

人材確保に係る介護事業所実態調査

－ 結果報告書 －

令和元年 11 月

高知県地域福祉部地域福祉政策課

目次

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
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
第2章 『人材確保に係る介護事業所実態調査』の結果.....	5
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. 複数事務所の有無.....	8
（1）回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無.....	8
（2）法人全体の従業員数.....	9
（3）従業員の異動の有無.....	10
問5. 実施しているサービス.....	11
（1）実施しているサービスの種類.....	11
（2）サービスごとの定員数.....	13
（3）サービスの直近1ヶ月の利用者数.....	14
問6. 事業所の全従業員数、サービス従事者数.....	15
問7. 職種別従業員数.....	16
（1）指定介護サービス事業従事者数.....	16
（2）指定介護サービス事業従事者の就業形態.....	17
（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
（1）－1 過去1年間の採用者数（全体）.....	21
（1）－2 過去1年間の採用者数（定期採用・中途採用別）.....	24
（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
（2）一般採用者のうち転職者数.....	28
（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
(1) - 1 過去1年間の離職者数	30
(1) - 2 離職者の勤務年数	33
(1) - 3 離職者の資格の有無	35
(1) - 4 過去1年間の採用者数及び離職者数	36
(2) 主な離職理由	38
(3) 職種別の充足状況	39
(4) 従業員の不足している理由	42
(5) 採用が困難な理由	44
(6) 充足しない場合の対応	46
問 10. 中高年齢者の採用意向・課題	47
(1) 採用意向	47
(2) 中高年齢者が担っている業務	49
(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
(1) 外国人介護人材の人数（受入制度別）	50
(2) 外国人介護人材の活用予定	50
(3) 外国人介護人材の活用にあたっての課題	51
問 12. 従業員の早期離職防止・定着促進の方策と効果	52
(1) 早期離職防止や定着促進を図るための方策	52
(2) 早期離職防止等に効果があった方策	54
問 13. 「介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組み状況	60
問 14. 従業員の平均給与等	61
(1) 正職員の平均月給・賞与	61
(2) 非正規職員の給与・賞与	63
問 15. 人材育成の方策	64
(1) 人材育成の取組み	64
(2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状	66
(3) 社外研修・講習会の受講に対する課題	68
(4) 高知県福祉研修センターの活用状況	69
(5) 社外研修・講習会に期待する内容	70
問 16. 昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格	72
問 17. 育児に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績	73
(1) 整備状況と活用実績	73
(2) 活用実績がない要因	75

問 1 8. 介護福祉機器・用具等の導入状況と効果.....	76
(1) 導入状況	76
(2) 効果があると思われるもの.....	77
(3) 導入台数	78
(4) 導入時の補助金の活用実績.....	79
問 1 9. ノーリフティングケアの取組み.....	80
問 2 0. ICT（情報通信技術）の活用状況と効果.....	81
(1) ICTの活用状況と効果.....	81
(2) 従業員の業務負担軽減に向けたICT活用に関するご意見.....	83
問 2 1. 事業収入等の状況.....	84
(1) 介護事業収入指数.....	84
(2) 介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応.....	85
(3) 介護事業収入等における人件費の比率.....	86
問 2 2. 介護職員処遇改善加算の利用.....	87
(1) 介護職員処遇改善加算の利用状況.....	87
(2) 加算金の反映内容.....	90
(3) 介護職員処遇改善加算を利用していない理由.....	91
(4) 特定処遇改善加算の取得予定.....	92
問 2 3. 介護サービス事業の今後の方向性.....	93
問 2 4. 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み.....	94
問 2 5. 介護現場の状況や要望.....	95
第 3 章 添付資料.....	97
人材確保に係る介護事業所実態調査票.....	97

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）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（2,624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1,374事業所を調査の対象とした。

有効回収数は834事業所、有効回収率は60.7%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	回収状況		有効回収率
			うち無効票数 (※2)	うち有効 回収数	
2,624	1,374	836	2	834	60.7%

※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 : 原則として令和元年7月1日

(2) 調査実施期間 : 令和元年8月30日～11月5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」を郵送により配布し、郵送又はWEBによる回答により回収した。

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・課題
- ◎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
- ◎「介護事業所認証評価制度」の認証取得の取組み状況
- ◎従業員の平均給与等
- ◎人材育成の方策、従業員の社外研修・講習会の受講等
- ◎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
- ◎ICT（情報通信技術）の活用状況と効果
- ◎事業収入等の状況、介護報酬改定に伴う対応、介護事業収入における人件費の比率
- ◎介護職員処遇改善加算の利用等
- ◎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) 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) 平成30年度介護労働実態調査：令和元年8月 公益社団法人介護労働安定センター

第2章 『人材確保に係る介護事業所実態調査』の結果

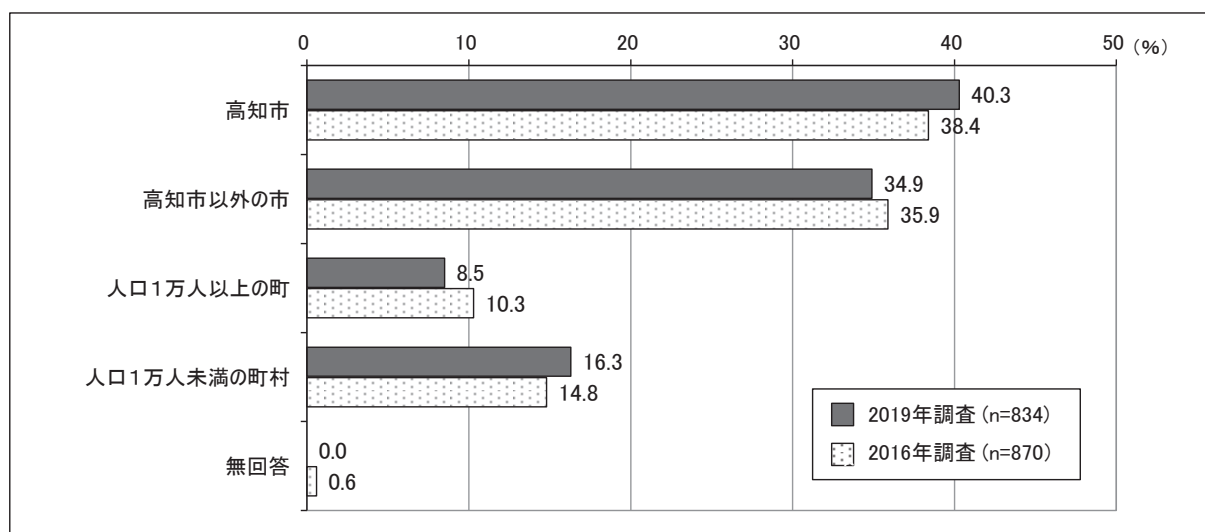
問1. 事業所の所在地

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」(40.3%)が最も多く、次いで「高知市以外の市」(34.9%)、「人口1万人未満の町村」(16.3%)、「人口1万人以上の町」(8.5%)となっている。

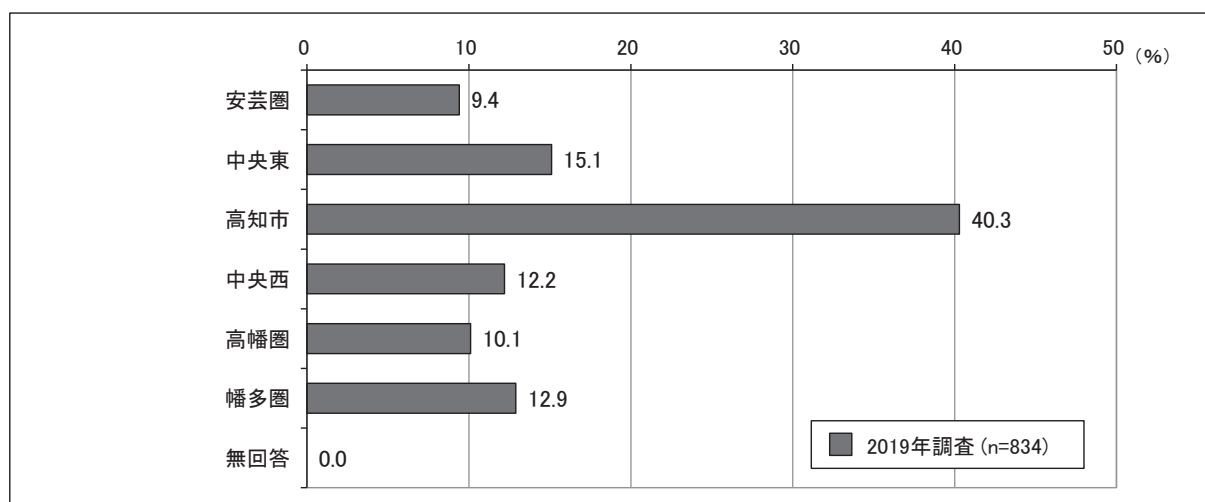
2016年調査と比較すると、「高知市」に集中している状況に変わりはないが、その比率は若干増加している。

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」(15.1%)、「幡多圏」(12.9%)、「中央西」(12.2%)の比率が高くなっている。

図表 事業所の所在地【圏域別】



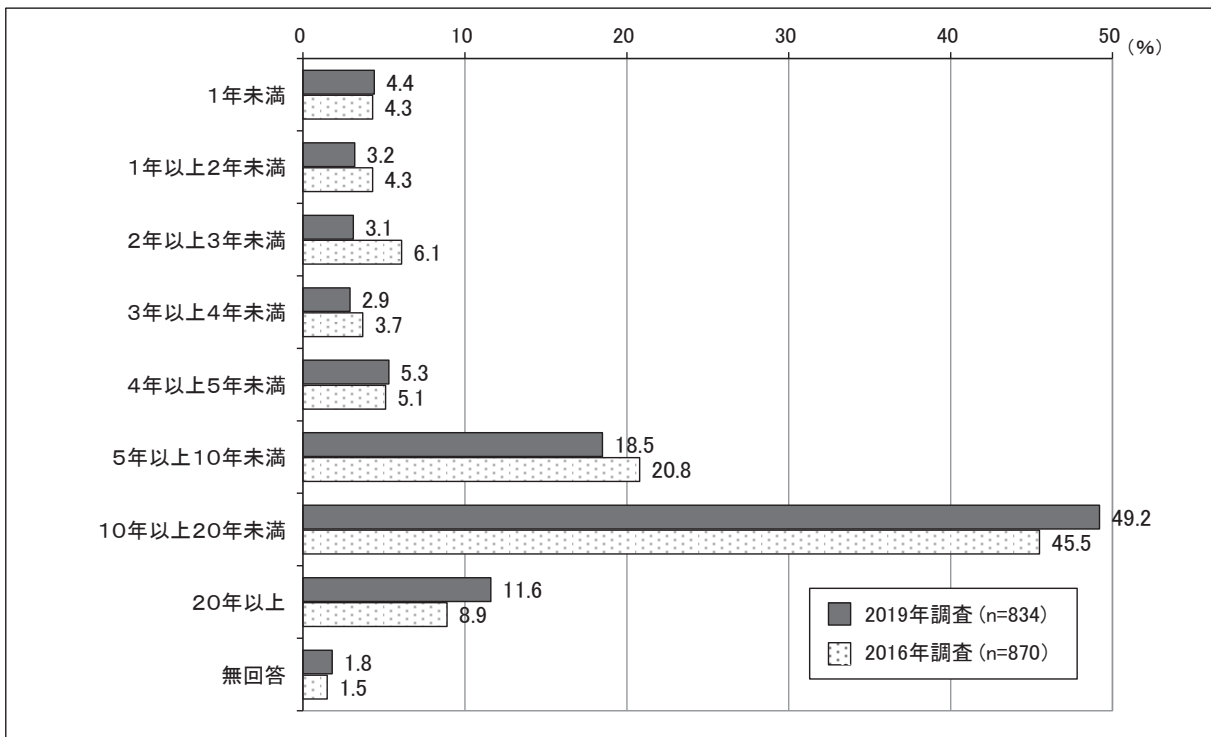
問2. 介護事業開始後の経過年数

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」（49.2%）が最も多く、次いで「5年以上10年未満」（18.5%）となっている。

2016年調査と比較すると、「10年以上20年未満」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 介護事業開始後の経過年数



法人格別にみると、【地方自治体（市町村、広域連合）】では「10年以上」（97.1%）が最も多くなっている。また、【民間企業】では、「1年未満」が8.9%となっている。

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	2年 未 以 満 上	3年 未 以 満 上	4年 未 以 満 上	5年 未 以 満 上	10年 未 以 上	20年 未 以 上	20年 以 上	無 回 答
全体 (2019年調査)		834	4.4	3.2	3.1	2.9	5.3	18.5	49.2	11.6	1.8
法人 格 別	民間企業	292	8.9	4.8	4.1	4.5	7.9	31.5	35.6	1.0	1.7
	社会福祉協議会	80	1.3	3.8	-	1.3	-	3.8	78.8	8.8	2.5
	社会福祉法人(社協を除く)	216	0.5	2.8	2.8	1.9	5.1	12.0	50.0	23.6	1.4
	医療法人	149	3.4	2.0	1.3	2.0	4.7	12.8	62.4	10.1	1.3
	NPO(特定非営利活動法人)	11	-	-	9.1	9.1	-	36.4	36.4	-	9.1
	社団法人・財団法人	4	-	-	-	-	25.0	-	25.0	50.0	-
	協同組合(農協、生協等)	15	13.3	-	-	-	-	13.3	73.3	-	-
	地方自治体(市町村、広域連合)	34	-	-	2.9	-	-	-	55.9	41.2	-
	その他	27	7.4	3.7	14.8	-	3.7	25.9	22.2	18.5	3.7
	法人格不明	6	-	-	-	33.3	16.7	16.7	16.7	-	16.7

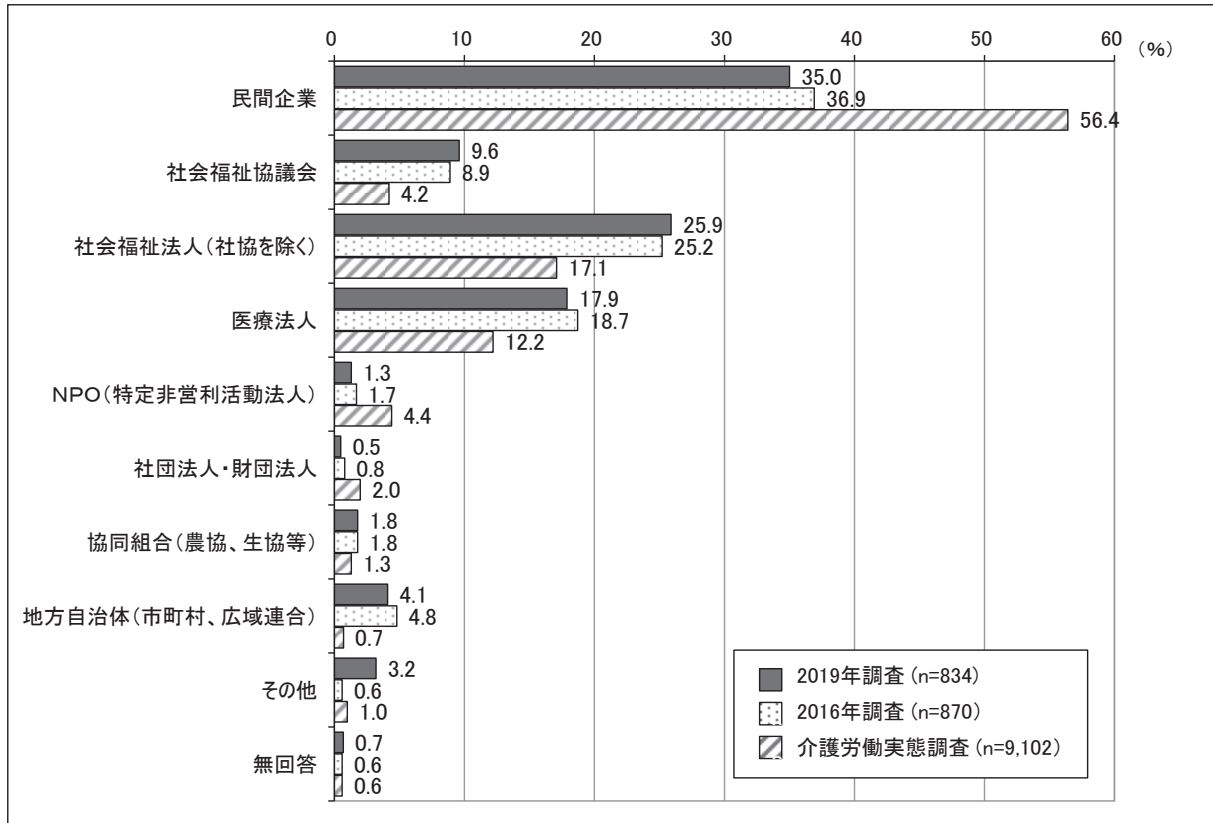
問3. 事業所の法人格（経営主体）

問3 貴事業所の法人格（経営主体）はどれですか。（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」(35.0%)が最も多く、次いで「社会福祉法人」(25.9%)、「医療法人」(17.9%)となっている。

2016年調査と比較すると、「民間企業」に集中している状況に変わりはないが、その比率は若干減少している。

図表 事業所の法人格（経営主体）



所在地別にみると、【高知市】では「民間企業」(47.6%)が運営する介護事業所が多くなっている。一方、【人口1万人未満の町村】では「民間企業」(12.5%)が運営する介護事業所は少なくなり、「社会福祉法人(社協を除く)」(28.7%)や「社会福祉協議会」(25.7%)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）【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)	村、地方自治体(市町村、広域連合)	その他	無回答
全体 (2019年調査)		834	35.0	9.6	25.9	17.9	1.3	0.5	1.8	4.1	3.2	0.7
所在地別	高知市	336	47.6	3.6	18.5	22.0	0.3	0.3	3.0	-	3.6	1.2
	高知市以外の市	291	34.0	7.2	33.3	15.5	3.1	0.3	1.0	1.0	3.8	0.7
	人口1万人以上の町	71	22.5	16.9	25.4	15.5	-	-	2.8	14.1	2.8	-
	人口1万人未満の町村	136	12.5	25.7	28.7	14.0	0.7	1.5	-	15.4	1.5	-
	所在地不明	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問4. 複数事務所の有無

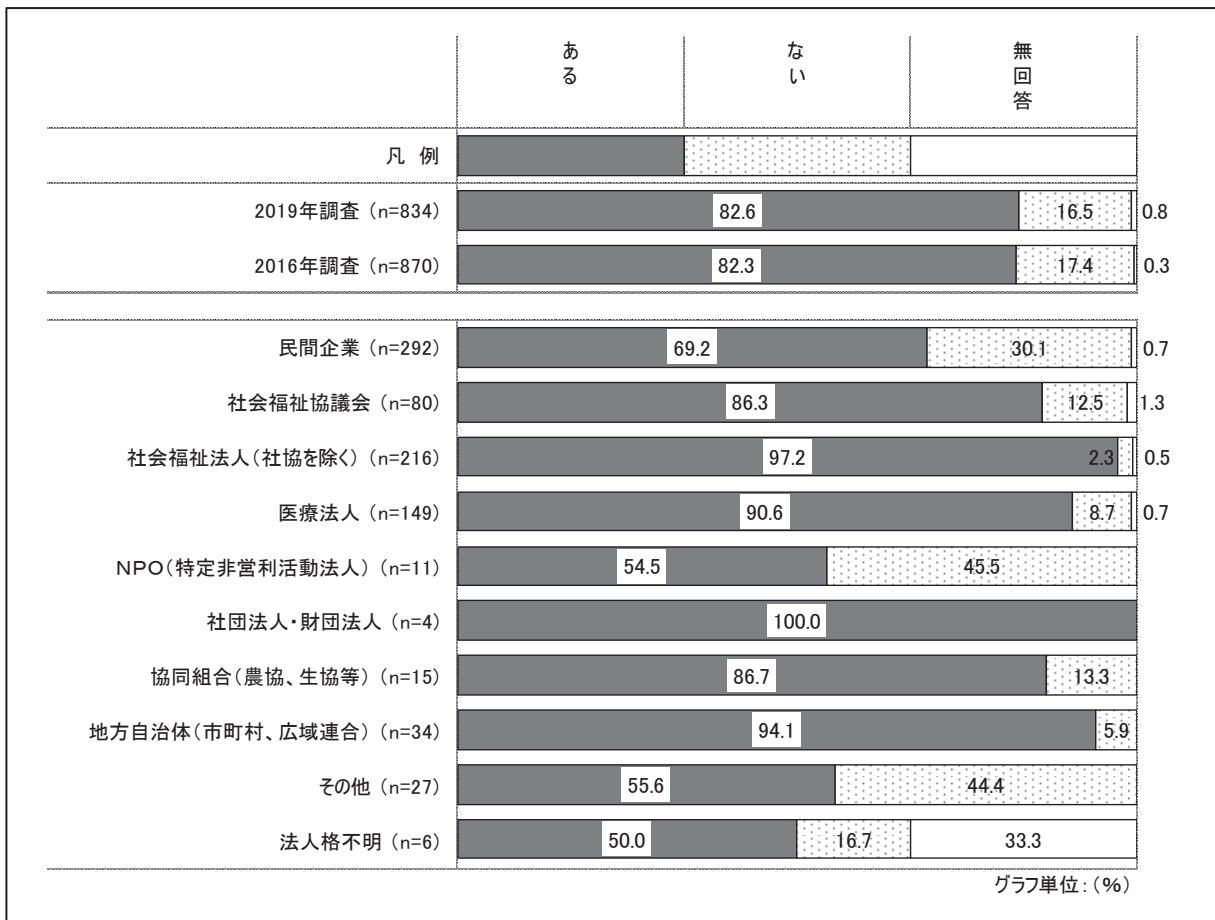
(1) 回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無

問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」(82.6%)、「ない」(16.5%)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】



(2) 法人全体の従業員数

問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○)

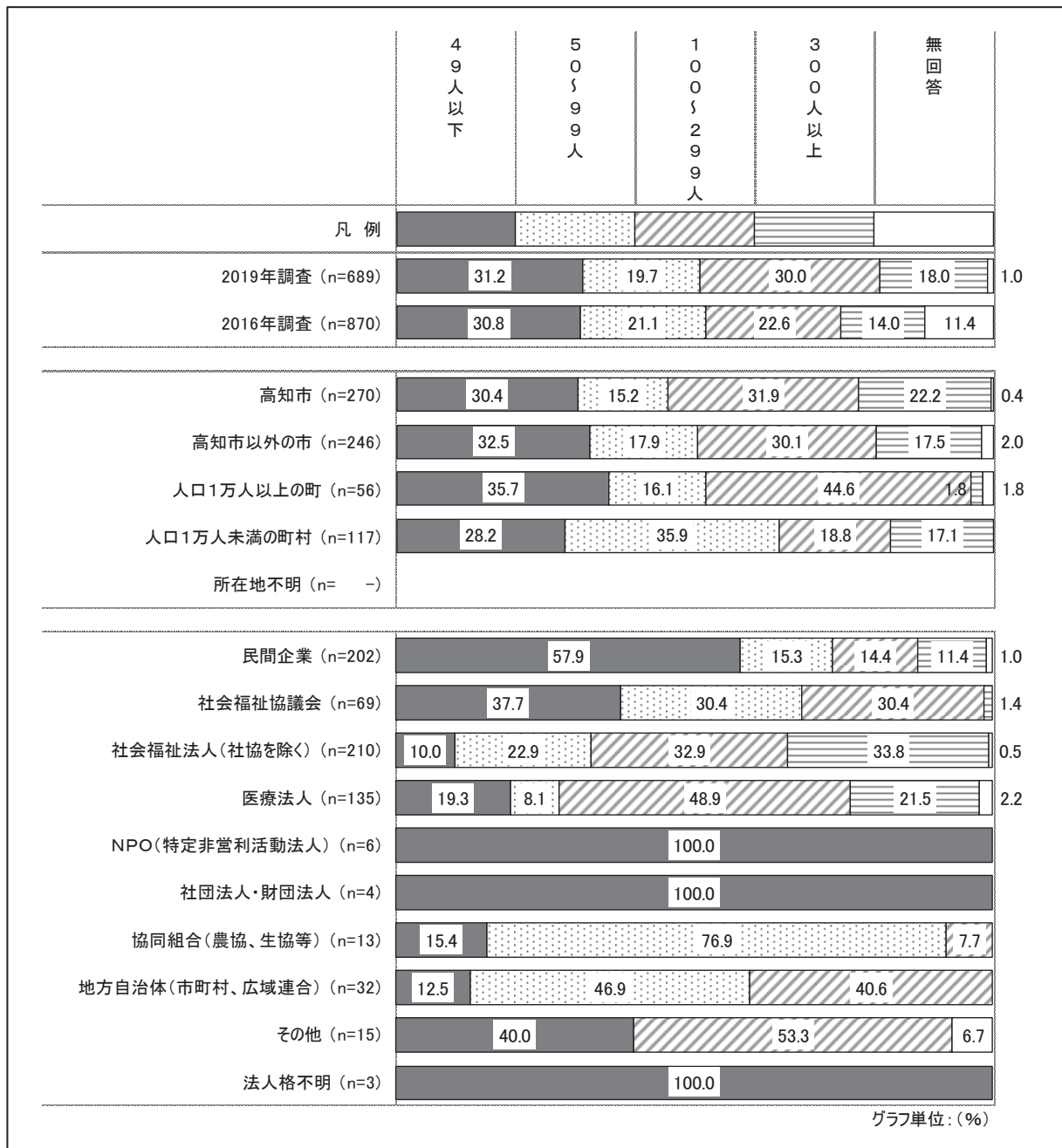
法人全体の従業員数は、「49人以下」(31.2%)が最も多く、次いで「100~299人」(30.0%)となっている。

2016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、「100~299人」や「300人以上」の比率は増加している。

所在地別にみると、【高知市】では「100~299人」(31.9%)が最も多く、【高知市以外の市】では「49人以下」(32.5%)が最も多くなっている。

法人格別にみると、【民間企業】では「49人以下」(57.9%)が最も多く、【医療法人】では「100~299人」(48.9%)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】



(3) 従業員の異動の有無

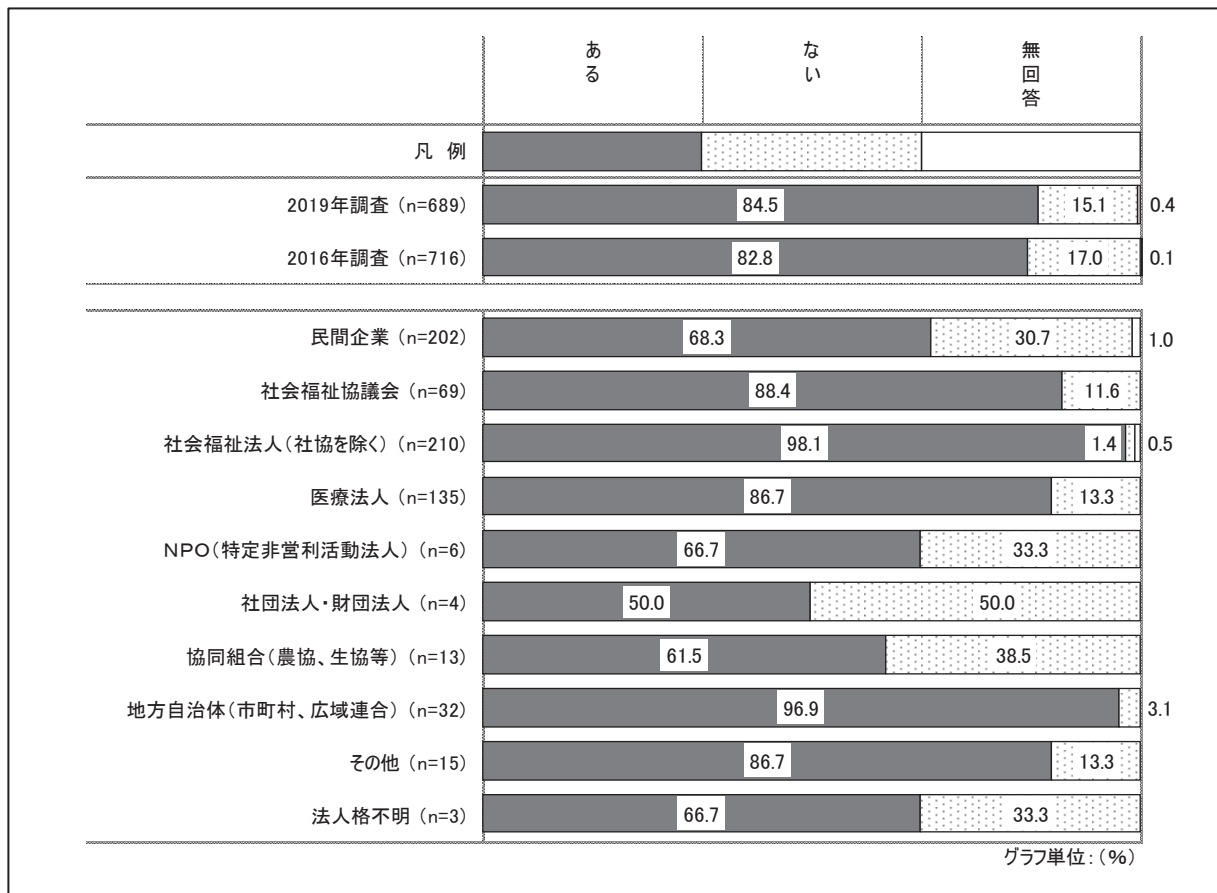
問4 (3) 法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。

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」(84.5%)、「ない」(15.1%)となっている。

2016年調査と比較すると、「ある」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。

法人格別にみると、「ある」と回答したのは【社会福祉法人(社協を除く)】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

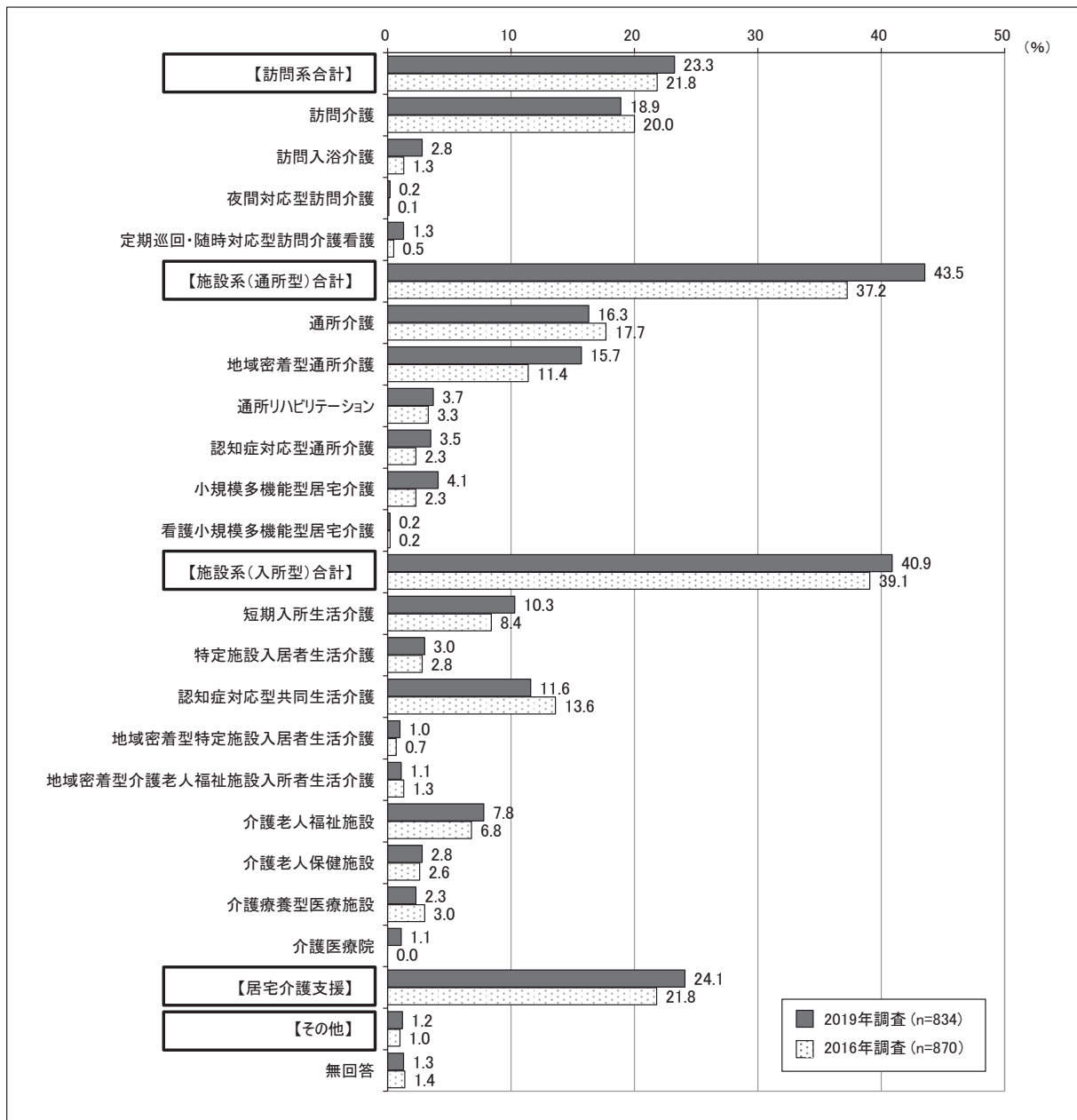
(1) 実施しているサービスの種類

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。

実施しているサービスの種類は、「居宅介護支援」(24.1%)が最も多く、次いで「訪問介護」(18.9%)、「通所介護」(16.3%)、「地域密着型通所介護」(15.7%)となっている。

2016年調査と比較すると、「居宅介護支援」が最も多い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 実施しているサービスの種類

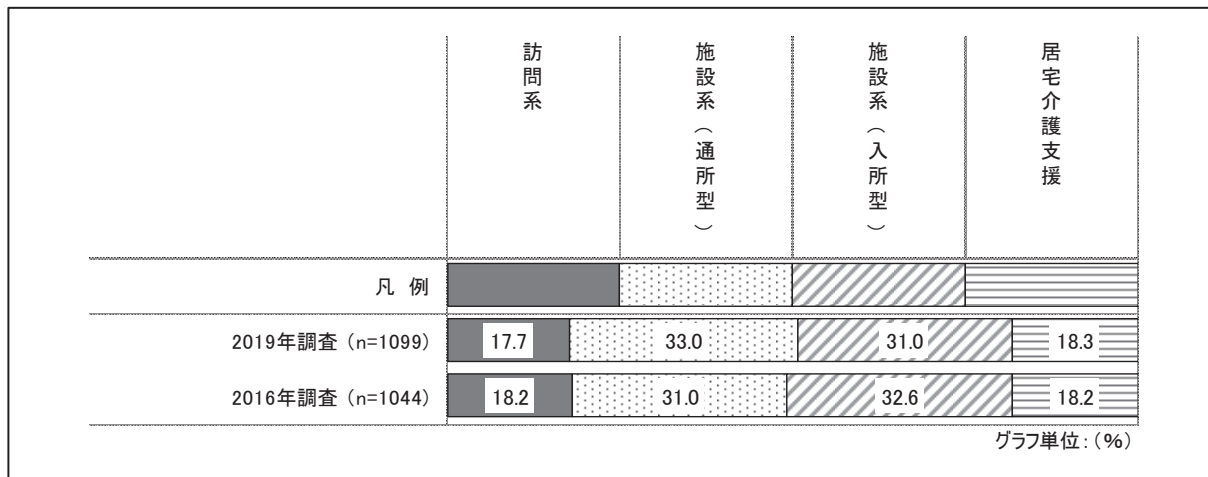


【注記】複数回答であるため、比率の合計は100%とはならない。

サービス類型別にみると、「施設系（通所型）」（33.0%）が最も多く、次いで「施設系（入所型）」（31.0%）となっている。

2016年調査と比較すると、「施設系（通所型）」の比率は2.0%増加しており、一方で「施設系（入所型）」の比率は1.6%減少している。

図表 実施しているサービスの種類「サービス類型別」



【注記】回答件数総数を母数として比率を算出しているため、nは回答があった事業所数とは一致していない。

(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	5,287	56	94.4
訪問介護	5,116	49	104.4
訪問入浴介護	14	3	4.7
夜間対応型訪問介護	-	-	-
定期巡回・夜間対応型訪問介護看護	157	4	39.3
施設系（通所型）	11,722	335	35.0
通所介護	5,420	124	43.7
地域密着型通所介護	3,907	123	31.8
通所リハビリテーション	916	28	32.7
認知症対応型通所介護	582	26	22.4
小規模多機能型居宅介護	874	33	26.5
看護小規模多機能型居宅介護	23	1	23.0
施設系（入所型）	11,525	320	36.0
短期入所生活介護	873	78	11.2
特定施設入居者生活介護	1,166	24	48.6
認知症対応型共同生活介護	1,628	91	17.9
地域密着型特定施設入居者生活介護	154	7	22.0
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	314	9	34.9
介護老人福祉施設	4,514	63	71.7
介護老人保健施設	1,494	22	67.9
介護療養型医療施設	776	18	43.1
介護医療院	606	8	75.8
居宅介護支援	9,434	124	76.1
その他	368	5	73.6

【注記】複数のサービスを回答している事業所があるため、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。

(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	12,675	169	75.0
訪問介護	9,686	137	70.7
訪問入浴介護	953	20	47.7
夜間対応型訪問介護	258	3	86.0
定期巡回・夜間対応型訪問介護看護	1,778	9	197.6
施設系（通所型）	41,689	338	123.3
通所介護	22,692	130	174.6
地域密着型通所介護	14,068	125	112.5
通所リハビリテーション	988	23	43.0
認知症対応型通所介護	2,919	27	108.1
小規模多機能型居宅介護	999	32	31.2
看護小規模多機能型居宅介護	23	1	23.0
施設系（入所型）	17,336	300	57.8
短期入所生活介護	3,856	74	52.1
特定施設入居者生活介護	1,119	24	46.6
認知症対応型共同生活介護	3,867	87	44.4
地域密着型特定施設入居者生活介護	152	7	21.7
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	1,740	7	248.6
介護老人福祉施設	4,166	62	67.2
介護老人保健施設	1,056	14	75.4
介護療養型医療施設	771	17	45.4
介護医療院	609	8	76.1
居宅介護支援	12,619	187	67.5
その他	196	8	24.5

【注記】複数のサービスを回答している事業所があるため、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。R1.7.1現在及びH30.7.1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)

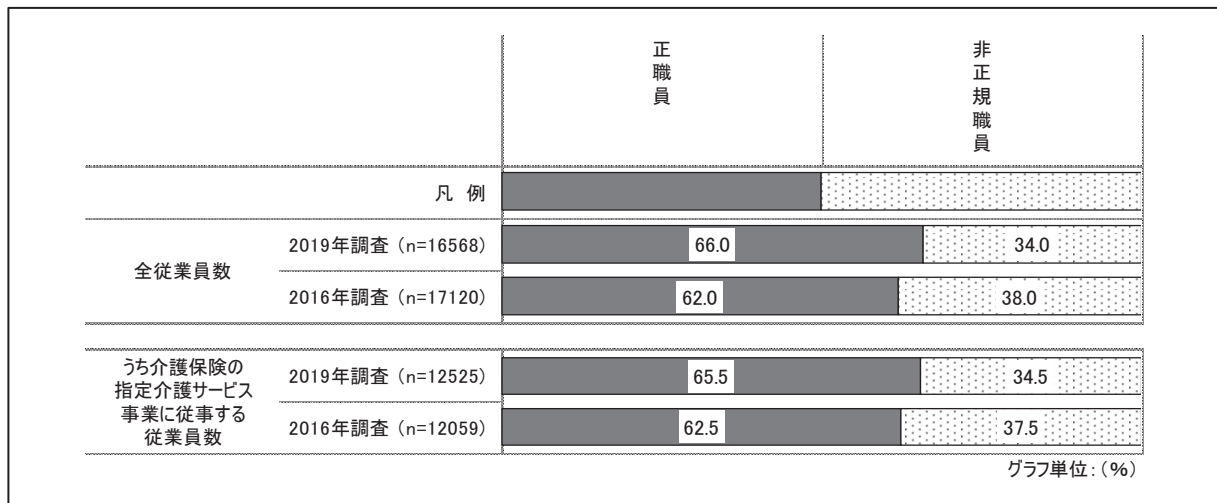
回答のあった事業所の全従業員数は、合計すると16,568人で、介護保険の指定介護サービスに従事する者は12,525人であり、全体の75.6%となっている。

就業形態別にみると、「正職員」(66.0%)、「非正規職員」(34.0%)となっている。うち、指定介護サービスに従事する従業員は、「正職員」(65.5%)、「非正規職員」(34.5%)となっており、ほとんど相違がみられない。

2016年調査と比較すると、全従業員及び指定介護サービスに従事する従業員ともに、今回調査の方が「正職員」の比率が若干高くなっている。

法人格別に1事業所当たりの平均人数をみると、全従業員では、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。指定介護サービス従事者では、社会福祉協議会で「非正規職員」が「正職員」の約3倍と多くなっている。

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事業従事者数(人)			
		合計	正職員	非正規職員	合計	正職員	非正規職員	
全体 (2019年調査)	807	20.5	13.5	7.0	15.5	10.2	5.4	
法人格別	民間企業	279	11.6	6.5	5.0	10.5	6.1	4.4
	社会福祉協議会	76	17.1	4.9	12.1	13.8	3.5	10.3
	社会福祉法人(社協を除く)	210	21.2	14.0	7.2	17.8	12.3	5.5
	医療法人	148	37.0	30.9	6.1	22.9	18.9	4.1
	NPO(特定非営利活動法人)	11	11.8	4.1	7.7	8.4	3.7	4.6
	社団法人・財団法人	4	9.3	5.0	4.3	9.3	5.0	4.3
	協同組合(農協、生協等)	14	8.0	2.1	5.9	8.1	1.9	6.2
	地方自治体(市町村、広域連合)	34	42.3	26.4	15.9	25.0	16.2	8.9
	その他	26	13.0	7.7	5.3	10.2	6.9	3.2
	法人格不明	5	12.2	10.0	2.2	12.2	10.0	2.2

問7. 職種別従業員数

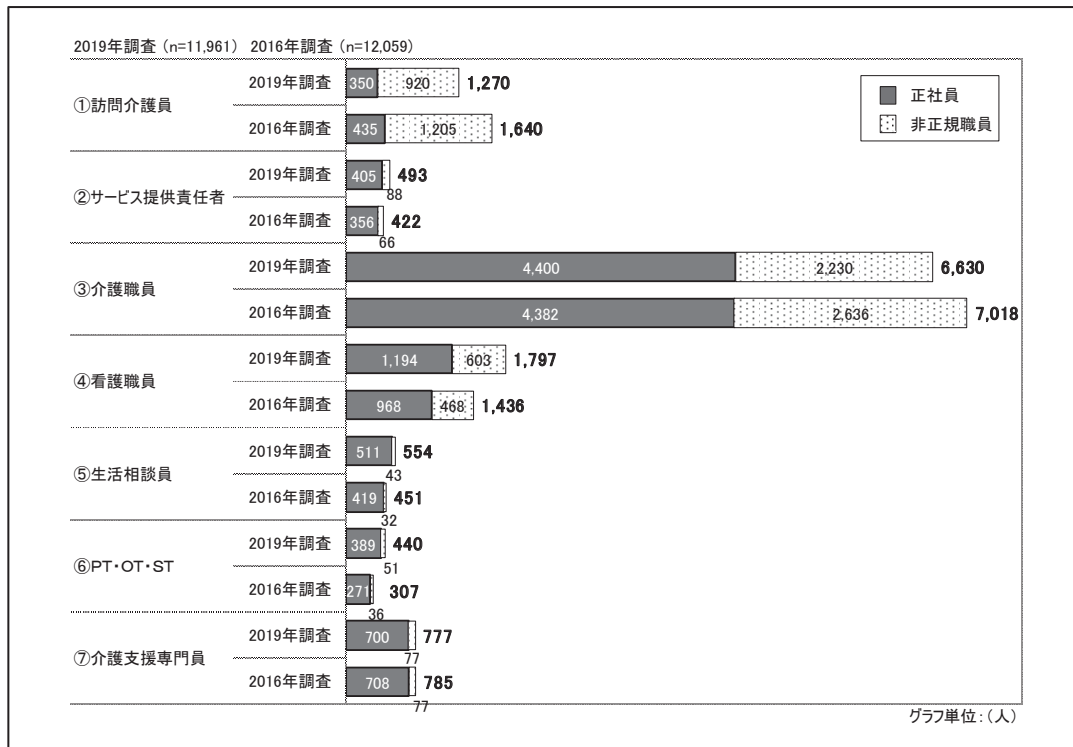
(1) 指定介護サービス事業従事者数

問7 「問6」② (H30.7.1現在の、介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数)のうち、「職種別従業員数」の内訳をそれぞれ記入してください。

職種別従業員数は、「介護職員」(6,630人)が最も多く、次いで「看護職員」(1,797人)、「訪問介護員」(1,270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。
年代別にみると、「60代～」の非正規職員の人数が多くなっている。

表 職種別従業員数



図表 職種別従業員数 (就業形態・年代別)

職種別	合計	正職員数(人)											
		男性						女性					
		～20代	30代	40代	50代	60代～	計	～20代	30代	40代	50代	60代～	計
全体 (2019年調査)	7,949	389	873	799	317	127	2,500	438	997	1,726	1,620	615	5,449
①訪問介護員	350	5	34	23	15	8	85	10	38	63	89	64	265
②サービス提供責任者	405	1	28	33	19	14	95	5	33	100	119	52	310
③介護職員	4,400	304	572	469	149	37	1,526	318	615	933	741	250	2,874
④看護職員	1,194	12	42	82	40	21	197	29	137	313	369	145	997
⑤生活相談員	511	13	73	79	50	28	243	20	53	95	72	16	268
⑥PT・OT・ST	389	54	87	28	13	9	191	48	76	56	8	4	198
⑦介護支援専門員	700	-	37	85	31	10	163	8	45	166	222	84	537

職種別	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～	計	～20代	30代	40代	50代	60代～	計	
全体 (2019年調査)	4,012	101	103	84	80	127	510	159	407	665	771	1,635	3,502	1,672
①訪問介護員	920	4	9	7	11	14	45	7	68	164	201	487	875	289
②サービス提供責任者	88	-	2	5	6	11	24	3	6	16	20	19	64	43
③介護職員	2,230	91	81	66	52	76	368	141	271	352	419	746	1,862	1,023
④看護職員	603	1	4	2	8	14	39	6	47	93	105	331	564	193
⑤生活相談員	43	-	1	-	-	5	6	-	3	14	11	9	37	24
⑥PT・OT・ST	51	4	5	4	2	2	19	2	11	10	2	7	32	18
⑦介護支援専門員	77	1	1	-	1	5	9	-	1	16	13	36	68	82

(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、2016年調査に比べて「正職員」の比率が4.0%増えている。

職種別にみると、【介護職員】は「正職員」の比率が4.0%増えており、【訪問介護員】は「正職員」の比率が27.6%と、2016年調査よりは若干増加したものの、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】

		正職員	非正規職員
凡例			
全体	2019年調査 (n=11961)	66.5	33.5
	2016年調査 (n=12059)	62.5	37.5
①訪問介護員	2019年調査 (n=1270)	27.6	72.4
	2016年調査 (n=1640)	26.5	73.5
②サービス提供責任者	2019年調査 (n=493)	82.2	17.8
	2016年調査 (n=422)	84.4	15.6
③介護職員	2019年調査 (n=6630)	66.4	33.6
	2016年調査 (n=7018)	62.4	37.6
④看護職員	2019年調査 (n=1797)	66.4	33.6
	2016年調査 (n=1436)	67.4	32.6
⑤生活相談員	2019年調査 (n=554)	92.2	7.8
	2016年調査 (n=451)	92.9	7.1
⑥PT・OT・ST	2019年調査 (n=440)	88.4	11.6
	2016年調査 (n=307)	88.3	11.7
⑦介護支援専門員	2019年調査 (n=777)	90.1	9.9
	2016年調査 (n=785)	90.2	9.8

グラフ単位：(%)

(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」(25.2%)、「女性」(74.8%)となっており、2016年調査に比べて「男性」の比率が1.4%増えている。

職種別にみると、いずれの職種も女性が多く、特に「訪問介護員」と「看護職員」では85%以上が女性となっているが、2016年調査と比べると、「介護職員」と「PT・OT・ST」を除く他の職種は、男性の比率が上昇している。

図表 指定介護サービス事業従事者の男女比【職種別】

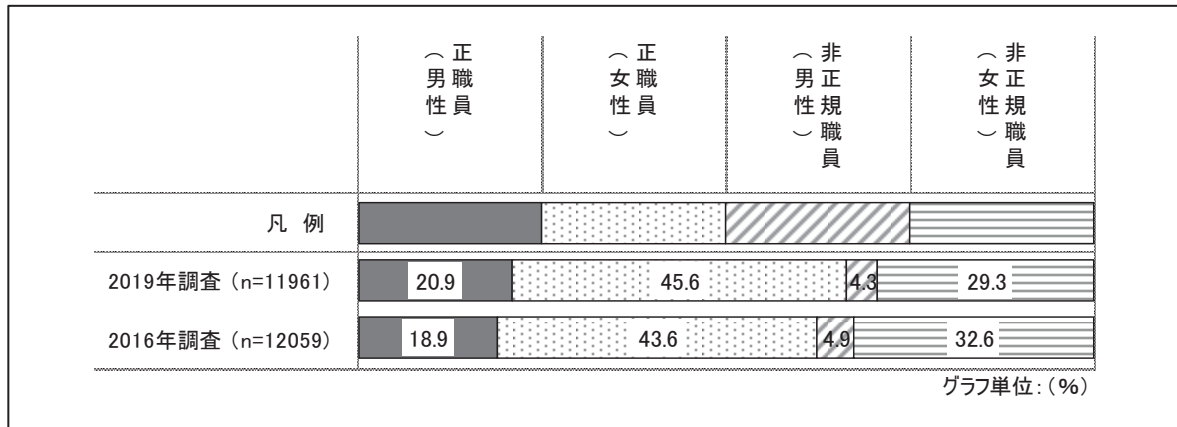
		男性	女性
凡 例			
全 体	2019年調査 (n=11961)	25.2	74.8
	2016年調査 (n=12059)	23.8	76.2
①訪問介護員	2019年調査 (n=1270)	10.2	89.8
	2016年調査 (n=1640)	7.9	92.1
②サービス提供責任者	2019年調査 (n=493)	24.1	75.9
	2016年調査 (n=422)	14.2	85.8
③介護職員	2019年調査 (n=6630)	28.6	71.4
	2016年調査 (n=7018)	29.8	70.2
④看護職員	2019年調査 (n=1797)	13.1	86.9
	2016年調査 (n=1436)	7.3	92.7
⑤生活相談員	2019年調査 (n=554)	44.9	55.1
	2016年調査 (n=451)	39.5	60.5
⑥PT・OT・ST	2019年調査 (n=440)	47.7	52.3
	2016年調査 (n=307)	49.5	50.5
⑦介護支援専門員	2019年調査 (n=777)	22.1	77.9
	2016年調査 (n=785)	20.9	79.1

グラフ単位：(%)

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）」（45.6%）が最も多く、次いで「非正規職員（女性）」（29.3%）となっており、女性の比率は74.9%と、2016年調査の76.2%に比べてやや低下しているものの、圧倒的に多くなっている。

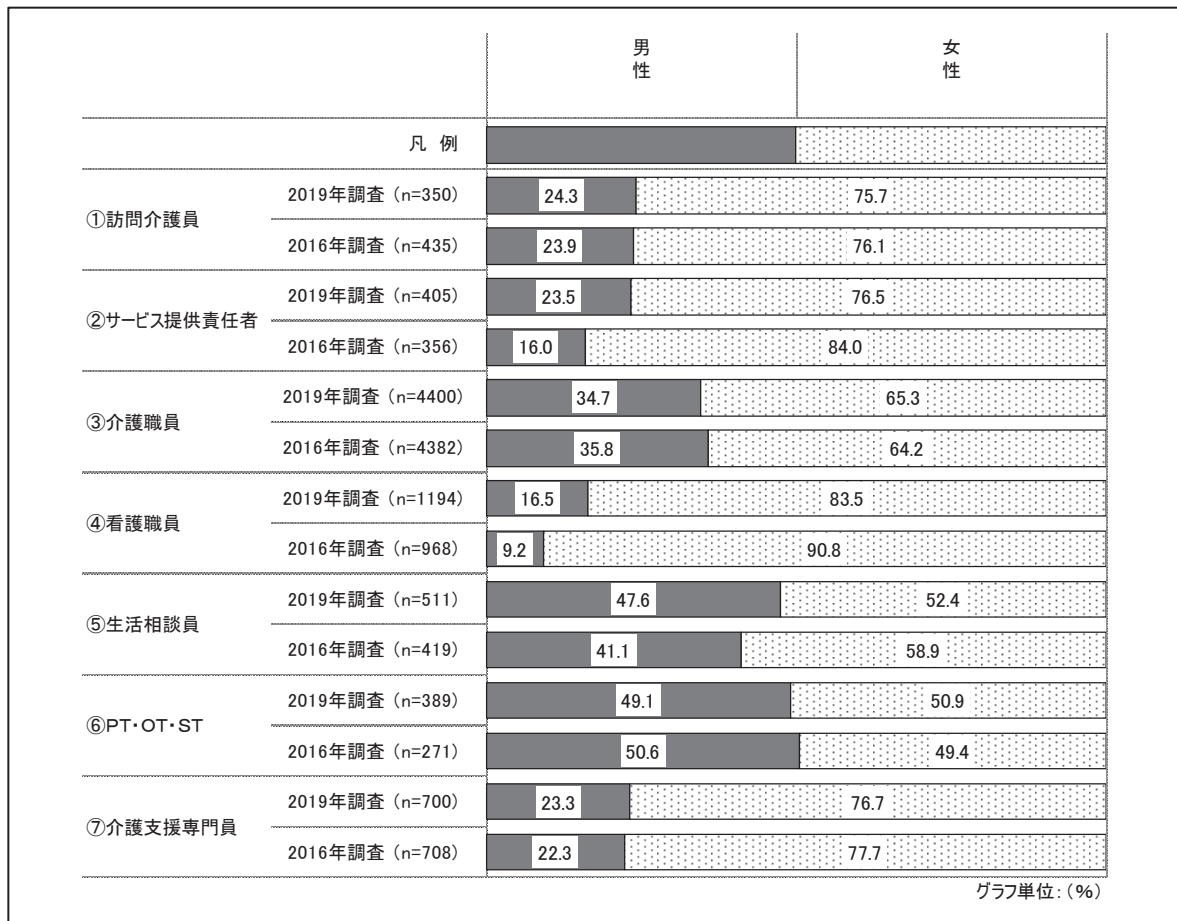
図表 指定介護サービス事業従事者の就業形態別男女比



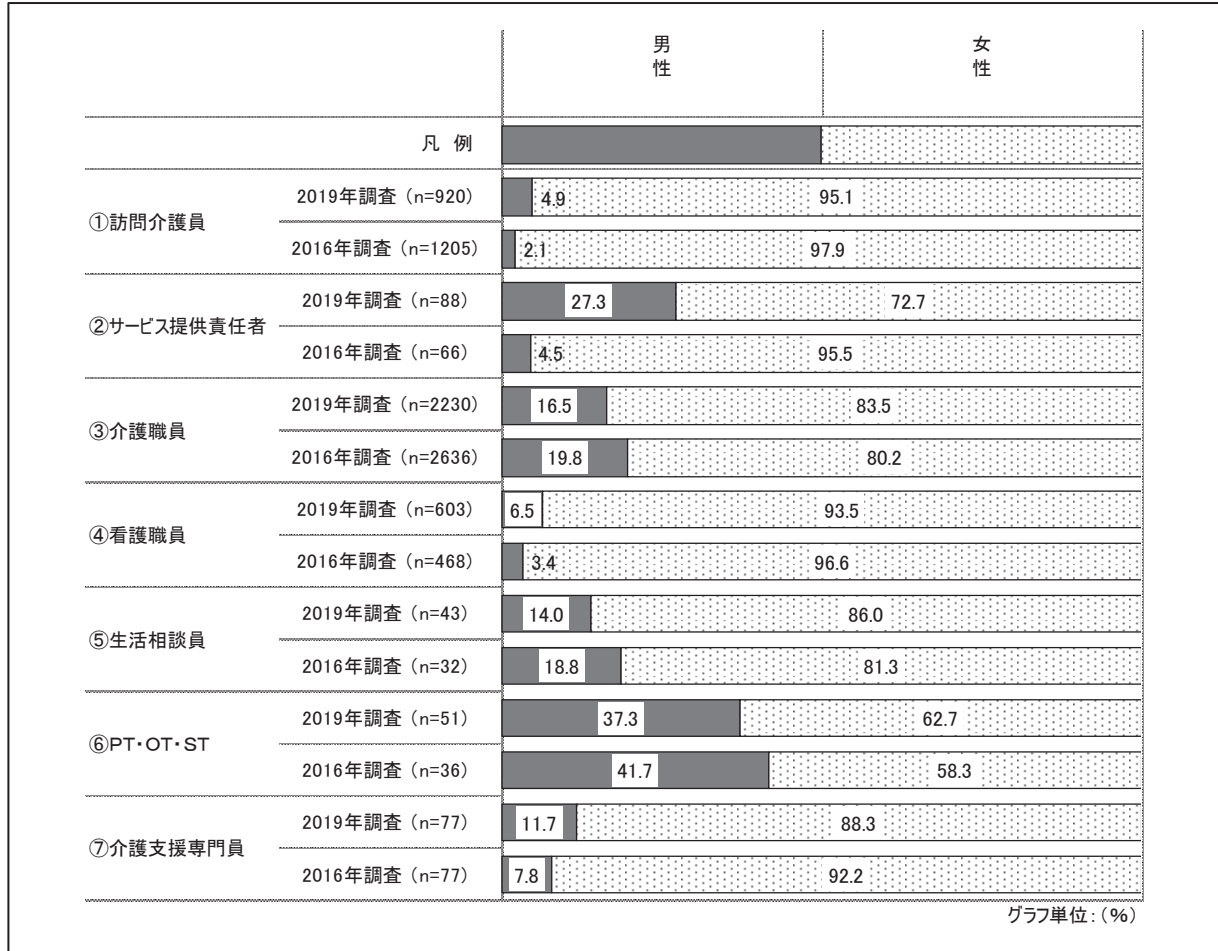
③指定介護サービス事業従事者の職種別男女比（就業形態別）

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、サービス提供責任者を除く他の職種で、次ページの「非正規職員」に比べ、「正職員」における「男性」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）

（1）－1 過去1年間の採用者数（全体）

問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。

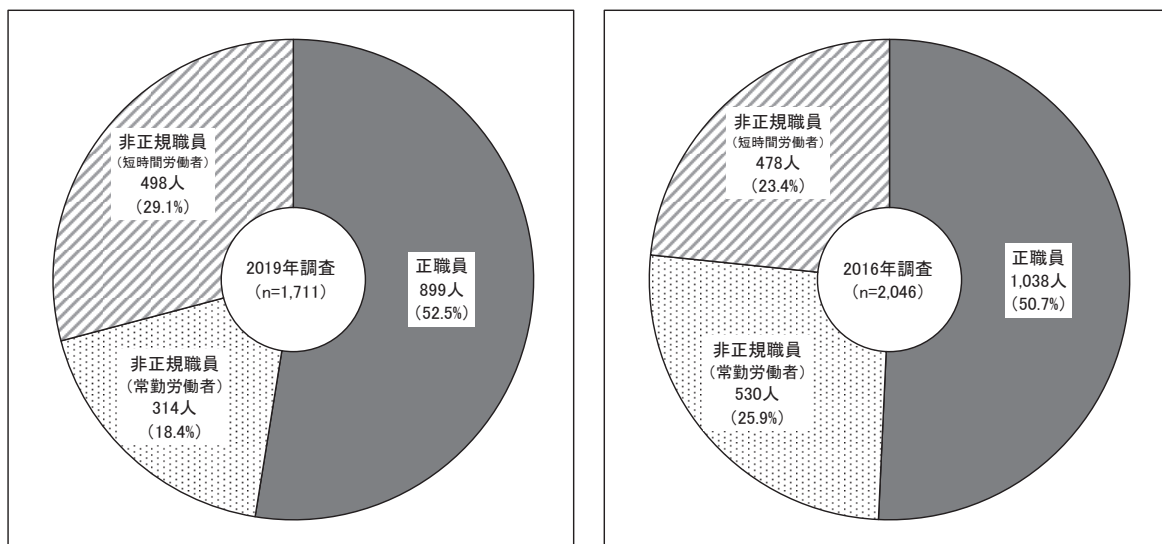
- 1) 1年間（H30.7.1～R1.6.30）の採用者数
- 2) 上記1)のうち、定期採用（H31.4採用）、中途採用の人数
- 3) 上記2)のうち、高校生、専門学校・大学生、一般の人数

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899人、非正規職員（常勤労働者）314人、非正規職員（短時間労働者）498人、合計1,711人となっており、2016年調査と比較すると、採用者数は減っている。

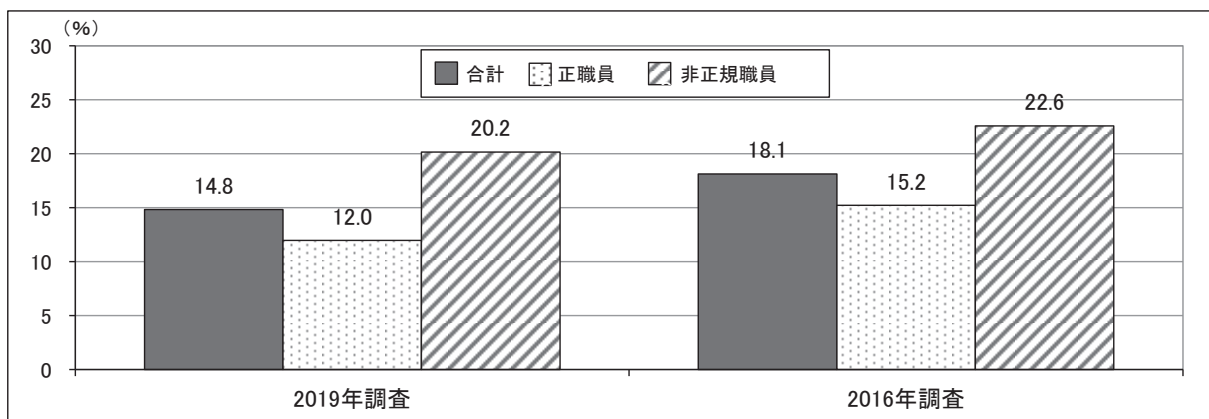
正職員の比率は1.8%高く、非正規職員（常勤労働者）の比率は7.5%低くなっている。また、非正規職員（短時間労働者）の比率は5.7%高くなっている。

過去1年間の採用率は、正職員12.0%、非正規職員20.2%、全体では14.8%となっており、2016年調査と比較すると、全体では3.3%低くなっている。

図表 過去1年間の採用者数（全体）

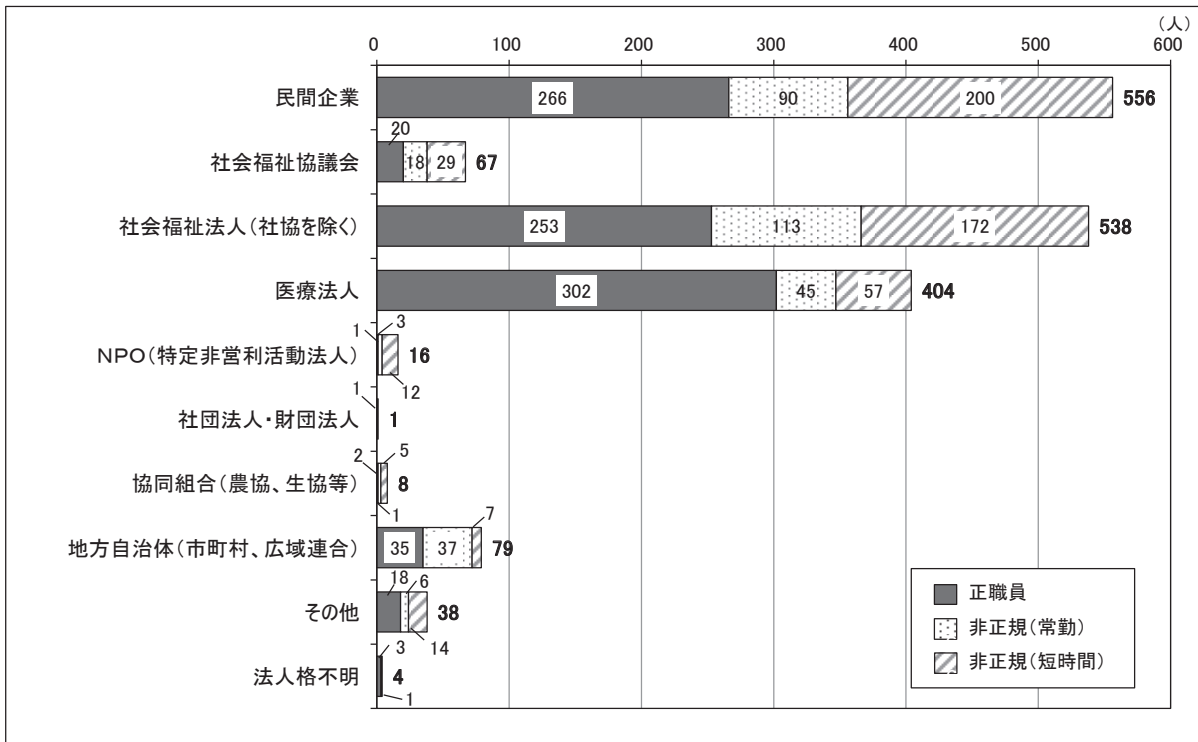


図表 過去1年間の採用率（全体）



法人格別にみると、民間企業では「非正規職員（短時間労働者）」の比率が他より高くなっており、医療法人では「正職員」の比率が他より高くなっている。

図表 過去1年間の採用者数（全体）【法人格別】



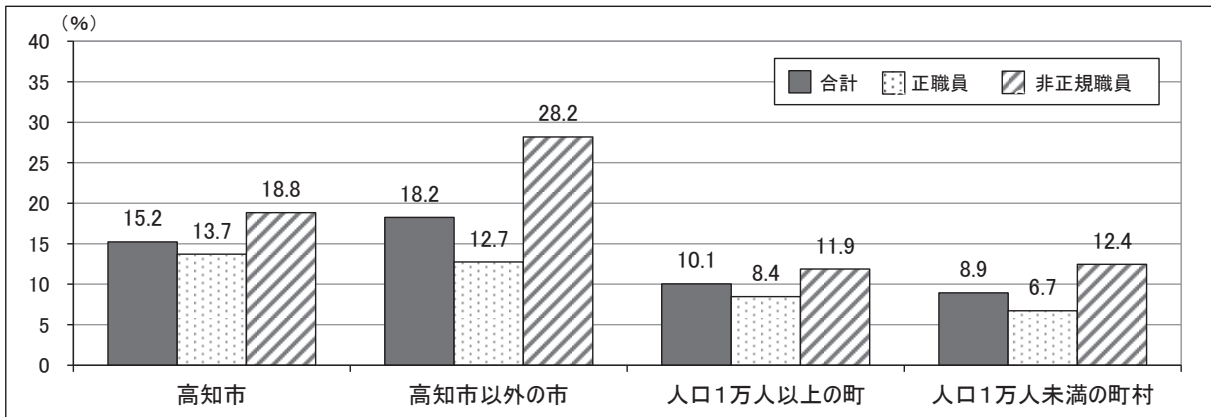
【注記1】 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

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

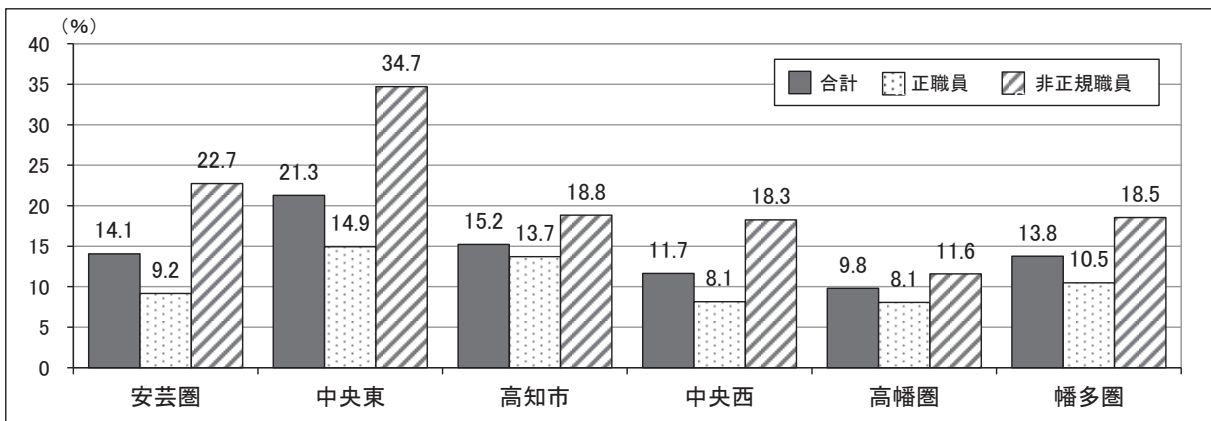
【注記2】 1年間の採用率 = 1年間（H30.7.1～R1.6.30）の採用者数 ÷ 1年前（H30.7.1）の在籍者数 × 100

事業所の所在地別、圏域別、法人格別にみた従業員の採用率は以下のとおり。

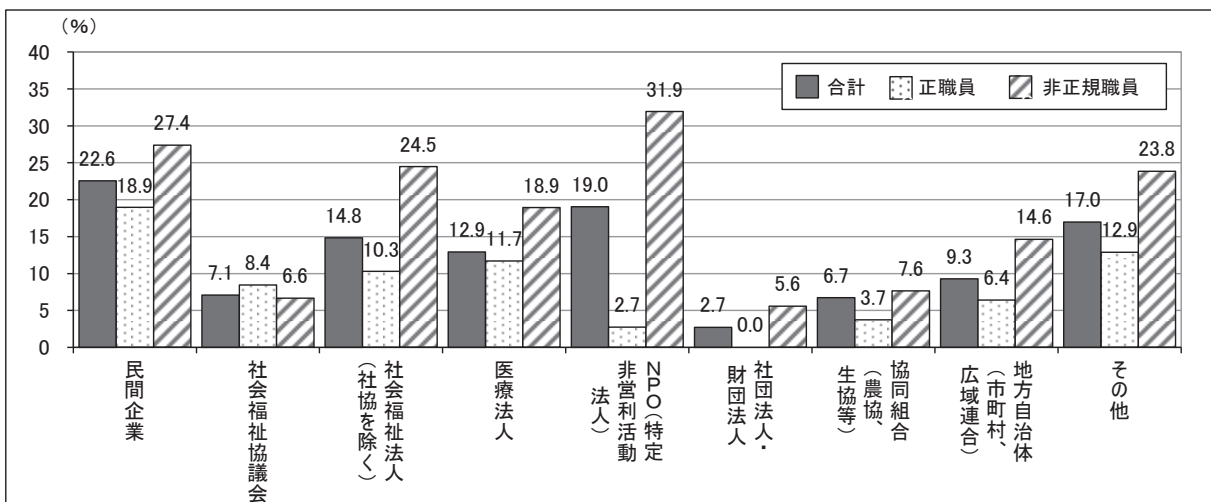
図表 過去1年間の採用率【所在地別】



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】

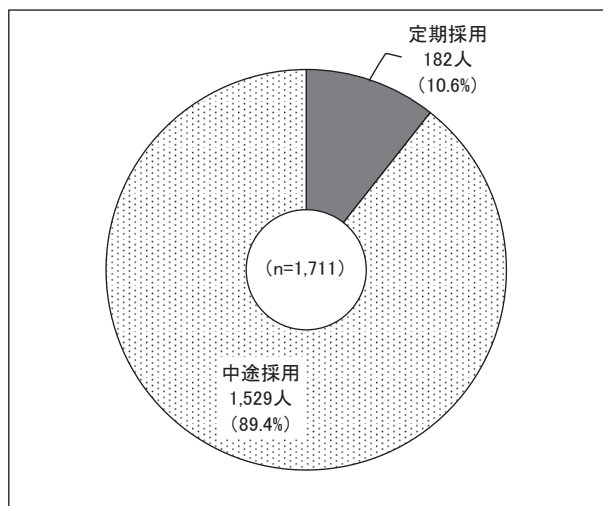


(1) - 2 過去1年間の採用者数（定期採用・中途採用別）

過去1年間の採用者1,711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182人（10.6%）、中途採用は1,529人（89.4%）となっている。

正職員は非正規職員よりも定期採用の比率が高くなっている。

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】

		定期採用	中途採用
凡例			
全体	正職員 (n=899)	16.4	83.6
	非正規(常勤) (n=314)	7.0	93.0
	非正規(短時間) (n=498)	2.6	97.4
訪問介護員	正職員 (n=55)	14.5	85.5
	非正規(常勤) (n=29)	3.4	96.6
	非正規(短時間) (n=90)	8.9	91.1
介護職員	正職員 (n=573)	15.4	84.6
	非正規(常勤) (n=253)	8.3	91.7
	非正規(短時間) (n=325)	3.1	96.9

グラフ単位：(%)

事業所の圏域別にみた採用者の定期採用・中途採用別の内訳は以下のとおり。

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】

		定期採用	中途採用
凡例			
	正職員 (n=57)	15.8	84.2
安芸圏	非正規(常勤) (n=33)		100.0
	非正規(短時間) (n=47)		100.0
	正職員 (n=169)	7.1	92.9
中央東	非正規(常勤) (n=46)	4.3	95.7
	非正規(短時間) (n=141)		100.0
	正職員 (n=452)	17.5	82.5
高知市	非正規(常勤) (n=91)	15.4	84.6
	非正規(短時間) (n=175)	4.6	95.4
	正職員 (n=80)	22.5	77.5
中央西	非正規(常勤) (n=47)		100.0
	非正規(短時間) (n=49)		100.0
	正職員 (n=45)	31.1	68.9
高幡圏	非正規(常勤) (n=26)	7.7	92.3
	非正規(短時間) (n=39)	10.3	89.7
	正職員 (n=96)	15.6	84.4
幡多圏	非正規(常勤) (n=71)	5.6	94.4
	非正規(短時間) (n=47)	2.1	97.9

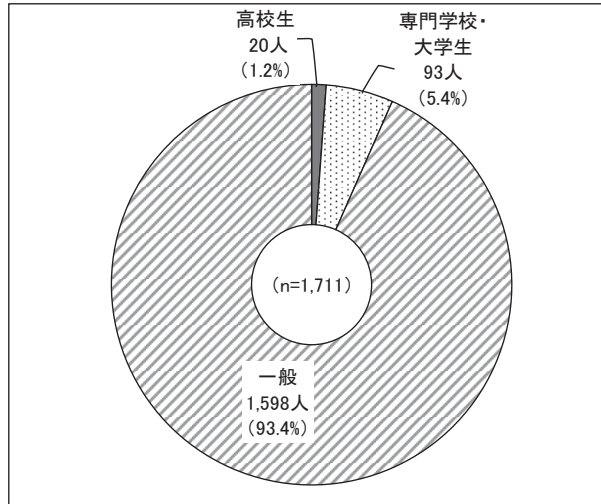
グラフ単位：(%)

(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1,711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20人、専門学校・大学生93人、一般1,598人となっている。

就業形態別・勤務形態別にみると、【専門学校・大学生】は、「正職員」(8.6%)の比率が他より高くなっており、特に【介護職員】では「正職員」(10.5%)の比率が他より高くなっている。

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】

		高校生	専門学校・大学生	一般
凡例				
全体	正職員 (n=899) 0.8	8.6	90.7	
	非正規(常勤) (n=314) 2.2	2.5	95.2	
	非正規(短時間) (n=498) 1.2	1.6	97.2	
訪問介護員	正職員 (n=55) 1.8		98.2	
	非正規(常勤) (n=29) 3.4		96.6	
	非正規(短時間) (n=90) 1.1		98.9	
介護職員	正職員 (n=573) 0.9	10.5	88.7	
	非正規(常勤) (n=253) 3.6	3.6	92.9	
	非正規(短時間) (n=325) 2.2	1.8	96.0	

グラフ単位: (%)

事業所の採用者の勤務形態別にみた高校生、専門学校・大学生、一般別の内訳は以下のとおり。

専門学校・大学生は、正職員の比率が 82.8%と高い。一方、高校生は、正職員の比率が 35.0%と低く、非正規職員の比率が 65.0%と高い。

図表 過去1年間の採用者の勤務形態別専門学校・大学生、一般別内訳

		正職員	(非正規職員)	(非正規職員)
凡例				
全体	高校生 (n=20)	35.0	35.0	30.0
	専門学校・大学生 (n=93)	82.8	8.6	8.6
	一般 (n=1598)	51.0	18.7	30.3
訪問介護員	高校生 (n=1)	100.0		
	専門学校・大学生 (n=2)	50.0	50.0	
	一般 (n=171)	31.6	16.4	52.0
介護職員	高校生 (n=21)	23.8	42.9	33.3
	専門学校・大学生 (n=75)	80.0	12.0	8.0
	一般 (n=1055)	48.2	22.3	29.6

グラフ単位：(%)

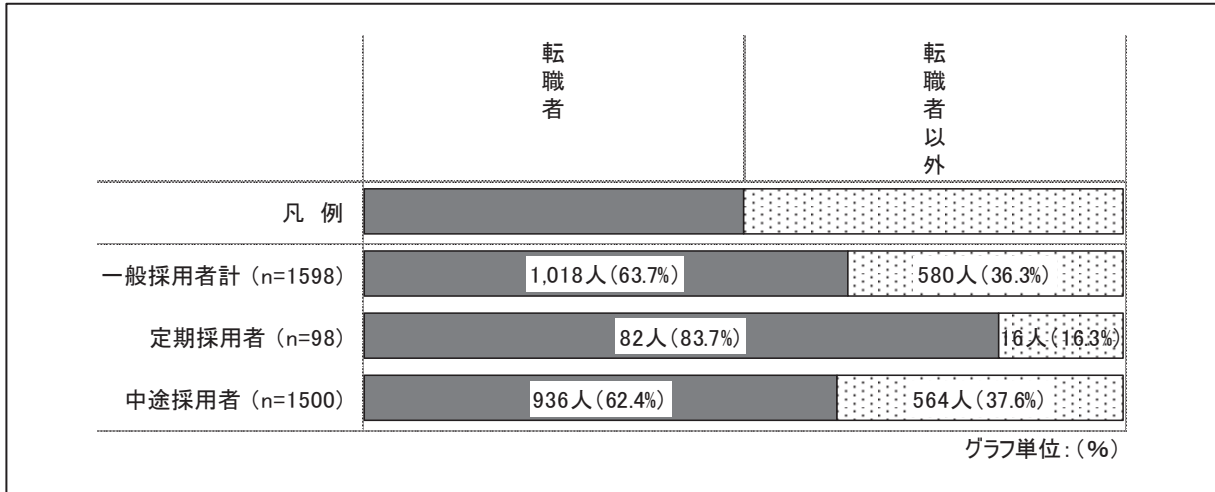
(2) 一般採用者のうち転職者数

問8(2) 前述(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1,598人のうち転職者は1,018人(63.7%)となっており、半数以上が転職者となっている。

また、定期採用者では82人(83.7%)、中途採用者では936人(62.4%)が転職者となっている。

図表 一般採用者のうち転職者数



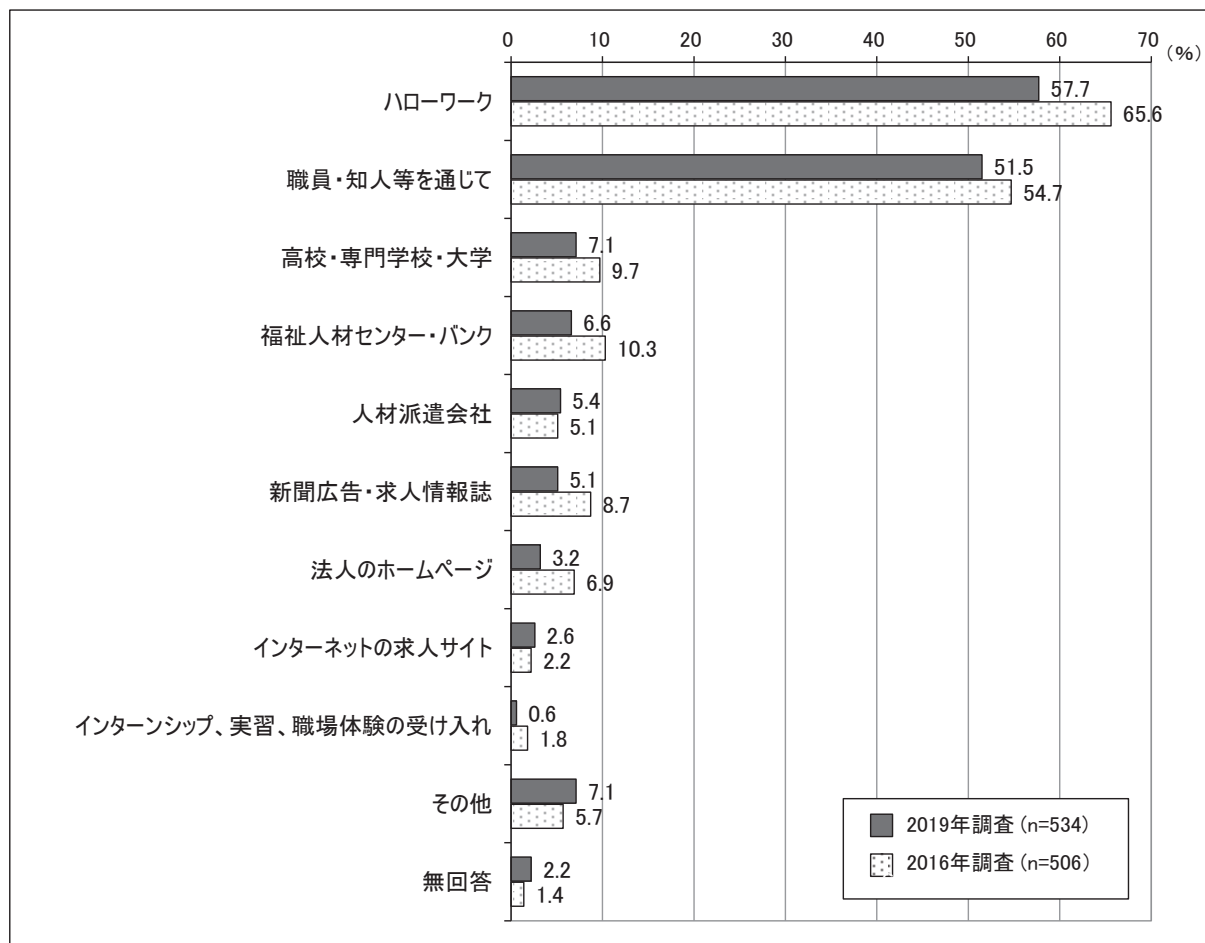
(3) 職員の採用経路

問8(3) 前述(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」(57.7%)で最も多く、次いで「職員・知人等を通じて」(51.5%)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」の主な意見としては、「同法人内の他事業所からの異動」、「管内の広報誌」などとなっている。

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）

（1）－1 過去1年間の離職者数

問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。

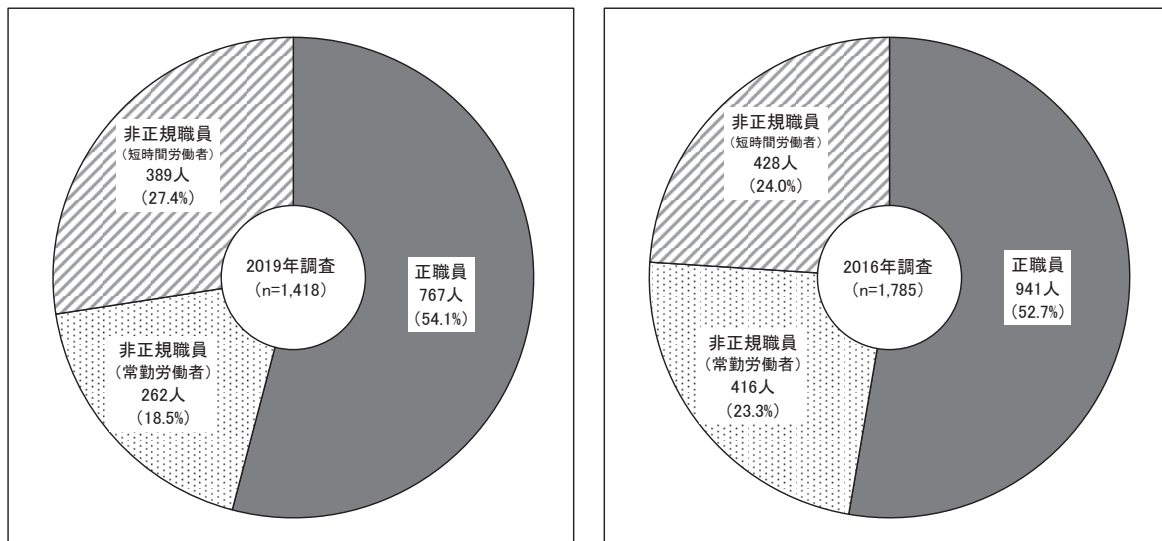
- 1) 1年間（H30.7.1～R1.6.30）の離職者数
- 2) 上記1)の離職者のうち、勤務年数が「1年未満の者」、「1年以上3年未満の者」、「3年以上10年未満」、「10年以上」の人数
- 3) 上記2)のうち、無資格者及び有資格者の人数

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767人、非正規職員（常勤労働者）262人、非正規職員（短時間労働者）389人、合計1,418人となっており、2016年調査と比較すると、離職者数は減っている。

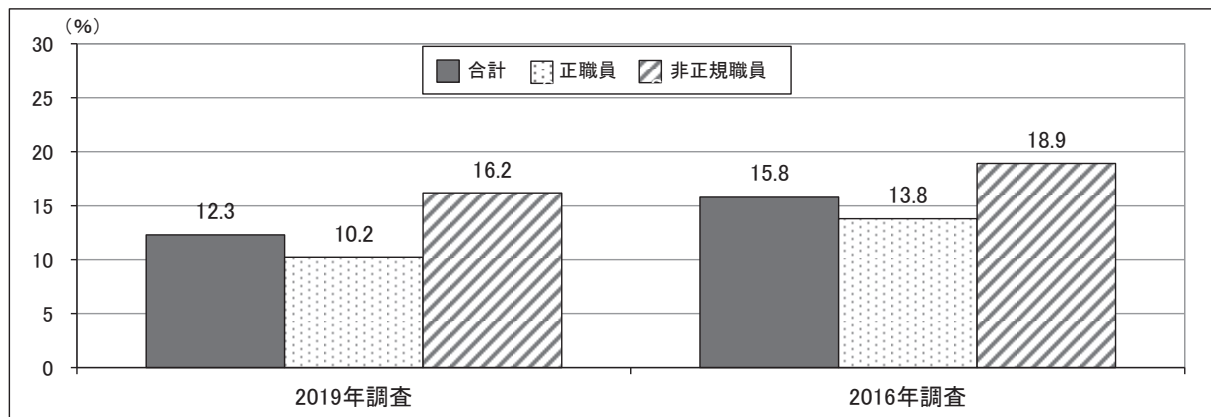
正職員の比率は1.4%高く、非正規職員（常勤労働者）の比率は4.8%低くなっている。また、非正規職員（短時間労働者）の比率は3.4%高くなっている。

1年間の離職率は正職員10.2%、非正規職員16.2%、全体では12.3%となっており、2016年調査と比較すると、全体では3.5%低くなっている。

図表 過去1年間の離職者数

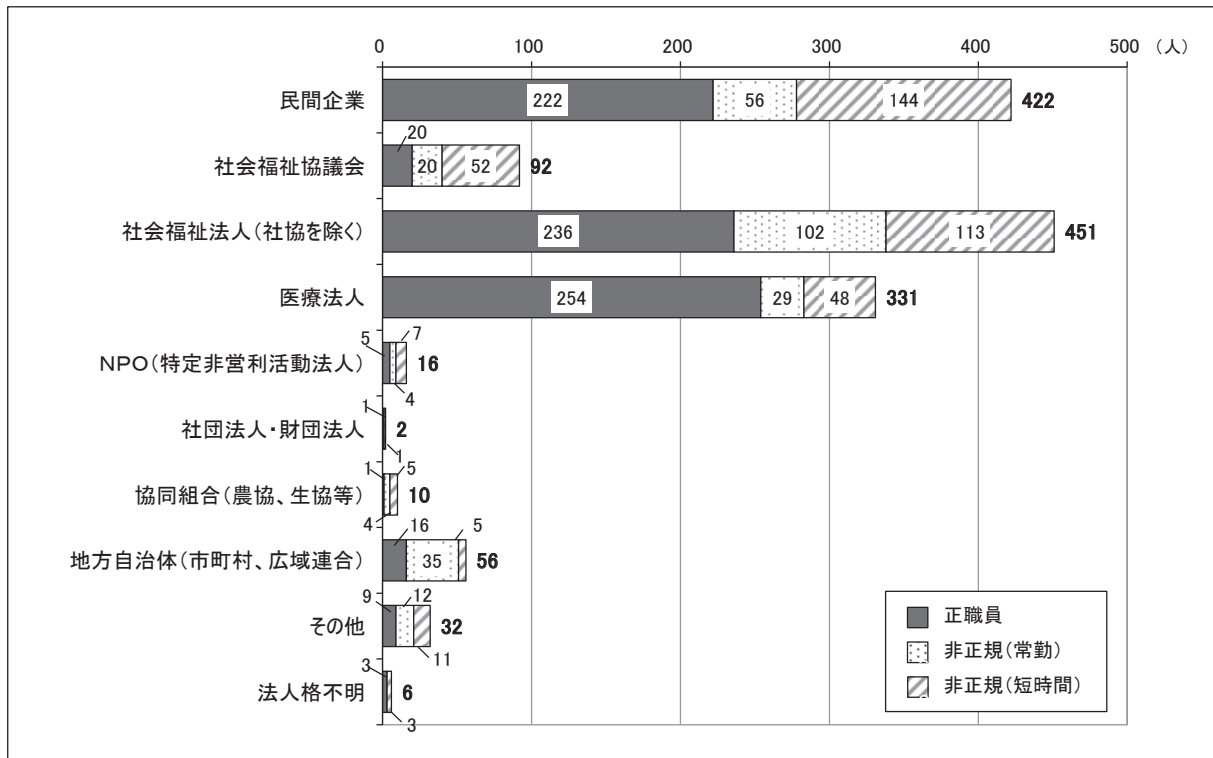


図表 過去1年間の離職率



法人格別にみると、民間企業では「非正規職員（短時間労働者）」の比率が他より高くなっており、医療法人では「正職員」の比率が他より高くなっている。

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。

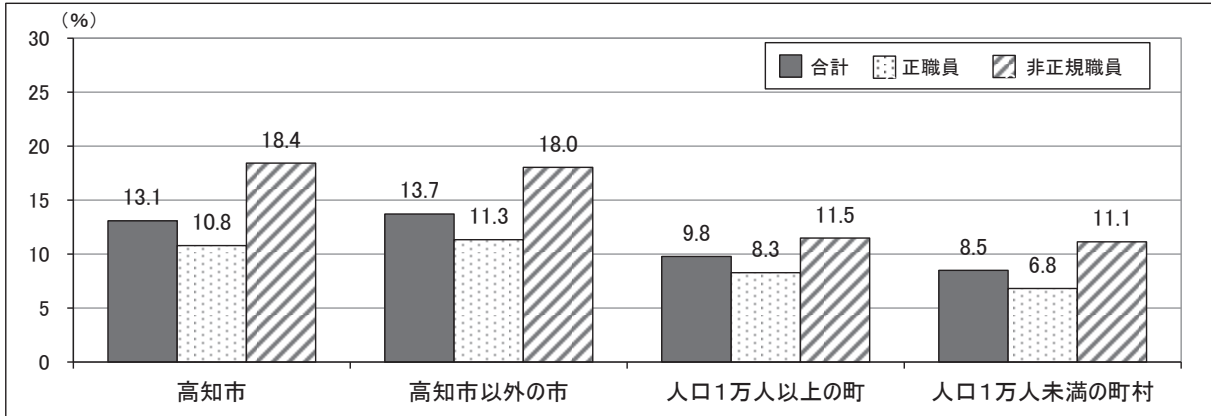
【注記2】常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

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

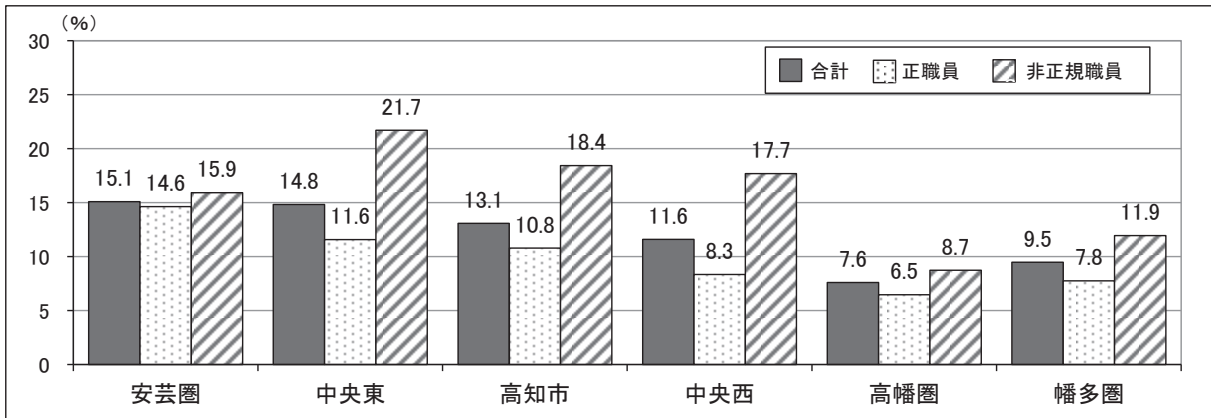
【注記3】1年間の離職率＝1年間（H30.7.1～R1.6.30）の離職者数÷1年前（H30.7.1）の在籍者数×100

事業所の所在地別、圏域別、法人格別にみた従業員の離職率は以下のとおり。

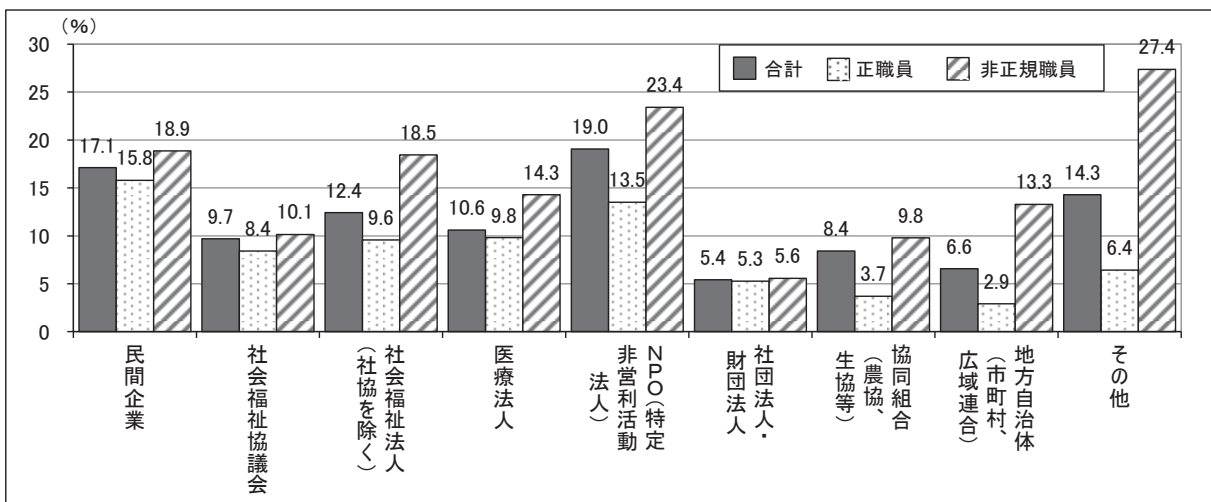
図表 過去1年間の離職率【所在地別】



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】



(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1,418人について勤務年数をみると、「3年未満」が正職員で54.9%、非正規職員（常勤）で60.0%、非正規職員（短時間）で60.6%となっている。

図表 離職者の勤務年数【就業形態・勤務形態別】

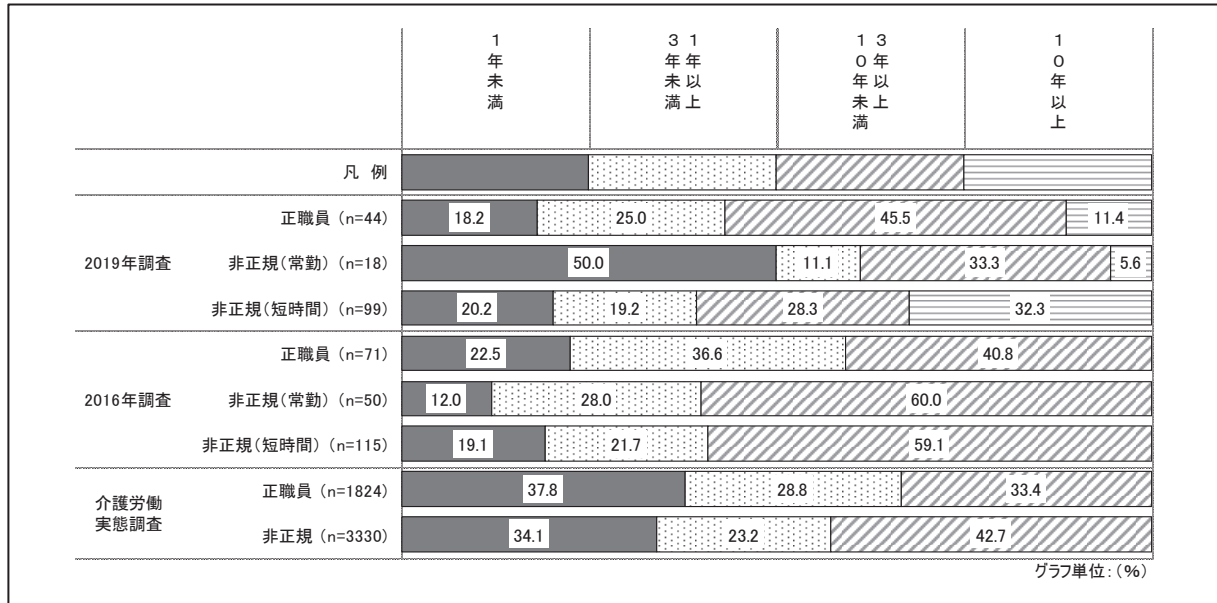
		1年未満	3年未満以上	10年以上未満	10年以上
凡例					
2019年調査	正職員 (n=767)	28.6	26.3	31.8	13.3
	非正規(常勤) (n=262)	38.2	21.8	28.6	11.5
	非正規(短時間) (n=389)	41.6	19.0	25.2	14.1
2016年調査	正職員 (n=941)	28.1	24.3	47.6	
	非正規(常勤) (n=416)	39.4	28.8	31.7	
	非正規(短時間) (n=428)	41.6	27.6	30.8	
介護労働実態調査	正職員 (n=10157)	32.3	27.8	39.9	
	非正規 (n=10169)	43.6	24.7	31.7	

グラフ単位: (%)

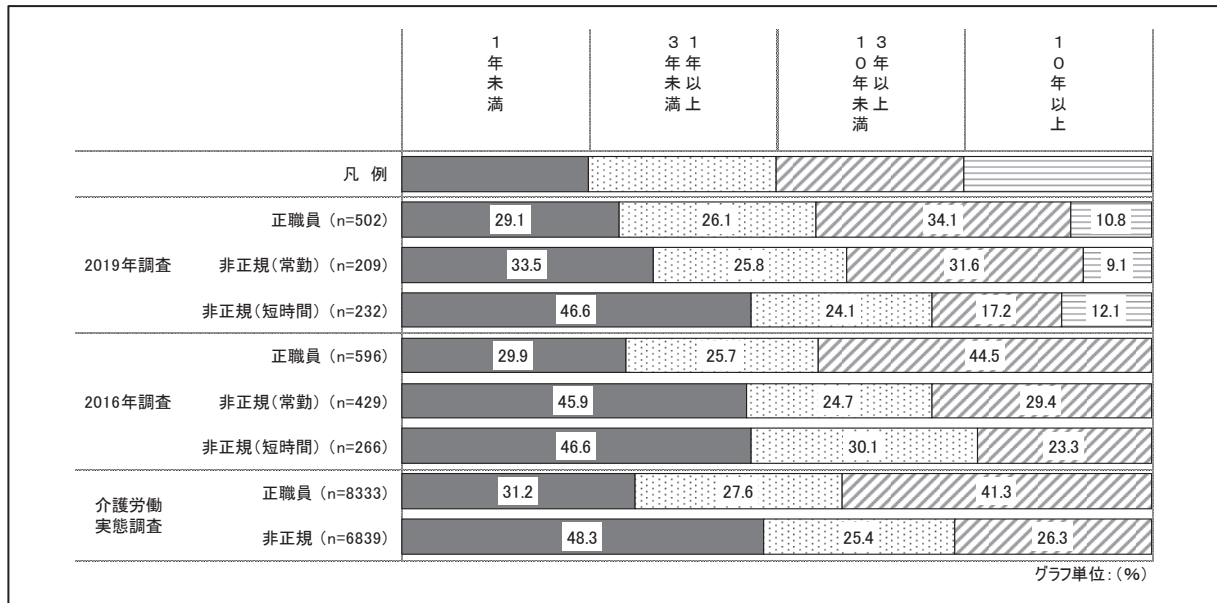
【注記】2016年調査・介護労働実態調査では、【3年以上】の区分であったため、【3年以上10年未満】として表記。

就業形態別・勤務形態別にみると、「訪問介護員」は、2016年調査と比べて非正規職員（常勤）の「3年未満」の比率が2割程度増加しており、「介護職員」は、2016年調査と比べて非正規職員（常勤）の「3年未満」の比率が1割程度減少している。

図表 離職者の勤務年数【訪問介護員】



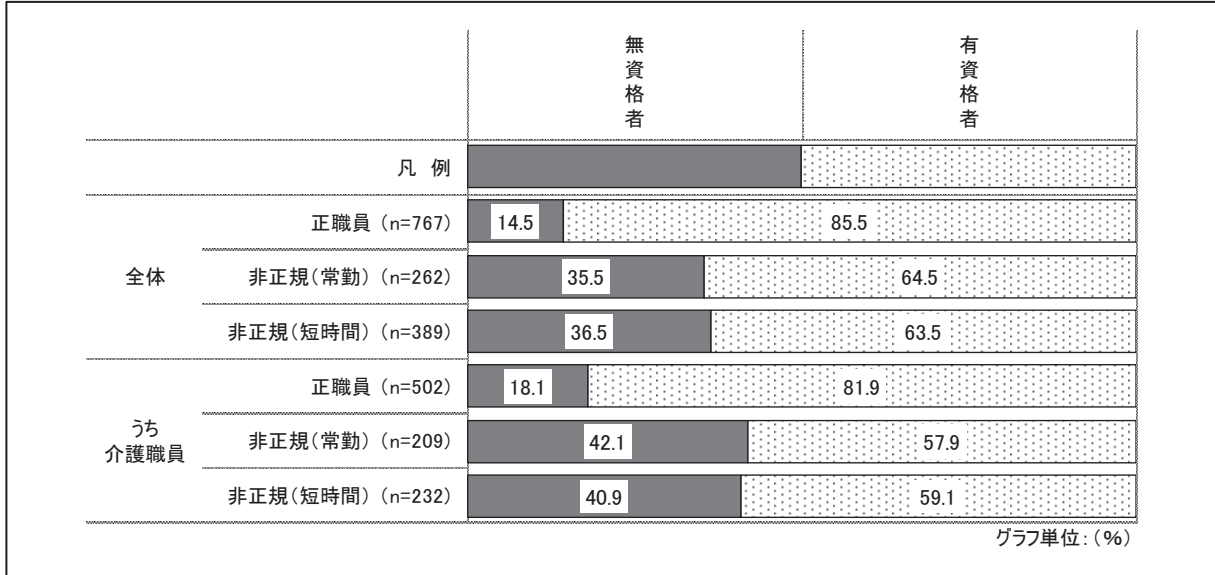
図表 離職者の勤務年数【介護職員】



(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1,418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	18.3%	81.7%	16.3%	83.7%	10.7%	89.3%	11.8%	88.2%
	②非正規職員(常勤労働者)	44.0%	56.0%	28.1%	71.9%	38.7%	61.3%	13.3%	86.7%
	③非正規職員(短時間労働者)	43.8%	56.2%	29.7%	70.3%	31.6%	68.4%	32.7%	67.3%
うち 介護職員	⑦正職員	22.6%	77.4%	22.1%	77.9%	14.0%	86.0%	9.3%	90.7%
	⑧非正規職員(常勤労働者)	51.4%	48.6%	38.9%	61.1%	40.9%	59.1%	21.1%	78.9%
	⑨非正規職員(短時間労働者)	46.3%	53.7%	35.7%	64.3%	47.5%	52.5%	21.4%	78.6%

(1) - 4 過去1年間の採用者数及び離職者数

ここでは、前述問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・非正規職員ともに「採用者数」の方が「離職者数」より多くなっている。

2016年調査においても、いずれも「採用者数」が「離職者数」より多かったが、2019年調査では2016年調査より「離職者数」の比率が減って、「採用者数」と「離職者数」の差が大きくなっている。

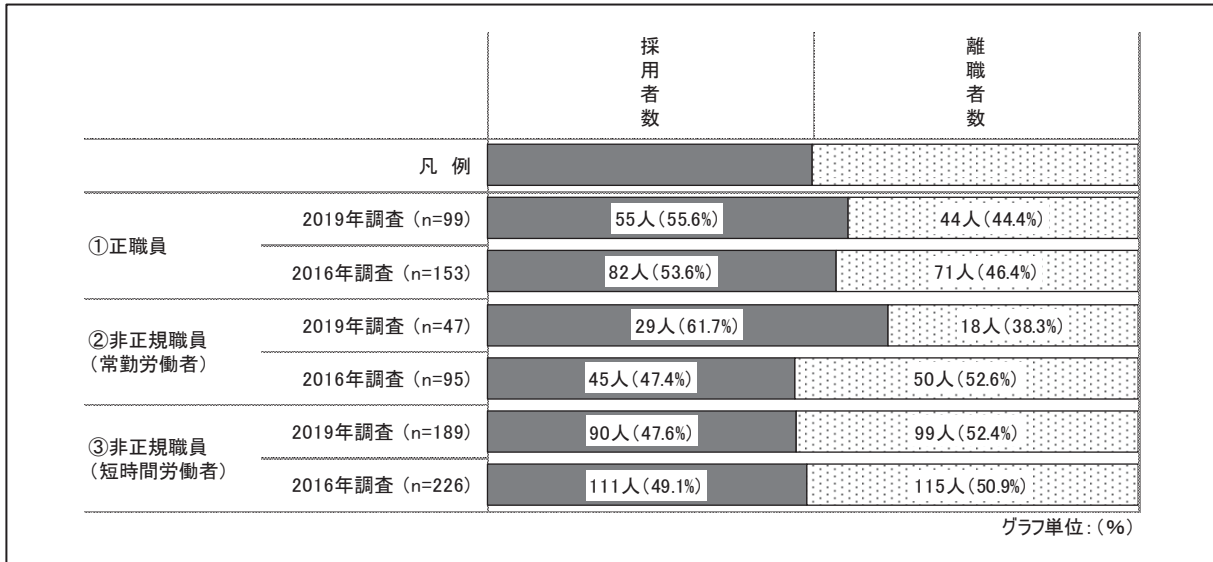
図表 過去1年間の採用者と離職者の比率【就業形態・勤務形態別】

		採用者数	離職者数
凡例			
①正職員	2019年調査 (n=1666)	899人(54.0%)	767人(46.0%)
	2016年調査 (n=1979)	1,038人(52.5%)	941人(47.5%)
②非正規職員 (常勤労働者)	2019年調査 (n=576)	314人(54.5%)	262人(45.5%)
	2016年調査 (n=946)	530人(56.0%)	416人(44.0%)
③非正規職員 (短時間労働者)	2019年調査 (n=887)	498人(56.1%)	389人(43.9%)
	2016年調査 (n=906)	478人(52.8%)	428人(47.2%)

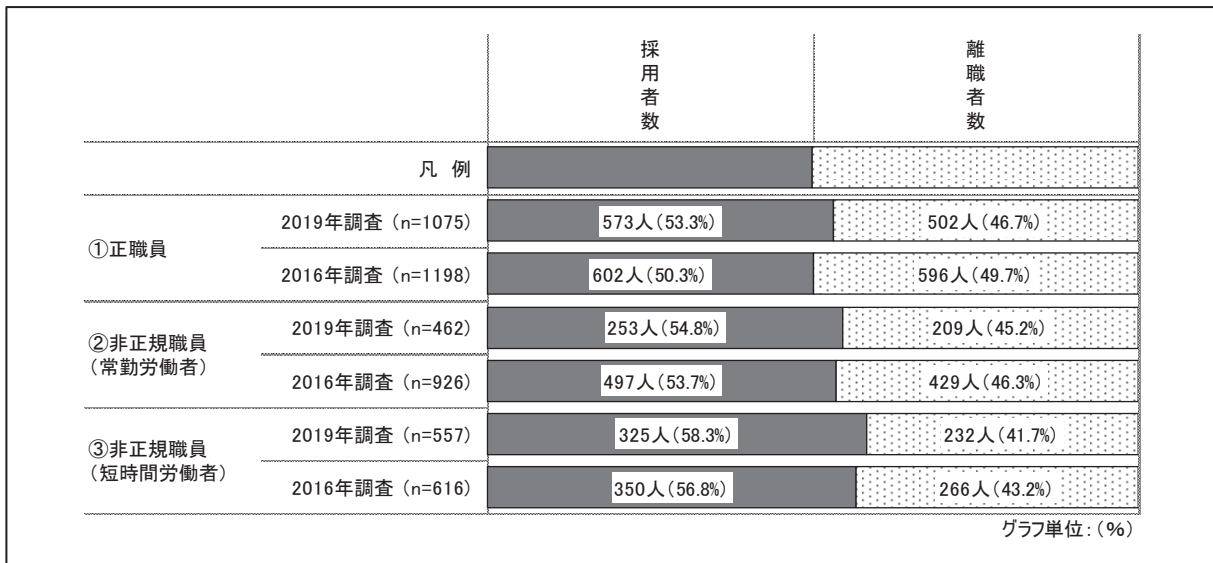
グラフ単位：(%)

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、採用者数、離職者数ともに減少する中で、介護職員は、正職員・非正規職員ともに「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】



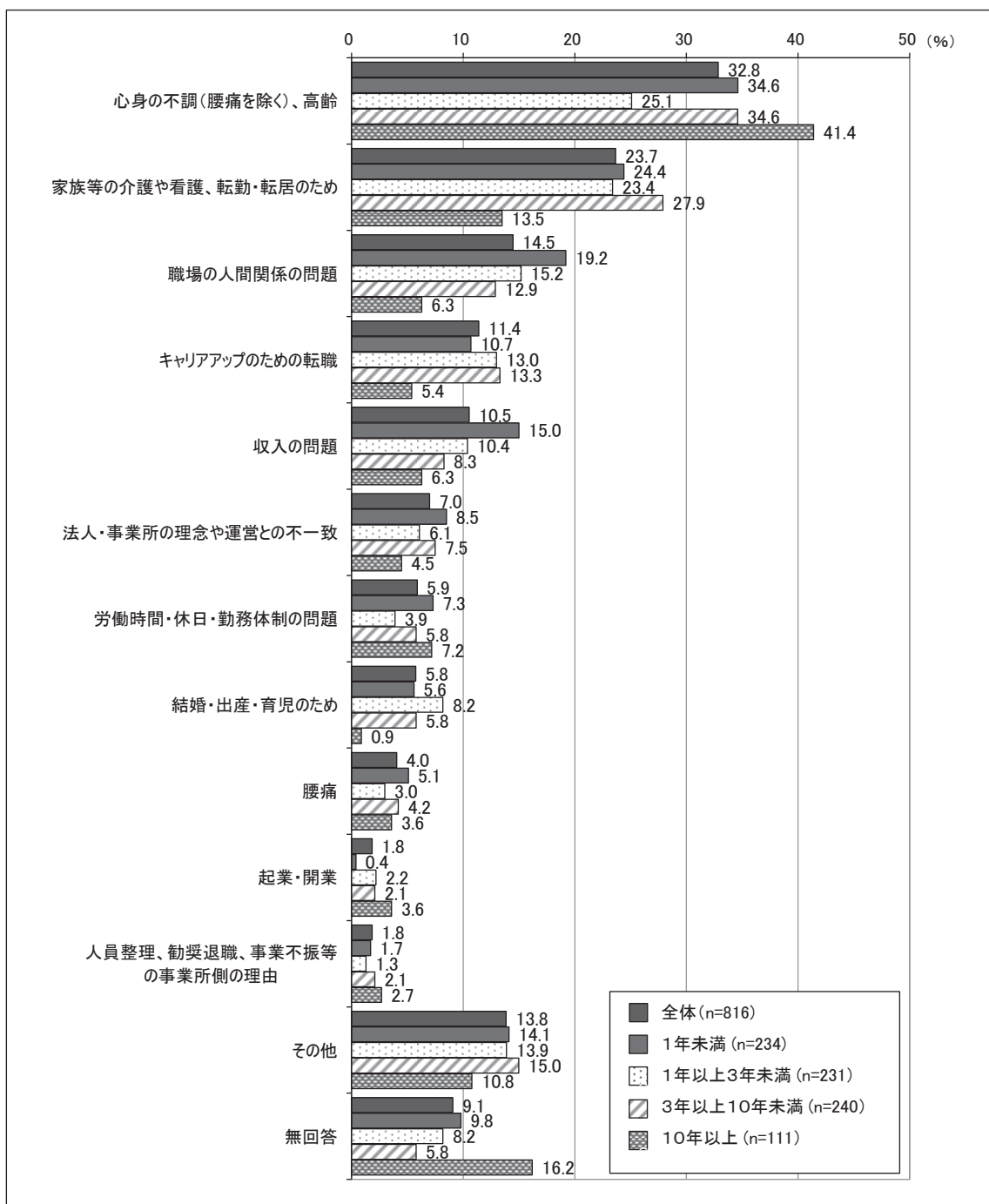
(2) 主な離職理由

問9 (2) 前述(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」(32.8%)が最も多く、次いで「家族等の介護や看護、転勤・転居のため」(23.7%)、「職場の人間関係の問題」(14.5%)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、「職場の人間関係の問題」(19.2%)や「収入の問題」(15.0%)も離職理由の上位となっている。

図表 主な離職理由



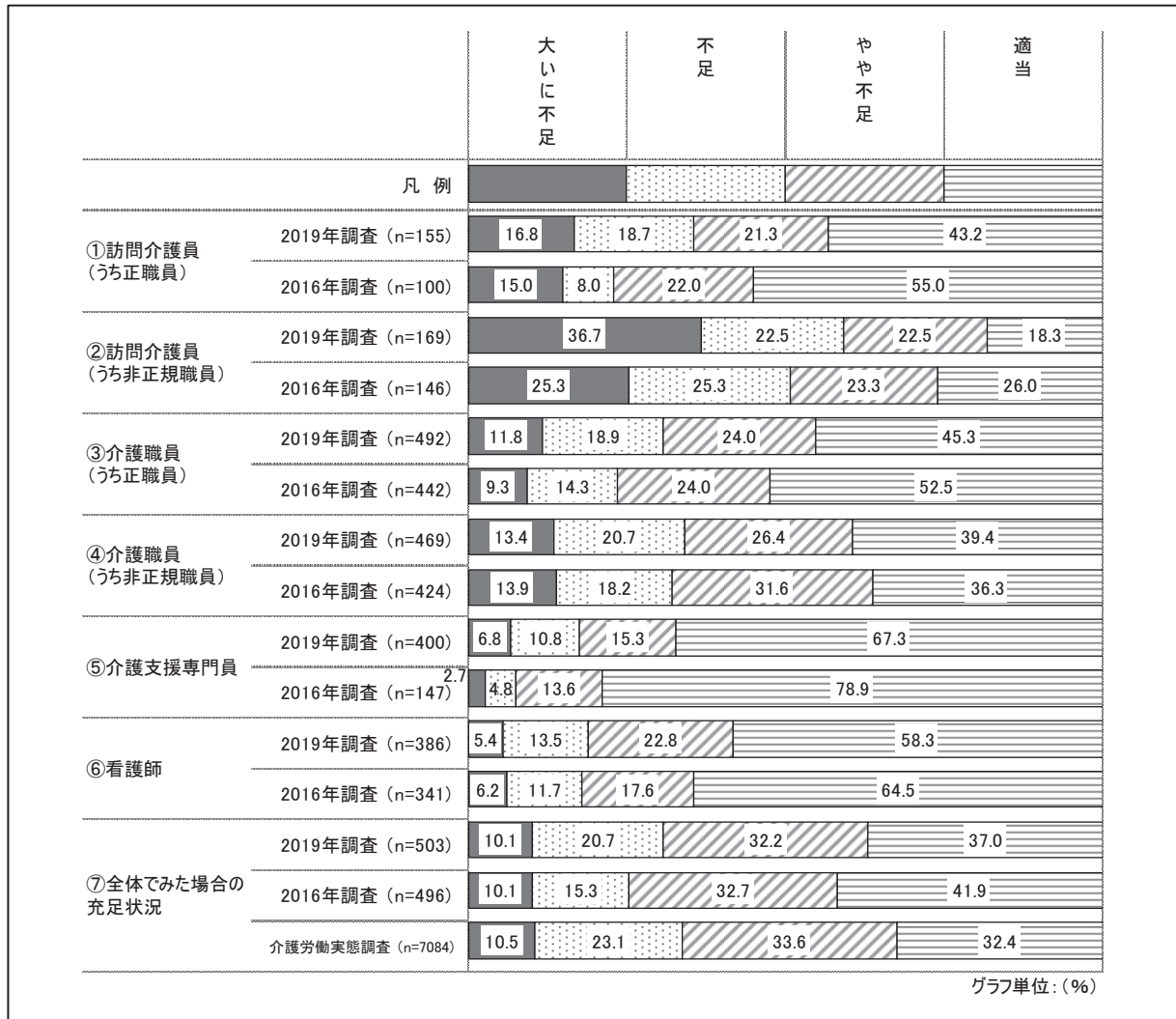
(3) 職種別の充足状況

問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37.0%となっており、63.0%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81.5%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。

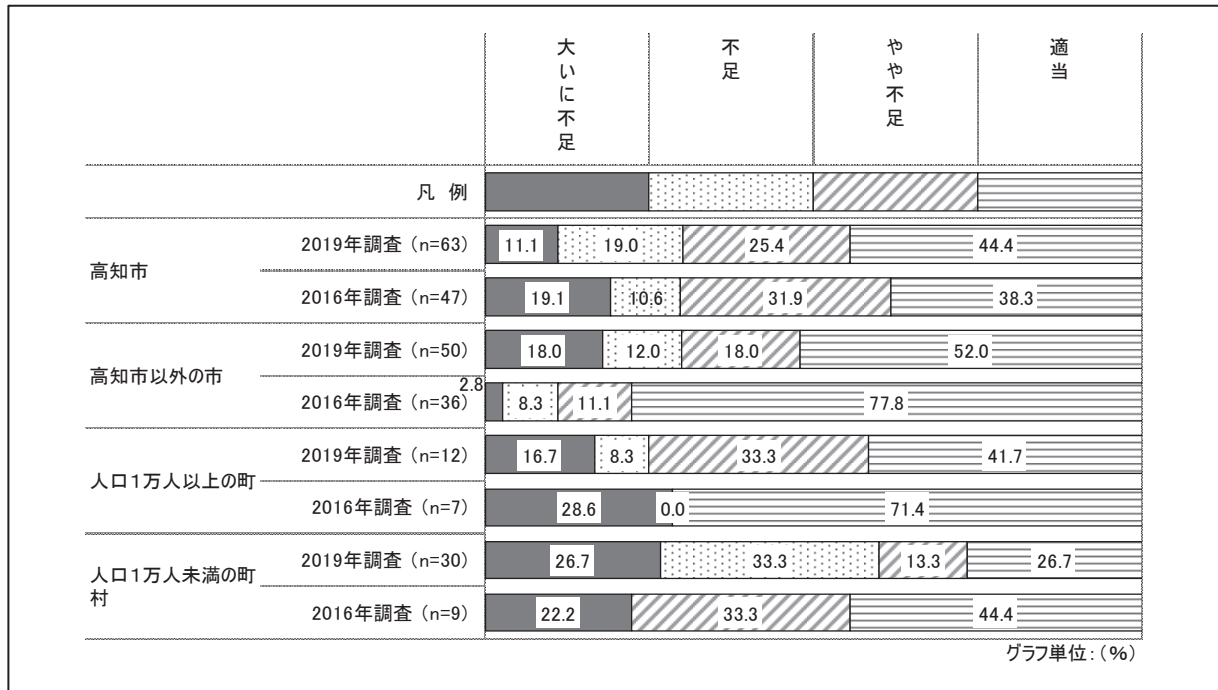
図表 職種別の充足状況



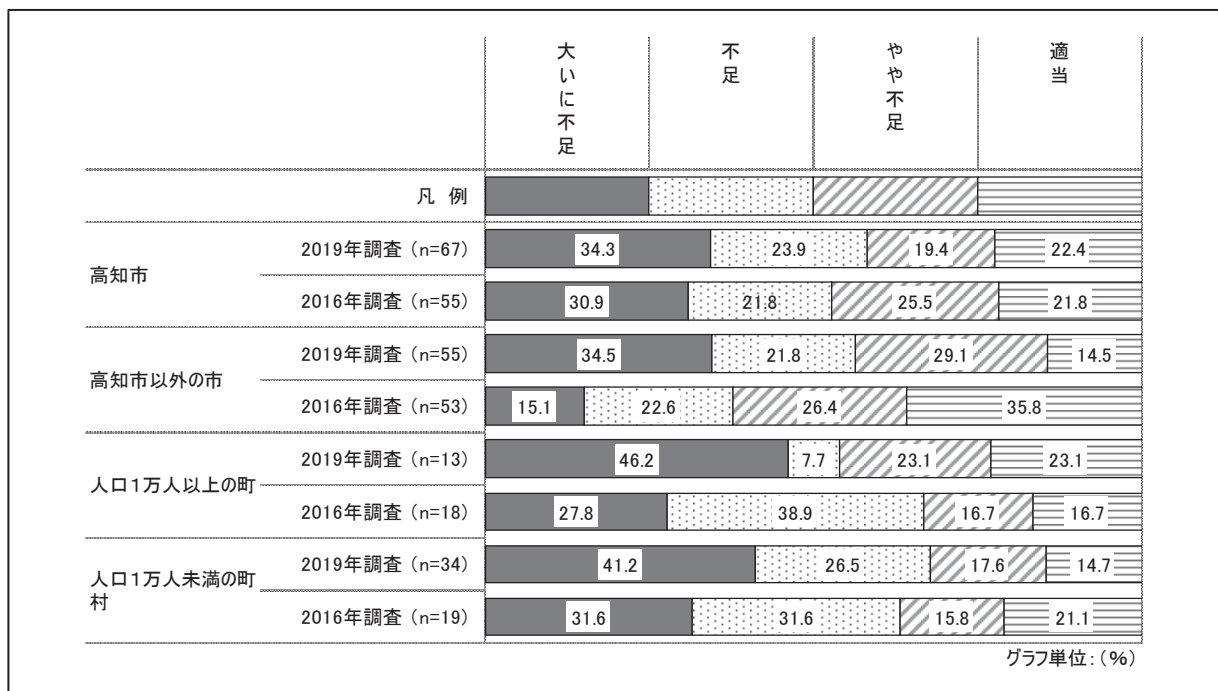
【注記】 nは「当該職種はいない」及び「無回答」を除いた数である。

訪問介護員の所在地別の充足状況は以下のとおり。

図表 訪問介護員（正職員）の充足状況【所在地別】



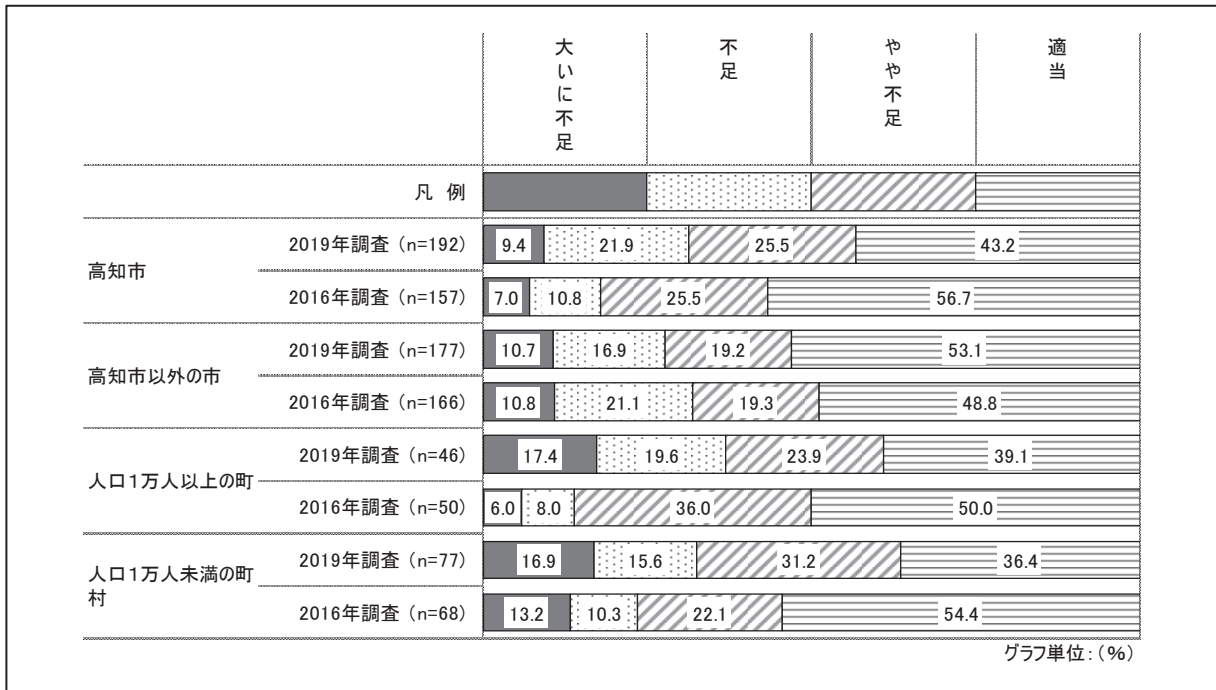
図表 訪問介護員（非正規職員）の充足状況【所在地別】



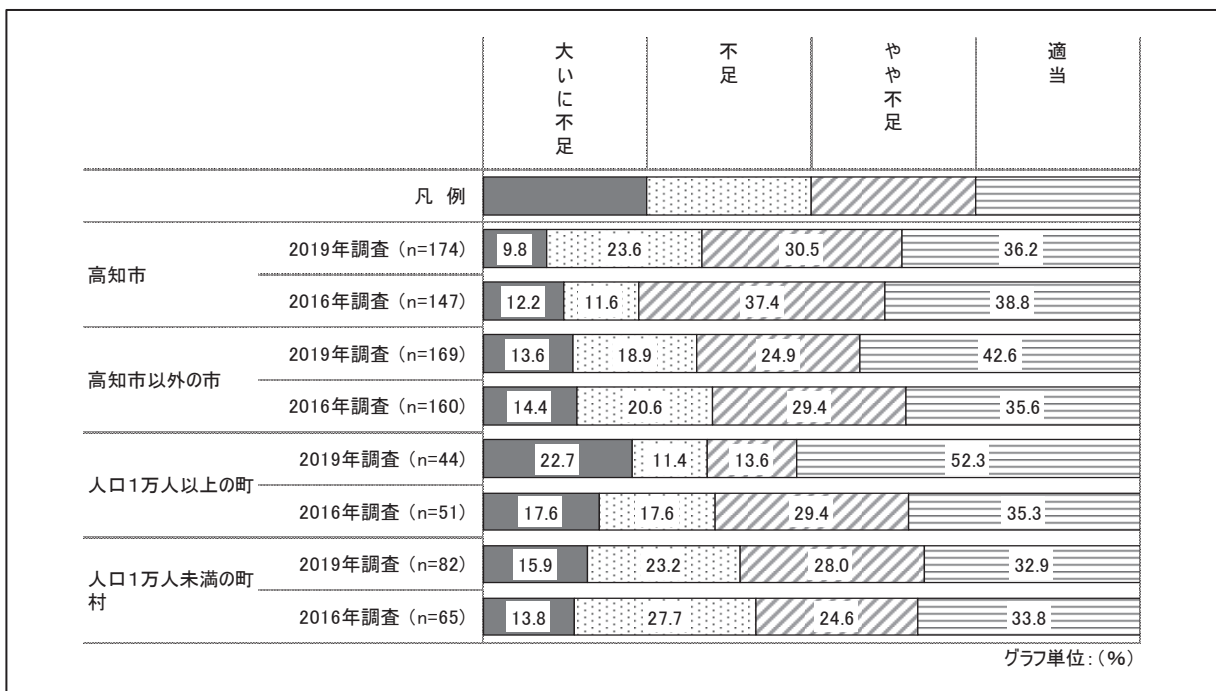
【注記】「当該職種はいない」及び「無回答」を除いて比較している。

介護職員の所在地別の充足状況は以下のとおり。

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】



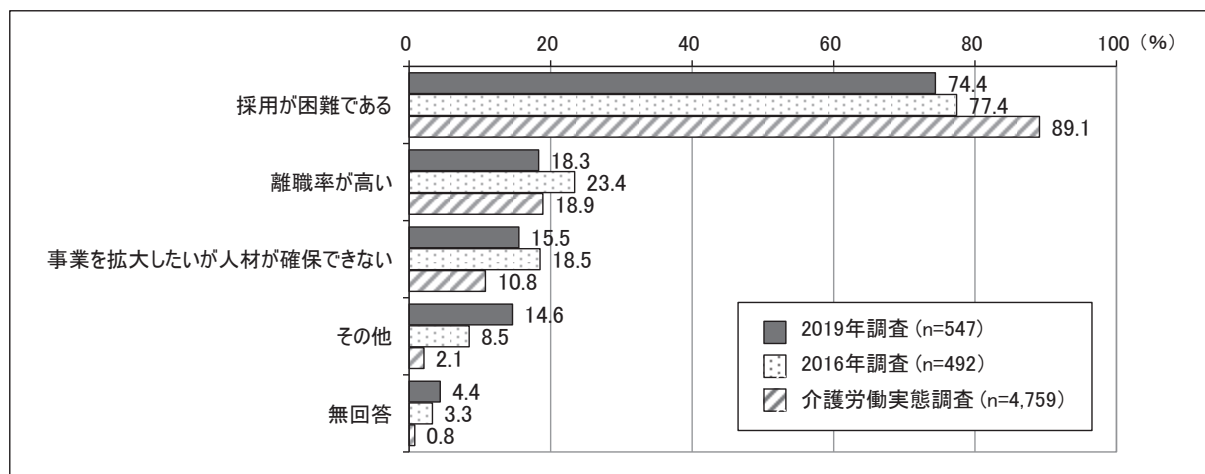
【注記】「当該職種はいない」及び「無回答」を除いて比較している。

(4) 従業員の不足している理由

問9 (4) 不足している理由 (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」(74.4%)が最も多く、次いで「離職率が高い」(18.3%)、「事業を拡大したいが人材が確保できない」(15.5%)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。

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」が多いが、「人口1万人以上の町」(82.2%)で特に比率が高くなっている。

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、「居宅介護支援」(24.0%)、「訪問介護」(23.8%)で比率が高くなっている。

図表 採用が困難な理由 【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	そ の 他	無 回 答
全 体 (2019年調査)		547	74.4	18.3	15.5	14.6	4.4
所 在 地 別	高知市	215	71.2	20.9	19.1	14.0	4.2
	高知市以外の市	192	75.0	17.7	16.7	13.5	5.7
	人口1万人以上の町	45	82.2	24.4	11.1	8.9	2.2
	人口1万人未満の町村	95	76.8	10.5	7.4	21.1	3.2
	無回答	-	-	-	-	-	-
サ ー ビ ス 種 別 (2 1 区 分)	短期入所生活介護	67	79.1	20.9	4.5	11.9	4.5
	特定施設入居者生活介護	19	47.4	36.8	5.3	26.3	5.3
	認知症対応型共同生活介護	72	83.3	20.8	2.8	9.7	2.8
	地域密着型特定施設入居者生活介護	7	42.9	42.9	-	28.6	14.3
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	8	75.0	-	-	12.5	25.0
	介護老人福祉施設	53	84.9	17.0	-	13.2	1.9
	介護老人保健施設	18	83.3	16.7	5.6	5.6	5.6
	介護療養型医療施設	14	71.4	28.6	7.1	-	14.3
	介護医療院	7	85.7	42.9	14.3	14.3	14.3
	訪問介護	126	81.0	11.9	23.8	11.9	0.8
	訪問入浴介護	16	93.8	18.8	6.3	6.3	-
	夜間対応型訪問介護	2	100.0	-	-	-	-
	居宅介護支援	96	69.8	12.5	24.0	10.4	10.4
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	50.0	37.5	12.5	25.0	12.5
	通所介護	87	64.4	19.5	11.5	23.0	6.9
	地域密着型通所介護	87	73.6	27.6	21.8	17.2	2.3
	通所リハビリテーション	21	90.5	9.5	4.8	4.8	4.8
	認知症対応型通所介護	18	77.8	33.3	11.1	16.7	5.6
	小規模多機能型居宅介護	24	87.5	29.2	-	12.5	-
	看護小規模多機能型居宅介護	1	-	100.0	-	100.0	-
	その他	4	100.0	-	25.0	25.0	-
無回答	3	66.7	-	66.7	-	-	

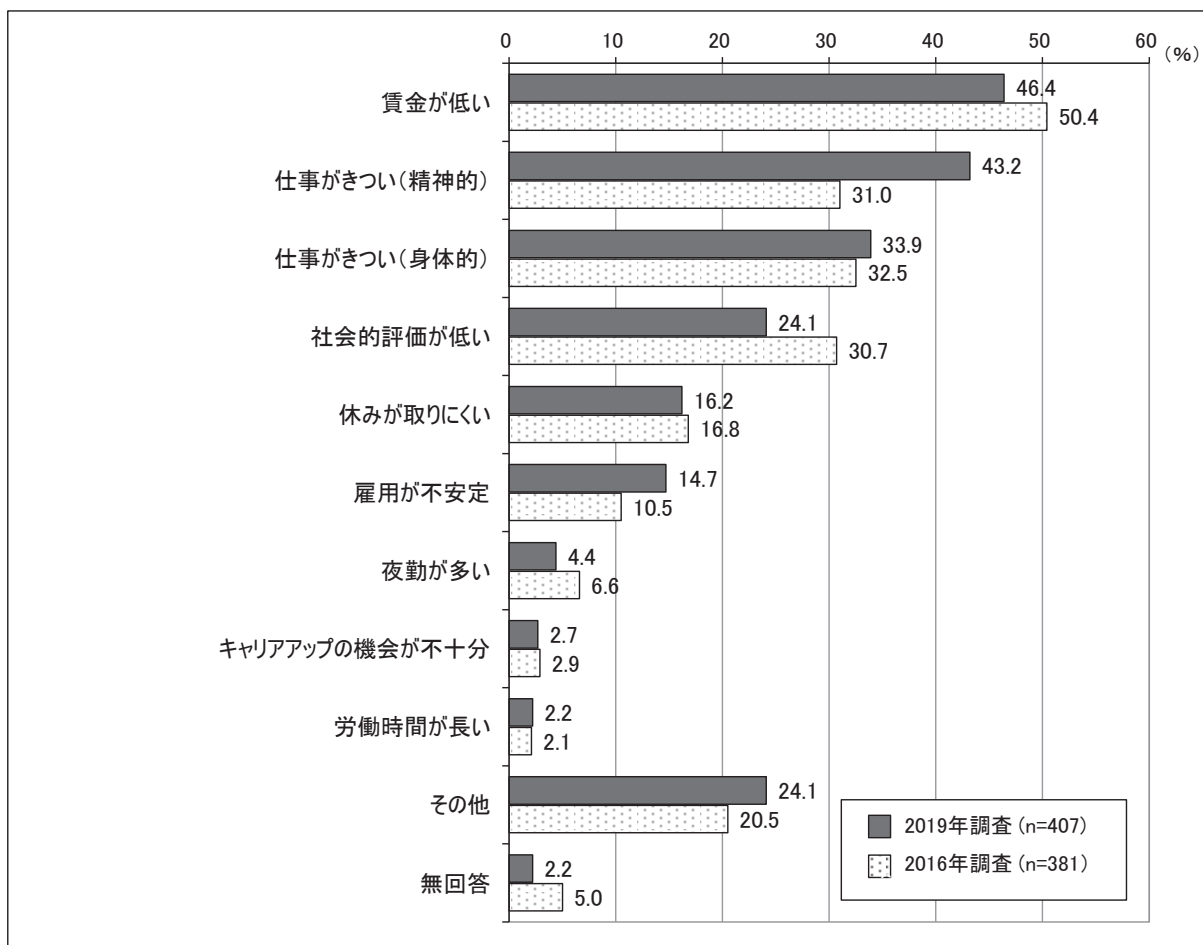
(5) 採用が困難な理由

問9 (5) 前述(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つまで〇)

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」(46.4%)が最も多く、次いで「仕事がつい(精神的)」(43.2%)、「仕事がつい(身体的)」(33.9%)、「社会的評価が低い」(24.1%)となっている。

なお、「その他」の内容は、「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「生活が不便な立地」などとなっている。

図表 採用が困難な理由



法人格別にみると、「民間企業」と「社会福祉法人（社協を除く）」と「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」が多いが、「NPO（特定非営利活動法人）」（71.4%）で特に比率が高くなっている。また、「地方自治体（市町村、広域連合）」では「仕事がきつい（精神的）」（75.0%）が最も多くなっている。

サービス種別（21区分）の理由は以下のとおり。

図表 採用が困難な理由 【法人格別】

単位：(%)

	全 体 (n)	賃 金 が 低 い	（ 精 神 的 ） 仕 事 が き つ い	（ 身 体 的 ） 仕 事 が き つ い	い 社 会 的 評 価 が 低 い	い 休 み が 取 り に く い	雇 用 が 不 安 定	夜 勤 が 多 い	キ ャ リ ア ア ッ プ の 機 会 が 不 十 分	労 働 時 間 が 長 い	そ の 他	無 回 答
全 体（2019年調査）	407	46.4	43.2	33.9	24.1	16.2	14.7	4.4	2.7	2.2	24.1	2.2
法人格別												
民間企業	135	48.1	48.9	37.0	23.0	11.9	21.5	2.2	1.5	2.2	16.3	1.5
社会福祉協議会	40	45.0	35.0	17.5	12.5	12.5	15.0	2.5	12.5	10.0	35.0	-
社会福祉法人	115	33.9	38.3	34.8	36.5	20.9	7.0	7.0	1.7	0.9	27.0	3.5
医療法人	71	62.0	39.4	31.0	19.7	7.0	11.3	2.8	1.4	-	35.2	2.8
NPO（特定非営利活動法人）	7	71.4	28.6	28.6	14.3	71.4	-	-	-	-	14.3	-
社団法人・財団法人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
協同組合（農協、生協等）	10	70.0	40.0	30.0	20.0	30.0	30.0	-	-	-	-	-
地方自治体（市町村、広域連合）	16	31.3	75.0	50.0	18.8	37.5	6.3	25.0	-	-	12.5	6.3
その他	12	50.0	50.0	50.0	-	16.7	41.7	-	8.3	8.3	16.7	-
無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
サービス種別（21区分）												
短期入所生活介護	53	32.1	64.2	52.8	28.3	34.0	7.5	18.9	-	5.7	11.3	1.9
特定施設入居者生活介護	9	66.7	55.6	66.7	33.3	11.1	11.1	11.1	-	-	11.1	-
認知症対応型共同生活介護	60	51.7	45.0	28.3	35.0	8.3	5.0	5.0	1.7	5.0	30.0	-
地域密着型特定施設入居者生活介護	3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	6	-	66.7	66.7	-	16.7	16.7	-	-	-	66.7	-
介護老人福祉施設	45	28.9	57.8	55.6	33.3	33.3	6.7	22.2	-	-	11.1	2.2
介護老人保健施設	15	73.3	33.3	20.0	26.7	-	26.7	-	-	-	40.0	-
介護療養型医療施設	10	40.0	50.0	80.0	10.0	-	-	-	-	-	60.0	10.0
介護医療院	6	33.3	66.7	66.7	33.3	16.7	-	-	-	-	16.7	-
訪問介護	102	44.1	48.0	25.5	24.5	16.7	30.4	1.0	2.9	4.9	19.6	1.0
訪問入浴介護	15	46.7	40.0	13.3	13.3	13.3	20.0	-	13.3	20.0	26.7	-
夜間対応型訪問介護	2	50.0	50.0	-	100.0	50.0	-	-	-	-	-	-
居宅介護支援	67	43.3	59.7	19.4	10.4	9.0	23.9	-	1.5	4.5	25.4	4.5
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	4	25.0	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-
通所介護	56	50.0	42.9	35.7	16.1	14.3	8.9	1.8	5.4	7.1	21.4	1.8
地域密着型通所介護	64	50.0	28.1	21.9	18.8	25.0	17.2	3.1	3.1	7.8	23.4	3.1
通所リハビリテーション	19	78.9	36.8	15.8	31.6	-	21.1	-	-	-	36.8	-
認知症対応型通所介護	14	78.6	57.1	14.3	28.6	28.6	14.3	-	-	7.1	14.3	7.1
小規模多機能型居宅介護	21	28.6	61.9	47.6	33.3	23.8	4.8	-	-	14.3	33.3	-
看護小規模多機能型居宅介護	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	4	75.0	25.0	50.0	25.0	-	25.0	-	-	-	50.0	-
無回答	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-

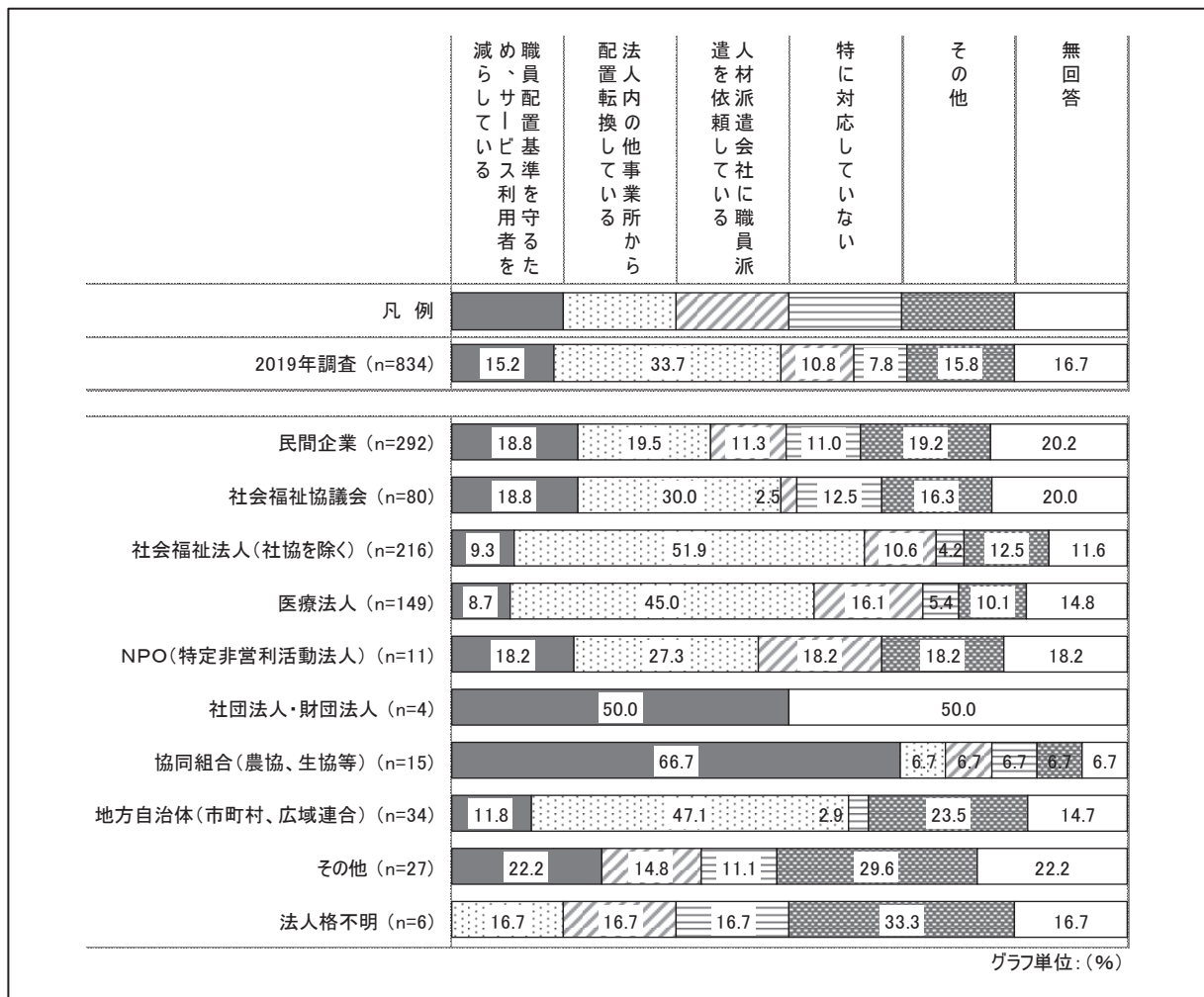
(6) 充足しない場合の対応

問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」(33.7%)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)」、「医療法人」、「地方自治体(市町村、広域連合)」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40%以上となっている。

図表 充足しない場合の対応【全体・法人格別】



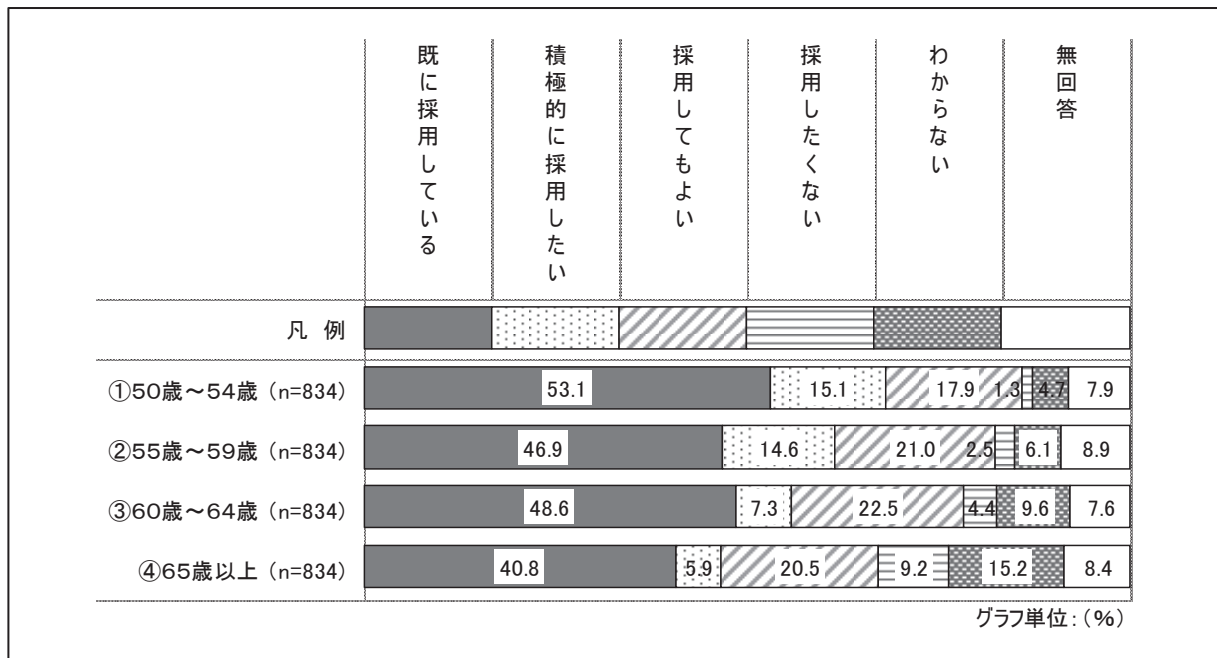
問10. 中高年齢者の採用意向・課題

(1) 採用意向

問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67.2%となっている。

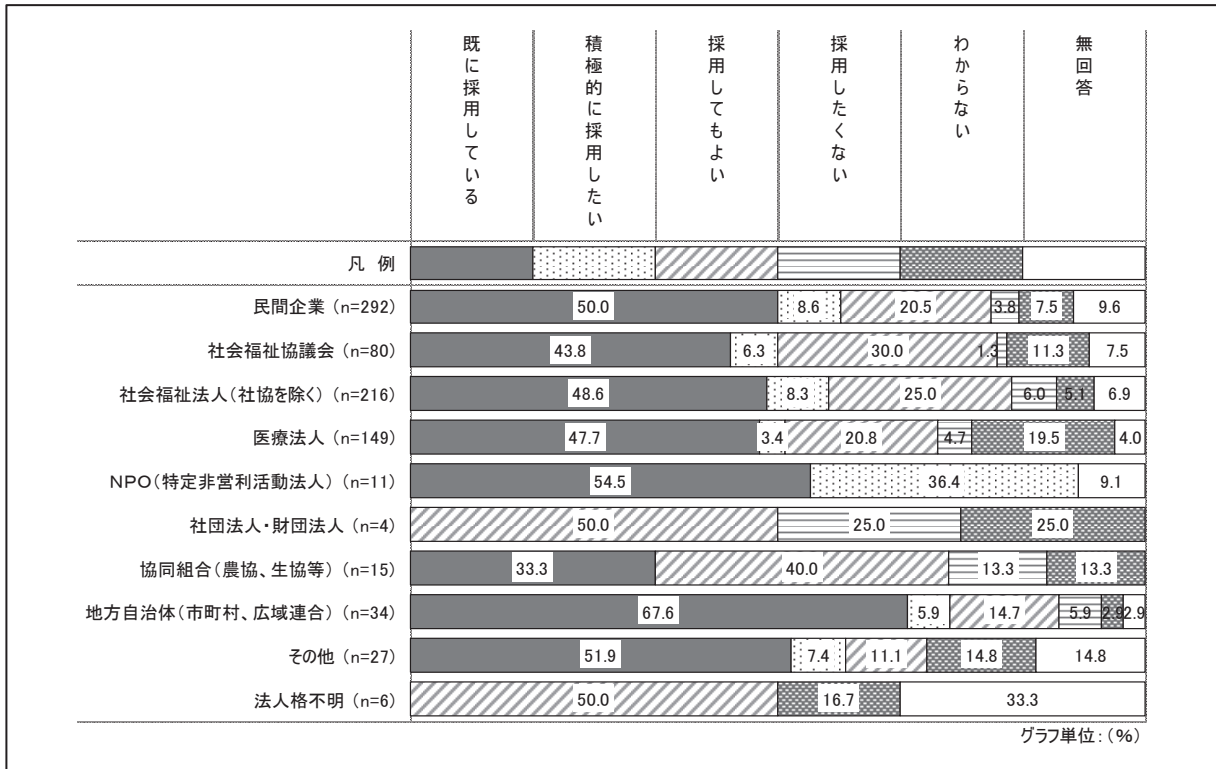
図表 採用意向



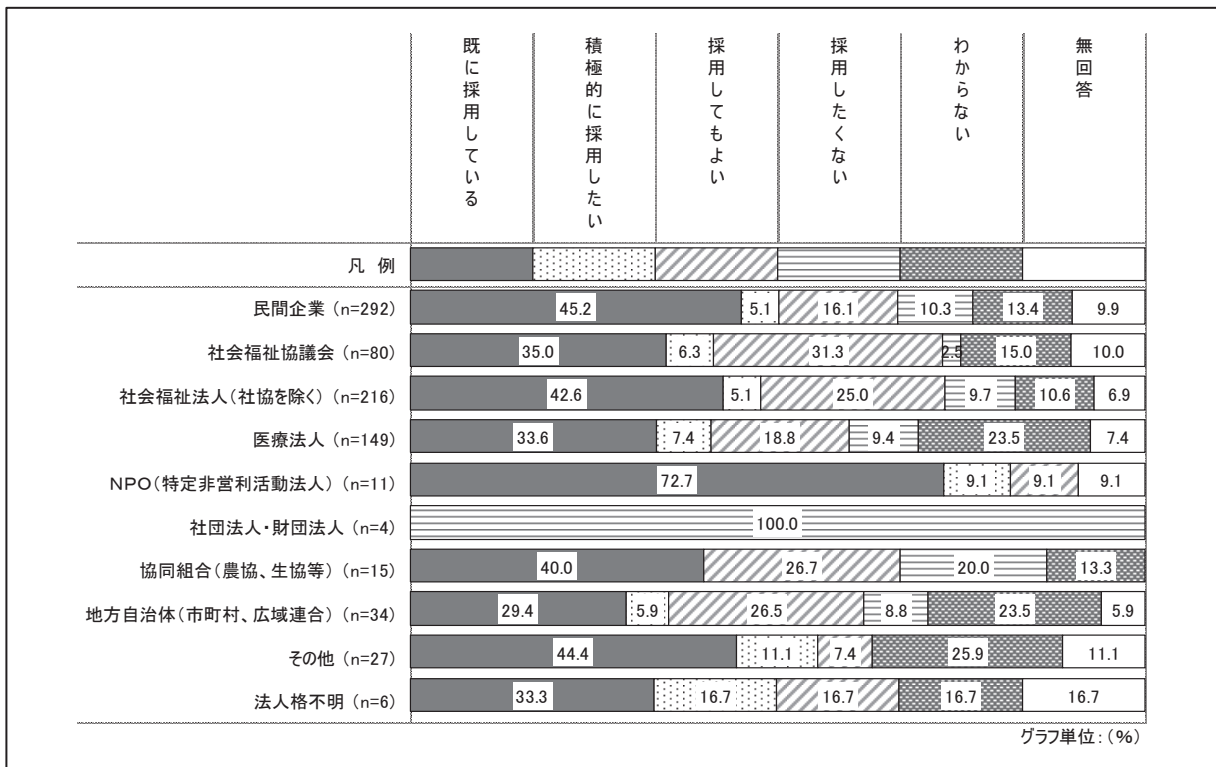
【注記】採用時の年齢が上記に該当する者。

法人格別の採用意向（60歳～64歳、65歳以上）は以下のとおり。

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】

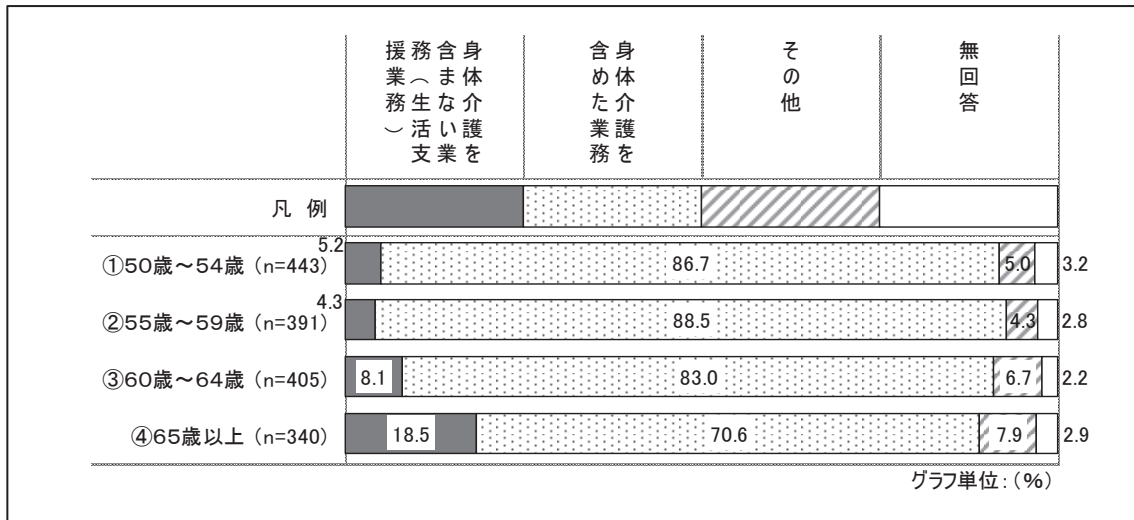


(2) 中高年齢者が担っている業務

問10(2) 前述(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。担っていただい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」(18.5%)が多くなっている。

図表 中高年齢者が担っている業務

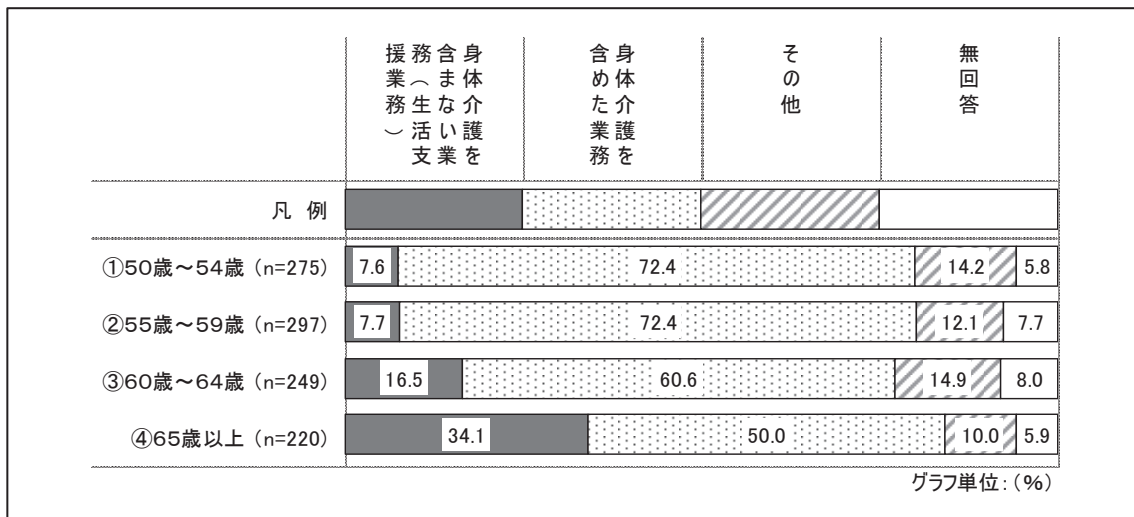


(3) 中高年齢者に担っていただきたい業務

問10(3) 前述(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」(34.1%)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



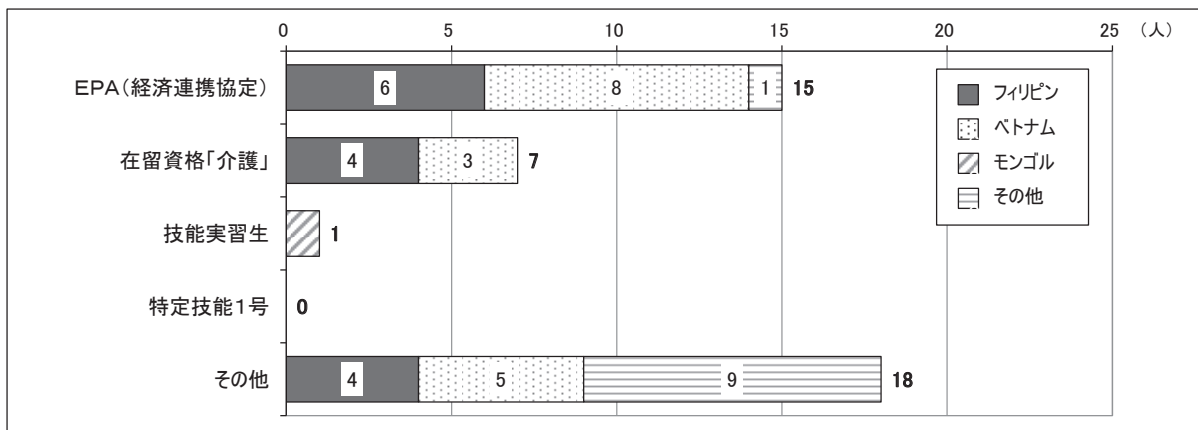
問 1 1. 介護事業に従事する外国人介護人材

(1) 外国人介護人材の人数 (受入制度別)

問 1 1 (1) 介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。R1.7.1 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、EPA (経済連携協定) が 15 人で内訳は「ベトナム」(8 人) が最も多く、次いで「フィリピン」(6 人) となっている。在留資格「介護」が 7 人で内訳は「フィリピン」(4 人) が最も多く、次いで「ベトナム」(3 人) となっている。

図表 外国人介護人材の人数 (受入制度)

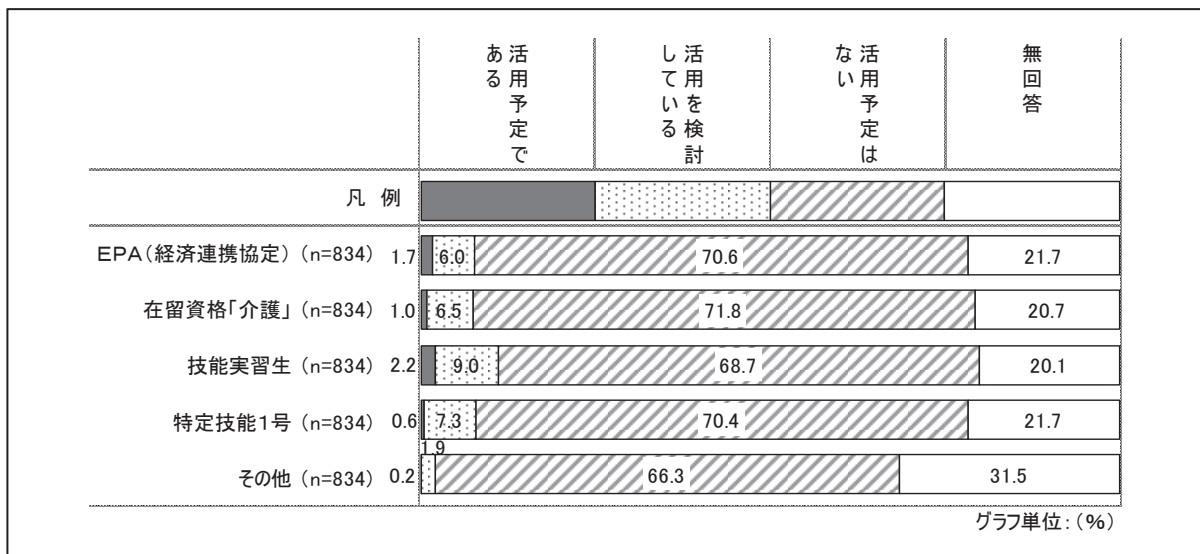


(2) 外国人介護人材の活用予定

問 1 1 (2) 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、技能実習生は「活用予定である」と「活用を検討している」を合わせると 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

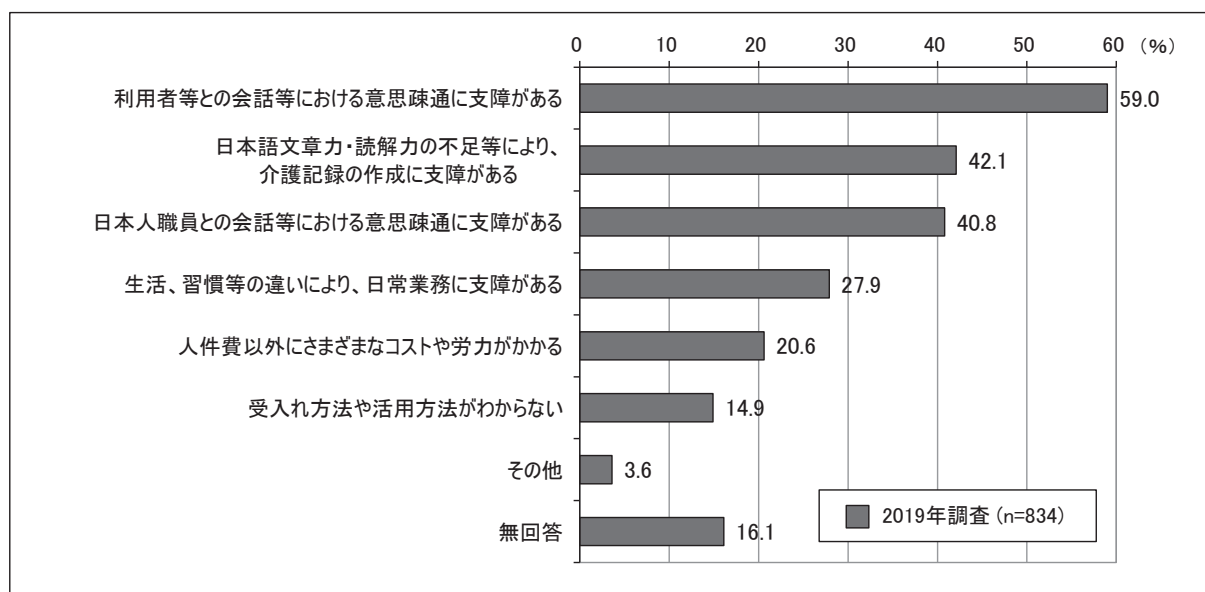


(3) 外国人介護人材の活用にあたっての課題

問11(3) 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○)

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」(59.0%)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」(42.1%)、「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」(40.8%)となっている。

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

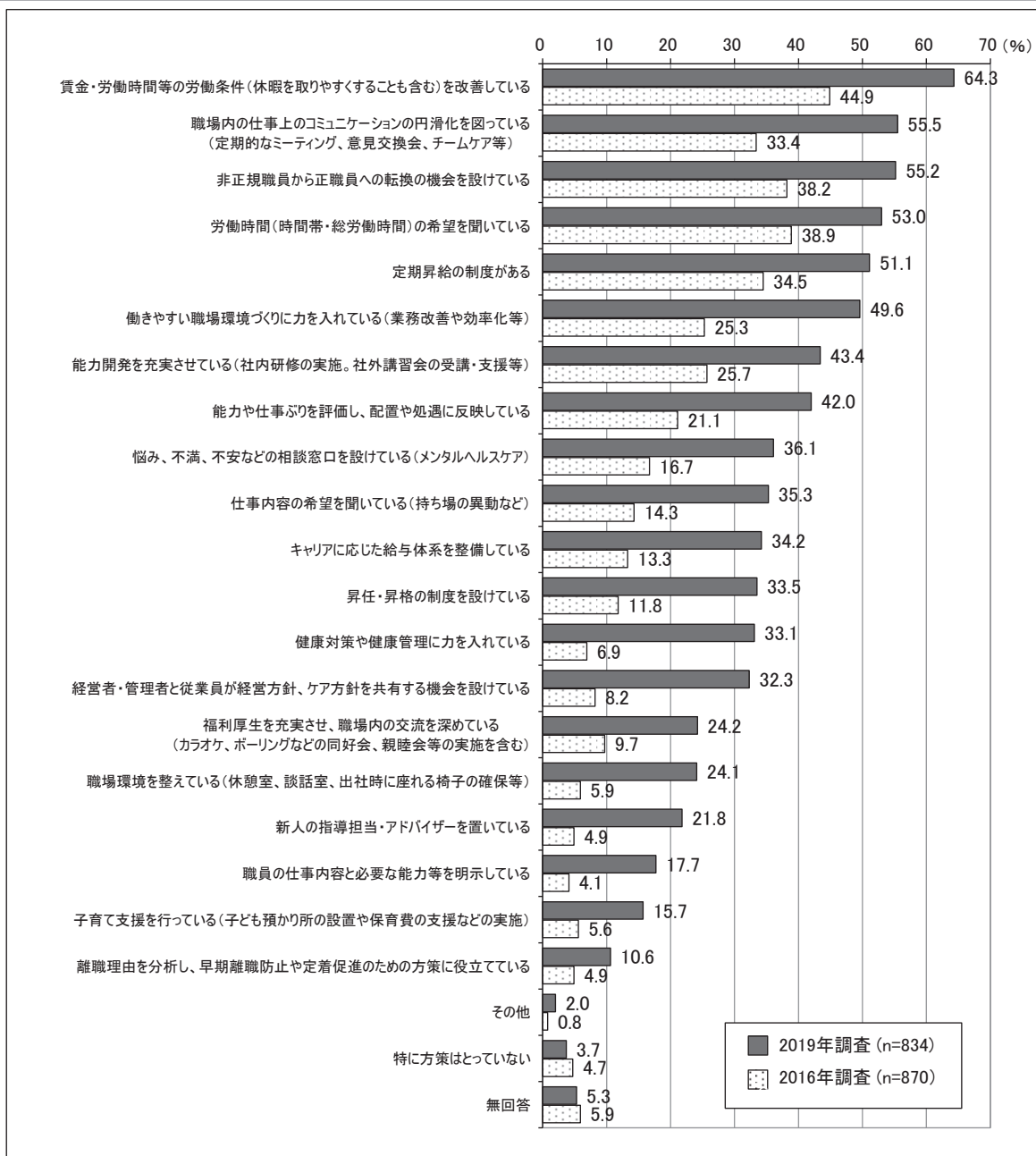
(1) 早期離職防止や定着促進を図るための方策

問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、2016年調査と比較すると、全ての項目で大きく増加しており、方策をとる事業所が多くなっている。

項目別では、「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「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）」（55.5%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（55.2%）、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（53.0%）、「定期昇給の制度がある」（51.1%）、「働きやすい職場環境づくりに入れている（業務改善や効率化等）」（49.6%）、「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）」（43.4%）、「能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している」（42.0%）、「悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスクア）」（36.1%）、「仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）」（35.3%）、「キャリアに応じた給与体系を整備している」（34.2%）、「昇任・昇格の制度を設けている」（33.5%）、「健康対策や健康管理に入れている」（33.1%）、「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」（32.3%）、「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）」（24.2%）、「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）」（24.1%）、「新人の指導担当・アドバイザーを置いている」（21.8%）、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示している」（17.7%）、「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）」（15.7%）、「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」（10.6%）、「その他」（2.0%）、「特に方策はとっていない」（3.7%）、「無回答」（5.3%）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



【注記】本調査は回答を「あてはまるもの全て」に限定しているのに対して、2016年調査は「5つまで」としているため、単純に比率を比較することはできない。

従業員数別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる施策が多い。特に、「昇任・昇格制度」、「キャリアに応じた給与体系」、「定期昇給制度」の処遇面は規模が大きくなるほど充実している。また、「相談窓口の設置」、「子育て支援」などの働きやすさへの配慮や、「能力開発の充実」、「新人指導」などの教育・研修面も規模が大きくなるほど施策がとられている。

図表 早期離職防止や定着促進を図るための施策【従業員数別】

		単位：(%)																							
		無回答	その他	特に方策はとっていない	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	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）	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	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）	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）	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	健康対策や健康管理に力を入れている	昇任・昇格の制度を設けている	キャリアに応じた給与体系を整備している	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）	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している	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）	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）	定期昇給の制度がある	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	非正規職員から正職員への転換の機会を設けている	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）	賞金・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	全体（n）
全体（2019年調査）	834	64.3	55.5	55.2	53.0	51.1	49.6	43.4	42.0	36.1	35.3	34.2	33.5	33.1	32.3	24.2	24.1	21.8	17.7	15.7	10.6	3.7	2.0	5.3	
従業員数別																									
49人以下	215	60.0	52.6	49.8	56.3	34.9	40.5	34.0	40.5	20.9	28.8	25.6	21.4	26.5	27.4	21.4	27.4	12.6	15.8	8.4	7.0	4.2	4.2	7.9	
50～99人	136	66.2	48.5	44.9	51.5	58.8	48.5	32.4	41.9	27.2	28.7	28.7	33.1	25.7	27.2	24.3	15.4	16.9	12.5	7.4	2.2	4.4	-	2.9	
100～299人	207	66.2	60.4	59.4	46.9	66.2	59.4	53.1	43.5	49.3	43.0	37.2	40.1	37.7	34.8	29.0	29.5	28.0	18.4	16.4	10.6	2.9	-	2.4	
300人以上	124	71.0	68.5	83.1	59.7	74.2	61.3	76.6	51.6	71.0	54.0	57.3	62.1	57.3	41.9	29.8	22.6	46.8	30.6	48.4	33.1	-	3.2	4.0	
無回答	7	42.9	-	14.3	28.6	14.3	42.9	14.3	42.9	-	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	28.6	14.3	14.3	-	14.3	14.3	-	14.3	

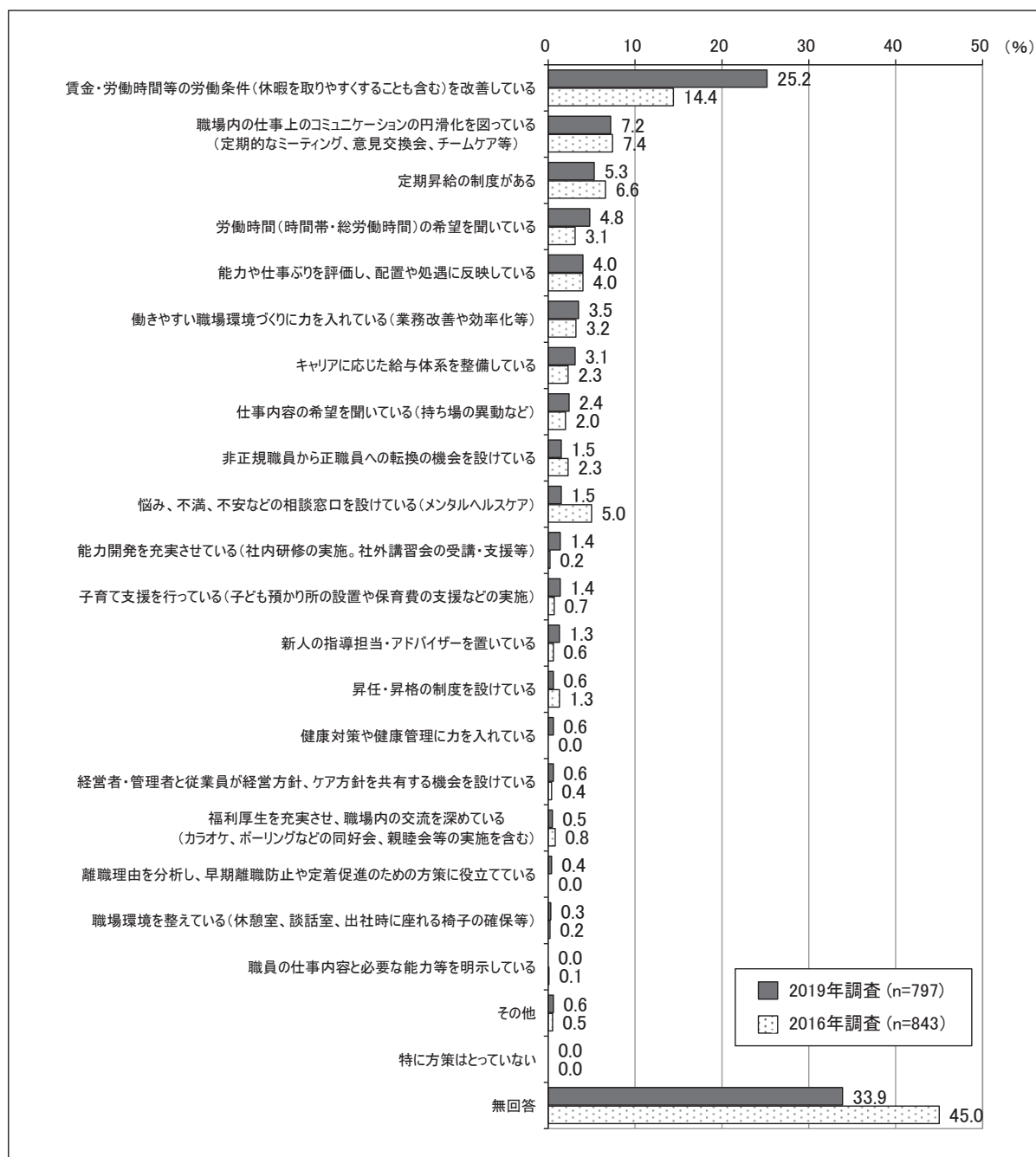
(2) 早期離職防止等に効果があった方策

問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(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」(25.2%)が最も多く、2016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)」(7.2%)、「定期昇給の制度がある」(5.3%)となっている。

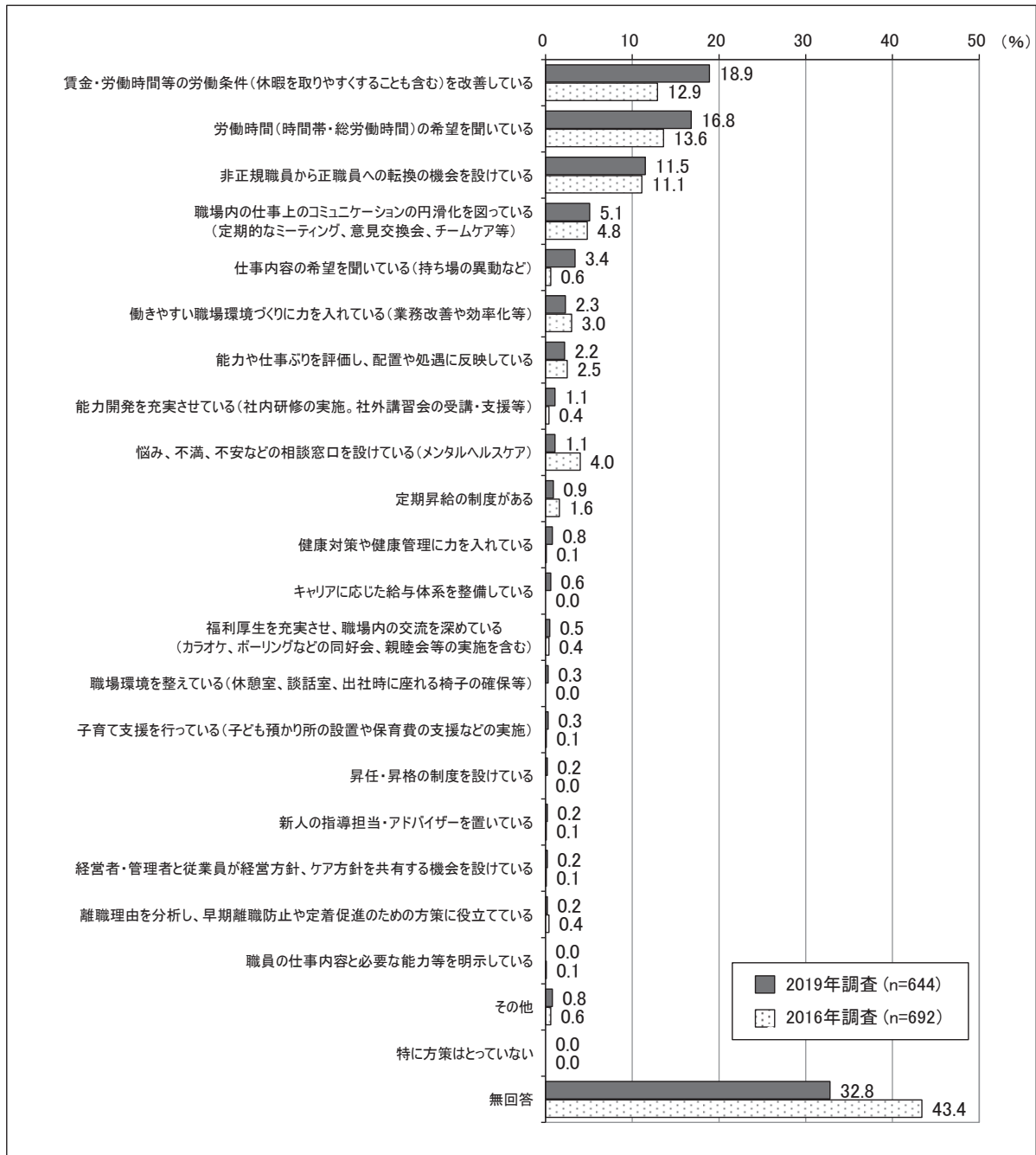
図表 早期離職防止等に効果があった方策(全体/正職員)



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、「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」（18.9%）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」（16.8%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（11.5%）となっている。

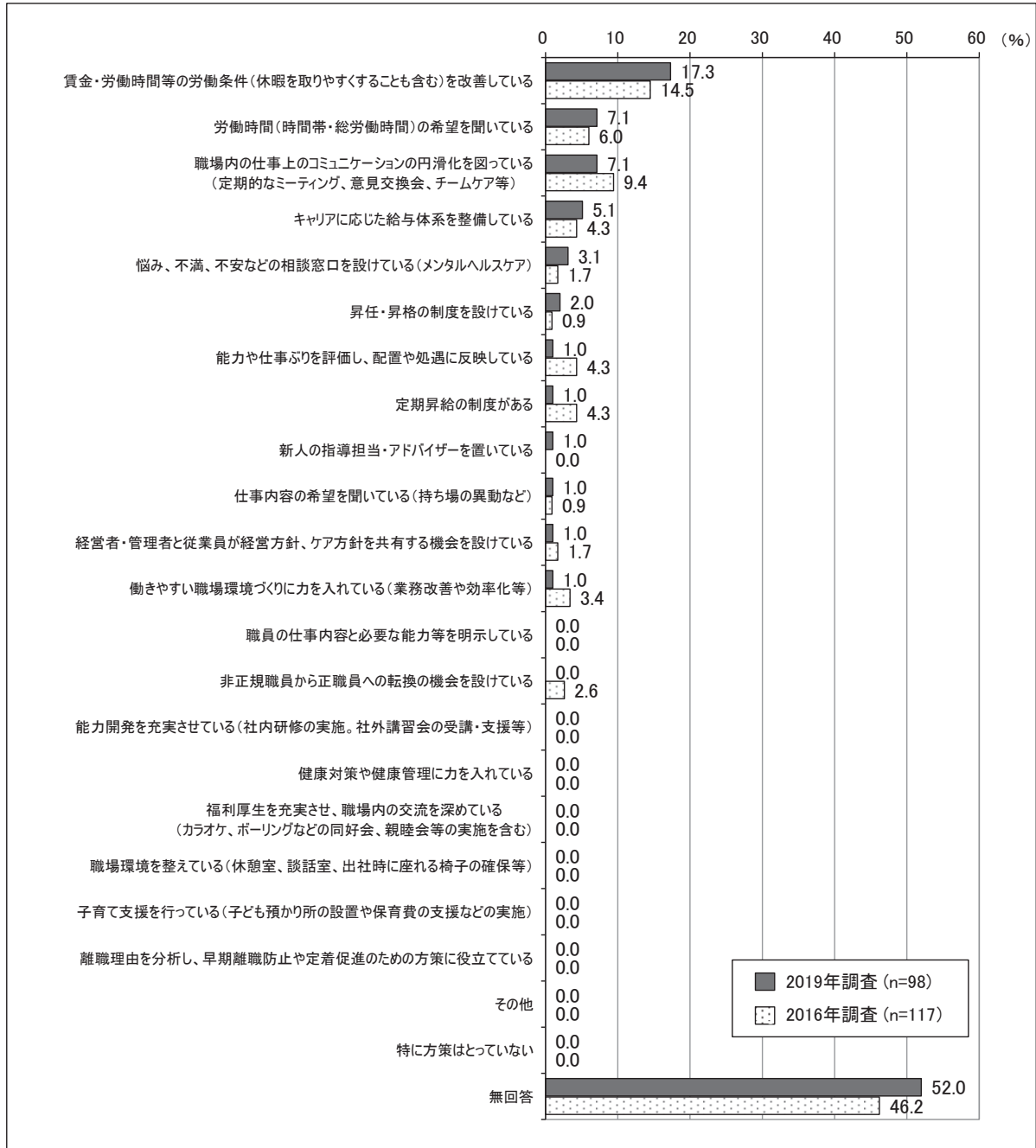
図表 早期離職防止等に効果があった方策（全体／非正規職員）



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」（17.3%）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」、「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）」（ともに7.1%）となっている。

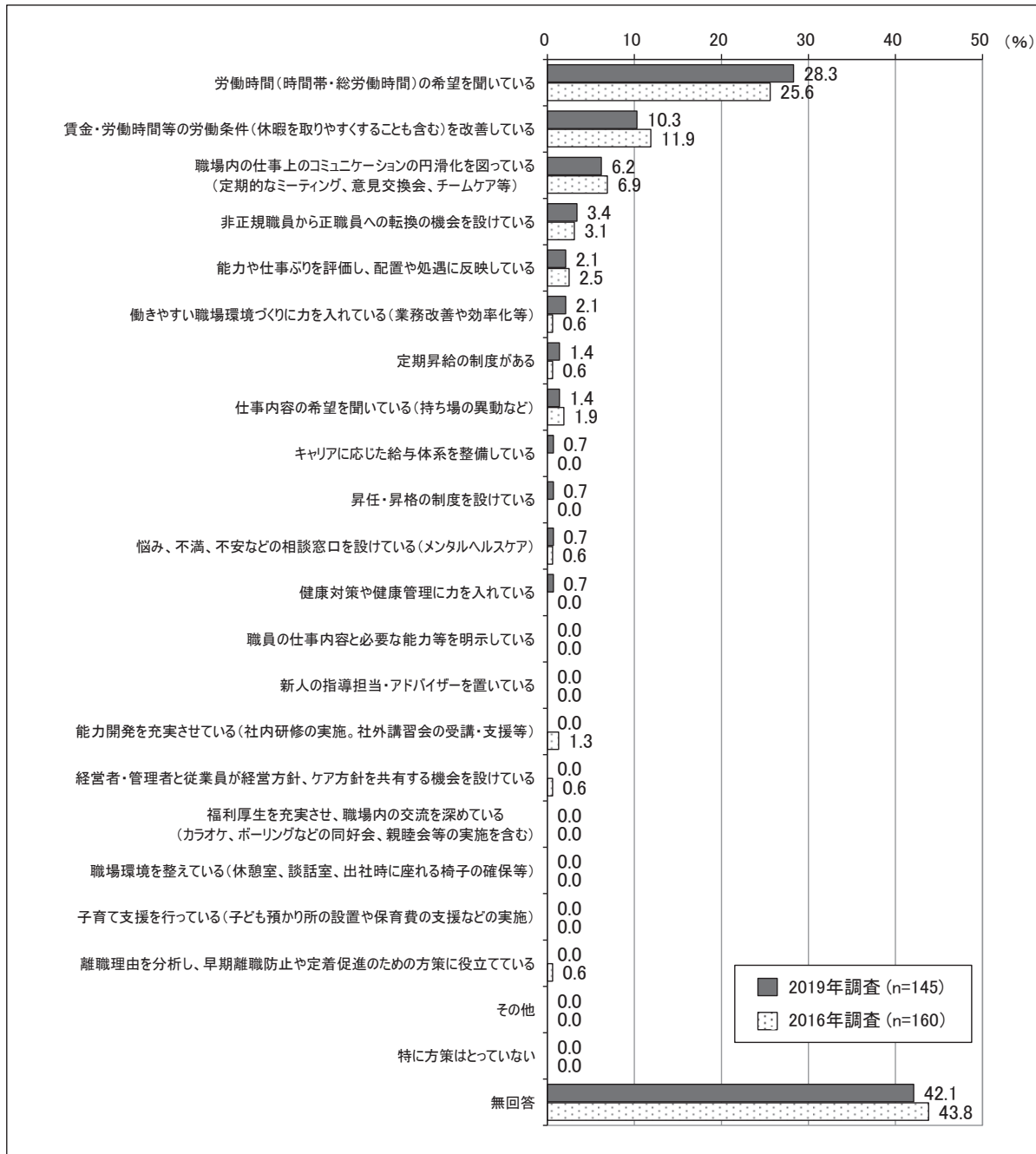
図表 早期離職防止等に効果があった方策（訪問介護員／正職員）



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」（28.3%）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」（10.3%）、「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）」（6.2%）となっている。

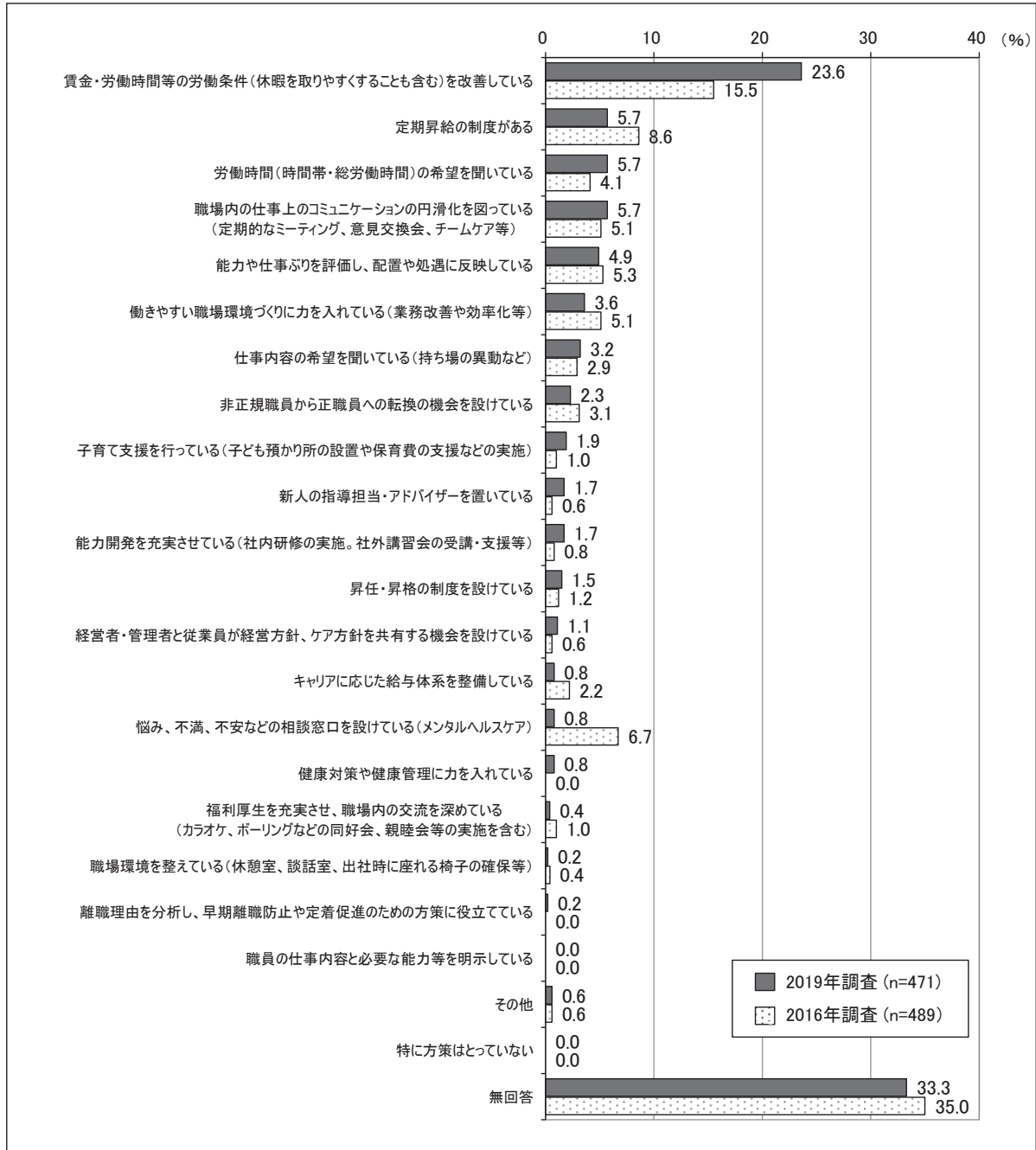
図表 早期離職防止等に効果があった方策（訪問介護員／非正規職員）



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」（23.6%）が最も多く、次いで「定期昇給の制度がある」（8.6%）、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」（5.7%）、「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）」（5.7%）となっている。

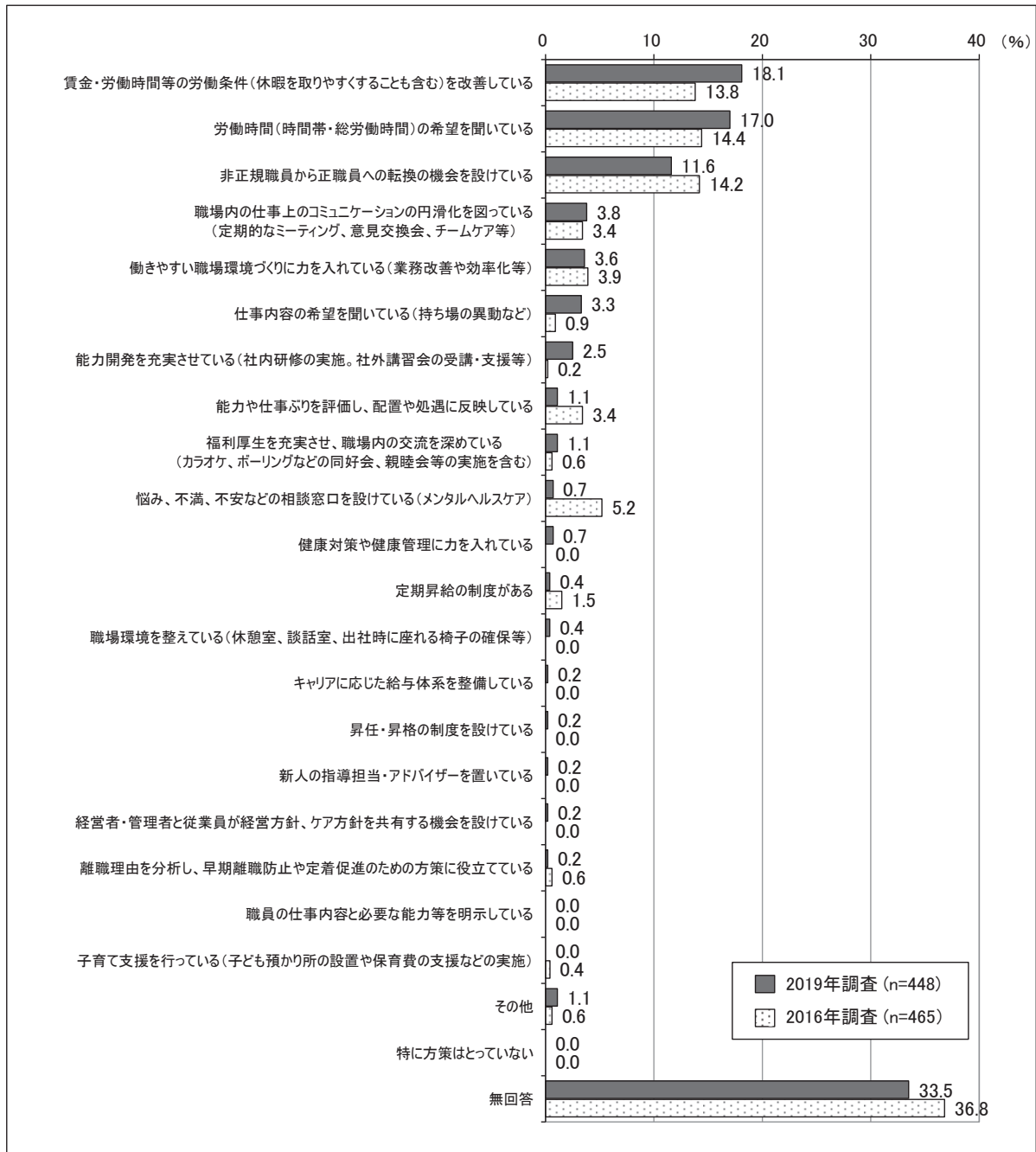
図表 早期離職防止等に効果があった方策（介護職員／正職員）



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、「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」（18.1%）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」（17.0%）、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」（11.6%）となっている。

図表 早期離職防止等に効果があった方策（介護職員／非正規職員）



問13. 「介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組み状況

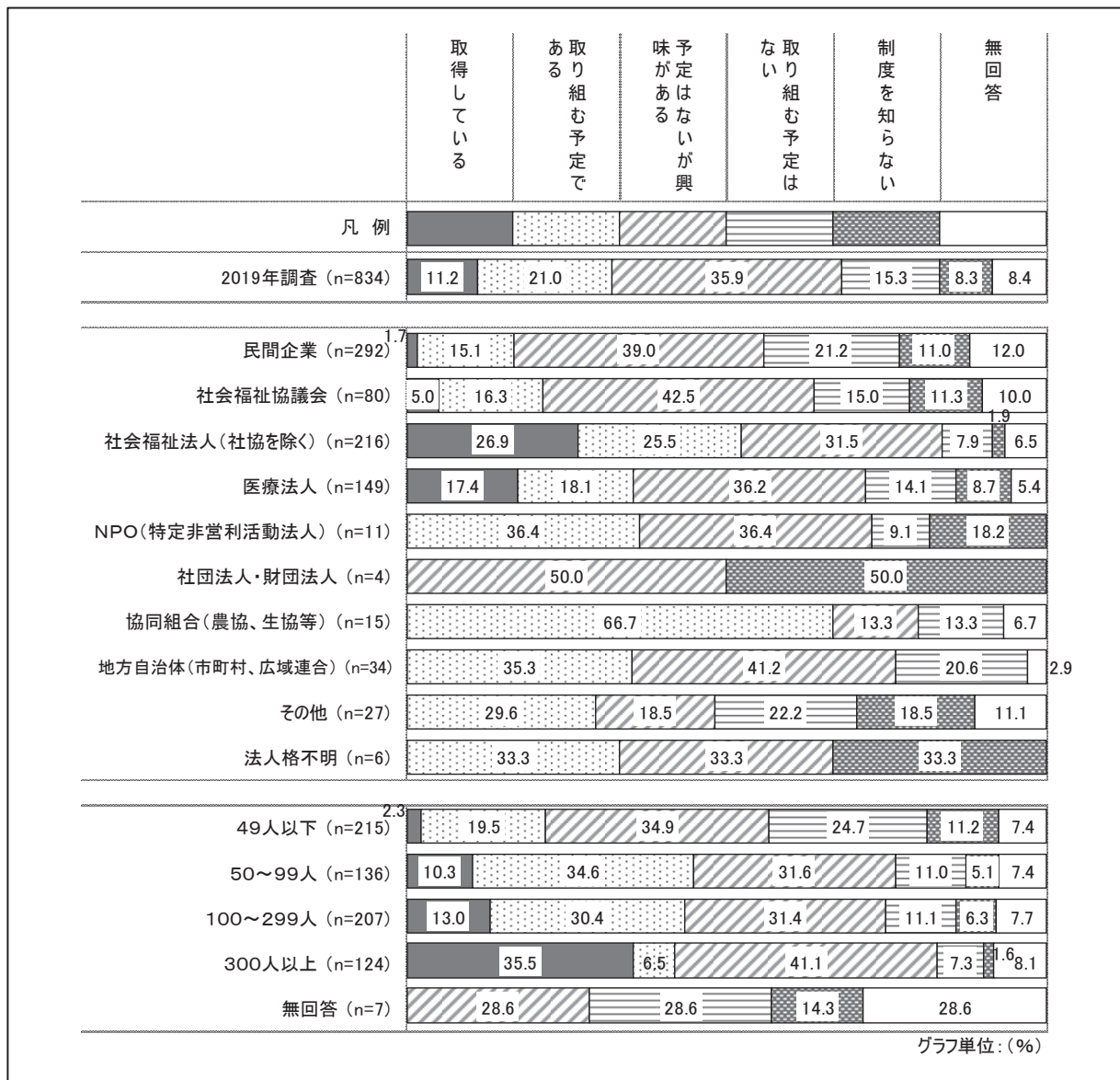
問13 「介護事業所認証評価制度」の認証取得に取り組む予定はありますか。(あてはまる番号1つに○)

「介護事業所認証評価制度」の認証取得への取組み状況は、全体の11.2%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」(35.9%)が最も多く、次いで「取り組む予定である」(21.0%)、「取り組む予定はない」(15.3%)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、従業員数が多い事業所ほど「取得している」比率が高くなっている。

図表 「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

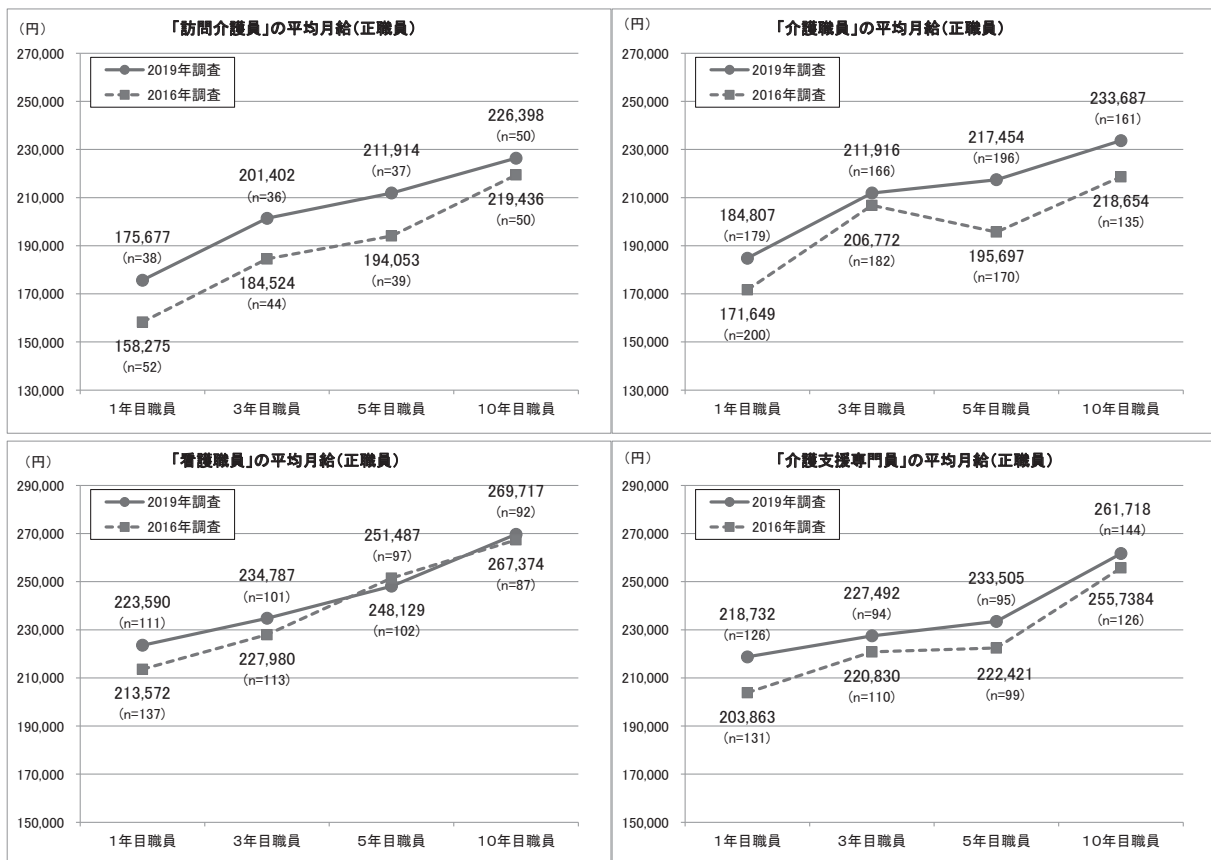
(1) 正職員の平均月給・賞与

問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」、「介護職員」、「看護職員(5年目職員以外)」、「介護支援専門員」で2016年調査より上昇している。また、職種別では、いずれの経験年数でも「看護職員」、「介護支援専門員」、「介護職員」、「訪問介護員」の順で平均月給が高くなっている。

図表 正職員の平均月給【職種別】



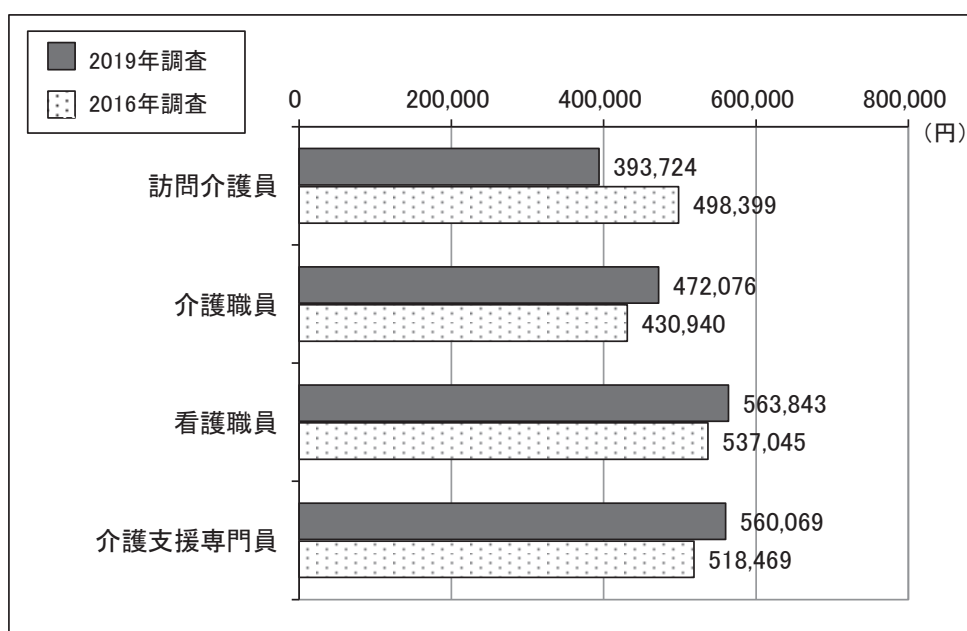
図表 正職員の平均月給【職種別内訳】

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	175,677	201,402	211,914	226,398
介護福祉士	195,326	217,938	217,970	225,026
介護職員初任者研修	167,334	180,363	185,757	198,431
介護職員	184,807	211,916	217,454	233,687
介護福祉士	188,488	206,453	211,569	229,939
介護職員初任者研修	180,974	180,487	187,443	190,699
無資格者	164,063	169,776	179,360	189,366
看護職員	223,590	234,787	248,129	269,717
介護支援専門員	218,732	227,492	233,505	261,718

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。

図表 正職員の平均賞与【職種別】



(2) 非正規職員の給与・賞与

問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。)

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、時給職員では「看護職員」、日給職員では「看護職員」、月給職員では「訪問介護員（介護福祉士）」、賞与は「介護支援専門員」がそれぞれ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	1,170	7,445	197,678	197,845
介護福祉士	1,223	7,556	227,324	210,647
介護職員初任者研修	1,172	7,216	224,900	105,550
介護職員	889	7,330	185,405	191,469
介護福祉士	939	7,741	190,370	184,056
介護職員初任者研修	876	7,020	172,822	166,017
無資格者	859	7,359	165,951	143,648
看護職員	1,233	9,671	205,879	155,915
介護支援専門員	1,203	9,454	210,215	273,619

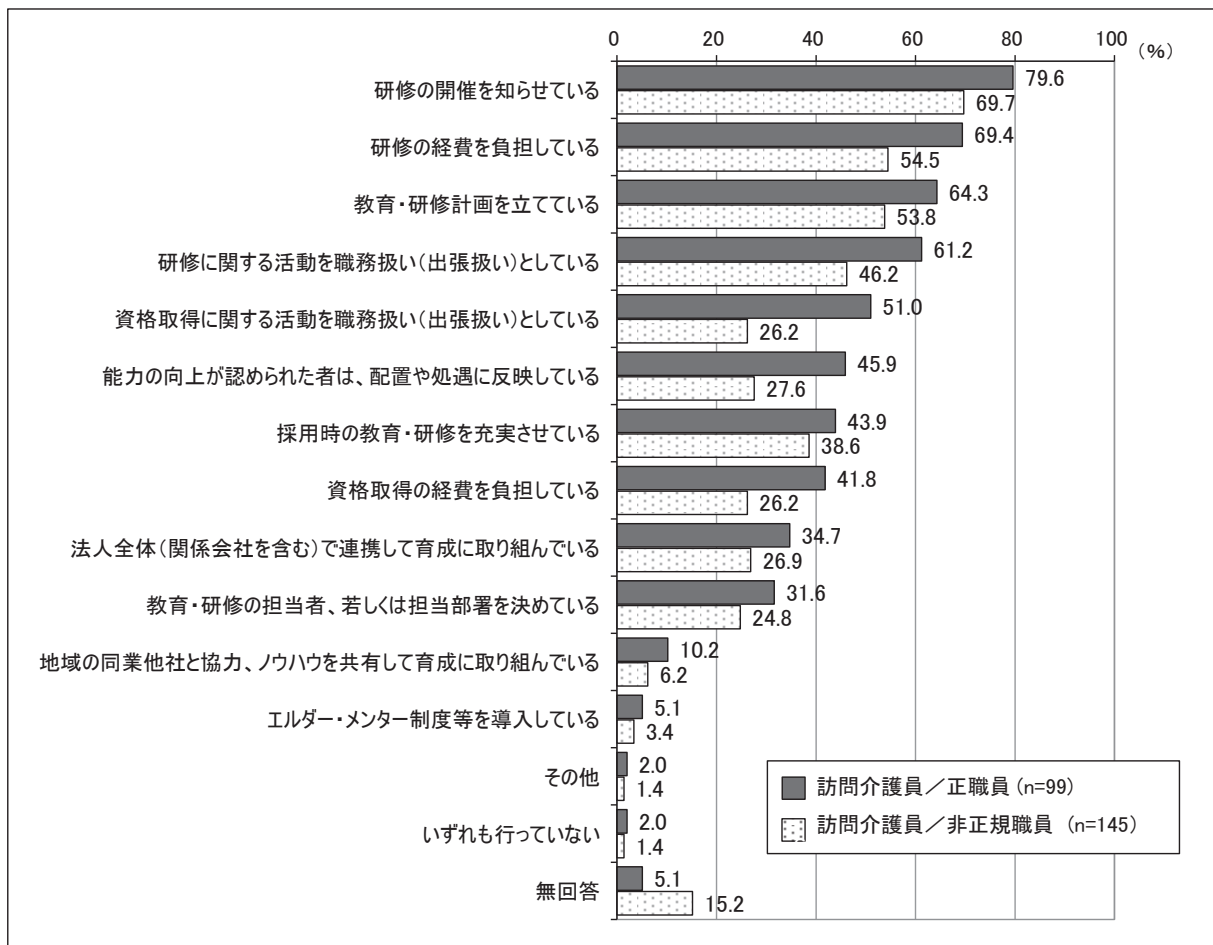
問15. 人材育成の方策

(1) 人材育成の取組み

問15(1) 人材育成のために行っている取組み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○)

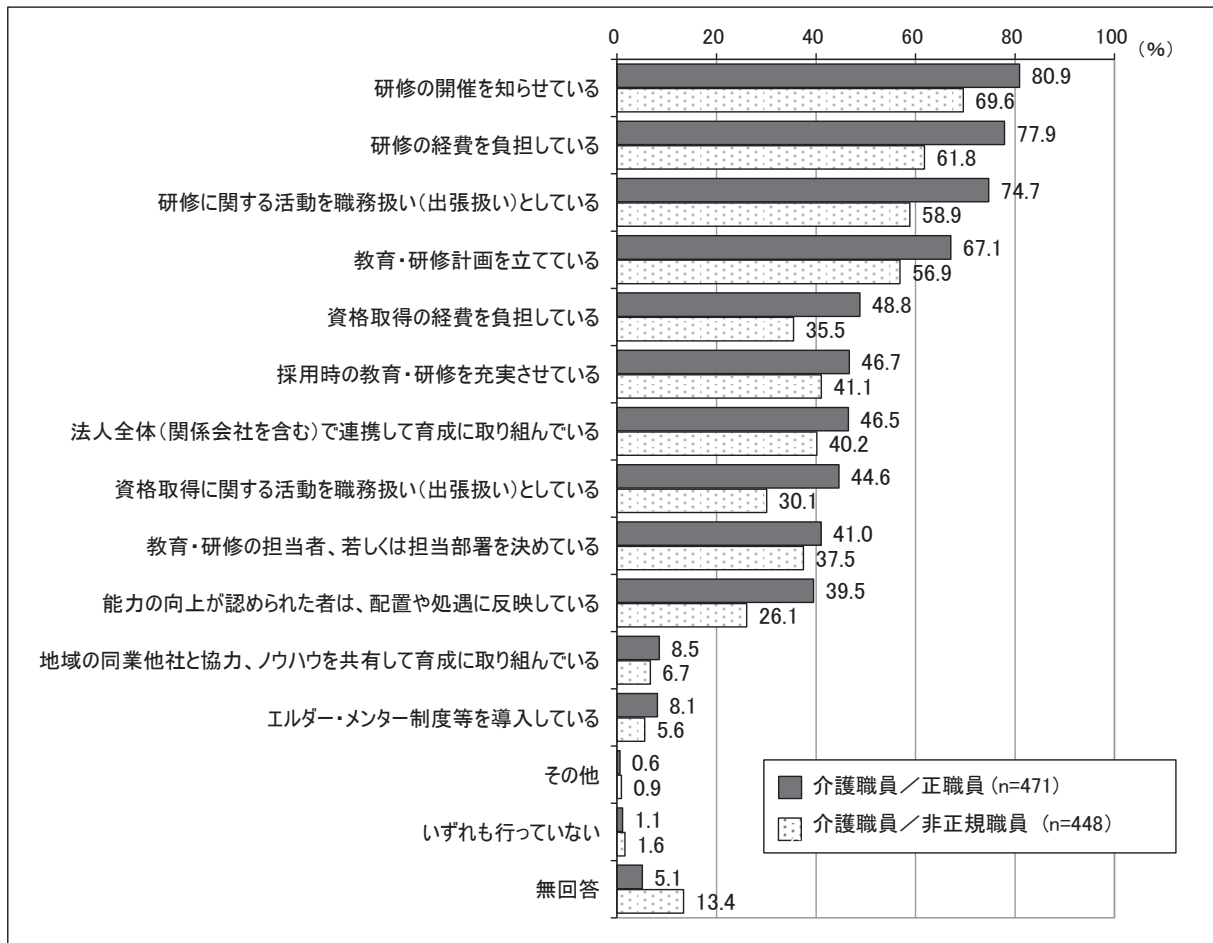
職種別・就業形態別に、人材育成のために行っている取組みをみると、訪問介護員では、正職員・非正規職員ともに、「研修の開催を知らせている」が最も多く、これに「研修の経費を負担している」、「教育・研修計画を立てている」が続いている。

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、「研修の開催を知らせている」が最も多く、これに「研修の経費を負担している」、「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）



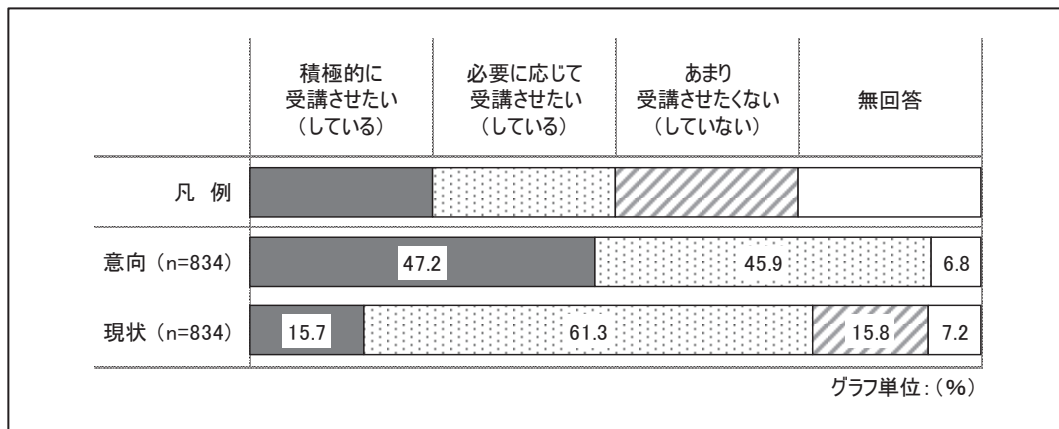
(2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状

問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、「積極的に受講させたい」(47.2%)が最も多いものの、「必要に応じて受講させたい」(45.9%)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。

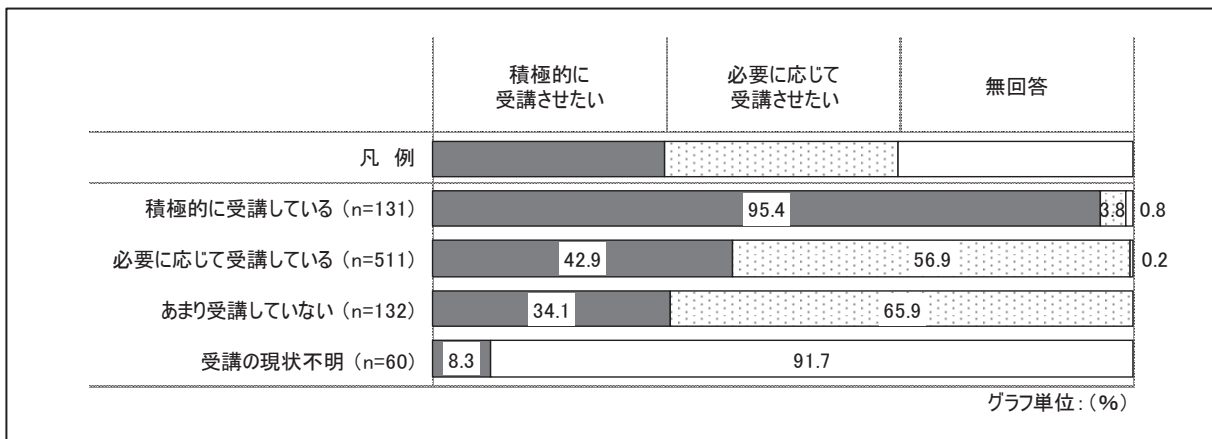
一方、現状は、「積極的に受講している」が15.7%、「必要に応じて受講している」が61.3%、「あまり受講していない」が15.8%となっている。

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100%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。

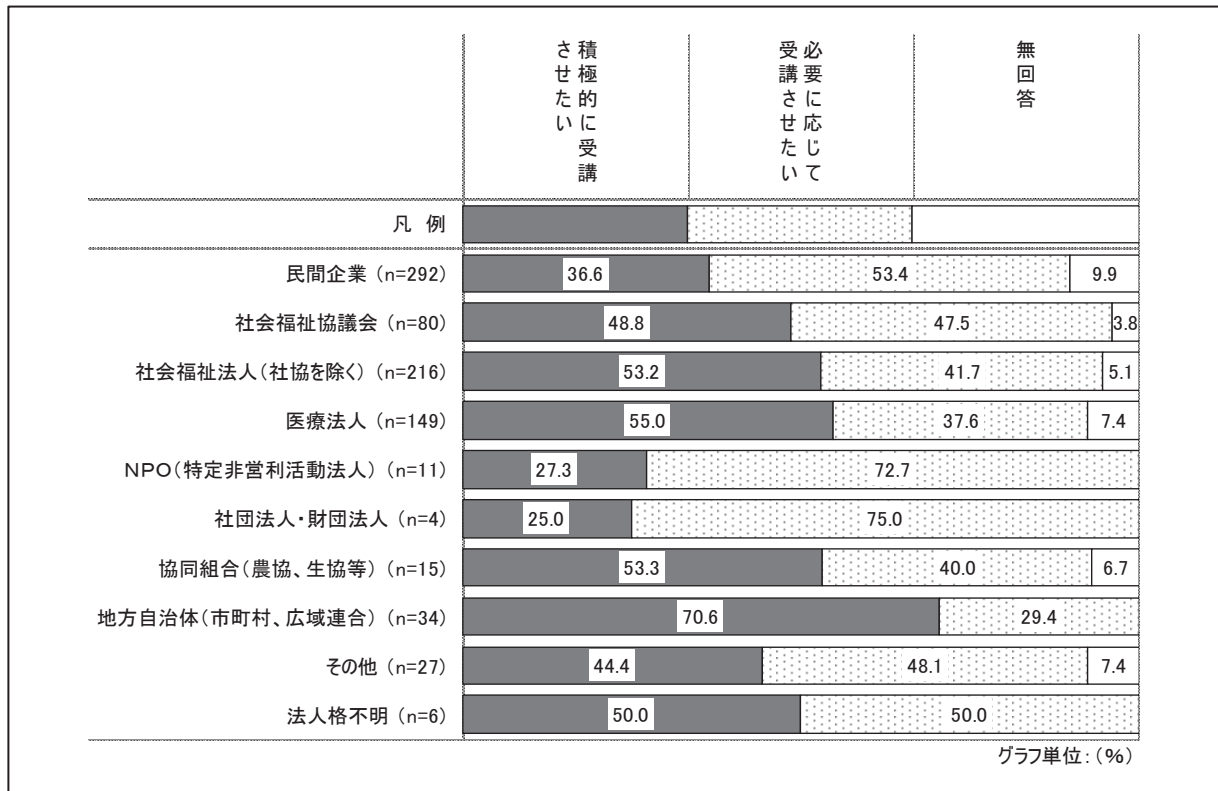
図表 社外研修・講習会の受講に対する意向【受講の現状別】



【注記】「あまり受講させたくない」を選択した事業所はないため、割愛している。

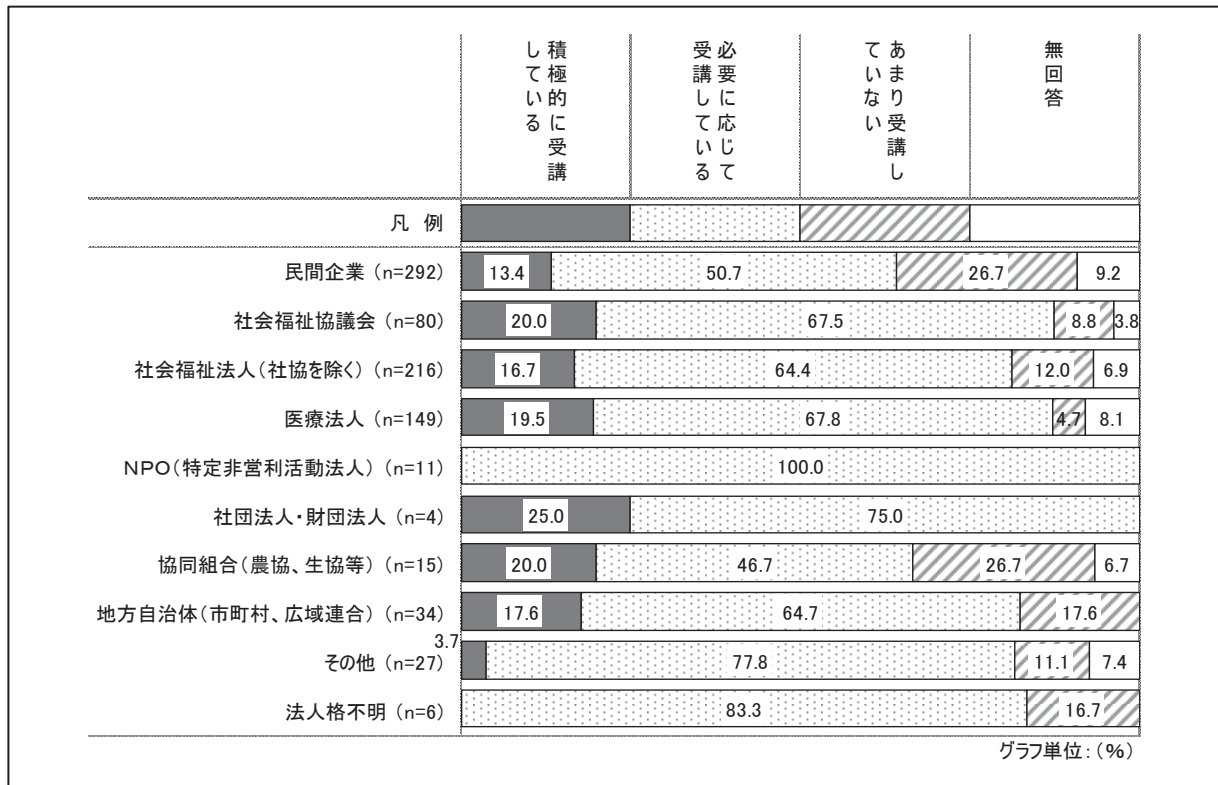
法人格別にみると、以下のとおりとなっている。

図表 社外研修・講習会の受講に対する意向【法人格別】



【注記】「あまり受講させたくない」を選択した事業所はないため、割愛している。

図表 社外研修・講習会の受講に対する現状【法人格別】



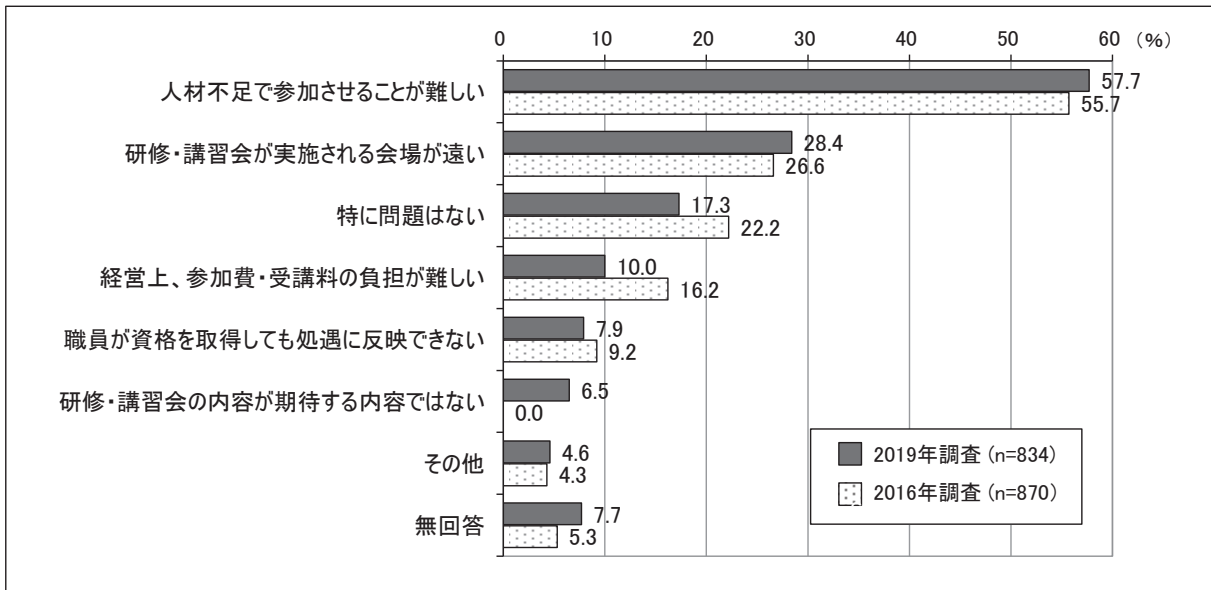
(3) 社外研修・講習会の受講に対する課題

問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つまで〇)

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」(57.7%)が最も多く、次いで「研修・講習会が実施される会場が遠い」(28.4%)となっている。

2016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いが、その比率は若干増加している。

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、【安芸圏】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、それぞれ61.5%、65.7%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】

		全体 (n)	人材不足で参加させることが難しい	研修・講習会が実施される会場が遠い	特に問題はない	経営上、参加費・受講料の負担が難しい	職員も処遇に格を反映できず	研修・講習会の内容が期待する内容ではない	その他	無回答
全体 (2019年調査)		834	57.7	28.4	17.3	10.0	7.9	6.5	4.6	7.7
圏域別	安芸圏	78	44.9	61.5	25.6	2.6	6.4	3.8	1.3	7.7
	中央東	126	61.1	28.6	18.3	11.9	4.0	4.0	4.0	4.8
	高知市	336	56.5	8.6	17.6	9.5	8.9	8.0	6.0	11.3
	中央西	102	64.7	23.5	19.6	16.7	12.7	3.9	4.9	5.9
	高幡圏	84	52.4	34.5	19.0	8.3	8.3	3.6	1.2	7.1
	幡多圏	108	63.9	65.7	5.6	9.3	5.6	11.1	5.6	1.9
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-
従業員数別	49人以下	215	51.6	26.0	19.5	7.4	9.8	8.8	4.2	8.8
	50～99人	136	63.2	34.6	16.9	11.8	5.1	7.4	0.7	5.9
	100～299人	207	59.9	31.9	15.9	10.1	9.7	3.9	5.8	3.9
	300人以上	124	61.3	21.8	16.9	10.5	6.5	5.6	4.8	8.9
	無回答	7	71.4	-	14.3	-	14.3	-	-	14.3

(4) 高知県福祉研修センターの活用状況

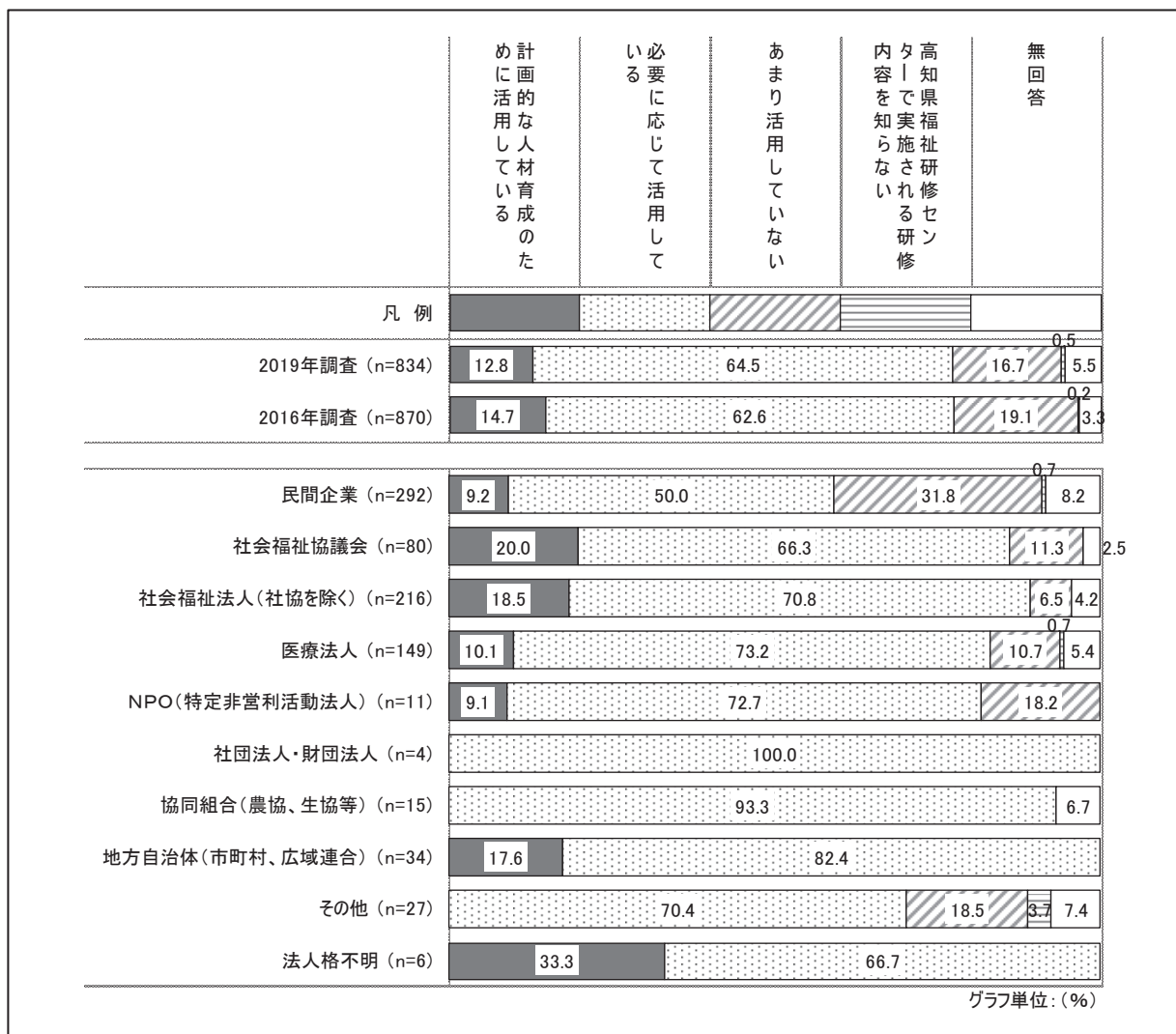
問15 (4) 高知県福祉研修センター（社会福祉法人高知県社会福祉協議会）で実施されている研修をどのように活用していますか。（あてはまる番号1つに○）

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」(64.5%)が最も多く、次いで「あまり活用していない」(16.7%)となっている。

2016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」(31.8%)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】



（５）社外研修・講習会に期待する内容

問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、従業員の対象ごとに異なっている。

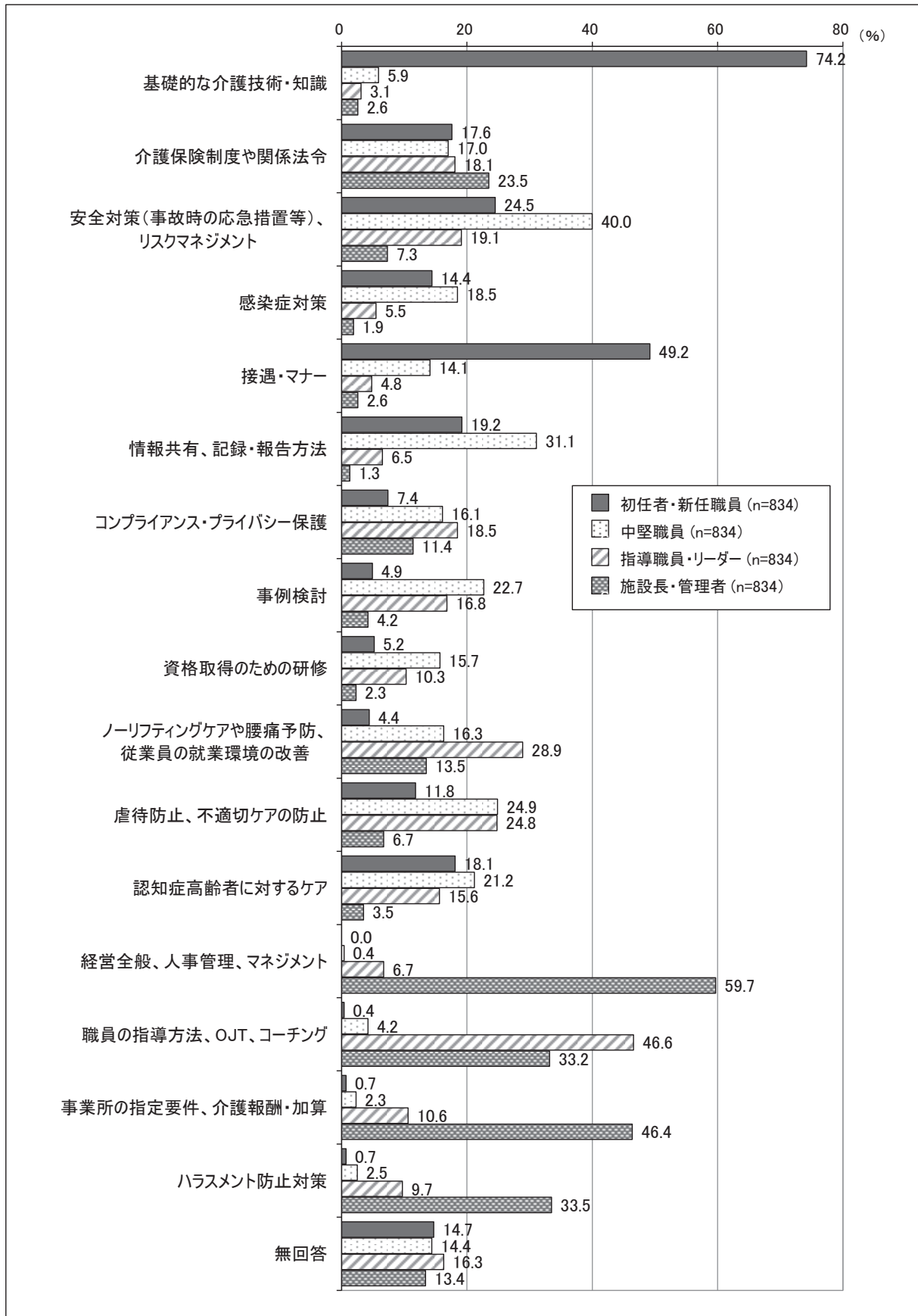
初任者・新任職員（概ね1年未満）を対象とする社外研修・講習会では、「基礎的な介護技術・知識」（74.2%）が最も多く、次いで「接遇・マナー」（49.2%）となっている。

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」（40.0%）が最も多く、次いで「情報共有、記録・報告方法」（31.1%）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」（46.6%）が最も多く、次いで「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」（28.9%）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」（59.7%）が最も多く、次いで「事業所の指定要件、介護報酬・加算」（46.4%）、「ハラスメント防止対策」（33.5%）、「職員の指導方法、OJT、コーチング」（33.2%）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】

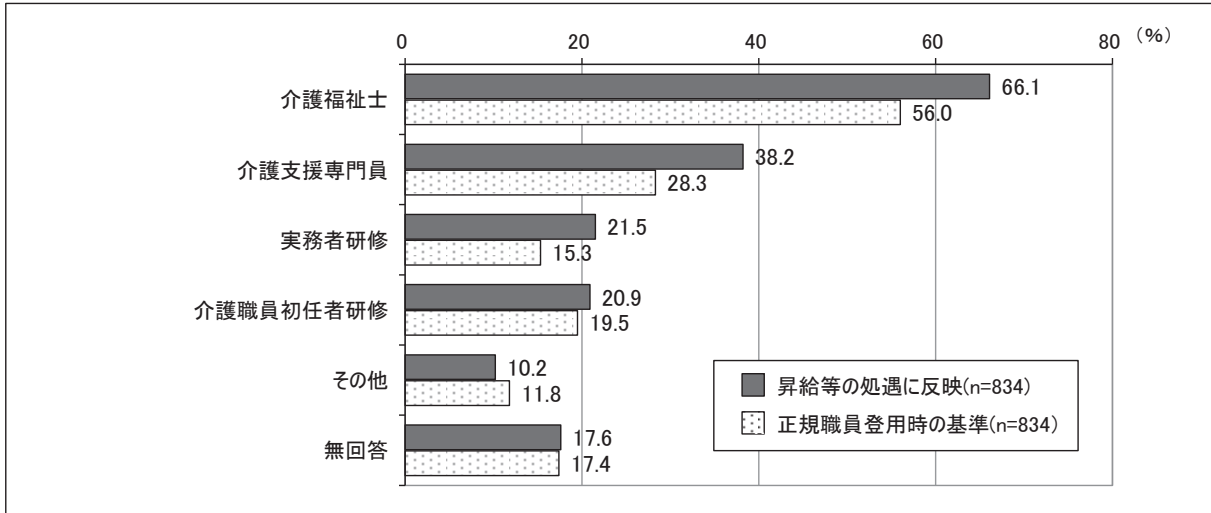


問16. 昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格

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を正規職員に登用する際の基準にしている研修・資格はともに、「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 昇給等や正規職員登用の基準とする研修・資格



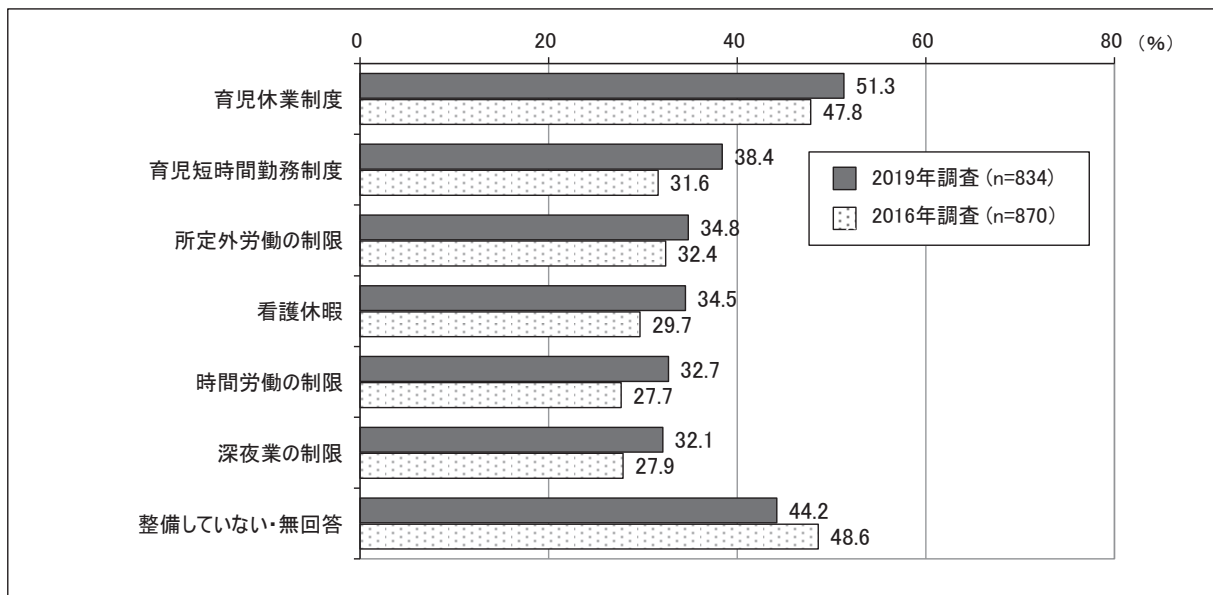
問17. 育児に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績

(1) 整備状況と活用実績

問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、平成30年7月1日から令和元年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、2016年調査から各項目ともに増加しているが、約半数が「整備していない・無回答」となっている。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」(51.3%)が最も多くなっている。

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:(%)

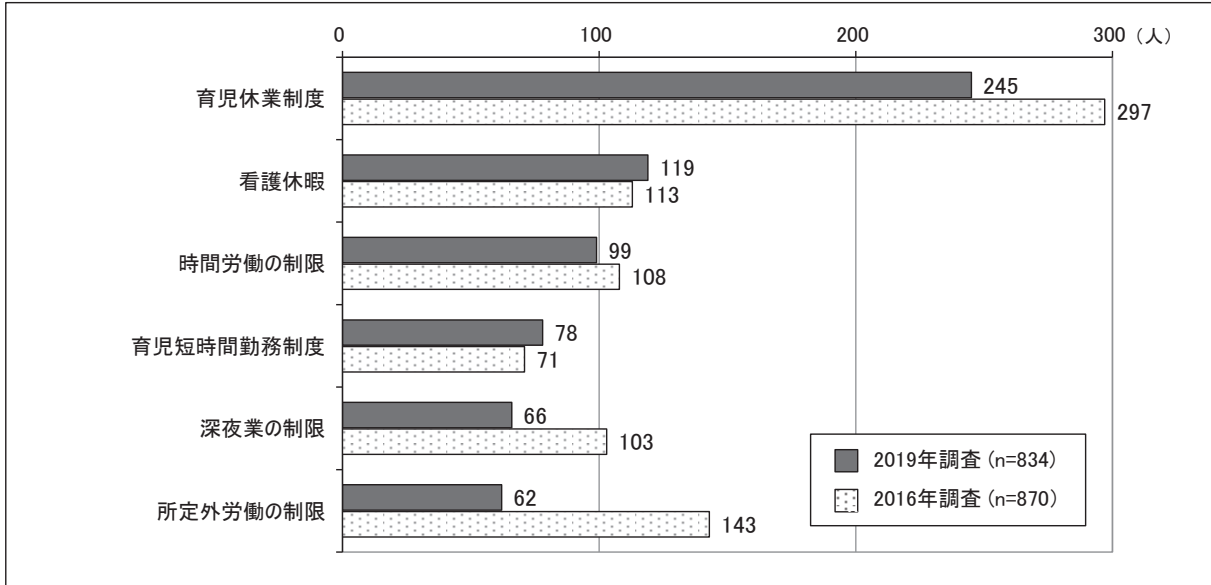
		全体 (n)	育児休業制度	育児短時間勤務制度	所定外労働の制限	看護休暇	時間労働の制限	深夜業の制限	整備していない・無回答
全体 (2019年調査)		834	51.3	38.4	34.8	34.5	32.7	32.1	44.2
従業員数別	49人以下	215	42.8	30.2	25.1	24.7	23.7	20.9	51.6
	50~99人	136	57.4	44.1	41.2	40.4	36.0	40.4	39.7
	100~299人	207	58.9	45.9	44.0	43.5	46.9	42.0	36.7
	300人以上	124	63.7	51.6	46.0	47.6	33.9	45.2	33.1
	無回答	7	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	71.4
サービス種別	短期入所生活介護	86	70.9	51.2	46.5	47.7	48.8	54.7	24.4
	特定施設入居者生活介護	25	60.0	52.0	48.0	52.0	48.0	44.0	36.0
	認知症対応型共同生活介護	97	59.8	47.4	41.2	39.2	34.0	44.3	34.0
	地域密着型特定施設入居者生活介護	8	50.0	37.5	37.5	37.5	37.5	25.0	50.0
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	9	88.9	33.3	77.8	22.2	77.8	77.8	11.1
	介護老人福祉施設	65	75.4	52.3	43.1	49.2	44.6	55.4	20.0
	介護老人保健施設	23	73.9	43.5	39.1	39.1	39.1	47.8	21.7
	介護療養型医療施設	19	78.9	68.4	63.2	68.4	68.4	63.2	15.8
	介護医療院	9	88.9	77.8	77.8	55.6	66.7	66.7	11.1
	訪問介護	158	46.8	34.8	26.6	25.9	24.7	22.8	50.6
	訪問入浴介護	23	60.9	60.9	39.1	34.8	43.5	56.5	39.1
	夜間対応型訪問介護	2	50.0	50.0	-	50.0	-	-	50.0
	居宅介護支援	201	36.8	29.4	23.4	23.4	22.9	21.4	60.2
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11	36.4	36.4	9.1	18.2	18.2	18.2	63.6
	通所介護	136	56.6	40.4	33.1	33.1	32.4	29.4	39.0
	地域密着型通所介護	131	35.1	29.0	28.2	25.2	25.2	21.4	56.5
	通所リハビリテーション	31	67.7	41.9	32.3	32.3	32.3	35.5	29.0
	認知症対応型通所介護	29	69.0	65.5	62.1	55.2	55.2	51.7	24.1
	小規模多機能型居宅介護	34	61.8	50.0	44.1	41.2	47.1	47.1	38.2
	看護小規模多機能型居宅介護	2	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他	10	50.0	20.0	40.0	40.0	30.0	20.0	40.0
	無回答	11	54.5	45.5	36.4	36.4	36.4	27.3	45.5

【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」(245人)で最も多く、次いで「看護休暇」(119人)、「時間労働の制限」(99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が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い。

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	428	245	0.6
看護休暇	288	119	0.4
時間労働の制限	273	99	0.4
育児短時間勤務制度	320	78	0.2
深夜業の制限	268	66	0.2
所定外労働の制限	290	62	0.2

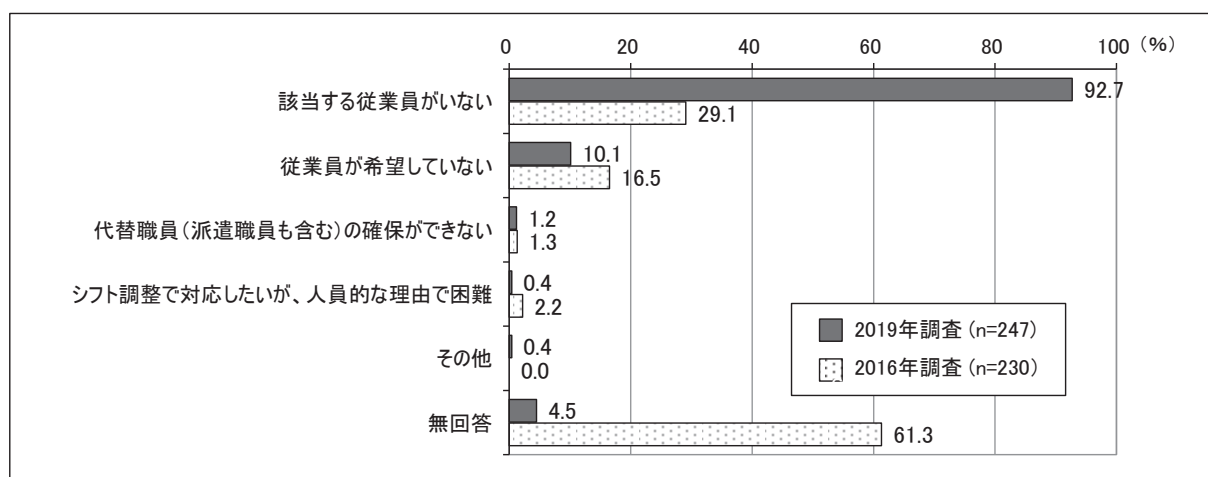
(2) 活用実績がない要因

問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 834 か所のうち、前項であげた「育児に係る両立支援制度」を整備している事業所は 466 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 247 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」(92.7%) が最も多く、次いで「従業員が希望していない」(10.1%) となっている。

図表 活用実績がない要因



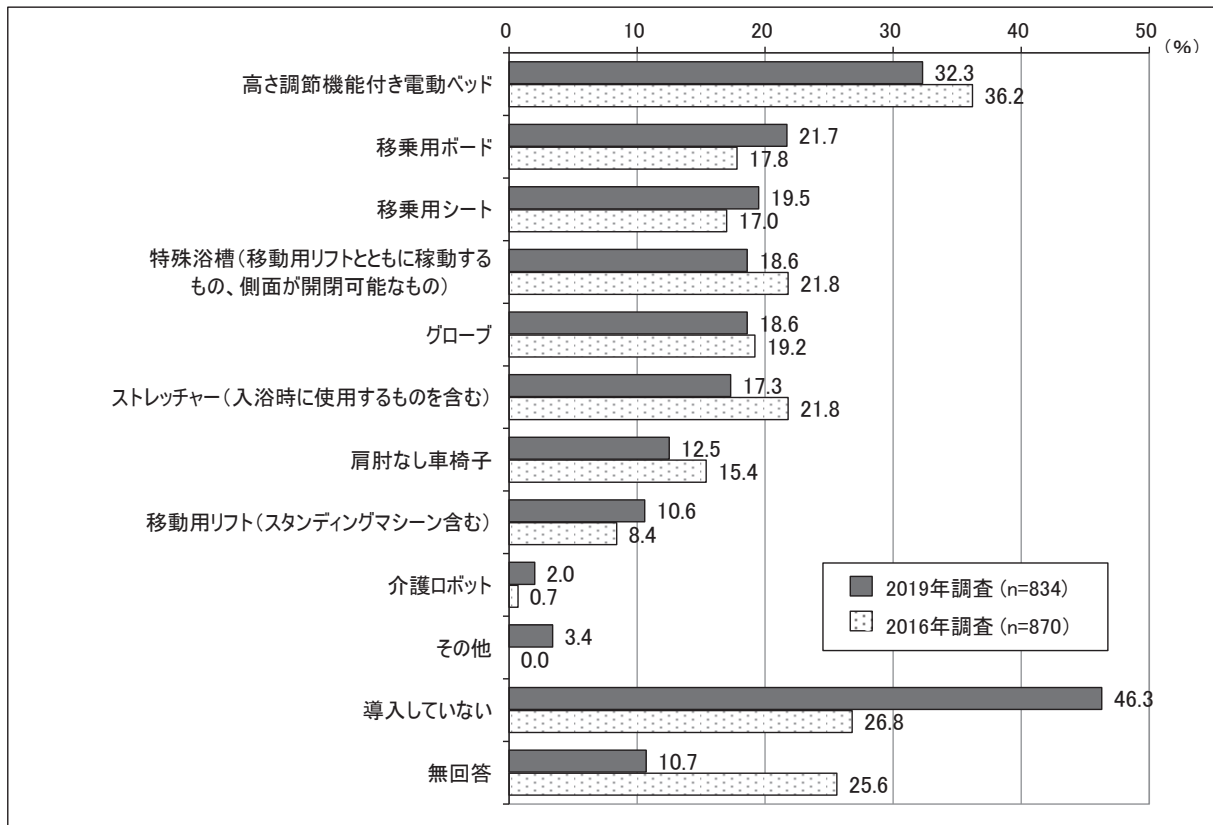
問18. 介護福祉機器・用具等の導入状況と効果

(1) 導入状況

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○)

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」(32.3%)が最も多く、次いで「移乗用ボード」(21.7%)、「移乗用シート」(19.5%)となっている。

図表 導入状況



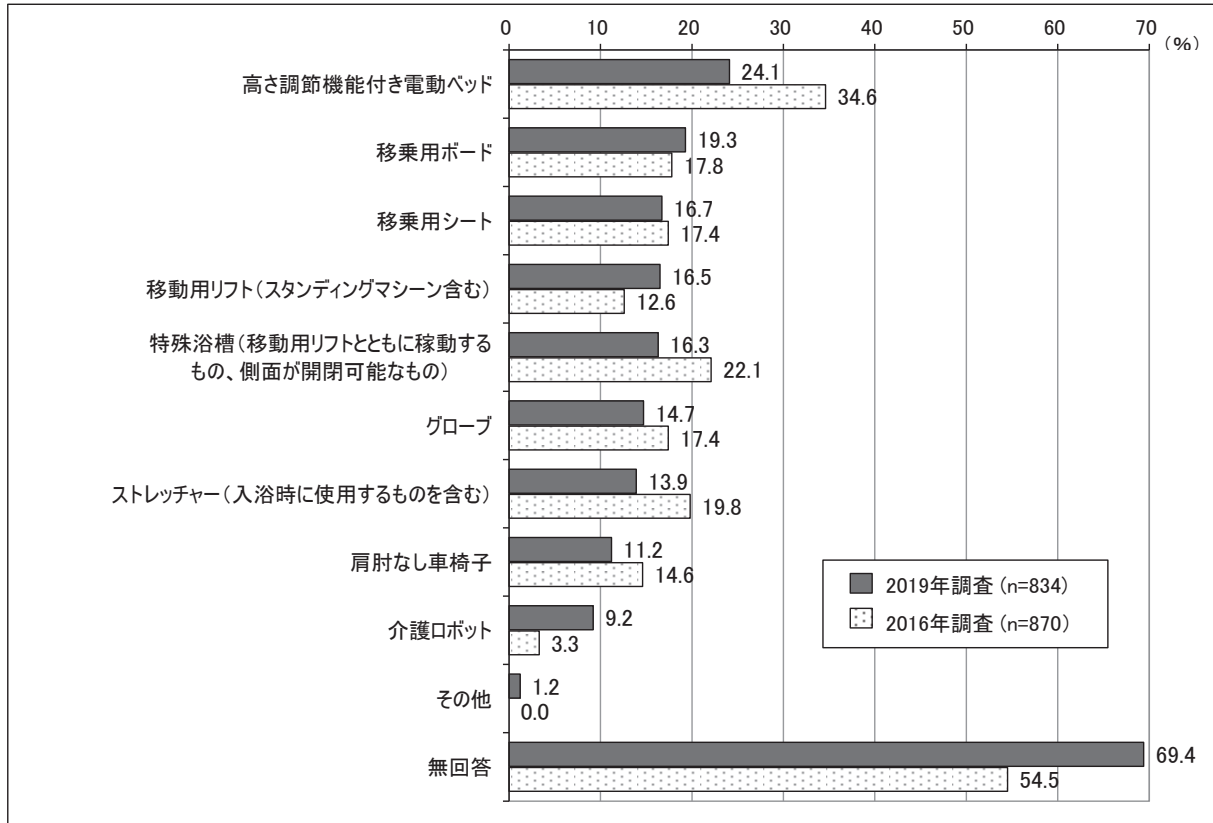
図表 導入状況【法人格別】

	全 体 (n)	単位:(%)											
		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	側面が開閉可能な特殊浴槽(移動用リフトとともに移動するもの)	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	移動用リフト(スタンディングマシーン含む)	その他	介護ロボット	導入していない	無回答
全体 (2019年調査)	834	32.3	21.7	19.5	18.6	18.6	17.3	12.5	10.6	3.4	2.0	46.3	10.7
法人格別													
民間企業	292	21.6	11.6	8.6	7.2	10.6	7.2	5.1	1.7	4.5	1.7	51.4	14.0
社会福祉協議会	80	26.3	17.5	20.0	13.8	15.0	11.3	7.5	5.0	-	1.3	55.0	13.8
社会福祉法人(社協を除く)	216	41.7	32.4	28.7	31.9	28.2	26.4	18.5	21.3	2.3	2.8	36.6	9.3
医療法人	149	33.6	20.1	19.5	16.1	17.4	20.1	13.4	10.1	4.7	2.7	49.7	8.1
NPO(特定非営利活動法人)	11	36.4	18.2	9.1	9.1	9.1	-	9.1	-	-	-	45.5	9.1
社団法人・財団法人	4	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-	-	50.0	25.0
協同組合(農協、生協等)	15	20.0	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	-	-	13.3	-	60.0	6.7
地方自治体(市町村、広域連合)	34	79.4	61.8	67.6	67.6	58.8	61.8	41.2	32.4	-	2.9	14.7	2.9
その他	27	29.6	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1	22.2	14.8	3.7	-	55.6	3.7
無回答	6	50.0	50.0	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	50.0	-

(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」(24.1%)が最も多く、次いで「移乗用ボード」(19.3%)、「移乗用シート」(16.7%)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】

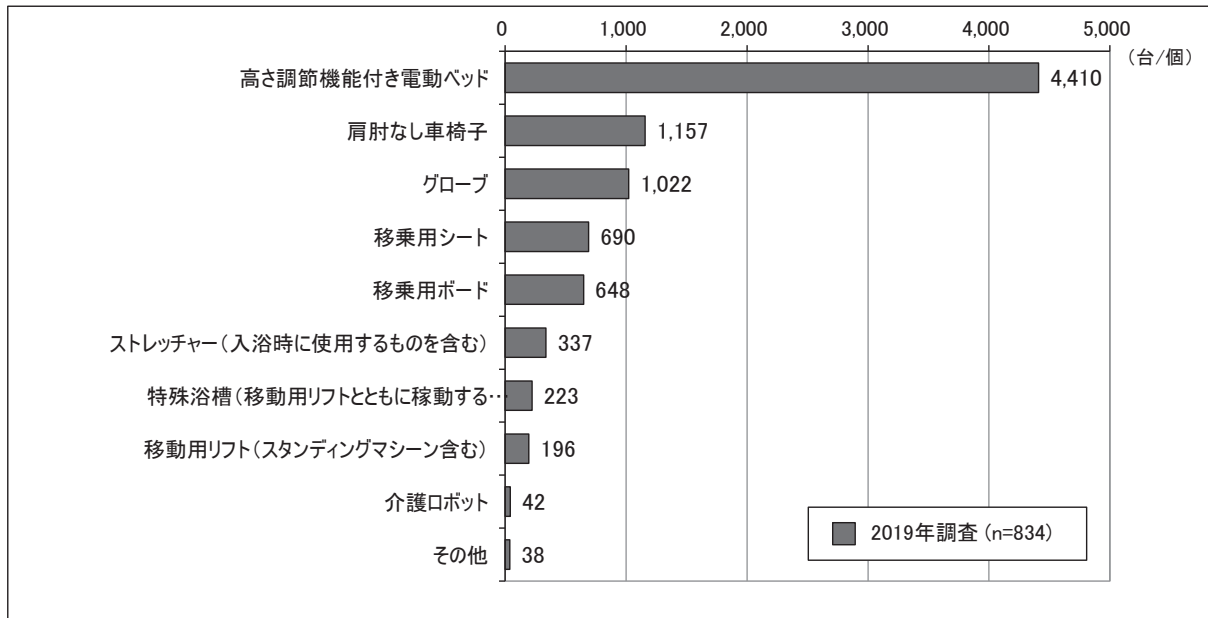
単位:(%)

	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 マ シ ン (ス タ ン ド イ ン グ マ シ 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)	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 (2019年調査)	834	24.1	19.3	16.7	16.5	16.3	14.7	13.9	11.2	9.2	1.2	69.4
法人格別												
民間企業	292	14.4	9.6	6.5	8.2	6.5	6.2	7.5	5.5	7.2	1.4	78.1
社会福祉協議会	80	17.5	13.8	11.3	10.0	16.3	6.3	13.8	7.5	2.5	-	73.8
社会福祉法人(社協を除く)	216	36.1	30.6	27.8	25.5	24.1	24.1	17.6	16.7	11.1	0.5	59.7
医療法人	149	24.2	20.8	18.8	17.4	19.5	18.1	17.4	12.8	12.1	2.0	71.1
NPO(特定非営利活動法人)	11	27.3	18.2	18.2	9.1	9.1	9.1	-	9.1	-	-	63.6
社団法人・財団法人	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
協同組合(農協、生協等)	15	6.7	6.7	6.7	-	6.7	6.7	6.7	-	-	-	86.7
地方自治体(市町村、広域連合)	34	52.9	41.2	47.1	50.0	44.1	47.1	38.2	29.4	35.3	5.9	32.4
その他	27	33.3	29.6	14.8	18.5	22.2	11.1	18.5	18.5	-	-	66.7
無回答	6	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	66.7

(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」(4,410台)が最も多く、次いで「肩肘なし車椅子」(1,157台)、「グローブ」(1,022個)となっている。

図表 導入台数

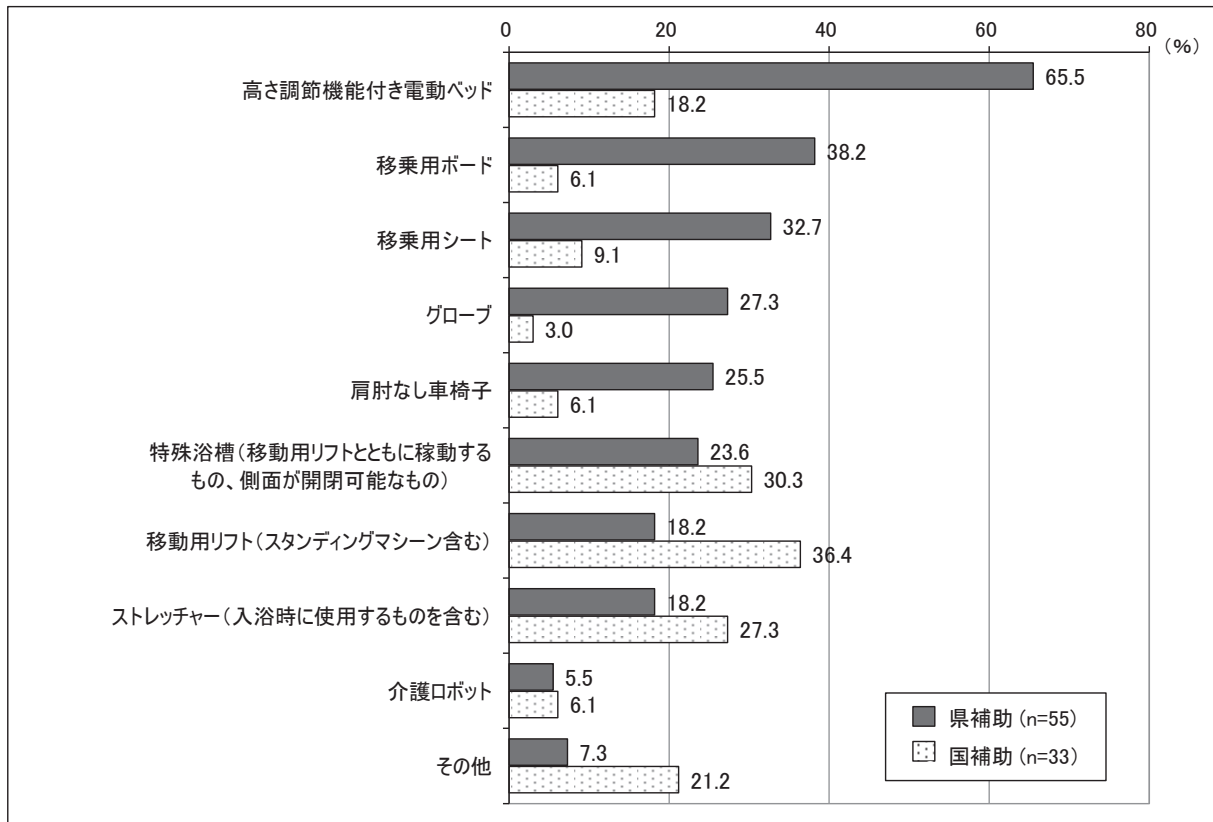


(4) 導入時の補助金の活用実績

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」(65.5%)が最も多く、次いで「移乗用ボード」(38.2%)、「移乗用シート」(32.7%)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ン含む)」(36.4%)が最も多く、次いで「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)」(30.3%)、「ストレッチャー(入浴時に使用するものを含む)」(27.3%)となっている。

図表 導入時の補助金の活用実績



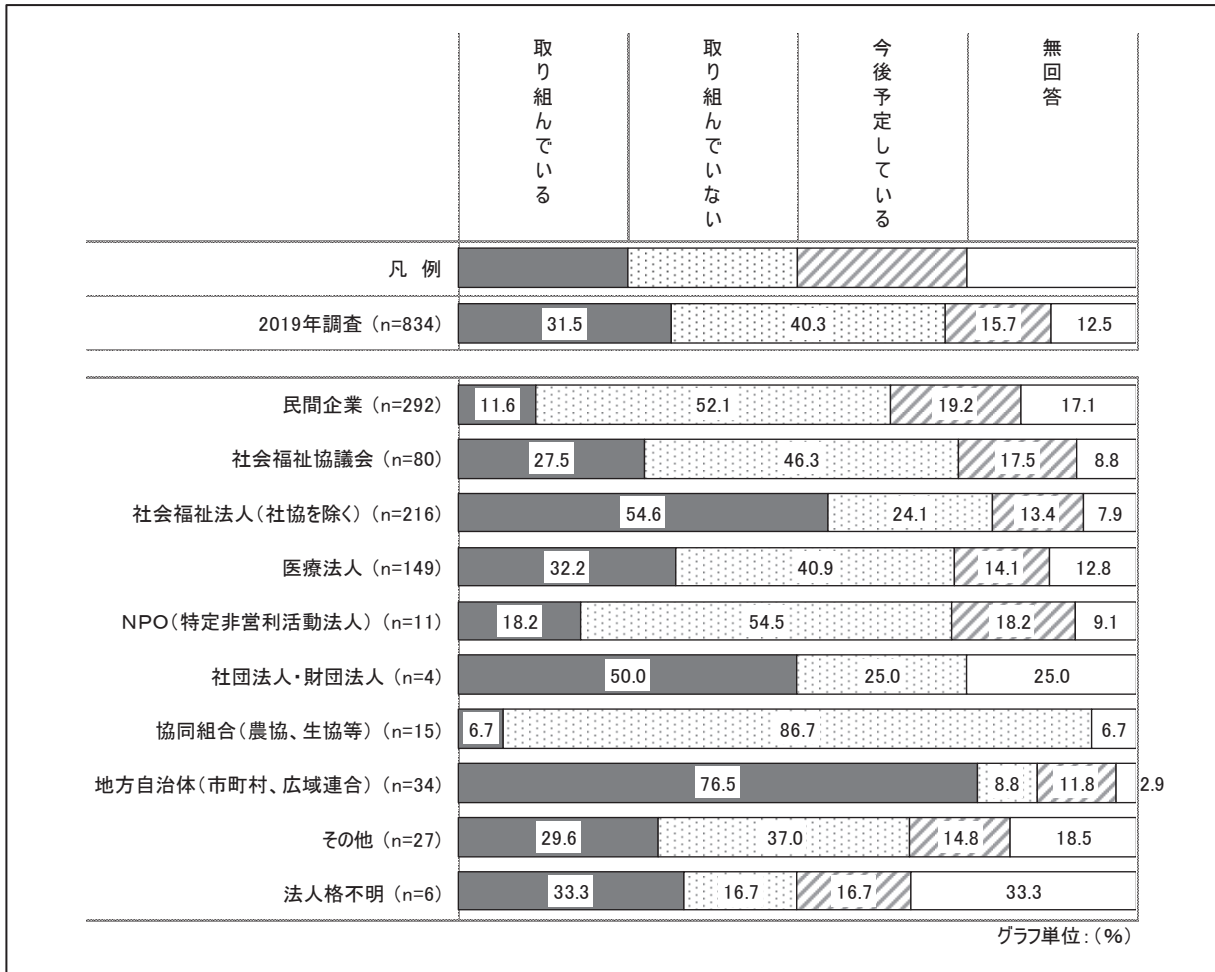
問19. ノーリフティングケアの取組み

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31.5%、「今後予定している」が15.7%となっており、「取り組んでいない」は40.3%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」や「今後予定している」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】



図表 ノーリフティングケアの取組み【サービス類型別】

単位: (%)

	全体(n)	取り組んでいる	取り組んでいない	今後予定している	無回答	
全体(2019年調査)	834	31.5	40.3	15.7	12.5	
サービス別	訪問系	179	24.6	50.3	19.6	5.6
	施設系(通所型)	339	31.0	43.7	18.0	7.4
	施設系(入所型)	268	51.5	25.0	19.0	4.5
	居宅介護支援	201	16.9	44.8	7.5	30.8
	無回答	13	-	46.2	-	53.8

問20. ICT（情報通信技術）の活用状況と効果

(1) ICTの活用状況と効果

問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○）
また、どのような効果がありましたか（あてはまる番号全てに○）

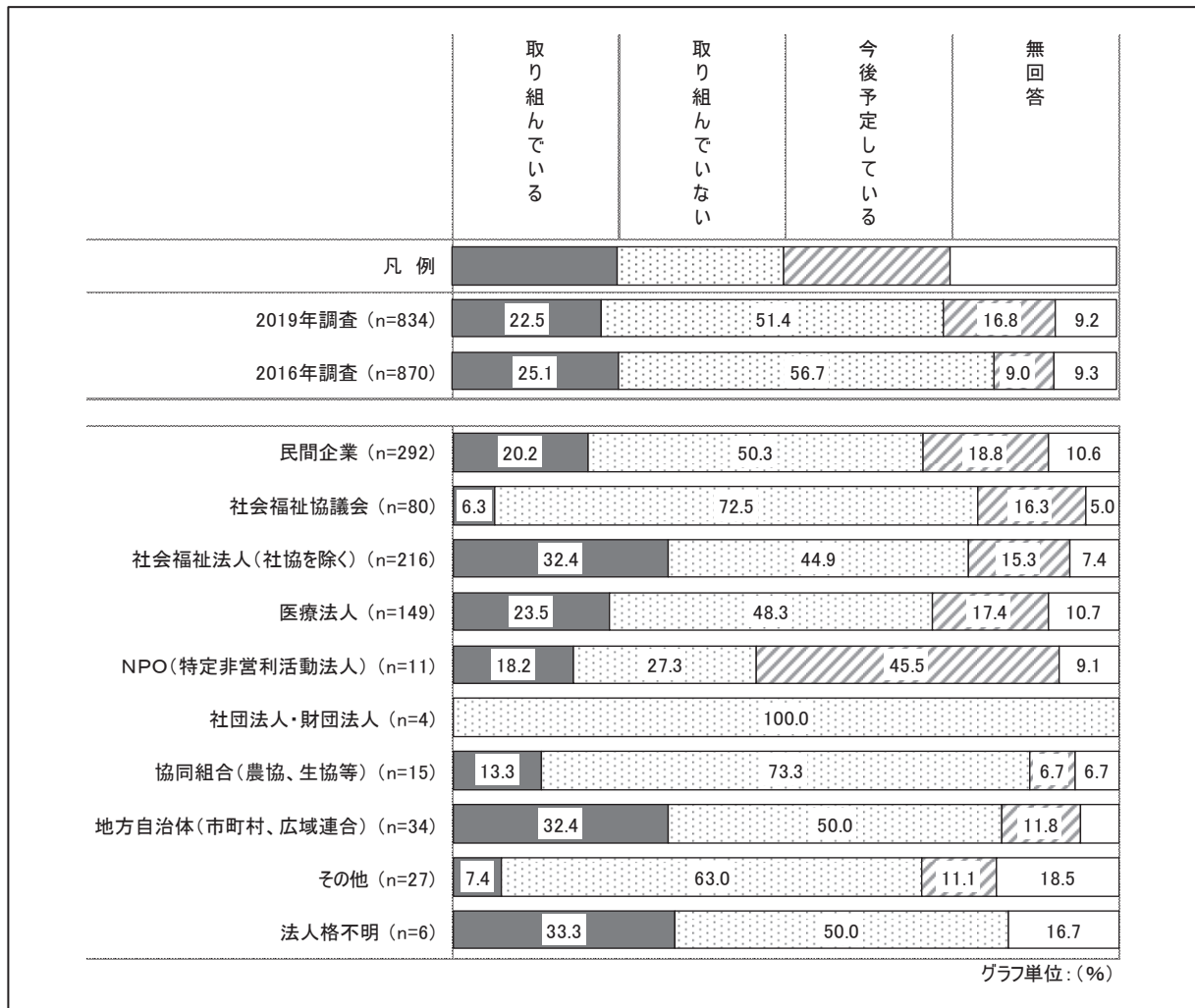
ICTの活用状況は、「取り組んでいる」が22.5%、「今後予定している」が16.8%となっており、「取り組んでいない」は51.4%となっている。

2016年調査と比較すると、「今後予定している」の比率が増加している。

法人格別にみると、ICTの活用にも最も取り組んでいるのは「社会福祉法人（社協を除く）」と「地方自治体（市町村・広域連合）」（ともに32.4%）で、次いで「医療法人」（23.5%）となっている。

また、「NPO（特定非営利活動法人）」では、現状で取り組んでいる事業所は比較的少ないが、「今後予定している」（45.5%）が他に比べて多くなっている。

図表 ICTの活用状況【全体・法人格別】



ICTの活用に取り組んでいると回答した事業所について、その取組内容を見ると、163 件のご意見のうち、主なものは以下のとおり。

■介護記録ソフトの導入（50件）

- ・財務システム・ケアプランシステムの導入
- ・クラウド型介護記録ソフトの導入
- ・デスクネット、介護記録システム

■タブレット端末の導入（49件）

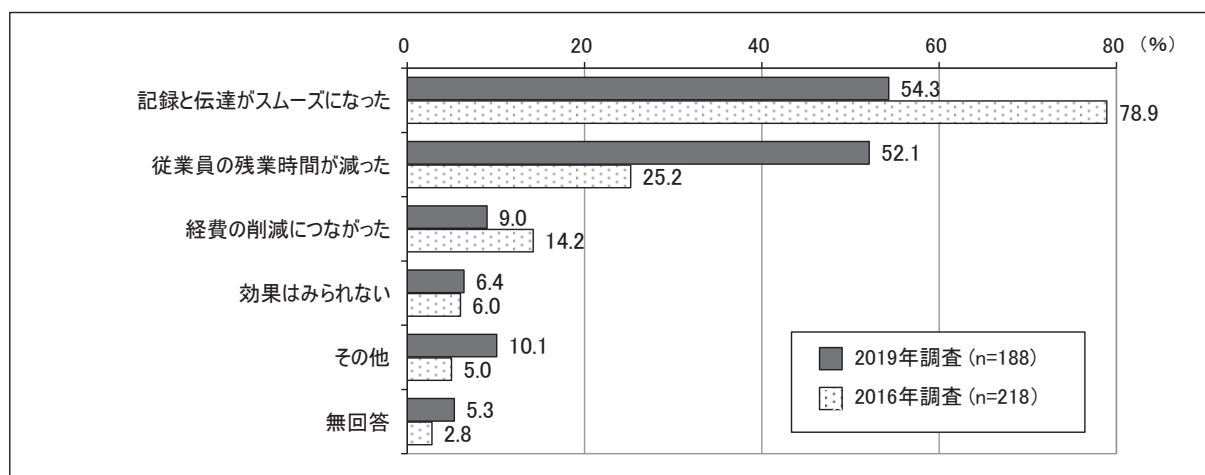
- ・レセプトのタブレット端末の導入
- ・全職員にスマートフォンを配布、ラインワークスの利用による情報共有

■ペーパーレス化（28件）

- ・資料等のPDF化
- ・タイムカードの電子化

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」（54.3%）が最も多い。次いで「従業員の残業時間が減った」（52.1%）となっており、この項目は2016年調査から大きく増加している。

図表 ICT活用の効果



（2）従業員の業務負担軽減に向けたICT活用に関するご意見

問20（2）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。

62件の自由意見のうち、主なものは以下のとおり。

図表 従業員の業務負担軽減に向けたICT活用に関するご意見

■職員の高齢化やスキルの問題（13件）

- ・パソコン等の機械の扱いに不慣れな職員（高齢者）が多く、統一できない。
- ・職員が高齢であるため、ICTに難色を示す。
- ・職員のICT活用研修時間が取れない。
- ・ICTスキルのない職員が多いのでその対策が先。

■わかりやすさ、使いやすさ（11件）

- ・年配の従業員でも簡単に使えるものが望ましい。
- ・保守まで考えると何が費用対効果のあるシステムか分からない。
- ・活用に向けた仕組みのわかりやすい説明と補助。
- ・市町村レベルで共通のシステムがあれば、連携が図れて、データが集まりやすい。

■補助金制度の充実・活用（9件）

- ・導入する事業資金の捻出が難しい。
- ・ICTに向けて公的な補助金、助成金の創設があれば活用したい。

■音声での記録（3件）

- ・音声入力システムの導入。
- ・会議などで録音したものが文書で記録できるようにしてほしい。

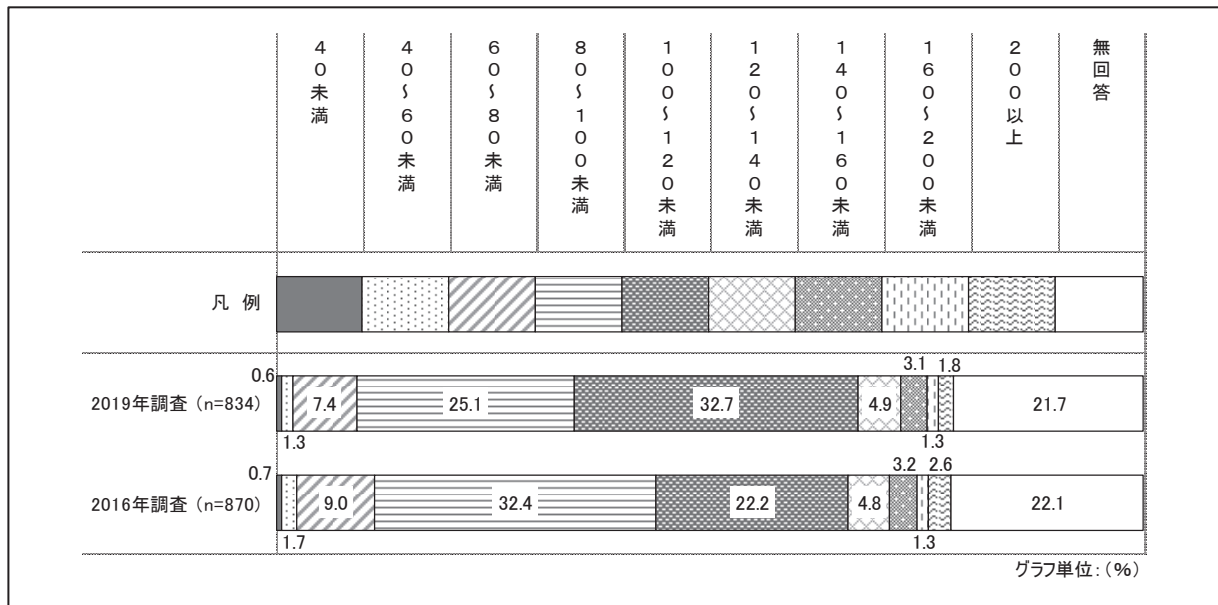
問21. 事業収入等の状況

(1) 介護事業収入指数

問21(1) 貴事業所では、平成29年6月(1ヵ月)の介護事業収入を100とした場合、令和元年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)

平成29年6月(1ヵ月)の介護事業収入を100とした場合、令和元年6月(1ヵ月)の介護事業収入指数は、「100～120未満」(32.7%)が最も多く、次いで「80～100未満」(25.1%)となっている。100を下回った(減収)事業所の比率は34.4%と2016年調査(43.8%)から減少している。

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】

		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 (2019年調査)		834	0.6	1.3	7.4	25.1	32.7	4.9	3.1	1.3	1.8	21.7	105.0
サービス種別 (21区分)	短期入所生活介護	86	-	1.2	7.0	25.6	43.0	3.5	3.5	1.2	-	15.1	102.0
	特定施設入居者生活介護	25	-	-	-	28.0	44.0	4.0	-	-	4.0	20.0	112.0
	認知症対応型共同生活介護	97	-	-	3.1	24.7	45.4	4.1	-	-	3.1	19.6	112.0
	地域密着型特定施設入居者生活介護	8	-	-	-	37.5	62.5	-	-	-	-	-	100.0
	地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	9	-	11.1	-	-	33.3	-	22.2	-	-	33.3	108.0
	介護老人福祉施設	65	-	-	7.7	24.6	53.8	1.5	-	1.5	-	10.8	101.0
	介護老人保健施設	23	-	-	-	26.1	39.1	8.7	-	-	-	26.1	104.0
	介護療養型医療施設	19	-	-	-	52.6	31.6	5.3	-	-	-	-	105.0
	介護医療院	9	-	-	-	22.2	22.2	-	-	-	-	55.6	99.0
	訪問介護	158	1.3	1.3	12.7	25.3	28.5	5.1	2.5	1.9	2.5	19.0	101.0
	訪問入浴介護	23	8.7	8.7	13.0	8.7	26.1	-	4.3	-	-	30.4	80.0
	夜間対応型訪問介護	2	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	91.0
	居宅介護支援	201	-	1.5	8.5	23.4	24.4	8.0	4.5	3.0	1.5	25.4	108.0
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11	-	-	9.1	18.2	18.2	9.1	9.1	9.1	9.1	18.2	136.0
	通所介護	136	0.7	0.7	7.4	21.3	36.8	4.4	2.2	2.2	2.2	22.1	104.0
	地域密着型通所介護	131	0.8	1.5	11.5	26.0	30.5	6.1	3.1	0.8	2.3	17.6	99.0
	通所リハビリテーション	31	-	-	3.2	35.5	32.3	6.5	-	-	-	22.6	101.0
認知症対応型通所介護	29	-	-	6.9	17.2	48.3	3.4	3.4	-	3.4	17.2	139.0	
小規模多機能型居宅介護	34	-	-	8.8	35.3	14.7	-	2.9	2.9	5.9	29.4	118.0	
看護小規模多機能型居宅介護	2	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	120.0	
その他	10	-	-	-	40.0	40.0	10.0	-	-	-	10.0	99.0	
無回答	11	-	-	-	18.2	-	-	9.1	-	-	72.7	108.0	

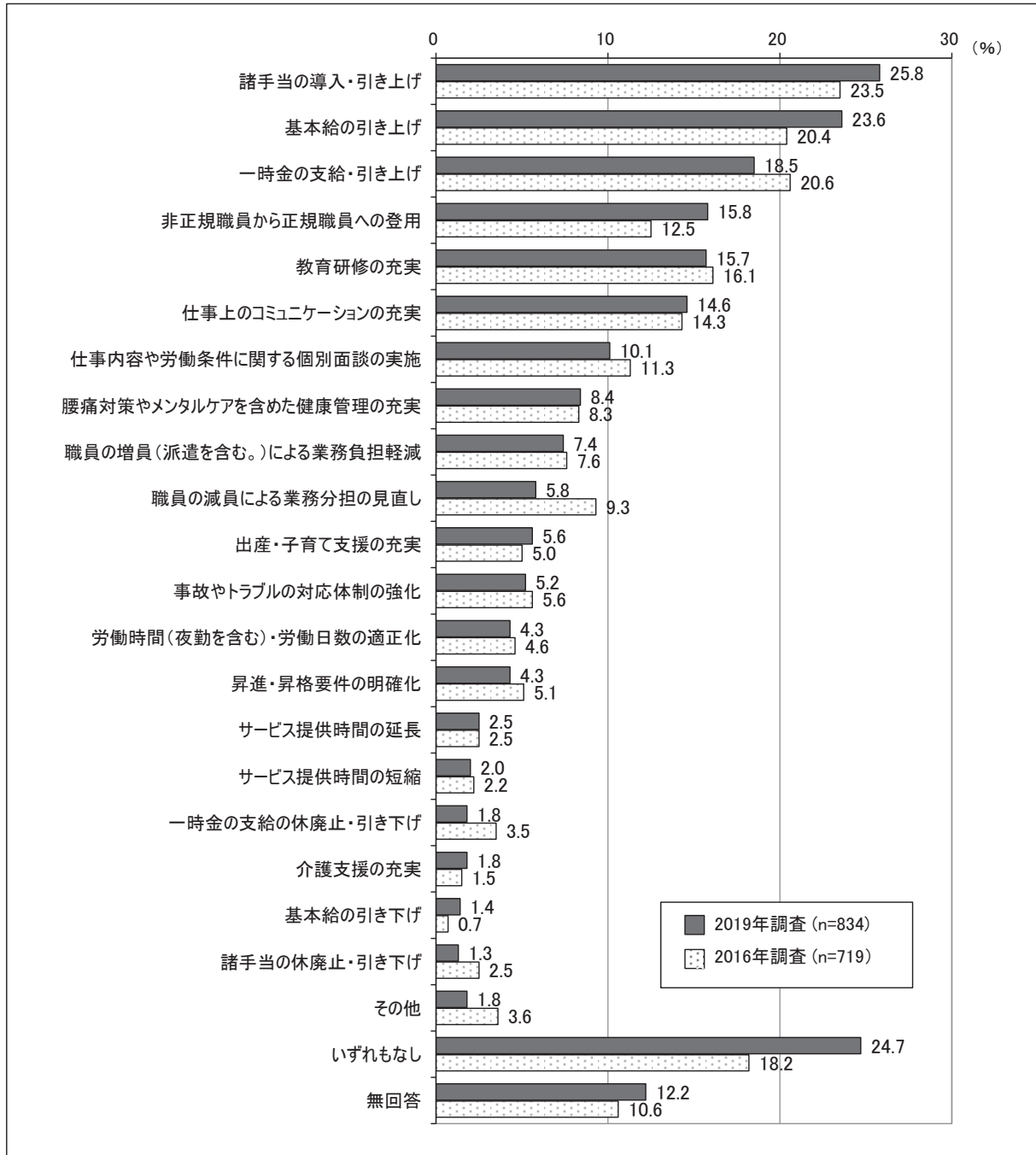
【注記】 サービスごとに「無回答」を除いて最も多い項目に網掛けをしている。

(2) 介護報酬改定に伴う経営やサービス面での対応

問21(2) 平成30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○)

平成30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」(25.8%)が最も多く、次いで「基本給の引き上げ」(23.6%)、「一時金の支給・引き上げ」
(18.5%)となっており、「いずれもなし」は24.7%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

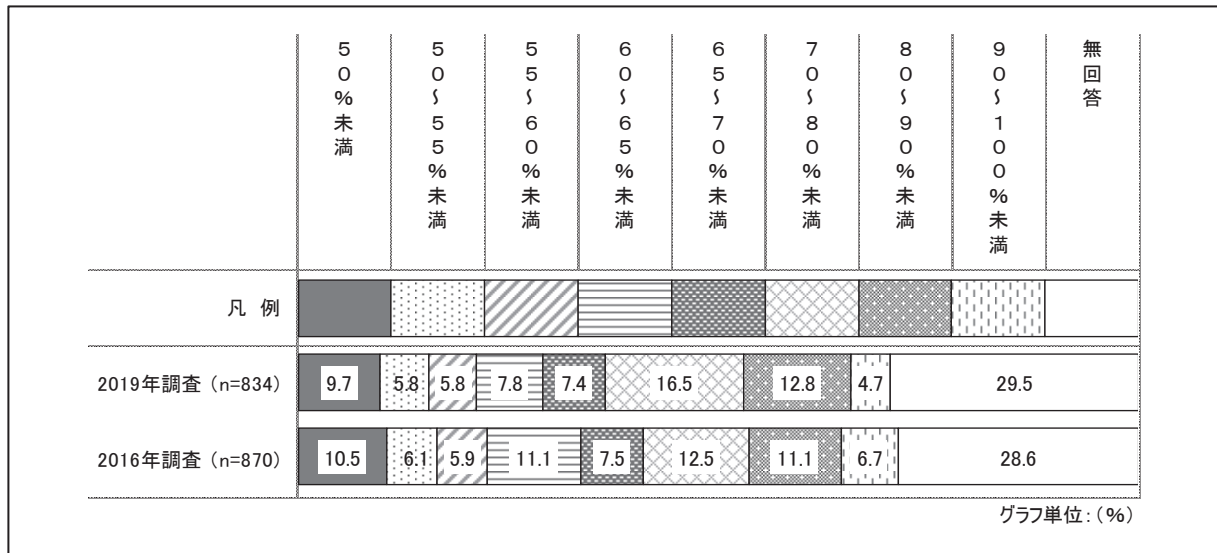


(3) 介護事業収入等における人件費の比率

問21(3) 貴事業所の令和元年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。

令和元年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」(16.5%)が最も多く、次いで「80～90%未満」(12.8%)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2.2. 介護職員処遇改善加算の利用

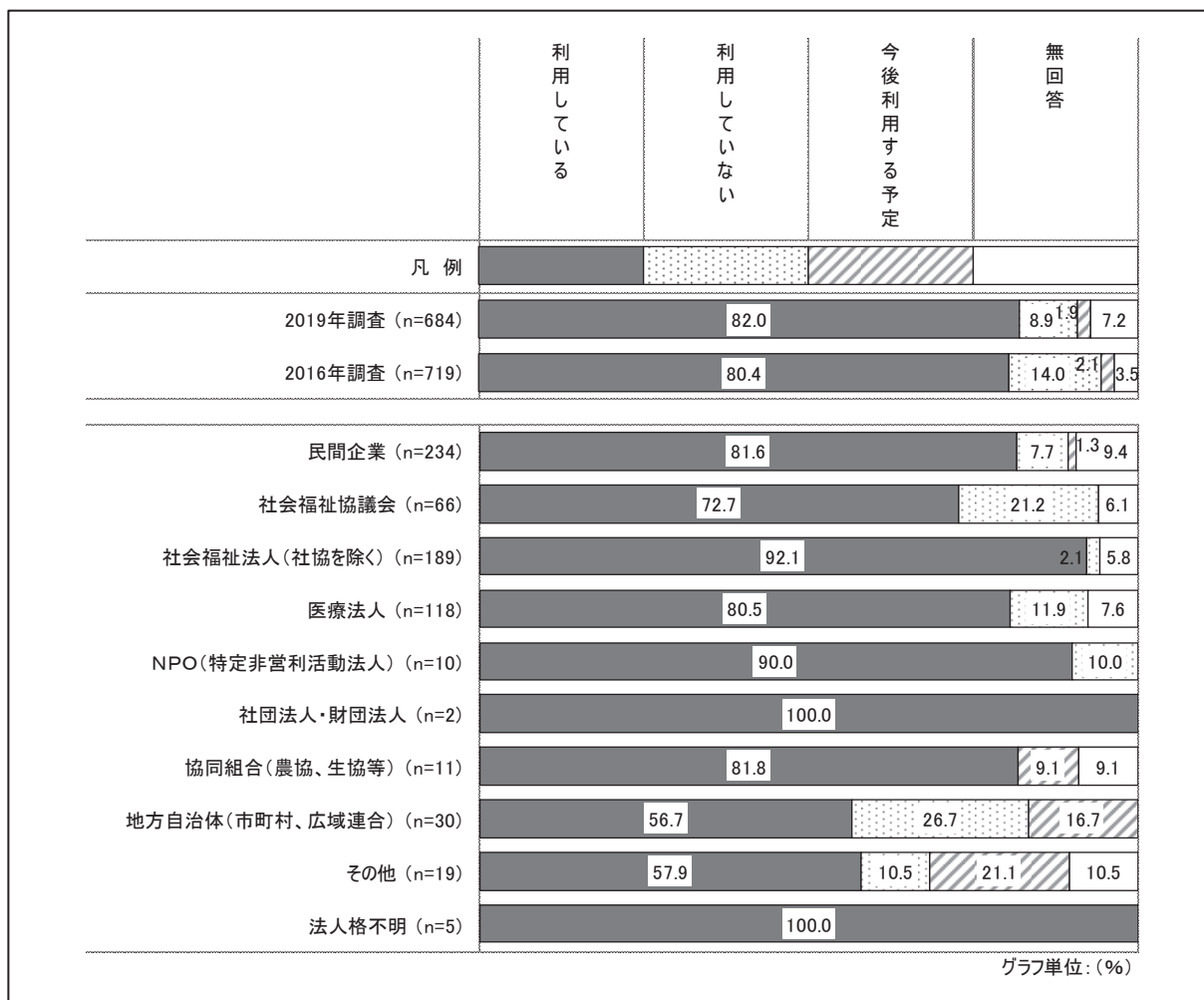
(1) 介護職員処遇改善加算の利用状況

問2.2 (1) 介護職員処遇改善加算の利用についてご記入ください。また、利用している場合は、該当する加算区分に○をつけてください。

介護職員処遇改善加算の利用の有無は、「利用している」(82.0%)が最も多く、次いで「利用していない」(8.9%)、「今後利用する予定」(7.2%)となっている。

2016年調査と比較すると、「利用している」に集中している状況に変わりはないが、その比率は増加している。

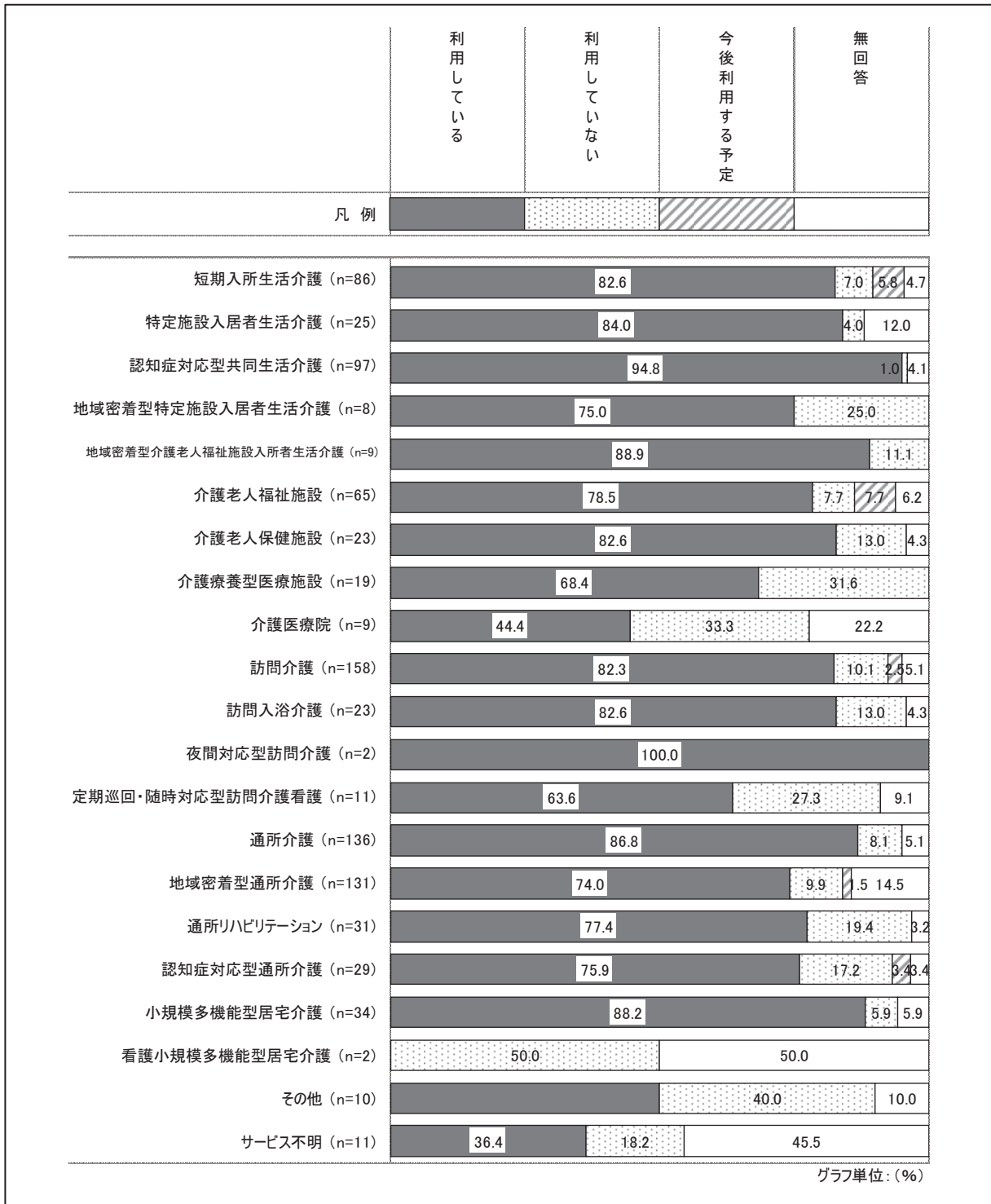
図表 介護職員処遇改善加算の利用状況【全体・法人格別】



【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。

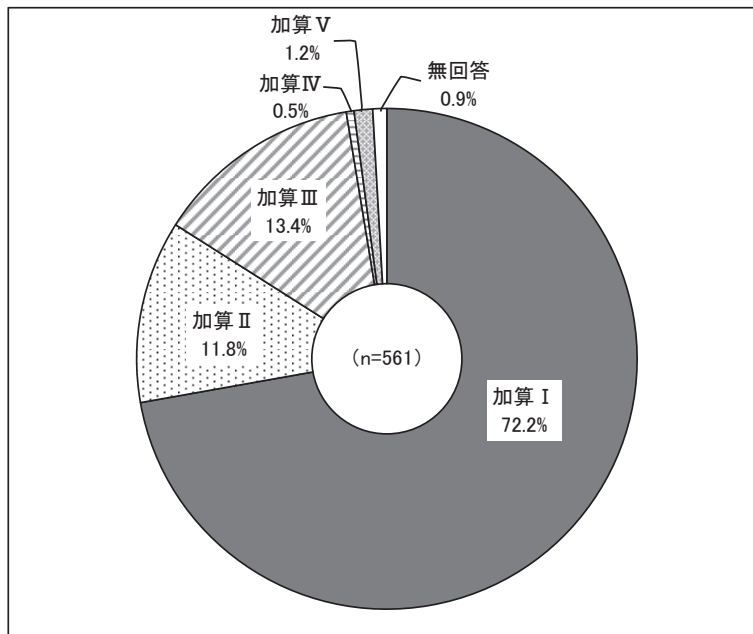
サービス種別の利用状況は以下のとおり。

図表 介護職員処遇改善加算の利用状況【サービス種別】



介護職員処遇改善加算を「利用している」事業所について加算区分をみると、「加算Ⅰ」(72.2%)が最も多く、次いで「加算Ⅲ」(13.4%)、「加算Ⅱ」(11.8%)となっている。

図表 利用している加算区分



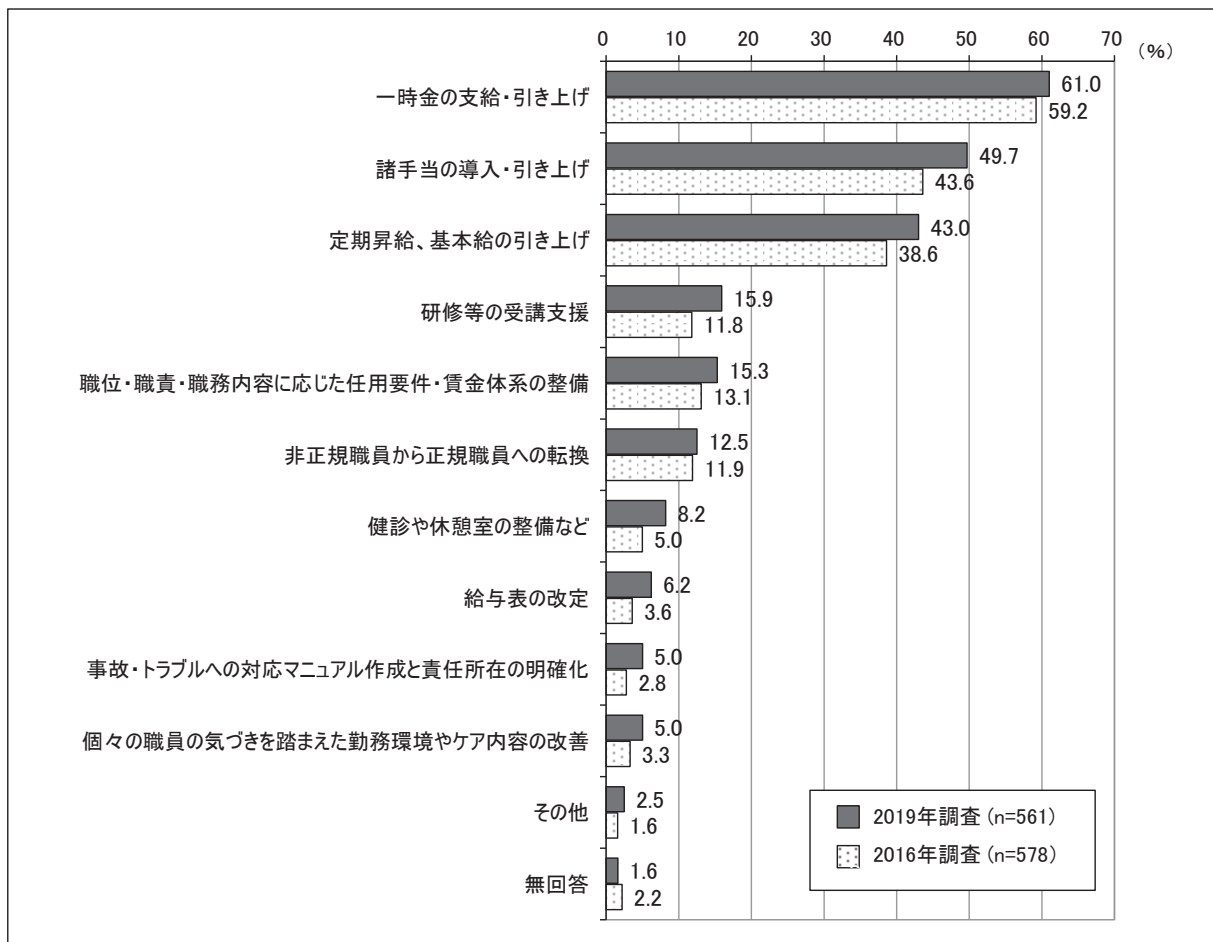
(2) 加算金の反映内容

問22(2) 利用している場合、加算金をどのような形で反映していますか。(あてはまる番号全てに○)

介護職員処遇改善加算を利用している場合の加算金の反映内容は、「一時金の支給・引き上げ」(61.0%)が最も多く、次いで「諸手当の導入・引き上げ」(49.7%)、「定期昇給・基本給の引き上げ」(43.0%)となっている。

2016年調査と比較すると、各項目ともに増加している。

図表 加算金の反映内容



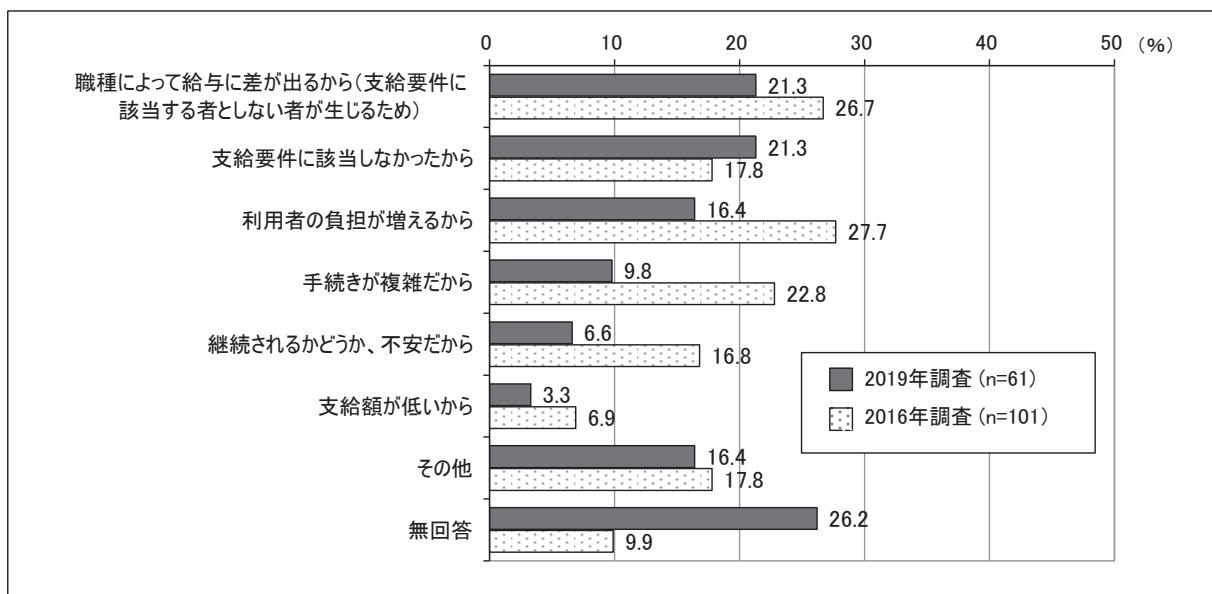
(3) 介護職員処遇改善加算を利用していない理由

問22(3) 前述(1)で「2 利用していない」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○)

介護職員処遇改善加算を「利用していない」と答えた事業所について、その理由をみると、「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ていないが生じるため)」、「支給要件に該当しなかったから」とともに21.3%が最も多く、次いで「利用者の負担が増えるから」(16.4%)となっている。

2016年調査と比較すると、「支給要件に該当しなかったから」の比率が増加し、その他の項目は減少している。

図表 介護職員処遇改善加算を利用していない理由



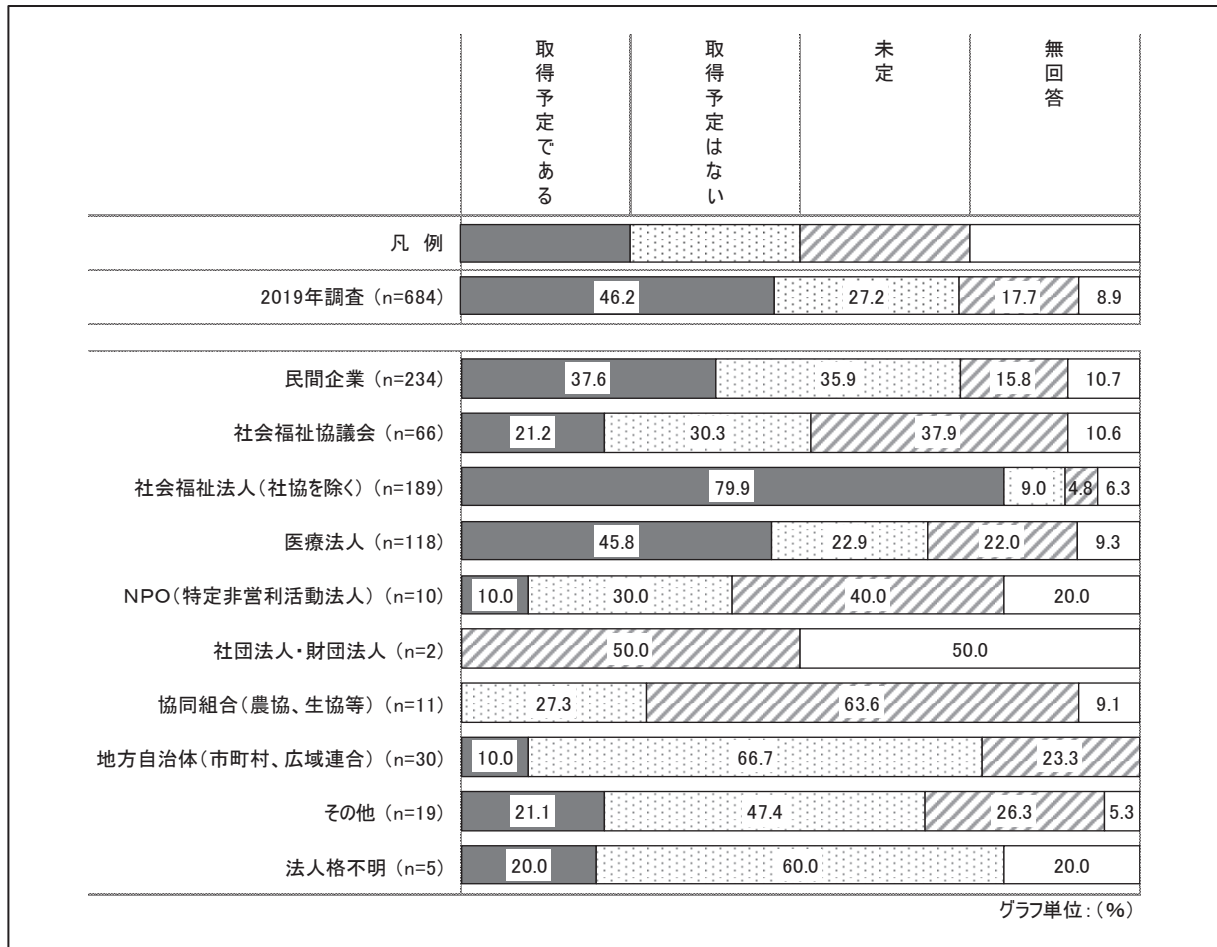
(4) 特定処遇改善加算の取得予定

問22(4) 令和元年10月から実施を予定されている特定処遇改善加算の取得予定について、ご記入ください。(あてはまる番号1つに○)

特定処遇改善加算の取得予定は、「取得予定である」(46.2%)が最も多く、次いで「取得予定はない」(27.2%)、「未定」(17.7%)となっている。

法人格別にみると、【社会福祉法人(社協を除く)】は「取得予定である」(79.9%)が最も多く、【地方自治体(市町村、広域連合)】は「取得予定はない」が最も多く66.7%となっている。

図表 特定処遇改善加算の取得予定



【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。

「取得予定はない」「未定」の理由は、281件の回答のうち、主なものは以下のとおり。

- ・加算算定要件の制約が多く、基準に合致した給与体制の構築を行おうとすると、職場間の格差が生じ不平等となるため。
- ・良い点もあるが、問題となる課題も多いため、法人として統一するのに時間が必要である。
- ・職員が少数なため、書類や手続きに時間を取られるのはつらすぎる。

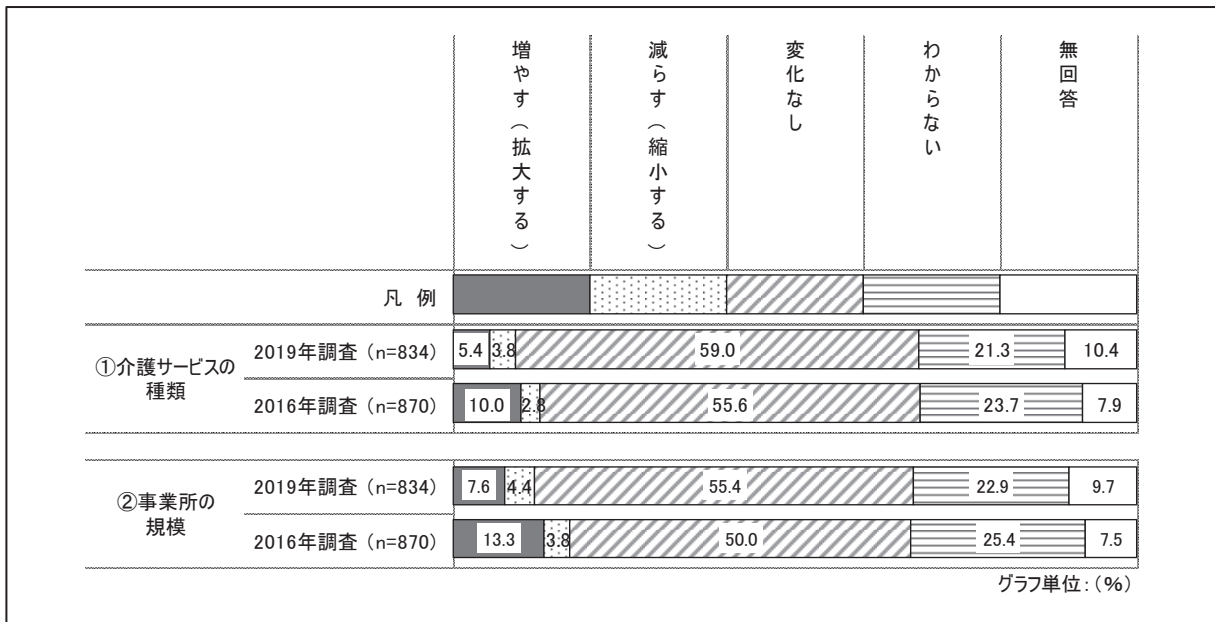
問23. 介護サービス事業の今後の方向性

問23 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59.0%、55.4%となっている。

2016年調査と比較すると、「増やす(拡大する)」の比率が減少し、「減らす(縮小する)」と「変化なし」が増加している。

図表 介護サービス事業の今後の方向性



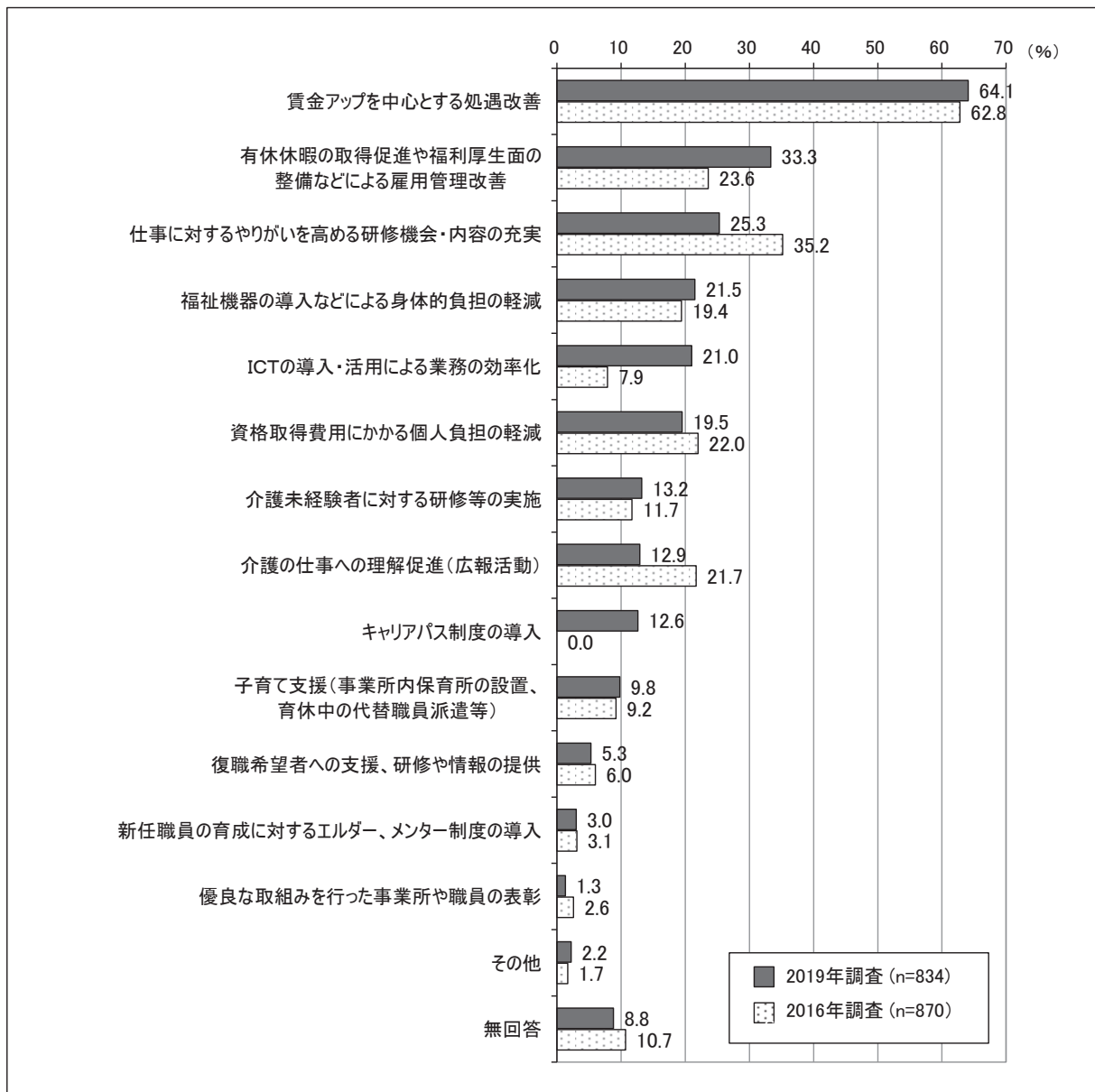
問24. 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けた取組み

問24 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○)

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」(64.1%)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」(33.3%)、「仕事に対するやりがいを高める研修機会・内容の充実」(25.3%)となっている。

2016年調査と比較すると、「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」、「ICTの導入・活用による業務の効率化」が大きく増加している。

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25. 介護現場の状況や要望

問25 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（36件）

- ・人材確保のために様々な活動や催しに参加しますが、求職者は給与体制を重要視しており、十分な給与を払うための事業経営等が難しい現状であるため、人材難を解消するために介護業界全体で取り組む必要がある。
- ・加算が増える事によって書類の数・質共に求められる事も増加しており、特定の職員が現場に出れずに書類作成・チェック等に追われているため、残業時間が長くなる事を防ぐことも安定した雇用条件の一つと思います。
- ・認知症利用者の介護現場では人員が不足しており、各自の能力やスキルの向上やチームとして連携して取り組む事が重要です。利用者介護外での職員研修、職員会、カンファレンス面接等の時間確保できる様になってほしい。
- ・離職者はこの一年いないものの、人材が入ってこないのが、非常に厳しい。介護職員の平均年齢が上がり、体調不良の職員が多い。シルバー世代のパート職員もいるが、時間の融通が利かない。数年先は全く予測が出来ない。重度化で食事介助時、特に人手が足りない。
- ・職員の安定的な確保ができないため、業務引継を繰り返し、リーダー的職員の負担感や疲弊感が大きくなっている。

■処遇改善等について（27件）

- ・特定処遇改善加算は、介護職員以外の職種にも配分出来るのは良いが、処遇改善加算の配分も資格やキャリア等によって決定している事業所も多いため、新たに特定処遇改善加算を設けるのではなく、十分な処遇改善加算の率を上げれば手続きも簡素化でき、最終的に基本の介護報酬に組み込んで頂きたい。
- ・特定処遇改善加算については、事業者の裁量に任せられている部分は大きいですが、賃金改善の対象者を特定せず特定加算の算定が可能となる部分はもっと事業所側に配分の自由度があればいいと思う。
- ・今回の特定処遇改善加算は都市部では妥当な加算かも知れませんが、全国的に如何でしょうか。もっと皆に提供できる加算にして欲しいです。処遇改善加算で介護職員と管理者・ケアマネとの給与逆転も起こっており、こんな状況では今後ケアマネ不足も深刻になると考えられ、責任追及や会議・書類作成ばかりに言及せず、改善して頂きたい。

■その他（29件）

- ・介護保険収入が伸びない中、災害対策関連の整備、ストレスチェックの実施、働き方改革関連対策、各種ハラスメント対策、事故虐待防止等、早急に法制化が進み、各事業所での事務方の労働負担、経費の上昇が経営に大きな負担となっている。

- ・ 帳票類作成の煩雑さが本来の介護業務時間を圧迫し、本末転倒となっており、働き方改革と言いながら多くの時間外で穴埋めしている状況である。施設でも ICT や福祉機器等導入により介護負担軽減に努めているが国も書類削減の方向性を示すだけでなく、いち早く取り入れてもらいたい。
- ・ 社会保障費等の状況によってサービスの単価が下がっていく中、加算等で複雑化させるのではなく、サービスはサービス単価で補い、介護職員の処遇は加算ではなく給付で行うようにすれば良いと思う。現状のシステムでは事業所のクオリティは一時上がるかもしれないが、介護という言葉に近づこうとする人は、一層減少すると考えられる「働く介護」の意味をもう一度考えて欲しい。
- ・ 居宅介護支援事業所の管理者要件が変更（主任ケアマネの資格保有）となったが、資格就職や資格の維持のハードルが高く、ケアマネが1人や2人しかない事業所にとっては現場業務・経営の面からとても厳しい。

第3章 添付資料

人材確保に係る介護事業所実態調査票

《事業所調査》

人材確保に係る介護事業所実態調査

令和元年8月

高知県地域福祉部地域福祉政策課

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20日（金）**までにご返送いただきますよう、よろしく願い申し上げます。

この調査は、平成28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」や県高齢者福祉課において実施しています「介護サービス情報の公表制度」に係る調査などとも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違があることなどから、平成28年の調査と同様に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、**令和元年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、**平成30年7月1日**から
令和元年6月30日までとしてご記入ください。

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（ ）年（ ）月

(注) 令和元年は平成31年と記入してください。

問3 貴事業所の法人格（経営主体）はどれですか。（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

(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（⇒(2)、(3)へ）	2 ない（⇒問5へ）
-----------------	------------

(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

(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（あてはまる番号に○）			○をつけたサービスについて 数字を記入	
			定員数	利用者数 (実人数)
入 所 系	1	短期入所生活介護	人	人
	2	特定施設入居者生活介護	人	人
	3	認知症対応型共同生活介護	人	人
	4	地域密着型特定施設入居者生活介護	人	人
	5	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	人	人
	6	介護老人福祉施設	人	人
	7	介護老人保健施設	人	人
	8	介護療養型医療施設	人	人
	9	介護医療院	人	人
訪 問 系	10	訪問介護	人	人
	11	訪問入浴介護	人	人
	12	夜間対応型訪問介護	人	人
	13	居宅介護支援	人	人
	14	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	人	人
通 所 系	15	通所介護	人	人
	16	地域密着型通所介護	人	人
	17	通所リハビリテーション	人	人
	18	認知症対応型通所介護	人	人
	19	小規模多機能型居宅介護	人	人
	20	看護小規模多機能型居宅介護	人	人
	21	その他（ ）	人	人

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。R1.7.1現在及びH30.7.1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)
R1. 7.1	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
H30. 7.1	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~	計	~20代	30代	40代	50代	60代~	計
①訪問介護員	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
③介護職員(注2)	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
⑤生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥PT・OT・ST(注3)	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
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)の正職員数と合わせてください。											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~	計	~20代	30代	40代	50代	60代~	計	
①訪問介護員	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
③介護職員(注2)	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
⑤生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥PT・OT・ST(注3)	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
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)の非正規職員数と合わせてください。											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（H30.7.1～R1.6.30）の採用者数
- 2) 上記1)のうち、定期採用（H31.4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

		1年間の採用者数（H30.7.1～R1.6.30）					
		定期採用（R1.4月採用）			中途採用		
		高校生	専門学校・大学生	一般	高校生	専門学校・大学生	一般
全体 (注1)	①正職員	人	人	人	人	人	人
	非正規職員	②常勤労働者	人	人	人	人	人
		③短時間労働者	人	人	人	人	人
(うち 訪問介護員) (注2)	④正職員	人	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑤常勤労働者	人	人	人	人	人
		⑥短時間労働者	人	人	人	人	人
(うち 介護職員) (注2)	⑦正職員	人	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑧常勤労働者	人	人	人	人	人
		⑨短時間労働者	人	人	人	人	人

(注1)「全体」とは、問6の②での対象者をいいます。

(注2) 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

(2) 上記(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。

定期採用 () 人	中途採用 () 人
------------	------------

(3) 上記(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○)

1 高校・専門学校・大学	2 福祉人材センター・バンク
3 ハローワーク	4 新聞広告・求人情報誌
5 インターネットの求人サイト	6 法人のホームページ
7 インターンシップ、実習、職場体験の受け入れ	
8 人材派遣会社	9 職員・知人等を通じて
10 その他 ()	

問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（H30.7.1～R1.6.30）の離職者数（注1）
- 2) 上記1）の離職者のうち、勤務年数が「1年未満の者」、「1年以上3年未満の者」、「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
		③短時間	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
		⑥短時間	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
		⑨短時間	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

(2) 前述(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○)

	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 10年未満	10年 以上
① 結婚・出産・育児のため	1	2	3	4
② 心身の不調(腰痛を除く)、高齢	1	2	3	4
③ 腰痛	1	2	3	4
④ 家族等の介護や看護、転職・転居	1	2	3	4
⑤ キャリアアップのための転職	1	2	3	4
⑥ 起業・開業	1	2	3	4
⑦ 法人・事業所の理念や運営との不一致	1	2	3	4
⑧ 職場の人間関係の問題	1	2	3	4
⑨ 労働時間・休日・勤務体制の問題	1	2	3	4
⑩ 収入の問題	1	2	3	4
⑪ 人員整理、勧奨退職、事業不振等の 事業所側の理由	1	2	3	4
⑫ その他()	1	2	3	4

(3) 従業員の職種別の充足状況はどうですか。

(①～⑦それぞれあてはまる番号1つに○)

* 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

	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

(4) 不足している理由(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
3 事業を拡大したいが人材が確保できない
4 その他()

(5) 上記で、「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 仕事がつい(精神的)
3 仕事がつい(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 ()

(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

(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。

(2) 上記(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。
担っていただい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○)

	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

(3) 上記(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

(1) 介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。R1.7.1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	モンゴル	その他 ()
EPA (経済連携協定)	人	人	人	人
在留資格「介護」	人	人	人	人
技能実習生	人	人	人	人
特定技能1号	人	人	人	人
その他 ()	人	人	人	人

(2) 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

(3) 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○)

<p>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</p> <p>2 利用者等との会話等における意思疎通に支障がある</p> <p>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</p> <p>4 生活、習慣等の違いにより、日常業務に支障がある</p> <p>5 人件費以外にさまざまなコストや労力がかかる</p> <p>6 受入れ方法や活用方法がわからない</p> <p>7 その他</p> <p style="font-size: 2em;">[]</p>

問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、入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 |

(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(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。

問 13 「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○)

1 取得している	2 取り組む予定である	3 予定はないが興味がある
4 取り組む予定はない(理由: _____)		
5 制度を知らない		

(注)「介護事業所認証評価制度」とは、職員の離職防止や定着促進を図るため、良好な職場環境の整備に取り組む介護事業所を県が認証するとともに、認証取得に向けた事業所の主体的な取り組みをサポートする制度です。

問 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ず。)

職種	有資格等	1年目職員 (初任給)	3年目職員	5年目職員	10年目職員	賞与
①訪問介護員		円	円	円	円	円
内 訳	②介護福祉士	円	円	円	円	円
	③介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円
	④無資格者	円	円	円	円	円
⑤介護職員		円	円	円	円	円
内 訳	⑥介護福祉士	円	円	円	円	円
	⑦介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円
	⑧無資格者	円	円	円	円	円
⑨看護職員		円	円	円	円	円
⑩介護支援専門員		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。

(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

(1) 人材育成のために行っている取組み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

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

(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 ()

(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

(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。

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（	）

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

（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、平成30年7月1日から令和元年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○）	H30. 7. 1～R1. 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

（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 該当する従業員がいない
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ーン含む)		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移動するもの、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(H30.7.1~R1.6.30)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	2 取り組んでいない	3 今後予定している
-----------	------------	------------

問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○)

1 取り組んでいる(取組内容: _____)	
2 取り組んでいない	3 今後予定している

→ 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()	

- (3) 貴事業所の令和元年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 22

- (1) 介護職員処遇改善加算の利用についてご記入ください。また、利用している場合は、該当する加算区分に○をつけてください。

1 利用している	2 利用していない	3 今後利用する予定
----------	-----------	------------

→ 加算区分は

1 加算Ⅰ	2 加算Ⅱ	3 加算Ⅲ	4 加算Ⅳ	5 加算Ⅴ
-------	-------	-------	-------	-------

- (2) 利用している場合、加算金をどのような形で反映していますか。
(あてはまる番号全てに○)

1	定期昇給、基本給の引き上げ
2	諸手当の導入・引き上げ
3	一時金の支給・引き上げ
4	給与表の改定
5	職位・職責・職務内容に応じた任用要件・賃金体系の整備
6	非正規職員から正規職員への転換
7	研修等の受講支援
8	事故・トラブルへの対応マニュアル作成と責任所在の明確化
9	個々の職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
10	健診や休憩室の整備など
11	その他 ()

(3) 上記(1)で「2 利用していない」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つまで〇)

1 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不在者が生じるため)
2 利用者の負担が増えるから
3 継続されるかどうか、不安だから
4 手続きが複雑だから
5 支給額が低いから
6 支給要件に該当しなかったから
7 その他 ()

(4) 令和元年10月から実施を予定されている特定処遇改善加算の取得予定について、
ご記入ください。(あてはまる番号1つに〇)

1 取得予定である	2 取得予定はない	3 未定
-----------	-----------	------

→ その理由は何ですか。

問 23 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つに〇)

	増やす (拡大する)	減らす (縮小する)	変化なし	わからない
①介護サービスの種類	1	2	3	4
②事業所の規模	1	2	3	4

問 24 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○)

- 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 有休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 優良な取組み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 その他（)

問 25 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 令和元年 11 月

発行者 高知県地域福祉部地域福祉政策課

調査委託先 株式会社サーベイリサーチセンター四国事務所

本報告書の内容は、高知県地域福祉政策課のホームページでもご覧いただけます