかる費用に対する補助（活用意向あり：82.2%）」で、最も低い施策は「職員宿舍を借り上げる際の経費の補助（活用意向あり：56.4%）」となっている。

【該当の施策を活用していない回答のみを抽出して集計】

職員の育成・離職防止に関する施策	n	活用意向あり	活用意向なし
医学的知識やたんの吸引等の医療的ケアに関する研修の実施	1,350	67.3%	32.7%
現任職員の介護福祉士資格取得にかかる費用に対する補助	907	82.2%	17.8%
ICT機器や介護ロボット等の導入や活用に対する経費の補助	1,100	66.8%	33.2%
キャリア段位制度のアセッサー講習への参加費用に対する補助	934	61.8%	38.2%
キャリアパスの導入事業者におけるレベル認定者への手当支給等に対する補助	831	65.6%	34.4%
キャリア段位制度の導入に向けた、人事制度改善のための集合研修・個別相談等の実施	879	60.5%	39.5%
雇用管理改善の取組みを促進するための管理者向けの労働法規に関する説明会の実施	747	78.0%	22.0%
キャリアパスの導入後、離職率が改善した事業者に対する補助	696	70.8%	29.2%
現任職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣	663	60.2%	39.8%
職員宿舍を借り上げる際の経費の補助	535	56.4%	43.6%
介護事業者による事業協同組合設立に向けた研修会・説明会の開催	449	66.1%	33.9%

<用語の定義>

- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

施策を活用していない事業所・施設の活用意向（外国人材の受入環境整備）

- 「外国人材の受入環境整備」に関する施策について、該当の施策を活用していない事業所・施設の活用意向をみると、いずれの施策についても概ね5割強が「活用意向あり」と回答している。

【該当の施策を活用していない回答のみを抽出して集計】

外国人材の受入環境整備に関する施策	n	活用意向あり	活用意向なし
外国人介護従事者の受入れに必要な知識等の習得に向けたセミナー・相談会の開催	918	53.2%	46.8%
外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施	726	55.9%	44.1%
施設等でアルバイトとして働く外国人留学生の奨学金返済に対する補助	524	54.2%	45.8%
外国人介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に係る経費の補助	683	54.9%	45.1%
外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の介護技能等の習得に対する経費の補助	697	52.5%	42.6%

<用語の定義>

- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

東京都の実施している施策に関する評価

施策評価の考え方

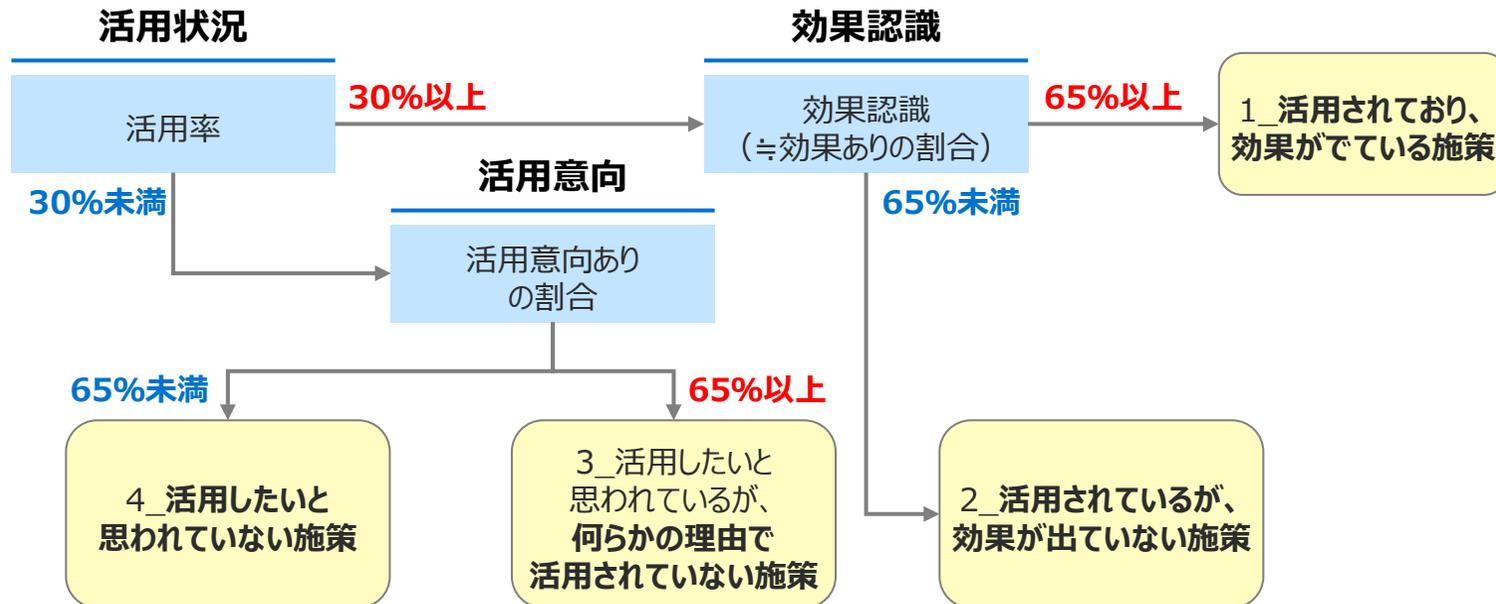
- 前述の施策分析の考え方をベースとして、「活用状況」、「効果認識」、「活用意向」を用いて、東京都の実施している施策の評価を試行的に実施した。
- 施策評価の考え方（案）は以下のとおり。

<評価方法等>

- 「活用率」が30%以上の施策を「活用されている施策」、「効果あり」が65%以上の施策を「効果がでている施策」、「活用意向あり」が65%以上の施策を「活用したいと思われている施策」として評価を実施。

<用語の定義>

- 活用率：該当の施策について「認知あり」と回答した事業所・施設のうち、実際に該当施策を活用している事業所・施設の割合
- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合
- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

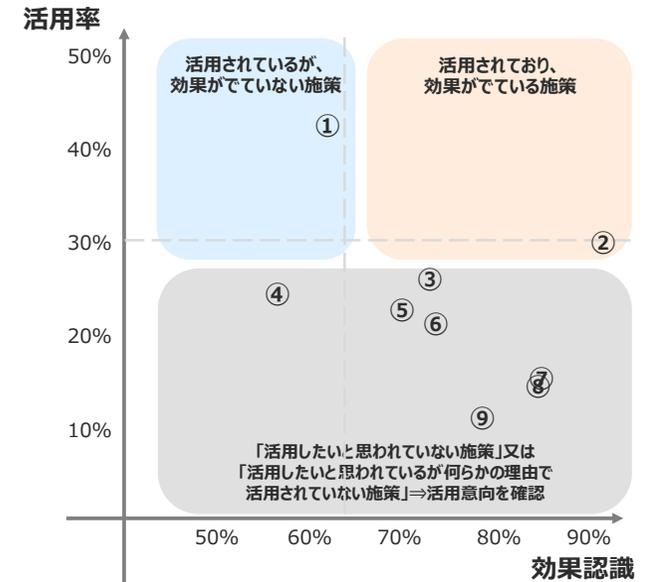


東京都の「職員の確保」に関する施策の評価（認知状況を除く）

- 都が実施している「職員の確保」に関する施策について、「活用状況」、「効果認識」、「活用意向」を用いた評価結果（案）は以下のとおり。

評価（案）	No	施策内容	n	活用率	n	効果あり	n	活用意向あり
1_活用されており、効果がでている施策	②	未経験者向けの初任者研修や実務者研修等に対する受講料等の補助	1,451	30.0%	435	92.2%	1,016	79.1%
2_活用されているが、効果がでない施策	①	職場環境の整備に積極的に取り組んでいる事業所情報の公表（事業所情報の見える化）	1,216	42.0%	511	62.8%	705	65.0%
3_活用したいと思われているが、何らかの理由で活用されていない施策	④	職員募集や各種研修・イベント等の情報を発信するWebサイトの導入（ふくむすび）	1,088	25.3%	275	57.1%	813	75.0%
	⑥	未経験者向けの介護の職場体験の実施	1,078	24.4%	263	73.0%	815	69.0%
	⑦	未経験者向けの介護に関する基本的な知識・技術を習得するための入門的研修の実施	990	15.5%	153	85.0%	837	72.0%
	⑧	新卒採用者の奨学金返済に対する補助	923	14.1%	130	84.6%	793	70.2%
	⑨	福祉の魅力を発信するキャンペーンの展開（ハローキティTOKYO福祉のお仕事アンバサダー）	565	11.9%	67	79.1%	498	65.5%
4_活用したいと思われていない施策	③	事業者による求職者向けの相談面接会の実施	1,302	27.7%	361	72.6%	941	64.2%
	⑤	大規模な合同就職説明会の開催	1,501	24.9%	373	71.8%	1,128	57.0%

【参考】職員の確保に関する施策の活用率・効果認識マッピング



<評価方法等> ※再掲

- 「活用率」が30%以上の施策を「活用されている施策」、「効果あり」が65%以上の施策を「効果がでている施策」、「活用意向あり」が65%以上の施策を「活用したいと思われている施策」として評価を実施。

<用語の定義> ※再掲

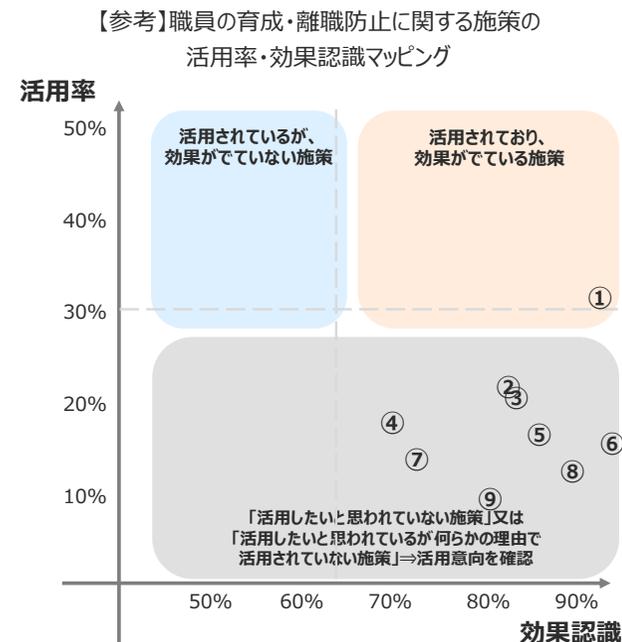
- 活用率：該当の施策について「認知あり」と回答した事業所・施設のうち、実際に該当施策を活用している事業所・施設の割合
- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合
- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

※無回答を除いて集計を実施

東京都の「職員の育成・離職防止」に関する施策の評価（認知状況を除く）

- 都が実施している「職員の育成・離職防止」に関する施策について、「活用状況」、「効果認識」、「活用意向」を用いた評価結果（案）は以下のとおり。

評価（案）	No	施策内容	n	活用率	n	効果あり	n	活用意向あり
1_活用されており、効果がでている施策	①	現任職員の介護福祉士資格取得にかかる費用に対する補助	1,337	32.2%	430	94.2%	907	82.2%
	②	雇用管理改善の取組みを促進するための管理者向けの労働法規に関する説明会の実施	966	22.7%	219	82.2%	747	78.0%
3_活用したいと思われているが、何らかの理由で活用されていない施策	③	医学的知識やたんの吸引等の医療的ケアに関する研修の実施	1,710	21.1%	360	86.9%	1,350	67.3%
	⑤	キャリアパスの導入事業者におけるレベル認定者への手当支給等に対する補助	1,014	18.0%	183	85.8%	831	65.6%
	⑧	ICT機器や介護ロボット等の導入や活用に対する経費の補助	1,254	12.3%	154	90.9%	1,100	66.8%
	⑨	介護事業者による事業協同組合設立に向けた研修会・説明会の開催	511	12.1%	62	90.3%	449	66.1%
	⑪	キャリアパスの導入後、離職率が改善した事業者に対する補助	768	9.4%	72	83.3%	696	70.8%
4_活用したいと思われていない施策	④	キャリア段位制度のアセッサー講習への参加費用に対する補助	1,144	18.4%	210	70.5%	934	61.8%
	⑥	職員宿舎を借り上げる際の経費の補助	640	16.4%	105	95.2%	535	56.4%
	⑦	キャリア段位制度の導入に向けた、人事制度改善のための集合研修・個別相談等の実施	1,012	13.1%	133	73.7%	879	60.5%
	⑩	現任職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣	733	9.5%	70	81.4%	663	60.2%



<評価方法等> ※再掲

- 「活用率」が30%以上の施策を「活用されている施策」、「効果あり」が65%以上の施策を「効果がでている施策」、「活用意向あり」が65%以上の施策を「活用したいと思われている施策」として評価を実施。

<用語の定義> ※再掲

- 活用率：該当の施策について「認知あり」と回答した事業所・施設のうち、実際に該当施策を活用している事業所・施設の割合
- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合
- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

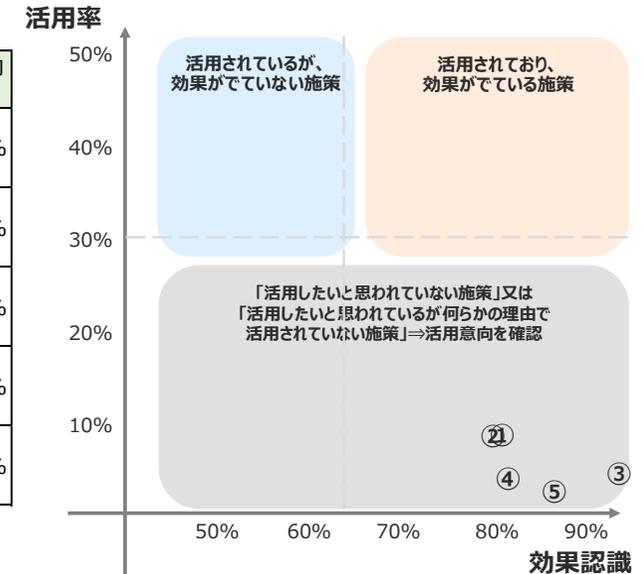
※無回答を除いて集計を実施

東京都の「外国人材の受入環境整備」に関する施策の評価（認知状況を除く）

- 都が実施している「外国人材の受入環境整備」に関する施策について、「活用状況」、「効果認識」、「活用意向」を用いた評価結果（案）は以下のとおり。

評価（案）	No	施策内容	n	活用率	n	効果あり	n	活用意向あり
4_活用したいと思われていない施策	①	外国人介護従事者の受入れに必要な知識等の習得に向けたセミナー・相談会の開催	1,010	9.1%	92	81.5%	918	53.2%
	②	外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施	799	9.1%	73	80.8%	726	55.9%
	③	外国人介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に係る経費の補助	731	6.6%	48	95.8%	683	54.9%
	④	施設等でアルバイトとして働く外国人留学生の奨学金返済に対する補助	559	6.3%	35	82.9%	524	54.2%
	⑤	外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の介護技能等の習得に対する経費の補助	697	4.9%	34	88.2%	697	52.5%

【参考】外国人材の受入環境整備に関する施策の活用率・効果認識マッピング



＜評価方法等＞ ※再掲

- 「活用率」が30%以上の施策を「活用されている施策」、「効果あり」が65%以上の施策を「効果がでている施策」、「活用意向あり」が65%以上の施策を「活用したいと思われている施策」として評価を実施。

＜用語の定義＞ ※再掲

- 活用率：該当の施策について「認知あり」と回答した事業所・施設のうち、実際に該当施策を活用している事業所・施設の割合
- 効果あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用あり」と回答した事業所・施設のうち、「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答した事業所・施設の割合
- 活用意向あり：該当の施策について「認知あり」かつ「活用していないが、利用したい」と回答した事業所・施設の割合

※無回答を除いて集計を実施

東京都の「職員の確保」に関する施策の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 東京都が実施している「職員の確保」に関する施策の効果認識について事業所・施設向け調査と介護職員等向け調査で同選択肢の設問を設け、効果認識のギャップについての比較集計を以下のとおり実施した。最も効果認識のギャップが大きかったのは「職場環境の整備に積極的に取り組んでいる事業所情報の公表（事業所情報の見える化）」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では58.5%であったのに対して、介護職員向け調査では70.4%であり、11.8ポイントの差異が生じている。
- いずれの施策においても介護職員向け調査の方が「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が大きい傾向がみられた。

職員の確保に関する施策		事業所・施設 効果認識				介護職員 効果認識				A_事業所・施設	B_介護職員	効果認識 ギャップ		
		n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う	n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う		非常に効果がある +効果がある	非常に効果がある +効果がある
職員の確保	職場環境の整備に積極的に取り組んでいる事業所情報の公表（事業所情報の見える化）	1,978	7.3%	51.2%	29.5%	11.9%	9,239	14.6%	55.7%	24.2%	5.5%	58.5%	70.4%	11.8
職員の確保	未経験者向けの介護の職場体験の実施	1,985	8.7%	61.2%	21.6%	8.6%	9,239	15.9%	62.2%	17.5%	4.4%	69.9%	78.1%	8.3
職員の確保	未経験者向けの介護に関する基本的な知識・技術を習得するための入門的研修の実施	1,933	9.7%	65.3%	17.0%	7.9%	9,239	17.3%	64.0%	14.9%	3.9%	75.1%	81.3%	6.2
職員の確保	新卒採用者の奨学金返済に対する補助	1,921	19.4%	57.1%	14.9%	8.6%	9,239	26.4%	56.0%	13.7%	3.9%	76.4%	82.4%	6.0
職員の確保	福祉の魅力を発信するキャンペーンの展開（ハローキティTOKYO福祉のお仕事アンバサダー）	1,886	4.7%	47.4%	32.7%	15.2%	9,239	8.3%	47.5%	35.1%	9.1%	52.1%	55.8%	3.7
職員の確保	職員募集や各種研修・イベント等の情報を発信するWebサイトの導入（ふくむすび）	1,935	5.6%	56.2%	27.4%	10.8%	9,239	9.9%	55.4%	27.7%	7.0%	61.8%	65.3%	3.5
職員の確保	未経験者向けの初任者研修や実務者研修等に対する受講料等の補助	2,011	23.6%	60.6%	9.9%	5.9%	9,239	28.8%	57.5%	10.5%	3.2%	84.2%	86.3%	2.1

事業所・施設と介護職員で効果認識ギャップ（＝該当施策について「非常に効果がある」又は「効果がある」と割合の差の絶対値）が大きい順に並び替えを実施。赤字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い（＝介護職員の方が効果があると考えている）。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

東京都の「職員の育成・離職防止」に関する施策の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 東京都が実施している「職員の育成・離職防止」に関する施策の効果認識についても同様に比較集計を以下のとおり実施した。
- 最も効果認識のギャップが大きかったのは「現認職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では58.4%であったのに対して、介護職員向け調査では69.5%であり、11.1ポイントの差異が生じている。
- いずれの施策においても介護職員向け調査の方が「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が大きい傾向がみられた。

職員の育成・離職防止に関する施策		事業所・施設 効果認識				介護職員 効果認識				A_事業所・施設	B_介護職員	効果認識ギャップ		
		n	非常に効果があると思う	効果があると思う	あまり効果がないと思う	効果がないと思う	n	非常に効果があると思う	効果があると思う	あまり効果がないと思う	効果がないと思う		非常に効果がある+効果がある	非常に効果がある+効果がある
職員の育成	現任職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣	1,893	11.2%	47.2%	26.0%	15.6%	9,239	18.9%	50.6%	23.6%	6.9%	58.4%	69.5%	11.1
その他	キャリア段位制度のアセッサー講習への参加費用に対する補助	1,937	8.0%	51.5%	27.6%	13.0%	9,239	12.9%	56.1%	24.6%	6.4%	59.5%	69.0%	9.5
職員の育成	医学的知識やたんの吸引等の医療的ケアに関する研修の実施	1,994	15.2%	55.1%	18.9%	10.9%	9,239	24.5%	55.1%	15.9%	4.5%	70.3%	79.6%	9.3
その他	キャリア段位制度の導入に向けた、人事制度改善のための集合研修・個別相談等の実施	1,940	6.6%	52.5%	27.6%	13.3%	9,239	11.6%	55.9%	26.3%	6.2%	59.1%	67.5%	8.4
職員の離職防止	職員宿舎を借り上げる際の経費の補助	1,883	13.5%	48.6%	22.4%	15.6%	9,239	18.5%	51.6%	22.8%	7.1%	62.1%	70.1%	8.1
その他	キャリアパスの導入事業者におけるレベル認定者への手当支給等に対する補助	1,933	10.4%	56.3%	21.9%	11.4%	9,239	16.9%	57.7%	19.9%	5.5%	66.7%	74.6%	7.9
職員の離職防止	ICT機器や介護ロボット等の導入や活用に対する経費の補助	1,941	11.8%	56.2%	19.7%	12.3%	9,239	14.3%	48.9%	27.7%	9.0%	68.0%	63.2%	4.7
職員の育成	現任職員の介護福祉士資格取得にかかる費用に対する補助	1,939	23.2%	60.6%	10.1%	6.1%	9,239	32.3%	55.0%	9.5%	3.2%	83.8%	87.3%	3.6
職員の離職防止	雇用管理改善の取組みを促進するための管理者向けの労働法規に関する説明会の実施	1,913	8.6%	58.4%	22.0%	11.1%	9,239	12.3%	55.0%	26.7%	6.0%	67.0%	67.3%	0.3

事業所・施設と介護職員で効果認識ギャップ（≒該当施策について「非常に効果がある」又は「効果がある」と割合の差の絶対値）が大きい順に並び替えを実施。赤字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い（≒介護職員の方が効果があると考えている）。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

東京都の「外国人材の受入環境整備」に関する施策の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 東京都が実施している「外国人の受入環境整備」に関する施策の効果認識についても同様に比較集計を以下のとおり実施した。
- 最も効果認識のギャップが大きかったのは「施設等でアルバイトとして働く外国人留学生の奨学金返済に対する補助」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では56.9%であったのに対して、介護職員向け調査では66.9%であり、9.9ポイントの差異が生じている。
- いずれの施策においても介護職員向け調査の方が「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が大きい傾向がみられた。

外国人材の受入環境整備		事業所・施設 効果認識				介護職員 効果認識				A_事業所・施設	B_介護職員	効果認識 ギャップ		
		n	非常に効果 があると思う	効果がある と思う	あまり効果が ないと思う	効果がない と思う	n	非常に効果 があると思う	効果がある と思う	あまり効果が ないと思う	効果がない と思う		非常に効果 がある +効果がある	非常に効果 がある +効果がある
受入れ環 境整備	施設等でアルバイトとして働く外国人留学生の奨学金返済に対する補助	1,888	7.4%	49.6%	24.4%	18.7%	9,239	13.4%	53.4%	23.9%	9.2%	56.9%	66.9%	9.9
受入れ環 境整備	外国人技能実習制度に基づく外国人介護実習生の介護技能等の習得に対する経費を補助	1,893	7.5%	51.2%	23.7%	17.6%	9,239	14.1%	54.3%	22.8%	8.9%	58.7%	68.4%	9.6
受入れ環 境整備	外国人介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に係る経費の補助	1,895	8.1%	51.3%	23.1%	17.6%	9,239	14.5%	54.1%	22.7%	8.7%	59.4%	68.6%	9.3
受入れ環 境整備	外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施	1,900	6.7%	51.1%	23.8%	18.4%	9,239	12.5%	54.4%	24.2%	8.9%	57.8%	66.9%	9.1
受入れ環 境整備	外国人介護従事者の受入れに必要な知識等の習得に向けたセミナー・相談会の開催	1,920	6.7%	51.1%	24.5%	17.7%	9,239	11.9%	53.5%	25.8%	8.9%	57.8%	65.3%	7.5

事業所・施設と介護職員で効果認識ギャップ(=該当施策について「非常に効果がある」又は「効果がある」と割合の差の絶対値) が大きい順に並び替えを実施。赤字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い(=介護職員の方が効果があると考えている)。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

事業所・施設の独自の取り組みや工夫の状況に関する分析

事業所・施設の独自の取り組みや工夫の状況（職員の確保）

- 職員の確保に向けて事業所・施設が実施している独自の取り組みや工夫の実施状況及び効果認識をみると、「実施している」の割合が最も大きいのは「賃金・労働時間などの求人条件を明確にする（86.3%）」で、次いで「パンフレットやチラシを作成する（70.8%）」となっている。求人条件の明確化が「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が83.7%であるなど、「求人条件」に関する取り組みは効果認識が高い傾向がみられた。

職員の確保に関する取り組み・工夫		実施状況			効果認識					非常に効果がある +効果がある
		n	実施している	実施していない	n	非常に効果があると思う	効果があると思う	あまり効果がないと思う	効果がないと思う	
求人条件	賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	2,666	86.3%	13.7%	2,434	21.4%	62.3%	14.1%	2.3%	83.7%
PR方法	事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	2,692	70.8%	29.2%	2,378	6.4%	50.3%	35.1%	8.2%	56.7%
求人条件	時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	2,667	70.4%	29.6%	2,325	22.4%	59.8%	14.0%	3.7%	82.2%
求人条件	賃金体系の見直しを行う	2,660	63.6%	36.4%	2,280	25.9%	56.5%	14.1%	3.5%	82.4%
PR方法	事業所・施設HPやSNS(ブログ、フェイスブック等)で事業所・施設の個性をアピールする	2,692	62.0%	38.0%	2,293	9.4%	49.1%	33.8%	7.7%	58.5%
学校・地域交流	地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	2,671	49.5%	50.5%	2,146	9.3%	43.1%	37.5%	10.1%	52.4%
その他	職場体験や見学を実施する	2,670	44.9%	55.1%	2,094	11.7%	47.0%	27.7%	13.5%	58.8%
学校・地域交流	地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	2,662	39.3%	60.7%	2,081	8.5%	43.5%	35.9%	12.0%	52.0%
学校・地域交流	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	2,680	30.0%	70.0%	1,987	11.5%	42.9%	32.2%	13.4%	54.4%
その他	夜勤専従職員を採用する	2,673	21.6%	78.4%	1,848	8.8%	31.8%	25.1%	34.3%	40.6%
その他	職員向けの社宅制度を導入している（社員寮や家賃補助を含む）	2,673	21.6%	78.4%	1,887	14.0%	40.9%	26.4%	18.7%	55.0%

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

事業所・施設の独自の取り組みや工夫の状況（職員の離職防止）

- 職員の離職防止に向けて事業所・施設が実施している独自の取り組みや工夫の実施状況及び効果認識をみると、「実施している」の割合が最も大きいのは「ケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける（81.6%）」で、次いで「職員の意見等を日常業務に取り入れる（81.5%）」の割合が大きく、「働きがい」に関する取り組みの実施率が高い傾向がみられた。効果認識が最も高いのは「賃金水準を相場や業務負荷からみて納得感のあるものにする（88.5%）」で「労働条件・環境」に関する取り組みであったが、「働きがい」に関する取り組みも効果認識が高い傾向がみられた。

職員の離職防止に関する取り組み・工夫		実施状況			効果認識					非常に効果がある +効果がある
		n	実施している	実施していない	n	非常に効果があると思う	効果があると思う	あまり効果がないと思う	効果がないと思う	
働きがい	利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会を設ける	2,628	81.6%	18.4%	2,353	16.1%	64.6%	16.6%	2.7%	80.7%
働きがい	職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる	2,628	81.5%	18.5%	2,367	21.3%	66.7%	9.8%	2.3%	88.0%
働きがい	利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で推進する	2,627	75.8%	24.2%	2,293	17.1%	62.9%	16.7%	3.4%	80.0%
労働条件・環境	年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	2,643	73.6%	26.4%	2,311	25.0%	59.2%	13.2%	2.6%	84.2%
組織や上位者のマネジメント	法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有する機会を設ける	2,636	73.6%	26.4%	2,315	14.4%	59.7%	21.6%	4.4%	74.0%
人間関係	職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける（意見交換会、社内レクリエーション等）	2,652	71.9%	28.1%	2,294	20.6%	61.8%	14.8%	2.8%	82.4%
労働条件・環境	利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する（相談窓口の設置等）	2,630	69.2%	30.8%	2,266	12.5%	60.9%	22.7%	4.0%	73.3%
労働条件・環境	賃金水準を相場や業務負荷などからみて納得感のあるものとする	2,620	65.4%	34.6%	2,240	28.5%	60.0%	9.0%	2.5%	88.5%
労働条件・環境	勤務時間帯、時間数等の調整や部署異動など、職員の希望を反映できる制度を導入する	2,644	64.5%	35.5%	2,241	22.0%	63.5%	11.0%	3.6%	85.4%
組織や上位者のマネジメント	現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上を組織的に行う	2,637	63.6%	36.4%	2,246	17.9%	64.6%	14.5%	3.1%	82.4%
配置・評価	昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	2,643	60.5%	39.5%	2,230	15.0%	61.7%	19.4%	3.9%	76.7%
組織や上位者のマネジメント	現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する（現場への権限移譲を推進する）	2,635	59.5%	40.5%	2,225	15.4%	63.1%	17.7%	3.8%	78.5%
配置・評価	人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバックを行う	2,650	59.4%	40.6%	2,229	11.8%	62.4%	20.9%	4.8%	74.2%
人間関係	近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換を行う機会を設ける	2,633	46.5%	53.5%	2,086	12.1%	52.3%	28.1%	7.6%	64.3%
配置・評価	離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人内での配置転換を行う	2,650	40.7%	59.3%	2,076	8.6%	48.3%	31.6%	11.5%	56.9%
労働条件・環境	子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する（保育費の補助や事業所内保育所の設置等）	2,645	31.7%	68.3%	2,013	1.0%	57.4%	12.5%	6.7%	58.4%
労働条件・環境	ICTや介護ロボットを導入する	2,638	22.3%	77.7%	1,928	8.5%	41.7%	32.3%	17.5%	50.2%

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

事業所・施設の独自の取り組みや工夫の状況（職員の育成）

- 職員の育成に向けて事業所・施設が実施している独自の取り組みや工夫の実施状況及び効果認識をみると、「実施している」の割合が最も大きいのは「業務に関するマニュアルを整備（86.6%）」で、次いで「外部研修等への参加の奨励（84.5%）」となっている。
- 効果認識はキャリア段位性に関する取り組みを除いて、いずれも8割前後が「非常に効果がある」又は「効果がある」と回答している。

職員の育成に関する取組み・工夫		実施状況			効果認識					非常に効果がある +効果がある
		n	実施している	実施していない	n	非常に効果があると思う	効果があると思う	あまり効果がないと思う	効果がないと思う	
職員の育成	業務に関するマニュアルを整備する	2,692	86.6%	13.4%	2,293	16.9%	64.3%	16.4%	2.4%	81.2%
職員の育成	外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する（研修参加費の助成、勤務調整など）	2,670	84.5%	15.5%	2,094	20.7%	65.0%	12.3%	2.0%	85.7%
職員の育成	新人の育成計画・方針等を作成する	2,666	60.1%	39.9%	2,434	17.4%	66.1%	13.2%	3.3%	83.5%
職員の育成	新人の指導担当者やアドバイザーを置く	2,692	53.1%	46.9%	2,378	20.4%	62.6%	12.6%	4.5%	82.9%
職員の育成	経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	2,660	49.1%	50.9%	2,280	15.4%	64.3%	16.7%	3.6%	79.7%
職員の育成	『介護キャリア段位制度』を活用し、職員の実践的なスキルの評価を行う	2,671	34.4%	65.6%	2,146	11.5%	56.3%	23.6%	8.6%	67.8%
職員の育成	指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する	2,667	31.4%	68.6%	2,325	14.7%	62.8%	17.3%	5.3%	77.5%

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

「職員の確保」に関する独自の取り組みや工夫の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 最も効果認識のギャップが大きいのは「福祉系養成校の実施集を積極的に受け入れる」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では54.4%であるのに対して、介護職員向け調査では67.3%であり、12.8ポイントの差異が生じている。
- いずれの施策においても介護職員向け調査の方が「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が大きく、特に「学校・地域交流」に関する取り組みは認識ギャップが大きい傾向がみられた。

職員の確保に関する取組み・工夫		事業所・施設 効果認識				介護職員 効果認識				A 事業所・施設	B 介護職員	効果認識 ギャップ		
		n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う	n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う		非常に効果がある +効果がある	非常に効果がある +効果がある
学校・地域交流	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	1,987	11.5%	42.9%	32.2%	13.4%	9,289	17.1%	50.2%	25.1%	7.6%	54.4%	67.3%	12.8
学校・地域交流	地域の事業所・施設間で職員確保に関する情報交換を行う	2,081	8.5%	43.5%	35.9%	12.0%	9,289	12.2%	50.3%	29.6%	7.9%	52.0%	62.5%	10.5
その他	夜勤専従職員を採用する	1,848	8.8%	31.8%	25.1%	34.3%	9,289	12.2%	37.2%	27.9%	22.7%	40.6%	49.4%	8.8
学校・地域交流	地域行事への参加や施設の地域住民への開放等、地域住民との交流を行う	2,146	9.3%	43.1%	37.5%	10.1%	9,289	12.6%	48.5%	30.2%	8.6%	52.4%	61.2%	8.7
その他	職場体験や見学を実施する	2,094	11.7%	47.0%	27.7%	13.5%	9,289	15.4%	51.2%	23.5%	9.8%	58.8%	66.6%	7.8
PR方法	事業所・施設HPやSNS(ブログ、フェイスブック等)で事業所・施設の個性をアピールする	2,293	9.4%	49.1%	33.8%	7.7%	9,289	13.1%	52.1%	25.8%	9.0%	58.5%	65.2%	6.7
求人条件	賃金体系の見直しを行う	2,280	25.9%	56.5%	14.1%	3.5%	9,289	41.4%	46.9%	8.8%	2.9%	82.4%	88.3%	5.9
その他	職員向けの在宅制度を導入している（社員寮や家賃補助を含む）	1,887	14.0%	40.9%	26.4%	18.7%	9,289	18.1%	42.6%	24.9%	14.4%	55.0%	60.7%	5.7
PR方法	事業所・施設の特徴を紹介するパンフレットやチラシを作成する	2,378	6.4%	50.3%	35.1%	8.2%	9,289	10.3%	51.0%	29.9%	8.8%	56.7%	61.3%	4.6
求人条件	賃金、労働時間などの求人条件を明確にする	2,434	21.4%	62.3%	14.1%	2.3%	9,289	36.7%	51.5%	9.0%	2.8%	83.7%	88.2%	4.5
求人条件	時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の求職者の希望を反映できる制度を導入する	2,325	22.4%	59.8%	14.0%	3.7%	9,289	33.7%	52.8%	10.1%	3.4%	82.2%	86.5%	4.2

事業所・施設と介護職員で効果認識ギャップ(=該当施策について「非常に効果がある」又は「効果がある」と割合の差の絶対値) が大きい順に並び替えを実施。赤字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い(=介護職員の方が効果があると考えている)。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

「職員の離職防止」に関する独自の取り組みや工夫の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 最も効果認識のギャップが大きいのは「子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では58.4%であるのに対して、介護職員向け調査では85.8%であり、27.4ポイントの差異が生じている。

職員の離職防止に関する取り組み・工夫		効果認識				介護職員 効果認識				事業所・施設	介護職員	効果認識 ギャップ	※効果認識ギャップが 大きい順に並び替え		
		n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う	n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う			非常に効果がある +効果がある	非常に効果がある +効果がある
労働条件・ 環境	子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する (保育費の補助や事業所内保育所の設置等)	2,013	1.0%	57.4%	12.5%	6.7%	9,275	35.9%	49.8%	10.7%	3.5%	58.4%	85.8%	27.4	
人間関係	職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける (意見交換会、社内レクリエーション等)	2,294	20.6%	61.8%	14.8%	2.8%	9,275	18.1%	53.0%	23.5%	5.4%	82.4%	71.1%	11.2	
働きがい	利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体 で推進する	2,293	17.1%	62.9%	16.7%	3.4%	9,275	14.4%	57.4%	24.1%	4.1%	80.0%	71.8%	8.2	
組織や上位者 のマネジメント	法人や事業所・施設の理念や方針について職員と共有 する機会を設ける	2,315	14.4%	59.7%	21.6%	4.4%	9,275	13.2%	53.4%	27.8%	5.6%	74.0%	66.6%	7.5	
働きがい	利用者個々のケア目標・介護計画等を共有する機会 を設ける	2,353	16.1%	64.6%	16.6%	2.7%	9,275	15.0%	58.3%	22.7%	4.0%	80.7%	73.3%	7.4	
働きがい	職員の意見やアイデアを積極的に事業所・施設の運営 や日常業務に取り入れる	2,367	21.3%	66.7%	9.8%	2.3%	9,275	20.4%	61.9%	14.7%	3.1%	88.0%	82.3%	5.7	
配置・評価	昇進・昇格に必要な能力等を明確にする	2,230	15.0%	61.7%	19.4%	3.9%	9,275	23.0%	58.4%	15.3%	3.3%	76.7%	81.4%	4.7	
人間関係	近隣の介護事業所・施設の職員との交流や情報交換 を行う機会を設ける	2,086	12.1%	52.3%	28.1%	7.6%	9,275	11.2%	48.6%	32.9%	7.3%	64.3%	59.8%	4.6	
労働条件・ 環境	ICTや介護ロボットを導入する	1,928	8.5%	41.7%	32.3%	17.5%	9,275	10.1%	36.4%	38.6%	14.8%	50.2%	46.5%	3.7	
労働条件・ 環境	年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う	2,311	25.0%	59.2%	13.2%	2.6%	9,275	37.2%	50.6%	9.7%	2.6%	84.2%	87.8%	3.6	
組織や上位者 のマネジメント	現場の管理者やリーダーのマネジメント力の育成・向上 を組織的に行う	2,246	17.9%	64.6%	14.5%	3.1%	9,275	19.7%	59.2%	17.3%	3.7%	82.4%	79.0%	3.5	
組織や上位者 のマネジメント	現場の自主性を推奨する制度や仕組みを導入する (現場への権限移譲を推進する)	2,225	15.4%	63.1%	17.7%	3.8%	9,275	15.5%	59.6%	21.1%	3.8%	78.5%	75.1%	3.5	
労働条件・ 環境	利用者等からのハラスメントに対する体制を整備する (相談窓口の設置等)	2,266	12.5%	60.9%	22.7%	4.0%	9,275	20.3%	55.6%	19.9%	4.1%	73.3%	76.0%	2.6	
配置・評価	離職防止・モチベーション維持のために定期的に法人 内での配置転換を行う	2,076	8.6%	48.3%	31.6%	11.5%	9,275	10.8%	43.6%	35.5%	10.2%	56.9%	54.4%	2.6	
労働条件・ 環境	賃金水準を相場や業務負担などからみて納得感のある ものとする	2,240	28.5%	60.0%	9.0%	2.5%	9,275	42.8%	47.8%	7.1%	2.3%	88.5%	90.6%	2.1	
労働条件・ 環境	勤務時間帯、時間数等の調整や部署異動など、職員の 希望を反映できる制度を導入する	2,241	22.0%	63.5%	11.0%	3.6%	9,275	32.6%	54.5%	10.2%	2.6%	85.4%	87.1%	1.7	
配置・評価	人事評価基準を明確化し、評価結果のフィードバック を行う	2,229	11.8%	62.4%	20.9%	4.8%	9,275	18.1%	56.9%	20.5%	4.5%	74.2%	75.0%	0.8	

赤字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い(≡介護職員の方が効果があると考えている)。

黒数字は事業所・施設の効果認識が介護職員よりも高い(≡事業所・施設の方が効果があると考えている)。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

「職員の育成」に関する独自の取り組みや工夫の効果認識（事業所・施設と介護職員の認識ギャップ）

- 最も効果認識のギャップが大きいのは「外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する」で「非常に効果がある」又は「効果がある」の割合が事業所・施設向け調査では85.7%であるのに対して、介護職員向け調査では80.9%であり、4.8ポイントの差異が生じている。

職員の育成に関する取り組み・工夫		効果認識				介護職員 効果認識					事業所・施設	介護職員	効果認識 ギャップ	※効果認識ギャップが 大きい順に並び替え	
		n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う	n	非常に効果 があると思う	効果があると 思う	あまり効果が ないと思う	効果がないと 思う	非常に効果がある +効果がある			非常に効果がある +効果がある
職員の育成	外部研修、勉強会等への職員の参加を奨励する（研修参加費の助成、勤務調整など）	2,094	20.7%	65.0%	12.3%	2.0%	9,273	23.2%	57.7%	15.7%	3.4%	85.7%	80.9%	4.8	
職員の育成	『介護キャリア段位制度』を活用し、職員の実践的なスキルの評価を行う	2,146	11.5%	56.3%	23.6%	8.6%	9,273	15.6%	55.8%	23.6%	5.1%	67.8%	71.3%	3.5	
職員の育成	新人の指導担当者やアドバイザーを置く	2,378	20.4%	62.6%	12.6%	4.5%	9,273	23.1%	57.1%	16.0%	3.7%	82.9%	80.3%	2.7	
職員の育成	新人の育成計画・方針等を作成する	2,434	17.4%	66.1%	13.2%	3.3%	9,273	21.2%	59.8%	16.0%	3.0%	83.5%	81.0%	2.5	
職員の育成	業務に関するマニュアルを整備する	2,293	16.9%	64.3%	16.4%	2.4%	9,273	23.5%	58.6%	15.0%	3.0%	81.2%	82.0%	0.8	
職員の育成	指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する	2,325	14.7%	62.8%	17.3%	5.3%	9,273	18.3%	58.5%	19.3%	3.9%	77.5%	76.7%	0.7	
職員の育成	経験年数・職種別の体系的な研修・育成制度を整備する	2,280	15.4%	64.3%	16.7%	3.6%	9,273	19.5%	60.6%	16.6%	3.2%	79.7%	80.1%	0.5	

赤数字は介護職員の効果認識が事業所・施設よりも高い（≒介護職員の方が効果があると考えている）。
黒数字は事業所・施設の効果認識が介護職員よりも高い（≒事業所・施設の方が効果があると考えている）。

※無回答を除いて集計を実施。効果認識は現在の該当施策の実施状況は問わず確認。

自由記述回答の分析の進め方

自由記述方式の回答の分析について

- 自由記述方式の回答については、原則として、関連性の強いものいくつかの分類に分けつつ、それぞれの関係性を整理し、分析を行うこととする。
- 具体的には、以下の例に示すようなプロセスを経て整理を行う。なお、自由記述方式の設問にはこの他にもいくつかのパターンが存在するため、各パターンにおいて可能な限り適切な整理を行うことができるよう、整理の順序や整理方法を異にする場合がある。

パターン1. 回答が既存選択肢に該当しない場合の自由記述

＜事例（事業所向けQ12）＞

「事業所・施設が所在する地域において、人材の確保が困難になっている要因として想定されるものの影響度に対する認識についてご回答ください。・・・上記の選択肢以外に、事業所・施設が所在する地域において、人材の確保が困難になっている要因がございましたら、具体的な内容をご記入ください。」

1	<ul style="list-style-type: none"> 個別の回答ごとに、既存の選択肢の分類（地域や法人に係る問題・求職者に係る問題・その他）に留意しつつ（最終的に既存の選択肢の分類でグループを作成する）、関連性の強いものをまとめた小グループを作成
小グループ作成	
2	<ul style="list-style-type: none"> 小グループごとに、外部的な要因によりコントロールが可能なものであるかどうかで区分した中グループを作成 中グループごとに、既存の選択肢の分類に対応してまとめた大グループ作成
大グループ作成	
3	<ul style="list-style-type: none"> 小グループまたは中グループごとに、それぞれの回答数が全体に占める割合を明示 グループごとの関係性の分析
関係性等分析	

パターン2. 選択肢を設けていない場合の自由記述（設問内で複数の種類の回答を求めるもの）

＜事例（事業所向けQ12）＞

「事業所・施設において、高齢者、外国人の活用に向けた取り組みを進めるに際して、感じている課題や必要としている支援があれば、その具体的な内容をご記入ください。」

1	<ul style="list-style-type: none"> 設問内で問うている回答の種類（課題・必要としている支援）、対象（高齢者・外国人）ごとに、関連性の強いものをまとめた小グループを作成（$2 \times 2 = 4$グループ作成）
小グループ作成	
2	<ul style="list-style-type: none"> 小グループごとに、外部的な要因によりコントロールが可能なものであるかどうかで区分した大グループを作成
大グループ作成	
3	<ul style="list-style-type: none"> 小グループごとに、それぞれの回答数が全体に占める割合を明示 設問内で問うている回答の種類を踏まえ、グループごとの関係性の分析
関係性等分析	

既存選択肢があるケースの分析の一例（事業所向けQ12）：分類・関係性の全体像

- ・ 黒字は既存選択肢、青字は自由記述回答。
- ・ 各項目の括弧内は、特に言及が無い場合は、各項目について「非常に影響がある」、「多少影響がある」の回答数の割合を示す。
- ・ 自由記述回答は、既存選択肢に該当しないもので回答数割合が上位のものを掲載。

地域や法人に係る問題（既存選択肢の分類）

【事業所が介入不可能または困難な問題】

<根本的な人材不足>

- ・ 地域の労働人口が減少しているため (48.0%)
- ・ 地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため (32.6%)

<利用者の需要増加>

- ・ 地域内の要介護高齢者が増加しているため（需要に供給が追いついていない） (51.9%)

<他業界・事業所との競合>

- ・ 地域内に介護事業所・施設、事業者が増加しているため (51.3%)
- ・ 新設の事業所・施設（他の法人）への転職者が増加しているため (36.7%)
- ・ 介護業界以外への転職者が増加しているため (63.8%)

【事業所が介入可能な問題】

<待遇>

- ・ 人件費の負担が困難（自由記述有効回答数のうち〇%）

<採用活動>

- ・ 事業所・施設のPR不足のため (16.2%)
- ・ 採用コストの高さによる不十分な採用活動（自由記述有効回答数のうち〇%）

<その他>

- ・ 地域での評判が良くない、良好な人間関係が作れていないため (12.9%)
- ・ 運営体制、職員育成体制に課題があるため (38.4%)
- ・ 事業所・施設の立地条件が良くないため (29.3%)

求職者に係る問題（既存選択肢の分類）

<根本的な人材不足>

- ・ 定員割れで養成校からの採用が困難 (38.1%)

<待遇>

- ・ 賃金、福利厚生等が不十分（自由記述有効回答数のうち〇%）
- ・ 多様な働き方が困難（自由記述有効回答数のうち〇%）
- ・ シフト勤務や夜勤等の不規則勤務を敬遠（日勤施設を選ぶ傾向） (48.9%)

【事業所が介入不可能または困難な問題】

<情報の共有・業界イメージ>

- ・ 介護業界についてのマイナスイメージ (76.8%)
- ・ 業務への理解度の低さによる短期間での離職（自由記述有効回答数のうち〇%）

<求職者の意欲>

- ・ 介護度の低い利用者が多い事業所・施設を選ぶ傾向 (31.5%)

<求職者のスキル・能力>

- ・ 希望する人材要件に合致する人材が不足しているため (77.9%)

行政に係る問題・その他

<人材不足>

- ・ 労働力の高齢化による若年層を中心とした人材不足（自由記述有効回答数のうち〇%）

<待遇>

- ・ 介護報酬が低い（自由記述有効回答数のうち〇%）

<その他>

- ・ 所管自治体の支援不足（自由記述有効回答数のうち〇%）

<業務内容>

- ・ 精神的・肉体的な過重労働（自由記述有効回答数のうち〇%）

<業界イメージ>

- ・ 介護業界のイメージアップ不足（自由記述有効回答数のうち〇%）

今後の分析の進め方（案）

今後の分析の進め方（案）（1/2）

- 今後の分析の進め方として以下を想定している。

- **都の施策に関して**

- 「認知されていない事業」の分析

- ◇ 都の施策について「認知が進んでいない事業所・施設」の抽出を行い、その特徴・属性（サービス種別、法人格、事業規模など）をより詳細に確認する。

- 「効果があるが活用されていない事業」の分析

- ◇ 都の施策について「効果はあると考えているが、活用していない事業所・施設」の抽出を行い、その特徴・属性をより詳細に確認する。
 - ◇ 加えて、「施策を活用したいと思わない理由」に関する設問（事業所・施設向け調査のQ45など）に対する、抽出した事業所・施設の自由記述回答の分析を行う。

- **事業所・施設の独自の取組みに関して**

- 「効果があるが実施していない取組み」の分析

- ◇ 事業所・施設の独自の取組みについて「効果はあると考えているが、実施していない事業所・施設」の抽出を行い、その特徴・属性をより詳細に確認する。
 - ◇ 加えて、「取組みや工夫を行う課題や必要としている支援」に関する設問（事業所・施設向け調査のQ40など）に対する、抽出した事業所・施設の自由記述回答の分析を行う。

- 「認識ギャップがある取組み」の分析

- ◇ 該当の取組みについて、「特に高い/低い効果認識を有している事業所・施設及び介護職員」の抽出を行い、その特徴・属性をより詳細に確認する。
 - ◇ 加えて、「取組みや工夫を行う課題や必要としている支援」に関する設問（事業所・施設向け調査のQ40など）に対する、「認識ギャップがある取組み」を実施していない事業所・施設の自由記述回答の分析を行う。

今後の分析の進め方（案）（2/2）

- 今後の分析の進め方として以下を想定している。
 - **区市町村単位での取組みに関して**
 - 「効果的な取組みを行っている区市町村」の分析
 - ◇ 人材の過不足感が低い、独自の取組みを積極的に実施している事業所・施設が多いなどの傾向がみられるなど、取組みの効果が生じていると考えられる市区町村の抽出を行う。
 - ◇ ※抽出した区市町村については、都がヒアリング等を実施し、モデルケースとして報告書にて紹介することを検討。
 - **圏域別での分析**
 - 圏域別の状況について、サービス種別、法人格別など、より細かい区分で傾向を確認する。
 - 加えて、「地域において人材確保が困難になっている要因」に関する設問（事業所・施設向け調査のQ13など）に対する、圏域ごとの自由記述回答の分析を行う。
 - **サービス種別での分析**
 - サービス種別の状況について、圏域別と同様により細かい区分で傾向を確認する。
 - 加えて、施策に対する効果認識など、サービス種別ごとに差異が生じている可能性があると考えられる設問については、該当のサービス種別を実施している事業所・施設と該当のサービスに従事している介護職員の抽出を行い、傾向の比較分析を行う。