

介護人材総合対策検討委員会 介護人材状況調査の報告について

第2回検討委員会の振り返りと実施事項（1 / 3）

- 第2回検討委員会における中間報告事項と報告に対する主なご意見は以下のとおり。

<p>第2回検討委員会 報告事項</p>	<ul style="list-style-type: none">● 東京都の実施している施策に関する分析・評価<ul style="list-style-type: none">➢ 東京都の実施している施策について、認知、活用、効果の点から分析・評価を実施➢ 併せて、効果に関しては事業所・施設と介護職員の認識ギャップの分析を実施● 事業所・施設の独自の取組みや工夫の状況に関する分析<ul style="list-style-type: none">➢ 事業所・施設の独自の取組みや工夫について、実施状況、効果認識の点から分析を実施➢ 併せて、効果に関しては事業所・施設と介護職員の認識ギャップの分析を実施● 圏域別分析<ul style="list-style-type: none">➢ 事業所・施設や職員属性、採用活動や人材の過不足感等について、圏域別の傾向の分析を実施
<p>報告内容に対する 主なご意見等</p> <p>※委員会後に頂戴した ご意見も含む</p>	<p><東京都の実施している施策に関する分析・評価について></p> <ul style="list-style-type: none">● 都の施策の認知状況、活用状況、効果認識については、法人属性や規模などを基準に、より詳細なタイプ分けをして分析をしてはどうか。 <p><事業所・施設の独自の取組みや工夫の状況に関する分析について></p> <ul style="list-style-type: none">● 事業所・施設の取組みについて、効果認識が高いにも関わらず、実施率が低いものがある。実施が広がらない要因について分析し、具体的な方策について検討してはどうか。 <p><圏域別分析について></p> <ul style="list-style-type: none">● 圏域別（地域性の違いなど）やサービス種別、法人属性の違いなどで介護人材の動向に有意な差異を見いだせると、施策にも生かすことができると思う。さらに詳細な分析を進めてほしい。 <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none">● 採用や定着が順調な事業所、苦戦している事業所をそれぞれ2群に分け、両群を比較して違いを把握することにより、効果的な施策を検討できないか。● 職員向け調査について、就業継続意向や業界内での転職経験に着目し、掘り下げた分析を行えば、介護人材の動向に関する示唆を得ることができるのではないか。

第2回検討委員会の振り返りと実施事項（2 / 3）

- 前項の報告に対する主なご意見等を踏まえて以下を実施した。

実施事項

1. 都の施策に関する分析

- 認知状況、活用状況、効果認識を基準に、都の施策を4類型に分類し、類型ごとに法人属性や規模、サービス類型等を踏まえて傾向の分析を行い、類型ごとの課題、具体的な方策等についての考察を実施。

2. 事業所・施設の取組みに関して

① 効果があるが実施していない取組みの分析

- 効果認識が高いにもかかわらず、実施率が比較的低い取組みについて、法人属性や規模、サービス類型等を踏まえて傾向の分析を行い、実施していない要因や実施に向けた具体的な方策等についての考察を実施。

② 認識ギャップがある取組みの分析

- 職員と事業所間での効果認識のギャップが大きい取組みについて、法人属性や規模、サービス類型等を踏まえて傾向の分析を行い、ギャップが大きい要因や実施に向けた具体的な方策等についての考察を実施。

3. 圏域別の分析

- 各圏域の特徴について、法人属性や規模、サービス類型等を踏まえて傾向の分析を行い、圏域ごとに想定される課題や取り組むべき方向性等についての考察を実施。

第2回検討委員会の振り返りと実施事項（3 / 3）

- 前項の報告に対する主なご意見等を踏まえて以下を実施した。

実施事項

4. 採用活動と人材定着状況に関する比較分析

①「採用が順調事業所」と「採用に苦戦している事業所」の比較

- 「採用が順調な事業所」と「採用に苦戦している事業所」の2群の抽出を行い、両群を比較して傾向の違い、違いを踏まえた具体的な方策等についての考察を実施。

②「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の比較

- 「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の2群の抽出を行い、両群を比較して傾向の違い、違いを踏まえた具体的な方策等についての考察を実施。

5. 就業者の動向分析

①就業継続意向の分析

- 「該当の取組みを実施している事業所・施設で働いている職員」、「実施していない事業所・施設で働いている職員」の2群を抽出し、各群の就業継続意向を確認し、各取組みが職員の就業意向に与える影響等について考察を実施。
- 「就業継続希望」、「業界内転職希望」、「業界外転職希望」の3群について、傾向の違いを比較し、違いを踏まえた具体的な方策等についての考察を実施。

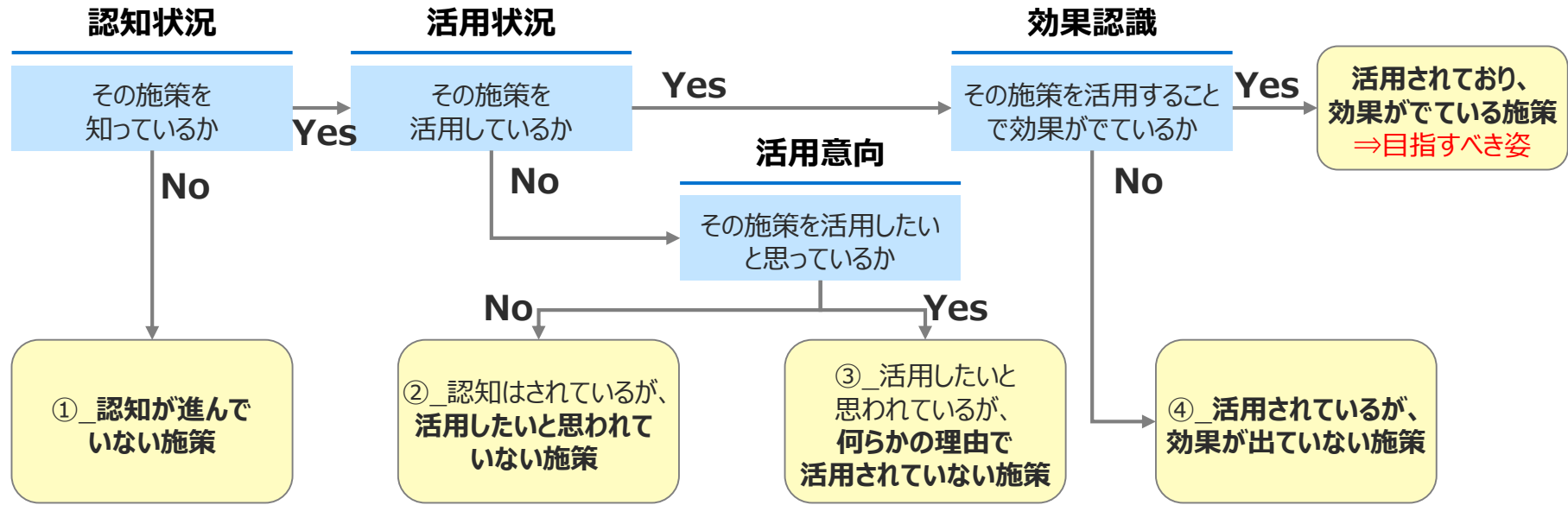
②転職経験の有無の分析

- 「介護業界内での転職経験あり」、「介護業界内での転職経験なし」の2群について、傾向の違いを比較し、違いを踏まえた具体的な方策等についての考察を実施。

1.都の施策に関する分析

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。



各施策の課題の所在を明確化し、対応の方向性を検討

課題 (例) 方向性 (例) 対応の

- ①_認知が進んでいない施策
 - 認知が進んでいないことが課題
 - 施策の認知度を上げる、周知・広報活動に注力

- ②_認知はされているが、活用したいと思われていない施策
 - 活用したいと思われていないこと (≒現場からみて魅力がない施策であること) が課題
 - 現場のニーズを反映した魅力的な施策となるように施策内容を見直し

- 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
 - 活用を阻害する何らかの要因があることが課題
 - 活用を阻害する要因の特定、阻害要因を取り除くための方法の検討

- ④_活用されているが、効果が出ていない施策
 - 効果が出ていないことが課題
 - 効果が出ていない要因の特定、効果を出すための方法の検討、施策内容の見直し

施策の分類（1 / 2）

- 前項の施策分析の考え方に基づいて以下のとおり、東京都の施策の分類を行った。

<p>① 認知が進んでいない施策</p> <p>「認知あり」40%未満</p>	<p><職員確保></p> <ul style="list-style-type: none">新卒採用者の奨学金返済に対する補助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） <p><キャリア段位・キャリアパス></p> <ul style="list-style-type: none">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 <p><育成・離職防止></p> <ul style="list-style-type: none">現任職員が各種研修に参加する場合に、代替職員を派遣職員宿舎を借り上げる際の経費の補助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 <p><外国人受け入れ></p> <ul style="list-style-type: none">外国人介護従事者の指導担当者に対する研修の実施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
<p>② 認知はされているが活用したいと思われていない施策</p> <p>「認知あり」40%以上 かつ 「活用なし」のうち 「活用意向あり」が50%未満</p>	<p>※認知40%以上で、施策を活用しておらず、かつ「活用意向なし」が半数を超える施策はなく、認知している場合は一定の活用意向がある。</p> <p>※以下は、認知が40%を超えているものの活用意向が比較的小さい施策。③にも含む</p> <ul style="list-style-type: none">大規模な合同就職説明会の開催（認知あり・活用意向なし43.0%）事業者による求職者向けの相談面接会の実施（認知あり・活用意向なし35.8%）

※活用意向、効果なしの割合はいずれも「認知あり」に占める割合

施策の分類（2 / 2）

- 前項の施策分析の考え方に基づいて以下のとおり、東京都の施策の分類を行った。

<p>③活用したいと思われているが活用されていない施策</p> <p>「認知あり」40%以上 かつ 「活用なし」のうち 「活用意向あり」が50%以上</p>	<p><職員確保></p> <ul style="list-style-type: none"> 未経験者向けの介護の職場体験の実施 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 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 大規模な合同就職説明会の開催 事業者による求職者向けの相談面接会の実施 <p><キャリア段位・キャリアパス></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 <p><育成・離職防止></p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 <p><外国人受け入れ></p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人介護従事者の受け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
<p>④活用されているが、効果が出ていない施策</p> <p>「活用あり」のうち、 「効果なし」が30%以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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）

※活用意向、効果なしの割合はいずれも「認知あり」に占める割合

分析結果 ① 認知が進んでいない施策 集計結果概要

集計結果概要

【総評】

- 「職員の確保」に係る施策は、「認知なし」の比率が35～77%程度とばらつきがある。
- 「職員の育成・離職防止」に係る施策についても同様に「認知なし」の比率は23～79%程度とばらつきがある。
- 「外国人の受入環境整備」に係る施策では、すべての施策で「認知なし」が58～77%程度と、すべて50%以上となっている。

【属性別の分析】

- 「職員の確保」に係る施策においても、サービス類型や運営主体、法人規模によって認知には差が生じている。
 - 全般に認知が低い施策でも、「入所系」では比較的認知が高い。
 - 「社会福祉法人」は「認知なし」の比率が比較的低い。「営利法人」では「認知なし」が比較的高い。
 - 法人規模別でも認知状況にはややばらつきがみられ、事業所数が「51以上」では各施策の認知がやや低い。
- 「職員の育成・離職防止」に係る施策でも、サービス類型、運営主体、法人規模によって差がみられ、概ね同様の内容が確認できる。
- 「外国人の受入環境整備」に係る施策の認知状況は事業所のサービス類型や運営主体・法人規模によって差がみられる。
 - 「入所系」において比較的認知が高い傾向にある（居宅介護支援は対象外であり、訪問系も対象外の施策が含まれることは留意が必要）。
 - 中でも運営主体が「社会福祉法人」や「医療法人」では認知度が高めである。
 - 入所系でも「営利法人」の認知度はやや低い。「通所系」においても概ね同様の傾向。
 - 規模別では、所属する法人の事業所数が「51以上」の事業所は認知が低い。

分析結果 ①認知が進んでいない施策 結果を踏まえた考察（1 / 2）

結果を踏まえた考察

【認知が進んでいない要因】

- サービス種別によっては都の施策が対象外であるが、サービス類型では全般に「入所系」での施策の認知が高く、それと比較すると「訪問系」、「通所系」、「居宅介護支援」では認知が低い。
- また、運営主体では「社会福祉法人」の認知が高く、「営利法人」の認知が比較的低い。法人規模では「51以上」に、認知が低い傾向にある。
- 「入所系」と「訪問系」、「通所系」では運営主体や法人規模の構成が異なっており、これが認知状況にも影響している可能性がある。
 - ・ 「入所系」の事業所は「社会福祉法人」の割合が比較的大きい。各種施策で「社会福祉法人」の認知は比較的高いことを考慮すると、関係団体（社会福祉協議会等）を通じての周知が奏功している可能性がある。
 - ・ 「入所系」においても、団体を通じての周知が認知に影響している可能性が考えられる。
 - ・ 区市町村や都に対して自ら情報を得に行く事業所・法人少なく、密なネットワークを有する団体等を介しての情報提供が認知度向上には効果的である可能性が示唆される。
 - ・ 一方で、「営利法人」、「51以上」の事業所では認知が低い。要因としては、大手営利法人においては、人材確保や育成・離職防止の取組みは法人本部やグループ対応としている可能性が考えられる。
 - ・ 各事業所に各種施策に取り組む権限がない場合は、法人へのアプローチを検討するなど、検討・意思決定を行う主体へのチャネルを考える必要がある。加えて、大手の営利法人は有利な条件提示などが可能であること、法人単位での採用、各種取組みを実施することも可能であり、人材の不足感が少ない可能性もある。
 - ・ 「外国人の受入環境整備」については、自由記述の回答からも、日本語能力や文化的背景の側面から外国人の受入・活用に積極的ではない事業所も多いことが推測され、外国人受け入れニーズがない事業所が少なくないことも認知度が影響している可能性がある（例：「外国人から求職の相談があったが、こちら側が伝えていることを理解してもらうことが困難であり、会社の説明等も行えず採用に至らなかった」、「外国人受け入れに関しては、知識・技能も重要だが、日本の風習・文化を理解した上で支援出来なければトラブルを招く」など）。

分析結果 ①認知が進んでいない施策 結果を踏まえた考察（2 / 2）

結果を踏まえた考察

【具体的な方策】

- 各種施策の認知を高めるためには、多様なタイプの事業所があることを前提に、それぞれにとって情報アクセスに適切なチャネルを活用することが必要である。団体等に加入していない法人・事業所、法人本部が対応を行うような事業所に対してはこれまでとは異なる対応が必要である。
 - ・ より法人・事業所にダイレクトに情報を届けるためのチャネルを検討する必要がある。
 - ・ 事業所が能動的に情報収集をしない可能性も考慮し、方策の検討を進めるべき。
 - ・ それぞれの施策を活用する意向がある事業所を対象に考えるべきであり、重点対象とする事業所・法人特性も整理することが必要である。
- なお、本調査では各施策の認知状況を、都の事業名にて確認したが、都の事業名が回答者にとって身近なものではないため、認知度が比較的低い結果となった可能性も考えられる。（施策の内容は知っているが、その名称を知らないため、「認知なし」と回答しているケース等）
 - ・ 都の事業名が回答者にとって分かりにくいものである場合には、ユーザーフレンドリーの視点から名称を見直すなどの検討も必要であると考えられる。

分析結果 ②認知はされているが活用したいと思われていない施策 集計結果概要

集計結果概要

【総評（属性別の分析結果も含む）】

- 比較的認知は進んでいると考えられる施策（「認知あり」が40%以上：概ね4割以上は知っている）の中で、施策を活用しておらず、かつ「活用意向なし」が半数を超える施策はなく、認知している場合は一定の活用意向がある。
 - 認知が40%を超えているものの活用意向が比較的小さい施策としては「大規模な合同就職説明会の開催」（認知あり・活用意向なし43.0%）、「事業者による求職者向けの相談面接会の実施」（認知あり・活用意向なし35.8%）であり、認知が40%を超えている施策の活用意向は概ね6割を超えている。
 - ✓ 確保のための施策で、認知はあるが活用意向が低いのは、法人の運営事業所が「1事業所・施設のみ」、「2～10」の事業所がやや多い傾向にある。
 - ✓ 育成・定着のための施策においてもわずかながら同様の傾向がみられるものがある。
 - 「職員の確保」が「職員の育成・離職防止」の施策に着目すると、わずかではあるが、「職員確保」の施策の方が活用意向は低めとなっている。ただし、わずかな差であり、目的というよりは施策の中身によって活用意向には差が生じている。
 - ✓ 自由記述の回答をみると、職員確保においては課題として、「独自の採用活動の創意工夫」に係ることを挙げている事業所が多く、職員の育成・定着に係る課題としては、「職場環境の改善（働きやすい雰囲気づくり）」が多い（例：「ごく当たり前のPR活動は行っているが、HPやSNSなどの情報ツールでは職員の確保は現状難しい状況。介護にこだわっていない就職活動者全体に投げかけ取り込むような、オリジナルの宣伝活動を行わないと、優秀な人材は獲得できないのではないかと」、「離職の理由は引越いや結婚等以外では人間関係がほとんどであり、いかに良好な人間関係を築いていくかが課題になるかと思う」など）。
 - ✓ 必要としている支援としては、確保においては「ハローワーク等を活用した公的人材確保策の充実・強化」が多い。
- 「外国人材の受入環境整備」に係る施策は認知が全般に40%未満であるが、認知している場合でも活用意向は60%未満となっており、活用意向も高くない傾向にある。
 - 自由記述においても前掲のとおり、外国人の活用に向けては日本語の能力、文化的背景の違い等の課題が指摘されている。

分析結果 ② 認知はされているが活用したいと思われていない施策 結果を踏まえての考察

結果を踏まえた考察

【活用意向が高くない要因】

- 認知はある程度進んでいるものの、活用意向が比較的低い施策において、活用意向が低い属性としてはサービス類型では「居宅介護支援事業所」、規模としては法人の「事業所数が少ない事業所」が多くなっている。
 - 活用意向が高くない要因の一つとしては、現に欠員がない可能性がある。
 - 少人数で運営している居宅介護支援事業所や家族経営の小規模事業所は、そもそも新規採用を行っていないケースも含め、現に欠員がならず、目先の人材確保の必要性が比較的高くない可能性も想定される。
 - 自由記述においても、「家族経営のため、新規採用の予定はない」との回答がみられた。
 - 全般的に職員の確保の課題として「独自の採用活動の創意工夫」、育成・定着の課題としては「職場環境の改善（働きやすい職場雰囲気づくり）」を挙げている事業所が多く、いかに個別に独自の特色を打ち出していかを重視している傾向がある。
 - 小規模な事業者にとっては合同説明会などでは、処遇なども含めて大手・中堅法人との競争に勝つことが難しいことが想定され、多くの事業所と一緒に実施する施策には積極的な姿勢になっていない可能性がある。
 - 自由記述回答をみると、職員や関係者の紹介・口コミ等の取組みを行っているという趣旨の回答も多く、独自に特色を伝えることができる機会を模索している可能性がある（例：「今いる職員の知人や友人に職を探している人は居ないか確認し、紹介した職員に報酬金制度を導入している」など）。
 - 行政の支援は、業界全体に向けたものが多くなるが、小規模な事業所としては独自性が打ち出しにくいという側面も考えられ、それらの要因によって活用意向が低くなっている可能性がある。

【具体的な方策】

- 職員の確保に係る施策としては、小規模事業者に対しては、規模の大きい事業所と横並びでみられるのではなく、独自性を打ち出したアピールができることが期待されると考えられる。処遇面で競争ができないことを前提に、職場環境、働きやすさを訴求できるような施策がより受け入れられる可能性がある。
- 小規模事業所は比較的人材の不足感が小さい傾向もあるため、どの程度小規模事業所に重点を置いた施策を展開すべきかについては検討が必要。
- 過去の介護人材関連の調査をみても、処遇面だけを重視する求職者ばかりではないことは示されており、事業所の規模等の属性によらず、求職者側のニーズと事業所の特性がマッチングできるように既存の施策のあり方も再度検討することも必要（合同説明会ではあるが、職場の雰囲気・関係性がより伝わるような内容の検討、など）。

分析結果 ③活用したいと思われているが活用されていない施策 集計結果概要

集計結果概要

【総評】

- 現状、施策を認知しているが、活用していない施策については、すべての施策について活用意向が5割超となっており、活用意向は低くない。
- 職員の確保及び育成・定着に係る施策は多くが活用意向が60%超であり、70%超である施策も少なくない。
 - ▶ 職員の確保に係る施策では「大規模な合同説明会の開催」が60%を下回るものの、他の施策の活用意向は60%超となっている。
- 一方で外国人材の受入環境整備については、活用意向は50%強にとどまる。

【属性別の分析】

（職員の確保に係る施策）

- サービス類型では、「入所系」で特に「活用意向あり」が「活用意向なし」の比率よりも大きい。
- 「通所系」及び「訪問系」においても「活用意向あり」が「活用意向なし」より多くなっているが、入所系と比較すると「活用意向あり」はやや少ない傾向にある。
- 事業所規模では比較的法人規模が大きい事業所の方が、「活用意向あり」の比率が高い施策が多い。

（職員の育成・定着に係る施策）

- 職員の育成・定着に係る施策についてはどのサービス類型においても「活用意向あり」が「活用意向なし」の比率よりも大きい。

分析結果 ③活用したいと思われているが活用されていない施策 結果を踏まえた考察（1 / 2）

結果を踏まえた考察

【活用意向がある、活用されていない要因】

- 基本的に認知がある場合は、活用意向は50%を超えており、高いものでは70%超となっている。認知があるものの活用意向は総じて高い。
- 活用意向があるが、活用されていない要因としては、以下のようなものが推察される。
 - 研修等の実施に係る施策については時間の確保が難しい
 - 自由記述においても、育成対象者、指導側双方の時間の確保が課題であるという趣旨の回答が散見される（例：「育成のための研修等を増やそうとしても、全体で研修に参加できるタイミングがない。外部研修に参加する時間も、利用者の都合に合わせて、代行訪問を立てても、参加できない場合がある」、「人材育成への人力的余裕がなく、不十分となっている事が課題」など）。
 - 現に欠員がない可能性
 - 少人数で運営している居宅介護支援事業所や家族経営の小規模事業所は、そもそも新規採用を行っていないケースも含め、現に欠員がおらず、目先の人材確保の必要性が比較的高くない可能性も想定される。
 - 自由記述においても、「家族経営のため、新規採用の予定はない」との回答がみられた。
 - 時間的制約や事務対応能力の面から制度が利用しにくいと感じている（申請等に係る手続の時間確保、必要な申請への不慣れ、等の可能性）。
 - または要件を満たしていないと考えている（実際にそうではなくてもそのように考えてしまっている可能性）。
 - 都の施策について効果がないと回答した理由の自由記述において、申請に時間や労力を要すること、一定の事業規模を有していることが前提となることなどを理由としてあげているものがある（例：「小規模の事業所においては管理者を含めすべてのスタッフが業務に追われており、説明会や講習会に出かける時間、書類を作成する時間がない。申請後も書類に追われることになり、かなり厳しい」、「事務的手続きが煩雑。給付が遅い」など）
 - 都の施策を活用する前提として内部の環境整備等を優先している
 - 活用した際に他の事業所と競争できるような準備を行った上で利用したいと考えている可能性。
 - 保有する資格によって支援が受けられる職員が分かれる施策については活用に対して二の足を踏む
 - 対象外の職員との差が生じる懸念等。処遇改善加算においても介護職員以外も考慮して欲しいという声は少なくない。
 - 段位認定の結果を昇進・昇給に反映できるキャリアパスが整備されていない ※キャリア段位制度について
 - キャリアパスの整備が進んでいない小～中規模の事業所では段位認定を行っても、処遇等に反映できないため活用しない可能性。

分析結果 ③活用したいと思われているが活用されていない施策 結果を踏まえた考察（2 / 2）

結果を踏まえた考察

【具体的な方策】

- 活用したいが活用していない要因としては時間の面、申請事務の面が大きいものと考えられ、これらへの対応が活用促進には必要となると想定される。
 - 時間の確保が難しいという課題に対しては、人材を早期に確保することが難しいことを考慮すると、業務効率化（ICT活用や帳票類の削減等）、外部研修を受講する場所・時間の多様化・柔軟化なども進めることが必要。
 - 時間を確保するための施策も合わせて進めることが必要であり、外部研修に関してはオンライン受講の促進も時間の抑制の観点から必要となる。
 - 申請負担の削減も考慮して検討を進めることが必要。単に申請を簡素化することは難しい面があるが、より分かりやすい説明資料の整備、サポート体制の構築、申請を支援する人員の派遣等も一つの方策と考えられる（介護事業者の認証評価制度などでは、都道府県から申請の支援をする人員を派遣することや個別に相談に応じる体制を構築しているケースもみられる）。
 - Webを活用した情報発信に係る施策については、ITリテラシーによって活用のための心理的障壁がある可能性も想定される。個別のサポートが受けられるということであれば活用が促進される可能性があるものとする。
 - 補助金に係るもの等については、申請の時期・タイミングが活用に影響する可能性も想定される事務負担の増加に対応することが難しい事業所では、繁忙期と申請の締め切り時期が重なると対応が間に合わないことなどが想定される。
 - 受付の期間設定についても検討課題となる。職場環境の整備等を優先している事業所に対しては、早期の施策活用を促すだけでなく、事前の準備が可能となるよう改めての詳細情報の周知を行うなどの対応も考えられる。

分析結果 ④活用されているが、効果が出ていない施策 集計結果概要

集計結果概要

【総評】

■ 各施策について、活用されている場合の効果認識は総じて高い。

- 一部施策では効果なしと回答している割合が30%超となっている（職員確保に係る「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）」（効果なし42.9%）、「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）」（37.2%））。
- 外国人材の受入環境整備に係る施策については、活用している事業所は限定的であるもののそれぞれ80%以上が効果ありとしている。

分析結果 ④活用されているが、効果が出ていない施策 結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【効果認識が高くない要因】

- 活用されている場合で、効果認識が高くない施策は、情報発信・公表に係る施策である。
- 情報を起点としたもので、事業所において事前の準備、体制整備等を行ったうえで実施して効果を発揮する取組みであることから、情報発信・公表自体だけでは十分な効果が生まれない可能性がある。
 - ・ 外部への情報発信の手段を持って研修やイベントを十分に実施することができない、魅力的な内容を準備できないなどが想定される。
 - ・ 事業所情報の公表は基本的に、項目が定まっているものであり、事業所の特色・独自性が打ち出しにくい可能性が考えられる。
 - ・ 自由記述における課題認識として、前述のとおり独自の創意工夫や働きやすい雰囲気づくりなどが挙げられていることから、特色等を打ち出したいと考えている可能性がある（例：「ごく当たり前のPR活動は行っているが、HPやSNSなどの情報ツールでは職員の確保は現状難しい状況。介護にこだわっていない就職活動者全体に投げかけ取り込むような、オリジナルの宣伝活動を行わないと、優秀な人材は獲得できないのではないか」など）
 - ・ 情報発信の機会・枠組みは提供されているものの、十分にそれを生かしていない可能性が考えられる。
 - ・ そもそも求職者のアクセスが限定的となっており、人材の確保につながっていない可能性がある。

【具体的な方策】

- 情報発信・公表に係る施策については、効果的な発信のためのコンテンツ整備まで含めた支援が必要となる可能性がある。
 - ・ 自由記述においては、一定規模以上の事業所を前提としているために利用していないという趣旨の回答が散見され、自前で対応が難しいという可能性も示唆される（例：「小規模の事業所向けの支援になっていない。大きな事業所だけが利を得ていく感がある」、「小さな事業所のためあまり効果があるとは感じない」など）。
- 求職者側のアクセスを増やすアプローチが必要であるとともに、どの程度のアクセスがあるものか、当施策の結果、都全体としてはどの程度人材の誘引につながっているのかを事業所向けに情報提供し、有用性をアピールすることも必要と考えられる。

2.事業所・施設の取組みに関して

①効果があるが実施していない取組みの分析

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 対象とした取組み

- 効果があると思うが実施していない割合が比較的大きい以下の取組みを対象に分析を実施した。

分析対象 とした取組み

<職員確保>

- 福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる（29.0%）
- 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（18.7%）

<離職防止>

- 子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する（43.8%）
- ICTや介護ロボットを導入する（27.5%）

<育成>

- 育成担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する（43.3%）
- 『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（33.2%）

※（）内は「効果があると思うが実施していない」割合

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 集計結果概要（1 / 2）

集計結果概要

【総評】

- 確保・離職防止・育成に関する取組みについて、「効果はあると思うが、実施していない」と回答している傾向が見られたのは以下のとおり。
 - 確保に関しては、営利法人、1事業所・施設のみの小規模法人。
 - 離職防止に関しては、営利法人、「1事業所・施設のみ」または「2～10事業所・施設を展開」の小～中規模法人。
 - 育成に関しては、運営法人について大きな傾向の違いはみられず、「1事業所・施設のみ」または「2～10事業所・施設を展開」の小～中規模法人。

【「効果はあると思うが、実施していない」と回答した事業者の属性を「実施しているかつ効果がある」事業者と比較した結果（1 / 2）】

<職員確保>

- 福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる
 - 営利法人の割合が66.3%と約30pt大きい
 - 法人規模では、「1事業所・施設のみ」の割合が約17pt大きい
 - サービス別にみると、訪問系の割合が約5pt大きい。
- 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
 - 「福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる」よりも傾向の差は小さい
 - 営利法人の割合が大きく、法人規模では「1事業所・施設のみ」の割合が大きい

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 集計結果概要（2 / 2）

集計結果概要

【「効果はあると思うが、実施していない」と回答した事業者の属性を「実施しているかつ効果がある」事業者と比較した結果（2 / 2）】

<職員離職防止>

- 子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する
 - 営利法人の割合が61.1%と約6pt大きい
 - 法人規模では、「1事業所・施設のみ」と「2～10事業所・施設を展開」の割合がそれぞれ約10pt大きい
 - サービス別にみると、訪問系の割合が約5pt大きい
- ICTや介護ロボットを導入する
 - 営利法人の割合が57.1%と約8pt大きい
 - 法人規模では、「1事業所・施設のみ」と「2～10事業所・施設を展開」の割合がそれぞれ約10pt大きい
 - サービス別にみると、居宅介護の割合が約15pt大きい

<職員育成>

- 指導担当者やアドバイザー向けの養成研修を実施する
 - 運営法人に関しては大きな傾向の違いはない
 - 法人規模では、「1事業所・施設のみ」と「2～10事業所・施設を展開」の割合がそれぞれ約15pt、10pt大きい
 - サービス別にみると、訪問系の割合が約8pt大きい
- 『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
 - 運営法人に関しては大きな傾向の違いはない
 - 法人規模では、「1事業所・施設のみ」と「2～10事業所・施設を展開」の割合がそれぞれ約8pt、15pt大きい

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（1 / 6）

結果を踏まえた考察

◆確保「福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- 実習受入に当たっては、対応を行う人員が求められ、人員のバッファがあることが前提として必要になると考えられるが、小規模法人ではそのような人員のバッファを設けておらず、人員の制約から実施できない可能性が考えられる。
 - 小規模法人で実施している割合が小さい傾向がみられる。
 - 自由記述でも、事業所規模を原因として認識するような回答も散見される。（例：「大きな事業所ほど取り組みやすい様な気がする」など）
- 養成施設が地域に存在することが前提として必要となるが、そのような資源が地域にないため、実施できていない可能性が考えられる。
- 営利法人で「効果があると思うが、実施していない」と回答している割合が大きいことから、実習受入の可否を法人単位で決めており、各事業所・施設に裁量がない（法人としての取組みメニューが決まっている）ことも考えられる。
- なお、訪問系で実施していない割合がやや大きくなっているが、訪問系は他のサービス類型と比較して養成校からの新卒採用の実施率が比較的低い（中途採用中心）である傾向を反映していると考えられる。

【具体的な方策】

- 人員を割くことが困難という課題に対しては、地域の小規模事業所が共同で取組みを行うことで、カバーできる部分もあると想定される。（複数の小規模事業所で連携して実習の受入を行うなど）また、取組みを推進するための人員を一時的に派遣するような支援も有効であると考えられる。
- 資源が地域にないという課題に関しては、資源の整備を推進する共に、地域をまたいで学生の実習を受け入れる等、地域間で資源をシェアできるような仕組みの検討が有効であると考えられる。

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（2 / 6）

結果を踏まえた考察

◆確保「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」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- （自習受入と同様に、）地域での情報交換に関しても、情報交換の場に参加する人的余裕がなく、人員の制約から実施できない可能性が考えられる。
 - 本取組みについても、小規模法人で実施している割合が小さい傾向がみられる。
 - 別事業にて実施した事業者との意見交換でも、「人手不足で、日常業務に忙殺されており、他の事業所・施設との交流する機会ほとんどない」といったように、人的制約を理由する意見が出されている。
- 地域の事業所・施設間の情報交換等については、情報交換の仕組みや場が地域に存在することが前提として必要となるが、環境がないため、効果があると思っても実施できていない可能性が考えられる。
- （他の取組みと同様に、）営利法人の割合が高いことから、法人としての取組みメニューが決まっており、各事業所・施設に裁量がない可能性も考えられる。

【具体的な方策】

- 人員を割くことが困難という課題に対しては、ICTを活用してオンライン上で情報交換ができる仕組みを整備するなど、情報交換に伴う、負担感や日常業務への影響を極力少なくする支援が有効であると考えられる。また、情報交換の場に参加する際に、代替職員を一時的に派遣するような支援も有効であると考えられる。
- 情報交換の場が地域にないという課題に関しては、行政が主導して、情報交換の場や機会を設ける支援が有効であると考えられる。

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（3 / 6）

結果を踏まえた考察

◆離職防止「子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- 取組みに要する金銭的コストが大きいことが要因として考えられる。
 - 自由記述においても、取組みを行いたいと思っても、金銭的コストの面から実施できないことが問題であるとする趣旨の回答が散見される（例：「多少の補助金が生じたとしてもそれらを取り入れるためには、それ以上の経費がかかってしまうため施設の負担は大きい」など）。
- 環境整備（事業所内保育所の設置など）に当たっては、取組みを推進するための人員が求められ、人員のバッファがあることが前提として必要になると考えられるが、小規模法人ではそのような人員のバッファを設けておらず、人員の制約から実施できない可能性が考えられる。
 - 小規模法人で実施している割合が小さい傾向がみられる。
- （他の取組みと同様に、）営利法人の割合が高いことから、法人としての取組みメニューが決まっており、各事業所・施設に裁量がない可能性も考えられる。
- なお、訪問系で実施していない割合がやや大きくなっているが、訪問系は直行直帰の勤務形態が広がっていることを反映していると考えられる（事業所に立ち寄りないため、事業所内保育所があっても活用できない職員が多い可能性）。

【具体的な方策】

- 金銭的コストが大きいという課題に関しては、直接的にはコストの補助が考えられるが、取組みの継続性を考慮すると、地域の小規模法人が共同で取組みを行えるような仕組みの検討も有効であると考える。（複数法人が資金を出し合って職員向け保育所を立ち上げる等）
- 人員を割くことが困難という課題に関しても、同様に地域の小規模法人が共同で取組みを行うことで、カバーできる部分もあると想定される。また、取組みを推進するための人員を一時的に派遣するような支援も有効であると考えられる。

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（4 / 6）

結果を踏まえた考察

◆離職防止「ICTやロボットを導入する」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- （子育て～環境を整備すると同様に、）取組みに要する金銭的コストが大きいことが要因として考えられる。
- 導入後の維持管理の人的負担が大きいことも要因として考えられる。
 - 平成29年度介護労働実態調査によると、ロボット導入に当たっての課題として「清掃や消耗品管理などの維持管理が負担」を多くの事業者が指摘している。
 - 小規模事業所を中心に維持管理を行う人的余裕がなく、導入を断念している可能性が考えられる。
- （他の取組みと同様に、）営利法人の割合が高いことから、法人として導入するロボット等が決まっており、各事業所・施設に裁量がない可能性も考えられる。
- なお、居宅介護で実施していない割合がやや大きくなっているが、居宅介護向けのICT・ロボットの整備が比較的進んでいないことを反映していると考えられる。

【具体的な方策】

- 金銭的コストが大きいという課題に関しては、直接的にはコストの補助が考えられるが、取組みの継続性を考慮すると、地域の小規模法人が共同で取組みを行えるような仕組みの検討も有効であると考えられる。（複数法人が資金を出し合ってロボットの導入・効果検証をする等）
- また、導入時だけでなく、維持管理に係る金銭的・人的負担の軽減に向けた支援も有効であると考えられる。具体的には、事業所側がロボットに関する知識不足に課題認識を持っていることが他の調査から示唆されていることから、専門知識を有した人材の派遣、導入事業所での操作説明会の実施などが有効であると考えられる。

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（5 / 6）

結果を踏まえた考察

◆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」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- 研修等の実施に必要な時間の確保が難しいことが要因として考えられる。
 - 自由記述においても、育成対象者、指導側双方の時間の確保が課題であるという趣旨の回答が散見される（例：「育成のための研修等を増やそうとしても、全体で研修に参加できるタイミングがない。外部研修に参加する時間も、利用者の都合に合わせて、代行訪問を立てても、参加できない場合がある」、「人材育成への人力的余裕がなく、不十分となっている事が課題」など）。
- 一般職員向けの研修が優先されている可能性。
 - 人的、時間的な制約の中で、職員向けの研修が優先され、指導者やアドバイザー向けの研修まで手が回っていない可能性が考えられる。
 - 小～中規模法人を中心に、指導担当者やアドバイザー向けの研修は実施率が低い傾向があり、カリキュラムやノウハウが十分に整備されていない可能性も考えられる。
- なお、訪問系で実施していない割合がやや大きくなっているが、訪問系は他のサービス類型と比較して、中途採用（経験者採用）の割合が大きく、研修全般について実施率が低い傾向にある。

【具体的な方策】

- 時間の確保が難しいという課題に対しては、人材を早期に確保することが難しいことを考慮すると、業務効率化（ICT活用や帳票類の削減等）、研修を受講する場所・時間の多様化・柔軟化なども進めることが必要と考えられる。
- 小～中規模法人を中心に、指導担当者やアドバイザー向けの研修まで手が回っておらず、カリキュラムやノウハウが十分に整備されていないことも想定されることから、法人の規模等に応じて使い分けができる研修カリキュラムの例を行政側が提示することも一つの方策として考えられる。また、講師の確保・育成に伴う負担軽減のため、事業所内研修に、講師を派遣する施策も有効と考えられる。

分析結果 ①効果があるが実施していない取組みの分析 結果を踏まえた考察（6 / 6）

結果を踏まえた考察

◆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」について

【効果があると思うが、実施していない要因】

- キャリア段位制度導入にかかる負担が大きい（時間の確保が難しい）ことが要因として考えられる。
 - キャリア段位制度の導入に際しては、アセッサー講習の受講等、外部研修への参加が必要となるが、そのような研修に参加する時間の確保が難しいことが要因として考えられる。
- 段位認定の結果を昇進・昇給に反映できるキャリアパスが整備されていないことも要因として考えられる。
 - キャリア段位制度を導入し、スキル評価を行い、その結果を昇給・昇進に反映するためには、ある程度明確なキャリアパスが構築されていることが前提として必要となる。
 - 平成29年度老健事業調査において、運営規模が小さいほどキャリアパスが整備されていないことが示唆されており、キャリアパスの整備が進んでいない小～中規模の事業所・施設では仮に評価を行っても、処遇等につなげることができないことを理由に、段位制度を活用していない可能性が考えられる。

【具体的な方策】

- （他の研修等に関する取組みと同様に、）時間の確保が難しいという課題に対しては、人材を早期に確保することが難しいことを考慮すると、業務効率化（ICT活用や帳票類の削減等）、研修を受講する場所・時間の多様化・柔軟化なども進めることが必要と考えられる。
- キャリアパスの整備が進んでいない小～中規模の事業所・施設に対しては、キャリアパスの必要性や導入による期待効果（職員の確保・定着、サービスの質向上など）について周知を行うことが重要であると考えられる。また、事業所の規模や目的に応じたキャリアパス導入の支援（個別相談会や先進事例の紹介など）も有効であると考えられる。

2.事業所・施設の取組みに関して

②認識ギャップがある取組みの分析

分析結果 ②認識ギャップがある取組みの分析 対象とした取組み

- 認識ギャップが比較的大きい（効果認識ギャップ8pt以上）の取組みを対象に分析を実施した。

黒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)
青字は事業所・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)

分析対象 とした取組み

<職員確保>

[学校や地域交流]

- 福祉養成校の実習を積極的に受け入れる（12.8）
- 地域の事業所・施設間での職員確保等に関する情報交換を行う（10.5）
- 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（8.7）

[人材要件]

- 夜勤専従職員を採用する（8.8）

<離職防止>

[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（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（11.2）
- 利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で促進する（8.2）

※（）内は「効果認識ギャップ」の大きさ

分析結果 ②認識ギャップがある取組みの分析 集計結果概要

集計結果概要

【総評】

- 職員の確保に関する取組みについて、いずれも介護職員の方が「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」に関する取組みは認識ギャップが大きい傾向がみられた。
- 職員の離職防止に関する取組みについて、「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」または「効果がある」の割合が事業所・施設では58.4%であるのに対して、介護職員では85.8%であり、27.4ポイントの差異が生じている。
- 職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける、利用者本位で目的指向の介護を事業所・施設全体で促進するについては、ギャップが8pt以上かつ、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）。
- ギャップが大きい取組みについて、事業所・施設の効果認識を法人規模別、サービス別、法人属性別に集計を実施したところ、取組みごとに程度のバラつきはあったが、概ね以下の傾向が見られた。
 - 「1事業所・施設のみ」または「2～10事業所・施設を展開」の小～中規模法人は大規模法人と比較して効果認識が低い
 - 訪問系は他のサービス類型と比較して効果認識が低い

分析結果 ②認識ギャップがある取組みの分析 結果を踏まえた考察（1 / 3）

結果を踏まえた考察

【認識ギャップが生じている要因】

- 認識ギャップが高い（事業所・施設側の効果認識よりも、職員側の効果認識が高い）ということは、求職者や職員のニーズ、取組みの効果を事業所・施策が十分に把握できていないことを示唆していると考えられる。
 - 分析対象とした取組みについては、比較的規模が小さい法人が運営する事業所の方が、「効果あり」と回答している割合が小さいが、これは大規模法人の方が求職者や職員のニーズ等をより正確に把握するための仕組みを構築できていることを反映している可能性がある（法人独自の職員向けアンケート、面談制度の導入など）。
 - また、自由記述においても、小規模法人ではリソースが少なく十分な取組みができないといった回答が散見されることから、小規模法人ほど、自事業所における担当者の配置や時間に余裕がないため、取組への力の入れ方が浅く、その結果として「効果が出ていない」可能性も考えられる（例：「職員の確保の重要性はわかっているが、会社負担が大きく小さい会社では対応できない。」、「中小企業はそもそも資金自体が多くは無く、限られた資金の中でネットの媒体を利用し確保していくことが経済的にも非常に負担がかかる。」など）。
 - 加えて、大規模法人では法人内で効果的な取組みを報告するイベントを実施している事例もみられ、取組みの効果等について、見聞きする機会が比較的豊富であるが、一般に小規模法人ではそのような機会が乏しいと考えられる。そのため、取組みの効果について小規模法人では具体的なイメージがわきづらい可能性がある。
 - 職員の効果認識と比較して、施設系や通所系よりも訪問系は「効果あり」の割合が全般的に小さい傾向が見られたが、訪問系では直行直帰の勤務形態が広がっており、事業所の管理者と職員が交流する機会が乏しく、ニーズ等の把握が困難であるという実態を反映している可能性がある。
 - ・ 例えば、「子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する」取組みがどれくらいの効果を生むかを検討するためには、事業所・施設の職員に占める子育て中の職員割合や子育てと仕事の両立に苦労している状況等についてある程度把握することが必要と考えられるが、訪問系は上述の勤務形態の影響により施設系等と比較して把握が困難である可能性が考えられる。

分析結果 ②認識ギャップがある取組みの分析 結果を踏まえた考察（2 / 3）

結果を踏まえた考察

【具体的な方策：共通】

- 分析対象とした職員の効果認識が高い取組みを事業所・施設に実施してもらうためには、事業所・施設と職員の間の効果認識のギャップを埋めること（事業所・施設が正確な効果認識を持つこと）が重要であると考えられる。
- 認識ギャップが生じている要因としては、職員のニーズ、取組みの効果を事業所・施設が十分に把握できていないことが想定されることから、ギャップを埋めるためには、事業所・施設に対して、職員のニーズや取組みの効果について周知を行うことが必要であると考えられる。
- 例えば、職員のニーズに関しては、職員向け調査の結果の還元（本調査の結果も含む）や事業所の取組みの効果を法人の枠を超えて地域で共有する仕組みの構築などを進めていく必要があると考えられる。

【具体的な方策：取組別】

- 各取組みを実施するための具体的な方策としては以下が考えられる。 ※第2章①で取り上げた取組みと重複する内容のため概要のみ記載。
- 確保「福祉養成校の実習を積極的に受け入れる」について：詳細は p 22
 - 地域の小規模事業所が共同で取組みを行う（複数の小規模事業所で連携して実習の受入を行うなど）
 - 取組みを推進するための人員を一時的に派遣する
 - 地域間で資源をシェアできるような仕組みを検討する
- 確保「地域の事業所・施設間での職員確保等に関する情報交換を行う」について：詳細は p 23
 - ICTを活用してオンライン上で情報交換ができる仕組みを整備するなど、情報交換に伴う、負担感や日常業務への影響を極力少なくする
 - 情報交換の場に参加する際に、代替職員を一時的に派遣する
 - 行政が主導して、情報交換の場や機会を設ける
- 離職防止「子育てを行う場合でも安心して働ける環境を整備する」：詳細は p 24
 - 地域の小規模法人が共同で取組みを行えるような仕組みの検討（複数法人が資金を出し合って職員向け保育所を立ち上げる等）
 - 取組みを推進するための人員を一時的に派遣する

分析結果 ②認識ギャップがある取組みの分析 結果を踏まえた考察（3 / 3）

結果を踏まえた考察

【具体的な方策：取組別】

- 具体的な方策としては以下が考えられる。
- 確保「夜勤専従職員を採用する」について
 - 「夜勤専従職員を採用」するについて、職員の効果認識が高くなっている要因としては、夜勤の負担感が大きく、夜勤をしなくて良い事業所・施設で働きたいと考えている職員が多い傾向を反映している可能性が考えられる。
 - ・ 夜勤専従職員が採用されることにより、その他の職員の夜勤回数が減ることを期待している可能性。
 - 方策としては、夜勤専従や時短勤務など職員の意向に応じて、勤務時間帯や時間数等の希望を反映できる制度の導入を支援するとともに、夜勤に伴う負担感の軽減につながる施策（IoTモニタリング機器導入による夜勤の見守り回数減など）が有効であると考えられる。
 - 夜勤専従など、柔軟な勤務体系を設けている事業所・施設の情報を求職者側に伝えるための仕組みの整備も重要であると考えられる。
 - ・ 既存の事業所情報の公表制度は基本的に項目が定まっているものであり、事業所・施設の独自性が打ち出しにくい可能性がある。
- 確保「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」について
 - 「地域行事へ参加等」について、職員の効果認識が高い傾向は、地域における事業所・施設の評判について職員の関心が高いことを反映していると考えられる。
 - とりわけ、徒歩・自転車で通勤を行う方の多い地域では、地域は重要な人材の供給源であり、事業所近隣の方に事業所・施設の特徴や魅力をアピールすることが人材確保に当たって有効であると考えられる。
 - 一方、小規模事業所を中心に日常業務が忙しく、地域行事への参加等を行う余裕がないことが調査結果から示唆されており、業務効率化（ICT活用や帳票類の削減等）の支援が必要であると考えられる。
 - また、地域を巻き込む取組みに関しては、単独の事業所・施設のみで対応することが困難であることが想定されるため、住民、事業所・施設、行政が地域の多様な人材活用に対してどのように取り組んでいくべきか一体となり考える場を行政が主導して設け、交流のきっかけとするような施策も必要であると考えられる。

3. 圏域別の分析

<参考> 独自の取組みの略称について

- 本項では各取組みの名称に関して、以下の略称を用いた。

正式名称	略称
賃金体系の見直しを行う	賃金体系の見直し
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	パンフレット・チラシの作成
福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる	養成校の実習受入
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）	社宅制度の導入
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	HP・SNSの活用
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	求職者の希望の反映
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	施設の地域住民への開放
夜勤専従職員を採用する	夜勤専従職員の採用
職場体験や見学を実施する	職場体験・見学の実施
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	事業所間の情報交換

区中央部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して全般にやや高い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「適切」との回答が2割にとどまり、都内各圏域でその割合がもっとも小さいエリアである。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや大きい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、新卒・中途問わず苦戦している傾向にある。
 - 介護職員（正規・中途）では「非常に苦戦」という割合が都内でもっとも大きい。訪問介護員（正規・中途）非常に苦戦がやや大きい。
- 職員の定着率の状況では、正規・中途について、「あまり高くない」と「低い」の合計値が都内でもっとも大きく、定着率も低いと考える事業所が多い。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じている事業所が全体でもっとも多い。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「訪問系」の割合がやや大きい。
 - 運営法人としては「社会福祉法人」の割合がやや大きく、営利法人の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「1事業所・施設のみ」の割合がやや大きい。
- 勤務する職員
 - 電車・バスといった公共交通機関を利用する職員の割合が大きく、都内でも特に多い。通勤時間としては20分未満は2.3%である。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、千葉県、埼玉県、神奈川県に居住する職員がそれぞれ一定数存在しており、都内圏域の中でも多様なエリアから職員が集まっている（他の圏域では東京以外の場合は特定の県に偏っていることが多い）。
 - わずかではあるが、30代以下の比率が高めである。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「入所系」は全体と比較して実施率が高いものが多く（パンフレット・チラシの作成、賃金体系の見直し、養成校の実習受入、社宅制度の導入）、「通所系」も実施率が高めの取組みがみられる（パンフレット・チラシの作成、養成校の実習受入、社宅制度の導入）。
 - 一方、「訪問系」においては、実施率が全体と比較して高いものはほぼみられず、逆に実施率が全体より低いものがある（HP・SNSの活用、パンフレット・チラシの作成、賃金体系の見直し、職場体験・見学の実施）。
- ただし、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。

区中央部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 都内全体と比較しても、特に介護職員（介護福祉士）のひっ迫感が高く、各職種、特に中途採用には苦戦している傾向にあり、定着率も低めとなっているとみられる。
 - ・ 特に介護業界以外への転職者が多いことが挙げられており、介護業界以外との競争が厳しいエリアと考えられる。
- 「1事業所・施設のみ」の法人が比較的多く、小規模事業者が多めであり、大規模な取組みを独自に実施できる事業所は少ない可能性が高い。営利法人の割合が多くないことにも留意が必要と考えられる。
- 通勤手段、居住場所から、職員の多くは職場と居住地が近接していないことが多く、アクセス面の課題もある可能性がある。
- 入所系や通所系において、独自の取組みを行う事業所は少なくないが、十分な効果を認識している事業所は限定的である。

【想定される課題】

- 事業所の所在エリア、勤務職員の特性から、特に中途採用が難しいエリアであり、事業所独自の取組みにも限界がある可能性がある。
 - ・ 比較的多様な地域から職員が集まっていると考えられるエリアであり、新規採用の募集を行うにしても対象となる地域を幅広くする必要があり、単独の法人事業所ではカバーしきれない面がある。
 - ・ パンフレット・チラシの作成など、独自の取組み・工夫を行っているものの、求職者に届いていない可能性もある。
 - ・ 若干ではあるが、30代以下の職員の比率が高く、比較的若い方が多いことも転職の多さに影響している可能性がある。

【具体的な方策】

- 事業所単独での対応が難しい課題対応を支援する必要がある。
- 多様な地域に居住する職員が多いことを踏まえ、求人の対象地域を選定、拡大するためのサポートが期待される。
 - ・ 勤務する職員の方が居住している場所を整理し、特に重点的にアプローチすべき地域の情報を提示すること、多様な地域に求人を出す必要がある場合は、圏域内の他事業所との連携を支援したり、圏域・区市町村単位で求人を行うなどの支援などが考えられる。
- 特に若年層（30代向け）の離職防止、定着促進のための支援を行う必要がある。
 - ・ 比較的若年層が他業界に転職する要因把握に努めるとともに、金銭面以外でも比較的若い層が重視する内容のサポートとなる施策の検討が期待される。他の調査結果などでも、金銭面以外に「キャリア形成・多様な業務経験・配置転換」、「働きやすい職場環境」、「体系的な研修・育成制度」等を重視する人材は少なくない。
 - ・ 特に小規模事業所単独では十分に対応することが難しいキャリア制度構築や、研修体系整備などが期待される。研修体系については、それを整備するとともに出席しやすい環境づくりを支援することも必要となる。女性の場合は子育て支援なども重要であり、これも行政からの支援が期待される。

区南部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して介護職員はやや高い傾向にある一方で、訪問介護員はやや低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」との回答が49.5%で、東京全体と比較して約5p大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感は東京都全体よりはやや小さい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、新卒・中途問わず苦戦している傾向にある。
 - 職種、新卒・中途問わず「非常に苦戦」の割合が東京都全体を上回っている。
- 職員の定着率の状況では、正規・新卒について、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体を下回っているが、正規・中途はやや上回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域の事業者の増加」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「入所系」の割合がやや大きい。
 - 運営法人としては「営利法人」の割合が大きく、社会福祉協議会の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「11～50事業所」及び「50事業所以上」の割合がやや大きい。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が大きく、都内でも特に多い。通勤時間としては20分未満が多い。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、神奈川県に居住している職員の割合が14.7%を占める。
 - 年齢構成は東京都全体と大きな傾向の違いはみられない。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「入所系」は全体と比較して実施率が高いものがあり（求職者の希望の反映、施設の地域住民への開放）、「通所系」も実施率が高めの取組みがみられる（社宅制度の導入）。
 - 「訪問系」においては、実施率が全体と比較して高いものはほぼない。「通所系」では実施率が全体より低いものがある（HP・SNSの活用）。
- ただし、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。
 - なお、「訪問系」において、効果認識が高めの取組みが見られる（社宅制度の導入）。

区南部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 介護職員の不足感はやや高いが、訪問介護員の不足感はそれほど高くない。正規・中途の定着率がやや低く、採用には全般的に苦戦している傾向がある。
 - ・ 中途採用の職員の定着、採用が難しく、正規・中途職員の介護業界以外への転職、地域の事業者の増加の影響が大きいエリアである。
- 通勤手段等から、事業所近隣に居住する職員が多いと考えられ、都内の他産業に人員が流出している可能性がある。
- 事業所の規模としては比較的大きい事業所が多めのエリアであり、事業所独自の取組みもある程度実施されていることを考慮すると、介護業界全体としての人員確保がますます難しくなっている可能性、事業所の取組みが求職者ニーズと合致していない可能性などが想定される。
 - ・ 独自の取組みを行っていても効果認識が低いことから、労働力の構造的な問題あるいは、取組みの内容の問題を考える必要がある。

【想定される課題】

- 特に新規採用が難しくなっているエリアであり、地域特性として労働力が介護業界に集まりにくい構造となっている可能性が考えられる。
 - ・ 徒歩や自転車圏内の職員が比較的多いことから、職場の近隣に居住する職員が多いと考えられ、人材確保の対象も近隣エリアが中心になるため、近隣の他産業を含めた労働力の需給動向を把握する必要がある。
 - ・ 近隣での人材確保が構造的に難しい場合、近隣以外に対する募集活動等の取組みを検討する必要がある。ただし、区南部エリアの近隣や神奈川県川崎エリアも人材の不足感はあるため、アクセス利便性以外も考慮する求職者へアプローチすることも重要となる。
- 離職が比較的多いのは正規・中途であり、定着促進の重点対象として対策を講じることが重要となる。
 - ・ 中途採用、かつ他業界へ転職する人材は、一般的には30代前後が多いと考えられ、これらの転職理由等を把握し、対応することが重要である。
 - ・ 転職要因としては、処遇面、ライフイベントに伴う転職、（新卒とは異なり）体系的な研修・育成体系があまりないことなどがあげられ、これらに応じた施策が期待される。

【具体的な方策】

- 地域の構造的な課題を把握したうえで、対応を検討することが重要である。
 - ・ 介護以外を含めた労働市場構造を考慮したうえで、募集を行うエリア、重点対象とする求職者像を整理して求人を進める必要がある。
 - ・ 処遇やアクセス利便性以外を期待する人材に対応できるような仕組みの整備も必要となる（体系的な研修制度、キャリアアップ機会等）。また、周辺エリアの人員確保も念頭に置いた通勤負担の軽減策、住宅環境の整備なども対応策として考えられる。
- 中途採用職員の定着促進に向けた仕組みの整備が期待される。
 - ・ 中途採用者向けの研修・育成体系の整備、キャリアアップ機会の拡大・仕組みの整備などを通じて、中途採用であっても安心して長く働くことができる環境の整備が期待される。

区西南部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して全般にやや高い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」との回答が54.2%で、東京全体と比較して約10p大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや大きい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種・新卒・中途問わず東京都全体と比較すると順調な傾向にある。
 - 職種・新卒・中途問わず「非常に順調」+「まずまず順調」が東京都全体を上回っている。正規・新卒に関しては、その割合が都内で最も大きい。
- 職員の定着率の状況では、新卒・中途を問わず、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体を上回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域の労働人口の減少」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「訪問系」の割合が約10p大きい。
 - 運営法人としては「営利法人」の割合が大きく、社会福祉協議会の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「11～50事業所」及び「50事業所以上」の割合がやや大きい。
- 勤務する職員
 - 電車・バスといった公共交通機関を利用する職員の割合が大きく、都内でも特に多い。通勤時間としては20分未満は約6%である。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、千葉県に居住している職員の割合が14.7%を占める。
 - 年齢構成としては、60代以上の割合が都内で最も大きい。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「入所系」、「通所系」、「訪問系」それぞれ全体と比較して実施率が高いものがある（入所・訪問：HP・SNSの活用、通所：パンフレット・チラシの作成、訪問：賃金体系の見直し）
 - 一方、「入所系」では実施率が全体より低いものがある（賃金体系の見直し、養成校の実習受入）。
- ただし、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。
 - なお、「入所系」において、効果認識が高めの取組みがみられる（HP・SNSの活用、夜勤専従職員の採用）。

区西南部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 特に介護職員の不足感が大きく、職員の定着率もあまり高くない。一方で採用は都内全体と比較しても順調である。
 - ・ ある程度採用はできているが離職が多いことが、大きな問題となっている可能性が高い。
 - ・ 介護業界以外への転職が主な介護職員不足の要因と考えられる。
- 一定以上の規模の事業所が少なくないエリアであり、独自の取り組みもある程度実施されているが、採用にはつながっているものの、定着への効果はやや低くなっており、取り組み面で問題がある可能性がある。
- 職員は電車・バスを利用している割合が大きい、通勤時間は20分未満が8割以上であり、アクセス利便性は悪くないものの離職率が高いことから、アクセス面以外の問題があると考えられる。
- わずかではあるが、他の圏域と比較して60歳以上の割合が多いことにも留意が必要である。

【想定される課題】

- 大きな課題は職員の定着率である。他業界への転職が大きく影響していると考えられ、定着促進のための施策・取り組みの重要性が高い。
 - ・ 取り組みの割合が高いものとして、入所系でHP・SNSの活用、通所系でパンフレット・チラシの作成、訪問系でHP・SNSの活用、賃金体系の見直しなどが挙げられているが、いずれも採用により効果があると考えられる取り組みである。
 - ・ より長期的に働くことができるような定着を狙いとした施策・取り組みをさらに強化することが期待される。
- 職員の年齢構成としてやや60代以上が多いことも考慮していくことが必要である。
 - ・ 採用に苦戦している傾向は少ない反面、人材確保が困難な要因として「地域の労働人口の減少」が挙げられている。高齢の職員がやや多いことが地域の労働力人口の減少を想起する一因となっている可能性がある。
 - ・ 人材構成として若年層の定着促進に力を入れることと合わせて、比較的高齢の人材がより長く働くことができる環境整備も必要である。

【具体的な方策】

- 定着促進のための施策・取り組みを強化することが必要である。
 - ・ 離職防止、定着促進のためには、処遇やアクセス等に係る取り組み以外にも重要となる。多様な人材像に対応した、キャリア形成・キャリアアップ、体系的な研修・育成の仕組み、子育て環境の整備、働きやすい労働条件・環境整備（勤務日数・時間の柔軟化、役割分担の見直し）等が重要と考えられる。
- 職員の年齢構成を考慮した施策、取り組みの検討・推進が期待される。
 - ・ 比較的高齢の職員が多いことを鑑み、さらに年齢を重ねても勤務を続けることができる環境整備（勤務体系、業務・役割設計等）も重要となる。

区西部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して全般にやや低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合は東京全体と比較してわずかに小さい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや小さい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、新卒・中途問わず東京都全体と比較すると苦戦している傾向にある。
 - 職種、新卒・中途問わず「非常に苦戦」が東京都全体を上回っている。
- 職員の定着率の状況では、新卒・中途を問わず、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体を下回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域の労働人口の減少」、「地域内の介護事業者の増加」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と概ね同様の傾向となっている、（訪問：5割、入所：2割、通所：3割）
 - 運営法人としては「営利法人」の割合が大きく、社会福祉協議会の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては、都内全体と概ね同様の傾向となっている。
- 勤務する職員
 - 電車・バスといった公共交通機関を利用する職員の割合が大きい。通勤時間としては20分以内は3%未満で、20分以上60分未満が大半であるが、60分以上も3割程度存在。
 - 東京都外に居住する職員の割合は15%未満であり、特に多くはないが、埼玉県に居住している職員の割合が7.3%を占める。
 - わずかではあるが、30代以下の比率が高めである。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「入所系」、「通所系」、「訪問系」それぞれは全体と比較して実施率が高いものがある（入所：求職者の希望の反映、訪問：養成校の実習受入、通所：夜勤専従職員の採用）一方、「入所系」では実施率が全体より低いものがある（HP・SNSの活用、社宅制度の導入）。
- ただし、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。
 - なお、「入所系」において、効果認識が高めの取組みがみられる（社宅制度の導入）。なお、実施率は上記のとおり全体よりも低い。

区西部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 都内全体と比較して、介護職員・訪問介護員のいずれも特にひっ迫感が高いわけではない。
 - ・ なお、あくまで都内全体と比較したひっ迫感であり、不足感を感じている割合は過半数を超えている。
- 採用には職種、新卒・中途を問わず苦戦している状況である。
 - ・ 電車やバスを利用する割合が比較的大きく、60分以上かけて通勤している方も3割程度存在し、アクセス利便性が採用状況に影響を与えている可能性も考えられる。
- 定着率は、他の圏域と比較して特に低いわけではない。
- わずかではあるが、他の圏域と比較して30代以下の割合が多いことにも留意が必要である。

【想定される課題】

- 大きな課題は職員の採用である。
 - ・ 採用に苦戦している要因としては、地域の労働人口の減少といった地域構造的な要因が想定される。
 - ・ 区西部は家賃等の生活コストが比較的高い地域であり、求職者が通勤利便性を考慮した上で、就業を断念している可能性も考えられる。
 - ・ 採用に関する取組み状況としては、訪問系サービスでの養成校の実習受入の実施率がやや高い傾向がみられるがその他の採用に関する取組みは比較的实施率が低い状況であり、取組みを拡大する余地があると考えられる。

【具体的な方策】

- 比較的生活コストが高い圏域であることを踏まえると、社宅制度の導入など生活コストを抑えるような方向性の取組みが有効であると考えられる。
 - 社宅制度については、実施率は低いものの、実施している入所系の事業所・施設では高い効果認識となっている。
- 採用促進のための施策・取組みを強化することが必要である。
 - 採用促進のためには、処遇やアクセス等に係る取組み以外にも重要となる。PR方法の工夫、地域の学校や関係団体との連携、求人条件の明確化・見直し、職場体験・見学の実施等を求職者にニーズに応じて適宜実施していくことが重要と考えられる。

区西北部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して介護職員はやや低い傾向にあるが、訪問介護員は不足感が都内で最も大きい。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」＋「不足」の割合は東京全体と比較してわずかに小さい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感は東京全体と比較して大きく、都内で最も大きくなっている。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、新卒・中途問わず概ね東京都全体と同様の傾向にある。
- 職員の定着率の状況では、新卒・中途を問わず、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体を下回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域内の介護事業者の増加」、「事業所・施設のPR不足」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「訪問系」が約3p多いが、概ね同様の傾向となっている（訪問：5割、入所：2割、通所：3割）。
 - 運営法人としては「営利法人」の割合が大きく、社会福祉協議会の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては、「51以上」の大規模法人の割合がわずかだが大きい。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が大きい。通勤時間（徒歩・自転車の方）としては20分未満が大半であるが、20分以上も約25%存在。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、埼玉県に居住している職員の割合が15.6%を占める。埼玉県居住の職員の割合は都内で最も大きい。
 - 年齢構成は東京都全体と大きな傾向の違いはみられない。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型を問わず、独自の取組みの実施状況は低調な傾向がみられる。
 - いずれのサービス類型でも全体と比較して実施率が特に高いものはない。
 - 一方、「入所系」では実施率が全体より低いものがある（夜勤専従職員の採用）。
- ただし、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は高めの傾向にあり、実施している場合の効果実感は高い状況にある。
 - 効果認識が高めの取組みがみられる（パンフレット・チラシの作成：訪問系、養成校の実習受入：入所系・通所系、職場体験・見学の実施：入所系）

区西北部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 採用活動の状況及び職員の定着の状況は比較的順調である一方で、訪問介護員の不足感が都内で最も大きい。
- 埼玉県に居住している職員の割合が都内で最も多く、公共交通機関でのアクセス利便性が人材動向に影響を与えている可能性がある。
- わずかではあるが大規模法人の割合が多い点にも留意が必要である。

【想定される課題】

- 課題は需要量を満たすだけの訪問介護員の確保である。
 - ・ ある程度の採用と定着率の向上を実現している一方で、需要量の増加に対応できていない可能性がある。
 - ・ 訪問介護員に関して特に不足感が大きいのは、独居高齢者の人数が多い本圏域の世帯構造の特徴を反映している可能性も考えられる。
 - ・ 介護職員についての不足感が比較的低いことを考慮すると、訪問介護員の確保に特化した施策の検討が有効であると考えられる。
- 地域内の介護事業者の増加により、事業者間の人材の取りあいが発生している可能性がある。
 - ・ 人材確保が困難な要因として、地域内の事業者増を挙げる割合が大きいことから、需要増に伴い、新規事業者の流入が進んでおり、地域内の事業者間の人材の取りあいが課題となっている可能性も考えられる。
- 地域構造に則した取組み、PR活動が行われておらず、人材確保につながっていない。
 - ・ 比較的規模の大きい法人が運営する事業所が多いエリアではあるが、人材の不足が顕著な訪問系の事業所で積極的な人材確保に関する取組みが行われている様子は見受けられない。
 - ・ 人材確保が困難な要因として「事業所・施設のPR不足」が挙げられており、効果的なPR活動を行っていない可能性も考えられる。

【具体的な方策】

- 訪問介護員をターゲットにした、訴求ポイントを明確にした取組み・PR活動の実施が有効であると考えられる。
 - ・ 本圏域の喫緊の課題は訪問介護員の確保・定着である。訪問介護員の働き方の実態や意向の特徴（女性比率が高い、常勤以外の比率が高い等）を把握したうえで、訴求ポイントを明確にした取組みを行うことが期待される。
 - ・ 行政からの支援としては、介護職員と訪問介護員のニーズにどのような違いがあるのか等、具体的な取組みやPR活動の実施の前提となる情報を提供することが考えられる。
- さらなる需要増を見据えた業務効率化の仕組みの検討が求められる。
 - ・ 人材の確保・定着を図ると共に、既存の人員体制でいかに効率的に需要に対応するかという視点も必要になる。
 - ・ 具体的には、ICT・介護ロボットの導入、書類量の削減などの業務効率化に関する施策の検討も重要であると考えられる。

区東北部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して全般にやや高い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が東京都全体よりわずかに大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや大きい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、正規・中途では比較的順調な傾向にあるが、それ以外は苦戦している傾向にある。
 - 介護職員（正規・中途）では「非常に苦戦」という割合が都内で最も小さい。
- 職員の定着率の状況では、正規・中途について、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体と比較してわずかに高い。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域内の介護事業者の増加」、「要介護高齢者の増加（需要の増加）」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「入所系」の割合がやや小さい。
 - 運営法人としては「営利法人」の割合がやや大きく、社会福祉法人の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては、都内全体と概ね同様の傾向となっている。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が大きく、都内でも特に多い。通勤時間（徒歩・自転車の方）としては20分未満が大半である。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、埼玉県の方が11.0%、千葉県の方が7.7%を占める。
 - 年齢構成は東京都全体と大きな傾向の違いはみられない。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型を問わず、独自の取組みの実施状況は低調な傾向がみられる。
 - いずれのサービス類型でも全体と比較して実施率が特に高いものはない。
 - 一方、「入所系」、「通所系」では実施率が全体より低いものがある（施設の地域住民への開放：入所系・通所系、養成校の実習受入：入所系、事業所間の情報交換：通所系）。
- なお、サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。

区東北部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 都内全体と比較して、職員のひっ迫感はやや高い。
- 介護職員（正規・中途）の採用活動は比較的順調だが、それ以外は苦戦している。
- サービス類型を問わず、離職防止・定着に関する独自の取組みの実施状況は低調な傾向があり、定着率はやや低い。
- 徒歩・自転車通勤する職員の割合が都内でも特に多く、通勤時間は20分未満が大半であり、アクセスの利便性は悪くないものの離職率が高いことから、アクセス面以外の問題があると考えられる。

【想定される課題】

- 職員の定着率の向上が大きな課題である。
 - ・ 介護業界以外への転職者が増加しており、定着促進、少なくとも介護業界内に人材を留める施策・取組みの重要性が高いと考えられる。
 - ・ サービス類型を問わず、離職防止・定着に関する独自の取組みの実施状況は低調な傾向であるとともに、実施している場合の効果認識も低い状況にある。
- 新卒職員の採用状況の改善も課題である。
 - ・ 介護職員（正規・中途）以外の採用活動に苦戦しており、職員のひっ迫感につながっていると考えられる。
 - ・ 離職防止・定着と同様に、独自の取組みの実施状況は低調な傾向であるとともに、実施している場合の効果認識も低い状況にある。

【具体的な方策】

- 新卒向けの施策・取組みを強化することが必要である。
 - ・ 区東北部では特に新卒の採用に苦戦している傾向があるため、養成校との連携や学生向けインターンシップの実施など新卒採用に重点を置いた取組みが特に重要と考えられる。
- 地域での連携促進が重要と考えられる。
 - ・ 徒歩・自転車通勤する職員の割合が都内でも特に多い圏域であり、事業所近隣の方に事業所・施設の特徴や魅力をアピールすることが有効であると考えられる。具体的には、地域行事への参加、施設の地域住民への開放など、地域に根付いた取組みを行うことが重要と考えられる。

区東部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して介護職員については、やや高い傾向にあるが、訪問介護員についてやや低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が東京都全体よりわずかに大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感は東京都全体よりはやや小さい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、中途・新卒を問わず「非常に苦戦」の割合が東京都全体を下回っている。
- 職員の定着率の状況では、正規・中途について、東京都全体と概ね同様の傾向となっている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域内の介護事業者の増加」、「要介護高齢者の増加（需要の増加）」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と概ね同様の傾向となっている、（訪問：5割、入所：2割、通所：3割）
 - 運営法人としては「営利法人」の割合が大きく、社会福祉法人の割合が比較的小さい。「営利法人」の割合が都内で最も大きい。
 - 事業規模としては、都内全体と概ね同様の傾向となっている。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が大きいですが、電車・バスの方も4割程度を占める。通勤時間（徒歩・自転車の方）は20分未満が大半である。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、埼玉県の方が2.7%、千葉県の方が15.5%を占める。
 - 年齢構成は、60代以上の割合が都内で2番目に小さくなっている、（サンプル数が少ない島しょ圏域は除く）

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型を問わず、独自の取組みの実施状況は低調な傾向がみられる。
 - いずれのサービス類型でも全体と比較して実施率が特に高いものはない。
 - 一方、「入所系」、では実施率が全体より低いものがある（賃金体系の見直し）。
- 「通所系」では効果認識が高めの取組みがみられる。（HP・SNSの活用、職場体験・見学の実施）

区東部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 人材のひっ迫感は介護職員については比較的高いが、訪問介護員は低い。
- 介護職員、訪問介護員の新卒・中途のいずれも採用活動は比較的順調である。
- 定着率は新卒・中途のいずれも東京全体と同様の傾向である
- 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が大きいが、電車・バスの方が4割程度を占めており、比較的広範から人材が集まっていると考えられる。
 - 埼玉県の方が2.7%、千葉県の方が15.5%を占める。
- 営利法人の割合が都内で最も大きい。

【想定される課題】

- (区中央部ほどではないが、) 比較的多様な地域から職員が集まっていると考えられるエリアであり、人材の確保・離職防止等の取組みの実施に際してはそのような多様性を考慮することが求められるエリアであると考えられる。加えて、営利法人の割合が都内で最も大きい点にも留意が必要。
 - 新規採用の募集を行うにしても対象となる地域が幅広くする必要があり、単独の法人事業所ではカバーしきれない面がある。
 - パンフレット・チラシの作成など、独自の取組み・工夫を行っているものの、求職者に届いていない可能性もある。
 - 大手営利法人においては、人材確保や育成・離職防止の取組みは法人本部やグループ対応としている可能性が考えられる。

【具体的な方策】

- 多様な地域に居住する職員が多いことを踏まえ、求人の対象地域を選定、拡大するためのサポートが期待される。
 - 勤務する職員の方が居住している場所を整理し、特に重点的にアプローチすべき地域の情報を提示すること、多様な地域に求人を出す必要がある場合は、圏域内の他事業所との連携を支援したり、圏域・区市町村単位で求人を行うなどの支援などが考えられる。

西多摩 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して職種を問わず高い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が東京都全体より約10p大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体より約10p大きい ※訪問介護士についてはn数が少ないため解釈には留意が必要
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、新卒・中途問わず、介護職員で苦戦している傾向が大きい。訪問介護員は東京都全体よりも順調。
 - 介護職員（正規・中途）では「非常に苦戦」の割合が東京都全体よりも大きい。
- 職員の定着率の状況では、正規・新卒については「十分に高い」+「ある程度高い」の割合が都内で最も大きい。一方で、正規・中途は東京都全体を下回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「地域の人口減少」の影響があると感じているとの回答が最も割合が大きく、次いで、「地域内の労働力の都市部への流出」が大きい。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して、訪問系が少なく、入所系が多い傾向がみられる。
 - 運営法人としては「社会福祉法人」の割合が大きく、営利法人の割合が小さい。「社会福祉法人」の割合が都内で最も大きい。
 - 事業規模としては、1～10事業所・施設を展開する小中規模法人の割合が都内で最も大きい。11事業所以上展開は15%未満。
- 勤務する職員
 - 自動二輪車・自家用車で通勤する職員の割合が都内で最も大きく、7割強を占める。（サンプル数が少ない島しょ圏域は除く）
 - 通勤時間（自動二輪車・自家用車の方）は20～60分未満が大半だが、20分未満、60分以上もそれぞれ約15%存在。
 - 東京都外に居住する職員の割合は5%未満。
 - 年齢構成は、60代以上の割合が都内で最も小さく、30代未満の割合は2番目に大きい。（サンプル数が少ない島しょ圏域は除く）

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「通所系」は全体と比較して実施率が高いものが多い。（HP・SNSの活用、パンフレット・チラシの作成、施設の地域住民への開放、養成校の実習受入、事業所間の情報交換）
 - 「入所系」では効果認識が高めの取組みがみられる。（職場体験・見学の実施、社宅制度の導入）

西多摩 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 都内全体と比較しても、職種を問わず人材のひっ迫感が高い。
 - ・ 新卒・中途問わず、介護職員の採用に苦戦している傾向が大きい。訪問介護員の採用は比較的順調。
 - ・ 新卒職員の定着率は東京都内で最も高いが、中途職員の定着率は比較的低い。
 - ・ 介護職員については採用の苦戦、訪問介護員（主に中途）については定着率の低さが人材のひっ迫感の高さにつながっている可能性がある。
- 地域人口の減少、労働力人口の都市部への流出により、労働供給量が全般的に減少傾向であり、地域外の人材の獲得も含めた広域での取組みの検討が必要であると考えられる。
- 60代以上の職員が少なく、30代以下の割合が大きい。社会福祉法人の割合が都内で最も大きい。

【想定される課題】

- 労働供給量の減少により、新規採用が難しくなっているエリアであり、採用の困難化、職員の年齢構成の影響による中途の定着率の低下が課題である。
 - ・ 圏域内の労働供給量が減少傾向であり、地域柄他の圏域からの人材の流入も少ないことから、採用が困難になっていると考えられる。
 - ・ 30代以下の職員の比率が高く、比較的若い方が多いことも転職の多さに影響している可能性がある。

【具体的な方策】

- 社会福祉法人や関係団体（社会福祉協議会等）が有するネットワークを活用した地域での連携が有効と考えられる。
 - 「社会福祉法人」の割合が都内で最も大きいことを考慮すると、社会福祉法人や関係団体（社会福祉協議会等）が有するネットワークを活用して、効果的な取組み事例の共有や地域としての取組み方向性を検討できる場を営利法人等も含めて構築していくことも、地域全体での人材のひっ迫感に対する取組みとしては、効果的である可能性が考えられる。
- 特に若年層（30代向け）の中途採用者の離職防止、定着促進のための支援を行う必要がある。
 - 比較的若年層が他業界に転職する要因把握に努めるとともに、金銭面以外でも比較的若い層に求められる内容の支援策の検討が期待される。他の調査結果などでも、金銭面以外に「キャリア形成・多様な業務経験・配置転換」、「働きやすい職場環境」、「体系的な研修・育成制度」等を重視する人材は少なくないという結果が確認されている。
 - ・ 特に小規模事業所単独では十分に対応することが難しいキャリア制度構築や、研修体系整備・出席しやすい環境づくりを支援することが期待される。併せて、女性の場合は子育て支援なども重要であり、同様に支援が期待される。

南多摩 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して全般に低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「適切」との回答が39.2%で、都内各圏域でその割合がもっとも大きいエリアである。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや低い。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、東京都全体と比較して、新卒では苦戦している傾向にあるが、中途は比較的順調。
 - 介護職員（正規・新卒）では「非常に苦戦」の割合が都内で3番目、訪問介護員（正規・新卒）では最も大きい。
- 職員の定着率の状況では、正規・新卒について、「あまり高くない」と「低い」の合計値が都内でもっとも大きく、定着率も低いと考える事業所が多い。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じている事業所が全体でもっとも多く、次いで「事業所のPR不足」、「運営・育成体制の課題」が多い。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「通所系」の割合が大きい。都内でその割合がもっとも大きいエリアである。※島しょを除く
 - 運営法人としては「社会福祉法人」、「医療法人」の割合がやや大きく、「営利法人」の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「10事業所・施設以下」の小中規模法人の割合がわずかに小さい。
- 勤務する職員
 - 自動二輪車・自家用車を利用する職員の割合が大きく、都内でも特に多い。通勤時間（自動二輪車・自家用車の方）としては20分未満の方が5割強を占める。
 - 東京都外に居住する職員の割合は20%未満であり、特に多くはないが、神奈川県に居住する職員が17.5%を占める。
 - 年齢構成は30代未満の割合が東京都全体よりもやや小さい。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「訪問系」は全体と比較して実施率が高いものがある。（施設の地域住民への開放）一方、「入所系」においては、実施率が全体と比較して高いものはほぼみられず、逆に実施率が全体より低いものがある（養成校の実習受入、職場体験・見学の実施）。
- サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は低めの傾向にあり、実施していても効果実感が低い状況にある。（入所系：職場体験・見学の実施、社宅制度の導入、通所系：夜勤専従職員の採用）

南多摩 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 介護人材のひっ迫感は比較的低いですが、介護職員、訪問介護員のいずれも新卒採用に苦戦している傾向にあり、定着率も低めになっているとみられる。
 - ・ 特に介護業界以外への転職者が多いことが挙げられており、介護業界以外との競争が厳しいエリアと考えられる。
- 通勤手段、居住場所から、職員の多くは居住地と近接していないことが多く、アクセス面の課題もある可能性がある。

【想定される課題】

- 課題は、介護業界以外との競争やアクセス面の課題の影響により、新卒採用が難しくなっていることであると考えられる。
- 一方で、人材のひっ迫感が低いため、積極的に取組みを行うまでの動機付けがなされていない可能性がある。
 - ・ 人材確保に関する取組みの実施率は全般的に低い傾向がみられる。
 - ・ ひっ迫感が低いことから、時間的、金銭的、人的コストを払ってまでも取組みを行う必要性を感じていない可能性が考えられる。

【具体的な方策】

- 新卒向けの施策・取組みを強化することが必要である。
 - ・ 特に新卒の採用に苦戦している傾向があるため、養成校との連携や学生向けインターンシップの実施など新卒採用に重点を置いた取組みが特に重要であると考えられる。このような取組みを実施するためには、養成施設等の資源が地域に存在することが前提として必要となるが、そのような資源や環境がないため、効果があると思っても実施できていない可能性が考えられる。
 - ・ 資源が地域にないという課題に関しては、資源の整備を推進する共に、地域をまたいで学生の実習を受け入れる等、地域間で資源をシェアできるような仕組みの検討が有効であると考えられる。
 - ・ 介護人材に関する動向に対する情報を積極的に事業者提供する等、人材確保を自分たちの問題として考えてもらう施策も必要であると考えられる。
- 地域の構造的な課題を把握したうえで、対応を検討することが重要である。
 - ・ 介護以外を含めた労働市場構造を考慮したうえで、募集を行うエリア、重点対象とする求職者像を整理して求人を進める必要がある。
 - ・ 処遇やアクセス以外を職場に期待する人材に対応できるような仕組みの整備も必要となる（体系的な研修制度、キャリアアップ機会等）。また、通勤負担の軽減策、住宅環境の整備なども対応策として考えられる。

北多摩西部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較してやや低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が東京都全体よりもやや小さい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も東京都全体よりはやや低い。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、東京都全体と比較して、介護職員では苦戦している傾向にあるが、訪問介護員は比較的順調。
 - 介護職員（正規・新卒）では「非常に苦戦」の割合が都内で最も大きい。正規・中途は2番目に大きい。
 - 訪問介護員は、新卒・中途ともに、「非常に苦戦」の割合が都内で最も小さい。
- 職員の定着率の状況では、正規・新卒について、「あまり高くない」と「低い」の合計値が東京都全体をわずかに上回っているが、中途は下回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じている事業所が全体でもっとも多く、次いで「要介護高齢者の増加（需要の増加）」、「地域内の労働人口の減少」が多い。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「入所系」の割合が大きい。
 - 運営法人としては「社会福祉法人」の割合がやや大きく、「営利法人」の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「1事業所・施設」の小規模法人の割合が都内で最も小さい。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車を利用する職員の割合が大きいですが、電車・バスも3割を占める。通勤時間（徒歩・自転車の方）としては20分未満の方が7割弱を占める。
 - 東京都外に居住する職員の割合は5%未満である。
 - 年齢構成は30代未満の割合が東京都全体よりもわずかながら大きい。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- 全般に独自の取組みの実施率が高い傾向がある。
 - 「訪問系」で全体と比較して実施率が高いもの。（HP・SNSの活用、施設の地域住民への開放、職場体験・見学の実施）「入所系」において実施率が高いもの。（養成校の実習受入）「通所系」で実施率が高いもの。（賃金体系の見直し、求職者の希望の反映、養成校の実習受入）
- 加えて、「訪問系」を中心に、全般に取組みに関する効果認識は高めの傾向にある。

北多摩西部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 介護人材のひっ迫感は比較的低いが、介護職員の新卒・中途のいずれも採用に苦戦している傾向にある。一方、訪問介護員の採用は順調である。
- 定着率は中途については低めになっている。
- 特に介護業界以外への転職者が多いことが挙げられており、介護業界以外との競争が厳しいエリアと考えられる。また、要介護高齢者の増加と労働人口の減少が同時に進んでおり、需要の高まりと労働供給量の減少の両方を見据えて検討を行うことが求められる。
- 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が都内でも特に多く、通勤時間は20分未満が大半であり、アクセスの利便性は低くないものの離職率が低くないことから、アクセス面以外の問題があると考えられる。
- 比較的規模の大きい法人が運営する事業所が多いことから、事業所独自の取組みの実施率は全般に高い傾向がある。

【想定される課題】

- 介護業界以外との競争に加えて、需要の高まりや労働供給量の減少の影響により、新規採用が難しいエリアである可能性がある。

【具体的な方策】

- 新卒向けの施策・取組みを強化することが必要である。
 - ・ 特に新卒の採用に苦戦している傾向があるため、養成校との連携や学生向けインターンシップの実施など新卒採用に重点を置いた取組みが特に重要であると考えられる。
- 地域での連携促進が重要であると考えられる。
 - ・ 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が都内でも特に多い圏域であり、事業所近隣の方に事業所・施設の特徴や魅力をアピールすることが有効であると考えられる。具体的には、地域行事への参加、施設の地域住民への開放など、地域に根付いた取組みを行うことが重要であると考えられる。
- 更なる需要増を見据えた業務効率化の仕組みの検討が必要である。
 - ・ 人材の確保・定着を図ると共に、既存の人員体制でいかに効率的に需要に対応するかという視点も必要になる。
 - ・ 具体的には、ICT・介護ロボットの導入、書類量の削減などの業務効率化に関する施策の検討も重要であると考えられる。

北多摩南部 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して高い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が都内で最も大きい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も都内で3番目に大きい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、介護職員は、新卒・中途でばらつきがみられる。一方で、訪問介護員は新卒・中途いずれも苦戦傾向である。
 - 介護職員（正規・新卒）では「非常に苦戦」の割合が東京都全体を下回っている。一方で、正規・中途はわずかながら上回っている。
 - 訪問介護員は、正規・新卒の「非常に苦戦」の割合が都内で2番目に大きい。正規・中途は最も大きい。
- 職員の定着率の状況では、正規の新卒・中途いずれも、「十分に高い」と「ある程度高い」の合計値が東京都全体を上回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「介護業界以外への転職者が増加している」ことの影響があると感じている事業所が全体でもっとも多く、次いで「要介護高齢者の増加（需要の増加）」、「地域内の労働人口の減少」が多い。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、都内全体と比較して「入所系」の割合が大きい。
 - 運営法人としては「社会福祉法人」、「営利法人」以外の法人の割合が東京都全体と比較すると大きく、2割強を占める。
 - 事業規模としては「10事業所・施設以下」の小～中規模法人の割合が大きい。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車を利用する職員が大きい。電車・バスも3割を占める。通勤時間（徒歩・自転車の方）としては20分未満の方が7割強を占める。
 - 東京都外に居住する職員の割合は5%未満である。
 - 年齢構成は概ね東京都全体と同様の傾向となっている。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- 独自の取組みの実施率が特に高い／低いものはほとんど見られない。
 - 「訪問系」で全体と比較して実施率が高いもの。（職場体験・見学の実施）
- 効果認識が高い取り組みは以下のとおり。
 - 「訪問系」で全体と比較して効果認識が高いもの。（HP・SNSの活用、事業所間の情報交換）、「入所系」で効果認識が高い。（養成校の実習受入）

北多摩南部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 人材のひっ迫感は介護職員、訪問介護員のいずれも高い。特に、訪問介護員について新卒・中途のいずれも採用に苦戦している傾向にある。
 - ・ 定着率は新卒・中途のいずれも比較的高い。
- 特に介護業界以外への転職者が多いことが挙げられており、介護業界以外との競争が厳しいエリアと考えられる。また、要介護高齢者の増加と労働人口の減少が同時に進んでおり、需要の高まりと労働供給量の減少の両方を見据えて検討を行うことが求められる。（※北多摩西部圏域と同じ傾向）
- 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が都内でも特に多く、通勤時間は20分未満が大半であり、アクセスの利便性は低くないものの離職率が低くないことから、アクセス面以外の問題があると考えられる。
- 小～中規模法人が運営する事業所が多いことから、事業所独自の取組みの実施率は全般に低い傾向にある。

【想定される課題】

- 人材のひっ迫感が非常に高いことにより、人材確保に向けた取組みに人員を割くことが困難になっており、結果的に他産業への人材流出が進み、更にひっ迫感が増すという悪循環に陥っている可能性がある。
 - ・ 人材のひっ迫感が他の圏域よりも高いにも関わらず、人材確保に関する独自の取組みの実施率は全般的に低い。
 - ・ 小～中規模法人の割合が比較的多いことから、必要最低限の人数で業務を回しており、取組みに人員を割くことができない可能性が考えられる。

【具体的な方策】

- 取組みを推進するための人員を一時的に派遣するような支援が必要である。
 - ・ 人員を割くことが困難という課題に関しても、同様に地域の小規模法人が共同で取組みを行うことで、カバーできる部分もあると想定される。また、取組みを推進するための人員を一時的に派遣するような支援も有効であると考えられる。
 - ・ 現在の業務量を減らすという視点から、ICT・介護ロボットの導入、書類量の削減などの業務効率化に関する施策の検討も重要であると考えられる。

北多摩北部 ①集計結果概要 ①集計結果概要

集計結果概要

【圏域における人材の過不足感、確保が困難な要因】

- 職員の不足感に関しては、東京都全体と比較して低い傾向にある。
 - 介護職員（介護福祉士）の不足感として「大いに不足」+「不足」の割合が都内で最も小さい。
 - 訪問介護員（介護福祉士）の不足感も都内で最も小さい。
- 事業所の介護職員の採用活動の状況は、職種、新卒・中途を問わず、一般的に「非常に苦戦」の割合が小さい。
 - 介護職員（正規・新卒）では「非常に苦戦」の割合が東京都全体を下回っている。正規・中途は「非常に苦戦」の割合が都内で最も小さい。
 - 訪問介護員は、正規・新卒、正規・中途ともに「非常に苦戦」の割合が東京都全体を下回っている。
- 職員の定着率の状況では、正規の新卒・中途いずれも、「十分に高い」と「ある程度高い」の合計値が東京都全体を上回っている。
- 人材確保が困難な要因としては、「要介護高齢者の増加（需要の増加）」の影響があると感じている事業所が全体でもっとも多く、次いで、「介護業界以外への転職者の増加」が多い。

【事業所及び職員の特性・傾向】

- 事業所
 - サービス類型としては、概ね東京都全体と同様の傾向になっている。
 - 運営法人としては「社会福祉法人」の割合が大きく、「営利法人」の割合が比較的小さい。
 - 事業規模としては「1事業所・施設のみ」の小規模法人の割合が小さく、「51以上」の大規模法人の割合がやや大きい。
- 勤務する職員
 - 徒歩・自転車を利用する職員の割合が大きいが、電車・バスも2割強を占める。
 - 通勤時間（徒歩・自転車の方）としては20分未満の方が7割強を占める。
 - 東京都外に居住する職員の割合は85%で、埼玉県に居住する方が14.7%を占める。
 - 年齢構成は、30代未満の割合が都内で最も小さくなっている。

【事業所独自の取組みの実施状況・効果認識】

- サービス類型によって独自の取組みの実施状況には差がみられる。
 - 「入所系」は全体と比較して実施率が高いものが多い（賃金体系の見直し、夜勤専従職員の採用、社宅制度の導入）、「訪問系」も実施率が高めの取組みがみられる（賃金体系の見直し）。
- サービス類型によらず、全般に取組みに関する効果認識は高めの傾向にある。

北多摩北部 ②結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【圏域における主な問題点】

- 人材のひっ迫感は介護職員、訪問介護員のいずれも低い。
- 介護職員、訪問介護員の新卒・中途のいずれも採用活動も比較的順調である。
- 定着率は新卒・中途のいずれも比較的高い。
- 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が都内でも多く、通勤時間は20分未満が大半である。
- 比較的規模の大きい法人が運営する事業所が多いことから、事業所独自の取組みの実施率は全般に高い傾向にある。

【想定される課題】

- 他の圏域と比較すると、ひっ迫感は低く、採用活動も順調で、定着率も比較的高いエリアである。

【具体的な方策】

- 地域での連携促進が重要であると考えられる。
 - ・ 徒歩・自転車で通勤する職員の割合が都内でも特に多い圏域であり、事業所近隣の方に事業所・施設の特徴や魅力をアピールすることが有効であると考えられる。具体的には、地域行事への参加、地域住民への施設の開放など、地域に根付いた取組みを行うことが重要であると考えられる。
- 効果認識が低い取組みを効果が出るようにするための情報提供も有効である。
 - ・ 全般的に独自の取組みの効果認識は高いが、養成校の実習受入（通所系）、地域での情報交換（通所系）、社宅制度（訪問系）など一部効果認識が低い取組みもある。
 - ・ 上記のような取組みで効果を出ている事例や工夫を行政が取りまとめ、事業者へ情報提供を行うような取組みが有効であると考えられる。

4.採用活動と人材定着状況 に関する比較分析

「採用が順調な事業所」と「採用に苦戦している事業所」の比較 ①分析方法・対象設問

- 分析方法・対象設問は以下のとおり。

分析方法・ 対象設問

- 事業所調査Q14にて、「非常に順調」又は「まずまず順調」と回答している群を「採用が順調な事業所」、「やや苦戦」又は「非常に苦戦」と回答している群を「採用に苦戦している事業所」と定義し、介護職員・正規・新卒、介護職員・正規・中途のそれぞれについて群の抽出を実施。
- 以下の設問について傾向の比較を実施。
 - 事業所調査Q31：職員の確保に関する取り組みの実施状況
 - 事業所調査Q26：事業所への就業を検討する際に求職者が重視した要素
 - 事業所調査Q17：活用している採用経路
 - 事業所調査Q1～3：サービス類型・法人種別・法人規模

「採用が順調な事業所」と「採用に苦戦している事業所」の比較 ②集計結果概要（1 / 2）

集計結果概要

【職員の確保に関する取組みの実施状況】

- 新卒・正規の「採用活動が比較的順調な事業所（以下、順調な事業所）」と「採用活動に比較的苦戦している事業所（以下、苦戦している事業所）」の職員確保に関する取組み状況を比較すると、取組みごとの実施率にはばらつきがあり、実施状況を確認した11の取組みのうち、6つは「苦戦している事業所」の実施率の方が高い。
- 中途・正規では、全般的に「苦戦している事業所」の実施率が「順調な事業所」が上回っている傾向がみられ、11の取組みのうち、9つは「苦戦している事業所」の実施率の方が高い傾向となっている。
- 新卒・正規に関して、「順調な事業所」の方が「苦戦している事業所」よりも実施率が高い取組みは以下のとおり。中途・正規では「順調な事業所」の実施率が「苦戦している事業所」よりも3pt以上高い取組みはない。
 - 職員向けの社宅制度を導入している（7.6pt）
 - 賃金体系の見直しを行う（4.6p）
 - 福祉系養成校の実習を積極的に受け入れる（3.4pt）

【事業所への就業を検討する際に求職者が重視した要素】

- 「順調な事業所」と「苦戦している事業所」への就業を検討する際に求職者が重視した要素を比較すると、新卒・正規では「キャリアアップの機会（6.2pt）」、「人事評価・処遇のあり方（4.9pt）」、「福利厚生（8.9pt）」、中途・正規では「知識や経験の活用可能性（2.0pt）」について、「順調な事業所」への就業時に特に重視されている傾向がみられた。
 - ※（）内は「非常に重視」又は「ある程度重視」の割合の「順調な事業所」と「苦戦している事業所」の差の大きさ

「採用が順調な事業所」と「採用に苦戦している事業所」の比較 ②集計結果概要（2 / 2）

集計結果概要

【活用している採用経路】

- 新卒・正規では、「順調な事業所」と「苦戦している事業所」のいずれにおいても、活用している採用経路として「法人ホームページ」の割合が最も大きくなっている。「順調な事業所」と「苦戦している事業所」の採用経路ごとの活用率をみると、わずかではあるが「新卒者採用サイト」、「一般校訪問」、「学校への働きかけ」、「教員・卒業生等の推薦・仲介」は「順調な事業所」の活用率が高くなっている。
- 中途・正規では、「順調な事業所」と「苦戦している事業所」のいずれにおいても、活用している採用経路として「ハローワーク」の割合が最も大きく、次いで「法人HP」となっている。「順調な事業所」と「苦戦している事業所」の採用経路ごとの活用率をみると、いずれの経路についても「苦戦している事業所」の活用率が高くなっている。

【事業所・施設の属性】

- サービス別にみると、新卒・中途のいずれにおいて「順調な事業所」に占める「通所系」の割合が全体と比較して大きい傾向がみられた。
- 運営主体別にみると、新卒・中途のいずれにおいても、「順調な事業所」に占める「営利法人」系の割合が比較的大きい傾向がみられる。
- 規模別にみると、新卒・正規に関しては、所属する法人の事業所数が「51以上」の事業所は採用が比較的順調な傾向がみられる。中途・新卒については規模別に特徴的な傾向はみられない。

「採用が順調な事業所」と「採用に苦戦している事業所」の比較 ③結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【集計結果を踏まえた効果的な取組みの方向性】

- 新規・中途のいずれにおいても職員の確保に関する取組みを積極的に実施しているにも関わらず、人材確保に苦戦している事業所の割合が比較的大きくなっており、採用に苦戦している事業所の方が順調な事業所よりも実施率が高い施策が散見されるなど、実施している取組みが採用につながっていないことが推察される。（※取組み開始直後のため、効果が出るのがこれからである可能性も考えられる。）
 - 新卒採用を中心に小規模法人の方が苦戦傾向にあるが、自由記述において、小規模法人ではリソースが少なく十分な取組みができないといった回答が散見されることから、小規模法人ほど、自事業所における担当者の配置や時間に余裕がないため、取組への力の入れ方が浅く、その結果として「効果が出ていない」可能性も考えられる（例：「職員の確保の重要性はわかっているが、会社負担が大きく小さい会社では対応ができない。」「中小企業はそもそも資金自体が多くは無く、限られた資金の中でネットの媒体を利用し確保していくことが経済的にも非常に負担がかかる。」など）。
- 採用活動が順調な事業所の実施率が比較的高い取組みは「社宅制度の導入」、「賃金体系の見直し」、「養成校の実習の受入」であるが、実施にあたっての人的・金銭的コストが大きい取組みであり、小規模な事業所が単独で実施することは困難である可能性がある。
- 活用している採用経路に関して、わずかではあるが新卒採用に関して、「新卒者採用サイト」、「一般校訪問」、「学校への働きかけ」、「教員・卒業生等の推薦・仲介」は「順調な事業所」の活用率が高くなっており、新卒採用については学校や学生に特化した採用経路の活用が有効であると考えられる。
 - 苦戦している事業所の活用率が高い採用経路も多いことから、様々な経路を試しているが、採用につながっていない状況が推察される。
- 求職者が重視する要素から、採用が順調な事業所では、「キャリアアップの機会」、「人事評価・処遇のあり方」、「福利厚生」等を求職者に訴求し、成果をあげていることが考えられる。

【具体的な方策】

- 実施しているにも関わらず効果が出ていない取組みが多いことから、効果を出ている事例や工夫を行政が取りまとめ、事業者へ情報提供を行うような取組みが有効であると考えられる。
- 金銭的コストが大きいという課題に関しては、直接的にはコストの補助が考えられるが、取組みの継続性を考慮すると、地域の小規模法人が共同で取組みを行えるような仕組みの検討も有効であると考えられる。（複数法人が資金を出し合って職員向け保育所を立ち上げる等）
 - 人員を割くことが困難という課題に関しても、同様に地域の小規模法人が共同で取組みを行うことで、カバーできる部分もあると想定される。また、取組みを推進するための人員を一時的に派遣するような支援も有効であると考えられる。

「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の比較 ①分析方法・対象設問

- 分析方法・対象設問は以下のとおり。

分析方法・ 対象設問

- 事業所調査Q27にて「定着率は十分に高い」又は「ある程度高い」と回答している群を「定着率が高い事業所」、「あまり高くない」又は「低い」と回答している群を「定着率が低い事業所」と定義し、正規・新卒、正規・中途のそれぞれについて群の抽出を実施。
- 以下の設問について傾向の比較を実施。
 - 事業所調査Q34：職員の離職防止に関する取り組みの実施状況
 - 事業所調査Q26：事業所への就業を検討する際に求職者が重視した要素
 - 事業所調査Q29：離職理由
 - 事業所調査Q1～3：サービス類型・法人種別・法人規模

「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の比較 ②集計結果概要（1 / 2）

集計結果概要

【職員の離職防止に関する取組みの実施状況】

- 新卒・正規の「定着率が高い事業所（以下、高い事業所）」は「定着率が低い事業所（以下、低い事業所）」と比較して、いずれの取組みに関しても実施率が高い。
- 中途・正規では、「ICTや介護ロボットを導入」、「法人内での配置転換」について、「高い事業所」の方がわずかながら実施率が低い傾向があるが、その他の施策についてはいずれも「低い事業所」の実施率を「高い事業所」が上回っている。
- 「年次有給休暇取得を計画的・組織的に行う」など、定着率の高低を問わず、7割以上の事業所が実施している取組みがある一方で、以下の取組みについては新卒・中途のいずれにおいても、定着率の「高い事業所」と「低い事業所」で実施率に10pt以上の差がみられた。
 - ※（）内は「高い事業所」と「低い事業所」の実施率の差の大きさ
 - 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（新卒：16.8pt,中途：11.8pt）
 - 職員の意見やアイデアを事業所・施設の運営や日常業務に取り入れる（新卒：15.8pt,中途：11.6pt）
 - 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（新卒：14.7pt,中途：10.3pt）

【事業所への就業を検討する際に求職者が重視した要素】

- 「高い事業所」と「低い事業所」への就業を検討する際に求職者が重視した要素を比較すると、新卒・正規では「キャリアアップの機会（9.5pt）」、「立地条件（6.3pt）」、「事業所の理念・方針（8.5pt）」が「高い事業所」への就業時に特に重視されている傾向がみられた。
- 中途・正規では「人間関係・雰囲気（5.2pt）」、「雇用の安定性（5.1pt）」、「事業所の理念・方針（6.1pt）」について、「高い事業所」への就業時に特に重視されている傾向がみられた。
 - ※（）内は「非常に重視」又は「ある程度重視」の割合の「高い事業所」と「低い事業所」の差の大きさ

「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の比較 ②集計結果概要（2 / 2）

集計結果概要

【離職理由】

- 新卒・正規では、「高い事業所」と「低い事業所」のいずれにおいても、離職理由として「ライフイベント」の割合が最も大きく、次いで「体力面での負担が大きい」が大きくなっている。「高い事業所」と「低い事業所」を比較すると、「理念や方針に共感できなかったから」を理由とする割合が12.4pt差が生じており、最も差が大きくなっている。
- 中途・正規では、「高い事業所」では「ライフイベント」の割合が最も大きい、「低い事業所」では「同僚や上司との人間関係・雰囲気」の割合が最も大きくなっている。「高い事業所」と「低い事業所」を比較すると、人間関係・雰囲気以外では、「マネジメント方法に不満」が13.2pt、「理念や方針に共感できなかったから」が11.7ptと差が大きくなっている。

【事業所・施設の属性】

- サービス別にみると、新卒・正規では通所系、中途・正規では入所系の割合が全体と比較して大きい傾向がみられた。
- 定着率が「高い事業所」の属性を運営主体別にみると、新卒・正規に関しては、「社会福祉法人」系の割合が大きい傾向がみられる。中途・新卒については運営主体別に特徴的な傾向はみられない。
- 規模別にみると、新卒・正規に関しては、所属する法人の事業所数が「51以上」の事業所は定着率が高い傾向がみられる。中途・新卒については規模別に特徴的な傾向はみられない。

「定着率が高い事業所」と「定着率が低い事業所」の比較 ③結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【集計結果を踏まえた効果的な取組みの方向性】

- 新規・中途のいずれにおいても職員の離職防止に関する取組みを積極的に実施している事業所ほど、定着率が高い傾向があり、各事業所が独自に行っている取組みの一定の効果が出ていることが推察される。
- 定着率の「高い事業所」と「低い事業所」で実施率の差異が最も大きかったのは「賃金水準」であるが、賃金水準を早期に上げることが難しいことを考慮すると、次いで実施率の差異が大きかった「職員の意見やアイデアの運営や日常業務への反映」、「利用者本位で目的指向の介護の推進」など事業所の理念や方針に関する取組みが定着率向上に向けて重要になると考えられる。
 - 自由記述においても、法人で継続的に勤務できている理由として、「事業所の理念や方針」に関する回答が散見される。
 - （例：「法人理念が自分の介護への志と一緒であるため。」、「法人の方針と自身の目指している内容が一致している。」、「福祉に対する考え方が真摯であるから。」など）
- 職員の離職理由として、「理念や方針に共感できなかったこと」を挙げる割合が職員の定着率が「低い事業所」では比較的大きくなっており、事業所の理念や方針と職員の考え方のミスマッチが定着率低下の一因になっていると考えられる。
 - 社会福祉法人は比較的定着率が高い傾向があるが、これは社会福祉法人が理念重視の運営を行っていることを反映している可能性が考えられる。
- 定着率の「高い事業所」では、入職時に求職側が「事業所の理念・方針」を重視している傾向があることから、事業所の理念・方針とマッチした（共感した）人材を中心に採用を行っており、入職後の事業所の理念や方針と職員の考え方のミスマッチの発生リスクが低減され、結果的に定着率を一定以上の水準に保つことができていると考えられる。

【具体的な方策】

- 「事業所の理念・方針」を重視せず入職した場合、入職後のミスマッチが生じる可能性が高くなり、結果的に定着率の低下につながる可能性が考えられる。そのため、事業所の理念・方針を求職者や地域、職員に伝える仕組みの整備が有効であると考えられる。（研究会・シンポジウムの開催、法人ホームページやソーシャルメディア等での発信など）
 - 定着率が「高い事業所」の属性の傾向を踏まえると、事業所の理念・方針を伝える仕組みを整備できているのは、法人として独自の取組みを行うための一定の体力がある、大規模法人が中心であることが考えられる。
 - 今後は、事業所規模によらず、理念・方針を伝える仕組みを構築できるような支援のあり方の検討が必要であると考えられる。

5. 就業者の動向分析

就業意向の分析 ①分析方法・対象設問

- 分析方法・対象設問は以下のとおり。

分析方法・ 対象設問

- 職員向け調査「Q34職員の離職防止に関する取り組み」の各選択肢について、「該当の取り組みを実施している事業所・施設で働いている職員」、「実施していない事業所・施設で働いている職員」の2群を抽出を実施。
- 各群の就業継続意向を「1.就業継続希望」、「2.業界内転職希望」、「3.業界外転職希望」の3分類で確認。
 - 各取組みが職員の就業意向に与える影響についての示唆を得ることが目的。
- 加えて、「1.就業継続希望」、「2.業界内転職希望」、「3.業界外転職希望」の3群について、以下の設問について傾向を比較。（どのような働き方の意向や考え方が業界内／外への転職意向に与える影響についての示唆を得ることが目的）。
 - 職員調査Q19：仕事・人事評価・人間関係への満足度
 - 職員調査Q20：就業を決める際に重視した要素
 - 職員調査Q22/23：就業継続意向の理由
 - 職員調査Q31：キャリア目標の方向性
 - 職員調査Q1,2,6~8,17,28：職員の属性
(年齢、性別、子の有無、通勤時間、就業前の経歴)

就業意向の分析 ②集計結果概要（1 / 2）

集計結果概要

【職員の離職防止に関する取り組みの実施状況と就業継続意向の関係性】

- 職員向け調査「Q34職員の離職防止に関する取り組み」の各選択肢について、「該当の取り組みを実施している事業所・施設で働いている職員」の方が「実施していない事業所・施設の職員」よりも、現在の事業所での就業継続意向が比較的高い取組みは以下のとおり。
 - ※（）内は実施している／していない事業所・施設間での「就業継続希望者」の割合の差の大きさ
 - 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（6.2pt）
 - 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（5.1pt）
 - 職場内のコミュニケーションを促進する機会を設ける（4.4pt）

【仕事・人事評価・人間関係への満足度】

- 就業継続意向別に仕事・人事評価・人間関係への満足度をみると、いずれにおいても現在の事業所で就業継続希望者の満足度が高い。
- 業界内転職希望者と業界外転職希望者の満足度を比較すると、人事評価制度、人間関係では大きな傾向の違いはみられないが、現在の仕事の内容に対する満足感については、「やや不満」又は「非常に不満」の割合が業界外転職希望者の方が約10pt高くなっている。

【就業を決める際に重視した要素】

- 「就業継続希望者」と「転職希望者（業界内＋業界外）」の現在の事業所への就業を検討する重視した要素を比較すると、「事業所の理念・方針（20.7pt）」、「人間関係・雰囲気（17.1pt）」、「周囲（家族等）からの評判（8.9pt）」について「就業継続希望者」が重視している割合が大きい傾向がみられた。
 - ※（）内は「非常に重視」又は「ある程度重視」の割合の「就業継続希望者」と「転職希望者（業界内＋業界外）」の差の大きさ

就業意向の分析 ②集計結果概要（2 / 2）

集計結果概要

【就業継続意向の理由】

- 就業を継続したくないと考える理由について、業界内転職希望者と業界外への転職希望者を比較すると、「利用者や家族との人間関係」、「賃金水準」、「体力面での負担」について、業界外への転職希望者が理由として挙げる割合がやや大きい傾向がある。

【キャリア目標の方向性】

- 将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標がある割合が、就業継続希望者は92.6%であるのに対して、業界内転職希望者は81.8%、業界外転職希望者は57.5%となっている。
- 業界内転職希望者のキャリア目標の方向性としては、「介護の専門性を深めていきたい」が30.2%、「介護の専門性の幅を広げていきたい」が36.4%であり、就業継続希望者や業界外転職希望者と比較してその割合が大きくなっている。

【職員の属性】

- 介護業界外への転職を希望する方の状況を属性別にみると以下の傾向がみられる。なお、業界内転職を希望する方についても概ね同様の傾向がみられる。
 - 年齢別：年齢が若いほど、転職意向が高い。
 - 性別・子の有無別：男性の方が転職意向が高い。また、男女問わず、子ども（小学生以下）がいる方は比較的転職意向が高い。
 - 通勤時間別：通勤時間が長い方ほど、転職意向が高い。
 - 就業前の経歴別：前職が学生（新卒入社）の方が、他の業界で就業していた方（中途入社）のよりも転職意向が高い。

就業意向の分析 ③結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【就業継続希望者について】

- 離職防止に関する取組みの実施状況と就業継続意向の関係性をみると、実施の有無による「就業継続希望者」の割合の差が最も大きかったのは「賃金水準」であるが、賃金水準を早期に上げることが難しいことを考慮すると、次いで割合の差異が大きかった「職員の意見やアイデアの運営や日常業務への反映」、「職場内のコミュニケーションの促進」など事業所の理念や方針、人間関係・雰囲気に関する取組みが就業継続に向けては重要と考えられる。
 - 自由記述においても、法人で継続的に勤務できている理由として、「事業所の理念や方針」、「人間関係・雰囲気」に関する回答が散見される。
(例：「悩みや相談を聞いてもらえる。話しやすい上司がいる。」、「同僚や担当しているフロアの人間関係が良好であるため。」、「同世代のスタッフばかりである上に、たまたまではあると思うが相性がよい。」など) ※「事業所の理念や方針」に関する回答は第4章に記載のとおり
 - 「就業継続希望者」は、入職時に「事業所の理念・方針」、「人間関係・雰囲気」を重視している傾向があり、自分の考え方や希望する雰囲気と親和性がある事業所へ入職することにより、継続的に勤務することができていると考えられる。

【業界内転職希望者と業界外転職希望者について】

- 業界内転職希望者と業界外への転職希望者の満足度を比較すると、人事評価制度、人間関係では大きな傾向の違いはないが、仕事の内容に対する満足度は業界外への転職を希望する方が低い傾向があり、仕事の内容に対する不満が業界外への転職の一因となっていると考えられる。
- 業界外への転職希望者は業界内転職希望者と比較して、「利用者や家族との人間関係」、「賃金水準」、「体力面での負担」を転職理由としてあげる割合が高く、このような要因への対策が業界外への人材の流出を防ぐためには重要になると考えられる。
- 業界内転職希望者のうち8割強が介護の専門性を広げるなど、介護の仕事に関するキャリア目標を有している一方で、業界外への転職希望者はキャリア目標がない割合が大きくなっており、介護業界での中長期的なキャリアをイメージすることができていないことも、業界外への流出につながっていると考えられる。
- 属性別にみると、業界外への転職意向は30代以下・男性・子なし・新卒の方で高い傾向がみられたが、一般に介護以外も含めた労働市場において、ニーズが高い層であり、この傾向は他の業界でも同様であると考えられる。

【具体的な方策】

- 業界外への人材流出には、「利用者や家族との人間関係」、「体力面での負担」が影響を与えていることが示唆されており、利用者や家族からの不適切なハラスメントやクレームから職員を守るための仕組みの整備、体力面の負担を軽減するための介護ロボットの導入支援等の施策が有効であると考えられる。
- また、介護職員が中長期的なキャリア目標を持てるようにするための支援も重要である。

転職経験の有無の分析 ①分析方法・対象設問

- 分析方法・対象設問は以下のとおり。

分析方法・ 対象設問

- 職員向け調査「Q29介護業界内での転職経験」を基に、「業界内転職あり」、「業界内転職なし」の2群の抽出を実施。
- 以下の設問について傾向を比較。
 - 職員調査Q20：就業を決める際に重視した要素
 - 職員調査Q24：介護業界での就業を決めた動機・きっかけ
 - 職員調査Q31：キャリア目標の方向性
 - 職員調査Q1,Q12：職員の属性（年齢、従事サービス、法人規模）
※法人規模は事業所調査データを基に分析

転職経験の有無の分析 ②集計結果概要

集計結果概要

【就業を決める際に重視した要素】

- 介護業界内での「転職経験がある職員」と「転職経験がない職員」の現在の事業所への就業を検討する重視した要素を比較すると、「知識や経験の活用可能性（15.4pt）」、「賃金水準（9.3pt）」、「労働時間・休日等の労働条件（6.4pt）」について「転職経験がある職員」が重視している割合が大きい傾向がみられた。

※（）内は「非常に重視」又は「ある程度重視」の割合の「転職経験がある職員」と「転職経験がない職員」の差の大きさ

【介護業界での就業を決めた動機・きっかけ】

- 介護業界内での「転職経験がある職員」と「転職経験がない職員」の介護業界での就業を決めた動機・きっかけを比較すると、「資格や技能を活用できること（11.9pt）」、「就業前の介護経験（7.3pt）」、「正規雇用の仕事につけること（3.3pt）」について「転職経験がある職員」で影響が大きい傾向がみられた。

※（）内は「非常に影響」又は「ある程度影響」の割合の「転職経験がある職員」と「転職経験がない職員」の差の大きさ

【キャリア目標の方向性】

- 転職経験の有無で大きな傾向の違いはみられなかったが、キャリア目標の方向性として、「転職経験がある職員」の方が「介護の専門性を深めていきたい」、「介護の専門性の幅を広げていきたい」の割合がわずかに大きい傾向がみられた。

【職員の属性】

- 介護業界内での転職経験がある方の状況を属性別にみると以下の傾向がみられる。
 - 年齢別：年齢が高いほど、転職経験がある割合が大きい。
 - 従事サービス別：他のサービス類型と比較して、居宅介護は転職経験がある割合が大きい。
 - 法人規模別：1～20事業所・施設を運営している小～中規模法人の方が大規模法人よりも転職経験がある割合が大きい。

転職経験の有無の分析 ③結果を踏まえた考察

結果を踏まえた考察

【業界内転職経験者について】

- 転職経験がある職員は「知識や経験の活用可能性」、「賃金水準」、「労働時間・休日等の労働条件」を比較的重視して勤務先の選定を行っている傾向がある。
- 「転職経験がある職員」はキャリア目標の方向性として「介護の専門性を深めていきたい」、「介護の専門性の幅を広げていきたい」との意向を有している割合が比較的大きいことから、単によりよい賃金や労働条件を求めるだけでなく、知識や経験を活用し、専門性を高めていきたいという考えから業界内の転職を行っている職員が一定数を占めることが推察される。
- 1～20事業所・施設を運営している小～中規模法人の方が大規模法人よりも転職経験がある職員が多く、年齢が高い職員ほど転職経験があることから、若いころは大規模法人で経験を積んでから、小～中規模法人に転職を行うキャリアの流れがあることが考えられる。
- なお、居宅介護は転職経験がある方の割合がやや大きくなっているが、資格取得を機に転職や独立をするケースが多い傾向を反映していると推察される。

【具体的な方策について】

- （介護業界や地域での人材確保という観点では業界内での転職は、業界外への転職とはやや質が異なるが、）特定の事業所・施設で継続的に働いてもらうためには、知識や経験を活用し、専門性を高めていきたいとの意向を有する方が一定数存在することから、定期的に法人内で配置転換を行う、体系的な研修・育成制度を整備するなど、他の法人に転職しなくても、専門性を高めていくことができる仕組みを整備することが有効であると考えられる。
- また、賃金等の処遇面での競争が難しい場合には、夜勤専従や時短勤務など、職員の勤務時間帯や時間数等の希望を反映できる制度を導入する等、職場環境、働きやすさを訴求するような取組みの検討が必要であると考えられる。