

域協議会	
東京都障害児通所給付費等不服審査会	
東京都障害者介護給付費等不服審査会	
東京都障害者差別解消推進地域協議会	
知事部局以外の任命権者の職員対応要領について	
障害者就労実態調査	
発達障害	
精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部を改正する法律の施行について	
精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に規定する入院の届出等における記載の取り扱い（28年度改訂版）	
東京都障害者・障害児施策推進計画	
東京都障害者福祉推進協議会	
障害者の社会参加に御理解を	
障害者に関するマーク	
ヘルプマーク	
ヘルプカード	
障害者虐待防止と権利擁護	
東京都心身障害者扶養年金審議会	
障害者福祉施設への発注促進	
東京都工員向上計画	
障害者優先推進連進法	
首都TOKYO障害者就労支援行動宣言	
東京都心身障害者扶養共済	
東京都障害者就労支援協議会	
東京都地方精神保健福祉審議会	
東京都キャンブル等依存症対策推進計画	

【法人名】 社会福祉法人あしなみ
 【実施事業】 就労継続支援B型、就労移行支援、特定/一般相談支援
 【社員数】 約60名

#未経験者が職場、業務を理解しやすいショートムービー
 #非常勤から正職員へのキャリアアップ
 #キャリアパスと人事考課の運用
 #資格取得を後押しする職場風土
 #女性も働きやすい職場づくり

社会福祉法人あしなみ (PDF: 866KB)

【法人名】 社会福祉法人永春会
 【実施事業】 就労継続支援、障害児入所施設、生活介護など
 【社員数】 約200名（うち障害福祉事業の従事者20名程度）

#採用に向けて福祉系学校以外にもアプローチャ
 #新卒者を対象とした研修プログラムは5日間
 #副業解禁
 #多様な働き方（変則勤務、週休3日制）を構築中
 #現場の意見を人事管理へ

社会福祉法人永春会 (PDF: 1,026KB)

【法人名】 エイムトップ株式会社
 【実施事業】 共同生活援助
 【社員数】 約10名

#仕事の流れをイメージしやすい採用ホームページ
 #1ヶ月間外部研修
 #非常勤職員も研修受講、資格取得支援
 #毎日1on1ミーティング
 #正社員への雇用転換・60歳後の再雇用

エイムトップ株式会社 (PDF: 1,087KB)

【法人名】 社会福祉法人大田幸陽会
 【実施事業】 就労継続支援B型、就労移行支援、共同生活援助、生活介護、特定相談支援
 【社員数】 約300名

#インターン、職場見学を通じて企業を知ってもらう
 #福祉未経験者も採用
 #ホームページで労働時間、有給取得数等を『働き方データ』として公開

#オンライン・オフラインの併用による充実した研修体系

社会福祉法人大田幸陽会 (PDF: 903KB)

【法人名】 社会福祉法人大三島育徳会
 【実施事業】 就労継続支援、就労移行支援、共同生活援助、短入所

【社員数】 約200名
 #採用担当者によるリクルーティング活動
 #近隣施設と連携して就職イベントを企画
 #職員が大学での講義を通じて自分の考えを発信
 #「自称」働きやすい職場ではなく認定を受ける

社会福祉法人大三島育徳会 (PDF: 991KB)

【法人名】 社会福祉法人江東園
 【実施事業】 居宅介護、生活介護、特定相談支援、障害児相談支援
 【社員数】 約280名

日本語 English 中文簡化 繁體中文 한국어 Tiếng Việt Tagalog ភាសាខ្មែរ
 日本語 Indonesian ភាសាខ្មែរ Français Portugues Español

検索	キーワードを入力してください	検索
トップ	分野別のご案内	施設案内
各種申請	調査・統計	問合せ
職員募集		

現在のページ 東京都福祉保健局 > 障害者施策 > 障害福祉の人材育成（限られた人や時間により質の高いケアを届けるために）

障害福祉の人材育成・定着 好事例集（限られた人や時間でより質の高いケアを届けるために）

障害者施策

初型放課後等デイサービス事業に係る保護者評価の結果について（令和4年度第2回）
 東京都てんかん地域診療連携体制整備事業
 障害福祉の人材育成・定着 好事例集（限られた人や時間でより質の高いケアを届けるために）

初型放課後等デイサービス事業に係る保護者評価の結果について（令和4年度第1回）
 依存症施策の推進

精神障害

令和4年度障害者支援施設等の停電時におけるBCP運用等支援事業

東京都手話言語条例について

東京都障害者ピアサポート研修

精神障害者就労定着連携促進事業

東京都依存症専門医療機関及び依存症治療拠点機関の選定について

障害者施設等への集約的検査の実施について

東京都アルコール健康障害対策推進委員会

コロナ禍における障害のある方への配慮について

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律関係各種様式

障害者差別解消と権利擁護 福祉人材関連事業

「社会参加に関する障害者等の意識調査」について

精神障害者就労支援連携強化事業

東京都障害者団体連絡協議会
 東京都障害者差別解消支援地域

東京都福祉保健局
 Bureau of Social Welfare and Public Health

サイトマップ

調査・統計

事業概要

●事業概要

●好事例集

●コラム

事業概要

東京都福祉保健局では、職員の育成や定着に向けた取組状況、課題、職員の仕事への意識等を調査するため、東京都内障害福祉事業者に向けた、都内障害福祉実態調査アンケート及びヒアリングを行いました。

アンケート調査期間：令和4年（2022年）8月20日から同年11月30日まで

対象者：都内障害福祉サービスを提供する事業者（法人）及び従業員
 回答数：事業者612（回答率約15.3%、有効回答数534・約13.4%）、従業員1333（回答率約11.1%）

調査結果のサマリ

- 現場の人材不足感
 - ・「常に不足している」との回答が全体の26.5%を占めた。
 - ・サービス種別で見ると、訪問系で最も多く、「常に不足している」が53.7%を占めた。
- 働く従業員の意識
 - ・やりがいを持ち、より真の高い支援に向けて知識や技術を習得していくことを望む傾向が高かった。
- 実態に取組まれており、かつ「効果が大きい」と認識されている取組
 - ・1位「新卒採用者に向けたSNS・チラシ等での法人・事業所の魅力や個性をアピール」
- 取組有無を問わず、効果的と思われる取組
 - ・1位「利用者個々のケアについて計画や不安等を共有する機会を設ける」

→障害福祉現場における育成・定着・採用に係る考察は、以下の調査結果概要・詳細版をご確認ください。

調査結果概要 (PDF: 1,466KB)

調査結果詳細版 (PDF: 6,198KB)



好事例集

今回、様々な取組を実施している8法人に、ヒアリングを実施いたしました。

- #職場をイメージしやすい採用ホームページ
- #SNSを駆使して定期的に情報発信
- #同期の繋がりを大切にしたい研修体系
- #種別を超えた人材交流
- #職場のブランドイメージを全員で作りに上げる

社会福祉法人江東圏の取組み



社会福祉法人江東圏 (PDF : 1,033KB)

社会福祉法人がこみ福祉会の取組み



- 【法人名】 社会福祉法人がこみ福祉会
- 【実施事業】 居宅介護、児童発達支援、放課後等デイサービス、共同生活援助、短期入所
- 【社員数】 約500名
- #体験実習3日間
- #ダブルワークの解禁
- #他事業所見学
- #間接業務の分担、記録システムの導入

社会福祉法人がこみ福祉会 (PDF : 973KB)

社会福祉法人武蔵野千川福祉会の取組み



- 【法人名】 社会福祉法人武蔵野千川福祉会
- 【実施事業】 就労継続支援、就労移行支援、共同生活援助
- 【社員数】 約80名
- #成長し合う組織風土
- #他社の良字により刺激を受ける
- #意見を出しやすい職場風土
- #自社の強み、目標を明確化・共有
- #業務はできるだけ定型化・省力化

社会福祉法人武蔵野千川福祉会 (PDF : 936KB)

コラム

今回のアンケート結果から、次の3つが課題として考察された。
(育成面) 次世代を担う職員の育成
(定着面) 職員もチームも成長できる職場づくり
(採用面) ミスマッチ防止

これらに取り組み事例へのヒアリングの結果、取組に当たった際の様々なポイントや工夫が見られたため、コラムとしてご紹介したい。

次世代を担う職員の育成

- 職場や上司に対する不満は、働きがいを感じられない、職場や上司が職員の悩みを理解していないなどに起因すると考えられる。
- これは職種が多い職場のアンケートやヒアリング結果でみられる典型例と言える。
- このような不満を解消していくためには、…
- ↓↓↓続きは以下からお読みください↓↓↓

【コラム1・育成】 次世代を担う職員の育成 (PDF : 581KB)

職員の成長・自己実現のための環境づくり

- 福祉人材は成長意欲・学習意欲が高く、仕事を通じて自己実現を目指す職員が多くみられる。
- このような自己実現をサポートする取組として、…
- ↓↓↓続きは以下からお読みください↓↓↓

【コラム2・定着】 職員の成長・自己実現のための環境づくり (PDF : 625KB)

働き続けられる職場づくり

- 職員の定着率が比較的高い職場では、時間外労働が少ない(ほほない)傾向
- この点は規模や種別を問わず、共通要素として顕在している。
- これを実現するためには、…
- ↓↓↓続きは以下からお読みください↓↓↓

【コラム3・定着】 働き続けられる職場づくり (PDF : 662KB)

入社時のミスマッチを防ぐことが長期雇用へつながる

- 一般的な離職の傾向として、入社後3年未満での早期離職の割合は高く、その原因はミスマッチ(当初の想定と異なる)によるものと考えられる。
- このことは福祉業界も例外ではなく、「思ったより大変」・「自分に合わない」などを理由に、福祉系卒卒やキャリア採用者であっても、早期離職に陥るケースも見られる。
- これらを予防するために…
- ↓↓↓続きは以下からお読みください↓↓↓

【コラム4・採用】 ミスマッチ防止 (PDF : 644KB)

【問合せ先】

東京都福祉保健局障害者施策推進部地域生活支援課在宅支援担当
03-5320-4579

PDF形式のファイルを開くには、Adobe Acrobat Reader DC (旧Adobe Reader) が必要です。
お持ちでない方は、Adobe社から無償でダウンロードできます。



Adobe Acrobat Reader DCのダウンロードへ