

事業所における介護労働実態調査

—益田市内で介護サービスを実施している61事業所における状況—

調査対象 81事業所（回答数61事業所 回答率75.3%）
 調査期日 平成31年1月1日現在
 調査実施期間 平成31年2月1日～平成31年3月22日

1 事業所の概要

1 法人の種類	対象事業所数	回答事業所数	法人毎の回答率	回答事業所の割合
民間企業	19	13	68.4%	21.3%
社会福祉法人	33	27	81.8%	44.3%
医療法人	17	13	76.5%	21.3%
NPO（特定非営利活動法人）	5	5	100.0%	8.2%
その他	7	2	28.6%	3.3%
無回答		1		1.6%
計	81	61		100.0%

2 指定介護サービスの種類	対象事業所数	回答事業所数	サービス毎の回答率	回答事業所の割合
訪問介護	11	6	54.5%	9.8%
訪問入浴介護	1	0	0.0%	0.0%
通所リハビリテーション	2	1	50.0%	1.6%
訪問リハビリテーション	1	0	0.0%	0.0%
（地域密着型）通所介護	29	22	75.9%	36.1%
認知症対応型通所介護	1	1	100.0%	4.9%
小規模多機能型居宅介護	6	4	66.7%	6.6%
認知症対応型共同生活介護	13	10	76.9%	13.1%
（地域密着型）特定	7	7	100.0%	11.5%
（地域密着型）特養、老健、療養型	9	7	77.8%	11.5%
定期巡回サービス	1	1	100.0%	1.6%
無回答		2		3.3%
計	81	61		100.0%

3 事業所の職種、就業形態別就労人数

…全体で「正規職員」は「男性」が28.1%、「女性」が71.9%。「非正規職員」は「男性」が17.4%、「女性」が82.6%

職種	合計		正規職員		非正規職員			
	男性 (人)	女性 (人)	男性	女性	男性	女性	勤務形態	
							常勤労働者	短時間労働者
介護職員	174	553	28.8%	71.2%	15.0%	85.0%	39.5%	60.5%
介護職員以外	65	193	26.1%	73.9%	23.7%	76.3%	26.1%	73.9%
計	239	746	28.1%	71.9%	17.4%	82.6%	35.7%	64.3%

2 事業所の運営、雇用管理の状況

4 従業員の過不足感

…「大いに不足」が11.5%、「不足」が32.8%、「やや不足」が21.3%。少なからず不足を感じている事業所は65.6%

大いに不足	11.5%
不足	32.8%
やや不足	21.3%
適当	31.1%
過剰	1.6%
無回答	1.6%

5 不足の要因 ※上記4で「大いに不足」、「不足」、「やや不足」と答えたもののみ

…「採用が困難」が67.5%、「離職率が高い」が12.5%。

採用が困難	67.5%
離職率が高い	12.5%
事業拡大により必要人数が増大したため	5.0%
その他	15.0%

〔その他の詳細〕求職者の絶対数が少ない、産休・育休の職員がいるため、子育て中の職員が多数のため子供の病気等で休むことが多い、人件費が増えるため、体調不良、私傷病の期間が続き、その間の補充ができない。

6 採用者数（平成30年1月1日から平成30年12月31日までの採用者）

「採用した」は77.0%、採用者のうち「介護職員」の正規職員が42.6%、「介護職員」の非正規職員（短時間労働者）が21.0%。

採用した	77.0%
採用していない	23.0%

職 種	正規職員	非正規職員	
		常勤労働者	短時間労働者
介護職員	42.6%	8.0%	21.0%
介護職員以外	11.9%	6.3%	10.2%

7 離職者数及び離職者の勤続年数（平成30年1月1日から平成30年12月31日までの離職者）

…「離職した」は80.3%、離職者のうち「介護職員」の正規職員（勤続年数3年以上）が17.7%、「介護職員」の正規職員（勤続年数1年未満）が15.4%。

離職した	80.3%
離職していない	19.7%

職種	正規職員			非正規職員		
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
介護職員	15.4%	10.0%	17.7%	10.8%	10.0%	7.7%
介護職員以外	9.2%	1.5%	6.2%	6.2%	1.5%	3.8%

■採用率・離職率

…「介護職員」の正規職員の採用率は15.9%、離職率は11.8%。「介護職員」の非正規職員の採用率は20.1%、離職率は14.6%。「介護職員以外」の正規職員の採用率は13.0%、離職率は13.7%。「介護職員以外」の非正規職員の採用率は29.9%、離職率は15.5%

職 種	現在の 従業員数 (人)	採用率	離職率	離職者の内勤務年数			
				1年未満	1年以上3年未満	3年以上	
介護職員	正規職員	473	15.9%	11.8%	35.7%	23.2%	41.1%
	非正規職員	254	20.1%	14.6%	37.8%	35.1%	27.0%
介護職員 以外	正規職員	161	13.0%	13.7%	54.5%	9.1%	36.4%
	非正規職員	97	29.9%	15.5%	53.3%	13.3%	33.3%

8 人件費の占める割合

…「60%以上～80%未満」が54.1%、「30%以上～60%未満」が18.0%。

30%未満	0.0%
30%以上～60%未満	18.0%
60%以上～80%未満	54.1%
80%以上	14.8%
無回答	13.1%

9-1 1年前の同時期と比較した現在の収支状況

…「減収」が54.1%。

増収	21.3%
増減なし	19.7%
減収	54.1%
無回答	4.9%

9-2 今後の収支見込み

…「減収」が54.1%。

増収	9.8%
増減なし	31.1%
減収	54.1%
無回答	4.9%

10 経営効率化のために実施した方策（複数回答）

…「実施していない」が39.3%、「その他」が19.7%、「営業地域を拡張した」が13.1%。

実施していない	39.3%
サービス事業の種類を増やした	1.6%
保険外サービスを増やした	6.6%
営業地域を拡張した	13.1%
営業地域を縮小した	1.6%
人件費総額を圧縮した	9.8%
利用者を要介護度の高い者に絞り込んだ	8.2%
予防給付サービス事業を実施しない	1.6%
一部の指定介護サービス事業を廃止（休止）した	8.2%
その他	19.7%

〔その他の詳細〕利用定員数の増加、経費削減、利用率を下げないようにした。

3 事業所の教育・研修実施状況

11 実施している教育・研修の取組（複数回答）

…「職場内研修会・勉強会への派遣」が93.4%、「外部研修会・勉強会への派遣」が91.8%。

教育・研修の計画策定	73.8%
先輩職員による指導	60.7%
上司による定期個別面談	47.5%
職場内研修会・勉強会	93.4%
外部研修会・勉強会への派遣	91.8%
職員の腰痛予防対策	32.8%
安全対策（事故時の応急措置等）	57.4%
虐待防止・人権問題	75.4%
その他	4.9%

〔その他の詳細〕資格取得の推進、自己啓発に関してバックアップを行なっている、マニュアルの項目はすべて復命研修、看取り研修を月1回で10か月行った。

12 教育・研修の取組の状況

…「やや不足」が52.5%。

大いに充実	11.5%
充実	27.9%
やや不足	52.5%
不足	4.9%
無回答	3.3%

4 事業所の人材確保策

13 人材確保の状況

…「困難」が44.3%、「やや困難」が37.7%。

困難	44.3%
やや困難	37.7%
あまり困難ではない	16.4%
全く困難ではない	0.0%
無回答	1.6%

14 人材確保が困難な要因（複数回答） ※上記13で「困難」、「やや困難」と答えたもののみ

…「同業他社との人材獲得競争が激しい」が59.0%、「他産業に比べて労働条件が良くない」が42.6%。

同業他社との人材獲得競争が激しい	59.0%
他産業に比べて労働条件が良くない	42.6%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	32.8%
わからない	4.9%
その他	16.4%

〔その他の詳細〕少子高齢化による全産業の労働人口の低下、ヘルパーに適した人材不足、シフトのため休みが固定できない、介護のイメージの悪さ 等

15 離職の要因（複数回答可）

…「家庭の事情や個人的な事情」47.5%、「職場での職員間の人間関係」が42.6%、「体力的についていけない等の健康問題」が42.6%。

賃金水準に満足できない	19.7%
職場での職員間の人間関係	42.6%
労働時間、休日等の条件に満足できない	19.7%
職場の方針と自分の考えが合わない	9.8%
体力的についていけない等の健康問題	42.6%
家庭の事情や個人的な事情	47.5%
自分がやりたい仕事ではない	9.8%
利用者や利用者家族との人間関係	1.6%
その他	6.6%

〔その他の詳細〕思っていたものと違う、離職者の仕事に対する思いが薄い 等

16 取組んでいる人材確保策

…効果的なものとして、「採用時の教育・研修を充実させている」が26.2%、「教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている」が24.6%、「教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている」が24.6%、「賃金体系の見直しを行っている」が24.6%。

人材確保策	取組の効果			無回答 取組なし
	効果的	効果的でない	効果はわからない	
PR等、事業所の情報発信を行っている	23.0%	6.6%	39.3%	31.1%
インターンシップを導入している	1.6%	4.9%	9.8%	83.6%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	6.6%	11.5%	27.9%	54.1%
教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている	24.6%	4.9%	31.1%	39.3%
採用時の教育・研修を充実させている	26.2%	3.3%	29.5%	41.0%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	24.6%	4.9%	13.1%	57.4%
職員に後輩の育成経験を持たせている	21.3%	0.0%	21.3%	57.4%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	11.5%	1.6%	24.6%	62.3%
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	6.6%	0.0%	13.1%	80.3%
賃金体系の見直しを行っている	24.6%	1.6%	24.6%	49.2%
能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している	21.3%	4.9%	26.2%	47.5%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

17 早期離職防止や定着促進のために取組んでいる方策

…効果的なものとして、「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55.7%、「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」が47.5%、「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など）」が44.3%。

人材確保策	取組の効果			無回答 取組なし
	効果的	効果的でない	効果はわからない	
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	55.7%	1.6%	24.6%	18.0%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	47.5%	4.9%	29.5%	18.0%
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	16.4%	1.6%	24.6%	57.4%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	27.9%	3.3%	23.0%	45.9%

賃金水準を向上させている	19.7%	3.3%	26.2%	50.8%
業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	11.5%	1.6%	16.4%	70.5%
資格取得支援を奨励している（実習日等の勤務調整、取得費用の女性など）	31.1%	3.3%	41.0%	24.6%
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など）	44.3%	1.6%	21.3%	32.8%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	31.1%	1.6%	26.2%	41.0%
職場環境を整えている（休憩室など）	24.6%	1.6%	26.2%	47.5%
子育て支援を行っている	19.7%	1.6%	16.4%	62.3%
その他	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%

18 人材確保策として行政に期待すること
別記1

5 外国人雇用について

19 外国人労働者の雇用

…「雇用していない」が98.4%。

雇用していない	98.4%
雇用している	0.0%
無回答	1.6%

20 今後の外国人労働者雇用の意向 ※上記19で「雇用していない」と答えたもののみ

…「わからない」が39.3%、「雇用する予定はない」が34.3%

雇用したい	21.3%
雇用する予定はない	34.4%
わからない	39.3%
無回答	4.9%

21 外国人労働者を雇用する上でのメリット（複数回答）

…「労働力を確保できる」が54.1%、「社内環境が活性化できる」が19.7%。

労働力を確保できる	54.1%
社内環境が活性化できる	19.7%
異なる視点からの発想を得られる	14.8%
人件費を抑制できる	6.6%
わからない	13.1%
その他	0.0%

22 外国人労働者を雇用する上での課題や不安（複数回答）

…「利用者との会話等での意志疎通」が86.9%、「日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障」が83.6%、「日本人職員との会話等における意志疎通」が70.5%。

利用者との会話等での意志疎通	86.9%
日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障	83.6%
日本人職員との会話等における意志疎通	70.5%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	65.6%
受入方法や活用方法への不安	41.0%
人件費以外のコスト	19.7%
わからない	6.6%
その他	0.0%
課題はない	0.0%

6 益田市の施策について

23 「ますだ子育て応援宣言企業」について

…「聞いたことはある」が26.2%、「全く知らない」が26.2%。

登録している	21.3%
知っているが登録はしていない	19.7%
聞いたことはある	26.2%
全く知らない	26.2%
無回答	6.6%

24 「益田市UIターンサポート宣言企業」について

…「知っているが登録はしていない」が27.9%、「聞いたことはある」が24.6%。

登録している	21.3%
知っているが登録はしていない	27.9%
聞いたことはある	24.6%
全く知らない	23.0%
無回答	3.3%

25 「益田市サイクリスト誘客協力宣言企業」について

…「全く知らない」が39.3%、「聞いたことはある」29.5%。

登録している	13.1%
知っているが登録はしていない	14.8%
聞いたことはある	29.5%
全く知らない	39.3%
無回答	3.3%

別記1（人材確保策として行政に期待すること）

- ・施設数と介護人材・職員数が合っていない。
- ・介護職の地位の確保。
- ・次々に施設ができると更に人材確保が難しくなります。
- ・箱ものはもう要らない。人材の取り合い。定期的なヒアリングをお願いします。
- ・賃金向上のための財源確保。

- ・期待していない。期待できない。介護報酬を引き上げて待遇改善を行いたい。
- ・事業所単位では、既に限界がきている。抜本的な施策を行ってほしい。
- ・新しい施設の設置についての調整。
- ・圏域内介護学科、専門学校卒業生に奨学金貸付。児童生徒への福祉介護についての教育の実施。
- ・色々な制度はあると思いますが、やはり従業員が心底納得できるような取組など。
- ・次々に施設ができると更に人材確保が難しくなります。
- ・外部研修の場を作ってほしい。
- ・介護報酬の増額、もしくはこれ以上減らさない。
- ・町内の人口減少が深刻です。町内で暮らし、働くためにも定住対策について取組んでほしい。
- ・介護報酬を上げ給与反映チェック。処遇改善加算として利用者から頂くのは違和感を感じる。
- ・収入が激減しているので、介護報酬の上乗せ、補助の設定。あるいは新しい事業の委託等。
- ・人手はあるが、収入が少ないので若年者が雇えない。何らかの資金的サポートがほしい。
- ・月初めの在籍人数で収入が左右されるのは経営上見通しが立たない。職員は常に要る。
- ・介護報酬の増額（処遇改善加算ではない）安い給料しか出せないのに人材確保策とは無理な話。