

令和 6 年度
福祉人材に関する
世田谷区福祉事業所調査報告書

令和 7 年 3 月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

目次

1.調査概要	1
2.事業所職員の状況	
(1)派遣職員活用状況	2
(2)過不足状況	2
(3)事業所職員における課題	5
3.介護ロボットの導入	
(1)導入の有無	9
(2)介護ロボット等について課題等	11
4.ICT の導入について	
(1)導入事業所の割合と効果	13
(2)ICT の効果・課題等	15
5.介護ロボット等、導入体制について	
(1)介護ロボット等 ICT 導入体制	19
(2)機器・システム導入後のモニタリングやフォロー体制	19
6.外国人人材	
(1)在籍している件数	20
(2)外国人人材の内訳	20
(3)課題	22
7.人材確保・職員の支援策について	
(1)求人方法	25
(2)障害者雇用	26
(3)職員への支援策	27
(4)定年年齢	28
8.介護を伴わない補助的業務について	
(1)導入の有無	29
(2)導入の内訳	29
9.インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等の受入れ	
(1)受入れの有無	31
(2)職種別の件数と割合	31
(3)受入れの内訳	31
(4)受入れのメリット	32
10. ボランティアの受け入れについて	33
11. ありがとうメッセージ	37
12.資料編	42

1.調査概要

- ・調査目的:喫緊の課題である福祉人材確保に向けて、事業所の取組状況と課題等を調査し、解決策を探るとともに、好事例を収集し情報共有を図る。令和２年度から実施している特別養護老人ホームでの介護ロボット、外国人人材等調査の経年変化を調査する。
- ・調査期間:令和6年10月15日～令和6年12月27日
- ・調査方法:FAX またはメール送信ののち、FAX 返信・フォームへの回答
- ・配付事業所数:1,431 事業所(高齢:1163 事業所、障害:268事業所)
- ・回答事業所数: 560 事業所(高齢: 443 事業所、障害:117 事業所) 39.1%
- ・回答件数 : 412 件 (高齢: 335 件、障害:77 件)

【参考】

<回答事業所内訳>

高齢分野

事業種別	配付数 (事業所)	回答数 (事業所)	回答率 (%)
訪問介護	274	79	28.8
定期巡回	8	5	62.5
訪問看護・リハビリ	143	39	27.3
通所介護・リハビリ	224	80	35.7
看多機・小多機	20	10	50.0
特別養護老人ホーム	29	29	100.0
短期入所	33	23	69.7
老人保健施設	7	5	71.4
特定施設入居者	47	15	31.9
グループホーム	48	25	52.1
居宅介護支援	266	98	36.8
地域包括支援	28	28	100.0
福祉用具	33	4	12.1
都市型軽費老人ホーム	3	3	100.0
計	1163	443	38.1

障害分野

事業種別	配付数 (事業所)	回答数 (事業所)	回答率 (%)
居宅介護・重度訪問	(274) 高齢にて配布	34	
同行援護			
行動援護			
生活介護	27	11	40.7
自立訓練	7	4	57.1
就労移行支援	13	8	61.5
就労継続支援A・B	44	21	47.7
地域活動支援	1	1	100.0
グループホーム	42	7	16.7
短期入所	19	2	10.5
児童発達支援	30	7	23.3
放課後等デイ	39	5	12.8
相談支援	44	15	34.1
休養ホーム	1	1	100.0
身体障害者福祉ホーム	1	1	100.0
計	268	117	43.7

2.事業所職員の状況

(1)派遣職員活用状況

○事業所職員常勤職員外のうち派遣職員を採用している事業所の割合

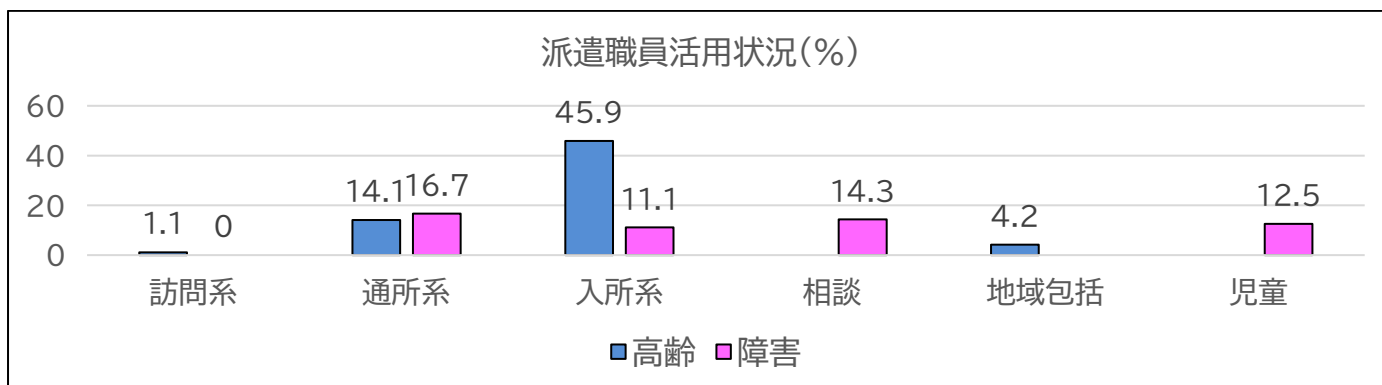
<高齢分野>

種 別	派遣採用	件 数	割合(%)
訪問系 (n=97)	あり	1	1.1
	なし	96	98.9
通所系 (n=71)	あり	10	14.1
	なし	61	85.9
入所系 (n=74)	あり	34	45.9
	なし	40	54.1
居宅 (n=69)	あり	0	0
	なし	69	100.0
地域包括 (n=24)	あり	1	4.2
	なし	23	95.8

<障害分野>

種 別	派遣採用	件 数	割合(%)
訪問系 (n=21)	あり	0	0
	なし	21	100.0
通所系 (n=30)	あり	5	16.7
	なし	25	83.3
入所系 (n=11)	あり	1	11.1
	なし	10	90.9
相談 (n=7)	あり	1	14.3
	なし	6	85.7
児童 (n=8)	あり	1	12.5
	なし	7	87.5

・派遣職員を活用している割合は、高齢分野の入所系が、45.9%と高く、次いで障害分野の通所系が16.7%、相談が14.3%。高齢分野の通所系が14.1%。



(2)過不足状況

○「不足があると回答した」職種別事業所数と割合

高齢 訪問系 n=97

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	13	13.4
	常勤外	7	7.2
介護職	常勤	29	29.9
	常勤外	35	36.1
看護職	常勤	10	10.3
	常勤外	9	9.3
リハビリ職	常勤	4	4.1
	常勤外	3	3.1
事務職	常勤	7	7.2
	常勤外	11	11.3

障害 訪問系 n=21

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	5	23.8
	常勤外	3	14.3
介護職	常勤	8	38.1
	常勤外	11	52.4
看護職	常勤	0	0
	常勤外	1	4.8
リハビリ職	常勤	1	4.8
	常勤外	0	0
事務職	常勤	0	0
	常勤外	3	14.3

・高齢・障害分野ともに、訪問系では介護職の不足が著しい。障害分野の相談員の不足が続く。

高齢 通所系 n=71

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	10	14.1
	常勤外	4	5.6
介護職	常勤	17	23.9
	常勤外	14	19.7
看護職	常勤	6	8.5
	常勤外	7	9.9
リハビリ職	常勤	6	8.5
	常勤外	9	12.7
事務職	常勤	2	2.8
	常勤外	4	5.6
機能訓練	常勤	1	1.4
	常勤外	1	1.4
運転手	常勤外	4	5.6

障害 通所系 n=30

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	3	10.0
	常勤外	2	6.7
介護職	常勤	9	30.0
	常勤外	3	10.0
看護職	常勤	3	10.0
	常勤外	1	3.3
リハビリ職	常勤	1	3.3
	常勤外	0	0
事務職	常勤	2	6.7
	常勤外	1	3.3
支援員	常勤	2	6.7
	常勤外	3	10.0
サービス 管理責任者	常勤	1	3.3
その他	常勤外	1	3.3

・高齢・障害分野ともに、通所系も介護職の不足が高い。高齢分野の相談員の不足が続く。

高齢 入所系 n=74

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	13	17.6
	常勤外	10	13.5
介護職	常勤	30	40.5
	常勤外	22	29.7
看護職	常勤	19	25.7
	常勤外	8	10.8
リハビリ職	常勤	5	6.8
	常勤外	4	5.4
事務職	常勤	7	9.5
	常勤外	5	6.8
調理	常勤	3	4.1
	常勤外	1	1.4
運転手	常勤外	1	1.4
介護補助	常勤外	3	4.1
その他	常勤外	1	1.4

障害 入所系 n=11

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	0	0
	常勤外	0	0
介護職	常勤	3	27.3
	常勤外	5	45.5
看護職	常勤	0	0
	常勤外	1	9.1
リハビリ職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
事務職	常勤	0	0
	常勤外	0	0

・高齢・障害分野ともに、入所系も介護職の不足が高い。高齢分野の看護職の不足、相談員が続く。

高年齢 居宅介護 n=69

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	20	29.0
	常勤外	3	4.3
介護職	常勤	0	0
	常勤外	1	1.4
看護職	常勤	1	1.4
	常勤外	0	0
リハビリ職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
事務職	常勤	1	1.4
	常勤外	5	7.2
薬剤師	常勤	1	1.4

障害 相談 n=7

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	2	28.6
	常勤外	2	28.6
介護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
看護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
リハビリ職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
事務職	常勤	0	0
	常勤外	0	0

・高年齢・障害分野ともに、常勤の相談員の不足が高い。

高年齢 地域包括 n=24

職 種	種 別	件 数	割合(%)
相談員	常勤	3	12.5
	常勤外	1	4.2
介護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
看護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
リハビリ職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
事務職	常勤	1	4.2
	常勤外	0	0

障害 児童 n=8

職 種	種 別	事業所数	割 合
相談員	常勤	0	0
	常勤外	0	0
介護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
看護職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
リハビリ職	常勤	0	0
	常勤外	0	0
事務職	常勤	0	0
	常勤外	1	12.5
その他	常勤外	1	12.5

・地域包括支援センターでも相談員が不足している。

(3)事業所職員における課題

○高齢分野 在宅系

訪問訪問介護 **訪問**訪問看護 **通所**通所介護 **居宅**居宅介護 **包括**地域包括

<人件費について>主な意見

訪問他産業と比べ賃金が低く職業の選択として、介護職が選ばれにくい。

・お金をいくらかけても全く応募なしの状況(常勤も常勤外両方)

訪問社会福祉法人は営利経営しないので、時給では競合に勝てず、職員採用に依頼がほとんど来ない。社会貢献度など考慮と、ある程度の料金設定は同等にしてほしい。

通所地域密着型通所デイサービスでは、介護保険の報酬内で好待遇の給与保障ができない。

・多様な働き方を受入ることで人材補充を行っているが、人員確保に伴う人件費の増大

<採用について>主な意見

訪問非常勤職員(登録ヘルパー)で、最近アプリで仕事をマッチングする人が増えてきました。利用者に対する責任感が低いと感じられます。選択の自由はありますが、同行訪問の手間や「すぐ変わるの?」といった利用者の事業所への不信感増。

・常勤・非常勤ともに人員確保が難しい

・継続的に採用活動は行っているが、なかなか面接までに至らないのが実情

訪問・訪問訪問看護、訪問介護、定期巡回の訪問系事業所は応募が少なく採用が困難

訪問紹介会社経由でなくとも人材獲得できるような体制づくりが必要。

通所若い世代の職員が確保できない

<人材不足について>主な意見

訪問若手が入ってこないこと。次世代の育成が人材不足でできないこと。

・常勤外のスタッフの増員が必要、常勤外の方の労働範囲が狭く、働ける時間が少ない。

・訪問介護員は登録ヘルパーで他社掛持ちも多い。ヘルパー人数は他社と重なる数字である。実働で計算すればごくわずかになってしまう。必要数を10としたが、訪問介護の業態としては(安定的に 仕事をお願いできるかどうかは別として)多ければ多いほど良い。

・働いている方の高齢化(平均65歳以上)に伴う、労災の危険性が高くなっていること。若い担い手が居ないので先細りになっていく将来性。

・既存職員の高齢化・非常勤介護職の高齢化・登録ヘルパーの高齢化

・広告運用やチラシを大量に配布しても、なかなか人材が集まらない。新規事業所ということもあり、ケアマネジャーから案件の依頼がある際は支援者が怪我をするリスクの高いものや、自費で1日だけのものなどが多いことも課題です。

通所送迎業務の可能な職員がほしい。

・介護職員及びドライバーの人員確保定着。生活相談員の介護業務以外の専門業務の時間捻出。

・勤続年数が10年以上の常勤や非常勤者も多くいてありがたいが、若い方も募集をしたいが難しい。

・介護職不足があり、非常勤スタッフに無理を言って出勤頂いている状況です。

・一見充足しているように見えますが、お客様相手の仕事なので、お客様のその日の状態によっては、休憩もできない程の忙しさになります。個々の能力差も凄いです。

<定着支援などについて> 主な意見

- 訪介** ICT 化を推進する会社と現実的に使いこなすのに課題が大きい現場との意識乖離
- 訪看** 訪問時の暑さ寒さ、一人で訪問することへのプレッシャーなど、訪問特有の大変さについてい
けず、早期に退職する場合がある
- 通所** 業務の簡素化

○高齢分野 入所系

特養 特別養護老人ホーム **短期** 短期入所 **老健** 老人保健施設 **有料** 特定施設 **GH** グループホーム

<採用について> 主な意見

- 特養** 求人状況が常態化している。採用者したい対象者が少ない。
- ・紹介業者や派遣業者に頼らざるを得ない状況ですが費用が運営を圧迫し、本来であれば入居者や職員の為に使う目的の収入が民間業者に流れていることを危惧しています
 - ・募集をかけても必要職種が集まらない
 - ・これまでの募集方法では問い合わせもない状況です
 - ・入職後の退職は採用した事業所の責任でもあります。明らかなミスマッチを紹介会社が進めているケースも確認されていることから、その状況は調査する必要もあるのではないかと思います。
 - ・紹介会社からの採用に依存している。
 - ・介護職員の採用については困難な状況が続いています。紹介などで高額な金額を請求されますが、紹介会社に“うまく乗せられて”の応募になっているケースも多く、入職後、ミスマッチを訴えられ、退職するケースもよく発生します。
- GH** ハローワークへ求人を出してはいるが応募がない、高額な費用がかかる人材紹介をお願いするには事業所として費用の捻出が困難
- ・派遣採用の方が増えており、人件費の増加傾向が続いている。その為、直接契約のできる人材の確保が必要である。
 - ・派遣職員の解消
 - ・採用したい人材がなかなか見つからない

<人材不足について> 主な意見

- 特養** 施設が小規模(29 床)のため職員の退職者がでた際は直ぐに補充が必要
- ・人口減少による人材確保が困難になることが予想される。
 - ・介護職員の人員不足が顕著であり、非常勤介護職員も不足していることから、派遣職員の採用、パートや補助業務職員を採用している状況。
- 有料** 必要職員がギリギリで運営しているので、余裕をもった人材確保が必要
- ・応募に偏りがあり、人材不足感が解消されない。
 - ・スタッフの高齢化
- GH** 介護職(世話人)の離職が続き、入職者がいない。

<育成などについて>

- 老健** 人材が集まらない。教育が行き届かない
- GH** スタッフの介護知識、認知症に対しての教育
- ・根拠を示すことができる介護者教育(データ活用)
 - ・集合研修を行うことが難しい。

○障害分野 在宅系

- 訪問** 重度訪問 **生活** 生活介護 **自立** 自立支援 **就継** 就労継続 **地セ** 地域活動支援センター
- 児発** 児童発達 **相支** 相談支援

<人件費について>主な意見

- 生活** 年齢層的に若い人材がいいため、人件費が高い。
- 就継** 来月から産休に入る常勤職員がいるが、その代替職員の手当がつかない。
- 地セ** 予算が上がらないため、賃金を 10 年以上上げられていない。人件費にお金が回せないため、満足する賃金で雇用できない。
- 児発** マンツーマン対応の利用者も多く、手厚い体制が必要だが職員を多くすると赤字になる。
- 相支** 児童を対象にしており、保護者は仕事をしているため、連絡が中々取れないことや連絡が勤務時間後になってしまうことがある。また、困難なケース(障害受容できていない親や様々な関係機関との連携が必要なケース)が多く、多くの利用者を受けることができず、採算が合わない。

<採用について>主な意見

- 訪問** 介護職を増やせばもっと多くの依頼を受けることができる。事務所のスペースを大きくしたい。
- 生活** 支援員・看護師の採用が困難な状況のため、支援員は無資格・未経験の職員を積極的に採用し、内部教育を行っているが、OJT のコストがかかる状況
- ・常勤職(正規)を募集しているが応募自体がない
- 就継** 新規採用した場合、良い人材が来るか不安
- 相支** 事務職が必要と感じてはいるが経営上、雇うことは困難である。

<人材不足などについて>主な意見

- 訪問** 介護職員が不足している。求人募集しても人が集まらない。
- ・急なスタッフの休みに対応するための人材が不足していること
 - ・人員不足で細やかなケアが難しくなってきた
 - ・女性ヘルパーの不足
 - ・非常勤介護職の高齢化
- 生活** 職員の性別に偏りがある。(女性職員が圧倒的に少ない)
- 自立** 人員配置上は満たしているがパートは扶養の壁があり、もっとシフトに入ってもらいたいが入ってもらえないことがありその時に人出が足りないと感じている。
- ・今年度末に家族の事情(転勤)のため退職する職員がおり、サービス管理責任者の資格保持者が減ってしまうこと
- 就継** 20 代・30 代の就職希望者が中々現れない
- ・非常勤職員の6割が 65 歳以上であり、今後の世代交代のタイミングと、人手の確保が出来るか。
 - ・現状の職員数で最低限の必要職員数は満たしているが、支援の実際としては、職員を増員できる

と尚良いと考えている。

相支 世田谷区基幹センターに併設されており、一概に職員数の過不足を報告できないが、基幹相談支援センターとしては、不足していると感じている。

<定着支援などについて> 主な意見

就継 就労継続 B 型利用者の高齢化・重度化が加速しています。新利用者も高齢の方などが多い状況です。介護保険への移行や定年制などの対策が必要になり、次に通所できる施設が必要であると実感しております。同様のお悩みをお持ちの施設が多いのではと思います。世田谷区における大きな課題のように思います。

児発 130 万円の壁、扶養範囲内で勤務しているスタッフの勤務日数の調整。

○障害分野 入所系

GH グループホーム **短期** 短期入所

<人件費について> 主な意見

短期 他業種のように大きく利益を挙げられるわけではないので、将来を見据えた雇用なども難しく、常にぎりぎりの綱渡りのような状況。

・人手は必要だが時給・待遇等で他業種と争えない

<人材不足について> 主な意見

GH 募集をしてもなかなか応募がない

・聴覚障害分野対象事業所だが、手話通訳ができる職員をなかなか採用することができない

短期 短期入所の夜勤専門員がなかなか見つからず困っている

・常勤、非常勤に関係なく1名の退職による影響がかなり大きい。

・現場での必要と思う感覚と経営の判断が比例しない。

<定着支援などについて> 主な意見

GH 65 歳以降や医療的ケアが必要になった際の体制

3. 介護ロボットの導入

(1)導入の有無

導入事業所 99件／412件(24.0%)

介護ロボット等		睡眠センサー		見守りセンサー		睡眠センサー・見守りセンサー		移乗支援機器		移動支援機器		スライディングボード・シート		コミュニケーションロボット	
		件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%
	導入事業所数・割合(n=99)	41	41.4	29	29.3	15	15.2	29	29.3	6	6.1	62	62.6	9	9.1
	導入予定事業所数	11		11				12		11		8		5	
期待される効果	1.利用者のADL改善	10	24.4	3	10.3			5	17.2	5	83.3	15	24.2	2	22.2
	2.利用者のQOL向上	24	58.5	7	24.1			9	31.0	3	50.0	13	21.0	8	88.9
	3.利用者の体調変化の早期発見	34	82.9	14	48.3			1	3.4	1	16.7	3	4.8	1	11.1
	4.職員の定着率向上	13	31.7	9	31.0			10	34.5	3	50.0	19	30.6	2	22.2
	5.事故防止	25	61.0	25	86.2			20	69.0	4	66.7	41	66.1		
	6.職員の業務への安心感・負担軽減	35	85.4	19	65.5			24	82.8	4	66.7	52	83.9	2	22.2
	7.腰痛の改善・予防	2	4.9					27	93.1	2	33.3	55	88.7		
	8.その他											1	1.6		
事業所内訳	特養ホーム 件／29施設内中%	20	69.0	11	37.9	9	31.0	12	41.4	3	10.3	23	79.3	3	10.3
	特養ホーム 件／導入事業所中%	20	48.8	11	37.9	9	60.0	12	41.4	3	50.0	23	37.1	3	33.3
	介護老人保健施設	3	7.3	2	6.9	2	13.3					1	1.6		
	グループホーム	5	12.2	9	31.0	2	13.3	3	10.3	1	16.7	9	14.5		
	看護・小規模多機能居宅介護	3	7.3	2	6.9	1	6.7								
	特定施設入居者生活介護	6	14.6	1	3.4			1	3.4			9	14.5	1	11.1
	通所介護	1	2.4	1	3.4			2	6.9			3	4.8	2	22.2
	訪問介護・訪問看護	3	7.3	3	10.3	1	6.7	3	10.3	1	16.7	11	17.7	1	11.1
	障害／グループホーム							1	3.4						
	障害／生活介護							3	10.3			3	4.8		
	障害／訪問介護							3	10.3	1	16.7	3	4.8	1	11.1

導入事業所:

令和5年度調査(97件／443件(21.9%))と比較し、導入事業所は微増。

介護ロボットの導入割合が高いのは、「睡眠センサー」で、41.4%。「スライディングボード・シート」は介護ロボットではないが、導入割合は62.6%と高い。

特養ホームの69%が「睡眠センサー」、79.3%が「スライディングボード・シート」を活用している。

導入効果:

①「睡眠センサー」は「職員の業務への安心感・負担軽減」が85.4%次いで利用者の体調変化の早期発見が82.9%と高い。

②「見守りセンサー」は「事故防止」が86.2%と高い。職員の業務への安心感・負担軽減が85.4%

③「移乗支援機器」は、「腰痛の改善・予防」が93.1%と高い。

④「移動支援機器」は、「利用者のADLの改善」が83.3%。昨年「職員の業務への安心感・負担軽減」と「腰痛の改善・予防」が期待される効果として高い値であったが、「利用者のADLの改善」や「利用者のQOLの向上」の値が増加している。

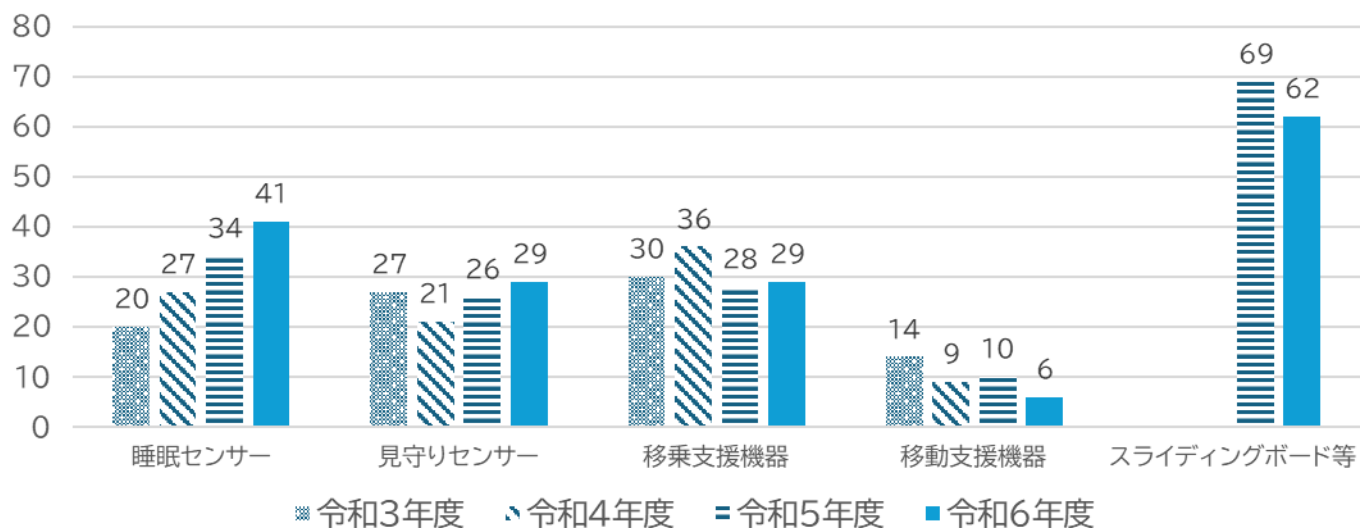
⑤「スライディングボード・シート」は、「腰痛の改善・予防」が88.7%と高い。

⑥「コミュニケーションロボット」は「利用者のQOLの向上」が88.9%となっている。

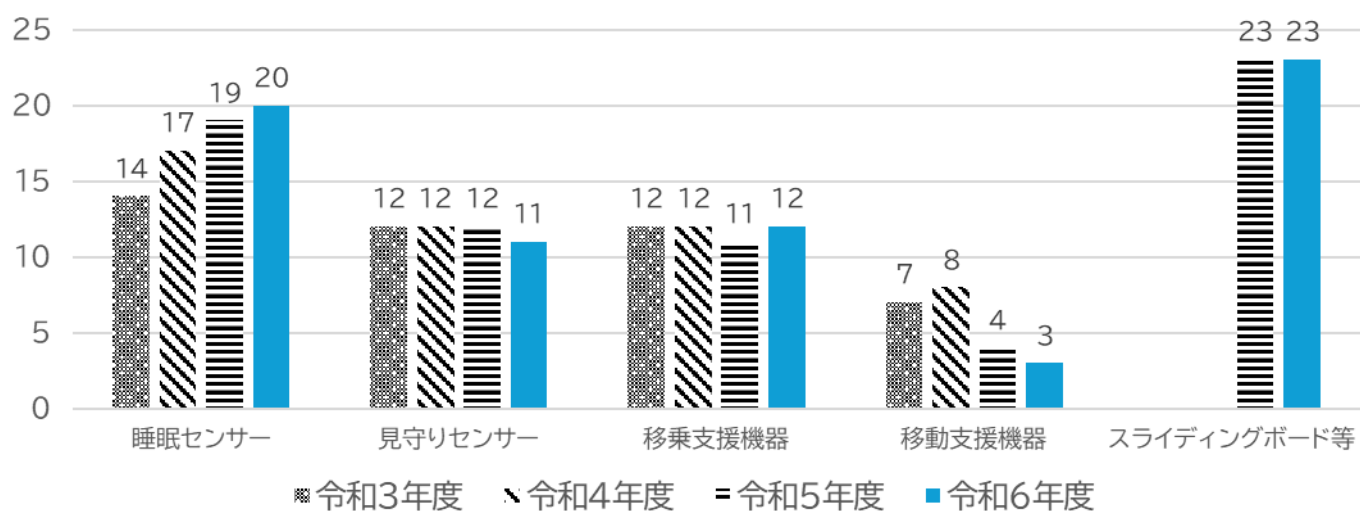
その他導入機器

- ・ラインワークス ・業務支援システム ・個室室温湿度センサー ・離床生体センサー
- ・インカム ・アシストスーツ フレアリー ・オミ ビスタ(プロジェクションマッピング)
- ・ポータブルエコー(排泄支援機器として腹部内の可視化)

回答事業所の推移（件）



特養ホームの推移（件）



- ・この4年間で睡眠センサーの利用は大幅に伸びている。
- ・移乗・移動関係の機器の伸びはない。特養ホームでは、移動支援機器の利用が減少している。
- ・スライディングシート等の伸びもない。
- ・介護ロボット等の職員の業務への安心感・負担軽減、利用者のADL改善や体調変化の早期発見、腰痛予防策としての効果について、さらなる周知が必要と思われる。
- ・利用率向上のためには、機器の選定方法、導入経費、活用のための研修、メンテナンス経費等、様々な課題がある。

(2)介護ロボット等について課題等

○高齢分野 在宅系

訪介訪問介護 **訪看**訪問看護 **通所**通所介護

<経費について>主な意見

訪介訪問介護であるため重量物の移送や、高額な機器の自社負担利用は現実的に困難である。

- ・金額に見合った成果 費用対効果が得られるのか疑問。在宅においての費用対効果が薄い。
- ・訪問介護では利用者の金銭的な理由などから、介護支援者の負担を軽減する福祉用具を準備いただけず、支援者にとっては身体的に厳しい支援を要することが多々あります。訪問介護は利用者様のご自宅に訪問して支援を行う業態のため、事業所で準備した福祉用具をその都度持ち運ぶのは支援者にも負担となる。スライディングボードなどを事業所負担で用意すると経費もかかるため、現状導入することは予定していません。支援者不足が顕著な業界のため、支援者を大事にしたいという思いはあるのですがなかなか踏み出すことはできていません。

通所東京都の助成金のタイミングを逃して、コミュニケーション導入ができずにいます。

<体制などについて>主な意見

訪介訪問介護なので各利用者に用意してもらうことは難しい。導入するとしても「ヘルパーが自転車で持ちこべる程度のもの」で無いと活用できない。

- ・職員の高齢化など使用するにあたり実際に役に立つのか疑問
- ・在宅は不要。事業所で所持することはない。

通所世田谷区庁舎にも設置しているコミュニケーションを、介護施設での導入へ補助や支援が頂けると利用者様にも職員にとってもありがたいです。

- ・スマホ勉強会などを施設に出張して開催頂きたいです。

○高齢分野 入所系

特養特別養護老人ホーム **有料**特定施設 **GH**グループホーム

<経費などについて>主な意見

特養費用が莫大にかかる 補助金だのみで導入に年数がかかる。

- ・現在使用している機器のメンテナンスや入れ替えにかかる費用
- ・設置に過大な費用負担、誤作動があり調整に労力がかかる。耐用年数がどの程度か更新時にかかる費用が心配である。
- ・補助金に頼らざるを得ないことと、高価なものが多く、選定に時間を要する。

<体制などについて>主な意見

特養機器、機種を選定、継続など。介護現場で活用し続けられることが重要

- ・機能を完全に使いこなせていない部分もあるので、研修や教育が必要
- ・機器類の扱いが得意な職員ばかりではないので、扱いや使用方法の教育に時間がかかる
- ・通信が必要なものについて、その不安定さが目立つ。もっと安定して活用できないとかえって職員の不安が増す。
- ・職員の負担軽減には繋がっているが、人員不足の解消までは至っていない。

有料時短、曜日固定のパートが多いので、使いこなすには常勤介護職員の人材獲得が必要

GH機器使用は用途の違いがある為、その点を理解し操作及び活用する意識改革が必要

○障害分野 入所・在宅系合算

訪問重度訪問 **生活**生活介護 **GH**グループホーム

<経費などについて>

訪問費用が高い 持ち運びしにくい 気軽に使用できない

・小規模事業所のため、大型の機器、もしくは高額の機器の持ち込み運用は困難である。

生活導入後の機器の管理やランニングコストが課題。

<体制などについて>

GH個々人の状態に差があり、一長一短な事がある。(施設系)

4. ICT の導入について

(1) 導入事業所の割合と効果

導入 367件／412件(導入率:89.1%)

			介護記録		保険請求		勤怠管理		シフト作成		Wi-Fi		その他	
			件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%
導入事業所	全体 導入 (n=412)		261	63.3	316	76.7	218	52.9	71	17.2	325	78.9	24	5.8
	導入検討		27	6.6	4	1.0	12	2.9	17	4.1	8	1.9	8	1.9
	高齢分野 導入 (n=306)		233	76.1	280	91.5	191	62.4	60	19.6	273	89.2	19	6.2
	導入検討		19		3		10		16		7		6	
	障害分野 導入 (n=61)		28	45.9	36	59.0	27	44.3	11	18.0	52	85.2	5	8.2
	導入検討		8		1		2		1		1		2	
(導入効果)	1.職員間の情報共有		212	81.2	107	33.9	73	33.5	40	56.3	148	45.5	19	79.2
	2.作業の効率化・業務の軽減		209	80.1	282	89.2	179	82.1	61	85.9	247	76.0	19	79.2
	3.残業の減少		98	37.5	108	34.2	76	34.9	31	43.7	51	15.7	12	50.0
	4.職員の定着率向上		53	20.3	41	13.0	26	11.9	12	16.9	56	17.2	9	37.5

※「効果」の%はそれぞれのICTの「全体導入数」を分母とする。

高齢分野	n=それぞれの合計数	介護記録		保険請求		勤怠管理		シフト作成		Wi-Fi		その他	
	訪問系(n=97)	66	68.0	81	83.5	52	53.6	31	32.0	78	80.4	4	4.1
	通所系(n=71)	53	74.6	62	87.3	39	54.9	8	11.3	61	85.9	1	1.4
	入所系(n=74)	59	79.7	65	87.8	50	67.6	10	13.5	63	85.1	8	10.8
	居宅介護支援(n=69)	41	59.4	52	75.4	38	55.1	10	14.5	51	73.9	6	8.7
	地域包括支援(n=24)	14	58.3	20	83.3	11	45.8	1	4.2	20	83.3	0	0
	合計	233		280		191		60		273		19	
障害分野	n=それぞれの合計数	介護記録		保険請求		勤怠管理		シフト作成		Wi-Fi		その他	
	訪問系(n=21)	14	66.7	17	81.0	7	33.3	7	33.3	17	81.0	1	4.8
	通所系(n=30)	8	26.7	10	33.3	12	40.0	4	13.3	22	73.3	4	13.3
	入所系(n=11)	3	27.3	4	36.4	4	36.4	0	0	3	27.3	0	0
	相談(n=7)	3	42.9	3	42.9	3	42.9	0	0	5	71.4	0	0
	児童(n=8)	0	0	2	25.0	1	12.5	0	0	5	62.5	0	0
	合計	28		36		27		11		52		5	

<その他 ICT 機器>

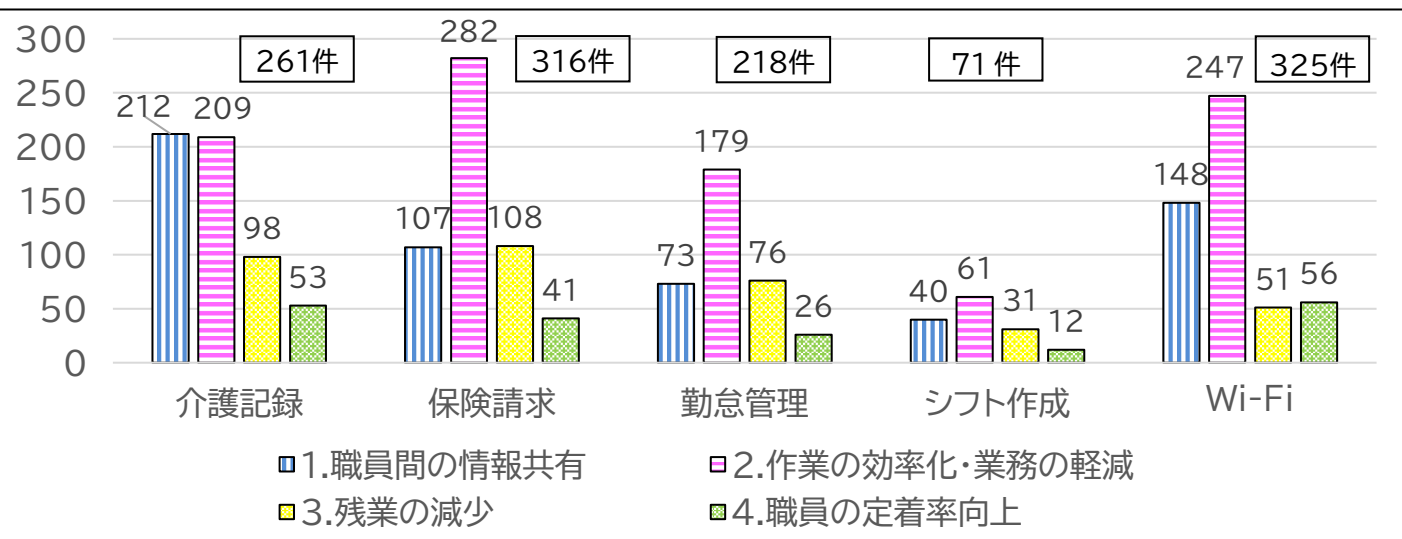
- ・LINE ワークス ・Google ビジネス ・社内、事業所内、外部連絡等のコミュニケーションツール
- ・サイボウズ ・クラウド ・電話の転送システム(NTT ボイスワープ)
- ・事業所に届いた FAX を自宅でみられる在宅ワークができるシステム 等

【導入】・Wi-Fi、介護記録の導入は進んでいる。

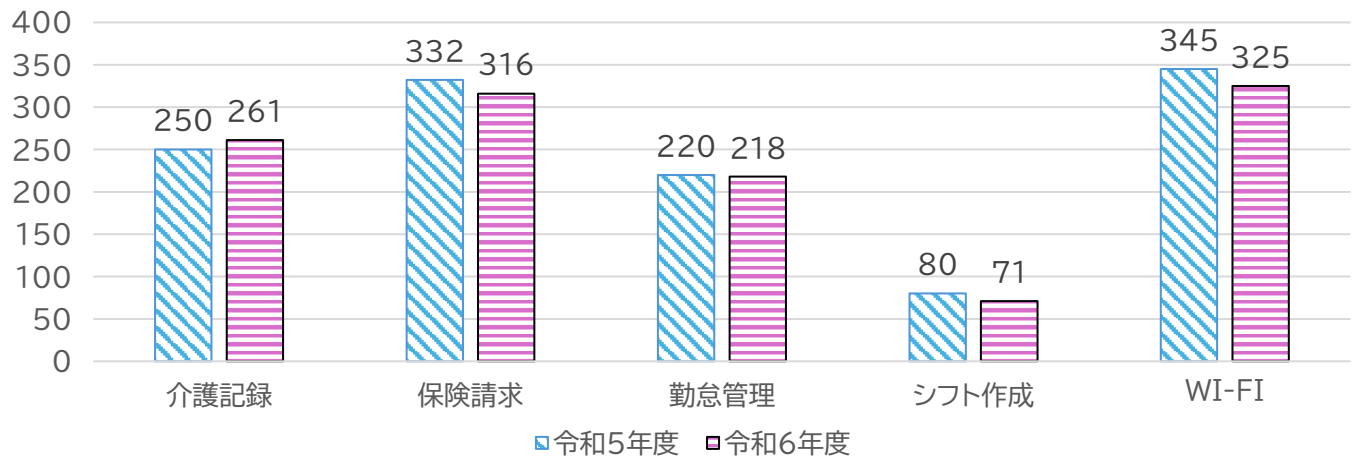
・高齢分野の保険請求は 9 割を超えているが、障害分野では 6 割弱となっている。

【効果】・ICT の導入では、作業の効率化・業務の軽減に効果があると 8 割を超える事業所が回答している。

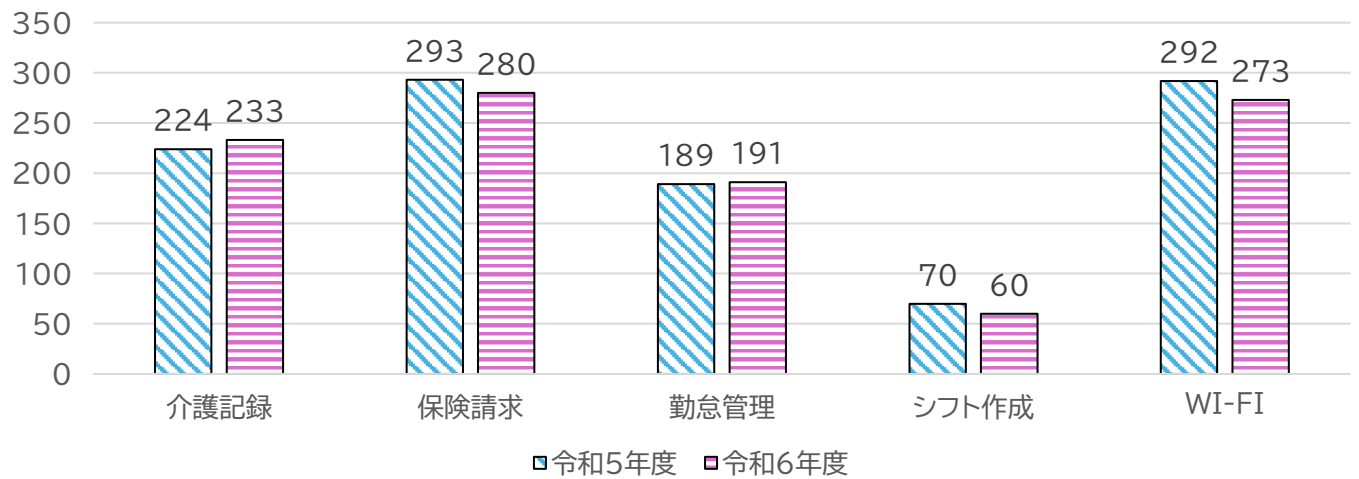
・介護記録の効果は、職員間の情報共有が 8 割となっている。



回答事業所導入推移



高齢分野の導入推移



(2)ICT の効果・課題等

○高齢分野 在宅系

訪介訪問介護 **訪看**訪問看護 **通所**通所介護 **居宅**居宅介護 **包括**地域包括

<経費について>主な意見

訪介利便性向上、作業の効率化は図ることが出来るが、反面費用が高く会社運営の部分で費用圧迫している。

・複数あり費用対効果が判断しづらい

通所もっと良いソフトやシステムを色々試してみたいが、お金と時間が掛かり試すことが出来ない。

・費用もかかるため、多少負担が多くても結局紙ベースとFAXの活用から卒業できない。

・費用高と複数システムによる事業者間での互換性が課題

居宅セキュリティ上の問題や初期費用の問題もあり積極的な導入は検討出来ない状況です

<ソフト面について>主な意見

訪介現場の高齢な従業員は使いこなせず、一旦現場で簡素化したものを考えて使えるように練習する必要がある。もしくは定期的に使えているかチェックする必要がある。

訪介運用方法、技術面で全職員が知識を共有すること。

・年齢が上のヘルパーさん是对応が難しいと思います。面倒だからやめると言いかねない

・システムはみなが使用できるスキルがあるとは思えない為、必要最低限の利用になっています。

・進まずに困っている。個人情報との兼ね合いもある。

・機器が苦手な方にとっては、難しく感じている様子

・導入を急ぎたいが時間と人手が足りない。

・ケアプラン提供票の共有が現在使用ソフトでは汎用化されていない

通所PC技術の差、教育時間の確保

・職員間の力量の差がある

・年配職員のICT機器操作のフォロー。不慣れな職員は敬遠しがち。導入にお金がかかる。

・職員の年齢的に恐らく導入しても使いこなせない

居宅ケアマネの書類の多さはなんとかして欲しい

・スタッフが高齢でリテラシーが低いため、システム操作やエクセル等の作成が困難。

・IT関係に詳しいものがないため導入に時間がかかる。業者を依頼することを検討しています。

・業務においてICTを活用できる人材が少ない

<ハード面について>主な意見

訪介他社・他事業所間での互換性、他事業所(ケアマネ等)との連携が必要。

・良いものがあればもっと導入したい。

・使っているシステムに障害が起きると、現場だけでは対応できず、業務が滞ること。

訪看介護記録システムで、使用しているシステムの運営会社が、不具合が起こってもなかなか改善してくれない。また、仕様を変更してほしくても要望が通らない。データの容量に上限があり、すでにギリギリになっているが、容量を増やすと動作が悪くなると脅すのでシステム内に写真データを保存しておけない。その他使いにくいところが多々あるため、記録やデータ保管で労働時間の短縮につながっていない。

通所LIFE入力と既存システムのリンクが必要

- ・ICT 化が進み、多職種や他事業所への情報共有が必要となっていますが、アプリ等が定まらずに対応に躊躇しています。
- ・世田谷区でのデジタル化に伴い、管理ツールへの活用補助や指導のための助成があるとありがたいです。

居宅 自社が整備しても、取引先等の導入が進まないと業務の軽減に繋がらない。FAX を止め、メールや MCS などに切り替えをして欲しい。

- ・データ連携システム：普及率が低い、事業所使用ソフトとの互換性がない
- ・Wi-Fi がポケットタイプで使いづらい。ソフトや Wi-Fi、電波状況に左右される。
- ・ICT 化は、業務効率は上がるが、災害時や個人情報管理の点では課題がある。

包括 介護保険に関するシステムは一事業所だけの導入では意味がないと思うので、全事業所が導入できるように区の周知やバックアップが必要と思います。

- ・訪問先で記録できる IT ツールがない。あれば業務を効率化できると思う。
- ・相談用のタブレットがあると窓口や訪問先で事業所や用具の案内に利用できる。
- ・区の建物を間借りしているので ICT の整備に限界がある。

○高齢分野 入所系

特養 特別養護老人ホーム **有料** 特定施設 **GH** グループホーム

<経費について> 主な意見

GH ソフトの経費、維持費の負担。機器のメンテナンスや入れ替えにかかる費用。

<ソフト面について> 主な意見

特養 ICT の導入意図や目的を明確にして、段階的にかつ継続的に職員に伝えていくことや時に強制的にルール化することで定着を図ることが必要である。

- ・機器を導入したらそれだけで効率化が図れるわけでないと感じている。今は、少しずつでも機器類の特性や特徴を理解しながら、施設にあった無理のない使い方から開始するにあたっては、ICT を理解して運用できる職員の存在が必要であるため、今後 IT 系に詳しい職員の雇用が必要となるのではないかと考えている。
- ・各部署で最大限活用できているとは言えない。もう少し向上の余地があるように感じる。
- ・活用するための知識と、興味をもってもらうための取り組みが必要。
- ・全てとはいかないが、生産性向上に役立っている。

有料 年配の職員や情報機器に慣れてない職員が慣れるまでに時間がかかる。高齢のスタッフが操作できない。

GH 職員が使いこなすまでインターバルが必要

- ・介護職員の ICT 理解(利用価値)を深める
- ・苦手意識の克服

<ハード面について> 主な意見

特養 ほかの Wi-Fi 機器を使うものを導入しようとすると、現在の設備にプラスして Wi-Fi 環境を導入しなければ「導入は無理」と言われてしまうことが多い

- ・Wi-Fi 電波受信が行き届かないスポットがあったり急に繋がらなくなったりする。強度を上げないと不安定だが費用を考えると簡単にはできない。
- ・通信環境の安定と機器メンテナンスの手間

・メンテナンス(故障時は情報共有の質が低下してしまう)

有料 Wi-Fi を導入しているが、電波環境が悪いため、眠リスキャン等の WIFI を使用した機器の導入が難しい。

○障害分野 在宅系

訪問 重度訪問 **生活** 生活介護 **就継** 就労継続 **児発** 児童発達 **相支** 相談支援

<経費について> 主な意見

訪問 利用金額が高い ソフト自体中途半端なソフトが多い 障害部分に特化していない

・必要経費が負担だが、補助金や助成金は急ぎ導入すると適応にならないので、極めて使いにくい。

生活 記録等を ICT 化したいが、導入のための費用がない

就継 導入したいが金額が高い。またどれがよいか比較が難しい。

相支 個人情報管理費用の増額

<ソフト面について>

訪問 使いこなし方や定着に時間がかかる

・職員の高齢化により、苦手な職員はより時間がかかる

訪問 全職員が正しく理解、運用できる体制づくり。

・デバイスの使い分け

生活 操作に慣れるまで逆に不便で時間がかかってしまう。

就継 システム導入等の電話連絡が度々ありますが、導入するまでの期間が長い為(説明も含む)導入まで至っていない。

<ハード面について>

訪問 導入しようか迷っているが導入すると仕事が楽になるかが不明

・現状の業務にあったシフト管理システムがない。またコスト面で負担が大きい。タイム管理も同じ。

・将来的に検討はしているが何を選べばよいかわかっていないこと

生活 記録システムの機能をよくする

・Wi-Fi の整備を検討しているが、施設の対象エリアが広く、電波の不安定になりやすく、整備にかなりのコストがかかってしまうため、整備を見送っている。

自立 NAS を導入したが不具合が発生している。知識を持って者がいない

就継 AI の導入検討

児発 ICT を導入するにあたって他法人はどのようにしているのかの情報が欲しい。

相支 1 つの建物内に多くの事業所があり、ネットワークで情報管理しているがセキュリティの課題があり、特定のパソコンからしか情報にアクセスできない。

・セキュリティの課題があり、情報共有等に支障がある。

○障害分野 入所系

GHグループホーム **短期**短期入所

<経費について> 主な意見

GHICT の導入の必要性は感じているが、費用やシステムのレクチャーや管理が課題である。

短期導入したいと思うが資金面で厳しい。

・全てのアルバイトへの周知等も徹底できない(このシステムを使いこなす事を必須にした場合に苦手な人を雇用できなくなる。選り好みができる状況ではないので強気な姿勢は難しい)

<ソフト面について>

GH足並みがそろうまで、労力と時間がかかり過ぎる

<ハード面について>

短期災害などの長期に渡る停電時に使用できなくなると思われる

5. 介護ロボット等、導入体制について

(1) 介護ロボット等 ICT 導入体制

<全体> (複数回答) n=367			<高齢> n=306		<障害> n=61	
職員アンケートの実施	46 件	12.5 %	39 件	12.7 %	7 件	11.5 %
委員会等の設置	55 件	15.0 %	49 件	16.0 %	6 件	9.8 %
現場職員の参画	101 件	27.5 %	84 件	27.1 %	17 件	27.9 %
デモ・展示会等への参加	72 件	19.6 %	59 件	19.3 %	13 件	21.3 %
その他	13 件	3.5 %				

その他内訳

管理者等での会議実施(所長会・職員会議含む) 5 件

研修会等の実施(熟練者からの操作説明含む) 2 件

区指定のPC 6 件

(2) 機器・システム導入後のモニタリングやフォロー体制

<全体> (複数回答) n=367			<高齢分野> n=306		<障害分野> n=61	
定期的に行っている	116 件	31.6 %	101 件	33.0 %	15 件	24.6 %
していない	116 件	31.6 %	96 件	31.4 %	20 件	32.8 %
今後する予定	51 件	13.9 %	43 件	14.1 %	8 件	13.1 %
その他	11 件	3.0 %				

その他内訳

都度必要に応じて(必要時・適宜等含む) 7 件

不定期 2 件

業者に対応依頼 2 件

6. 外国人人材

(1)在籍している件数 67件／412件（16.3%）

(2)外国人人材の内訳

①全事業

(人)

	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	ネパール	国籍 取得者	その他	合計
在留資格介護	50	34	5	17	4	8	0	6	124
特定技能	42	18	32	4	2	5	0	6	109
EPA	13	27	3	4	0	0	0	0	47
技能実習生	7	9	8	2	0	2	0	1	29
留学生	2	2	4	1	0	6	0	4	19
国籍取得者	0	0	0	0	0	0	33	0	33
合計	114	90	52	28	6	21	33	17	361

※その他:タイ(4)、韓国(6)、台湾(4)、スリランカ(3)

②特養以外

43件／67件(64.2%)

(人)

	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	ネパール	国籍 取得者	その他	合計
在留資格介護	7	4	4	12	1	5		4	37
特定技能	13	2	12	1	0	1		5	34
EPA	0	5	0	1	0	0		0	6
技能実習生	3	7	5	1	0	2		1	19
留学生	0	0	0	0	0	3		2	5
国籍取得者							24		24
合計	23	18	21	15	1	11	24	12	125

※その他:タイ(4)、韓国(3)、台湾(3)、スリランカ(2)

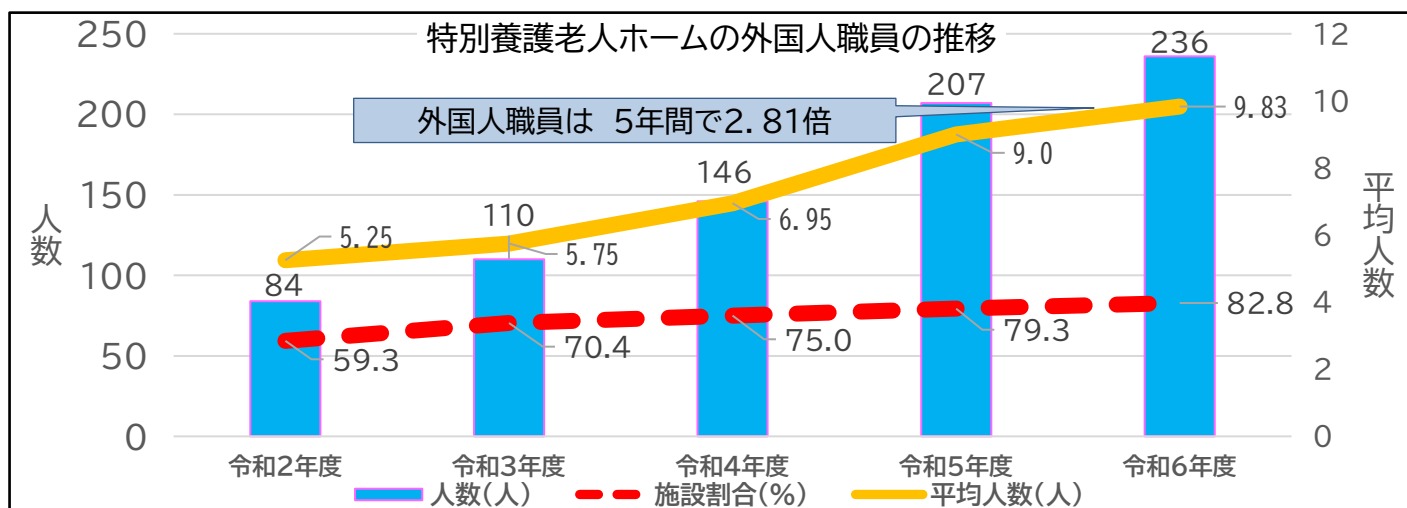
③特別養護老人ホーム

24件／29件(82.8%)

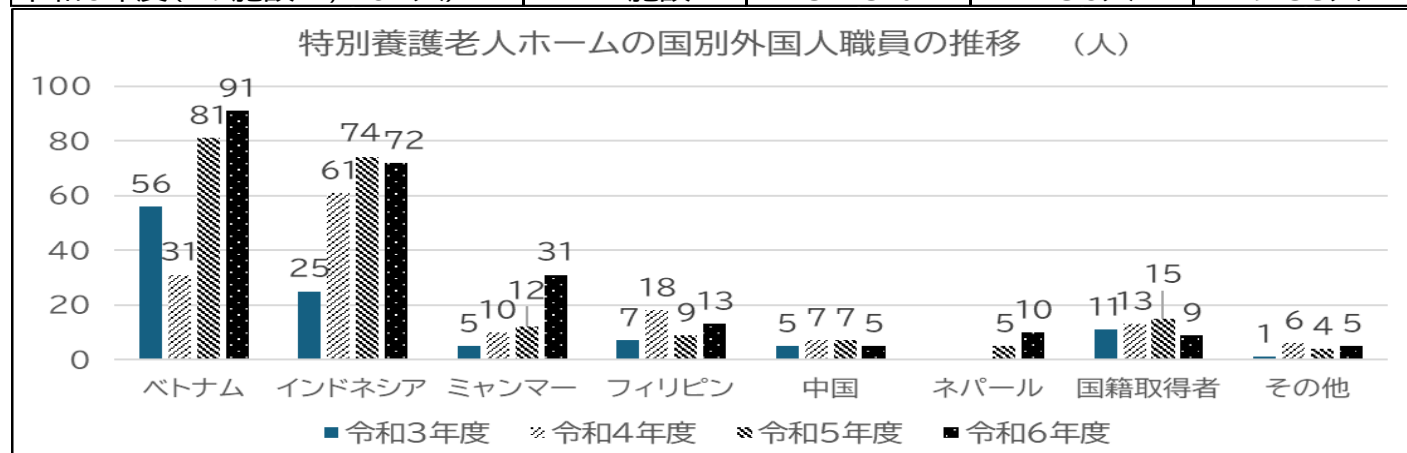
(人)

	ベトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	ネパール	国籍 取得者	その他	合計
在留資格介護	43	30	1	5	3	3		2	87
特定技能	29	16	20	3	2	4		1	75
EPA	13	22	3	3	0	0		0	41
技能実習生	4	2	3	1	0	0		0	10
留学生	2	2	4	1	0	3		2	14
国籍取得者							9		9
合計	91	72	31	13	5	10	9	5	236

※その他:韓国(3)、台湾(1)、スリランカ(1)



	在籍施設数	施設割合	人数	平均人数
令和2年度(27施設 2,025人)	16施設	59.3%	84人	5.25人
令和3年度(27施設 2,025人)	19施設	70.4%	110人	5.75人
令和4年度(28施設 2,054人)	21施設	75.0%	146人	6.95人
令和5年度(29施設 2,162人)	23施設	79.3%	207人	9.0人
令和6年度(29施設 2,162人)	24施設	82.8%	236人	9.83人



・ベトナム、インドネシア、ミャンマーの順に多い。ミャンマーはこの4年で6.2倍と伸びが著しい。次いでインドネシアが2.88倍。フィリピンは増減あり。ネパールが令和5年度から増えている。

特別養護老人ホーム外国人職員在籍者の状況

【参考】東京都社会福祉協議会高齢者福祉施設協議会調査

・調査期間: 令和6年8月23日～9月25日

・回答状況

施設種別	回答数 件	%
特別養護老人ホーム	317	85.0
養護老人ホーム	25	6.7
軽費老人ホーム	31	8.3

・外国人職員等の雇用状況 ★世田谷区の特別養護老人ホーム 82.8%

施設種別	雇用している	雇用していない	検討中	わからない
特別養護老人ホーム	243/76.7	62/19.6	12/3.8	
養護老人ホーム	4/16.0	19/76.0	1/4.0	1/4.0
軽費老人ホーム	2/6.5	28/90.3	1/3.2	
合計	249/66.8	109/29.2	14/3.8	1/4.0

・外国人職員の比率

	0～10%	10～20%	20～30%	30～40%	40～50%	50%以上
回答数 件	146	62	24	9	7	1
%	58.6	24.9	9.6	3.6	2.8	0.4

★世田谷区の特別養護老人ホーム推計 介護職員数

2:1～2.5:1=1,081人～865人 236人/1,081人～865=21.8%～27.3%

(3)課題

○高齢分野 在宅系

訪介訪問介護 **訪看**訪問看護 **通所**通所介護 **居宅**居宅介護

<受入れ体制>主な意見

訪介信用問題や手間を考えると利用しにくい。即戦力として動けて身元もしっかりしていれば考えても良いと思う。

- ・通所のみ検討の余地あり
- ・実際応募がないので分からないが、外国人の方が日本人より熱心な方が多いようだと言っている。

訪看1名中国籍の従業員がいるが、在留資格医療

- ・国家試験に合格していれば積極的に採用したい

通所採用は検討していない。育てる費用や余裕がない。

- ・外国人人材のための負担が大きく導入していません。
- ・何名か雇用したが、問題あり。1.長く続かない。2.会話が成立しない。3.いきなりやめてしまう。
- ・確かなスキルや保証があれば採用しても良いと思っているが、どうしてよいか分からない
- ・本当に優秀で、見習いたい部分が沢山あります。

居宅現場職員として多く働いていると思うが、日本人の機微がわからない。ある程度経験を積む、あるいは稼ぎが貯まったら帰国してしまうので、急な離職の可能性がある。(本腰を入れて勤務しているわけではない人が多いように思う)

<利用者との関係>主な意見

訪介訪問介護で1対1なので、言葉が伝わらない時などにフォローできる体制がとれない事。

- ・まだ差別的な高齢者もいるので、働いてくれる外国人さんに心無い言葉を言われたい心配。
- ・コミュニケーションの問題、文化思想の違いを在宅介護で高齢者理解してもらう事が困難。
- ・文化や言葉の違いが懸念されるのだが、対処法がわからない。
- ・言葉の壁、お客様の受入れ
- ・一人で訪問するため、言葉や文化の違い、コミュニケーションなど沢山の課題があると思われる。
- ・日本文化への適応、ご入居者様やご家族様の理解
- ・訪問介護なので、利用者側の受け入れに難がある。未だに地域包括からの依頼でも「男女」のヘルパー指定がある。今後はそこに大きな理由がなければそのような「選択」は無理になって来る。地域包括経由で、「数少ない社会資源のヘルパーを大切にしよう」「外国人、男女、見た目や身なり等、さまざまな個性を持つ働き手を大切にして、自分の生活に受け入れよう。それが多様性尊重で、自らの価値観も広がる」というような利用者啓蒙を行って欲しい。
- 例えば、「外国人材を使って良かった」というような利用者の声、「多様性を尊重し差別は禁止」「これからは外国人を含め多様な働き手が求められる」というような利用者向け案内を行政が作成配布して貰えれば、事業者はそれを活用できる。

- ・訪問介護という業態上、事業者単体の努力では導入は難しい。

通所高齢者は外国人材に抵抗がある。空気を読むとか難しいのでトラブルやクレームが多くなりそう。

- ・日本国内で運転できる免許を持っていない
- ・利用者さんの抵抗感があった

居宅言語、文化、価値観の違いからお互いを理解するのに相当な時間を要する。

<外国人職員の支援>

訪介 漢字の読み書きが難しい。指導方法、申し送り方法。

通所 幅広い日本語の習得が必要。人員に余裕があれば教育も視野に入れられるが、現状困難。

○高齢分野 入所系

特養 特別養護老人ホーム **老健** 老人保健施設 **有料** 特定施設 **GH** グループホーム

<受入れ体制> 主な意見

特養 言葉の壁はあるが当法人で働いている外国国籍の方の働きは良く人材不足にとっても助かっている。特定技能の方を雇用するには日本人の常勤数により制限があり、日本人の雇用が困難な中、人材の確保に苦戦している。

・日本人の採用ができない為、外国籍の方を積極的に採用するものの割合が 40%を超え、日本人職員への負担が増している。

・職員の年齢が近い為、結婚・出産などのライフイベントが重なり、職員体制が不安定

・宗教や習慣の違い以外にも同国籍でも個性が違うので個々にあった対応が大切

定期的に長期休暇(10 日間～一か月など)の方が複数人取得されることもある

・受入側の体制や心得が課題

老健 非常に真面目に働いてくれています。就業が始まってしまうと中々教育(日本語の読み書き)の時間が取れない。終業後にやると研修費が必要となり厳しい。

・特定技能で 5 年後に介護福祉士が取れないと帰国ではなくて、就業実績と法人の管理の元でビザの延長を認めてほしい。働き手を集めたいのに、逆に良い人材がテストに受からず帰るといのはどうなのかと思いますが、国次第ですね。

・現在の外国人人材が今後、他の外国人人材の指導者になれるよう育成中。

<利用者との関係>

特養 日本語による情報共有

・人を扱う上で、ルーティーンでは進まない部分において、日本人と外国人とで考え方に差が生じることがある。日本人特有の文化や考え方などで説明しづらいところがある。

・記録の記入に関しての課題がある

・意欲的に働いてくれているが、帳票作成業務に課題がある。

・電話対応の際は要件が伝わりにくい

・漢字の読み書きが難しい。指導方法、申し送り方法。

老健 採用後の定期報告、仲介業者との面談等フォロー体制整備が課題

有料 日本人的常識とされる時間を守る・挨拶をする・お辞儀をする、などが通じない時がある。

・言葉の壁、文化の違いによるクレームが増えてしまう危険性があると考えます。ですが、今後、外国人の採用を強化しないと介護職全般で運営が厳しくなってくると予想される為、利用者や家族の理解も必要だと考えています。

GH N4 はないと仕事にならない

・文化の違いによるコミュニケーションギャップや記録業務、内容

<外国人職員の支援>

特養 日本文化の理解。イスラム教の礼拝。帰国や聖地巡礼などの長期休暇希望。記録(日々・事故報告など)。研修時の多言語対応。

・特定技能の方が期限内に介護福祉士の資格取得が出来るか、個人差もあり、学習支援が課題である。

GH 認定試験などのサポート(技術は現場、勉学は法人がサポート)の時間を作ること

○障害分野 在宅系

訪問 重度訪問 **生活** 生活介護 **就継** 就労継続

<受入れ体制>

就継 外国人人材の検討あり

<利用者との関係>

訪問 言葉の壁 その方の国の文化 日本語の習得などの部分に懸念

・個別訪問の支援なので、施設と違ってその場でフォローできる職員がおらず採用は難しい

・余裕なし

・1 人対 1 人でサービスを行う訪問介護では言語と習慣の一致が肝要。事業所でよくても、利用者の理解は得られにくい。

・訪問系では言語や料理・文化の壁がある

生活 利用者さんや保護者とのコミュニケーションに課題を感じる

・信頼関係を築くことが難しい

・特に制限は設けていないが、コミュニケーション面での課題が考えられる

・文化や言語の違いで、職場に馴染めるかどうか。

就継 障害分野で気持ちのくみとりが文化的に難しい。

<外国人職員の支援>

生活 日本語能力の取得向上、生活文化や宗教への配慮

就継 外国籍職員の方の紹介について話を聞いたことがあるが、必要性が高かった。

○障害分野 入所系

短期 短期入所

<受入れ体制>

短期 在留資格の点で難しい(雇用を考えたがこの部分で引っかかってしまい雇用まで至らなかった)

・言葉の問題(対スタッフは大丈夫でも、対利用者になるといわゆる片言だと難しい事がある)

・利用者の理解(本人・保護者の理解が得られない事がある)

<利用者との関係>

短期 コミュニケーションの問題がある

7. 人材確保・職員の支援策について

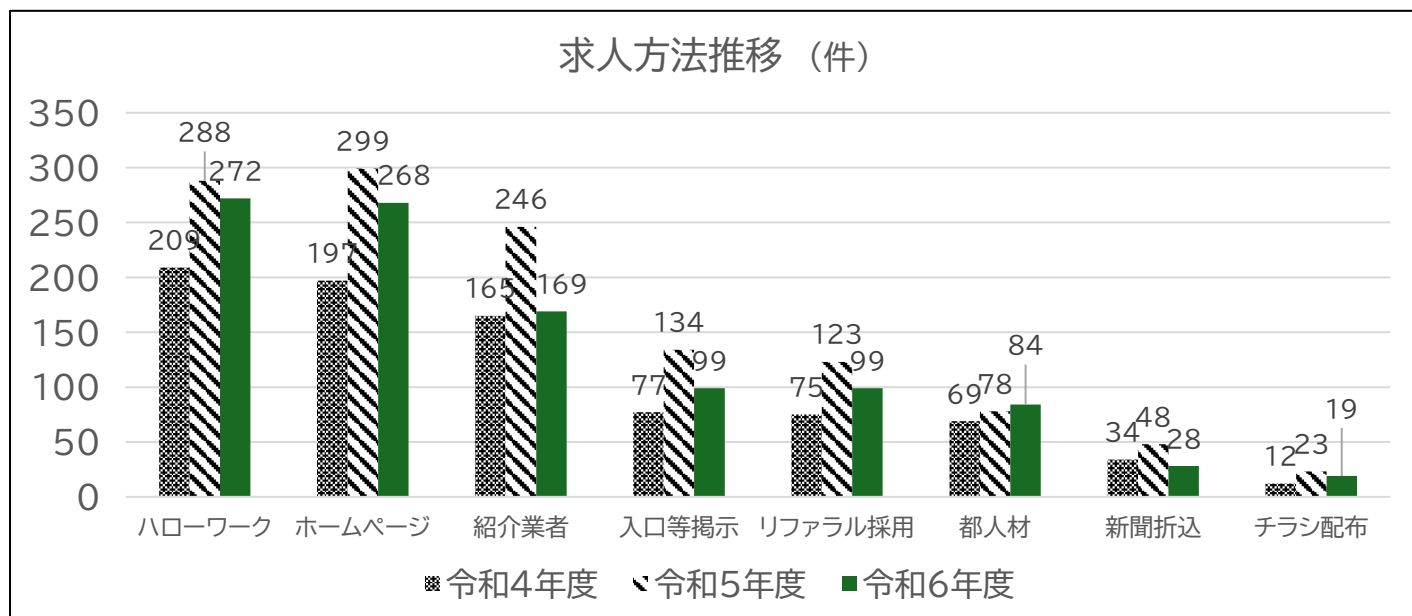
(1) 求人方法

(複数選択)

n=412

ハローワークの活用	272 件	66.0 %	SNSの活用	81 件	19.7 %
ホームページ活用	268 件	65.0 %	職場体験・実習	73 件	17.7 %
紹介業者の活用	169 件	41.0 %	三茶おしごとカフェ	43 件	10.4 %
相談・面接会の参加	104 件	25.2 %	新聞折込広告	28 件	6.8 %
事業所入口等への掲示	99 件	24.0 %	近隣等へのチラシ配付	19 件	4.6 %
リファラル制度	99 件	24.0 %	世田谷で働こう！事業	13 件	3.2 %
東京都福祉人材センター	84 件	20.4 %			

- ・ハローワークの活用、ホームページの活用が 6 割を超えている。紹介業者の活用も 4 割を超えている。
- ・令和 6 年度に追加した、相談・面接会、SNS の活用、職場体験・実習も 2 割近い回答があった。



(2)障害者雇用

障害雇用がある事業所数 49事業所／412事業所(11.9%)

雇用者数				n=49	職務内容（複数記載）		n=49
人数	事業所数	高齢	障害		清掃	14 件	28.6 %
1名	34 事業所	24(49.0%)	10(20.4%)		事務等	10 件	20.4 %
2名	5 事業所	4 (8.2%)	1 (2.0%)		介護職	7 件	14.3 %
3名	6 事業所	4 (8.2%)	2 (4.1%)		介護補助	6 件	12.2 %
4名	2 事業所	2 (4.1%)	0		リネン交換	5 件	10.2 %
7名	1 事業所	1 (2.0%)	0		支援員	4 件	8.2 %
8名	1 事業所	1 (2.0%)	0		看護師	2 件	4.1 %
施設系合計		28 (57.1%)			カフェ職員	1 件	2.0 %
在宅系合計		21 (42.9%)			調理員	1 件	2.0 %
					管理者	1 件	2.0 %
					未記載	7 件	14.3 %

職務内容(分野別)

○高齢分野

	在宅系	入所系
清掃	1 件	11 件
事務等	1 件	5 件
介護職	3 件	3 件
介護補助	0 件	5 件
リネン交換	0 件	5 件
支援員	0 件	1 件
看護師	1 件	1 件
調理員	0 件	1 件
未記載	4 件	1 件

○障害分野

	在宅系	入所系
清掃	2 件	0 件
事務等	4 件	0 件
介護職	1 件	0 件
介護補助	1 件	0 件
支援員	3 件	0 件
看護師	1 件	0 件
カフェ職員	0 件	1 件
管理者	0 件	1 件
未記載	2 件	0 件

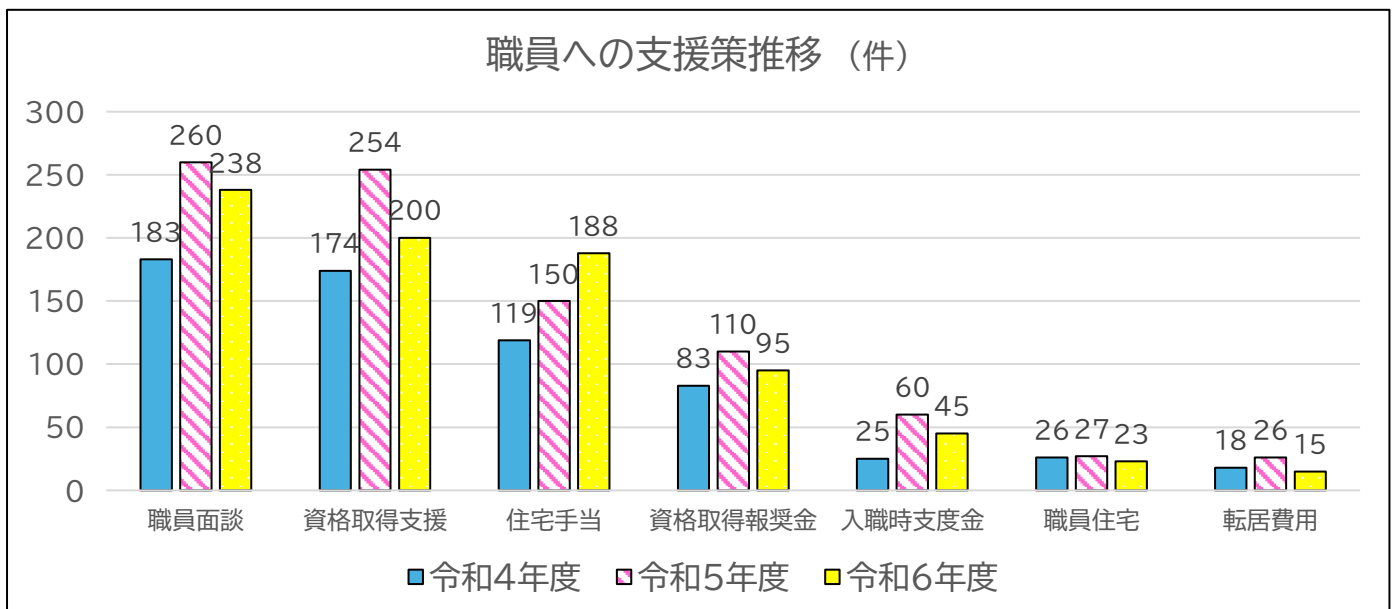
(3)職員への支援策

(複数選択)

n=412

入職時支度金	45 件	10.9 %	有給休暇取得促進	259 件	62.9 %
転居費用	15 件	3.6 %	資格取得支援	200 件	48.5 %
職員住宅	23 件	5.6 %	資格取得者への報奨金	95 件	23.1 %
住宅手当	188 件	45.6 %	職員面談	238 件	57.8 %
給与引上げ	136 件	33.0 %	メンタルケア	150 件	36.4 %
残業削減	146 件	35.4 %	再雇用・再任用	140 件	34.0 %
短時間勤務	135 件	32.8 %	区の社員定着促進の活用	9 件	2.2 %
シフトの見直し	105 件	25.5 %			

- ・令和 6 年度、追加した、有給休暇取得促進、メンタルケア、残業削減、再雇用・再任用、給与引上げが高い数値を示している。
- ・職員面談、資格取得支援、住宅手当は従来通り、高い数値を示している。



(4)定年年齢

回答あり:326/412件(79.1%)

n=326

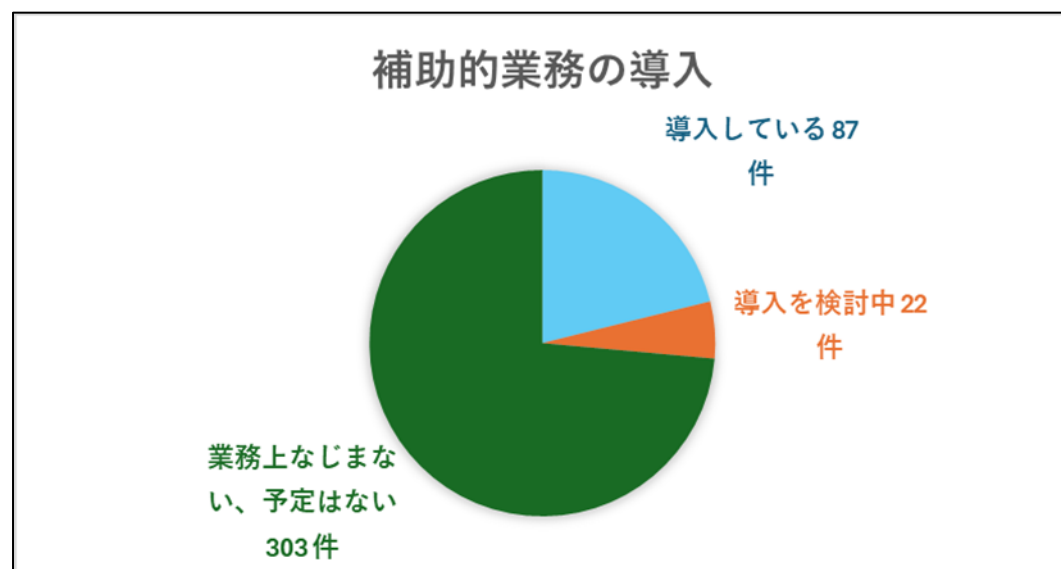
59歳以下	5 件	1.5 %
60歳	115 件	35.3 %
61歳から64歳	6 件	1.8 %
65歳	154 件	47.2 %
70歳	18 件	5.5 %
75歳	7 件	2.1 %
80歳	2 件	0.6 %
定年なし	19 件	5.8 %
回答なし	86 件	

8. 介護を伴わない補助的業務について

(1) 導入の有無

n=412

導入している	87 件	21.1 %
導入を検討中	22 件	5.3 %
業務上なじまない、予定はない	303 件	73.5 %



(2) 導入の内訳

< 高齢 >

< 障害 >

訪問系 n= 97	16 件	16.5 %	訪問系 n= 21	3 件	14.3 %
通所系 n= 71	21 件	29.6 %	通所系 n= 30	4 件	13.3 %
入所系 n= 74	39 件	52.7 %	入所系 n= 11	1 件	9.1 %
居宅介護 n= 69	0 件	0 %	合計	8 件	
地域包括 n= 24	3 件	12.5 %			
合計	79 件				

高齢分野 訪問系導入内容

n=16

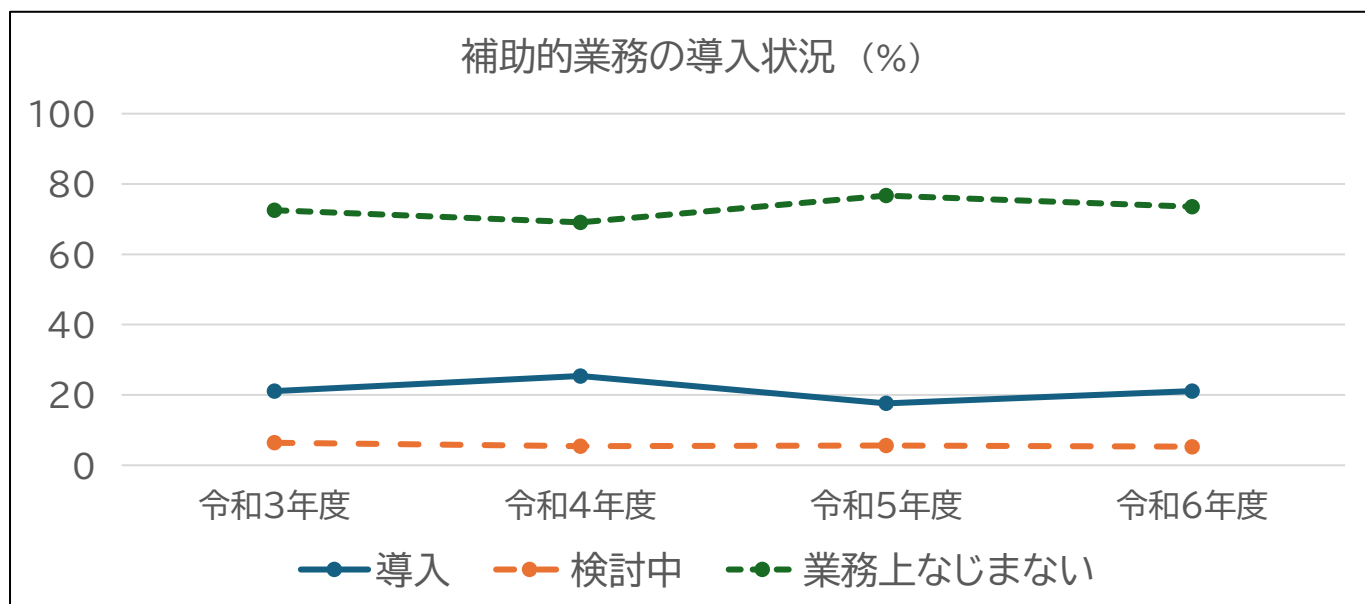
リネン交換	1 件	6.3 %
配膳・下膳・食器洗い	2 件	12.5 %
清掃	4 件	25 %
洗濯	4 件	25 %
職員の悩み相談	7 件	43.8 %
買物	3 件	18.8 %
見守り	2 件	12.5 %
傾聴	0 件	0 %
運転	2 件	12.5 %
請求等事務	13 件	81.3 %

高齢分野 通所系導入内容

n=21

リネン交換	1 件	4.8 %
配膳・下膳・食器洗い	13 件	61.9 %
清掃	10 件	47.6 %
洗濯	3 件	14.3 %
職員の悩み相談	2 件	9.5 %
買物	2 件	9.5 %
見守り	6 件	28.6 %
傾聴	5 件	23.8 %
運転	12 件	57.1 %
請求等事務	3 件	14.3 %
ピアサポート	1 件	4.8 %

高齢分野 入所系導入内容			n=39	障害分野(件数が少ないため集約)	n=8	
リネン交換	34 件	87.2 %		リネン交換	0 件	0 %
配膳・下膳・食器洗い	27 件	69.2 %		配膳・下膳・食器洗い	1 件	12.5 %
清掃	30 件	76.9 %		清掃	3 件	37.5 %
洗濯	24 件	61.5 %		洗濯	2 件	25 %
職員の悩み相談	1 件	2.6 %		職員の悩み相談	1 件	12.5 %
買物	8 件	20.5 %		買物	1 件	12.5 %
見守り	15 件	38.5 %		見守り	1 件	12.5 %
傾聴	13 件	33.3 %		傾聴	1 件	12.5 %
運転	10 件	25.6 %		運転	2 件	25 %
請求等事務	7 件	17.9 %		請求等事務	5 件	62.5 %
入浴補助	1 件	2.6 %				



- ・介護を伴わない補助的業務について導入していると答えたのは87件。うち高齢分野は 79 件。障害は 8 件。
- ・高齢分野では、訪問系で「職員の悩み相談」43.8%、「請求等事務」81.3%。通所系では「配膳・下膳・食器洗い」61.9%、「運転」57.1%。入所系では「リネン交換、配膳・下膳・食器洗い、清掃」という環境整備が多い。
- ・障害分野では、「請求事務」62.5%、次いで「清掃」37.5%となっている。
- ・「運転」業務では、20 代から 80 代の幅広い年代で従事している。特に 50 代・60 代の従事者が多く、全体で 60%を越える。20 代では大学生アルバイト、30 代・40 代では副業として運転業務に従事している方や、60 代では前職で車の販売や運転に関わる仕事に従事していた方、営業等で車を使っていた元会社員となっている。

9. インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等の受入れ

(1)受入れの有無

n=412

受け入れている	120 件	29.1 %
受け入れていない	292 件	70.9 %

(2)職種別の件数と割合

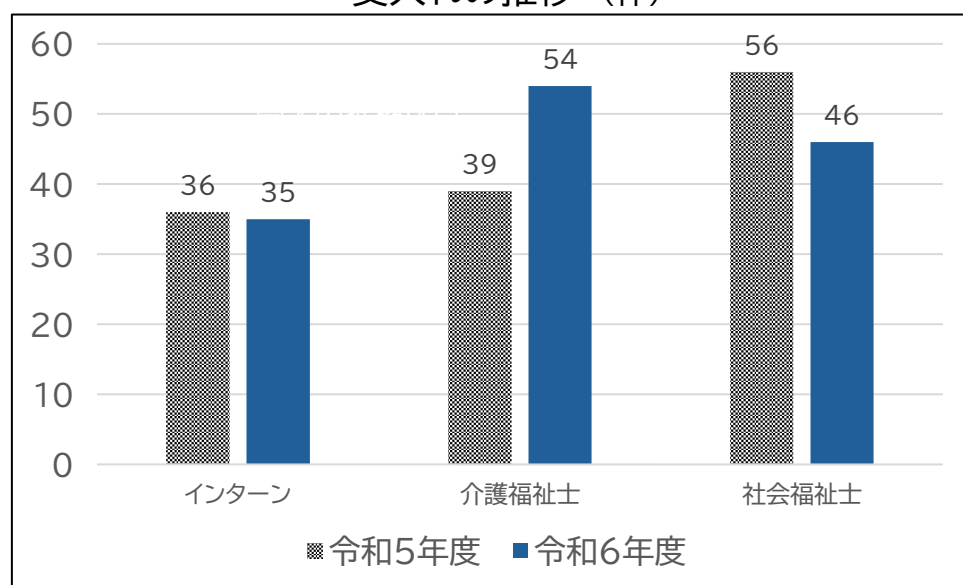
職種	総数(件)	受入れている		受入れていない	
		件数	割合	件数	割合
訪問系	118	21 件	17.8 %	97 件	82.2 %
通所系	100	41 件	41.0 %	59 件	59.0 %
入所系	86	32 件	37.2 %	54 件	62.8 %
居宅介護	69	10 件	14.5 %	59 件	85.5 %
地域包括	24	12 件	50.0 %	12 件	50.0 %
相談	7	1 件	14.3 %	6 件	85.7 %
児童	8	3 件	37.5 %	5 件	62.5 %

(3)受入れの内訳

	総数(件)	訪問系		通所系		入所系		居宅介護		地域包括		相談支援		児童	
		件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%	件	%
インターン	35 件	3	8.6	15	42.9	14	40.0	1	2.9	0	0	0	0	2	5.7
社会福祉士	54 件	0	0	28	51.9	14	25.9	0	0	10	18.5	1	1.9	1	1.9
介護福祉士	46 件	9	19.6	18	39.1	17	37.0	1	2.2	1	2.2	0	0	0	0

ケアマネ	6 件
保育士	7 件
教職	1 件
看護師	18 件
精神保健福祉士	2 件
初任者研修	1 件
介護チャレンジ	2 件
中学校職場体験	1 件
言語聴覚士	1 件
理学療法士	1 件
歯科衛生士	1 件
セラピスト	1 件
医療機関	3 件
その他	1 件
介護等体験	1 件

受入れの推移 (件)



(4)受入れのメリット

n=120

職員採用につながる	71 件	59.2 %
福祉の仕事の理解が進む	81 件	67.5 %
業務の振り返りにつながる	55 件	45.8 %

その他意見

- ・虐待防止(第三者の目が入る) ・地域連携の促進 ・利用者がイキイキと楽しそう
- ・受け入れた先に実習修了者がいないといけない
- ・特定事業所加算のため
- ・理想の介護を実現するため夢と未来を語り、希望ある社会への重要な担い手として訪問頂いたご縁に感謝を伝える機会

10. ボランティアの受入れについて

○高齢分野 在宅系

訪介訪問介護 **訪看**訪問看護 **通所**通所介護 **居宅**居宅介護 **包括**地域包括)

<地域活動>

訪介地域の見守り活動協力

訪看アロママッサージや無料相談をイベントで行っている

・複数の分室から、地域の run 伴のイベントなどに参加している

通所団体やコミュニティ活動の運営主催

・地域のイベント Run 伴、交流会、セミナーに参加しています。

・イベントは週末が多く、土日に営業していないため、参加する機会がない

・大きなイベント等、担当者様と連絡を取り調整している。

居宅地域のフォーラムなどに参画、また包括支援などと協働して勉強会のファシリテーターなど行う。

・世田谷高次脳機能障害連絡協議会世話人。深沢地区介護者の会(なでしこの会)立ち上げから参加。上馬地区こども食堂手伝い。桜新町ねぶたまつり着付けボランティア。その他。

・地域の集まりに居宅支援事業所として要請があれば出席している

・地域の保育園のハロウィン行事への協力、かみまちの地区連携医事業の区民向け講座への協力、上町地区オレンジカフェへの参加

・地元商店街のイベントに参加

包括住民主体の自主活動グループに医療関係者がボランティアで講師を務めてくれている。

・弦巻区民センターまつりはじめ、地域のイベントの参画(体操・福祉用具など)はつらつ、自主グループへのボランティア受入れ(10~15名)

・桜まつり、新緑まつり、自由広場。

・自治会のイベントへ積極的に参加している。

・社協と連携とり受け入れ

・地域包括ケア推進のため、あらゆる世代に向けたイベント等に参画、協働している。

・町会、自治会の活動が活発な為、積極的に参加。地域のネットワークは重要なので、更に取り組みを強化していく

<ボランティアの受け入れ・種類>

訪介こちらからのアプローチの仕方がわからない。お話があれば受入れします

通所お茶出しや麻雀ボラさんが入っている。

・コーラス、ピアノ等 美容ボランティア

・デイサービスでのイベントでボランティアに依頼することがあります。

・プログラム、ケアなどのボランティアを受け入れている

・食事の配膳下膳などのお手伝いをしている。

・歌・人形劇のボランティア等

・月 3~4 回、訪問いただき、音楽や折り紙を指導している。

通所世田谷区民合唱団の音楽会開催、地域の方のボランティア数名受け入れています。日常の活動補助ボラ3名、音楽活動ボラ2名他

・世田谷区ボランティアビンゴツアーズの皆様にも複数名ご参加頂きました。ボランティアとして利用者様にも参加を提案しています。

- ・麻雀や編み物などの手芸等の指導やお相手 中高生のボランティアなど
- ・コロナ過では中止していたが出来ればボランティアを再開したい。
- 包括** 四者連携の事業として、認知症カフェを開催する際にボランティアを受け入れている。
- ・学生が事務職員のボランティアとして出勤しています。
- ・積極的に地域の方々のボランティア参加が増えるといいが、個人情報の扱い方をしっかりした上で取り組む必要があると思う
- ・至誠会看護学生の受入を年間 20 名以上

<シニアボランティア>

- 包括** シニアボランティアや学生ボランティアを受け入れている。
- ・せたがやシニアボランティアの受け入れ
- ・せたがやシニアボランティア研修受講者をはつらつ協力員や見守りボランティアとして受け入れている。
- ・区シニアボランティア受入れ、実態把握訪問時に希望あればシニアボラ、または社協地区サポ登録に繋がるようにアプローチしている。

○高齢分野 入所系

特養 特別養護老人ホーム **老健** 老人保健施設 **有料** 特定施設 **GH** グループホーム

<地域活動>

- 特養** こども食堂へ会場を提供
- ・自治会主催のお祭りにおけるブースの出展
- ・地域交流のためにも地域のイベントには参加していきたい。
- ・地域人材も徐々に高齢化しているが、大変助かっている。
- ・町会のお祭りや防災訓練の参加、小・中学校職場体験受入れ
- ・認知症カフェ等の支援
- ・お祭りなどのイベントの際にはご協力いただきました。
- 特養** 法人として地域との関わりの中様々なイベントに参加
- 老健** 世田谷区保健医療福祉総合プラザと合同でフェスタ実施。
- GH** 町会のイベント参加
- ・近隣住民とのイベント(夏祭り、ハロウィン、クリスマス等)
- ・友の会支援
- ・おまつりの参加等

<ボランティアの受け入れ・種類>

- 特養** アニマルセラピー、読み聞かせや傾聴ボランティア、世田谷区歯科医師会のバンド演奏等
- ・傾聴ボランティア
- ・歌・アニマルセラピーのボランティア活用
- ・買物代行 ピアノ演奏 ネイル フラワーアレンジメント 環境整備(草刈りなど)
- ・毎月、老人会の方を受け入れている。
- ・ボランティア、令和 7 年度から再開予定
- ・夏過ぎより積極的な受入れを開始しました
- ・現在はコロナの関係で 1 か月に 1 回程度。

- ・必要ボランティアの応募がない。
- ・受入れ強化をすすめている
- ・感染症の状態があまりよくないため、受け入れができていない

有料 イベント時に演奏チーム等に依頼

- ・施設内行事への協力を頂く
- ・受入れ可能ですが、お話をいただくことがない。
- ・cafe の導入検討中

老健 看護学生のボランティア受け入れ。

- ・積極的にHP等で募集、受付しております。

GH ボランティアの方には毎月来てもらっている

- ・音楽療法、フラワーアレンジメント、
- ・麻雀ボランティアや傾聴ボランティアが欲しいです
- ・毎月定期的に来て頂いている、利用者もとても楽しみにしている。
- ・コロナ禍が収束したことにより再開予定
- ・情報が少なく、受け入れができてにくい状態です。
- ・11 月から本格的に再開しています。

<シニアボランティア>

有料 せたがやシニアボランティア 演奏会

GH ボランティア事業所の登録をしているが応募がきたことがない

○障害分野 在宅系

訪問 重度訪問 **生活** 生活介護 **自立** 自立支援 **就移** 就労移行 **就継** 就労継続

知セ 地域活動支援センター **相支** 相談支援

<地域活動>

訪問 医療的ケア相談支援センターHinata さんの地域イベントのブース展示は毎回参加しています。

- ・地域の見守り活動協力

生活 地域のイベントにはなるべく積極的に参加している。

- ・ふれあいフェスタ参加
- ・障害当事者に声をかけ、地域での役割を積極的に作っている
- ・地域イベントには随時参加。
- ・地域のイベントには可能な限り参加している、最寄り駅でパンの販売会を週に一回行い商品を知ってもらおうと共に施設の事も知ってもらう機会としている。
- ・地域の催事に参加させてもらい、地域交流や自主生産品等の販売機会をいただき感謝しています

就継 おまつりを実施

- ・下北沢で行われる世田谷区作業所の物品販売にて、福祉系大学のボランティア受け入れ。

<ボランティアの受け入れ・種類>

生活施設のイベントにはボランティアの受け入れを行っている。

- ・日中の作業支援(軽作業・製菓)、行事等の付き添い、演奏ボランティアなど
- ・近隣小学校・大学ボランティアサークル等
- ・ボランティアの受け入れも随時行っているが、実績はなし。
- ・ボランティア希望の方がいれば受け入れをしていることを伝えられる手段を知りたい。

自立「〇〇と一緒にやってくれませんか？」と具体的にボランティアでやっていただきたいことを書いたチラシを貼ることでボランティアをしようと思ったださる方が内容や目的がわかりやすいため集まる率が上がった。

- ・逆に抽象的に「利用者の見守りをしていただきたいです」等だと、やることが明確でないことや見守りだけではボランティアしている気持ちになれないということから定着しなかった過去がある。

- ・(就移)施設祭りや余暇活動でボランティアを受け入れている

地セ希望があれば職員配置、プログラム状況を考慮し受け入れている

相支園芸活動ボランティアをお願いして、交流が深まっています。

○障害分野 入所系

GHグループホーム **短期**短期入所

<ボランティアの受け入れ・種類>

GH法人内の他事業所ではイベントの参加やボランティアの受け入れを行っているが、グループホームでは行っていない。

- ・環境整備のために受け入れている

短期積極的に行っている

11. ありがとうメッセージ

<ご逝去・サービス終了の方から>

在宅系 少ない時間でしたが、最期まで自宅で母が気持ちよく過ごせ感謝しています。

- ・在宅で最期までお看取りしたご家族様など、〇〇さんがいたからこそまで頑張れましたなど有難いお言葉を頂きます。
- ・転居された元利用者のご家族から、「どれだけ真摯に介護してくださっていたか改めて分かりました」とのお言葉をいただきました。
- ・ご家族から、「本人が在宅生活を穏やか、楽しく過ごせた」
- ・入院しご逝去され、ご自宅に戻った利用者さんにお別れの挨拶に訪問した時、息子様より、「一番お世話になりました、有難うございます。」
- ・終了した方のご家族から感謝の言葉をいただきます。「良い主治医を紹介していただいてありがとう」など。印象的だったのは、親の介護をしていた息子さん(8050)に親が亡くなったあと、「ぷらっとホーム世田谷」を紹介したところ「生活ができなくて自殺を考えていました。つないでくれてありがとう」とお言葉をいただきました。
- ・末期がんの利用者様を受け入れて、最期まで入浴介助をおこなったことに対して、ご家族様から、「幸せな最期を迎えることができました」と感謝の言葉をいただきました。
- ・亡くなる前に「ぼくが死んでもリハサロンに通い続けなさい」と言われたの。認知症の奥様から「わたし、また訳のわからないことしちゃったの(着替えができなくなった)。きいてくれてありがとう」「(いつも温和な方が、いろいろお話後)わがまま言ってごめんなさい。ありがとう。」
- ・「赤ちゃん勝手に触ってごめんなさい。いっぱい触らせてくれてありがとう」亡くなる前の最終のご利用で。
- ・「高齢者の運動施設を待っていた。作ってくれてありがとう。」入院される前に奥様を見学に伴伴されて、感謝の言葉を残してくれました
- ・お亡くなりになられた要介護5の利用者のご家族より、「最後まで在宅で面倒をみることができ、ありがとうございました」。
- ・「108歳で永眠いたしました。存命中は大変お世話になりありがとうございました。本人も家族も最期まで穏やかに過ごすことが出来たのは、ヘルパーの皆様のお力添えと感謝しております。なんだか今でも笑顔で「お帰り」と迎えてくれるような気がしてしかたありません・・・
- ・自宅看取りが実現出来て家族が安心して過ごせたこと。弊社ステーションはリピーターが多く、親世代から子供さんのご依頼など、主人の看取り時に安心できたので、娘の乳がん末期も同じように訪問看護に来てほしいと依頼あり。親戚が訪問看護に来てくれてよかったから同じように来てほしいなどの依頼が多い。

入所系 お看取りを行ったご家族様よりは「最期まで自分らしく暮らすことが出来てありがとうございました」との言葉を頂きました。

- ・家で大変な思いをして介護をしていました、ここにきて元気な母に再びであえる事が出来てうれしかった。
- ・ご逝去された方のご家族様から多数感謝のお手紙をいただいております。「このホームを選んで良かった」などなど
- ・「母を看取ってもらったことがきっかけで、悪化していた兄弟関係が修復しました。」と思いきやらないお言葉をいただきました。
- ・最期までみていただいてありがとう

・看取りまでを希望される方が増えており、最終的に「ありがとうございました」とお言葉をいただくことが増えています。

<現在サービスを利用中の方から>

在宅系 ご家族から「緊急時お休みでもすぐに対応してくれて心強い」等

- ・デイサービスに来ると元気になる
- ・身体が軽くなった
- ・楽しい
- ・お客様とケアマネさんから、「あなただからお願いしているのよ」
- ・ご利用者の家族より「よく看てもらえて感謝している」
- ・アットホームな雰囲気(家族みたいな感じで居心地が良い)
- ・デイに通うようになって、「生き生きとした」と言われる。とても嬉しいお言葉です。
- ・介護している娘や息子から「お話できるのは、あなたしかいない。感謝します。」
- ・長年の利用者の家族より、施設入居に向けて考え始めていらして、「いつも一番お世話になっているかもしれませんが、有難うございます またご相談させてください。」
- ・高齢夫婦利用者宅のモニタリングにて、いつもご主人が言ってくださる、「いつも、色々やってくれてるからさあ、本当に助かってます。」
- ・寝たきりの実母を介護している娘様より、ショートステイなどサービス内容の調整などで、「細かいところまで気を遣ってもらって有難うございます。」
- ・事業所の事務員さんが、利用者さんの家族に、「〇〇さん(私のこと)は、本当に良いケアマネさん！だから、担当で良かったですね！（利用者家族よりそう言われたと教えてもらう）」
- ・認知症の利用者さんがデイを利用されて、「みんな親切で、良いところ(デイサービス)楽しいわ、良かった！と笑顔で言ってくださる。」
- ・難病で症状の進行があり不安になっている利用者さんより、「いろんな情報をご存知みたいだから、心強いわ！これから色々お世話になるし、相談させてほしい。」
- ・コロナに感染した利用者さんと介護する自宅に衛生用品などを届けて、「ほんと！ピザより早い！来てくれて有難うございます。」
- ・ADL が急激に低下してしまい、区分変更申請、住宅改修や福祉用具の手配や新たなサービスなどの提案を行ってその利用者のご家族より、「あっという間に、こんなに次々とやってくれて、有難うございます。」
- ・電話が繋がらない(電話線が外れていた)独居の高齢者宅にかけつけて、「ご心配かけちゃってごめんなさい でも大丈夫、ありがとうございます。」
- ・前回訪問の時に怒ってしまったことを詫びてくださる独居の高齢者より、「俺、この間、悪かった、ごめんよ、俺だからダメなんだよな、せっかくやってくれてんのにさ、いつもありがと！」
- ・利用者・そのご家族から「いつもきめ細かな対応をありがとう」等のメッセージを毎月 1 人以上いただいている。
- ・障害訪問先のご本人様、ご家族の方から「いつも本当に助かってます。ありがとうございます。」との言葉がたくさん送られてます。
- ・「いつも母がお世話になりありがとうございます。おかげさまで母も落ち着いてきたように思えます、皆様のお陰です。これからも大変かと思いますがよろしくお願いします。」
- ・「私にとってはとても心強く助かりました。心より感謝申し上げます。」等・
- ・宿泊行事がコロナ禍で出来なかった。今年度、再開して利用者さんが宿泊行事を楽しみ、怪我もな

- く無事に行事を終えられたときに「お疲れさまでした。ありがとうございます」とお声かけをいただいた。普段のご家庭での支援の大変さが職員も実感できた。
- ・〇〇さん、このへん(地域)ではすごく評判が良いからね。頼りにしてます、頑張ってください！
 - ・ご利用者から帰りの送迎で「楽しいから今日も一日あつという間だった」
 - ・いつもきめ細やかにご対応いただき大変感謝しています。時間指定での早退等にも柔軟に対応していただき大変感謝しています。あれだけ出かけたがらなかった母が「今日は行く日」と張り切って用意をしている姿を見て、ここに通わせてよかったと心から思っております。等(某利用者家族より送迎時や担当者会議時に複数お言葉あり)
 - ・敬老会を実施して、利用者から感謝のお手紙をいただいた。涙を流して喜ばれる方もいた。現在利用しているご家族向けに見学会を開催。取り組みを紹介(自立支援ケアも含め)して、実際のデイサービスの様子をみてよかったとの声多数いただいた。
 - ・利用者様より「ここは第2のホーム(我が家)だよ」
 - ・利用者様より、「親切な職員さんばかりで、おかげさまで楽しく通い続けられている。ここに来るようになってから、前より歩けるようになった。いつもありがとうございます。」
 - ・利用者 OB から「しっかりとここで訓練してもらったから進路先での仕事がスムーズにがんばれています」と言われたことがあります。地域の方から不定期ですが「がんばってね」とエールをもらっています。
 - ・いつもありがとうございます。と、送迎の度に言ってくださるご家庭がある。
 - ・退室時に「今日もありがとう。また次もよろしくお願いします。」と多くの利用者様からのメッセージをいただいています。
 - ・もともとお風呂が好きな方でシャワー浴しかできなかった方に入浴介助技術により浴槽に入れた本人も家族も喜んでいただけました。入浴後(シャワー浴のため)寒さを訴えることが多かったが体が温まった、うれしいと仰ってその後も浴槽への入浴を楽しまれています。
 - ・「貴方が来てくれたから、呼吸苦があっても、安心して、病院受診外出ができた。」
 - ・「看護師が受診に付き添ってくれたから、お医者様とお話が十分にできた。」
 - ・「訪問看護で発見してくれたから、悪化せずに完治した。」
 - ・「こうやって、定期で来てくれるから、安心し、元気が出る。」
 - ・「子供に言えないことも、素直に言葉として、子供への感謝の気持ちが言える。」
 - ・「病院に入院せずに、創の処置ができて、楽で助かった。」
 - ・いつも「楽しい」「癒しです」と通所して下さる皆様、「アットホームで良い雰囲気ですね」とお客様を紹介して下さるケアマネジャーの皆様に支えられ、何とか頑張っております。
 - ・「通所してから表情が豊かになった」と言われた時とても嬉しかったです。
 - ・ご家族や利用者さまからは常日頃より「ありがとう」などの感謝の言葉いただいています。支援者もその都度励みになると喜んでおり、身体的・精神的につらいこともその一言で乗り越えられると話しています。
 - ・利用者家族向けのアンケートでは「いつも訪問を楽しみに子どもが待っています」「どのスタッフも同じように高いレベルでケアを提供してくれて本当に助かっています」などのご意見をいただいています。
 - ・「大変気に入って通っています。いつも明るく楽しみに通っています。」「おかげさまで元気です。融通を利かせてくれて助かります。」
 - ・「ここは明るい、スタッフも優しい。本当に楽しい。作ってくれてありがとう」デイサービスには行きたくないと言っておられた方が、毎日のように通われるようになりました。

- ・「こんなにスタッフが多くて、(定員 10 名)少ないお客じゃ大変だね。丁寧にありがとう。」
 - ・「デイサービスは行きたくないの。保育園みたいだから。ここは運動ができて、話ができる人がいて、みなさん優しいから楽しい。いつもありがとう。」
 - ・「ぼくのことはぼくに決めさせて欲しい。なんのためにこんなことさせるんだ。そうか説明してくれてありがとう。ぼくはここに来たいよ。また来てもいいかな。きょうはありがとう」見学時にケアマネとご家族に連れて来られご立腹だった方も、くりかえしのお話を丁寧に伺い、説明に納得頂けると「ありがとう」の言葉と「また来たい」につながります。
 - ・「近くのコンビニも行けなかったのに、電車に乗ってどこでもいけるようになった。」
 - ・「こんな事業所を 10 年間探していた。用事で近くにきていたのになぜ気づかなかったんだろう」と仰っていただいた。「家族のことまで気にかけてくれてうれしい」
 - ・「自分の時間をもてることにありがたい。子供の悩みを相談できるで、心強い。」
 - ・「仕事をしている間に人の目があると助かる」とご家族から。
 - ・ご家族より「良いサービス事業所を紹介してもらって助かっています。感謝しています」
 - ・本人やご家族より「ほかの人には言えないことをたくさん聞いてもらって、気持ちが楽になります」
 - ・こだわりの強い自閉症スペクトラムで行動障害のあるお子さまの支援において、見通しが立ちやすいように絵カードを作成し本人にとってわかりやすい支援を提供し続けている。これまで力づくの支援になりがちだった行動障害に対する支援から、わかりやすく見通しが立つ支援に変化したことで、本人に笑顔も増え、ご家族も安心できる時間が増えている。「ありがたい」とお礼も言われるが、職員も絵カードを通してスキルアップすることができており、こちらこそ「ありがとう」の気持ちである。
 - ・支援に拒否的・介護状態に否定的な考えがあるような方と、サービス提供後も家族を交えて、介護を受けるという事の意味や価値を語り合う会話を重ねていったら、ご本人はとてもポジティブになり、家族関係も改善し、とても感謝されている。
(介護職側もとても嬉しい)
 - ・「天気が悪いのに、嫌な顔一つせず明るい表情で買い物して下さり本当にありがとう。私も元気を頂きました。」
 - ・「買い物を多く依頼したので、重かったと思いますが、上手に料理して食べます。おかげさまで、ありがとう」
 - ・「ヘルパーさんが来てくれるから、こうして一人で暮らせます。とても助かっています。」
 - ・「女性の利用者さんから「今度、生まれ変わったら、あなたをお嫁さんにもraitたい」と感謝の気持ちを伝えられた。」
 - ・「介護やヘルパーの仕事に従事する方たちが、いつも生き生きとした表情で幸福感に満ちた行動をされていることに敬意を表します。幸福とはどのようなものを体得されているからです。」
- ご家族より
- ・「曜日のわからなくなり、ぼーっとして一日中パジャマで過ごしていた母ですが、ヘルパーさんが来ることで、曜日の感覚も戻ってきたり、元気になってきました。」
 - ・利用者の方、ご家族からは連絡帳を通して、日頃から感謝の意を記載していただいています。近隣の学校のセミナーや、施設体験実習では、職員・利用者の方に対して、生徒さんから「障害者・障害者施設のイメージが変わった」「ボランティアに参加してみたくなった」「丁寧に指導してもらった」等のお言葉をいただく事が多いです。
 - ・親御さんから、「家庭内では見せない言動が分かって成長していると感じられた」
 - ・利用者本人から、「細々したことを言われないため、ゆったりと自分のペースで過ごせてありがた

い」など。

- ・今年 CS 調査を実施。以下、利用者様記入の自由記載よりごく一部。

「何か言ったら答えてもらえている。安心してお任せしています。」

「日頃からたいへん親身なご対応をいただいております、感謝しております。」

「何回か看護師の方、リハビリの方が変わりましたが、どなたもとても良い方で安心してお任せできます」

入所系 現在ご入居中の方の保佐人様より、「以前にご入居へ関わった事があり良い施設と感じていました。今回、別のご入居者さんを案内し見学し入居しました。以前から良いと思っていましたが、ホーム長さんを始め施設の方が明るく入居者さんに対応してくださり感謝しています。」とお話いただいたことがあります。

- ・ご家族より「長期入院で表情がなくなってしまった母が、グループホームに入居してから笑顔を取り戻した。生活の場にて、ケアを受けることでこんなに変化するとは思わなかった。

みなさんのおかげです。」とお手紙をいただきました。

- ・他の施設から入居を断られ今後の不安を感じていたが、受け入れてもらいまた笑顔が見られてうれしい思いが出来た。

- ・根拠ある説明で処方薬についても、介護者と医療者で意見を出し合って、介護者都合の処方になっていない(減薬も考えてくれている)

- ・ご本人、ご家族より「いつも施設内を清潔にさせていただいてありがとうございます。」「ここで暮らせて幸せです。」「美味しい食事をありがとうございます。」など

- ・退院時に「戻ってこれて大変うれしく思っております。皆様のご厚情に心より感謝申し上げます」とのお言葉いただく。

- ・特養入居を検討されているご家族様が見学に来られた際にショートステイなども見学されて行かれた。その際のショートステイのスタッフのやり取りの中で、「ここまで親密に自分事と捉えてお話を頂けるなんて、とても心が救われました」との言葉を頂きました。

- ・特別養護老人ホーム、訪問看護、訪問介護(ヘルパー)、デイサービスを併設しており、地域で「介護のことで何かあればここに相談すれば大丈夫」とお声掛け頂くことが多いです。

- ・アットホームな雰囲気でも本人も安心しておだやかに過ごしている様子。本人に聞いても「ここがいい」とはっきり言ってます。面会に行った時も私が見守りながらおやつを食べたり出来て、本人も喜んでます。本当にありがとうございます。(家族)

- ・地域住民やご家族からの声掛けも多く「地域密着型施設」として感謝されることも多いです。(外出企画が多い)

- ・令和 6 年 8 月に「家族会」を開催致しました。2 部制で開催し、全 52 名のご家族が参加、どのご家族からも感謝の言葉を頂くことができ、一安心しています。今回の家族会を通じて、職員と家族の関係性がより良好なものになったと感じています。面会も積極的に受け入れながら、家族とのコミュニケーションを大切に運営して参ります。

- ・「ここを選んで本当に良かった。」「施設には入れたことで、家族が救われた。」などなど。

- ・入院 2 ヶ月間後の施設退院した際に、ご家族様より「皆様(専門職)から母を受け入れるという強い意志を感じました。帰ってこれて良かったです。ありがとうございます」

資料編

事務連絡
令和6年10月

世田谷区福祉事業所 管理者様

世田谷区福祉人材育成・研修センター
センター長 瓜生 律子

福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査のお願い

日ごろより、世田谷区福祉人材育成・研修センター事業の運営につきまして、ご理解・ご協力いただき感謝申し上げます。

少子高齢社会の進展により福祉人材不足は喫緊の課題となっており、研修センターでは事業者団体代表、関係機関、行政とその解決策に向け検討を進めております。

つきましては、大変お忙しいところ恐縮でございますが、福祉人材についての事業所調査にご協力をお願いいたします。調査結果を踏まえ、先駆的な取組みシンポジウムを開催し、取組み状況の共有及び課題解決に向け、取組んでまいります。

回答はFAX、研修センターホームページ フォーム、メールで令和6年11月15日までにお願いいたします。研修センターでは引き続き、福祉人材の確保・育成・定着支援に総合的に取組んでまいりますので、ご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

回 答

世田谷区福祉人材育成・研修センターホームページ> 重要なお知らせ> 福祉事業所調査からご回答ください。あるいは、Google フォーム・FAX・メールでご回答ください。

今後のスケジュール

令和6年11月15日	調査締め切り
2月～3月	先駆的シンポジウム開催～課題の検討
3月末	福祉事業所調査報告書・ホームページ掲載

〔お問合せ〕

世田谷区福祉人材育成・研修センター
世田谷区松原 6-37-10
世田谷区立保健医療福祉総合プラザ 1 階
TEL 03-6379-4280
FAX 03-6379-4281

【福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査票】

該当するものに○をつけてください。



アンケート入力フォーム

1. 事業所名をご記入ください。【

】

2. 実施している事業に○をつけてください

1. 訪問介護 2. 訪問看護・リハビリ 3. 通所介護・リハビリ 4. 短期入所 5. 福祉用具
6. 特定施設入居者 7. 定期巡回 8. 看多機・小多機 9. GH 10. 特養 11. 老健
12. 介護医療院 13. 居宅介護支援 14. あんすこ 15. その他()

3-(1)事業所の職員数(令和6年10月現在)

1. 常勤職員数 _____ 人 2. 常勤職員外 _____ 人 (うち派遣職員数 _____ 人)

3-(2)事業所職員の過不足状況 令和6年10月時点でご回答ください。

	必要職員数(人)		現員数(人)		不足数(人)	
相談職・CM	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
介護職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
看護職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
リハビリ職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
事務職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
その他	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外

課題()

4. 介護ロボット等 (1)導入の有無:該当する番号に○ (2)効果:該当する番号に○をお願いします。

介護ロボット等	(1)導入の有無(1つ)			(2)効果・期待される効果(複数回答可)							
	1 導入	2 導入予定	3 導入なし・導入予定なし	1 利用者のADLの改善	2 利用者のQOLの向上	3 利用者の体調変化の早期発見	4 職員の定着率向上	5 事故防止	6 職員の業務への安心感・負担軽減	7 腰痛の改善・予防	8 その他
睡眠センサー(ex.眠リスキャン)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
見守りセンサー(ex.シルエット)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
移乗支援機器(ex.リフト)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
移動支援機器(ex. 歩行支援)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
スライディングボード・シート	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
コミュニケーションロボット	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
その他()	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()

4-(3)課題等、ご記入ください。

()

5. ICT等 (1)導入の有無:該当する番号に○ (2)効果:該当する番号に○をお願いします。

ICT 等	(1)導入の有無(1つ)			(2)効果・期待される効果(複数回答可)				
	1 導入	2 導入予定	3 導入なし・導入予定なし	1 職員間の情報共有	2 作業の効率化・業務の軽減	3 残業の減少	4 職員の定着率向上	5 その他
介護記録システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
保険請求システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
勤退管理システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
シフト作成システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
事業所内 WiFi の整備	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
その他()	1	2	3	1	2	3	4	5 ()

5-(3)課題等、ご記入ください。(

)

裏面あり

6-(1) 4-介護ロボット等・5-ICT等の導入体制について該当するものに ☒ (複数回答可)
☐ 職員アンケートの実施 ☐ 委員会等設置 ☐ 現場職員の参画 ☐ デモ・展示会等への参加
☐ その他()

6-(2) 機器・システム導入後のモニタリングやフォロー体制について ☒
☐ 定期的に行っている ☐ していない ☐ 今後する予定 ☐ その他()

7.(1) 外国籍職員の在籍者について該当箇所に人数を記入してください。(複数回答)

内訳	バトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	ベトナム	その他 (国・人数を記載)
EPA							
技能実習生							
在留資格介護							
特定技能							
留学生							

※国籍取得者等：日本人・永住者の配偶者で国籍を取得した方の人数 _____人

7-(2) 課題等、ご記入ください。

8. 人材確保・職員の支援策として該当するものに ☒ (複数回答可)

8-(1) 求人方法

- ☐ ハローワークの活用 ☐ 相談・面接会の参加 ☐ 三茶おしごとカフェ ☐ 世田谷で働こう！事業
☐ 東京都福祉人材センター ☐ 新聞折込広告 ☐ ホームページの活用 ☐ SNS の活用
☐ 事業所入口等への掲示 ☐ リファラル(職員紹介)制度 ☐ 紹介業者の活用 ☐ 職場体験・実習
☐ 近隣・スーパー・商店街等へチラシ配布 ☐ 障害者雇用 (令和6年10月の雇用者数 _____人)
☐ 障害者雇用の職務内容() ☐ その他()

8-(2) 職員の支援策

- ☐ 入職時支度金 ☐ 転居費用 ☐ 職員住宅 ☐ 住宅手当 ☐ 給与引上げ ☐ 残業削減
☐ 短時間勤務の導入 ☐ シフトの見直し ☐ 有給休暇の取得促進 ☐ 資格取得支援(休暇・助成金等)
☐ 資格取得者への報奨金 ☐ 職員面談 ☐ メンタルケア ☐ 再雇用・再任用
☐ 常勤職員の定年 _____歳 ☐ 区の社員定着促進の活用 ☐ その他()

9. 介護を伴わない補助的業務(仮称 介護助手等)について、該当するもの全てに ☒

- ☐ 導入している ☐ 導入を検討中 ☐ 業務上なじまない・予定はない
☒ 内容 ☐ リネン交換 ☐ 配膳・下膳・食器洗い ☐ 清掃 ☐ 洗濯 ☐ 職員の悩み相談
☐ 買物 ☐ 見守り ☐ 傾聴 ☐ 運転 ☐ 請求等事務 ☐ その他()

10. インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等について、該当するもの全てに ☒

- ☐ 受入れている ☐ 受入れていない
☒ 受入れ種別 ☐ インターン ☐ 社会福祉士 ☐ 介護福祉士 ☐ その他()
☒ メリット ☐ 職員採用につながる ☐ 福祉の仕事の理解が進む
☐ 業務の振り返りにつながる ☐ その他()

11. ボランティアの受け入れや地域での取り組み、福祉人材についてのご意見・課題等、ご記入ください。

- ☐ 地域のイベント・ボランティアの受入()
☐ 地域貢献事業の実施()
☐ 職場体験の実施()
☐ 事業所の強み・ウリ()
☐ 課題等()

12. 事業所や職員へ利用者・家族等からのありがとうメッセージ等ありましたら記入してください。

- ☐ あり(概要)

ご協力ありがとうございました。

【福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査票】

該当するものに○をつけてください。



アンケート入力フォーム

1. 事業所名をご記入ください。【

2. 実施している事業に○をつけてください

1. 居宅介護・重度訪問介護 2. 同行援護 3. 行動援護 4. 生活介護 5. 自立訓練
6. 就労移行支援 7. 就労継続支援(A・B) 8. 地域活動支援センター 9. GH
10. 短期入所 11. 児童発達支援 12. 放課後等デイ 13. 相談支援 14. その他()

3-(1)事業所の職員数(令和6年10月現在)

1. 常勤職員数 _____人 2. 常勤職員外 _____人 (うち派遣職員数 _____人)

3-(2)事業所職員の過不足状況 令和6年10月時点でご回答ください。

	必要職員数(人)		現員数(人)		不足数(人)	
相談職・CM	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
介護職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
看護職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
リハビリ職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
事務職	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外
その他	常勤	常勤外	常勤	常勤外	常勤	常勤外

課題()

4. 介護ロボット等 (1)導入の有無:該当する番号に○ (2)効果:該当する番号に○をお願いします。

介護ロボット等	(1)導入の有無(1つ)			(2)効果・期待される効果(複数回答可)							
	1 導入	2 導入予定	3 導入なし・導入予定なし	1 利用者のADLの改善	2 利用者のQOLの向上	3 利用者の体調変化の早期発見	4 職員の定着率向上	5 事故防止	6 職員の業務への安心感・負担軽減	7 腰痛の改善・予防	8 その他
睡眠センサー(ex.眠りスキャン)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
見守りセンサー(ex.シルエット)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
移乗支援機器(ex.リフト)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
移動支援機器(ex. 歩行支援)	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
スライディングボード・シート	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
コミュニケーションロボット	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()
その他()	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8 ()

4-(3)課題等、ご記入ください。

()

5. ICT等 (1)導入の有無:該当する番号に○ (2)効果:該当する番号に○をお願いします。

ICT 等	(1)導入の有無(1つ)			(2)効果・期待される効果(複数回答可)				
	1 導入	2 導入予定	3 導入なし・導入予定なし	1 職員間の情報共有	2 作業の効率化・業務の軽減	3 残業の減少	4 職員の定着率向上	5 その他
介護記録システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
保険請求システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
勤退管理システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
シフト作成システム	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
事業所内 WiFi の整備	1	2	3	1	2	3	4	5 ()
その他()	1	2	3	1	2	3	4	5 ()

5-(3)課題等、ご記入ください。(

)

裏面あり

6-(1) 4-介護ロボット等・5-ICT等の導入体制について該当するものに ☒ (複数回答可)

☐ 職員アンケートの実施 ☐ 委員会等設置 ☐ 現場職員の参画 ☐ デモ・展示会等への参加
☐ その他()

6-(2) 機器・システム導入後のモニタリングやフォロー体制について ☒

☐ 定期的に行っている ☐ していない ☐ 今後する予定 ☐ その他()

7. (1) 外国籍職員の在籍者について該当箇所に人数を記入してください。(複数回答)

内訳	バトナム	インドネシア	ミャンマー	フィリピン	中国	韓国	その他 (国・人数を記載)
EPA							
技能実習生							
在留資格介護							
特定技能							
留学生							

※国籍取得者等：日本人・永住者の配偶者で国籍を取得した方の人数 _____ 人

7-(2) 課題等、ご記入ください。

()

8. 人材確保・職員の支援策として該当するものに ☒ (複数回答可)

8-(1) 求人方法

☐ ハローワークの活用 ☐ 相談・面接会の参加 ☐ 三茶おしごとカフェ ☐ 世田谷で働こう！事業
☐ 東京都福祉人材センター ☐ 新聞折込広告 ☐ ホームページの活用 ☐ SNS の活用
☐ 事業所入口等への掲示 ☐ リファラル(職員紹介)制度 ☐ 紹介業者の活用 ☐ 職場体験・実習
☐ 近隣・スーパー・商店街等へチラシ配布 ☐ 障害者雇用 (令和6年10月の雇用者数 _____ 人)
☐ 障害者雇用の職務内容() ☐ その他()

8-(2) 職員の支援策

☐ 入職時支度金 ☐ 転居費用 ☐ 職員住宅 ☐ 住宅手当 ☐ 給与引上げ ☐ 残業削減
☐ 短時間勤務の導入 ☐ シフトの見直し ☐ 有給休暇の取得促進 ☐ 資格取得支援(休暇・助成金等)
☐ 資格取得者への報奨金 ☐ 職員面談 ☐ メンタルケア ☐ 再雇用・再任用
☐ 常勤職員の定年 _____ 歳 ☐ 区の社員定着促進の活用 ☐ その他()

9. 介護を伴わない補助的業務(仮称 介護助手等)について、該当するもの全てに ☒

☐ 導入している ☐ 導入を検討中 ☐ 業務上なじまない・予定はない
↳ 内容 ☐ リネン交換 ☐ 配膳・下膳・食器洗い ☐ 清掃 ☐ 洗濯 ☐ 職員の悩み相談
☐ 買物 ☐ 見守り ☐ 傾聴 ☐ 運転 ☐ 請求等事務 ☐ その他()

10. インターン、社会福祉士・介護福祉士実習生等について、該当するもの全てに ☒

☐ 受入れている ☐ 受入れていない
↳ 受入れ種別 ☐ インターン ☐ 社会福祉士 ☐ 介護福祉士 ☐ その他()
↳ メリット ☐ 職員採用につながる ☐ 福祉の仕事の理解が進む
☐ 業務の振り返りにつながる ☐ その他()

11. ボランティアの受け入れや地域での取り組み、福祉人材についてのご意見・課題等、ご記入ください。

☐ 地域のイベント・ボランティアの受入()
☐ 地域貢献事業の実施()
☐ 職場体験の実施()
☐ 事業所の強み・ウリ()
☐ 課題等()

12. 事業所や職員へ利用者・家族等からのありがとうメッセージ等ありましたら記入してください。

☐ あり(概要 _____)

ご協力ありがとうございました。

令和6年度 福祉人材に関する世田谷区福祉事業所調査報告書
令和7年3月発行

発行 世田谷区福祉人材育成・研修センター

〒156-0043

東京都世田谷区松原 6-37-10 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ 1 階

電話:03-6379-4280 FAX:03-6379-4281

ホームページ:<https://www.setagaya-jinzai.jp>