

**令和7年度
墨田区介護人材等の実態調査報告書**

令和8年3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	2
II	調査の結果	4
1.	事業所の概要	4
(1)	調査票の記入者（問1）	4
(2)	サービス種別（問2）	4
(3)	職員数（問3）	5
(4)	外国人雇用数（問3（2））	7
(5)	職種別在籍年数（問4（1））	8
(6)	職種別退職者数（問4（2））	8
(7)	介護職員の年齢構成（問5（1））	9
(8)	直前に勤務していた職場（問5（2））	14
2.	人材の確保・育成の取組状況について	15
(1)	職員の過不足の状況（問6）	15
(2)	職員の募集方法（問7）	19
(3)	採用・求人募集において困っていること（問8）	20
(4)	特に確保の困難な職種（問9）	21
(5)	研修や資格取得支援の取組状況（問10）	23
(6)	職員の研修・教育で困っていること（問11）	30
(7)	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12）	32
3.	今後の人材確保・育成について	34
(1)	介護のイメージアップを図るために必要なこと（問13）	34
(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)	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16）	37
(5)	I C Tや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況（問17）	38
(6)	I C T等の導入を検討する場合に必要な要素（問18）	43
(7)	介護支援専門員の業務範囲（問19）	44
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. ハラスメント対策について.....	49
(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 21)	49
(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 22)	50
6. その他.....	51
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 23)	51
Ⅲ 自由回答	52
1. 区主催事業者向け研修のテーマ (問 24)	52
2. 高齢者福祉や介護保険についての意見・要望 (問 25)	54
資料 使用した調査票	59

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サービス事業所・施設の人材の確保・育成の取組状況及び今後の取組を把握し、令和8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10期介護保険事業計画（令和9年度～令和11年度）」の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査方法

(1) 調査対象

令和7年9月1日現在、区内で介護サービスを提供している事業所・施設

(2) 対象事業所数

367 か所

(内訳)

施設・居住系サービス	訪問系サービス	通所系サービス	その他の介護サービス
57	130	89	91

(3) 調査方法

区内の全事業所に悉皆調査を実施し、郵送配布・郵送回収又はインターネット回答（礼状形式の督促1回実施）

(4) 調査時期

令和7年10月8日（水）～10月31日（金）

3. 回収結果

■回収結果

配布数 A	有効回収数 B	有効回収率 C (B/A)
367	254	69.2%

有効回収数のうちインターネット回答数 133 件

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7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 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。
- 表内において、**上位1位**、**上位2位**には色付けをしている（無回答除く）。
- 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
施設・居住系	特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、特定施設（地域密着型含む）、認知症対応型共同生活介護、短期入所生活介護、短期入所療養介護
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、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護
通所系	通所介護（地域密着型含む）、認知症対応型通所介護、通所リハビリテーション
その他	居宅介護支援、福祉用具貸与、高齢者支援総合センター

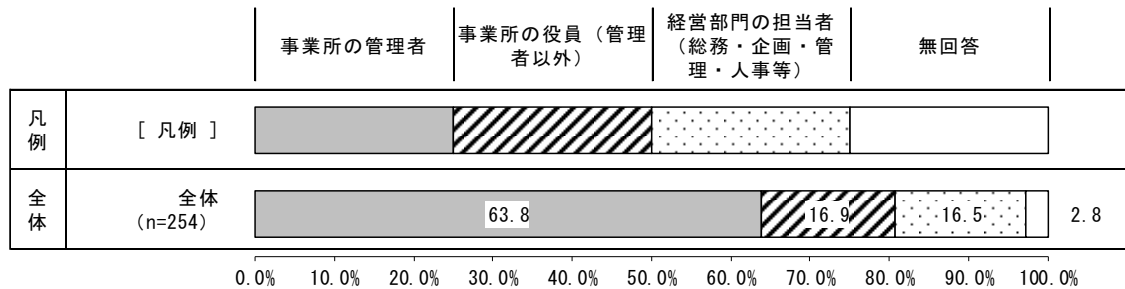
II 調査の結果

1. 事業所の概要

(1) 調査票の記入者 (問1)

- 「事業所の管理者」が 63.8%で最も多く、次いで「事業所の役員（管理者以外）」が 16.9%、「経営部門の担当者（総務・企画・管理・人事等）」が 16.5%となっています。

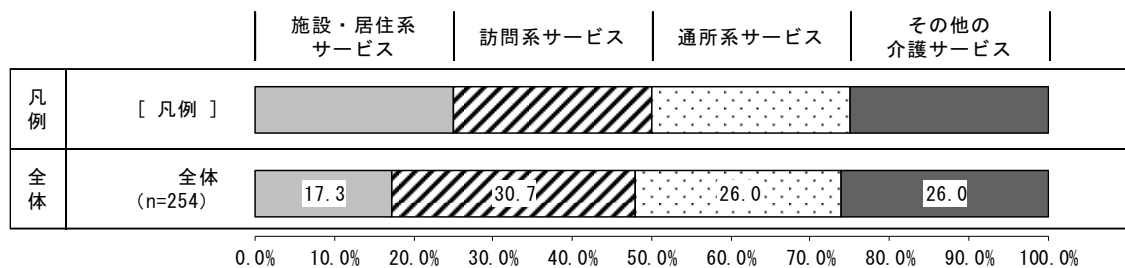
【調査票の記入者】



(2) サービス種別 (問2)

- 「訪問系サービス」が 30.7%で最も多く、次いで「通所系サービス」「その他の介護サービス」が 26.0%、「施設・居住系サービス」が 17.3%となっています。

【サービス種別】



(3) 職員数 (問3)

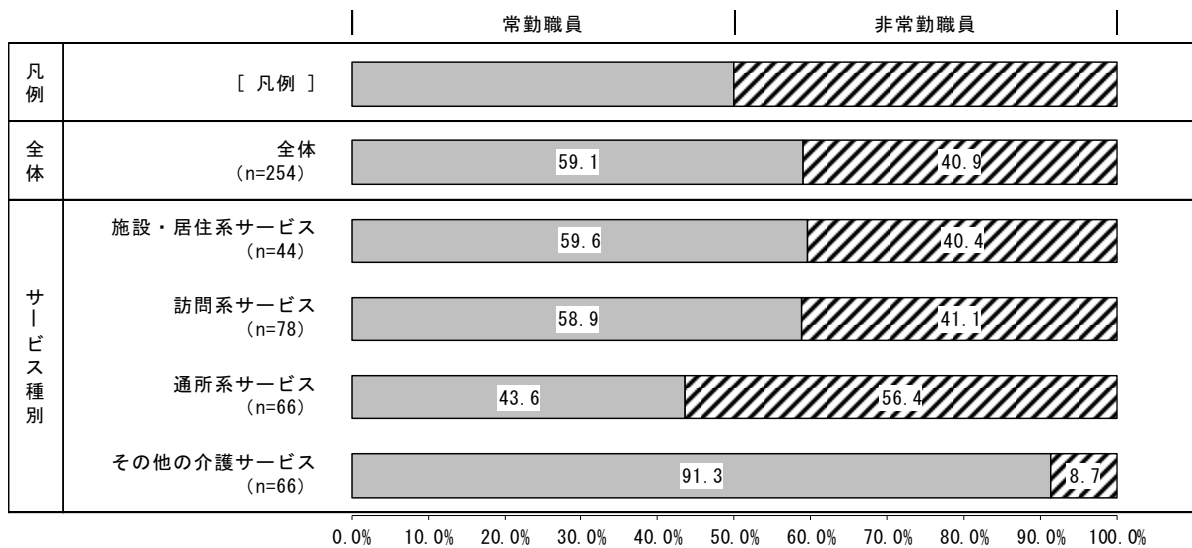
- 有効回答 254 事業所の職員総数 (令和 7 年 10 月 1 日現在) は 5,088 人で、墨田区内が 2,294 人 (常勤 1,355 人、非常勤 939 人)、墨田区外が 2,794 人 (常勤 1,710 人、非常勤 1,084 人) となっており、区外在住の職員数が区内在住の職員数を上回っています。
- 職種別では、「その他」(351 人)を除き、「介護福祉士」(1,372 人)、「看護師・准看護師」(928.3 人)、「理学療法士・作業療法士・言語聴覚士」(387 人)、「介護支援専門員」(345 人) などの職種が多くなっています。
- 1 事業所あたり平均職員数は 20.0 人となっており、令和 4 年度 (15.5 人) よりも 4.5 人増加しています。

【職員数 (墨田区内外別、常勤・非常勤別)】

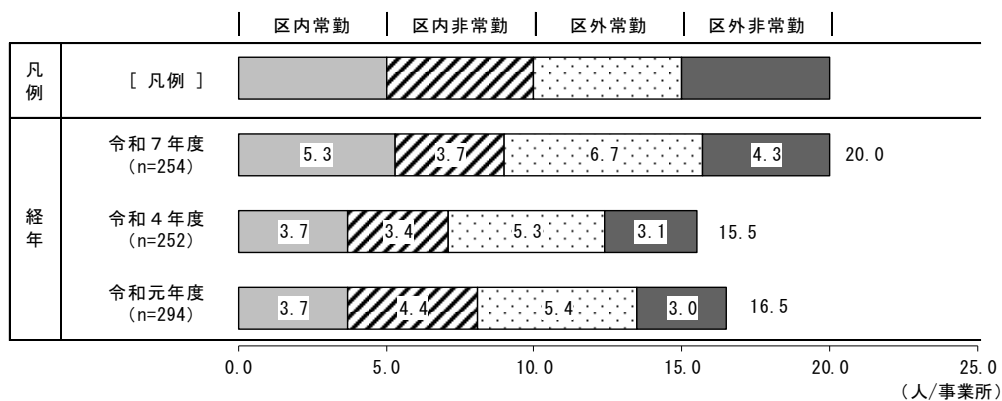
	常勤	非常勤		合計 (常勤+非常勤)
			(うち派遣職員)	
墨田区内	1,355 (5.3)	939 (3.7)	39 (0.2)	2,294 (9.0)
墨田区外	1,710 (6.7)	1,084 (4.3)	130 (0.5)	2,794 (11.0)
合計 (区内+区外)	3,065 (12.1)	2,023 (8.0)	169 (0.7)	5,088 (20.0)

※ () は 1 事業所あたりの平均職員数 (職員数/回答事業所数 254)

【サービス系統別の常勤職員・非常勤職員の割合】



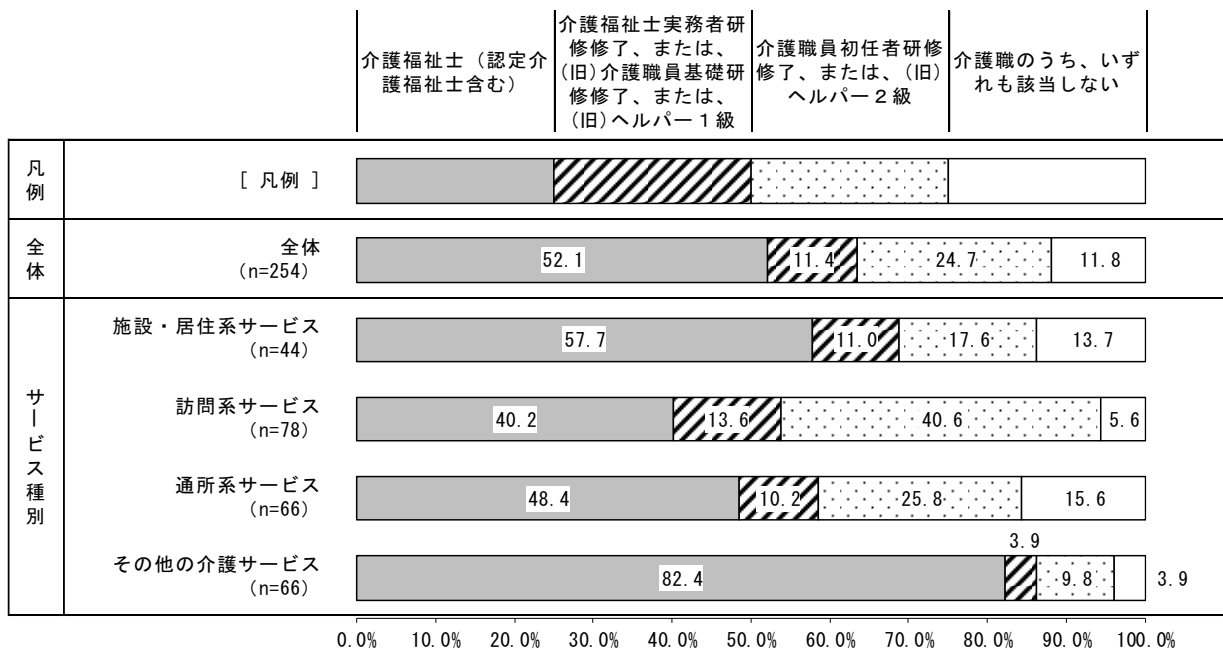
【1 事業所あたり平均職員数】



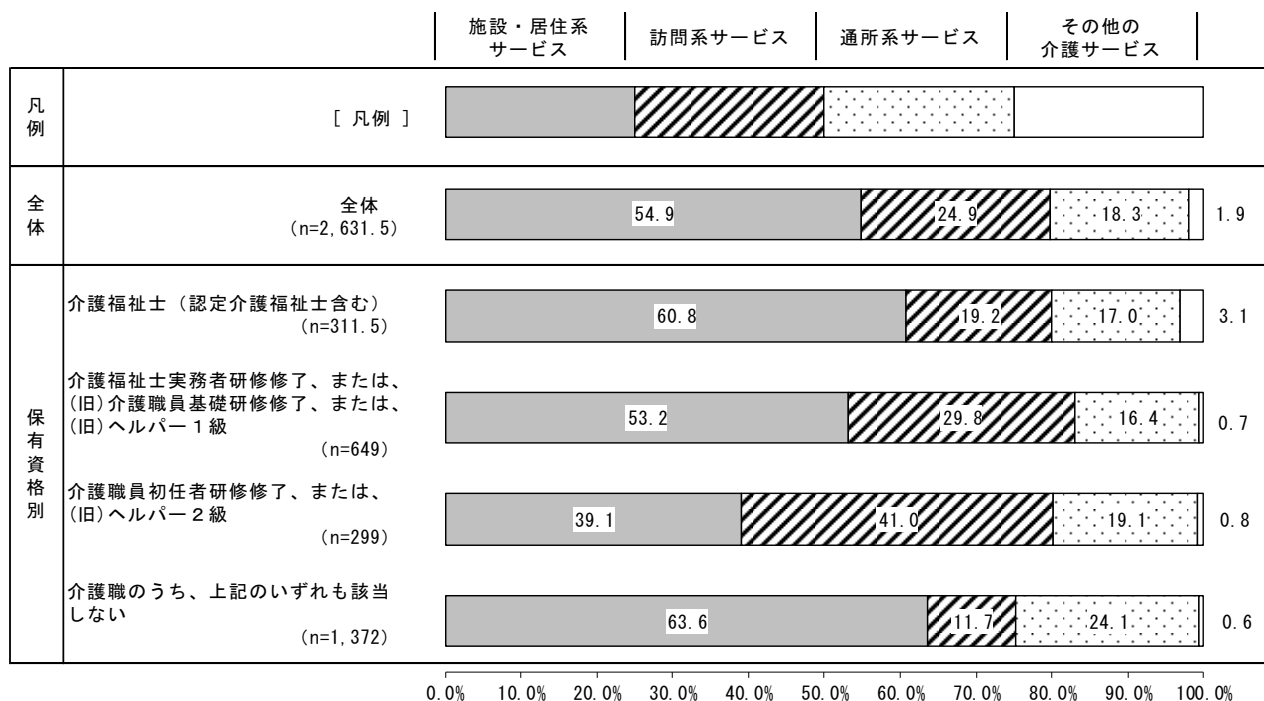
【職員数（職種別）】

	職員総人数（人）				1事業所あたり職員数（人）			
	全体 (回答事業所 254か所)	常勤	非常勤		全体 (回答事業所 254か所)	常勤	非常勤	
			うち 派遣職				うち 派遣職	
介護支援専門員	345	291	54	20	1.36	1.15	0.21	0.08
介護職員 計	2,308	1,291	1,017	149	9.09	5.08	4.00	0.59
うち、介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	1,372	943	429	62	5.40	3.71	1.69	0.24
うち、介護福祉士実務者研修修了 または、(旧)介護職員基礎研修修了 または、(旧)ヘルパー1級	299	173	126	13	1.18	0.68	0.50	0.05
うち、介護職員初任者研修修了、 または、(旧)ヘルパー2級	649	236	413	23	2.56	0.93	1.63	0.09
上記のいずれも該当しない	311.5	143	168.5	6	1.23	0.56	0.67	0.02
社会福祉士	110	99	11	0	0.43	0.39	0.04	-
医師	326	80	246	1	1.28	0.31	0.97	0.00
看護師・准看護師	928.3	565.3	339	26	3.65	2.22	1.33	0.10
保健師	9	8	1	0	0.04	0.03	0.00	-
薬剤師	39	29	10	0	0.15	0.11	0.04	-
理学療法士・作業療法士・ 言語聴覚士	387	325	62	0	1.52	1.28	0.24	-
機能訓練指導員	106	54	52	4	0.42	0.21	0.20	0.02
管理栄養士・栄養士	65	53	12	0	0.26	0.21	0.05	-
事務職	338.5	233.5	106	9	1.33	0.92	0.42	0.04
その他	351	138	213	14	1.38	0.54	0.84	0.06

【サービス種別保有資格別介護職員】



【保有資格別サービス種別介護職員】



(4) 外国人雇用数 (問3 (2))

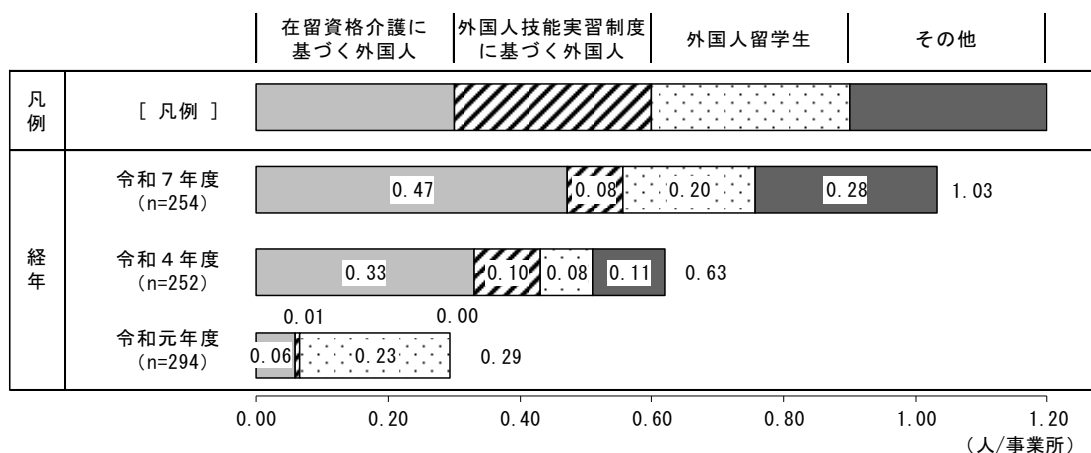
- 有効回答 254 事業所の外国人の雇用人数は、全体で 262 人となっており、「在留資格介護に基づく外国人」が 120 名と最も多く、次いで「その他」が 70 人、「外国人留学生」が 51 人、「外国人技能実習制度に基づく外国人」が 21 人なっています。
- 1 事業所あたり平均外国人雇用数は 1.03 人と 1 人以上となっており、令和 4 年度 (0.63 人) から約 1.6 倍、令和元年度 (0.29 人) から約 3.6 倍となっています。

※ () は 1 事業所あたりの平均職員数 (職員数/回答事業所数 254)

【外国人雇用数】

	外国人雇用数総人数	在留資格介護に基づく外国人	外国人技能実習制度に基づく外国人	外国人留学生	その他
全体 (回答事業所 254 か所) (人)	262	120	21	51	70

【1 事業所あたり平均外国人雇用数】



(5) 職種別在籍年数 (問4 (1))

○ 在籍者のうち、「介護支援専門員」、「介護福祉士」、「介護職員初任者研修修了」は「5年以上」が半数以上となっていますが、「介護福祉士実務者研修修了」は「1年以上5年未満」が半数以上、「介護職のうち、上記のいずれも該当しない」は「1年未満」が3割となっています。

【職種別在籍年数】

区 分	在職者総数	(内訳) 在籍年数別			
		1年未満	1年以上 5年未満	5年以上	
介護支援専門員	合計 (人)	307.3	37	96	179.3
	平均 (人)	1.2	0.1	0.4	0.7
介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	合計 (人)	1182	149	437	646
	平均 (人)	4.7	0.6	1.7	2.5
介護福祉士実務者研修修了 または、(旧)介護職員基礎研修修了 または、(旧)ヘルパー1級	合計 (人)	235	50	136	73
	平均 (人)	0.9	0.2	0.5	0.3
介護職員初任者研修修了、 または、(旧)ヘルパー2級	合計 (人)	533	82	206	275
	平均 (人)	2.1	0.3	0.8	1.1
介護職のうち、 上記のいずれも該当しない	合計 (人)	373	118	141	97
	平均 (人)	1.5	0.5	0.6	0.4
事務職	合計 (人)	317.5	52.5	118	159
	平均 (人)	1.3	0.2	0.5	0.6

※内訳を回答していない事業所、内訳しか回答していない事業所があり、合計と内訳が一致しません。

(6) 職種別退職者数 (問4 (2))

○ 「(5) 職種別在籍年数」の「在職者数総数」に対し、「介護職のうち、上記のいずれも該当しない」の退職者数の割合が多くなっています。

【職種別退職者数】

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年以上 5年未満	5年以上	
介護支援専門員	合計 (人)	24	5	11	18
	平均 (人)	0.1	0.0	0.0	0.1
介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	合計 (人)	194	59	70	65
	平均 (人)	0.8	0.2	0.3	0.3
介護福祉士実務者研修修了 または、(旧)介護職員基礎研修修了 または、(旧)ヘルパー1級	合計 (人)	37	19	14	5
	平均 (人)	0.1	0.1	0.1	0.0
介護職員初任者研修修了、 または、(旧)ヘルパー2級	合計 (人)	95	40	34	26
	平均 (人)	0.4	0.2	0.1	0.1
介護職のうち、 上記のいずれも該当しない	合計 (人)	82	40	27	13
	平均 (人)	0.3	0.2	0.1	0.1
事務職	合計 (人)	31	15	14	5
	平均 (人)	0.1	0.1	0.1	0.0

※内訳を回答していない事業所、内訳しか回答していない事業所があり、合計と内訳が一致しません。

(7) 介護職員の年齢構成 (問5 (1))

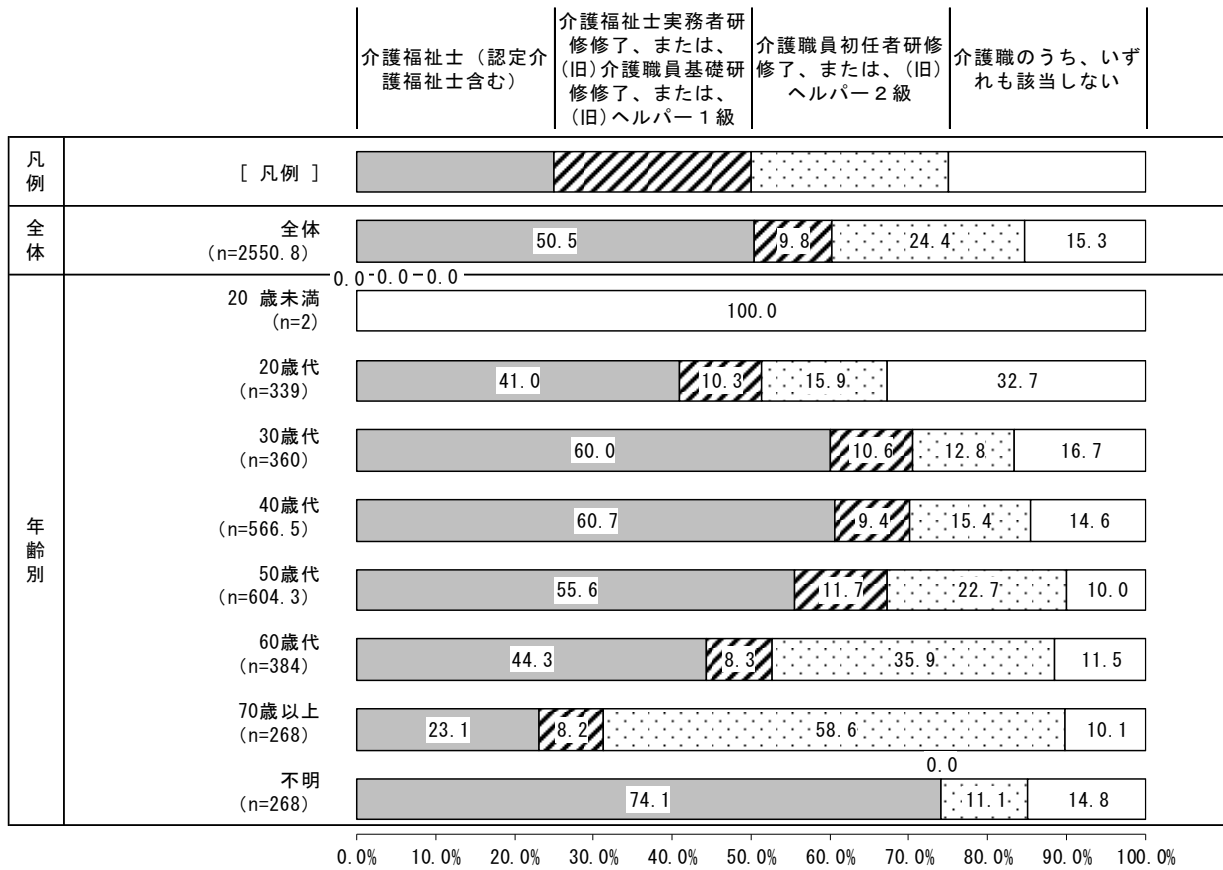
- 「介護福祉士」は30～50歳代が多く、以降は年齢が上がると少なくなっており、「介護職員初任者研修修了」は50歳代以上から増加し、70歳以上は約6割となっています。
- 「介護福祉士実務者研修修了」は20歳未満を除き、全年齢を通して大きな差はありませんでした。

【介護職員の年齢構成】

		介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	介護福祉士実務者研修修了 または (旧)介護職員基礎研修修了 または (旧)ヘルパー1級	介護職員初任者研修修了 または (旧)ヘルパー2級	介護職のうち、 左記のいずれも 該当しない
20歳 未満	合計(人)	0	0	0	2
	平均(人)	—	—	—	0.0
20代	合計(人)	139	35	54	111
	平均(人)	0.5	0.1	0.2	0.4
30代	合計(人)	216	38	46	60
	平均(人)	0.9	0.1	0.2	0.2
40代	合計(人)	344	53	87	82.5
	平均(人)	1.4	0.2	0.3	0.3
50代	合計(人)	336	71	137	60.3
	平均(人)	1.3	0.3	0.3	0.3
60代	合計(人)	170	32	138	44
	平均(人)	0.7	0.1	0.5	0.2
70代 以上	合計(人)	62	22	157	27
	平均(人)	0.2	0.1	0.6	0.1
不明	合計(人)	20	0	3	4
	平均(人)	0.1	—	0.0	0.0

※内訳を回答していない事業所、内訳しか回答していない事業所があり、合計と内訳が一致しません。

【年齢別の資格保有の状況】

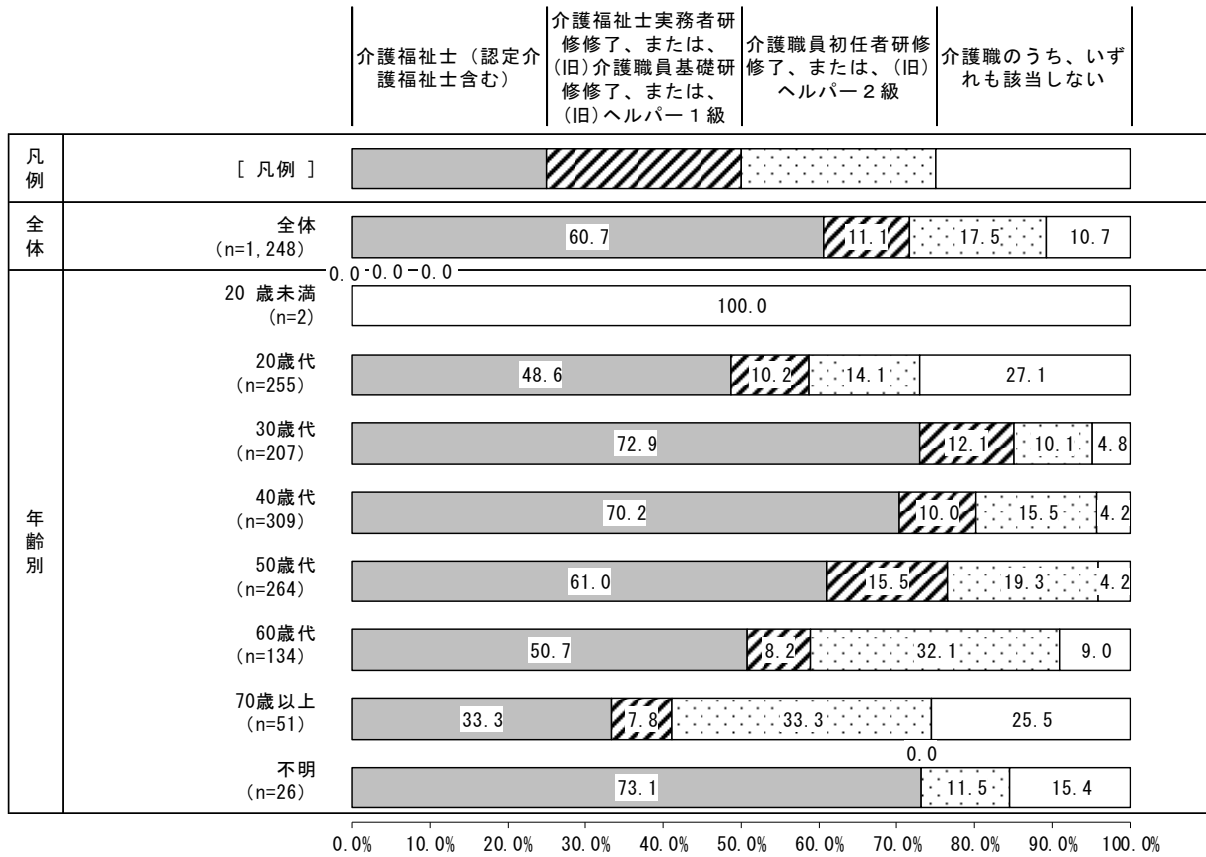


【サービス種別介護職員の年齢別の資格保有の状況（平均値）】

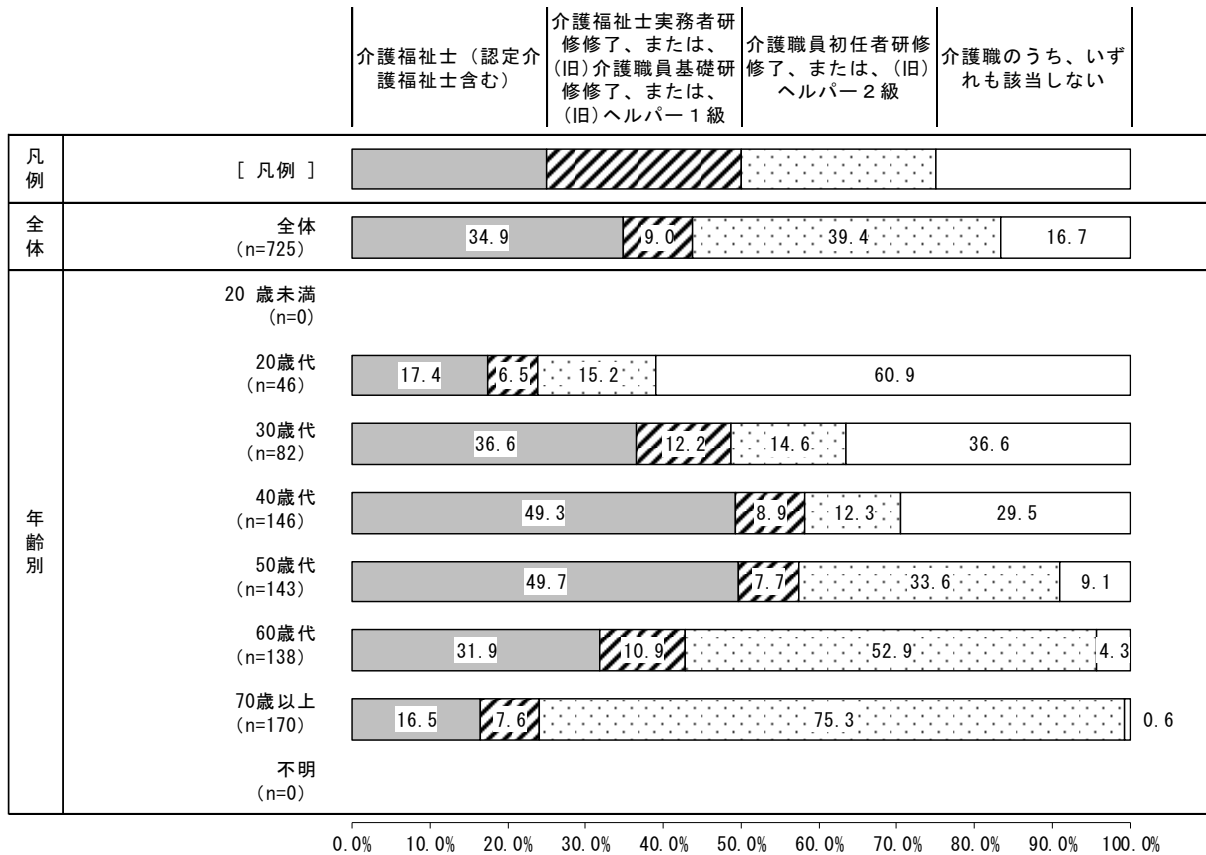
		介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	介護福祉士実務者研修修了 または (旧)介護職員基礎研修修了 または (旧)ヘルパー1級	介護職員初任者研修修了 または (旧)ヘルパー2級	介護職のうち、 左記のいずれも 該当しない
施設・ 居住系サ ービス	20歳未満	—	—	—	0.0
	20代	2.8	0.6	0.8	1.6
	30代	3.4	0.6	0.5	0.2
	40代	4.9	0.7	1.1	0.3
	50代	3.7	0.9	1.2	0.3
	60代	1.5	0.3	1.0	0.3
	70代以上	0.4	0.1	0.4	0.3
	不明	0.4	—	0.1	0.1
訪問系サ ービス	20歳未満	—	—	—	—
	20代	0.1	0.0	0.1	0.4
	30代	0.4	0.1	0.2	0.4
	40代	0.9	0.2	0.2	0.6
	50代	0.9	0.1	0.6	0.2
	60代	0.6	0.2	0.9	0.1
	70代以上	0.4	0.2	1.6	0.0
	不明	—	—	—	—
通所系サ ービス	20歳未満	—	—	—	—
	20代	0.1	0.1	0.2	0.1
	30代	0.5	0.0	0.2	0.2
	40代	0.7	0.1	0.3	0.3
	50代	1.3	0.3	0.5	0.3
	60代	0.6	0.2	0.3	0.3
	70代以上	0.1	0.1	0.2	0.1
	不明	—	—	—	—
その他 の介護サ ービス	20歳未満	—	—	—	—
	20代	—	—	0.0	0.1
	30代	0.0	—	0.0	0.1
	40代	0.1	—	—	0.1
	50代	0.3	—	0.0	0.2
	60代	0.3	—	0.0	0.1
	70代以上	0.1	0.0	—	0.1
	不明	0.0	—	—	—

※内訳を回答していない事業所、内訳しか回答していない事業所があり、合計と内訳が一致しません。

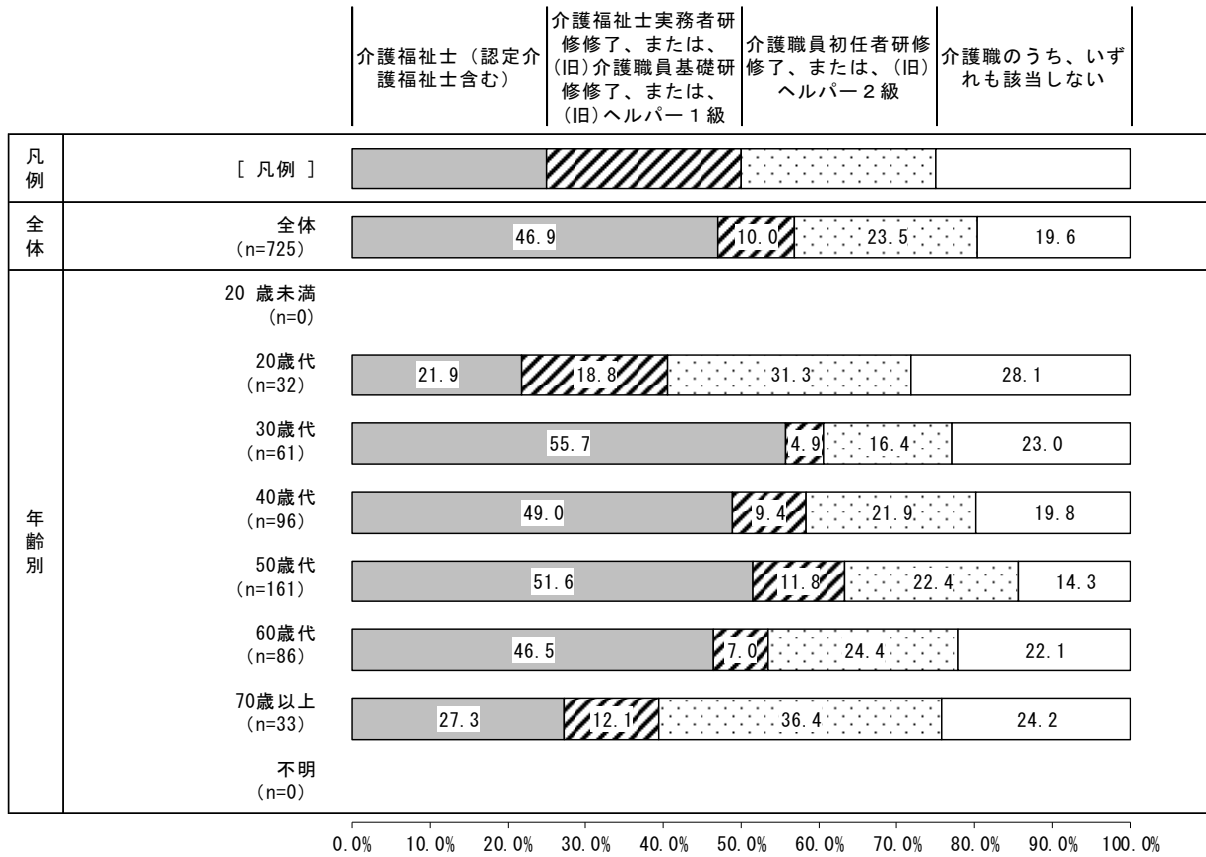
【サービス種別介護職員の年齢別の資格保有の状況（施設・居住系サービス）】



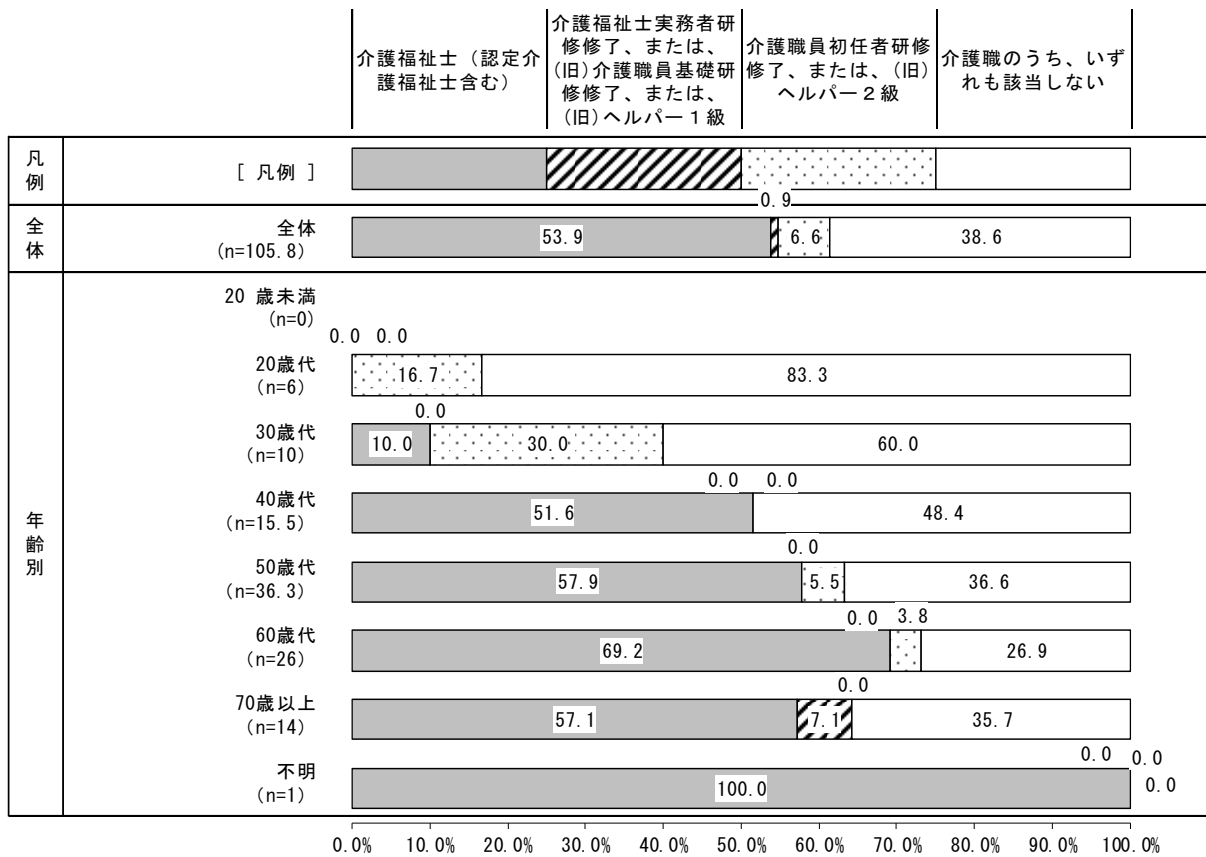
【サービス種別介護職員の年齢別の資格保有の状況（訪問系サービス）】



【サービス種別介護職員の年齢別の資格保有の状況（通所系サービス）】



【サービス種別介護職員の年齢別の資格保有の状況（その他の介護サービス）】



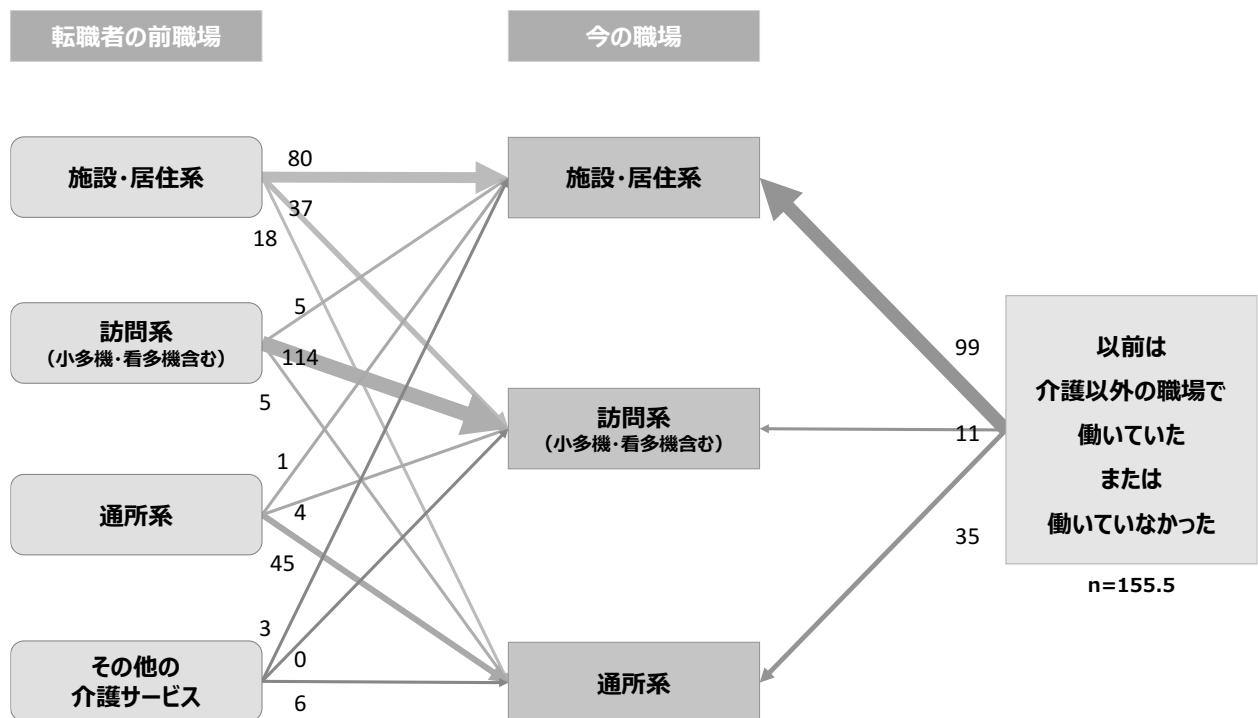
(8) 直前に勤務していた職場 (問5 (2))

- 前職場が介護職の方は、同じサービス種別の職場に転職する割合が多くなっています。
- 以前の職場が介護職でなかった方は、施設・居住系サービスへの転職が多くなっています。

		介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	介護福祉士実務者研修修了 または (旧)介護職員基礎研修修了 または (旧)ヘルパー1級	介護職員初任者研修修了 または (旧)ヘルパー2級	介護職のうち、 左記のいずれも 該当しない
施設 ・居住系	合計 (人)	76	21	19	30
	平均 (人)	0.3	0.1	0.1	0.1
訪問系	合計 (人)	73	13	35	5
	平均 (人)	0.3	0.1	0.1	0.0
通所系	合計 (人)	22	8	12	9
	平均 (人)	0.1	0.0	0.0	0.0
その他の 介護サービス	合計 (人)	12	0	2	9
	平均 (人)	0.0	—	0.0	0.0
介護以外 /働いていない	合計 (人)	20	15	21	99.5
	平均 (人)	0.1	0.1	0.1	0.4

※内訳を回答していない事業所、内訳しか回答していない事業所があり、合計と内訳が一致しません。

【過去1年間の介護職員の職場の変化】



2. 人材の確保・育成の取組状況について

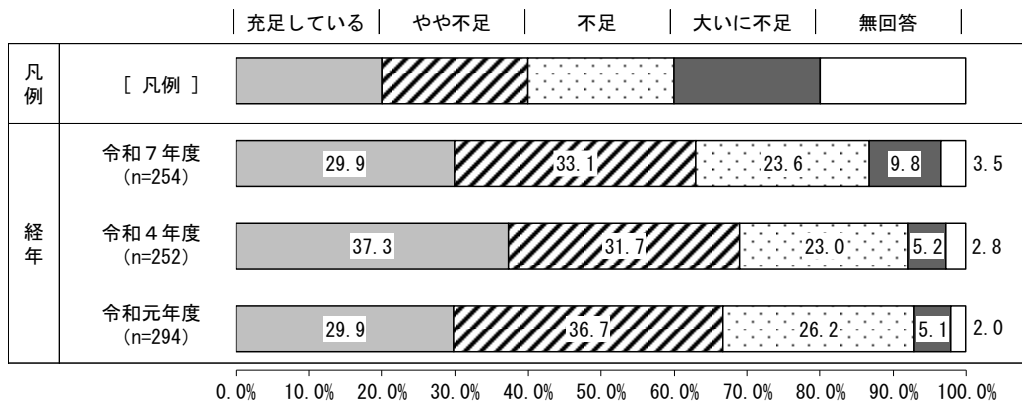
(1) 職員の過不足の状況（問6）

- 「やや不足」が33.1%で最も多く、次いで「充足している」が29.9%、「不足」が23.6%となっています。令和4年度と比較して、「充足している」が7.4ポイント減少し、「大いに不足」が令和4年度から4.6ポイント、令和元年度から4.7ポイント増加しています。

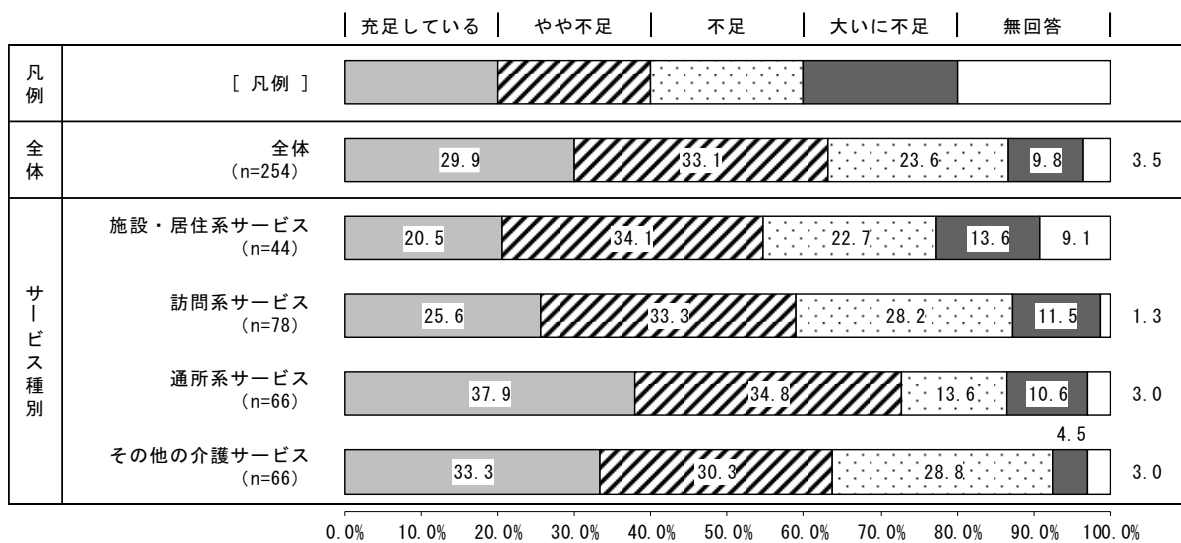
【サービス種別】

- サービス種別にみると、「施設・居住系サービス」は「充足している」が20.5%で最も小さく、「通所系サービス」では、「充足している」が37.9%で最も多くなっています。

【職員の過不足の状況】



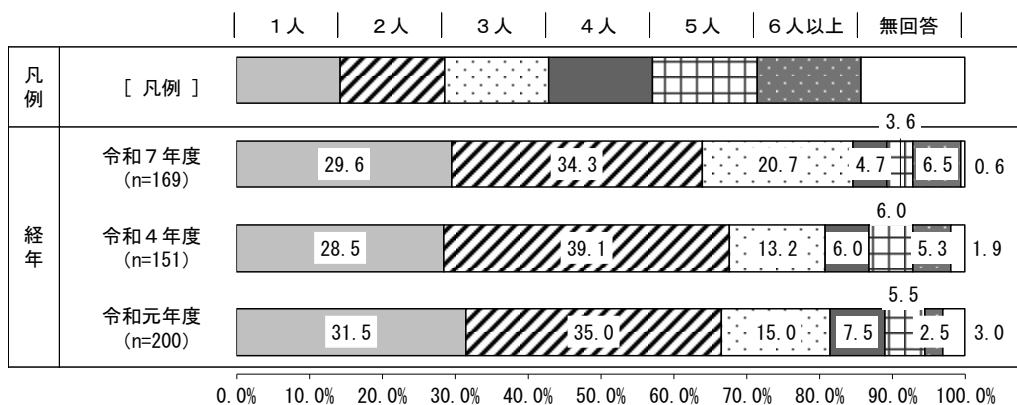
【職員の過不足の状況（サービス種別）】



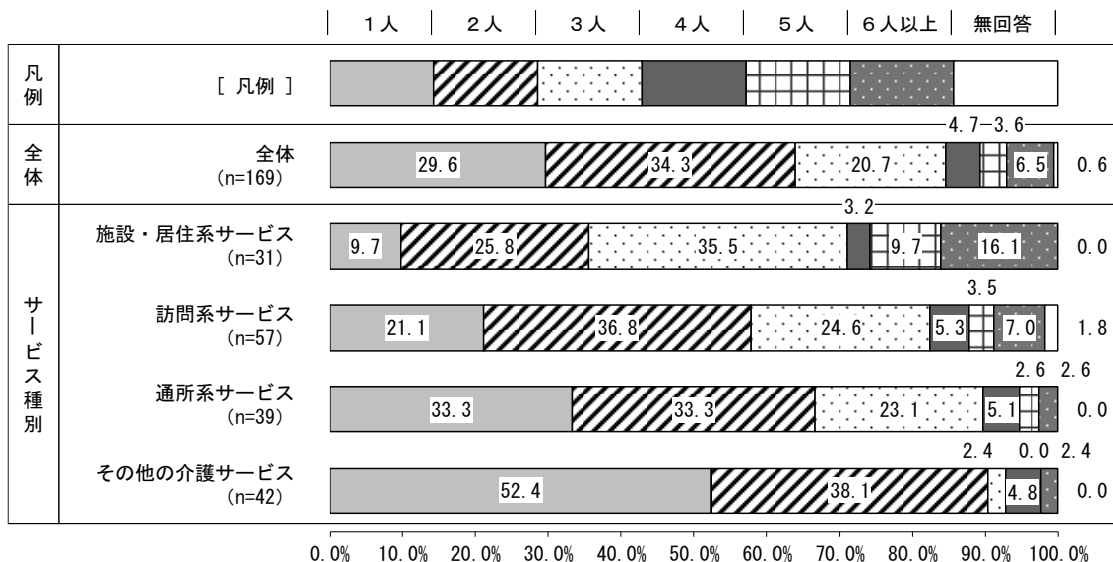
①職員の不足人数

- 「2人」が34.3%で最も多く、次いで「1人」が29.6%、「3人」が20.7%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、「3人」(20.7%)の回答が増加しています。
- 【サービス種別】
- サービス種別にみると、施設・居住系サービス、訪問系サービス、通所系サービス、その他の介護サービスの順で職員が不足傾向にあります。
- 特に、施設・居住系サービスは5人以上（「5人」(9.7%)、「6人以上」(16.1%)）の回答が多くなっています。

【職員の不足人数】



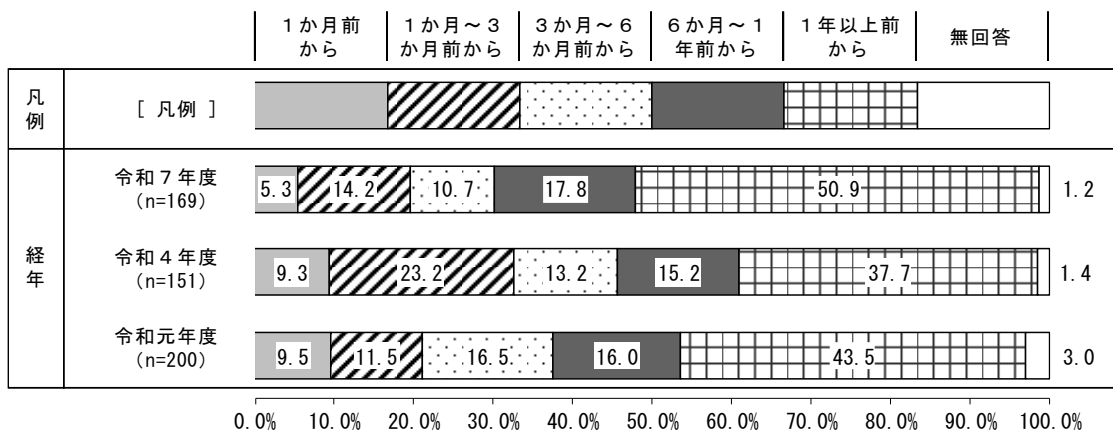
【職員の不足人数（サービス種別）】



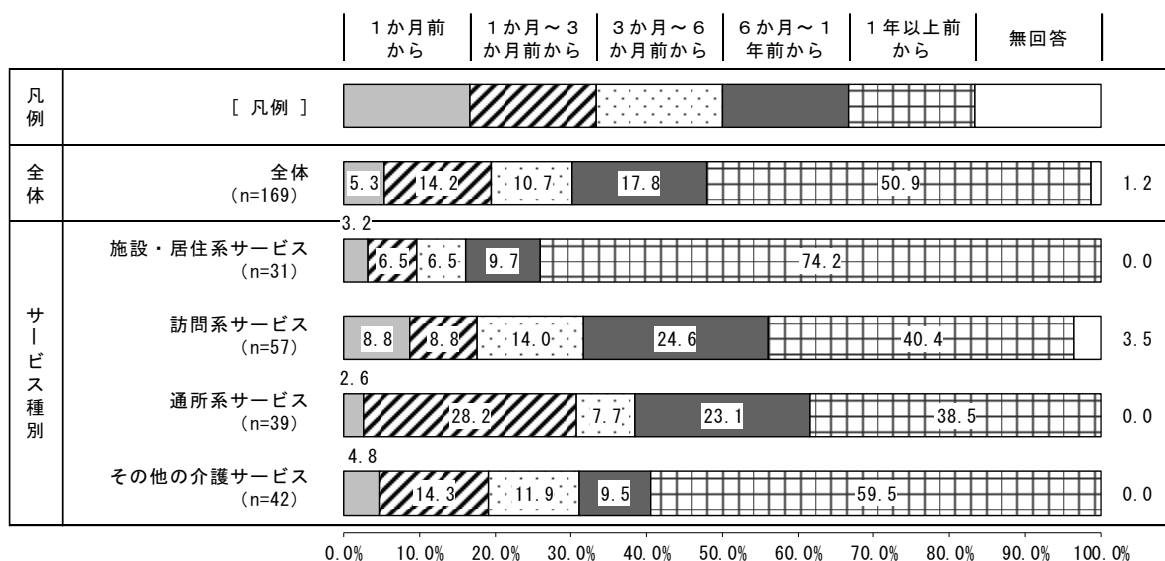
②職員の不足期間

- 「1年以上前から」が50.9%で最も多く、次いで「6か月～1年前から」が17.8%、「1か月～3か月前から」が14.2%となっています。
 - 令和4年度、元年度と比較して、「1年以上前から」(50.9%)の回答が増加しています。
- 【サービス種別】**
- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「1年以上前から」(74.2%)が多く、約3/4の施設が回答しています。

【職員の不足期間】



【職員の不足期間（サービス種別）】



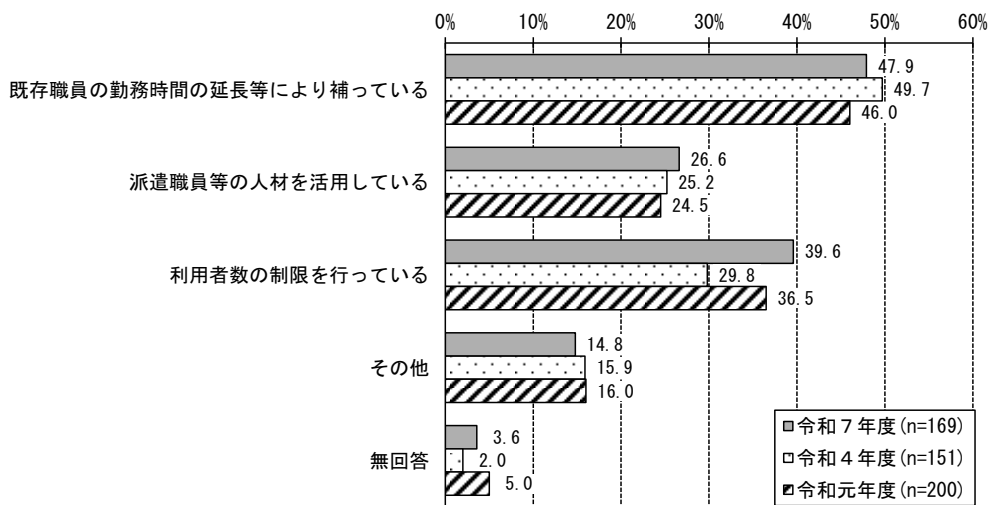
③職員不足を補う方法

- 「既存職員の勤務時間の延長等により補っている」が 47.9%で最も多く、次いで「利用者数の制限を行っている」が 39.6%、「派遣職員等の人材を活用している」が 26.6%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、「派遣人材の活用で対応している」(26.6%)、「利用者の制限を行っている」(39.6%)が増加傾向にあります。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「既存職員の勤務時間の延長等により補っている」(80.6%)、「派遣職員等の人材を活用している」(61.3%)が多く、「利用者数の制限を行っている」(3.2%)は少なくなっています。
- 訪問系サービス、その他の介護サービスは他と比べて「利用者数の制限を行っている」(それぞれ50.9%、69.0%)が多く、「派遣職員等の人材を活用している」(10.5%、7.1%)が少なくなっています。

【職員不足を補う方法（複数回答）】



【職員不足を補う方法（サービス種別）】

単位：%

		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
全体		169	47.9	26.6	39.6	14.8	3.6
サービス種別	施設・居住系サービス	31	80.6	61.3	3.2	16.1	-
	訪問系サービス	57	47.4	10.5	50.9	15.8	7.0
	通所系サービス	39	43.6	43.6	20.5	15.4	5.1
	その他の介護サービス	42	28.6	7.1	69.0	11.9	-

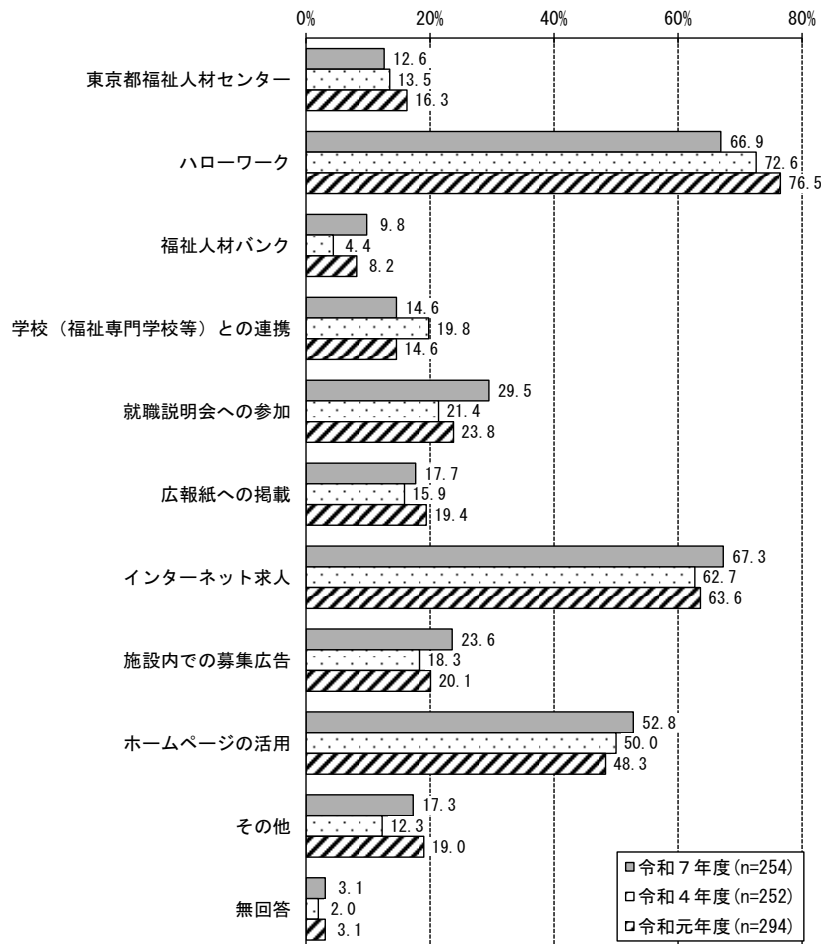
(2) 職員の募集方法（問7）

- 「インターネット求人」が67.3%で最も多く、次いで「ハローワーク」が66.9%、「ホームページの活用」が52.8%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、「東京都福祉人材センター」（12.6%）、「ハローワーク」（66.9%）が減少傾向で、「就職説明会への参加」（29.5%）、「インターネット求人」（67.3%）、「施設内での募集広告」（23.6%）、「ホームページの活用」（52.8%）が増加傾向にあります。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「その他」（9.1%）を除いて、全ての項目で多く、多様な募集方法を行っています。

【職員の募集方法（複数回答）】



【職員の募集方法（サービス種別）】

単位：%

		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	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
全体		254	12.6	66.9	9.8	14.6	29.5	17.7	67.3	23.6	52.8	17.3	3.1
サービス種別	施設・居住系サービス	44	20.5	79.5	13.6	38.6	63.6	31.8	81.8	38.6	72.7	9.1	-
	訪問系サービス	78	12.8	53.8	11.5	15.4	25.6	16.7	70.5	25.6	59.0	19.2	1.3
	通所系サービス	66	13.6	77.3	9.1	9.1	27.3	18.2	69.7	25.8	48.5	13.6	6.1
	その他の介護サービス	66	6.1	63.6	6.1	3.0	13.6	9.1	51.5	9.1	36.4	24.2	4.5

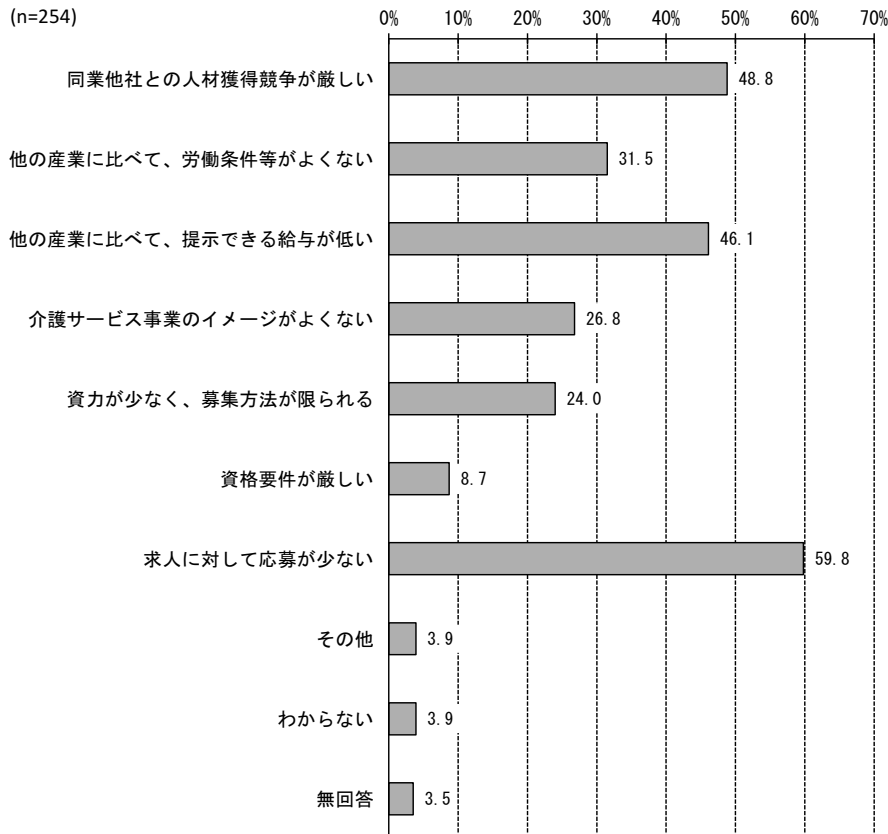
(3) 採用・求人募集において困っていること（問8）

- 「求人に対して応募が少ない」が59.8%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48.8%、「他の産業に比べて、提示できる給与が低い」が46.1%となっています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」(63.6%)、「介護サービス事業のイメージがよくない」(43.2%)が多くなっています。

【採用・求人募集で困っていること（複数回答）】



【採用・求人募集で困っていること（サービス種別）】

単位：%

		回答事業所数	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	他の産業に比べて、提示できる給与が低い	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	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
全体		254	48.8	31.5	46.1	26.8	24.0	8.7	59.8	3.9	3.9	3.5
サービス種別	施設・居住系サービス	44	63.6	36.4	50.0	43.2	18.2	2.3	63.6	4.5	4.5	-
	訪問系サービス	78	59.0	35.9	42.3	26.9	29.5	12.8	60.3	5.1	3.8	1.3
	通所系サービス	66	33.3	25.8	50.0	21.2	25.8	7.6	59.1	3.0	7.6	3.0
	その他の介護サービス	66	42.4	28.8	43.9	21.2	19.7	9.1	57.6	3.0	-	9.1

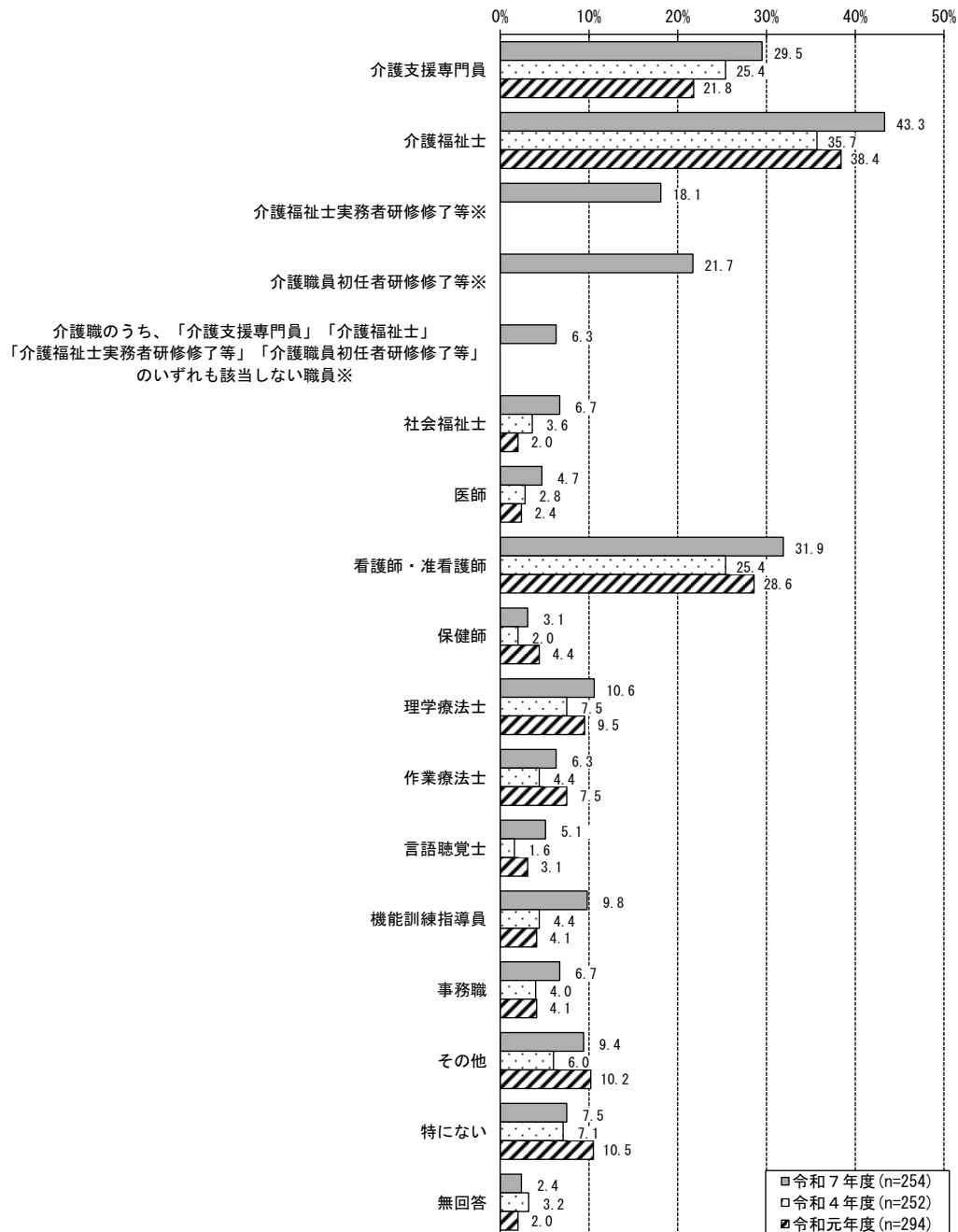
(4) 特に確保の困難な職種 (問9)

- 「介護福祉士」が43.3%で最も多く、次いで「看護師・准看護師」が31.9%、「介護支援専門員」が29.5%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、多くの職種で不足が増加傾向にある中で、「介護支援専門員」(29.5%)、「介護福祉士」(43.3%)、「看護師・准看護師」(31.9%)の増加が大きくなっています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「介護支援専門員」(50.0%)、「介護福祉士」(75.0%)、「看護師・准看護師」(54.5%)が多くなっています。
- 訪問系サービスは、他と比べて「介護職員初任者研修修了等」(34.6%)が多くなっています。
- その他の介護サービスは、他と比べて「介護支援専門員」(63.6%)が多くなっています。

【特に確保の困難な職種 (複数回答)】



※：令和4年度・令和元年度の調査では該当する職種なし

【特に確保の困難な職種(サービス種別)】

単位：%

		回答 事業所数	介護支 援専門 員	介護福 祉士	介護福 祉士実 務者研 修修了 等	介護職 員初任 者研修 修了等	介護職のう ち、左記の いずれも該 当しない職 員	社会福 祉士	医師	看護 師・准 看護師
全体		254	29.5	43.3	18.1	21.7	6.3	6.7	4.7	31.9
サービス種別	施設・居住系サービス	44	50.0	75.0	22.7	29.5	9.1	13.6	13.6	54.5
	訪問系サービス	78	7.7	46.2	25.6	34.6	5.1	3.8	3.8	39.7
	通所系サービス	66	7.6	53.0	19.7	19.7	10.6	9.1	3.0	27.3
	その他の介護サービス	66	63.6	9.1	4.5	3.0	1.5	3.0	1.5	12.1

		保健師	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
全体		3.1	10.6	6.3	5.1	9.8	6.7	9.4	7.5	2.4
サービス種別	施設・居住系サービス	-	6.8	4.5	4.5	18.2	4.5	4.5	6.8	-
	訪問系サービス	1.3	15.4	11.5	12.8	1.3	10.3	2.6	3.8	-
	通所系サービス	-	18.2	7.6	1.5	△ 21.2	3.0	△ 22.7	9.1	1.5
	その他の介護サービス	10.6	-	-	-	3.0	7.6	7.6	10.6	7.6

(5) 研修や資格取得支援の取組状況 (問10)

- 「②事業所内での採用時研修（新任研修）」(76.8%)、「④ 事業所内での定期的な現任研修の実施」(75.2%)、「⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認」(83.5%)、「⑩研修受講費用の補助」(76.0%)は「すでに実施している」が多く、いずれも7割以上となっています。
- 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）」(24.0%)、「⑫資格試験に合格した場合の報奨金」(18.9%)は「すでに実施している」事業所が2割未満と少なく、かつ、5割以上は「実施を検討していない」と回答しています。

【研修や資格取得支援の取組状況】

	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）	61	43	130	20
② 事業所内での採用時研修（新任研修）	195	29	24	6
③ 事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）	130	43	70	11
④ 事業所内での定期的な現任研修の実施	191	32	20	11
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	158	52	35	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	166	51	28	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	127	76	41	10
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	147	58	43	6
⑨ 業務として勤務時間中の研修参加を承認	212	28	11	3
⑩ 研修受講費用の補助	193	34	24	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	147	48	52	7
⑫ 資格試験に合格した場合の報奨金	48	49	143	14

	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）	24.0%	16.9%	51.2%	7.9%
② 事業所内での採用時研修（新任研修）	76.8%	11.4%	9.4%	2.4%
③ 事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）	51.2%	16.9%	27.6%	4.3%
④ 事業所内での定期的な現任研修の実施	75.2%	12.6%	7.9%	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	62.2%	20.5%	13.8%	3.5%
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	65.4%	20.1%	11.0%	3.5%
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	50.0%	29.9%	16.1%	3.9%
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	57.9%	22.8%	16.9%	2.4%
⑨ 業務として勤務時間中の研修参加を承認	83.5%	11.0%	4.3%	1.2%
⑩ 研修受講費用の補助	76.0%	13.4%	9.4%	1.2%
⑪ 資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担	57.9%	18.9%	20.5%	2.8%
⑫ 資格試験に合格した場合の報奨金	18.9%	19.3%	56.3%	5.5%

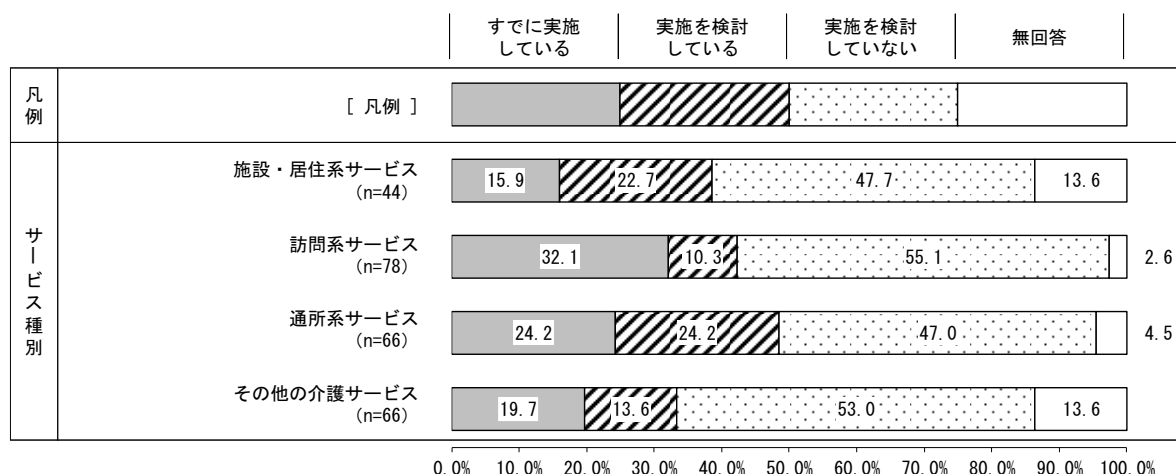
【サービス種別】 研修や資格取得支援の取組状況

① 採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「実施を検討していない」が 47.7%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 22.7%、「すでに実施している」が 15.9%となっています。
- 訪問系サービスでは、「実施を検討していない」が 55.1%で最も多く、次いで「すでに実施している」が 32.1%、「実施を検討している」が 10.3%となっています。
- 通所系サービスでは、「実施を検討していない」が 47.0%で最も多く、次いで「すでに実施している」「実施を検討している」が 24.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「実施を検討していない」が 53.0%で最も多く、次いで「すでに実施している」が 19.7%、「実施を検討している」が 13.6%となっています。

【①採用を前提とした資格取得支援の研修（採用前）（サービス種別）】

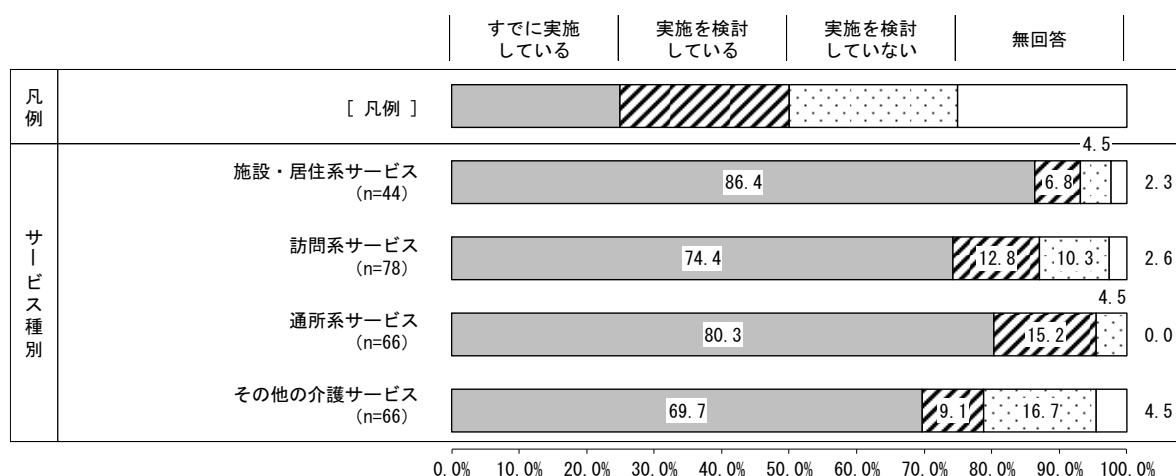


② 事業所内での採用時研修（新任研修）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 86.4%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 6.8%、「実施を検討していない」が 4.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 74.4%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 12.8%、「実施を検討していない」が 10.3%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 80.3%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 15.2%、「実施を検討していない」が 4.5%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 69.7%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 16.7%、「実施を検討している」が 9.1%となっています。

【②事業所内での採用時研修（新任研修）（サービス種別）】

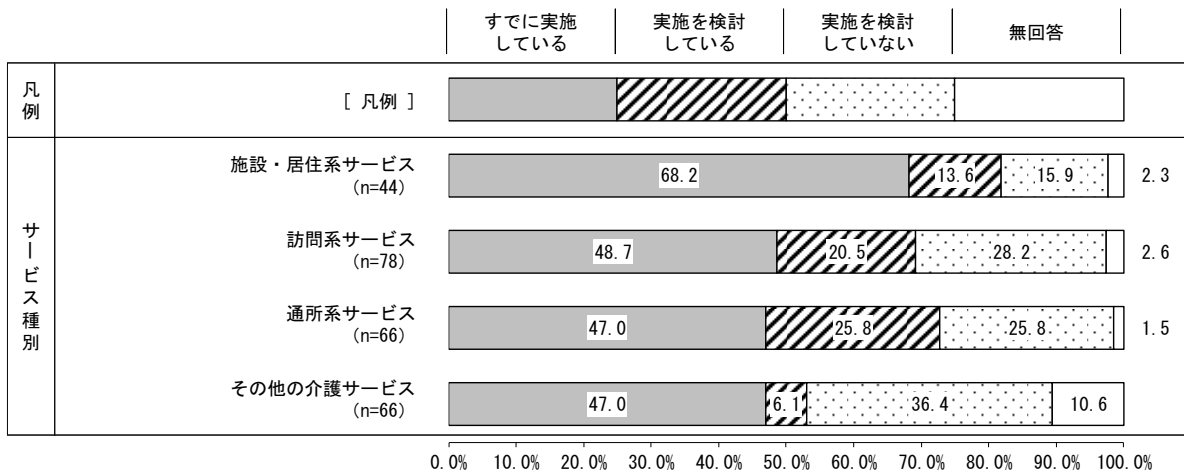


③ 事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 68.2%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 15.9%、「実施を検討している」が 13.6%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 48.7%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 28.2%、「実施を検討している」が 20.5%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 47.0%で最も多く、次いで「実施を検討している」「実施を検討していない」が 25.8%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 47.0%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 36.4%、「実施を検討している」が 6.1%となっています。

【③事業所内での資格取得支援の研修（既採用職員向け）（サービス種別）】

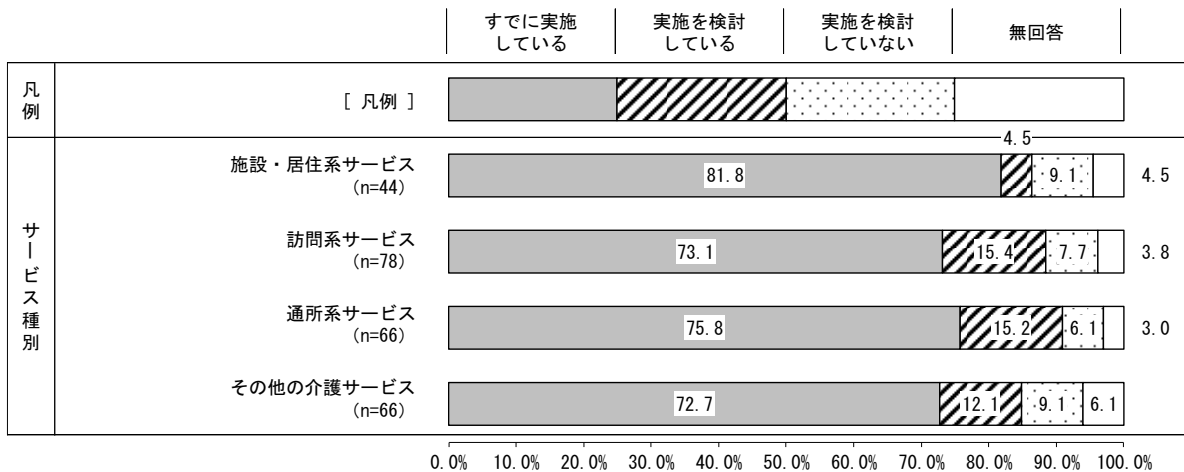


④ 事業所内での定期的な現任研修の実施

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 81.8%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 9.1%、「実施を検討している」が 4.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 73.1%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 7.7%、「実施を検討している」が 15.4%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 75.8%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 6.1%、「実施を検討している」が 15.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 72.7%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 9.1%、「実施を検討している」が 12.1%となっています。

【④事業所内での定期的な現任研修の実施（サービス種別）】

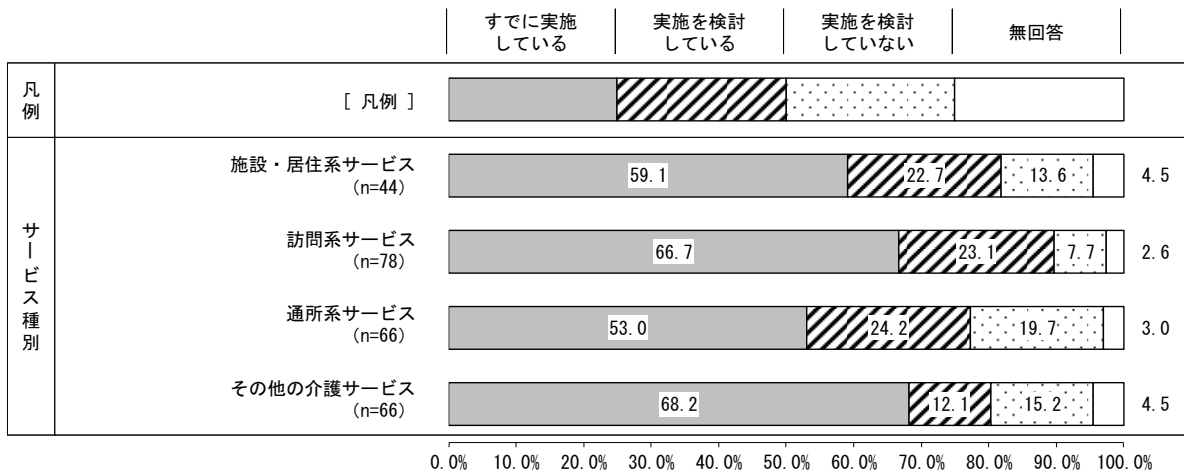


⑤ 事業所内での事例検討会や、外部研修受講者による報告会

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 59.1%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 22.7%、「実施を検討していない」が 13.6%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 66.7%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 23.1%、「実施を検討していない」が 7.7%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 53.0%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 24.2%、「実施を検討していない」が 19.7%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 68.2%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 12.1%となっています。

【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（サービス種別）】

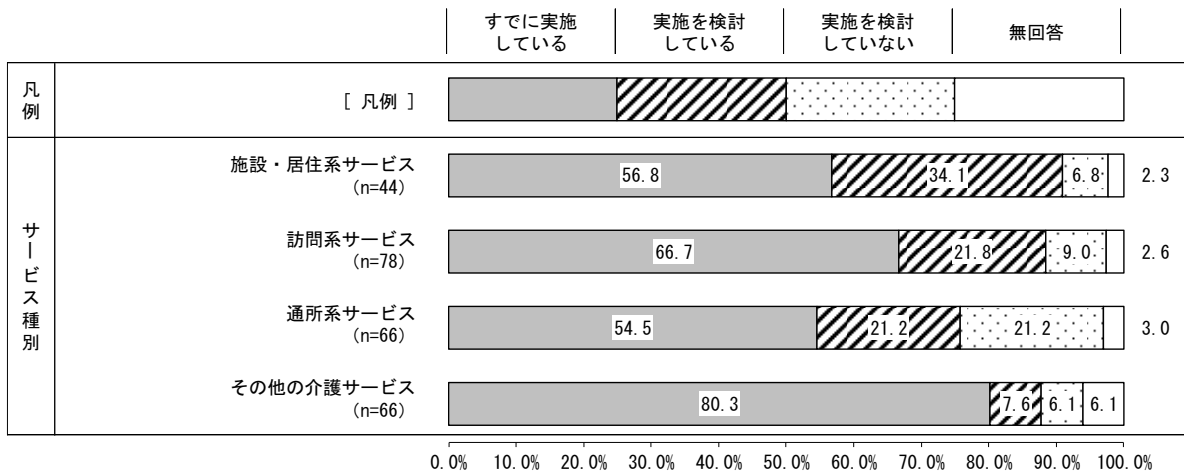


⑥ 墨田区介護サービス事業者連絡会が実施する研修等への参加を奨励

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 56.8%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 34.1%、「実施を検討していない」が 6.8%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 66.7%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 21.8%、「実施を検討していない」が 9.0%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 54.5%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 21.2%、「実施を検討していない」が 21.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 80.3%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 7.6%、「実施を検討していない」が 6.1%となっています。

【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（サービス種別）】

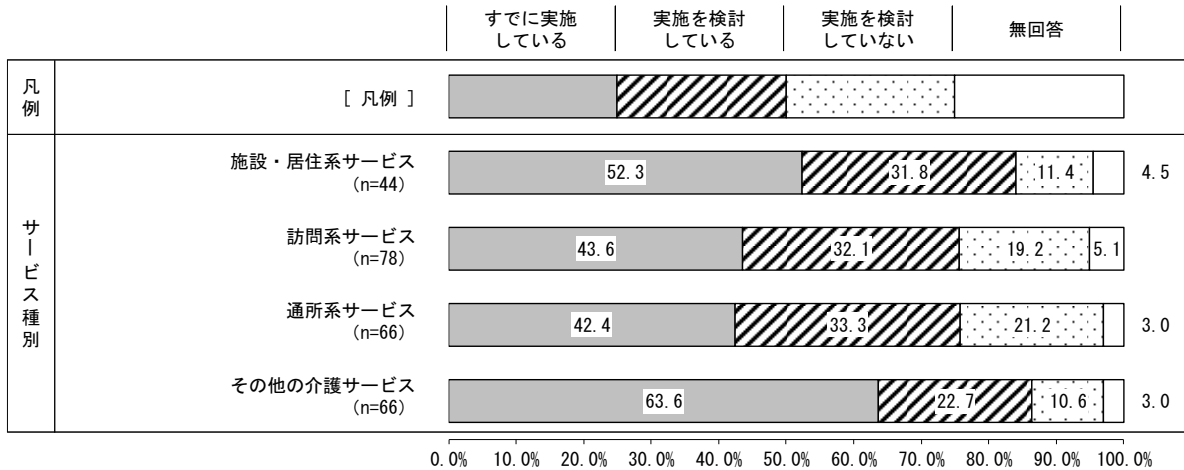


⑦ 東京都社会福祉協議会が実施している研修等への参加を奨励

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 52.3%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 31.8%、「実施を検討していない」が 11.4%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 43.6%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 32.1%、「実施を検討していない」が 19.2%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 42.4%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 33.3%、「実施を検討していない」が 21.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 63.6%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 22.7%、「実施を検討していない」が 10.6%となっています。

【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（サービス種別）】

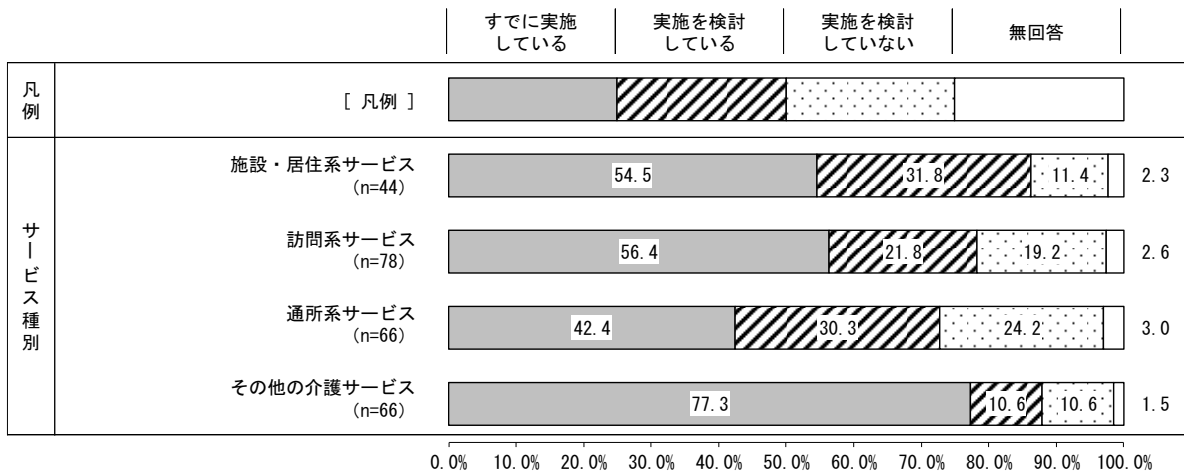


⑧ その他民間団体が実施している研修等への参加を奨励

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 54.5%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 31.8%、「実施を検討していない」が 11.4%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 56.4%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 21.8%、「実施を検討していない」が 19.2%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 42.4%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 30.3%、「実施を検討していない」が 24.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 77.3%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 10.6%、「実施を検討していない」が 10.6%となっています。

【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（サービス種別）】

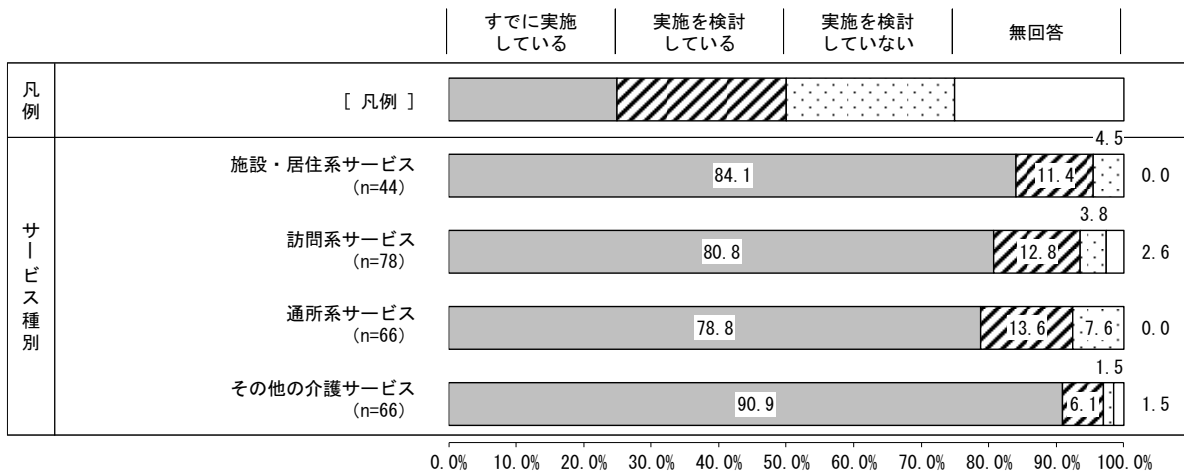


⑨ 業務として勤務時間中の研修参加を承認

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 84.1%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 11.4%、「実施を検討していない」が 4.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 80.8%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 12.8%、「実施を検討していない」が 3.8%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 78.8%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 13.6%、「実施を検討していない」が 7.6%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 90.9%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 6.1%、「実施を検討していない」が 1.5%となっています。

【⑨業務として勤務時間中の研修参加を承認（サービス種別）】

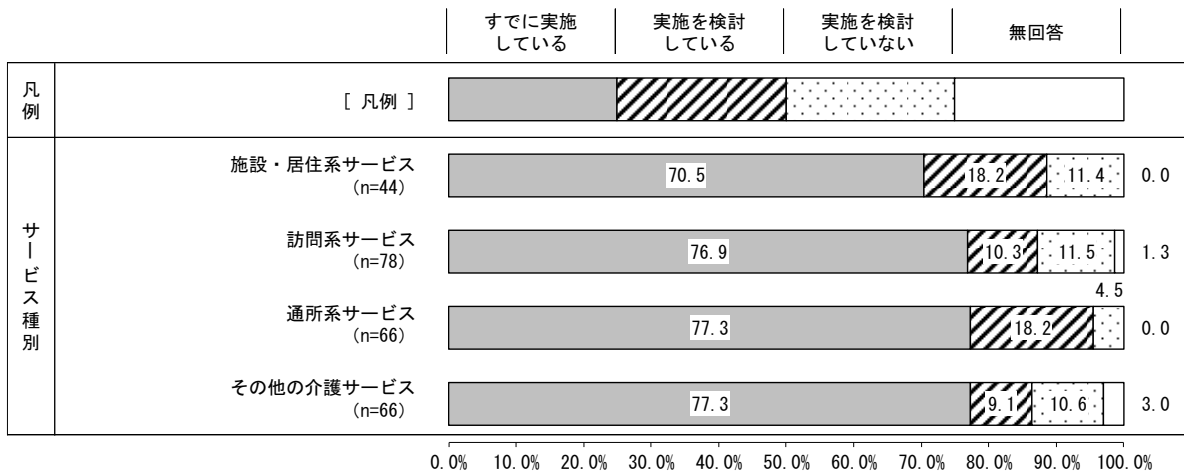


⑩ 研修受講費用の補助

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 70.5%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 18.2%、「実施を検討していない」が 11.4%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 76.9%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 11.5%、「実施を検討している」が 10.3%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 77.3%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 18.2%、「実施を検討していない」が 4.5%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 77.3%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 10.6%、「実施を検討している」が 9.1%となっています。

【⑩研修受講費用の補助（サービス種別）】

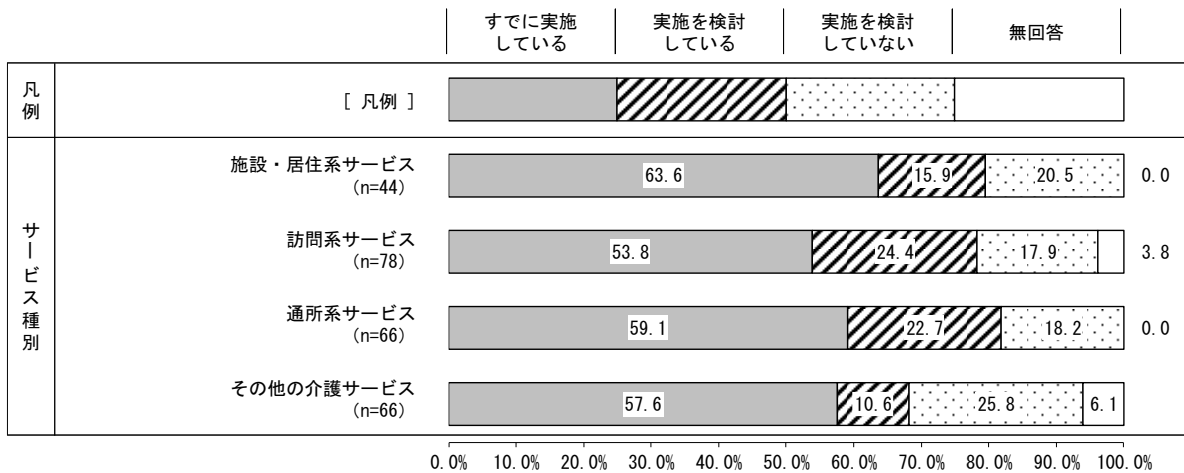


⑪ 資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに実施している」が 63.6%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 20.5%、「実施を検討している」が 15.9%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに実施している」が 53.8%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 24.4%、「実施を検討していない」が 17.9%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに実施している」が 59.1%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 22.7%、「実施を検討していない」が 18.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに実施している」が 57.6%で最も多く、次いで「実施を検討していない」が 25.8%、「実施を検討している」が 10.6%となっています。

【⑪資格試験に合格した場合、受験料や登録費用等を負担（サービス種別）】

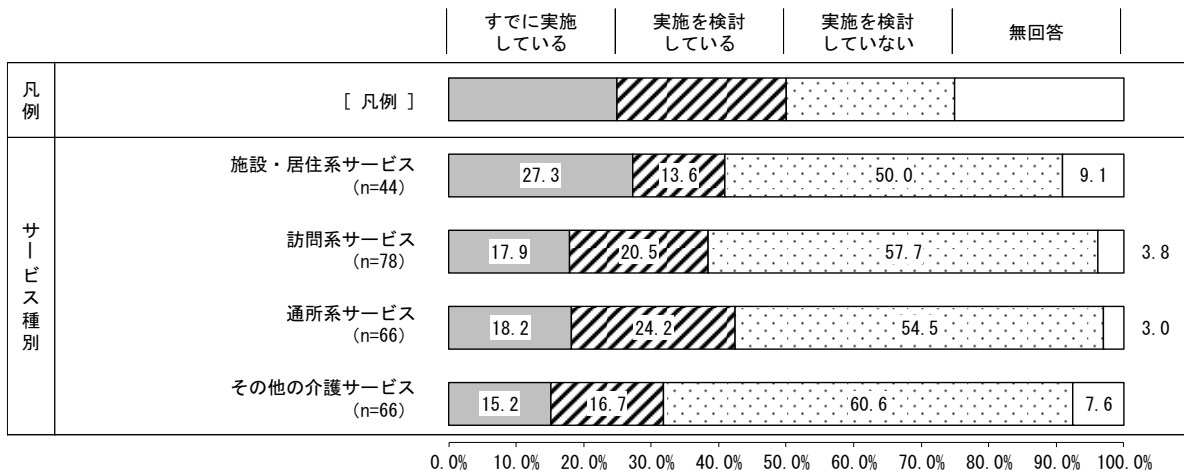


⑫ 資格試験に合格した場合の報奨金

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「実施を検討していない」が 50.0%で最も多く、次いで「すでに実施している」が 27.3%、「実施を検討している」が 13.6%となっています。
- 訪問系サービスでは、「実施を検討していない」が 57.7%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 20.5%、「すでに実施している」が 17.9%となっています。
- 通所系サービスでは、「実施を検討していない」が 54.5%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 24.2%、「すでに実施している」が 18.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「実施を検討していない」が 60.6%で最も多く、次いで「実施を検討している」が 16.7%、「すでに実施している」が 15.2%となっています。

【⑫資格試験に合格した場合の報奨金（サービス種別）】



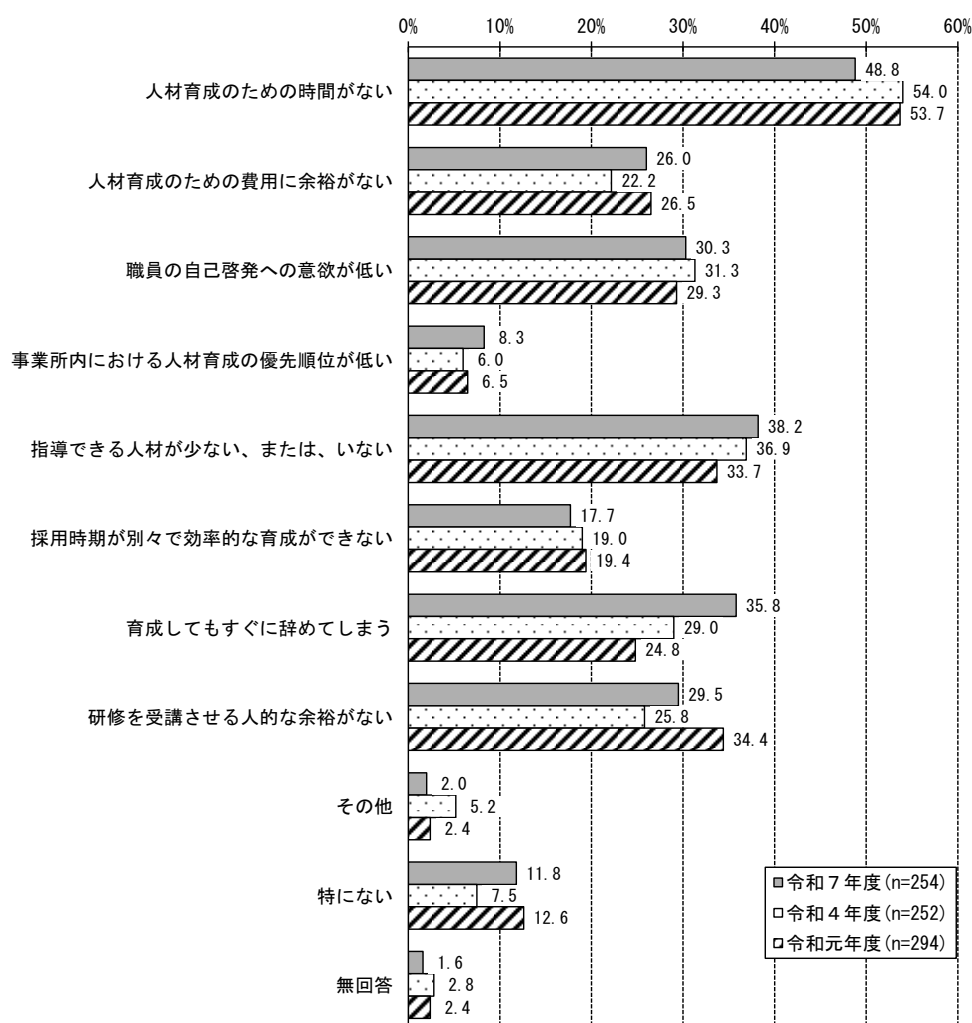
(6) 職員の研修・教育で困っていること（問11）

- 「人材育成のための時間がない」が48.8%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38.2%、「育成してもすぐに辞めてしまう」が35.8%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、「指導できる人材が少ない、または、いない」（38.2%）、「育成してもすぐに辞めてしまう」（35.8%）が増加傾向に、「人材育成のための時間がない」（48.8%）、「採用時期が別々で効率的な育成ができない」（17.7%）が減少傾向にあります。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「人材育成のための費用に余裕がない」（15.9%）が少なく、「職員の自己啓発への意欲が低い」（59.1%）、「指導できる人材が少ない、または、いない」（61.4%）、「育成してもすぐに辞めてしまう」（50.0%）、「研修を受講させる人的な余裕がない」（54.5%）が多くなっています。
- その他の介護サービスは他と比べて、「職員の自己啓発への意欲が低い」（10.6%）、「指導できる人材が少ない、または、いない」（27.3%）、「研修を受講させる人的な余裕がない」（16.7%）が少なくなっています。

【職員の研修・教育で困っていること（複数回答）】



【職員の研修・教育で困っていること（サービス種別）】

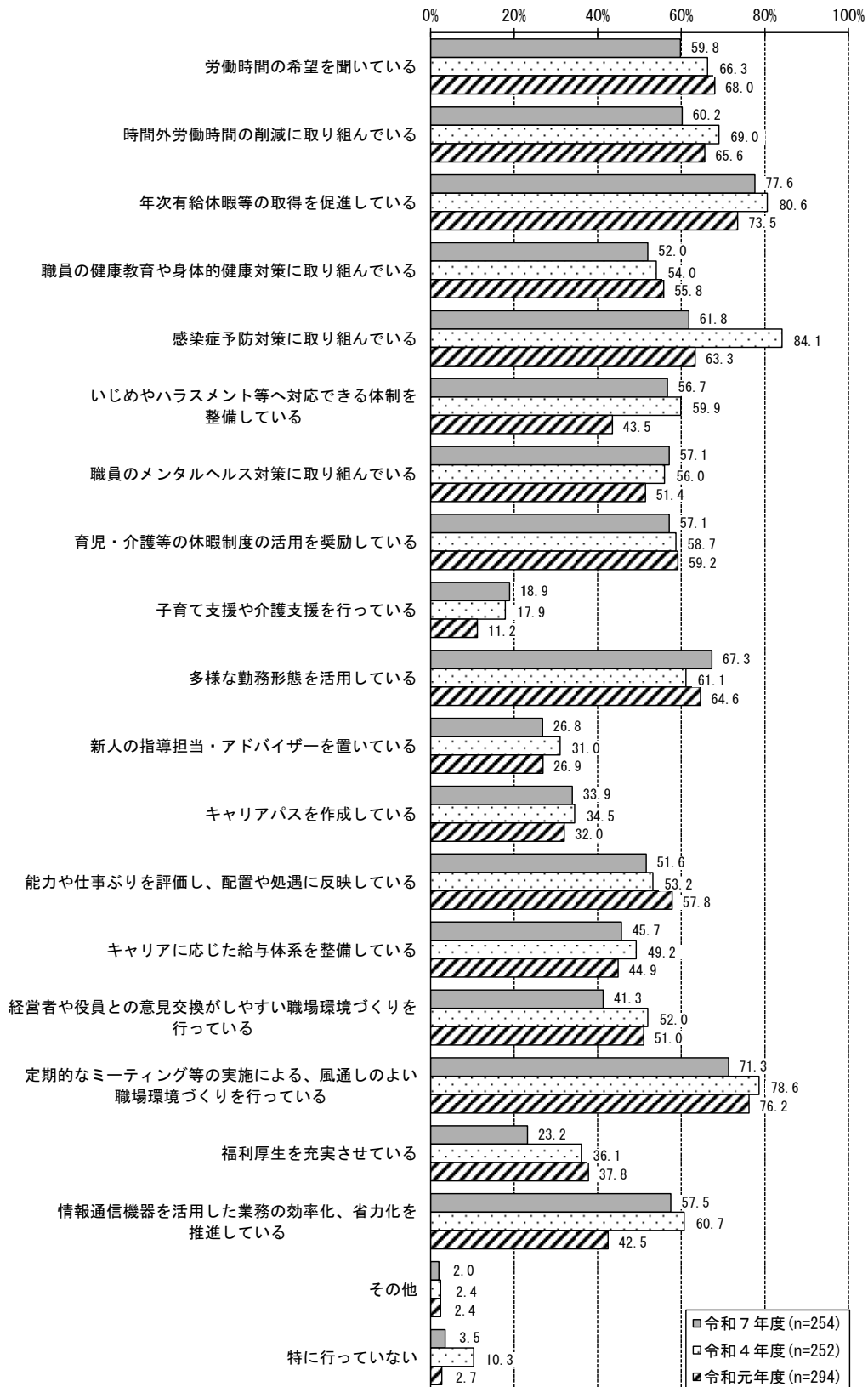
単位：％

	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	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	
全体	254	48.8	26.0	30.3	8.3	38.2	17.7	35.8	29.5	2.0	11.8	1.6	
サービス種別	施設・居住系サービス	44	54.5	15.9	59.1	6.8	61.4	22.7	50.0	54.5	-	2.3	-
	訪問系サービス	78	44.9	30.8	29.5	5.1	30.8	15.4	38.5	25.6	2.6	15.4	-
	通所系サービス	66	47.0	27.3	31.8	12.1	42.4	25.8	30.3	30.3	1.5	9.1	1.5
	その他の介護サービス	66	51.5	25.8	10.6	9.1	27.3	9.1	28.8	16.7	3.0	16.7	4.5

(7) 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12)

- 「年次有給休暇等の取得を促進している」が77.6%で最も多く、次いで「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71.3%、「多様な勤務形態を活用している」が67.3%となっています。
- 令和4年度、元年度と比較して、全体的に減少傾向にある中で、「職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる」(57.1%)、「多様な勤務形態を活用している」(67.3%)が増加傾向にあります。

【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)】



【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「労働時間の希望を聞いている」(45.5%)が少なく、「育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している」(75.0%)、「新人の指導担当・アドバイザーを置いている」(45.5%)、「キャリアパスを作成している」(52.3%)、「能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している」(65.9%)が多くなっています。
- 訪問系サービスは他と比べて、「職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる」(67.9%)、「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」(59.0%)、「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」(69.2%)が多くなっています。
- 通所系サービスは他と比べて、「職員のメンタルヘルス対策に取り組んでいる」(47.0%)が少なくなっています。
- その他の介護サービスは他と比べて、「感染症予防対策に取り組んでいる」(48.5%)、「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」(45.5%)、「育児・介護等の休暇制度の活用を奨励している」(45.5%)、「新人の指導担当・アドバイザーを置いている」(16.7%)、「キャリアパスを作成している」(13.6%)、「能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している」(36.4%)、「キャリアに応じた給与体系を整備している」(31.8%)、「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」(42.4%)が少なくなっています。

【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（サービス種別）】

単位：%

	回答事業所数	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	職員の健康や身体的健康対策に取り組んでいる	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	子育てや介護支援を行っている	多様な勤務形態を活用している	
全体	254	59.8	60.2	77.6	52.0	61.8	56.7	57.1	57.1	18.9	67.3	
サービス種別	施設・居住系サービス	44	45.5	52.3	86.4	59.1	68.2	61.4	65.9	75.0	25.0	70.5
	訪問系サービス	78	69.2	67.9	76.9	56.4	69.2	64.1	67.9	62.8	21.8	69.2
	通所系サービス	66	59.1	65.2	77.3	42.4	62.1	56.1	47.0	50.0	16.7	68.2
	その他の介護サービス	66	59.1	51.5	72.7	51.5	48.5	45.5	48.5	45.5	13.6	62.1

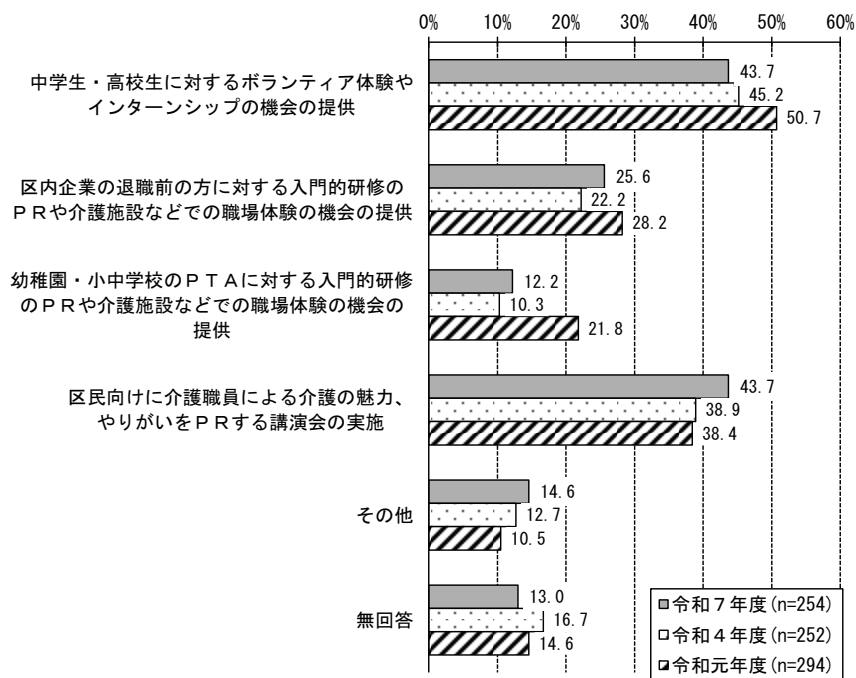
	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	キャリアパスを作成している	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している	キャリアに応じた給与体系を整備している	経営者や役員との意見交換がしやすい職場環境づくりを行っている	定期的なミーティング等の実施による、風通しのよい職場環境づくりを行っている	福利厚生を充実させている	情報通信機器を活用した業務の効率化、省力化を推進している	その他	特に行っていない	
全体	26.8	33.9	51.6	45.7	41.3	71.3	23.2	57.5	2.0	3.5	
サービス種別	施設・居住系サービス	45.5	52.3	65.9	52.3	31.8	72.7	18.2	63.6	2.3	6.8
	訪問系サービス	29.5	39.7	53.8	46.2	59.0	74.4	24.4	69.2	2.6	1.3
	通所系サービス	21.2	34.8	54.5	54.5	34.8	69.7	27.3	54.5	-	3.0
	その他の介護サービス	16.7	13.6	36.4	31.8	33.3	68.2	21.2	42.4	3.0	4.5

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）

- 「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」が43.7%で最も多く、次いで「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」が25.6%、「その他」が14.6%となっています。
 - 令和4年度、令和元年度と比較して、「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」は減少傾向に、「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」は増加傾向にあります。
- 【サービス種別】**
- サービス種別にみると、施設・居住系サービスは他と比べて「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」(72.7%)が多くなっています。

【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）】



【介護のイメージアップを図るために必要なこと（サービス種別）】

単位：%

		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
全体		254	43.7	25.6	12.2	43.7	14.6	13.0
サービス種別	施設・居住系サービス	44	72.7	27.3	11.4	43.2	2.3	9.1
	訪問系サービス	78	32.1	23.1	11.5	46.2	16.7	12.8
	通所系サービス	66	45.5	33.3	15.2	39.4	7.6	12.1
	その他の介護サービス	66	36.4	19.7	10.6	45.5	27.3	16.7

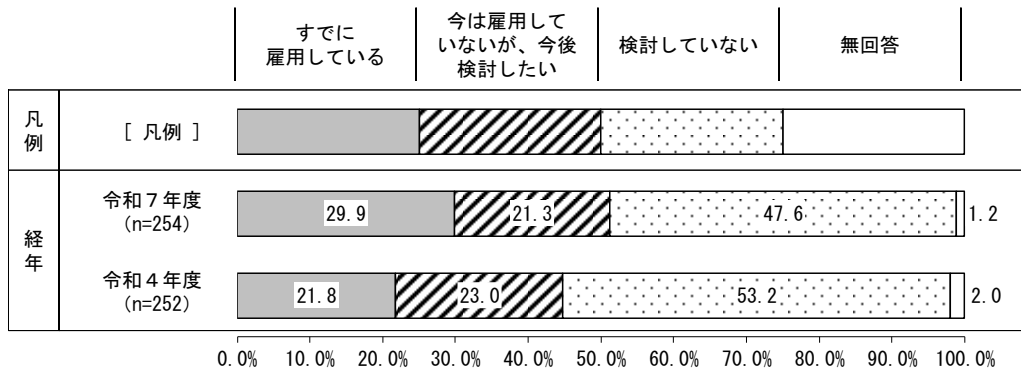
(2) 外国人の雇用の検討状況 (問14)

- 「検討していない」が47.6%で最も多く、次いで「すでに雇用している」が29.9%、「今は雇用していないが、今後検討したい」が21.3%となっています。
- 令和4年度と比較して、「すでに雇用している」が8.1ポイント増加し、「検討していない」が5.6ポイント減少しています。

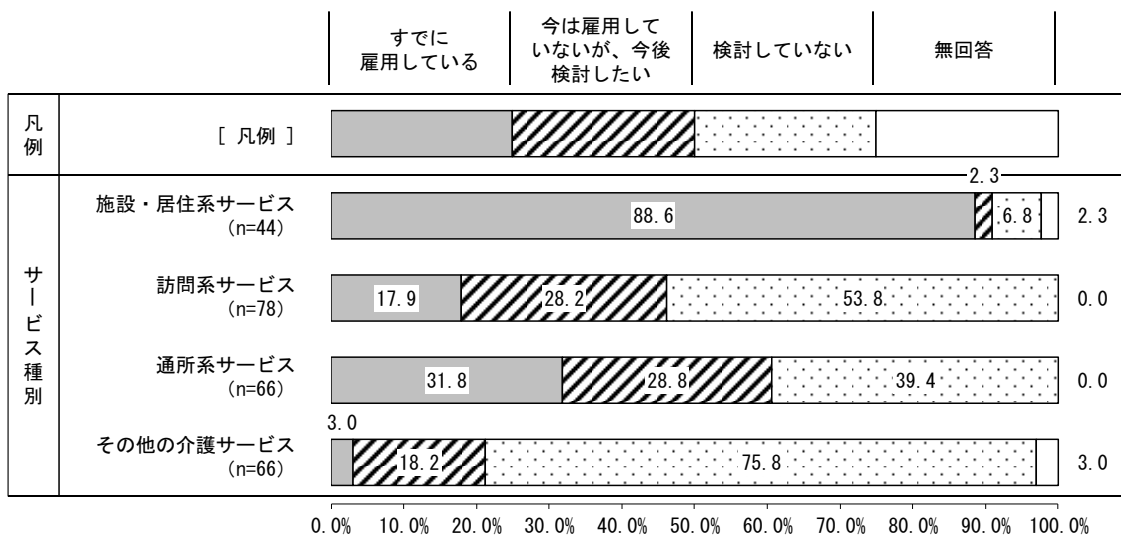
【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスでは、「すでに雇用している」が88.6%と他と比べて多く、約9割となっています。
- その他の介護サービスでは、「検討していない」(75.8%)が他と比べて多く、約8割となっています。

【外国人の雇用の検討状況】



【外国人の雇用の検討状況 (サービス種別)】



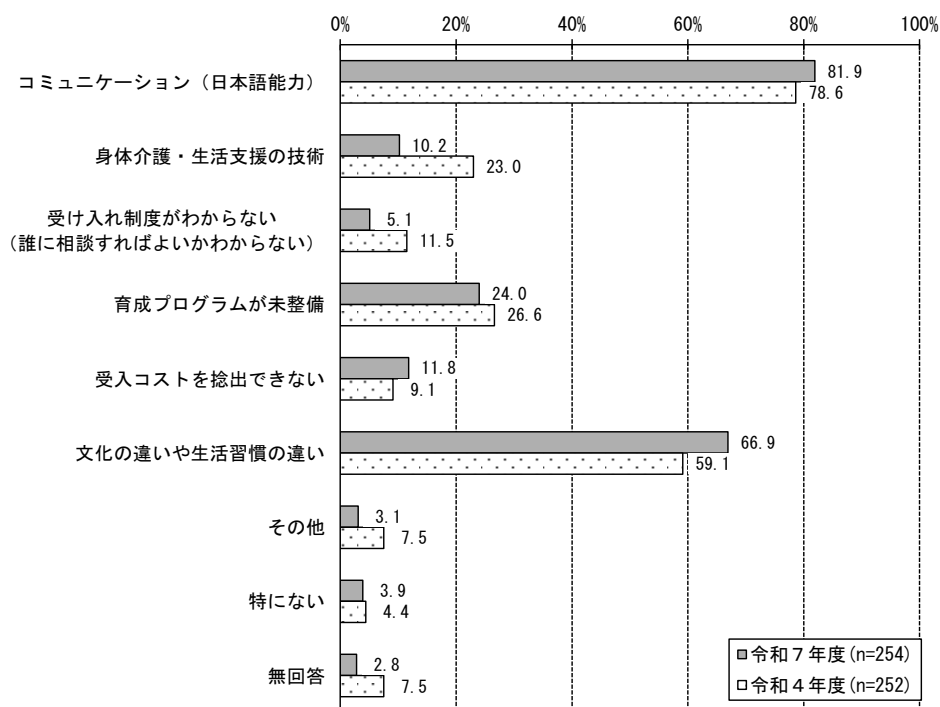
(3) 外国人を雇用する場合の課題（問15）

- 「コミュニケーション（日本語能力）」が81.9%で最も多く、次いで「文化の違いや生活習慣の違い」が66.9%、「育成プログラムが未整備」が24.0%となっています。
- 令和4年度と比較して、「文化の違いや生活習慣の違い」（66.9%）が7.8ポイント増加し、「身体介護・生活支援の技術」が12.8ポイント減少しています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、他と比べて、訪問系サービスは「身体介護・生活支援の技術」（24.4%）が多く、通所系サービスは「文化の違いや生活習慣の違い」（53.0%）が少なくなっています。

【外国人を雇用する場合の課題（複数回答：回答制限3つ）】



【外国人を雇用する場合の課題（サービス種別）】

単位：%

		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
全体		254	81.9	10.2	5.1	24.0	11.8	66.9	3.1	3.9	2.8
サービス種別	施設・居住系サービス	44	90.9	-	2.3	18.2	15.9	70.5	4.5	-	2.3
	訪問系サービス	78	79.5	24.4	5.1	24.4	9.0	74.4	1.3	5.1	-
	通所系サービス	66	83.3	9.1	10.6	21.2	13.6	53.0	3.0	3.0	4.5
	その他の介護サービス	66	77.3	1.5	1.5	30.3	10.6	69.7	4.5	6.1	4.5

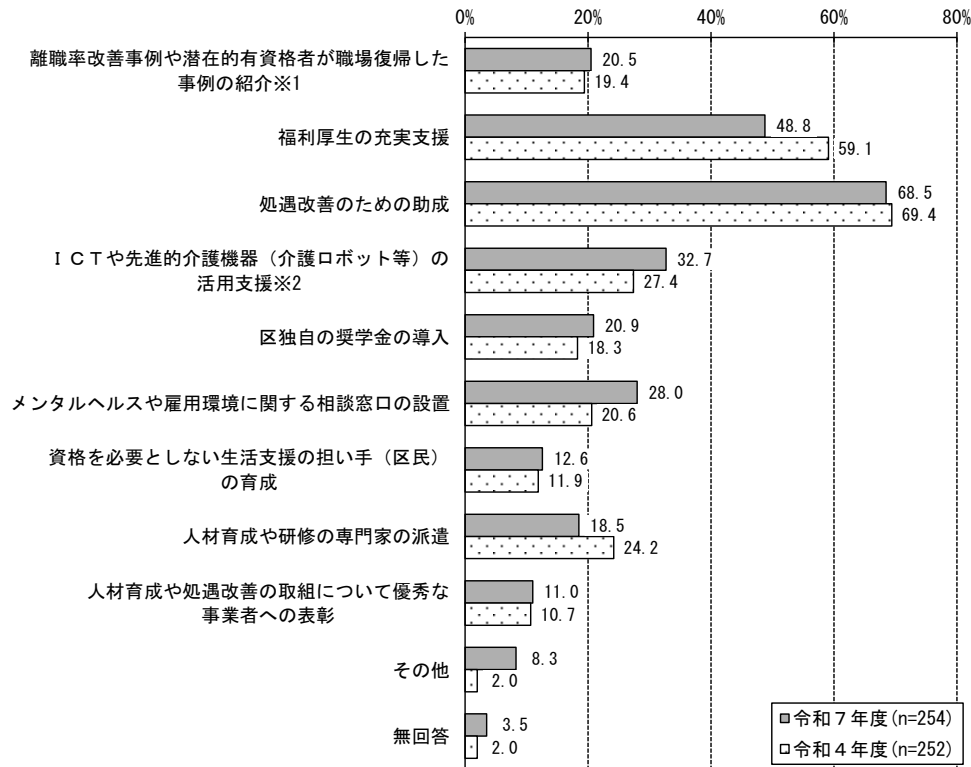
(4) 人材の確保・育成や早期離職防止と定着促進のために必要と考えられる支援策（問16）

- 「処遇改善のための助成」が 68.5%で最も多く、次いで「福利厚生の実質支援」が 48.8%、「ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援」が 32.7%となっています。
- 令和4年度と比較して、「ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援」（32.7%）が 5.3 ポイント、「メンタルヘルスや雇用環境に関する相談窓口の設置」（28.0%）が 7.4 ポイント増加し、「福利厚生の実質支援」（48.8%）が 10.3 ポイント、「人材育成や研修の専門家の派遣」（18.5%）が 5.7 ポイント減少しています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスで「ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の活用支援」（52.3%）が他より多くなっています。

【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）】



※1：令和4年度「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」
 ※2：令和4年度「ICT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）」

【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（サービス種別）】

単位：%

サービス種別	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	福利厚生の実質支援	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	区独自の奨学金の導入	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
全体	254	20.5	48.8	68.5	32.7	20.9	28.0	12.6	18.5	11.0	8.3	3.5
施設・居住系サービス	44	20.5	54.5	63.6	52.3	18.2	36.4	6.8	27.3	13.6	6.8	2.3
訪問系サービス	78	20.5	48.7	62.8	23.1	20.5	26.9	14.1	19.2	16.7	9.0	3.8
通所系サービス	66	18.2	48.5	71.2	28.8	21.2	27.3	9.1	16.7	4.5	4.5	4.5
その他の介護サービス	66	22.7	45.5	75.8	34.8	22.7	24.2	18.2	13.6	9.1	12.1	3.0

(5) ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況（問17）

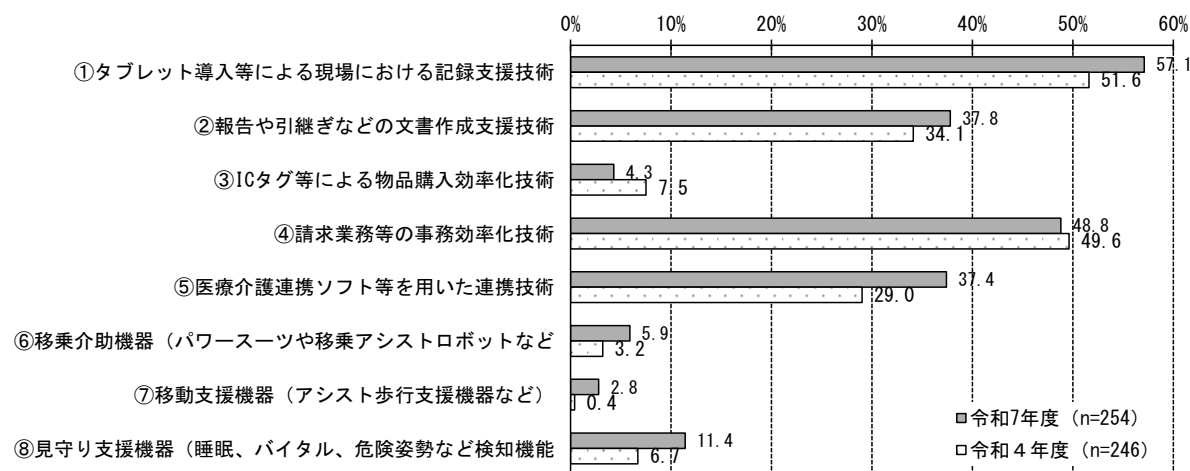
- 「すでに導入している」という回答は、「①タブレット導入等による現場における記録支援技術」が57.1%で最も多く、次いで「④請求業務等の事務効率化技術」が48.8%となっています。
- 「導入を検討していない」という回答は、「⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）」が77.2%で最も多く、次いで「⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）」が74.8%、「③ICタグ等による物品購入効率化技術」が68.1%、「⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）」が62.6%となっています。
- 令和4年度と比較して、「①タブレット導入等による現場における記録支援技術」（57.1%）が5.5ポイント、「⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術」（37.4%）が8.4ポイント増加しています。

【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	145	56	48	5
	②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術	96	81	72	5
	③ICタグ等による物品購入効率化技術	11	59	173	11
	④請求業務等の事務効率化技術	124	58	64	8
	⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術	95	71	79	9
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）	15	34	190	15
	⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）	7	35	196	16
	⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）	29	51	159	15

		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	57.1%	22.0%	18.9%	2.0%
	②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術	37.8%	31.9%	28.3%	2.0%
	③ICタグ等による物品購入効率化技術	4.3%	23.2%	68.1%	4.3%
	④請求業務等の事務効率化技術	48.8%	22.8%	25.2%	3.1%
	⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術	37.4%	28.0%	31.1%	3.5%
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）	5.9%	13.4%	74.8%	5.9%
	⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）	2.8%	13.8%	77.2%	6.3%
	⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）	11.4%	20.1%	62.6%	5.9%

【「すでに導入している」割合】



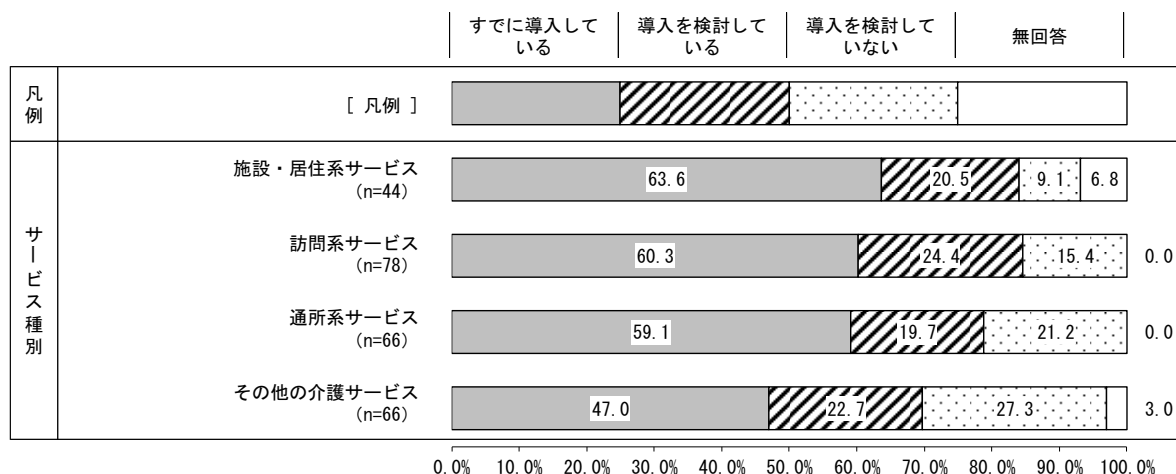
【サービス形態別】 ICTや先進的介護機器（介護ロボット等）の導入状況

①タブレット導入等による現場における記録支援技術

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに導入している」が 63.6%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 20.5%、「導入を検討していない」が 9.1%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに導入している」が 60.3%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 24.4%、「導入を検討していない」が 15.4%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに導入している」が 59.1%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 19.7%、「導入を検討していない」が 21.2%となっています。
- その他の介護サービスでは、「すでに導入している」が 47.0%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 22.7%、「導入を検討していない」が 27.3%、「導入を検討している」が 22.7%となっています。

【①タブレット導入等による現場における記録支援技術（サービス種別）】

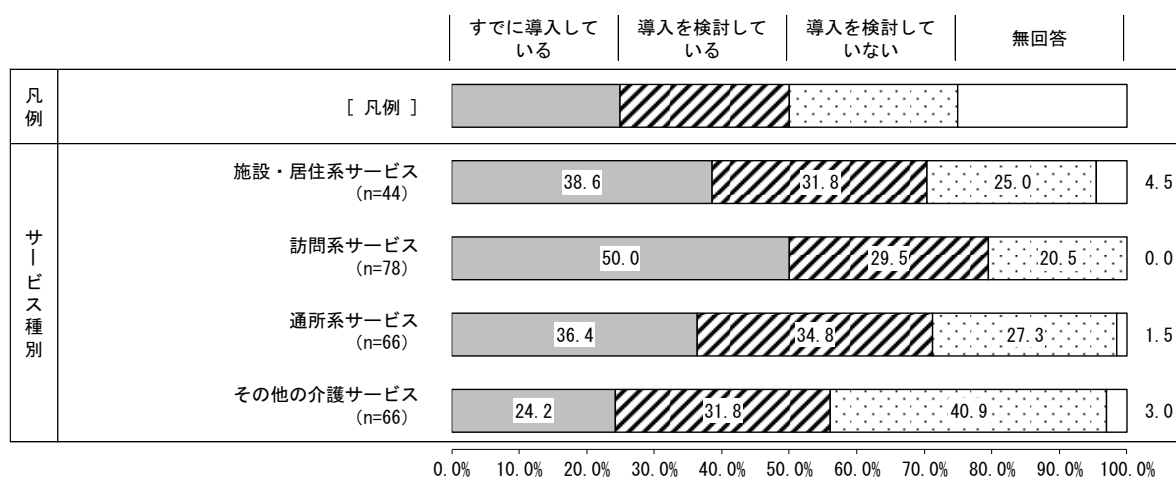


②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに導入している」が 38.6%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 31.8%、「導入を検討していない」が 25.0%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに導入している」が 50.0%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 29.5%、「導入を検討していない」が 20.5%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに導入している」が 36.4%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 34.8%、「導入を検討していない」が 27.3%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 40.9%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 31.8%、「すでに導入している」が 24.2%となっています。

【②報告や引継ぎなどの文書作成支援技術（サービス種別）】

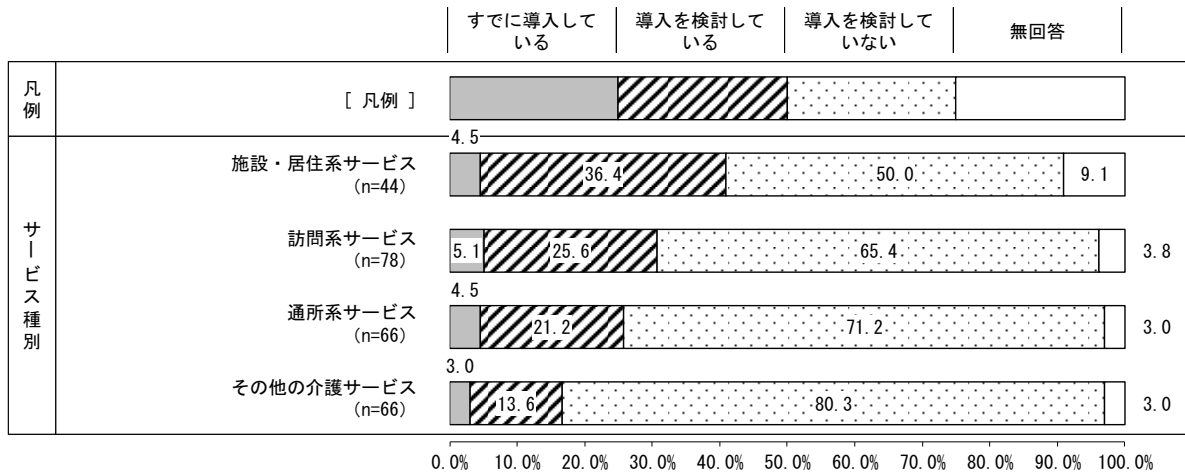


③ I C タグ等による物品購入効率化技術

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「導入を検討していない」が 50.0%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 36.4%、「すでに導入している」が 4.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「導入を検討していない」が 65.4%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 25.6%、「すでに導入している」が 5.1%となっています。
- 通所系サービスでは、「導入を検討していない」が 71.2%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 21.2%、「すでに導入している」が 4.5%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 80.3%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 13.6%、「すでに導入している」が 3.0%となっています。

【③ I C タグ等による物品購入効率化技術（サービス種別）】

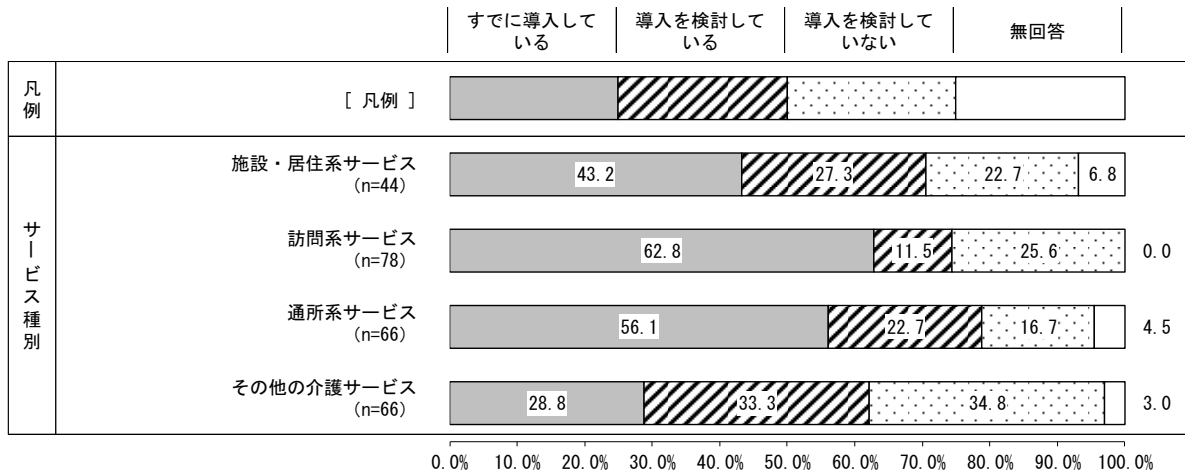


④ 請求業務等の事務効率化技術

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに導入している」が 43.2%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 27.3%、「導入を検討していない」が 22.7%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに導入している」が 62.8%で最も多く、次いで「導入を検討していない」が 25.6%、「導入を検討している」が 11.5%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに導入している」が 56.1%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 22.7%、「導入を検討していない」が 16.7%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 34.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 33.3%、「すでに導入している」が 28.8%となっています。

【④ 請求業務等の事務効率化技術（サービス種別）】

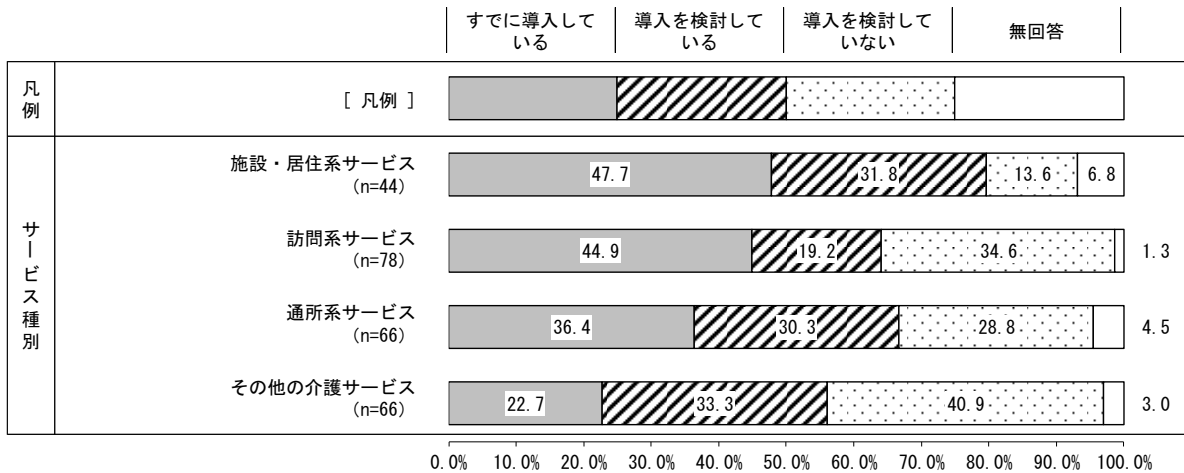


⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「すでに導入している」が 47.7%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 31.8%、「導入を検討していない」が 13.6%となっています。
- 訪問系サービスでは、「すでに導入している」が 44.9%で最も多く、次いで「導入を検討していない」が 34.6%、「導入を検討している」が 19.2%となっています。
- 通所系サービスでは、「すでに導入している」が 36.4%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 30.3%、「導入を検討していない」が 28.8%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 40.9%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 33.3%、「すでに導入している」が 22.7%となっています。

【⑤医療介護連携ソフト等を用いた連携技術（サービス種別）】

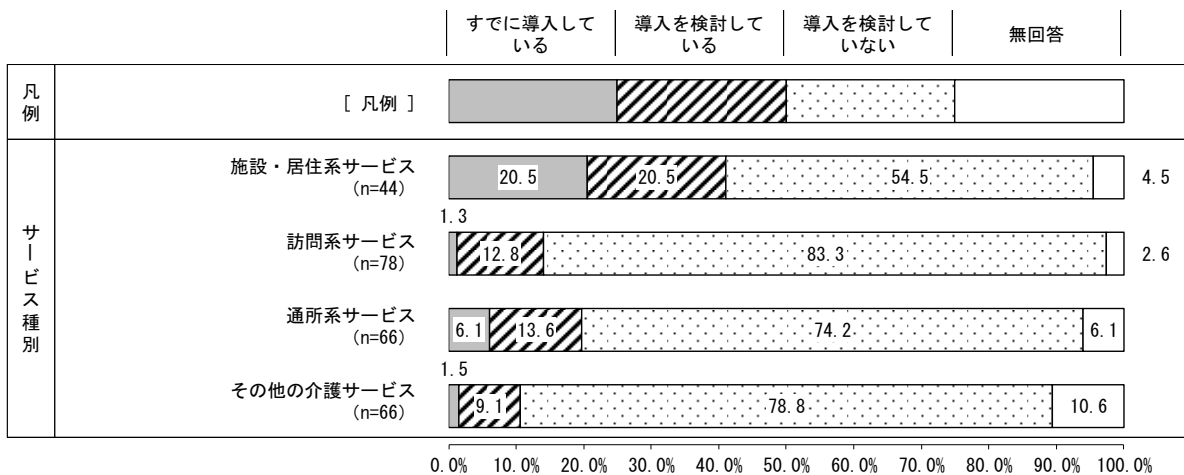


⑥移乗介助機器（パワースーツや移乗アシストロボットなど）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「導入を検討していない」が 54.5%で最も多く、次いで「すでに導入している」「導入を検討している」が 20.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「導入を検討していない」が 83.3%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 12.8%、「すでに導入している」が 1.3%となっています。
- 通所系サービスでは、「導入を検討していない」が 74.2%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 13.6%、「すでに導入している」が 6.1%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 78.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 9.1%、「すでに導入している」が 1.5%となっています。

【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）（サービス種別）】

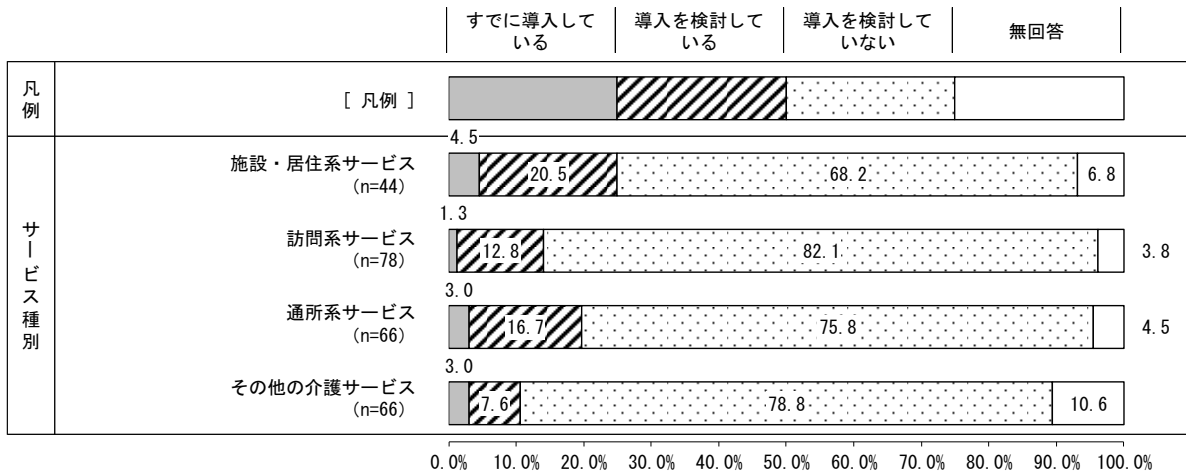


⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「導入を検討していない」が 68.2%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 20.5%、「すでに導入している」が 4.5%となっています。
- 訪問系サービスでは、「導入を検討していない」が 82.1%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 12.8%、「すでに導入している」が 1.3%となっています。
- 通所系サービスでは、「導入を検討していない」が 75.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 16.7%、「すでに導入している」が 3.0%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 78.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 7.6%、「すでに導入している」が 3.0%となっています。

【⑦移動支援機器（アシスト歩行支援機器など）（サービス種別）】

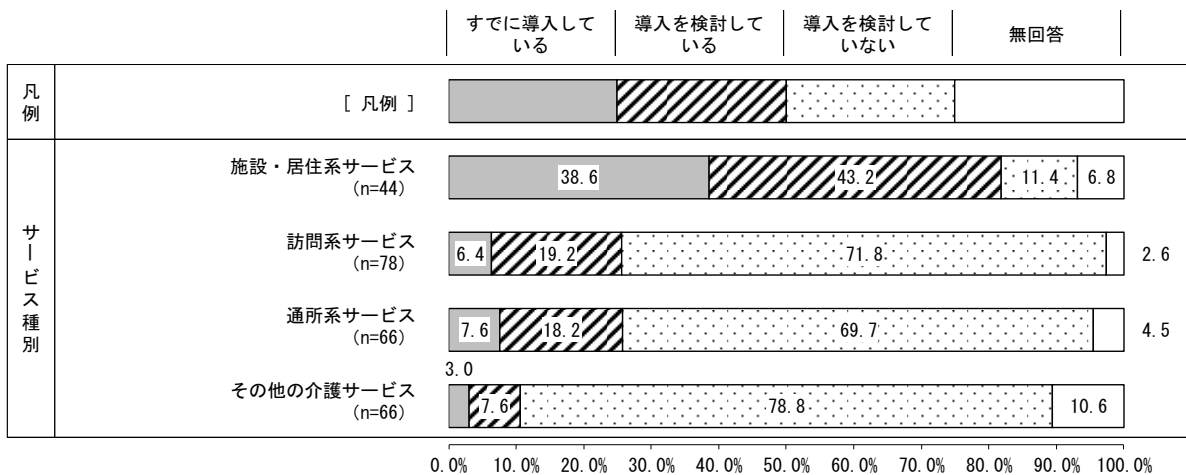


⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）

【サービス種別】

- 施設・居住系サービスでは、「導入を検討している」が 43.2%で最も多く、次いで「すでに導入している」が 38.6%、「導入を検討していない」が 11.4%となっています。
- 訪問系サービスでは、「導入を検討していない」が 71.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 19.2%、「すでに導入している」が 6.4%となっています。
- 通所系サービスでは、「導入を検討していない」が 69.7%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 18.2%、「すでに導入している」が 7.6%となっています。
- その他の介護サービスでは、「導入を検討していない」が 78.8%で最も多く、次いで「導入を検討している」が 7.6%、「すでに導入している」が 3.0%となっています。

【⑧見守り支援機器（睡眠、バイタル、危険姿勢など検知機能）（サービス種別）】



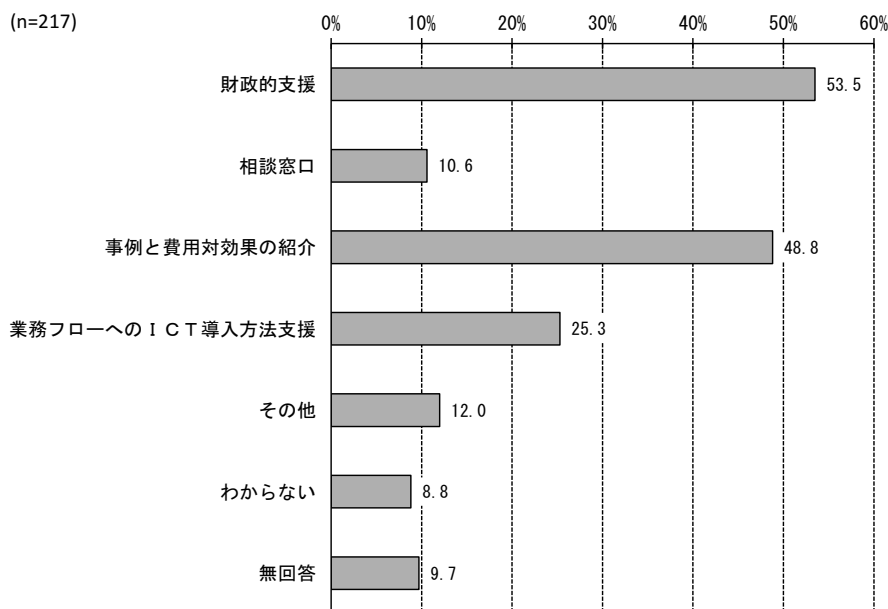
(6) ICT等の導入を検討する場合の必要な要素 (問18)

○ 「財政的支援」が53.5%で最も多く、次いで「事例と費用対効果の紹介」が48.8%、「業務フローへのICT導入方法支援」が25.3%となっています。

【サービス種別】

○ サービス種別にみると、順位の変動はあるものの「財政的支援」と「事例と費用対効果の紹介」が共通して多くなっています。

【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)】



【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 (サービス種別)】

単位：%

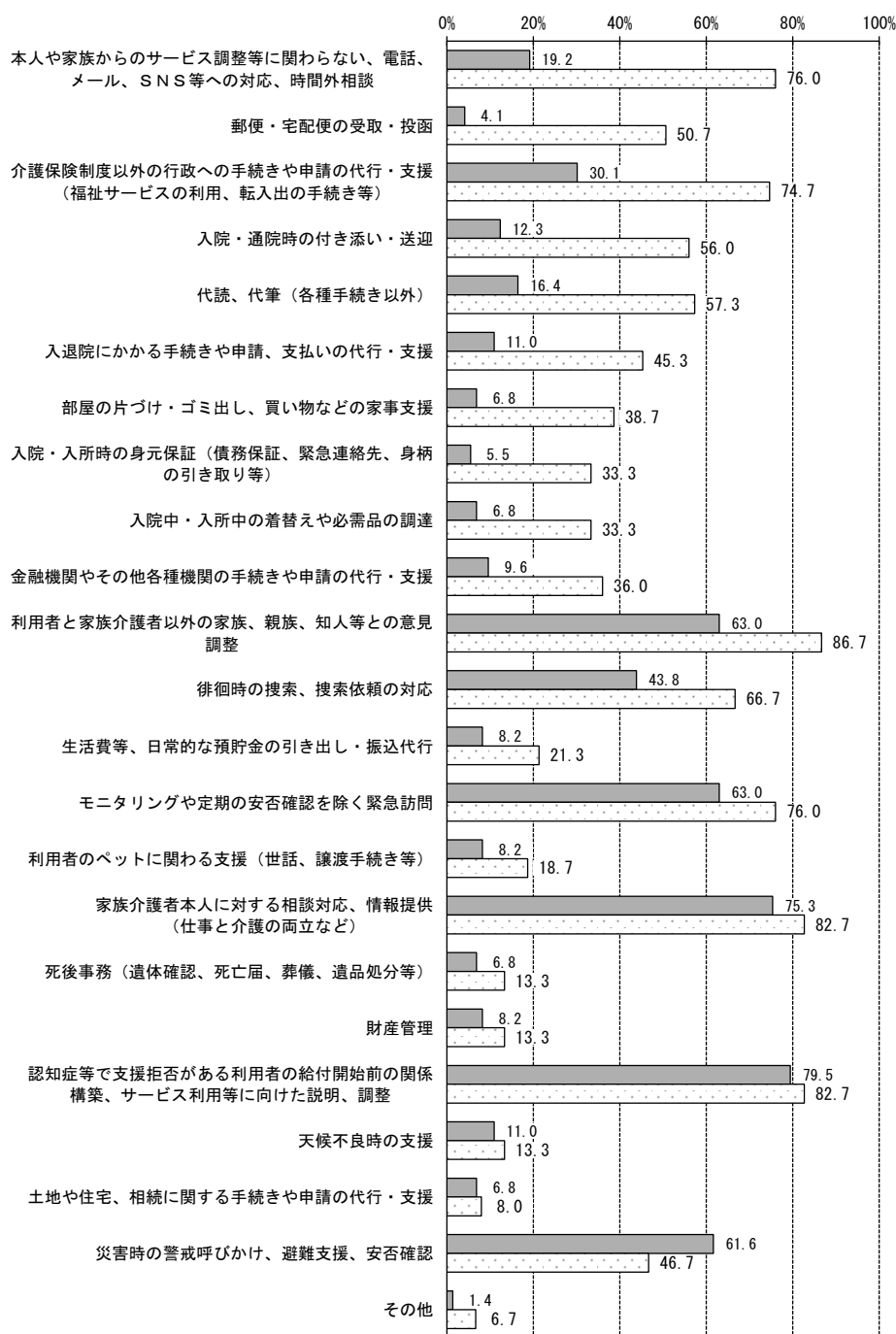
		回答事業所数	財政的支援	相談窓口	事例と費用対効果の紹介	業務フローへのICT導入方法支援	その他	わからない	無回答
全体		217	53.5	10.6	48.8	25.3	12.0	8.8	9.7
サービス種別	施設・居住系サービス	31	54.8	9.7	54.8	19.4	9.7	12.9	6.5
	訪問系サービス	69	55.1	10.1	42.0	20.3	11.6	13.0	8.7
	通所系サービス	56	58.9	7.1	55.4	28.6	8.9	7.1	7.1
	その他の介護サービス	61	45.9	14.8	47.5	31.1	16.4	3.3	14.8

(7) 介護支援専門員の業務範囲（問19）

- 介護支援専門員の業務範囲内と考えている業務としては、「認知症等で支援拒否がある利用者の給付開始前の関係構築、サービス利用等に向けた説明、調整」が79.5%で最も多く、次いで「家族介護者本人に対する相談対応、情報提供（仕事と介護の両立など）」が75.3%、「利用者と家族介護者以外の家族、親族、知人等との意見調整」「モニタリングや定期的安否確認を除く緊急訪問」が63.0%となっています。
- 介護支援専門員の業務範囲内と考えている業務と実際にやっている業務の差が大きい（範囲内とっていないが実際にやっている）業務は、「本人や家族からのサービス調整等に関わらない、電話、メール、SNS等への対応、時間外相談」が最も多く、次いで「郵便・宅配便の受取・投函」となっています。

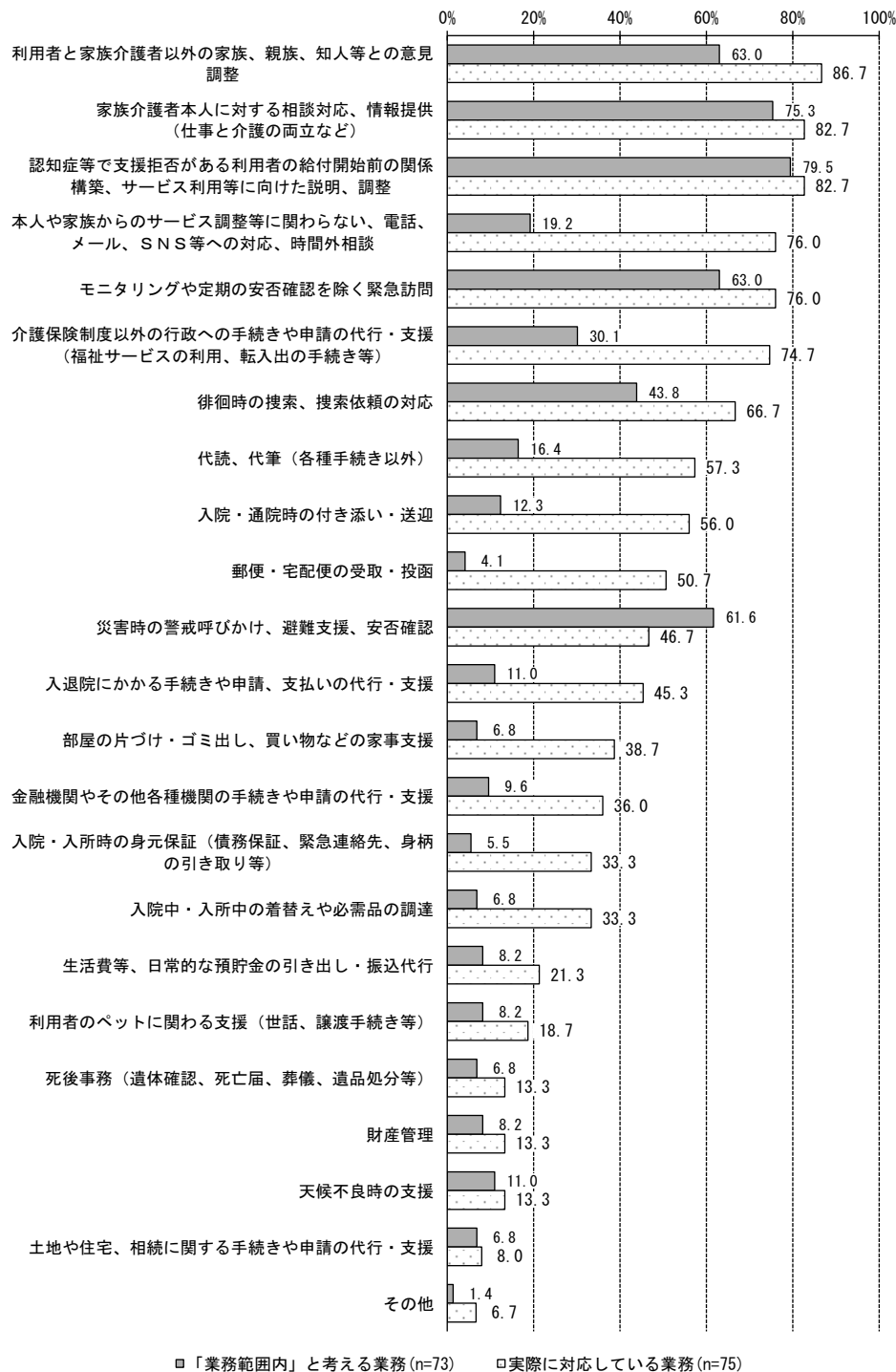
【介護支援専門員の業務範囲（複数回答）】

<「業務範囲内」と考える業務と「実際に対応している」業務の乖離順>



□「業務範囲内」と考える業務 (n=73) □実際に対応している業務 (n=75)

<「実際に対応している」業務の割合が高い順>



■その他の自由記述内容

<業務範囲内>

- ・サービス利用予定がないのに相談に乗り続ける

<実際に対応している>

- ・通院介助
- ・部屋探し、鍵預かり
- ・サービス利用予定がないのに相談に乗り続ける
- ・ケアプランとは関係ない内容でサ高住・ケアハウス内でのトラブルの相談、家の掃除、環境整備、契約終了後にも相談にくる家族、契約前から頻繁に介護相談（結局施設入所、他事業所へ支援依頼）

4. 医療と介護の連携について

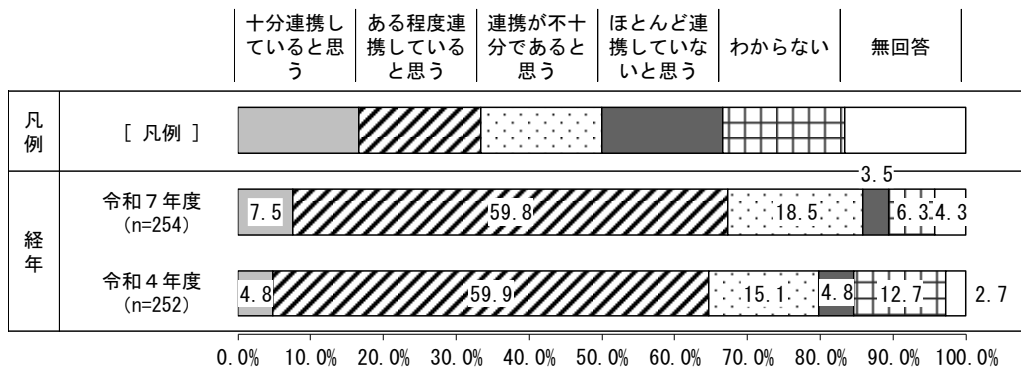
(1) 区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況（問20）

- 「ある程度連携していると思う」が59.8%で最も多く、次いで「連携が不十分であると思う」が18.5%、「十分連携していると思う」が7.5%となっています。
- 令和4年度と比較して、「連携が不十分であると思う」（18.5%）の回答が3.4ポイント増加しています。

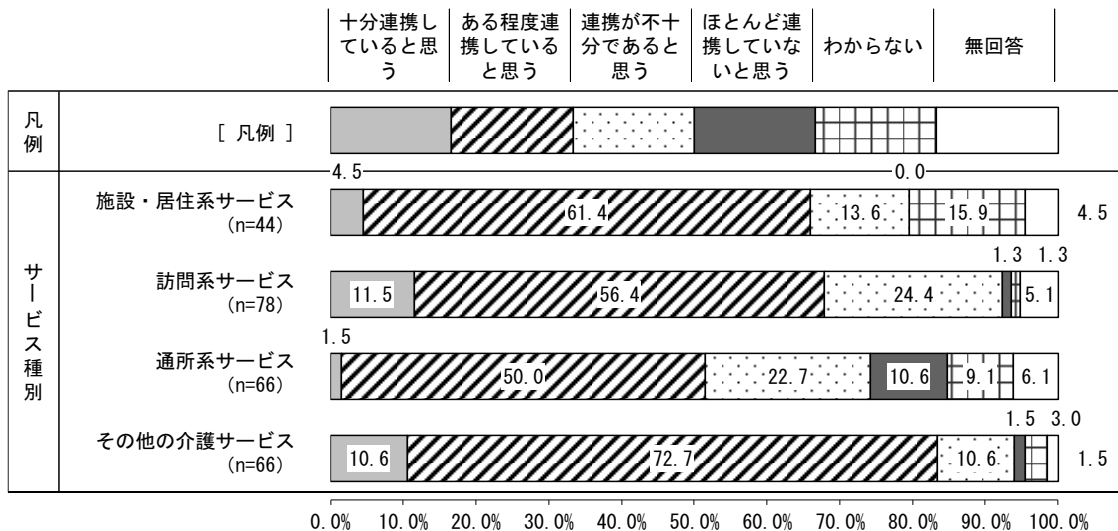
【サービス種別】

- サービス種別に見ると、「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”は、その他の介護サービスが83.3%で最も多く、通所系サービスが51.5%で最も少なくなっています。

【区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況】



【区内の在宅療養者への医療と介護の連携状況（サービス種別）】



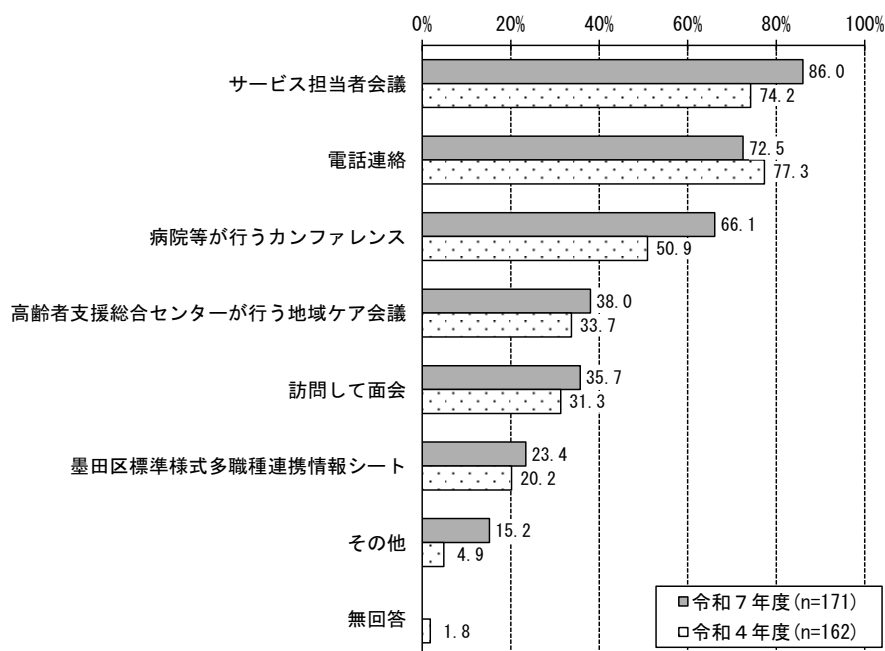
(2)(1)で“連携している”と回答した事業所の連携内容（問20）

- “連携している”と回答した事業所の連携内容は、「サービス担当者会議」が86.0%で最も多く、次いで「電話連絡」が72.5%、「病院等が行うカンファレンス」が66.1%となっています。
- 令和4年度と比較して、「病院等が行うカンファレンス」（66.1%）が15.2ポイント、「サービス担当者会議」（86.0%）が11.8ポイント増加し、「電話連絡」（72.5%）が4.8ポイント減少しています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、その他の介護サービスは、他のサービス種と比べて「墨田区標準様式多職種連携情報シート」（40.0%）と「高齢者支援総合センターが行う地域ケア会議」（50.9%）、「病院等が行うカンファレンス」（87.3%）、「訪問して面会」（50.9%）が多くなっています。

【“連携している”と回答した事業所の連携内容（複数回答）】



【“連携している”と回答した事業所の連携内容（サービス種別）】

単位：%

		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
全体		171	23.4	38.0	86.0	66.1	72.5	35.7	15.2
サービス種別	施設・居住系サービス	29	13.8	41.4	86.2	55.2	69.0	24.1	6.9
	訪問系サービス	53	18.9	26.4	84.9	64.2	71.7	37.7	7.5
	通所系サービス	34	11.8	32.4	88.2	44.1	64.7	17.6	23.5
	その他の介護サービス	55	40.0	50.9	85.5	87.3	80.0	50.9	21.8

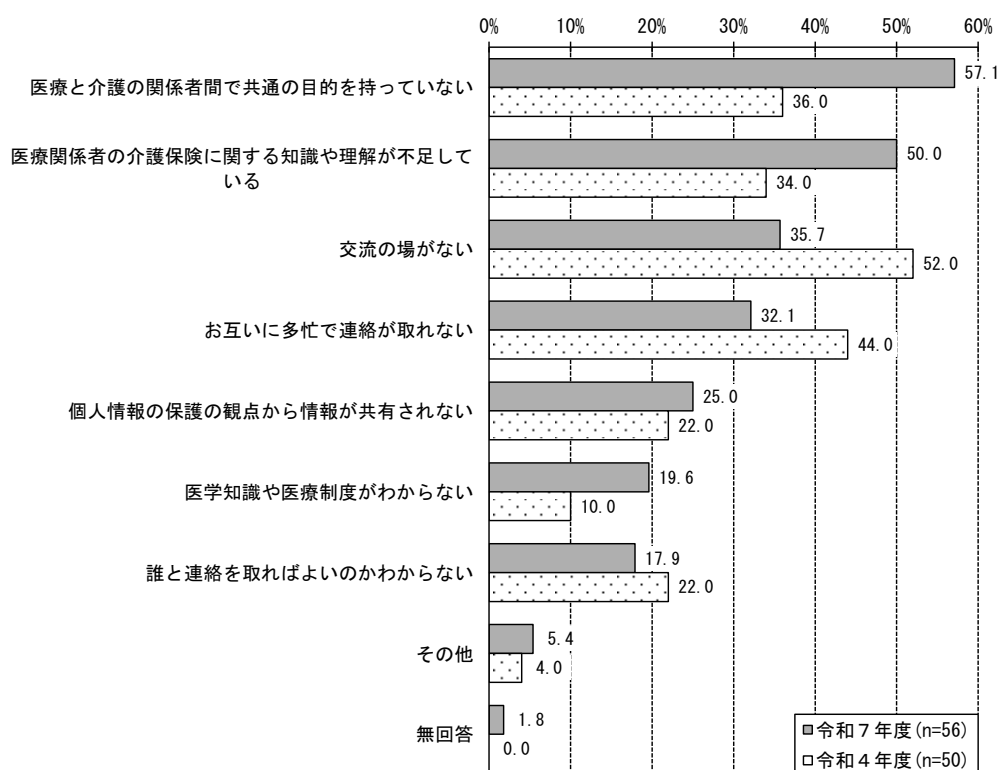
(3) (1) で“連携していない”と回答した事業所の理由（問20）

- “連携していない”と回答した事業所の理由は、「医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない」が57.1%で最も多く、次いで「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」が50.0%、「交流の場がない」が35.7%となっています。
- 令和4年度と比較して、「医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない」（57.1%）が21.1ポイント、「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」（50.0%）が16.0ポイント増加し、「交流の場がない」（35.7%）が16.3ポイント、「お互いに多忙で連絡が取れない」（32.1%）が11.9ポイント減少しています。

【サービス種別】

- サービス種別に見ると、有効回答数が少ない施設・居住系、その他の介護サービスを除き、訪問系サービスは「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」（55.0%）が最も多く、通所系サービスは「医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない」（59.1%）が最も多くなっています。

【“連携していない”と回答した事業所の理由（複数回答）】



【“連携していない”と回答した事業所の理由（サービス種別）】

単位：%

		回答事業所数	医療と介護の関係者間で共通の目的を持っていない	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	交流の場がない	誰と連絡を取ればよいのかわからない	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
全体		56	57.1	32.1	25.0	35.7	17.9	19.6	50.0	5.4	1.8
サービス種別	施設・居住系サービス	6	83.3	16.7	-	-	-	-	83.3	-	-
	訪問系サービス	20	50.0	30.0	10.0	35.0	25.0	25.0	55.0	10.0	-
	通所系サービス	22	59.1	27.3	50.0	40.9	18.2	18.2	40.9	4.5	4.5
	その他の介護サービス	8	50.0	62.5	12.5	50.0	12.5	25.0	37.5	-	-

5. ハラスメント対策について

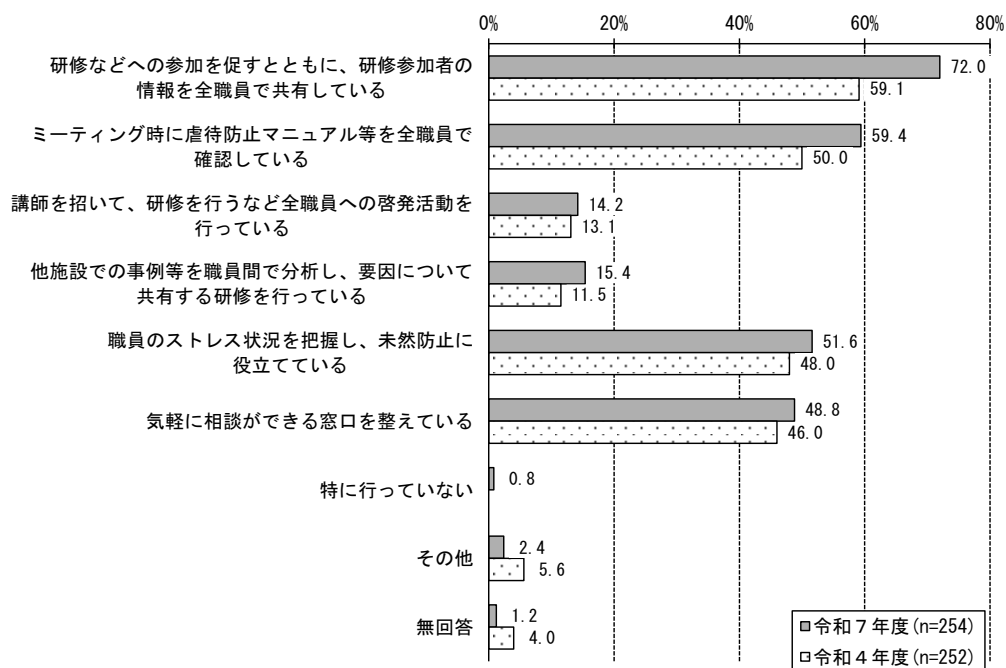
(1) 職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策（問21）

- 「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72.0%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59.4%、「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51.6%となっています。
- 令和4年度と比較して、虐待やハラスメントの防止の工夫を行っている事業所が増えており、特に「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」は12.9ポイント増加、「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」は9.4ポイント増加しています。

【サービス種別】

- サービス種別にみると、どのサービス種でも「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」が最も多く、「訪問系サービス」以外は7割を超えています。
- 施設・居住系サービスは、「職員のストレス状況を把握し、未然防止に役立っている」（68.2%）が他のサービス種と比べて多くなっています。

【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）】



【職員による利用者への虐待やハラスメントの防止策（サービス種別）】

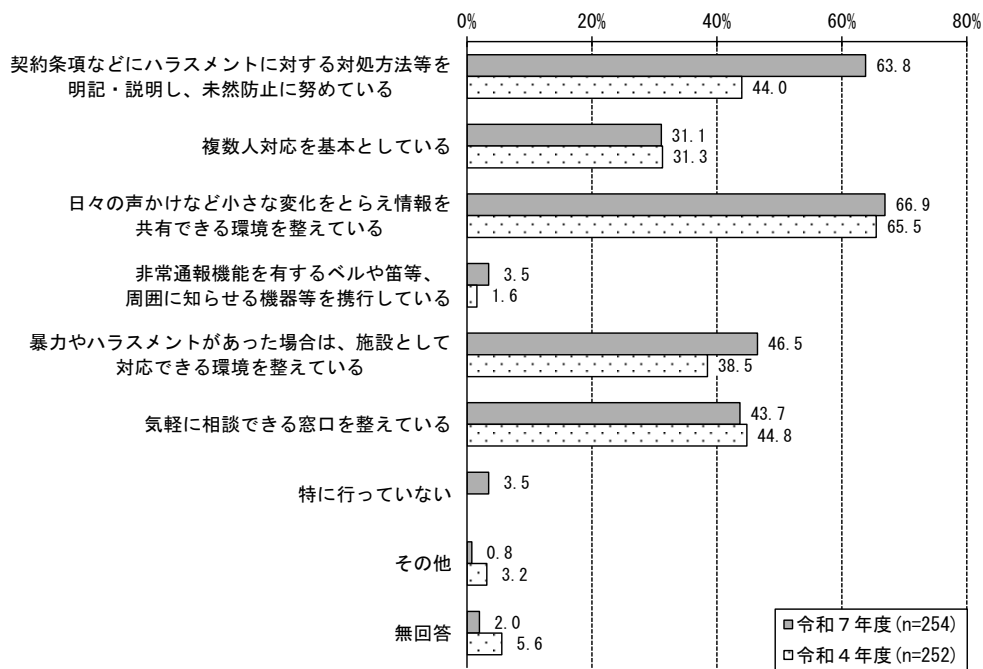
単位：%

サービス種別	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	特に行っていない	その他	無回答
		全体	254	72.0	59.4	14.2	15.4	51.6	48.8	0.8
施設・居住系サービス	44	75.0	56.8	29.5	29.5	68.2	59.1	-	4.5	4.5
訪問系サービス	78	67.9	62.8	9.0	9.0	48.7	57.7	-	2.6	-
通所系サービス	66	71.2	59.1	10.6	18.2	53.0	50.0	-	-	-
その他の介護サービス	66	75.8	57.6	13.6	10.6	42.4	30.3	3.0	3.0	1.5

(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22）

- 「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66.9%で最も多く、次いで「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63.8%、「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」が46.5%となっています。
 - 令和4年度と比較して、「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」(63.8%)が、19.8ポイント増加しています。
- 【サービス種別】**
- サービス種別にみると、「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」は他より施設・居住系サービス(59.1%)、通所系サービス(56.1%)が多く、その他の介護サービス(31.8%)が少なくなっており、「気軽に相談できる窓口を整えている」は訪問系サービス(53.8%)が他より多くなっています。

【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）】



【利用者による職員への暴力やハラスメントの防止策（サービス種別）】

単位：%

サービス種別	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	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	特に行っていない	その他	無回答
全体	254	63.8	31.1	66.9	3.5	46.5	43.7	3.5	0.8	2.0
施設・居住系サービス	44	68.2	40.9	72.7	2.3	59.1	43.2	-	-	2.3
訪問系サービス	78	56.4	28.2	69.2	3.8	43.6	53.8	2.6	1.3	1.3
通所系サービス	66	60.6	36.4	60.6	1.5	56.1	39.4	-	-	4.5
その他の介護サービス	66	72.7	22.7	66.7	6.1	31.8	36.4	10.6	1.5	-

6. その他

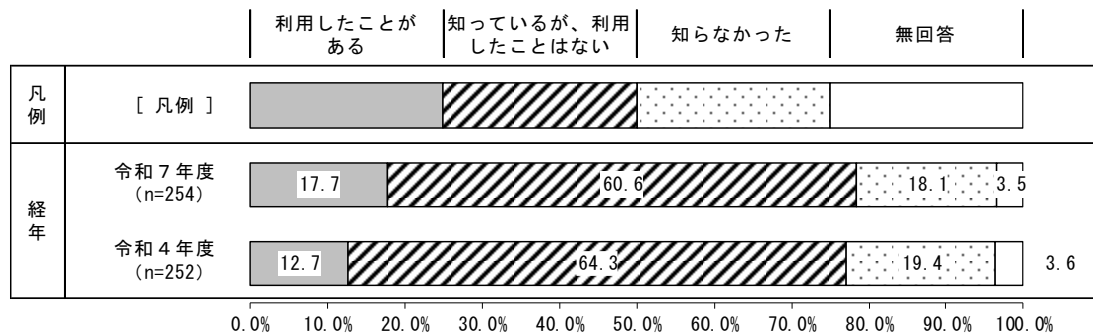
墨田区の介護人材確保を目的とした助成事業の認知度（問23）

- 「知っているが、利用したことはない」が 60.6%で最も多く、次いで「知らなかった」が 18.1%、「利用したことがある」が 17.7%となっています。令和4年度と比較すると、「利用したことがある」が 5.0ポイント増加しています。

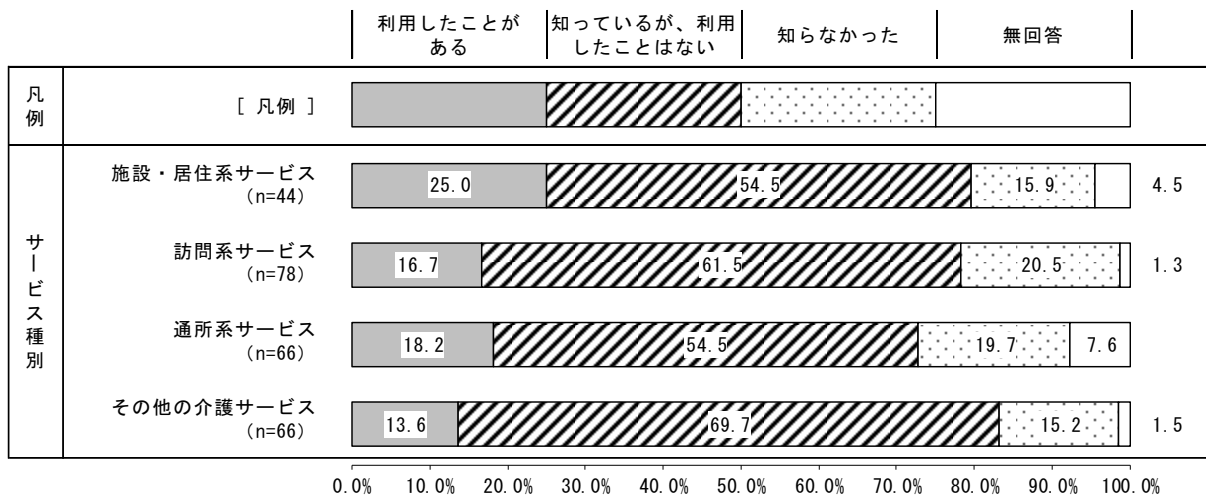
【サービス種別】

- サービス種別にみると、施設・居住系サービスが、他と比べて「利用したことがある」（25.0%）が多くなっています。

【介護人材確保を目的とした助成事業の認知度】



【介護人材確保を目的とした助成事業の認知度（サービス種別）】



Ⅲ 自由回答

1. 区主催事業者向け研修のテーマ（問24）

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。

◆人材確保・育成について（9件）
・介護職の人員不足で最近訪問看護にも影響が出てきているこの頃です。介護職を胸を張って自信を持ってやりがいを持って仕事に励んでもらえるようにレクリエーション的な集まりなど、検討してもよいのでは。
・訪問介護はどこでも人材不足になっている。人材獲得できるように、訪問介護の魅力をつたえるようなものが出来ればと思います。
・曜日・時間がいくつもある新人・中堅職員向けの研修(技術・知識)。
・外国籍職員の雇用、指導体制について（2件）
・これからの外国人スタッフ増加に向けた課題や良い方法。
・外国籍職員の雇用、指導体制について
・介護職員スキルアップ研修など
・離職防止への取り組み、別業種から介護業界に来る方への対応方法など
◆ハラスメント等の研修について（6件）
・ハラスメント(介護現場における、利用者・家族からのカスタマーハラスメント対応について)。(2件)
・ハラスメント、BCP、感染症、虐待・身体拘束等、法令で必ず実施しなくてはならない研修。毎年同じ内容にならないよう、新しい話題を取り入れたり、事例を用いて検討するなども含めて。
・ハラスメント研修、施設従事者向け虐待防止、介護技術向上研修、認知症に関する研修等。費用無料だと参加しやすい。(2件)
・カスタマーハラスメントについて研修を行って欲しいと思います。
◆業務改善について（7件）
・業務効率化の為に ICT 導入方法、事例紹介。
・ICA や AI 導入に関する研修。
・ケアマネのシャドーワークについて。
・人材が少なくなっても、業務自体を簡素化させ、効率化することを推進する研修。
・ICT活用による、業務効率化
・AI ができること、手立て等
・ケアプラン連携システム

◆事業所間・他職種連携について（6件）
・「住まい」についての研修。高齢で身寄りがない人への支援や対策など区の対応について住宅関係の他課など参加してもらい研修を行ってほしい。
・65歳になって障害から介護保険に移行する方の支援が大変なので、障害の支援相談員や保健センターの職員等と一緒に研修が出来たら良いと思います。
・医師を含めて全サービス対象とし、参加必須とする研修を開催して欲しい。参加しなければ何らかの評価に値しない対応も必要。連携の必要性や各サービスが責任を持つと言う明確な共通できる内容の研修
・研修の中でも実技に関する研修を施設で行ってはいるが、まだ不十分であり、地域や区、事業者間などでも行ってもらいたい。また、実行できる場所の提供も検討してもらえると、同じ業種のコミュニケーションや気分転換、また介護で感じる孤独感などにも対応できると思います。
・介護業界の職種別による連携方法の例を挙げた研修を希望します。
・医療・介護の連携
◆事業所運営について（5件）
・介護事業所の経営の実態など、職員が少しでも理解できるような研修があればと考えております。
・加算などの解説
・区内介護サービスのニーズ調査報告(必要サービス事業形態、稼動向上について)
・管理者向け研修。事業所運営に必要なことなど。
・理学療法士の個別機能訓練加算の中で維持等加算の事例研究会
◆利用者のケア等について（5件）
・デイサービスなどに行きたくない方が在宅でも社会と関わりを持てるようにするために事業者としてどう関わられるかなど。
・各施設のショートステイ利用者の症例報告会、各サービス合同でのショート利用家族の在宅介護の状況を知る機会。
・元気で100歳を迎えるには！
・利用者へのアセスメントの視点や方法、活用方法について、包括や居宅介護支援事業所だけでなく、サービス事業所にも実施していただきたい。
・LIFEについての意義や勉強会(その後の運用状況や活用事例)
◆災害、事故について（5件）
・災害の研修など。
・送迎時の事故などの報告、症例など把握する機会
・墨田区独自の災害対応に関する研修、特に水害時(江東5区大規模水害対策)等に関する内容などを希望します。
・BCP 実動訓練のやり方。
・業務継続計画の具体的な研修内容や訓練内容の公開及び情報提供をお願いいたします。
◆その他（6件）
・制度に関して。
・居宅介護支援単独で集合による集団指導
・改訂に向けた、各職種別の説明研修。
・外国人向けの健康管理基礎研修(バイタル測定の重要性他)
・虐待防止委員会の事例
・認知症基本法について。

2. 高齢者福祉や介護保険についての意見・要望（問25）

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。

◆インフォーマルな支援、地域連携について（16件）
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅で生活したいと思っても、介護保険だけでは賄いきれないことが多い。地域の見守りや地域包括ケアシステムの視点は大事と思うが、実際誰が担うのかと言われると…。最近では、高齢になっても働かざるを得ない方たちが増え、そこまで手が回らないのが現状と思われ、ではどうしたら良いか、検討する必要があると思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジャーもヘルパーも高齢化しているため、制度があっても利用ができない状況になっていくと思う。民間のボランティアや、有償サービスなど、今、病院に行きたい、今、電球を変えて欲しいなど生活中では介護保険だけでは支えられないことがたくさんあり、それが実現できる助け合いの環境が必要だと思う。
<ul style="list-style-type: none"> ・何か不調があったらすぐに介護保険を申請する方が多いと思います。介護保険サービスに頼らないで済むような地域資源を作ってもらいたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が生きがいを持って暮らせる地域社会を実現するためには、「介護を受ける」だけでなく「地域の一員として役割を持てる」環境づくりが重要だと考えます。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 介護施設も会場とした地域交流の場の充実 高齢者が気軽に参加できる地域サロンや、介護施設と地域住民と一緒に活動できるイベントの機会を増やすことで、孤立防止と生きがいづくりにつながります。 2. 介護保険サービスの柔軟な運用 在宅と施設の中間的な支援や、短時間でも利用しやすい施設食堂活用型デイサービスの推進を望みます。利用者の生活リズムに合わせた選択肢が広がることで、介護サービスの利用促進にもつながります。 3. 地域包括ケアの強化 医療・介護・福祉がより連携し、支援を必要とする方が早期に相談できる仕組みの充実を希望します。特に、独居高齢者や認知症高齢者が安心して生活できるよう、地域見守り体制の整備が求められます。 4. 施設の地域貢献活動への支援 介護施設が地域行事やボランティア活動に積極的に関われるような仕組み（行政との協働や助成制度）を設けていただくと、施設が「地域に開かれた拠点」として機能しやすくなります。
<ul style="list-style-type: none"> ・制度上の課題はあるが、生きがい活動のためにサービスを活用することが困難であるため、インフォーマルな支援の充実も必要と考える。
<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険がだんだん使えにくくなっているため、地域で支えることが重要になってくると思います。財政困難になっているので、住民同士での見守りや助け合いが必要。地域包括システムが機能していないようにも感じます。
<ul style="list-style-type: none"> ・今後一人暮らしで見守りや介護保険サービスを必要とされる方が増えていくと思われそうですが対策は包括センターなどで進んでいますね。（元気なうちから）早期に地域と交流できる仕組みがさらに進むと良いですね。各地域の活動をこれからも継続できたら、良い墨田まちづくりがますます進んでいくと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・元気になった人が施設に依存しないで地域のコミュニティに入れる機会が必要。まだまだ地域のコミュニティの周知が足りていないように感じます。
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が外に出る機会が減っている。昔は公民館等、無料で利用できる場があったが今はご自身で歩いていけない等もあり、つながりが希薄に感じます。デイサービスではハードルが高かったりするので地域のコミュニティを活かした高齢者の方も目が届く集まりが欲しいと考えています。
<ul style="list-style-type: none"> ・介護施設と地域の方々との交流→特に独居の方の見守り支援の充実のため当施設を活用していただきたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が孤立しない取り組みや今後の高齢化率の上昇に比例して起こりうる事案（認知症対策、買い物支援等）への墨田区の地域性に特化した支援を期待しています。

<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者と高齢者以外を分けなくて、高齢者が若者や子供と一緒に参加できるイベントや交流の機会を増えるといいなと思います。比較のお元気な方はすみまるくんをうまく利用して、地域プラザや街へ出ることができています。一方でタクシーがなかなか捕まらない、歩行器やシルバーカーを持っていると止まってくれない、などの声もよく聞かれます。タクシーアプリは使えませんし、都営バスや駅までの移動手段が少ないために閉じこもりになっていく現状もあります。そのあたりが改善されると高齢者が元気になるのではないのでしょうか。
<ul style="list-style-type: none"> ・地域に高齢者が集まれる場所が少ないので、公園など増やしてほしい。物価高に伴い生活が苦しい方も多いと思うので、給付金を増やすことができれば良いと思いました。地域で高齢者を支える環境を作っていけるようにできることをやっていきたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・体力が低下しても認知症になっても、もっと地域の中に出かけられる環境があれば、周囲の方の理解も深まると思います。(墨田区介護フェアなど)
<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険サービスだけでは高齢者の生活を支えることは以前より更に難しい状況になっていると思います。子育て、住宅など様々な分野の関係者とも連携していかないと、災害など大変な困難があった際、対応支援を行うことはできないように感じている。日常的な業務が多いので思いだけになってしまっているが墨田区の多く住民やサービス関係者と交流を持って、仕事をしたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・生活保護受給、身寄りのない方が増えており、生活保護の方の金銭管理や書類への同意(ケアプランや契約など)については、課題を感じております。
<p>◆行政への要望について (6件)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・「現状と課題」近年、区内では独居高齢者の増加が顕著であり、支援の手が届きにくい状況が続いています。また、介護事業所の廃業や人材不足、介護職員の高齢化といった問題が深刻化しており、必要な介護サービスを継続的に提供する事が困難になりつつあります。介護の現場では、経費削減を強いられ限られた人員の中で日々努力を続けております。地域全体の介護体制が脆弱化していく恐れがあります。さらに、国・都・区から送られてくる各種報告書や提出書類の内容重複が多く、限られた人員の中で管理者・介護職に大きな事務負担となっている現状があります。現場の職員は本来、ご利用者様への支援やサービス向上に力を注ぐべきところを膨大な書類対応・研修等に時間を取られているのが実情です。 <p>「意見・要望」1. 地域包括支援センターや民生委員との連携をさらに強化し、早期支援につながる仕組みの拡充をお願い致します。2. 生活状況や心身の状態に応じた柔軟なサービス提供ができるよう、介護保険制度の運用改善と地域資源の活用を促進していただきたいとします。3. 介護職の社会的地位向上とともに、給与面の安定と賃金アップを実現できる支援策を要望します。これにより、若い世代の参入や定着が期待できます。4. 事業継続の為の助成や経営支援を充実させ、地域で支えあう介護体制を守るための施策をお願い致します。5. 国・都・区等の各機関で情報を共有し、同様内容を繰り返し提出する必要がないよう、書類の統一・簡素化を図って頂きたいと強く要望致します。</p> <p>これらの課題を放置すれば、介護サービスの質と量が低下し、結果として高齢者の安心した生活が守れなくなる恐れがあります。高齢者が住み慣れた地域で生きがいをもって暮らし続けるよう、より一層のご支援とご配慮をお願い申し上げます。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・地域密着の介護業界だと思うので、行政や自治体との連携強化や、全体での介護業界が抱える社会問題解決をしていきたいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・施設入居の紹介を役所が対応してもらえると紹介料が無くなり施設負担が軽減され設備修繕等に費用をまわせるのではないかと。
<ul style="list-style-type: none"> ・複合的課題のある方が増えており、区役所の縦割をなくして関わる体制が必要と思われまます。
<ul style="list-style-type: none"> ・ICT についてですが、墨田区と高齢者支援総合センターはワイズマンというソフトを使っていると思います。もし、全介護事業者がワイズマンを使い、そのための助成金を一部でも提供して頂ければケアプランデータ連携システムも不要かと思えます。ぜひご検討下さい。
<ul style="list-style-type: none"> ・区内の地域包括が微妙に違う対応がある。区内の包括が同じ方向を向く必要がある。区内の地域格差が生まれる。また、包括としての機能が不十分である。区としても地域格差が生じないよう指導統一、管理をして欲しい。

◆介護報酬について（５件）
・介護報酬を上げてほしい。
・物価の上昇等に介護報酬が追いついていないので、そのあたりを何とかしないと介護人材不足による介護難民が続出すると思います。政治的な問題ではありますが、何かしら声を届けることに行政も支援して頂けたら良いのでは？と思います。
・介護報酬の引き上げ（2024年3月以前よりも）を期中改定で早急に実施頂きたい。
・訪問介護の基本報酬を、2024年3月の時点よりも期中改定で早急に大幅に引き上げるべきです。
・公的資金投下が必須と思います。訪問介護の基本報酬引き下げは、政府の介護職の処遇改善に対する意識の低さを痛感し、憤りを感じました。
◆生活支援、自立支援について（５件）
・自立支援を実現できる「人材」「制度」づくり。
・介護度が高くなると施設を促されるが、事業所としては住み慣れた地域で安心して介護が受けられる仕組みが必要と考えます。介護職員の高齢化も深刻です。働き甲斐の有る職業である事や安心して生活出来る環境を提供出来る事で若い世代に託したいと思います。
・安易に施設入所するのではなく、少しでも在宅で生活を送れるように財政面の支援や体制強化が必要と思います。
・自立を望んでいる「介護が必要な高齢者」が生きがいをもって暮らせるように、もっと福祉用具活用のための知識を介護業界に拡散していく必要がある。
・高齢者がもっと自分らしく生活できるお手伝い出来るように地元区内事業所として頑張りたい。
◆情報提供、制度周知について（４件）
・サービスを受けていない高齢者、受け方がわからない高齢者がまだいると思いますので、よろしくをお願いします。
・介護保険サービス自体を知らない高齢者の方がまだまだ多く、当施設利用している利用者様から紹介を受けるが、CMが付いていないことがある。介護保険の利用方法がわからないと聞くことが多い。
・介護保険や、介護サービス事業所についての情報がしっかり周知できれば、より安心して生きがいを持って暮らせる町になるのではないかと考えます。
・閉じこもりがちな高齢者が楽しく過ごせるようなサポートについて、役立つ情報があれば教えていただきたいと思います。
◆介護保険制度について（４件）
・介護認定にかかる時間を短縮し、すき間のないサービス提供ができれば良いと思います。
・同行援護の支援が墨田区ではここ３年前ぐらいから通院介助で利用しないように、とかなり厳しく指導されており、サービス事業所として大変困っています。東京都に確認したところ、介護保険の認定受けている方は確かに介護保険を優先することになっているが、同行援護のような特殊なサービスは別物として利用できる、と返答いただいています。盲人協会の方も墨田区の勝手な解釈でサービスが使えなくなることに憤慨していました。同行援護の有資格者でなくても盲目の方の支援に入るように推奨している、という今の安全が保てない可能性がある状況をどうお考えかお聞きしたいです。宜しくをお願いします。
・主任介護支援専門員の制度は理解できるが、実情に合っていない為、ただの資格ビジネスになっているのでやめた方がよい。引き下げられた訪問系介護事業の単位引き上げが必要。
・介護保険を利用してサービスを受けている方は医療保険での(疾患別)リハビリが出来ない(併用が出来ない※例外はあるが)という認識になっていると思いますが、介護サービスでは補いきれない専門的な治療(疾患別リハ等)を受ける事が出来るような認識(体制)になれば一定の期間のみでも併用し、受けたいサービスが諦めずに受けれて外出の機会も増えるのではと感じます。1ヶ所でリハビリすることが望ましい事はもちろんですが医保でのリハビリを現在介護サービスを受けている方でも受けられる制度になると良いのではと思います。

<p>◆高齢者雇用について（４件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役所で相談・紹介を請け負う職員を施設・在宅で経験のあるシルバー人材で対応すればシルバー雇用も増やせるし老後も働けるイメージが付き介護職に就く方も増えるのではないのでしょうか。 ・高齢者の就労支援（２件） ・仕事をしていたい方が多いと感じるので、期限のない内職の様な簡単な作業「仕事」としてできるような(報酬が少しでもあるような)事を、民間の会社をお願いしたり、家事が出来る方であればお手伝いに行ったり(同じ高齢者方へ)できるような事があればいいのではないかと思います。
<p>◆事業所連携、情報共有について（４件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・墨田区は高齢な方も多い町と思うので、今後も介護、医療の充実が求められると思います。個人情報の方が難しくと思いますが、他施設で行っていること、特にショートは困難ケースなど実際に他施設スタッフがカンファに参加し学べる機会が増えれば、今まで避けていた施設でも対応してもらえ困難ケースも増えていくのではと思います。 ・介護業界は施設形態やサービスにより様々な面の違いがあるかと思います。しかしそれらがまだ互いに共有出来ていない点も多いと思います。各事業者が交流出来る場をもっと増やしていき、見本となる墨田区になってもらえる様に私たちも協力、お手伝いしたいと思います。宜しくお願いします。 ・事業所内のみならず、他事業所とのチームワークが大切であると考えているので、そのような事業所間の交流機会が増えると有難いです。 ・墨田区は高齢者福祉や介護保険でのサービスが充実している。それぞれの事業者が生活課題をアセスメントし、解決に向けてサービスを提供している。このアセスメントの視点として、利用者の強みの視点を持つことが必要と考える。
<p>◆事業所の業務効率化について（３件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ICT等の導入に比例した諸基準の緩和。 ・このようなアンケートや調査など似たようなものがいくつも届き、管理者の大切な業務時間を割いている。本当に必要と思えない内容のものも多く、どうしても必要であれば区の側で内容を精査し、一本化してほしい。または区の担当者が指導名目ではなく、施設を定期的に訪問し管理者等から意見を聞く場を設定するなどしてほしい。 ・訪問介護は介護保険だけでなく、障害サービスも行っています。この10月だけで調査が6件ありました。かなりの時間を要し、人材不足が深刻な中、同じような質問も有り、とても負担になっています。情報公表サービスで取得する様に、東京都・厚労省・区等で共有する仕組みを作って頂けると助かります。事業所連絡会で区議員の先生方とも話し合いの場を設けて頂きましたが、人材不足の中でも運営していくには、事務作業を減らし訪問する時間にあてる為、区に提出する書類のペーパーレス・印鑑レスを要望させて頂きました。再度改めてお願いしたいと思います。介護保険は介護保険、障害は障害ではなく、区役所内でも連携を図って頂けたら幸いです。
<p>◆介護職員の処遇改善について（３件）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、介護士に対して、処遇改善されてきましたが、介護支援専門員に対しての改善がされていないと感じております。 ・ケアマネジャーの高齢化も進んでいます。若い人は介護職を選びます。処遇改善面で見れば介護職員の方が給料が高いからとのことです。在宅介護を送る上でケアマネジャーが居ないと介護保険でのサービスを利用することがそもそも出来ない為、処遇の改善をすることが、高齢者が生きがいを持って暮らすまちづくりにも関係してくると思います。 ・各事業所で人材不足が問題となっている。介護の地位を向上させ、職員を確保できる環境を整えてほしい。介護職員の処遇改善により給与面での向上はみられるものの、入職率は減少傾向にある。また、事業所単位での利益率が低く、大手企業の参入が少ないことも問題となっている。事業所の純利益を高められる仕組みづくりが進めば、大手企業の参入が促され、介護職員の採用競争が活発化し、結果として給与や地位の向上につながると考えられる。

◆介護予防について（２件）
<ul style="list-style-type: none"> ・介護または医療分野に該当しない区民に向けて、その段階で訪問看護を予防的に介入する制度を独自につくって欲しい。本来予防や状態悪化を防ぐことが安心に繋がり、悪化にも至らない。そういう意味では訪問看護をもっと活用できるサービスがあった方がよい。
<ul style="list-style-type: none"> ・認知症になる方が増えている為、年齢で検査(例えば 65 才、70 才、75 才)を実施してもらえたら助かります(医療機関と連携が必要と思いますが、、、)。ある程度早いうちから介護予防事業に取り組むと(重度化予防)や(介護費用財政負担軽減)につながるのではないかと思います。
◆その他（９件）
<ul style="list-style-type: none"> ・全世代が生活しやすい環境、安全に暮らせる環境であれば相乗効果でいきいきと暮らせる街になると思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・夢を持てる社会にしてほしいです。
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が安心して歩ける街づくりをお願いしたいです。具体的には①100m毎に座れるベンチ、椅子の設置。②安全な散歩用マップの作成。③道に迷っていると思われる方への声掛け支援。④誰でも、いつでも利用できる地域のお茶の間増設。などなど。
<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者住宅をもっと増やしてほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・自分が高齢者になったらやっぱり良い人材のヘルパーさんとかかわっていききたい。家族は若いと仕事してますから。
<ul style="list-style-type: none"> ・在宅介護サービスでは被災時の高齢者の支援を行うには限界があるため、その場合の役割分担を検討した方がよいと思います。
<ul style="list-style-type: none"> ・独居高齢者が多く、淋しい方が楽しく、楽しみにできることを考える。なにができるか、？例えば、ペットと暮らせるための支援や、本人がなくなったあとの里親さんの充実。飼いたがっている高齢者が沢山いらっしやいます。飼う事が出来たらきっと元気になります。
<ul style="list-style-type: none"> ・認知症への理解、区民向け研修（２件）

問4 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7年10月1日時点)
 (1) 次の職種についての在籍年数別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年以上 5年未満	5年以上
介護支援専門員	人	人	人	人
介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	人	人	人	人
介護福祉士実務者研修修了 または、(旧)介護職員基礎研修修了 または、(旧)ハルパー1級	人	人	人	人
介護職員初任者研修修了、 または、(旧)ハルパー2級	人	人	人	人
介護職のうち、 上記のいずれも該当しない	人	人	人	人
事務職	人	人	人	人

(2) 過去1年間(令和6年10月1日～令和7年9月30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年以上 5年未満	5年以上
介護支援専門員	人	人	人	人
介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	人	人	人	人
介護福祉士実務者研修修了 または、(旧)介護職員基礎研修修了 または、(旧)ハルパー1級	人	人	人	人
介護職員初任者研修修了、 または、(旧)ハルパー2級	人	人	人	人
介護職のうち、 上記のいずれも該当しない	人	人	人	人
事務職	人	人	人	人

問5 以下の介護職員の種類別に「(1)介護職員の年齢構成」と「(2)勤務年数1年未満の職員の数が、現在の施設等に勤務する直前の職場(地域密着型含む)」について、それぞれ人数をご回答ください。

※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。0人は空白でかまいません。

(1) 介護職員の年齢構成

	介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	介護福祉士実務者研修修了 または (旧)介護職員基礎研修修了 または (旧)ハルパー1級	介護職員初任者研修修了 または (旧)ハルパー2級	介護職のうち、 上記のいずれも 該当しない
20歳未満	人	人	人	人
20代	人	人	人	人
30代	人	人	人	人
40代	人	人	人	人
50代	人	人	人	人
60代	人	人	人	人
70代以上	人	人	人	人
不明	人	人	人	人

(2) 勤務年数1年未満の介護職員の方が、現在の施設等に勤務する直前の職場(地域密着型含む)

※表下の「職場分類」参照

	介護福祉士 (認定介護福祉士含む)	介護福祉士実務者研修修了 または (旧)介護職員基礎研修修了 または (旧)ハルパー1級	介護職員初任者研修修了 または (旧)ハルパー2級	介護職のうち、 上記のいずれも 該当しない
施設・居住系	人	人	人	人
訪問系	人	人	人	人
通所系	人	人	人	人
その他の介護サービス	人	人	人	人
介護以外/働いていない	人	人	人	人
職場 分類	施設・居住系：特養・老健・特定施設(地密含む)、グループホーム、ショートステイ、医療ショート 訪問系：訪問介護・入浴、訪問看護、訪問リハ、定期巡回、小多機、看多機 通所系：通所介護(地密含む)、認知症デイ、通所リハ その他：居宅介護支援、福祉用具貸与、高齢者支援総合センター			

人材の確保・育成の取組状況についておたずねします

問6 職員の過不足状況についてお答えください。(1つに○)

「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 2. やや不足 3. 不足 4. 大いに不足
 → 問7ハ → 以下①～③ハ

問6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。

① 職員は何人不足していますか。(1つに○)

1. 1人 2. 2人 3. 3人 4. 4人 5. 5人 6. 6人以上

② 職員が不足しているのはいつからですか。(1つに○)

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

③ 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○)

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 ()

問7 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8 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激しい 6. 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 7. 求人に対して応募が少ない
 3. 他の産業に比べて、提示できる給与が低い 8. その他
 4. 介護サービス事業のイメージがよくない ()
 5. 資力が少なく、募集方法に限られる 9. わからない

問9 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. 社会福祉士 12. 言語聴覚士
 2. 介護福祉士※1 7. 医師 13. 機能訓練指導員
 3. 介護福祉士実務者研修修了等※2 8. 看護師・准看護師 14. 事務職
 4. 介護職員初任者研修修了等※3 9. 保健師 15. その他
 5. 介護職のうち、2～4の ()
 いずれも該当しない職員 11. 作業療法士 16. 特にない

※1：「認定介護福祉士」含む

※2：「(旧)介護職員基礎研修修了」及び「(旧)ヘルパー1級」含む

※3：「(旧)ヘルパー2級」含む

問10 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、実施を検討していない…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11 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
2. 人材育成のための費用に余裕がない
3. 職員の自己啓発への意欲が低い
4. 事業所内における人材育成の優先順位が低い
5. 指導できる人材が少ない、または、いない
6. 採用時期が別々で効率的な育成ができない
7. 育成してもすぐに辞めてしまう
8. 研修を受講させる人的な余裕がない
9. その他 ()
10. 特 に ない

問12 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

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、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 ない

問16 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17 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18へ ※1項目も「3」に○がつかなかった場合→問19へ

事 務 系	すでに 導入して いる	導入を 検討して	
		いる	いない
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
③ IC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
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18 問17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	4. 業務フローへのICT導入方法支援
2. 相談窓口	5. その他 ()
3. 事例と費用対効果の紹介	6. わからない

問19 居宅介護支援事業を実施している事業所におたずねします。
 介護支援専門員の業務範囲をどのようにお考えですか。「①業務範囲内と考える業務」と
 「②実際に介護支援専門員が対応している業務」のそれぞれについて該当する場合は「○」を
 ご記入ください。(①、②それぞれいくつでも)

記 入 例	① 介護支援専門員の 『業務範囲内』 と考える業務	② 介護支援専門員が 『実際に対応している』 業務
『業務の範囲内』と考えており、『実際に対応している』場合 『業務の範囲内』と考えているが、『実際に対応していない』場合 『業務の範囲内』と考えていないが、『実際には対応している』場合	○	○
1 認知症等で支援拒否がある利用者の給付開始前の関係構築、 サービス利用等に向けた説明、調整	○	○
2 利用者や家族介護者以外の家族、親族、知人等との意見調整		
3 本人や家族からのサービス調整等に関わらない、電話、メール、 SNS等への対応、時間外相談		
4 家族介護者本人に対する相談対応、情報提供 (仕事と介護の両立など)		
5 入院、通院時の付き添い、送迎		
6 入院、入所時の身元保証 (債務保証、緊急連絡先、身柄の引き取り等)		
7 入院中・入所中の着替えや必需品の調達		
8 介護保険制度以外の行政への手続きや申請の代行・支援 (福祉サービスの利用、転入出の手続き等)		
9 金融機関やその他各種機関の手続きや申請の代行・支援		
10 生活費等、日常的な預貯金の引き出し・振込代行		
11 部屋の片づけ、ゴミ出し、買い物などの家事支援		
12 代読、代筆(各種手続き以外)		
13 天候不良時の支援		
14 利用者のバットに関わる支援(世話、世話、譲渡手続き等)		
15 モニタリングや定期の安否確認を除く緊急訪問		
16 災害時の警戒呼びかけ、避難支援、安否確認		
17 徘徊時の捜索、捜索依頼の対応		
18 財産管理		
19 土地や住宅、相続に関する手続きや申請の代行・支援		
20 死後事務(遺体確認、死亡届、葬儀、遺品処分等)		
21 郵便・宅配便の受取・投函		
22 その他()		

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○)

1. 十分連携していると思う } ①へ
 2. ある程度連携していると思う }
 3. 連携が不十分であると思う } ②へ
 4. ほとんど連携していないと思う }
 5. わからない → 問21へ

① 問20で「1」または「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○)

1. 墨田区標準様式多職種連携情報シート 5. 電話連絡
 2. 高齢者支援総合センターが行う地域ケア会議 6. 訪問して面会
 3. サービス担当者会議 7. その他 ()
 4. 病院等が行うカンファレンス

② 問20で「3」または「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○)

1. 医療と介護の関係者間で共通の目的を 5. 誰と連絡を取ればよいのかわからない
 持っていない 6. 医学知識や医療制度がわからない
 2. お互いに多忙で連絡が取れない 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
 3. 個人情報保護の観点から情報が共有されない
 4. 交流の場がない 8. その他 ()

ハラスメント対策についておたずねします

問21 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. 特に行っていない
 8. その他 ()

問22 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等を明記・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. 特に行っていない
 8. その他 ()

その他

問23 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24 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25 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(切手不要)に入れて、
10月31日(金)までに お近くの郵便ポストに投函してください。

令和7年度
墨田区介護人材等の実態調査 報告書

令和8年3月発行

発行 墨田区
編集 墨田区福祉部介護保険課
〒130-8640 墨田区吾妻橋一丁目23番20号
☎03-5608-6924（直通） FAX 03-5608-6938
