

介護人材に関するアンケート調査結果

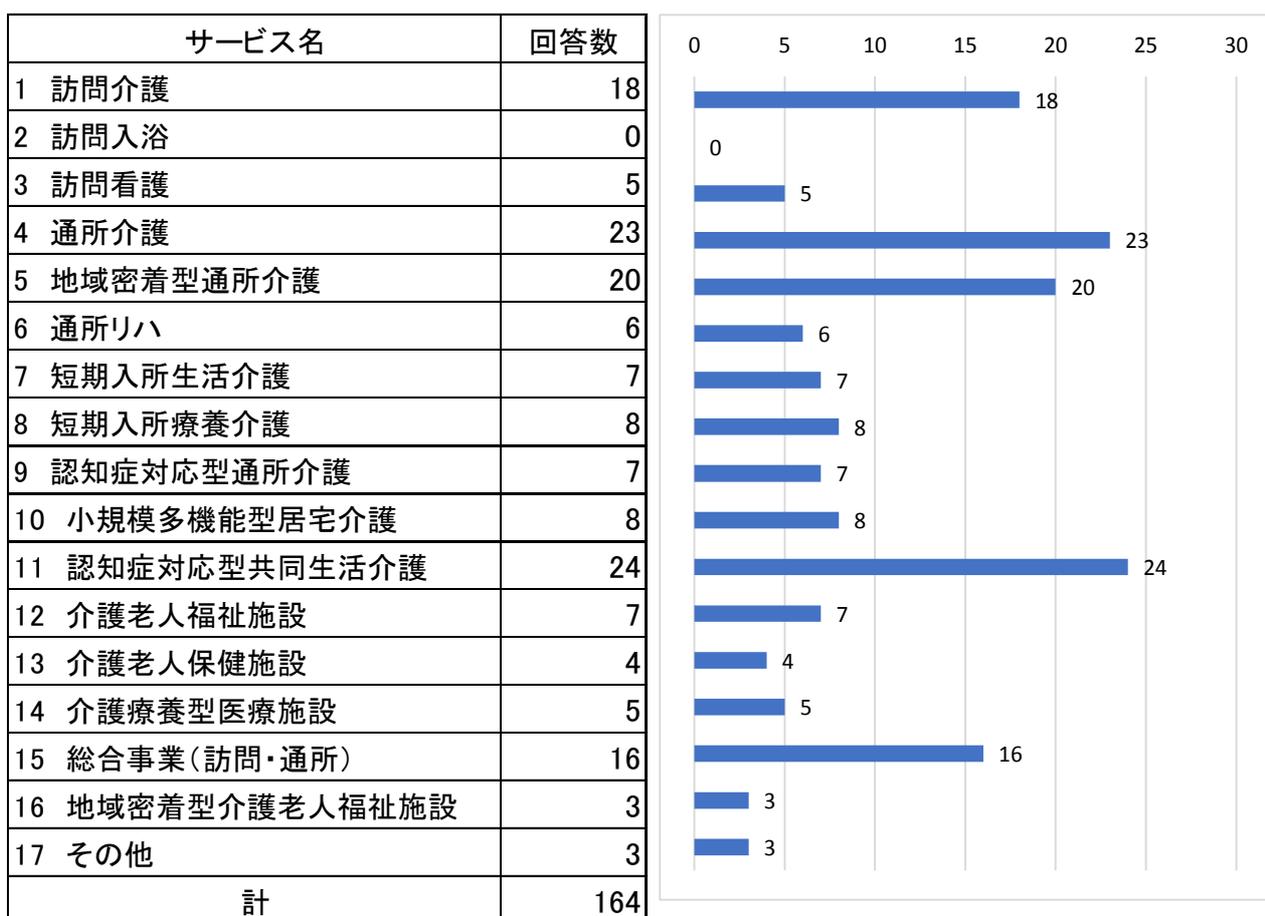
(平成30年8月実施)

砺波地方介護保険組合

調査期間	平成30年8月24日～9月14日
調査票送付数	146事業所
回答数	107事業所
回収率	73.3%

問1 貴事業所が実施しているサービスはどれですか。(平成30年4月1日現在)

(実施しているサービス全てを選択)

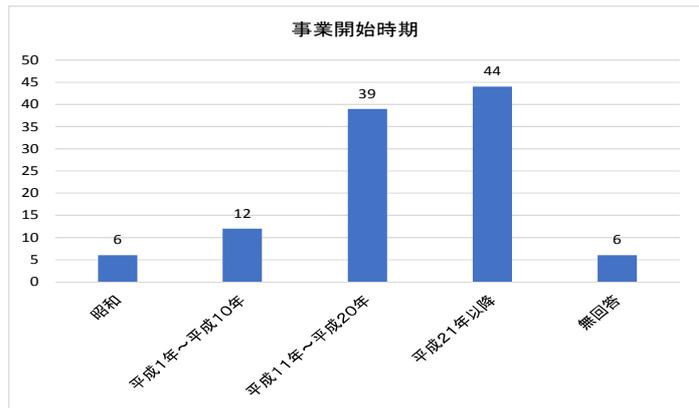


注1)複数のサービスを実施している事業所があるため、回答数合計は回答のあった事業所数を超える。

注2)その他のサービスは、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、居宅療養管理指導

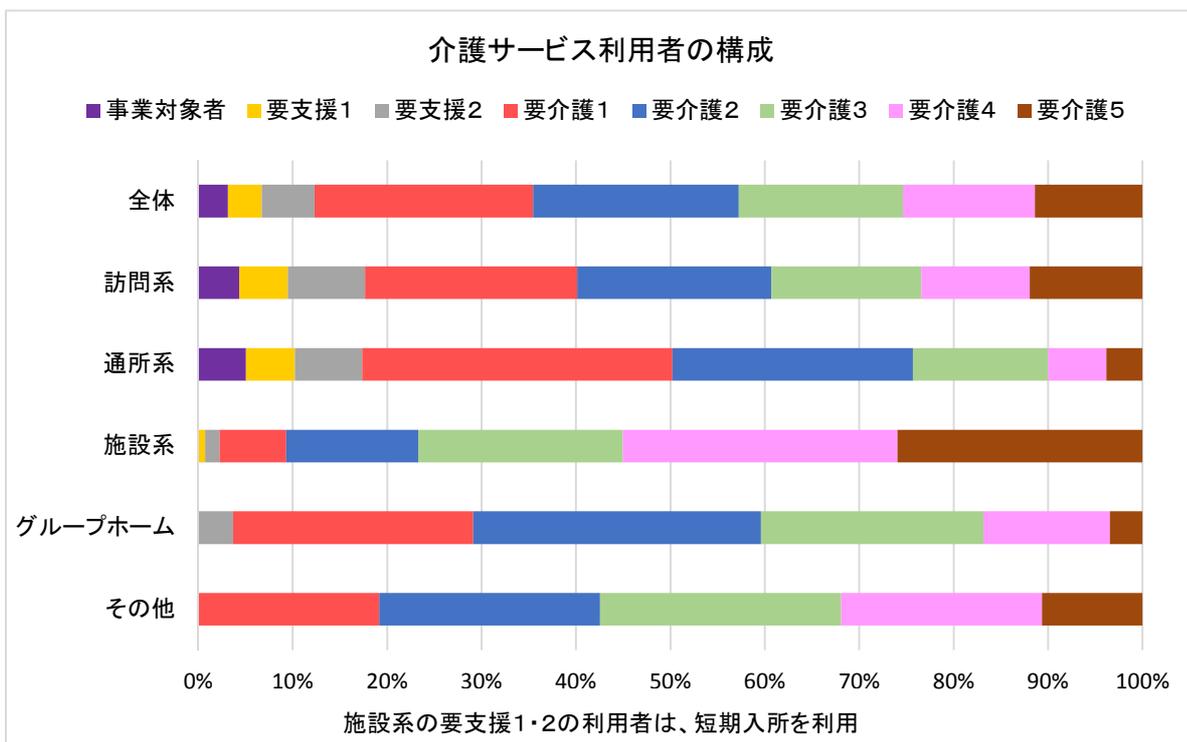
問2 貴事業所を開設した年月を記入して下さい。

事業開始時期	回答数
昭和	6
平成1年～平成10年	12
平成11年～平成20年	39
平成21年以降	44
無回答	6
合計	107



問3 貴事業所の介護サービス利用者の構成を記入してください。(平成30年4月1日現在)

	事業対象者	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
全体	173	196	308	1,273	1,197	956	769	627
訪問系	54	64	102	280	256	198	143	149
通所系	119	122	168	774	600	337	146	90
施設系	0	10	22	100	198	307	412	368
グループホーム	0	0	16	110	132	102	58	15
その他	0	0	0	9	11	12	10	5



訪問系…訪問介護、訪問看護

通所系…通所介護、通所リハ、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護

施設系…介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、短期入所生活介護等

グループホーム…認知症対応型共同生活介護

その他…小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、居宅療養管理指導等

注3) 複数のサービスを実施している事業所は、最も代表的なサービスを用いた。

問4 貴事業所の従業者の人数と内訳についてお答えください。(平成30年4月1日現在)

(1)全従業者の構成と平均年齢

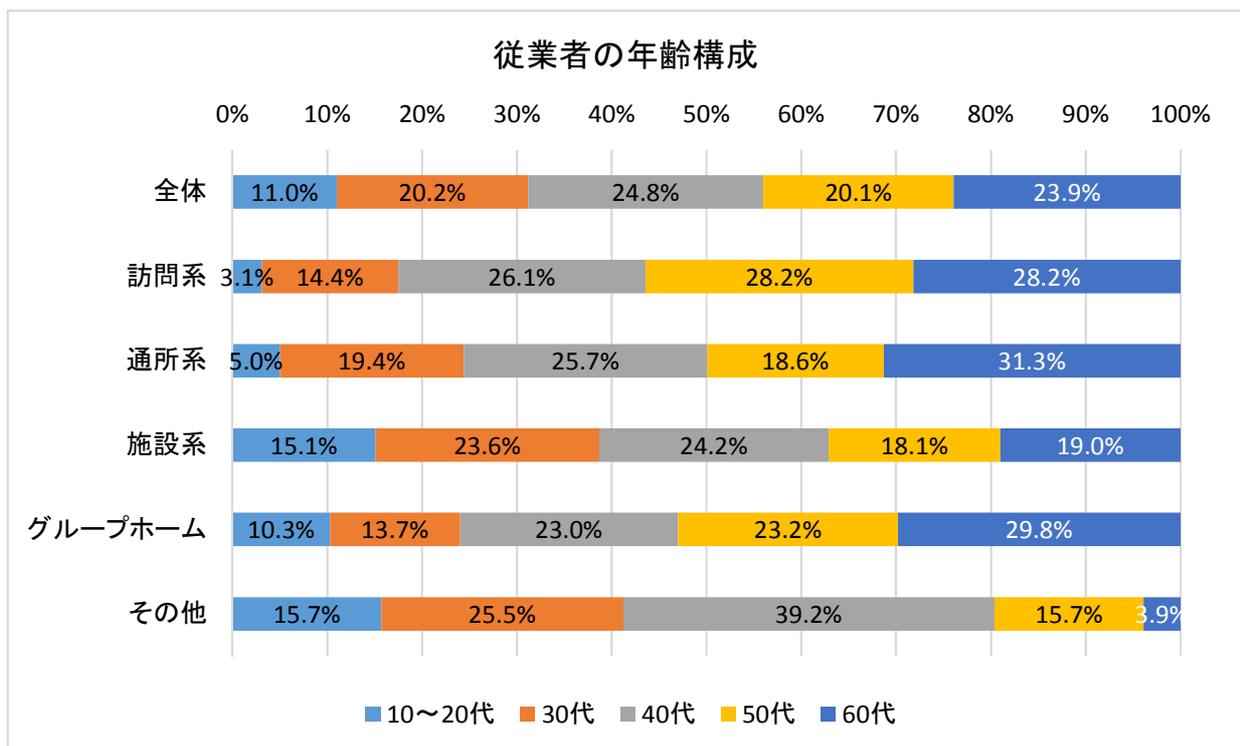
	従業者数	正規職員		非正規職員		平均年齢
		人数	割合	人数	割合	
全体	2,730	1,628	59.6%	1,102	40.4%	49.7歳
訪問系	293	143	48.8%	150	51.2%	51.8歳
通所系	557	252	45.2%	305	54.8%	50.7歳
施設系	1,416	980	69.2%	436	30.8%	45.4歳
グループホーム	413	212	51.3%	201	48.7%	49.9歳
その他	51	41	80.4%	10	19.6%	37.7歳

(2)介護職員の構成

	介護職員	正規職員		非正規職員	
		人数	割合	人数	割合
全体	1,750	1,038	59.3%	712	40.7%
訪問系	205	86	42.0%	119	58.0%
通所系	346	163	47.1%	183	52.9%
施設系	818	578	70.7%	240	29.3%
グループホーム	351	185	52.7%	166	47.3%
その他	30	26	86.7%	4	13.3%

注4)介護職員…訪問介護員や介護施設などで入浴、排せつ、食事など高齢者の生活全般を援助する職員(看護師、ケアマネ、事務職等を除く)

問5 従業者の年齢(年代)構成についてお答えください。(平成30年4月1日現在)



※非正規職員を雇用している事業所に伺います。

問6 貴事業所の非正規職員の雇用形態についてお答えください。

非正規職員を雇用している事業所 101

雇用形態	事業所数	実施している手当等		
		資格手当	一時金	その他手当
1月額雇用	32	20	20	13
2日額雇用	18	8	7	5
3時給雇用	93	61	39	43

月額雇用	件数	日額雇用	件数	時給雇用	件数
通勤	12	通勤	2	通勤	30
運転	4	運転	2	運転	3
技術	2	特殊業務	1	夜勤	6
扶養	2			年末年始	6
特殊業務	1			処遇改善手当	10
時間外	2			オンコール	1
				宿直	1
				休日出勤	2
				クリーニング	1
				扶養	1
				食事	2
				送迎	1
				入浴	1
				会議費	1
				特殊業務	2

問7 貴事業所の非正規職員の処遇で該当する内容についてお答えください。(複数回答)

非正規職員を雇用している事業所 101

処遇の内容	ある
1 資格に応じた手当の支給や、昇給の仕組みがある。	75
2 勤続年数に応じた手当の支給や、昇給の仕組みがある。	69
3 資格の取得や業務上必要な研修を受講する仕組みがある。	73
4 育児休業や介護休暇などを取得できる仕組みがある	67
5 年次有給休暇の取得について時間単位の取得を認めている。	65
6 特別休暇(冠婚葬祭等)を設けている。	68
7 その他	4
上記のいずれもない	6

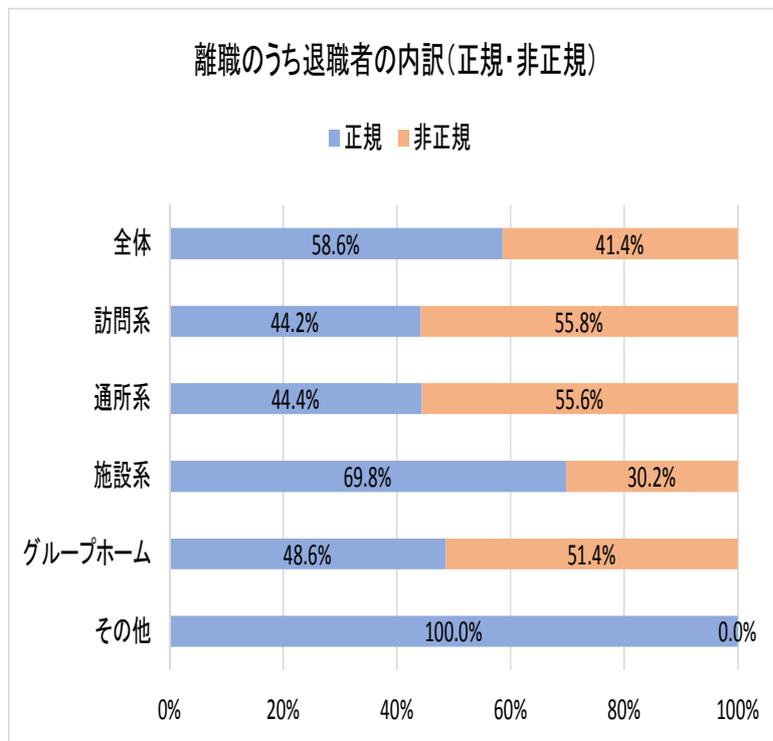
問8 採用者及び離職者の状況についてお答えください。

(1) 平成29年4月1日から平成30年3月31日時点における1年間の採用者及び離職者の状況

	採用者	事業所間異動	離職者	離職者		平均勤続年数
				休職	退職	
全体	307	42	295	51	244	4.8年
訪問系	41	3	46	3	43	7.1年
通所系	30	10	44	8	36	4.2年
施設系	155	20	160	31	129	5.3年
グループホーム	79	8	42	7	35	3.4年
その他	2	1	3	2	1	無回答

(2) 採用者及び離職者の割合

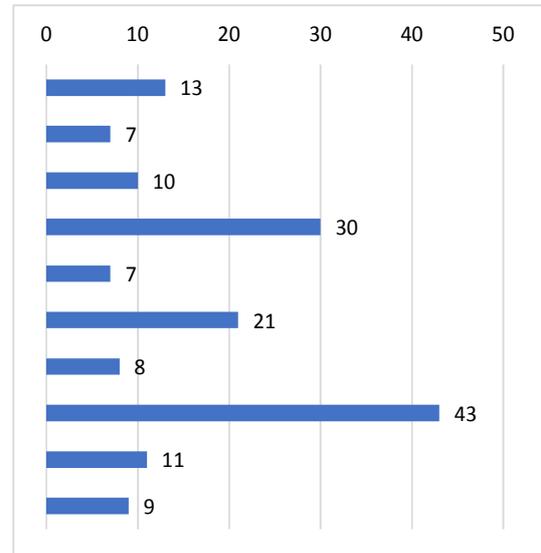
	従業者数A	採用者数B	B/A(%)	離職者数C	B/A(%)
全体	2,730	307	11.2%	295	10.8%
訪問系	293	41	14.0%	46	15.7%
通所系	557	30	5.4%	44	7.9%
施設系	1,416	155	10.9%	160	11.3%
グループホーム	413	79	19.1%	42	10.2%
その他	51	2	3.9%	3	5.9%



問9 問8の退職による減員に該当する方で、貴事業所が認識している主な離職理由についてお答えください。(複数回答)

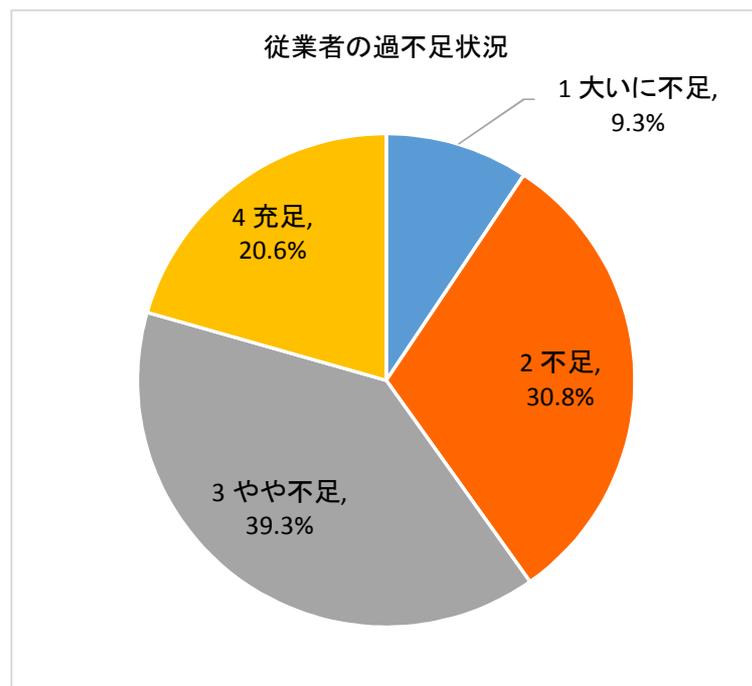
退職による減員があると回答した事業所 75

離職理由	回答数
1 収入が少ない	13
2 仕事量が多すぎる	7
3 休みが取れない	10
4 人間関係	30
5 施設の方針、経営理念	7
6 健康上の問題(病気欠勤等)	21
7 介護の仕事に魅力を感じない	8
8 家庭の事情(結婚、出産、育児、介護等)	43
9 解雇、期間満了、定年退職	11
10 その他	9



問10 貴事業所の従業員の過不足状況についてお答えください。(〇は1つ)

項目	回答数
1 大いに不足	10
2 不足	33
3 やや不足	42
4 充足	22
5 余っている	0
合計	107



【参考】

	1 大いに不足	2 不足	3 やや不足	4 充足	5 余っている	計
全体	10	33	42	22	0	107
訪問系	4	8	7	3	0	22
通所系	1	10	17	13	0	41
施設系	2	8	8	1	0	19
グループホーム	3	4	10	5	0	22
その他	0	3	0	0	0	3

問 11 問 10 の 1～3 に該当の方は、不足している理由をお答えください。(複数回答)

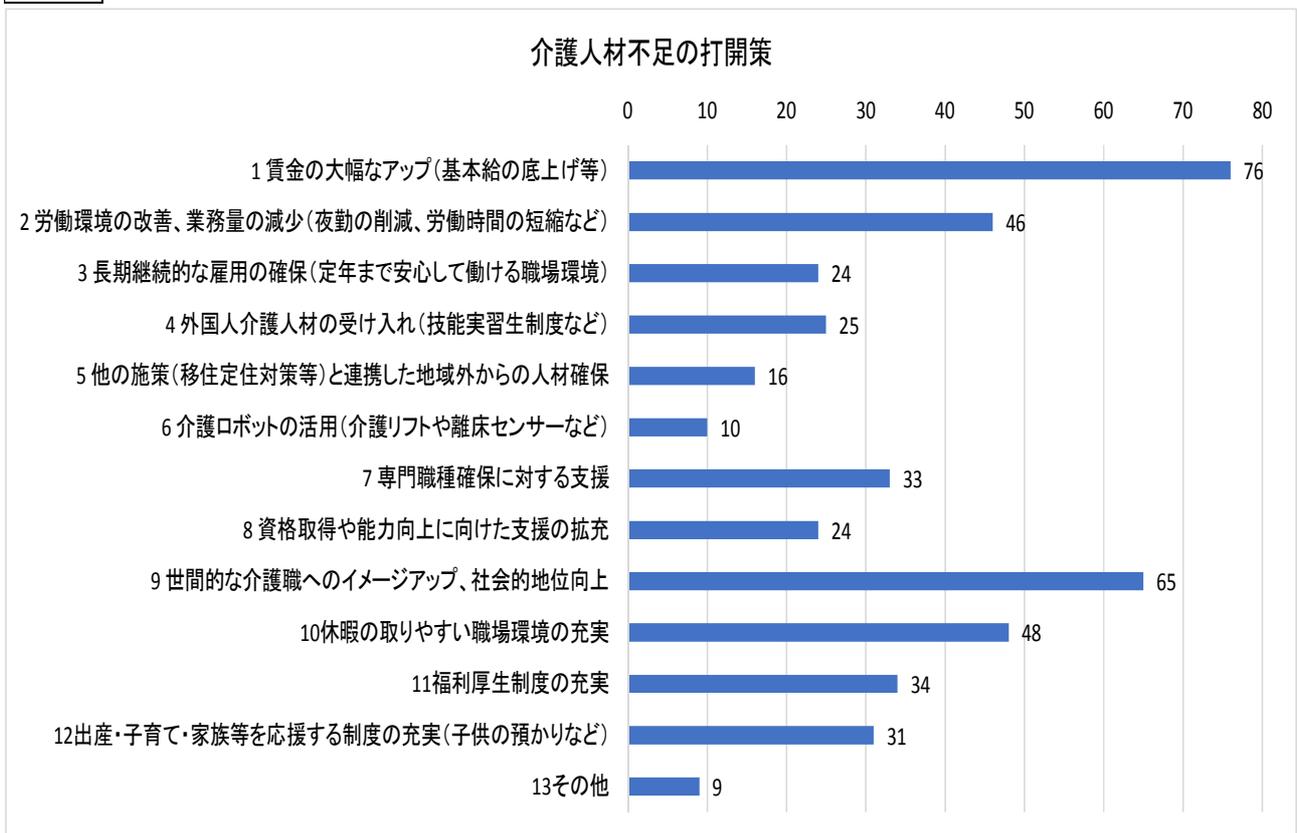
従業者が不足(問 10 の大いに不足+不足+やや不足)している事業所 85

項目	全体					
		訪問系	通所系	施設系	グループホーム	その他
1 離職率が高い(定着率が低い)	11	5	1	1	4	0
2 募集しても採用した人材がいない	26	7	7	7	5	0
3 募集しても応募がない	69	16	20	14	17	2
4 特定の職種が不足	18	3	6	7	2	0
5 その他	9	3	4	1	0	1

5 その他の記載

訪問系	<ul style="list-style-type: none"> ・需要が多い。 ・設置主体での人事に一任している。 ・事業所間での異動で他が優先される。
通所系	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数に対し、充足されているが現場が回らない。 ・休暇を取ったときに何とか間に合っている状態。 ・非正規者の希望休等により、全営業日の人員を満たすことが容易でない。 ・職員で9月退職者がいる。来年3月までの契約でお願いする方を探した。
施設系	<ul style="list-style-type: none"> ・人数は足りているが高齢化で業務の一部に入れず、できる業務量が減っている。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者が安定せず、人件費と見合わず赤字。常勤職員による加算・減算なく職員定員が決められない。人員要望するにも根拠を述べるのが難しい。平均有給取得年間5日以下、急な用事や体調不良にも対応できない状況としか述べられない。

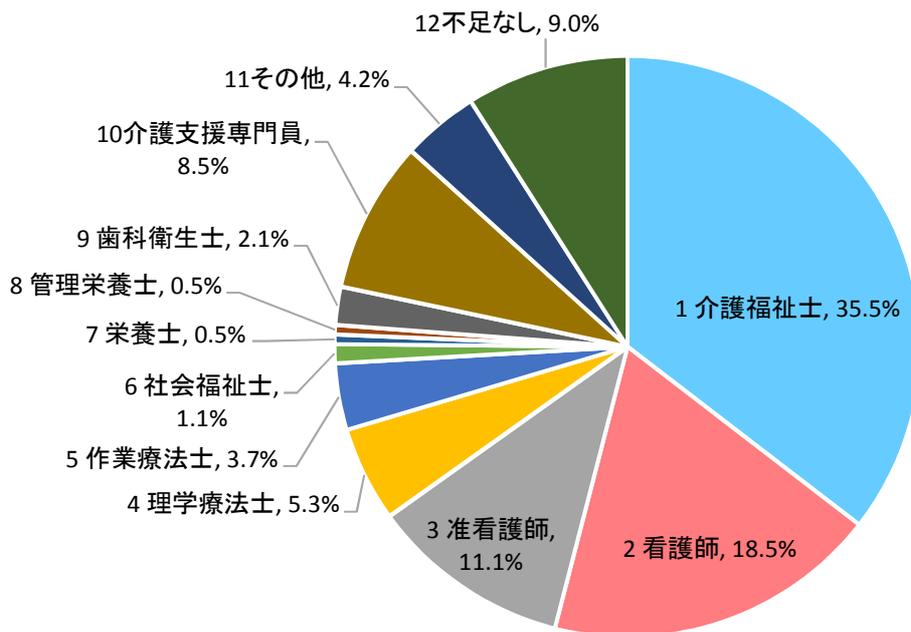
問 12 介護人材不足の打開策として、有効な取組と考えられるものを次から選んでください。(複数回答)



問 13 貴事業所で不足している専門職種についてお伺いします。(複数回答)

項目	全体	不足している専門職種				
		訪問系	通所系	施設系	グループホーム	その他
1 介護福祉士	67	15	22	15	13	2
2 看護師	35	5	12	11	6	1
3 准看護師	21	3	8	7	3	0
4 理学療法士	10	1	8	1	0	0
5 作業療法士	7	1	6	0	0	0
6 社会福祉士	2	0	1	1	0	0
7 栄養士	1	0	0	1	0	0
8 管理栄養士	1	0	1	0	0	0
9 歯科衛生士	4	0	3	1	0	0
10 介護支援専門員	16	2	4	5	5	0
11 その他	8	4	1	2	0	1
12 不足なし	17	0	10	1	6	0

不足している専門職種



問 14 平成 29 年度の貴事業所の経営状況(収支状況)はどうですか。(○は1つ)

項目	回答数	比率	回答数の内訳				
			訪問系	通所系	施設系	グループホーム	その他
1 黒字	21	19.6%	6	8	3	4	0
2 概ね均等	46	43.0%	9	18	8	9	2
3 赤字	39	36.5%	7	14	8	9	1
無回答	1	0.9%	0	1	0	0	0
合計	107		22	41	19	22	3

問15 問14で「3赤字」と答えた方にお伺いします。差支えなければ、収支の悪化の要因について理由等をご記入ください。

「赤字」と回答した事業所 39

区分	収支の悪化の要因
訪問系	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費の増加、要支援の利用者の増加。 ・地域的に訪問宅間の距離が長く、点数が低い。 ・訪問数が不安定。徐々に減っている。 ・利用者が希望する時間帯に対応出来る職員がいないため、新規が取れない。(職員が多い時間帯の利用希望が少ない。)利用者が多くても少なくともする事務量は同じなため。 ・新規参入である為か、ケアマネジャーからの依頼が全くない状態が長く続いた。 ・病欠等人員不足でサービス調整が出来ない。慢性人員不足。
通所系	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者数の減少(大雪の日の急な利用・キャンセルや入所) ・利用者の増減により収入が一定しない。もっとケアマネが利用者のあっせんをしてほしい。 ・介護保険単価の減少にともなう減収。 ・介護困難な利用者増加による人件費増加。 ・地域の利用対象者の減少。 ・利用者減のため、報酬単価減のため。 ・介護報酬が見直されるたび、収支は厳しくなる。加算により収入をアップしたいが要件を満たすような人事が人手不足により出来ない。また近年、重度化すると入所やサ高住、グループホームへ入り、介護度が軽い利用者が多いと思う。 ・共通管理費(高熱、利用者タオル、水道量等) ・介護度が重くなれば入所されてしまう。認知の進行に伴いグループホームへ入所されてしまうので利用者減となる。
施設系	<ul style="list-style-type: none"> ・収入の減収、稼働率の低下。 ・空調設備更新で、支出が大きかったため。 ・人件費割合が高い。 ・稼働率が低下し、事業活動支出が増加して、収支状況が悪化した。 ・従業者が不足の為、利用者を増やすことができない。 ・入所者の平均年齢が90才に近い為、高齢による体調不良や病気の悪化の為、入所者を入れても入院の為退所となり、利用率が上がらず減収となる。また、施設も年数が経つごとに修繕や機械備品の更新に費用が増えている。 ・入居者数の減少(開設から間もないため)、人件費の上昇。
グループホーム	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者入退所の変動が大きく、その間の介護報酬が請求できない。 ・利用者減、人件費増加 ・グループホーム2ユニットの計画も1ユニットしか稼働できていない。デイサービスの利用者確保に苦戦している。 ・食材費が高くなっている。人件費(業務内容に伴わない職員の配置)。入院(医療的処置)のため介護報酬が減ったため。 ・従業員が不足の為、入居者を入れることができない。 ・職員不足により、入居者3名を受け入れていない為3名分の収入減が要因。 ・29年度に事業開始の為
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の人件費は概ね均衡がとれるようになったが、ボーナス時期に赤字が出る。車の消耗が激しい(1台につき1日平均50km、2年で5万km、5年で10万kmの計算)

問 16 今後の継続的経営の展望について、お答えください。(○は1つ)

項目	回答数	比率
1 1～3年以内に均衡もしくは黒字へ転向見込み	34	31.8%
2 3～5年以内に均衡もしくは黒字へ転向見込み	11	10.3%
3 今後も赤字が継続する見込み	20	18.7%
4 継続的経営の見通しが立たない	7	6.5%
5 その他	8	7.5%
無回答	27	25.2%
合計	107	

問 17 介護保険制度等に関してご意見等がありましたら、ご自由にお書きください。

- 介護職員処遇改善加算ではない本体点数増を要望します。介護度判定の統一、均一、整合性
- ◎介護支援専門員の更新に係る研修内容が雑多すぎて利用者支援にかける時間が削られている。研修内容は必要最低限にすべきと考える。
- 適正な人件費等を見込んだ報酬単価の増額。食費の基準額の増額
- ◎食費(基準費用額)の引き上げを求めます。食材費及び調理にかかる人材不足(ゆえに人件費増)のため。各種加算要件の緩和を求めます。
- 介護人材の確保は事業所の努力を超えています。福利厚生等、採用費等努力をして参ります。短期的な事業と中期的な施策、長期的な政策をそれぞれ施行していただけたらと思います。今後、ご指導お願いします。
- ◎今まで利用されていた利用者様が3割負担となり、急にサービス事業所を変更されたが、猶予期間があればいいのではないかと？
- 介護報酬に関する説明が難しい。いつでも説明してもらえるようにして欲しい。監査の時には必要になるので購入しやすいようにして欲しい。最近、実地指導を受け認知症個別機能訓練加算を取る時は常勤の看護師でないと取れない。管理者は兼務出来ないと指摘された。また、一般の個別機能訓練加算も常勤の看護師ということで常時3人の日勤者が必要となり、今後の調整が必要となりました。わかりやすく説明していただけたら・・・と思います。
- ◎介護報酬改定の読み込みが難しい。加算を取っていかないと経営が難しい時代となっており、加算の為だけではなく利用者様に出来る限りの支援を！と日々努力しているが、介護報酬改定の読み込みが難しい。(解釈如何では加算が取れたり、取れなかったり・・・。監査される方の解釈にも違いがあるのでは？→もう少し解り易く提示して欲しい。)
- デイサービスの施設増による過当競争がおこり施設の閉鎖、倒産がおこる。計画的な施設の開設を要望。本体点数の減点をやめる。
- ◎各種加算算定要件の緩和を求めます。介護記録等書類等の簡素化を求めます。
- 適正な事業運営は、加算ありきになっているように感じる。その反面、加算取得のハードルは高い。矛盾を感じております。技能実習生制度など、取り入れる事で事業内容の低下、介護の理念から遠く離れていかないか・・・と不安。
- ◎介護人材の確保に向けた対策を強化してほしい。人手不足のため、資格や経験が無い人材の採用を

やむなくしてしまうが、仕事が出来なくても給与、賞与は発生してくる。人件費は重いが、サービスの質の向上はできているのか問題になってくる。業務に追われ、人材育成どころではない。

●介護人材に関するアンケートに対し、経営状況を確認されることはどうかと思う。人材確保も大事だが、計画作成担当者の月の時間(作成時間)をしっかりと明確する必要がある。人材確保は各事業所がもっとアピールする必要がある。負の意見が多く聞くなかで何も打開はうまれないと思う。事業所の責任者や経営をする人がもっと介護がすばらしいことを伝えることが大事だと思う。

◎4月からの新しい報酬について、砺波地方介護保険組合に問い合わせても納得した答えが得られず(理解があいまいな様子)、国保連に問い合わせするもちゃんとした返事がなく、誰もしっかり返答してくれる方がいない(できない)。報酬改定はどうしたら良いのでしょうか？

●人材不足している現状で新規事業所が出来るとますます人材が不足し、介護サービスを一時休止にしたり、受け入れ利用者様を減らす等になっている話を聞きます。事業所が増え、サービスが減ると言う事への今後対応が必要ではないでしょうか？

◎要介護度が低めに出ている。要介護2→要支援2に下がったり、なぜ？どこを見ているのとも思う。現場で働いている事業所の職員の苦勞が評価されていない。そもそも介護度は介護の手間を時間で表出し、割り出されたものと認識している。財源の問題もあることは充分理解しているがそこに重点がおかれると現場の職員に希望が持てないばかりでなく、ますます離職につながる。若い人にこの仕事への意識が変えられるようなメッセージや行政の対応が望まれる。希望が感じられない。明るさがない。

●介護報酬の引き上げを求めたいです。(職員の確保や賃金のアップが難しいです)

◎他の通所事業所との兼務者が応援に行くことで(人件費の按分なし)、借入金の返済相当分の黒字を出せています。※今後20年、今の黒字を維持したとしてです。つまり、単独で地域密着型のデイを行っていた場合、借入して事業をおこした事業所が生き残るのは非常に厳しい単価設定です。実際、市内で優れたケアを提供していると感じていた事業所が事業の維持困難であるとつぶれています。収支調査では、当法人のように別事業所からの応援で黒字となっている事業所が多数含まれている可能性があるので、調査方法に工夫が必要ではないでしょうか。

●看護職員が常勤ではなくても可能にするか、機能訓練指導員のような専門職用の賃金をUPしてほしい。

◎当事業所は小規模事業所であり、居宅介護支援事業所がない。その為、利用者は外部から紹介してもらっている。年々小規模事業所は経営が困難になっている(報酬単価が下がっている)。現在は、子育て中のパート職員等が従業者である為、何とか経営できているが新卒の職員を雇用するには困難な状況である。

●従業員の不足は一応ないが、質や能力が低くても雇わざるおえない状況もある。

◎契約書等、必要書類が多く記入(事業所ごと)が大変。署名捺印をする書類が更新ごとに必要で確認しなければならない。書類も作成しなければならない。加算を取得する為の研修が多い。介護支援専門員の更新研修が多い。本来の業務に差し支える。若い人のホームヘルパー資格を持つ人員の確保。

●人材不足、高齢化があります。解決法がないものかと考えます。

◎要介護者を抱えているご家族を含め、介護における様々な問題や現状を末端の現場レベルで見直す必要があると思う。ケアマネ制度は必要なのか？介護事業所として方々から「ケアマネにNOと言ったら仕事がなくなる」との声が聞こえ、実際に「仕事欲しいんでしょ？」と言うケアマネもいます。ご家族の自由選択は見かけだけで殆どがケアマネの所属事業所への誘導が見られる。大きな施設では純粋に介護の仕事を日々忙しくこなしているにもかかわらず、地域やご家族の為に競う様に大がかりな夏祭り等の行

事等が行われ、それにも労力を課されている。そして、大きな負担となっているのが現状です。

●特養の赤字を通所で相殺して、法人全体で経常収支が均衡していく状況にあります。

◎介護報酬の見直しのたび、新しい加算のシステムが出来るが、取るためには人手と煩雑な手続き、書類が必要となり、相談員や管理者は忙しくなる。疲弊し辞める人もいる。離職者を減らすためにもっとわかりやすいシステムが必要だと思う。

●都市部と地方とでは人口構成が異なる為、持続可能な介護保険を考えるにあたり、その悩みどころも同じではないと思われる。地域の実情を考慮した制度設計を行うことが介護保険制度の特徴のひとつとしてあると思うが、現実にはなかなか難しいことで全国一律の内容であることが多い。持続可能性ということばの大部分は財政面のことを指しているようだが、そこに重きを置きすぎると介護保険制度が創設されるに至った本来の意味が損なわれかねない。

◎要支援の受け皿が少ないので通所介護をすすめられるが、意外に手がかかる方が多い。金額とは見合わないと感じている。要介護度が低くても認知症が進み、一日通して付き添う人が増える。(認知が進行してからの利用が多い)介護者様からのパワハラ、利用者からのセクハラ、どこに訴えていく。

●ヘルパーがこれから求められるのに人がいない。事業継続にとても不安を感じております。

◎高齢化及び介護人材不足、施設数も増やせないなどから、今後高齢者も自宅生活継続は余儀なくされる状況は明らかである。定期巡回で栄養・排泄・服薬などが保障され、異変時は訪問看護の診断を受け医療機関につながるの、未来型介護の在り方を実感しています。利用者家族満足度調査の意見でも「このサービスを無くさないでほしい」との意見が聞かれます。介護報酬について 1.介護度による定額制と、訪問回数は比例せず、介護度が低くても独居認知症は頻回な見守り安否確認が必要になり、ヘルパーの繁用度(忙しさ)が上がる。認知症で介護度がついている方の評価を加味してほしい。2.利用者数と経営は比例しない。ショートやデイサービスは減算されるため、デイの準備や後片付けに訪問しても報酬が下がる。ショート、デイ回数が多い方は定額制が更に下がる。しかし24時間365日のため、時間外の要請も多い。3.介護度が高い方は訪問看護を併用されるが、定期巡回利用者が訪問看護を併用する場合訪問看護も定額制になる。訪問看護の医療的処置が間引きされ(例;排便援助)利用者の健康状態が不安定になる。訪問看護からは「定巡利用者は割りが合わない」との意見を聞くことになる。4.訪問看護と協働して看取りを行ったが、看取り加算がヘルパーにはない。ターミナルになればなるほど随時訪問し早期に異常を発見し看護に連絡するケースが多い。ヘルパーが異常の第一発見者になっている確率が高い。