

令和2年度 介護のしごと魅力発信等事業
福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業
報告書

令和3年4月

PwC コンサルティング合同会社

目次

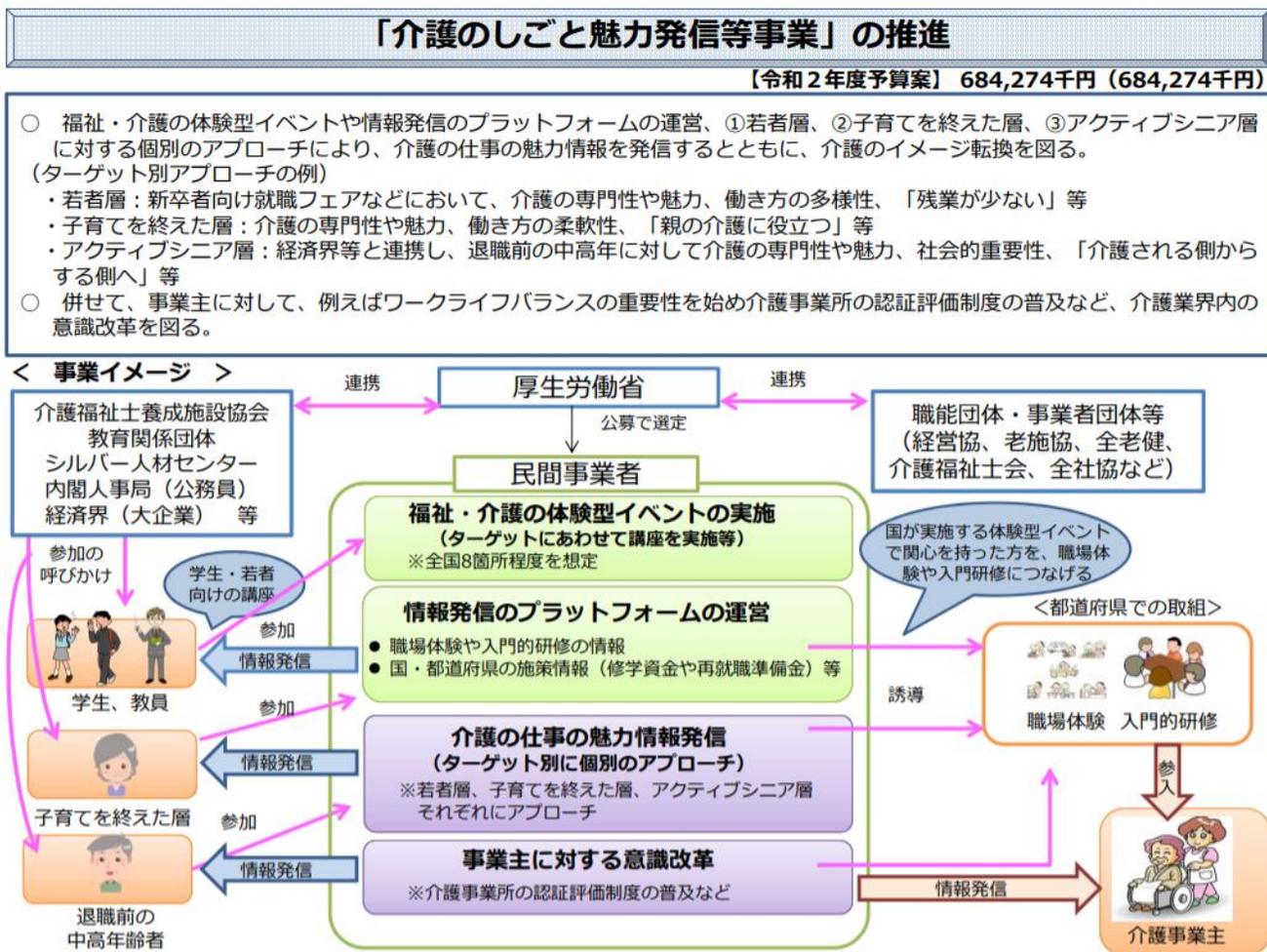
1	事業の概要	3
1.1	本事業の背景・目的	3
1.2	実施概要	6
1.3	委員会の設置	9
1.4	KPI の設定	10
2.	事業の実施実績	11
2.1	効果的な情報発信に向けて	11
2.1.1	事前調査	11
(1)	先行文献調査・既存 Web サイト調査	11
(2)	実態調査	18
2.1.2	発信の内容	53
(1)	ふくしかいご.jp での発信	53
(2)	ふくしかいご.jp の広報	70
2.1.3	発信の方法	72
(1)	ふくしかいご.jp の改修	72
(2)	Facebook ページでの発信	77
2.1.4	ふくしかいご.jp 等への意見	78
(1)	各種 KPI について	78
(2)	改修前のふくしかいご.jp に関する自治体アンケート	80
(3)	ふくしかいご.jp に関する利用者へのアンケート	92
2.2	6 事業全体の成果の最大化に向けて（事業間連携サポート）	95
(1)	事業間連携会議の事務運営	95
(2)	その他の実施事項	100
3.	事業成果	101
3.1	効果的な情報発信に向けて	101
(1)	発信内容	102
(2)	発信方法	110
3.2	6 事業全体の成果の最大化に向けて（事業間連携サポート）	115
4.	別添資料	123
4.1	文献調査結果全編	123
4.2	実態調査結果全編	130

1 事業の概要

1.1 本事業の背景・目的

福祉・介護のしごとの魅力を伝え、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるため、福祉・介護について理解を促進するための体験型・参加型イベントの開催や世代横断的な広報活動の展開を行い、福祉・介護分野への多様な人材の参入促進を図ることを目的として、厚生労働省補助事業「介護のしごと魅力発信等事業」では6つの事業が展開されている。3年目となる令和2年度は、これまでの実績を礎として、さらなる発展、具体的には「多様な人材の介護分野への参入実現事例」を着実に創出していくことが、介護のしごと魅力発信等事業全体に求められている（図表1、図表2）。

図表1 令和2年度厚生労働省補助事業「介護のしごと魅力発信等事業」の全体構成



※出所：令和2年度介護のしごと魅力発信等事業公募要領

図表 2 6つの事業の概要と目的

事業名	事業の目的
1. 福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業	幅広い世代が、楽しみながら福祉・介護を体験し、学習することによって、福祉・介護の現場で働くことに対する興味、関心を高める。
本事業のスコープ	
2. 福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業	福祉・介護の魅力を伝達し、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるなど、若年層から中高年齢層までの幅広い世代に対して、世代横断的に福祉・介護の仕事に関する理解を促進する。
3. ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）	福祉・介護の魅力を伝達し、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるなど、若年層に対して、ターゲット別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図る。
4. ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け）	福祉・介護の魅力を伝達し、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるなど、子育てを終えた層に対して、ターゲット別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図る。
5. ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）	福祉・介護の魅力を伝達し、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるなど、アクティブシニア層に対して、ターゲット別のアプローチにより、介護のイメージ転換を図る。
6. ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）	介護事業者に対して、介護職員の離職防止や定着促進等の雇用管理の意識の向上をはじめ、都道府県で実施されている各種認証制度の取得促進や ICT、介護ロボットの普及、チームケアの推進等を含めて、人材確保に対する意識を高める。

※出所：令和 2 年度介護のしごと魅力発信等事業公募要領

令和元年度の介護のしごと魅力発信等事業全体を振り返ると、各事業において、実際にターゲットとの様々な接点を創出することができ、多様な人材の参入実現に向けた入口となる多様な施策が全国各地で展開され、各事業の中で今後に向けての施策強化ポイントが明確になった点で成果を生むことができた。一方、（一部の協働事例を除いては）各事業が独立して運営される傾向にあったため、本来事業間で生むことのできるシナジー（集客連携の効率化や課題に対する知恵の出し合い等）が生まれにくく、各事業の範囲内・力量内での成果創出となる傾向にあった。また、互いの事業成果・課題や全体像が見えづらく全体として施策が体系的に組み立てられにくかったため、「介護のしごとの魅力等を世代横断的に発信することを通じて、多様な人材層が介護職に参入する」というゴールに対しての、事業全体としての重点施策の見極めや効果的なリソースの配分が検討・協議されづらかった点で課題があったと捉えた。

そのような状況を踏まえ、令和 2 年度の介護のしごと魅力発信等事業の成功に向けて事業全体として力をかけるべきポイントは、「より実効性の高い打ち手の見極め～PDCA を通じた着実なアクション推進」と「各事業間の連携体制強化」の大きく 2 点であると考えた。そこで、「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」（以下、本事業）のコアミッションである、ポータルサイト「ふくしかいご.jp」でのより効果的な情報発信活動に努めるとともに、他 5 事業を含めた全体がより質高く取組を進めていくことができるよう事業者¹間の連携をサポートする役割を担い、本事業を推進した。ふくしかいご.jp は、令和元年度「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」の実施主体である株式会社朝日新聞社が、自治体が利用・情報発信することを目的に作成したポータルサイトである。本事業では、昨年度までのふくしかいご.jp を活かし、さらに多様なステークホルダーに向けた発信を行うべく、ふくしかいご.jp を引き続き使用し、改修・拡充を推進した。

本事業は下記の 2 つを主な実施事項とし推進した（図表 3）。

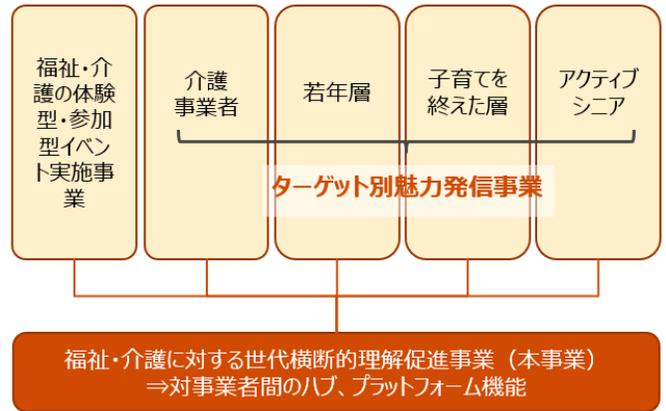
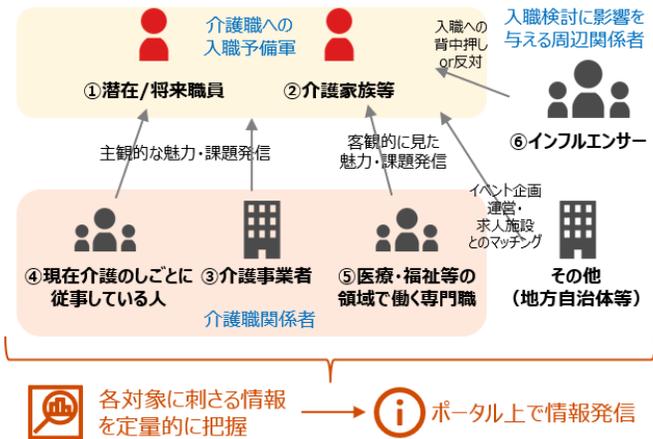
- ふくしかいご.jp において、「将来の介護分野の担い手」および「その採用・育成等に関係する主体」に対して、“刺さる情報”を発信することで、福祉・介護分野への多様な人材の参入を促進すること（昨年度事業の継続・拡充）
- 「介護のしごと魅力発信等事業」の各事業間の連携のサポート（今年度の新規取組）

¹ 介護のしごと魅力発信等事業の受託事業者を指す。以下同様。

図表 3 事業の実施事項 (1. ふくしかいご.jp での情報発信、2. 各事業の連携サポート)

1.ふくしかいご.jpでの情報発信 (継続・拡充)

2. 各事業の連携サポート (今年度の新規取組)



- 情報発信対象を、「将来の介護分野の担い手」および「その採用・育成等に関係する主体」にフォーカス
- 定量的調査を実施し、各ステークホルダーに刺さる内容を把握。当該内容を情報発信することで、介護のイメージを向上

- 6事業間の連携をサポートする場・仕組みづくりによって、効果的な事業推進・成果物作成のためのシナジーを創出
- 既存コンテンツのリンクに加え、不足する観点・情報を網羅的に把握した上で、それらをカバーするコンテンツ制作にリソース投下

1.2 実施概要

① 実施内容

本事業の主な実施内容は以下の通りである（詳細については、2章「事業の実施実績」に記載）。

- ふくしかいご.jpでの情報発信
 - 事業企画委員会の実施（p.9 参照）
 - 事前調査（p.11 参照）
 - 先行文献調査
 - 既存 Web サイト調査
 - 実態調査（Web アンケート調査、ヒアリング調査）
 - ふくしかいご.jp の運営・改修（p.53 参照）
 - 事業者の活動情報掲載
 - 自治体利用促進
 - コラム・Tips 掲載（調査結果を踏まえた情報等）
 - 対外的な情報発信のための Facebook ページの立ち上げ（p.77 参照）
- 各事業の連携サポート
 - 事業間連携会議の開催（p.95 参照）
 - その他の実施事項（p.100 参照）
 - ふくしかいご.jp 等における各事業および介護のしごと魅力発信等事業全体についての情報発信
 - 各種調査結果の事業者や関係者への共有
 - 各事業のバナーのとりまとめ
 - 事業間メーリングリストの運用

図表 4 事業実施スケジュール

タスク		主な実施者	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	
ポータルサイト等での情報発信	委員会運営	事業企画委員会の実施									
	調査	事前調査	先行文献調査・既存Webサイト調査								
		実態調査	Webアンケート調査（設計）								
			Webアンケート調査（実査）	PwC（調査会社と連携）							
			Webアンケート調査（結果分析）								
			ヒアリング調査（実施）	PwC							
			ヒアリング調査（結果取りまとめ）	PwC							
	ポータルサイト	保守・運用・トラブル対応	朝日新聞社								
		サイト改修方針検討	PwC・朝日新聞社								
		サイト改修	朝日新聞社								
		TOPICS、WHAT'S NEWのコンテンツ掲載	PwC・朝日新聞社								
		自治体への登録・利用促進	PwC								
		自治体の情報掲載	各自治体								
		関係団体バナー掲載・介護関連サイトのリンク掲載	PwC								
		5か国語展開（TOPICS記事）	PwC（翻訳業者と連携）								
Facebook ページ	効果検証	PwC・朝日新聞社									
	作成										
	投稿	PwC									
事業全体の連携推進	事業間連携会議開催										
	事業間連携会議開催に当たっての各事業フォロー（各事業アクションプラン・KPIのとりまとめ、資料フォーマットの提供等）										
	事業関係者メーリングリストの開設・運用	PwC									
	各種調査結果の関係者への展開										
	イベント情報・バナーのとりまとめ										
6事業の位置づけの整理スライドの作成											
報告書作成	報告書とりまとめ、作成	PwC									

② ステークホルダーの設定

多様な人材の介護分野への参入を着実に実現するためには、入職者本人のみならず、その周辺にいる家族や学校の先生、就職先候補の介護事業者等、本人が介護分野への入職を意思決定するプロセス上に存在する様々なステークホルダーの意識変容・行動変容も併せて促していくことが肝要であると考え、本事業では「将来の介護分野の担い手」および「その採用・育成等に関係する主体」にイメージ向上等を目指し働きかけた。具体的には以下の6つのステークホルダーを対象とした(図表5)。

• 潜在職員・将来職員

現在は働いていない、もしくは介護以外の職に就いているが、今後介護に関するしごとに就く可能性がある層。就職活動を行っている学生(高卒予定者、福祉学校等の卒業予定者、大学卒業予定者等)のほか、求職活動中の人、現在は特に働いていないが仕事をしたいと思っている人等、多様である。介護のしごと魅力発信等事業では、特に「若年層」「子育てを終えた層」「アクティブシニア」の3つの層にターゲティングしている。また、近年では、海外から来たEPAでの来日者、技能実習生や留学生等の外国人労働者も存在し、本事業における情報発信先の1つでもある。

• 介護家族等

身近な人の介護を担う介護者や家族等も、将来的に介護の担い手となる可能性を有しているものと捉える。

• 介護事業者

介護職員の採用、育成を行う介護事業者。

• 介護のしごとに従事している人

現在、介護に関するしごとで実際に働いている層。雇用形態等により、正規職員(常勤職員)、パート職員、登録ヘルパー、介護助手・ボランティア等のように多様な働き方で活動している。

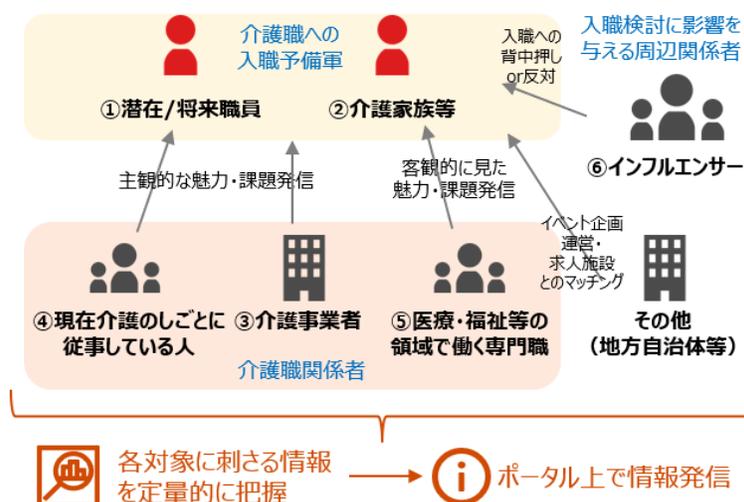
• 医療・福祉等の領域で働く専門職

介護職種と連携しながら働く医療・福祉・リハビリ等の専門職種。介護職と身近な環境で働く存在としての意見が、介護のしごとに従事している人を含む各ステークホルダーが抱く介護のイメージへの影響度が高いと考えた。

• インフルエンサー

就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る、家族、学校関係者(進路指導の教員)、人材エージェント(ハローワーク、求人サイトや求人誌の運営主体等)、キャリアカウンセラー等。現在は求職者の介護分野への参入検討のブロッカーとなってしまうケースもある。

図表 5 本事業のステークホルダー



③ ステークホルダーごとの目指す状態

本事業では、介護のしごとに従事している人の定着と、介護分野への新たな層の入職を促し、一定の人材を量的に確保することを目標とした。そのため、各ステークホルダーが以下のような状態を「イメージが向上した状態」として定義し、本事業を通じて目指す姿と設定した。

- 潜在職員・将来職員
介護のしごとに就いてみたいと感じる。実際に介護分野での就職活動・求職活動を行う。
- 介護家族等
介護のしごとに就いてみたいと感じる。実際に介護分野での就職活動・求職活動を行う。
- 介護事業者
自法人・自事業所で欲しい人材像が語れる。
従来とは異なる新たな層・多様な層の採用・人材活用にチャレンジしたいと感じる。
- 介護のしごとに従事している人
介護のしごとに働きがいや喜びを感じ、この領域で働き続けたいと感じる。
- 医療・福祉等の領域で働く専門職
介護職を自分たちとは異なる専門性をもった専門職として尊重する。
介護職を利用者に最も近い専門職として、頼りにする。
- インフルエンサー
これから就職活動・求職活動を行う人に対して、介護のしごとを勧めたいと感じる。
介護のしごとの良いところ、やりがい等を具体的に理解し、求職者に伝えられる。
どのような人が介護のしごとに向くのか適性を理解し、適切な人に介護のしごとを勧められる。

1.3 委員会の設置

本事業が戦略性を持って円滑に遂行されるよう、本事業の内容に対し助言をいただくことを目的に、介護・人材分野およびマーケティング手法に専門性を持つ多様な有識者を招き、福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業企画委員会を実施した。委員会は全3回実施し、各回で事業推進にあたってのキーとなる議題について多様な意見を収集し、プロジェクトのPDCAに繋げた（図表6、図表7）。また、今後の本事業の展開を見据え、今年度の事業の成果をどのように還元するか等、未来に向けた助言もいただいた。また、委員の一部には事業間連携会議（p.95 参照）にも出席いただき、事業全体のマネジメントについても付言いただいた。

図表 6 福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業企画委員会の開催日と議事

開催日	議事
第1回 (2020年10月8日)	【説明】事業概要（実施目的、実施内容、スケジュール） 【議論】事業実施方針、ふくしかいご.jp の設計とコンテンツの検討、ふくしかいご.jp の周知・広報、アンケート調査の設計等
第2回 (2020年12月17日)	【説明】事業進捗報告（調査結果を踏まえたコンテンツ制作等） 【議論】より良いコンテンツの作成と効果的な情報発信、KPI の設定および測定方法の工夫、事業成果の社会への還元方法等
第3回 (2021年3月11日)	【説明】事業成果報告 【議論】事業成果・課題、事業成果の還元、自立・自走に向けた取組、今後に向けての強化ポイント等

図表 7 事業企画委員会 委員名簿

役割	氏名（敬称略）	所属
座長	堀田 聡子	慶應義塾大学大学院
有識者委員 (五十音順)	坂本 宗庸	株式会社リクルートキャリア HELPMAN JAPAN グループ
	西田 楽	大分県福祉保健部高齢者福祉課
	森田 健一	株式会社日本経営

1.4 KPI の設定

本事業では、事業成果を測定するために、ふくしかいご.jp での情報発信効果を中心とした KPI を設定し、一定期間ごとに測定した。成果の測定にあたっては、一個人がふくしかいご.jp にアクセスし（①認知・アクセス）、サイト内のコンテンツを閲覧する（②情報受容）ことで介護のしごとのイメージが向上し（③共感）、入職に向けて行動する（④行動）という入職に向けた一連のプロセスごとに KPI を設定した（図表 8）。

①認知・アクセスのステップでは、ふくしかいご.jp のユーザー数（利用者数）と利用者のアクセス元、②情報受容のステップでは、ふくしかいご.jp に利用登録している自治体数とページ View 数、平均セッション時間、③共感のステップでは、ふくしかいご.jp の満足度（一般利用者/自治体）と本事業において運用した Facebook ページ「介護のしごと魅力発信ページ」（p.77 参照）のフォロワー数・いいね数、④行動のステップでは、ふくしかいご.jp 経由での各事業主催イベント参加者数と掲載リンク（イベント）へのクリック数、Facebook ページのシェア数を測定した（各 KPI の定義等の詳細および本事業期間において取得できた数値は p.78 参照）。

図表 8 事業の KPI 及び測定方法



2. 事業の実施実績

2.1 効果的な情報発信に向けて

2.1.1 事前調査

(1) 先行文献調査・既存 Web サイト調査

① 調査の概要

ふくしかいご.jpにおける情報発信（p.53 参照）、実態調査（p.18 参照）の実施にあたっての参考情報とすることを目的として、先行文献調査、既存 Web サイト調査を実施した（図表 9、図表 10）。先行文献調査においては、老人保健健康増進等事業の報告書等を参考に、様々なステークホルダーが介護に関して抱いているイメージやその形成要因等を調査した（図表 11）。既存 Web サイト調査においては、介護の魅力を発信している Web サイトを対象に、発信対象や発信内容、読者の関心を高めるための工夫等を調査した（図表 12）。

図表 9 先行文献調査の概要

対象	老人保健健康増進等事業報告書 ² 、JILPT ³ ・自治体・社会福祉協議会等が発行した文献 ⁴ （図表 11）
内容	非介護従事者（①潜在職員・将来職員、②介護家族等、③医療・福祉専門職、④インフルエンサー）についての下記情報 ・ 介護に対してのポジティブ/ネガティブなイメージ ・ 上記イメージの形成要因 ・ 各ステークホルダーに発信すべきとされている情報 介護従事者（⑤介護のしごとに従事している人、⑥介護事業者）についての下記情報 ・ やりがい、誇り、入職理由 ・ 転職を考える原因・離職理由 ・ 効果的な採用方法や新規入職者の定着方法

図表 10 既存 Web サイト調査の概要

対象	介護の魅力を発信している Web サイト ⁵ （図表 12 参照）
内容	調査対象の Web サイトについての下記情報 ・ Web サイトの目的（介護の魅力発信、講演等の活動紹介、スタッフ求人等） ・ 主な発信対象者（潜在職員・将来職員、介護家族、医療・福祉専門家等） ・ 発信内容の概要（介護のしごとに従事している人へのインタビュー、キャリアに関する情報、資格に関する情報等） ・ 読者の関心を高めるための工夫（掲載コンテンツ、Web サイトデザイン等）

² 平成 26 年度～令和元年度事業の報告書を対象とした（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000083671.html>）。

³ <https://www.jil.go.jp/institute/index.html>

⁴ 自治体・社会福祉協議会等が発行した文献については、「介護」「意識」「調査」「報告書」等のキーワードで Google 検索した。いずれの発行主体の文献についても、内容の関連度等から文献を選定した。

⁵ 「介護」「仕事」「魅力」等のキーワードで Google 検索し、内容の関連度等から Web サイトを選定した。

図表 11 先行文献調査における参照文献一覧

#	事業名 / 報告書名 / 論文名 / レポート名	実施主体	報告書 発行年
1	若者が夢を持って目指せる介護人材像に関する調査研究事業	特定非営利活動法人介護人材キャリア開発機構	令和2年
2	介護人材の確保に向けたメディア戦略の確立に向けた調査研究事業	株式会社博報堂	平成30年
3	介護職の魅力発信のための方策に関する調査研究	みずほ情報総研株式会社	平成29年
4	効果的な離職防止対策推進のための多様な人材層ごとの介護人材の離職事由に係る調査研究事業	株式会社 浜銀総合研究所	平成28年
5	介護人材確保に係るプラットフォーム構築と採用ブランド確立推進事業	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会	平成27年
6	介護への入職希望者拡大に向けたイメージアップ戦略と学生等の求職者が職場を選ぶ際の職場イメージのあり方に関する調査研究事業	公益社団法人日本介護福祉士会	平成27年
7	介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	平成26年
8	介護人材確保を考える	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	平成27年
9	介護における労働者の確保に関する研究	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	平成22年
10	介護分野における労働者の確保等に関する研究	独立行政法人 労働政策研究・研修機構	平成21年
11	福祉の仕事に関する意識調査報告書	三重県福祉人材センター	平成31年
12	介護福祉士を取り巻く環境とニーズに関する調査【WEB 調査 一般生活者対象】 結果報告書	日本介護福祉士会	平成26年
13	職員のやり甲斐アンケート 報告書	社会福祉法人 東京都社会福祉協議会	平成27年
14	介護職非従事者の意識調査	株式会社 リクルートキャリア HELPMAN JAPAN	令和元年
15	福祉・介護の仕事に関する意識調査報告書	(社福) 広島県社会福祉協議会 (広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会)	平成27年
16	「福祉人材確保・定着に向けた学生の意識調査」報告書	社会福祉法人 兵庫県社会福祉協議会 社会福祉政策委員会	平成28年
17	介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業 報告書	株式会社 日本総合研究所	平成30年
18	介護人材の離職実態調査 2017	パーソル総合研究所/ベネッセシニア・介護研究所	平成30年
19	介護職のイメージに関するアンケート調査	公益社団法人 宮崎県老人保健施設協会	平成28年
20	介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書	公益財団法人 介護労働安定センター	令和元年

21	介護職のキャリア意識に関する調査研究	認知症介護研究・研修大府センター研修部	平成 25 年
22	青森県介護職員定着にかかる実態調査報告書	公益社団法人青森県老人福祉協会	平成 28 年
23	介護現場における外国人の就業の現状等に関する調査報告書	学校法人 国際学園 公益財団法人 かながわ国際交流財団	平成 24 年
24	介護のしごと魅力発信等事業ターゲット別魅力情報発信事業（アクティブシニア層向け）	PwC コンサルティング合同会社	平成 31 年
25	介護の職業イメージに関する社会学的考察と介護福祉教育の役割	益川順子、倉田郁也、前島克美、川延宗之	平成 28 年
26	介護業界および介護職に対する若者のイメージ調査報告書	社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会	平成 21 年

図表 12 既存 Web 調査における参照 Web サイト一覧

#	Web サイト名	運営者	URL
1	福祉・介護マイスターを追い！KAI-G o!	株式会社朝日新聞社	https://www.asahi.com/ads/kaigo/
2	yomiDr. × にっぽんの要	株式会社読売新聞社	https://yab.yomiuri.co.jp/adv/kaigofukushi/
3	ゆうゆう Life	株式会社産業経済新聞社	https://youyoulife.jp/
4	介養協	公益社団法人 日本介護福祉士 養成施設協会	http://kaiyokyo.net/index.php
5	一般社団法人 全国介護付きホーム協 会	一般社団法人 全国介護付き ホーム協会	https://www.kaigotsuki-home.or.jp/
6	全国社会福祉法人経営者協議会	全国社会福祉法人経営者協議 会	https://www.keieikyo.com/index.html
7	公益社団法人 日本介護福祉士会	公益社団法人 日本介護福祉士 会	http://www.jaccw.or.jp/home/index.php
8	公益社団法人 全国老人保健施設協 会	公益社団法人 全国老人保健施 設協会	http://www.roken.or.jp/
9	福祉のお仕事	全国社会福祉協議会中央福祉 人材センター	https://www.fukushi-work.jp/
10	社会福祉 HERO' S	全国社会福祉法人経営者協議 会	http://www.shafuku-heros.com/
11	ポータルサイトいしふく	石川県、社会福祉法人 全国社 会福祉協議会	https://www.ishi-fuku.jp/
12	介護の魅力ネット・あいち	愛知県福祉局高齢福祉課 介護 人材確保グループ	https://www.pref.aichi.jp/korei/kaigo-net/

13	KAIGO へ GO! (テレビ番組公式ページ)	宮崎県、mrt 宮崎放送	https://www.pref.miyazaki.lg.jp/choju/enko/koresha/20180309180814.html https://www.jiki.jp/kaigohego/
14	KAiGO PRiDE	熊本県、株式会社 just on time	https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000002.000040667.html
15	HELPMAN JAPAN	株式会社リクルートキャリア	https://helpmanjapan.com/
16	先輩・先生に聞きました「介護の魅力とは」	大泉保育福祉専門学校	https://www.oizumihosen.ac.jp/chacare/index.html
17	KAIGO LEADERS	株式会社 Blanket	https://heisei-kaigo-leaders.com/
18	ベネッセ MCM 介護士お仕事サポート	株式会社ベネッセ MCM	https://kaigo.benesse-mcm.jp/useful/
19	介護求人パーク	株式会社バリューラボ	https://5159289.jp/
20	介護求人ナビ	株式会社プロトメディカルケア	https://www.kaigo-kyuujin.com/
21	かいご畑	株式会社ニッソーネット	https://kaigobatake.jp/
22	鎮誠会求人サイト	医療社団法人鎮誠会	https://www.iosn.jp/kaigo/
23	セントケアグループ 新卒採用サイト	セントケアホールディング株式会社	https://www.saint-care.com/recruit/graduate/
24	カイゴジョブアカデミー	株式会社エス・エム・エス	https://kaigojob-academy.com/column/
25	ケア資格ナビ	株式会社ネットワーク 21	https://www.careshikaku.com/shoninshakenshu_guide/kaigomiryoku

② 調査の結果

先行文献調査、既存 Web サイト調査の結果の概要を下記に述べる（調査結果の詳細については、Appendix を参照）。

・介護のイメージ

- ▶ 先行文献調査においては、各ステークホルダーが介護に関して、肯定的なイメージと否定的なイメージの両方を抱えていることが確認された。非介護従事者は、「介護職の必要性」「社会的な意義」等には肯定的なイメージを持っているが、「身体/精神的負担」「労働環境」等には否定的なイメージを持っていることが明らかになり、入職の妨げになっている可能性が示唆された（図表 13 赤色部）。一方、介護従事者は、「高度な専門職・プロフェッショナルである」「自分自身の人間的な成長に役立つ」という、非介護従事者とは異なる介護の魅力を感じていることが明らかになった（図表 13 青色部）。

図表 13 介護のイメージ⁶

ステークホルダー			ポジティブな要素（先行文献より一部抜粋）	ネガティブな要素（先行文献より一部抜粋）
非介護従事者	潜在職員・将来職員	若者	<ul style="list-style-type: none"> 資格がいらないことや、…仕事内容の意義を感じて就職を決めたという人も多い*¹ 介護職を検討した理由は、「経験が問われないから」、「これからの時代にますます必要な仕事になると考えたから」*² 	<ul style="list-style-type: none"> 介護労働が大学生に選ばれない理由は、給与、労働時間など待遇面での不満、体力への不満、親族の反対等*¹ ネガティブなイメージとして、「体力的にきつい仕事」、「精神的にきつい仕事」、「離職率が高い業界」*²
		子育て終層※	<ul style="list-style-type: none"> 介護職検討理由として、「親や家族の介護などに役立つから」「これからの時代にますます必要な仕事になると考えたから」*² 	<ul style="list-style-type: none"> ネガティブなイメージとして、「体力的にきつい仕事」、「精神的にきつい仕事」、「離職率の高い仕事」*² 入職を見送った理由として、「体力的に不安があった」、「給料が安かった」、「精神的負担が大きい」、「労働時間や休日の体制」*²
		シニア	<ul style="list-style-type: none"> 介護職検討理由として、「親や家族の介護などに役立つから」「これからの時代にますます必要な仕事になると考えたから」*² ポジティブなイメージとして、「社会的な意義の大きい仕事」、「今後成長していく業界」*² 	<ul style="list-style-type: none"> ネガティブなイメージとして、「体力的にきつい仕事」、「精神的にきつい仕事」、「離職率の高い仕事」*² 入職を見送った理由として、「体力的に不安があった」、「『3K職場』のイメージがぬぐえなかったから」*²
	介護家族	<ul style="list-style-type: none"> （本調査では言及無し） 	<ul style="list-style-type: none"> 「介護経験を活かして介護の仕事に就きたい/ボランティアとして活動したい」と考える割合が 1 割程度*¹⁷ 	
インフルエンサー		<ul style="list-style-type: none"> （教職員においては）学生・生徒たちよりも、福祉の仕事は専門性が必要な仕事であると同時に尊い仕事としても受けとめられる傾向が強い*¹⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> 「身体/精神的負担」、「賃金・給与」、「働きやすさ（労働時間、休日）」についての否定的なイメージが強く、子供・生徒の進路として介護職を勧めない教職員・保護者が多数派*¹⁵ 	
介護従事者	現職者	<ul style="list-style-type: none"> 介護の魅力として、「高度な専門職・プロフェッショナルである」、「自分の人間的な成長に役立つ」という声が多い*⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> 「処遇・待遇」「職務感」「身体的・心理的」な実務的な介護・介護職のイメージはネガティブな印象が示唆*²⁵ 	
	事業者	<ul style="list-style-type: none"> 「組織理念の設定」「インフォーマルな窓口を活用した従業員の苦情・悩み相談受付」等を実施する事業者は離職率が低い*⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職の採用に苦戦する要因として、施設系の事業所・施設は「介護業界へのマイナスイメージ」を一番に挙げている*¹⁷ 	

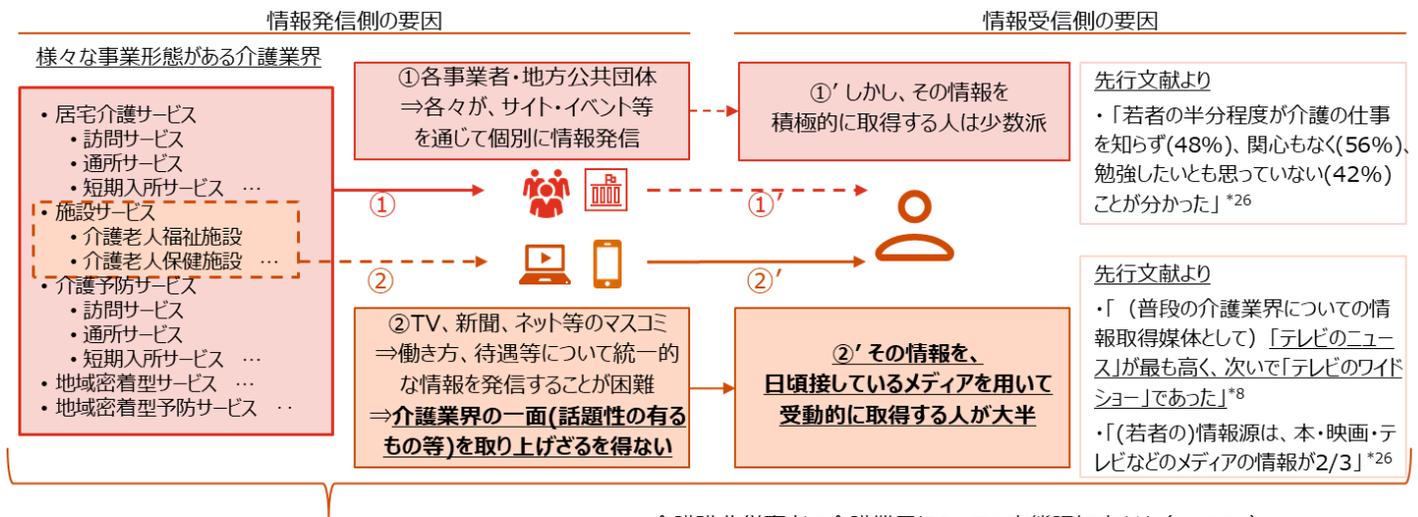
※ 子育てを終えた層については、「20代-40代女性×子ども有り×3年以内に結婚・子育て後に介護職に就くことを検討×介護職に就くことを断念・見送った人」の調査結果を抜粋

⁶ 図表中の*の番号は、図表 11 先行文献調査における参照文献一覧の番号に対応している。

・ 介護のイメージ形成要因

- 先行文献調査の結果、普段介護に関わりがない人々においては、テレビ等のマスメディアが介護に関する情報を取得する主な情報源となっていることが分かった。また、特に若者については、介護のしごとに関心がない人が半数程度いることが確認された。

図表 14 介護のイメージ形成要因⁷



上記の結果、介護職非従事者において、**業界のポジティブな実態を把握している割合は、1～3割程度**に留まっていることが推測

介護職非従事者の介護業界についての実態認知率*¹⁴ (N=500)

介護業界に関する事実	認知率(%)
資格の有無にかかわらず、未経験からでもスタート出来る職種なこと	29.0%
約4割の事業所の1年以内の離職率は10%未満なこと	12.8%
介護業界で働く人の5割強は残業がないこと	11.8%
業界全体の離職率は産業全体と大きく変わらないこと	10.6%

⁷ 図表中の*の番号は、図表 11 先行文献調査における参照文献一覧の番号に対応している。

・ 介護のイメージを向上するために発信すべき情報とその発信状況

- 先行文献によると、介護のイメージを向上させるためには、「労働環境等の介護現場の実態」「介護職のやりがい、魅力」「介護職の専門性の高さ、プロフェッショナルさ」「インターンシップ等の就業体験情報」等の情報発信が必要と指摘されている。「介護職のやりがい、魅力」以外の項目について、Web サイト上での情報発信が不十分であると指摘している先行文献も一部存在するものの、既存 Web サイト調査においては、昨年度の介護のしごと魅力発信等事業で構築された Web サイトを例として徐々に発信が進みつつあることが確認された。

図表 15 介護のイメージを向上するために発信すべき情報とその発信状況⁸

凡例： 発信が十分 部分的に発信 発信が不十分

イメージアップに向け発信すべき内容（先行文献）	既存Webサイトでの発信状況	
	先行文献(平成28年度調査) ^{*3}	既存Webサイト調査
①労働環境等 介護現場の実態	<ul style="list-style-type: none"> 働く環境の実態を知ることで、介護サービス業への就業・転職意向がなかった200人の内、24人が「意向あり」に変わった^{*14} 	<ul style="list-style-type: none"> 業界の待遇・労働条件の実態等についての訴求は手薄 一部の求人サイト等において、情報を発信
②やりがい、魅力 (介護現場の声)	<ul style="list-style-type: none"> 介護・福祉系の職場で介護職に就いている人たちの介護の仕事の魅力や社会的な価値に関してより積極的な意識や意見表明があってもよい^{*2} 	<ul style="list-style-type: none"> (同左)
③介護職の 専門性の高さ・ プロフェッショナルさ	<ul style="list-style-type: none"> (必要な取り組みとして)介護の仕事の独自のプロフェッショナル性や専門性に基づく社会的な役割について、地域社会の中で、また、世間に向けての見える化を進めること^{*6} 	<ul style="list-style-type: none"> 未経験・無資格でもできるという訴求は十分だが、専門職・プロフェッショナルという訴求は不十分 一部サイト、SNSにおいて発信
④インターン等 就業体験情報	<ul style="list-style-type: none"> 介護労働の否定的なイメージが、大学での実習やアルバイトを通じて、…魅力を感じて、イメージが変化したという意見が多く聞かれた^{*1} 	<ul style="list-style-type: none"> (言及無し) 一部のサイトにおいて、イベント・ワークショップ等の情報を発信
⑤ターゲットに 適した訴求内容	<ul style="list-style-type: none"> できるだけ層を分けて、訴求ポイントを作る必要^{*2} <ul style="list-style-type: none"> ✓ 若者：働き方の多様さ、やりがいの多様さ^{*6} ✓ シニア：介護のしごとに対する正しい理解、自分でもやれそうという意識の醸成^{*24} 	<ul style="list-style-type: none"> 現状の広報、訴求戦略は、ターゲットでは若年層をメインとし、一部主婦層への訴求が行われている程度 新卒、転職者等をターゲットとしたサイトが存在

発信が徐々に進みつつある
 (昨年度本事業構築サイトが好事例)

⁸ 図表中の*の番号は、図表 11 先行文献調査における参照文献一覧の番号に対応している。

(2) 実態調査

① Web アンケート調査

(ア) 調査の目的

福祉・介護のしごとの魅力を伝えるためのポータルサイトであるふくしかいご.jpにおいて、より効果的な情報発信を行うため、各ステークホルダーが介護のしごとに対して抱いている印象、イメージ等を把握するとともに、それらのステークホルダー間のギャップを明らかにすることを主な目的として Web アンケート調査を実施した。

(イ) 調査の方法

株式会社マクロミルのネットモニターにスクリーニング調査⁹を実施して調査対象を選定した後、本調査を行った。

【調査実施期間】

スクリーニング調査：2020年10月28日～2020年11月2日

本調査：2020年11月6日～2020年11月7日

(ウ) 調査の対象

介護のしごとについて、介護のしごとに従事している人と介護のしごとに従事している人以外（潜在職員・将来職員、医療福祉専門職、インフルエンサー）のイメージや認識のギャップを把握するために、本調査においては、下記4つの対象の計7,727人から回答を得た（図表16）。

図表 16 調査対象の定義と有効回答数

対象		定義	有効回答数
現職（介護職） ¹⁰		現在、介護に関する仕事 ¹¹ で 実際に働いている層 。 例：介護職員（介護保険施設、特定施設、グループホーム、訪問、通所、短期入所等在宅介護サービス拠点）、ホームヘルパー（登録ヘルパー）等	1,030
現職（介護職）以外	潜在職員・将来職員	現在は働いていない、もしくは介護以外の職に就いているが、 今後介護に関する仕事に就く可能性がある層 。 例：就職活動を行っている学生（高卒予定者、福祉学校等の卒業予定者、大学卒業予定者等）、求職活動中の人、現在は働いていないが仕事をしたいと思っている人等	5,152 ※性別と年齢により割付
	医療福祉専門職	介護職と連携しながら働く（介護職以外の） 医療・福祉・リハビリ等の専門職 。 例：理学療法士（PT）・作業療法士（OT）・言語聴覚士（ST）、看護職員、医師・歯科医師等	1,030
	インフルエンサー	就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る層 。 例：学校関係者（進路指導の教員等）、人材エージェント（ハローワーク、求人サイトや求人誌の運営主体等）、キャリアカウンセラー等	515

⁹ 「あなたは現在介護・医療に関連する仕事に就いていますか？」という質問で介護に関連する仕事を選択した人は「現職」、医療に関連する仕事を選択した人は「医療福祉専門職」に分類した。また、当該質問においてどちらも該当しない人は、「あなたは現在就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る仕事に就いていますか？」という質問で、「インフルエンサー」とそれ以外（「潜在職員・将来職員」）に分類した。

¹⁰ 介護のしごとに従事している人について、図表中では文字数等の関係から見やすさを考慮し、「現職」と表記している（以下、全ての図表で同様）。

¹¹ Web 調査の調査項目においては、介護の「しごと」を「仕事」と漢字で表記している。

(エ) 調査項目

介護のしごとに従事している人と介護のしごとに従事している人以外の、介護のしごとのイメージに関する認識ギャップ等を把握するために、①介護の印象・形成理由、②介護のしごとへの認識ギャップ、③情報内容の需給ギャップ、④情報媒体の需給ギャップといった共通項目については、結果を比較できるよう工夫した上で、調査項目を作成した。加えて、各調査対象の特徴を調査できるように、調査対象毎に独自の個別項目も設けた(図表17)。

図表 17 調査項目

調査内容	介護のしごとに従事している人 (現職)	現職以外		
		医療・福祉専門職	潜在職員・将来職員 (若年層・子育てを終えた層 ・アクティブシニア層等)	インフルエンサー
①介護の印象・形成理由	・ 現職の満足度	・ 介護の仕事に対して魅力を感じているか		
	・ 現職に満足している点	・ 具体的に魅力を感じる点		
	・ 現職に不満を感じている点	・ 具体的に魅力を感じない点		
		・ 新型コロナウイルス感染症の影響による介護の仕事に対する印象の変化		
	・ 現職に満足している理由	・ 介護職に魅力を感じる理由		
	・ 現職に不満がある理由	・ 介護職に魅力を感じない理由		
		・ 介護職に関する印象の形成要因		
②介護のしごとへの認識ギャップ	・ 業務の種類	・ 業務の種類への認識		
	・ 介護職に必要なスキル	・ 介護職に必要なスキルへの認識		
	・ 自身の働き方	・ 介護職の働き方への認識		
③情報内容の需給ギャップ	・ 介護の仕事について十分な情報が得られていると感じること			
	・ 介護の仕事について十分な情報が得られていない、もっと知りたいと感じること			
	・ 自身の法人/事業所で実施されている採用力向上・人材の定着・育成のための取組	・ どのような取組があれば、介護職に就きたい/周りの人に勧めたいと思うか		
④情報媒体の需給ギャップ				
		・ 普段よく閲覧する情報媒体		
個別項目	<ul style="list-style-type: none"> ①属性の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒/転職 ・ 雇用形態・役職 ・ 介護職に従事している通算期間 ・ 介護職に就く以前の業界との接点 ②印象・関心の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職の継続意向 介護業界 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界で今後実施すべき取組 新型コロナの影響 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容の変化 ・ コロナ禍の不安・課題 	<ul style="list-style-type: none"> ①属性の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護との関わりの強さ ③客観的に見た介護業界 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改善すべき課題・今後実施すべき取組 	<ul style="list-style-type: none"> ①属性の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種 ・ これまでの介護職との接点 ②印象・関心の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護の仕事への関心、就労意向 ・ 介護職に興味を持っている理由 ・ 介護業界に就職するとしたら不安に思う点 新型コロナの影響 <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職活動方法の変化 ・ コロナ禍での求職活動の課題 	<ul style="list-style-type: none"> ①属性の深堀 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職種・関わり方 ・ 年間に担当生徒数・カウンセリング対象者数うち介護就職数 ③客観的に見た介護業界 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護の仕事をもめたい人の特徴 ・ 勧めたい/進めたくない事業者を選定する際のポイント

(オ) 調査の結果

○結果の概要（単純集計結果）

介護職の働き方や必要なスキル等について、介護のしごとに従事している人が実際に感じていることと、介護のしごとに従事している人以外が抱えているイメージとの間に以下の違いがあることが示された。

(i) 介護の印象と形成理由

- 介護のしごとに従事している人については、介護のしごとの働き方や職場の人間関係に満足している割合が、それ以外の人魅力を感じている割合と比較して2倍以上であった。（図表 19、p.22 参照）

(ii) 介護のしごとへの認識ギャップ

- 介護職に特に必要なスキルについて、介護のしごとに従事している人は、「介護対象の観察・報告」と回答する人が最も多く、「レクリエーション・アクティビティ」に関するスキルが特に必要だとする回答の割合は、潜在職員・将来職員と比較して3倍以上であった。一方、潜在職員・将来職員について、身体介護に関する各スキルを特に必要だと考える回答の割合の平均は49.8%であり、介護のしごとに従事している人の平均（36.0%）に比べて高かった。（図表 21、p.24 参照）
- 介護職の働き方について、介護のしごとに従事している人では、「夜勤シフトあり」と実際の働き方を回答した人は30%未満だったのに対し、それ以外の人では「夜勤シフトあり」とイメージしているとの回答が70%以上だった。また、介護のしごとに従事している人では、「日勤限定」と実際の働き方を回答する人の割合がそれ以外の人を持つイメージと比較して2倍以上であった。（図表 22、p.25 参照）

(iii) 情報内容の需給ギャップ

- 全てのステークホルダーにおいて、「キャリア形成の仕組み」について十分な情報が得られていると回答した割合が最も少なく、介護のしごとに従事している人についても同様だった（介護のしごとに従事している人で「キャリア形成の仕組み」について、十分な情報を得られていると回答した人は9.5%）。（図表 23、p.26 参照）
- 潜在職員・将来職員とインフルエンサーにおいて、「どのような取組が実施されていれば自分が介護職に就きたい、または周りの人に勧めたいと思うか」という質問に対して、「多様な働き方への理解の浸透」「残業軽減や有休消化促進」等、介護職の働き方に関連した取組の推進を求める回答が上位2つを占めた（「多様な働き方への理解の浸透」と回答したのは潜在職員・将来職員39.2%、インフルエンサー43.5%、「残業軽減や有休消化促進」と回答したのは潜在職員・将来職員39.7%、インフルエンサー40.4%）。（図表 25、p.28 参照）

(iv) 情報媒体の需給ギャップ

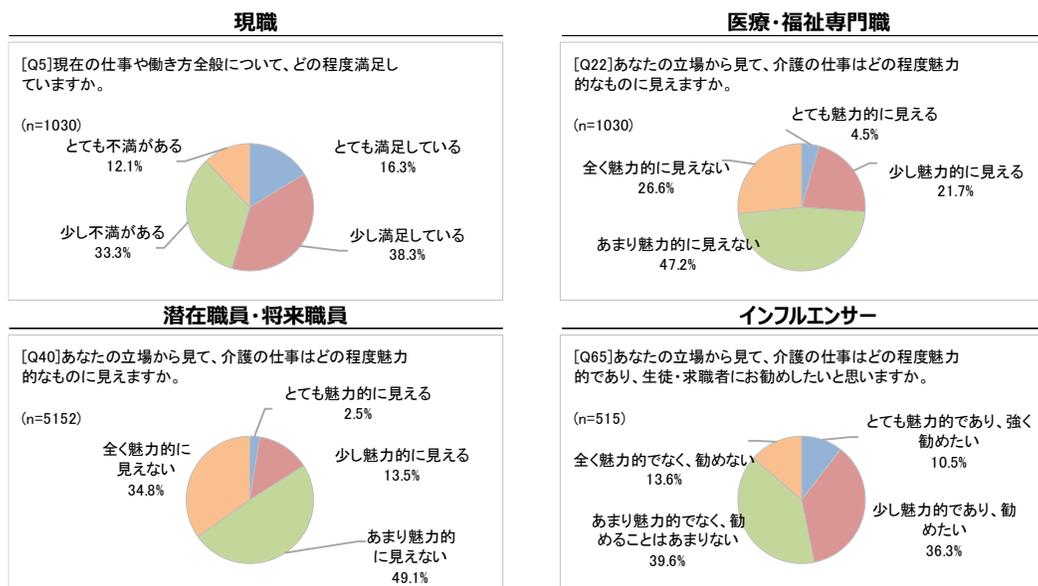
- 介護のしごとに従事していない全てのステークホルダーにおいて、「テレビ」（医療・福祉専門職38.7%、潜在職員・将来職員41.5%、インフルエンサー52.2%）「新聞」（医療・福祉専門職18.3%、潜在職員・将来職員20.9%、インフルエンサー37.9%）と比較すると、インターネットで介護関連の情報を取得する割合は非常に低い（「ふくしかいご.jp」1.1%～11.5%、「介護に関する情報まとめサイト」0.0%～2.1%）ことが判明した。また、介護のしごとに従事している人については、「テレビ」（43.4%）の次に、「同業者の口コミ」（34.9%）による情報取得の割合が高かった。（図表 26、p.29 参照）

○介護の印象

(i) 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか (図表 18)

- 介護のしごとに従事している人 (現職) とインフルエンサーでは「満足している」「魅力的であり、勧めたい」という回答がそれぞれ 54.6%、46.8%と半数程度であった。
- 一方、医療・福祉専門職 (介護職以外) と潜在職員・将来職員では、「魅力的に見えない」という意見の割合がそれぞれ 73.8%、83.9%と 7 割を超えていた。

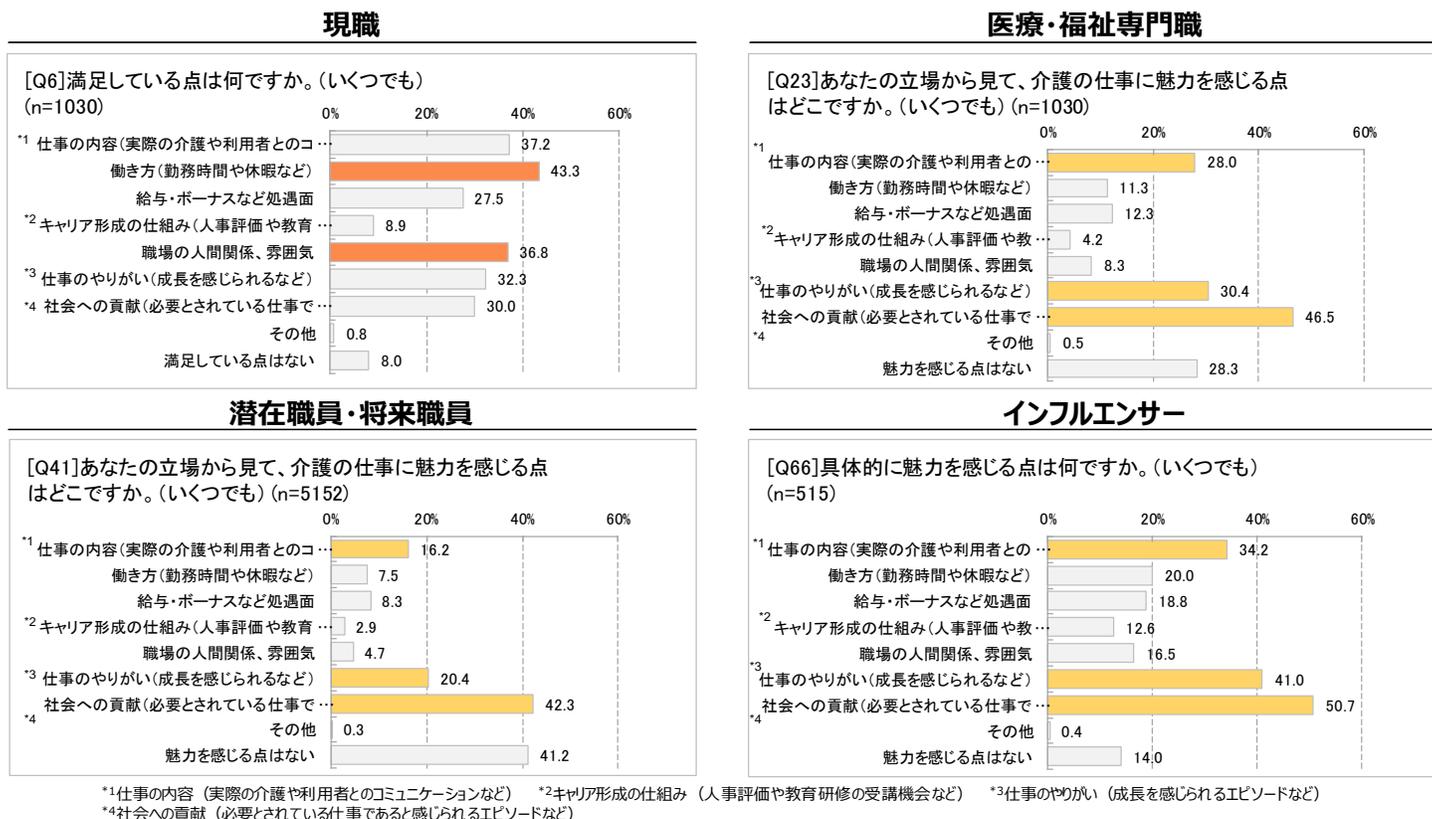
図表 18 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか



(ii) 介護のしごとについて満足している点、魅力を感じる点 (図表 19)

- 介護のしごとに従事している人 (現職) 以外では「仕事の内容」「仕事のやりがい」「社会への貢献」が魅力を感じる点の上位3つとなっていた。
- 一方、介護のしごとに従事している人 (現職) では「働き方」「職場の人間関係」に満足しているとの回答割合がそれぞれ 43.4%、37.8%と高く、介護のしごとに従事している人 (現職) 以外の2倍以上となっていた。

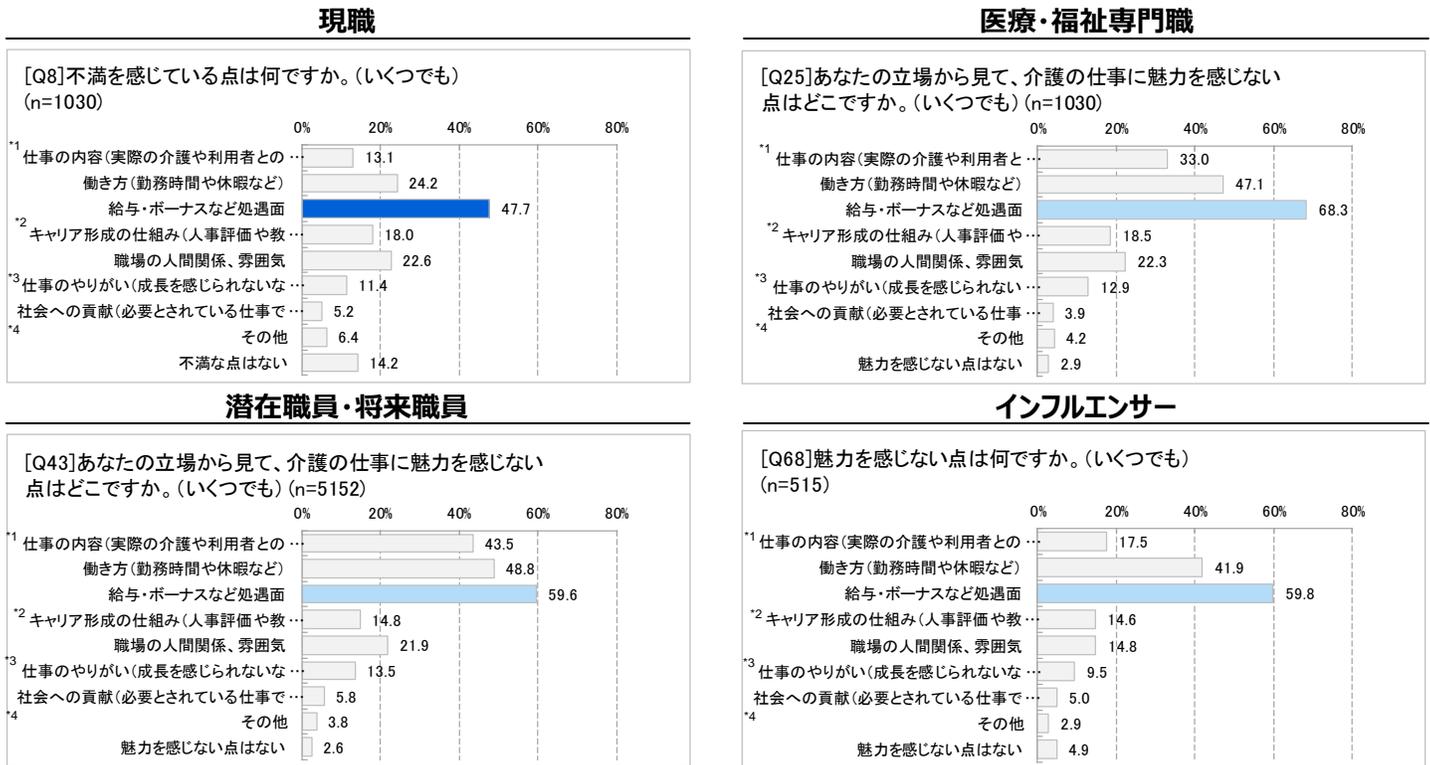
図表 19 介護のしごとについて満足している点、魅力を感じる点



(iii) 介護のしごとについて不満な点、魅力を感じない点（図表 20）

- 全ての対象において、介護職の「給与・ボーナスなど処遇面」に不満を感じている/魅力を感じないという回答が 47%以上と最も多くなっていた。
- 「仕事の内容」「働き方」について、介護のしごとに従事している人（現職）と潜在職員・将来職員とを比較すると、潜在職員・将来職員の方が不満を感じている/魅力を感じない割合が 2 倍以上高かった。

図表 20 介護のしごとについて不満な点、魅力を感じない点



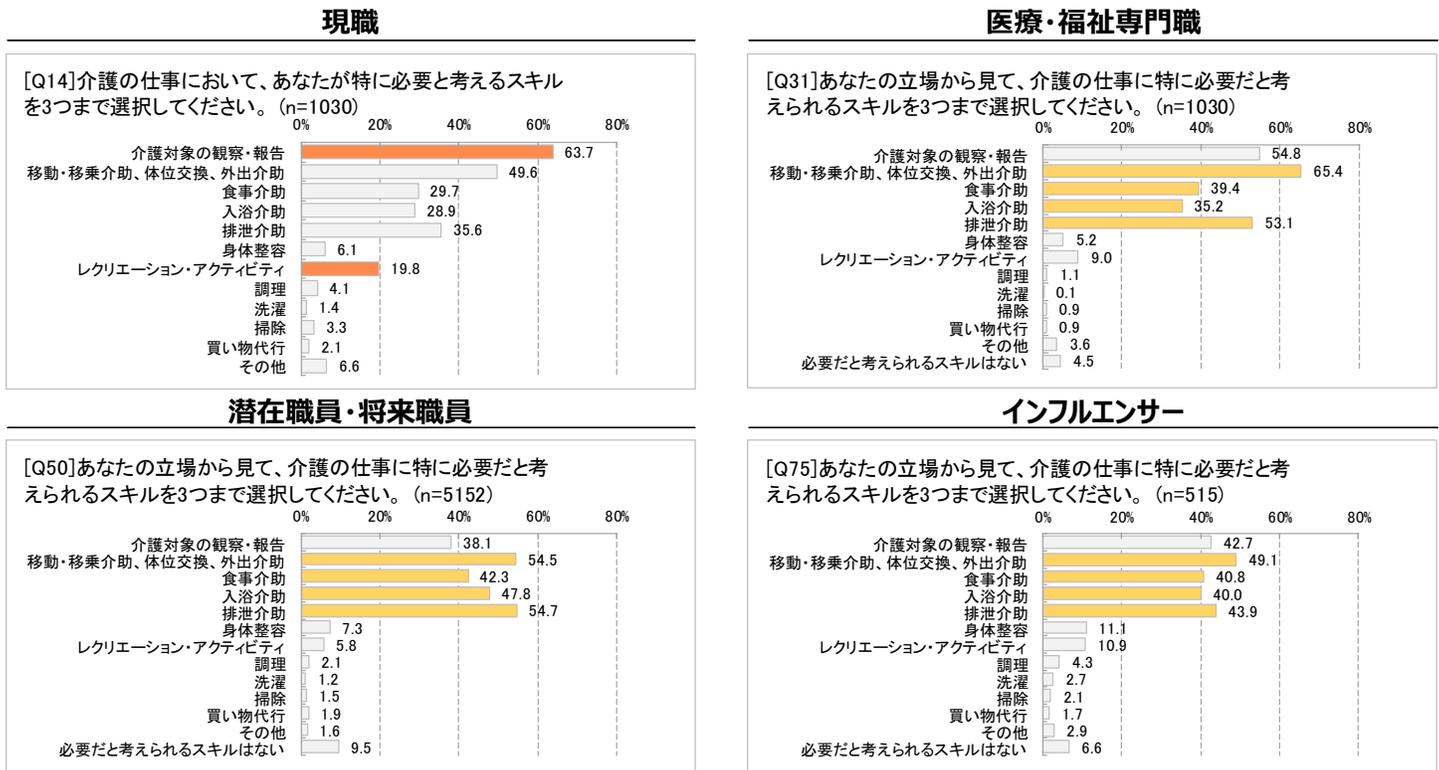
*1仕事の内容(実際の介護や利用者とのコミュニケーションなど) *2キャリア形成の仕組み(人事評価や教育研修の受講機会など) *3仕事のやりがい(成長を感じられるエピソードなど)
*4社会への貢献(必要とされている仕事であると感ぜられるエピソードなど)

○介護のしごとへの認識ギャップ

(i) 介護職に必要と考えるスキル (図表 21)

- 介護のしごとに従事している人 (現職) 以外について、身体介護に関するスキル (「移動・移乗介助、体位交換、外出介助」「食事介助」「入浴介助」「排泄介助」) を必要と考えているという回答の割合の平均がいずれも 43%以上であり、介護のしごとに従事している人 (現職) の平均 (36.0%)、に比べて高かった。
- 一方で、介護のしごとに従事している人 (現職) では「介護対象の観察・報告」(63.7%) が最重要のスキルと考えられており、また「レクリエーション・アクティビティ」(19.8%) に関するスキルが必要とする回答の割合は、介護のしごとに従事している人 (現職) 以外と比較して 2 倍以上となっていた。

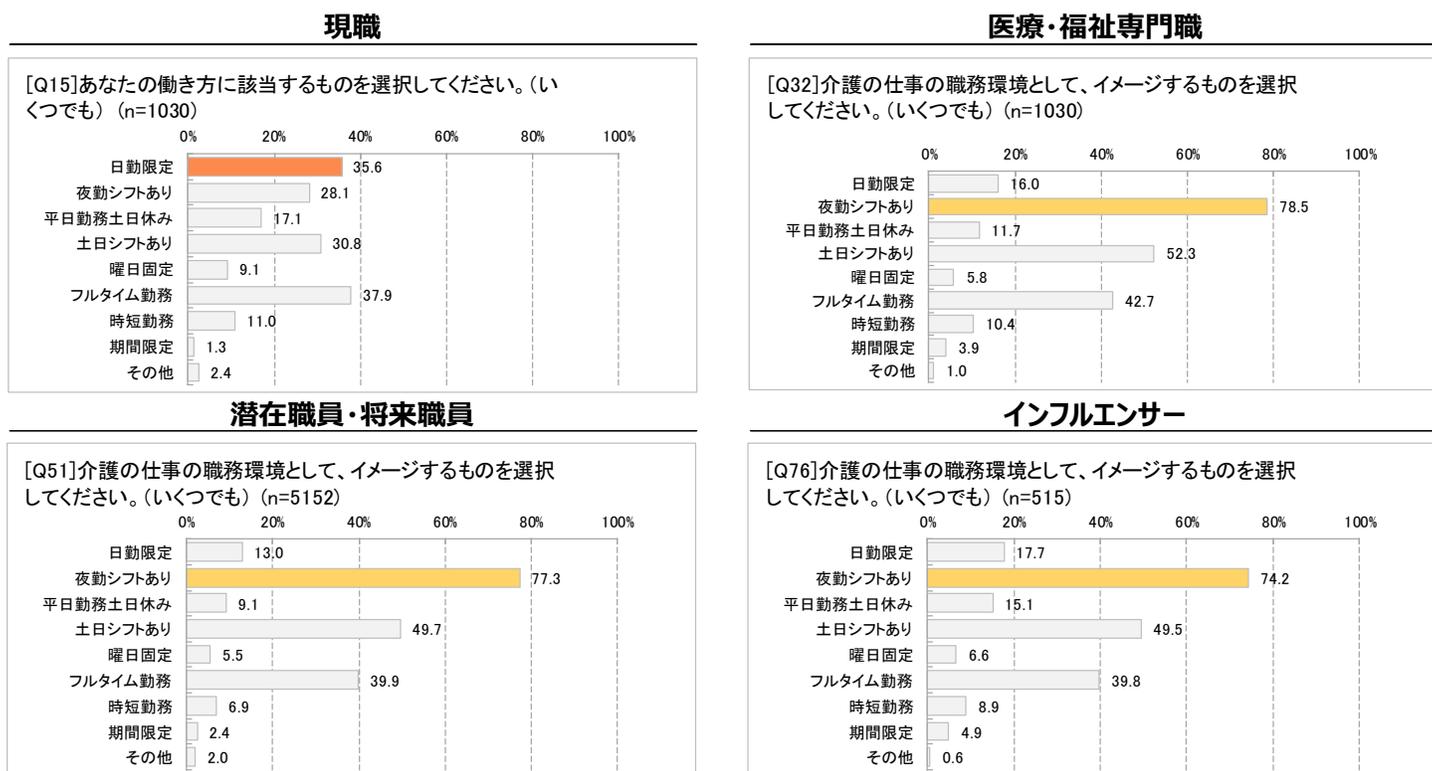
図表 21 介護職に必要と考えるスキル



(ii) 介護職の働き方についての認識 (図表 22)

- 介護のしごとに従事している人（現職）以外では介護職の働き方を「夜勤シフトあり」とイメージしている回答が専門職で 78.5%、潜在職員・将来職員で 77.3%、インフルエンサーで 74.2%といずれも 70%を超えているが、介護のしごとに従事している人（現職）の回答は 28.1%に留まっていた。
- 介護のしごとに従事している人（現職）では「日勤限定」の回答が 35.6%と、介護のしごとに従事している人（現職）以外の 2 倍以上となっていた。

図表 22 介護職の働き方についての認識

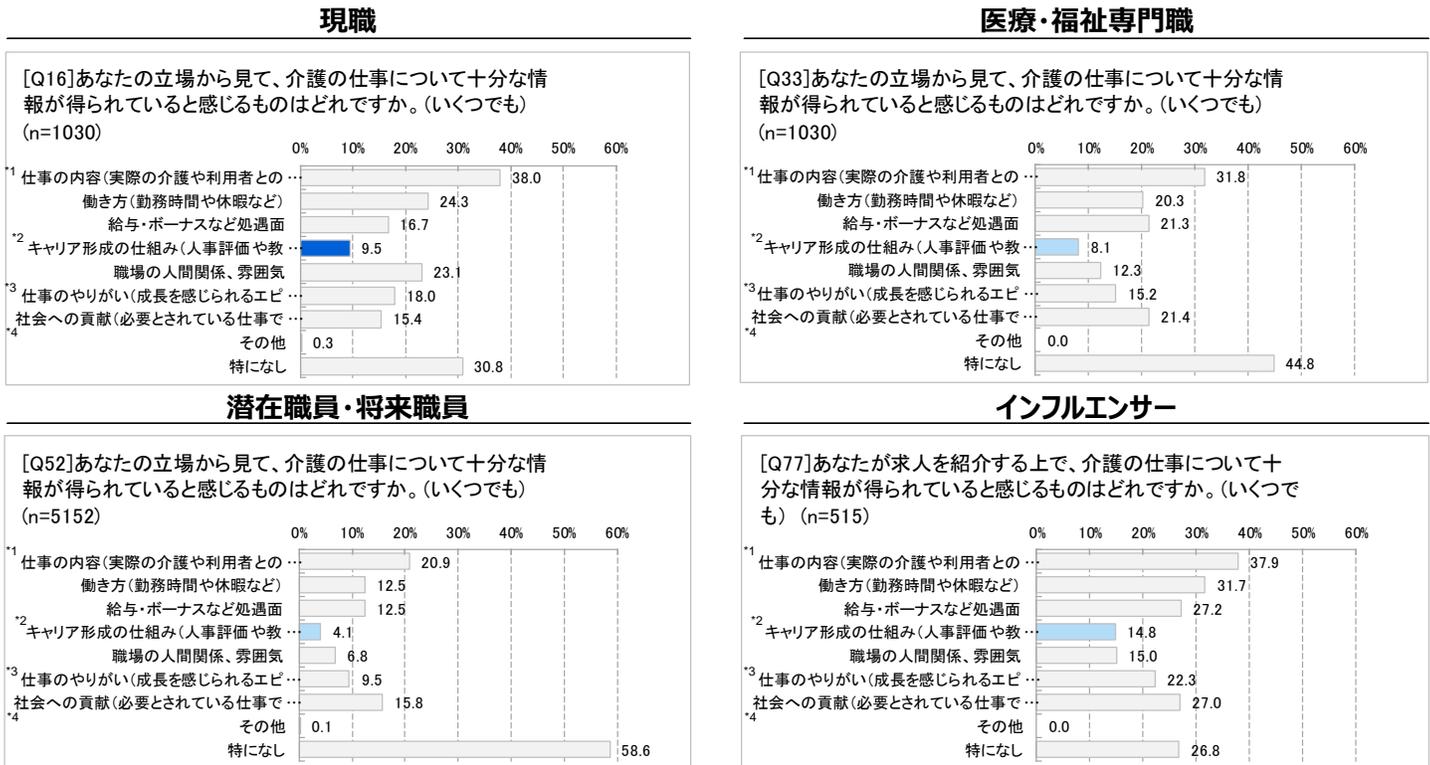


○情報内容の需要ギャップ

(i) 十分に得られている情報 (図表 23)

- 全対象において、「仕事の内容」について十分に情報が得られているという回答が最も多かった。
- 一方で、「キャリア形成の仕組み」については、介護のしごとに従事している人（現職）や介護に身近な医療・福祉専門職（介護職以外）であっても、十分な情報が得られているとの回答がそれぞれ 9.5%、8.1% と少なかった。

図表 23 十分に得られている情報

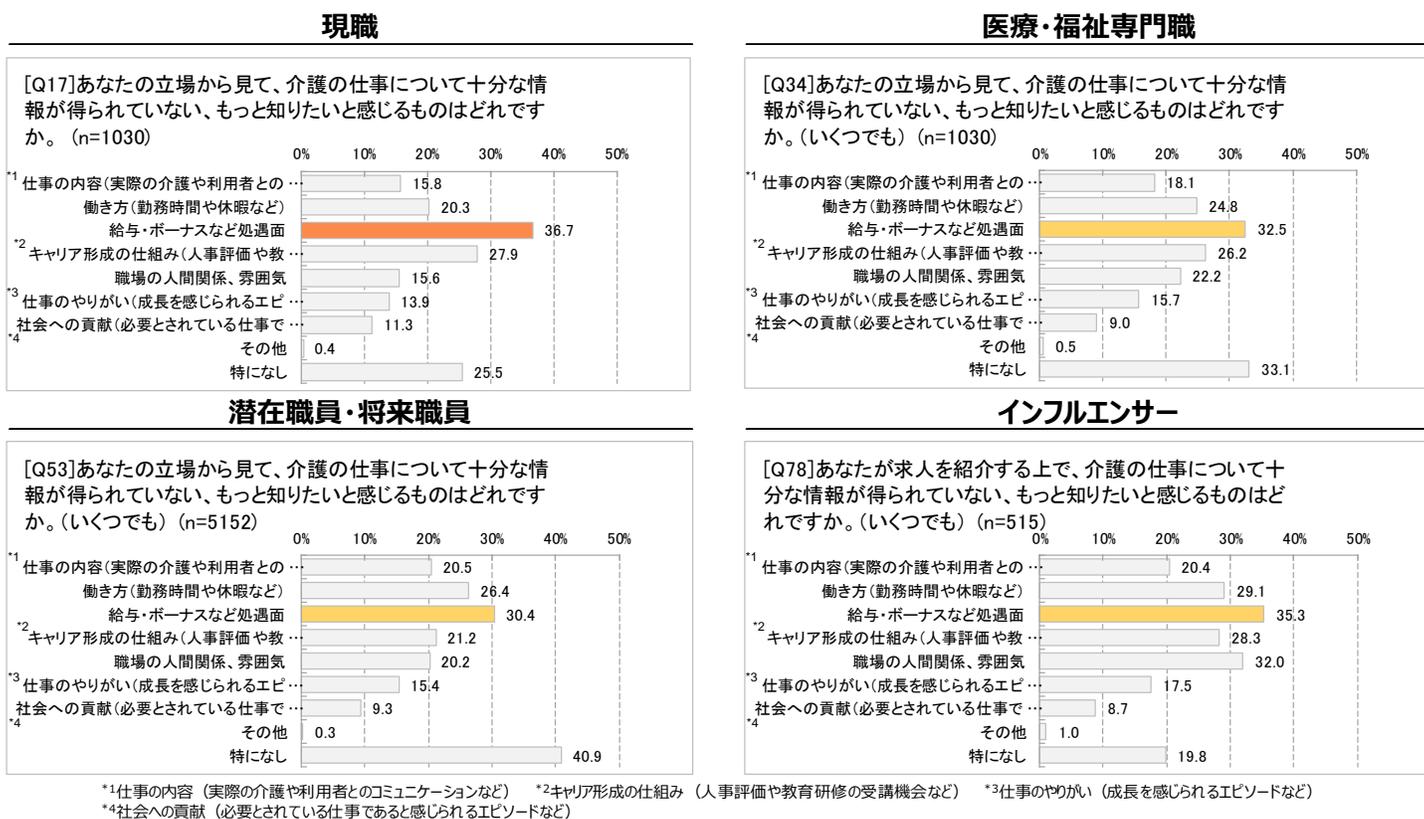


*1 仕事の内容 (実際の介護や利用者とのコミュニケーションなど) *2 キャリア形成の仕組み (人事評価や教育研修の受講機会など) *3 仕事のやりがい (成長を感じられるエピソードなど)
 *4 社会への貢献 (必要とされている仕事であると感ぜられるエピソードなど)

(ii) もっと知りたい情報 (図表 24)

- 全対象において、「給与・ボーナスなど処遇面」について十分な情報が得られていない、もっと知りたいという回答が最も多かった。

図表 24 もっと知りたい情報



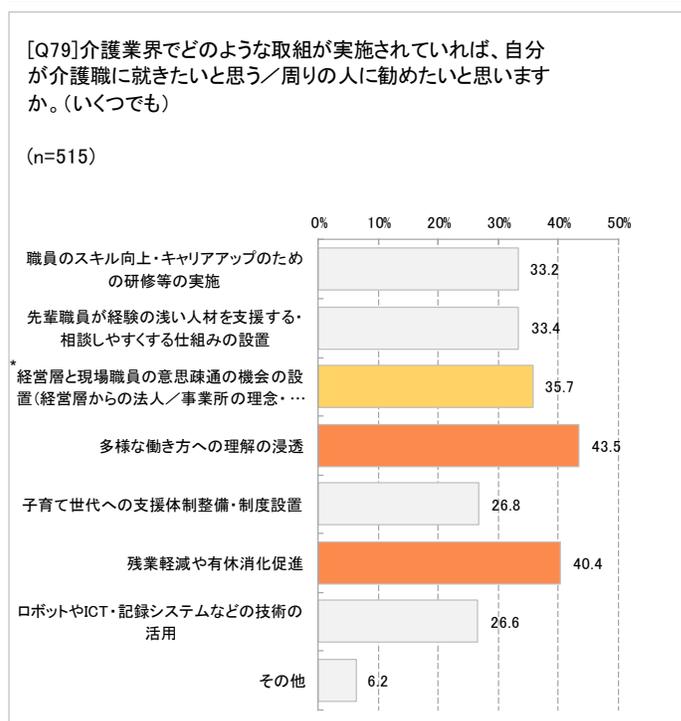
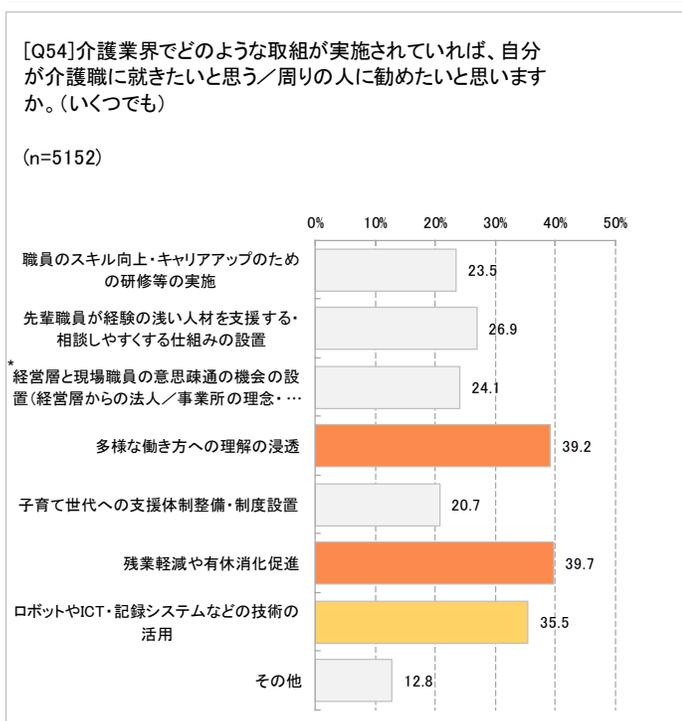
(iii) どのような取組があれば介護職に就きたいか (図表 25)

- 潜在職員・将来職員とインフルエンサーの両方において、「多様な働き方への理解の浸透」「残業軽減や有休消化促進」といった働き方に関連した回答が上位 2 つを占めている。
- 潜在職員・将来職員では「ロボットや ICT・記録システムなどの技術の活用」が、インフルエンサーでは「経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置」がそれぞれ、上記 2 つの回答に次いでいた。

図表 25 どのような取組があれば介護職に就きたいか

潜在職員・将来職員

インフルエンサー



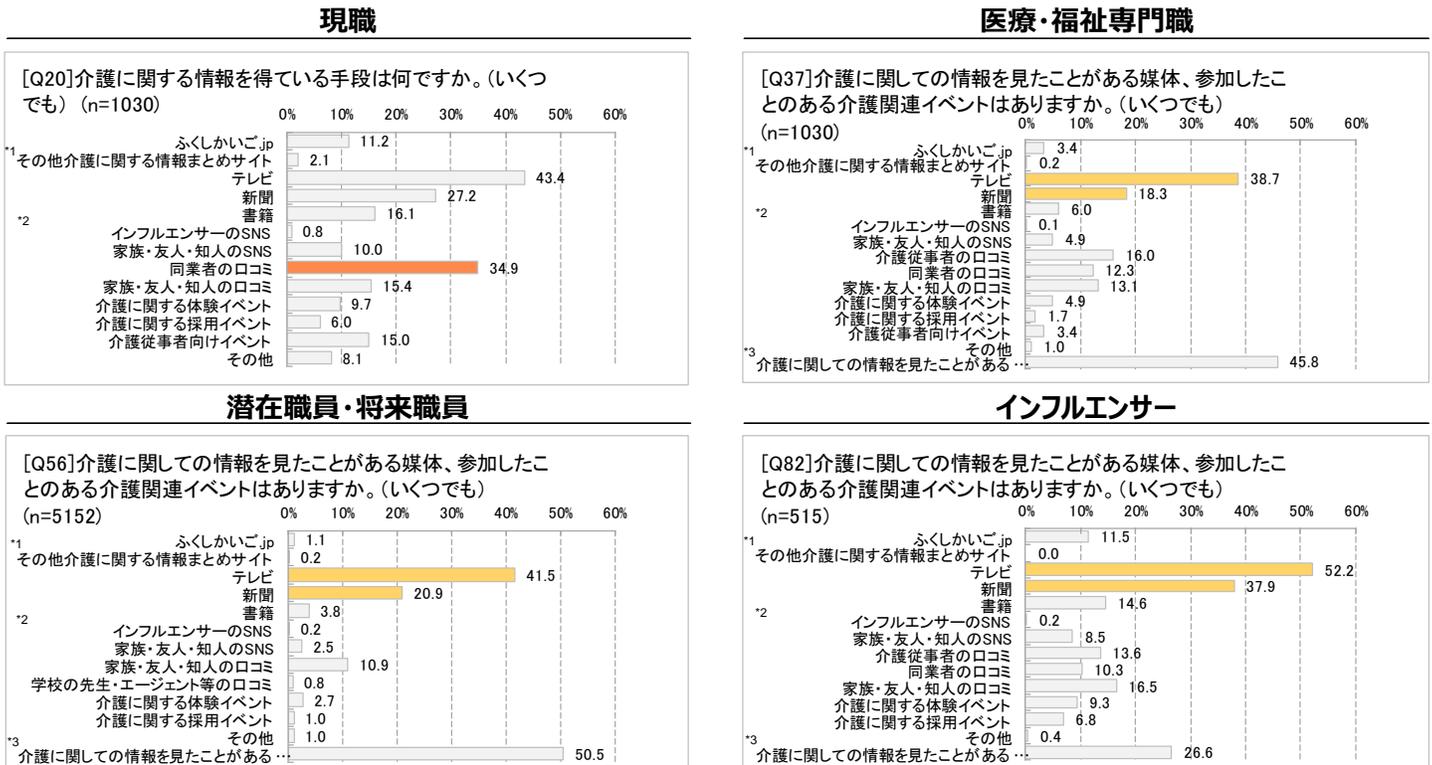
*経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置 (経営層からの法人/事業所の理念・経営状況の説明の実施、現場の声を経営層が聞く機会の設置等)

○情報媒体の需給ギャップ

(i) 介護関連情報を得ている手段 (図表 26)

- 介護のしごとに従事している人 (現職) では「同業者のロコミ」による情報取得が 34.9%であり、介護のしごとに従事している人 (現職) 以外と 2 倍以上の差があった。
- 介護のしごとに従事している人 (現職) 以外ではどの対象においても、介護関連の情報を得る媒体として、「テレビ」、「新聞」が上位 2 つを占めていた。

図表 26 介護関連情報を得ている手段

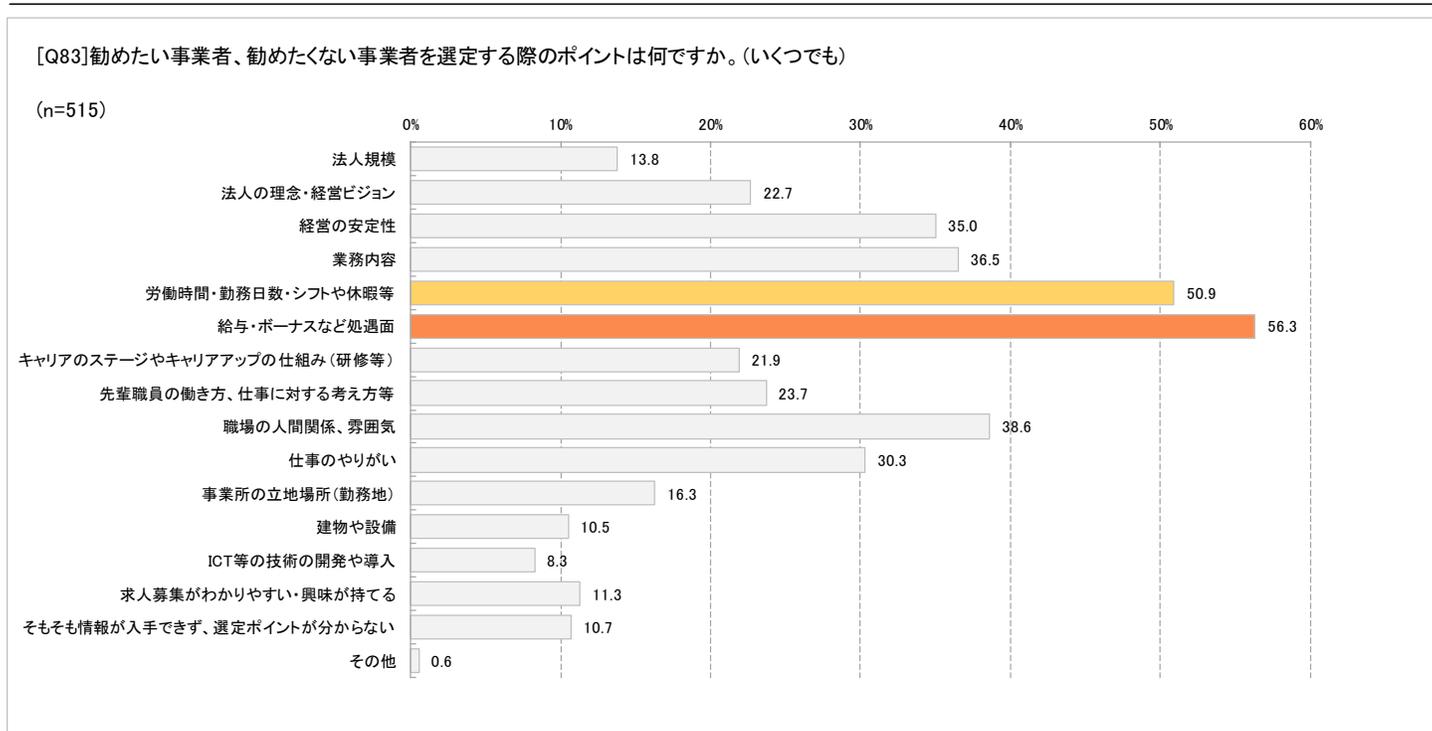


*1その他介護に関する情報まとめサイト (具体的に: []) *2インフルエンサーのSNS (具体的に: []) *3介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはない

(ii) 勧めたい/勧めたくない介護事業者を選定する際のポイント (図表 27)

- インフルエンサーに対して、勧めたい/勧めたくない介護事業者の選定時のポイントを尋ねたところ、「給与・ボーナスなど処遇面」「労働時間・勤務日数・シフトや休暇等」という回答がそれぞれ 56.3%と 50.9%と上位 2 つを占めていた。

図表 27 勧めたい/勧めたくない介護事業者を選定する際のポイント
インフルエンサー

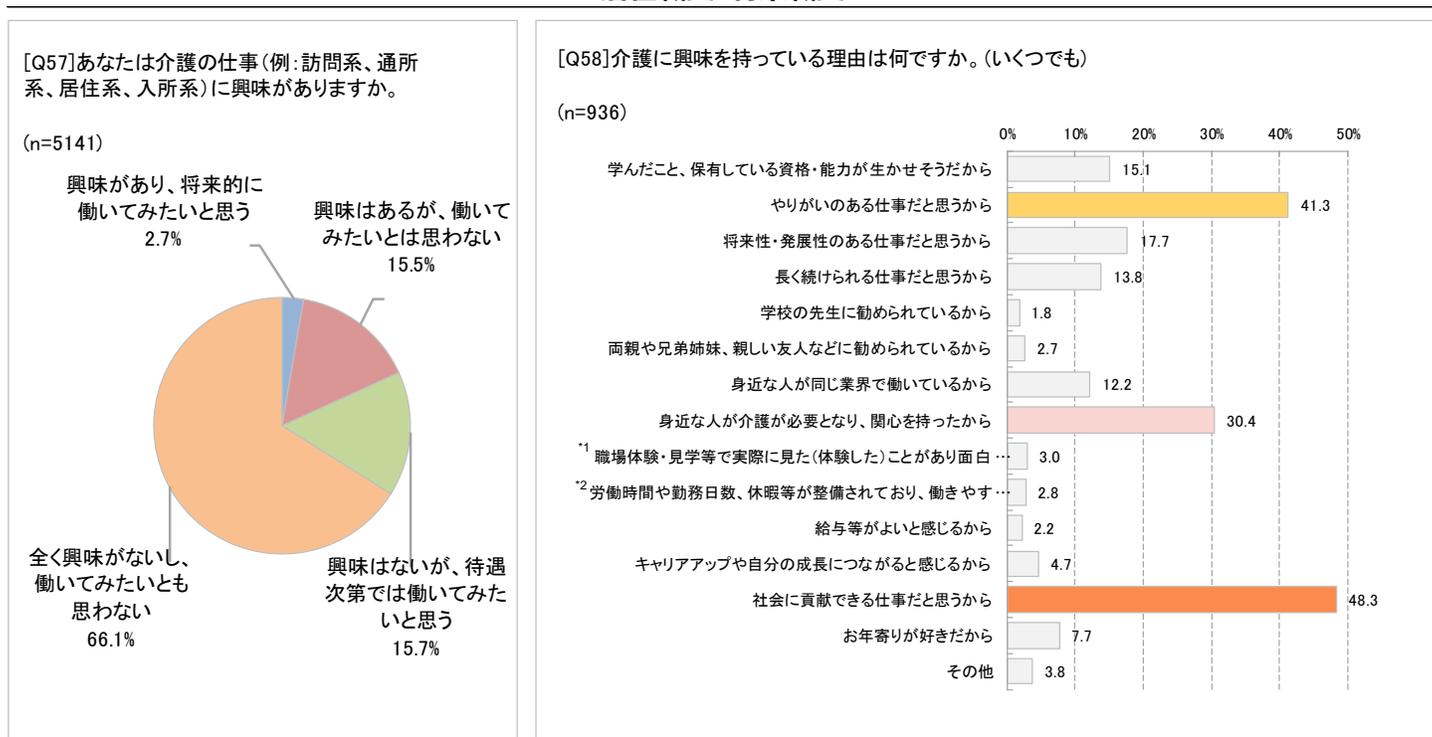


○個別項目

(i) 介護のしごとへの関心、就労意向 (図表 28)

- 潜在職員・将来職員のうち、介護職に興味を持っている割合は全体の 20%未満に留まっていた。
- 興味を持っている理由としては、「社会に貢献できる仕事だと思うから」「やりがいのある仕事だと思うから」「身近な人に介護が必要となり、関心を持ったから」という回答が、48.3%、41.3%、30.4%と上位を占めていた。

図表 28 介護のしごとへの関心、就労意向
潜在職員・将来職員



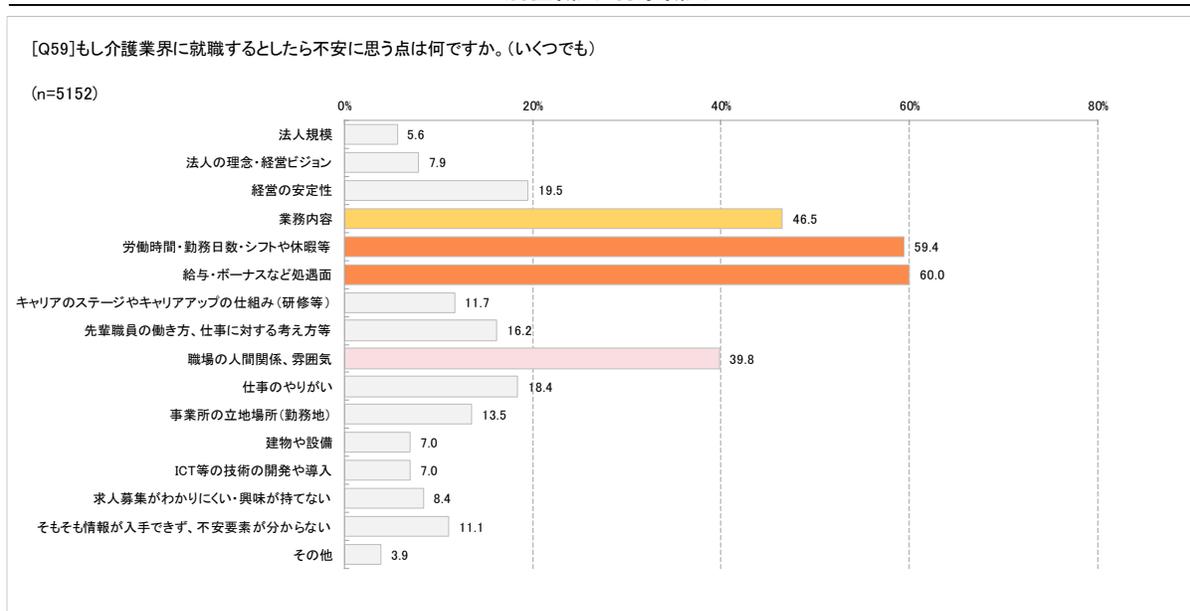
*1 職場体験・見学等で実際に見た(体験した)ことがあり面白いと感じたから *2 労働時間や勤務日数、休暇等が整備されており、働きやすいから

(ii) 介護業界に就職するとしたら不安に思う点 (図表 29)

- 潜在職員・将来職員が不安に感じる点として、「給与・ボーナスなど処遇面」「労働時間・勤務日数・シフトや休暇等」という回答がそれぞれ 60.0%、59.4%と高かった。

図表 29 介護業界に就職するとしたら不安に思う点

潜在職員・将来職員



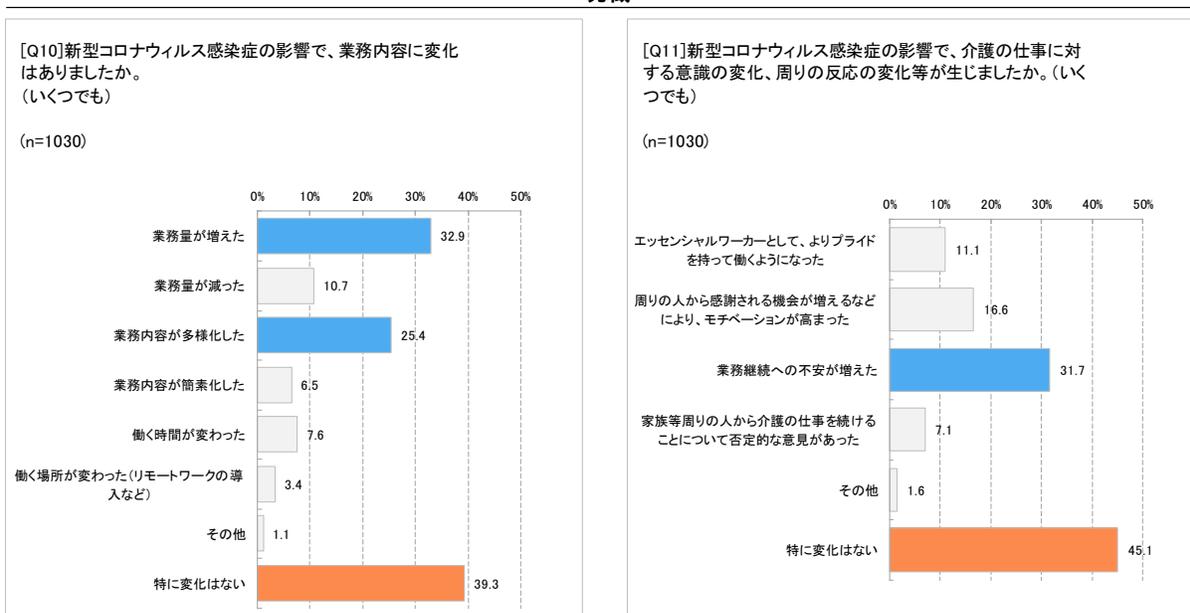
○新型コロナウイルスの影響

(i) 介護のしごとの業務内容の変化 (図表 30)

- 業務に「特に変化がない」と回答した割合が 39.3%と最も高かった一方で、新型コロナウイルスの影響で「業務量が増えた」「業務内容が多様化した」という回答もそれぞれ 32.9%、25.4%と一定程度見られた。
- 「業務継続への不安が増えた」と回答した介護のしごとに従事している人(現職)も 31.7%見られた。

図表 30 介護のしごとの業務内容の変化

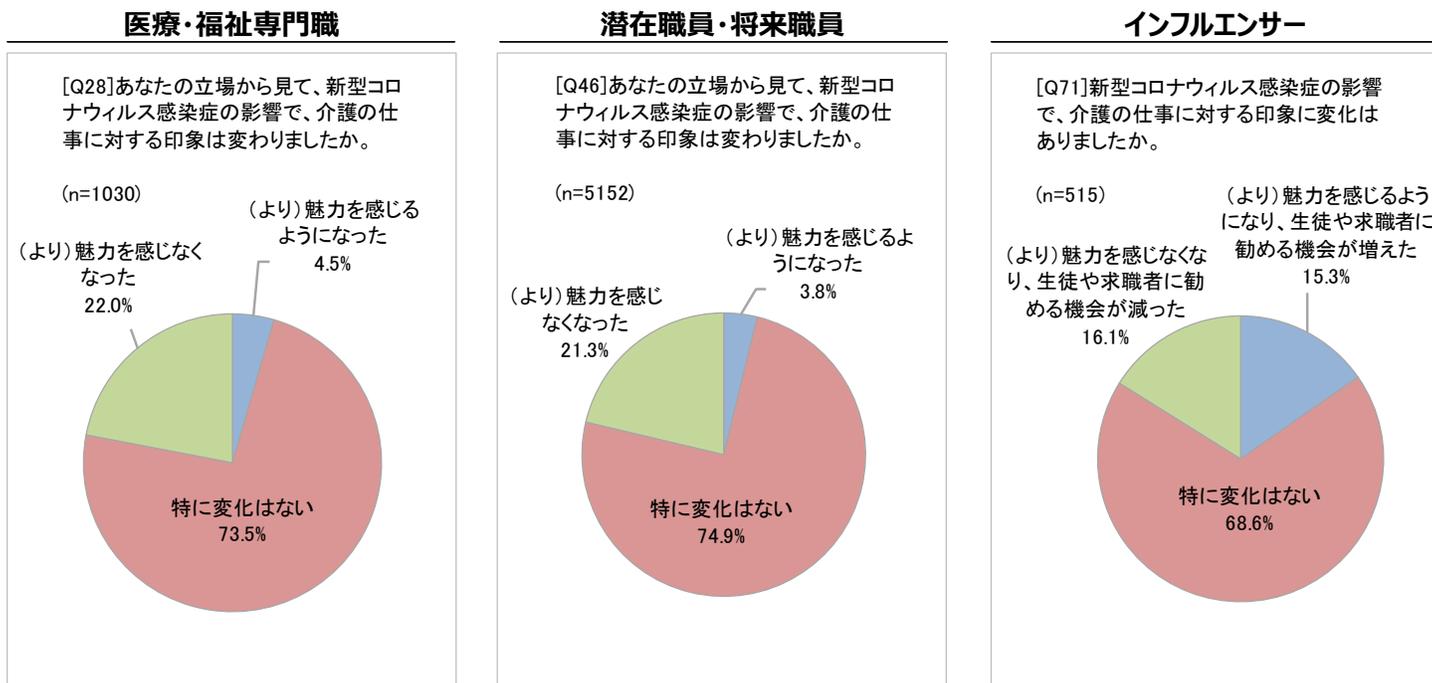
現職



(ii) 介護のしごとに対する印象の変化（図表 31）

- 全対象に共通して、介護のしごとに対する印象に「特に変化はない」と回答した割合が70%程度であった。
- 医療・福祉専門職（介護職以外）、潜在職員・将来職員では、介護職に「（より）魅力を感じるようになった」との回答がそれぞれ4.5%、3.8%であったのに対し、「（より）魅力を感じなくなった」との回答はそれぞれ22.0%、21.3%であった。
- インフルエンサーにおいては、「（より）魅力を感じるようになり、生徒や求職者に勧める機会が増えた」という割合が15.3%であった。

図表 31 介護のしごとに対する印象の変化



○クロス集計の分析軸

クロス集計を行うにあたっては、より効果的な情報発信に向けた示唆を得られるよう、「個人属性」と、「介護業界との接点」という2つの分析軸を設定した（図表32）。

クロス集計を通じて明らかにしたかったことは、以下の通りである。

- ・ 介護の印象と形成理由…個人属性や介護業界との接点の有無と介護のしごとに対する印象との関連。
- ・ 介護のしごとへの認識ギャップ…個人属性や介護業界との接点の有無と介護のしごとの働き方に対する印象との関連。
- ・ 情報内容の需給ギャップ…介護業界との接点の有無と得られている情報等との関連。
- ・ 情報媒体の需給ギャップ…個人属性と情報取得手段との関連。

図表 32 クロス集計の分析軸

		個人属性	介護業界との接点
現職以外	介護のしごとに従事している人（現職）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用形態 <ul style="list-style-type: none"> —常勤の管理職/常勤の現場リーダー/非常勤職員/ホームヘルパー(登録ヘルパー)/その他 ・ 勤続年数 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護のしごとに関し以前の介護業界との接点 <ul style="list-style-type: none"> —介護業界との接点があった <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる ・ 家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している ・ その他 —特に介護業界との接点はない
	潜在職員 将来職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 居住地 <ul style="list-style-type: none"> —地域区分 (東京23区及び政令指定都市/中核市/その他の市/町村) —三大都市圏 (首都圏/中京圏/近畿圏/その他) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界との接点 <ul style="list-style-type: none"> —介護業界との接点あり <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護関連法人・事業所に勤めている ・ 自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している ・ 自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている ・ 介護業界に勤めていたことがある ・ 介護業界に就職活動をしたことがある ・ 家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる ・ 家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している ・ その他 —特に介護業界との接点はない
	医療福祉 専門職	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年代 <ul style="list-style-type: none"> —10代/20才～59才(5歳刻み)/60才以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界との接点 <ul style="list-style-type: none"> —介護業界との接点あり <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界に勤めていたことがある ・ 介護業界に就職活動をしたことがある ・ 家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる ・ 家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している ・ その他 —特に介護業界との接点はない
	インフル エンサー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 居住地 <ul style="list-style-type: none"> —地域区分 (東京23区及び政令指定都市/中核市/その他の市/町村) —三大都市圏 (首都圏/中京圏/近畿圏/その他) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界との接点 <ul style="list-style-type: none"> —介護業界との接点あり <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護業界に勤めていたことがある ・ 介護業界に就職活動をしたことがある ・ 家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる ・ 家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している ・ その他 —特に介護業界との接点はない

■参考 クロス集計表の見方について

クロス集計を行う際には、以下の基準によりセルの色分けを行った。

- ・ 濃い赤…回答が全体平均のパーセンテージよりも、10ポイント以上多かった場合
- ・ 薄い赤…回答が全体平均のパーセンテージよりも、5ポイント以上10ポイント未満多かった場合
- ・ 薄い青…回答が全体平均のパーセンテージよりも、5ポイント以上10ポイント未満少なかった場合
- ・ 濃い青…回答が全体平均のパーセンテージよりも、10ポイント以上少なかった場合

なお、本資料に掲載されているクロス集計以外にも、複数のデータの組み合わせを考慮することができるが、介護のしごとに関するイメージギャップの把握と、その解消に向けた情報発信という本事業全体の目的に沿って、有意義な結果がみられたものを中心に掲載している。

※本章に未記載のクロス集計結果はAppendix参照

■地域区分について

- ・ 東京23区及び政令指定都市…東京23区と、人口50万以上の市のうちから政令で指定された市
- ・ 中核市…人口20万以上の市の申出に基づき政令で指定された市

■三大都市圏について

- 首都圏…東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県・茨城県・栃木県・群馬県・山梨県
- 中京圏…愛知県・岐阜県・三重県
- 近畿圏…大阪府・京都府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県

○結果の概要（クロス集計結果）

- 単純集計の結果、介護のしごとに従事している人以外の持つ介護のしごとに関するイメージや認識と、介護現場の実態との間にギャップがあることが分かったが、さらに各ステークホルダーの属性毎にクロス集計を行った結果、特に介護業界との接点の有無により、介護のしごとに対する印象や認識、十分に得られている情報などが異なることが分かった。

(i) 介護の印象と形成理由

- 介護のしごとに従事している人以外において、介護のしごとに「魅力を感じる/勧めたい」という回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった。（図表 34、図表 35、図表 36、pp.37-39 参照）
- 介護のしごとに従事している人において、雇用形態・役職で見ると、「キャリア形成の仕組み」に満足している、魅力を感じるという回答の割合は、「常勤の管理職」、「常勤の現場リーダー」の場合、全体と比較して高かった。また、「働き方」に満足している、魅力を感じるという回答の割合は、「非常勤職員」、「ホームヘルパー」の場合、全体と比較して高かった。（図表 37、p.40 参照）

(ii) 介護のしごとへの認識ギャップ

- 介護のしごとに従事している人において、勤続年数で見ると、「介護対象の観察・報告」¹²が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、勤続年数が4年以上である場合、全体と比較して高かった。（図表 38、p.41 参照）
- 介護のしごとに従事している人以外において、「介護対象の観察・報告」¹²が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった。（図表 39、図表 40、図表 41、pp.42-43 参照）
- 介護のしごとに従事している人の働き方¹³について、雇用形態・役職で見ると、「夜勤シフトあり」という回答の割合は「常勤の現場リーダー」と「常勤職員」において、「日勤限定」と「時短勤務」という回答の割合は「非常勤職員」において、「曜日固定」という回答の割合は「ホームヘルパー」において、全体と比較して高かった（図表 42、p.43 参照）

(iii) 情報内容の需給ギャップ

- 介護のしごとに従事している人以外において、介護のしごとに関連する情報が十分に得られているという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった。（図表 43、図表 44、図表 45、p.44-45 参照）
- 潜在職員・将来職員において、「給与・ボーナスなどの処遇面」、「キャリア形成の仕組み」、「職場の人間関係、雰囲気」についてもっと知りたいという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高かった。（図表 46、p.46 参照）
- 潜在職員・将来職員において、「先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置」、「経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置」についての取組があれば介護職に就きたいという回答の割合は、「介護業界に勤めていたことがある」、「就職活動をしたことがある」場合、全体と比較して高かった。また、「子育て世代への支援体制整備・制度設置」についての取組があれば介護職に就きたいという回答の割合は、「家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる」場合、全体と比較して高かった（図表 47、p.47 参照）

¹² 「介護対象の観察・報告」は、単純集計の結果、介護のしごとに従事している人が、特に介護職に必要なスキルとして回答する割合が最も高かったものである

¹³ 単純集計の結果、介護職の働き方に関するイメージについて、介護のしごとに従事している人以外では「夜勤シフトあり」と回答する割合が最も高かった

(iv) 情報媒体の需給ギャップ

- 潜在職員・将来職員において、年代で見ると、「テレビ」「新聞」で介護関連情報を取得するという回答の割合は、60才以上の場合全体と比較して高かった。(図表 48、p.48 参照)
- 潜在職員・将来職員において、介護関連情報を「新聞」で取得するという回答の割合は、20才～24才の場合、全体と比較して低かった。また、介護関連情報を「テレビ」で取得するという回答の割合は、25才～29才の場合、全体と比較して低かった(図表 48、p.48 参照)

○介護の印象

(i) 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか

【介護のしごとに従事している人（現職）】（図表 33）

- 雇用形態・役職で見ると、介護のしごとに「とても満足している」という回答の割合は、常勤の管理職の場合に全体と比較して高かった（A）。
- 勤続年数で見ると、介護のしごとに「とても満足している」という回答の割合は、「半年以上1年未満」「2年以上3年未満」の場合に全体と比較して高く（B）、介護のしごとに「少し満足している」という回答割合は、「1年以上2年未満」の場合に全体と比較して高かった（C）。

図表 33 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか（介護のしごとに従事している人（現職））

現職

個人属性（雇用形態・役職）		全体	とても満足している	少し満足している	少し不満がある	とても不満がある
全体		n=1030	168 16.3%	394 38.3%	343 33.3%	125 12.1%
常勤の管理職（施設長、管理者等）		n=112	33 29.5%	40 35.7%	32 28.6%	7 6.3%
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）		n=175	33 18.9%	74 42.3%	49 28.0%	19 10.9%
その他の常勤職員		n=385	43 11.2%	146 37.9%	140 36.4%	56 14.5%
非常勤職員		n=180	25 13.9%	70 38.9%	66 36.7%	19 10.6%
ホームヘルパー（登録ヘルパー）		n=110	19 17.3%	44 40.0%	33 30.0%	14 12.7%
その他		n=68	15 22.1%	20 29.4%	23 33.8%	10 14.7%

個人属性（勤続年数）		全体	とても満足している	少し満足している	少し不満がある	とても不満がある
全体		n=1030	168 16.3%	394 38.3%	343 33.3%	125 12.1%
半年未満		n=43	9 20.9%	12 27.9%	16 37.2%	6 14.0%
半年以上1年未満		n=44	12 27.3%	13 29.5%	11 25.0%	8 18.2%
1年以上2年未満		n=117	22 18.8%	60 51.3%	29 24.8%	6 5.1%
2年以上3年未満		n=81	20 24.7%	28 34.6%	28 35.8%	4 4.9%
3年以上4年未満		n=82	12 14.6%	31 37.8%	33 40.2%	6 7.3%
4年以上5年未満		n=64	8 12.5%	19 29.7%	29 45.3%	8 12.5%
5年以上10年未満		n=253	31 12.3%	107 42.3%	86 34.0%	29 11.5%
10年以上		n=346	54 15.6%	124 35.8%	110 31.8%	58 16.8%

【医療・福祉専門職（介護職以外）】（図表 34）

- 介護のしごとが「少し魅力的に見える」という回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向があった（A）。
- 一方、介護のしごとが「全く魅力的に見えない」という回答の割合は、特に介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった（B）。

図表 34 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか（医療・福祉専門職（介護職以外））

医療・福祉専門職

個人属性（居住地）		全体	とても魅力的に見える	少し魅力的に見える	あまり魅力的に見えない	全く魅力的に見えない
全体		n=1030	46 4.5%	224 21.7%	486 47.2%	274 26.6%
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336	15 4.5%	72 21.4%	150 44.6%	99 29.5%
	中核市	n=191	9 4.7%	44 23.0%	90 47.1%	48 25.1%
	その他の市	n=434	18 4.1%	91 21.0%	220 50.7%	105 24.2%
	町村	n=69	4 5.8%	17 24.6%	26 37.7%	22 31.9%
三大都市圏	首都圏	n=277	9 3.2%	68 24.5%	116 41.9%	84 30.3%
	中京圏	n=99	7 7.1%	20 20.2%	49 49.5%	23 23.2%
	近畿圏	n=214	15 7.0%	44 20.6%	104 48.6%	51 23.8%
	その他	n=440	15 3.4%	92 20.9%	217 49.3%	116 26.4%

介護業界との接点		全体	とても魅力的に見える	少し魅力的に見える	あまり魅力的に見えない	全く魅力的に見えない	
全体		n=1030	46 4.5%	224 21.7%	486 47.2%	274 26.6%	
接点あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118	11 9.3%	50 42.4%	48 40.7%	9 7.6%	
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252	10 4.0%	69 27.4%	128 50.8%	45 17.9%	
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132	11 8.3%	40 30.3%	62 47.0%	19 14.4%	
	介護業界に勤めていたことがある	n=109	4 3.7%	38 34.9%	57 52.3%	10 9.2%	
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43	3 7.0%	16 37.2%	23 53.5%	1 2.3%	
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211	12 5.7%	56 26.5%	107 50.7%	36 17.1%	
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184	15 8.2%	53 28.8%	87 47.3%	29 15.8%	
	その他	n=13	1 7.7%	2 15.4%	6 46.2%	4 30.8%	
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=385	10 2.6%	47 12.2%	167 43.4%	161 41.8%

【潜在職員・将来職員】（図表 35）

- 年代で見ると、介護のしごとが「少し魅力的にみえる」という回答の割合は、「12～19才」、「20～24才」といった若年層において、全体と比較して高かった（A）。
- 介護のしごとが「少し魅力的にみえる」という回答の割合は、介護業界との接点がある場合に全体と比較して高く（B）、介護のしごとが「全く魅力的にみえない」という回答の割合は、特に介護業界との接点はない場合に全体と比較して高かった（C）。

図表 35 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか（潜在職員・将来職員）

潜在職員・将来職員

個人属性（年代）						介護業界との接点							
		全体	とても魅力的に見える	少し魅力的に見える	あまり魅力的に見えない	全く魅力的に見えない			全体	とても魅力的に見える	少し魅力的に見える	あまり魅力的に見えない	全く魅力的に見えない
全体		n=5152	131	697	2532	1792			n=5141	131	696	2523	1791
		%	2.5	13.5	49.1	34.8			%	2.5	13.5	49.1	34.8
年齢	12才～19才	n=133	10	37	61	25	接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154	11	44	64	35
		%	7.5	27.8	45.9	18.8		%	7.1	28.6	41.6	22.7	
	20才～24才	n=246	6	51	107	82		介護業界に就職活動をしたことがある	n=57	4	19	28	6
		%	2.4	20.7	43.5	33.3		%	7.0	33.3	49.1	10.5	
	25才～29才	n=445	14	69	194	168		家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622	41	159	301	121
		%	3.1	15.5	43.6	37.8		%	6.6	25.6	48.4	19.5	
	30才～34才	n=553	13	61	233	246		家族や友人等身近な人が介護サービスを利	n=722	38	147	402	135
		%	2.4	11.0	42.1	44.5		%	5.3	20.4	55.7	18.7	
	35才～39才	n=683	15	83	308	277		用している	n=101	4	19	59	19
		%	2.2	12.2	45.1	40.6		%	4.0	18.8	58.4	18.8	
	40才～44才	n=305	11	37	137	120		その他	n=3730	56	376	1793	1505
		%	3.6	12.1	44.9	39.3		%	1.5	10.1	48.1	40.3	
45才～49才	n=411	10	39	185	177	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730	56	376	1793	1505	
	%	2.4	9.5	45.0	43.1		%	1.5	10.1	48.1	40.3		
50才～54才	n=421	6	56	217	142								
	%	1.4	13.3	51.5	33.7								
55才～59才	n=409	7	42	225	135								
	%	1.7	10.3	55.0	33.0								
60才以上	n=1546	39	222	865	420								
	%	2.5	14.4	56.0	27.2								

【インフルエンサー】（図表 36）

- 居住地で見ると、介護のしごとが「少し魅力的であり、勧めたい」という回答の割合は、「中核市」や「町村」において、全体と比較して高かった（A）。
- 介護のしごとが「魅力的であり、勧めたい」という回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった。「介護業界に勤めていた」「就職活動をしたことがある」など自らが介護業界に携わった、携わろうとした経験がある人においては、介護のしごとが「とても魅力的であり、強く勧めたい」という回答の割合が全体と比較して特に高かった（B）。
- 一方、介護のしごとが「魅力的でなく、勧めない」という回答の割合は、特に介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった（C）。

図表 36 介護のしごとの満足度、魅力的と思うか（インフルエンサー）

インフルエンサー

個人属性（居住地）						介護業界との接点					
	全体	とても魅力的であり、強く勧めたい	少し魅力的であり、勧めたい	あまり魅力的でなく、勧めることはあまりない	全く魅力的でなく、勧めない		全体	とても魅力的であり、強く勧めたい	少し魅力的であり、勧めたい	あまり魅力的でなく、勧めることはあまりない	全く魅力的でなく、勧めない
全体	n=515 %	54 10.5	187 36.3	204 39.6	70 13.6	全体	n=515 %	54 10.5	187 36.3	204 39.6	70 13.6
地域区分						接点あり					
東京23区及び政令指定都市	n=176 %	17 9.7	60 34.1	77 43.8	22 12.5	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	24 48.0	14 28.0	10 20.0	2 4.0
中核市	n=82 %	7 8.5	34 41.5	27 32.9	14 17.1	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	19 35.8	26 49.1	8 15.1	0 0.0
その他の市	n=227 %	26 11.5	78 34.4	89 39.2	34 15.0	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	23 16.0	64 44.4	50 34.7	7 4.9
町村	n=30 %	4 13.3	15 50.0	11 36.7	0 0.0	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	16 13.9	43 37.4	51 44.3	5 4.3
三大都市圏						その他	n=12 %	2 16.7	6 50.0	3 25.0	1 8.3
首都圏	n=181 %	23 12.7	61 33.7	69 38.1	28 15.5	接点なし	n=244 %	7 2.9	67 27.5	113 46.3	57 23.4
中京圏	n=52 %	5 9.6	23 44.2	17 32.7	7 13.5						
近畿圏	n=86 %	7 8.1	23 26.7	45 52.3	11 12.8						
その他	n=196 %	19 9.7	80 40.8	73 37.2	24 12.2						

(ii) 介護のしごとについて満足している点、魅力を感じる点 (図表 37)

- 雇用形態・役職で見ると、「キャリア形成の仕組み」に満足している、魅力を感じるという回答の割合は、「常勤の管理職」、「常勤の現場リーダー」において、全体と比較して高かった (A)。
- 「働き方」に満足している、魅力を感じるという回答の割合は、「非常勤職員」、「ホームヘルパー」において、全体と比較して高かった (B)。

図表 37 介護のしごとについて満足している点、魅力を感じる点

現職

個人属性 (雇用形態・役職)

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	満足している点はない
全体	n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
常勤の管理職 (施設長、管理者等)	n=112 %	48 42.9	48 42.9	35 31.3	18 16.1	37 33.0	44 39.3	33 29.5	0 0.0	6 5.4
常勤の現場リーダー (ユニットリーダー、サービス担当責任者等)	n=175 %	64 36.6	76 43.4	59 33.7	25 14.3	56 32.0	56 32.0	49 28.0	0 0.0	7 4.0
その他の常勤職員	n=385 %	137 35.6	151 39.2	108 28.1	25 6.5	142 36.9	112 29.1	116 30.1	6 1.6	41 10.6
非常勤職員	n=180 %	70 38.9	88 48.9	38 21.1	5 2.8	74 41.1	63 35.0	52 28.9	0 0.0	17 9.4
ホームヘルパー (登録ヘルパー)	n=110 %	35 31.8	54 49.1	32 29.1	15 13.6	40 36.4	35 31.8	31 28.2	0 0.0	5 4.5
その他	n=68 %	29 42.6	29 42.6	11 16.2	4 5.9	30 44.1	23 33.8	28 41.2	2 2.9	6 8.8

○介護のしごとへの認識ギャップ

(i) 介護職に必要と考えるスキル

【介護のしごとに従事している人（現職）】（図表 38）

- 勤続年数で見ると、「介護対象の観察・報告」（※）が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、勤続年数が4年以上である場合に全体と比較して高かった（A）。

※「介護対象の観察・報告」は、単純集計の結果、介護のしごとに従事している人が、特に介護職に必要と考えるスキルとして回答する割合が最も高かったものである

図表 38 介護職に必要と考えるスキル（介護のしごとに従事している人（現職））

現職

個人属性（勤続年数）

	全体	介護対象の 観察・報告	移動・移乗 介助、体位 交換、外出 介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーシ ョン・アクティ ティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他
全体	n=1030 %	656 63.7	511 49.6	306 29.7	298 28.9	367 35.6	63 6.1	204 19.8	42 4.1	14 1.4	34 3.3	22 2.1	68 6.6
半年未満	n=43 %	29 67.4	24 55.8	7 16.3	6 14.0	13 30.2	6 14.0	7 16.3	2 4.7	1 2.3	2 4.7	2 4.7	2 4.7
半年以上1年未満	n=44 %	18 40.9	19 43.2	18 40.9	15 34.1	18 40.9	1 2.3	3 6.8	3 6.8	2 4.5	1 2.3	1 2.3	2 4.5
1年以上2年未満	n=117 %	44 37.6	47 40.2	39 33.3	39 33.3	29 24.8	12 10.3	29 24.8	3 2.6	1 0.9	3 2.6	5 4.3	5 4.3
2年以上3年未満	n=81 %	37 45.7	32 39.5	28 34.6	24 29.6	21 25.9	6 7.4	18 22.2	6 7.4	2 2.5	3 3.7	0 0.0	1 1.2
3年以上4年未満	n=82 %	46 56.1	44 53.7	18 22.0	30 36.6	29 35.4	4 4.9	14 17.1	6 7.3	0 0.0	2 2.4	1 1.2	3 3.7
4年以上5年未満	n=64 %	52 81.3	31 48.4	26 40.6	13 20.3	21 32.8	2 3.1	17 26.6	2 3.1	1 1.6	3 4.7	3 4.7	1 1.6
5年以上10年未満	n=253 %	174 68.8	130 51.4	73 28.9	82 32.4	105 41.5	17 6.7	50 19.8	10 4.0	4 1.6	10 4.0	2 0.8	17 6.7
10年以上	n=346 %	256 74.0	184 53.2	97 28.0	89 25.7	131 37.9	15 4.3	66 19.1	10 2.9	3 0.9	10 2.9	8 2.3	37 10.7

【医療・福祉専門職（介護職以外）】（図表 39）

- 「介護対象の観察・報告」（※）が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった（A）一方、介護業界との接点がない場合、全体と比較して低かった（B）。

※「介護対象の観察・報告」は、単純集計の結果、介護のしごとに従事している人が、特に介護職に必要と考えるスキルとして回答する割合が最も高かったものである

図表 39 介護職に必要と考えるスキル（医療・福祉専門職（介護職以外））

		医療・福祉専門職													
		介護業界との接点													
		全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗 介助、体位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられないスキルはない
全体		n=1030	564 %	674 %	406 %	363 %	547 %	54 %	93 %	11 %	1 %	9 %	9 %	37 %	46 %
接点あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118	86 %	79 %	42 %	29 %	52 %	7 %	20 %	2 %	1 %	0 %	1 %	10 %	1 %
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252	147 %	188 %	90 %	79 %	152 %	14 %	19 %	0 %	0 %	3 %	0 %	6 %	6 %
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132	86 %	91 %	48 %	38 %	76 %	9 %	13 %	1 %	0 %	1 %	0 %	11 %	0 %
	介護業界に勤めていたことがある	n=109	70 %	71 %	41 %	27 %	55 %	4 %	12 %	1 %	0 %	2 %	0 %	9 %	5 %
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43	27 %	23 %	20 %	12 %	24 %	2 %	3 %	1 %	0 %	1 %	0 %	4 %	1 %
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211	134 %	143 %	78 %	76 %	120 %	16 %	19 %	4 %	0 %	2 %	3 %	13 %	1 %
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184	113 %	123 %	74 %	71 %	112 %	11 %	15 %	1 %	0 %	3 %	1 %	7 %	2 %
	その他	n=13	9 %	9 %	5 %	3 %	8 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
	特に介護業界との接点はない	n=385	171 %	231 %	160 %	152 %	192 %	20 %	28 %	3 %	0 %	2 %	4 %	11 %	35 %
	接点なし		n=385	171 %	231 %	160 %	152 %	192 %	20 %	28 %	3 %	0 %	2 %	4 %	11 %

【潜在職員・将来職員】（図表 40）

- 「介護対象の観察・報告」（※）が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高かった（A）。

※「介護対象の観察・報告」は、単純集計の結果、介護のしごとに従事している人が、特に介護職に必要と考えるスキルとして回答する割合が最も高かったものである

図表 40 介護職に必要と考えるスキル（潜在職員・将来職員）

		潜在職員・将来職員													
		介護業界との接点													
		全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗 介助、体位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられないスキルはない
全体		n=5141	1960 %	2804 %	2175 %	2460 %	2812 %	375 %	299 %	106 %	63 %	77 %	96 %	82 %	486 %
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154	86 %	95 %	55 %	63 %	84 %	9 %	16 %	6 %	0 %	1 %	3 %	8 %	4 %
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57	29 %	28 %	27 %	28 %	31 %	1 %	9 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622	287 %	358 %	274 %	334 %	368 %	47 %	52 %	14 %	4 %	6 %	13 %	14 %	10 %
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722	326 %	451 %	296 %	376 %	450 %	55 %	57 %	22 %	7 %	7 %	8 %	15 %	9 %
	その他	n=101	44 %	68 %	38 %	45 %	74 %	8 %	6 %	4 %	2 %	0 %	5 %	4 %	1 %
	特に介護業界との接点はない	n=3730	1313 %	1948 %	1590 %	1743 %	1959 %	271 %	182 %	68 %	50 %	62 %	71 %	47 %	462 %
接点なし		n=3730	1313 %	1948 %	1590 %	1743 %	1959 %	271 %	182 %	68 %	50 %	62 %	71 %	47 %	462 %

【インフルエンサー】（図表 41）

- 「介護対象の観察・報告」（※）が介護職に特に必要なスキルであるという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった（A）。

※「介護対象の観察・報告」は、単純集計の結果、介護のしごとに従事している人が、特に介護職に必要と考えるスキルとして回答する割合が最も高かったものである

図表 41 介護職に必要と考えるスキル（インフルエンサー）

インフルエンサー

介護業界との接点

		全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられないスキルはない
全体		n=515	220	253	210	206	226	57	56	22	14	11	9	15	34
		%	42.7	49.1	40.8	40.0	43.9	11.1	10.9	4.3	2.7	2.1	1.7	2.9	6.6
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50	27	28	28	17	15	3	6	2	2	1	2	1	1
		%	54.0	56.0	56.0	34.0	30.0	6.0	12.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.0	2.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53	18	22	33	17	15	7	4	1	3	2	1	1	0
		%	34.0	41.5	62.3	32.1	28.3	13.2	7.5	1.9	5.7	3.8	1.9	1.9	0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144	70	75	60	68	71	22	14	6	4	4	2	4	0
		%	48.6	52.1	41.7	47.2	49.3	15.3	9.7	4.2	2.8	2.8	1.4	2.8	0.0
接点なし	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115	68	71	52	39	56	15	18	3	0	2	1	2	0
		%	59.1	61.7	45.2	33.9	48.7	13.0	15.7	2.6	0.0	1.7	0.9	1.7	0.0
その他		n=12	7	7	3	3	5	1	4	1	0	0	0	3	0
		%	58.3	58.3	25.0	25.0	41.7	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
特に介護業界との接点はない		n=244	91	112	93	98	110	19	24	11	7	4	5	7	33
		%	37.3	45.9	38.1	40.2	45.1	7.8	9.8	4.5	2.9	1.6	2.0	2.9	13.5

(ii) 介護職の働き方についての認識（図表 42）

- 雇用形態・役職で見ると、「夜勤シフトあり」という回答の割合は、「常勤の現場リーダー」と「常勤職員」において、全体と比較して高かった（A）。
- 「日勤限定」と「時短勤務」という回答の割合は、「非常勤職員」において、全体と比較して高かった（B）。
- 「曜日固定」という回答の割合は、「ホームヘルパー」において、全体と比較して高かった（C）。

図表 42 介護職の働き方についての実態（介護のしごとに従事している人（現職））

現職

個人属性（雇用形態・役職）

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=1030	367	289	176	317	94	390	113	13	25
		%	35.6	28.1	17.1	30.8	9.1	37.9	11.0	1.3	2.4
常勤の管理職（施設長、管理者等）		n=112	61	21	27	26	8	49	5	2	0
		%	54.5	18.8	24.1	23.2	7.1	43.8	4.5	1.8	0.0
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）		n=175	52	77	32	68	5	78	4	3	0
		%	29.7	44.0	18.3	38.9	2.9	44.6	2.3	1.7	0.0
その他の常勤職員		n=385	110	157	50	133	14	221	16	3	3
		%	28.6	40.8	13.0	34.5	3.6	57.4	4.2	0.8	0.8
非常勤職員		n=180	84	17	38	39	34	16	55	1	7
		%	46.7	9.4	21.1	21.7	18.9	8.9	30.6	0.6	3.9
ホームヘルパー（登録ヘルパー）		n=110	32	14	15	35	24	13	14	4	5
		%	29.1	12.7	13.6	31.8	21.8	11.8	12.7	3.6	4.5
その他		n=68	28	3	14	16	9	13	19	0	10
		%	41.2	4.4	20.6	23.5	13.2	19.1	27.9	0.0	14.7

○情報内容の需給ギャップ

(i) 十分に得られている情報 (図表 43)

【医療・福祉専門職 (介護職以外)】

- 介護のしごとに関連する情報が十分に得られているという回答の割合は、その情報のいずれにおいても、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった (A)。
- 一方、十分に得られている情報が特にないという回答の割合は、介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった (B)。

図表 43 十分に得られている情報 (医療・福祉専門職 (介護職以外))

医療・福祉専門職

介護業界との接点

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030	328	209	219	83	127	157	220	0	461
		%	31.8	20.3	21.3	8.1	12.3	15.2	21.4	0.0	44.8
接点あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118	59	41	36	18	32	30	28	0	35
		%	50.0	34.7	30.5	15.3	27.1	25.4	23.7	0.0	29.7
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252	108	64	60	31	32	57	71	0	89
		%	42.9	25.4	23.8	12.3	12.7	22.6	28.2	0.0	35.3
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132	67	36	35	15	28	32	41	0	38
		%	50.8	27.3	26.5	11.4	21.2	24.2	31.1	0.0	28.8
	介護業界に勤めていたことがある	n=109	49	34	32	23	22	26	35	0	35
		%	45.0	31.2	29.4	21.1	20.2	23.9	32.1	0.0	32.1
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43	20	12	14	10	11	15	17	0	17
		%	46.5	27.9	32.6	23.3	25.6	34.9	39.5	0.0	39.5
接点なし	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211	99	64	57	30	43	58	60	0	71
		%	46.9	30.3	27.0	14.2	20.4	27.5	28.4	0.0	33.6
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184	67	48	52	20	32	42	50	0	68
		%	36.4	26.1	28.3	10.9	17.4	22.8	27.2	0.0	37.0
その他	n=13	6	3	6	2	3	5	7	0	2	
	%	46.2	23.1	46.2	15.4	23.1	38.5	53.8	0.0	15.4	
特に介護業界との接点はない	n=385	80	52	59	15	20	33	59	0	225	
	%	20.8	13.5	15.3	3.9	5.2	8.6	15.3	0.0	58.4	

【潜在職員・将来職員】

- ・ 介護のしごとに関連する情報が十分に得られているという回答の割合は、「キャリア形成の仕組み」を除いてその情報のいずれにおいても、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあり、「仕事の内容」においてはその傾向が顕著だった (A)
- ・ 一方、十分に得られている情報が特にないという回答の割合は、介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった (B)

図表 44 十分に得られている情報 (潜在職員・将来職員)

		潜在職員・将来職員									
		介護業界との接点									
		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=5141	1077	641	644	210	351	488	815	5	3012
		%	20.9	12.5	12.5	4.1	6.8	9.5	15.9	0.1	58.6
接点 あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154	54	25	27	12	23	25	34	0	66
		%	35.1	16.2	17.5	7.8	14.9	16.2	22.1	0.0	42.9
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57	23	10	6	4	4	11	13	0	23
		%	40.4	17.5	10.5	7.0	7.0	19.3	22.8	0.0	40.4
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622	195	121	114	40	67	113	156	3	258
		%	31.4	19.5	18.3	6.4	10.8	18.2	25.1	0.5	41.5
接点 なし	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722	232	125	107	32	62	107	186	1	320
		%	32.1	17.3	14.8	4.4	8.6	14.8	25.8	0.1	44.3
	その他	n=101	40	20	16	6	12	13	30	0	42
	%	39.6	19.8	15.8	5.9	11.9	12.9	29.7	0.0	41.6	
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=3730	624	385	420	133	213	271	471	1	2402
	%	16.7	10.3	11.3	3.6	5.7	7.3	12.6	0.0	64.4	

【インフルエンサー】

- ・ 介護のしごとに関連する情報が十分に得られているという回答の割合は、その情報のいずれにおいても、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高い傾向にあった (A)。
- ・ 一方、十分に得られている情報が特にないという回答の割合は、介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった (B)

図表 45 十分に得られている情報 (インフルエンサー)

		インフルエンサー									
		介護業界との接点									
		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=515	195	163	140	76	77	115	139	0	138
		%	37.9	31.7	27.2	14.8	15.0	22.3	27.0	0.0	26.8
接点 あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50	33	29	26	23	16	20	13	0	2
		%	66.0	58.0	52.0	46.0	32.0	40.0	26.0	0.0	4.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53	27	28	23	16	16	12	11	0	1
		%	50.9	52.8	43.4	30.2	30.2	22.6	20.8	0.0	1.9
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144	69	57	47	35	26	47	48	0	17
		%	47.9	39.6	32.6	24.3	18.1	32.6	33.3	0.0	11.8
接点 なし	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115	57	45	36	26	23	42	55	0	20
		%	49.6	39.1	31.3	22.6	20.0	36.5	47.8	0.0	17.4
	その他	n=12	7	5	4	3	5	8	8	0	1
	%	58.3	41.7	33.3	25.0	41.7	66.7	66.7	0.0	8.3	
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=244	67	56	52	16	21	33	47	0	104
	%	27.5	23.0	21.3	6.6	8.6	13.5	19.3	0.0	42.6	

(ii) もっと知りたい情報

【潜在職員・将来職員】 (図表 46)

- 「給与・ボーナスなどの処遇面」、「キャリア形成の仕組み」、「職場の人間関係、雰囲気」についてもっと知りたいという回答の割合は、介護業界との接点がある場合、全体と比較して高かった (A)。
- 一方、「(もっと知りたいと思う介護のしごとに関連する情報は) 特になし」という回答の割合は、介護業界との接点がない場合、全体と比較して高かった (B)。

図表 46 もっと知りたい情報 (潜在職員・将来職員)

潜在職員・将来職員

介護業界との接点

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇面	キャリア形成の仕組み	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=5141 %	1052 20.5	1359 26.4	1564 30.4	1091 21.2	1039 20.2	791 15.4	481 9.4	18 0.4	2101 40.9
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	29 18.8	46 29.9	64 41.6	38 24.7	34 22.1	22 14.3	17 11.0	0 0.0	40 26.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	12 21.1	19 33.3	27 47.4	17 29.8	20 35.1	13 22.8	7 12.3	1 1.8	9 15.8
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	142 22.8	195 31.4	244 39.2	171 27.5	161 25.9	104 16.7	72 11.6	2 0.3	158 25.4
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	170 23.5	223 30.9	294 40.7	242 33.5	212 29.4	147 20.4	85 11.8	3 0.4	165 22.9
	その他	n=101 %	24 23.8	26 25.7	35 34.7	38 37.6	26 25.7	23 22.8	11 10.9	1 1.0	27 26.7
	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	726 19.5	931 25.0	1009 27.1	665 17.8	656 17.6	530 14.2	319 8.6	13 0.3	1751 46.9

(iii) どのような取組があれば介護職に就きたいか

【潜在職員・将来職員】（図表 47）

- 「先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置」、「経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置」についての取組があれば介護職に就きたいという回答の割合は、「介護業界に勤めていたことがある」、「就職活動をしたことがある」場合、全体と比較して高かった（A）。
- 「子育て世代への支援体制整備・制度設置」についての取組があれば介護職に就きたいという回答の割合は、「家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる」場合、全体と比較して高かった（B）。

図表 47 どのような取組があれば介護職に就きたいか（潜在職員・将来職員）

潜在職員・将来職員

介護業界との接点

	全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置	経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他	
全体	n=5141 %	1207 23.5	1385 26.9	1241 24.1	2018 39.3	1067 20.8	2043 39.7	1829 35.6	659 12.8	
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	51 33.1	67 43.5	63 40.9	71 46.1	47 30.5	68 44.2	42 27.3	17 11.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	17 29.8	24 42.1	22 38.6	25 43.9	17 29.8	20 35.1	14 24.6	3 5.3
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	191 30.7	229 36.8	198 31.8	276 44.4	193 31.0	271 43.6	219 35.2	70 11.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	219 30.3	245 33.9	245 33.9	336 46.5	206 28.5	339 47.0	287 39.8	65 9.0
	その他	n=101 %	22 21.8	31 30.7	31 30.7	48 47.5	35 34.7	42 41.6	44 43.6	21 20.8
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	791 21.2	896 24.0	778 20.9	1393 37.3	661 17.7	1413 37.9	1323 35.5

○情報媒体の需給ギャップ

(i) 介護関連情報を得ている手段 (図表 48)

- 年代で比較すると、「テレビ」「新聞」で介護関連情報を取得するという回答の割合は、60才以上の場合全体と比較して高かった (A)。
- 介護関連情報を「新聞」で取得するという回答の割合は、20才～24才の場合、全体と比較して低かった (B)。
- 介護関連情報を「テレビ」で取得するという回答の割合は、25才～29才の場合、全体と比較して低かった (B)。

図表 48 介護関連情報を得ている手段 (潜在職員・将来職員)

潜在職員・将来職員

個人属性 (年代)

		全体	ふくしかい ご.jp	その他介 護に関する 情報まとめ サイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエン サ-のSNS	家族・友 人・知人の SNS	家族・友 人・知人の 口コミ	学校の先 生・エー ジェント等 の 口コミ	介護に関 する体験イ ベント	介護に関 する採用イ ベント	その他	介護に関し ての情報を 見たことが ある媒体、 参加したこ とのある介 護関連イ ベントはない
全体		n=5152 %	56 1.1	12 0.2	2137 41.5	1076 20.9	195 3.8	11 0.2	129 2.5	562 10.9	41 0.8	140 2.7	54 1.0	54 1.0	2600 50.5
年齢	12才～19才	n=133 %	0 0.0	0 0.0	48 36.1	19 14.3	1 0.8	1 0.8	10 7.5	10 7.5	7 5.3	9 6.8	2 1.5	1 0.8	69 51.9
	20才～24才	n=246 %	3 1.2	1 0.4	92 37.4	23 9.3	9 3.7	1 0.4	9 3.7	17 6.9	4 1.6	13 5.3	3 1.2	2 0.8	133 54.1
	25才～29才	n=445 %	12 2.7	2 0.2	134 30.1	52 11.7	16 3.6	0 0.0	16 3.6	50 11.2	6 1.3	15 3.4	8 1.8	4 0.9	261 58.7
	30才～34才	n=553 %	7 1.3	2 0.4	201 36.3	80 14.5	21 3.8	2 0.4	20 3.6	54 9.8	8 1.4	16 2.9	5 0.9	12 2.2	304 55.0
	35才～39才	n=683 %	14 2.0	2 0.3	255 37.3	94 13.8	29 4.2	2 0.3	21 3.1	68 10.0	5 0.7	12 1.8	11 1.6	2 0.3	377 55.2
	40才～44才	n=305 %	2 0.7	0 0.0	119 39.0	51 16.7	11 3.6	0 0.0	8 2.6	21 6.9	0 0.0	7 2.3	1 0.3	2 0.7	166 54.4
	45才～49才	n=411 %	2 0.5	1 0.2	161 39.2	85 20.7	13 3.2	2 0.5	9 2.2	43 10.5	1 0.2	6 1.5	2 0.5	2 0.5	222 54.0
	50才～54才	n=421 %	2 0.5	0 0.0	171 40.6	78 18.5	7 1.7	0 0.0	3 0.7	34 8.1	1 0.2	5 1.2	3 0.7	4 1.0	230 54.6
	55才～59才	n=409 %	1 0.2	0 0.0	179 43.8	98 24.0	11 2.7	1 0.2	5 1.2	39 9.5	2 0.5	8 2.0	1 0.2	4 1.0	208 50.9
	60才以上	n=1546 %	13 0.8	5 0.3	777 50.3	496 32.1	77 5.0	2 0.1	28 1.8	226 14.6	7 0.5	49 3.2	18 1.2	21 1.4	630 40.8

② ヒアリング調査

(ア) 調査の目的

潜在職員・将来職員の介護職への入職に関わるステークホルダーのうち、「介護事業者」及び「外国人材を受け入れる側の介護事業者/外国人留学生」については、情報発信の内容や使用している媒体、人材確保に向けた取組の内容等について定性的に把握することを目的として、ヒアリングを実施した。

これにより、ふくしかいご.jp で介護事業者向けに発信する記事作成のための実態把握に努めるとともに、多言語へ翻訳する記事の候補を検討するための資料とした。

(イ) 調査の方法

対面もしくはオンラインで 30～60 分程度のヒアリングを実施した。

(ウ) ヒアリング事項

主に「介護事業者」の人材確保等に関する取組を中心にヒアリングを実施した回と、主に「外国人材を受け入れる側の介護事業者/外国人留学生」に関する取組を中心にヒアリングを実施した回があった。ヒアリング事項は事前に送付した以下の事項（図表 49）をベースとし、当日の話の流れに応じて尋ねる内容や時間配分等を調整した。

図表 49 ヒアリング事項

	介護事業者	外国人材を受け入れる介護事業者/外国人留学生
介護の印象と形成理由	<ul style="list-style-type: none">・介護職の魅力に関する変遷・介護職・介護業界の魅力	<ul style="list-style-type: none">・介護職・介護業界の魅力（介護事業者）・介護職に就きたいと思った理由（留学生）
介護のしごとへの認識ギャップ	<ul style="list-style-type: none">・介護職に向いている人材・入職後のキャリア	<ul style="list-style-type: none">・介護職として働く人に求めるもの（介護事業者）・働き方のイメージ（留学生）
情報内容の需給ギャップ	<ul style="list-style-type: none">・人材採用や人材育成にあたって実施している取組・介護業界の人材採用/マネジメント	<ul style="list-style-type: none">・人材採用や人材育成にあたって実施している取組（介護事業者）・就職にあたって欲しい情報（留学生）
情報媒体の需給ギャップ	<ul style="list-style-type: none">・発信している情報媒体・情報発信の仕方	<ul style="list-style-type: none">・情報発信の仕方（介護事業者）・使っている情報媒体（留学生）

(エ) ヒアリングの結果概要

「介護事業者の取組状況」については3法人、「外国人材を受け入れる介護事業者/外国人留学生に関する取組状況」については3法人と留学生1名に対してヒアリングを実施した（図表50、図表51）。

図表 50 主に介護事業者の取組状況に関するヒアリングを行った対象とその概要

実施年月	法人名	ヒアリング概要
2020年 12月8日	社会福祉法人 和敬会 まどかの郷	<ul style="list-style-type: none"> 介護業界の人材不足は長年の課題である。介護保険制度が始まって以降5年ほどは人材の確保がある程度できていたが、その後15年間は人材確保が困難な状態が続いている。最近になって介護職員処遇改善加算ができた、外国人材が増えたりと改善がなされてきた状況である。 ここ数年では、戦略的に動かないと人材を確保することは難しく、戦略的に人材採用を行っている介護事業者と、そうでない介護事業者の差が開いている印象がある。例えば介護職のやりがいや日本を支える使命感について学生に伝えることで興味を持ってもらう等といった工夫が必要である。 事業全体を俯瞰した上で、採用活動を展開する必要がある。また、利用者が入居したい介護施設は、潜在職員・将来職員等が入職したい介護施設でもあることから、魅力のある施設づくりに向けて努力をすることが重要である。「この施設で働きたい」と職員に思ってもらうために組織に対する帰属意識を高める工夫をしている。 コロナ禍において、介護職は「社会を支える大事な仕事」（エッセンシャルワーカー）であると注目を集めていることから、介護職に関するイメージアップを図る絶好の機会である一方で、感染リスクの高い仕事でもあるため、アピールの仕方が難しい。
2020年 12月10日	一般社団法人 介護人材政策研究会	<ul style="list-style-type: none"> 人材を獲得できている事業所とできていない事業所の違いは2つあり、1つは、ポスターを活用した求人等従前の募集形態が必ずしも効果的ではなくなってきたため「従前の募集形態からの転換ができていくかどうか」である。2つ目はWebページ等を作成しているとしても、「それを活用して、目指しているゴール・理念等、法人ごとの施設の細かな売りを発信できているかどうか」である。 各介護事業者による情報発信を自治体等が後方支援する場合、補助金制度の導入やハローワーク等との連携による地域ごとの採用機会の創出等が有効な手段として考えられる。 新卒者と中途採用者では、人材確保に際して伝えるメッセージが異なる。新卒者に対しては、中長期的なキャリアプラン・ライフプランを示すことが重要である。一方、中途採用者に対しては自己有用感を与えることがポイントである。入職後は、職員個人の等級や意欲に応じた評価が職員のモチベーションにつながる。 それぞれの法人が持つ理念を伝えることは重要であるが、その伝え方には工夫が必要である。例えば、理念が共有できている職員が施設を案内することで、その解説・説明に理念がこめられる。このように法人の「アンバサダー」のような人がいるか、また、彼らが法人外にも発信ができるかどうかは人材確保におけるポイントである。このため、法人におけるセールスポイントを整理し、アンバサダーが情報を発信できる仕組みづくりが重要である。
2020年 12月15日	社会福祉法人 金武あけぼの会	<ul style="list-style-type: none"> 施設の立地上、近隣に観光施設等が建設され、そちらに人材が流れることもあったため、人材確保策として、日本人を県内外から探すという確かでない方法よりも、外国人に確実に来てもらえる方法を優先した。最近ではタイ、ベトナム、フィリピンでは介護向けの人材の取り合いが起きているため、確実かつ優秀な人材の確保という意味でスリランカから技能実習生を採用した。

		<ul style="list-style-type: none"> 日本人に対する採用施策としては、求める人材を説明したビデオを収録し、ハローワーク等で流している¹⁴。また、自治体が運営する就労支援センターとの連携を図り、小さな子供がいる人や県外から移住してきたばかりの人に対するアプローチを行っている。さらに、勤務時間を柔軟に選択することができるよう、多様な働き方を提案している。また、地域の人を紹介が人材確保に大きな役割を果たしており、地域との連携を大切にしている。 採用時のミスマッチをなくすために、業務内容や就労条件等に関する説明は一度では終わらせず、面接や雇用契約時等何度かに分け、場合によっては1か月後に再度説明も行っている。疑問点があればすぐに解消することが人材定着において重要である。また入職後は、業務において評価の基準を統一し、日々の業務において適切に評価するよう努めている。 介護職や介護のしごとについてのイメージアップには地道な努力が必要であることから、自治体には介護のイメージアップをできるような広告や、介護保険の相談に来た人に対するイメージ向上のためのパンフレットの配布をお願いしたい¹⁵。また、介護業界は「休みが取れず給与が低い」というイメージを抱かれることがあるが、他産業と比べて休みが取れないという事もなく、福利厚生もしっかりしている。離職率も他産業と比べて高いわけではないため、データにもとづいた発信によってイメージを変えられるのではないか。
--	--	--

図表 51 主に外国人に関する取組状況ヒアリングを行った対象とその概要

実施年月	法人名	ヒアリング概要
2020年 12月3日	学校法人 アリス国際学園	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し機関だけではなく、外国人個人に対しても介護のしごとや働く事業所のある地域に関する情報の発信が必要である。 日本の介護事業者は、外国人を継続的に受け入れている施設と、ほとんど受け入れない施設に分かれてしまっている。 外国人職員が抱えている不安等をカジュアルに相談できるようにするには、留学していた卒業生等、身近に感じられる人に協力してもらうことが有効だと考えられる。 介護職として働く外国人の中には、介護で使用する道具の名前は学校で習うため分かっているが、その道具を置いている場所の名前までは教えてもらっていないため、分からないことがある。このように、言語の問題は非常に重要であり、日本語を学ぶ機会を継続的に支援することが、外国人人材の定着につながる。
2020年 12月11日	社会福祉法人 芳香会	<ul style="list-style-type: none"> 外国人の採用においては、各国にある送り出し機関や、日本の学校の先生の影響力が非常に大きい。人と人のつながりが非常に大きな意味を持つことから、給料等といった就労条件のみで就職先が決められているとは感じない。留学生が同国の人を紹介してくれたりすることもある。 外国人の採用戦略で最も重要なのは、介護事業者側が何を期待しているかについて、基本的な考え方をしっかり持つことである。また、外国人の生活様式（礼拝、ヒジャブ等の服装等）を受け入れることも介護事業者側には求められる。外国人は、どこまで自分たちを受け入れてもらえるか、ということを気にしている。 外国人職員の受け入れにあたって1番重要なことは、日本人職員の理解と協力であり、定期的に職員の声を聞くことが大切である。また、外国人職員に対して日本語能力の向上を図ることは、業務レベルの向上とともに、日本での安心・安全な生活のために必須であり、結果として人材定着に資すること

¹⁴ 2021年4月20日現在、終了している（ヒアリング対象先より後日補足）。

¹⁵ 2021年4月20日現在、沖縄県が介護職員のイメージアップCMを放映中（ヒアリング対象先より後日補足）。

		<p>になる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生については送り出し機関がどのような教育をしてきたのかを確認することが、人材定着において重要である。 ・外国人職員によるサービスについて、利用者や家族から苦情があったことは今まで1度もなく、好評である。
2020年 12月14日	社会医療法人 凌雲会	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人を受け入れて良かったこととして、元旦等日本人が休暇を取得したい時期と、外国人が母国のカレンダーに従って休暇を取得したい時期が異なるため、補完的な関係となり、人材確保につながったことがあげられる。 ・入職に際して外国人が知りたい事項として、宗教的行為(礼拝、ラマダン等)を受け入れてもらえるかどうか、介護福祉士等の資格取得の支援があるかどうか等が多い。 ・外国人職員は言語的な問題でコミュニケーションがうまくいかない場合もあるものの、利用者の目を見て話をしっかり聞いているところに好感を持たれているようである。日本人職員と外国人職員の役割分担について制限はかけていない。 ・介護業界では実地指導があるので、労働環境がきちんと守られている点をアピールすることは、人材確保に向けた有効な手段の1つだと思う。 ・外国人に対する人材定着への支援として、仕事面はもちろんのこと、生活面での援助を実施し、例えば住みやすい環境づくり等を行っている。また一緒に働く日本人職員の理解が必要であるため、受け入れ時から日本人職員に説明をすることが大切であると思う。 ・行政側には外国人職員の採用や受け入れから定着までの情報を、外国人職員の採用を検討している介護事業者に向けて、助言・伝達できる体制・仕組みづくりを期待したい。
2020年 12月18日	外国人留学生 (学校名非公表)	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は専門学校に通い、介護に関する基本知識と介護技術、高齢者とのコミュニケーション技術等について学んでいる。 ・日本に来てから高齢者と接する機会があり、それを通じて介護のしごとに興味を持った。 ・日本で介護の技術を身につけた後、将来的には母国に戻って介護のしごとをしたいと考えている。 ・就職活動時に欲しい情報は、仕事の内容、医師や看護師との関わり方等である。 ・就職予定の施設では現在外国人が自分だけであるため、分からないことがあるときは誰に聞けば良いか不安がある。 ・実習は1ヵ月程度に渡ることもあり、レポートの提出等も課されることから、アルバイトができず、生活費には苦勞する。行政にはコロナの影響等も含め、アルバイトができない期間に支援を受けられる制度や、現行のように週ごとにアルバイトの時間制限を設けるのではなく(実習等の関係で一定期間アルバイトができないことを考慮し)半年単位等で時間制限を設ける等、より融通が利く制度を求める。

2.1.2 発信の内容

(1) ふくしかいご.jpでの発信

平成 31 年度/令和元年度の「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」において、株式会社朝日新聞社によりふくしかいご.jp が構築された。平成 31 年度/令和元年度事業におけるふくしかいご.jp の主な機能は以下の通りである。

- CMS¹⁶を通した、全国の自治体による主体的な施策情報の発信
- 自治体から発信された情報の、地域やカテゴリ、タグによる検索
- TOPICS における、事業の内容や福祉・介護のしごとに関する情報の広報を目的とした記事の発信

本事業では、事業全体のゴールである「福祉・介護分野への多様な人材の参入促進を図ること」を改めて取組の軸足におき、イメージ向上のために働きかける対象を「将来の介護分野の担い手」（潜在職員・将来職員）および「その採用・育成等に関係する主体」（介護事業者）によりフォーカスした上で、2020 年 12 月 1 日よりふくしかいご.jp を引継ぎ運営し、拡充・改修を実施した。拡充としては、①TOPICS での新規記事の発信、②WHAT'S NEW（新着情報紹介欄）の新設や、③福祉・介護に関連するサイトへのリンク集の新設を行った。以下、詳述する。

なお、改修点の詳細については、p.72 を参照されたい。

図表 52 本事業におけるふくしかいご.jp の全体像

The image shows a screenshot of the website's main navigation and content areas. It is divided into several sections:

- 地方公共団体の情報** (Local Public Information): A section for searching by area and target. It includes a search bar for "SEARCH BY AREA: エリア別検索" and "SEARCH BY TARGET: カテゴリ別検索".
- 福祉・介護の魅力発信記事** (Welfare and Care Attraction Articles): A section for articles about welfare and care, featuring a "TOPICS" section with three featured articles and their dates.
- 新着情報** (New Information): A section for "WHAT'S NEW" with a list of recent updates, including dates and brief descriptions of events and news.
- 福祉・介護関連サイト一覧** (List of Welfare and Care Related Sites): A section for a list of related sites, categorized into "業界団体サイト" (Industry Association Sites), "都道府県サイト" (Prefecture Sites), and "「介護のしごと魅力発信等事業」関連団体サイト" (Related Organization Sites).

¹⁶ CMS (Contents Management System) : コンテンツ・マネジメント・システムの略で、Web サイトを管理・更新できるシステムのこと。通常 Web サイトの更新は、HTML や CSS と呼ばれる専門的な知識が必要であるが、CMS では、専門知識が必要な部分は全てシステム側に制御させ、テキストや画像等の情報のみを入れていくことで、簡単に Web サイトを更新することができる。

① TOPICS での新規記事の発信

TOPICS では、実態調査関連記事、各事業の紹介記事、イベントの紹介記事の3種類の記事を発信した。実態調査関連記事およびイベントの紹介記事では、特定のステークホルダーを主な発信対象として想定したが、その他のステークホルダーに対しても効果的な魅力情報の発信となるよう意識して記事を作成した。

(ア) 実態調査関連記事

Web アンケート調査の結果から判明した非介護従事者の介護に対するイメージと実態とのギャップ等を踏まえて記事を作成・発信し、非介護従事者の介護のしごとに対するイメージの向上を図った。また、介護事業者へのヒアリング調査結果をもとに、採用戦略や人材定着に向けた取組の事例、外国人材受け入れの意義等を紹介し、介護事業者の人材確保・定着の取組の参考となりうる情報の提供を行った（記事の具体的な内容は Appendix を参照）。

図表 53 実態調査結果と記事作成の方針¹⁷

①印象とその形成要因	実態調査で明らかになったこと	記事作成の方針例
②ファクトと認識のギャップ	<ul style="list-style-type: none"> 介護の仕事に対して、現職以外では「仕事の内容」「仕事のやりがい」「社会への貢献」が魅力を感じる点の上位3つとなっている 一方、現職では「働き方」「職場の人間関係」で魅力を感じる割合が高く、現職以外の2倍以上となっている 	<p>【現職以外が認識していない介護職の魅力の紹介記事】 (例：現職者の感じる介護職の魅力・働き方の多様性を紹介)</p>
③情報内容の需給ギャップ	<ul style="list-style-type: none"> 現職以外は、身体介護に関するスキルが介護職に必要と考えている。一方、現職では「介護対象の観察・報告」「レクリエーション・アクティビティ」に関するスキルが必要とする回答割合が、現職以外より大きい 現職以外では介護職の働き方を「夜勤シフトあり」とイメージしている回答が70%を超えているが、現職の回答は30%未満に留まっている 	<p>【「介護＝身体介護」という先行イメージを変えるための記事】 (例：介護職の業務内容の多様さを紹介、実際に介護の現場で求められるスキルを紹介)</p>
④情報媒体の需給ギャップ	<ul style="list-style-type: none"> 「キャリア形成の仕組み」については、現職や介護職に身近な医療・福祉専門職であっても、十分な情報が得られているとの回答が少ない どのような取組があれば介護職に就きたいかについて、潜在職員・将来職員とインフルエンサーにおいても、「多様な働き方への理解の浸透」「残業軽減や有休消化促進」といった働き方に関連した取組を求める回答が上位2つを占めている 	<p>【介護職のキャリアパスについて紹介する記事】 (例：キャリア形成に関し体系的に取り組んでいる、企業や団体の事例等を紹介)</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> 介護関連情報の取得方法として、現職では「同業者の口コミ」が35%程度となっており、現職以外と2倍以上の差がある。現職以外ではどの対象においても、介護関連の情報を得る媒体として、テレビ、新聞が上位2つを占めている 	<p>※ 作成したコンテンツを各事業のメディアを通して発信いただけるよう各事業との連携を実施</p>
	<ul style="list-style-type: none"> インフルエンサーに対して、勧めたい/勧めたくない事業者の選定時のポイントを訊いたところ、「労働時間・勤務日数・シフトや休暇等」「給与・ボーナスなどの処遇面」という回答が上位2つを占めた 	<p>【採用活動時の情報発信や職場の環境整備において留意すべきことを紹介する記事】 (例：事業者向けに実施している研修等を紹介)</p>

¹⁷ 介護のしごとに従事している人について、図表中では文字数等の関係から見やすさを考慮し、「現職」と表記している。

図表 54 実態調査関連記事の一覧

タイトル	概要	主な対象	掲載日
実は多様！介護のしごとの内容と働き方	介護のしごとの内容や働き方の多様さを紹介し、それから自分に合ったものを見つけて働くことのできる介護職の利点を紹介	潜在職員 将来職員	1月27日
資格や経験が無くても始めることのできる介護のしごと	経験や資格が無くても自らのスキルを活かして介護のしごとに携われること、また、介護職としての初歩的な研修や資格を紹介	潜在職員 将来職員	2月3日
介護職のキャリアパスの多様さ	「組織内でのキャリアアップを目指す」「研修や資格取得等を通じて、スキルアップを目指す」「スキルの幅を広げ、他の職種を目指す」といった介護職のキャリアパスを紹介	潜在職員 将来職員	2月5日
介護事業者の人材確保に向けて必要な情報発信とは？	介護事業者へのインタビュー結果をもとに、各介護事業者の採用における情報発信方法や内容を紹介	介護事業者	3月8日
介護業界における人材定着～課題の整理と取組例～	介護事業者へのインタビュー結果をもとに、各介護事業者の人材定着に向けた取組等を紹介	介護事業者	3月9日
外国人介護職員と働くにあたって必要なこととは？	介護事業者へのインタビュー結果をもとに、外国人材を雇用することの意義や受入方法、留意すべきポイント等を紹介	介護事業者	3月12日

図表 55 実態調査関連記事の発信事例

介護職のキャリアパスの多様さ

SHARE

介護職のキャリアパスの多様さ
～プロフェッショナル・技術職としての介護職～

組織内での
キャリアアップ？

スキルアップ？
資格取得？

他の職種への転向？

以前の記事では、未経験や無資格でも介護職として働き始めることが出来ることを紹介し、求職者に対して開かれている介護業界の門戸の広さをご紹介しました。

一方、既に介護の現場で働いている人たちが、どのようなキャリアを歩むことが出来るかについては、一般的に余り知られていないようです。

この記事では、介護職のキャリアパスとして以下の三つを紹介し、その多様さを説明します。

キャリアパス①：組織内でのキャリアアップを目指す

キャリアパス②：研修や資格取得等を通じて、スキルアップを目指す

キャリアパス③：スキルの幅を広げ、他の職種を目指す

これから介護職にチャレンジしたいと思っている方はもちろん、現在、介護職として働いていてキャリアについて考えている方も含め、是非読んでいただければと思います。

(イ) 各事業の紹介記事

介護のしごと魅力発信等事業の紹介や、各事業の概要や具体的な取組内容を紹介し、各事業の認知度の向上や、各事業の実施イベントや運営 Web サイトへの送客を図った。

図表 56 各事業の紹介記事の一覧

タイトル	概要	主な対象	掲載日
「介護のしごと魅力発信等事業」とは？	「介護のしごと魅力発信等事業」の紹介	全対象層	1月6日
福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業の紹介	「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」の紹介	全対象層	1月8日
ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）の紹介	「ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）」の紹介	全対象層	1月12日
ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け）の紹介	「ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け）」の紹介	全対象層	1月14日
ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）の紹介	「ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）」の紹介	全対象層	1月18日
ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）の紹介	「ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）」の紹介	全対象層	1月21日
福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業の紹介	「福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業」の紹介	全対象層	1月25日

図表 57 各事業の紹介記事の発信事例

「介護のしごと魅力発信等事業」とは？

SHARE

世界で最も高齢者の割合が高い日本は、2007年には超高齢社会（人口の21%以上が65歳以上）に突入しましたが、以降も少子高齢化に歯止めはかかっておらず、それに伴い介護人材の不足が問題となっています。

平成30年5月21日に第7期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護人材の必要数を公表しました。これによれば、2025年度末に必要な介護人材数は約245万人となり、2016年度の約190万人に加え約55万人、年間6万人程度の介護人材を確保する必要があると推計されています。

(ウ) イベントの紹介記事

介護のしごと魅力発信等事業の事業者や事業関係団体が実施しているイベントの情報を発信し、介護のしごとの魅力発信や今後の実施イベントへの送客を図った。

また、日本語が読めない外国の方向けに、2本の記事を英語・ベトナム語・タガログ語・インドネシア語に翻訳し、発信した。当該記事については、日本語が読めなくてもアクセスできるよう、トップページにて記事タイトルを英語で表示する工夫を行った。

図表 58 イベントの紹介記事の一覧

タイトル	概要	主な対象	掲載日
介護のしごとは「人々の笑顔を創造する」こと ～TV番組「にっぽんの要」のご紹介～	令和元年度「福祉・介護の体験型・参加型イベント事業」にて制作されたBSフジのテレビ番組「にっぽんの要」の紹介	潜在職員 将来職員	1月29日
より良いケアのカギは「ものさし」?介護の原理・目的を学ぶ。	「ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）」で実施された介護事業者向けマネジメント研修（12月12日・13日開催）の紹介	介護事業者	2月19日
チームワーク・マネジメントを意識することで、現場が変わる!	「ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）」で実施された介護事業者向けマネジメント研修（12月19日・20日開催）の紹介	介護事業者	2月19日
「福祉」と「非福祉」という概念の変革が未来をつくる	「ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）」非福祉系大学生向け事業に関するインタビュー内容およびオンライントークイベント「福祉の周辺」（1月16日開催）の紹介	潜在職員 将来職員	3月5日
福祉人材を増やすためにFACE to FUKUSHIが挑戦していることとは?	「ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）」介護×新卒事業に関するインタビュー内容および、学生向けの福祉就職フェア「FUKUSHI meets!」（2月15日から開催）の紹介	潜在職員 将来職員	3月15日
「福祉って実はこんなにも身近なんだ」～福祉教育が福祉のイメージを変えていく～	「ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）」福祉教育事業に関するインタビュー内容の紹介	潜在職員 将来職員	3月16日
「介護の現場で働く人」に触れ合えるコミュニティをご紹介!	NPO法人「未来をつくるkaigoカフェ」と「ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け）」によって開催された「kaigoカフェ」（12月18日開催）の紹介	潜在職員 将来職員 介護事業者	3月17日
介護のしごとは「人々の笑顔を創造する」こと～TV番組「にっぽんの要」のご紹介～（翻訳版）	海外の介護人材向けの記事（既出記事を英語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語に翻訳）	潜在職員 将来職員	3月17日
「介護の現場で働く人」に触れ合えるコミュニティをご紹介!（翻訳版）	海外の介護人材向けの記事（既出記事を英語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語に翻訳）	潜在職員 将来職員	3月23日
介護・福祉の未来を「かえる」ことで人々の笑顔を創造する～TV番組「にっぽんの要」第二弾が放送!～	令和2年度「福祉・介護の体験型・参加型イベント事業」にて制作されたBSフジのテレビ番組「にっぽんの要」（2月7日、14日、28日放送）の紹介	潜在職員 将来職員	3月25日
福祉業界で働く人たちを支える“今までにない”研修	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟の主催するオンライン配信型研修「こふく研」（1月31日配信）の紹介	潜在職員 将来職員	3月26日
実践を経て、さらに学ぶ～より良い職場づくりに奮闘するリーダーたち～	「ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）」で実施された介護事業者向けマネジメント研修（2月6日・7日開催）の紹介	介護事業者	3月26日
“話す”と“聴く”から考える介護におけるコミュニケーション	「ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）」で実施された「朝日新聞 Re ライフ FESTIVAL@home」（2月27日配信）の対談プログラムの紹介	潜在職員 将来職員	3月26日

図表 59 イベントの紹介記事の発信事例

LANGUAGE [EN](#) [JP](#) [ID](#) [TG](#) [VN](#)

Meet our amazing community of eldercare workers!

SHARE [f](#) [t](#) [u](#) [e](#)



Have you ever thought about working in eldercare? If you're ready to start actually looking into this line of work, you're likely curious about what nursing care settings are like and what the job really entails—and you'd probably like to start by meeting some people who already do it for a living!

If you already work in eldercare, you may be interested in joining a community of fellow professionals, learning about the strategies that are working in other settings, [▶](#)

② WHAT'S NEW（新着情報紹介欄）の新設

ふくしかいご.jp内の更新箇所が一目で確認できるようにする目的で、トップページのコンテンツ最上部に新着情報の紹介欄としてWHAT'S NEWを新設した。また、WHAT'S NEWにおいては、介護のしごと魅力発信等事業の各事業の運営Webサイトや実施イベントへの送客の実現のため、各事業で運営しているWebサイト内の福祉・介護関連の新規コンテンツも併せて紹介し、リンクで遷移できるように工夫した。

WHAT'S NEWでは以下の内容を掲載した。

- （自治体からの新規情報掲載時）掲載日時、自治体名、カテゴリ名、情報タイトル
- （TOPICSの新着記事掲載時）掲載日時、記事タイトル
- （他の事業者Webサイトの情報掲載時）WHAT'S NEWへの掲載日時、コンテンツの紹介文（図表64参照 ※週あたりの目安紹介件数：5件）

図表 60 WHAT'S NEW での新着情報の紹介

WHAT'S NEW
新着情報

本サイトの使い心地はいかがですか。アンケートにご協力ください（所要時間2分程度）

2021.03.30	関連サイト	「介護・福祉事業所のための採用計画づくりGUIDE BOOK」が完成！全国の法人へ2万部限定で無料配布！	>
2021.03.30	関連サイト	俳優・田中健さんらが動画で紹介 長年培った経験やスキルを生かせる介護の職場	>
2021.03.29	関連サイト	介護助手の導入で介護職員の負担軽減、離職率低下にも	>
2021.03.29	関連サイト	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」のwithコロナ時代～」第6弾	>
2021.03.29	関連サイト	2022年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! が開催中！あなたの地域の法人を見つけよう！	>
2021.03.26	TOPICS	“話す”と“聴く”から考える介護におけるコミュニケーション	>
2021.03.26	TOPICS	福祉業界で働く人たちを支える“今までにない”研修	>
2021.03.26	TOPICS	実践を経て、さらに学ぶ～より良い職場づくりに奮闘するリーダーたち～	>
2021.03.25	TOPICS	介護・福祉の未来を「かえる」ことで人々の笑顔を創造する～TV番組「にっぽんの要」第二弾が放送！～	>
2021.03.24	関連サイト	「介護・福祉事業所のための採用計画づくりGUIDE BOOK」が完成！全国の法人へ2万部限定で無料配布！	>

MORE

図表 61 WHAT'S NEW に掲載した他の事業者 Web サイトの情報一覧

掲載日	事業名	新着情報のタイトル
1月18日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	【若年層向け】 福祉で働きたい学生のための就職フェア「FUKUSHI meets!」に参加しませんか？
1月18日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	【若年層向け】 福祉実践家が福祉を問い、語る。オンライントークイベント「福祉の周辺」のご案内
1月18日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	【子育てを終えた層向け】 トークイベント「黒木瞳さんと学ぶ介護のおしごと」アーカイブ動画が公開中！
1月19日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	【アクティブシニア向け】 ずっといきいきと過ごす。「趣味を生かして広がる交流」セミナーが1/25に開催
1月19日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	【介護事業者向け】 VRを活用して「マネジメントの原理原則」を学ぶ！概論コースが参加受付中
1月26日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	【体験型・参加型イベント】 介護の"いま"をお届け！BSフジ「にっぽんの要」の初回放送は2/7(日)！
1月26日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	【若年層向け】 ソーシャルワーカーとしての生き方や魅力を探索。オンラインイベントが2/10開催！
1月26日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	【子育てを終えた層向け】 トークイベント「りんたろー。さんと学ぶ介護のおしごとのリアル」アーカイブ動画が公開中！
1月27日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	【アクティブシニア向け】 この町ですっと自分らしく生きるために。アクティブシニアのためのライフプランを学ぼう！
1月27日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	【介護事業者向け】 VRを活用して「マネジメントの原理原則」を学ぶ！概論コースが参加受付中
2月1日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	【体験型・参加型イベント】 学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える！BSフジ「にっぽんの要」は2/7(日)初回放送！
2月1日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	【若年層向け】 福祉で働きたい学生・若者のための新卒しごと情報サイト「フクシゴト」をチェックしよう！
2月1日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	【子育てを終えた層向け】 「介護職の悩みや思いを共有する」未来をつくるkaigoカフェ高瀬比左子さん
2月2日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	【アクティブシニア向け】 「ありがとう」がうれしくて 福祉・介護の仕事、その魅力とは？
2月2日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	【介護事業者向け】 無料オンラインセミナー「定着・活躍につながる新入社員育成のポイント・考え方」が2/4開催！
2月8日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	これからの介護・福祉を明るく前向きに「かえる」ため、学生が考え抜く！彼らの取り組みをチェックしよう！
2月8日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	福祉実践家がこれからの福祉を問い、語る。オンライントークイベント「福祉の周辺」第2回は2/13(土)開催！
2月8日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	「介護の仕事はカッコいい。介護にプライドを」クリエイティブ・ディレクターのマンジョット・ベディさん
2月9日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	地元の元気な高齢者を「介護助手」に採用 介護老人保健施設「いこいの森」の戦略
2月9日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	【介護事業者向け】 介護・福祉事業所の採用成功に欠かせない採用戦略を学ぶ。無料オンラインセミナーが2/26(金)開催！
2月15日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える！BSフジ「にっぽんの要」第2回は2/14(日)放送！
2月15日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	2022年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! ONLINE が開催中！あなたの地域の法人を見つけよう！
2月15日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	介護医療従事者との対話を通じて自分らしい働き方に向き合う。未来をつくるonlineカフェのご案内
2月16日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	新たな生きがい、やりがいを見つけてみませんか？オンライン開催「セカンドキャリアとしての福祉・介護の仕事」
2月16日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	【介護事業者向け】 介護・医療系の人事のつながりを作るイベントが2/24(水)オンラインで開催！
2月22日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える！BSフジ「にっぽんの要」第3回は2/28(日)放送！

2月22日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	都市部からの UIJ ターンを考えている学生さん必見！地方で暮らしながら福祉で働く。法人説明会が 2/25(木)開催
2月22日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	介護の仕事は「ほっこりする瞬間に出会える」 お笑いコンビ EXIT りんたろー。さん
2月23日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	アクティブ世代の自分らしい生き方を応援する「朝日新聞 Re ライフ FESTIVAL@home」 2/27(土)～28(日)開催！
2月23日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	介護職向けの無料コミュニケーション講座「利用者との信頼関係のつくり方」は 2/25(木)開催
3月3日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える。BS フジ「にっぽんの要」アーカイブ動画が公開中！
3月3日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	家族ってなんだろう。オンライントークイベント「福祉の周辺」 vol.3 テーマは「家族と福祉」 3/6(土)開催！
3月3日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第1弾
3月4日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	アクティブ世代の自分らしい生き方を応援する「朝日新聞 Re ライフ FESTIVAL@home」アーカイブ動画が公開中！
3月4日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	介護・福祉事業者向けの無料オンラインセミナー「「ここで働きたい！」と思われる"採用サイト"づくりの基本」は 3/18(木)開催
3月11日	福祉・介護の体験型・参加型 イベント実施事業	学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える。BS フジ「にっぽんの要」アーカイブ動画が公開中！
3月11日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	2022年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! が開催中！あなたの地域の法人を見つけよう！
3月11日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第2弾
3月12日	ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	動画で学ぶ介護のしごと「元気なシニアの講習会で見つけた 自分にもできる支え」
3月12日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	介護・福祉事業者向けの無料オンラインセミナー「「ここで働きたい！」と思われる"採用サイト"づくりの基本」は 3/18(木)開催
3月19日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	福祉の視点をもったひと・もの・ことをすき込むメディア「壤」がリリースされました！
3月19日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第3弾
3月19日	ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	80歳まで働ける 中高年で介護の世界に飛び込む人材を支えるポイントは？
3月22日	ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	「周辺業務？」「介護助手？」新たなネーミングを考える「kaigo カフェ」の取り組み
3月22日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	「介護・福祉事業所のための採用計画づくり GUIDE BOOK」が完成！全国の法人へ2万部限定で無料配布！
3月23日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第4弾
3月23日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第5弾
3月23日	ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	動画で学ぶ介護のしごと「自分にできることで介護業界の手助けがしたい」経理の仕事で縁の下を支える
3月24日	ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	介護の仕事の「周辺業務」を知っていますか？専門的知識やスキルがなくてもできる、介護の現場に欠かせない仕事
3月24日	ターゲット別魅力発信事業 (介護事業者向け)	「介護・福祉事業所のための採用計画づくり GUIDE BOOK」が完成！全国の法人へ2万部限定で無料配布！
3月29日	ターゲット別魅力発信事業 (若年層向け)	2022年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! が開催中！あなたの地域の法人を見つけよう！
3月29日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	フリーアナウンサー町亞聖さんのコラム「今、できることを～皆が「当事者」の with コロナ時代～」第6弾
3月29日	ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	介護助手の導入で介護職員の負担軽減、離職率低下にも

3月30日	ターゲット別魅力発信事業(アクティブシニア層向け)	俳優・田中健さんらが動画で紹介 長年培った経験やスキルを生かせる介護の職場
3月30日	ターゲット別魅力発信事業(介護事業者向け)	「介護・福祉事業所のための採用計画づくり GUIDE BOOK」が完成! 全国の法人へ2万部限定で無料配布!

③ 福祉・介護に関連する Web サイトへのリンク集の新設

福祉・介護の情報をワンストップで閲覧できるプラットフォーム機能の強化を図るため、都道府県の福祉・介護関連の Web サイト、業界団体の Web サイト、介護のしごと魅力発信等事業の事業関係団体の Web サイトのリンク情報を掲載した。

(ア) 都道府県の福祉・介護関連 Web サイト

都道府県の福祉・介護関連 Web サイトの一覧では、都道府県ごとに以下の情報を抽出し、掲載した。

- 福祉・介護人材の確保や高齢者の社会参画を主に所掌している都道府県庁部局のページへのリンク
- 福祉・介護に関連する情報が集約されている都道府県庁 Web サイト内ページへのリンク

図表 62 都道府県の福祉・介護関連 Web サイトの一覧

都道府県	部局名・ページ名	URL
北海道	保健福祉部高齢者支援局高齢者保健福祉課	http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/khf/index.htm
	「高齢者・介護・障がい者」ページ	http://www.pref.hokkaido.lg.jp/102m09.htm
青森県	健康福祉部高齢福祉保健課	https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kenko/korei hoken/
	「介護・高齢福祉」ページ	https://www.pref.aomori.lg.jp/welfare/welfare/
岩手県	保健福祉部長寿社会課	https://www.pref.iwate.jp/soshiki/hofuku/1016010.html
	介護情報ポータルサイト	https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/fukushi/kaigo/kaigo/index.html
宮城県	保健福祉部長寿社会政策課	https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/chouju/
	「高齢者福祉」ページ	https://www.pref.miyagi.jp/life/5/73/
	「介護福祉」ページ	https://www.pref.miyagi.jp/life/5/74/
秋田県	健康福祉部長寿社会課	https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/tyouju
	「高齢者・介護・国保」ページ	https://www.pref.akita.lg.jp/pages/genre/11668
山形県	健康福祉部長寿社会政策課	https://www.pref.yamagata.jp/090002/kensei/shou kai/soshikiannai/kenkofukushi/090002.html
	「高齢者福祉」ページ	https://www.pref.yamagata.jp/kenfuku/koreisha/
福島県	保健福祉部社会福祉課(福祉・介護人材確保等を所管)	http://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21025a/
	保健福祉部高齢福祉課(高齢者福祉関連等を所管)	http://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/21025c/
茨城県	保健福祉部長寿福祉推進課(高齢化対策の企画、推進等を所管)	https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/hokenfukushi/chofuku/index.html
	保健福祉部健康・地域ケア推進課(医療介護連携推進人材の養成等を所管)	https://www.pref.ibaraki.jp/hokenfukushi/chiiki/index.html
	「福祉・子育て」ページ	https://www.pref.ibaraki.jp/kurasu/fukushikosodate/index.html
栃木県	保健福祉部高齢対策課	http://www.pref.tochigi.lg.jp/e03/index.html
	「介護人材」ページ	http://www.pref.tochigi.lg.jp/fukushi/koureisha/kaigozinzai/index.html
	「高齢者福祉」ページ	http://www.pref.tochigi.lg.jp/fukushi/koureisha/fukushi/index.html
群馬県	健康福祉部介護高齢課	https://www.pref.gunma.jp/07/d2300141.html
	「高齢者・介護」ページ	https://www.pref.gunma.jp/cate_list/ct00000873.html

埼玉県	福祉部高齢者福祉課	http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/a0603/index.html
	「高齢者福祉」 ページ	https://www.pref.saitama.lg.jp/kenko/koresha/index.html
	さいたま介護ねっと	https://www.pref.saitama.lg.jp/a0603/kaigo-net/index.html
千葉県	健康福祉部高齢者福祉課	https://www.pref.chiba.lg.jp/koufuku/index.html
	「福祉・子育て」 ページ	https://www.pref.chiba.lg.jp/cate/kfk/fukushi/index.html
東京都	福祉保健局	https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/
	「高齢者」 ページ	https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kourei/index.html
神奈川県	福祉子どもみらい局福祉部地域福祉課（福祉介護人材の養成・確保等を所管）	https://www.pref.kanagawa.jp/docs/n7j/index.html
	福祉子どもみらい局福祉部高齢福祉課（高齢者の社会参画等を所管）	https://www.pref.kanagawa.jp/docs/u6s/index.html
	「介護・高齢者」 ページ	https://www.pref.kanagawa.jp/menu/2/9/index.html
新潟県	福祉保健部高齢福祉保健課	https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/fukushihoken/
	「高齢者・障害者・福祉」 ページ	https://www.pref.niigata.lg.jp/life/1/3/
富山県	厚生部高齢福祉課	http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1211/
	「高齢者」 ページ	http://www.pref.toyama.jp/cms_cat/104030/index.html
石川県	健康福祉部長寿社会課	https://www.pref.ishikawa.lg.jp/ansin/index.html
	「高齢者福祉」 ページ	https://www.pref.ishikawa.lg.jp/iryo_fukushi/koreisha/fukushi/index.html
	「介護・福祉の仕事の魅力発信」 ページ	https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kousei/miryoku/miryokutop.html
福井県	健康福祉部長寿福祉課	https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/index.html
	「高齢者施設の紹介」 ページ	https://www.pref.fukui.lg.jp/kenko/care/cat1401/index.html
	「介護事業者向け情報」 ページ	https://www.pref.fukui.lg.jp/kenko/care/cat1402/index.html
山梨県	福祉保健部健康長寿推進課	https://www.pref.yamanashi.jp/chouju/index.html
	「高齢者福祉」 ページ	https://www.pref.yamanashi.jp/iryo/koreishafukushi/index.html
長野県	健康福祉部介護支援課	https://www.pref.nagano.lg.jp/kaigo-shien/kensei/soshiki/soshiki/kencho/kaigo/index.html
	「高齢者福祉」 ページ	https://www.pref.nagano.lg.jp/kenko/koureisha/index.html
岐阜県	健康福祉部高齢福祉課	https://www.pref.gifu.lg.jp/soshiki/11215/
	「高齢者」 ページ	https://www.pref.gifu.lg.jp/life/2/16/
静岡県	健康福祉部福祉長寿局長寿政策課	http://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-210/chouju/index.html
	「社会福祉・高齢者福祉」 ページ	http://www.pref.shizuoka.jp/a_content/2_02.html
愛知県	福祉局高齢福祉課	https://www.pref.aichi.jp/soshiki/korei/
	「高齢者」 ページ	https://www.pref.aichi.jp/life/3/15/49/
三重県	医療保険部医療介護人材課（福祉・介護人材の確保等を所管）	https://www.pref.mie.lg.jp/IRYOKAI/index.html
	医療保険部長寿介護課（高齢者の社会参加の促進等を所管）	https://www.pref.mie.lg.jp/CHOJUS/index.html
	「高齢者福祉・介護保険」 ページ	https://www.pref.mie.lg.jp/CHOJUS/HP/index.html
滋賀県	健康医療福祉部医療福祉推進課	https://www.pref.shiga.lg.jp/kensei/gaiyou/soshiki/kenkouiryoufukushibu/iryoufukushisuishinka/in

		dex.html
	「高齢者福祉・介護」ページ	https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohu kushi/koureisya/
京都府	健康福祉部高齢者支援課（高齢者の社会参加促進等を所管）	https://www.pref.kyoto.jp/info/gyosei/soshiki/066/index.html
	健康福祉部地域福祉推進課（福祉人材の確保及び定着等を所管）	https://www.pref.kyoto.jp/info/gyosei/soshiki/074/index.html
	「福祉・高齢者・障害者」ページ	http://www.pref.kyoto.jp/kenko/korei/index.html
	シルバー・インフォメーション（高齢者のための府政ガイド）	http://www.pref.kyoto.jp/kourei-engou/index.html
大阪府	福祉部地域福祉推進室福祉人材・法人指導課（介護・福祉人材の育成・確保等を所管）	http://www.pref.osaka.lg.jp/houjin/
	福祉部高齢介護室介護事業者課（介護保険施設の指定及び指導監査等を所管）	http://www.pref.osaka.lg.jp/koreishisetsu/
	「高齢者」ページ	http://www.pref.osaka.lg.jp/life/list2.php?ctg03_id=3&ctg02_id=11#c43
兵庫県	健康福祉部少子高齢局高齢政策課（介護人材の確保等を所管）	https://web.pref.hyogo.lg.jp/org/koreitaisakuka/index.html
	健康福祉部社会福祉局社会福祉課（福祉サービス第三者評価事業等を所管）	https://web.pref.hyogo.lg.jp/org/shakaifukushika/index.html
	「高齢者」ページ	https://web.pref.hyogo.lg.jp/life/cate3_113.html
奈良県	福祉医療部長寿・福祉人材確保対策課（福祉人材の確保等を所管）	http://www.pref.nara.jp/49707.htm
	福祉医療部医療・介護保険局介護保険課（高齢者福祉計画等を所管）	http://www.pref.nara.jp/dd.aspx?menuid=11982
	「高齢者・障害者」ページ	http://www.pref.nara.jp/dd.aspx?menuid=1273
和歌山県	福祉保健部福祉保健政策局長寿社会課（介護サービス指導室）	https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/040300/index.html
	「健康・福祉」ページ	https://www.pref.wakayama.lg.jp/category/fukushi.html
鳥取県	福祉保健部ささえあい福祉局長寿社会課（介護サービス情報の公表等を所管）	https://www.pref.tottori.lg.jp/chouju/
	福祉保健部ささえあい福祉局福祉監査指導課（福祉サービスの質の向上等を所管）	https://www.pref.tottori.lg.jp/fukushikansashidou/
	「福祉、介護」ページ	https://www.pref.tottori.lg.jp/1481.htm
島根県	健康福祉部高齢者福祉課（介護人材確保等を所管）	https://www.pref.shimane.lg.jp/koreisha/
	健康福祉部地域福祉課（福祉サービス第三者評価制度等を所管）	https://www.pref.shimane.lg.jp/chiikifukushi/
	「高齢者福祉」ページ	https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushikourei/
岡山県	保健福祉部長寿社会課	https://www.pref.okayama.jp/soshiki/35/
	「健康・福祉」ページ	https://www.pref.okayama.jp/life/2/
広島県	健康福祉局医療介護人材課（福祉・介護人材の就業支援等を所管）	https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/54/
	健康福祉局地域包括ケア・高齢者支援課（高齢者福祉サービスに係る支援等を所管）	https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/63/
	「健康・福祉・子育て」ページ	https://www.pref.hiroshima.lg.jp/life/2/
山口県	健康福祉部厚政課（介護人材確保等を所管）	https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a13200/index/
	健康福祉部長寿社会課（高齢者対策の総合調整等を所管）	https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a13400/index/
	「福祉・介護サービス」ページ	https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/iryoku/koureisha/fukushi.html
徳島県	保健福祉部長寿いきがい課	https://www.pref.tokushima.lg.jp/kenseijoho/soshiki/hokenfukushibu/choujuikigaika/

	「高齢者福祉・介護」ページ	https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokata/kenko/koreishafukushi/
香川県	健康福祉部長寿社会対策課	https://www.pref.kagawa.lg.jp/choju/index.html
	「健康・福祉」ページ	https://www.pref.kagawa.lg.jp/kenko/index.html#p1
愛媛県	保健福祉部長寿介護課	https://www.pref.ehime.jp/h20400/h20400.html
	「地域福祉」ページ	https://www.pref.ehime.jp/kenko/fukushi/index.html
	「高齢者福祉」ページ	https://www.pref.ehime.jp/kenko/koresha/index.html
高知県	地域福祉部地域福祉政策課（福祉・介護人材の確保等を所管）	https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060101/
	地域福祉部高齢者福祉課（高齢者福祉関連等を所管）	https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/060201/
	「介護・福祉」ページ	https://www.pref.kochi.lg.jp/bunya/kenko_fukushi/kaigo_fukushi/
福岡県	保健医療介護部高齢者地域包括ケア推進課	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/soshiki/4400703/
	保健医療介護部介護保険課	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/soshiki/4400800/
	「介護・高齢者福祉」ページ	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/life/3/25/
佐賀県	健康福祉部長寿社会課	https://www.pref.saga.lg.jp/list00034.html
	「高齢者福祉・介護保険」ページ	https://www.pref.saga.lg.jp/list00571.html
長崎県	福祉保健部長寿社会課	https://www.pref.nagasaki.jp/section/choju/index.html
	高齢者・介護保険	https://www.pref.nagasaki.jp/bunrui/hukushi-hoken/koreisha/index.html
熊本県	健康福祉部高齢者支援課（介護人材の確保等を所管）	https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/32/
	健康福祉部認知症対策・地域ケア推進課（地域ケア体制の構築等を所管）	https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/33/
	「高齢者・障がい者・介護」ページ	https://www.pref.kumamoto.jp/life/2/10/
大分県	福祉保健部高齢者福祉課	https://www.pref.oita.jp/soshiki/12300/
	「健康・福祉」ページ	https://www.pref.oita.jp/life/2/
宮崎県	福祉保健部長寿介護課	https://www.pref.miyazaki.lg.jp/choju/index.html
	「高齢者・介護」ページ	http://www.pref.miyazaki.lg.jp/kenko/koresha/index.html
鹿児島県	くらし保健福祉部高齢者生き生き推進課（介護保険室）	https://www.pref.kagoshima.jp/ab02/soshiki/hoken/honcho/kaigo.html
	「高齢者・介護保険」ページ	https://www.pref.kagoshima.jp/kenko-fukushi/koreisya/index.html
沖縄県	子ども生活福祉部高齢者福祉介護課	https://www.pref.okinawa.jp/site/kodomo/korei/index.html
	「高齢者福祉」ページ	https://www.pref.okinawa.jp/site/kenko/kore/index.html

(イ) 業界団体 Web サイト

業界団体 Web サイトの一覧では、福祉・介護に関する業界団体の情報を収集した上、団体の種別（介護事業者団体、介護・医療系職能団体、当事者団体、教員関係団体）ごとに整理してリンクを掲載した。

なお、業界団体は、特に厚生労働省の社会保障審議会介護給付費分科会および介護保険部会の検討会に出席実績のある団体を中心として、網羅的に抽出している。

図表 63 業界団体 Web サイトの一覧

種別	団体名	URL
事業者 団体	高齢者住まい事業者団体連合会	https://koujuren.jp/
	公益社団法人 全国有料老人ホーム協会	https://www.yurokyo.or.jp/
	一般社団法人 全国介護付きホーム協会	https://www.kaigotsuki-home.or.jp/
	一般社団法人 高齢者住宅協会	http://www.shpo.or.jp/
	一般社団法人 サービス付き高齢者向け住宅協会	https://kosenchin.jp/
	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会	http://www.suishinkyō.net/
	公益社団法人 日本認知症グループホーム協会	https://www.ghkyo.or.jp/
	一般社団法人 日本リハビリテーション病院・施設協会	https://www.rehakyoh.jp/
	一般社団法人 全国デイケア協会	https://day-care.jp/
	一般社団法人 全国訪問看護事業協会	https://www.zenhokan.or.jp/
	一般社団法人 24 時間在宅ケア研究会	https://24h-care.com/
	一般社団法人 日本在宅介護協会	http://www.zaitaku-kyo.gr.jp/
	全国小規模多機能型居宅介護事業者連絡会	http://www.shoukibo.net/
	社会福祉法人 全国社会福祉協議会	https://www.shakyo.or.jp/
	全国社会福祉法人経営者協議会	https://www.keieikyo.com/
	一般社団法人 日本介護事業連合会	https://www.kaijiren.com/
	一般社団法人 全国介護事業者連盟	http://kaiziren.or.jp/
	一般社団法人 『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会	https://minkaikyō.info/
	一般社団法人 日本福祉用具供給協会	https://www.fukushiyogu.or.jp/
	特定非営利活動法人 市民福祉団体全国協議会	http://seniornet.ne.jp/
J A 高齢者福祉ネットワーク	https://www.ja-care.net/	
一般社団法人 シルバーサービス振興会	http://www.espa.or.jp/	
日本生活協同組合連合会	https://jccu.coop/	
介護・ 医療系 職能団体	公益社団法人 日本介護福祉士会	http://www.jaccw.or.jp/home/index.php
	一般社団法人 日本介護支援専門員協会	https://www.jcma.or.jp/
	日本ホームヘルパー協会	https://www.n-helper.com/
	一般社団法人 日本慢性期医療協会	https://jamcf.jp/
	公益社団法人 日本医師会	https://www.med.or.jp/
	公益社団法人 日本看護協会	https://www.nurse.or.jp/
	公益社団法人 日本薬剤師会	https://www.nichiyaku.or.jp/
	一般社団法人 日本言語聴覚士協会	https://www.japanslht.or.jp/
	一般社団法人 日本作業療法士協会	https://www.jaot.or.jp/
公益社団法人 日本理学療法士協会	http://www.japanpt.or.jp/	
当事者 団体	公益社団法人 認知症の人と家族の会	http://www.alzheimer.or.jp/
	公益社団法人 全国老人クラブ連合会	http://www.zenrouren.com/
教員関係 団体	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会	http://kaiyokyo.net/index.php
	一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟	http://jaswe.jp/
	全国福祉高等学校長会	https://fukushikyoin.sakura.ne.jp/top/

(ウ) 「介護のしごと魅力発信等事業」事業関係団体 Web サイト

「介護のしごと魅力発信等事業」事業関係団体 Web サイトの一覧では、令和 2 年度および令和元年度の「介護のしごと魅力発信等事業」実施主体とオブザーバーとして参画した団体の Web サイトリンクを掲載した。

図表 64 「介護のしごと魅力発信等事業」事業関係団体 Web サイトの一覧
【令和 2 年度】

団体名・サイト名	URL
事業実施主体	
福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業	
株式会社 サンケイビルテクノ	https://www.sankeibt.com/
にっぽんの要 わかる介護・福祉 かわる介護・福祉	https://sankeikaigofukushi.com/
福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業	
PwC コンサルティング合同会社	https://www.pwc.com/jp/ja/industries/gps.html
ふくしかいご.jp	https://fukushikaigo.jp/
介護のしごと魅力発信ページ (Facebook)	https://www.facebook.com/kaigomiryoku/
ターゲット別魅力発信事業 (若者層向け)	
一般社団法人 FACE to FUKUSHI	https://f2f.or.jp/
FACE to FUKUSHI (Facebook)	https://www.facebook.com/FACEtoFUKUSHI?fref=ts
フクシゴト	https://fukushigoto.f2f.or.jp/
フクシゴト (Facebook)	https://www.facebook.com/fukushigoto/
FUKUSHI meets!	https://fair.f2f.or.jp/
介護の仕事研究室	https://kaigo.f2f.or.jp/
SOCIAL WORKERS LAB	https://swlab.jp/
Socialworkers Lab (Facebook)	https://www.facebook.com/lab.socialworkers.7
ターゲット別魅力発信事業 (子育てを終えた層向け)	
株式会社 産業経済新聞社	https://www.sankei.jp/
ゆうゆう Life	https://youyoulife.jp/
ゆうゆう Life (Facebook)	https://www.facebook.com/cara2jp/
コミュニティサイト「きっかけ ゆうゆう Life」	https://www.beach.jp/circleboard/af08100/topictitle
ターゲット別魅力発信事業 (アクティブシニア層向け)	
株式会社 朝日新聞社	https://www.asahi.com/corporate/
Re ライフ.net	https://www.asahi.com/relife/
Re ライフ.net (Facebook)	https://www.facebook.com/RelifePJ/
なかまある	https://nakamaaru.asahi.com/
なかまある (Facebook)	https://www.facebook.com/nakamaaru/

ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）	
株式会社 日本経営	https://nkgr.co.jp/
介護のしごと魅力発信等事業 研修プログラム	https://nkgr.co.jp/company/outline/release20200701001/
株式会社 シルバーウッド	https://www.silverwood.co.jp/
マネジメントスタンダードプログラム for kaigo	https://www.silverwood.co.jp/news/details_220.html
マネジメントスタンダードプログラム for kaigo (Facebook)	https://www.facebook.com/mspk.silverwood
株式会社 Blanket	https://blan-ket.com/
Blanket (Facebook)	https://www.facebook.com/blanketkaigo
KAIGO HR	https://kaigohr.com/
KAIGO HR (Facebook)	https://www.facebook.com/kaigohr/
KAIGO LEADERS	https://heisei-kaigo-leaders.com/
KAIGO LEADERS (Facebook)	https://www.facebook.com/HeiseiKaigoLeaders
介護事業者の採用・人材育成力向上プロジェクト CHANT (Facebook)	https://www.facebook.com/CHANTKAIGO/
一般社団法人 FUKUSHI FOR CONVIVIALITY	https://f4c.jp/
オブザーバー	
全国社会福祉法人経営者協議会	https://www.keieikyo.com/
社会福祉 HERO'S	http://www.shafuku-heros.com/
公益社団法人 全国老人福祉施設協議会	https://www.roushikyo.or.jp/
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 (Facebook)	https://www.facebook.com/%E5%85%A8%E5%9B%BD%E8%80%81%E4%BA%BA%E7%A6%8F%E7%A5%89%E6%96%BD%E8%A8%AD%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A-220285808038651/
公益社団法人 全国老人保健施設協会	http://www.roken.or.jp/
一般社団法人 全国介護付きホーム協会	https://www.kaigotsuki-home.or.jp/
一般社団法人 全国介護付きホーム協会 (Facebook)	https://www.facebook.com/kaihokyo/
公益社団法人 日本介護福祉士会	http://www.jaccw.or.jp/home/index.php
公益社団法人 日本介護福祉士会 (Facebook)	https://www.facebook.com/nihonkaigofukushishikai/
公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会	http://kaiyokyo.net/index.php
一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟	http://socialworker.jp/group/
一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 (Facebook)	https://www.facebook.com/jascsw
全国福祉高等学校長会	https://fukushikyoin.sakura.ne.jp/top/

【令和元年度】

団体名・サイト名	URL
事業実施主体	
福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業	
株式会社 サンケイビルテクノ	https://www.sankeibt.com/
福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業	
株式会社 朝日新聞社	https://www.asahi.com/corporate/
ターゲット別魅力発信事業（若者層向け）	
一般社団法人 FACE to FUKUSHI	https://f2f.or.jp/
社会福祉法人 福祉楽団	http://official.gakudan.org/
東京藝術大学	https://www.geidai.ac.jp/
ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け）	
株式会社 産業経済新聞社	https://www.sankei.jp/
studio-L	https://www.studio-l.org/
ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け）	
PwC コンサルティング合同会社	https://www.pwc.com/jp/ja/industries/gps.html
株式会社 リクルートキャリア	https://www.recruitcareer.co.jp/
HELPMAN JAPAN	http://helpmanjapan.com/
ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）	
PwC コンサルティング合同会社	https://www.pwc.com/jp/ja/industries/gps.html
株式会社 シルバーウッド	https://www.silverwood.co.jp/
株式会社 Join for Kaigo（現 株式会社 Blanket）	https://blan-ket.com/
オブザーバー	
社会福祉法人 全国社会福祉協議会	https://www.shakyo.or.jp/
全国社会福祉法人経営者協議会	https://www.keieikyo.com/
公益社団法人 全国老人福祉施設協議会	https://www.roushikyo.or.jp/
公益社団法人 全国老人保健施設協会	http://www.roken.or.jp/
一般社団法人 全国介護付きホーム協会	https://www.kaigotsuki-home.or.jp/
公益社団法人 日本介護福祉士会	http://www.jaccw.or.jp/home/index.php
公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会	http://kaiyokyo.net/index.php
一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟	http://socialworker.jp/group/

(2) ふくしかいご.jp の広報

本事業では、ふくしかいご.jp の利用促進のため、様々なチャンネルを通して広報を実施した。以下、詳述する。

① 自治体の登録・利用促進

ふくしかいご.jp では、自治体からの情報発信にあたっては、自治体側でユーザー登録を実施する必要がある。本事業では、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課を通して 2020 年 12 月に全国の自治体へメールを発送し、ふくしかいご.jp の登録・利用の促進を図った。

結果として、新たに以下 3 つの自治体に登録いただいた。

- 岩手県金ケ崎町
- 栃木県下野市
- 大阪府

また、新たに以下 2 つの自治体に利用いただいた。

- 岩手県金ケ崎町
- 千葉県千葉市

図表 65 自治体からの情報発信画面（岩手県金ケ崎町の事例）

2021.01.05 介護サービス利用者 求職者・現職者 | 金ケ崎町

介護人材に係る岩手県金ケ崎町の補助制度について

#人材募集 SHARE

岩手県金ケ崎町では、町内介護サービス事業所に就労した正職員の方で、介護福祉士、社会福祉士、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、又は栄養士のいずれかの資格を取得している方、若しくは介護職員初任者研修を修了している方、又は就労日から起算して1年以内に介護職員初任者研修を修了する予定の方に、助成金として10万円の支給や奨学金返還金への助成を実施しております。

詳細についてはリンク先をご覧ください。

関連リンク
[介護人材に係る岩手県金ケ崎町の補助...](#)

図表 66 自治体からの発信内容の一覧

掲載日	掲載カテゴリ	自治体名	掲載タイトル	概要
2021年 1月5日	介護サービス利用者 求職者・現職者	岩手県 金ケ崎町	介護人材に係る岩手県金ケ崎町の補助制度について	町内介護サービス事業所に就労する正職員への助成金や奨学金返還金への助成制度の案内
2021年 1月6日	求職者・現職者	千葉県 千葉市	介護の仕事にチャレンジしてみませんか？【就職イベントのご案内】※イベントは終了しました。	「介護・福祉の就職イベント～ちばふくフェア～」の案内

② 事業間メーリングリストを活用した広報

本事業では、介護のしごと魅力発信等事業の事業者・オブザーバー間の情報連携のツールとしてメーリングリストを作成し、ふくしかいご.jpの広報を行った。

広報の際には、各事業・オブザーバーが実施するイベントでの活用および運営サイトへの掲載を容易にする目的で、フライヤーを作成し配布した。

図表 67 ふくしかいご.jpのフライヤー

「ふくしかいご.jp」は、福祉・介護に携わるすべての人たちが、日本全国の福祉・介護に関する情報をワンストップで取得できるようなポータルサイトを目指しています。

地方公共団体の情報
各地域で実施されている福祉・介護に係るイベントや研修などの情報を閲覧できます。

SEARCH BY AREA：エリア別検索
あなたのお住いの地域別に検索可能

SEARCH BY TARGET：カテゴリ別検索
「介護サービス利用者」「求職者・現職者」「介護事業者」等
あなたのタイプから検索可能

福祉・介護の魅力発信記事
福祉・介護のしごとやその魅力についての記事や、「介護のしごと魅力発信等事業*」の各事業者が実施しているイベント等の記事の閲覧ができます。

TOPICS

新着情報
ふくしかいご.jpや「介護のしごとと魅力発信等事業*」関連団体サイトの新着情報等（例：地方自治体や各事業者の実施イベント）を確認できます。

WHAT'S NEW

2021.02.22	関連サイト	都市部からのUIターンを考えている学生さん必見！地方で暮らしながら福祉で働く。法人説明会が2/25(木)開催	>
2021.02.22	関連サイト	学生が「介護・福祉の仕事のこれから」を考える！BSフジ「にっぽんの妻」第3回は2/28(日)放送！	>
2021.02.19	TOPICS	より良いケアのカギは「ものさし」？「介護の原理・目的」を学ぶ。	>

福祉・介護関連サイト一覧
福祉・介護に関連する団体サイトにアクセスすることができます。

業界団体サイト
事業者団体、介護・医療系職能団体、当事者団体、教員関係団体のサイト

都道府県サイト
各都道府県庁サイト内の福祉介護関連ページ

「介護のしごとと魅力発信等事業*」関連団体サイト

*福祉・介護のしごとの魅力を伝え、福祉・介護に対して抱いているイメージを向上させるための厚生労働省補助事業（6つの事業者にて実施）
本サイトは、「介護のしごとと魅力発信等事業」のうち、「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」の一環として運用されています。
（事業実施主体：PwCコンサルティング合同会社）

<https://fukushikaigo.jp/> ふくしかいご.jp Facebook

③ 各事業およびオブザーバーの運営サイトへのバナー掲載

本事業では、ふくしかいご.jpのバナーを株式会社朝日新聞社に作成いただき、各事業・オブザーバーが運営するサイトへの掲載を依頼した。

図表 68 ふくしかいご.jpのバナー



④ Facebook ページでの広報

本事業では、ふくしかいご.jp と並行して運営している Facebook ページ「介護のしごとと魅力発信ページ」（<https://www.facebook.com/kaigomiryoku>）において、ふくしかいご.jp への掲載コンテンツの紹介を通して、ふくしかいご.jp の広報を行った。Facebook ページ「介護のしごとと魅力発信ページ」の詳細については、p.77を参照されたい。

2.1.3 発信の方法

(1) ふくしかいご.jp の改修

本事業では、ふくしかいご.jp の利用者が、欲しい情報により早く、迷うことなくアクセスできるようにすることを目的として、改修を実施した。

改修にあたっては、自治体やそれ以外の一般の利用者からの想定される意見に対応できるよう考慮して、改修を実施した（「ふくしかいご.jp 等への意見」は pp.78-91 参照）。

① カテゴリ名の変更

ふくしかいご.jp では、利用者のタイプ別にカテゴリを設定しており、自治体からの情報はカテゴリに紐づけて発信されている。改修前のカテゴリは「一般」「有資格者」「事業者」となっていたが、それぞれのカテゴリが具体的にどのような人を対象としているかが不明瞭であり、例えば介護サービス利用者の家族や、介護職として働いている方がどのカテゴリのページを閲覧すれば良いか判断しづらい状態であった。

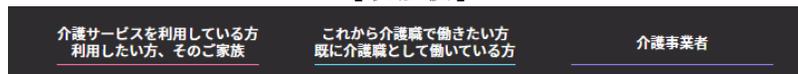
本事業の改修では、全ての利用者が自身の属性がどのカテゴリに当てはまるかを一目で判断できるようにする目的で、「介護サービスを利用している方、利用したい方、そのご家族」「これから介護職で働きたい方、既に介護職として働いている方」「介護事業者」にカテゴリ名を変更した。

図表 69 改修前後のカテゴリ

【改修前】



【改修後】



② ふくしかいご.jp 説明ページへのリンクの配置場所の移動

ふくしかいご.jp 内には、Web サイトのビジョン・目的、発信内容、情報の検索方法について説明するページが存在しており、トップページに設置されたリンク（「ふくしかいご.jp について」）から移動できるようになっている。改修前は、説明ページへのリンクはフッター（トップページ最下部）に配置されていたため、ふくしかいご.jp を初めて訪れた方がアクセスしづらく、Web サイトの目的等を理解できずにサイトを離れてしまう可能性があった。

本事業の改修では、説明ページへのリンクをよりアクセスしやすいトップバーに移動し、Web サイトの目的等の把握をより容易にする工夫を行った。

③ Web サイト説明文のフォントサイズ変更

トップページのアイキャッチ部に掲載されている Web サイト説明文（「ふくしかいご.jp」は、日本全国の福祉・介護に関する情報が集まる「福祉・介護情報プラットフォーム」です。）のフォントサイズが小さく、読みづらい可能性があった。

本事業では、利用者の視認性を向上させるため、デザインに支障のない範囲でフォントサイズを上げる改修を行った。

図表 70 改修後のアイキャッチ部



④ 「SEARCH BY AREA」「SEARCH BY TARGET」下の文言修正

ふくしかいご.jp では、カテゴリから検索（「SEARCH BY TARGET」）、地域から検索（「SEARCH BY AREA」）の 2 種類の方法で、自治体からの情報を検索することができる。「SEARCH BY TARGET」「SEARCH BY AREA」の見出しの下に日本語での説明が補記されているが、改修前は「対象から探す」「地域から探す」となっており、検索対象が分かりにくい状態であった。

本事業の改修では、デザインに支障のない範囲で、説明文をそれぞれ「あなたのタイプから情報を探す」「お住まいの地域の情報を探す」と修正するとともに、フォントサイズを拡大して視認性を向上させた。

図表 71 改修前後の「SEARCH BY TARGET」「SEARCH BY AREA」下の日本語説明文
【改修前】



【改修後】



⑤ TOPICS 記事の表示件数変更

改修前のふくしかいご.jp トップページの TOPICS では、記事が最新のものから 3 件表示され、「MORE」を押すことでさらに 2 件ずつ表示数を増やすことができる仕様となっていたが、令和 2 年度事業において記事の更新頻度が上がり掲載数も多くなることを踏まえると、より多くの記事が一度に表示され、「MORE」の押下による追加表示数も多くなる方が利用者にとって利用しやすいと考えた。

そのため、本事業の改修では、初期表示数、「MORE」押下による追加表示数ともに 6 件に変更した。

⑥ Facebook ページのタイムラインのウィジェット表示

本事業では、ふくしかいご.jp の運営と並行して、ふくしかいご.jp のコンテンツや各事業のイベント等を紹介する Facebook ページ「介護のしごと魅力発信ページ」を運営した (p.77 参照)。ふくしかいご.jp から「介護のしごと魅力発信ページ」への送客を実現するため、バナー上部に Facebook ページのタイムラインのウィジェット表示を組み込んだ。

図表 72 「介護のしごと魅力発信ページ」のウィジェット表示



⑦ バナーの追加

改修前のバナー掲載団体は福祉・介護関連の業界団体7つであったが、本事業の改修においては、業界団体のバナー数を拡充したほか、介護のしごと魅力発信等事業の事業者のバナーを追加で掲載することで、事業間の相互送客のさらなる促進を図った。

図表 73 改修前後のバナー
【改修前】



【改修後】



図表 74 ふくしかいご.jp にバナー掲載している団体名・Web サイト名
【改修前の団体名・Web サイト名一覧】

団体名・Web サイト名	URL
公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会	http://kaiyokyo.net/index.php
一般社団法人 全国介護付きホーム協会	https://www.kaigotsuki-home.or.jp/
全国社会福祉法人経営者協議会	https://www.keieikyo.com/
公益社団法人 日本介護福祉士会	https://www.jaccw.or.jp/
公益社団法人 全国老人保健施設協会	http://www.roken.or.jp/
福祉のお仕事	https://www.fukushi-work.jp/
社会福祉 HERO'S	http://www.shafuku-heros.com/

【改修で追加した団体名・Web サイト名一覧】

団体名・Web サイト名	URL
一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟	http://jaswe.jp/
公益社団法人 全国老人福祉施設協議会	https://www.roushikyo.or.jp/
全国福祉高等学校長会	https://fukushikyoin.sakura.ne.jp/top/
にっぽんの要 わかる介護・福祉 かわる介護・福祉	https://sankeikaigofukushi.com/
一般社団法人 FACE to FUKUSHI	https://f2f.or.jp/
ケアするウェブマガジン ゆうゆう Life	https://youyoulife.jp/
朝日新聞 Re ライフ.net	https://www.asahi.com/relife/special/kaigo/
株式会社日本経営	https://nkgr.co.jp/company/outline/release20200701001/

⑧ 「KEYWORD」「内容から探す」のタグの追加・削除・統合・文言修正

自治体からの情報には「若い方向け」「初任者研修」等のタグが設定されており、トップページ内の「KEYWORD」やカテゴリ別ページ内の「内容から探す」からタグを使って情報を検索できるようになっている。改修前は、「若い方向け」「アクティブシニア向け」等の対象に関するタグや、「イベント」「職場体験」等の内容に関するタグ等が規則なく並んでいる状況であり、また、「介護」「福祉」等、検索用のタグとして設定するには概念が大きいものもあった。

本事業の改修では、利用者がより直感的にタグを選択して情報を検索できるよう、タグの追加・削除・統合・文言修正と並べ替えを行った。

図表 75 改修前後の「内容から探す」のタグ（タグは「KEYWORD」と共通）

【改修前】

内容から探す

イベント 介護 福祉 制度 職場体験

出前授業 若い方向け アクティブシニア向け

介護助手・周辺業務 入門的研修 初任者研修

資格取得 柔軟な働き方 休暇取得 人材募集

経験者 関係団体

【改修後】

内容から探す

若い方向け 子育てを終えた層向け

アクティブシニア向け 介護経験者（介護家族等）向け

介護職経験者向け 外国の方向け 関係団体

イベント 職場体験 出前授業 入門的研修

初任者研修 制度 資格取得 介護助手・周辺業務

柔軟な働き方 福利厚生 人材募集

図表 76 改修後のタグの分類

情報の対象に関するタグ	若い方向け、子育てを終えた層向け、アクティブシニア向け、介護経験者（介護家族等）向け、介護職経験者向け、外国の方向け、関係団体
イベントに関するタグ	イベント、職場体験、出前授業
研修に関するタグ	入門的研修、初任者研修
介護業界に関するタグ	制度、資格取得、介護助手・周辺業務、柔軟な働き方、福利厚生、人材募集

(2) Facebook ページでの発信

本事業では、様々な層への情報発信を実現するため、ふくしかいご.jp での発信と並行して、Facebook ページ「介護のしごとと魅力発信ページ」（<https://www.facebook.com/kaigomiryoku>）を運用し、以下の情報を発信した。

- ふくしかいご.jp で発信した記事の紹介
- 介護のしごとと魅力発信等事業の紹介
- 介護のしごとと魅力発信等事業の事業間連携会議の紹介
- 介護のしごとと魅力発信等事業の各事業が運営するメディアや、掲載記事の紹介
- 介護のしごとと魅力発信等事業の各事業で実施する・実施されたイベントの紹介

図表 77 Facebook ページ「介護のしごとと魅力発信ページ」での発信の様子



2.1.4 ふくしかいご.jp 等への意見

(1) 各種 KPI について

1.4「KPI の設定」(p.10 参照)で述べたように、一個人がふくしかいご.jp を閲覧し入職に至るまでのプロセスごと(①認知・アクセス、②情報受容、③共感、④行動)に KPI を設定した。各 KPI の定義や取得の方法、把握できた数値は下表の通りである。

なお、ふくしかいご.jp に関する KPI は、運営を開始した 2020 年 12 月 1 日から運営が終了した 2021 年 3 月 31 日までの期間で数値を取得している。(※下表⑩のみ 2021 年 1 月 27 日～2021 年 3 月 31 日)

図表 78 本事業において取得した KPI

KPI	定義	カウント方法	数値
①ふくしかいご.jp のユーザー数(利用者数)	期間内に、ふくしかいご.jp にアクセスした固有の利用者の総数	期間内に、利用者が Web ページを表示した回数(閲覧されたページ数)のアクセス元毎の合計	4,252 ※2020 年 12 月 1 日～2021 年 3 月 31 日
②ふくしかいご.jp の利用者のアクセス元	期間内に、利用者が Web ページを表示した回数(閲覧されたページ数)のアクセス元毎の合計	Google Analytics を使用してカウント	①「お気に入り」等のブックマーク：5,987 PV ②Google：4,361 PV ③Yahoo：1,831 PV ※2020 年 12 月 1 日～2021 年 3 月 31 日における上位 3 つのアクセス元
③ふくしかいご.jp に利用登録 ¹⁸ している自治体数	ふくしかいご.jp に情報登録している自治体の総数	運営者にてカウント	利用登録→508 自治体 情報掲載 ¹⁹ →7 自治体 ²⁰ ※2021 年 3 月 31 日時点
④ふくしかいご.jp のページ View 数	期間内に、利用者が Web ページを表示した回数(閲覧されたページ数)の合計	Google Analytics を使用してカウント	24,034 ※2020 年 12 月 1 日～2021 年 3 月 31 日
⑤ふくしかいご.jp の平均セッション時間	利用者がふくしかいご.jp を離脱するまでの平均時間(=平均滞在時間)	Google Analytics を使用してカウント	3 分 00 秒 ※2020 年 12 月 1 日～2021 年 3 月 31 日
⑥ふくしかいご.jp の満足度(一般利用者)	ふくしかいご.jp の見やすさ・コンテンツ等の満足度(一般利用者)	ふくしかいご.jp 内に設置したアンケートの結果よりカウント	(p.92 参照)
⑦ふくしかいご.jp の満足度(自治体)	ふくしかいご.jp への情報掲載のし易さ・見やすさ・コンテンツ等の満足度(自治体)	全国の自治体を対象としたふくしかいご.jp についてのアンケートの結果よりカウント(Appendix 参照)	(p.80 参照)
⑧Facebook ページのフォロワー数・いいね数	本事業として運営する Facebook ページ、「介護魅力発信ページ」のフォロワー数、いいね数	運営者にてカウント	ページのフォロワー数：32 投稿へのいいね数 ²¹ ：209 (参考)リーチ数 ⁶ ：2,230 ※2020 年 9 月 9 日～2021 年 3 月 31 日

¹⁸ 利用登録：自治体の情報(連絡先等)をサーバー管理者に提供し、ふくしかいご.jp への情報掲載ができる状態になっていること

¹⁹ 情報掲載：ふくしかいご.jp のサイト上に、自治体の福祉・介護関連の情報を実際に掲載すること

²⁰ 長野県松本市、石川県、東京都、静岡県富士宮市、広島県府中市、岩手県金ヶ崎町、千葉県千葉市

²¹ 投稿数は 68

⑨ふくしかいご.jp 経由での各事業主催イベント参加者数	ふくしかいご.jp がきっかけとなって、介護のしごと魅力発信等事業の各事業のイベント・セミナー等に参加した人数の合計	介護のしごと魅力発信等事業の各事業のイベント・セミナー等で、展開・収集するアンケートにて取得 (各事業者のイベント・セミナー等の開催の都度)	(令和 2 年度事業では確認できず) ※事業関係団体バナーのクリック数は 543 ²² (2021 年 1 月 27 日～2021 年 3 月 31 日)
⑩ふくしかいご.jp 掲載リンク (イベント) へのクリック数	ふくしかいご.jp 上に掲載する、介護のしごと魅力発信等事業の各事業のイベントリンク ²³ 、自治体主体のイベントリンクへのアクセス数の合計	Google Analytics を使用してカウント	238 ※2021 年 1 月 27 日～2021 年 3 月 31 日
⑪Facebook ページのシェア数	本事業として運営する Facebook ページ、「介護魅力発信ページ」のシェア数	運営者にてカウント	シェア数 ⁶ : 16 (参考) エンゲージメント数 ⁶ : 453 ※2020 年 9 月 9 日～2021 年 3 月 31 日

²² 各バナーのクリック数は以下の通り (一般社団法人全国介護付きホーム協会: 34、一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟: 25、公益社団法人全国老人福祉施設協議会: 26、公益社団法人全国老人保健施設協会: 21、公益社団法人日本介護福祉士会: 34、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会: 29、全国社会福祉法人経営者協議会: 16、福祉のお仕事: 134、社会福祉 HERO'S: 30、全国福祉高等学校長会: 12、にっぽんの要 わかる介護・福祉 かわる介護・福祉: 26、一般社団法人 FACE to FUKUSHI: 27、ケアするウェブマガジン ゆうゆう LIFE: 53、朝日新聞 Re ライフ.net: 57、株式会社日本経営: 19)

²³ 福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業 (株式会社サンケイビルテクノ) については、運営サイト (<https://sankeikaigofukushi.com/>、<https://sankeikaigofukushi.com/2019/index.html>) のリンクを含む

(2) 改修前のふくしかいご.jp に関する自治体アンケート

① 調査の概要

(ア) 目的

- ふくしかいご.jp の主な活用主体として想定している自治体における、ふくしかいご.jp の必要性、掲載したい情報等の要望、ユーザビリティについての意見等を把握することを目的に、全国の自治体を対象としたアンケートを実施した。なお、本アンケートは、本資料に記載した改修が反映される前の状態のサイトについて調査した。

(イ) 対象

- 調査対象の自治体を以下の 3 つのカテゴリに分類し、設問を設定した (図表 79)。
 - ① 未登録の自治体：利用登録 (自治体の情報をサーバー管理者に提供し、ふくしかいご.jp への情報掲載ができる状態にすること) が未済の自治体
 - ② 登録済・情報未掲載の自治体：利用登録は済んでいるが、ふくしかいご.jp のサイト上に、福祉・介護関連の情報を掲載していない自治体
 - ③ 情報掲載有の自治体：利用登録が済んでおり、ふくしかいご.jp のサイト上に、福祉・介護関連の情報を掲載している自治体

(ウ) 方法

- Web アンケート (Google Forms) を用いたが、回答が困難な場合は質問紙 (Excel) にて回答いただいた。
- Web アンケートのリンクおよび質問紙 (Excel) は、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室マンパワー企画係より、都道府県の担当者宛にメールにて発出いただき、当該担当者から管内の市区町村の担当者に展開いただいた。依頼文には、回答者は担当課 (室) 長が指名し、回答者個人の意見にもとづき回答いただきたい旨を記載した。

(エ) 期間

- 2020年12月15日 (火) ~2021年1月7日 (木)

図表 79 改修前のふくしかいご.jp に関する自治体アンケートの設問

設問種別	対象	#	質問内容	回答方法
共通	全自治体	1	対外的に発信したい福祉・介護関連情報は何か？（既に掲載いただいている情報も含む）	複数選択 自由記述
		2	ふくしかいご.jp の情報閲覧のしやすさを[全体的に]評価してください。	5段階評価
		3	ふくしかいご.jp の情報閲覧のしやすさを[閲覧したいコンテンツの場所のわかりやすさ]について評価してください。	5段階評価
		4	ふくしかいご.jp の情報閲覧のしやすさを[サイトのデザイン性]について評価してください。	5段階評価
		5	ふくしかいご.jp の情報閲覧のしやすさを[カテゴリ分け（「一般」「有資格者」「事業者」の分かりやすさ）]について評価してください。	5段階評価
		6	ふくしかいご.jp の情報閲覧のしやすさを[カテゴリページの「内容から探す」に用意されているタグの使いやすさ]について評価してください。	5段階評価
		7	ふくしかいご.jp に対するご意見・ご感想	自由記述
個別	①未登録の自治体	8	ふくしかいご.jp について、どの程度ご存知ですか？	選択
		9	ふくしかいご.jp に登録していない理由は何ですか？	選択 自由記述
	②登録済・情報未掲載の自治体	10	ふくしかいご.jp に情報を掲載していない理由は何ですか？	選択 自由記述
		③情報掲載有の自治体	11	ふくしかいご.jp への情報掲載のしやすさを[全体的に]評価してください。
	12		ふくしかいご.jp への情報掲載のしやすさを[掲載にかかる手順の分かりやすさ]について評価してください。	5段階評価
	13		ふくしかいご.jp への情報掲載のしやすさを[掲載までにかかる時間]について評価してください。	5段階評価
	14		ふくしかいご.jp への情報掲載のしやすさを[掲載情報のカテゴリ分け（「一般」「有資格者」「事業者」の分かりやすさ）]について評価してください。	5段階評価
	15		ふくしかいご.jp への情報掲載のしやすさを[掲載情報に付与するタグの分かりやすさ]について評価してください。	5段階評価
	16	ふくしかいご.jp への情報掲載による効果を選択してください。	複数選択 自由記述	

② 調査の結果

(ア) 有効回答数

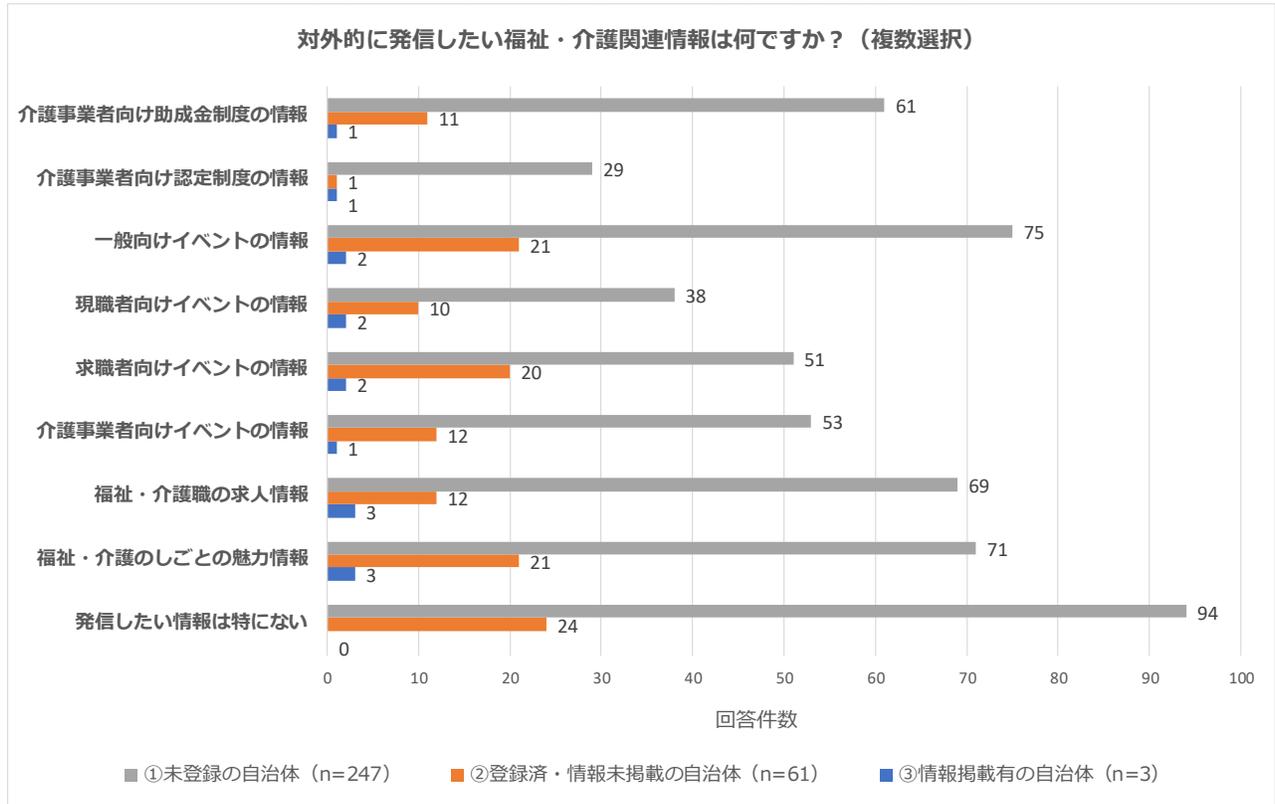
- ①未登録の自治体が 247 件、②登録済み・情報未掲載の自治体が 61 件、③情報掲載有の自治体が 3 件、計 311 件であった。

(イ) 共通質問²⁴に関する結果詳細

- 発信したい情報について
 - 「対外的に発信したい福祉・介護関連情報は何か？」（質問 1）に対し、①未登録の自治体と②登録済・情報未掲載の自治体は「発信したい情報は特にない」という回答が最も多かった。③情報掲載有の自治体は「福祉・介護のしごとの魅力情報」「福祉・介護職の求人情報」という回答が最も多かった。一方、全ての自治体において「介護事業者向け認定制度の情報」という回答が最も少なかった（図表 80）。

²⁴ 共通質問のうち、質問 7「ふくしかいご.jp に対するご意見・ご感想」の結果については、p.88 に記載

図表 80 対外的に発信したい福祉・介護関連情報



・情報閲覧のしやすさについて

➤ 全体的な情報閲覧のしやすさ（質問 2）については、①未登録の自治体、②登録済・情報未掲載の自治体ともに「普通」という回答が最も多く、それぞれ 64.4%と 47.5%を占めた。「閲覧しづらい」「とても閲覧しづらい」という回答の合計は①未登録の自治体で 14.6%、②登録済・情報未掲載の自治体で 23.0%であった。③情報掲載有の自治体は「とても閲覧しづらい」「閲覧しづらい」「普通」という回答が 1 件ずつであった（図表 81）。

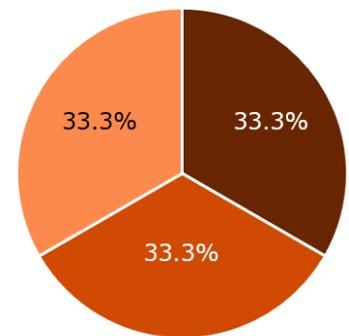
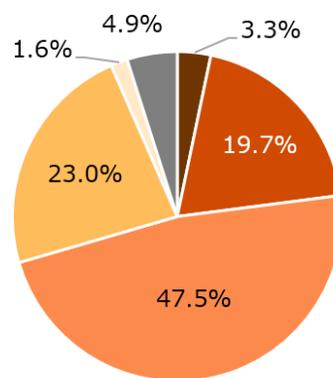
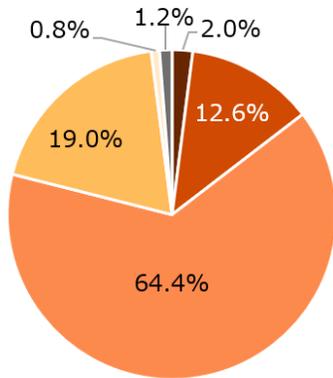
図表 81 全体的な情報閲覧のしやすさ

ふくしかいご.jpの情報閲覧のしやすさを全体的に評価してください。

①未登録の自治体 (n=247)

②登録済・情報未掲載の自治体 (n=61)

③情報掲載有の自治体 (n=3)



■ とても閲覧しづらい ■ 閲覧しづらい
 ■ 普通 ■ 閲覧しやすい
 ■ とても閲覧しやすい ■ 空欄

- 閲覧したいコンテンツの場所のわかりやすさ（質問 3）については、①未登録の自治体、②登録済・情報未掲載の自治体ともに「どちらともいえない」という回答が最も多く、それぞれ 46.6%と 44.3%を占めた。「分かりにくい/悪い」「とても分かりにくい/とても悪い」という回答の合計は①未登録の自治体で 21.9%、②登録済・情報未掲載の自治体で 26.2%であった。③情報掲載有の自治体は「分かりにくい/悪い」「どちらともいえない」「分かりやすい/良い」という回答が 1 件ずつであった（図表 82）。

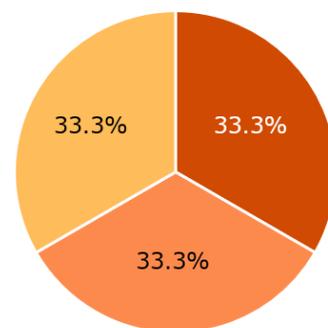
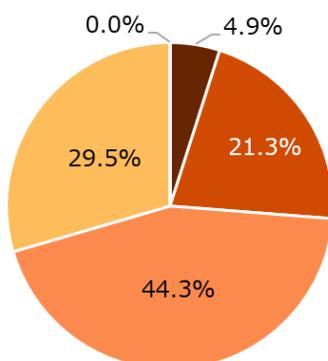
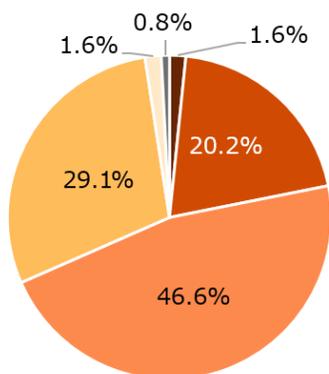
図表 82 閲覧したいコンテンツの場所のわかりやすさ

ふくしかいご.jpの[閲覧したいコンテンツの場所のわかりやすさ]を評価してください。

①未登録の自治体 (n=247)

②登録済・情報未掲載の自治体 (n=61)

③情報掲載有の自治体 (n=3)



■ とても分かりにくい/とても悪い ■ 分かりにくい/悪い
 ■ どちらともいえない ■ 分かりやすい/良い
 ■ とても分かりやすい/とても良い ■ 空欄

- サイトのデザイン性（質問 4）については、「分かりにくい/悪い」「とても分かりにくい/とても悪い」という回答の合計は①未登録の自治体で 4.9%、②登録済・情報未掲載の自治体で 9.8%であり、他の質問と比較するとネガティブな意見の割合が低かった。③情報掲載有の自治体は「分かりにくい/悪い」「どちらともいえない」「分かりやすい/良い」という回答が 1 件ずつであった。（図表 83）

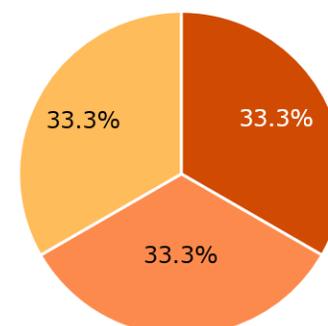
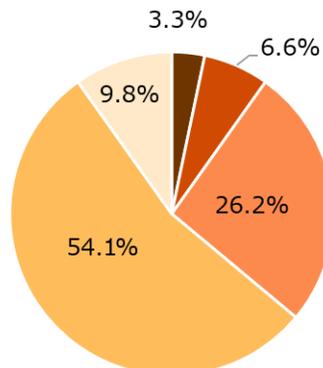
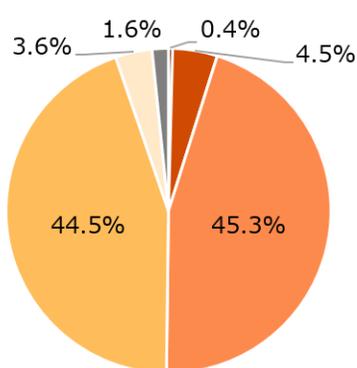
図表 83 サイトのデザイン性

ふくしかいご.jpの[サイトのデザイン性]を評価してください。

①未登録の自治体 (n=247)

②登録済・情報未掲載の自治体 (n=61)

③情報掲載有の自治体 (n=3)



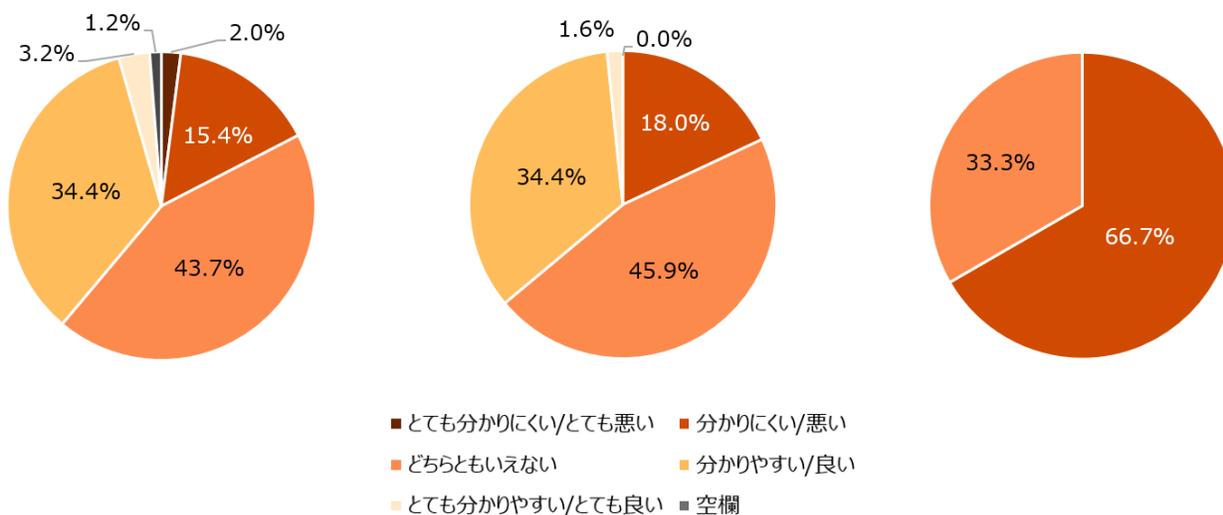
■ とても分かりにくい/とても悪い ■ 分かりにくい/悪い
 ■ どちらともいえない ■ 分かりやすい/良い
 ■ とても分かりやすい/とても良い ■ 空欄

- カテゴリ分け（「一般」「有資格者」「事業者」）のわかりやすさ（質問 5）については、①未登録の自治体、②登録済・情報未掲載の自治体ともに「どちらともいえない」という回答が最も多く、それぞれ 43.7%と 45.9%を占めた。「分かりにくい/悪い」「とても分かりにくい/とても悪い」という回答の合計は①未登録の自治体で 17.4%、②登録済・情報未掲載の自治体で 18.0%であった。③情報掲載有の自治体は「分かりにくい/悪い」という回答が 2 件、「どちらともいえない」という回答が 1 件であった（図表 84）。

図表 84 カテゴリ分けのわかりやすさ

ふくしかいご.jpの[カテゴリ分け（「一般」「有資格者」「事業者」）のわかりやすさ]を評価してください。

①未登録の自治体 (n=247) ②登録済・情報未掲載の自治体 (n=61) ③情報掲載有の自治体 (n=3)

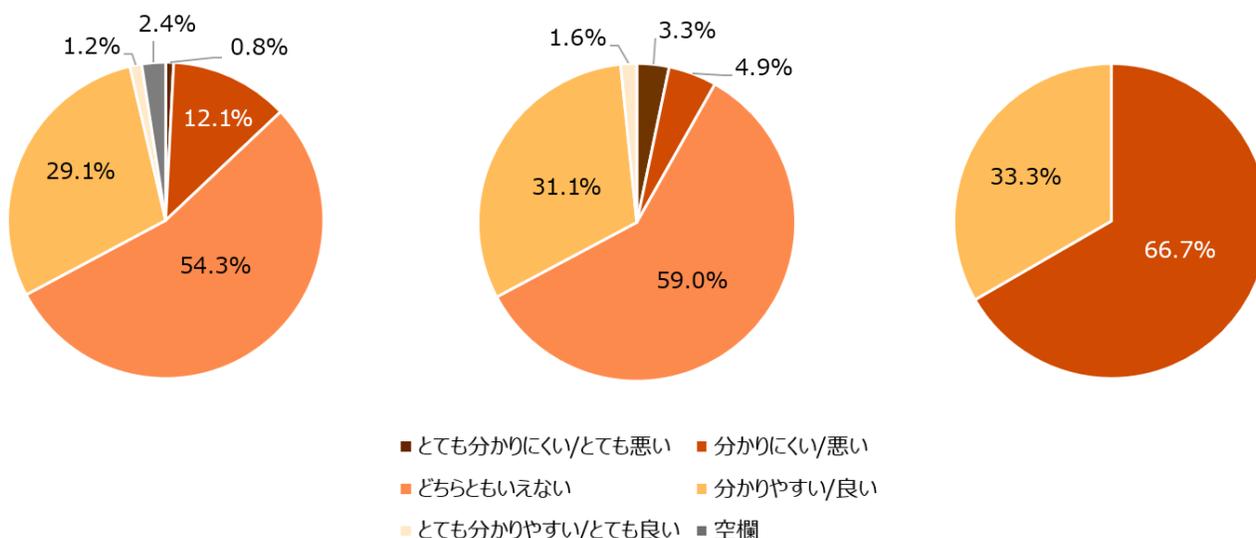


- カテゴリページの「内容から探す」に用意されているタグのわかりやすさ（質問 6）については、①未登録の自治体、②登録済・情報未掲載の自治体ともに「どちらともいえない」という回答が最も多く、それぞれ 54.3%と 59.0%を占めた。「分かりにくい/悪い」「とても分かりにくい/とても悪い」という回答の合計は①未登録の自治体では 13.0%、②登録済・情報未掲載の自治体では 8.2%であった。③情報掲載有の自治体は、「分かりにくい/悪い」という回答が 2 件、「分かりやすい/良い」という回答が 1 件であった（図表 85）。

図表 85 タグの使いやすさ

ふくしかいご.jpの[カテゴリページの「内容から探す」に用意されているタグの使いやすさ]を評価してください。

①未登録の自治体 (n=247) ②登録済・情報未掲載の自治体 (n=61) ③情報掲載有の自治体 (n=3)

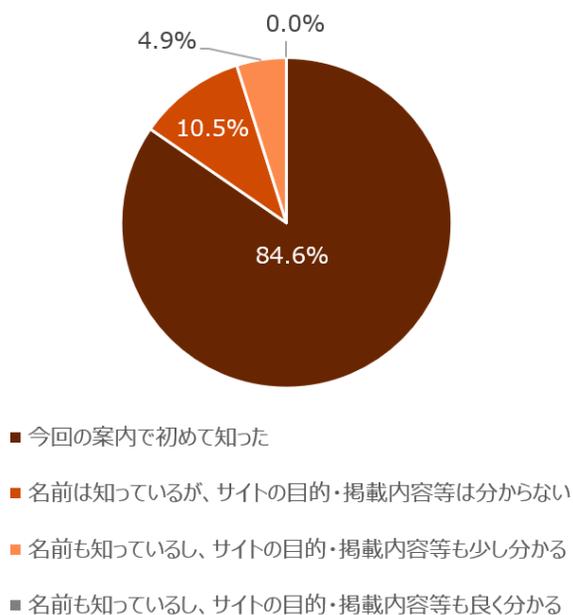


(ウ) 個別質問に関する結果詳細

• ①未登録の自治体における、ふくしかいご.jp の認知度

- 「ふくしかいご.jp について、どの程度ご存知ですか？」（質問 8）に対し、①未登録の自治体のうち 84.6%の自治体が「本アンケートの案内で初めて知った」、10.5%の自治体が「名前は知っているが、サイトの目的・掲載内容等は分からない」と回答した。「名前も知っているしサイトの目的・掲載内容等も少し分かる」という回答は 4.9%であった（図表 86）。

図表 86 ふくしかいご.jp の認知度
ふくしかいご.jpについてどの程度ご存知ですか？（n=247）

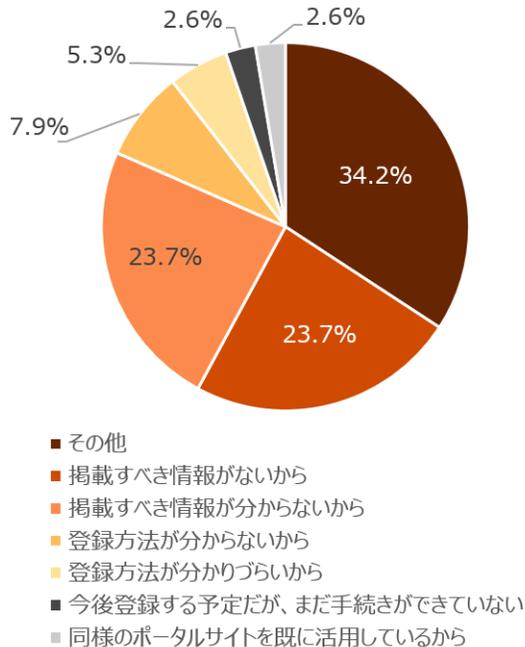


①未登録の自治体における、未登録理由

- 「ふくしかいご.jpへ登録していない理由は何ですか？」（質問9）に対し、「掲載すべき情報がないから」「掲載すべき情報が分からないから」という回答がそれぞれ 23.7%であり最も多かった（図表87）。
- その他の回答として、「町内回覧、広報、ホームページで対応しているため、（情報を）掲載するメリットが分かりづらい」「登録の必要性を感じない」「利用実態・閲覧実績が不明である」といった意見があった。

図表 87 未登録理由

ふくしかいご.jpへ登録していない理由は何ですか？



【その他の内訳】

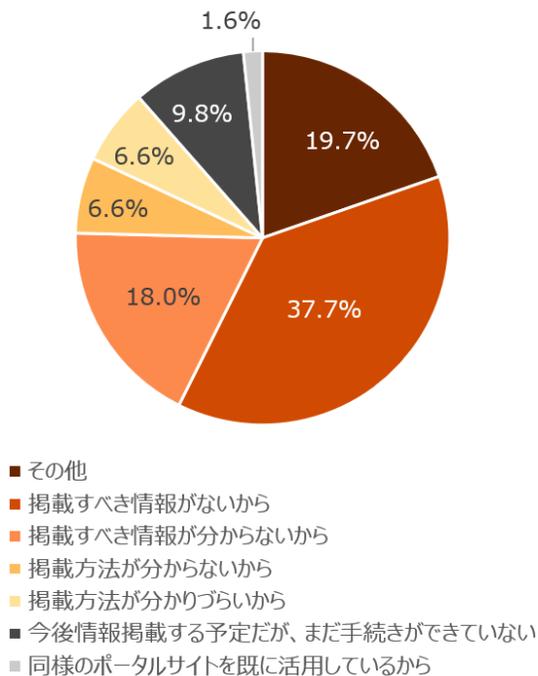
- 登録について検討中
- 掲載を希望する情報がある場合、登録手続きを進める予定である
- 掲載に費やす時間が無い
- 情報の発信は、市広報で行っているため
- 町内回覧、広報、ホームページで対応しているため。また、どの程度の閲覧実績があるか分からず、掲載するメリットが分かりづらい
- 利用実態が不明であるため
- 当地域におけるサイト利用が進んでおらず、登録の必要性をあまり感じないため
- 掲載すべき情報がなく、また近隣市町村も実施していないため、登録の必要性を感じない
- 介護事業所へメール送信したり、市の広報誌やホームページへ掲載し周知しているため
- 情報等の周知対象区域は概ね市内のみで、市の広報・HP、チラシ配布、事業所・関係者への通知などで対応しているところであり、ふくしかいご.jpに情報掲載しても従来の周知方法は省略できず、掲載・更新の手間に見合うだけの効果増が期待できない
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、各種イベント等の中止が相次いでおり、公表すべき情報が流動的であるため

②登録済・情報未掲載の自治体における、情報未掲載の理由

- 「情報を掲載していない理由は何ですか？」(質問 10) に対し、「掲載すべき情報がないから」(37.7%) 「掲載すべき情報が分からないから」(18.0%) という回答が上位を占めた(図表 88)。
- その他の回答として、「職員の不足によりできない状況である」「掲載に手間がかかるから」「別方法にて周知している」といった意見があった。

図表 88 情報未掲載の理由

ふくしかいご.jpに情報を掲載していない理由は何ですか？



【その他の内訳】

- ・ 何らかの情報発信をしていきたいが、職員の不足によりできない状況である
- ・ 担当が変わり、はじめて当該Webサイトのことを知った
- ・ 忘れていた
- ・ 昨年度に厚労省から登録の案内があり登録はしたものの、その後受託業者からはIDやパスワードの連絡が一向に無く、こちらから問い合わせアドレスに連絡しても一切返事がなかったため、使いたくても使えなかった。令和2年度になっても案内等はなかったため、稼働しているのかすらわからなかった。
- ・ 掲載方法がわからないから、掲載すべき情報がないから、の2つも選択したいところです。福祉・介護職の求人情報も掲載できると知らなかったため、町内事業者で興味のある事業所があれば掲載を検討したいと考えています。
- ・ 掲載に手間がかかるから。ふくしかいご.jpに情報を掲載するには、記事の内容や画像を管理画面から改めて登録する必要がありますが、既存の自治体サイトからの引用のみ、のように登録方法が簡素化すればありがたいです。
- ・ 以前、サイトにアクセスしたところ、準備中に編集ができなかったため。
- ・ 当町発行の広報誌等において対応できているため。
- ・ どの程度利用されているのか分からないため
- ・ 掲載しても、発信したい相手先が閲覧してくれるかわからないから
- ・ 別方法により周知していること(情報を提供したい対象者が当該HPを見ているかわからないため)
- ・ 学生や一般向けに高齢者施策に関するイベントや取組(事業)等を掲載し、福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための手法の一つにしたいと考えて登録しました。しかし、所属内に周知するも、職員間でも認知度が上がらず利用希望がありません。

③情報掲載有の自治体における、情報掲載のしやすさ

- 全体的な情報掲載のしやすさ(質問 11)については、「普通」が2件、「掲載しづらい」という回答が1件であった²⁵。
- 掲載にかかる手順の分かりやすさ(質問 12)については、「分かりにくい」が1件、「どちらともいえない」という回答が2件であった²⁶。
- 掲載までにかかる時間(質問 13)については、「どちらともいえない」という回答が2件、「短い」という回答が1件であった²⁷。
- 情報掲載のカテゴリ分け(「一般」「有資格者」「事業者」)の分かりやすさ(質問 14)については、「分かりにくい」という回答が3件であった²⁸。
- 掲載情報に付与するタグの分かりやすさ(質問 15)については、「分かりにくい」という回答が1件、「どちらともいえない」という回答が2件であった²⁹。

③情報掲載有の自治体における、情報掲載による効果

- 「ふくしかいご.jpへの情報掲載による効果を選択してください」(質問 16)に対し、全ての自治体が「効果はまだ確認できていない」(3件)と回答した³⁰。

²⁵ 回答の選択肢は「とても掲載しづらい」「掲載しづらい」「普通」「掲載しやすい」「とても掲載しやすい」の5つ。

²⁶ 回答の選択肢は「とても分かりにくい」「分かりにくい」「どちらともいえない」「分かりやすい」「とても分かりやすい」の5つ

²⁷ 回答の選択肢は「とても長い」「長い」「どちらともいえない」「短い」「とても短い」の5つ

²⁸ 回答の選択肢は「とても分かりにくい」「分かりにくい」「どちらともいえない」「分かりやすい」「とても分かりやすい」の5つ

²⁹ 回答の選択肢は「とても分かりにくい」「分かりにくい」「どちらともいえない」「分かりやすい」「とても分かりやすい」の5つ

³⁰ 回答の選択肢は「効果はまだ確認できていない」「ふくしかいご.jpに掲載したサイト・ページへのアクセス数が増加した」「掲載したイベントへ

(エ) ふくしかいご.jp に対する意見・感想（質問 7）

- 本アンケートでは、ふくしかいご.jp を閲覧した際の意見や感想を自由記述にて収集した。収集した意見や感想を分類したところ、「サイト内コンテンツの内容について」「サイト内コンテンツの情報量について」「サイトの構造について」「サイトの趣旨の把握しやすさについて」「サイトデザイン・文言等について」「サイトへの利用登録・情報掲載にあたっての疑問/要望」「情報掲載効果について」という主に 7 つのカテゴリに集約された。以下、自治体からの意見や感想をカテゴリ毎に記載する。

※本事業では、自治体へのアンケートと並行してふくしかいご.jp の拡充・改修を進めたため、既に対応している自治体からの意見・感想については、図表 89 (p.91 参照) の記載事項と紐づけることで対応事項を記載している。また、今後対応を検討すべき意見・感想については、p.101 以降の 3 章にて対応方針を後述する。

➤ サイト内コンテンツの内容について

- 内容が無かった。・・・【対応事項⑤】
- 発信したい情報については、介護保険者と当方市町担当者では異なるように感じた。市町ごとの情報であるが、広域連合に関しても情報発信・活用ができるよう、啓発も含めて配慮してほしい。また、今回初めてこのようなサイトがあることを知った。せっかくの資源を活用したい。行政側が発信したい情報だけでなく、情報の受け手側が得たいと思う情報（事業所であれば活用できる制度等、一般であれば地域にどのようなサービスがあるか、どこに相談すれば良いか、参加できるイベントや事業等）を意識して掲載していく必要性を感じた。・・・【対応事項⑤】
- ふくしかいご.jp の掲載情報を見て、情報発信の参考としたい。
- 初めて閲覧したが、内容は興味の持てるものであった。
- 団体のリンクについて初めて知る団体があり、活用する可能性を感じた。
- 福祉介護分野に特化した求人情報が閲覧できるのは良いと思う。

➤ サイト内コンテンツの情報量について

- トピックス（注目記事）の数に比べ、各自治体の掲載記事が少ない（そもそも登録している自治体が少ないと考えられる）ため、「カテゴリ分けのわかりやすさ」や「タグの使いやすさ」等を評価するのが難しい。・・・【対応事項①】
- 多くの自治体がこのサイトに人材確保の取組を掲載し、サイト利用者（閲覧者）が増加するような働きかけが必要ではないか。・・・【対応事項①】
- 掲載された記事等は読みごたえがあり面白いと感じたが、全体的に情報が少なく、今時点では特定の記事を読みたい人だけしか閲覧しないのかな、と感じた。今後多くの事業所・自治体等が情報発信のツールとして積極的に活用されるのであれば、情報の受け手としても有益な情報収集サイトとなると思った。・・・【対応事項①】
- 「地域」から探しても、登録されている自治体が少ないので情報を得にくいと感じた。・・・【対応事項①】
- 登録数が少ないためか、検索してもあまり出てこない。もしくは検索の仕方が不明。・・・【対応事項①】
- 各自治体から掲載されている件数が少なく、勿体ない。掲載件数が少ないのは、各検索エンジン（Yahoo!、Google 等）で福祉・介護情報を収集しているが、これまで検索でヒットしたことはなく、一般、事業者の間でも認知度が低いからではないか？と考える。・・・【対応事項①】
- 掲載されている情報自体が少ないので、閲覧者の希望にあう情報が見つからずページとしての魅力が低いと感じる。・・・【対応事項①】
- サイトの下の方の、注目する記事の最終更新が今年の 3 月で止まっているので、更新頻度がないのかなと思った。あと、参考に他の県をクリックしたが、そのあと各自治体をクリックできなかったのが、どのように運用されているかよくわからなかったのが正直な感想である。（会計任用職員募集のお知らせは見つけることができた。）・・・【対応事項①②】

- サイトの構造について
 - サイトのトップに、サイトの目的や、カテゴリを明確にする（各自治体からのお知らせ、資格助成情報、人材確保に資する事業者への助成情報、その他の情報等々）ことでより利用し易いサイトとなるのではないかと感じた。・・・【対応事項③】
 - 一般、有資格者の方がどのようなことをきっかけにこういったサイトにアクセスするか、具体的なターゲットがわからない。・・・【対応事項③】
 - 一般が何を指すのかわからない（有資格者ではない介護に携わる人材か、就職希望者か、まったく無関係の人か）。最初は、地域別の除法があることに気が付かなかった。（一度スクロールして通り過ぎた。PCで閲覧したのが原因かも。）・・・【対応事項③】
 - 「有資格者」の表現はすぐには分かりにくく、有資格者は事業所に属していることが大多数と思われ、情報が重複しているのかもクリックしないとわからない。・・・【対応事項③】
 - 一般・有資格者・事業者の対象分類で、「一般」に当てはまる対象がどのような人なのか判断付けづらいと思った。・・・【対応事項③】
 - 何の情報が集まっているのか分かりづらく、次々とページを進めていきたいという興味は抱けない感覚である。コンテンツの目次となる部分がない、または少なく。自分のアクセスしたい情報にたどり着かない。そのような部分を改善してほしい。
 - 1番キーワードからの検索が利用しやすかったので、トップページの1番最後にあるのは残念だと思った。
 - 市町村担当者が閲覧の必要があるページが、どのページ（該当箇所）なのかがよくわからなかった。
 - ページ最上部に戻らないと「一般」「有資格者」「お問い合わせ」のバーが表示されず、加えてページ最上部に戻るボタンは最下部にしかない。スクロール停止時に、バーかボタンを表示させることで利便性が上がると考える。
 - 情報量や掲載量がまだまだ少なく、稼働しているとは言えないのでアンケートには答えづらいが、カテゴリ分けの検索を強制しており断片しか見られないので、例えば時系列で総合的に見たい、あるいは流し読みたい、場合は使いづらい。
 - サイト右上の三本線をクリックすると、一般から事業者へのカテゴリが出てくるが、「地域から探す」と「内容から探す」を追加していただけるとより見やすくなると思う。

- サイトの趣旨の把握しやすさについて
 - 今回のアンケートにより、初めて「ふくしかいご.jp」を知り、アクセスしたが、トップ画面からサイトの目的が分かりづらく、一般の方、介護事業者の方等々が利用しづらいものとなっているように感じた。・・・【対応事項④】
 - サイトの趣旨が分かりづらく、トップページに工夫が必要と感じた。・・・【対応事項④】
 - 初めてアクセスしたが、何のホームページなのかわからなかった。・・・【対応事項④】
 - どのくらいこれまでアクセスがあったのか。情報量が現在少ないこともあるが、誰を1番の利用者として、何を目的にページを作成されたのかがよく分からない。・・・【対応事項④】
 - 最近、サービス内容も多様化しているため、分かりやすく説明するページがあると良い。（利用料金の目安も）・・・【対応事項④】

- サイトデザイン・文言等について
 - サイトのデザインについて、シンプルなのは良いが、何のサイトなのか分かりにくい。・・・【対応事項④】
 - おしゃれすぎて第一印象は何のサイトだろう？と思った。・・・【対応事項④】
 - とても良い取組だと感じるが、情報の探しやすさがちょっと私には難しい。よく使われる言葉（就職情報、介護の魅力等）でも表現していただけると分かりやすくなるのではないかと感じた。
 - トップページのデザインだが、丹野さんたちの写真・記事以外は馴染みにくいと感じた。クールに洗練されている感じだが逆効果だと思う。
 - 「ふくしかいご.jp」のデザインはとても良いが、各自治体等のサイトにリンクすると少し残念な気がする。

- あくまでも一職員としての意見だが、このサイトを活用する対象者を若く設定しているように感じる。レイアウト等事業主、自治体の担当が中年以上だととっつきにくい。
 - UIデザインについて：ロングスクロールで見づらい。一般・有資格者・事業者でカテゴリ分けされているが、色が淡く、視力障害がある人にとって見やすいサイトになっているか不明である。内容を絞る時に文字が小さく見づらい。今風なので、若者は使いやすいかもしれない。「地域から探す」を選択すると県の情報にアクセスするボタンが出るが、色が淡く目につきづらい。
 - 情報が少なすぎてサイトを閲覧する人がいるのか疑問である。日本語ドメインも馴染みがないし、ページデザインも内容に合っていないと思う。
- サイトへの利用登録・情報掲載にあたっての疑問/要望
- 情報の入口を広げることは良いと思うが、介護分野で行政側の情報がそれほど頻繁に話題提供できることはないと思うので、集めるだけでなくぜひアクセスしたくなる魅力的な情報を作成し、提供していただきたいと思う。・・・【対応事項②⑤】
 - こちらへの登録や活用方法についてご案内いただけると幸いである。
 - 当村でも介護に従事する人材不足が課題になってきているので、ぜひ登録していきたいが、どのようにしたら登録できるのかお知らせいただければありがたい。
 - 町の広報やホームページで情報を発信しているが、それらの情報を「ふくしかいご.jp」を通じて県外や町外に住んでいる方や町外の事業所に対して発信をする状況があまり想定できなかった。
 - 市町村が当サイトにどのような情報を掲載すべきか具体的な例を挙げてほしいと思った。
 - これからは色々な媒体を利用しての情報発信が必要と思われるが、IT関係に疎く活用方法を模索中である。人材不足で悩んでいる事業所等へのPRに活用してはどうかと感じた。
 - 情報を閲覧する側を拡大するのが課題かと思う。自治体も事業所も忙しくてわざわざ見に行く暇がないという実態が多いと考えられ、活用が広がるイメージが持てない。
 - サイトについて、一般から関係団体まで広く周知をしていただきたい。・・・【対応事項⑥】
 - 自治体の情報がまったく掲載されておらず、情報掲載の参考がないため掲載を躊躇している。テンプレート等、簡単かつ入力しやすい環境を作っていただきたい。
 - 現在、類似していると思われるものに、WAMNETがあるがそれとの差別化が明確であれば、また、情報の更新方法次第では有用かと思う。・・・【対応事項⑤】
 - 登録させていただいていると記憶しているが、自治体からの情報発信の手順が分からない状態となっている。可能であれば、手順についてご教示いただきたい。
 - サイトにアクセスすると、画面に「503 Temporarily Unavailable」と表示され、編集ができない。
 - 本サイトの閲覧者数、属性、どこから本サイトにたどり着いたか等の情報があれば、知りたい。
- 情報掲載効果について
- 登録し情報を掲載するかについては、どのような情報をあげると良いかということや期待できる効果が不明であること、介護人材の確保に対する施策が発展途上であり、掲載できないことがないこと等、登録に関しても必要性をあまり感じない。
 - プラットフォームの認知度が低い。県内情報の掲載が1つもなく、情報発信の効果が不明。・・・【対応事項①】
 - 掲載しないことには情報が広がらないと理解しているが、実際掲載しようと考えたときに、登録にかかる手間に効果が見合うのか悩ましく思っている。また、他の自治体の利用状況を参考に…と考えていたが、実際、介護人材の確保に関連した事業に積極的に取り組めておらず、利用が進んでいない。

- 上記の自治体からの意見・感想に対し、改修時等に対応を行った事項を以下に記載する（図表 89）。上記の自治体からの意見・感想の文末に記載されている対応事項の番号は、下表の#の番号に対応している。

図表 89 自治体からの意見への対応事項

#	対応事項
①	全国の自治体に対して利用登録促進を実施
②	注目記事 (TOPICS 記事) を更新 (事業概要の記事、各事業で実施しているイベントの紹介記事等を掲載)
③	より具体的で分かりやすいカテゴリ名 (「介護サービスを利用している方、利用したい方、そのご家族」「これから介護職で働きたい方、既に介護職として働いている方」「介護事業者」) に修正
④	「ふくしかいご.jp について」 (サイトのビジョン・目的、発信内容、情報の検索方法について説明するページ) をトップバーに移動
⑤	サイト内コンテンツの拡充 (TOPICS における介護のしごと魅力発信等事業の各事業やイベントの紹介記事の発信、WHAT'S NEW における各事業の運営サイト内の更新コンテンツのお知らせ、福祉・介護に関連するサイトのリンク集の設置等)
⑥	事業間メーリングリスト等を通じた、事業関係団体へのふくしかいご.jp の広報施策の実施

(3) ふくしかいご.jpに関する利用者へのアンケート

① 調査の目的と方法

(ア) 目的

- ふくしかいご.jpに対する意見・要望の把握を目的とし、見やすさ・コンテンツ等への満足度を測定するために、一般利用者に対しアンケートを実施した（図表 90）。

(イ) 方法

- ふくしかいご.jp 内に Web アンケート（Google Forms）を設置しアンケートを実施した。

(ウ) 期間

- 2021年1月8日（金）～2021年3月31日（水）

図表 90 ふくしかいご.jp利用者向けのアンケート設問

#	質問内容	回答方法
1	ふくしかいご.jpをどのように知りましたか？	選択
2	あなたの年齢を教えてください。	選択
3	あなたの性別を教えてください。	選択
4	あなたの属性を下記から選択ください。	選択
5	あなたは現在、介護の仕事をされていますか？介護職に従事されている場合はその働き方を選択してください。	選択
6	あなたが、ふくしかいご.jpを訪問して知りたかった内容はどれですか？	複数選択
7	ふくしかいご.jp内で参考になった情報は何ですか？	複数選択
8	ふくしかいご.jp内のどのカテゴリの情報が参考になりましたか？	複数選択
9	サイトの満足度は？（サイトデザイン・見やすさ、コンテンツ）	5段階評価
10	満足度の理由を教えてください。（サイトデザイン・見やすさ、コンテンツ）	自由記述

② 調査の結果

(ア) アンケートの有効回答数

- 24件であった。

(イ) 結果詳細

- ふくしかいご.jpを知ったきっかけ
 - 「ふくしかいご.jpをどのように知りましたか？」（質問1）に対し、「広告を見て」（11件）という回答が最も多く、「他の介護関連サイトを見て」（5件）「朝日新聞」（3件）「職場からの紹介」（1件）「SNSを見て」（1件）という回答が続いた。
- 回答者について（質問2～質問5）
 - 回答者の年齢は50代（9件）が最も多く、70代以上（6件）、60代（3件）が続いた。40代以下は5件であった（40代：2件、30代：1件、20代：2件）。
 - 回答者の性別は男性が12件、女性が11件であった。
 - 属性は「これから介護職で働きたい方、既に介護職として働いている方」（10件）が最も多く、「介護サービスを利用している方、利用したい方、そのご家族」（5件）「介護事業者」（5件）が続いた。
 - 介護職としての勤務について、「介護職として働いている」という回答は13件であり、内訳は施設サービス（7件）、在宅サービス（4件）、通所サービス（2件）であった。「介護職として働いていない」という回答は10件であった。

- ふくしかいご.jp で知りたかった内容

- 「ふくしかいご.jp を訪問して知りたかった内容はどれですか？」（質問 6）に対し、「介護に関するイベント・セミナーの情報」（10件）という回答が最も多く、「介護職のスキルアップについての情報」（8件）「介護職のサイト情報」（7件）が続いた（図表 91）。

図表 91 ふくしかいご.jp を訪問して知りたかった内容



- ふくしかいご.jp 内で参考になった情報・カテゴリ

- 「ふくしかいご.jp 内で参考になった情報は何かですか？」（質問 7）に対し、「介護職の働き方・キャリア」（7件）という回答が最も多く、「介護職の仕事内容」（6件）「介護職のやりがい」（6件）「介護に関するイベント・セミナーの情報」（6件）が続いた（図表 92）。

図表 92 ふくしかいご.jp 内で参考になった情報



- 「ふくしかいご.jp 内のどのカテゴリの情報が参考になりましたか？」（質問 8）に対し、「WHAT'S NEW」（9 件）という回答が最も多く、「SEARCH BY TARGET, SEARCH BY AREA」（7 件）「TOPICS」（5 件）「他サイトへのリンク（バナー等含む）」（2 件）であった。
- ふくしかいご.jp の満足度（質問 9）
 - サイトデザイン・見やすさについては「普通」（14 件）という回答が最も多く、「満足」（6 件）「大変不満」（4 件）と続いた。
 - サイト内コンテンツについては「普通」（12 件）という回答が最も多く、「大変不満」（4 件）「満足」（4 件）「不満」（2 件）となっている。
- ふくしかいご.jp の満足度の理由（質問 10）
 - ふくしかいご.jp の満足度の理由としては、主に以下のような意見があげられた。
 - 内容が少なすぎる。
 - 仕事をする上で共感できた。
 - 介護をやって良かったと思った。
 - 介護予防運動に従事しているのでお願いしたい。
 - サービスを利用したい内容がほとんどなかった。これから増えるのかも知れないが介護職のサイトに思えた。
 - 見やすい。
 - 分かりやすい構成だった。
 - 知りたいことを調べやすいと感じた。
 - 目的の所にたどりにくい。何も知らない人に使い勝手を評価してもらってもいいのでは。

2.2 6 事業全体の成果の最大化に向けて（事業間連携サポート）

本事業においては、事業間のシナジーを創出し、各事業および介護のしごと魅力発信等事業全体の事業成果を最大化することを目的とし、各事業の取組や共通課題を共有する場の創出および各種情報提供を行った。

（1）事業間連携会議の事務運営

介護のしごと魅力発信等事業の各事業の経過報告、事業間の情報交換、具体的な連携や共通課題の解決に向けた検討等を目的とし、事業間連携会議の事務運営を行った。

図表 93 事業間連携会議の開催日と議事

開催日	議事
第1回 (2020年9月15日)	【説明】各事業計画について 【議論】効果的な事務運営・連携について、より良いアウトプットの創出とその活用について
第2回 (2020年12月8日)	【説明】各事業の経過報告 【議論】成果の把握方法について事業者間で共有できる創意工夫、本事業で見込む事業成果（継続性、発展性のある成果、公共性の高い事業提案）
第3回 (2021年3月2日)	【説明】各事業の経過報告 【議論】各事業者、各事業企画委員、オブザーバー、厚生労働省からの質疑・コメント

当該会議には、各事業者に加えて業界団体の有識者にオブザーバーとして参画いただいた。また、第2回、第3回事業間連携会議においては各事業の企画委員にも参画いただき、客観的な立場から、事業の方向性や社会における事業の重要性、必要性等に関して意見をいただいた（図表97、図表98、図表99）。

図表 94 事業間連携会議 オブザーバー名簿

氏名（敬称略、五十音順）	所属
植松 巧之	一般社団法人全国介護付きホーム協会
及川 ゆりこ	公益社団法人日本介護福祉士会
大崎 雅子	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
太田 二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会
小川 義光	全国福祉高等学校長会
小森 敦	一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟
山田 洋輔	公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
山野 雅弘	公益社団法人全国老人保健施設協会

図表 95 第 2 回事業間連携会議に出席した各事業企画委員³¹

事業名	氏名（敬称略、五十音順）	所属
福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業 【株式会社サンケイビルテクノ】	高岸 弘治	株式会社イツ
福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業 【PwC コンサルティング合同会社】	堀田 聡子	慶應義塾大学院 健康マネジメント研究会
ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け） 【株式会社産経新聞社】	植松 巧之	一般社団法人全国介護付きホーム協会
	高瀬 比左子	未来をつくる kaigo カフェ
	藤井 賢一郎	上智大学 総合人間学部社会福祉学科
ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け） 【株式会社朝日新聞社】	馬場 拓也	一般社団法人 FUKUSHI FOR CONVIVIALITY
ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け） 【株式会社日本経営】	大崎 雅子	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
	馬場 拓也	一般社団法人 FUKUSHI FOR CONVIVIALITY
	堀田 聡子	慶應義塾大学院 健康マネジメント研究会

図表 96 第 3 回事業間連携会議に出席した各事業企画委員³²

事業名	氏名（敬称略、五十音順）	所属
福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業 【株式会社サンケイビルテクノ】	須藤 シンジ	NPO 法人ピープルデザイン研究所
	谷 篤史	株式会社イツ
	高岸 弘治	株式会社イツ
ターゲット別魅力発信事業（子育てを終えた層向け） 【株式会社産経新聞社】	植松 巧之	一般社団法人全国介護付きホーム協会
	高瀬 比左子	未来をつくる kaigo カフェ
ターゲット別魅力発信事業（アクティブシニア層向け） 【株式会社朝日新聞社】	高瀬 比左子	未来をつくる kaigo カフェ
	町 亜聖	フリーアナウンサー
ターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け） 【株式会社日本経営】	石本 淳也	一般社団法人熊本県介護福祉士会
	大崎 雅子	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
	馬場 拓也	一般社団法人 FUKUSHI FOR CONVIVIALITY 代表理事

³¹ 複数事業に参加している委員は各事業の欄に重複して記載。オブザーバーとして参画いただいている委員も含む。

³² 複数事業に参加している委員は各事業の欄に重複して記載。オブザーバーとして参画いただいている委員も含む。

図表 97 第 1 回事業間連携会議でいただいた意見

カテゴリ	意見内容
事業全体への意見	<ul style="list-style-type: none"> • まずは介護関係者が自分たちの仕事の魅力を再認識し、自分たちで魅力発信をしていくことが大切であると考えている。介護職の方々の自己肯定感を高められるような働きかけを実施し、介護職の方々を魅力発信に巻き込んでいけるような仕掛けづくりができると良い。 • コロナ禍において、介護現場は感染リスクが高い職場であるが、社会を支える大切な仕事であること、社会的使命のある仕事であることを介護の魅力としては是非発信してほしい。 • 各事業者とも本事業において非常に努力しているが、どのように介護事業者と連携し、各事業者の取組を実現していくのかを検討しなければならない。 • どの事業内容も非常に具体的で、時代に即したアイデアの実行であり、また、当該内容は今後、PwCにより統合的・有機的に発信いただけるのではないかと感じている。 • 昨年度は、一部の事業者の情報は得ることができていたが、それ以外の事業者の情報はほとんど把握していなかった。PwCが中心になるのかもしれないが、情報連携促進のための調整・工夫をお願いしたい。 • 各団体、事業者が事務運営しているサイトのバナーを共有したいので、PwCで取りまとめを行って欲しい。 • 事業者間連携により、お互いの送客が十分に見込まれると思っているので、連携を行っていただければと考えている。

図表 98 第 2 回事業間連携会議でいただいた意見

カテゴリ	意見内容
事業全体への意見	<ul style="list-style-type: none"> • いずれも大変魅力的な事業なので、予算が尽きたため事業も終わりということがないようにしていかなくてはならない。事業化に繋がれそうなコンテンツも多いため、今後の事業展開の方策も効果の1つとして考えてほしい。 • アンケート調査を実施する事業が多かったように思うが、意識変容のレベルだけでなく、介護人材獲得にどのようにつながるのかまで考えた構成としてほしい。意識の部分が良くなったという評価で終わらず、補助的業務を含めた介護人材となるまでのリーチの部分を提示してほしい。また、イベント等への参加者本人の意識だけでなく、本人や家族による SNS への投稿等といった波及効果まで測ってほしい。 • 研修やイベントの終了時に良い結果が得られても一過性に過ぎないので、効果の減衰を理解して、数ヶ月後に再度アンケートをとる等のフォローをしてほしい。KPIについても、介護人材確保までを見据えたものを設定してほしい。 • 厚労省と事務局（PwC）で検討のうえ、具体的な事業化を検討する際の内容や枠組みについて、ポイントフレームを提示してほしい。また、その際に、6事業全体のロジックモデルを作ってもらえると良いと思う。各事業が全体的なロジックモデルの中でどこに配置されるのかを考え、量的・質的な評価の方法、長期的なゴール等、各事業で確実に提示してほしい部分を振り分けていただくと良いと思う。 • 今後の話となるが、ソーシャルインパクトを生み出すため、プラットフォーム担当が6事業全体の中心にいと、情報が循環する仕組みづくりができるのではないかと感じた。
本事業の取組への意見	<ul style="list-style-type: none"> • プラットフォームがどのような機能を持ち、どのような情報を発信するかということだけでなく、形成されるネットワークの効果や、ネットワークを通じて新たな事業が生み出されるプロセス、といったことも成果の評価軸として事業を進められることを期待したい。また、今後は定期的に KPI にもとづいた事業の経過を共有してほしい。

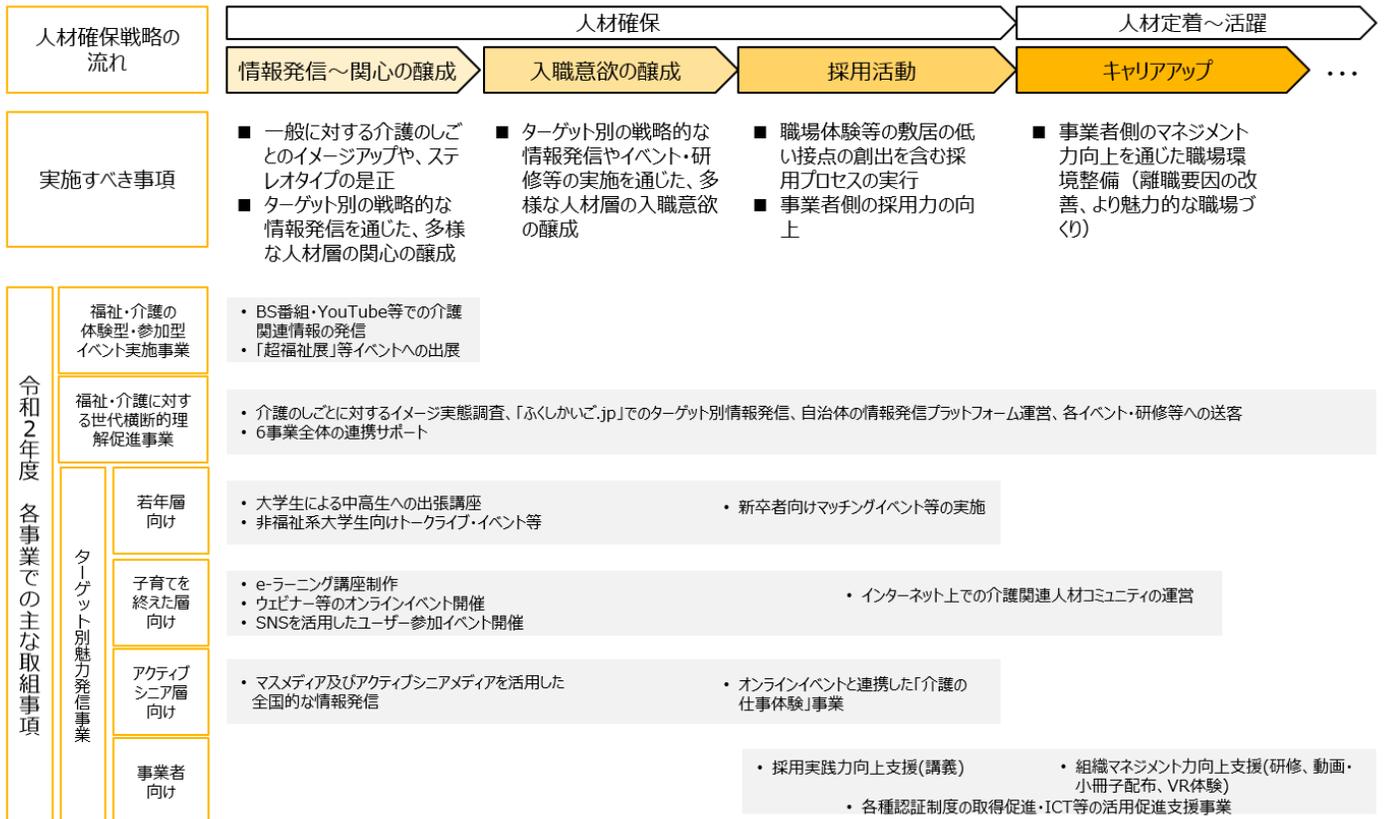
図表 99 第 3 回事業間連携会議でいただいた意見

カテゴリ	意見内容
事業全体への意見	<ul style="list-style-type: none"> • 事業間の風通しを改善し、各事業が互いの活動内容を認知、周知しあうといった、双方向の連携が実現できれば良いと思う。 • 業界団体は会員組織で成り立っているもので、情報周知のスピードが非常に速い。宝の持ち腐れにならないよう、活用いただきたい。 • コロナ禍でオンラインへ事業を切り替えなければいけない中で、教材が非常に不足している現状がある。今年度事業では、教材に使えるようなパンフレットや動画を制作いただいているので、事業終了後も有効的に活用させていただければと思う。 • 介護魅力発信事業の実施についての介護事業者からの理解が重要であると思う。介護事業所で働く人たちが、介護魅力発信事業に関与することは、当事者意識を持つために大事ではないかと思う。介護事業所で働いていない方にアプローチしていくことが介護魅力発信事業の柱であると思うが、介護事業者側の人間も巻き込んでいく仕掛けが必要だと思う。 • 介護魅力発信事業を、予算を消化するだけのものにするのではなく、自走して永続的に動かしていくことが重要だと以前から言われている。来年度に予算を受けたと仮定して、その予算を使い切って終わりではなく、我々は社会に対して一体何ができるのだろうか、どのような取組を行うことで企業や自治体との永続的な付き合いが実現できるのだろうか、事業を展開する中で考えている。 • 事務局が介護魅力発信事業の各事業をつなげることで盛り上がりを演出し、ワンストップで多様な方々を誘引して、情報を拡散することを期待する。介護魅力発信事業が、介護事業者の人材確保にどれほどつながったのかという実績を示すことができると良いと思うと同時に、実績を把握するための方法が見つかれば良いと思う。 • リーチ数等の定量的な指標で評価が求められるのは当然だが、意識変容に確実につながったかどうかを定性的な指標で測ることも重要である。広くリーチするという定量的などは違う文脈で、求職者 1 人ずつ丁寧に対応し、1 人でも多くの人に現場に興味を持ってもらう姿勢が重要である。
本事業の取組への意見	<ul style="list-style-type: none"> • ふくしかいご.jp は非常に大きなプラットフォームであり、現時点ではターゲットが広すぎる。必要な人に必要な情報を届けるためには、まだ試行錯誤が必要ではないか。 • 情報量が多いため、いつ、何を行っているのか、事業に携わっていながらも把握しきれなかった。来年度以降もこの事業を続けられるのであれば、共有してほしい事項について当団体のメールマガジンを発信する等協力していきたいので、連携について前向きに検討していただきたい。

また、本事業の実施効果を高めるため、事業間連携会議に関連して下記事項を実施した。

- 各事業が設定する KPI の定義、測定方法についてのとりまとめ、事業関係者への展開（第 2 回事業間連携会議前）
- 各事業のアクションプランのとりまとめ、事業関係者への展開（第 2 回事業間連携会議後）
- 介護のしごと魅力発信等事業の各事業と人材確保戦略との関連性の整理（第 2 回事業間連携会議後、図表 100）
- 各事業発表資料のテンプレートの作成、発表内容についての認識合わせ（第 3 回事業間連携会議前）

図表 100 本事業と人材確保戦略との関連性



(2) その他の実施事項

事業間連携会議の事務運営の他にも下記事項を実施することで、各事業の取組や共通課題を共有する場の創出および各種情報提供を行った。

- ふくしかいご.jp 等での事業関連情報の発信
 - ふくしかいご.jp や本事業にて運営する Facebook ページにおいて、各事業および介護のしごと魅力発信等事業全体についての情報（事業概要やイベント等）を発信した。
 - 各事業の実施するイベントの実施概要、日時を取りまとめ、事業関係者に展開した。
- 各種調査結果の事業関係者への共有
 - 本事業で実施した先行文献調査、既存 Web サイト調査、実態調査の結果を事業間連携会議やメールにて事業関係者に共有した。
- 各事業のバナーのとりまとめ
 - 各事業者やオブザーバーの所属団体の運営する Web サイトのリンクとサムネイル画像を取りまとめ、各 Web サイトにおいてバナーとして掲載いただいた。
- 事業間メーリングリストの運用
 - 各事業者やオブザーバーの所属団体の代表者等の関係者間のメーリングリストを作成することで、各事業の取組やイベント、課題等を共有する場を創出した。また、本事業としても、当該メーリングリストを活用し、各事業のイベントの情報等発信した。

3. 事業成果

3.1 効果的な情報発信に向けて

介護人材の不足は長期的な社会課題の1つとなっていることから、政府・業界団体・介護事業者等がその解消に向けて介護のしごとの魅力に関する情報発信に長年にわたり取り組んできた。しかし、依然として介護職の有効求人倍率は高い水準にあり、今後、福祉・介護人材の不足はより一層深刻化する恐れがある。

介護のしごとの魅力に関する情報発信が長年様々な形で実施されているにも関わらず、介護分野への入職者が十分に増加していないという状況について、情報発信側の要因を考察すると主に以下の2つが考えられる。

(1) 発信内容の問題

：潜在職員・将来職員の入職意欲を醸成する目的においては、実際に発信されている情報の内容について、改善の余地があるのではないか。

(2) 発信方法の問題

：介護のしごとの魅力を潜在職員・将来職員に伝える方法について、改善の余地があるのではないか。

本事業では、今後、「どのような内容」を「どのような方法」で発信すれば、介護のしごとの魅力をより一層訴求し、介護分野への入職につなげることができるかを調査・検討した。（本項においては「内容」について詳述し、「方法」は「(2) 発信方法」にて詳述する）

(1) 発信内容

① 問題意識

従来、介護のしごとの魅力として様々な内容が様々な媒体において発信されてきた。例えば、介護関連の情報発信サイトを見ると、介護のしごとのやりがいや社会貢献性の高さ等が、実際に介護のしごとに従事しているロールモデルのインタビュー記事等を通じて発信されている例を数多く見ることができよう。

ただし、その発信内容が、対象者（主に潜在職員・将来職員）にとって本当に需要のある内容であり、介護のしごとのイメージを向上させる、ひいては入職意欲を醸成し、入職に向けた行動を後押しするような内容であったかは、十分に検討されていないことが多いのではないかと考えた。

また、先行文献では、介護のしごとに従事していない人において、介護のしごとの実態が正しく認識されていない点が多々あることが指摘されている³³。

本事業では、情報の発信対象者に需要がある情報が何か、また、介護のしごとの実態として正しく認識されていない情報が何かを明らかにし、ふくしかいご.jp 上で発信することで、入職意欲の醸成や入職に向けた行動を促進することができるのではないかと考えた。

介護のしごとの魅力を発信するにあたり、潜在職員・将来職員の他にも、介護分野への入職を意思決定するプロセス上に存在する様々なステークホルダーの意識変容・行動変容も併せて促していくことが肝要であると考³⁴え、情報を発信すべき対象の洗い出しと整理を行い、それらの人を対象に調査を行うこととした（潜在職員・将来職員/介護家族等/介護事業者/介護のしごとに従事している人/医療・福祉等の領域で働く専門職/インフルエンサー）（p.18 参照）。

³³ 介護職非従事者の介護業界についての実態認知率について、「資格の有無にかかわらず、未経験からでもスタートできる職種なこと」は 29.0%、「約 4 割の事業所の 1 年以内の離職率は 10%未満なこと」は 12.8%、「介護業界で働く人の 5 割強は残業がないこと」は 11.8%、「業界全体の離職率は産業全体と大きく変わらないこと」は 10.6%となっている（n=500）。（「介護職非従事者の意識調査（令和元年）」株式会社 リクルートキャリア HELPMAN JAPAN より）

³⁴ 例えば、ある個人が就職活動をする際、入職を意思決定するプロセス上に存在する様々な関係者（家族、学校の教員等）から影響を受けると考えられる。その関係者が介護のしごとに対してネガティブな印象を抱いている場合、当人の発言等の影響により、求職者においても介護のしごとに対して否定的な印象が醸成され、入職機会を逸してしまう可能性があるが、一方で、その関係者が介護のしごとに対してポジティブな印象を抱いている場合は、その意見が求職者の入職に係る行動を後押しする可能性がある。

図表 101 発信内容の検討に関する取組の主な成果、課題と今後に向けた方策

カテゴリ	主な成果
<p>(ア) ステークホルダー間の介護職や介護のしごとに関する印象・イメージ等のギャップの把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 実態調査の結果、主に潜在職員・将来職員の介護のしごとについてのイメージや認識と介護現場の実態との間に、以下のようなギャップが見られることが分かった。 <ul style="list-style-type: none"> (i) 介護の印象と形成理由 <p>介護のしごとに従事している人については、介護のしごとの働き方や職場の人間関係に満足している割合が、それ以外の人が魅力を感じている割合と比較して2倍以上であった。</p> <p>潜在職員・将来職員については、介護業界との接点がある場合には「介護の仕事に魅力を感じる」という回答割合が高い³⁵ことが明らかになった。</p> (ii) 介護のしごとへの認識ギャップ <p>介護職に特に必要なスキルについて、介護のしごとに従事している人は、「介護対象の観察・報告」と回答する人が最も多く、「レクリエーション・アクティビティ」に関するスキルが特に必要だとする回答の割合は、潜在職員・将来職員と比較して3倍以上であった。一方、潜在職員・将来職員について、身体介護に関する各スキル³⁶を特に必要だと考える回答の割合の平均は49.8%であり、介護のしごとに従事している人の平均(36.0%)に比べて高かった。</p> <p>介護職の働き方について、介護のしごとに従事している人では、「夜勤シフトあり」と実際の働き方を回答した人は30%未満だったのに対し、それ以外の人では「夜勤シフトあり」とイメージしているとの回答が70%以上だった。また、介護のしごとに従事している人では、「日勤限定」と実際の働き方を回答する人の割合がそれ以外の人を持つイメージと比較して2倍以上であった。加えて、介護のしごとに従事している人は、その雇用形態に応じて「夜勤シフトあり」「日勤限定」等の回答割合が異なっており、介護職の働き方は多様であることが改めて確認された。</p> (iii) 情報の需給ギャップ <p>全てのステークホルダーにおいて、「キャリア形成の仕組み」について十分な情報が得られていると回答した割合が最も少なく、介護のしごとに従事している人についても同様だった(介護のしごとに従事している人で「キャリア形成の仕組み」について、十分な情報を得られていると回答した人は9.5%)。</p> <p>潜在職員・将来職員とインフルエンサーにおいて、「どのような取組が実施されていれば自分が介護職に就きたい、または周りの人に勧めたいと思うか」という質問に対して、「多様な働き方への理解の浸透」「残業軽減や有休消化促進」等、介護職の働き方に関連した取組の推進を求める回答が上位2つを占めた(「多様な働き方への理解の浸透」と回答したのは潜在職員・将来職員39.2%、インフルエンサー43.5%、「残業軽減や有休消化促進」と回答したのは潜在職員・将来職員39.7%、インフルエンサー40.4%)。</p>
<p>(イ) 介護職や介護のしごとに関する各ステークホルダーのギャップを踏まえた情報発信</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (ア) に記載したような潜在職員・将来職員が介護のしごとに対して抱いているイメージと介護現場の実態とのギャップを解消する記事を作成し、本事業で運用している福祉・介護の情報プラットフォームであるふくしかいご.jpにおいて情報発信を行った。

³⁵インフルエンサーでは、介護のしごとについて「とても魅力的であり、勧めたい」という回答が全体で10.5%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には48.0%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には35.8%であった。潜在職員・将来職員では介護のしごとについて、「少し魅力的に見える」という回答が全体で13.5%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には28.6%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には33.3%であった。医療・福祉専門職では、介護のしごとについて、「少し魅力的に見える」という回答が21.7%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には34.9%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には37.2%であった。

³⁶「移動・移乗介助、体位交換、外出介助」「食事介助」「入浴介助」「排泄介助」

カテゴリ	課題と今後に向けた方策
-	<ul style="list-style-type: none"> • 事業期間との兼ね合いにより、ギャップにもとづいた情報発信が実際に介護分野への入職者の増加に向けて有効だったかという検証や、その検証結果を踏まえたさらなる情報発信をするという PDCA を回すまでには至らなかった。 <p> 今後は、記事ごとの閲覧者の属性を把握し、どのような発信内容がどのステークホルダーの興味・関心にマッチしているかを分析することや、記事を読覧した人がその後に行った行動についてアンケート調査やヒアリング調査を通じて情報収集し、ふくしかいご.jp で発信した情報が入職につながりうるものであったか分析することを通じ、発信内容に関する検討を進めることで、さらなる効果的な情報発信に結びつけることが可能となると思われる。 </p> <p> さらにその分析の過程で、今回、種々のギャップ解消を目指した記事が「特にどのステークホルダーに対して効果が大きかったのか」「個人が入職に至るプロセスの中で、どの部分を後押しする効果があったのか」等を把握し、更に効果的な情報発信に役立てることが望ましい。 </p> <ul style="list-style-type: none"> • また、実態調査の結果や、その結果をもとに記事で発信した内容は、介護事業者が介護のしごとの魅力を潜在職員・将来職員に発信する際に有用な情報であることから、一般に対して広く周知し、社会に対して還元したいと考えている。それにより、例えば、業界団体や自治体を実施する研修等における当該内容の二次利用等につながることも想定される。

② 成果

(ア) ステークホルダー間の介護のしごとに関する印象・イメージ等のギャップの把握

各ステークホルダーが介護のしごとに対して抱いている印象、イメージ等を把握するとともに、それらのステークホルダー間のギャップを明らかにするための調査（Web アンケート調査/ヒアリング調査）を実施した。主に、以下のギャップに着目して調査を行った。

- i. 介護の印象と形成理由：介護のしごとに従事している人とそれ以外の人との間の、介護のしごとに対して抱く印象のギャップ（例：介護のしごと自体への印象、介護のしごとに魅力を感じる点）
- ii. 介護のしごとへの認識ギャップ：介護のしごとに従事している人とそれ以外の人との間の、介護のしごとに関する認識のギャップ（例：業務内容・働き方・必要なスキル）
- iii. 情報の需給ギャップ：各ステークホルダーが介護のしごとに関して欲している情報と、実際に介護事業者等によって世間に供給されている情報とのギャップ（例：給与等の待遇、キャリア）

(i) 介護の印象と形成理由

(Web アンケート調査結果)

- ・ 介護のしごとに従事している人においては、「介護のしごとの働き方」や「職場の人間関係」に満足しているという回答割合が高く、それ以外の人と比較して2倍以上であった。これらは、介護のしごとに従事している人以外に認識されていない介護の現場の魅力として、積極的に訴求すべき内容と考える。
- ・ 介護のしごとに従事していない人（医療・福祉専門職（介護職以外）、潜在職員・将来職員、インフルエンサー）については、「介護業界に勤めていたことがある」「介護業界に就職活動をしたことがある」等、調査回答者本人に介護業界との接点がある場合には「介護の仕事に魅力を感じる/魅力的であり、勧めたい」という回答割合が高いことが明らかとなった³⁷。介護の現場を体験できるようなイベントや研修等を通じて介護業界との接点をより増やすことが、介護の現場の魅力を認識してもらい、介護のしごとのイメージアップにつなげるためのポイントとなることが示唆された。

(ヒアリング調査結果)

- ・ 潜在職員・将来職員が、介護業界に対して「休みが取りにくい」「離職率が高い」といった（他業界との比較データ等の事実にもとづかない）ネガティブなイメージを抱く場合があることが分かった。
- ・ 介護事業者は、業界団体や自治体に対して、介護業界のイメージ向上に資する以下の取組を求めていることが分かった。
 - データ等のエビデンス（例：他産業と比較できる介護業界の離職率や福利厚生状況）にもとづいた介護のしごとに関する情報の発信
 - 人材確保の取組を介護事業者が実施する際の後方支援（例：介護のしごとのイメージ向上を目的とした広告を用いた広報、介護のしごとのイメージ向上を目的とした（介護保険の相談者等に対する）パンフレットの配布）

³⁷インフルエンサーでは介護のしごとについて、「とても魅力的であり、勧めたい」という回答が全体で10.5%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には48.0%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には35.8%であった。潜在職員・将来職員では介護のしごとについて、「少し魅力的に見える」という回答が全体で13.5%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には28.6%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には33.3%であった。医療・福祉専門職では、介護のしごとについて、「少し魅力的に見える」という回答が21.7%であった。その内、「介護業界に勤めていたことがある」場合には34.9%、「介護業界に就職活動をしたことがある」場合には37.2%であった。

(ii) 介護のしごとへの認識ギャップ³⁸

(Web アンケート調査結果)

- 介護職に特に必要なスキルについて、介護のしごとに従事している人は「介護対象の観察・報告」と回答する人が最も多く³⁹、「レクリエーション・アクティビティ」に関するスキルが特に必要だとする回答の割合は、潜在職員・将来職員と比較して3倍以上であった⁴⁰。また、潜在職員・将来職員について、身体介護に関する各スキル（「移動・移乗介助、体位交換、外出介助」「食事介助」「入浴介助」「排泄介助」）を特に必要だと考える回答の割合の平均は49.8%であり、介護のしごとに従事している人の平均（36.0%）に比べて高かった。

介護のしごとに従事している人が実際に介護職に必要なだと考えるスキル（「介護対象の観察・報告」、「レクリエーション・アクティビティ」に関するスキル等）を発信することは、例えば、「高度なスキルが必要そうな身体介護以外であればチャレンジできそう」「人とのコミュニケーションをとることは好きなので、レクリエーション・アクティビティから介護のしごとをやってみよう」といった潜在職員・将来職員の入職意欲の醸成につながると考える。

- 介護職の働き方について、介護のしごとに従事している人では、「夜勤シフトあり」と実際の働き方を回答した人は30%未満だったのに対し、それ以外の人では「夜勤シフトあり」とイメージしているとの回答が70%以上だった。また、介護のしごとに従事している人はそれ以外の人を持つイメージと比較して、「日勤限定」と実際の働き方を回答する人の割合が2倍以上であった。加えて、介護のしごとに従事している人は、その雇用形態に応じて「夜勤シフトあり」「日勤限定」等の回答割合が異なっており、介護職の働き方は多様であることが改めて確認された。

多様な雇用形態や働き方が存在するしごとであるという介護職の実態を発信することが、介護職の働き方に関する実態と認識のギャップの解消につながると考える。また、自らの希望に応じた働き方を選択することも可能な職業である点を訴求することが、介護のしごとに対する1つの魅力付けの方策として有用である可能性があると考えられる。

(ヒアリング調査結果)

- 入職後の業務内容や就労条件等に関する説明にあたって、介護事業者と求職者との間の認識ギャップの解消をはかり、採用時のミスマッチをなくすよう努めている以下のような事例が確認された。
 - 求職者に入職後の業務内容や就労条件等が正しくかつ具体的に伝わるよう、面接や雇用契約の際に説明するだけでなく、その後のフォローアップも丁寧に実施し、求職者の疑問点があった場合にはすぐに対応する。

³⁸ 介護のしごとに従事している人の認識（介護現場の実態）とそれ以外の人への介護のしごとに関する認識とのギャップ

³⁹ 「介護の仕事において、あなたが特に必要と考えるスキルを3つまで選択してください。」という質問に対して、介護のしごとに従事している人の63.7%が「介護対象の観察・報告」と回答。

⁴⁰ 「介護の仕事において、あなたが特に必要と考えるスキルを3つまで選択してください。」という質問に対して、「レクリエーション・アクティビティ」と回答した人の割合は、介護のしごとに従事している人では19.8%、潜在職員・将来職員では5.8%であった。

(iii) 情報内容の需給ギャップ⁴¹

(Web アンケート調査結果)

- ・ 「あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていると感じるものはどれですか」という質問に対し、全てのステークホルダーにおいて、「キャリア形成の仕組み」について十分な情報が得られていると回答した割合が最も少なく、介護のしごとに従事している人についても同様だった。（介護のしごとに従事している人で「キャリア形成の仕組み」について、十分な情報が得られていると回答した人は9.5%）

介護のしごとに従事している人が「キャリア形成の仕組み」について十分な情報が得られていない場合、介護職としての自身の将来に見通しを持って働くことができず、ひいては離職につながってしまう可能性がある。また、介護のしごとに従事していない人にとって、「キャリア形成の仕組み」の情報は入職を検討する際の大きな判断材料となり得る。そのため、キャリアに関する情報を発信することは、介護職の人材定着や、潜在職員・将来職員が介護分野に興味を持ち入職に向けた行動をとる上で有用な可能性があると考えられる。

- ・ 潜在職員・将来職員とインフルエンサーにおいて、「どのような取組が実施されていれば自分が介護職に就きたい、または周りの人に勧めたいと思うか」という質問に対して、「多様な働き方への理解の浸透」「残業軽減や有休消化促進」等、介護職の働き方に関連した取組の推進を求める回答が上位2つを占めた。（「多様な働き方への理解の浸透」と回答したのは潜在職員・将来職員39.2%、インフルエンサー43.5%、「残業軽減や有休消化促進」と回答したのは潜在職員・将来職員39.7%、インフルエンサー40.4%）

介護業界全体として働き方改革を推進することに加え、介護事業者で実施されている、介護職の働き方に関連した取組を情報発信することも、介護業界全体が働き方の改善に向けて行動を起こしていることを周知し、潜在職員・将来職員等の入職意欲の醸成につながるのではないかと考える。

(ヒアリング調査結果)

- ・ 人材確保に向けた情報発信に際しては、ターゲットとする潜在職員・将来職員のニーズに沿った情報発信を行う（以下例示）ことにより、介護事業者と潜在職員・将来職員等の間の情報内容の需給ギャップの解消のポイントとなることが示唆された。
 - 新卒者に対しては中長期的なキャリアプラン・ライフプランを示す一方、中途採用者に対しては自己有用感を与える

⁴¹各ステークホルダーが介護のしごとに関して欲している情報と、実際に介護事業者等によって世間に供給されている情報。

(イ) 介護のしごとに関する各ステークホルダーのギャップを踏まえた情報発信

上記の(ア)で明らかになった、潜在職員・将来職員が介護のしごとに対して抱いているイメージと介護現場の実態とのギャップを解消することを主な目的として、介護関連の記事を作成しふくしかいご.jpにおいて情報発信を行った。

図表 102 実態調査関連記事の一覧

情報源	記事タイトル ⁴²	概要	狙い
Web アンケート調査	実は多様！介護のしごとの内容と働き方	介護の仕事の内容や働き方の多様さを紹介し、それらから自分に合ったものを見つけて働くことのできる介護職の利点を紹介	多種多様な働き方、業務内容から自分に合った形を見つけられるという介護のしごとの魅力を紹介することで、潜在職員・将来職員の介護のイメージを向上させ、入職意欲の醸成を目指す。
	資格や経験が無くても始めることのできる介護のしごと	経験や資格が無くても自らのスキルを活かして介護のしごとに携われること、また、介護職としての初歩的な研修や資格を紹介	経験や資格が無くても自らのスキルを活かして介護のしごとに携われることを紹介し、潜在職員・将来職員の入職意欲の醸成を目指す。
	介護職のキャリアパスの多様さ	「組織内でのキャリアアップを目指す」「研修や資格取得等を通じて、スキルアップを目指す」「スキルの幅を広げ、他の職種を目指す」といった介護職のキャリアパスを紹介	介護職のキャリアの多様さを紹介することで、潜在職員・将来職員には介護職への入職意欲の醸成してもらい、介護のしごとに従事している人には自身のキャリアの不安感を軽減し、将来の見通しを立ててもらおう契機とすることを目指す。
ヒアリング調査	介護事業者の人材確保に向けて必要な情報発信とは？	介護事業者へのインタビュー結果をもとに、各事業者の採用における情報発信方法や内容を紹介	介護事業者に他事業者の取組の好事例を周知し、運営に活かしてもらおうとともに、潜在職員・将来職員に対しては、介護業界において人材定着に向けた様々な取組が実践されていることを紹介することで、介護業界への入職意欲の形成につなげることを目指す。
	介護業界における人材定着～課題の整理と取組例～	介護事業者へのインタビュー結果をもとに、各事業者の人材定着に向けた取組等を紹介	
	外国人介護職員と働くにあたって必要なこととは？	海外の介護人材を採用している介護事業者へのインタビュー結果をもとに、外国人材を雇用することの意義や受入方法、留意すべきポイント等を紹介	海外の介護人材の受け入れに至っていない事業者の、受け入れる際の不安や疑問点等の解消を図り、採用に向けた後押しをすることを目指す。

ふくしかいご.jpへの掲載期間は短かったものの、ふくしかいご.jpの利用者に対するアンケートでは、「ふくしかいご.jp内で参考になった情報は何ですか？」という質問に対して「介護職の働き方・キャリア」という回答が最も多く得られ、Webアンケート調査の結果から作成した介護職の働き方やキャリアに関する記事が、情報内容の需給ギャップの解消という点において、利用者にとって有用であったことが考えられる。

また、Google Analyticsを用いてふくしかいご.jpに掲載した記事の閲覧数を分析⁴³したところ、閲覧数の上位3つがヒアリング調査から作成した介護事業者の取組に関する記事となった⁴⁴。これらの記事は、ふくしかいご.jpの利用者が介護現場の実態や取組の好事例を把握することを可能とし、介護のしごとに対するイメージを向上させる一助となったと考える。

⁴² 実は多様！介護のしごとの内容と働き方：<https://fukushikaigo.jp/articles/14133979>、資格や経験が無くても始めることのできる介護のしごと：<https://fukushikaigo.jp/articles/14156391>、介護職のキャリアパスの多様さ：<https://fukushikaigo.jp/articles/14165503>、介護事業者の人材確保に向けて必要な情報発信とは？：<https://fukushikaigo.jp/articles/14242639>、介護業界における人材定着～課題の整理と取組例～：<https://fukushikaigo.jp/articles/14242738>、外国人介護職員と働くにあたって必要なこととは？：<https://fukushikaigo.jp/articles/14259425>

⁴³ 閲覧数の分析においては、トップページの6記事内に表示されていた日数あたりの閲覧数を算出し、指標として用いた。ただし、当該サイト・記事を特に介護事業者や業界団体等の関係者が積極的に他の事業者へ周知してくださった影響もあり、閲覧数の多寡には記事の内容の質のみが反映されているとは言い切れない点に留意が必要である。

⁴⁴ 最も閲覧数が多かった記事：「外国人職員と働くにあたって必要なこととは？」、2番目に閲覧数が多かった記事：「介護事業者の人材確保に向けて必要な情報発信とは？」、3番目に閲覧数が多かった記事：「介護業界における人材定着～課題の整理と取組例～」

①課題と今後に向けた方策

本事業においては、介護のしごとに従事している人とそれ以外、介護事業者と潜在職員・将来職員の間と
いった、ステークホルダー間の介護のしごとに関するイメージ等のギャップがあると考え、それらを把握した
上でそのギャップの解消に向けた情報を発信した。

実態調査によってギャップを把握できたことや、それを解消するために作成した記事自体は成果だったと考
えるものの、事業期間との兼ね合いにより、ギャップにもとづいた情報発信が実際に介護分野への入職者の増
加に向けて有効だったかという検証や、その検証結果を踏まえたさらなる情報発信をするという PDCA を回
すまでには至らなかった。特に、ふくしかいご.jp で発信した記事がどのような属性の人に関覧され、どのよ
うな意識変容・行動変容を促がしたか（実際に介護関連イベントに参加する等入職に向けた行動を起こし、そ
の行動が入職につながったか等）までを把握、分析するには至らなかった。

今後は、記事ごとの閲覧者の属性を把握し、どのような発信内容がどのステークホルダーの興味・関心に
マッチしているかを分析することや、記事を読覧した人がその後に行った行動（記事の閲覧をもとに介護関連
イベントに参加する等）についてアンケート調査やヒアリング調査を通じて情報収集し、ふくしかいご.jp
で発信した情報が入職につながりうるものであったか分析することを通じ、発信内容に関する検討を進めること
で、さらなる効果的な情報発信に結びつけることが可能となると思われる。

さらにその分析の過程で、今回、種々のギャップ解消を目指した記事が「特にどのステークホルダーに対
して効果が大きかったのか」「個人が入職に至るプロセスの中で、どの部分を後押しする効果があったのか
（介護のしごとに興味を持ってイベントに参加する段階なのか、入職を決断する最終局面の意思決定の段階
なのか等）」等を把握し、更に効果的な情報発信に役立てることが望ましい。

また、実態調査の結果や、その結果をもとに記事で発信した内容は、介護事業者が介護のしごとの魅力を潜
在職員・将来職員に発信する際に有用な情報であることから、一般に対して広く周知し、社会に対して還元し
たいと考えている。それにより、例えば、業界団体や自治体が実施する研修等における当該内容の二次利用等
につながることも想定される。

(2) 発信方法

①問題意識

第2章で記載の通り、本事業では各ステークホルダーに対し、主にふくしかいご.jpを通じて、TOPICS記事や福祉・介護関連Webサイトリンク集等の介護のしごとに関する情報発信を行った。ふくしかいご.jpは「国や地方公共団体の福祉・介護に関連する情報発信プラットフォーム⁴⁵⁾」となることを目指して、令和元年度「福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業」の実施主体である株式会社朝日新聞社により構築されたポータルサイトで、CMS⁴⁶⁾を通じ、国や自治体等が福祉・介護に関連する情報を発信できるものであった。しかし事業期間等の兼ね合いから、令和元年度事業においてはその本格的な運用にまでは至っておらず、自治体からの情報掲載は限られていた。令和2年度の本事業では、国や自治体からの情報発信機能を引継いだうえで、福祉・介護分野への入職を意思決定するプロセス上に存在する様々なステークホルダーに対して福祉・介護に関連する情報を発信するためのプラットフォームへと昇華させ、多様な人材の介護分野への参入促進を図ることを目指した。

情報発信をする際には、たとえ同じ内容を発信する場合であっても、発信方法が違えば（Webサイトを利用する場合とSNSを利用する場合等）その情報が届く範囲や情報の伝わりやすさは異なると考えられる。本事業では、多様な人材の介護分野への参入促進に向けてより効果的に情報を発信するため、発信対象とするステークホルダーを拡大するとともに、利用者が効率的に福祉・介護に関連する情報を得ることができる（欲しい情報により早く、迷うことなくアクセスできる）発信の方法を検討した。

また、発信の方法だけでなく、各ステークホルダーが福祉・介護に関連する情報をワンストップで得られるポータルサイトとしてより一層機能するために、介護のしごと魅力発信等事業の各事業や事業関係団体、自治体等がそれぞれ開設しているWebサイトを「つなぐ」役割を強化する等、情報の集約についてもより良い方法を検討した。

なお、本事業を通じて発信方法に関する取組を行ったことで得られた主な成果及び主な課題と今後に向けた方策は以下の通りである。

⁴⁵⁾ 令和元年度 福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業（株式会社朝日新聞社） 事業報告書を参照

⁴⁶⁾ CMS (Contents Management System) : コンテンツ・マネジメント・システムの略で、Webサイトを管理・更新できるシステムのこと。通常Webサイトの更新は、HTMLやCSSと呼ばれる専門的な知識が必要であるが、CMSでは、専門知識が必要な部分は全てシステム側に制御させ、テキストや画像等の情報のみを入れていくことで、簡単にWebサイトを更新することができる。

図表 103 発信方法に関する取組の主な成果、課題と今後に向けた方策

カテゴリ	主な成果
(ア)発信対象の拡大と効率的な情報発信の方法の検討	<ul style="list-style-type: none"> • ふくしかいご.jpの利用者にとっては求めている情報により早く、迷うことなくアクセスできること、また自治体および当社にとっては発信対象とするステークホルダーにより早く情報を届けられるようにすることをコンセプトとし、自治体の意向に沿う改修を実施した。改修を実施したことにより、ふくしかいご.jpは自治体にとってより情報を掲載しやすく、かつ各ステークホルダーに情報を届けやすいWebサイトになったと考える。 • 厚生労働省を通じた自治体への周知や、業界団体等を通じたふくしかいご.jpの周知を実施したことにより、ふくしかいご.jpに利用登録している自治体数、自治体の情報掲載数、ページView数等の増加につながった。 • Facebookページの活用により、介護関連の情報取得においてSNSを積極的に活用する層へのリーチ等、ふくしかいご.jpのみの活用よりも効果的な発信が可能になったと考える。
(イ)各事業や事業関係団体、自治体等のWebサイトのつながりの強化	<ul style="list-style-type: none"> • 介護のしごと魅力発信等事業の各事業者が開設・運営するWebサイトにおける新規コンテンツやイベント情報を掲載するため、各事業者が開設・運営するWebサイトのページ更新情報等の紹介欄(WHAT'S NEW)をふくしかいご.jpに新設し、Webサイト間のつながりの強化(情報の集約)を図ることで、ふくしかいご.jpの利用者が各事業者の開設・運営しているWebサイトにおいて更新された情報を知る機会を増やし、事業間でのサイト回遊の促進を実現した。 • 全国各地で実施されている介護分野の人材確保等に関する取組情報を集約することを目的として、福祉・介護に関連するWebサイトリンク集のページを新設したことで、介護分野への興味の創出・醸成から入職までに必要な情報をふくしかいご.jpの利用者がワンストップで得る手助けとなったと考える。
カテゴリ	主な課題と今後に向けた方策
(ア)発信対象の拡大と効率的な情報発信の方法の検討	<ul style="list-style-type: none"> • (現状ではサイト構造に分かりにくい部分があるため)サイト構造のマッピングをした方が良いという意見や、情報の発信対象が広すぎるのではないかといった趣旨の意見が事業企画委員会の中であがった。 <p>今後は当該サイトのコンセプト及びメインとする発信対象を改めて検討・整理した上で、発信対象を限定して特定のステークホルダーに向けた情報を発信すること等についても検討する余地がある。</p>
(イ)各事業や事業関係団体、自治体等のWebサイトのつながりの強化	<ul style="list-style-type: none"> • ふくしかいご.jpに新設した福祉・介護関連Webサイトリンク集(福祉・介護に関連する団体等のWebサイトが一覧で確認できる機能)は新規性があつたものの、その有用性については、ふくしかいご.jpの利用者より事業期間内に確認することができなかった。 <p>今後は、福祉・介護関連Webサイトのつながりの強化がふくしかいご.jpの利用者にとってどの程度有用であるかどうか等、利用者の意見をアンケート等で収集し、検証することが必要であると考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 自治体への利用促進を実施したが、自治体における令和2年度のふくしかいご.jpの新規利用登録・情報掲載は限定的であり、その要因として以下の3つがあると考えている。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 各自治体がホームページやメールマガジン等といった独自の情報発信手段を有しており、情報発信の対象も当該自治体内に限定されていることが多いため、ふくしかいご.jpに情報を掲載する必要性がないように見えるのではないかと、もしくは必要性が認識されづらいのではないかと。 ➢ ふくしかいご.jpは構築からの年月が浅く、自治体からの情報掲載数・利用者ともにまだ少ないため、情報を発信する場としての魅力が低いように見えるのではないかと。 ➢ ふくしかいご.jpに自治体が掲載すべき情報のイメージ・内容や情報掲載の手順が伝わりにくかったのではないかと。 <p>今後は上記の要因のそれぞれについて、自治体のふくしかいご.jpへの新規利用登録・情報掲載にどの程度影響を与えているのか等を検証し、その解決策を検討することで新規利用登録数や情報掲載数の増加につながると考えられる。</p>

②成果

(ア) 発信対象の拡大と効率的な情報発信の方法の検討

(i) ふくしかいご.jp の改修

ふくしかいご.jp の改修を実施するにあたり、ふくしかいご.jp の利用者にとっては求めている情報により早く、迷うことなくアクセスできること、また情報を発信する自治体および当社にとっては発信対象とするステークホルダーにより早く情報を届けられるようにすることをコンセプトとした。具体的には、改修前は「一般」「有資格者」「事業者」となっていた Web サイトのトップページ上部に表示される利用者のカテゴリの切り分けを「介護サービスを利用している方、利用したい方、そのご家族」「これから介護職で働きたい方、既に介護職として働いている方」「介護事業者」に変更する等の改修を実施した (p.72 参照)。

また、ふくしかいご.jp の必要性、掲載したい情報等の要望やユーザビリティについての意見等を把握するために、改修前のふくしかいご.jp に対して全国の自治体を対象としてアンケートを実施した。自治体へのアンケートはふくしかいご.jp の改修と並行して実施したため、アンケート結果の全ての意見・要望を改修に反映することは出来なかったものの、「サイトのトップに、サイトの目的や、カテゴリを明確にすることでより利用し易いサイトとなるのではないかと感じた」等、自治体アンケートの結果と本事業で実施した一連の改修の方向性は合致する部分が多く、自治体の意向に沿う改修となったと考える。このため、本事業で実施した改修を通じて、ふくしかいご.jp は自治体にとってより情報を掲載しやすく、かつ各ステークホルダーに情報を届けやすい Web サイトになったと考える。

(ii) ふくしかいご.jp のコンテンツの周知

2020 年 12 月に全国の自治体に対してふくしかいご.jp の利用を促すためのメールの発出を厚生労働省に依頼し、さらには実際に厚生労働省よりメールの発出を行う等、各自治体に対するふくしかいご.jp の周知を実施した。また、事業者・オブザーバー間のメーリングリストや事業間連携会議の場等でふくしかいご.jp の意義や改修状況等に関する情報を共有することにより (p.70 参照)、業界団体等を通じたふくしかいご.jp の周知も試みた。これらの周知を通じてふくしかいご.jp に利用登録している自治体数、自治体の情報掲載数、ページ View 数等の増加を確認した。

加えて、本事業では、ふくしかいご.jp をはじめとする Web サイトと比較して即時的かつ手軽に情報を発信できる Facebook ページを活用し、ふくしかいご.jp の TOPICS 記事の周知のほか、介護のしごと魅力発信等事業の事業者・オブザーバーが運営する Web サイト・イベント情報等を発信した (p.77 参照)。Facebook ページの活用により、介護関連の情報を取得する際に SNS を積極的に活用する層へのリーチ等、ふくしかいご.jp のみを活用するよりも効果的な発信が可能になったと考える。

(iii) 情報を得ている手段に関する実態調査

本事業では、ステークホルダーごとに適した情報発信の方法 (例：若年層には SNS を使った発信) が存在し、それらに合わせて情報を発信することにより効率的な情報の伝達を実現できると考えた。そのため、それぞれのステークホルダーがどのような媒体により介護関連の情報を取得しているかを把握し、情報発信の方法を検討する際に役立つために Web アンケート調査を実施した (p.29 参照)。

その結果、介護のしごとに従事していない全てのステークホルダーにおいて、「テレビ」(医療・福祉専門職 (介護職以外) 38.7%、潜在職員・将来職員 41.5%、インフルエンサー 52.2%) 「新聞」(医療・福祉専門職 (介護職以外) 18.3%、潜在職員・将来職員 20.9%、インフルエンサー 37.9%) と比較すると、インターネットで介護関連の情報を取得する割合は非常に低い (「ふくしかいご.jp」 1.1%~11.5%、「介護に関する情報まとめサイト」 0.0%~2.1%) ことが判明した。また、介護のしごとに従事している人については、「テレビ」(43.4%) の次に、「同業者のロコミ」(34.9%) による情報取得の割合が高かった。

これらの結果から、近年ではインターネットや SNS 等を活用した情報発信が多く行われているものの、介護関連情報を発信する場合には、今はインターネットを通じた発信よりもテレビ、新聞の活用が効果的であると考えられる。そのため、今後利用の割合が増えていくであろうインターネットや SNS 等を活用した情報発

信も検討していく必要があるものの、現在主流であるテレビや新聞を通じた情報発信についても継続して行う必要がある。

(イ) 各事業や事業関係団体、自治体等の Web サイトのつながりの強化

(i) WHAT'S NEW および福祉・介護に関連する Web サイトリンク集の新設

ふくしかいご.jp が利用者にワンストップで福祉・介護に関連する情報を提供できるポータルサイトとなるよう、各事業や事業関係団体、自治体等が開設・運営している福祉・介護に関連する Web サイト間のつながりの強化（情報の集約）を図った。具体的には、介護のしごと魅力発信等事業の各事業者が開設・運営する Web サイトにおける新規コンテンツやイベント情報を掲載するため、各事業者が開設・運営する Web サイトのページ更新情報等の紹介欄（WHAT'S NEW）を新設した（p.59 参照）。これにより、ふくしかいご.jp の利用者が各事業者の開設・運営している Web サイトにおいて更新された情報を知る機会を増やし、事業間でのサイト回遊の促進を実現した。

また、全国各地で実施されている介護分野の人材確保等に関する取組情報を集約することを目的として、福祉・介護に関連する Web サイトリンク集のページを新設し、都道府県（福祉・介護関連ページ）や業界団体、介護のしごと魅力発信等事業の事業関係団体の Web サイトのリンク情報を掲載した（p.62 参照）。これにより、介護分野への興味の創出・醸成から入職までに必要な情報をふくしかいご.jp の利用者がワンストップで得る手助けとなったと考える⁴⁷。

③課題と今後に向けた方策

(ア) 発信対象の拡大と効率的な情報発信の方法の検討

ふくしかいご.jp の利用者にとっては求めている情報により早く、迷うことなくアクセスできること、また自治体および当社にとっては発信対象とするステークホルダーにより早く情報を届けられるようにすることをコンセプトとし、本事業においてふくしかいご.jp の改修を実施してきたが、事業企画委員会（p.9 参照）において有識者からふくしかいご.jp を今後より良い Web サイトとすることに向けて、以下のような助言があった。

- 現在のふくしかいご.jp の構造をマッピングし、情報発信の対象を絞ったり構造をシンプルにしたりすることで、Web サイトとしてより利用しやすくなるのではないかと。
- 情報の発信対象が広く、利用者が自分の求めている情報にたどり着くこと、運営者が発信した情報を届けたい人に届けることが困難なのではないかと。

（現状ではサイト構造に分かりにくい部分があるため）サイト構造のマッピングをした方が良いという助言については、事業実施主体として本事業開始時より認識しており、例えばステークホルダー別にコンテンツを整理し、情報の発信対象とするステークホルダーをより明確にする等、ふくしかいご.jp の構造や情報発信の方法を変更・改修することを検討した。しかし、金銭的成本や改修期間との兼ね合いにより、令和 2 年度の事業期間中にサイト構造の変更・改修は実現できず、主な改修事項は、②成果で先述した Web サイトのトップページに表示される利用者のカテゴリの切り分けの変更等、ふくしかいご.jp の構築当初からあるサイト内の表記の修正等に留まった。

また、事業企画委員会での有識者からの「情報の発信対象が広すぎるため情報が届きにくいのではないかと」といった趣旨の意見を受け、今後も介護のしごと魅力発信等事業においてふくしかいご.jp での情報発信を継

⁴⁷ 想定される例：ふくしかいご.jp の TOPICS 記事等のコンテンツを閲覧して介護のしごとに興味を持った人が、介護関連のイベントや求人情報を探す等、次の行動に向けて必要となり得るアクセス先（都道府県等のサイト、業界団体のサイト、介護のしごと魅力発信等事業の事業関係団体のサイト）の情報をワンストップで得られる。

続する場合には、当該サイトのコンセプト及び中心とする発信対象を改めて検討・整理した上で、例えば発信対象を絞り込み特定のステークホルダーに向けた情報を発信すること等についても検討する余地がある。

(イ) 各事業や事業関係団体、自治体等の Web サイトのつながりの強化

ふくしかいご.jp に新設した福祉・介護関連 Web サイトリンク集（福祉・介護に関連する団体等の Web サイトが一覧で確認できる機能）は新規性があつたものの、その有用性については、ふくしかいご.jp の利用者より事業期間内に確認することができなかつた。今後は、福祉・介護関連 Web サイトのつながりの強化がふくしかいご.jp の利用者にとってどの程度有用であるかどうか等、利用者の意見をアンケート等で収集し、検証することが必要であると考えられる。

また、令和元年度の福祉・介護に対する世代横断的理解促進事業より引き継いだ、ふくしかいご.jp の国や自治体からの情報発信機能を強化すべく自治体への利用促進を実施し、自治体における令和 2 年度のふくしかいご.jp の新規利用登録・情報掲載は増加したものの、その増加の程度は限定的であつた⁴⁸。その要因としては、以下の 3 点が考えられる。

- 各自治体がホームページやメールマガジン等といった独自の情報発信手段を有しており、情報発信の対象も当該自治体内に限定されていることが多いため、ふくしかいご.jp に情報を掲載する必要性がないように見えたのではないかと、もしくは必要性が認識されづらかつたのではないかと。
- ふくしかいご.jp は構築されてからの年月が浅く、自治体からの情報掲載数・利用者ともにまだ少ないため、情報を発信する場としての魅力が低いように見えたのではないかと。
- ふくしかいご.jp に自治体が掲載すべき情報のイメージ・内容や情報掲載の手順が伝わりにくかつたのではないかと。

今後は上記の要因のそれぞれについて、自治体のふくしかいご.jp への新規利用登録・情報掲載にどの程度影響を与えているのか等を検証し、その解決策を検討することで新規利用登録数や情報掲載数の増加につながると考えられる。そして、ふくしかいご.jp に情報を掲載する自治体が増えた場合には、情報を掲載した自治体へのヒアリング⁴⁹等によって情報掲載の効果を確認し、好事例を展開することで、情報掲載数のさらなる増加につなげることが有効であると考えられる。この取組と並行して、各ステークホルダーへの影響力が大きい SNS のインフルエンサーの活用等による周知や SEO 対策等を含むより戦略的な周知を実施し利用者を増やすことで、福祉・介護に関連する情報を発信する場としての魅力を向上させることも、自治体の情報掲載を促進する上で有効であると考えられる。

また、ふくしかいご.jp に関する自治体へのアンケート結果（p.80 参照）で得られた自治体が掲載したいと考える情報（例：福祉・介護のしごとの魅力情報、福祉・介護職の求人情報）等を各自治体に発信することで、自治体が掲載すべき情報のイメージ・内容の具体化につながり情報掲載数が増加する可能性がある。

なお、今年度の事業においてふくしかいご.jp での情報掲載の必要性が認識されづらかつたことから、自治体へのインタビュー調査等により、福祉・介護に関連する情報を発信するにあたって自治体が真に必要とする機能を明らかにし、自治体が情報発信を行う CMS の運用要否についても検討する必要があると考えられる。もし運用を継続する場合には、単年ごとに途切れての運営とならないよう、コンテンツの活用やサーバーの設置場所等を含めた持続可能な体制づくりについても検討が必要である。ふくしかいご.jp には自治体の福祉・介護関連情報の掲載等といった公共性の高い情報が集約されることから、多様なステークホルダーがいつでもその情報にアクセスでき、さらには二次利用等といった活用を可能にすることが求められる。

⁴⁸ 新規の利用登録は 3 件、新規の情報掲載は 2 件であつた。（期間：2020 年 12 月 1 日～2021 年 3 月 31 日）

⁴⁹ まずは、情報掲載の効果を把握するためのヒアリング調査項目（「問い合わせ数の増加」「入職者の増加」といった効果のレベル等）を検討することが望ましい。

3.2 6 事業全体の成果の最大化に向けて（事業間連携サポート）

①問題意識

令和元年度の介護のしごと魅力発信等事業では、各事業において、それぞれのターゲットへリーチするためのチャネルの開拓やターゲットとの様々な接点の創出ができ、その結果、多様な人材の介護分野への参入実現に向けた背中押し（入口）となる多様な施策が全国各地で展開され、各事業の中で今後に向けた施策強化のポイントが明確になったと考える。

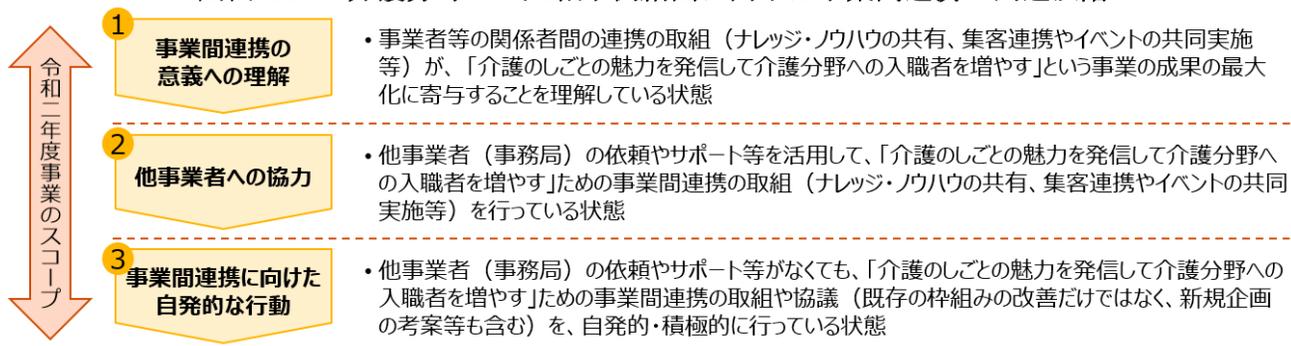
一方で、ターゲット別魅力発信事業（若年層向け）とターゲット別魅力発信事業（介護事業者向け）の間等、一部の協働事例を除いては、各事業が連携・協働する機会が限定的であったため、事業間で生むことができると想定されるシナジー（集客連携の効率化や課題に対する知恵の出し合い等）が生まれにくく、各事業の範囲内・力量内での成果創出となる傾向にあった。また、各事業の内容や成果、課題等を含めた介護のしごと魅力発信等事業の全体像が見えづらく、「福祉・介護分野への多様な人材の参入促進を図る」という事業全体のゴールに対して、各事業が協働できる領域が見極めづらいという課題があった。

「福祉・介護分野への多様な人材の参入促進を図る」という事業全体のゴールを達成するためには、福祉・介護分野への入職事例⁵⁰をできるだけ多く創出し、その成功事例やノウハウを横展開してさらに事例を増やしていくことが効果的であると考え。令和2年度の本事業においては、その打ち手の1つとして事業間連携を推進することが有用ではないかと考え、以下の事項を実施した。

- (ア) 集客連携の効率化や各事業の共通課題の解決等の事業間シナジーを生み出すために、本事業が事業間連携のハブを担い、連携の機会と方法を拡充すること
- (イ) 本事業から各事業者に対し、事業推進の一助となる情報を提供すること

介護のしごと魅力発信等事業において目指すことは、「本事業の成功事例やノウハウが、補助事業の枠組みを超えて社会に広く共有され、それらを参考に介護分野への入職を促進する取組が全国的に実施されている状態」をつくることであると認識している。事業間連携においては、その状態に至るまでには3つの段階があると考えており、本事業では、「介護のしごと魅力発信等事業の関係者（事業者やオブザーバー等の業界団体、各事業の企画委員等）間で、介護のしごとの魅力を発信して福祉・介護分野への入職者を増やすという事業全体の目的のために、事業連携の取組が自発的に行われる」という状態まで至ることを目指した（図表104）。

図表 104 介護分野への入職事例創出に向けた事業間連携の到達段階



将来的には、本事業の成功事例やノウハウが、補助事業の枠組みを超えて社会に広く共有され、それらを参考に介護分野に入職する人を増やす取組が全国的に実施されている状態を目指す

⁵⁰（参考：連携によって想定される介護分野への入職事例創出の例示）本事業で運営するふくしかいご.jp（もしくは各事業者の運営するWebサイト）のコンテンツを閲覧して介護の魅力を認識した人材が、アクティブシニア層向けのイベントに参加して入職を希望した。アクティブシニア層向け事業の担当者が介護事業者向け事業の担当者に声をかけ、介護事業者向け事業の採用実践力向上研修に参加しアクティブシニア層の採用に意欲を示すようになった介護事業者に面談機会を設定していただき、マッチングが成立した。

以下で成果及び課題と今後に向けた方策について詳述するが、その概要は図表 105 に示す通りである。

図表 105 6 事業全体の成果の最大化に向けて(事業間連携サポート)の主な成果、課題と今後に向けた方策

カテゴリ	主な成果（一部想定含む）
(ア) 連携機会・方法の拡充	<ul style="list-style-type: none"> • 各事業者やオブザーバー等の関係者が事業間連携の意味や意義を理解することができた。 • 各事業者が、事業全体の目的やその中での各事業の位置づけ、自立・自走に向けた取組を考える機会を提供し、各事業者がより「福祉・介護分野の人材の確保」という事業全体の目的を踏まえ、将来を見通した、持続性のある事業方針・展開を考える一助となった。 • 各事業者やオブザーバーの所属団体の Web サイト間の相互リンクによって、サイト間の送客につながった。
(イ) 各事業の事業推進の一助となる情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> • 各事業のイベントの紹介記事等をふくしかいご.jp に掲載することで、各事業を通じて得られた成果や新しく見えてきた課題について、各事業者が客観的に振り返る機会を提供できた。 • 本事業の調査結果を各事業に提供したことで、各事業の魅力発信対象であるステークホルダーの理解に資する情報として活用いただく等、各事業の推進の一助となった。
カテゴリ	主な課題と今後に向けた方策
	<ul style="list-style-type: none"> • 令和 2 年度では事業間連携の取組が当社からの追加の提案事項であったことから、本事業全体の事業設計に組み込まれておらず、厚生労働省と当社の間で認識のすり合わせを行った上で取組を開始したため、各事業者等の事業関係者に対して事業の開始当初の段階で事業間連携の素地づくりやコミュニケーションを図る機会のアレンジができなかった。 来年度以降においては、事業の開始当初に事業間連携の素地づくりを行い、事業間連携の意味や意義について共通認識を持つ機会を設けることで、各事業のイベントの実施計画等が事業間連携も見据えた形で立案でき、より事業間の協働が推進され则认为る。 • 事業間連携のコミュニケーションが、本事業からの一方的な情報発信に留まってしまった。 来年度以降においては、各事業の事業内容や進捗、事業間連携による好事例やそのアイディア等を、事業間連携会議以外でも収集、共有する機会を設けるという方策が考えられる（例：月次定例等の会議体の設定、共通フォーマット資料の活用、各事業者へのアンケートの実施等）。 また、関係者間の連絡手段として、よりコミュニケーションコストが少ないツールを導入することも一案である。

②成果

(ア) 連携機会・方法の拡充（事業間連携会議の事務運営）

介護のしごと魅力発信等事業では、本事業の他に、介護・福祉の体験型・参加型イベント実施事業と4つのターゲット別魅力発信事業（若年層向け、子育てを終えた層向け、アクティブシニア層向け、介護事業者向け）が実施された。事業間連携会議は、各事業の経過報告や事業間の情報交換、具体的な連携や共通課題の解決に向けた検討等を目的として開催され、本事業はその事務運営を担った。

【事業間連携会議の体制・会議内容】

事業間連携会議は3回にわたって開催され、各事業の代表者に加えて、加盟する介護事業者等に介護のしごとと魅力発信等事業の取組を展開すること等が可能な業界団体の関係者（オブザーバー）（図表 94、p.95 参照）、そして、専門的知見から6事業全体や各事業への助言等が可能な各事業の企画委員（図表 95、図表 96、p.96 参照）等の有識者を招集したことで、各回40名～50名程度の多様なメンバーが参加した。

会議においては、各事業の代表者が事業の経過報告を行い、報告に対して他事業者や業界団体の関係者（オブザーバー）、有識者からのフィードバックを受けた。また、各事業及び事業全体の方針や連携施策のアイデア、共通課題の解決等についてのディスカッションが行われた（p.95 参照）。

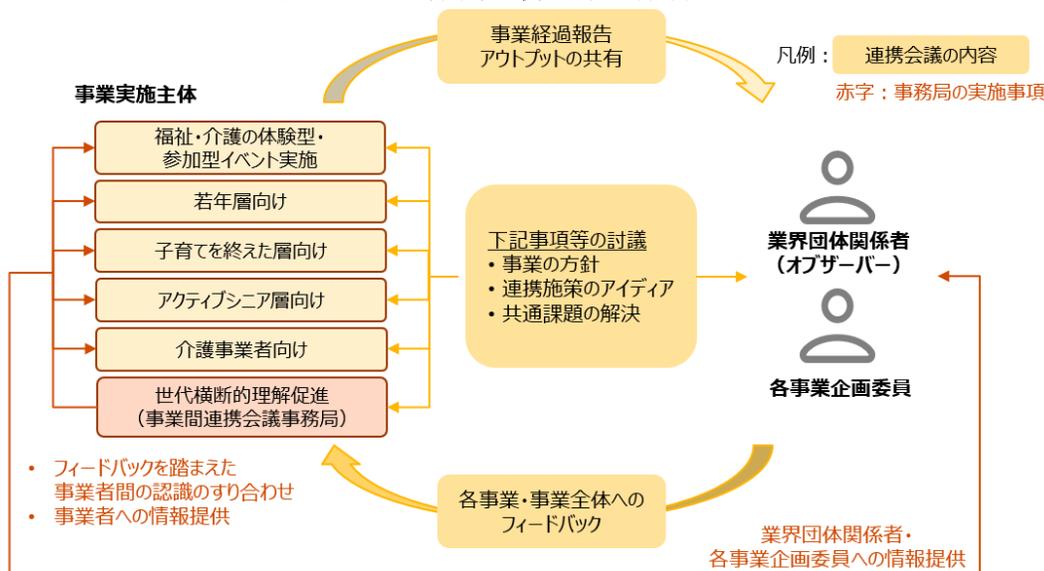
【事業間連携会議各回における主な意見と事務局の実施事項】

第1回事業間連携会議においては、事業間連携が令和2年度事業で本格的に開始した取組であったこともあり、情報連携のあり方についての意見や議論が多かった。そして、会議において出た意見等を踏まえ、事務局では、事業関係者間の連絡網の整備等、事業間連携を図るためのインフラの整備を行った。

また、第2回事業間連携会議においては、事務局に対して、介護のしごと魅力発信等事業全体の成果の最大化を図るためのポイントの整理が必要という指摘があった。その指摘を踏まえ、事務局では、各事業が人材確保戦略の流れの中で担う役割や位置づけについての資料を作成することを通じた各事業間で認識を揃える機会の提供や、第3回事業間連携会議の発表のための共通フォーマットの作成を通じた各事業が自立・自走に向けた取組について考えるための機会の提供を行った。

なお、事業間連携会議の各回における主要な意見、当該意見に対する事務局としての対応事項は図表 107 を参照されたい。

図表 106 事業間連携会議の体制と内容⁵¹



図表 107 事業間連携会議各回における主な意見と事務局の対応事項

第1回事業間連携会議での主な意見 (2020年9月15日)

議題：「効果的な運営・連携」、「より良いアウトプットの創出とその活用」について

- ・6事業の成果を最大化するために必要な情報連携のあり方と促進手法について、事務局を中心に検討いただき、工夫や調整をしてもらいたい
- ・各事業におけるナレッジ・ノウハウ共有、サイト間の相互送客等の具体的な事業間連携施策につなげるため、事業者・オブザーバー間の連絡網を構築やバナー情報のとりまとめをするべき

事務局の実施事項

- ・各団体の連絡先窓口、イベント情報・運営サイト・SNS等を取りまとめ、関係者に展開した
- ・事業関係者（各事業の代表者、業界団体のオブザーバー等30名超）のメンバーリストを作成した
- ・各事業者やオブザーバーの所属団体で運営しているWebサイトのバナー情報（リンク、サムネイル画像）を取りまとめ、各事業者に展開した

第2回事業間連携会議での主な意見 (2020年12月8日)

議題：「成果の把握方法について事業者間で共有できる創意工夫」、「本事業で見込む事業成果（継続性、発展性のある成果、公共性の高い事業提案）」について

- ・「介護人材の獲得」という事業全体の目的について各事業が共通認識を持ち、その目的に対して、各事業で「何ができたか、何ができなかったか」を振り返る必要がある。そのためには、まず、事業全体における各事業の位置づけを整理する必要がある
- ・補助事業である本事業の継続有無に関わらず、各事業者が継続して事業を実施して介護のしごとの魅力を発信できるよう、各事業が自立・自走するための事業展開の方策を考えるべき

事務局の実施事項

- ・各事業の成果指標の定義や測定方法等を取りまとめ、各事業者に展開した
- ・各事業者の次年度以降の事業展開方針・アクションプランを取りまとめ、関係者に展開した
- ・事業全体（人材確保戦略）における各事業の関連性・位置づけを整理した資料を作成し、各事業者に展開した
- ・第3回事業間連携会議資料の共通フォーマットを作成し、各事業者に展開した
- ・第3回事業間連携会議の発表内容（KPIの進捗状況、社会に対する成果の還元、自立・自走に向けた取組）について、事業者間の認識をすり合わせた（個別相談会等の対応含む）

第3回事業間連携会議での主な意見 (2021年3月2日)

議題：「各事業についての総括および次年度以降の事業方針」について

- ・次年度以降では、事業間の風通しを改善し、各事業が互いの活動内容を認知、周知しあうといった、双方向の連携が実現できれば良い
- ・業界団体は会員組織で成り立っており、情報周知のスピードが非常に速いため、（各事業のイベント・アウトプットの周知に）活用いただきたい
- ・コロナ禍でオンラインへ事業を切り替えなければいけない中で、教材が非常に不足している現状がある。今年度事業では、教材に使えそうなパンフレットや動画を制作いただいているので、事業終了後も有効活用させていただきたい

⁵¹ 事業間連携会議の内容および事務局の実施事項の詳細は図表 107 参照

【事業間連携会議の成果】

先述の通り、第1回事業間連携会議後には、主に、関係者間の連絡網の整備や各事業者のイベント等の情報のとりまとめを行った。また、各事業者・オブザーバーの所属団体の Web サイトにバナーを掲載することによって、サイト間の相互送客を促進することができた。

第2回事業間連携会議後には、「介護人材の獲得という事業全体の目的について各事業が共通認識を持ち、その目的に即して各事業を振り返る必要がある」「補助事業が終わった場合も事業を継続できるよう自立・自走の取組を進める必要がある」等、介護のしごと魅力発信等事業全体の成果の最大化を図るためのポイントの整理が必要という意見に対し、各事業間で事業全体の目的やその中での各事業の位置づけについての認識を揃える機会、また、各事業が自立・自走に向けた取組を考える機会を提供した。

当該取組によって、各事業が「介護人材の確保」という事業全体の目的により整合した目標や成果指標(KPI)を再考する一助となったと考える。また、介護のしごと魅力発信等事業という補助金事業がなくなった場合でも事業を継続し、社会に対して価値を還元できる事業とするための計画を立てる等、各事業において、将来を見据えた、より中長期的な事業展開を検討する一助となったと考える。

また、第3回事業間連携会議においては、事業者や業界団体の関係者（オブザーバー）、有識者等から事業間連携に関して以下のようなコメントがあった。

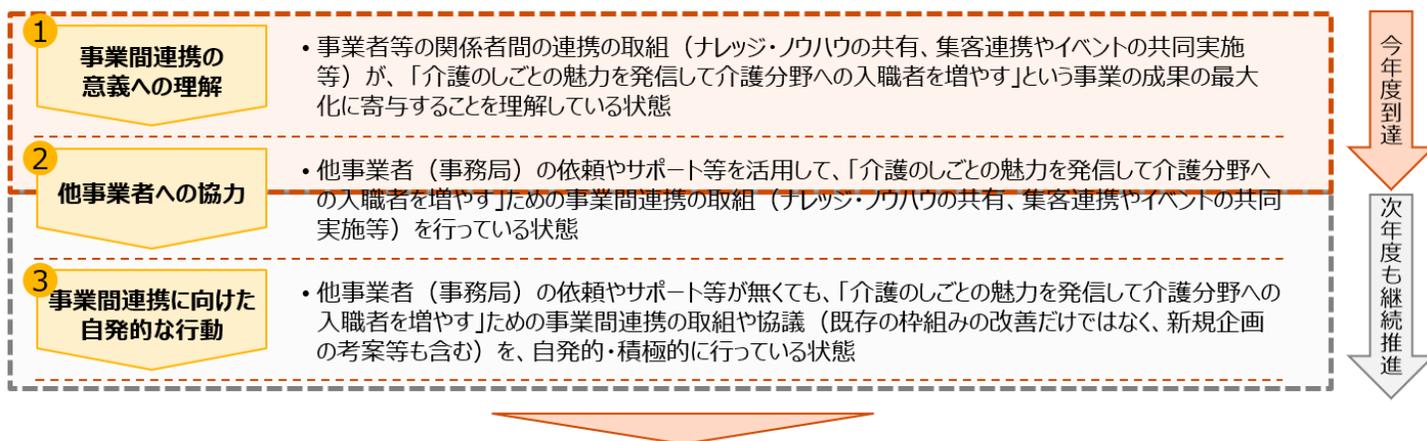
- ・他事業者の活動内容で知らない部分が多く、発表内容を受けて初めて気付くこともある。情報交換や多業種連携等により事業間の風通しを良くして、お互いの活動内容を認知、周知しあい、双方向の連携が実現できれば良い。
- ・今年度事業では新型コロナウイルス感染症流行の影響により実地でのイベント開催ができないが、オンラインでのワークショップ開催やテレビ放送の活用により、少しずつ前進している。この事業は是非とも続けていきたいと思うので、皆さまのネットワークや知見等を通じて、お力添えをいただきたいと思う。
- ・業界団体は会員組織で成り立っているので、情報周知のスピードが非常に速く、効果の出現も早い。宝の持ち腐れにならないように、各団体に是非活用いただきたいと思う。
- ・コロナ禍で事業をオンラインへと切り替えなければいけない中で、教材が非常に不足している現状がある。今年度事業の中に、教材として活用できそうなパンフレットや動画があるので、事業終了後も有効に活用したい。
- ・今回、事業間連携という形で総力を挙げて介護業界を良くしようという試みが行われていたり、本来であればそれぞれの法人が自助努力で行わなければいけない人材確保を、厚生労働省や複数の事業者が集まって考えていたりすることが、30年前と比較して目覚ましい進歩であると思う。
- ・介護の魅力発信や他産業からの人材参入の促進、研修動画の作成については、正直に申し上げて不得意な分野であり、人材確保が困難を極めていながら、課題に目を向ける介護事業者が少なかった。得意な人をお願いして力を借りることが事業者間連携会議の意義だと思っており、今回発表のあった事業成果は、どれも刺激的な内容であった。
- ・定量的な評価に加えて、創意工夫を重ねる事業者や介護業界関係者が集まって議論をする中で、新しいアイデアが出てくるといふ相乗効果が、介護のしごと魅力発信等事業の運営において効果的であったと思う。

これらのコメントを踏まえると、令和2年度においては、先述した「介護分野への入職事例創出に向けた事業間連携の到達段階」において、「①事業間連携の意義への理解」まで到達したと考えられる（図表108）。また、事務局からの事業間連携に係る依頼に対し、各事業者から協力があつたこと（各事業内容の情報提供、Webサイトへのバナーの掲載、イベント情報の提供・周知等）を踏まえると、「②他事業者への協力」の一部まで到達したとも考えられる（図表108）。

令和2年度においては、事業者間の認識を合わせるためのプロセスを丁寧に踏むことにより、各事業の「①事業間連携の意義への理解」を醸成できたことが、来年度以降の事業間連携の基盤となるという意味において大きな成果であったと考える。その成果に至る手法の1つとして、多様な関係者間の情報・意見交換の機会となった事業間連携会議は有効であったと言えよう。

一方、令和2年度事業では、事業間の集客連携は見られたものの、イベントの共同実施や共通課題の解決に向けた取組、また、各事業者による自発的な取組や提案は見られなかったため、②「他事業者への協力」③「事業間連携に向けた自発的な行動」については、今後は、継続して推進する必要がある。

図表 108 介護分野への入職事例創出に向けた事業間連携の到達段階（令和2年度事業の到達度）



将来的には、本事業の成功事例やノウハウが、補助事業の枠組みを超えて社会に広く共有され、それらを参考に介護分野に入職する人を増やす取組が全国的に実施されている状態を目指す

(イ) 各事業の事業推進の一助となる情報の提供

本事業においては、事業間連携会議の事務運営に加え、各事業の事業推進の一助となるよう、ふくしかいご.jp における各事業の情報発信や、本事業で実施した調査結果の事業関係者への提供を行った。

【ふくしかいご.jp における各事業の情報発信】

本事業で運営するふくしかいご.jp や Facebook ページにおいて、介護のしごと魅力発信等事業の各事業および事業全体の概要や、各事業が開催するイベント紹介記事等を発信した⁵² (pp.56-58、p.77 参照)。

各事業のイベント紹介記事の作成を通じ、各事業で得られた成果や新しく見えてきた課題について、各事業者が客観的に振り返る機会を提供できたと考える。

【本事業の調査結果の提供】

本事業で実施した先行文献調査、既存 Web サイト調査、実態調査 (Web アンケート調査) の結果を事業関係者に提供した (p.100 参照)。これらの調査結果を各事業者に提供したことで、各事業の魅力発信対象であるステークホルダーの理解に資する情報としての活用につながる等、事業の推進の一助になったと考える。また、実態調査 (Web アンケート調査) の結果については、有識者等からのニーズ (業界団体やその傘下の事業者等の関係者への展開可能性等) も確認された。

⁵² 海外から来た EPA での来日者、技能実習生や留学生等の外国人労働者は、介護分野の人材確保において重要な対象層であることから、TOPICS において海外の介護人材向け翻訳版記事 (英語、インドネシア語、タガログ語、ベトナム語) も発信した (p.57 参照)。

③課題と今後に向けた方策

先述の通り、令和2年度事業においては、「介護分野への入職事例創出に向けた事業間連携の到達段階」において、「①事業間連携の意義への理解」という段階に至ったことが成果であると考えられる。

来年度以降は、令和2年度事業の成果を活かす形で、「②他事業者への協力」、「③事業間連携に向けた自発的な行動」という段階まで至るための取組を継続して推進する必要があるが、そのためには令和2年度の介護のしごと魅力発信等事業の事業間連携において課題となった以下の2点を克服することがポイントになると考えられる。

1つ目の課題として、令和2年度では事業間連携の取組が当社からの追加の提案事項であったことから、本事業全体の事業設計に組み込まれておらず、厚生労働省と当社の間で事業間連携に対する認識のすり合わせを行った上で取組を開始したため、各事業者等の事業関係者に対して事業の開始当初の段階で事業間連携の素地づくりやコミュニケーションを図る機会のアレンジができなかったことがあげられる。各事業が事業計画を策定し終え、イベントの開催等も進んでいる段階で事業間連携の場を設けたため、イベント集客等、各事業の取組において計画的な事業間連携ができなかったと考える。

そのため、来年度以降においては、事業の開始当初に事業間連携の素地づくりを行い、共通認識を持つ機会を設けることが望ましいと考える。事業当初に事業間連携の意義を理解することで、各事業のイベントの実施計画等が事業間連携も見据えた形で立案でき、より事業間の協働が推進されたと考える。

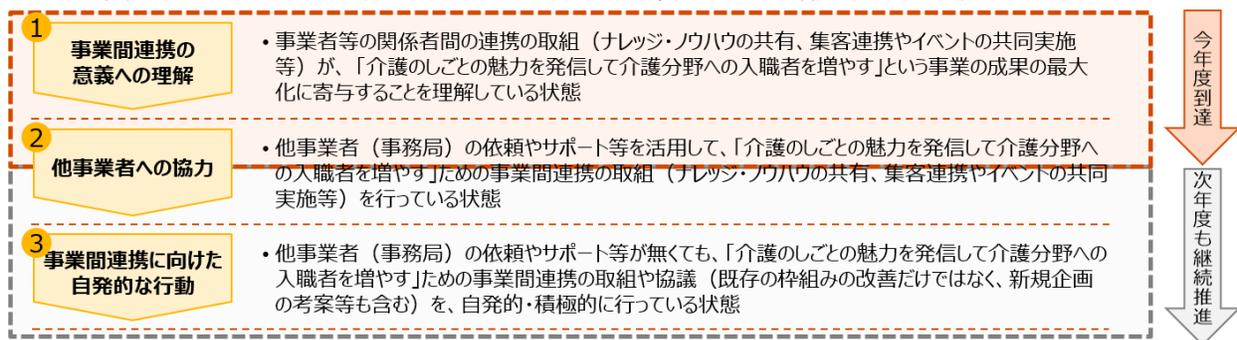
2つ目の課題として、事業間連携のコミュニケーションが、本事業からの一方的な情報発信に留まってしまったことがあげられる。例えば、事業間連携の好事例や、本事業から提供したナレッジの具体的な活用方法等については、本事業の期間内には確認されなかった。

事業間連携をより推進し各事業者をはじめとする事業関係者間でインタラクティブなコミュニケーションが生まれるような工夫としては、各事業の事業内容や進捗、事業間連携による好事例やそのアイデア等を、事業間連携会議以外でも収集、共有する機会を設けるといったことが考えられる（例：月次定例等の会議体の設定、共通フォーマット資料の活用、各事業者へのアンケートの実施等）。

また、令和2年度事業では、関係者間の連絡手段としてメーリングリストを用いたが、よりコミュニケーションコストが少ないツールを導入できるとコミュニケーションの頻度が高まる可能性があると考えられる。ただし、令和2年度事業においても Slack や Facebook グループでのコミュニケーションを試みたが、当該ツールを使用できない事業者もあり断念した経緯があるため、具体的なツールの種類については検討が必要である。

上記以外には、令和2年度までの介護のしごと魅力発信等事業における各事業の成果物（報告書、研修資料、刊行物、動画等）について、本事業でもその一部をメーリングリスト等を活用して事業関係者には周知したものの、より広く事業成果を社会に還元するために、各事業者やオブザーバーの所属団体が運営している Web サイト上に掲載してもらうように働きかける（著作権の整理等を含め）ことも今後に向けた方針の一案であると考えられる。

図表 109 介護分野への入職事例創出に向けた事業間連携の到達段階（令和2年度事業の到達度）（再掲）



将来的には、本事業の成功事例やノウハウが、補助事業の枠組みを超えて社会に広く共有され、それらを参考に介護分野に入職する人を増やす取組が全国的に実施されている状態を目指す

4. 別添資料

4.1 文献調査結果全編

(参考) 先行文献調査結果の抜粋～若年層

調査結果の抜粋（#は図表11「先行文献調査における参照文献一覧」に対応）

【ポジティブなイメージ】

- ・ 高齢者介護の肯定的なイメージとしては、楽しそう、やりがいや挙げられ、利用者との情緒的な交流や対人関係の楽しさについて魅力を感じる人もいた。（#1）
- ・ 介護職を検討した理由として、若者層では、「経験が問われないから」（31.0%）、「これからの時代にますます必要となると考えたから」（30.0%）が目立っており、加えて、「他に良い仕事がないため」（27.0%）が続いている。（#2）
- ・ 福祉・介護の仕事のイメージは「やりがいがある」「資格や専門性が高い」「社会的な評価が高い」でプラス傾向であり、仕事を選ぶ時の確かな選択肢となり得る（#15）
- ・ （高校生の調査結果）自由記述の多くはネガティブな指摘よりも、ポジティブな意見が多く、全体として福祉活動や行事の意義ややりがいに関するものが多かった。例えば、福祉職が社会的に必要とされており、尊く、大事な仕事であり、やりがいや能力が活かせる仕事であるといった肯定的なイメージを持つ高校生が多く、介護を含む福祉職の仕事の必要性、重要性、将来性を実感しており、福祉の仕事そのもののイメージも決して悪いわけではなかった。（#16）
- ・ 介護職及び学生共に…情緒的なイメージはポジティブな印象が示唆された。又、学生は、「職務感」「自己実現」「心理的・社会的側面」において肯定的なポジティブイメージと、介護職への期待感が示唆された。又、介護職を目指す動機付けの契機として、身近な家族や親族の介護体験やその経験や人間関係を通じた役割意識と愛他性、社会貢献への責務感の芽生え感情が示唆された。（#25）

【ネガティブなイメージ】

- ・ 介護労働が大学生に選ばれない理由は、給与、労働時間など待遇面での不満、体力への不満、親族の反対、現場経験の忌避、理想とする支援が出来ない現状、学歴不要であること等であった（#1）
- ・ 介護職に就くことを見送った理由として、若者層では、「精神的負担が大きい」（47.0%）、「給料が安かったから」（43.0%）という理由に加えて、「労働時間や休日の体制が合わなかったから」（34.0%）、「体力的に不安があった」（32.0%）との理由が目立っている。（#2）
- ・ 専門学校生の場合は、福祉職に対する肯定的な見方が多く潜在的な労働力として期待できるものの、負担感や労働条件についてはマイナスのイメージを持っていることがわかった。また、専門的な知識や技術を修得して福祉職を目指す専門学校生の場合でも仕事の身体的・精神的負担感の大きさが不安材料になっていることがみとれた。（#16）
- ・ 『キャリアアップ』も含めた働く環境に関する項目については、「わからない」といった声も大きく、実態への理解が不足している状況がうかがえた。（#11）

【入職理由】

- ・ 介護労働について若者の意見を聞くと、資格がいないことや、知り合いに介護職がいて気軽に気持ちで入職したという意見がある一方、仕事内容の意義を感じて就職を決めたという人も多い。（「若者が夢を持って目指せる介護人材像に関する調査研究事業」より）

(参考) 先行文献調査結果の抜粋～アクティブシニア

調査結果の抜粋（#は図表11「先行文献調査における参考文献一覧」に対応）

【ポジティブなイメージ】

- ・ 一方、「社会的な意義の大きい仕事」(42.0%)、「今後成長していく業界」(38.0%)といった、介護職に対するポジティブなイメージも目立っている。…（介護職を検討した理由として）シニア層では、「親や家族の介護などに役立つから」(46.0%)、「これからの時代にますます必要となると考えたから」(40.0%)の2項目が特に目立っている。（#2）

【ネガティブなイメージ】

- ・ シニア層では、「体力的にきつい仕事」(80.0%)、「精神的にきつい仕事」(68.0%)、「離職率の高い仕事」(62.0%)といったネガティブなイメージが強い。…介護職に就くことを見送った理由として、シニア層では、「体力的に不安があった」(54.0%)、「3K職場」のイメージがぬぐえなかったから」(52.0%)との理由が目立っている。（#2）

【発信すべき魅力】

- ・ 発信する魅力は、社会的意義・やりがい中心ではなく、「介護のしごとに対する正しい理解」と「自分でもやれそう」という意識の醸成に繋がる情報が非常に効果的である。こうした情報を提供できるコンテンツを企画し、イベントで発信していくことが、大多数の「介護のしごと」を自身の就労の機会として考えてなかったシニアに対しては有用である。（#24）

【効果的な発信方法】

- ・ シニアの特性としては、地方紙や地域広報誌等、紙媒体からイベントや情報を収集することが多い。こうした媒体や、テレビなど多数のシニアが見るであろうメディア(朝や夕方の情報番組等)を活用して、幅広く発信することが有用である。また、昨今においてはFacebookなどウェブを通じた広報も一般的であるが、一部のITリテラシーの高いシニアを除いては他のターゲット(子育てを終えた主婦層、若年層)への訴求ほどの効果はないものと考ええる。もちろん作業費や取材費などの素材作成費用は要するものの、露出度における費用対効果は高く、広告のメディアの一つとしては検討を行うべきであるが、「より多くのシニアにリーチする」という観点では前述の紙媒体を優先に検討を進めることが望ましい。（#24）
- ・ 地域におけるシニアの活躍を増やしていくためには、シニアの意識変容と共に、受入体制の整って行っている事業者の増加を並行して行っていく必要がある。そのためには、「シニアの定着・活躍」を実現する体制・環境を整備できている事業者をシニアに対して「魅力」として発信すると同時に、そうした事業者のノウハウやモデル事例を横展開していくことが肝要である。（#24）

(参考) 先行文献調査結果の抜粋～インフルエンサー～

調査結果の抜粋（#は図表11「先行文献調査における参考文献一覧」に対応）

【ネガティブなイメージ】

- （保護者の調査結果）福祉の仕事に対するイメージは学生より全般的に低く、特に負担感や働く環境が低い。保護者の福祉の仕事のイメージについては、学生同様、『身体的負担（体力的な疲れ）』『精神的負担（ストレス）』といった心身の負担や疲労に関する項目や、『賃金・給与』『働きやすさ（労働時間、休日）』といった働く環境に関する項目について否定的評価が高くなっている。…一方で、保護者が子どもに福祉の仕事を進めることについては、子どもが希望すれば勤めても良いと考える割合が大半を占める一方で、「あまり勧めたくない」と考える保護者の割合が、中学生の保護者で26.6%、高校生の保護者で29.9%となっており、5年前と比較すると10ポイント前後増加している。保護者が子どもに福祉の仕事を進めたくない理由としては、身体的・精神的負担が大きいのに関わらず、給与面や夜勤などの労働時間等の待遇が良くないとの声が多い。（#11）
- （教職員の調査結果）働く環境について、否定的イメージが非常に高い。教職員の福祉の仕事のイメージについては、『やりがい』について学生や保護者より肯定的評価が高いものの、『身体的負担（体力的な疲れ）』『精神的負担（ストレス）』といった心身の負担や疲労に関する項目や、『賃金・給与』『働きやすさ（労働時間、休日）』といった働く環境に関する項目については、学生や保護者よりさらに否定的評価が高くなっており、福祉の仕事について厳しいイメージをもっていることが伺える。（#11）

【ポジティブなイメージ】

- 学生・生徒らに福祉の仕事を進めるかという質問については、本人が学生・生徒が望めば勤めてもよいとする者が9割を超えており、福祉分野の就職や仕事への理解が進めば、進路指導の教職員からの後押しも期待できる結果であった。就職進路担当教職員が就職先となる社会福祉関係の諸施設・機関サイドに求めていることとして、詳しい勤務条件、離職率、優良事業所等の具体的情報、平均給与、勤続年数、離職率、生涯年収などの基礎データなど、就職の際に選考の基準となる職場の様々な情報があげられる。（#16）

【インフルエンサーの影響力】

- 家族、親戚、友人、知人といった周囲の人々が介護業界を就職・転職先としてどう考えているかと認識しているかについて学生・社会人別にみると、よい・まあよい印象を合計すると20～36%、あまりよい印象ではない・よい印象ではないを合計すると27～35%となる。学生は家族、親戚、友人、知人のいずれについてもマイナスの印象がブラスの印象を上回る。そして周囲の人々がよい印象を持っていると考える者のほうが、学生・社会人ともに介護サービス業を就職・転職先の候補として検討する傾向にある。回答者本人のもつイメージよりも、周囲の持つ印象の認識のほうが相関係数の絶対値が大きい。（#8）
- 学生の進路を考える上で、重要なのが保護者の存在であり、調査結果からは、様々な情報に熱心な保護者に対してもしつかりとした就職情報を提供することが必要であることが示唆された。（#16）

(参考) 先行文献調査結果の抜粋～介護のしごとに従事している人

調査結果の抜粋（#は図表11「先行文献調査における参照文献一覧」に対応）

【やりがい】

- ・ 今の仕事や職場に対する考え方をたずねたところ、全体では「利用者の援助・支援や生活改善につながる」が40.8%、「専門性が発揮できる」が35.1%、「仕事が楽しい」が29.8%の順であった。（#20）

【介護職へのイメージ】

- ・ 介護職及び学生共に「処遇・待遇」「職務感」「身体的・心理的」な実務的な介護・介護職のイメージはネガティブな印象が示唆され、情緒的なイメージはポジティブな印象が示唆された。（25）

【介護の魅力】

- ・ 「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」53.9%、「自分の人間的な成長に役立つ」53.2%、「決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる」48.6%、「ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事として魅力がある」42.8%の順で回答が多い。（#6）

【入職理由】

- ・ 介護労働について若者の意見を聞くと、資格がいらないことや、知り合いに介護職がいて気軽な気持ちで入職したという意見がある一方、仕事内容の意義を感じて就職を決めたという人も多い。（#1）
- ・ 介護・福祉系職場の介護職に就く決め手となったことをみると、「仕事の内容自体にやりがいを感じた」5割強、「その他の要因」が2割強、「転勤等がなく自分の地元で働き続けることができる」と感じた「親や指導教員等の勧め」がそれぞれ1割半ばの順である。（#6）
- ・ 法人就職理由は、仕事要因、法人要因、時間場所要因の3つに縮約される。仕事要因は男性、若年・新卒者、大学・大学院卒で高い、女性、非正規職員は時間場所要因が強いなど、属性により傾向が異なり、求職活動にあたって求める情報も異なることがうかがえる。（#7）

【辞めずに介護の仕事を続ける要因】

- ・ 「これといった理由はないが、離職するまでの踏ん切りがない」（33.6%）、「理解し評価してくれる上司や経営者がいることに気づいたから」（28.7%）、「担当の利用者やその家族から評価され信頼されていることに気づいたから」（25.7%）、「介護のもつ深さや意義が分かり始めていたので、もっと究めてみたいと思ったから」（23.1%）の順となっている。介護職を辞めようと思ったことがあるかについては、日頃1日の就業時間に占める雑用時間（主観的な評価に基づく）の割合がない人ほど、辞めようと思ったことがないということが明確に表れている。（#6）
- ・ 新卒者に介護労働をこのまま継続していくために何が必要かを聞いたところ、出産や結婚など、働く人のライフステージに対応できる働き方や収入が望まれていた。（#1）

【離職理由】

- ・ 離職理由については、いずれのサービスも「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」が最も多いため、一定程度のリタイア組がいることも想定されるが、収入水準の低さや職場の人間関係の問題を理由とする者も多くみられる。（#3）
- ・ 離職理由として「収入の少なさ」が多く挙げられるのは介護職の特徴のひとつであるが、女性では結婚や出産・育児、介護・看護等の「ライフイベント等の事情」により離職している者も多く、離職理由は多様である。また、年齢が高い層では、男性・女性ともに「職場の雰囲気・人間関係」が離職理由である者の割合が高い傾向が見られる。このほか、男性では「収入の少なさ」のほか、「キャリアパスや評価制度が不十分であり、成長する機会がないと感じた」の回答割合が比較的高い傾向が見られる（#4）

(参考) 先行文献調査結果の抜粋～介護事業者

調査結果の抜粋（#は図表11「先行文献調査における参照文献一覧」に対応）

【採用が困難な理由】

- 採用の苦戦に非常に影響があると考えている要因として、施設系の事業所・施設は「介護業界へのマイナスイメージ（44.3%）」、「定員割れで養成校からの採用が困難（42.0%）」、「地域の介護事業所・施設、事業者の増加（41.7%）」という回答が多い。（#17）

【定着のために実施すべき施策】

- 雇管理の適切な見直し・充実は、満足度や意欲、働きやすさ、職業能力の向上や、不満・不安、孤独感、役割不明瞭感の解消、ストレスの軽減——に資する。具体的には、教育訓練、職場内の情報共有・職員間コミュニケーションの円滑化、健康も含めた職場環境の整備等を図る施策（コミュニティ型対策）が有効である。そのほか、介護労働者の適切な評価・処遇、人員配置を行い、介護業務、介護従事者の多様性に応じたキャリア、処遇を整備することも有効である。ストレスの軽減には雇用管理・メンタルケアの取り組みも有効。在宅系介護では、特に介護職の役割の明確化、施設系介護ではマネジメントの工夫が必要である。（#10）
- （調査結果から）以下のような（離職率の低い）各施設に共通の取り組みがあることがわかった。（#9）
 - ✓ 組織理念の設定
 - ✓ 中期計画、年度計画、部門計画の策定と個人目標への落とし込みと達成具合のチェック
 - ✓ 個人評価と処遇のリンク
 - ✓ 職能等級的な給与制度を設定することにより、必要とされる能力と技能を明示して職員から長期的なコミットメントを得ることを期待
 - ✓ 施設数の拡大を通じた職員の育成と定着促進
 - ✓ インフォーマルな窓口を積極的に活用した従業員の間での苦情・悩み相談受付
 - ✓ ボトムアップ型の会議運営など職員コミュニケーションの活性化
- 「友人・知人からの紹介」を促す事業所づくり、多様な属性別の就業意向を踏まえた採用時の情報提供やマッチング、入職段階から介護の仕事のやりがいに対する意識を高めておくことが重要となる。また、採用後は一定期間にわたり、個別に指導担当者をつけ、一人ひとりの仕事や働き方、キャリアに関する希望や職業能力に即した個別的人事処遇をつづいて組織へのコミットメントや介護の仕事による貢献の手応えを得られるようにすることが定着促進につながると考えられる。（#7）
- 出産・育児については時間単位での育児休業の取得、介護については相談窓口の設置等が定着率の向上に効果的である可能性も考えられる。さらに、職員の早期離職防止や定着率向上に向けて、賃金・労働時間等の労働条件の改善をはじめとして、働きやすいストレスのない職場づくりの一環として、職場内のコミュニケーションの円滑化の重要性等も示された。また、60代以上の高齢の職員が多くなる介護の職場であるが、高齢の職員の個別のニーズに応じた柔軟な役割配置や勤務制度を整備することが、高齢者がより働きやすい職場として、労働市場への訴求力を高めることが可能であると考えられる。（#3）

(参考) 既存Webサイト調査結果サマリ

調査結果サマリ

【介護魅力発信の対象】

- 調査したすべてのWebサイトで将来介護に関わる可能性がある人を対象に魅力発信をしているが、潜在職員と介護家族の切り分けはほとんど見受けられない。
 - 一方で、介護事業者、現職者、インフルエンサーへの訴求はいくつかのWebサイトで見られるものの、潜在職員以外のステークホルダーへの情報発信は限定的であり、今後成長の余地がある。
- ### 【介護魅力発信サイトの掲載コンテンツ】
- 調査したWebサイトにおいては、介護の魅力発信、仕事紹介は充実しており、現職者へのインタビューまで掲載しているものも多い。
 - 介護魅力発信を主な目的とするWebサイトにおいては、就職支援や講義等のイベント情報が多く、次世代の介護職員養成への積極性が伺われる。
 - 介護職の待遇・キャリアについての情報は、求人サイト、資格紹介サイトで多く発信されている一方で、介護魅力発信を主な目的とするWebサイトではあまり見られない。

【ビューワーの関心を引き出す工夫】

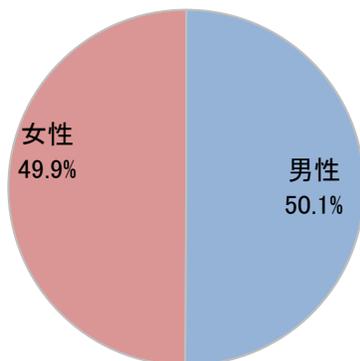
- 介護魅力発信を主な目的とするWebサイトでは、ゴシック体調の柔らかい印象を持つ丸字フォント、刺激の少ない優しい背景色(明度が高く、彩度が低い)、角丸な画像・図形が多用され、介護職の温かく親しみやすい印象が演出されている。
- マンガや挿入絵を用いて魅力発信等を行い、感覚的に楽しみながら閲覧できるように工夫されたWebサイトも存在する。介護職員としての「オン」の面だけでなく、プライベートな「オフ」の過ごし方等人間性にもクロスアップすることで、介護職の温かさ、働きやすさを演出している。
- リンクへのボタンを大きくする、コンテンツ間に十分なスペースを持たせる等の、縦スクロール型で一画面に映る情報を限定する工夫により、どの年齢層にも読みやすい設計となっているWebサイトが多い。

4.2 実態調査結果全編

(1) 回答者属性

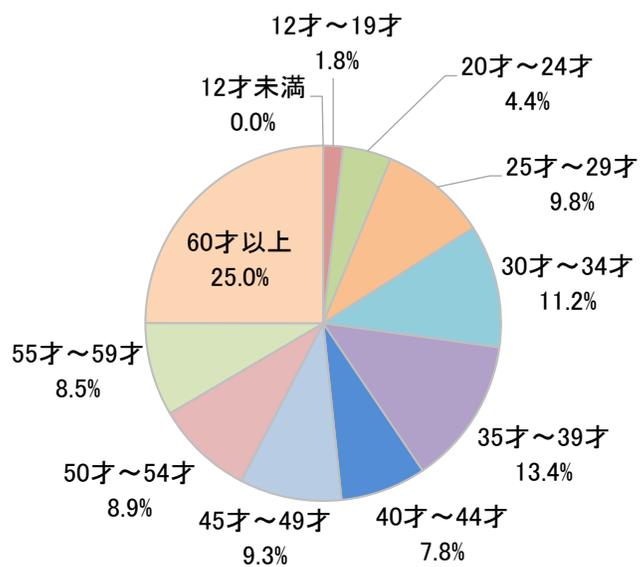
性別

(n=7727)



年齢

(n=7727)

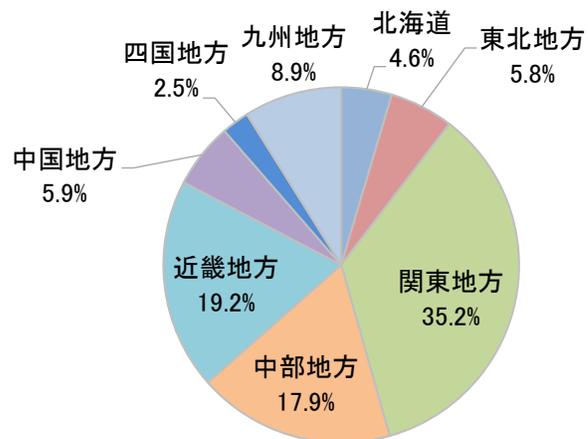


都道府県
(n=7727)

	都道府県 単一回答	N	%
1	北海道	357	4.6
2	青森県	75	1.0
3	岩手県	49	0.6
4	宮城県	131	1.7
5	秋田県	45	0.6
6	山形県	59	0.8
7	福島県	88	1.1
8	茨城県	150	1.9
9	栃木県	92	1.2
10	群馬県	89	1.2
11	埼玉県	402	5.2
12	千葉県	378	4.9
13	東京都	994	12.9
14	神奈川県	617	8.0
15	新潟県	120	1.6
16	富山県	47	0.6
17	石川県	69	0.9
18	福井県	45	0.6
19	山梨県	42	0.5
20	長野県	105	1.4
21	岐阜県	110	1.4
22	静岡県	189	2.4
23	愛知県	537	6.9
24	三重県	118	1.5
25	滋賀県	87	1.1
26	京都府	165	2.1
27	大阪府	665	8.6
28	兵庫県	415	5.4
29	奈良県	93	1.2
30	和歌山県	55	0.7
31	鳥取県	39	0.5
32	島根県	29	0.4
33	岡山県	111	1.4
34	広島県	185	2.4
35	山口県	94	1.2
36	徳島県	36	0.5
37	香川県	52	0.7
38	愛媛県	78	1.0
39	高知県	24	0.3
40	福岡県	303	3.9
41	佐賀県	42	0.5
42	長崎県	78	1.0
43	熊本県	57	0.7
44	大分県	48	0.6
45	宮崎県	50	0.6
46	鹿児島県	66	0.9
47	沖縄県	47	0.6
	全体	7727	100.0

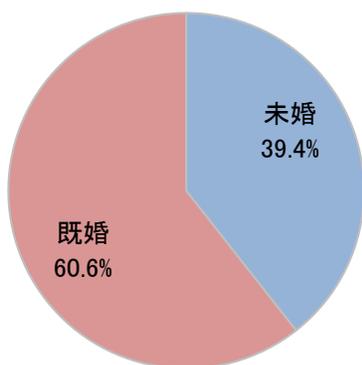
地域

(n=7727)



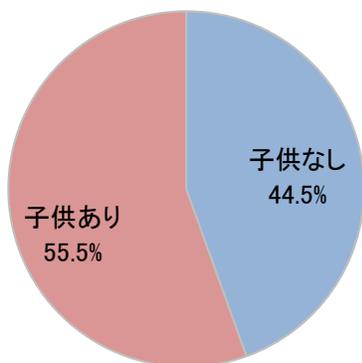
未既婚

(n=7727)



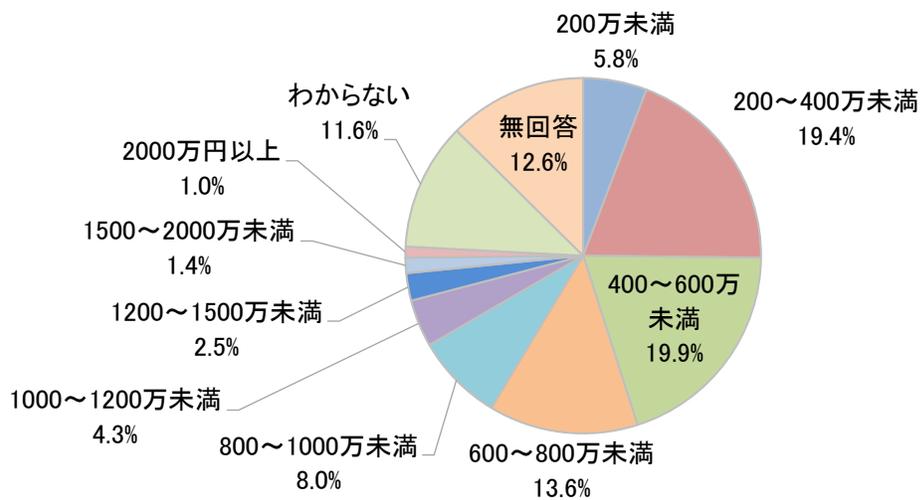
子供の有無

(n=7727)



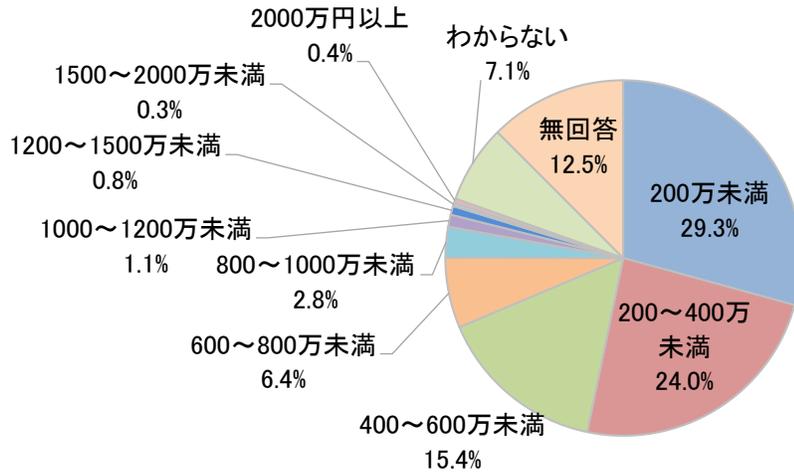
世帯年収

(n=7727)



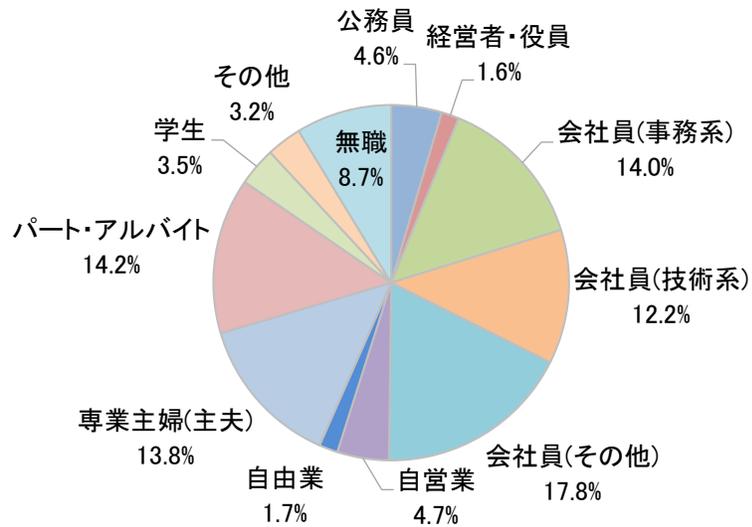
個人年収

(n=7727)



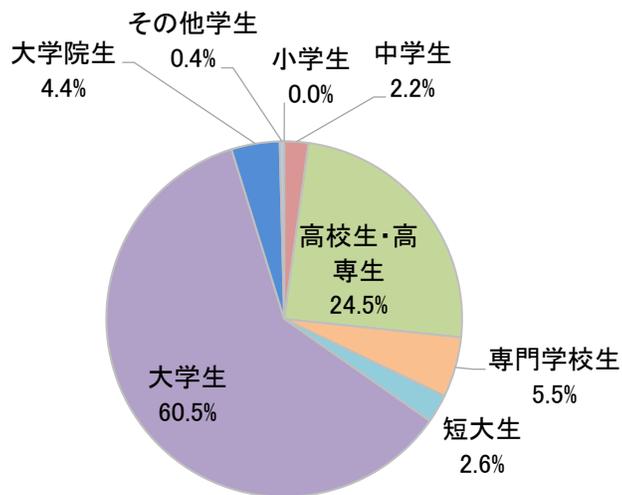
職業

(n=7727)



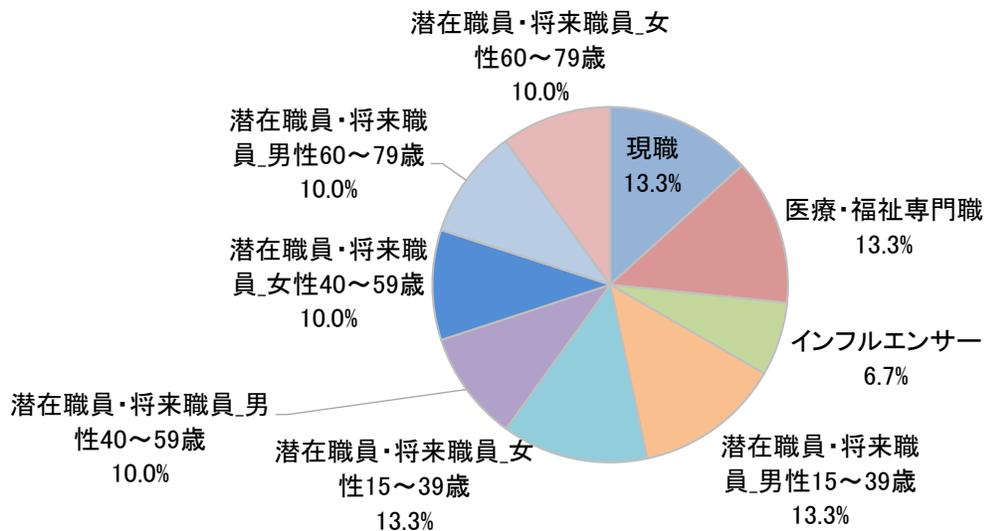
学生種別

(n=274)



割付セル

(n=7727)

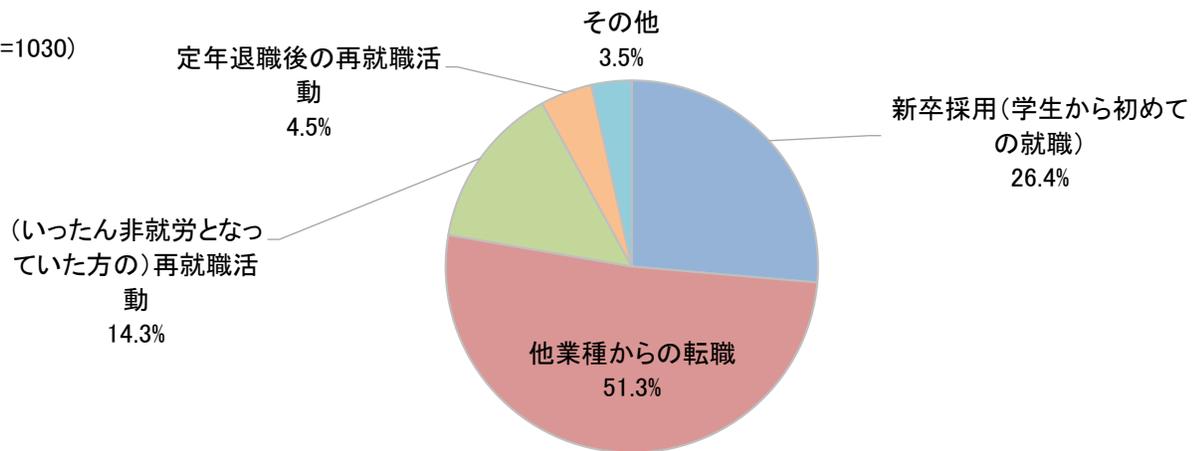


(2) 単純集計

① 現職

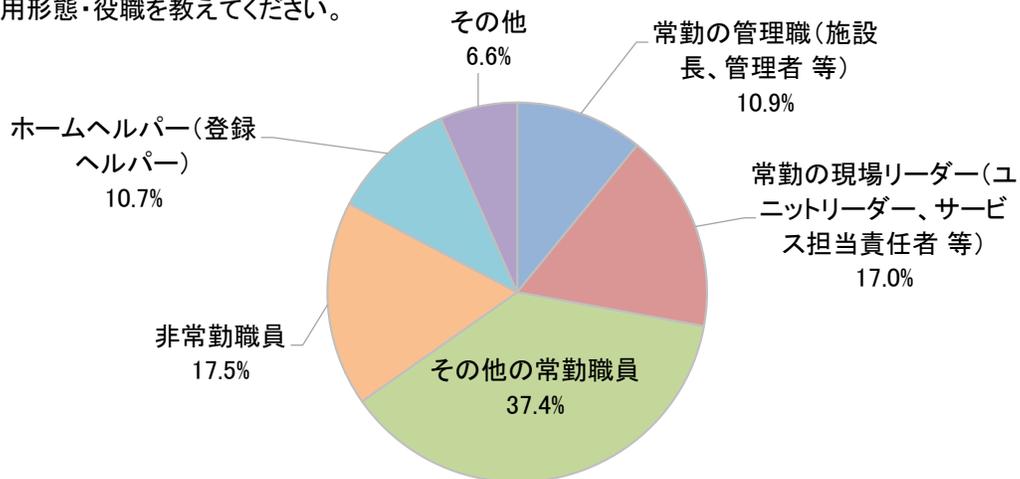
[Q1]あなたが介護業界に初めて就く際に実施した求職活動は、次のどれですか。

(n=1030)



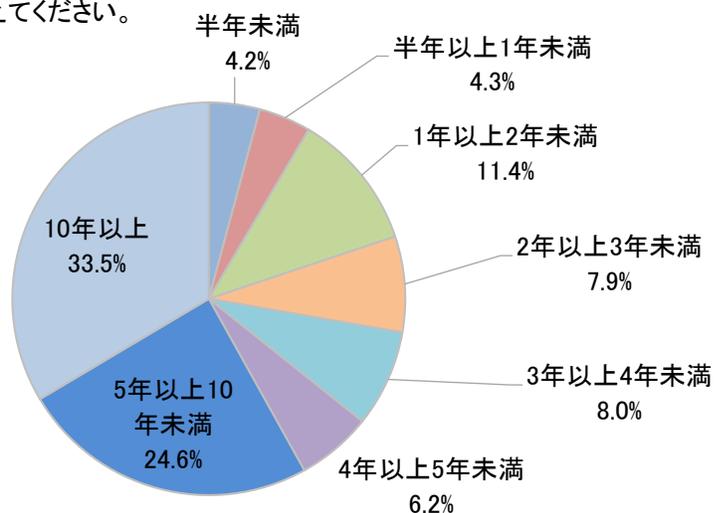
[Q2]現在の雇用形態・役職を教えてください。

(n=1030)



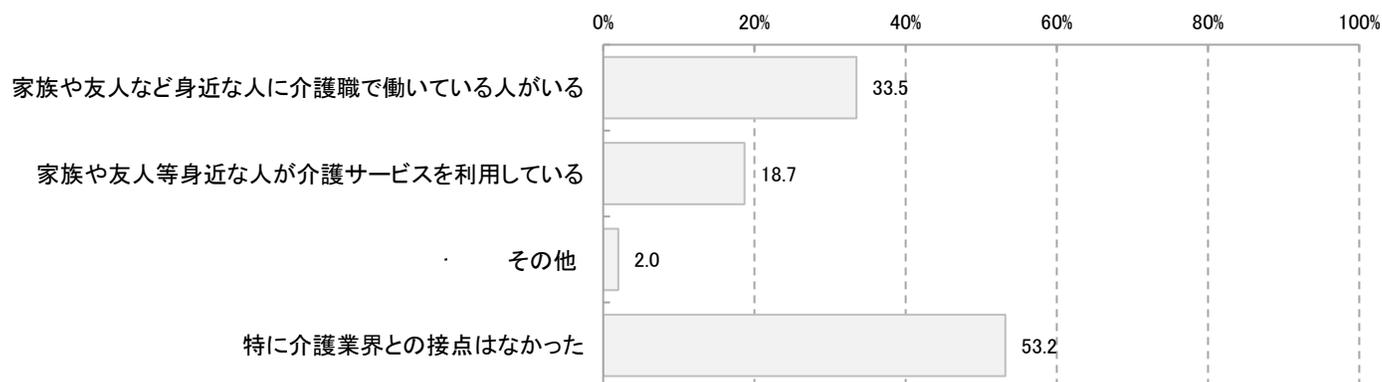
[Q3]介護職に従事している通算期間を教えてください。

(n=1030)



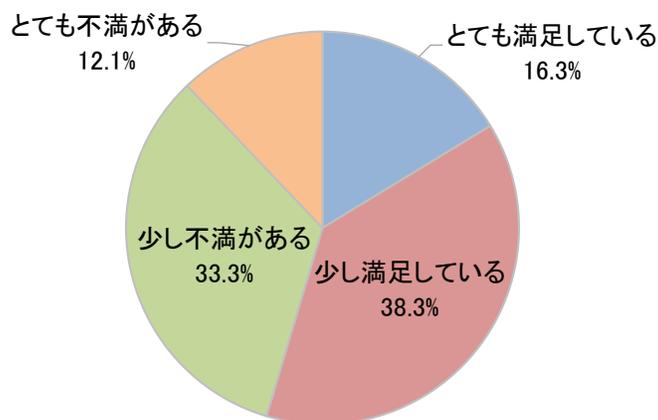
[Q4]介護の仕事につく以前に介護業界との接点がありましたか。(いくつでも)

(n=1030)



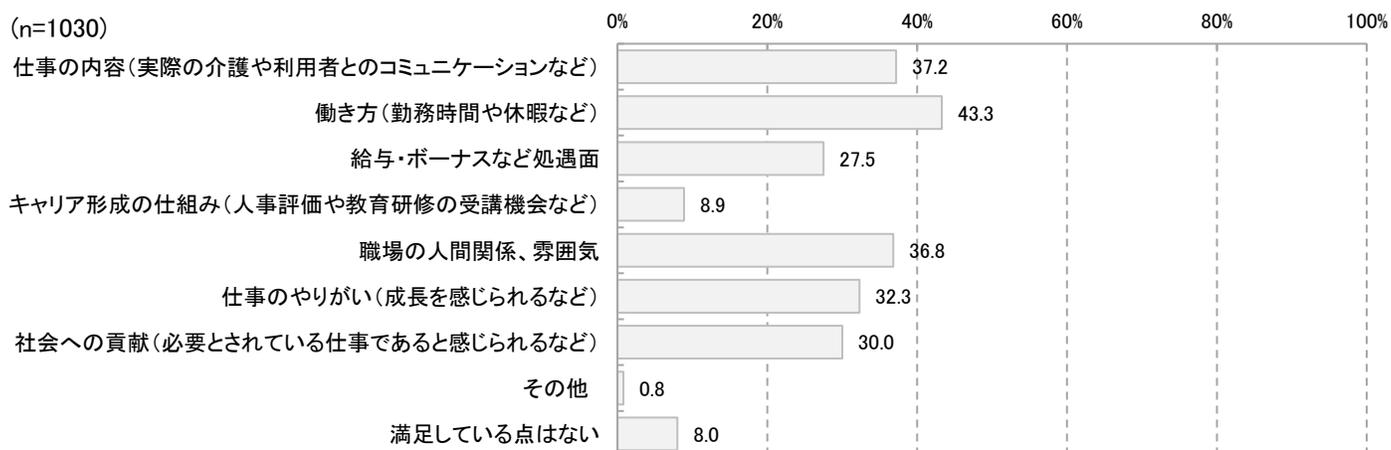
[Q5]現在の仕事や働き方全般について、どの程度満足していますか。

(n=1030)



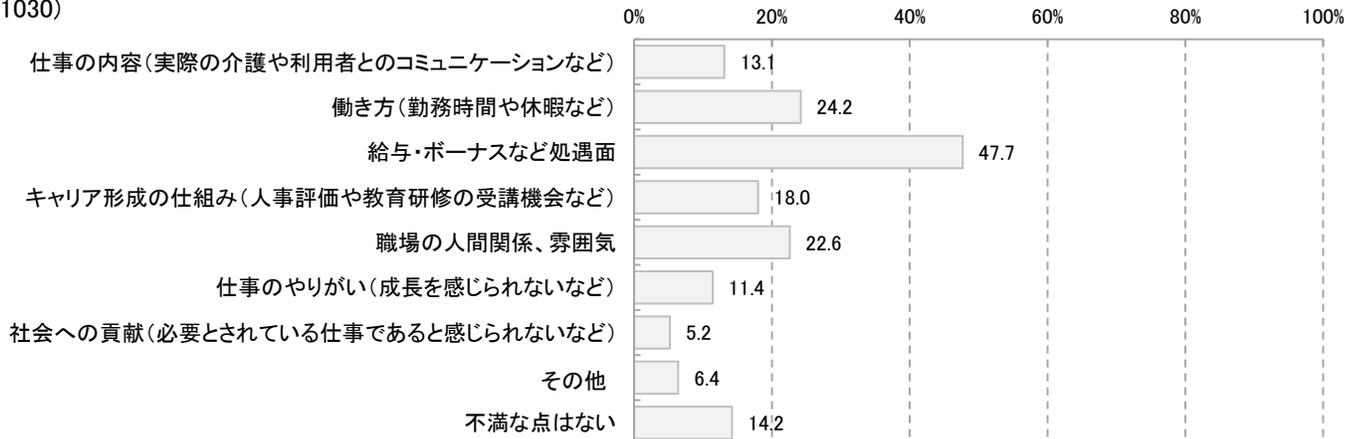
[Q6]満足している点は何ですか。(いくつでも)

(n=1030)



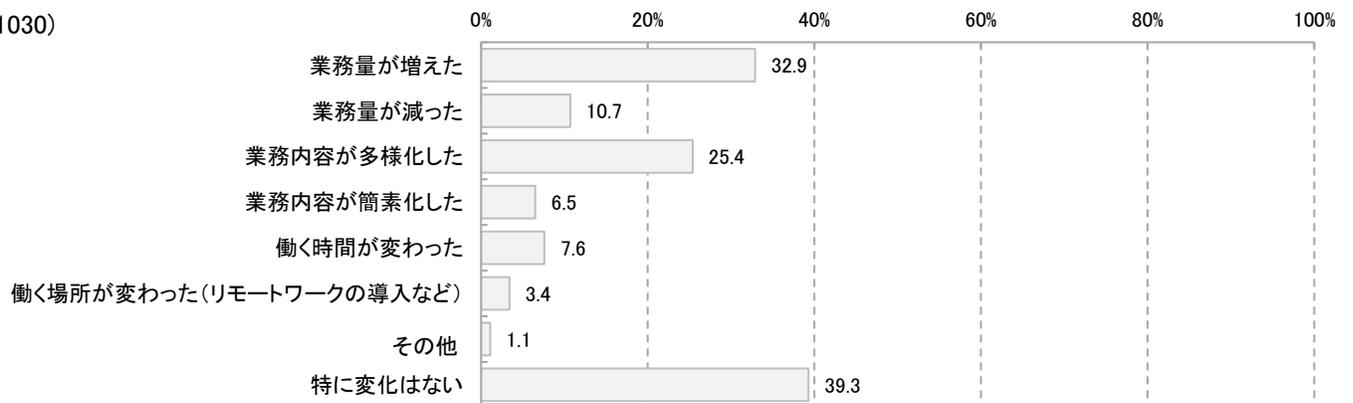
[Q8]不満を感じている点は何ですか。(いくつでも)

(n=1030)



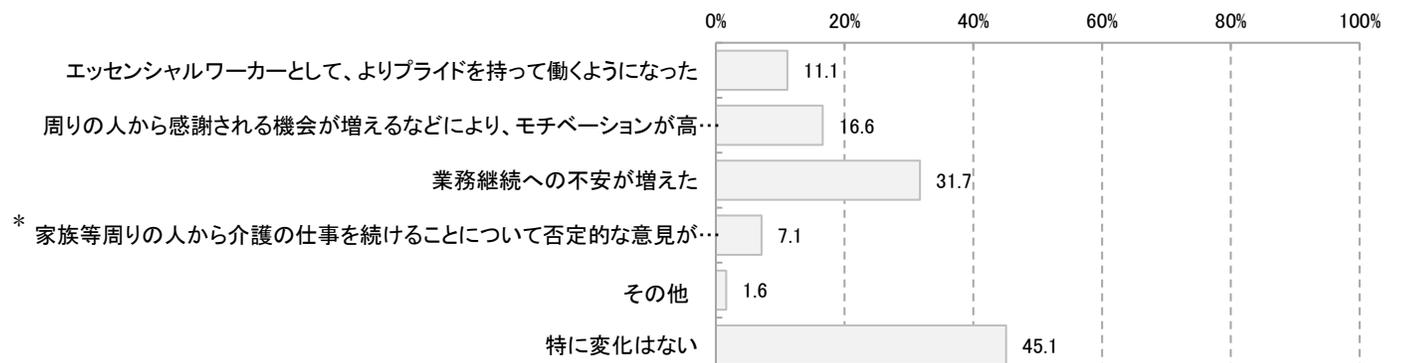
[Q10]新型コロナウイルス感染症の影響で、業務内容に変化はありましたか。(いくつでも)

(n=1030)



[Q11]新型コロナウイルス感染症の影響で、介護の仕事に対する意識の変化、周りの反応の変化等が生まれましたか。(いくつでも)

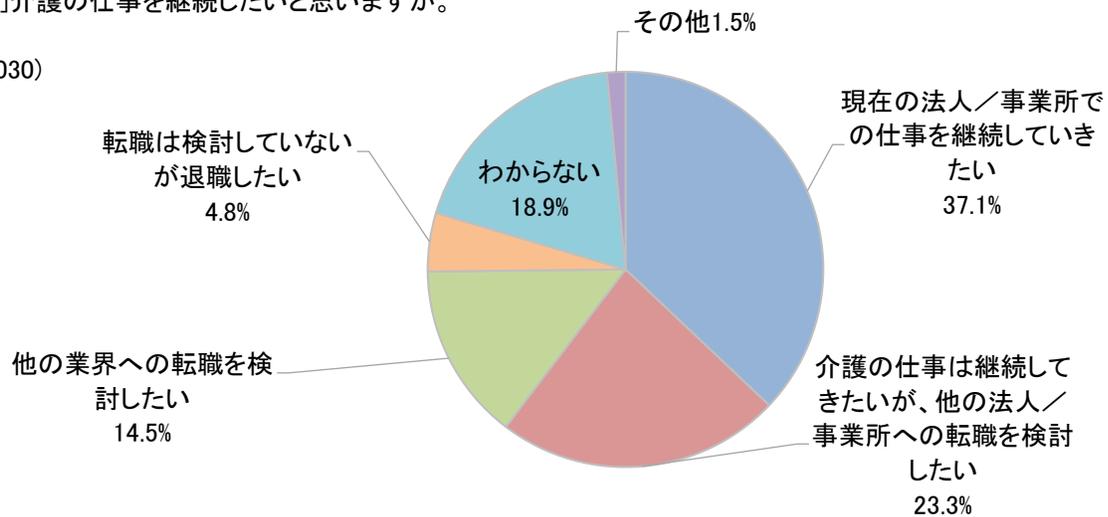
(n=1030)



*家族等周りの人から介護の仕事続けることについて否定的な意見があった

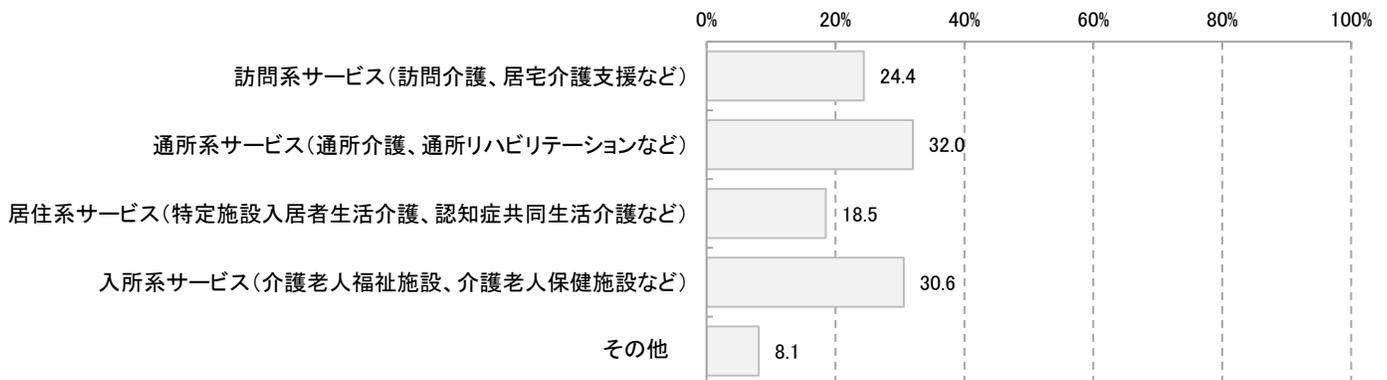
[Q12]介護の仕事を継続したいと思いますか。

(n=1030)



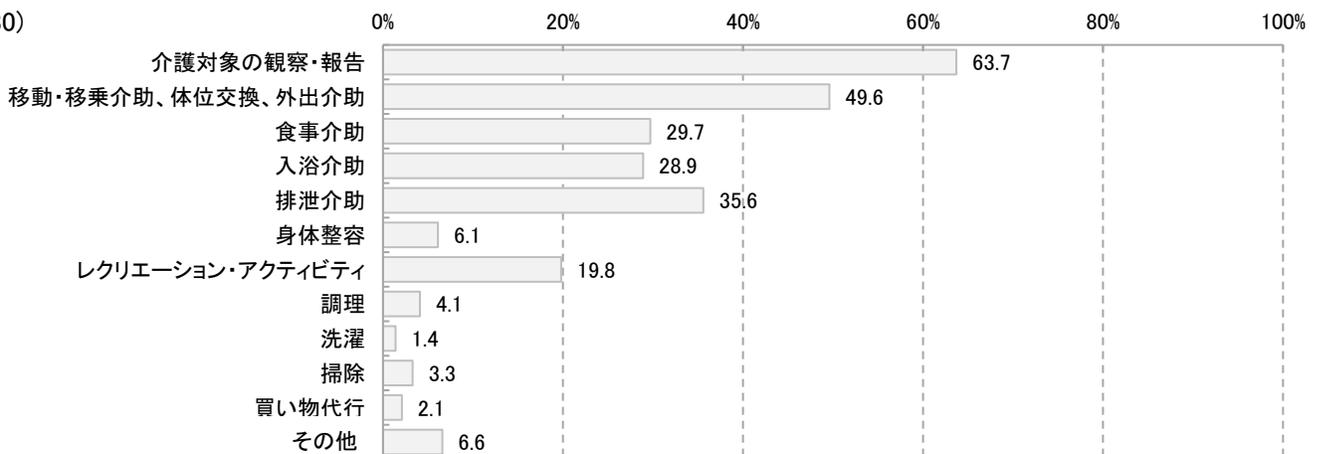
[Q13]あなたが従事している業務の種類は次のうちどれですか。(いくつでも)

(n=1030)



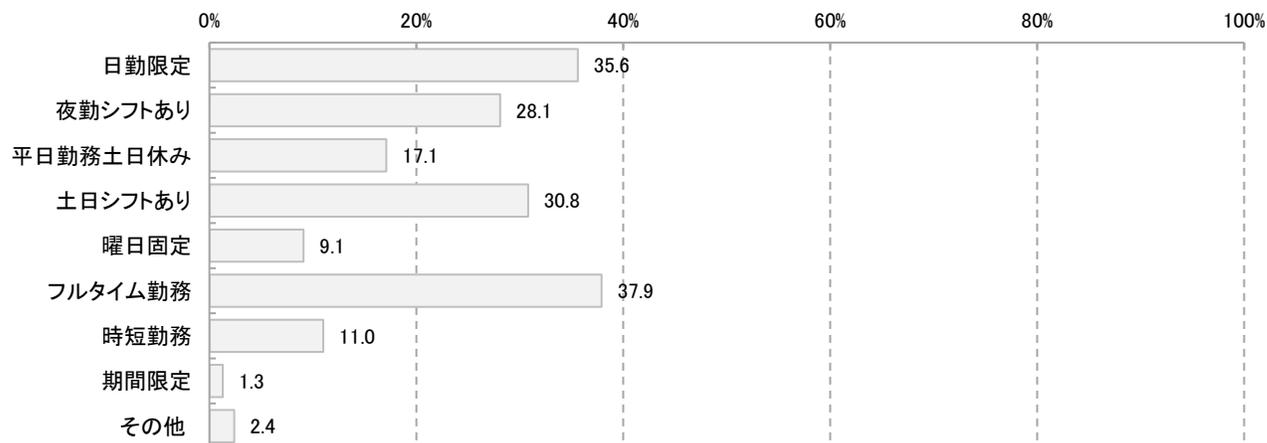
[Q14]介護の仕事において、あなたが特に必要と考えるスキルを3つまで選択してください。

(n=1030)



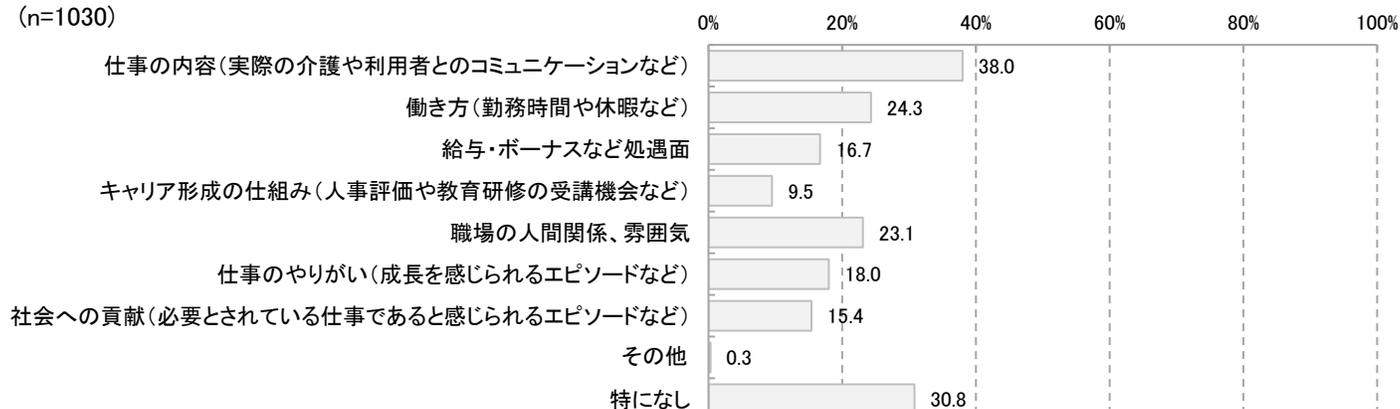
[Q15]あなたの働き方に該当するものを選択してください。(いくつでも)

(n=1030)



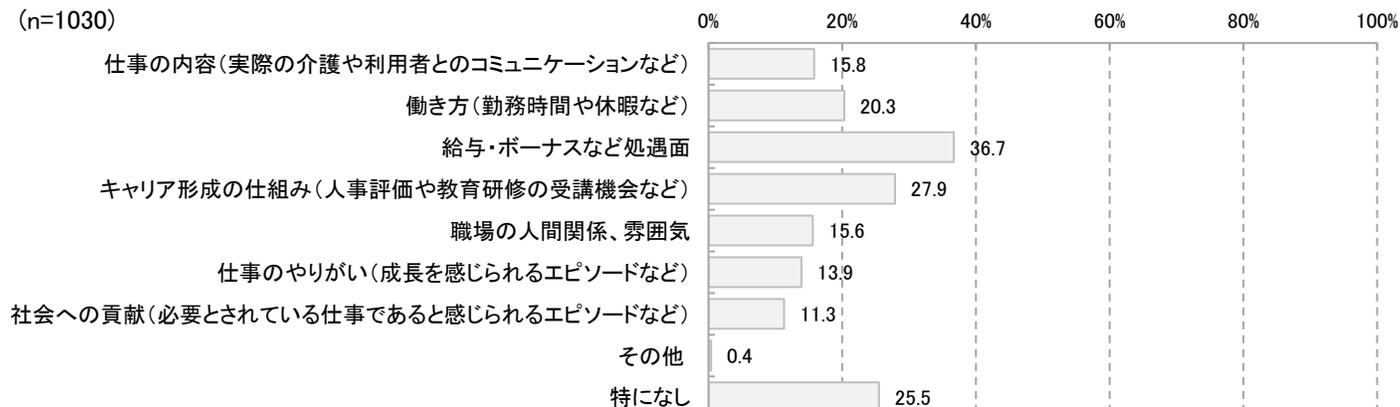
[Q16]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていると感じるものはどれですか。(いくつでも)

(n=1030)



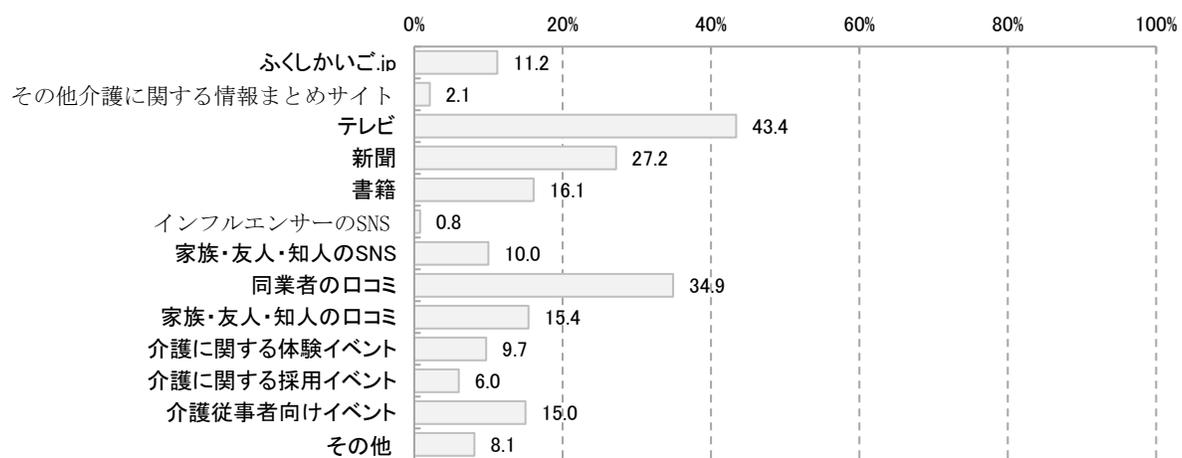
[Q17]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていない、もっと知りたいと感じるものはどれですか。

(n=1030)



[Q20]介護に関する情報を得ている手段は何ですか。(いくつでも)

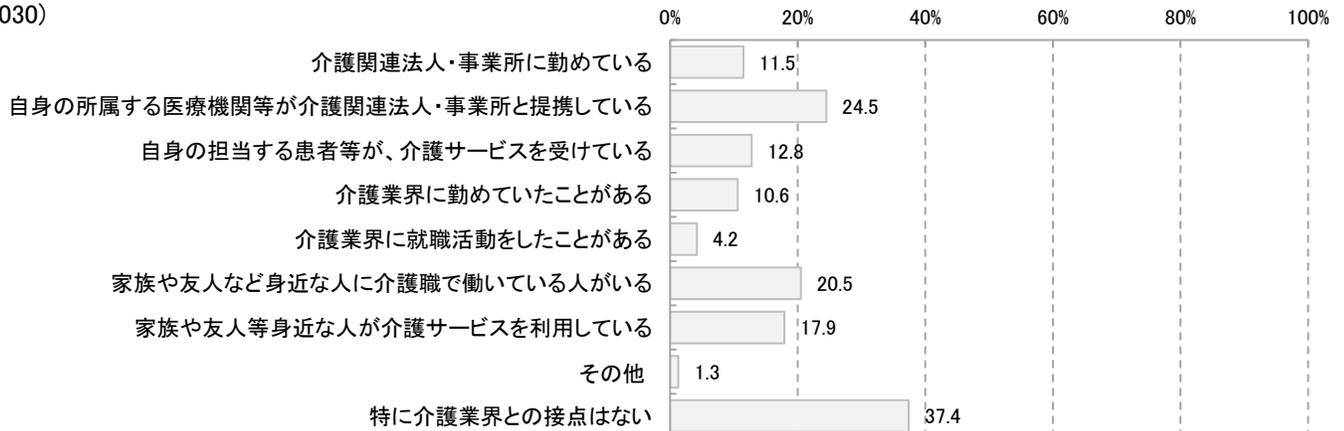
(n=1030)



② 医療福祉専門職

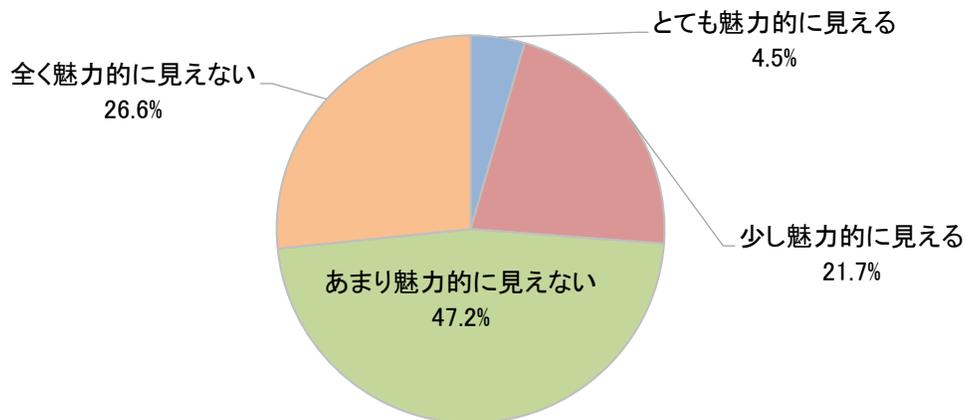
[Q21]これまで介護業界との接点がありましたか。(いくつでも)

(n=1030)



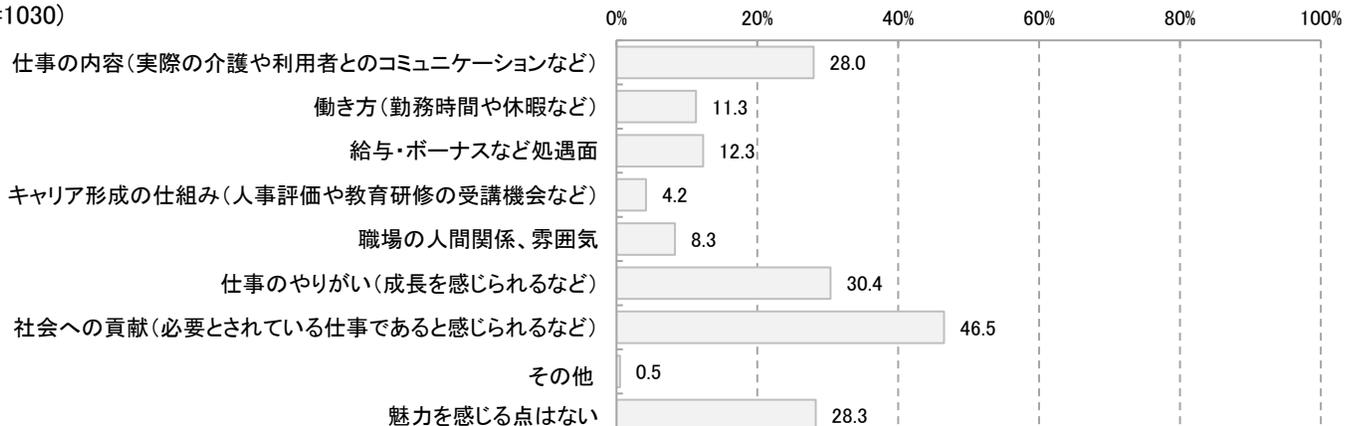
[Q22]あなたの立場から見て、介護の仕事はどの程度魅力的なものに見えますか。

(n=1030)



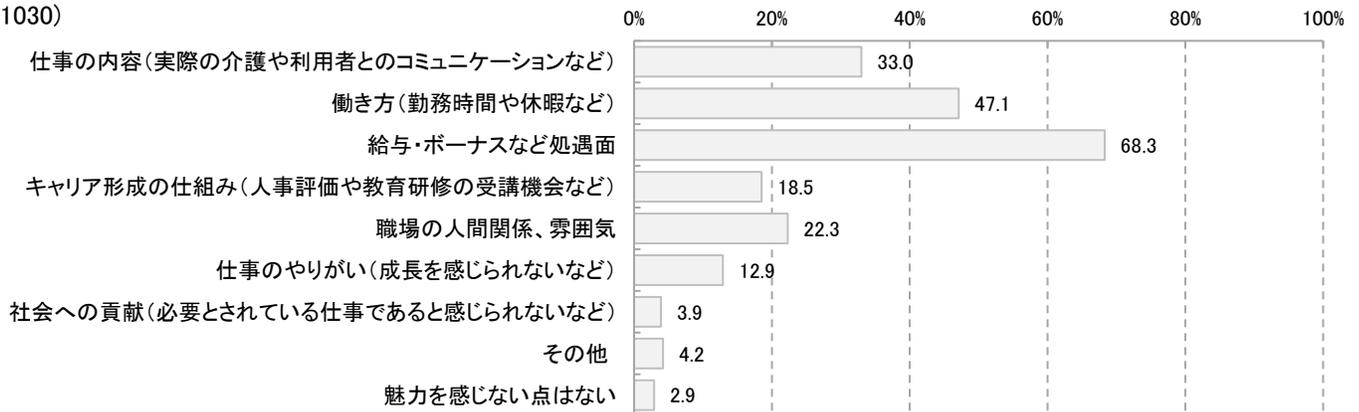
[Q23]あなたの立場から見て、介護の仕事に魅力を感じる点はどこですか。(いくつでも)

(n=1030)



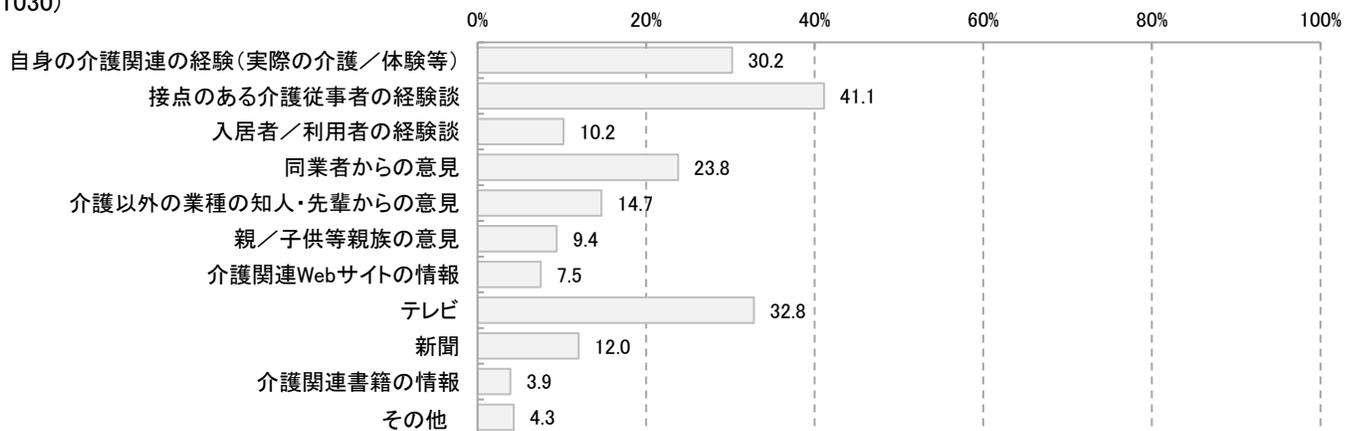
[Q25]あなたの立場から見て、介護の仕事に魅力を感じない点はどこですか。
(いくつでも)

(n=1030)



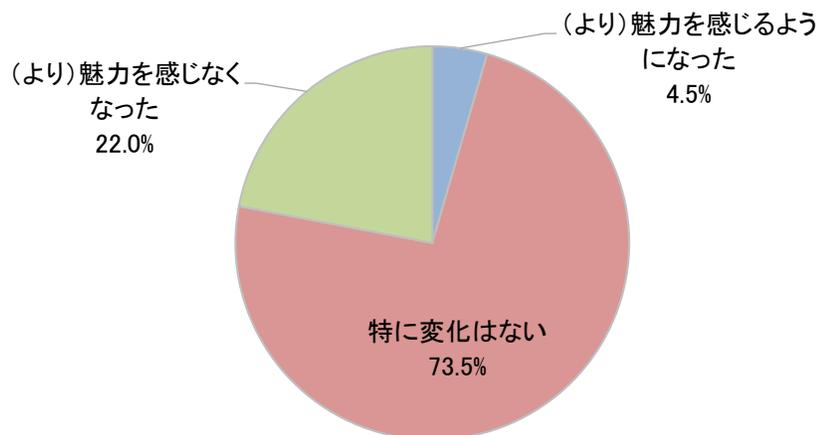
[Q27]前問まででお答えいただいたような介護の印象を持ったのは、何の影響ですか。
(いくつでも)

(n=1030)



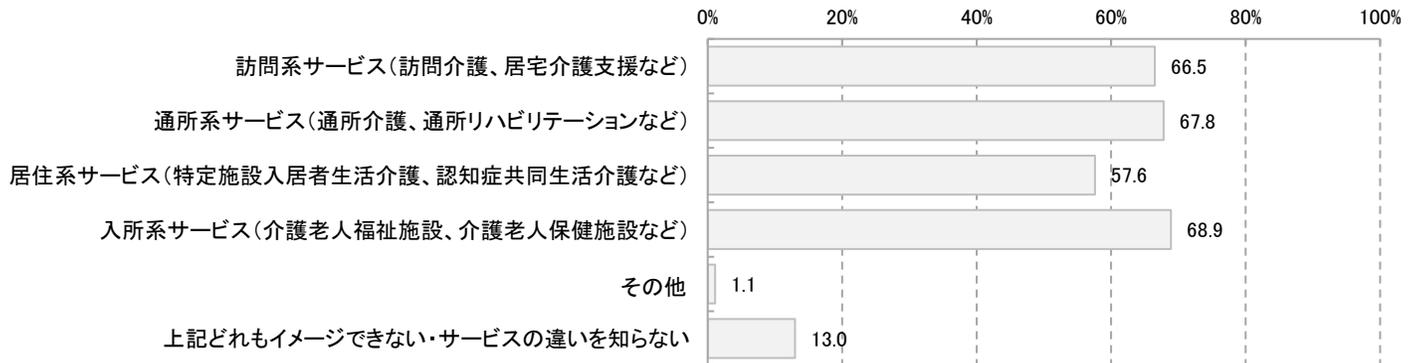
[Q28]あなたの立場から見て、新型コロナウイルス感染症の影響で、介護の仕事に対する印象は変わりましたか。

(n=1030)



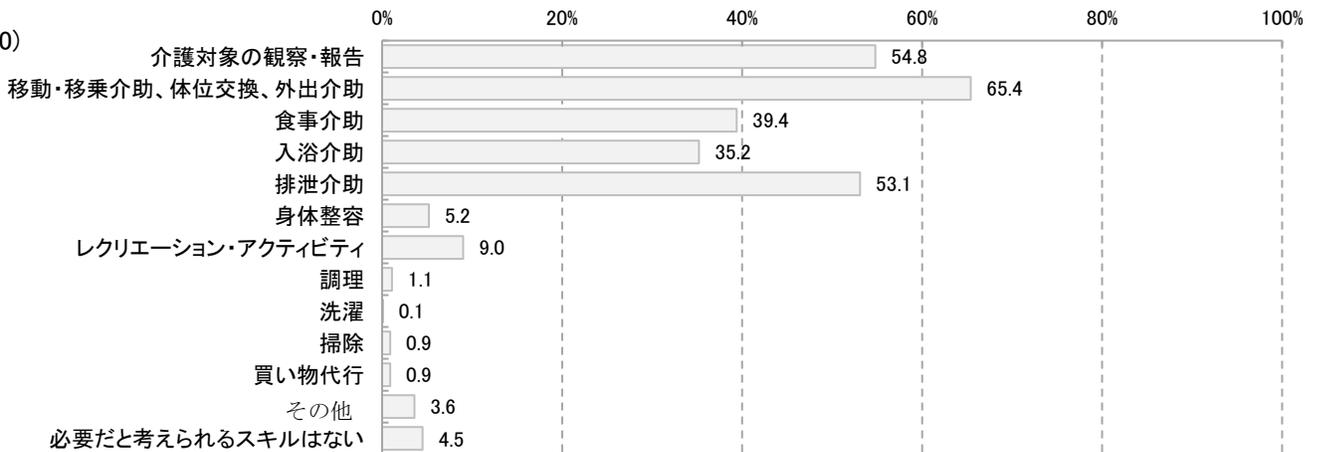
[Q30]介護の仕事の中で、業務内容をイメージできるものは次のうちどれですか。
(いくつでも)

(n=1030)



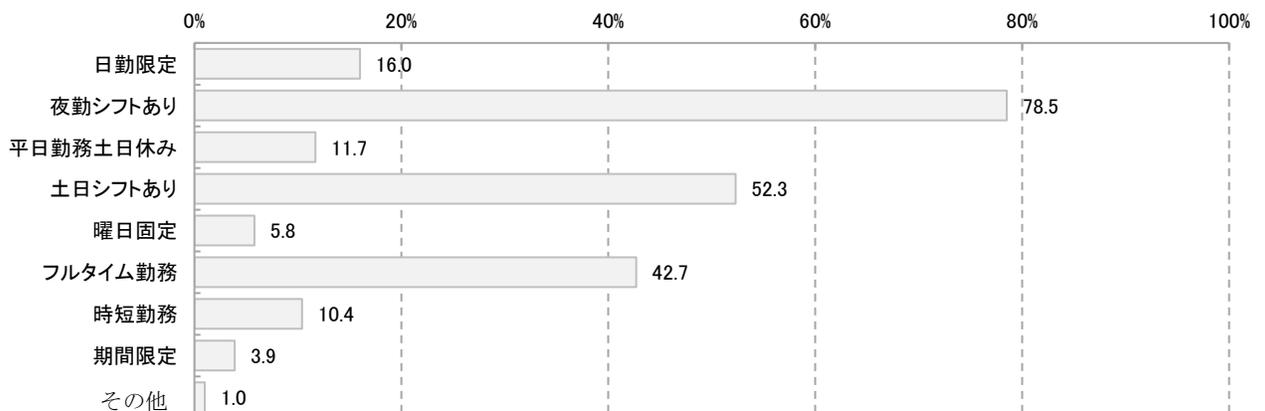
[Q31]あなたの立場から見て、介護の仕事に特に必要だと考えられるスキルを3つまで選択してください。

(n=1030)

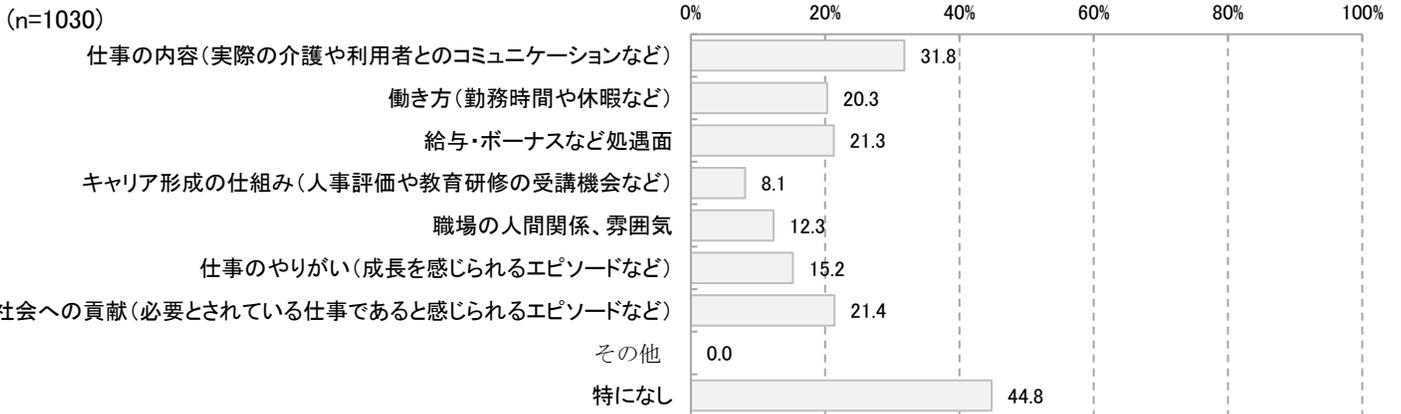


[Q32]介護の仕事の職務環境として、イメージするものを選択してください。
(いくつでも)

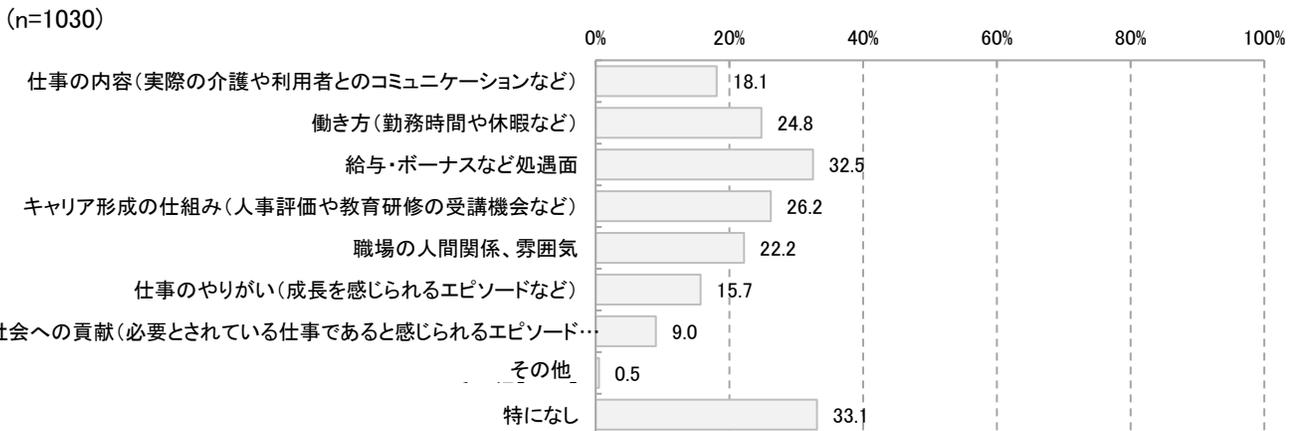
(n=1030)



[Q33]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていると感じるものはどれですか。(いくつでも)

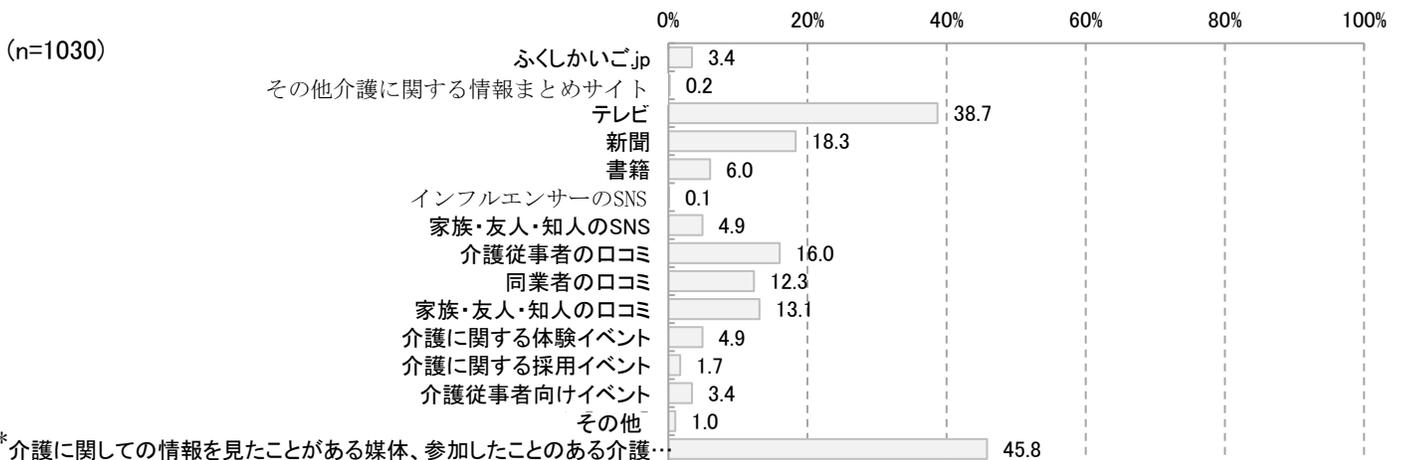


[Q34]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていない、もっと知りたいと感じるものはどれですか。(いくつでも)



*社会への貢献(必要とされている仕事であると感じられるエピソードなど)

[Q37]介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことのある介護関連イベントはありますか。(いくつでも)

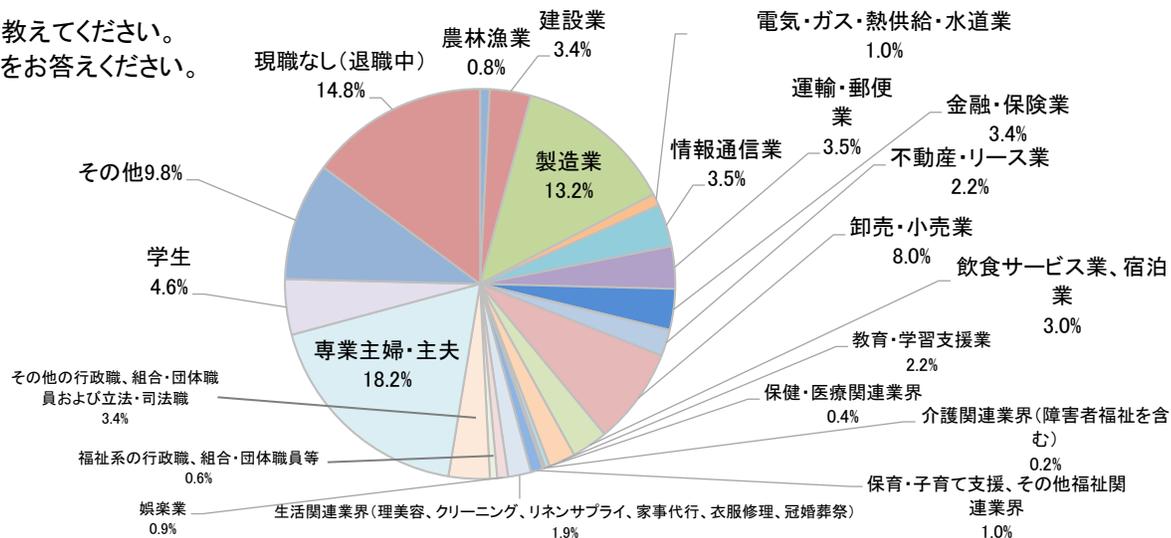


*介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことのある介護関連イベントはない

③ 潜在職員・将来職員

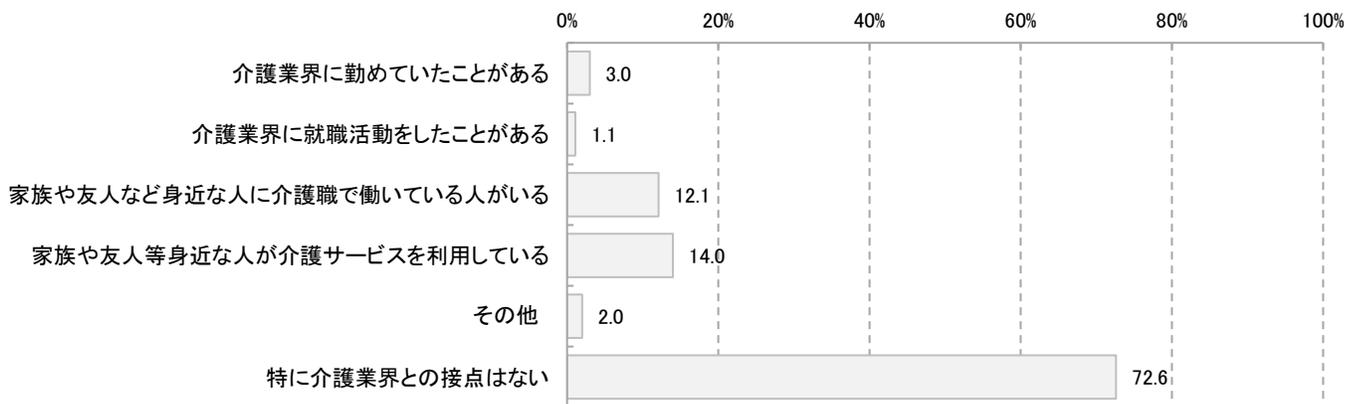
[Q38]現在の職種を教えてください。
最もあてはまるものをお答えください。

(n=5152)



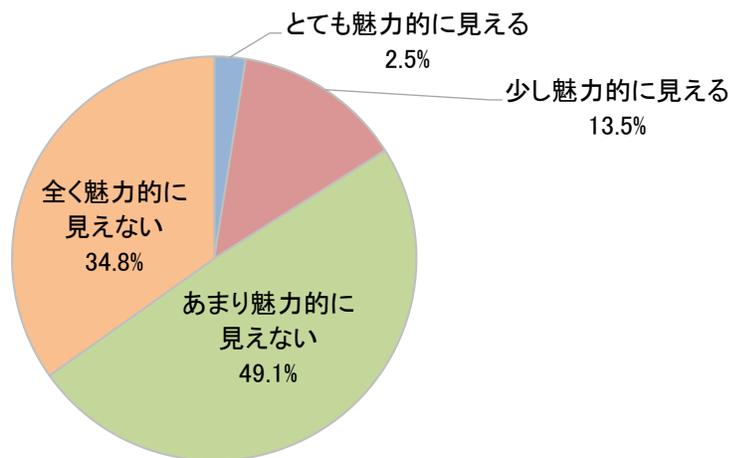
[Q39]これまで介護業界との接点がありましたか。(いくつでも)

(n=5141)

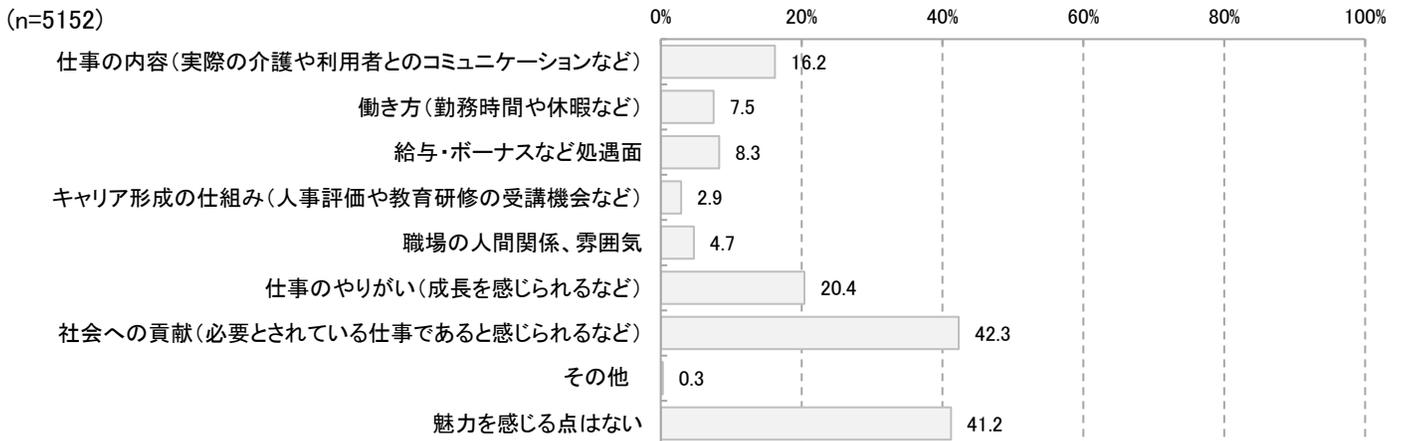


[Q40]あなたの立場から見て、介護の仕事はどの程度魅力的なものに見えますか。

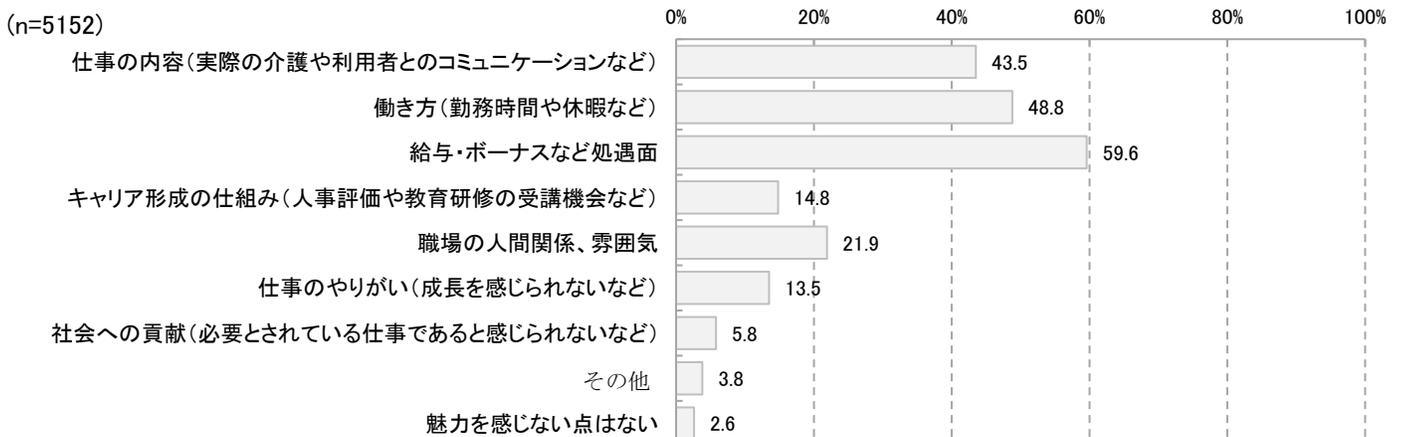
(n=5152)



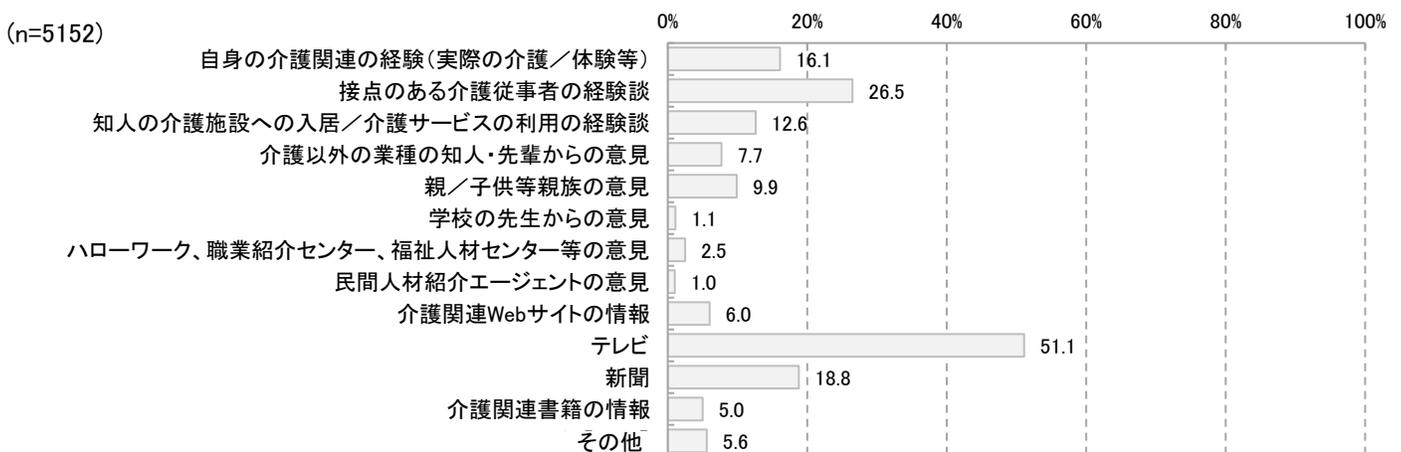
[Q41]あなたの立場から見て、介護の仕事に魅力を感じる点はどこですか。(いくつでも)



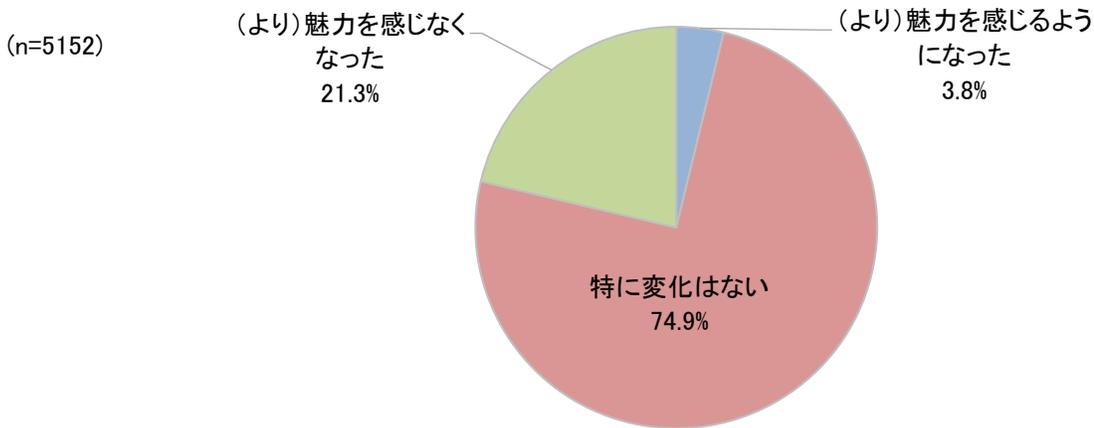
[Q43]あなたの立場から見て、介護の仕事に魅力を感じない点はどこですか。(いくつでも)



[Q45]前問まででお答えいただいたような介護の印象を持ったのは、何の影響ですか。(いくつでも)

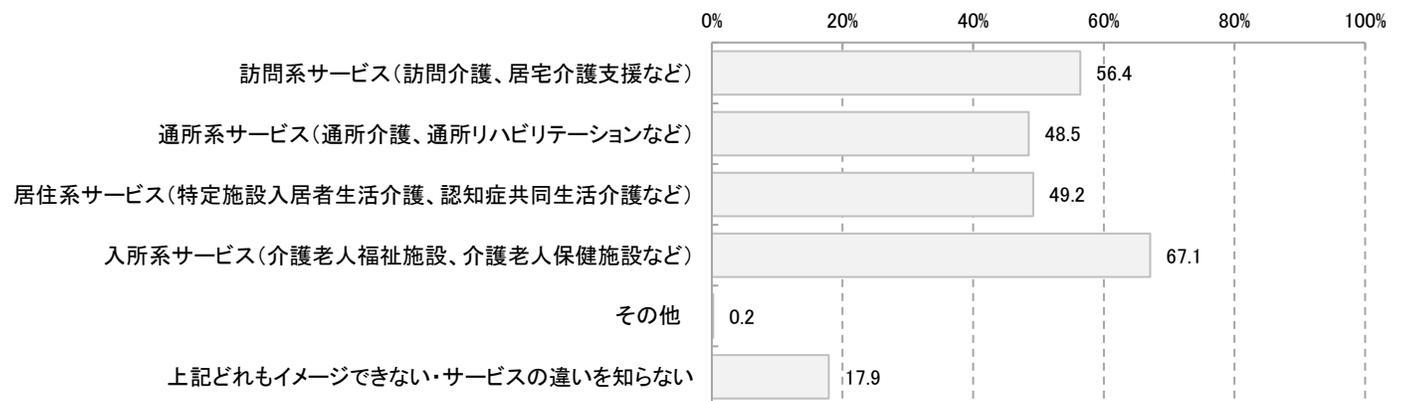


[Q46]あなたの立場から見て、新型コロナウイルス感染症の影響で、介護の仕事に対する印象は変わりましたか。



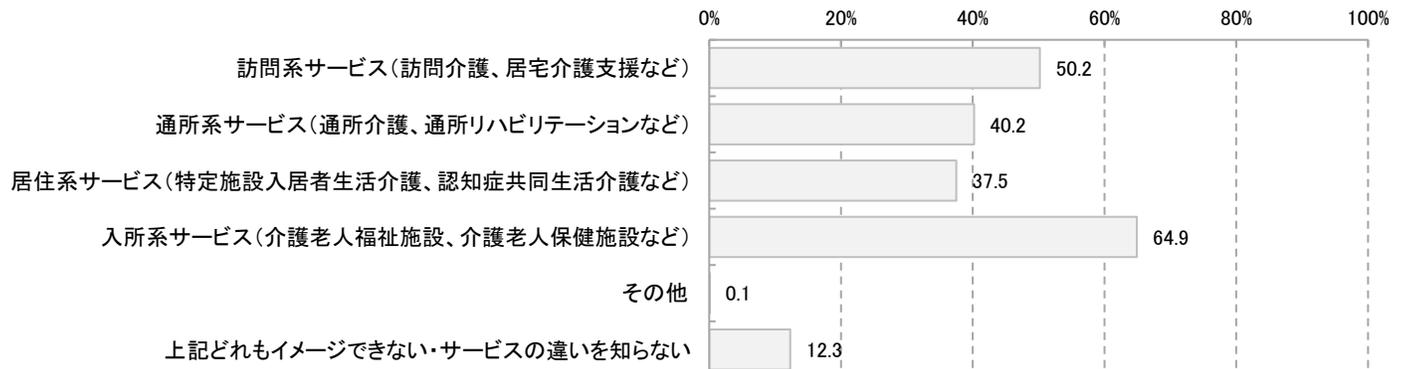
[Q48]介護の仕事と聞いてイメージするものは、次のうちどれですか。(いくつでも)

(n=5152)

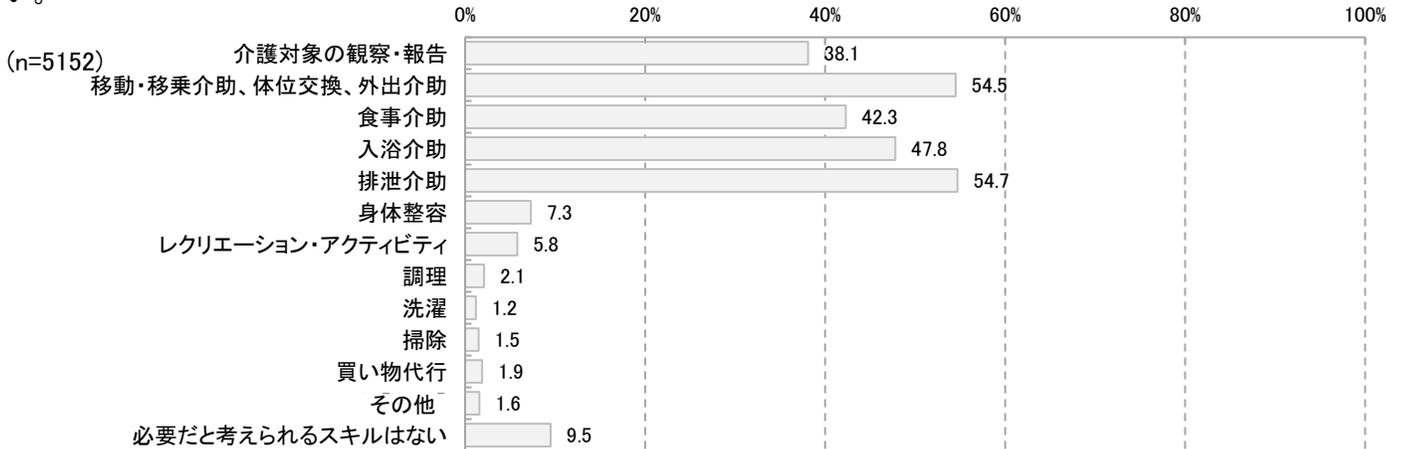


[Q49]介護の仕事の中で、業務内容をイメージできるものは次のうちどれですか。(いくつでも)

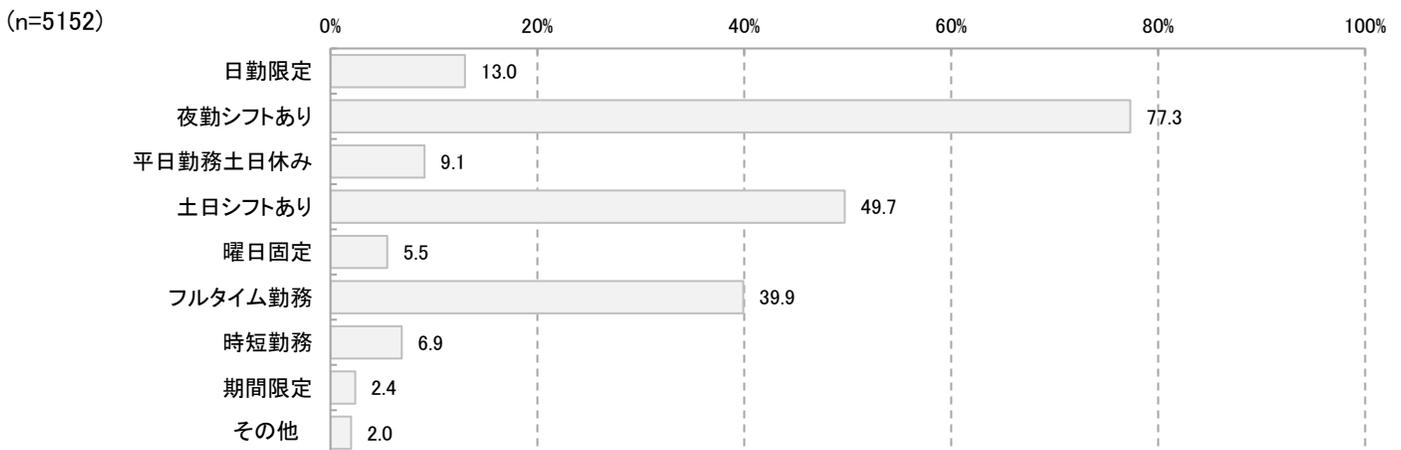
(n=4231)



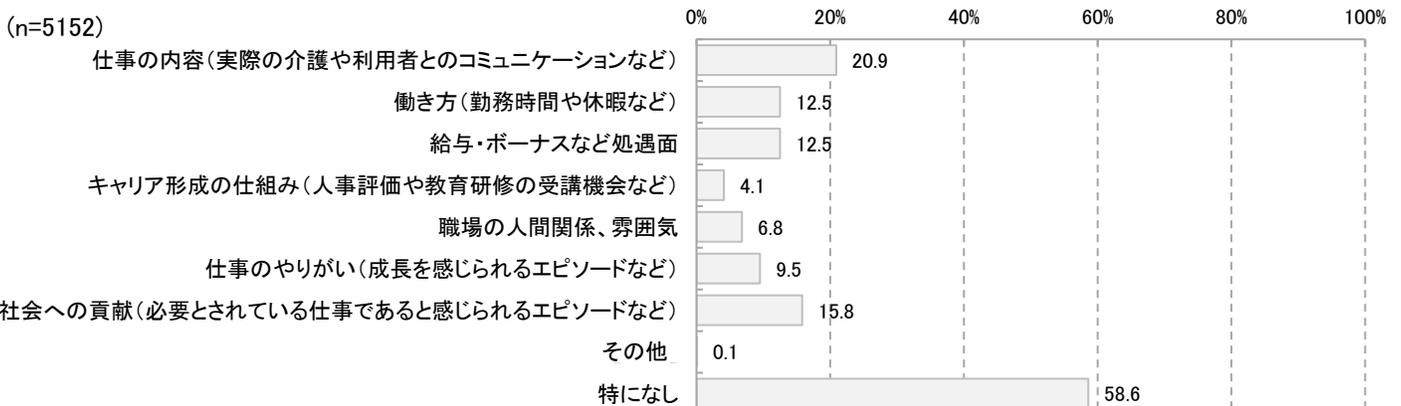
[Q50]あなたの立場から見て、介護の仕事に特に必要だと考えられるスキルを3つまで選択してください。



[Q51]介護の仕事の職務環境として、イメージするものを選択してください。(いくつでも)

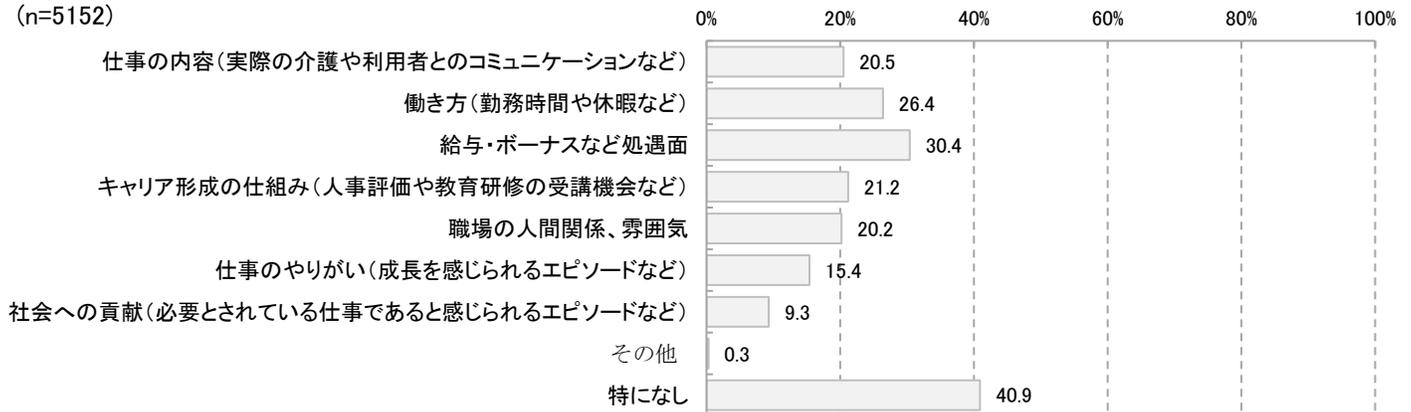


[Q52]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていると感じるものはどれですか。(いくつでも)



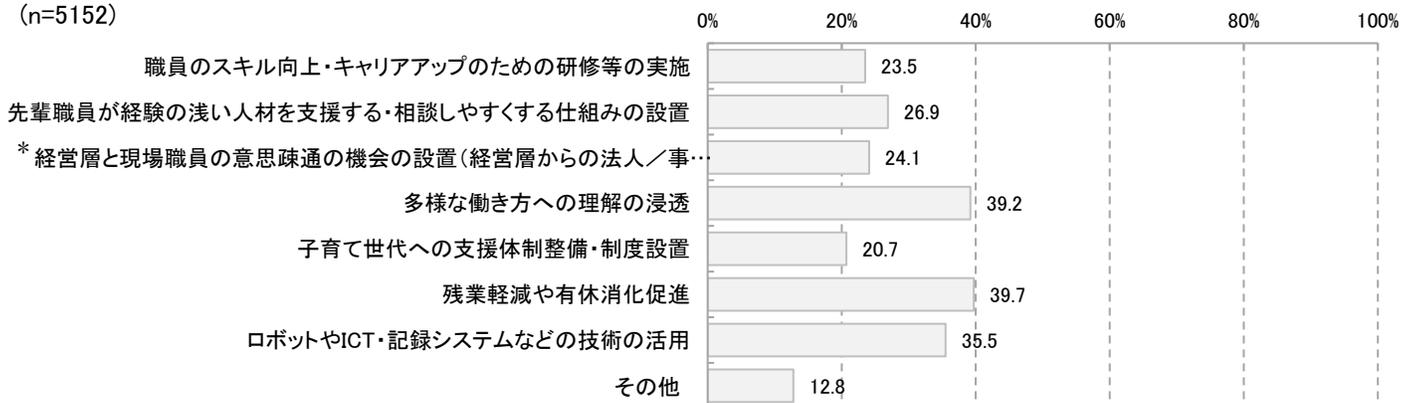
[Q53]あなたの立場から見て、介護の仕事について十分な情報が得られていない、もっと知りたいと感じるものはどれですか。(いくつでも)

(n=5152)



[Q54]介護業界でどのような取組が実施されていれば、自分が介護職に就きたいと思う／周りの人に勧めたいと思いますか。(いくつでも)

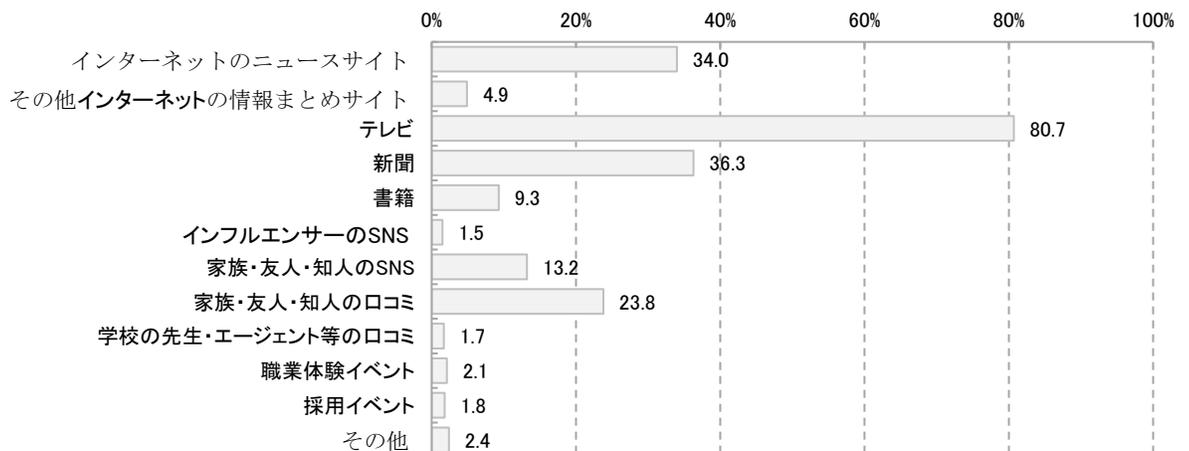
(n=5152)



*経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置(経営層からの法人／事業所の理念・経営状況の説明の実施、現場の声を経営層が聞く機会の設置等)

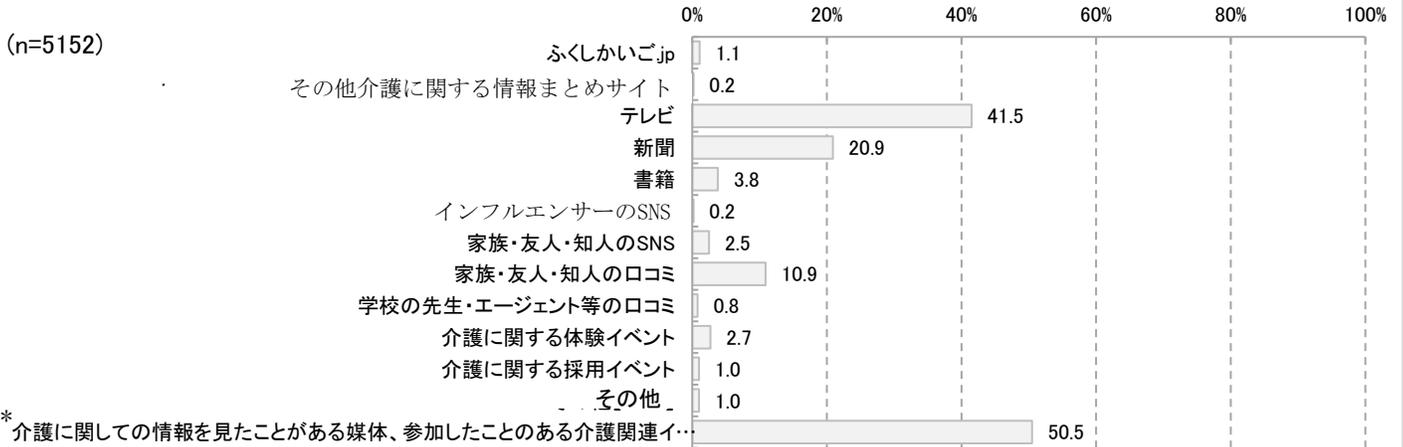
[Q55]介護関連の情報に限らず、あなたが普段よく閲覧する情報媒体は何ですか。(いくつでも)

(n=5152)



[Q56]介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはありますか。(いくつでも)

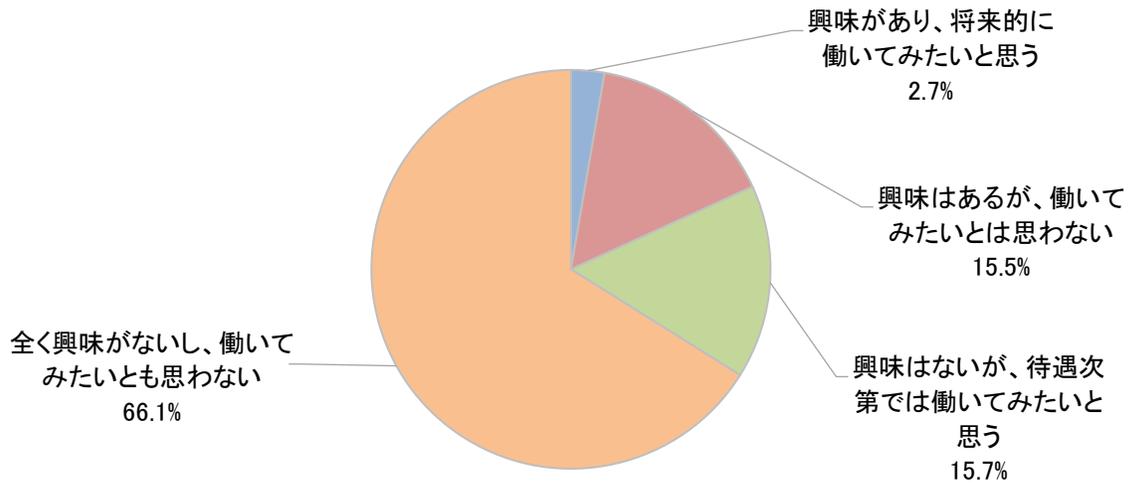
(n=5152)



*介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはない

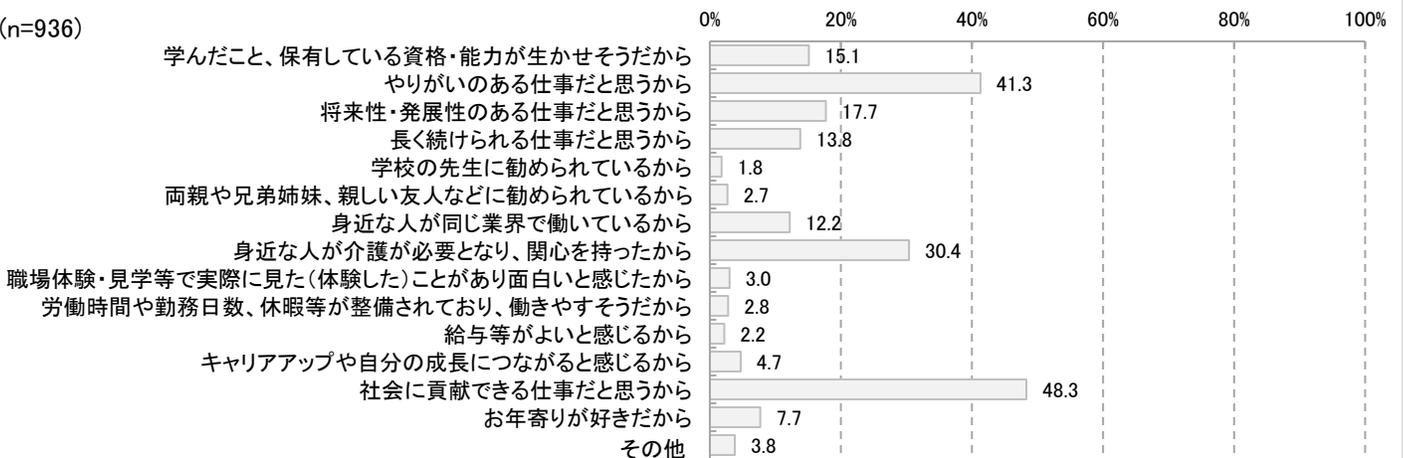
[Q57]あなたは介護の仕事(例:訪問系、通所系、居住系、入所系)に興味がありますか。

(n=5141)



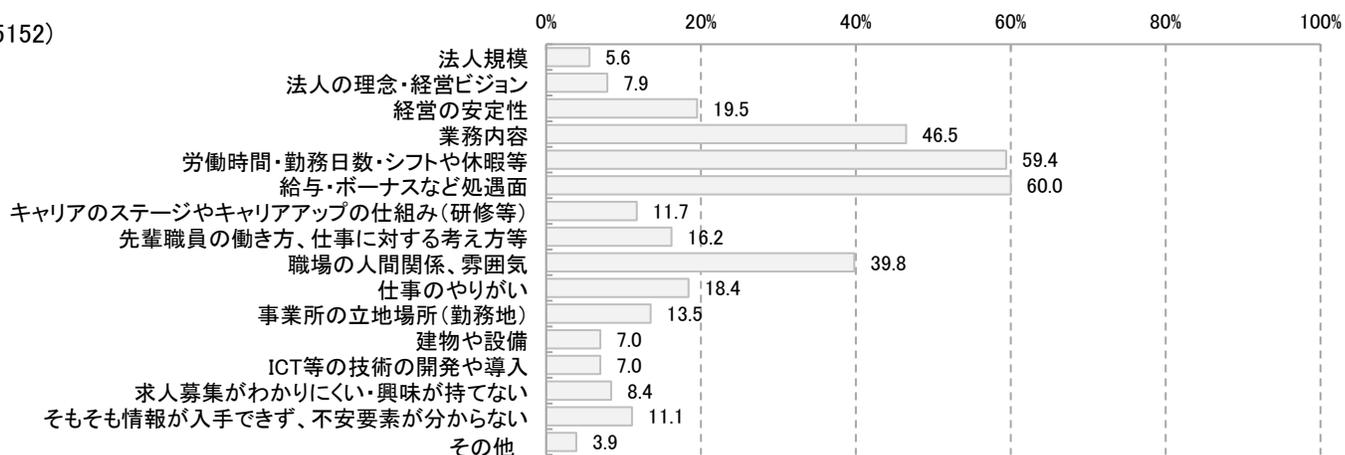
[Q58]介護に興味を持っている理由は何ですか。(いくつでも)

(n=936)



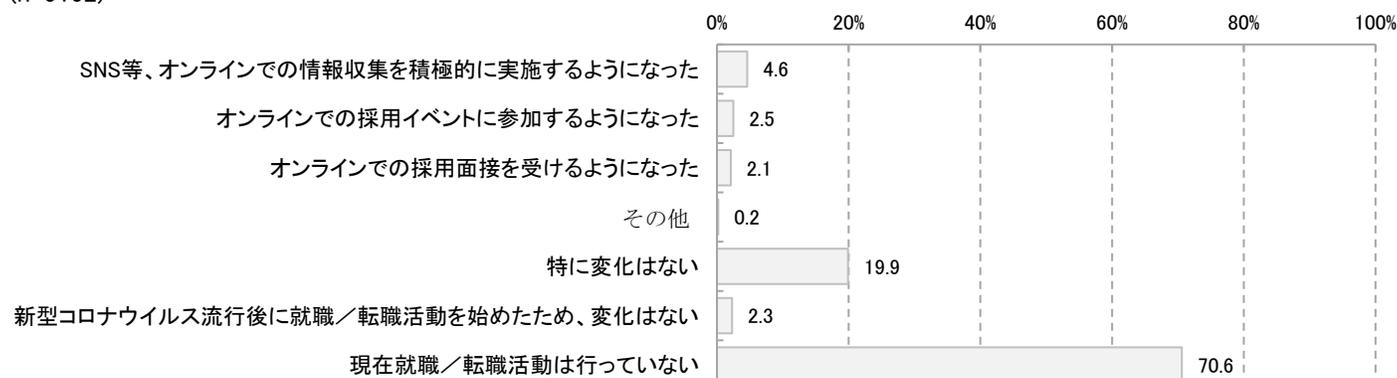
[Q59]もし介護業界に就職するとしたら不安に思う点は何ですか。(いくつでも)

(n=5152)



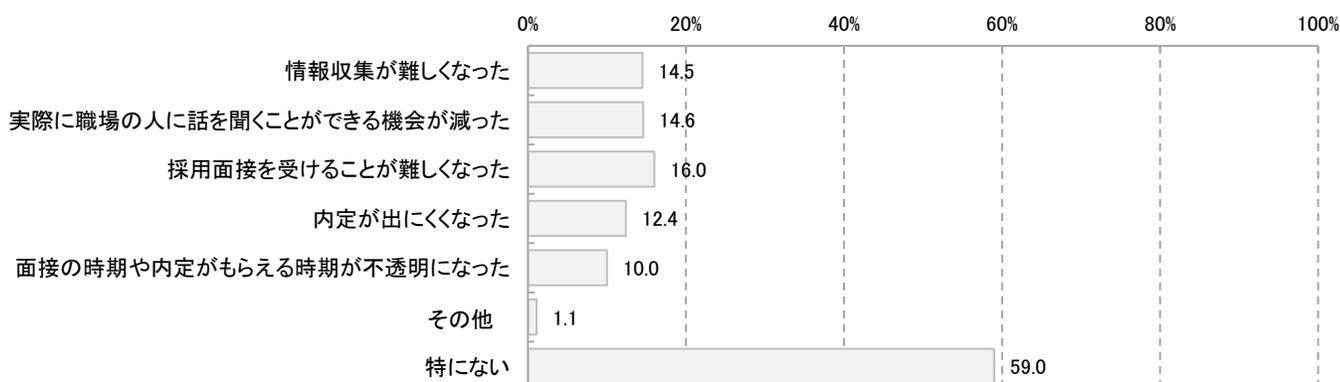
[Q60]あなたが求職活動を実施している場合、新型コロナウイルスの影響で求職活動に生じた変化を教えてください。(いくつでも)

(n=5152)



[Q61]あなたが求職活動を実施している場合、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、求職活動が難しくなった点・課題があれば教えてください。(いくつでも)

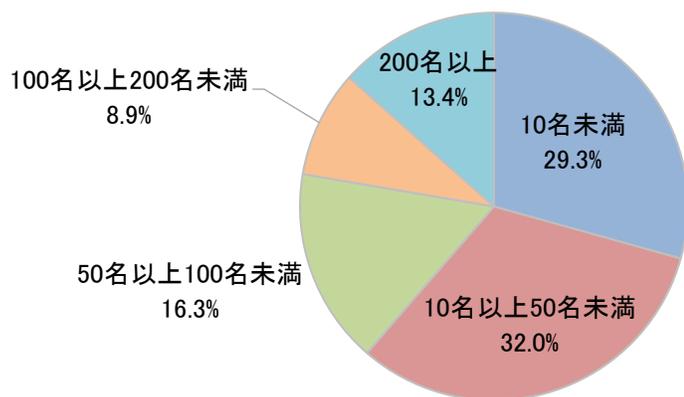
(n=1514)



④ インフルエンサー

[Q62] (現在就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る仕事に就いている方は、)年間に担当する生徒数・相談者数を教えてください。

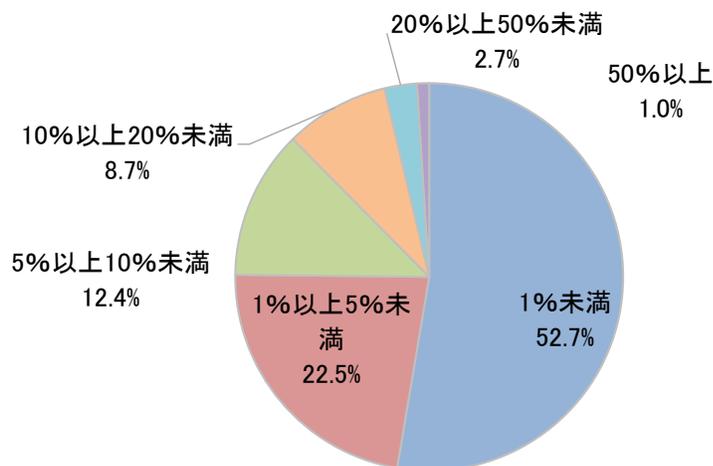
(n=515)



*あなたは現在就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る仕事に就いていますか? というスクリーニング調査の質問に対し、「学校関係者(進路指導に関わる教員)」「人材エージェント(ハローワーク、求人サイトや求人誌の運営主体等)」「キャリアカウンセラー・人材コーディネーター」「その他の就職活動・求職活動を行う人の意思決定に対して影響を与え得る仕事」に就いていると回答した人

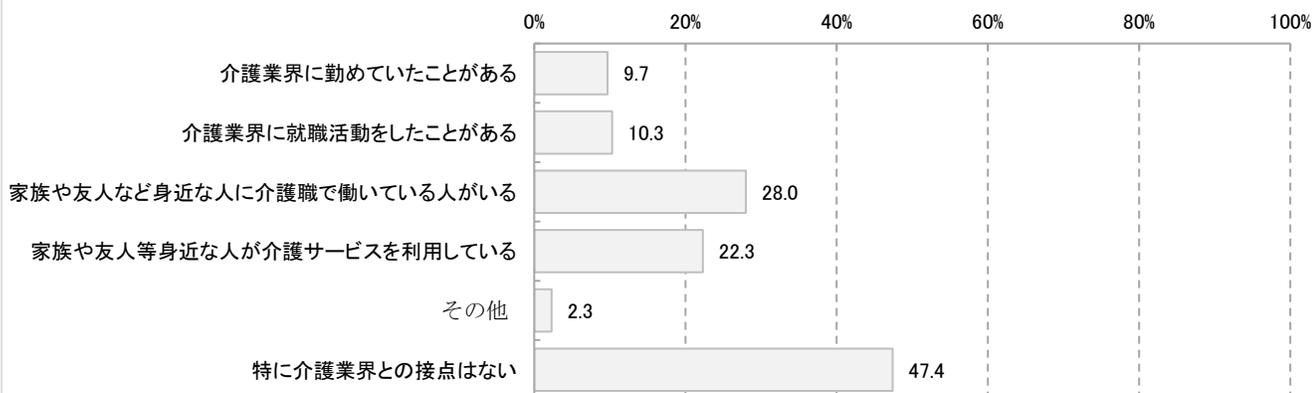
[Q63]前問で回答した人数【[Q62の選択内容]】のうち、介護業界に就職／転職する人数の割合を教えてください。

(n=515)



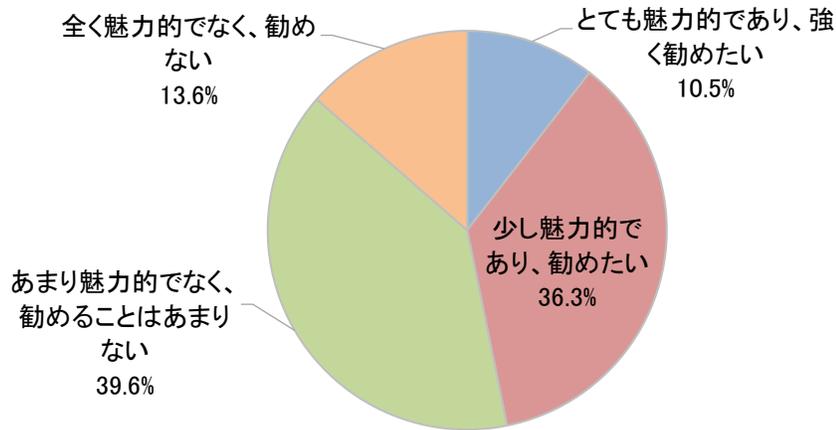
[Q64]これまで介護業界との接点がありましたか。(いくつでも)

(n=515)



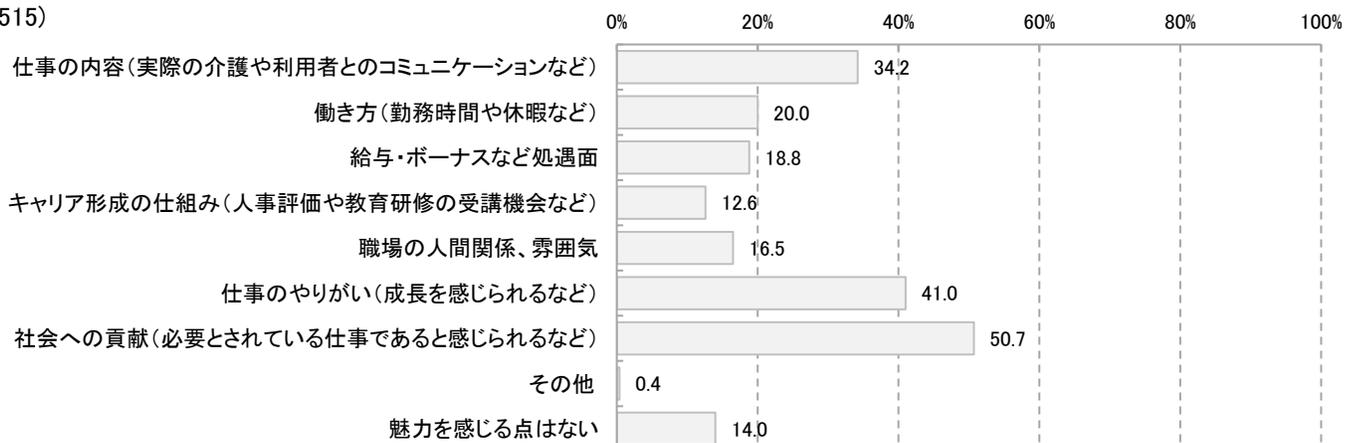
[Q65]あなたの立場から見て、介護の仕事はどの程度魅力的であり、生徒・求職者にお勧めしたいと思いますか。

(n=515)



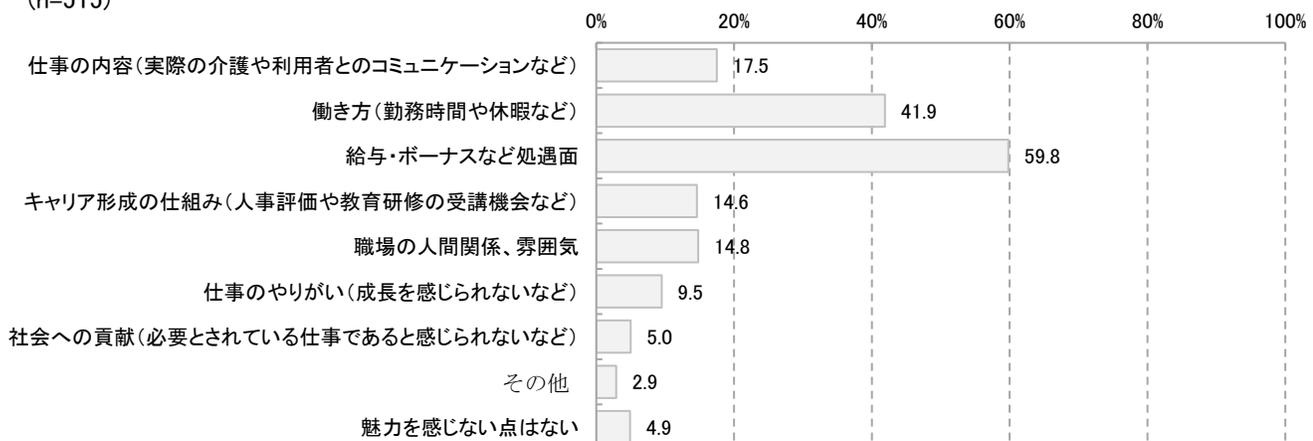
[Q66]具体的に魅力を感じる点は何ですか。(いくつでも)

(n=515)



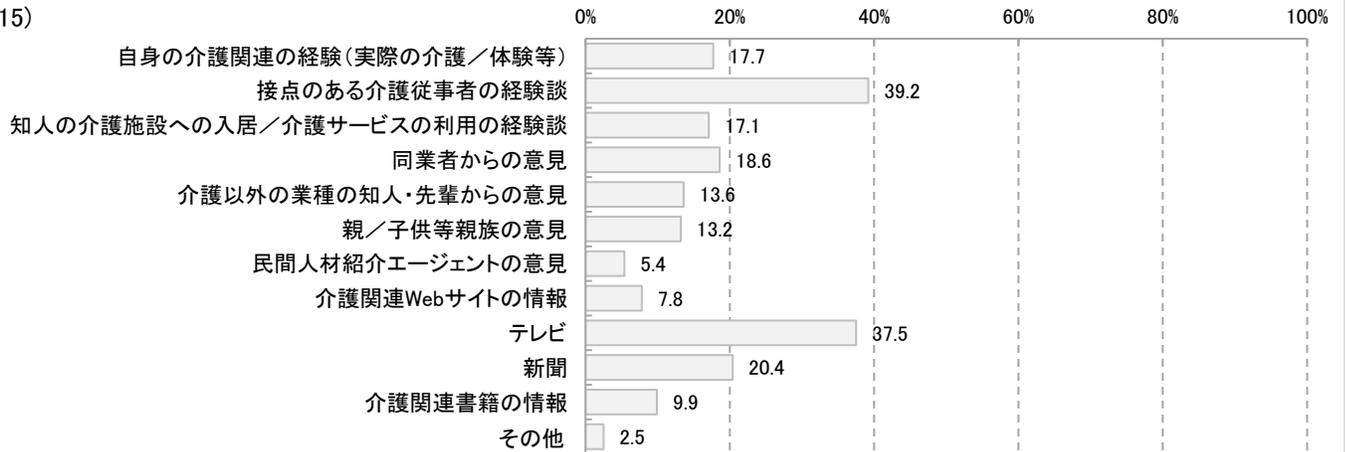
[Q68]魅力を感じない点は何ですか。(いくつでも)

(n=515)



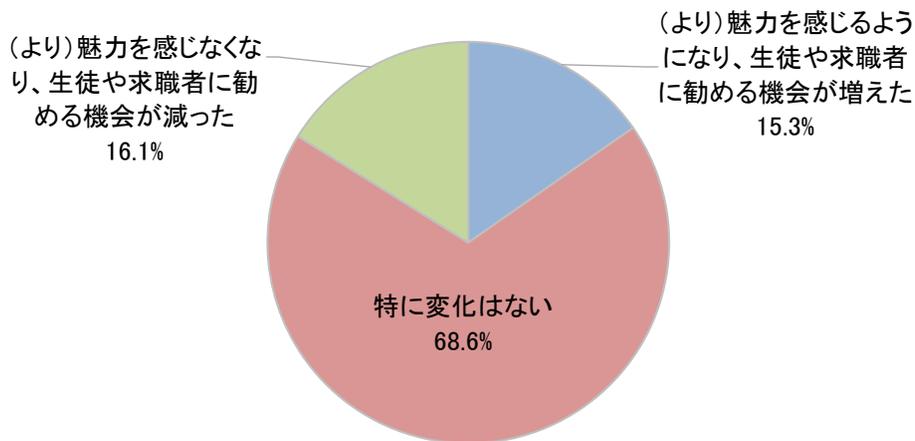
[Q70]前問まででお答えいただいたような介護の印象を持ったのは、何の影響ですか。(いくつでも)

(n=515)



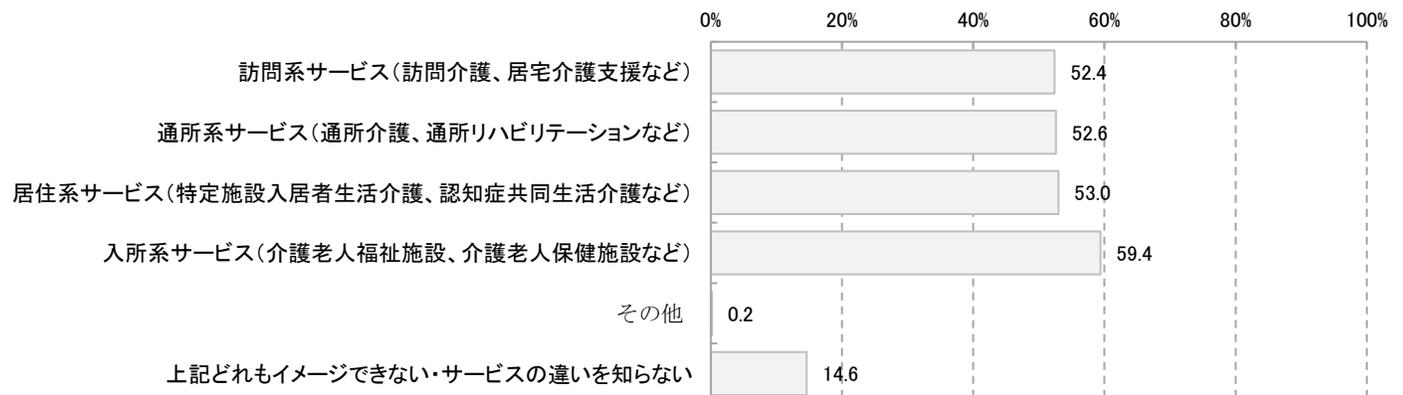
[Q71]新型コロナウイルス感染症の影響で、介護の仕事に対する印象に変化はありましたか。

(n=515)



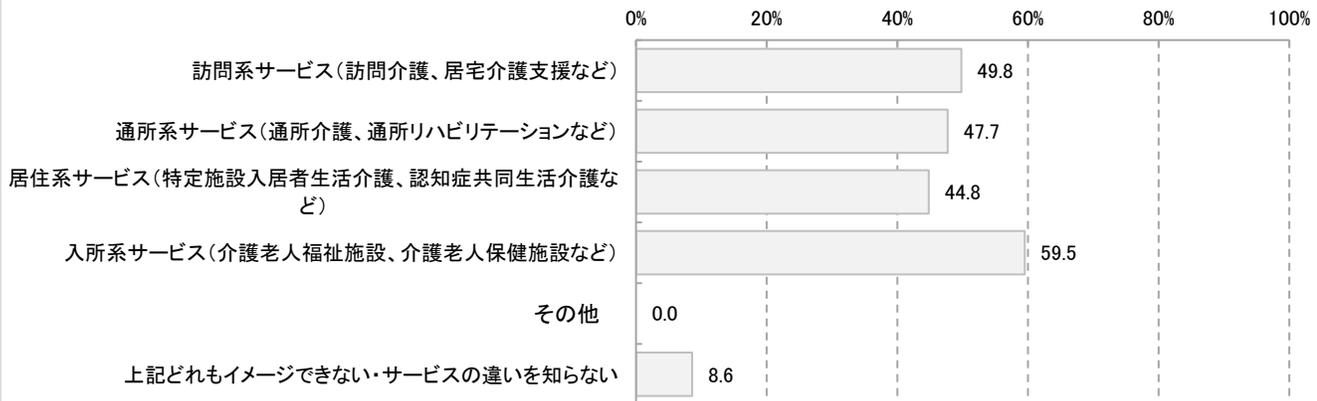
[Q73]介護の仕事と聞いてイメージするものは、次のうちどれですか。(いくつでも)

(n=515)



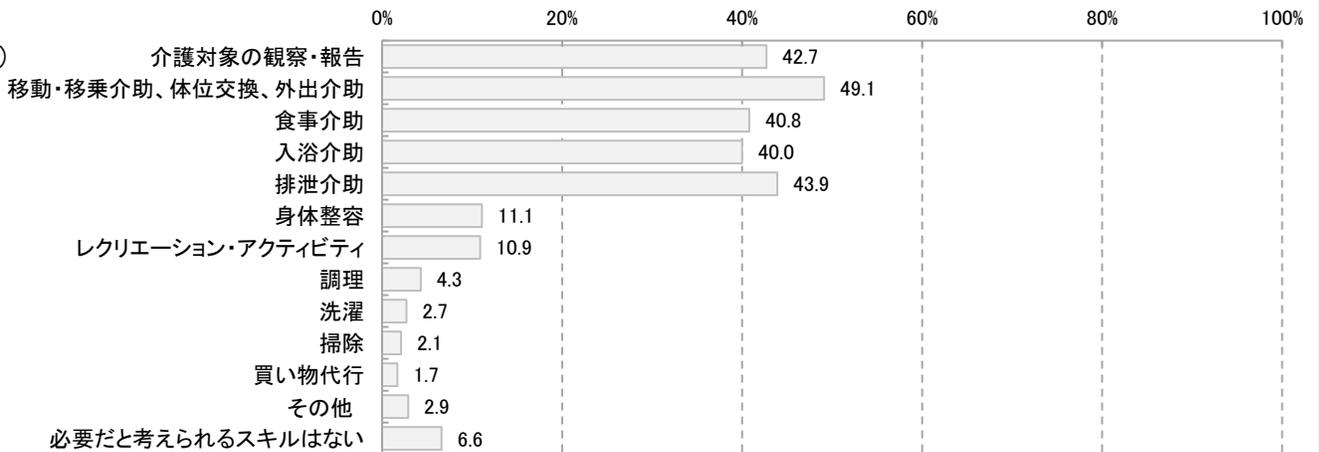
[Q74]介護の仕事の中で、業務内容をイメージできるものは次のうちどれですか。(いくつでも)

(n=440)



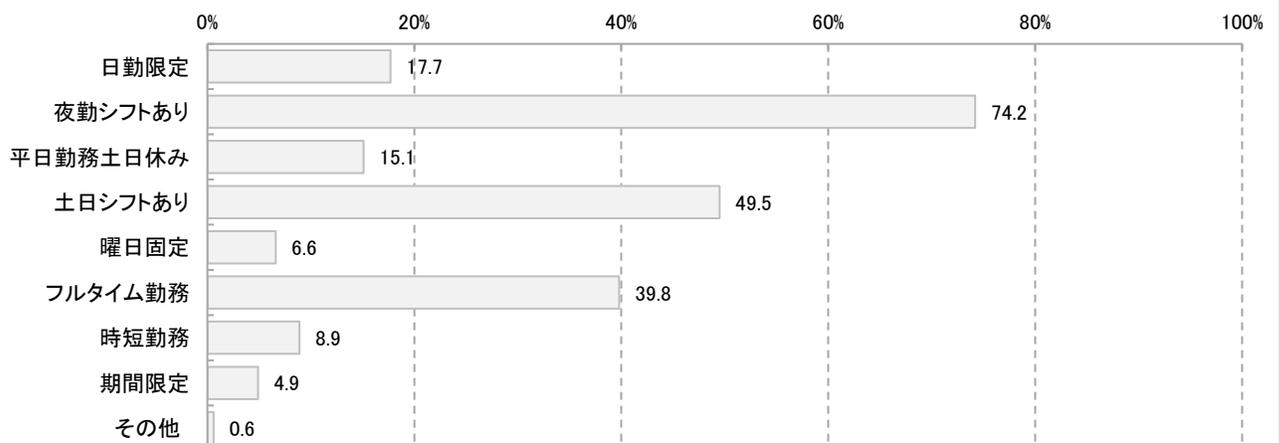
[Q75]あなたの立場から見て、介護の仕事に特に必要だと考えられるスキルを3つまで選択してください。

(n=515)

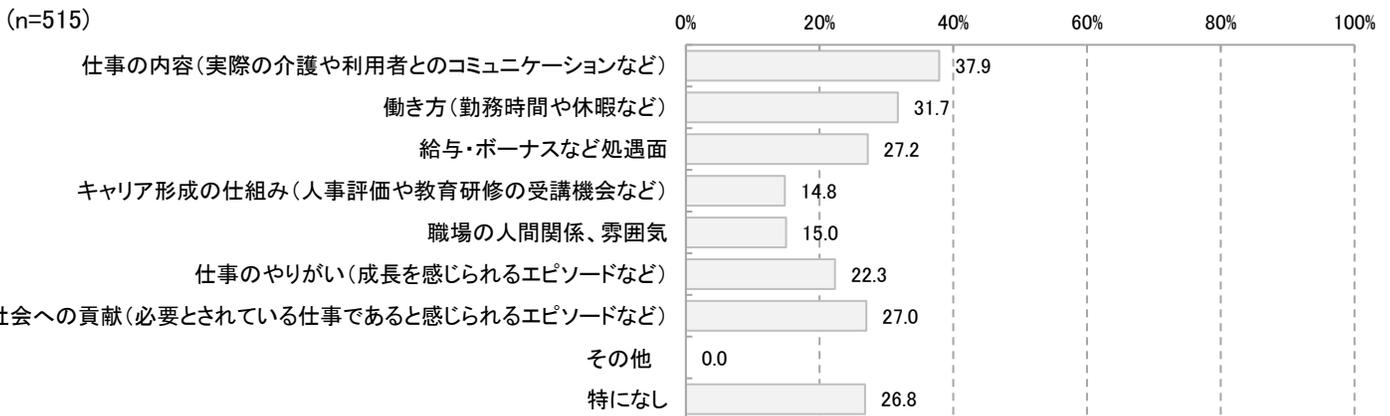


[Q76]介護の仕事の職務環境として、イメージするものを選択してください。(いくつでも)

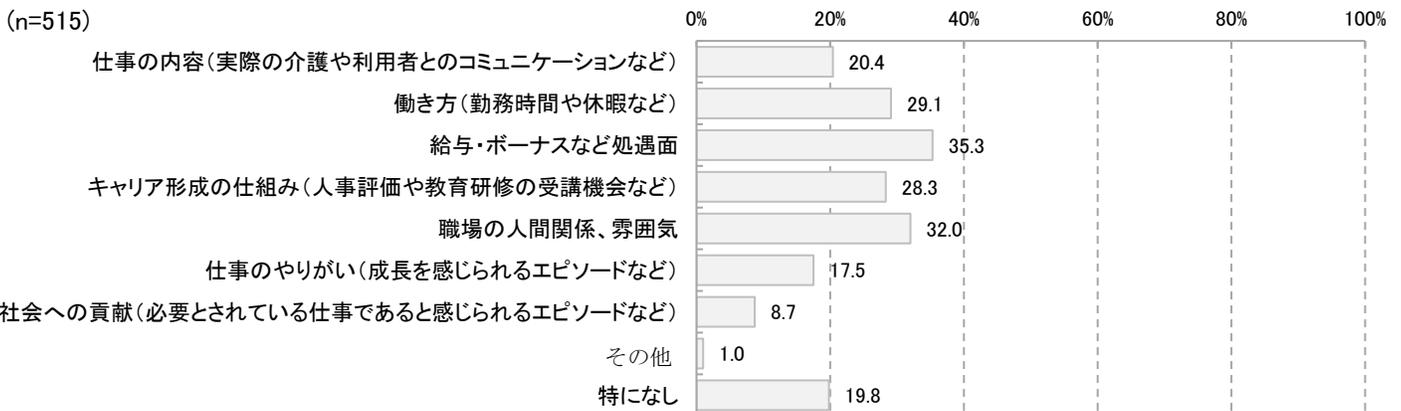
(n=515)



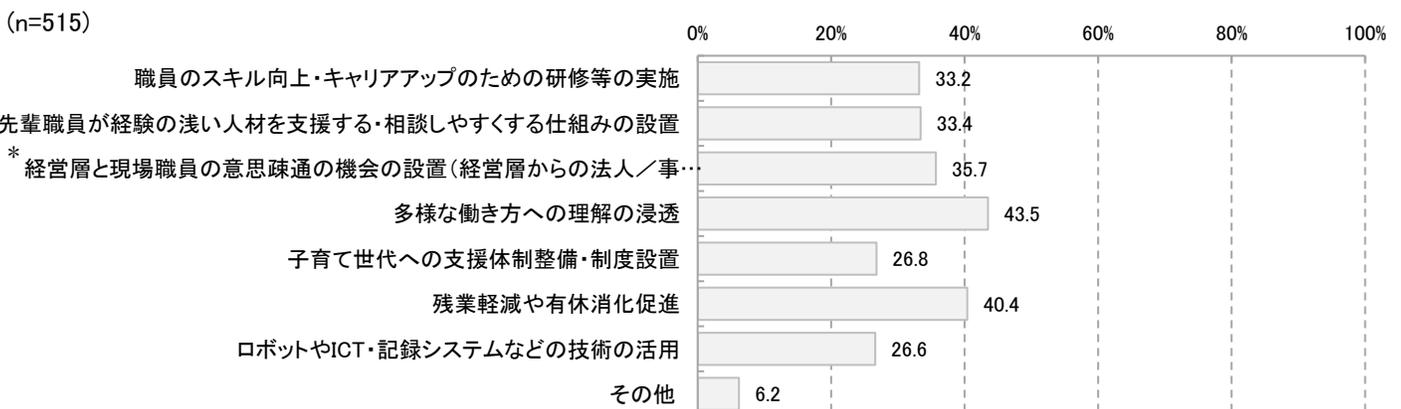
[Q77]あなたが求人を紹介する上で、介護の仕事について十分な情報が得られていると感じるものはどれですか。(いくつでも)



[Q78]あなたが求人を紹介する上で、介護の仕事について十分な情報が得られていない、もっと知りたいと感じるものはどれですか。(いくつでも)



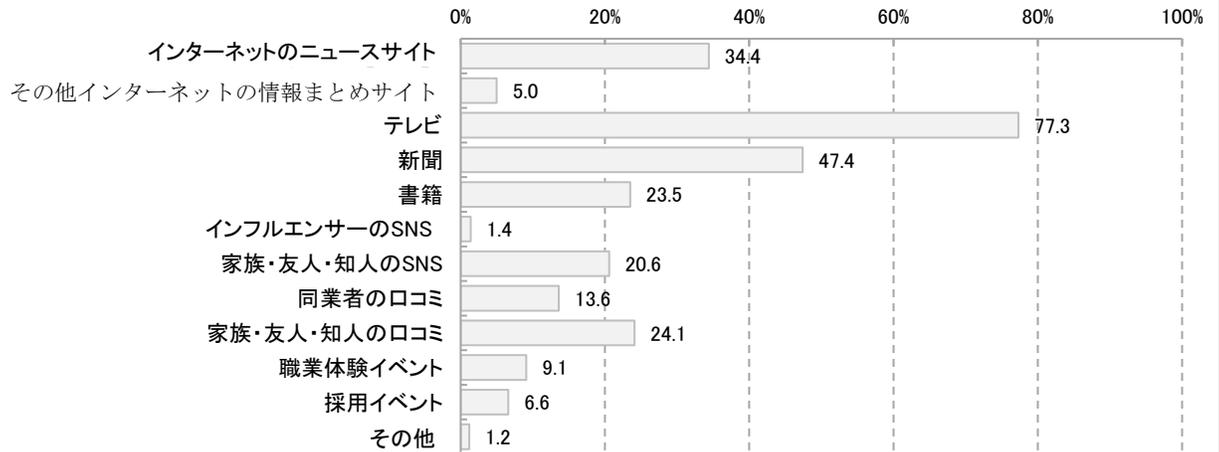
[Q79]介護業界でどのような取組が実施されていれば、自分が介護職に就きたいと思う／周りの人に勧めたいと思いますか。(いくつでも)



*経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置(経営層からの法人／事業所の理念・経営状況の説明の実施、現場の声を経営層が聞く機会の設置等)

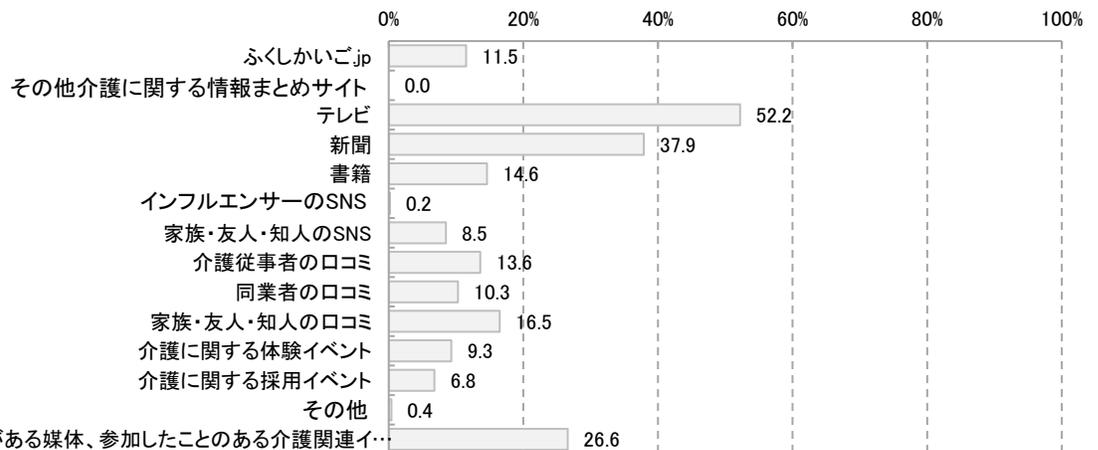
[Q81]介護関連の情報に限らず、あなたが普段よく閲覧する情報媒体は何ですか。(いくつでも)

(n=515)



[Q82]介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはありますか。(いくつでも)

(n=515)

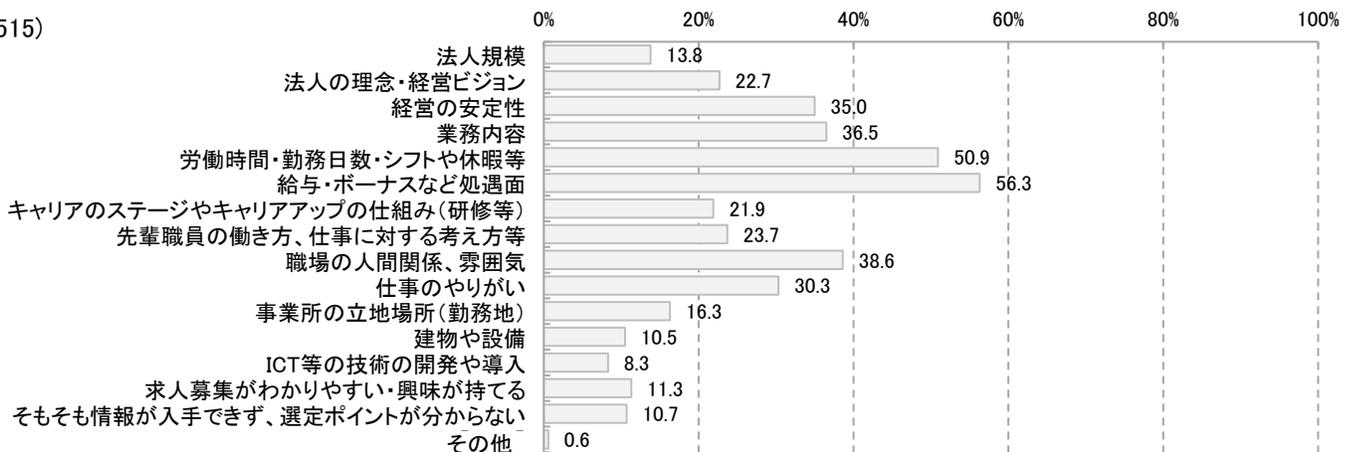


* 介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イ...

*介護に関しての情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはない

[Q83]勧めたい事業者、勧めたくない事業者を選定する際のポイントは何ですか。(いくつでも)

(n=515)



(3) クロス集計

①現職

○ 雇用形態・役職別のクロス集計

[現職：介護のしごとへの満足度×雇用形態・役職]

	全体	とても満足している	少し満足している	少し不満がある	とても不満がある
全体	n=1030 %	168 16.3	394 38.3	343 33.3	125 12.1
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	33 29.5	40 35.7	32 28.6	7 6.3
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	33 18.9	74 42.3	49 28.0	19 10.9
その他の常勤職員	n=385 %	43 11.2	146 37.9	140 36.4	56 14.5
非常勤職員	n=180 %	25 13.9	70 38.9	66 36.7	19 10.6
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	19 17.3	44 40.0	33 30.0	14 12.7
その他	n=68 %	15 22.1	20 29.4	23 33.8	10 14.7

[現職：介護のしごとに満足している点×雇用形態・役職]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	満足している点はない
全体	n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	48 42.9	48 42.9	35 31.3	18 16.1	37 33.0	44 39.3	33 29.5	0 0.0	6 5.4
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	64 36.6	76 43.4	59 33.7	25 14.3	56 32.0	56 32.0	49 28.0	0 0.0	7 4.0
その他の常勤職員	n=385 %	137 35.6	151 39.2	108 28.1	25 6.5	142 36.9	112 29.1	116 30.1	6 1.6	41 10.6
非常勤職員	n=180 %	70 38.9	88 48.9	38 21.1	5 2.8	74 41.1	63 35.0	52 28.9	0 0.0	17 9.4
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	35 31.8	54 49.1	32 29.1	15 13.6	40 36.4	35 31.8	31 28.2	0 0.0	5 4.5
その他	n=68 %	29 42.6	29 42.6	11 16.2	4 5.9	30 44.1	23 33.8	28 41.2	2 2.9	6 8.8

[現職：介護のしごとに不満を感じている点×雇用形態・役職]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	不満な点はない
全体	n=1030 %	135 13.1	249 24.2	491 47.7	185 18.0	233 22.6	117 11.4	54 5.2	66 6.4	146 14.2
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	11 9.8	24 21.4	47 42.0	23 20.5	16 14.3	10 8.9	10 8.9	8 7.1	21 18.8
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	25 14.3	43 24.6	88 50.3	52 29.7	42 24.0	20 11.4	13 7.4	6 3.4	9 5.1
その他の常勤職員	n=385 %	60 15.6	107 27.8	209 54.3	68 17.7	95 24.7	53 13.8	15 3.9	23 6.0	41 10.6
非常勤職員	n=180 %	23 12.8	37 20.6	75 41.7	23 12.8	40 22.2	20 11.1	8 4.4	17 9.4	40 22.2
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	12 10.9	23 20.9	38 34.5	13 11.8	24 21.8	10 9.1	5 4.5	5 4.5	18 16.4
その他	n=68 %	4 5.9	15 22.1	34 50.0	6 8.8	16 23.5	4 5.9	3 4.4	7 10.3	17 25.0

[現職：介護のしごとの継続意欲×雇用形態・役職]

	全体	現在の法人／事業所での仕事を継続していきたい	他の法人／事業所への転職を検討したい	他の業界への転職を検討したい	転職は検討していないが退職したい	わからない	その他
全体	n=1030 %	382 37.1	240 23.3	149 14.5	49 4.8	195 18.9	15 1.5
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	51 45.5	28 25.0	11 9.8	5 4.5	17 15.2	0 0.0
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	56 32.0	65 37.1	26 14.9	12 6.9	14 8.0	2 1.1
その他の常勤職員	n=385 %	144 37.4	85 22.1	55 14.3	16 4.2	82 21.3	3 0.8
非常勤職員	n=180 %	69 38.3	32 17.8	26 14.4	7 3.9	42 23.3	4 2.2
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	39 35.5	21 19.1	23 20.9	8 7.3	19 17.3	0 0.0
その他	n=68 %	23 33.8	9 13.2	8 11.8	1 1.5	21 30.9	6 8.8

[現職：介護職に必要と考えるスキル×雇用形態・役職]

	全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他
全体	n=1030 %	656 63.7	511 49.6	306 29.7	298 28.9	367 35.6	63 6.1	204 19.8	42 4.1	14 1.4	34 3.3	22 2.1	68 6.6
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	81 72.3	48 42.9	28 25.0	21 18.8	22 19.6	6 5.4	28 25.0	6 5.4	3 2.7	6 5.4	2 1.8	6 5.4
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	98 56.0	76 43.4	71 40.6	52 29.7	56 32.0	10 5.7	36 20.6	6 3.4	3 1.7	2 1.1	2 1.1	8 4.6
その他の常勤職員	n=385 %	262 68.1	200 51.9	114 29.6	114 29.6	166 43.1	29 7.5	79 20.5	6 1.6	2 0.5	3 0.8	6 1.6	29 7.5
非常勤職員	n=180 %	121 67.2	95 52.8	42 23.3	57 31.7	61 33.9	9 5.0	40 22.2	8 4.4	3 1.7	10 5.6	3 1.7	12 6.7
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	54 49.1	60 54.5	32 29.1	35 31.8	33 30.0	8 7.3	11 10.0	10 9.1	3 2.7	9 8.2	8 7.3	2 1.8
その他	n=68 %	40 58.8	32 47.1	19 27.9	19 27.9	29 42.6	1 1.5	10 14.7	6 8.8	0 0.0	4 5.9	1 1.5	11 16.2

[現職：介護のしごとに従事している人の働き方×雇用形態・役職]

	全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務 土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体	n=1030 %	367 35.6	289 28.1	176 17.1	317 30.8	94 9.1	390 37.9	113 11.0	13 1.3	25 2.4
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	61 54.5	21 18.8	27 24.1	26 23.2	8 7.1	49 43.8	5 4.5	2 1.8	0 0.0
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	52 29.7	77 44.0	32 18.3	68 38.9	5 2.9	78 44.6	4 2.3	3 1.7	0 0.0
その他の常勤職員	n=385 %	110 28.6	157 40.8	50 13.0	133 34.5	14 3.6	221 57.4	16 4.2	3 0.8	3 0.8
非常勤職員	n=180 %	84 46.7	17 9.4	38 21.1	39 21.7	34 18.9	16 8.9	55 30.6	1 0.6	7 3.9
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	32 29.1	14 12.7	15 13.6	35 31.8	24 21.8	13 11.8	14 12.7	4 3.6	5 4.5
その他	n=68 %	28 41.2	3 4.4	14 20.6	16 23.5	9 13.2	13 19.1	19 27.9	0 0.0	10 14.7

[現職：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×雇用形態・役職]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	391 38.0	250 24.3	172 16.7	98 9.5	238 23.1	185 18.0	159 15.4	3 0.3	317 30.8
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	48 42.9	24 21.4	22 19.6	19 17.0	21 18.8	25 22.3	21 18.8	0 0.0	27 24.1
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	80 45.7	59 33.7	47 26.9	33 18.9	47 26.9	38 21.7	24 13.7	0 0.0	26 14.9
その他の常勤職員	n=385 %	130 33.8	84 21.8	57 14.8	27 7.0	76 19.7	58 15.1	57 14.8	2 0.5	138 35.8
非常勤職員	n=180 %	61 33.9	42 23.3	17 9.4	6 3.3	51 28.3	31 17.2	25 13.9	0 0.0	68 37.8
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	46 41.8	27 24.5	22 20.0	13 11.8	26 23.6	23 20.9	20 18.2	0 0.0	29 26.4
その他	n=68 %	26 38.2	14 20.6	7 10.3	0 0.0	17 25.0	10 14.7	12 17.6	1 1.5	29 42.6

[現職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×雇用形態・役職]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	163 15.8	209 20.3	378 36.7	287 27.9	161 15.6	143 13.9	116 11.3	4 0.4	263 25.5
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	15 13.4	28 25.0	33 29.5	30 26.8	19 17.0	18 16.1	11 9.8	0 0.0	28 25.0
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	23 13.1	39 22.3	77 44.0	50 28.6	31 17.7	35 20.0	19 10.9	1 0.6	19 10.9
その他の常勤職員	n=385 %	69 17.9	81 21.0	159 41.3	117 30.4	61 15.8	59 15.3	51 13.2	1 0.3	89 23.1
非常勤職員	n=180 %	33 18.3	28 15.6	57 31.7	54 30.0	26 14.4	20 11.1	18 10.0	0 0.0	64 35.6
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	15 13.6	23 20.9	33 30.0	26 23.6	18 16.4	8 7.3	8 7.3	0 0.0	32 29.1
その他	n=68 %	8 11.8	10 14.7	19 27.9	10 14.7	6 8.8	3 4.4	9 13.2	2 2.9	31 45.6

[現職：介護のしごとについて情報を得ている手段×雇用形態・役職]

	全体	ふくしかいご.jp	その他介護に関する情報まとめサイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエンサーのSNS	家族・友人・知人のSNS	同業者の口コミ	家族・友人・知人の口コミ	介護に関する体験イベント	介護に関する採用イベント	介護従事者向けイベント	その他
全体	n=1030 %	115 11.2	22 2.1	447 43.4	280 27.2	166 16.1	8 0.8	103 10.0	359 34.9	159 15.4	100 9.7	62 6.0	155 15.0	83 8.1
常勤の管理職（施設長、管理者等）	n=112 %	26 23.2	4 3.6	46 41.1	40 35.7	26 23.2	1 0.9	12 10.7	42 37.5	15 13.4	17 15.2	13 11.6	39 34.8	2 1.8
常勤の現場リーダー（ユニットリーダー、サービス担当責任者等）	n=175 %	44 25.1	1 0.6	85 48.6	55 31.4	28 16.0	0 0.0	18 10.3	50 28.6	20 11.4	19 10.9	21 12.0	36 20.6	10 5.7
その他の常勤職員	n=385 %	22 5.7	11 2.9	158 41.0	96 24.9	69 17.9	3 0.8	35 9.1	135 35.1	56 14.5	28 7.3	16 4.2	45 11.7	32 8.3
非常勤職員	n=180 %	5 2.8	4 2.2	73 40.6	39 21.7	22 12.2	3 1.7	14 7.8	71 39.4	38 21.1	16 8.9	5 2.8	13 7.2	16 8.9
ホームヘルパー（登録ヘルパー）	n=110 %	16 14.5	0 0.0	53 48.2	34 30.9	16 14.5	1 0.9	19 17.3	36 32.7	15 13.6	18 16.4	7 6.4	13 11.8	10 9.1
その他	n=68 %	2 2.9	2 2.9	32 47.1	16 23.5	5 7.4	0 0.0	5 7.4	25 36.8	15 22.1	2 2.9	0 0.0	9 13.2	13 19.1

(イ) 勤続年数別のクロス集計

[現職：介護のしごとへの満足度×勤続年数]

	全体	とても満足 している	少し満足し ている	少し不満が ある	とても不満 がある
全体	n=1030 %	168 16.3	394 38.3	343 33.3	125 12.1
半年未満	n=43 %	9 20.9	12 27.9	16 37.2	6 14.0
半年以上1年未満	n=44 %	12 27.3	13 29.5	11 25.0	8 18.2
1年以上2年未満	n=117 %	22 18.8	60 51.3	29 24.8	6 5.1
2年以上3年未満	n=81 %	20 24.7	28 34.6	29 35.8	4 4.9
3年以上4年未満	n=82 %	12 14.6	31 37.8	33 40.2	6 7.3
4年以上5年未満	n=64 %	8 12.5	19 29.7	29 45.3	8 12.5
5年以上10年未満	n=253 %	31 12.3	107 42.3	86 34.0	29 11.5
10年以上	n=346 %	54 15.6	124 35.8	110 31.8	58 16.8

[現職：介護のしごとに満足している点×勤続年数]

	全体	仕事の内 容	働き方	給与・ボー ナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	満足してい る点はない
全体	n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
半年未満	n=43 %	18 41.9	15 34.9	7 16.3	6 14.0	16 37.2	15 34.9	6 14.0	0 0.0	4 9.3
半年以上1年未満	n=44 %	12 27.3	18 40.9	14 31.8	4 9.1	15 34.1	11 25.0	11 25.0	0 0.0	5 11.4
1年以上2年未満	n=117 %	44 37.6	56 47.9	44 37.6	7 6.0	45 38.5	37 31.6	21 17.9	1 0.9	3 2.6
2年以上3年未満	n=81 %	20 24.7	36 44.4	23 28.4	18 22.2	26 32.1	20 24.7	20 24.7	0 0.0	4 4.9
3年以上4年未満	n=82 %	24 29.3	29 35.4	22 26.8	6 7.3	24 29.3	23 28.0	25 30.5	0 0.0	5 6.1
4年以上5年未満	n=64 %	22 34.4	34 53.1	17 26.6	6 9.4	30 46.9	19 29.7	19 29.7	0 0.0	4 6.3
5年以上10年未満	n=253 %	110 43.5	103 40.7	62 24.5	21 8.3	96 37.9	87 34.4	80 31.6	3 1.2	24 9.5
10年以上	n=346 %	133 38.4	155 44.8	94 27.2	24 6.9	127 36.7	121 35.0	127 36.7	4 1.2	33 9.5

[現職：介護のしごとに不満を感じている点×勤続年数]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	不満な点はない
全体	n=1030 %	135 13.1	249 24.2	491 47.7	185 18.0	233 22.6	117 11.4	54 5.2	66 6.4	146 14.2
半年未満	n=43 %	6 14.0	13 30.2	16 37.2	3 7.0	9 20.9	6 14.0	2 4.7	3 7.0	8 18.6
半年以上1年未満	n=44 %	9 20.5	13 29.5	19 43.2	10 22.7	8 18.2	6 13.6	2 4.5	1 2.3	8 18.2
1年以上2年未満	n=117 %	14 12.0	23 19.7	38 32.5	29 24.8	22 18.8	9 7.7	2 1.7	8 6.8	17 14.5
2年以上3年未満	n=81 %	11 13.6	15 18.5	33 40.7	11 13.6	15 18.5	11 13.6	8 9.9	0 0.0	11 13.6
3年以上4年未満	n=82 %	12 14.6	23 28.0	43 52.4	16 19.5	24 29.3	7 8.5	4 4.9	2 2.4	9 11.0
4年以上5年未満	n=64 %	10 15.6	14 21.9	34 53.1	13 20.3	19 29.7	6 9.4	4 6.3	2 3.1	6 9.4
5年以上10年未満	n=253 %	31 12.3	64 25.3	124 49.0	36 14.2	59 23.3	31 12.3	13 5.1	27 10.7	35 13.8
10年以上	n=346 %	42 12.1	84 24.3	184 53.2	67 19.4	77 22.3	41 11.8	19 5.5	23 6.6	52 15.0

[現職：介護のしごとの継続意欲×勤続年数]

	全体	現在の法人／事業所での仕事を継続していきたい	他の法人／事業所への転職を検討したい	他の業界への転職を検討したい	転職は検討していないが退職したい	わからない	その他
全体	n=1030 %	382 37.1	240 23.3	149 14.5	49 4.8	195 18.9	15 1.5
半年未満	n=43 %	17 39.5	6 14.0	8 18.6	0 0.0	11 25.6	1 2.3
半年以上1年未満	n=44 %	12 27.3	14 31.8	14 31.8	1 2.3	3 6.8	0 0.0
1年以上2年未満	n=117 %	31 26.5	34 29.1	27 23.1	12 10.3	12 10.3	1 0.9
2年以上3年未満	n=81 %	23 28.4	22 27.2	16 19.8	6 7.4	14 17.3	0 0.0
3年以上4年未満	n=82 %	19 23.2	24 29.3	10 12.2	6 7.3	21 25.6	2 2.4
4年以上5年未満	n=64 %	17 26.6	19 29.7	7 10.9	3 4.7	17 26.6	1 1.6
5年以上10年未満	n=253 %	102 40.3	50 19.8	35 13.8	9 3.6	54 21.3	3 1.2
10年以上	n=346 %	161 46.5	71 20.5	32 9.2	12 3.5	63 18.2	7 2.0

[現職：介護職に必要と考えるスキル×勤続年数]

	全体	介護対象の 観察・報告	移動・移乗 介助、体位 交換、外出 介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーショ ン・アクティ ティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他
全体	n=1030 %	656 63.7	511 49.6	306 29.7	298 28.9	367 35.6	63 6.1	204 19.8	42 4.1	14 1.4	34 3.3	22 2.1	68 6.6
半年未満	n=43 %	29 67.4	24 55.8	7 16.3	6 14.0	13 30.2	6 14.0	7 16.3	2 4.7	1 2.3	2 4.7	2 4.7	2 4.7
半年以上1年未満	n=44 %	18 40.9	19 43.2	18 40.9	15 34.1	18 40.9	1 2.3	3 6.8	3 6.8	2 4.5	1 2.3	1 2.3	2 4.5
1年以上2年未満	n=117 %	44 37.6	47 40.2	39 33.3	39 33.3	29 24.8	12 10.3	29 24.8	3 2.6	1 0.9	3 2.6	5 4.3	5 4.3
2年以上3年未満	n=81 %	37 45.7	32 39.5	28 34.6	24 29.6	21 25.9	6 7.4	18 22.2	6 7.4	2 2.5	3 3.7	0 0.0	1 1.2
3年以上4年未満	n=82 %	46 56.1	44 53.7	18 22.0	30 36.6	29 35.4	4 4.9	14 17.1	6 7.3	0 0.0	2 2.4	1 1.2	3 3.7
4年以上5年未満	n=64 %	52 81.3	31 48.4	26 40.6	13 20.3	21 32.8	2 3.1	17 26.6	2 3.1	1 1.6	3 4.7	3 4.7	1 1.6
5年以上10年未満	n=253 %	174 68.8	130 51.4	73 28.9	82 32.4	105 41.5	17 6.7	50 19.8	10 4.0	4 1.6	10 4.0	2 0.8	17 6.7
10年以上	n=346 %	256 74.0	184 53.2	97 28.0	89 25.7	131 37.9	15 4.3	66 19.1	10 2.9	3 0.9	10 2.9	8 2.3	37 10.7

[現職：介護のしごとに従事している人の働き方×勤続年数]

	全体	日勤限定	夜勤シフト あり	平日勤務 土日休み	土日シフト あり	曜日固定	フルタイム 勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体	n=1030 %	367 35.6	289 28.1	176 17.1	317 30.8	94 9.1	390 37.9	113 11.0	13 1.3	25 2.4
半年未満	n=43 %	16 37.2	10 23.3	11 25.6	11 25.6	3 7.0	15 34.9	5 11.6	3 7.0	0 0.0
半年以上1年未満	n=44 %	11 25.0	16 36.4	9 20.5	11 25.0	5 11.4	10 22.7	6 13.6	1 2.3	1 2.3
1年以上2年未満	n=117 %	33 28.2	28 23.9	20 17.1	44 37.6	8 6.8	33 28.2	10 8.5	1 0.9	4 3.4
2年以上3年未満	n=81 %	21 25.9	26 32.1	13 16.0	28 34.6	8 9.9	25 30.9	7 8.6	3 3.7	2 2.5
3年以上4年未満	n=82 %	32 39.0	14 17.1	18 22.0	23 28.0	10 12.2	23 28.0	4 4.9	0 0.0	1 1.2
4年以上5年未満	n=64 %	24 37.5	24 37.5	11 17.2	22 34.4	7 10.9	29 45.3	12 18.8	2 3.1	3 4.7
5年以上10年未満	n=253 %	93 36.8	82 32.4	33 13.0	82 32.4	18 7.1	106 41.9	35 13.8	1 0.4	8 3.2
10年以上	n=346 %	137 39.6	89 25.7	61 17.6	96 27.7	35 10.1	149 43.1	34 9.8	2 0.6	6 1.7

[現職：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×勤続年数]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	391 38.0	250 24.3	172 16.7	98 9.5	238 23.1	185 18.0	159 15.4	3 0.3	317 30.8
半年未満	n=43 %	17 39.5	8 18.6	5 11.6	4 9.3	10 23.3	7 16.3	9 20.9	0 0.0	16 37.2
半年以上1年未満	n=44 %	9 20.5	12 27.3	9 20.5	7 15.9	12 27.3	6 13.6	8 18.2	1 2.3	11 25.0
1年以上2年未満	n=117 %	35 29.9	35 29.9	28 23.9	11 9.4	22 18.8	16 13.7	11 9.4	0 0.0	30 25.6
2年以上3年未満	n=81 %	25 30.9	17 21.0	19 23.5	19 23.5	16 19.8	13 16.0	10 12.3	0 0.0	20 24.7
3年以上4年未満	n=82 %	32 39.0	18 22.0	10 12.2	8 9.8	20 24.4	8 9.8	10 12.2	0 0.0	23 28.0
4年以上5年未満	n=64 %	26 40.6	16 25.0	9 14.1	7 10.9	16 25.0	19 29.7	8 12.5	0 0.0	20 31.3
5年以上10年未満	n=253 %	112 44.3	59 23.3	39 15.4	17 6.7	64 25.3	43 17.0	36 14.2	0 0.0	80 31.6
10年以上	n=346 %	135 39.0	85 24.6	53 15.3	25 7.2	78 22.5	73 21.1	67 19.4	2 0.6	117 33.8

[現職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×勤続年数]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	163 15.8	209 20.3	378 36.7	287 27.9	161 15.6	143 13.9	116 11.3	4 0.4	263 25.5
半年未満	n=43 %	7 16.3	13 30.2	16 37.2	13 30.2	5 11.6	7 16.3	6 14.0	0 0.0	12 27.9
半年以上1年未満	n=44 %	10 22.7	10 22.7	18 40.9	10 22.7	7 15.9	3 6.8	5 11.4	0 0.0	12 27.3
1年以上2年未満	n=117 %	16 13.7	24 20.5	39 33.3	35 29.9	18 15.4	17 14.5	13 11.1	1 0.9	26 22.2
2年以上3年未満	n=81 %	11 13.6	19 23.5	21 25.9	17 21.0	14 17.3	12 14.8	4 4.9	1 1.2	14 17.3
3年以上4年未満	n=82 %	8 9.8	20 24.4	30 36.6	23 28.0	11 13.4	9 11.0	4 4.9	0 0.0	17 20.7
4年以上5年未満	n=64 %	6 9.4	16 25.0	22 34.4	19 29.7	14 21.9	5 7.8	8 12.5	0 0.0	18 28.1
5年以上10年未満	n=253 %	41 16.2	44 17.4	83 32.8	71 28.1	37 14.6	40 15.8	28 11.1	1 0.4	71 28.1
10年以上	n=346 %	64 18.5	63 18.2	149 43.1	99 28.6	55 15.9	50 14.5	48 13.9	1 0.3	93 26.9

[現職：介護のしごとについて情報を得ている手段×勤続年数]

	全体	ふくしかい ご.jp	その他介 護に関する 情報まとめ サイト(具 体的に：[])	テレビ	新聞	書籍	インフレン サーのSNS (具体的 に：[])	家族・友 人・知人の SNS	同業者の 口コミ	家族・友 人・知人の 口コミ	介護に関 する体験イ ベント	介護に関 する採用イ ベント	介護従事 者向けイベ ント	その他
全体	n=1030 %	115 11.2	22 2.1	447 43.4	280 27.2	166 16.1	8 0.8	103 10.0	359 34.9	159 15.4	100 9.7	62 6.0	155 15.0	83 8.1
半年未満	n=43 %	8 18.6	0 0.0	9 20.9	6 14.0	8 18.6	1 2.3	7 16.3	15 34.9	7 16.3	3 7.0	4 9.3	7 16.3	6 14.0
半年以上1年未満	n=44 %	11 25.0	0 0.0	15 34.1	8 18.2	7 15.9	0 0.0	1 2.3	11 25.0	9 20.5	4 9.1	2 4.5	2 4.5	3 6.8
1年以上2年未満	n=117 %	18 15.4	1 0.9	52 44.4	37 31.6	13 11.1	1 0.9	14 12.0	31 26.5	9 7.7	9 7.7	3 2.6	10 8.5	9 7.7
2年以上3年未満	n=81 %	20 24.7	0 0.0	35 43.2	20 24.7	18 22.2	0 0.0	16 19.8	19 23.5	11 13.6	13 16.0	9 11.1	9 11.1	4 4.9
3年以上4年未満	n=82 %	9 11.0	3 3.7	35 42.7	20 24.4	9 11.0	0 0.0	5 6.1	24 29.3	12 14.6	7 8.5	4 4.9	8 9.8	7 8.5
4年以上5年未満	n=64 %	14 21.9	1 1.6	34 53.1	20 31.3	10 15.6	0 0.0	5 7.8	27 42.2	5 7.8	6 9.4	11 17.2	12 18.8	3 4.7
5年以上10年未満	n=253 %	13 5.1	6 2.4	112 44.3	56 22.1	34 13.4	3 1.2	20 7.9	101 39.9	50 19.8	24 9.5	11 4.3	37 14.6	22 8.7
10年以上	n=346 %	22 6.4	11 3.2	155 44.8	113 32.7	67 19.4	3 0.9	35 10.1	131 37.9	56 16.2	34 9.8	18 5.2	70 20.2	29 8.4

(ウ) 地域別のクロス集計

[現職：介護のしごとへの満足度×居住地]

		全体	とても満足 している	少し満足し ている	少し不満が ある	とても不満 がある
全体		n=1030 %	168 16.3	394 38.3	343 33.3	125 12.1
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	58 17.0	132 38.6	115 33.6	37 10.8
	中核市	n=168 %	27 16.1	68 40.5	50 29.8	23 13.7
	その他の市	n=459 %	78 17.0	168 36.6	157 34.2	56 12.2
	町村	n=61 %	5 8.2	26 42.6	21 34.4	9 14.8
三大都市圏	首都圏	n=356 %	69 19.4	134 37.6	103 28.9	50 14.0
	中京圏	n=104 %	15 14.4	51 49.0	29 27.9	9 8.7
	近畿圏	n=200 %	35 17.5	73 36.5	73 36.5	19 9.5
	その他	n=370 %	49 13.2	136 36.8	138 37.3	47 12.7

[現職：介護のしごとに満足している点×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	満足してい る点はない
全体		n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	123 36.0	155 45.3	109 31.9	41 12.0	128 37.4	106 31.0	88 25.7	3 0.9	23 6.7
	中核市	n=168 %	64 38.1	73 43.5	40 23.8	8 4.8	65 38.7	56 33.3	64 38.1	0 0.0	14 8.3
	その他の市	n=459 %	173 37.7	188 41.0	120 26.1	40 8.7	167 36.4	156 34.0	140 30.5	4 0.9	38 8.3
	町村	n=61 %	23 37.7	30 49.2	14 23.0	3 4.9	19 31.1	15 24.6	17 27.9	1 1.6	7 11.5
三大都市圏	首都圏	n=356 %	127 35.7	146 41.0	102 28.7	25 7.0	134 37.6	113 31.7	110 30.9	3 0.8	37 10.4
	中京圏	n=104 %	38 36.5	47 45.2	26 25.0	10 9.6	36 34.6	39 37.5	31 29.8	2 1.9	6 5.8
	近畿圏	n=200 %	85 42.5	91 45.5	50 25.0	22 11.0	68 34.0	71 35.5	58 29.0	1 0.5	11 5.5
	その他	n=370 %	133 35.9	162 43.8	105 28.4	35 9.5	141 38.1	110 29.7	110 29.7	2 0.5	28 7.6

[現職：介護のしごとに不満を感じている点×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	不満な点 はない
全体		n=1030 %	135 13.1	249 24.2	491 47.7	185 18.0	233 22.6	117 11.4	54 5.2	66 6.4	146 14.2
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	35 10.2	82 24.0	143 41.8	53 15.5	73 21.3	39 11.4	20 5.8	25 7.3	52 15.2
	中核市	n=168 %	23 13.7	40 23.8	84 50.0	22 13.1	34 20.2	19 11.3	6 3.6	9 5.4	25 14.9
	その他の市	n=459 %	70 15.3	110 24.0	231 50.3	95 20.7	106 23.1	51 11.1	26 5.7	28 6.1	62 13.5
	町村	n=61 %	7 11.5	17 27.9	33 54.1	15 24.6	20 32.8	8 13.1	2 3.3	4 6.6	7 11.5
三大都市圏	首都圏	n=356 %	46 12.9	87 24.4	158 44.4	70 19.7	73 20.5	45 12.6	21 5.9	23 6.5	54 15.2
	中京圏	n=104 %	13 12.5	23 22.1	52 50.0	21 20.2	20 19.2	10 9.6	3 2.9	5 4.8	16 15.4
	近畿圏	n=200 %	29 14.5	49 24.5	97 48.5	26 13.0	43 21.5	18 9.0	11 5.5	11 5.5	30 15.0
	その他	n=370 %	47 12.7	90 24.3	184 49.7	68 18.4	97 26.2	44 11.9	19 5.1	27 7.3	46 12.4

[現職：介護のしごとの継続意欲×居住地]

		全体	現在の法人／事業所での仕事を継続していきたい	他の法人／事業所への転職を検討したい	他の業界への転職を検討したい	転職は検討していないが退職したい	わからない	その他
全体		n=1030 %	382 37.1	240 23.3	149 14.5	49 4.8	195 18.9	15 1.5
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	119 34.8	90 26.3	48 14.0	14 4.1	68 19.9	3 0.9
	中核市	n=168 %	62 36.9	40 23.8	24 14.3	8 4.8	33 19.6	1 0.6
	その他の市	n=459 %	173 37.7	97 21.1	69 15.0	26 5.7	85 18.5	9 2.0
	町村	n=61 %	28 45.9	13 21.3	8 13.1	1 1.6	9 14.8	2 3.3
	三大都市圏	n=356 %	123 34.6	80 22.5	57 16.0	16 4.5	75 21.1	5 1.4
	中京圏	n=104 %	42 40.4	24 23.1	13 12.5	5 4.8	20 19.2	0 0.0
	近畿圏	n=200 %	77 38.5	54 27.0	24 12.0	7 3.5	33 16.5	5 2.5
	その他	n=370 %	140 37.8	82 22.2	55 14.9	21 5.7	67 18.1	5 1.4

[現職：介護職に必要と考えるスキル×居住地]

		全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他
全体		n=1030 %	656 63.7	511 49.6	306 29.7	298 28.9	367 35.6	63 6.1	204 19.8	42 4.1	14 1.4	34 3.3	22 2.1	68 6.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	215 62.9	166 48.5	103 30.1	95 27.8	124 36.3	16 4.7	60 17.5	15 4.4	5 1.5	14 4.1	6 1.8	25 7.3
	中核市	n=168 %	108 64.3	78 46.4	55 32.7	47 28.0	55 32.7	10 6.0	31 18.5	6 3.6	5 3.0	4 2.4	1 0.6	15 8.9
	その他の市	n=459 %	290 63.2	238 51.9	133 29.0	139 30.3	163 35.5	34 7.4	105 22.9	19 4.1	4 0.9	15 3.3	14 3.1	26 5.7
	町村	n=61 %	43 70.5	29 47.5	15 24.6	17 27.9	25 41.0	3 4.9	8 13.1	2 3.3	0 0.0	1 1.6	1 1.6	2 3.3
	三大都市圏	n=356 %	219 61.5	169 47.5	104 29.2	99 27.8	127 35.7	24 6.7	72 20.2	14 3.9	3 0.8	15 4.2	10 2.8	27 7.6
	中京圏	n=104 %	71 68.3	56 53.8	27 26.0	27 26.0	36 34.6	4 3.8	23 22.1	6 5.8	1 1.0	4 3.8	3 2.9	4 3.8
	近畿圏	n=200 %	128 64.0	102 51.0	78 39.0	56 28.0	64 32.0	11 5.5	35 17.5	8 4.0	4 2.0	5 2.5	5 2.5	18 9.0
	その他	n=370 %	238 64.3	184 49.7	97 26.2	116 31.4	140 37.8	24 6.5	74 20.0	14 3.8	6 1.6	10 2.7	4 1.1	19 5.1

[現職：介護のしごとに従事している人の働き方×居住地]

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=1030 %	367 35.6	289 28.1	176 17.1	317 30.8	94 9.1	390 37.9	113 11.0	13 1.3	25 2.4
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	124 36.3	101 29.5	61 17.8	106 31.0	44 12.9	111 32.5	35 10.2	4 1.2	8 2.3
	中核市	n=168 %	54 32.1	41 24.4	30 17.9	48 28.6	18 10.7	63 37.5	18 10.7	2 1.2	7 4.2
	その他の市	n=459 %	168 36.6	126 27.5	79 17.2	146 31.8	30 6.5	188 41.0	53 11.5	6 1.3	8 1.7
	町村	n=61 %	21 34.4	21 34.4	6 9.8	17 27.9	2 3.3	28 45.9	7 11.5	1 1.6	2 3.3
	三大都市圏	n=356 %	123 34.6	97 27.2	61 17.1	118 33.1	38 10.7	124 34.8	42 11.8	3 0.8	13 3.7
	中京圏	n=104 %	38 36.5	25 24.0	19 18.3	36 34.6	11 10.6	37 35.6	15 14.4	0 0.0	1 1.0
	近畿圏	n=200 %	81 40.5	46 23.0	36 18.0	62 31.0	17 8.5	70 35.0	21 10.5	1 0.5	5 2.5
	その他	n=370 %	125 33.8	121 32.7	60 16.2	101 27.3	28 7.6	159 43.0	35 9.5	9 2.4	6 1.6

[現職：介護のしごとについて十分に得られている情報×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇面	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	391 38.0	250 24.3	172 16.7	98 9.5	238 23.1	185 18.0	159 15.4	3 0.3	317 30.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	137 40.1	83 24.3	70 20.5	45 13.2	85 24.9	61 17.8	52 15.2	2 0.6	88 25.7
	中核市	n=168 %	58 34.5	43 25.6	24 14.3	13 7.7	41 24.4	33 19.6	29 17.3	1 0.6	50 29.8
	その他の市	n=459 %	178 38.8	112 24.4	69 15.0	36 7.8	105 22.9	86 18.7	74 16.1	0 0.0	148 32.2
	町村	n=61 %	18 29.5	12 19.7	9 14.8	4 6.6	7 11.5	5 8.2	4 6.6	0 0.0	31 50.8
三大都市圏	首都圏	n=356 %	129 36.2	97 27.2	64 18.0	42 11.8	79 22.2	66 18.5	50 14.0	1 0.3	119 33.4
	中京圏	n=104 %	44 42.3	28 26.9	22 21.2	13 12.5	18 17.3	17 16.3	19 18.3	0 0.0	26 25.0
	近畿圏	n=200 %	89 44.5	43 21.5	30 15.0	15 7.5	49 24.5	40 20.0	30 15.0	1 0.5	55 27.5
	その他	n=370 %	129 34.9	82 22.2	56 15.1	28 7.6	92 24.9	62 16.8	60 16.2	1 0.3	117 31.6

[現職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇面	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	163 15.8	209 20.3	378 36.7	287 27.9	161 15.6	143 13.9	116 11.3	4 0.4	263 25.5
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	51 14.9	72 21.1	121 35.4	90 26.3	56 16.4	43 12.6	36 10.5	3 0.9	83 24.3
	中核市	n=168 %	29 17.3	28 16.7	64 38.1	47 28.0	21 12.5	28 16.7	20 11.9	0 0.0	44 26.2
	その他の市	n=459 %	74 16.1	93 20.3	165 35.9	129 28.1	71 15.5	60 13.1	50 10.9	1 0.2	121 26.4
	町村	n=61 %	9 14.8	16 26.2	28 45.9	21 34.4	13 21.3	12 19.7	10 16.4	0 0.0	15 24.6
三大都市圏	首都圏	n=356 %	53 14.9	72 20.2	130 36.5	96 27.0	62 17.4	51 14.3	41 11.5	2 0.6	97 27.2
	中京圏	n=104 %	20 19.2	19 18.3	36 34.6	31 29.8	17 16.3	8 7.7	10 9.6	1 1.0	23 22.1
	近畿圏	n=200 %	32 16.0	46 23.0	76 38.0	57 28.5	31 15.5	30 15.0	22 11.0	0 0.0	52 26.0
	その他	n=370 %	58 15.7	72 19.5	136 36.8	103 27.8	51 13.8	54 14.6	43 11.6	1 0.3	91 24.6

[現職：介護のしごとについて情報を得ている手段×居住地]

		全体	ふくしかいご.jp	その他介護に関する情報まとめサイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエンサーのSNS	家族・友人・知人のSNS	同業者の口コミ	家族・友人・知人の口コミ	介護に関する体験イベント	介護に関する採用イベント	介護従事者向けイベント	その他
全体		n=1030 %	115 11.2	22 2.1	447 43.4	280 27.2	166 16.1	8 0.8	103 10.0	359 34.9	159 15.4	100 9.7	62 6.0	155 15.0	83 8.1
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=342 %	50 14.6	10 2.9	136 39.8	95 27.8	58 17.0	3 0.9	34 9.9	109 31.9	48 14.0	36 10.5	25 7.3	48 14.0	25 7.3
	中核市	n=168 %	17 10.1	5 3.0	67 39.9	43 25.6	22 13.1	1 0.6	16 9.5	59 35.1	28 16.7	13 7.7	7 4.2	29 17.3	21 12.5
	その他の市	n=459 %	45 9.8	7 1.5	218 47.5	129 28.1	77 16.8	4 0.9	48 10.5	171 37.3	77 16.8	47 10.2	28 6.1	73 15.9	29 6.3
	町村	n=61 %	3 4.9	0 0.0	26 42.6	13 21.3	9 14.8	0 0.0	5 8.2	20 32.8	6 9.8	4 6.6	2 3.3	5 8.2	8 13.1
三大都市圏	首都圏	n=356 %	47 13.2	7 2.0	147 41.3	95 26.7	50 14.0	2 0.6	36 10.1	119 33.4	55 15.4	33 9.3	25 7.0	48 13.5	27 7.6
	中京圏	n=104 %	9 8.7	4 3.8	51 49.0	27 26.0	13 12.5	0 0.0	6 5.8	28 26.9	16 15.4	10 9.6	5 4.8	18 17.3	9 8.7
	近畿圏	n=200 %	22 11.0	5 2.5	87 43.5	56 28.0	31 15.5	1 0.5	18 9.0	76 38.0	32 16.0	18 9.0	7 3.5	28 14.0	22 11.0
	その他	n=370 %	37 10.0	6 1.6	162 43.8	102 27.6	72 19.5	5 1.4	43 11.6	136 36.8	56 15.1	39 10.5	25 6.8	61 16.5	25 6.8

(エ) 介護のしごとに就く以前の介護業界との接点別のクロス集計

[現職：介護のしごとの勤続年数×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上2 年未満	2年以上3 年未満	3年以上4 年未満	4年以上5 年未満	5年以上 10年未満	10年以上
全体		n=1030 %	43 4.2	44 4.3	117 11.4	81 7.9	82 8.0	64 6.2	253 24.6	346 33.6
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	17 4.9	21 6.1	46 13.3	31 9.0	29 8.4	23 6.7	74 21.4	104 30.1
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	7 3.6	11 5.7	37 19.2	21 10.9	16 8.3	16 8.3	45 23.3	40 20.7
	その他	n=21 %	0 0.0	1 4.8	2 9.5	1 4.8	1 4.8	0 0.0	6 28.6	10 47.6
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	23 4.2	13 2.4	43 7.8	35 6.4	41 7.5	33 6.0	148 27.0	212 38.7

[現職：介護のしごとへの満足度×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	とても満足 している	少し満足し ている	少し不満が ある	とても不満 がある
全体		n=1030 %	168 16.3	394 38.3	343 33.3	125 12.1
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	70 20.3	139 40.3	105 30.4	31 9.0
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	28 14.5	82 42.5	63 32.6	20 10.4
	その他	n=21 %	2 9.5	9 42.9	7 33.3	3 14.3
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	81 14.8	200 36.5	191 34.9	76 13.9

[現職：介護のしごとに満足している点×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	仕事の 内容	働き方	給与・ボ ーナスなど 処遇	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	満足してい る点はない
全体		n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	145 42.0	168 48.7	101 29.3	56 16.2	137 39.7	118 34.2	99 28.7	1 0.3	19 5.5
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	77 39.9	89 46.1	60 31.1	32 16.6	71 36.8	79 40.9	70 36.3	1 0.5	4 2.1
	その他	n=21 %	10 47.6	10 47.6	6 28.6	0 0.0	8 38.1	9 42.9	8 38.1	1 4.8	4 19.0
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	198 36.1	222 40.5	144 26.3	25 4.6	202 36.9	171 31.2	168 30.7	6 1.1	55 10.0

[現職：介護のしごとに不満を感じている点×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	仕事の 内容	働き方	給与・ボ ーナスなど 処遇	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	不満な点 はない
全体		n=1030 %	135 13.1	249 24.2	491 47.7	185 18.0	233 22.6	117 11.4	54 5.2	66 6.4	146 14.2
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	44 12.8	76 22.0	162 47.0	61 17.7	81 23.5	38 11.0	19 5.5	18 5.2	40 11.6
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	20 10.4	43 22.3	96 49.7	50 25.9	37 19.2	13 6.7	13 6.7	11 5.7	16 8.3
	その他	n=21 %	5 23.8	7 33.3	12 57.1	7 33.3	8 38.1	5 23.8	3 14.3	2 9.5	5 23.8
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	74 13.5	141 25.7	262 47.8	83 15.1	125 22.8	67 12.2	28 5.1	42 7.7	91 16.6

[現職：介護のしごとの継続意欲×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	現在の法人／事業所での仕事を継続していきたい	他の法人／事業所への転職を検討したい	他の業界への転職を検討したい	転職は検討していないが退職したい	わからない	その他
全体		n=1030 %	382 37.1	240 23.3	149 14.5	49 4.8	195 18.9	15 1.5
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	129 37.4	108 31.3	51 14.8	12 3.5	44 12.8	1 0.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	72 37.3	68 35.2	32 16.6	6 3.1	14 7.3	1 0.5
	その他	n=21 %	9 42.9	3 14.3	4 19.0	0 0.0	4 19.0	1 4.8
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	206 37.6	90 16.4	70 12.8	31 5.7	139 25.4	12 2.2

[現職：介護のしごとに従事している人の働き方×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=1030 %	367 35.6	289 28.1	176 17.1	317 30.8	94 9.1	390 37.9	113 11.0	13 1.3	25 2.4
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	130 37.7	108 31.3	62 18.0	118 34.2	34 9.9	116 33.6	36 10.4	8 2.3	3 0.9
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	65 33.7	65 33.7	43 22.3	76 39.4	27 14.0	65 33.7	21 10.9	5 2.6	5 2.6
	その他	n=21 %	6 28.6	7 33.3	5 23.8	5 23.8	4 19.0	8 38.1	3 14.3	0 0.0	3 14.3
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	202 36.9	135 24.6	81 14.8	157 28.6	42 7.7	235 42.9	63 11.5	4 0.7	17 3.1

[現職：介護のしごとについて十分な情報を得られていること×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	391 38.0	250 24.3	172 16.7	98 9.5	238 23.1	185 18.0	159 15.4	3 0.3	317 30.8
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	162 47.0	93 27.0	79 22.9	54 15.7	91 26.4	70 20.3	64 18.6	0 0.0	73 21.2
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	85 44.0	61 31.6	46 23.8	37 19.2	60 31.1	48 24.9	41 21.2	0 0.0	39 20.2
	その他	n=21 %	16 76.2	4 19.0	2 9.5	1 4.8	5 23.8	3 14.3	2 9.5	0 0.0	4 19.0
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	178 32.5	121 22.1	71 13.0	26 4.7	112 20.4	88 16.1	76 13.9	3 0.5	213 38.9

[現職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	163 15.8	209 20.3	378 36.7	287 27.9	161 15.6	143 13.9	116 11.3	4 0.4	263 25.5
接点あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=345 %	55 15.9	79 22.9	137 39.7	110 31.9	51 14.8	54 15.7	33 9.6	1 0.3	64 18.6
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	34 17.6	47 24.4	80 41.5	67 34.7	35 18.1	28 14.5	17 8.8	2 1.0	32 16.6
	その他	n=21 %	1 4.8	6 28.6	10 47.6	8 38.1	5 23.8	2 9.5	2 9.5	1 4.8	3 14.3
接点なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	84 15.3	99 18.1	190 34.7	135 24.6	81 14.8	75 13.7	72 13.1	2 0.4	175 31.9

[現職：介護のしごとについて情報を得ている手段×介護のしごとに就く以前の介護業界との接点]

	全体	ふくしかい ご.jp	その他介 護に関する 情報まとめ サイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエ ンスのSNS	家族・友 人・知人の SNS	同業者の 口コミ	家族・友 人・知人の 口コミ	介護に関 する体験イ ベント	介護に関 する採用イ ベント	介護従事 者向けイ ベント	その他	
全体	n=1030 %	115 11.2	22 2.1	447 43.4	280 27.2	166 16.1	8 0.8	103 10.0	359 34.9	159 15.4	100 9.7	62 6.0	155 15.0	83 8.1	
接点 あり	家族や友人など身近な人に介護職で働いて いる人がいる	n=345 %	70 20.3	4 1.2	168 48.7	99 28.7	66 19.1	3 0.9	52 15.1	135 39.1	74 21.4	53 15.4	31 9.0	58 16.8	17 4.9
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=193 %	51 26.4	5 2.6	91 47.2	68 35.2	43 22.3	4 2.1	28 14.5	73 37.8	39 20.2	34 17.6	28 14.5	44 22.8	6 3.1
	その他	n=21 %	2 9.5	0 0.0	9 42.9	3 14.3	5 23.8	0 0.0	3 14.3	8 38.1	4 19.0	1 4.8	0 0.0	4 19.0	4 19.0
接点 なし	特に介護業界との接点はなかった	n=548 %	19 3.5	15 2.7	222 40.5	144 26.3	72 13.1	3 0.5	41 7.5	181 33.0	70 12.8	36 6.6	22 4.0	75 13.7	58 10.6

(オ) 従事しているサービス種類別のクロス集計

[現職：介護のしごとへの満足度×サービス種類]

	全体	とても満足 している	少し満足し ている	少し不満が ある	とても不満 がある
全体	n=1030 %	168 16.3	394 38.3	343 33.3	125 12.1
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援 など）	n=251 %	62 24.7	90 35.9	68 27.1	31 12.4
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテ ーションなど）	n=330 %	55 16.7	137 41.5	116 35.2	22 6.7
居住系サービス（特定施設入居者生活介 護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	33 17.3	77 40.3	58 30.4	23 12.0
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護 老人保健施設など）	n=315 %	38 12.1	109 34.6	115 36.5	53 16.8
その他	n=83 %	16 19.3	32 38.6	25 30.1	10 12.0

[現職：介護のしごとに満足している点×サービス種類]

	全体	仕事の内 容	働き方	給与・ボー ナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	満足してい る点はない
全体	n=1030 %	383 37.2	446 43.3	283 27.5	92 8.9	379 36.8	333 32.3	309 30.0	8 0.8	82 8.0
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援 など）	n=251 %	104 41.4	122 48.6	73 29.1	28 11.2	96 38.2	102 40.6	89 35.5	3 1.2	14 5.6
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテ ーションなど）	n=330 %	142 43.0	149 45.2	92 27.9	35 10.6	129 39.1	102 30.9	94 28.5	1 0.3	19 5.8
居住系サービス（特定施設入居者生活介 護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	72 37.7	84 44.0	58 30.4	28 14.7	63 33.0	63 33.0	48 25.1	1 0.5	11 5.8
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護 老人保健施設など）	n=315 %	109 34.6	125 39.7	94 29.8	28 8.9	121 38.4	111 35.2	102 32.4	3 1.0	38 12.1
その他	n=83 %	22 26.5	37 44.6	18 21.7	6 7.2	33 39.8	25 30.1	28 33.7	0 0.0	8 9.6

[現職：介護のしごとに不満を感じる点×サービス種類]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇面	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	不満な点はない
全体	n=1030 %	135 13.1	249 24.2	491 47.7	185 18.0	233 22.6	117 11.4	54 5.2	66 6.4	146 14.2
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	34 13.5	57 22.7	119 47.4	39 15.5	57 22.7	21 8.4	17 6.8	15 6.0	45 17.9
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	37 11.2	78 23.6	154 46.7	65 19.7	63 19.1	36 10.9	17 5.2	22 6.7	44 13.3
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	27 14.1	43 22.5	87 45.5	35 18.3	50 26.2	19 9.9	6 3.1	16 8.4	19 9.9
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	46 14.6	87 27.6	166 52.7	62 19.7	83 26.3	51 16.2	22 7.0	17 5.4	35 11.1
その他	n=83 %	9 10.8	20 24.1	35 42.2	10 12.0	22 26.5	5 6.0	6 7.2	6 7.2	23 27.7

[現職：介護のしごとの継続意欲×サービス種類]

	全体	現在の法人／事業所での仕事を継続していきたい	、他の法人／事業所への転職を検討したい	他の業界への転職を検討したい	転職は検討していないが退職したい	わからない	その他
全体	n=1030 %	382 37.1	240 23.3	149 14.5	49 4.8	195 18.9	15 1.5
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	117 46.6	52 20.7	26 10.4	11 4.4	43 17.1	2 0.8
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	121 36.7	102 30.9	46 13.9	9 2.7	47 14.2	5 1.5
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	55 28.8	48 25.1	33 17.3	18 9.4	34 17.8	3 1.6
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	121 38.4	72 22.9	45 14.3	12 3.8	62 19.7	3 1.0
その他	n=83 %	34 41.0	11 13.3	12 14.5	3 3.6	21 25.3	2 2.4

[現職：介護職に必要と考えるスキル×サービス種類]

	全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他
全体	n=1030 %	656 63.7	511 49.6	306 29.7	298 28.9	367 35.6	63 6.1	204 19.8	42 4.1	14 1.4	34 3.3	22 2.1	68 6.6
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	169 67.3	128 51.0	65 25.9	76 30.3	83 33.1	15 6.0	31 12.4	18 7.2	8 3.2	18 7.2	9 3.6	16 6.4
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	206 62.4	165 50.0	101 30.6	100 30.3	85 25.8	26 7.9	98 29.7	7 2.1	7 2.1	11 3.3	3 0.9	12 3.6
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	105 55.0	89 46.6	59 30.9	66 34.6	71 37.2	16 8.4	43 22.5	5 2.6	2 1.0	7 3.7	1 0.5	13 6.8
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	214 67.9	164 52.1	114 36.2	88 27.9	153 48.6	14 4.4	48 15.2	14 4.4	1 0.3	8 2.5	6 1.9	18 5.7
その他	n=83 %	54 65.1	41 49.4	21 25.3	16 19.3	27 32.5	5 6.0	13 15.7	4 4.8	1 1.2	3 3.6	3 3.6	12 14.5

[現職：介護のしごとに従事している人の働き方×サービス種類]

	全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務 土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体	n=1030 %	367 35.6	289 28.1	176 17.1	317 30.8	94 9.1	390 37.9	113 11.0	13 1.3	25 2.4
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	112 44.6	52 20.7	47 18.7	71 28.3	42 16.7	75 29.9	29 11.6	8 3.2	6 2.4
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	154 46.7	64 19.4	76 23.0	103 31.2	33 10.0	106 32.1	40 12.1	7 2.1	3 0.9
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	53 27.7	78 40.8	27 14.1	80 41.9	16 8.4	86 45.0	19 9.9	4 2.1	5 2.6
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	83 26.3	141 44.8	35 11.1	113 35.9	17 5.4	169 53.7	33 10.5	3 1.0	4 1.3
その他	n=83 %	31 37.3	12 14.5	17 20.5	18 21.7	5 6.0	22 26.5	10 12.0	1 1.2	10 12.0

[現職：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×サービス種類]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	391 38.0	250 24.3	172 16.7	98 9.5	238 23.1	185 18.0	159 15.4	3 0.3	317 30.8
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	120 47.8	68 27.1	47 18.7	32 12.7	62 24.7	61 24.3	49 19.5	0 0.0	68 27.1
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	134 40.6	90 27.3	65 19.7	44 13.3	86 26.1	68 20.6	56 17.0	2 0.6	75 22.7
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	75 39.3	55 28.8	40 20.9	27 14.1	43 22.5	43 22.5	26 13.6	0 0.0	49 25.7
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	121 38.4	78 24.8	60 19.0	25 7.9	79 25.1	50 15.9	48 15.2	1 0.3	110 34.9
その他	n=83 %	23 27.7	17 20.5	7 8.4	3 3.6	19 22.9	16 19.3	14 16.9	0 0.0	38 45.8

[現職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×サービス種類]

	全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体	n=1030 %	163 15.8	209 20.3	378 36.7	287 27.9	161 15.6	143 13.9	116 11.3	4 0.4	263 25.5
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援など）	n=251 %	44 17.5	60 23.9	97 38.6	67 26.7	40 15.9	34 13.5	26 10.4	3 1.2	69 27.5
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーションなど）	n=330 %	48 14.5	75 22.7	123 37.3	104 31.5	48 14.5	44 13.3	38 11.5	1 0.3	72 21.8
居住系サービス（特定施設入居者生活介護、認知症共同生活介護など）	n=191 %	27 14.1	29 15.2	60 31.4	61 31.9	26 13.6	34 17.8	20 10.5	1 0.5	39 20.4
入所系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設など）	n=315 %	48 15.2	72 22.9	127 40.3	87 27.6	61 19.4	54 17.1	42 13.3	2 0.6	78 24.8
その他	n=83 %	15 18.1	14 16.9	31 37.3	22 26.5	13 15.7	10 12.0	11 13.3	0 0.0	31 37.3

[現職：介護のしごとについて情報を得ている手段×サービス種類]

		全体	ふくしかい ご.jp	その他介 護に関する 情報まとめ サイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエン サーのSNS	家族・友 人・知人の SNS	同業者の 口コミ	家族・友 人・知人の 口コミ	介護に関 する体験イ ベント	介護に関 する採用イ ベント	介護従事 者向けイベ ント	その他
全体		n=1030 %	115 11.2	22 2.1	447 43.4	280 27.2	166 16.1	8 0.8	103 10.0	359 34.9	159 15.4	100 9.7	62 6.0	155 15.0	83 8.1
訪問系サービス（訪問介護、居宅介護支援 など）	n=251 %	47 18.7	11 4.4	115 45.8	67 26.7	39 15.5	3 1.2	25 10.0	91 36.3	43 17.1	34 13.5	18 7.2	41 16.3	23 9.2	
	n=330 %	54 16.4	5 1.5	151 45.8	89 27.0	56 17.0	3 0.9	36 10.9	112 33.9	50 15.2	42 12.7	25 7.6	55 16.7	19 5.8	
	n=191 %	37 19.4	4 2.1	82 42.9	62 32.5	43 22.5	1 0.5	22 11.5	65 34.0	33 17.3	20 10.5	16 8.4	30 15.7	16 8.4	
	n=315 %	26 8.3	6 1.9	144 45.7	94 29.8	50 15.9	4 1.3	41 13.0	120 38.1	57 18.1	44 14.0	31 9.8	59 18.7	13 4.1	
	n=83 %	2 2.4	0 0.0	29 34.9	19 22.9	13 15.7	0 0.0	5 6.0	28 33.7	11 13.3	2 2.4	2 2.4	7 8.4	15 18.1	
	その他														

②医療福祉専門職

(ア) 地域別のクロス集計

[医療福祉専門職：介護のしごとに魅力を感じる度合×居住地]

		全体	とても魅力 的に見える	少し魅力 的に見える	あまり魅力 的に見えな い	全く魅力的 に見えない
全体		n=1030 %	46 4.5	224 21.7	486 47.2	274 26.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336 %	15 4.5	72 21.4	150 44.6	99 29.5
	中核市	n=191 %	9 4.7	44 23.0	90 47.1	48 25.1
	その他の市	n=434 %	18 4.1	91 21.0	220 50.7	105 24.2
	町村	n=69 %	4 5.8	17 24.6	26 37.7	22 31.9
三大都市圏	首都圏	n=277 %	9 3.2	68 24.5	116 41.9	84 30.3
	中京圏	n=99 %	7 7.1	20 20.2	49 49.5	23 23.2
	近畿圏	n=214 %	15 7.0	44 20.6	104 48.6	51 23.8
	その他	n=440 %	15 3.4	92 20.9	217 49.3	116 26.4

[医療福祉専門職：介護職に必要と考えるスキル×居住地]

		全体	介護対象 の観察・報 告	移動・移乗 介助、体 位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエー ション・アク ティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代 行	その他	必要だと考 えられるス キルはない
全体		n=1030 %	564 54.8	674 65.4	406 39.4	363 35.2	547 53.1	54 5.2	93 9.0	11 1.1	1 0.1	9 0.9	9 0.9	37 3.6	46 4.5
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336 %	188 56.0	229 68.2	133 39.6	123 36.6	177 52.7	19 5.7	26 7.7	3 0.9	1 0.3	4 1.2	4 1.2	13 3.9	12 3.6
	中核市	n=191 %	96 50.3	121 63.4	69 36.1	66 34.6	100 52.4	9 4.7	17 8.9	3 1.6	0 0.0	3 1.6	3 1.6	7 3.7	13 6.8
	その他の市	n=434 %	238 54.8	278 64.1	176 40.6	154 35.5	232 53.5	26 6.0	42 9.7	5 1.2	0 0.0	2 0.5	1 0.2	15 3.5	19 4.4
	町村	n=69 %	42 60.9	46 66.7	28 40.6	20 29.0	38 55.1	0 0.0	8 11.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.4	2 2.9	2 2.9
三大都市圏	首都圏	n=277 %	155 56.0	172 62.1	102 36.8	98 35.4	142 51.3	18 6.5	24 8.7	2 0.7	0 0.0	2 0.7	2 0.7	11 4.0	19 6.9
	中京圏	n=99 %	55 55.6	69 69.7	40 40.4	34 34.3	46 46.5	2 2.0	9 9.1	2 2.0	1 1.0	0 0.0	2 2.0	4 4.0	4 4.0
	近畿圏	n=214 %	117 54.7	133 62.1	86 40.2	71 33.2	116 54.2	14 6.5	20 9.3	1 0.5	0 0.0	1 0.5	2 0.9	8 3.7	10 4.7
	その他	n=440 %	237 53.9	300 68.2	178 40.5	160 36.4	243 55.2	20 4.5	40 9.1	6 1.4	0 0.0	6 1.4	3 0.7	14 3.2	13 3.0

[医療福祉専門職：介護職の働き方のイメージ×居住地]

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務 土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=1030 %	165 16.0	809 78.5	120 11.7	539 52.3	60 5.8	440 42.7	107 10.4	40 3.9	10 1.0
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336 %	51 15.2	264 78.6	50 14.9	177 52.7	26 7.7	140 41.7	38 11.3	19 5.7	3 0.9
	中核市	n=191 %	25 13.1	149 78.0	19 9.9	102 53.4	12 6.3	84 44.0	19 9.9	4 2.1	1 0.5
	その他の市	n=434 %	80 18.4	341 78.6	46 10.6	222 51.2	21 4.8	193 44.5	44 10.1	16 3.7	6 1.4
	町村	n=69 %	9 13.0	55 79.7	5 7.2	38 55.1	1 1.4	23 33.3	6 8.7	1 1.4	0 0.0
三大都市圏	首都圏	n=277 %	40 14.4	217 78.3	33 11.9	150 54.2	24 8.7	121 43.7	31 11.2	16 5.8	0 0.0
	中京圏	n=99 %	16 16.2	68 68.7	10 10.1	45 45.5	4 4.0	46 46.5	7 7.1	1 1.0	1 1.0
	近畿圏	n=214 %	36 16.8	165 77.1	26 12.1	112 52.3	9 4.2	86 40.2	25 11.7	11 5.1	1 0.5
	その他	n=440 %	73 16.6	359 81.6	51 11.6	232 52.7	23 5.2	187 42.5	44 10.0	12 2.7	8 1.8

[医療福祉専門職：介護のしごとについて十分な情報を得られていること×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	328 31.8	209 20.3	219 21.3	83 8.1	127 12.3	157 15.2	220 21.4	0 0.0	461 44.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336 %	114 33.9	68 20.2	64 19.0	31 9.2	43 12.8	48 14.3	81 24.1	0 0.0	152 45.2
	中核市	n=191 %	54 28.3	31 16.2	34 17.8	12 6.3	22 11.5	23 12.0	33 17.3	0 0.0	94 49.2
	その他の市	n=434 %	143 32.9	95 21.9	102 23.5	35 8.1	52 12.0	76 17.5	92 21.2	0 0.0	182 41.9
	町村	n=69 %	17 24.6	15 21.7	19 27.5	5 7.2	10 14.5	10 14.5	14 20.3	0 0.0	33 47.8
三大都市圏	首都圏	n=277 %	82 29.6	58 20.9	62 22.4	23 8.3	34 12.3	46 16.6	63 22.7	0 0.0	124 44.8
	中京圏	n=99 %	30 30.3	15 15.2	19 19.2	4 4.0	6 6.1	12 12.1	19 19.2	0 0.0	50 50.5
	近畿圏	n=214 %	73 34.1	38 17.8	41 19.2	17 7.9	27 12.6	26 12.1	40 18.7	0 0.0	98 45.8
	その他	n=440 %	143 32.5	98 22.3	97 22.0	39 8.9	60 13.6	73 16.6	98 22.3	0 0.0	189 43.0

[医療福祉専門職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	186 18.1	255 24.8	335 32.5	270 26.2	229 22.2	162 15.7	93 9.0	5 0.5	341 33.1
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=336 %	62 18.5	97 28.9	127 37.8	92 27.4	78 23.2	56 16.7	36 10.7	2 0.6	112 33.3
	中核市	n=191 %	40 20.9	44 23.0	61 31.9	55 28.8	39 20.4	29 15.2	13 6.8	2 1.0	63 33.0
	その他の市	n=434 %	72 16.6	102 23.5	131 30.2	104 24.0	100 23.0	69 15.9	39 9.0	1 0.2	144 33.2
	町村	n=69 %	12 17.4	12 17.4	16 23.2	19 27.5	12 17.4	8 11.6	5 7.2	0 0.0	22 31.9
三大都市圏	首都圏	n=277 %	58 20.9	81 29.2	96 34.7	84 30.3	74 26.7	54 19.5	32 11.6	2 0.7	84 30.3
	中京圏	n=99 %	18 18.2	24 24.2	24 24.2	33 33.3	22 22.2	10 10.1	4 4.0	0 0.0	35 35.4
	近畿圏	n=214 %	38 17.8	44 20.6	64 29.9	46 21.5	43 20.1	36 16.8	19 8.9	1 0.5	78 36.4
	その他	n=440 %	72 16.4	106 24.1	151 34.3	107 24.3	90 20.5	62 14.1	38 8.6	2 0.5	144 32.7

(イ) 介護業界との接点の有無別のクロス集計

[医療福祉専門職：介護のしごとの魅力を感じる度合×介護業界との接点]

		全体	とても魅力 的に見える	少し魅力 的に見える	あまり魅力 的に見えな い	全く魅力的 に見えない
全体		n=1030 %	46 4.5	224 21.7	486 47.2	274 26.6
接点 あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118 %	11 9.3	50 42.4	48 40.7	9 7.6
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252 %	10 4.0	69 27.4	128 50.8	45 17.9
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132 %	11 8.3	40 30.3	62 47.0	19 14.4
	介護業界に勤めていたことがある	n=109 %	4 3.7	38 34.9	57 52.3	10 9.2
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43 %	3 7.0	16 37.2	23 53.5	1 2.3
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211 %	12 5.7	56 26.5	107 50.7	36 17.1
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184 %	15 8.2	53 28.8	87 47.3	29 15.8
	その他	n=13 %	1 7.7	2 15.4	6 46.2	4 30.8
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=385 %	10 2.6	47 12.2	167 43.4	161 41.8

[医療福祉専門職：介護職に必要と考えるスキル×介護業界との接点]

		全体	介護対象 の観察・報 告	移動・移乗 介助、体 位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエー ション・アク ティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代 行	その他	必要だと考 えられるス キルはない
全体		n=1030 %	564 54.8	674 65.4	406 39.4	363 35.2	547 53.1	54 5.2	93 9.0	11 1.1	1 0.1	9 0.9	9 0.9	37 3.6	46 4.5
接点 あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118 %	86 72.9	79 66.9	42 35.6	29 24.6	52 44.1	7 5.9	20 16.9	2 1.7	1 0.8	0 0.0	1 0.8	10 8.5	1 0.8
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252 %	147 58.3	188 74.6	90 35.7	79 31.3	152 60.3	14 5.6	19 7.5	0 0.0	0 0.0	3 1.2	0 0.0	6 2.4	6 2.4
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132 %	86 65.2	91 68.9	48 36.4	38 28.8	76 57.6	9 6.8	13 9.8	1 0.8	0 0.0	1 0.8	0 0.0	11 8.3	0 0.0
	介護業界に勤めていたことがある	n=109 %	70 64.2	71 65.1	41 37.6	27 24.8	55 50.5	4 3.7	12 11.0	1 0.9	0 0.0	2 1.8	0 0.0	9 8.3	5 4.6
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43 %	27 62.8	23 53.5	20 46.5	12 27.9	24 55.8	2 4.7	3 7.0	1 2.3	0 0.0	1 2.3	0 0.0	4 9.3	1 2.3
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211 %	134 63.5	143 67.8	78 37.0	76 36.0	120 56.9	16 7.6	19 9.0	4 1.9	0 0.0	2 0.9	3 1.4	13 6.2	1 0.5
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184 %	113 61.4	123 66.8	74 40.2	71 38.6	112 60.9	11 6.0	15 8.2	1 0.5	0 0.0	3 1.6	1 0.5	7 3.8	2 1.1
	その他	n=13 %	9 69.2	9 69.2	5 38.5	3 23.1	8 61.5	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0
	接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=385 %	171 44.4	231 60.0	160 41.6	152 39.5	192 49.9	20 5.2	28 7.3	3 0.8	0 0.0	2 0.5	4 1.0	11 2.9

[医療福祉専門職：介護職の働き方のイメージ×介護業界との接点]

		全体	日勤限定	夜勤シフト あり	平日勤務 土日休み	土日シフト あり	曜日固定	フルタイム 勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=1030 %	165 16.0	809 78.5	120 11.7	539 52.3	60 5.8	440 42.7	107 10.4	40 3.9	10 1.0
接点 あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118 %	35 29.7	89 75.4	17 14.4	62 52.5	9 7.6	53 44.9	24 20.3	3 2.5	1 0.8
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252 %	39 15.5	212 84.1	27 10.7	132 52.4	16 6.3	115 45.6	27 10.7	11 4.4	2 0.8
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132 %	24 18.2	114 86.4	14 10.6	79 59.8	8 6.1	59 44.7	19 14.4	7 5.3	2 1.5
	介護業界に勤めていたことがある	n=109 %	26 23.9	92 84.4	15 13.8	54 49.5	11 10.1	54 49.5	17 15.6	5 4.6	1 0.9
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43 %	14 32.6	40 93.0	7 16.3	28 65.1	3 7.0	22 51.2	8 18.6	3 7.0	0 0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211 %	47 22.3	175 82.9	24 11.4	119 56.4	14 6.6	107 50.7	30 14.2	6 2.8	1 0.5
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184 %	39 21.2	152 82.6	23 12.5	110 59.8	12 6.5	86 46.7	27 14.7	5 2.7	1 0.5
	その他	n=13 %	2 15.4	10 76.9	2 15.4	10 76.9	1 7.7	11 84.6	3 23.1	0 0.0	1 7.7
	接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=385 %	44 11.4	290 75.3	47 12.2	191 49.6	19 4.9	149 38.7	32 8.3	18 4.7

[医療福祉専門職：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	328 31.8	209 20.3	219 21.3	83 8.1	127 12.3	157 15.2	220 21.4	0 0.0	461 44.8
接点あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118 %	59 50.0	41 34.7	36 30.5	18 15.3	32 27.1	30 25.4	28 23.7	0 0.0	35 29.7
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252 %	108 42.9	64 25.4	60 23.8	31 12.3	32 12.7	57 22.6	71 28.2	0 0.0	89 35.3
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132 %	67 50.8	36 27.3	35 26.5	15 11.4	28 21.2	32 24.2	41 31.1	0 0.0	38 28.8
	介護業界に勤めていたことがある	n=109 %	49 45.0	34 31.2	32 29.4	23 21.1	22 20.2	26 23.9	35 32.1	0 0.0	35 32.1
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43 %	20 46.5	12 27.9	14 32.6	10 23.3	11 25.6	15 34.9	17 39.5	0 0.0	17 39.5
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211 %	99 46.9	64 30.3	57 27.0	30 14.2	43 20.4	58 27.5	60 28.4	0 0.0	71 33.6
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184 %	67 36.4	48 26.1	52 28.3	20 10.9	32 17.4	42 22.8	50 27.2	0 0.0	68 37.0
	その他	n=13 %	6 46.2	3 23.1	6 46.2	2 15.4	3 23.1	5 38.5	7 53.8	0 0.0	2 15.4
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=385 %	80 20.8	52 13.5	59 15.3	15 3.9	20 5.2	33 8.6	59 15.3	0 0.0

[医療福祉専門職：介護のしごとについてもっと知りたいこと×介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=1030 %	186 18.1	255 24.8	335 32.5	270 26.2	229 22.2	162 15.7	93 9.0	5 0.5	341 33.1
接点あり	介護関連法人・事業所に勤めている	n=118 %	17 14.4	18 15.3	33 28.0	37 31.4	18 15.3	17 14.4	14 11.9	2 1.7	37 31.4
	自身の所属する医療機関等が介護関連法人・事業所と提携している	n=252 %	38 15.1	59 23.4	83 32.9	83 32.9	67 26.6	40 15.9	24 9.5	1 0.4	79 31.3
	自身の担当する患者等が、介護サービスを受けている	n=132 %	24 18.2	44 33.3	51 38.6	56 42.4	33 25.0	23 17.4	10 7.6	0 0.0	32 24.2
	介護業界に勤めていたことがある	n=109 %	14 12.8	24 22.0	38 34.9	23 21.1	32 29.4	18 16.5	8 7.3	3 2.8	32 29.4
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=43 %	7 16.3	11 25.6	16 37.2	12 27.9	11 25.6	3 7.0	1 2.3	1 2.3	16 37.2
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=211 %	38 18.0	64 30.3	82 38.9	66 31.3	51 24.2	39 18.5	27 12.8	2 0.9	51 24.2
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=184 %	33 17.9	55 29.9	63 34.2	68 37.0	50 27.2	34 18.5	26 14.1	4 2.2	46 25.0
	その他	n=13 %	2 15.4	6 46.2	5 38.5	1 7.7	3 23.1	2 15.4	1 7.7	0 0.0	5 38.5
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=385 %	76 19.7	90 23.4	113 29.4	79 20.5	80 20.8	55 14.3	29 7.5	1 0.3

③潜在職員・将来職員

(ア) 年齢別のクロス集計

[潜在職員・将来職員：介護業界との接点×年代]

		全体	介護業界 に勤めてい たことがある	介護業界 に就職活 動をしたこと がある	家族や友 人など身近 な人に介 護職で働 いている人 がいる	家族や友 人等身近 な人が介 護サービス を利用して いる	その他	特に介護 業界との接 点はない
全体		n=5141 %	154 3.0	57 1.1	622 12.1	722 14.0	101 2.0	3730 72.6
年齢	12才未満	n=0 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	12才～19才	n=133 %	0 0.0	2 1.5	21 15.8	16 12.0	3 2.3	97 72.9
	20才～24才	n=246 %	4 1.6	3 1.2	35 14.2	31 12.6	6 2.4	177 72.0
	25才～29才	n=444 %	21 4.7	7 1.6	78 17.6	48 10.8	9 2.0	307 69.1
	30才～34才	n=551 %	18 3.3	11 2.0	91 16.5	75 13.6	5 0.9	386 70.1
	35才～39才	n=682 %	20 2.9	6 0.9	95 13.9	76 11.1	8 1.2	510 74.8
	40才～44才	n=303 %	9 3.0	4 1.3	29 9.6	36 11.9	4 1.3	232 76.6
	45才～49才	n=410 %	12 2.9	6 1.5	51 12.4	44 10.7	5 1.2	308 75.1
	50才～54才	n=421 %	12 2.9	7 1.7	37 8.8	56 13.3	6 1.4	320 76.0
	55才～59才	n=407 %	8 2.0	1 0.2	34 8.4	66 16.2	6 1.5	305 74.9
	60才以上	n=1544 %	50 3.2	10 0.6	151 9.8	274 17.7	49 3.2	1088 70.5

[潜在職員・将来職員：介護のしごとに魅力を感じる度合×年代]

		全体	とても魅力 的に見える	少し魅力 的に見える	あまり魅力 的に見えな い	全く魅力的 に見えない
全体		n=5152 %	131 2.5	697 13.5	2532 49.1	1792 34.8
年齢	12才未満	n=0 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	12才～19才	n=133 %	10 7.5	37 27.8	61 45.9	25 18.8
	20才～24才	n=246 %	6 2.4	51 20.7	107 43.5	82 33.3
	25才～29才	n=445 %	14 3.1	69 15.5	194 43.6	168 37.8
	30才～34才	n=553 %	13 2.4	61 11.0	233 42.1	246 44.5
	35才～39才	n=683 %	15 2.2	83 12.2	308 45.1	277 40.6
	40才～44才	n=305 %	11 3.6	37 12.1	137 44.9	120 39.3
	45才～49才	n=411 %	10 2.4	39 9.5	185 45.0	177 43.1
	50才～54才	n=421 %	6 1.4	56 13.3	217 51.5	142 33.7
	55才～59才	n=409 %	7 1.7	42 10.3	225 55.0	135 33.0
	60才以上	n=1546 %	39 2.5	222 14.4	865 56.0	420 27.2

[潜在職員・将来職員：介護職に必要と考えるスキル×年代]

		全体	介護対象 の観察・報 告	移動・移乗 介助、体 位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエー ション・アク ティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代 行	その他	必要だと考 えられるス キルはない
全体		n=5152 %	1964 38.1	2808 54.5	2178 42.3	2465 47.8	2817 54.7	375 7.3	300 5.8	107 2.1	63 1.2	77 1.5	96 1.9	82 1.6	488 9.5
年齢	12才～19才	n=133 %	51 38.3	81 60.9	58 43.6	64 48.1	68 51.1	12 9.0	20 15.0	5 3.8	1 0.8	6 4.5	1 0.8	1 0.8	4 3.0
	20才～24才	n=246 %	99 40.2	118 48.0	99 40.2	108 43.9	125 50.8	17 6.9	27 11.0	6 2.4	3 1.2	4 1.6	2 0.8	2 0.8	36 14.6
	25才～29才	n=445 %	189 42.5	248 55.7	186 41.8	200 44.9	227 51.0	29 6.5	29 6.5	11 2.5	8 1.8	4 0.9	4 0.9	5 1.1	48 10.8
	30才～34才	n=553 %	232 42.0	270 48.8	227 41.0	256 46.3	283 51.2	27 4.9	29 5.2	8 1.4	2 0.4	4 0.7	9 1.6	12 2.2	77 13.9
	35才～39才	n=683 %	265 38.8	338 49.5	297 43.5	313 45.8	384 56.2	46 6.7	38 5.6	8 1.2	10 1.5	10 1.5	8 1.2	11 1.6	79 11.6
	40才～44才	n=305 %	113 37.0	167 54.8	132 43.3	148 48.5	181 59.3	18 5.9	18 5.9	7 2.3	2 0.7	3 1.0	4 1.3	2 0.7	25 8.2
	45才～49才	n=411 %	160 38.9	229 55.7	166 40.4	191 46.5	224 54.5	21 5.1	31 7.5	6 1.5	4 1.0	7 1.7	8 1.9	10 2.4	42 10.2
	50才～54才	n=421 %	147 34.9	232 55.1	163 38.7	205 48.7	229 54.4	30 7.1	22 5.2	9 2.1	8 1.9	8 1.9	10 2.4	2 0.5	45 10.7
	55才～59才	n=409 %	156 38.1	224 54.8	191 46.7	203 49.6	230 56.2	28 6.8	20 4.9	4 1.0	1 0.2	2 0.5	3 0.7	10 2.4	34 8.3
	60才以上	n=1546 %	552 35.7	901 58.3	659 42.6	777 50.3	866 56.0	147 9.5	66 4.3	43 2.8	24 1.6	29 1.9	47 3.0	27 1.7	98 6.3

[潜在職員・将来職員：介護職の働き方のイメージ×年代]

		全体	日勤限定	夜勤シフト あり	平日勤務 土日休み	土日シフト あり	曜日固定	フルタイム 勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=5152 %	669 13.0	3981 77.3	469 9.1	2563 49.7	283 5.5	2055 39.9	353 6.9	125 2.4	102 2.0
年齢	12才未満	n=0 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	12才～19才	n=133 %	17 12.8	71 53.4	14 10.5	50 37.6	12 9.0	80 60.2	8 6.0	3 2.3	1 0.8
	20才～24才	n=246 %	25 10.2	158 64.2	17 6.9	101 41.1	12 4.9	119 48.4	9 3.7	7 2.8	2 0.8
	25才～29才	n=445 %	57 12.8	347 78.0	40 9.0	213 47.9	22 4.9	215 48.3	29 6.5	5 1.1	4 0.9
	30才～34才	n=553 %	82 14.8	431 77.9	46 8.3	266 48.1	29 5.2	253 45.8	36 6.5	9 1.6	4 0.7
	35才～39才	n=683 %	92 13.5	535 78.3	73 10.7	334 48.9	31 4.5	295 43.2	31 4.5	11 1.6	7 1.0
	40才～44才	n=305 %	42 13.8	258 84.6	26 8.5	184 60.3	11 3.6	140 45.9	16 5.2	7 2.3	5 1.6
	45才～49才	n=411 %	48 11.7	332 80.8	29 7.1	211 51.3	19 4.6	157 38.2	25 6.1	11 2.7	6 1.5
	50才～54才	n=421 %	46 10.9	325 77.2	32 7.6	213 50.6	23 5.5	151 35.9	21 5.0	12 2.9	11 2.6
	55才～59才	n=409 %	45 11.0	324 79.2	33 8.1	220 53.8	23 5.6	128 31.3	24 5.9	6 1.5	12 2.9
	60才以上	n=1546 %	215 13.9	1200 77.6	159 10.3	771 49.9	101 6.5	517 33.4	154 10.0	54 3.5	50 3.2

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×年代]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=5152 %	1079 20.9	643 12.5	646 12.5	210 4.1	351 6.8	488 9.5	816 15.8	5 0.1	3018 58.6
年齢	12才～19才	n=133 %	27 20.3	12 9.0	13 9.8	3 2.3	11 8.3	18 13.5	23 17.3	0 0.0	77 57.9
	20才～24才	n=246 %	50 20.3	22 8.9	28 11.4	10 4.1	15 6.1	31 12.6	41 16.7	0 0.0	136 55.3
	25才～29才	n=445 %	90 20.2	52 11.7	62 13.9	17 3.8	28 6.3	47 10.6	60 13.5	0 0.0	265 59.6
	30才～34才	n=553 %	106 19.2	65 11.8	74 13.4	21 3.8	30 5.4	51 9.2	70 12.7	0 0.0	340 61.5
	35才～39才	n=683 %	114 16.7	83 12.2	96 14.1	30 4.4	41 6.0	61 8.9	90 13.2	0 0.0	421 61.6
	40才～44才	n=305 %	50 16.4	35 11.5	34 11.1	5 1.6	16 5.2	16 5.2	44 14.4	0 0.0	193 63.3
	45才～49才	n=411 %	66 16.1	43 10.5	61 14.8	12 2.9	22 5.4	38 9.2	63 15.3	1 0.2	260 63.3
	50才～54才	n=421 %	77 18.3	37 8.8	42 10.0	22 5.2	19 4.5	40 9.5	63 15.0	0 0.0	261 62.0
	55才～59才	n=409 %	77 18.8	43 10.5	41 10.0	18 4.4	30 7.3	30 7.3	54 13.2	0 0.0	266 65.0
	60才以上	n=1546 %	422 27.3	251 16.2	195 12.6	72 4.7	139 9.0	156 10.1	308 19.9	4 0.3	799 51.7

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについてもっと知りたいこと×年代]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=5152 %	1054 20.5	1360 26.4	1565 30.4	1093 21.2	1040 20.2	791 15.4	481 9.3	18 0.3	2106 40.9
年齢	12才未満	n=0 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	12才～19才	n=133 %	39 29.3	51 38.3	57 42.9	25 18.8	34 25.6	21 15.8	19 14.3	0 0.0	47 35.3
	20才～24才	n=246 %	41 16.7	77 31.3	73 29.7	50 20.3	45 18.3	31 12.6	16 6.5	1 0.4	106 43.1
	25才～29才	n=445 %	82 18.4	120 27.0	143 32.1	100 22.5	86 19.3	72 16.2	36 8.1	0 0.0	172 38.7
	30才～34才	n=553 %	126 22.8	150 27.1	157 28.4	132 23.9	117 21.2	85 15.4	37 6.7	1 0.2	243 43.9
	35才～39才	n=683 %	153 22.4	198 29.0	226 33.1	145 21.2	144 21.1	116 17.0	71 10.4	1 0.1	296 43.3
	40才～44才	n=305 %	70 23.0	97 31.8	101 33.1	75 24.6	78 25.6	54 17.7	35 11.5	1 0.3	125 41.0
	45才～49才	n=411 %	81 19.7	107 26.0	122 29.7	90 21.9	78 19.0	69 16.8	39 9.5	2 0.5	175 42.6
	50才～54才	n=421 %	100 23.8	110 26.1	134 31.8	79 18.8	96 22.8	55 13.1	37 8.8	3 0.7	176 41.8
	55才～59才	n=409 %	68 16.6	102 24.9	125 30.6	76 18.6	68 16.6	59 14.4	43 10.5	1 0.2	172 42.1
	60才以上	n=1546 %	294 19.0	348 22.5	427 27.6	321 20.8	294 19.0	229 14.8	148 9.6	8 0.5	594 38.4

[潜在職員・将来職員：介護業界で実施してほしい取組×年代]

		全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置	経営層と現場職員の間意思疎通の機会の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他
全体		n=5152 %	1209 23.5	1387 26.9	1243 24.1	2020 39.2	1069 20.7	2046 39.7	1831 35.5	660 12.8
年齢	12才未満	n=0 %	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	12才～19才	n=133 %	38 28.6	29 21.8	26 19.5	57 42.9	32 24.1	58 43.6	51 38.3	11 8.3
	20才～24才	n=246 %	42 17.1	60 24.4	52 21.1	105 42.7	67 27.2	108 43.9	83 33.7	20 8.1
	25才～29才	n=445 %	95 21.3	115 25.8	116 26.1	174 39.1	121 27.2	198 44.5	134 30.1	45 10.1
	30才～34才	n=553 %	118 21.3	131 23.7	131 23.7	234 42.3	171 30.9	261 47.2	194 35.1	64 11.6
	35才～39才	n=683 %	175 25.6	194 28.4	152 22.3	252 36.9	205 30.0	300 43.9	199 29.1	80 11.7
	40才～44才	n=305 %	67 22.0	74 24.3	89 29.2	126 41.3	80 26.2	136 44.6	107 35.1	45 14.8
	45才～49才	n=411 %	94 22.9	125 30.4	91 22.1	161 39.2	68 16.5	163 39.7	148 36.0	53 12.9
	50才～54才	n=421 %	104 24.7	103 24.5	88 20.9	162 38.5	34 8.1	162 38.5	124 29.5	59 14.0
	55才～59才	n=409 %	80 19.6	97 23.7	80 19.6	146 35.7	47 11.5	144 35.2	150 36.7	78 19.1
	60才以上	n=1546 %	396 25.6	459 29.7	418 27.0	603 39.0	244 15.8	516 33.4	641 41.5	205 13.3

[潜在職員・将来職員：介護についての情報を見たことがある媒体・参加したことがあるイベント×年代]

		全体	ふくしかいご.jp	その他介護に関する情報まとめサイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエンサーのSNS	家族・友人・知人のSNS	家族・友人・知人の口コミ	学校の先生・エージェンツ等の口コミ	介護に関する体験イベント	介護に関する採用イベント	その他	介護に関する情報を見たことがある媒体、参加したことがある介護関連イベントはない
全体		n=5152 %	56 1.1	12 0.2	2137 41.5	1076 20.9	195 3.8	11 0.2	129 2.5	562 10.9	41 0.8	140 2.7	54 1.0	54 1.0	2600 50.5
年齢	12才～19才	n=133 %	0 0.0	0 0.0	48 36.1	19 14.3	1 0.8	1 0.8	10 7.5	10 7.5	7 5.3	9 6.8	2 1.5	1 0.8	69 51.9
	20才～24才	n=246 %	3 1.2	1 0.4	92 37.4	23 9.3	9 3.7	1 0.4	9 3.7	17 6.9	4 1.6	13 5.3	3 1.2	2 0.8	133 54.1
	25才～29才	n=445 %	12 2.7	1 0.2	134 30.1	52 11.7	16 3.6	0 0.0	16 3.6	50 11.2	6 1.3	15 3.4	8 1.8	4 0.9	261 58.7
	30才～34才	n=553 %	7 1.3	2 0.4	201 36.3	80 14.5	21 3.8	2 0.4	20 3.6	54 9.8	8 1.4	16 2.9	5 0.9	12 2.2	304 55.0
	35才～39才	n=683 %	14 2.0	2 0.3	255 37.3	94 13.8	29 4.2	2 0.3	21 3.1	68 10.0	5 0.7	12 1.8	11 1.6	2 0.3	377 55.2
	40才～44才	n=305 %	2 0.7	0 0.0	119 39.0	51 16.7	11 3.6	0 0.0	8 2.6	21 6.9	0 0.0	7 2.3	1 0.3	2 0.7	166 54.4
	45才～49才	n=411 %	2 0.5	1 0.2	161 39.2	85 20.7	13 3.2	2 0.5	9 2.2	43 10.5	1 0.2	6 1.5	2 0.5	2 0.5	222 54.0
	50才～54才	n=421 %	2 0.5	0 0.0	171 40.6	78 18.5	7 1.7	0 0.0	3 0.7	34 8.1	1 0.2	5 1.2	3 0.7	4 1.0	230 54.6
	55才～59才	n=409 %	1 0.2	0 0.0	179 43.8	98 24.0	11 2.7	1 0.2	5 1.2	39 9.5	2 0.5	8 2.0	1 0.2	4 1.0	208 50.9
	60才以上	n=1546 %	13 0.8	5 0.3	777 50.3	496 32.1	77 5.0	2 0.1	28 1.8	226 14.6	7 0.5	49 3.2	18 1.2	21 1.4	630 40.8

[潜在職員・将来職員：介護のしごとへの興味×年代]

		全体	興味があり、将来的に働いてみたいと思う	興味はあるが、働いてみたいとは思わない	興味はないが、待遇次第では働いてみたいと思う	全く興味がないし、働いてみたいとも思わない
全体		n=5141 %	138 2.7	798 15.5	808 15.7	3397 66.1
年齢	12才～19才	n=133 %	6 4.5	22 16.5	27 20.3	78 58.6
	20才～24才	n=246 %	8 3.3	30 12.2	46 18.7	162 65.9
	25才～29才	n=444 %	17 3.8	52 11.7	84 18.9	291 65.5
	30才～34才	n=551 %	12 2.2	57 10.3	106 19.2	376 68.2
	35才～39才	n=682 %	15 2.2	79 11.6	147 21.6	441 64.7
	40才～44才	n=303 %	7 2.3	29 9.6	57 18.8	210 69.3
	45才～49才	n=410 %	15 3.7	49 12.0	75 18.3	271 66.1
	50才～54才	n=421 %	13 3.1	51 12.1	71 16.9	286 67.9
	55才～59才	n=407 %	7 1.7	56 13.8	58 14.3	286 70.3
	60才以上	n=1544 %	38 2.5	373 24.2	137 8.9	996 64.5

[潜在職員・将来職員：介護業界に就職するとしたら不安に思う点×年代]

		全体	法人規模	法人の理念・経営ビジョン	経営の安定性	業務内容	労働時間・勤務日数・シフトや休暇等	給与・ボーナスなど処遇	キャリアアップの機会（研修等）	先輩職員の働き方、仕事に対する考え方	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	事業所の立地場所（勤務地）	建物や設備	ICT等の技術の開発や導入	求人募集がわかりにくい、興味がない	そもそも情報が入手できず、不安要素が分からない	その他
全体		n=5152 %	290 5.6	408 7.9	1006 19.5	2396 46.5	3059 59.4	3093 60.0	601 11.7	837 16.2	2050 39.8	947 18.4	695 13.5	363 7.0	361 7.0	435 8.4	570 11.1	199 3.9
年齢	12才～19才	n=133 %	5 3.8	7 5.3	28 21.1	68 51.1	75 56.4	73 54.9	18 13.5	26 19.5	56 42.1	27 20.3	10 7.5	3 2.3	8 6.0	18 13.5	15 11.3	0 0.0
	20才～24才	n=246 %	10 4.1	10 4.1	29 11.8	105 42.7	143 58.1	145 58.9	35 14.2	35 14.2	91 37.0	54 22.0	17 6.9	9 3.7	7 2.8	29 11.8	38 15.4	5 2.0
	25才～29才	n=445 %	29 6.5	34 7.6	65 14.6	240 53.9	294 66.1	305 68.5	63 14.2	74 16.6	167 37.5	92 20.7	49 11.0	33 7.4	27 6.1	61 13.7	51 11.5	6 1.3
	30才～34才	n=553 %	40 7.2	39 7.1	93 16.8	271 49.0	346 62.6	354 64.0	68 12.3	101 18.3	209 37.8	115 20.8	72 13.0	38 6.9	40 7.2	43 7.8	85 15.4	12 2.2
	35才～39才	n=683 %	49 7.2	52 7.6	133 19.5	309 45.2	414 60.6	475 69.5	103 15.1	112 16.4	251 36.7	126 18.4	78 11.4	42 6.1	44 6.4	63 9.2	68 10.0	10 1.5
	40才～44才	n=305 %	19 6.2	23 7.5	62 20.3	168 55.1	194 63.6	205 67.2	40 13.1	62 20.3	131 43.0	58 19.0	41 13.4	22 7.2	20 6.6	33 10.8	37 12.1	8 2.6
	45才～49才	n=411 %	23 5.6	33 8.0	86 20.9	197 47.9	251 61.1	274 66.7	54 13.1	79 19.2	179 43.6	81 19.7	61 14.8	40 9.7	25 6.1	36 8.8	44 10.7	10 2.4
	50才～54才	n=421 %	24 5.7	25 5.9	73 17.3	207 49.2	232 55.1	254 60.3	33 7.8	64 15.2	166 39.4	69 16.4	53 12.6	23 5.5	19 4.5	26 6.2	44 10.5	23 5.5
	55才～59才	n=409 %	25 6.1	31 7.6	91 22.2	179 43.8	230 56.2	232 56.7	36 8.8	60 14.7	160 39.1	73 17.8	60 14.7	32 7.8	31 7.6	27 6.6	38 9.3	21 5.1
	60才以上	n=1546 %	66 4.3	154 10.0	346 22.4	652 42.2	880 56.9	776 50.2	151 9.8	224 14.5	640 41.4	252 16.3	254 16.4	121 7.8	140 9.1	99 6.4	150 9.7	104 6.7

(イ) 地域別のクロス集計

[潜在職員・将来職員：介護業界との接点×居住地]

		全体	介護業界 に勤めてい たことがある	介護業界 に就職活 動をしたこと がある	家族や友 人など身近 な人に介 護職で働 いている人 がいる	家族や友 人等身近 な人が介 護サービス を利用して いる	その他	特に介護 業界との接 点はない
全体		n=5141 %	154 3.0	57 1.1	622 12.1	722 14.0	101 2.0	3730 72.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1862 %	51 2.7	18 1.0	194 10.4	254 13.6	39 2.1	1385 74.4
	中核市	n=906 %	20 2.2	7 0.8	115 12.7	121 13.4	17 1.9	666 73.5
	その他の市	n=2078 %	75 3.6	28 1.3	280 13.5	301 14.5	35 1.7	1468 70.6
	町村	n=295 %	8 2.7	4 1.4	33 11.2	46 15.6	10 3.4	211 71.5
三大都市圏	首都圏	n=1948 %	45 2.3	16 0.8	192 9.9	270 13.9	38 2.0	1462 75.1
	中京圏	n=501 %	18 3.6	10 2.0	68 13.6	72 14.4	13 2.6	355 70.9
	近畿圏	n=976 %	29 3.0	9 0.9	129 13.2	136 13.9	17 1.7	700 71.7
	その他	n=1716 %	62 3.6	22 1.3	233 13.6	244 14.2	33 1.9	1213 70.7

[潜在職員・将来職員：介護のしごとに魅力を感じる度合×居住地]

		全体	とても魅力 的に見える	少し魅力 的に見える	あまり魅力 的に見えな い	全く魅力的 に見えない
全体		n=5152 %	131 2.5	697 13.5	2532 49.1	1792 34.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	44 2.4	225 12.1	900 48.2	698 37.4
	中核市	n=908 %	24 2.6	117 12.9	459 50.6	308 33.9
	その他の市	n=2081 %	52 2.5	314 15.1	1021 49.1	694 33.3
	町村	n=296 %	11 3.7	41 13.9	152 51.4	92 31.1
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	39 2.0	249 12.8	952 48.8	712 36.5
	中京圏	n=503 %	13 2.6	56 11.1	264 52.5	170 33.8
	近畿圏	n=979 %	24 2.5	143 14.6	464 47.4	348 35.5
	その他	n=1718 %	55 3.2	249 14.5	852 49.6	562 32.7

[潜在職員・将来職員：介護職に必要と考えるスキル×居住地]

	全体	介護対象 の観察・報 告	移動・移乗 介助、体 位交換、 外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエー ション・アク ティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代 行	その他	必要だと考 えられるス キルはない
全体	n=5152 %	1964 38.1	2808 54.5	2178 42.3	2465 47.8	2817 54.7	375 7.3	300 5.8	107 2.1	63 1.2	77 1.5	96 1.9	82 1.6	488 9.5
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	699 37.4	1025 54.9	793 42.5	888 47.6	1010 54.1	140 7.5	107 5.7	30 1.6	19 1.0	21 1.1	30 1.6	188 2.0
	中核市	n=908 %	343 37.8	492 54.2	380 41.9	439 48.3	487 53.6	75 8.3	48 5.3	20 2.2	14 1.5	21 2.3	18 2.0	11 1.2
	その他の市	n=2081 %	811 39.0	1144 55.0	876 42.1	984 47.3	1147 55.1	140 6.7	125 6.0	49 2.4	26 1.2	29 1.4	43 2.1	33 1.6
	町村	n=296 %	111 37.5	147 49.7	129 43.6	154 52.0	173 58.4	20 6.8	20 6.8	8 2.7	4 1.4	6 2.0	5 1.7	0 0.0
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	750 38.4	1064 54.5	833 42.7	935 47.9	1066 54.6	135 6.9	106 5.4	34 1.7	20 1.0	20 1.0	33 1.7	35 1.8
	中京圏	n=503 %	190 37.8	294 58.4	219 43.5	252 50.1	281 55.9	32 6.4	39 7.8	5 1.0	4 0.8	6 1.2	11 2.2	8 1.6
	近畿圏	n=979 %	355 36.3	544 55.6	392 40.0	483 49.3	553 56.5	83 8.5	51 5.2	18 1.8	12 1.2	16 1.6	16 1.6	17 1.7
	その他	n=1718 %	669 38.9	906 52.7	734 42.7	795 46.3	917 53.4	125 7.3	104 6.1	50 2.9	27 1.6	35 2.0	36 2.1	22 1.3

[潜在職員・将来職員：介護職の働き方のイメージ×居住地]

	全体	日勤限定	夜勤シフト あり	平日勤務 土日休み	土日シフト あり	曜日固定	フルタイム 勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体	n=5152 %	669 13.0	3981 77.3	469 9.1	2563 49.7	283 5.5	2055 39.9	353 6.9	125 2.4	102 2.0
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	250 13.4	1416 75.8	160 8.6	956 51.2	129 6.9	742 39.7	127 6.8	46 2.5
	中核市	n=908 %	109 12.0	716 78.9	79 8.7	443 48.8	39 4.3	352 38.8	62 6.8	15 1.7
	その他の市	n=2081 %	273 13.1	1617 77.7	199 9.6	1018 48.9	104 5.0	844 40.6	147 7.1	60 2.9
	町村	n=296 %	37 12.5	232 78.4	31 10.5	146 49.3	11 3.7	117 39.5	17 5.7	4 1.4
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	265 13.6	1508 77.3	163 8.4	1012 51.8	133 6.8	776 39.8	151 7.7	51 2.6
	中京圏	n=503 %	62 12.3	385 76.5	41 8.2	270 53.7	30 6.0	223 44.3	30 6.0	10 2.0
	近畿圏	n=979 %	127 13.0	749 76.5	93 9.5	457 46.7	44 4.5	373 38.1	65 6.6	25 2.6
	その他	n=1718 %	215 12.5	1339 77.9	172 10.0	824 48.0	76 4.4	683 39.8	107 6.2	39 2.3

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×居住地]

	全体	仕事の内 容	働き方	給与・ボー ナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体	n=5152 %	1079 20.9	643 12.5	646 12.5	210 4.1	351 6.8	488 9.5	816 15.8	5 0.1	3018 58.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	346 18.5	225 12.1	233 12.5	75 4.0	121 6.5	164 8.8	290 15.5	2 0.1
	中核市	n=908 %	189 20.8	106 11.7	94 10.4	35 3.9	48 5.3	83 9.1	144 15.9	1 0.1
	その他の市	n=2081 %	472 22.7	272 13.1	272 13.1	82 3.9	156 7.5	211 10.1	325 15.6	2 0.1
	町村	n=296 %	72 24.3	40 13.5	47 15.9	18 6.1	26 8.8	30 10.1	57 19.3	0 0.0
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	381 19.5	238 12.2	234 12.0	73 3.7	116 5.9	177 9.1	300 15.4	2 0.1
	中京圏	n=503 %	110 21.9	63 12.5	63 12.5	11 2.2	31 6.2	43 8.5	87 17.3	0 0.0
	近畿圏	n=979 %	212 21.7	115 11.7	126 12.9	49 5.0	67 6.8	111 11.3	155 15.8	1 0.1
	その他	n=1718 %	376 21.9	227 13.2	223 13.0	77 4.5	137 8.0	157 9.1	274 15.9	2 0.1

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについてもっと知りたいこと×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=5152 %	1054 20.5	1360 26.4	1565 30.4	1093 21.2	1040 20.2	791 15.4	481 9.3	18 0.3	2106 40.9
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	403 21.6	507 27.2	569 30.5	429 23.0	374 20.0	296 15.9	182 9.7	6 0.3	765 41.0
	中核市	n=908 %	204 22.5	244 26.9	276 30.4	203 22.4	188 20.7	134 14.8	73 8.0	4 0.4	366 40.3
	その他の市	n=2081 %	398 19.1	536 25.8	633 30.4	404 19.4	414 19.9	311 14.9	201 9.7	8 0.4	863 41.5
	町村	n=296 %	49 16.6	73 24.7	87 29.4	57 19.3	64 21.6	50 16.9	25 8.4	0 0.0	112 37.8
	三大都市圏	n=1952 %	414 21.2	515 26.4	595 30.5	442 22.6	379 19.4	302 15.5	193 9.9	12 0.6	791 40.5
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	414 21.2	515 26.4	595 30.5	442 22.6	379 19.4	302 15.5	193 9.9	12 0.6	791 40.5
	中京圏	n=503 %	107 21.3	139 27.6	156 31.0	100 19.9	108 21.5	79 15.7	48 9.5	2 0.4	197 39.2
	近畿圏	n=979 %	200 20.4	250 25.5	302 30.8	201 20.5	191 19.5	141 14.4	88 9.0	1 0.1	397 40.6
	その他	n=1718 %	333 19.4	456 26.5	512 29.8	350 20.4	362 21.1	269 15.7	152 8.8	3 0.2	721 42.0

[潜在職員・将来職員：介護業界で実施してほしい取組×居住地]

		全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置	経営層と現場職員の意思疎通の機会の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他
全体		n=5152 %	1209 23.5	1387 26.9	1243 24.1	2020 39.2	1069 20.7	2046 39.7	1831 35.5	660 12.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	455 24.4	482 25.8	447 23.9	730 39.1	368 19.7	731 39.2	670 35.9	257 13.8
	中核市	n=908 %	216 23.8	238 26.2	233 25.7	359 39.5	195 21.5	354 39.0	318 35.0	126 13.9
	その他の市	n=2081 %	475 22.8	590 28.4	502 24.1	822 39.5	449 21.6	842 40.5	733 35.2	243 11.7
	町村	n=296 %	63 21.3	77 26.0	61 20.6	109 36.8	57 19.3	119 40.2	110 37.2	34 11.5
	三大都市圏	n=1952 %	445 22.8	474 24.3	463 23.7	764 39.1	372 19.1	767 39.3	732 37.5	277 14.2
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	445 22.8	474 24.3	463 23.7	764 39.1	372 19.1	767 39.3	732 37.5	277 14.2
	中京圏	n=503 %	113 22.5	165 32.8	125 24.9	201 40.0	127 25.2	216 42.9	180 35.8	53 10.5
	近畿圏	n=979 %	255 26.0	250 25.5	246 25.1	376 38.4	183 18.7	372 38.0	353 36.1	118 12.1
	その他	n=1718 %	396 23.1	498 29.0	409 23.8	679 39.5	387 22.5	691 40.2	566 32.9	212 12.3

[潜在職員・将来職員：介護についての情報を見たことがある媒体・参加したことのあるイベント×居住地]

		全体	ふくしかい ご.jp	その他介 護に関する 情報まとめ サイト	テレビ	新聞	書籍	インフルエ ンサーのSNS	家族・友 人・知人の SNS	家族・友 人・知人の 口コミ	学校の先 生・エー ジェント等 の 口コミ	介護に関 する体験イ ベント	介護に関 する採用イ ベント	その他	介護に関し ての情報を 見たことが ある媒体、 参加したこ とのある介 護関連イベ ントはない
全体		n=5152 %	56 1.1	12 0.2	2137 41.5	1076 20.9	195 3.8	11 0.2	129 2.5	562 10.9	41 0.8	140 2.7	54 1.0	54 1.0	2600 50.5
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	17 0.9	3 0.2	780 41.8	390 20.9	66 3.5	3 0.2	37 2.0	199 10.7	11 0.6	38 2.0	18 1.0	16 0.9	947 50.7
	中核市	n=908 %	9 1.0	2 0.2	367 40.4	196 21.6	44 4.8	3 0.3	31 3.4	107 11.8	7 0.8	26 2.9	5 0.6	7 0.8	478 52.6
	その他の市	n=2081 %	28 1.3	7 0.3	872 41.9	435 20.9	74 3.6	4 0.2	53 2.5	221 10.6	20 1.0	61 2.9	27 1.3	29 1.4	1030 49.5
	町村	n=296 %	2 0.7	0 0.0	118 39.9	55 18.6	11 3.7	1 0.3	8 2.7	35 11.8	3 1.0	15 5.1	4 1.4	2 0.7	145 49.0
三大都市圏	首都圏	n=1952 %	19 1.0	6 0.3	827 42.4	412 21.1	77 3.9	3 0.2	46 2.4	199 10.2	15 0.8	59 3.0	19 1.0	21 1.1	980 50.2
	中京圏	n=503 %	3 0.6	1 0.2	224 44.5	105 20.9	23 4.6	2 0.4	11 2.2	57 11.3	4 0.8	18 3.6	8 1.6	4 0.8	238 47.3
	近畿圏	n=979 %	15 1.5	1 0.1	399 40.8	229 23.4	33 3.4	2 0.2	23 2.3	109 11.1	11 1.1	17 1.7	10 1.0	14 1.4	489 49.9
	その他	n=1718 %	19 1.1	4 0.2	687 40.0	330 19.2	62 3.6	4 0.2	49 2.9	197 11.5	11 0.6	46 2.7	17 1.0	15 0.9	893 52.0

[潜在職員・将来職員：介護のしごとへの興味×居住地]

		全体	興味があ り、将来的 に働いてみ たいと思う	興味はある が、働いて みたいと思 わない	興味はない が、待遇次 第では働い てみたいと 思う	全く興味が ないし、働 いてみたい とも思わな い
全体		n=5141 %	138 2.7	798 15.5	808 15.7	3397 66.1
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1862 %	48 2.6	290 15.6	270 14.5	1254 67.3
	中核市	n=906 %	24 2.6	130 14.3	136 15.0	616 68.0
	その他の市	n=2078 %	59 2.8	334 16.1	358 17.2	1327 63.9
	町村	n=295 %	7 2.4	44 14.9	44 14.9	200 67.8
三大都市圏	首都圏	n=1948 %	46 2.4	300 15.4	294 15.1	1308 67.1
	中京圏	n=501 %	14 2.8	85 17.0	74 14.8	328 65.5
	近畿圏	n=976 %	28 2.9	148 15.2	143 14.7	657 67.3
	その他	n=1716 %	50 2.9	265 15.4	297 17.3	1104 64.3

[潜在職員・将来職員：介護業界に就職するとしたら不安に思う点×居住地]

	全体	法人規模	法人の理念・経営ビジョン	経営の安定性	業務内容	労働時間・勤務日数・シフトや休暇等	給与・ボーナスなど処遇	キャリアアップの仕組み(研修等)	先輩職員の働き方、仕事に対する考え方	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	事業所の立地場所(勤務地)	建物や設備	ICT等の技術の開発や導入	求人募集がわかりにくい・興味を持っていない	そもそも情報が入り手が、不安要素が分らない	その他
全体	n=5152 %	290 5.6	408 7.9	1006 19.5	2396 46.5	3059 59.4	3093 60.0	601 11.7	837 16.2	2050 39.8	947 18.4	695 13.5	363 7.0	361 7.0	435 8.4	570 11.1	199 3.9
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=1867 %	105 5.6	156 8.4	395 21.2	886 47.5	1134 60.7	1137 60.9	238 12.7	314 16.8	734 39.3	355 19.0	254 13.6	130 7.0	143 7.7	147 7.9	69 10.5
	中核市	n=908 %	57 6.3	73 8.0	177 19.5	396 43.6	523 57.6	540 59.5	118 13.0	163 18.0	366 40.3	159 17.5	134 14.8	71 7.8	62 6.8	90 9.9	46 11.1
	その他の市	n=2081 %	119 5.7	164 7.9	380 18.3	982 47.2	1231 59.2	1245 59.8	215 10.3	322 15.5	835 40.1	380 18.3	273 13.1	142 6.8	140 6.7	182 8.7	237 11.4
	町村	n=296 %	9 3.0	15 5.1	54 18.2	132 44.6	171 57.8	171 57.8	30 10.1	38 12.8	115 38.9	53 17.9	34 11.5	20 6.8	16 5.4	16 5.4	36 12.2
	三大都市圏	n=1952 %	124 6.4	155 7.9	388 19.9	914 46.8	1161 59.5	1169 59.9	239 12.2	309 15.8	768 39.3	348 17.8	259 13.3	138 7.1	141 7.2	156 8.0	229 11.7
中京圏	n=503 %	26 5.2	41 8.2	111 22.1	249 49.5	325 64.6	297 59.0	55 10.9	87 17.3	196 39.0	88 17.5	68 13.5	39 7.8	37 7.4	41 8.2	19 9.9	
近畿圏	n=979 %	47 4.8	79 8.1	176 18.0	445 45.5	554 56.6	592 60.5	105 10.7	159 16.2	383 39.1	194 19.8	140 14.3	75 7.7	72 7.4	85 8.7	108 11.0	
その他	n=1718 %	93 5.4	133 7.7	331 19.3	788 45.9	1019 59.3	1035 60.2	202 11.8	282 16.4	703 40.9	317 18.5	228 13.3	111 6.5	111 6.5	153 8.9	183 10.7	

(ウ) 介護業界との接点の有無別のクロス集計

[潜在職員・将来職員：介護のしごとに魅力を感じる度合×介護業界との接点]

	全体	とても魅力的に見える	少し魅力的に見える	あまり魅力的に見えない	全く魅力的に見えない	
全体	n=5141 %	131 2.5	696 13.5	2523 49.1	1791 34.8	
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	11 7.1	44 28.6	64 41.6	35 22.7
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	4 7.0	19 33.3	28 49.1	6 10.5
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	41 6.6	159 25.6	301 48.4	121 19.5
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	38 5.3	147 20.4	402 55.7	135 18.7
	その他	n=101 %	4 4.0	19 18.8	59 58.4	19 18.8
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	56 1.5	376 10.1	1793 48.1

[潜在職員・将来職員：介護職に必要と考えるスキル×介護業界との接点]

	全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられるスキルはない
全体	n=5141 %	1960 38.1	2804 54.5	2175 42.3	2460 47.9	2812 54.7	375 7.3	299 5.8	106 2.1	63 1.2	77 1.5	96 1.9	82 1.6	486 9.5
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	86 55.8	95 61.7	55 35.7	63 40.9	84 54.5	9 5.8	16 10.4	6 3.9	0 0.0	1 0.6	3 1.9	8 5.2
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	29 50.9	28 49.1	27 47.4	28 49.1	31 54.4	1 1.8	9 15.8	1 1.8	1 1.8	1 1.8	2 3.5	2 3.5
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	287 46.1	358 57.6	274 44.1	334 53.7	368 59.2	47 7.6	52 8.4	14 2.3	4 0.6	6 1.0	13 2.1	14 2.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	326 45.2	451 62.5	296 41.0	376 52.1	450 62.3	55 7.6	57 7.9	22 3.0	7 1.0	7 1.0	8 1.1	15 2.1
	その他	n=101 %	44 43.6	68 67.3	38 37.6	45 44.6	74 73.3	8 7.9	6 5.9	4 4.0	2 2.0	0 0.0	5 5.0	4 4.0
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	1313 35.2	1948 52.2	1590 42.6	1743 46.7	1959 52.5	271 7.3	182 4.9	68 1.8	50 1.3	62 1.7	71 1.9

[潜在職員・将来職員：介護職の働き方のイメージ×介護業界との接点]

		全体	日勤限定	夜勤シフト あり	平日勤務 土日休み	土日シフト あり	曜日固定	フルタイム 勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=5141 %	669 13.0	3972 77.3	468 9.1	2559 49.8	283 5.5	2052 39.9	351 6.8	124 2.4	102 2.0
接点 あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	33 21.4	130 84.4	18 11.7	89 57.8	11 7.1	65 42.2	21 13.6	6 3.9	0 0.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	13 22.8	43 75.4	12 21.1	26 45.6	4 7.0	27 47.4	5 8.8	1 1.8	0 0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	101 16.2	510 82.0	85 13.7	341 54.8	47 7.6	272 43.7	66 10.6	15 2.4	9 1.4
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	98 13.6	605 83.8	68 9.4	438 60.7	51 7.1	320 44.3	75 10.4	19 2.6	7 1.0
	その他	n=101 %	14 13.9	87 86.1	10 9.9	62 61.4	6 5.9	44 43.6	8 7.9	2 2.0	1 1.0
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	460 12.3	2806 75.2	314 8.4	1758 47.1	184 4.9	1446 38.8	207 5.5	87 2.3	87 2.3

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×介護業界との接点]

		全体	仕事の内 容	働き方	給与・ボー ナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=5141 %	1077 20.9	641 12.5	644 12.5	210 4.1	351 6.8	488 9.5	815 15.9	5 0.1	3012 58.6
接点 あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	54 35.1	25 16.2	27 17.5	12 7.8	23 14.9	25 16.2	34 22.1	0 0.0	66 42.9
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	23 40.4	10 17.5	6 10.5	4 7.0	4 7.0	11 19.3	13 22.8	0 0.0	23 40.4
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	195 31.4	121 19.5	114 18.3	40 6.4	67 10.8	113 18.2	156 25.1	3 0.5	258 41.5
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	232 32.1	125 17.3	107 14.8	32 4.4	62 8.6	107 14.8	186 25.8	1 0.1	320 44.3
	その他	n=101 %	40 39.6	20 19.8	16 15.8	6 5.9	12 11.9	13 12.9	30 29.7	0 0.0	42 41.6
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	624 16.7	385 10.3	420 11.3	133 3.6	213 5.7	271 7.3	471 12.6	1 0.0	2402 64.4

[潜在職員・将来職員：介護のしごとについてもっと知りたいこと×介護業界との接点]

		全体	仕事の内 容	働き方	給与・ボー ナスなど処 遇面	キャリア形 成の仕組 み	職場の人 間関係、 雰囲気	仕事のやり がい	社会への 貢献	その他	特になし
全体		n=5141 %	1052 20.5	1359 26.4	1564 30.4	1091 21.2	1039 20.2	791 15.4	481 9.4	18 0.4	2101 40.9
接点 あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	29 18.8	46 29.9	64 41.6	38 24.7	34 22.1	22 14.3	17 11.0	0 0.0	40 26.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	12 21.1	19 33.3	27 47.4	17 29.8	20 35.1	13 22.8	7 12.3	1 1.8	9 15.8
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	142 22.8	195 31.4	244 39.2	171 27.5	161 25.9	104 16.7	72 11.6	2 0.3	158 25.4
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	170 23.5	223 30.9	294 40.7	242 33.5	212 29.4	147 20.4	85 11.8	3 0.4	165 22.9
	その他	n=101 %	24 23.8	26 25.7	35 34.7	38 37.6	26 25.7	23 22.8	11 10.9	1 1.0	27 26.7
接点 なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	726 19.5	931 25.0	1009 27.1	665 17.8	656 17.6	530 14.2	319 8.6	13 0.3	1751 46.9

[潜在職員・将来職員：介護業界で実施してほしい取組×介護業界との接点]

		全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすくする仕組みの設置	経営層と現場職員の間意思疎通の機会の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他
全体		n=5141 %	1207 23.5	1385 26.9	1241 24.1	2018 39.3	1067 20.8	2043 39.7	1829 35.6	659 12.8
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	51 33.1	67 43.5	63 40.9	71 46.1	47 30.5	68 44.2	42 27.3	17 11.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	17 29.8	24 42.1	22 38.6	25 43.9	17 29.8	20 35.1	14 24.6	3 5.3
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	191 30.7	229 36.8	198 31.8	276 44.4	193 31.0	271 43.6	219 35.2	70 11.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	219 30.3	245 33.9	245 33.9	336 46.5	206 28.5	339 47.0	287 39.8	65 9.0
	その他	n=101 %	22 21.8	31 30.7	31 30.7	48 47.5	35 34.7	42 41.6	44 43.6	21 20.8
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	791 21.2	896 24.0	778 20.9	1393 37.3	661 17.7	1413 37.9	1323 35.5	504 13.5

[潜在職員・将来職員：介護のしごとへの興味×介護業界との接点]

		全体	興味があり、将来的に働いてみたいと思う	興味はあるが、働いてみたいとは思わない	興味はないが、待遇次第では働いてみたいと思う	全く興味がないし、働いてみたいとも思わない
全体		n=5141 %	138 2.7	798 15.5	808 15.7	3397 66.1
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	24 15.6	45 29.2	33 21.4	52 33.8
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	11 19.3	20 35.1	14 24.6	12 21.1
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	45 7.2	157 25.2	133 21.4	287 46.1
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	37 5.1	185 25.6	161 22.3	339 47.0
	その他	n=101 %	4 4.0	40 39.6	13 12.9	44 43.6
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	53 1.4	432 11.6	507 13.6	2738 73.4

[潜在職員・将来職員：介護業界に就職するとしたら不安に思う点×介護業界との接点]

		全体	法人規模	法人の理念・経営ビジョン	経営の安定性	業務内容	労働時間・シフトや休暇等	給与・ボーナスなど処遇面	キャリアアップの機会（研修等）	先輩職員の働き方、仕事に対する考え方（研修等）	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	事業所の立地場所（勤務地）	建物や設備	ICT等の技術の導入	求人募集がわかりにくい・興味を持っていない	そもそもの給与が低く、不安要素が分らない	その他
全体		n=5141 %	290 5.6	407 7.9	1003 19.5	2394 46.6	3055 59.4	3090 60.1	601 11.7	834 16.2	2046 39.8	946 18.4	692 13.5	363 7.1	361 7.0	434 8.4	568 11.0	199 3.9
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=154 %	12 7.8	25 16.2	32 20.8	63 40.9	91 59.1	102 66.2	27 17.5	37 24.0	92 59.7	27 17.5	34 22.1	12 7.8	8 5.2	5 3.2	6 3.9	
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=57 %	6 10.5	8 14.0	16 28.1	18 31.6	33 57.9	37 64.9	5 8.8	7 12.3	30 52.6	7 12.3	10 17.5	3 5.3	4 7.0	4 7.0	2 3.5	1 1.8
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=622 %	49 7.9	76 12.2	149 24.0	313 50.3	421 67.7	444 71.4	86 13.8	121 19.5	307 49.4	88 14.1	108 17.4	46 7.4	50 8.0	50 8.0	40 6.4	14 2.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=722 %	46 6.4	81 11.2	188 26.0	391 54.2	502 69.5	484 67.0	114 15.8	142 19.7	364 50.4	113 15.7	135 18.7	69 9.6	72 10.0	57 7.9	44 6.1	23 3.2
	その他	n=101 %	9 8.9	18 17.8	29 28.7	53 52.5	67 66.3	59 58.4	15 14.9	27 26.7	58 57.4	24 23.8	24 23.8	16 15.8	13 12.9	13 12.9	13 12.9	2 2.0
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=3730 %	192 5.1	245 6.6	658 17.6	1678 45.0	2102 56.4	2133 57.2	393 10.5	562 15.1	1347 36.1	713 19.1	434 11.6	243 6.5	240 6.4	325 8.7	489 13.1	155 4.2

④インフルエンサー

(ア) 地域別のクロス集計

[インフルエンサー：介護のしごとに魅力を感じる度合×居住地]

		全体	とても魅力的であり、強く勧めたい	少し魅力的であり、勧めたい	あまり魅力的でなく、勧めることはあまりない	全く魅力的でなく、勧めない
全体		n=515 %	54 10.5	187 36.3	204 39.6	70 13.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	17 9.7	60 34.1	77 43.8	22 12.5
	中核市	n=82 %	7 8.5	34 41.5	27 32.9	14 17.1
	その他の市	n=227 %	26 11.5	78 34.4	89 39.2	34 15.0
	町村	n=30 %	4 13.3	15 50.0	11 36.7	0 0.0
三大都市圏	首都圏	n=181 %	23 12.7	61 33.7	69 38.1	28 15.5
	中京圏	n=52 %	5 9.6	23 44.2	17 32.7	7 13.5
	近畿圏	n=86 %	7 8.1	23 26.7	45 52.3	11 12.8
	その他	n=196 %	19 9.7	80 40.8	73 37.2	24 12.2

[インフルエンサー：介護職に必要と考えるスキル×居住地]

		全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗 介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられるスキルはない
全体		n=515 %	220 42.7	253 49.1	210 40.8	206 40.0	226 43.9	57 11.1	56 10.9	22 4.3	14 2.7	11 2.1	9 1.7	15 2.9	34 6.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	74 42.0	102 58.0	68 38.6	61 34.7	78 44.3	19 10.8	17 9.7	6 3.4	7 4.0	3 1.7	2 1.1	1 0.6	14 8.0
	中核市	n=82 %	35 42.7	43 52.4	29 35.4	37 45.1	33 40.2	7 8.5	9 11.0	4 4.9	3 3.7	4 4.9	2 2.4	3 3.7	4 4.9
	その他の市	n=227 %	99 43.6	95 41.9	102 44.9	96 42.3	102 44.9	24 10.6	26 11.5	12 5.3	4 1.8	4 1.8	5 2.2	9 4.0	14 6.2
	町村	n=30 %	12 40.0	13 43.3	11 36.7	12 40.0	13 43.3	7 23.3	4 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 6.7	2 6.7
三大都市圏	首都圏	n=181 %	82 45.3	93 51.4	78 43.1	57 31.5	78 43.1	19 10.5	16 8.8	6 3.3	2 1.1	4 2.2	3 1.7	3 1.7	17 9.4
	中京圏	n=52 %	26 50.0	28 53.8	20 38.5	21 40.4	24 46.2	8 15.4	3 5.8	1 1.9	1 1.9	0 0.0	2 3.8	2 3.8	1 1.9
	近畿圏	n=86 %	34 39.5	45 52.3	34 39.5	38 44.2	39 45.3	11 12.8	11 12.8	6 7.0	1 1.2	2 2.3	2 2.3	2 2.3	4 4.7
	その他	n=196 %	78 39.8	87 44.4	78 39.8	90 45.9	85 43.4	19 9.7	26 13.3	9 4.6	10 5.1	5 2.6	2 1.0	8 4.1	12 6.1

[インフルエンサー：介護職の働き方のイメージ×居住地]

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務 土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=515 %	91 17.7	382 74.2	78 15.1	255 49.5	34 6.6	205 39.8	46 8.9	25 4.9	3 0.6
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	36 20.5	136 77.3	24 13.6	88 50.0	11 6.3	67 38.1	15 8.5	6 3.4	1 0.6
	中核市	n=82 %	13 15.9	61 74.4	16 19.5	36 43.9	7 8.5	34 41.5	6 7.3	3 3.7	0 0.0
	その他の市	n=227 %	33 14.5	163 71.8	35 15.4	117 51.5	14 6.2	89 39.2	22 9.7	14 6.2	2 0.9
	町村	n=30 %	9 30.0	22 73.3	3 10.0	14 46.7	2 6.7	15 50.0	3 10.0	2 6.7	0 0.0
三大都市圏	首都圏	n=181 %	36 19.9	131 72.4	34 18.8	89 49.2	14 7.7	72 39.8	17 9.4	11 6.1	3 1.7
	中京圏	n=52 %	12 23.1	41 78.8	4 7.7	30 57.7	5 9.6	17 32.7	7 13.5	2 3.8	0 0.0
	近畿圏	n=86 %	15 17.4	67 77.9	10 11.6	46 53.5	7 8.1	38 44.2	7 8.1	4 4.7	0 0.0
	その他	n=196 %	28 14.3	143 73.0	30 15.3	90 45.9	8 4.1	78 39.8	15 7.7	8 4.1	0 0.0

[インフルエンサー：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=515 %	195 37.9	163 31.7	140 27.2	76 14.8	77 15.0	115 22.3	139 27.0	0 0.0	138 26.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	68 38.6	59 33.5	51 29.0	28 15.9	29 16.5	46 26.1	48 27.3	0 0.0	41 23.3
	中核市	n=82 %	26 31.7	31 37.8	17 20.7	15 18.3	9 11.0	17 20.7	25 30.5	0 0.0	25 30.5
	その他の市	n=227 %	87 38.3	65 28.6	63 27.8	29 12.8	32 14.1	45 19.8	56 24.7	0 0.0	64 28.2
	町村	n=30 %	14 46.7	8 26.7	9 30.0	4 13.3	7 23.3	7 23.3	10 33.3	0 0.0	8 26.7
三大都市圏	首都圏	n=181 %	65 35.9	57 31.5	59 32.6	28 15.5	25 13.8	41 22.7	55 30.4	0 0.0	50 27.6
	中京圏	n=52 %	25 48.1	21 40.4	11 21.2	8 15.4	8 15.4	12 23.1	9 17.3	0 0.0	14 26.9
	近畿圏	n=86 %	33 38.4	24 27.9	23 26.7	18 20.9	14 16.3	24 27.9	26 30.2	0 0.0	24 27.9
	その他	n=196 %	72 36.7	61 31.1	47 24.0	22 11.2	30 15.3	38 19.4	49 25.0	0 0.0	50 25.5

[インフルエンサー：介護のしごとについてもっと知りたいこと×居住地]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=515 %	105 20.4	150 29.1	182 35.3	146 28.3	165 32.0	90 17.5	45 8.7	5 1.0	102 19.8
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	35 19.9	52 29.5	66 37.5	53 30.1	60 34.1	27 15.3	16 9.1	2 1.1	32 18.2
	中核市	n=82 %	20 24.4	22 26.8	36 43.9	25 30.5	26 31.7	14 17.1	6 7.3	0 0.0	16 19.5
	その他の市	n=227 %	44 19.4	63 27.8	70 30.8	61 26.9	70 30.8	45 19.8	21 9.3	3 1.3	48 21.1
	町村	n=30 %	6 20.0	13 43.3	10 33.3	7 23.3	9 30.0	4 13.3	2 6.7	0 0.0	6 20.0
三大都市圏	首都圏	n=181 %	36 19.9	49 27.1	57 31.5	55 30.4	63 34.8	28 15.5	15 8.3	3 1.7	39 21.5
	中京圏	n=52 %	10 19.2	14 26.9	18 34.6	15 28.8	17 32.7	9 17.3	2 3.8	1 1.9	9 17.3
	近畿圏	n=86 %	20 23.3	26 30.2	35 40.7	22 25.6	22 25.6	14 16.3	8 9.3	1 1.2	19 22.1
	その他	n=196 %	39 19.9	61 31.1	72 36.7	54 27.6	63 32.1	39 19.9	20 10.2	0 0.0	35 17.9

[インフルエンサー：介護業界で実施してほしい取組×居住地]

		全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすい仕組みの設置	経営層と現場職員の間での意思疎通の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他
全体		n=515 %	171 33.2	172 33.4	184 35.7	224 43.5	138 26.8	208 40.4	137 26.6	32 6.2
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	65 36.9	64 36.4	71 40.3	77 43.8	48 27.3	67 38.1	59 33.5	10 5.7
	中核市	n=82 %	18 22.0	31 37.8	32 39.0	39 47.6	26 31.7	38 46.3	14 17.1	5 6.1
	その他の市	n=227 %	74 32.6	64 28.2	72 31.7	90 39.6	54 23.8	92 40.5	59 26.0	16 7.0
	町村	n=30 %	14 46.7	13 43.3	9 30.0	18 60.0	10 33.3	11 36.7	5 16.7	1 3.3
三大都市圏	首都圏	n=181 %	68 37.6	60 33.1	74 40.9	73 40.3	43 23.8	69 38.1	49 27.1	15 8.3
	中京圏	n=52 %	14 26.9	16 30.8	18 34.6	23 44.2	11 21.2	26 50.0	14 26.9	4 7.7
	近畿圏	n=86 %	31 36.0	25 29.1	26 30.2	47 54.7	25 29.1	37 43.0	29 33.7	8 9.3
	その他	n=196 %	58 29.6	71 36.2	66 33.7	81 41.3	59 30.1	76 38.8	45 23.0	5 2.6

[インフルエンサー：勧めたい介護事業者を選定する際のポイント×居住地]

	全体	法人規模	法人の理念・経営ビジョン	経営の安定性	業務内容	労働時間・勤務日数・シフトや休暇等	給与・ボーナスなど処遇	キャリアアップの機会や研修等	先輩職員の働き方・仕事に対する考え方	職場の人間関係・雰囲気	仕事のやりがい	事業所の立地場所(勤務地)	建物や設備	ICT等の技術の開発や導入	求人募集がわかりやすい・興味を持てる	そもそも情報が入手できず、選定ポイントが分からない	その他	
全体	n=515 %	71 13.8	117 22.7	180 35.0	188 36.5	262 50.9	290 56.3	113 21.9	122 23.7	199 38.6	156 30.3	84 16.3	54 10.5	43 8.3	58 11.3	55 10.7	3 0.6	
地域区分	東京23区及び政令指定都市	n=176 %	30 17.0	39 22.2	66 37.5	62 35.2	89 50.6	105 59.7	44 25.0	53 30.1	72 40.9	48 27.3	28 15.9	20 11.4	15 8.5	19 10.8	0 0.0	
	中核市	n=82 %	14 17.1	25 30.5	28 34.1	35 42.7	49 59.8	51 62.2	24 29.3	16 19.5	32 39.0	26 31.7	17 20.7	10 12.2	9 11.0	10 12.2	7 8.5	0 0.0
	その他の市	n=227 %	24 10.6	49 21.6	72 31.7	81 35.7	107 47.1	113 49.8	39 17.2	50 22.0	85 37.4	77 33.9	35 15.4	21 9.3	17 7.5	26 11.5	2 11.5	0 0.9
	町村	n=30 %	3 10.0	4 13.3	14 46.7	10 33.3	17 56.7	21 70.0	6 20.0	3 10.0	10 33.3	5 16.7	4 13.3	3 10.0	2 6.7	3 10.0	3 10.0	1 3.3
	三大都市圏	n=181 %	22 12.2	45 24.9	64 35.4	71 39.2	87 48.1	99 54.7	42 23.2	40 22.1	62 34.3	50 27.6	22 12.2	15 8.3	13 7.2	15 8.3	18 9.9	2 1.1
三大都市圏	首都圏	n=52 %	9 17.3	9 17.3	20 38.5	16 30.8	27 51.9	30 57.7	9 17.3	10 19.2	21 40.4	18 34.6	10 19.2	10 19.2	4 7.7	5 9.6	4 7.7	0 0.0
	中京圏	n=86 %	15 17.4	22 25.6	32 37.2	36 41.9	48 55.8	54 62.8	23 26.7	22 25.6	38 44.2	29 33.7	17 19.8	12 14.0	10 11.6	12 14.0	11 12.8	0 0.0
	近畿圏	n=196 %	25 12.8	41 20.9	64 32.7	65 33.2	100 51.0	107 54.6	39 19.9	50 25.5	78 39.8	59 30.1	35 17.9	17 8.7	16 8.2	26 13.3	22 11.2	1 0.5
	その他	n=196 %	25 12.8	41 20.9	64 32.7	65 33.2	100 51.0	107 54.6	39 19.9	50 25.5	78 39.8	59 30.1	35 17.9	17 8.7	16 8.2	26 13.3	22 11.2	1 0.5

(イ) 介護業界との接点の有無別のクロス集計

[インフルエンサー：介護のしごとに魅力を感じる度合×介護業界との接点]

	全体	とても魅力的であり、強く勧めたい	少し魅力的であり、勧めたい	あまり魅力的でなく、勧めることはあまりない	全く魅力的でなく、勧めない	
全体	n=515 %	54 10.5	187 36.3	204 39.6	70 13.6	
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	24 48.0	14 28.0	10 20.0	2 4.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	19 35.8	26 49.1	8 15.1	0 0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	23 16.0	64 44.4	50 34.7	7 4.9
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	16 13.9	43 37.4	51 44.3	5 4.3
	その他	n=12 %	2 16.7	6 50.0	3 25.0	1 8.3
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	7 2.9	67 27.5	113 46.3

[インフルエンサー：介護職に必要と考えるスキル×介護業界との接点]

	全体	介護対象の観察・報告	移動・移乗 介助、体位交換、外出介助	食事介助	入浴介助	排泄介助	身体整容	レクリエーション・アクティビティ	調理	洗濯	掃除	買い物代行	その他	必要だと考えられるスキルはない
全体	n=515 %	220 42.7	253 49.1	210 40.8	206 40.0	226 43.9	57 11.1	56 10.9	22 4.3	14 2.7	11 2.1	9 1.7	15 2.9	34 6.6
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	27 54.0	28 56.0	28 56.0	17 34.0	15 30.0	3 6.0	6 12.0	2 4.0	2 4.0	1 2.0	2 4.0	1 2.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	18 34.0	22 41.5	33 62.3	17 32.1	15 28.3	7 13.2	4 7.5	1 1.9	3 5.7	2 3.8	1 1.9	0 0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	70 48.6	75 52.1	60 41.7	68 47.2	71 49.3	22 15.3	14 9.7	6 4.2	4 2.8	4 2.8	2 1.4	4 2.8
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	68 59.1	71 61.7	52 45.2	39 33.9	56 48.7	15 13.0	18 15.7	3 2.6	0 0.0	2 1.7	1 0.9	2 1.7
	その他	n=12 %	7 58.3	7 58.3	3 25.0	3 25.0	5 41.7	1 8.3	4 33.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 25.0
	接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	91 37.3	112 45.9	93 38.1	98 40.2	110 45.1	19 7.8	24 9.8	11 4.5	7 2.9	4 1.6	5 2.0

[インフルエンサー：介護職の働き方のイメージ×介護業界との接点]

		全体	日勤限定	夜勤シフトあり	平日勤務 土日休み	土日シフトあり	曜日固定	フルタイム勤務	時短勤務	期間限定	その他
全体		n=515 %	91 17.7	382 74.2	78 15.1	255 49.5	34 6.6	205 39.8	46 8.9	25 4.9	3 0.6
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	24 48.0	36 72.0	19 38.0	24 48.0	7 14.0	25 50.0	8 16.0	4 8.0	0 0.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	18 34.0	35 66.0	18 34.0	18 34.0	8 15.1	20 37.7	4 7.5	4 7.5	0 0.0
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	38 26.4	110 76.4	26 18.1	77 53.5	10 6.9	69 47.9	19 13.2	10 6.9	0 0.0
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	26 22.6	96 83.5	14 12.2	74 64.3	14 12.2	68 59.1	15 13.0	11 9.6	1 0.9
	その他	n=12 %	1 8.3	10 83.3	2 16.7	9 75.0	0 0.0	5 41.7	2 16.7	1 8.3	1 8.3
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	25 10.2	178 73.0	27 11.1	117 48.0	9 3.7	80 32.8	19 7.8	9 3.7	2 0.8

[インフルエンサー：介護のしごとについて十分な情報が得られていること×介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=515 %	195 37.9	163 31.7	140 27.2	76 14.8	77 15.0	115 22.3	139 27.0	0 0.0	138 26.8
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	33 66.0	29 58.0	26 52.0	23 46.0	16 32.0	20 40.0	13 26.0	0 0.0	2 4.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	27 50.9	28 52.8	23 43.4	16 30.2	16 30.2	12 22.6	11 20.8	0 0.0	1 1.9
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	69 47.9	57 39.6	47 32.6	35 24.3	26 18.1	47 32.6	48 33.3	0 0.0	17 11.8
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	57 49.6	45 39.1	36 31.3	26 22.6	23 20.0	42 36.5	55 47.8	0 0.0	20 17.4
	その他	n=12 %	7 58.3	5 41.7	4 33.3	3 25.0	5 41.7	8 66.7	8 66.7	0 0.0	1 8.3
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	67 27.5	56 23.0	52 21.3	16 6.6	21 8.6	33 13.5	47 19.3	0 0.0	104 42.6

[インフルエンサー：介護のしごとについてもっと知りたいこと×介護業界との接点]

		全体	仕事の内容	働き方	給与・ボーナスなど処遇	キャリア形成の仕組み	職場の間関係、雰囲気	仕事のやりがい	社会への貢献	その他	特になし
全体		n=515 %	105 20.4	150 29.1	182 35.3	146 28.3	165 32.0	90 17.5	45 8.7	5 1.0	102 19.8
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	5 10.0	11 22.0	14 28.0	13 26.0	15 30.0	9 18.0	6 12.0	2 4.0	4 8.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	6 11.3	13 24.5	15 28.3	15 28.3	12 22.6	13 24.5	7 13.2	1 1.9	4 7.5
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	35 24.3	44 30.6	59 41.0	56 38.9	57 39.6	22 15.3	18 12.5	1 0.7	17 11.8
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	31 27.0	35 30.4	49 42.6	42 36.5	46 40.0	18 15.7	15 13.0	2 1.7	15 13.0
	その他	n=12 %	1 8.3	3 25.0	5 41.7	3 25.0	5 41.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	3 25.0
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	45 18.4	69 28.3	77 31.6	51 20.9	69 28.3	43 17.6	15 6.1	1 0.4	74 30.3

[インフルエンサー：介護業界で実施してほしい取組×介護業界との接点]

		全体	職員のスキル向上・キャリアアップのための研修等の実施	先輩職員が経験の浅い人材を支援する・相談しやすい仕組みの設置	経営層と現場職員の間意思疎通の機会の設置	多様な働き方への理解の浸透	子育て世代への支援体制整備・制度設置	残業軽減や有休消化促進	ロボットやICT・記録システムなどの技術の活用	その他
全体		n=515 %	171 33.2	172 33.4	184 35.7	224 43.5	138 26.8	208 40.4	137 26.6	32 6.2
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	24 48.0	22 44.0	24 48.0	22 44.0	15 30.0	19 38.0	8 16.0	2 4.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	22 41.5	25 47.2	27 50.9	13 24.5	11 20.8	10 18.9	4 7.5	2 3.8
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	62 43.1	64 44.4	69 47.9	78 54.2	52 36.1	63 43.8	40 27.8	9 6.3
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	55 47.8	51 44.3	45 39.1	64 55.7	43 37.4	53 46.1	42 36.5	9 7.8
	その他	n=12 %	4 33.3	7 58.3	6 50.0	7 58.3	6 50.0	6 50.0	5 41.7	2 16.7
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	64 26.2	57 23.4	68 27.9	90 36.9	54 22.1	102 41.8	67 27.5	14 5.7

[インフルエンサー：勧めたい事業者を選定する際のポイント×居住地]

		全体	法人規模	法人の理念・経営ビジョン	経営の安定性	業務内容	労働時間・勤務日数・シフトや休暇等	給与・ボーナスなど処遇	キャリアのステージやキャリアアップの仕組み(研修等)	先輩職員の働き方、仕事に対する考え等	職場の人間関係、雰囲気	仕事のやりがい	事業所の立地場所(勤務地)	建物や設備	ICT等の技術の開発や導入	求人募集がわかりやすい・興味を持てる	そもそも情報が入手できず、選定ポイントが分からない	その他	
全体		n=515 %	71 13.8	117 22.7	180 35.0	188 36.5	262 50.9	290 56.3	113 21.9	122 23.7	199 38.6	156 30.3	84 16.3	54 10.5	43 8.3	58 11.3	55 10.7	3 0.6	
接点あり	介護業界に勤めていたことがある	n=50 %	18 36.0	17 34.0	14 28.0	18 36.0	16 32.0	25 50.0	17 34.0	11 22.0	16 32.0	10 20.0	9 18.0	4 8.0	4 8.0	4 16.0	8 16.0	8 16.0	0 0.0
	介護業界に就職活動をしたことがある	n=53 %	16 30.2	17 32.1	17 32.1	15 28.3	18 34.0	24 45.3	18 34.0	17 32.1	17 32.1	13 24.5	7 13.2	5 9.4	6 11.3	6 11.3	4 7.5	0 0.0	
	家族や友人など身近な人に介護職で働いている人がいる	n=144 %	27 18.8	42 29.2	53 36.8	66 45.8	82 56.9	92 63.9	46 31.9	40 27.8	61 42.4	45 31.3	31 21.5	24 16.7	17 11.8	23 16.0	11 7.6	1 0.7	
	家族や友人等身近な人が介護サービスを利用している	n=115 %	22 19.1	36 31.3	49 42.6	48 41.7	71 61.7	76 66.1	40 34.8	39 33.9	53 46.1	42 36.5	22 19.1	18 15.7	16 13.9	18 15.7	15 13.0	3 2.6	
	その他	n=12 %	0 0.0	6 50.0	6 50.0	3 25.0	7 58.3	6 50.0	3 25.0	3 66.7	8 66.7	8 33.3	4 16.7	2 8.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	2 16.7
接点なし	特に介護業界との接点はない	n=244 %	21 8.6	36 14.8	80 32.8	78 32.0	118 48.4	132 54.1	38 15.6	48 19.7	88 36.1	76 31.1	34 13.9	19 7.8	16 6.6	24 9.8	32 13.1	0 0.0	