

現状

第5期東京都高齢者保健福祉計画（平成24年3月）

都内の介護従事者数

平成21年10月 約11万4千人⇒平成26年度 約13万9千人の見込み

東京の介護労働の実態

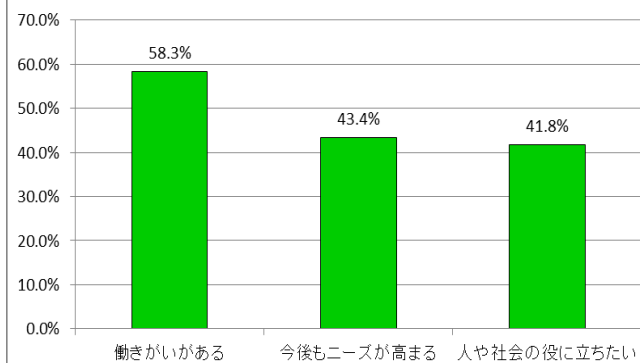
○介護の仕事を選ぶ際に「働きがいがある」という理由を選ぶ者が多く、仕事の働きがいに満足している者の割合も多い。

○介護の仕事で「働き続けられる限り」続けたいと回答したものは半数を超えている。

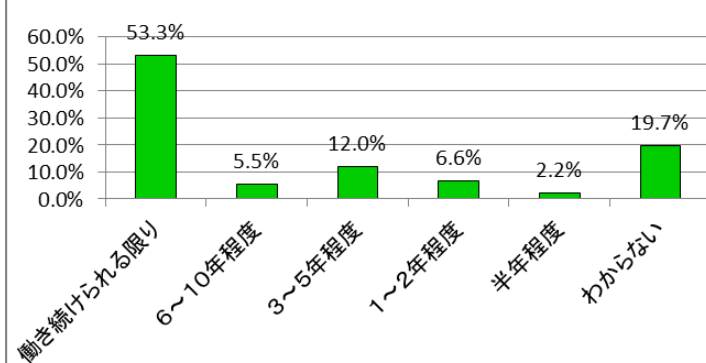
○仕事に対する不満としては、賃金のほか、「人手が足りないこと」、「社会的評価が低いこと」が挙げられている。

「平成24年度介護労働実態調査」（（公財）介護労働安定センター）より、東京都分

現在の仕事を選んだ理由(複数回答)

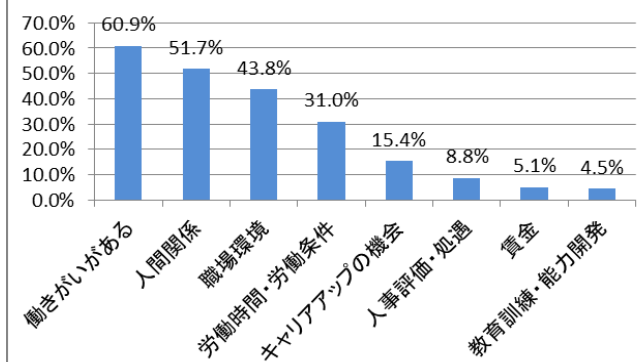


仕事の継続意志

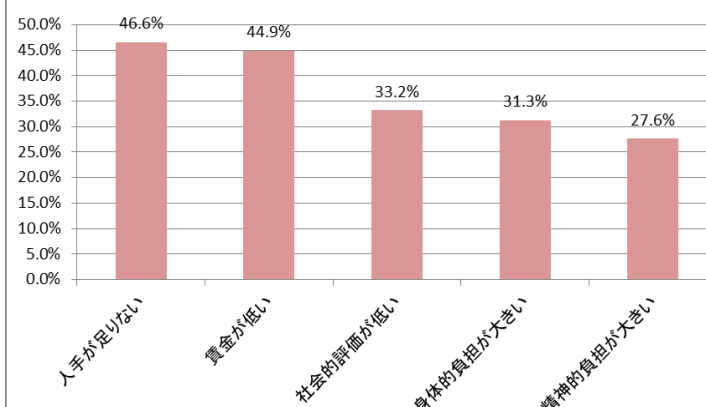


仕事の満足度

(満足・やや満足と答えた人の割合)



仕事に対する不満(複数回答)

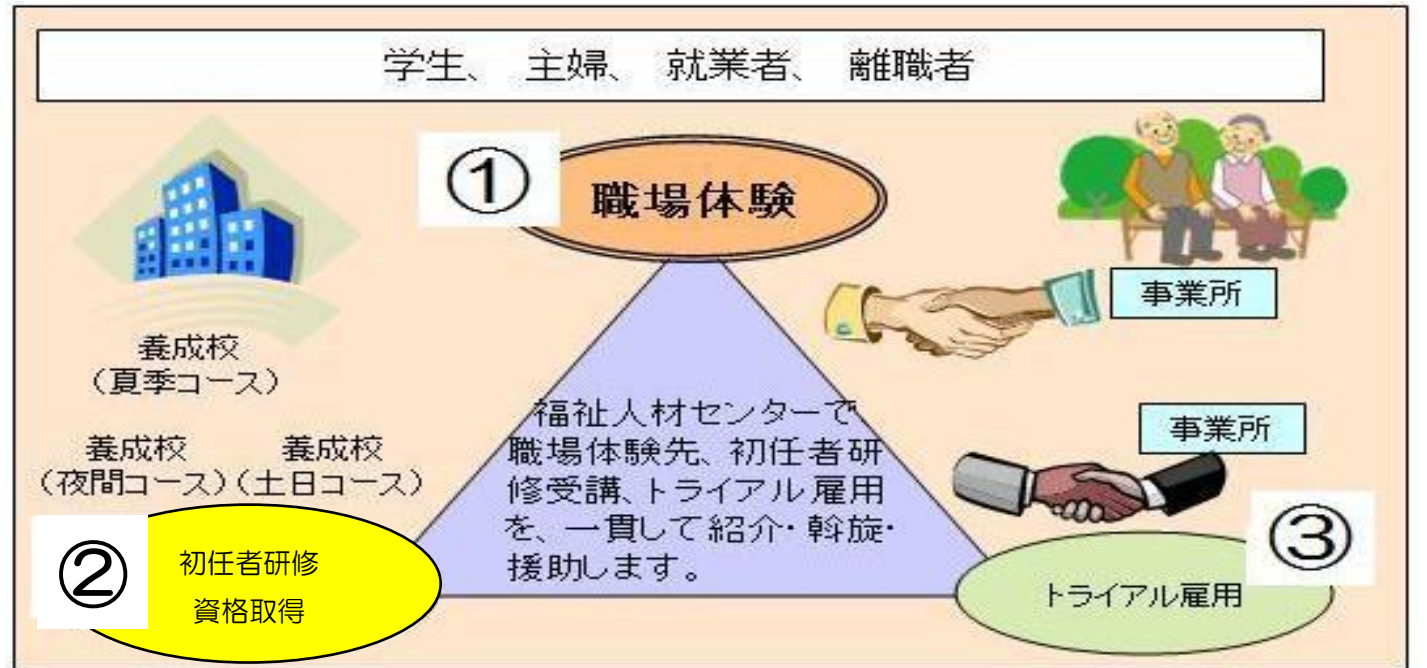


東京都介護人材確保対策事業(平成26年度新規、10.7億円)

① 職場体験(1,600人)・・・介護業務未経験者に対し、職場体験の機会を提供し、介護業務のイメージアップと介護人材の職場への定着を図る。

② 介護職員初任者研修資格取得支援(800人)・・・職場体験を経た者へ無料の介護職員初任者研修を開講して、就労希望者に対して資格取得を支援

③ トライアル雇用(400人)・・・離職者などを雇用のうえ、介護保険施設などで働きながら資格を取得することにより、介護人材を即戦力として確保する。



キャリア段位制度(国制度)

企業や事務所ごとに異なる職業能力評価に、「キャリア段位制度」という共通のものさしを導入することで、成長分野における人材育成を目指す。

平成24年度、25年度は被災地を中心に、平成26年度は全国展開しているが、職員には、スキルややりがいの向上等、事業所には、介護職員の能力を客観的に評価できる等のメリットがあるものの、アセッサー(評価者)が少ないなど、課題がある。

27年度以降

今年度の取組を強力に進めるとともに、介護人材の必要数を推計し、更なる介護人材の確保・定着のための施策を検討