

【調査A】
介護事業所調査
集計結果
(中間)

2023/01/17

【調査概要】

調査の目的

- ・介護事業所調査では、事業・提供サービスの状況や介護人材確保の状況等、介護事業所の置かれた現状と課題を多面的に把握します。
- ・調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、**地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的**としています。

調査の概要

- ・調査時期：2022年11月
- ・対象：介護事業所 41事業所（管理者・ケアマネージャーが回答）
- ・回収数：35件（回収率 85.4%）
- ・調査方法：郵送配布・回収

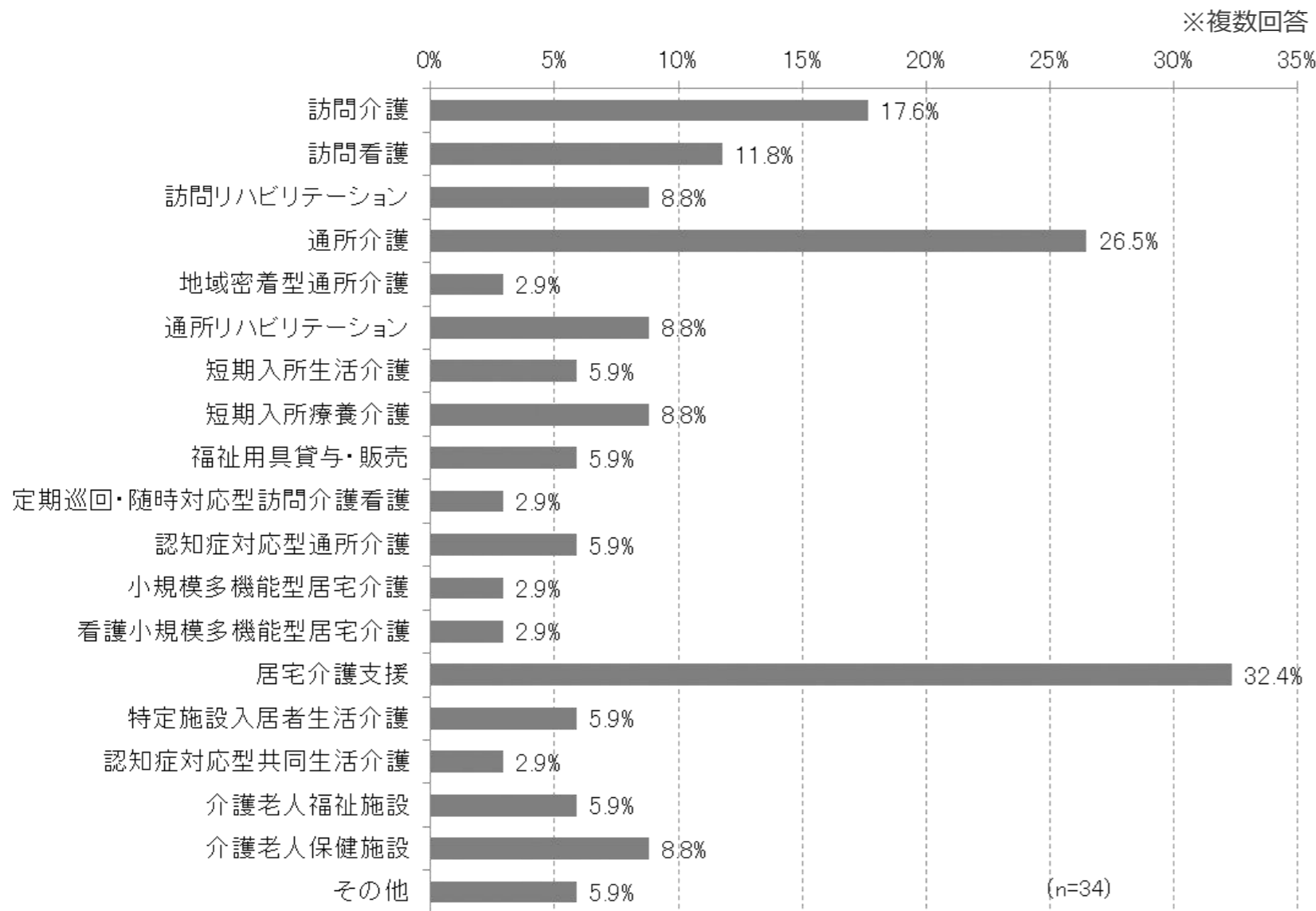
注目すべきポイント

- ・サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態は？
（サービス系統別に大きな偏りはみられないか）
- ・過去1年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？
（要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか）
- ・訪問介護のサービス提供に、見直しの余地はないか？
（生活援助について、地域のボランティア等が担う余地はないか）

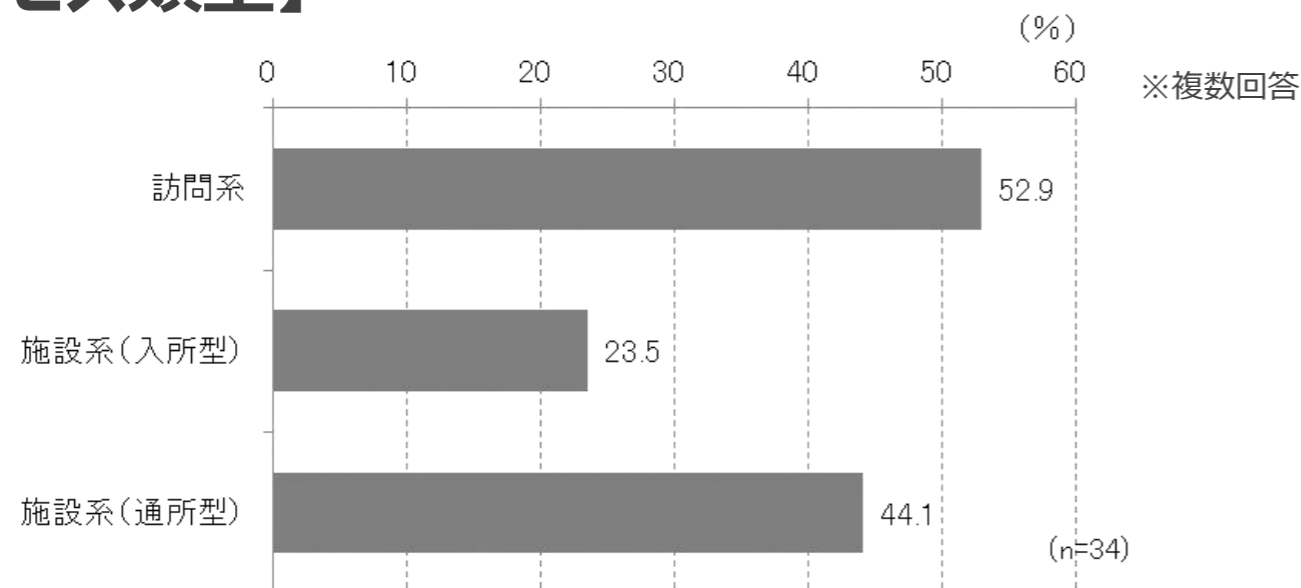
I 事業所と人材の状況

1. 事業所の概要

①実施している介護サービス種別



【サービス類型】



- 実施している介護サービスは居宅介護支援、通所介護、訪問介護の順に多い
- 介護サービスを訪問系、施設系（入所型）、施設系（通所型）に分類すると、訪問系サービスを実施している事業所が過半数を占める

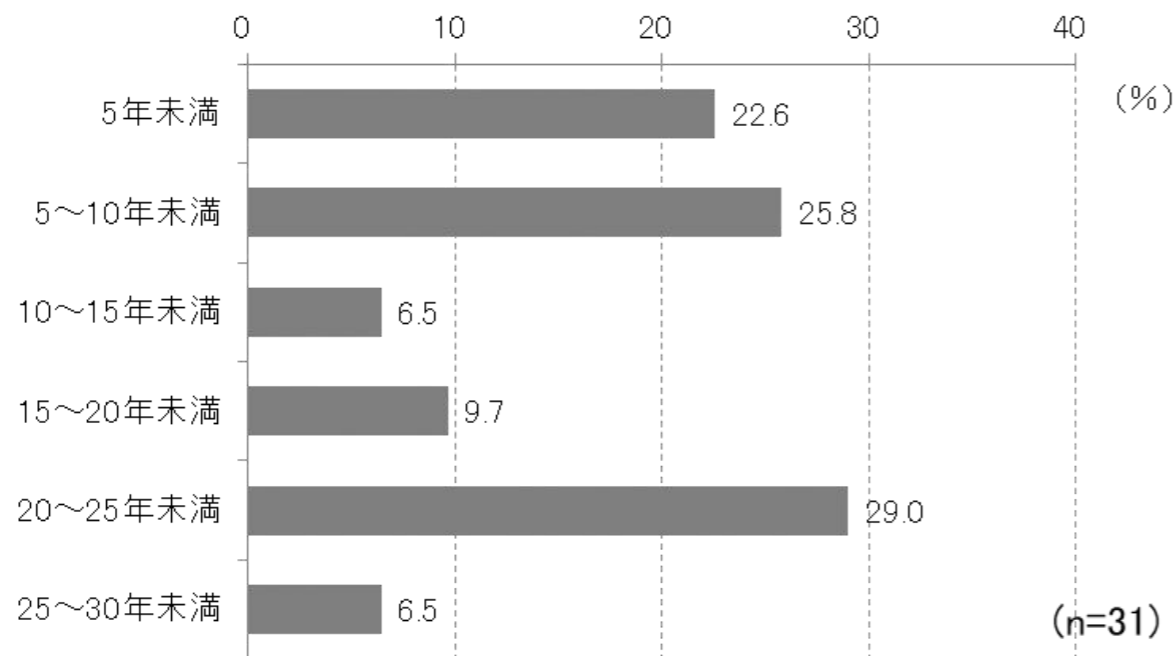
※サービス類型をこのように分類した

	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	その他
1.訪問介護	○			
2.訪問入浴介護	○			
3.訪問看護	○			
4.訪問リハビリテーション	○			
5.居宅療養管理指導	○			
6.通所介護			○	
7.地域密着型通所介護			○	
8.通所リハビリテーション			○	
9.短期入所生活介護		○		
10.短期入所療養介護		○		
11.福祉用具貸与・販売				○
12.定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○			
13.認知症対応型通所介護			○	
14.小規模多機能型居宅介護			○	
15.看護小規模多機能型居宅介護			○	
16.居宅介護支援	○			
17.特定施設入居者生活介護		○		
18.地域密着型特定施設入居者生活介護		○		
19.認知症対応型共同生活介護		○		
20.介護老人福祉施設		○		
21.地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		○		
22.介護老人保健施設		○		
23.介護医療院		○		
24.介護療養型医療施設		○		
25.その他				○

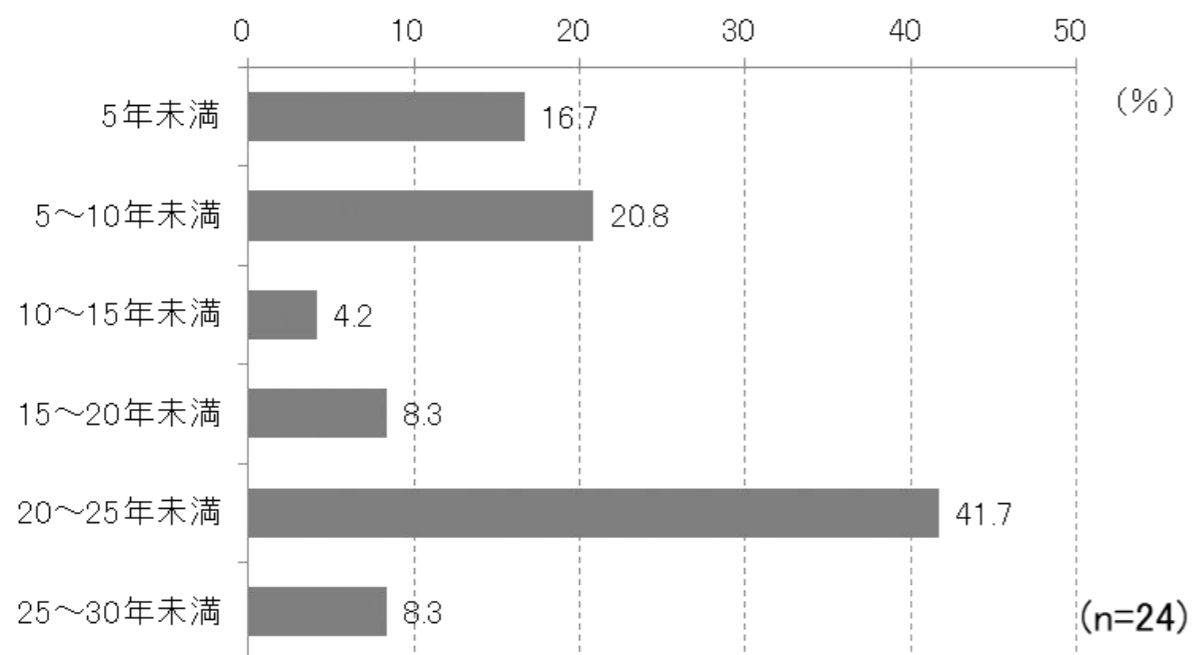
1. 事業所の概要

② 開業年数

【開設してからの年数】

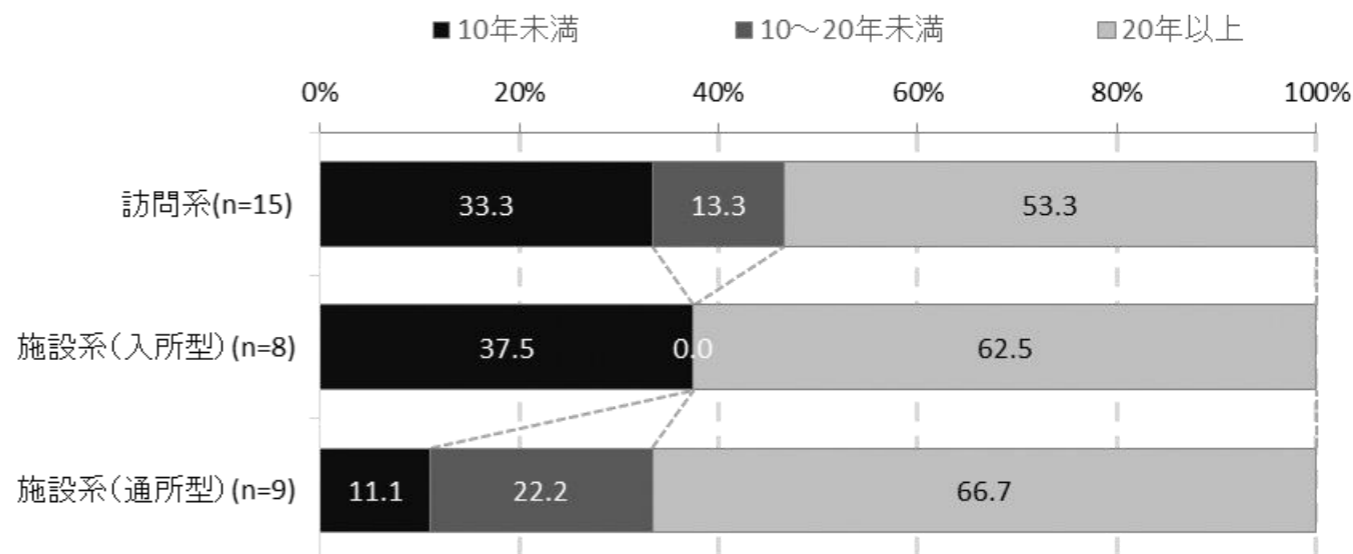
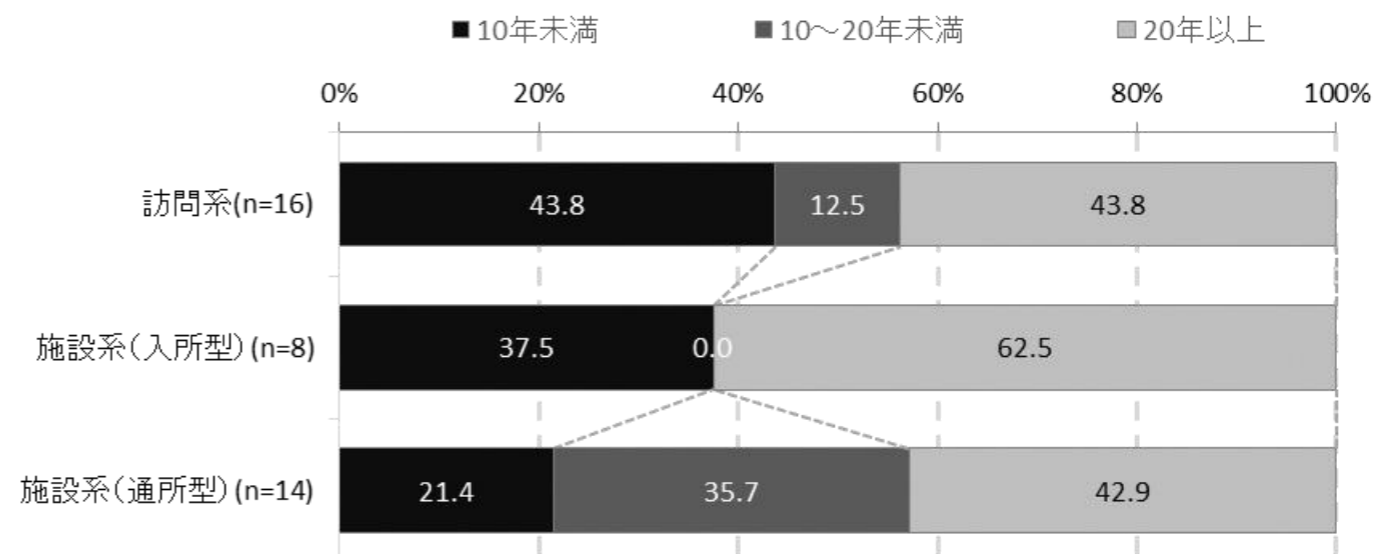


【介護事業を開始してからの年数】



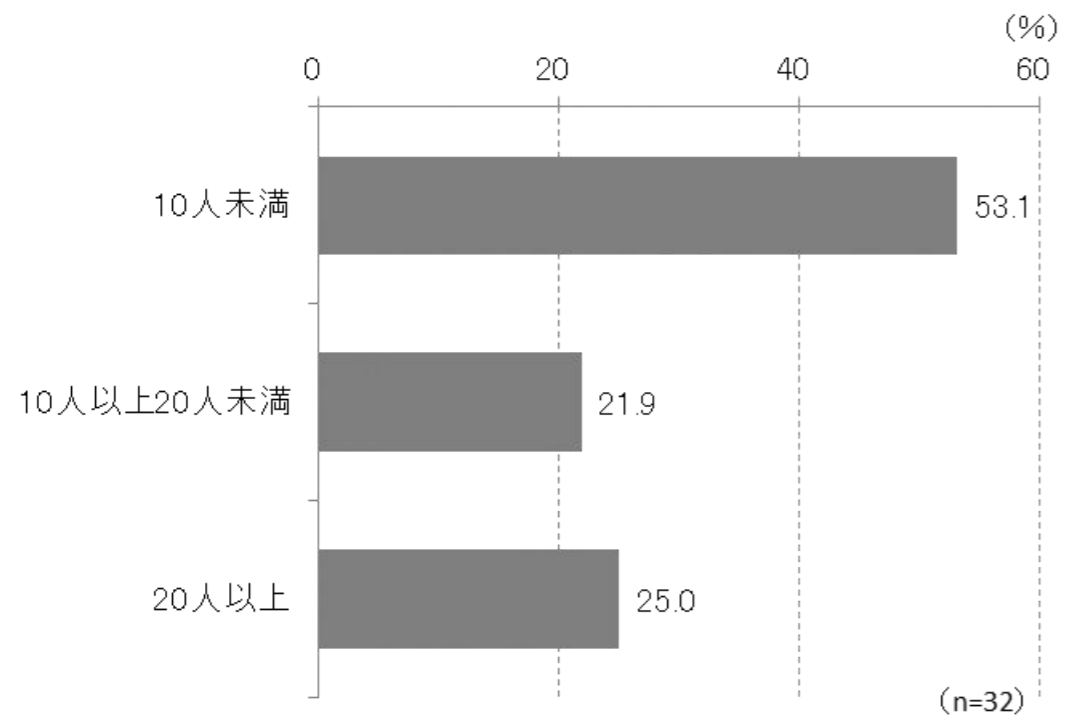
- 事業所開設、介護事業開始年数ともに20～25年未満の事業所が最も多く、長く事業を展開している事業所が多い
- サービス類型別にみると、介護事業を開始してからの年数は施設系（入所型）で20年以上の事業所割合が高くなっている。訪問系、施設系（入所型）は10年未満の事業所も比較的多い

【サービス類型別】

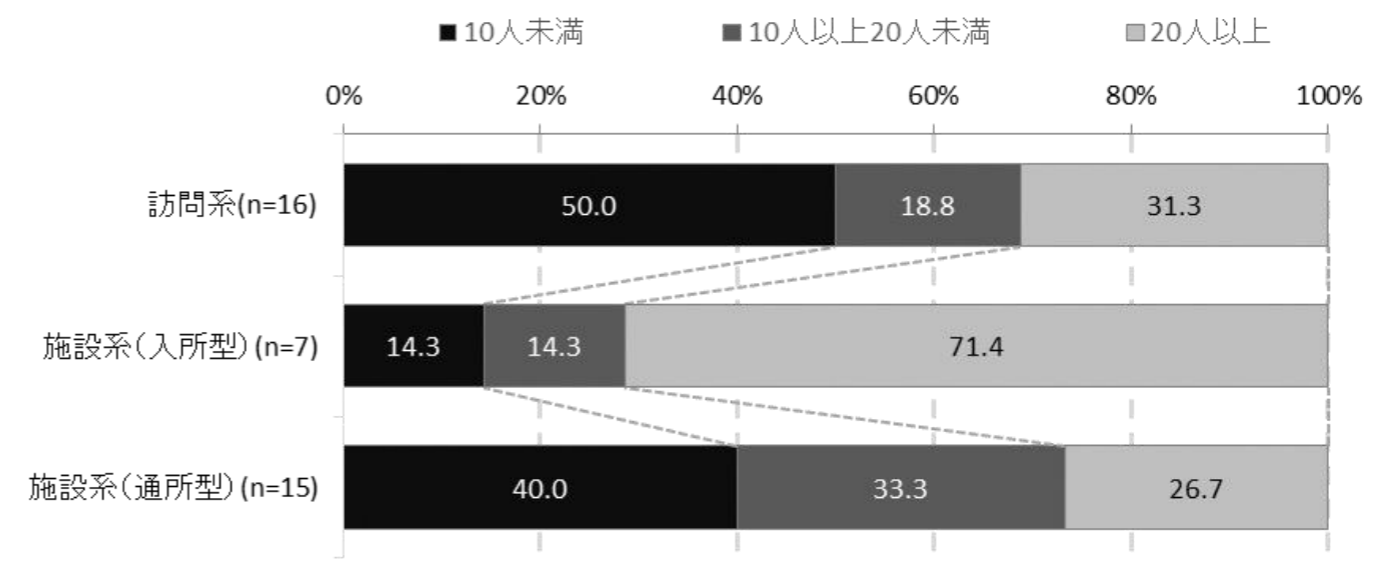


1. 事業所の概要

③ 職員数の規模



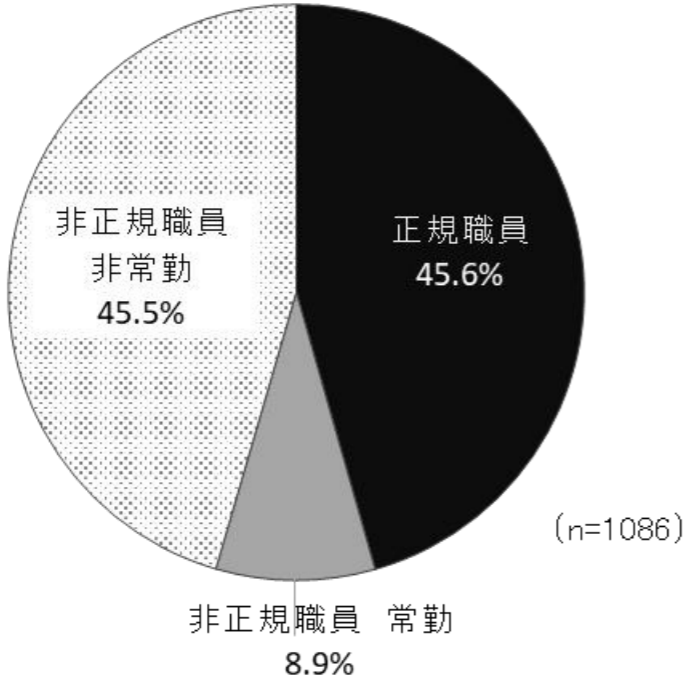
【サービス類型別】



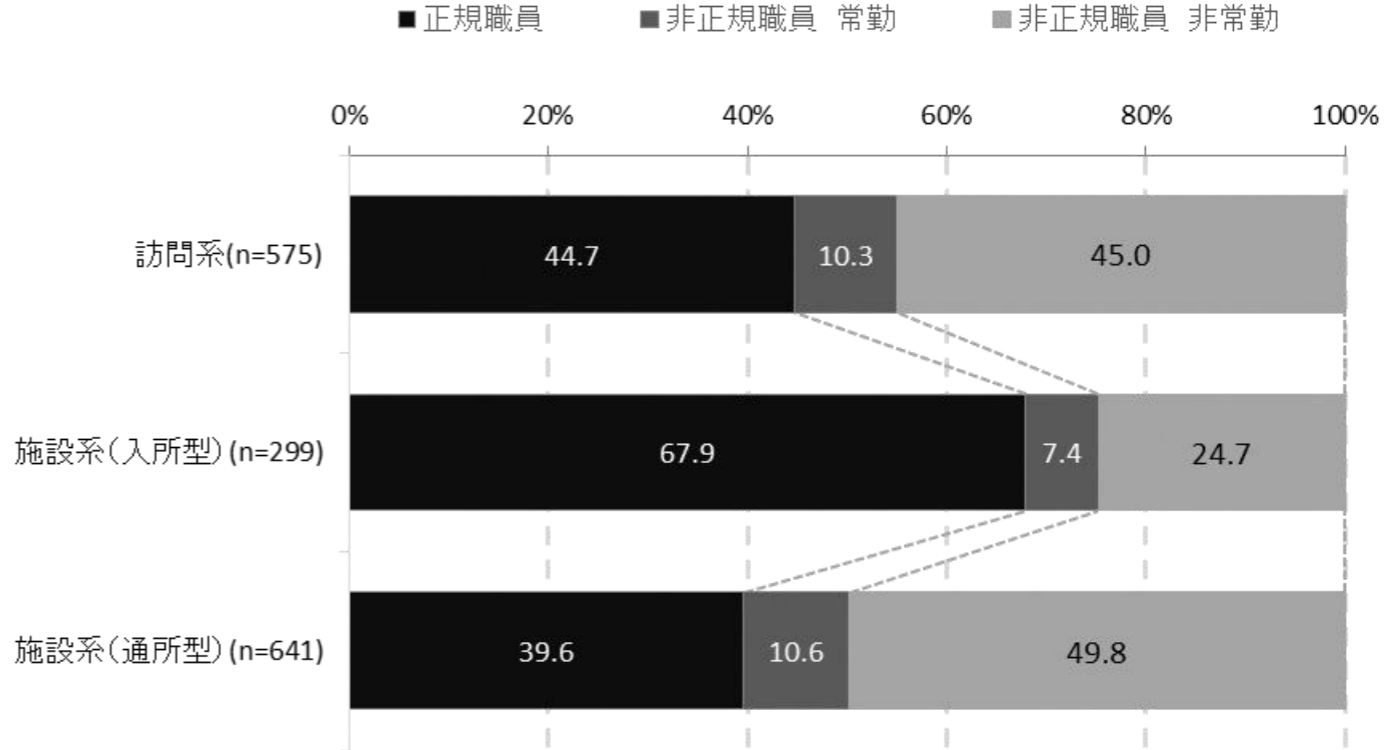
- 職員の規模は10人未満の小規模事業所が過半数を占める
- サービス類型別には施設系（入所型）で職員20人以上の規模の大きな事業所の割合が高くなっている

2. 職員の状況

① 雇用形態

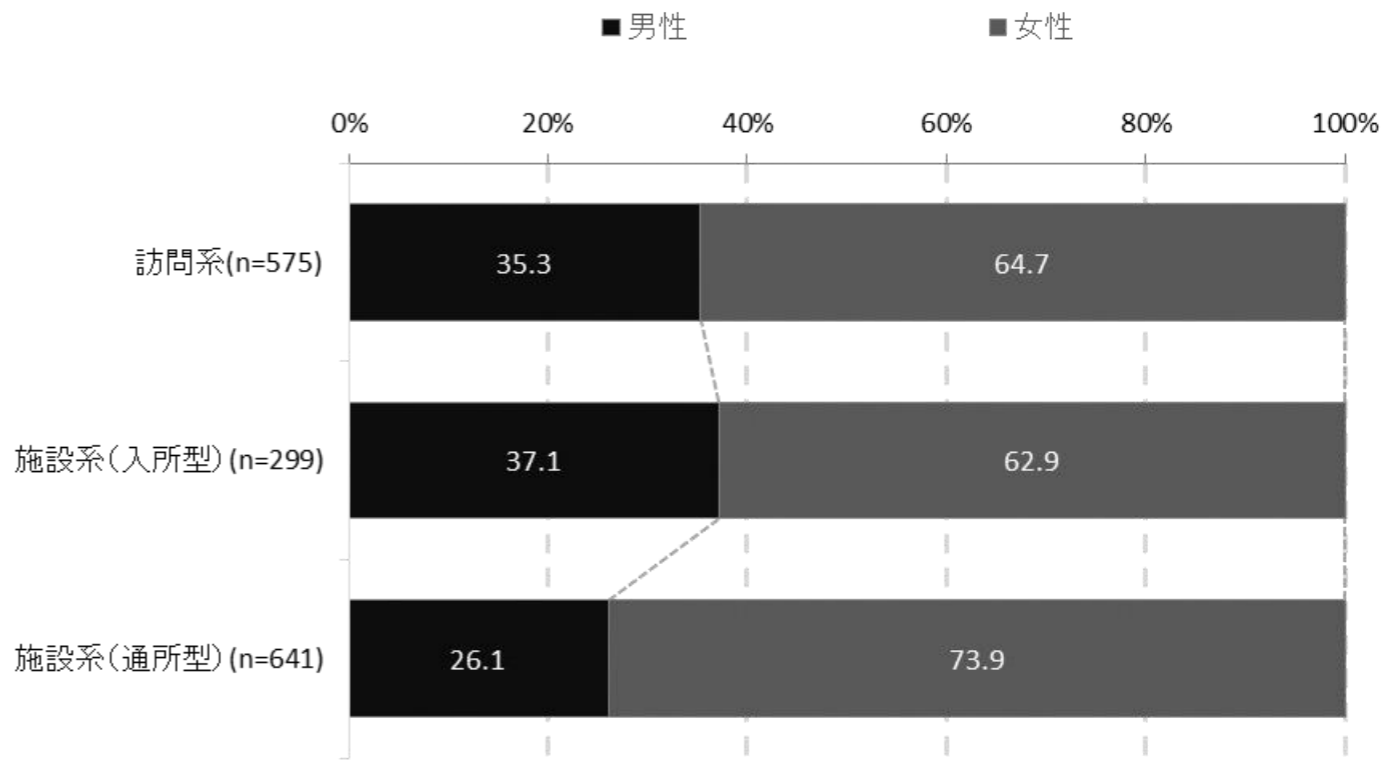
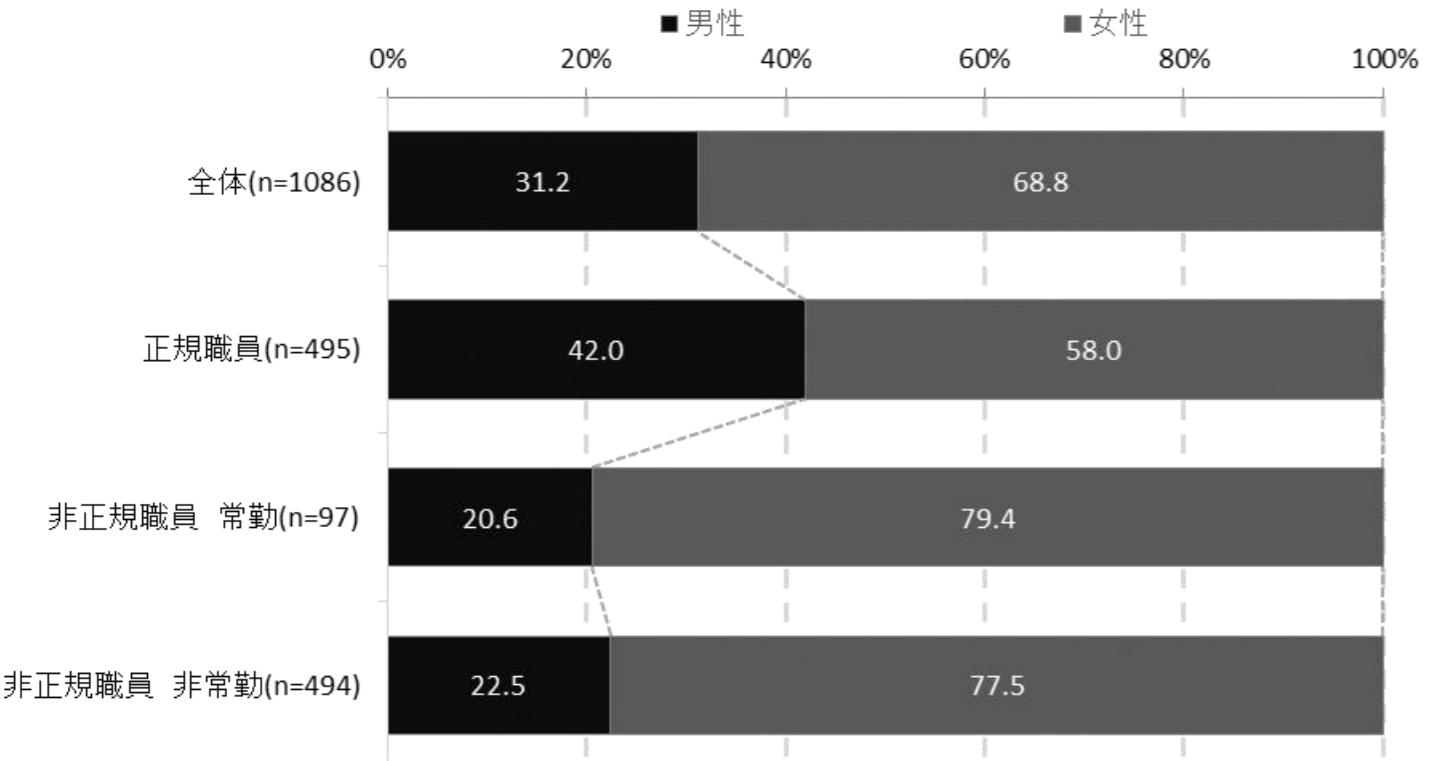


【サービス類型別】



➤ 雇用形態は全体では正規職員と非常勤の非正規職員がほぼ同割合となっている。サービス類型別にみると、入所型施設で正規職員の割合が高い傾向がみられる

② 性別



➤ 職員の性別割合は全体では女性が68.8%、非正規職員では女性割合が8割近い。サービス類型には大きな差がないが、通所型施設でやや女性割合が高くなっている

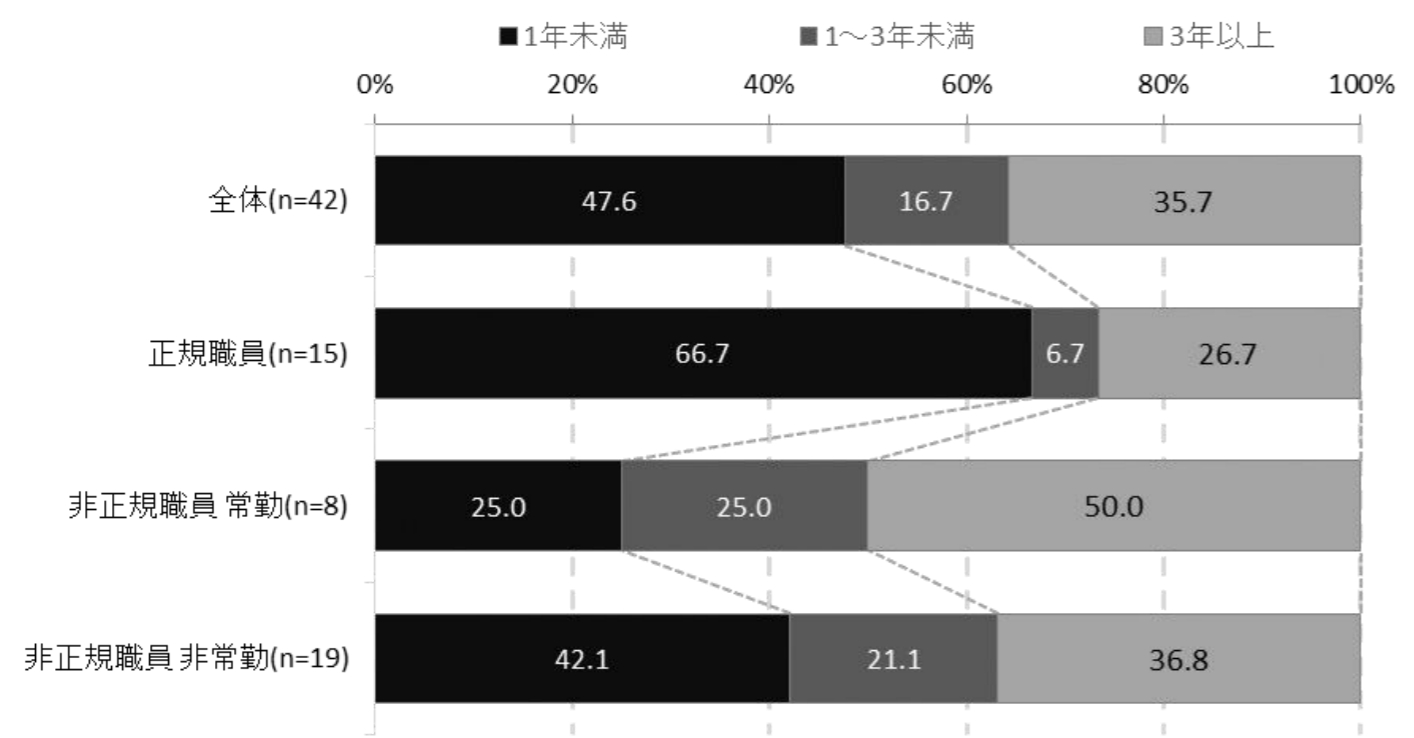
3. 人材（指定介護サービス事業に従事する職員）の流動状況

① 採用者数と離職者数 【雇用形態別】

	全体	正規職員	非正規職員 常勤	非正規職員 非常勤
採用者数	44	32	2	10
離職者数	56	22	8	26
差分	▲ 12	10	▲ 6	▲ 16

- 1年間の採用者数は44人、離職者数は56人で離職者が上回っている
- 雇用形態別にみると、非正規職員で離職者が上回っている

② 離職者の勤続年数 【雇用形態別】

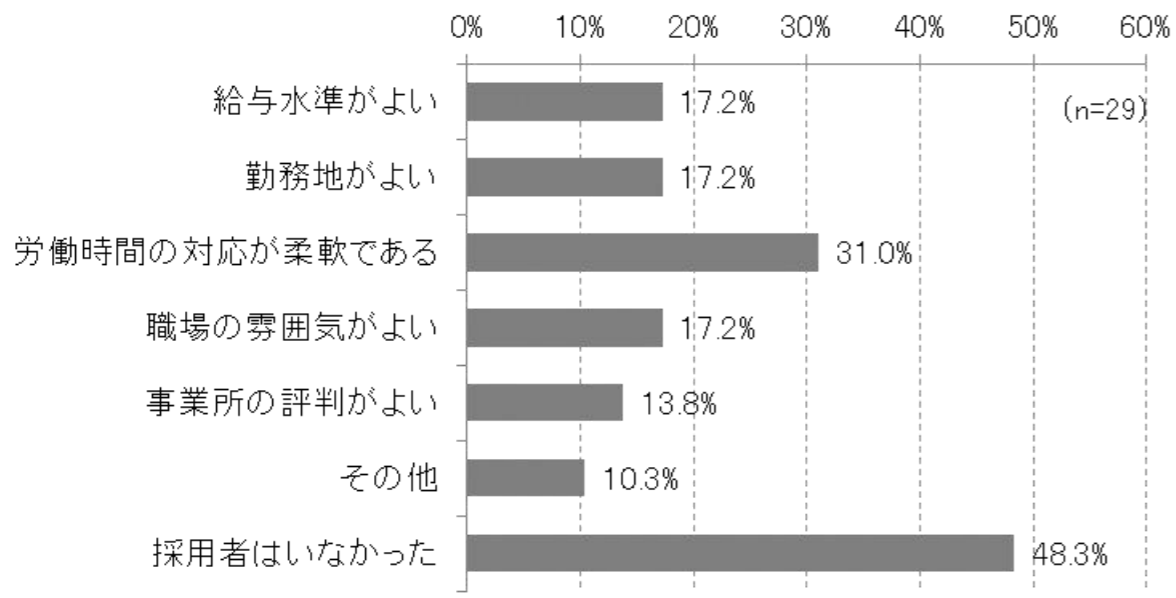


- 全体では勤続年数1年未満で離職した人が約半数を占める
- この傾向は正規職員で強くなっている

3. 人材（指定介護サービス事業に従事する職員）の流動状況

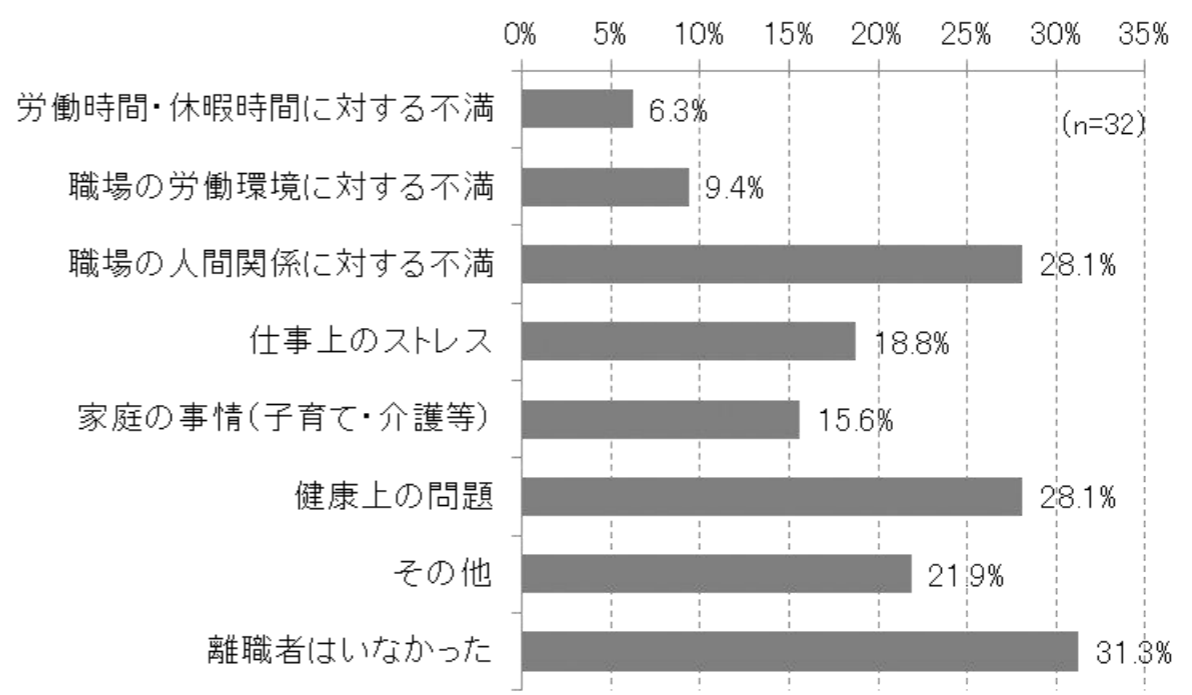
④ 採用者の主な志望理由

※複数回答

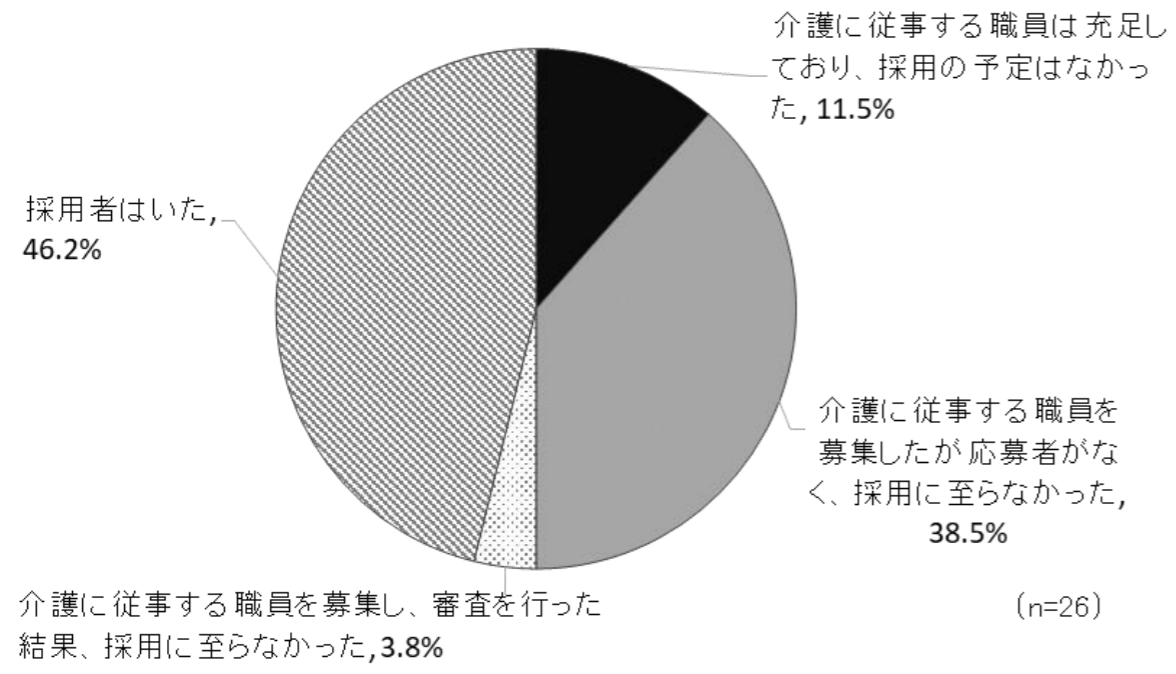


⑥ 離職者の主な離職理由

※複数回答



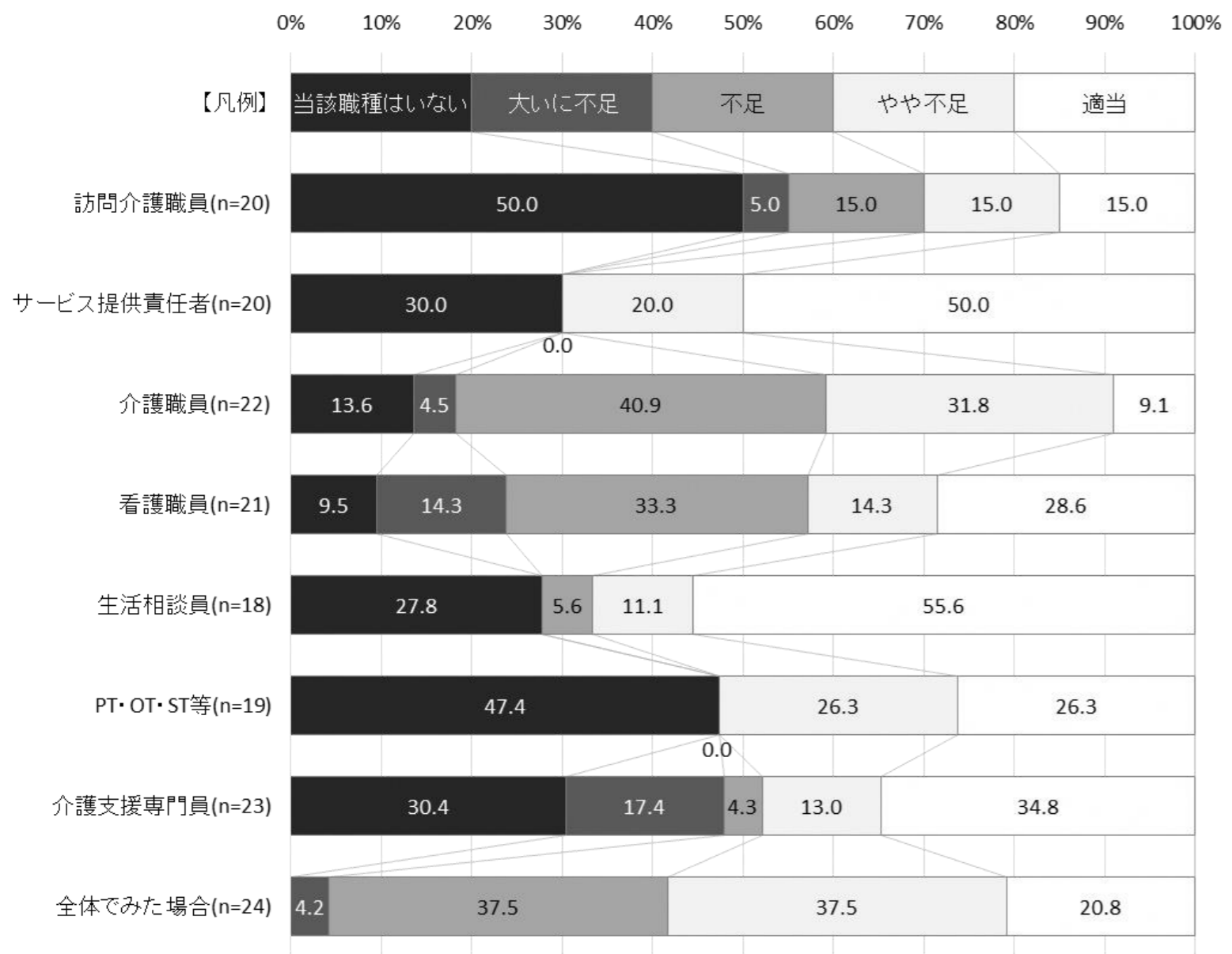
⑤ 採用者がいない理由



- 採用者の主な志望理由としては「労働時間の対応が柔軟である」が最も多くあげられている
- 採用者がいない事業所の理由では、「募集したが応募者がいなかった」が多くみられる
- 離職者の理由では、「人間関係に対する不満」「健康上の問題」の2つが最も多くなっている

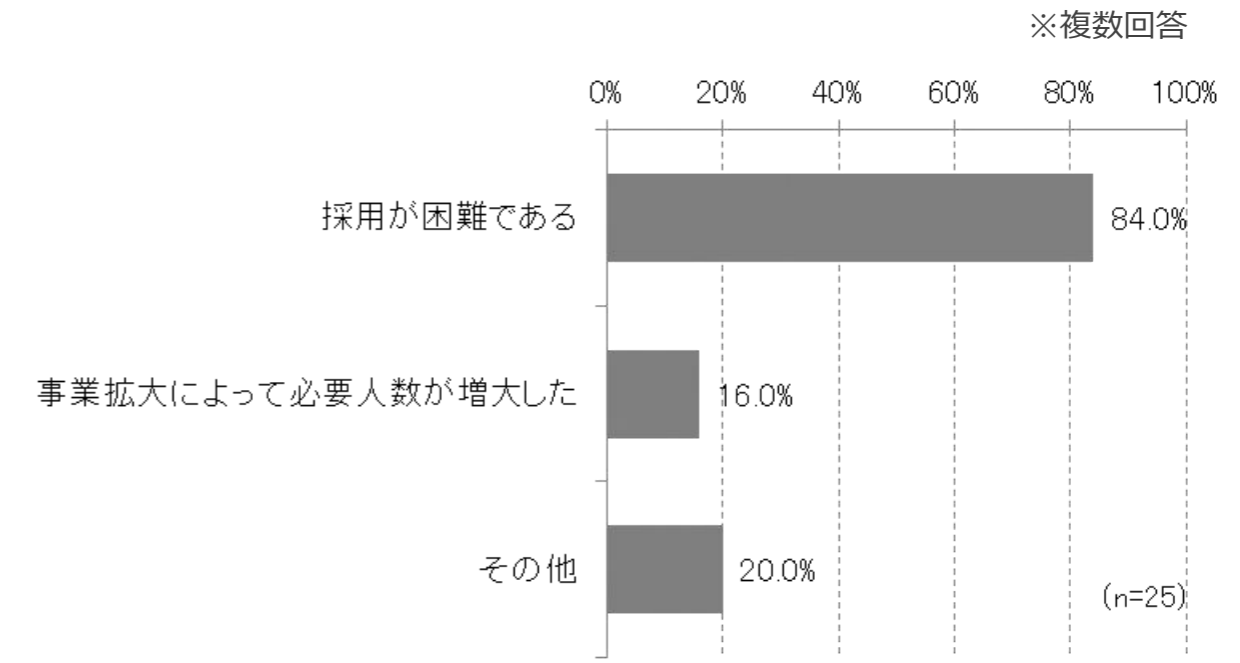
4. 人材の過不足

① 職種別の過不足の状況

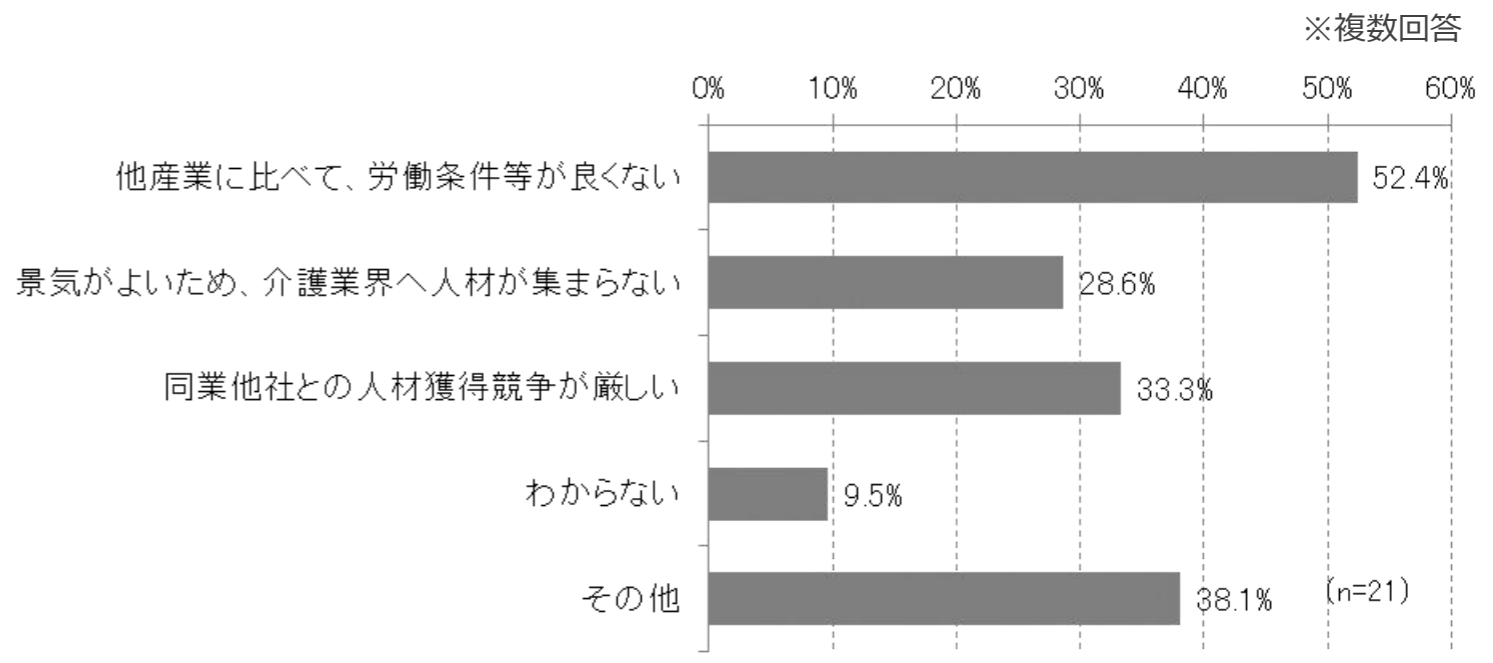


- 人材の過不足状況は、全体で見ると程度の差はあるが、「不足している」と回答している事業所が約8割を占めている
- 職種別にみると、介護支援専門員の「大いに不足している」割合が特に高くなっている。「不足」をすべて合わせると介護職員、看護職員の不足割合が高い
- 人材不足の理由は8割以上が「採用が困難」と答えており、その理由として「労働条件」をあげる事業所が過半数となっている

② 人材不足の理由

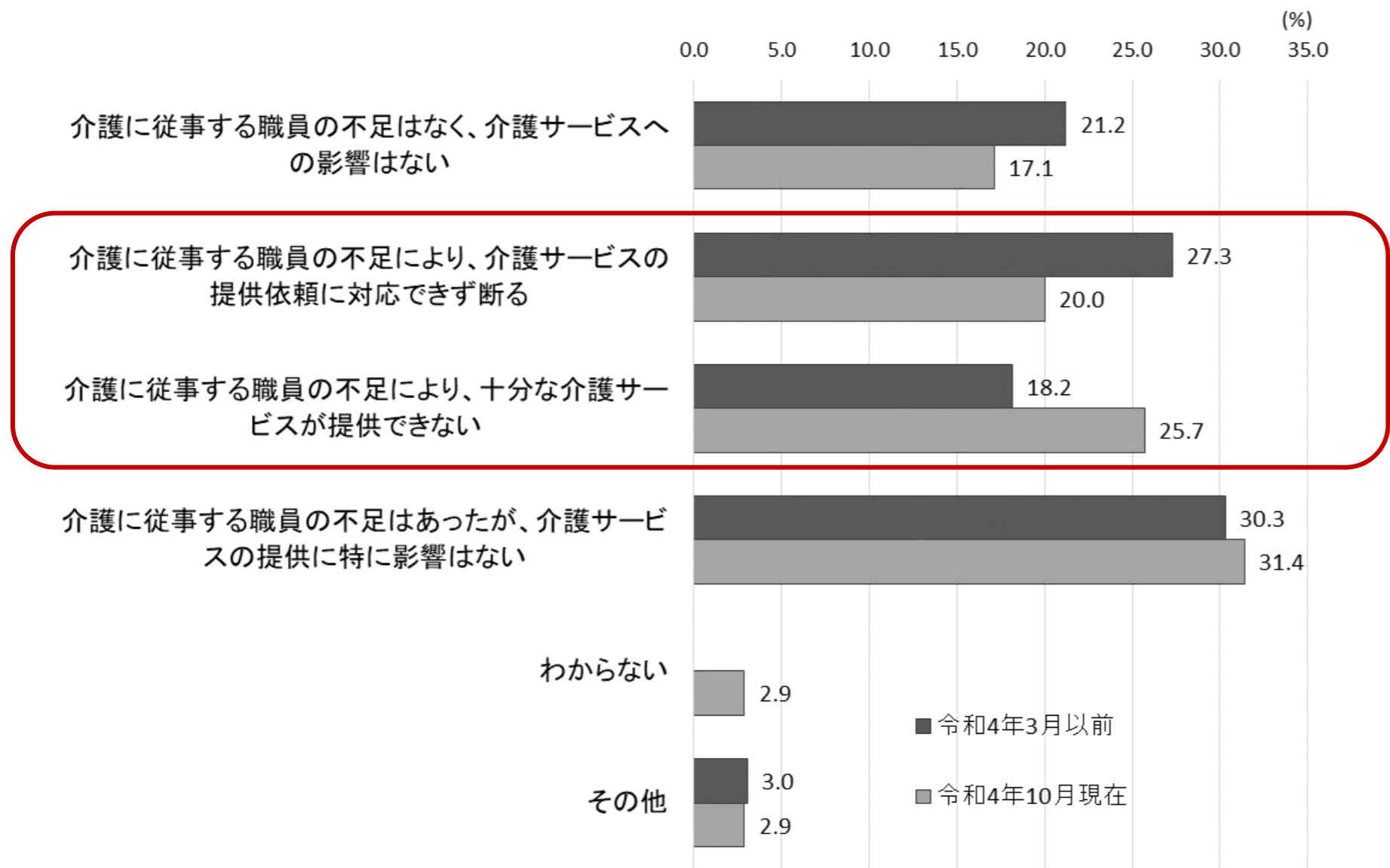


③ 採用が困難な理由



4. 人材の過不足

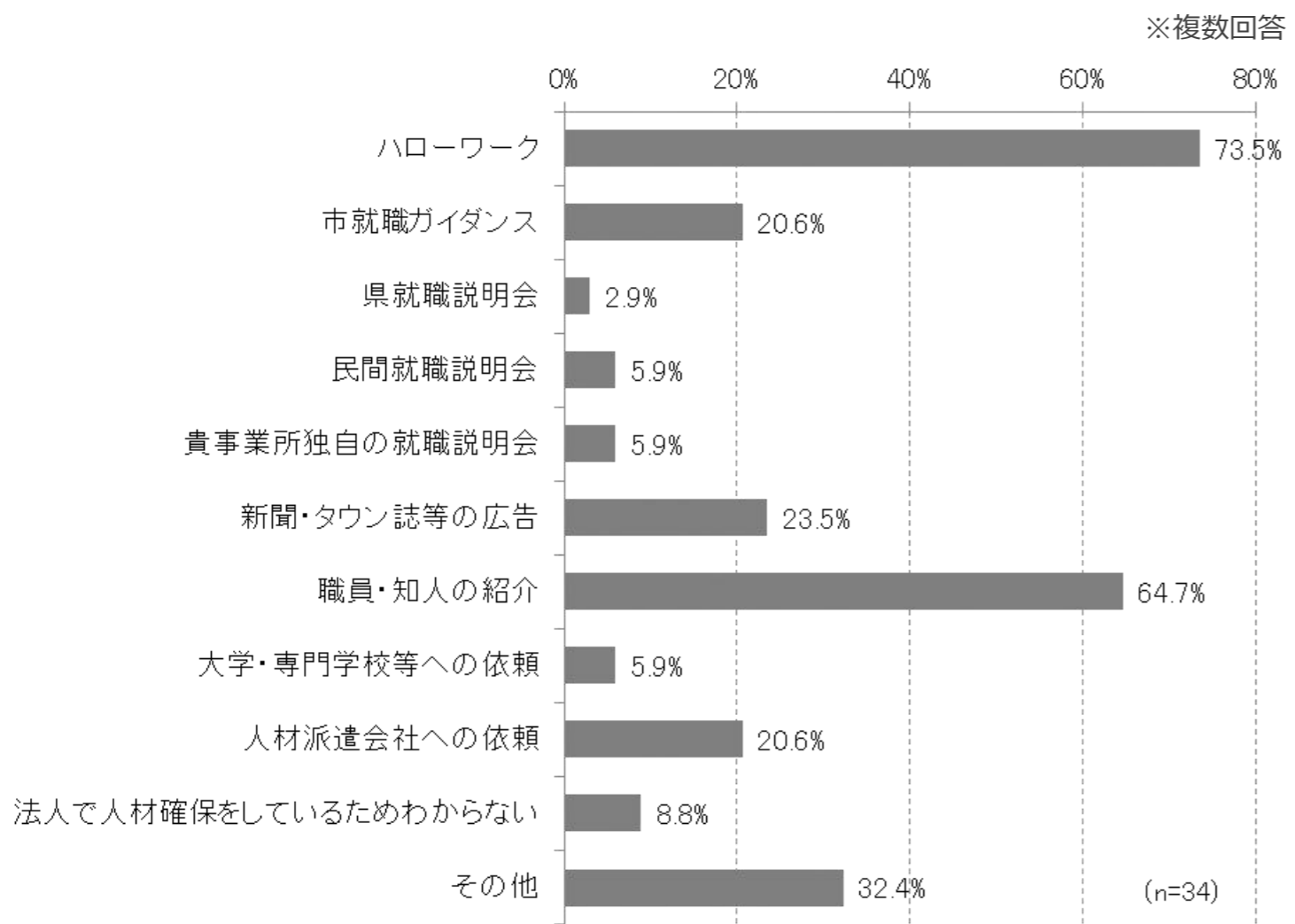
④ 人材不足によるサービス提供への影響



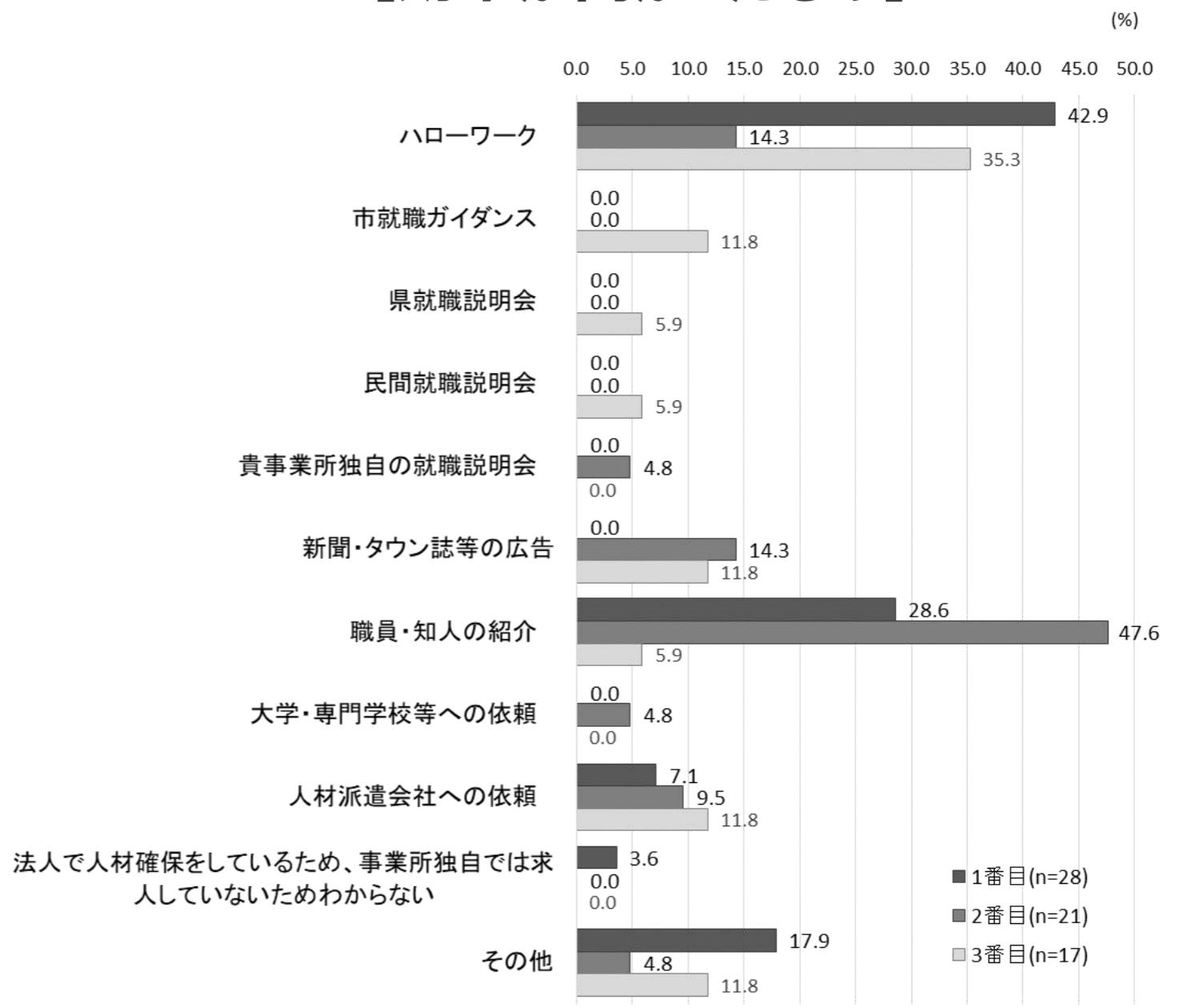
- 人材不足によるサービスへの影響を昨年度と現在で比べると、「対応できずに断る」の割合は現在は減っており、やや改善がみられるが、「十分な介護サービスが提供できない」の割合は増えている

5. 人材の確保策

① 人材募集に用いる手段・媒体



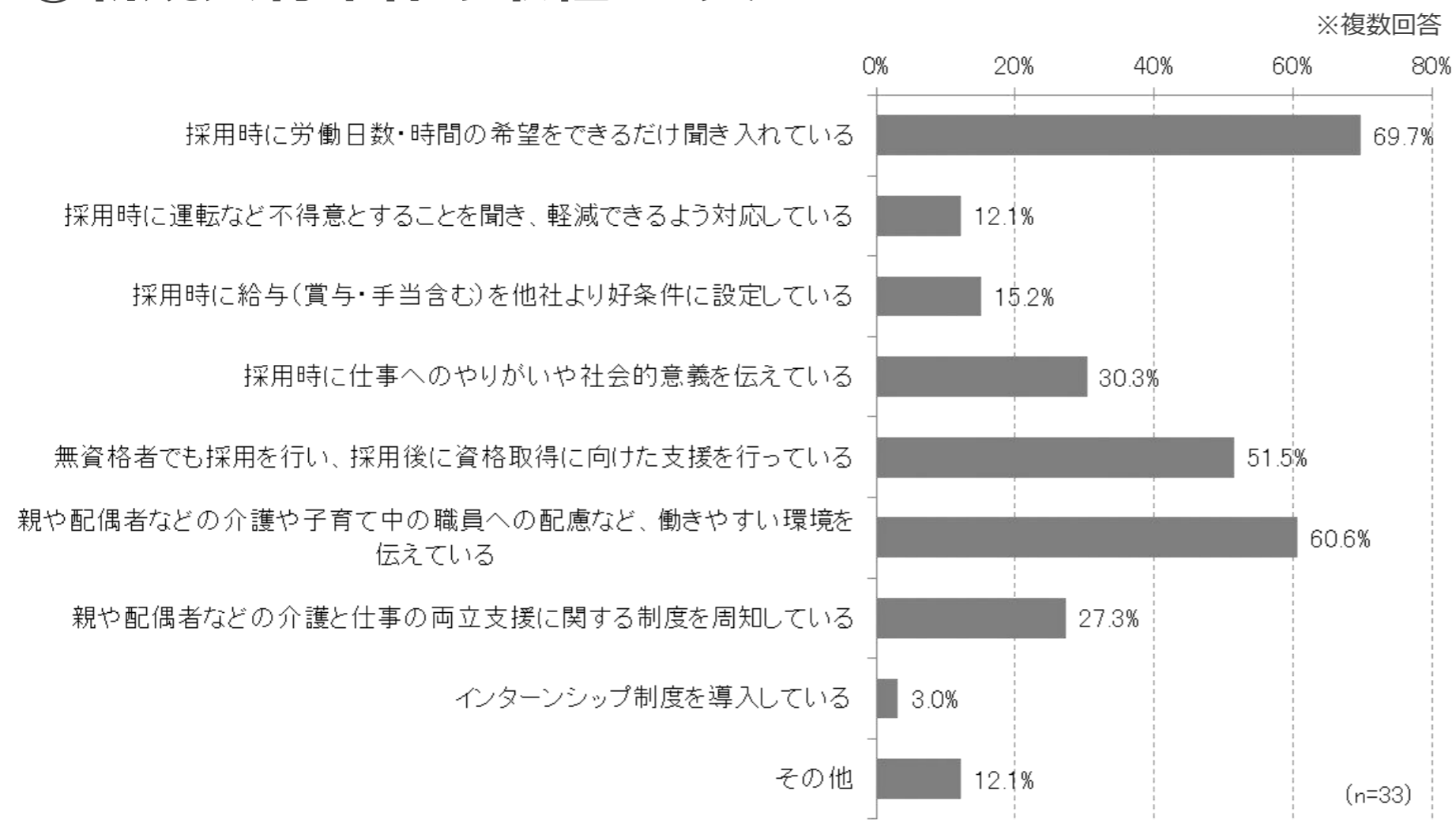
【効果が高かったもの】



- 人材募集の手段としては、ハローワーク、職員・知人の紹介の2つが突出して多くなっている
- 効果的な募集手段としては、ハローワークを一番にあげる事業所が多い

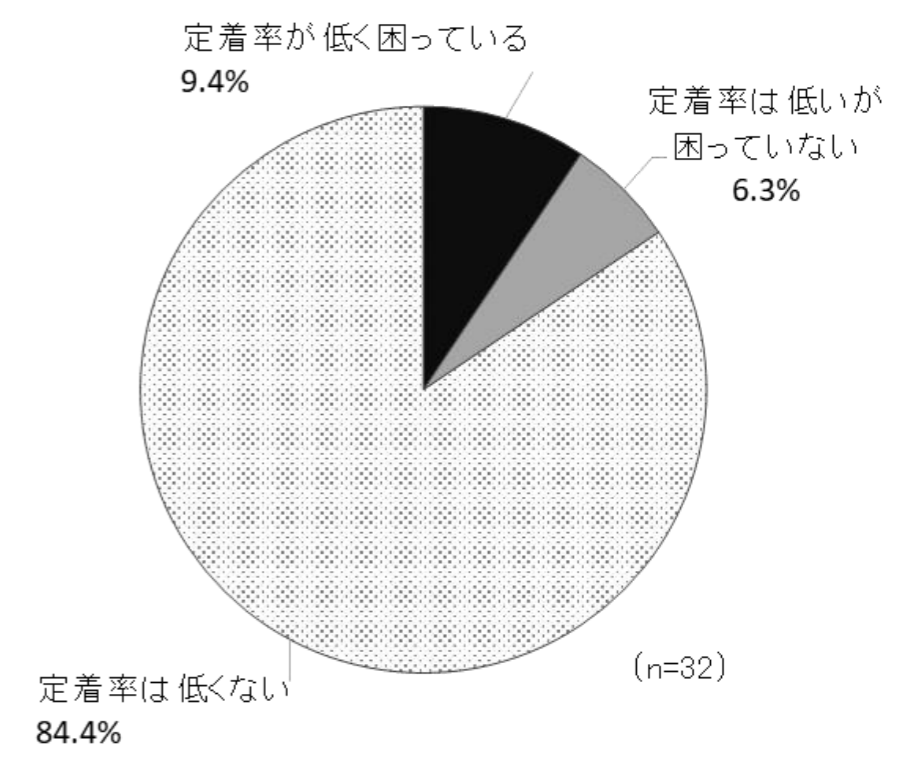
5. 人材の確保策

② 新規人材確保の取組・工夫



- 新規人材確保の取組としては、「採用時に希望をできるだけ聞き入れる」、「働きやすい環境を伝える」、「資格取得支援」の順で多くなっている

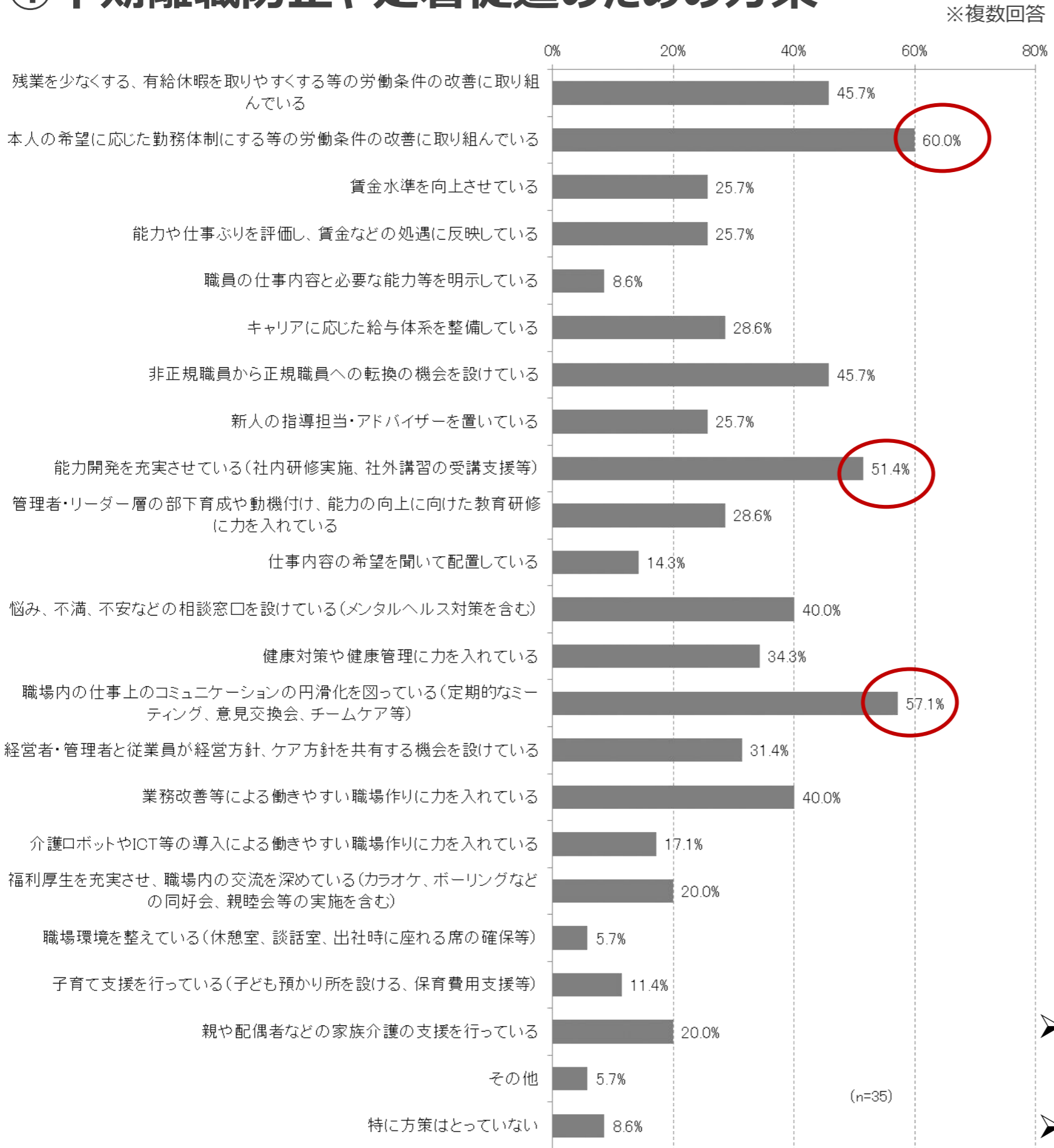
③ 人材の定着状況



- 人材の定着状況は低いと回答した事業所が84%。
- 定着率は悪くないが、新規人材獲得が課題となっている事業所が多いと思われる

5. 人材の確保策

④ 早期離職防止や定着促進のための方策



【効果が高かったもの】

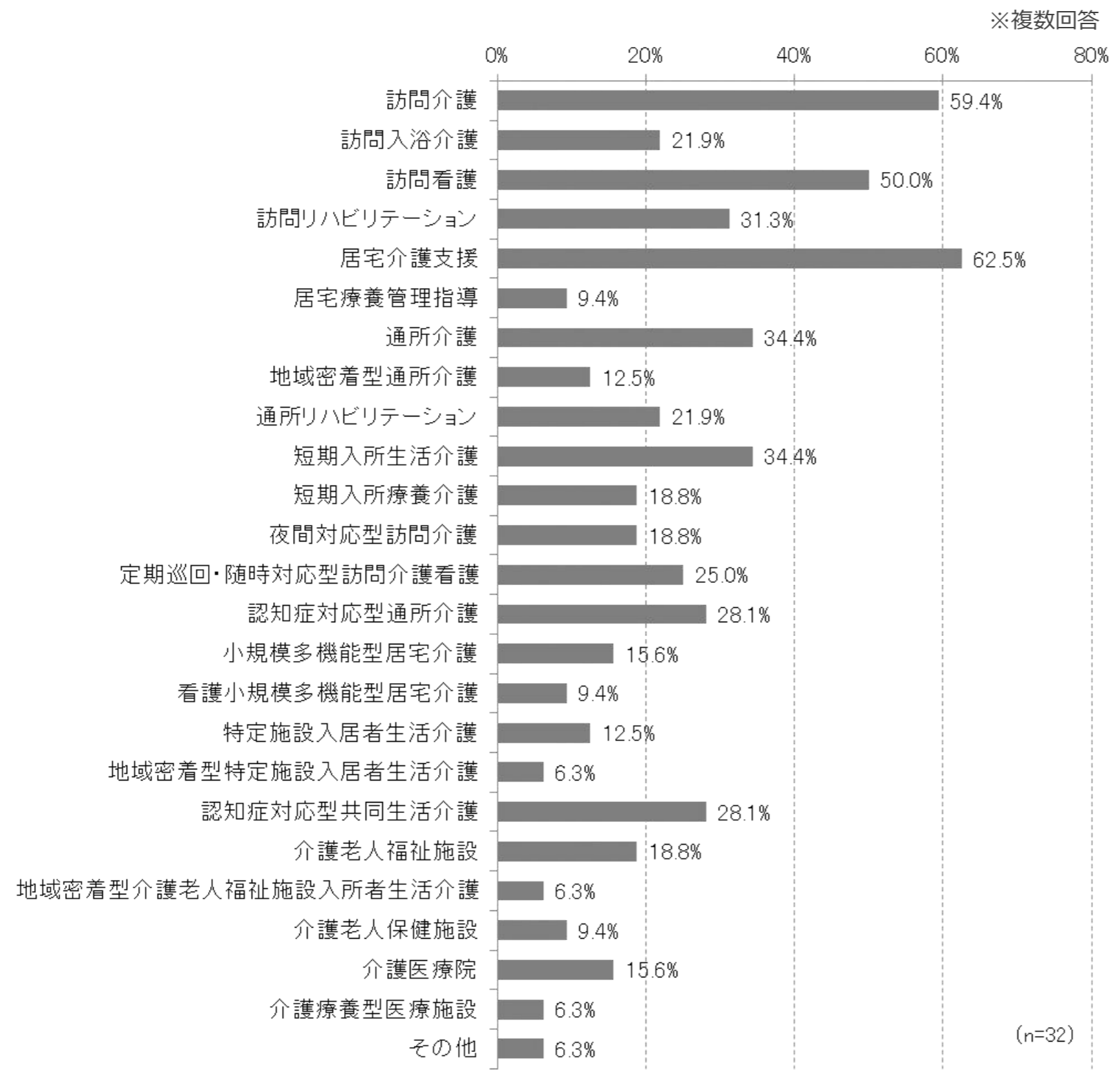
	正規職員 (n=29)	非正規職員 (n=26)
残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	13.8	11.5
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	13.8	38.5
賃金水準を向上させている	20.7	7.7
能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している	10.3	7.7
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	-	-
キャリアに応じた給与体系を整備している	6.9	-
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	3.4	11.5
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	3.4	-
能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習の受講支援等)	3.4	-
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け、能力の向上に向けた教育研修に力を入れている	-	-
仕事内容の希望を聞いて配置している	-	3.8
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)	6.9	3.8
健康対策や健康管理に力を入れている	-	3.8
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	10.3	7.7
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	3.4	-
業務改善等による働きやすい職場作りに力を入れている	-	-
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	-	3.8
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	-	-
職場環境を整えている(休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等)	-	-
子育て支援を行っている(子ども預かり所を設ける、保育費用支援等)	-	-
親や配偶者などの家族介護の支援を行っている	-	-
その他	3.4	-

- 離職防止策として、労働条件の改善、コミュニケーションの円滑化、能力開発に取り組む事業所が半数以上
- 効果があるのは正規職員では「賃金水準の向上」、非正規職員では「労働条件の改善」をあげる事業所が多い

Ⅱ サービスの提供について

6. 充足すべきサービス

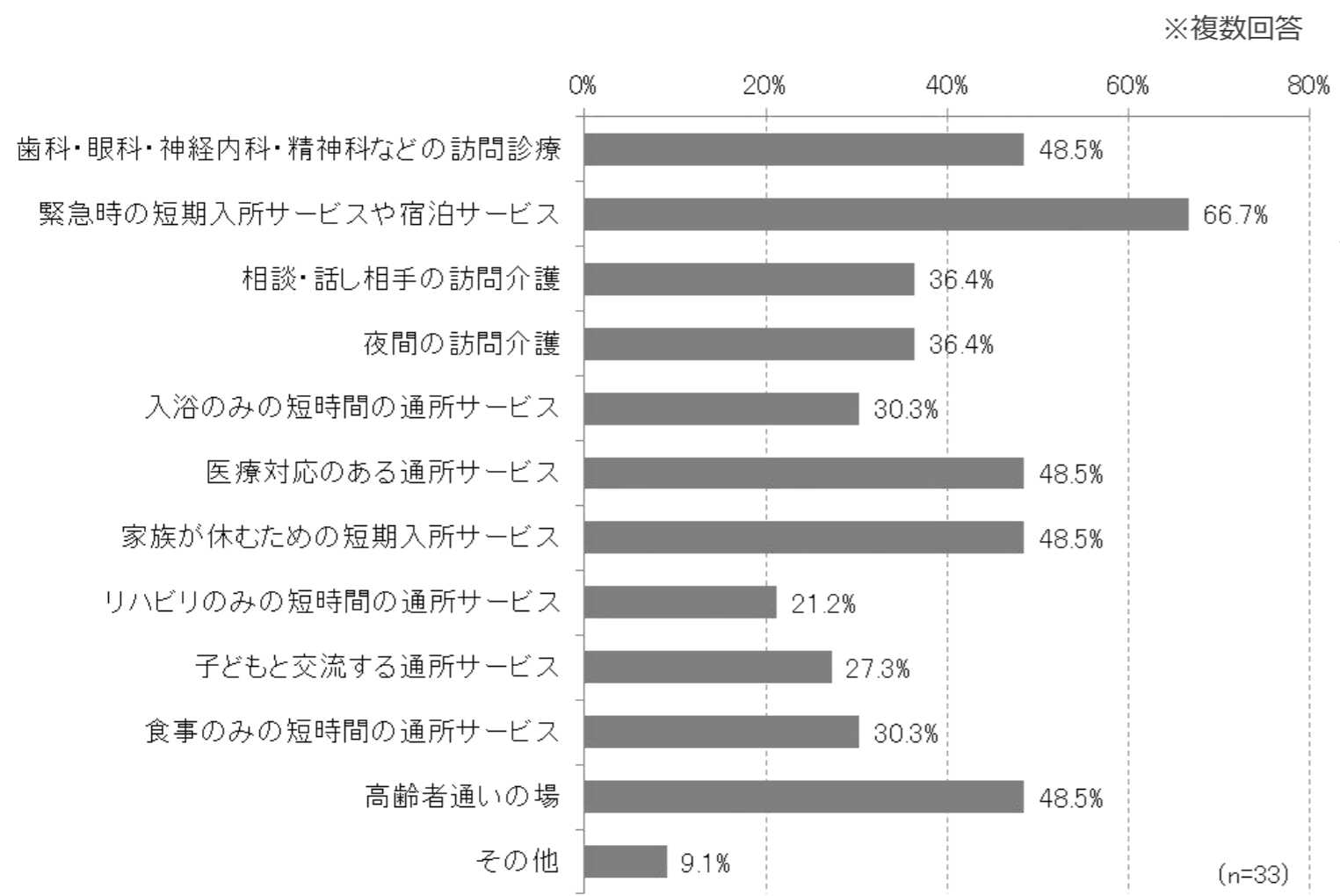
①量的に不足していると感じている介護保険サービス



➤ 不足しているサービスは、居宅介護支援、訪問介護、訪問看護がいずれも50%以上となっている

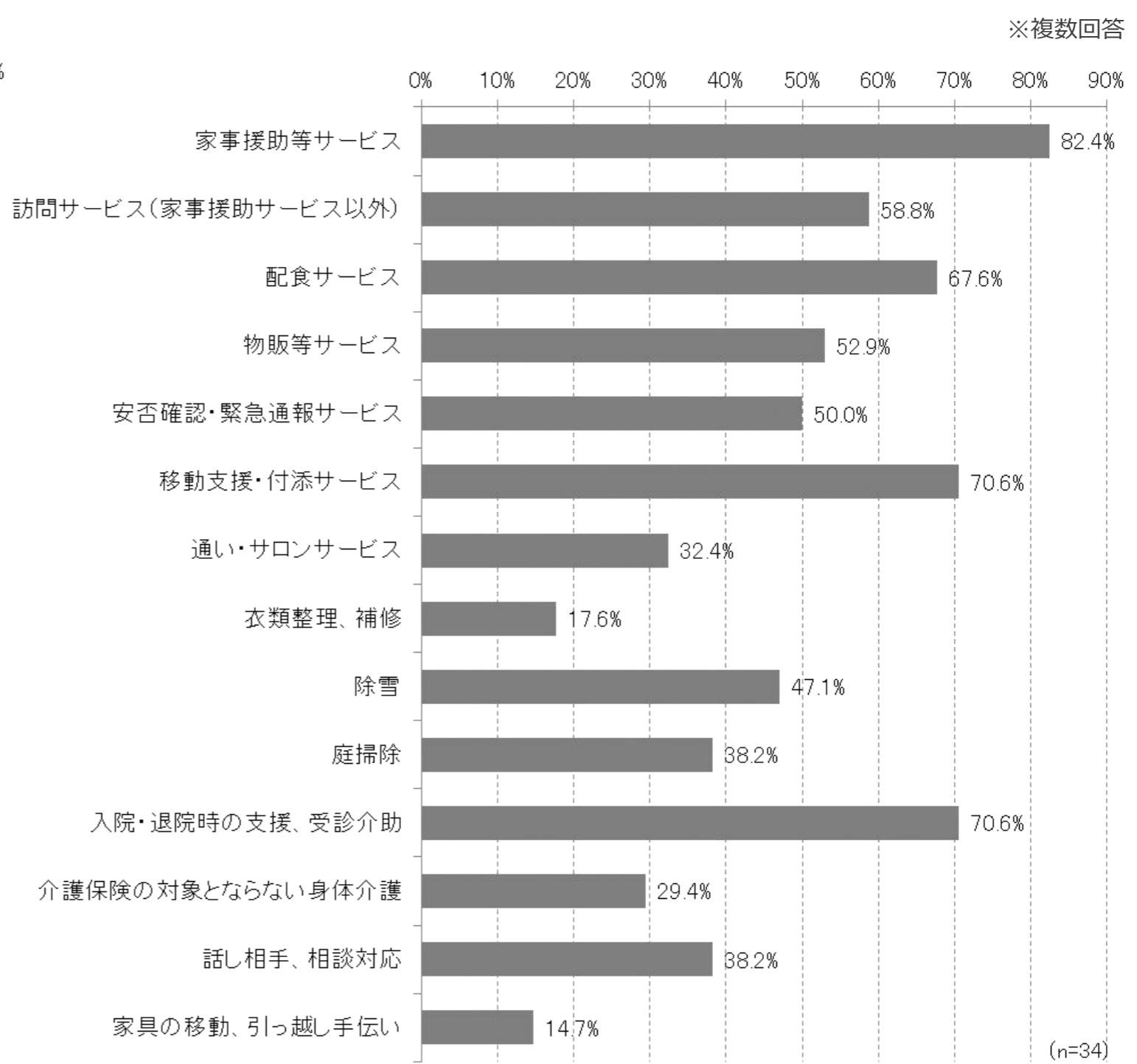
6. 充足すべきサービス

② 今後充足が必要なサービス



➤ インフォーマルサービスも含め、今後充足が必要なサービスとして「緊急時の短期入所・宿泊サービス」が多くあげられている

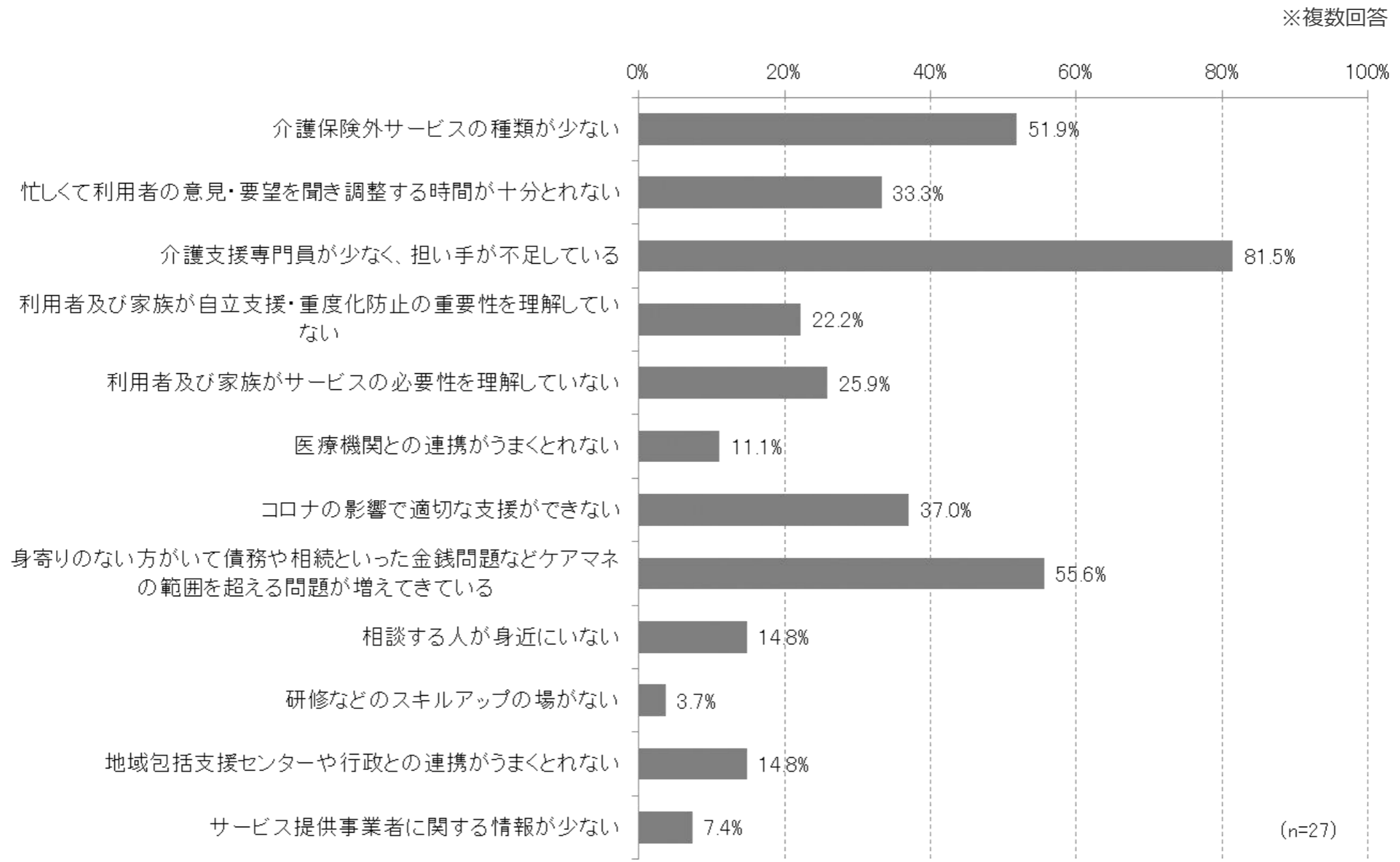
③ 今後充実が必要な生活支援



➤ 生活支援では「家事援助等サービス」「移動支援・付添サービス」「入退院支援」「配食サービス」をあげる事業所が多い

6. 充足すべきサービス

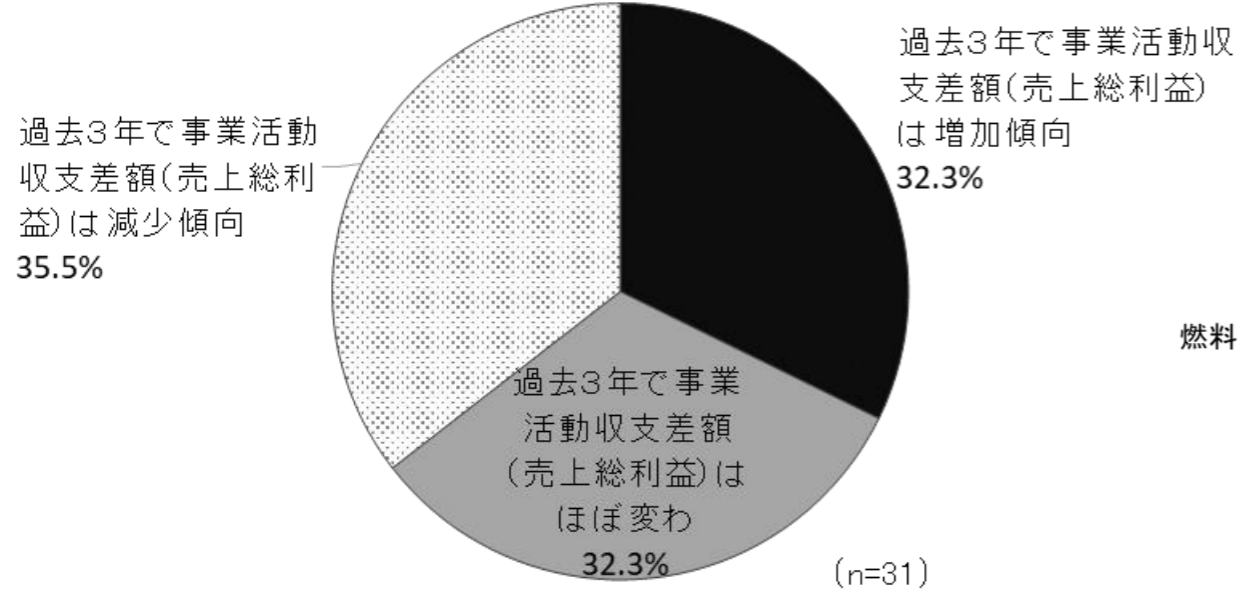
④ 介護支援専門員業務を行う上での課題



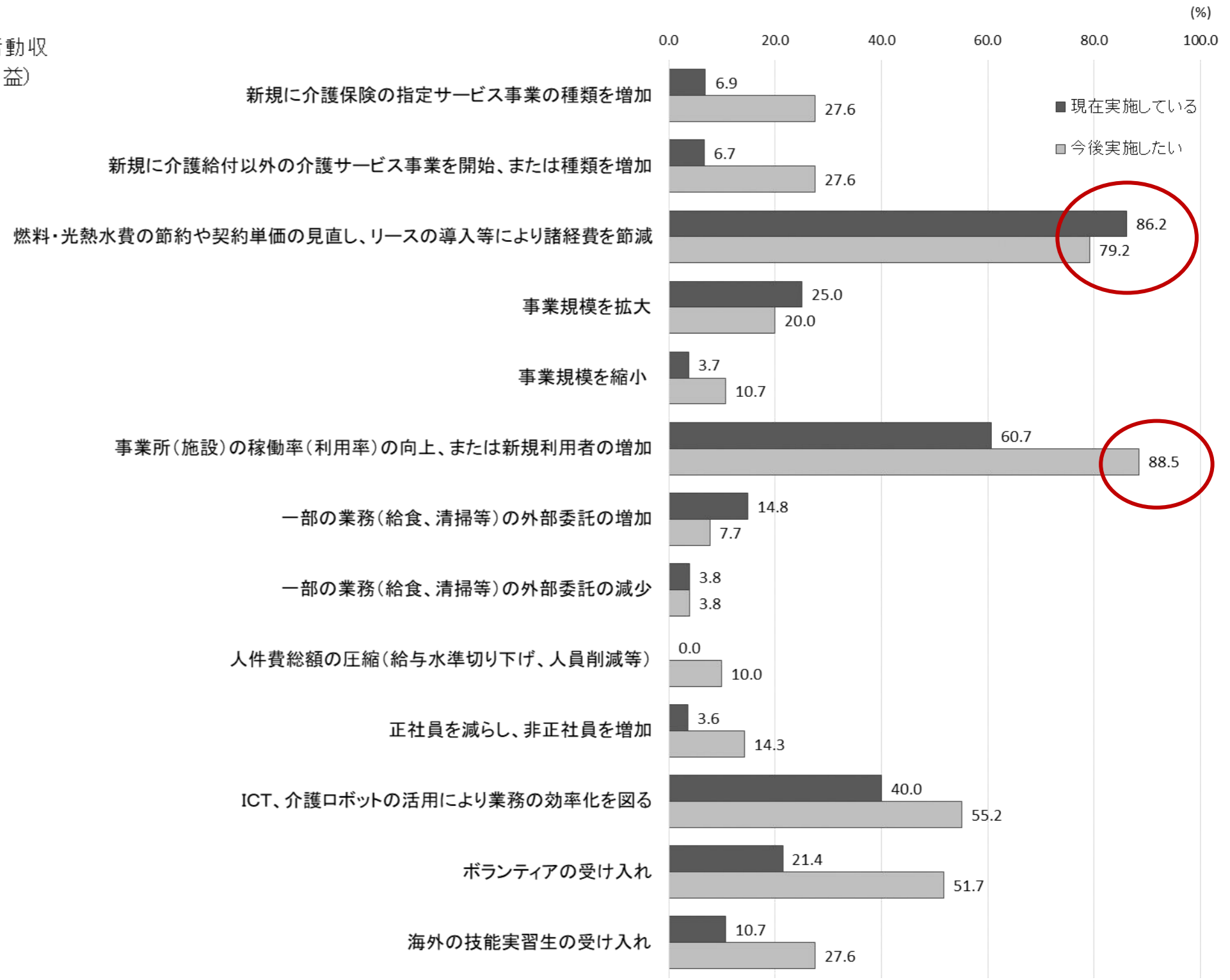
➤ ケアマネが感じている課題では「担い手不足」が最も多く、8割を超える事業所があげている

7. 経営状況と介護保険サービスの提供方針

① 売上総利益の変化



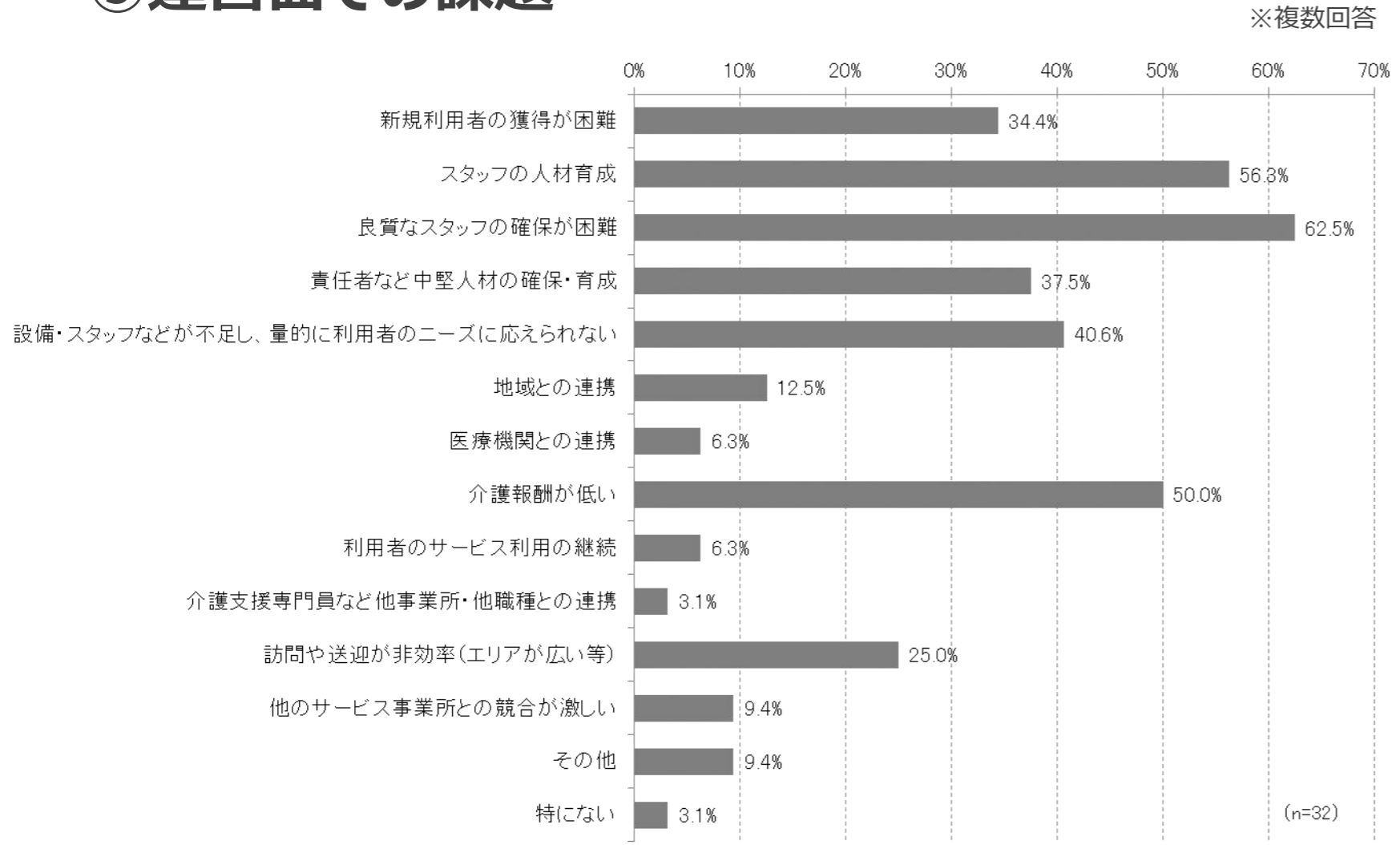
② 経営面の安定化・効率化のための取組 (現在・今後)



- 売上は増加傾向、変わらない、減少傾向が3分の1ずつの割合となっている
- 現在実施している取組では、「諸経費の節減」が最も多い。今後実施したい取組は「稼働率の向上・新規利用者の増加」が最も多くなっている

7. 経営状況と介護保険サービスの提供方針

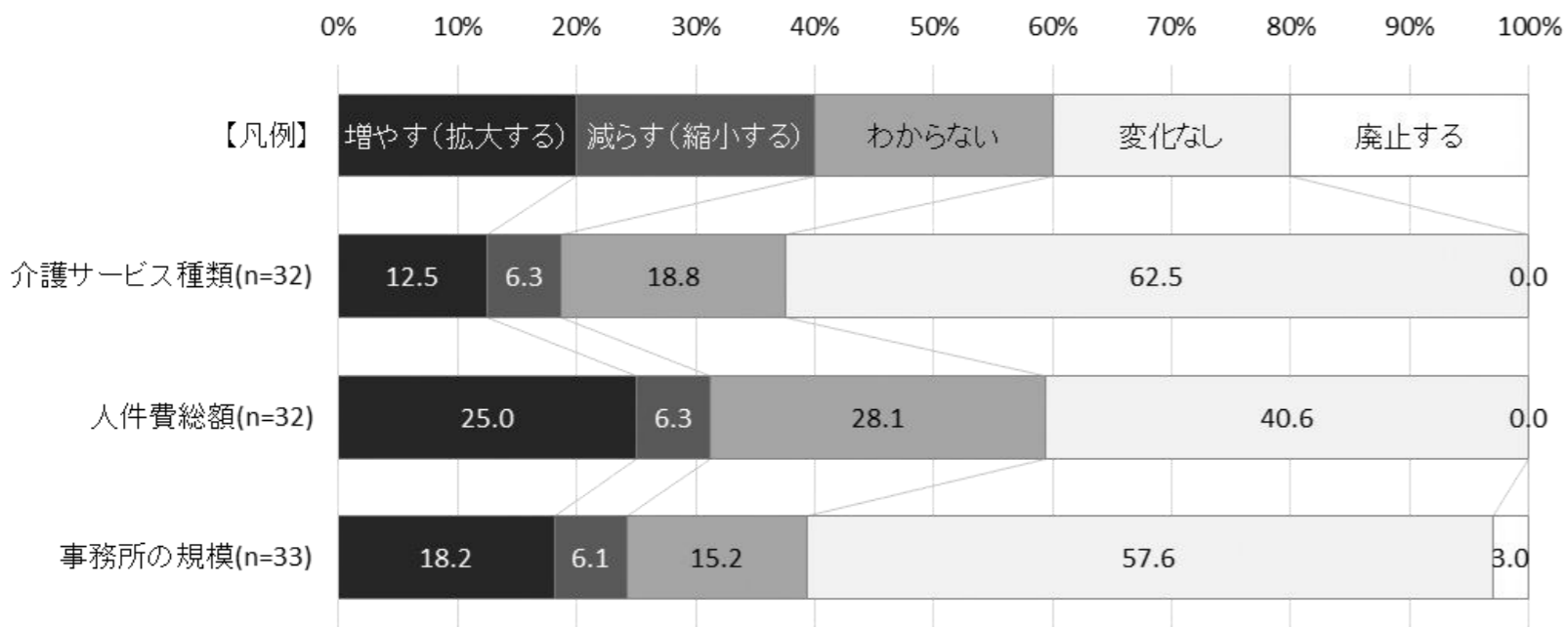
③ 運営面での課題



⑤ サービスの新規・増床整備の予定

	整備意向ありの事業所数	候補地
訪問介護	1	
訪問入浴介護	0	
訪問看護	1	
訪問リハビリテーション	0	
居宅療養管理指導	0	
通所介護	1	
地域密着型通所介護(リハビリ特化型含む)	0	
通所リハビリテーション	0	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	
夜間対応型訪問介護	0	
認知症対応型通所介護	0	
小規模多機能型居宅介護	1	武川町
看護小規模多機能型居宅介護	2	武川町
特定施設入居者生活介護	2	須玉町
地域密着型特定施設入居者生活介護	0	
認知症対応型共同生活介護	0	
地域密着型介護老人福祉施設	0	
入所者生活介護	0	

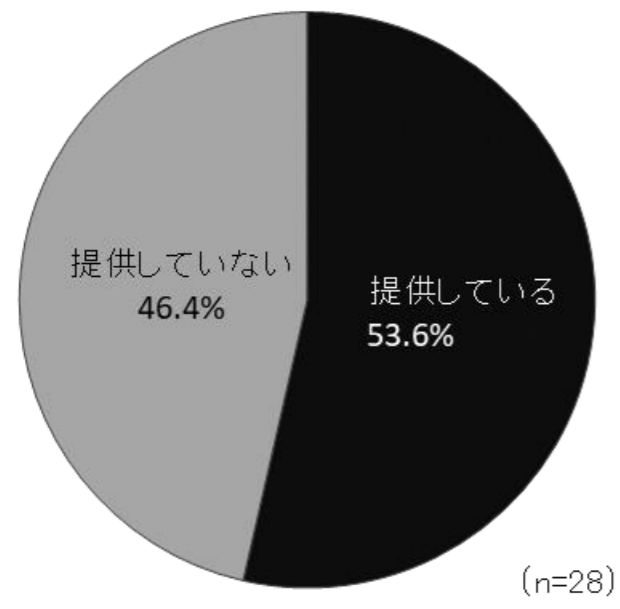
④ 事業拡大の方向性



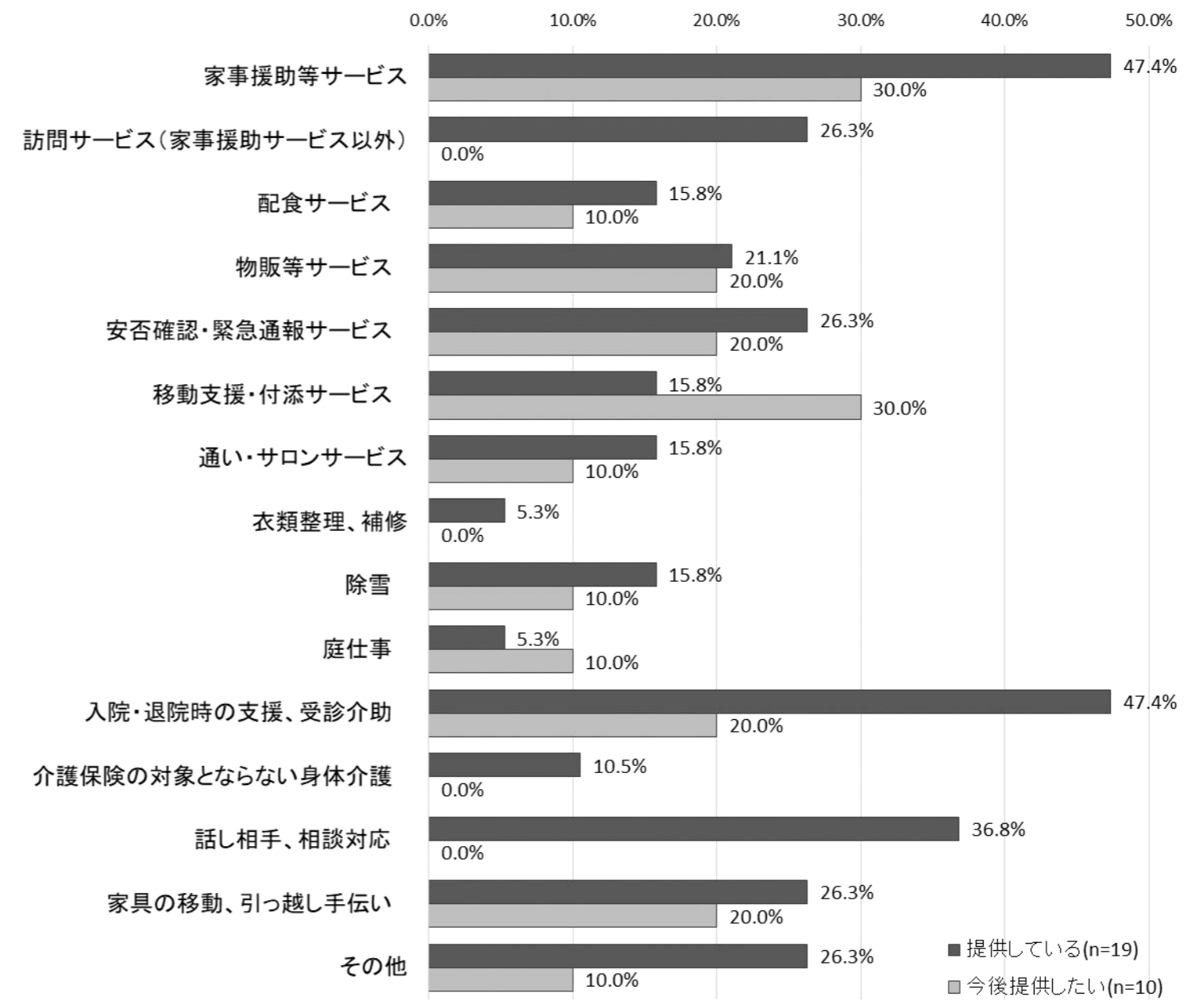
- サービス運営上の課題としては、「スタッフの確保」、「人材育成」、「介護報酬の低」さがトップ3
- 事業拡大については「変化なし」の事業所が最も多いが、人件費総額を増やしたいとする事業所が25%となっている
- 実際にサービスの新規・増床を予定している事業所は少ないが、武川町と須玉町を候補地として検討している事業所がみられる

8. 介護保険外サービスの提供状況

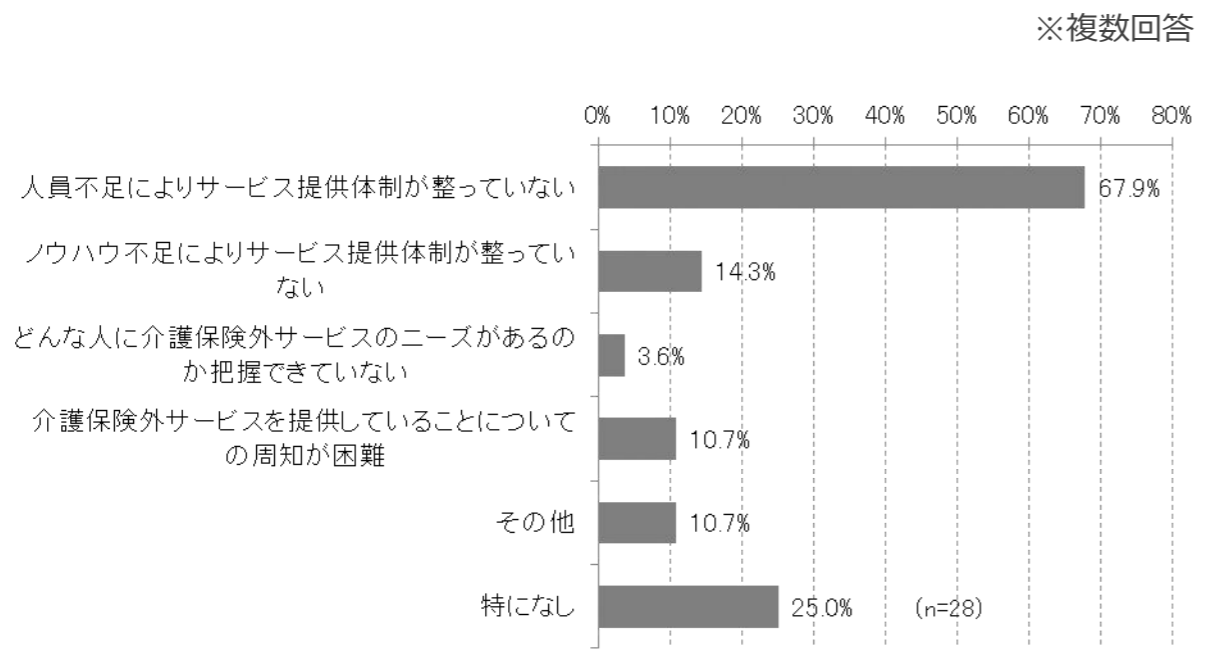
① 介護保険外サービスの提供有無



② 提供しているサービス／今後新たに提供したいサービス



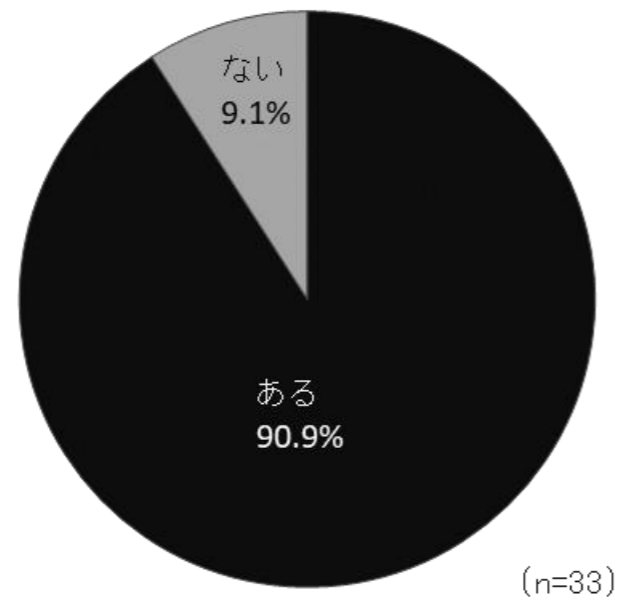
③ 提供する上での課題



- 介護保険外サービスを提供している事業所が過半数を占めている
- サービスとしては「入退院支援・受診介助」と「家事援助サービス」が多い。今後実施したいものとしては、「家事援助」、「移動支援・付添」がやや多くみられる
- 提供するうえでの課題として、「人員不足」をあげる事業所が7割近い

9. 認知症に対するサービス

① 認知症の方へのサービス提供の有無

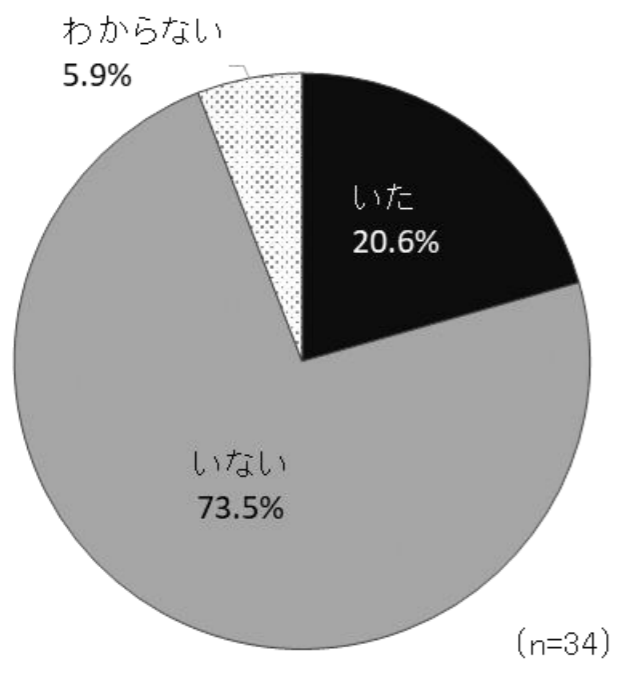


- 認知症の方へのサービス提供は9割の事業所で行っている

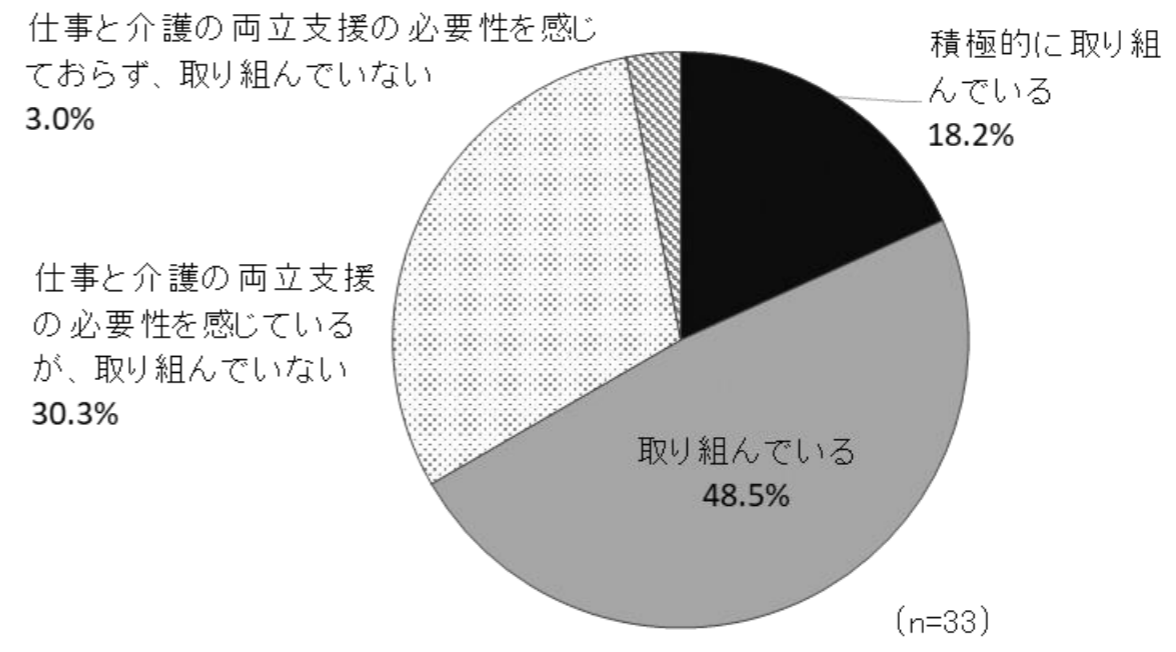
Ⅲ 職員の介護と仕事の両立について

9. 介護離職の状況

① 過去3年間の介護離職の有無

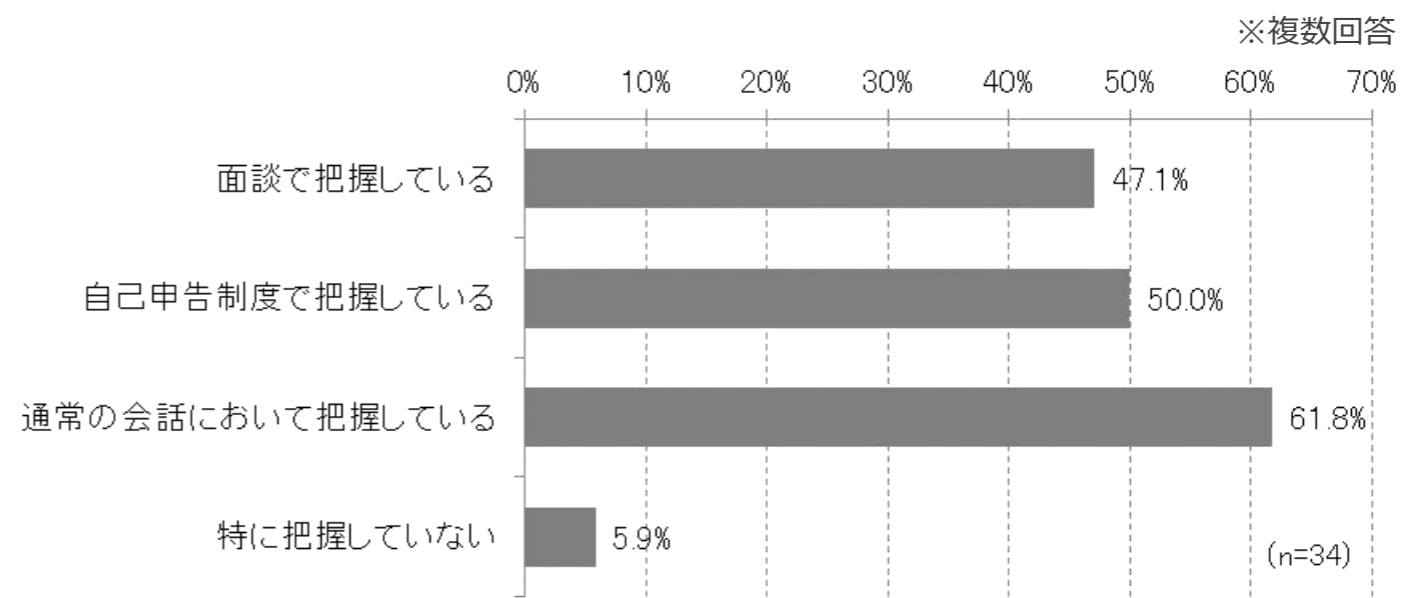


② 両立支援の取組



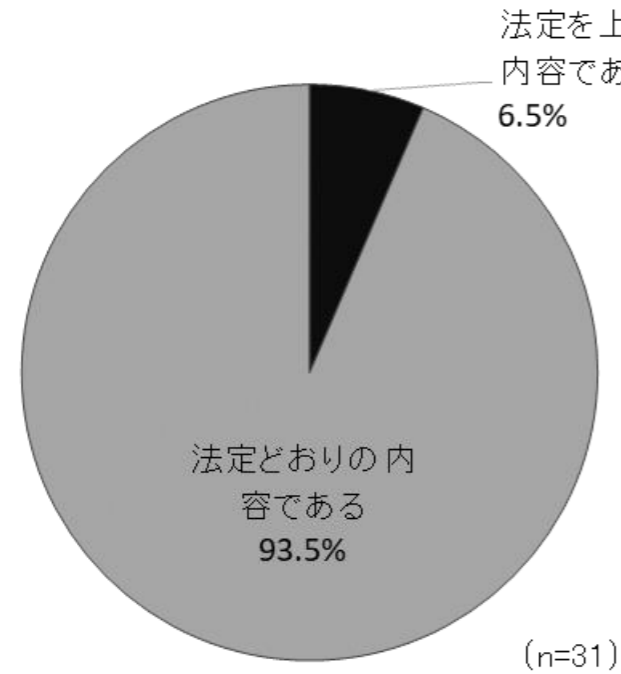
- 過去3年間で職員の介護離職があったという事業所が2割となっている
- 両立支援に取り組んでいるとする事業所が7割、必要性を感じていながら取り組んでいないとする事業所が3割となっている

③ 職員が抱える介護問題の把握方法

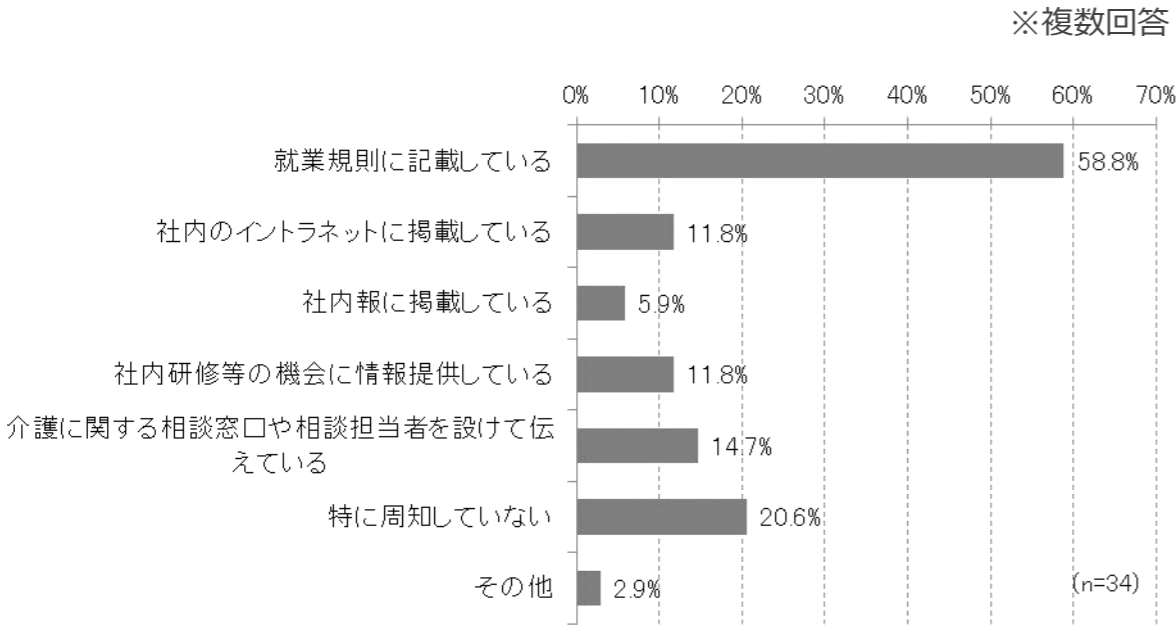


9. 介護離職の状況

④ 介護休業・休暇制度の整備状況

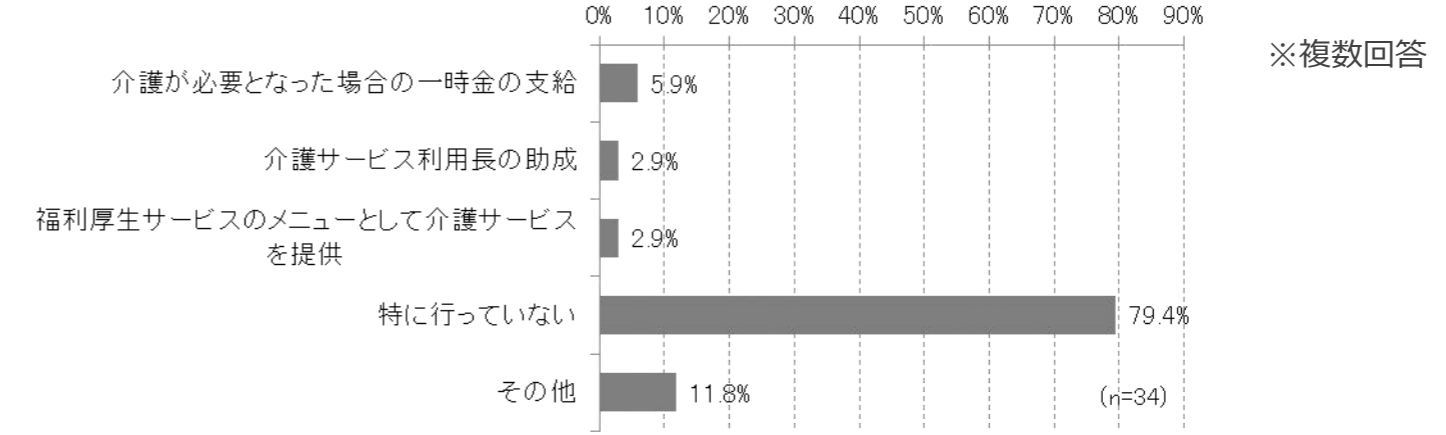


⑤ 両立支援制度の周知方法

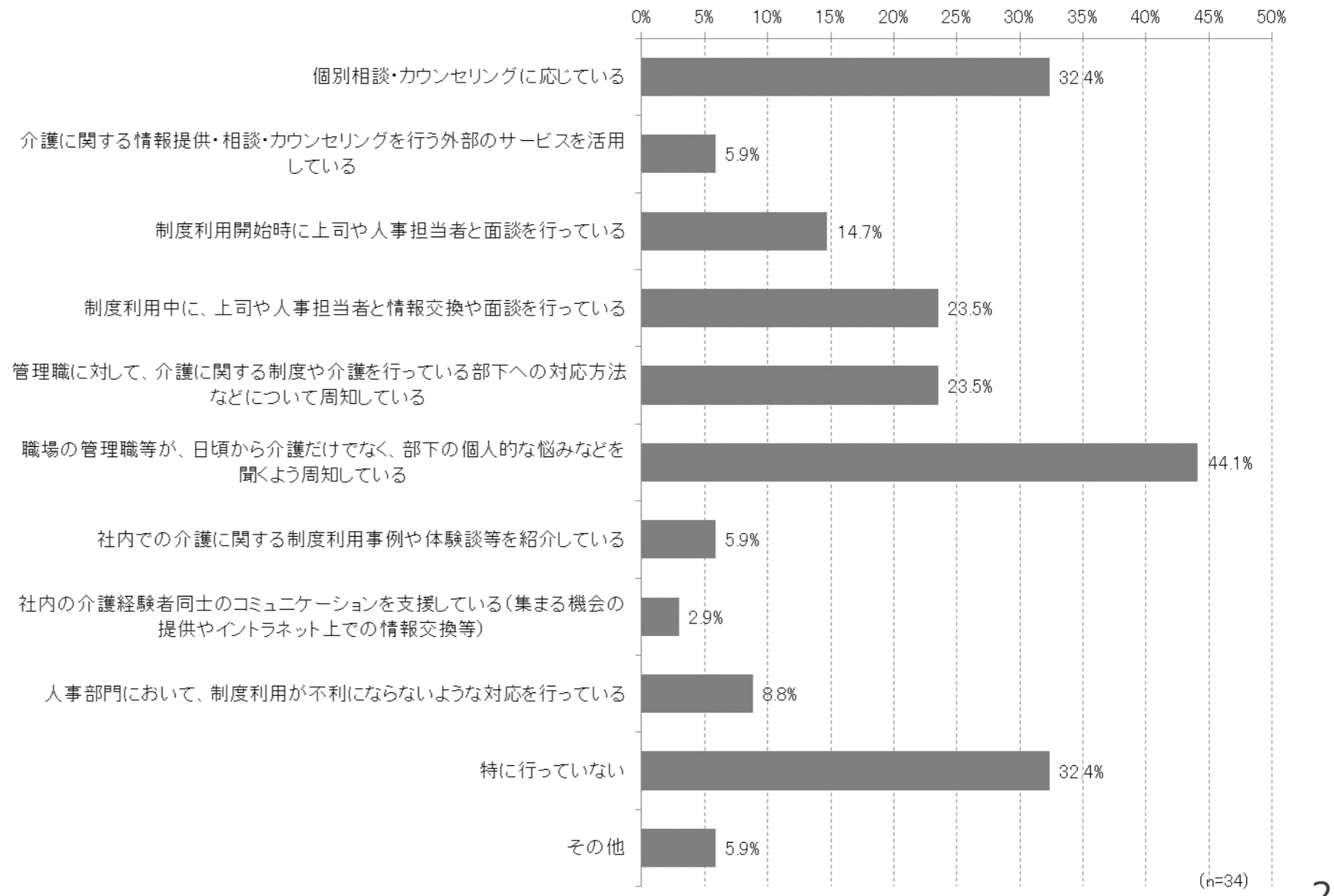


- 介護休業・休暇制度は法定通りの内容で整備している事業所がほとんどである
- 介護問題を抱える職員への経済的な支援は多くの事業所で行っていない
- 具体的な両立支援の取組としては、「管理職が悩みを聞く」、「個別相談・カウンセリング」が多くみられる

⑥ 介護問題を抱える職員への経済的な支援



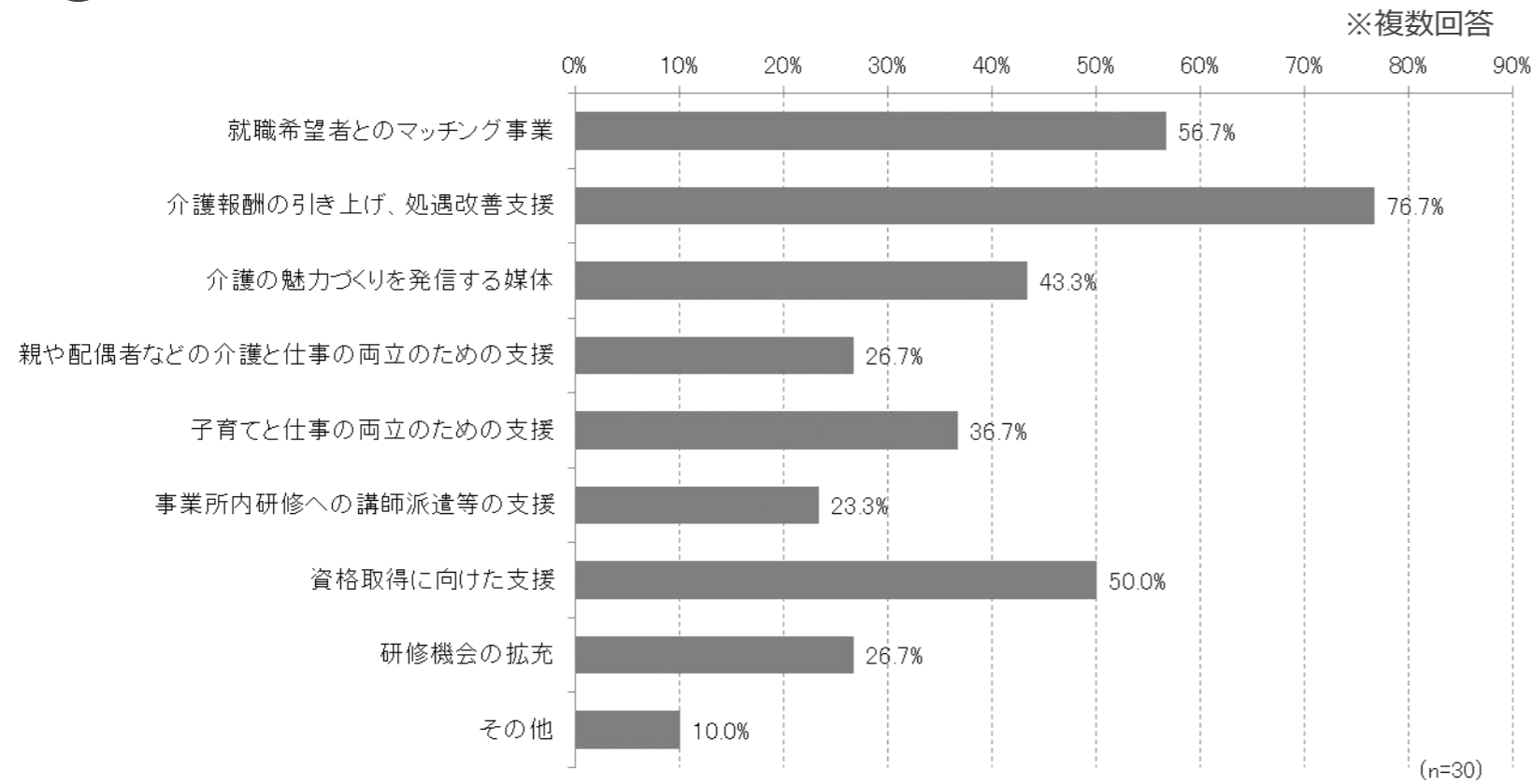
⑦ 介護と仕事の両立に向けて実施している取組



IV 行政との連携・支援策等について

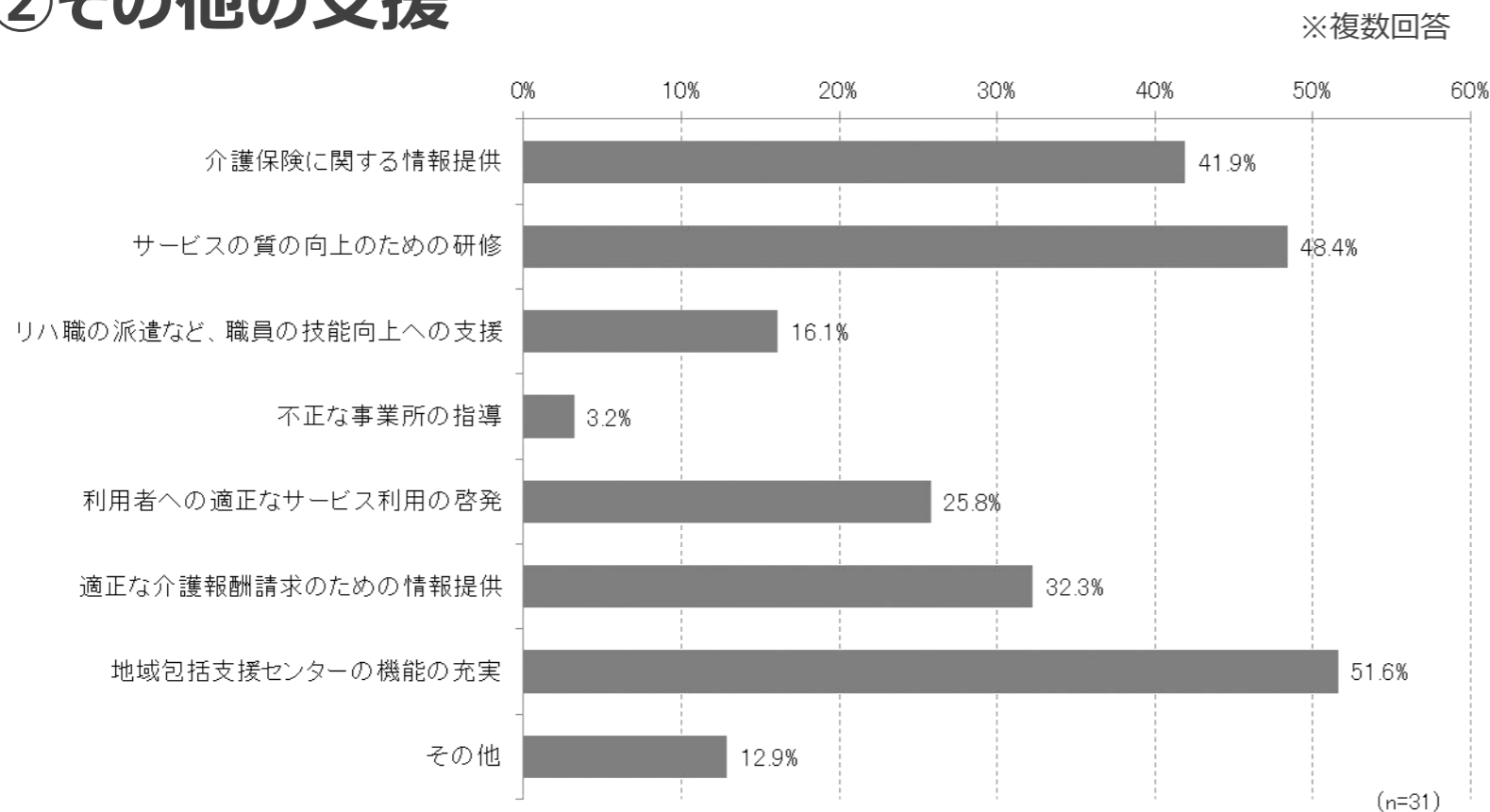
10. 行政に望むこと

① 人材確保について



➤ 行政に望む人材確保についての支援は、「介護報酬の引き上げ・処遇改善支援」が最も多く、8割近い事業所があげている。次いで、「就職希望者とのマッチング」、「資格取得支援」が多くみられる

② その他の支援



➤ その他の支援として、「地域包括支援センター機能の充実」、「サービス向上のための研修」、「介護保険に関する情報提供」をあげる事業所が多い