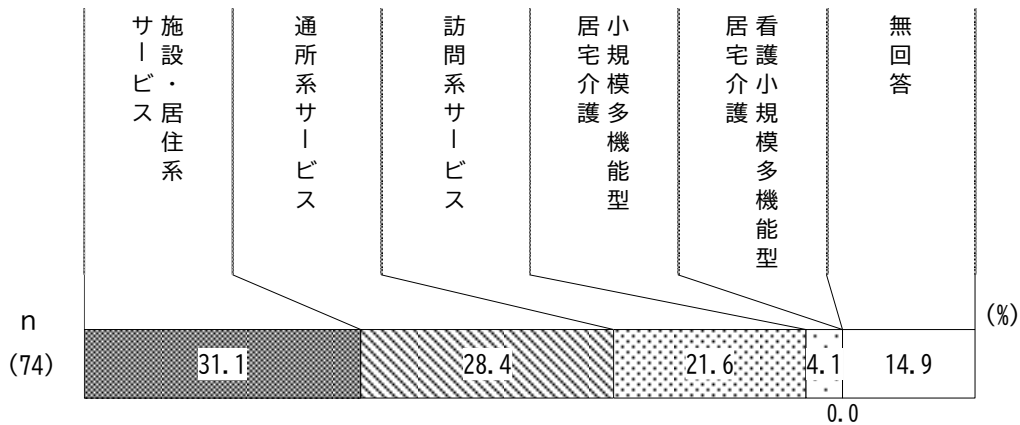


第8章 介護人材実態調査

1. 事業所の概要

(1) サービス種別

本調査は、施設・居住系サービス：23事業所、通所系サービス：21事業所、訪問系サービス：16事業所、小規模多機能型居宅介護：3事業所、サービス種別無回答：11事業所から回答を得た。



| |
|---------------------------------------------------------------------|
| 施設・居住系サービス |
| (特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、ショートステイ、グループホーム、特定施設、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け委住宅) |
| 通所系サービス |
| (通所介護(地域密着型含む)、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、通所型サービス(総合事業)) |
| 訪問系サービス |
| 訪問介護、訪問入浴、夜間対応型訪問介護、訪問型サービス(総合事業) |

※「看護小規模多機能型居宅介護」は回答事業所無し。

(2) 介護職員数

事業所に所属する介護職員数は、「施設・居住系サービス」は平均25.7人（うち正規職員15.6人、正規率60.9%）、「通所系サービス」は平均8.4人（うち正規職員3.4人、正規率40.9%）となっている。また、「訪問系サービス」は平均11.0人（うち正規職員4.9人、正規率41.5%）となっている。

| | 調査数 (事業所) | 正規職員 (人) | | 非正規職員 (人) | | 職員 計 (人) | | 正規職員の 占める割合 (平均、%) |
|-------------|--------------|----------|------|-----------|------|----------|------|--------------------------|
| | | 合計 | 平均 | 合計 | 平均 | 合計 | 平均 | |
| 施設・居住系サービス | n=23 | 328 | 15.6 | 211 | 10.0 | 539 | 25.7 | 60.9 |
| 通所系サービス | n=21 | 72 | 3.4 | 104 | 5.2 | 176 | 8.4 | 40.9 |
| 訪問系サービス | n=16 | 73 | 4.9 | 103 | 7.4 | 176 | 11.0 | 41.5 |
| 小規模多機能型居宅介護 | n=3 | 18 | 6.0 | 18 | 6.0 | 36 | 12.0 | 50.0 |
| 無回答 | n=11 | 64 | 7.1 | 100 | 11.1 | 164 | 18.2 | 39.0 |

外国人職員がいる事業所は、「施設・居住系サービス」が12事業所で最も多くなっている。

| | 調査数 (事業所) | 外国人職員が いる事業所 |
|-------------|--------------|-----------------|
| 施設・居住系サービス | n=23 | 12 |
| 通所系サービス | n=21 | 1 |
| 訪問系サービス | n=16 | 1 |
| 小規模多機能型居宅介護 | n=3 | 2 |
| 無回答 | n=11 | 2 |

2. 過去1年間の介護職員の採用・離職の状況

(1) 過去1年間の介護職員の採用・離職者数

過去1年間の介護職員の採用・離職者数をたずねたところ、採用・離職者数ともに「施設・居住系サービス」で平均5～6人前後、「小規模多機能型居宅介護」で2～3人前後、「通所系サービス」、「訪問系サービス」で、事業所あたり1～2人前後となっている。

| | 調査数 (事業所) | 採用数(人) | | 離職数(人) | | 採用－離職(人) | |
|-------------|--------------|--------|-----|--------|-----|----------|-----|
| | | 合計 | 平均 | 合計 | 平均 | 合計 | 平均 |
| 施設・居住系サービス | n=23 | 109 | 6.8 | 86 | 5.4 | 23 | 1.4 |
| 通所系サービス | n=21 | 39 | 2.1 | 33 | 1.8 | 6 | 0.2 |
| 訪問系サービス | n=16 | 22 | 1.8 | 16 | 1.3 | 6 | 0.5 |
| 小規模多機能型居宅介護 | n=3 | 11 | 3.7 | 6 | 2.0 | 5 | 1.7 |
| 無回答 | n=11 | 27 | 4.5 | 18 | 3.0 | 9 | 1.5 |

(2) 採用や人材定着に関する課題（自由記述）

<施設系・通所系>

38件の回答があり、内容別では「応募者不足」についての意見が14件と最も多く、次いで「職場環境・人間関係・定着支援」が8件、「賃金・処遇の問題」と「人材の質・適性・育成課題」がともに7件、「業務負担・勤務条件の厳しさ」が6件となっている。

| 項目 | | 件数 |
|------|------------------|----|
| 1 | 応募者不足・採用困難 | 14 |
| 2 | 職場環境・人間関係・定着支援 | 8 |
| 3 | 賃金・処遇の問題 | 7 |
| 4 | 人材の質・適性・育成課題 | 7 |
| 5 | 業務負担・勤務条件の厳しさ | 6 |
| 6 | 紹介会社・派遣依存と採用コスト増 | 4 |
| 回答総数 | | 38 |

※複数の項目にまたがる意見もあるため、各項目の件数の合計は回答総数を上回る。

■主な意見の概要（抜粋、要約の場合あり）

①応募者不足・採用困難

応募が少ない。応募につながる方法が課題。

採用活動には苦しんでいます。離職率も高く、仕事量、環境の改善が急務と考えています。

②職場環境・人間関係・定着支援

弊社は送迎をドライバーだけでの業務だけでなく、介助を行うのでハードルが高いと感じる人が多く、続かない。

職員同士のコミュニケーションを大切にする。

③賃金・処遇の問題

社会全体の時給・賃金が上がっていて、介護分野に応募する人、特に非常勤・パートは少なくなっている。

少ない収益から十分な給与を払えていない事。

④人材の質・適性・育成課題

今後を考えると外国人採用が必要。

委員会、研修、施設会議の開催、定期的な職員面談で個々のコミュニケーション力、協調性の重要性を観る。介護職員としての適正の有無。

⑤業務負担・勤務条件の厳しさ

朝食の介助がある為、介護率の高いデイサービスとなっている。排泄介助者も多い為、「デイサービスではなく介護サービス」と言い、離職する職員が多い。

送迎範囲は海老名市内ですが、ご家族の就労により、早朝（7：40、7：50など）の送迎希望の方が複数名いらっしゃる為、7：30出勤が採用条件として必要となる為、募集に対して希望者が集まらない。

⑥紹介会社・派遣依存と採用コスト増

採用時に、紹介会社を通して採用する事が多い。紹介料も100万円はかかっている。時々、何のために介護報酬をもらっているかわからない。

採用に関して、ハローワークや、法人ホームページからの応募がほとんどなく、有料職業紹介業者や、派遣社員を使わざるを得ない。その結果、紹介手数料や、派遣社員導入費用がかかり、財務を圧迫している。

<訪問系>

18件の回答があり、内容別では「応募者不足・採用困難」と「賃金・経営基盤の課題」と「人材育成・評価体制」の意見がいずれも4件と最も多く、次いで「業務負担・労働環境」が3件となっている。

| 項目 | | 件数 |
|------|--------------|----|
| 1 | 応募者不足・採用困難 | 4 |
| 2 | 賃金・経営基盤の課題 | 4 |
| 3 | 人材育成・評価体制 | 4 |
| 4 | 業務負担・労働環境 | 3 |
| 5 | 人材の高齢化・担い手不足 | 2 |
| 6 | 運営・管理人材不足 | 2 |
| 7 | その他 | 2 |
| 回答総数 | | 18 |

※複数の項目にまたがる意見もあるため、各項目の件数の合計は回答総数を上回る。

■主な意見の概要（抜粋、要約の場合あり）

①応募者不足・採用困難

忙しい朝や夜の時間の応募がない。

②賃金・経営基盤の課題

小規模の事業所は賃金を上げたくても、このままだと営業は厳しい。廃業を考えている。

③人材育成・評価体制

入社してもすぐに辞めないようなサポートが欲しい。

働きやすい職場、不安なく仕事ができること。研修を行いながら、スキルアップなど仕事に対する意識を高めることができること。

④業務負担・労働環境

サービスの違いで採用を悩む場合がある。訪問、デイサービスは特に。

⑤人材の高齢化・担い手不足

ヘルパーとして働く方が高齢となり、募集をかけても人材が集まらない。

⑥運営・管理人材不足

人事評価でキャリアラダーを評価する仕組みが必要（リーダー、役職者が少ないため）。

運営に従事する人材が少ない。

⑦その他

仕事をしていく上での腰痛予防。

(3) 人材確保に関して市町村に期待するサポート（自由記述）

<施設系・通所系>

32件の回答があり、内容別では「就職機会の創出・マッチング支援」についての意見が13件と最も多く、次いで「採用費用・経済的支援」が6件、「潜在人材・多様人材の掘り起こし」が5件となっている。

| 項目 | | 件数 |
|------|-----------------|----|
| 1 | 就職機会の創出・マッチング支援 | 13 |
| 2 | 採用費用・経済的支援 | 6 |
| 3 | 潜在人材・多様人材の掘り起こし | 5 |
| 4 | 処遇改善・賃金支援 | 2 |
| 5 | 人材育成・資格取得支援 | 2 |
| 6 | 通勤・就労環境の整備 | 2 |
| 回答総数 | | 32 |

※複数の項目にまたがる意見もあるため、各項目の件数の合計は回答総数を上回る。

■主な意見の概要（抜粋、要約の場合あり）

①就職機会の創出・マッチング支援

福祉の仕事フェアのように、知ってもらう機会を設けて頂ければ助かります。

②採用費用・経済的支援

求人費用の補助。

③潜在人材・多様人材の掘り起こし

介護福祉士の人材確保に関するサポート。特に潜在介護福祉士の現場復帰に関するサポートがあると、事業所としても連携が取りやすく、大変ありがたいです。

④処遇改善・賃金支援

市独自の処遇改善があると、人が集まりやすい一因になると思います。

⑤人材育成・資格取得支援

育成プログラム、研修などの実施。採用イベント開催数を増やしていただけると嬉しいです。

⑥通勤・就労環境の整備

コミュニティバスの充実、レンタサイクル普及の拡充。

<訪問系>

9件の回答があり、内容別では「求人マッチング・人材紹介機能への期待」についての意見が4件と最も多く、次いで「介護・訪問介護のイメージ向上・魅力発信」が2件となっている。

| 項目 | | 件数 |
|------|---------------------|----|
| 1 | 求人マッチング・人材紹介機能への期待 | 4 |
| 2 | 介護・訪問介護のイメージ向上・魅力発信 | 2 |
| 3 | 潜在人材の掘り起こし・就職機会創出 | 1 |
| 4 | 人材育成・研修支援 | 1 |
| 5 | 地域インフラ・通勤環境整備 | 1 |
| 6 | 求人費用・採用支援 | 1 |
| 回答総数 | | 9 |

※複数の項目にまたがる意見もあるため、各項目の件数の合計は回答総数を上回る。

■主な意見の概要（抜粋、要約の場合あり）

①求人マッチング・人材紹介機能への期待

求人募集など市のネットワークを有効活用させていただき、介護人材の確保をサポートいただきたいです。

②介護・訪問介護のイメージ向上・魅力発信

介護の魅力発信。

③潜在人材の掘り起こし・就職機会創出

市内の潜在介護人材の掘り起こしの為にも、海老名市内の介護施設合同の就職説明会を企画していただきたい

④人材育成・研修支援

人材育成に関すること。

⑤地域インフラ・通勤環境整備

バス停の設置。

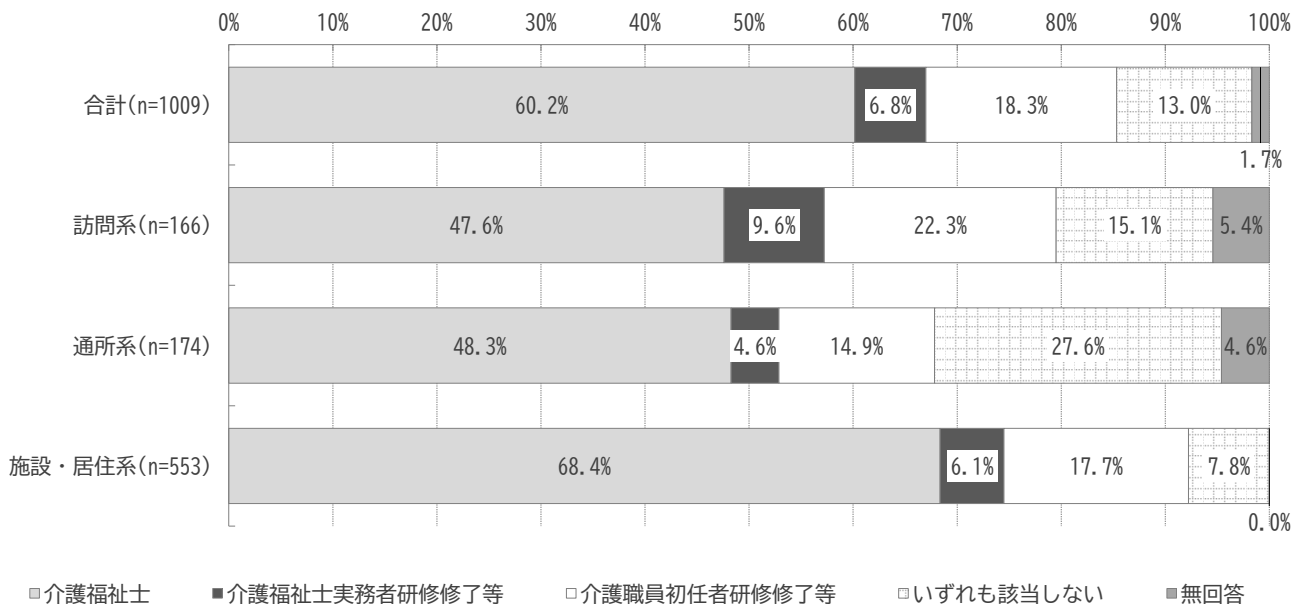
⑥求人費用・採用支援

現在、ハローワークなどに募集広告を出していますが、無料の求人だとなかなか確保できない状況です。

3. 介護職員の属性

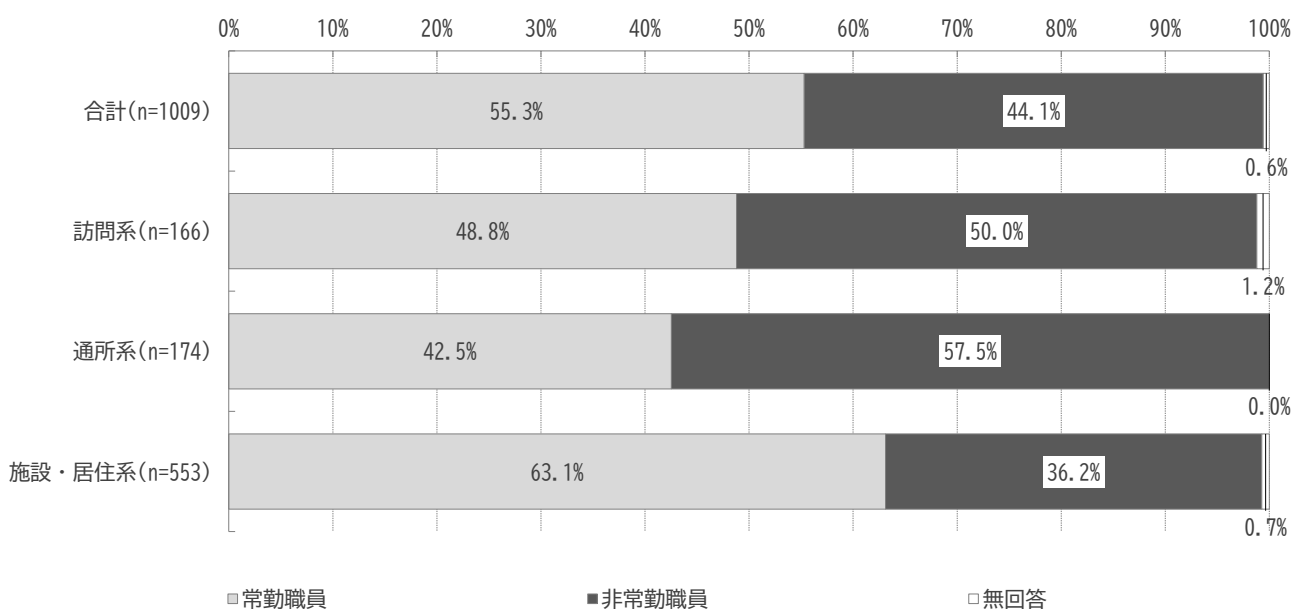
(1) 介護職員の保有資格

保有資格は、施設・居住系では「介護福祉士」(68.4%)の割合が最も多くなっている。また、訪問系の「いずれも該当しない」は15.1%、通所系の「いずれも該当しない」は27.6%であり、施設・居住系と比べて資格を持たない人の割合が高い。



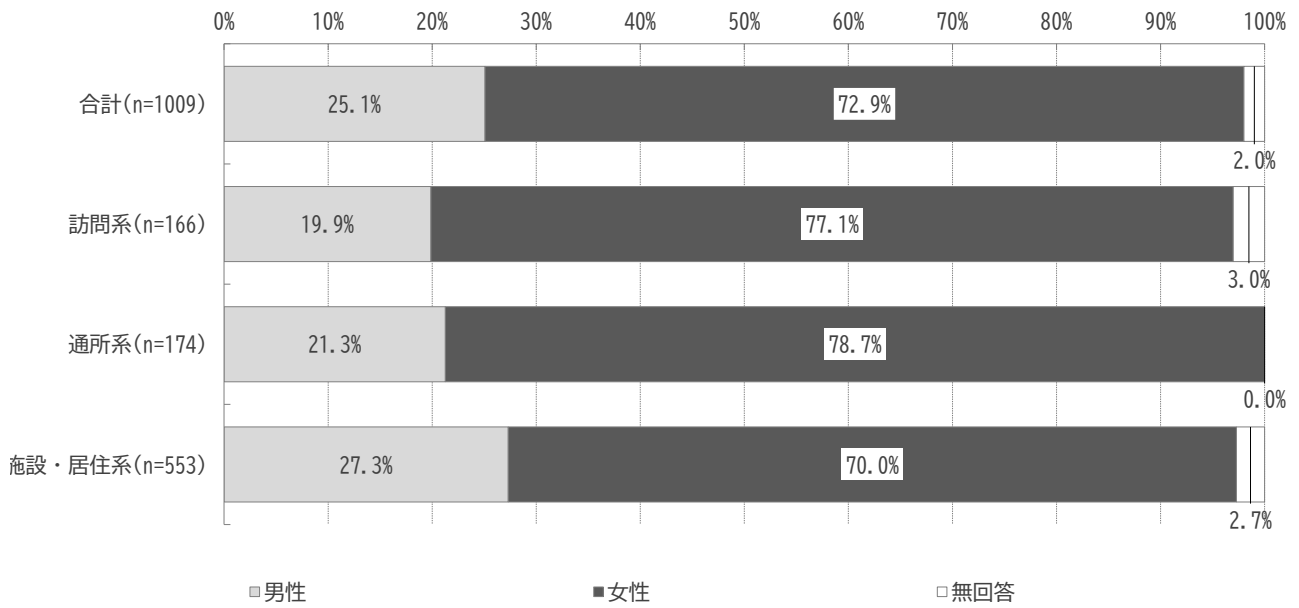
(2) 介護職員の雇用形態

雇用形態の「常勤職員」に着目すると、施設・居住系が63.1%と最も多くなっており、次いで訪問系(48.8%)、通所系(42.5%)でそれぞれ4割を占めている。



(3) 介護職員の性別

性別は、全てのサービス種別で男性より女性の割合が高く、いずれも7割以上を占めている。

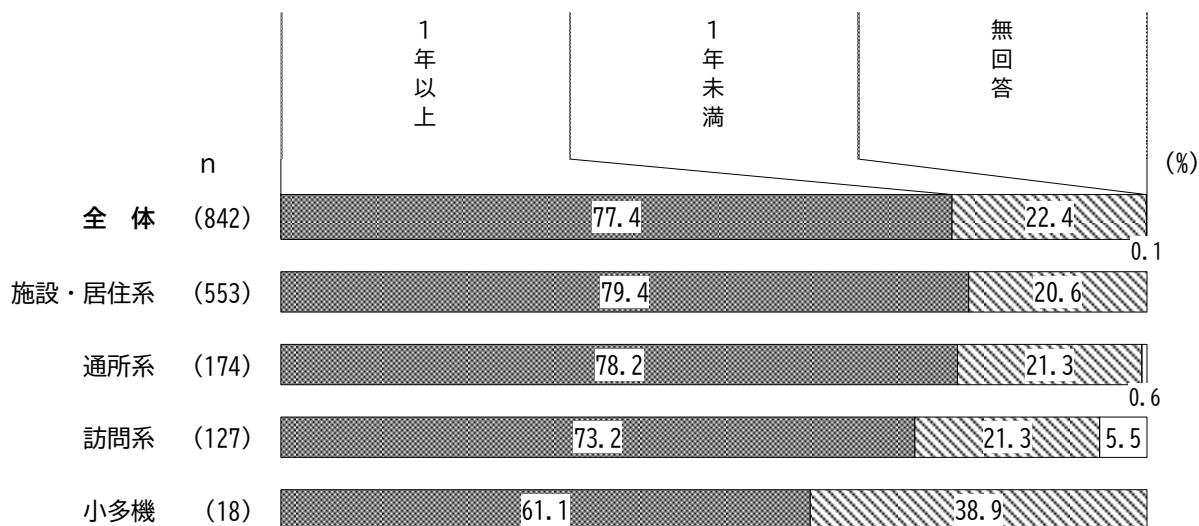


4. 採用1年未満の職員の状況

(1) 現在の施設等での勤務年数

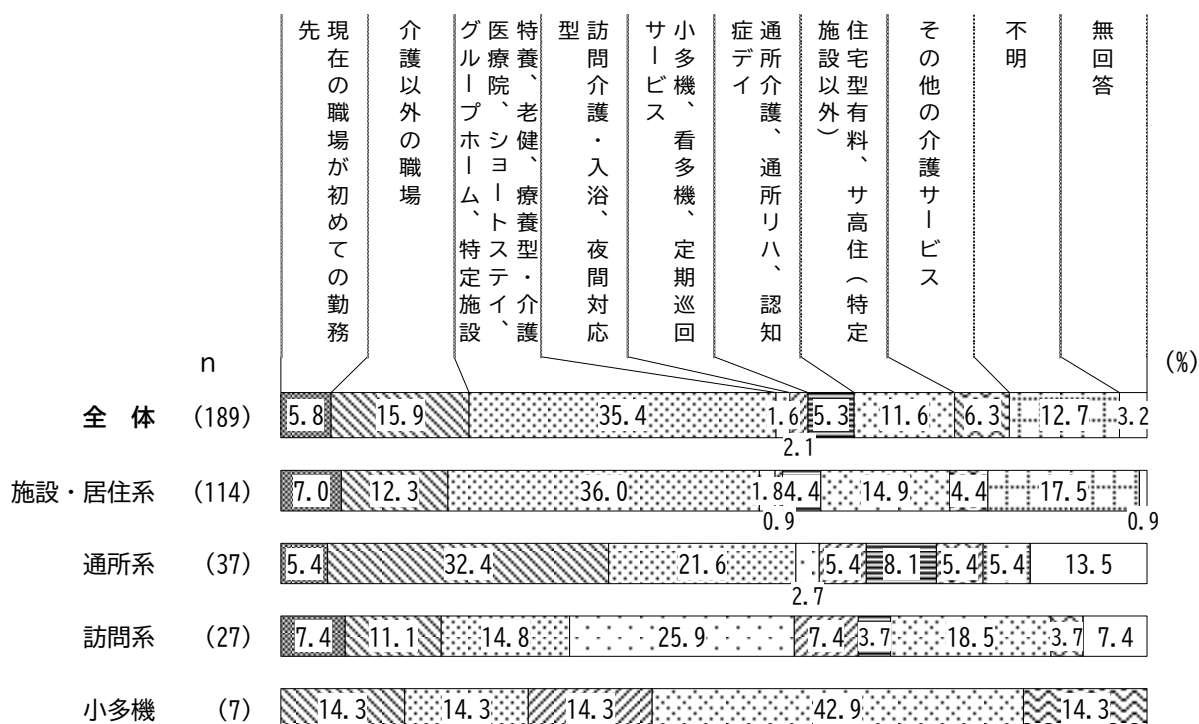
現在の施設等での勤務年数が「1年未満」の人は、通所系と訪問系が21.3%、施設・居住系が20.6%と、職員の約5人に1人が採用1年未満である。また、小多機では38.9%となっている。

以降は、勤務年数1年未満（採用1年未満）の介護職員について、前の職場と現在の職場の関係に着目して分析を行う。



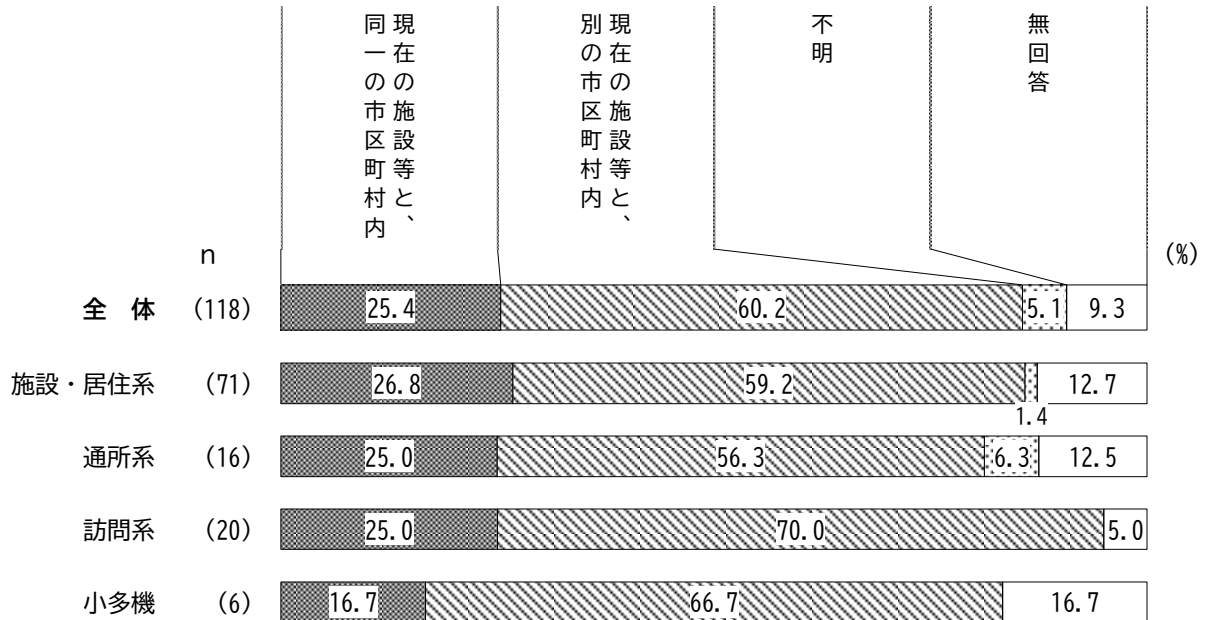
(2) 採用1年未満職員の前職場

採用1年未満の職員が現在の施設等に勤務する直前の職場（以下、「前職場」という。）は、施設・居住系では「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」（36.0%）で割合が多くなっている。通所系では「介護以外の職場」（32.4%）で割合が多くなっている。また、訪問系では、「訪問介護・入浴、夜間対応型」（25.9%）の割合が多くなっている。



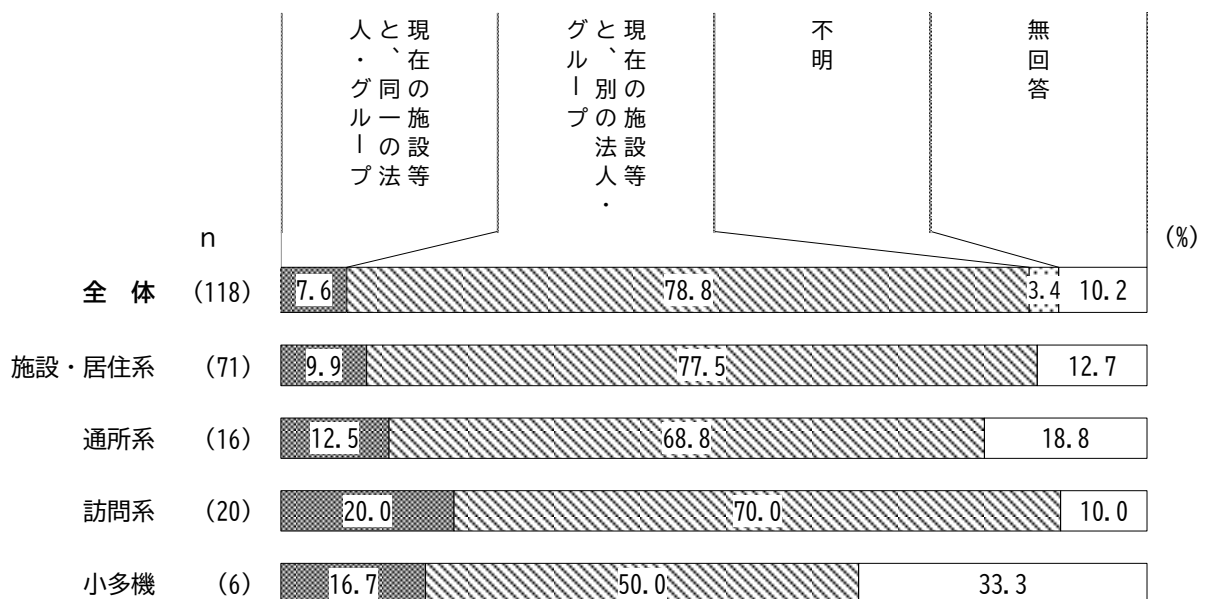
(3) 採用1年未満職員の前職場の所在地

前職場も介護関連だった人に前職場の所在地をたずねたところ、「現在の施設等と、同一の市区町村内」の人は、施設・居住系が26.8%、通所系と訪問系が25.0%と、職員の約4人に1人が同一の市区町村内である。



(4) 採用1年未満職員の前職場の所属法人

前職場も介護関連だった人に前職場の所属法人をたずねたところ、回答があった施設・居住系、通所系、訪問系でともに「現在の施設等と、別の法人・グループ」が7割前後となっている。



5. 訪問介護員の提供するサービス

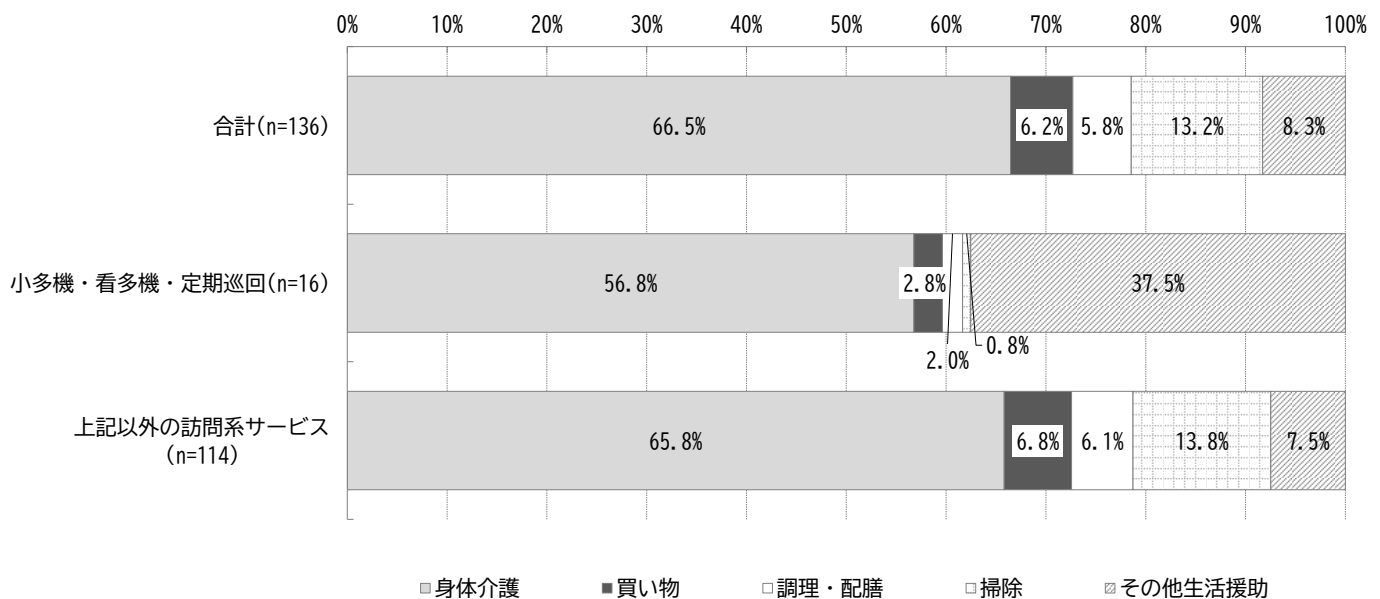
(1) 介護給付によるサービスの内訳（事業所種別、訪問介護員の年齢別）

介護給付によるサービスの内訳をみると、回答事業所全体では、「身体介護」（66.5％）の提供時間の割合が最も多く、次いで「掃除」（13.2％）となっている。

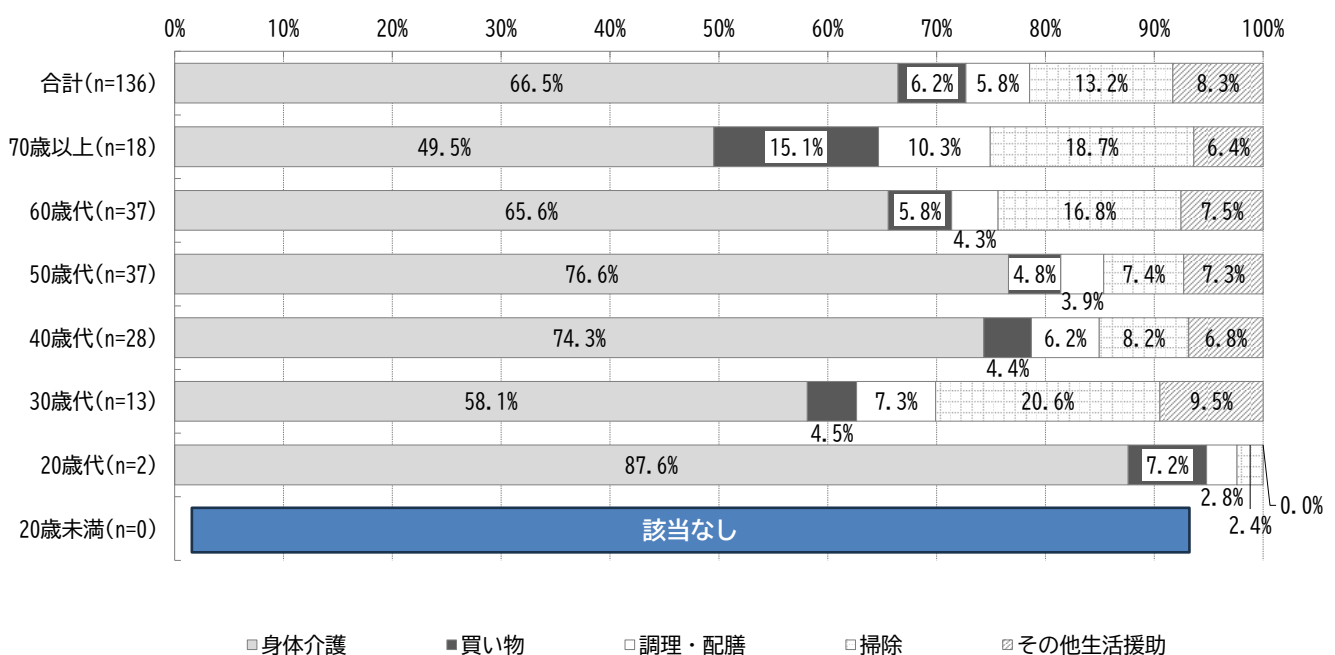
年齢別では、「身体介護」の割合が最も多いのは20歳代（87.6％）であり、次いで50歳代（76.6％）、40歳代（74.3％）となっている。

また、「掃除」は30歳代・70歳代以上で他の年齢層に比べて割合が高く、それぞれ2割前後を占めている。

<事業所種別>



<訪問介護員の年齢別>

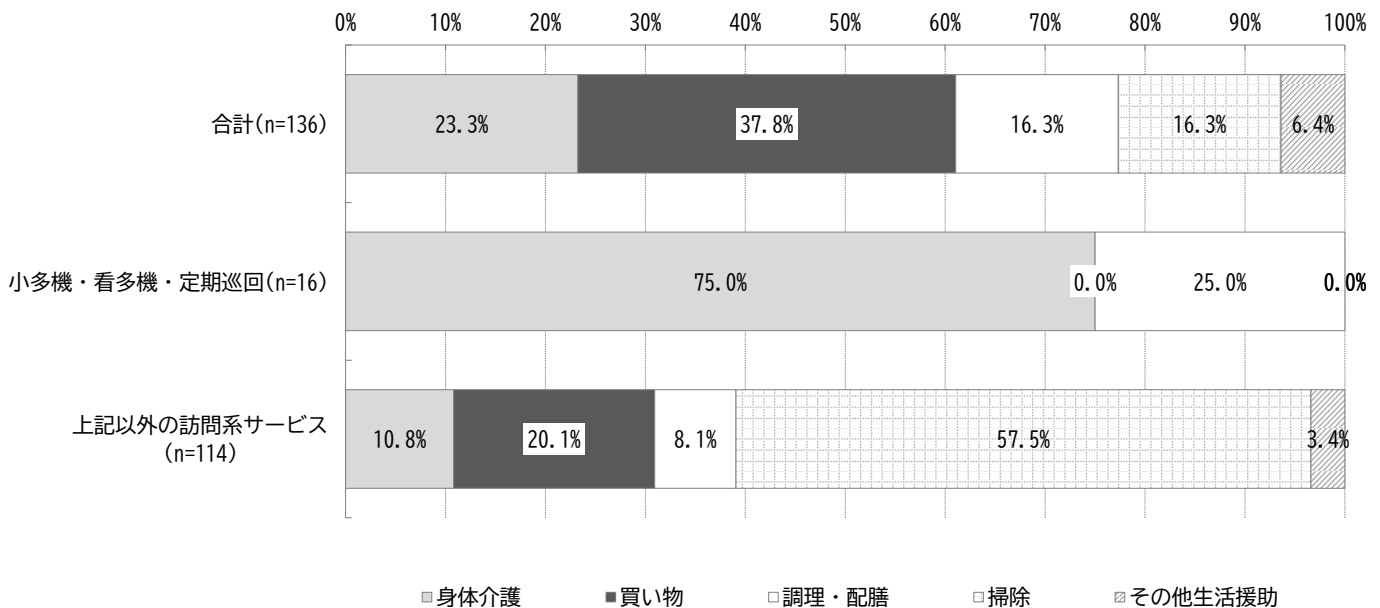


(2) 予防給付・総合事業によるサービスの内訳（事業所種別、訪問介護員の年齢別）

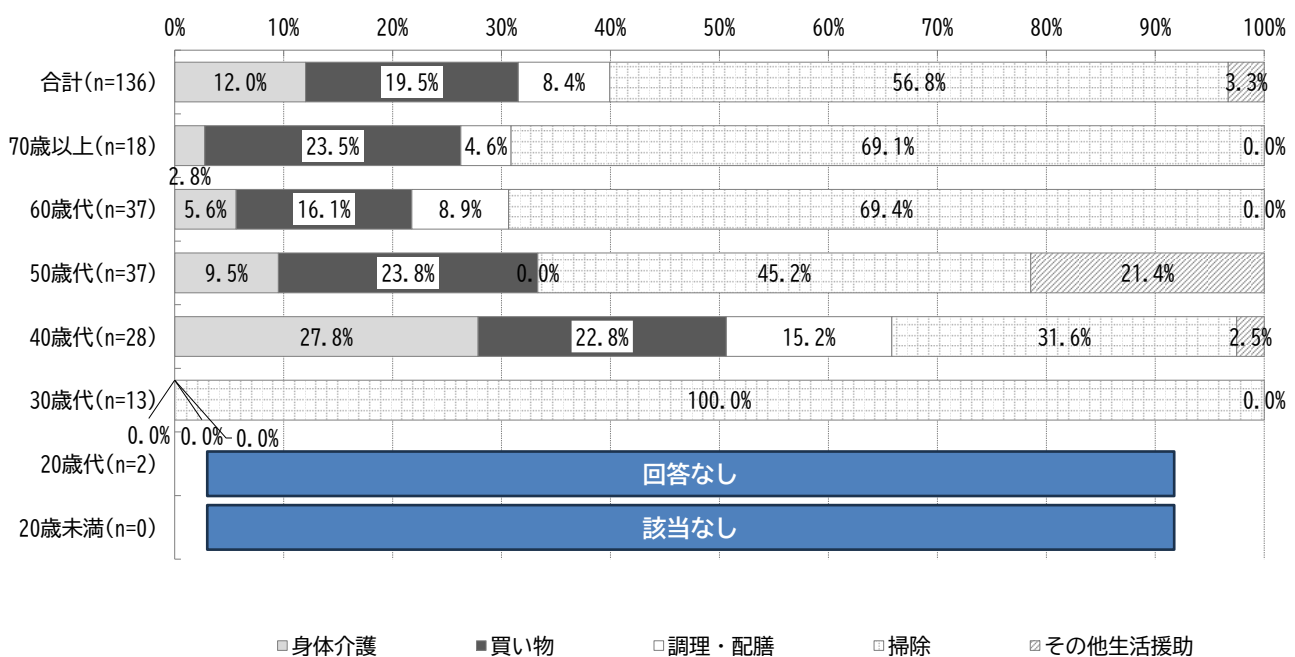
介護予防給付によるサービスの内訳をみると、回答事業所全体では、「買い物」（37.8%）の提供時間の割合が最も多く、次いで身体介護（23.3%）となっている。

年齢別では、「掃除」の割合が最も多いのは60歳代（69.4%）であり、次いで70歳以上（69.1%）と続いている。

<事業所種別>



<訪問介護員の年齢別>

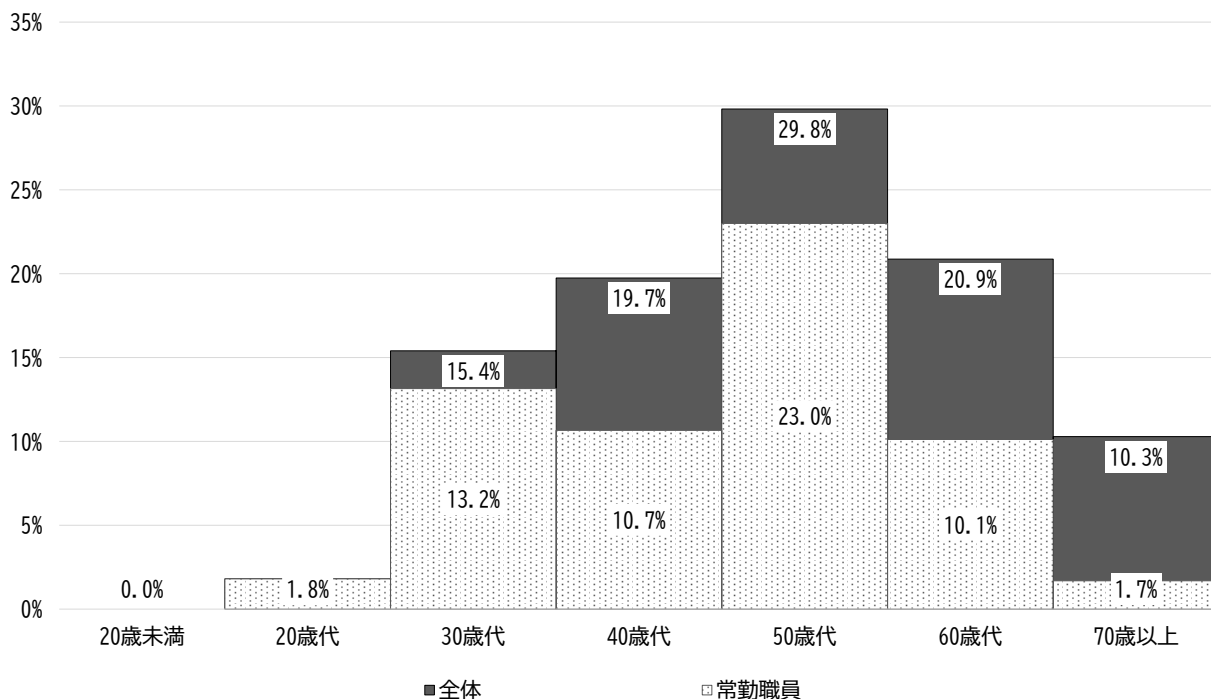


(3) 身体介護の提供時間の訪問介護員年齢構成比（身体介護、生活援助）

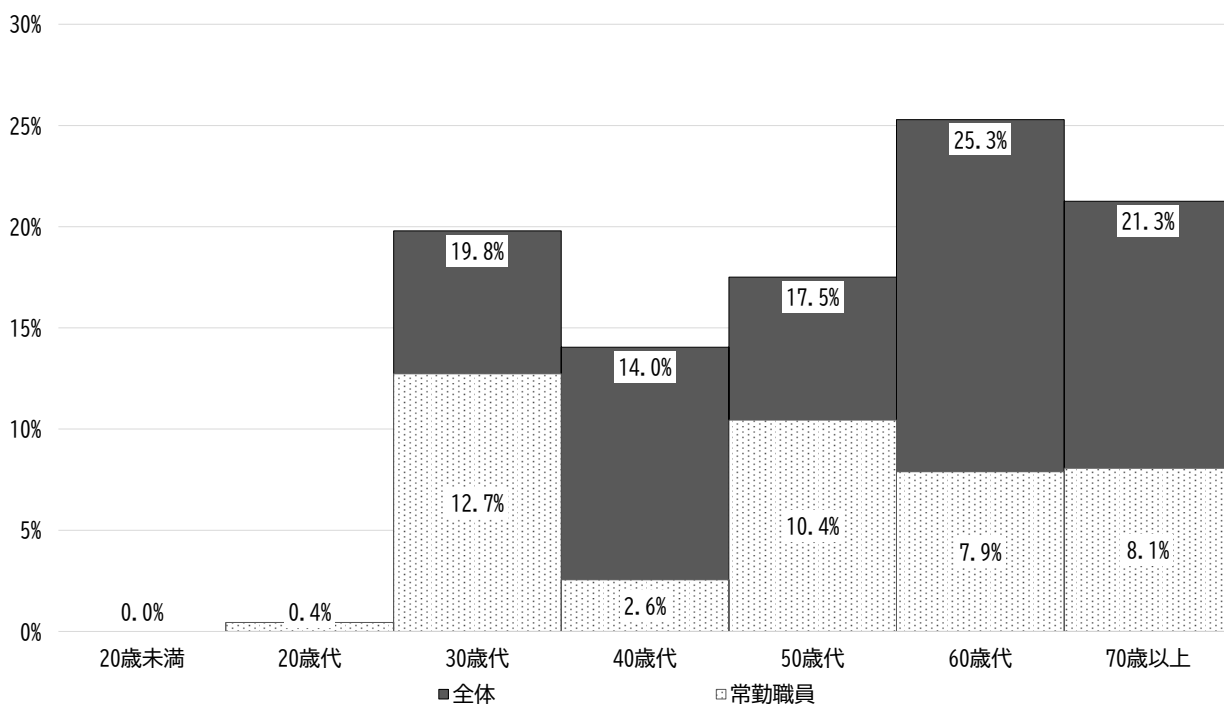
介護給付によるサービスについて、訪問介護員の年齢別における提供時間をみると、身体介護全体では50歳代（29.8%）が最も高くなっている。常勤職員に限っても、50歳代（23.0%）の割合が最も高くなっている。

生活援助全体では60歳代（25.3%）の割合が最も高く、次いで70歳以上（21.3%）、30歳代（19.8%）となっている。正規職員に限ると30歳代（12.7%）・50歳代（10.4%）がそれぞれ1割以上と高くなっている。

<身体介護>



<生活援助>



(4) 介護給付による身体介護の1日あたり提供時間

ここでは、介護給付による身体介護の1日あたり提供時間について、平日と土日での差をみる。常勤職員については、平日が46.4分、土日が28.2分と減少している。

非常勤職員については、平日が27.4分、土日が13.3分であり、土日は平日の半分以下になっている。

