

見える化改革報告書 「福祉人材の養成・確保」

抜粋版

平成29年12月26日
福祉保健局

「福祉人材の養成・確保」報告書要旨

1 「見える化」分析の要旨

- 「介護」「障害」「保育」の各制度とも制度主体は区市町村であるが、財源については、介護分野は公費と保険料による社会保険制度となっているが、障害、保育分野は税で賄われている。
- 公的な福祉サービスの仕事の対象・分野は、(1)直接の対人援助サービス、(2)行政の相談機関の2つに大きく分かれ、(1)は、さらに「介護」「障害」「保育」の3分野に分かれる。
- 本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行い、今後の介護人材の養成・確保の方策について検証する。
- 介護職員は、都内では、約15万人の職員が介護サービスに従事している。採用率、離職率から推計すると、年間の都内の就職者数は約2万8千人、離職者数は約2万3千人と見込まれる。

【介護人材に関する現状】

- 第6期東京都高齢者保健福祉計画の需給推計によると、2020年度には約2万3千人、2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる。
- 最近では、生産年齢人口の減少局面に入り、有効求人倍率が上昇(2015年:1.54)しており、全産業的に「人材」不足に直面している。とりわけ、東京都は就業の選択肢が幅広く、介護関連職種における有効求人倍率は全産業を大きく上回っており(2015年:4.94)、「人材」不足の問題は深刻化している。
- また、3年未満で離職した者が7割以上となっており、いかに定着させるかが課題となっている。

【介護人材の現状の課題】

- 介護人材に関する現状の課題は、「定着」と「採用」の大きく2つである。
- 「定着」に関する課題は、①事業者による「職場環境の改善」と②介護職員の「処遇改善」である。
- 介護職員は、「職場の人間関係に問題がある」こと、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満がある」ことに不安・不満を抱いている。また、介護職員の賃金は、同じ対人サービスである「サービス業」と比べると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い。
- 事業所規模別にみると、中小事業所は大規模事業所より離職率が高い傾向にある。
- 「採用」に関する課題は、③介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」である。
- 「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している。また、介護サービスを運営する上での問題点として、「良質な人材の確保が難しい」と考えている事業者が半数を超えている。

【都の取組の評価】

- 都は、他県に比べて予算規模が大きく、都独自にキャリアパス導入支援や介護職員のための宿舎借り上げ支援を実施するなど、事業のメニューが充実している。
- ①「職場環境の改善」、②「処遇改善」、③「ターゲットに応じたアプローチ」の3点それぞれに評価し、支援の強化を検討していく必要がある。
- 都における介護人材の養成・確保の事業実施体制は、3つの部署・2つの関係機関からなるが、複数の部署で類似した事業を実施している、部署によって委託先が異なる、分野横断的な事業を担う部署が2つあるといった課題があり、より効果的な実施ができるようにしていく必要がある。

2 今後の改革の進め方

【職場環境の改善】

- 中小事業者への支援の強化、介護保険事業の運営主体である区市町村を通じた支援の実施を検討していく。
- また、業務負担軽減のためのICTの活用や、ロボット介護機器・福祉用具の普及促進を検討していく。

【処遇の改善】

- 現行の事業実施状況を踏まえ、キャリアパス導入促進や宿舎借り上げ支援に関して、支援対象サービスの範囲等について検討していく。

【ターゲット別のアプローチ】

- 学生や、転職者、離職者や高齢者などターゲットに応じて、新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給、離職者に対し資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実、退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけなどについて検討していく

【事業実施体制】

- 介護人材施策を効果的に実施するための組織体制の強化を検討していく。

- これまでの分析から明らかになった課題について検討し対策を講じるとともに、中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。

⇒今回の分析結果を踏まえて、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。

介護、障害、保育分野の主な制度の比較

各制度とも制度主体は区市町村であるが、財源については、介護分野は公費と保険料による社会保険制度となっているが、保育、障害分野は税で賄われている。

分野	対象	制度主体	事業者	財源
介護	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護認定または要支援認定等を受けた65歳以上の方 ・加齢に伴う疾病が原因で要介護(要支援)認定を受けた40歳から64歳までの医療保険加入者 ※すべての65歳以上の高齢者(一般介護予防事業) 	区市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県・政令市・中核市が指定・監督を行う事業者 ・区市町村が指定・監督を行う事業者 	<p>保険</p> <p>公費+保険料+利用者負担 【負担割合】 例 在宅系のサービス 公費50%と保険料50% 国25% 都12.5% 区市町村12.5% 第1号被保険者22% 第2号被保険者28% + 利用者負担</p>
障害	<p>障害支援区分認定、支給決定を受けた者 (障害児の入所サービスは、児童相談所が判断)</p>	<p>区市町村 (障害児入所支援の利用は児童相談所)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県・政令市・中核市が指定・監督を行う事業者 	<p>税</p> <p>公費+利用者負担金 【負担割合】 国1/2 都道府県1/4 区市町村1/4 + 利用料 応能負担</p>
保育	<ul style="list-style-type: none"> ・1号認定: 満3歳以上で教育を希望 ・2号認定: 満3歳以上で「保育を必要とする事由」に該当 ・3号認定: 満3歳未満で「保育を必要とする事由」に該当 	区市町村	<ul style="list-style-type: none"> ・保育サービス種別により、都道府県・政令市・中核市・区市町村が、認可等・指導監督を実施 	<p>税</p> <p>「給付費」 =「公定価格」-「利用者負担額」</p> <p>例 施設型給付(私立) 国1/2 都道府県1/4 区市町村1/4</p>

福祉サービスにおける資格要件の整理

本事業ユニット分析では、高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる「介護」分野に焦点を当て、分析を行っていく。

分野	人数	資格要件の有無	
介護	148,475人 (※1)	一部要件有	<ul style="list-style-type: none"> 国家資格としては、「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく「介護福祉士」(名称独占)がある。 介護職員として働くための資格要件はないが、「訪問介護員(ホームヘルパー)」は、介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員初任者研修修了者、旧介護職員基礎研修修了者、旧訪問介護員1級又は2級課程修了者のいずれかであることが必要となる。
障害	42,832人 (※2)	要件無	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービスを担う職員は、生活支援員や指導員と呼ばれているが、資格要件は定められていない。
保育	51,482人 (※3)	要件有	<ul style="list-style-type: none"> 国家資格としては、児童福祉法に基づく「保育士」(名称独占)があり、保育所を中心に児童養護施設等で保育や子育て支援に従事している。 「子育て支援員」は、国で定めた基本研修及び専門研修を修了した者である必要がある。 「家庭的保育者」は、区市町村や都が行う研修を修了した者であることが必要である。

- 高齢化の進展により、今後更にニーズの増加が見込まれる分野
- 資格要件が無く、対象となる人材の層が幅広い

⇒本報告書内で分析、取組の方向性を検討

- 介護職員をはじめとした様々な人材が担っている分野

⇒介護サービス分野の分析結果を踏まえて、局内で継続的に検討

- 喫緊の課題として、待機児童解消に向けた緊急対策など様々な取組を実施

⇒引き続き、局内で継続的に検討

※1平成24年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の回答数を回収率で割戻し、補正した値(小数点以下、四捨五入)

※2平成27年10月1日時点の障害福祉サービス等事業所・障害児通所支援等事業所の常勤換算従事者数(小数点以下、四捨五入)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】※短期入所事業の従事者のうち、空床型の事業所の従事者を除く。障害者支援施設の昼間実施サービス(生活介護、自立支援、就労移行支援及び就労継続支援)を除く。

※3平成27年10月1日時点の認可保育所、認定こども園(幼保連携型・保育所型)の常勤保育士数(35,349人)+非常勤保育士数(10,557人)【出典 平成27年社会福祉施設等調査(厚生労働省)】と、認証保育所の常勤保育士数(4,350人)+非常勤保育士数(1,226人)【出典 東京都調べ】の合計

都内の介護職員の出入

都内では、約15万人の介護職員が介護サービスに従事している。採用率、離職率から推計すると、年間の都内の就職者数は約2万8千人、離職者数は約2万3千人と見込まれる。

保有資格は、介護職員初任者研修を修了しているものが半数、次いで介護福祉士が35.4%となっている。



3年未満で離職した者が7割以上を占めており、いかにして定着させるかが課題となっている

介護福祉士登録者数(東京都) 注2
(2017年3月末)
109,532人

福祉・介護分野で就労している割合 78.7% 注3

→潜在有資格者数推計 約2万3千人

介護職員の保有資格 注1 (%)

	労働者個人数	介護職員初任者研修	介護福祉士	看護師・准看護師	介護支援専門員	P・T・O・T・S・T等	実務者研修	社会福祉士	管理栄養士・栄養士	その他の資格	無資格
全国	81,095	43.2	37.9	13.4	8.6	2.5	2.1	1.8	1.6	5.8	6.5
東京都	5,555	50.0	35.4	11.8	8.3	3.4	1.8	1.7	1.3	4.7	4.9

注1 平成27年度介護労働実態調査結果

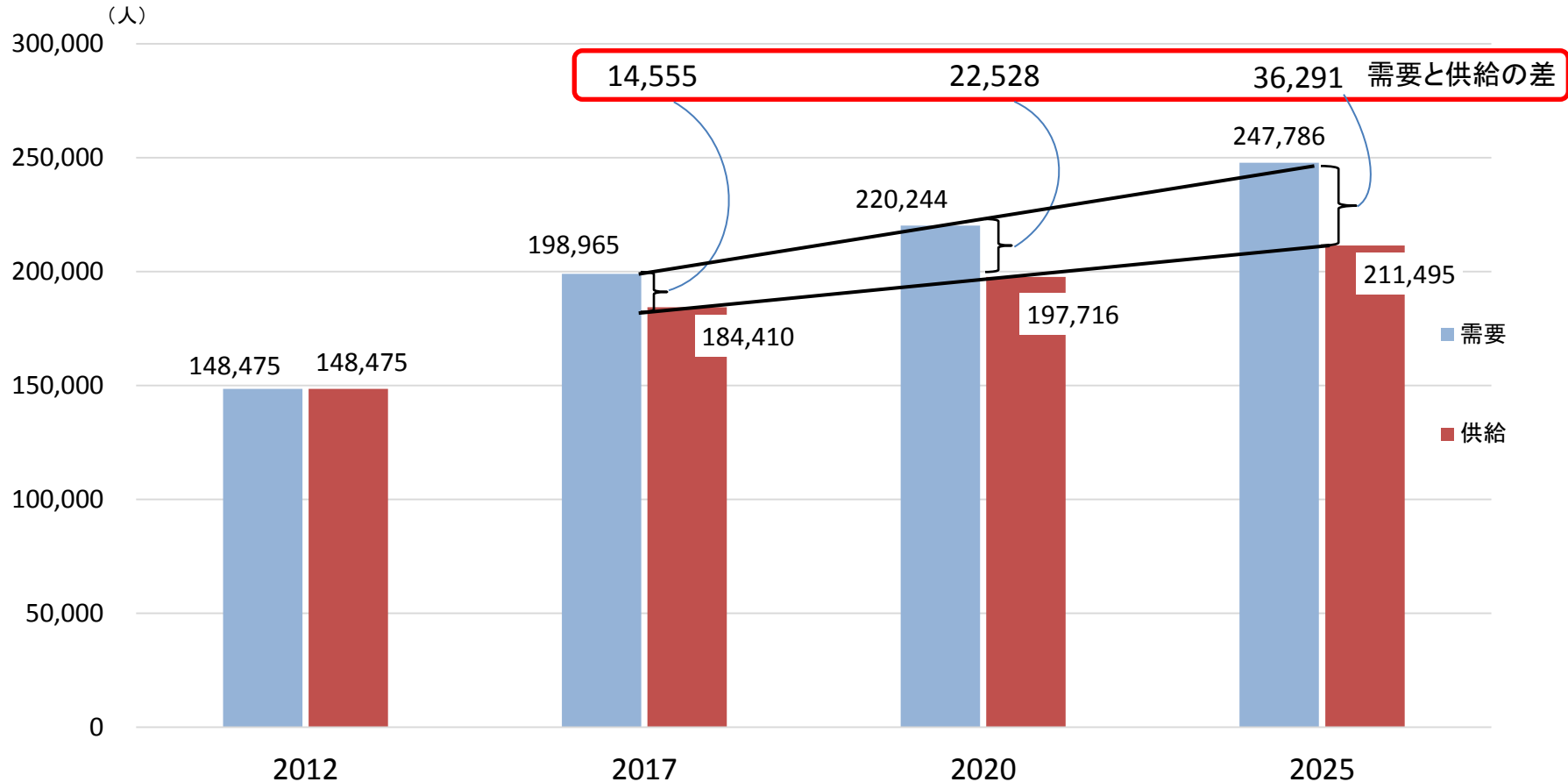
注2 公益財団法人社会福祉振興・試験センター調べ

注3 平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果

注4 平成24年介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省)の回答数を回収率で割戻し、補正した値(小数点以下、四捨五入)

介護職員の需給推計（東京都）

第6期東京都高齢者保健福祉計画の需給推計は、需要推計と供給推計から成り立っており、それぞれ、2017年度、2020年度、2025年度の介護職員数を推計している。2020年度には約2万3千人、2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる。



(出典) 第6期東京都高齢者保健福祉計画(平成27年度～平成29年度)

※ 需要見込みは、市町村により第6期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づくもの

※ 供給見込みは、平成27年度以降に取り組む新たな施策の効果を見込まず、近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映した「現状推移シナリオ」に基づくもの

介護職員が介護関係の仕事をやめた理由(複数回答・全国)

「職場の人間関係に問題があったため」が25.1%、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が23.6%となっている。

回答数	職場の人間関係に問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	他に良い仕事・職場があったため	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	新しい資格を取ったから	自分に向かない仕事だったため	結婚・出産・妊娠・育児のため	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	病気・高齢のため	家族の介護・看護のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	その他	
全体	5,572	25.4	21.6	18.8	17.0	16.4	10.4	4.1	14.1	6.2	4.2	4.0	3.8	2.7	12.1
正規職員	3,966	26.6	23.8	20.1	19.2	18.9	12.2	4.2	9.8	6.5	3.8	3.4	3.3	2.1	12.6
非正規職員	1,575	22.6	16.1	15.6	11.4	10.1	6.0	3.8	24.8	5.5	5.1	5.5	5.3	4.3	10.8
東京都	351	25.1	23.6	18.8	17.9	16.5	14.5	4.0	8.0	5.7	4.6	6.0	2.6	2.3	13.4

単純な比較はできないが、「職場の人間関係」などの職場環境や、「賃金の低さ」や「将来の見込み」などの処遇を理由とした離職者が全産業に比べて多い

(出典)平成27年度介護労働実態調査結果(公財)介護労働安定センター

【参考】転職入職者が前職を辞めた理由(全産業)

	仕事の内容に興味を失った	生かせる資格がなかった	能力・個性が活かされなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	会社の将来が不安だった	給料等収入が少なかった	悪かった労働条件	休日等の労働時間が悪かった	結婚	出産・育児	介護・看護	定年・契約期間の満了	会社都合	その他の理由(出向等を含む)
男女	7.1	5.7	6.7	7.3	10.5	10.5	0.5	0.1	0.6	15.0	7.4	26.8			
男女	5.7	4.9	12.2	2.7	10.0	13.8	2.8	2.0	1.1	11.5	5.8	24.6			

(出典)平成27年雇用動向調査(厚生労働省)

介護サービスを運営する上での課題について（複数回答、東京都）

事業者が介護サービスを運営する上での問題点（複数回答、最大3つまで）として、「良質な人材の確保が難しい」が55.9%、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が53.2%、「労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない」が33.4%、「書類作成が煩雑で、時間に追われている」が30.5%となっている。

（%）

回答事業所数	今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない	良質な人材の確保が難しい	経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない	指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	新規利用者の確保が難しい	教育・研修の時間が十分に取れない	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	管理者の指導・管理能力が不足している	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	介護保険の改正等についての確な情報や説明が得られない	利用者が利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	雇用管理等についての情報や指導が不足している	その他	特に問題はない	
全国	8,945	53.8	53.6	32.6	28.0	26.9	23.4	9.9	6.9	6.4	5.0	4.2	3.9	3.6	2.6	1.5	4.1
東京都	649	53.2	55.9	33.4	30.5	27.3	24.0	9.2	5.1	7.1	4.2	2.9	3.7	4.3	2.2	2.0	2.6

介護職員の年齢構成（全国）

介護職員の年齢構成（全国）を見ると、介護職員（施設等）については、30～49歳が主流となっているが、訪問介護員においては、60歳以上が3割を超えている。

【介護職員の年齢構成(全国)】

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
介護職員(施設等)	1.1%	17.2%	22.9%	23.5%	19.3%	7.6%	4.7%	1.6%
男性 (23.6%)	1.4%	27.6%	33.3%	18.4%	9.2%	4.0%	3.3%	1.2%
女性 (74.2%)	1.0%	14.0%	19.7%	25.1%	22.5%	8.8%	5.1%	1.7%
訪問介護員	0.2%	4.3%	11.0%	20.9%	25.2%	16.0%	13.8%	6.6%
男性 (8.2%)	0.4%	15.0%	22.5%	20.1%	18.3%	9.7%	8.4%	4.1%
女性 (89.6%)	0.1%	3.4%	9.8%	21.0%	25.9%	16.6%	14.3%	6.9%

「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している

注)調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

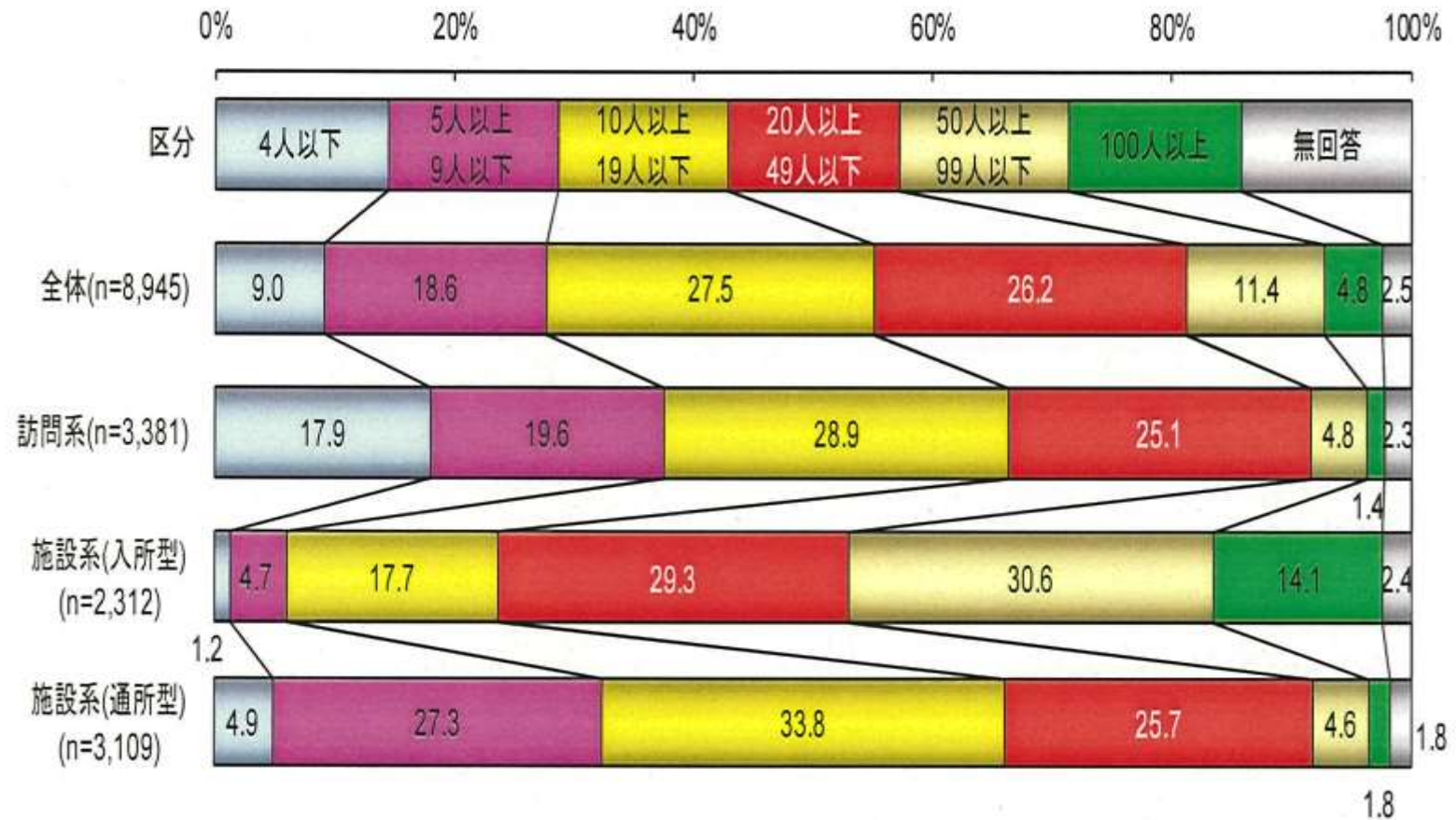
【出典】平成27年度介護労働実態調査（(財)介護労働安定センター）を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。

34

(出典)第142回社会保障審議会介護給付費分科会資料

介護事業所の従業員数規模(全国)

介護事業者は小規模なものが多く、19人以下の事業所が半数を超えており、特に訪問系や施設系(通所型)では約6割を占めている。



(出典)平成27年介護労働実態調査(公財)介護労働安定センター)

※本調査では、主な介護サービスの種類を以下の4つに分類

- ・訪問系(訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション等)
- ・施設系(入所型)(介護老人福祉施設、介護老人保健施設等)
- ・施設系(通所型)(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等)
- ・その他(福祉用具貸与等)

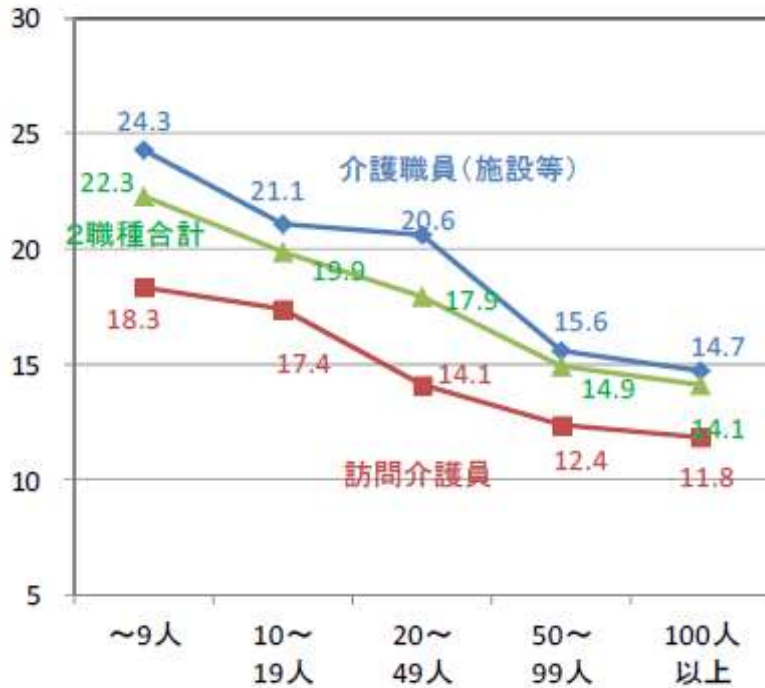
事業所規模別離職率・法人格別の離職率（全国）

介護事業者は小規模なものが多く、19人以下の事業所が半数を超えており、特に訪問系や施設系（通所型）では約6割を占めている。

基本的には事業所規模別で見ると、事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向にあり、法人格別で見ると、民間企業の離職率が高く、協同組合・社会福祉協議会・地方自治体・社団法人・財団法人の離職率が低くなっている。

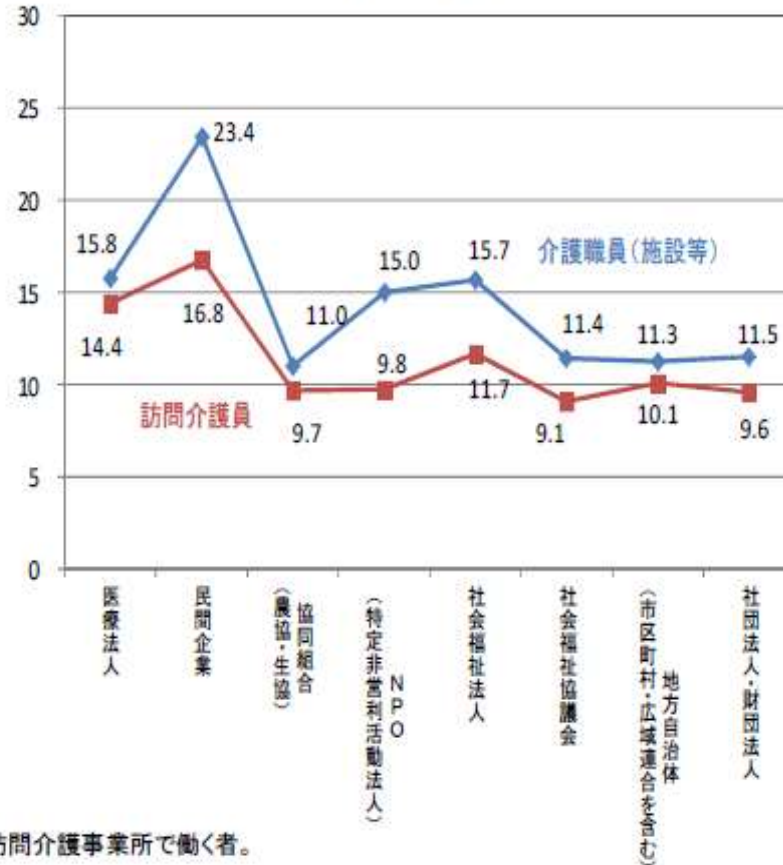
(%)

事業所規模別（従業員数別）離職率



(%)

法人格別の離職率



中小事業所は職場環境の改善が困難であることが推測される

注) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

注) 介護職員(施設等): 訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員: 訪問介護事業所で働く者。

【出典】平成25年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

介護人材に関する現状の課題

介護人材に関する現状の課題については以下の3点が挙げられる。

「定着」に関する課題

① 事業者による「職場環境の改善」

- ・ 介護職員は、「職場の人間関係に問題がある」こと、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満がある」ことに不安・不満を抱いている
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「労働条件や労働環境の改善をしたくても出来ない」、「書類作成が煩雑で、時間に追われている」を挙げる事業者がそれぞれ3割を超えている
- ・ 中小事業所は大規模事業所より離職率が高い傾向がある。

② 介護職員の「処遇改善」

- ・ 介護職員の賃金は、同じ対人サービスである「サービス業」と比べると、男性の給与額は月額約2万7千円低く、女性の給与額は月額約1万円高い
- ・ 単純な比較はできないが、「賃金の低さ」や「将来の見込み」など、処遇を理由とした離職者が全産業に比べて多い
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」と考えている事業者が53.2%となっている

「採用」に関する課題

③ 介護職への「ターゲットに応じたアプローチ」

- ・ 2025年度には約3万6千人の介護職員の不足が見込まれる
- ・ 東京都は、産業計の採用率が上昇してきており、他産業と競合の可能性が高まってきている
- ・ 「訪問介護員」は、若い人材の確保が難しく、人材が高齢化している
- ・ 介護サービスを運営する上での問題点として、「良質な人材の確保が難しい」と考えている事業者が半数を超えている

現在の都の介護人材対策の取組

介護人材に関する現状の課題①、②に対して、都が行っている取組のうち代表的なもの(①-1、2、3及び②-1、3)を評価する。また、課題③に対しては、都が行っている取組をターゲット別に整理し取組全体を評価する。

課題	課題に対する都の取組		
① 事業者による 「職場環境の改善」	【職場環境の改善】5事業 0.8億円		
	①-1 キャリアパス導入準備のための相談支援(0.54億円)	国補助	委託 (財団)
	①-2 福祉・介護就労環境改善事業(包括補助)		補助 (区市町村)
	①-3 ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業(0.05億円)	国基金	補助 (社福等)
	①-4 コーディネーターによる事業者支援(0.15億円)	都	委託 (東社協)
①-5 福祉職場における多様な働き方のモデルの普及(0.01億円)	都		
② 介護職員の 「処遇改善」	【処遇改善】3事業 20億円		
	②-1 キャリアパス導入促進事業(15.99億円)	都基金	補助 (社福等)
	②-2 アセッサー講習受講支援(0.18億円)	国基金	委託 (財団)
②-3 介護職員宿舎借上げ支援事業(3.83億円)	都基金	補助 (財団)	
③ 介護職への「ターゲットに 応じたアプローチ」	【普及啓発, 体験, 相談・あっせん, 就職説明会・面接会, 修学資金, 資格取得, 他業種転職, 多様な人材, 再就業】25事業 20.2億円 (貸付事業を除く)		
	〔主な取組〕		
	③-1 学生 介護福祉士等修学資金貸付事業 (28.66億円※)	国補助	補助 (東社協)
	③-2 学生～高齢 職場体験事業 (0.36億円)	国基金	委託 (東社協)
	③-3 学生 助成金付きインターンシップ事業 (0.63億円)	都	
	③-4 学生～高齢 専門員による人材の開拓 (0.08億円)	都	
	③-5 学生～高齢 介護職員初任者研修資格取得支援 (1.48億円)	国基金	
	③-6 新卒～高齢 トライアル雇用 (7.96億円)	国基金	
	③-7 新卒～高齢 福祉職場サポート業務研修 (0.13億円)	国基金	
	③-8 離職 再就職支援研修 (0.07億円)	国基金	
	③-9 離職 キャリアカウンセリング (0.25億円)	国基金	
	③-10 離職 離職介護人材再就職準備金貸付 (28.66億円※)	国補助	
	③-11 離職 TOKYOチャレンジネット(1.94億円)	一部都 国補助	
③-12 学生～高齢 働きやすい福祉・介護の職場宣言情報公表事業 (0.26億円)	国基金		
③-13 高齢 元気高齢者地域活躍推進事業 (1.28億円)	都基金	補助 (区市町村)	

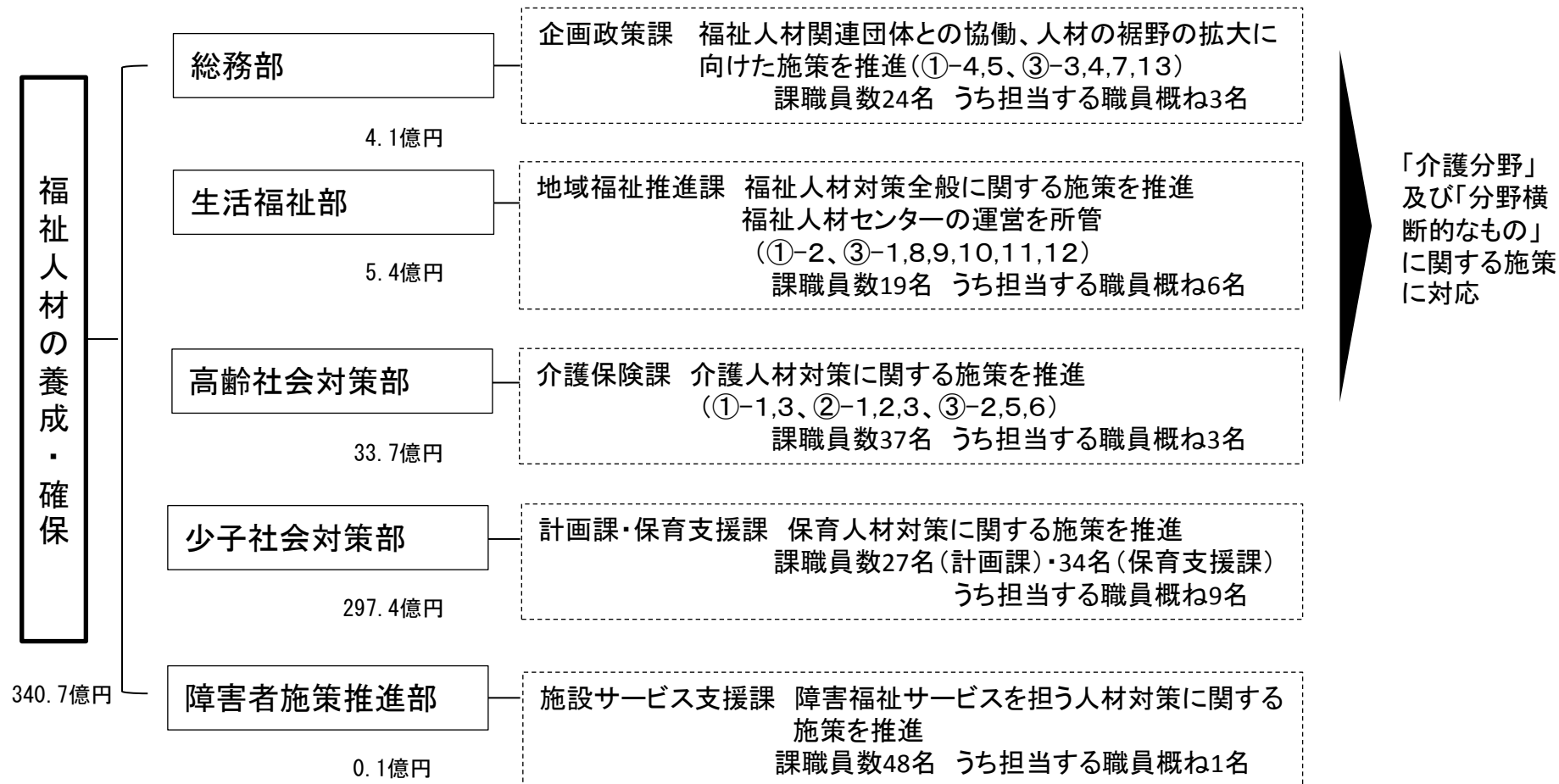
凡例: (都) 都単独事業 (一部都) 一部都単独事業 (国基金) 地域医療介護総合確保基金 (都基金) 福祉先進都市実現基金 (国補助) 国庫補助

東社協…東京都社会福祉協議会 財団…東京都福祉保健財団 社福等…社会福祉法人等

(※)H27年度及びH28年度に貸付原資等として交付した補助金の総額で、介護福祉士等修学資金貸付事業及び離職介護人材再就職準備金貸付事業の合計額。

④福祉保健局における事業実施体制

福祉保健局においては、介護、保育、障害の各分野に従事する福祉人材の養成・確保に関する施策は各事業所管部で対応し、分野横断的なものについては、生活福祉部、総務部で対応している。



第4章 今後の都の取組のあり方

現状の課題		都の取組・体制に対する評価結果	取組の方向性
定着	① 職場環境の改善	【①-A 中小事業者への支援】 ・キャリアパス導入準備のための相談支援事業は、アウトリーチ支援(訪問支援)を採用し、中小事業者も支援を受けやすい工夫をしているが、事業者のやる気の有無に左右されてしまう。 ・居宅系介護事業者の約6割が小規模事業者であり、人材確保や育成等の個別の実施は困難であるが、協同実施のノウハウはない。	取組の拡充 ・訪問介護事業所を運営する全ての中小事業者を対象にしたアウトリーチ支援を拡充し、経営改善や業務効率化のための支援を実施 ・介護事業者が職場環境の改善を図るために行う事業協同組合の設立や運営支援を区市町村が実施
		【①-B 業務負担の軽減】 ・現場の業務については、書類作成等が煩雑で職員の負担となっている。	取組の拡充 ・業務負担軽減のためのICTの活用、ロボット介護機器・福祉用具普及策の強化
	② 処遇改善	【②-A キャリアパス導入促進支援】 ・キャリア段位制度を活用したキャリアパス導入の成果を評価する仕組みがなく、事業者の制度導入に向けたインセンティブが働きにくい	取組の拡充 ・レベル認定者の上限人数の撤廃 ・介護職員の定着を助成金で評価する仕組みの導入
		【②-B 宿舍借り上げ支援】 ・地域の福祉避難所の指定を受けている夜勤のある事業所では人材確保が困難となっている。	取組の拡充 ・防災や介護人材の確保の観点から、地域において夜間もサービスを提供している事業所への対象拡大
採用	③ ターゲット別のアプローチ	【③-A 学生、転職者・離職者、高齢者支援】 ・若年層の確保が必要だが、新卒学生に特化した事業が少ない。 ・住まいが無い、住まいを失いそうな離職者を一体的に支援 ・退職時に再就職先が決まっている場合などもあり、高齢者の福祉職場への確保が困難となっている。	新たな取組 ・新卒者等の介護職員に対し奨学金返済相当額の支給 ・離職者に対し資格取得から就労後の定着までの相談支援の充実 ・退職前のシニアを対象に、講師を派遣するなど、アウトリーチによる働きかけ
		【③-B 新たな取組】 (内容なし)	新たな取組 (内容なし)
	④ 事業実施体制	【④-A 介護人材の養成・確保の事業実施体制】 ・現状の事業実施体制は、非効率となっている可能性がある	強化 ・分野横断的な機能・事業を整理 ・施策を効果的に実施するための組織体制の強化

中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態把握・検証 ↓ 結果を踏まえて改善

障害部門・保育部門も同様に見直し

安定した福祉サービスの提供

これまでの分析から明らかになった課題について検討し対策を講じるとともに、中期的な視点に立った対策が必要な課題に対しては、東京都社会福祉協議会、東京都福祉保健財団や東京都福祉人材対策推進機構を活用して実態を把握・検証し、その結果を踏まえて改善していく。

また、今回の分析結果を踏まえて、障害部門・保育部門も同様に見直しを進めていく。

