

**もとす広域連合
介護人材実態調査
結果報告書**

**令和5年3月
もとす広域連合**

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査概要	1
3. 報告書の見方	1
II 介護人材実態調査結果	2
1. 資格保有について	2
2. 正規職員・非正規職員の割合について	3
3. 雇用形態の構成について	4
4. 勤務状況について	8
5. 職員の採用・離職の状況について	9
6. 介護人材の確保について	15
7. 訪問介護のサービス提供時間の内容について	19
8. 訪問介護の提供時間について	21
9. 現在の仕事について	22

I 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、「もとす広域連合第9期介護保険事業計画」の策定に向けて、安定的な介護保険サービスを提供するための介護人材の確保・定着について、性別、年齢別、資格の有無別などの詳細な実態を把握することで、今後必要となる取組等の検討に向けた基礎資料を得ることを目的に実施しました。

2. 調査概要

区分	介護人材実態調査結果
調査対象者	介護事業所、介護施設等 (サービス付き高齢者向け住宅・住宅型有料含む)事業者
調査票配布数	114事業所
回収数	69 事業所
回答率	60.5%
調査期間	令和5年1月10日～2月3日
調査方法	「医療・介護情報検索システム(管内事業所が閲覧可能)」にて 案内文を掲載 持参もしくはデータ送付にて回答

3. 報告書の見方

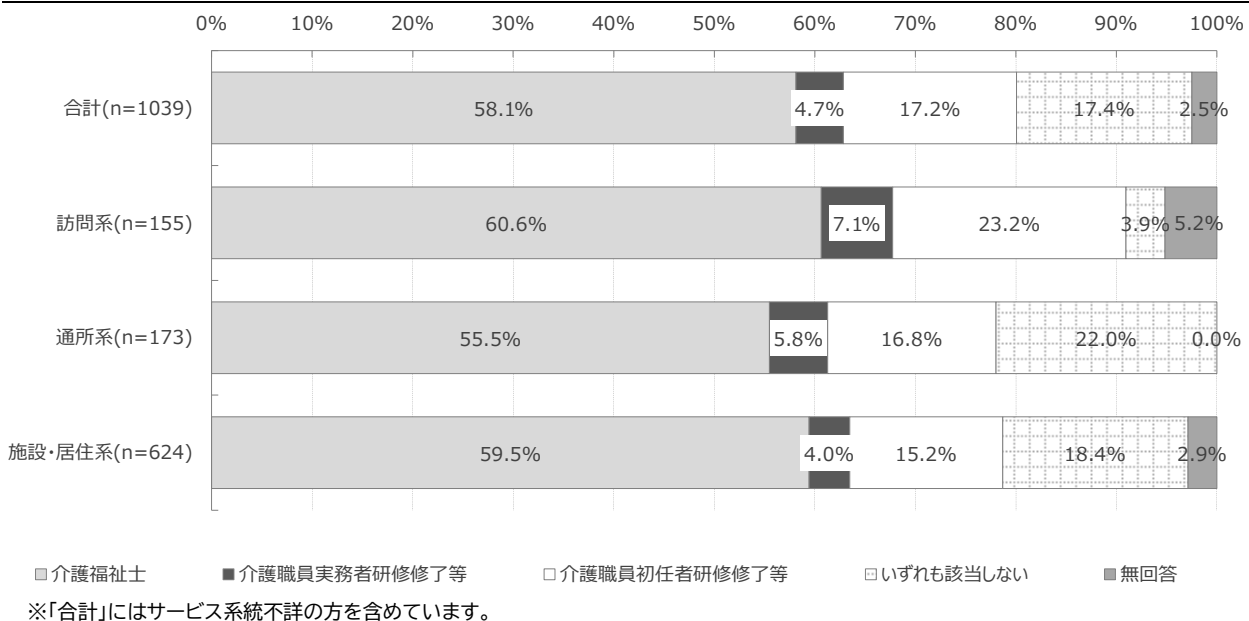
- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答(複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式)であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても同様です。
- 複数回答(複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式)の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- グラフによっては、「不明・無回答」の回答を除いている場合があるため、全体の数と各項目を合計した数が異なる場合があります。
- 図表中の「N(number of case)」は、集計対象者総数(あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人)を表しています。
- 本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。

Ⅱ 介護人材実態調査結果

1. 資格保有について

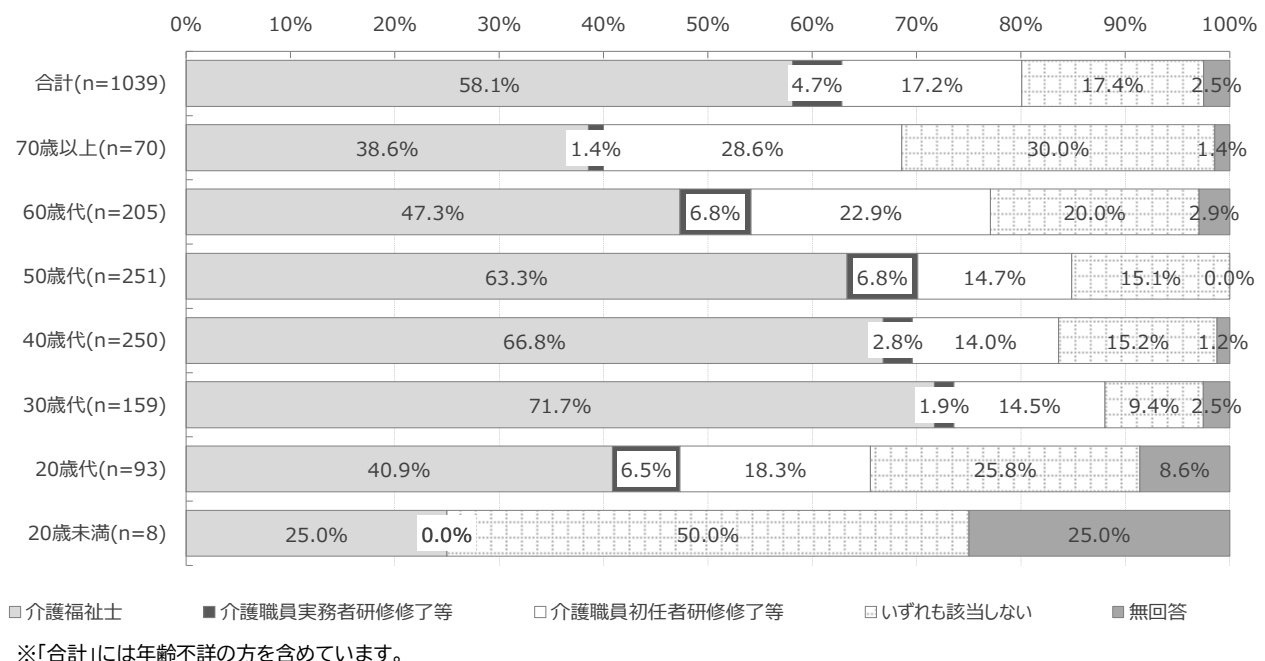
サービス系統別の資格保有の状況

サービス系統別の資格保有の状況についてみると、合計では「介護福祉士」が 58.1%と最も高く、次いで「いずれも該当しない」が 17.4%、「介護職員初任者研修修了等」が 17.2%となっています。合計と比べて、サービス別の【訪問系】で「介護職員初任者研修修了等」が 23.2%と高くなっています。



年齢別の資格保有の状況

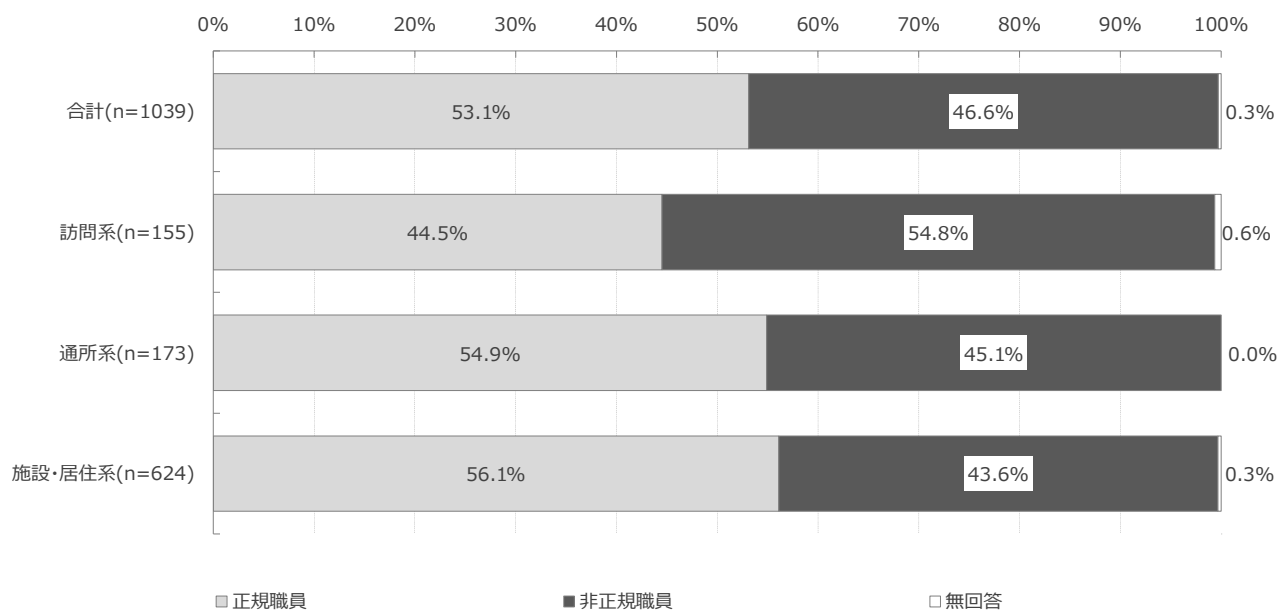
年齢別の資格保有の状況についてみると、合計と比べて「介護福祉士」は【20歳代】【60歳代】【70歳以上】が30～40%台と低く、『30歳代～50歳代』が60～70%台と高くなっています。「介護職員初任者研修修了等」は【60歳代】【70歳以上】が20%台と高くなっています。



2. 正規職員・非正規職員の割合について

サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合

サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合についてみると、合計では「正規職員」が 53.1%、「非正規職員」が 46.6%で「正規職員」の割合が高くなっています。一方、サービス別の【訪問系】では「正規職員」が 44.5%、「非正規職員」が 54.8%で、「非正規職員」の割合が高くなっています。



※「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

3. 雇用形態の構成について

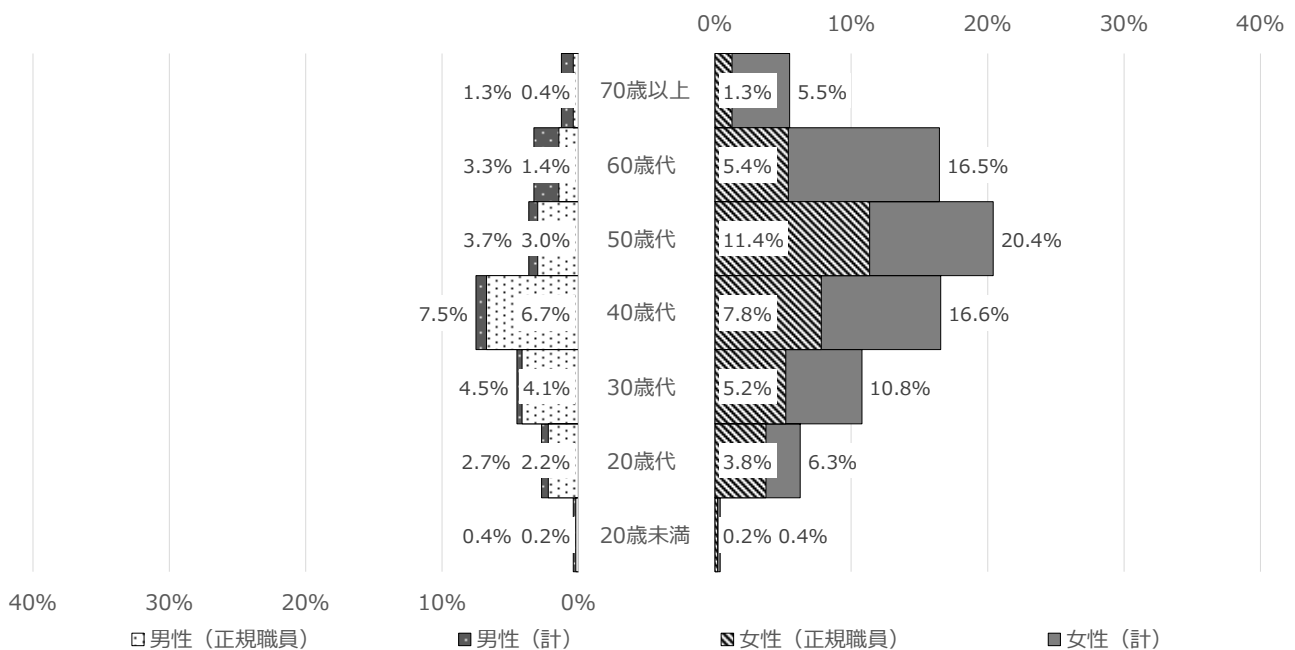
性別・年齢別の雇用形態の構成比(全サービス系統合計、n=1036)

『全サービス系統合計』における雇用全体の構成比を性別で見ると、女性が76.5%(女性(計)の年齢別合計値)、男性が23.4%(男性(計)の年齢別合計値)で女性の比率が高くなっています。

年齢別で見ると、女性では【50歳代】が20.4%で最も高く、次いで【40歳代】が16.6%、【60歳代】が16.5%となっています。男性では【40歳代】が7.5%で最も高く、次いで【30歳代】が4.5%、【50歳代】が3.7%となっています。

雇用形態の構成比を性別で見ると、男性は正規職員の比率が高く、女性は正規職員と非正規職員の比率がほぼ半数ずつとなっています。

年齢別で見ると、男性は概ね年齢別の違いはなく、女性では【20歳台】で正規職員の比率が高く、【60歳代】【70歳以上】で非正規職員の比率が高くなっています。



※分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

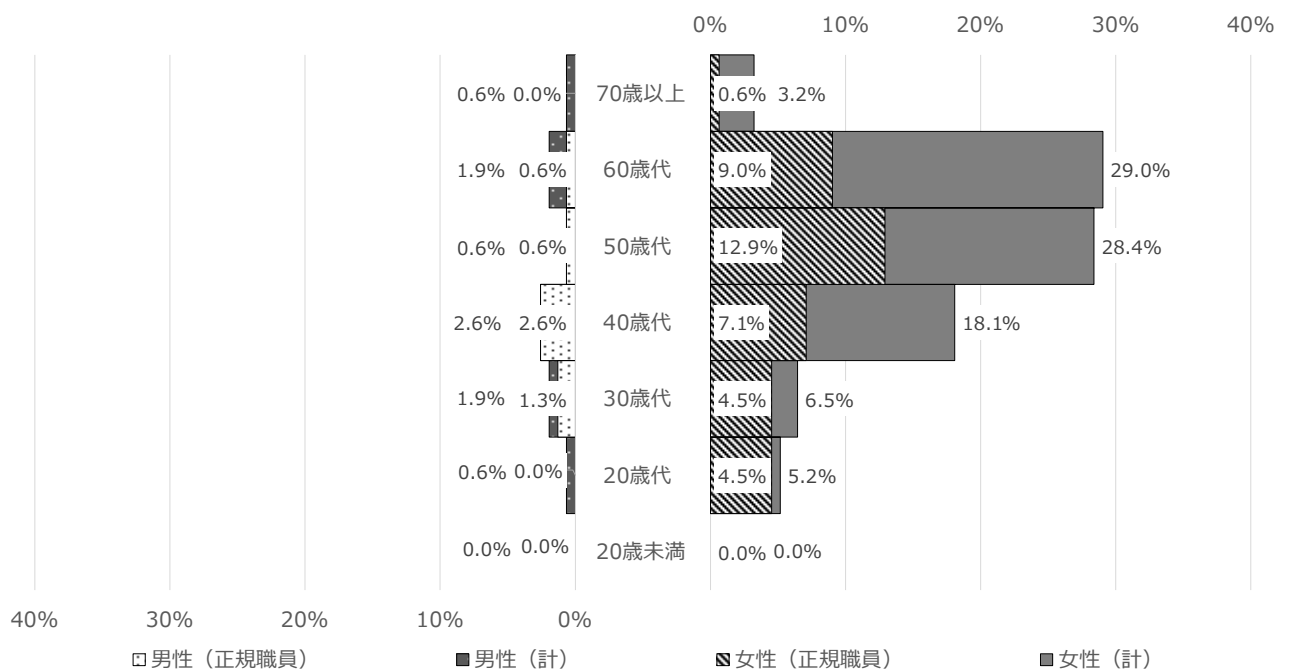
性別・年齢別の雇用形態の構成比(訪問系、n=155)

『訪問系』における雇用全体の構成比を性別で見ると、女性が90.4%(女性(計)の年齢別合計値)、男性が8.2%(男性(計)の年齢別合計値)で女性の比率が高くなっています。

年齢別で見ると、女性では【60歳代】が29.0%で最も高く、次いで【50歳代】が28.4%、【40歳代】が18.1%となっています。男性は【40歳代】が2.6%で最も高く、次いで【30歳代】【60歳代】がともに1.9%となっています。

雇用形態の構成比を性別で見ると、男性は正規職員の比率が高く、女性は全体的に非正規職員の比率が高くなっています。

年齢別で見ると、男性は概ね年齢別の違いはなく、女性では【20歳代】【30歳代】で正規職員の比率が高く、『40歳代以上』で非正規職員の比率が高くなっています。



※分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

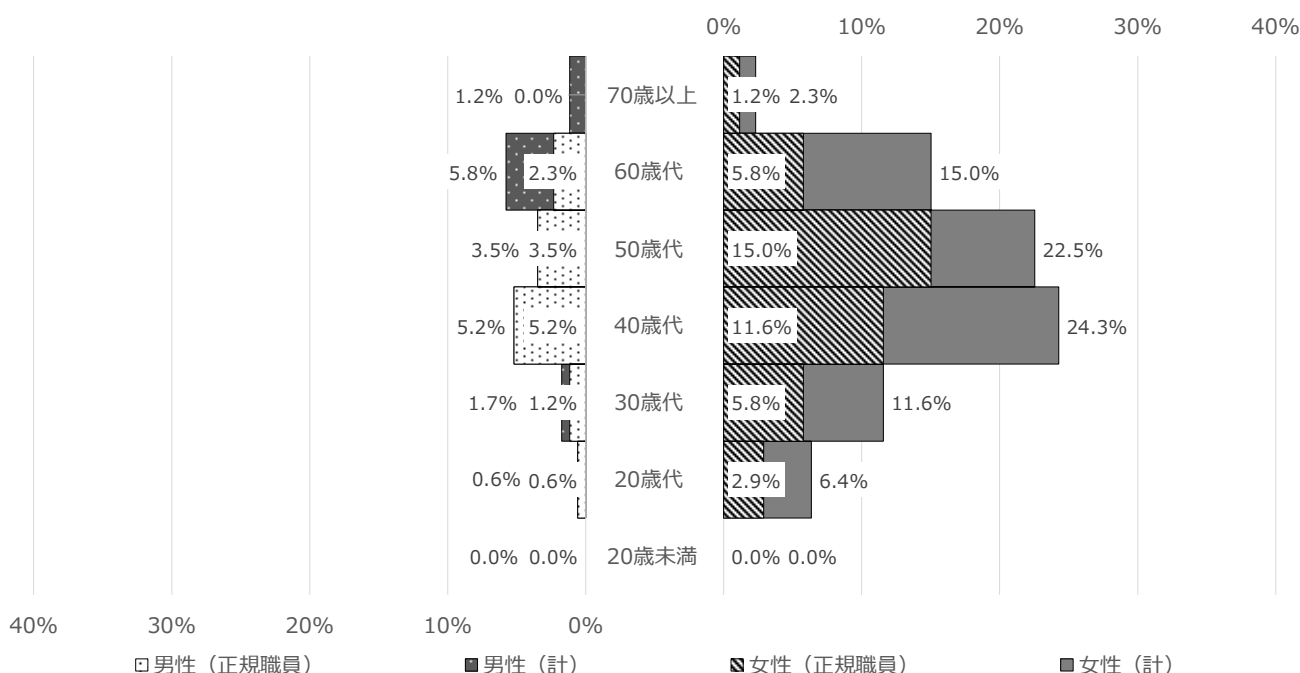
性別・年齢別の雇用形態の構成比(通所系、n=173)

『通所系』における雇用全体の構成比を性別で見ると、女性が82.1%(女性(計)の年齢別合計値)、男性が18.0%(男性(計)の年齢別合計値)で女性の比率が高くなっています。

年齢別で見ると、女性では【40歳代】が24.3%で最も高く、次いで【50歳代】が22.5%、【60歳代】が15.0%となっています。男性は【60歳代】が5.8%で最も高く、次いで【40歳代】が5.2%、【50歳代】が3.5%となっています。

雇用形態の構成比を性別で見ると、全体的に男性は正規職員の比率が高く、女性は正規職員と非正規職員の比率がほぼ半数ずつとなっています。

年齢別で見ると、男性は『60歳代以上』で非正規職員の比率が高く、女性は【50歳代】で正規職員の比率が高く、【60歳代】で非正規職員の比率が高くなっています。



※分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

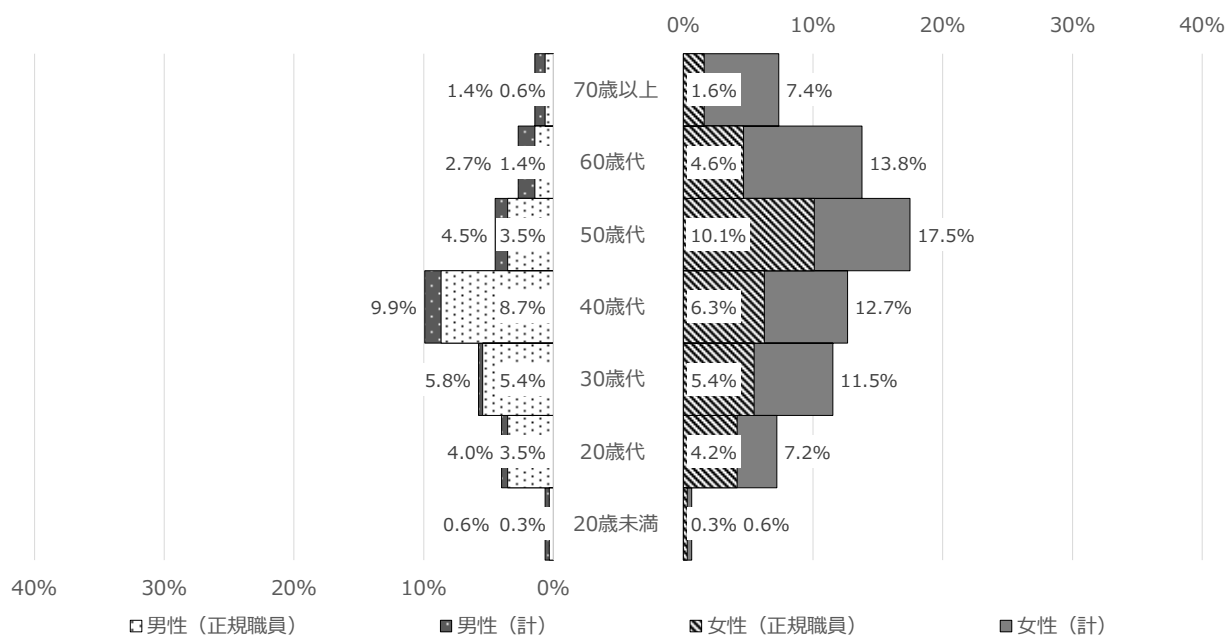
性別・年齢別の雇用形態の構成比(施設・居住系、n=624)

『施設・居住系』における雇用全体の構成比を性別で見ると、女性が70.7%(女性(計)の年齢別合計値)、男性が28.9%(男性(計)の年齢別合計値)で女性の比率が高くなっています。

年齢別で見ると、女性では【50歳代】が17.5%で最も高く、次いで【60歳代】が13.8%、【40歳代】が12.7%となっています。男性は【40歳代】が9.9%で最も高く、次いで【30歳代】が5.8%、【50歳代】が4.5%となっています。

雇用形態の構成比を性別で見ると、全体的に男性は正規職員の比率が高く、女性は正規職員と非正規職員の比率がほぼ半数ずつとなっています。

年齢別で見ると、男性は概ね年齢別の違いはなく、女性は【50歳代】で正規職員の比率が高く、『60歳代以上』で非正規職員の比率が高くなっています。



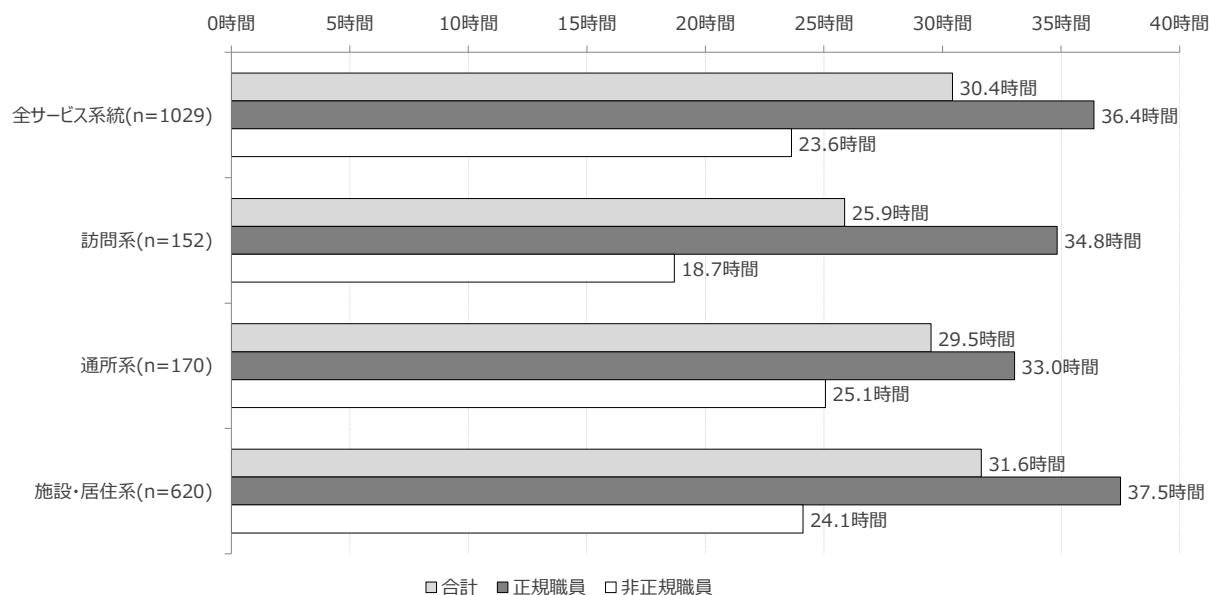
※分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

4. 勤務状況について

職員1人あたりの1週間の勤務時間(単位:時間)

サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合についてみると、全サービス系統では「合計」が30.4時間、「正規職員」が36.4時間、「非正規職員」が23.6時間となっています。

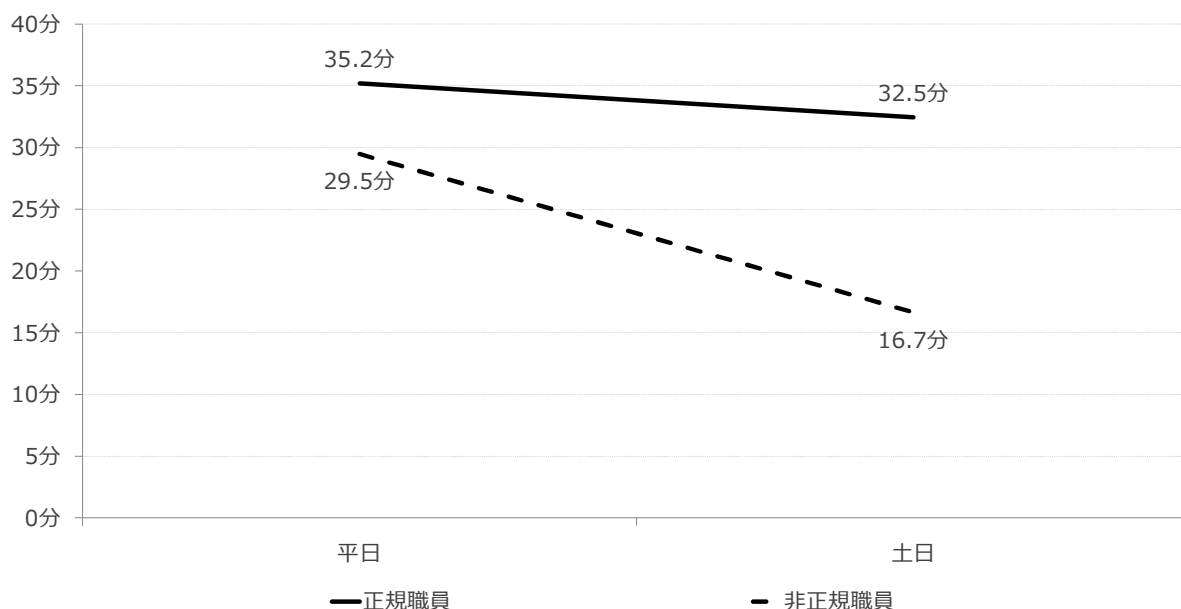
サービス別の【訪問系】では「合計」「正規職員」「非正規職員」の全ての項目で全サービス系統を下回り、【施設・居住系】では、全ての項目で全サービス系統を上回っています。



※「合計」には雇用形態不詳の方を含めています。また、「全サービス系統」にはサービス系統不詳の方を含めています。

平日・土日別の職員1人・1日あたり訪問介護サービス提供時間(身体介護、単位:分)

平日・土日別の職員1人・1日あたりの訪問介護サービスの提供時間についてみると、平日・土日ともには「正規職員」の提供時間が「非正規職員」の提供時間を上回っています。平日では「正規職員」が35.2分、「非正規職員」が29.5分、土日では「正規職員」が32.5分、「非正規職員」が16.7分となっています。



※介護給付と予防給付・総合事業の合計時間を集計しています。

5. 職員の採用・離職の状況について

介護職員数の変化

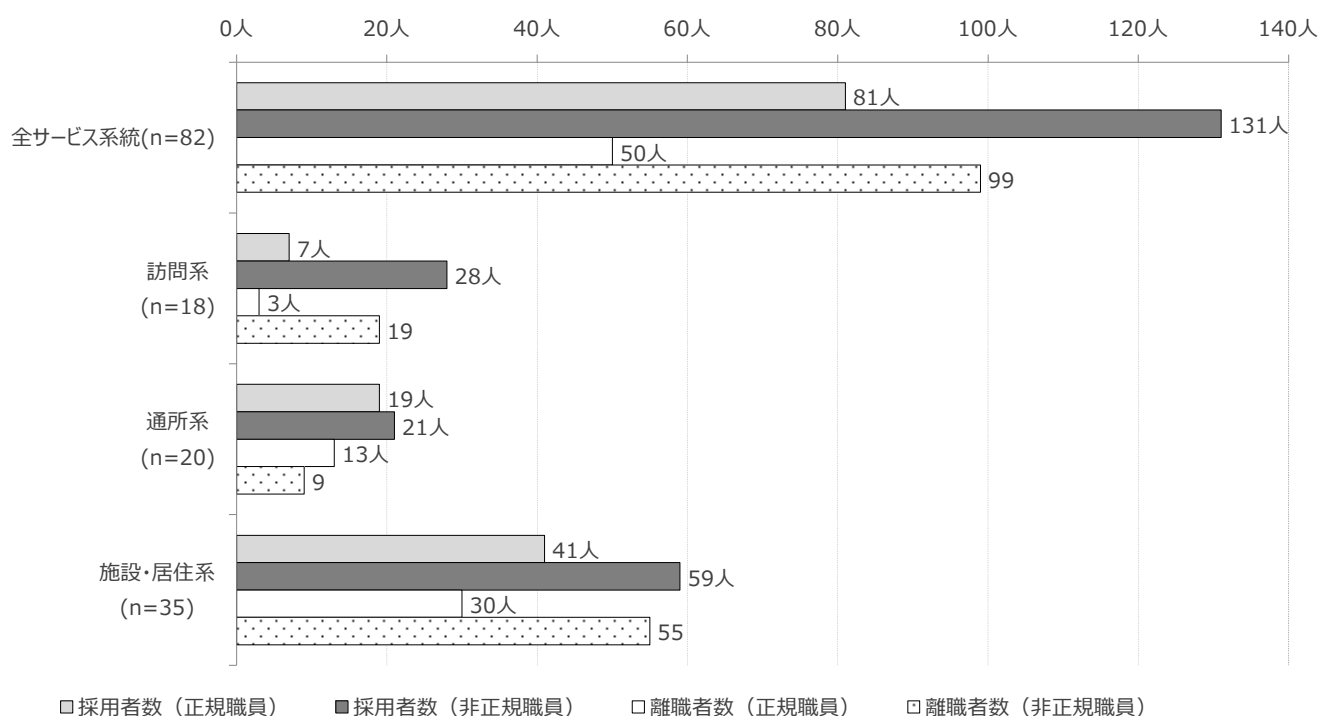
採用者数についてみると、全サービス系統では212人で、その内訳は「正規職員」が81人、「非正規職員」が131人となっています。採用者数をサービス系統別にみると【施設・居住系】が100人と最も高く、【通所系】が40人、【訪問系】35人で続いています。

離職者数についてみると、全サービス系統では149人で、その内訳は「正規職員」が50人、「非正規職員」が99人となっています。離職者数をサービス系統別にみると【施設・居住系】が85人と最も高く、【通所系】【訪問系】がともに22人で続いています。

職員数の増減についてみると、全サービス系統では106.2%となっており、サービス系統別にみると【通所系】が112.4%と最も高く、次いで【訪問系】が107.1%、【施設・居住系】が102.5%となっています。

サービス系統 (該当事業所数)	職員総数(人)			採用者数(人)			離職者数(人)		
	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計
全サービス系統 (n=82)	578	503	1,081	81	131	212	50	99	149
訪問系 (n=18)	77	119	196	7	28	35	3	19	22
通所系 (n=20)	91	72	163	19	21	40	13	9	22
施設・居住系 (n=35)	370	254	624	41	59	100	30	55	85

サービス系統 (該当事業所数)	昨年比(%)		
	正規職員	非正規職員	小計
全サービス系統 (n=82)	105.7	106.8	106.2
訪問系 (n=18)	105.5	108.2	107.1
通所系 (n=20)	107.1	120.0	112.4
施設・居住系 (n=35)	103.1	101.6	102.5



※「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所も含めています。

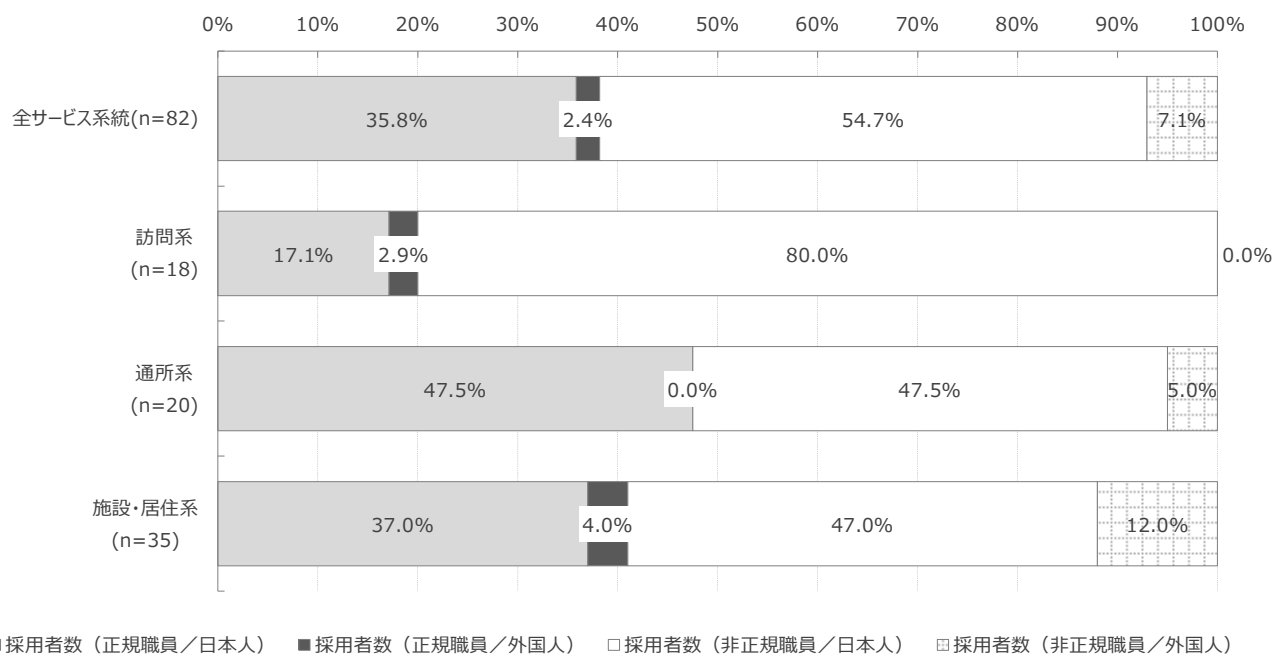
介護職員採用者数(サービス系統別/日本人・外国人別)

日本人・外国人別の介護職員採用者数についてみると、全サービス系統では 212 人で、その内訳は「日本人」が 192 人、「外国人」が 20 人となっています。

採用者数を雇用形態別にみると、全サービス系統では【正規職員採用者数】は81人で、その内訳は「日本人」が76人、「外国人」は5人となっています。【非正規職員採用者数】は131人で、その内訳は「日本人」が116人、「外国人」は15人となっています。

サービス系統別にみると、全サービス系統に比べて【施設・居住系】で「外国人の正規職員採用者数」「外国人の非正規職員採用者数」の割合が高くなっています。

サービス系統 (該当事業所数)	採用者総数(人)			採用者数(正規職員)(人)			採用者数(非正規職員)(人)		
	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計
全サービス系統 (n=82)	192	20	212	76	5	81	116	15	131
訪問系 (n=18)	34	1	35	6	1	7	28	0	28
通所系 (n=20)	38	2	40	19	0	19	19	2	21
施設・居住系 (n=35)	84	16	100	37	4	41	47	12	59



※「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所も含めています。

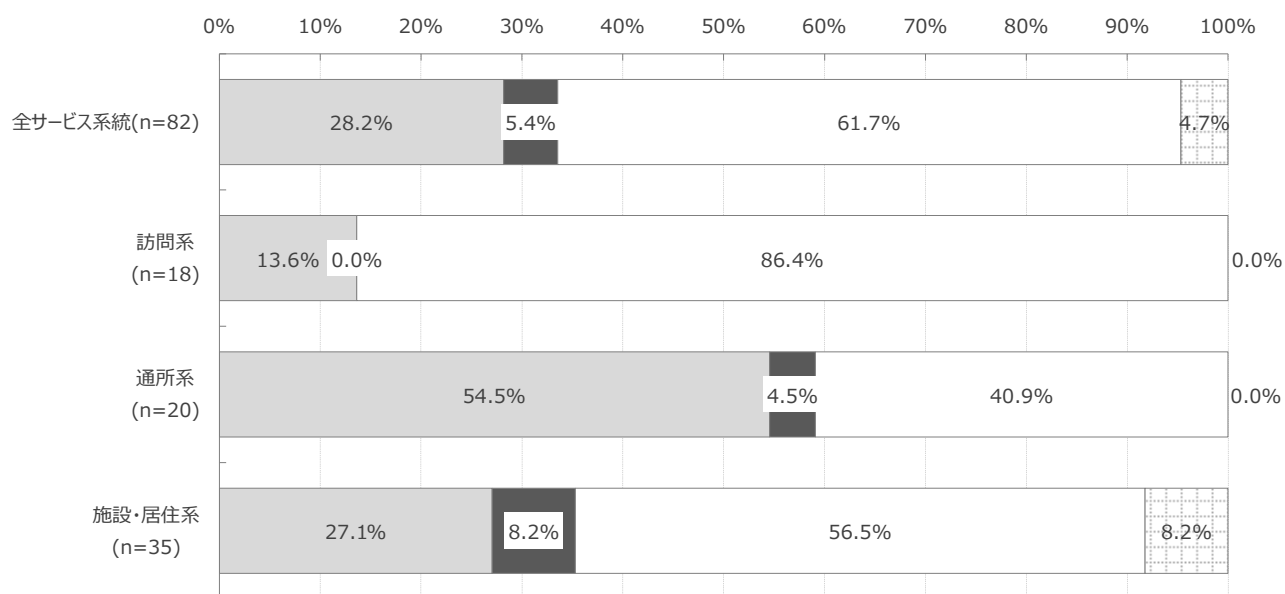
介護職員離職者数(サービス系統別/日本人・外国人別)

日本人・外国人別の介護職員離職者数についてみると、全サービス系統では 149 人で、その内訳は「日本人」が 134 人、「外国人」が 15 人となっています。

離職者数を雇用形態別にみると、全サービス系統では【正規職員離職者数】は50人で、その内訳は「日本人」が42人、「外国人」は8人となっています。【非正規職員離職者数】は99人で、その内訳は「日本人」が92人、「外国人」は7人となっています。

サービス系統別にみると、全サービス系統に比べて【施設・居住系】で「外国人の正規職員離職者数」「外国人の非正規職員離職者数」の割合が高くなっています。

サービス系統 (該当事業所数)	離職者総数(人)			離職者数(正規職員)(人)			離職者数(非正規職員)(人)		
	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計
全サービス系統 (n=82)	134	15	149	42	8	50	92	7	99
訪問系 (n=18)	22	0	22	3	0	3	19	0	19
通所系 (n=20)	21	1	22	12	1	13	9	0	9
施設・居住系 (n=35)	71	14	85	23	7	30	48	7	55



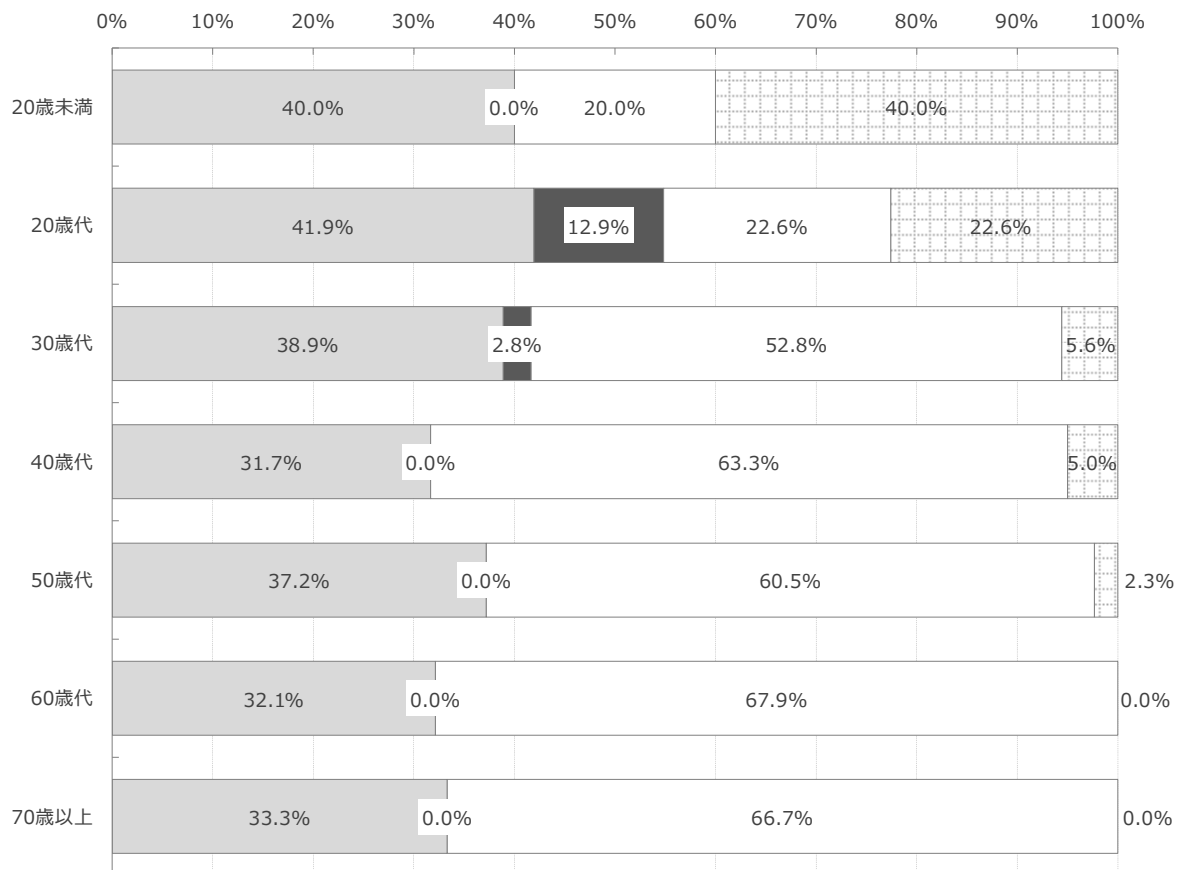
■ 離職者数(正規職員/日本人) ■ 離職者数(正規職員/外国人) □ 離職者数(非正規職員/日本人) ▨ 離職者数(非正規職員/外国人)

※「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所も含めています。

介護職員採用者数(年齢別／日本人・外国人別)

日本人・外国人別、年齢別の介護職員採用者数についてみると、外国人の採用者数の割合は、概ね年代が上がるにつれ、減少する傾向となっています。

年齢	採用者総数(人)			採用者数(正規職員)(人)			採用者数(非正規職員)(人)		
	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計
20歳未満	3	2	5	2	0	2	1	2	3
20歳代	20	11	31	13	4	17	7	7	14
30歳代	33	3	36	14	1	15	19	2	21
40歳代	57	3	60	19	0	19	38	3	41
50歳代	42	1	43	16	0	16	26	1	27
60歳代	28	0	28	9	0	9	19	0	19
70歳以上	9	0	9	3	0	3	6	0	6

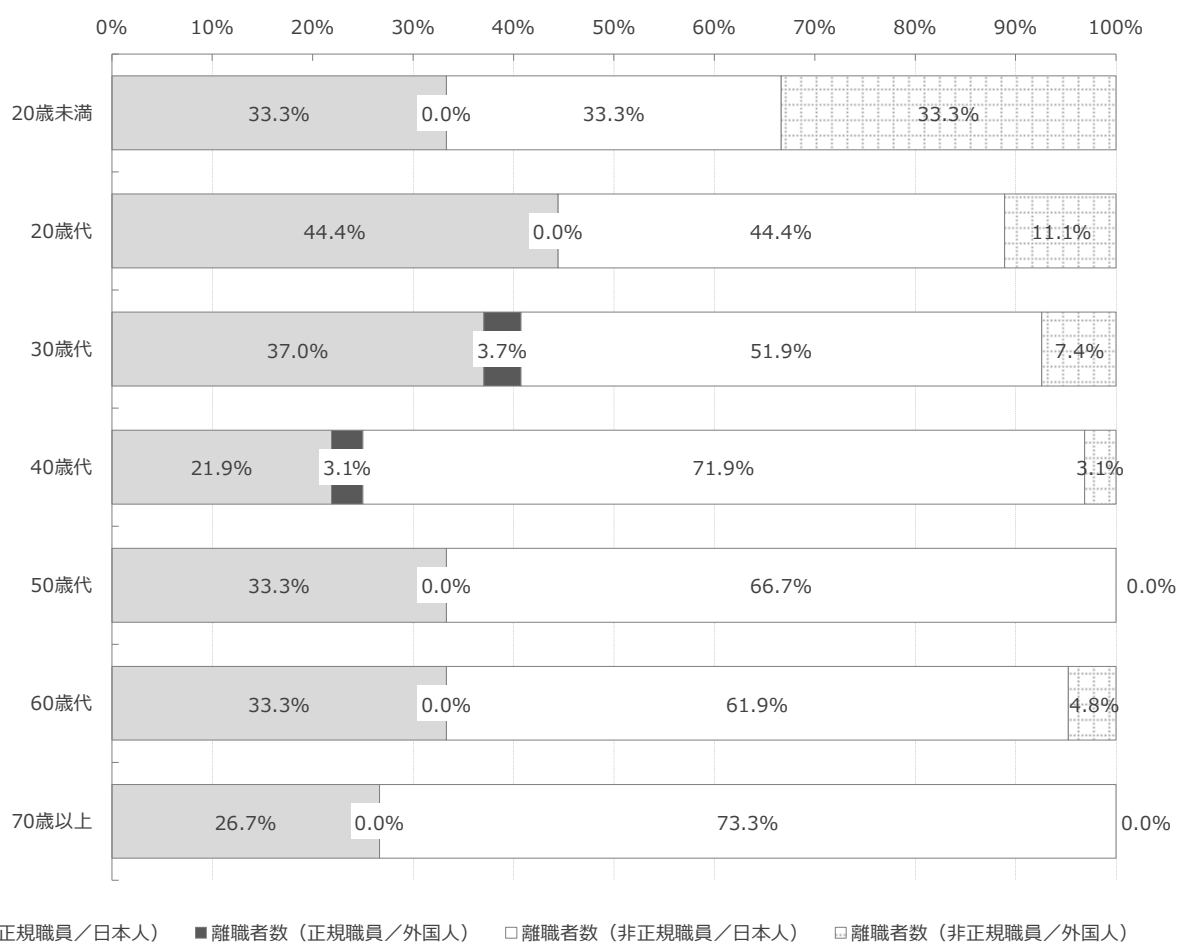


■ 採用者数(正規職員/日本人) ■ 採用者数(正規職員/外国人) □ 採用者数(非正規職員/日本人) □ 採用者数(非正規職員/外国人)

介護職員離職者数(年齢別／日本人・外国人別)

離職者数における年齢別・日本人と外国人の割合についてみると、採用者数と同様、概ね年代が上がるにつれ、外国人の離職者数の割合は減少する傾向となっています。

年齢	離職者総数(人)			離職者数(正規職員)(人)			離職者数(非正規職員)(人)		
	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計	日本人	外国人	小計
20歳未満	2	1	3	1	0	1	1	1	2
20歳代	16	2	18	8	0	8	8	2	10
30歳代	24	3	27	10	1	11	14	2	16
40歳代	30	2	32	7	1	8	23	1	24
50歳代	33	0	33	11	0	11	22	0	22
60歳代	20	1	21	7	0	7	13	1	14
70歳以上	15	0	15	4	0	4	11	0	11



前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所

前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所についてみると、全サービス系統では「同一市区町村」が 39.4%、「他の市区町村」が 57.6%となっています。サービス系統別にみると、全サービス系統に比べて【施設・居住系】では「同一市区町村」が 25.0%と低く、「他の市区町村」が 68.8%と高くなっています。

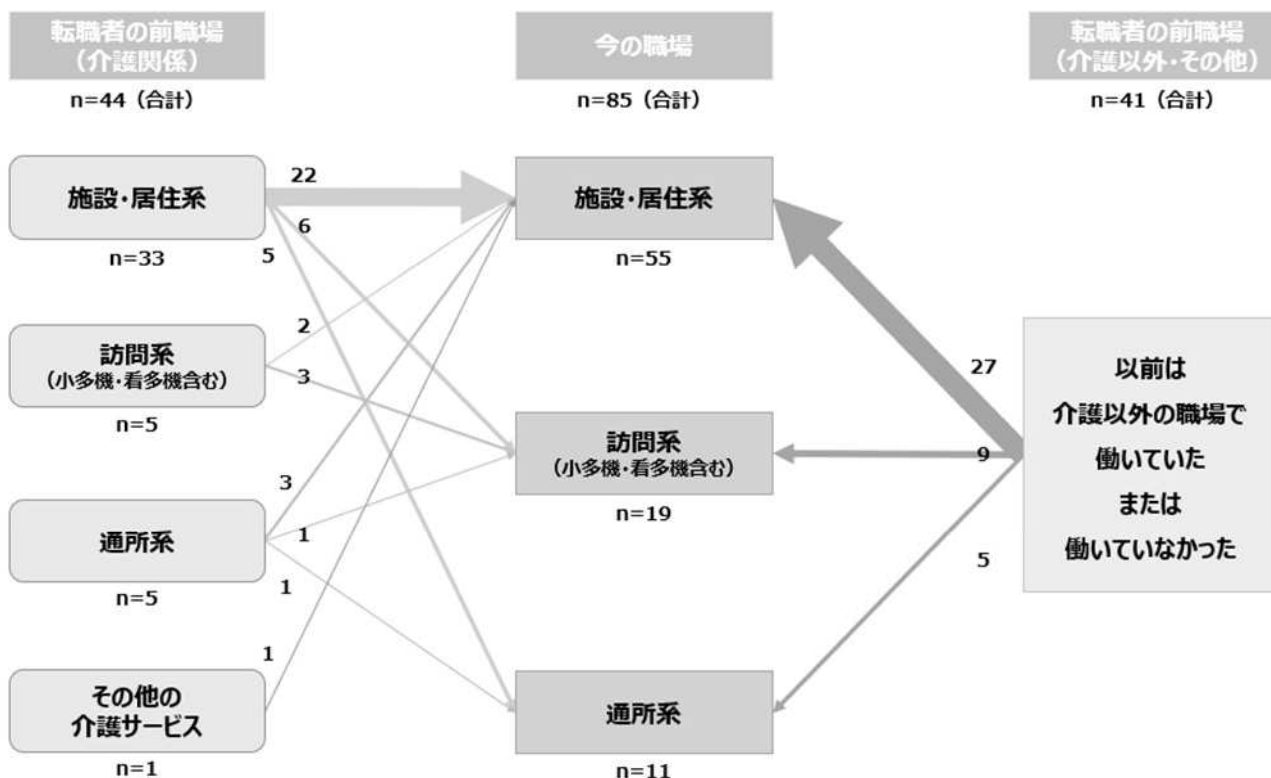
前の職場の場所	現在の職場							
	全サービス系統		訪問系		通所系		施設・居住系	
合計	66人	100.0%	13人	100.0%	9人	100.0%	32人	100.0%
同一市区町村	26人	39.4%	5人	38.5%	4人	44.4%	8人	25.0%
他の市区町村	38人	57.6%	8人	61.5%	5人	55.6%	22人	68.8%

※「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所も含めています。「合計」には前の職場の場所が不詳の方を含めています。

過去1年間の介護職員の職場の変化(同一法人・グループ内での異動は除く)

過去1年間の介護職員の職場の変化についてみると、転職前の職場は【介護関係】が 44 件(「施設・居住系」/33件「訪問系」/5件「通所系」/5件「その他の介護サービス」/1件)、「介護以外・その他」が41件の合計 85 件となっています。

今の職場については、前の職場が【介護関係】【介護以外・その他】を問わず「施設・居住系」に移行する方が 55 件で最も高く、次いで「訪問系」が 19 件、「通所系」が 11 件となっています。



※上記の分類が可能となる全ての設問に回答のあった方のみを集計対象としています。

6. 介護人材の確保について(施設・居住・通所系事業所調査)

外国人の雇用における課題など(自由記載)

自由記載を分類化すると、「言葉や文化、就労習慣の違い」に関する意見が12件、「事業者への負担が大きい」という意見が4件、「コミュニケーションが出来れば問題はない」という意見が2件となっています。

内容	件数	内容	件数
言葉や文化、就労習慣の違い	12	利用者が外国人の介護に抵抗がある	1
事業者の負担が大きい	4	その他	5
コミュニケーションが出来れば問題はない	2		

内容	自由回答
言葉や文化、 就労習慣の違い (12件)	利用者様との言語コミュニケーションが難しい時がある。職員同士の申し送りの伝え方や理解出来ているかどうか不安である。記録を入れたり書類作成等が難しい。
	言葉の壁、文化や常識、学識の違い。
	日本語が話せれば良いが、日本語レベルの違い。
	利用者の交流はできているが、言葉の理解が出来ず、コミュニケーション不足になる為、介護に対しての日本語の指導が必要。
	利用者の状態についての把握が難しい。レクリエーション等の際のコミュニケーションが難しい面がある。
	言葉の壁。やっとなってきた頃に帰ってしまう。日本人よりSNSに精通している為、雇用条件のよりよい所などの情報を得ることが早く、また転居に対してアレルギーがない為、すぐ転居し、他の法人へ行ってしまう。送り出し機関や受け入れ機関によってその人の能力に差がありすぎる。
	法人として積極的に雇用しているが、入社され1年が経ちようやく仕事を覚えた頃に、賃金が高い施設へ退職して移ってしまう事があり、残念である。せめて、3年は働いてほしい。
	業務日誌などの記入が出来ない。欠勤(当日)、遅刻が多い。
	色々な事を説明した時に理解してもらえないか不安である。
	感染対策への理解や、協力を不安がある(文化のちがひ)。
どのように声かけをして説明を行えばよいか分からない。外国人という事でなく、日本人であっても難しい。	
外国人の指導、教育が難しい。他のスタッフとの関係も困難。文化言葉の違い。	
事業者の 負担が大きい (4件)	すべてが事業所の負担になるので費用が大きい。
	当事業所において雇用実績がなく、課題として挙げることは出来ませんが、仮に雇用した場合、文化や言語に関する教育、指導などで時間を要する印象があります。
	入国管理局への四半期報告書など入国管理局の書類手続きが多い。
	法人内では技能実習生・特定技能・留学生の受け入れを進めているが、特に技能実習については、その制度設計上、技能移転を目的にしている為、本人の技術・能力が求める技量に達していない場合の対応には困難さを感じる。

内容	自由回答
コミュニケーションが出来れば問題はない (2件)	会話等コミュニケーションが出来れば問題なし。
	日本語の理解、日本文化の理解等があれば、今のところ特になし。
利用者が外国人の介護に抵抗がある (1件)	外国人の雇用については基本的に考えていません。もちろん、どうしても日本人での手当が困難でどうしても無くなった場合は自ずと考慮しなければならないと考えています。これは利用者様にアンケートを取った時に、9割以上の方が外国人の介護には抵抗があると答えられた事も考慮の上です。
その他 (5件)	外国人の雇用は行っているが、様々な資格取得は難しい。日本独特の表現で講義やテキスト、テストも理解が出来ないことが多く、勉強にも支障はあるように思う。又、賃金においても日本人との格差が生じてしまうため、介護職を目指す外国人は他職種より少ないのではないかと思われる。
	特にありません
	特になし
	特になし
	特になし

介護人材の確保における課題など(自由記載)

自由記載を分類化すると、「人材が集まらない」「介護職の待遇等が良くない」という意見がともに 3 件、「働きやすい環境になっていない」「人材確保にお金がかかる」「男性や若年層の不足」「いろいろな努力をして人材確保している」という意見がそれぞれ 2 件となっています。

内容	件数	内容	件数
人材が集まらない	3	いろいろな努力をして人材確保している	2
介護職の待遇等が良くない	3	慢性的な人手不足	1
働きやすい環境になっていない	2	外国人の雇用も考える	1
人材確保にお金がかかる。	2	その他	5
男性や若年層の不足	2		

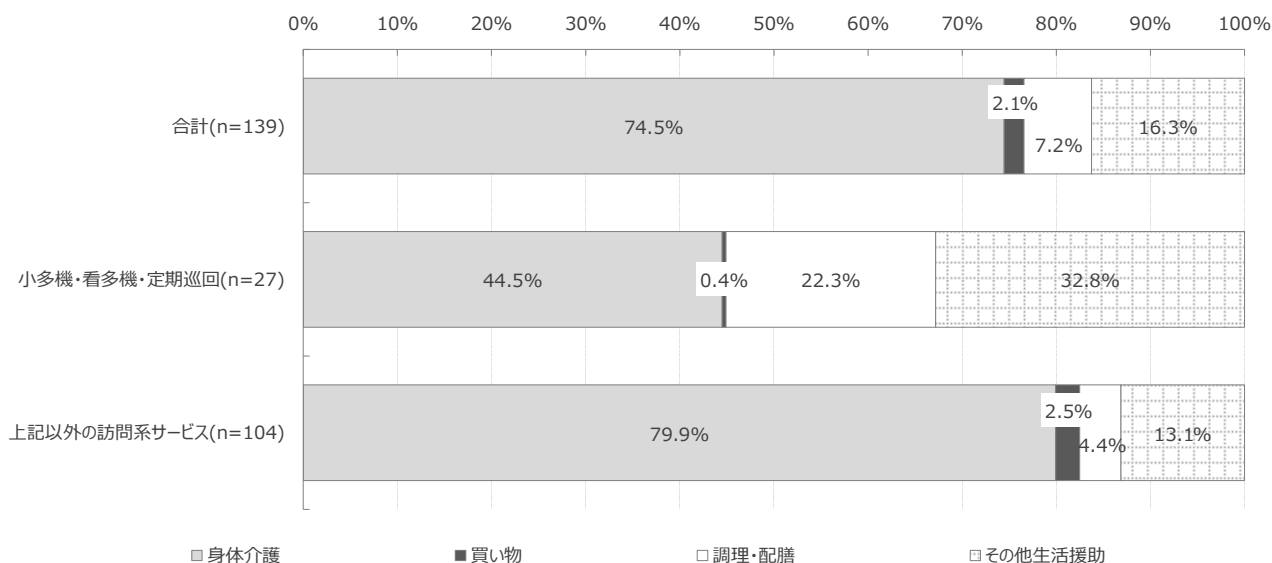
内容	自由回答
人材が集まらない (3件)	正規やフルパートがなかなか集まらない。
	大変厳しい状況と考えております。求人を用いた方法で出していますが、中々当施設で働いて頂けそうな方から応募が無い状況が2年以上続いています。
	何がダメなのか分からないが、入職希望の方が来られないので、仕事が大変である。
介護職の待遇等が 良くない (3件)	単純に働く内容(負荷)と賃金のバランスが見合っていない為に人材が集まらないと思う。「この賃金であれば、納得して働ける」という状態になればおのずと人は集まると思う。ただでさえ人はいない上に、LIFEを始めとした新しい取組が多い。ICT導入に関しても、ただでさえ高齢職員が多い為、教える側の時間も捻出できない。こういった様々な取り組みを進める為にはまず足元を固めなければいけないが、それがままならないまま進む事で転職者が増えていると思う。
	介護人材の確保は難しく、大きな課題になっている。賃金の低さ、処遇面で他職種とは違い(休日取得や福利厚生面等)心身共に疲弊する状況である。もう少し国でも介護職への理解を深めていただき、“介護職に就きたい”と思える環境になるようにしていただきたい。
	仕事内容を良いと思っている人が少ない。
働きやすい環境に なっていない (2件)	大きな施設を希望される方が多いので朝早い早番があると嫌がられる為、人材確保が難しい。
	当事業所はリハビリ特化型のデイサービスです。現在配偶者控除の範囲内での勤務者が主力で活躍していただいています。今のところ問題はありますが、将来的には配偶者控除等の税制改正等によりもっと働きやすい環境になればと思います。
人材確保に お金がかかる (2件)	職員募集(ハローワーク掲載、貼紙)をしても応募がない。派遣会社から連絡はあるが費用が高額であったりわかりにくい。紹介業者もわかりにくい。
	日本人においては、ここ数年学卒やハローワーク・就職説明会に参加される人数は激減し、紹介や派遣といった媒体を通じての採用が多く、人材確保にかかる費用支出が増えている。外国人材も同様で、技能実習生、特定技能・留学生問わず、人材確保にかかる費用支出が増えている。財源・人材は今後も減少し続ける中でも全国・県内を見ても高齢者系サービスは増加しており、財源・人材は更に分散され、上述した外国人材も含めた質の維持・向上の具体策に課題を感じている。

内容	自由回答
男性や若年層の不足 (2件)	移動の際の体力的負担を考え、男性スタッフを積極的に雇用してほしい。 既存職員の高齢化に伴い、若年層の職員不足。
いろいろな努力をして人材確保している (2件)	職場改善・育成制度・賃金upなど、さまざまな努力をして、確保につなげている。今後も継続していきたい。 慢性的に介護人材が、この業界において不足している傾向を感じています。法人内の人事異動も含め、人員の確保に努め人員基準を満たした運営を継続しているところです。
慢性的な人手不足 (1件)	慢性的な人手不足になっている。
外国人の雇用も考える (1件)	日本人の雇用に関しては無理なので、外国人を活用する方法を模索してます。
その他 (5件)	特にありません
	特になし
	特になし
	特になし
	特になし

7. 訪問介護のサービス提供時間の内容について

訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳(介護給付)

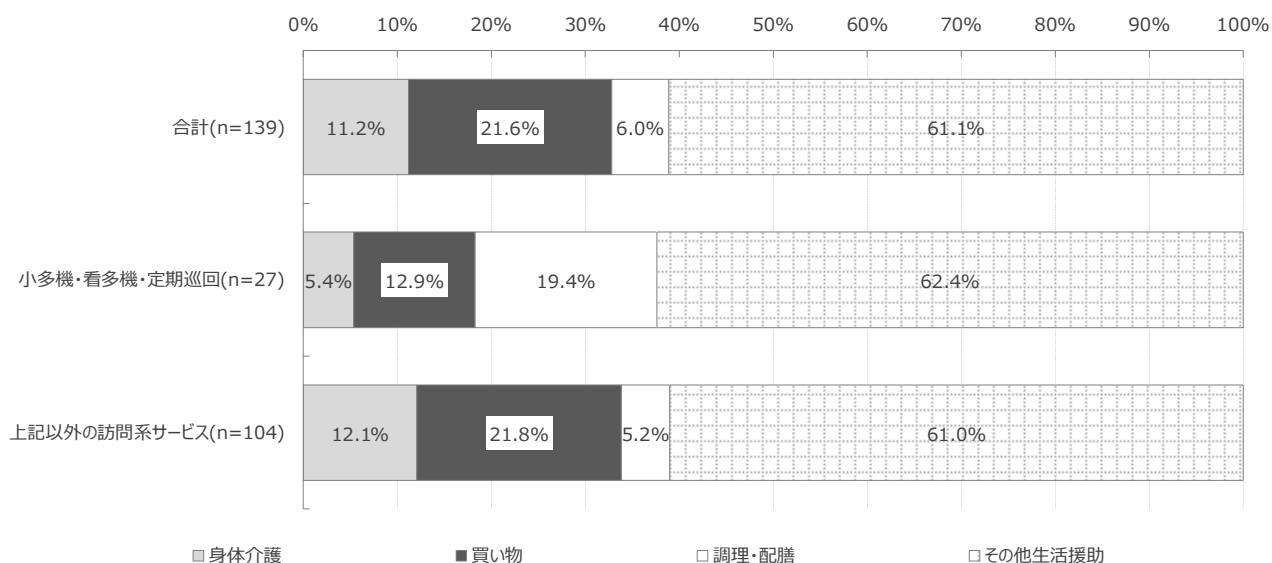
介護給付における訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳についてみると、合計では「身体介護」が74.5%と最も高く、次いで「その他生活援助」が16.3%、「調理・配膳」が7.2%となっています。サービス種別にみると、【小多機・看多機・定期巡回】では合計と比べて、「身体介護」が44.5%と低く、「その他生活援助」(32.8%)、「調理・配膳」(22.3%)が高くなっています。



※総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳(予防給付・総合事業)

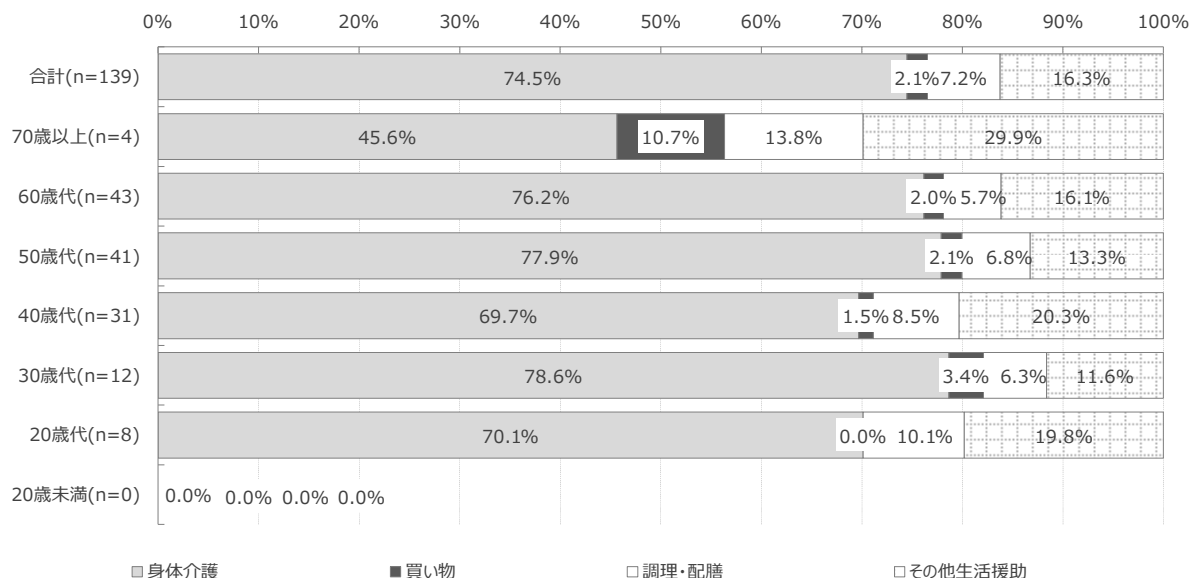
予防給付・総合事業における訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳についてみると、合計では「その他生活援助」が61.1%と最も高く、次いで「買い物」が21.6%、「身体介護」が11.2%となっています。サービス種別にみると、【小多機・看多機・定期巡回】では合計と比べて、「調理・配膳」が19.4%と高く、「身体介護」(5.4%)、「買い物」(12.9%)が低くなっています。



※総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳(介護給付)

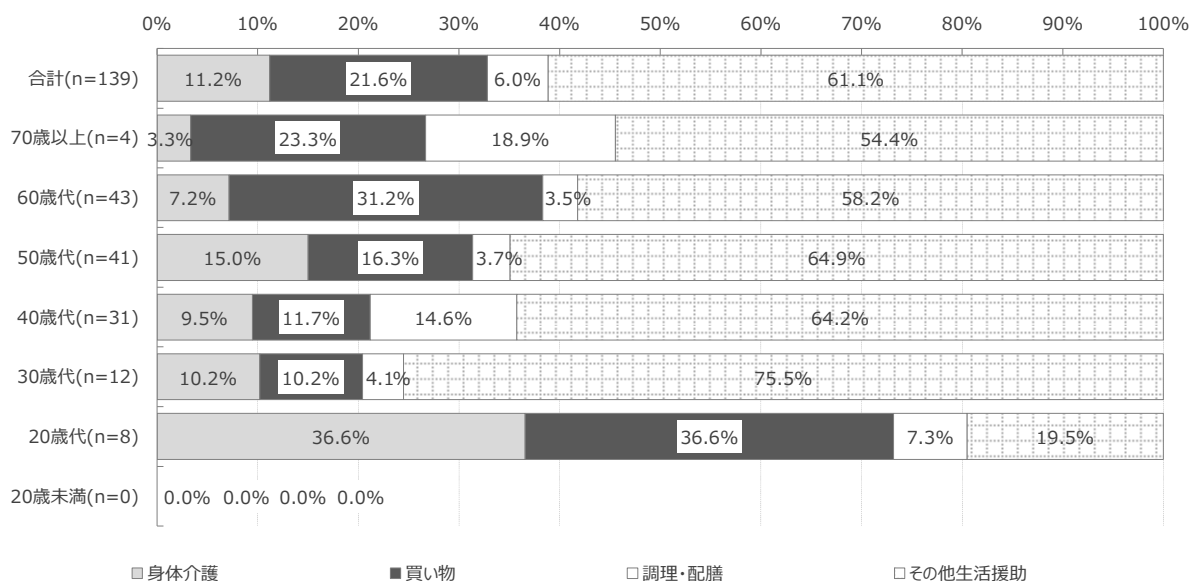
介護給付における訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳についてみると、【70歳以上】以外の層では合計と大きな違いはみられません。【70歳以上】では合計と比べて、「身体介護」が45.6%と低く、一方「その他の生活援助」が29.9%と高くなっています。



※総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳(予防給付・総合事業)

予防給付・総合事業における訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳についてみると、合計と比べて、【30歳代】【40歳代】で「買い物」がそれぞれ10.2%と11.7%で低く、【70歳以上】では【調理・配膳】が18.9%と高くなっています。

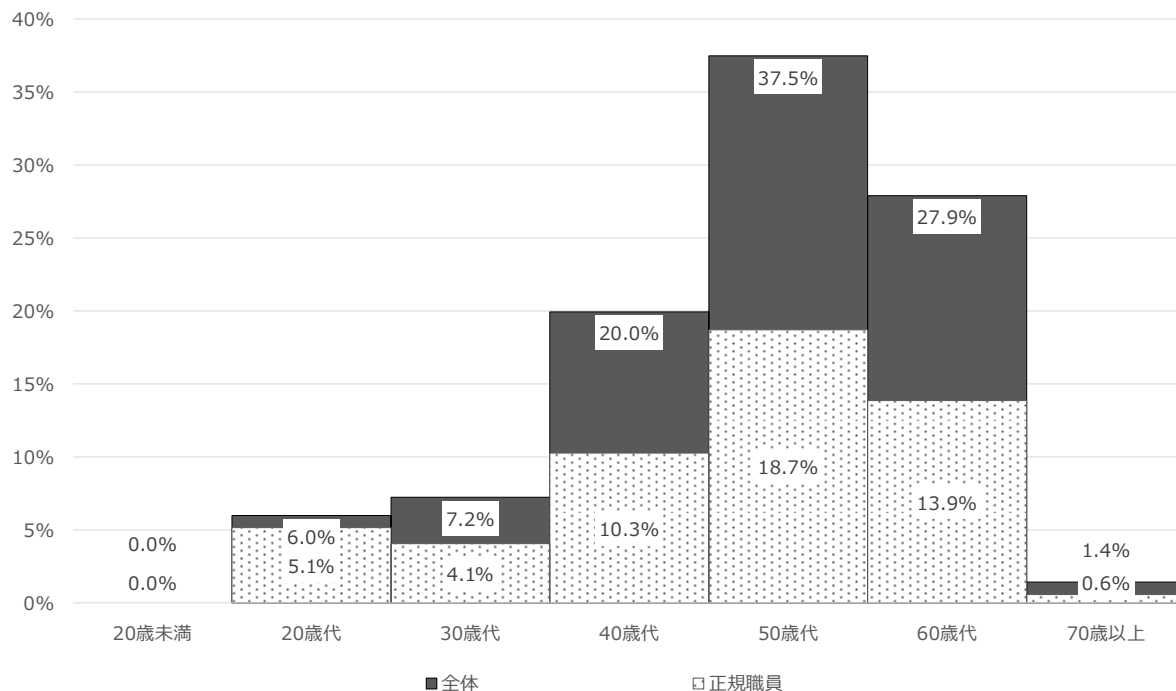


※総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

8. 訪問介護の提供時間について

職員の年齢別の訪問介護提供時間(身体介護)

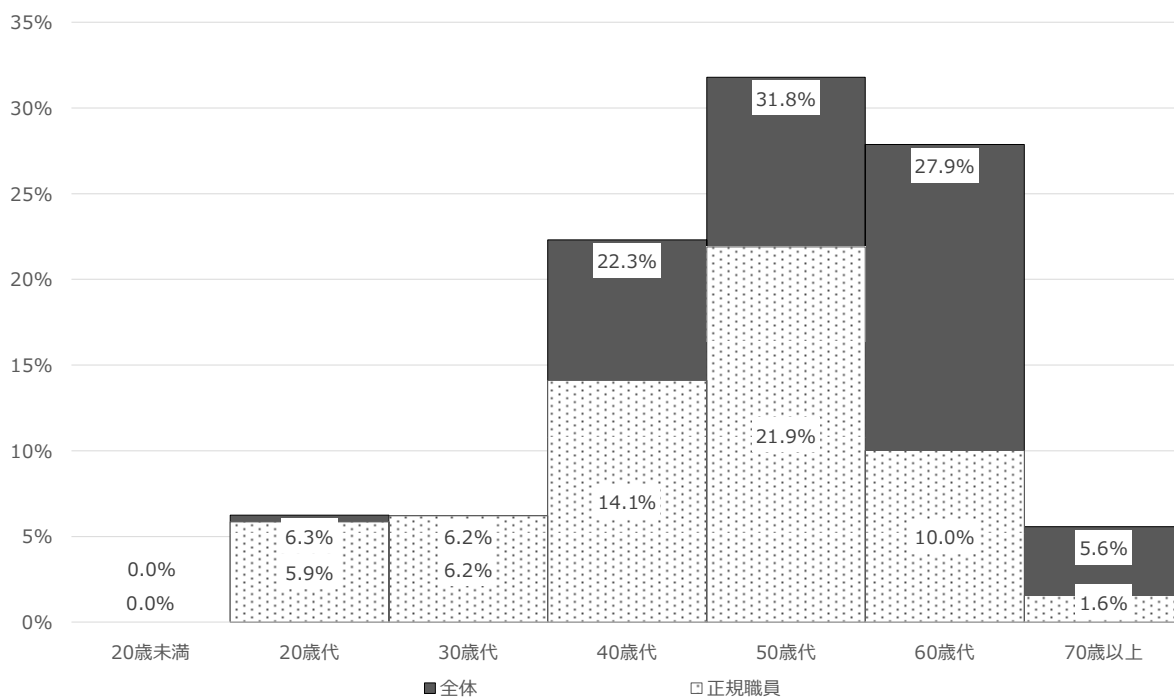
身体介護における職員の年齢別の訪問介護提供時間についてみると、「50 歳代」が 37.5%で最も高く、次いで「60 歳代」が 27.9%、「40 歳代」が 20.0%となっています。



※全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

職員の年齢別の訪問介護提供時間(生活援助)

生活援助における職員の年齢別の訪問介護提供時間についてみると、「50 歳代」が 31.8%で最も高く、次いで「60 歳代」が 27.9%、「40 歳代」が 22.3%となっています。

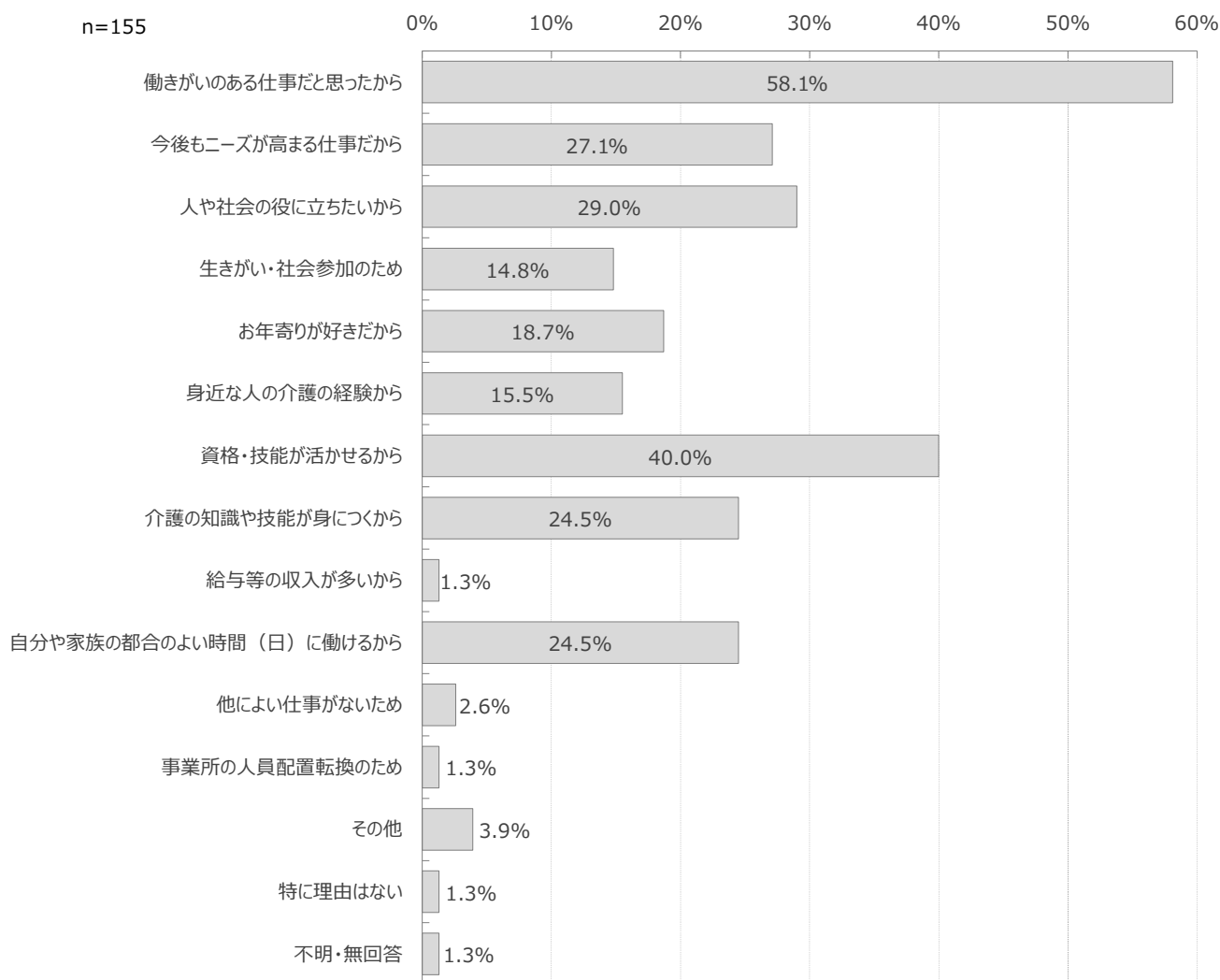


※全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

9. 現在の仕事について(訪問系・その他職員調査)

現在の仕事を選んだ理由(〇はいくつでも)

現在の仕事を選んだ理由についてみると、「働きがいのある仕事だと思ったから」が58.1%と最も高く、次いで「資格・技能が活かせるから」が40.0%、「人や社会の役に立ちたいから」が29.0%となっています。



業務を行うにあたり、困っていること(自由記載)

自由記載を分類化すると、「人員不足」に関する意見が 10 件、「自分自身の体力について」「利用者への対応」に関する意見がともに 8 件となっています。

内容	件数	内容	件数
人員不足	10	情報共有	2
自分自身の体力について	8	介護技術・知識の不足	2
利用者への対応	8	待遇改善	2
人間関係	5	その他	13
業務が時間内に終わらない	4		

内容	自由回答
人員不足 (10件)	人員の不足⇒日勤と夜勤の両方できる職員が少ない。
	人材をもっと増やしていきたい。高齢のヘルパーもあり、次の世代のヘルパーを増やしていく必要あり。
	人手不足。
	人手不足。
	人手不足。訪問が続くと、ゆとりがなくなってしまう。職員が増えれば、ゆとりをもってサービスできると思う。
	ヘルパーの高齢化、人材不足、コロナ対応の運営。
	ヘルパーの増員がない。事務的処理が多すぎる。(利用者に対して)ヘルパーを家政婦と思っている。何でもやってくれる(大掃除もしてくれる)と勘違いする利用者が多い。
	夜間など人員が少なかったり、上司が不在な時に急変があった場合のマニュアルがないので、どのように対応したらいいのかわからない。
	介護士の社会的地位が、介護保険制度が始まって23年も経つのにいっこうに良くならない。ハローワークへのテコ入れや外国人実習生の導入など、人手不足へのアプローチだけでは担い手の確保、しかも質の高い人材の確保は非常に困難。
	訪問介護での活躍ヘルパーは50代～60代がメインであり、若手の人員不足の為育成が難しい。提出書類に時間を要します。
自分自身の 体力について (8件)	以前ほど自分の思うように体や頭がついていかない事。
	身体の不調が多く、出来ない介護もあり、他の職員にお願いすることもあり、迷惑をかけているのではと思う。タブレットを使った記録が増え、苦手なので覚えられずに苦労している。
	体への負担が大きい。
	身体的に痛い所(腰など)がありつらい時がある。
	身体への負担が大きい。腰痛が悪化した。
	疲れやすくなった。ストレスがたまりやすくなった。発散の機会が減った。感染症対策等により、人とのかわりか減り連携がとりにくい。
	夜間呼び出しがあると、生活が乱れてくること。老化がすすみ、目が弱くなり、運転が徐々にづらくなっていくこと。周りの職員が諸々の理由で退職が多いこと。
劣悪な住宅環境の訪問先が多く室内の冷暖房の空調が整備されておらず夏の酷暑は体力を消耗し冬は極寒の中での介護を行うのが体への負担が大きい。	

内容	自由回答
利用者への対応 (8件)	支援時、声かけに対し、拒否されたり、機嫌をそこねたときなどの対応のしかた。
	利用者さんから、介護保険では出来ない事を頼まれ、出来ない事を説明してもなかなか理解が得られない。
	基本的に、訪問先からいただいた物は、断りにくく、持ち帰りたくない。
	いつも通り変わらぬ支援を行なっても、ご利用様のその日の気分でやり方等違う場合が多くあります。
	食欲のない利用者さんに対しての食糧購入、調理に苦慮している。好みを伺い購入しても食べられず廃棄するのが忍びない。
	利用者様の体格に応じた入浴介助。
	人員が多い日は良いが、少ない日は利用者1人にかかる時間が少なくなり、ケアが雑になってしまうのではないかと不安がある。
	1人で任される時間帯に何かあったらどうしようと不安に感じることもある。
人間関係 (5件)	上司との人間関係。
	上司やスタッフや利用者とのコミュニケーションをとることが苦手なので困っている。
	人間関係(さまざまな年代の人と関わっていくので)。利用者からの暴力、暴言。
	人間関係。
	人間関係。
業務が時間内に 終わらない (4件)	業務が多すぎて時間内に終わらない。
	業務時間内に仕事が終わらない。
	経験不足もあり、時間内に終わらない時がある。
	状況によっては時間内に終われず、急いでしまう。防護服を着用しても感染を防いでいるか心配。
情報共有 (2件)	パートのため申し送りが聞けない。利用者様の状態や、必要事項等がカナミックでしかわからないため、仕事が終了時に知る事が多い。
	介護者とサ責の連絡内容でどの程度までが必要な報告か迷う。

内容	自由回答
介護技術・知識の不足 (2件)	<p>知識が足りない。ケアが合っているか分からない時がある。</p> <p>業務のマネジメントが上手くいかない。シフト作成時、いかに公正に仕事の割り振りが出来るか難しい。より良い職員関係の人間関係を保持することが難しい。</p>
待遇改善 (2件)	<p>休憩室がない為、仕事と休憩の区別がない。</p> <p>賃金up</p>
その他 (13件)	<p>身体より生活支援の方が仕事のきつい。ヘルパーを家政婦と思っている利用者や家族が多いと感じる。</p> <p>車での送迎。ご利用者さんの送りや迎え、受診や買い物等、車を利用する際、年齢のこともリスクを感じる。専門のドライバーがいると良いと思っている。</p> <p>感染症が広がった時に、近くで利用者さんと接するために感染をさせないために、自分自身が感染しない様に日頃から気を付けなければならない、感染予防も大変で気を使う。</p> <p>ビニール手袋が破れやすいため、医療用のようなニトリルグローブを清掃時やオムツ交換時に使用したい。しかし、ニトリルグローブは単価が高いため事業所ではビニール手袋(プラスチックグローブ)しか準備できないとのこと。</p> <p>訪問(在宅)の業務は楽しい(やりがいがある、利用者ヘルパーが1対1で向き合える。ゆとりがある)が、実働の時間と空きの時間、移動時間等の拘束時間が自分の思っていた働き方と違いがあり、いつも考えさせられる。</p> <p>訪問したあと、指示を見落とすことがある。今後、気をつけたい。</p> <p>まだ入社し、日数がたっていない為、仲良くしている人も居ないので、個人の連絡先はゼロで不安が一杯です。</p> <p>今の職場に再就職させていただき、間も無い為、今現在はありません。</p> <p>特にありません。</p> <p>特にありません。</p> <p>特にありません。</p> <p>特にありません。</p> <p>特になし</p>

今後、業務の質の向上のため、必要だと思うこと(自由記載)

自由記載を分類化すると、「介護技術・知識の向上」に関する意見が 15 件、「情報の把握・共有」「待遇改善」に関する意見がともに 6 件となっています。

内容	件数	内容	件数
介護技術・知識の向上	15	利用者とのコミュニケーション	2
情報の把握・共有	6	事務作業のデジタル化	2
待遇改善	6	優先順位の確認	2
マニュアルの作成・徹底	4	その他	8
職員同士のコミュニケーション	4		

内容	自由回答
介護技術・知識の向上 (15件)	介護技術の向上のための研修などに参加する。
	各種研修や、地域の事業所との連携や交流等。
	形だけではない、質の高い研修の開催と参加。介護士の社会的地位の向上(自分の仕事が社会からもあこがられるものであること)
	体への負担が少なくなるような介護技術、方法を学ぶ機会。
	技能、知識を学ぶ。
	研修などに参加して技術を向上させる。
	研修などの学ぶ機会。介護力を上げるためにも個人の意識改革。
	研修の機会があるとよい(コロナ禍でむずかしいが・・・)
	最近の介護技術について学習すること。(介護福祉士を修得した時の知識との違いがある)
	自社の研修や処遇についての考え方はとても良いと思う。同じ介護の職種でも事業所が変わると、考え方も様々である。同じ地域はある程度、方向性が同じであって良いのでは？他の事業所との研修や学びがあるとよりよい。
	他事業所との交流、研修を受けるようにし常に学ぶようにすることが必要だと思う。
	認知症対応の知識を基礎的なことだけでなく、心理カウンセラー的なことを修得するべきだと痛感する。
	認知症に対する研修の実施。人員の増員。
	観察力、判断力を身につけていきたい。経験を積み重ねていきたい。
日々、勉強が必要。ストレスがたまらないよう、毎日、楽しい時間を作りリフレッシュすること。	

内容	自由回答
情報の把握・共有 (6件)	ケアチームの連絡、報告、相談が必要と思われます。コロナ禍でもメールでもっと密であるといいのではと思います。
	現在もミーティング、業務記録で利用者さんの状態は把握することができるが、今後も常にヘルパー同士の情報交換をし、ご家族からのご意向等も共有して業務に携わりたいと思う。
	今後も情報提供を怠らず利用者様にとって安心してサービスを受けてもらえるよう努めたいと思います。
	職員間での情報の共有。
	ひとりの方に何人かで支援している場合の情報交換。
	情報の把握とそれを正確に実践できること。
待遇改善 (6件)	給与等の収入を上げて人材を増やす。
	職務に見合う賃金アップ
	介護職員の給与等待遇の改善。人手不足のため、時間におわれるので、じっくり利用者に向き合えない。人手不足を解消すること。
	生活支援も身体介護と同様に扱ってほしい。単位数を生活支援も上げてほしい。45分以上は同じ単位数見直してほしい。支援した分だけの時間は単位数をあげられるようにしてほしい。
	介護者が心のゆとりをもって利用者の方々と接することができるのと良いと思っている。そのためには、業務以外に負っている仕事の量が減ると良いと思う。
	余裕のある人員と休みの確保。
マニュアルの 作成・徹底 (4件)	マニュアル、ルールを守る。分からないこと・困ったことはすぐに相談する、話し合う。
	マニュアルの作成。疑問があればすぐに上司に相談すること。
	仕事は見て体験して覚えるかもしれませんが簡単なマニュアル(紙ベース)であれば良いかも。皆忙しく不可能は承知ですが、常に学習の場があると良いと思います。
	取り決めた事かルールが守られているか定期的に確認する等。
職員同士の コミュニケーション (4件)	職員同士のコミュニケーションはとても必要だと思います。報連相。利用者様の事を皆が把握できる。業務が円滑に進む。
	スタッフ同士のコミュニケーションが良く取れている事。
	分からないことがあれば、自分だけで解決しようとせず、他の職員に聞くなどして苦手な業務に対する苦手意識をなくす。
	会社の役割、考え方、知識や技術を繰り返し伝え続ける事。視点をそろえること。

内容	自由回答
利用者とのコミュニケーション (2件)	コミュニケーション能力の向上。介護される人の立場になって介護する。
	訪問時、いろんな家庭があると思うので、そんな経験や対応のしかたなど、お話しを聞く事が出来ると良いと思います。
事務作業のデジタル化 (2件)	書き物(転記など)が多い為デジタル化してほしい。
	誰でもかんたんに使えるシステムの導入。現在手書きすることが多く転記しなければならないことが多々ある。
優先順位の確認 (2件)	優先順位の再確認。
	人相手の業務であるため、時間にとらわれずその時の状態状況のみきわめ、その応じた優先順位を決め、業務を行う。
その他 (8件)	利用者の意思決定で根拠に基づいた介護。他職種との連携。
	冬季・夜間の運転がこわい、自信がない。
	夜間は別として日中、毎日医療行為ができる看護師の配置ができると良い。
	障害がある方への介護の取り組み(特に精神障害の方が増えている)。
	ヘルパーさんの減少なのか、不足している現状で新規を受け入れるに当たって体制を作る事は必要だと思うが最近の利用者の傾向が朝だったり夜だったりいちばんヘルパー薄の時間帯の希望も多くなってきている。問7にも言える事でもある。
	ヘルパーのそれぞれに持っている適性を生かし利用者に合わせられるヘルパーの配置。ヘルパーの増員。
	要点をまとめ、記入し、他の人にわかりやすく、伝わる文章力を身につける。御利用者様に対しても、傾聴、ご本人様が何をまとめ、何を伝えたいのかを読みとる事。
特になし	