

2018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

2018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、53.2%であった。(表1)

3. 調査期間

2018年9月15日～2018年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2018年9月30日とし、本調査における2018年度とは、2017年10月1日から2018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	1
II	総括	6
III	図・表	8
	1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	8
	2. 事業所を運営する法人の種類（図1）	9
	3. 事業所の事業開始経過年数（図2）	9
	4. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	10
	5. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	10
	6. 介護職員確保のための方策（図4）	11
	7. 事業所の過去1年間の採用者数（表3）	11
	8. 事業所の1年間の離職者数（表4）	12
	9. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表5）	12
	10. 過去1年間に離職した職員の離職理由（表6）	13
	11. 3職種（訪問介護員・介護職員・看護職員）別過不足状況（図5）	14
	12. 3職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所）（表7）	14
	13. 3職種別の採用難易状況（図6）	15
	14. 3職種別の採用難易状況（無回答を除いた事業所）（表8）	15
	15. 採用困難の原因（図7）	16
	16. 採用困難の原因（昨年度比較）（表9）	16
	17. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図8）	17
	18. 訪問介護員、介護職員の募集方法（図9）	18
	19. 新規雇用拡大のための今後の方策（図10）	19
	20. 外国人介護職員の雇用状況（図11）	20
	21. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表10）	20
	22. 雇用されている外国人の出身国（表11）	21
	23. 今後の外国人介護職員雇用の意向（図12）	21
	24. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図13）	22
	25. 研修に参加させた効果（図14）	22
	26. 研修に参加させていない理由（図15）	23
	27. アクティブシニア介護人材バンクの知名度（図16）	23
	28. アクティブシニア介護人材バンクの利用（登録）状況（図17）	24
	29. 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）	24
	30. 町田市介護人材バンクの知名度（図19）	25
	31. 町田市介護人材バンクの利用（登録）状況（図20）	25
	32. 町田市介護人材バンクの今後の利用意向（図21）	26
	33. その他のご意見	26

I 概要

1. 介護職員等の雇用形態（表2）

(1) 雇用形態別について、訪問介護員では、正規職員が 20.9%（昨年度 18.9%）、非常勤職員が 79.1%（昨年度 81.1%）であった。介護職員では、正規職員が 48.8%（昨年度 43.4%）、非正規職員が 51.2%（昨年度 56.6%）であった。看護職員では、正規職員が 37.1%（昨年度 33.0%）、非正規職員が 62.9%（昨年度 67.0%）であった。いずれの職種でも正規職員率が高くなっていた。

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 32.3%（昨年度 13.9%）、非正規職員では 14.4%（昨年度 8.28%）となり、昨年度比で採用率が上がっていた。

(2) 介護職員の採用率は、正規職員では 17.5%（昨年度 19.6%）、非正規職員では 23.5%（昨年度 29.5%）となり、昨年度比で採用率が下がり、一層介護職員の採用が困難になっていることが伺える。

(3) 看護職員の採用率は、正規職員では 30.1%（昨年度 32.8%）、非正規職員では 26.4%（昨年度 34.5%）となり、昨年度比で採用率が下がっており、看護職員においても、一層採用が困難になっていることが伺える。

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 16.7%（昨年度 7.02%）、非正規職員では 11.9%（昨年度 7.2%）となった。雇用形態にかかわらず昨年度比で離職率が上がっている。特に、正規職員の離職率が高くなっていた。

(5) 介護職員の離職率は、正規職員では 14.2%（昨年度 16.1%）、非正規職員では 23.4%（昨年度 23.0%）となり、正規職員の離職率は改善していたが、非正規職員の離職率は高止まりしていた。

(6) 看護職員の離職率は、正規職員では 23.7%（昨年度 22.7%）、非正規職員では 24.3%（昨年度 23.6%）となった。昨年度比で離職率が上がっていた。看護職員においても、離職に歯止めがかからない状態が続いている。

4. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表5）

(1) 1年間の採用者数と離職者数を比較してみると、訪問介護員では、正規職員の採用者数 66 人に対し離職者数 34 人と 51.5%が離職していた。非常勤職員の採用者数 126 人に対し離職者数 104 人と 85.5%が離職していた。採用人数から離職者数を引いた差の割合（増減率）を定着率と見るなら、正規職員が 48.5%（昨年度 50%）、非正規職員が 17.5%（昨年度 12%）となった。非正規職員（主に登録ヘルパー）の定着率が低い。

(2) 介護職員では、正規職員の採用者数 212 人に対し離職者数 172 人と 81.1%（昨年度 82%）が離職していた。非常勤職員の採用者数 308 人に対し離職者数 307 人と 99.7%

(昨年度 78%) が離職していた。定着率では、正規職員が 18.9% (昨年度 18%)、非正規職員が 0.3% (昨年度 22%) となった。入れても出ていくという状態が続いている。特に非常勤職員は、採用数とほぼ同数が離職していた。

- (3) 看護職員では、正規職員の採用者数 47 人に対し離職者数 37 人と 78.7% (昨年度 69%) が離職していた。非正規職員の採用者数 73 人に対し離職者数 67 人と 91.8% (昨年度 69%) が離職していた。定着率では、正規職員が 21.3% (昨年度 31%)、非常勤職員が 8.2% (昨年度 31%) となった。採用者数の減少と同時に定着率も減少しており、危機的な状況と言える。

5. 過去 1 年間に離職した職員の退職理由 (表 6)

- (1) 訪問介護員の離職理由は、1 位が「その他」41.0% (昨年度 40.6%)、2 位が「病気で続けられなくなったため」13.7% (昨年度 7.2%)、3 位が「他に良い仕事・職場があったため」10.8% (昨年度 26.1%)、4 位が「親の介護のため」9.4% (昨年度 5.8%)、5 位が「職場の人間関係に問題があった」6.5% (昨年度 0.0%) であった。
- (2) 介護職員の離職理由は、1 位が「その他」41.2% (昨年度 26.7%)、2 位が「他に良い仕事・職場があったため」10.9% (昨年度 16.8%)、3 位が「職場の人間関係に問題があった」10.1% (昨年度 10.6%)、4 位が「仕事がきつく辛くなったため」9.6% (昨年度 10.6%)、5 位が「病気で続けられなくなったため」9.1% (昨年度 8.4%) であった。
- (3) 看護職員の離職理由は、1 位が「その他」42.5% (昨年度 40.9%)、2 位が「他に良い仕事・職場があったため」8.5% (昨年度 10.8%)、同率で「病気で続けられなくなったため」8.5% (昨年度 4.3%)、4 位が「職場の人間関係に問題があった」7.5% (昨年度 8.6%)、5 位が「親の介護のため」6.6% (昨年度 4.3%) であった。
- (4) 3 職種とも高率で 1 位が「その他」であった。訪問介護員では、病気のため、親の介護、職場の人間関係が上がっていた。介護職員では、「その他」が上昇し、病気のためが上がっていた。看護職員では、「その他」と親の介護が上がっていた。「他に良い仕事・職場」、「収入が少ない」は上位には入っていない。労働環境等職場に対する複合的な不満が退職動機として鬱積し、身体の不調や健康を損なうことで、退職につながると考えられる。

6. 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 7)

- (1) 訪問介護員については、大いに不足 37.7%、やや不足 49.1% と、86.8% (昨年度 79.2%) が不足状況にあった。介護職員については、大いに不足 10.1%、やや不足 38.0% と、48.1% (昨年度 53.8%) が不足状況にあった。看護職員については、大いに不足 5.3%、やや不足 22.3% と、27.6% (昨年度 33.0%) が不足状況にあった。
- (2) 訪問介護員が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。

7. 事業所での採用難易状況 (表 8)

- (1) 訪問介護員の採用については、非常に困難 52.3%、やや困難 43.2% と、95.5% (昨年度 97.3%) 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 29.3%、やや困難 69.0%と、98.3%（昨年度 100.0%）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 27.0%、やや困難 69.2%と 96.2%（昨年度 96.9%）が採用困難な状況であった。
- (4) 3職種ともに、厳しい採用困難な状況にある。

8. 採用困難の原因（図7、表9）

- (1) 採用困難の原因として、1位が「仕事がきつい（身体的・精神的）」41.6%、2位が「賃金が低い」30.7%、同率で「社会的評価が低い」30.7%、4位が「その他」23.8%、5位が「雇用が不安定」18.8%であった。
- (2) 「その他」として、次のような意見があった。
 - ・時間、収入が不安定
 - ・応募が少ない、慢性的な人材不足、介護職を希望する人材が少ない、労働人口の減少、社会全体が人材不足、新卒採用が少な
 - ・夜勤の出来る求職者がいない
 - ・仕事の責任が重い
 - ・ヘルパーの時間が短く不安定、訪問介護という仕事に不安がある、短時間は嫌がる
 - ・正職希望が多くパート希望が少ない
 - ・安い・きつい・評価低いが世間一般に定着しており、求職者自体すくなくなっている
 - ・求人活動の不足。
- (3) 1位について昨年度は「賃金が低い」であったが、今年度は「仕事がきつい」となった。2位について昨年度は「仕事がきつい」であったが、今年度は「賃金が低い」となった。賃金の低さが採用困難の根本原因と捉えている。
- (4) 昨年度は「休みが取りにくい」が入っていたが、今年度は「雇用が不安定」が入ってきた。
- (5) 慢性的な人材不足が、介護の仕事は「きつく、安く、評価が低く、不安定」なイメージを強化しているものと考えられる。

9. 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」65.9%（昨年度 66.4%）、2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」63.6（昨年度 63.8%）、3位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」58.5（前年度 58.4%）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」56.3%（昨年度 51.7%）、5位が「能力開発を充実」47.2%（昨年度 50.3%）であった。
- (2) 昨年度同様に、賃金や労働環境の改善、仕事上のコミュニケーションを図ること等で、働きやすい職場環境の改善に取り組んでいた。

10. 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」24.4%、2位が「自社のホームペ

- ージ」18.2%、3位が「職員・知人」17.6%、4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」15.3%、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」11.9%であった。
- (2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」60.2%、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」37.5%、3位が「職員・知人」32.4%、同率で「自社ホームページ」、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」29.0%であった。「民間の職業紹介」は6位で17.6%であった。
- (3) 項目の順位は、昨年度とほぼ同じ傾向にあった。
- (4) その他（インターンシップ、ビラ配り、ティッシュ配布。）

1 1. 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」55.7%（昨年度 46.3%）、2位が「WEB など情報サイトを積極的活用する」51.7%（昨年度 47.0%）、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」35.8%（昨年度 31.5%）、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」30.7%（昨年度 32.9%）、5位が「ワークライフバランス」22.7%であった。
- (2) 新規雇用拡大の方策として、自社ホームページの採用情報の充実と、WEB など情報サイトを積極的活用に取り組み、採用エリアを全国にシフトしている。
- (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。
- (5) その他の意見として、障がい者雇用、外国人雇用、教育制度の充実を図るがあった。

1 2. 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 10、表 11、図 12）

- (1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」13.6%（昨年度 10.7%）、「雇用していない」84.7%（昨年度 87.9%）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増えており、毎年増加傾向にある。
- (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」37.5%（昨年度 50.0%）、「EPA（経済連携協定）に基づく者」62.5%（昨年度 40.0%）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」38.1%（昨年度 50.0%）、「留学生」28.6%（昨年度 47.5%）であった。
- (4) 出身国では、「フィリピン」34.0%、「中国」32.0%、「ベトナム」14.0%であった。ベトナムとインドネシアが増えてきた。その他の国として、ペルーがあった。
- (5) 今後の外国人介護職員雇用の意向については、「今のところ雇用の意向はない」40.9%（昨年度 47.3%）、「条件によっては雇用したい」38.9%（昨年度 35.9%）、「雇用に向けて検討を始めた」4.0%（昨年度 6.9%）、「雇用に向けて具体的に着手している」14.8%（昨年度 7.6%）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、年々増加傾向にある。

1 3. 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」59.7%（昨年度 53.0%）、「参加させていない」37.5%（昨年度 45.0%）であった。昨

年度より参加率が上がっている。

- (2) 研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」82.9%（昨年度 87.3%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」57.1%（昨年度 50.6%）、「利用者満足につながった」26.7%（昨年度 15.2%）であった。研修に参加した事業所では、第1に職員の質の向上を認め、昨年度より、他事業所の職員と仲間やネットワークの効果、利用者満足への効果が増加している。その他の意見として、都心に出なくても充実した研修を受けられたがあった。
- (4) 研修に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」63.6%（昨年度 61.2%）が一番多かった。2位が「研修内容が分からない」16.7%（昨年度 13.4%）であった。3位が「研修会場が遠い」12.1%（昨年度 11.9%）であった。事業所や職員に、研修する余裕がなくなってきたことが考えられる。その他の意見として、研修費を出す余裕がない、時間的に余裕がない、スケジュールが合わないがあった。

14. 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」71.0%（昨年度 61.7%）、「知らない」27.3%（昨年度 36.2%）であった。着実に周知されて来ている。
- (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」20.8%（昨年度 35.9%）、「利用したことがない」79.2%（昨年度 64.1%）であった。昨年度より、利用率が下がっていた。
- (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」35.4%（昨年度 40.7%）、「利用を考えていない」62.5%（昨年度 51.9%）であった。昨年度より利用意向が下がってきた。
- (4) アクティブシニア介護人材バンクの周知度は上がってきたにも関わらず、利用度率や利用意向が下がっていた。

15. 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 51.7%）、「知らない」32.4%（昨年度 45.6%）であった。着実に周知されて来ている。
- (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」19.7%（昨年度 24.7%）、「利用していない」80.3%（昨年度 72.7%）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」28.1%（昨年度 38.2%）、「利用を考えていない」64.9%（昨年度 58.8%）であった。周知されてきたが、利用率及び利用意向が下がっていた。

Ⅱ 総括

1. 正規職員の割合が増加傾向にある

- (1) 昨年度と比較して正規職員の割合が増加していた。新規採用と定着化のために正規職員への転換が促進されているものと考えられる。

2. 採用率が下がり離職率が上がって、かつ定着率もが下がっており、慢性的な不足状況にある

- (1) 訪問介護員の採用では、正規職員、非正規職員ともに採用率は上がっていた。
- (2) 介護職員、看護職員では、正規職員、非正規職員とも採用率が下がっていた。
- (3) 離職率では、訪問介護員の正規職員が高くなっていた。サービス提供責任者等の負担が増しているのか。介護職員の正規職員が若干下がっていた。
- (4) 単純に1年間の採用数から離職数を引いた数の割合を定着率とした場合、3職種ともに非常に定着率が低かった。昨年度と同様に、採用しても、それに近い数が離職しており、歯止めがきかない状況にある。
- (5) 職員構成として新任職員の割合が多くなり、ベテラン職員によるOJT等の新任教育が十分出来ない状況で、職員の負担感が増していることが考えられる。結果的に、利用者サービスの質の低下につながることを予測される。
- (6) 採用のための取り組みと同時に、定着に向けた取り組みが、一層求められている。

3. 訪問介護員の4割、介護職員の4割強、看護職員の4割強は、職場に居づらさを感じて退職意向を抱えている

- (1) 退職理由として、「その他」が一番高かった。はっきりとした理由もなく退職する職員が多いということは、常に職場への帰属意識を持てず居づらさを感じていると考えられる。特に介護職員の伸び率が高くなっていた。
- (2) 退職のきっかけとなった直接理由で高くなった項目として、訪問介護員では、「病気のため」、「親の介護」、「職場の人間関係」が増えてきた。介護職員では、「病気のため」が増えてきた。看護職員では、「病気のため」と「親の介護」が増えてきた。
- (3) 3職種とも「病気のため」が増加していた。慢性的な人手不足の中で仕事がきつく辛くなり、心身の不調や不健康な状態が続き、病気をきっかけに退職に至ると考えられる。心身の健康管理やストレスへの細かな対応が求められている。

4. 定着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) 採用困難の1番の要因に賃金が上がっている。定着促進策として1番は「賃金・労働時間等の労働条件」が上がっている。昨年度と同様に、労働環境の改善には、まず労働に見合った適正な賃金の確保があって、職場内の仕事上のコミュニケーションであるOJTなどの新任職員の育成、相談しやすい人間関係、残業が少なく休みも取れる等の総合的な環境の整備が一層求められている。
- (2) 事業所のほとんどは、労働環境や職場環境の改善など「働き方改革」は必要だと理

解している。しかし現実的には、慢性的な人材不足状況が続き、新任職員教育や育成が出来ず、長時間労働が続いたり休みが取れなかったりと仕事の辛さが溜まって、退職につながるという負のスパイラルに陥っている。その状況は一層厳しさを増して、事業者としての努力には限りがあり、途方に暮れているというのが実態である。人材の確保及び職場定着を促進するための職場環境の改善に向けた支援が望まれている。

5. 外国人介護職員の雇用数と雇用意向は増えている

- (1) 雇用数は増加している。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が多く、次いで留学生であった。出身国では、ペルーが入ってきた。
- (2) 外国人の雇用に具体的に着手している事業所が倍増しており、外国人雇用や定着化に向けた取り組みが必要になっている。

6. 町田市介護人材開発センターの研修参加率が上がっているが、依然人員不足により外部研修に参加させられない状況が続いている

- (1) 町田市介護人材開発センターは周知されており、研修への参加率が上がっている。出張訪問研修が増加したこと、法令遵守研修が増加したことが挙げられる。研修の効果として、他事業所の職員とのネットワークが増加していた。研修への参加が、利用者満足につながっていることを実感していた。
- (2) 参加していない1番の理由は、人員不足を挙げている。研修に参加させる効果は分かっているが、人員不足で参加させられない。職員研修の必要性は感じているので、職場内での研修への支援が高いと考えられる。研修ニーズとしては、参加型研修の絞り込みと事業所への出張訪問研修が考えられる。

7. 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、約7割で確実に上がっているが、利用意向は逆に低下している

- (1) アクティブシニア介護人材バンクの知名度が、7割強で周知されてきた。しかし実際の利用率が低下し、かつ利用意向も低下してきた。アクティブシニアに対する期待度とアクティブシニアのニーズとの間にギャップがあるのか、そのギャップをどのように埋めるのか検討が必要である。
- (2) 町田市介護人材バンクの知名度が、7割弱まで周知されてきた。しかし実際の利用率が低下し、かつ利用意向も低下してきた。紹介実績を上げてきているが、有資格者の正規職員への希望が多く、そのような人材の確保が課題である。

Ⅲ 図・表

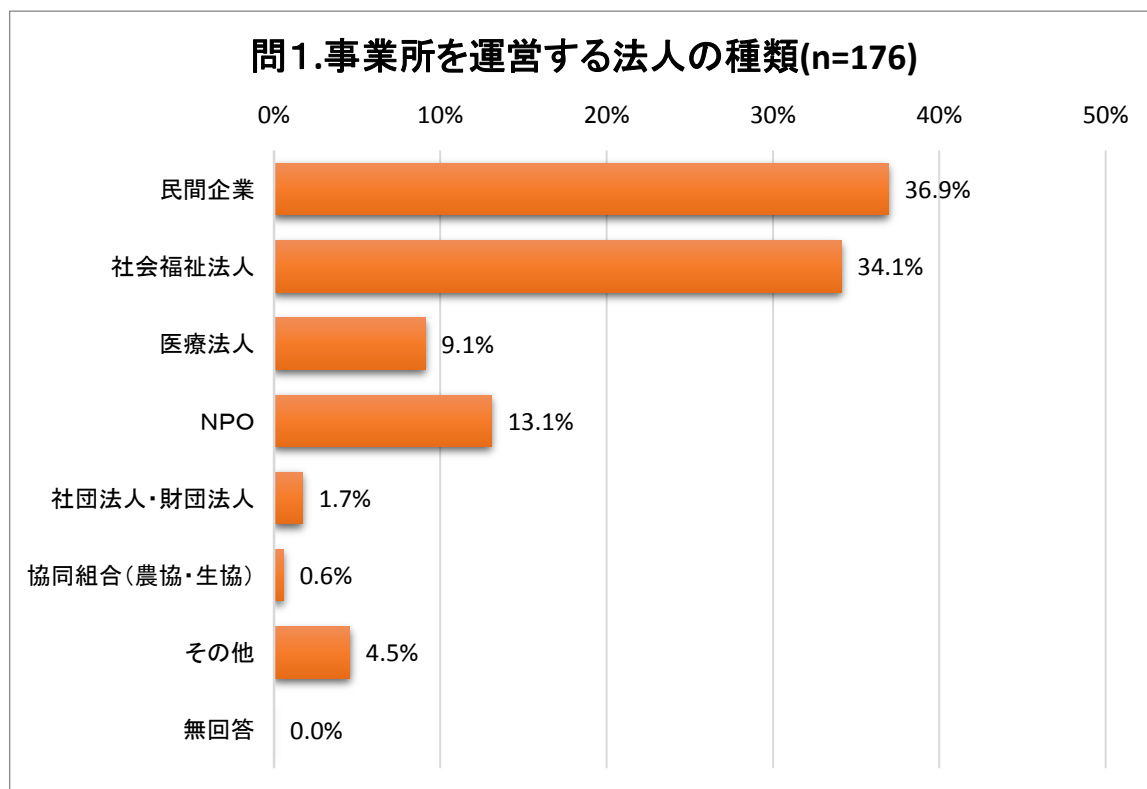
表 1 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数

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)	22	14(8.0)	63.6
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	6(3.4)	100.0
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(4.5)	34.8
5	特定施設入居者生活介護	38	14(8.0)	36.8
6	短期入所生活介護(単独型)	1	1(0.6)	100.0
7	短期入所療養介護(単独型)	0	0(0.0)	0.0
8	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	65	36(20.5)	55.4
9	認知症対応型通所介護(単独型)	8	5(2.8)	62.5
10	地域密着型通所介護	59	32(18.2)	54.2
11	通所リハビリテーション	11	5(2.8)	45.5
12	訪問介護	83	47(26.7)	56.6
13	訪問入浴介護	5	1(0.6)	20.0
14	小規模多機能型居宅介護	4	3(1.7)	75.0
15	看護小規模多機能型居宅介護	2	1(0.6)	50.0
16	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	3(1.7)	100.0
	合計	331	176(100.0)	53.2

○町田市における 2018 年 8 月 31 日現在の全介護保険事業所数は、592 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、331 事業所であった。回答事業所数が 176 事業所で、回答率が 53.2%であった。事業所種別は、表 1 の通りである。

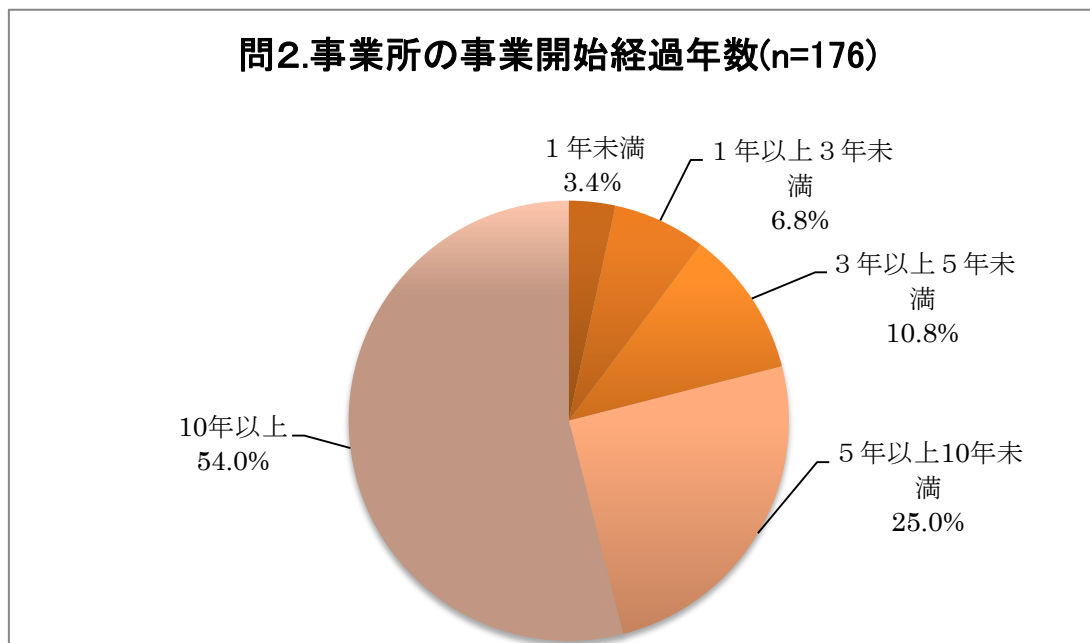
○事業所種別の回答率では、NO.1～7 の入所施設系事業所では 24.5%、NO.8～11 の通所系事業所では 44.3%、NO.12、13、16 の訪問系事業所では 29.0%、NO.14,15 の小規模多機能系では 2.3%であった。

図1 事業所を運営する法人の種類



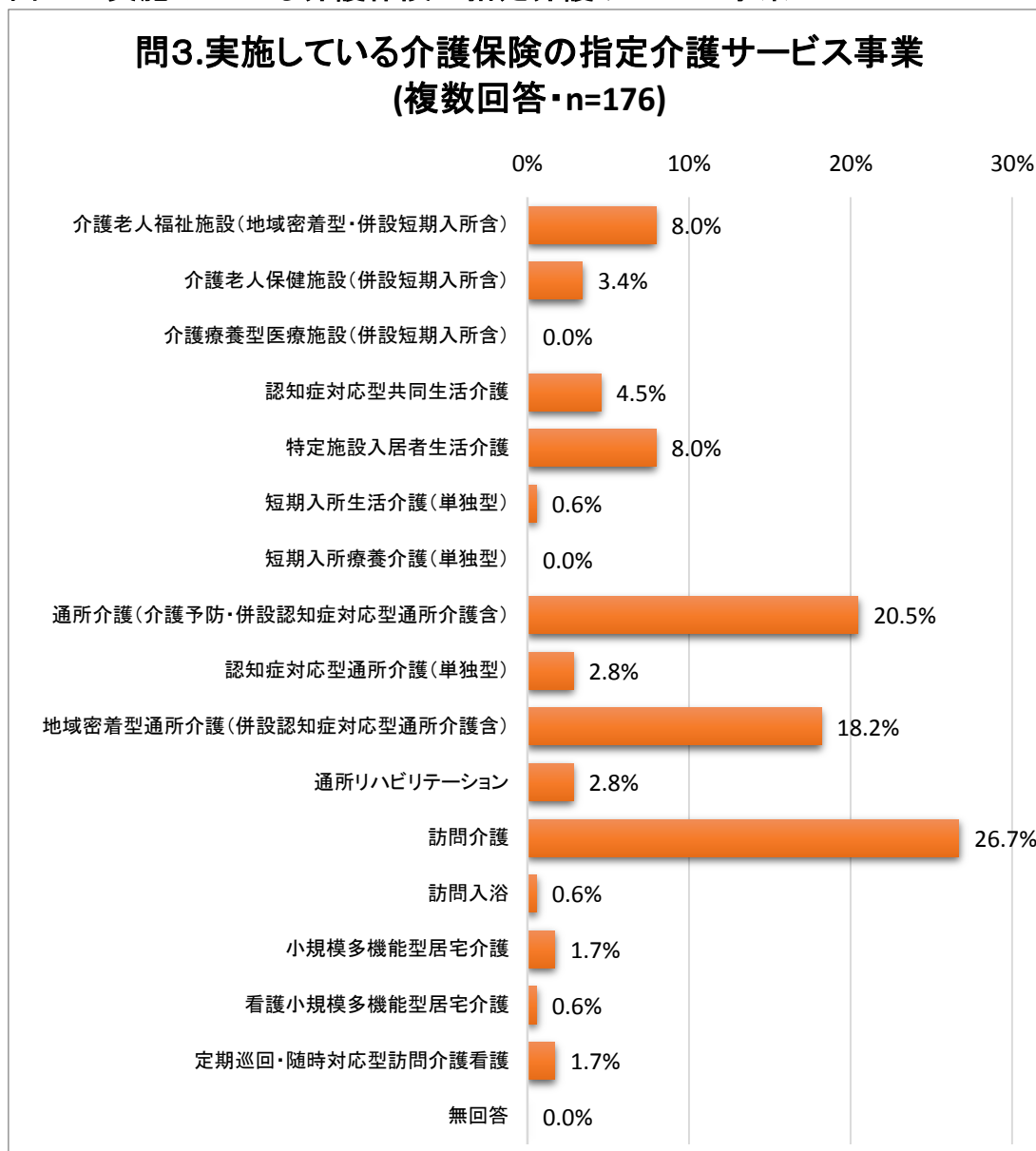
○回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 36.9%（昨年度 45.6%）、非営利系の社会福祉法人が 34.18%（昨年度 24.8%）、NPO 法人が 13.1%（昨年度 12.1%）、医療法人が 9.1%（昨年度 13.4%）であった。

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%、5年以上 10年未満が 25.0%、3年以上 5年未満が 10.8%、1年以上 3年未満が 6.8%、1年未満が 3.4%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、通所介護が 24.8%、訪問介護が 21.5%、地域密着型通所介護が 17.4%、特定施設入居者生活介護 11.4%、介護老人福祉施設 6.0%の順であった。

表2 事業所の雇用形態別・職種別従業員数

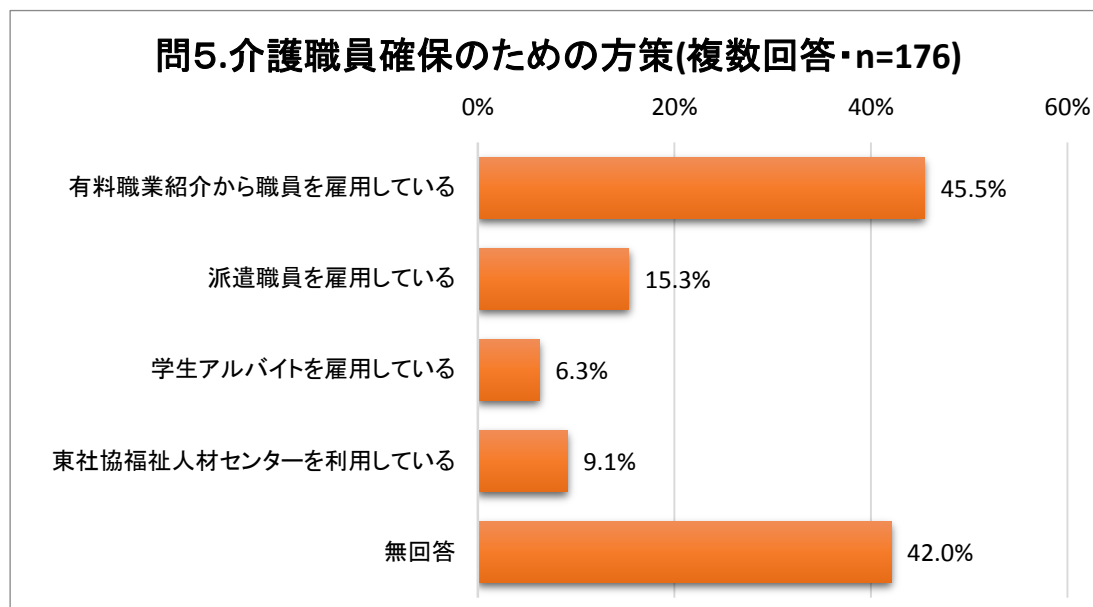
(N=176) 人(%)

職種	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	236(20.9)	894(79.1)	1,130(100.0)
介護職員	1,252(48.8)	1,312(51.2)	2,564(100.0)
看護職員	166(37.1)	282(62.9)	448(100.0)

○雇用形態別について、訪問介護員では、正規職員が 20.9% (昨年度 18.9%)、非常勤職員が 79.1%(昨年度 81.1%)であった。介護職員では、正規職員が 48.8%(昨年度 43.4%)、非正規職員が 51.2% (昨年度 56.6%)であった。看護職員では、正規職員が 37.1% (昨

年度 33.0%)、非正規職員が 62.9% (昨年度 67.0%) であった。いずれの職種でも正規職員率が高くなっていった。

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 44.3%、派遣職員の利用が 19.5%であった。

表3 事業所の過去 1 年間の採用者数

過去 1 年間 (2017 年 10 月 1 日から 2018 年 9 月 30 日)

		2017 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	204(19.0)	66(34.4)	32.3
	非正規職員	872(81.0)	126(65.6)	14.4
	計	1,076(100.0)	192(100.0)	17.8
介護職員 (N=117)	正規職員	1,212(48.0)	212(40.8)	17.5
	非正規職員	1,311(52.0)	308(59.2)	23.5
	計	2,523(100.0)	520(100.0)	20.6
看護職員 (N=98)	正規職員	156(36.1)	47(39.2)	30.1
	非正規職員	276(63.9)	73(60.8)	26.4
	計	432(100.0)	120(100.0)	27.8

○訪問介護員の採用率は、正規職員では 32.3% (昨年度 13.9%)、非正規職員では 14.4% (昨年度 8.2%) となり、前年度比で採用率が上がっていた。

○介護職員の採用率は、正規職員では 17.5% (昨年度 19.6%)、非正規職員では 23.5% (昨年度 29.5%) となり、昨年度比で採用率が下がり、一層介護職員の採用が困難になってきたことが伺える。

○看護職員の採用率は、正規職員では 30.1（昨年度 32.8%）、非正規職員では 26.4%（昨年度 34.5%）となり、昨年度比で採用率が下がり、一層看護職員の採用が困難になってきたことが伺える。

表4 事業所の1年間の離職者数

過去1年間(2017年10月1日から2018年9月30日)

		2017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	204(19.0)	34(24.6)	16.7
	非正規職員	872(81.0)	104(75.4)	11.9
	計	1,076(100.0)	138(100.0)	12.8
介護職員	正規職員	1,212(48.0)	172(35.9)	14.2
	非正規職員	1,311(52.0)	307(64.1)	23.4
	計	2,523(100.0)	479(100.0)	19.0
看護職員	正規職員	156(36.1)	37(35.6)	23.7
	非正規職員	276(63.9)	67(64.4)	24.3
	計	432(100.0)	104(100.0)	24.1

○訪問介護員の離職率は、正規職員では 16.7%（昨年度 7.0%）、非正規職員では 11.9%（昨年度 7.2%）となり、昨年度比で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 14.2%（昨年度 16.1%）、非正規職員では 23.4%（昨年度 23.0%）となり、正規職員の離職率は改善していたが、非正規職員の離職率は高止まりしていた。

○看護職員の離職率は、正規職員では 23.7%（昨年度 22.7%）、非正規職員では 24.3%（昨年度 23.6%）となり、昨年度比で離職率が上がっていた。

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(2017年10月1日から2018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	66(100.0)	34(51.5)	32(48.5)
	非正規職員	126(100.0)	104(85.5)	22(17.5)
	計	192(100.0)	138(71.9)	54(28.1)
介護職員	正規職員	212(100.0)	172(81.1)	40(18.9)
	非正規職員	308(100.0)	307(99.7)	1(0.3)
	計	520(100.0)	479(92.1)	41(7.9)
看護職	正規職員	47(100.0)	37(78.7)	10(21.3)
	非正規職員	73(100.0)	67(91.8)	6(8.2)
	計	120(100.0)	104(86.7)	16(13.3)

- 3職種とも、正規職員、非正規職員について、採用数が離職数を上回っており職員数は増加していた。
- しかし、過去1年間の採用人数と過去1年間の離職人数の増減数の割合を定着率として見るなら、訪問介護員の正規職員では48.5%、非正規職員では17.5%となった。介護職員の正規職員では18.9%、非正規職員では0.3%となった。看護職員の正規職員では21.3%、非正規職員では8.2%となった。介護職員の定着率が極めて低い。

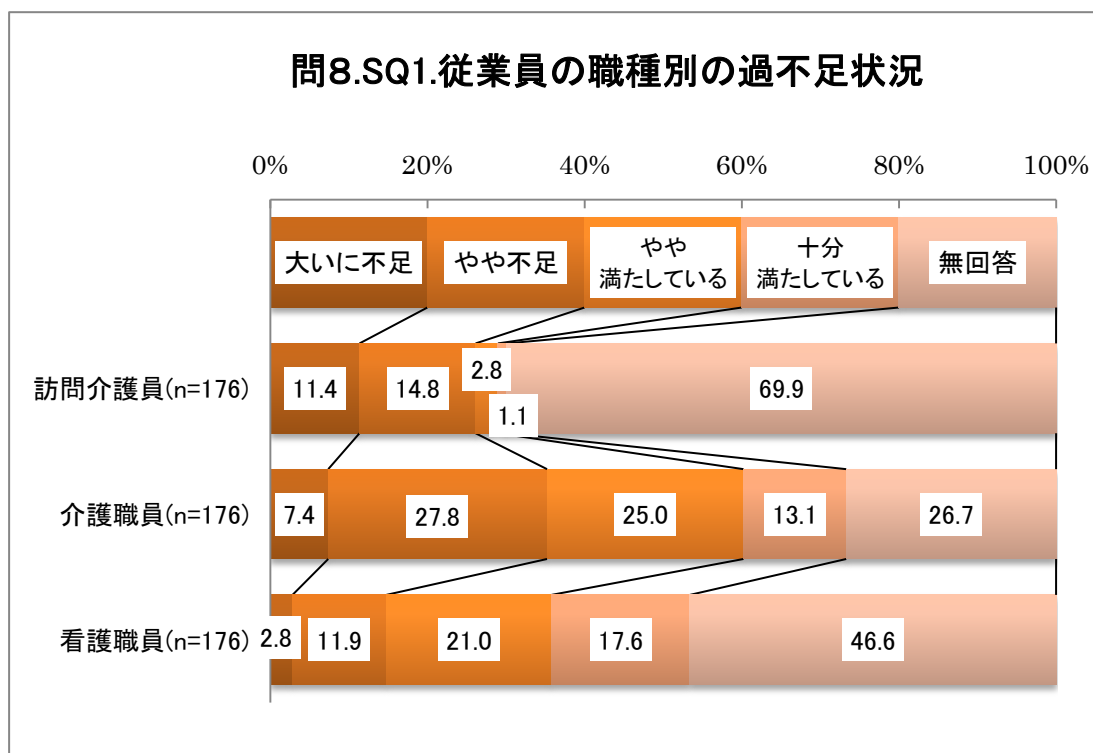
表6 過去1年間に離職した職員の退職理由

(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	7(5.0)	15(3.0)	2(1.9)	24(3.2)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	4(2.9)	19(3.8)	4(3.8)	27(3.6)
職場の人間関係に問題があった	9(6.5)	50(10.1)	8(7.5)	67(9.0)
自分の将来の見込みが立たなかったため	0(0.0)	10(2.0)	0(0.0)	10(1.3)
他に良い仕事・職場があったため	15(10.8)	54(10.9)	9(8.5)	78(10.5)
新しい資格を取ったため	0(0.0)	4(0.8)	0(0.0)	4(0.5)
結婚・出産・妊娠・育児のため	2(1.4)	14(2.8)	5(4.7)	21(2.8)
親の介護のため	13(9.4)	17(3.4)	7(6.6)	37(5.0)
仕事がきつく辛くなったため	5(3.6)	46(9.6)	5(4.7)	56(7.5)
病気で続けられなくなったため	19(13.7)	45(9.1)	9(8.5)	73(9.8)
希望に沿った仕事ができないため	8(5.8)	18(3.6)	4(3.8)	30(4.0)
その他	57(41.0)	205(41.2)	53(50.0)	315(42.5)
計	139(100.0)	497(100.0)	106(100.0)	742(100.0)

- 訪問介護員の離職理由は、1位が「その他」41.0%、2位が「病気で続けられなくなったため」13.7%、3位が「他に良い仕事・職場があったため」10.8%、4位が「親の介護のため」9.4%、5位が「職場の人間関係に問題があった」6.5%であった。
- 介護職員の離職理由は、1位が「その他」41.2%、2位が「他に良い仕事・職場があったため」10.9%、3位が「職場の人間関係に問題があった」10.1%、4位が「仕事がきつく辛くなったため」9.6%、5位が「病気で続けられなくなったため」9.1%であった。
- 看護職員の離職理由は、1位が「その他」42.5%、2位が「他に良い仕事・職場があったため」8.5%、同率で「病気で続けられなくなったため」8.5%、4位が「職場の人間関係に問題があった」7.5%、5位が「親の介護のため」6.6%であった。

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7 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	20(37.7)	13(10.1)	5(5.3)	38(13.8)
やや不足	26(49.1)	49(38.0)	21(22.3)	96(34.8)
やや満たしている	5(9.4)	44(34.2)	37(39.4)	86(31.2)
十分満たしている	2(3.8)	23(17.8)	31(33.0)	56(20.3)
	53(100.0)	129(100.0)	94(100.0)	276(100.0)

○訪問介護員については、大いに不足 37.7%、やや不足 49.1%と、86.8%（昨年度 79.2%）が不足状況にあった。介護職員については、大いに不足 10.1%、やや不足 38.0%と、48.1%（昨年度 53.8%）が不足状況にあった。看護職員については、大いに不足 5.3%、やや不足 22.3%と、27.6%（昨年度 33.0%）が不足状況にあった。

○訪問介護員が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

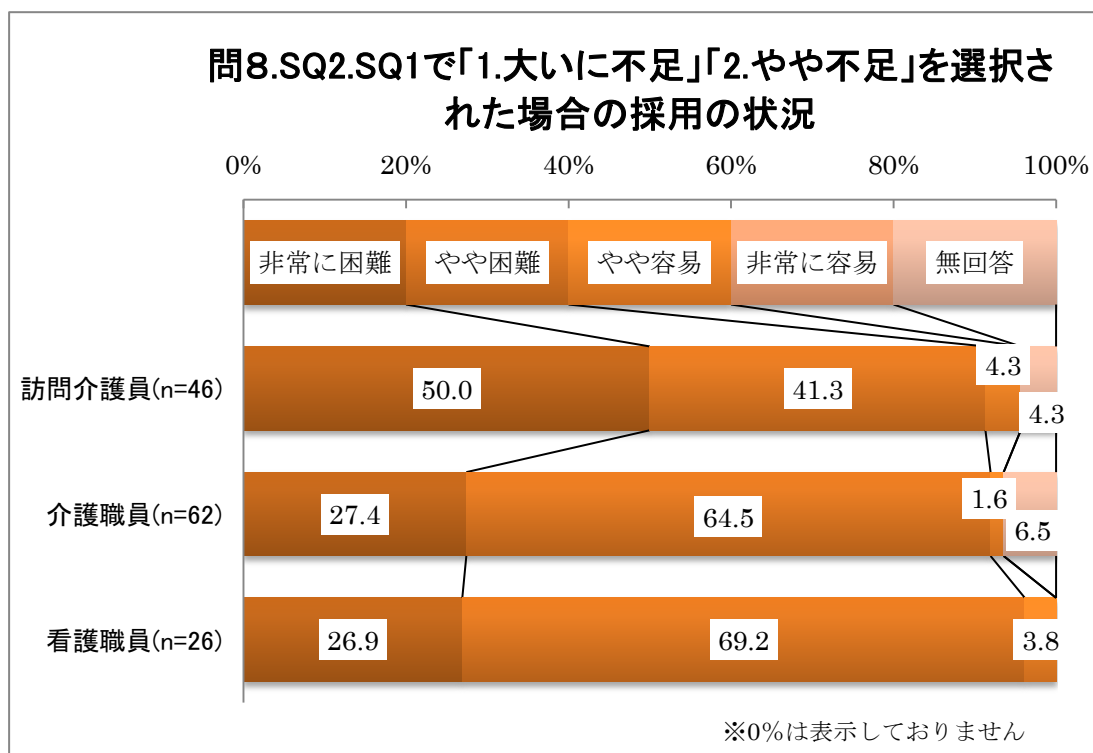
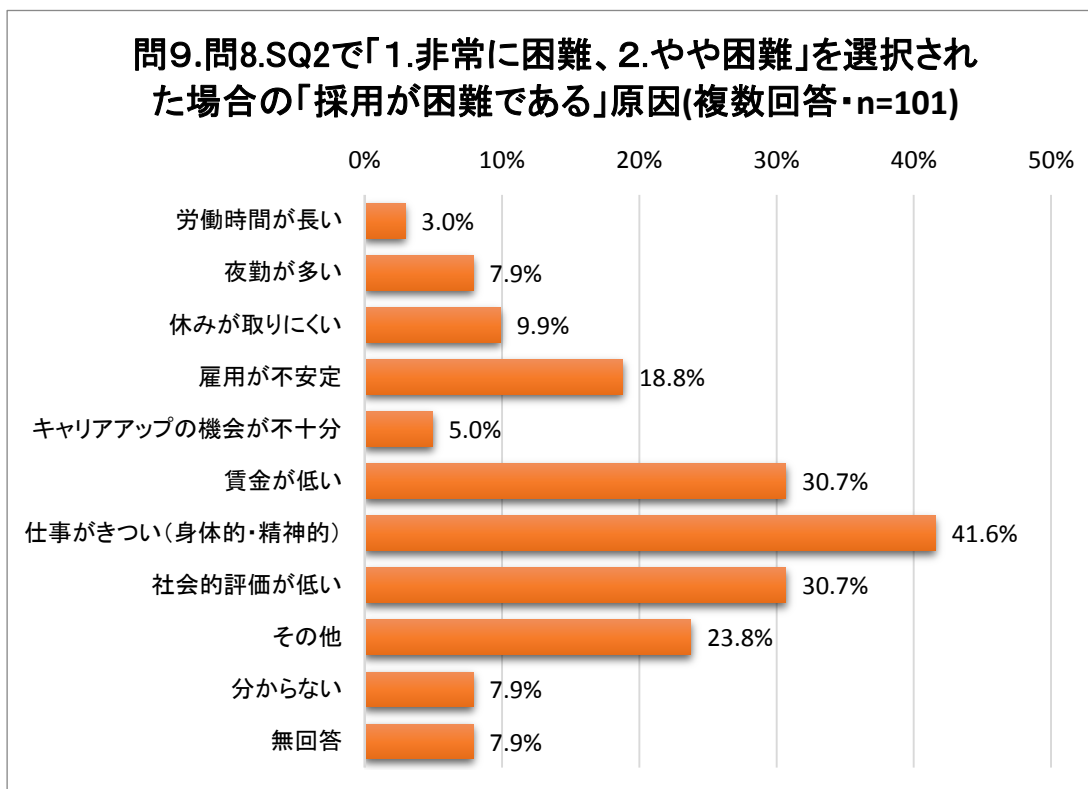


表8 事業所での従業員の職種別の過不足状況で「大いに不足・やや不足」を選択した事業所の採用難易状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	23(52.3)	17(29.3)	7(27.0)	47(36.7)
やや困難	19(43.2)	40(69.0)	18(69.2)	77(60.2)
やや容易	2(4.5)	1(1.7)	1(3.8)	4(3.1)
非常に容易	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	44(100.0)	58(100.0)	26(100.0)	128(100.0)

- 訪問介護員の採用については、非常に困難 52.3%、やや困難 43.2%と、95.5%（昨年度 97.3%）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 29.3%、やや困難 69.0%と、98.3%（昨年度 100.0%）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 27.0%、やや困難 69.2%と 96.2%（昨年度 96.9%）が採用困難な状況であった。
- 3職種ともに、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「仕事がつい(身体的・精神的)」41.6%、2位が「賃金が低い」30.7%、同率で「社会的評価が低い」30.7%、4位が「その他」23.8%、5位が「雇用が不安定」18.8%であった。

○その他(時間、収入が不安定、他の福祉職に変更。応募が少ない。慢性的な人材不足。夜勤の出来る求職者がいない。介護職を希望する人材が少ない。収入が不安定。責任が重い。労働人口の減少。ヘルパーの時間が短く不安定。求人活動の不足。訪問介護という仕事に不安がある。社会全体が人材不足。新卒採用が少ない。正職希望が多くパート希望が少ない。応募者がすくなく、短時間は嫌がる。安い・きつい・評価低い世間一般に定着しており、求職者自体すくなくなっている。)

表9 採用困難の原因(昨年度比較)

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

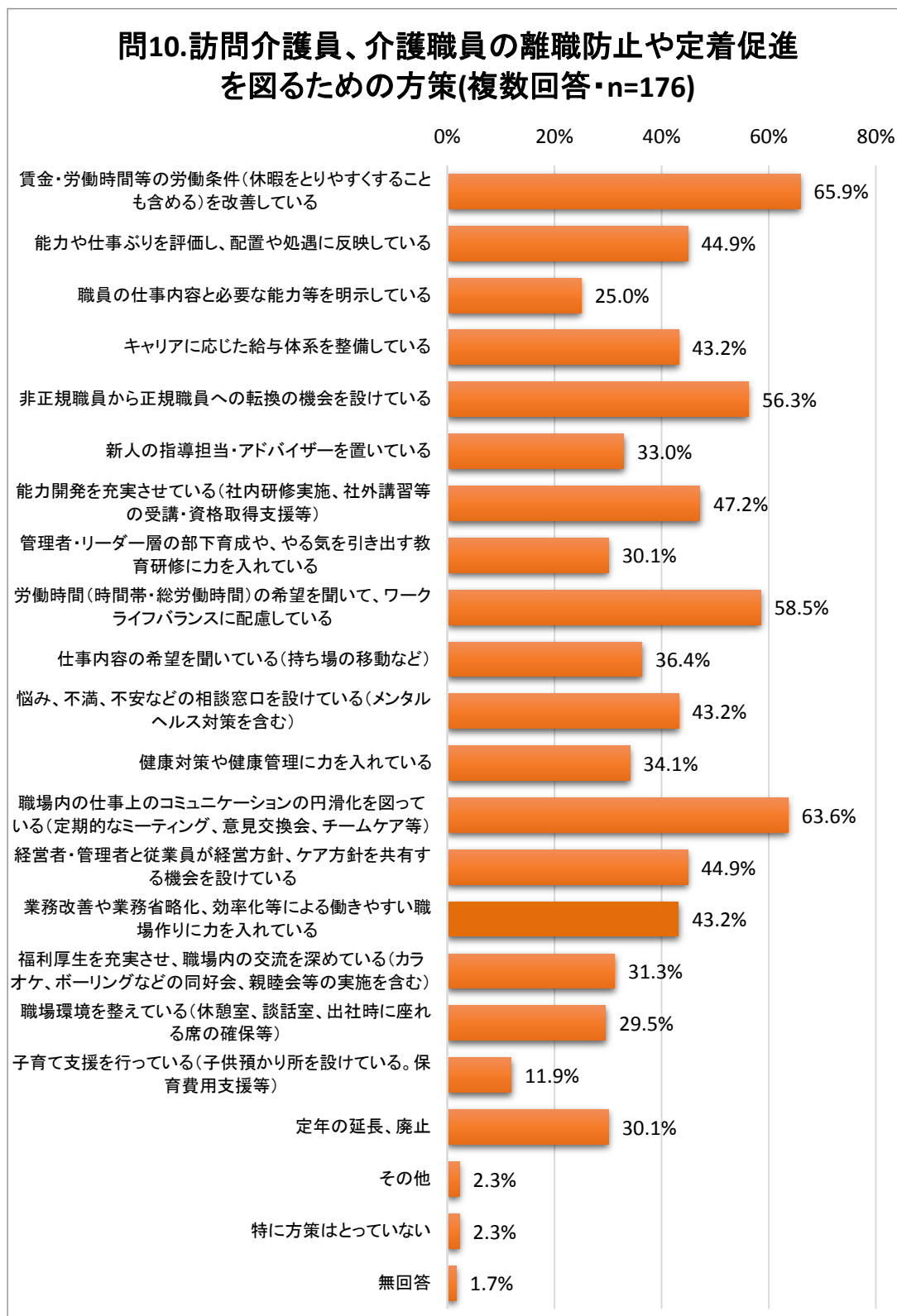
○1位について昨年度は「賃金が低い」であったが、今年度は「仕事がつい」となった。

2位について昨年度は「仕事がつい」であったが、今年度は「賃金が低い」となった。

○昨年度は「休みが取りにくい」が入っていたが、今年度は「雇用が不安定」が入ってきた。

○慢性的な人材不足が、介護の仕事は「きつく、安く、評価が低く、不安定」なイメージを強化しているものと考えられる。

図8 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策

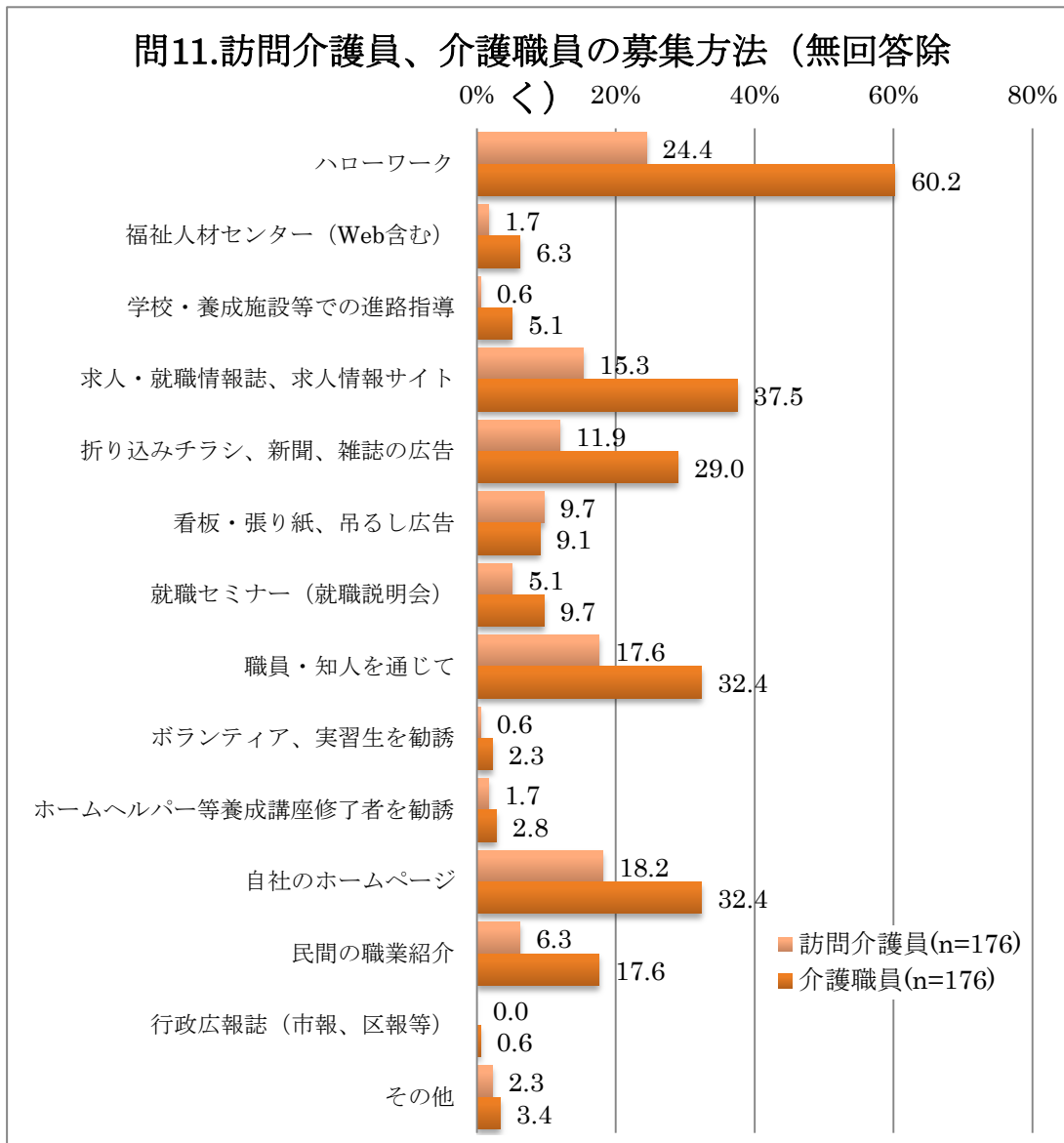


○定着促進の方策について、1位が「賃金・労働時間等の労働条件」65.9%(昨年度 66.4%)、

2位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」63.6（昨年度 63.8%）、3位が「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞く」58.5（前年度 58.4%）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」56.3%（昨年度 51.7%）、5位が「能力開発を充実」47.2%（昨年度 50.3%）であった。

○昨年度同様に、賃金や労働環境の改善、仕事上のコミュニケーションを図ること等で、働きやすい職場環境の改善に取り組んでいた。

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」24.4%、2位が「自社のホームページ」18.2%、3位が「職員・知人」17.6%、4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」15.3%、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」11.9%であった。

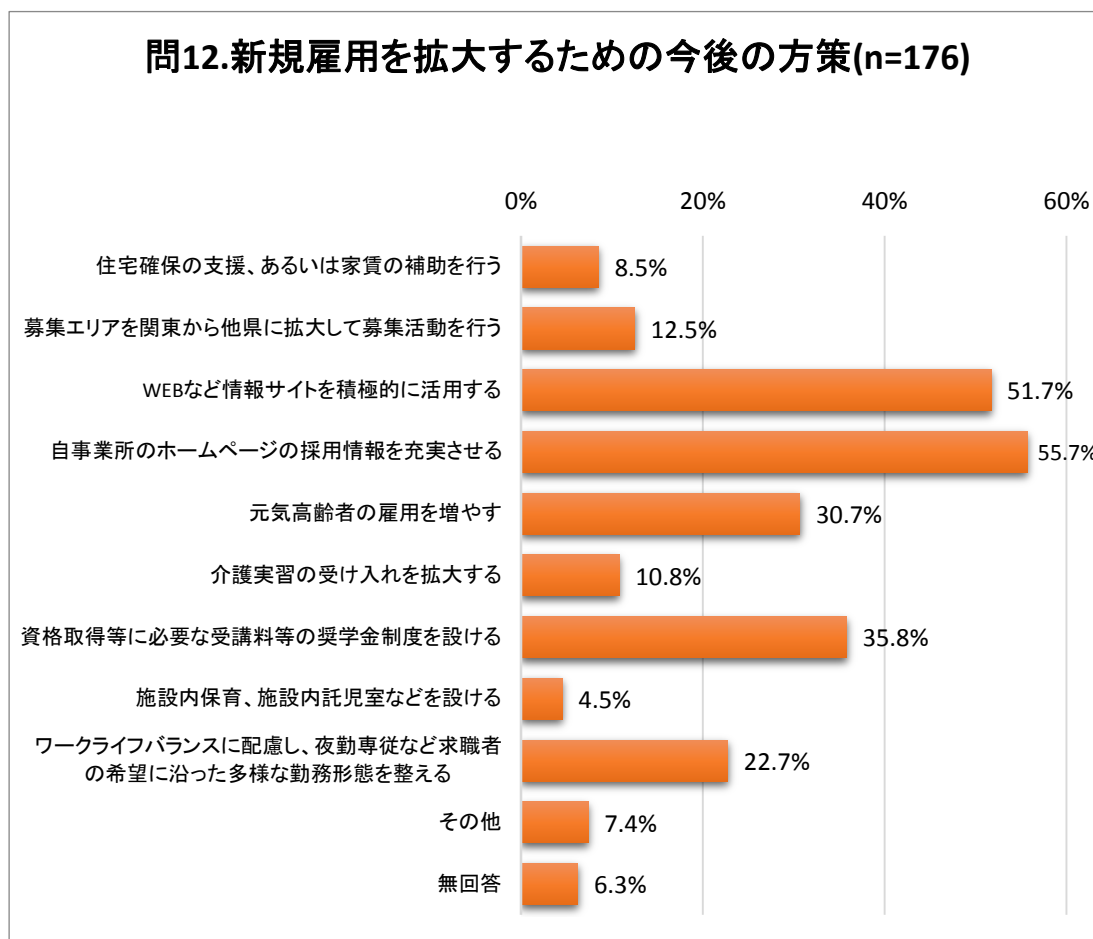
○介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」60.2%、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」37.5%、3位が「職員・知人」32.4%、同率で「自社ホームページ」、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」29.0%であった。「民間の職業紹介」は6位

で 17.6%であった。

○項目の順位は、昨年度とほぼ同じ傾向にあった。

○その他（インターンシップ、ビラ配り、ティッシュ配布。）

図 1 0 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「自事業所のホームページの採用情報の充実」55.7%（昨年度 46.3%）、2位が「WEB など情報サイトを積極的に活用する」51.7%（昨年度 47.0%）、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」35.8%（昨年度 31.5%）、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」30.7%（昨年度 32.9%）、5位が「ワークライフバランス」22.7%であった。

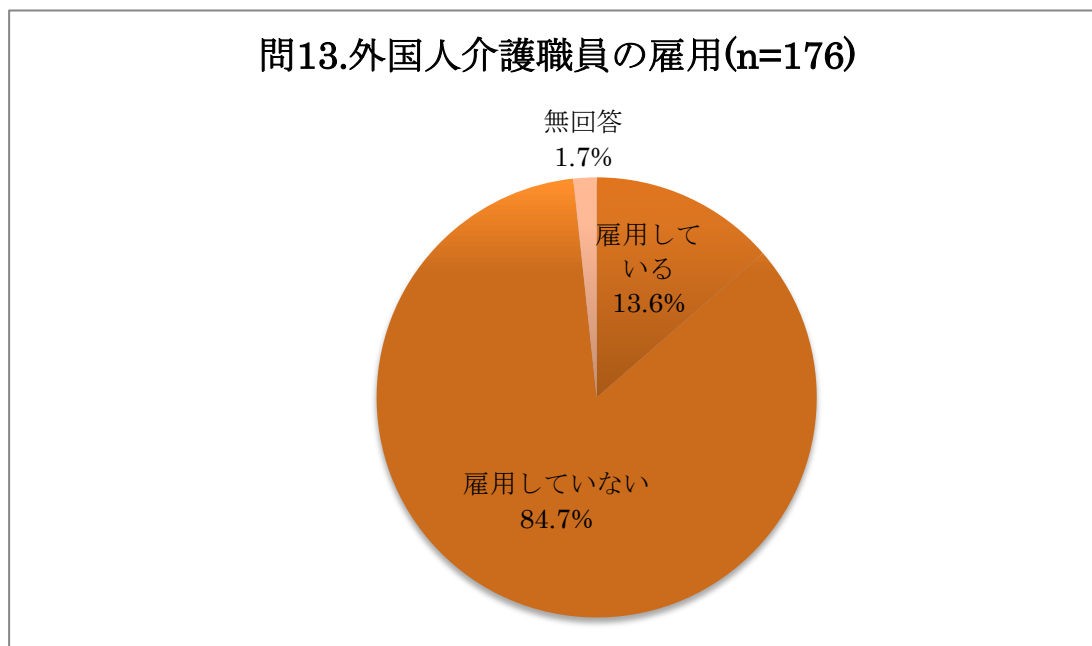
○新規雇用拡大の方策として、自社ホームページの採用情報の充実と、WEB など情報サイトを積極的に活用に取り組み、採用エリアを全国にシフトしている。

○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。

○その他（障がい者雇用、外国人雇用、教育制度の充実を図る。）

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」13.6%（昨年度 10.7%）、「雇用していない」84.7%（昨年度 87.9%）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増えており、毎年増加傾向にある。

表10 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	3(37.5)	16(38.1)	19(38.0)
EPA(経済連携協定)に基づく者	5(62.5)	1(2.4)	6(12.0)
留学生	0(0.0)	12(28.6)	12(24.0)
介護技能実習制度に基づく者	0(0.0)	1(2.4)	1(2.0)
その他	0(10.0)	12(28.6)	12(24.0)
計	8(100.0)	42(100.0)	50(100.0)

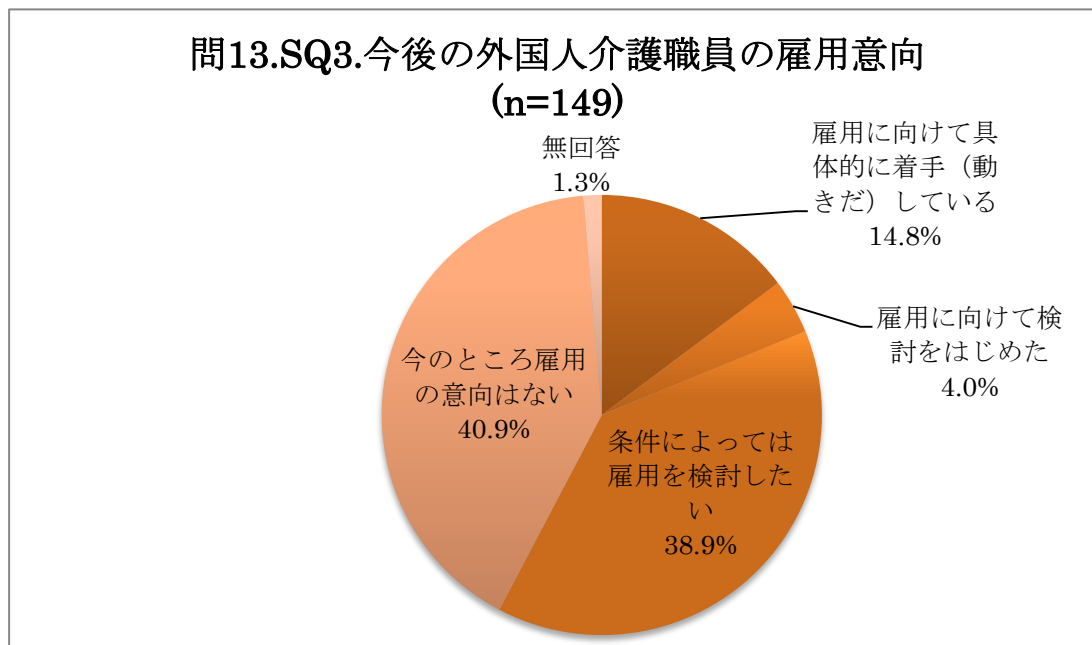
- 正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」37.5%（昨年度 50.0%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」62.5%（昨年度 40.0%）であった。
- 非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」38.1%（昨年度 50.0%）、「留学生」28.6%（昨年度 47.5%）であった。

表11 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	17(34.0)	22(44.0)
ベトナム	7(14.0)	4(8.0)
中国	16(32.0)	17(34.0)
インドネシア	5(10.0)	0(0.0)
韓国	2(4.0)	3(6.0)
その他	3(6.0)	4(8.0)
	50(100.0)	50(100.0)

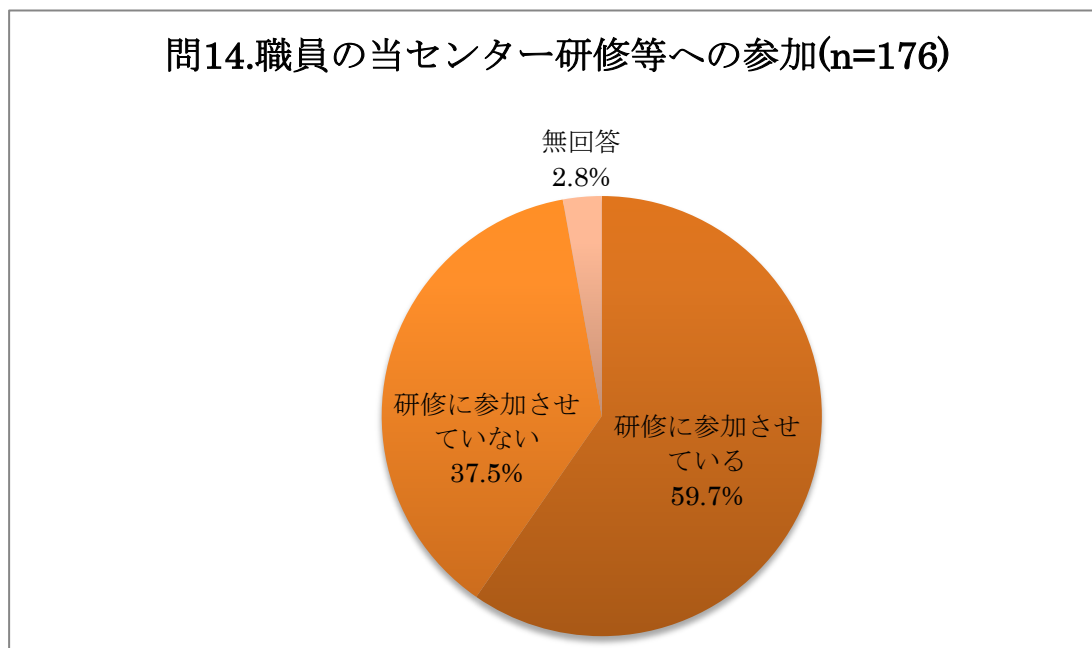
- 出身国では、「フィリピン」34.0%、「中国」32.0%、「ベトナム」14.0%であった。
ベトナムとインドネシアが増えてきた。
- その他（ペルー。）

図12 今後の外国人介護職員雇用の意向



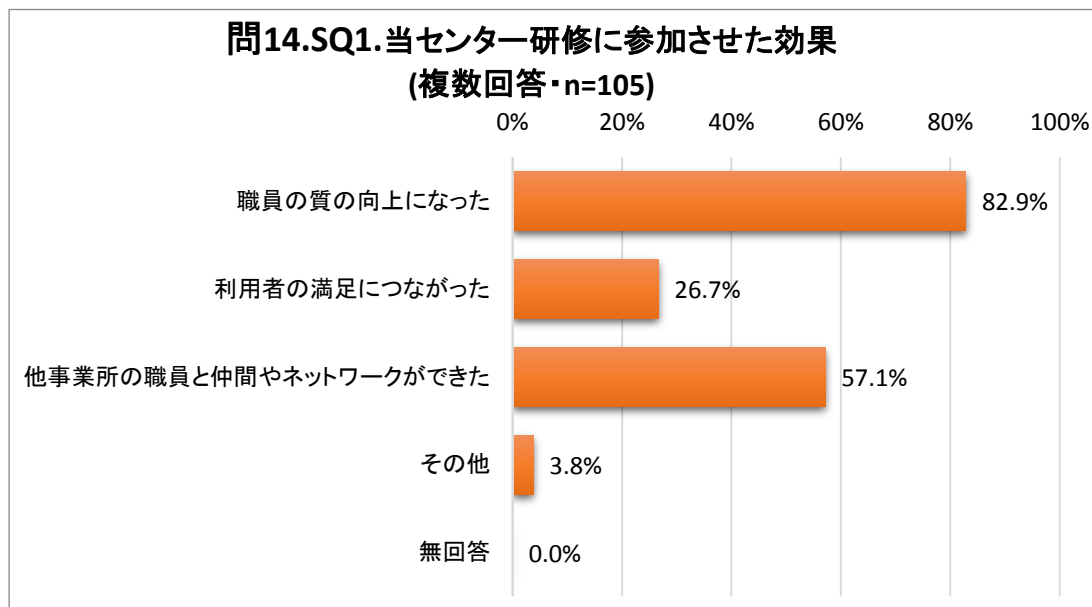
○今後の外国人介護職員雇用の意向については、「今のところ雇用の意向はない」40.9%（昨年度 47.3%）、「条件によっては雇用したい」38.9%（昨年度 35.9%）、「雇用に向けて検討を始めた」4.0%（昨年度 6.9%）、「雇用に向けて具体的に着手している」14.8%（昨年度 7.6%）であった。昨年度より、外国人介護職員雇用の意向や動きが高まってきており、年々増加傾向にある。

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」59.7%（昨年度 53.0%）、「参加させていない」37.5%（昨年度 45.0%）であった。昨年度より参加率が上がっている。

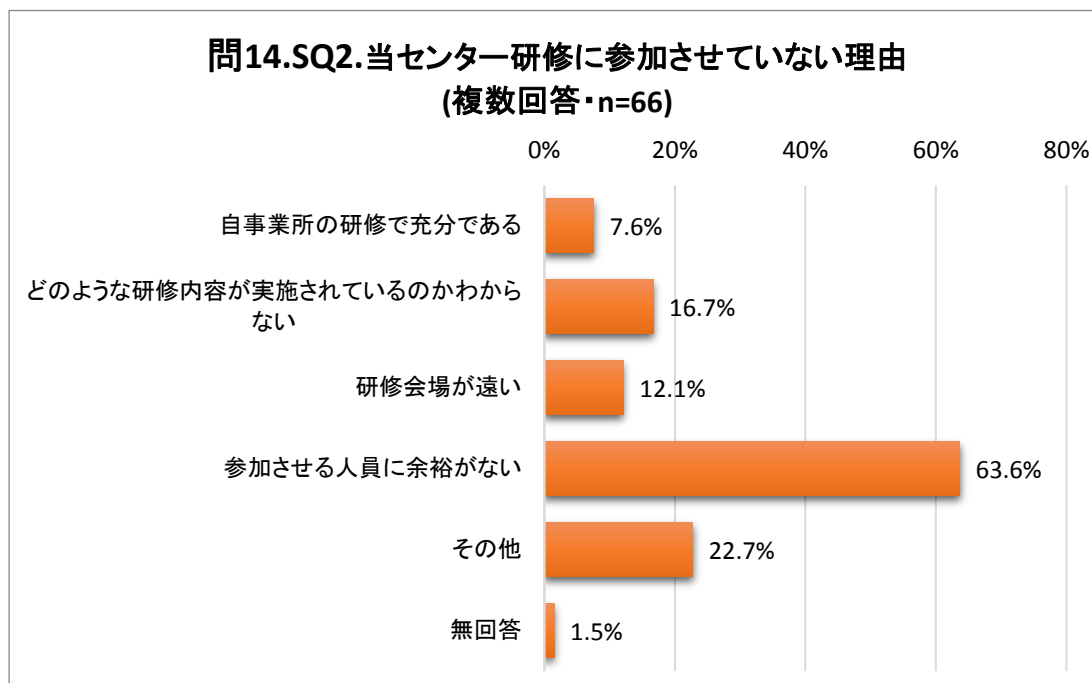
図 1 4 研修に参加させた効果



○研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」82.9%（昨年度 87.3%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」57.1%（昨年度 50.6%）、「利用者満足につながった」26.7%（昨年度 15.2%）であった。研修に参加した事業所では、第 1 に職員の質の向上を認め、昨年度より、他事業所の職員と仲間やネットワークの効果、利用者満足への効果が増加している。

○その他（都心に出なくても充実した研修を受けられた。）

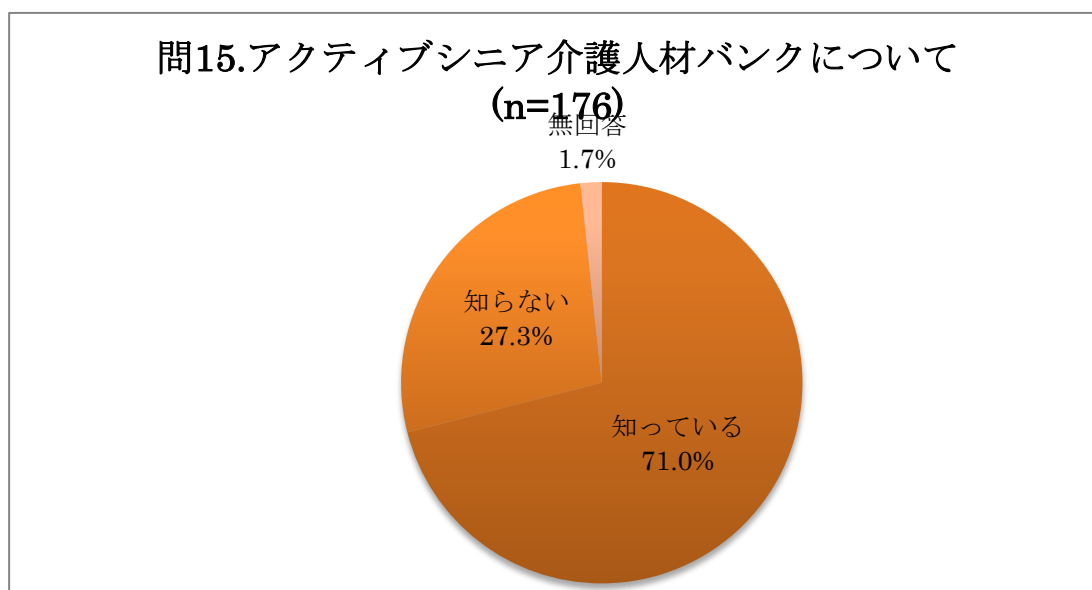
図 1 5 研修に参加させていない理由



○研修に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」63.6%（昨年度 61.2%）が一番多かった。2位が「研修内容が分からない」16.7%（昨年度 13.4%）であった。3位が「研修会場が遠い」12.1%（昨年度 11.9%）であった。事業所や職員に、研修する余裕がなくなってきていることが考えられる。

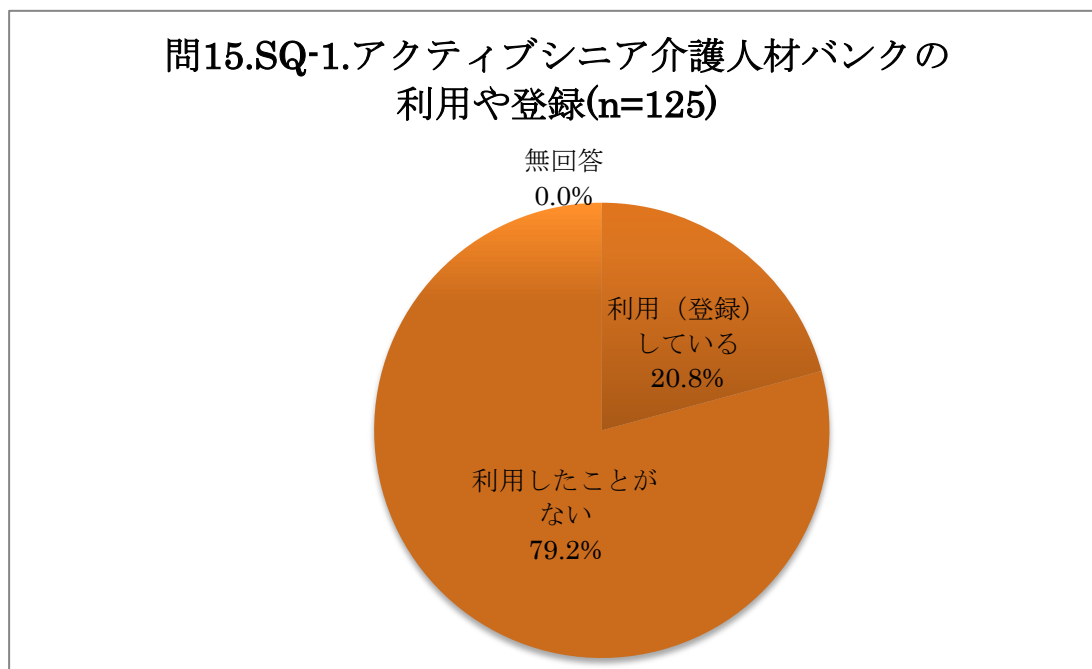
○その他（研修費を出す余裕がない。時間的に余裕がない。スケジュールが合わない。）

図 1 6 アクティブシニア介護人材バンクの知名度



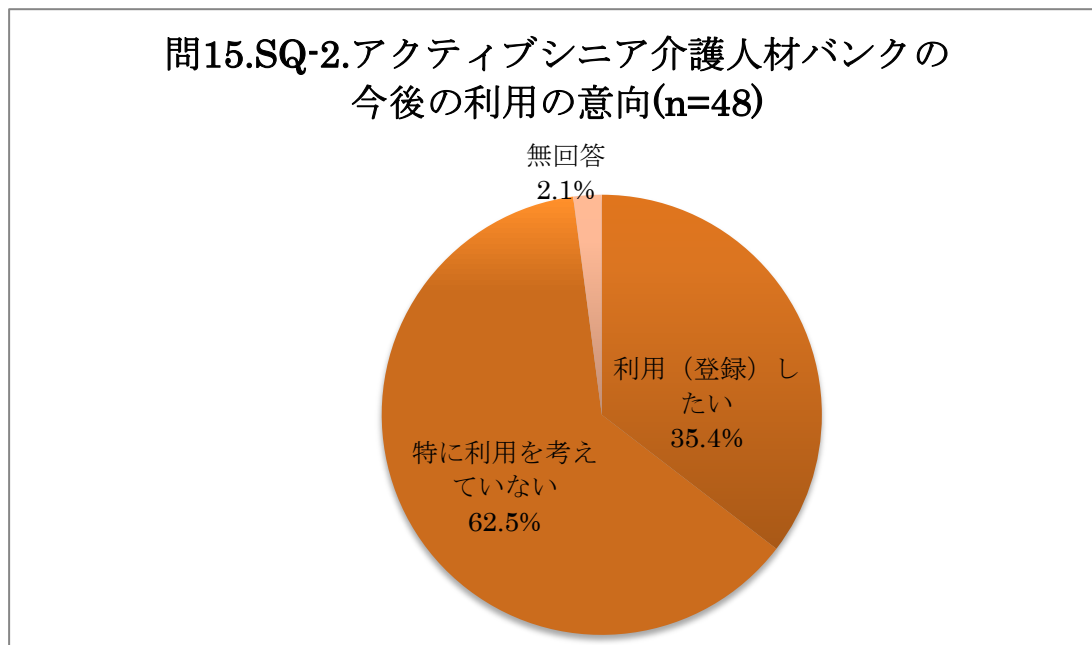
○アクティブシニア介護人材バンクの知名度について、「知っている」71.0%（昨年度 61.7%）、「知らない」27.3%（昨年度 36.2%）であった。着実に周知されて来ている。

図 1 7 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」20.8%（昨年度 35.9%）、「利用したことがない」79.2%（昨年度 64.1%）であった。昨年度より、利用率が下がっていた。

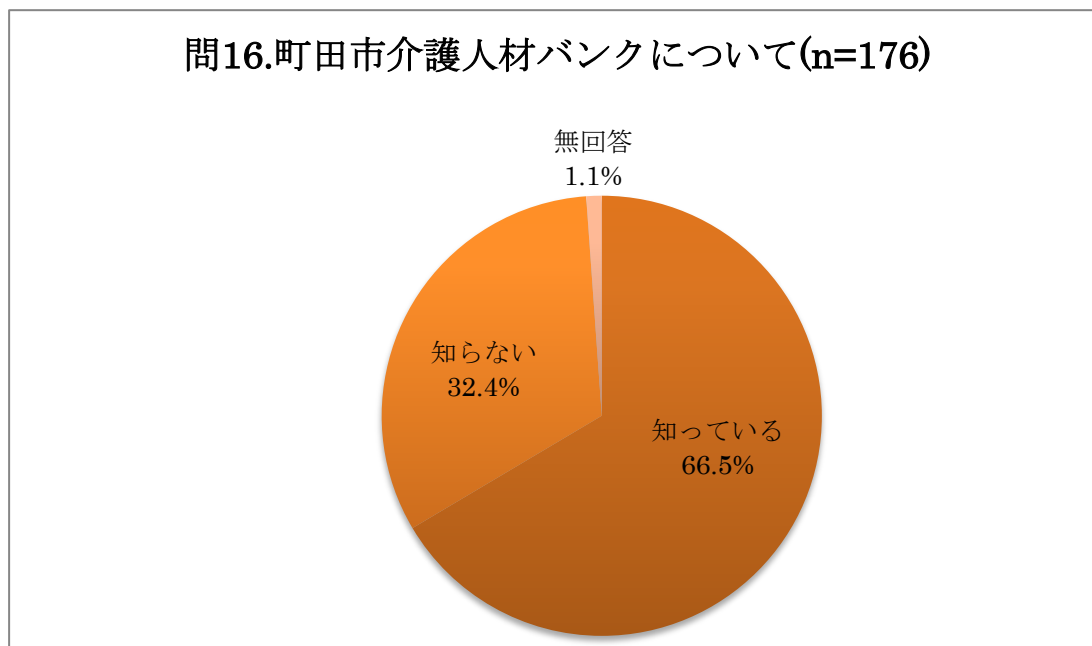
図 1 8 アクティブシニア介護人材バンクの今後の利用意向



○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」35.4%（昨年度 40.7%）、「利用を考えていない」62.5%（昨年度 51.9%）であった。昨年度より利用意向が下がってきた。

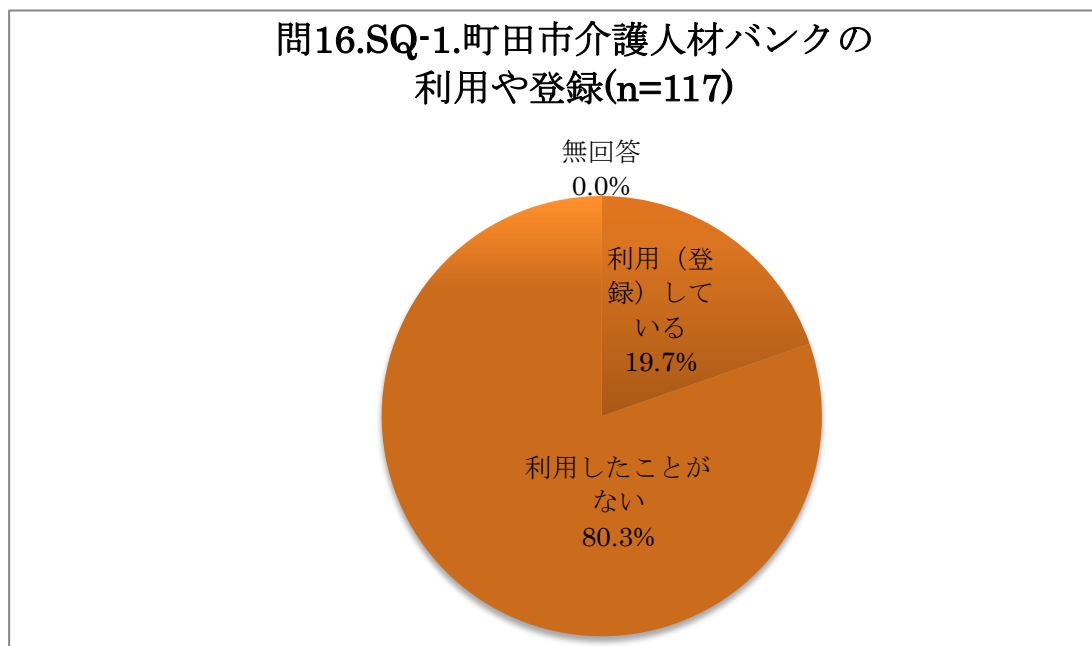
○アクティブシニア介護人材バンクの周知度は上がってきたにもかかわらず、利用度率や利用意向が下がっていた。

図 19 町田市介護人材バンクの知名度



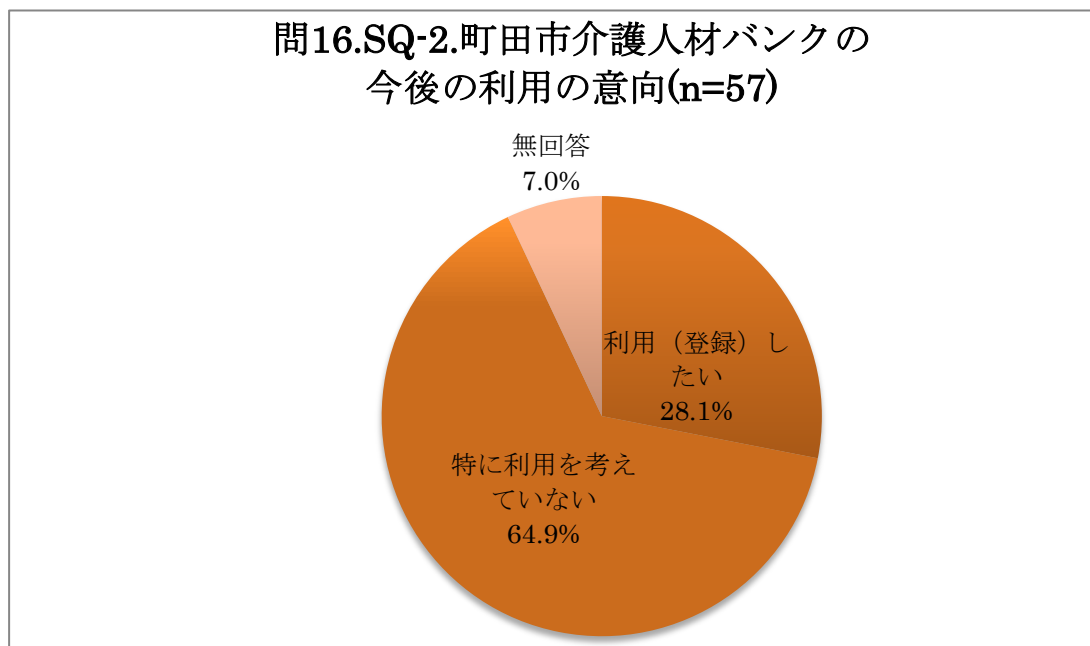
○町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」66.5%（昨年度 51.7%）、「知らない」32.4%（昨年度 45.6%）であった。着実に周知されてきている。

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」19.7%（昨年度 24.7%）、「利用していない」80.3%（昨年度 72.7%）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」28.1%（昨年度 38.2%）、「利用を考えていない」64.9%（昨年度 58.8%）であった。周知されてきたが、利用率及び利用意向が下がっていた。

その他のご意見

- 01.介護職員も集まらない状況で、訪問介護員をやろうという有資格者がいない。
- 02.生活費を必要とせず、レベルの高い介護技術、マナーを身に着けた人材に出会えることは‘奇跡’である。
- 03.問 14～問 16 について、雇用については本部にて行っているため不明である。
- 04.アクティブシニア介護人材バンクに大変興味があります。利用登録方法を教えて欲しい。
- 05.本年度入職した介護人材 7 名は、すべてロコミでの入職である。母親が入職し、その娘さんも入職、また妻が入職し、その後夫が入職するなどある。広告からの入職した職員はいないのが現状である。
- 06.研修、会議など現場職員にも参加させたいため、日中（13 時～14 時）等の検討をお願いしたい。有資格者の確保が、経営存続への死活問題の事業所多くある。

**2018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**

2019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/>