

介護人材等に関するアンケート調査結果（一部抜粋版）

目次

調査の概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査種類と調査方法など	2
3. 調査時期	2
4. 回収状況	2
調査結果の概要	3
1. 施設・通所系事業所、訪問系事業所調査の結果	3
①サービスの稼働状況	3
②職員の状況	4
③新規職員の採用にあたっての新型コロナウイルスの影響の状況	5
④介護職員の配置状況	5
⑤不足している職種	6
⑥職員の早期離職防止や定着促進で取り組んでいること	7
⑦介護人材確保・定着等に対する支援で効果が高いと思うもの	8
⑧外国人労働者の受け入れ状況	9
⑨外国人労働者の受け入れ意向	9
⑩受け入れたくない理由	10
⑪事業を運営する上での問題等	11
2. 訪問系介護職員調査の結果	12
①直近1週間のサービス提供時間	12
②介護人材不足の解決に向けて有効と思う取組	13
③現在の仕事を選んだ理由	14
④今後も介護に関わる職場で働きたいか	14

調査の概要

1. 調査目的

本調査は、尼崎市内で介護保険サービスを提供する事業所を対象に、福祉人材の確保の状況や今後のサービス提供に対する考えを把握し、高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画の改定のための基礎資料とするため、調査を実施しました。

2. 調査種類と調査方法など

本調査は、尼崎市内で介護保険サービス提供する「①施設・通所系事業所調査」と「②訪問系事業所調査」を対象に調査を実施しています。

「③訪問系介護職員調査」は、訪問系事業所のうち「訪問看護」「訪問リハビリテーション」を除く訪問系事業所に職員調査を5部ずつ送付し、調査を実施しています。

なお、調査対象者は令和2年6月1日現在を基準に抽出を行っています。

調査種類	調査の対象者	配布数	抽出方法	配布・回収方法
①施設・通所系事業所調査	市内で介護保険サービス提供する施設・通所系事業所	317件	全事業所	郵送による配布・回収 もしくは メールによる回収
②訪問系事業所調査	市内で介護保険サービス提供する訪問系事業所	374件	全事業所	
③訪問系介護職員調査	市内で介護保険サービス提供する訪問系事業所で働く介護職員 ※訪問看護、訪問リハビリテーション事業所を除く	1,510件	訪問系事業所に5部ずつ送付	

3. 調査時期

令和2年7月28日から令和2年8月18日まで

4. 回収状況

	配布数	有効回収数	有効回収率
①施設・通所系事業所調査	317件	199件	62.8%
②訪問系事業所調査	374件	182件	48.7%
③訪問系介護職員調査	1,510件	632件	-

調査結果の概要

1. 施設・通所系事業所、訪問系事業所調査の結果

①サービスの稼働状況

■新型コロナウイルス以前の稼働状況

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	人員体制は整っていたが、利用ニーズがなかった(少なかった)	36	18.1	16	8.8
2	人員が不足していて、受け入れ数を制限していた	5	2.5	60	33.0
3	サービス需要量とサービス提供量のバランスが取れていた	154	77.4	101	55.5
	不明・無回答	4	2.0	5	2.7
	全体	199	100.0	182	100.0

新型コロナウイルス以前の稼働状況は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「サービス需要量とサービス提供量のバランスが取れていた」が最も多くなっています。2番目は施設・通所系事業所で「人員体制は整っていたが、利用ニーズがなかった(少なかった)」、訪問系事業所は「人員が不足していて、受け入れ数を制限していた」となっています。

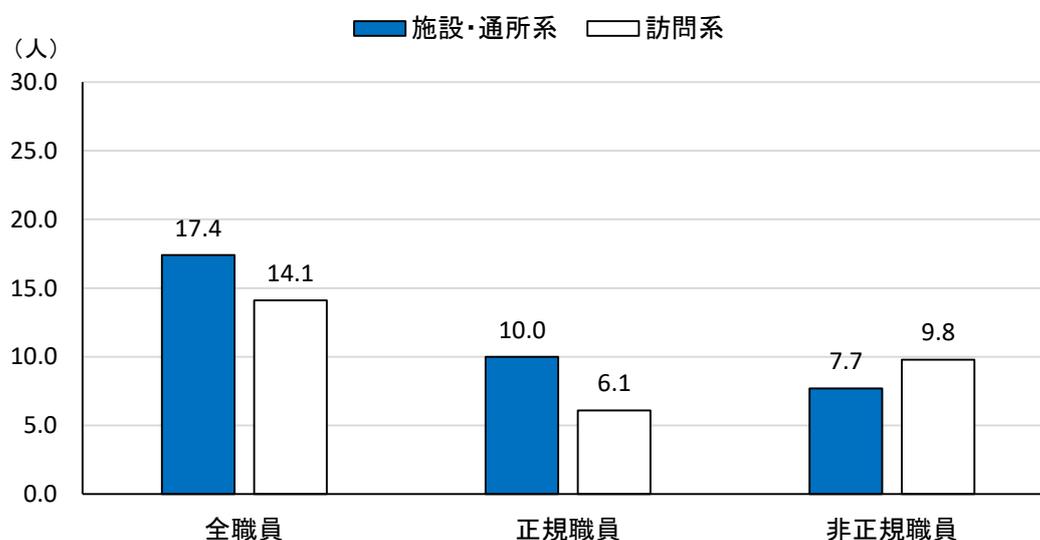
■現在の稼働状況

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	人員体制は整っているが、利用ニーズがない(少ない)	77	38.7	25	13.7
2	人員が不足しており、受け入れ数を制限せざるを得ない	15	7.5	78	42.9
3	サービス需要量とサービス提供量のバランスが取れている	101	50.8	73	40.1
	不明・無回答	6	3.0	6	3.3
	全体	199	100.0	182	100.0

現在の稼働状況は、施設・通所系事業所は「サービス需要量とサービス提供量のバランスが取れている」、訪問系事業所は「人員が不足しており、受け入れ数を制限せざるを得ない」が最も多くなっています。

②職員の状況

職員数の平均



全職員の構成人数

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	9人以下	92	46.2	77	42.3
2	10～19人	63	31.7	67	36.8
3	20～29人	10	5.0	23	12.6
4	30～39人	9	4.5	8	4.4
5	40～49人	8	4.0	4	2.2
6	50～99人	16	8.0	2	1.1
7	100人以上	1	0.5	1	0.5
	不明・無回答	0	0.0	0	0.0
	全体	199	100.0	182	100.0

職員数の平均は、施設・通所系事業所で17.4人、訪問系で14.1人となっています。雇用形態別にみると、施設・通所系事業所は「正規職員」が10.0人で「非正規職員」より多く、訪問系事業所は「非正規職員」が9.8人で「正規職員」より多くなっています。

全職員の構成人数をみると、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「9人以下」が最も多く、次いで「10～19人」、「20～29人」が続いています。

③新規職員の採用にあたっての新型コロナウイルスの影響の状況

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	募集活動の延期・応募者の辞退などがあり、採用時期に遅れが生じている	46	23.1	31	17.0
2	影響はなかった	143	71.9	132	72.5
	不明・無回答	10	5.0	19	10.4
	全体	199	100.0	182	100.0

新規職員の採用にあたっての新型コロナウイルスの影響の状況は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「影響はなかった」が多くなっています。

「募集活動の延期・応募者の辞退などがあり、採用時期に遅れが生じている」は施設・通所系事業所で23.1%、訪問系事業所で17.0%となっています。

④介護職員の配置状況

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	十分に配置されている	119	59.8	71	39.0
2	突然の退職等があり、現在は十分でない	41	20.6	32	17.6
3	十分に配置されていない状態が従前から続いている	36	18.1	73	40.1
	不明・無回答	3	1.5	6	3.3
	全体	199	100.0	182	100.0

介護職員の配置状況について、施設・通所系事業所は「十分に配置されている」、訪問系事業所は「十分に配置されていない状態が従前から続いている」が最も多くなっています。

介護職員の配置状況で「十分に配置されていない状態が従前から続いている」と答えた方

⑤不足している職種

No.	カテゴリ名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	看護師、保健師	8	22.2	8	11.0
2	訪問介護員(実務者研修修了等)	33	91.7	62	84.9
3	介護職員(無資格)	20	55.6	5	6.8
4	主任介護支援専門員	0	0.0	2	2.7
5	介護支援専門員	0	0.0	2	2.7
6	介護福祉士	21	58.3	28	38.4
7	社会福祉士	1	2.8	0	0.0
8	理学療法士	1	2.8	1	1.4
9	作業療法士	0	0.0	2	2.7
10	言語聴覚士	0	0.0	1	1.4
11	栄養士	0	0.0	0	0.0
12	事務員	0	0.0	3	4.1
13	その他	0	0.0	0	0.0
	不明・無回答	1	2.8	1	1.4
	全体	36	100.0	73	100.0

不足している職種は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「訪問介護員（実務者研修修了等）」が最も多く、次いで「介護福祉士」が続いています。

⑥職員の早期離職防止や定着促進で取り組んでいること

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	165	82.9	132	72.5
2	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	134	67.3	143	78.6
3	賃金水準を向上させている	93	46.7	89	48.9
4	能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している	101	50.8	88	48.4
5	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	49	24.6	41	22.5
6	キャリアに応じた給与体系を整備している	99	49.7	76	41.8
7	非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	131	65.8	105	57.7
8	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	85	42.7	43	23.6
9	能力開発を充実させている	101	50.8	82	45.1
10	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	55	27.6	40	22.0
11	仕事内容の希望を聞いて配置している	72	36.2	94	51.6
12	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	88	44.2	70	38.5
13	健康対策や健康管理に力を入れている	72	36.2	68	37.4
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	148	74.4	138	75.8
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	100	50.3	86	47.3
16	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	113	56.8	82	45.1
17	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	29	14.6	21	11.5
18	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	62	31.2	54	29.7
19	職場環境を整えている	75	37.7	78	42.9
20	子育て支援を行っている	30	15.1	16	8.8
21	その他	3	1.5	4	2.2
22	特に方策はとっていない	5	2.5	1	0.5
	不明・無回答	0	0.0	1	0.5
	全体	199	100.0	182	100.0

職員の早期離職防止や定着促進で取り組んでいることは、施設・通所系事業所は「不足している職種は、残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」、訪問系事業所は「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が最も多くなっています。

施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」「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」が上位3項目となっています。

⑦介護人材確保・定着等に対する支援で効果が高いと思うもの

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進	36	18.1	30	16.5
2	若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験	60	30.2	47	25.8
3	高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成	19	9.5	26	14.3
4	介護実習の受入施設・事業所に対し、円滑化に向けた経費の助成	62	31.2	42	23.1
5	大学や専門学校を対象とした求人活動への援助	51	25.6	31	17.0
6	介護未経験者に対する研修支援	72	36.2	60	33.0
7	中高年の介護就労促進に向けたボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化事業	15	7.5	16	8.8
8	介護事業所におけるインターンシップ・職場体験の実施に対する助成	43	21.6	17	9.3
9	介護分野での就労未経験者の就労・定着促進に向けた支援	53	26.6	38	20.9
10	キャリア支援専門員の配置による求人・求職のマッチング機能の強化	11	5.5	15	8.2
11	介護に関する入門的研修の実施等からマッチングまでの一体的な支援	33	16.6	19	10.4
12	生活援助従事者研修の受講支援等からマッチングまでの一体的な支援	6	3.0	9	4.9
13	留学生に対する日本語学習等の課外授業実施への経費の助成	11	5.5	8	4.4
14	介護施設等による外国人留学生への奨学金等の支給	12	6.0	6	3.3
15	留学生と介護施設等のマッチング支援	13	6.5	6	3.3
16	介護人材キャリアアップ研修に対する支援	79	39.7	63	34.6
17	各種研修に係る代替要員の確保に対する助成	25	12.6	26	14.3
18	潜在介護福祉士の再就業促進に対する助成	38	19.1	32	17.6
19	認知症ケアに携わる人材育成のための研修に対する助成	48	24.1	28	15.4
20	権利擁護人材の育成に対する経費の助成	2	1.0	7	3.8
21	介護予防促進に向けたOT、PT、STの指導者育成に対する助成	13	6.5	7	3.8
22	新人介護職員に対するエルダー、メンター制度等導入のための研修	42	21.1	33	18.1
23	管理者等に対する雇用管理改善方策の普及	28	14.1	17	9.3
24	介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援	53	26.6	39	21.4
25	介護サービス事業所等の職員に対するベビーシッターの派遣	14	7.0	21	11.5
26	その他	6	3.0	7	3.8
27	わからない	6	3.0	8	4.4
	不明・無回答	3	1.5	22	12.1
	全体	199	100.0	182	100.0

介護人材確保・定着等に対する支援で効果が高いと思うものは、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「介護人材キャリアアップ研修に対する支援」が最も多く、次いで「介護未経験者に対する研修支援」が続いています。

⑧外国人労働者の受け入れ状況

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	受け入れている	19	9.5	13	7.1
2	受け入れていたが、今は受け入れている	11	5.5	5	2.7
3	受け入れている(受け入れたことはない)	167	83.9	155	85.2
	不明・無回答	2	1.0	9	4.9
	全体	199	100.0	182	100.0

外国人労働者の受け入れ状況は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「受け入れている(受け入れたことはない)」が最も多く、次いで「受け入れている」となっています。

⑨外国人労働者の受け入れ意向

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	受け入れたい	51	25.6	29	15.9
2	受け入れたくない	25	12.6	38	20.9
3	わからない	119	59.8	105	57.7
	不明・無回答	4	2.0	10	5.5
	全体	199	100.0	182	100.0

外国人労働者の受け入れ意向は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「わからない」が最も多く、次いで施設・通所系事業所は「受け入れたい」、訪問系事業所は「受け入れたくない」となっています。

外国人労働者の受け入れ意向で「受け入れたくない」と答えた方

⑩受け入れたくない理由

No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	日本人職員との意思疎通に支障があると思うから	7	28.0	16	42.1
2	利用者等との意思疎通に支障があると思うから	13	52.0	29	76.3
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と思うから	6	24.0	18	47.4
4	生活習慣等の違いにより、業務に支障があると思うから	9	36.0	25	65.8
5	業務以外の日常生活における支援や相談等の対応が難しいと思うから	8	32.0	11	28.9
6	受け入れ外国人の住居の確保が難しいと思うから	6	24.0	9	23.7
7	人件費以外に様々なコストがかかると思うから	6	24.0	8	21.1
8	ビザの手続きや在留資格の確認などの手続き方法がわからない・複雑そうに感じる	9	36.0	9	23.7
9	外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから	8	32.0	16	42.1
10	いずれ帰国してしまうなど、人材の定着にはつながらないと思うから	8	32.0	12	31.6
11	その他	4	16.0	2	5.3
12	特になし	4	16.0	2	5.3
	不明・無回答	0	0.0	1	2.6
	全体	25	100.0	38	100.0

受け入れたくない理由は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「利用者等との意思疎通に支障があると思うから」が最も多くなっていますが、施設・通所系事業所より訪問系事業所のほうが 24.3 ポイント多くなっています。

⑪事業を運営する上での問題等

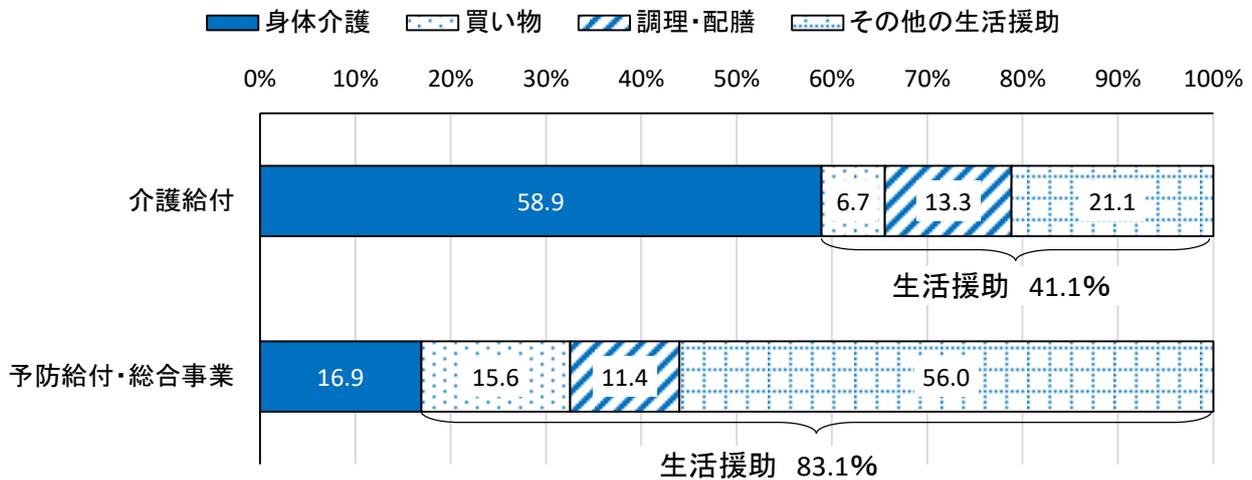
No.	カテゴリー名	施設・通所系		訪問系	
		n	%	n	%
1	今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を支払えない	89	44.7	79	43.4
2	経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない	49	24.6	45	24.7
3	良質な人材の確保が難しい	100	50.3	133	73.1
4	新規利用者の確保が難しい	46	23.1	64	35.2
5	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	27	13.6	37	20.3
6	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	19	9.5	30	16.5
7	管理者の指導・管理能力が不足している	12	6.0	31	17.0
8	教育・研修の時間が十分に取れない	53	26.6	81	44.5
9	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	8	4.0	20	11.0
10	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	5	2.5	16	8.8
11	利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	11	5.5	46	25.3
12	介護保険の改正等についての的確な情報や説明が得られない	17	8.5	21	11.5
13	指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	63	31.7	84	46.2
14	雇用管理等についての情報や指導が不足している	7	3.5	16	8.8
15	その他	9	4.5	5	2.7
16	特に問題はない	6	3.0	7	3.8
	不明・無回答	2	1.0	6	3.3
	全体	199	100.0	182	100.0

事業を運営する上での問題等は、施設・通所系事業所、訪問系事業所ともに「良質な人材の確保が難しい」が最も多くなっています。次いで施設・通所系事業所は「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を支払えない」、訪問系事業所は「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」となっています。

2. 訪問系介護職員調査の結果

①直近1週間のサービス提供時間

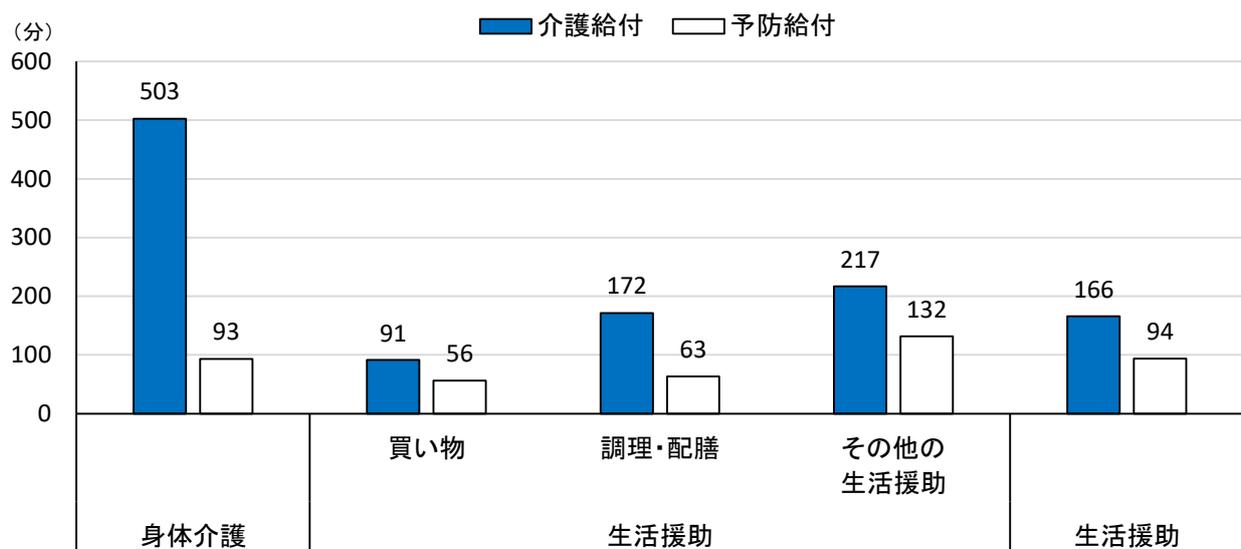
サービス提供時間（分）の構成比（週の合計）



サービス提供時間（分）の構成比（週の合計）は、介護給付では「身体介護」が58.9%、「生活援助」で41.1%に対し、予防給付・総合事業では「身体介護」が16.9%、「生活援助」で83.1%となっています。

「生活援助」の内訳をみると、介護給付、予防給付・総合事業ともに「その他の生活援助」が最も多く、介護給付で21.1%、予防給付・総合事業で56.0%となっています。

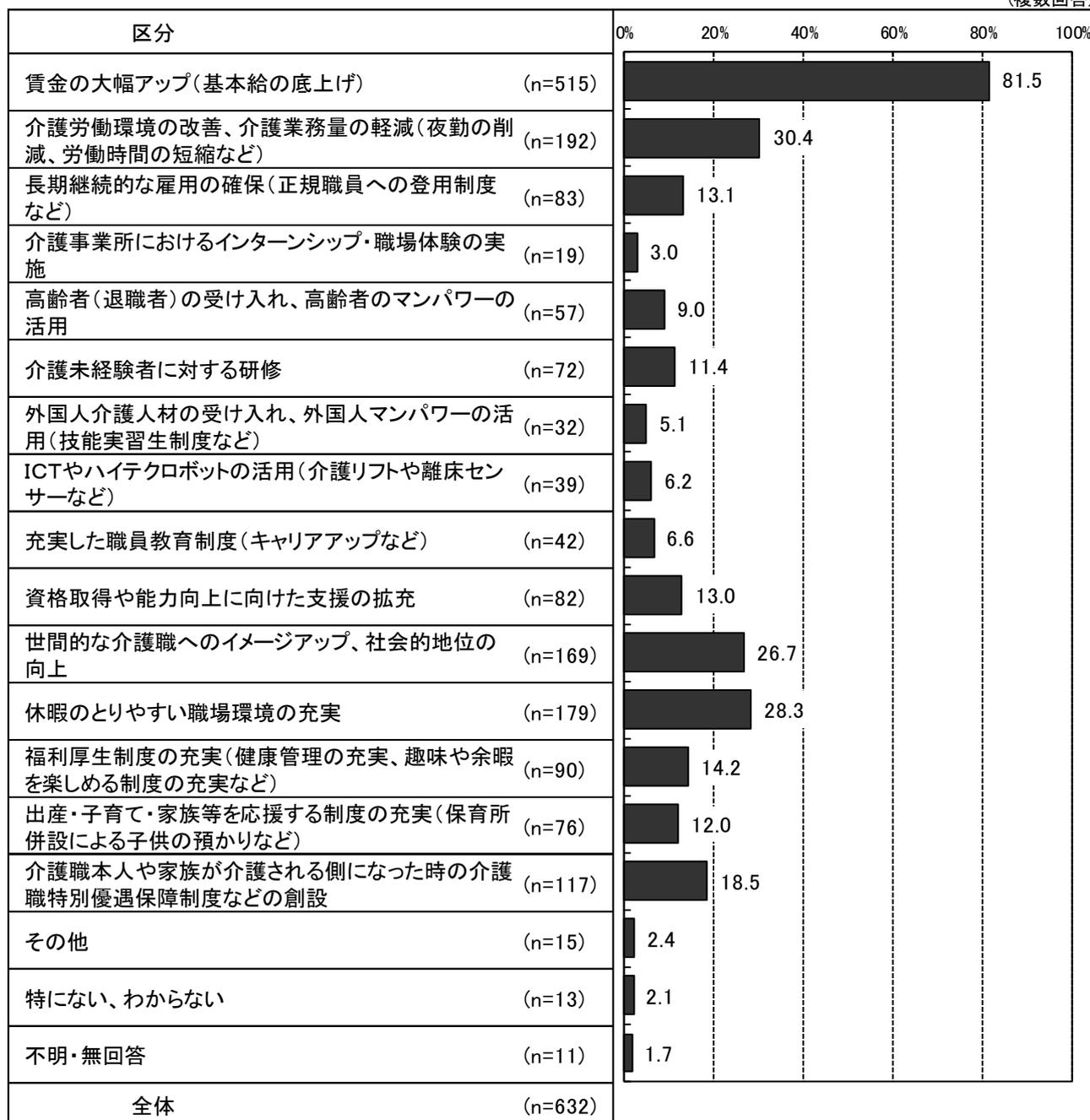
1週間の平均サービス提供時間（分）



1週間の平均サービス提供時間をみると、週の合計で介護給付の「身体介護」は503分、「生活援助」で166分と身体介護のほうが337分長いのに対し、予防給付は「身体介護」で93分、「生活援助」で94分と身体介護と生活援助がほぼ同じ提供時間となっています。

②介護人材不足の解決に向けて有効と思う取組

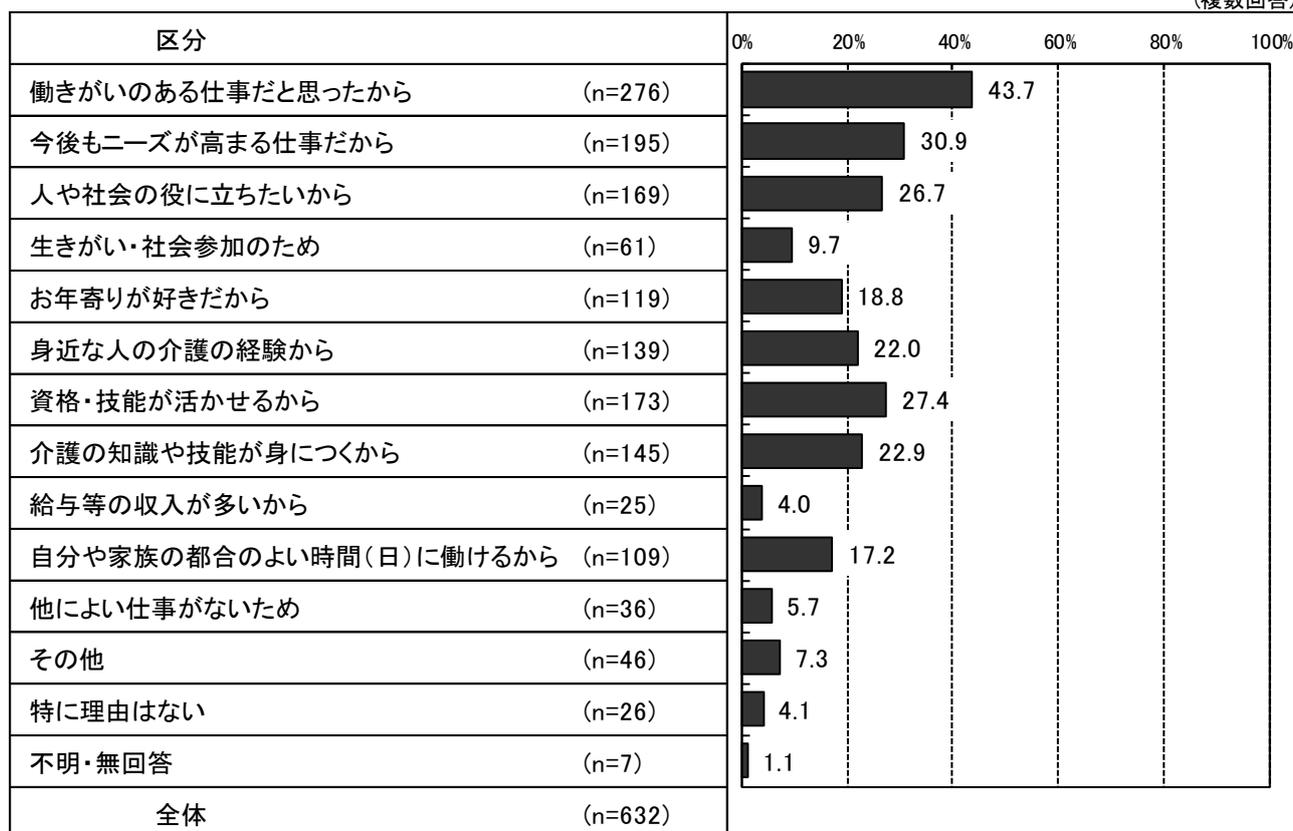
(複数回答)



「賃金の大幅アップ(基本給の底上げ)」が81.5%で最も多く、次いで「介護労働環境の改善、介護業務量の軽減(夜勤の削減、労働時間の短縮など)」が30.4%、「休暇のとりやすい職場環境の充実」が28.3%で続いています。

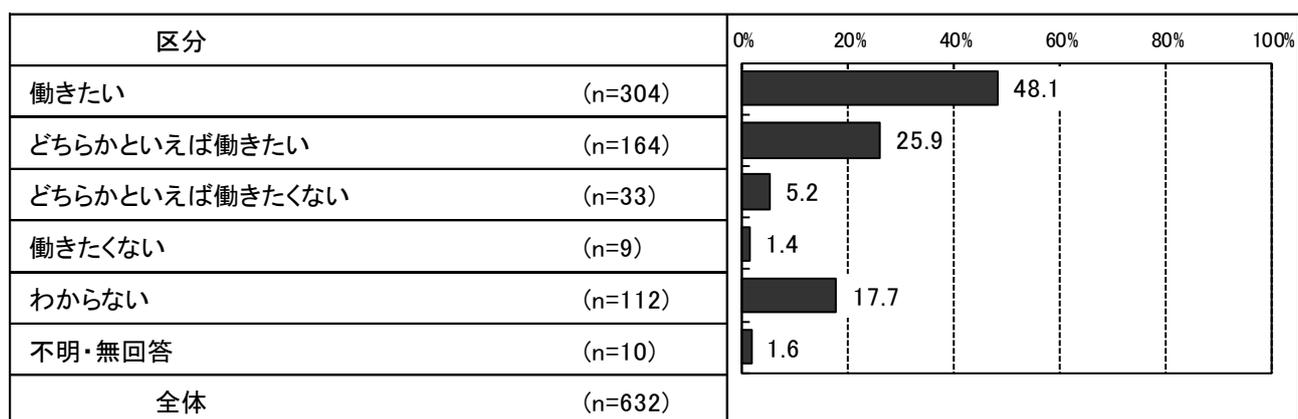
③現在の仕事を選んだ理由

(複数回答)



「働きがいのある仕事だと思ったから」が43.7%で最も多く、次いで「今後もニーズが高まる仕事だから」が30.9%、「資格・技能を活かせるから」が27.4%が続いています。

④今後も介護に関わる職場で働きたいか



「働きたい」が48.1%で最も多く、次いで「どちらかといえば働きたい」が25.9%、「わからない」が17.7%が続いています。