

2019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

2019年9月1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331事業所とした。全体の回答率は、51.1%であった。(表1)

3. 調査期間

2019年9月15日～2019年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2019年9月30日とし、本調査における2019年度とは、2018年10月1日から2019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。

I	概要	-----	2
II	総括	-----	8
III	図・表	-----	11
	1.	雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	11
	2.	事業所を運営する法人の種類（図1）	12
	3.	事業所の事業開始経過年数（図2）	12
	4.	実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	13
	5.	事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	13
	6.	介護職員確保のための方策（図4）	14
	7.	事業所の過去1年間の採用者数（表3）	14
	8.	事業所の1年間の離職者数（表4）	15
	9.	過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表5）	16
	10.	過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表6）	17
	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7）	18
	12.	過去1年間に離職した職員の離職理由（表8）	19
	13.	3職種（訪問介護員・介護職員・看護職員）別過不足状況（図5）	20
	14.	3職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所）（表9）	20
	15.	3職種別の採用難易状況（図6）	21
	16.	3職種別の採用難易状況（無回答を除いた事業所）（表10）	21
	17.	採用困難の原因（図7）	22
	18.	採用困難の原因（昨年度比較）（表11）	23
	19.	訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図8）	24
	20.	訪問介護員、介護職員の募集方法（図9）	25
	21.	新規雇用拡大のための今後の方策（図10）	26
	22.	外国人介護職員の雇用状況（図11）	27
	23.	「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表12）	27
	24.	雇用されている外国人の出身国（表13）	28
	25.	今後の外国人介護職員雇用の意向（図12）	28
	26.	町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図13）	29
	27.	研修に参加させた効果（図14）	29
	28.	研修に参加させていない理由（図15）	30
	29.	アクティブシニア介護人材バンクの知名度（図16）	30
	30.	アクティブシニア介護人材バンクの利用（登録）状況（図17）	31
	31.	アクティブシニア介護人材バンクの今後の利用意向（図18）	31
	32.	町田市介護人材バンクの知名度（図19）	32
	33.	町田市介護人材バンクの利用（登録）状況（図20）	32
	34.	町田市介護人材バンクの今後の利用意向（図21）	33
	35.	その他のご意見	33

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 19.8%（昨年度 20.9%）、非常勤職員が 80.2%（昨年度 79.1%）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 47.4%（昨年度 48.8%）、非常勤職員が 52.6%（昨年度 51.2%）であった。少し常勤率が下がっていた。
- (3) 看護職員では、正規職員が 55.0%（昨年度 37.1%）、非常勤職員が 45.0%（昨年度 62.9%）であった。常勤率が上がり 5 割を超えていた。

2. 過去 1 年間の採用率（表3）

- (1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では 12.2%（昨年度 32.3%）、非正規職員では 9.7%（昨年度 14.4%）となり、前年度比で大幅に採用率が下がっていた。一層採用が困難な状況が伺える。
- (2) 介護職員の採用率は、正規職員では 24.2%（昨年度 17.5%）、非正規職員では 31.6%（昨年度 23.5%）となり、昨年度比で採用率が上がり、介護職員の採用が改善傾向にある。
- (3) 看護職員の採用率は、正規職員では 30.1%（昨年度 30.1%）、非正規職員では 29.7%（昨年度 26.4%）となり、昨年度比でほぼ横ばいで、若干非正規職員の改善が見られた。

3. 過去 1 年間の離職率（表4）

- (1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では 11.4%（昨年度 16.7%）、非正規職員では 11.6%（昨年度 11.9%）となり、昨年度比で離職率が下がっていた。
- (2) 介護職員の離職率は、正規職員では 15.6%（昨年度 14.2%）、非正規職員では 22.1%（昨年度 23.4%）となり、正規職員の離職率が上がり、非正規職員の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 32.1%（昨年度 23.7%）、非正規職員では 19.2%（昨年度 24.3%）となり、昨年度比で正規職員の離職率が上がり、非正規職員が下がっていた。

4. 過去 1 年間の採用者数と離職者数の増減（表5）

- (1) 訪問介護員では、正規職員は採用数に対して 92.9%が離職しており、7.1%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 19.1%となった。初めて登録ヘルパーの減少が確認された。
- (2) 介護職員では、正規職員は採用数に対して 64.4%が離職しており、35.6%増となった。非正規職員は 70.1%が離職しており、29.9%増となった。
- (3) 看護職員では、正規職員は採用数より離職数が上回りマイナス 6.4%となった。非正規職員は 64.6%が離職しており、35.4%増となった。正規職員の減少が確認された。

- (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 7.1%、介護職員・正規職員が 35.6%、看護職員・正規職員マイナス 6.4%となる。

5. 過去 1 年間の採用者数のうち 1 年以内の離職者数 (表 6)

- (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 37.7%で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 61.5%であった。非正規職員は 23.6%で、離職者数に対して 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 23.5%で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 36.5%であった。非正規職員は 28.6%で、離職者数に対して 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 25.5%で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 24.0%であった。非正規職員は 20.7%で、離職者数に対して 32.1%であった。

6. 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 7)

- (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 9.3%、研修参加無の離職率 13.2%、非正規職員では研修参加有の離職率 11.2%、研修参加無の離職率 12.3%、両方で研修参加有の離職率 10.9%、研修参加無の離職率 12.6%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。
- (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 14.6%、研修参加無の離職率 17.1%、非正規職員では研修参加有の離職率 22.6%、研修参加無の離職率 22.1%、両方で研修参加有の離職率 18.9%、研修参加無の離職率 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。非正規職員では研修参加の有無にかかわらず一番離職率が高かった。そもそも非正規職員への研修の機会が少ないのではないか。
- (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 20.2%、研修参加無の離職率 10.7%、非正規職員では研修参加有の離職率 22.0%、研修参加無の離職率 17.6%、両方で研修参加有の離職率 21.4%、研修参加無の離職率 13.1%だった。研修に参加している正規職員、非正規職員の両方が研修に参加していない職員よりも離職率が高かった。
- (4) 訪問介護員と介護職員の正規職員について、研修参加で離職率が低くでたのは、研修の機会が多いことが士気の向上につながっていると考えられる。

7. 過去 1 年間に離職した職員の退職理由 (表 8)

- (1) 訪問介護員の離職理由は、1 位が「その他」40.0% (昨年度 41.0%)、2 位が「他に良い仕事・職場があったため」19.6% (昨年度 10.8% 3 位)、3 位が「病気で続けられなくなったため」13.5% (昨年度 13.7% 2 位)、4 位が「仕事がきつく辛くなったため」7.4% (昨年度 3.6% 8 位)、5 位が「希望に沿った仕事ができないため」6.8% (昨年度 5.8% 6 位) であった。昨年度では「職場の人間関係に問題があった」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」が上位に入ってきた。病気と仕事が辛いで 20.9%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。

- (2) 介護職員の離職理由は、1位が「その他」31.1%（昨年度 41.2%）、2位が「職場の人間関係に問題があった」10.1%（昨年度 10.1% 3位）、3位が「病気で続けられなくなったため」9.9%（昨年度 9.1% 5位）、4位が「他に良い仕事・職場があったため」9.7%（昨年度 10.9% 2位）、5位が「仕事がきつく辛くなったため」9.1%（昨年度 9.6% 4位）であった。職場の人間関係と病気や仕事が辛いのが上位に入ってきた。また、「収入が少ない」が8.9%（昨年度 3.0%）と上位に上がってきた。健康を害するほどの仕事と収入が見合っていないということなのか。
- (3) 看護職員の離職理由は、1位が「その他」32.1%（昨年度 50.0%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」17.9%（昨年度 8.5% 2位）、3位が「希望に沿った仕事ができないため」11.1%（昨年度 3.8% 8位）、4位が「職場の人間関係に問題があった」8.5%（昨年度 7.5% 4位）、5位が「病気で続けられなくなったため」6.5%（昨年度 8.5% 2位）であった。自分の希望に沿わない仕事と感じると、離職し転職する決断が速いように思える。

8. 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）（表9）

- (1) 訪問介護員については、大いに不足41.0%（昨年度 37.7%）、やや不足37.7%（昨年度 49.1%）と78.7%（昨年度 86.8%）が不足状況にあった。反面、満たしているが21.3%（昨年度 13.2%）であった。
- (2) 介護職員については、大いに不足12.6%（昨年度 10.1%）、やや不足41.5%（昨年度 38.0%）と、54.1%（昨年度 48.1%）が不足状況にあった。反面、満たしているが46%（昨年度 51.9%）であった。
- (3) 看護職員については、大いに不足6.5%（昨年度 5.3%）、やや不足28.0%（昨年度 22.3%）と、34.5%（昨年度 27.6%）が不足状況にあった。反面、満たしているが65.6%（昨年度 72.4%）であった。
- (4) 訪問介護員、介護職員、看護職員の3職種共に前年度より不足感が増して一層人材の不足が深刻と言える。

9. 事業所での採用難易状況（表10）

- (1) 訪問介護員の採用については、非常に困難68.1%（昨年度 52.3%）、やや困難31.9%（昨年度 43.2%）と、100%（昨年度 95.5%）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43.8%（昨年度 29.3%）、やや困難49.3%（昨年度 69.0%）と、93.1%（昨年度 98.3%）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46.9%（昨年度 27.0%）、やや困難40.6%（参加 69.2%）87.5%（昨年度 96.2%）が採用困難な状況であった。
- (4) 3職種ともに、昨年通り一層厳しい採用困難な状況にある。

10. 採用困難の原因（図7、表11）

- (1) 採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」49.5%、2位が「仕事がきつい（身体的・精神的）」37.9%、3位が「その他」32.0%、4位が「社会的評価が低い」29.1%、5位が「雇用が不安定」16.5%であった。

- (2) その他（応募がない、仕事を探し始めた人が初任者研修を調べて他の仕事へ行く、求人がない、出勤可能日数が少ない、そもそも求職者が居ないに等しくまったく来ない、募集をかけても応募がない、ホームヘルパーの場合ケア件数が少なく、まとまった収入を得られないため、朝や夕方の仕事が多く働きにくい、競合施設が多い、事業所が駅から遠く交通の便が悪い、資格等初めての方は働けるか自信が持ちにくい、募集の予算がない、需給ギャップ、人材不足、法人理解、立地条件が良くない、働く場所が多くあるため、仕事内容の評判が悪い、介護報酬で休日祝日加算が欲しい、入浴介助があるため女性職員を募集しているが来ない、他社と取り合いになってしまうため、応募案件が少ない、ホームヘルパーという仕事に興味を示してもらえない、資格取得までが大変、短時間が嫌がる、雇用できるのに十分な収入がないため雇用できない、介護業界のイメージが悪い、移動の負担）
- (3) 昨年度との比較では、1位は「賃金が低い」で昨年度2位より上がった。2位は「仕事がきつい」で昨年度1位より下がった。3位に「その他」が上がってきたのは、‘もういくら求人しても来ない、介護の求職者がいない’という手狭り感、無力感が心に占めるようになってきたのではないか。
- (4) 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 1. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図8）

- (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」69.4%（昨年度65.9%）、2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」68.8%（昨年度63.68%）、3位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」61.8%（昨年度58.5%）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」59.4%（昨年度56.3%）、5位が「能力開発を充実」47.1%（昨年度47.2%）であった。順位は昨年度と同じであった。
- (2) 介護の仕事に人を呼び込むためにまず第1に賃金を上げることに取り組んでいた。次に労働環境の改善、仕事上のコミュニケーションを図り、働きやすい職場環境の改善に取り組んでいた。また、非常勤職員の常勤化にも取り組んでいた。

1 2. 現在行っている訪問介護員、介護職員の募集方法（図9）

- (1) 訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」22.9%（昨年度24.4%）、2位が「職員・知人」15.9%（昨年度17.6%）、3位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」14.7%（昨年度15.3%）、4位が「自社ホームページ」14.1%（昨年度18.2%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きい。
- (2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」65.9%（昨年度60.2%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」46.5%（昨年度37.5%）、3位が「自社ホームページ」39.4%（昨年度32.4%）、4位が「職員・知人」34.7%（昨年度32.4%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」25.9%（昨年度29.0%）であった。「民間の職業紹介」は6位で21.8%（昨年度17.6%）であった。依然とハローワークへの期待が大きく、求人サイトの利用が大きくなっており、有料職業紹介への依存が大きくなってきている。自社のホームページを求人用に大きくリニューアルしている事業所が多くなってきている。

(3) その他（事業所の掲示板、無料求人サイト）

1 3. 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「WEBなど情報サイトを積極的に活用する」54.7%（昨年度 51.7%）、2位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」51.2%（昨年度 55.7%）、3位が「資格取得等に必要な受講料等の奨学金制度を設ける」31.8%（昨年度 35.8%）、4位が「ワークライフバランス」30.0%（昨年度 22.7%）、5位が「元気高齢者の雇用を増やす」28.2%（昨年度 30.7%）であった。
- (2) 新規雇用拡大の方策として、今の学生や若年層はWEBなど求人情報サイトや事業所のホームページを活用しているので、ホームページを求人仕様に改定し充実させている。
- (3) 資格取得支援や研修の充実などの取り組みを重視している。
- (4) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用も選択肢に入っているが、昨年度より下がっていた。
- (5) その他（今は現職員に長く雇用できるような方策を考えたいと思っている、外国人労働者の雇用、事業所内イベントの企画など、本社対応、ティッシュ配布）

1 4. 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12、表13、図12）

- (1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」14.1%（昨年度 13.6%）、「雇用していない」85.3%（昨年度 84.7%）であった。昨年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が微増している。雇用していない事業所はほぼ変わらない。
- (2) 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」38.1%（昨年度 37.5%）、「EPA（経済連携協定）に基づく者」19.0%（昨年度 62.5%）であった。
- (3) 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」51.6%（昨年度 38.1%）、「留学生」35.5%（昨年度 28.6%）であった。
- (4) 全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」46.2%（昨年度 38.0%）と増加していた。
- (5) 出身国では、「中国」が40.4%、「フィリピン」28.8%、「ベトナム」13.5%であった。フィリピン、ベトナムが横ばいで、中国が増加していた。
- (6) その他（ロシア、ドミニカ共和国）
- (7) 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」47.6%（昨年度 38.9%）、「今のところ雇用の意向はない」33.1%（昨年度 40.9%）、「雇用に向けて具体的に着手している」13.1%（昨年度 14.8%）、「雇用に向けて検討を始めた」2.8%（昨年度 4.0%）であった。昨年度より、外国人介護職員雇用の意向や動きが高まってきており、50.4%が検討を始めている

1 5. 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」51.8%（昨年度 59.7%）、「参加させていない」45.3%（昨年度 37.5%）であった。昨年度より参加傾向が下がっている。

- (2) 研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」72.7%（昨年度 82.9%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」52.3%（昨年度 57.1%）、「利用者満足につながった」12.5%（昨年度 26.7%）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を認めている。しかし全体的には参加した効果が下がっていた。
- (3) 参加させたくても人員不足で参加させられないとの声を多く聞いている。参加した職員の参加効果を感じる余裕がなくなっているのではないかと。
- (4) 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」76.6%（昨年度 63.6%）一番多かった。2位が「その他」16.9%（昨年度 22.7%）、3位「研修会場が遠い」14.3%（昨年度 12.1%）、4位「研修内容が分からない」13.0%（昨年度 16.7%）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ことが明らかである。
- (5) その他（開催日時等、タイミングや条件があわない、研修テーマによる、あまり参加したい研修がなかった、都合に合わない、必要性を感じない、高齢ヘルパーが多いため、案内しているが希望を優先しているため研修参加の申し出がない）

16. アクティブシニア介護人材バンクの知名度と利用状況等(図16、図17、図18)

- (1) アクティブシニア介護人材バンクの知名度について、「知っている」60.6%（昨年度 71.0%）、「知らない」37.6%（昨年度 27.3%）であった。若干知名度が下がっていた。
- (2) アクティブシニア介護人材バンクの利用（登録）状況については、「利用している」26.2%（昨年度 20.8%）、「利用したことがない」70.9%（昨年度 79.2%）であった。昨年度より、利用率が上がっていた。
- (3) アクティブシニア介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」39.1%（昨年度 35.4%）、「利用を考えていない」57.8%（昨年度 62.5%）であった。昨年度より少し利用意向が上がっていた。アクティブシニアへの期待が高まっていると言える。

17. 町田市介護人材バンクの知名度と利用状況等(図19、図20、図21)

- (1) 町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」66.5%（昨年度 66.5%）、「知らない」31.8%（昨年度 32.4%）であった。認知度は横ばいであった。
- (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」15.9%（昨年度 19.7%）、「利用していない」80.5%（昨年度 80.3%）であった。利用状況も横ばいであった。
- (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」35.2%（昨年度 28.1%）、「利用を考えていない」61.1%（昨年度 64.9%）であった。利用意向が上がっていた。町田市介護人材バンクへの期待感が出てきていると言える。

Ⅱ 総括

1. 介護職員の正規職員率の増加が止まった

- (1) 訪問介護員の正規職員率が低下し、介護職員ではほぼ横ばいになった。訪問介護員の場合、正規職員の退職に伴う補充が追いついていないことが考えられる。
- (2) 介護職員の横ばい状態は、非正規職員の中で常勤転換が進んでいないと考えられる。

2. 訪問介護員の確保が困難で絶対数の減少傾向にある

- (1) 訪問介護員の採用が一層困難にあること。特に非正規職員（登録ヘルパー）の確保が困難で、初めて採用者数より離職者数が上回っていた。総体的に登録ヘルパーの縮小が伺えた。正規職員（主にサービス提供責任者等）の減少傾向が続いていた。
- (2) 訪問介護員の減少により、サービス提供の縮小や事業停止もあり得る状況に入ってきたと考えられる。

3. 介護職員の採用率が上がり改善傾向にあるが離職率も高いので増加率は低い

- (1) 介護職員について、正規職員では採用率が 24.2%で、離職率が 15.6%となり採用率が上回っている。しかし、総体的に過去 1 年間の採用人数に対して過去 1 年間の離職人数を見ると、64.4%が離職している。35.6%しか増加していない。非正規職員でも同様で、70.1%が離職しており 29.9%しか増加していない。
- (2) 看護職員については、正規職員では採用率が 30.1%に対し離職率が 32.1%となり、総体的に採用数より離職数が上回り 6.4%減少している。非正規職員では採用率が離職率を上回り、35.4%増となっている。過去 1 年間の採用人数と比較すると、64.6%が離職しており 35.4%しか増加していない。

4. 採用から 1 年以内に離職した者が約 25%あった

- (1) 過去 1 年間の採用者数のうち 1 年以内の離職者数を見ると、訪問介護員・正規職員 37.7%、介護職員・非正規職員 28.6%、看護職員・正規職員 25.5%であった。約 25%が 1 年以内に離職していた。
- (2) 採用者数と離職者数の増減率を「定着率」と見なした場合、極めて低い数字となっている。採用率を上げても離職率も高ければ定着しない。離職率を下げても定着率を上げる取り組みが、最も求められている。

5. 過去 1 年間に採用した人数に対して約 70%の人数が離職している

- (1) 訪問介護員の正規職員では約 90%が、非正規職員では離職者数が 19%上回り現員の減少となった。今回初めて現員の減少が確認された。
- (2) 介護職員では、約 65%の人数が離職していた。
- (3) 離職に歯止めをかけなければ増員は図れない。離職防止への取り組みが、人員確保の鍵となっている。

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) 訪問介護員と介護職員の正規職員の研修参加[有]の離職率が低かった。非正規職員では研修参加の有無に差は見られなかった。おそらく研修参加の機会が少ないからと考えられる
- (2) 正規職員は研修参加の機会が多いのと、研修参加を多く認めている事業所ほど離職動機が低くなると考えられる。
- (3) 看護職員では、研修参加[有]での離職率が高く出ていた。看護職員向けの研修が少ないこともあり、研修参加が離職防止要因にはなっていない。

7. 心身の健康の問題が離職につながっている

- (1) 訪問介護員では、退職理由の上位が「病気と仕事のきつさ」であった。比較的中高年の方が多いため職場なので、心身の健康を害することも多く離職につながると思われる。
- (2) 介護職員では、退職理由の上位が「職場の人間関係、病気、仕事のきつさ」であった。慢性的な人手不足で、人間関係も浅いなかで仕事がきつくなり体調を崩すことも多くなると予測される。職場の人間関係作りと心身の健康管理を疎かにすると、離職は避けられないと考えられる。

8. 採用率を上げるための方策の第1番は「賃金・労働環境の改善」にある

- (1) 昨年度同様に、採用困難の1番の要因に賃金が上がっている。介護の仕事の難しさやきつさに賃金が見合っていないと多くの事業所が捉えている。
- (2) 賃金の低さは社会的評価の低さでもあり、介護という仕事に対してもっと社会的に評価して欲しいという要望でもある。

9. 離職防止と定着促進の方策は「賃金・労働環境の改善」にある

- (1) 介護職員等の賃金改善と働きやすい職場環境の改善には国も取り組んでいるところである。事業者のそのことは十分承知しており、職場内の仕事上のコミュニケーションや労働時間の希望を聞く等、個々の職員のニーズに対応するよう努力している。
- (2) しかしそれらの取り組みがなかなか成果として現れてこないのは、人材不足に起因する悪循環から抜け出せないところにあるのではないかと。働きやすい職場環境を作るといふ課題は、法人や事業所が一丸となって組織を挙げて総合的に取り組まなければならないものである。今後の状況を考慮すると、一層法人や事業所が個別に取り組むことも必要であるが、町田市内の法人と事業所が共通の課題に対し連携して取り組んでいく仕組みが求められていると考えられる。

10. 外国人介護職員の雇用数は微増しているが雇用意向は増えている

- (1) 雇用数は微増している。そのほとんどが非正規職員でかつ、在留資格が身分に基づく者である。フィリピンとベトナムが横ばいで、中国が増加している
- (2) 外国人の雇用意向について、「条件によっては雇用したい」が増加しており、ハードルは下がってきていると思われる。町田市として外国人雇用の仕組み作りが求められていると言える。

11. 町田市介護人材開発センターの研修参加率が下がっているのは人員不足による

- (1) 職員が研修に参加する効果はみな認めている。しかし、事業所の8割弱が、参加させたくても人員に余裕がなくさせられないと言っている。職員へ研修の必要性は認めているが、OJTや事業所内研修においても満足に出来ていないとの声を多く聞いている。
- (2) 集合型研修の必要性もあり、事業所内研修支援のプログラムについて改めて検討が必要と思われる。

12. アクティブシニア介護人材バンクと町田市介護人材バンクの知名度は、若干下がっているが定着している

- (1) アクティブシニア介護人材バンクでは、利用意向が増加していた。人材確保としてアクティブシニアへの期待が高いものと思われる。
- (2) 町田市介護人材バンクにおいても、利用したいが増加している。一方、相談しても紹介する人材がないという諦めの声ある。しかし、町田市介護人材バンクへの期待感が増加している。

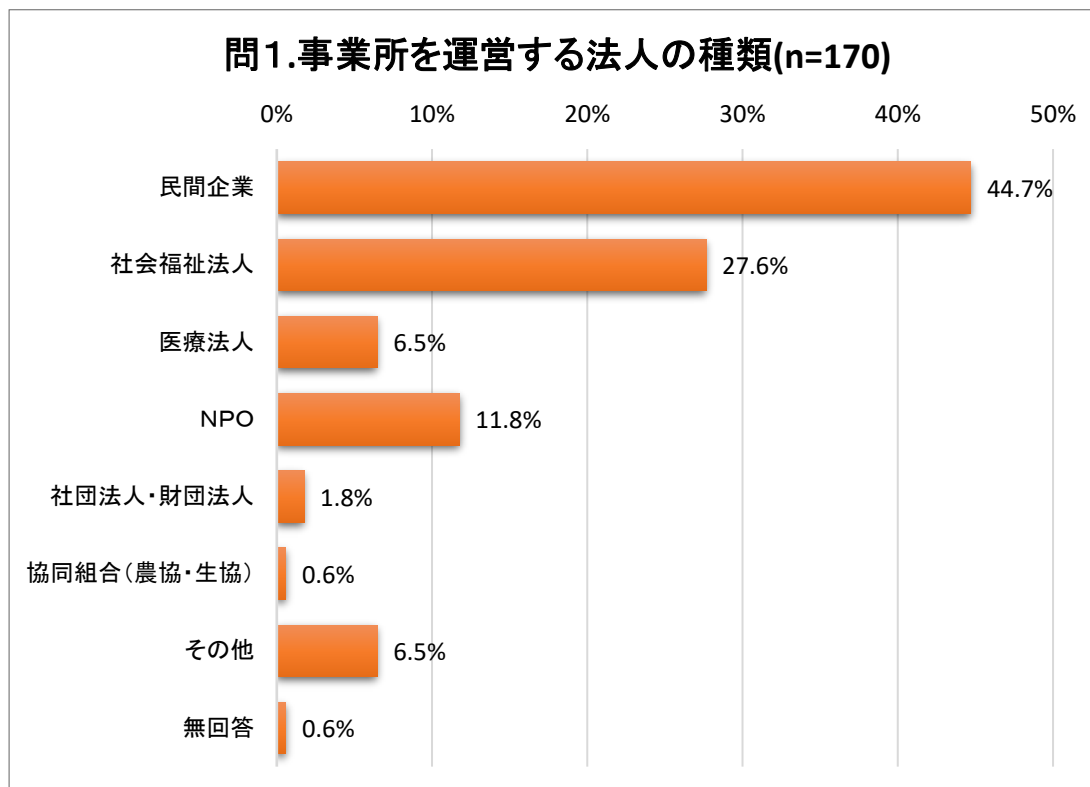
Ⅲ 図・表

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	11(6.5)	47.8
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	23	8(4.7)	34.8
5	特定施設入居者生活介護	38	16(9.4)	57.1
6	短期入所生活介護(単独型)	1	0(0.0)	0.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	66	39(22.9)	59.1
8	認知症対応型通所介護(単独型)	8	3(1.8)	37.5
9	地域密着型通所介護	59	37(21.8)	62.7
10	通所リハビリテーション	9	5(2.9)	55.6
11	訪問介護(夜間対応型含)	85	41(24.1)	48.2
12	訪問入浴介護	4	2(1.2)	50.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	2(1.2)	40.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	2	2(1.2)	100.0
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	1(0.6)	33.3
16	合計	333	170(100.0)	51.1

- 町田市における 2019 年 8 月 31 日現在の全介護保険事業所数は、596 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、333 事業所であった。回答事業所数が 170 事業所で、回答率が 51.1%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 46.3%、NO.7～10 の通所系事業所では 59.2%、NO.11、12 の訪問系事業所では 48.3%、NO.13～15 の小規模多機能系では 50.0%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 22.4%、通所系事業所 49.4%、訪問系事業所では 25.3%、小規模多機能系事業所では 2.9%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 77.6%となった。

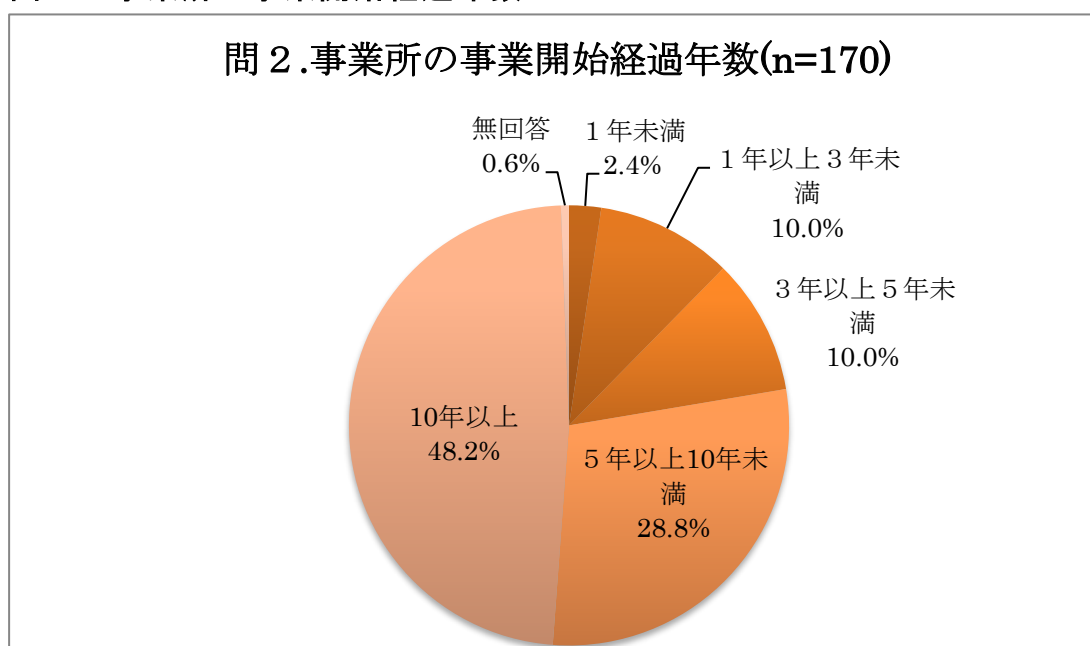
図1 事業所を運営する法人の種類



○回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 44.7%（昨年度 36.9%）、非営利系の社会福祉法人が 27.6%（昨年度 34.2%）、NPO 法人が 11.8%（昨年度 13.1%）、医療法人が 6.5%（昨年度 9.1%）であった。

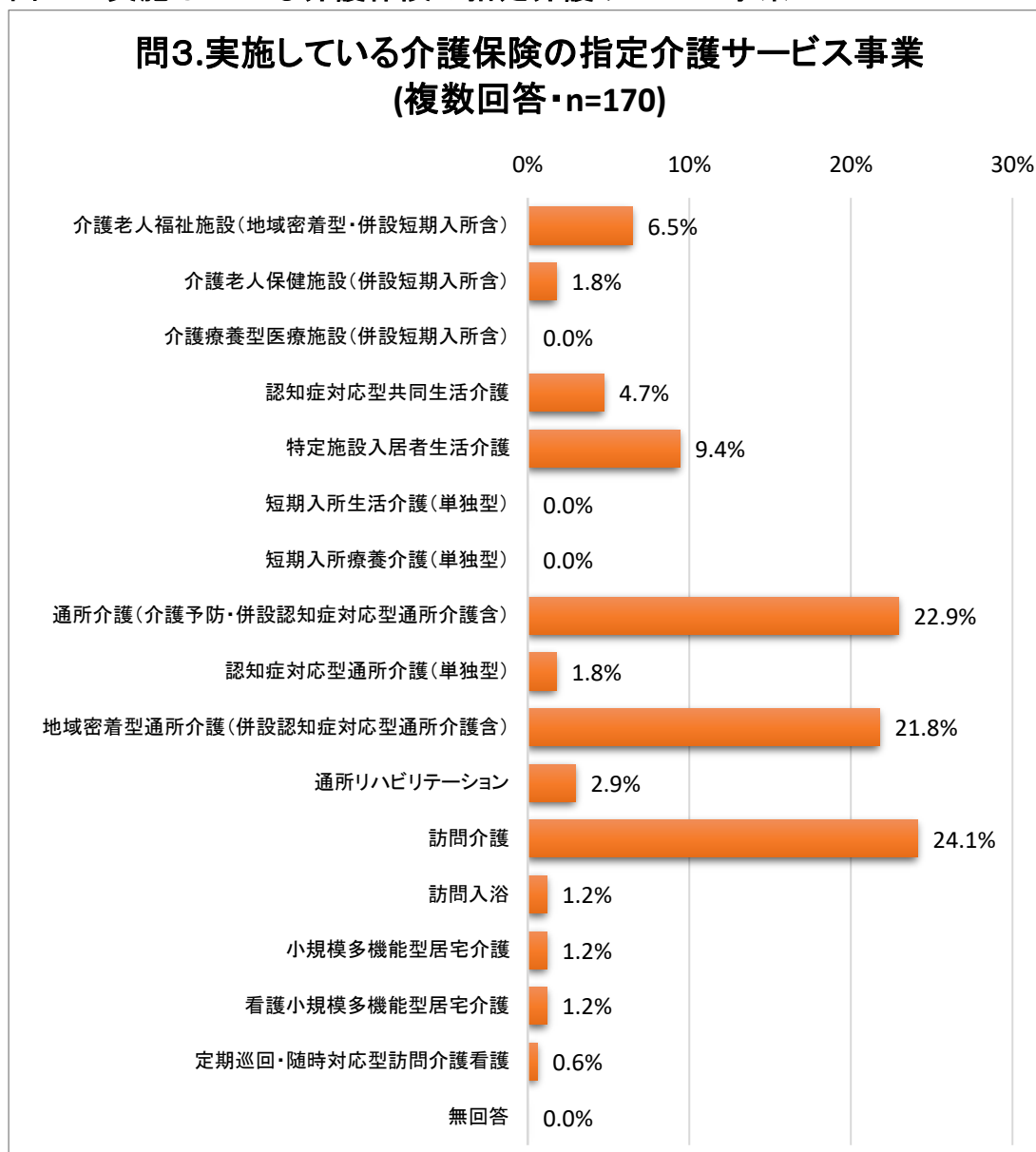
○その他（企業組合）

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 48.2%、5年以上 10年未満が 28.8%、3年以上 5年未満が 10.0%、1年以上 3年未満が 10.0%、1年未満が 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 24.1%、通所介護が 22.9%、地域密着型通所介護が 21.8%、特定施設入居者生活介護 9.4%、介護老人福祉施設 6.5%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	217(19.8)	877(80.2)	1,094(100.0)
介護職員	1,120(47.4)	1,244(52.6)	2,364(100.0)
看護職員	372(55.0)	304(45.0)	676(100.0)
計	1,709(41.3)	2,425(58.7)	4,134(100.0)

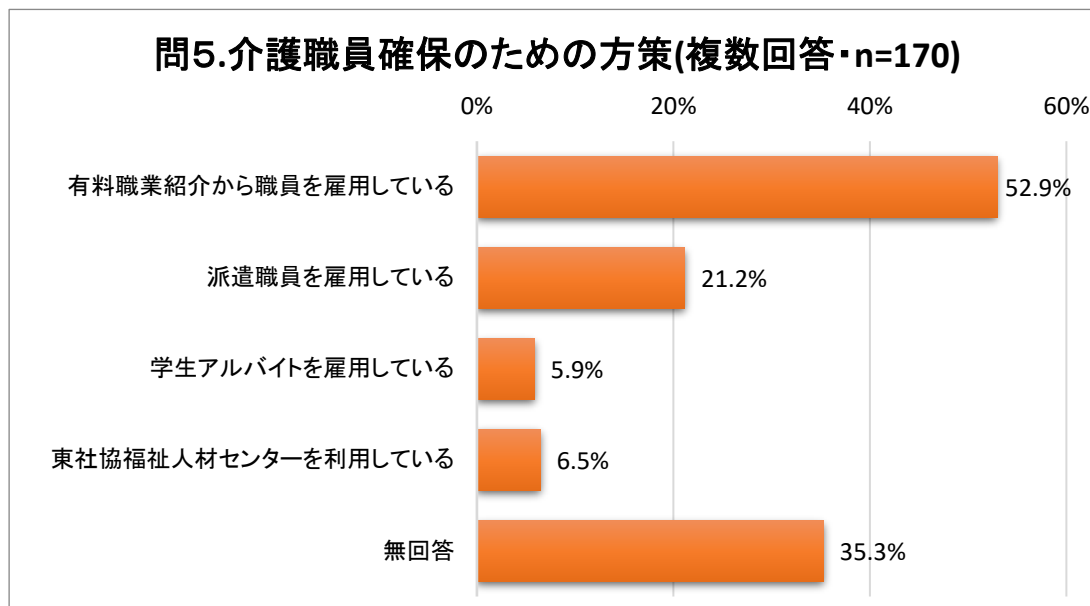
○訪問介護員では、正規職員が 19.8% (昨年度 20.9%)、非常勤職員が 80.2% (昨年度 79.1%) であった。少し常勤率が下がっていた。

○介護職員では、正規職員が 47.4% (昨年度 48.8%)、非常勤職員が 52.6% (昨年度 51.2%)

であった。少し常勤率が下がっていた。

○看護職員では、正規職員が 55.0% (昨年度 37.1%)、非常勤職員が 45.0% (昨年度 62.9%) であった。常勤率が上がり 5 割を超えていた。

図 4 介護職員確保のための方策



○介護職員の確保のために、有料職業紹介の利用が 52.9 (昨年度 44.3%)、派遣職員の利用が 21.2% (昨年度 19.5%) であった。学生アルバイト 5.9% (昨年度 6.3%)、東社協福祉人材センター 6.5% (昨年度 9.0%) であった。有料職業紹介と派遣職員の利用が増加し、それらへの依存度が高くなっている。

表3 事業所の過去 1 年間の採用者数

過去 1 年間(2018 年 10 月 1 日から 2019 年 9 月 30 日)

		2018 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	229(20.1)	28(23.9)	12.2
	非正規職員	913(79.9)	89(76.1)	9.7
	計	1,142(100.0)	117(100.0)	10.2
介護職員 (N=117)	正規職員	1,231(50.5)	298(43.9)	24.2
	非正規職員	1,207(49.5)	381(56.1)	31.6
	計	2,438(100.0)	679(100.0)	27.9
看護職員 (N=98)	正規職員	156(36.1)	47(36.4)	30.1
	非正規職員	276(63.9)	82(63.6)	29.7
	計	432(100.0)	129(100.0)	29.8

○訪問介護員の採用率は、正規職員では 12.2% (昨年度 32.3%)、非正規職員では 9.7% (昨年度 14.4%) となり、前年度比で大幅に採用率が下がっていた。一層採用が困難な

状況が伺える。

- 介護職員の採用率は、正規職員では 24.2%（昨年度 17.5%）、非正規職員では 31.6%（昨年度 23.5%）となり、昨年度比で採用率が上がり、介護職員の採用が改善傾向にある。
- 看護職員の採用率は、正規職員では 30.1（昨年度 30.1%）、非正規職員では 29.7%（昨年度 26.4%）となり、昨年度比でほぼ横ばいで、若干非正規職員の改善が見られた。

表4 事業所の1年間の離職者数

過去1年間(2018年10月1日から2019年9月30日)

		2018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	229(20.1)	26(19.7)	11.4
	非正規職員	913(79.9)	106(80.3)	11.6
	計	1,142(100.0)	132(100.0)	11.6
介護職員	正規職員	1,231(50.5)	192(41.8)	15.6
	非正規職員	1,207(49.5)	267(58.2)	22.1
	計	2,438(100.0)	459(100.0)	18.8
看護職員	正規職員	156(36.1)	50(48.5)	32.1
	非正規職員	276(63.9)	53(51.5)	19.2
	計	432(100.0)	103(100.0)	24.1

- 訪問介護員の離職率は、正規職員では 11.4%（昨年度 16.7%）、非正規職員では 11.6%（昨年度 11.9%）となり、昨年度比で離職率が下がっていた。
- 介護職員の離職率は、正規職員では 15.6%（昨年度 14.2%）、非正規職員では 22.1%（昨年度 23.4%）となり、正規職員の離職率が上がり、非正規職員の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 32.1%（昨年度 23.7%）、非正規職員では 19.2%（昨年度 24.3%）となり、昨年度比で正規職員の離職率が上がり、非正規職員が下がっていた。

表5 過去1年間の採用者数と離職者数の増減

過去1年間(2018年10月1日から2019年9月30日)

		過去1年間の 採用人数	過去1年間の 離職人数	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	28(100.0)	26(92.9)	2(7.1)
	非正規職員	89(100.0)	106(119.1)	△17(△19.1)
	計	117(100.0)	132(112.8)	△15(△12.8)
介護職員	正規職員	298(100.0)	192(64.4)	106(35.6)
	非正規職員	381(100.0)	267(70.1)	114(29.9)
	計	679(100.0)	459(67.6)	220(32.4)
看護職	正規職員	47(100.0)	50(106.3)	△3(△6.4)
	非正規職員	82(63.6)	53(64.6)	29(35.4)
	計	129(100.0)	103(80.6)	26(20.2)

- 訪問介護員では、正規職員は採用数に対して 92.9%が離職しており、7.1%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 19.1%となった。初めて登録ヘルパーの減少が確認された。
- 介護職員では、正規職員は採用数に対して 64.4%が離職しており、35.6%増となった。非正規職員は 70.1%が離職しており、29.9%増となった。
- 看護職員では、正規職員は採用数より離職数が上回りマイナス 6.4%となった。非正規職員は 64.6%が離職しており、35.4%増となった。正規職員の減少が確認された。
- 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 7.1%、介護職員・正規職員が 35.6%、看護職員・正規職員マイナス 6.4%となる。

表6 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、2018年10月1日から2019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	28	26	10(37.7)	61.5
	非正規職員	89	106	21(23.6)	19.8
	計	117	132	31(26.5)	23.5
介護職員	正規職員	298	192	70(23.5)	36.5
	非正規職員	381	267	109(28.6)	40.8
	計	679	459	179(26.4)	39.0
看護職員	正規職員	47	50	12(25.5)	24.0
	非正規職員	82	53	17(20.7)	32.1
	計	129	103	29(22.5)	28.2

○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37.7%で、過去1年以内の離職者数に対しては61.5%であった。非正規職員は23.6%で、離職者数に対して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23.5%で、過去1年以内の離職者数に対しては36.5%であった。非正規職員は28.6%で、離職者数に対して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25.5%で、過去1年以内の離職者数に対しては24.0%であった。非正規職員は20.7%で、離職者数に対して32.1%であった。

表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

参加の有無	職 種	雇用形態	問 6-1.①貴事業所の 2018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 (n88)	訪問介護員	正規職員	107	10	9.3
		非常勤職員	600	67	11.2
		計	707	77	10.9
	介護職員	正規職員	657	96	14.6
		非常勤職員	690	156	22.6
		計	1336	252	18.9
	看護職員	正規職員	89	18	20.2
		非常勤職員	127	28	22.0
		計	215	46	21.4
研修に参加していない施設 (n77)	訪問介護員	正規職員	121	16	13.2
		非常勤職員	308	38	12.3
		計	429	54	12.6
	介護職員	正規職員	556	95	17.1
		非常勤職員	484	107	22.1
		計	1040	202	19.4
	看護職員	正規職員	289	31	10.7
		非常勤職員	142	25	17.6
		計	427	56	13.1

○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 9.3%、研修参加無の離職率 13.2%、非正規職員では研修参加有の離職率 11.2%、研修参加無の離職率 12.3%、両方で研修参加有の離職率 10.9%、研修参加無の離職率 12.6%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。

○介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 14.6%、研修参加無の離職率 17.1%、非正規職員では研修参加有の離職率 22.6%、研修参加無の離職率 22.1%、両方で研修参加有の離職率 18.9%、研修参加無の離職率 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。非正規職員では研修参加の有無にかかわらず一番離職率が高かった。そもそも非正規職員への研修の機会が少ないのではないか。

○看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 20.2%、研修参加無の離職率 10.7%、非正規職員では研修参加有の離職率 22.0%、研修参加無の離職率 17.6%、両方で研修参加有の離職率 21.4%、研修参加無の離職率 13.1%だった。研修に参加している正規職員、非正規職員の両方が研修に参加していない職員よりも離職率が高かった。

○訪問介護員と介護職員の正規職員について、研修参加で離職率が低くてたのは、研修の機会が多いことが士気の向上につながっていると考えられる。

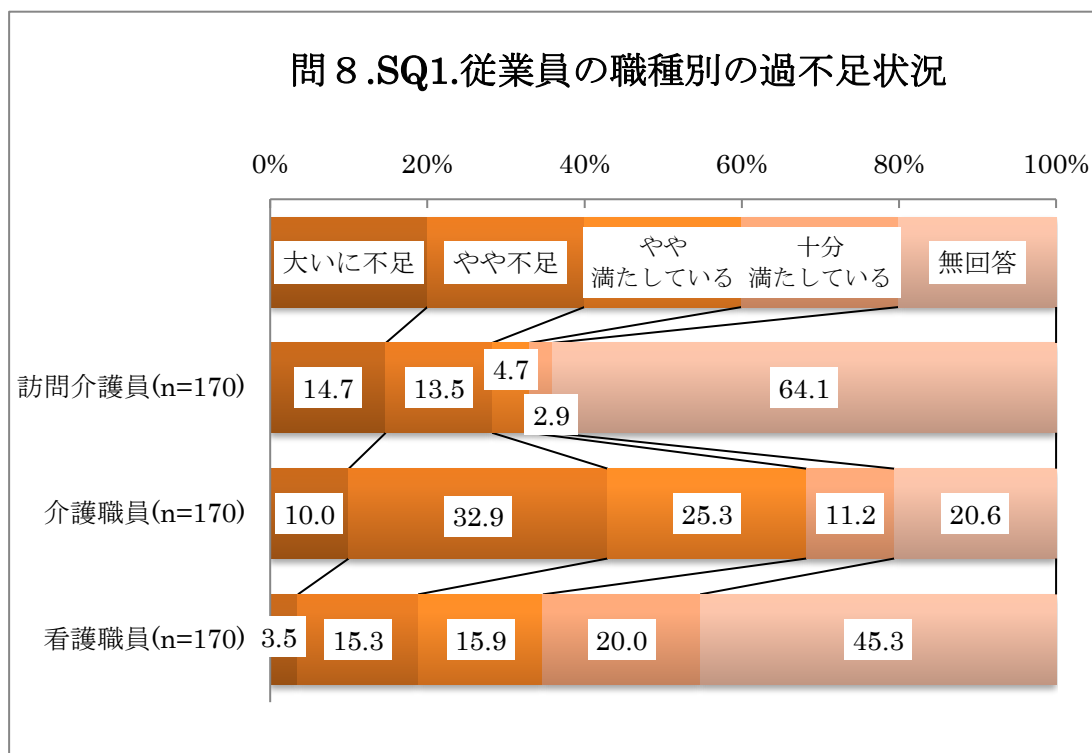
表8 過去1年間に離職した職員の退職理由

(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	5(3.4)	44(8.9)	4(3.8)	53(7.1)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	2(1.4)	20(4.0)	6(5.7)	28(3.7)
職場の人間関係に問題があった	4(2.7)	50(10.1)	9(8.5)	63(8.4)
自分の将来の見込みが立たなかったため	0(0.0)	11(2.2)	3(2.8)	14(1.9)
他に良い仕事・職場があったため	29(19.6)	48(9.7)	19(17.9)	96(12.8)
新しい資格を取ったため	0(0.0)	8(1.6)	1(0.9)	9(1.2)
結婚・出産・妊娠・育児のため	2(1.4)	23(4.6)	5(4.7)	30(4.0)
親の介護のため	6(4.1)	26(5.3)	2(1.9)	34(4.5)
仕事がきつく辛くなったため	11(7.4)	45(9.1)	4(3.8)	60(8.0)
病気で続けられなくなったため	20(13.5)	49(9.9)	7(6.6)	76(10.1)
希望に沿った仕事ができないため	10(6.8)	17(3.4)	12(11.3)	39(5.2)
その他	59(40.0)	154(31.1)	34(32.1)	247(33.0)
計	148(100.0)	495(100.0)	106(100.0)	749(100.0)

- 訪問介護員の離職理由は、1位が「その他」40.0%（昨年度 41.0%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」19.6%（昨年度 10.8% 3位）、3位が「病気で続けられなくなったため」13.5%（昨年度 13.7% 2位）、4位が「仕事がきつく辛くなったため」7.4%（昨年度 3.6% 8位）、5位が「希望に沿った仕事ができないため」6.8%（昨年度 5.8% 6位）であった。昨年度では「職場の人間関係に問題があった」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」が上位に入ってきた。病気と仕事が辛いで20.9%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」31.1%（昨年度 41.2%）、2位が「職場の人間関係に問題があった」10.1%（昨年度 10.1% 3位）、3位が「病気で続けられなくなったため」9.9%（昨年度 9.1% 5位）、4位が「他に良い仕事・職場があったため」9.7%（昨年度 10.9% 2位）、5位が「仕事がきつく辛くなったため」9.1%（昨年度 9.6% 4位）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8.9%（昨年度 3.0%）と上位に上がってきた。健康を害するほどの仕事と収入が見合っていないということなのか。
- 看護職員の離職理由は、1位が「その他」32.1%（昨年度 50.0%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」17.9%（昨年度 8.5% 2位）、3位が「希望に沿った仕事ができないため」11.1%（昨年度 3.8% 8位）、4位が「職場の人間関係に問題があった」8.5%（昨年度 7.5% 4位）、5位が「病気で続けられなくなったため」6.5%（昨年度 8.5% 2位）であった。自分の希望に沿わない仕事と感じると、離職し転職する決断が速いように思える。

図5 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 69.9%であった。

表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)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
大いに不足	25(41.0)	17(12.6)	6(6.5)	48(16.6)
やや不足	23(37.7)	56(41.5)	26(28.0)	105(36.3)
やや満たしている	8(13.1)	43(31.9)	27(29.0)	78(27.0)
十分満たしている	5(8.2)	19(14.1)	34(36.6)	58(20.1)
	61(100.0)	135(100.0)	93(100.0)	298(100.0)

○訪問介護員については、大いに不足 41.0% (昨年度 37.7%)、やや不足 37.7% (昨年度 49.1%) と 78.7% (昨年度 86.8%) が不足状況にあった。反面、満たしているが 21.3% (昨年度 13.2%) であった。

○介護職員については、大いに不足 12.6% (昨年度 10.1%)、やや不足 41.5% (昨年度 38.0%) と、54.1% (昨年度 48.1%) が不足状況にあった。反面、満たしているが 46% (昨年度 51.9%) であった。

○看護職員については、大いに不足 6.5% (昨年度 5.3%)、やや不足 28.0% (昨年度 22.3%) と、34.5% (昨年度 27.6%) が不足状況にあった。反面、満たしているが 65.6% (昨年度 72.4%) であった。

○訪問介護員、介護職員、看護職員の3職種共に前年度より不足感が増して、一層人材の不足が深刻と言える。

図6 従業員の職種別の採用難易状況

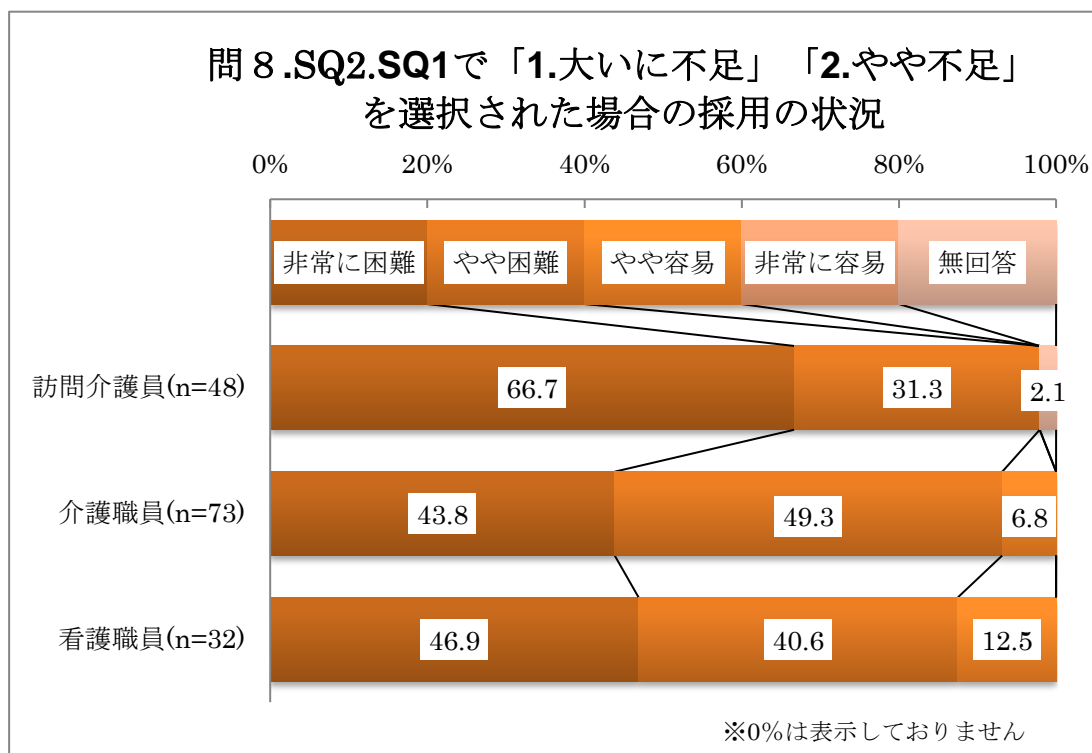


表10 事業所での従業員の職種別の過不足状況で「大いに不足・やや不足」を選択した事業所の採用難易状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	32(68.1)	32(43.8)	15(46.9)	79(52.0)
やや困難	15(31.9)	36(49.3)	13(40.6)	64(42.1)
やや容易	0(0.0)	5(6.9)	4(12.5)	9(5.9)
非常に容易	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	47(100.0)	73(100.0)	32(100.0)	152(100.0)

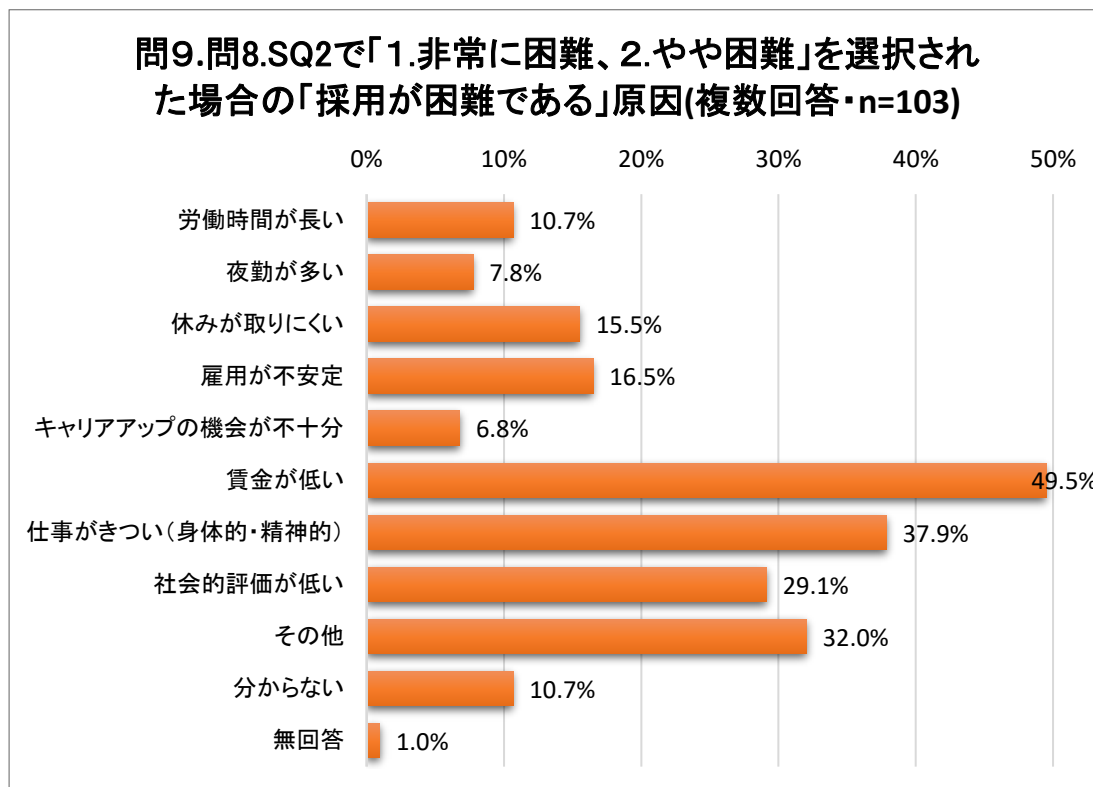
○訪問介護員の採用については、非常に困難 68.1% (昨年度 52.3%)、やや困難 31.9% (昨年度 43.2%) と、100% (昨年度 95.5%) が採用困難な状況であった。

○介護職員の採用については、非常に困難 43.8% (昨年度 29.3%)、やや困難 49.3% (昨年度 69.0%) と、93.1% (昨年度 98.3%) 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 46.9% (昨年度 27.0%)、やや困難 40.6% (参加 69.2%) 87.5% (昨年度 96.2%) が採用困難な状況であった。

○3職種ともに、昨年度より一層厳しい採用困難な状況にある。

図7 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」49.5%、2位が「仕事がつらい(身体的・精神的)」37.9%、3位が「その他」32.0%、4位が「社会的評価が低い」29.1%、5位が「雇用が不安定」16.5%であった。

○その他(応募がない、仕事を探し始めた人が初任者研修を調べて他の仕事へ行く、求人がない、出勤可能日数が少ない、そもそも求職者が居ないに等しくまったく来ない、募集をかけても応募がない、ホームヘルパーの場合ケア件数が少ないため、まとまった収入を得られず、朝や夕方方の仕事が多く働きにくい、競合施設が多い、事業所が駅から遠く交通お便が悪い、資格等初めての方は働けるか自信が持ちにくい、募集の予算がない、需給ギャップ、人材不足、法人理解、立地条件が良くない、働く場所が多くあるため、仕事内容の評判が悪い、介護報酬で休日祝日加算が欲しい、入浴介助があるため女性職員を募集しているが来ない、他社と取り合いになってしまうため、応募案件が少ない、ホームヘルパーという仕事に興味を示してもらえない、資格取得までが大変、短時間を嫌がる、雇用できるのに十分な収入がないため雇用できない、介護業界のイメージが悪い、移動の負担)

表 1 1 採用困難の原因（昨年度比較）

位	2017 年度	%	2018 年度	%	2019 年度	%
1	賃金が低い	38.9	仕事がつい	41.6	賃金が低い	49.5
2	仕事がつい	35.8	賃金が低い	30.7	仕事がつい	37.9
3	社会的評価が低い	31.6	社会的評価が低い	30.7	その他	32.0
4	その他	31.6	その他	23.8	社会的評価が低い	29.1
5	休みが取りにくい	15.8	雇用が不安定	18.8	雇用が不安定	16.5

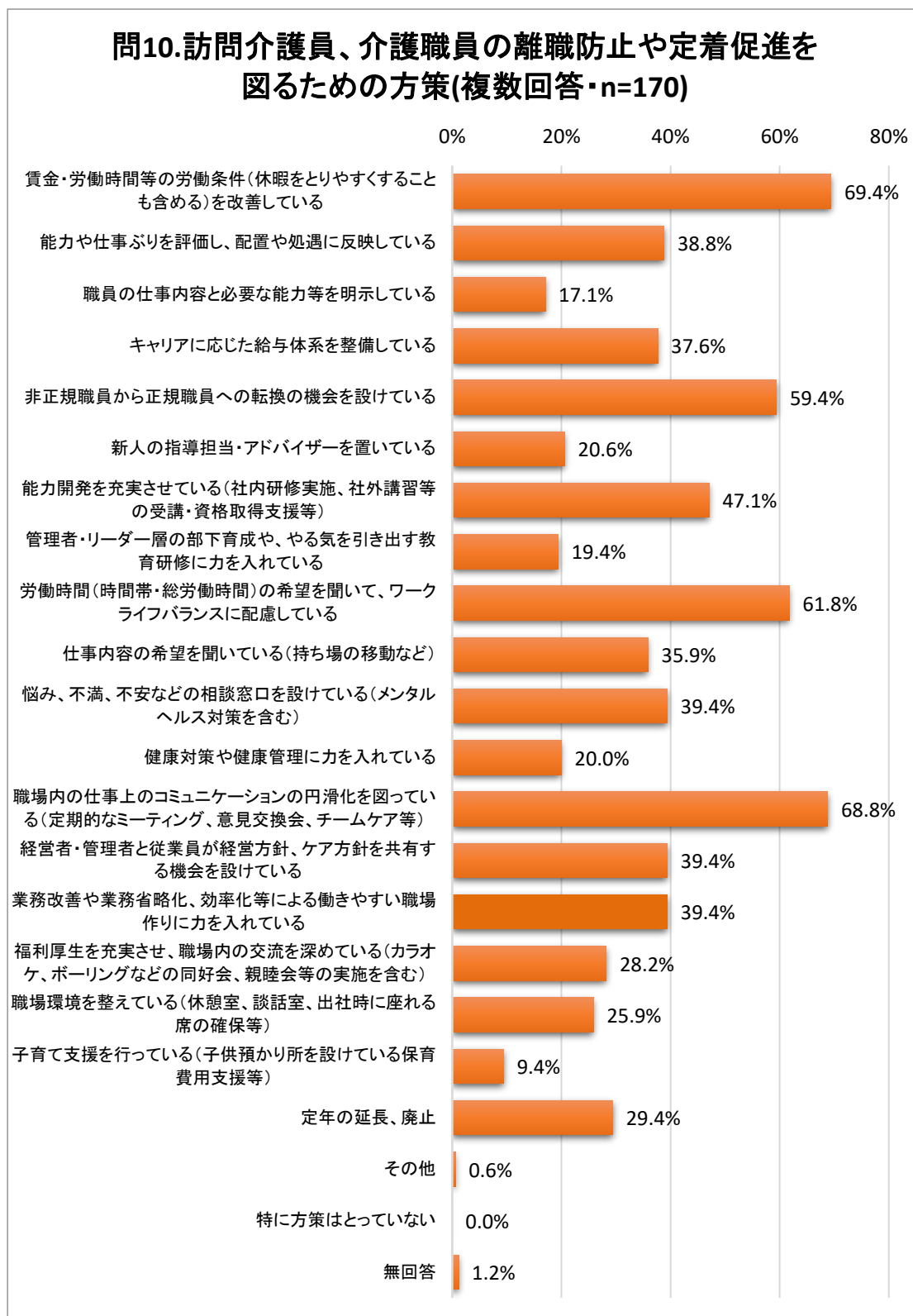
○ 1 位は「賃金が低い」で昨年度 2 位より上がった。

2 位は「仕事がつい」で昨年度 1 位より下がった。2 位について昨年度は「賃金が低い」であったが、今年度は「仕事がつい」となった。

3 位に「その他」が上がってきたのは、‘もういくら求人しても来ない、介護の求職者がいない’という手狭り感、無力感が心に占めるようになってきたのではないか。

○ 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8 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策

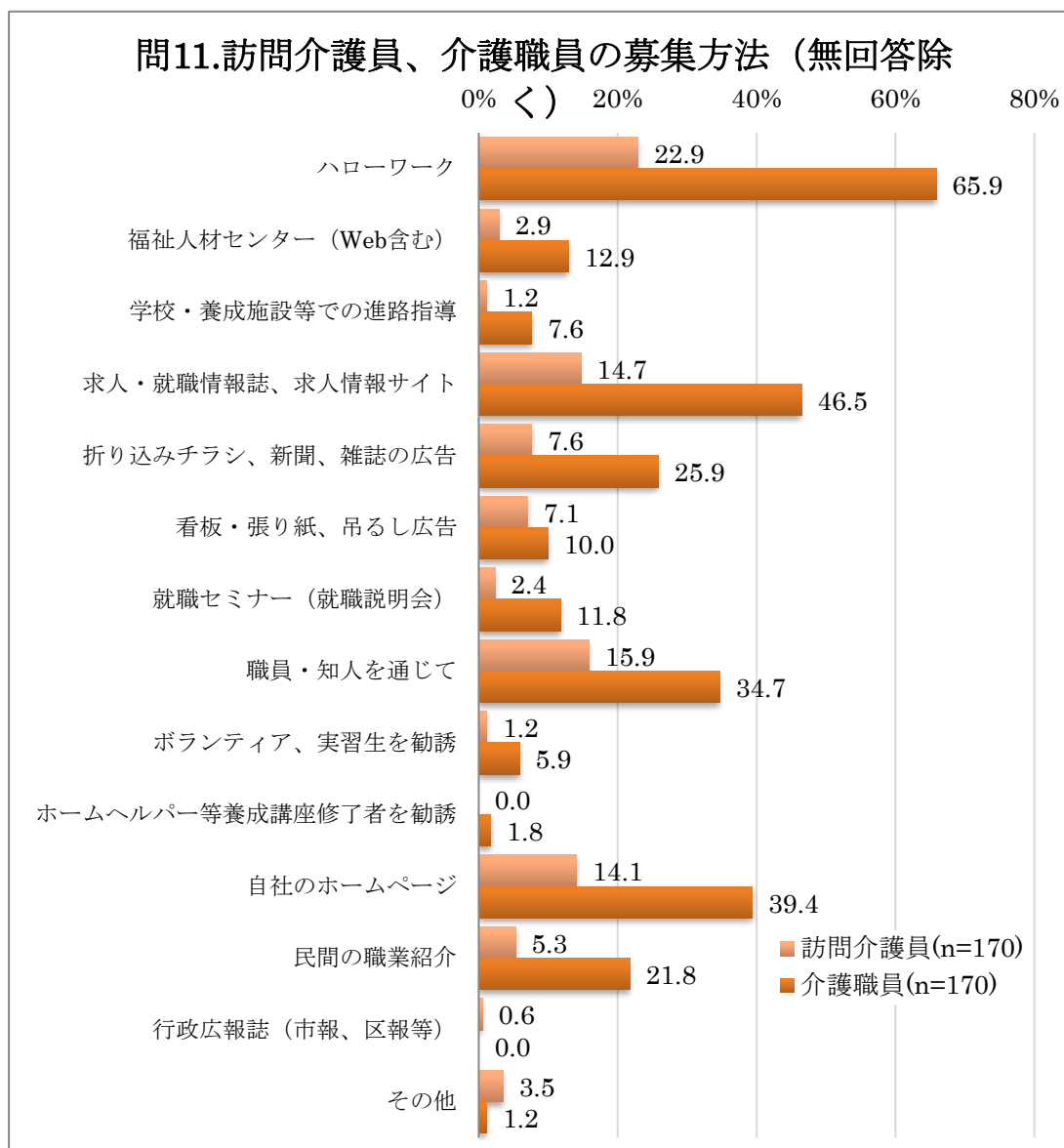


○定着促進の方策について、1位が「賃金・労働時間等の労働条件」69.4%（昨年度 65.9%）、2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」68.8%（昨年度 63.68%）、3位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」61.8%（昨年度 58.5%）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」59.4%（昨年度 56.3%）、5位が「能力開発を充実」47.1%

(昨年度 47.2%) であった。順位は昨年度と同じであった。

○介護の仕事に人を呼び込むためにまず第一に賃金を上げることに取り組んでいた。次に労働環境の改善、仕事上のコミュニケーションを図り、働きやすい職場環境の改善に取り組んでいた。また、非常勤職員の常勤化にも取り組んでいた。

図9 訪問介護員、介護職員の募集方法



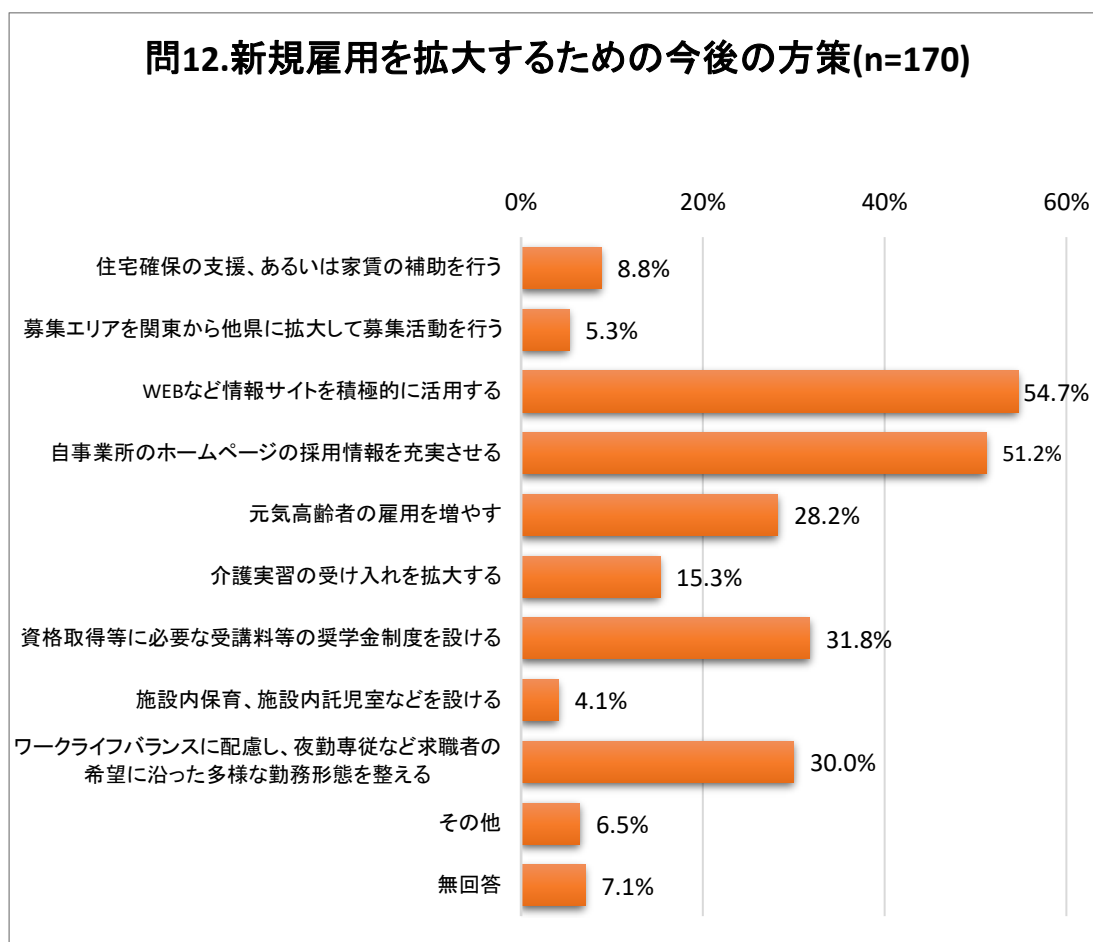
○訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」22.9%（昨年度 24.4%）、2位が「職員・知人」15.9%（昨年度 17.6%）、3位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」14.7%（昨年度 15.3%）、5位が「自社ホームページ」14.1%（昨年度 18.2%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きい。

○介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」65.9%（昨年度 60.2%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」46.5%（昨年度 37.5%）、3位が「自社ホームページ」39.4%（昨年度 32.4%）、4位が「職員・知人」34.7%（昨年度 32.4%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」25.9%（昨年度 29.0%）であった。「民間の職業紹介」は6位で21.8%（昨年度 17.6%）であった。依然とハローワークへの期待が大きく、求

人サイトの利用が大きくなっており、有料職業紹介への依存が大きくなっていると言える。自社のホームページを求人用に大きくリニューアルしている事業所が多くなっている。

○その他（事業所の掲示板、無料求人サイト）

図 10 新規雇用拡大のための今後の方策



○新規雇用拡大のための今後の方策については、1位が「WEB など情報サイトを積極的に活用する」54.7%（昨年度 51.7%）、2位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」51.2%（昨年度 55.7%）、3位が「資格取得等に必要受講料等の奨学金制度を設ける」31.8%（昨年度 35.8%）、4位が「ワークライフバランス」30.0%（昨年度 22.7%）、5位が「元気高齢者の雇用を増やす」28.2%（昨年度 30.7%）であった。

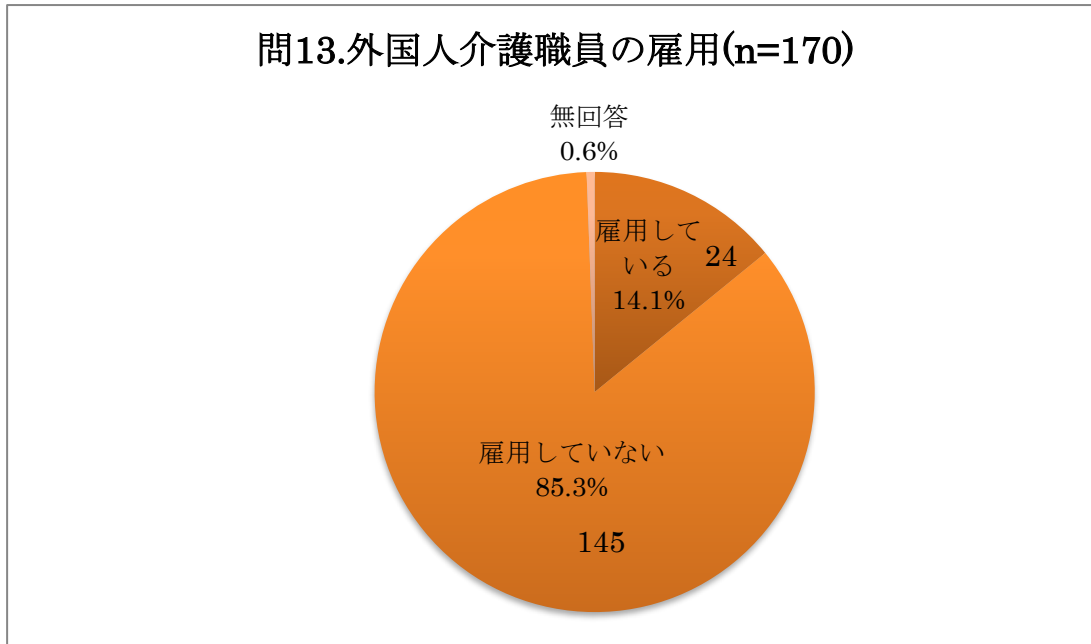
○新規雇用拡大の方策として、今の学生や若年層は WEB など求人情報サイトや事業所のホームページを活用しているため、ホームページを求人仕様に改定し充実させている。

○資格取得支援や研修の充実などの取り組みを重視している。

○元気高齢者（アクティブシニア）の雇用も選択肢に入っているが、昨年度より下がっていた。

○その他（今は現職員を長く雇用できるような方策を考えたいと思っている、外国人労働者の雇用、事業所内イベントの企画など、本社対応、ティッシュ配布）

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」14.1%（昨年度 13.6%）、「雇用していない」85.3%（昨年度 84.7%）であった。昨年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が微増している。雇用していない事業所はほぼ変わらない。

表 12 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	8(38.1)	16(51.6)	24(46.2)
EPA(経済連携協定)に基づく者	4(19.0)	0(0.0)	4(7.7)
留学生	0(0.0)	11(35.5)	11(21.2)
介護技能実習制度に基づく者	4(19.0)	2(6.5)	6(11.5)
その他	5(23.8)	2(6.5)	7(13.5)
計	21(100.0)	31(100.0)	52(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」38.1%（昨年度 37.5%）、

「E P A（経済連携協定）に基づく者」19.0%（昨年度 62.5%）、であった。

○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」51.6%（昨年度 38.1%）、

「留学生」35.5%（昨年度 28.6%）であった。

○全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」46.2%（昨年度 38.0%）と増加していた。

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出身国

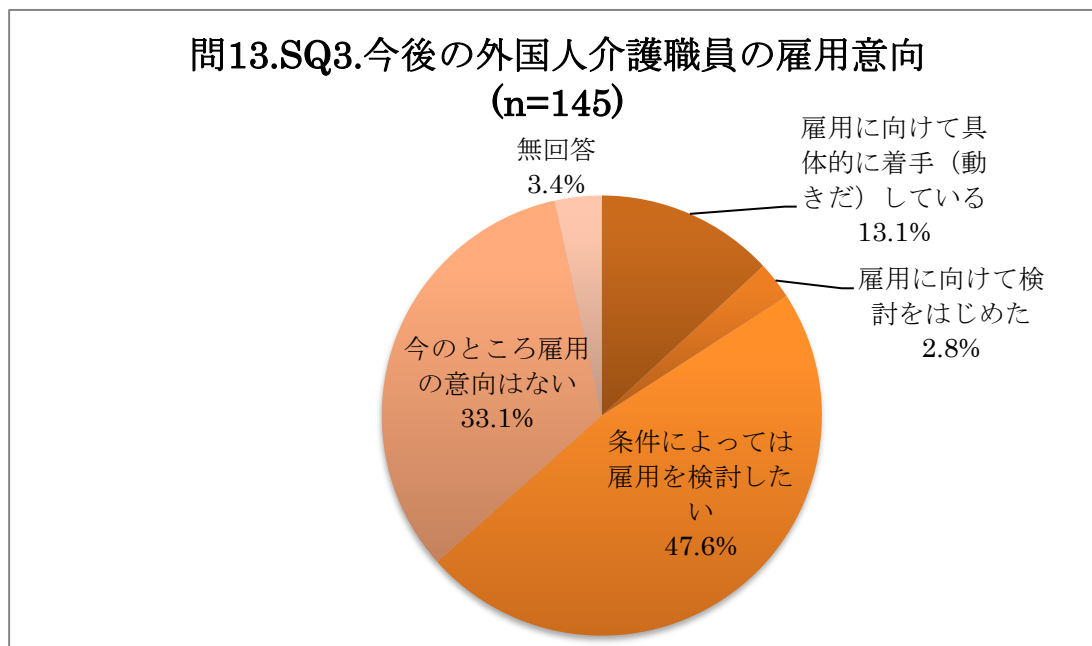
出身国	人数(%)	前年度
フィリピン	15(28.8)	17(34.0)
ベトナム	7(13.5)	7(14.0)
中国	21(40.4)	16(32.0)
インドネシア	4(7.7)	5(10.0)
韓国	1(1.9)	2(4.0)
その他	4(7.7)	3(6.0)
	52(100.0)	50(100.0)

○出身国では、「中国」が40.4%、「フィリピン」28.8%、「ベトナム」13.5%であった。

フィリピン、ベトナムが横ばいで、中国が増加していた。

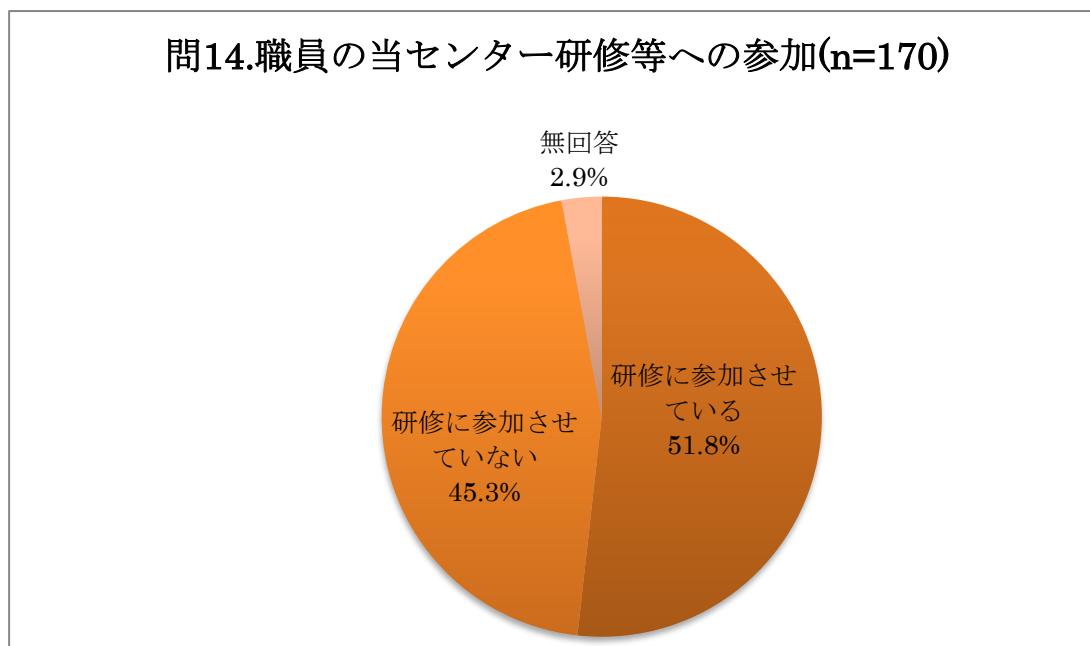
○その他（ロシア、ドミニカ共和国）

図12 今後の外国人介護職員雇用の意向



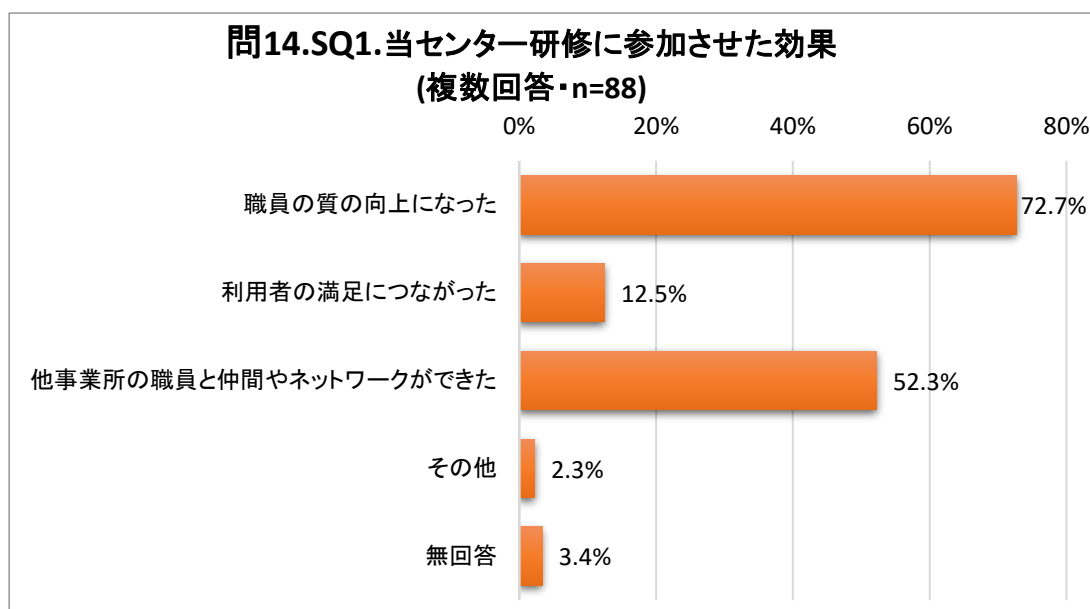
○今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」47.6%（昨年度38.9%）、「今のところ雇用の意向はない」33.1%（昨年度40.9%）、「雇用に向けて具体的に着手している」13.1%（昨年度14.8%）、「雇用に向けて検討を始めた」2.8%（昨年度4.0%）であった。昨年度より、外国人介護職員雇用の意向や動きが高まってきており、50.4%が検討を始めている

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」51.8%（昨年度 59.7%）、「参加させていない」45.3%（昨年度 37.5%）であった。昨年度より参加傾向が下がっている。

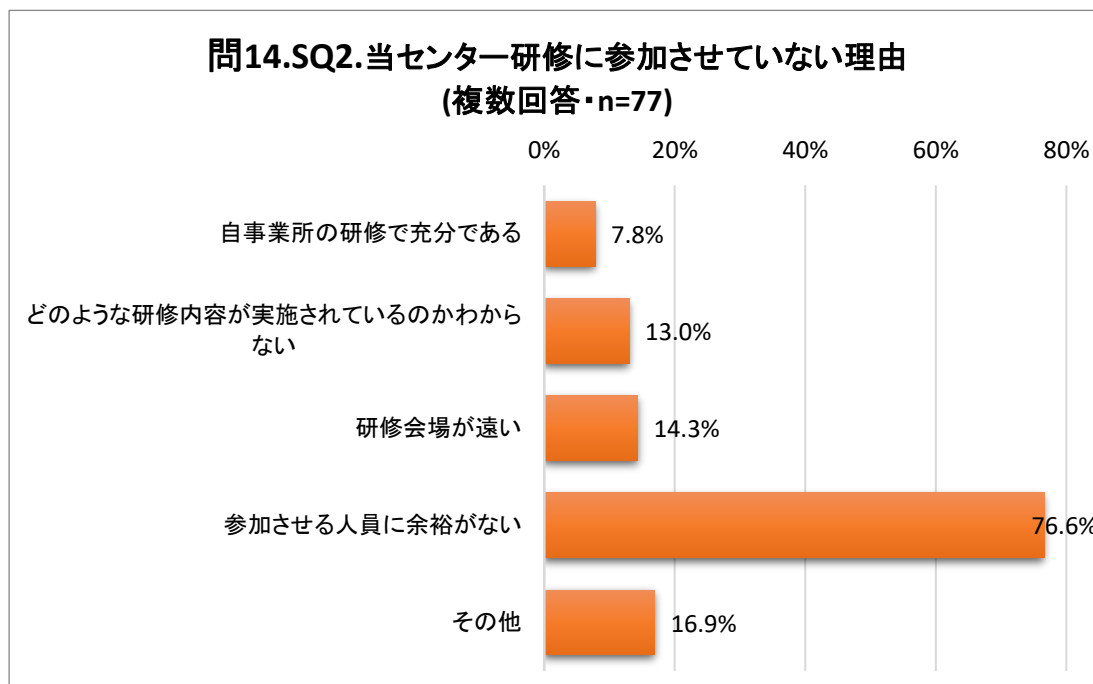
図 1 4 研修に参加させた効果



○研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」72.7%（昨年度 82.9%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」52.3%（昨年度 57.1%）、「利用者満足につながった」12.5%（昨年度 26.7%）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を認めている。しかし全体的には参加した効果が下がっていた。

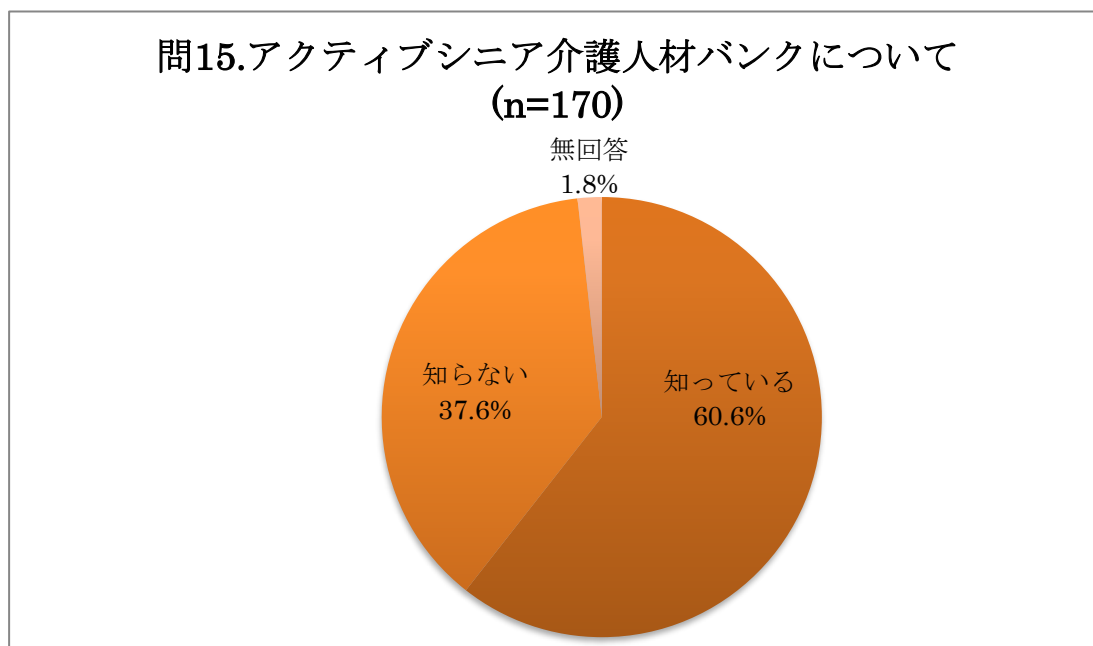
○参加させたくても人員不足で参加させられないとの声を多く聞いている。参加した職員の参加効果を感じる余裕がなくなっているのではないかと懸念されている。

図15 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」76.6%（昨年度 63.6%）一番多かった。2位が「その他」16.9%（昨年度 22.7%）、3位「研修会場が遠い」14.3%（昨年度 12.1%）、4位「研修内容が分からない」13.0%（昨年度 16.7%）であった。事業所や職員に、研修に出す余裕がなくなってきていることが明らかである。
- その他（開催日時等、タイミングや条件があわない、研修テーマによる、あまり参加したい研修がなかった、都合に合わない、必要性を感じない、高齢ヘルパーが多いため、案内しているが希望を優先しているため研修参加の申し出がない）

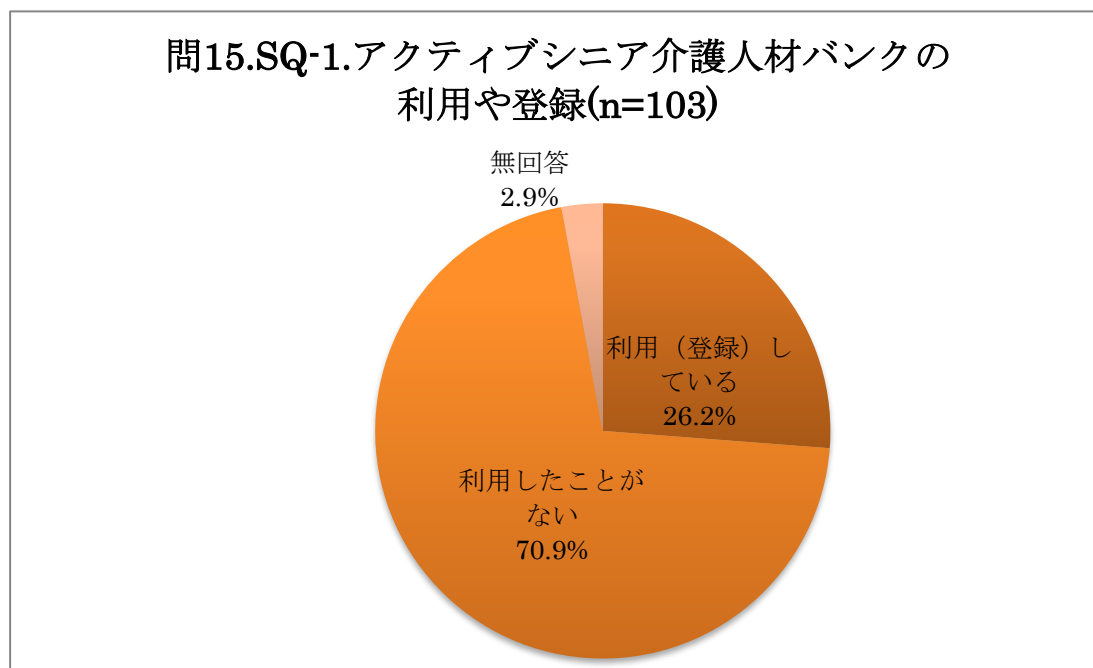
図16 アクティブシニア介護人材バンクの知名度



- アクティブシニア介護人材バンクの知名度について、「知っている」60.6%（昨年度

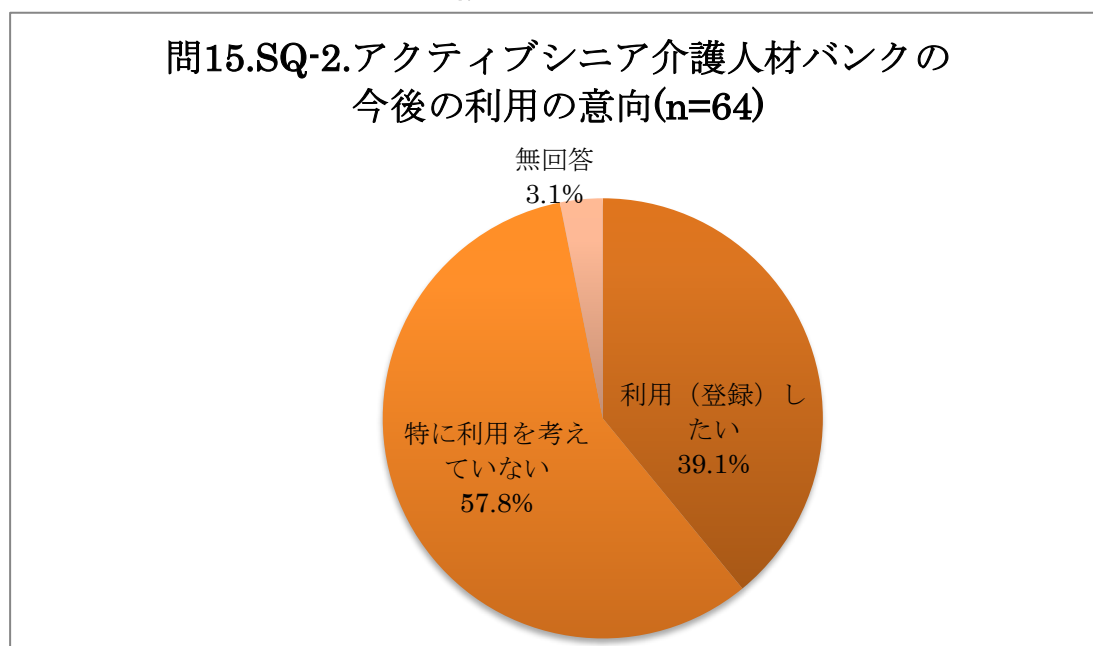
71.0%)、「知らない」37.6%（昨年度 27.3%）であった。若干知名度が下がっていた。

図17 アクティブシニア介護人材バンクの利用（登録）状況



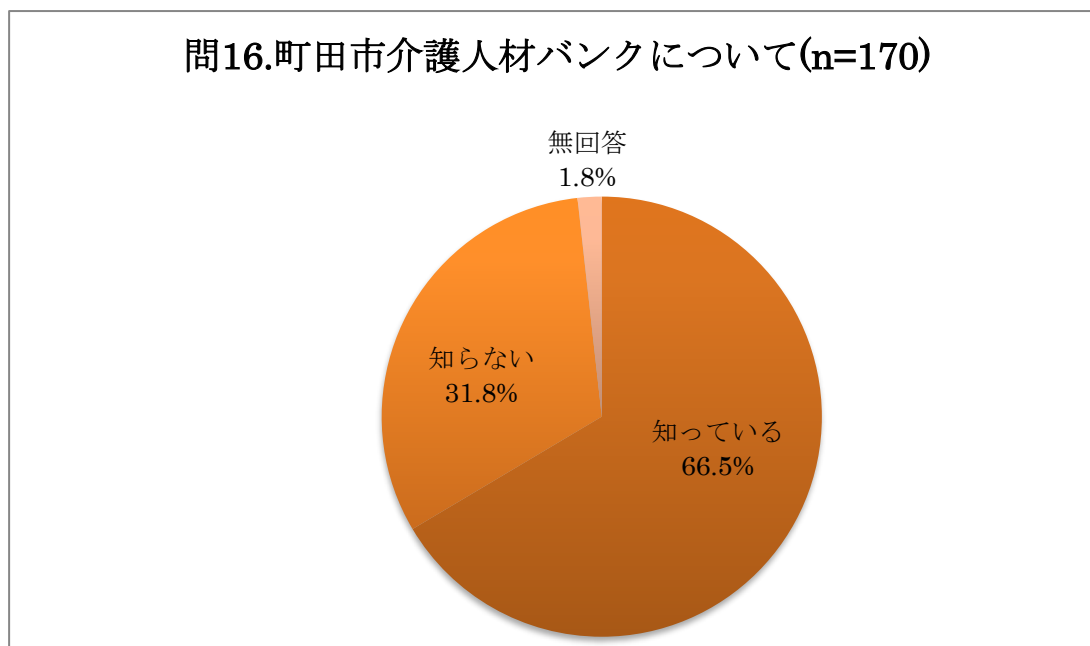
○アクティブシニア介護人材バンクの利用（登録）状況については、「利用している」26.2%（昨年度 20.8%）、「利用したことがない」70.9%（昨年度 79.2%）であった。昨年度より、利用率が上がっていた。

図18 アクティブシニア介護人材バンクの今後の利用意向



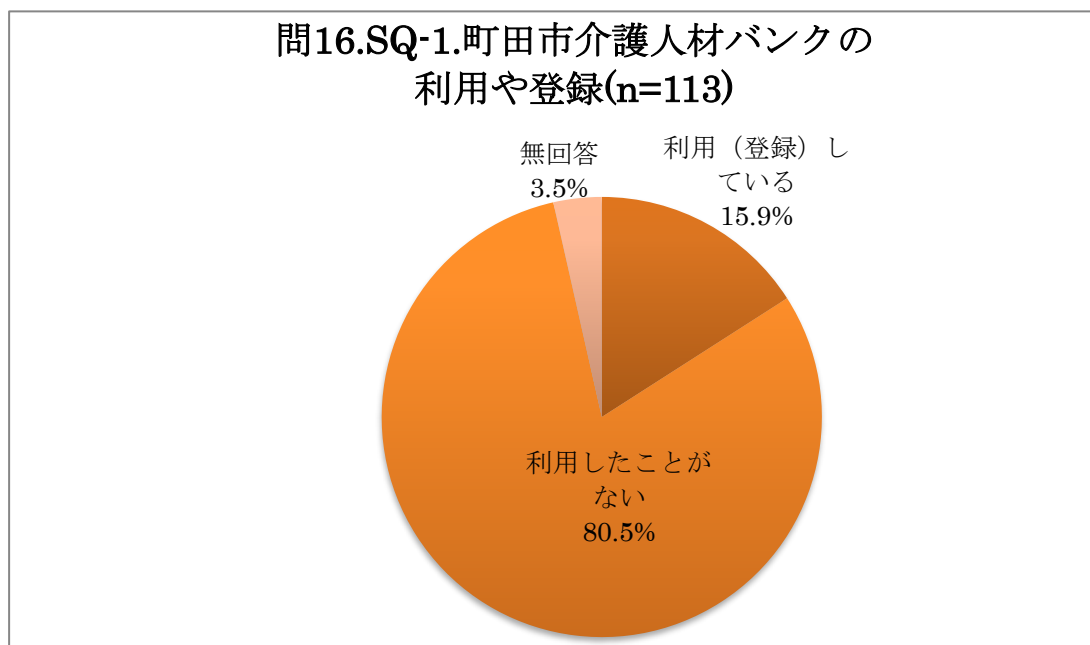
○アクティブシニア介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」39.1%（昨年度 35.4%）、「利用を考えていない」57.8%（昨年度 62.5%）であった。昨年度より少し利用意向が上がっていた。アクティブシニアへの期待が高まっていると言える。

図19 町田市介護人材バンクの知名度



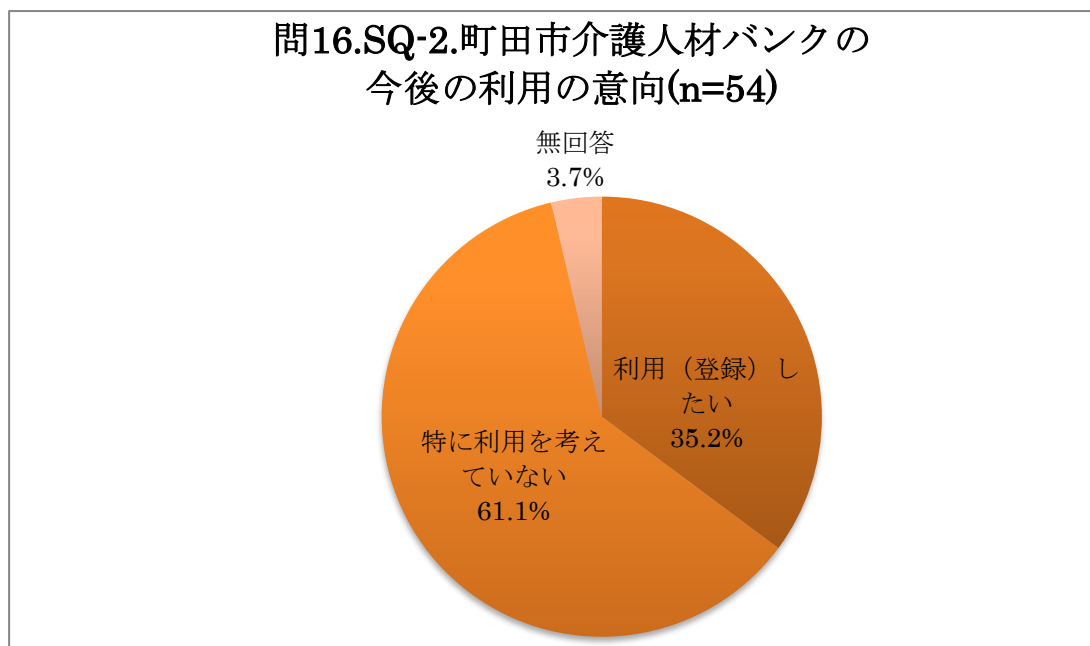
○町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」66.5%（昨年度 66.5%）、「知らない」31.8%（昨年度 32.4%）であった。認知度は横ばいであった。

図20 町田市介護人材バンクの利用（登録）状況



○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」15.9%（昨年度 19.7%）、「利用していない」80.5%（昨年度 80.3%）であった。利用状況も横ばいであった。

図 2 1 町田市介護人材バンクの今後の利用意向



○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」35.2%（昨年度 28.1%）、「利用を考えていない」61.1%（昨年度 64.9%）であった。利用意向が上がっていた。町田市介護人材バンクへの期待感が出てきていると言える。

その他のご意見

- 01.オープン以来、14年、同じメンバーで仕事をしています。何よりの利点は、ご利用者が毎回同じ顔のスタッフがいるということだと思っています。特に認知症の方は、大きな安心につながっているようです。
- 02.外国人技能実習生制度について、福祉系もしくは介護付有料老人ホームでの活用は出来るが、住宅型、訪問介護事業所では閉ざされている。制度の見直しを進めて欲しい。
03. アクティブシニア介護人材バンクと町田市介護人材バンクの制度を申し込んでおりますが、ご紹介いただけていないように思います。人材バンクにも人材がない状況に思われます。民間派遣会社等も、バンクがバンクでない状況であり、絶望感がひしひし…です。
- 04.求人をしますが、なかなか連絡がこない状況が続いています。
- 05.各支援センターで、エリア内のヘルパーを募集している事業所を掲示したら、地域にヘルパーに関心ある人が就労につながるかもしれない。
- 06.職員確保のために宿舍借り上げなどの補助制度を創設してほしい。
- 07.50代の看護補助者（介護福祉士、看護助手）で病院で働ける方を募集しています。ぜひセンターと連携し人材確保していきたいと思う。
- 08.人材バンクを利用したいと思いますが、採用に関しては本社対応となっておりますので、本社の意向に沿うようになります。

- 09.当方は、勤務形態を「非常勤」とする者が多いのですが、65歳未満は全員、雇用期間を定めていません。「パート労働者」に該当するとなれば「非正規職員」とのことです、「雇用期間の定めのない」場合は「正規職員」とするとなっていましたので、65歳未満の多くのメンバーは、「パートタイマー」的な働き方でも「正規職員」に含めました。
- 10.2019年度に入り人材確保がかなり困難な状況です。訪問介護も深刻ですが施設の調理現場もそれ以上に深刻です。介護現場では特に男性スタッフが不足しており、各事業所身体介護の調整が困難になっております。今後はより一層調整に困難を極める状況ですので、今いるスタッフでなにか出来るか、出来るようにするには何をすべきかを検討する必要があります。
- 11.利用者不足、最低賃金のUP等の理由で雇用したくてもできない状況です。この半年間で求人を出したところ、なかなか決まらず苦勞しました。今は採用できました。
- 12.無料の資格取得講座が充実すると期待しています。

**2019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**

2020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/>