

2020年度町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査 単純集計結果報告書

1. 調査の目的

本調査は、近年続いている町田市内介護保険事業所における介護職員の不足状況の実態を把握することで、今後の町田市における介護職員の確保に向けた施策の基礎資料を得ること、及び町田市の計画策定に活用することを目的とした。

2. 調査対象及び回答率

2020年8月31日現在、町田市内で介護職員及び訪問介護員を雇用している介護保険事業所330事業所とした。全体の回答率は、49.4%であった。(表1)

3. 調査期間

2020年9月15日～2020年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2020年9月30日とし、本調査における2020年度とは、2019年10月1日から2020年9月30日までとした。

5. 調査機関

〒195-0074 東京都町田市山崎町 2055-2 C-111

一般社団法人町田市介護サービスネットワーク

町田市介護人材開発センター

電話：042-851-9578 FAX：042-851-9579



一般社団法人町田市介護サービスネットワーク

町田市介護人材開発センター

本調査は、町田市介護人材開発事業補助を受けて実施しました。

目 次

I	概要	3
II	総括	13
III	図・表	17
	1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	17
	2. 事業所を運営する法人の種類（図1）	18
	3. 事業所の事業開始経過年数（図2）	18
	4. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	19
	5. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	19
	6. 事業所職員の年齢構成（表3）	20
	7. 事業所の過去1年間の採用者数（表4）	20
	8. 事業所の1年間の離職者数（表5）	21
	9. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）	21
	10. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の退職者数（表7）	22
	11. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率（表8）	23
	12. 過去1年間に離職した職員の離職理由（表9）	24
	13. 3職種（訪問介護員・介護職員・看護職員）別過不足状況（図4）	26
	14. 3種別の過不足状況（無回答を除いた事業所）（表10）	26
	15. 3職種別の採用難易状況（図5）	27
	16. 3職種別の採用難易状況（無回答を除いた事業所）（表11）	27
	17. 採用困難の原因（図6）	28
	18. 採用困難の原因（昨年度比較）（表12）	29
	19. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）	30
	20. 訪問介護員、介護職員の募集方法（図8）	31
	21. 介護職員確保のための方策（図9）	32
	22. 新規雇用拡大のための今後の方策（図10）	33
	23. 外国人介護職員の雇用状況（図11）	34
	24. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表13）	34
	25. 雇用されている外国人の出身国（表14）	35
	26. 今後の外国人介護職員雇用の意向（図12）	35
	27. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図13）	36
	28. 研修に参加させた効果（図14）	36
	29. 研修に参加させていない理由（図15）	37
	30. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図16）	38
	31. 受講しやすい研修形態（図17）	39
	32. 受講しやすい時間帯／集合型研修（図18）	40
	33. 受講しやすい時間帯／オンライン研修（図19）	41
	34. 受講しやすい時間帯／出張型研修（図20）	41
	35. 町田市介護人材バンクの知名度（図21）	42

36. 町田市介護人材バンクの利用（登録）状況（図 2 2）	-----	42
37. 町田市介護人材バンクの今後の利用意向（図 2 3）	-----	43
38. 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用意向（図 2 4）	-----	43
39. 新型コロナの影響 / 1. 収入の減少等経営状況の悪化（図 2 5）	-----	44
40. 新型コロナの影響 / 2. 利用控え（図 2 6）	-----	44
41. 新型コロナの影響 / 3. マスク等衛生・防護用品の不足（図 2 7）	-----	45
42. 新型コロナの影響 / 4. 感染リスク回避による職員の退職（図 2 8）	-----	45
43. 新型コロナの影響 / 5. 職員を休ませた場合の勤務調整（図 2 9）	-----	46
44. 新型コロナの影響 / 6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成（図 3 0）	---	46
45. 新型コロナの影響 / 7. 利用者の ADL や認知機能の低下（図 3 1）	-----	47
46. 新型コロナの影響 / 8. 利用控え等による職員の計画的休業（図 3 2）	---	47
47. 新型コロナの影響 / 9. 子供の学校が休校等による職員の休業（図 3 3）	---	48
48. 新型コロナの影響 / 10. その他（図 3 4）	-----	48
49. 今後の新型コロナ対策にとって重要な要素（図 3 5）	-----	49
50. 無償・有償ボランティアの活用状況（図 3 6）	-----	50
51. 無償ボランティアの主な活動内容（図 3 7）	-----	50
52. 有償ボランティアの主な活動内容（図 3 8）	-----	51
53. その他のご意見	-----	52

I 概要

1. 介護職員等の雇用形態（表2）

- (1) 訪問介護員では、正規職員が17.2%（前年度19.8%）、非常勤職員が82.8%（前年度80.2%）であった。少し常勤率が下がっていた。
- (2) 介護職員では、正規職員が48.9%（前年度47.4%）、非常勤職員が51.1%（前年度52.6%）であった。少し常勤率が上がっていた。
- (3) 看護職員では、正規職員が35.7%（前年度55.0%）、非常勤職員が64.3%（前年度45.0%）であった。常勤率が下がり、非常勤率が上がり、前年度と逆となっていた。

2. 事業所職員の年齢構成（表3）

- (1) 正規職員では、30歳以上50歳未満が51.4%、50歳以上60歳未満が23.6%であった。60歳以上が9.0%であった。
- (2) 非正規職員では、40歳以上60歳未満が44.5%、60歳以上70歳未満が23.9%、70歳以上が18.6%であった。60歳以上が42.5%であった。

3. 過去1年間の採用率（表4）

- (1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では15.8%（前年度12.2%）、非正規職員では9.3%（前年度9.7%）となり、正規職員では採用率が上がっているが、非正規職員では下がっていた。
- (2) 介護職員の採用率は、正規職員では14.3%（前年度24.2%）、非正規職員では23.0%（前年度31.6%）となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。前年度比で介護職員の採用が減少傾向にあった。
- (3) 看護職員の採用率は、正規職員では25.5%（前年度30.1%）、非正規職員では25.0%（前年度29.7%）となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。前年度比で看護職員の採用が減少傾向にあった。

4. 過去1年間の離職率（表5）

- (1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では13.1%（前年度11.4%）、非正規職員では11.5%（前年度11.6%）となり、前年度比で正規職員の離職率が上がっていた。
- (2) 介護職員の離職率は、正規職員では11.4%（前年度15.6%）、非正規職員では18.8%（前年度22.1%）となり、正規職員、非正規職員共に離職率が下がっていた。
- (3) 看護職員の離職率は、正規職員では24.1%（前年度32.1%）、非正規職員では19.3%（前年度19.2%）となり、前年度比で正規職員の離職率が下がり、非正規職員がほぼ横ばいであった。

5. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）

- (1) 訪問介護員では、正規職員は採用数に対して82.3%（前年度92.9%）が離職しており、17.2%の増となっていた。非正規職員では、採用数より離職数が上回りマイナス23.6%（前年度△19.1%）となった。前年度に続き登録ヘルパーの減少傾向が見られ

た。

- (2) 介護職員では、正規職員は採用数に対して 79.5% (前年度 64.4%) が離職しており、20.5% (前年度 35.6%) 増となった。非正規職員は 81.4% (前年度 70.1%) が離職しており、18.6% (前年度 29.9%) 増となった。前年度より、増加率が下がっていた。
- (3) 看護職員では、正規職員は採用数に対して 99.4% (前年度 106.3%) が離職しており、5.6% の増となった。非正規職員は 77.0% (前年度 64.6%) が離職しており、23.0% (前年度 35.4%) 増となった。正規職員の増加率が上がり、非正規職員が下がっていた。
- (4) 増減率を定着率と読み替えた場合、訪問介護員・正規職員は 17.2% (前年度 7.1%)、介護職員・正規職員が 20.5% (前年度 35.6%)、看護職員・正規職員 5.6% (前年度△6.4%) となった。

6. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数 (表7)

- (1) 訪問介護員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 20.7% (前年度 35.7%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 25.0% (前年度 38.5%) であった。非正規職員では 13.9% (前年度 23.6%) で、離職者数に対して 11.2% (昨年度 19.8%) であった。
- (2) 介護職員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 18.1% (前年度 23.5%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 22.7% (前年度 36.5%) であった。非正規職員は 28.8% (昨年度 28.6%) で、離職者数に対して 35.4% (前年度 40.8%) であった。
- (3) 看護職員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 27.8% (前年度 25.5%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 29.4% (前年度 24.0%) であった。非正規職員は 29.5% (前年度 20.7%) で、離職者数に対して 38.3% (前年度 32.1%) であった。

7. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率 (表8)

- (1) 訪問介護員については、正規職員では研修参加有の離職率 14.6% (前年度 9.3%)、研修参加無の離職率 11.5% (前年度 13.2%)、非正規職員では研修参加有の離職率 12.4% (前年度 11.2%)、研修参加無の離職率 10.5% (前年度 12.3%)、両方で研修参加有の離職率 13.6% (前年度 10.9%)、研修参加無の離職率 10.7% (前年度 12.6%) だった。研修に参加している正規職員、非正規職員共に離職率が高くなっていた。
- (2) 介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 8.5% (前年度 14.6%)、研修参加無の離職率 13.3% (前年度 17.1%)、非正規職員では研修参加有の離職率 15.2% (前年度 22.6%)、研修参加無の離職率 23.2% (前年度 22.1%) であった。両方で研修参加有の離職率 12.1% (前年度 18.9%)、研修参加無の離職率 17.9% (前年度 19.4%) だった。研修に参加している正規職員の離職率が低かった。非正規職員でも研修参加している者の離職率は低くなっていた。非正規職員への研修の機会を増やすことが、離職防止につながる一つの要素と考えられる。
- (3) 看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 16.3% (前年度 20.2%)、研修参加無の離職率 26.1% (前年度 10.7%)、非正規職員では研修参加有の離職率

15.0%（前年度 22.0%）、研修参加無の離職率 24.1%（前年度 17.6%）、両方で研修参加有の離職率 15.1%（前年度 21.4%）、研修参加無の離職率 23.8%（前年度 13.1%）だった。研修に参加している正規職員、非正規職員の両方共に、研修に参加していない職員の離職率が低く、研修に参加していない職員の離職率が高かった。

- (4) 介護職員と看護職員では、研修に参加している職員の離職率が低くでている。研修の参加機会が設けられていることが、働きやすい職場環境につながっていると考えられる。訪問介護の正規職員、非正規職員共に研修に参加している職員の離職率が高くなっているのは、研修参加以外の要因が考えられる。

8. 過去 1 年間に離職した職員の退職理由（表 9）

- (1) 訪問介護員の離職理由は、1 位が「その他」42.2%（前年度 40.0%）、2 位が「病気で続けられなくなったため」14.7%（前年度 13.5%）、3 位が「仕事がきつく辛くなったため」12.9%（前年度 7.4%）、4 位が「他に良い仕事・職場があったため」10.3%（前年度 19.6% 3 位）、5 位が「希望に沿った仕事ができないため」5.2%（前年度 6.8%）であった。前年度では「他に良い仕事・職場があったため」が上位にあったが、今年度は「病気で続けられなくなったため」、「仕事がきつく辛くなったため」が上位に入ってきた。病気と仕事が辛いで 27.6%あり、心身の健康の問題が離職につながると言える。
- (2) 介護職員の離職理由は、1 位が「その他」28.5%（前年度 31.1%）、2 位が「他に良い仕事・職場があったため」16.9%（前年度 9.7%）、3 位が「職場の人間関係に問題があった」11.3%（前年度 10.1%）、4 位が「病気で続けられなくなったため」9.2%（前年度 9.9%）。5 位が「仕事がきつく辛くなったため」7.9%（昨年度 9.1%）であった。職場の人間関係と病気や仕事が辛い上位に入ってきた。また、「収入が少ない」が 5.5%（前年度 8.9%）と下がっている。職場での人間関係が、職場定着と働きやすい職場環境の重要な要素と言える。
- (3) 看護職員の離職理由は、1 位が「その他」34.7%（前年度 32.1%）、2 位が「他に良い仕事・職場があったため」15.8%（前年度 17.9%）、3 位が「病気で続けられなくなったため」9.5%（前年度 6.5%）、同率 3 位が「希望に沿った仕事ができないため」9.5%（前年度 11.3% 8 位）、「職場の人間関係に問題があった」9.5%（前年度 8.5%）であった。病気で続けられなくなったが増加しており、自分の希望に沿わない仕事と感じ、人間関係のストレスを感じると、病気や健康の不調等が発端で離職につながると考えられる。
- (4) その他の退職理由としては、新型コロナに起因する退職が多かった。ダブルワークが出来なくなった、配偶者の病気や介護、高齢による体力の限界、資格取得のため等があった。

9. 事業所での従業員の職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所の場合）

（図 4、表 10）

- (1) 訪問介護員については、大いに不足 37.8%（前年度 41.0%）、やや不足 53.3%（前年度 37.7%）、満たしているが 8.9%（前年度 21.32%）であった。91.1%（前年度 78.7%）が不足状況にあった。

- (2) 介護職員については、大いに不足 8.0% (前年度 12.6%)、やや不足 33.3% (昨年度 41.5%)、やや満たしている 35.7% (前年度 31.9%)、十分満たしている 23.0% (前年度 14.1%) であった。不足しているが 41.3% (前年度 54.1%) であり、満たしているが 58.7% (前年度 46.0%) であった。前年度より改善傾向が見られた。
- (3) 看護職員については、大いに不足 1.1% (前年度 6.5%)、やや不足 30.1% (前年度 28.0%) と、やや満たしている 33.3% (前年度 29.0%)、十分満たしている 35.5% (前年度 36.6%) であった。不足しているが 31.2% (前年度 34.5%)、満たしているが 68.8% (昨年度 65.6%) となり、満たしているが上回っていた。
- (4) 訪問介護の不足状況の深刻さは変わらないが、介護職員と看護職員では不足状況が改善している傾向にあった。

10. 事業所での採用難易状況 (図5、表11)

- (1) 訪問介護員の採用については、非常に困難 63.4% (前年度 68.1%)、やや困難 31.7% (前年度 31.9%) と、95.1% (前年度 100.0%) が採用困難な状況であった。
- (2) 介護職員の採用については、非常に困難 44.2% (前年度 43.8%)、やや困難 51.9% (前年度 49.3%) と、96.1% (前年度 93.1%) が採用困難な状況であった。
- (3) 看護職員の採用については、非常に困難 34.5% (昨年度 46.9%)、やや困難 58.6% (前年度 40.6%) となり 93.1% (前年度 87.5%) が採用困難な状況であった。
- (4) 3職種ともに、前年度と同様の厳しい採用困難な状況にある。

11. 採用困難の原因 (図6、表12)

- (1) 採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」48.0% (前年度 49.5%)、2位が「その他」42.0% (前年度 32.0%)、3位が同率で「仕事がきつい(身体的・精神的)」34.0% (前年度 37.9%)、「社会的評価が低い」34.0% (前年度 29.1%)、5位が「雇用が不安定」16.0% (前年度 16.5%) であった。
- (2) その他(新型コロナ禍のため、介護の仕事を求める人が少ないため、事業所の場所が不便なため、現場と経営者との認識の違いがあるため、地域密着型デイなので非常勤を求めているが求職者は常勤を希望している場合が多いため、時短の希望が多く事業所の要望と折り合わないため、事業所として積極的に採用活動をしないうため、求人に関費をかけられないため、求人を出しているが全く問い合わせがない、免許(資格)を持っている人が少ない(3件)、登録ヘルパーの希望者がほとんどいない、そもそも労働者が減っているため、重度の対応に自信がない、多くの求人の中にもうもれてしまうため、一般的に正しく職務を理解されていない、長く働いて頂ける方がいない、人件費がかさむため、労働時間が短い、労働条件が少な過ぎて稼げない、他に働く場が多い場所にあるため、(ホームヘルパーの場合)1対1の支援にストレスを感じ直ぐに他の職員に相談できない不安感がある、送迎業務を担う運転ができる人がいない、立地条件(住宅地でない、街中でない)、交通の便が悪い、業界全体の問題、介護の仕事は敬遠されている)
- (3) 2018年度からの3年を比較すると、1位は前年度に引き続き「賃金が低い」であった。2位に「その他」が上がってきて、様々な環境要因を背景に、慢性的な人材不足で、介護の仕事がきつくなっているのに、賃金がそれに見合っていない。介護の仕事

をもっと正しく評価して賃金を上げて欲しいという要求と言える。

1 2. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）

- (1) 定着促進の方策について、1位が「賃金・労働時間等の労働条件」67.5%（前年度69.4%）、2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」63.8%（前年度68.8%）、3位が「非正規職員から正規職員への転換」61.3%（前年度59.4%）、4位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」56.4%（前年度61.8%）、5位が「業務改善や業務省力化等働きやすい職場作り」46.6%（前年度39.4%）、6位が「能力や仕事ぶりの評価」42.9%（前年度38.8%）であった。
- (2) 介護の仕事に人を呼び込むために、第一に賃金を上げることと身分保障として非常勤職員の非正規職員への転換に取り組んでいた。次に、働きやすい職場作りとして、仕事上のコミュニケーションを重要視し、業務改善や業務省力化、能力や仕事ぶりの評価することに取り組んでいた。非常勤職員の常勤化にも取り組んでいた。
- (3) その他（3ヶ月の1度は面談を行っている、他事業所より時間単価を多く出すようにしている、定年をなくしている）

1 3. 現在行っている訪問介護員、介護職員の募集方法（図8）

- (1) 訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」20.9%（前年度22.9%）、2位が「職員・知人」17.2%（前年度15.9%）、3位が「自社ホームページ」16.0%（前年度14.1%）、4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」14.7%（前年度14.7%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」8.6%（前年度7.6%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きいのは、毎年同じである。
- (2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」63.8%（前年度65.9%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」45.4%（前年度46.5%）、3位が「自社ホームページ」40.5%（前年度39.4%）、4位が「職員・知人」34.4%（前年度34.7%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」22.7%（前年度25.9%）と、「民間の職業紹介」22.7%（前年度21.8%）であった。依然とハローワークへの期待が大きく、求人サイトの利用と自社のホームページが大きくなっている。次いで職員や知人の紹介も高くなっている。最後の手段として民間の職業紹介を利用している。
- (3) その他（なし）

1 4. 介護職員確保のための方策（図9）

- (1) 介護職員の確保のために、1位がハローワーク等の公的職業紹介機関が68.1%（前年度6.5%）、2位が有料職業紹介の利用が33.7%（前年度52.9%）、3位が派遣職員の利用が15.3%（前年度21.2%）であった。学生アルバイト5.5%（前年度5.9%）、であった。依然としてハローワーク等の公的職業紹介機関への期待が大きい。

1 5. 新規雇用拡大のための今後の方策（図10）

- (1) 新規雇用拡大のための今後の方策については、1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」52.8%（前年度51.2%）、2位が「WEBなど情報サイトを積極的に活用する」47.9%（前年度54.7%）、3位が「ワークライフバランス」30.1%（前年度

- 30.0%)、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」27.6%（前年度28.2%）、5位が「資格取得等に必要受講料等の奨学金制度を設ける」23.9%（前年度31.8%）であった。
- (2) 新規雇用拡大の方策として、前年度は1位がWEBなど求人情報サイトの利用であったが、今年度は自社のホームページを活用となっていた。若者や広く募集できるようにホームページを求人仕様の改定に力を入れていることがうかがえる。
- (3) 3位に「ワークライフバランス」等働きやすい職場環境の改善への取り組みが上がっていた。
- (4) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用も大事な選択肢となっている。
- (5) その他（本社が対応している、外国人雇用、社内異動、福祉団体に限らない場所で機会を捉えて募集していることを伝えている、もっとハローワークを活用する、技能実習生の受け入れ）

16. 外国人介護職員の雇用状況と外国人の在留資格等（図11、表13、表14、図12）

- (1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」18.4%（前年度14.1%）、「雇用していない」80.4%（前年度85.3%）であった。前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が微増している。
- (2) 外国人の在留資格等では、正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」28.6%（前年度38.1%）、「EPA（経済連携協定）に基づく者」28.6%（前年度19.0%）、「介護技能実習制度に基づく者」が38.1%（前年度19.0%）であった。介護技能実習生が増加していた。非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」40.5%（前年度51.6%）、「留学生」16.6%（前年度35.5%）、「介護技能実習制度に基づく者」が35.7%（前年度6.5%）であった。介護技能実習生が増加していた。全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が36.5%（前年度46.2%）と前年度より減少し、介護技能実習生が増加していた。また、非常勤職員では、留学生が減少していた。新型コロナ禍の影響が考えられる。その他（在留資格「介護」、日本在住のビザ取得者）
- (3) 出身国では、「中国」が31.2%、「フィリピン」26.6%、「ベトナム」18.8%であった。中国が横ばいで、ベトナムが増加していた。その他が15.6%と増加し、出身国は広がっていた。毎年、外国人介護職員の雇用は増加している。その他（インド、ネパール、ロシア、ペルー）
- (4) 今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」35.9%（前年度47.6%）、「今のところ雇用の意向はない」50.4%（前年度33.1%）、「雇用に向けて具体的に着手している」8.4%（前年度13.1%）、「雇用に向けて検討を始めた」0.8%（前年度2.8%）であった。前年度と比較して、「条件によっては雇用したい」が減少し、「今のところ雇用の意向はない」が増加していた。外国人介護職員の雇用に慎重になったのか、未だに条件が厳しいのか検討が必要である。

17. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況・効果等（図13、図14、図15）

- (1) 町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、「参加させている」41.1%（前年度51.87%）、「参加させていない」55.8%（前年度45.3%）であった。前年度より参加傾向が下がっていた。新型コロナ禍でリモートになったところが考えら

れる。

- (2) 研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」82.1%（前年度 72.7%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」61.2%（前年度 52.3%）、「利用者満足につながった」23.9%（前年度 12.5%）であった。参加に対して職員の質の向上、他施設職員とのネットワークに効果の実感は高くなっていた。その他（不安の解消、同業者同士の共有）
- (3) 参加させていない理由について、「参加させる人員に余裕がない」69.2%（前年度 76.6%）が一番多かった。2位が「その他」19.8%（前年度 16.9%）、3位「自事業所の研修で充分」13.2%（前年度 7.8%）、4位が「研修内容が分からない」8.8%（前年度 13.0%）と同率で「研修会場が遠い」8.8%（前年度 14.3%）であった。事業所や職員に、研修に出す余裕がなくなっているのは、経年続いている。その他（研修参加の必要性を理解して頂くことができないため、研修の案内が回ってこないため、新型コロナウイルス感染症対策のため、自粛しているため、出張訪問研修を希望するが少人数では頼みづらい、案内は出しているが参加を任意としている、希望者は募るが強く促してはいない、参加できる機会がない、日時が合わない、スケジュールの都合がつかない）

18. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図16）

- (1) 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修内容は、「高齢者の身体的・精神的疾患」47.9%、法令遵守 46.6%、「マナー接遇・コミュニケーション」42.9%、基礎介護技術 40.5%が上位であった。新任職員から中堅職員に至るまで、以上の4項目は介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズの高さが確認された。
- (2) その他（相談員研修、送迎担当者向けの運転技術向上の実技講習会、各種セラピー、レクレーション、マッサージ、障がい者ヘルパー研修、フィジカルアセスメント研修、民法や労働法、介護理論、コロナ等感染防止の研修）

19. 受講しやすい研修形態（図17）

- (1) 新型コロナ禍という状況において、職員が受講しやすい研修形態では、「市内会場での集合型研修」72.4%、「オンライン」74.2%、「講師が赴く出張型研修」63.2%、（YouTube等での動画視聴研修）42.9%であった。改めて集合型研修への希望の高さが伺える。しかしオンライン研修と出張訪問研修へのニーズの高さも伺えた。事業所内で、研修時間をどのように確保するのが課題となる。

20. 受講しやすい時間帯

(1) 集合型研修（図18）

- ①市内の会場での集合型研修で受講しやすい時間帯については、1位は「平日の夕方（夜間）」66.1%、2位は「平日の日中」34.7%であった。平日の夕方（夜間）とは、おそらく主要な業務が終わった後、もしくは勤務が終わった後と考えられる。平日の日中とは、勤務時間の中に研修時間を確保することが出来る場合と考えられる。
- ②土曜・日曜・祭日の日中や夜間の希望もあるのは、通常業務に影響が少ないというこ

とが考えられる。勤務時間に研修を組める事業所と組めない事業所があり、出来るだけ業務に支障のでない時間帯ということと考えられる。その他（月曜日の午後の時間は余裕がある）

（２）オンライン研修（図１９）

①オンライン研修の場合に受講しやすい時間帯については、１位が「平日の夕方（夜間）」70.9%、２位が「平日の日中」26.2%であった。傾向は前項の集合研修とほぼ同じであった。

（３）出張型研修（図２０）

①講師が事業所に赴く出張研修で受講しやすい時間帯では、１位が「平日の夕方（夜間）」66.1%、２位が「平日の日中」38.8%であった。傾向は、集合型、オンライン型と同様であった。事業所内集合型なので、業務との関係で研修時間を設けられるかどうかは鍵となっている。

２１．町田市介護人材バンクの知名度と利用状況等（図21、図22、図23、図24）

- （１）町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」70.6%（前年度 66.5%）、「知らない」27.0%（前年度 31.8%）であった。認知度は高まっている。
- （２）町田市介護人材バンクの利用（登録）状況について、「利用している」33.0%（前年度 15.9%）、「利用していない」61.7%（前年度 80.53%）であった。利用や登録状況は、増加している。
- （３）町田市介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」27.3%（前年度 35.2%）、「利用を考えていない」63.6%（前年度 61.1%）であった。利用意向が下がっていた。
- （４）町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、「利用したい」42.9%、「利用は考えていない」49.7%であった。約半数弱の事業所が、利用したいと考えていることは望みである。

２２．新型コロナの影響（図２５～図３４）

（１）収入の減少等経営状況の悪化（図２５）

新型コロナによる経営状況の悪化について、「影響あり」57.1%、「どちらともいえない」27.6%、「影響なし」12.3%であった。

（２）利用控え（図２６）

新型コロナの影響による利用控えについて、「影響あり」66.3%、「どちらともいえない」15.3%、「影響なし」13.5%であった。

（３）マスク等衛生・防護用品の不足（図２７）

新型コロナの影響によるマスク等衛生・防護用品の不足について、「影響あり」68.1%、「どちらともいえない」15.3%、「影響なし」9.8%であった。

（４）感染リスク回避による職員の退職（図２８）

新型コロナの影響による職員の退職について、「影響あり」14.1%、「どちらともいえない」19.0%、「影響なし」57.1%であった。

（５）職員を休ませた場合の勤務調整（図２９）

新型コロナの影響による発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整について、「影響あり」57.1%、「どちらともいえない」16.6%、「影響なし」17.8%であった。

(6) 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成 (図30)

新型コロナの影響による疑いや陽性者が出た場合の勤務編成について、「影響あり」52.8%、「どちらともいえない」13.5%、「影響なし」25.2%であった。

(7) 利用者のADLや認知機能の低下 (図31)

新型コロナの影響による利用者のADLや認知機能の低下について、「影響あり」53.4%、「どちらともいえない」25.8%、「影響なし」12.3%であった。

(8) 利用控え等による職員の計画的休業 (図32)

新型コロナの影響による利用控え等による職員の計画的休業について、「影響あり」20.2%、「どちらともいえない」27.0%、「影響なし」42.3%であった。

(9) 子供の学校が休校等による職員の休業 (図33)

新型コロナの影響による子供の学校の休校による職員の休業について、「影響あり」42.3%、「どちらともいえない」19.6%、「影響なし」26.4%であった。

(10) その他 (図34)

新型コロナの影響について「その他」の影響について、「無回答」96.3%、「影響あり」1.8%、「影響なし」1.2%であった。その他(入居希望者の応募が少なくなっている)

2.3. 今後の新型コロナ対策にとって重要な要素 (図35)

- (1) 今後の新型コロナ対策にとって重要な要素について、1位が「感染時の職員の確保」78.5%、2位が「マスク等衛生・防護用品の確保」77.3%、3位が「同一法人内での支援態勢の整備」62.0%、4位が「休業中の財政支援」59.5%、5位が「事業継続計画(BCP)の整備」54.0%、6位が「他法人との互助態勢の整備」31.3%、7位が「市内同業施設との互助態勢の整備」30.1%であった。
- (2) その他(収入減に対する支援、デイ休業中の利用者在宅生活支援パッケージ、風評被害の拡大阻止)

2.4. 無償・有償ボランティアの活用状況 (図36～図38)

(1) 無償・有償ボランティアの活用状況 (図36)

無償・有償ボランティアの活用状況について「無償ボランティアがいる」が48.5%、「有償ボランティアがいる」が4.9%であった。

(2) 無償ボランティアの主な活動内容 (図37)

無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」84.8%、2位が「間接介助(食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等)25.3%、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」24.1%、4位が「直接介助(食事介助、移動介助、入浴・着脱介助等)3.8%であった。その他(レクリエーション活動、傾聴)

(3) 有償ボランティアの主な活動内容 (図38)

有償ボランティアの主な活動内容は、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外

出時の付き添い等」75.0%、2位が「その他」25.0%、3位が同率で、「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）12.5%、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」12.5%であった。「直接介助（食事介助、移動介助、入浴・着脱介助等）は0.0%であった。その他（なし）

Ⅱ 総括

1. 訪問介護員の雇用動向について

- (1) 正規職員の離職率は、前年度比で 1.7% 上がっており、正規職員率では、前年度から続き低下し正規職員の減少傾向にあった。正規職員の採用率では、前年度比で 3.6% 上がっていた。失った正規職員の補充に努力されてきた動きと思われる。正規職員は、主にサービス提供責任者や専門性の高い介護を提供している場合が多く、正規職員の減少は、提供するサービスの質と量の減少につながる。新型コロナ禍の中では、防護服を着てサービス提供に携わるなど、心身ともにストレスの多い職種でもあり、離職動機となっていることも考えられる。事業所の存続にも関わる事態であり、一層厳しい状況になっていることが伺える。
- (2) 非正規職員の離職率は、前年度と 0.1% 下がっていた。非常勤率では、前年度比で 2.6% 上がっていた。非正規職員の変動はなく、正規職員の下がった分、非常勤率が上がったものと考えられる。採用率では 0.4% 下がっていたので、前年度からの減少傾向は改善されているとは言えない。

2. 介護職員の雇用動向について

- (1) 正規職員の離職率は、前年度比で 4.2% 下がっており、正規職員率では前年度比で 1.5% 上がっており、5 割弱になっていた。正規職員の採用率では、前年度比で 9.9% 下がっており、正規職員の確保が困難であることが伺える。
- (2) 非正規職員の離職率は、前年度比で 3.3% 下がっていたが、採用率では 8.6% 下がっていた。前年度よりも採用が困難になっていることが伺える。

3. 年齢構成で正規職員は中年層で非正規職員は中高年層となっている

- (1) 正規職員の 7 割弱が 50 歳未満で、40 以上 60 歳未満が 5 割強であった。60 歳以上は 1 割弱となっていた。非正規職員の 7 割弱が 50 歳以上の中高年層であり、60 歳以上が 4 割強であった。
- (2) 正規職員の中心が中年層で、非正規職員が中高年層となっており、全体的に年齢が高くなっているように感じた。

4. 過去 1 年間の職員の増減について

- (1) 訪問介護員の正規職員では、17.2% 増加していた。非正規職員では、前年度比でマイナス 23.6% となり、前年度に続き減少傾向は止まっていない。
- (2) 介護職員の正規職員では、20.5% 増加となっていたが、前年度比で 15.1% 減少となっており、増加率が下がっていた。それは定着率の減少であり、正規職員の流出が続いていると言える。非正規職員においても、前年度比で 11.3% 減となっており、増加率が下がっていた。介護職員においても、増加していたが増加率が下がっており、定着の難しさが伺える。

5. 採用から1年以内に離職した者が前年度比で減少していた

- (1) 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数を前年度比で見ると、訪問介護員、介護職員、看護職員ともに下がっており、1年以内の離職者が少なくなっていた。新任職員への定着への働きかけが功を奏していることが伺える。
- (2) 但し、過去1年間に離職した者のうち、採用から1年以内の者の離職率を見ると、2割から3割となっており、新任職員の定着の難しさも伺える。

6. 町田市介護人材開発センター研修への参加は離職防止につながっている

- (1) 介護職員と看護職員については、研修参加[有]の離職率が低かった。訪問介護員では、研修参加[有]の離職率が高かった。訪問介護員の場合、研修に参加することが離職のきっかけになっていると言えるのか検討が必要と思われる。
- (2) 介護職員と看護職員の場合は、研修に参加出来る環境が、離職防止の要因になっていると考えられる。特に、介護職員の場合、研修参加の効果として、他施設の職員との交流が挙げられている。

7. 訪問介護員では心身の健康が、介護職員では職場の人間関係が離職につながっている

- (1) 訪問介護員の離職理由では、前年度より上位になったのが、「病気と仕事が辛い」であり、「他に良い仕事・職場」が下がっている。訪問介護員は、年配者が多いので離職しても他の事業所に移ることはしないで、そのままリタイアしている人が多いと考えられる。
- (2) 介護職員の離職理由では、「他に良い仕事・職場」が上位となり、職場の人間関係が続いている。職場の人間関係や体調不良などがある、職場への居辛さを感じ、転職情報が多いので、他の職場へ転職している場合が多いと考えられる。
- (3) その他の離職理由では、新型コロナウイルスに起因するケースが多かった。

8. 離職防止のカギは訪問介護員では「心身の健康管理」、介護職員では「職場の人間関係」

- (1) 離職理由から見た場合の離職防止策のカギは、訪問介護員では「心身の健康管理」、介護職員では「職場の人間関係」と言える。
- (2) 職場での取り組みでは、「賃金・労働時間等の労働条件」の改善と、「職場内でのコミュニケーション」が上位となっていた。前年度から上がってきたのは、非正規職員の正規職員の転換であった。待遇改善と職場環境の改善に取り組んでいるが、職場での人間関係に悩みやストレスを感じている職員への対応が一層求められている。
- (3) 介護職員の賃金は改善されてきている。それでも離職者が続く。誰しも働きやすい職場環境を作らなければならないことは理解している。特に「職場の人間関係」の問題は、仕組みや形を作るだけでは解決しない。カリスマ経営者を望めないなら、法人内や事業所内だけで取り組むには限界があるとうに思われる。これからは、町田市内の法人と事業所が共通の課題と捉え、連携して取り組んでいく場や機会が必要であると思われる。

9. 介護職員の確保ではハローワーク等公的職業紹介機関の利用が1番

- (1) 一番頼りにしているのが、ハローワークとなっており、有料職業紹介や派遣の利用

は下がってきていた。紹介料金や派遣料金が高くなっており、費用に見合った効果がないと判断して、ハローワークへの期待が高まっていると伺える。

10. 新規雇用拡大対策では自社ホームページとWEBなどの情報サイトが有効である

- (1) 自社のホームページを職員採用向けにリニューアルしている法人が増えてきている。フェイスブックやブログなどで、施設での取り組み等を日々アップしてアピールしている。
- (2) 学生の多くは、ホームページを見て良い印象であったとか、求人情報サイトからの申し込みが多いと言われている。

11. 外国人介護職員は確実に増加している

- (1) 正規職員では、EPAと介護技能実習生や介護技能実習制度に基づく者が増加していた。非正規職員では、身分に基づく在留資格者が多いが、介護技能実習生や介護技能実習制度に基づく者も増加していた。留学生の減少は、新型コロナの影響と考えられる。
- (2) 今後の外国人介護職員の雇用意向については減少しており、その背景調査が必要と思われる。

12. 町田市介護人材開発センターに求めている研修は介護専門職が身に着けるべき基礎的知識と技術

- (1) 高齢者の身体的・精神的疾患、法令遵守、接遇マナー・コミュニケーション、基礎介護技術の4項目が上位に上がっていた。これらのテーマは、養成校においても、また新任職員への施設内研修でも、最初に行われているものである。しかし、職員研修として、必要性は分かっているが、十分効果的に行われていない、何とかしたいという現場のもどかしさを感じる。これらの基礎科目は、繰り返し継続的に行われて、効果の出てくるものであるため、体系的に提供される仕組みが求められる。
- (2) 集合研修へのニーズが高く、時間帯では比較的業務に支障の少ないと思われる夕方以降が多かった。オンラインや出張訪問研修の希望も多かったが、いずれにしても、事業所内で、業務に支障を少なくして研修時間を確保する工夫がポイントになる。

13. 町田市介護人材バンクの知名度と利用度は確実に上がっている

- (1) 知名度と利用度（登録）は確実に上がってきている。また町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、約半数の事業所が期待している。

14. 新型コロナの影響について約8割の事業所で何らかの影響が出ていた

- (1) 影響が大きかった項目は、経営状況の悪化、サービスの利用控え、マスク等衛生・防護用品の不足、発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整、利用者のADLや認知機能の低下、となっていた。
- (2) 影響が大きくなかった項目は、新型コロナに起因する退職、学校の休校による職員の休業などであった。
- (3) 今後の新型コロナ感染症対応の事業継続計画（BCP）の整備で、重要な要素とし

て、感染時の職員の確保、マスク等衛生・防護用品の確保、法人内での支援態勢が上位に上がっていた。事業継続計画（BCP）の策定や整備にあたっては、法人や事業所の規模など特性によって計画は異なるが、市内の法人や事業所間での情報交換が必要と思われる。

15. ボランティアの活用についてはほとんどが無償ボランティア

- (1) 無償ボランティアの活動内容のほとんどが、教養娯楽、間接介護、周辺業務であった。直接介護も僅かではあるが見られた。
- (2) 有償ボランティアの活動内容は、教養娯楽と間接介護、周辺業務であった。直接介護はなかった。
- (3) 無償ボランティアと有償ボランティアの活動内容はほぼ同じであり、事業所のボランティアに対する考えの違いによるものと思われる。多くの事業所では、ボランティアは「無償」と捉えているようであった。
- (4) 無回答が半数弱になったのは、新型コロナウイルスの影響でボランティア活動を停止していた事情によると思われる。

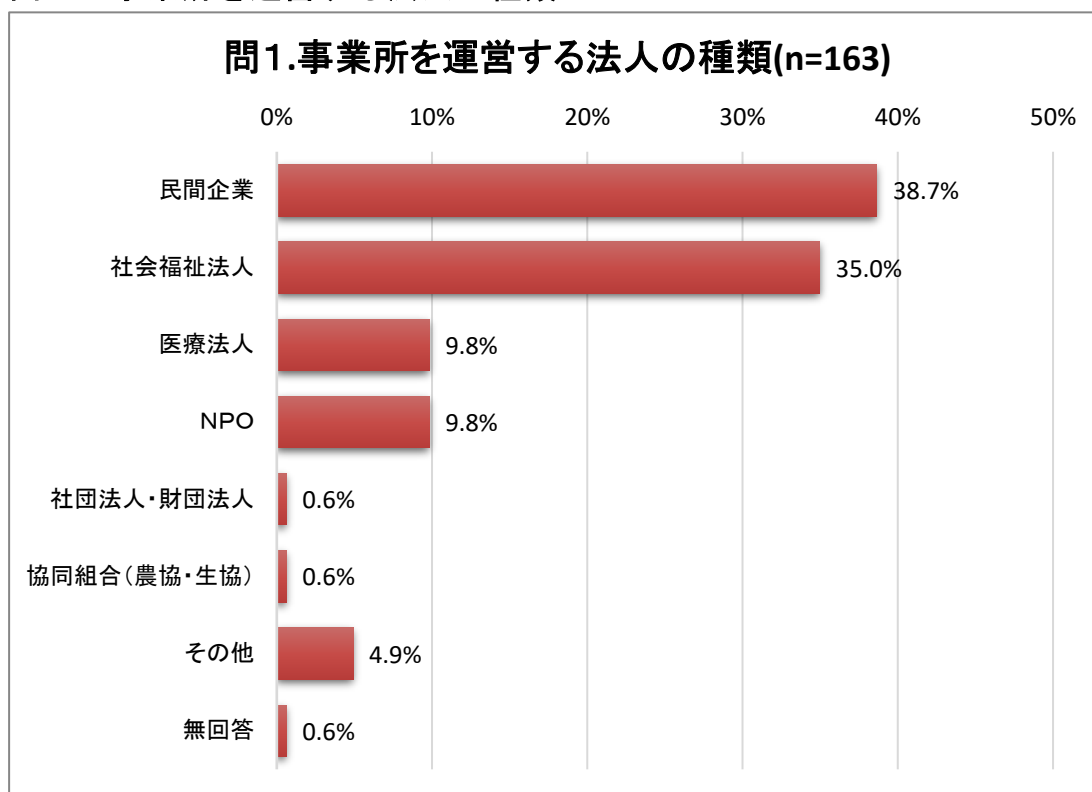
Ⅲ 図・表

表 1 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数

NO	事業所種別	事業所数 (%)		
		発送事業所数	回答事業所数	回答率 %
1	介護老人福祉施設(地域密着型・併設短期入所含)	23	16(9.8)	69.6
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	3(1.8)	50.0
3	介護療養型医療施設(併設短期入所含)	1	0(0.0)	0.0
4	認知症対応型共同生活介護	24	10(6.1)	41.7
5	特定施設入居者生活介護	38	14(8.6)	36.8
6	短期入所生活介護(単独型)	1	1(0.6)	100.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	67	35(21.5)	52.2
8	認知症対応型通所介護(単独型)	8	4(2.5)	50.0
9	地域密着型通所介護	56	28(17.2)	50.0
10	通所リハビリテーション	11	5(3.1)	45.5
11	訪問介護(夜間対応型含)	83	40(24.5)	48.2
12	訪問入浴介護	2	0(0.0)	0.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	4(2.5)	80.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	2(1.2)	66.7
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	1(0.6)	50.0
16	合計	330	163(100.0)	49.4

- 町田市における 2020 年 8 月 31 日現在の全介護保険事業所数は、587 事業所であった。その内、介護職員又は訪問介護員を配置している事業所数は、330 事業所であった。回答事業所数が 163 事業所で、回答率が 49.4%であった。事業所種別は、表 1 の通りである。
- 事業所種別の回答率では、NO.1～6 の入所施設系事業所では 47.3%、NO.7～10 の通所系事業所では 50.7%、NO.11、12 の訪問系事業所では 52.9%、NO.13～15 の小規模多機能系では 70.0%であった。
- 回答事業所数に対する施設形態別の割合は、入所施設系事業所では 27.0%、通所系事業所 44.2%、訪問系事業所では 27.6%、小規模多機能系事業所では 4.3%であった。通所系、訪問系、小規模多機能系を小規模事業所とすれば 73.0%となった。

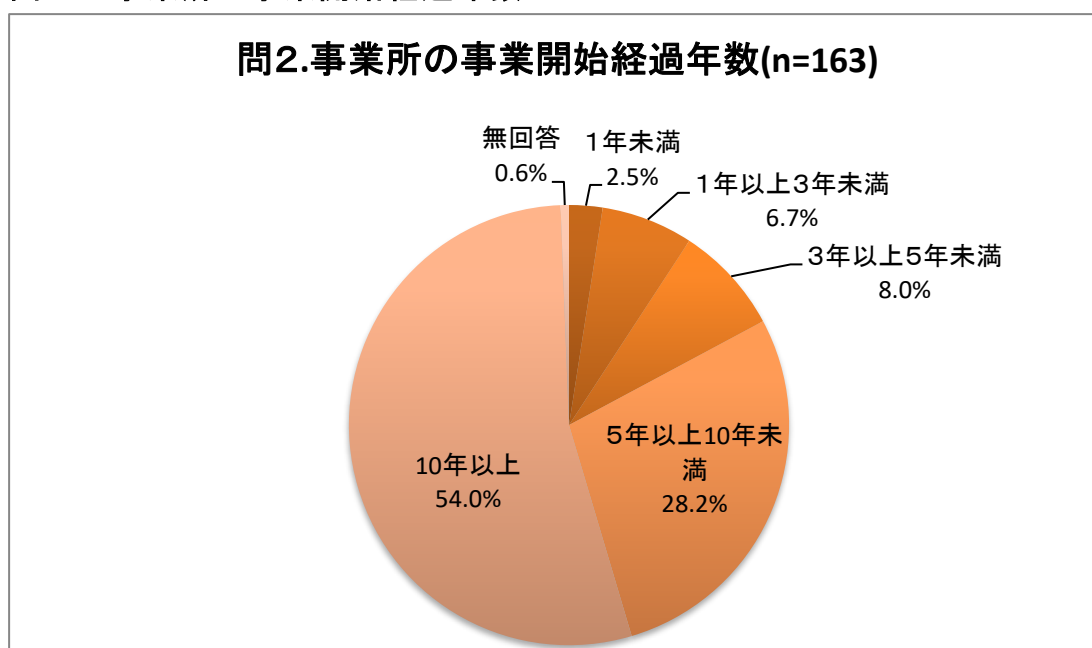
図1 事業所を運営する法人の種類



○回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 38.7%（前年度 44.7%）、非営利系の社会福祉法人が 35.0%（前年度 27.6%）、NPO 法人が 9.8%（前年度 11.8%）、医療法人が 9.8%（前年度 6.5%）であった。

○その他（企業組合、有限会社、合同会社）

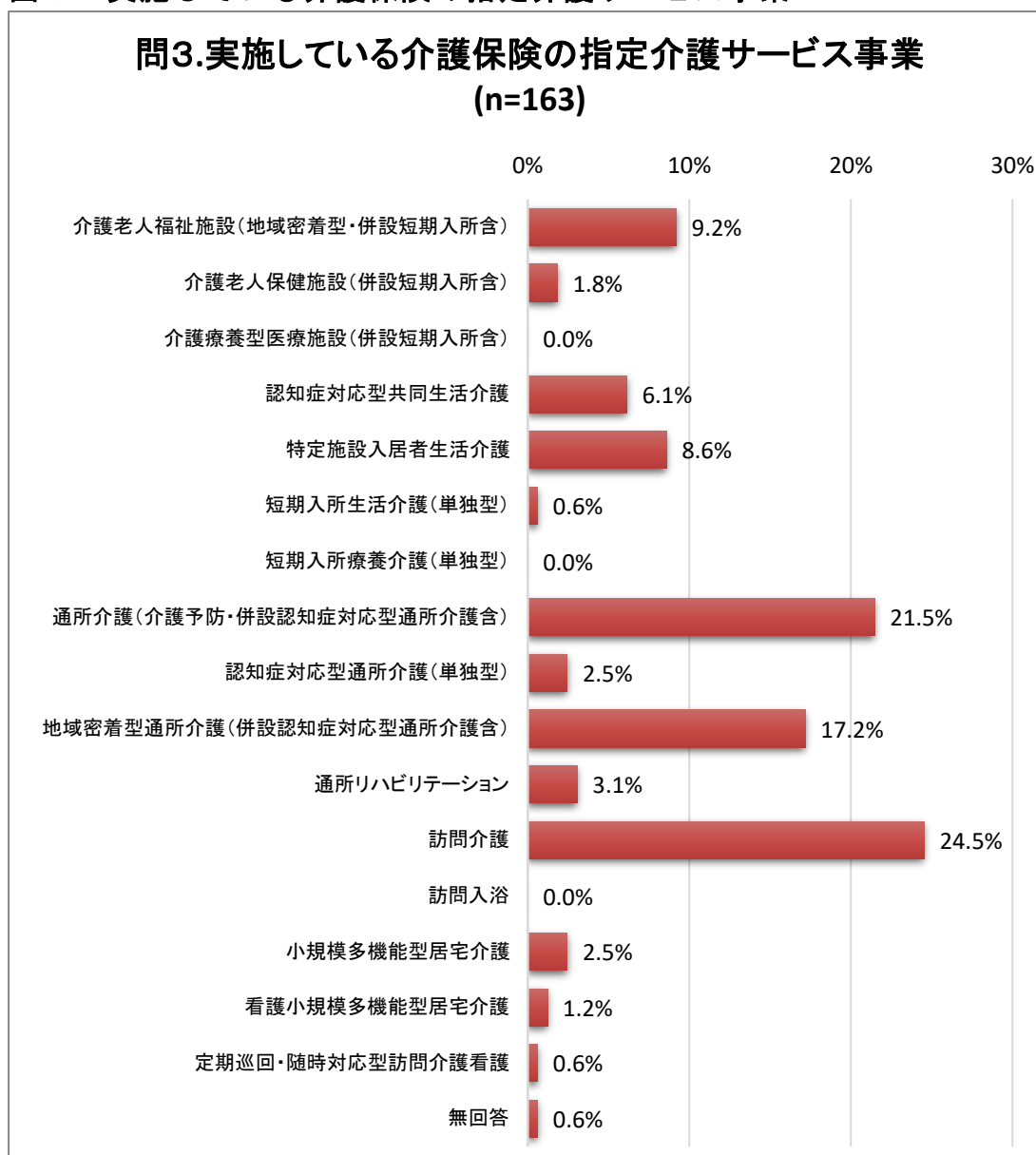
図2 事業所の事業開始経過年数



○事業運営年数では、10年以上 54.0%（前年度 48.2%）、5年以上10年未満が 28.2%（前年度 28.8%）、3年以上5年未満が 8.0%（前年度 10.0%）、1年以上3年未満が 6.7%

(前年度 10.0%)、1年未満が 2.5% (前年度 2.4%) であった。

図3 実施している介護保険の指定介護サービス事業



○回答事業所数では、訪問介護が 24.5% (前年度 24.1%)、通所介護が 21.5% (前年度 22.9%)、地域密着型通所介護が 17.2% (前年度 21.8%)、介護老人福祉施設 9.2% (前年度 6.5%)、特定施設入居者生活介護 8.6% (前年度 9.4%) の順であった。

表2 事業所の雇用形態別・職種別従業員数

職種	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	157(17.2)	755(82.8)	912(100.0)
介護職員	1,186(48.9)	1,239(51.1)	2,425(100.0)
看護職員	144(35.7)	259(64.3)	403(100.0)
計	1,487(39.8)	2,253(60.2)	3,740(100.0)

○訪問介護員では、正規職員が 17.2% (前年度 19.8%)、非常勤職員が 82.8% (前年度 80.2%) であった。少し常勤率が下がっていた。

○介護職員では、正規職員が 48.9%（前年度 47.4%）、非常勤職員が 51.1%（前年度 52.6%）であった。少し常勤率が上がっていた。

○看護職員では、正規職員が 35.7%（前年度 55.0%）、非常勤職員が 64.3%（前年度 45.0%）であった。常勤率が下がり、非常勤率が上がり、昨年度と逆となっていた。

表3 事業所職員の年齢構成

年齢階層	正規職員	非正規職員	計
20 歳未満	14(1.0)	13(0.6)	27(0.8)
20 歳以上 30 歳未満	211(15.0)	75(3.7)	286(8.3)
30 歳以上 40 歳未満	296(21.0)	178(8.7)	474(13.7)
40 歳以上 50 歳未満	429(30.4)	408(20.0)	837(24.2)
50 歳以上 60 歳未満	333(23.6)	502(24.5)	835(24.2)
60 歳以上 70 歳未満	108(7.7)	489(23.9)	597(17.3)
70 歳以上	19(1.3)	380(18.6)	399(11.5)
計	1,410(100.0)	2,045(100.0)	3,455(100.0)

○正規職員では、30 歳以上 50 歳未満が 51.4%、50 歳以上 60 歳未満が 23.6%であった。60 歳以上が 9.0%であった。

○非正規職員では、40 歳以上 60 歳未満が 44.5%、60 歳以上 70 歳未満が 23.9%、70 歳以上が 18.6%であった。60 歳以上が 42.5%であった。

表4 事業所の過去 1 年間の採用者数

過去 1 年間(2019 年 10 月 1 日から 2020 年 9 月 30 日)

		2019 年 9 月 30 日 の在籍者数(人) A	過去 1 年間の採用人 数(人) B	採用率(%) B÷A×100
訪問介護員 (N-36)	正規職員	183(19.2)	29(28.7)	15.8
	非正規職員	772(80.8)	72(71.3)	9.3
	計	955(100.0)	101(100.0)	10.6
介護職員 (N-117)	正規職員	1,161(49.4)	166(37.7)	14.3
	非正規職員	1,189(50.6)	274(62.3)	23.0
	計	2,350(100.0)	440(100.0)	18.7
看護職員 (N-98)	正規職員	141(36.6)	36(37.1)	25.5
	非正規職員	244(63.4)	61(62.9)	25.0
	計	385(100.0)	97(100.0)	25.2

○訪問介護員の採用率は、正規職員では 15.8%（前年度 12.2%）、非正規職員では 9.3%（前年度 9.7%）となり、正規職員では採用率が上がっているが、非正規職員では下がっていた。

○介護職員の採用率は、正規職員では 14.3%（前年度 24.2%）、非正規職員では 23.0%（前年度 31.6%）となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。前年度比で介護職員の採用が減少傾向にあった。

○看護職員の採用率は、正規職員では 25.5%（前年度 30.1%）、非正規職員では 25.0%（前

年度 29.7%) となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。前年度比で看護職員の採用が減少傾向にあった。

表5 事業所の1年間の離職者数

過去1年間(2019年10月1日から2020年9月30日)

		2019年9月30日 の在籍者数(人) A	過去1年間の離職人 数(人) B	離職率(%) B÷A×100
訪問介護員	正規職員	183(19.2)	24(21.2)	13.1
	非正規職員	772(80.8)	89(78.8)	11.5
	計	955(100.0)	113(100.0)	11.8
介護職員	正規職員	1,161(49.4)	132(37.2)	11.4
	非正規職員	1,189(50.6)	223(62.8)	18.8
	計	2,350(100.0)	355(100.0)	15.1
看護職員	正規職員	141(36.6)	34(42.0)	24.1
	非正規職員	244(63.4)	47(58.0)	19.3
	計	385(100.0)	81(100.0)	21.0

○訪問介護員の離職率は、正規職員では13.1%(前年度11.4%)、非正規職員では11.5%(前年度11.6%)となり、前年度比で正規職員の離職率が上がっていた。

○介護職員の離職率は、正規職員では11.4%(前年度15.6%)、非正規職員では18.8%(前年度22.1%)となり、正規職員、非正規職員共に離職率が下がっていた。

○看護職員の離職率は、正規職員では24.1%(前年度32.1%)、非正規職員では19.3%(前年度19.2%)となり、前年度比で正規職員の離職率が下がり、非正規職員がほぼ横ばいであった。

表6 過去1年間の採用者数と離職者数の増減

過去1年間(2019年10月1日から2020年9月30日)

		過去1年間の 採用人数 A	過去1年間の 離職人数 B	採用人数と離職 人数との増減数 (増減率)
訪問介護員	正規職員	29(28.7)	24(21.2)	5(17.2)
	非正規職員	72(71.3)	89(78.8)	△17(△23.6)
	計	101(100.0)	113(100.0)	△12(△11.9)
介護職員	正規職員	166(37.7)	132(37.2)	34(20.5)
	非正規職員	274(62.3)	223(62.8)	51(18.6)
	計	440(100.0)	355(100.0)	85(19.3)
看護職	正規職員	36(37.1)	34(42.0)	2(5.6)
	非正規職員	61(62.9)	47(58.0)	14(23.0)
	計	97(100.0)	81(100.0)	16(16.5)

○訪問介護員では、正規職員は採用数に対して82.3%(前年度92.9%)が離職しており、17.2%の増となっていた。非正規職員では、採用数より離職数が上回りマイナス23.6%

(前年度△19.1%)となった。昨年度に続き登録ヘルパーの減少傾向が見られた。

- 介護職員では、正規職員は採用数に対して 79.5% (前年度 64.4%) が離職しており、20.5% (前年度 35.6%) 増となった。非正規職員は 81.4% (前年度 70.1%) が離職しており、18.6% (前年度 29.9%) 増となった。前年度より、増加率が下がっていた。
- 看護職員では、正規職員は採用数に対して 99.4% (前年度 106.3%) が離職しており、5.6%の増となった。非正規職員は 77.0% (前年度 64.6%) が離職しており、23.0% (前年度 35.4%) 増となった。正規職員の増加率が上がり、非正規職員が下がっていた。
- 増減率を定着率と読み替えた場合、訪問介護員・正規職員は 17.2% (前年度 7.1%)、介護職員・正規職員が 20.5% (前年度 35.6%)、看護職員・正規職員 5.6% (前年度△6.4%) となった。

表7 貴事業所の過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数

過去1年間とは、2019年10月1日から2020年9月30日です

		過去1年間の 採用人数 A	過去1年間の 離職人数 B	Aのうち1年 以内の離職 人数 C	Bに対する1 年以内の離 職人数の割 合 D
訪問介護員	正規職員	29	24	6(20.7)	25.0
	非正規職員	72	89	10(13.9)	11.2
	計	101	113	16(15.8)	14.2
介護職員	正規職員	166	132	30(18.1)	22.7
	非正規職員	274	223	79(28.8)	35.4
	計	440	355	109(24.8)	30.7
看護職員	正規職員	36	34	10(27.8)	29.4
	非正規職員	61	47	18(29.5)	38.3
	計	97	81	28(28.9)	34.6

- 訪問介護員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 20.7% (前年度 35.7%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 25.0% (前年度 38.5%) であった。非正規職員では 13.9% (前年度 23.6%) で、離職者数に対して 11.2% (昨年度 19.8%) であった。
- 介護職員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 18.1% (前年度 23.5%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 22.7% (前年度 36.5%) であった。非正規職員は 28.8% (昨年度 28.6%) で、離職者数に対して 35.4% (前年度 40.8%) であった。
- 看護職員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職した者が 27.8% (前年度 25.5%) で、過去1年以内の離職者数に対しては 29.4% (前年度 24.0%) であった。非正規職員は 29.5% (前年度 20.7%) で、離職者数に対して 38.3% (前年度 32.1%) であった。

表8 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率

参加の有無	職 種	雇用形態	問 6-1.①貴事業所の 2019年 9 月 30 日の在籍者数 (計)	問 6-1.③貴事業所の過去 1 年間の離職者数 (計)	離職率
研修に参加している施設 (n67)	訪問介護員	正規職員	96	14	14.6
		非常勤職員	419	52	12.4
		計	484	66	13.6
	介護職員	正規職員	484	41	8.5
		非常勤職員	587	89	15.2
		計	1071	130	12.1
	看護職員	正規職員	49	8	16.3
		非常勤職員	120	18	15.0
		計	172	26	15.1
研修に参加していない施設 (n91)	訪問介護員	正規職員	87	10	11.5
		非常勤職員	353	37	10.5
		計	440	47	10.7
	介護職員	正規職員	631	84	13.3
		非常勤職員	534	124	23.2
		計	1165	208	17.9
	看護職員	正規職員	88	23	26.1
		非常勤職員	116	28	24.1
		計	214	51	23.8

○訪問介護員については、正規職員では研修参加有の離職率 14.6%（前年度 9.3%）、研修参加無の離職率 11.5%（前年度 13.2%）、非正規職員では研修参加有の離職率 12.4%（前年度 11.2%）、研修参加無の離職率 10.5%（前年度 12.3%）、両方で研修参加有の離職率 13.6%（前年度 10.9%）、研修参加無の離職率 10.7%（前年度 12.6%）だった。研修に参加している正規職員、非正規職員共に離職率が高くなっていた。

○介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 8.5%（前年度 14.6%）、研修参加無の離職率 13.3%（前年度 17.1%）、非正規職員では研修参加有の離職率 15.2%（前年度 22.6%）、研修参加無の離職率 23.2%（前年度 22.1%）であった。両方で研修参加有の離職率 12.1%（前年度 18.9%）、研修参加無の離職率 17.9%（前年度 19.4%）だった。研修に参加している正規職員の離職率が低かった。非正規職員でも研修参加している者の離職率は低くなっていた。非正規職員への研修の機会を増やすことが、離職防止につながる一つの要素と考えられる

○看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 16.3%（前年度 20.2%）、研修参加無の離職率 26.1%（前年度 10.7%）、非正規職員では研修参加有の離職率 15.0%（前年度 22.0%）、研修参加無の離職率 24.1%（前年度 17.6%）、両方で研修参加有の離職率 15.1%（前年度 21.4%）、研修参加無の離職率 23.8%（前年度 13.1%）だった。研修

に参加している正規職員、非正規職員の両方共に、研修に参加していない職員の離職率が低く、研修に参加していない職員の離職率が高かった。

- 介護職員と看護職員では、研修に参加している職員の離職率が低くでいた。研修の参加機会が設けられていることが、働きやすい職場環境につながっていると考えられる。訪問介護の正規職員、非正規職員共に研修に参加している職員の離職率が高くなっているのは、研修参加以外の要因が考えられる。

表9 過去1年間に離職した職員の退職理由

(1人の退職理由が複数ある場合は、1番強い退職理由とした)

退職理由	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
収入が少なかったため	2(1.7)	21(5.5)	3(3.2)	26(4.4)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	3(2.6)	14(3.7)	2(2.1)	19(3.2)
職場の人間関係に問題があった	5(4.3)	43(11.3)	9(9.5)	57(9.7)
自分の将来の見込みが立たなかったため	0(0.0)	11(2.9)	1(1.1)	12(2.0)
他に良い仕事・職場があったため	12(10.3)	64(16.9)	15(15.8)	91(15.4)
新しい資格を取ったため	1(0.9)	2(0.5)	0(0.0)	3(0.5)
結婚・出産・妊娠・育児のため	4(3.4)	18(4.7)	3(3.2)	25(4.2)
親の介護のため	2(1.7)	21(5.5)	2(2.1)	25(4.2)
仕事がきつく辛くなったため	15(12.9)	30(7.9)	7(7.4)	52(8.8)
病気で続けられなくなったため	17(14.7)	35(9.2)	9(9.5)	27(4.6)
希望に沿った仕事ができないため	6(5.2)	12(3.2)	9(9.5)	27(4.6)
その他	49(42.2)	108(28.5)	33(34.7)	190(32.2)
計	116(100.0)	379(100.0)	95(100.0)	590(100.0)

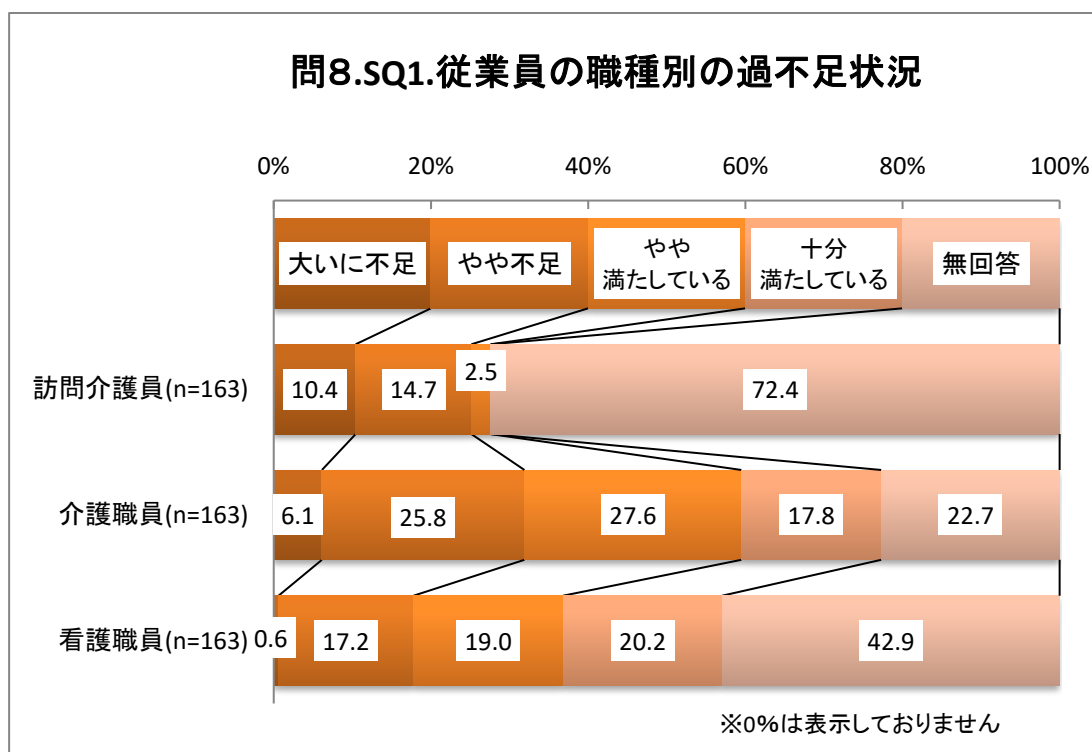
- 訪問介護員の離職理由は、1位が「その他」42.2%（前年度 40.0%）、2位が「病気で続けられなくなったため」14.7%（前年度 13.5%）、3位が「仕事がきつく辛くなったため」12.9%（前年度 7.4%）、4位が「他に良い仕事・職場があったため」10.3%（前年度 19.6% 3位）、5位が「希望に沿った仕事ができないため」5.2%（前年度 6.8%）であった。前年度では「他に良い仕事・職場があったため」が上位にあったが、今年度は「病気で続けられなくなったため」、「仕事がきつく辛くなったため」が上位に入ってきた。病気と仕事が辛いで 27.6%あり、心身の健康の問題が離職につながっていると言える。

- 介護職員の離職理由は、1位が「その他」28.5%（前年度 31.1%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」16.9%（前年度 9.7%）、3位が「職場の人間関係に問題があった」11.3%（前年度 10.1%）、4位が「病気で続けられなくなったため」9.2%（前年度 9.9%）。5位が「仕事がきつく辛くなったため」7.9%（昨年度 9.1%）であった。職場の人間関係と病気や仕事が辛い上位に入ってきた。また、「収入が少ない」が 5.5%（前年度 8.9%）と下がっている。職場での人間関係が、職場定着と働きやすい職場環境の重

要な要素と言える。

- 看護職員の離職理由は、1位が「その他」34.7%（前年度 32.1%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」15.8%（前年度 17.9%）、3位が「病気で続けられなくなったため」9.5%（前年度 6.5%）、同率3位が「希望に沿った仕事ができないため」9.5%（前年度 11.3% 8位）、「職場の人間関係に問題があった」9.5%（前年度 8.5%）であった。病気で続けられなくなったが増加しており、自分の希望に沿わない仕事と感じ、人間関係のストレスを感じると、病気や健康の不調等が発端で離職につながると考えられる。
- その他(事業所の中止のための人員削減、家庭の両立が難しくなったため(子供の支援)、夫の介護、コロナで家庭内の収入減となり常勤への転換希望のため、契約期間満了のため、転居のため(3件)、2事業所掛け持ちであった1事業所のみ登録を希望したため、新型コロナ感染流行による家族の反対のため、定年退職(3件)、高齢のため体力的にきつくなったため、新型コロナウイルス感染症に関連して利用者との接触を避けるため、資格取得のため、田舎に帰るため、他業種へ転職のため、遅刻が多く仕事を任せられないため、法人内異動(2件)、配偶者の病気や介護のため、仕事に対する適性がなかった、病死のため、医療系資格取得のために進学のため、医療系の仕事と大学院への進学を両立するため、夫の転勤、通勤が遠くて難しいと判断されたため、新型コロナで職を失った家族のために介護職では養えないと判断したため、事業所の経営が厳しいため将来性が見通せなくなったため、ダブルワーク先として入社したが、週休2日の体制が取れなくなってしまったため、ホームの場所が市内のはずれの方に在るため、単身赴任の夫が病気になり介護のため赴任先に引っ越すため、子育てのため、短い訪問時間で通勤時間と移動手段(自転車)が本人にとってきつかったため、新型コロナで事業所の収入が減少したため、孫の世話、子ども幼稚園送り出し時間と勤務時間が合わないため、車運転が出来なくなり通勤が遠くなったため、離婚のため、定年後、時短で採用したが体力的に限界となったため、70歳を超え仕事はせずに年金生活を送りたいため、音信不通、介護職だが清掃中心の補助スタッフであり、違う業種の仕事に就きたいため、子供の就学のため)

図4 従業員の職種別の過不足状況



○無回答率について、訪問介護事業所が 72.4%であった。

表10 事業所での従業員の職種別の過不足状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
大いに不足	17(37.8)	10(8.0)	1(1.1)	28(10.6)
やや不足	24(53.3)	42(33.3)	28(30.1)	94(35.6)
やや満たしている	4(8.9)	45(35.7)	31(33.3)	80(30.3)
十分満たしている	0(0.0)	29(23.0)	33(35.5)	62(23.5)
	45(100.0)	126(100.0)	93(100.0)	264(100.0)

○訪問介護員については、大いに不足 37.8% (前年度 41.0%)、やや不足 53.3% (前年度 37.7%)、満たしているが 8.9% (前年度 21.32%) であった。91.1% (前年度 78.7%) が不足状況にあった。

○介護職員については、大いに不足 8.0% (前年度 12.6%)、やや不足 33.3% (昨年度 41.5%)、やや満たしている 35.7% (昨年度 31.9%)、十分満たしている 23.0% (前年度 14.1%) であった。不足しているが 41.3% (前年度 54.1%) であり、満たしているが 58.7% (前年度 46.0%) であった。前年度より改善傾向が見られた。

○看護職員については、大いに不足 1.1% (前年度 6.5%)、やや不足 30.1% (前年度 28.0%) と、やや満たしている 33.3% (前年度 29.0%)、十分満たしている 35.5% (前年度 36.6%) であった。不足しているが 31.2% (前年度 34.5%)、満たしているが 68.8% (昨年度 65.6%) となり、満たしているが上回っていた。

○訪問介護の不足状況の深刻さは変わらないが、介護職員と看護職員では不足状況が改善している傾向にあった。

図5 従業員の職種別の採用難易状況

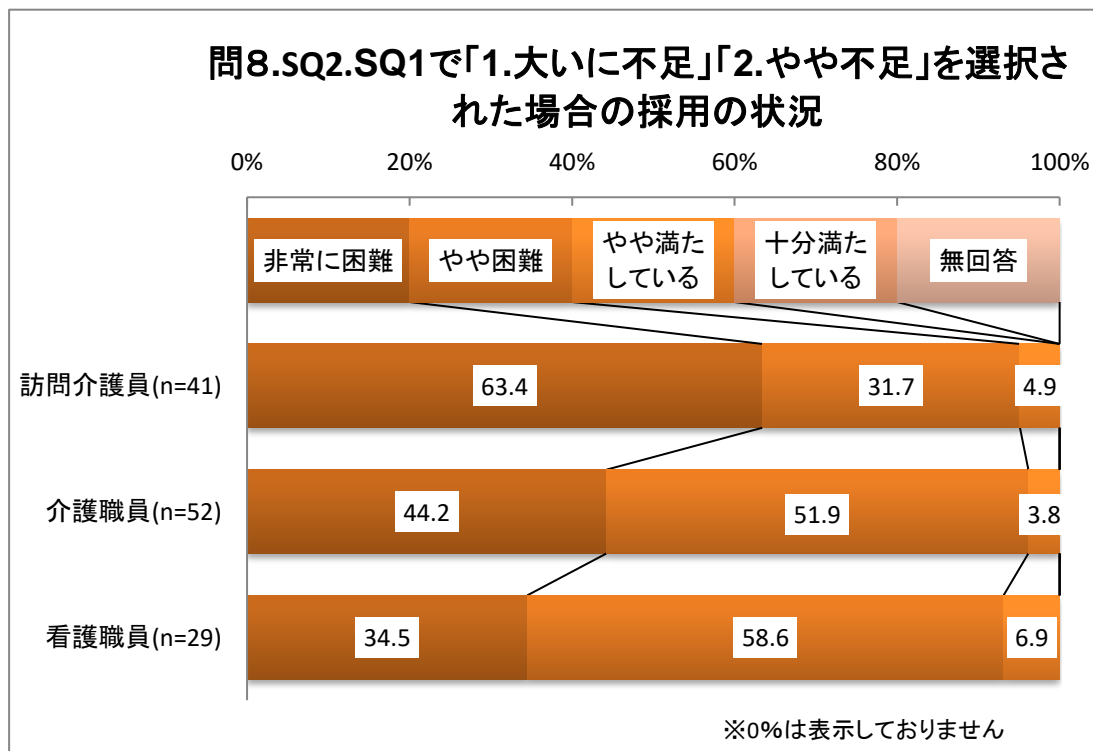
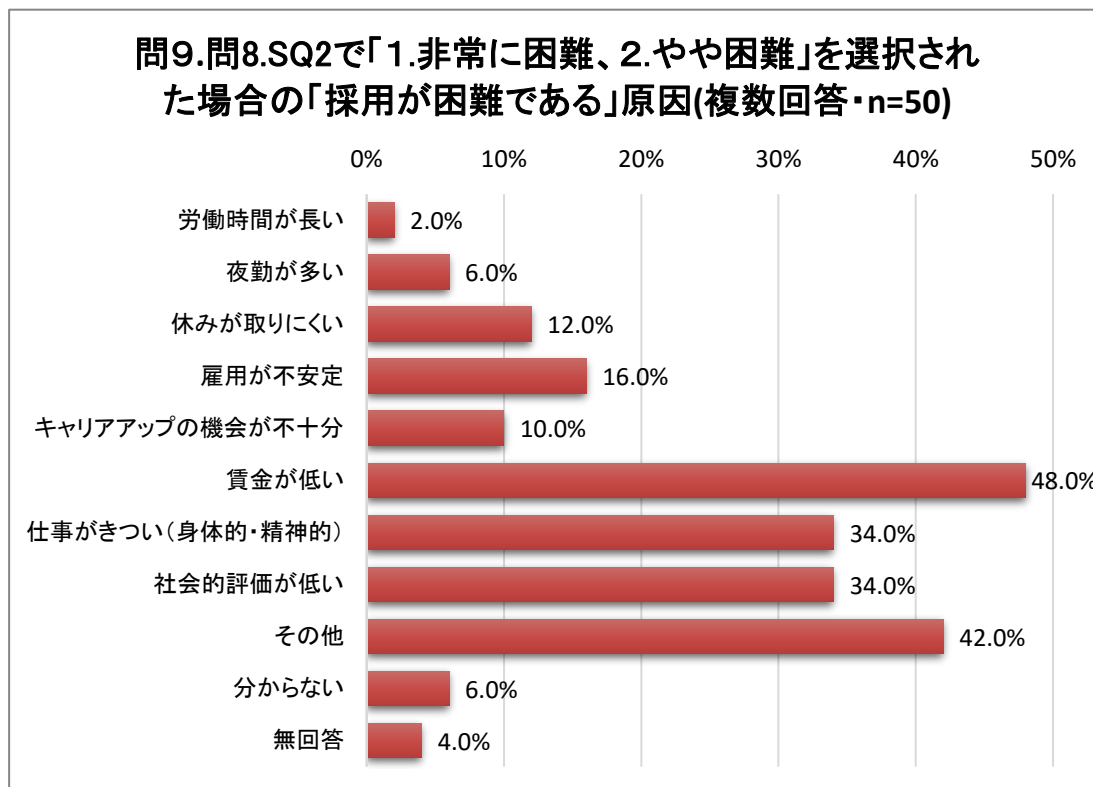


表11 事業所での従業員の職種別の過不足状況で「大いに不足・やや不足」を選択した事業所の採用難易状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	26(63.4)	23(44.2)	10(34.5)	59(48.4)
やや困難	13(31.7)	27(51.9)	17(58.6)	57(46.7)
やや容易	2(4.9)	2(3.8)	2(6.9)	6(4.9)
非常に容易	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	41(100.0)	52(100.0)	29(100.0)	122(100.0)

- 訪問介護員の採用については、非常に困難 63.4%（前年度 68.1%）、やや困難 31.7%（前年度 31.9%）と、95.1%（前年度 100.0%）が採用困難な状況であった。
- 介護職員の採用については、非常に困難 44.2%（前年度 43.8%）、やや困難 51.9%（前年度 49.3%）と、96.1%（前年度 93.1%）が採用困難な状況であった。
- 看護職員の採用については、非常に困難 34.5%（昨年度 46.9%）、やや困難 58.6%（前年度 40.6%）となり 93.1%（前年度 87.5%）が採用困難な状況であった。
- 3職種ともに、前年度と同様の厳しい採用困難な状況にある。

図6 採用困難の原因



○採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」48.0%（前年度 49.5%）、2位が「その他」42.0%（前年度 32.0%）、3位が同率で「仕事がつらい（身体的・精神的）」34.0%（前年度 37.9%）、「社会的評価が低い」34.0%（前年度 29.1%）、5位が「雇用が不安定」16.0%（前年度 16.5%）であった。

○その他（新型コロナ禍のため、介護の仕事を求める人が少ないため、事業所の場所が不便なため、現場と経営者との認識の違いがあるため、地域密着型デイなので非常勤を求めているが求職者は常勤を希望している場合が多いため、時短の希望が多く事業所の要望と折り合わないため、事業所として積極的に採用活動をしないため、求人を経費をかけられないため、求人を出しているが全く問い合わせがない、免許（資格）を持っている人が少ない（3件）、登録ヘルパーの希望者がほとんどいない、そもそも労働者が減っているため、重度の対応に自信がない、多くの求人の中にもまれてしまうため、一般的に正しく職務を理解されていない、長く働いて頂ける方がいない、人件費がかさむため、労働時間が短い、労働条件が少な過ぎて稼げない、他に働く場の多い場所にあるため、（ホームヘルパーの場合）1対1の支援にストレスを感じ直ぐに他の職員に相談できない不安感がある、送迎業務を担う運転ができる人がいない、立地条件（住宅地でない、街中でない）、交通の便が悪い、業界全体の問題、介護の仕事は敬遠されている）

表 1 2 採用困難の原因（前年度比較）

位	2018 年度	%	2019 年度	%	2020 年度	%
1	仕事がきつい	41.6	賃金が低い	49.5	賃金が低い	48.0
2	賃金が低い	30.7	仕事がきつい	37.9	その他	42.0
3	社会的評価が低い	30.7	その他	32.0	仕事がきつい	34.0
4	その他	23.8	社会的評価が低い	29.1	社会的評価が低い	34.0
5	雇用が不安定	18.8	雇用が不安定	16.5	雇用が不安定	16.0

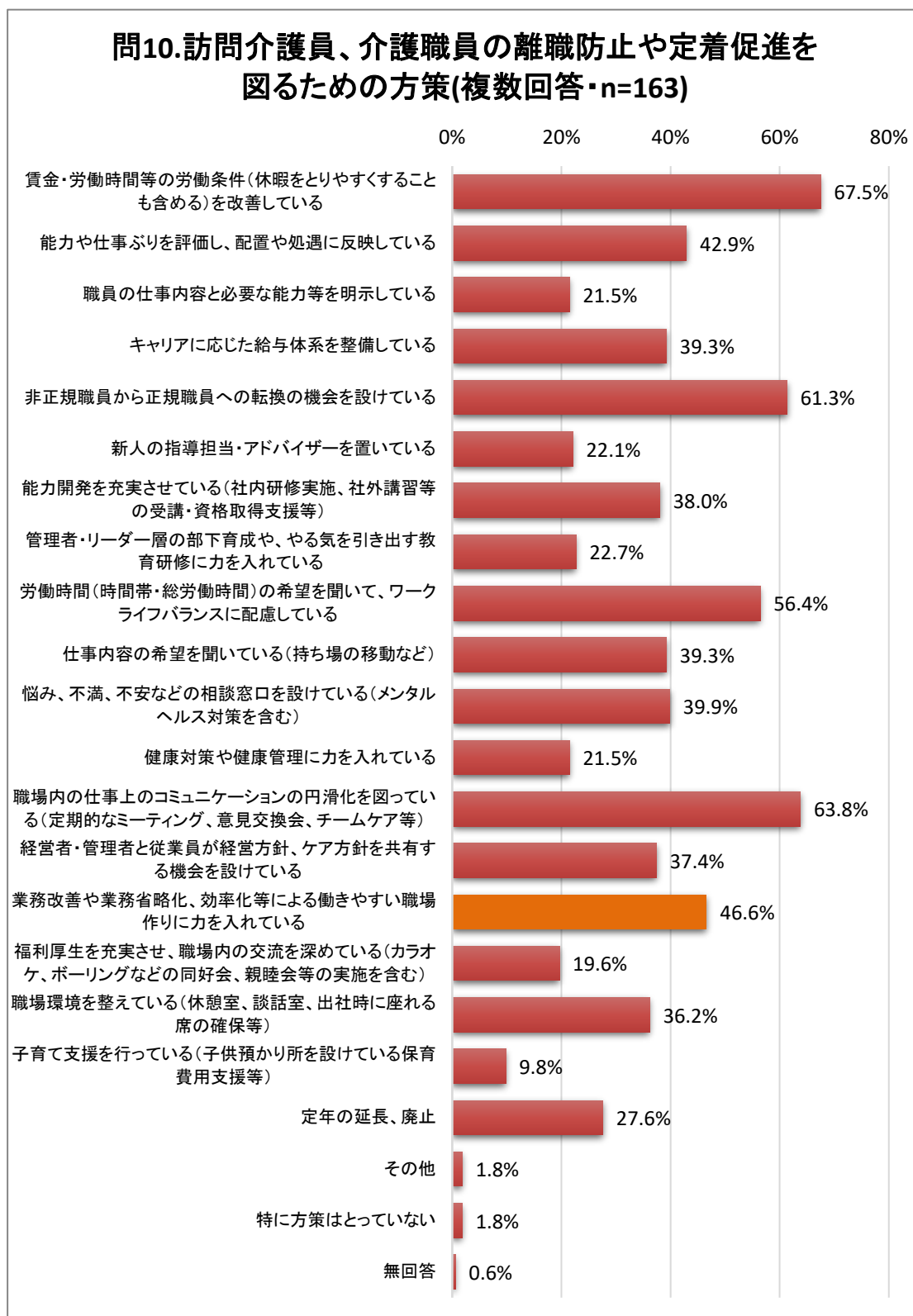
○ 1 位は前年度に引き続き「賃金が低い」であった。

2 位は「その他」

3 位は「仕事がきつい」と「社会的評価が低い」になった。

○慢性的な人材不足で、介護の仕事がきつくなっているのに、賃金がそれに見合っていない。介護の仕事をもっと正しく評価して賃金を上げて欲しいという要求と言える。

図7 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策



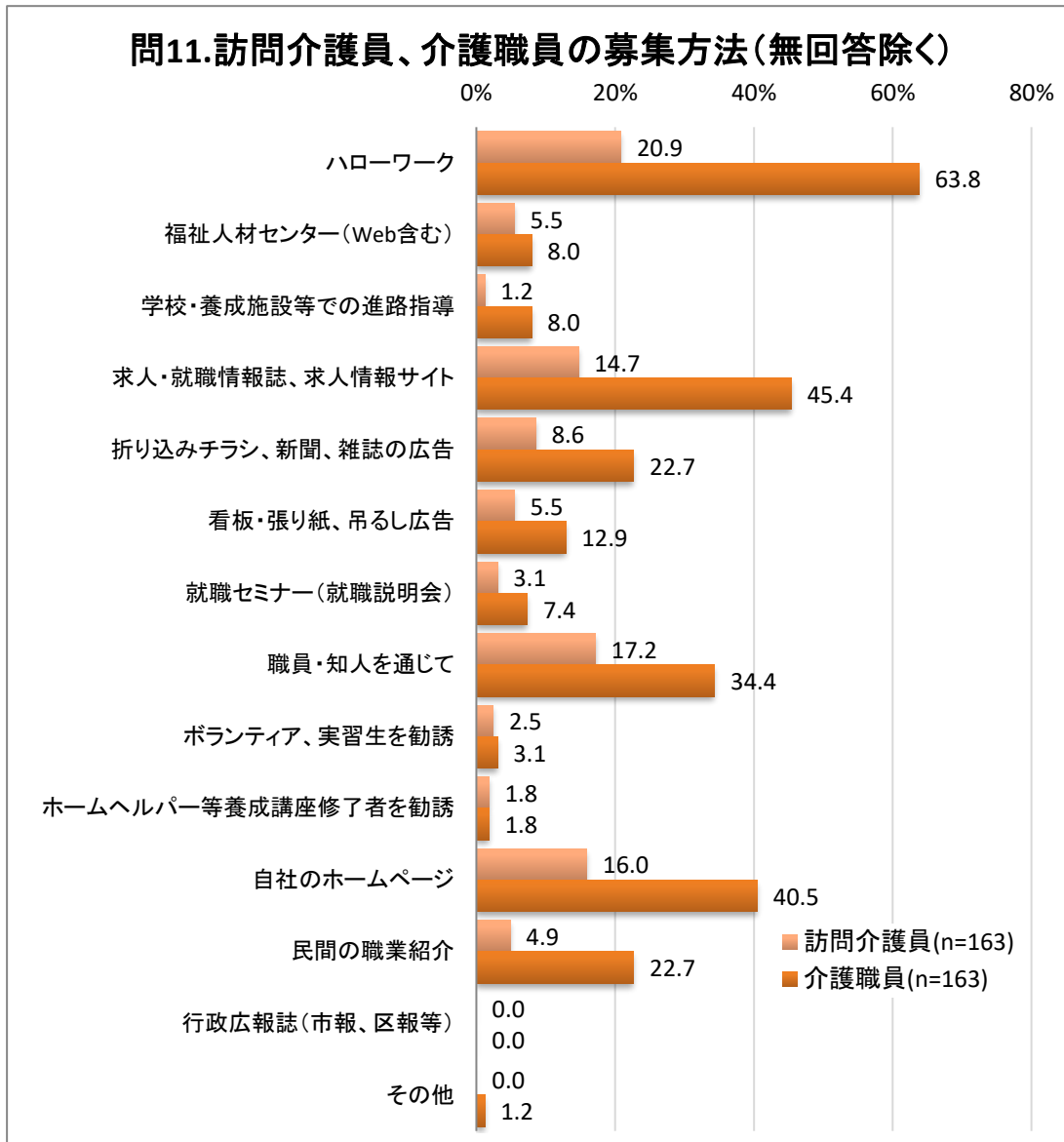
○定着促進の方策について、1位が「賃金・労働時間等の労働条件」67.5%（前年度 69.4%）、2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」63.8%（前年度 68.8%）、3位が「非正規職員から正規職員への転換」61.3%（前年度 59.4%）、4位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」56.4%（前年度 61.8%）、5位が「業務改善や業務省力化等働きやすい職場作り」46.6%（前年度 39.4%）、6位が「能力や仕事ぶりの評価」42.9%

(前年度 38.8%) であった。

○介護の仕事に人を呼び込むために、第一に賃金を上げることと身分保障として非常勤職員の非正規職員への転換に取り組んでいた。次に、働きやすい職場作りとして、仕事上のコミュニケーションを重要視し、業務改善や業務省力化、能力や仕事ぶりの評価することに取り組んでいた。非常勤職員の常勤化にも取り組んでいた。

○その他（3ヶ月の1度は面談を行っている、他事業所より時間単価を多く出すようにしている、定年をなくしている）

図8 訪問介護員、介護職員の募集方法



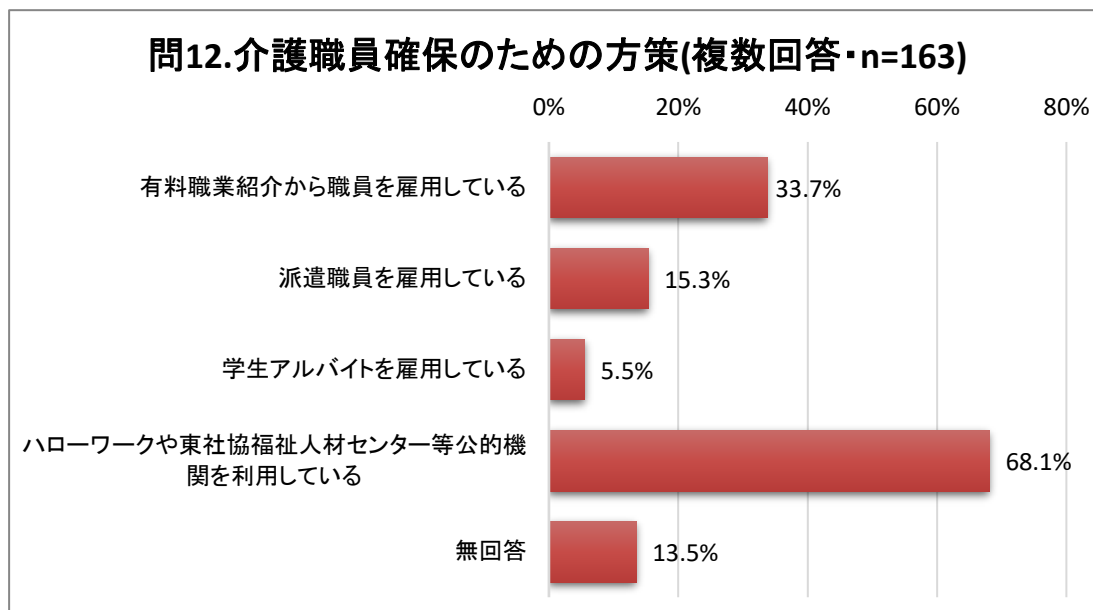
○訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」20.9%（前年度 22.9%）、2位が「職員・知人」17.2%（前年度 15.9%）、3位が「自社ホームページ 16.0%（前年度 14.1%）、4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」14.7%（前年度 14.7%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」8.6%（前年度 7.6%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きいのは、毎年同じである。

○介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」63.8%（前年度 65.9%）、2位が「求人・

就職情報誌、求人情報サイト」45.4%（前年度 46.5%）、3位が「自社ホームページ」40.5%（前年度 39.4%）、4位が「職員・知人」34.4%（前年度 34.7%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」22.7%（前年度 25.9%）と、「民間の職業紹介」22.7%（前年度 21.8%）であった。依然とハローワークへの期待が大きく、求人サイトの利用と自社のホームページが大きくなっている。次いで職員や知人の紹介も高くなっている。最後の手段として民間の職業紹介を利用している。

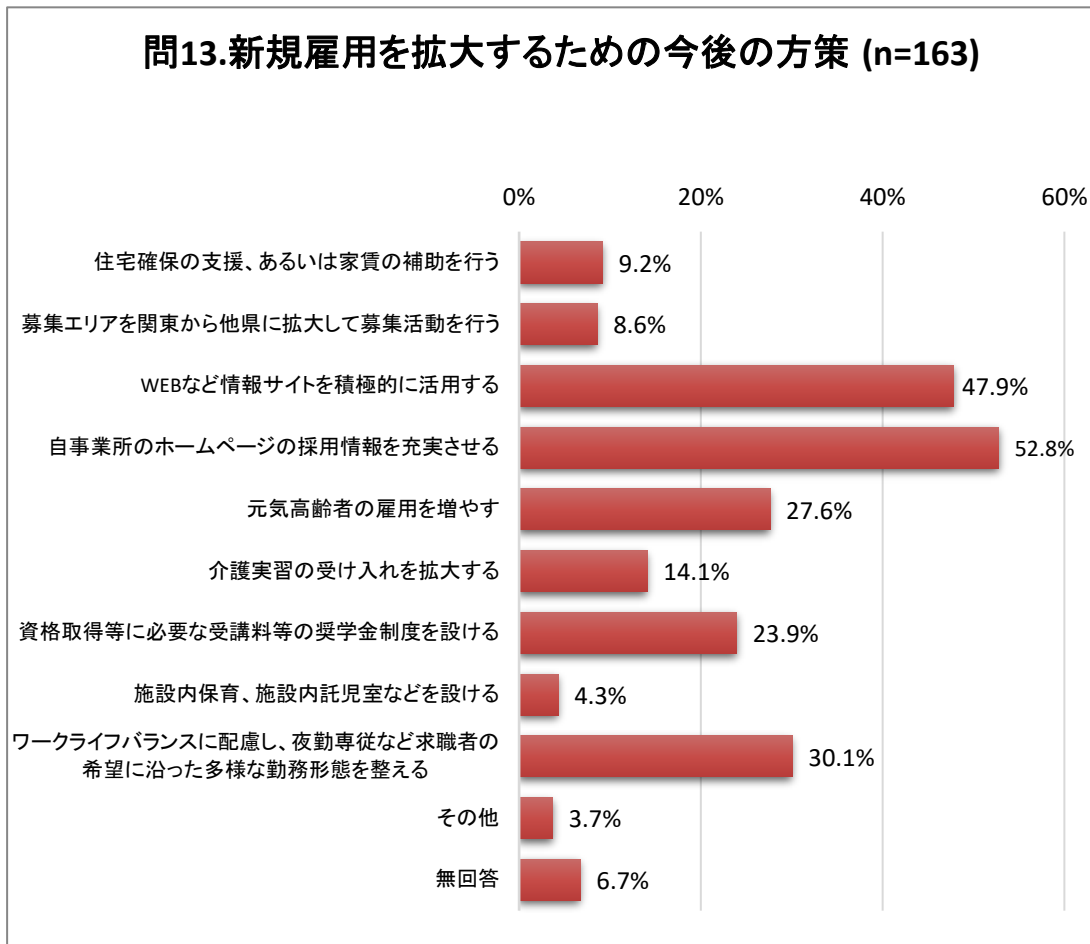
○その他（なし）

図9 介護職員確保のための方策



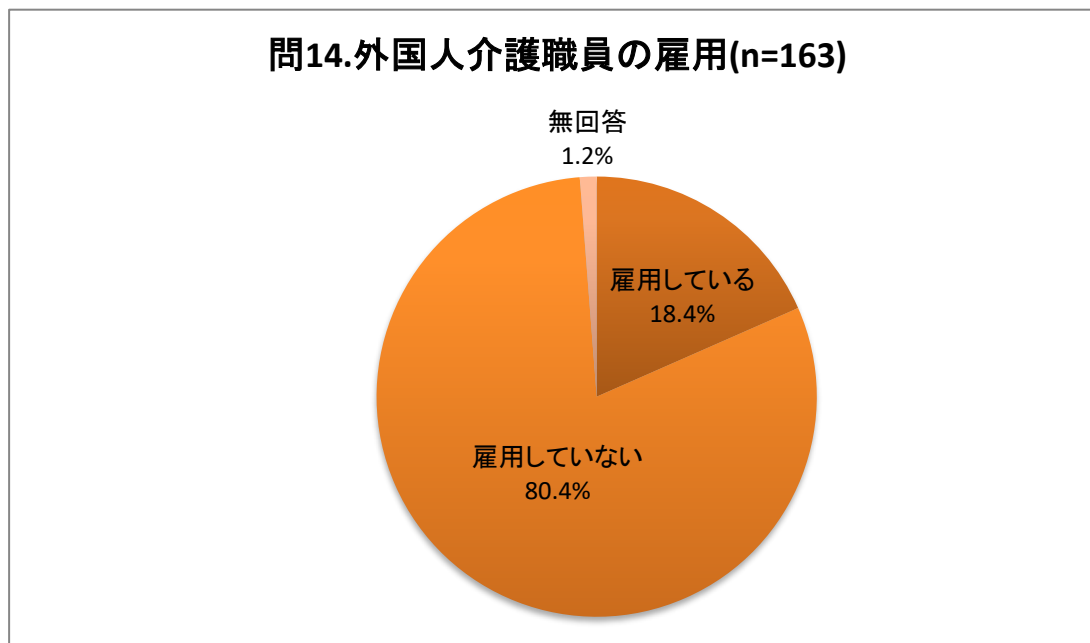
○介護職員の確保のために、1位がハローワーク等の公的職業紹介機関が68.1%（前年度 6.5%）、2位が有料職業紹介の利用が33.7%（前年度 52.9%）、3位が派遣職員の利用が15.3%（前年度 21.2%）であった。学生アルバイト5.5%（前年度 5.9%）、であった。依然としてハローワーク等の公的職業紹介機関への期待が大きい。

図10 新規雇用を拡大するために方策



- 新規雇用拡大のための今後の方策については、1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」52.8%（前年度 51.2%）、2位が「WEB など求人情報サイトを積極的に活用する」47.9%（前年度 54.7%）、3位が「ワークライフバランス」30.1%（前年度 30.0%）、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」27.6%（前年度 28.2%）、5位が「資格取得等に必要受講料等の奨学金制度を設ける」23.9%（前年度 31.8%）であった。
- 新規雇用拡大の方策として、前年度は1位が WEB など求人情報サイトの利用であったが、今年度は自社のホームページを活用となっていた。若者や広く募集できるようにホームページを求人仕様の改定に力を入れていることがうかがえる。
- 3位に「ワークライフバランス」等働きやすい職場環境の改善への取り組みが上がっていた。
- 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用も大事な選択肢となっている。
- その他（本社が対応している、外国人雇用、社内異動、福祉団体に限らない場所で機会を捉えて募集していることを伝えている、もっとハローワークを活用する、技能実習生の受け入れ）

図 1 1 外国人介護職員の雇用状況



○外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」18.4%（前年度 14.1%）、「雇用していない」80.4%（前年度 85.3%）であった。前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が微増している。

表 13 問 14 で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の在留資格

在留資格	正規職員	非正規職員	計
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	6 (28.6)	17 (40.5)	23 (36.5)
EPA(経済連携協定)に基づく者	6 (28.6)	1 (2.4)	7 (11.1)
留学生	0 (0.0)	7 (16.6)	7 (11.1)
介護技能実習制度に基づく者	8 (38.1)	15 (35.7)	23 (36.5)
その他	1 (4.7)	2 (4.8)	3 (4.8)
計	21(100.0)	42(100.0)	63(100.0)

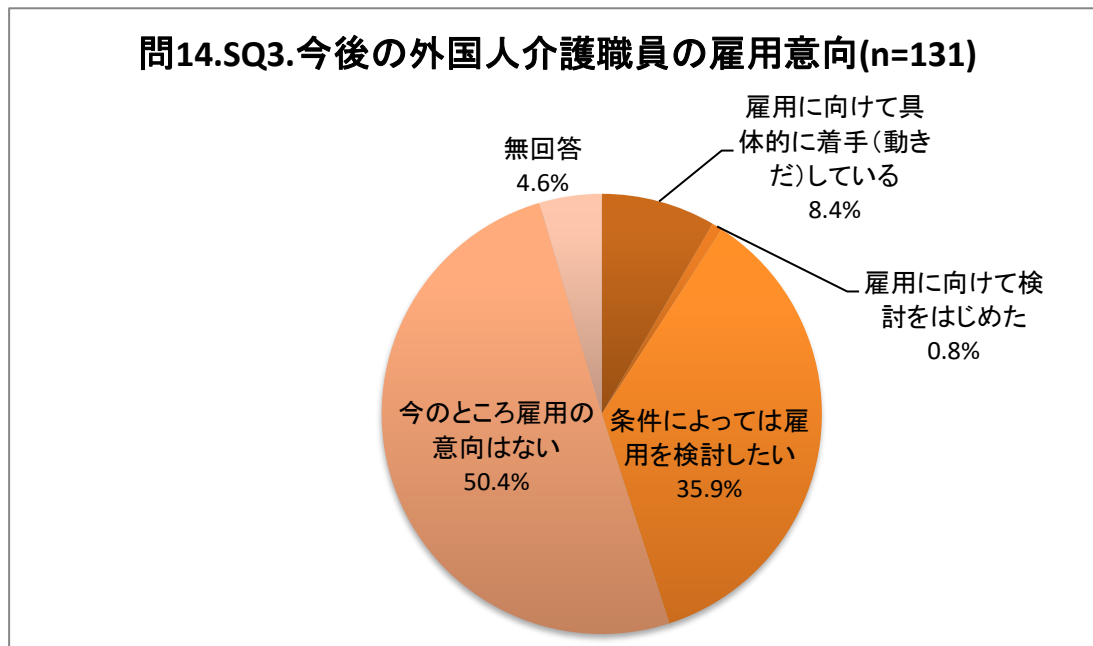
- 正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」28.6%（前年度 38.1%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」28.6%（前年度 19.0%）、「介護技能実習制度に基づく者」が 38.1%（前年度 19.0%）であった。介護技能実習生が増加していた。
- 非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」40.5%（前年度 51.6%）、「留学生」16.6%（前年度 35.5%）、「介護技能実習制度に基づく者」が 35.7%（前年度 6.5%）であった。介護技能実習生が増加していた。
- 全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が 36.5%（前年度 46.2%）と前年度より減少し、介護技能実習生が増加していた。また、非常勤職員では、留学生が減少していた。新型コロナ禍の影響が考えられる。
- その他（在留資格「介護」、日本在住のビザ取得者）

表14 問14で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国

出身国	2020年度	2019年度	2018年度
フィリピン	17(26.6)	15(28.8)	17(34.0)
ベトナム	12(18.8)	7(13.5)	7(14.0)
中国	20(31.2)	21(40.4)	16(32.0)
インドネシア	5(7.8)	4(7.7)	5(10.0)
韓国	0(0.0)	1(1.9)	2(4.0)
その他	10(15.6)	4(7.7)	3(6.0)
	64(100.0)	52(100.0)	50(100.0)

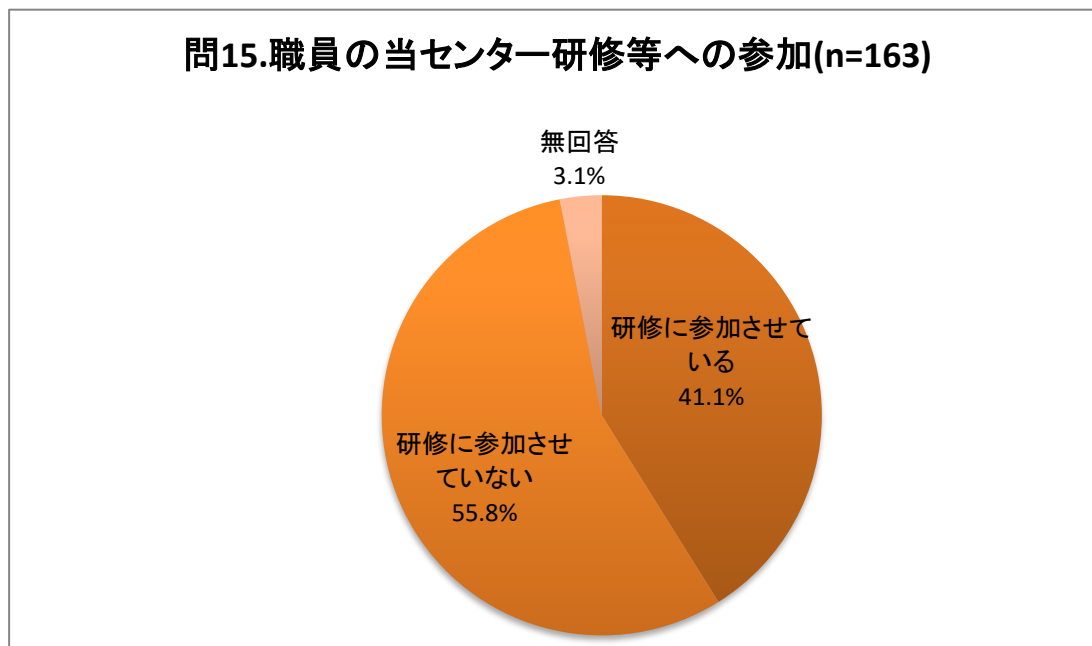
- 出身国では、「中国」が31.2%、「フィリピン」26.6%、「ベトナム」18.8%であった。
中国が横ばいで、ベトナムが増加していた。その他が15.6%と増加し、出身国は広がっていた。毎年、外国人介護職員の雇用は増加している。
- その他（インド、ネパール、ロシア、ペルー）

図12 今後の外国人介護職員雇用の意向



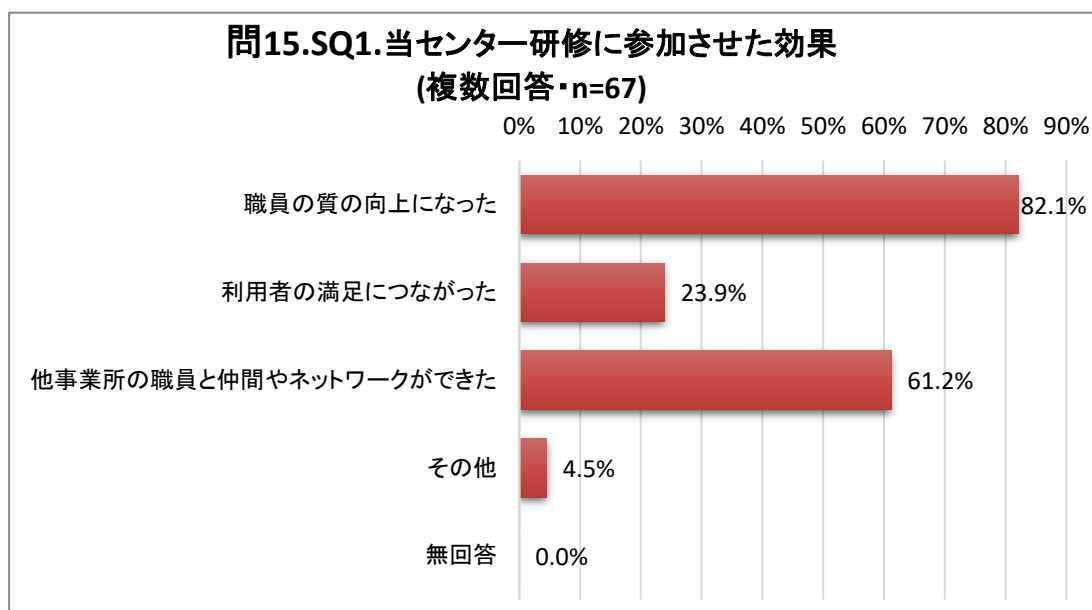
- 今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」35.9%（前年度47.6%）、「今のところ雇用の意向はない」50.4%（前年度33.1%）、「雇用に向けて具体的に着手している」8.4%（前年度13.1%）、「雇用に向けて検討を始めた」0.8%（前年度2.8%）であった。前年度と比較して、「条件によっては雇用したい」が減少し、「今のところ雇用の意向はない」が増加していた。外国人介護職員の雇用に慎重になったのか、未だに条件が厳しいのか検討が必要である。

図 1 3 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況



○町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、「参加させている」41.1%（前年度 51.87%）、「参加させていない」55.8%（前年度 45.3%）であった。前年度より参加傾向が下がっていた。新型コロナ禍でリモートになったところが考えられる。

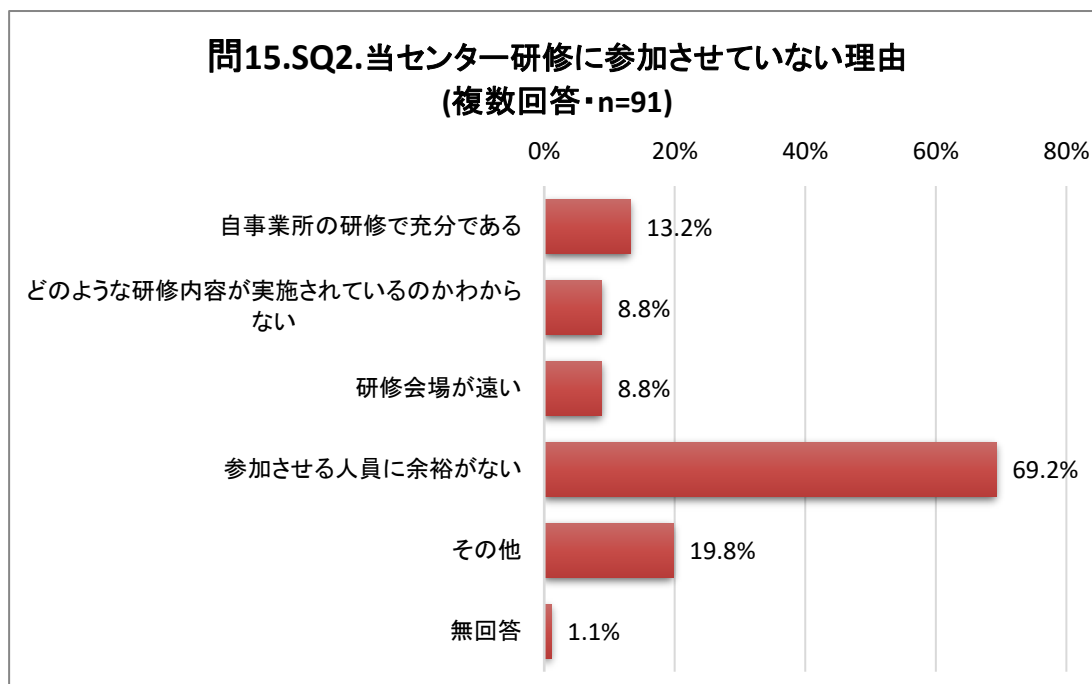
図 1 4 研修に参加させた効果



○研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」82.1%（前年度 72.7%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」61.2%（前年度 52.3%）、「利用者満足につながった」23.9%（前年度 12.5%）であった。参加に対して職員の質の向上、他施設職員とのネットワークに効果の実感は高くなっていた。

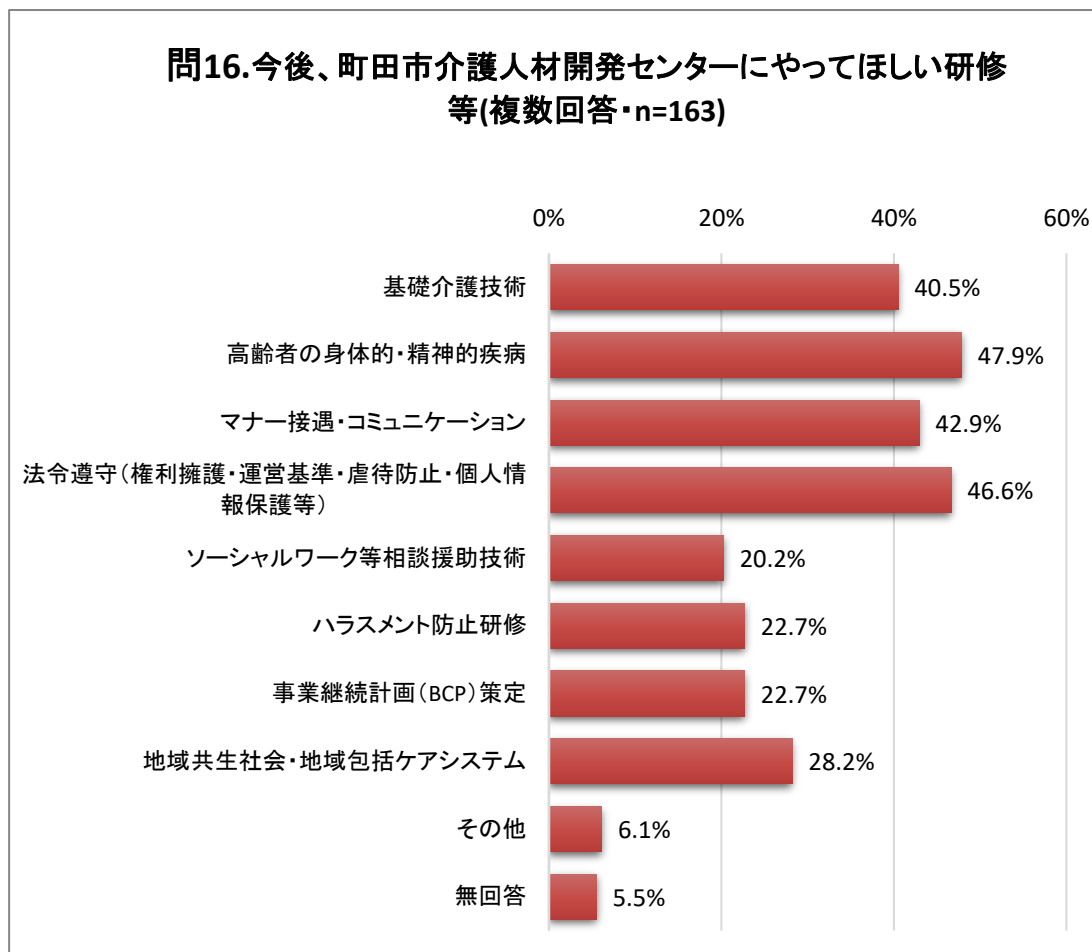
○その他（不安の解消、同業者同士の共有）

図 1 5 研修に参加させていない理由



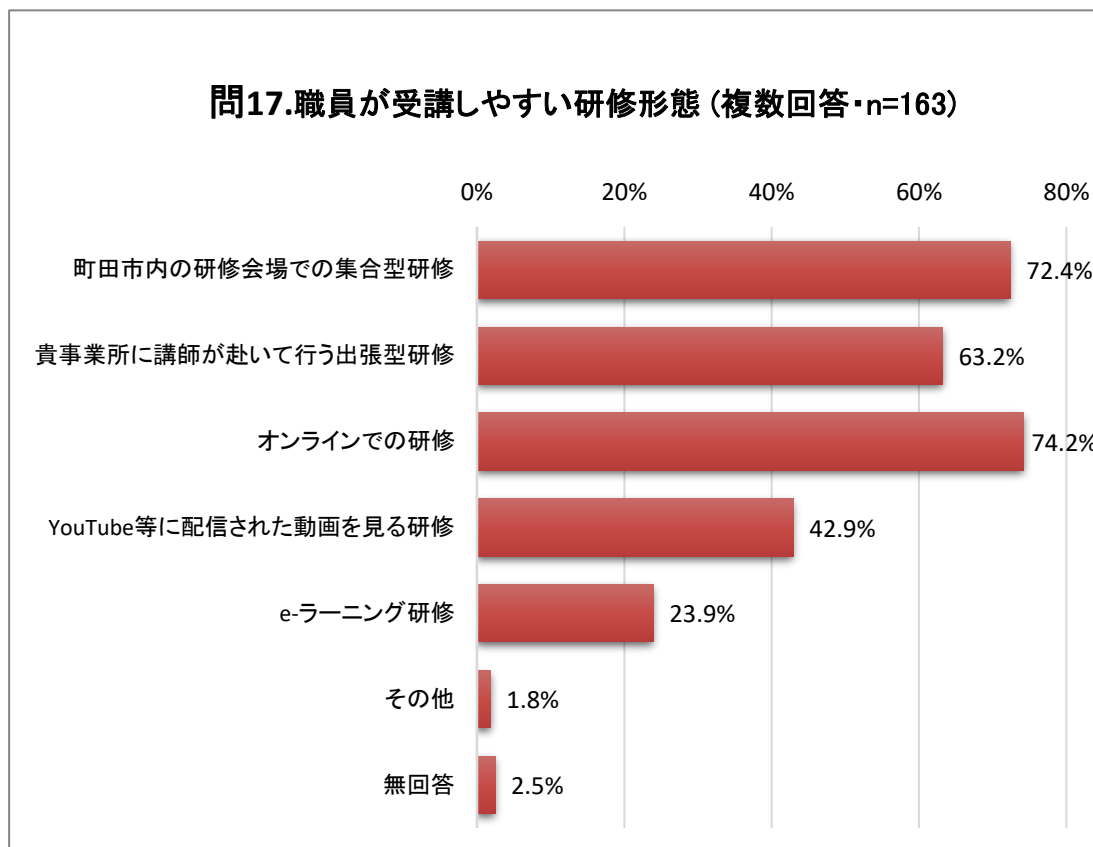
- 参加させていない理由について、「参加させる人員に余裕がない」69.2%（前年度 76.6%）が一番多かった。2位が「その他」19.8%（前年度 16.9%）、3位「自事業所の研修で充分」13.2%（前年度 7.8%）、4位が「研修内容が分からない」8.8%（前年度 13.0%）と同率で「研修会場が遠い」8.8%（前年度 14.3%）であった。事業所や職員に、研修に出す余裕がなくなっているのは、経年続いている。
- その他（研修参加の必要性を理解して頂くことができないため、研修の案内が回ってこないため、新型コロナウイルス感染症対策のため、自粛しているため、出張訪問研修を希望するが少人数では頼みづらい、案内は出しているが参加を任意としている、希望者は募るが強く促してはいない、参加できる機会がない、日時が合わない、スケジュールの都合がつかない）

図 1 6 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修



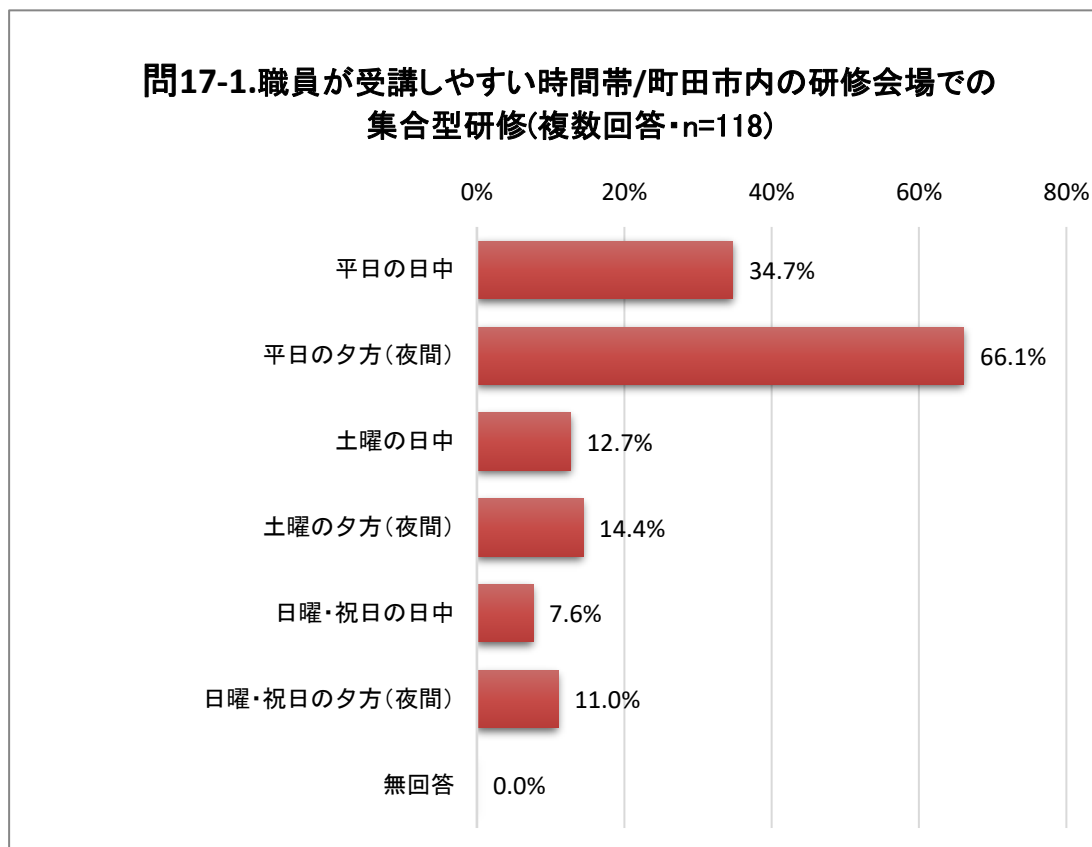
- 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修内容は、「高齢者の身体的・精神的疾患」47.9%、法令遵守 46.6%、「マナー接遇・コミュニケーション」42.9%、基礎介護技術40.5%が上位であった。新任職員から中堅職員に至るまで、以上の4項目は介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズの高さが確認された。
- その他（相談員研修、送迎担当者向けの運転技術向上の実技講習会、各種セラピー、レクリエーション、マッサージ、障がい者ヘルパー研修、フィジカルアセスメント研修、民法や労働法、介護理論、コロナ等感染防止の研修）

図 1 7 受講しやすい研修形態



○新型コロナ禍という状況において、職員が受講しやすい研修形態では、「市内会場での集合型研修」72.4%、「オンライン」74.2%、「講師が赴く出張型研修」63.2%、(YouTube等での動画視聴研修)42.9%であった。改めて集合型研修への希望の高さが伺える。しかしオンライン研修と出張訪問研修へのニーズの高さも伺えた。事業所内で、研修時間をどのように確保するのが課題となる。

図 1 8 受講しやすい時間帯／集合型研修

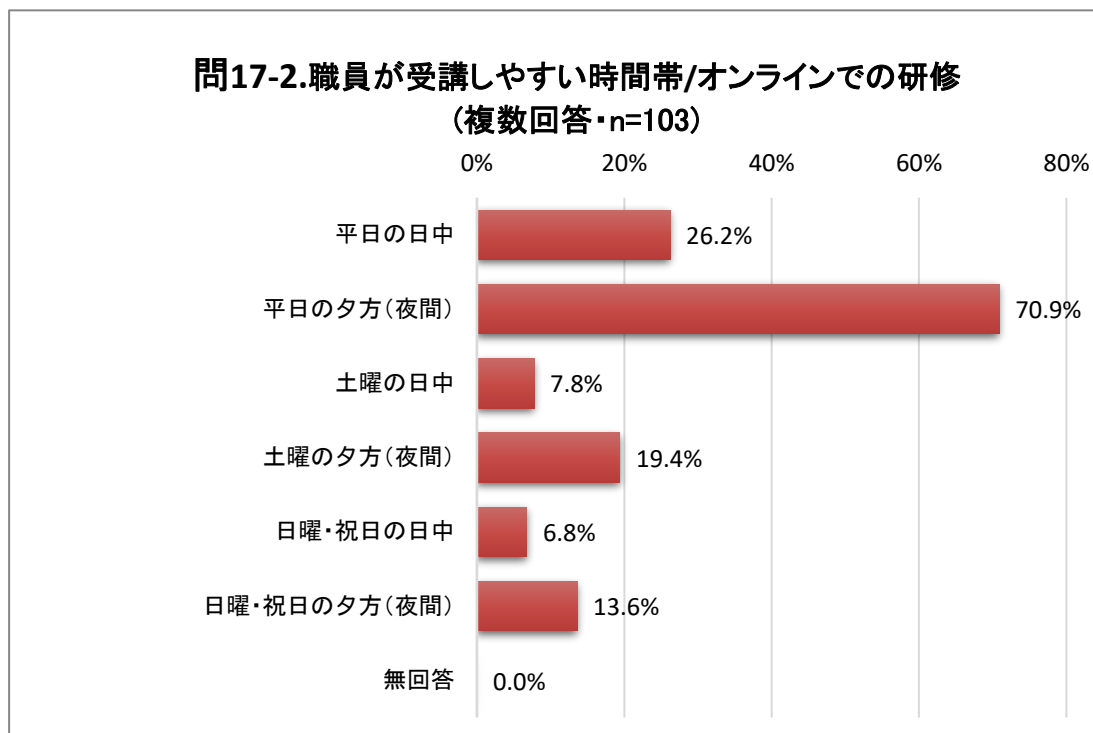


○市内の会場での集合型研修で受講しやすい時間帯については、1位は「平日の夕方（夜間）」66.1%、2位は「平日の日中」34.7%であった。平日の夕方（夜間）とは、おそらく主要な業務が終わった後、もしくは勤務が終わった後と考えられる。平日の日中とは、勤務時間の中に研修時間を確保することが出来る場合と考えられる。

○土曜・日曜・祭日の日中や夜間の希望もあるのは、通常業務に影響が少ないということが考えられる。勤務時間に研修を組める事業所と組めない事業所があり、出来るだけ業務に支障のでない時間帯ということと考えられる。

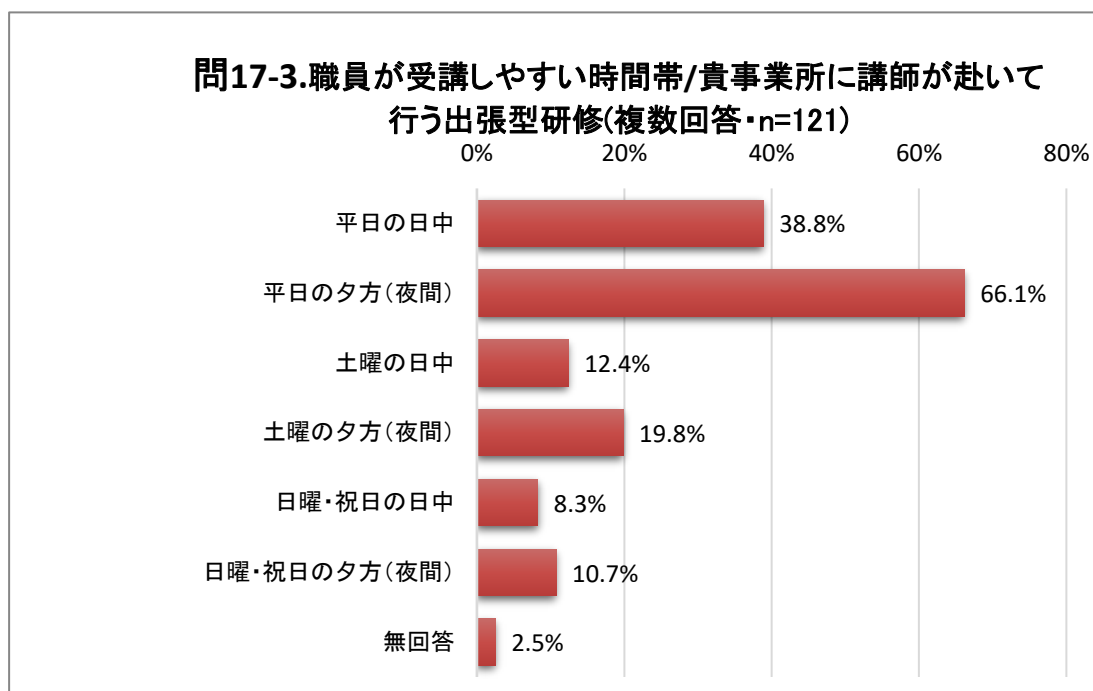
○その他（月曜日の午後の時間は余裕がある）

図 19 受講しやすい時間帯／オンライン研修



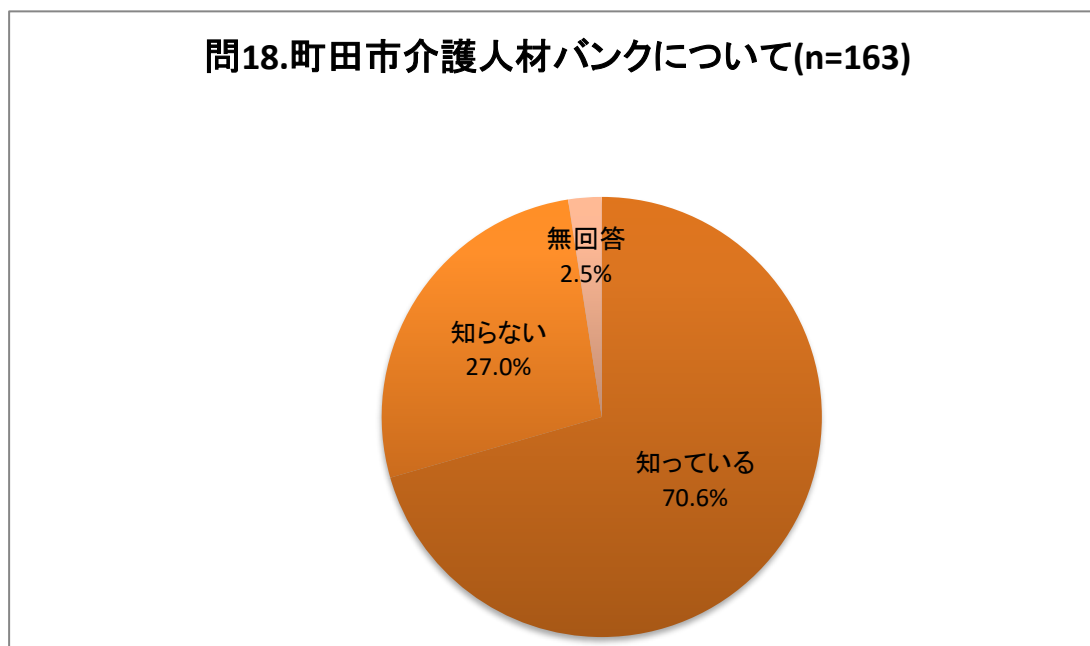
○オンライン研修の場合に受講しやすい時間帯については、1位が「平日の夕方(夜間)」70.9%、2位が「平日の日中」26.2%であった。傾向は前項の集合研修とほぼ同じであった。

図 20 受講しやすい時間帯／出張型研修



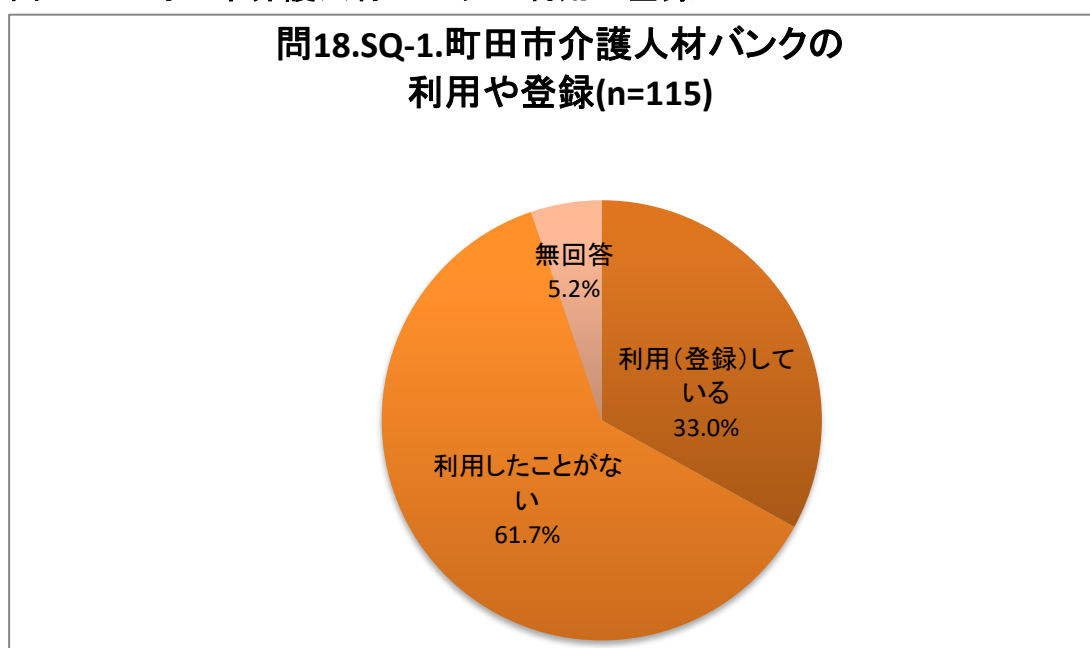
○講師が事業所に赴く出張研修で受講しやすい時間帯では、1位が「平日の夕方(夜間)」66.1%、2位が「平日の日中」38.8%であった。傾向は、集合型、オンライン型と同様であった。事業所内集合型なので、業務との関係で研修時間を設けられるかどうか鍵となっている。

図 2 1 町田市介護人材バンクの知名度



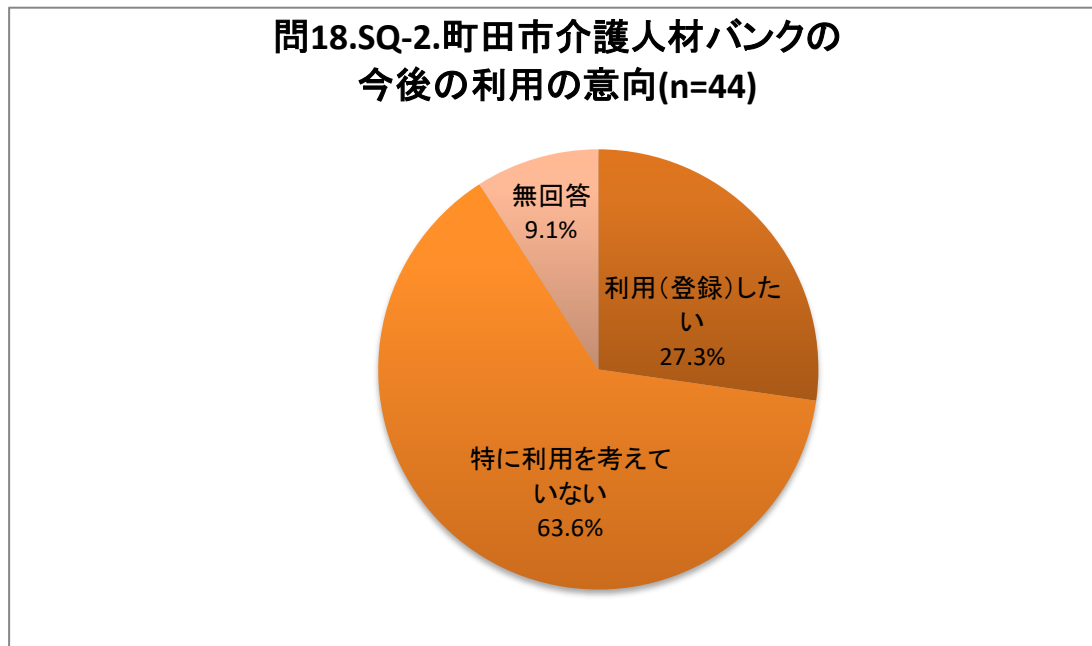
○町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」70.6%（前年度 66.5%）、「知らない」27.0%（前年度 31.8%）であった。認知度は高まっている。

図 2 2 町田市介護人材バンクの利用・登録



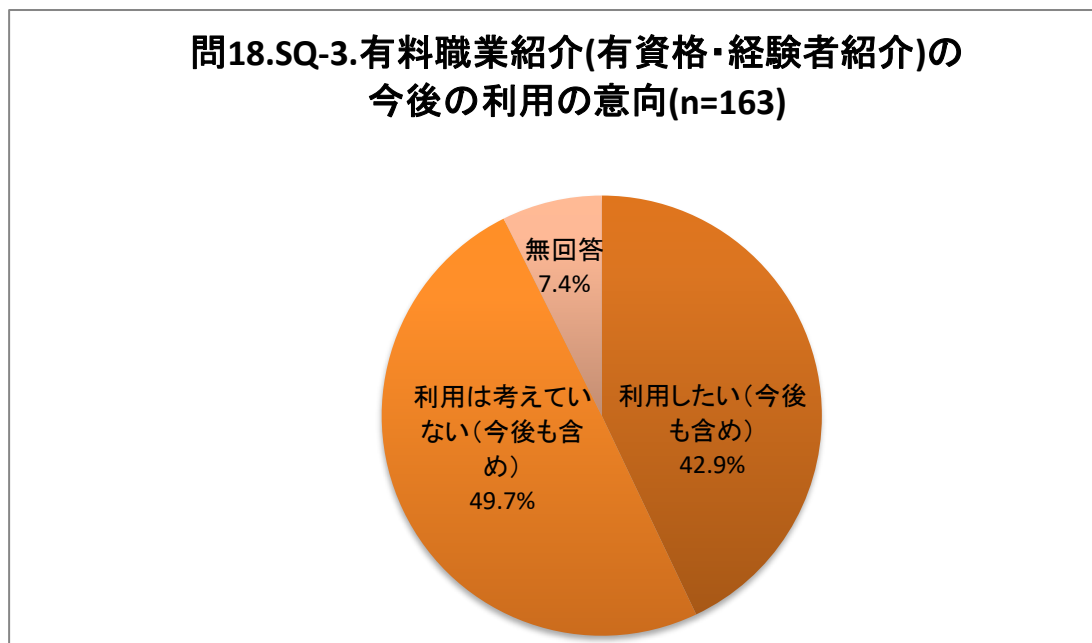
○町田市介護人材バンクの利用（登録）状況について、「利用している」33.0%（前年度 15.9%）、「利用していない」61.7%（前年度 80.53%）であった。利用や登録状況は、増加している。

図 2 3 町田市介護人材バンクの今後の利用の意向



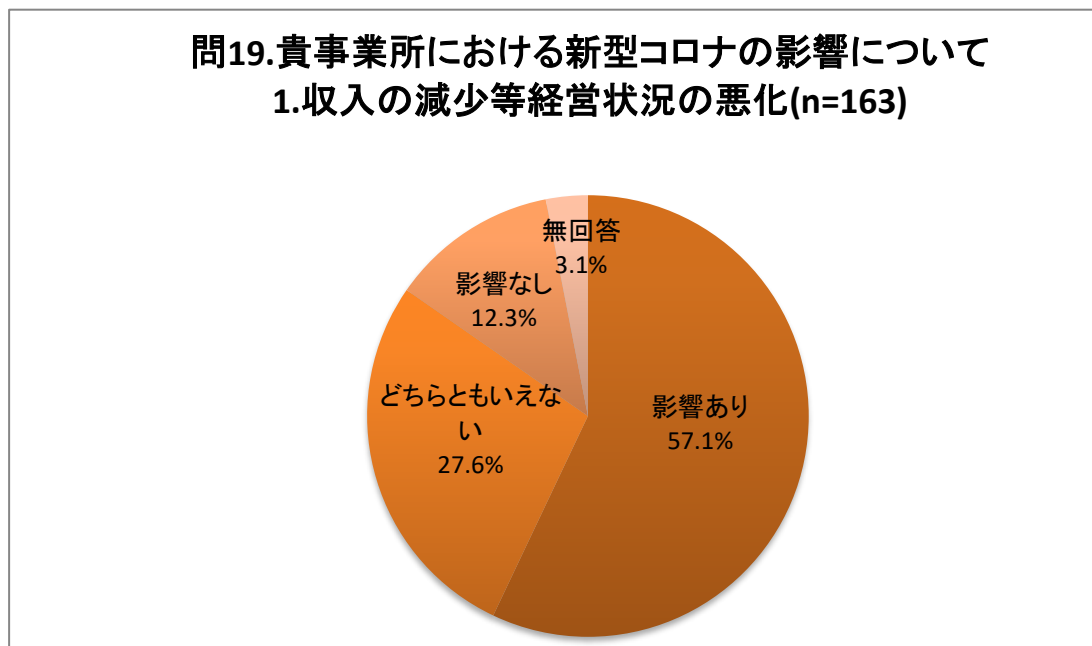
○町田市介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」27.3%（前年度 35.2%）、「利用を考えていない」63.6%（前年度 61.1%）であった。利用意向が下がっていた。

図 2 4 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用の意向



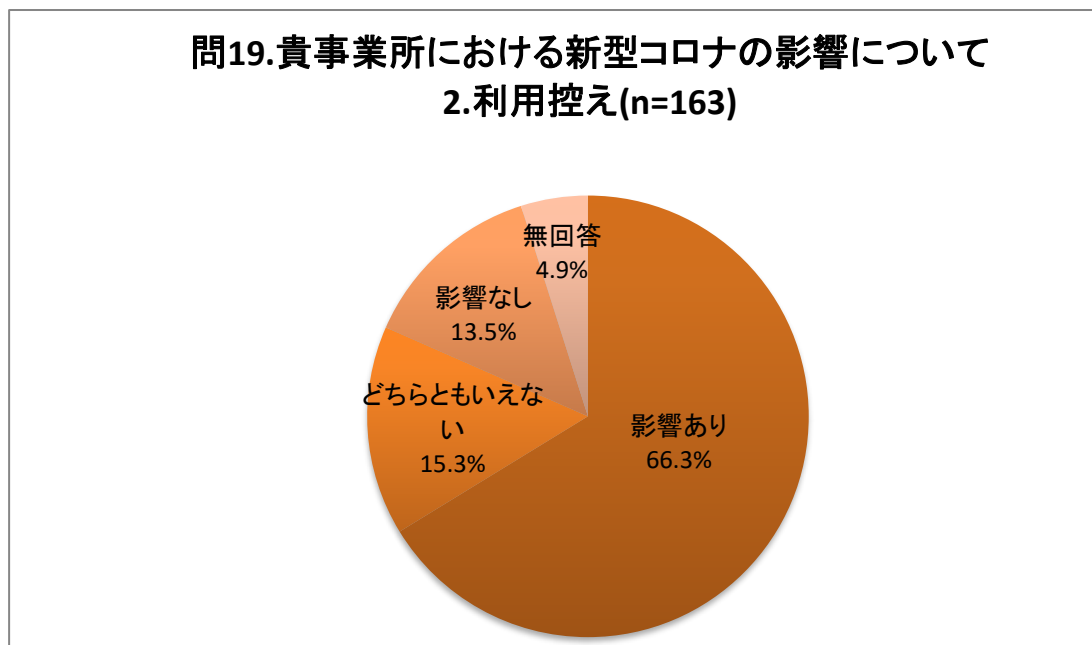
○町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、「利用したい」42.9%、「利用は考えていない」49.7%であった。約半数弱の事業所が、利用したいと考えていることは望みである。

図 2 5 新型コロナの影響／1. 収入の減少等経営状況の悪化



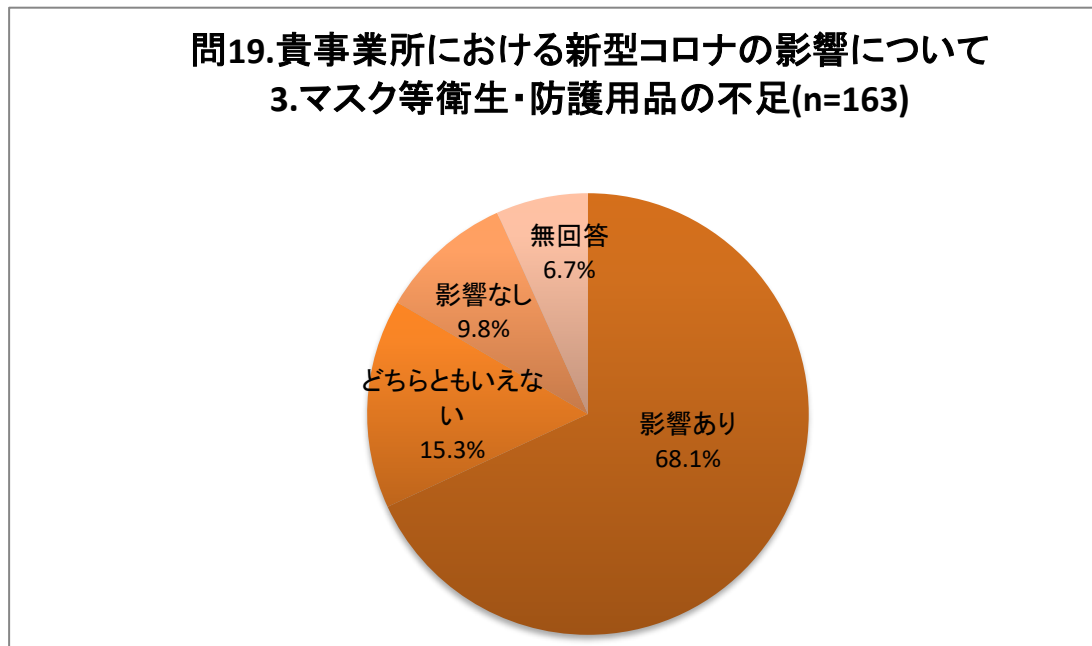
○新型コロナによる経営状況の悪化について、「影響あり」57.1%、「どちらともいえない」27.6%、「影響なし」12.3%であった。

図 2 6 新型コロナの影響／2. 利用控え



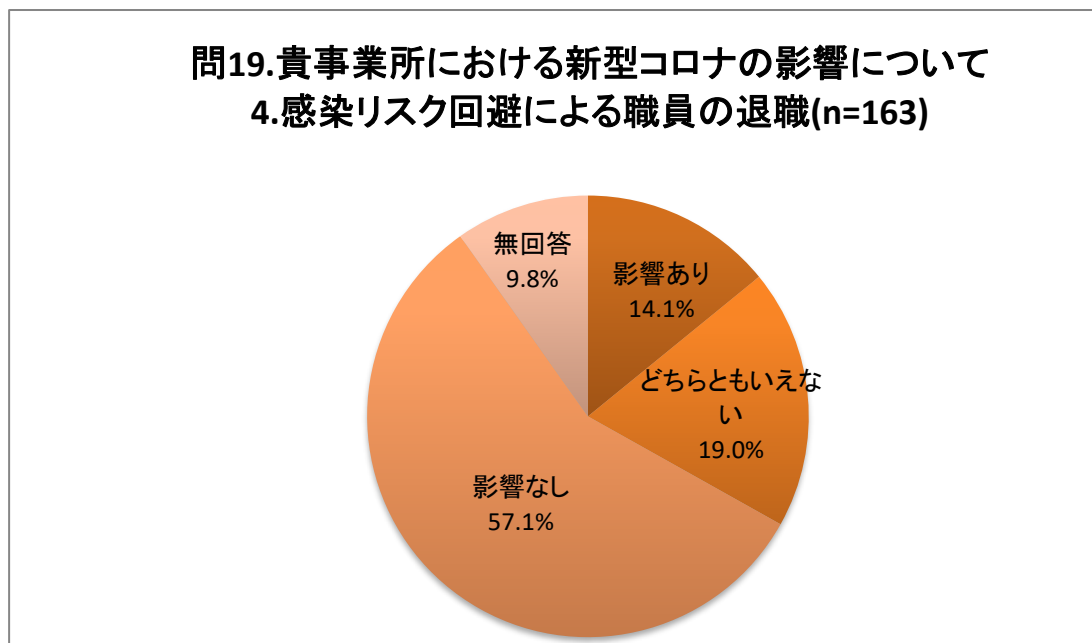
○新型コロナの影響による利用控えについて、「影響あり」66.3%、「どちらともいえない」15.3%、「影響なし」13.5%であった。

図 2 7 新型コロナの影響／3. マスク等衛生・防護用品の不足



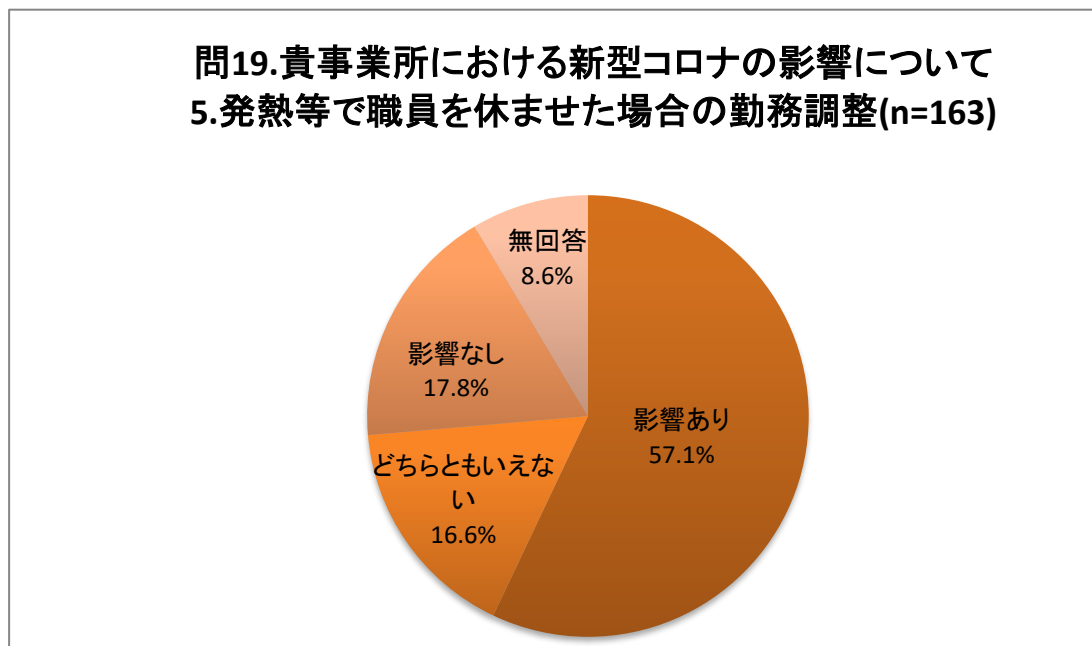
○新型コロナの影響によるマスク等衛生・防護用品の不足について。「影響あり」68.1%、「どちらともいえない」15.3%、「影響なし」9.8%であった。

図 2 8 新型コロナの影響／4. 感染リスク回避による職員の退職



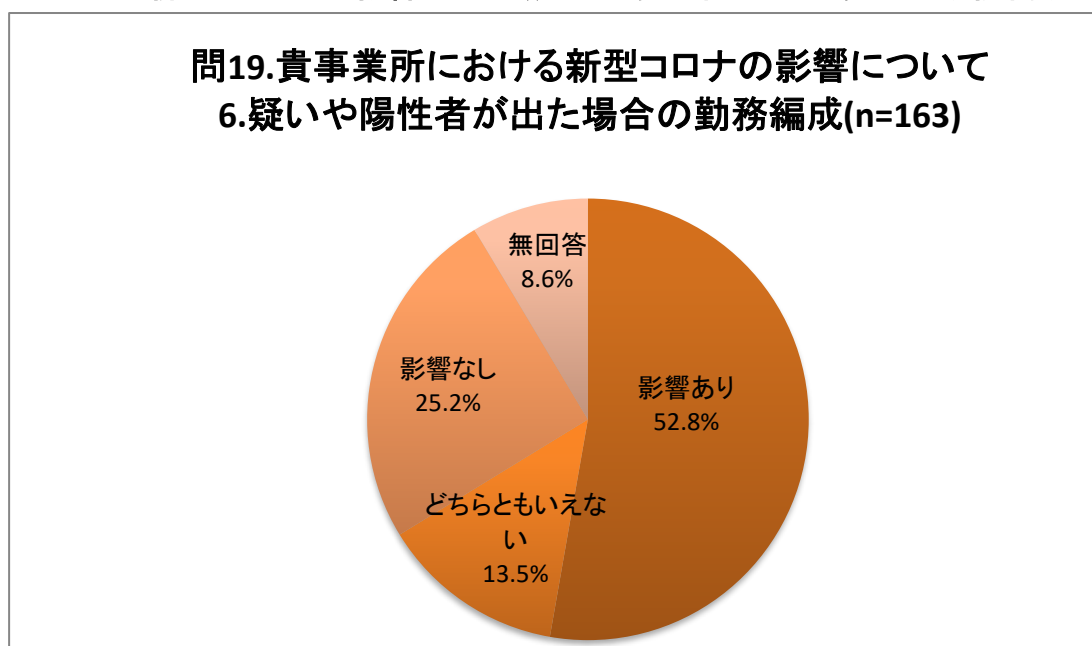
○新型コロナの影響による職員の退職について、「影響あり」14.1%、「どちらともいえない」19.0%、「影響なし」57.1%であった。

図 29 新型コロナの影響／5. 職員を休ませた場合の勤務調整



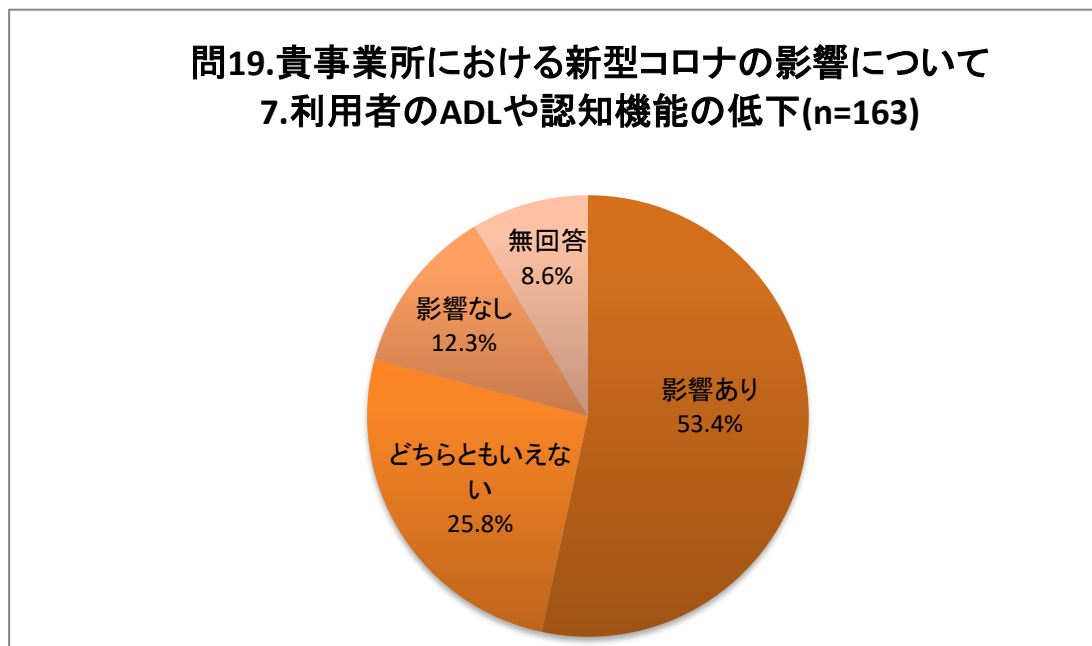
○新型コロナの影響による発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整について、「影響あり」57.1%、「どちらともいえない」16.6%、「影響なし」17.8%であった。

図 30 新型コロナの影響／6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成



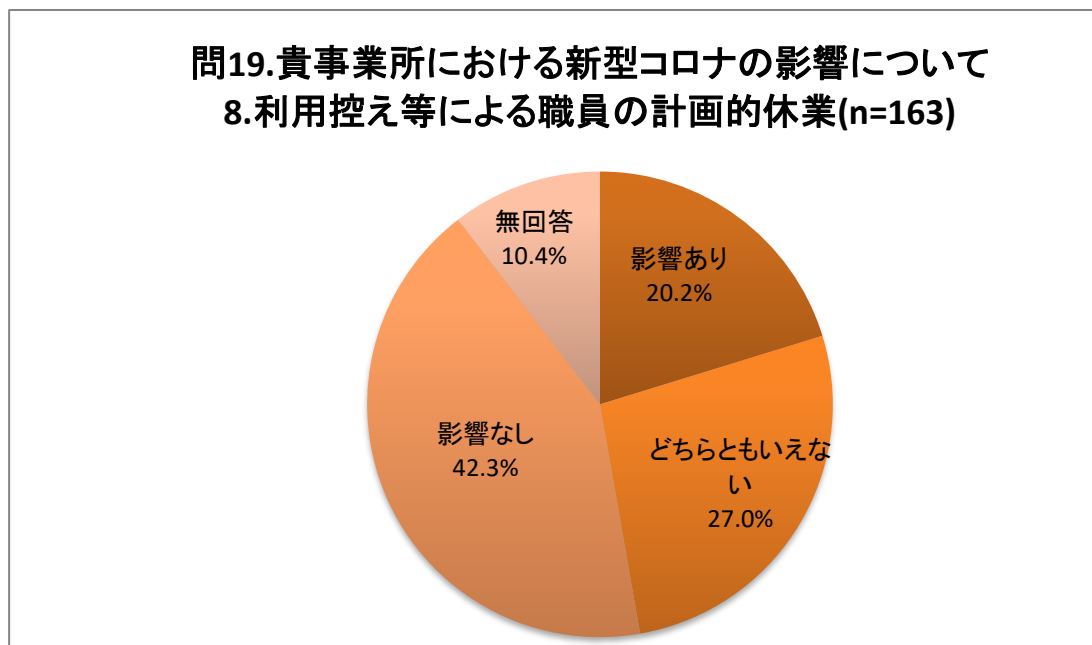
○新型コロナの影響による疑いや陽性者が出た場合の勤務編成について、「影響あり」52.8%、「どちらともいえない」13.5%、「影響なし」25.2%であった。

図 3 1 新型コロナの影響／7. 利用者の ADL や認知機能の低下



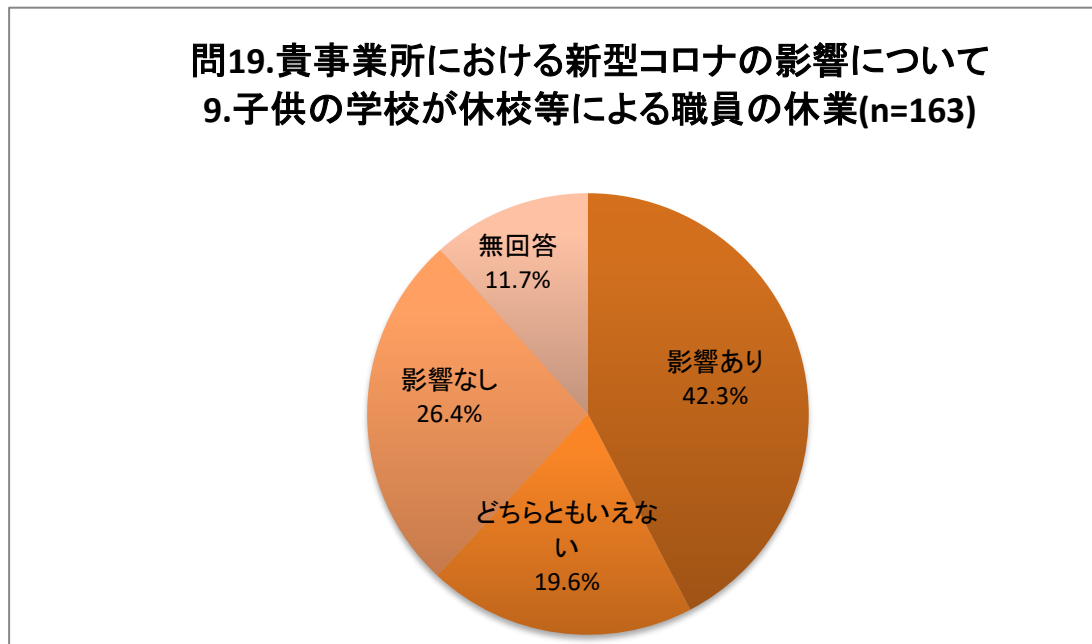
○新型コロナの影響による利用者の ADL や認知機能の低下について、「影響あり」53.4%、「どちらともいえない」25.8%、「影響なし」12.3%であった。

図 3 2 新型コロナの影響／8. 利用控え等による職員の計画的休業



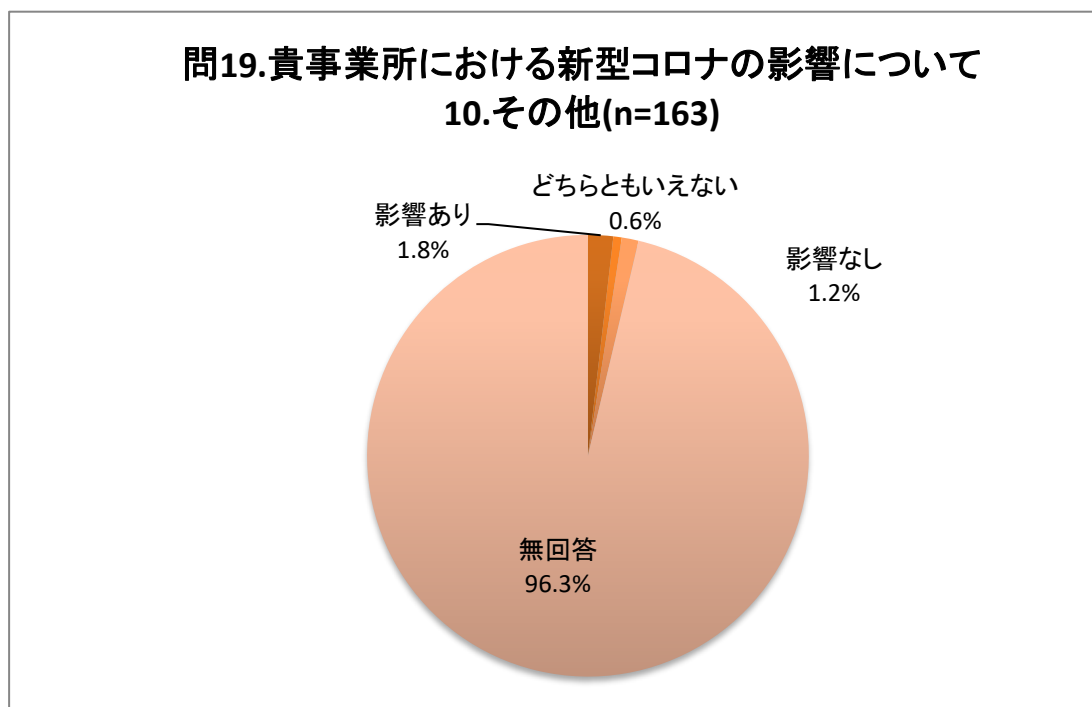
○新型コロナの影響による利用控え等による職員の計画的休業について、「影響あり」20.2%、「どちらともいえない」27.0%、「影響なし」42.3%であった。

図 3 3 新型コロナの影響／ 9. 子供の学校が休校等による職員の休業



○新型コロナの影響による子供の学校の休校による職員の休業について、「影響あり」42.3%、「どちらともいえない」19.6%、「影響なし」26.4%であった。

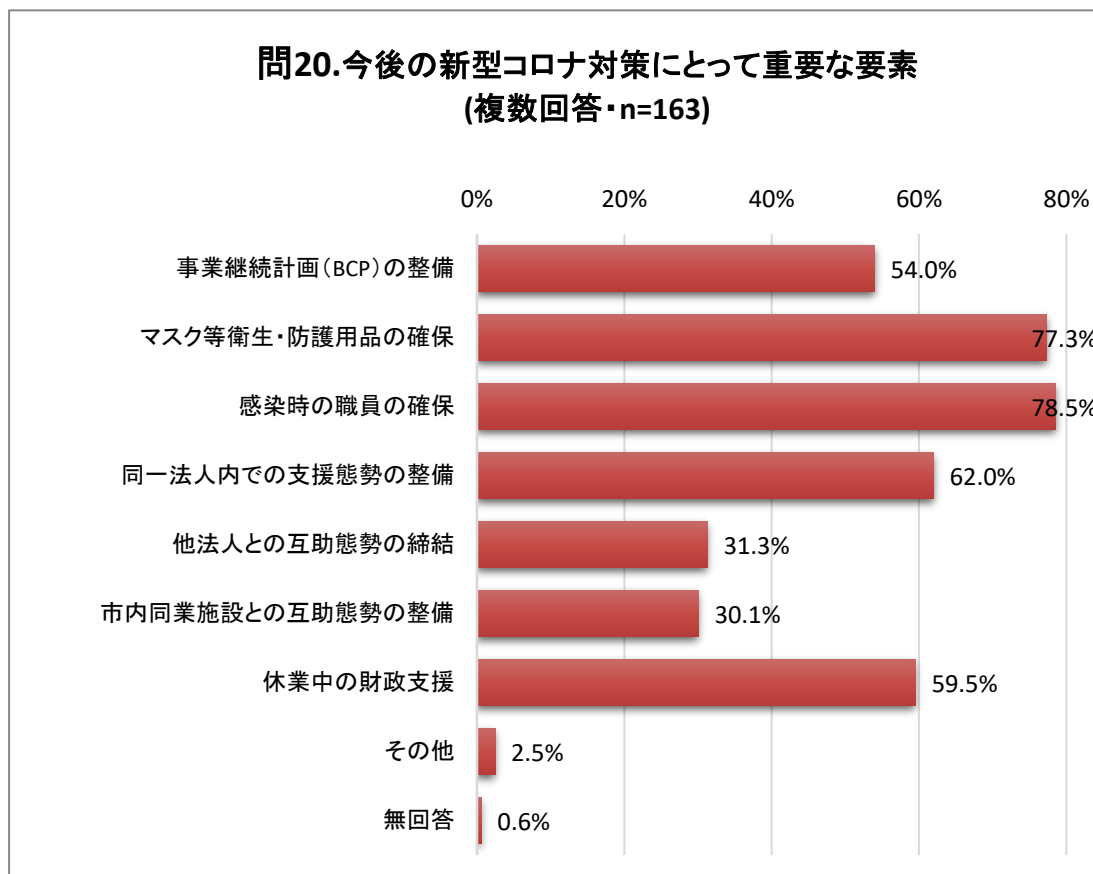
図 3 4 新型コロナの影響／ 10. その他



○新型コロナの影響について「その他」の影響について、「無回答」96.3%、「影響あり」1.8%、「影響なし」1.2%であった。

○その他（入居希望者の応募が少なくなっている）

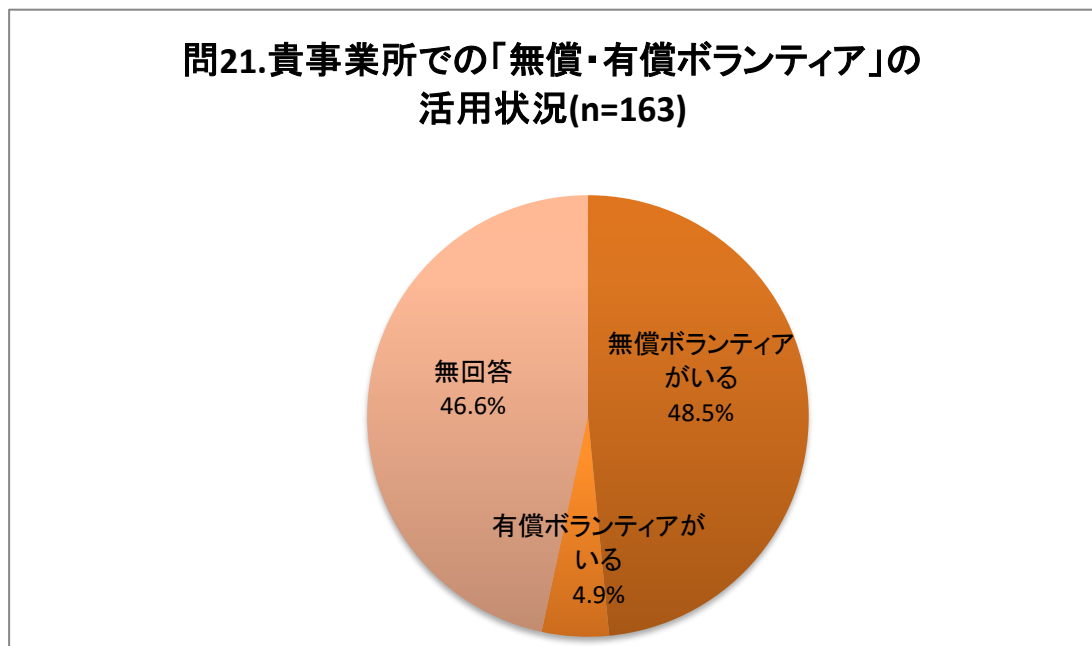
図35 今後の新型コロナ対策にとって重要な要素



○今後の新型コロナ対策にとって重要な要素について、1位が「感染時の職員の確保」78.5%、2位が「マスク等衛生・防護用品の確保」77.3%、3位が「同一法人内での支援態勢の整備」62.0%、4位が「休業中の財政支援」59.5%、5位が「事業継続計画（BCP）の整備」54.0%、6位が「他法人との互助態勢の整備」31.3%、7位が「市内同業施設との互助態勢の整備」30.1%であった。

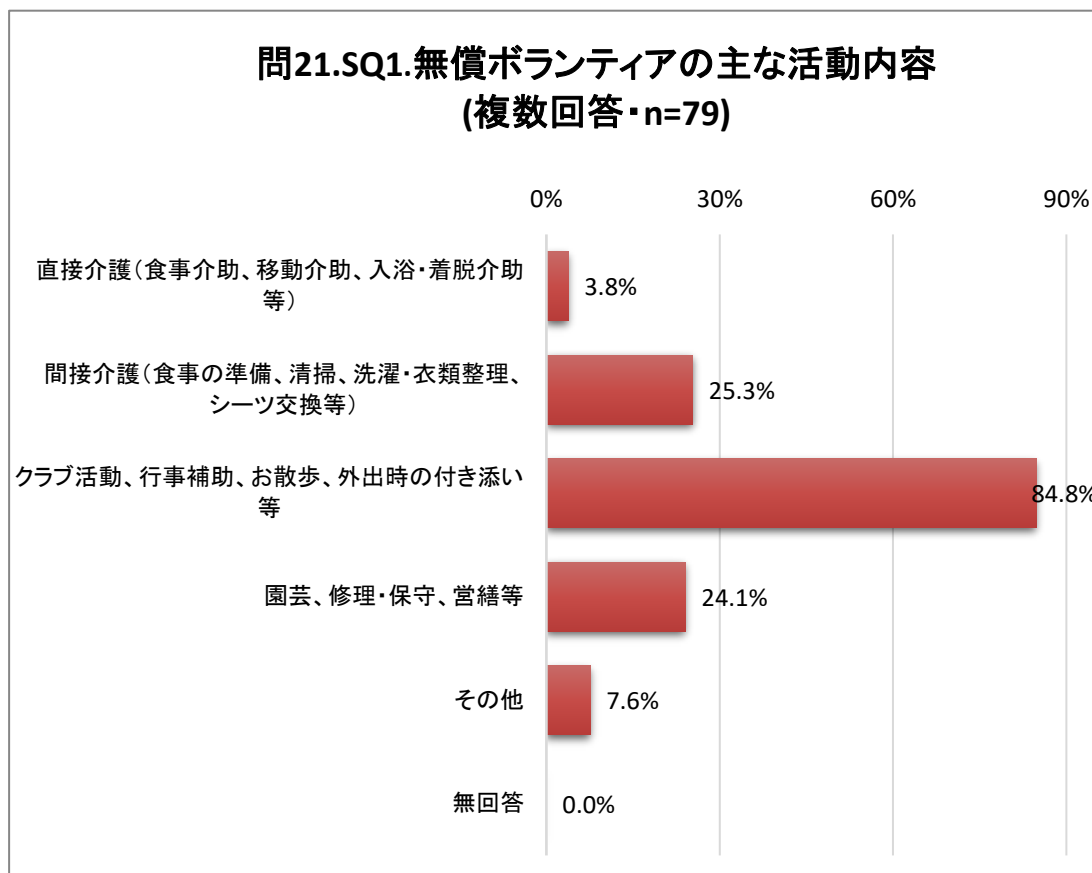
○その他（収入減に対する支援、デイ休業中の利用者在宅生活支援パッケージ、風評被害の拡大阻止）

図36 無償・有償ボランティアの活用状況



○無償・有償ボランティアの活用状況について「無償ボランティアがいる」が48.5%、「有償ボランティアがいる」が4.9%であった。

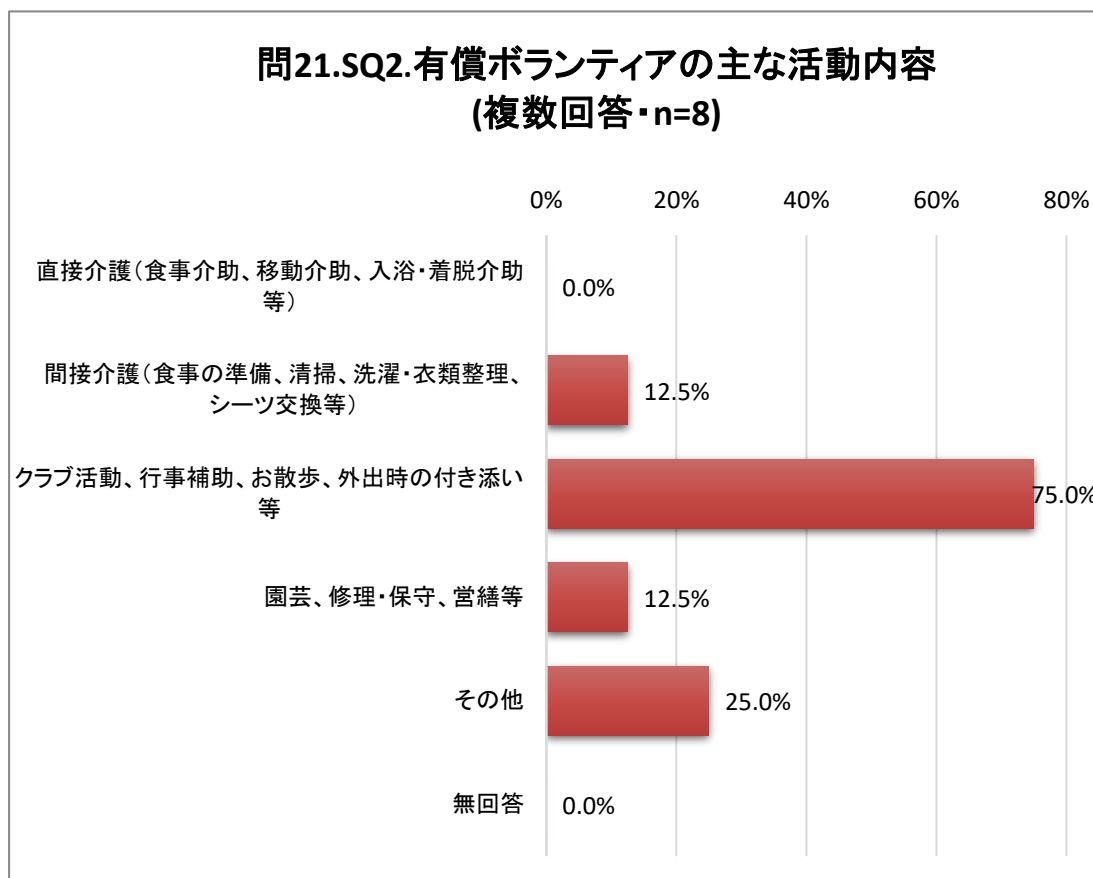
図37 無償ボランティアの主な活動内容



○無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」84.8%、2位が「間接介護(食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等) 25.3%、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」24.1%、4位が「直接介護

(食事介助、移動介助、入浴・着脱介助等) 3.8%であった。
○その他 (レクリエーション活動、傾聴)

図38 有償ボランティアの主な活動内容



○有償ボランティアの主な活動内容は、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」75.0%、2位が「その他」25.0%、3位が同率で、「間接介護(食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等)12.5%、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」12.5%であった。「直接介護(食事介助、移動介助、入浴・着脱介助等)は0.0%であった。
○その他(なし)

その他のご意見

- 01.いつも施設運営、職員教育にお力添えを頂き有難うございます。社会福祉法人中長期事業計画の策定にあたり、安価でコンサルタントを利用できれば良いと考えます。
- 02.現在は新型コロナ感染リスク軽減のため、ボランティアの活用は控えている。今後の再開のタイミングが難しい。
- 03.地域の方と共にあるため、地域のボランティアと積極的になっていきたい。
- 04.収入（介護報酬）は変わらないに、最低賃金は上がります。雇用したくてもできない。賃金を上げたくてもできない。そんな状況です。
- 05.もし、新型コロナの影響で休業した場合は、財政支援をしっかりとやって欲しい。
- 06.人材紹介会社の紹介手数料が高すぎる、また強引な方が多いと感じる。面接会等のイベントでは直接会えて話ができるのでトライしたが準備が大変で時間を取られてしまう。ホームページ、ハローワーク等で求人に見合う人が来てくれる流れになると良いと思う。
- 07.新型コロナ対策として、他法人との互助態勢について、2～3 時間程度の有期雇用契約者を同業種（今回はデイ）に募集して、働ける人が応援に行けないものか。他事業所研修にもなる。
- 08.e-ラーニング研修を進めて欲しい、障がい分野にも進んで欲しい、高齢と障がいの橋渡しもセンターなら出来ると思う。
- 09.この時期になると町田市、厚労省、東京都などから同様の調査票が届き、その対応だけでも時間がかかってしまいます。人員が少ない中、負担にならない方法を模索して頂きたい。
- 10.人材確保に向け、色々働きかけていますが、困難な状況は変わりません。ヘルパーの高齢化も深刻で、利用者より年上のヘルパーも年々増えています。数年先の人材確保に向け、ご協力頂ければと思います。
- 11.ICT 化推進へ向けた取り組みの中で、サービスネットワークが推進されていることはありますが、一法人一事業所ではコスト、人材面からなかなか難しいのが実態です。紙、手書き、FAX が事務処理、情報伝達の手続きを占めている業界において、ほんの一部の事業所、居宅が ICT 化を手掛けている現状では、むしろ事務効率が悪化しているのが実態です。業界内を橋渡しする機能があると良いと思っています。
- 12.コロナのためにボランティアの活用を控えているのが辛い。

**2020年度
町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査
単純集計結果報告書**

2021年2月

実施：一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター

住所：〒195-0074 東京都町田市山崎町 2055-2 C-111

電話：042-851-9578 FAX:042-851-9579

URL: <http://machida-kjkc.jp/>