

**介護人材に関する調査
(事業所調査・介護職員調査)
報告書**

平成31年3月

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会

目次

1	調査概要	1
	(1) 調査目的	1
	(2) 調査方法	1
	(3) 回収結果	1
	(4) 報告書の見方	1
2	調査結果	2
	(1) 事業所調査	2
	(2) 介護職員調査	14
3	調査結果から見える傾向（現状分析）	33
	(1) 事業所調査	33
	(2) 介護職員調査	33
4	課題解決に向けた取組の推進案	34
	(1) 行政の支援策	34
	(2) 介護サービス事業者の対応	34
	(3) 行政・事業者協働で対応	34
5	参考資料	35
	(1) 事業所調査票	35
	(2) 介護職員調査票	41

1 調査概要

(1) 調査目的

介護事業所等の民間団体代表と行政で構成する「甲賀市介護人材確保・定着促進協議会」が、より効果的な介護人材確保・定着促進事業を市と協働で展開するための基礎資料として市内の介護施設の労働環境や人材確保状況の実態を把握することを目的としています。

(2) 調査方法

①事業所調査

郵送による配布、返信用封筒にて回収

※滋賀県甲賀健康福祉事務所が発行している「介護保険サービス事業者情報(平成30年7月1日現在)」に掲載されている市内事業所へ配布した。ただし、同一法人か同一事業所内での複数の事業をしている場合は、それらを合わせて1事業所としている。

②介護職員実態調査

郵送・持参による配布、返信用封筒にて回収

※事業所調査で回答した介護職員数のうち派遣職員を除く職員に配布した。

(3) 回収結果

	配布数	回収数	回収率
①事業所調査	54件	50件	92.6%
②介護職員調査	1,204件	499件	41.4%

(4) 報告書の見方

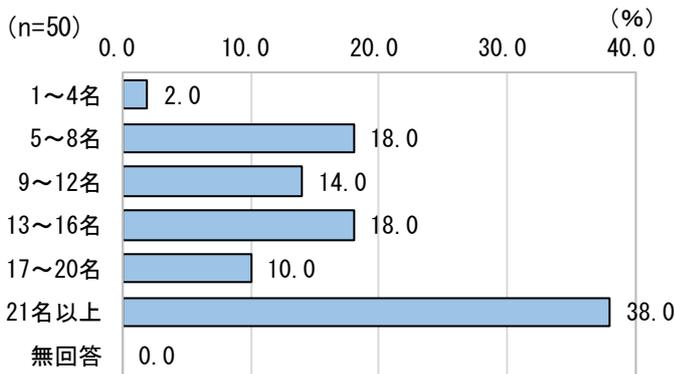
- ・回答は、各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示してある。小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100.0%を前後することがある。
- ・複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超える。

2 調査結果

(1) 事業所調査

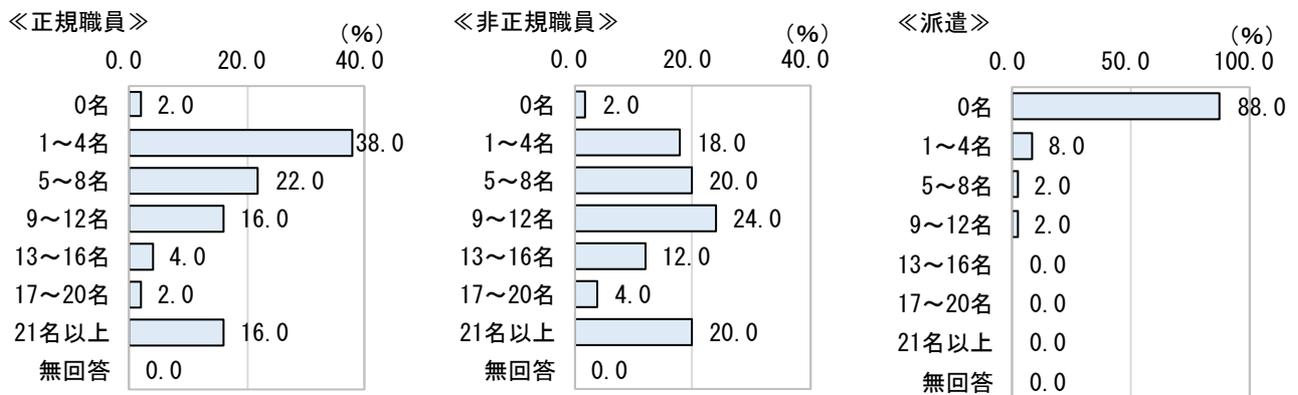
①介護職員数

事業所の介護職員数について、「21名以上」が最も多く38.0%、次いで「5～8名」と「13～16名」がそれぞれ18.0%、「9～12名」が14.0%となっています。



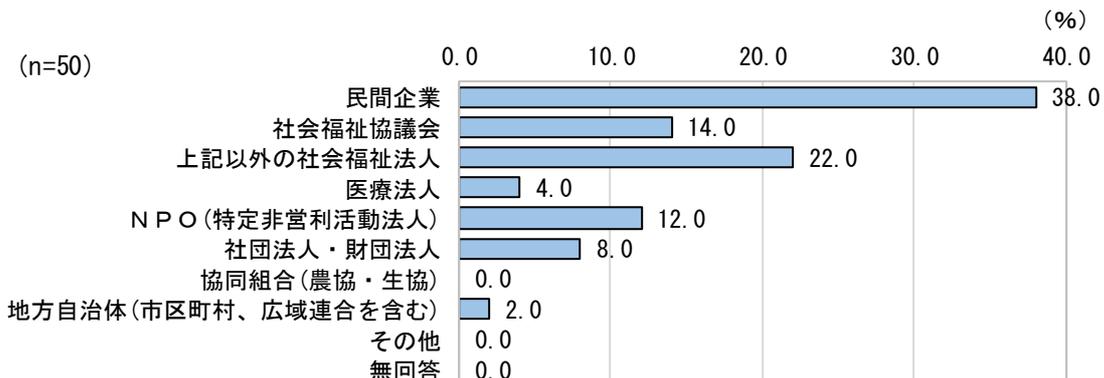
	合計	平均
介護職員数	1,225人	24.5人
正規職員	557人	11.1人
非正規職員	646人	12.9人
派遣	22人	0.4人

また、介護職員のうち、正規職員は「1～4名」が最も多く38.0%、非正規職員は「9～12名」が最も多く24.0%、派遣は「0名」が最も多く88.0%となっています。



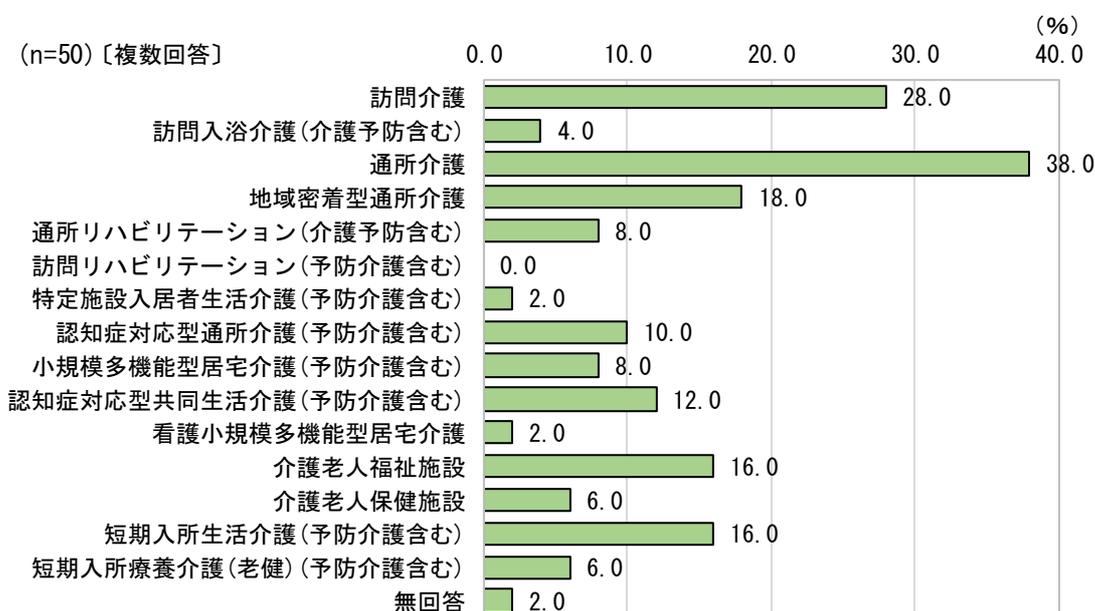
②法人の種類

法人の種類は、「民間企業」が最も多く38.0%、次いで「上記以外の社会福祉法人」が22.0%、「社会福祉協議会」が14.0%となっています。



③サービスの種類

サービスの種類は、「通所介護」が最も多く38.0%、次いで「訪問介護」が28.0%、「地域密着型通所介護」が18.0%となっています。



④定員数と実利用者数

実利用者数は、「訪問介護」が最も多く668人、次いで「通所介護」が545人、「介護老人福祉施設」が520人となっています。

	サービス名	n	定員数合計	実利用者数合計
1	訪問介護	14	140人	668人
2	訪問入浴介護(介護予防含む)	2	17人	139人
3	通所介護	19	502人	545人
4	地域密着型通所介護	9	156人	205人
5	通所リハビリテーション(介護予防含む)	7	64人	68人
6	訪問リハビリテーション(予防介護含む)	0	0人	0人
7	特定施設入居者生活介護(予防介護含む)	1	50人	37人
8	認知症対応型通所介護(予防介護含む)	5	39人	30人
9	小規模多機能型居宅介護(予防介護含む)	4	112人	73人
10	認知症対応型共同生活介護(予防介護含む)	6	108人	107人
11	看護小規模多機能型居宅介護	1	24人	15人
12	介護老人福祉施設	8	533人	520人
13	介護老人保健施設	3	229人	186人
14	短期入所生活介護(予防介護含む)	8	105人	184人
15	短期入所療養介護(老健)(予防介護含む)	3	129人	80人
	合計		2,208人	2,857人

⑤介護職員の過不足の状況

介護職員の過不足の状況は、すべてのサービスにおいて、「人員配置基準は満たしているが、十分ではない」が最も多くなっています。

(単位：%)

	サービス名	n	人員配置基準以上の職員を雇用し、余裕をもった運営をしている	人員配置基準の職員を雇用しており、不足は感じていない	人員配置基準は満たしているが、十分ではない	人員配置基準を満たしていないため、開所日数や利用定員数を制限している	その他	無回答
1	訪問介護	14	7.1	7.1	85.7	0.0	0.0	0.0
2	訪問入浴介護(介護予防含む)	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
3	通所介護	19	21.1	21.1	52.6	0.0	0.0	5.3
4	地域密着型通所介護	9	0.0	44.4	44.4	0.0	0.0	11.1
5	通所リハビリテーション(介護予防含む)	7	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0
6	訪問リハビリテーション(予防介護含む)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
7	特定施設入居者生活介護(予防介護含む)	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
8	認知症対応型通所介護(予防介護含む)	5	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0
9	小規模多機能型居宅介護(予防介護含む)	4	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
10	認知症対応型共同生活介護(予防介護含む)	6	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
11	看護小規模多機能型居宅介護	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
12	介護老人福祉施設	8	12.5	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0
13	介護老人保健施設	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
14	短期入所生活介護(予防介護含む)	8	12.5	25.0	62.5	0.0	0.0	0.0
15	短期入所療養介護(老健)(予防介護含む)	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

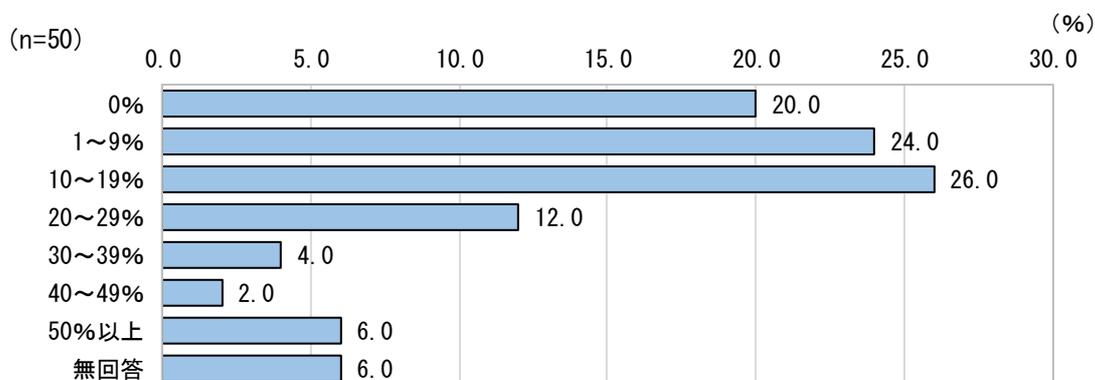
※網掛けが最も多い箇所

また、「人員配置基準は満たしているが、十分ではない」と回答した事業所に、実施しているサービス毎にあと何人の介護職員がいれば、安定した施設運営（利用定員の受け入れが可能）が図れると思うかについて聞いたところ、合計では「訪問介護」が最も多く 33 人、次いで「介護老人福祉施設」が 22 人、「通所介護」が 17 人となっており、平均では「介護老人保健施設」と「短期入所療養介護（老健）（予防介護含む）」がそれぞれ最も多く 5.8 人、次いで「介護老人福祉施設」が 3.1 人、「訪問介護」と「特定施設入居者生活介護（予防介護含む）」がそれぞれ 3.0 人となっています。

	サービス名	n	追加すべき介護職員数	
			合計	平均
1	訪問介護	12	33 人	3.0 人
2	訪問入浴介護（介護予防含む）	1	1 人	1.0 人
3	通所介護	10	17 人	1.9 人
4	地域密着型通所介護	4	7 人	1.8 人
5	通所リハビリテーション（介護予防含む）	3	4 人	2.0 人
6	訪問リハビリテーション（予防介護含む）	0	0 人	0.0 人
7	特定施設入居者生活介護（予防介護含む）	1	3 人	3.0 人
8	認知症対応型通所介護（予防介護含む）	3	3 人	1.5 人
9	小規模多機能型居宅介護（予防介護含む）	3	7 人	2.3 人
10	認知症対応型共同生活介護（予防介護含む）	6	10 人	2.0 人
11	看護小規模多機能型居宅介護	1	2 人	2.0 人
12	介護老人福祉施設	7	22 人	3.1 人
13	介護老人保健施設	2	12 人	5.8 人
14	短期入所生活介護（予防介護含む）	5	6 人	1.5 人
15	短期入所療養介護（老健）（予防介護含む）	2	12 人	5.8 人
	合計	60	139 人	2.3 人

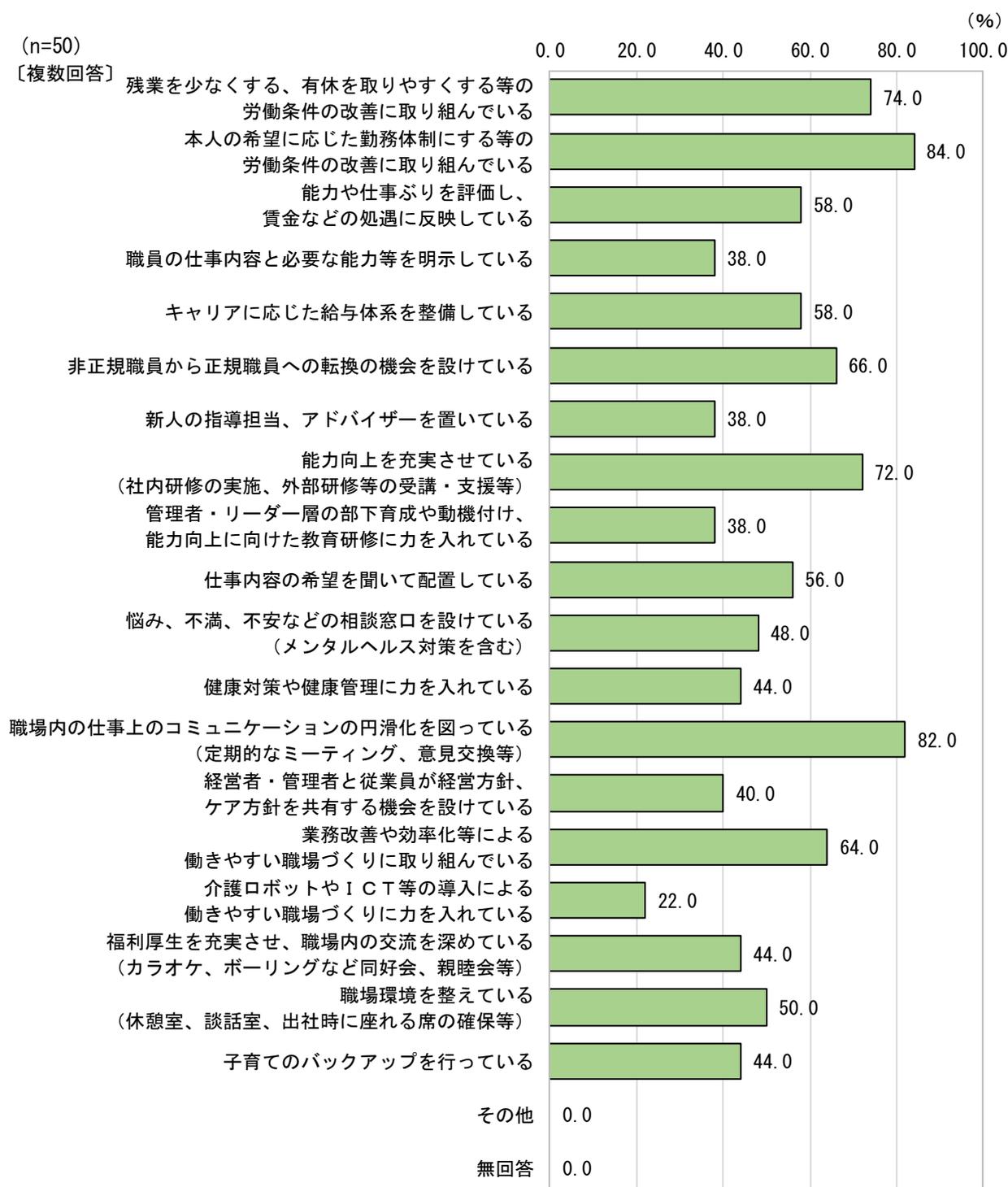
⑥介護職員の3年以内の離職率

介護職員の3年以内の離職率は、「10～19%」が最も多く 26.0%、次いで「1～9%」が 24.0%、「0%」が 20.0%で、全体の平均は 15.0%となっています。



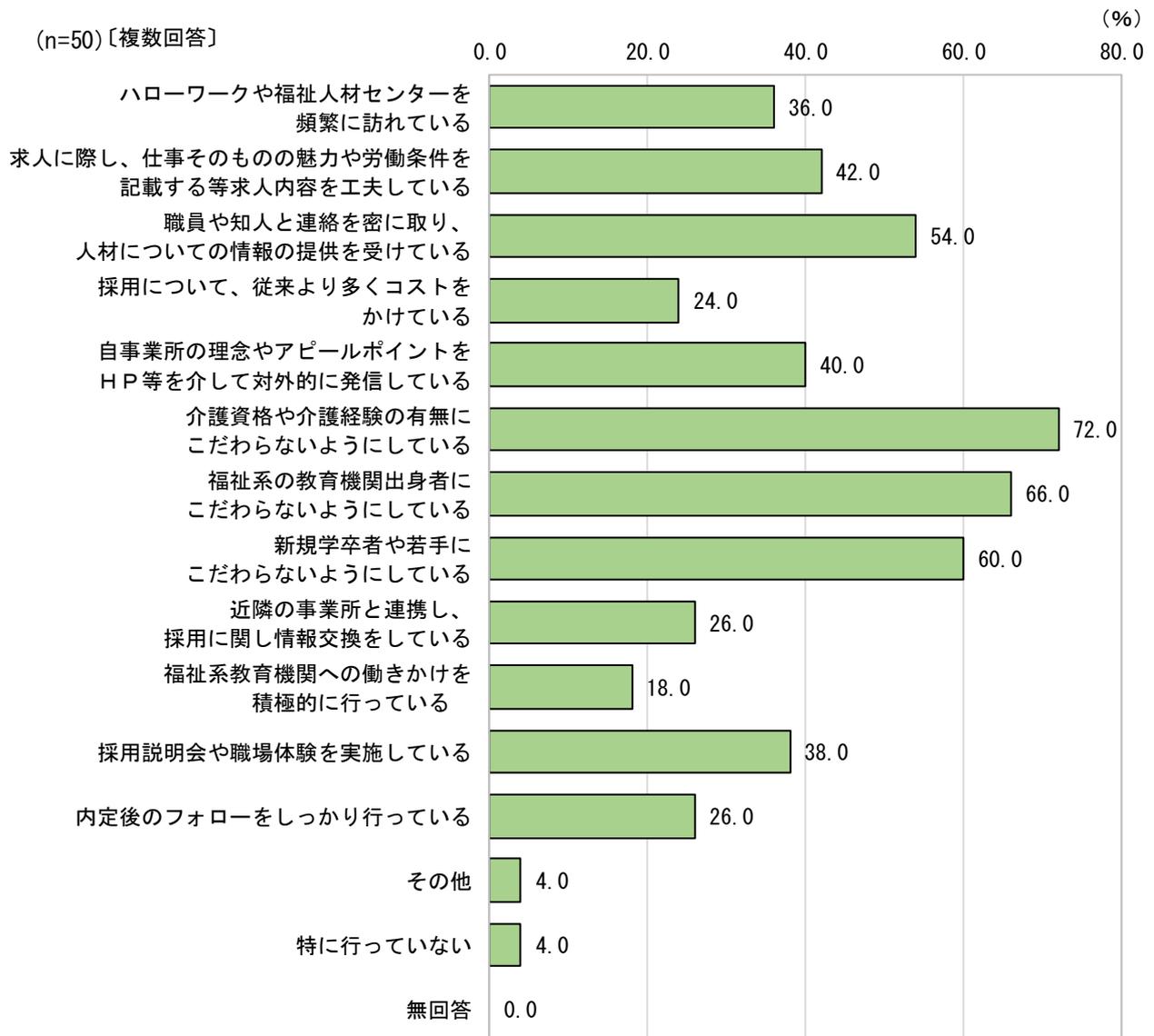
⑦訪問介護員、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策

訪問介護員、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策は、「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 84.0%、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、意見交換等)」が 82.0%、「残業を少なくする、有休を取りやすくする等の労働条件に取り組んでいる」が 74.0%となっています。



⑧職員を採用するための工夫

職員を採用するための工夫は、「介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」が最も多く72.0%、次いで「福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている」が66.0%、「新規学卒者や若手にこだわらないようにしている」が60.0%となっています。



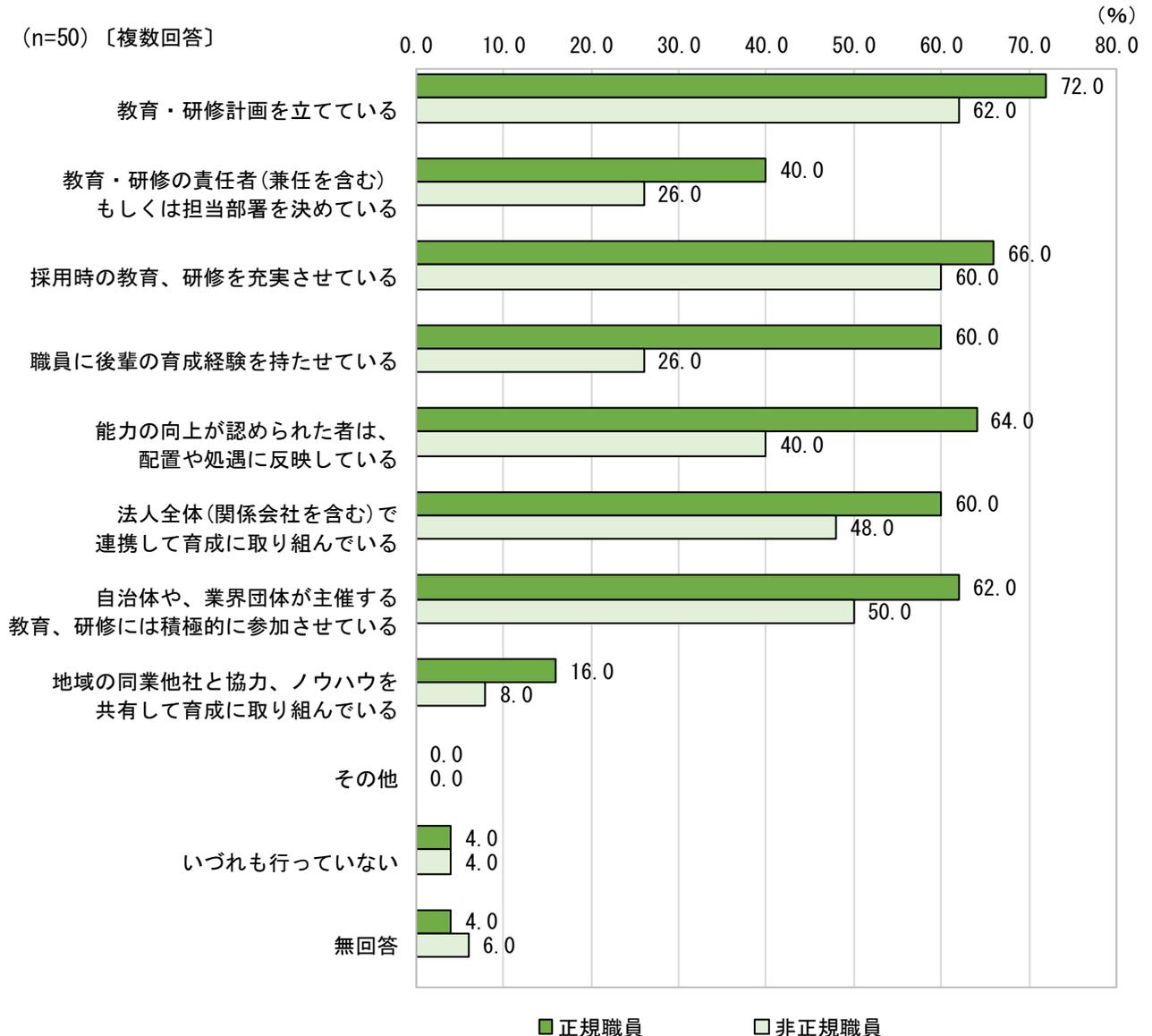
(単位：%)

		n	ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている	求人内容に工夫している	求人に際し、仕事そのものの魅力や労働条件を記載する等求人内容を工夫している	職員や知人と連絡を密に取り、人材についての情報の提供を受けている	採用について、従来より多くコストをかけている	自事業所の理念やアピールポイントをHP等を介して対外的に発信している	介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	福祉系の養育機関出身者にこだわらないようにしている	新規卒業者や若手にこだわらないようにしている	近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている	福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	採用説明会や職場体験を実施している	内定後のフォローをしっかりと行っている	その他	特に行っていない	無回答
全体		50	36.0	42.0	54.0	24.0	40.0	72.0	66.0	60.0	26.0	18.0	38.0	26.0	4.0	4.0	0.0	
法人種別	民間企業	19	36.8	42.1	31.6	15.8	36.8	89.5	57.9	78.9	21.1	10.5	36.8	10.5	5.3	0.0	0.0	
	社会福祉協議会	7	0.0	14.3	71.4	0.0	14.3	0.0	57.1	42.9	0.0	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	
	上記以外の社会福祉法人	11	63.6	45.5	36.4	54.5	54.5	90.9	90.9	54.5	36.4	27.3	63.6	45.5	0.0	0.0	0.0	
	医療法人	2	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	
	NPO (特定非営利活動法人)	6	16.7	66.7	100.0	0.0	50.0	66.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	
	社団法人・財団法人	4	50.0	75.0	100.0	50.0	75.0	100.0	100.0	100.0	75.0	75.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	
	協同組合(農協・生協)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

※網掛けが最も多い箇所

⑨介護職員の人材育成のための取組みにあたっての方策

介護職員の人材育成のための取組みにあたっての方策は、正規職員では「教育・研修計画を立てている」が最も多く72.0%、次いで「採用時の教育、研修を充実させている」が66.0%、「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」が64.0%、非正規社員では「教育・研修計画を立てている」が最も多く62.0%、次いで「採用時の教育、研修を充実させている」が60.0%、「自治体や、業界団体が主催する教育、研修には積極的に参加させている」が50.0%となっており、すべての方策において、正規職員は非正規職員の割合より高くなっています。



(単位：%)

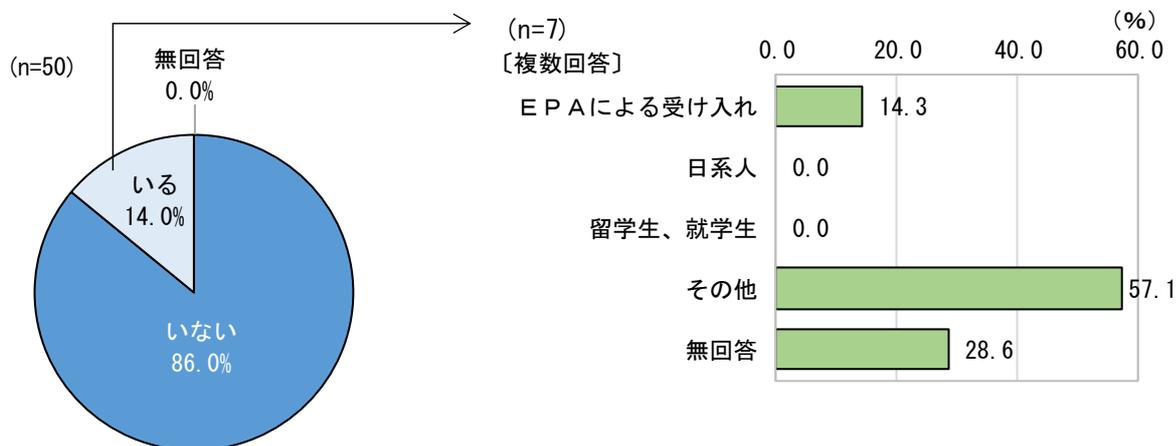
		n	教育・研修計画を立てている	教育・研修の責任者(兼任を含む)もしくは担当部署を決めている	採用時の教育、研修を充実させている	職員に後輩の育成経験を持たせている	能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	法人全体(関係会社を含む)で連携して育成に取り組んでいる	自治体や、業界団体が主催する教育、研修には積極的に参加させている	地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	その他	いづれも行っていない	無回答	
全体	正規職員	50	72.0	40.0	66.0	60.0	64.0	60.0	62.0	16.0	0.0	4.0	4.0	
	非正規職員	50	62.0	26.0	60.0	26.0	40.0	48.0	50.0	8.0	0.0	4.0	6.0	
法人種別・雇用形態	民間企業	正規職員	19	63.2	21.1	47.4	42.1	68.4	52.6	52.6	5.3	0.0	0.0	5.3
		非正規職員	19	52.6	15.8	57.9	26.3	42.1	36.8	52.6	0.0	0.0	0.0	10.5
	社会福祉協議会	正規職員	7	100.0	57.1	100.0	57.1	42.9	100.0	71.4	0.0	0.0	0.0	0.0
		非正規職員	7	85.7	28.6	85.7	28.6	28.6	71.4	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	上記以外の社会福祉法人	正規職員	11	81.8	45.5	81.8	90.9	63.6	54.5	63.6	18.2	0.0	0.0	0.0
		非正規職員	11	72.7	27.3	72.7	27.3	45.5	54.5	36.4	9.1	0.0	0.0	0.0
	医療法人	正規職員	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0
		非正規職員	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	NPO(特定非営利活動法人)	正規職員	6	83.3	50.0	83.3	66.7	83.3	50.0	83.3	33.3	0.0	16.7	0.0
		非正規職員	6	83.3	50.0	66.7	33.3	66.7	33.3	83.3	33.3	0.0	16.7	0.0
	社団法人・財団法人	正規職員	4	50.0	50.0	50.0	75.0	75.0	75.0	75.0	50.0	0.0	0.0	25.0
		非正規職員	4	50.0	50.0	25.0	0.0	25.0	100.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	協同組合(農協・生協)	正規職員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		非正規職員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	正規職員	1	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		非正規職員	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

※網掛けが最も多い箇所

⑩外国人労働者の受け入れ状況

外国人労働者の受け入れ状況は、「いない」が86.0%、「いる」が14.0%となっており、約9割の事業所が外国人労働者を受け入れていない状況となっています。

また、外国人労働者を受け入れている事業所に、受入方法について聞いたところ、「EPAによる受け入れ」が14.3%となっています。



(単位: %)

		n	いない	いる	無回答
全体		50	86.0	14.0	0.0
法人種別	民間企業	19	100.0	0.0	0.0
	社会福祉協議会	7	71.4	28.6	0.0
	上記以外の社会福祉法人	11	90.9	9.1	0.0
	医療法人	2	100.0	0.0	0.0
	NPO (特定非営利活動法人)	6	66.7	33.3	0.0
	社団法人・財団法人	4	50.0	50.0	0.0
	協同組合(農協・生協)	0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	1	100.0	0.0	0.0

(単位: %)

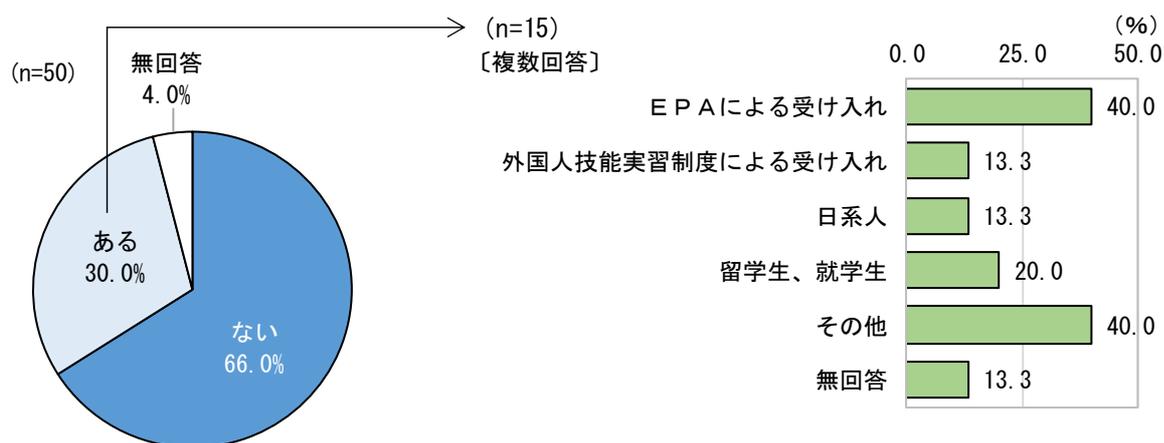
		n	EPAによる受け入れ	日系人	留学生、就学生	その他	無回答
全体		7	14.3	0.0	0.0	57.1	28.6
法人種別	民間企業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	社会福祉協議会	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	上記以外の社会福祉法人	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療法人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	NPO (特定非営利活動法人)	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	社団法人・財団法人	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	協同組合(農協・生協)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※網掛けが最も多い箇所

⑪外国人労働者を受け入れる予定

今後、外国人労働者を受け入れる予定は、「ない」が66.0%、「ある」が30.0%となっており、約7割の事業所が外国人労働者の受け入れ予定がない結果となっています。

また、外国人労働者を受け入れる予定がある事業所に、検討している受け入れ方法について聞いたところ、「EPAによる受け入れ」が最も多く40.0%、次いで「留学生、就学生」が20.0%、「外国人技能実習制度による受け入れ」と「日系人」がそれぞれ13.3%となっています。



		n	ない	ある	無回答
全体		50	66.0	30.0	4.0
法人種別	民間企業	19	89.5	10.5	0.0
	社会福祉協議会	7	42.9	28.6	28.6
	上記以外の社会福祉法人	11	45.5	54.5	0.0
	医療法人	2	50.0	50.0	0.0
	NPO (特定非営利活動法人)	6	83.3	16.7	0.0
	社団法人・財団法人	4	25.0	75.0	0.0
	協同組合(農協・生協)	0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	1	100.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	1	100.0	0.0	0.0

		n	EPAによる受け入れ	外国人技能実習制度による受け入れ	日系人	留学生、就学生	その他	無回答
全体		15	40.0	13.3	13.3	20.0	40.0	13.3
法人種別	民間企業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	社会福祉協議会	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	上記以外の社会福祉法人	6	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3	16.7
	医療法人	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	NPO (特定非営利活動法人)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	社団法人・財団法人	3	100.0	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0
	協同組合(農協・生協)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

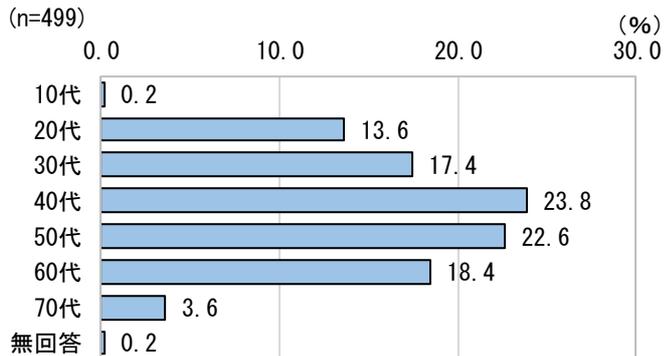
※網掛けが最も多い箇所

(2) 介護職員調査

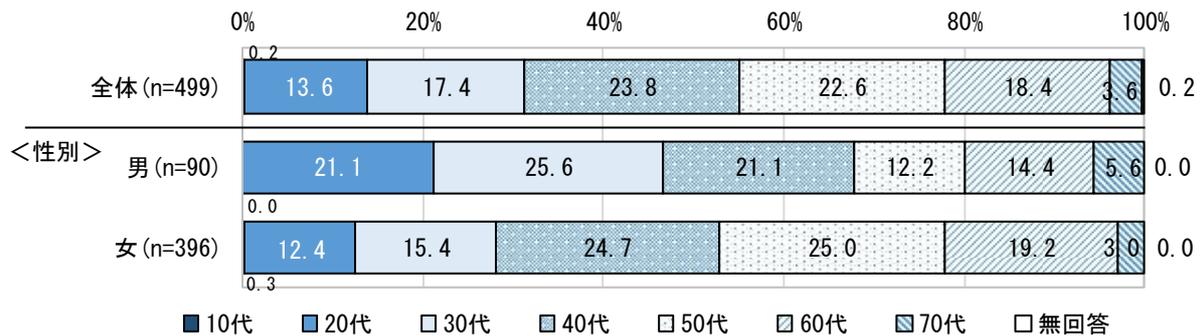
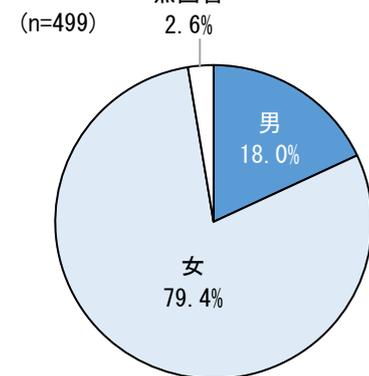
①年齢・性別

年齢は、「40代」が最も多く23.8%、次いで「50代」が22.6%、「60代」が18.4%となっています。
また、性別は、「男」が18.0%、「女」が79.4%となっています。

《年齢》



《性別》

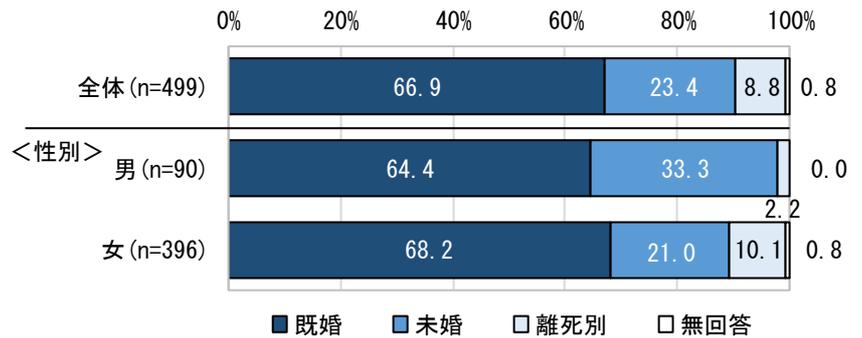
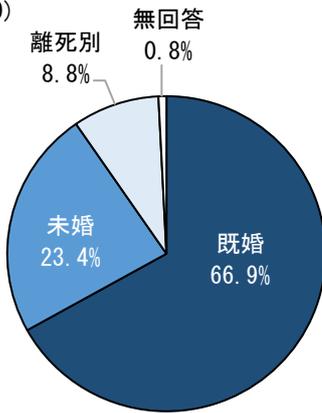


②家族構成

家族構成について、配偶関係は、「既婚」が最も多く 66.9%、次いで「未婚」が 23.4%、「離死別」が 8.8%となっています。

また、扶養者等の有無は、「扶養者等はいない」が最も多く 51.7%、次いで「18歳未満の子どもがいる」が 26.9%、「18歳以上の子どもがいる」が 14.0%となっています。

《配偶関係》
(n=499)



※「第7回世帯動態調査」(平成26年、国立社会保障・人口問題研究所)によると、『離死別』(「離別」と「死別」の合計)は13.9%となっています。

《扶養者等の有無》

(n=499)

[複数回答]

(%)
0.0 50.0 100.0

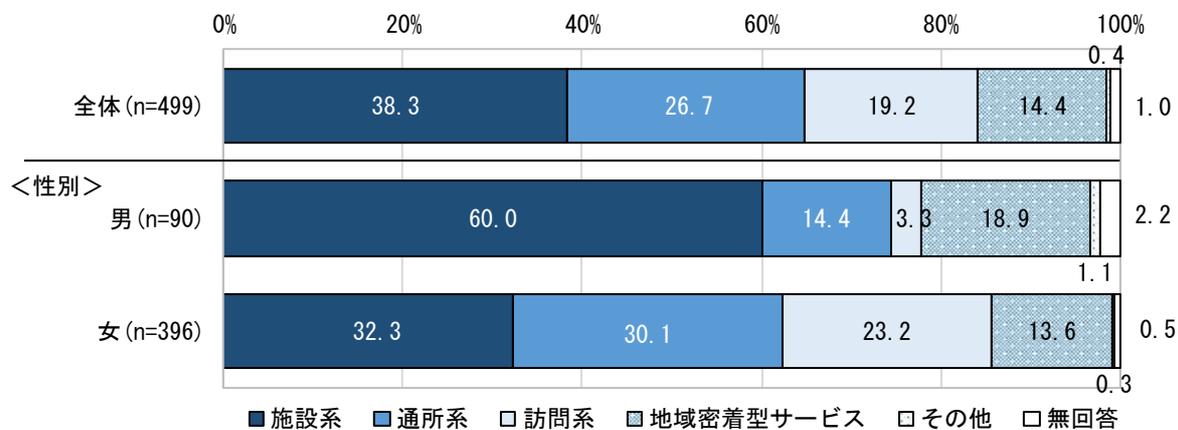


(単位: %)

		n	扶養者等 はいない	18歳未満 の子ども がいる	18歳以上 の子ども がいる	介護が必要 な配偶者、 または親が いる	無回答
全体		499	51.7	26.9	14.0	10.2	3.8
性別	男	90	48.9	32.2	7.8	11.1	4.4
	女	396	52.8	25.8	15.7	9.8	3.3

③所属

所属している施設・事業所は、「施設系」が最も多く 38.3%、次いで「通所系」が 26.7%、「訪問系」が 19.2%となっています。

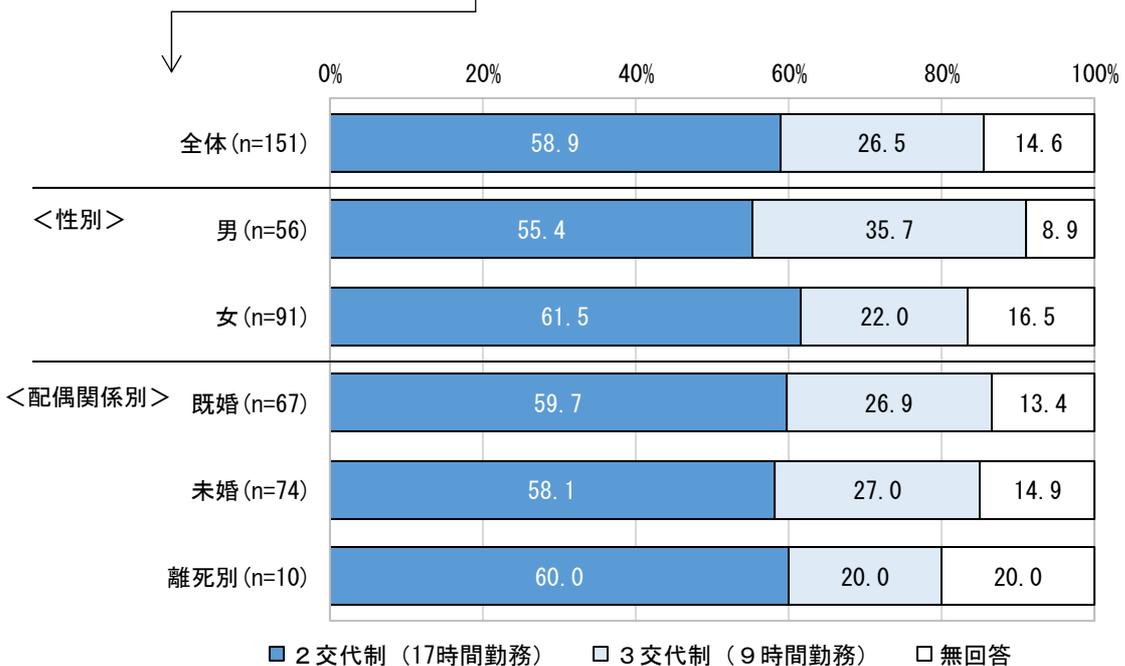
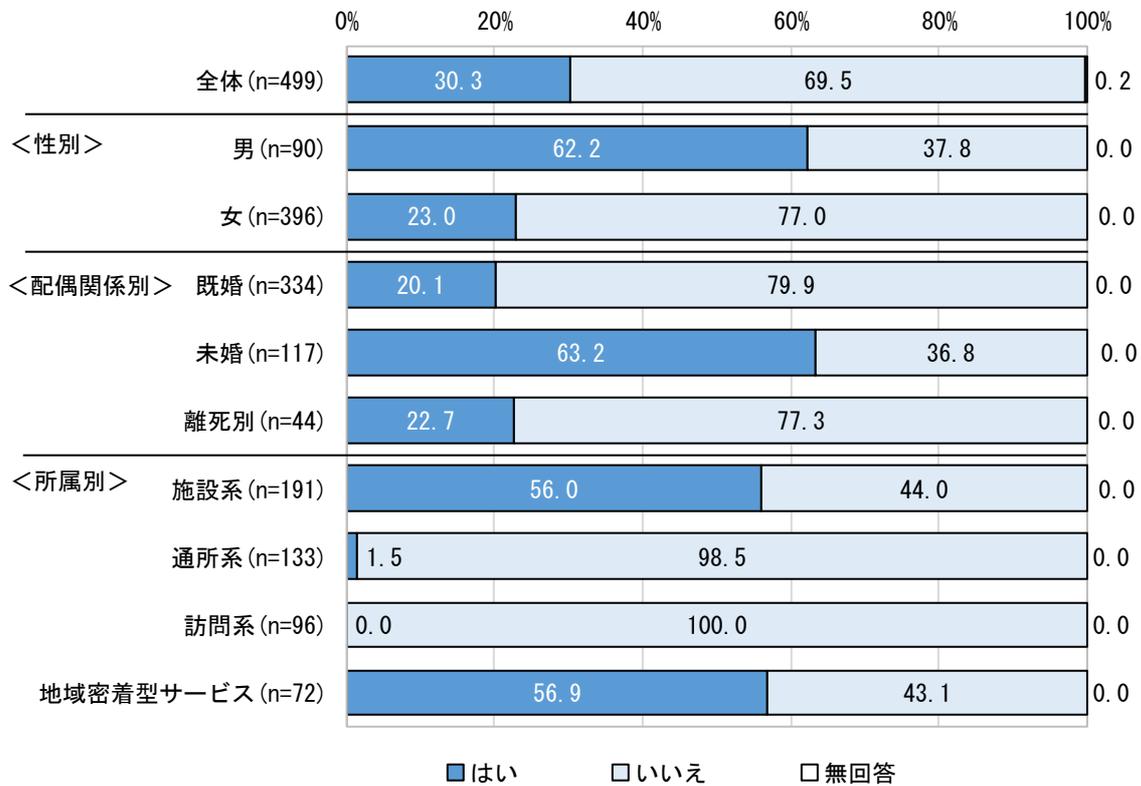


※地域密着型サービス：グループホーム・小規模多機能・看護小規模多機能等

④勤務体制

夜勤勤務をしているかについては、「はい」が30.3%、「いいえ」が69.5%となっています。

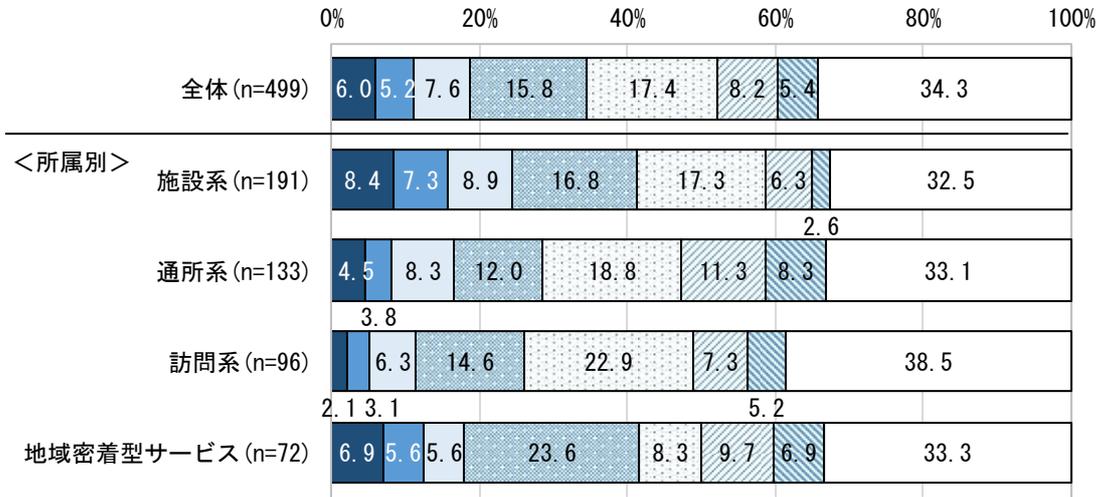
また、夜勤勤務をしている人に、勤務体制について聞いたところ、「2交代制(17時間勤務)」が58.9%、「3交代制(9時間勤務)」が26.5%、「無回答」が14.6%となっています。



⑤経験年数

他法人も含めた経験年数は、「10～15年」が最も多く17.4%、次いで「6～9年」が15.8%、「16～19年」が8.2%となっています。

《他法人も含めた経験年数》

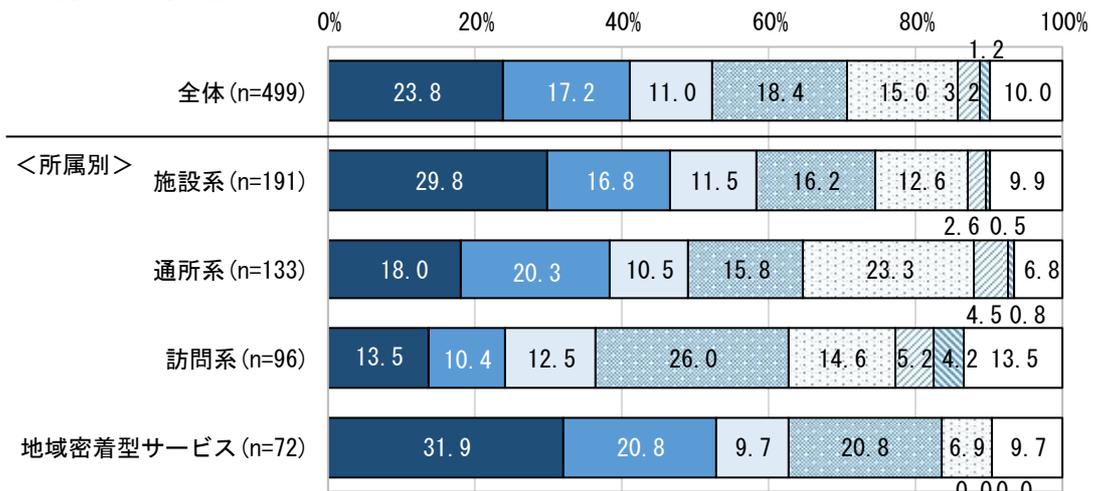


■ 1年以下 ■ 2～3年 □ 4～5年 ■ 6～7年 □ 10～15年 ■ 16～19年 ■ 20年以上 □ 無回答

	全体	施設系	通所系	訪問系	地域密着型サービス
平均経験年数	10.3年	8.6年	11.9年	11.8年	10.2年

現在の職場の経験年数は、「1年以下」が最も多く23.8%、次いで「6～9年」が18.4%、「2～3年」が17.2%となっています。

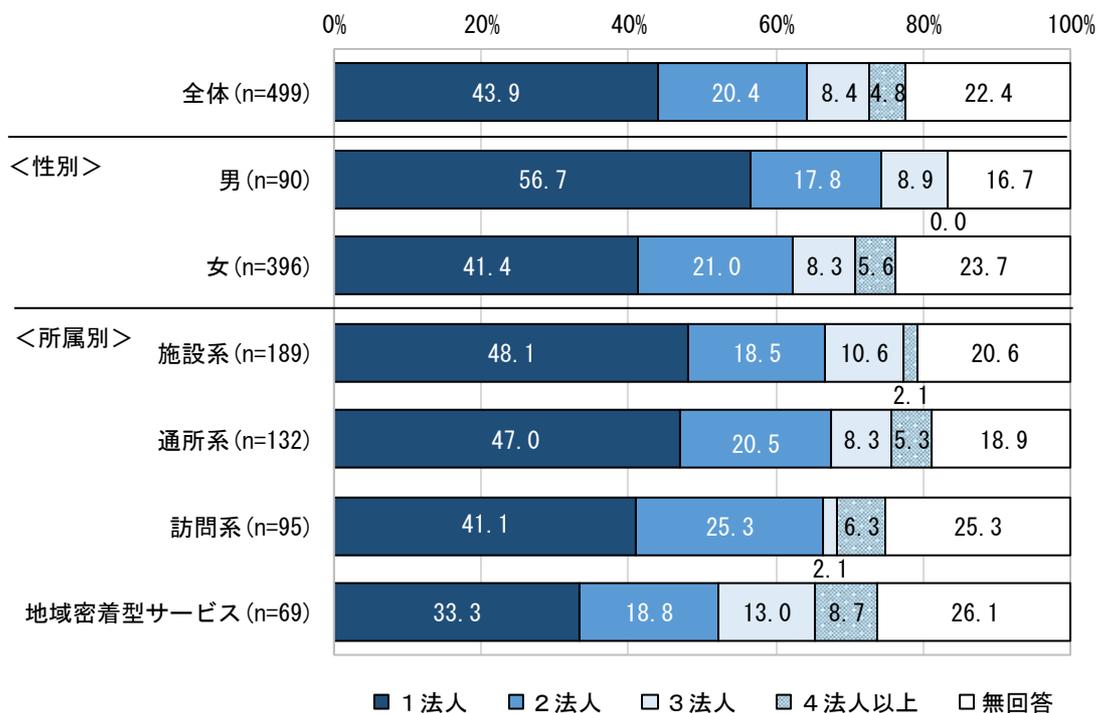
《現在の職場の経験年数》



■ 1年以下 ■ 2～3年 □ 4～5年 ■ 6～7年 □ 10～15年 ■ 16～19年 ■ 20年以上 □ 無回答

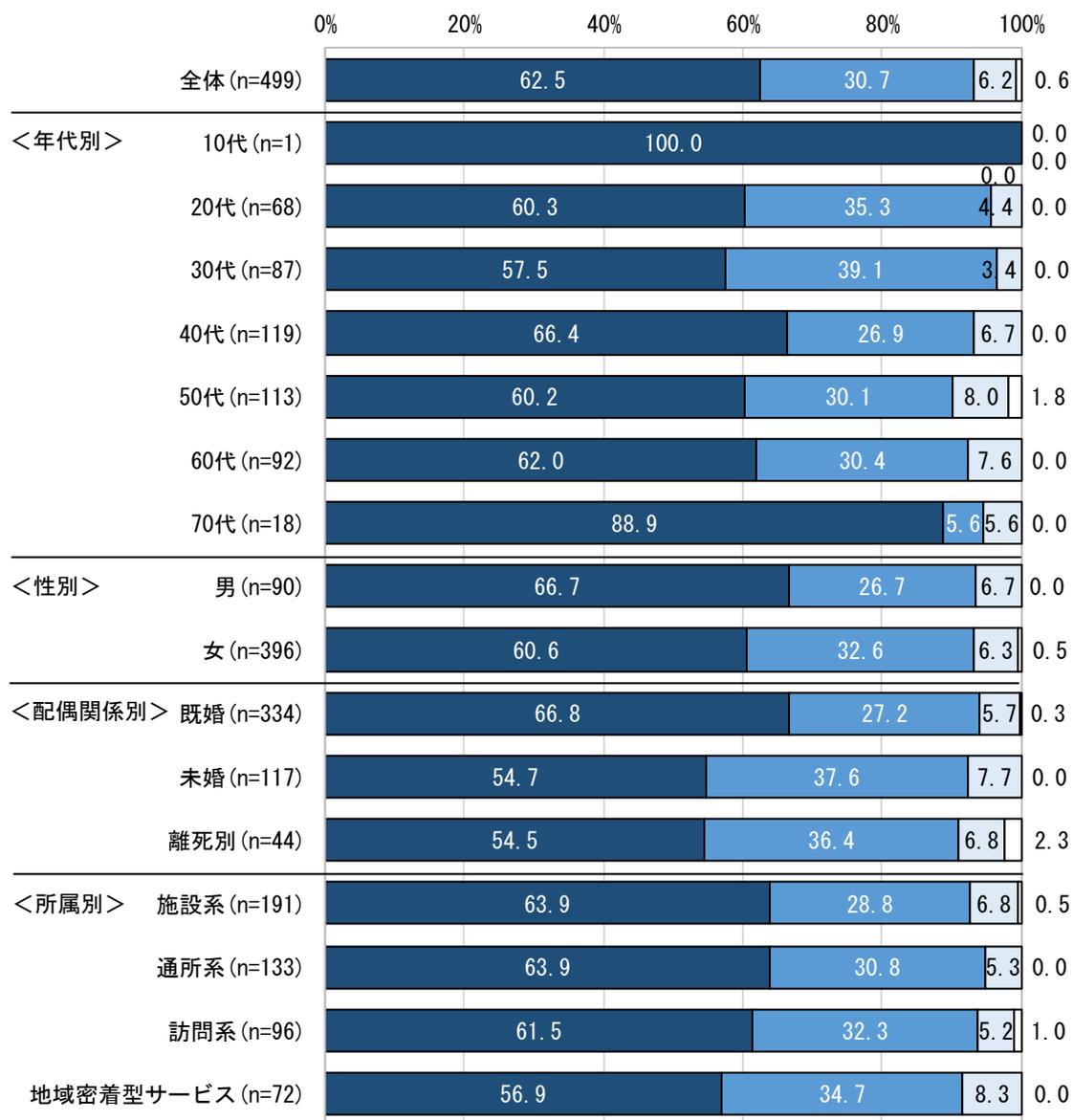
	全体	施設系	通所系	訪問系	地域密着型サービス
平均経験年数	10.4年	16.8年	6.8年	8.0年	4.0年

介護職として就労した法人数は、「1法人」が最も多く43.9%、次いで「2法人」が20.4%、「3法人」が8.4%となっています。



⑥仕事に関する希望

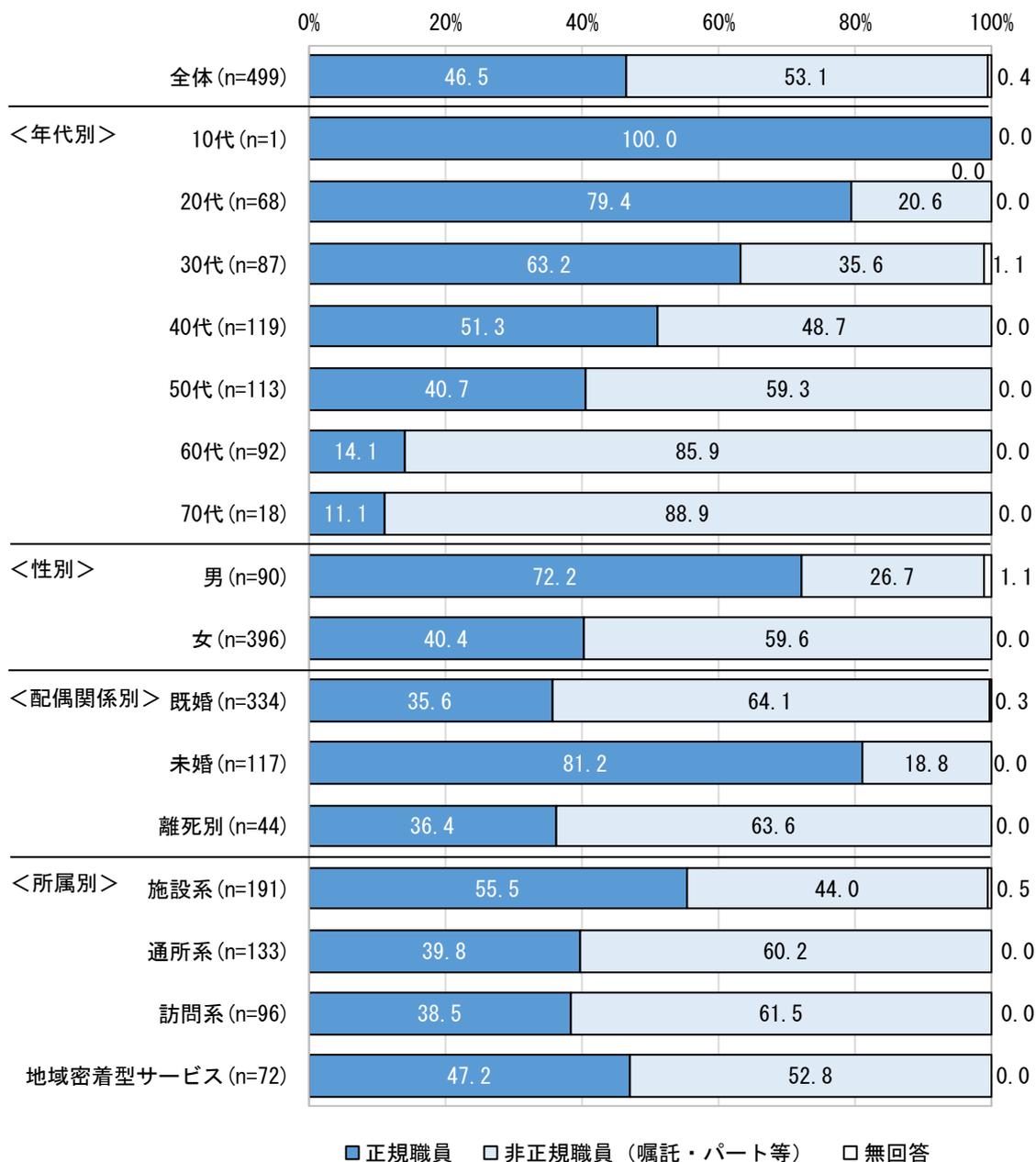
仕事に関する希望は、「今の仕事を続けたい」が最も多く 62.5%、次いで「わからない」が 30.7%、「働きたくない」が 6.2%となっています。



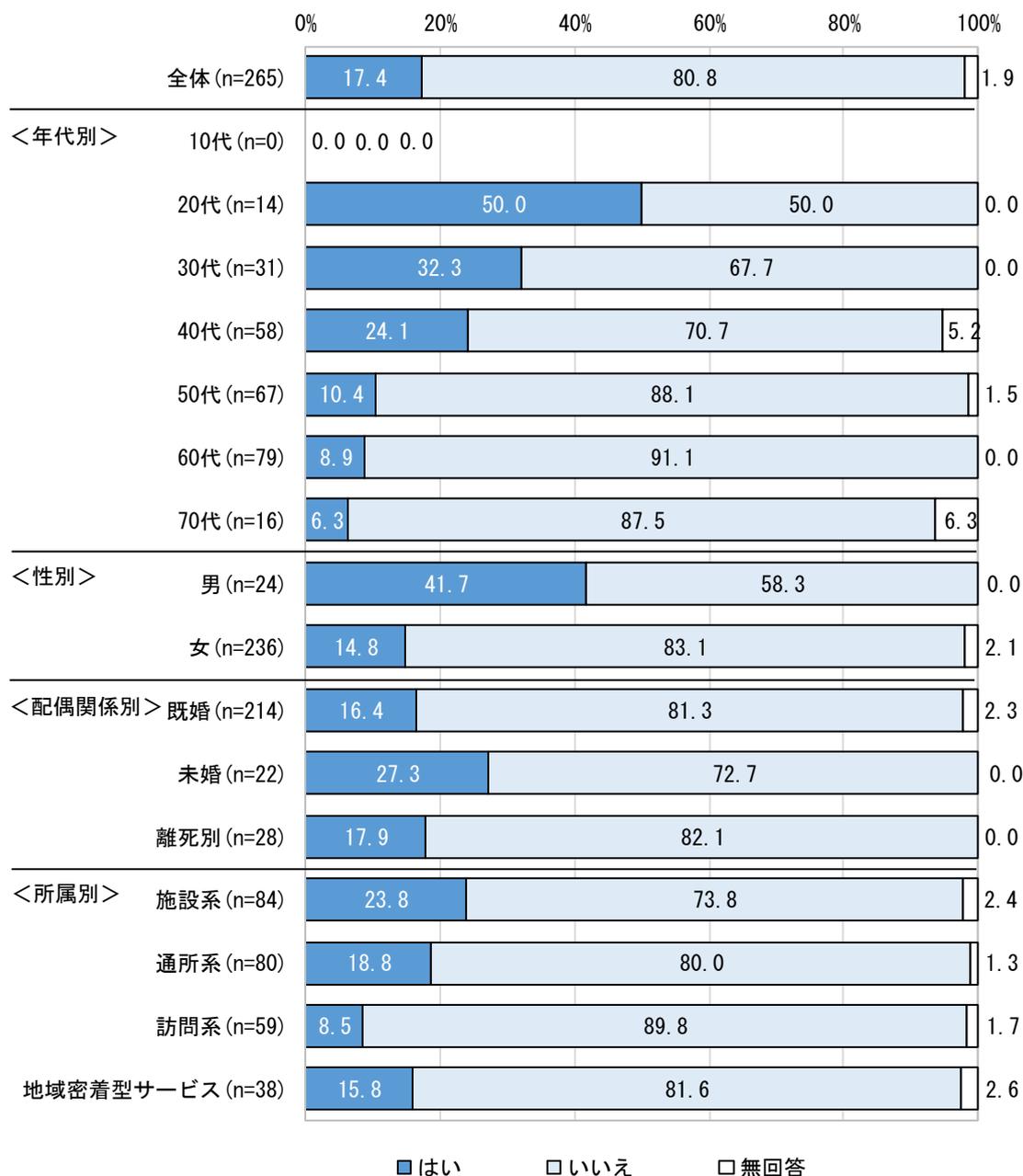
■今の仕事を続けたい ■わからない □働きたくない □無回答

⑦雇用形態

雇用形態は、「正規職員」が46.5%、「非正規職員（嘱託・パート等）」が53.1%となっています。



また、非正規職員（嘱託・パート等）の人に、正規職員として働きたいかについて聞いたところ、「はい」が17.4%、「いいえ」が80.8%となっており、約2割の非正規職員が正規職員としての就労希望がある結果となっています。

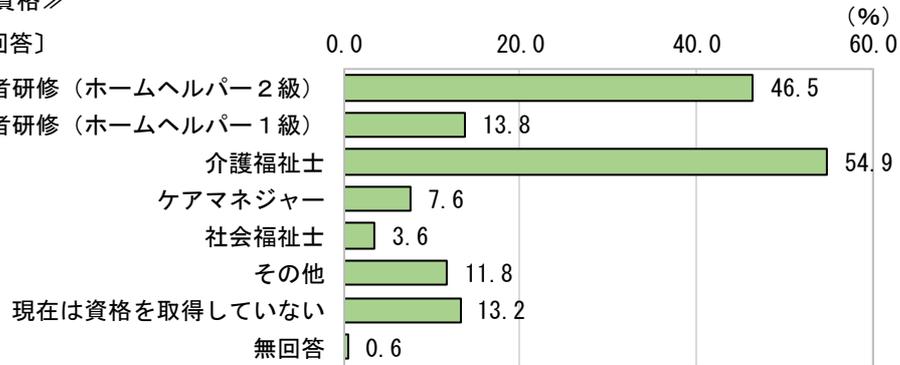


⑧資格

取得している資格は、「介護福祉士」が最も多く 54.9%、次いで「介護職員初任者研修（ホームヘルパー2級）」が 46.5%、「実務者研修（ホームヘルパー1級）」が 13.8%となっています。

《取得している資格》

(n=499) [複数回答]



(単位：%)

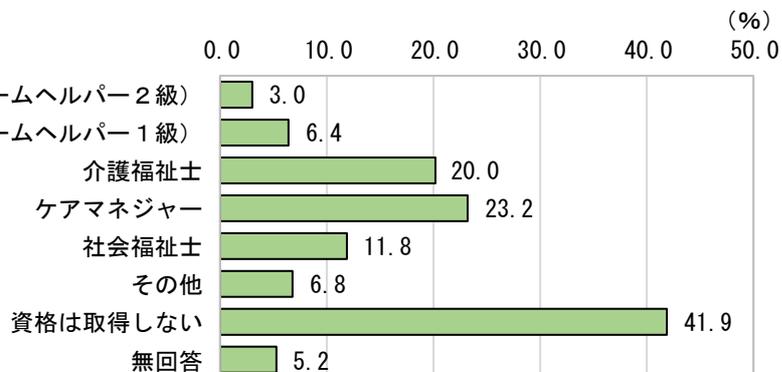
		n	介護職員 初任者研 修（ホー ムヘル パー2 級）	実務者研 修（ホー ムヘル パー1 級）	介護福祉 士	ケアマネ ジャー	社会福祉 士	その他	現在は資 格を取得 していな い	無回答
全体		499	46.5	13.8	54.9	7.6	3.6	11.8	13.2	0.6
年代	10代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代	68	38.2	17.6	51.5	0.0	1.5	8.8	22.1	0.0
	30代	87	37.9	13.8	72.4	8.0	5.7	21.8	8.0	0.0
	40代	119	42.9	21.0	63.0	8.4	4.2	8.4	7.6	2.5
	50代	113	58.4	8.0	55.8	11.5	4.4	9.7	8.0	0.0
	60代	92	48.9	9.8	38.0	8.7	2.2	10.9	20.7	0.0
	70代	18	50.0	5.6	16.7	0.0	0.0	16.7	38.9	0.0
性別	男	90	36.7	14.4	51.1	12.2	10.0	7.8	18.9	0.0
	女	396	48.7	13.4	56.3	6.6	2.0	12.6	11.9	0.8
所属	施設系	191	35.1	14.7	53.4	7.9	4.7	7.9	22.0	0.0
	通所系	133	51.1	10.5	52.6	4.5	3.0	21.1	8.3	1.5
	訪問系	96	65.6	9.4	69.8	6.3	1.0	8.3	2.1	0.0
	地域密着型サービス	72	43.1	23.6	45.8	13.9	5.6	11.1	12.5	1.4
雇用 形態	正規職員	232	40.1	15.5	72.8	11.6	5.2	14.2	7.8	0.4
	非正規職員	265	52.1	12.1	39.2	4.2	2.3	9.8	18.1	0.8

※網掛けが最も多い箇所

また、今後、取得したい資格は、「資格は取得しない」が最も多く 41.9%、次いで「ケアマネジャー」が 23.2%、「介護福祉士」が 20.0%となっていますが、「資格は取得しない」では、40代以降で年齢が上がるにつれて割合が高くなっています。

《今後、取得したい資格》

(n=499) [複数回答]



(単位: %)

		n	介護職員 初任者研修 (ホームヘル パー2 級)	実務者研 修(ホーム ヘル パー1 級)	介護福祉 士	ケアマネ ジャー	社会福祉 士	その他	資格は取 得しない	無回答
全体		499	3.0	6.4	20.0	23.2	11.8	6.8	41.9	5.2
年代	10代	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代	68	5.9	10.3	36.8	45.6	17.6	8.8	14.7	0.0
	30代	87	4.6	8.0	14.9	37.9	23.0	5.7	26.4	6.9
	40代	119	3.4	4.2	25.2	26.1	11.8	10.1	31.1	5.0
	50代	113	1.8	8.0	15.9	15.0	8.8	3.5	54.9	5.3
	60代	92	1.1	3.3	13.0	4.3	3.3	6.5	66.3	8.7
	70代	18	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6	88.9	0.0
性別	男	90	2.2	10.0	25.6	31.1	24.4	5.6	33.3	6.7
	女	396	3.3	5.8	18.7	21.5	9.1	7.1	43.9	5.1
所属	施設系	191	5.2	6.3	24.1	28.8	13.6	6.8	36.1	4.2
	通所系	133	1.5	6.8	13.5	18.0	8.3	7.5	47.4	7.5
	訪問系	96	0.0	5.2	13.5	21.9	11.5	5.2	50.0	4.2
	地域密着型サービス	72	2.8	5.6	27.8	19.4	13.9	8.3	36.1	4.2
雇用 形態	正規職員	232	3.9	4.3	17.2	34.5	19.0	8.6	31.0	4.7
	非正規職員	265	2.3	8.3	22.3	13.6	5.3	5.3	51.7	5.7

※網掛けが最も多い箇所

さらに、取得している資格と取得したい資格を比較すると、実務者研修（ホームヘルパー1級）では「介護福祉士」が最も多く 52.2%となっていますが、それ以外においては「資格は取得しない」が多くなっており、事業所における介護職員の人材育成のための取組みに課題があることが想定されます。

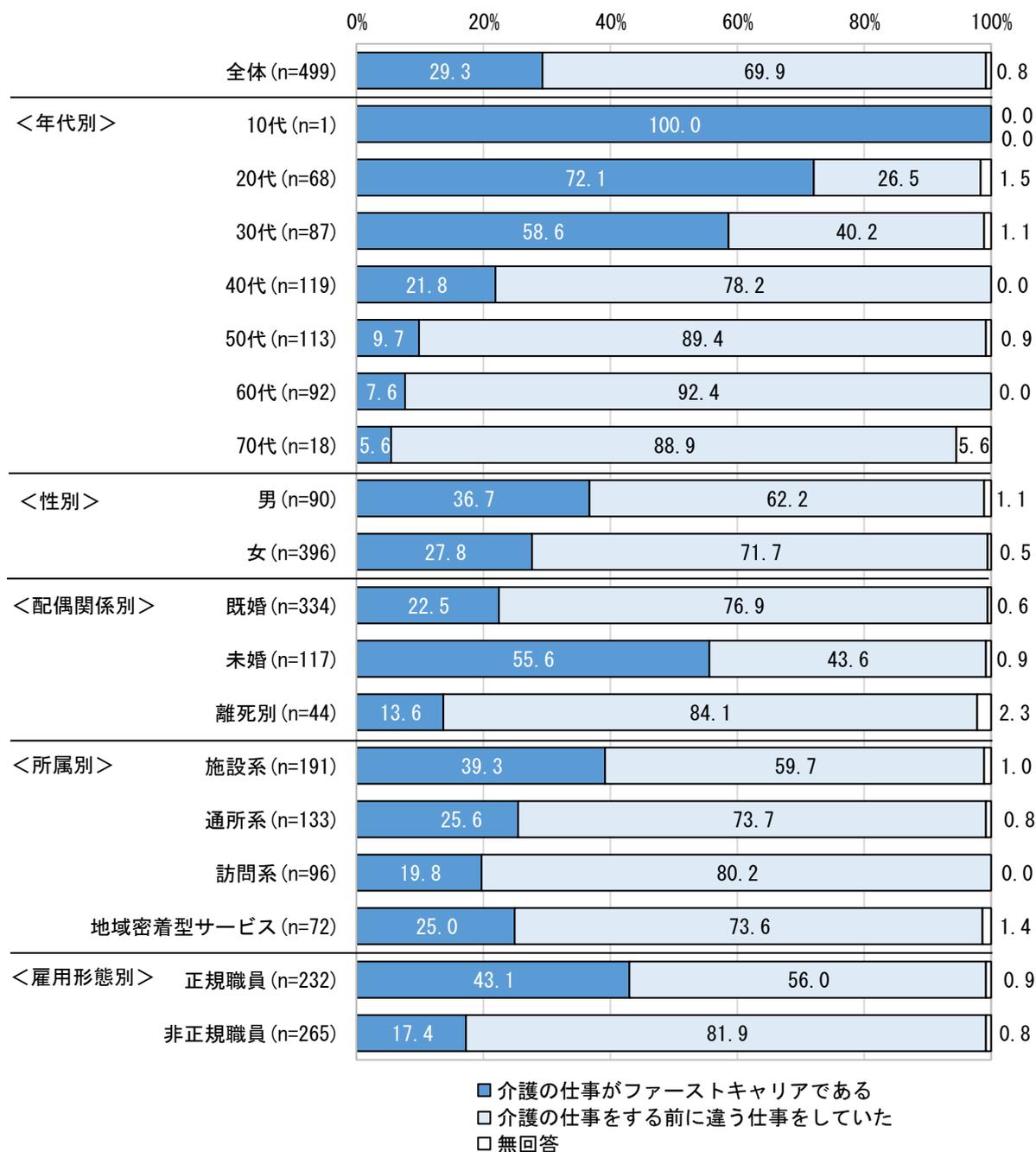
(単位：%)

	n	今後、取得したい資格							資格は取得しない	無回答
		介護職員 初任者研 修（ホー ムヘル パー2 級）	実務者研 修（ホー ムヘル パー1 級）	介護福祉 士	ケアマネ ジャー	社会福祉 士	その他			
全体	499	3.0	6.4	20.0	23.2	11.8	6.8	41.9	5.2	
取得している 資格	介護職員初任者研修 （ホームヘルパー2級）	232	0.0	9.9	25.0	22.0	13.4	4.7	40.5	5.2
	実務者研修 （ホームヘルパー1級）	69	0.0	0.0	52.2	27.5	20.3	8.7	18.8	4.3
	介護福祉士	274	0.7	1.1	0.0	32.5	15.3	9.5	45.6	5.1
	ケアマネジャー	38	0.0	0.0	2.6	0.0	13.2	13.2	55.3	15.8
	社会福祉士	18	0.0	0.0	5.6	22.2	5.6	16.7	38.9	11.1
	その他	59	1.7	1.7	6.8	27.1	20.3	11.9	44.1	1.7
	現在は資格を取得していない	66	16.7	10.6	24.2	7.6	4.5	6.1	48.5	7.6

※網掛けが最も多い箇所

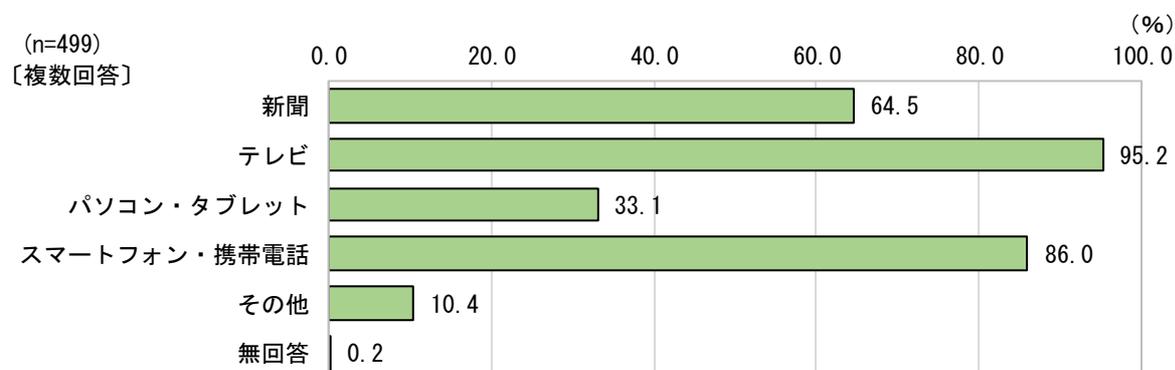
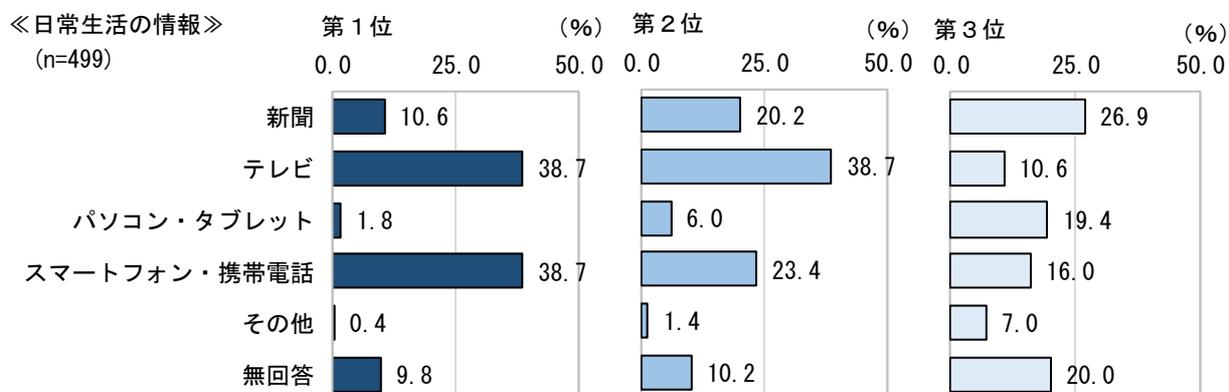
⑨キャリア

キャリアについて、「介護の仕事がファーストキャリアである」が 29.3%、「介護の仕事をする前に違う仕事をしていた」が 69.9%となっています。



⑩情報の取得先

日常生活の情報（ニュース・ショッピング・行政情報等）の取得先は、第1位では「テレビ」「スマートフォン・携帯電話」がそれぞれ最も多く38.7%、第2位では「テレビ」が最も多く38.7%、第3位では「新聞」が最も多く26.9%となっています。



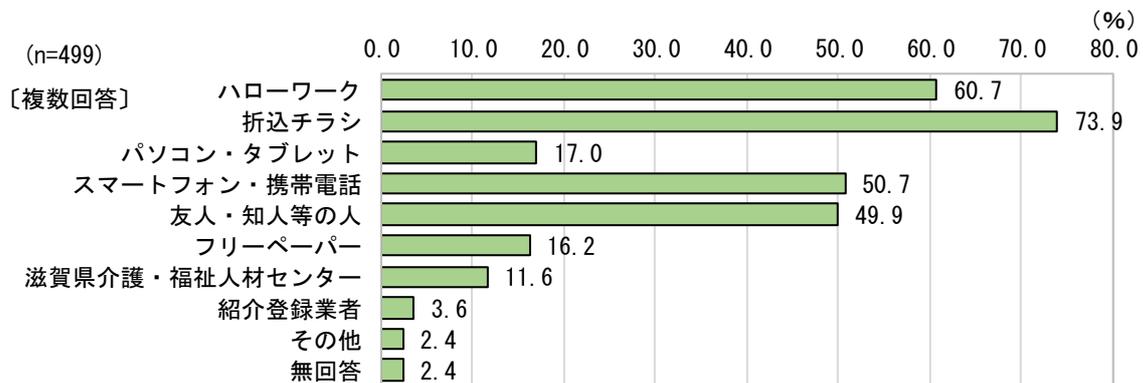
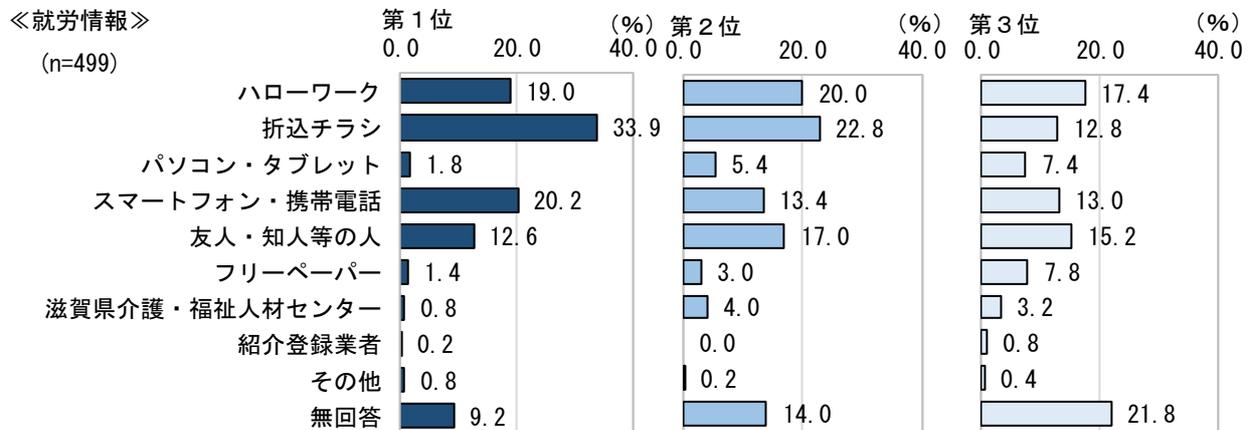
(単位：%)

		n	新聞	テレビ	パソコン・タブレット	スマートフォン・携帯電話	その他	無回答
全体		499	64.5	95.2	33.1	86.0	10.4	0.2
年代	10代	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	20代	68	44.1	98.5	60.3	98.5	10.3	0.0
	30代	87	43.7	92.0	35.6	93.1	9.2	0.0
	40代	119	54.6	92.4	30.3	94.1	11.8	0.8
	50代	113	81.4	97.3	28.3	87.6	6.2	0.0
	60代	92	84.8	96.7	21.7	67.4	14.1	0.0
	70代	18	100.0	94.4	22.2	38.9	11.1	0.0
性別	男	90	60.0	90.0	52.2	83.3	6.7	0.0
	女	396	66.2	96.5	29.0	86.9	11.1	0.0
所属	施設系	191	58.6	96.3	42.4	88.0	9.4	0.5
	通所系	133	69.2	92.5	22.6	81.2	12.0	0.0
	訪問系	96	70.8	97.9	29.2	86.5	10.4	0.0
	地域密着型サービス	72	66.7	94.4	33.3	90.3	9.7	0.0
雇用形態	正規職員	232	52.2	94.4	42.2	91.8	9.9	0.4
	非正規職員	265	75.8	95.8	24.5	81.1	10.6	0.0

※網掛けが最も多い箇所

また、就労情報の取得先は、第1位では「折込チラシ」が最も多く33.9%、第2位では「折込チラシ」が最も多く22.8%、第3位では「ハローワーク」が最も多く17.4%となっています。

第1位の2番目には「スマートフォン・携帯電話」が20.2%となっており、特に若い世代に対しては「スマートフォン・携帯電話」による情報発信を検討する必要があると考えられます。



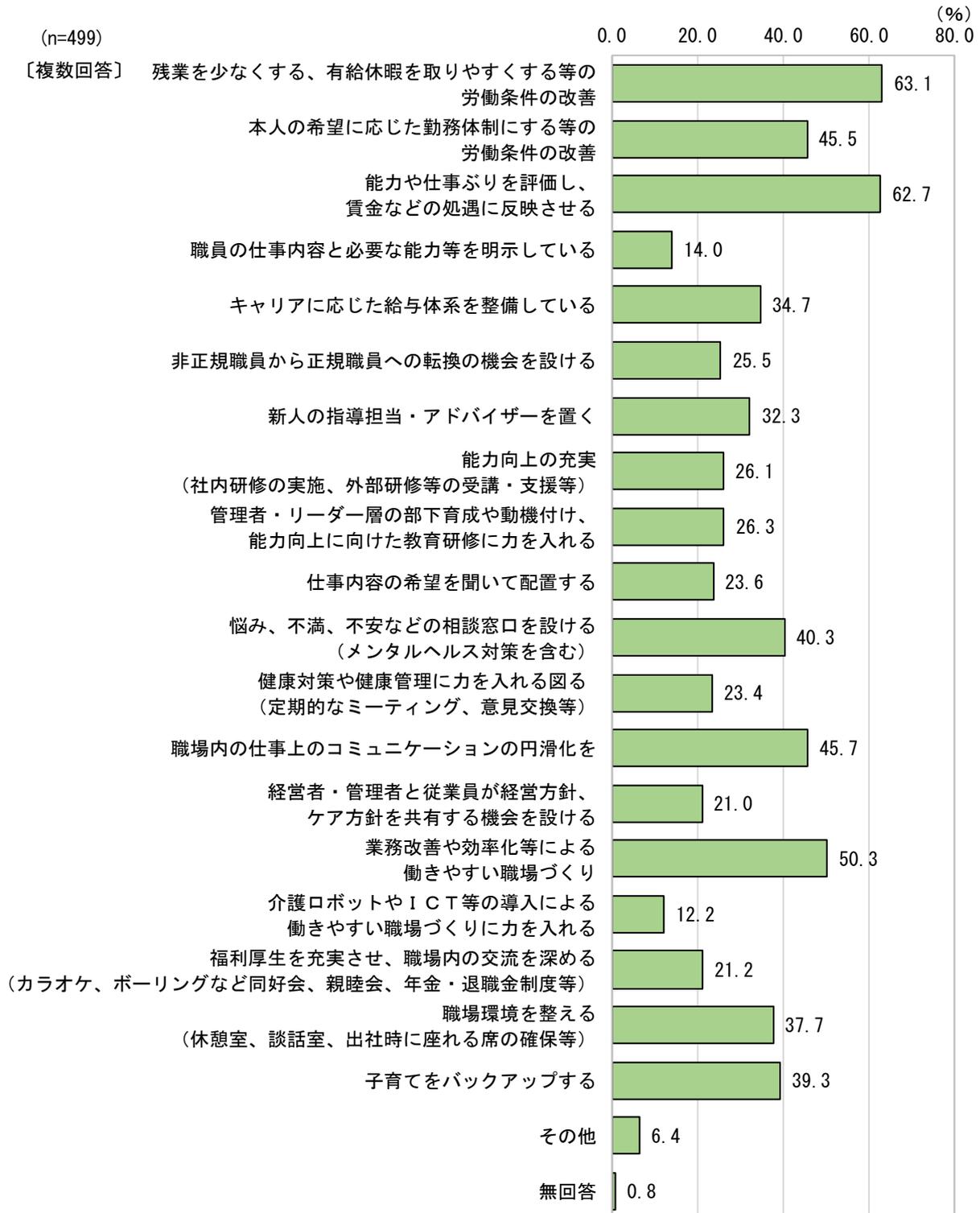
(単位：%)

		n	ハローワーク	折込チラシ	パソコン・タブレット	スマートフォン・携帯電話	友人・知人等の人	フリーペーパー	滋賀県介護・福祉人材センター	紹介登録業者	その他	無回答
全体		499	60.7	73.9	17.0	50.7	49.9	16.2	11.6	3.6	2.4	2.4
年代	10代	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代	68	45.6	67.6	25.0	85.3	44.1	17.6	8.8	2.9	4.4	1.5
	30代	87	66.7	59.8	18.4	66.7	44.8	19.5	14.9	4.6	0.0	0.0
	40代	119	62.2	72.3	13.4	53.8	43.7	16.0	9.2	3.4	1.7	2.5
	50代	113	60.2	86.7	18.6	44.2	50.4	15.9	11.5	4.4	1.8	0.9
	60代	92	68.5	80.4	14.1	19.6	66.3	15.2	13.0	3.3	3.3	3.3
	70代	18	38.9	61.1	11.1	16.7	55.6	5.6	16.7	0.0	11.1	22.2
性別	男	90	65.6	58.9	26.7	61.1	37.8	11.1	17.8	3.3	4.4	1.1
	女	396	59.8	77.3	15.2	48.5	53.3	17.4	10.1	3.5	2.0	2.5
所属	施設系	191	61.3	70.2	22.0	57.1	47.1	20.4	13.6	5.2	2.6	2.1
	通所系	133	63.9	77.4	9.8	41.4	47.4	15.8	9.8	2.3	2.3	3.8
	訪問系	96	53.1	80.2	19.8	47.9	51.0	14.6	8.3	3.1	2.1	3.1
	地域密着型サービス	72	62.5	70.8	13.9	54.2	63.9	9.7	13.9	2.8	2.8	0.0
雇用形態	正規職員	232	58.6	68.5	21.1	60.3	43.1	15.5	13.8	3.9	3.0	2.6
	非正規職員	265	62.6	78.9	13.2	41.9	55.8	17.0	9.8	3.4	1.9	2.3

※網掛けが最も多い箇所

⑪早期離職防止や定着促進を図るために必要な方策

早期離職防止や定着促進を図るために必要な方策は、「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」が最も多く 63.1%、次いで「能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映させる」が 62.7%、「業務改善や効率化等による働きやすい職場づくり」が 50.3%となっています。



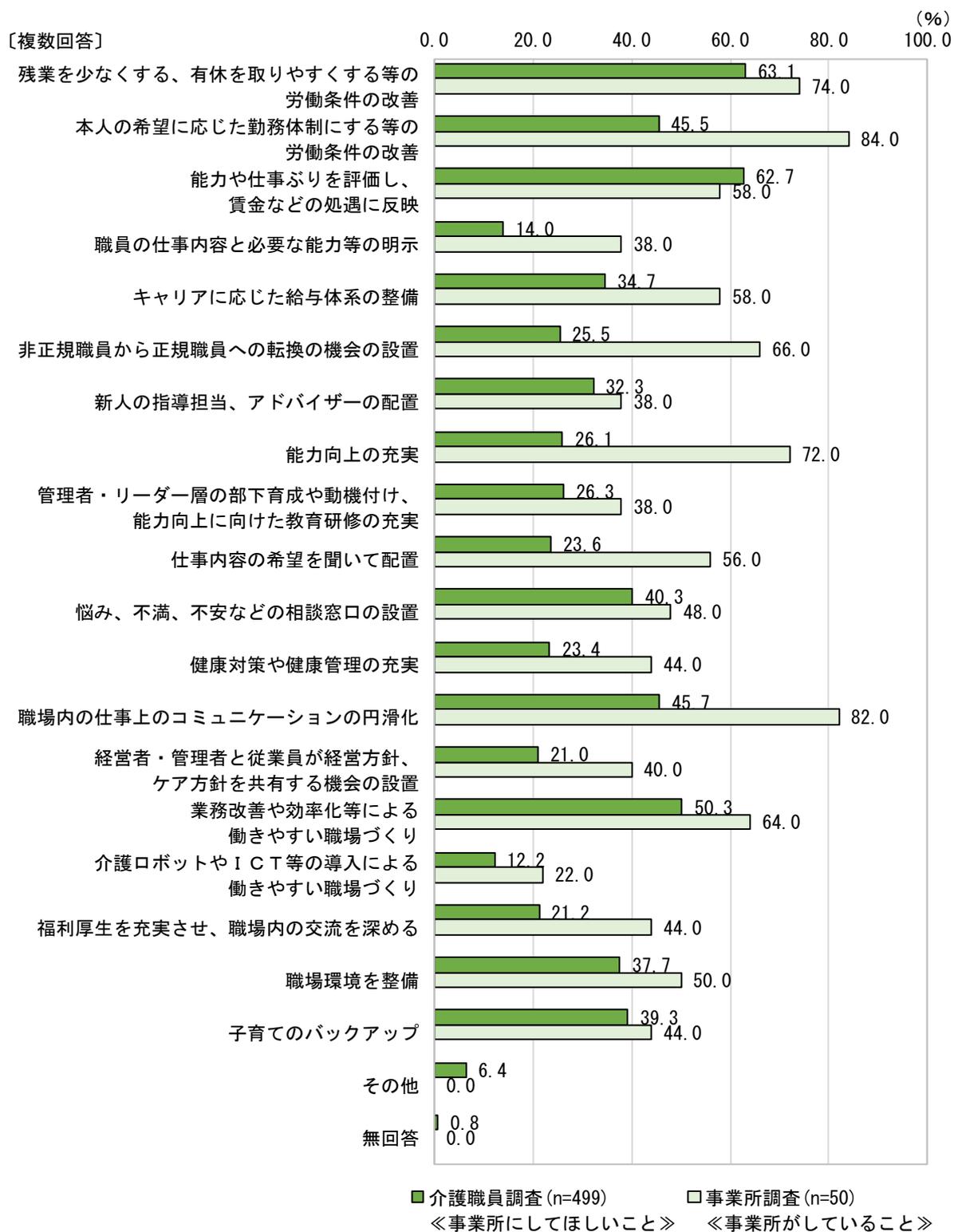
(単位：%)

	n	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	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	能力や仕事ぶりを評価し、賞金などの処遇に反映させる	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	非正規職員から正規職員への転換の機会を設ける	新人の指導担当・アドバイザーを置く	能力向上の充実 社内研修の実施、外部研修等の受講・支援等	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る	仕事内容の希望を聞いて配置する	悩み、不満、不安などの相談窓口を設ける メンタルヘルズ対策を含む	健康対策や健康管理に力を入れる 定期的なミーティング、意見交換等	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を	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る	業務改善や効率化等による働きやすい職場づくり	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れる	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深める カラオケ、ボリリングなど同好会、親睦会、年金・退職金制度等	職場環境を整える 休憩室、談話室 出社時に座れる席の確保等	子育てをバックアップする	その他	無回答	
全体	499	63.1	45.5	62.7	14.0	34.7	25.5	32.3	26.1	26.3	23.6	40.3	23.4	45.7	21.0	50.3	12.2	21.2	37.7	39.3	6.4	0.8	
年代	10代	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20代	68	72.1	52.9	60.3	13.2	30.9	22.1	36.8	25.0	30.9	26.5	44.1	25.0	55.9	13.2	57.4	14.7	35.3	48.5	48.5	4.4	0.0
	30代	87	62.1	35.6	64.4	26.4	41.4	24.1	37.9	26.4	26.4	25.3	35.6	25.3	42.5	28.7	54.0	16.1	26.4	35.6	47.1	6.9	0.0
	40代	119	70.6	50.4	68.1	14.3	41.2	29.4	31.9	25.2	31.1	25.2	38.7	19.3	43.7	22.7	50.4	10.9	20.2	33.6	44.5	7.6	0.8
	50代	113	58.4	45.1	66.4	10.6	38.9	23.9	27.4	23.0	23.9	24.8	41.6	25.7	46.0	20.4	51.3	12.4	13.3	38.1	31.0	9.7	0.9
	60代	92	56.5	42.4	52.2	7.6	17.4	22.8	31.5	28.3	19.6	20.7	45.7	19.6	43.5	17.4	43.5	9.8	13.0	38.0	33.7	1.1	2.2
	70代	18	44.4	44.4	61.1	11.1	38.9	44.4	27.8	44.4	27.8	5.6	27.8	44.4	44.4	22.2	33.3	5.6	38.9	33.3	16.7	5.6	0.0
性別	男	90	60.0	31.1	65.6	23.3	45.6	22.2	35.6	23.3	28.9	15.6	43.3	26.7	36.7	20.0	46.7	23.3	30.0	36.7	38.9	10.0	0.0
	女	396	64.1	48.7	61.9	12.1	32.8	26.5	31.6	27.0	25.8	25.3	39.4	23.0	47.7	21.0	50.8	9.6	19.4	38.6	40.2	5.1	1.0
所属	施設系	191	63.4	44.5	61.8	17.8	36.1	21.5	44.5	25.1	31.9	25.7	50.8	26.7	45.5	22.0	61.3	22.0	26.7	41.4	42.4	6.8	0.5
	通所系	133	66.9	42.9	67.7	9.0	35.3	33.8	24.8	26.3	25.6	17.3	28.6	23.3	45.1	24.1	45.9	4.5	22.6	36.8	39.1	6.0	0.8
	訪問系	96	63.5	61.5	61.5	9.4	29.2	25.0	20.8	25.0	18.8	30.2	32.3	20.8	50.0	12.5	44.8	4.2	11.5	32.3	38.5	5.2	1.0
	地域密着型サービス	72	54.2	33.3	58.3	20.8	38.9	20.8	29.2	29.2	23.6	23.6	44.4	19.4	40.3	23.6	38.9	12.5	18.1	38.9	36.1	6.9	1.4
雇用形態	正規職員	232	70.3	43.1	66.4	15.9	42.7	22.4	31.0	27.6	28.4	23.7	42.7	24.1	44.0	23.7	56.0	14.7	27.6	38.8	42.2	9.5	0.0
	非正規職員	265	57.0	47.5	59.6	12.5	27.5	28.3	33.6	24.9	24.2	23.8	38.1	22.6	46.8	18.5	45.3	9.8	15.5	36.6	37.0	3.4	1.5

※網掛けが最も多い箇所

事業所調査と比較すると、「能力向上の充実」が最も差が大きく45.9ポイントとなっており、事業所としては実施しているものの、職員としてはあまり必要性を感じていないことが分かります。

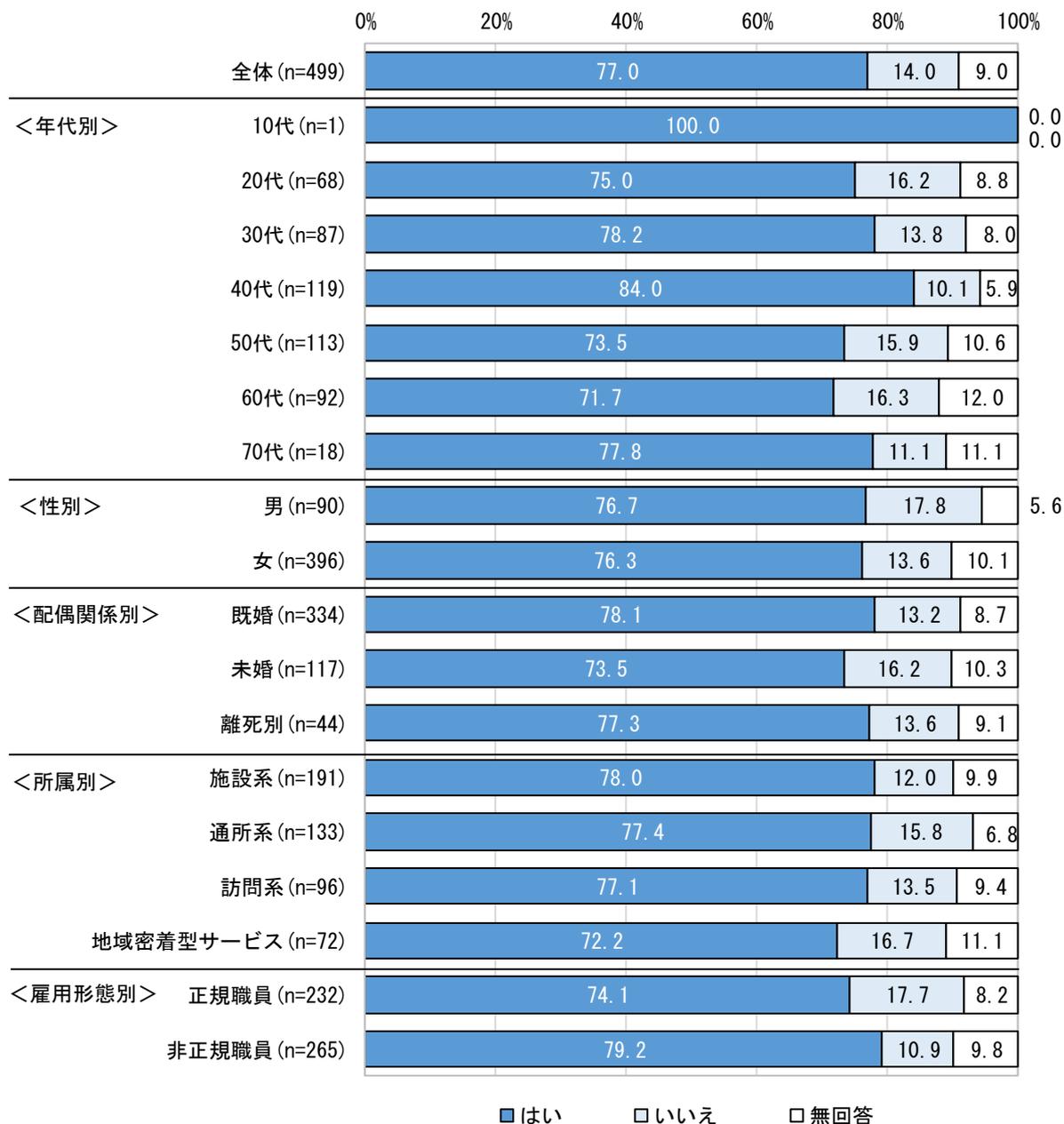
また、「残業を少なくする、有休を取りやすくする等の労働条件の改善」や「能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映」では、どちらの調査においても高い割合となっており、事業所としては実施しているものの、職員としてはさらに充実してほしいということが分かります。



⑫仕事の継続希望

今後も、この仕事を続けていきたいかについては、「はい」が77.0%、「いいえ」が14.0%となっています。

施設別にみると、地域密着型サービスで「はい」が72.2%と最も少なくなっていますが、夜勤勤務があることや職場での経験年数が短いことなどが想定されます。



3 調査結果から見える傾向（現状分析）

（1）事業所調査

調査結果⑤ 介護職員の過不足の状況（事業所調査票問2④⑤）※P4参照

訪問介護は有資格者の確保というハードルがあり、不足数が多いのは理解できる。今後、緩和型サービスの担い手研修修了者を就労に結びつけることで、一定の人材不足解消につながると考えられる。

（2）介護職員調査

調査結果② 家族構成（介護職員調査票 問2）※P15参照

母子家庭の割合が約10%。他産業に比べこの層の雇用率が高いと思われる。

調査結果⑧ 資格（介護職員調査票 問7-1、問7-2）※P23~24参照

若い年代（20~30代）に資格取得意識が低い傾向が伺える。事業所調査では、キャリアに応じた給与体系を整備しているとの回答が50%を超過しているが、キャリアアップすれば給与の増加に繋がることが知らない、または、キャリアアップを必要としない（現況維持でよい、給与アップを望まない）のではないかと考えられる。

調査結果⑨ キャリア（介護職員調査票 問8-1）※P26参照

若い年代はファーストキャリア層が多く、年齢が上がるほど、セカンドキャリア層が多くなる傾向である。

このことから、人材確保のキーは、若い年代のセカンドキャリア層を増やすことだと考えられる。この層が増加することにより、全体の人数も増加すると考えられることから、若年層を取り込む新たな施策が必要である。

調査結果⑩ 就労情報の取得先（介護職員調査票 問9-2）※P28参照

どの年代も、ハローワーク、織り込みチラシから情報を得ている率が高く、求人募集チラシは効果的であると言えるが、ハローワークに求人募集しても応募がないとの事業所の声もある。

逆に言えば、ハローワーク、織り込みチラシから情報を得ている人しか就労に繋がっていないと思われる。

スマホ・タブレットもハローワークに並んで率が高い。ここにターゲットを絞れば、新たな層の人材確保につながると考えられる。

また、友人・知人の口コミの影響力は大きい。特に外国人は顕著である。

4 課題解決に向けた取組の推進案

(1) 行政の支援策

- ・ I・J・Uターン者で介護職に就職される方やE P A、技能実習制度等で就労される外国人へのインセンティブの導入検討（家賃補助等の住環境の保障）。
- ・ 滋賀県社会福祉協議会と市との補助事業で重複する部分が多い。整理して公表する。

(2) 介護サービス事業者の対応

- ・ 専門職として働く意識をもっていただくことや、介護職として資質の向上を図ることを目的に、専門教育・研修等を実施し、キャリアアップの推進を行う（複数の事業所での合同開催も検討）。
- ・ 夏季休暇中等の学生にPR等を行い、期間雇用を促進し、福祉・介護職の採用促進を図る。
- ・ 求人募集において、新聞等の求人広告やスマホ・タブレット、口コミ等の効果的な利用を図る。

(3) 行政・事業者協働で対応

- ・ 介護職としての職員の育成には一定年数が必要と考えることから、新規採用を推進すると同時に、定着を促進する必要がある。
- ・ A I の導入や介護ロボットの導入促進により介護現場における負担軽減の推進を図る。
- ・ 3 K、6 Kの仕事としてのイメージが大きい一方、「やりがいのある仕事」や「未経験でも給料が良い」、「自分の時間が作りやすい」といった待遇面での評価もあることから、ネガティブなイメージを一新し、イメージアップを図る。
 - ⇒ポジティブキャンペーンの実施
 - ・ 市民イベントへ介護ブースの出展
 - ・ 学校進路担当教職員へ、介護職についての理解を深めてもらう研修の企画
 - ・ P T A研修として介護職の出前講座を実施
- ・ 定着という観点から、介護職の悩みごと等を相談できる窓口の設置やメンタルヘルスケアのしくみの検討等を行う。
- ・ 外国人雇用に向けた情報の収集や発信、交換等の推進。

5 参考資料

(1) 事業所調査票

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会

介護人材実態調査 事業所調査票

この調査は、介護事業所等の民間団体代表と行政で構成する「甲賀市介護人材確保・定着促進協議会」が、より効果的な介護人材確保・定着促進事業を市と協働で展開するための基礎資料として市内の介護施設の労働環境や人材確保状況の実態を把握することを目的として実施するものです。

ご回答いただいた内容は、個人情報保護の観点から厳重に管理し、統計調査以外の目的で使用することはございません。（ただし、調査結果をデータ化した資料は公表します。）

また、すべて統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることは全くございません。

なお、今般の調査は、滋賀県甲賀健康福祉事務所が発行している「介護保険サービス事業者情報（平成30年7月1日現在）」に掲載されている介護事業所へ送付させていただいています。

平成30年11月

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会
会長 西本 孝雅

－記入にあたってのお願い－

- 1 <同一法人が同一敷地内で複数のサービスを実施されている場合>
当調査における事業所と同一敷地内で複数の事業を実施している場合は、それらをあわせて1事業所とします。
- 2 平成30年11月1日時点の状況でご回答下さい。
- 3 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入下さい
- 4 この調査票は平成30年12月10日（月）までに同封の封筒（切手不要）に入れ投函していただきますよう、お願いいたします。※問2は回答を別紙に記入頂き、調査票と一緒に提出して下さい。
- 5 この調査について、ご質問等がありましたら、下記にお問い合わせ下さい。
電話 0748-69-2165
甲賀市介護人材確保・定着促進協議会事務局 甲賀市長寿福祉課 竹原
※お問い合わせ時間：月～金曜日 午前9時～午後4時（土日・祝日を除く）
FAX 0748-63-4085 E-mail koka10254000@city.koka.lg.jp

平成30年12月10日（月）までにポストにご投函下さい。

事業所における介護労働実態調査

事業所名 _____ :

貴事業所の介護職員数 _____ 名（内正規 _____ 名 非正規 _____ 名 派遣 _____ 名）

問1 貴事業所の属する法人の種類は次のどれですか。（○は1つ）

1	民間企業
2	社会福祉協議会
3	上記以外の社会福祉法人
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）
8	地方自治体（市区町村、広域連合を含む）
9	その他（ _____ ）

問2 **別紙問2調査票にご記入下さい。**実施している介護保険の指定介護サービス事業（以下、「実施しているサービスの種類」という。）についてお伺いいたします。

- ① 同一敷地内で実施しているサービスの種類はどれですか。（あてはまる番号全てに○）
- ② 実施しているサービスの定員数をそれぞれご記入下さい。
- ③ 実施しているサービスの実利用者数をそれぞれご記入下さい。
- ④ 実施しているサービス毎に介護職員の過不足についてあてはまる番号をそれぞれご記入下さい。
 1. 人基配置基準以上の職員を雇用し、余裕をもった運営をしている。
 2. 人員配置基準の職員を雇用しており、不足は感じていない
 3. 人員配置基準は満たしているが、十分ではない
 4. 人員配置基準を満たしていないため、開所日数や利用定員数を制限している
 5. その他（ _____ ）
- ⑤ ④で3～5と答えた場合、実施しているサービス毎にあと何人の介護職員がいれば、安定した施設運営（利用定員の受入れが可能）が図れると思いますか。

問3 貴事業所（同一敷地内の事業所を含む）で、介護職員の3年以内の離職率は何%ですか。

_____ %（小数点第1位まで）

問4 貴事業所（同一敷地内の事業所を含む）では、訪問介護員、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るために、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	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	11	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
2	本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件にの改善に取り組んでいる	12	健康対策や健康管理に力を入れている
3	能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	13	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、意見交換等）
4	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	14	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
5	キャリアに応じた給与体系を整備している	15	業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに取り組んでいる
6	非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	16	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている
7	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	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、ボーリングなど同好会、親睦会等）
8	能力向上を充実させている（社内研修の実施、外部研修の等の受講・支援等）	18	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）
9	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	19	子育てのバックアップを行っている
10	仕事内容の希望を聞いて配置している	20	その他（ ）

問5 貴事業所（同一敷地内の事業所を含む）では職員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。（当てはまるものすべてに○）

1	ハローワークや福祉人材センターを頻繁に訪れている
2	求人の際し、仕事そのものの魅力や労働条件を掲載する等求人内容を工夫している
3	職員や知人と連絡を密にとり、人材についての情報の提供を受けている
4	採用について、従来より多くコストをかけている
5	自事業所の理念やアピールポイントをHP等を介して対外的に発信している
6	介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている
7	福祉系の教育機関出身者にこだわらないようにしている
8	新規学卒者や若手にこだわらないようにしている
9	近隣の事業所と連携し、採用に関し情報交換をしている
10	福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている
11	採用説明会や職場体験を実施している
12	内定後のフォローをしっかり行っている
13	その他（ ）
14	とくに行っていない

問9 介護の業界に人材の確保と定着を促進するためには何が必要と考えておられますか。

※その他のご意見も自由にご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

別紙 問2 調査票

事業所名：

サービス名	①サービスの種類	②定員数	③実数利用者数	④職員の過不足	⑤運営状況
訪問介護					
訪問入浴介護(介護予防含む)					
通所介護					
地域密着型通所介護					
通所リハビリテーション(介護予防含む)					
訪問リハビリテーション(介護予防含む)					
特定施設入居者生活介護(介護予防含む)					
認知症対応型通所介護(介護予防含む)					
小規模多機能型居宅介護(介護予防含む)					
認知症対応型共同生活介護(介護予防含む)					
看護小規模多機能型居宅介護					
介護老人福祉施設					
介護老人保健施設					
短期入所生活介護(介護予防含む)					
短期入所療養介護(老健)(介護予防含む)					

※調査票と一緒に提出してください。

(裏面の記載例を参考にしてください。)

(2) 介護職員調査票

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会

介護人材実態調査 **介護職員調査票**

この調査は、行政と介護事業所等の民間団体代表で構成する「甲賀市介護人材確保・定着促進協議会」が、より効果的な介護人材確保・定着促進事業を市と協働で展開するための基礎資料として市内の介護施設で働く介護職員の労働環境や人材確保状況の実態を把握することを目的として実施するものです。

ご回答いただいた内容は、統計調査以外の目的で使用することはありません。(ただし、調査結果をデータ化した資料は公表します。)

また、すべて統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることはまったくございません。

調査票は個人情報保護の観点から厳重に管理し、上記以外の目的には使用いたしません。

平成 30 年 12 月

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会
会長 西本 孝雅

—記入にあたってのお願い—

この調査票は介護職の方全員に記入をお願いいたします。

- 1 調査票の記入に当たっては、特に断りのない限り該当する番号 1 つに○を付けて下さい。
- 2 特に断りのない限り、複数箇所勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での状況についてご記入ください。
- 3 平成 30 年 12 月 1 日時点の状況でご回答ください。
- 4 記入は、黒のボールペンまたは鉛筆で記入下さい
- 5 この調査票は平成 31 年 1 月 15 日（火）までに同封の封筒（切手不要）に入れ投函していただきますよう、お願いいたします。
- 6 この調査について、ご質問等がありましたら、下記にお問い合わせ下さい。

電話 0748-69-2165

甲賀市介護人材確保・定着促進協議会事務局 甲賀市長寿福祉課 竹原

※お問い合わせ時間：月～金曜日 午前 9 時～午後 4 時（土日・祝日・12 月 29 日～1 月 3 日を除く）

FAX 0748-63-4085 E-mail koka10254000@city.koka.lg.jp

平成31年1月15日(火)までにポストにご投函下さい。

従業員介護労働実態調査

問 1 あなたの年齢及び性別は次のうちどれに当てはまりますか。(○は1つ)

1	10代
2	20代
3	30代
4	40代
5	50代
6	60代
7	70代

1	男
2	女

問 2 家族構成は次のうちどれに当てはまりますか

(1) 配偶関係 (○は1つ)

1	既婚
2	未婚
3	離死別

(2) 扶養者等の有無

1	扶養者等はいない
2	18歳未満の子どもがいる
3	18歳以上の子どもがいる
4	介護が必要な配偶者、または親がいる

問 3-1 あなたが所属している施設・事業所は次のどれですか。(○は1つ)

1	施設系
2	通所系
3	訪問系
4	地域密着型サービス (グループホーム・小規模多機能・看護小規模多機能等)
5	その他 ()

問 3-2 勤務体制についてお伺いします。夜勤勤務をされていますか

1	はい
2	いいえ
3	1と答えた方の勤務体制 ① 2交代制 (17時間勤務) ② 3交代制 (9時間勤務)

問4—1 主な介護の仕事の経験年数（平成30年12月1日現在）をお伺いします。他の法人での経験年数も含めてお答えください。

	項目	年	月
1	他法人も含めた経験年数	年	月
2	現在の職場の経験年数	年	月

問4—2 問4—1で介護職として就労した法人はいくつですか
法人数 _____ 法人

問5 今の勤務先に限らず、あなたの仕事に関する希望についてお伺いします。

1	今の仕事を続けたい
2	わからない
3	働きたくない

2、3の理由はなんですか

問6—1 あなたの雇用形態は次のどれですか。（○は1つ）

1	正規職員
2	非正規職員（嘱託・パート等）

問6—2 問6—1で「2非正規職員」と答えた方、正規職員として働きたいですか。

1	はい
2	いいえ ※「いいえ」と答えた方、なぜ非正規職員として働いていますか。 理由：

問 7-1 あなたが取得している資格は次のうちどれですか。(複数回答可)

1	介護職員初任者研修 (ホームヘルパー2 級)
2	実務者研修 (ホームヘルパー1 級)
3	介護福祉士
4	ケアマネジャー
5	社会福祉士
6	その他 ()
7	現在は資格を取得していない

問 7-2 今後、取得したい資格は次のうちどれですか。(複数回答可)

1	介護職員初任者研修 (ホームヘルパー2 級)
2	実務者研修 (ホームヘルパー1 級)
3	介護福祉士
4	ケアマネジャー
5	社会福祉士
6	その他 ()
7	資格は取得しない ※取得しない理由を記入してください。 理由 :

問 8-1 あなたのキャリアについて次のあてはまるものはどれですか。(○は1つ)

1	介護の仕事がファーストキャリアである
2	介護の仕事をする前に違う仕事をしていた ※どんな仕事をしていましたか。 職業 :

問 8-2 問 8-1 で「2 介護の仕事をする前に違う仕事をしていた」と答えた方、なぜ介護の仕事を選びましたか。

介護の仕事を選んだ理由：

問 8-3 問 8-2 「2 介護の仕事をする前に違う仕事をしていた」と答えた方、違う仕事を経て介護の仕事に就く魅力は何でしょうか

違う仕事を経て介護の仕事に就く魅力：

問 9-1 あなたは、日常生活の情報（ニュース・ショッピング・行政情報等）を何から得ていますか

NO		順位
1	新聞	
2	テレビ	
3	パソコン・タブレット	
4	スマートフォン・携帯電話	
5	その他（ ）	

（あなたの優先順位 1～3 を順位欄に記入してください）

問 9-2 あなたは、就労情報を何から得ていますか（あなたの優先順位 1～3 を順位欄に記入してください）

NO		順位
1	ハローワーク	
2	折込チラシ	
3	パソコン・タブレット	
4	スマートフォン・携帯電話	
5	友人・知人等の人	
6	フリーペーパー	
7	滋賀県介護・福祉人材センター	
8	紹介登録業者	
9	その他（ ）	

問 10 早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策が職場に必要なだと思いますか。
 (あてはまる番号全てに○)

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	11	悩み、不満、不安などの相談窓口を設ける (メンタルヘルス対策を含む)
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	12	健康対策や健康管理に力を入れる
3	能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映させる	13	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図る(定期的なミーティング、意見交換等)
4	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	14	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る
5	キャリアに応じた給与体系を整備している	15	業務改善や効率化等による働きやすい職場づくり
6	非正規職員から正規職員への転換の機会を設ける	16	介護ロボットや ICT 等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れる
7	新人の指導担当・アドバイザーを置く	17	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深める (カラオケ、ボーリングなど同好会、親睦会 年金・退職金制度等)
8	能力向上の充実(社内研修の実施、外部研修等の受講・支援等)	18	職場環境を整える (休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等)
9	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る	19	子育てをバックアップする
10	仕事内容の希望を聞いて配置する	20	その他 ()

問11 今後もこの仕事を続けていきたいですか。

1	はい
2	いいえ
	理由：

問12 介護の業界に人材を確保と定着を促進するためには何が必要と考えておられますか

※その他のご意見も自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。