

令和 4 年度

墨田区介護サービス事業所調査報告書

令和 4 年 12 月

墨 田 区

目 次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査方法	1
3. 回収結果	1
4. 報告書を利用するにあたって	1
II 調査の結果	2
1. 事業所の概要	2
(1) 法人形態 (問1)	2
(2) 圏域 (問1)	3
(3) 調査票の記入者 (問1)	4
(4) 区内で提供しているサービス (問2)	4
(5) 職員数 (問3)	6
(6) 外国人雇用数 (問3)	8
2. 人材の確保・育成の取組状況について	9
(1) サービスの質の向上のための取組状況 (問4)	9
(2) 職員の過不足の状況 (問5)	12
(3) 職員の募集方法 (問6)	16
(4) 採用・求人募集において困っていること (問7)	18
(5) 特に確保の困難な職種 (問8)	19
(6) 研修や資格取得支援の取組状況 (問9)	22
(7) 職員の研修・教育で困っていること (問10)	27
(8) 職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のための取組状況 (問11)	29
(9) 職員の在籍・離職状況等 (問12)	32
3. 今後の人材確保・育成について	33
(1) 介護のイメージアップを図るために必要なこと (問13)	33
(2) 外国人の雇用の検討状況 (問14)	35
(3) 外国人を雇用する場合の課題 (問15)	36
(4) キャリアアップや人材育成等のために望む支援 (問16)	37
(5) 人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策 (問17)	38
(6) ICTや先進的介護機器 (介護ロボット等) の導入状況 (問18)	41
(7) ICT等の導入を検討する場合に必要な要素 (問19)	45
4. 医療と介護の連携について	46
(1) 区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況 (問20)	46
(2) (1) で“連携している”と回答した事業所の連携内容 (問20)	47
(3) (1) で“連携していない”と回答した事業所の理由 (問20)	48

5. 災害への備えについて	49
(1) 大規模災害が発生した際の事業者としての計画や方針の策定状況 (問 21)	49
(2) 災害時に備えた地域との連携状況 (問 22)	50
6. ハラスメント対策について	51
(1) 職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策 (問 23)	51
(2) 利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策 (問 24)	52
7. 地域包括ケアのビジョンについて	53
(1) 「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」ために必要なこと (問 25)	53
(2) 住み慣れた地域 (住宅) での生活を続けるために必要な支援 (問 26)	53
(3) 事業所と地域のかかわり (問 27)	54
8. 個人情報の取扱いについて	55
(1) 個人情報の取扱いについて実施していること (問 28)	55
9. その他	56
(1) 墨田区の介護人材確保を目的とした助成事業の認知度 (問 29)	56
Ⅲ 自由回答	57
1. 区主催事業者向け研修のテーマ (問 30)	57
2. 高齢者福祉や介護保険についての意見・要望 (問 31)	59
Ⅳ まとめと考察	63
1. 介護の人材確保と質の向上	63
2. 高齢者が生きがいを持って暮らせるしくみ	64

I 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、墨田区における介護事業所の人材の確保・育成の取組状況及び今後の取組を把握し、令和5年度に策定を予定している「墨田区高齢者福祉総合計画・第9期介護保険事業計画（令和6年度～令和8年度）」の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査方法

調査対象	令和4年8月1日現在、区内で介護サービスを提供している事業所
対象事業所数	361 か所
抽出方法	悉皆
調査方法	郵送配布・郵送回収（介護事業者用HP「墨田区ケア倶楽部」にて催促を実施）
調査時期	令和4年8月12日～8月30日

3. 回収結果

配布数 361 票 有効回収数 252 票 有効回収率 69.8%

4. 報告書を利用するにあたって

- 図・表において記載のないものは令和4年度のことである。
- 図・表中のn、回答事業所数とは、基数となる実数のことである。
- 回答はn、回答事業所数を100%として百分率で算出してある。小数点以下第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が全体を示す数値と一致しないことがある。
- 図・表中の―は回答者が皆無のものである。
- 複数回答ができる質問では、回答比率の合計が100%を超える。
- 図・表において、回答の選択肢表記を簡略化している場合がある。
- 介護サービスを次の分類で整理し、比較を行っている。

分類	介護サービスの種類
訪問系	訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護
通所系	通所介護、通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護、看護小規模多機能型居宅介護、地域密着型通所介護
短期滞在系	短期入所生活介護、短期入所療養介護
居住系	特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護
入所系	介護老人福祉施設、介護老人保健施設
その他	福祉用具貸与、居宅介護支援、高齢者支援総合センター

- 平成28年度と比較を行ううえでの留意点
 - ・令和元年度及び令和4年度は、サービス種別ごとの状況をより詳細に把握するため、同一法人であってもサービス種別が異なる場合は、それぞれにアンケート調査を実施した。
 - ・同一法人で3サービス事業所を持っている場合など、平成28年度調査における法人形態（問1）は1であるが、令和元年度及び令和4年度調査では3となる。
 - ・従って、回答数については単純に比較できないことに留意が必要である。

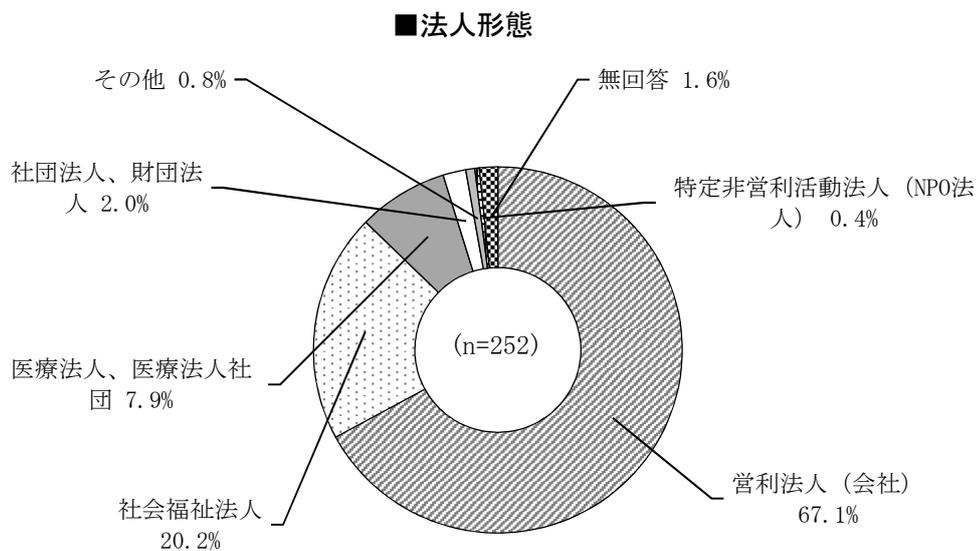
II 調査の結果

1. 事業所の概要

(1) 法人形態（問1）

法人形態は、「営利法人（会社）」が 67.1%で最も多く、次いで「社会福祉法人」が 20.2%、「医療法人、医療法人社団」が 7.9%となっている。

令和元年度と比較して構成割合及び順位に大きな変化はない。平成 28 年度と比較すると構成割合が変わっているが、その理由は、平成 28 年度が法人に回答を依頼したのに対し、令和元年度及び令和 4 年度は事業所ごとに回答を依頼したためと考えられる。



	合計	社会福祉法人	医療法人、医療法人社団	社団法人、財団法人	営利法人（会社）	特定非営利活動法人（NPO法人）	その他	無回答
平成 28 年度	149	9	7	1	80	1	2	1
令和元年度	294	57	30	1	198	2	4	2
令和 4 年度	252	51	20	5	169	1	2	4

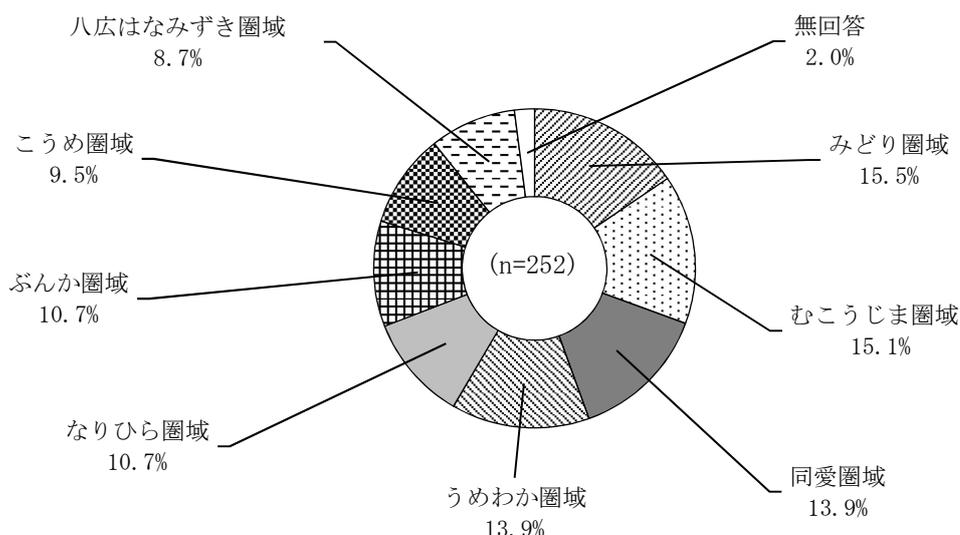
	合計	社会福祉法人	医療法人、医療法人社団	社団法人、財団法人	営利法人（会社）	特定非営利活動法人（NPO法人）	その他	無回答
平成 28 年度	149	6.0%	4.7%	0.7%	53.7%	0.7%	1.3%	0.7%
令和元年度	294	19.4%	10.2%	0.3%	67.3%	0.7%	1.4%	0.7%
令和 4 年度	252	20.2%	7.9%	2.0%	67.1%	0.4%	0.8%	1.6%

(2) 圏域 (問1)

圏域は、「みどり圏域」が 15.5%と最も多く、次いで「むこうじま圏域」が 15.1%、「同愛圏域」が 13.9%、「うめわか圏域」が 13.9%、「なりひら圏域」が 10.7%、「ぶんか圏域」が 10.7%、「こうめ圏域」が 9.5%、「八広はなみずき圏域」が 8.7%となっている。

令和元年度と比較すると「同愛圏域」、「むこうじま圏域」、「八広はなみずき圏域」が減少し、その他の圏域が増加した。増加では、特に「うめわか圏域」が目立った(+4.7%)。平成28年度と比較すると構成割合は変わっているが、その理由は、平成28年度が法人に回答を依頼したのに対し、令和元年度及び令和4年度は事業所ごとに回答を依頼したためと考えられる。

■ 圏域



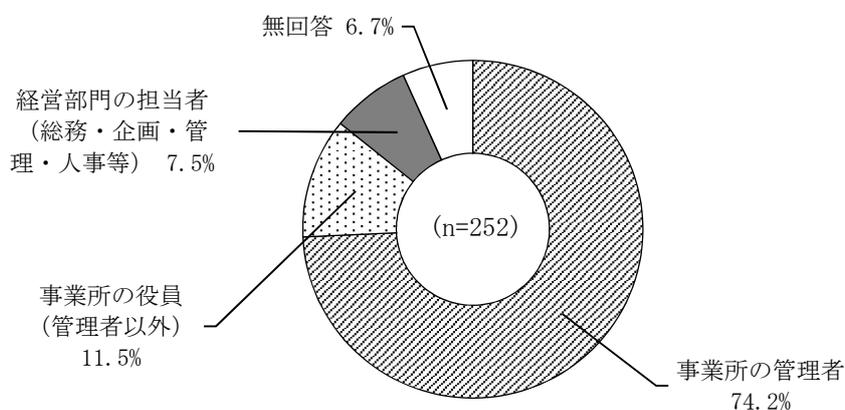
	みどり圏域 (向国・千歳・ 緑・立川・菊 川・江東橋)	同愛圏域 (横網・亀沢・ 石原・本所・ 東駒形・ 吾妻橋)	なりひら 圏域 (錦糸・ 太平・ 横川・業 平)	こうめ圏域 (向島・押 上)	むこうじま圏域 (東向島一、 二、三、五、 六丁目・京島)	うめわか圏域 (堤通・墨田・ 東向島四丁目)	ぶんか圏域 (文花・ 立花)	八広 はなみずき 圏域 (八広・ 東墨田)	無回答
平成28年度 (n=149)	23	27	18	15	25	16	14	9	2
令和元年度 (n=294)	44	46	28	26	53	27	28	31	11
令和4年度 (n=252)	39	35	27	24	38	35	27	22	5

	みどり圏域 (向国・千歳・ 緑・立川・ 菊川・江東橋)	同愛圏域 (横網・亀沢・ 石原・本所・ 東駒形・ 吾妻橋)	なりひら 圏域 (錦糸・ 太平・ 横川・業 平)	こうめ圏域 (向島・押 上)	むこうじま圏域 (東向島一、 二、三、五、 六丁目・京島)	うめわか圏域 (堤通・墨田・ 東向島四丁目)	ぶんか圏域 (文花・ 立花)	八広 はなみずき 圏域 (八広・ 東墨田)	無回答
平成28年度	15.4%	18.1%	12.1%	10.1%	16.8%	10.7%	9.4%	6.0%	1.3%
令和元年度	15.0%	15.6%	9.5%	8.8%	18.0%	9.2%	9.5%	10.5%	3.7%
令和4年度	15.5%	13.9%	10.7%	9.5%	15.1%	13.9%	10.7%	8.7%	2.0%

(3) 調査票の記入者 (問1)

調査票の記入者は、「事業所の管理者」が 74.2%で最も多く、次いで「事業所の役員」が 11.5%、「経営部門の担当者」が 7.5%となっている。
令和元年度と比較して大きな変化はない。

■調査票の記入者



	合計	事業所の管理者	事業所の役員 (管理者以外)	経営部門の担当者 (総務・企画・ 管理・人事等)	無回答
平成 28 年度	149	102	18	15	14
令和元年度	294	205	29	28	32
令和 4 年度	252	187	29	19	17

	合計	事業所の管理者	事業所の役員 (管理者以外)	経営部門の担当者 (総務・企画・ 管理・人事等)	無回答
平成 28 年度	149	68.5%	12.1%	10.1%	9.4%
令和元年度	294	69.7%	9.9%	9.5%	10.9%
令和 4 年度	252	74.2%	11.5%	7.5%	6.7%

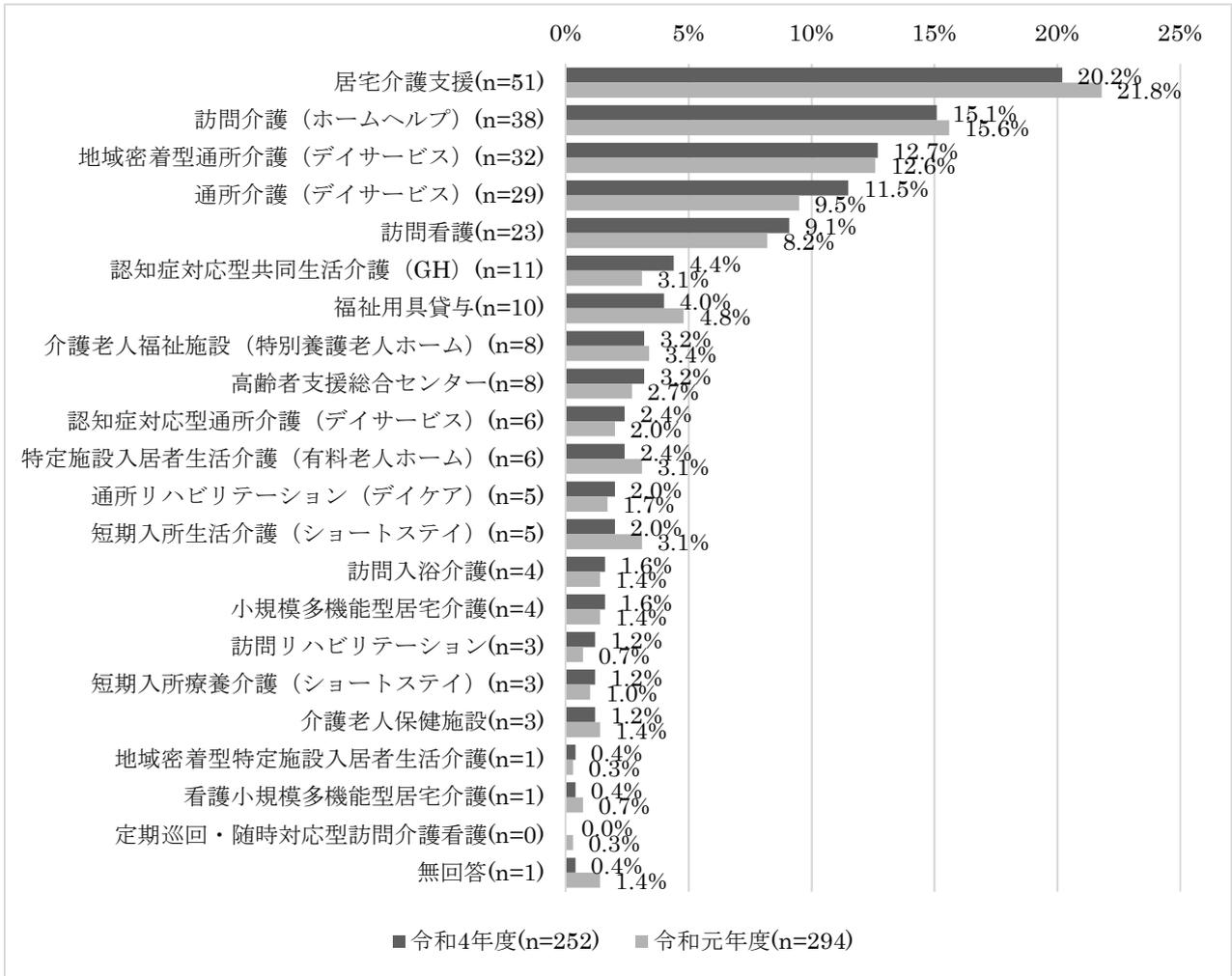
(4) 区内で提供しているサービス (問2)

区内で提供しているサービスは、「居宅介護支援」が 20.2%で最も多く、次いで「訪問介護」が 15.1%、「地域密着型通所介護」が 12.7%、「通所介護」が 11.5%となっている。

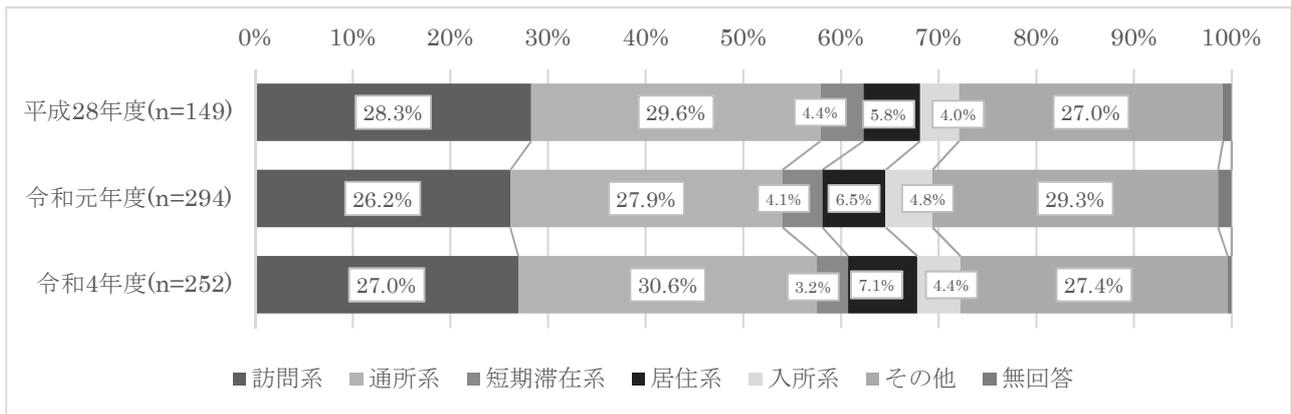
提供しているサービスを形態別にみると、訪問系が 27.0%、通所系が 30.6%、短期滞在系が 3.2%、居住系が 7.1%、入所系が 4.4%、その他が 27.4%である。

令和元年度と比較して大きな変化はない。

■区内で提供しているサービス



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。



■区内で提供しているサービス（サービス形態別）

	訪問系	通所系	短期滞在系	居住系	入所系	その他	無回答
平成28年度	64	67	10	13	9	61	2
令和元年度	77	82	12	19	14	86	4
令和4年度	68	77	8	18	11	69	1

	訪問系	通所系	短期滞在系	居住系	入所系	その他	無回答
平成28年度	28.3%	29.6%	4.4%	5.8%	4.0%	27.0%	0.9%
令和元年度	26.2%	27.9%	4.1%	6.5%	4.8%	29.3%	1.4%
令和4年度	27.0%	30.6%	3.2%	7.1%	4.4%	27.4%	0.4%

(5) 職員数 (問3)

回答事業所から寄せられた令和4年8月1日現在の職員総数は3,912人で、墨田区内が1,789人(常勤938人、非常勤851人)であるのに対し、墨田区外が2,123人(常勤1,347人、非常勤776人)となっており、区外在住の職員数が区内在住の職員数を上回っている。

職種別にみると介護福祉士(1,159人)、看護師・准看護師(540人)、介護支援専門員(413人)、理学療法士・作業療法士介護職(225人)などの職種で多くなっている。

1事業所あたり平均職員数は、令和元年度は16.5人に対して令和4年度は15.5人と1.0人の減少がみられた。内訳をみると墨田区内の非常勤職員で1.0人の減少となっていた。

■職員数

(単位：か所)

(単位：人)

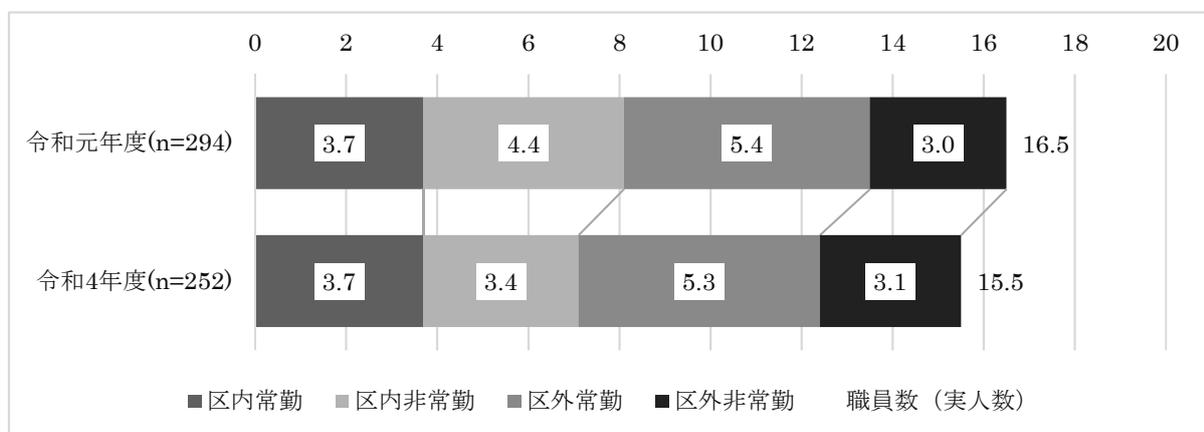
	職員数別事業所数						1事業所あたり職員数			合計
	全体	0人	1~2人	3~4人	5~10人	11人以上	平均	最小	最大	人数
職員数(実人数)	252	10	23	29	79	111	15.5	0	116	3,912
職員数(常勤) 墨田区内	252	57	95	44	37	19	3.7	0	50	938
職員数(非常勤) 墨田区内	252	100	61	33	39	19	3.4	0	42	851
職員数(常勤) 墨田区外	252	69	59	49	43	32	5.3	0	59	1,347
職員数(非常勤) 墨田区外	252	113	58	29	35	17	3.1	0	56	776

(単位：か所、%)

	全体	0人	1~2人	3~4人	5~10人	11人以上
職員数(実人数)	252	4.0%	9.1%	11.5%	31.3%	44.0%
職員数(常勤) 墨田区内	252	22.6%	37.7%	17.5%	14.7%	7.5%
職員数(非常勤) 墨田区内	252	39.7%	24.2%	13.1%	15.5%	7.5%
職員数(常勤) 墨田区外	252	27.4%	23.4%	19.4%	17.1%	12.7%
職員数(非常勤) 墨田区外	252	44.8%	23.0%	11.5%	13.9%	6.7%

注：職員数(実人数)が0人の事業所については、職員の雇用を行っていない管理者のみの事業所とみられる。ただし、管理者を職員として数えている事業所が混在しているとみられるため、本アンケート結果から管理者のみの事業所数を特定できるわけではない。

■1事業所あたり平均職員数(人)



(単位：か所)

(単位：人)

	職員数別事業所数						1事業所あたり職員数			合計
	全体	0人	1～2人	3～4人	5～10人	11人以上	平均	最小	最大	人数
介護支援専門員	252	125	75	24	23	5	1.6	0	27	413
介護職員 計	252	114	8	11	59	60	8.8	0	96	2,208
うち、介護福祉士	252	92	47	40	47	26	4.6	0	51	1,159
うち、介護職員実務者研修修了者	252	172	49	14	16	1	0.9	0	12	232
うち、ホームヘルパー1級、介護職員基礎研修修了者	252	220	21	5	5	1	0.3	0	16	87
うち、介護職員初任者研修修了者(旧ホームヘルパー2級)	252	139	37	27	26	23	2.8	0	31	712
社会福祉士	252	210	34	5	3	0	0.3	0	8	80
医師	252	226	2	3	1	0	0.2	0	7	50
看護師・准看護師	252	136	45	26	36	9	2.1	0	25	540
保健師	252	244	8	0	0	0	0.0	0	2	11
薬剤師	252	245	7	0	0	0	0.0	0	2	11
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	252	201	32	8	3	8	0.9	0	30	225
機能訓練指導員	252	193	45	11	2	1	0.5	0	11	119
管理栄養士・栄養士	252	222	28	2	0	0	0.2	0	3	39
事務職	252	182	47	12	11	0	0.7	0	10	170
その他	252	184	35	16	13	4	1.1	0	24	273

(単位：か所、%)

	全体	0人	1～2人	3～4人	5～10人	11人以上
介護支援専門員	252	49.6%	29.8%	9.5%	9.1%	2.0%
介護職員 計	252	45.2%	3.2%	4.4%	23.4%	23.8%
うち、介護福祉士	252	36.5%	18.7%	15.9%	18.7%	10.3%
うち、介護職員実務者研修修了者	252	68.3%	19.4%	5.6%	6.3%	0.4%
うち、ホームヘルパー1級、介護職員基礎研修修了者	252	87.3%	8.3%	2.0%	2.0%	0.4%
うち、介護職員初任者研修修了者(旧ホームヘルパー2級)	252	55.2%	14.7%	10.7%	10.3%	9.1%
社会福祉士	252	83.3%	13.5%	2.0%	1.2%	—
医師	252	89.7%	8.7%	1.2%	0.4%	—
看護師・准看護師	252	54.0%	17.9%	10.3%	14.3%	3.6%
保健師	252	96.8%	3.2%	—	—	—
薬剤師	252	97.2%	2.8%	—	—	—
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	252	79.8%	12.7%	3.2%	1.2%	3.2%
機能訓練指導員	252	76.6%	17.9%	4.4%	0.8%	0.4%
管理栄養士・栄養士	252	88.1%	11.1%	0.8%	—	—
事務職	252	72.2%	18.7%	4.8%	4.4%	—
その他	252	73.0%	13.9%	6.3%	5.2%	1.6%

(6) 外国人雇用数 (問3)

外国人の雇用人数は、在留資格介護に基づく外国人が83名と最も多く、次いでその他が28人、外国人技能実習制度に基づく外国人が26人、外国人留学生在が21人となっている。1事業所あたり平均外国人雇用数は、令和元年度の0.29人に対して、令和4年度は0.63人と2倍以上に伸びている。

■外国人雇用数

(単位：か所)

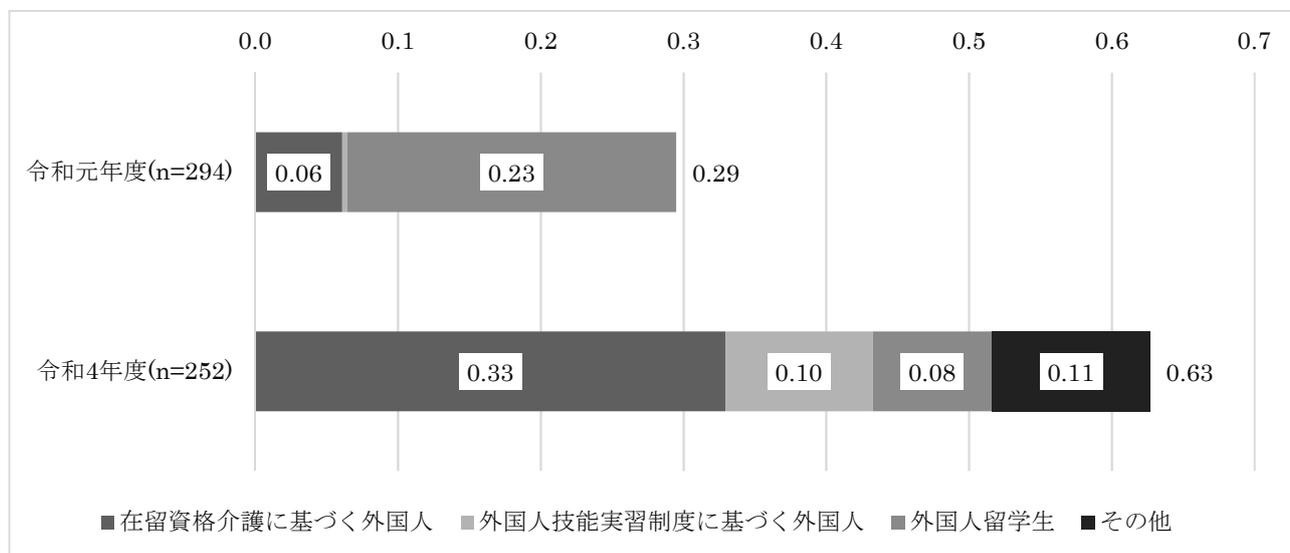
(単位：人)

	職員数別事業所数						1事業所あたり職員数			合計
	全体	0人	1~2人	3~4人	5~10人	11人以上	平均	最小	最大	人数
在留資格介護に基づく外国人	252	221	19	7	5	0	0.3	0	9	83
外国人技能実習制度に基づく外国人	252	240	10	2	0	0	0.1	0	4	26
外国人留学生在	252	240	8	4	0	0	0.1	0	4	21
その他	252	238	12	0	2	0	0.1	0	6	28

(単位：か所、%)

	全体	0人	1~2人	3~4人	5~10人	11人以上
在留資格介護に基づく外国人	252	87.7%	7.5%	2.8%	2.0%	—
外国人技能実習制度に基づく外国人	252	95.2%	4.0%	0.8%	—	—
外国人留学生在	252	95.2%	3.2%	1.6%	—	—
その他	252	94.4%	4.8%	—	0.8%	—

■1事業所あたり平均外国人雇用数 (人)



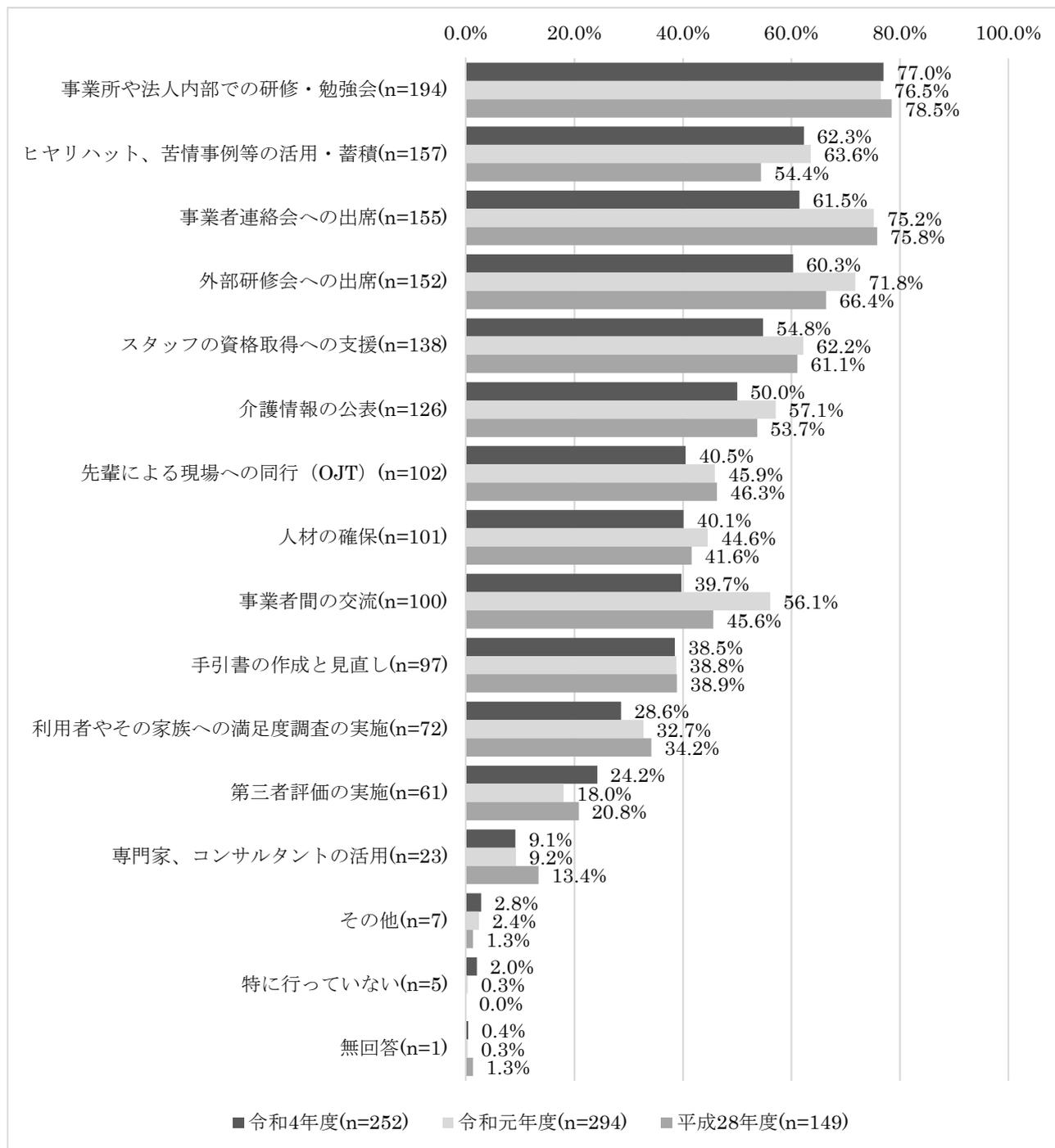
2. 人材の確保・育成の取組状況について

(1) サービスの質の向上のための取組状況（問4）

サービスの質の向上のための取組状況は、「事業所や法人内部での研修・勉強会」が77.0%で最も多く、次いで「ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積」が62.3%、「事業者連絡会への出席」が61.5%、「外部研修会への出席」が60.3%となっている。これに対し、「専門家、コンサルタントの活用」（9.1%）、「第三者評価の実施」（24.2%）などに取り組んでいる事業所は少なかった。

平成28年度及び令和元年度と経年比較すると、事業者連絡会への出席、外部研修会への出席等の取組に減少傾向がみられた。

■サービスの質の向上のための取組状況（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

■サービスの質の向上のための取組状況（複数回答）

	第三者評価の実施	専門家、コンサルタントの活用	ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積	事業所や法人内部での研修・勉強会	手引書の作成と見直し	外部研修会への出席	人材の確保	スタッフの資格取得への支援
平成28年度	31	20	81	117	58	99	62	91
令和元年度	53	27	187	225	114	211	131	183
令和4年度	61	23	157	194	97	152	101	138

	事業者間の交流	事業者連絡会への出席	利用者やその家族への満足度調査の実施	介護情報の公表	先輩による現場への同行（OJT）	その他	特に行っていない	無回答	ISO等品質管理に対する認証取得
平成28年度	68	113	51	80	69	2	0	2	5
令和元年度	165	221	96	168	135	7	1	1	6
令和4年度	100	155	72	126	102	7	5	1	-

	第三者評価の実施	専門家、コンサルタントの活用	ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積	事業所や法人内部での研修・勉強会	手引書の作成と見直し	外部研修会への出席	人材の確保	スタッフの資格取得への支援
平成28年度	20.8%	13.4%	54.4%	78.5%	38.9%	66.4%	41.6%	61.1%
令和元年度	18.0%	9.2%	63.6%	76.5%	38.8%	71.8%	44.6%	62.2%
令和4年度	24.2%	9.1%	62.3%	77.0%	38.5%	60.3%	40.1%	54.8%

	事業者間の交流	事業者連絡会への出席	利用者やその家族への満足度調査の実施	介護情報の公表	先輩による現場への同行（OJT）	その他	特に行っていない	無回答	ISO等品質管理に対する認証取得
平成28年度	45.6%	75.8%	34.2%	53.7%	46.3%	1.3%	0.0%	1.3%	3.4%
令和元年度	56.1%	75.2%	32.7%	57.1%	45.9%	2.4%	0.3%	0.3%	2.0%
令和4年度	39.7%	61.5%	28.6%	50.0%	40.5%	2.8%	2.0%	0.4%	-

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、いずれのサービス形態も「事業所や法人内部での研修・勉強会」が多く、その他以外では7割以上である。それ以外では、訪問系、通所系、短期滞在系、入所系で「ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積」（それぞれ63.2%、77.9%、87.5%、90.9%）で6割以上となった。また、短期滞在系、入所系では「介護情報の公表」（それぞれ75.0%、81.8%）、居住系では「第三者評価の実施」（61.1%）、その他では「外部研修会への出席」「事業者連絡会への出席」（それぞれ87.0%、76.8%）が多くあげられている。

■サービスの質の向上のための取組状況（サービス形態別）（複数回答）

（単位：か所、％）

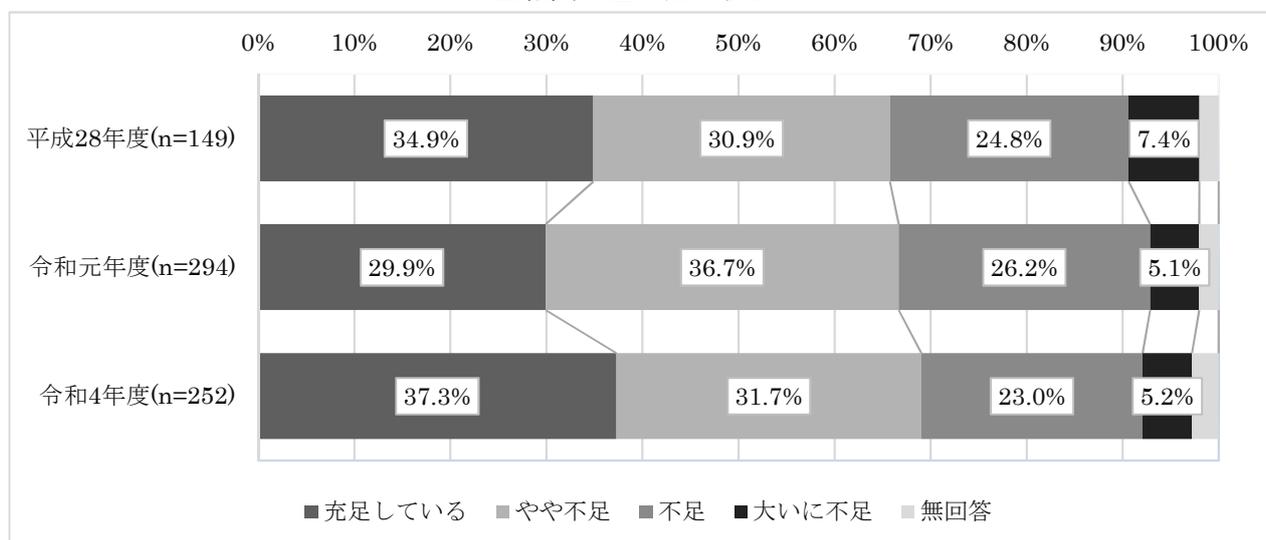
	回答事業所数	第三者評価の実施	専門家、コンサルタントの活用	ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積	事業所や法人内部での研修・勉強会	手引書の作成と見直し	外部研修会への出席	人材の確保	スタッフの資格取得への支援
訪問系	68	11.8%	11.8%	63.2%	75.0%	51.5%	57.4%	45.6%	61.8%
通所系	77	24.7%	14.3%	77.9%	83.1%	32.5%	45.5%	41.6%	54.5%
短期滞在系	8	62.5%	—	87.5%	100.0%	75.0%	62.5%	75.0%	75.0%
居住系	18	61.1%	—	55.6%	72.2%	44.4%	27.8%	50.0%	50.0%
入所系	11	72.7%	—	90.9%	100.0%	72.7%	72.7%	72.7%	72.7%
その他	69	14.5%	5.8%	37.7%	66.7%	20.3%	87.0%	20.3%	43.5%

	事業者間の交流	事業者連絡会への出席	利用者やその家族への満足度調査の実施	介護情報の公表	先輩による現場への同行（OJT）	その他	特に行っていない	無回答
訪問系	39.7%	64.7%	23.5%	57.4%	60.3%	5.9%	1.5%	1.5%
通所系	31.2%	48.1%	31.2%	41.6%	24.7%	1.3%	1.3%	—
短期滞在系	37.5%	75.0%	62.5%	75.0%	50.0%	—	—	—
居住系	33.3%	38.9%	50.0%	50.0%	50.0%	—	5.6%	—
入所系	36.4%	63.6%	54.5%	81.8%	45.5%	—	—	—
その他	52.2%	76.8%	17.4%	44.9%	33.3%	2.9%	2.9%	—

(2) 職員の過不足の状況 (問5)

職員の過不足の状況は、「充足している」が 37.3%であるのに対し、「やや不足」「不足」と「大いに不足」を合わせた“不足”が 59.9%で、そのうち「大いに不足」が 5.2%となっている。
令和元年度と比較して、「充足している」が 29.9%から 37.3%に上昇した。「やや不足」「不足」「大いに不足」の合計は 68.0%から 59.9%に減少し、「大いに不足」はほぼ変わらなかった。

■職員の過不足の状況



	合計	充足している	やや不足	不足	大いに不足	無回答
平成28年度	149	52	46	37	11	3
令和元年度	294	88	108	77	15	6
令和4年度	252	94	80	58	13	7

	合計	充足している	やや不足	不足	大いに不足	無回答
平成28年度	149	34.9%	30.9%	24.8%	7.4%	2.0%
令和元年度	294	29.9%	36.7%	26.2%	5.1%	2.0%
令和4年度	252	37.3%	31.7%	23.0%	5.2%	2.8%

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、通所系、その他で「充足している」（それぞれ 41.6%、55.1%）が多かった。訪問系、居住系では「やや不足」「不足」と「大いに不足」をあわせた“不足”が多く、それぞれ 75.0%、66.7%となっている。また、「大いに不足」と回答した事業所は、訪問系、居住系に多い。

■職員の過不足の状況 (サービス形態別)

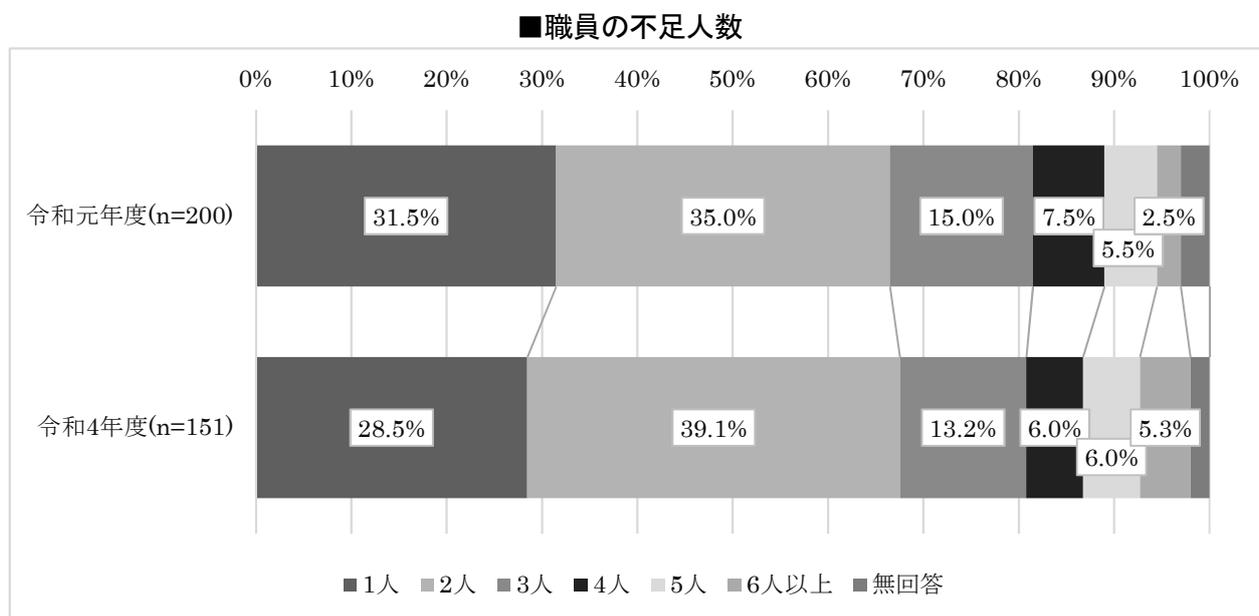
(単位：か所、%)

	回答事業所数	充足している	やや不足	不足	大いに不足	無回答
訪問系	68	23.5%	30.9%	35.3%	8.8%	1.5%
通所系	77	41.6%	40.3%	14.3%	2.6%	1.3%
短期滞在系	8	25.0%	25.0%	37.5%	—	12.5%
居住系	18	16.7%	27.8%	27.8%	11.1%	16.7%
入所系	11	27.3%	27.3%	45.5%	—	—
その他	69	55.1%	24.6%	14.5%	4.3%	1.4%

① 職員の不足人数

職員の不足人数は、「2人」が最も多く（39.1%）、次いで「1人」が28.5%、「3人」が13.2%となっている。

令和元年度と比較すると、不足人数「2人」の割合が増加している。



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、短期滞在系、入所系で5人以上不足との回答も目立った。

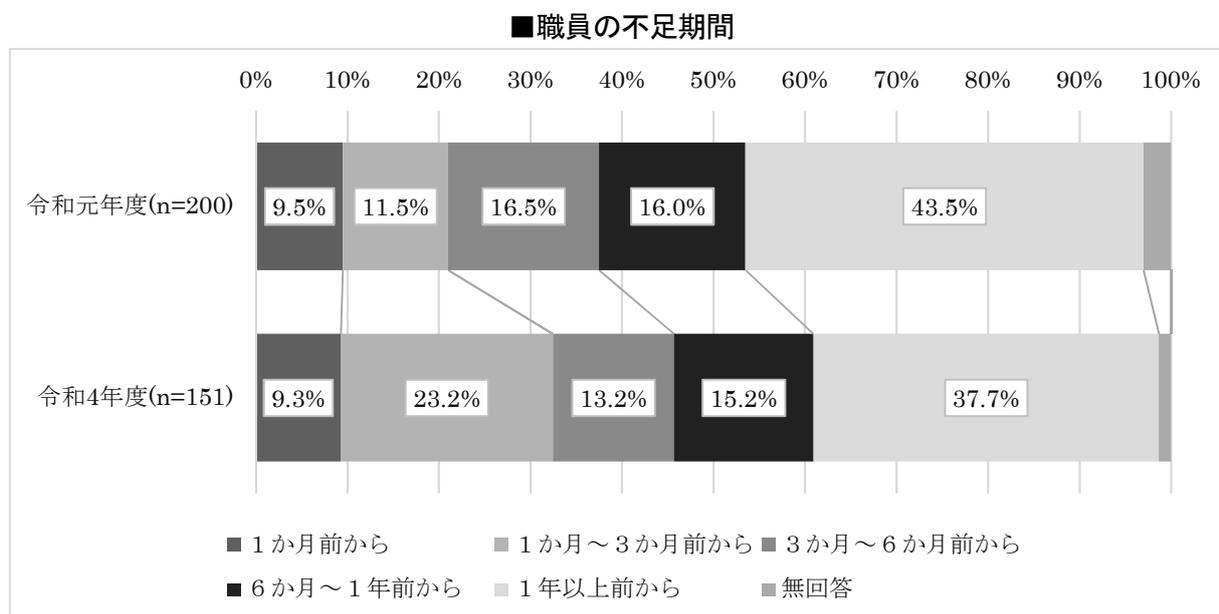
■職員の不足人数（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答事業所数	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	無回答
訪問系	51	17.6%	45.1%	17.6%	9.8%	5.9%	2.0%	2.0%
通所系	44	34.1%	34.1%	13.6%	6.8%	6.8%	2.3%	2.3%
短期滞在系	5	—	40.0%	—	—	20.0%	40.0%	—
居住系	12	41.7%	25.0%	16.7%	8.3%	—	8.3%	—
入所系	8	—	25.0%	12.5%	—	25.0%	37.5%	—
その他	30	46.7%	43.3%	6.7%	—	—	—	3.3%

② 職員の不足期間

不足している期間については、「1年以上前から」が37.7%と最も多く、次いで「1か月～3か月前から」(23.2%)であった。令和元年度に比べて「1年以上前から」が減少している一方、「1か月～3か月前から」が増加しており、不足感が緩和している可能性が考えられる。



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、入所系、その他では「1年以上前から」が最も多くなった。通所系、居住系では「1か月～3か月前から」が多くなった。短期滞在系では「1か月～3か月前から」と「1年以上前から」が同程度であった。

■職員の不足期間（サービス形態別）

(単位：か所、%)

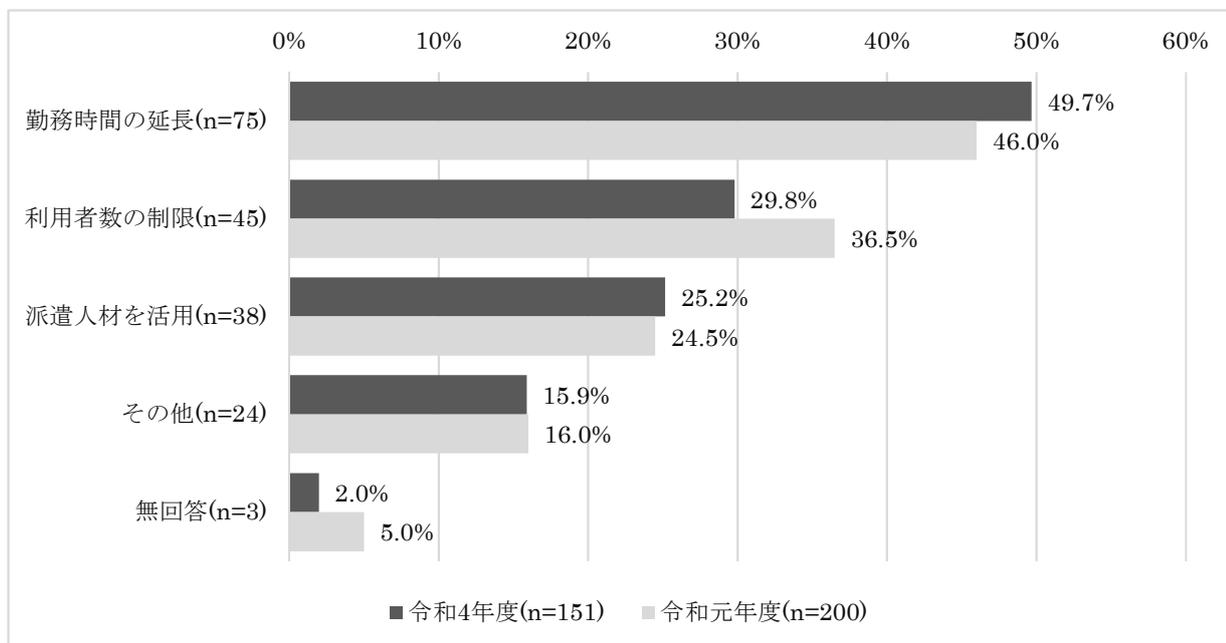
	回答事業所数	1か月前から	1か月～3か月前から	3か月～6か月前から	6か月～1年前から	1年以上前から	無回答
訪問系	51	7.8%	9.8%	13.7%	15.7%	51.0%	2.0%
通所系	44	15.9%	31.8%	13.6%	11.4%	25.0%	2.3%
短期滞在系	5	—	40.0%	20.0%	—	40.0%	—
居住系	12	—	41.7%	8.3%	25.0%	25.0%	—
入所系	8	—	25.0%	12.5%	12.5%	50.0%	—
その他	30	10.0%	23.3%	13.3%	20.0%	33.3%	—

③ 職員不足を補う方法

職員不足を補う方法としては、「既存職員の勤務時間の延長等により補っている」が49.7%と最も多く、次いで「利用者の制限を行っている」が29.8%であった。

令和元年度と比較して、順位は同じであるが、利用者の制限の割合が低くなる一方、勤務時間の延長で対応している割合が高くなり、職員の負担が増していることがうかがえる。

■職員不足を補う方法（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、全体的には「既存職員の勤務時間の延長等により補っている」が多かったが、短期滞在系、入所系では「派遣職員等の人材を活用している」とする回答が上回った。

■職員不足を補う方法（サービス形態別）（複数回答）

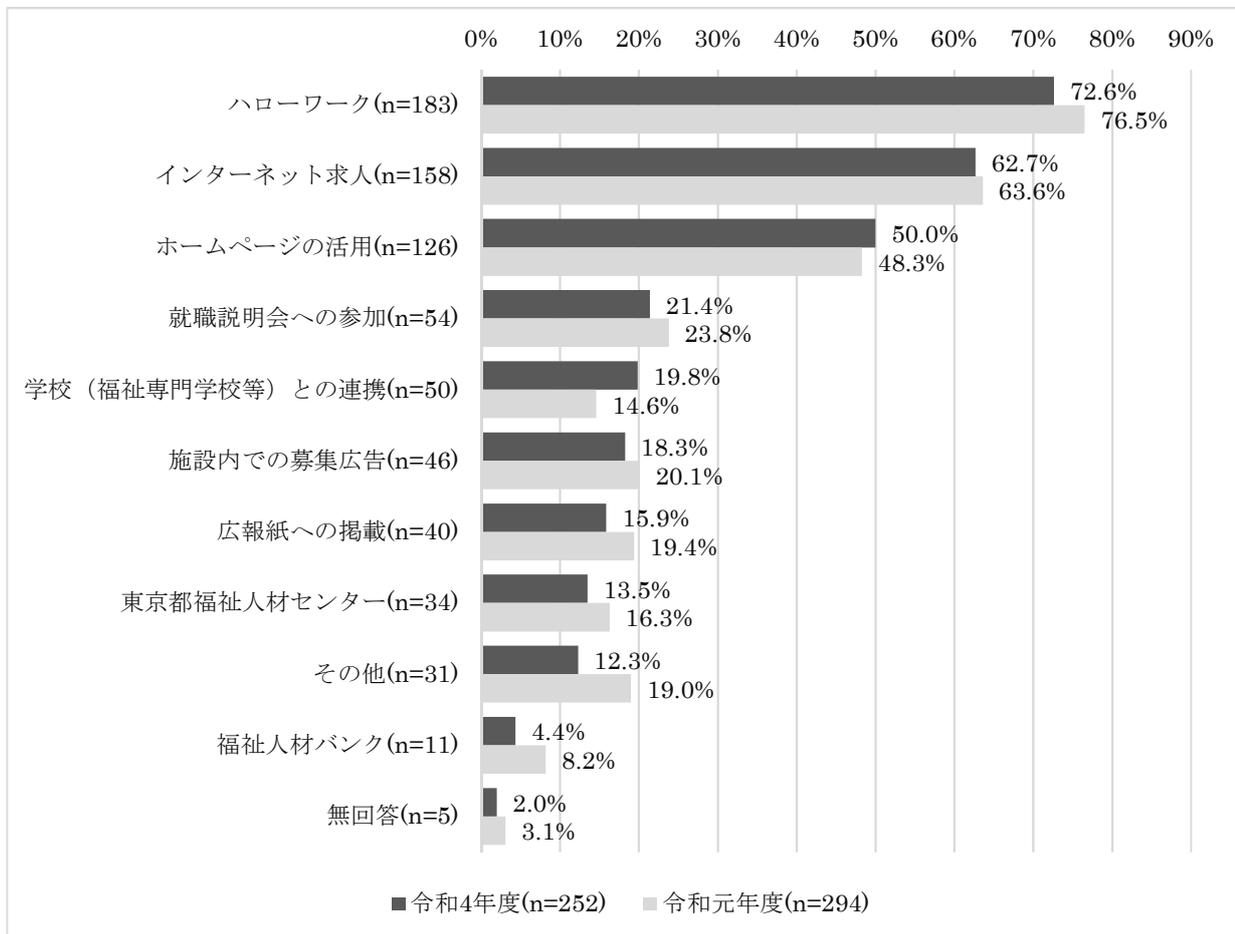
(単位：か所、%)

サービス形態	回答事業所数	既存職員の勤務時間の延長等により補っている	派遣職員等の人材を活用している	利用者数の制限を行っている	その他	無回答
訪問系	51	51.0%	11.8%	49.0%	11.8%	3.9%
通所系	44	50.0%	38.6%	9.1%	22.7%	2.3%
短期滞在系	5	20.0%	80.0%	—	20.0%	—
居住系	12	58.3%	41.7%	—	16.7%	—
入所系	8	50.0%	62.5%	—	12.5%	—
その他	30	50.0%	3.3%	50.0%	13.3%	—

(3) 職員の募集方法（問6）

職員の募集方法は、「ハローワーク」が72.6%で最も多く、次いで「インターネット求人」が62.7%、「ホームページの活用」が50.0%となっている。これに対し、「福祉人材バンク」(4.4%)、「東京都福祉人材センター」(13.5%)と回答した事業所は少なかった。

■職員の募集方法（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

	東京都福祉人材センター	ハローワーク	福祉人材バンク	学校（福祉専門等）との連携	就職説明会への参加	広報紙への掲載	インターネット求人
平成28年度	—	113	—	35	—	51	—
令和元年度	48	225	24	43	70	57	187
令和4年度	34	183	11	50	54	40	158

	施設内での募集広告	ホームページの活用	その他	無回答	知人等関係者からの紹介	他事業者や施設の職員などを勧誘
平成28年度	—	—	31	3	79	11
令和元年度	59	142	56	9	—	—
令和4年度	46	126	31	5	—	—

	東京都福祉人材センター	ハローワーク	福祉人材バンク	学校（福祉専門等）との連携	就職説明会への参加	広報紙への掲載	インターネット求人
平成28年度	—	75.8%	—	23.5%	—	34.2%	—
令和元年度	16.3%	76.5%	8.2%	14.6%	23.8%	19.4%	63.6%
令和4年度	13.5%	72.6%	4.4%	19.8%	21.4%	15.9%	62.7%

	施設内での募集広告	ホームページの活用	その他	無回答	知人等関係者からの紹介	他事業者や施設の職員などを勧誘
平成28年度	—	—	20.8%	2.0%	53.0%	7.4%
令和元年度	20.1%	48.3%	19.0%	3.1%	—	—
令和4年度	18.3%	50.0%	12.3%	2.0%	—	—

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、全体とほぼ同様の傾向を示しており、「ハローワーク」が最も多い。次いで「インターネット求人」、「ホームページの活用」が多い。

■職員の募集方法（サービス形態別）（複数回答）

（単位：か所、％）

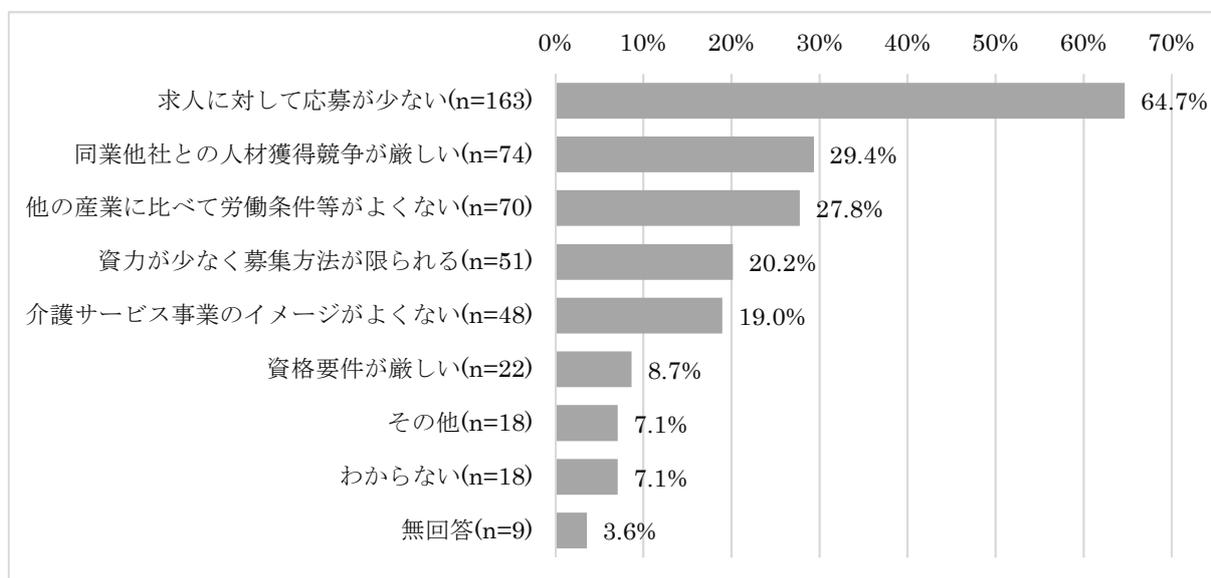
	回答事業所数	東京都福祉人材センター	ハローワーク	福祉人材バンク	学校（福祉専門学校等）との連携	就職説明会への参加
訪問系	68	11.8%	66.2%	8.8%	19.1%	16.2%
通所系	77	14.3%	74.0%	3.9%	18.2%	22.1%
短期滞在系	8	12.5%	100.0%	—	50.0%	75.0%
居住系	18	11.1%	66.7%	—	27.8%	27.8%
入所系	11	27.3%	90.9%	—	45.5%	63.6%
その他	69	13.0%	72.5%	2.9%	11.6%	11.6%

	広報紙への掲載	インターネット求人	施設内での募集広告	ホームページの活用	その他	無回答
訪問系	23.5%	63.2%	23.5%	54.4%	14.7%	1.5%
通所系	20.8%	63.6%	24.7%	45.5%	11.7%	—
短期滞在系	12.5%	87.5%	25.0%	62.5%	12.5%	—
居住系	11.1%	66.7%	11.1%	66.7%	16.7%	5.6%
入所系	18.2%	81.8%	18.2%	72.7%	9.1%	—
その他	4.3%	53.6%	7.2%	40.6%	10.1%	4.3%

(4) 採用・求人募集において困っていること（問7）

採用において困っていることは、「求人に対して応募が少ない」が64.7%で最も多く、次いで「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が29.4%、「他の産業に比べて、労働条件等がよくない」が27.8%と続いている。

■採用・求人募集で困っていること（サービス形態別）（複数回答）



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、全体とほぼ同様の傾向を示しているが、「介護サービス事業のイメージがよくない」をあげたのは、訪問系が19.1%に対して、入所系が36.4%と高かった。

■採用・求人募集で困っていること（サービス形態別）（複数回答）

(単位：か所、%)

	合計	同業他社との人材獲得競争が厳しい	他の産業に比べて労働条件等がよくない	介護サービス事業のイメージがよくない	資力が少なく募集方法が限られる
訪問系	68	32.4%	20.6%	19.1%	8.8%
通所系	77	27.3%	29.9%	28.6%	28.6%
短期滞在系	8	50.0%	62.5%	37.5%	25.0%
居住系	18	38.9%	50.0%	16.7%	16.7%
入所系	11	54.5%	45.5%	36.4%	27.3%
その他	69	20.3%	18.8%	4.3%	21.7%

	資格要件が厳しい	求人に対して応募が少ない	その他	わからない	無回答
訪問系	7.4%	72.1%	11.8%	—	2.9%
通所系	6.5%	67.5%	6.5%	6.5%	—
短期滞在系	12.5%	62.5%	12.5%	12.5%	—
居住系	11.1%	77.8%	—%	16.7%	—
入所系	9.1%	63.6%	9.1%	9.1%	—
その他	11.6%	50.7%	4.3%	11.6%	10.1%

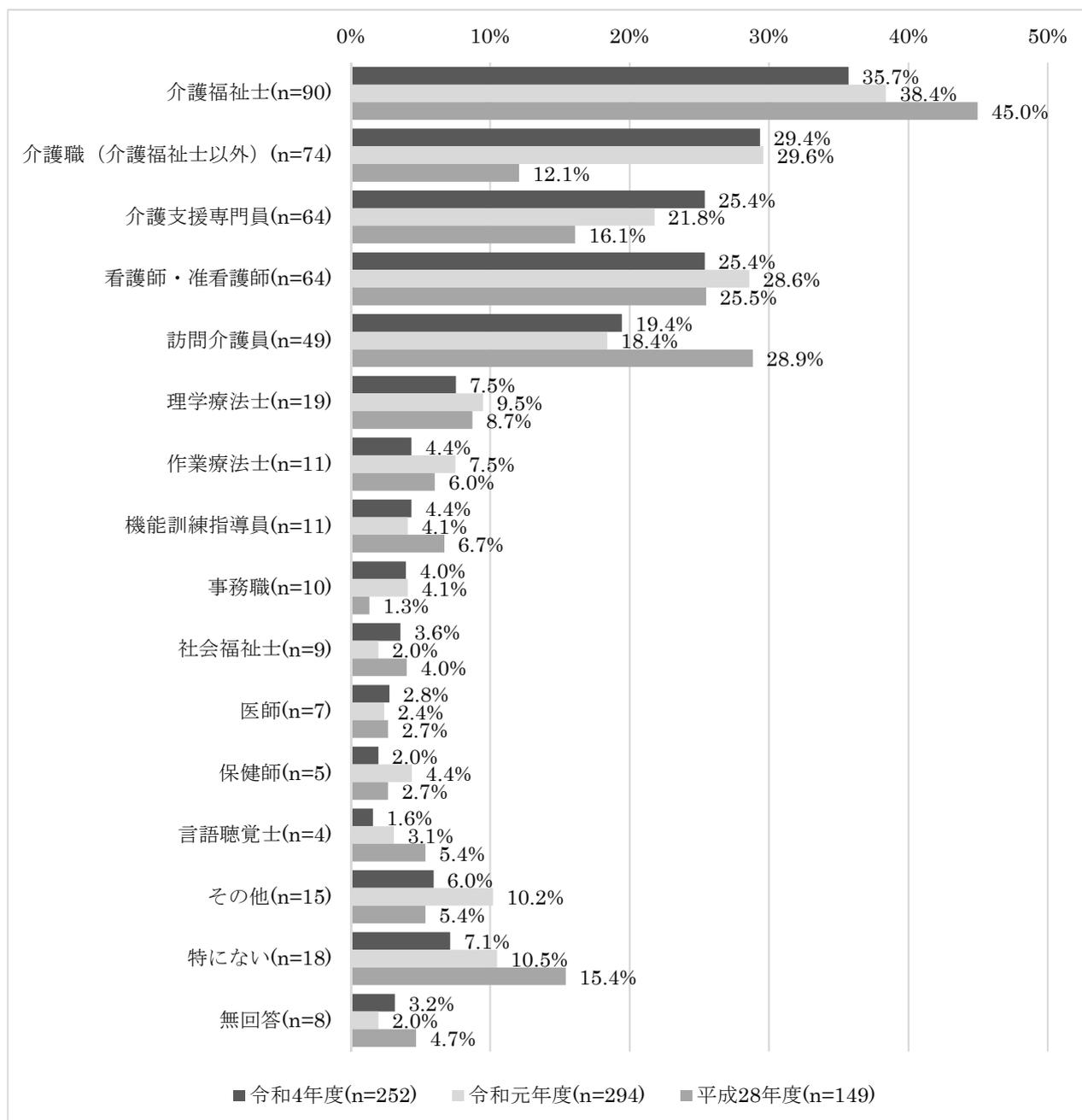
(5) 特に確保の困難な職種 (問8)

特に確保の困難な職種は、「介護福祉士」が 35.7%で最も多く、次いで「介護職 (介護福祉士以外)」が 29.4%、「介護支援専門員」、「看護師・准看護師」がそれぞれ 25.4%と続いている。

平成 28 年度及び令和元年度と比較しても、上位 5 職種に変更はなく、「介護福祉士」、「介護職 (介護福祉士以外)」、「看護師・准看護師」、「介護支援専門員」、「訪問介護員」であった。

平成 28 年度及び令和元年度との経年比較でみると、介護福祉士の確保が困難とする割合で減少傾向がみられた。

■ 特に確保の困難な職種 (複数回答)



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

■特に確保の困難な職種(複数回答)

	介護支援 専門員	介護 福祉士	訪問 介護員	介護職 (介護福祉士 以外)	社会 福祉士	医師	看護師・ 准看護師	保健師	理学 療法士	作業 療法士
平成 28 年度	24	67	43	18	6	4	38	4	13	9
令和元年度	64	113	54	87	6	7	84	13	28	22
令和 4 年度	64	90	49	74	9	7	64	5	19	11

	言語 聴覚士	機能訓練 指導員	事務職	その他	特にな い	無回答	マッサー ジ指圧師・ 鍼灸師	管理 栄養士・ 栄養士	音楽 療法士	薬剤師
平成 28 年度	8	10	2	8	23	7	2	1	1	1
令和元年度	9	12	12	30	31	6	—	1	—	1
令和 4 年度	4	11	10	15	18	8	—	—	—	—

	介護支援 専門員	介護福祉 士	訪問 介護員	介護職 (介護福祉士 以外)	社会 福祉士	医師	看護師・ 准看護師	保健師	理学 療法士	作業 療法士
平成 28 年度	16.1%	45.0%	28.9%	12.1%	4.0%	2.7%	25.5%	2.7%	8.7%	6.0%
令和元年度	21.8%	38.4%	18.4%	29.6%	2.0%	2.4%	28.6%	4.4%	9.5%	7.5%
令和 4 年度	25.4%	35.7%	19.4%	29.4%	3.6%	2.8%	25.4%	2.0%	7.5%	4.4%

	言語 聴覚士	機能訓練 指導員	事務職	その他	特にな い	無回答	マッサー ジ指圧師・ 鍼灸師	管理 栄養士・ 栄養士	音楽 療法士	薬剤師
平成 28 年度	5.4%	6.7%	1.3%	5.4%	15.4%	4.7%	1.3%	0.7%	0.7%	0.7%
令和元年度	3.1%	4.1%	4.1%	10.2%	10.5%	2.0%	—	0.3%	—	0.3%
令和 4 年度	1.6%	4.4%	4.0%	6.0%	7.1%	3.2%	—	—	—	—

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系では「訪問介護員」が45.6%、通所系と居住系では「介護職（介護福祉士以外）」がそれぞれ50.6%、61.1%、短期滞在系と入所系では「介護福祉士」がそれぞれ75.0%、72.7%、その他では「介護支援専門員」が55.1%と、最も多くなっている。

■特に確保の困難な職種（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答 事業所数	介護支援 専門員	介護 福祉士	訪問 介護員	介護職 (介護福祉 士以外)	社会 福祉士	医師	看護師・ 准看護師	保健師
訪問系	68	14.7%	36.8%	45.6%	14.7%	—	1.5%	35.3%	—
通所系	77	6.5%	48.1%	3.9%	50.6%	7.8%	1.3%	24.7%	—
短期滞在系	8	25.0%	75.0%	25.0%	62.5%	12.5%	12.5%	37.5%	—
居住系	18	33.3%	55.6%	—	61.1%	—	11.1%	33.3%	—
入所系	11	18.2%	72.7%	18.2%	54.5%	18.2%	9.1%	45.5%	—
その他	69	55.1%	4.3%	14.5%	4.3%	—	1.4%	10.1%	7.2%

	理学 療法士	作業 療法士	言語 聴覚士	機能訓練 指導員	事務職	その他	特に ない	無回答
訪問系	7.4%	4.4%	2.9%	—	—	4.4%	2.9%	1.5%
通所系	10.4%	3.9%	1.3%	14.3%	6.5%	10.4%	5.2%	—
短期滞在系	12.5%	12.5%	—	—	25.0%	—	—	—
居住系	16.7%	11.1%	5.6%	—	5.6%	—	—	—
入所系	9.1%	9.1%	—	—	18.2%	—	—	—
その他	1.4%	1.4%	—	—	—	5.8%	17.4%	10.1%

(6) 研修や資格取得支援の取組状況（問9）

研修や資格取得支援の取組状況は、②事業所内での採用時研修（新任研修）、⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認、⑩研修受講費用の補助で「すでに実施している」が多く、いずれも7割以上だった（②74.2%、⑨75.0%、⑩70.2%）。これに対し、①採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）、⑫資格試験に合格した場合の報奨金で「すでに実施している」事業所は、いずれも2割未満（①14.3%、⑫16.3%）と少なく、かつ、5割以上は「実施を検討していない」と回答している。

令和元年度と比較して、②事業所内での採用時研修（新任研修）を「すでに実施している」と回答した事業所が、67.2%から74.2%へ増加した。

■研修や資格取得支援の取組状況（複数回答）（n=252）

	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
①採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）	36	52	145	19
②事業所内での採用時研修（新任研修）	187	30	26	9
③事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）	107	56	77	12
④事業所内での定期的な現任研修の実施	159	55	25	13
⑤事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会	139	56	44	13
⑥墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励	148	76	19	9
⑦東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励	107	98	33	14
⑧その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励	116	84	39	13
⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認	189	34	24	5
⑩研修受講費用の補助	177	32	36	7
⑪資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担	114	52	79	7
⑫資格試験に合格した場合の報奨金	41	65	133	13

	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
①採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）	14.3%	20.6%	57.5%	7.5%
②事業所内での採用時研修（新任研修）	74.2%	11.9%	10.3%	3.6%
③事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）	42.5%	22.2%	30.6%	4.8%
④事業所内での定期的な現任研修の実施	63.1%	21.8%	9.9%	5.2%
⑤事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会	55.2%	22.2%	17.5%	5.2%
⑥墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励	58.7%	30.2%	7.5%	3.6%
⑦東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励	42.5%	38.9%	13.1%	5.6%
⑧その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励	46.0%	33.3%	15.5%	5.2%
⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認	75.0%	13.5%	9.5%	2.0%
⑩研修受講費用の補助	70.2%	12.7%	14.3%	2.8%
⑪資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担	45.2%	20.6%	31.3%	2.8%
⑫資格試験に合格した場合の報奨金	16.3%	25.8%	52.8%	5.2%

【サービス形態別】 ■研修や資格取得支援の取組状況

① 採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）

すべての区分において「実施を検討していない」が半数を超え（それぞれ 52.9%、55.8%、87.5%、50.0%、63.6%、62.3%）、最も多くなっている。

①採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	19.1%	20.6%	52.9%	7.4%
通所系	77	11.7%	22.1%	55.8%	10.4%
短期滞在系	8	—	12.5%	87.5%	—
居住系	18	22.2%	22.2%	50.0%	5.6%
入所系	11	—	27.3%	63.6%	9.1%
その他	69	13.0%	18.8%	62.3%	5.8%

② 事業所内での採用時研修（新任研修）

すべての区分において「すでに実施している」（それぞれ 80.9%、70.1%、87.5%、94.4%、90.9%、62.3%）が最も多くなっている。

②事業所内での採用時研修（新任研修）（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	80.9%	10.3%	5.9%	2.9%
通所系	77	70.1%	13.0%	13.0%	3.9%
短期滞在系	8	87.5%	—	12.5%	—
居住系	18	94.4%	—	—	5.6%
入所系	11	90.9%	—	9.1%	—
その他	69	62.3%	18.8%	14.5%	4.3%

③ 事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）

短期滞在系以外の区分において「すでに実施している」（それぞれ 50.0%、37.7%、55.6%、45.5%、34.8%）が最も多くなっている。短期滞在系では「すでに実施している」と「実施を検討していない」が同程度であった（それぞれ 50.0%）。

③事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	50.0%	17.6%	26.5%	5.9%
通所系	77	37.7%	26.0%	29.9%	6.5%
短期滞在系	8	50.0%	—	50.0%	—
居住系	18	55.6%	11.1%	27.8%	5.6%
入所系	11	45.5%	18.2%	36.4%	—
その他	69	34.8%	29.0%	33.3%	2.9%

【サービス形態別】 ■研修や資格取得支援の取組状況

④ 事業所内での定期的な現任研修の実施

すべての区分において「すでに実施している」（それぞれ 64.7%、62.3%、87.5%、72.2%、90.9%、52.2%）が最も多くなっている。

④事業所内での定期的な現任研修の実施（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	64.7%	26.5%	5.9%	2.9%
通所系	77	62.3%	15.6%	13.0%	9.1%
短期滞在系	8	87.5%	12.5%	—	—
居住系	18	72.2%	11.1%	11.1%	5.6%
入所系	11	90.9%	9.1%	—	—
その他	69	52.2%	30.4%	13.0%	4.3%

⑤ 事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会

すべての区分において「すでに実施している」（それぞれ 58.8%、41.6%、62.5%、50.0%、72.7%、63.8%）が最も多くなっている。

⑤事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	58.8%	26.5%	8.8%	5.9%
通所系	77	41.6%	24.7%	26.0%	7.8%
短期滞在系	8	62.5%	12.5%	25.0%	—
居住系	18	50.0%	27.8%	16.7%	5.6%
入所系	11	72.7%	9.1%	18.2%	—
その他	69	63.8%	17.4%	15.9%	2.9%

⑥ 墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励

居住系以外の区分において「すでに実施している」（それぞれ 63.2%、46.8%、75.0%、63.6%、76.8%）が最も多くなっている。居住系では「実施を検討している」が最も多かった（55.6%）。

⑥墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	63.2%	29.4%	2.9%	4.4%
通所系	77	46.8%	37.7%	11.7%	3.9%
短期滞在系	8	75.0%	25.0%	—	—
居住系	18	11.1%	55.6%	27.8%	5.6%
入所系	11	63.6%	36.4%	—	—
その他	69	76.8%	15.9%	4.3%	2.9%

【サービス形態別】 ■研修や資格取得支援の取組状況

⑦ 東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励

短期滞在系、入所系、その他で「すでに実施している」（それぞれ 62.5%、54.5%、58.0%）が多くなり、訪問系、通所系、居住系では「実施を検討している」（それぞれ 44.1%、37.7%、61.1%）が最も多くなっている。

⑦東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	39.7%	44.1%	10.3%	5.9%
通所系	77	32.5%	37.7%	22.1%	7.8%
短期滞在系	8	62.5%	37.5%	—	—
居住系	18	16.7%	61.1%	16.7%	5.6%
入所系	11	54.5%	45.5%	—	—
その他	69	58.0%	29.0%	8.7%	4.3%

⑧ その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励

訪問系、その他で「すでに実施している」（それぞれ 57.4%、63.8%）が最も多くなっており、短期滞在系では「すでに実施している」と「実施を検討している」が同程度、通所系、居住系、入所系では「実施を検討している」と回答した事業所が多い。

⑧その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	57.4%	25.0%	11.8%	5.9%
通所系	77	27.3%	42.9%	22.1%	7.8%
短期滞在系	8	50.0%	50.0%	—	—
居住系	18	11.1%	50.0%	38.9%	—
入所系	11	45.5%	54.5%	—	—
その他	69	63.8%	21.7%	10.1%	4.3%

⑨ 業務として勤務時間中の研修参加を承認

すべての区分において「すでに実施している」（それぞれ 70.6%、61.0%、87.5%、72.2%、90.9%、91.3%）が最も多くなっている。

⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	70.6%	19.1%	8.8%	1.5%
通所系	77	61.0%	22.1%	14.3%	2.6%
短期滞在系	8	87.5%	—	12.5%	—
居住系	18	72.2%	5.6%	16.7%	5.6%
入所系	11	90.9%	—	9.1%	—
その他	69	91.3%	4.3%	2.9%	1.4%

【サービス形態別】 ■研修や資格取得支援の取組状況

⑩ 研修受講費用の補助

すべての区分において「すでに実施している」（それぞれ 80.9%、66.2%、87.5%、55.6%、81.8%、63.8%）が最も多くなっている。

⑩研修受講費用の補助（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	80.9%	7.4%	8.8%	2.9%
通所系	77	66.2%	15.6%	14.3%	3.9%
短期滞在系	8	87.5%	12.5%	—	—
居住系	18	55.6%	11.1%	27.8%	5.6%
入所系	11	81.8%	18.2%	—	—
その他	69	63.8%	14.5%	20.3%	1.4%

⑪ 資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担

入所系を除き「すでに実施している」（それぞれ 44.1%、44.2%、37.5%、50.0%、49.3%）が最も多く、入所系では回答が分散した。

⑪資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	44.1%	22.1%	30.9%	2.9%
通所系	77	44.2%	23.4%	29.9%	2.6%
短期滞在系	8	37.5%	25.0%	37.5%	—
居住系	18	50.0%	11.1%	38.9%	—
入所系	11	27.3%	36.4%	36.4%	—
その他	69	49.3%	15.9%	30.4%	4.3%

⑫ 資格試験に合格した場合の報奨金

短期滞在系と入所系以外の区分において「実施を検討していない」（それぞれ 52.9%、51.9%、44.4%、60.9%）が最も多くなっている。短期滞在系では「すでに実施している」が 50.0%で最も多く、入所系は「すでに実施している」と「実施を検討していない」がいずれも 36.4%だった。

⑫資格試験に合格した場合の報奨金（サービス形態別）

（単位：か所、%）

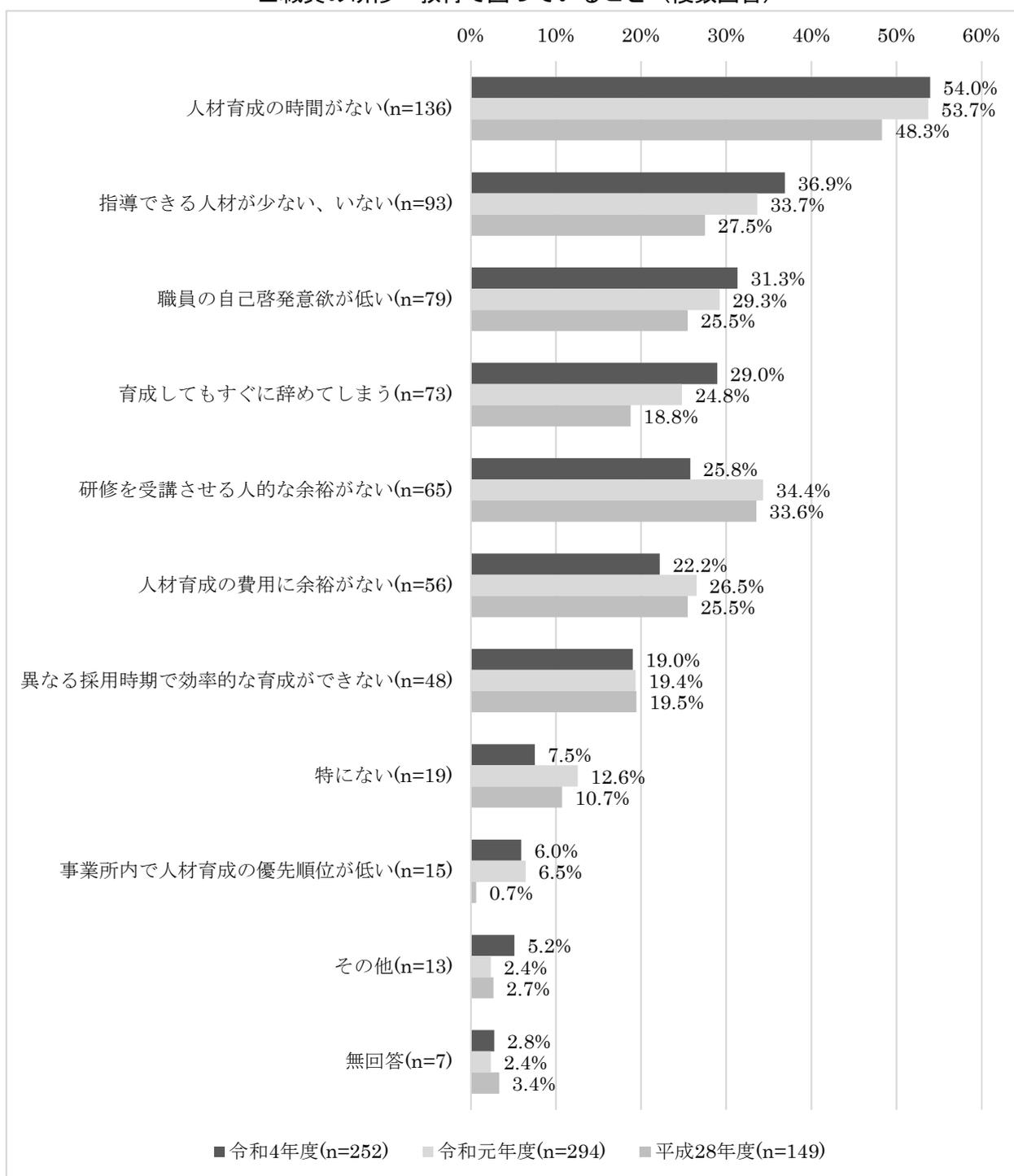
	回答事業所数	すでに実施している	実施を検討している	実施を検討していない	無回答
訪問系	68	13.2%	30.9%	52.9%	2.9%
通所系	77	15.6%	26.0%	51.9%	6.5%
短期滞在系	8	50.0%	12.5%	37.5%	—
居住系	18	27.8%	16.7%	44.4%	11.1%
入所系	11	36.4%	27.3%	36.4%	—
その他	69	8.7%	24.6%	60.9%	5.8%

(7) 職員の研修・教育で困っていること (問10)

職員の研修・教育で困っていることは、「人材育成のための時間がない」が 54.0%で最も多く、次いで「指導できる人材が少ない、または、いない」が 36.9%、「職員の自己啓発の意欲が低い」が 31.3%となっている。

平成 28 年度及び令和元年度と比較すると、上位 6 項目に大きな変化はないものの、「指導できる人材が少ない、または、いない」「職員の自己啓発意識が低い」「育成してもすぐにやめてしまう」の回答で増加傾向がみられた。

■職員の研修・教育で困っていること (複数回答)



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

	人材育成のための時間がない	人材育成のための費用に余裕がない	職員の自己啓発への意欲が低い	事業所内における人材育成の優先順位が低い	指導できる人材が少ない、または、いない	採用時期が別々で効率的な育成ができない
平成 28 年度	72	38	38	1	41	29
令和元年度	158	78	86	19	99	57
令和 4 年度	136	56	79	15	93	48

	育成してもすぐに辞めてしまう	研修を受講させる人的な余裕がない	その他	特にない	無回答
平成 28 年度	28	50	4	16	5
令和元年度	73	101	7	37	7
令和 4 年度	73	65	13	19	7

	人材育成のための時間がない	人材育成のための費用に余裕がない	職員の自己啓発への意欲が低い	事業所内における人材育成の優先順位が低い	指導できる人材が少ない、または、いない	採用時期が別々で効率的な育成ができない
平成 28 年度	48.3%	25.5%	25.5%	0.7%	27.5%	19.5%
令和元年度	53.7%	26.5%	29.3%	6.5%	33.7%	19.4%
令和 4 年度	54.0%	22.2%	31.3%	6.0%	36.9%	19.0%

	育成してもすぐに辞めてしまう	研修を受講させる人的な余裕がない	その他	特にない	無回答
平成 28 年度	18.8%	33.6%	2.7%	10.7%	3.4%
令和元年度	24.8%	34.4%	2.4%	12.6%	2.4%
令和 4 年度	29.0%	25.8%	5.2%	7.5%	2.8%

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、通所系、その他では「人材育成のための時間がない」（それぞれ 55.9%、53.2%、43.5%）が、短期滞在系では「指導できる人材が少ない、または、いない」（87.5%）が最も多く、居住系と入所系では「人材育成のための時間がない」「指導できる人材が少ない、または、いない」が同程度に多く、それぞれ 77.8%、72.7%だった。

■職員の研修・教育で困っていること（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	人材育成のための時間がない	人材育成のための費用に余裕がない	職員の自己啓発への意欲が低い	事業所内における人材育成の優先順位が低い	指導できる人材が少ない、または、いない
訪問系	68	55.9%	25.0%	29.4%	2.9%	26.5%
通所系	77	53.2%	26.0%	36.4%	7.8%	33.8%
短期滞在系	8	62.5%	25.0%	62.5%	—	87.5%
居住系	18	77.8%	—	50.0%	16.7%	77.8%
入所系	11	72.7%	27.3%	63.6%	—	72.7%
その他	69	43.5%	20.3%	14.5%	5.8%	29.0%

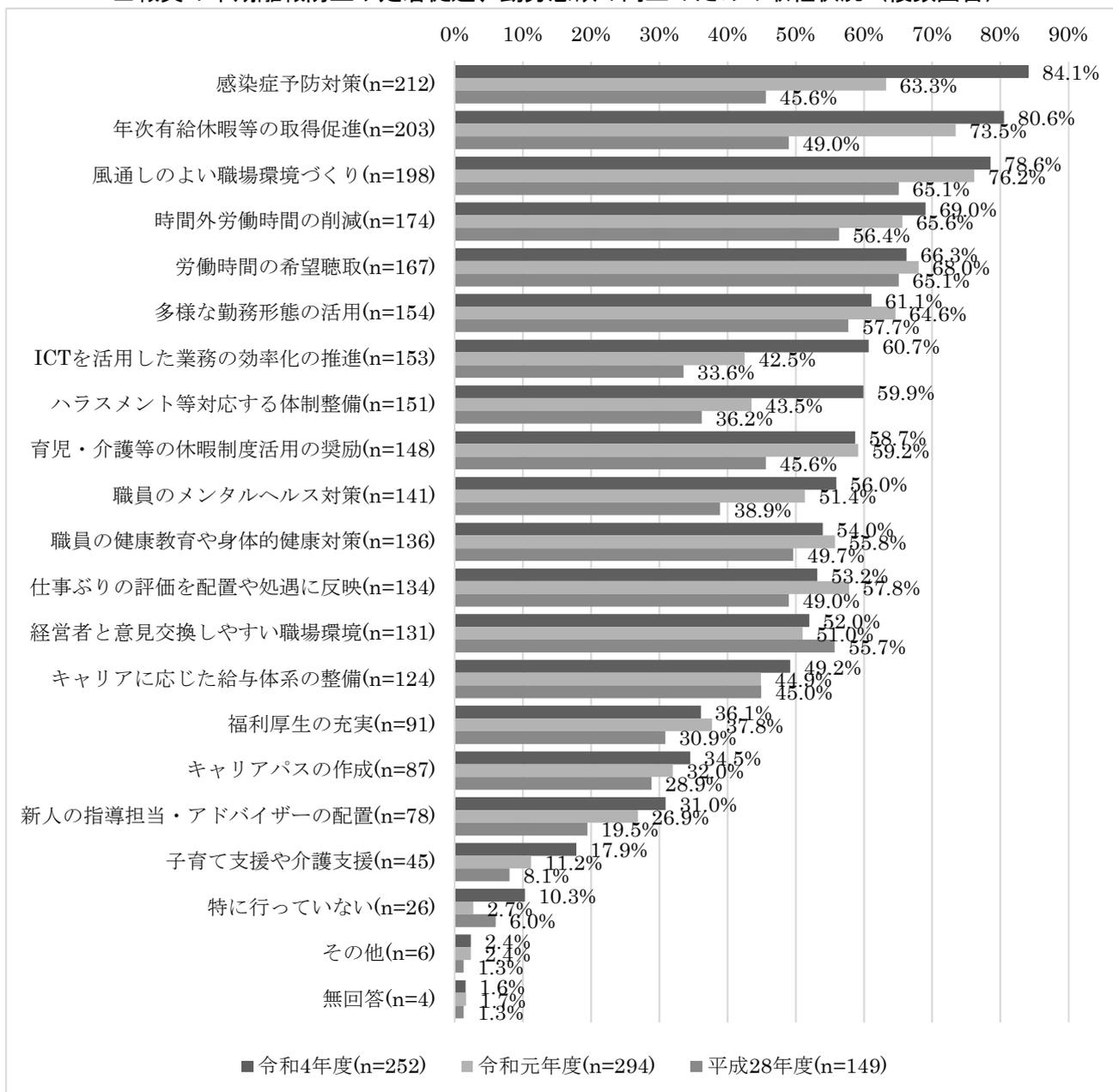
	採用時期が別々で効率的な育成ができない	育成してもすぐに辞めてしまう	研修を受講させる人的な余裕がない	その他	特にない	無回答
訪問系	23.5%	32.4%	27.9%	2.9%	7.4%	1.5%
通所系	27.3%	32.5%	33.8%	3.9%	2.6%	1.3%
短期滞在系	12.5%	50.0%	37.5%	12.5%	—	—
居住系	22.2%	33.3%	38.9%	—	5.6%	—
入所系	9.1%	45.5%	36.4%	9.1%	—	—
その他	5.8%	14.5%	8.7%	8.7%	15.9%	7.2%

(8) 職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のための取組状況 (問11)

職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のための取組状況は、「感染症予防対策に取り組んでいる」が 84.1%で最も多く、次いで「年次有給休暇等の取得を促進している」が 80.6%、「定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている」が 78.6%、「時間外労働時間の削減に取り組んでいる」が 69.0%、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」が 66.3%と続いている。これに対し、「子育て支援（託児所を設ける、保育費用の助成など）や介護支援を行っている」（17.9%）、「新人の指導担当・アドバイザーを置いている（メンター制度など）」（31.0%）などの取組を行っている事業所は少ない。

平成 28 年度及び令和元年度と比較して、「感染症予防対策に取り組んでいる」が大きく増加し、上位になった。また、「情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している」、「いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している」、「職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる」も増加した。

■ 職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のための取組状況 (複数回答)



注：項目内(n)は令和4年度の各回答数。

■職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のための取組状況（複数回答）

	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	年次有給休暇等の取得を促進している	職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	感染症予防対策に取り組んでいる	いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している	職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる	育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している	子育て支援（託児所を設ける、保育費用の助成等）や介護支援を行っている	多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務等）を活用している
平成 28 年度	97	84	73	74	68	54	58	68	12	86
令和元年度	200	193	216	164	186	128	151	174	33	190
令和 4 年度	167	174	203	136	212	151	141	148	45	154

	新人の指導担当・アドバイザーを置いている（メンター制度など）	キャリアパスを作成している	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	キャリアに応じた給与体系を整備している	経営者や役員との意見交換がしやすい職場環境づくりを行っている	定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている	福利厚生を充実させている	情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している	その他	特に行っていない	無回答
平成 28 年度	29	43	73	67	83	97	46	50	2	9	2
令和元年度	79	94	170	132	150	224	111	125	7	8	5
令和 4 年度	78	87	134	124	131	198	91	153	6	26	4

	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	年次有給休暇等の取得を促進している	職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	感染症予防対策に取り組んでいる	いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している	職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる	育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している	子育て支援（託児所を設ける、保育費用の助成など）や介護支援を行っている	多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務など）を活用している
平成 28 年度	65.1%	56.4%	49.0%	49.7%	45.6%	36.2%	38.9%	45.6%	8.1%	57.7%
令和元年度	68.0%	65.6%	73.5%	55.8%	63.3%	43.5%	51.4%	59.2%	11.2%	64.6%
令和 4 年度	66.3%	69.0%	80.6%	54.0%	84.1%	59.9%	56.0%	58.7%	17.9%	61.1%

	新人の指導担当・アドバイザーを置いている（メンター制度など）	キャリアパスを作成している	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	キャリアに応じた給与体系を整備している	経営者や役員との意見交換がしやすい職場環境づくりを行っている	定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている	福利厚生を充実させている	情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している	その他	特に行っていない	無回答
平成 28 年度	19.5%	28.9%	49.0%	45.0%	55.7%	65.1%	30.9%	33.6%	1.3%	6.0%	1.3%
令和元年度	26.9%	32.0%	57.8%	44.9%	51.0%	76.2%	37.8%	42.5%	2.4%	2.7%	1.7%
令和 4 年度	31.0%	34.5%	53.2%	49.2%	52.0%	78.6%	36.1%	60.7%	2.4%	10.3%	1.6%

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分で「感染症予防対策に取り組んでいる」（それぞれ、92.6%、81.8%、100.0%、83.3%、100.0%、73.9%）が7割を超えた。居住系では、「いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している」（88.9%）で最も多く、「感染症予防対策に取り組んでいる」「年次有給休暇等の取得を促進している」（それぞれ83.3%）が続いた。また、すべての区分で「情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している」が半数を超えた（それぞれ70.6%、51.9%、100.0%、50.0%、100.0%、52.2%）。

■職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のために行っている取組（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	時間外労働時間の削減に取り組んでいる	年次有給休暇等の取得を促進している	職員の健康教育や身体的健康対策（生活習慣病対策等）に取り組んでいる	感染症予防対策に取り組んでいる	いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している	職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる	育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している	子育て支援（託児所を設ける、保育費用の助成など）や介護支援を行っている	多様な勤務形態（短時間勤務、短日勤務、交代制勤務など）を活用している
訪問系	68	76.5%	70.6%	80.9%	57.4%	92.6%	66.2%	58.8%	61.8%	22.1%	73.5%
通所系	77	74.0%	71.4%	83.1%	53.2%	81.8%	49.4%	45.5%	61.0%	18.2%	61.0%
短期滞在系	8	37.5%	50.0%	87.5%	50.0%	100.0%	75.0%	75.0%	87.5%	0.0%	62.5%
居住系	18	66.7%	72.2%	83.3%	50.0%	83.3%	88.9%	66.7%	72.2%	22.2%	55.6%
入所系	11	45.5%	63.6%	90.9%	63.6%	100.0%	72.7%	81.8%	90.9%	18.2%	72.7%
その他	69	53.6%	66.7%	73.9%	50.7%	73.9%	53.6%	55.1%	40.6%	14.5%	47.8%

	新人の指導担当・アドバイザーを置いている（メンター制度など）	キャリアパスを作成している	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	キャリアに応じた給与体系を整備している	経営者や役員との意見交換がしやすい職場環境づくりを行っている	定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている	福利厚生を充実させている	情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している	その他	特に行っていない	無回答
訪問系	27.9%	35.3%	60.3%	45.6%	54.4%	76.5%	32.4%	70.6%	1.5%	7.4%	0.0%
通所系	37.7%	37.7%	55.8%	51.9%	55.8%	81.8%	32.5%	51.9%	1.3%	11.7%	1.3%
短期滞在系	37.5%	75.0%	87.5%	62.5%	62.5%	87.5%	50.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
居住系	38.9%	66.7%	61.1%	66.7%	50.0%	83.3%	55.6%	50.0%	5.6%	22.2%	0.0%
入所系	36.4%	72.7%	90.9%	63.6%	54.5%	90.9%	54.5%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	23.2%	11.6%	30.4%	42.0%	44.9%	73.9%	34.8%	52.2%	4.3%	11.6%	4.3%

(9) 職員の在籍・離職状況等 (問12)

① 職種別・在籍年数別在職者数

職種別にみると、介護支援専門員、看護師・准看護師、訪問介護員は「5年以上」が最も多く、それぞれ61.1%、36.6%、53.6%であった。理学療法士、作業療法士では「1～3年未満」が最も多く、それぞれ34.2%、37.7%であったが、この2職種は「5年以上」も同程度の割合であった。

■職種別・在籍年数別在職者数

(単位：人)

	在職者数				
	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上	合計
介護支援専門員	42	55	46	225	368
看護師・准看護師	105	101	103	178	487
訪問介護員	76	161	130	424	791
理学療法士	33	51	18	47	149
作業療法士	6	20	10	17	53

(単位：%)

	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上	合計
介護支援専門員	11.4%	14.9%	12.5%	61.1%	100%
看護師・准看護師	21.6%	20.7%	21.1%	36.6%	100%
訪問介護員	9.6%	20.4%	16.4%	53.6%	100%
理学療法士	22.1%	34.2%	12.1%	31.5%	100%
作業療法士	11.3%	37.7%	18.9%	32.1%	100%

② 過去1年間における職種別・在籍年数別退職者数

過去1年間における退職者を職種別にみると、看護師・准看護師、作業療法士は「1年未満」の退職が最も多かった（それぞれ44.8%、45.5%）。理学療法士は「1～3年未満」が最も多く、50.0%であった。介護支援専門員、訪問介護員は「1年未満」「1～3年未満」「5年以上」がいずれも30%前後で同程度の割合を占めていた。

■過去1年間における職種別・在籍年数別退職者数

(単位：人)

	退職者数				
	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上	合計
介護支援専門員	11	10	2	10	33
看護師・准看護師	39	25	12	11	87
訪問介護員	42	37	12	41	132
理学療法士	2	8	4	2	16
作業療法士	5	3	1	2	11

(単位：%)

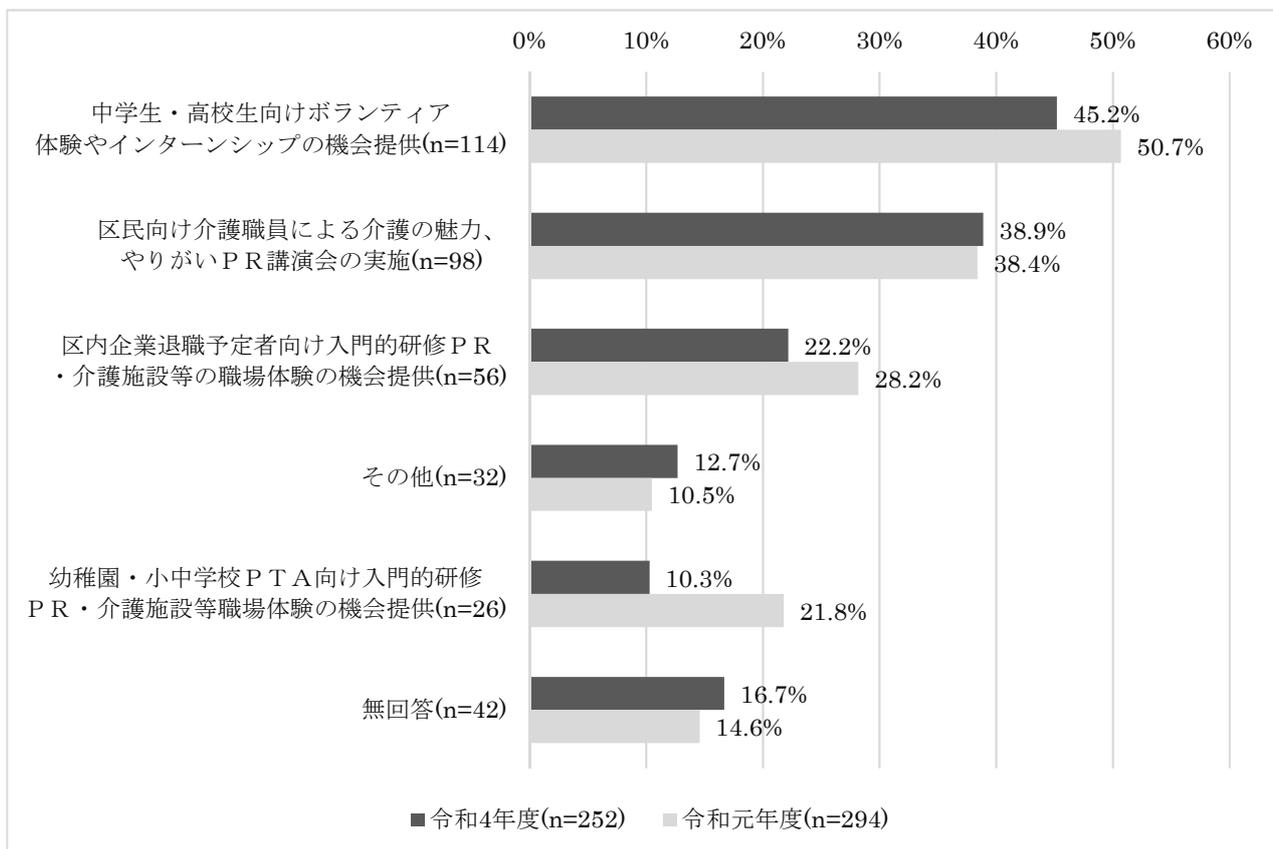
	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上	合計
介護支援専門員	33.3%	30.3%	6.1%	30.3%	100%
看護師・准看護師	44.8%	28.7%	13.8%	12.6%	100%
訪問介護員	31.8%	28.0%	9.1%	31.1%	100%
理学療法士	12.5%	50.0%	25.0%	12.5%	100%
作業療法士	45.5%	27.3%	9.1%	18.2%	100%

3. 今後の人材確保・育成について

(1) 介護のイメージアップを図るために必要なこと（問13）

介護のイメージアップを図るために必要なことは、「中学生・高校生に対するボランティア体験やインターンシップの機会の提供」が 45.2%で最も多く、次いで「区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施」（38.9%）、「区内企業の退職前の方に対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供」（22.2%）と続いている。

■介護のイメージアップを図るために必要なこと（複数回答）



注：項目内(n)は令和4年度の各回答数。

	中学生・高校生を対象にボランティア体験の機会を提供	高校生を対象にした施設等介護の現場での職場体験(インターンシップ)	学生の進路選択資料の作成など、介護職場情報の提供を通じた介護の魅力向上	介護職員を中学校・高校に派遣し、介護の仕事の魅力、やりがいをPR	介護の日(11月11日)等において、介護保険サービスや介護の仕事のPR	中学生・高校生を対象にした施設等介護の現場の見学会を開催	中学生や高校生を対象にした介護の魅力掲載した冊子を作成・配布	その他
平成28年度	41	40	33	32	30	27	21	12

	中学生・高校生に対するボランティア体験やインターンシップの機会の提供	区内企業の退職前の方に対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	幼稚園・小中学校のPTAに対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施	その他	無回答
令和元年度	149	83	64	113	31	43
令和4年度	114	56	26	98	32	42

	中学生・高校生を対象にボランティア体験の機会を提供	高校生を対象にした施設等介護の現場での職場体験(インターシップ)	学生の進路選択資料の作成など、介護職場情報の提供を通じた介護の魅力向上	介護職員を中学校・高校に派遣し、介護の仕事の魅力、やりがいをPR	介護の日(11月11日)などに、介護保険サービスや介護の仕事のPR	中学生・高校生を対象に施設等介護の現場の見学会を開催	中学生や高校生を対象にした介護の魅力掲載した冊子を作成・配布	その他
平成28年度	27.5%	26.8%	22.1%	21.5%	20.1%	18.1%	14.1%	8.1%

	中学生・高校生に対するボランティア体験やインターシップの機会の提供	区内企業の退職前の方に対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	幼稚園・小中学校のPTAに対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施	その他	無回答
令和元年度	50.7%	28.2%	21.8%	38.4%	10.5%	14.6%
令和4年度	45.2%	22.2%	10.3%	38.9%	12.7%	16.7%

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、その他以外において「中学生・高校生に対するボランティア体験やインターシップの機会の提供」(それぞれ46.8%、87.5%、55.6%、72.7%)が最も多くなっている。訪問系、その他では「区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施」(それぞれ36.8%、52.2%)が最も多くなった。

■介護のイメージアップを図るために必要なこと(サービス形態別)

(単位:カ所、%)

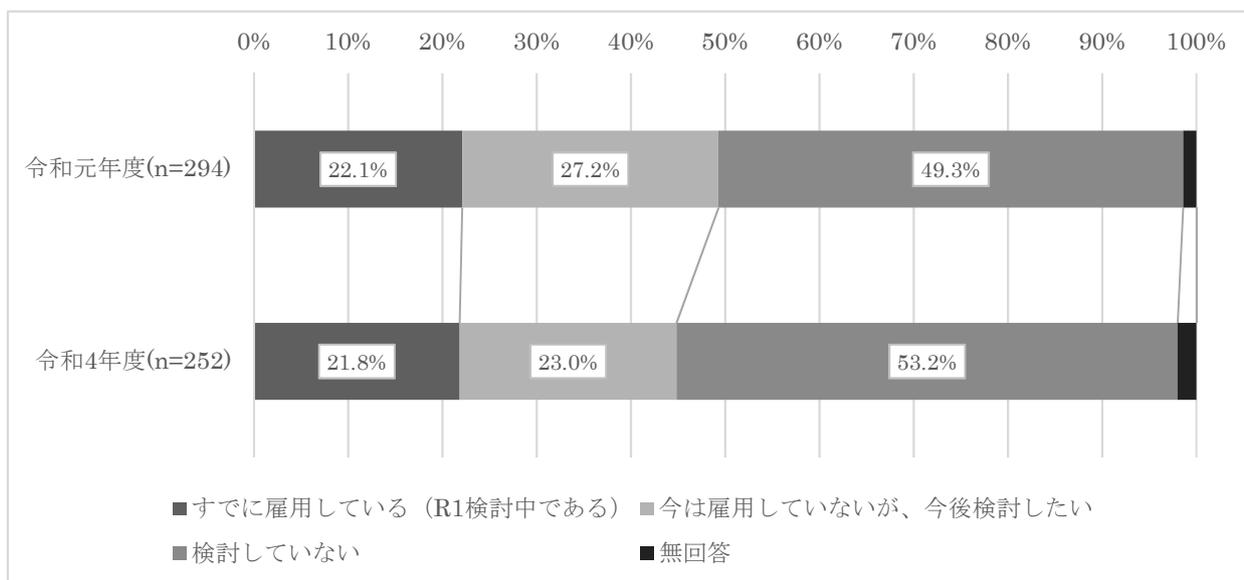
	回答事業所数	中学生・高校生に対するボランティア体験やインターシップの機会の提供	区内企業の退職前の方に対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	幼稚園・小中学校のPTAに対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供	区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施	その他	無回答
訪問系	68	33.8%	26.5%	13.2%	36.8%	13.2%	16.2%
通所系	77	46.8%	23.4%	9.1%	40.3%	6.5%	20.8%
短期滞在系	8	87.5%	12.5%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%
居住系	18	55.6%	33.3%	11.1%	22.2%	5.6%	22.2%
入所系	11	72.7%	9.1%	0.0%	9.1%	9.1%	27.3%
その他	69	43.5%	17.4%	11.6%	52.2%	20.3%	10.1%

(2) 外国人の雇用の検討状況 (問14)

外国人の雇用の検討状況は、「検討していない」が 53.2%で最も多く、次いで「今は雇用していないが、今後検討したい」23.0%、「すでに検討している」が 21.8%となっている。

なお、令和元年度は「すでに雇用している」の代わりに「検討中である」との選択肢であるため単純比較できない。

■外国人の雇用の検討状況



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、通所系、その他では「検討していない」(それぞれ 64.7%、44.2%、75.4%)、短期滞在系、居住系、入所系では「すでに雇用している」(それぞれ 87.5%、55.6%、81.8%)と回答した事業所が最も多い。

■外国人の雇用の検討状況 (サービス形態別)

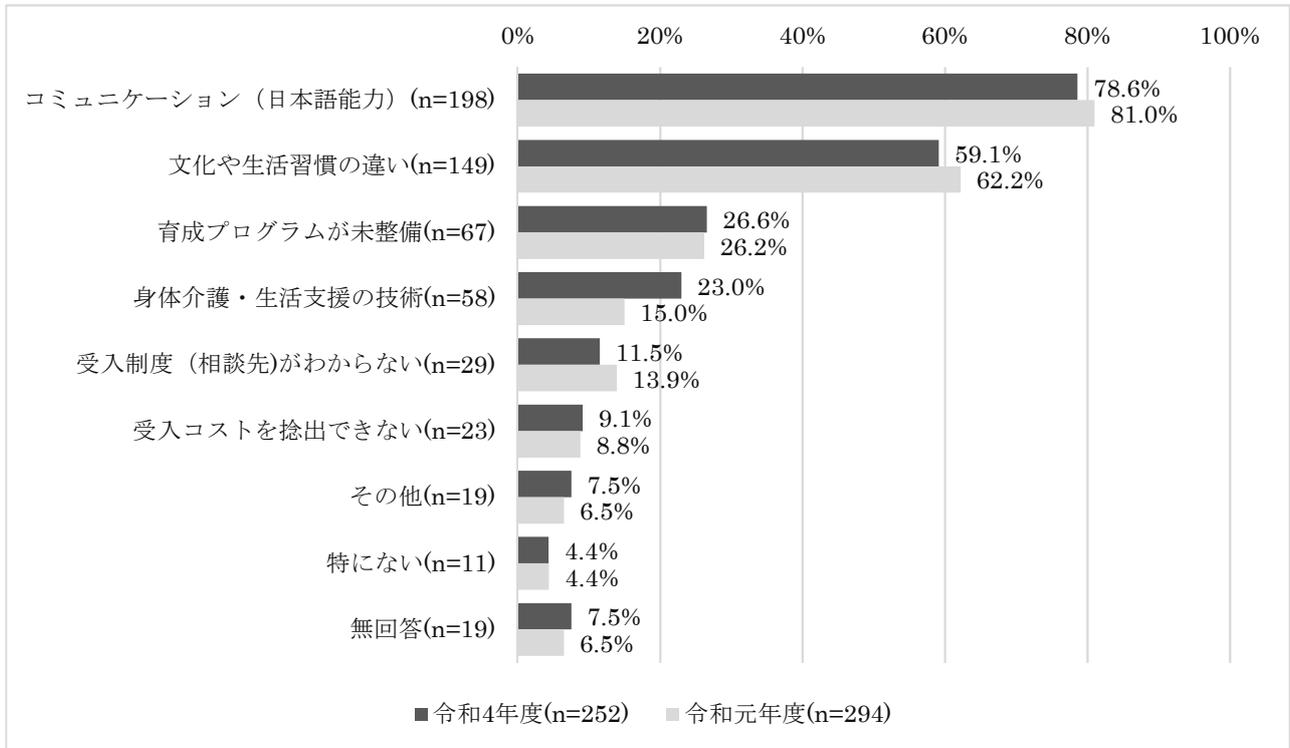
(単位：か所、%)

	回答事業所数	すでに雇用している	今は雇用していないが、今後検討したい	検討していない	無回答
訪問系	68	7.4%	26.5%	64.7%	1.5%
通所系	77	26.0%	28.6%	44.2%	1.3%
短期滞在系	8	87.5%	12.5%	—	—
居住系	18	55.6%	22.2%	16.7%	5.6%
入所系	11	81.8%	9.1%	0.0%	9.1%
その他	69	5.8%	17.4%	75.4%	1.4%

(3) 外国人を雇用する場合の課題（問15）

外国人を雇用する場合の課題は、「コミュニケーション（日本語能力）」が78.6%で最も多く、次いで「文化の違いや生活習慣の違い」（59.1%）、「育成プログラムが未整備」（26.6%）、「身体介護・生活支援の技術」（23.0%）が続いている。

■外国人を雇用する場合の課題（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分において「コミュニケーション（日本語能力）」（それぞれ77.9%、77.9%、87.5%、94.4%、81.8%、73.9%）が最も多くなっている。

■外国人を雇用する場合の課題（サービス形態別）

(単位：か所、%)

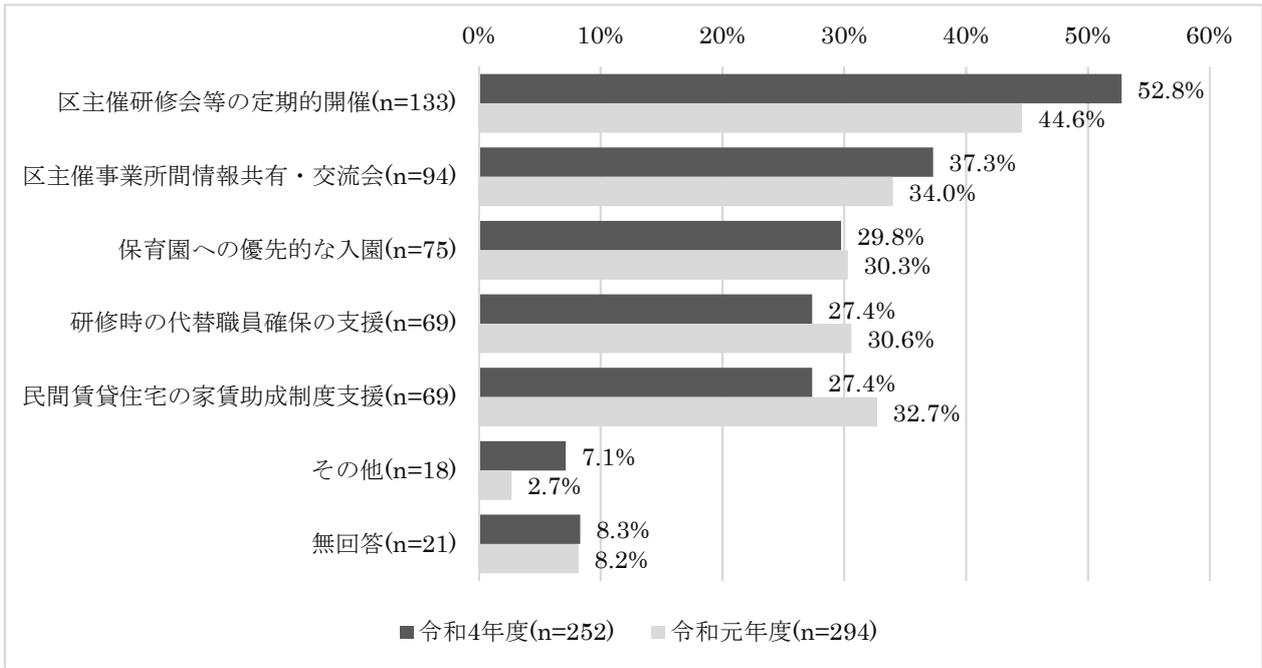
サービス形態	回答事業所数	コミュニケーション (日本語能力)	身体介護・生活支援の技術	受け入れ制度がわからない (誰に相談すればよいか わからない)	育成プログラムが未整備	受入コストを捻出できない	文化の違いや 生活習慣の違い	その他	特になし	無回答
訪問系	68	77.9%	19.1%	13.2%	36.8%	11.8%	64.7%	8.8%	1.5%	8.8%
通所系	77	77.9%	32.5%	16.9%	26.0%	10.4%	50.6%	2.6%	2.6%	7.8%
短期滞在系	8	87.5%	37.5%	—	12.5%	—	25.0%	12.5%	12.5%	—
居住系	18	94.4%	33.3%	5.6%	16.7%	—	83.3%	11.1%	—	5.6%
入所系	11	81.8%	45.5%	—	9.1%	9.1%	36.4%	18.2%	9.1%	—
その他	69	73.9%	7.2%	8.7%	24.6%	7.2%	65.2%	8.7%	8.7%	8.7%

(4) キャリアアップや人材育成等のために望む支援（問16）

キャリアアップや人材育成等のために望む支援は、「区が主催する研修会（実習含む）等を定期的に開催してほしい」が 52.8%で最も多く、次いで「事業所間での情報共有や交流イベントなどを区が主催してほしい」が 37.3%、「保育園に優先的に入園可能にしてほしい」が 29.8%と続いた。

令和元年度と比較して「区が主催する研修会（実習含む）等を定期的に開催してほしい」「事業所間での情報共有や交流イベントなどを区が主催してほしい」の割合が増加しており、区が主導する研修や情報交換の場の提供を期待する声が多くなっている。

■キャリアアップや人材育成等のために望む支援（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分において「区が主催する研修会（実習含む）等を定期的に開催してほしい」（それぞれ 41.2%、42.9%、62.5%、66.7%、72.7%、68.1%）が最も多くなっている。加えて、短期滞在系では「保育園に優先的に入園可能にしてほしい」が同程度(62.5%)で多くなっている。

■キャリアアップや人材育成等のために望む支援（サービス形態別）

(単位：か所、%)

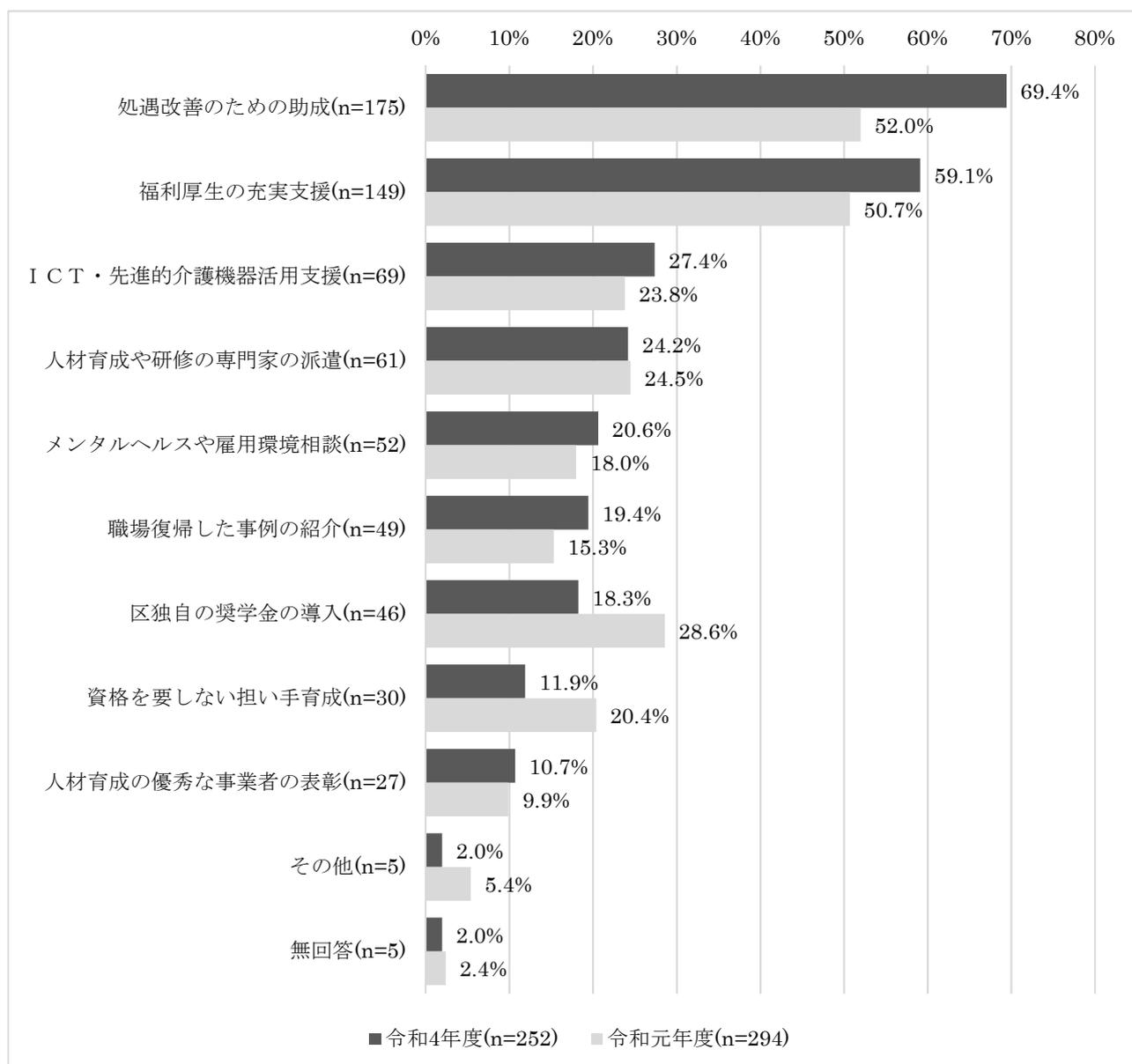
サービス形態	回答事業所数	区が主催する研修会 (実習含む)等を定期的 に開催してほしい	研修時の代替職員確保の 支援がほしい	事業所間での情報共有や 交流イベントなどを区が 主催してほしい	保育園に優先的に 入園可能にしてほしい	民間賃貸住宅の家賃 助成制度を広く 支援してほしい	その他	無回答
訪問系	68	41.2%	33.8%	35.3%	38.2%	26.5%	5.9%	10.3%
通所系	77	42.9%	39.0%	29.9%	24.7%	39.0%	9.1%	5.2%
短期滞在系	8	62.5%	12.5%	37.5%	62.5%	50.0%	—	12.5%
居住系	18	66.7%	22.2%	38.9%	27.8%	16.7%	5.6%	16.7%
入所系	11	72.7%	18.2%	36.4%	45.5%	36.4%	—	9.1%
その他	69	68.1%	13.0%	47.8%	20.3%	14.5%	7.2%	7.2%

(5) 人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策（問17）

人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策は、「処遇改善のための助成」が69.4%で最も多く、次いで「福利厚生の実質支援」が59.1%、「ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援（情報共有、業務の効率化など）」が27.4%と続いている。これに対し、「人材育成や処遇改善の取組について優秀な事業者への表彰」（10.7%）、「資格を必要としない生活支援の担い手（区民）の育成」（11.9%）などを希望する事業所は少ない。

令和元年度と比較して、「処遇改善のための助成」、「福利厚生の実質支援」に加えて、「ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援（情報共有、業務の効率化など）」のニーズが高まっている。

■人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

■人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策（複数回答）

	資格を必要としない生活支援の担い手(区民)の育成	メンタルヘルスや雇用環境に関する相談窓口の設置	区独自の奨学金の導入	〔C〕等の活用支援（業務の効率化、利用者情報の共有、医療連携、介護連携など）	処遇改善のための助成	福利厚生 の充実支援	離職した介護従事者などの潜在的な有資格者が職場復帰した事例の紹介	人材育成や研修の専門家の派遣
平成 28 年度	24	34	39	23	84	54	30	32
令和元年度	60	53	84	70	153	149	45	72
令和 4 年度	30	52	46	69	175	149	49	61

	介護ロボットの活用支援	離職率改善事例の紹介	研修時の代替職員確保の支援	退職金や企業年金など各種諸手当の助成	無回答	その他	人材育成や処遇改善の取組について優秀な事業者への表彰
平成 28 年度	12	35	39	62	10	9	16
令和元年度	—	—	—	—	7	16	29
令和 4 年度	—	—	—	—	5	5	27

	資格を必要としない生活支援の担い手(区民)の育成	メンタルヘルスや雇用環境に関する相談窓口の設置	区独自の奨学金の導入	〔C〕等の活用支援（業務の効率化、利用者情報の共有、医療連携、介護連携など）	処遇改善のための助成	福利厚生 の充実支援	離職した介護従事者などの潜在的な有資格者が職場復帰した事例の紹介	人材育成や研修の専門家の派遣
平成 28 年度	16.1%	22.8%	26.2%	15.4%	56.4%	36.2%	20.1%	21.5%
令和元年度	20.4%	18.0%	28.6%	23.8%	52.0%	50.7%	15.3%	24.5%
令和 4 年度	11.9%	20.6%	18.3%	27.4%	69.4%	59.1%	19.4%	24.2%

	介護ロボットの活用支援	離職率改善事例の紹介	研修時の代替職員確保の支援	退職金や企業年金など各種諸手当の助成	無回答	その他	人材育成や処遇改善の取組について優秀な事業者への表彰
平成 28 年度	8.1%	23.5%	26.2%	41.6%	6.7%	6.0%	10.7%
令和元年度	—	—	—	—	2.4%	5.4%	9.9%
令和 4 年度	—	—	—	—	2.0%	2.0%	10.7%

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分で「処遇改善のための助成」（それぞれ 70.6%、72.7%、87.5%、61.1%、81.8%、62.3%）が最も多くなった。

■人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	離職率改善事例 や潜在的有資格 者が職場復帰 した事例の紹介	福利厚生 の 充実支援	処遇改善 の ための助成	ICTや先進的 介護機器（介護 ロボット等）の 活用支援（情報 共有、業務の 効率化など）	区独自の 奨学金の導入
訪問系	68	29.4%	63.2%	70.6%	27.9%	14.7%
通所系	77	16.9%	57.1%	72.7%	20.8%	18.2%
短期滞在系	8	12.5%	62.5%	87.5%	25.0%	37.5%
居住系	18	44.4%	72.2%	61.1%	44.4%	33.3%
入所系	11	9.1%	54.5%	81.8%	27.3%	36.4%
その他	69	8.7%	55.1%	62.3%	30.4%	13.0%

	メンタルヘルス や雇用環境に 関する相談窓口 の設置	資格を必要と しない生活支援 の担い手 (区民)の育成	人材育成や 研修の 専門家の 派遣	人材育成や 処遇改善の 取組に ついて優秀 な事業者へ の表彰	その他	無回答
訪問系	26.5%	14.7%	19.1%	8.8%	1.5%	1.5%
通所系	18.2%	10.4%	24.7%	11.7%	3.9%	1.3%
短期滞在系	—	12.5%	25.0%	—	—	—
居住系	16.7%	5.6%	33.3%	22.2%	—	—
入所系	—	9.1%	27.3%	—	—	—
その他	24.6%	13.0%	26.1%	11.6%	1.4%	4.3%

(6) ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況（問18）

ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況については、①タブレット導入等による現場における記録支援技術、④請求業務等の事務効率化技術を「すでに導入している」という回答が多く、約5割になった（①51.6%、④49.6%）。これに対し、⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）、⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）では「すでに導入している」が少なく（⑥3.2%、⑦0.4%）、かつ、7割以上は「実施を検討していない」と回答している。

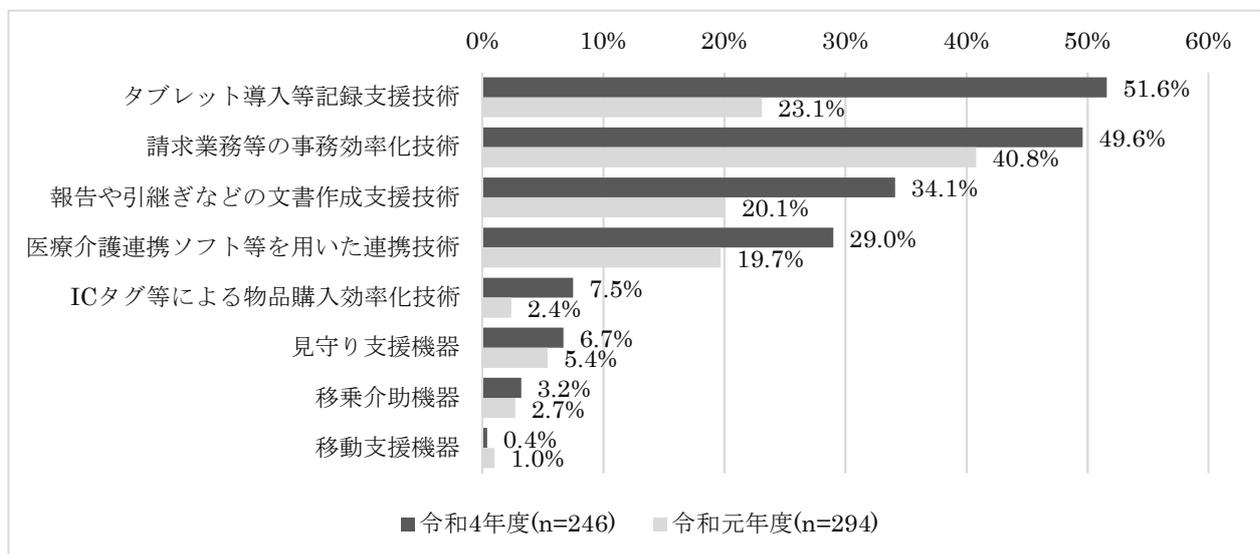
令和元年度と比較すると、①タブレット導入等による現場における記録支援技術、②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術などの文書作成支援技術で大きく伸びており、事務合理化が進んでいることがうかがえる。

■ ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況

		すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
事務系	①タブレット導入等による現場における記録支援技術	130	64	52	6
	②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術	86	72	79	15
	③ICタグ等による物品購入効率化技術	19	39	177	17
	④請求業務等の事務効率化技術	125	49	65	13
	⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術	73	50	114	15
技術系	⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）	8	32	184	28
	⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）	1	27	195	29
	⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）	17	46	161	28

		すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
事務系	①タブレット導入等による現場における記録支援技術	51.6%	25.4%	20.6%	2.4%
	②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術	34.1%	28.6%	31.3%	6.0%
	③ICタグ等による物品購入効率化技術	7.5%	15.5%	70.2%	6.7%
	④請求業務等の事務効率化技術	49.6%	19.4%	25.8%	5.2%
	⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術	29.0%	19.8%	45.2%	6.0%
技術系	⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）	3.2%	12.7%	73.0%	11.1%
	⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）	0.4%	10.7%	77.4%	11.5%
	⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）	6.7%	18.3%	63.9%	11.1%

■ 「すでに導入している」割合



【サービス形態別】 ■ ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況

① タブレット導入等による現場における記録支援技術

すべての区分において「すでに導入している」（それぞれ 58.8%、49.4%、62.5%、55.6%、54.5%、43.5%）が最も多くなっている。

①タブレット導入等による現場における記録支援技術（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	58.8%	23.5%	17.6%	—
通所系	77	49.4%	27.3%	22.1%	1.3%
短期滞在系	8	62.5%	37.5%	—	—
居住系	18	55.6%	16.7%	22.2%	5.6%
入所系	11	54.5%	45.5%	—	—
その他	69	43.5%	23.2%	27.5%	5.8%

② 報告や引継ぎなどの文書作成支援技術

訪問系、短期滞在系、入所系では「すでに導入している」（それぞれ 52.9%、62.5%、54.5%）、通所系、居住系、その他では「導入を検討していない」（それぞれ 33.8%、44.4%、40.6%）が最も多くなっている。

②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	52.9%	22.1%	25.0%	—
通所系	77	24.7%	32.5%	33.8%	9.1%
短期滞在系	8	62.5%	37.5%	—	—
居住系	18	27.8%	22.2%	44.4%	5.6%
入所系	11	54.5%	45.5%	—	—
その他	69	20.3%	29.0%	40.6%	10.1%

③ ICタグ等による物品購入効率化技術

すべての区分において「導入を検討していない」（それぞれ 72.1%、71.4%、62.5%、61.1%、54.5%、72.5%）が最も多くなっている。

③ICタグ等による物品購入効率化技術（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	14.7%	11.8%	72.1%	1.5%
通所系	77	3.9%	16.9%	71.4%	7.8%
短期滞在系	8	12.5%	25.0%	62.5%	—
居住系	18	—	22.2%	61.1%	16.7%
入所系	11	9.1%	36.4%	54.5%	—
その他	69	5.8%	11.6%	72.5%	10.1%

【サービス形態別】 ■ ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況

④ 請求業務等の事務効率化技術

その他以外の区分では「すでに導入している」（それぞれ 60.3%、49.4%、62.5%、50.0%、63.6%）が最も多い。

④請求業務等の事務効率化技術（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	60.3%	14.7%	25.0%	—
通所系	77	49.4%	24.7%	20.8%	5.2%
短期滞在系	8	62.5%	25.0%	12.5%	—
居住系	18	50.0%	22.2%	16.7%	11.1%
入所系	11	63.6%	27.3%	9.1%	—
その他	69	34.8%	15.9%	39.1%	10.1%

⑤ 医療介護連携ソフト等を用いた連携技術

短期滞在系、入所系以外の区分において「導入を検討していない」（それぞれ 44.1%、36.4%、50.0%、59.4%）が最も多くなっている。短期滞在系、入所系では「すでに導入している」が最も多くなった（それぞれ 50.0%、54.5%）。

⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	33.8%	22.1%	44.1%	—
通所系	77	27.3%	29.9%	36.4%	6.5%
短期滞在系	8	50.0%	12.5%	37.5%	—
居住系	18	11.1%	22.2%	50.0%	16.7%
入所系	11	54.5%	18.2%	27.3%	—
その他	69	23.2%	7.2%	59.4%	10.1%

⑥ 移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）

短期滞在系、入所系以外の区分において「導入を検討していない」（それぞれ 91.2%、70.1%、77.8%、66.7%）が最も多くなっている。入所系では「導入を検討している」が「導入を検討していない」を上回った。

⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	2.9%	2.9%	91.2%	2.9%
通所系	77	2.6%	20.8%	70.1%	6.5%
短期滞在系	8	25.0%	37.5%	37.5%	—
居住系	18	—	16.7%	77.8%	5.6%
入所系	11	18.2%	45.5%	36.4%	—
その他	69	—	4.3%	66.7%	29.0%

【サービス形態別】 ■ ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況

⑦ 移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）

すべての区分において「導入を検討していない」（それぞれ 94.1%、74.0%、75.0%、77.8%、63.6%、66.7%）が最も多くなっている。

⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）（サービス形態別）

（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	0.0%	2.9%	94.1%	2.9%
通所系	77	1.3%	18.2%	74.0%	6.5%
短期滞在系	8	—	25.0%	75.0%	—
居住系	18	—	11.1%	77.8%	11.1%
入所系	11	—	36.4%	63.6%	—
その他	69	—	4.3%	66.7%	29.0%

⑧ 見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）

訪問系、通所系では「導入を検討していない」（それぞれ 89.7%、61.0%）が、短期滞在系では「すでに導入している」（50%）が最も多くなっている。居住系では「導入を検討している」「導入を検討していない」が同程度で多くなり（それぞれ 44.4%）、入所系では「すでに導入している」「導入を検討している」が同程度で多くなった（それぞれ 45.5%）。

⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）（サービス形態別）

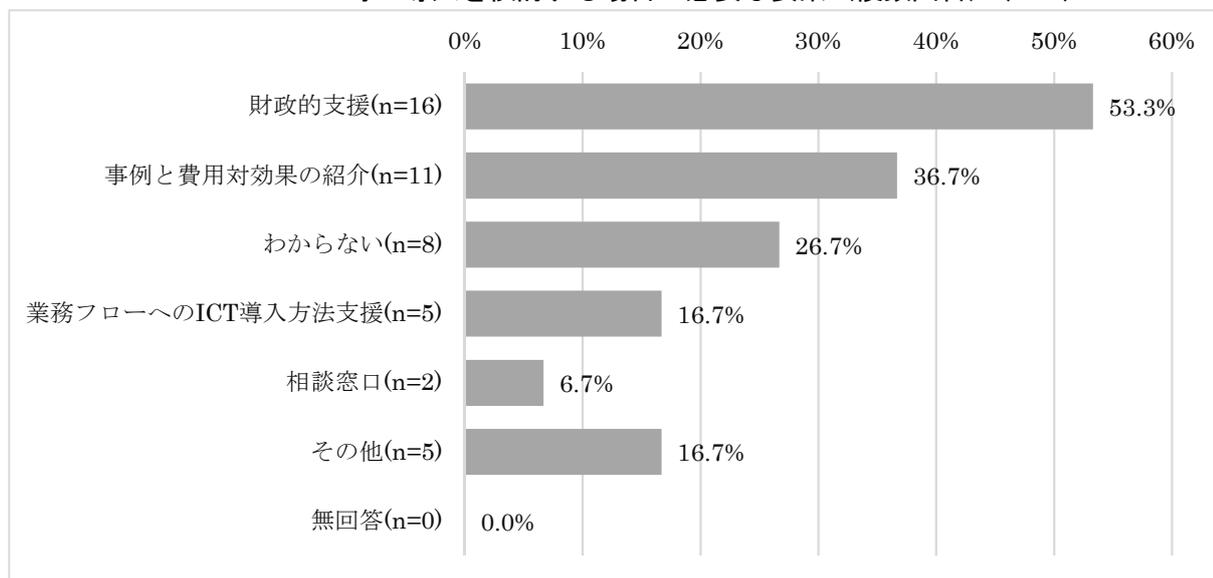
（単位：か所、%）

	回答事業所数	すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない	無回答
訪問系	68	1.5%	5.9%	89.7%	2.9%
通所系	77	6.5%	26.0%	61.0%	6.5%
短期滞在系	8	50.0%	37.5%	12.5%	—
居住系	18	5.6%	44.4%	44.4%	5.6%
入所系	11	45.5%	45.5%	9.1%	—
その他	69	1.4%	8.7%	60.9%	29.0%

(7) ICT等の導入を検討する場合の必要な要素 (問19)

ICT等の導入を検討していない事業者についてICT等の導入を検討する場合、必要な要素は、「財政的支援」が53.3%で最も多く、次いで「事例と費用対効果の紹介」が36.7%と続いている。

■ ICT等の導入を検討する場合の必要な要素 (複数回答) (n=30)



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、通所系では「財政的支援」(それぞれ55.6%、77.8%)が最も多くなっている。加えて、その他では「事例と費用対効果の紹介」も同程度に高くなっている(それぞれ40.0%)。

■ ICT等の導入を検討していない主な理由 (サービス形態別)

(単位: か所、%)

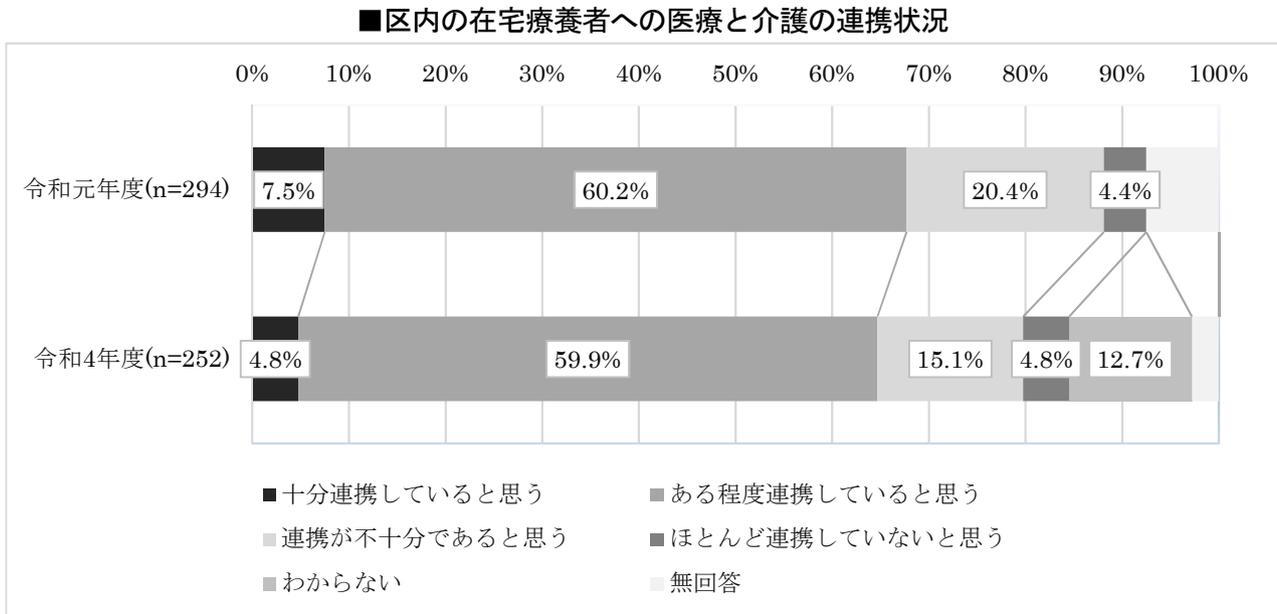
	回答事業所数	財政的支援	相談窓口	事例と費用対効果の紹介	業務フローへのICT導入方法支援	その他	わからない	無回答
訪問系	9	55.6%	11.1%	33.3%	11.1%	11.1%	33.3%	—
通所系	9	77.8%	—	44.4%	22.2%	11.1%	22.2%	—
短期滞在系	0	—	—	—	—	—	—	—
居住系	2	—	—	—	—	—	100.0%	—
入所系	0	—	—	—	—	—	—	—
その他	10	40.0%	10.0%	40.0%	20.0%	30.0%	10.0%	—

4. 医療と介護の連携について

(1) 区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況（問20）

区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況は、「十分連携していると思う」と「ある程度連携していると思う」を合わせた“連携していると思う”が64.7%、「連携が不十分であると思う」と「ほとんど連携していないと思う」を合わせた“連携していないと思う”が19.9%となっている。

令和4年度調査では、選択肢に「わからない」を追加したため、単純比較はできない。



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、訪問系、通所系、その他の区分において「ある程度連携していると思う」（それぞれ73.5%、55.8%、68.1%）が最も多くなっている。

■ 区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況（サービス形態別）

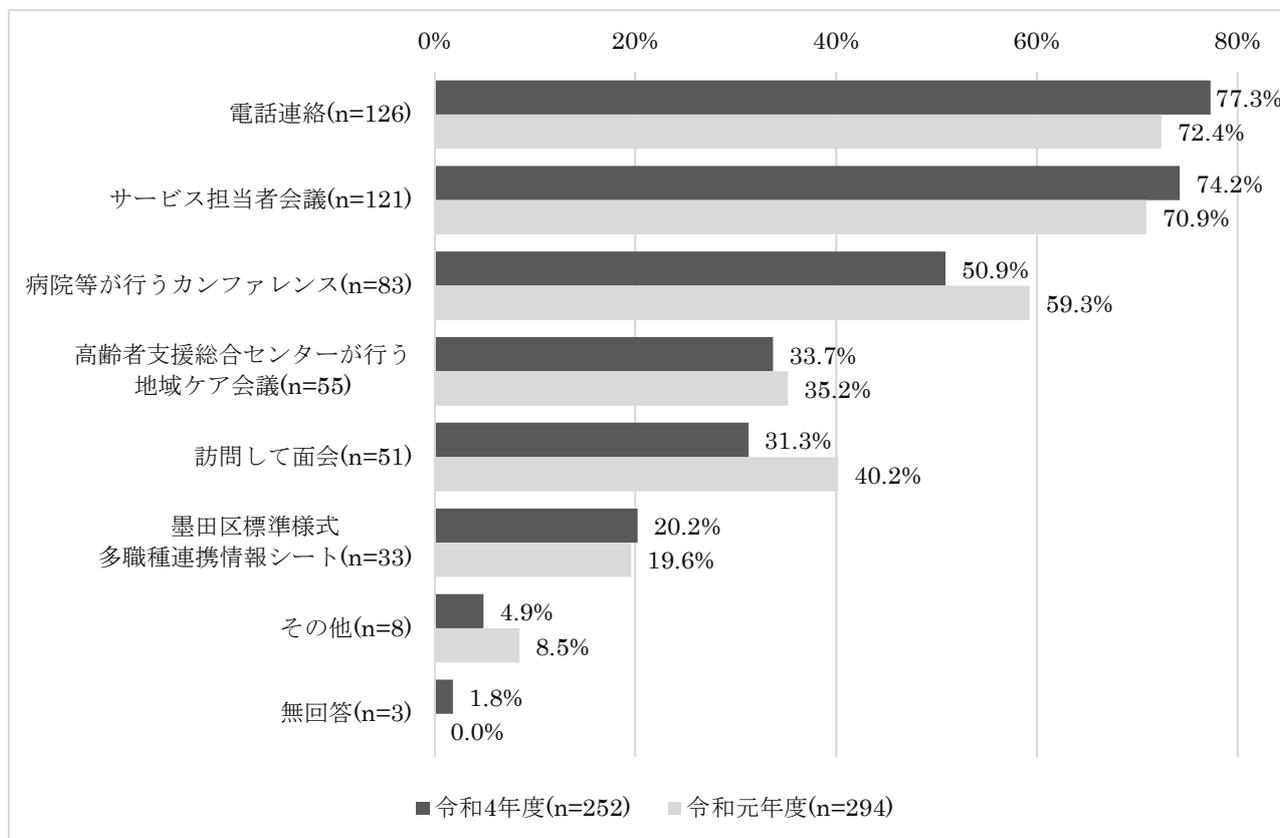
(単位：か所、%)

	回答事業所数	十分連携している と思う	ある程度 連携している と思う	連携が不十分 であると思う	ほとんど 連携していないと 思う	わからない
訪問系	68	2.9%	73.5%	13.2%	5.9%	2.9%
通所系	77	1.3%	55.8%	22.1%	3.9%	15.6%
短期滞在系	8	—	37.5%	12.5%	12.5%	37.5%
居住系	18	11.1%	16.7%	5.6%	11.1%	50.0%
入所系	11	—	36.4%	9.1%	9.1%	45.5%
その他	69	10.1%	68.1%	13.0%	1.4%	1.4%

(2) (1) で“連携している”と回答した事業所の連携内容（問20）

“連携している”と回答した事業所の連携内容は、「電話連絡」が 77.3%で最も多く、次いで「サービス担当者会議」が 74.2%、「病院等が行うカンファレンス」が 50.9%と続いている。

■ “連携している”と回答した事業所の連携内容（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、居住系を除くすべての区分で「電話連絡」（それぞれ 80.8%、61.4%、100%、80%、100%、83.3%）と「サービス担当者会議」（それぞれ 84.6%、77.3%、100%、100%、63%）が上位 1, 2 位を占めた。居住系では「サービス担当者会議」の代わりに、「訪問して面会」（60%）が 2 番目に多くなっている。

■ “連携している”と回答した事業所の連携内容（サービス形態別）

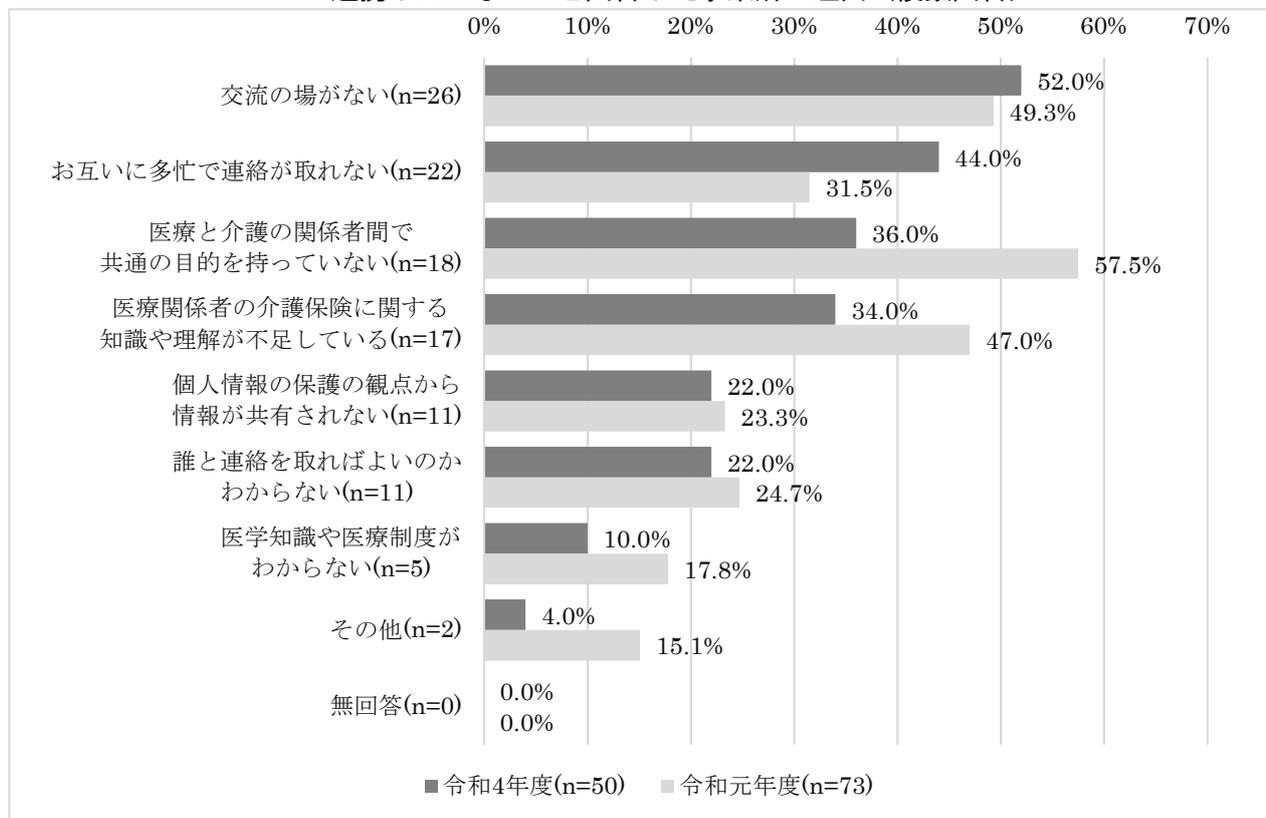
(単位：か所、%)

	回答事業所数	墨田区標準様式多職種連携情報シート	高齢者支援総合センターが行う地域ケア会議	サービス担当者会議	病院等が行うカンファレンス	電話連絡	訪問して面会	その他	無回答
訪問系	52	11.5%	21.2%	84.6%	44.2%	80.8%	25.0%	5.8%	1.9%
通所系	44	13.6%	27.3%	77.3%	20.5%	61.4%	18.2%	4.5%	4.5%
短期滞在系	3	33.3%	33.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—	—
居住系	5	—	20.0%	40.0%	—	80.0%	60.0%	—	—
入所系	4	25.0%	50.0%	100.0%	75.0%	100.0%	75.0%	—	—
その他	54	35.2%	51.9%	63.0%	83.3%	83.3%	38.9%	5.6%	—

(3) (1) で“連携していない”と回答した事業所の理由 (問20)

“連携していない”と回答した事業所の理由は、「交流の場がない」が 52.0%で最も多く、次いで「お互いに多忙で連絡が取れない」が 44.0%、「医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない」が 36.0%と続いている。

■ “連携していない”と回答した事業所の理由 (複数回答)



注：項目内(n)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、有効回答数が少ない短期滞在系、居住系、入所系を除き、訪問系、通所系では「交流の場がない」（それぞれ 69.2%、55.0%）と回答した事業所が最も多い。その他では、回答が分散した。

■ “連携していない”と回答した事業所の理由 (サービス形態別)

(単位：か所、%)

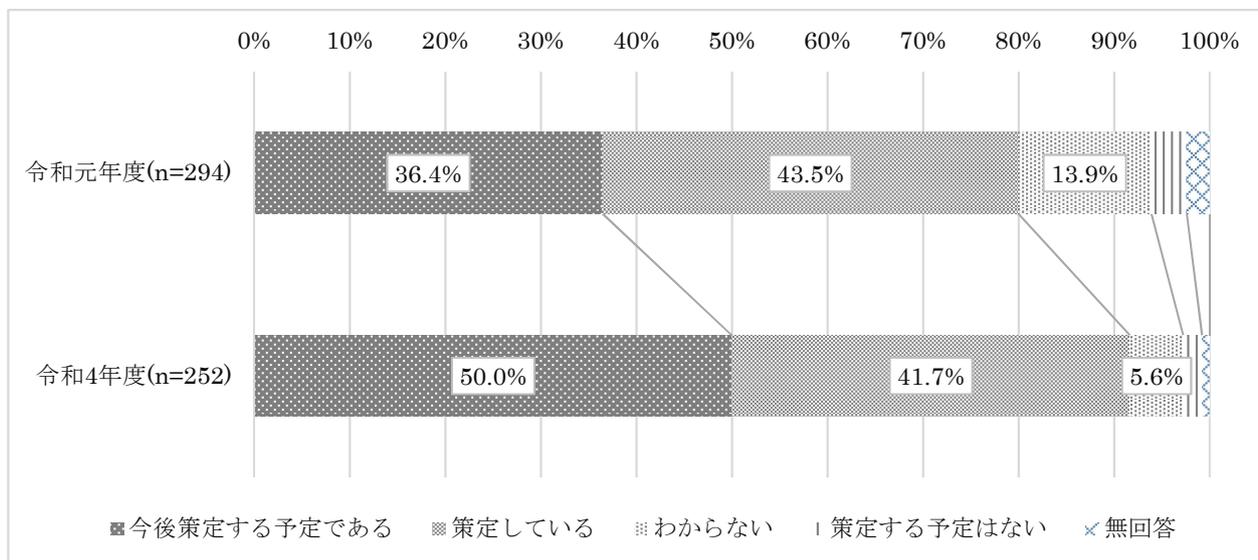
サービス形態	回答事業所数	交流の場がない	お互いに多忙で連絡が取れない	個人情報の保護の観点から情報が共有されない	誰と連絡を取ればよいかわからない	医学知識や医療制度がわからない	医療関係者の介護保険に関する知識や理解が不足している	その他	無回答
訪問系	13	69.2%	46.2%	—	38.5%	—	53.8%	—	—
通所系	20	55.0%	50.0%	30.0%	30.0%	10.0%	25.0%	10.0%	—
短期滞在系	2	—	—	50.0%	—	—	50.0%	—	—
居住系	3	—	33.3%	—	—	—	—	—	—
入所系	2	—	—	50.0%	—	—	50.0%	—	—
その他	10	20.0%	50.0%	30.0%	—	30.0%	30.0%	—	—

5. 災害への備えについて

(1) 大規模災害が発生した際の事業者としての計画や方針の策定状況（問21）

大規模災害が発生した際の事業者としての計画や方針の策定状況は、「今後策定する予定である」が50.0%で最も多く、「策定している」と合わせて9割を超えた。

■大規模災害が発生した際の事業者としての計画や方針の策定状況



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、通所系、短期滞在系、居住系、入所系では「策定している」（それぞれ49.4%、75.0%、66.7%、63.6%）、訪問系、その他では「今後策定する予定である」（それぞれ54.4%、66.7%）と回答した事業所が最も多い。

■大規模災害が発生した際の事業者としての計画や方針の策定状況（サービス形態別）

(単位：か所、%)

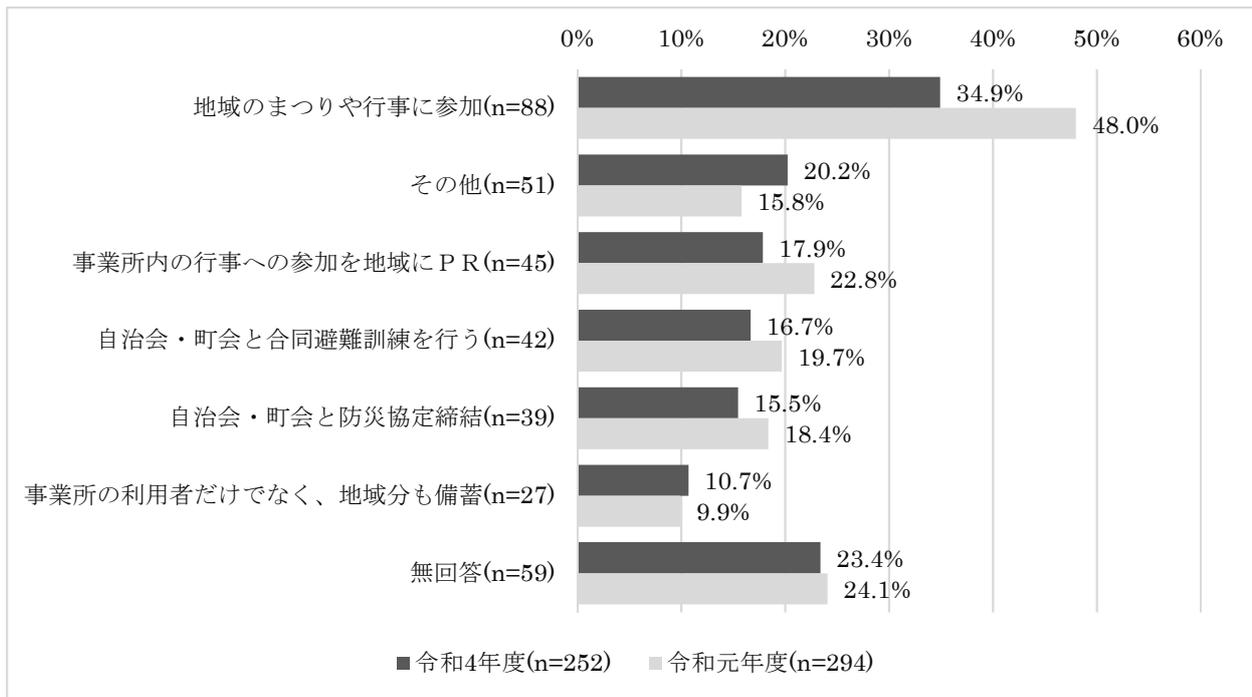
	回答事業所数	策定している	今後策定する予定である	策定する予定はない	わからない	無回答
訪問系	68	33.8%	54.4%	1.5%	10.3%	—
通所系	77	49.4%	40.3%	2.6%	6.5%	1.3%
短期滞在系	8	75.0%	25.0%	—	—	—
居住系	18	66.7%	33.3%	—	—	—
入所系	11	63.6%	36.4%	—	—	—
その他	69	27.5%	66.7%	2.9%	2.9%	—

(2) 災害時に備えた地域との連携状況（問22）

災害時に備えた地域との連携状況は、「地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている」が 34.9%で最も多く、次いで「その他」が 20.2%、「事業所内の行事への参加を地域にPRしている」が 17.9%、「自治会・町会と合同で避難訓練を行っている」が 16.7%と続いている。

なお、令和元年度と比較すると「地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている」が 48.0%から 34.9%に低下するなど、多くの項目で減少しており、感染症の動向を踏まえつつ、これらの地域との連携の復元が期待される。

■災害時に備えた地域との連携状況（複数回答）



注：項目内(n)は令和4年の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、短期滞在系、入所系以外の区分において「地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている」（それぞれ 26.5%、37.7%、50.0%、31.9%）が最も多くなっている。短期滞在系、入所系では「自治会・町会と防災協定を結んでいる」（それぞれ 87.5%、72.7%）が最も多くなった。

■災害時に備えた地域との連携状況（サービス形態別）

(単位：か所、%)

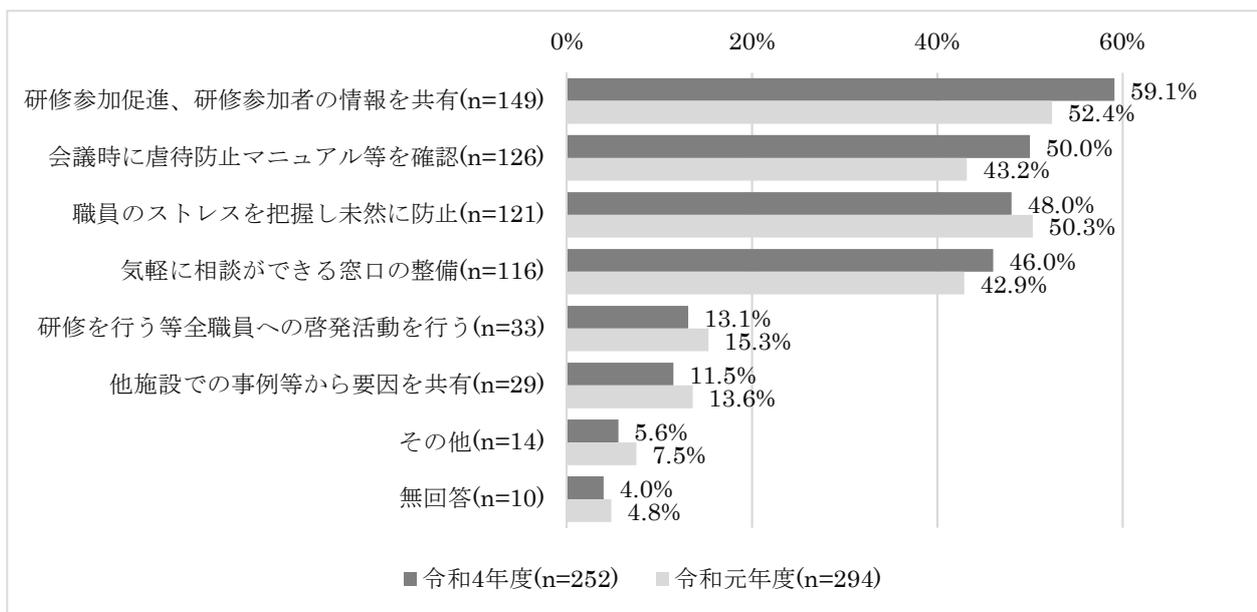
	回答事業所数	自治会・町会と防災協定を結んでいる	自治会・町会と合同で避難訓練を行っている	地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている	事業所内の行事への参加を地域にPRしている	事業所の利用者だけでなく、地域のためにも備蓄をしている	その他	無回答
訪問系	68	2.9%	4.4%	26.5%	13.2%	11.8%	22.1%	30.9%
通所系	77	16.9%	24.7%	37.7%	22.1%	7.8%	18.2%	19.5%
短期滞在系	8	87.5%	62.5%	50.0%	37.5%	12.5%	12.5%	—
居住系	18	22.2%	16.7%	50.0%	11.1%	5.6%	27.8%	16.7%
入所系	11	72.7%	63.6%	45.5%	27.3%	9.1%	18.2%	—
その他	69	7.2%	7.2%	31.9%	15.9%	14.5%	20.3%	29.0%

6. ハラスメント対策について

(1) 職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策（問23）

職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策は、「研修などへの参加を促すとともに、研修参加者の情報を全職員で共有している」が 59.1%で最も多く、次いで「ミーティング時に虐待防止マニュアル等を全職員で確認している」が 50.0%、「職員のストレス状況を把握し、未然防止に役立っている」が 48.0%と続いている。

■職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策（複数回答）



注：項目内(n)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分で「研修などへの参加を促すとともに、研修参加者の情報を全職員で共有している」（それぞれ 61.8%、46.8%、75.0%、88.9%、72.7%、58.0%）が最も多くなっている。加えて、短期滞在系、入所系では、「職員のストレス状況を把握し、未然防止に役立っている」（それぞれ 75.0%、72.7%）が同程度で高くなった。

■職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策（サービス形態別）

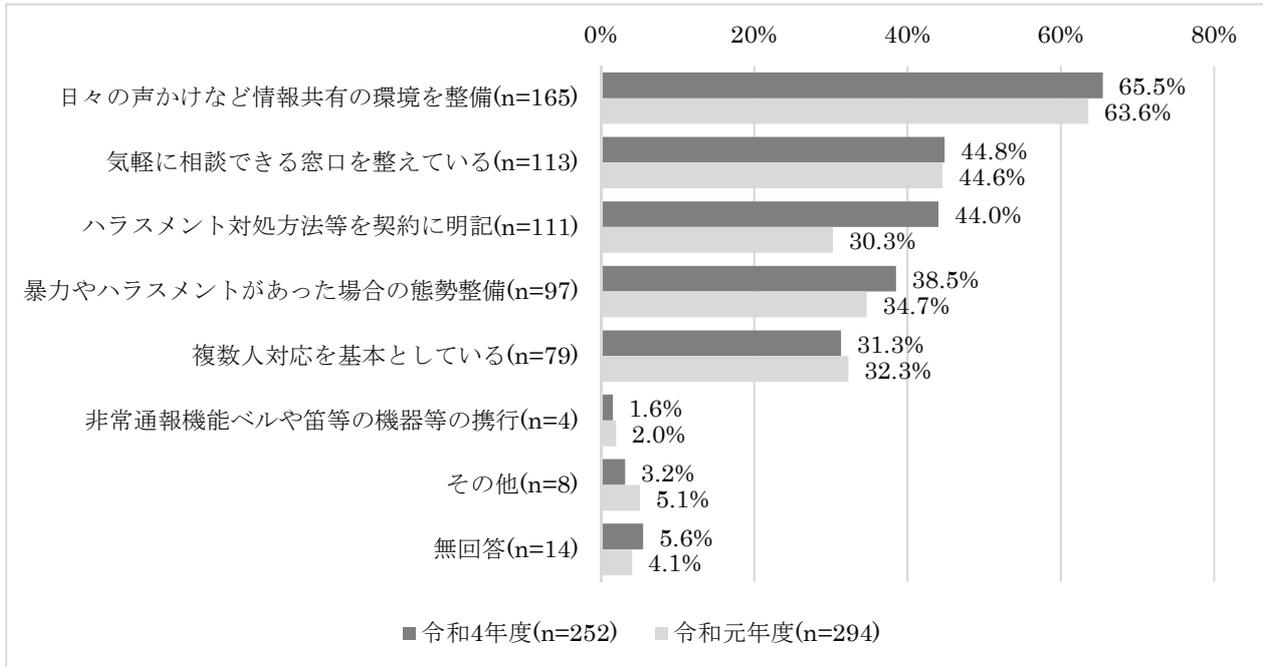
(単位：か所、%)

サービス形態	回答事業所数	研修などへの参加を促すとともに研修参加者の情報を全職員で共有している	ミーティング時に虐待防止マニュアル等を全職員で確認している	講師を招いて、研修を行うなど全職員への啓発活動を行っている	他施設での事例等を職員間で分析し、要因について共有する研修を行っている	職員のストレス状況を把握し、未然防止に役立っている	気軽に相談ができる窓口を整えている	その他	無回答
訪問系	68	61.8%	58.8%	11.8%	10.3%	52.9%	50.0%	4.4%	1.5%
通所系	77	46.8%	42.9%	11.7%	11.7%	44.2%	42.9%	5.2%	6.5%
短期滞在系	8	75.0%	62.5%	25.0%	25.0%	75.0%	62.5%	12.5%	—
居住系	18	88.9%	55.6%	27.8%	16.7%	61.1%	55.6%	5.6%	—
入所系	11	72.7%	63.6%	18.2%	18.2%	72.7%	54.5%	9.1%	—
その他	69	58.0%	43.5%	10.1%	8.7%	37.7%	40.6%	5.8%	5.8%

(2) 利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策（問24）

利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策は、「日々の声かけなど小さな変化をとらえ情報を共有できる環境を整えている」が 65.5%で最も多く、次いで「気軽に相談できる窓口を整えている」が 44.8%、「契約条項などにハラスメントに対する対処方法等を明記・説明し、未然防止に努めている」が 44.0%と続いている。

■利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分において「日々の声かけなど小さな変化をとらえ情報を共有できる環境を整えている」（それぞれ 72.1%、66.2%、87.5%、72.2%、90.9%、50.7%）が最も多くなっている。加えて、その他では「契約条項などにハラスメントに対する対処方法等を明記・説明し、未然防止に努めている」が同程度(50.7%)で多くなっている。

■利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策（サービス形態別）

(単位：か所、%)

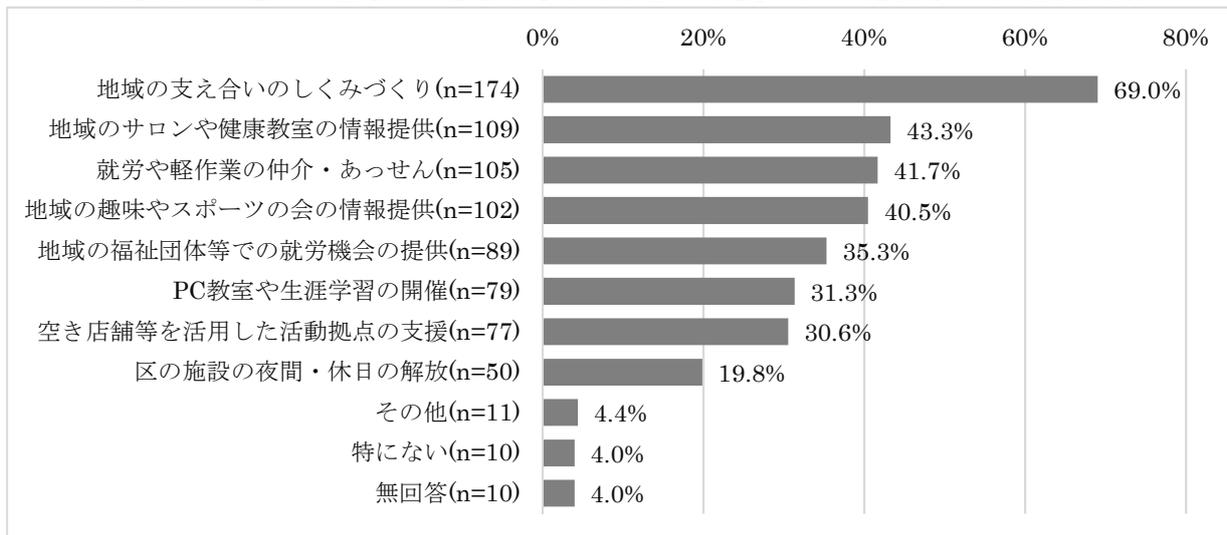
サービス形態	回答事業所数	契約条項などにハラスメントに対する対処方法等を明記・説明し未然防止に努めている	複数人対応を基本としている	日々の声かけなど小さな変化をとらえ情報を共有できる環境を整えている	非常通報機能有するベルや笛等、周囲に知らせる機器等を携行している	暴力やハラスメントがあった場合は、施設として対応できる環境を整えている	気軽に相談できる窓口を整えている	その他	無回答
訪問系	68	51.5%	33.8%	72.1%	—	51.5%	55.9%	1.5%	2.9%
通所系	77	28.6%	36.4%	66.2%	2.6%	32.5%	40.3%	2.6%	7.8%
短期滞在系	8	62.5%	37.5%	87.5%	—	50.0%	37.5%	12.5%	—
居住系	18	33.3%	27.8%	72.2%	5.6%	61.1%	50.0%	—	—
入所系	11	63.6%	45.5%	90.9%	—	63.6%	36.4%	9.1%	—
その他	69	50.7%	21.7%	50.7%	1.4%	21.7%	40.6%	4.3%	8.7%

7. 地域包括ケアのビジョンについて

(1) 「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」ために必要なこと (問25)

「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」ために必要だと思うことは、「地域の支え合いのしくみづくり」が 69.0%で最も多く、次いで、「地域のサロンや健康教室の情報提供」が 43.3%、「就労や軽作業の仲介・あっせん」が 41.7%、「地域の趣味やスポーツの会の情報提供」が 40.5%と続いている。

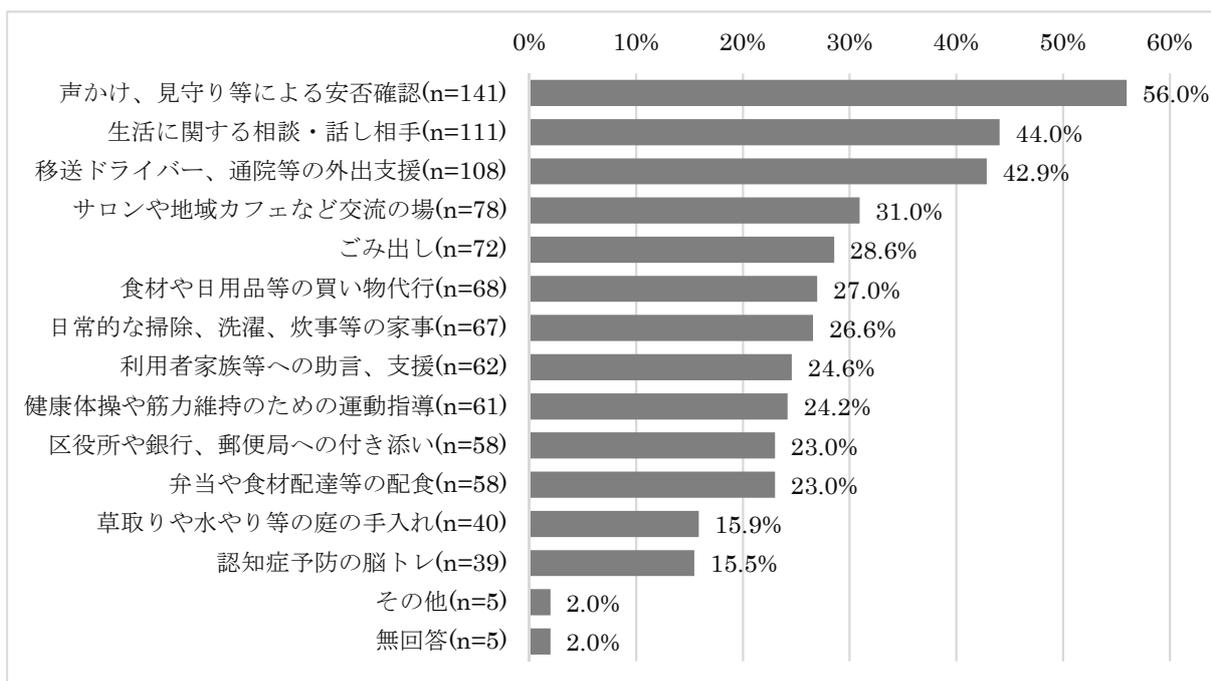
■ 「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」ために必要なこと (複数回答) n=252



(2) 住み慣れた地域 (住宅) での生活を続けるために必要な支援 (問26)

住み慣れた地域 (住宅) での生活を続けるために必要だと思う支援は、「声かけ、見守り等による安否確認」が 56.0%で最も多く、次いで、「生活に関する相談・話し相手」が 44.0%、「移送ドライバー、通院等の外出支援」が 42.9%と続いている。

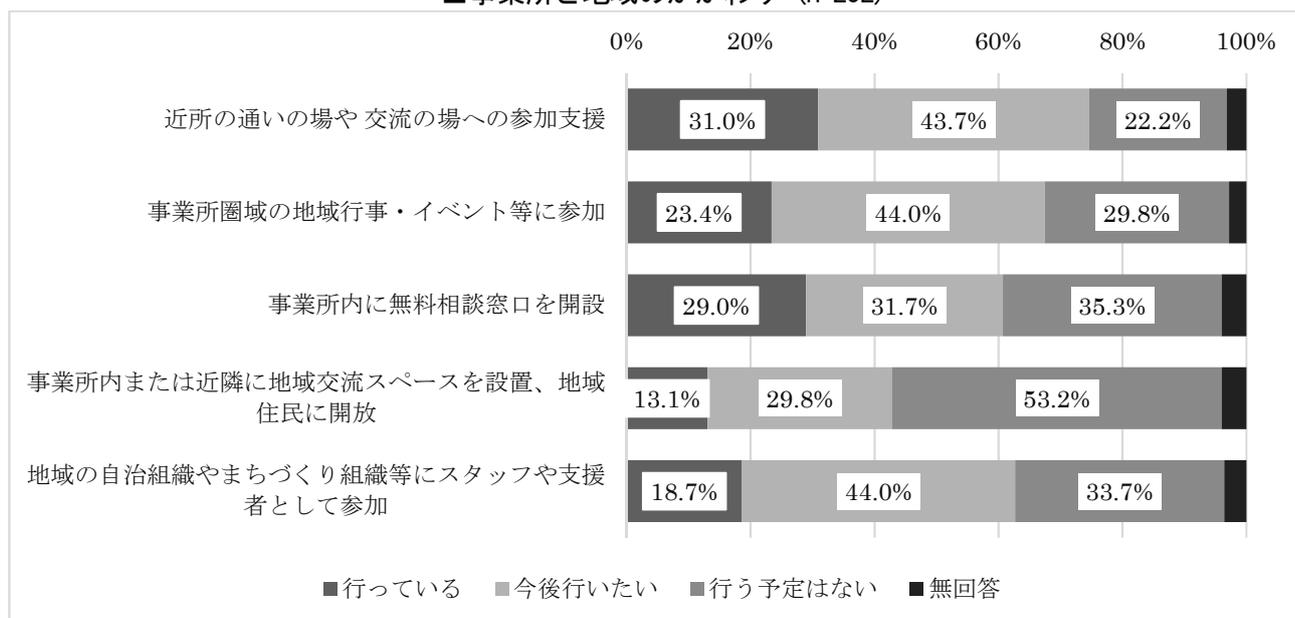
■ 住み慣れた地域 (住宅) での生活を続けるために必要なこと (複数回答) n=252



(3) 事業所と地域のかかわり (問27)

事業所の地域との関わりの実施・検討状況については、「利用者やその家族が利用者宅の近所にある通いの場や交流の場に参加できるよう支援している」、「事業所が所在する地域の行事・イベント等に参加している（ブース出店など）」、「地域の自治組織やまちづくり組織等に、スタッフや支援者として参加している」及び「事業所内に無料の相談窓口を開設している」については、「行っている」と「今後行いたい」の合計がそれぞれ 74.7%、67.4%、62.7%、60.7%と、積極的な意向が示された。一方で、「事業所内または近隣に地域交流スペースを設置して、地域住民に開放している」については、「行う予定はない」が 53.2%と過半を占めた。

■事業所と地域のかかわり (n=252)



	行っている	今後行いたい	行う予定はない	無回答
利用者やその家族が利用者宅の近所にある通いの場や 交流の場に参加できるよう支援している	78	110	56	8
事業所が所在する地域の行事・イベント等に参加している (ブース出店など)	59	111	75	7
事業所内に無料の相談窓口を開設している	73	80	89	10
事業所内または近隣に地域交流スペースを設置して、地域住民に開放している	33	75	134	10
地域の自治組織やまちづくり組織等に、スタッフや支援者として参加している	47	111	85	9

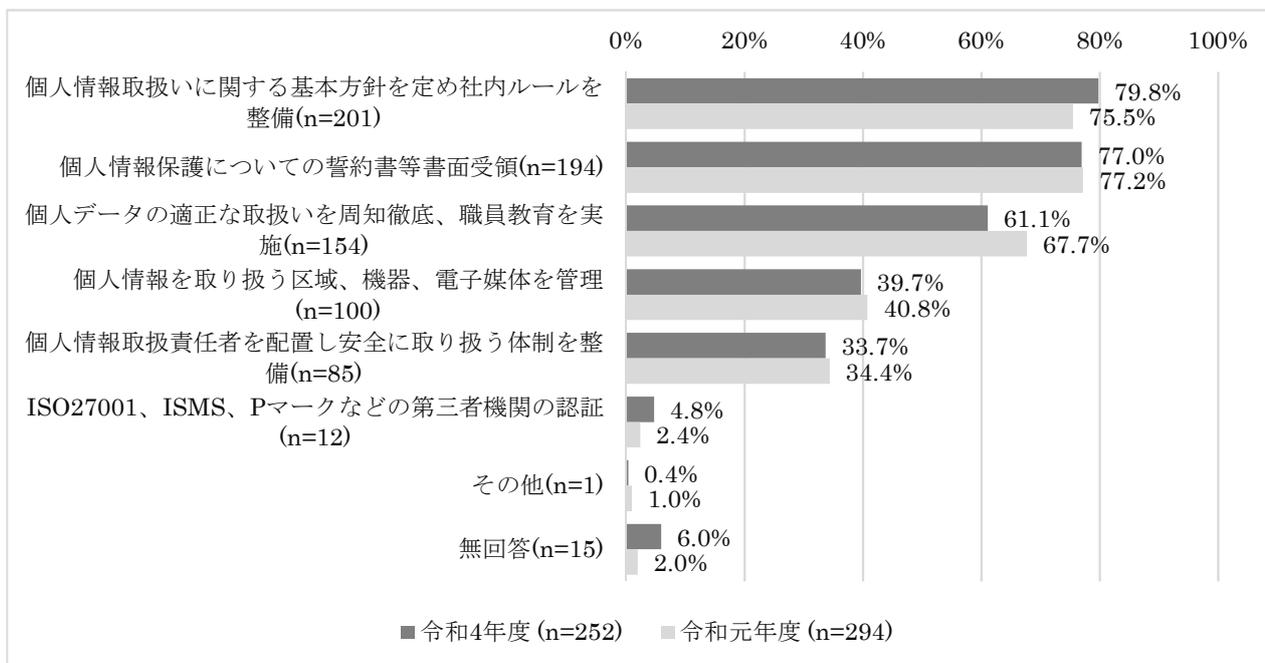
	行っている	今後行いたい	行う予定はない	無回答
利用者やその家族が利用者宅の近所にある通いの場や 交流の場に参加できるよう支援している	31.0%	43.7%	22.2%	3.2%
事業所が所在する地域の行事・イベント等に参加している (ブース出店など)	23.4%	44.0%	29.8%	2.8%
事業所内に無料の相談窓口を開設している	29.0%	31.7%	35.3%	4.0%
事業所内または近隣に地域交流スペースを設置して、地域住民に開放している	13.1%	29.8%	53.2%	4.0%
地域の自治組織やまちづくり組織等に、スタッフや支援者として参加している	18.7%	44.0%	33.7%	3.6%

8. 個人情報の取扱いについて

(1) 個人情報の取扱いについて実施していること（問28）

個人情報の取扱いについて実施していることは、「個人情報取扱いに関する基本方針を定め、社内ルールを整備している」が79.8%で最も多く、次いで、「個人情報保護についての誓約書等の書面を職員の採用時に取り交わしている」が77.0%、「従業員に個人データの適正な取扱いを周知徹底するとともに、適切な教育を行っている」が61.1%となっている。

■個人情報の取り扱いについて実施していること（複数回答）



注：項目内(n=)は令和4年度の各回答数。

【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分で「個人情報取扱いに関する基本方針を定め、社内ルールを整備している」及び「個人情報保護についての誓約書等の書面を職員の採用時に取り交わしている」が、いずれも7割以上となり、最も多くなった。

■個人情報の取扱いについて実施していること（サービス形態別）

(単位：か所、%)

サービス形態	回答事業所数	ISO27001、ISMS、Pマークなどの第三者機関からの認証を受けている	個人情報取扱いに関する基本方針を定め、社内ルールを整備している	個人情報取扱責任者を配置し、安全に取り扱うための体制を整備している	従業員に個人データの適正な取扱いを周知徹底するとともに、適切な教育を行っている	個人情報を取り扱う区域、機器、電子媒体を管理し、漏洩しないための対策を実施している	個人情報保護についての誓約書等の書面を職員の採用時に取り交わしている	その他	無回答
訪問系	68	1.5%	82.4%	44.1%	69.1%	52.9%	83.8%	1.5%	4.4%
通所系	77	3.9%	75.3%	31.2%	53.2%	29.9%	76.6%	—	5.2%
短期滞在系	8	—	75.0%	37.5%	62.5%	75.0%	87.5%	—	—
居住系	18	27.8%	83.3%	27.8%	77.8%	22.2%	77.8%	—	5.6%
入所系	11	—	72.7%	36.4%	63.6%	72.7%	72.7%	—	9.1%
その他	69	4.3%	82.6%	27.5%	58.0%	33.3%	71.0%	—	8.7%

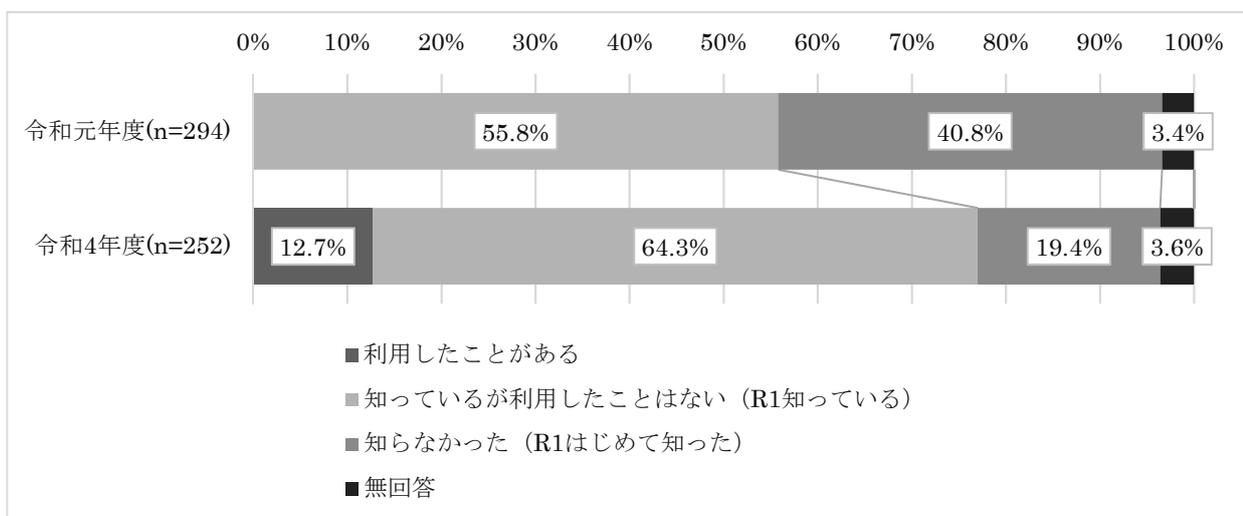
9. その他

(1) 墨田区の介護人材確保を目的とした助成事業の認知度（問29）

介護人材確保を目的とした助成事業の認知度は、「知っているが、利用したことはない」が64.3%で最も多く、次いで「知らなかった」が19.4%となっている。「利用したことがある」は12.7%にとどまっている。

令和元年度の同じ設問では「利用したことがある」の選択肢がなく、また、「知らなかった」の代わりに「はじめて知った」との選択肢であったため単純比較はできないが、「知らなかった（はじめて知った）」が令和元年度の約4割から、令和4年度は約2割に減少しており、墨田区の介護人材確保を目的とした助成事業が周知されてきている様子が見えてくる。

■ 介護人材確保を目的とした助成事業の認知度



【サービス形態別】

サービス形態別にみると、すべての区分で「知っているが、利用したことはない」（それぞれ51.5%、63.6%、62.5%、72.2%、63.6%、76.8%）と回答した事業所が最も多い。

■ 介護人材確保を目的とした助成事業の認知度（サービス形態別）

(単位：か所、%)

	回答事業所数	利用したことがある	知っているが、 利用したことはない	知らなかった
訪問系	68	17.6%	51.5%	30.9%
通所系	77	15.6%	63.6%	16.9%
短期滞在系	8	25.0%	62.5%	12.5%
居住系	18	0.0%	72.2%	22.2%
入所系	11	18.2%	63.6%	9.1%
その他	69	5.8%	76.8%	11.6%

Ⅲ 自由回答

1. 区主催事業者向け研修のテーマ（問 30）

区主催による事業者向けの研修について、希望するテーマを自由記述形式でうかがった。内容ごとに分類したところ以下のとおりである。

◆認知症等について（7件）
・ 自宅で認知症又は障害のある高齢者と暮らしている人のために、メンタルフォローをどのように行うべきか。また、介護施設として手伝えることはあるか。
・ 認知症や精神疾患、障害等におけるフォロー（特に福祉用具でできること）に対して、実際にあった事例や他の事業所等の対応等が学べる機会があったら嬉しい。
・ 認知症について、うつ病について
・ 認知症の対応の方法について
・ 認知症であっても暮らしやすいまちづくりについて
・ 認知症、生活習慣病、整形外科系疾患の基礎知識
・ 精神疾患のある方に対する支援について
◆コロナ・感染症について（5件）
・ 利用者や家族がコロナ陽性となった場合の支援方法について
・ コロナ感染症が収束したら、是非感染症に対する区の姿勢や取組、反省点、対処方法を具体的に研修してもらいたい。
・ 感染症対策について（3件）
◆助成金・加算・報酬について（5件）
・ 助成金の申請研修
・ 助成金など
・ 加算についての研修、最新プログラムの研修など
・ どうしたら介護士の収入が上がるのか。
・ R3年4回介護報酬改定の具体的な運用研修
◆ハラスメントについて（3件）
・ 利用者や家族、ケアマネジャーに対して、ヘルパーを利用する上でのルール、できること、できないことの周知が必要。ヘルパーへのハラスメントと思われる行為が多く、それが離職につながっていると感じる。
・ 利用者や家族から職員を守るためのハラスメント対策
・ カスタマーハラスメント対策
◆ターミナルケアについて（3件）
・ 権利擁護、後見人制度についての研修、終末期の利用者に対するケアについての研修
・ ターミナルケアに関する研修など
・ 末期がん、看取りに臨むための研修。グリーフケア
◆BCPについて（3件）
・ BCP作成支援
・ BCP策定に向けての研修
・ BCP計画作成について

◆新人研修等について (3件)
・新人研修等のため、介護サービス別に運営基準等の研修を実施してほしい。
・社内研修や新人研修について、介護保険制度について
・ビジネスマナー、社会的通念といわれる基準について
◆区による俯瞰的な研修について (3件)
・行政だからこそできるテーマとして、現在の全人口に対する高齢者の比率や今後の動向・介護事業者への期待等の意見交換が必要だと思う。
・事業者の意見や認識や知識の共有を区の職員や他の事業者と交わすような研修会
・区主導の外国人採用に向けた研修、区内事業所で既に働いている外国人の勤務状況
◆自立支援・重度化防止について (3件)
・LIFEの活用について
・介護予防関連
・介護保険からの卒業についての取組など
◆介護ロボット・福祉用具について (2件)
・介護ロボットの導入について
・福祉用具の適切な導入によるマンパワーの効率的な活用方法
◆防災や災害について (3件)
・訪問介護事業所として行える災害時の対応方法について
・認知症や精神疾患、障害等におけるフォロー（特に福祉用具でできること）に対して、実際にあった事例や他の事業所等の対応等が学べる機会があったら嬉しい。【再掲】
・防災（地震における火災、水害）時の具体的な動き方について
◆ICTについて (2件)
・ICTについて
・皆がスマートフォンやパソコンを使えるように
◆介護技術について (2件)
・実技講習（ヘルパーの事故防止のため）
・介護技術研修など
◆その他 (9件)
・気軽に行事やイベントに参加したり、通院などに出かけたりしたくなる様な声かけや伝え方があれば教えていただきたい。
・デイサービスでの体操や運動の指導、接遇
・対面で行える環境を準備していただきたい。
・在宅医療（特にがん）について
・人材について
・希望するテーマではないが、入所施設等に関する事が多く、訪問介護にはあてはまらないイメージがある。（このアンケート含め）事業所の立場ではなく、訪問介護員向けの設問があるとよい。
・訪問介護グレーゾーンについての対応方法
・運営推進会議開催の流れを教えてください。
・障害者関連制度・施策に関するものや連携について

2. 高齢者福祉や介護保険についての意見・要望（問 31）

高齢者が生きがいをもって暮らせるまちづくりのために、高齢者福祉や介護保険などについての意見・要望を自由記述形式でうかがった。主な意見は以下のとおりである。

◆区への要望について（8件）
・区内のヘルパー事業所が少なく、ヘルパーの利用が十分にできない。その反面、訪問看護の事業所が多すぎる。
・夜間の在宅支援について検討していただきたい。利用者からの要望が多いため。
・区報の活用（高齢者・障がい者施設などの特集を設ける）情報を提供し、趣味を持ってもらうなど。
・現場の専門職が区へ相談を行った際に、通り一遍な返答ではなく、支援チームに入ったつもりで意見をしてほしい。サポートもしてほしい。
・近隣他区に比べ、区の各課の縦割感が大きく感じられます。壁をなくすのは無理だと思いますので、壁を低くする取組をお願いしたいです。
・縦割りで考えず、街の緑化やスポーツ・商店街など、横ぐし的な発想がいいと思います。
・卒業時の通いの場の数・質を充実させてほしい。特技を生かしたボランティアの活躍の場を作してほしい。総合事業のA事業（通所A）と現行についての整理をきちんと行い、A事業にシフトさせていく方針を打ち出さないと方向性が定まらない。
・コロナの為、イベント、交流の制限等規制があった。高齢者の生きがいは、語り合い、自分の話に耳を傾け、親身になってくれる人が傍にいてくれる事だと思えます。訪問で、昔話の語り部ボランティア等のサービスがあると良いかと思えます。
◆地域のつながりや連携について（7件）
・高齢者が生きがいをもって安心して暮らしていける様、医療・地域・自治会・町会・介護の関係者がしっかり連携していく事が大切だと思えます。
・町内会・自治会との密なる関係が必要
・高齢者をケアしていくうえで連携がとても重要であると実感しております。他職種の方々とも密に連携を取り合うことで高齢者が住みやすいまちづくりにつながると思えます。
・言語聴覚士や難聴についても目を向けてもらえると嬉しいです（こちらの調査票の間にもPT・OTのみにリハ職は絞っていますので）。また、色に関しても運動効果と密接に関係があるので、そのような面からも言語聴覚士との連携を期待します。
・高齢者が気軽に相談できる環境づくり、民生委員との連携など
・高齢者になってから地域とつながりをつくることは困難なので、高齢者にかかわらず全世帯が地域とつながりをもつ意識を育てることが重要だと考える。
・独居高齢者や高齢者のみ世帯が増える中、高齢者の孤立や閉じこもりが増えている。社会的な交流が減少すると生きがいを感じる事が少なくなっていくと思われま。ただ単に集いの場への参加を促しても上記の方々の参加は少ないので、まずは地域で知り合いや友人が増えることが必要と感じております。

◆インフォーマルサービスの充実について (6件)
・インフォーマルで対応してくれる地域住民は今後少なくなってくると思います。まずは自助だと思しますので、共助に頼らなくとも困らない様に整備していく必要があると考えます。この先、介護難民を増やさない為にも「自分の健康、生きがいは自分で！」
・地域サロンやインフォーマルサービスの充実もそうですが、ケアマネジャーから見ると、高齢者をサポートする良い人材を集めていくことも、まちづくりにつながると思います。当事業所は単独居宅で、利用者様の利益を優先し中立・公正な立場で、またソーシャルワーカー資格など専門性を高める取組をがんばっていますが、新しい人材が集まりません。人を呼ぶ力（資力・宣伝力）が低い事は十分承知しています。ぜひとも区として良い人材集めに力を入れていただけると助かります。
・インフォーマルな支援をもっと増やしていけるようになり、介護保険でのサービスの本来の意味を高齢者の方々がもっと理解できるようなまちづくりにしていただければ助かります。
・インフォーマルサービスを活用して、ヘルパーが専門的な仕事に集中してサービスできるようになったら良いと思う。
・介護保険ではできないサービスを、もっと高齢者が利用しやすいと良い。（申請の仕方や、料金も手ごろな価格で）
・介護保険サービス以外にも必要なサービスがたくさんあるので、そこを充実させてほしい。
◆介護保険制度の充実について (5件)
・今でも介護保険の利用について知らない高齢者がいるので、広く周知できると良いかと思えます。
・地域で安心して暮らしていけるための介護保険制度の充実が大切であると思います。
・介護保険の仕組みや使えるサービス内容が十分に知れ渡っていないと感じますので、介護講座などで、こちらからも発信していきます。
・ヘルパーサービスについて介護保険で利用できる内容を増やすと、利用者の負担も少なくなるのではないかと。
・介護を必要としている方が、使いたいサービスをしっかり使う（必要分使う）となると、介護度の上限を超えてしまうことが多いような気がする。上限を超えたら10割ではなく、多少の保険料で負担して頂けたら利用者はありがたいのではないかとと思う。
◆認知症について (5件)
・認知症により、様々なルールが守れない人を切り捨てるのではなく、地域で見守り、助けていくようなまちづくり。例えば、団地のような集合住宅でゴミ出しのルールが守れない人に対して、貼り紙をして訴えるのではなく事情を理解して助けてあげてほしい。
・要介護や要支援の状態であっても、地域の方と交流できる集まりがあるといいと思います。認知症であっても、通い慣れた喫茶店や商店などに行くことができるよう、地域の方の理解と支援があればいいと思います。
・認知症の方を抱える家族の負担を和らげるためのデイサービスを充実し、各ケアマネジャーにもその必要性について説明するとよい。
・まだまだ地域では、認知症の方に対して冷たいと思うことがあります。例えば、コンビニの支払いはタッチパネルで現金払いができなくなり、買い物に支障が出ています。店員さんの少しの支援で支払うことができるのに残念です。ゴミ出しなど、地域の人々の認識を変えていかないと、「ケアマネさんお願いします」と言われることが多いです。商店街ごとに認知症へのサポート研修をしてほしいと思います。
・認知症を理解してもらおう機会を作ってほしい。

◆福祉の取組の継続について (5件)
・区の予算をしっかりと確保して、福祉第一、生活を守る予算の確立をお願いします。
・主役である高齢者のためと福祉が疲弊していると、質の高いサービスは提供できない。多くの事業者が責任感と自己犠牲の中で頑張っています。是非多くの若者が進んで働きたいと思う制度をお願いします。それが本来の質の高いサービスとつながり、多くの高齢者に還元されると思います。
・墨田区は、今のままではほぼ十分取り組んでいると思います。
・これからも積極的に取り組んでいってほしい。
・高齢者がとても住みやすくて（サービスも充実していて）良いと思います。このまま持続していただければと思います。
◆仕事や学びについて (4件)
・いくつになっても学ぶ姿勢が大事だと思いますので、勉強会や図書館などを活用できるとよいと思います。
・高齢者に自宅でできる仕事を紹介してあげて、生きがいをもたせてほしい。
・多世代交流ができる施設スペースをつくるべきだ。当事者たちが地域で役割が持てる取組、特に就労支援が必要ではないか。
・いつまでも社会との関わりが持てる地域づくり、社会制度の見直しを行い高齢者が働ける環境があると、生涯にわたり生きがいづくりができると思います。
◆賃金・事業所・介護職員への支援について (4件)
・超高齢化社会に向けて、介護人材の教育と介護職員のベースアップができる資金投入をさらに増加させてほしいと思います。
・高齢者が生きがいをもって暮らせるために、周囲の環境も大いに関係してくると思う。まずは高齢者との関わり方を今一度見直すべきだと思います。そして、介護施設は今どこも人手不足が目立っている状況です。人手不足が続くと、介護する人と施設が減り、過ごせる所がなくなってしまう人が出てきてしまうと思います。介護が身近な世間に必要な職業であることを何か見える形でわかってもらう必要があると思います。今の賃金等では介護職をやりたいという方はあまりいません。
・高齢者が住み慣れた地域で長く暮らしていくためにはデイサービスを利用する事が重要だと思います。利用日以外に利用者が来館し、対応するなど目に見えない仕事も多いです。A・C事業も行っていますが、単価が低く、卒業を目指すなど、利益を求めなければならないことは、デイサービスとしてのジレンマです。どこのデイサービスも健全に運営していけるようにしていただけたらと思います。
・使いやすい、わかりやすいサービス、事業所に対しての支援、事業所が対応しやすい介護保険づくり
◆IT関係について (3件)
・介護保険の制度自体が色々と古く感じる。行政が率先して電子化に取り組んでほしい。
・感染症が横行している中、高齢者にはIT環境の整備・促進が必要なのではとつくづく思うようになりました。誰にでもできる、安全に他者やサービスと繋がれる、独自なものを区が先頭になり作ってほしい。いつも業務お疲れ様です。
・必要書類等の簡素化

◆助成金について (3件)
<ul style="list-style-type: none"> ・老若男女が集い、会話し、飲食が気楽にできるような場所や、交流が積極的にできるよう配慮できる人材を、地域の中で生み出したい。ボランティアでは難しいので、助成金等で支援してほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・昇降機の助成金を設けていただきたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・今後高齢者の数が年々増加していく中で、介護従事者の確保が難しくなっていくと思われま。処遇改善のための助成に力を入れていただければと思います。
◆介護予防・健康維持について (3件)
<ul style="list-style-type: none"> ・介護予防の充実
<ul style="list-style-type: none"> ・制度から外れる方々への支援（一定期間にナース等が訪問して健康チェック）等をし、早期に健康維持できるシステムがあると良いかと思います。生活に直結するヘルパーだけでなく、予防で健康チェック、相談できる地域の訪問看護ステーションの活用システムがあれば、病気になっても安心だと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・生きがいを持つ為には筋力の向上は不可欠だと考えます。在宅で安全に生活するための活動量を身につけなければ生きがいをもった暮らしは難しいと思うので、地域全体で高齢者の方々が生活するために必要な筋力、活動量を確保するための行動を起こすことが、まちづくりにつながると思っています。
◆その他 (6件)
<ul style="list-style-type: none"> ・日本が超高齢化社会という事もあり、利用者の人数も増えている。生きがいをもてるのは、寝たきりになってからも可能だと思うが、できるだけ元気なうちに、出来ることや楽しみをもって生活してもらいたい。重度化している方々の支援を最後までやりきる分、軽度の方には手が回らない事も多い。この葛藤も解決したいが、現状は難しいので、今はどちらも支援に集中し、軽度の方も重度の方も楽しめるホームをつくりたいと思っています。
<ul style="list-style-type: none"> ・デイサービスの利用者様から、「一人暮らしなので、デイに来て入浴・食事ができて、皆様と交流できて楽しい」という話がある。事業が継続できるように、支援の質を高め、広報に力を入れ、地域の役に立つ努力をして参りますが、コロナ渦でもあり、厳しさを感じている今日この頃です。今後共よろしく願いいたします。
<ul style="list-style-type: none"> ・デイサービス等を利用しない・利用できない高齢者は、自宅で1人または高齢者同士で多くの時間を過ごしており、ADLの低下が進みやすい。送迎がない状況でも出向ける範囲にサロンやカフェがあるといいが、圧倒的に数が少なく、出向けない人が多いのではと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・守秘義務のため、近所の方への説明やお願いができない事がある。上手な伝え方があれば助かります。
<ul style="list-style-type: none"> ・各サービス、実施指導、自己点検シートで正しい運営がわかりやすくなっているが、計画書等の模範書式があればさらに安心である。
<ul style="list-style-type: none"> ・何をもって生きがいにするか、個別のアセスメントをどこまで深くできるかが大切だと思います。

IV まとめと考察

1. 介護の人材確保と質の向上

I C T導入による事務の省力化が進んでいること等を背景として、介護人材の不足感が以前に比べると緩和している様子が見えてくるが、勤務時間の延長で対応している割合が高くなっており、職員個人の負担感を軽減するべく、さらなる改善が求められている。研修で困っていることとして、指導できる人材の不足が過半を占めており、かつ増加傾向がみられた中、地域包括ケアの考え方や認知症への対応方法等について、区が開催する研修会や情報交換の場が、いっそう期待される。

<介護職員の過不足状況>

介護職員の過不足状況について令和4年度を令和元年度と比較すると、「充足している」が29.9%から37.3%に上昇した。「やや不足」「不足」「大いに不足」の合計は68.0%から59.9%に減少し、「大いに不足」はほぼ変わらなかった。特に確保の困難な職種において、介護福祉士の確保が困難とする割合が平成28年度の45.0%、令和元年度の38.4%に対して、令和4年度は35.7%と減少傾向がみられ、介護人材の不足感が緩和している可能性が考えられる。

職員不足を補う方法としては、「既存職員の勤務時間の延長等により補っている」が49.7%と最も多く、次いで「利用者の制限を行っている」が29.8%であった。令和元年度との比較では、利用者の制限の割合が低くなる一方、勤務時間の延長で対応している割合が高くなり、職員の負担が増していることがうかがえる。

<介護サービスの質の向上策>

サービスの質の向上のための取組状況は、「事業所や法人内部での研修・勉強会」が77.0%で最も多く、次いで「ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積」が62.3%、「事業者連絡会への出席」が61.5%、「外部研修会への出席」が60.3%となっている。平成28年度からの経年で比較すると、事業所連絡会への出席、外部研修会への出席等の取組に減少傾向がみられた。

職員の研修・教育で困っていることは、「人材育成のための時間がない」が54.0%で最も多く、次いで「指導できる人材が少ない、または、いない」が36.9%、「職員の自己啓発の意欲が低い」が31.3%となっている。平成28年度からの経年で比較すると「指導できる人材が少ない、または、いない」、「職員の自己啓発意識が低い」、「育成してもすぐにやめてしまう」の回答で増加がみられた。

キャリアアップや人材育成等のために望む支援は、「区が主催する研修会（実習含む）等を定期的で開催してほしい」が52.8%で最も多く、次いで「事業所間での情報共有や交流イベントなどを区が主催してほしい」が37.3%、「保育園に優先的に入園可能にしてほしい」が29.8%と続いた。令和元年度と比較して、区が主催する研修会等の定期的な開催、事業所間での情報共有や交流イベントなどの割合が増加しており、区が主導する研修や情報交換の場の提供を期待する声が多くなっている。

<人材の確保・育成や離職防止>

人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策は、「処遇改善のための助成」が69.4%で最も多く、次いで「福利厚生の実質支援」が59.1%、「I C Tや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援（情報共有、業務の効率化など）」が27.4%と続いている。令和元年度と比較して、I C Tや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援（情報共有、業務の効率化など）へのニーズが高まっている。

I C Tや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況について、「タブレット導入等による現場における記録支援技術」、「請求業務等の事務効率化技術」が多く、約5割を占めた。令和元年度と比較すると「タブレット導入等による現場における記録支援技術」、「報告や引継ぎなどの文書作成支援技術」で大きく伸びており、事務合理化が進んでいることがうかがえる。介護人材の不足感が緩和している可能性が考えられるが、タブレット等による記録支援や報告や引継ぎなどの文書作成支援等のI C T導入が進んだことで、事務の省力化が進んで本来の介護業務に時間を宛てることが可能となったことが考えられる。自由記述では行政がいっそう率先して電子化を進める提言があった。

2. 高齢者が生きがいを持って暮らせるしくみ

墨田区高齢者福祉総合計画・第8期介護保険事業計画の基本理念「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」を実現するために必要なこととしては、「地域の支え合いのしくみづくり」、「地域のサロンや健康教室の情報提供」、「就労や軽作業の仲介・あっせん」、「地域の趣味やスポーツの会の情報提供」の順に多くあげられた。

生きがいをもって幸せに暮らせる社会とは、高齢者のみならず、すべての世代が目指す社会像と考えられる。しかし、つながりを保ちにくい特性を有する高齢者においては「生きがいをもって暮らす」ことを特に強く意識する必要がある。そして、区民と医療・介護の事業者、行政とが、孤立しがちな区民の課題と地域包括ケアのビジョンを共有して、高齢者を含むすべての区民が生きがいをもって暮らせる「しくみ」を構築・深化することが求められている。

<高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみ>

「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」ために必要だと思うことは、「地域の支え合いのしくみづくり」が69.0%で最も多く、次いで、「地域のサロンや健康教室の情報提供」が43.3%、「就労や軽作業の仲介・あっせん」が41.7%、「地域の趣味やスポーツの会の情報提供」が40.5%となっている。

自由記述によると、「高齢者に自宅でできる仕事を紹介してあげて、生きがいをもたせてほしい」、「いつまでも社会との関わりが持てる地域づくり、社会制度の見直しを行い高齢者が働ける環境があると、生涯にわたり生きがいづくりができる」等、高齢者が活躍できる場の提供が良いとの意見が複数寄せられた。

<地域の支え合いのしくみ>

住み慣れた地域（住宅）での生活を続けるため必要なインフォーマル支援は、「声かけ、見守り等による安否確認」が56.0%で最も多く、次いで、「生活に関する相談・話し相手」が44.0%、「移送ドライバー、通院等の外出支援」が42.9%と続いている。

自由記述によると、「高齢者になってから地域とつながりをつくることは困難なので、高齢者にかかわらず全世帯が地域とつながりをもつ意識を育てることが重要」、「縦割りで考えず、街の緑化やスポーツ・商店街など、横ぐし的な発想がよい」、「区報において高齢者・障がい者施設などの特集を設ける等情報を提供し趣味を持つことを奨励するべき」等、高齢者に限らず区民全体の意識を醸成していくべきとの意見が複数寄せられた。

<事業所の地域との関わり>

事業所の地域との関わりの実施・検討状況については、「利用者やその家族が利用者宅の近所にある通いの場や交流の場に参加できるよう支援している」、「事業所が所在する地域の行事・イベント等に参加している（ブース出店など）」、「地域の自治組織やまちづくり組織等に、スタッフや支援者として参加している」について、「行っている」と「今後行いたい」の合計がそれぞれ74.6%、67.5%、62.7%と、積極的に地域と関わりを持つ意向が示された。

災害時に備えた地域との連携状況は、「地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている」、「事業所内の行事への参加を地域にPRしている」、「自治会・町会と合同で避難訓練を行っている」が多くあげられているが、令和元年度と比較すると「地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている」が48.0%から34.9%に低下するなど多くの項目で減少している。感染症の動向を踏まえつつ、事業所と地域との連携の一層の強化が期待される。

資 料

使用した調査票

墨田区高齢者福祉総合計画・第9期介護保険事業計画

策定のための介護サービス事業所調査

調査についてのお願い

墨田区では、「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみ」をつくるよう取り組んでいます。この度、その実現に向けた計画を策定するにあたり、アンケート調査を実施することにいたしました。皆様のご意見をお聞かせください。

この調査は、令和4年8月現在、墨田区内で介護サービスを提供している事業所を対象に、人材の確保・育成の取組状況と今後の取組等について、ご意見・ご要望等をお聞きするもので、施策の基礎資料となる重要な調査です。

ご回答いただきました内容は、統計的に処理するとともに、「墨田区個人情報保護条例」に基づき適正に取り扱い、事業所名が特定される形での公表や、調査目的以外に使用することはありません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

令和4年8月 墨田区

《記入にあたってのお願い》

- ◆ 調査基準日は、令和4年8月1日現在とします。
- ◆ 本調査では、サービスの種別かつ拠点毎に「事業所」を一つと数えます。名称・所在地が同じであっても複数のサービスを提供している場合、または、墨田区に複数の拠点を有している場合は、調査票を別々に送付しますので、サービス種別・拠点毎に調査票をご回答ください。
- ◆ 回答は、事業所の管理者等の方が、事業所のお立場からご回答ください。
- ◆ 回答にあたっては、該当するものの番号を○で囲むもの、具体的に記入いただくものがありますので、質問文に従ってご回答ください。
- ◆ 本調査票は「墨田区ケア倶楽部」のサイトからもダウンロードすることができますので、必要に応じてご利用ください。
- ◆ ご記入が終わった調査票は、同封の返信用封筒（切手貼付済）に入れ、**8月30日（火）までに** お近くの郵便ポストに投函してください。

ご不明な点・ご質問等がございましたら、下記までお問い合わせください。

《問合せ先》

墨田区福祉保健部介護保険課管理・計画担当

電話 03-5608-1179（直通）

受付時間 8：30～12：00、13：00～17：00
（土日祝日除く）

メール kaigohoken@city.sumida.lg.jp

**墨田区高齢者福祉総合計画・第9期介護保険事業計画の
基礎となる重要な調査です。ご協力をお願いします。**

【貴事業所の概要についておたずねします】

問1 貴事業所の名称及び所在地(圏域)等を記入してください。

事業所名	
法人形態(1つに○)	1. 社会福祉法人 2. 医療法人、医療法人社団 3. 社団法人、財団法人 4. 営利法人(会社) 5. 特定非営利活動法人(NPO 法人) 6. その他()
圏域(1つに○)	1. みどり圏域(両国・千歳・緑・立川・菊川・江東橋) 2. 同愛圏域(横網・亀沢・石原・本所・東駒形・吾妻橋) 3. なりひら圏域(錦糸・太平・横川・業平) 4. こうめ圏域(向島・押上) 5. むこうじま圏域(東向島一、二、三、五、六丁目・京島) 6. うめわか圏域(堤通・墨田・東向島四丁目) 7. ぶんか圏域(文花・立花) 8. 八広はなみずき圏域(八広・東墨田)
記入者(1つに○)	1. 事業所の管理者 2. 事業所の役員(管理者以外) 3. 経営部門の担当者 (総務・企画・管理・人事等)

**問2 貴事業所のサービス種別(封筒に記載されたサービス種別)は次のうちどれですか。
(1つに○)**

1. 通所介護(デイサービス)	12. 短期入所療養介護(ショートステイ)
2. 地域密着型通所介護(デイサービス)	13. 認知症対応型共同生活介護(グループホーム)
3. 認知症対応型通所介護(デイサービス)	14. 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)
4. 通所リハビリテーション(デイケア)	15. 特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム)
5. 訪問介護(ホームヘルプ)	16. 地域密着型特定施設入居者生活介護
6. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	17. 介護老人保健施設
7. 訪問リハビリテーション	18. 小規模多機能型居宅介護
8. 訪問看護	19. 看護小規模多機能型居宅介護
9. 訪問入浴介護	20. 居宅介護支援
10. 福祉用具貸与	21. 高齢者支援総合センター
11. 短期入所生活介護(ショートステイ)	

問3 貴事業所の職員についてお答えください。

(1) 貴事業所の職員について、職種別、常勤・非常勤・派遣職員別に実人数及び常勤換算の人数を記入してください。(令和4年8月1日時点)

※1人が複数の資格を持っている場合は、重複して数えてください。ただし、職員総人数は、実際の職員数と同じになるように記入してください(内訳合計と総人数の一致は不要です)。0人は空白でかまいません。

	常勤 (実人数)	非常勤		派遣職員	
		(実人数)	(常勤換算)	(実人数)	(常勤換算)
介護支援専門員	人	人	人	人	人
介護職員	人	人	人	人	人
うち、介護福祉士	人	人	人	人	人
うち、介護職員実務者研修修了者	人	人	人	人	人
うち、ホームヘルパー1級・ 介護職員基礎研修修了者	人	人	人	人	人
うち、介護職員初任者研修修了者(旧 ホームヘルパー2級)	人	人	人	人	人
社会福祉士	人	人	人	人	人
医師	人	人	人	人	人
看護師・准看護師	人	人	人	人	人
保健師	人	人	人	人	人
薬剤師	人	人	人	人	人
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	人	人	人	人	人
機能訓練指導員	人	人	人	人	人
管理栄養士・栄養士	人	人	人	人	人
事務職	人	人	人	人	人
その他()	人	人	人	人	人
職員総人数 (実人数)	常勤:墨田区内_____人、墨田区外_____人 非常勤:墨田区内_____人、墨田区外_____人				

(2) 貴事業所における外国人の雇用人数について記入してください。(令和4年8月1日時点)

1. 在留資格介護に基づく外国人	()人
2. 外国人技能実習制度に基づく外国人	()人
3. 外国人留学生	()人
4. その他	()人

【人材の確保・育成の取組状況についておたずねします】

問4 貴事業所では、サービスの質の向上のために、どのような取組を行っていますか。(いくつでも○)

1. 第三者評価の実施	9. 事業者間の交流
2. 専門家、コンサルタントの活用	10. 事業者連絡会への出席
3. ヒヤリハット、苦情事例等の活用・蓄積	11. 利用者やその家族への満足度調査の実施
4. 事業所や法人内部での研修・勉強会	12. 介護情報の公表
5. 手引書の作成と見直し	13. 先輩による現場への同行(OJT)
6. 外部研修会への出席	14. その他()
7. 人材の確保	15. 特に行っていない
8. スタッフの資格取得への支援	

問5 職員の過不足状況についてお答えください。(1つに○)

この過不足とは事業所が考える適正人数に対する過不足を意味しています。

1. 充足している →問6へ	2. やや不足 →①～③へ	3. 不足	4. 大いに不足
<p>①問5で「2. やや不足」、「3. 不足」、「4. 大いに不足」とお答えの事業所におたずねします。職員は何人不足していますか。(1つに○)</p> <p>1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人 5. 5人 6. 6人以上</p>			
<p>②問5で「2. やや不足」、「3. 不足」、「4. 大いに不足」とお答えの事業所におたずねします。職員が不足しているのはいつからですか。(1つに○)</p> <p>1. 1か月前から 4. 6か月～1年前から 2. 1か月～3か月前から 5. 1年以上前から 3. 3か月～6か月前から</p>			
<p>③問5で「2. やや不足」、「3. 不足」、「4. 大いに不足」とお答えの事業所におたずねします。職員の不足についてはどのように補っていますか。(いくつでも○)</p> <p>1. 既存職員の勤務時間の延長等により補っている 3. 利用者数の制限を行っている 2. 派遣職員等の人材を活用している 4. その他()</p>			

問6 貴事業所では、どのような方法で職員を募集していますか。(いくつでも○)

1. 東京都福祉人材センター	6. 広報紙への掲載
2. ハローワーク	7. インターネット求人
3. 福祉人材バンク	8. 施設内での募集広告
4. 学校(福祉専門学校等)との連携	9. ホームページの活用
5. 就職説明会への参加	10. その他()

問7 採用・求人募集について、困っていることは何ですか。(いくつでも○)

1. 同業他社との人材獲得競争が厳しい	5. 資格要件が厳しい
2. 他の産業に比べて、労働条件等がよくない	6. 求人に対して応募が少ない
3. 介護サービス事業のイメージがよくない	7. その他()
4. 資力が少なく、募集方法が限られる	8. わからない

問8 貴事業所において、特に確保の困難な職種はどれですか。(いくつでも○)

1. 介護支援専門員	6. 医師	11. 言語聴覚士
2. 介護福祉士	7. 看護師・准看護師	12. 機能訓練指導員
3. 訪問介護員	8. 保健師	13. 事務職
4. 介護職(介護福祉士以外)	9. 理学療法士	14. その他()
5. 社会福祉士	10. 作業療法士	15. 特になし

問9 貴事業所では、どのような研修や資格取得支援などを行っていますか。

(すでに実施している…1、実施を検討している…2、実施を検討していない…3、各項目いずれかに○)

	すでに実施 している	実施を 検討 している	実施を 検討 してい ない
①採用を前提とした資格取得支援の研修(採用前)	1	2	3
②事業所内での採用時研修(新任研修)	1	2	3
③事業所内での資格取得支援の研修(既採用職員向け)	1	2	3
④事業所内での定期的な現任研修の実施	1	2	3
⑤事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会	1	2	3
⑥墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励	1	2	3
⑦東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励	1	2	3
⑧その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励	1	2	3
⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認	1	2	3
⑩研修受講費用の補助	1	2	3
⑪資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担	1	2	3
⑫資格試験に合格した場合の報奨金	1	2	3

問 10 職員の研修・育成等に関して困っていることは何ですか。(いくつでも○)

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 人材育成のための時間がない | 6. 採用時期が別々で効率的な育成ができない |
| 2. 人材育成のための費用に余裕がない | 7. 育成してもすぐに辞めてしまう |
| 3. 職員の自己啓発への意欲が低い | 8. 研修を受講させる人的な余裕がない |
| 4. 事業所内における人材育成の優先順位が低い | 9. その他() |
| 5. 指導できる人材が少ない、または、いない | 10. 特にない |

問 11 職員の早期離職防止や定着促進、勤労意欲の向上のために、どのような取組を行っていますか。(いくつでも○)

(労働時間・勤務負担軽減)

1. 労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている
2. 時間外労働時間の削減に取り組んでいる
3. 年次有給休暇等の取得を促進している

(職員の健康支援)

4. 職員の健康教育や身体的健康対策(生活習慣病対策等)に取り組んでいる
5. 感染症予防対策に取り組んでいる

(いじめ・ハラスメント)

6. いじめやハラスメント等へ対応できる体制を整備している
7. 職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる

(仕事と子育て・介護等の両立支援)

8. 育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している
9. 子育て支援(託児所を設ける、保育費用の助成など)や介護支援を行っている
10. 多様な勤務形態(短時間勤務、短日勤務、交代制勤務など)を活用している

(キャリア形成支援)

11. 新人の指導担当・アドバイザーを置いている(メンター制度など)
12. キャリアパスを作成している
13. 能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している
14. キャリアに応じた給与体系を整備している

(職場風土・環境整備、定着支援)

15. 経営者や役員との意見交換がしやすい職場環境づくりを行っている
16. 定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている
17. 福利厚生を充実させている

(業務の効率化・負担軽減)

18. 情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している
19. その他()
20. 特に行っていない

問 12 職員の在籍年数や定着状況等についてお答えください。(令和4年8月1日時点)

(1) 次の職種についての在籍年数别人数をご記入ください。(常勤+非常勤)

区 分	在職者総数	(内訳) 在籍年数別			
		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上
介護支援専門員	人	人	人	人	人
看護師・准看護師	人	人	人	人	人
訪問介護員	人	人	人	人	人
理学療法士	人	人	人	人	人
作業療法士	人	人	人	人	人

(2) 過去1年間(令和3年8月1日～令和4年7月31日)における次の職種別退職者数(定年退職を除く)をご記入ください。(常勤+非常勤)

区 分	退職者総数 (定年退職除く)	(内訳) 在籍年数別			
		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上
介護支援専門員	人	人	人	人	人
看護師・准看護師	人	人	人	人	人
訪問介護員	人	人	人	人	人
理学療法士	人	人	人	人	人
作業療法士	人	人	人	人	人

【今後の人材確保・育成についておたずねします】

問 13 貴事業所では、仕事としての介護のイメージアップを図るためには、どのような取組が必要とお考えですか。(いくつでも○)

1. 中学生・高校生に対するボランティア体験やインターンシップの機会の提供
2. 区内企業の退職前の方に対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供
3. 幼稚園・小中学校のPTAに対する入門的研修のPRや介護施設などでの職場体験の機会の提供
4. 区民向けに介護職員による介護の魅力、やりがいをPRする講演会の実施
5. その他()

問 14 外国人の雇用を検討していますか。(1つに○)

1. すでに雇用している
2. 今は雇用していないが、今後検討したい
3. 検討していない

問 15 外国人を雇用する場合に、課題と考える項目を教えてください。(3つまでに○)

1. コミュニケーション(日本語能力)
2. 身体介護・生活支援の技術
3. 受け入れ制度がわからない
(誰に相談すればよいかわからない)
4. 育成プログラムが未整備
5. 受入コストを捻出できない
6. 文化の違いや生活習慣の違い
7. その他()
8. 特になし

問 16 キャリアアップや人材育成、モチベーション継続のため、どのような支援を望みますか。

(3つまでに○)

1. 区が主催する研修会(実習含む)等を定期的で開催してほしい 2. 研修時の代替職員確保の支援がほしい 3. 事業所間での情報共有や交流イベントなどを区が主催してほしい 4. 保育園に優先的に入園可能にしてほしい 5. 民間賃貸住宅の家賃助成制度を広く支援してほしい 6. その他()

問 17 人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために、必要と考えられる支援策は何ですか。

(いくつでも○)

1. 離職率改善事例や潜在的有資格者が職場復帰した事例の紹介 2. 福利厚生の充実支援 3. 処遇改善のための助成 4. ICTや先進的介護機器(介護ロボット等)の活用支援(情報共有、業務の効率化など) 5. 区独自の奨学金の導入	6. メンタルヘルスや雇用環境に関する相談窓口の設置 7. 資格を必要としない生活支援の担い手(区民)の育成 8. 人材育成や研修の専門家の派遣 9. 人材育成や処遇改善の取組について優秀な事業者への表彰 10. その他()
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

問 18 ICTや先進的介護機器(介護ロボット等)の導入状況を教えてください。

(すでに導入している…1、導入を検討している…2、導入を検討していない…3、各項目いずれかに○)

※1項目でも「3」に○がついた場合→問 19 へ ※1項目も「3」に○がつかなかった場合→問 20 へ

		すでに導入している	導入を検討している	導入を検討していない
事務系	①タブレット導入等による現場における記録支援技術	1	2	3
	②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術	1	2	3
	③IC タグ等による物品購入効率化技術	1	2	3
	④請求業務等の事務効率化技術	1	2	3
	⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術	1	2	3
技術系	⑥移乗介助機器(パワースーツや移乗アシストロボットなど)	1	2	3
	⑦移動支援機器(アシスト歩行支援機器など)	1	2	3
	⑧見守り支援機器(睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能)	1	2	3

問 19 問 18 で1項目でも「3 導入を検討していない」に○をつけた事業所におたずねします。ICT等の導入を検討する場合、必要な要素は何ですか。(いくつでも○)

1. 財政的支援 2. 相談窓口 3. 事例と費用対効果の紹介	4. 業務フローへの ICT 導入方法支援 5. その他() 6. わからない
---------------------------------------	------------------------------------------------

【医療と介護の連携についておたずねします】

問 20 区内の在宅療養者への医療と介護は、連携していると思いますか。(1つに○)

<p>1. 十分連携していると思う</p> <p>2. ある程度連携していると思う</p> <p>3. 連携が不十分であると思う</p> <p>4. ほとんど連携していないと思う</p> <p>5. わからない →問21へ</p>	<p>} ①へ</p> <p>} ②へ</p>
<p>① 問 20 で「1」又は「2」とお答えの事業所におたずねします。 どのような方法で連携していると思いますか。(いくつでも○)</p> <p>1. 墨田区標準様式多職種連携情報シート</p> <p>2. 高齢者支援総合センターが行う地域ケア会議</p> <p>3. サービス担当者会議</p> <p>4. 病院等が行うカンファレンス</p> <p>5. 電話連絡</p> <p>6. 訪問して面会</p> <p>7. その他()</p>	
<p>② 問 20 で「3」又は「4」とお答えの事業所におたずねします。 そのように思う理由は何ですか。(いくつでも○)</p> <p>1. 医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない</p> <p>2. お互いに多忙で連絡が取れない</p> <p>3. 個人情報の保護の観点から情報が共有されない</p> <p>4. 交流の場がない</p> <p>5. 誰と連絡を取ればよいのかわからない</p> <p>6. 医学知識や医療制度がわからない</p> <p>7. 医療関係者の介護保険に関する知識や理解が不足している</p> <p>8. その他()</p>	

【災害への備えについておたずねします】

問 21 大規模災害が発生した際の備えとして、事業者としての計画や方針(BCP含む)を策定していますか。(1つに○)

<p>1. 策定している</p> <p>2. 今後策定する予定である</p>	<p>3. 策定する予定はない</p> <p>4. わからない</p>
----------------------------------------	-------------------------------------

問 22 貴事業所では、災害時に備えて、どの程度、地域と連携していますか。(いくつでも○)

<p>1. 自治会・町会と防災協定を結んでいる</p> <p>2. 自治会・町会と合同で避難訓練を行っている</p> <p>3. 地域のまつりや行事に参加することでつながりをつくっている</p> <p>4. 事業所内の行事への参加を地域にPRしている</p> <p>5. 事業所の利用者だけでなく、地域のためにも備蓄をしている</p> <p>6. その他()</p>)
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

【ハラスメント対策についておたずねします】

問 23 職員による利用者への虐待やハラスメントを防止するため、どのような工夫を行っていますか。
(いくつでも○)

1. 研修などへの参加を促すとともに、研修参加者の情報を全職員で共有している
2. ミーティング時に虐待防止マニュアル等を全職員で確認している
3. 講師を招いて、研修を行うなど全職員への啓発活動を行っている
4. 他施設での事例等を職員間で分析し、要因について共有する研修を行っている
5. 職員のストレス状況を把握し、未然防止に役立てている
6. 気軽に相談ができる窓口を整えている
7. その他()

問 24 利用者による職員への暴力やハラスメントを防止するため、どのような工夫を行っていますか。
(いくつでも○)

1. 契約条項などにハラスメントに対する対処方法を明記・説明し、未然防止に努めている
2. 複数人対応を基本としている
3. 日々の声かけなど小さな変化をとらえ情報を共有できる環境を整えている
4. 非常通報機能を有するベルや笛等、周囲に知らせる機器等を携行している
5. 暴力やハラスメントがあった場合は、施設として対応できる環境を整えている
6. 気軽に相談できる窓口を整えている
7. その他()

【地域包括ケアのビジョンについておたずねします】

問 25 墨田区高齢者福祉総合計画・第8期介護保険事業計画では、「高齢者が生きがいをもって暮らせるしくみをつくる」を基本理念としています。この基本理念を実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも○)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 地域の支え合いのしくみづくり | 6. 地域の福祉団体等での就労機会の提供 |
| 2. 地域の趣味やスポーツの会の情報提供 | 7. 空き店舗等を活用した活動拠点の支援 |
| 3. 地域のサロンや健康教室の情報提供 | 8. 区の施設の夜間・休日の解放 |
| 4. PC 教室や生涯学習の開催 | 9. その他() |
| 5. 就労や軽作業の仲介・あっせん | 10. 特にない |

問 26 今後、高齢者や障がい者、子どもをはじめとするすべての区民が住み慣れた地域(住宅)での生活を続けるために、地域において特に必要だと思う生活支援(インフォーマルサービス※)はどういったものですか。(3つまで○)

※インフォーマルサービスとは

ここでは、公的機関や専門職による制度に基づくサービスや支援(フォーマルサービス)以外の支援をインフォーマルサービスと呼びます。具体的には、家族、近隣、友人、民生委員、ボランティア、非営利団体(NPO)などの制度に基づかない援助などが挙げられます。

1. 日常的な掃除、洗濯、炊事等の家事	8. 認知症予防の脳トレ
2. ごみ出し	9. 健康体操や筋力維持のための運動指導
3. 食材や日用品等の買い物代行	10. サロンや地域カフェなど交流の場
4. 草取りや水やり等の庭の手入れ	11. 弁当や食材配達等の配食
5. 声かけ、見守り等による安否確認	12. 生活に関する相談・話し相手
6. 移送ドライバー、通院等の外出支援	13. 利用者家族等への助言、支援
7. 区役所や銀行、郵便局への付き添い	14. その他()

問 27 貴事業所の地域との関わりについて、下記のことを行っているか教えてください。

(行っている…1、今後行いたい…2、行う予定はない…3、各項目いずれかに○)

※新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、一時的に休止している場合は、「行っている」を選択してください。

	行っている	今後行いたい	行う予定はない
1. 利用者やその家族が利用者宅の近所にある通いの場や交流の場に参加できるよう支援している	1	2	3
2. 事業所が所在する地域の行事・イベント等に参加している(ブース出店など)	1	2	3
3. 事業所内に無料の相談窓口を開設している	1	2	3
4. 事業所内または近隣に地域交流スペースを設置して、地域住民に開放している	1	2	3
5. 地域の自治組織やまちづくり組織等に、スタッフや支援者として参加している	1	2	3

【個人情報の取扱いについておたずねします】

問 28 個人情報の取扱いについて、実施しているものを教えてください。(いくつでも○)

1. ISO27001、ISMS、P マークなどの第三者機関からの認証を受けている
2. 個人情報取扱いに関する基本方針を定め、社内ルールを整備している
3. 個人情報取扱責任者を配置し、安全に取り扱うための体制を整備している
4. 従業員に個人データの適正な取扱いを周知徹底するとともに、適切な教育を行っている
5. 個人情報を取り扱う区域、機器、電子媒体を管理し、漏洩しないための対策を実施している
6. 個人情報保護についての誓約書等の書面を職員の採用時に取り交わしている
7. その他()

【その他】

問 29 墨田区の介護人材確保を目的とした助成事業(※)を利用したことがありますか。(1つに○)

※介護職員初任者研修受講料の助成事業、実務者研修受講料の助成事業、介護福祉士資格取得支援助成事業
(各事業の詳細は、墨田区ホームページ等をご参照ください。)

- | | | |
|--------------|---------------------|-----------|
| 1. 利用したことがある | 2. 知っているが、利用したことはない | 3. 知らなかった |
|--------------|---------------------|-----------|

問 30 区主催による事業者向けの研修について、希望するテーマがあれば教えてください。

.....

問 31 最後に、高齢者が生きがいをもって暮らせるまちづくりのために、高齢者福祉や介護保険などについて、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

.....

調査にご協力いただき誠にありがとうございました。

記入もれがないかどうか、もう一度お確かめのうえ、同封の返信用封筒(切手貼付済)に入れて、**8月30日(火)までに** お近くの郵便ポストに投函してください。

令和4年度
墨田区介護サービス事業所調査報告書

令和4年12月発行

発行 墨田区

編集 墨田区福祉保健部介護保険課

〒130-8640 墨田区吾妻橋一丁目23番20号

☎03-5608-1179（直通）

墨田区のホームページ <http://www.city.sumida.lg.jp/>
