

# 人材確保に係る介護事業所実態調査

## — 結果報告書 —

令和4年11月

高知県子ども・福祉政策部長寿社会課



# 目次

---

<b>第1章 『人材確保に係る介護事業所実態調査』の実施概要</b> .....	<b>1</b>
1 調査の目的.....	1
2 調査対象 .....	1
3 調査対象期日・調査実施期間.....	1
4 調査方法 .....	1
5 調査項目 .....	2
6 主な用語の定義 .....	3
7 調査結果利用上の注意 .....	4
8 参照データ .....	4
<b>第2章 調査結果</b> .....	<b>5</b>
問1 事業所の所在地.....	5
問2 介護事業開始後の経過年数.....	6
問3 事業所の法人格（経営主体） .....	7
問4 複数事業所の有無 .....	8
(4-1) 回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無 .....	8
(4-2) 法人全体の従業員数.....	9
(4-3) 従業員の異動の有無.....	10
問5 実施しているサービス .....	11
(5.1) 実施しているサービスの種類.....	11
(5.2) サービスごとの定員数.....	12
(5.3) サービスの直近1ヶ月の利用者数 .....	13
問6 事業所の全従業員数、サービス従事者数.....	14
問7 職種別従業員数.....	15
(7.1) 指定介護サービス事業従事者数.....	15
(7.2) 指定介護サービス事業従事者の就業形態 .....	17
(7.3) 指定介護サービス事業従事者の男女比 .....	18
問8 介護保険の指定介護サービス従事者（採用者） .....	21
(8-1.1) 過去1年間の採用者数（全体） .....	21
(8-1.2) 過去1年間の採用者数（定期採用・中途採用別） .....	24
(8-1.3) 過去1年間の採用者数（高校生、専門学校・大学生、一般別） .....	26
(8-2) 一般採用者のうち転職者数.....	28
(8-3) 職員の採用経路.....	29

問9 介護保険の指定介護サービス従事者（離職者）	30
(9-1.1) 過去1年間の離職者数	30
(9-1.2) 離職者の勤務年数	33
(9-1.3) 離職者の資格の有無	35
(9-1.4) 過去1年間の採用者数及び離職者数	36
(9-2) 主な離職理由	38
(9-3) 職種別の充足状況	39
(9-4) 従業員の不足している理由	42
(9-5) 採用が困難な理由	44
(9-6) 充足しない場合の対応	46
問10 中高年齢者の採用意向・業務	47
(10-1) 採用意向	47
(10-2) 中高年齢者が担っている業務	49
(10-3) 中高年齢者に担っていただきたい業務	49
問11 介護事業に従事する外国人介護人材	50
(11-1) 外国人介護人材の在籍	50
(11-2) 外国人介護人材の人数（受入制度別）	50
(11-3) 外国人介護人材の活用予定	51
(11-4) 外国人介護人材の活用にあたっての課題	52
問12 従業員の早期離職防止・定着促進の方策と効果	53
(12-1) 早期離職防止や定着促進を図るための方策	53
(12-2) 早期離職防止等に効果があった方策	55
問13 「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組状況	61
問14 従業員の平均給与等	62
(14-1) 正職員の平均月給・賞与	62
(14-2) 非正規職員の給与・賞与	64
問15 人材育成の方策	65
(15-1) 人材育成の取組み	65
(15-2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状	67
(15-3) 社外研修・講習会の受講に対する課題	69
(15-4) 高知県福祉研修センターの活用状況	70
(15-5) 社外研修・講習会に期待する内容	71

問 16	昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格.....	73
問 17	育児に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績.....	74
	(17-1) 整備状況と活用実績.....	74
	(17-2) 活用実績がない要因.....	76
問 18	介護福祉機器・用具等の導入状況と効果.....	77
	(18.1) 導入状況.....	77
	(18.2) 効果があると思われるもの.....	78
	(18.3) 導入台数.....	79
	(18.4) 導入時の補助金の活用実績.....	80
問 19	ノーリフティングケアの取組み.....	81
	(19-1) ノーリフティングケアによる職員・職場の変化.....	83
	(19-2) ノーリフティングケアによる利用者の変化.....	84
問 20	I C T（情報通信技術）の活用状況と効果.....	85
	(20-1) I C Tの活用状況.....	85
	(20-2) I C T活用の効果.....	86
	(20-3) 従業員の業務負担軽減に向けた I C T活用に関するご意見.....	87
問 21	介護助手の導入状況と効果.....	88
	(21-1) 介護助手の導入状況.....	88
	(21-2) 介護助手導入の効果.....	88
	(21-3) 介護助手の業務内容.....	89
	(21-4) 介護助手を導入していない理由.....	89
問 22	事業収入等の状況.....	90
	(22-1) 介護事業収入指数.....	90
	(22-2) 介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応.....	91
	(22-3) 介護事業収入等における人件費の比率.....	92
問 23	介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得.....	93
	(23-1) 加算の取得状況.....	93
	(23-2) 取得している加算区分.....	95
	(23-3) 加算を取得していない理由.....	96
問 24	介護サービス事業の今後の方向性.....	97
問 25	介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み.....	98
問 26	介護現場の状況や要望.....	99



## 第1章 『人材確保に係る介護事業所実態調査』の実施概要

### 1 調査の目的

本調査は、県内の介護事業所における介護従事者の状況（人数、賃金等）を把握し、今後さらに拡大すると見込まれる介護需要に対応できる人材確保に係る施策の充実や国への政策提言の基礎データとして活用することを目的として実施した。

### 2 調査対象

高知県内に事業所があり、高知県内を対象に介護サービスを提供している全事業所（2,696事業所※1）のうち、20種類のサービス（訪問介護、訪問入浴介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、通所介護、地域密着型通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院、居宅介護支援）の1,394事業所を調査の対象とした。

有効回収数は866事業所、有効回収率は62.1%であった。

【調査票配布数及び回収数】

調査対象 (母集団)	調査票 配布数	調査票 回収数		有効回収率
		うち無効票 数(※2)	うち有効回 収数	
2,696	1,394	866	0	62.1%

※1 介護保険施設・介護療養型医療施設のみなし指定事業（通所リハ・短期療養）は除く。

保険医療機関・保険薬局のみなし指定事業（訪問看護・訪問リハ・居宅療養管理指導・通所リハ）は除く。

※2 「無効票」はすべて白紙回答

### 3 調査対象期日・調査実施期間

(1) 調査対象期日：原則として令和4年7月1日

(2) 調査実施期間：令和4年8月17日～9月7日

### 4 調査方法

調査対象の事業所に対し、添付資料の「人材確保に係る介護事業所実態調査票」を郵送配布し、郵送・オンライン等により回答を回収した。

## 5 調査項目

- ◎事業所の所在地
- ◎介護事業開始後の経過年数
- ◎事業所の法人格（経営主体）
- ◎複数事業所の有無
- ◎実施しているサービス
- ◎事業所の全従業員数、介護保険の指定介護サービス従事者数
- ◎職種別従業員数
- ◎1年間の採用者数、一般採用者のうちの転職者数、採用経路
- ◎1年間の離職者数、離職理由
- ◎従業員の職種別充足状況、不足の理由、採用困難の理由、充足しない場合の対応
- ◎中高年齢者の採用意向・業務
- ◎介護事業に従事する外国人介護人材
- ◎従業員の早期離職防止・定着促進の方策と効果
- ◎「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組状況
- ◎従業員の平均給与等
- ◎人材育成の方策
- ◎昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格
- ◎育児に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績
- ◎介護福祉機器・用具等の導入状況と効果
- ◎ノーリフティングケアの取組み
- ◎ICT（情報通信技術）の活用状況と効果
- ◎介護助手の導入状況と効果
- ◎事業収入等の状況
- ◎介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得等
- ◎介護サービス事業の今後の方向性
- ◎介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み
- ◎介護現場の状況や要望（自由記載）

## 6 主な用語の定義

### (1) 就業形態・勤務形態について

#### ① 就業形態について

「正社員」、「正職員」又は「正規職員」とは、本調査では、事業所が雇用している労働者で、労働時間に関係なく、雇用期間に定めのないものとしている。

「非正社員」又は「非正規職員」とは、本調査では、事業所が雇用している労働者のうち正社員、正職員又は正規職員以外のもの（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、登録ヘルパー等のパートタイム労働者等）としている。

#### ② 勤務形態について

非正規職員のうち、「常勤労働者」とは、本調査では、1週の所定労働時間が正規職員と同じものとしている。

「短時間労働者」とは、本調査では、1日の所定労働時間又は1週の所定労働時間が正規職員に比べ短いものとしている。

### (2) 介護保険サービス系型区分について（主な介護保険サービスの種類）

本報告書では、主な介護保険サービスの種類を、次の4つの介護保険サービス系型に区分している。

#### ① 訪問系

訪問介護、訪問入浴介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護

#### ② 施設系（通所型）

通所介護、地域密着型通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護

#### ③ 施設系（入所型）

短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院

#### ④ 居宅介護支援

居宅介護支援

### (3) 職種について

本調査では、主な職種である「訪問介護員」と「介護職員」を、次のとおり定義している。

「訪問介護員」とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者で、いわゆるホームヘルパーとしている。

「介護職員」とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う従業員としている。（看護職を除く。）

## 7 調査結果利用上の注意

- (1) 回答は、各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示している。小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%を前後することがある。
- (2) 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100%を超えている。
- (3) 数値による回答を求めた質問において、異常値（他と比べて極端に逸脱した値）は、集計の対象外としている。
- (4) 回答者数（n）が少ない場合は、比率の数字に偏りが生じやすく、厳密な比較をすることは困難であるため、参考値との位置付けとしている。

## 8 参照データ

- (1) 人材確保に係る介護事業所実態調査：平成28年11月 高知県地域福祉部地域福祉政策課
- (2) 人材確保に係る介護事業所実態調査：令和元年11月 高知県地域福祉部地域福祉政策課
- (3) 令和3年度介護労働実態調査：令和4年8月 公益社団法人介護労働安定センター

## 第2章 調査結果

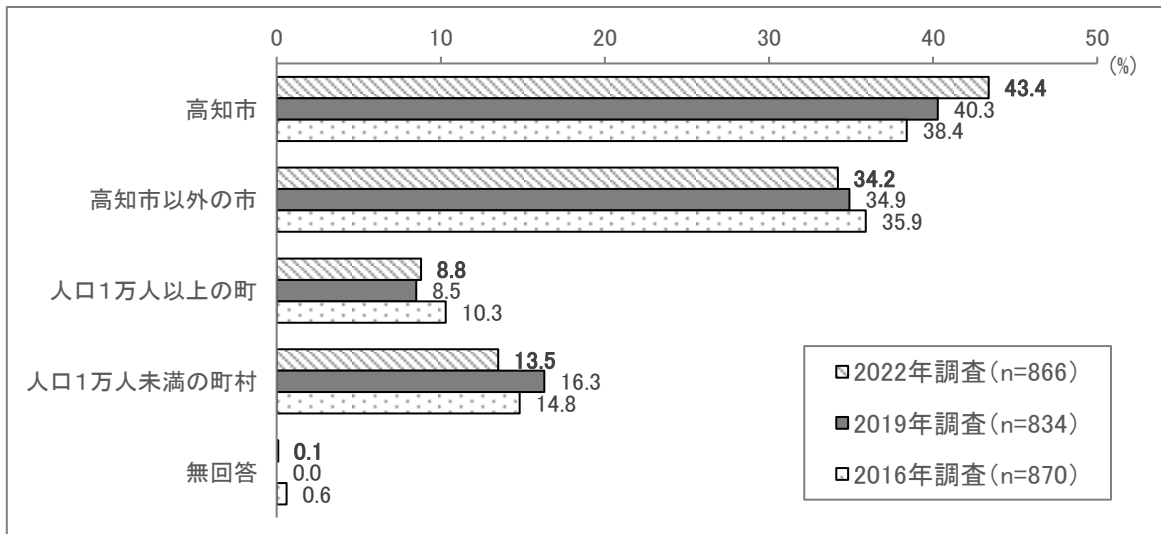
### 問1 事業所の所在地

問1 貴事業所の所在地の市町村名を（ ）内に記入してください。

事業所の所在地は、「高知市」(43.4%)が最も多く、次いで「高知市以外の市」(34.2%)、「人口1万人未満の町村」(13.5%)、「人口1万人以上の町」(8.8%)となっている。

2019年調査と比較すると、「高知市」に集中している状況に変わりはないが、その比率は若干増加している。

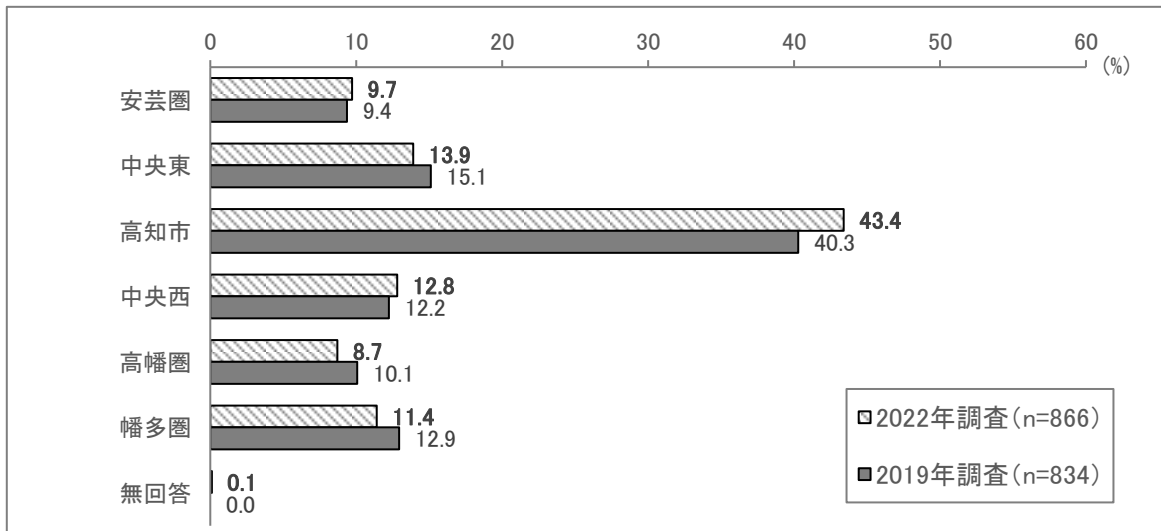
図表 事業所の所在地



圏域別にみると、高知市以外では「中央東」(13.9%)、「中央西」(12.8%)、「幡多圏」(11.4%)の比率が高くなっている。

2019年調査と比較すると、「高知市」に集中している状況に変わりはないが、その比率は若干増加している。

図表 事業所の所在地【圏域別】

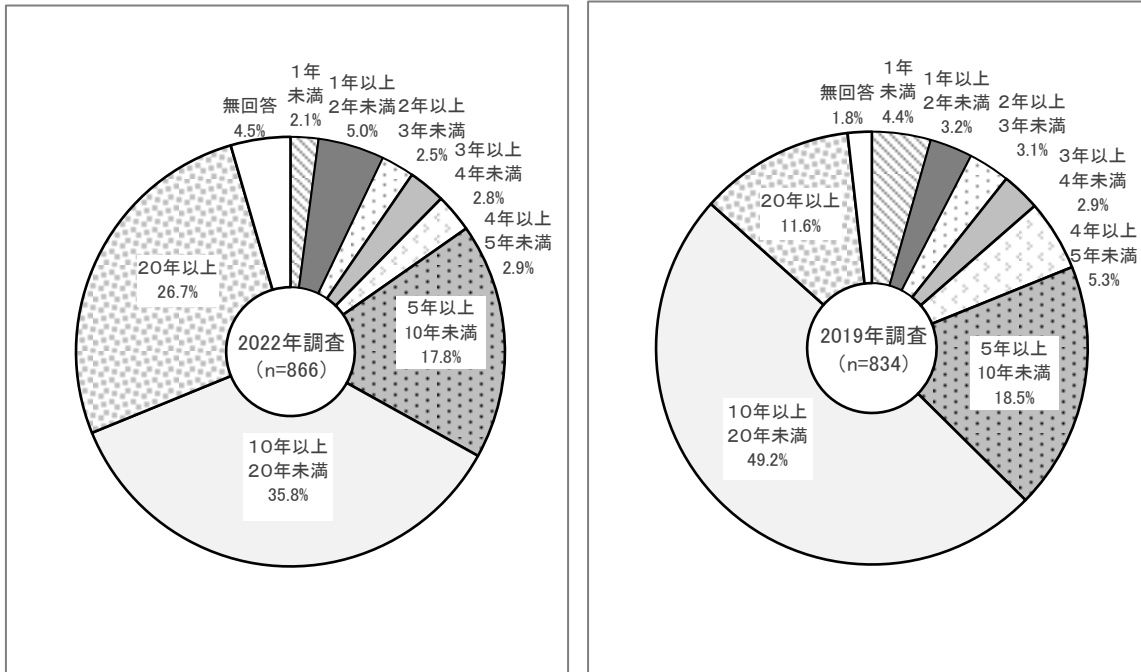


問2 介護事業開始後の経過年数

問2 貴事業所において介護事業（介護保険指定サービスに限りません）を開始した年月を記入してください。

介護事業開始後の経過年数は、「10年以上20年未満」（35.8%）が最も多く、次いで「20年以上」（26.7%）となっている。

図表 介護事業開始後の経過年数



図表 介護事業開始後の経過年数【法人格別】

		単位: (%)									
		全体 (n)	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20年未満	20年以上	無回答
全体(2022年調査)		866	2.1	5.0	2.5	2.8	2.9	17.8	35.8	26.7	4.5
法人格別	民間企業	350	3.7	5.7	3.1	5.4	4.0	28.3	38.0	8.0	3.7
	社会福祉協議会	68	2.9	-	2.9	-	4.4	4.4	47.1	30.9	7.4
	社会福祉法人(社協を除く)	209	-	4.3	0.5	0.5	1.9	12.0	35.9	42.6	2.4
	医療法人	148	-	4.7	5.4	2.0	2.0	12.8	29.7	39.2	4.1
	NPO(特定非営利活動法人)	11	9.1	-	-	-	-	18.2	36.4	27.3	9.1
	社団法人・財団法人	14	14.3	14.3	-	7.1	-	-	35.7	28.6	-
	協同組合(農協、生協等)	15	-	-	-	-	-	-	73.3	20.0	6.7
	地方自治体(市町村、広域連合)	28	-	-	-	-	-	3.6	3.6	85.7	7.1
	その他	14	-	21.4	-	-	7.1	21.4	28.6	7.1	14.3
	法人格不明	9	-	22.2	-	-	-	22.2	11.1	-	44.4

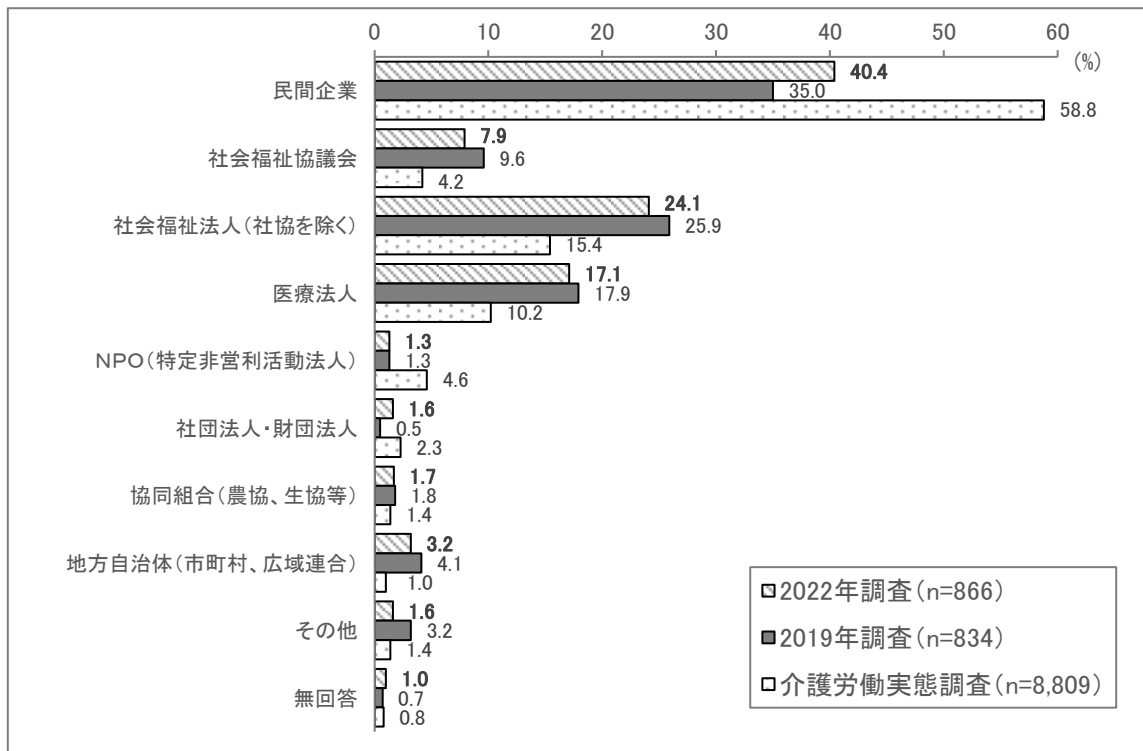
問3 事業所の法人格（経営主体）

問3 貴事業所の経営主体は次のうちどれに該当しますか。（あてはまる番号1つに○）

事業所の法人格（経営主体）は、「民間企業」（40.4%）が最も多く、次いで「社会福祉法人（社協を除く）」（24.1%）、「医療法人」（17.1%）となっている。

所在地別にみると、【高知市】や【高知市以外の市】では「民間企業」が運営する介護事業所が多くなっている一方で、【人口1万人未満の町村】では「社会福祉協議会」や「社会福祉法人（社協を除く）」が運営する介護事業所が多くなっている。

図表 事業所の法人格（経営主体）



図表 事業所の法人格（経営主体）【所在地別】

単位：(%)

	全体 (n)	民間企業	社会福祉協議会	社会福祉法人(社協を除く)	医療法人	NPO(特定非営利活動法人)	社団法人・財団法人	協同組合(農協、生協等)	地方自治体(市町村、広域連合)	その他	無回答
全体(2022年調査)	866	40.4	7.9	24.1	17.1	1.3	1.6	1.7	3.2	1.6	1.0
所在地別	高知市	376	52.1	1.6	17.6	19.9	-	2.7	-	2.4	1.1
	高知市以外の市	296	38.2	5.4	31.4	13.9	3.0	0.3	3.0	1.7	1.4
	人口1万人以上の町	76	25.0	19.7	28.9	15.8	-	-	10.5	-	-
	人口1万人未満の町村	117	18.8	26.5	23.9	17.1	1.7	2.6	9.4	-	-
	所在地不明	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問4 複数事業所の有無

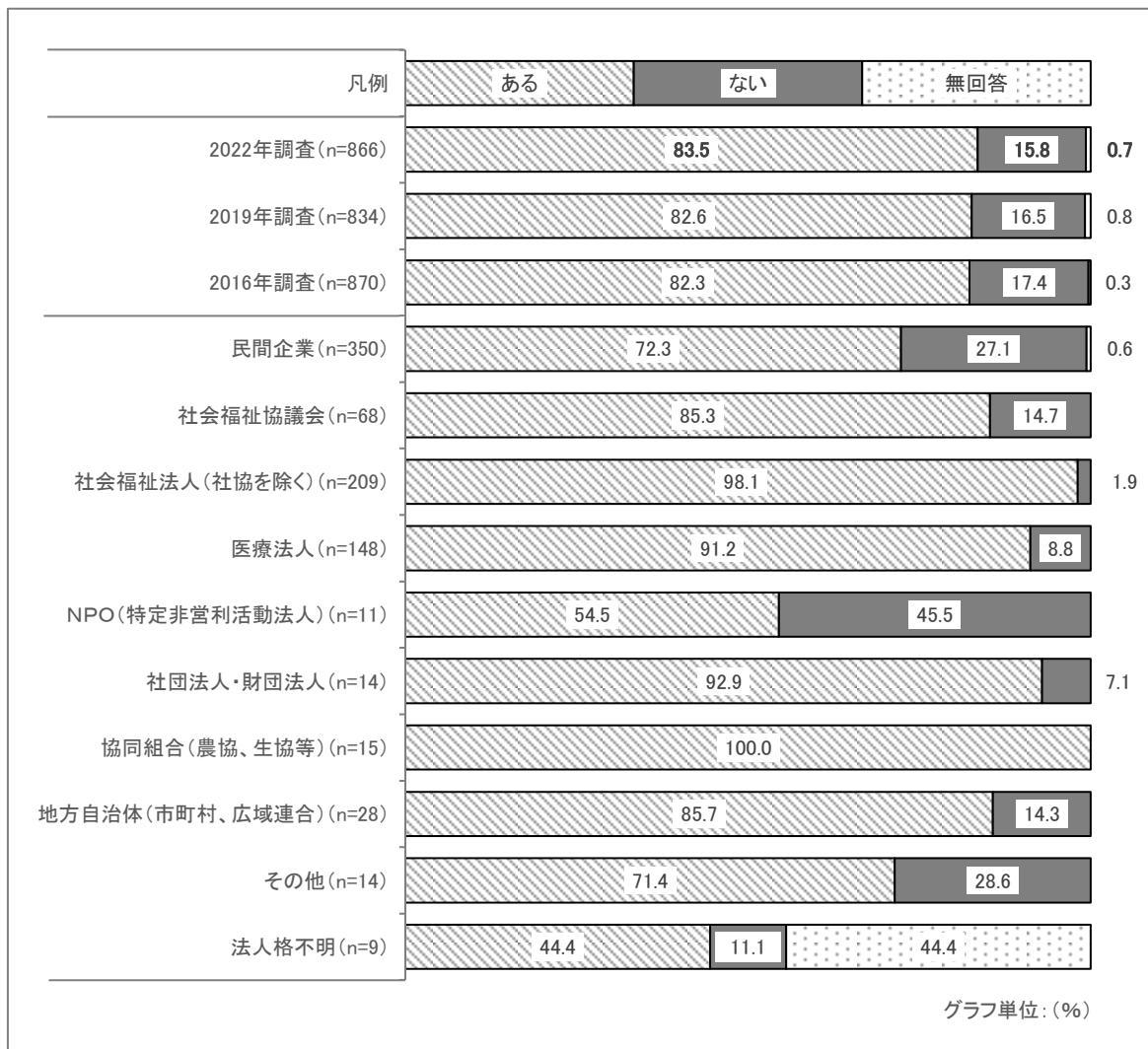
(4-1) 回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無

4-1 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。

回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無は、複数事業所が「ある」(83.5%)、「ない」(15.8%)となっている。

法人格別にみると、全ての法人格で「ある」が多くなっているが、【民間企業】、【NPO(特定非営利活動法人)】では「ない」の比率が他よりも高くなっている。

図表 回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無【全体・法人格別】



**(4-2) 法人全体の従業員数**

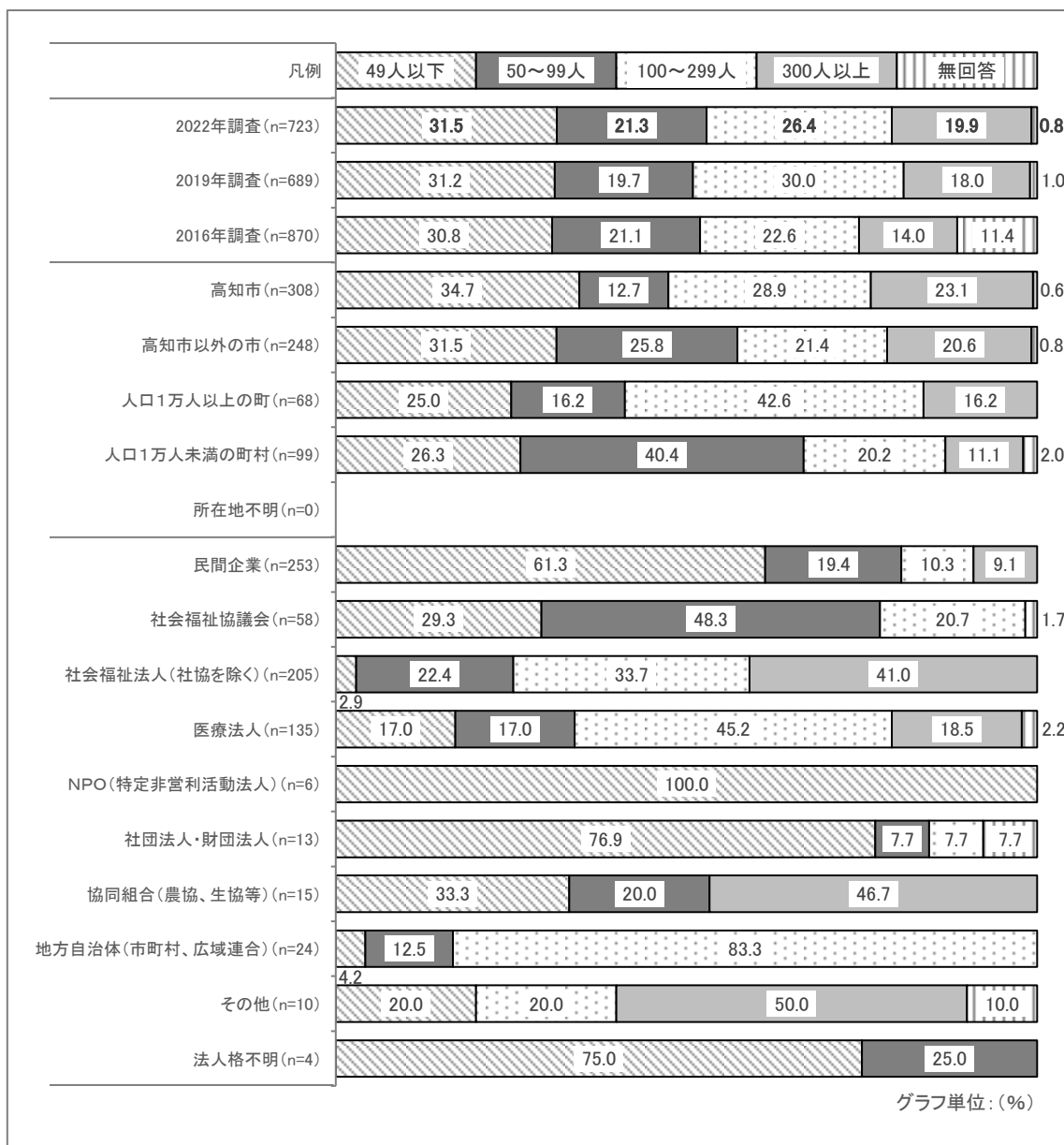
4-2 法人全体（全ての指定介護サービス事業所）の全従業員数はおよそ何人ですか。（あてはまる番号1つに○）

複数事業所がある法人全体の従業員数は、「49人以下」（31.5%）が最も多く、次いで「100～299人」（26.4%）、「50～99人」（21.3%）となっている。2019年調査と比較すると、「49人以下」が最も多い状況に変わりはないが、「50～99人」や「300人以上」の比率は若干増加している。

所在地別にみると、【高知市】や【高知市以外の市】では「49人以下」、【人口1万人以上の町】では「100人～299人」（42.6%）、【人口1万人未満の町村】では「50～99人」（40.4%）が最も多くなっている。

法人格別にみると、【民間企業】や【NPO（特定非営利活動法人）】、【社団法人・財団法人】では「49人以下」、【医療法人】では「100～299人」、【社会福祉法人（社協を除く）】では「300人以上」が最も多くなっている。

図表 法人全体の従業員数【全体・所在地別・法人格別】



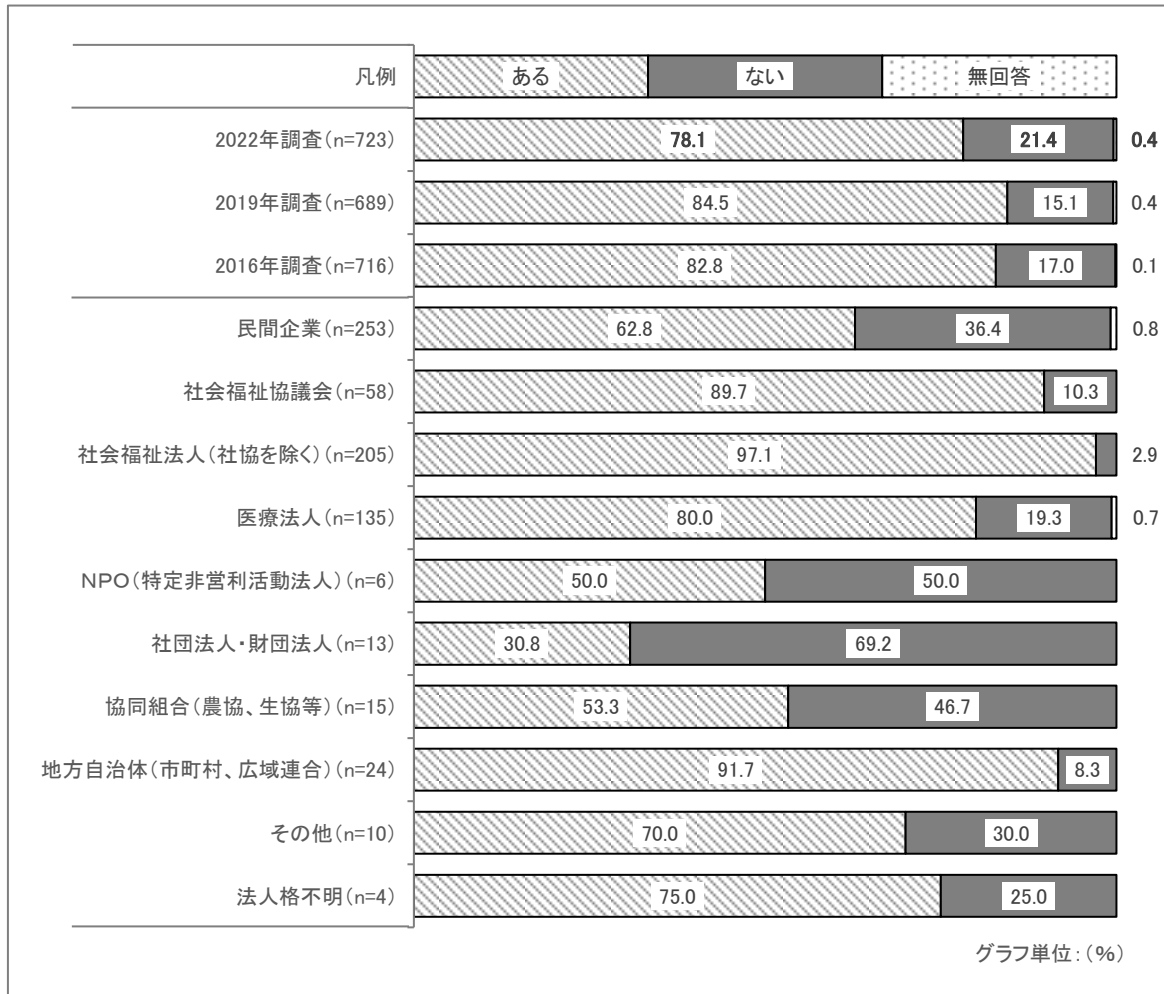
**(4-3) 従業員の異動の有無**

**4-3 法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。**

複数事業所がある法人で、法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動の有無は、異動が「ある」(78.1%)、「ない」(21.4%)となっている。

法人格別にみると、「ある」と回答した比率は【社会福祉法人(社協を除く)】で最も多く、「ない」と回答した比率は【社団法人・財団法人】で最も多くなっている。

図表 従業員の異動の有無 【全体・法人格別】



## 問5 実施しているサービス

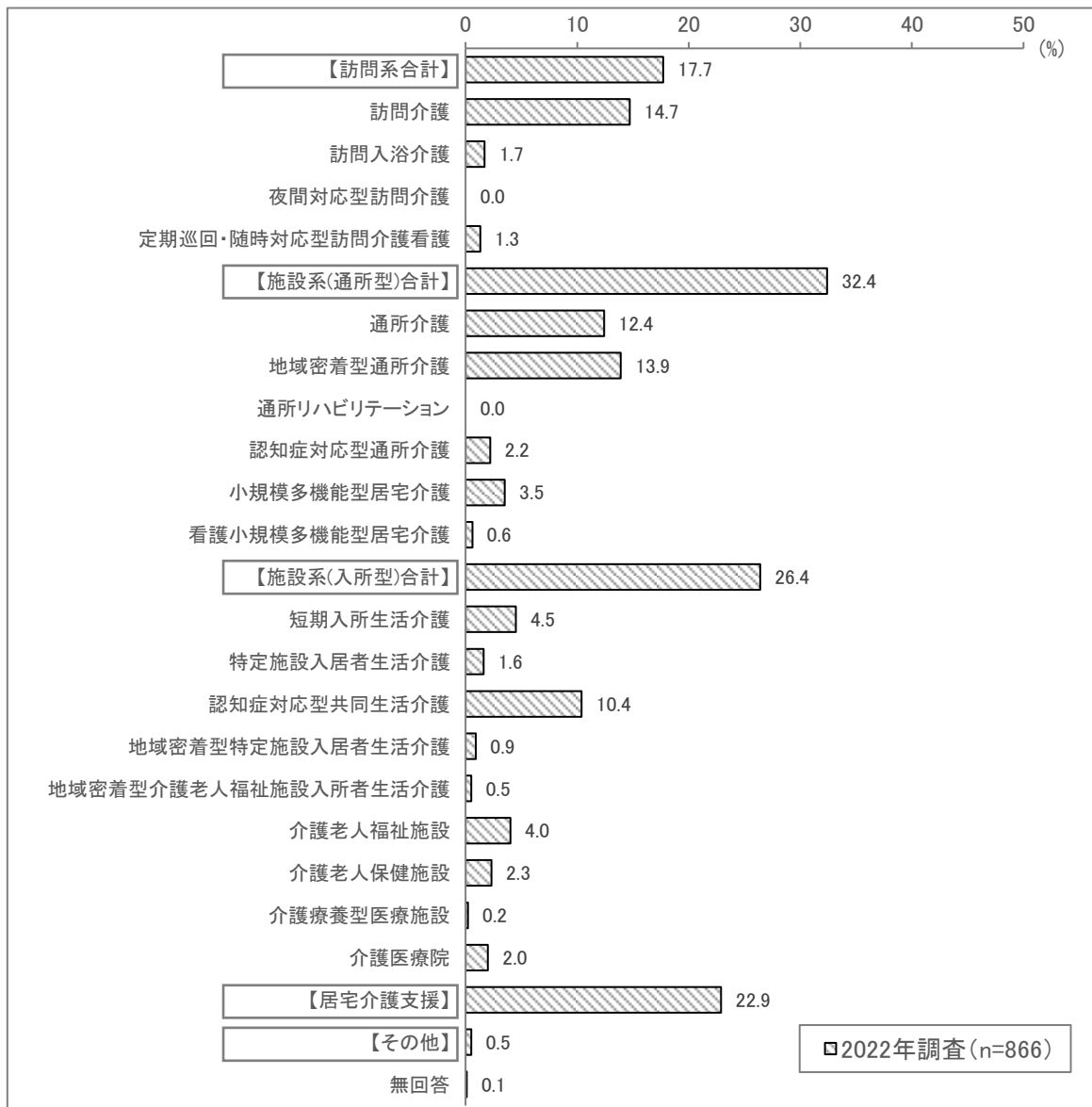
### (5.1) 実施しているサービスの種類

問5 貴事業所で実施しているサービスの種類、定員数及び直近1ヶ月（7月又は6月）の利用者数を記入してください。

回答のあった事業所で実施されているサービス種類は、「居宅介護支援」(22.9%)が最も多く、次いで「訪問介護」(14.7%)、「地域密着型通所介護」(13.9%)、「通所介護」(12.4%)となっている。

サービス類型別にみると、「施設系（通所型）」(32.4%)が最も多く、次いで「施設系（入所型）」(26.4%)となっている。

図表 実施しているサービスの種類



(5.2) サービスごとの定員数

実施しているサービスごとの定員数は以下のとおり。

図表 サービスごとの定員数

図表 サービスごとの定員数	回答 定員数(人)	回答 事業所数	回答 1事業所あたり 定員数(人)
訪問系	4,134	76	54.4
訪問介護	4,035	68	59.3
訪問入浴介護	20	4	5.0
夜間対応型訪問介護	-	-	-
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	79	4	19.8
施設系(通所型)	6,520	271	24.1
通所介護	3,333	105	31.7
地域密着型通所介護	1,719	114	15.1
通所リハビリテーション	-	-	-
認知症対応型通所介護	567	19	29.8
小規模多機能型居宅介護	785	29	27.1
看護小規模多機能型居宅介護	116	4	29.0
施設系(入所型)	7,492	227	33.0
短期入所生活介護	391	38	10.3
特定施設入居者生活介護	721	14	51.5
認知症対応型共同生活介護	1,417	89	15.9
地域密着型特定施設入居者生活介護	184	8	23.0
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	95	4	23.8
介護老人福祉施設	2,238	35	63.9
介護老人保健施設	1,330	20	66.5
介護療養型医療施設	52	2	26.0
介護医療院	1,064	17	62.6
居宅介護支援	12,681	163	77.8
その他	65	3	21.7

【注記】 無回答の事業所があるため、回答事業所数の合計は調査票有効回答数とは一致しない

**(5.3) サービスの直近1ヶ月の利用者数**

実施しているサービスの直近1ヶ月の利用者数は以下のとおり。

図表 サービスの直近1ヶ月の利用者数

図表 サービスごとの利用者数	回答利用者数(人)	回答事業所数	回答1事業所あたり利用者数(人)
訪問系	5,757	143	40.3
訪問介護	5,432	118	46.0
訪問入浴介護	86	14	6.1
夜間対応型訪問介護	-	-	-
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	239	11	21.7
施設系(通所型)	28,693	269	106.7
通所介護	17,090	104	164.3
地域密着型通所介護	8,829	113	78.1
通所リハビリテーション	-	-	-
認知症対応型通所介護	1,654	18	91.9
小規模多機能型居宅介護	1,042	29	35.9
看護小規模多機能型居宅介護	78	5	15.6
施設系(入所型)	18,947	226	83.8
短期入所生活介護	1,667	39	42.7
特定施設入居者生活介護	689	14	49.2
認知症対応型共同生活介護	4,099	89	46.1
地域密着型特定施設入居者生活介護	407	8	50.9
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	85	4	21.3
介護老人福祉施設	8,730	35	249.4
介護老人保健施設	1,184	19	62.3
介護療養型医療施設	41	2	20.5
介護医療院	2,045	16	127.8
居宅介護支援	14,491	191	75.9
その他	65	4	16.3

【注記】 無回答の事業所があるため、回答事業所数の合計は調査票有効回答数とは一致しない

**問6 事業所の全従業員数、サービス従事者数**

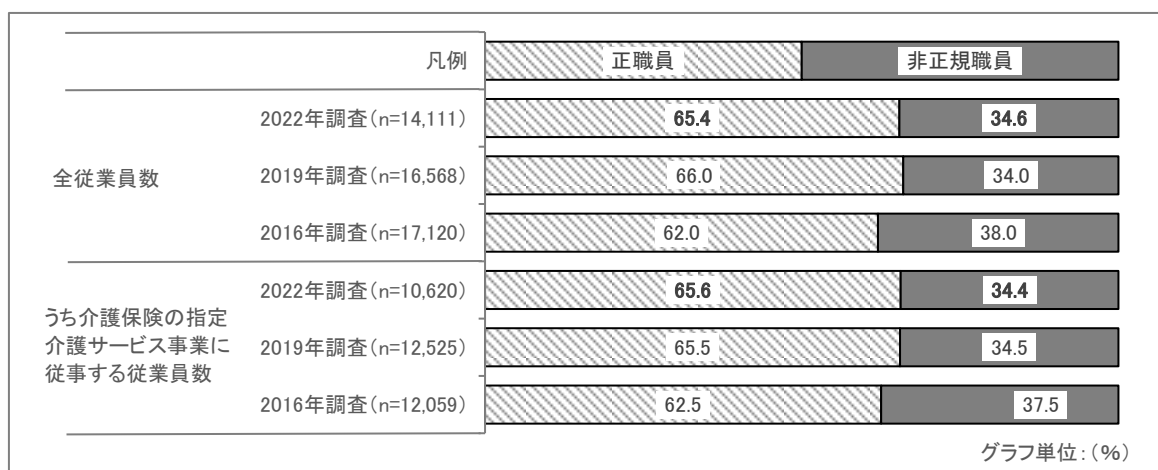
問6 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。R4.7.1 現在及びR3.7.1 現在のそれぞれの人数を記入してください。（派遣労働者、委託業務事業者は含みません。以下同じ）

回答のあった事業所の全従業員数は、合計すると14,111人で、介護保険の指定介護サービスに従事する者は10,620人であり、全体の75.3%となっている。

就業形態別にみると、「正職員」(65.4%)、「非正規職員」(34.6%)となっている。うち、指定介護サービスに従事する従業員数は、「正職員」(65.6%)、「非正規職員」(34.4%)となっており、比率にほとんど相違がみられない。

法人格別に1事業所当たりの平均人数をみると、【医療法人】や【社会福祉法人(社協を除く)】、【地方自治体(市町村、広域連合)】で「正職員」が多くなっている。また、【社会福祉協議会】では「非正規職員」が「正職員」の約2.5倍となっている。

図表 事業所の全従業員数、指定介護サービス従事者数【就業形態別】



図表 1 事業所当たりの平均従業員数、指定介護サービス従事者数【法人格別】

	全体 (n)	1事業所当たりの全従業員数(人)			1事業所当たりの 指定介護サービス従事者数(人)			
		合計	正職員	非正規職員	合計	正職員	非正規職員	
全体(2022年調査)	848	16.6	10.9	5.8	12.5	8.2	4.3	
法人格別	民間企業	344	9.5	5.1	4.3	8.4	4.7	3.8
	社会福祉協議会	66	12.2	3.5	8.7	9.4	2.7	6.7
	社会福祉法人(社協を除く)	207	20.7	14.3	6.4	17.0	12.3	4.7
	医療法人	146	26.3	21.3	5.0	16.2	13.1	3.1
	NPO(特定非営利活動法人)	11	11.5	5.3	6.3	9.5	4.8	4.7
	社団法人・財団法人	14	16.6	8.7	7.9	8.7	4.9	3.9
	協同組合(農協、生協等)	15	12.1	5.1	7.1	10.9	4.7	6.3
	地方自治体(市町村、広域連合)	26	30.3	19.0	11.3	21.4	14.5	6.8
	その他	14	39.3	28.9	10.4	16.4	10.7	5.6
	法人格不明	5	9.2	3.4	5.8	7.8	3.2	4.6

## 問7 職種別従業員数

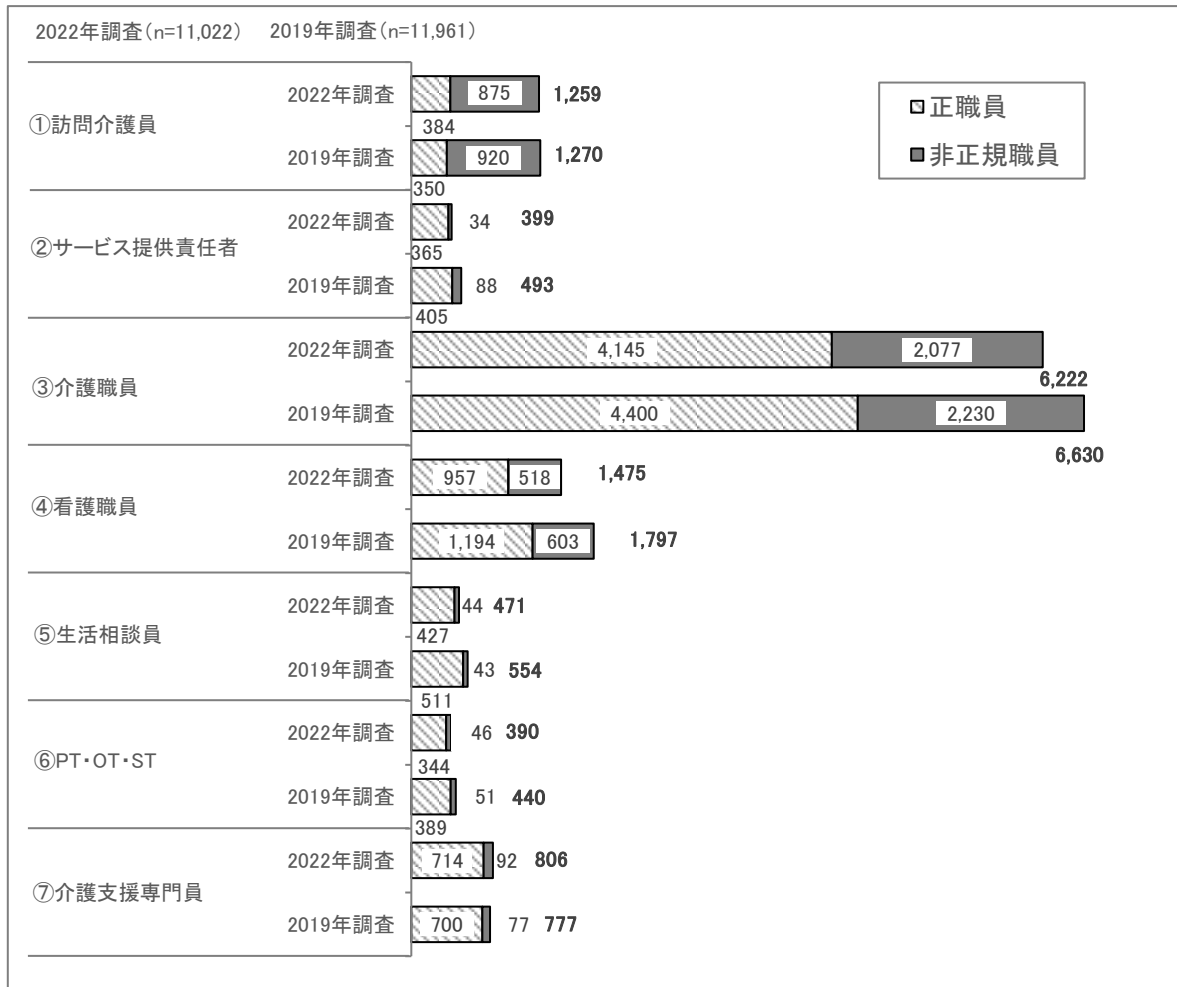
### (7.1) 指定介護サービス事業従事者数

問7 「問6」②のうち、下記の「職種別従業員数」の内訳をそれぞれ記入してください。  
(「問6」②の人数と一致するようにしてください。)

職種別従業員数は、「介護職員」(6,222人)が最も多く、次いで「看護職員」(1,475人)、「訪問介護員」(1,259人)となっている。

職種別にみると、「訪問介護員」では正職員よりも非正規職員の人数が多くなっている。

図表 職種別従業員数



<第2章 調査結果>

(7.1) 指定介護サービス事業従事者数

年代別にみると、正職員の人数は「40代」と「50代」で多く、非正規職員の人数は、「60代」が最も多く、次いで「50代」となっている。

また、非正規職員のうち常勤労働者は30.4%となっている。

図表 職種別従業員数（就業形態・年代別）

	合計	正職員数(人)														
		男性							女性							
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	
全体(2022年調査)	7,336	374	753	880	379	88	12	2,486	434	784	1,527	1,487	550	68	4,850	
職種別	①訪問介護員	384	13	32	48	32	21	2	148	12	33	68	77	45	1	236
	②サービス提供責任者	365	2	19	42	15	6	3	87	4	29	87	102	49	7	278
	③介護職員	4,145	280	510	550	204	32	3	1,579	312	477	835	691	222	29	2,566
	④看護職員	957	15	27	56	31	9	1	139	42	94	243	307	122	10	818
	⑤生活相談員	427	14	45	58	40	8	2	167	26	39	102	70	20	3	260
	⑥PT・OT・ST	344	49	84	38	13	3	-	187	38	68	45	6	-	-	157
	⑦介護支援専門員	714	1	36	88	44	9	1	179	-	44	147	234	92	18	535

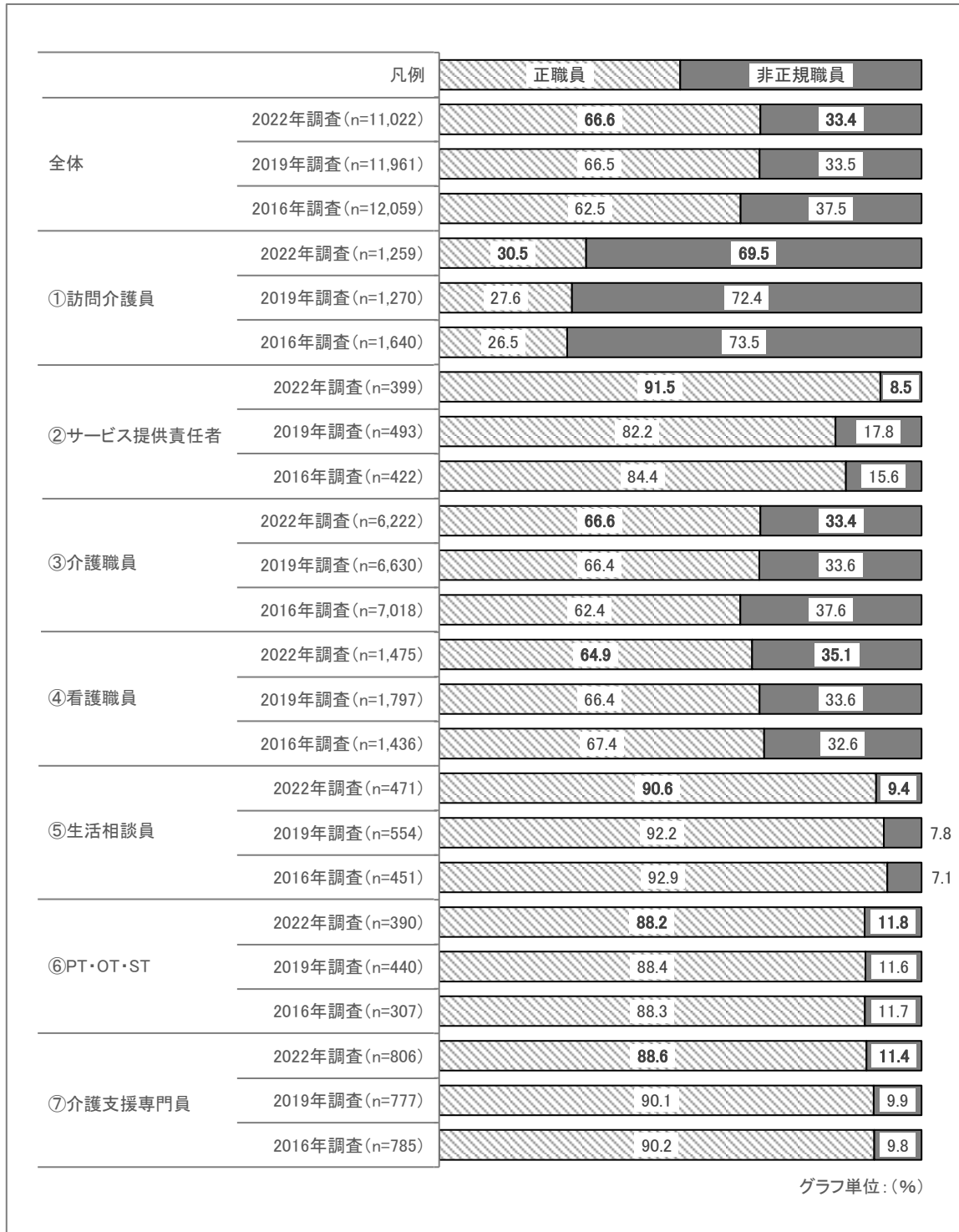
	合計	非正規職員数(人)														うち常勤労働者	
		男性							女性								
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計		
全体(2022年調査)	3,686	65	83	92	82	97	29	448	124	298	519	584	1,163	550	3,238	1,120	
職種別	①訪問介護員	875	5	8	8	4	6	4	35	14	42	118	172	303	191	840	160
	②サービス提供責任者	34	-	-	-	3	3	-	6	-	-	2	10	15	1	28	23
	③介護職員	2,077	54	67	69	65	74	22	351	99	212	292	293	557	273	1,726	705
	④看護職員	518	1	2	9	4	6	1	23	7	30	73	83	229	73	495	153
	⑤生活相談員	44	-	1	1	4	3	2	11	1	-	11	13	6	2	33	20
	⑥PT・OT・ST	46	4	5	4	1	2	-	16	2	13	11	2	1	1	30	12
	⑦介護支援専門員	92	1	-	1	1	3	-	6	1	1	12	11	52	9	86	47

(7.2) 指定介護サービス事業従事者の就業形態

指定介護サービスに従事する従業員の就業形態は、正職員・非正規職員別にみると、2019年調査と比べて、比率にほとんど相違はみられない。

職種別にみると、【訪問介護員】は「正職員」の比率が30.5%と、2019年調査より増加しているものの、他の職種に比べて非常に低くなっている。

図表 指定介護サービス事業従事者の就業形態【全体・職種別】



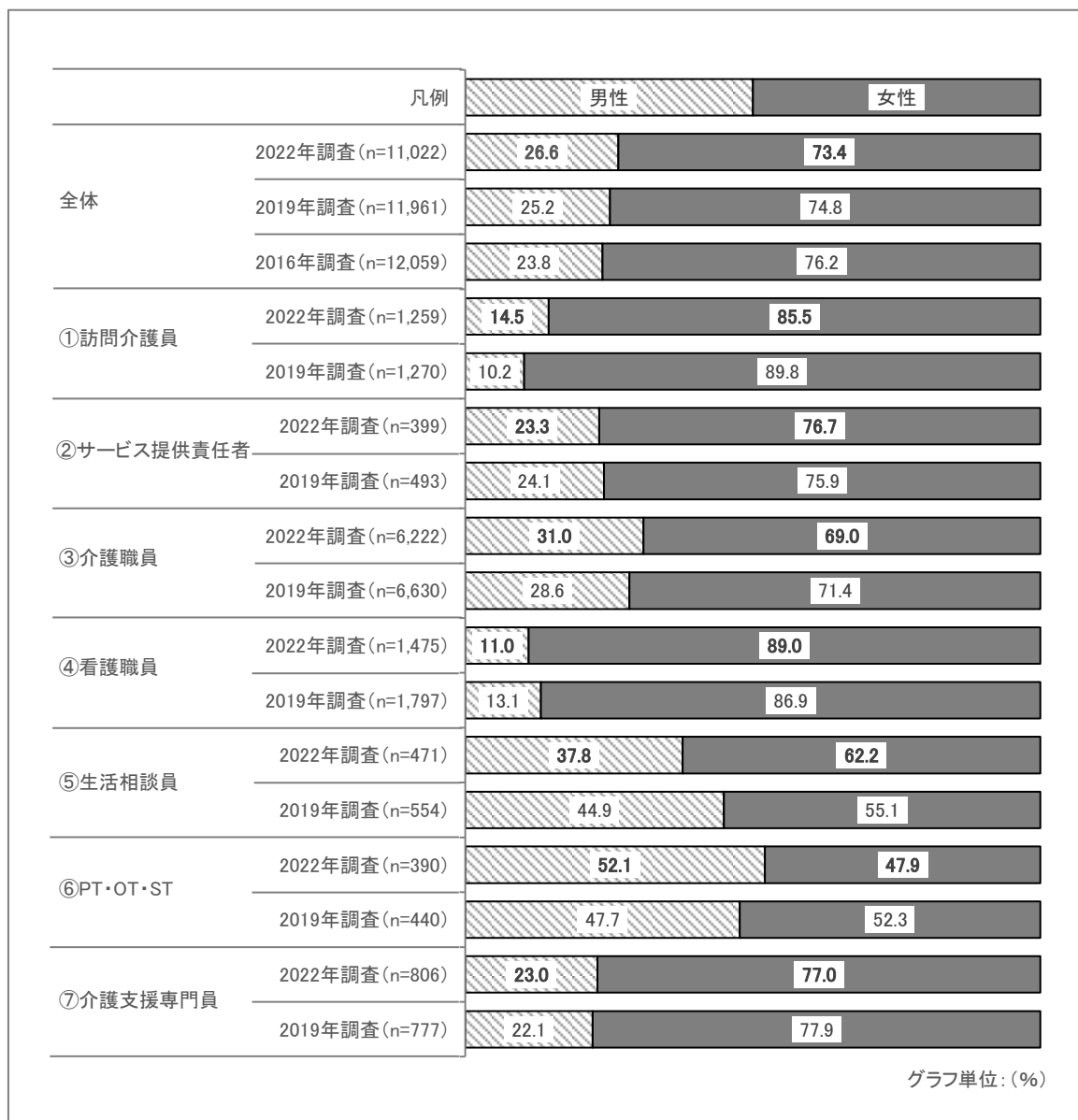
### (7.3) 指定介護サービス事業従事者の男女比

#### ①指定介護サービス事業従事者の男女比（職種別）

指定介護サービスに従事する従業員の男女比は、全従業員数では「男性」(26.6%)、「女性」(73.4%)となっており、2019年調査に比べて「男性」の比率が1.4%増加している。

職種別にみると、「PT・OT・ST」を除く他の職種は女性が多くなっているが、2019年調査と比較すると、「サービス提供責任者」「看護職員」「生活相談員」を除く他の職種は男性の比率が増加している。

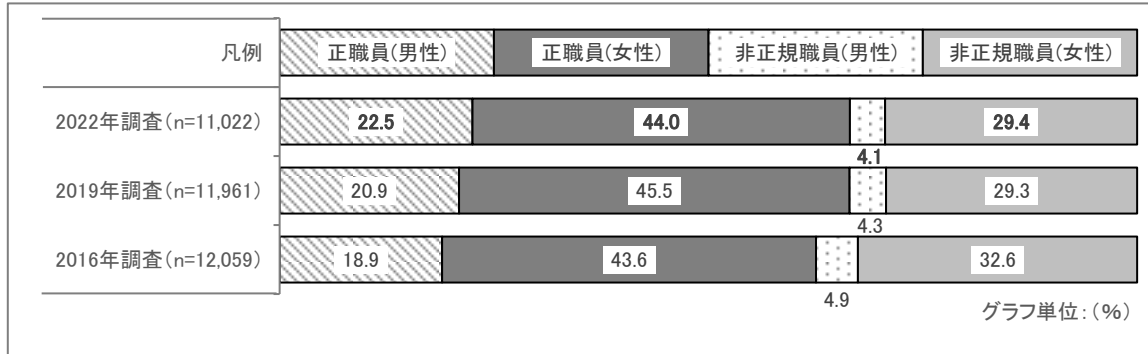
図表 指定介護サービス事業従事者の男女比【職種別】



②指定介護サービス事業従事者の就業形態別男女比

指定介護サービスに従事する従業員の就業形態別男女比をみると、「正職員(女性)」(44.0%)が最も多く、次いで「非正規職員(女性)」(29.4%)となっており、女性の比率は73.4%と、2019年調査の74.8%に比べてやや減少しているものの全体の7割以上を占めている。

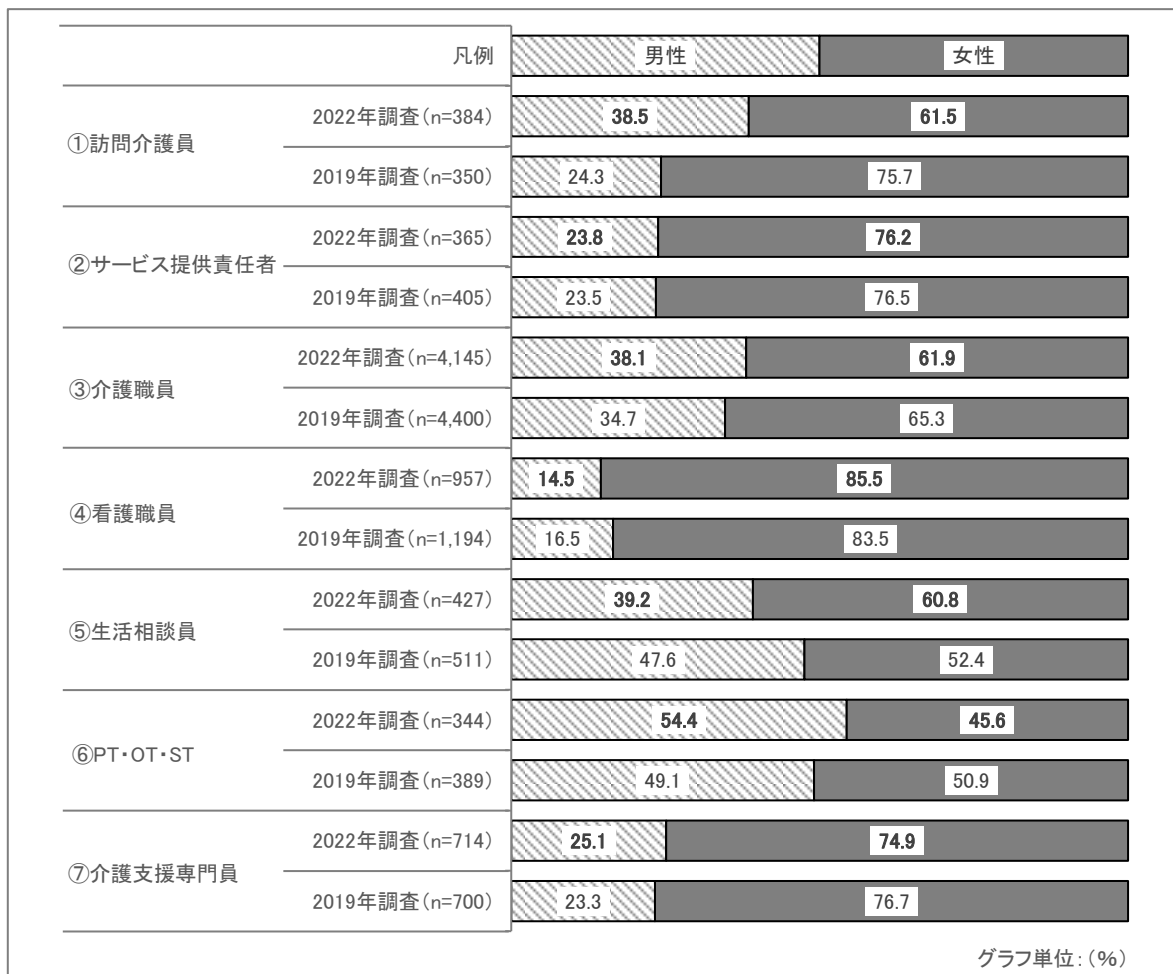
図表 指定介護サービス事業従事者の就業形態別男女比



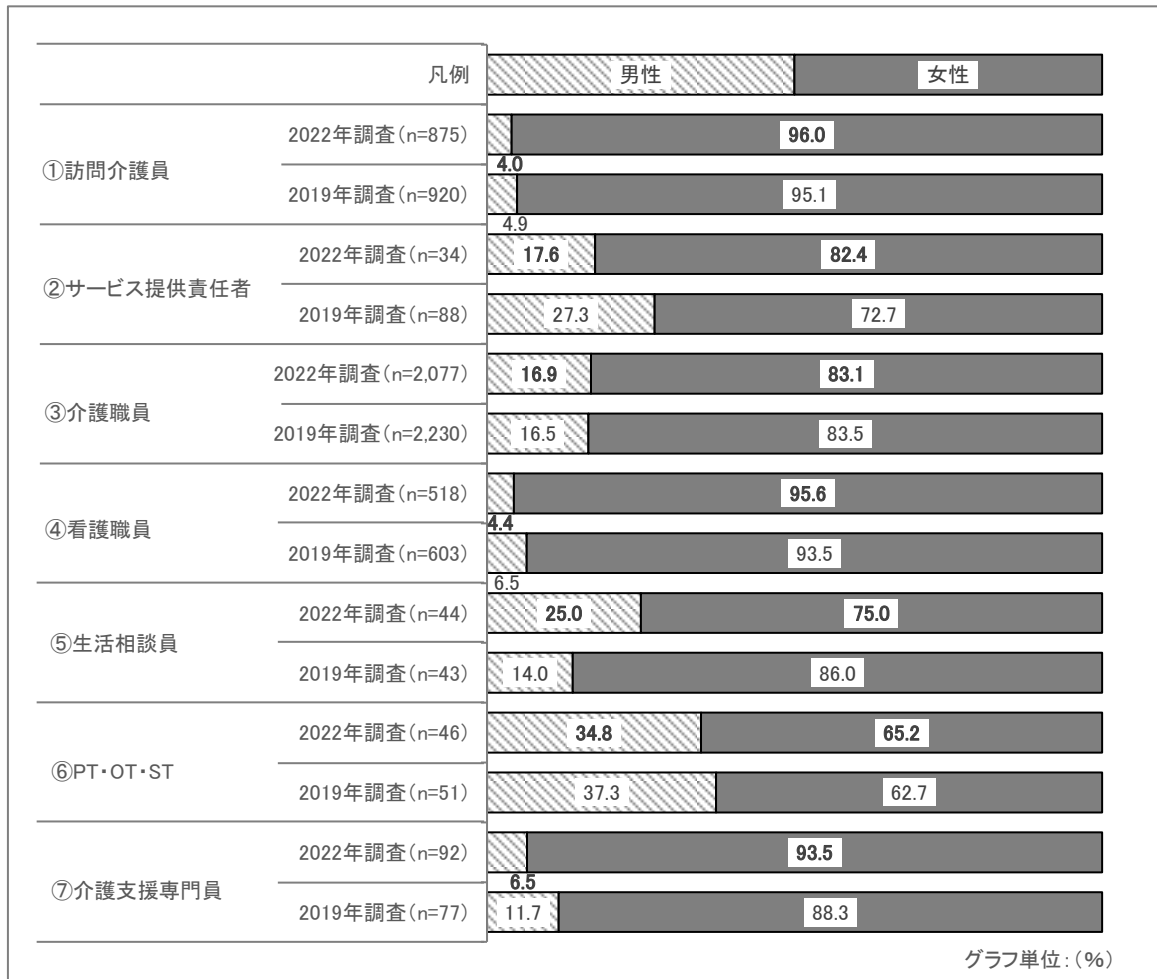
③指定介護サービス事業従事者の職種別男女比(就業形態別)

指定介護サービスに従事する従業員の職種別男女比(就業形態別)をみると、全ての職種で、「正職員」に比べ、次ページの「非正規職員」における「女性」の比率が高くなっている。

図表 指定介護サービス事業従事者の職種別男女比【正職員】



図表 指定介護サービス事業従事者の職種別男女比【非正規職員】



## 問8 介護保険の指定介護サービス従事者（採用者）

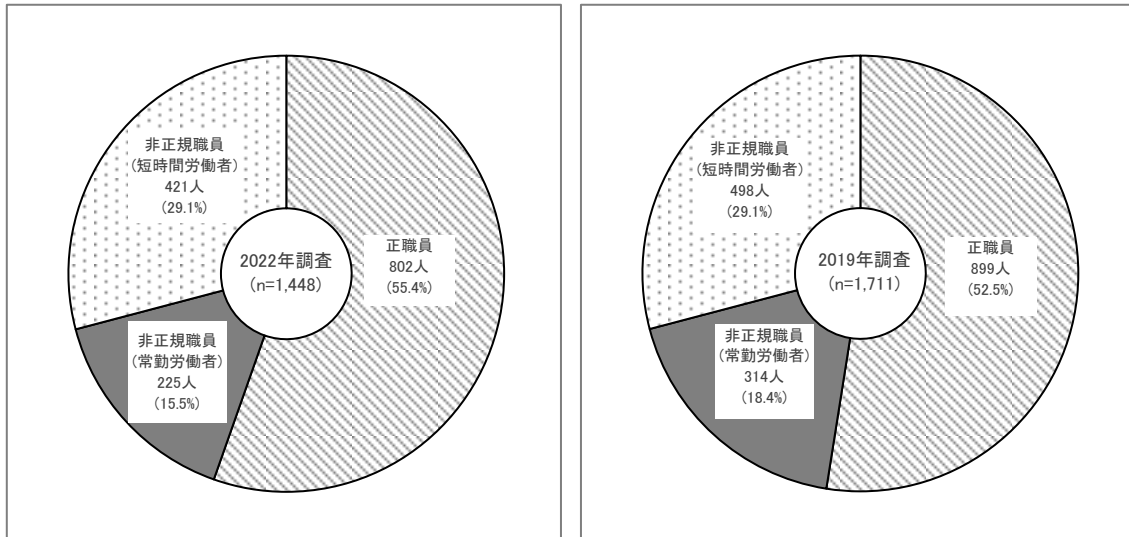
### （8-1.1）過去1年間の採用者数（全体）

（8-1） 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

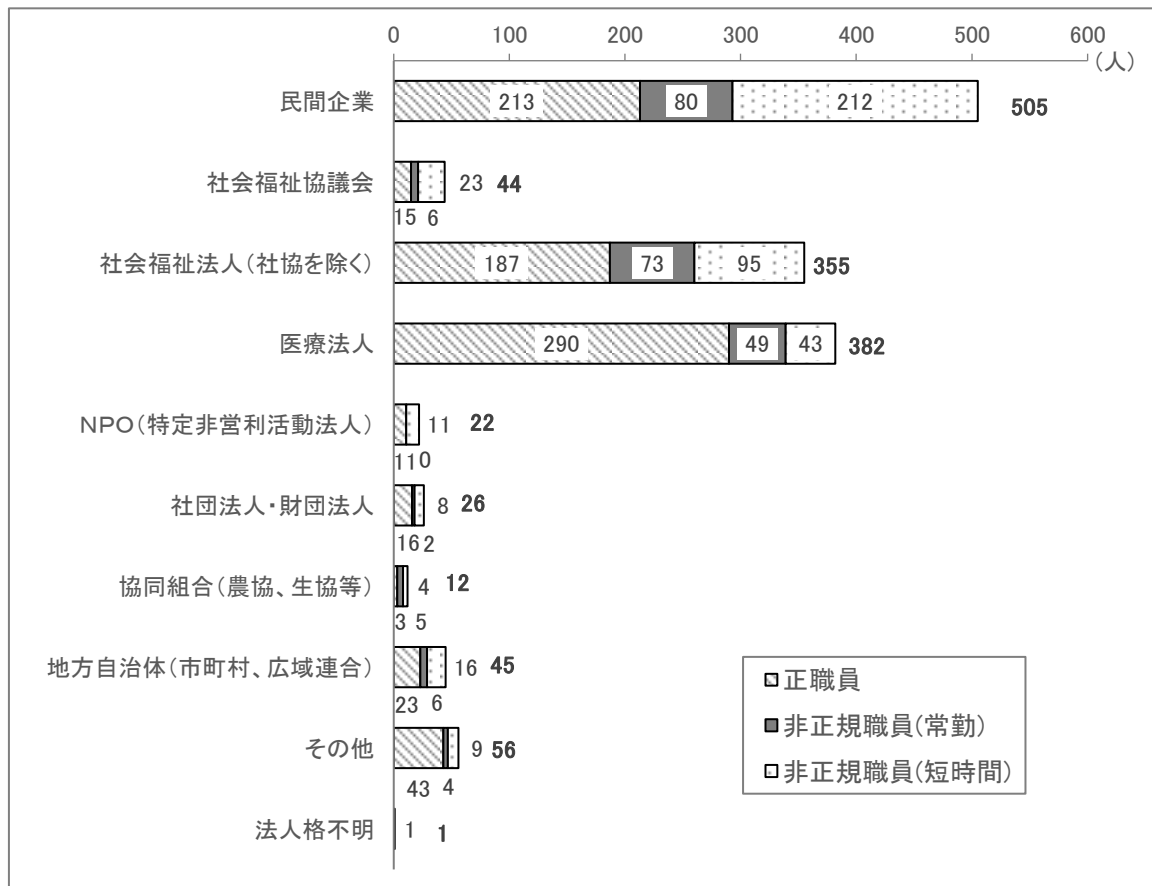
- 1) 1年間（R3.7.1～R4.6.30）の採用者数
- 2) 上記1)のうち、定期採用（R4.4採用）、中途採用の人数
- 3) 上記2)のうち、高校生、専門学校・大学生、一般の人数

過去1年間の指定介護サービスに従事する従業員の採用者数は、正職員802人、非正規職員（常勤労働者）225人、非正規職員（短時間労働者）421人、合計1,448人となっている。2019年調査と比較すると、正職員の比率は2.9%高くなっており、また、非正規職員（常勤労働者）の比率は2.9%低くなっている。

図表 過去1年間の採用者数（全体）



図表 過去1年間の採用者数(全体)【法人格別】



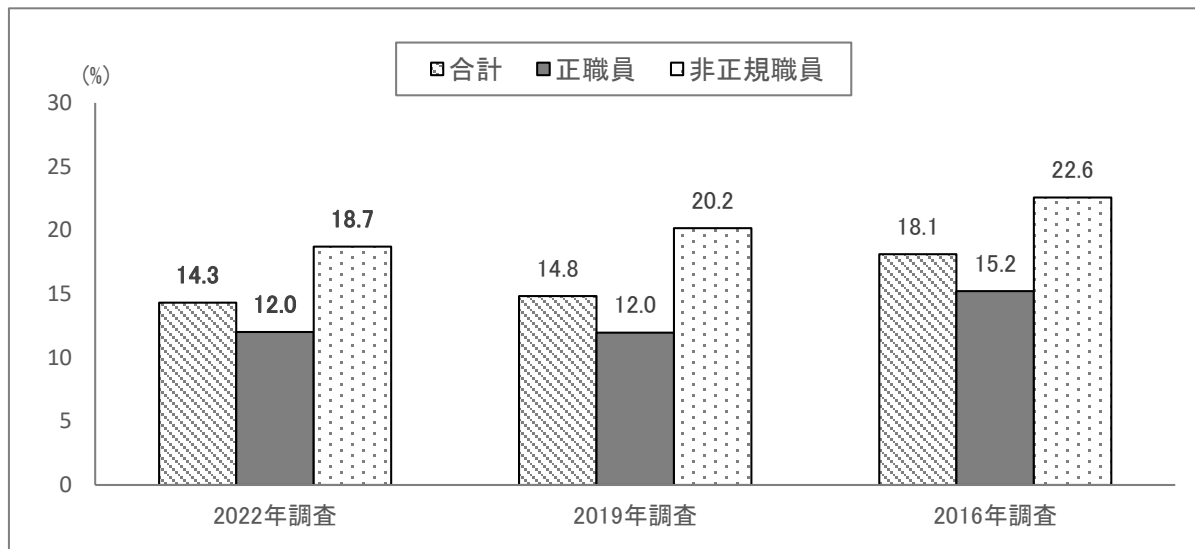
【注記1】 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

短時間労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い者

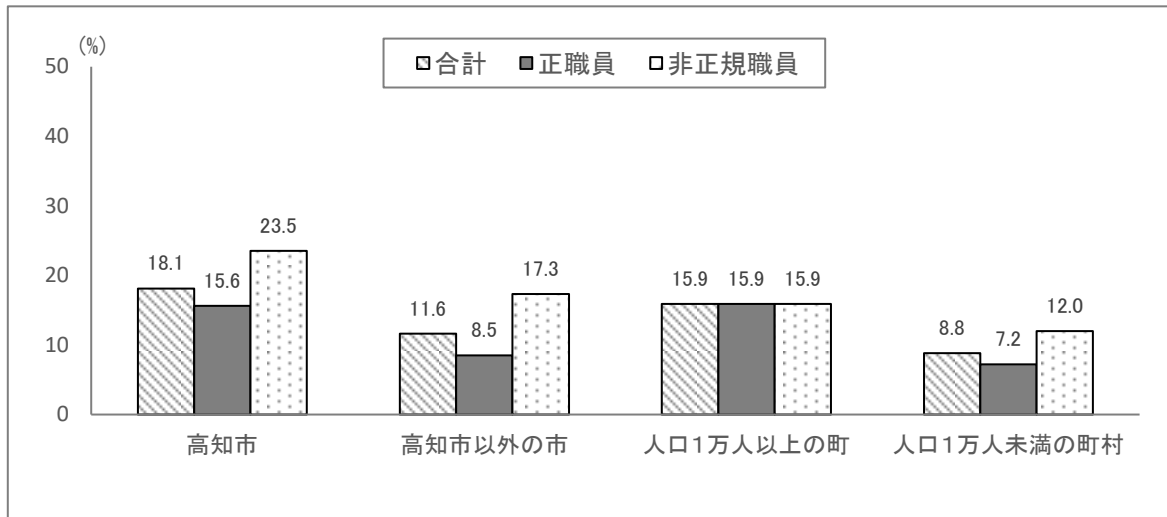
【注記2】 1年間の採用率 = 1年間 (R3.7.1~R4.6.30) の採用者数 ÷ 1年前 (R3.7.1) の在籍者数 × 100

過去1年間の採用率は、正職員12.0%、非正規職員18.7%、全体では14.3%となっており、2019年調査と比較すると、全体では0.5%低くなっている。

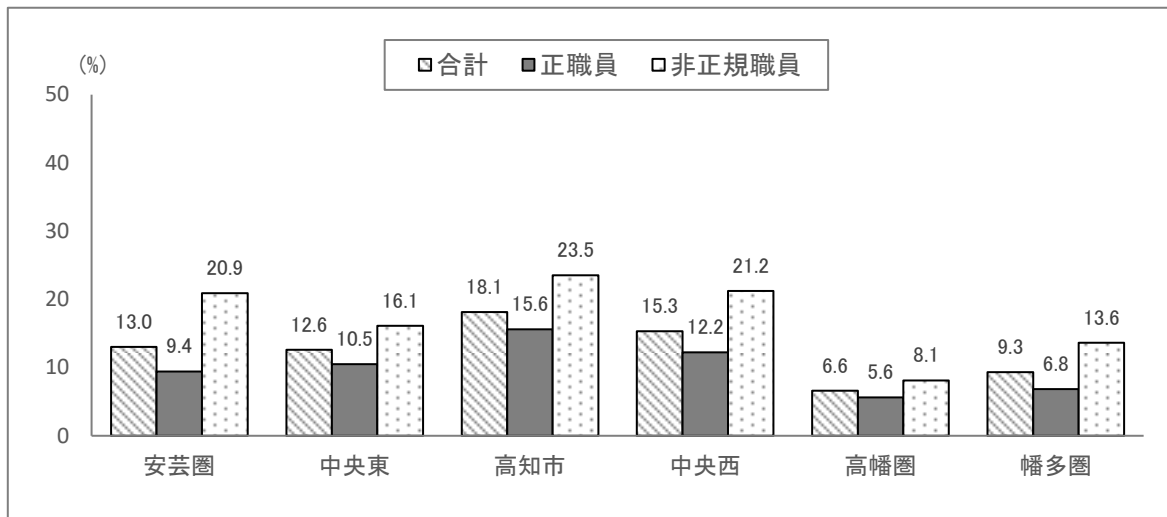
図表 過去1年間の採用率(全体)



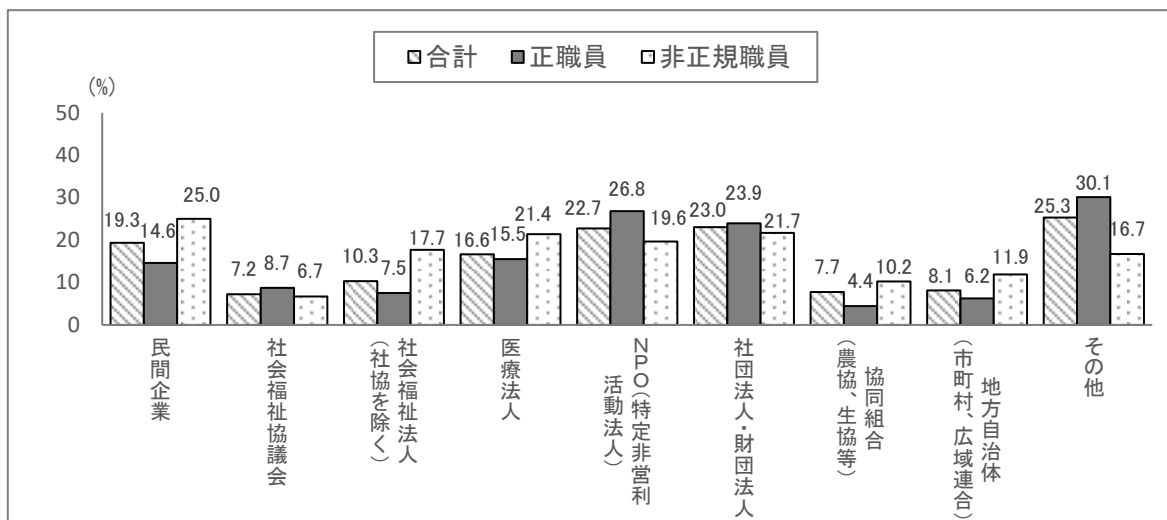
図表 過去1年間の採用率【所在地別】



図表 過去1年間の採用率【圏域別】



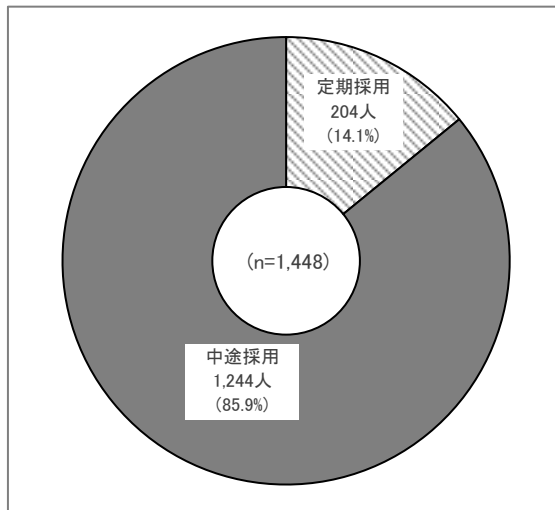
図表 過去1年間の採用率【法人格別】



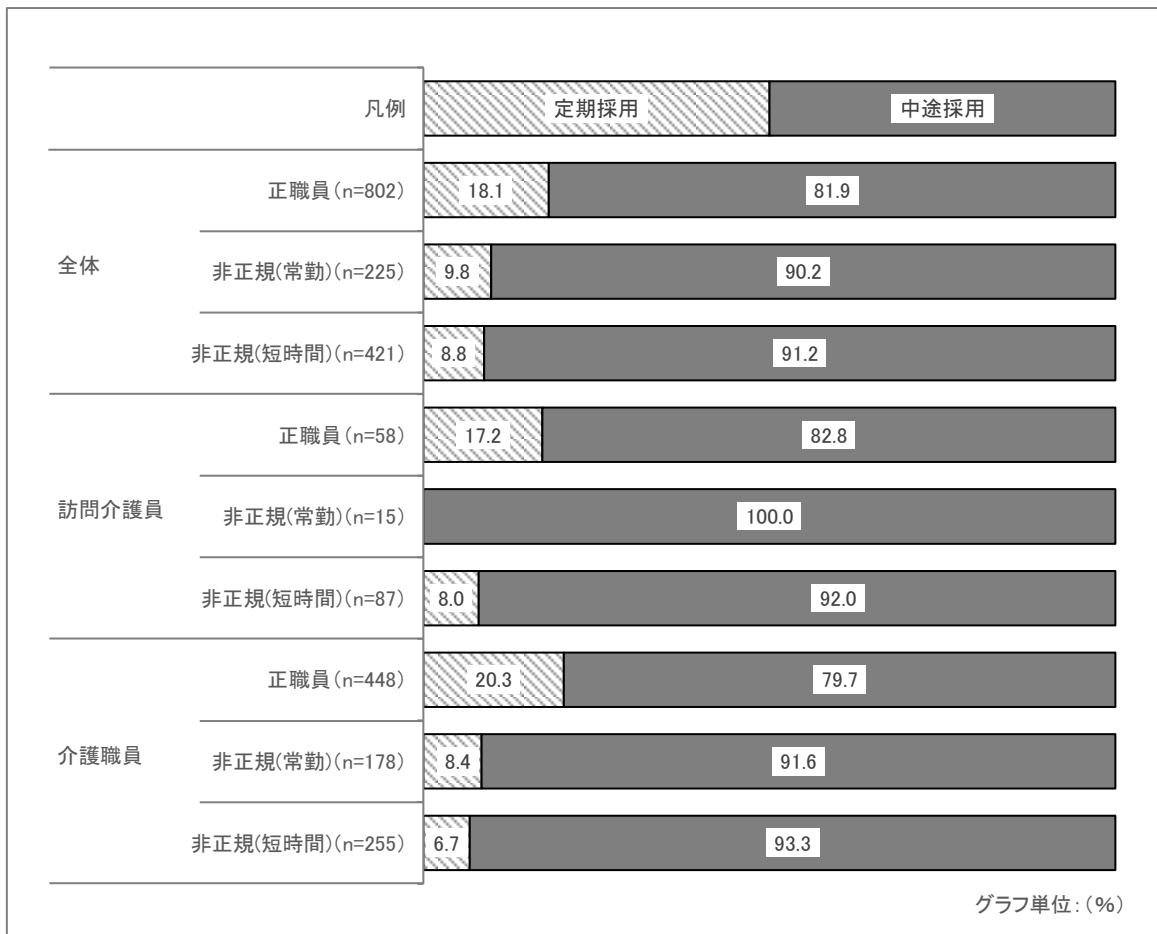
**(8-1.2) 過去1年間の採用者数(定期採用・中途採用別)**

過去1年間の採用者1,448人について、定期採用・中途採用別の内訳をみると、定期採用は204人(14.1%)、中途採用は1,244人(85.9%)となっている。

図表 過去1年間の採用者の定期採用・中途採用別内訳



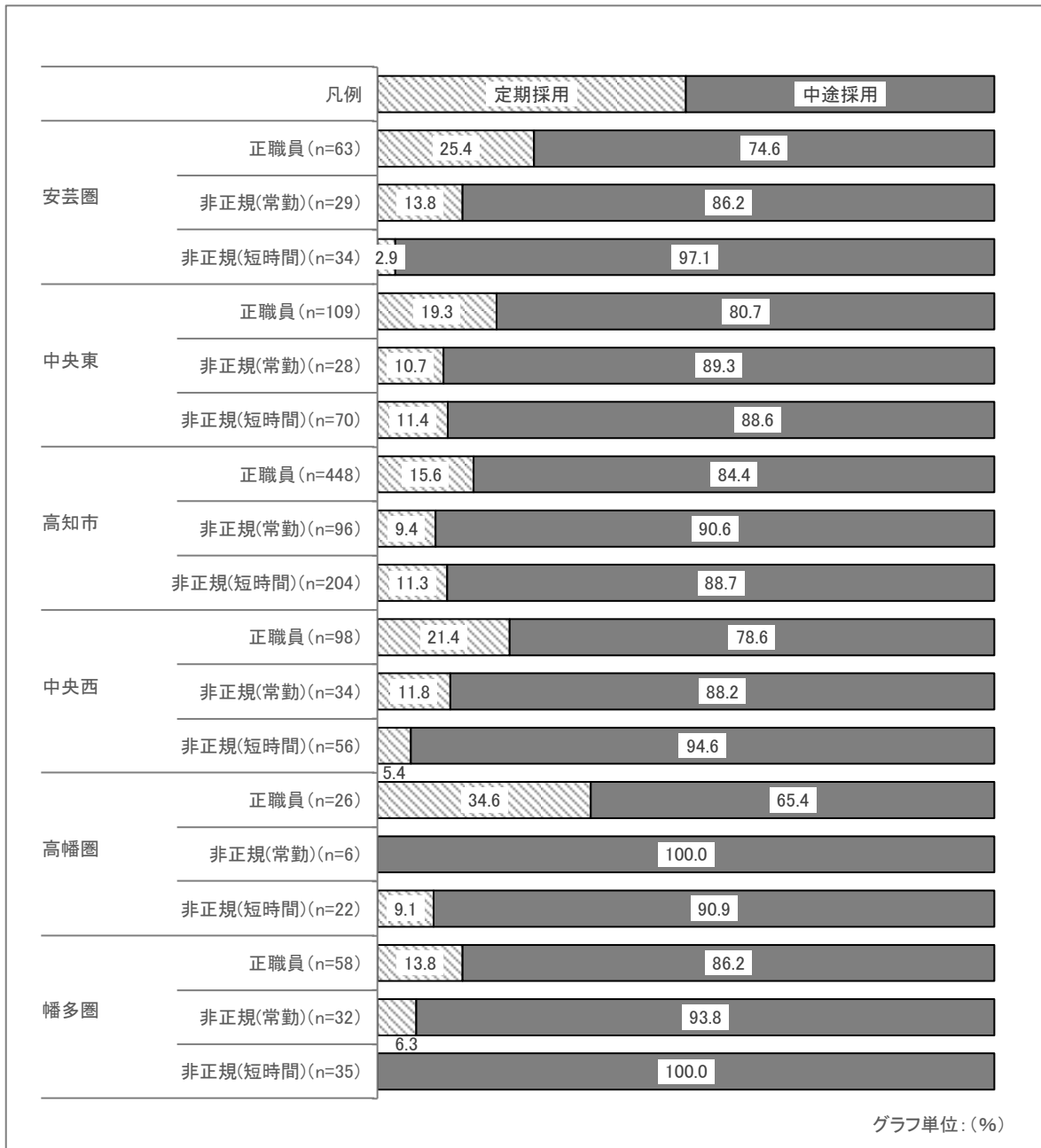
図表 過去1年間の採用者の定期採用・中途採用別内訳【就業形態・勤務形態別】



<第2章 調査結果>

(8-1.2) 過去1年間の採用者数（定期採用・中途採用別）

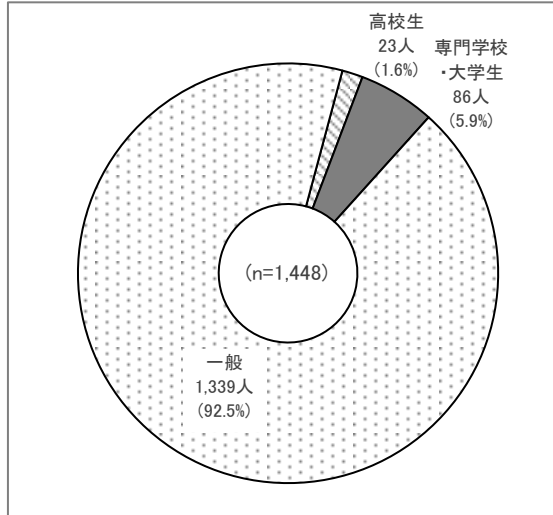
図表 過去1年間の採用者の定期採用・中途採用別内訳【圏域別】



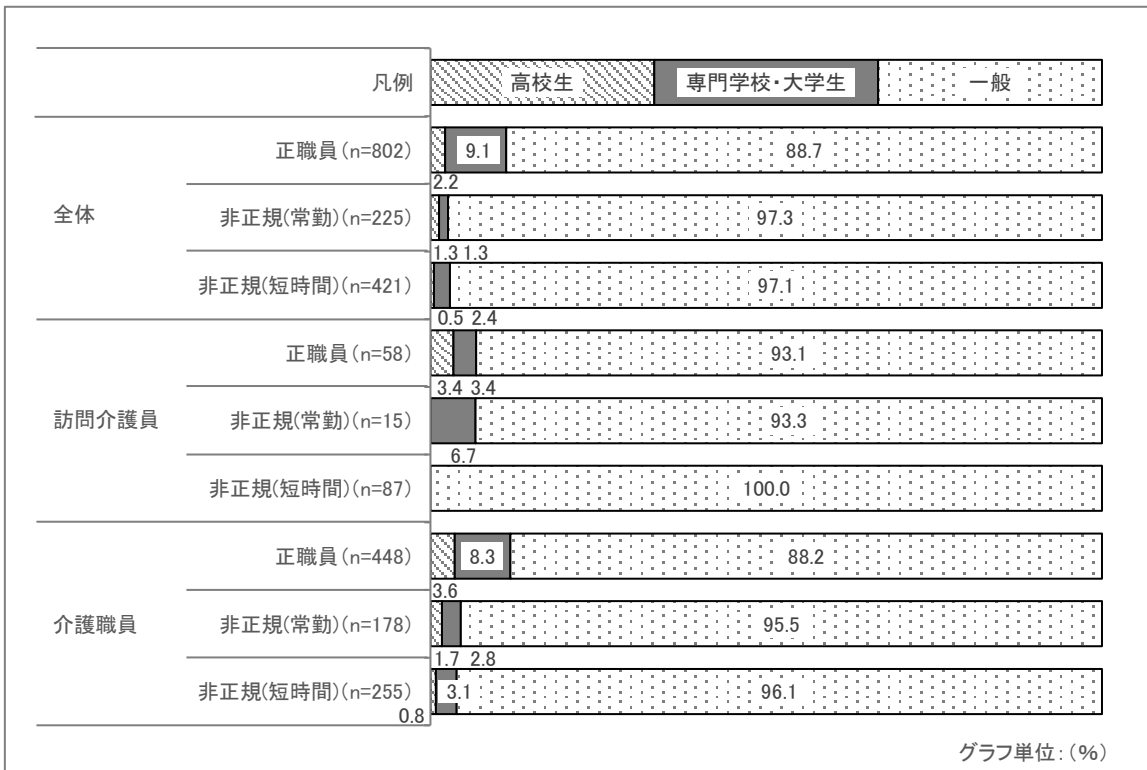
**(8-1.3) 過去1年間の採用者数(高校生、専門学校・大学生、一般別)**

過去1年間の採用者1,448人について、高校生、専門学校・大学生、一般別の内訳をみると、高校生23人(1.6%)、専門学校・大学生86人(5.9%)となっており、職種・就業形態・勤務形態に関わらず、「一般」が圧倒的に多くなっている。

図表 過去1年間の採用者の高校生、専門学校・大学生、一般別内訳



図表 過去1年間の採用者の高校生、専門学校・大学生、一般別内訳【就業形態・勤務形態別】

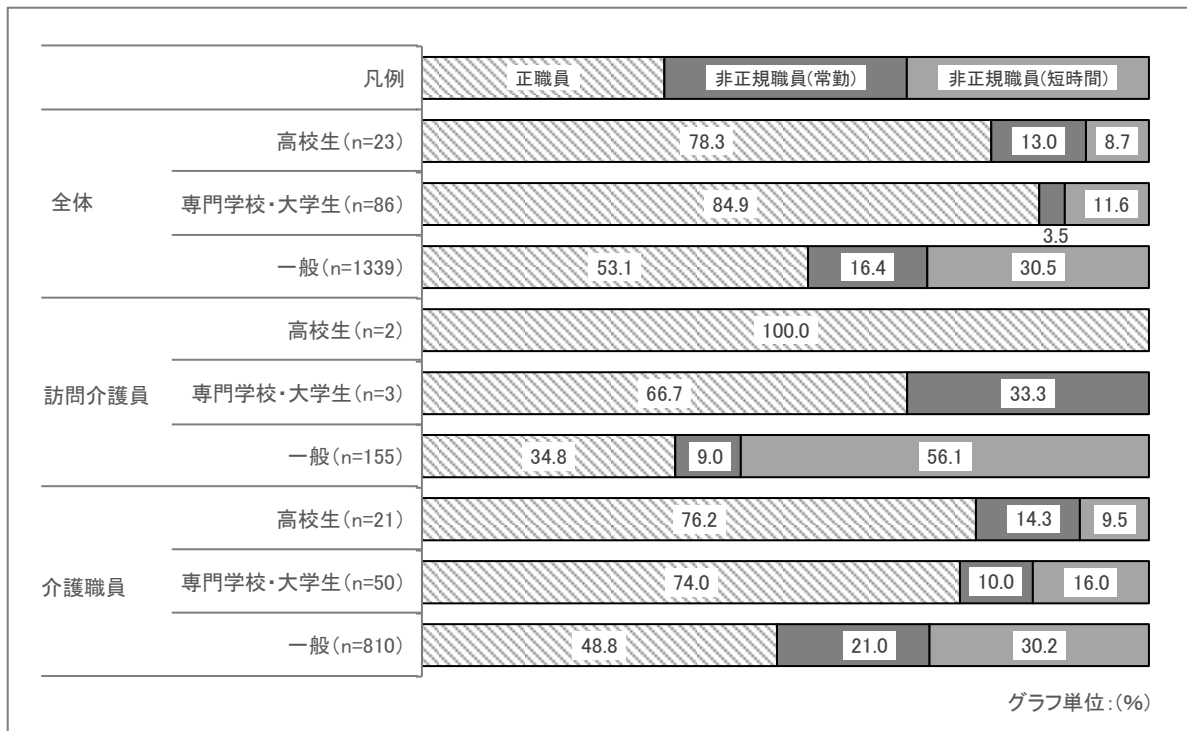


<第2章 調査結果>

(8-1.3) 過去1年間の採用者数（高校生、専門学校・大学生、一般別）

勤務形態別にみると、高校生と専門学校・大学生は、正職員の比率が圧倒的に高くなっている。一方で、一般は正職員と非正規職員の比率は、ほぼ同程度となっている。

図表 過去1年間の採用者の勤務形態別高校生、専門学校・大学生、一般別内訳



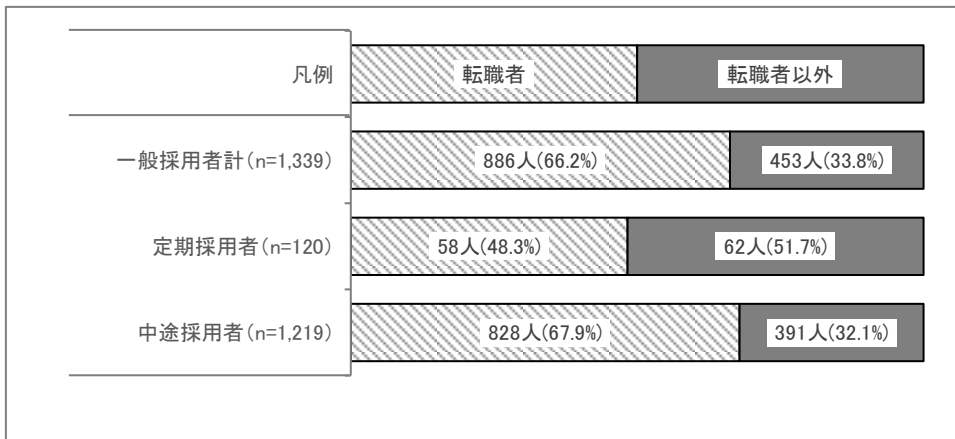
### (8-2) 一般採用者のうち転職者数

8-2 前述8-1で回答した採用者（一般）のうち、転職者（採用前1年以内に、別の介護職場で働いていたことのある方）の人数を記入してください。

過去1年間に採用した一般従業員1,339人のうち転職者は886人（66.2%）となっており、6割以上が転職者となっている。

また、定期採用者では58人（48.3%）、中途採用者では828人（67.9%）が転職者となっている。

図表 一般採用者のうち転職者数



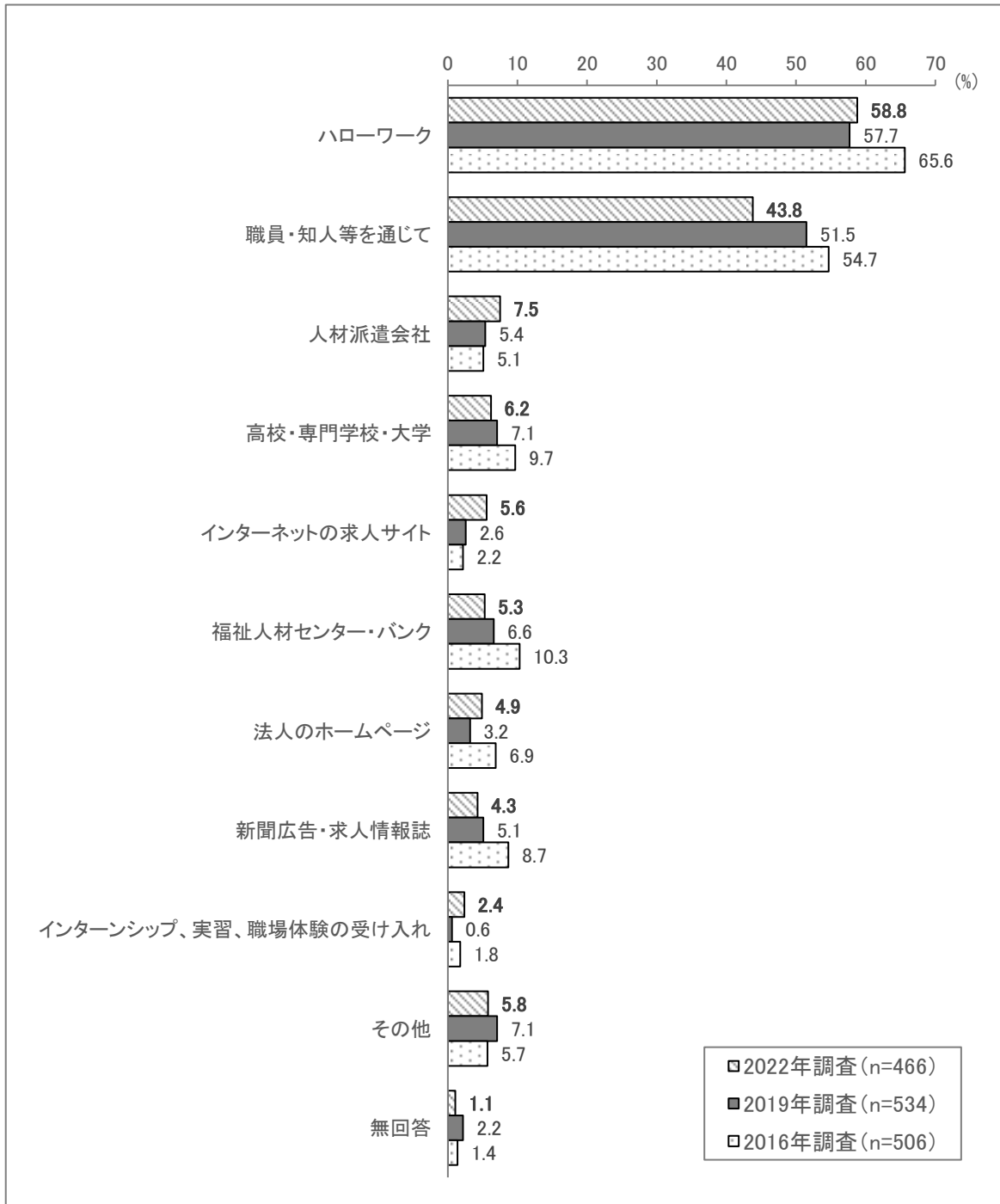
(8-3) 職員の採用経路

8-3 前述8-1で回答した職員の採用経路を記入してください。(主たる番号3つまで○)

職員の採用経路は、「ハローワーク」(58.8%)で最も多く、次いで「職員・知人等を通じて」(43.8%)となっており、この2つの経路に集中している。

また、「その他」の主な採用経路としては、「人材紹介会社など」、「法人内での配置転換など」、「自媒体での広報」となっている。

図表 職員の採用経路



## 問9 介護保険の指定介護サービス従事者（離職者）

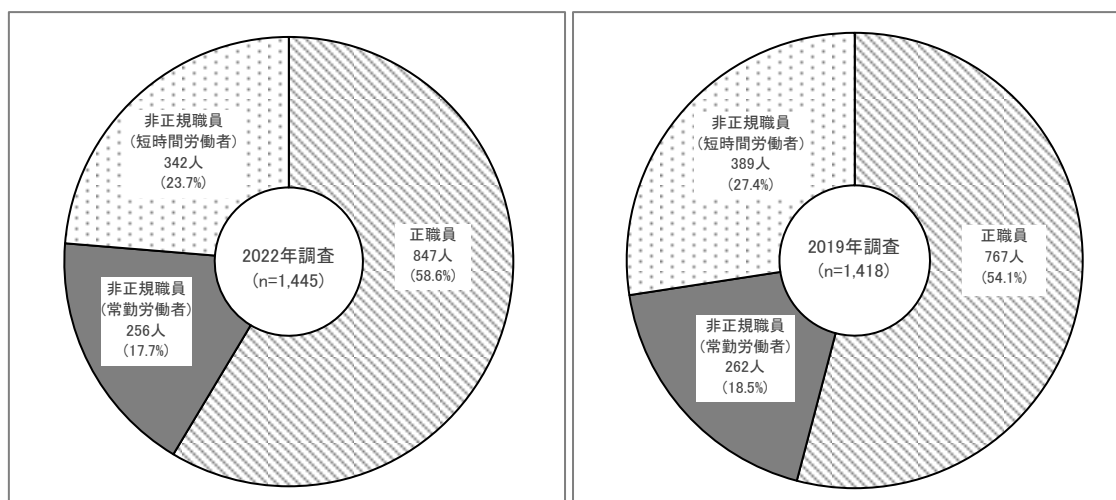
### （9-1.1）過去1年間の離職者数

9-1 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

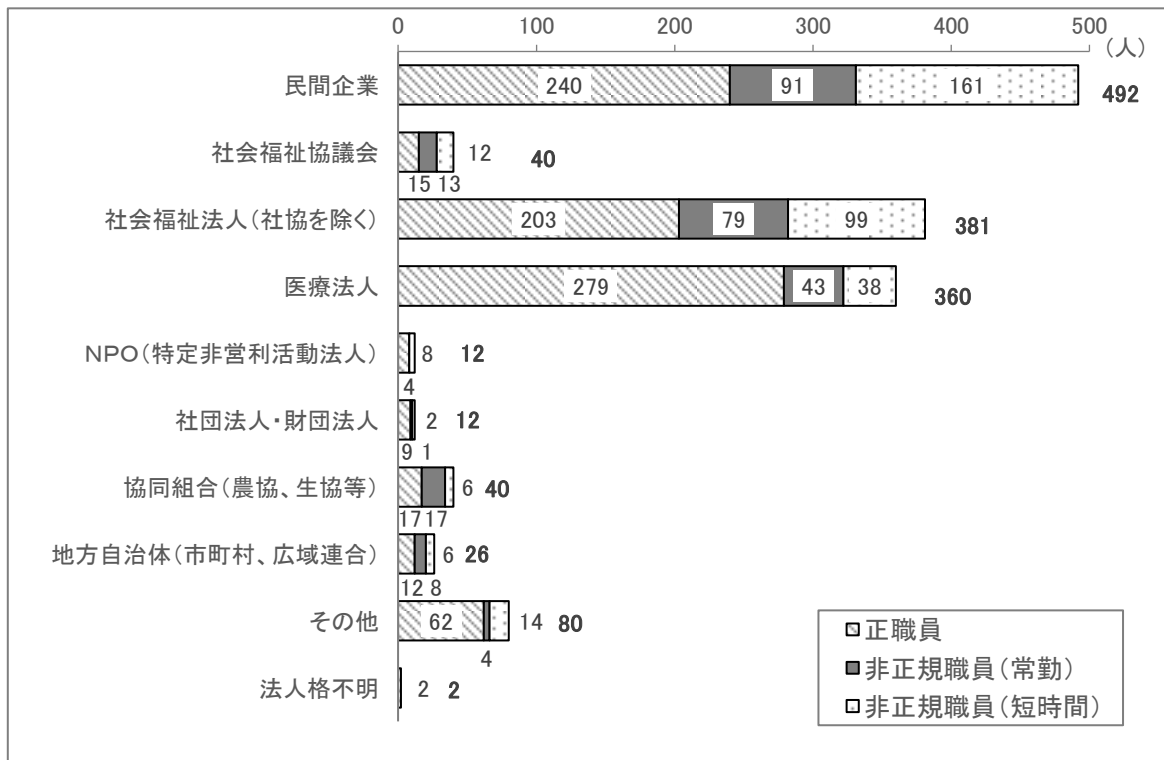
- 1) 1年間（R3.7.1～R4.6.30）の離職者数
- 2) 上記1)の離職者のうち、勤務年数が「1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上10年未満」、「10年以上」の人数
- 3) 上記2)のうち、無資格者及び有資格者の人数

過去1年間の指定介護サービス事業に従事する従業員の離職者数は、正職員847人、非正規職員（常勤労働者）256人、非正規職員（短時間労働者）342人、合計1,445人となっている。2019年調査と比較すると、正職員の比率は4.5%高くなっており、また、非正規職員（常勤労働者）の比率は0.8%、非正規職員（短時間労働者）の比率は3.7%低くなっている。

図表 過去1年間の離職者数



図表 過去1年間の離職者数【法人格別】



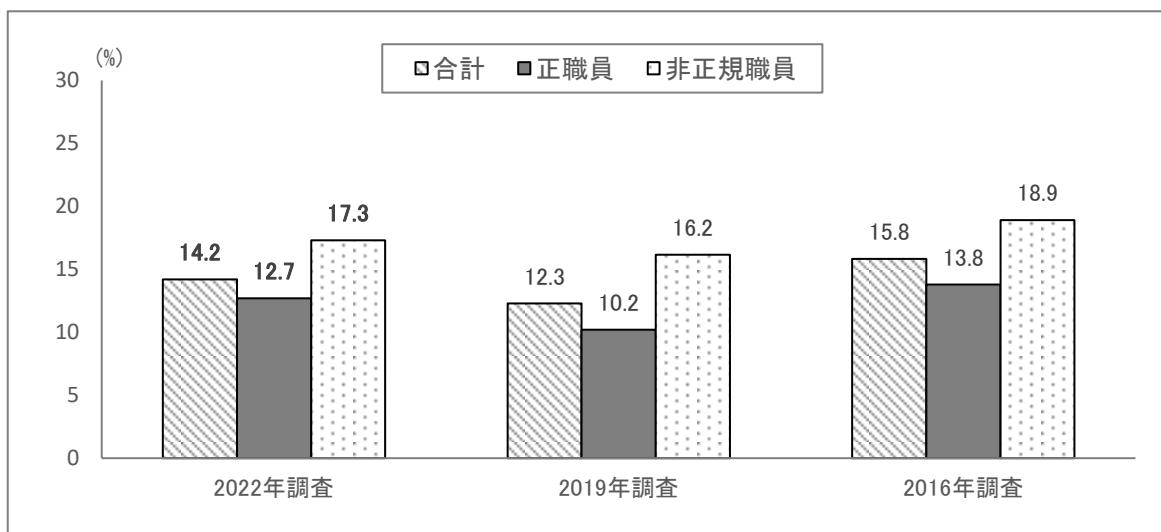
【注記1】 「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除く

【注記2】 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者  
短時間労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い者

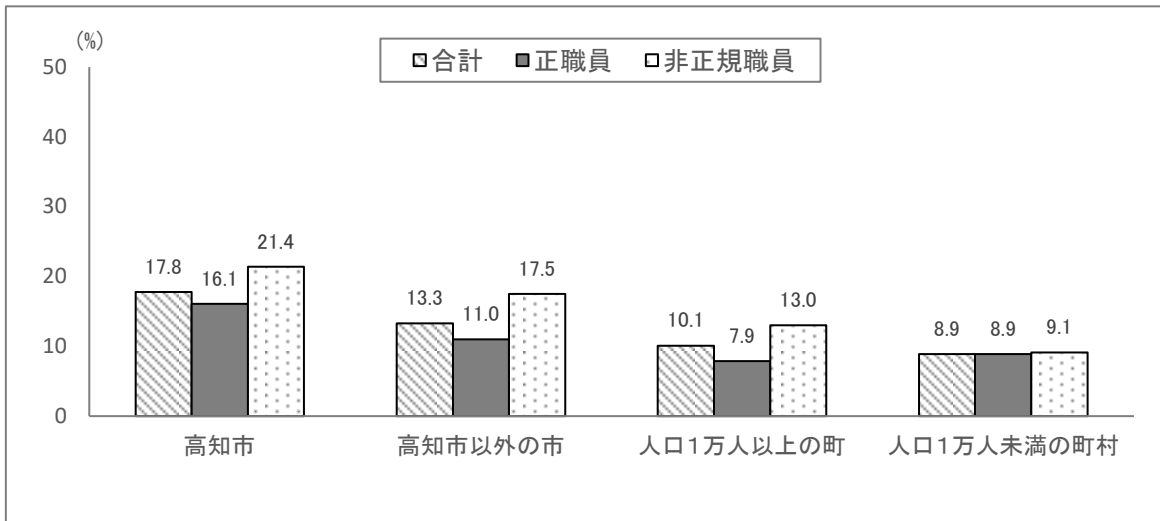
【注記3】 1年間の離職率＝1年間（R3.7.1～R4.6.30）の離職者数÷1年前（R3.7.1）の在籍者数×100

1年間の離職率は正職員12.7%、非正規職員17.3%、全体では14.2%となっており、2019年調査と比較すると、全体では1.9%高くなっている。

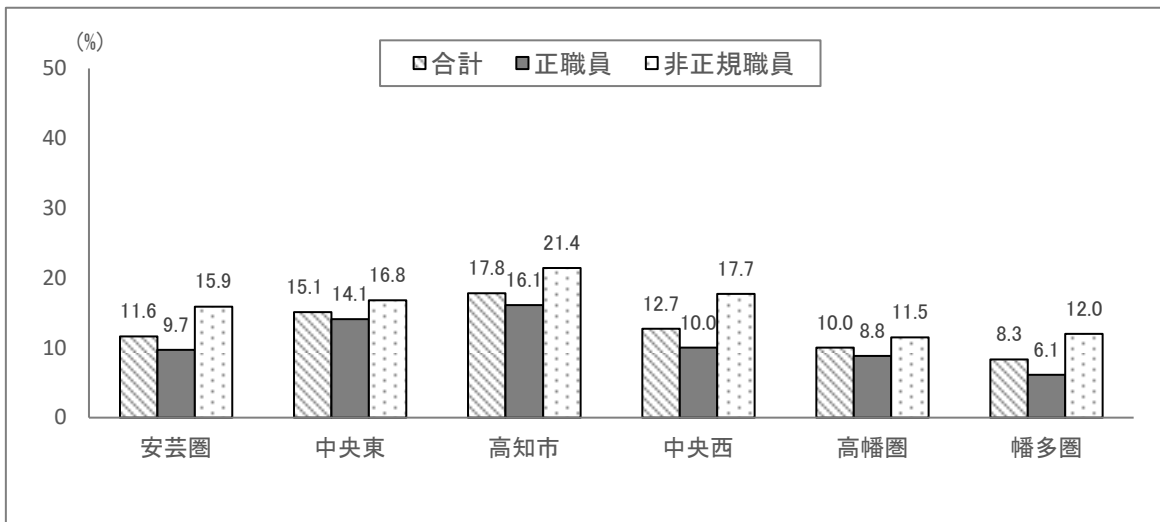
図表 過去1年間の離職率



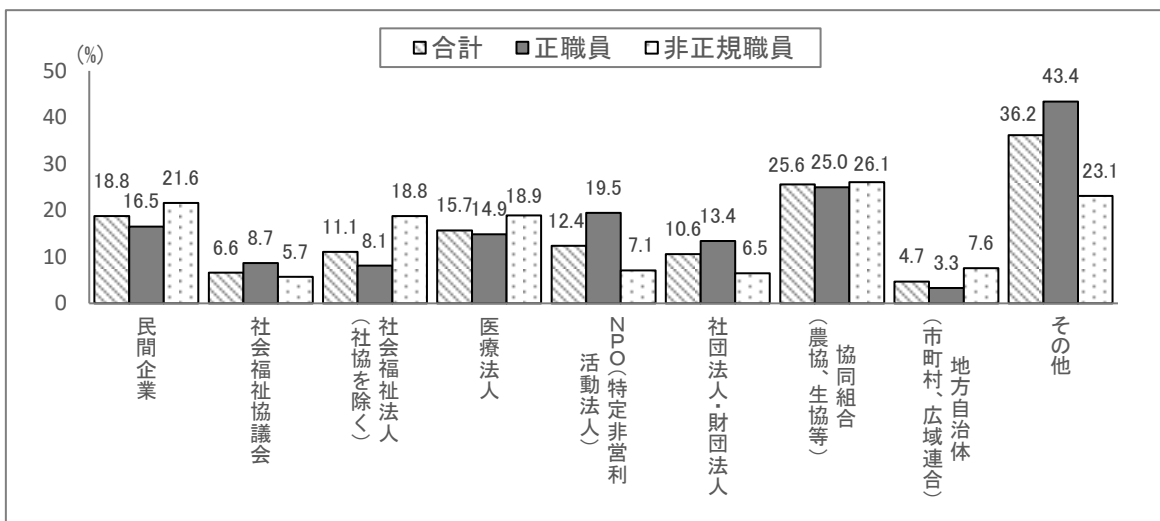
図表 過去1年間の離職率【所在地別】



図表 過去1年間の離職率【圏域別】



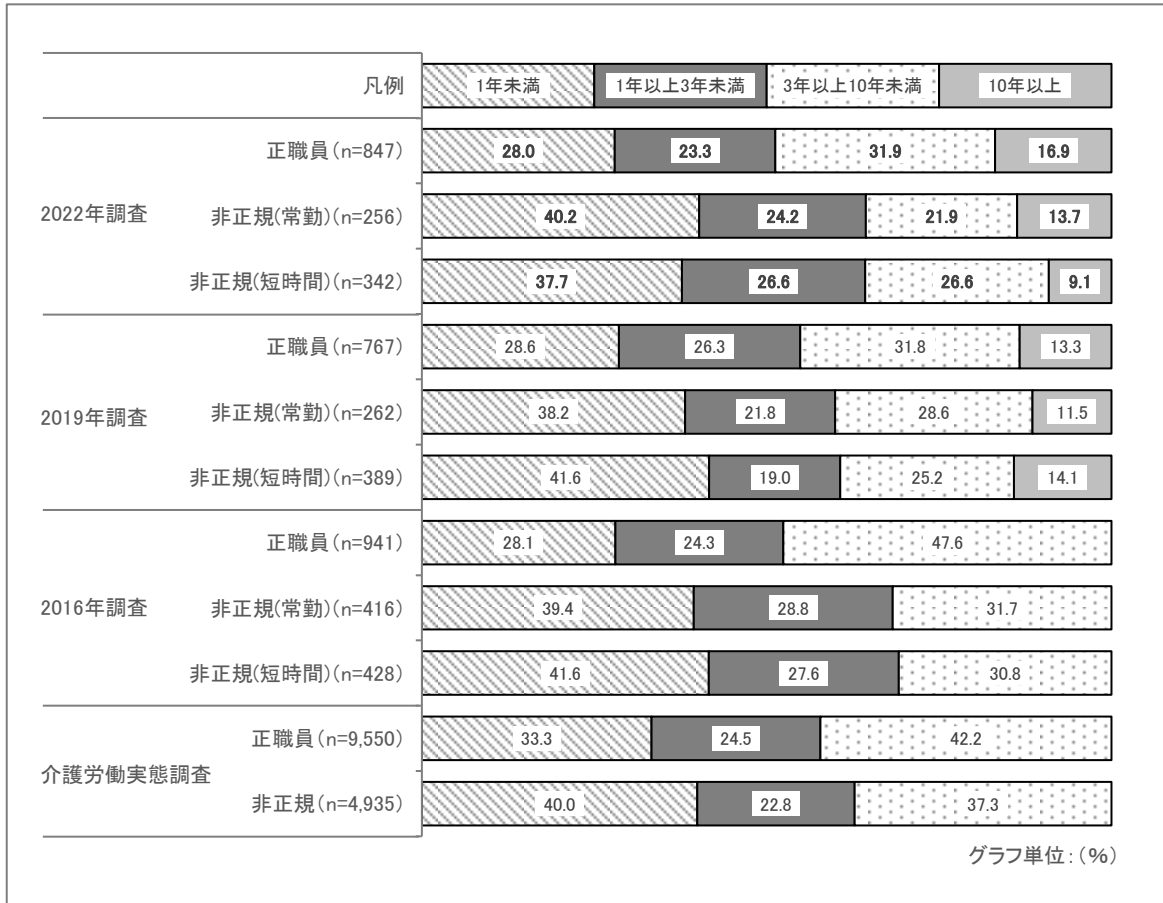
図表 過去1年間の離職率【法人格別】



**(9-1.2) 離職者の勤務年数**

過去1年間に離職した指定介護サービスに従事する従業員1,445人について勤務年数をみると、「3年未満」が正職員で51.3%、非正規職員（常勤）で64.4%、非正規職員（短時間）で64.3%となっている。

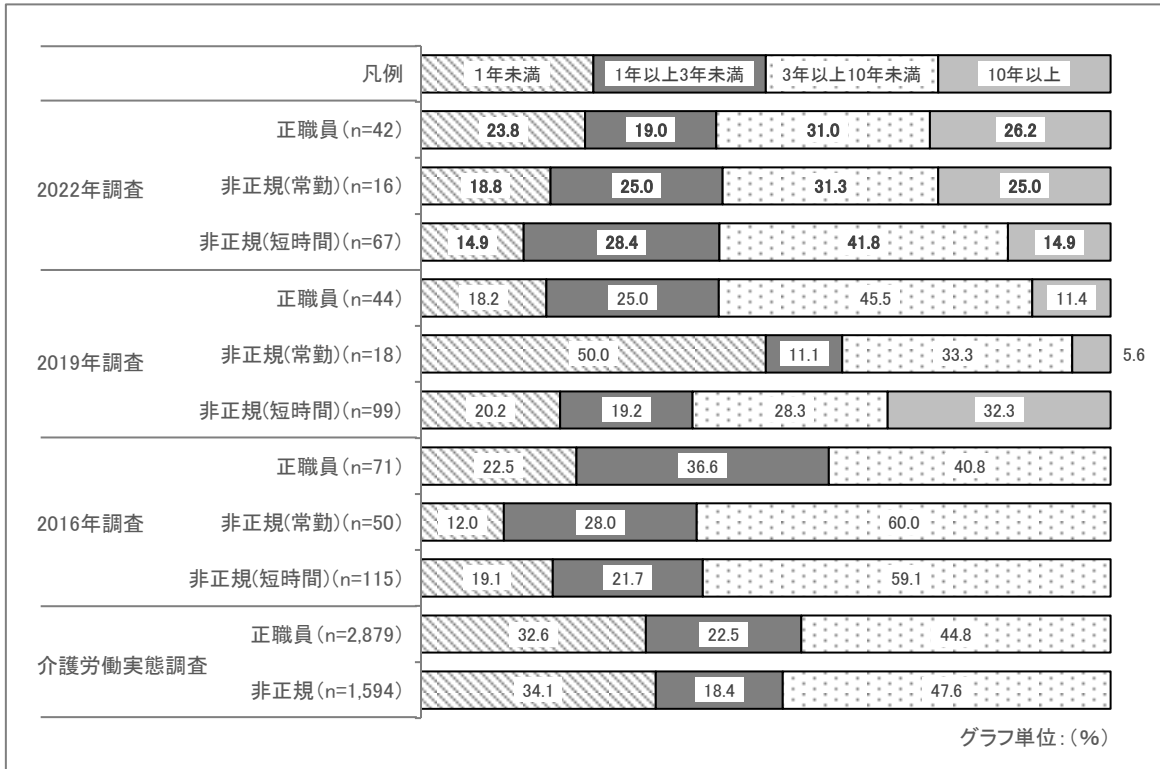
図表 離職者の勤務年数



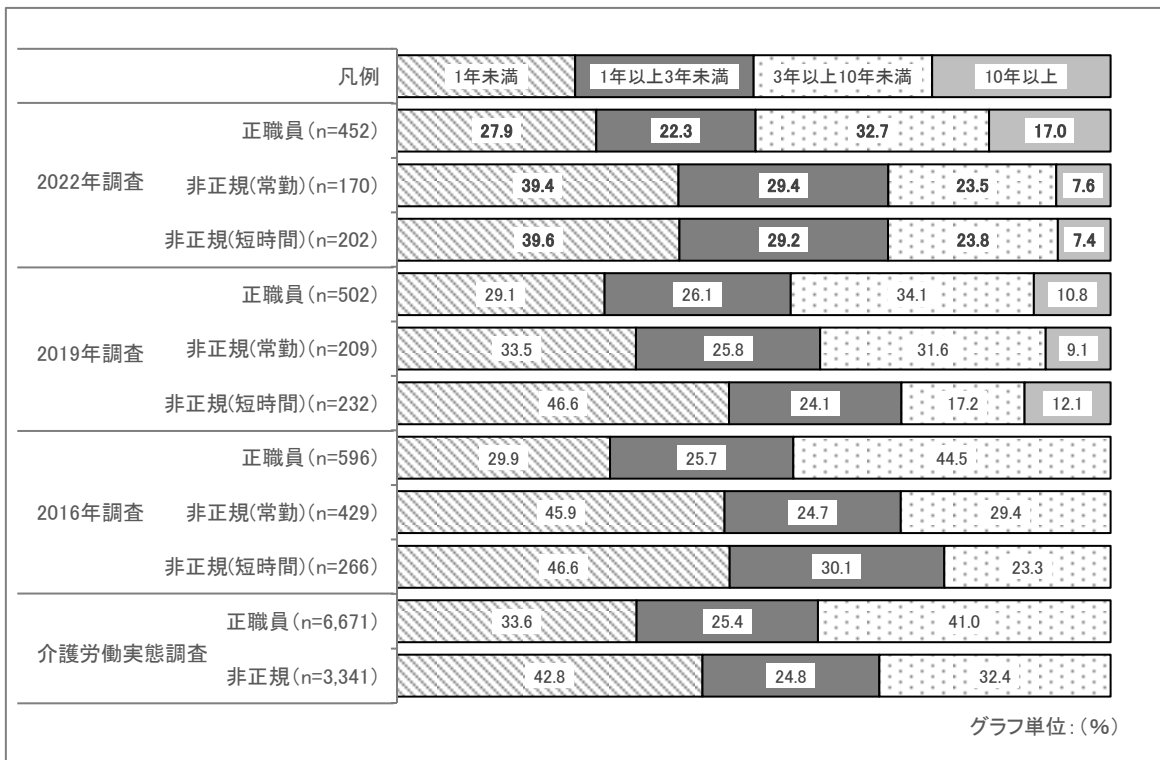
【注記】 2016年調査・介護労働実態調査では、【3年以上】の区分であったため、【3年以上10年未満】として表記

就業形態別・勤務形態別にみると、「訪問介護員」は、2019年調査と比べて非正規職員（常勤）の「3年未満」の比率が2割程度減少しており、「介護職員」では、非正規職員（常勤）で1割程度増加している。

図表 離職者の勤務年数【訪問介護員】



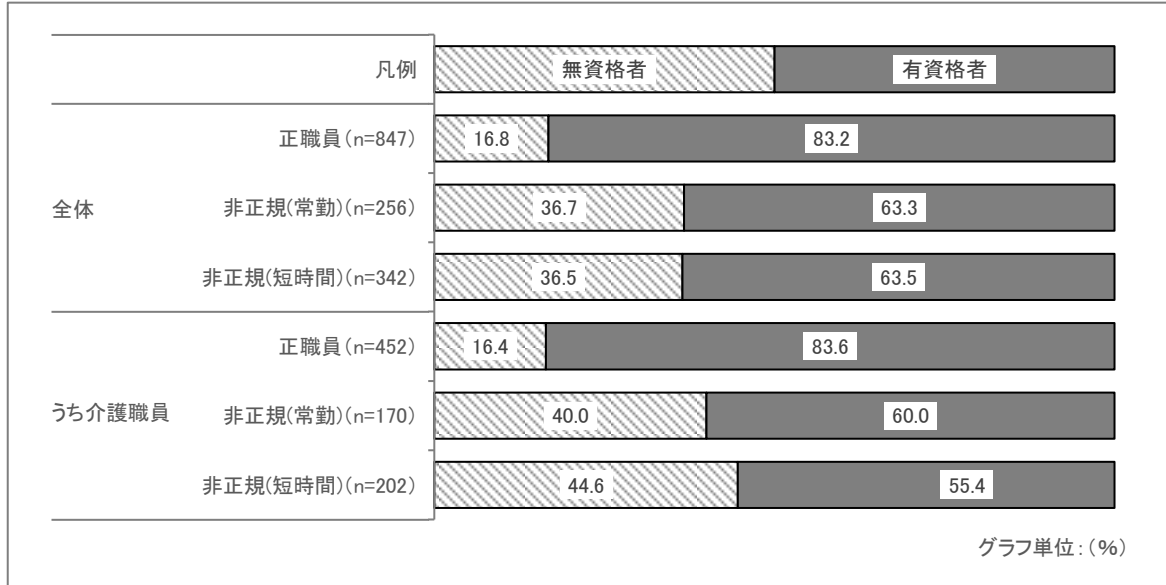
図表 離職者の勤務年数【介護職員】



**(9-1.3) 離職者の資格の有無**

過去1年間に離職した指定介護サービスに従事する従業員1,445人について資格の有無をみると、「有資格者」が圧倒的に多くなっている。

図表 離職者の資格の有無【就業形態・勤務形態別】



		勤務年数							
		1年未満		1年以上3年未満		3年以上10年未満		10年以上	
		無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者
全体	①正職員	6.1%	21.8%	3.5%	19.7%	5.2%	26.7%	1.9%	15.0%
	②非正規(常勤)	19.1%	21.1%	6.3%	18.0%	9.8%	12.1%	1.6%	12.1%
	③非正規(短時間)	19.0%	18.7%	10.2%	16.4%	6.4%	20.2%	0.9%	8.2%
うち 介護職員	⑦正職員	7.5%	20.4%	3.8%	18.6%	3.8%	29.0%	1.3%	15.7%
	⑧非正規(常勤)	19.4%	20.0%	8.8%	20.6%	10.6%	12.9%	1.2%	6.5%
	⑨非正規(短時間)	21.8%	17.8%	14.4%	14.9%	7.4%	16.3%	1.0%	6.4%

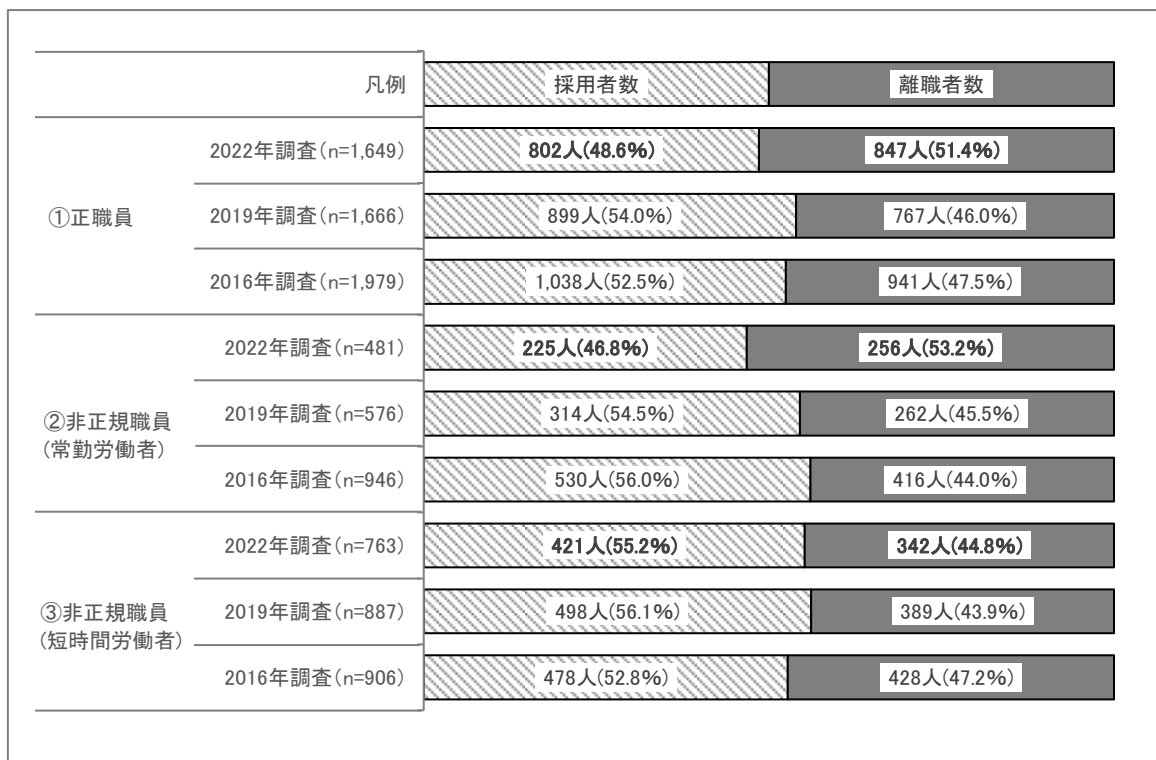
**(9-1.4) 過去1年間の採用者数及び離職者数**

ここでは、問8-1でみた採用者数と、離職者数の状況を合わせてみていく。

介護保険の指定介護サービスに従事する従業員について、過去1年間の採用者数及び離職者数を就業形態別にみると、全体では、正職員と非正規職員(常勤労働者)は「採用者数」より「離職者数」が多くなっており、非正規職員(短時間労働者)は「離職者数」より「採用者数」が多くなっている。

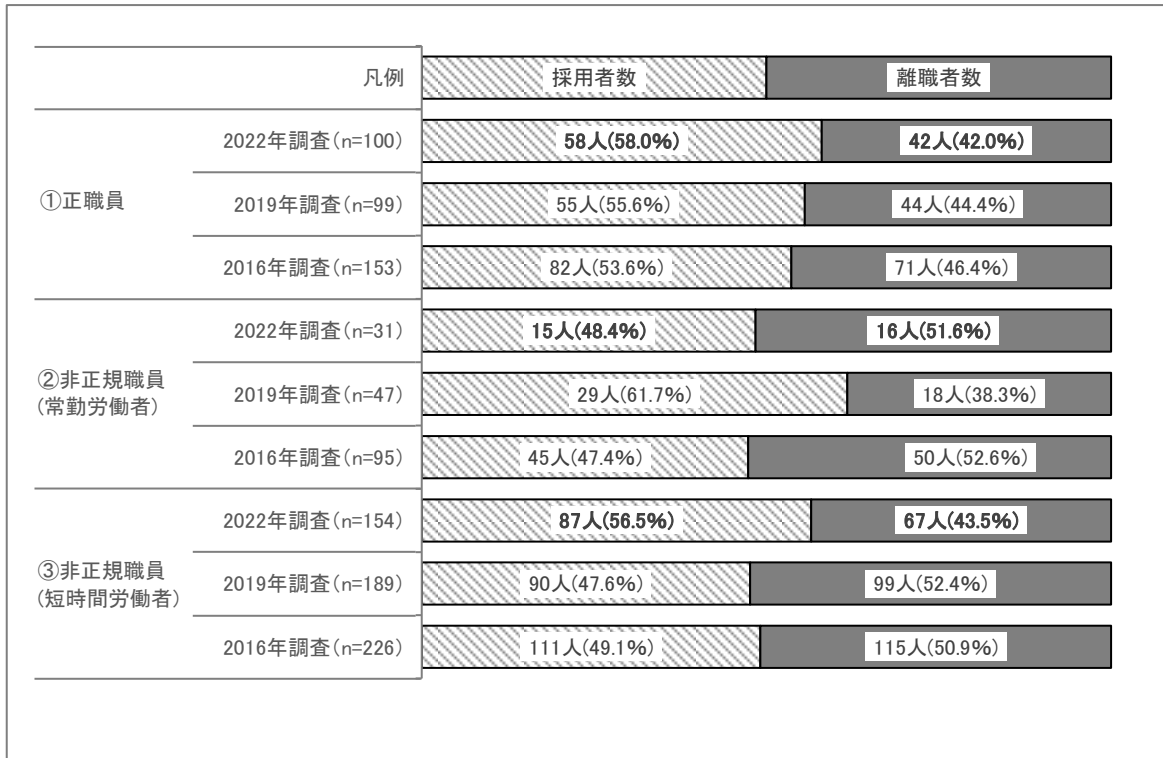
2019年調査においては、いずれも「離職者数」より「採用者数」が多かったが、2022年調査では2019年調査より、全ての就業形態の「採用者数」の比率が減少している。

図表 過去1年間の採用者と離職者の比率【就業形態・勤務形態別】

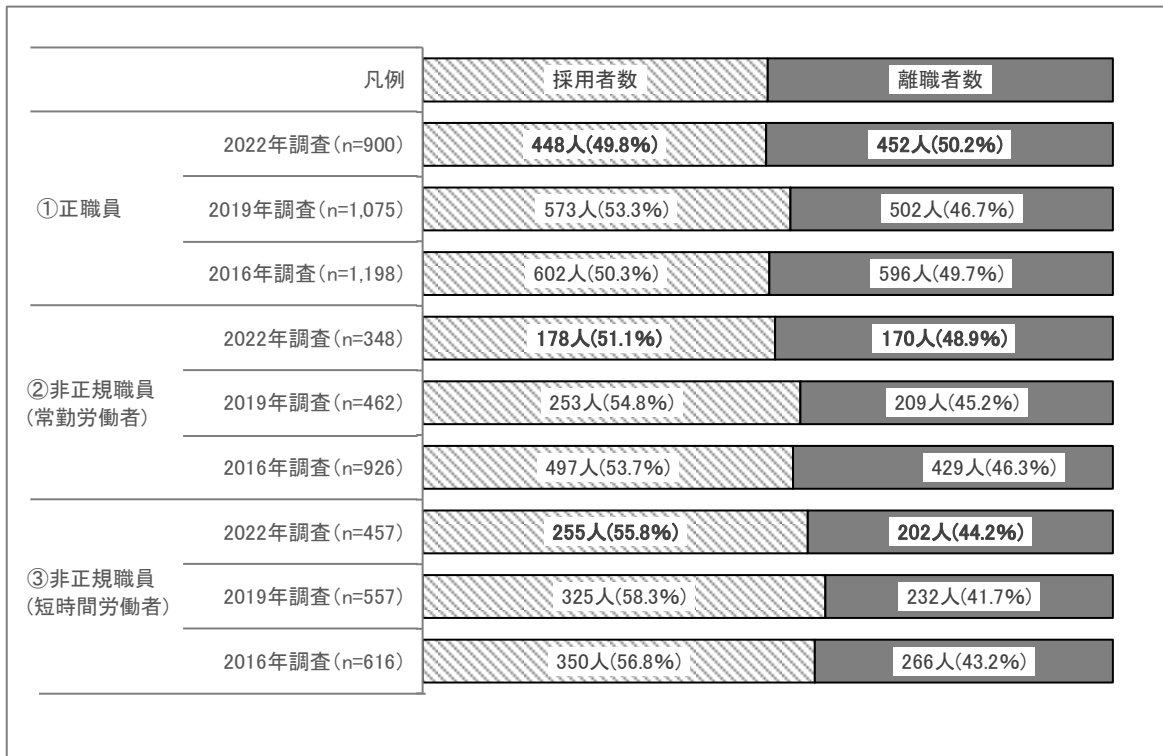


訪問介護員と介護職員について、過去1年間の採用者数及び離職者数を就業形態別にみると、訪問介護員は正職員と非正規職員(短時間労働者)の「採用者数」が「離職者数」を上回っている。介護職員では非正規職員(短時間労働者)で「採用者数」が「離職者数」を上回っている。

図表 過去1年間の採用者と離職者の比率【訪問介護員】



図表 過去1年間の採用者と離職者の比率【介護職員】



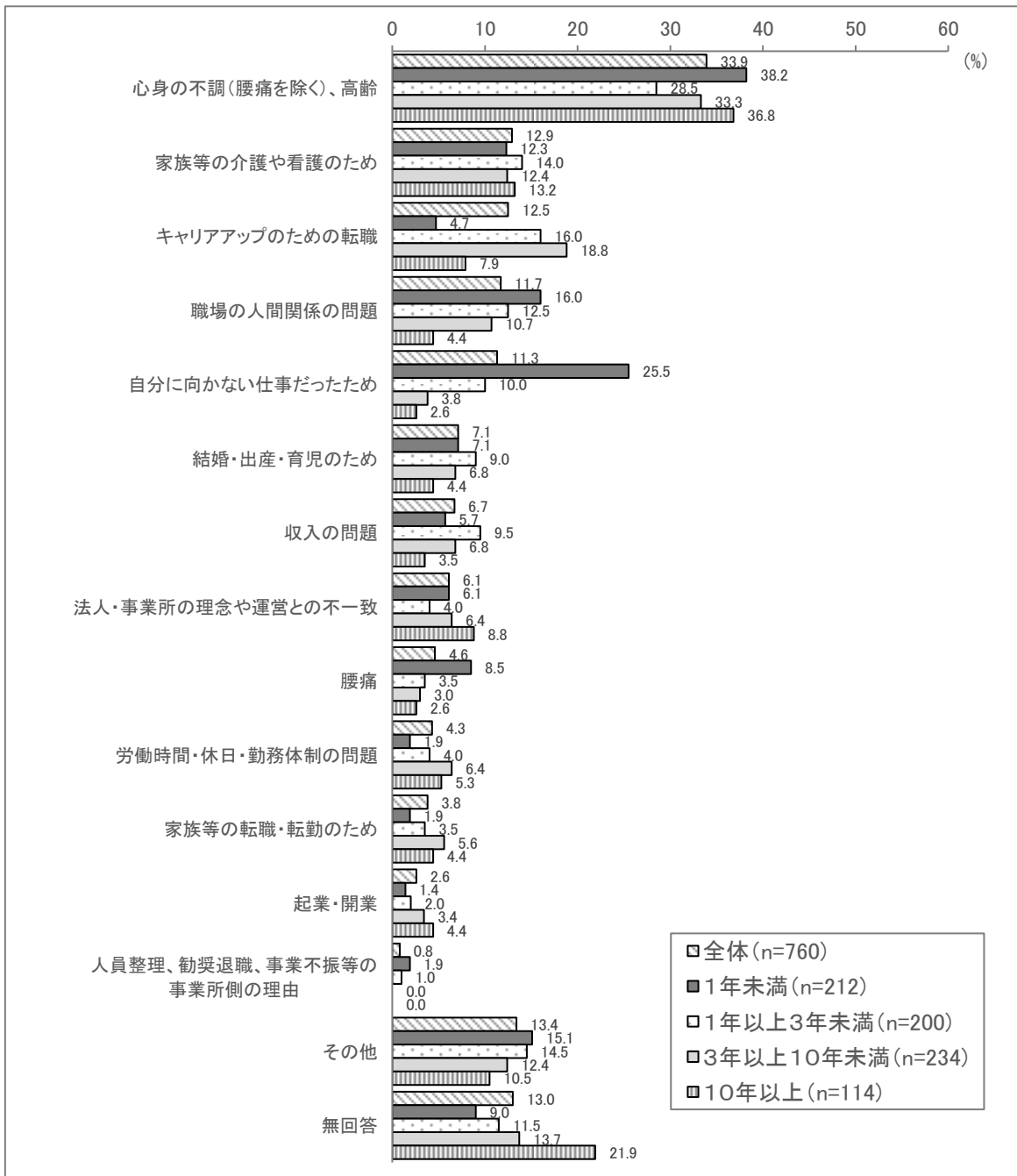
(9-2) 主な離職理由

9-2 前述9-1で回答した離職者について、主な離職理由は何ですか。(年数区分それぞれあてはまる番号3つまで○)

離職者の主な離職理由は、「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」（33.9%）が最も多く、次いで「家族等の介護や看護のため」（12.9%）、「キャリアアップのための転職」（12.5%）となっている。

年数区分別にみると、いずれの年数区分も「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」が最も多くなっているが、入社1年未満では、「自分に向かない仕事だったため」（25.5%）や「職場の人間関係の問題」（16.0%）も離職理由の上位となっている。

図表 主な離職理由



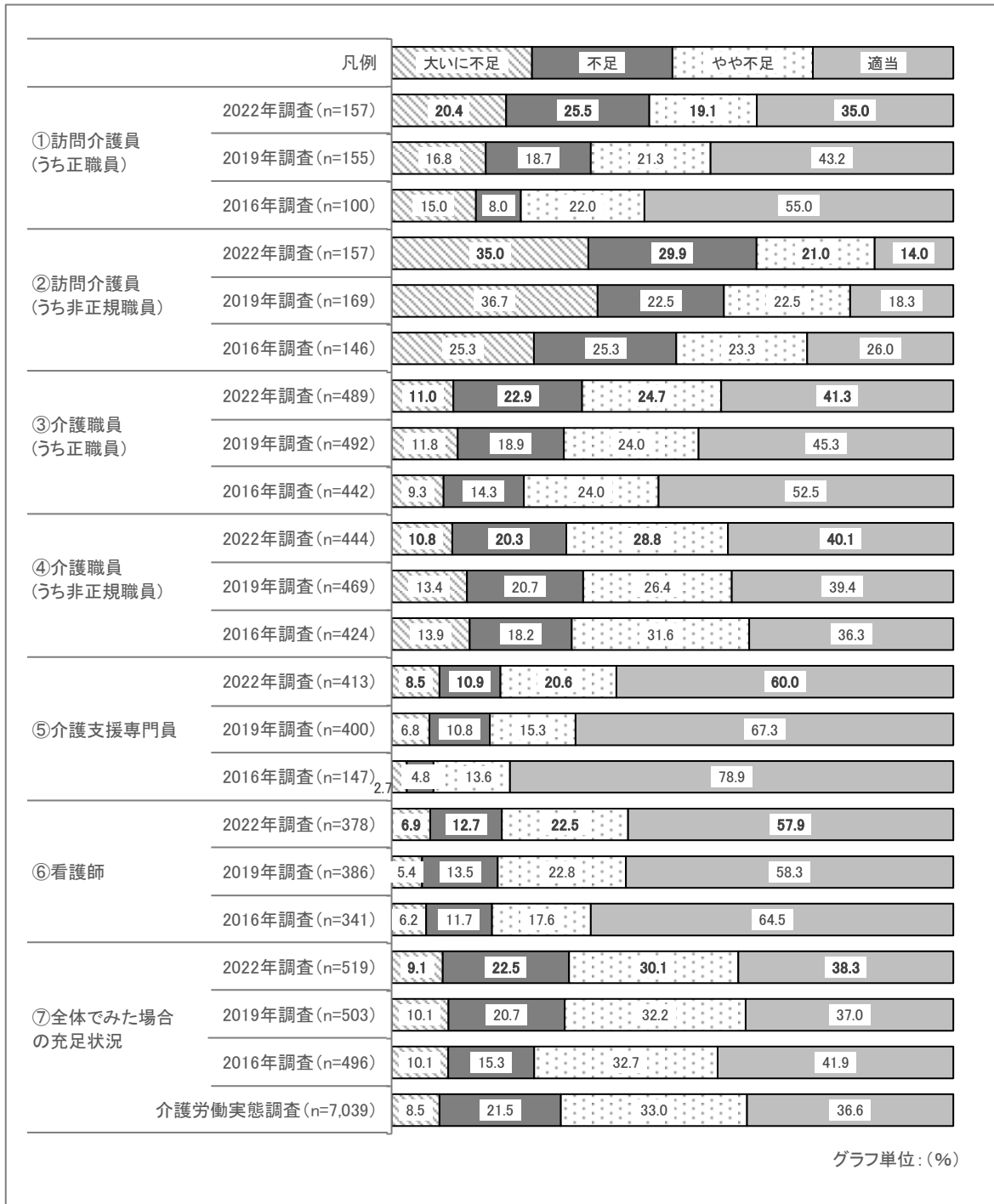
(9-3) 職種別の充足状況

9-3 従業員の職種別の充足状況はどうか。(①~⑦それぞれあてはまる番号1つに○)

介護サービスに従事する従業員の過不足状況は、全体でみた場合の充足状況は「適当」が38.3%となっており、61.7%の事業所で不足感(「やや不足」、「不足」、「大いに不足」)がある。

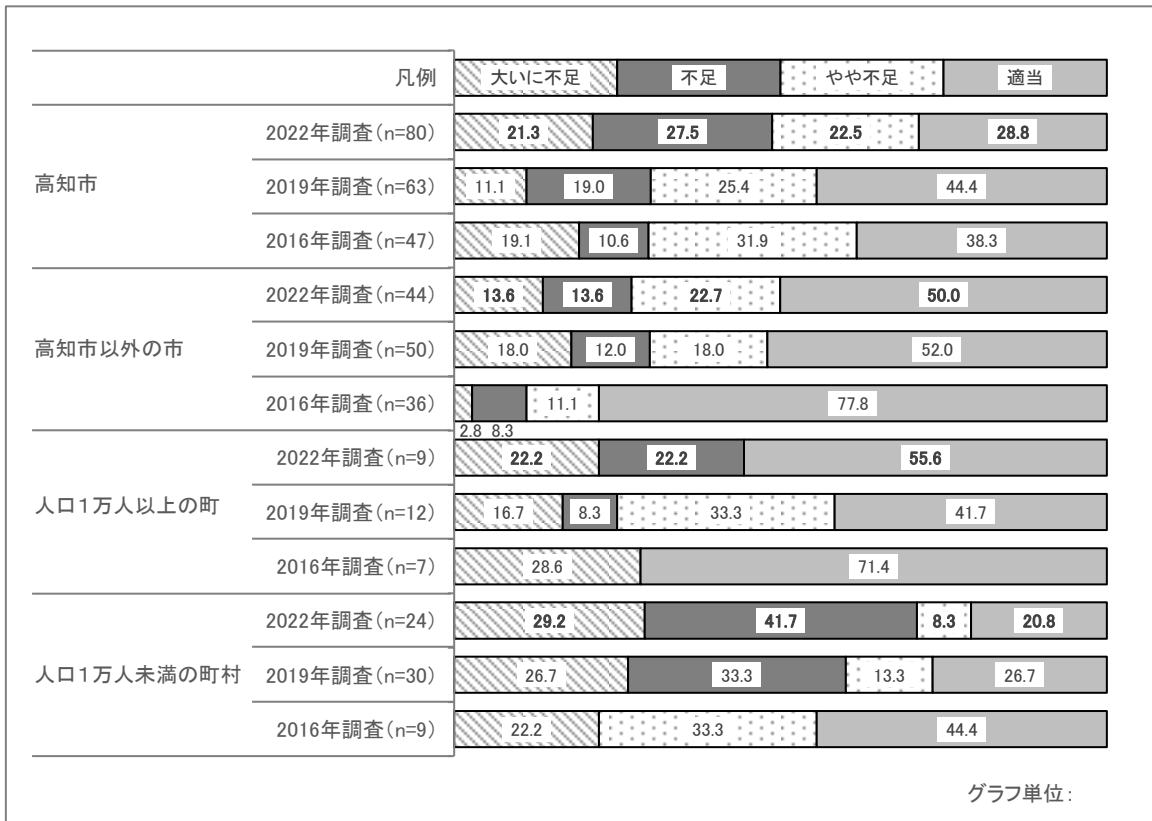
職種別にみると、「②訪問介護員(うち非正規職員)」で不足感が85.9%と大きく、「④介護職員(うち非正規職員)」を除いて2016年調査から不足感が増している。

図表 職種別の充足状況

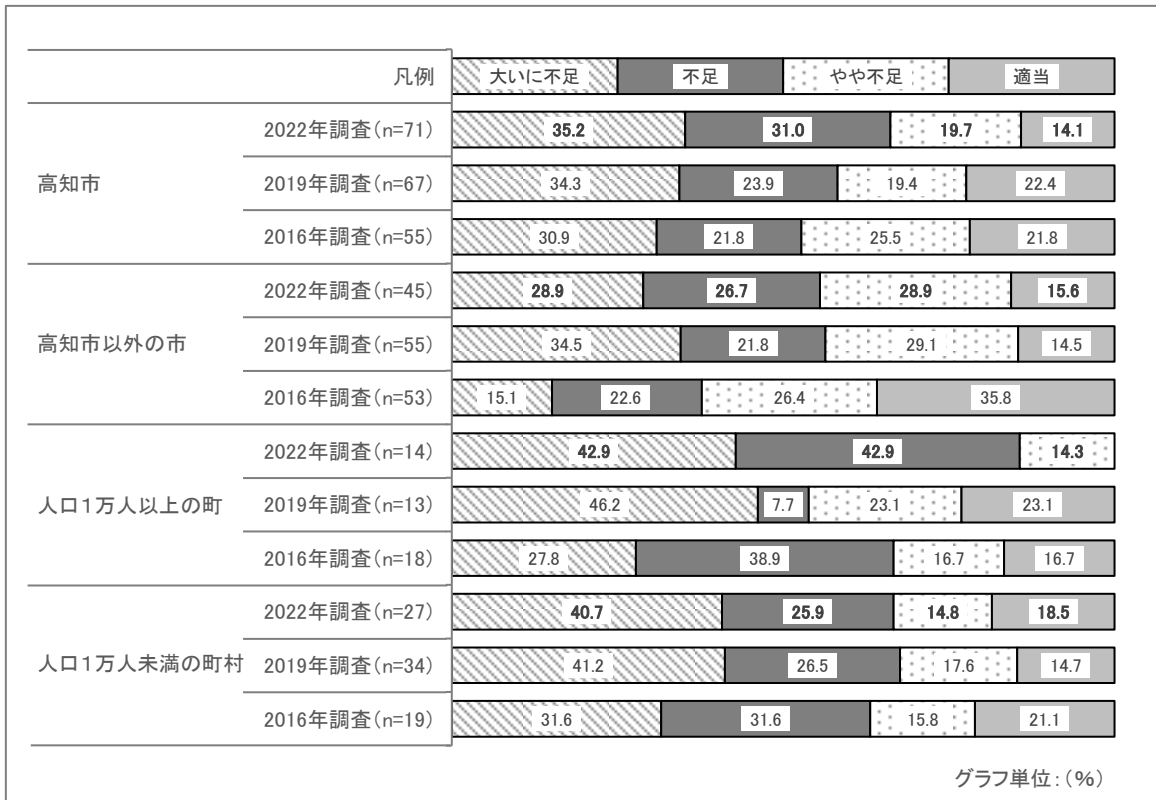


【注記】 nは「当該職種はいない」及び「無回答」を除いた数である

図表 訪問介護員（正職員）の充足状況【所在地別】

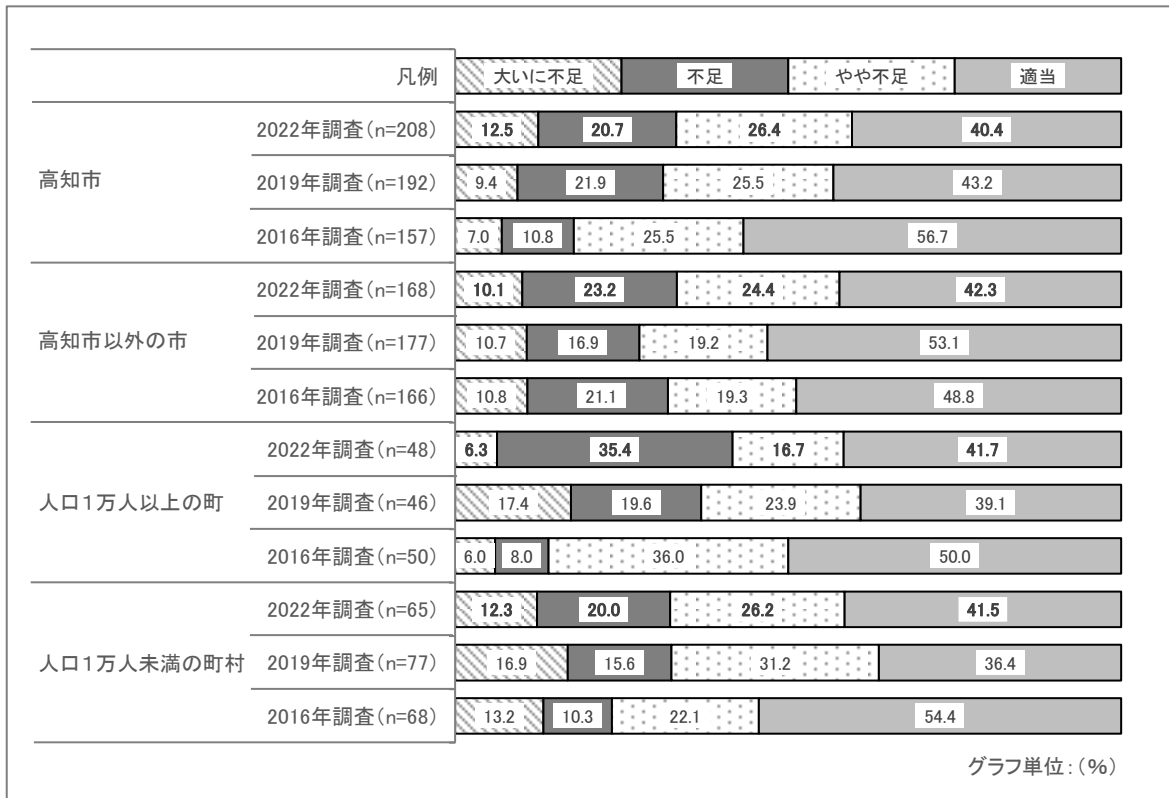


図表 訪問介護員（非正規職員）の充足状況【所在地別】

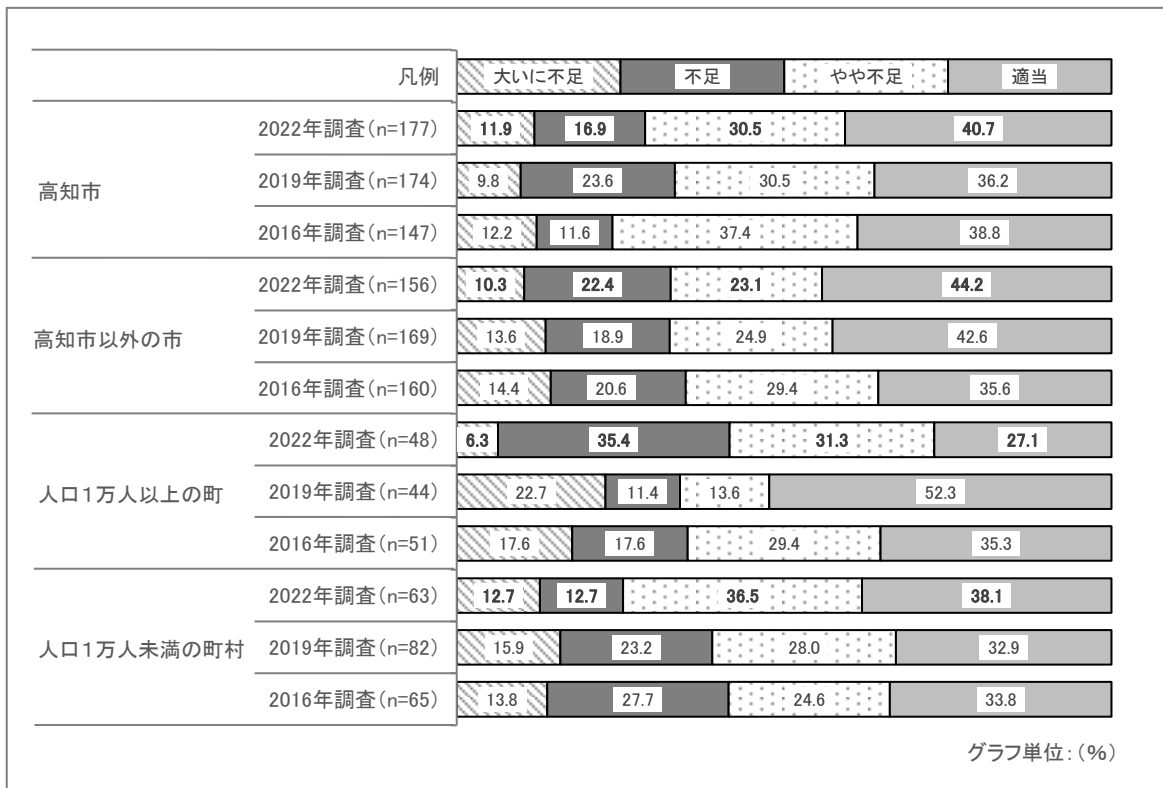


【注記】 「当該職種はいない」及び「無回答」を除いて比較している

図表 介護職員（正職員）の充足状況【所在地別】



図表 介護職員（非正規職員）の充足状況【所在地別】



【注記】 「当該職種はない」及び「無回答」を除いて比較している

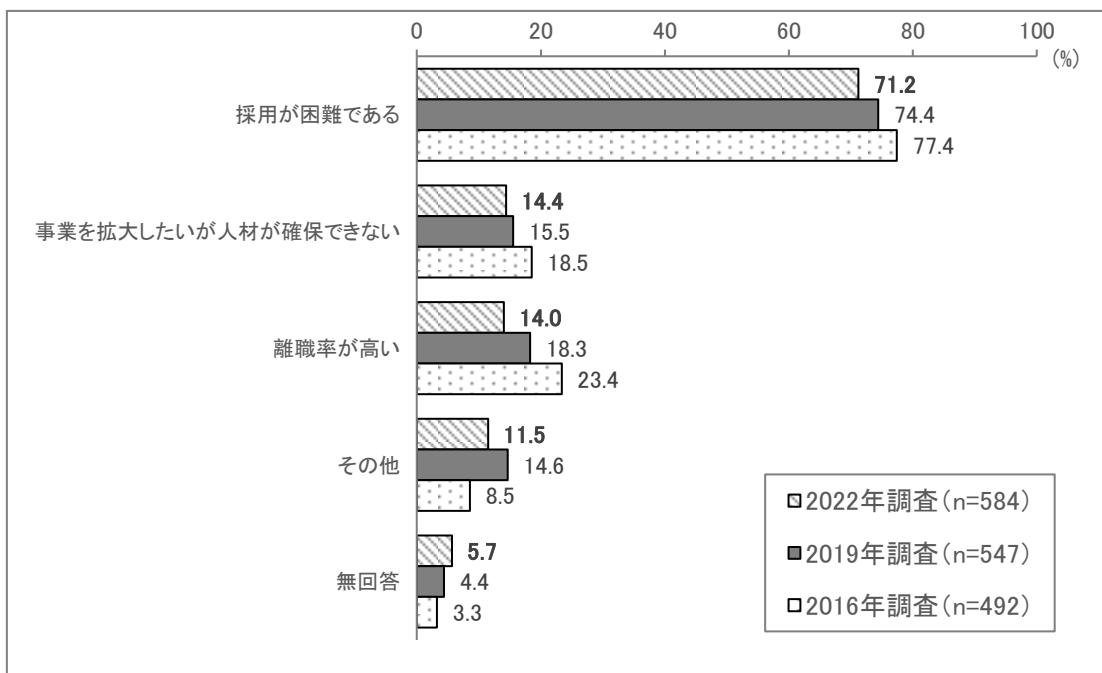
**(9-4) 従業員の不足している理由**

9-4 不足している理由を記入してください。(あてはまる番号全てに○)

介護サービスに従事する従業員数について、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」と答えた事業所にその理由を尋ねたところ、「採用が困難である」(71.2%)が最も多く、次いで「事業を拡大したいが人材が確保できない」(14.4%)、「離職率が高い」(14.0%)となっている。これらの比率は2016年調査よりいずれも減少している。

また、「その他」の主な意見としては、「募集をしても応募者がいない」、「高齢者が多いなど、世代バランスの問題」、「担い手の不足」となっている。

図表 従業員の不足している理由



所在地別にみると、いずれも「採用が困難である」が多くなっている。

サービス種別（21区分）にみると、いずれも「採用が困難である」が多い。また、「事業を拡大したいが人材が確保できない」は、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」（33.3%）、「居宅介護支援」（33.0%）で比率が高くなっている。

図表 従業員の不足している理由 【所在地別・サービス種別】

単位：(%)

		全体 (n)	採用が 困難である	離職率 が高い	事業を 拡大したいが 人材が確保 できないが	その他	無 回答
全体(2022年調査)		584	71.2	14.0	14.4	11.5	5.7
所在地別	高知市	246	66.7	19.1	17.5	10.6	5.3
	高知市以外の市	202	71.8	11.9	14.9	11.9	7.4
	人口1万人以上の町	57	78.9	8.8	8.8	12.3	1.8
	人口1万人未満の町村	79	78.5	7.6	7.6	12.7	5.1
	無回答	0	-	-	-	-	-
サービス種別 (21区分)	短期入所生活介護	25	80.0	20.0	-	8.0	-
	特定施設入居者生活介護	11	63.6	18.2	-	18.2	9.1
	認知症対応型共同生活介護	67	70.1	14.9	3.0	17.9	4.5
	地域密着型特定施設入居者生活介護	6	83.3	33.3	-	-	-
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	4	50.0	-	-	25.0	25.0
	介護老人福祉施設	30	83.3	13.3	-	3.3	3.3
	介護老人保健施設	18	77.8	16.7	-	16.7	-
	介護療養型医療施設	1	100.0	100.0	-	-	-
	介護医療院	15	86.7	13.3	6.7	-	6.7
	訪問介護	113	71.7	5.3	23.0	10.6	4.4
	訪問入浴介護	10	100.0	-	20.0	-	-
	夜間対応型訪問介護	0	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	88	63.6	4.5	33.0	12.5	8.0
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	9	55.6	22.2	33.3	11.1	-
	通所介護	68	69.1	22.1	10.3	8.8	8.8
	地域密着型通所介護	84	65.5	17.9	11.9	16.7	6.0
	通所リハビリテーション	0	-	-	-	-	-
	認知症対応型通所介護	9	88.9	11.1	-	11.1	-
	小規模多機能型居宅介護	20	75.0	35.0	15.0	-	15.0
	看護小規模多機能型居宅介護	4	75.0	50.0	25.0	-	-
	その他	2	100.0	50.0	-	50.0	-
無回答	0	-	-	-	-	-	

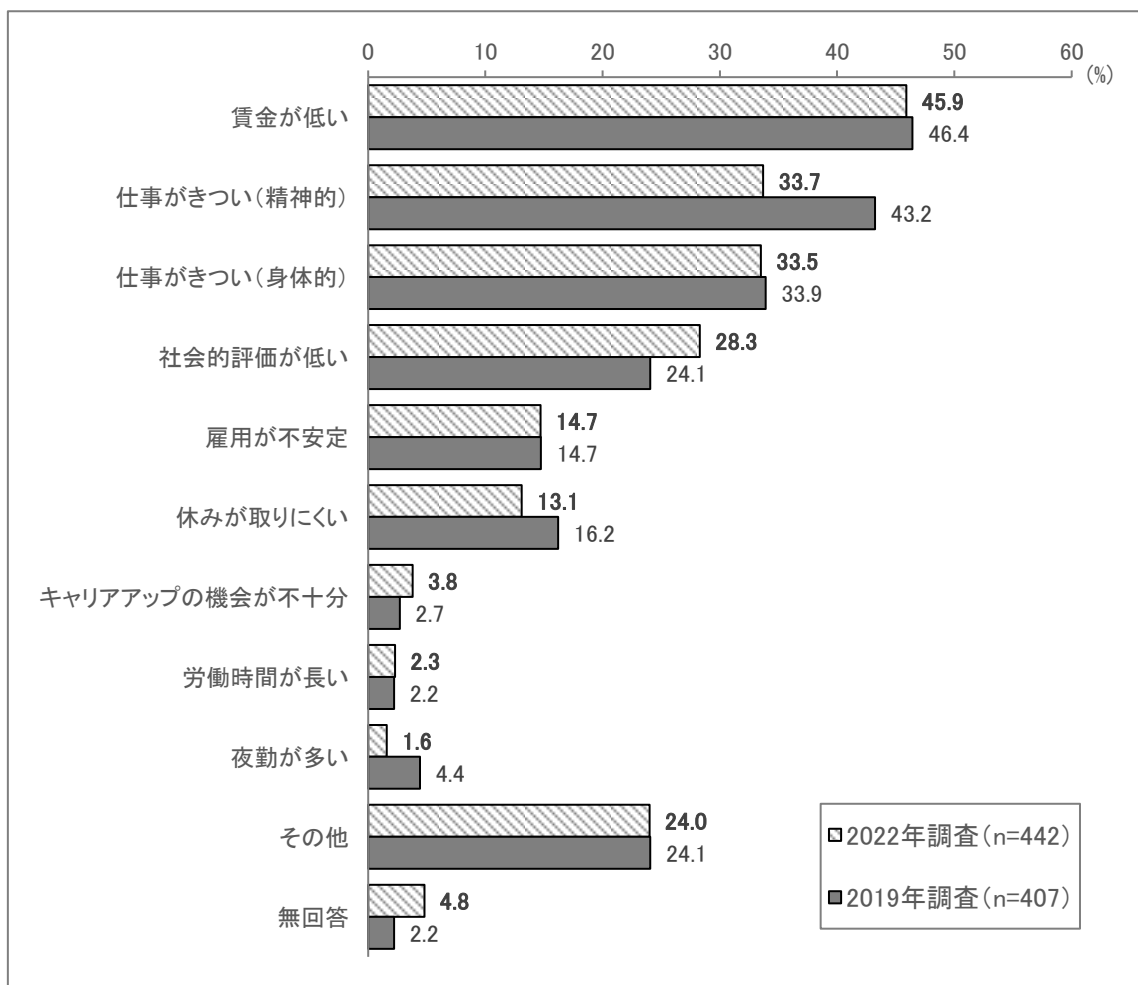
**(9-5) 採用が困難な理由**

9-5 前述9-4で、「2. 採用が困難である」と回答した事業所のみ、お答えください。理由は何にあるとお考えですか。（主たる番号3つまで○）

従業員が不足している理由として「採用が困難である」と答えた事業所にその理由を尋ねたところ、「賃金が低い」（45.9%）が最も多く、次いで「仕事がつい（精神的）」（33.7%）、「仕事がつい（身体的）」（33.5%）となっている。

また、「その他」の主な理由としては、「求人を出しても応募がない、応募が少ない」が大半を占め、その他に「地域の人口が少なく、通勤に不便な地域に立地するため」、「新型コロナウイルス感染症による影響」となっている。

図表 採用が困難な理由



法人格別にみると、「社会福祉法人（社協を除く）」、「NPO（特定非営利活動法人）」、「社団法人・財団法人」、「地方自治体（市町村、広域連合）」を除くと、いずれも「賃金が低い」が最も高いが、「社会福祉法人（社協を除く）」では「社会的評価が低い」が最も高くなっている。また、「医療法人」、「NPO（特定非営利活動法人）」、「社団法人・財団法人」、では「仕事がきつい（精神的）」または「仕事がきつい（身体的）」が最も高くなっている。

図表 採用が困難な理由 【法人格別】

単位：(%)

	全体 (n)	賃金が低い	仕事 がきつい (精神的)	仕事 がきつい (身体的)	社会的 評価が低い	休 み が 取 り に く い	労 働 時 間 が 長 い	夜 勤 が 多 い	機 会 が 不 十 分	キ ャ リ ア ア ッ プ の	雇 用 が 不 安 定	そ の 他	無 回 答
全体(2022年調査)	442	45.9	33.7	33.5	28.3	13.1	2.3	1.6	3.8	14.7	24.0	4.8	
法人格別	民間企業	167	49.7	37.7	30.5	30.5	11.4	1.2	1.8	4.8	18.0	24.0	1.8
	社会福祉協議会	36	44.4	33.3	13.9	22.2	11.1	5.6	-	2.8	27.8	36.1	-
	社会福祉法人(社協を除く)	119	31.1	30.3	26.9	32.8	16.8	2.5	2.5	3.4	7.6	23.5	11.8
	医療法人	82	53.7	31.7	53.7	22.0	12.2	3.7	1.2	3.7	12.2	20.7	4.9
	NPO(特定非営利活動法人)	3	33.3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	-
	社団法人・財団法人	4	25.0	75.0	75.0	-	25.0	-	-	-	25.0	-	-
	協同組合(農協、生協等)	10	80.0	30.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	20.0	20.0	-
	地方自治体(市町村、広域連合)	12	41.7	33.3	50.0	33.3	8.3	-	-	-	8.3	41.7	-
	その他	6	83.3	-	33.3	33.3	-	-	-	16.7	-	16.7	-
無回答	3	100.0	-	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-	-	
サービス種別 (21区分)	短期入所生活介護	23	30.4	47.8	26.1	30.4	17.4	4.3	-	4.3	4.3	34.8	8.7
	特定施設入居者生活介護	8	50.0	12.5	37.5	50.0	-	-	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5
	認知症対応型共同生活介護	48	45.8	29.2	41.7	37.5	8.3	2.1	4.2	2.1	8.3	22.9	2.1
	地域密着型特定施設入居者生活介護	5	20.0	20.0	20.0	-	-	-	20.0	-	-	60.0	-
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2	50.0	50.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	介護老人福祉施設	26	23.1	30.8	38.5	26.9	15.4	3.8	3.8	3.8	7.7	42.3	3.8
	介護老人保健施設	15	53.3	26.7	73.3	20.0	13.3	-	6.7	-	6.7	33.3	-
	介護療養型医療施設	1	-	-	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-
	介護医療院	13	46.2	46.2	69.2	15.4	15.4	-	-	7.7	7.7	30.8	-
	訪問介護	83	36.1	33.7	36.1	26.5	14.5	-	-	-	31.3	16.9	7.2
	訪問入浴介護	10	30.0	30.0	30.0	-	10.0	-	-	-	50.0	20.0	-
	夜間対応型訪問介護	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	63	61.9	58.7	22.2	33.3	11.1	7.9	-	6.3	4.8	19.0	4.8
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5	20.0	60.0	100.0	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-
	通所介護	49	55.1	26.5	32.7	18.4	14.3	-	-	8.2	8.2	30.6	6.1
	地域密着型通所介護	60	51.7	15.0	15.0	35.0	11.7	-	-	3.3	20.0	26.7	3.3
	通所リハビリテーション	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	認知症対応型通所介護	9	33.3	11.1	11.1	22.2	11.1	-	-	11.1	-	33.3	11.1
	小規模多機能型居宅介護	17	58.8	41.2	29.4	47.1	23.5	5.9	-	5.9	11.8	5.9	5.9
	看護小規模多機能型居宅介護	3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	-
	その他	2	100.0	50.0	50.0	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-
無回答	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

(9-6) 充足しない場合の対応

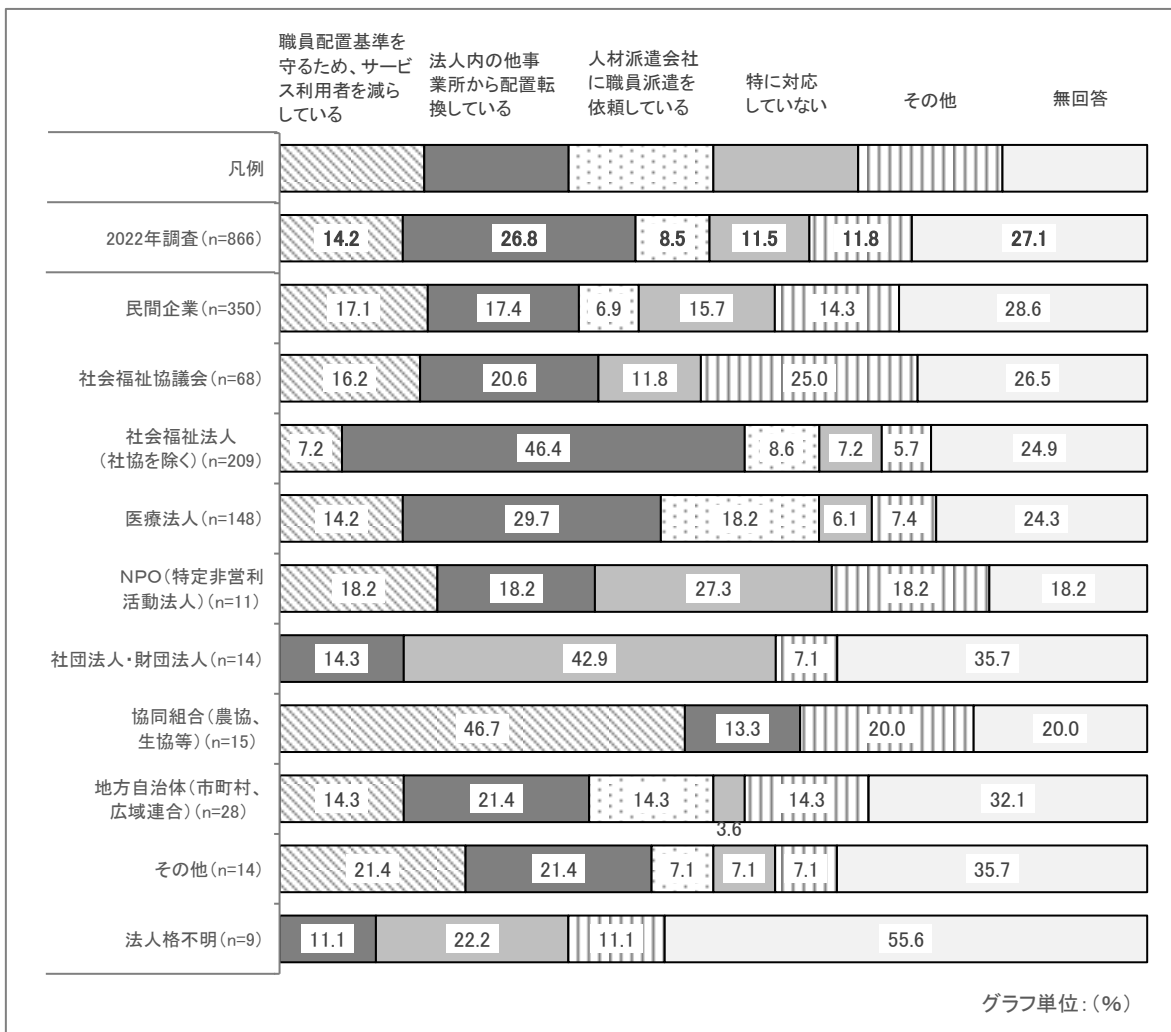
9-6 従業員が不足し、充足しない場合はどのように対応していますか。(あてはまる番号1つに○)

従業員が不足し、充足しない場合の対応は、「法人内の他事業所から配置転換している」(26.8%)が最も多くなっている。

法人格別にみると、「社会福祉法人(社協を除く)」では、「法人内の他事業所から配置転換している」と回答した比率が45%以上となっている。

また、「その他」の主な対応としては、「求人活動を継続して行っている」、「有資格者の臨時応援、法人内からの応援要員など」、「シフト調整や、残業・休日出勤などで乗り切っている」となっている。

図表 充足しない場合の対応【全体・法人格別】



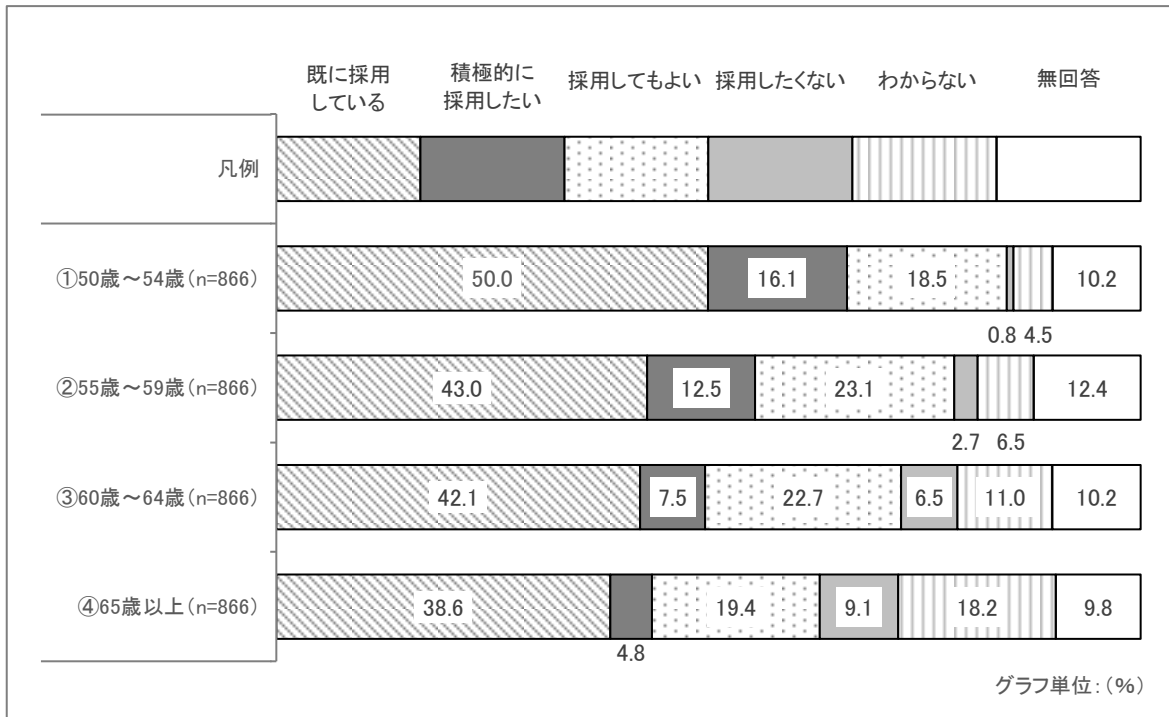
問 10 中高年齢者の採用意向・業務

(10-1) 採用意向

10-1 中高年齢者（50歳以上の者）の採用について、どのようにお考えですか。（各年齢層別に、あてはまる番号1つに○）

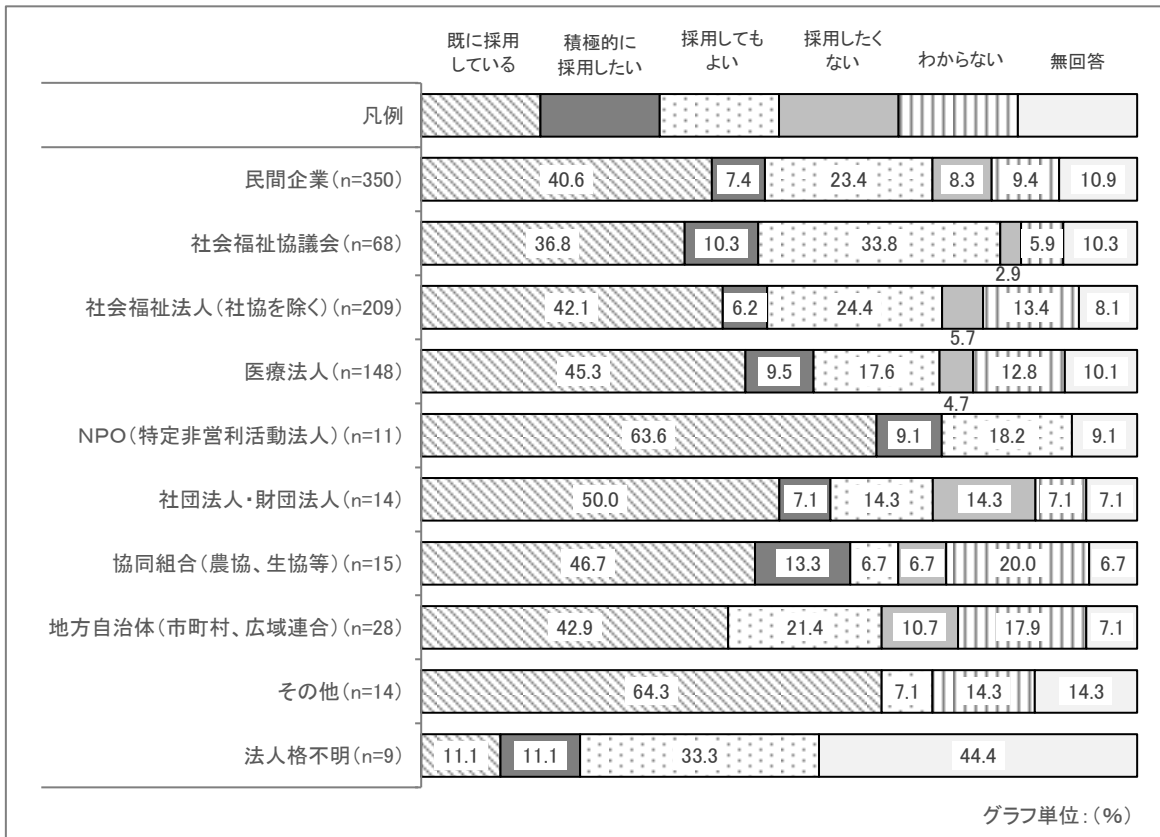
中高年齢者（50歳～64歳）の採用は、どの年齢層も「既に採用している」が最も多くなっている。また、「既に採用している」、「積極的に採用したい」、「採用してもよい」を合わせると「65歳以上」でも62.8%となっている。

図表 採用意向

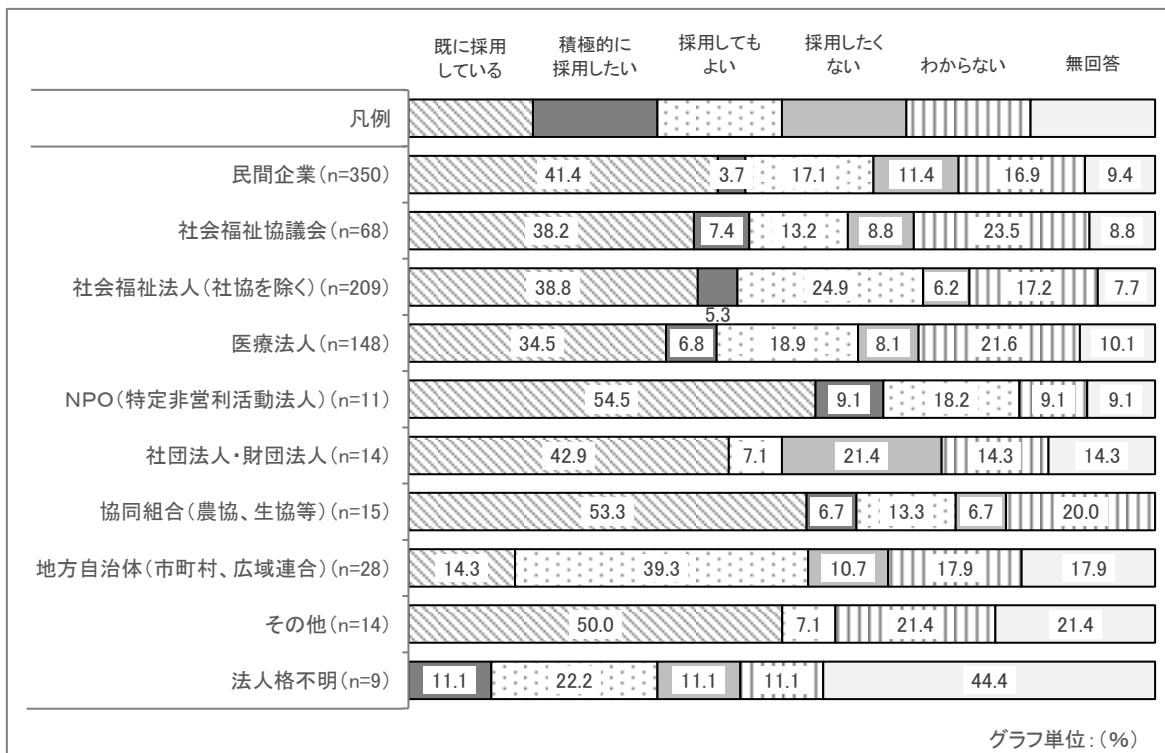


【注記】 採用時の年齢が上記に該当する者

図表 採用意向 (③60歳～64歳)【法人格別】



図表 採用意向 (④65歳以上)【法人格別】



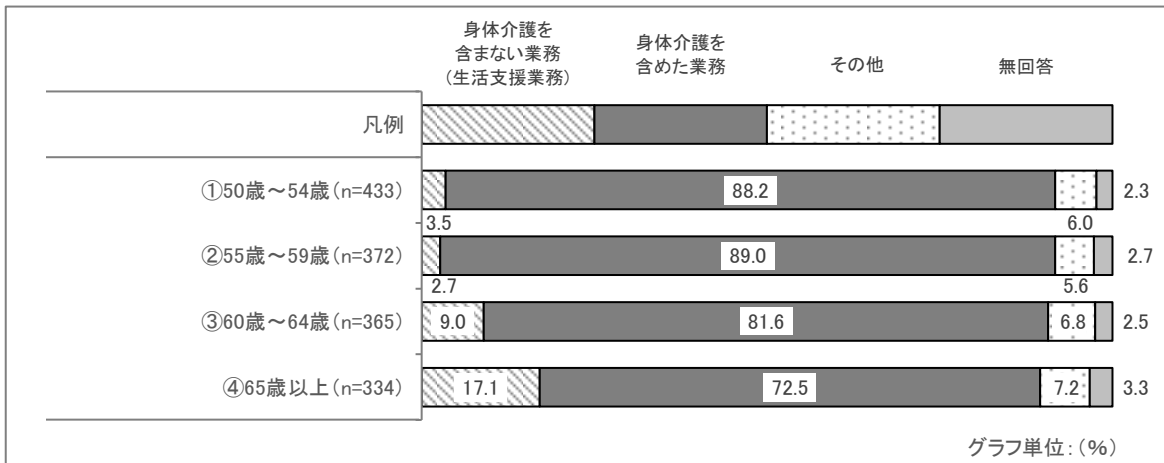
**(10-2) 中高年齢者が担っている業務**

10-2 前述10-1で「1 既に採用している」と回答した事業所のみ、お答えください。担っている業務は何ですか。（各年齢層別に、あてはまる番号1つに○）

中高年齢者が担っている業務は、どの年齢層も「身体介護を含めた業務」が最も多くなっており、「身体介護を含まない業務（生活支援業務）」は「65歳以上」（17.1%）が多くなっている。

また、「その他」の主な業務としては、「居宅介護支援」、「看護」、「用務」などとなっている。

図表 中高年齢者が担っている業務

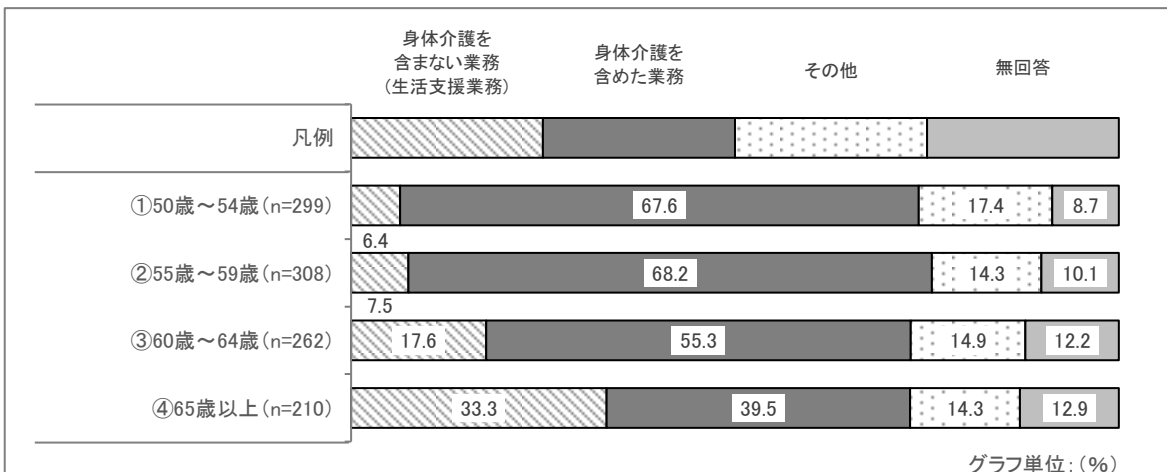


**(10-3) 中高年齢者に担っていただきたい業務**

10-3 前述10-1で「2 積極的に採用したい」または「3 採用してもよい」と回答した事業所のみ、お答えください。採用する場合に担っていただきたい業務は何ですか。（各年齢層別に、あてはまる番号1つに○）

中高年齢者に担っていただきたい業務は、どの年齢層も「身体介護を含めた業務」が最も多くなっており、「身体介護を含まない業務（生活支援業務）」は「65歳以上」（33.3%）が多くなっている。

図表 中高年齢者に担っていただきたい業務



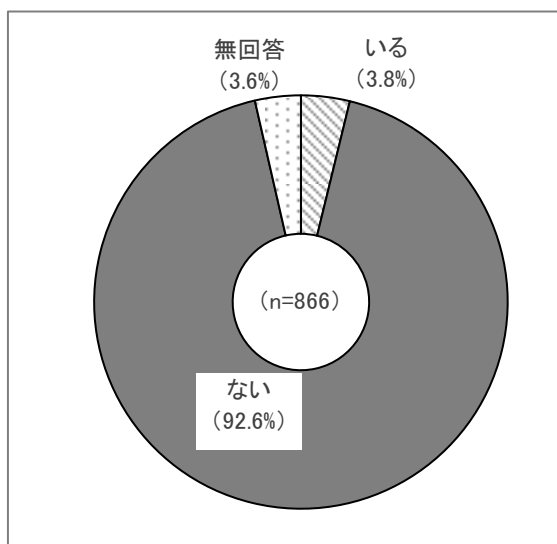
## 問 11 介護事業に従事する外国人介護人材

### (11-1) 外国人介護人材の在籍

11-1 貴事業所には、介護の仕事をしている外国籍労働者はいますか。

介護事業に従事する外国人介護人材が在籍していると回答した事業者は3.8%となっている。

図表 外国人介護人材の在籍

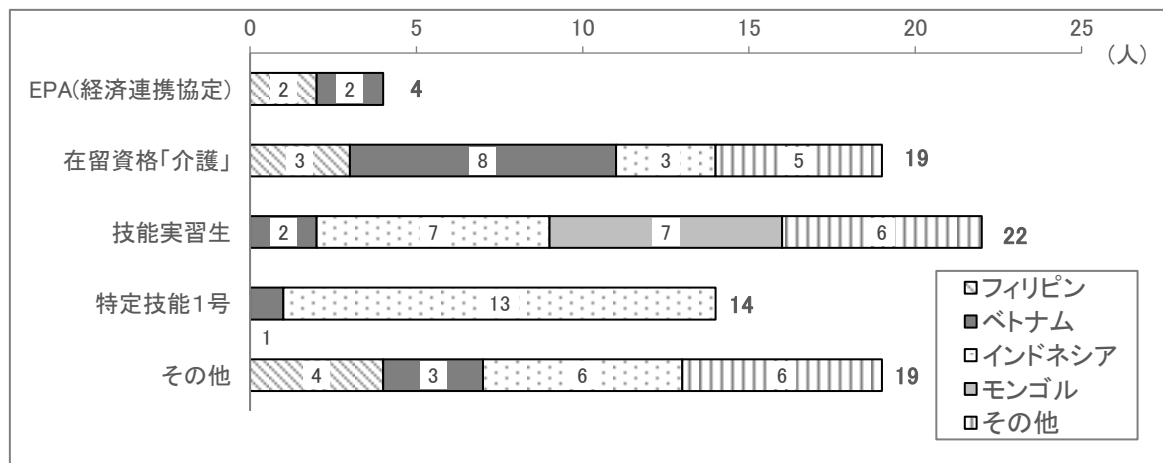


### (11-2) 外国人介護人材の人数（受入制度別）

11-2 介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。R4.7.1 現在の人数を記入してください。

外国人介護人材の人数（受入制度別）は、技能実習生が22人で内訳は「インドネシア」（7人）と「モンゴル」（7人）が同数で最も多く、次いで「その他」（6人）となっている。在留資格「介護」は19人で内訳は「ベトナム」（8人）が最も多く、次いで「その他」（5人）となっている。

図表 外国人介護人材の人数（受入制度）



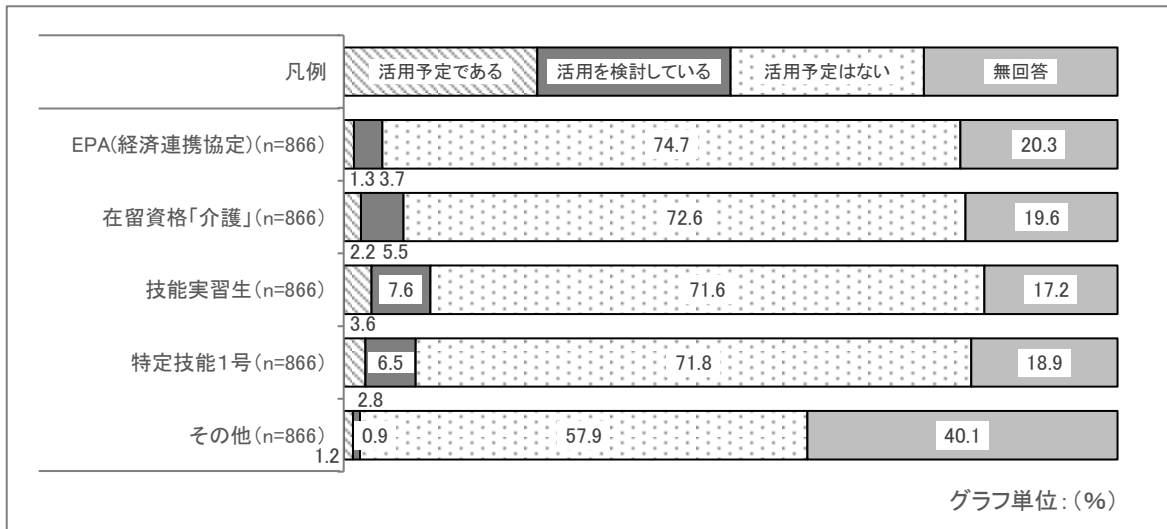
**(11-3) 外国人介護人材の活用予定**

11-3 外国人介護人材の活用予定について、お伺いします。(各受入制度別に、あてはまる番号1つに○)

外国人介護人材の活用予定は、すべての受入制度で「活用予定はない」が最も多くなっている。

受入制度別では、「活用予定である」と「活用を検討している」を合わせると、技能実習生が11.2%と他の制度よりも多くなっている。

図表 外国人介護人材の活用予定



**(11-4) 外国人介護人材の活用にあたっての課題**

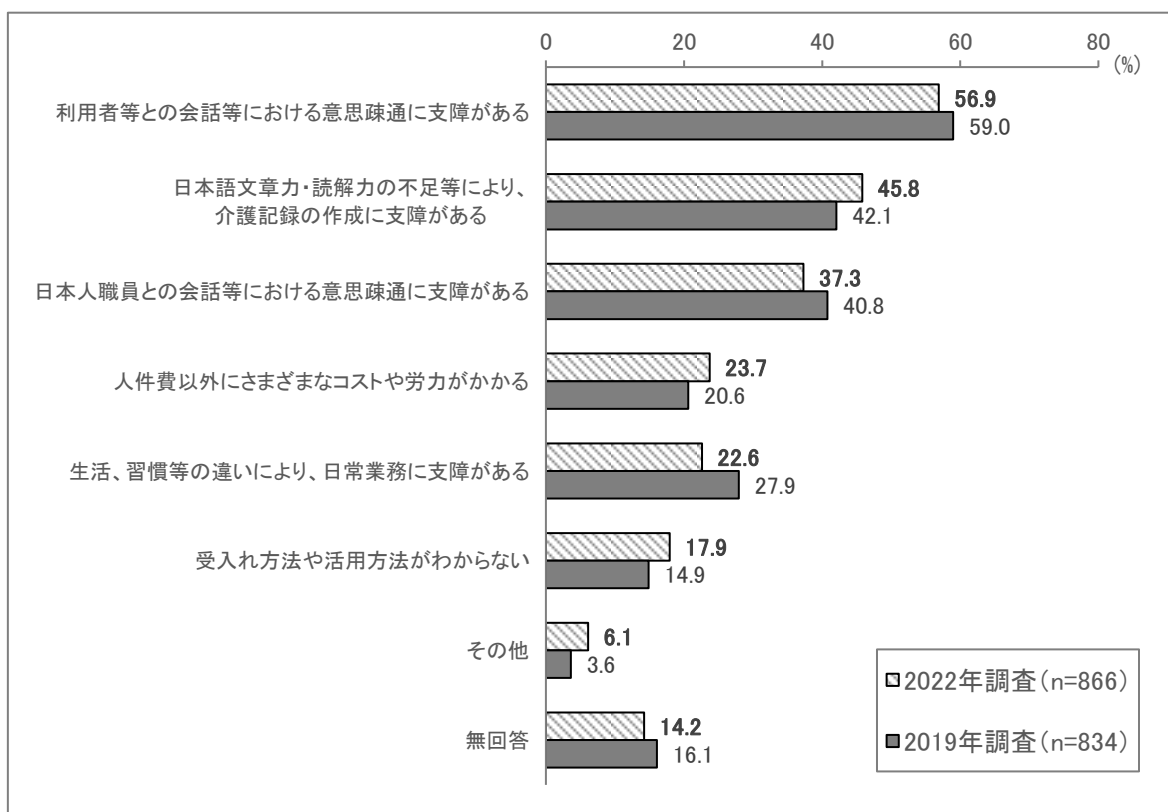
11-4 外国人介護人材の活用にあたって、どのような点が課題だとお考えですか。（主たる番号3つまで〇）

外国人介護人材の活用にあたっての課題は、「利用者等との会話等における意思疎通に支障がある」(56.9%)が最も多く、次いで「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」(45.8%)、「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」(37.3%)となっている。

また、「その他」の主な課題としては、「介護支援専門員など資格の問題」、「利用者やご家族の抵抗感」、「訪問介護では対応できない、難しい」などとなっている。

2019年調査と比較すると、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」、「人件費以外にさまざまなコストや労力がかかる」、「受入れ方法や活用方法がわからない」の比率が若干高くなっている。

図表 外国人介護人材の活用にあたっての課題



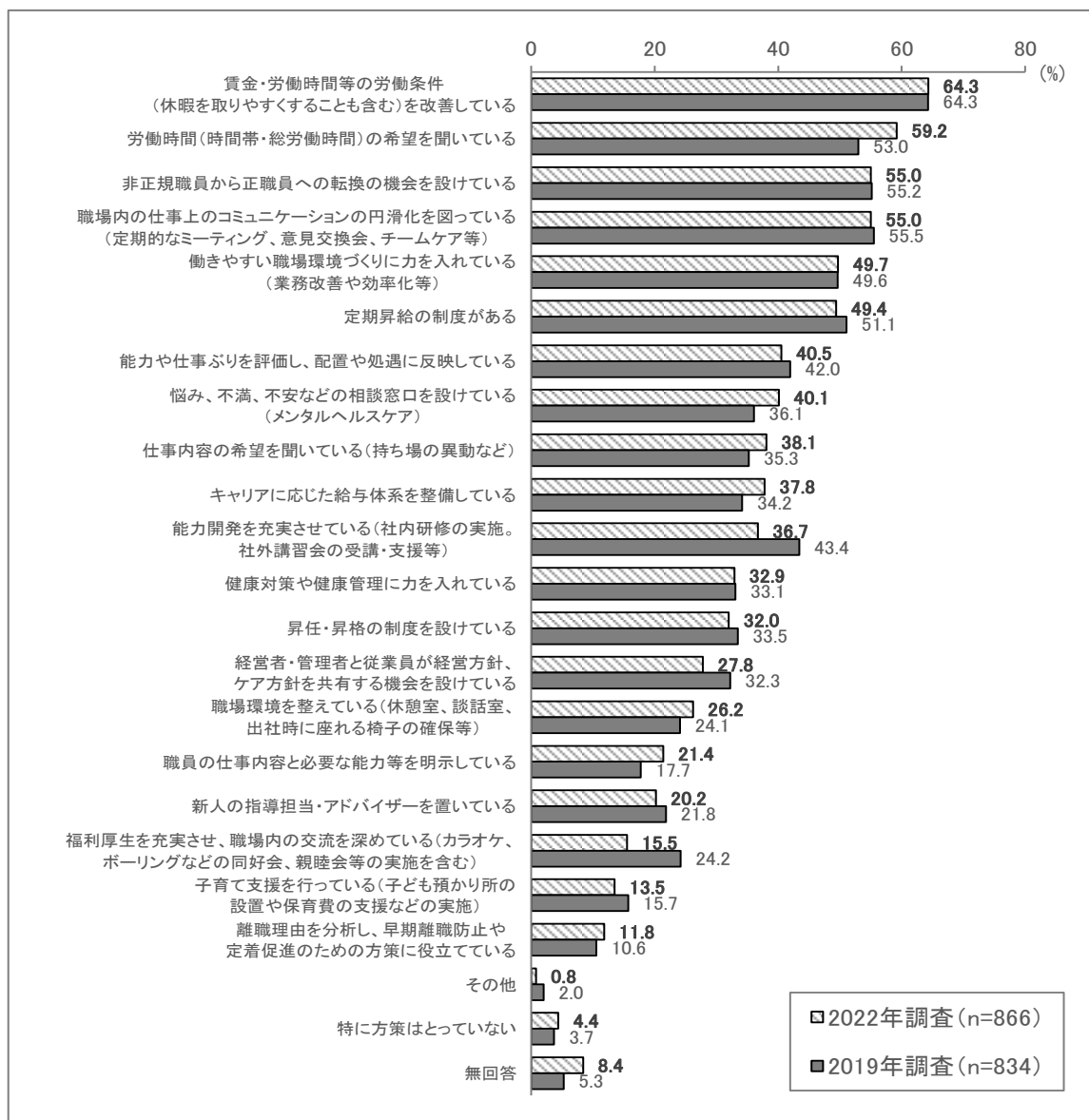
## 問12 従業員の早期離職防止・定着促進の方策と効果

### (12-1) 早期離職防止や定着促進を図るための方策

12-1 職員の早期離職防止や定着促進を図るために主にどのような方策をとっていますか。  
(あてはまる番号全てに○)

早期離職防止や定着促進のための方策は、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（64.3%）が最も多く、次いで「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（59.2%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（55.0%）、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）」（55.0%）となっている。

図表 早期離職防止や定着促進を図るための方策



<第2章 調査結果>

(12-1) 早期離職防止や定着促進を図るための方策

従業員数別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる方策が多い。特に「正職員への転換機会」や「定期昇給制度」など処遇に関する方策、「相談窓口の設置」や「働きやすい職場環境づくり」などの職場環境の整備に関する方策は、規模が大きくなるほど充実している。

図表 早期離職防止や定着促進を図るための方策【従業員数別】

単位：(%)

	全体 (n)	賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	キャリアに応じた給与体系を整備している	定期昇給の制度がある	昇任・昇格の制度を設けている	非正規職員から正職員への転換の機会を設けている	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	能力開発を充実させている（社内研修の実施、社外講習会の受講・支援等）	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）	
全体(2022年調査)	866	64.3	40.5	21.4	37.8	49.4	32.0	55.0	20.2	36.7	59.2	38.1	40.1	
従業員別	49人以下	228	58.3	39.9	14.5	31.1	33.8	19.3	45.6	11.4	28.9	61.4	34.6	30.3
	50～99人	154	71.4	38.3	17.5	38.3	55.2	40.3	55.2	22.7	43.5	55.2	42.2	39.0
	100～299人	191	59.7	40.8	28.3	32.5	60.2	31.4	61.3	30.4	39.3	58.1	39.3	45.0
	300人以上	144	72.9	50.0	34.0	59.0	73.6	59.7	77.1	28.5	51.4	64.6	44.4	68.1
	無回答	6	83.3	-	-	50.0	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	66.7	16.7	16.7

	全体 (n)	健康対策や健康管理に力を入れている	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等）	子育て支援を行っている（子ども預かり所の設置や保育費の支援などの実施）	離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている	その他	特に方策はとっていない	無回答	
全体(2022年調査)	866	32.9	55.0	27.8	49.7	15.5	26.2	13.5	11.8	0.8	4.4	8.4	
従業員別	49人以下	228	32.0	50.0	25.0	40.8	13.2	21.5	4.8	10.5	1.3	8.8	12.7
	50～99人	154	38.3	59.1	29.9	47.4	11.0	28.6	19.5	1.3	-	0.6	3.9
	100～299人	191	31.4	55.5	24.1	56.5	17.8	24.6	15.7	19.4	0.5	1.6	3.7
	300人以上	144	36.8	58.3	36.1	57.6	23.6	35.4	21.5	17.4	0.7	-	3.5
	無回答	6	16.7	50.0	16.7	50.0	-	33.3	-	-	-	-	16.7

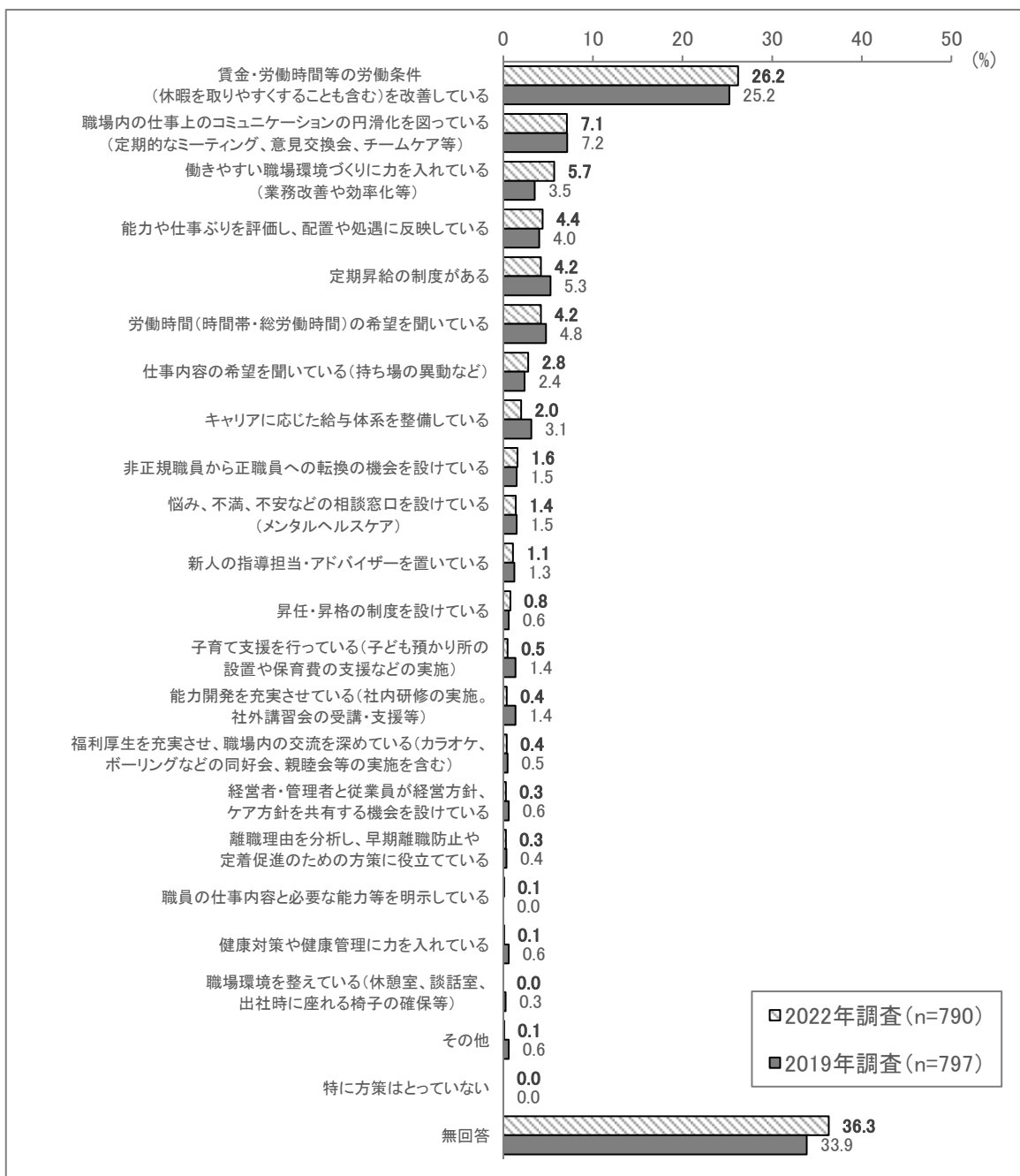
## (12-2) 早期離職防止等に効果があった方策

12-2 早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。前述12-1で○を付けた中から、それぞれ1つ番号を記入してください。

### ① 全体（正職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（全体／正職員）は、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（26.2%）が最も多く、次いで「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）」（7.1%）、「働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）」（5.7%）となっている。

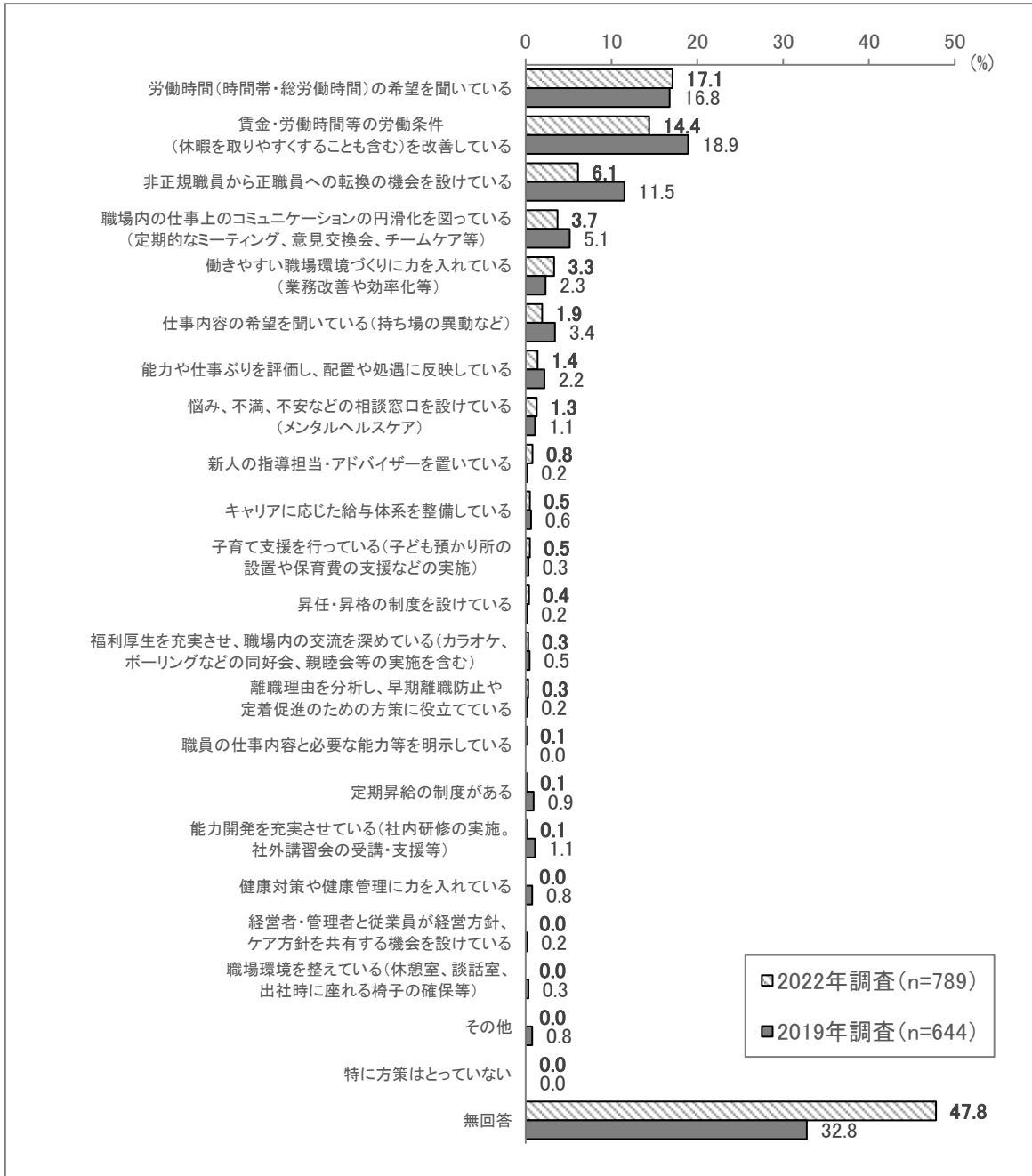
図表 早期離職防止等に効果があった方策（全体／正職員）



② 全体（非正規職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（全体／非正規職員）は、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（17.1%）が最も多く、次いで、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（14.4%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（6.1%）となっている。

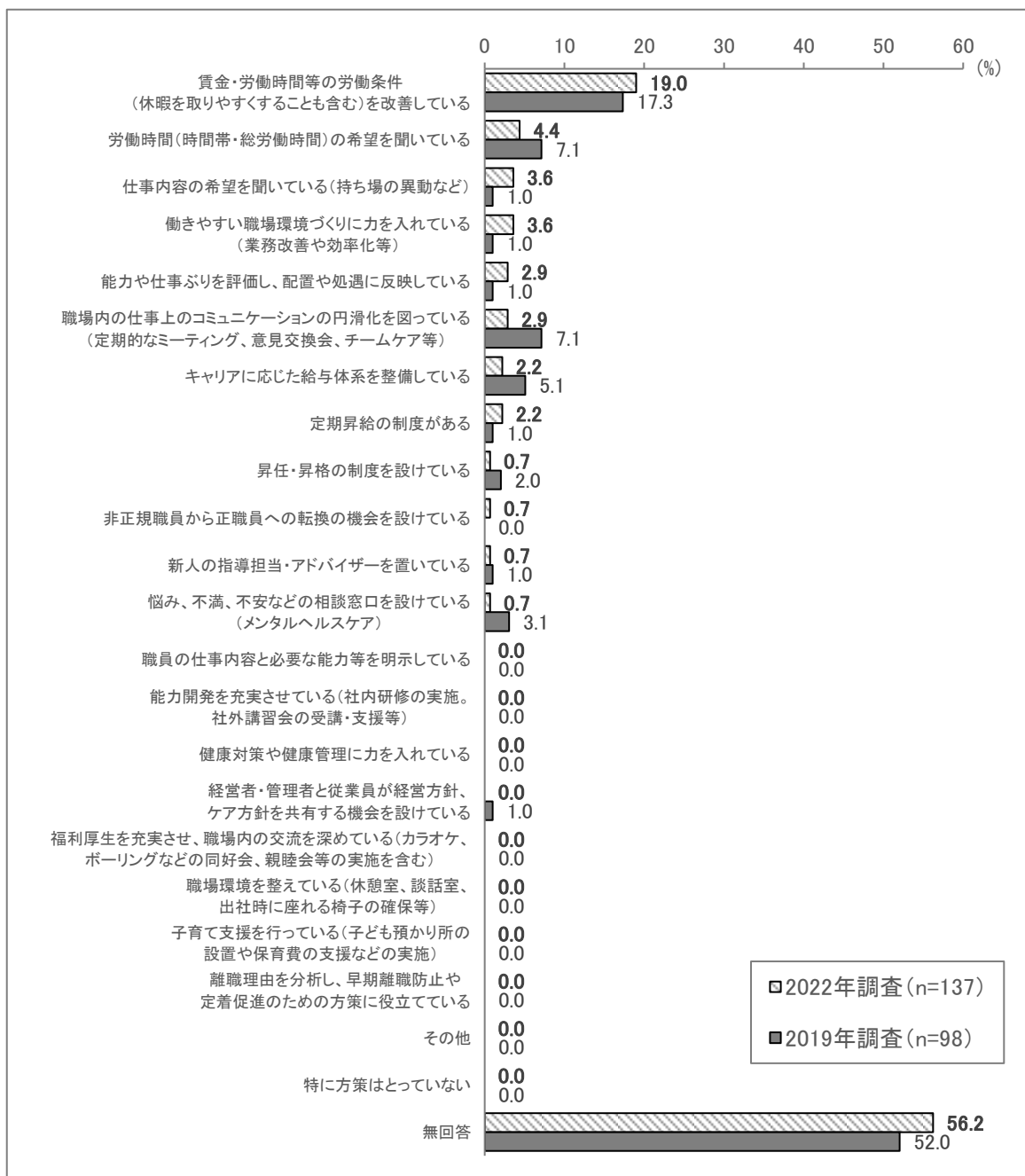
図表 早期離職防止等に効果があった方策（全体／非正規職員）



③ 訪問介護員（正職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（訪問介護員／正職員）は、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（19.0%）が最も多く、次いで「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（4.4%）、「仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）」（3.6%）、「働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）」（3.6%）となっている。

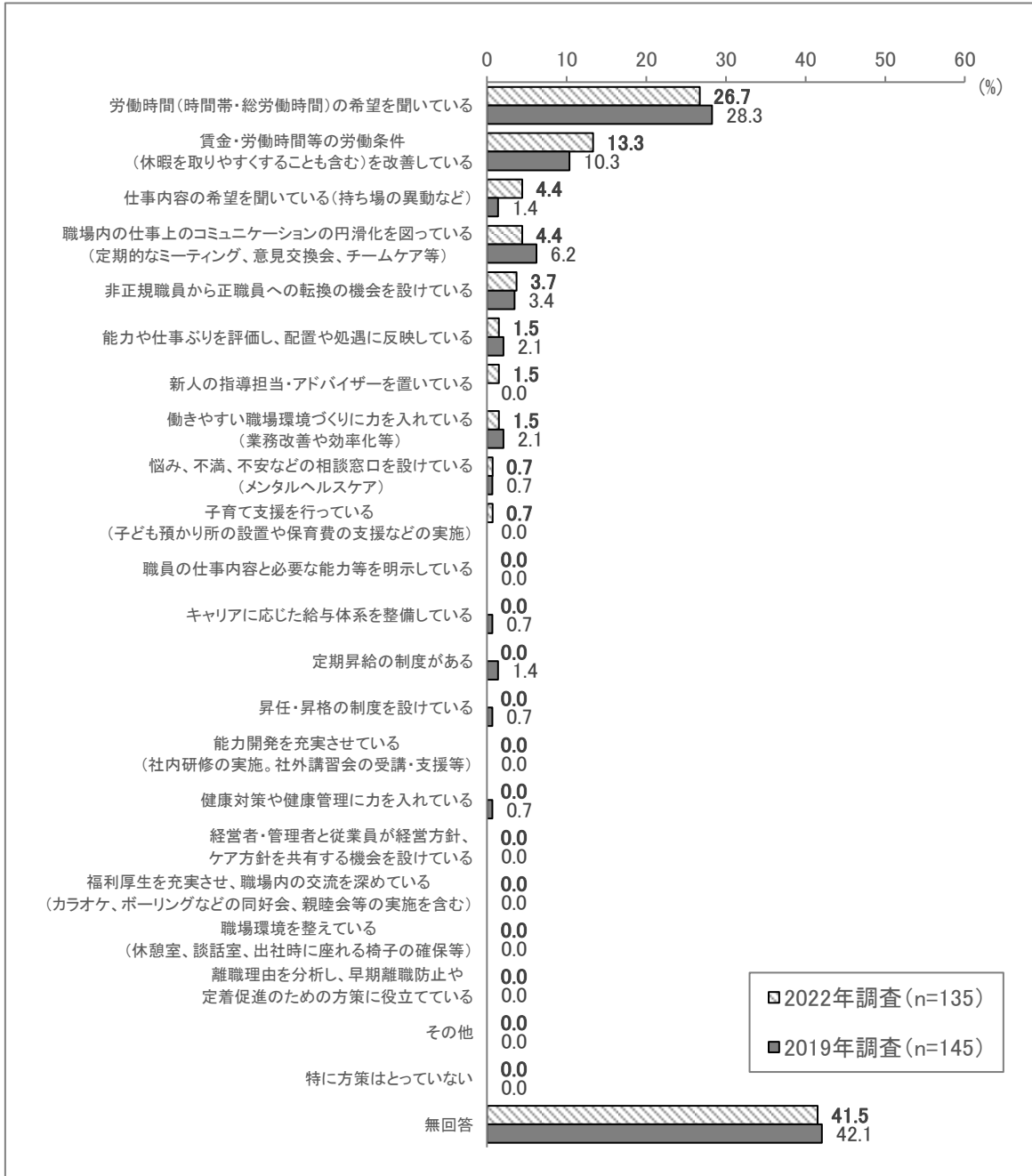
図表 早期離職防止等に効果があった方策（訪問介護員／正職員）



④ 訪問介護員（非正規職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（訪問介護員／非正規職員）は、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（26.7%）が最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（13.3%）、「仕事の希望を聞いている（持ち場の異動など）」（4.4%）、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）」（4.4%）となっている。

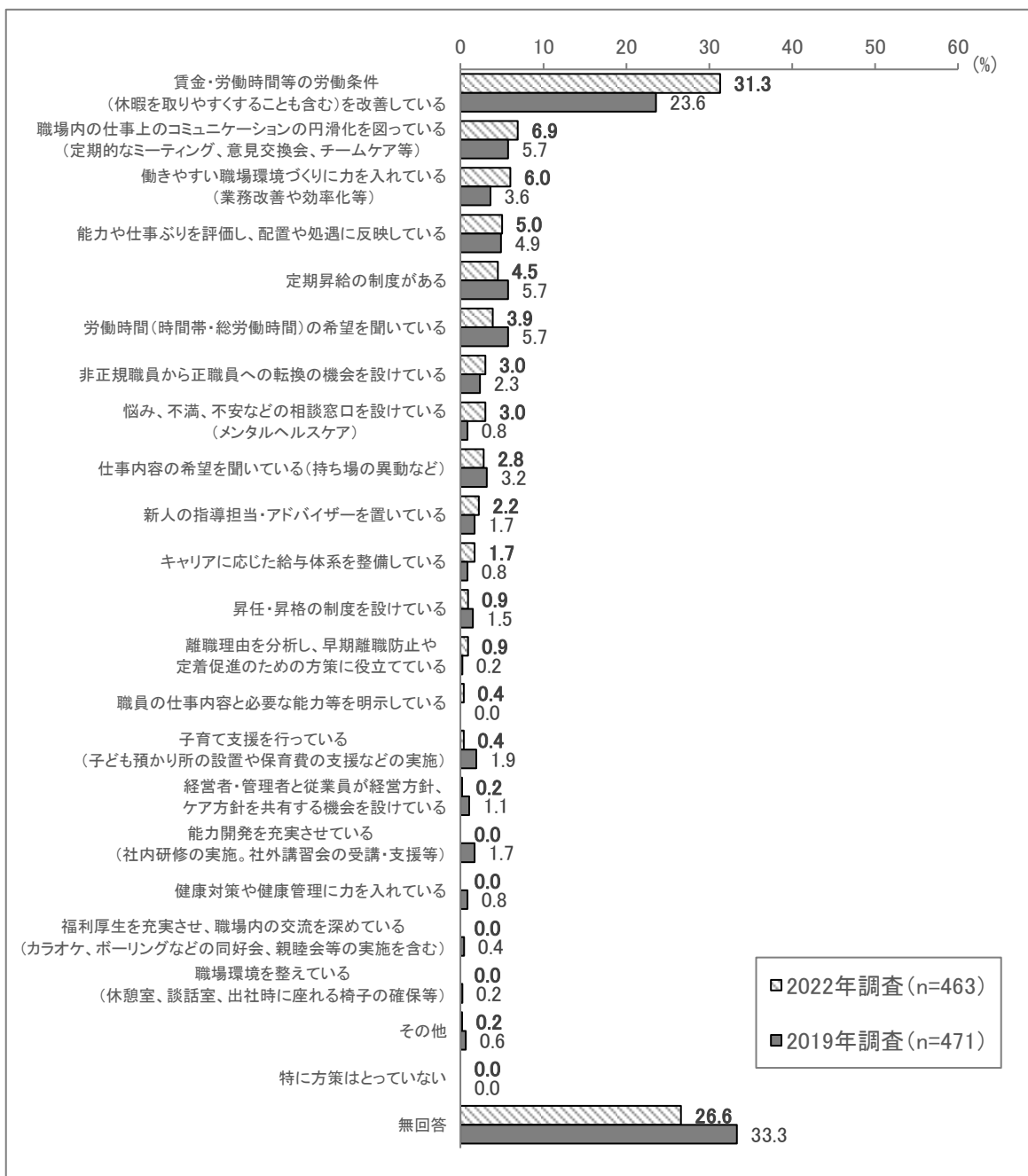
図表 早期離職防止等に効果があった方策（訪問介護員／非正規職員）



⑤ 介護職員（正職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（介護職員／正職員）は、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（31.3%）が最も多く、2019年調査から大きく増加している。次いで「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）」（6.9%）、「働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）」（6.0%）となっている。

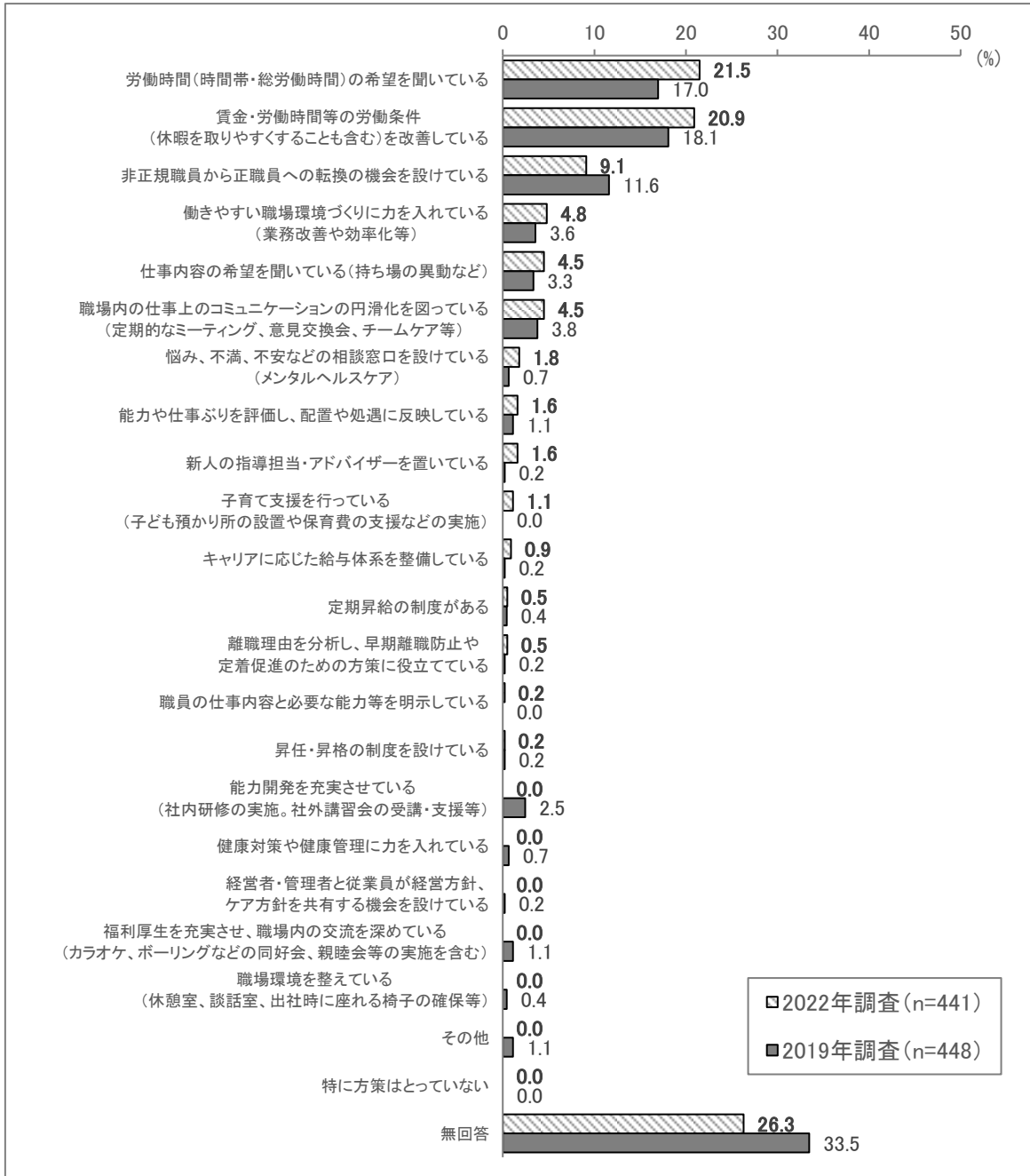
図表 早期離職防止等に効果があった方策（介護職員／正職員）



⑥ 介護職員（非正規職員）

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（介護職員／非正規職員）は、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（21.5%）が最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」（20.9%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（9.1%）となっている。

図表 早期離職防止等に効果があった方策（介護職員／非正規職員）



### 問13 「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組状況

問13 「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得に取り組む予定はありますか。（あてはまる番号1つに○）

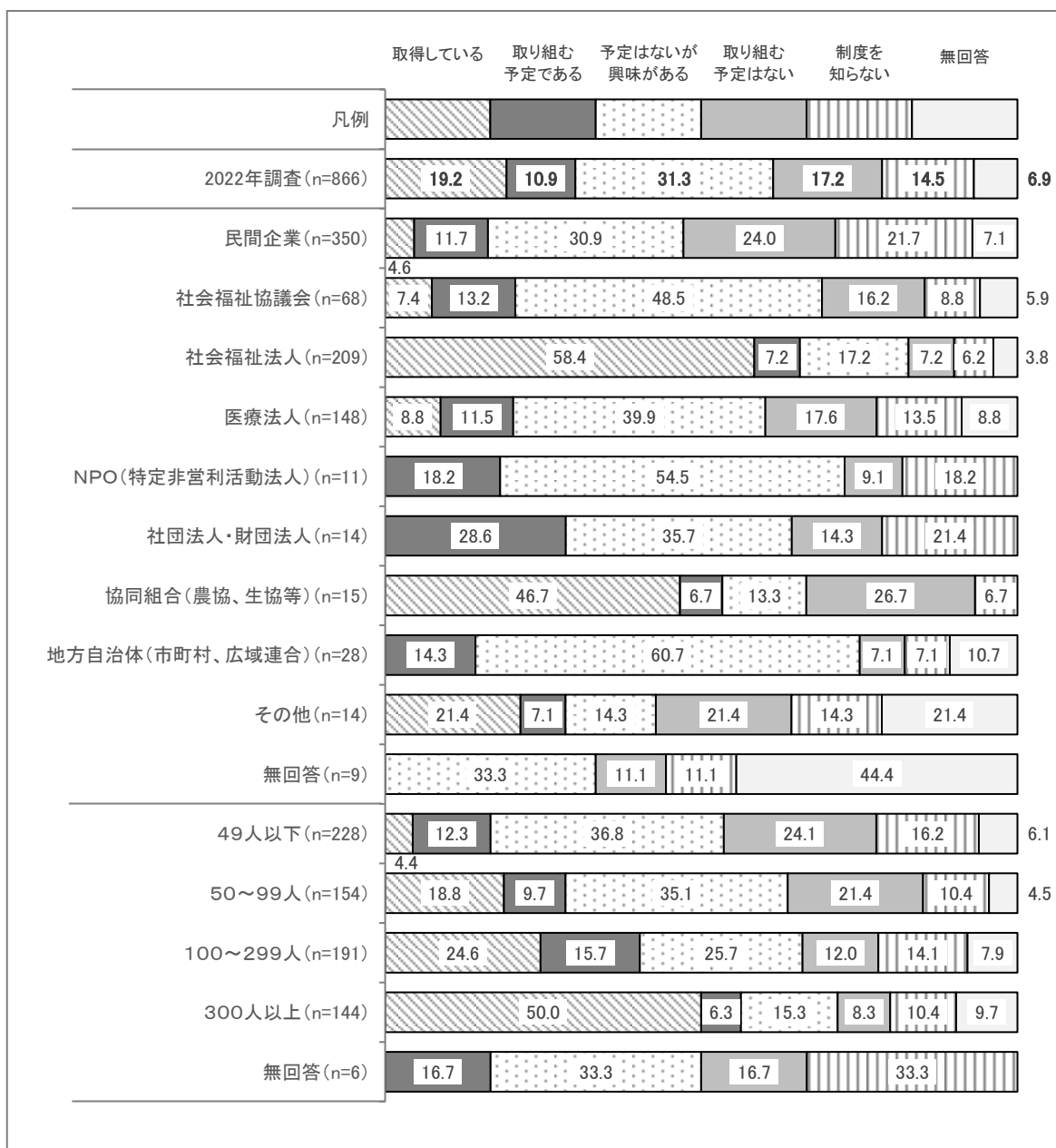
「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組状況は、全体の19.2%が認証を取得しており、取得していない事業所では、「予定はないが興味がある」が31.3%、「取り組む予定はない」が17.2%、「制度を知らない」が14.5%となっている。

また、「取り組む予定はない」主な理由としては、「認証取得に取り組むための余裕・時間がない」、「必要性を感じていない」、「制度の効果に期待が持てない」などとなっている。

法人格別にみると、「取得している」比率が最も高いのは【社会福祉法人（社協を除く）】となっている。

従業員数別にみると、規模が大きくなるほど取得している率が高くなっている。

図表 「福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組み状況【全体・法人格別・従業員数別】



問14 従業員の平均給与等

(14-1) 正職員の平均月給・賞与

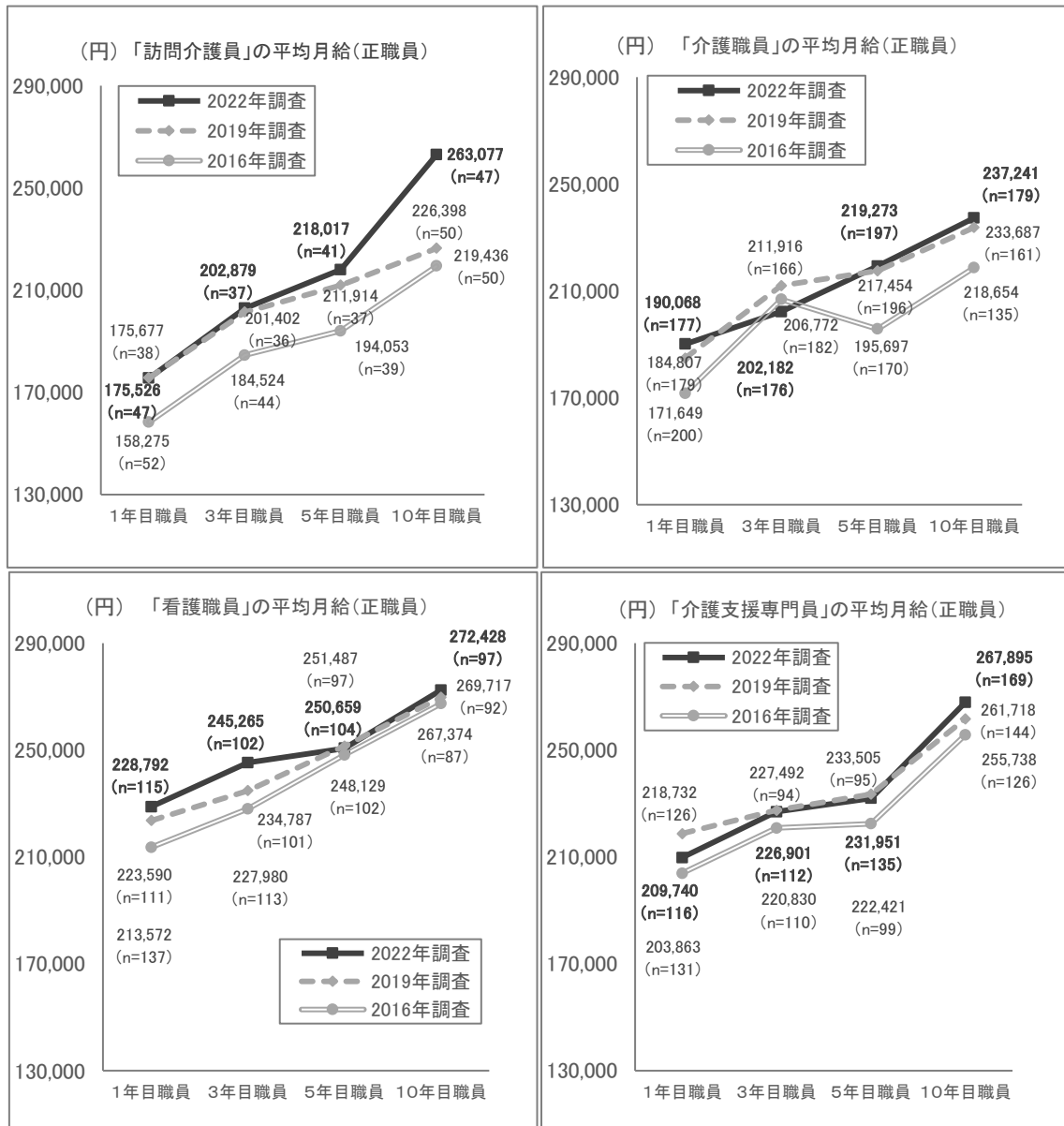
14-1 現在就労中の正職員の平均月給を記入してください。

\* 1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

回答のあった事業所の従業員のうち、正職員の平均月給を職種・経験年数ごとにみると、「訪問介護員」の平均月給は、「1年目職員」から「3年目職員」までは最も低いが、「5年目」で「介護職員」とほぼ同額となり、「10年目」では「介護職員」を上回り、「介護支援専門員」とほぼ同額となっている。また、「介護支援専門員」は「訪問介護員」や「介護職員」より平均月給は高く、さらに「看護職員」の平均月給は「介護支援専門員」を上回る水準で年数を経るごとに高くなっている。

2019年調査と比較すると、「訪問介護員(1年目職員以外)」、「介護職員(3年目職員以外)」、「看護職員(3年目職員以外)」、「介護支援専門員(10年目職員)」で2019年調査より上昇している。

図表 正職員の平均月給【職種別】



図表 正職員の平均月給【職種別内訳】

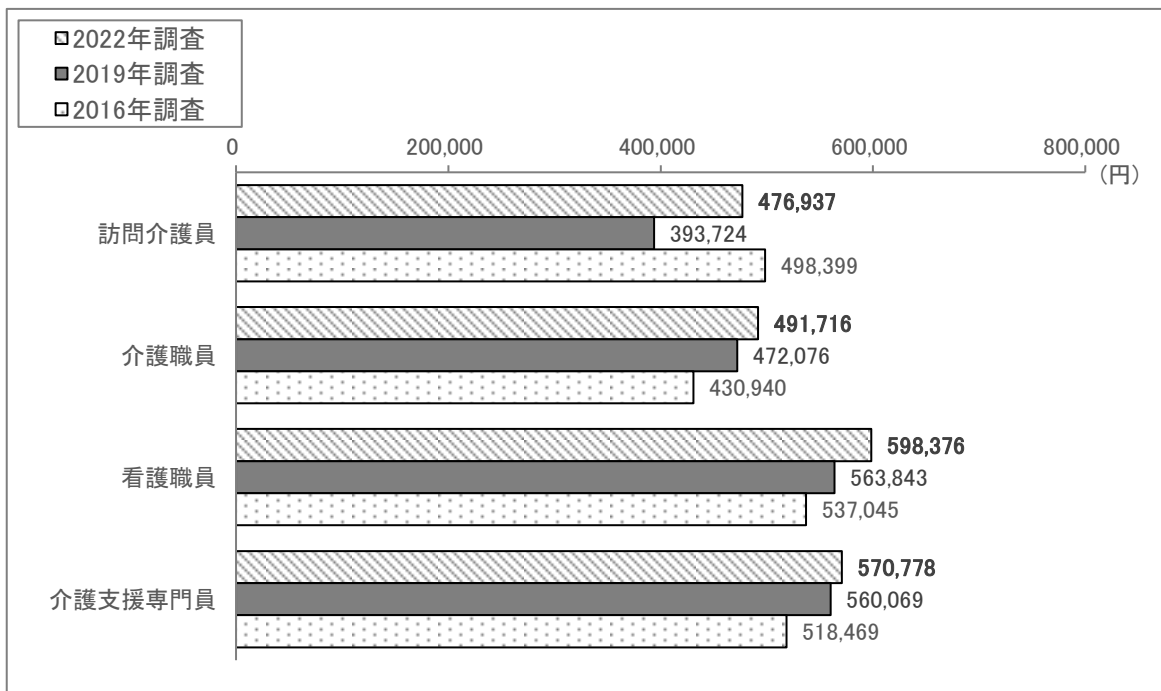
単位：(円)

	1年目職員	3年目職員	5年目職員	10年目職員
訪問介護員	175,526	202,879	218,017	263,077
介護福祉士	185,884	206,890	218,106	236,945
介護職員初任者研修	169,327	176,341	180,764	187,435
介護職員	190,068	202,182	219,273	237,241
介護福祉士	197,207	216,882	222,808	240,884
介護職員初任者研修	173,377	181,922	188,290	191,114
無資格者	167,424	171,492	177,258	184,984
看護職員	228,792	245,265	250,659	272,428
介護支援専門員	209,740	226,901	231,951	267,895

正職員の平均賞与では、「看護職員」、「介護支援専門員」、「介護職員」、「訪問介護員」の順で額が高くなっている。

2019年調査と比較すると、いずれの職種も平均賞与が増加している。

図表 正職員の平均賞与【職種別】



**(14-2) 非正規職員の給与・賞与**

14-2 非正規職員の給与について教えてください。それぞれの支払いの状態に応じて記入してください。

\* 1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めません。)

回答のあった事業所の従業員のうち、非正規職員について職種別に給与をみると、時給職員、日給職員、月給職員では「看護職員」、賞与は「介護支援専門員」が最も高くなっている。

図表 非正規職員の給与・賞与【職種別内訳】

単位：(円)

	時給職員の 平均時給	日給職員の 平均日給	月給職員の 平均月給	賞与
訪問介護員	1,167	7,229	193,543	158,902
介護福祉士	1,237	7,477	210,361	190,755
介護職員初任者研修	1,179	7,030	178,842	91,398
介護職員	944	6,788	192,846	168,196
介護福祉士	971	8,547	192,823	184,367
介護職員初任者研修	929	7,293	183,602	127,718
無資格者	894	7,022	163,203	141,000
看護職員	1,254	9,372	228,718	149,082
介護支援専門員	1,197	9,322	211,857	277,684

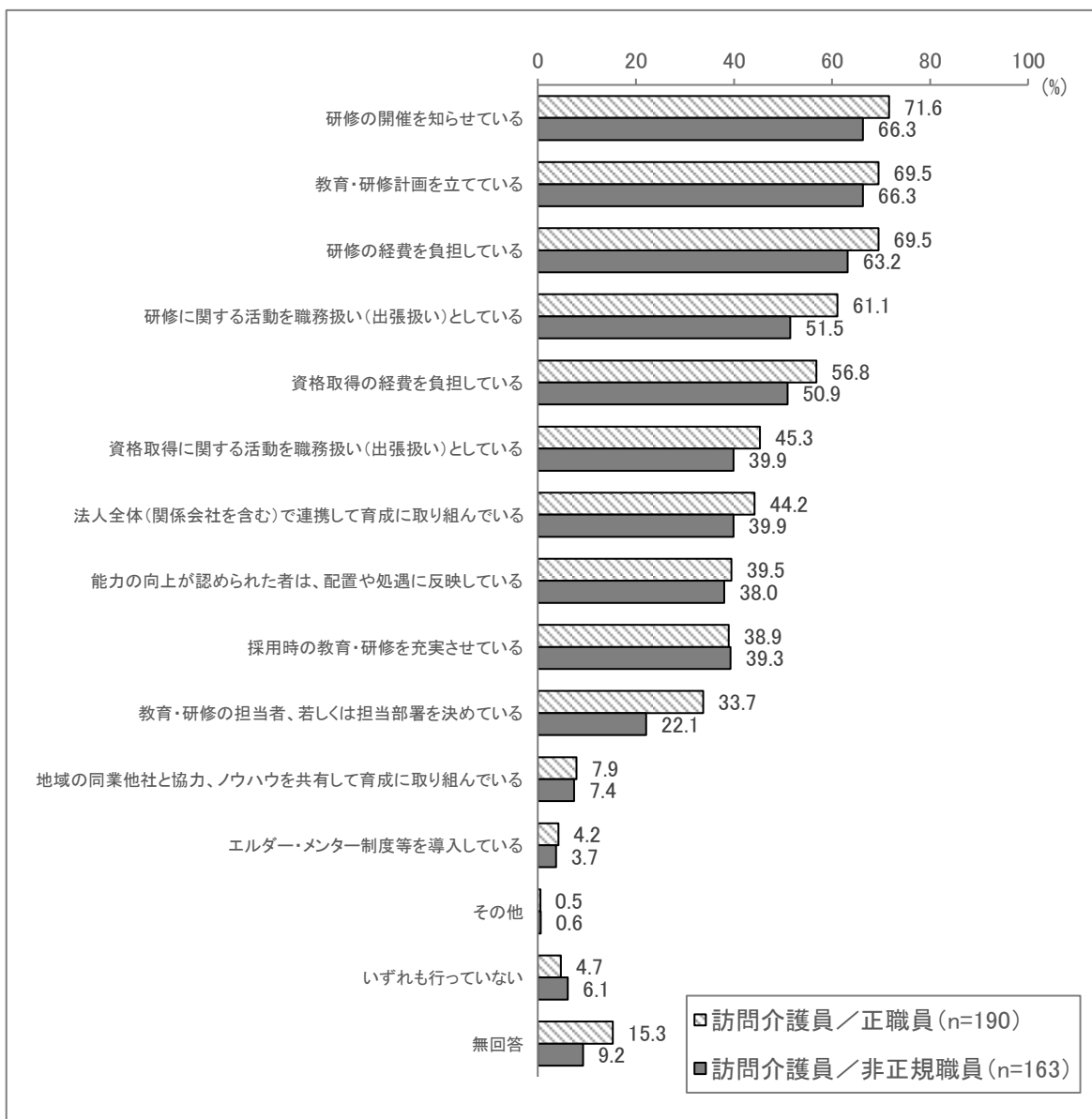
問 15 人材育成の方策

(15-1) 人材育成の取組み

15-1 人材育成のためにやっている取組についてお答えください。(職員別に、あてはまる番号全てに○)

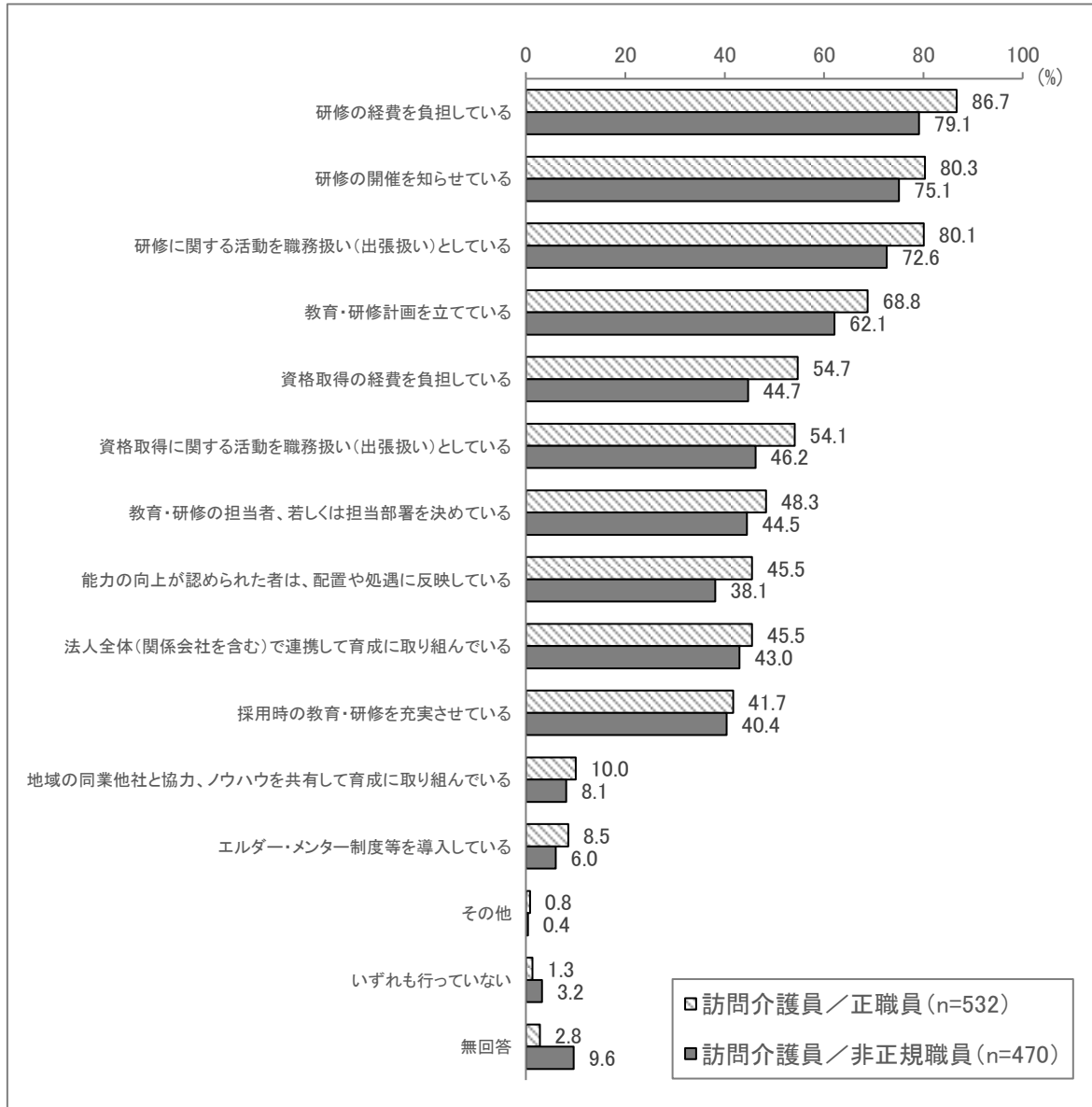
職種別・就業形態別に、人材育成のためにやっている取組みをみると、訪問介護員の正職員は、「研修の開催を知らせている」が最も多く、同率で「教育・研修計画を立てている」、「研修の経費を負担している」が続いている。非正規職員は、同率で、「研修の開催を知らせている」と「教育・研修計画を立てている」が最も多く、これに「研修の経費を負担している」が続いている。

図表 人材育成の取組み（訪問介護員）



介護職員では、正職員・非正規職員ともに、「研修の経費を負担している」が最も多く、これに、「研修の開催を知らせている」、「研修に関する活動を職務扱い(出張扱い)としている」が続いている。

図表 人材育成の取組み（介護職員）



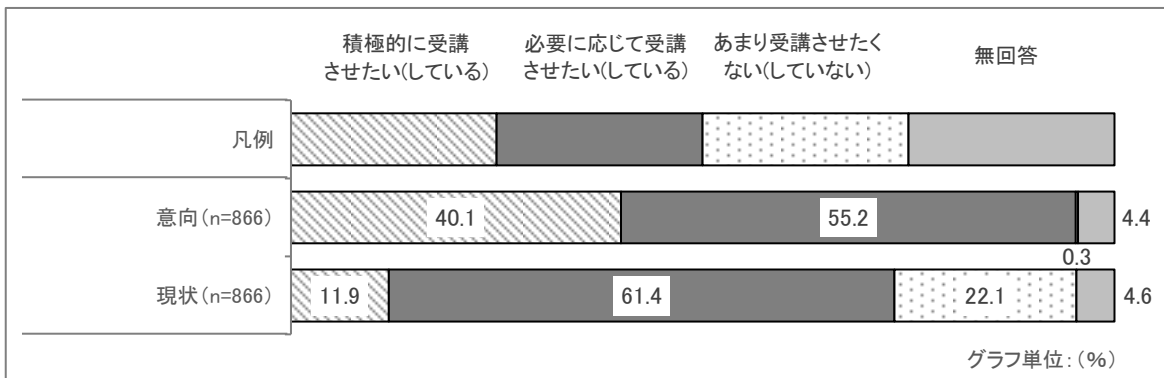
**(15-2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状**

15-2 従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向と現状についてお答えください。(①②それぞれ、あてはまる番号1つに○)

従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向は、「必要に応じて受講させたい」(55.2%)が最も多いものの、「積極的に受講させたい」(40.1%)を合わせると、ほとんどの事業所で研修を受講させたい意向がある。

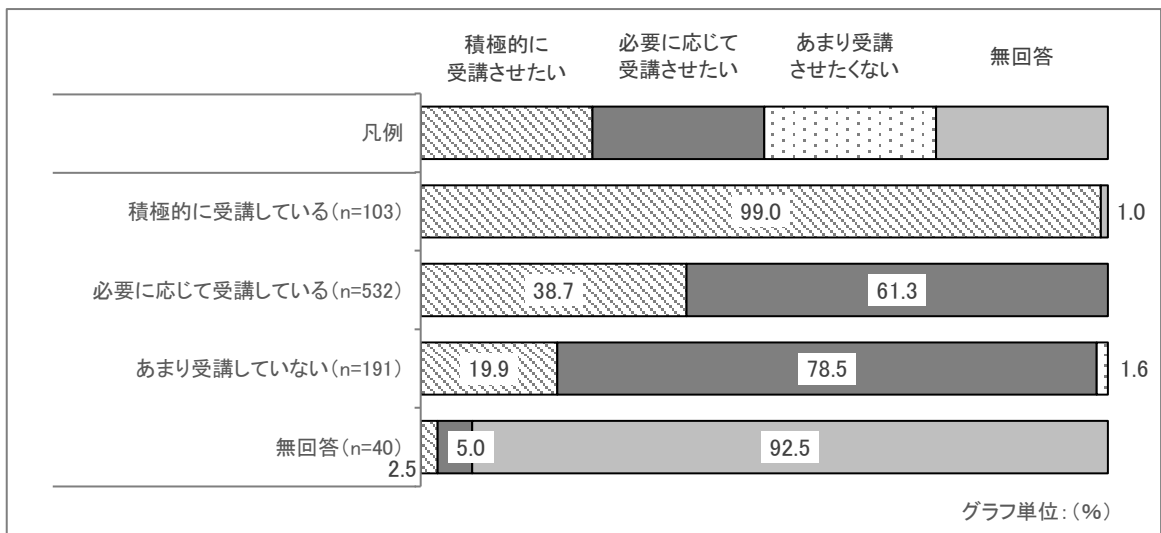
一方、現状は、「積極的に受講している」が11.9%、「必要に応じて受講している」が61.4%、「あまり受講していない」が22.1%となっている。

図表 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状



受講の現状別にみると、現状であまり受講していない事業所も、意向としては「積極的に受講させたい」もしくは「必要に応じて受講させたい」が98.4%となっており、社外研修・講習会の受講意向は高くなっている。

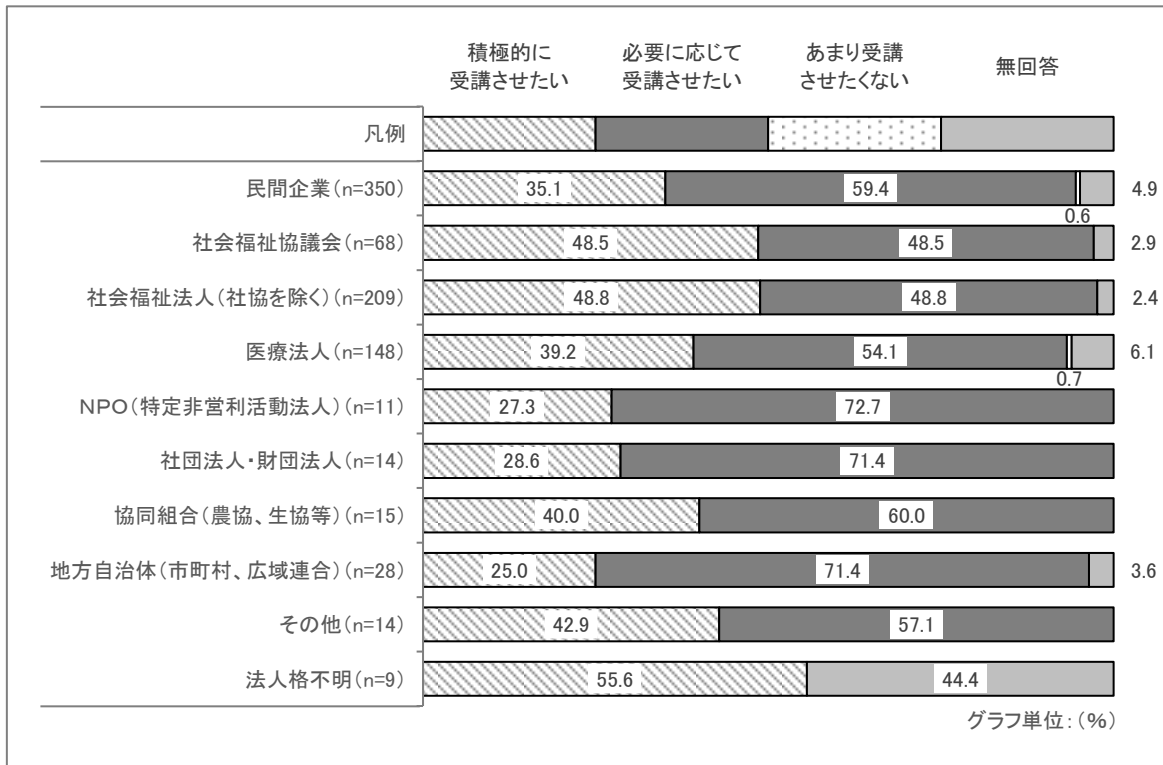
図表 社外研修・講習会の受講に対する意向【受講の現状別】



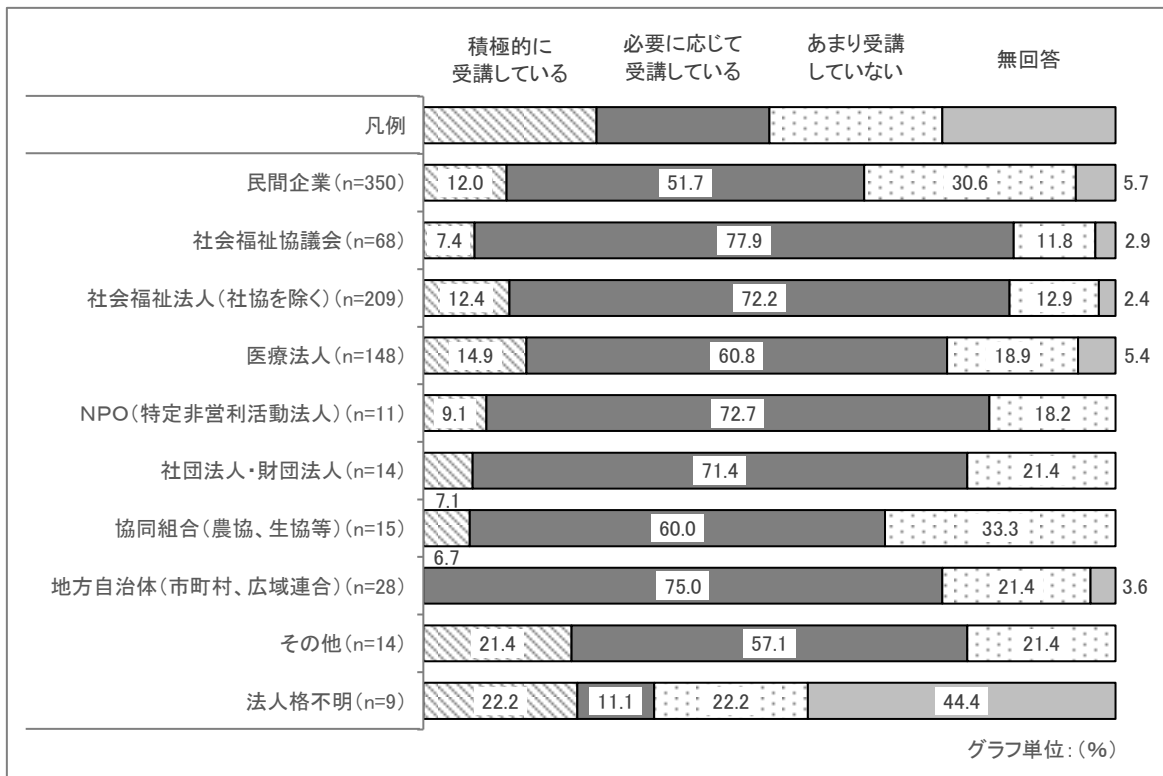
<第2章 調査結果>

(15-2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状

図表 社外研修・講習会の受講に対する意向【法人格別】



図表 社外研修・講習会の受講に対する現状【法人格別】



(15-3) 社外研修・講習会の受講に対する課題

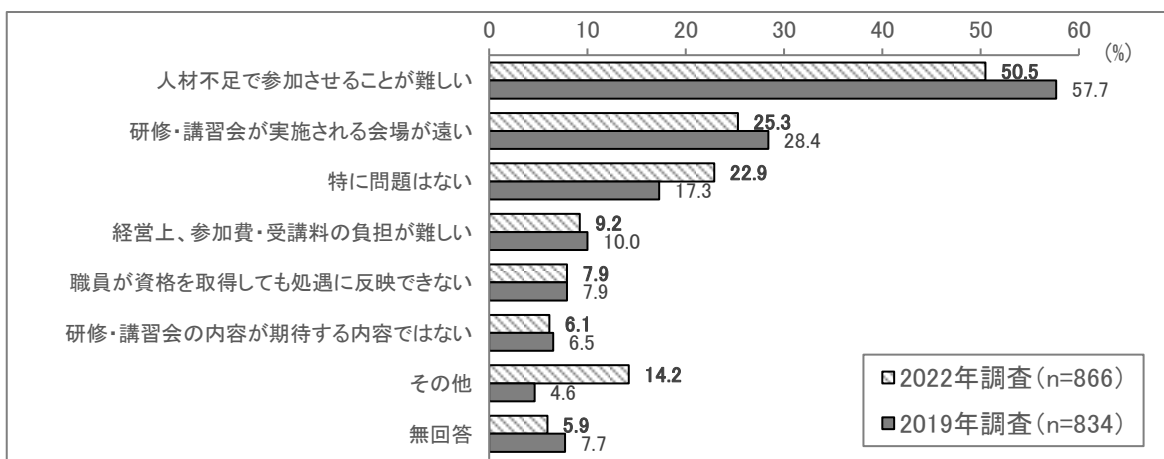
15-3 従業員の社外研修・講習会の受講にあたって、課題となっていることは何ですか。(主たる番号3つまで○)

従業員の社外研修・講習会の受講にあたって課題となっていることは、「人材不足で参加させることが難しい」(50.5%)が最も多く、次いで「研修・講習会が実施される会場が遠い」(25.3%)となっている。

また、「その他」の主な課題としては、「新型コロナウイルス感染症の罹患リスクを考慮して参加を控えるなど」が大半を占めており、その他は「職員の意欲の問題、希望者がいない」、「受講によって空いたシフトの調整・要員の補充が難しい」などとなっている。

2019年調査と比較すると、「人材不足で参加させることが難しい」が最も多い状況に変わりはなく、その比率は減少している。

図表 社外研修・講習会の受講に対する課題



圏域別にみると、【幡多圏】では「研修・講習会が実施される会場が遠い」が最も多く、63.6%となっている。

図表 社外研修・講習会の受講に対する課題 【圏域別・従業員数別】

単位: (%)

	全体 (n)	人材不足で参加が難しい	経営上、参加費・受講料の負担が難しい	研修・講習会会場が遠い	職員が資格を取得しても処遇に反映できない	研修・講習会内容ではない	特に問題はない	その他	無回答	
全体(2022年調査)	866	50.5	9.2	25.3	7.9	6.1	22.9	14.2	5.9	
圏域別	安芸圏	84	56.0	9.5	46.4	3.6	6.0	25.0	6.0	6.0
	中央東	120	47.5	8.3	35.0	6.7	8.3	21.7	15.0	3.3
	高知市	376	49.7	9.8	5.9	10.9	7.4	27.9	12.5	6.6
	中央西	111	52.3	7.2	19.8	0.9	1.8	19.8	21.6	8.1
	高幡圏	75	58.7	13.3	41.3	13.3	8.0	20.0	6.7	2.7
	幡多圏	99	44.4	7.1	63.6	5.1	2.0	9.1	24.2	5.1
無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
従業員数別	49人以下	228	48.7	9.2	25.0	8.3	11.4	23.2	14.5	6.6
	50~99人	154	53.2	5.8	24.0	9.1	5.2	22.1	14.3	3.2
	100~299人	191	56.0	9.4	25.1	9.4	2.6	24.6	11.0	5.2
	300人以上	144	43.8	8.3	29.9	7.6	0.7	27.1	12.5	5.6
	無回答	6	50.0	16.7	33.3	-	-	33.3	33.3	-

**(15-4) 高知県福祉研修センターの活用状況**

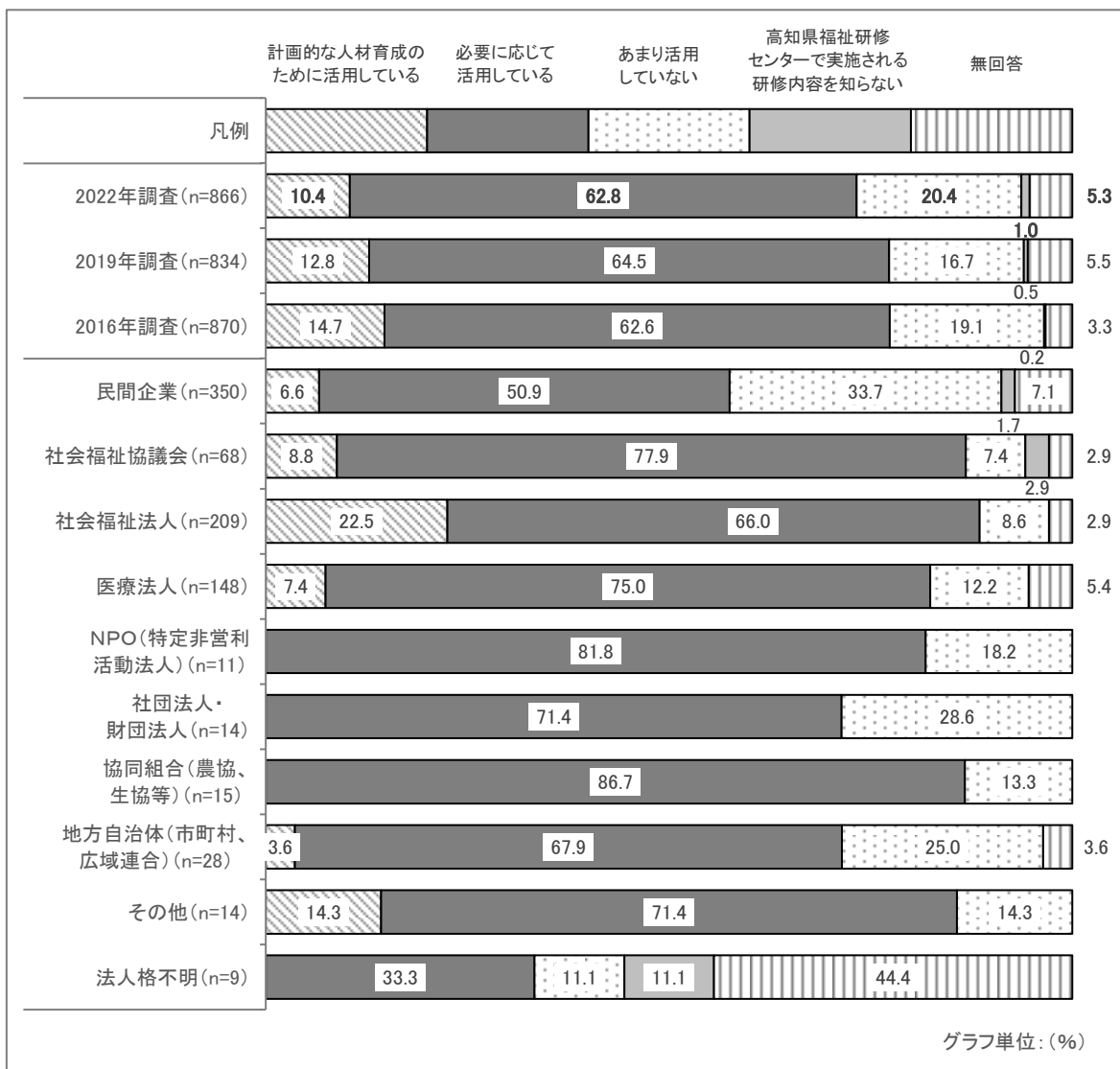
15-4 高知県福祉研修センター（社会福祉法人高知県社会福祉協議会）で実施されている研修をどのように活用していますか。（あてはまる番号1つに○）

高知県福祉研修センターの活用状況は、「必要に応じて活用している」が62.8%となっており、「あまり活用していない」が20.4%、「計画的な人材育成のために活用している」が10.4%となっている。

2019年調査と比較すると、「必要に応じて活用している」が最も多い状況に変わりはないが、その比率は若干減少している。一方で、「あまり活用していない」が、若干増加している。

法人格別にみると、「あまり活用していない」比率が高いのは、「民間企業」（33.7%）、「社団法人・財団法人」（28.6%）となっている。

図表 高知県福祉研修センターの活用状況【全体・法人格別】



### (15-5) 社外研修・講習会に期待する内容

15-5 今後、社外研修・講習会として期待する内容にはどのようなものがありますか。従業員の対象ごとに、3つ選んで番号を記入してください。

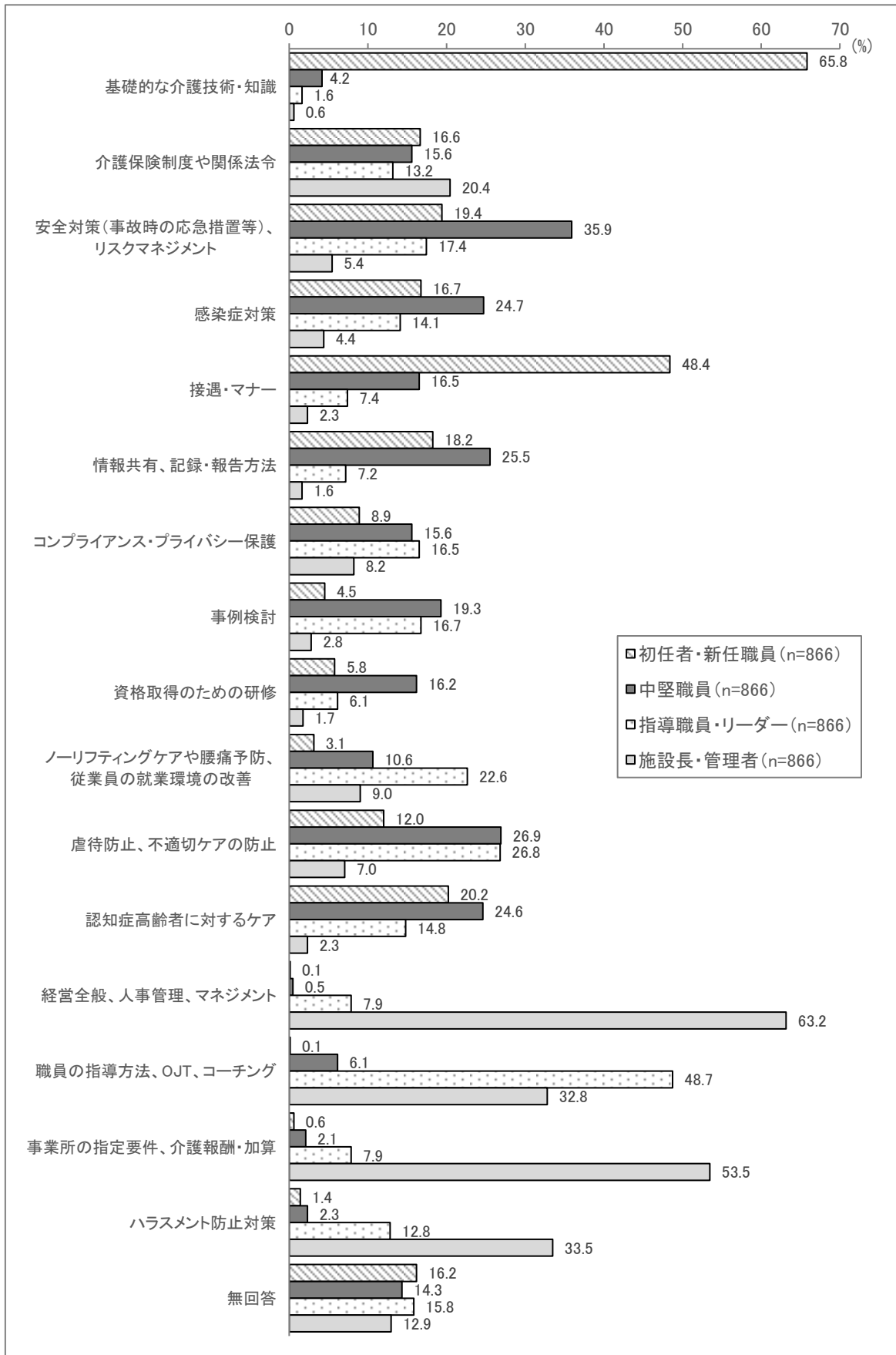
今後、社外研修・講習会として期待する内容は、初任者・新任職員（概ね1年未満）を対象とする社外研修・講習会では、「基礎的な介護技術・知識」（65.8%）が最も多く、次いで「接遇・マナー」（48.4%）、「認知症高齢者に対するケア」（20.2%）となっている。

中堅職員（概ね3年以上）を対象とする社外研修・講習会では、「安全対策（事故時の応急措置等）、リスクマネジメント」（35.9%）が最も多く、次いで「虐待防止・不適切ケアの防止」（26.9%）、「情報共有、記録・報告方法」（25.5%）となっている。

指導職員・リーダーを対象とする社外研修・講習会では、「職員の指導方法、OJT、コーチング」（48.7%）が最も多く、次いで「虐待防止・不適切ケア」（26.8%）、「ノーリフティングケアや腰痛予防、従業員の就業環境の改善」（22.6%）となっている。

施設長・管理者を対象とする社外研修・講習会では、「経営全般、人事管理、マネジメント」（63.2%）が最も多く、次いで「事業所の指定要件、介護報酬・加算」（53.5%）、「ハラスメント防止対策」（33.5%）となっている。

図表 社外研修・講習会に期待する内容【従業員の対象別】

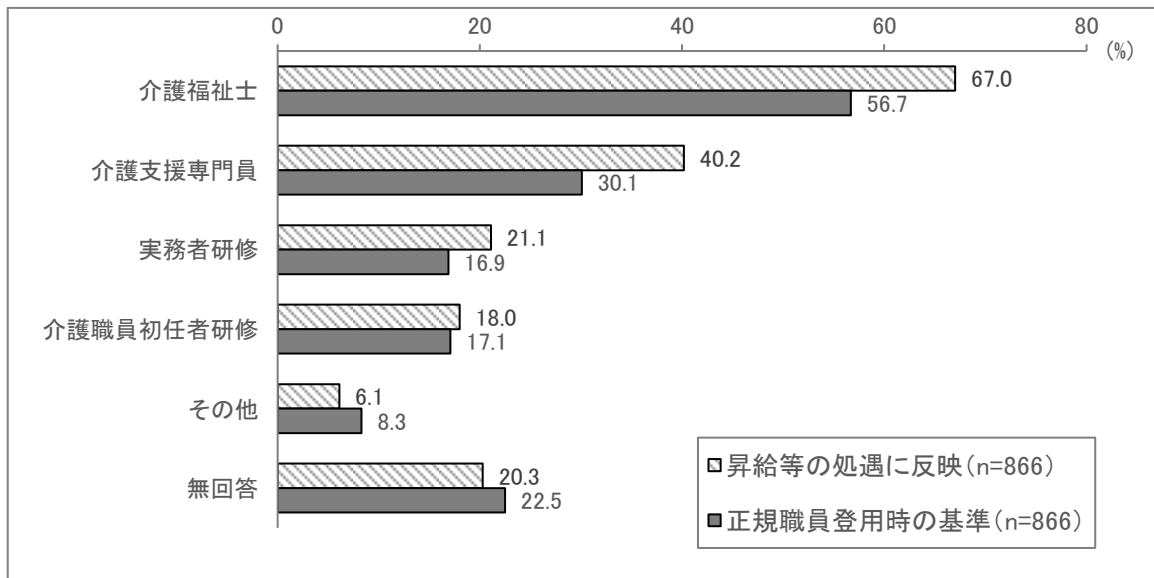


### 問16 昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格

問16 昇給等の処遇に反映している、又は臨時職員や非常勤職員を正規職員に登用する際の基準としている研修・資格はありますか。(あてはまる番号全てに○)

処遇に反映している研修・資格及び臨時職員や非常勤職員に登用する際の基準にしている研修・資格は、「介護福祉士」が最も多く、次いで「介護支援専門員」となっている。

図表 昇給等の基準とする研修・資格



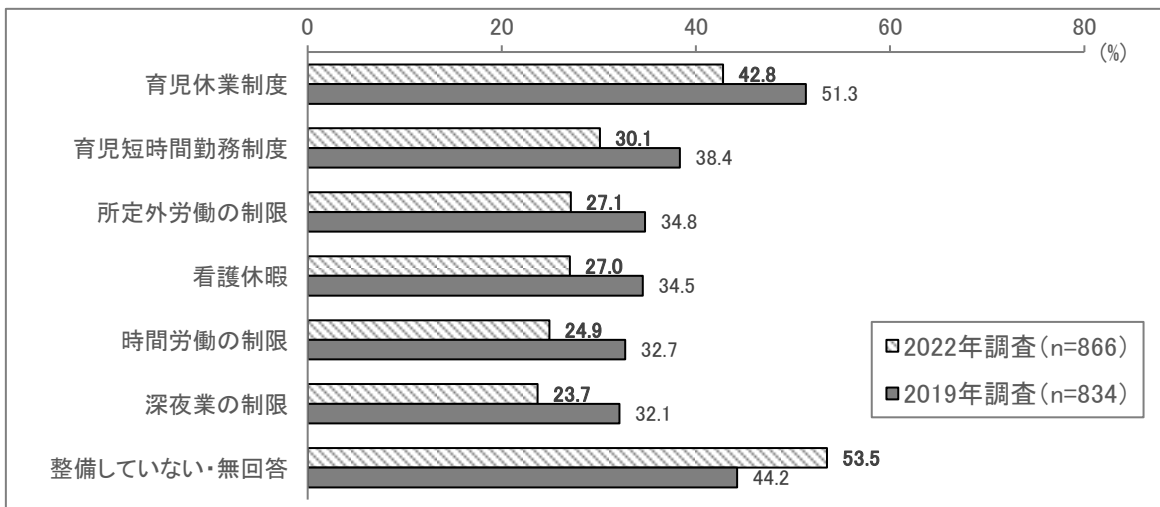
問17 育児に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績

(17-1) 整備状況と活用実績

17-1 貴事業所で整備（就業規則等で規定）している育児に係る「両立支援制度」について、番号に○を記入してください。また、令和3年7月1日から令和4年6月30日までの活用実績を記入してください。

育児に係る「両立支援制度」の整備状況は、就業規則等で規定している支援制度としては、「育児休業制度」(42.8%)が最も多く、次いで、「育児短時間勤務制度」(30.1%)となっているが、約半数が「整備していない・無回答」となっている。

図表 育児に係る「両立支援制度」の整備状況



図表 育児に係る「両立支援制度」の整備状況【従業員数別・サービス種別】

単位: (%)

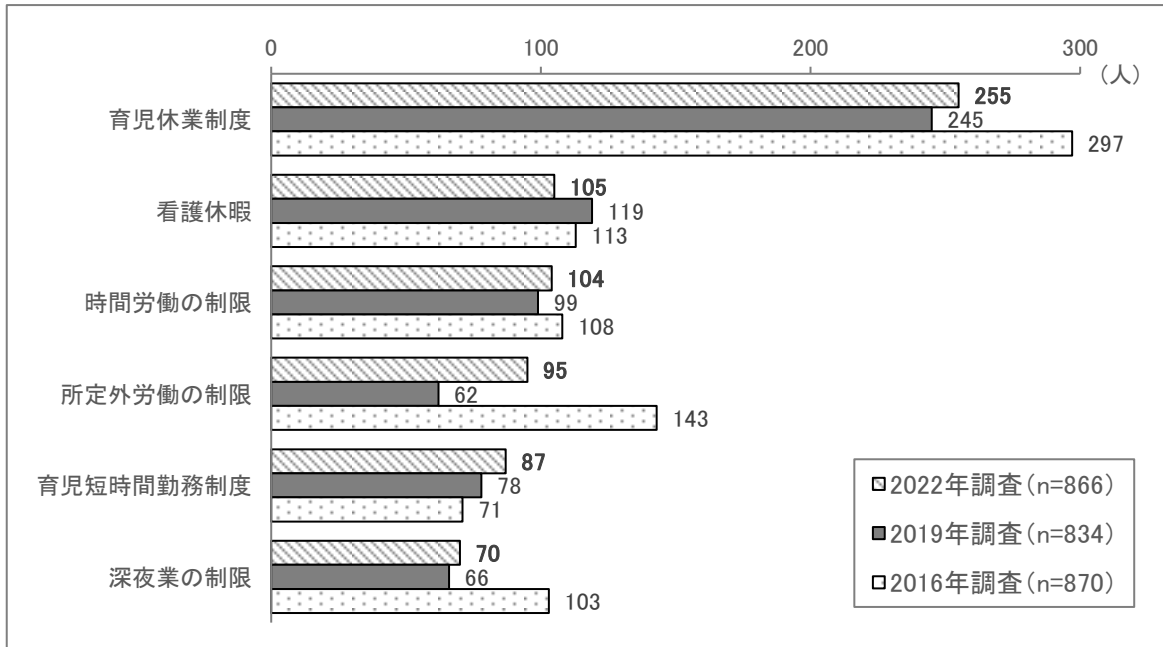
		全体(n)	育児休業制度	所定外労働の制限	時間労働の制限	深夜業の制限	育児短時間勤務制度	看護休暇	整備していない・無回答
全体(2022年調査)		866	42.8	27.1	24.9	23.7	30.1	27.0	53.5
従業員別	49人以下	228	34.2	16.2	14.0	13.2	18.0	14.5	64.5
	50~99人	154	39.0	25.3	25.3	24.7	29.2	29.2	61.0
	100~299人	191	48.7	29.8	24.1	29.8	32.5	32.5	52.9
	300人以上	144	67.4	51.4	46.5	40.3	55.6	47.2	34.0
	無回答	6	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	50.0
サービス種別	短期入所生活介護	39	66.7	41.0	35.9	46.2	43.6	41.0	35.9
	特定施設入居者生活介護	14	71.4	57.1	57.1	50.0	64.3	64.3	42.9
	認知症対応型共同生活介護	90	47.8	30.0	26.7	26.7	36.7	32.2	53.3
	地域密着型特定施設入居者生活介護	8	75.0	62.5	50.0	50.0	62.5	50.0	37.5
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	4	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
	介護老人福祉施設	35	74.3	54.3	42.9	57.1	57.1	54.3	17.1
	介護老人保健施設	20	70.0	35.0	25.0	45.0	60.0	30.0	30.0
	介護療養型医療施設	2	100.0	-	-	-	50.0	50.0	50.0
	介護医療院	17	94.1	41.2	41.2	47.1	64.7	47.1	11.8
	訪問介護	127	38.6	26.8	26.8	22.0	26.0	26.8	59.8
	訪問入浴介護	15	46.7	33.3	33.3	33.3	26.7	33.3	53.3
	夜間対応型訪問介護	-	-	-	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	198	22.7	14.6	14.1	12.1	17.2	12.1	74.2
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11	9.1	-	9.1	-	-	-	90.9
	通所介護	107	50.5	29.9	27.1	22.4	30.8	32.7	52.3
	地域密着型通所介護	120	30.8	17.5	16.7	10.0	21.7	16.7	65.8
	通所リハビリテーション	-	-	-	-	-	-	-	-
認知症対応型通所介護	19	78.9	57.9	47.4	42.1	52.6	52.6	26.3	
小規模多機能型居宅介護	30	46.7	33.3	33.3	36.7	30.0	36.7	50.0	
看護小規模多機能型居宅介護	5	40.0	20.0	-	-	20.0	-	60.0	
その他	4	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	50.0	
無回答	1	-	-	-	-	-	-	100.0	

【注記】70%以上の項目に網掛けをしている

育児に係る「両立支援制度」についての過去1年間の利用者数は、「育児休業制度」(255人)が最も多く、次いで「看護休暇」(105人)、「時間労働の制限」(104人)となっている。

また、制度を整備している事業所においても利用者がいない事業所が多いため、1事業所当たりの利用者数は少なくなっている。

図表 育児に係る「両立支援制度」の活用実績



図表 1 事業所当たりの活用実績

制度名	整備している事業所数	過去1年間の利用者数合計(人)	1事業所当たりの利用者数(人)
育児休業制度	351	255	0.7
所定外労働の制限	232	95	0.4
時間労働の制限	213	104	0.5
深夜業の制限	199	70	0.4
育児短時間勤務制度	250	87	0.3
看護休暇	226	105	0.5

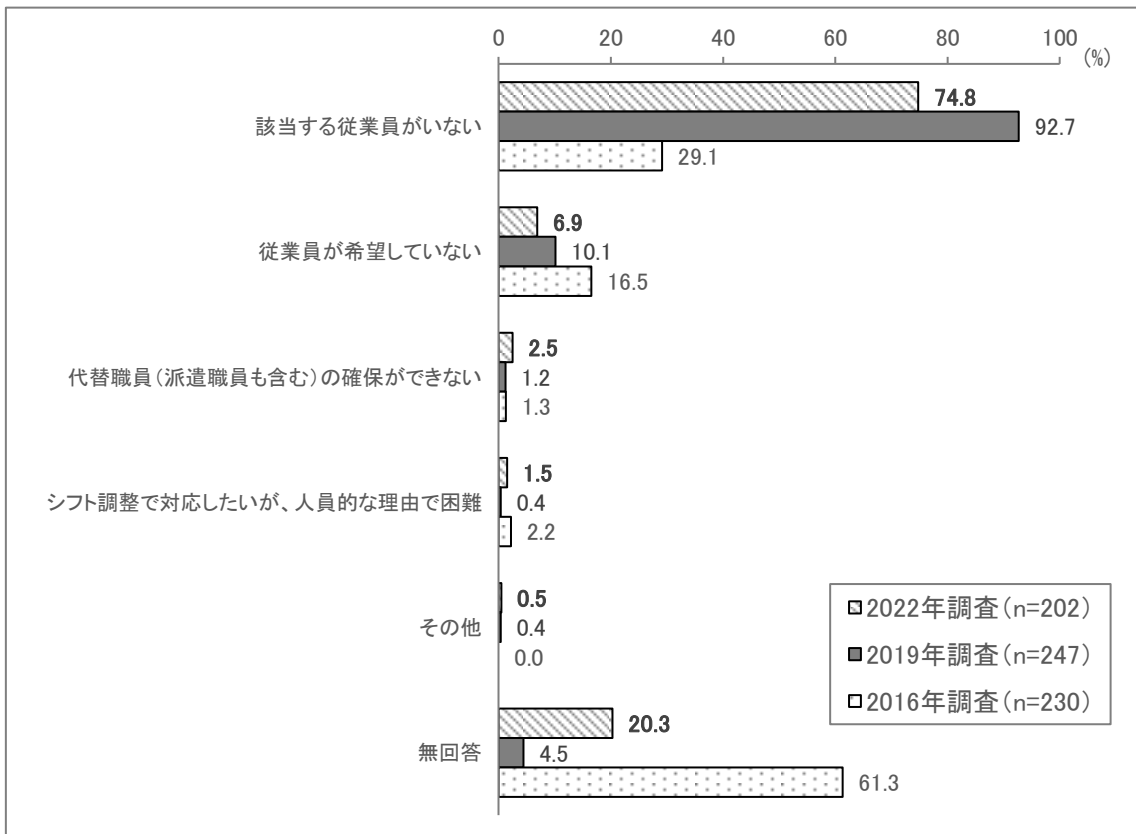
(17-2) 活用実績がない要因

17-2 活用実績がない場合、その要因は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

本調査に回答があった事業所866か所のうち、問17-1であげた「育児に係る両立支援制度」を整備している事業所は403か所あるが、そのうち過去1年間に制度の活用実績がない事業所が202か所となっている。

制度の活用実績がない要因としては、「該当する従業員がいない」(74.8%)が最も多く、次いで「従業員が希望していない」(6.9%)となっている。

図表 活用実績がない要因



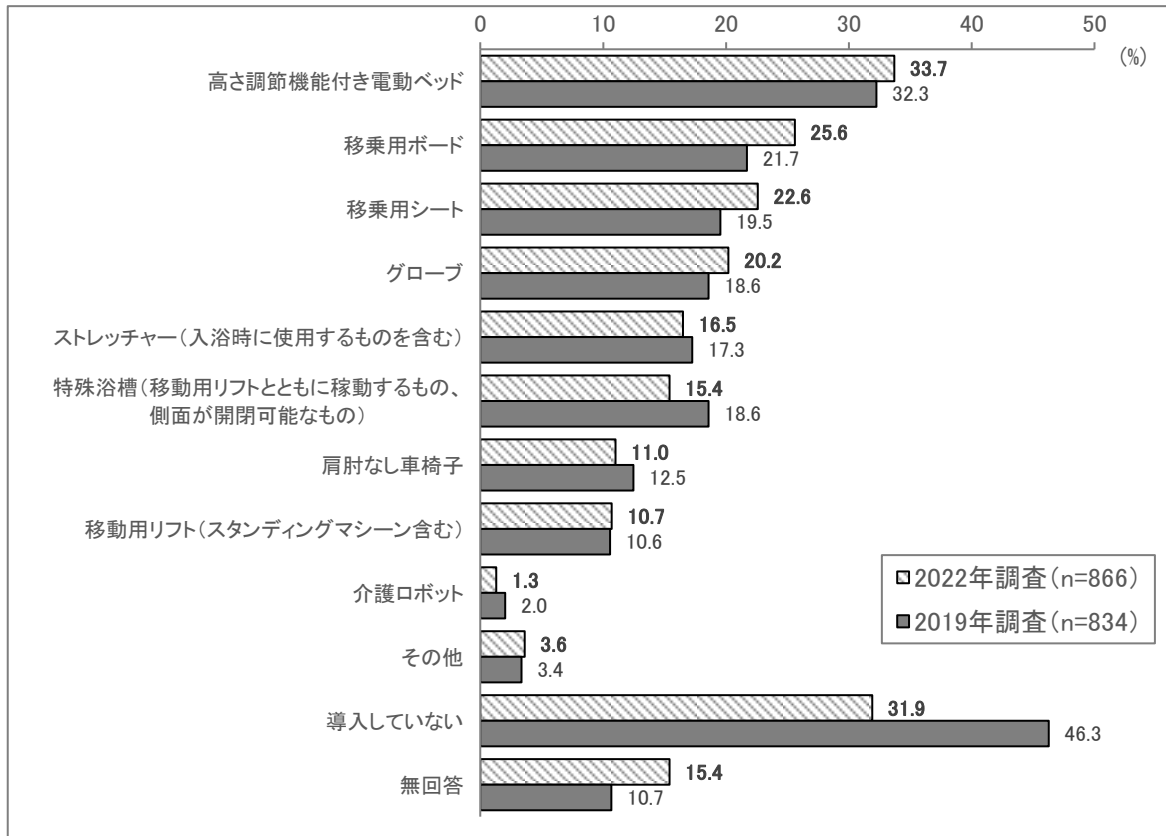
問18 介護福祉機器・用具等の導入状況と効果

問18 貴事業所では、介護福祉機器・用具等を導入していますか。また、従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものは何ですか。（あてはまるもの全てに○）

(18.1) 導入状況

事業所で導入している介護福祉機器・用具等は、「高さ調節機能付き電動ベッド」(33.7%)が最も多く、次いで「移乗用ボード」(25.6%)、「移乗用シート」(22.6%)となっている。

図表 導入状況



図表 導入状況【法人格別】

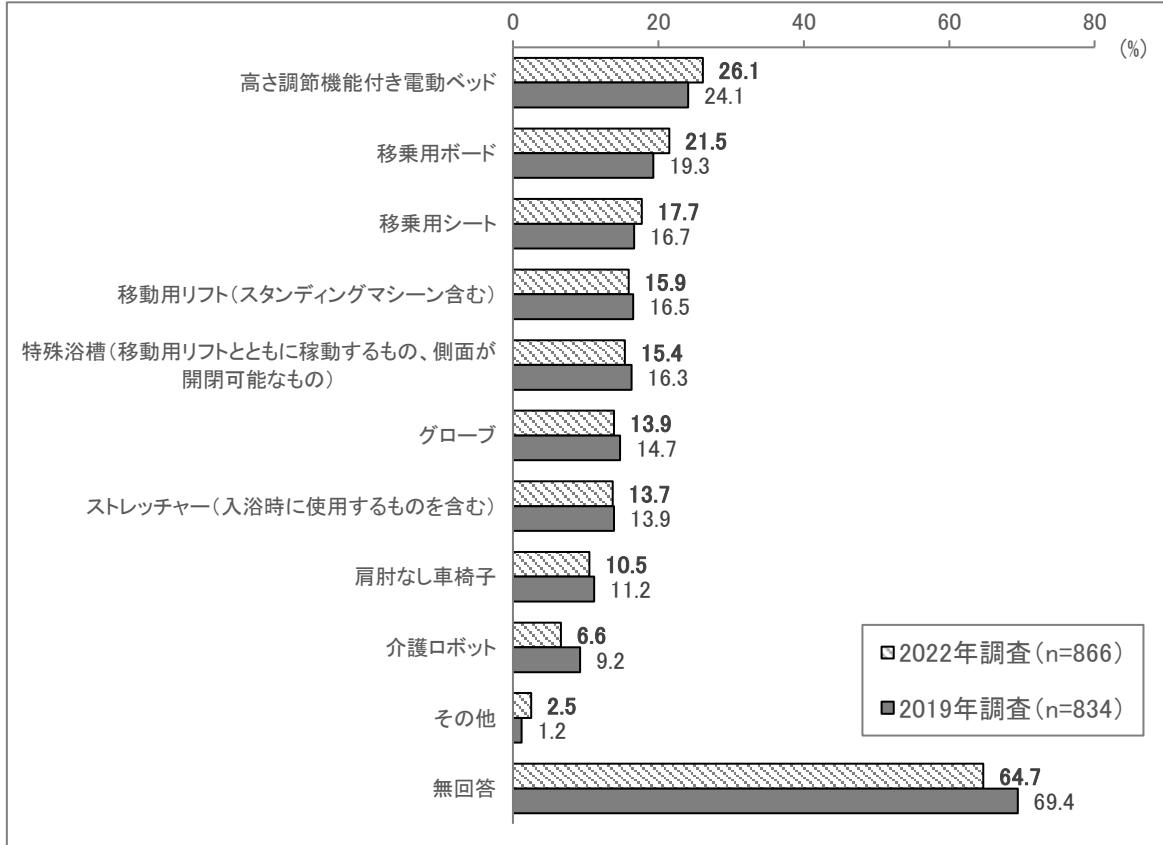
単位:(%)

法人格別	全体 (n)	高さ調節機能付き電動ベッド	移乗用ボード	移乗用シート	グローブ	ストレッチャー(入浴時に使用するものを含む)	特殊浴槽(移動用リフトとともに移動するもの、側面が開閉可能なもの)	移動用リフト(スタンディングマシン含む)	肩肘なし車椅子	介護ロボット	その他	導入していない	無回答
全体(2022年調査)	866	33.7	25.6	22.6	20.2	16.5	15.4	10.7	11.0	1.3	3.6	31.9	15.4
民間企業	350	24.0	13.7	10.9	6.0	4.0	6.9	3.4	7.1	0.9	3.4	38.9	15.4
社会福祉協議会	68	29.4	25.0	29.4	19.1	11.8	13.2	7.4	2.9	-	1.5	26.5	20.6
社会福祉法人	209	46.9	39.2	38.3	37.8	29.2	26.8	23.0	17.2	1.9	3.8	24.4	12.0
医療法人	148	38.5	33.1	25.7	27.7	25.0	16.9	9.5	16.9	2.7	3.4	27.0	17.6
NPO(特定非営利活動法人)	11	36.4	18.2	-	18.2	9.1	-	-	9.1	-	9.1	63.6	-
社団法人・財団法人	14	28.6	14.3	7.1	7.1	14.3	-	-	-	-	7.1	57.1	7.1
協同組合(農協、生協等)	15	26.7	20.0	6.7	13.3	13.3	6.7	13.3	-	-	6.7	40.0	-
地方自治体(市町村、広域連合)	28	57.1	53.6	53.6	46.4	57.1	57.1	39.3	14.3	-	7.1	14.3	17.9
その他	14	35.7	28.6	21.4	21.4	14.3	14.3	7.1	14.3	-	-	7.1	28.6
無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55.6	44.4

(18.2) 効果があると思われるもの

従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものは、「高さ調節機能付き電動ベッド」(26.1%)が最も多く、次いで「移乗用ボード」(21.5%)、「移乗用シート」(17.7%)となっている。

図表 効果があると思われるもの



図表 効果があると思われるもの【法人格別】

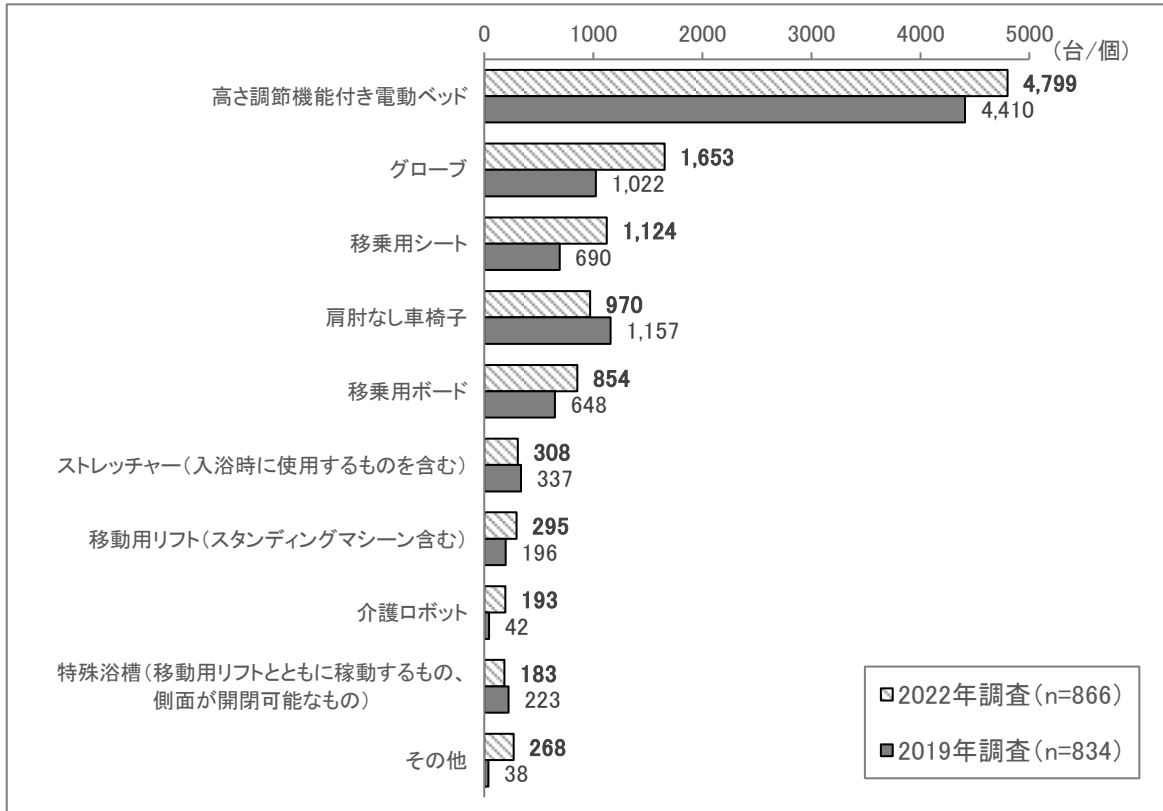
単位:(%)

法人格別	全体 (n)	高さ調節機能付き電動ベッド	移乗用ボード	移乗用シート	移動用リフト(スタンディングマシン含む)	特殊浴槽(移動用リフトとともに移動するもの、側面が開閉可能なもの)	グローブ	ストレッチャー(入浴時に使用するものを含む)	肩肘なし車椅子	介護ロボット	その他	無回答
全体(2022年調査)	866	26.1	21.5	17.7	15.9	15.4	13.9	13.7	10.5	6.6	2.5	64.7
民間企業	350	18.0	12.3	10.0	11.1	9.1	4.9	6.6	6.6	5.7	2.3	71.1
社会福祉協議会	68	16.2	13.2	7.4	7.4	8.8	7.4	4.4	4.4	2.9	-	80.9
社会福祉法人	209	38.8	34.9	31.1	25.4	24.4	26.8	22.0	17.7	9.6	3.3	51.2
医療法人	148	28.4	25.0	19.6	16.9	17.6	14.9	17.6	12.2	7.4	1.4	60.8
NPO(特定非営利活動法人)	11	27.3	18.2	-	-	-	18.2	9.1	9.1	-	9.1	72.7
社団法人・財団法人	14	14.3	7.1	-	-	-	-	14.3	-	-	-	85.7
協同組合(農協、生協等)	15	20.0	20.0	13.3	6.7	6.7	20.0	13.3	-	-	-	66.7
地方自治体(市町村、広域連合)	28	60.7	57.1	46.4	46.4	53.6	46.4	53.6	25.0	14.3	14.3	39.3
その他	14	28.6	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	7.1	14.3	-	-	64.3
無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0

**(18.3) 導入台数**

事業所で導入している介護福祉機器・用具等の導入台数は、「高さ調節機能付き電動ベッド」(4,799台)が最も多く、次いで「グローブ」(1,653個)、「移乗用シート」(1,124個)となっている。

図表 導入台数

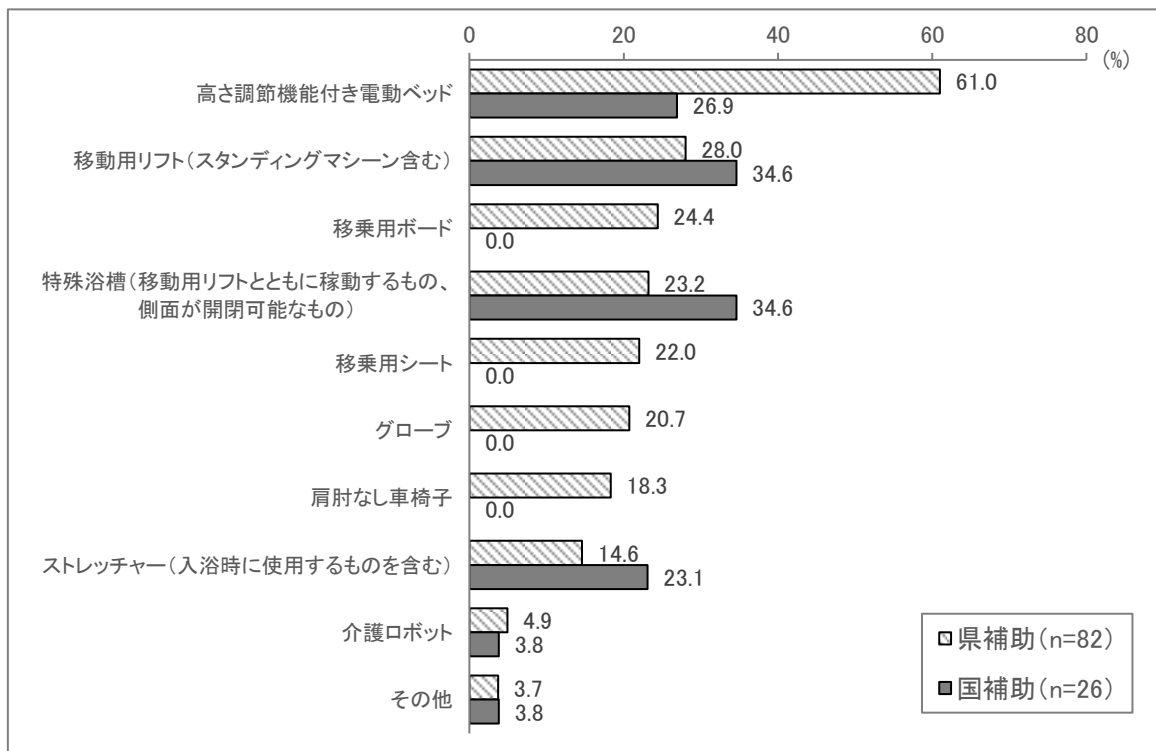


**(18.4) 導入時の補助金の活用実績**

導入時の補助金の活用実績は、県補助では「高さ調節機能付き電動ベッド」(61.0%)が最も多く、次いで「移動用リフト(スタンディングマシーン含む)」(28.0%)、「移乗用ボード」(24.4%)となっている。

また、国補助では「移動用リフト(スタンディングマシーン含む)」、「特殊浴槽(移動用リフトとともに稼動するもの、側面が開閉可能なもの)」(ともに34.6%)が同率で最も多く、次いで「高さ調節機能付き電動ベッド」(26.9%)となっている。

図表 導入時の補助金の活用実績



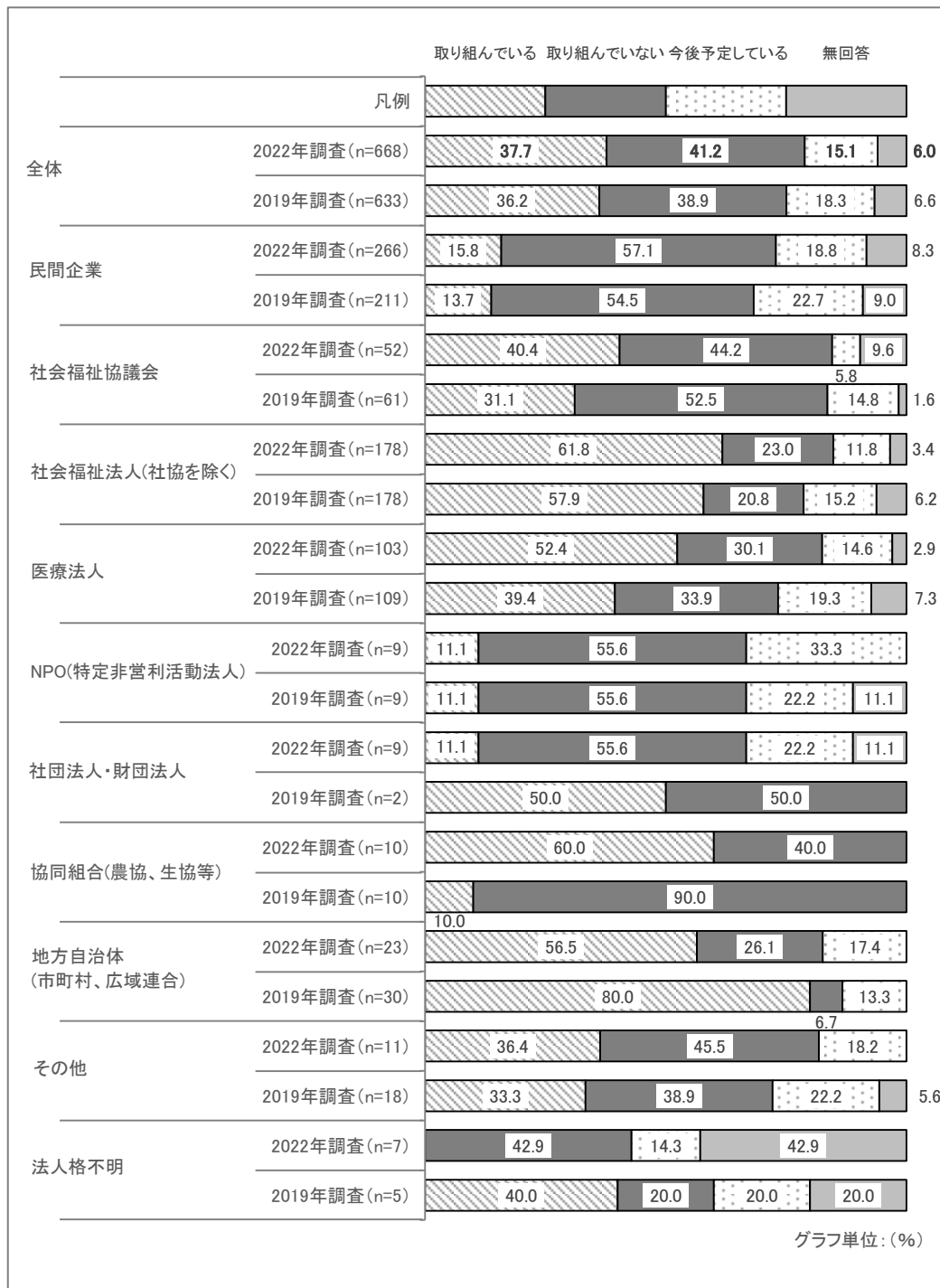
問19 ノーリフティングケアの取組み

問19 貴事業所では、ノーリフティングケアに取り組んでいますか。(あてはまる番号1つに○)

ノーリフティングケアの取組みは、「取り組んでいる」が37.7%、「今後予定している」が15.1%となっており、「取り組んでいない」は41.2%となっている。

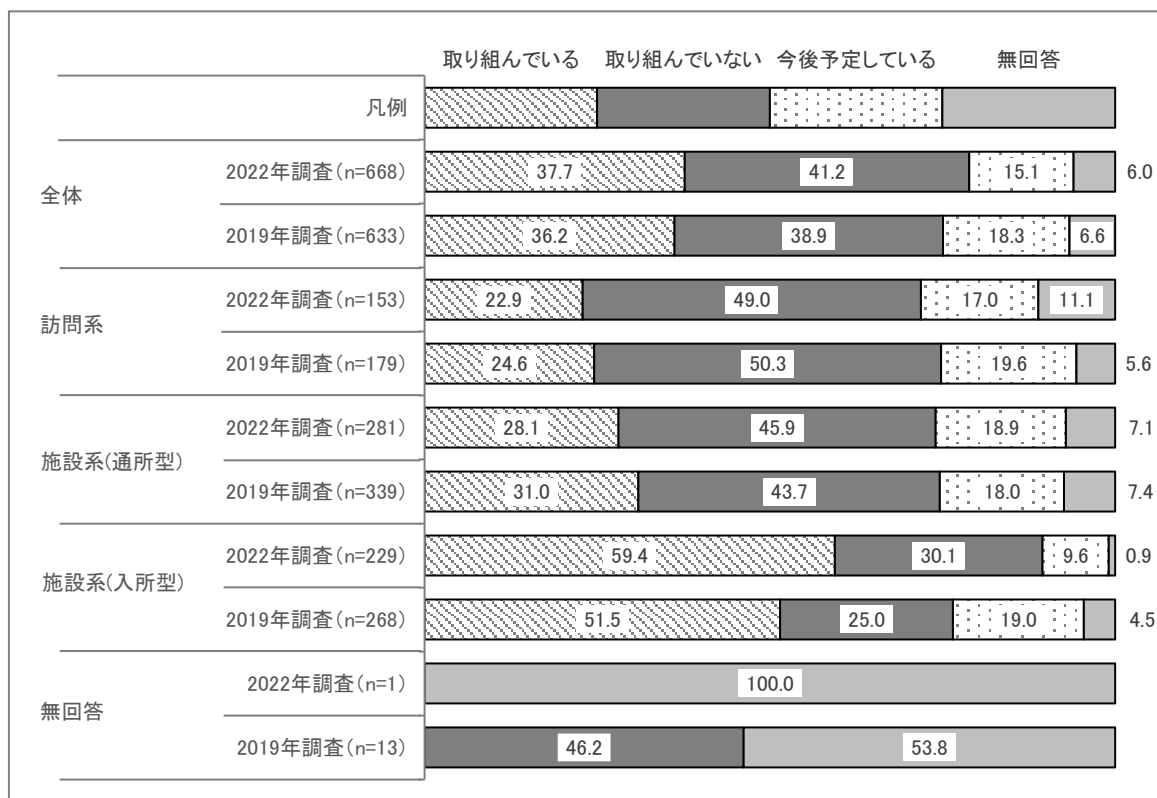
サービス類型別にみると、施設系(入所型)で「取り組んでいる」の比率が高くなっている。

図表 ノーリフティングケアの取組み【全体・法人格別】



【注記】 nは居宅介護支援事業所を除いた数である。

図表 ノーリフティングケアの取組み【全体・サービス類型別】



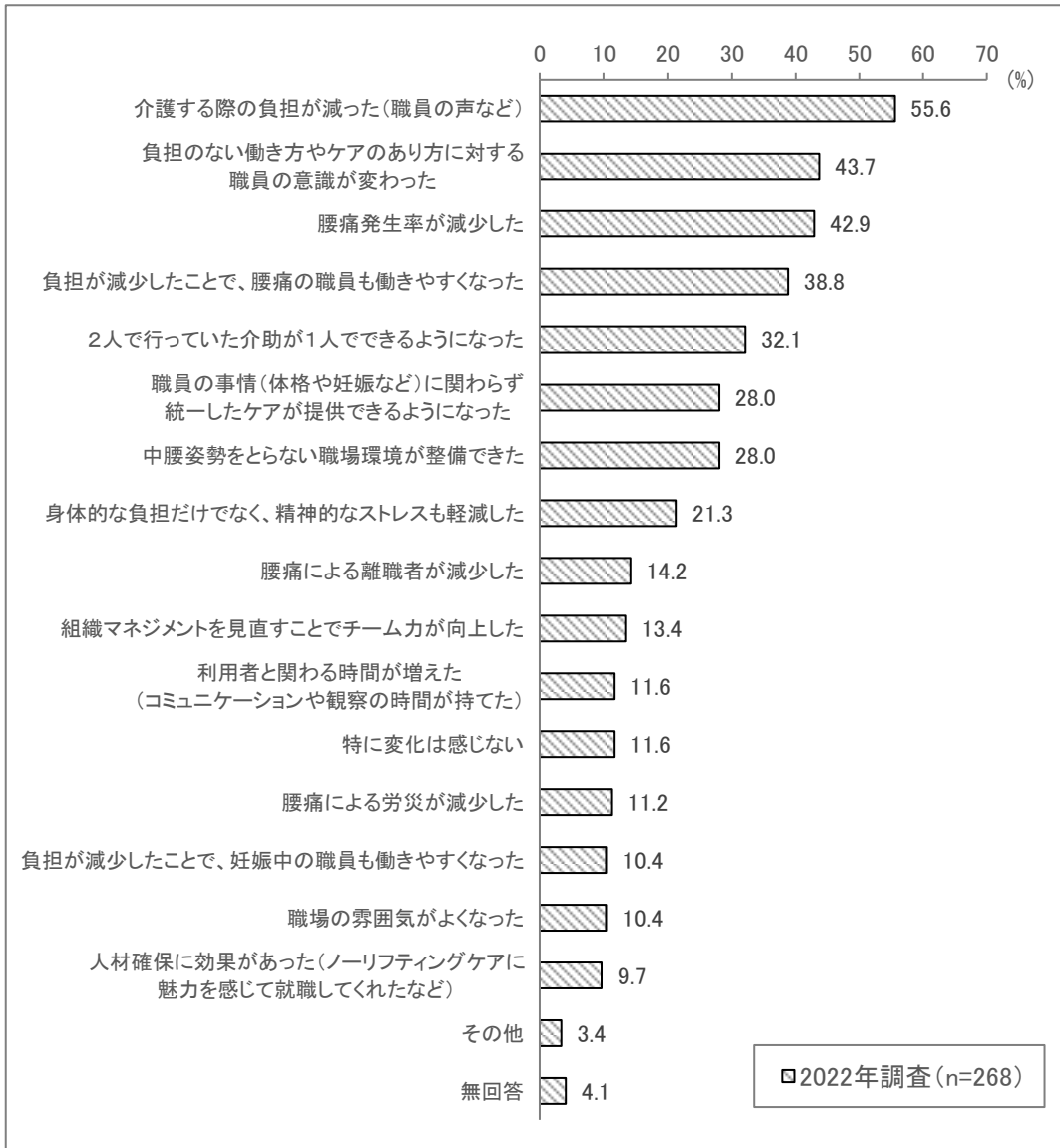
【注記】 nは居宅介護支援事業所を除いた数である。

(19-1) ノーリフティングケアによる職員・職場の変化

19-1 職員・職場にどのような変化がありましたか。(あてはまる番号全てに○)

ノーリフティングケアによる職員・職場の変化は、「介護する際の負担が減った(職員の声など)」(55.6%)が最も多く、次いで「負担のない働き方やケアのあり方に対する職員の意識が変わった」(43.7%)、「腰痛発生率が減少した」(42.9%)となっている。

図表 ノーリフティングケアによる職員・職場の変化

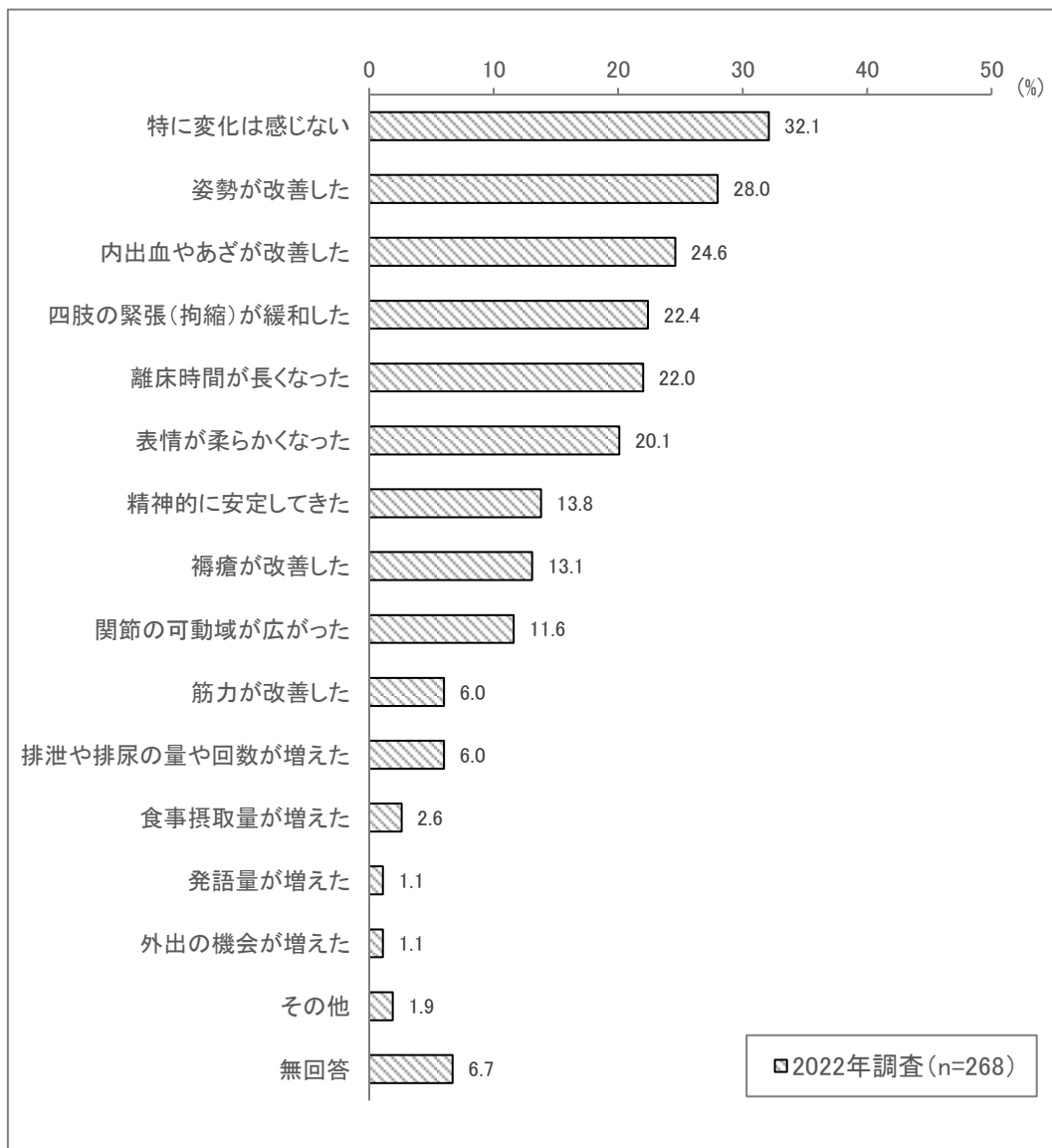


(19-2) ノーリフティングケアによる利用者の変化

19-2 利用者にはどのような変化がありましたか。(あてはまる番号全てに○)

ノーリフティングケアによる利用者の変化は、「特に変化は感じない」(32.1%)が最も多く、次いで「姿勢が改善した」(28.0%)、「内出血やあざが改善した」(24.6%)となっている。

図表 ノーリフティングケアによる利用者の変化



問20 ICT（情報通信技術）の活用状況と効果

(20-1) ICTの活用状況

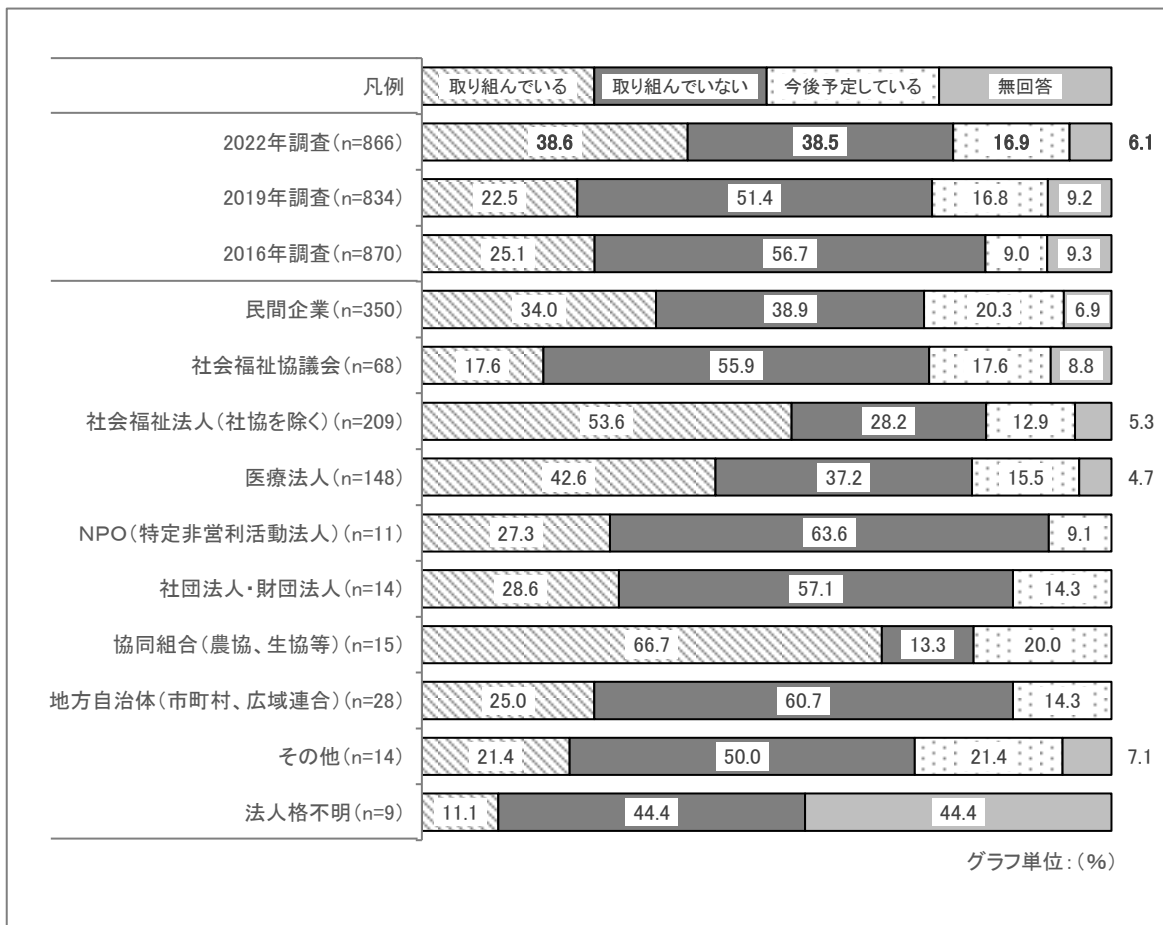
20-1 貴事業所では、ICT（情報通信技術）の活用による業務の効率化やペーパーレス化など、従業員の業務負担の軽減に取り組んでいますか。（あてはまる番号1つに○）

ICTの活用状況は、「取り組んでいる」が38.6%、「今後予定している」が16.9%となっており、「取り組んでいない」は38.5%となっている。

2019年調査と比較すると、「取り組んでいる」の比率が大きく増加している。

法人格別にみると、ICTの活用に最も取り組んでいるのは「協同組合（農協、生協等）」（66.7%）が最も多く、次いで「社会福祉法人（社協を除く）」（53.6%）、「医療法人」（42.6%）となっている。

図表 ICTの活用状況【全体・法人格別】

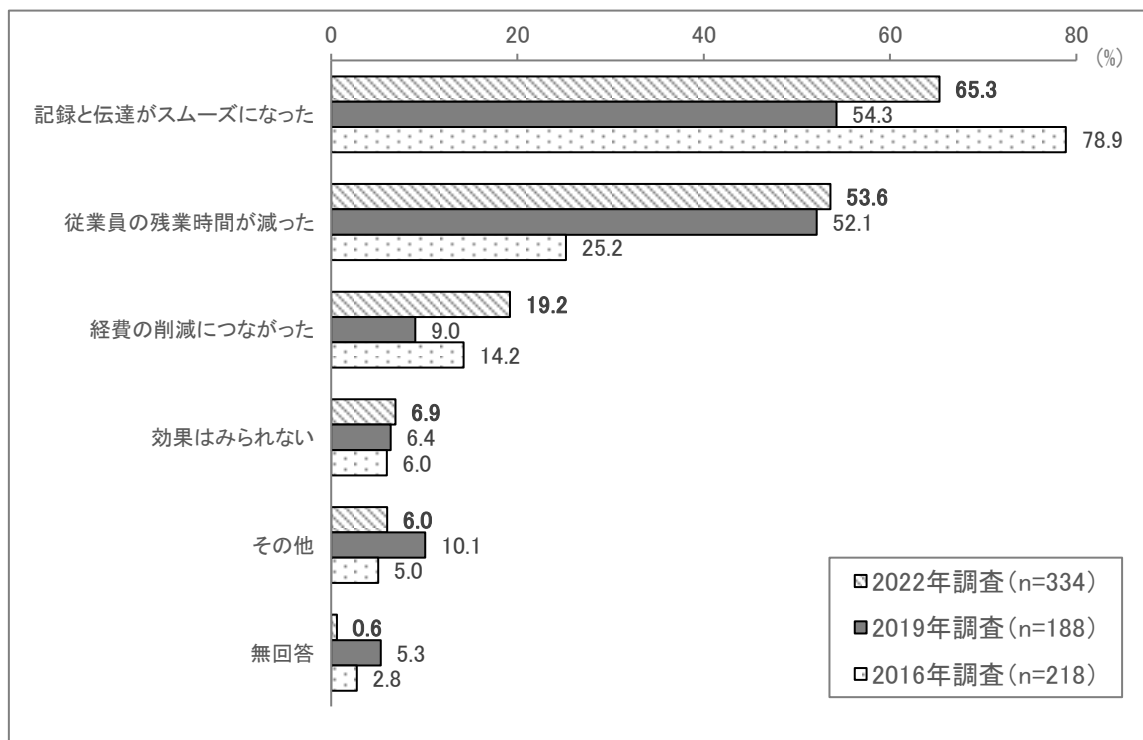


**(20-2) ICT活用の効果**

20-2 前述20-1で「1. 取り組んでいる」と回答した事業所のみ、お答えください。どのような効果がありましたか。(あてはまる番号全てに○)

ICTの活用に取り組んでいると回答した事業所について、その効果を見ると、「記録と伝達がスムーズになった」(65.3%)が最も多く、次いで、「従業員の残業時間が減った」(53.6%)、「経費の削減につながった」(19.2%)となっている。

図表 ICT活用の効果



### (20-3) 従業員の業務負担軽減に向けたICT活用に関するご意見

20-3 従業員の業務負担軽減に向けたICTの活用について、ご意見やアイデア等がありましたらご記入ください。

48件の自由意見のうち、主なものは以下のとおり。

#### ■今後期待される利便性や機能について（12件）

- ・ICTの活用により業務効率は向上していると思われるが、記録内容がもっと簡略化できれば、より効率は上がりケアに使える時間が増えると思われる。
- ・保険者への申請や届け出がオンラインで可能になれば良いと思う。
- ・県一律のクラウド型ソフトの作成。

#### ■ICT活用に向けた課題について（9件）

- ・操作の習熟度等によって業務量や時間外勤務等の差が大きくなる。今後は高齢者、外国人等の雇用拡大も見込まれることから、そのあたりにも課題がある。
- ・居宅介護支援として必要な書類を減らさない限り業務負担軽減は無い。
- ・文章が必要な限り日誌系は取り入れ困難。介護日誌自体を完全なチェック方式にしてほしい。

#### ■職員の高齢化やスキルの問題について（8件）

- ・高齢者はもちろん、40～50代職員でも使い方がなかなか覚えられない。
- ・高齢者、新しい取り組みに対する負担感を感じる職員が大半のため、反対を押し切りICTを活用する取り組みができない。県や市町村とのやり取りもペーパーレス化が進み、ICTを取り入れないでいると事務作業の効率化が出来ず手間が増えるようになれば、おのずとICT化が出来ると思う。

#### ■導入費用や補助金制度について（6件）

- ・タブレット等を使用し、すきま時間に記録作成ができるようなソフトがほしいと思うが、金額が高いためすぐに導入できない。気軽に補助が活用できれば良いと思う。
- ・利用者が少ないため、ICTを活用する必要があるか疑問に思う。収入が少ないため、導入する費用を捻出できない。

#### ■その他（11件）

- ・印レス、オンラインモニタリングなど、今の制度から見直しをしないと工夫だけでは解決しない。

### 問21 介護助手の導入状況と効果

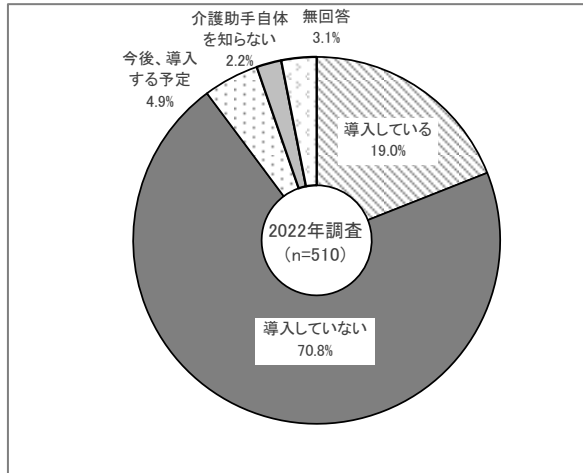
#### (21-1) 介護助手の導入状況

21-1 介護助手を導入されていますか。(あてはまる番号1つに○)

※介護助手とは、介護職員との業務分担により、施設等で身体介護等の専門的な業務以外の食事の配膳や清掃等の周辺業務を担う職種

介護助手の導入状況は、「導入していない」が70.8%、「導入している」が19.0%、「今後、導入する予定」が4.9%となっている。

図表 介護助手の導入状況



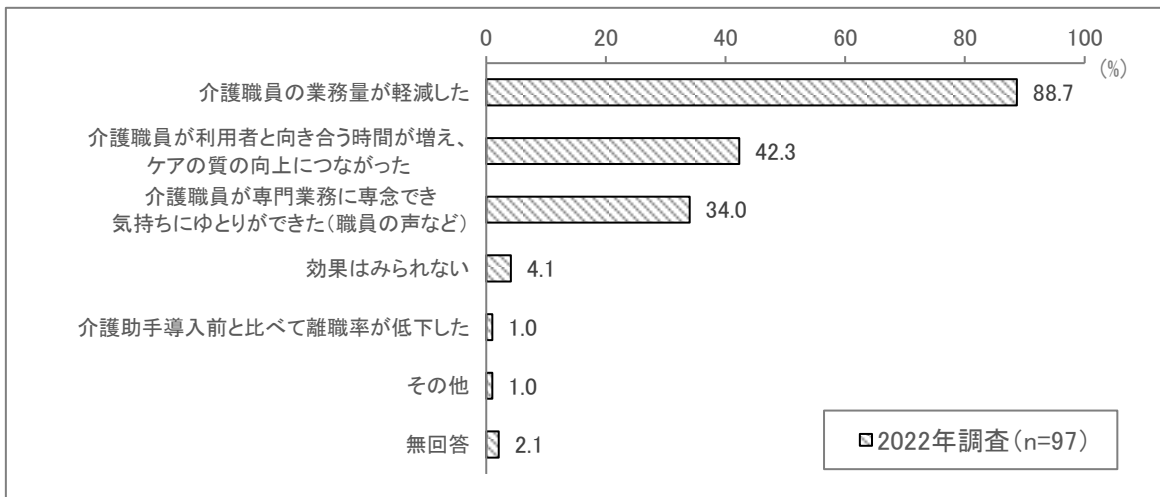
【注記】 nは問5サービスの種類「訪問系」と「その他」を除いた数である

#### (21-2) 介護助手導入の効果

21-2 前述21-1で「1. 導入している」と回答した事業所のみ、お答えください。どのような効果がありましたか。(あてはまる番号全てに○)

介護助手導入の効果は、「介護職員の業務量が軽減した」(88.7%)が最も多く、次いで「介護職員が利用者と向き合う時間が増え、ケアの質の向上につながった」(42.3%)、「介護職員が専門業務に専念でき気持ちにゆとりができた(職員の声など)」(34.0%)となっている。

図表 介護助手導入の効果



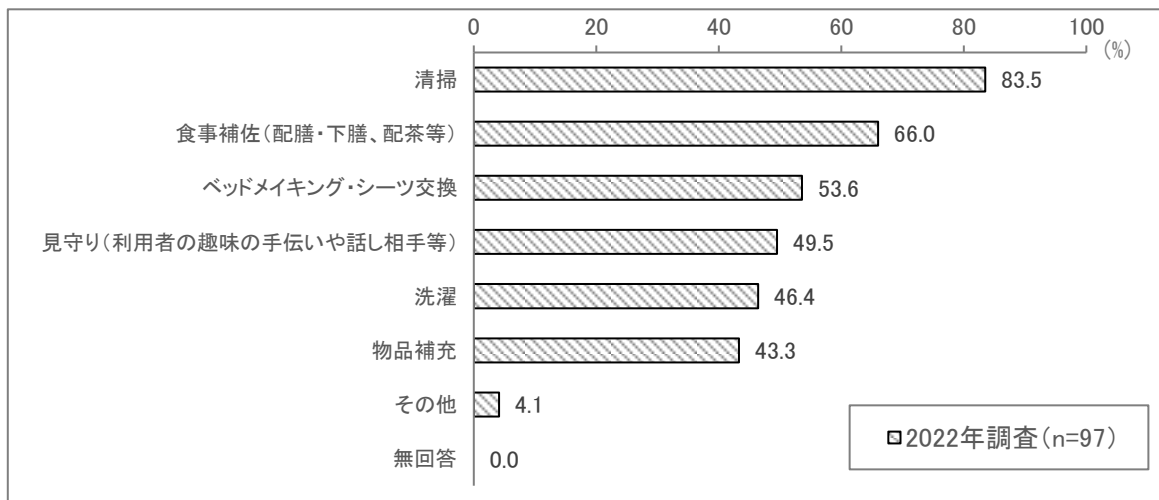
【注記】 nは問5サービスの種類「訪問系」と「その他」を除いた数である

### (21-3) 介護助手の業務内容

21-3 前述21-1で「1. 導入している」と回答した事業所のみ、お答えください。業務内容にはどのようなものがありますか。(あてはまる番号全てに○)

介護助手の業務内容は、「清掃」(83.5%)が最も多く、次いで「食事補佐(配膳・下膳、配茶等)」(66.0%)、「ベッドメイキング・シーツ交換」(53.6%)となっている。

図表 介護助手の業務内容



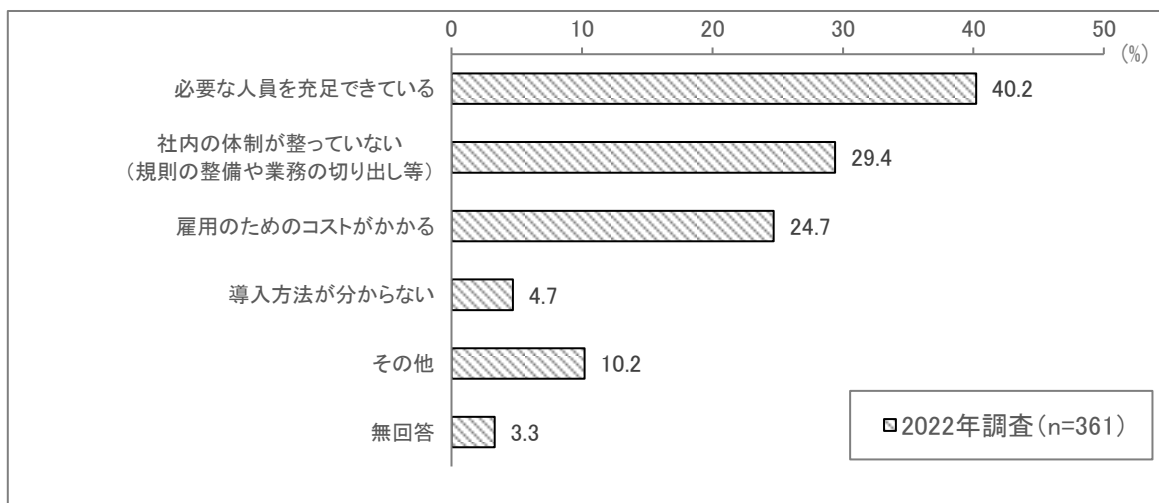
【注記】 nは問5サービスの種類「訪問系」と「その他」を除いた数である

### (21-4) 介護助手を導入していない理由

21-4 前述21-1で「2. 導入していない」と回答した事業所のみ、お答えください。導入していない理由を教えてください。(あてはまる番号全てに○)

介護助手を導入していない理由は、「必要な人員を充足できている」(40.2%)が最も多く、次いで「社内の体制が整っていない(規則の整備や業務の切り出し等)」(29.4%)、「雇用のためのコストがかかる」(24.7%)となっている。

図表 介護助手を導入していない理由



【注記】 nは問5サービスの種類「訪問系」と「その他」を除いた数である

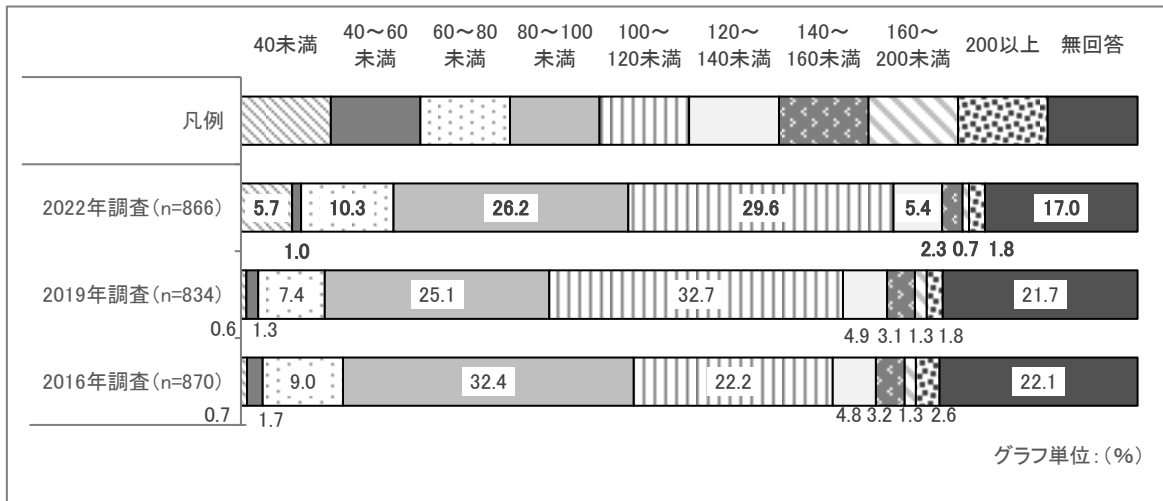
問22 事業収入等の状況

(22-1) 介護事業収入指数

22-1 貴事業所では、令和2年6月（1ヵ月）の介護事業収入を100とした場合、令和4年6月（1ヵ月）の介護事業収入はどのようになりましたか。おおよその数字を記入してください。（介護保険以外の収入も含む）

令和2年6月（1ヵ月）の介護事業収入を100とした場合、令和4年6月（1ヵ月）の介護事業収入指数は、「100～120 未満」（29.6%）が最も多く、次いで「80～100 未満」（26.2%）となっている。100を下回った（減収）事業所の比率は43.2%と2019年調査（34.4%）から増加している。

図表 介護事業収入指数



図表 介護事業収入指数【サービス別】

		単位: (%)											
		全体(n)	40未満	40~60未満	60~80未満	80~100未満	100~120未満	120~140未満	140~160未満	160~200未満	200以上	無回答	平均
全体(2022年調査)		866	5.7	1.0	10.3	26.2	29.6	5.4	2.3	0.7	1.8	17.0	96.4
サービス種別 (21区分)	短期入所生活介護	39	10.3	2.6	5.1	17.9	35.9	10.3	5.1	2.6	-	10.3	93.1
	特定施設入居者生活介護	14	7.1	-	-	21.4	57.1	-	-	-	-	14.3	94.0
	認知症対応型共同生活介護	90	4.4	-	2.2	27.8	44.4	3.3	-	-	-	17.8	93.5
	地域密着型特定施設入居者生活介護	8	-	-	-	25.0	50.0	-	-	-	-	25.0	97.5
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	4	-	-	-	50.0	25.0	-	-	-	-	25.0	100.3
	介護老人福祉施設	35	-	-	2.9	37.1	54.3	2.9	-	-	-	2.9	99.4
	介護老人保健施設	20	5.0	-	-	45.0	40.0	-	-	-	-	10.0	91.8
	介護療養型医療施設	2	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	46.0
	介護医療院	17	-	-	5.9	64.7	23.5	-	-	-	-	5.9	93.5
	訪問介護	127	7.1	1.6	11.8	29.1	23.6	4.7	1.6	-	0.8	19.7	86.7
	訪問入浴介護	15	6.7	-	20.0	6.7	26.7	-	-	6.7	6.7	26.7	110.9
	夜間対応型訪問介護	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	居宅介護支援	198	7.1	0.5	8.1	16.7	32.3	7.1	4.0	1.5	4.5	18.2	105.5
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11	9.1	-	-	-	9.1	-	9.1	-	9.1	63.6	384.4
	通所介護	107	5.6	-	15.9	31.8	23.4	5.6	1.9	-	0.9	15.0	89.7
	地域密着型通所介護	120	5.0	2.5	22.5	30.0	16.7	5.0	2.5	-	1.7	14.2	86.9
	通所リハビリテーション	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
認知症対応型通所介護	19	-	-	5.3	26.3	26.3	15.8	5.3	-	5.3	15.8	114.0	
小規模多機能型居宅介護	30	3.3	3.3	13.3	23.3	20.0	13.3	3.3	3.3	-	16.7	97.0	
看護小規模多機能型居宅介護	5	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	60.0	51.3	
その他	4	-	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	93.3	
無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	

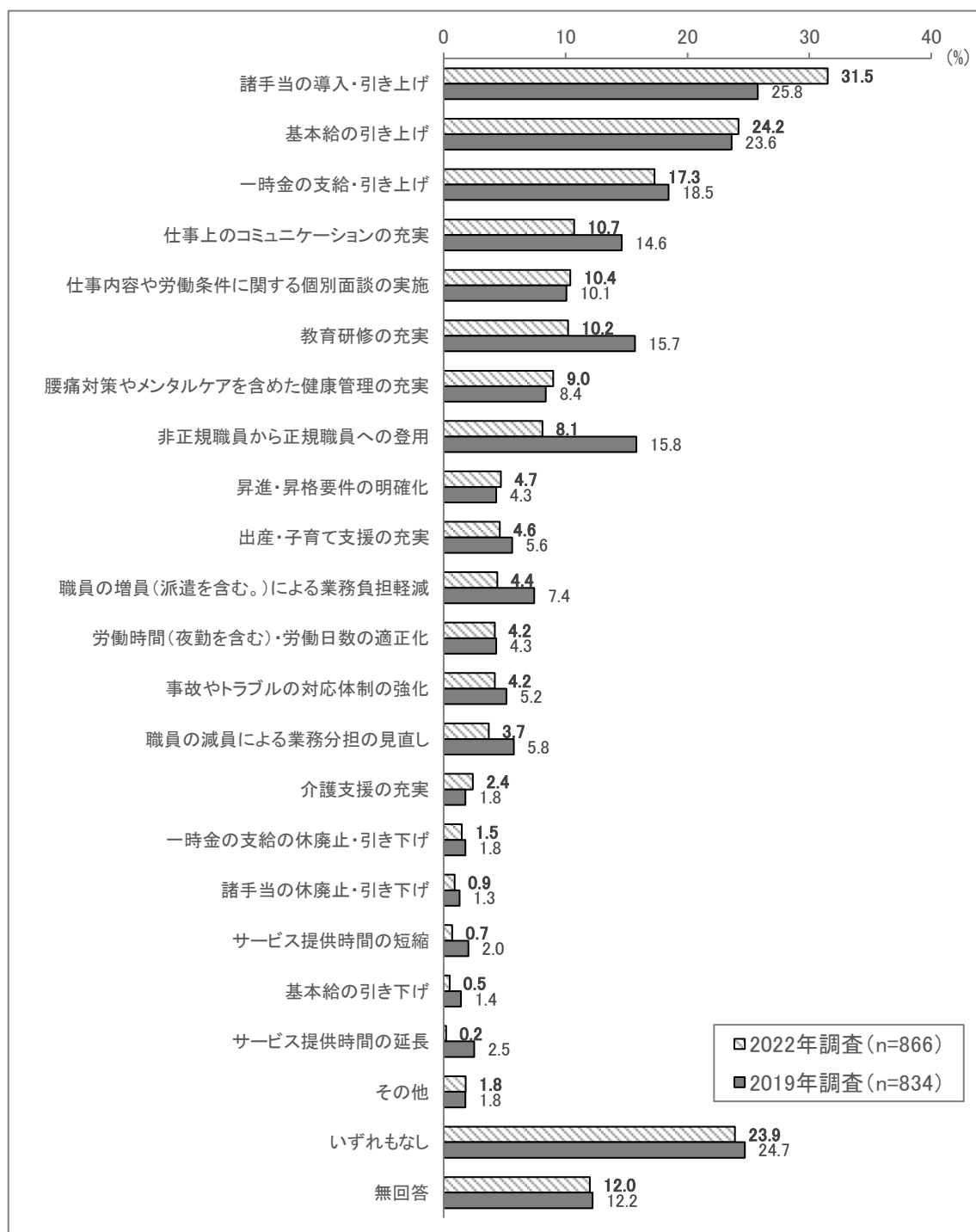
【注記】 サービスごとに「無回答」を除いて最も多い項目に網掛けをしている

**(22-2) 介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応**

22-2 令和3年度の介護報酬改定に伴い、経営や、サービス提供の面で貴事業所で主にどのような対応をしましたか。(主たる番号5つまで)

令和3年度の介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応をみると、「諸手当の導入・引き上げ」(31.5%)が最も多く、次いで「基本給の引き上げ」(24.2%)、「一時金の支給・引き上げ」(17.3%)となっており、「いずれもなし」は23.9%となっている。

図表 介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応

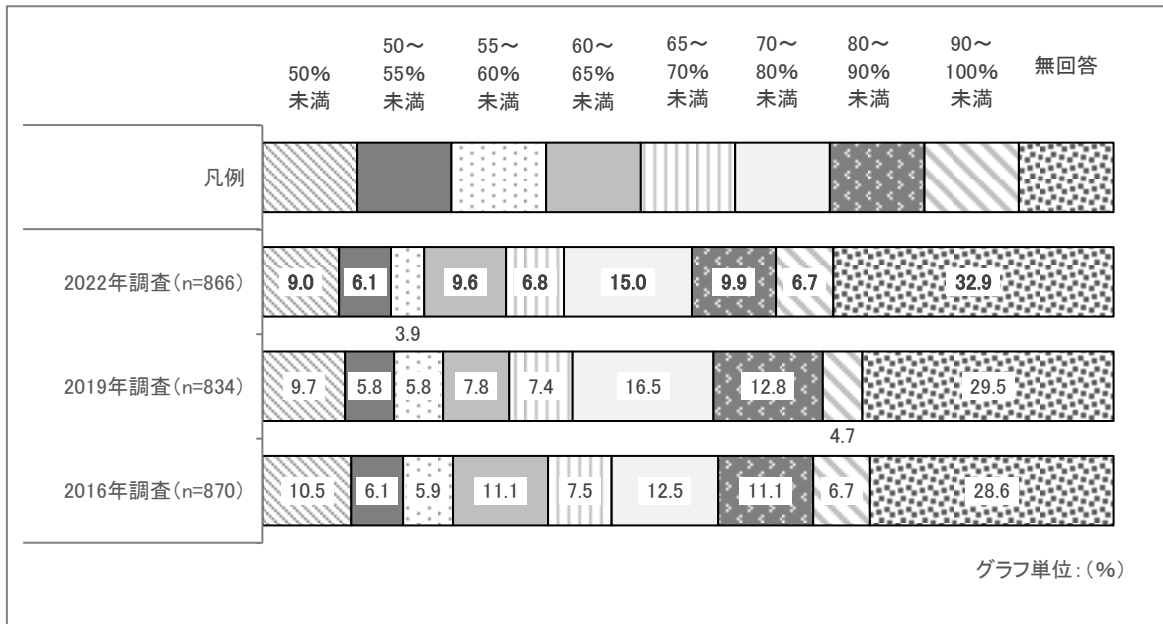


**(22-3) 介護事業収入等における人件費の比率**

22-3 貴事業所の令和4年6月（1ヵ月）の収支状況において、介護事業収入等における人件費の比率を記入してください。なお、委託費（外注費や派遣料金など）は含みません。数値は、概数で結構です。

令和4年6月（1ヵ月）の収支状況において、介護事業収入に占める人件費の比率をみると「70～80%未満」（15.0%）が最も多く、次いで「80～90%未満」（9.9%）となっている。

図表 介護事業収入等における人件費の比率



## 問23 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得

### (23-1) 加算の取得状況

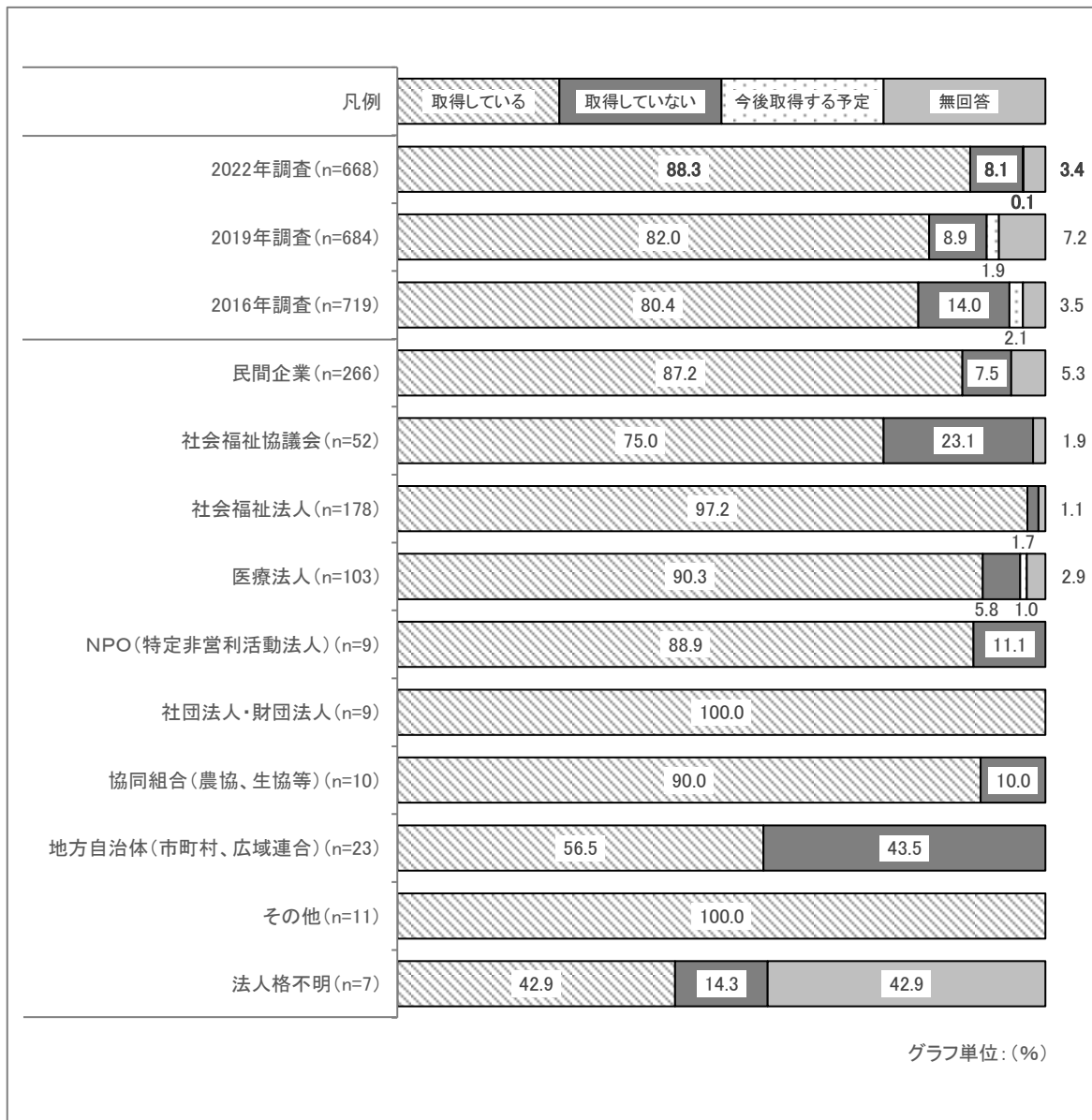
23-1 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の取得についてご記入ください。また、取得している場合は、該当する加算区分に○をつけてください。

加算の取得の有無は、「取得している」が88.3%、「取得していない」が8.1%、「今後取得する予定」は0.1%となっている。

2019年調査と比較すると、「取得している」比率は増加している。

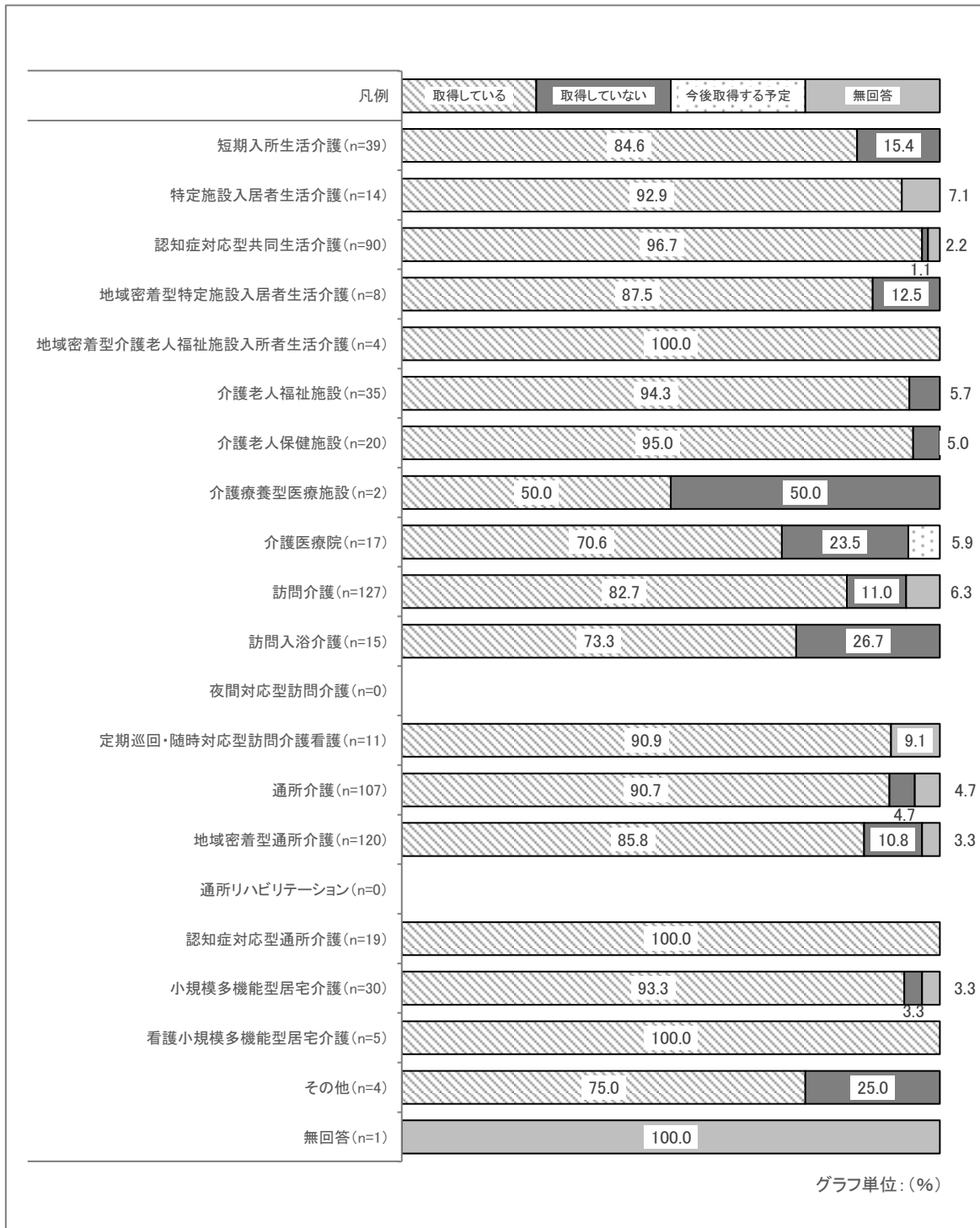
法人格別にみると、「取得していない」比率が最も高いのは、「地方自治体（市町村・広域連合）」、次いで「社会福祉協議会」となっている。

図表 介護職員処遇改善加算の取得状況【全体・法人格別】



【注記】 n は介護職員処遇改善加算の対象となっていない事業所（居宅介護支援）を除いた数である

図表 介護職員処遇改善加算の取得状況【サービス種別】

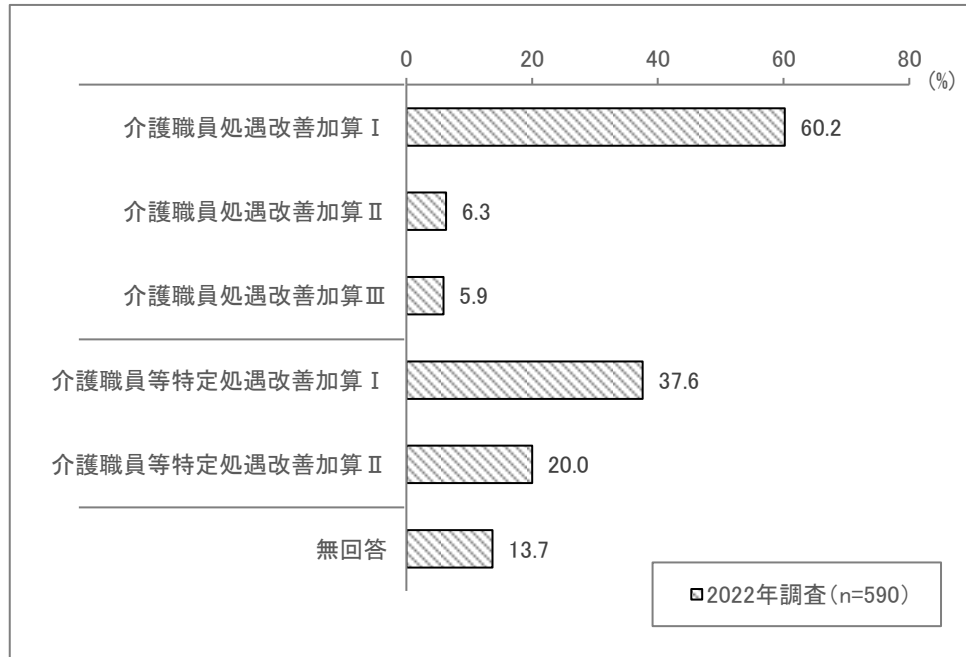


### (23-2) 取得している加算区分

#### 23-2 加算区分は

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算を「取得している」と回答した事業所について加算区分をみると、「介護職員処遇改善加算Ⅰ」(60.2%)が最も多く、次いで「介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ」(37.6%)、「介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ」(20.0%)となっている。

図表 取得している加算区分

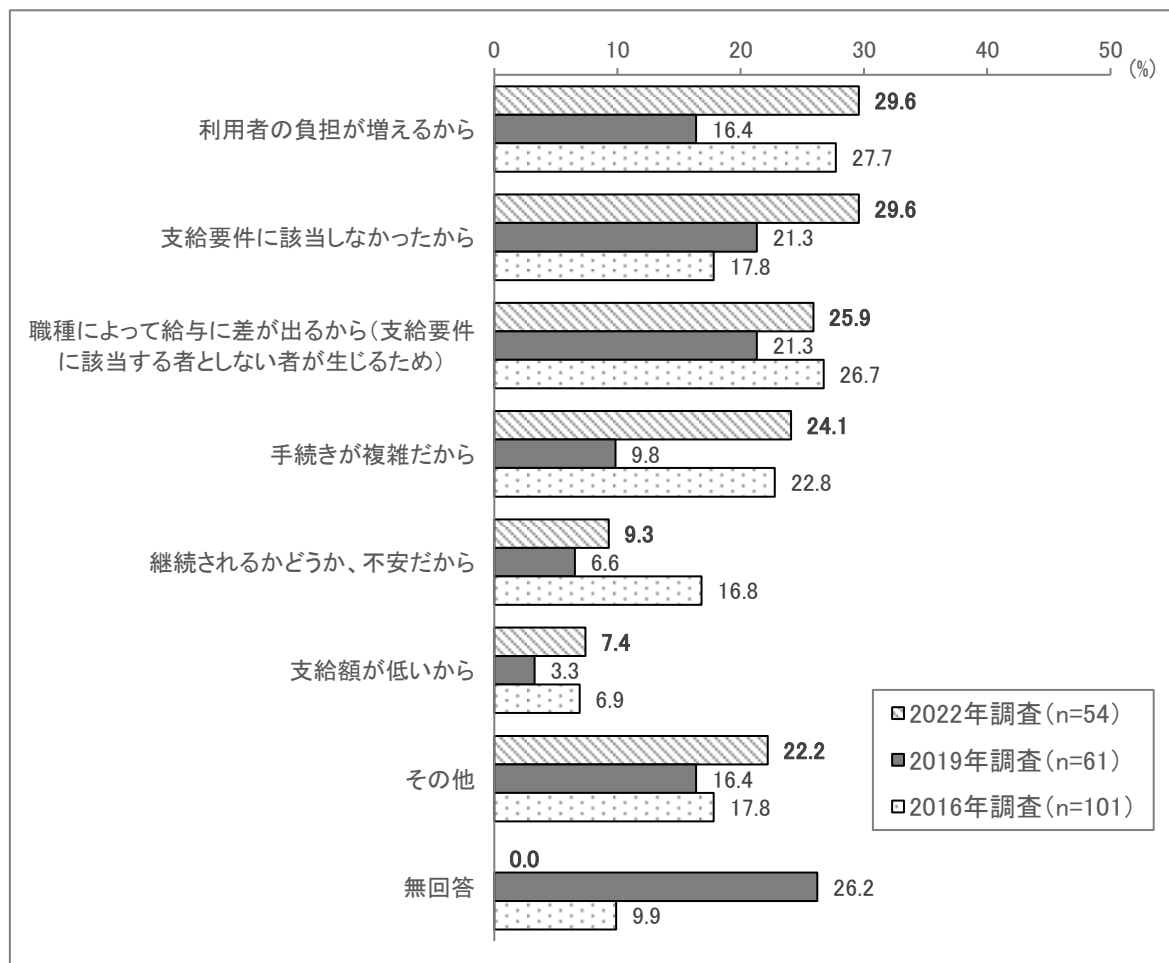


**(23-3) 加算を取得していない理由**

23-3 前述22-1で「2. 取得していない」と回答した事業所のみ、お答えください。その主な理由は何ですか。(主たる番号3つまで○)

加算を「取得していない」と答えた事業所について、その理由をみると、「利用者の負担が増えるから」(29.6%)と「支給要件に該当しなかったから」(29.6%)が最も多く、次いで「職種によって給与に差が出るから(支給要件に該当する者としいない者が生じるため)」(25.9%)となっている。

図表 加算を取得していない理由

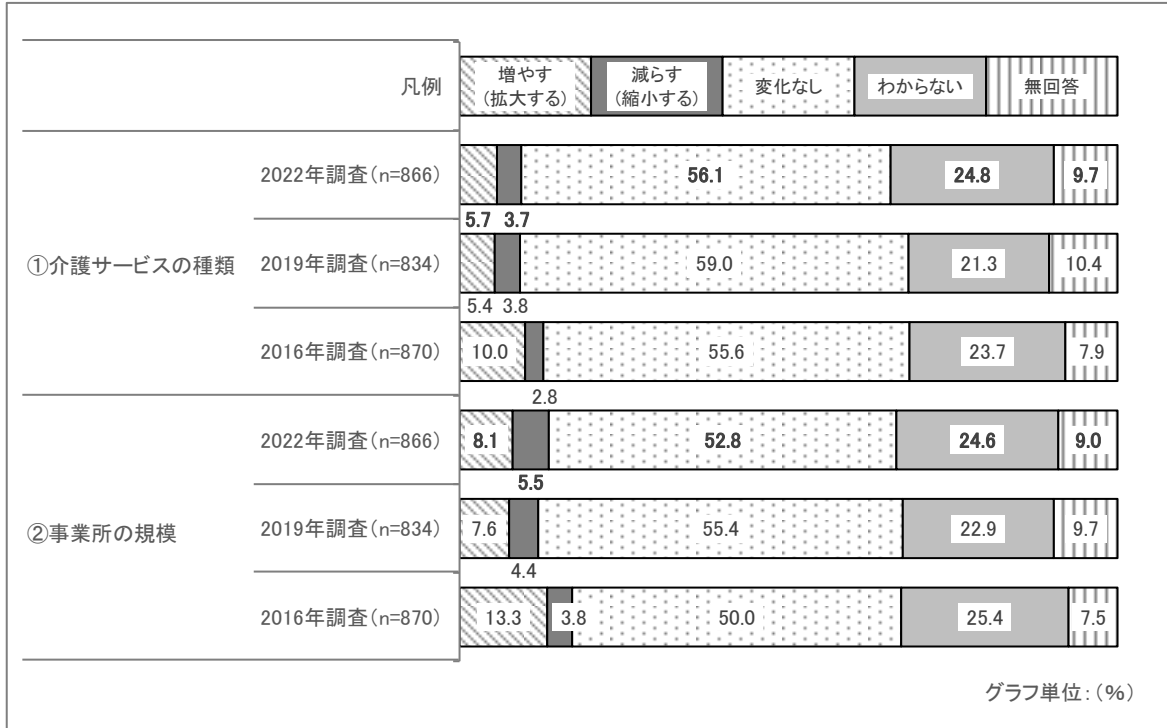


**問 24 介護サービス事業の今後の方向性**

問24 介護サービス事業について、今後どのような方向性を考えていますか。(①②それぞれ、あてはまる番号1つに○)

介護サービス事業の今後の方向性は、介護サービスの種類、事業所の規模ともに「変化なし」が最も多く、それぞれ56.1%、52.8%となっている。

図表 介護サービス事業の今後の方向性



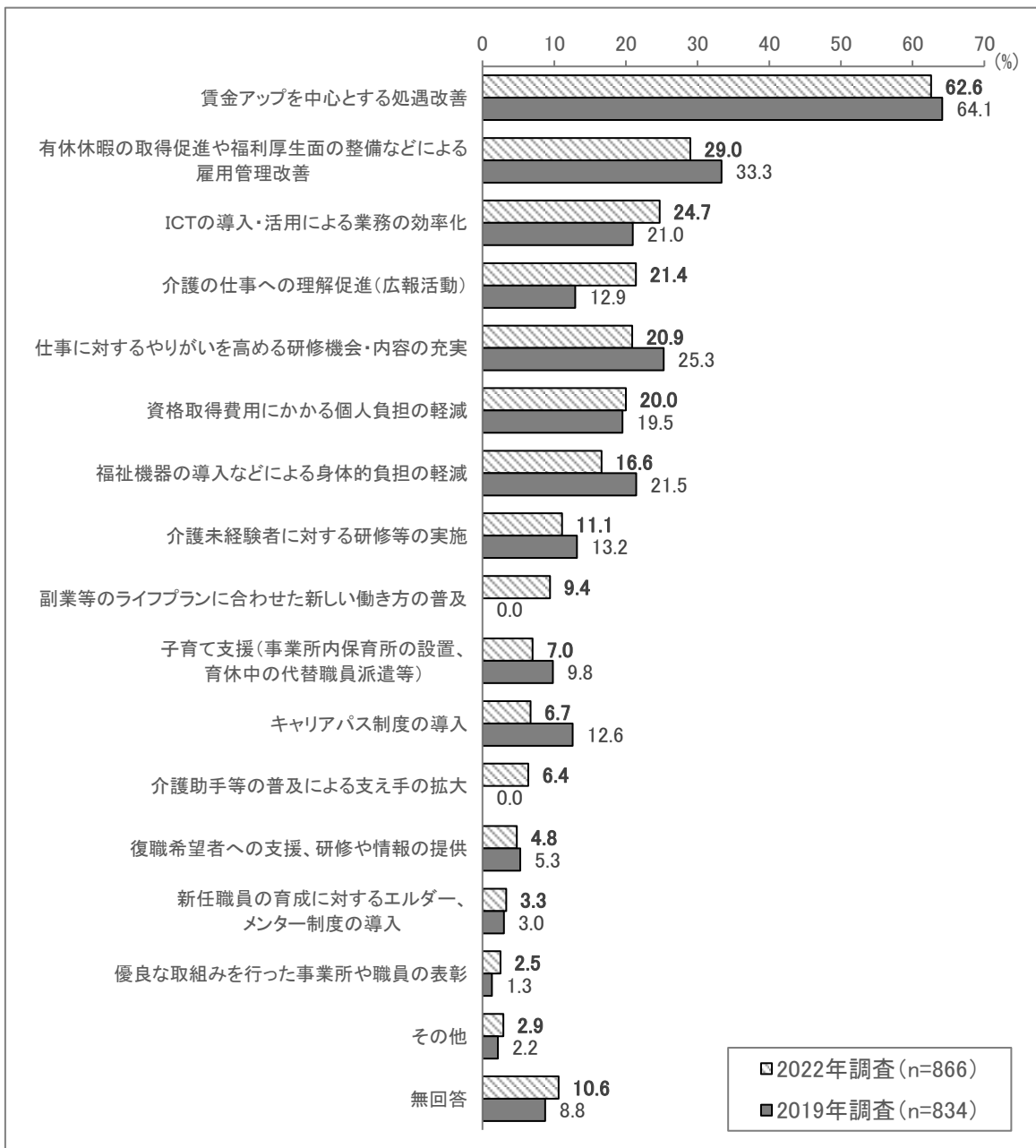
**問25 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み**

問25 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて、さらにどのような取組みを充実させる必要があるとお考えですか。（主たる番号3つまで〇）

介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて、さらに充実させる必要があると考える取組みは、「賃金アップを中心とする処遇改善」（62.6%）が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進や福利厚生面の整備などによる雇用管理改善」（29.0%）、「ICTの導入・活用による業務の効率化」（24.7%）となっている。

2019年調査と比較すると、「介護の仕事への理解促進（広報活動）」、「ICTの導入・活用による業務の効率化」が増加している。

図表 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み



## 問26 介護現場の状況や要望

問26 介護現場の状況や要望などご意見がありましたら、ご記入ください。

92 件の自由意見のうち、主なものは以下のとおり。

### ■人材不足・人材確保等について（状況）

- ・コロナ禍での職員不足に悩まされる。ヘルパーに対して社会的に低く見られている。利用者からも家政婦扱いされている。職業的にも専門職（国家資格取得者）としてあまり理解してくれていない人がいるように思われる。在宅での介護には知識や対応の仕方なども一対一の大変さがあるので不安になる職員も多い。
- ・介護職や介護支援専門員が不足している。現在働いている職員も高齢になっており、順次退職を迎える一方で、若い世代が入ってこないため、数十年という近い将来には介護難民が発生することも予想される。
- ・訪問系は若い職員の定着が厳しい。
- ・1人暮らし、身寄りのない人が多く、そういった方にはケアマネ業務以外にも何でもケアマネがしないとイケない現状がある。
- ・訪問介護事業、居宅介護支援事業のどちらも人材のなり手が不足しており、中山間地での事業継続は極めて厳しい。

### ■人材不足・人材確保等について（要望）

- ・これからの日本を支えていくために、介護がとても大切で重要な誇れる仕事であることを、一般の方々にもっと知っていただくことも重要ではないか。介護という仕事には楽しいことや、やりがいもあるが、大変なこともある。いろいろなことをまず知ってもらい、接していただけるようなイベントや広報活動が必要だと思う。
- ・特に訪問介護は厳しい現状があり、（介護福祉士などの）資格を持った訪問介護員は、身体介助や認知症の方のケアなど専門的な介護に絞って、今後は掃除や買い物、調理などの生活援助については縮小などを考えていく必要があると思う。介護職員が増えることが一番いいが、サービス内容についても考えてもらい、本当に介護が必要な方に必要なサービスが継続してできる体制をお願いしたい。

### ■処遇改善等について（状況）

- ・小さな事業所は加算が変わろうが、書類を作成する時間も人もいないため何もできない。何も改善されていない。
- ・保険制度の利用料金は下がり、賃金がアップという現状があるため、全てを雇用主に負担をさせている。加算の算定のためにも人材が必要となり悪循環が続いている。介護に携わる個人、会社共に所得が上がらないと社会的地位は低いままだと思われる。

■ 処遇改善等について（要望）

- ・ 処遇改善加算、特定処遇改善加算、新設される介護職員等ベースアップ等支援加算、賃金の配分ルール等がそれぞれ違い、手続き等も複雑になっている。もっとシンプルにして1つの加算にまとまらないか。
- ・ 居宅介護支援は処遇改善加算の対象外になっている。介護支援専門員の募集をかけても介護職の方が報酬が良いので、居宅介護支援で働く介護支援専門員を充足できない。居宅介護支援にも報酬アップができる体制を期待している。

■ その他（状況）

- ・ コロナ対策、物価高騰に伴う必要経費がかなり増大しており、経営を圧迫している。その反面、賃金の増大や介護報酬の（実質）減、新たな要件に対応するにも人員が必要であり、現状サービスの質を担保することで精一杯ではないか。業務の効率化へシフトする企業の体力が、昨今の社会情勢のあおりを受け非常に衰えている。
- ・ 主任ケアマネが管理者要件となったため、主任ケアマネが退職せざるを得なくなると事業所を閉めるより他にない現状。主任ケアマネの受講要件に、現に管理者をしている者があっても良いのではないか。

■ その他（要望）

- ・ コロナによる休職リスクに対する補助（人材的）が少ない。最近の社会情勢をふまえて人材配置を手厚くしておきたいが、報酬も少なく、経営上予備配置は困難。新たな加算等に対して新たな書類が増えるのは仕方ないが、増やすのであれば一方で減らす書類も増えてほしい。
- ・ アンケート調査が多い。アンケートを絞る、まとめることが必要ではないか。

## 添付資料 人材確保に係る介護事業所実態調査調査票

《事業所調査》

整理番号

## 人材確保に係る介護事業所実態調査

令和4年8月  
高知県子ども・福祉政策部長寿社会課

## 調査の趣旨・目的

当調査は、県内の介護事業所における介護従事者の状況（人数、賃金等）などを把握し、今後さらに拡大すると見込まれる介護需要に対応できる人材確保に係る施策の充実や国への政策提言の基礎データとして活用することを目的に行うものです。

## 回答締切日について

裏面の「記入にあたってのお願い」をご参照のうえ、同封しております返信用封筒に入れて**9月7日(水)**までにご返送いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

この調査は、令和元年8月から9月までに実施した調査について、3年ぶりに実施するものです。

毎年度実施されている公益財団法人介護労働安定センターによる「事業者における介護労働実態調査」などと一部重複する調査項目がありますが、それぞれ調査対象が限られていることや、事業所によって調査時点に差があることなどから、本調査独自の項目も合わせて調査することとしているものです。

**調査結果を基に、人材確保に係る施策の充実及び国への政策提言等を行うためには、一定の回収率を確保することが必要となります。**

ご多用中誠に恐縮ですが、本調査の趣旨・目的をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

## 記入にあたってのお願い

この調査票は、貴事業所の状況についてご記入をお願いします。  
なお、同一敷地内に複数の施設が併設されている場合についても、  
**事業所ごとに**回答してください。

1. 調査票の記入にあたっては、特に断りのない限り該当する番号1つに○を付けてください。
2. この調査票は、**令和4年7月1日**現在でご記入ください。
3. この調査票の中で、過去1年間は、**令和3年7月1日**から**令和4年6月30日**までとしてご記入ください。

※ 調査票の表紙にある整理番号は、調査票が返送されたかどうかの確認と集計を匿名で行うためのものです。

事業者名等をご記載いただく必要はありません。

なお、WEBブラウザでのオンライン回答をされる場合は、この整理番号が必要となります。

**問1** 貴事業所の所在地の市町村名を（ ）内に記入してください。

( )

**問2** 貴事業所において介護事業(介護保険指定サービスに限りません)を開始した年月を記入してください。

平成 ・ 令和 ( )年 ( )月

**問3** 貴事業所の経営主体は次のうちどれに該当しますか。

(あてはまる番号1つに○)

- |                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| 1. 民間企業           | 2. 社会福祉協議会         |
| 3. 社会福祉法人(2を除く)   | 4. 医療法人            |
| 5. NPO(特定非営利活動法人) | 6. 社団法人・財団法人       |
| 7. 協同組合(農協、生協等)   | 8. 地方自治体(市町村、広域連合) |
| 9. その他 [ ]        |                    |

**問4**

**4-1** 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。

1. ある (4-2 4-3)をお答えください      2. ない → P4 問5)にお進みください

**4-2** 法人全体(全ての指定介護サービス事業所)の全従業員数はおおよそ何人ですか。

(あてはまる番号1つに○)

- |             |           |
|-------------|-----------|
| 1. 49人以下    | 2. 50~99人 |
| 3. 100~299人 | 4. 300人以上 |

**4-3** 法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。

1. ある      2. ない

**問 5** 貴事業所で実施しているサービスの種類、定員数及び直近1ヶ月(7月又は6月)の利用者数を記入してください。

サービスの種類 (下の表からあてはまる番号を1つ選択してください)	定員数	利用者数(実人数)
	人	人

※ 調査票は事業所ごとに回答してください。

サービスの種類					
入 所 系	1	短期入所生活介護	通 所 系	15	通所介護
	2	特定施設入居者生活介護		16	地域密着型通所介護
	3	認知症対応型共同生活介護		17	通所リハビリテーション
	4	地域密着型特定施設入居者生活介護		18	認知症対応型通所介護
	5	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		19	小規模多機能型居宅介護
	6	介護老人福祉施設		20	看護小規模多機能型居宅介護
	7	介護老人保健施設		21	その他 ( ) ※ 21を選択する場合、上記の括弧内に記載をお願いします。
	8	介護療養型医療施設			
	9	介護医療院			
訪 問 系	10	訪問介護			
	11	訪問入浴介護			
	12	夜間対応型訪問介護			
	13	居宅介護支援			
	14	定期巡回・随時対応型訪問介護看護			

**問 6** 貴事業所の全従業員は何人ですか。  
また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。  
R4.7.1現在及びR3.7.1現在のそれぞれの人数を記入してください。

(派遣労働者、委託業務事業者は含みません。以下同じ)

		合計	正職員(注3)	非正規職員(注3)
R4年 7.1 現在	① 全従業員数(注1)	人	人	人
	② うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数(注2)	人	人	人
R3年 7.1 現在	③ 全従業員数	人	人	人
	④ うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数	人	人	人

(注1) 職種や役職等に関係なく、貴事業所の在籍者総数です。

(注2) 職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。

(①の全従業員数から、障害福祉サービスなどの介護保険外の事業に従事する者を除いた数になります。)

(注3) 正職員：雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのない者

(非正規職員：契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者等)

## 問 7

「問6」②のうち、下記の「職種別従業員数」(注1)の内訳をそれぞれ記入してください。

(「問6」②の人数と一致するようにしてください。)

《 正 職 員 》														
	男							女						
	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計
① 訪問介護員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
② サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
③ 介護職員(注2)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
④ 看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤ 生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥ PT・OT・ST(注3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑦ 介護支援専門員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
正職員合計	必ず、問6の②(介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数)の正職員数と一致させてください。													人

《 非 正 規 職 員 》															非正規のうち 常勤労働者 (注4)
	男							女							
	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代~	計	
① 訪問介護員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
② サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
③ 介護職員(注2)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
④ 看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤ 生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥ PT・OT・ST(注3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑦ 介護支援専門員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規職員合計	必ず、問6の②(介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数)の非正規職員数と一致させてください。													人	

(注1) 資格ではなく、現に従事している仕事(職種)に注目して記入してください。  
 なお、兼務している職員については、主として従事する仕事(職種)にのみ記入してください。  
 サービス提供責任者(指定訪問介護サービスのみ該当)については、訪問介護員を兼務している場合、サービス提供責任者の欄に記入し、訪問介護員の欄には記入しないでください。

(注2) 介護職員：介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護をおこなう人

(注3) PT・OT・ST：理学療法士・作業療法士・言語聴覚士

(注4) 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者



## 問 9

9-1 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

- 1) 1年間（R3.7.1～R4.6.30）の離職者数（注1）
- 2) 上記1）の離職者のうち、勤務年数が「1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上10年未満」、「10年以上」の人数
- 3) 上記2）のうち、無資格者及び有資格者の人数

		左の離職者の 勤務年数・資格の有無							
		1年未満		1年以上3年未満		3年以上10年未満		10年以上	
		無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者
全 体 (注2)	① 正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規職員								
	② 常勤	人	人	人	人	人	人	人	人
	③ 短時間	人	人	人	人	人	人	人	人
(うち訪問 介護員) (注3)	④ 正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規職員								
	⑤ 常勤	人	人	人	人	人	人	人	人
	⑥ 短時間	人	人	人	人	人	人	人	人
(うち介護 職員) (注3)	⑦ 正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規職員								
	⑧ 常勤	人	人	人	人	人	人	人	人
	⑨ 短時間	人	人	人	人	人	人	人	人

(注1) 「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除きます。また、定年退職者は除きます。

(注2) 「全体」とは、問6の②での対象者をいいます。

(注3) 該当職員がいる場合にご記入ください。

常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

短時間労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い者

9-2

前述9-1で回答した離職者について、主な離職理由は何ですか。  
(年数区分それぞれあてはまる番号を下の表から3つまで選択してください)

※ 定年退職は除いてください。

年数区分	(下の表からあてはまる番号3つまで選択)		
1年未満			
1年以上3年未満			
3年以上10年未満			
10年以上			

主な離職理由
① 結婚・出産・育児のため
② 心身の不調（腰痛を除く）、高齢
③ 腰痛
④ 家族等の介護や看護のため
⑤ 家族等の転職・転勤のため
⑥ キャリアアップのための転職
⑦ 起業・開業
⑧ 法人・事業所の理念や運営との不一致
⑨ 職場の人間関係の問題
⑩ 労働時間・休日・勤務体制の問題
⑪ 収入の問題
⑫ 人員整理、勧奨退職、事業不振等の事業所側の理由
⑬ 自分に向かない仕事だったため
⑭ その他（ ）

※ ⑭を選択する場合、上記の括弧内に記載をお願いします。

9-3

従業員の職種別の充足状況はどうですか。

※ 資格所有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入してください。

※ 不足とは募集をする必要がある状態をいいます。

(①～⑦それぞれあてはまる番号1つに○)

	大いに不足	不足	やや不足	適当	当該職種 はいない
① 訪問介護員（うち正職員）	1	2	3	4	5
② 〃（うち非正規職員）	1	2	3	4	5
③ 介護職員（うち正職員）	1	2	3	4	5
④ 〃（うち非正規職員）	1	2	3	4	5
⑤ 介護支援専門員	1	2	3	4	5
⑥ 看護師	1	2	3	4	5
⑦ 全体でみた場合	1	2	3	4	5

**9-4** 不足している理由を記入してください。

(あてはまる番号全てに○)

1. 離職率が高い
2. 採用が困難である **9-5** をお答えください
3. 事業を拡大したいが人材が確保できない
4. その他 [ ]

**9-5** 9-4で、「2. 採用が困難である」と回答した事業所のみ、お答えください。  
理由は何にあるとお考えですか。

(主たる番号3つまで○)

1. 賃金が低い
2. 仕事がつらい(精神的)
3. 仕事がつらい(身体的)
4. 社会的評価が低い
5. 休みが取りにくい
6. 労働時間が長い
7. 夜勤が多い
8. キャリアアップの機会が不十分
9. 雇用が不安定
10. その他 [ ]

**9-6** 従業員が不足し、充足しない場合はどのように対応していますか。

(あてはまる番号1つに○)

1. 職員配置基準を守るため、サービス利用者を減らしている
2. 法人内の他事業所から配置転換している
3. 人材派遣会社に職員派遣を依頼している
4. 特に対応していない
5. その他 [ ]

**問 10****10-1** 中高年齢者(50歳以上の者)の採用について、どのようにお考えですか。

(各年齢層別に、あてはまる番号1つに○)

	既に採用している	積極的に採用したい	採用してもよい	採用したくない	わからない
① 50歳～54歳	1	2	3	4	5
② 55歳～59歳	1	2	3	4	5
③ 60歳～64歳	1	2	3	4	5
④ 65歳以上	1	2	3	4	5

(注) 「1 既に採用している」は採用時の年齢が各年齢層に該当する場合に選択してください。

**10-2** 10-1で「1 既に採用している」と回答した事業所のみ、お答えください。担っていた業務は何ですか。

(各年齢層別に、あてはまる番号 1 つに○)

	身体介護を含まない 業務(生活支援業務)	身体介護を 含めた業務	その他 ( )
① 50歳～54歳	1	2	3
② 55歳～59歳	1	2	3
③ 60歳～64歳	1	2	3
④ 65歳以上	1	2	3

**10-3** 10-1で「2 積極的に採用したい」または「3 採用してもよい」と回答した事業所のみ、お答えください。採用する場合に担っていただきたい業務は何ですか。

(各年齢層別に、あてはまる番号 1 つに○)

	身体介護を含まない 業務(生活支援業務)	身体介護を 含めた業務	その他 ( )
① 50歳～54歳	1	2	3
② 55歳～59歳	1	2	3
③ 60歳～64歳	1	2	3
④ 65歳以上	1	2	3

## 問 11

**11-1** 貴事業所には、介護の仕事をしている外国籍労働者はいますか。

1. いる → **11-2 11-3 11-4** をお答えください
2. ない → **11-3 11-4** をお答えください

**11-2** 介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。  
R 4.7.1 現在の人数を記入してください。

受入制度	フィリピン	ベトナム	インドネシア	モンゴル	(その他)
EPA (経済連携協定)	人	人	人	人	人
在留資格「介護」	人	人	人	人	人
技能実習生	人	人	人	人	人
特定技能1号	人	人	人	人	人
その他 ( )	人	人	人	人	人

**11-3** 外国人介護人材の活用予定について、お伺いします。

(各受入制度別に、あてはまる番号 1 つに○)

受入制度	活用予定である	活用を検討している	活用予定はない
EPA (経済連携協定)	1	2	3
在留資格「介護」	1	2	3
技能実習生	1	2	3
特定技能1号	1	2	3
その他 ( )	1	2	3

**11-4** 外国人介護人材の活用にあたって、どのような点が課題だとお考えですか。

(主たる番号3つまで○)

1. 日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある
2. 利用者等との会話等における意思疎通に支障がある
3. 日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある
4. 生活、習慣等の違いにより、日常業務に支障がある
5. 人件費以外にさまざまなコストや労力がかかる
6. 受入方法や活用方法がわからない
7. その他

[ ]

## 問 12

12-1 職員の早期離職防止や定着促進を図るために主にどのような方策をとっていますか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している
2. 能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している
3. 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している
4. キャリアに応じた給与体系を整備している
5. 定期昇給の制度がある
6. 昇任・昇格の制度を設けている
7. 非正規職員から正職員への転換の機会を設けている
8. 新人の指導担当・アドバイザーを置いている
9. 能力開発を充実させている（社内研修の実施、社外講習会の受講・支援等）
10. 労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている
11. 仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）
12. 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）
13. 健康対策や健康管理に力を入れている
14. 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている  
（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）
15. 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
16. 働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）
17. 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている  
（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）
18. 職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等）
19. 子育て支援を行っている（子ども預かり所の設置や保育費の支援などの実施）
20. 離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている
21. その他 [ ]
22. 特に方策はとっていない

12-2 早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。  
上記 12-1 で○を付けた中から、それぞれ1つ番号を記入してください。

	正 職 員	非 正 規 職 員
全 体	番号	番号
(うち訪問介護員) ※	番号	番号
(うち介護職員) ※	番号	番号

※ 該当職種の方がいる場合のみご記入ください。



**14-2 非正規職員の給与について教えてください。  
それぞれの支払いの状態に応じて記入してください。**

※ 1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。  
(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

職種	有資格等	時給職員		日給職員		月給職員	賞与
		平均時給額	平均月額	平均日給額	平均月額	平均月額	
①訪問介護員		円	円	円	円	円	円
内 訳	②介護福祉士	円	円	円	円	円	円
	③介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円	円
	④無資格者	円	円	円	円	円	円
⑤介護職員		円	円	円	円	円	円
内 訳	⑥介護福祉士	円	円	円	円	円	円
	⑦介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円	円
	⑧無資格者	円	円	円	円	円	円
⑨看護職員		円	円	円	円	円	円
⑩介護支援専門員		円	円	円	円	円	円

(注) 介護職員：介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護をおこなう人です。

## 問 15

15-1 人材育成のためにやっている取組についてお答えください。

(職員別に、あてはまる番号全てに○)

	訪問介護員		介護職員	
	正職員	非正規職員	正職員	非正規職員
教育・研修計画を立てている	1	1	1	1
教育・研修の担当者、若しくは担当部署を決めている	2	2	2	2
採用時の教育・研修を充実させている	3	3	3	3
エルダー・メンター制度等を導入している	4	4	4	4
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	5	5	5	5
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	6	6	6	6
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	7	7	7	7
資格取得の経費を負担している	8	8	8	8
資格取得に関する活動を職務扱い（出張扱い）としている	9	9	9	9
研修の経費を負担している	10	10	10	10
研修に関する活動を職務扱い（出張扱い）としている	11	11	11	11
研修の開催を知らせている	12	12	12	12
その他（ ）	13	13	13	13
いずれも行っていない	14	14	14	14

15-2 従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向と現状についてお答えください。

(①②それぞれ、あてはまる番号 1 つに○)

① 意向は	1 積極的に受講させたい 3 あまり受講させたくない	2 必要に応じて受講させたい
② 現状は	1 積極的に受講している 3 あまり受講していない	2 必要に応じて受講している

**15-3 従業員の社外研修・講習会の受講にあたって、課題となっていることは何ですか。****(主たる番号3つまで○)**

1. 人材不足で参加させることが難しい
2. 経営上、参加費・受講料の負担が難しい
3. 研修・講習会が実施される会場が遠い
4. 職員が資格を取得しても処遇に反映できない
5. 研修・講習会の内容が期待する内容ではない
6. 特に問題はない
7. その他 [ ]

**15-4 高知県福祉研修センター（社会福祉法人高知県社会福祉協議会）で実施されている研修をどのように活用していますか。****(あてはまる番号1つに○)**

1. 計画的な人材育成のために活用している
2. 必要に応じて活用している
3. あまり活用していない
4. 高知県福祉研修センターで実施される研修内容を知らない

**15-5 今後、社外研修・講習会として期待する内容にはどのようなものがありますか。****(従業員の対象ごとに、下欄から3つ選んで番号を記入してください)**

対 象	回 答 欄 (3つ)		
① 初任者・新任職員（概ね1年未満）			
② 中堅職員（概ね3年以上）			
③ 指導職員・リーダー			
④ 施設長・管理者			

1. 基礎的な介護技術・知識
2. 介護保険制度や関係法令
3. 安全対策（事故時の応急措置等）、リスクマネジメント
4. 感染症対策
5. 接遇・マナー
6. 情報共有、記録・報告方法
7. コンプライアンス・プライバシー保護
8. 事例検討
9. 資格取得のための研修
10. ノーリフティングケアや腰痛予防、従業員の就業環境の改善
11. 虐待防止、不適切ケアの防止
12. 認知症高齢者に対するケア
13. 経営全般、人事管理、マネジメント
14. 職員の指導方法、OJT、コーチング
15. 事業所の指定要件、介護報酬・加算
16. ハラスメント防止対策

**問 16** 昇給等の処遇に反映している、又は臨時職員や非常勤職員を正規職員に登用する際の基準としている研修・資格はありますか。

**16-1** 昇給等の処遇に反映している研修・資格

(あてはまる番号全てに○)

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 介護職員初任者研修 | 2. 実務者研修   |
| 3. 介護福祉士     | 4. 介護支援専門員 |
| 5. その他 [ ]   |            |

**16-2** 正規職員登用時の基準としている研修・資格

(あてはまる番号全てに○)

- |              |            |
|--------------|------------|
| 1. 介護職員初任者研修 | 2. 実務者研修   |
| 3. 介護福祉士     | 4. 介護支援専門員 |
| 5. その他 [ ]   |            |

**問 17**

**17-1** 貴事業所で整備(就業規則等で規定)している育児に係る「両立支援制度」について、番号に○を記入してください。また、令和3年7月1日から令和4年6月30日までの活用実績を記入してください。

貴事業所で整備している制度 (あてはまる番号全てに○)	R 3.7.1~R 4.6.30 実績
1. 育児休業制度	人
2. 所定外労働の制限	人
3. 時間労働の制限	人
4. 深夜業の制限	人
5. 育児短時間勤務制度	人
6. 看護休暇	人

**17-2** 活用実績がない場合、その要因は何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| 1. 該当する従業員がない             | 2. 従業員が希望していない |
| 3. 代替職員(派遣職員も含む)の確保ができない  |                |
| 4. シフト調整で対応したいが、人力的な理由で困難 |                |
| 5. その他 [ ]                |                |

## 問 18

貴事業所では、介護福祉機器・用具等を導入していますか。また、従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものは何ですか。

(あてはまるもの全てに○)

介護福祉機器・用具	導入状況	導入時の補助金の活用実績		従業員にとって効果がある (未導入の場合も記入ください)
		台数	国補助	
1 移動用リフト (スタンディングマシン含む)		台		
2 高さ調節機能付き電動ベッド		台		
3 特殊浴槽 (移動用リフトとともに稼動するもの、側面が開閉可能なもの)		台		
4 ストレッチャー (入浴時に使用するものを含む)		台		
5 肩肘なし車椅子		台		
6 移乗用ボード		台		
7 移乗用シート		台		
8 グローブ		台		
9 介護ロボット (※)		台		
10 その他 ( )		台		
11 導入していない				

※ センサー等により外界や自己の状況を認識し、これによって得られた情報を解析し、その結果に応じた動作を行うロボットのことで。

(注) 台数及び導入時の補助金の活用実績は、1年間 (R3.7.1～R4.6.30) の状況を記入ください。

**問 19** 貴事業所では、ノーリフティングケアに取り組んでいますか。

(あてはまる番号1つに○)

1. 取り組んでいる (19-1 19-2 をお答えください)
2. 取り組んでいない
3. 今後予定している

P20 問20 にお進みください

**19-1** 職員・職場にどのような変化がありましたか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 腰痛発生率が減少した
2. 腰痛による労災が減少した
3. 腰痛による離職者が減少した
4. 介護する際の負担が減った(職員の声など)
5. 2人で行っていた介助が1人でできるようになった
6. 利用者に関わる時間が増えた(コミュニケーションや観察の時間が持てた)
7. 職員の事情(体格や妊娠など)に関わらず統一したケアが提供できるようになった
8. 負担のない働き方やケアのあり方に対する職員の意識が変わった
9. 中腰姿勢をとらない職場環境が整備できた
10. 身体的な負担だけでなく、精神的なストレスも軽減した
11. 負担が減少したことで、妊娠中の職員も働きやすくなった
12. 負担が減少したことで、腰痛の職員も働きやすくなった
13. 職場の雰囲気よくなった
14. 組織マネジメントを見直すことでチーム力が向上した
15. 人材確保に効果があった(ノーリフティングケアに魅力を感じて就職してくれたなど)
16. 特に変化は感じない
17. その他 [ ]

**19-2** 利用者にどのような変化がありましたか。

(あてはまる番号全てに○)

1. 四肢の緊張(拘縮)が緩和した
2. 筋力が改善した
3. 関節の可動域が広がった
4. 姿勢が改善した
5. 精神的に安定してきた
6. 褥瘡が改善した
7. 内出血やあざが改善した
8. 排泄や排尿の量や回数が増えた
9. 食事摂取量が増えた
10. 発語量が増えた
11. 表情が柔らかくなった
12. 離床時間が長くなった
13. 外出の機会が増えた
14. 特に変化は感じない
15. その他 [ ]

**問 20**

**20-1** 貴事業所では、ICT（情報通信技術）の活用により、業務の効率化やペーパーレス化などの従業員の業務負担の軽減に取り組んでいますか。

（あてはまる番号1つに○）

1. 取り組んでいる（取組内容：  
 をお答えください）
2. 取り組んでいない
3. 今後予定している

**20-2** 20-1で「1. 取り組んでいる」と回答した事業所のみ、お答えください。どのような効果がありましたか。

（あてはまる番号全てに○）

1. 従業員の事務作業の時間が減った      2. 記録と伝達がスムーズになった
3. 経費の削減につながった              4. 効果はみられない
5. その他 [  ]

**20-3** 従業員の業務負担軽減に向けたICTの活用について、ご意見やアイデア等がありましたらご記入ください。

**問 21**

**21-1** 介護助手を導入されていますか。

※ 介護助手とは、介護職員との業務分担により、施設等で身体介護等の専門的な業務以外の食事の配膳や清掃等の周辺業務を担う職種

（あてはまる番号1つに○）

1. 導入している（  名） →   をお答えください
2. 導入していない →  をお答えください
3. 今後、導入する予定
4. 介護助手自体を知らない



**22-2** 令和3年度の介護報酬改定に伴い、経営や、サービス提供の面で貴事業所で主にどのような対応をしましたか。

(主たる番号 5 つまで○)

1. 基本給の引き上げ
2. 基本給の引き下げ
3. 諸手当の導入・引き上げ
4. 諸手当の休廃止・引き下げ
5. 一時金の支給・引き上げ
6. 一時金の支給の休廃止・引き下げ
7. 職員の増員（派遣を含む。）による業務負担軽減
8. 職員の減員による業務分担の見直し
9. 労働時間（夜勤を含む）・労働日数の適正化
10. サービス提供時間の延長
11. サービス提供時間の短縮
12. 昇進・昇格要件の明確化
13. 非正規職員から正規職員への登用
14. 教育研修の充実
15. 仕事上のコミュニケーションの充実
16. 仕事内容や労働条件に関する個別面談の実施
17. 腰痛対策やメンタルケアを含めた健康管理の充実
18. 出産・子育て支援の充実
19. 介護支援の充実
20. 事故やトラブルの対応体制の強化
21. その他 [ ]
22. いずれもなし

**22-3** 貴事業所の令和4年6月（1ヵ月）の収支状況において、介護事業収入等における人件費の割合を記入してください。

なお、委託費（外注費や派遣料金など）は含みません。数値は、概数で結構です。

介護事業収入に 占める人件費の割合	%
	給与、労働保険料、社会保険料を含みます。

※ 社会保険、交通費等複数月分を支払ったものについては、1ヶ月分に換算してください。



**問 25**

介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて、さらにどのような取組を充実させる必要があるとお考えですか。

(主たる番号3つまで○)

1. 賃金アップを中心とする処遇改善
2. キャリアパス制度の導入
3. 資格取得費用にかかる個人負担の軽減
4. 福祉機器の導入などによる身体的負担の軽減
5. ICTの導入・活用による業務の効率化
6. 有給休暇の取得促進や福利厚生面の整備などによる雇用管理改善
7. 仕事に対するやりがいを高める研修機会・内容の充実
8. 復職希望者への支援、研修や情報の提供
9. 優良な取組を行った事業所や職員の表彰
10. 介護未経験者に対する研修等の実施
11. 介護の仕事への理解促進（広報活動）
12. 新任職員の育成に対するエルダー、メンター制度の導入
13. 子育て支援（事業所内保育所の設置、育休中の代替職員派遣等）
14. 副業等のライフプランに合わせた新しい働き方の普及
15. 介護助手等の普及による支え手の拡大
16. その他 [ ]

**問 26**

介護現場の状況や要望などご意見がありましたら、ご記入ください。

質問は、以上です。ありがとうございました。

**人材確保に係る介護事業所実態調査 ー結果報告書ー**

発行 令和4年11月

発行者 高知県子ども・福祉政策部長寿社会課

調査委託先 株式会社クリケット

本報告書の内容は、高知県子ども・福祉政策部長寿社会課のホームページでもご覧いただけます

