

# **介護人材に関する実態調査報告書**

**平成29年3月**

**広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会**

## 目次

第1章 調査研究の目的と背景.....	5
1. 調査研究の目的.....	5
2. 介護人材に関する現状と課題.....	7
(1) 介護職員数と不足感の推移.....	7
(2) 有効求人倍率と離職率・採用率の推移.....	9
(3) 労働力人口の推移、介護職員のイメージ.....	12
(4) 有効求人倍率の地域差.....	15
(5) 高齢者数・高齢化率の地域差.....	16
(6) 介護職員の現状（全国）.....	18
(7) 介護職員の定着・再就職の状況（全国・広島県）.....	19
(8) 法人・事業所と介護労働者との認識のギャップ（全国・広島県）.....	21
(9) 介護職員の賃金状況（全国）.....	23
(10) 介護職員の保有資格等の状況.....	24
(11) 介護職員養成の状況.....	26
(12) 外国人材の受入.....	29
第2章 調査研究結果のまとめ.....	30
1. 法人概要等.....	30
(1) 回収法人の種別・展開状況.....	30
(2) 実際の法人割合の比較.....	31
2. 介護職員の状況.....	32
(1) 雇用形態・性別の職員の割合.....	32
(2) 職務経験・性別の職員の割合.....	32
(3) 職種・性別の職員の割合.....	33
(4) 職種・年齢区分別の職員の割合.....	33
(5) 職種・経験年数別の職員の割合.....	34
3. 職員の採用の状況.....	35
(1) 職種別・性別の求人・応募・採用状況（採用分のみ求人雇用形態割合入り）.....	35
(2) 採用の方法（実施単位、試験等の内容）.....	36
(3) 介護職員の採用ルートとその効果認識（常勤のみ／新卒・中途）.....	37
(4) 訪問介護員の採用ルートとその効果認識（非常勤のみ）.....	38
4. 職員の離職の状況.....	39
(1) 職種・性別の離職者、離職者に占める定年・契約満了者、一年未満離職者の状況.....	39
(2) 介護職員および訪問介護員の離職理由.....	39
5. 事業所の過不足認識.....	40
(1) 有資格者に対する過不足認識（資格保有者数・過不足認識）.....	40
(2) 人材確保が困難な理由（地域や法人、求職者）.....	41
6. 職員確保・定着対策.....	42
(1) 職員の確保・定着への取組実施状況.....	42
(2) 職員確保に向けた取組内容と効果.....	42
(3) 職員の定着・離職防止に向けた取組内容と効果.....	43
(4) 福利厚生の内容.....	44
(5) 資格取得の支援状況.....	44
(6) ICT やロボットの導入状況.....	45
(7) 有給休暇取得状況.....	45
(8) 産休・育休取得後の復帰率.....	45

7. 法人の経営課題等	46
(1) 経営上の課題	46
(2) 今後の拡大方針	46
(3) 今後ニーズが増加すると想定されるサービス	47
(4) 今後ニーズが減少すると想定されるサービス	47
第3章 地域特性を踏まえた現状と課題	48
1. 二次保健医療圏別の特性	48
(1) 法人種別	48
(2) 事業所規模	49
(3) 事業所の展開状況	49
2. 訪問介護サービスの状況	49
(1) 訪問介護サービス利用者の居住する建物	49
(2) 移動時間および1ヶ月あたりの訪問回数	51
3. 利用を断った実績とその理由	53
(1) 居宅系サービス	53
(2) 施設系サービス	54
4. 職員の状況	55
(1) 職員の人数・構成（職務経験別、職種別、年齢区分別、経験年数別）	55
(2) 介護職・訪問介護員、看護職・訪問看護師の採用および離職状況	57
(3) 有資格者の過不足認識	59
(4) 職員の不足要因の認識	67
5. 職員の確保、定着・離職防止に向けた取組状況	68
(1) 職員の確保に向けた取組状況	68
(2) 定着・離職防止に向けた取組状況	70
第4章 法人特性を踏まえた現状と課題	71
1. 法人の特性	71
(1) 法人種別による事業規模	71
(2) 法人種別による事業所の展開状況	71
2. 主な利用者の確保ルート	72
3. 利用を断った実績とその理由	73
(1) 居宅系サービス	73
(2) 施設系サービス	74
4. 職員の状況	75
(1) 職員の人数・構成（職務経験別、職種別、年齢区分別・経験年数別）	75
(2) 有給休暇の取得状況	78
(3) 産休・育休取得後の復帰率	79
(4) 有資格者の過不足認識	80
5. 職員の採用・離職の状況	82
(1) 法人種別、事業規模別の採用者数・離職者数の状況	82
(2) 事業規模別の離職率の分布状況	83
6. 職員の不足への対応、確保および定着・離職防止に向けた取組状況	85
(1) 職員不足への対応状況	85
(2) 職員の確保に向けた取組状況	86
(3) 定着・離職防止に向けた取組状況	89
(4) 福利厚生状況	91
(5) 資格取得支援の状況	92
(6) ICT・介護ロボット等の導入状況	93
7. 経営上の課題	94

第5章 まとめと今後の課題	95
1. 調査結果等の考察	95
(1) 地域特性に応じた人材確保策等のポイント	95
(2) 法人経営の観点からみた人材確保策等のポイント	97
(3) 介護職のイメージ	98
2. 今後の課題	99
■ 調査研究の概要	100
1. 調査研究の実施概要	100
(1) 調査研究の進め方	100
(2) 調査の概要	100
(3) 発送数及び回収状況	100
3. 本調査結果の集計にあたっての留意事項	100
4. 本調査における用語の説明	101
(1) 事業所の展開状況について	101
(2) 介護保険サービスの種別について	101
(3) 訪問系サービスについて	101
(4) 職種について	101
(5) 保有資格について	102
(6) 就業形態について	102
(7) 採用形態について	103
(8) 二次保健医療圏域について	103
5. アンケート調査票	104

## 第1章 調査研究の目的と背景

### 1. 調査研究の目的

高齢化に伴い介護需要が拡大する中で、介護現場では担い手不足が深刻化し、必要なサービス供給の維持について懸念が広がりつつある。

将来的にも団塊の世代が後期高齢者に到達するとされる2025年には、全国で約37万人、広島県で約6,900人の介護職員が不足するとされており、その確保・定着・育成は全国的な共通課題となっている。

#### ■介護人材の需給推計

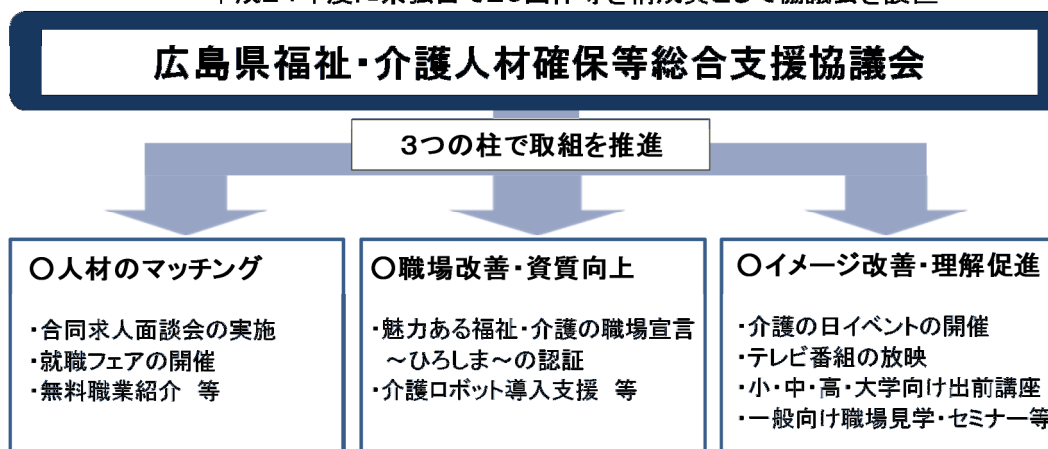
単位:人

		H25 (2013)	H29 (2017)	H32 (2020)	H37 (2025)
全国	需要推計	1,707,743	2,078,300	2,256,854	2,529,743
	供給推計		1,953,627	2,056,654	2,152,379
	ギャップ(不足数)	—	124,673	200,200	<b>377,364</b>
	充足率	—	94.0%	91.1%	85.1%
広島県	需要推計	43,162	50,331	52,377	58,970
	供給推計		47,650	49,688	52,021
	ギャップ(不足数)	—	2,681	2,689	<b>6,949</b>
	充足率	—	94.7%	94.9%	88.2%

※出典:「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)」(厚労省 H27年6月)

こうした中、広島県では全国に先駆けて、平成24年度に「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」(以下、「支援協議会」という。)を独自に設置し、①人材のマッチング、②職場改善・資質向上、③イメージ向上・理解促進を3本柱として、関係団体、行政が一体となって様々な取組を行ってきた。

平成24年度に県独自で25団体等を構成員として協議会を設置



取組の結果、地域や法人の規模や種別ごとに介護サービスの需給状況が異なるため、人材確保・定着対策に温度差があることや、一律の方法では成果に結びつかないという実態が顕在化してきた。

また、後期高齢者の増加に伴い、介護サービス需要量に加え、要介護度が高い高齢者の割合も増えると見込まれ、医療的ケアや認知症対応などに対応できる人材の確保・育成がより一層求められることが予想される。

こうした背景を踏まえ、県の「第7期高齢者プラン」の策定にあたり、介護人材確保・定着等の実態を、地域特性や法人経営の観点も含めて把握・分析し、今後の支援協議会や市町の実効性ある取組の検討、法人・団体の経営・運営の基礎資料等に活用することを目的として、広島県内の福祉・介護施設・事業所を運営する法人を対象にアンケート調査を実施した。

調査結果のまとめは県内全域の数値をもとに第2章に記載した。

第3章では地域特性を踏まえた現状と課題について二次保健医療圏別に、第4章では法人特性を踏まえた現状と課題について、法人種別や規模別に把握分析した結果をまとめた。

第5章では、これらの結果や他の調査データの分析等を踏まえた考察を行い、今後の方向性についてとりまとめた。

アンケート調査の実施概要は、巻末の記載を参照されたい。

## 2. 介護人材に関する現状と課題

アンケート調査を実施するに当たり、介護人材に関する現状と課題について、他の調査データ等をもとに以下に概観した。

### (1) 介護職員数と不足感の推移

県内の介護職員数は、要支援・要介護認定者数より高い伸び率で推移していたが、平成27年度にははじめてマイナスに転じ、介護事業所の不足感も高まっている。

#### ■要支援・要介護認定者数の推移

単位：人

	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)
<b>全国</b>	<b>4,847,383</b>	<b>5,059,290</b>	<b>5,303,111</b>	<b>5,610,866</b>	<b>5,837,909</b>	<b>6,058,088</b>	<b>6,203,923</b>
2010=100とした場合	100	104	110	116	121	126	129
第1号被保険者	4,697,577	4,904,612	5,147,075	5,457,013	5,690,711	5,917,554	6,068,408
2010=100とした場合	100	103	104	103	98	94	90
第2号被保険者	149,806	154,678	156,036	153,853	147,198	140,534	135,515
<b>広島県</b>	<b>127,848</b>	<b>133,372</b>	<b>138,936</b>	<b>145,994</b>	<b>149,947</b>	<b>153,255</b>	<b>155,120</b>
2010=100とした場合	100	104	109	114	117	120	121
第1号被保険者	124,404	129,887	135,467	142,654	146,803	150,280	152,332
2010=100とした場合	100	104	109	115	118	121	122
65～74歳	15,022	15,178	15,499	16,311	16,902	17,594	17,559
割合	11.7	11.4	11.2	11.2	11.3	11.5	11.3
75歳以上	109,382	114,709	119,968	126,343	129,901	132,686	134,773
割合	85.6	86.0	86.3	86.5	86.6	86.6	86.9
第2号被保険者	3,444	3,485	3,469	3,340	3,144	2,975	2,788

※出典：「介護保険事業状況報告」（厚労省 毎年度3月末数値）

#### ■介護職従事者数の推移

単位：人

	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)
<b>全国</b>	<b>1,334,049</b>	<b>1,399,088</b>	<b>1,531,723</b>	<b>1,605,670</b>	<b>1,655,079</b>	<b>1,704,245</b>
2010=100とした場合	100	105	115	120	124	128
常勤	800,564	850,665	930,120	971,368	1,007,800	1,034,166
非常勤	533,485	548,423	601,603	634,302	647,279	670,079
<b>広島県</b>	<b>36,453</b>	<b>37,493</b>	<b>40,314</b>	<b>42,691</b>	<b>43,751</b>	<b>43,747</b>
2010=100とした場合	100	103	111	117	120	120
常勤	21,963	22,923	24,404	25,952	26,657	26,854
非常勤	14,490	14,570	15,910	16,739	17,094	16,893

※出典：「介護サービス施設・事業所調査」（厚労省 毎年10月）

■介護人材の不足感の推移

単位：%

		H22	H23	H24	H25	H26	H27
年度		(2010)	(2011)	(2012)	(2013)	(2014)	(2015)
全国	①大いに不足	3.2	3.3	4.6	5.7	6.4	7.5
	②不足	15.3	17.1	18.6	19.8	21.8	23.0
	③やや不足	31.8	32.7	34.2	31.0	31.1	30.8
	④適当	48.8	46.1	42.0	43.0	40.2	38.2
	⑤過剰	0.9	0.7	0.6	0.5	0.4	0.5
	不足感(①+②+③)	50.3	53.1	57.4	56.5	59.3	61.3
広島県	①大いに不足	6.4	5.0	9.3	5.3	6.7	8.5
	②不足	11.0	18.0	17.8	24.2	19.5	25.6
	③やや不足	27.5	26.0	33.6	31.8	34.1	32.4
	④適当	53.2	48.0	39.2	38.6	39.6	33.0
	⑤過剰	1.8	2.0	—	—	—	0.6
	不足感(①+②+③)	44.9	49.0	60.7	61.4	60.4	66.5

※出典：「介護労働実態調査」(介護労働安定センター 毎年度10月1日現在数値)

H27年度調査対象は、介護保険サービス事業所で全国の事業所9,005、県内の事業所222で実施。



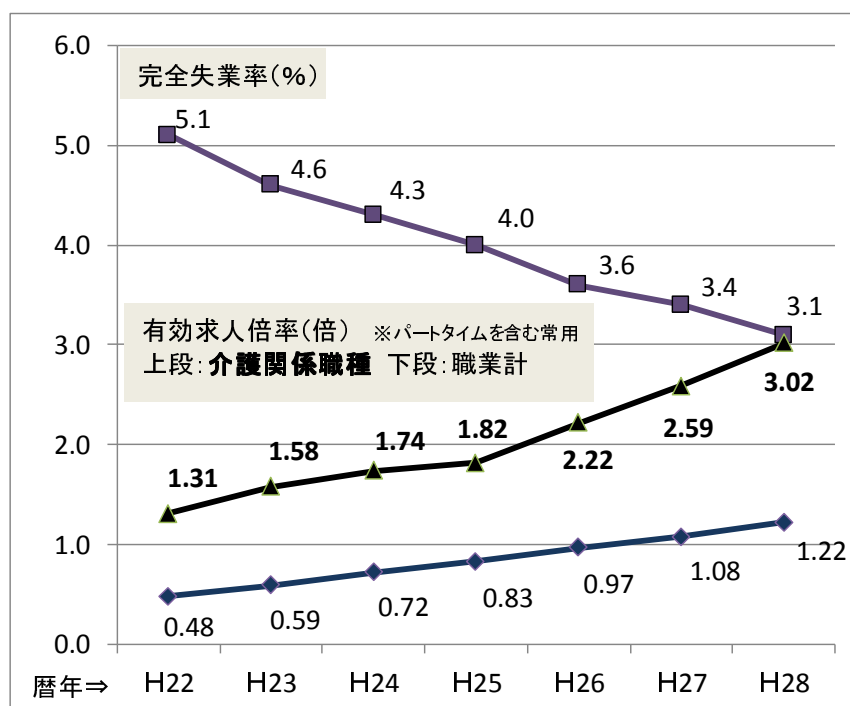
## (2) 有効求人倍率と離職率・採用率の推移

全国の介護分野の有効求人倍率をみると、介護関連職種は職業計に比べて高い水準で推移しており、県内も同様の状況である。

また、県内の採用率と離職率は、全体感としては産業計より高い水準で推移しているが、極端に逆転をしている年度もある。

また、産業分類別にみると、介護関係職よりも離職率が高いのは、「建設業」「製造業（100～299人規模）」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」となっている。

### ■有効求人倍率と完全失業率の推移(全国)



#### 出典

◎完全失業率:総務省「労働力調査」

◎有効求人倍率:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1) 上記の数値は原数値である。

(注2) 上記の平成24年までの数値は、平成11年改定「労働省編職業分類」における「122 福祉施設指導専門員」、「124 福祉施設寮母・寮父」、「129 その他の社会福祉専門の職業」「341-10 家政婦(夫)」「342 ホームヘルパー」。平成25年からの数値は平成23年改定の「厚生労働省編職業分類」における「162 福祉施設指導専門員」、「169 その他の社会福祉の専門的職業」、「351 家政婦(夫)、家事手伝」、「361 施設介護員」、「362 訪問介護職」の合計。

(注4) 常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、または4ヶ月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(注5) パートタイムとは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

(注6) 上記の数値は、新規学卒者及び新規学卒者求人を除いたものである。

■有効求人倍率の推移(全国・広島県比較、常用・パート別)

単位:人

区分		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
常用職員(パートを除く)									
広島県	全産業	0.59	0.71	0.74	0.87	1.08	1.32	1.43	1.46
	介護関連	1.04	1.47	1.58	1.36	1.92	2.35	2.54	2.63
常用職員(パート)									
広島県	全産業	0.81	0.89	1.04	1.11	1.24	1.53	1.61	1.77
	介護関連	2.08	2.54	2.84	2.56	3.10	3.49	3.98	3.73

※出典:「職業別有効求人・求職及び賃金の状況」(広島労働局 各年ともに9月時点 H29年のみ2月)

広島労働局管内の各ハローワークでの取り扱い分による集計。それぞれ学卒及び臨時・季節を含まない介護関係職業(福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮夫、その他の社会福祉専門の職業、家政婦(夫)及びホームヘルパー)の集計の合計値

■求人・求職者数の推移(広島県・全産業と介護分野比較)

単位:人

区分		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
常用職員(パートを除く)									
有効求人	全産業	24,570	26,783	27,105	29,966	33,337	37,279	37,694	39,404
	介護関連	1,597	2,277	2,569	2,390	2,961	3,223	3,259	3,457
有効求職	全産業	41,556	37,851	36,673	34,576	30,827	28,276	26,312	26,981
	介護関連	1,536	1,547	1,622	1,755	1,540	1,371	1,284	1,313
常用職員(パート)									
有効求人	全産業	14,218	15,260	18,005	18,773	21,197	24,060	24,873	27,382
	介護関連	1,488	1,806	2,418	2,116	2,534	2,457	2,664	2,576
有効求職	全産業	17,471	17,127	17,316	16,854	17,096	15,681	15,496	15,465
	介護関連	717	711	852	825	817	705	669	690

※出典:「職業別有効求人・求職及び賃金の状況」(広島労働局 各年ともに9月時点 H29年のみ3月)

広島労働局管内の各ハローワークでの取り扱い分による集計。それぞれ学卒及び臨時・季節を含まない介護関係職業(福祉施設指導専門員、福祉施設寮母・寮夫、その他の社会福祉専門の職業、家政婦(夫)及びホームヘルパー)の集計の合計値

■採用率の推移(全国・広島県比較)

単位:%

年度		H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)
全国	産業計	14.3	14.2	14.8	16.3	17.3	16.3
	介護職員	25.8	21.0	23.3	21.7	20.6	20.3
広島県	産業計	16.1	12.3	14.6	22.8	27.9	17.4
	介護職員	25.2	19.3	23.9	17.5	20.7	21.2

※産業計の出典:「雇用動向調査」(厚生労働省)

※介護職員の出典:「介護労働実態調査」(介護労働安定センター 毎年度10月1日現在数値)

採用率=当年度(前年10/1~翌年9/30)の採用者数÷前年9月末の在籍者数×100

離職率=当年度の離職者数÷前年9月末の在籍者数×100

増加率=当年度の(採用者-離職者数)÷前年9月末の在籍者数×100

■ 離職率の推移(全国・広島県比較)

単位: %

年度		H22 2010	H23 2011	H24 2012	H25 2013	H26 2014	H27 2015
全国	産業計	14.5	14.4	14.8	15.6	15.5	15.0
	介護職員	<b>17.8</b>	<b>16.1</b>	<b>17.0</b>	<b>16.6</b>	<b>16.5</b>	<b>16.5</b>
広島県	産業計	12.4	12.9	15.5	17.5	23.4	16.7
	介護職員	<b>17.1</b>	<b>14.5</b>	<b>17.2</b>	<b>13.5</b>	<b>15.9</b>	<b>17.6</b>

※産業計の出典:「雇用動向調査」(厚生労働省)

※介護職員の出典:「介護労働実態調査」(介護労働安定センター 毎年度10月1日現在数値)

採用率=当年度(前年10/1~翌年9/30)の採用者数÷前年9月末の在籍者数×100

離職率=当年度の離職者数÷前年9月末の在籍者数×100

増加率=当年度の(採用者-離職者数)÷前年9月末の在籍者数×100

■ 産業分類別(事業所規模内訳含む) 入職率・離職率(平均)

(単位%)

	常用労働者 数 (a)	入職者数 (b)	離職者数 (c)	入職率 (b/a)	離職率 (c/a)
介護関係職(非正規職員含む)				21.2	17.6
産業計 <sup>1)</sup>	986.4	172.0	164.7	17.4	16.7
1,000人以上	323.5	60.5	57.1	18.7	17.7
300~999人	168.3	18.0	14.0	10.7	8.3
100~299人	66.9	15.9	12.2	23.8	18.2
30~99人	127.3	21.2	22.0	16.7	17.3
5~29人	234.7	49.4	48.5	21.0	20.7
鉱業,採石業,砂利採取業	-	-	-	-	-
建設業	70.0	5.0	13.1	7.1	18.7
製造業 <sup>1)</sup>	203.5	29.6	22.0	14.5	10.8
1,000人以上	65.0	5.6	4.3	8.6	6.6
300~999人	53.2	6.8	5.2	12.8	9.8
100~299人	28.8	6.4	6.7	22.2	23.3
30~99人	28.3	7.8	3.7	27.6	13.1
5~29人	28.3	3.1	2.2	11.0	7.8
電気・ガス・熱供給・水道業	6.6	0.3	0.5	4.5	7.6
情報通信業	12.7	1.0	1.8	7.9	14.2
運輸業,郵便業	52.1	21.4	14.6	41.1	28.0
卸売業,小売業	191.5	39.7	28.3	20.7	14.8
金融業,保険業	24.7	1.9	2.0	7.7	8.1
不動産業,物品賃貸業	14.3	3.0	1.9	21.0	13.3
学術研究,専門・技術サービス業	24.5	2.2	2.3	9.0	9.4
宿泊業,飲食サービス業	84.8	24.6	35.2	29.0	41.5
生活関連サービス業,娯楽業	18.8	3.4	2.6	18.1	13.8
教育,学習支援業	48.9	6.9	5.7	14.1	11.7
医療,福祉	158.0	15.9	20.7	10.1	13.1
複合サービス事業	8.9	0.7	0.7	7.9	7.9
サービス業(他に分類されないも)	67.1	16.3	13.5	24.3	20.1

※出典:介護関係職種/H27年介護労働実態調査(介護労働安定センター広島支部)

産業計/H27年雇用動向調査(厚生労働省)

注 1) 規模計には官公営を含む。

⇒ 広島県の介護関係職より高い割合

### (3) 労働力人口の推移、介護職員のイメージ

こうした背景として、人口減少、高齢化の進行による労働力人口の減少に加え、マイナスイメージの影響などから、介護業界が「選ばれない職場」となっていることが人材不足に拍車をかけていると考えられる。

■広島県 人口・労働力・世帯数の推計

団塊の世代が75歳に到達する年

単位:人、%

	H22	H27	H32	H37	H42	H47	H52
	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
2010年に50歳だった人は→	50歳	55歳	60歳	65歳	70歳	75歳	80歳

総人口	2,860,750	2,825,397	2,766,671	2,688,800	2,598,805	2,498,685	2,391,476
生産年齢人口(15~64歳)	1,787,519	1,664,247	1,586,941	1,533,427	1,475,690	1,391,427	1,271,089
割合	62.5	58.9	57.4	57.0	56.8	55.7	53.2
65歳以上	686,220	793,756	838,517	844,283	839,427	840,003	864,366
割合	24.0	28.1	30.3	31.4	32.3	33.6	36.1
75歳以上	341,126	386,419	442,246	516,240	536,514	524,434	508,236
割合	11.9	13.7	16.0	19.2	20.6	21.0	21.3

※出典:「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」 国立社会保障・人口問題研究所

単位:人、%

労働力人口	1,434,394	1,382,041	1,332,502	1,283,179	1,224,142
65歳以上	126,019	141,476	134,464	121,288	111,758
割合	8.8	10.2	10.1	9.5	9.1
75歳以上	28,192	29,830	33,623	39,572	37,095
割合	2.0	2.2	2.5	3.1	3.0

※出典:「労働力需給の推計—労働力需給モデル(2004年版)による将来推計」 独立行政法人労働政策研究・研修機構

労働力人口とは:労働に適する15歳以上の人口のうち、労働力調査期間である毎月末の一週間に、収入を伴う仕事に多少でも従事した「就業者」(休業者を含む)と、

求職中であった「完全失業者」の合計を指す。一国における働く意思と能力を持つ人の総数であり、国の経済力を示す指標の一つ。

※労働力人口とは:労働に適する15歳以上の人口のうち、労働力調査期間である毎月末の一週間に、収入を伴う仕事に多少でも従事した「就業者」(休業者を含む)と、求職中であった「完全失業者」の合計を指す。一国における働く意思と能力を持つ人の総数であり、国の経済力を示す指標の一つ。

■介護サービス業と他業種の職業イメージ(全体/各複数回答)

#### 【ネガティブイメージ】

介護サービス業			医療サービス業			外食サービス業		
順位	ネガティブイメージ	(%)	順位	ネガティブイメージ	(%)	順位	ネガティブイメージ	(%)
1	体力的にきつい仕事の多い業界だと思う	61.0	1	他人の人生に関わるのが大変そう	40.8	1	給与水準が低めの業界だと思う	35.3
2	精神的にきつい仕事の多い業界だと思う	53.8	2	精神的にきつい仕事の多い業界だと思う	40.6	2	社会的地位・評判があまり高くない業界だと思う	32.2
3	給与水準が低めの業界だと思う	48.0	3	個人の向き・不向きのはっきりする業界だと思う	33.7	3	離職率が高い業界だと思う	31.1
4	他人の人生に関わるのが大変そう	46.1	4	体力的にきつい仕事の多い業界だと思う	32.4	4	個人の向き・不向きのはっきりする業界だと思う	30.0
5	離職率が高い業界だと思う	44.6	5	他の業界に転職するのが難しい業界だと思う	22.3	5	体力的にきつい仕事の多い業界だと思う	29.1

出典:「HELPMAN JAPAN介護サービス業 職業イメージ調査 2015」(㈱リクルートキャリア)

#### 【ポジティブイメージ】

介護サービス業			医療サービス業			外食サービス業		
順位	ポジティブイメージ	(%)	順位	ポジティブイメージ	(%)	順位	ポジティブイメージ	(%)
1	社会的な意義の大きい仕事だと思う	38.8	1	資格や専門知識を活かすことができる業界だと思う	51.7	1	誰でもできる仕事の多い業界だと思う	43.0
2	今後成長していく業界だと思う	30.9	2	社会的な意義の大きい仕事だと思う	48.1	2	人との交流がやりがいにつながる業界だと思う	24.6
3	資格や専門知識を活かすことができる業界だと思う	29.8	3	仕事にやりがいがある業界だと思う	40.4	3	様々な働き方が可能で長く働くことができる業界だと思う	15.1
4	人との交流がやりがいにつながる業界だと思う	28.9	4	専門知識や技術面でスキルアップしていける業界だと思う	40.0	4	ワークライフバランスを取って働ける業界だと思う	13.3
5	仕事にやりがいがある業界だと思う	22.9	5	雇用不安の少ない業界だと思う	34.3	5	仕事にやりがいがある業界だと思う	13.1

出典:「HELPMAN JAPAN介護サービス業 職業イメージ調査 2015」(㈱リクルートキャリア)

■広島県 職業別有効求人・求職の状況(H29年1月)

	有効求人倍率(倍)	
	常用	常用パート
<b>職業計</b>	<b>1.57</b>	<b>1.68</b>
<b>A 管理的職業</b>	<b>3.34</b>	<b>0.00</b>
<b>B 専門的・技術的職業</b>	<b>2.82</b>	<b>2.34</b>
07開発技術者	4.32	0.17
08製造技術者	0.64	0.02
09建築・土木・測量技術者	6.93	0.50
10情報処理・通信技術者	3.70	0.44
11その他の技術者	1.69	0.00
12医師・歯科医師・獣医師・薬剤師	8.87	5.44
13保健師・助産師・看護師	2.56	1.80
14医療技術者	4.04	3.39
15その他の保健医療の職業	2.55	1.96
16社会福祉の専門的職業	4.11	3.60
22美術家・デザイナー・写真家・映像撮影者	0.99	2.23
05.06.17～21.23.24その他の専門的職業	0.85	2.19
<b>C 事務的</b>	<b>0.47</b>	<b>0.55</b>
25一般事務の職業	0.34	0.42
26会計事務の職業	0.83	1.26
27生産関連事務の職業	2.38	4.86
28営業・販売関連事務の職業	0.94	1.19
29外勤事務の職業	6.00	1.00
30運輸・郵便事務の職業	8.48	27.50
31事務用機器操作の職業	0.26	0.56
<b>D 販売の職業</b>	<b>1.86</b>	<b>4.69</b>
32商品販売の職業	1.95	4.98
33販売類似の職業	4.42	3.00
34営業の職業	1.71	1.13
<b>E サービスの職業</b>	<b>3.30</b>	<b>4.25</b>
35家庭生活支援サービスの職業	2.50	2.23
36介護サービスの職業	2.88	4.01
37保健医療サービスの職業	2.58	2.88
38生活衛生サービスの職業	8.02	5.94
39飲食物調理の職業	4.43	4.32
40接客・給仕の職業	3.03	5.83
41居住施設・ビル等の管理の職業	0.63	1.36
42その他サービスの職業	1.32	3.74

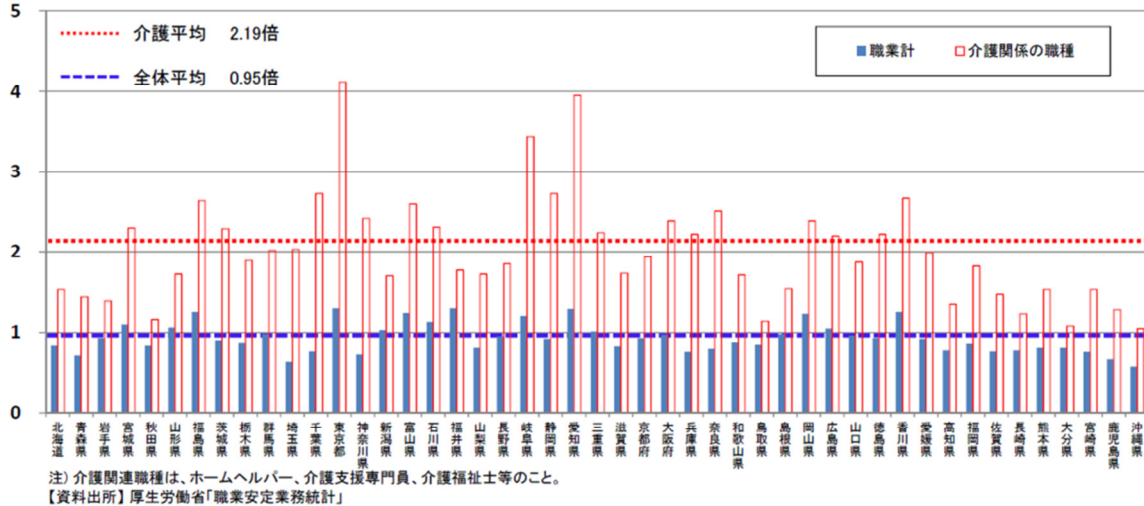
<b>F 保安の職業</b>	<b>7.29</b>	<b>5.26</b>
<b>G 農林漁業の職業</b>	<b>1.22</b>	<b>2.96</b>
<b>H 生産工程の職業</b>	<b>2.31</b>	<b>2.04</b>
49生産設備制御・監視の職業(金属材料製造, 金属加工, 金属溶接・溶断)	2.00	1.50
50生産設備制御・監視の職業(金属材料製造, 金属加工, 金属溶接・溶断を除く)	1.10	1.00
51生産設備制御・監視の職業(機械組立)	1.35	0.00
52金属材料製造・金属加工・金属溶接・溶断の職業	3.38	1.98
54製品製造・加工処理の処理(金属材料製造, 金属加工, 金属溶接・溶断を除く)	1.95	3.04
57機械組立の職業	1.01	0.80
60機械整備・修理の職業	4.05	1.88
61製品検査の職業(金属材料製造, 金属加工, 金属溶接・溶断)	8.41	4.00
62製品検査の職業(金属材料製造, 金属加工, 金属溶接・溶断を除く)	5.00	2.80
63機械検査の職業	4.31	2.44
64生産関連・生産類似の職業	1.78	0.43
<b>I 輸送・機械運転の職業</b>	<b>3.13</b>	<b>2.57</b>
65鉄道運転の職業	16.00	0.00
66自動車運転の職業	3.61	3.16
67船舶。航空機運転の職業	1.00	0.00
68その他の運輸の職業	1.45	0.84
69定置。建設機械運転の職業	2.09	1.00
<b>J 建設・採掘の職業</b>	<b>5.73</b>	<b>0.94</b>
70建設躯体工事の職業	21.75	3.00
71建設の職業(建設躯体工事の職業を除く)	5.87	1.00
72電気工事の職業	3.54	0.35
73土木の職業	5.60	1.77
74採掘の職業	1.33	0.00
<b>K 運搬・清掃・包装の職業</b>	<b>0.43</b>	<b>0.92</b>
75運搬の職業	1.56	3.98
76清掃の職業	0.89	2.83
77包装の職業	1.71	4.54
78その他の運搬・清掃・包装の職業	0.14	0.41
<b>分類不能の職業</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>
参 福祉関連職業合計	3.00	3.12
考 (うち介護関係)	3.15	4.23

出典:「職業別有効求人・求職及び賃金の状況(平成29年1月分)」 広島労働局

#### (4) 有効求人倍率の地域差

一方で、介護関係職種の有効求人倍率は地域ごとに大きな差異がある。都道府県別で見ると、産業計も介護関係職種の求人倍率も地方より都市部が高くなっており、同様の構図が県内の中山間地域と都市部にも当てはまることが想定される。

■都道府県別有効求人倍率(H26年7月)



※第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会(H26.10.27)資料より

■広島県 公共職業安定所別有効求人倍率(原数値)

単位:倍

地域	安定所	年度								平成29年度
		21	22	23	24	25	26	27	28	1月
西部地域	広島	0.75	0.87	1.00	1.13	1.38	1.69	2.04	2.31	2.59
	広島東	0.49	0.66	0.88	1.13	1.35	1.57	1.91	2.17	2.40
	可部	0.21	0.29	0.37	0.40	0.48	0.61	0.68	0.70	0.79
	廿日市	0.26	0.40	0.45	0.47	0.49	0.50	0.61	0.65	0.68
	大竹	0.65	0.71	0.67	0.62	0.68	0.78	0.80	0.79	0.85
	広島西条	0.51	0.73	0.90	1.00	1.05	1.24	1.47	1.73	1.90
	地域計	0.55	0.70	0.84	0.96	1.13	1.36	1.63	1.82	2.01
芸南地域	呉	0.43	0.49	0.55	0.55	0.75	0.87	1.03	1.17	1.35
	竹原	0.57	0.87	0.97	1.06	1.04	1.18	1.01	1.08	1.14
	地域計	0.44	0.54	0.60	0.61	0.78	0.91	1.03	1.16	1.33
東部地域	福山	0.63	0.79	0.91	0.92	1.04	1.34	1.60	1.70	1.85
	府中	0.25	0.37	0.54	0.54	0.54	0.64	0.78	0.82	0.91
	尾道	0.61	0.67	0.79	0.79	0.93	1.22	1.39	1.53	1.71
	三原	0.54	0.80	0.89	0.92	0.99	1.19	1.43	1.43	1.66
	地域計	0.58	0.73	0.85	0.86	0.97	1.24	1.47	1.56	1.71
北部地域	三次	0.54	0.77	0.94	0.87	1.22	1.30	1.32	1.59	1.76
	庄原	0.48	0.75	0.94	1.00	1.28	1.29	1.65	1.67	1.78
	安芸高田	0.38	0.75	0.94	1.01	1.37	1.45	1.47	1.51	1.68
	地域計	0.48	0.76	0.94	0.94	1.28	1.34	1.44	1.59	1.75
広島全体		0.55	0.69	0.82	0.90	1.06	1.29	1.52	1.68	1.86
季節調査値		-	-	-	-	-	-	-	-	1.71

出典:「職業別有効求人・求職及び賃金の状況(平成29年1月分)」 広島労働局

### (5) 高齢者数・高齢化率の地域差

同様に、高齢者数にも地域差があり、県内には平成 22 (2010) 年から平成 27 (2015) 年にかけて既に 65 歳以上の高齢者数が減少に転じた地域が 3 市町存在する。さらに、平成 27 (2015) 年から平成 37 (2025) 年にかけて減少に転じるとみられる地域は 13 市町で、平成 27 (2025) 年以降にピークアウトする地域は 7 市町となる見込みである。

なお、65 歳以上の高齢者数が減り始めても、75 歳以上の後期高齢者数についてはしばらく増加する等、ピークアウト時点がずれることにも留意する必要がある。

また、高齢化率が既に 40%以上の地域が 5 市町、後期高齢化率が 25%以上の地域が 3 町存在している。

今後、介護サービス需要が縮小する地域においては、「需要拡大に対応した新たな人材確保」ではなく、「既存サービスを維持するための介護人材の定着・補充」が当面の課題とみられる。

さらに、介護需要の縮小に伴い将来的にサービス利用者が一定水準を下回れば、事業存続が困難になる地域が出てくる可能性もあり、供給側のリソースマネジメントが重要になってくる。



■広島県 市町村別将来推計人口

		H22	H27	H32	H37	H42	H47	H52	単位:人、%	
		2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	高齢化率(H28.1.1)	
									65歳以上	75歳以上
<b>広島県全体</b>	<b>総数</b>	<b>2,800,750</b>	<b>2,825,397</b>	<b>2,766,871</b>	<b>2,688,800</b>	<b>2,598,805</b>	<b>2,498,685</b>	<b>2,391,476</b>		
	65歳以上	886,220	793,756	838,517	844,283	839,427	840,003	864,366	27.3	13.1
	75歳以上	341,126	386,419	442,246	516,240	536,514	524,434	508,236		
<b>広島市</b>	<b>総数</b>	<b>1,173,843</b>	<b>1,187,858</b>	<b>1,185,799</b>	<b>1,173,164</b>	<b>1,152,734</b>	<b>1,125,744</b>	<b>1,093,410</b>		
	65歳以上	236,958	292,966	320,258	332,754	343,353	357,303	380,932	23.5	10.5
	75歳以上	108,499	134,610	164,730	201,983	215,304	215,987	217,290		
<b>呉市</b>	<b>総数</b>	<b>239,973</b>	<b>227,459</b>	<b>215,077</b>	<b>201,752</b>	<b>188,206</b>	<b>174,794</b>	<b>161,954</b>		
	65歳以上	70,265	75,526	74,278	69,906	65,211	61,548	60,196	33.4	16.7
	75歳以上	35,388	37,596	41,089	44,871	42,807	38,625	35,013		
<b>竹原市</b>	<b>総数</b>	<b>28,644</b>	<b>26,687</b>	<b>24,810</b>	<b>22,847</b>	<b>20,890</b>	<b>18,969</b>	<b>17,109</b>		
	65歳以上	9,422	10,138	10,125	9,613	8,975	8,364	7,887	37.2	19.2
	75歳以上	5,030	5,282	5,640	6,173	6,063	5,565	5,010		
<b>三原市</b>	<b>総数</b>	<b>100,509</b>	<b>96,425</b>	<b>92,069</b>	<b>87,276</b>	<b>82,355</b>	<b>77,292</b>	<b>72,176</b>		
	65歳以上	28,694	31,694	32,788	32,163	30,857	29,497	28,998	32.2	16.7
	75歳以上	15,636	16,559	17,659	19,822	20,399	19,530	18,181		
<b>尾道市</b>	<b>総数</b>	<b>145,202</b>	<b>138,897</b>	<b>132,188</b>	<b>124,937</b>	<b>117,550</b>	<b>110,130</b>	<b>102,790</b>		
	65歳以上	44,066	47,291	47,726	46,128	43,331	40,584	39,095	33.8	17.5
	75歳以上	23,425	24,427	26,140	28,543	28,448	26,750	24,274		
<b>福山市</b>	<b>総数</b>	<b>481,357</b>	<b>457,491</b>	<b>449,415</b>	<b>437,777</b>	<b>423,608</b>	<b>407,364</b>	<b>389,797</b>		
	65歳以上	108,427	126,922	136,651	138,702	137,757	137,224	141,306	26.3	12.4
	75歳以上	51,917	60,019	70,181	82,938	87,810	86,080	82,732		
<b>府中市</b>	<b>総数</b>	<b>42,583</b>	<b>40,030</b>	<b>37,551</b>	<b>34,950</b>	<b>32,329</b>	<b>29,738</b>	<b>27,238</b>		
	65歳以上	13,184	14,214	14,482	14,016	13,317	12,585	12,154	34.4	18.2
	75歳以上	7,103	7,597	8,121	8,834	8,932	8,454	7,862		
<b>三次市</b>	<b>総数</b>	<b>56,805</b>	<b>53,931</b>	<b>51,216</b>	<b>48,401</b>	<b>45,846</b>	<b>42,967</b>	<b>40,303</b>		
	65歳以上	17,849	18,877	19,064	18,678	17,808	17,031	16,704	33.9	19.3
	75歳以上	10,880	10,964	10,908	11,712	11,908	11,638	10,877		
<b>庄原市</b>	<b>総数</b>	<b>40,244</b>	<b>37,338</b>	<b>34,492</b>	<b>31,725</b>	<b>28,152</b>	<b>26,810</b>	<b>24,553</b>		
	65歳以上	15,169	15,267	14,899	14,005	12,751	11,587	10,688	40.3	24.5
	75歳以上	9,545	9,436	8,903	8,982	8,841	8,334	7,407		
<b>大竹市</b>	<b>総数</b>	<b>28,836</b>	<b>27,361</b>	<b>25,867</b>	<b>24,214</b>	<b>22,508</b>	<b>20,781</b>	<b>19,080</b>		
	65歳以上	8,394	9,263	9,484	9,267	8,823	8,560	8,442	32.6	16.6
	75歳以上	4,346	4,780	5,220	5,809	5,843	5,561	5,151		
<b>東広島市</b>	<b>総数</b>	<b>190,135</b>	<b>193,051</b>	<b>193,972</b>	<b>193,755</b>	<b>192,593</b>	<b>190,147</b>	<b>186,490</b>		
	65歳以上	35,972	43,124	46,837	48,783	50,715	52,692	56,112	22.7	10.2
	75歳以上	17,483	19,570	23,218	28,412	30,446	30,797	31,281		
<b>廿日市市</b>	<b>総数</b>	<b>114,038</b>	<b>111,722</b>	<b>108,624</b>	<b>104,703</b>	<b>100,168</b>	<b>95,048</b>	<b>89,410</b>		
	65歳以上	26,812	32,259	35,596	36,984	36,956	36,603	36,654	27.4	12.7
	75歳以上	13,309	15,205	17,667	21,612	23,657	23,944	23,068		
<b>安芸高田市</b>	<b>総数</b>	<b>31,487</b>	<b>29,676</b>	<b>27,800</b>	<b>25,957</b>	<b>24,208</b>	<b>22,503</b>	<b>20,831</b>		
	65歳以上	11,068	11,637	11,623	11,179	10,496	9,866	9,480	37.1	20.6
	75歳以上	6,764	6,769	6,808	7,267	7,341	7,022	6,457		
<b>江田島市</b>	<b>総数</b>	<b>27,031</b>	<b>24,395</b>	<b>22,129</b>	<b>19,860</b>	<b>17,715</b>	<b>15,681</b>	<b>13,816</b>		
	65歳以上	9,676	9,941	9,563	8,785	7,848	6,978	6,307	40.9	21.8
	75歳以上	5,340	5,300	5,441	5,713	5,390	4,779	4,092		
<b>府中町</b>	<b>総数</b>	<b>50,442</b>	<b>49,779</b>	<b>48,855</b>	<b>47,538</b>	<b>45,971</b>	<b>44,203</b>	<b>42,350</b>		
	65歳以上	10,055	11,778	12,610	12,912	13,351	13,716	14,332	22.9	10.5
	75歳以上	4,445	5,375	6,481	7,628	7,949	7,880	8,077		
<b>海田町</b>	<b>総数</b>	<b>28,475</b>	<b>27,854</b>	<b>27,221</b>	<b>26,363</b>	<b>25,370</b>	<b>24,274</b>	<b>23,116</b>		
	65歳以上	5,514	6,504	6,933	6,887	6,872	7,024	7,393	22.8	9.9
	75歳以上	2,318	2,794	3,422	4,106	4,255	4,044	3,942		
<b>熊野町</b>	<b>総数</b>	<b>24,533</b>	<b>23,818</b>	<b>22,944</b>	<b>21,789</b>	<b>20,433</b>	<b>19,001</b>	<b>17,651</b>		
	65歳以上	6,534	7,872	8,103	7,719	7,171	6,897	6,867	32.9	13.8
	75歳以上	2,426	3,260	4,327	5,174	4,984	4,359	3,838		
<b>坂町</b>	<b>総数</b>	<b>13,262</b>	<b>13,249</b>	<b>13,126</b>	<b>12,922</b>	<b>12,681</b>	<b>12,412</b>	<b>12,135</b>		
	65歳以上	3,345	3,723	3,778	3,668	3,615	3,635	3,841	29.3	14.2
	75歳以上	1,686	1,865	2,102	2,361	2,340	2,191	2,133		
<b>安芸太田町</b>	<b>総数</b>	<b>7,255</b>	<b>6,371</b>	<b>5,605</b>	<b>4,899</b>	<b>4,276</b>	<b>3,723</b>	<b>3,227</b>		
	65歳以上	3,288	3,149	2,934	2,641	2,336	2,022	1,795	47.9	29.9
	75歳以上	2,099	1,947	1,805	1,755	1,647	1,469	1,269		
<b>北広島町</b>	<b>総数</b>	<b>19,989</b>	<b>18,891</b>	<b>17,732</b>	<b>16,572</b>	<b>15,515</b>	<b>14,505</b>	<b>13,527</b>		
	65歳以上	6,983	7,193	7,092	6,798	6,370	6,016	5,831	36.5	21.4
	75歳以上	4,356	4,314	4,176	4,313	4,302	4,138	3,804		
<b>大崎上島町</b>	<b>総数</b>	<b>8,448</b>	<b>7,554</b>	<b>6,801</b>	<b>6,100</b>	<b>5,457</b>	<b>4,874</b>	<b>4,378</b>		
	65歳以上	3,617	3,549	3,245	2,838	2,439	2,094	1,843	46.9	27.0
	75歳以上	2,085	2,023	1,999	1,988	1,762	1,469	1,218		
<b>世羅町</b>	<b>総数</b>	<b>17,549</b>	<b>16,324</b>	<b>15,168</b>	<b>14,032</b>	<b>12,985</b>	<b>12,010</b>	<b>11,053</b>		
	65歳以上	6,309	6,429	6,289	6,037	5,615	5,108	4,740	38.8	22.8
	75歳以上	3,891	3,769	3,583	3,733	3,684	3,554	3,218		
<b>神石高原町</b>	<b>総数</b>	<b>10,350</b>	<b>9,236</b>	<b>8,210</b>	<b>7,267</b>	<b>6,455</b>	<b>5,742</b>	<b>5,082</b>		
	65歳以上	4,622	4,440	4,159	3,820	3,460	3,069	2,769	45.0	29.3
	75歳以上	3,153	2,958	2,626	2,511	2,402	2,264	2,042		

※各行の最大値を太枠で囲んでいる

出典:日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計 国立社会保障・人口問題研究所)  
高齢化率・住民基本台帳人口(平成28年1月1日現在)

## (6) 介護職員の現状（全国）

就業形態別にみると、担い手の主力は、介護職員（施設等）は正規職員、訪問介護員は非正規職員となっている。

また、全体的に女性、非正規職員が多く、訪問介護員はその傾向が顕著である。

平均年齢は、全国値で全体が 46.3 歳、介護職員の 43.2 歳より訪問介護員の 53.0 歳のほうが高い状況である。

### ■就業形態（全国）

単位：%

	正規職員	非正規職員	うち	
			常用労働者	短時間労働者
介護職員（施設等）	<b>56.5</b>	41.4	17.2	24.2
訪問介護員	17.5	<b>78.4</b>	8.1	70.3

注) 正規職員：雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。

非正規職員：正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）

常勤労働者：1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。

短時間職員：1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。

注) 介護職員（施設等）：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

出典：平成25年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

※第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会（H26.10.27）資料より

### ■年齢構成（性別・7職種別）（全国）

単位：%

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員（施設等）	1.2	19.0	<b>24.0</b>	<b>22.4</b>	19.7	12.0
男性(23.3)	1.3	30.1	33.8	17.1	9.2	7.3
<b>女性(73.0)</b>	1.1	15.5	21.0	24.1	23.1	13.5
訪問介護員	0.2	4.3	11.6	22.9	27.5	<b>31.6</b>
男性(7.0)	0.9	15.0	24.1	20.2	18.7	19.8
<b>女性(88.6)</b>	0.2	3.5	10.6	23.3	28.2	32.5

注) 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

出典：平成25年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）を厚生労働省において集計

※第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会（H26.10.27）資料より

### ■平均年齢

	平均年齢（歳）
全体	46.3
訪問介護員	53.0
サービス提供責任者	47.2
介護職員	43.2
看護職員	49.3
介護支援専門員	48.9
生活相談員または支援相談員	42.3
広島県	45.6

(注)他の職種は省略。

出典：H27年度 介護労働実態調査（介護安定センター広島支部）

### (7) 介護職員の定着・再就職の状況（全国・広島県）

介護関係職の勤続年数は5年と、全産業と比較すると低い水準である。

また、勤続年数割合をみると、5年未満の職員の割合が介護職員では60.8%、訪問介護員では53.9%、全体では56.9%となっており、人材の循環が早く、経験やノウハウがたまりにくい状況であることが想定される。

#### ■介護関係職の勤続年数（全国）

	勤続年数（年）
全産業	12.1
介護関係職種	5.0

出典：産業計/ H27賃金構造基本統計調査（厚生労働省）より抜粋

介護関係職種/H27年介護労働実態調査（介護労働安定センター）より抜粋

#### ■勤続年数（全国）

単位：%

	n	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	無回答	5年未満 （再掲）	5年以上 （再掲）
全体	81,095	10.3	28.3	18.3	23.2	11.2	3.5	1.7	3.4	56.9	39.6
訪問介護員	14,599	8.3	26.8	18.8	23.9	14.3	3.0	0.8	4.0	53.9	42.0
サービス提供責任者	2,695	5.1	22.5	17.6	26.6	19.1	5.1	1.3	2.6	45.2	52.1
介護職員	35,390	11.9	29.9	19.0	23.2	9.4	2.9	1.4	2.2	60.8	36.9
看護職員	8,475	11.6	29.1	16.6	21.6	9.6	4.9	3.2	3.4	57.3	39.3
介護支援専門員	3,044	8.7	21.9	13.8	23.9	16.8	8.1	4.6	2.2	44.4	53.4
生活相談員	3,895	7.9	23.2	17.5	25.3	14.8	5.9	3.3	2.2	48.6	49.3

出典：平成27年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

広島県の介護職従事者のうち前職が「介護関係の仕事」であった者の割合は 23.6%となっており、一定数が業界内で転職している状況がうかがえる。

また、広島県の離職者のうち、勤続年数が「1年以上3年未満の者」が30.0%、「1年未満の者」が40.5%となっており、離職防止策のうち、特に早期離職者への対応が重要であると考えられる。

■前職の有無・前職の仕事内容 単位: %

	回答数	前職の有無		回答数 (前職あり)	前職の仕事内容				前職が介護関係の人の割合 (a×b)
		前職なし	前職あり (a)		介護関係の仕事 (b)	介護以外の福祉関係の仕事	医療関係の仕事	介護・福祉・医療関係以外の仕事	
<b>全国</b>	<b>21,848</b>	<b>14.1</b>	<b>83.3</b>	<b>18,193</b>	<b>30.6</b>	<b>5.7</b>	<b>18.6</b>	<b>57.9</b>	<b>25.5</b>
正規職員	15,023	17.1	80.5	12,090	32.8	5.9	18.8	57.0	26.4
非正規職員	6,673	7.5	89.6	5,982	26.3	5.3	18.3	60.0	23.6
<b>広島県</b>	<b>588</b>	<b>17.3</b>	<b>79.8</b>	<b>469</b>	<b>29.6</b>	<b>5.1</b>	<b>18.3</b>	<b>57.8</b>	<b>23.6</b>

出典:平成27年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

■就業形態別採用率・離職率 単位: %

		全国					広島県					
		回答事業所数	採用率	離職率	離職者の内		回答事業所数	採用率	離職率	離職者の内		
					1年未満の者	3年以上の者				1年未満の者	3年以上の者	
2職種計	<b>訪問介護員と介護職員</b>	<b>6,990</b>	<b>20.3</b>	<b>16.5</b>	<b>40.2</b>	<b>34.6</b>	<b>175</b>	<b>21.2</b>	<b>17.6</b>	<b>40.5</b>	<b>30.0</b>	
	就業形態別	正規職員	5,915	18.3	15.1	35.6	36.9	157	18.5	17.0	34.0	32.9
		非正規職員計	5,989	22.4	18.0	44.2	32.7	151	24.8	18.4	48.6	26.4
		常勤労働者	3,224	25.0	20.0	46.2	32.2	73	29.6	25.1	42.5	28.8
短時間労働者	5,153	21.4	17.2	43.2	33.0	135	23.7	16.8	50.7	25.6		
職種別	訪問介護員	2,949	16.7	14.1	36.1	37.4	74	20.8	16.0	36.9	32.5	
	介護職員	5,198	21.8	17.6	41.6	33.7	133	21.3	18.2	41.8	29.1	

注) 2職種計の回答事業所数については、訪問介護員、介護職員の両者に回答があってもひとつの事業所数と

カウントするので、職種別の項目の合計と一致しない

非正規職員計の回答事業所数も同様に、常勤労働者、短時間労働者の合計と一致しない。

注) 採用率=H27年度(H26.10.1~H27.9.30)の採用者数÷H26.9.30の在籍者数×100

離職率=H27年度(H26.10.1~H27.9.30)の離職者数÷H26.9.30の在籍者数×100

出典:平成27年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

### (8) 法人・事業所と介護労働者との認識のギャップ (全国・広島県)

採用・離職等について、法人・事業所と介護労働者との認識にギャップがあることがうかがえる。

経営者や管理者には、表面的にはわかりづらい介護労働者の「本音」を把握する工夫や、離職防止につなげる取組が求められる。

#### ■法人・事業所側の認識

##### 【介護職員等の過不足感】

単位：施設。%

区分	当該職種を有する事業所数	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	不足感
		①	②	③	④	⑤	①+②+③
訪問介護員	3,100	22.7	29.1	25.9	21.7	0.5	77.7
介護職員(訪問介護員を除く)	5,301	9.3	19.9	31.1	37.9	1.8	60.3
看護職員	5,052	7.2	13.8	23.4	54.1	1.6	44.4
介護支援専門員	4,389	2.7	6.8	15.7	73.1	1.7	25.2
<b>全国</b>	<b>6,684</b>	<b>7.5</b>	<b>23</b>	<b>30.8</b>	<b>38.2</b>	<b>0.5</b>	<b>61.3</b>
うち広島県	176	8.5	25.6	32.4	33	0.6	66.5

↑回答事業所数は8,945

【不足している理由】～「不足している」と回答した事業所数 全国：4,100 広島県：117

	単位：%	
	全国	広島県
離職率が高い(定着率が低い)	15.8	12.0
採用が困難	70.8	79.5
事業を拡大したいが人材確保が困難	20.3	14.5
その他	5.5	6.8

【採用が困難である原因(複数回答)】～「採用が困難である」と回答した事業所数 全国：2,667 広島県：71

	単位：%			単位：%	
	全国	広島県		全国	広島県
賃金が低い	57.4	60.2	夜勤が多い	9.7	11.8
仕事がつい(身体的・精神的)	48.3	45.2	キャリアアップの機会が不十分	8.1	8.6
社会的評価が低い	40.8	43.0	労働時間が長い	5.6	5.4
休みが取りにくい	23.0	30.1	その他	21.4	25.8
雇用が不安定	16.6	18.3	わからない	8.9	7.5

出典「介護労働実態調査」(介護労働安定センター H27(2015)年度)

■介護労働者側の認識

【現在の仕事の選定理由】

単位：%

回答	全国 (21,848事業所)	広島県 (558事業所)
働きがいがあると思った	52.2	53.4
資格・技能が活かせる	35.8	36.1
今後もニーズが高まる仕事	34.1	29.1
人や社会の役に立ちたい	31.8	31.1
お年寄りが好き	24.1	26.0
介護の知識や技能が身につく	23.3	22.8
自分や家族の都合の良い時間に働ける	16.1	15.8
身近な人の介護の経験から	16.1	15.8

※複数回答による上位8つを抽出

【労働条件等の悩み、不安、不満等】

単位：%

回答	全国 (21,848事業所)	広島県 (558事業所)
人手が足りない	50.9	50.0
仕事内容のわりに賃金が低い	42.3	44.2
有給休暇が取りにくい	34.6	34.7
身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	30.4	32.7
業務に対する社会的評価が低い	29.4	29.9
精神的にきつい	27.9	30.1
休憩が取りにくい	26.4	28.2

※複数回答による上位7つを抽出

【離職理由】

単位：%

回答	全国 (5,572事業所)	広島県 (139事業所)
職場の人間関係に問題があった	25.4	24.5
事業所等の理念や運営のあり方に不満	21.6	21.6
他により仕事・職場があった	18.8	18.0
収入が少ない	17.0	19.4
将来の見込みが立たなかった	16.4	17.3
結婚・妊娠・出産・育児	14.1	15.1

※複数回答による上位6つを抽出

出典「介護労働実態調査」(介護労働安定センター H27(2015)年度)

### (9) 介護職員の賃金状況（全国）

介護職員の平均賃金の水準は産業計と比較して低い傾向にある。しかし、介護職員の賃金は、平均年齢、勤続年数や所属先の法人等によっても違いがあり、単純比較はできない。

平均賃金のみが前面に出れば、「給与が低い」というマイナスイメージが先行し、採用活動に影響してしまう懸念がある。

このため、法人・事業所の経営理念、仕事の意義、現場の様子、給与表、賞与月数、福利厚生制度、昇給制度、キャリアアップ支援、休暇制度等をトータルに提示するなど、求職者にとって魅力ある求人情報を発信する工夫が個々の法人・施設には求められる。

		男女計				男性				女性			
		平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比
		(歳)	(年)	(歳)	(%)	(歳)	(年)	(歳)	(%)	(歳)	(年)	(歳)	(%)
産業別	<b>産業計</b>	<b>42.0</b>	<b>11.9</b>	<b>324.0</b>	<b>67.6</b>	<b>42.8</b>	<b>13.3</b>	<b>359.8</b>	<b>32.4</b>	<b>40.4</b>	<b>9.1</b>	<b>249.4</b>	
	医療・福祉	40.2	8.0	294.4	26.9	39.9	8.3	375.5	73.1	40.3	7.8	264.5	
	社会保険・社会福祉・介護事業	40.7	7.1	238.4	27.3	39.3	7.2	270.6	72.7	41.2	7.1	226.3	
	サービス業	44.0	8.8	273.6	70.2	45.0	9.6	297.7	29.8	41.6	6.9	216.8	
職種別	医師	41.0	5.5	833.2	70.6	42.4	5.8	896.8	29.4	37.6	4.7	680.4	
	看護師	38.0	7.4	328.4	8.4	35.2	6.1	326.9	91.6	38.3	7.5	328.6	
	准看護師	46.7	10.2	278.7	10.1	40.4	8.3	283.3	89.9	47.4	10.4	278.2	
	理学療法士・作業療法士	30.7	4.8	277.3	49.3	31.5	4.8	286.8	50.7	30.0	4.9	268.1	
	保育士	34.7	7.6	213.2	4.1	30.2	4.8	225.4	95.9	34.9	7.7	212.6	
	ケアマネージャー	47.5	8.3	258.9	21.8	43.0	8.1	281.1	78.2	48.7	8.4	252.7	
	ホームヘルパー	44.7	5.6	218.2	23.3	40.0	3.7	235.0	76.7	46.2	6.2	213.0	
福祉施設介護員	38.7	5.5	218.9	33.5	35.1	5.4	235.4	66.5	40.5	5.5	210.6		

- 注1) 常勤労働者とは、賃金構造基本統計調査の一般労働者(短時間労働者以外の労働者)をいう。  
短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。
- 注2) サービス業とは、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体・宗教、職業紹介・労働者派遣業が含まれる。
- 注3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。
- 注4) きまって支給する現金給与額：労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される現金給与額。基本給のほか、家族手当、超過労働手当を含むが、賞与は含まない。なお手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。
- 出典：厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」  
※第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会(H26.10.27)資料より

### (10) 介護職員の保有資格等の状況

介護職員の保有資格と賃金・勤続年数の相関関係を見ると、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、有資格者や研修修了者の賃金は無資格者と比べて高く、勤続年数も長い。

介護職員の資格保有については、職員自身にとっては処遇面、施設側にとってはサービスの質向上だけでなく、定着の面からも効果があるとみられる。

#### ■保有資格と平均実賃金・平均勤続年数

保有資格	1か月の平均実賃金 (月給の者)	平均勤続年数
看護師・准看護師	286,138円	5.2年
介護支援専門員	274,471円	7.6年
介護福祉士	236,596円	6.0年
介護職員初任者研修	212,120円	4.1年
無資格	196,432円	2.9年

注1)実賃金とは、1ヶ月分として実際に支給した税込み賃金額。(残業、休日出勤手当等を含む。)

注2)平均勤続年数については、月給の者、日給の者及び時給の者を含む有資格者全体の勤続年数の平均である。

【出典】平成25年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

※第1回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会(H26.10.27)資料より

また、介護福祉士登録者数は平成28年3月末現在、全国で1,408,533名、広島県で36,155名となっているが、このうち介護職に従事する人の割合は約5割程度であるとみられる。

また、介護福祉士に対する調査結果によれば、「現在、福祉・介護分野等で仕事をしていないが過去に同分野の経験のある人」で現在就労をしていない人の状況を見ると、仕事をしていない理由として「出産・子育て」の割合が31.6%と最も高く、復帰意欲については「条件があれば働きたい」が47.0%、「是非働きたい」が10.1%となっている。

また、復帰意欲がある人で再就業する際に重視することとしては、上位3位が「職場の雰囲気が良い」が80.6%、「労働時間・休日、勤務体制が希望に沿う」が75.8%、「通勤が便利」が66.1%となっている。

こうした現在就労していない資格保有者を介護現場に呼び戻す再就職支援策を重点的に検討し、即戦力の確保につなげていくことも必要であろう。

#### ■介護福祉士登録者の就業割合

単位：人、%

介護福祉士登録者数 (a)	1,408,533 人
介護業務に従事している介護福祉士数 (b)	737,636 人
就業割合 (b/a)	52.4%

※就業割合については、出典や調査時点が異なるため参考値

出典：a：(公財)社会福祉振興・試験センターHP (H27年度末現在)

b：「H27年度介護サービス施設・事業所調査」(H27.10.1現在)



■現在仕事をしていない介護福祉士の状況

【仕事をしていない理由】(複数回答) 単位: %

定年退職したため	16.5
出産・子育て	31.6
家族等の介護・看護	15.6
病気・体調不良(腰痛を除く)	16.2
腰痛	10.0
働く必要がない	8.0
就職先がみつからない	6.4
希望に合う求人がない	14.3
職種を変えるための研修等を受けている	2.6
その他	20.1
(無回答)	2.4

※有効回答数: 8,465

【福祉・介護・医療分野への復帰関連】

単位: %

	全体	福祉 外社 で 介護 労 中 医 療 分 野	現在 就 労 し て い な い
福祉・介護・医療分野への復帰意欲			
回答数	10,434	2,816	7,618
是非働きたい	9.0	5.8	10.1
条件が合えば働きたい	46.6	45.7	47.0
働きたくない	19.6	21.7	18.8
分からない	20.7	23.7	19.6
(無回答)	4.1	3.1	4.5
復帰意欲がある人で再就業する際に重視すること (複数回答) 上位7位の項目を抜粋			
回答数			
職場の雰囲気が良い	80.0	78.3	80.6
労働時間・休日、勤務体制が希望に沿う	74.9	72.4	75.8
通勤が便利	63.5	55.9	66.1
やりたい職種・仕事内容	54.5	55.4	54.2
賃金の水準が適当	53.5	59.5	51.5
能力や資格が活かせる	47.8	47.4	47.9
子育て支援が充実している	42.6	35.9	44.8

出典:「H27年度 社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果」((公財)社会福祉振興・試験センター)

### (11) 介護職員養成の状況

介護福祉士登録者数を、平成 28 年度と平成 12 年度とで比較すると、全国で 8 倍、広島県では 6.6 倍と順調に増加しているが、平成 28 年度の国家試験合格者は前年度の約 6 割と急激に落ち込んだ。

これは、実務経験ルートで介護福祉士の受験資格を得るための要件が、平成 28 年度から次のように追加されたことに主な要因とみられる。

	実務経験ルートの追加要件
改正前	・介護業務の実務 3 年を経て、国家試験を受験
改正後（H28 年度～）	・実務 3 年に加え、450 時間以上（50 時間の医療的ケア含む）の <b>実務者研修の受講を義務づけ</b> *働きながらも研修受講しやすい環境の整備（省令等） ①通信教育の活用、②過去に受講した科目の読み替え導入 ③受講費用の支援

これを裏付けるかのように実務者研修の修了者は飛躍的に伸びているため、平成 29 年度以降は徐々に実務経験者ルートの介護福祉士合格者数が上向ってくる可能性がある。

一方で、介護福祉士養成施設の定員充足率が低下しており、介護サービスの質への影響や、若年層の介護業界離れが懸念される。

こうした中、国の補助による修学資金貸付制度は一定の役割を果たしていると考えられるが、抜本的な方策とはなり得ていない。

介護の実情を知らないままマイナスイメージが浸透するのを抑止したり、介護への関心を高めるには、小中高の段階からその親や教育関係者も含めて理解促進を進め、徐々にイメージ改善につなげる中長期的な取組も必要である。

■介護福祉士の登録者数(各年3月末現在)の推移

単位:人

	全国			広島県		
	総数	(うち 2年養成 以上施設 卒者)	うち 国家試験 合格者	総数	(うち 2年養成 以上施設 卒者)	うち 国家試験 合格者
H12	175,676	73,984	94,193	5,444	2,700	2,557
H13	223,169	92,953	120,918	6,721	3,312	3,191
H14	273,805	115,224	147,534	8,127	4,015	3,864
H15	317,117	132,389	172,241	9,107	4,549	4,286
H16	368,716	150,325	204,378	10,494	5,068	5,140
H17	427,573	168,027	244,133	12,052	5,618	6,133
H18	486,297	186,642	282,629	13,488	6,104	7,078
H19	564,806	203,193	343,132	15,612	6,650	8,637
H20	655,796	219,685	416,092	18,084	7,122	10,632
H21	742,931	232,922	488,837	20,261	7,502	12,423
H22	821,827	242,732	556,902	22,083	7,727	14,011
H23	910,238	253,362	633,630	24,205	8,102	15,746
H24	998,497	266,074	708,335	26,197	8,402	17,432
H25	1,096,206	276,016	795,428	28,614	8,850	19,396
H26	1,196,058	287,913	882,622	31,088	9,291	21,413
H27	1,306,753	299,122	981,381	33,774	9,668	23,722
H28	1,408,533	307,473	1,074,273	36,155	9,897	25,863
H12数値=1とした 場合のH28の指数(倍)	8.0	4.2	11.4	6.6	3.7	10.1

※うち「国家試験合格者」とは、実務者経験ルート等で試験を受験して合格した者

出典:公益財団法人 社会福祉振興・試験センターHPデータより抜粋

■介護福祉士国家試験合格者(全国)の推移

単位:人, %

	受験者数	合格者数	合格率	
			うち 広島県	
H24年度	136,375	87,797	1,995	64.4
H25年度	154,390	99,689	2,337	64.6
H26年度	153,808	93,760	2,149	61.0
H27年度	152,573	88,300	1,953	57.9
H28年度	76,323	55,031	1,248	72.1

※各年度とも1月末が試験日

出典:公益財団法人 社会福祉振興・試験センターHPデータより抜粋

■介護員養成研修(初任者研修等)修了者の状況(広島県)

単位:人

区 分	介護職員		介護職員		訪問介護員			
	初任者研修		基礎研修課程		1級課程		2級課程	
	県内	県外	県内	県外	県内	県外	県内	県外
H23年度まで	-	-	815	1	4,904	1,413	84,125	25,400
H24年度	-	-	465	6	24	0	6,221	91
H25年度	1,908	76	136	0	1	0	2,989	90
H26年度	2,419	111	0	0	0	0	18	1
H27年度	1,992	84	0	0	0	0	0	0
合 計	6,319	271	1,416	7	4,929	1,413	93,353	25,582

(注)訪問介護員・基礎研修課程:19年度から指定

■介護職員 実務者研修修了者の状況(広島県)

	修了者数	対前年
H26年度	642 人	-
H27年度	739 人	1.15 倍
H28年度	1,533 人	2.07 倍

■介護福祉士養成施設の定員充足状況(全国)の推移

単位:人, %

年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
養成施設数	423	434	422	396	383	377	378	377	378	396
養成課程数	500	507	487	451	431	416	412	406	379	401
入学定員	26,095	25,407	22,761	20,842	19,858	19,157	18,861	18,041	17,769	16,704
入学者数	16,696	11,638	12,548	15,771	13,757	12,730	13,090	10,392	8,884	7,752
一般	16,696	11,638	9,733	11,845	10,931	9,830	10,381	8,481	7,258	6,317
離職者訓練	-	-	2,815	3,926	2,826	2,900	2,709	1,911	1,626	1,435
定員充足率(%)	64.0	45.8	55.1	75.7	69.3	66.5	69.4	57.6	50.0	46.4

(注)養成施設数等は協会の定員充足状況等調べによるもので、厚生労働省の調べによるものとは必ずしも一致しない。

平成21年度から離職者訓練(介護福祉士資格取得2年コース)委託による受け入れがある。

出典:公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会調べ

## (12) 外国人材の受入

我が国の介護現場では、これまで EPA 制度（特定の国同士で関税撤廃やサービス業に関する規制緩和を通じて経済を強化する 2 国間協定）に基づき、日本の介護施設で就労・研修をしながら、介護福祉士資格の取得を目指す介護福祉士候補者を、インドネシア、ベトナム、フィリピンの 3 か国から受け入れてきた。

広島県内でも平成 28 年度までに 11 施設で述べ 58 名の候補者を受け入れている。（うち 46 名が候補者として、5 名が介護福祉士として就労中、帰国者は 7 名）

この EPA 制度に加え、平成 29 年度から技能実習制度や在留資格に新たに「介護」が追加されることとなったことから、今後、受入に当たりどのようなノウハウやリスクマネジメントが必要となるのか、基礎的な情報の整理・共有を行うなどの準備が必要である。

### ■外国人介護人材の受入制度の概要

	EPA	技能実習生	在留資格「介護」
就労期間	4年 *介護福祉士資格を取得すれば永続滞在可 *不合格の場合は帰国	3年 *一定条件満たせば最長5年、更新不可	最長5年 *更新可  *養成校卒業者はH33年度卒まで介護福祉士資格の経過措置あり
受入国	・インドネシア(H20～) 全国/1,242人、広島県25人 ・フィリピン(H21～) 全国/1,088人、広島県24人 ・ベトナム(H26～) 全国/420人、広島県9人	15か国(R/D締結国) 中国、インドネシア、ベトナム、フィリピン、タイ、ペルー、ラオス、スリランカ、インド、ミャンマー、モンゴル、ウズベキスタン、カンボジア、ネパール、バングラディシュ	制限なし
入国時日本語能力	ベトナム N3 その他 N5	(予定) 入国時 N4程度 1年後 N3義務	養成校入学時は日本語学校卒業程度 概ねN2以上
人員配置基準	就労後6か月経過又はN2以上で算定可		算定可
国家試験受験の配慮	ふりがな、疾病名に英語併記、 時間延長(1.5倍)等		希望者にはふりがな付記 (定住外国人等と同じ)
その他	訪問系サービスへの従事も可能 (H29年度～)	H29.11.1施行 ※詳細要件は今後示される	H29.9.1施行 ※H29.4.1から特例措置あり

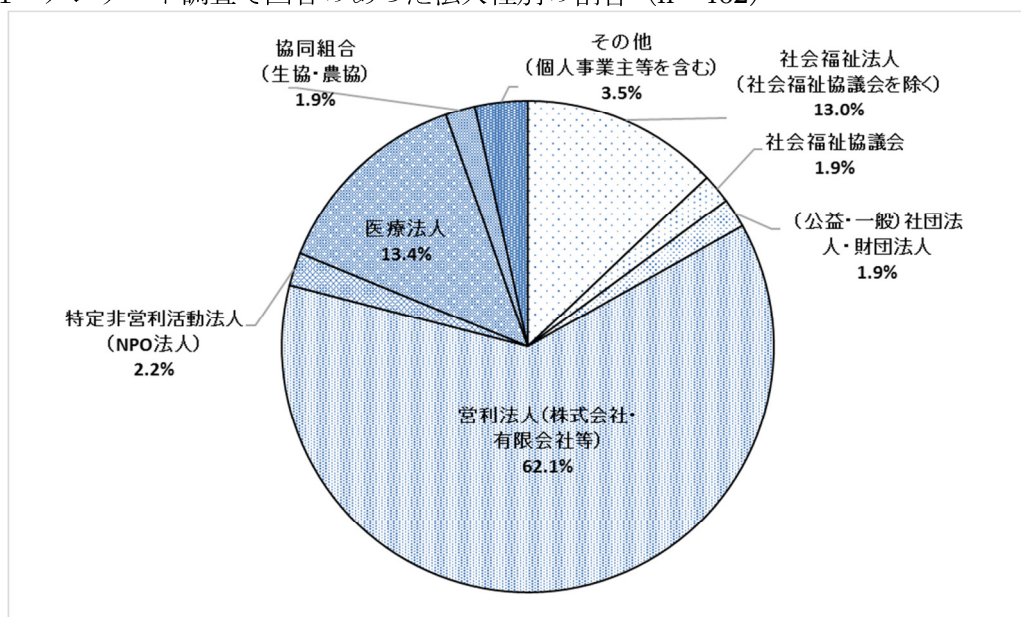
## 第2章 調査研究結果のまとめ

### 1. 法人概要等

#### (1) 回収法人の種別・展開状況

回収法人の種別の割合をみると、営利法人の割合が62.1%と最も大きく、次いで医療法人が13.4%、社会福祉法人が13.0%という結果となった。

図1 アンケート調査で回答のあった法人種別の割合 (n=462)



回収法人の事業所の展開状況をみると、「一つの市町での展開」の割合が85.1%と最も大きく、次いで「広島県内の複数の市町での展開」が9.1%、「広島県以外でも事業所を展開」が5.8%という結果となった。

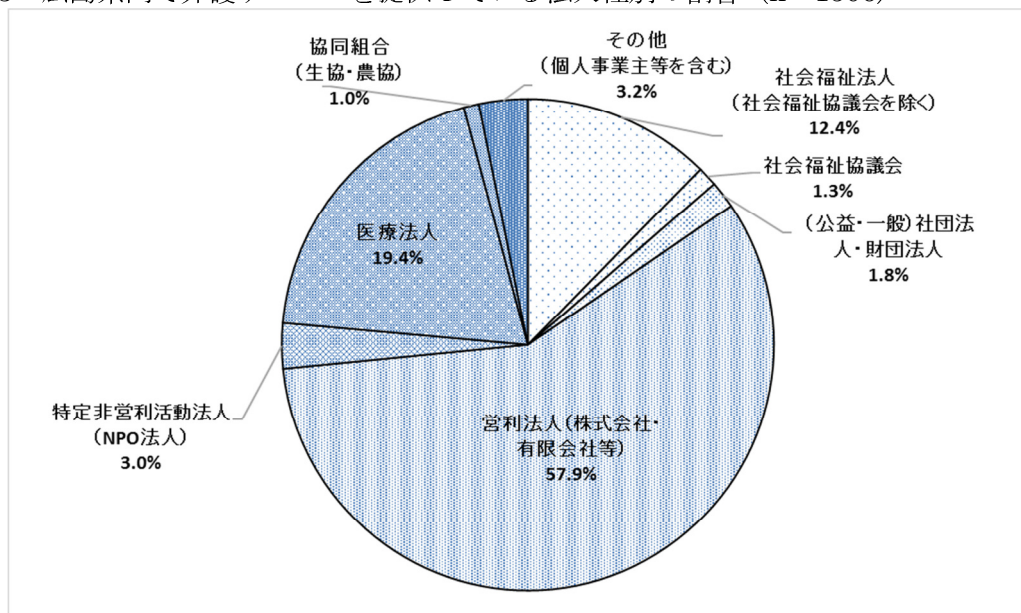
図2 事業所の展開状況

(n)	一つの市町での展開	広島県内の複数の市町での展開	広島県以外でも事業所を展開
462	85.1%	9.1%	5.8%

## (2) 実際の法人割合の比較

広島県内で介護サービスを提供している法人の種別の割合を整理したものが以下の図である。今回のアンケート調査で回答があった法人種別の割合と広島県内で介護サービスを提供している実際の法人種別の割合は概ね合致しているといえる。

図 3 広島県内で介護サービスを提供している法人種別の割合 (n=1506)



## 2. 介護職員の状況

### (1) 雇用形態・性別の職員の割合

雇用形態・性別の職員の構成割合をみると、いずれの雇用形態においても「女性」の割合が「男性」の割合を大きく上回っている。また、常勤は専任、兼務ともに非常勤、派遣と比べて「男性」の割合が大きい傾向がみられた。

図 4 雇用形態・性別の職員の割合

雇用形態	(n)	性別	
		男性	女性
常勤(専任)	8441	30.8%	69.2%
常勤(兼務)	1666	31.4%	68.6%
非常勤	6355	11.6%	88.4%
派遣	183	14.8%	85.2%

### (2) 職務経験・性別の職員の割合

職務経験・性別の職員の構成割合をみると、いずれの職務経験においても「女性」の割合が「男性」の割合を大きく上回っている。また、新卒は男性の比率が中途採用に比べてやや大きい傾向がみられた。

図 5 職務経験・性別の職員の割合

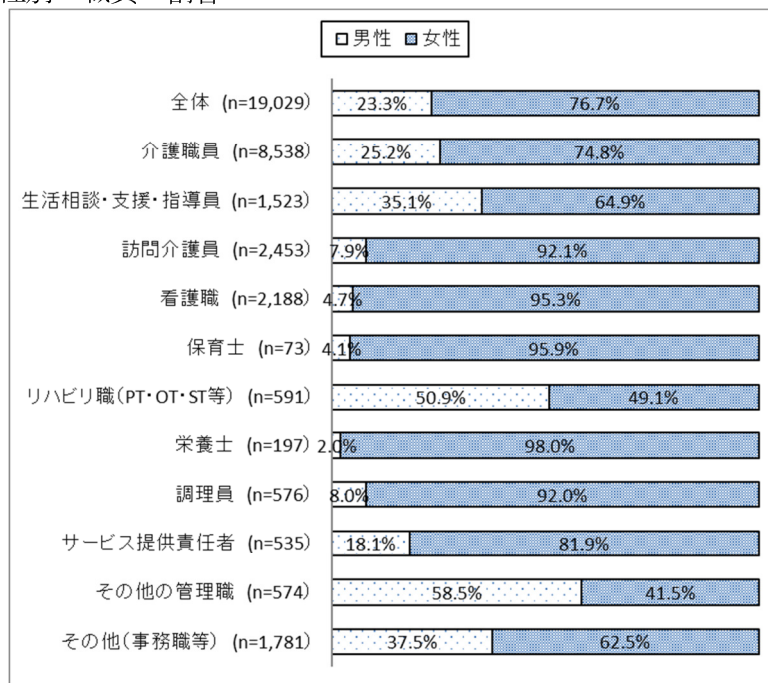
職務経験	(n)	性別	
		男性	女性
新卒	1261	35.0%	65.0%
中途採用(業界経験あり)	4824	23.0%	77.0%
中途採用(業界経験なし)	2871	29.2%	70.8%



### (3) 職種・性別の職員の割合

職種・性別の職員の構成割合をみると、「リハビリ職 (PT・OT・ST 等)」、「その他の管理職」を除き、いずれの職種においても女性が占める割合が大きくなっている。

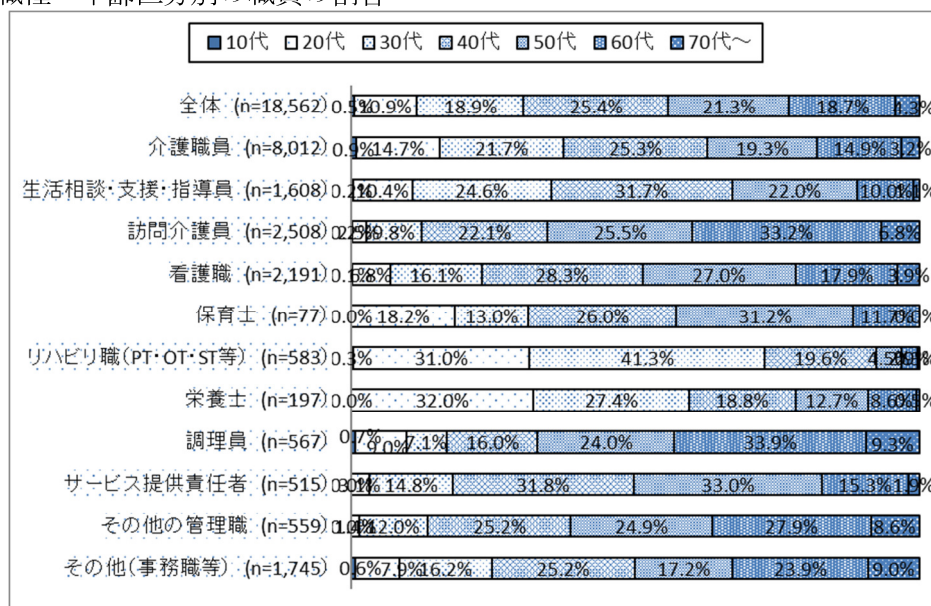
図 6 職種・性別の職員の割合



### (4) 職種・年齢区別の職員の割合

職種・年齢区別の職員の構成割合をみると、「栄養士」、「リハビリ職 (PT・OT・ST 等)」を除き、いずれの職種においても 40 代以上が占める割合が 5 割を大きく超えている。また、「その他 (事務職等)」、「その他管理職」、「調理員」、「訪問介護員」においては、60 代以上が占める割合が 3~4 割強となっている。

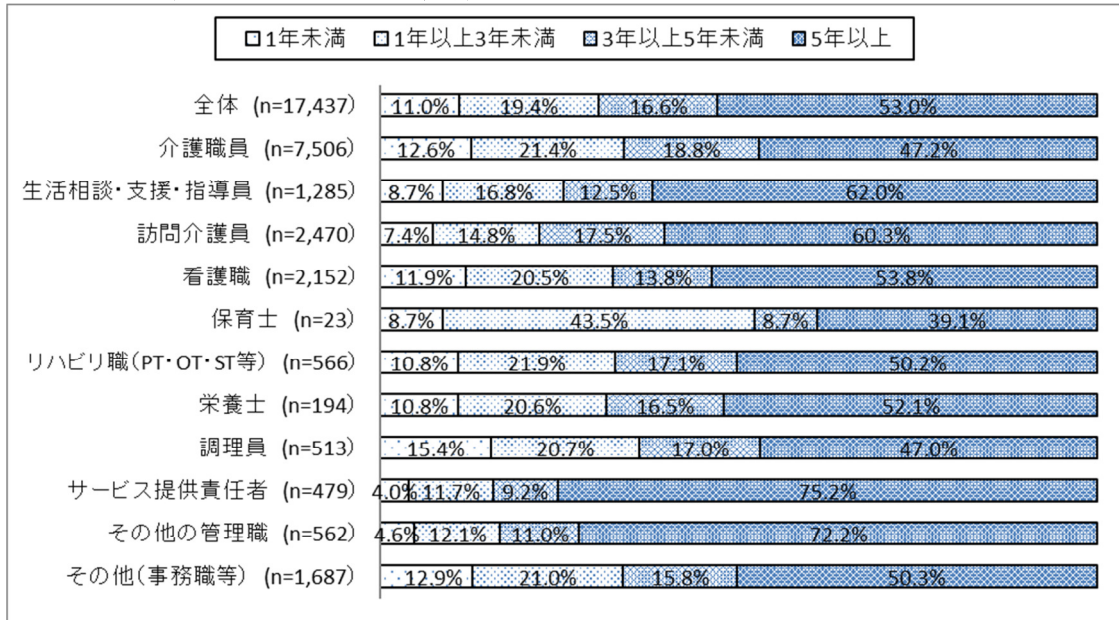
図 7 職種・年齢区別の職員の割合



**(5) 職種・経験年数別の職員の割合**

職種・経験年数別の職員の構成割合をみると、「保育士」を除き、いずれの職種においても「5年以上」が占める割合が大きくなっている。

図 8 職種・経験年数別の職員の割合



### 3. 職員の採用の状況

#### (1) 職種別・性別の求人・応募・採用状況（採用分のみ求人雇用形態割合入り）

広島県内の事業所における、各職種別の平成28年1月～12月の一年間の採用状況を見ると、介護職を除く、訪問介護員、看護職、訪問看護師で、求人数に対し、採用数が下回っている。また、看護職、訪問看護師は、求人数より応募者数が上回っているにも関わらず、採用者数が求人数を下回っており、法人が期待する人物像に合致した人材が集まらない傾向があると考えられる。

採用者の雇用形態をみると、介護職、看護職、訪問看護師では「常勤（専任）」の割合が最も大きくなっている。一方で、訪問介護員は「非常勤」の割合が76.0%となっており、他の職種と比較して、割合が大きくなっている。

図9 職種別・性別の求人・応募・採用状況

		求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)
介護職		1285	1372	1332	0.9
	男性	413	431	405	1.0
	女性	869	939	927	0.9
訪問介護員		396	315	267	1.3
	男性	86	59	38	1.5
	女性	315	256	231	1.2
看護職		347	354	307	1.0
	男性	67	23	23	2.9
	女性	276	329	282	0.8
訪問看護師		101	130	84	0.8
	男性	15	34	17	0.4
	女性	86	96	67	0.9

図10 採用者の雇用形態

	(n)	採用雇用形態		
		常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤
介護職	1,332	56.1%	5.0%	39.0%
男性	405	66.2%	6.7%	27.2%
女性	927	51.7%	4.2%	44.1%
訪問介護員	267	16.9%	7.1%	76.0%
男性	38	28.9%	15.8%	55.3%
女性	231	14.7%	5.6%	79.7%
看護職	307	51.5%	10.4%	38.1%
男性	23	73.9%	8.7%	17.4%
女性	282	49.6%	10.6%	39.7%
訪問看護師	84	51.2%	6.0%	42.9%
男性	17	82.4%	0.0%	17.6%
女性	67	43.3%	7.5%	49.3%

## (2) 採用の方法（実施単位、試験等の内容）

### 【採用の実施単位】

広島県内の事業者の採用の実施単位をみると、「採用は事業所ごとに行う」と回答した事業者の割合が56.9%と過半数を占めている。

図 11 採用の実施単位

(n)	行地採用の 統括本部 でや	に採用は 事業所ごと	その他
462	48.3%	56.9%	4.5%

### 【試験等の内容】

広島県内の事業者の採用の試験等の内容をみると、「面接試験」と回答した事業者の割合が85.3%と過半数を占めている。

図 12 試験等の内容

(n)	筆記試験	面接試験	試験はない	その他
462	10.4%	85.3%	16.2%	7.4%

### (3) 介護職員の採用ルートとその効果認識（常勤のみ／新卒・中途）

広島県内の事業者の介護職員の採用に「活用している」ルートをみると、新卒採用の常勤職員については「ハローワーク」の割合が 34.6%と最も大きく、ついで「職員・知人等からの紹介」が 19.0%となっている。また、中途採用の常勤職員についても「ハローワーク」の割合が 62.6%と最も大きく、ついで「職員・知人等からの紹介」が 37.4%となっている。

各採用ルートに対する効果認識をみると、「効果がある」と回答した割合は新卒、中途ともに「職員・知人等からの紹介」「ハローワーク」が大きい傾向がみられた。

図 13 介護職員の採用ルートとその効果認識（常勤職員／新卒採用・中途採用）

	常勤職員(新卒採用)		常勤職員(中途採用)	
	活用している	効果がある	活用している	効果がある
ハローワーク	34.6%	9.7%	62.6%	32.9%
福祉人材センター(県社会福祉協議会)	8.0%	0.6%	10.6%	1.3%
施設入口等の掲示板	3.9%	0.2%	6.3%	0.6%
法人ホームページ	18.4%	4.8%	25.8%	8.0%
資格取得実習受け入れ	9.7%	3.5%	8.7%	1.7%
養成施設・福祉系高校・大学への働きかけ(実習受入含む)	17.5%	7.4%	8.4%	1.1%
一般校訪問(就職課・説明会・授業等)	9.5%	3.7%	3.0%	0.4%
教員・卒業生等の推薦・仲介	4.5%	3.0%	2.6%	0.6%
職員・知人等からの紹介	19.0%	10.0%	37.4%	23.6%
合同説明会参加・出展	14.9%	4.8%	14.1%	2.8%
求人情報誌	5.8%	1.7%	15.8%	4.8%
アルバイト求人サイト	1.1%	0.0%	5.0%	0.6%
新卒者採用サイト	3.2%	1.7%	1.5%	0.2%
転職サイト	2.4%	0.9%	6.1%	2.2%
新聞折込広告	8.2%	1.9%	18.2%	6.1%
人材紹介会社	6.9%	2.4%	19.9%	9.3%
その他	0.6%	0.2%	1.5%	0.6%
特になし	4.8%	3.5%	3.5%	3.2%

#### (4) 訪問介護員の採用ルートとその効果認識（非常勤のみ）

広島県内の事業者の非常勤の訪問介護員の採用に「活用している」ルートをみると、「ハローワーク」の割合が 30.7%と最も大きく、ついで「職員・知人等からの紹介」が 24.5%となっている。

各採用ルートに対する効果認識をみると、「効果がある」と回答した割合は「職員・知人等からの紹介」「ハローワーク」が大きい傾向がみられた。

図 14 訪問介護員の採用ルートとその効果認識（非常勤職員）

	非常勤職員	
	活用している	効果がある
ハローワーク	30.7%	11.3%
福祉人材センター(県社会福祉協議会)	5.6%	0.6%
施設入口等の掲示板	3.5%	0.6%
法人ホームページ	12.3%	2.2%
資格取得実習受け入れ	3.9%	0.4%
養成施設・福祉系高校・大学への働きかけ(実習受入含む)	4.1%	0.9%
一般校訪問(就職課・説明会・授業等)	0.6%	0.0%
教員・卒業生等の推薦・仲介	0.9%	0.4%
職員・知人等からの紹介	24.5%	17.3%
合同説明会参加・出展	6.5%	1.3%
求人情報誌	8.0%	2.6%
アルバイト求人サイト	3.9%	0.4%
新卒者採用サイト	0.4%	0.0%
転職サイト	2.2%	0.4%
新聞折込広告	9.5%	2.2%
人材紹介会社	6.1%	1.9%
その他	1.9%	1.1%
特になし	6.1%	4.8%

#### 4. 職員の離職の状況

##### (1) 職種・性別の離職者、離職者に占める定年・契約満了者、一年未満離職者の状況

広島県内の法人の職種・性別の離職者、離職者に占める定年・契約満了者、一年未満離職者の状況を整理した図が以下である。

職種別の「定年・契約満了率」をみると、訪問看護師が18.1%で最も高く、介護職が5.4%で最も低くなっている。職種別の「一年未満離職率」をみると、訪問看護師が39.0%で最も高く、訪問介護員が28.7%で最も低くなっている。

性別の「定年・契約満了率」をみると、サンプル数は少ないものの、看護職、訪問看護師に関しては男性の方が高く、介護職、訪問介護員に関しては女性の方が高いという傾向がみられた。性別の「一年未満離職率」をみると、介護職、訪問介護員、訪問看護師に関しては男性の方が高く、訪問介護員に関しては女性の方が高いという傾向がみられた。

図 15 職種別／性別の離職者の状況

職種／性別	離職者数 (全体)	離職者数 (定年・契約満了者)	離職者数 (1年未満離職者数)	定年・契約満了率	1年未満離職率
介護職	1320	71	493	5.4%	37.3%
男性	351	10	148	2.8%	42.2%
女性	969	61	345	6.3%	35.6%
訪問介護員	265	48	76	18.1%	28.7%
男性	19	1	6	5.3%	31.6%
女性	246	48	70	19.5%	28.5%
看護職	287	33	101	11.5%	35.2%
男性	16	2	5	12.5%	31.3%
女性	271	31	96	11.4%	35.4%
訪問看護師	41	7	16	17.1%	39.0%
男性	2	1	2	50.0%	100.0%
女性	39	6	14	15.4%	35.9%

##### (2) 介護職員および訪問介護員の離職理由

広島県内で働く介護職員および訪問介護員の離職理由をみると、介護職員は「転職」の割合が最も大きく、ついで、「人間関係」「体調不良」の順となっている。訪問介護員は「わからない」の割合が最も大きく、ついで、「転職」「体調不良」の順となっている。

図 16 介護職員及び訪問介護員の離職理由

	(n)	転職	体調不良	人間関係	結婚	賃金水準	出産・育児	親族の介護	その他	わからない
介護職員	462	48.7%	36.1%	38.1%	10.0%	20.6%	12.1%	18.0%	21.4%	18.6%
訪問介護員	462	29.2%	26.2%	19.7%	5.0%	14.3%	6.1%	13.2%	19.9%	42.2%

## 5. 事業所の過不足認識

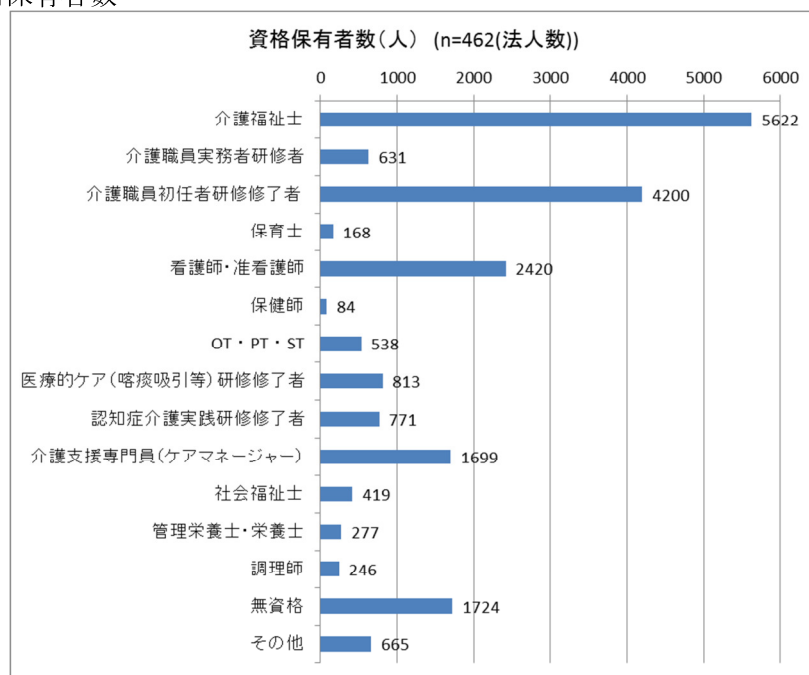
### (1) 有資格者に対する過不足認識（資格保有者数・過不足認識）

広島県内の事業者の有資格者に対する過不足認識をみると、「介護福祉士」、「介護職員実務研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）」、「介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修2級修了者を含む）」、「看護師・准看護師」に不足感を抱いている傾向がみられた。

図 17 有資格者の過不足認識

	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
介護福祉士	409	12.2%	21.5%	23.2%	27.9%	1.0%	14.2%
介護職員実務者研修者	357	7.6%	13.7%	17.1%	22.4%	0.3%	38.9%
介護職員初任者研修修了者	378	9.8%	14.8%	14.8%	36.8%	0.5%	23.3%
保育士	289	0.7%	0.7%	2.8%	3.5%	0.0%	92.4%
看護師・准看護師	368	6.0%	14.9%	21.2%	37.8%	0.3%	19.8%
保健師	292	0.7%	2.1%	1.4%	6.8%	0.0%	89.0%
OT・PT・ST	321	5.0%	10.3%	10.6%	20.2%	0.3%	53.6%
医療的ケア(喀痰吸引等)研修修了者	314	8.0%	11.8%	13.7%	9.6%	0.0%	57.0%
認知症介護実践研修修了者	315	5.4%	10.8%	20.3%	19.0%	0.0%	44.4%
介護支援専門員(ケアマネージャー)	362	5.2%	9.4%	16.9%	38.7%	1.7%	28.2%
社会福祉士	318	3.1%	5.3%	10.4%	27.4%	0.0%	53.8%
管理栄養士・栄養士	309	1.0%	2.3%	5.5%	29.1%	1.0%	61.2%
調理師	302	1.0%	2.0%	6.6%	17.9%	0.0%	72.5%

図 18 資格保有者数





## (2) 人材確保が困難な理由（地域や法人、求職者）

### 【地域や法人に係る要因】

人材の確保を困難にしている、地域や法人に係る要因として「他業界と比較して待遇面見劣りするため」、「地域内に介護施設・事業者が増加しているため」、「介護業界以外への転職者が増加しているため」を挙げる広島県内の事業者が多い状況にある。

図 19 人材の確保が困難な理由（地域や法人に係る要因）

(n)	地域の労働力人口が減少しているため	地域内の労働力が他の地域へ（近隣都市部等）に流出しているため	地域内に介護施設・事業者が増加しているため	新設の施設へ他の法人への転職者が増加しているため	介護業界以外への転職者が増加しているため	他業界と比較して待遇面で見劣りするため	施設の立地条件が良くないため	施設のPR不足のため	地域での評判が良くない、良質な人間関係が作れていないため	運営体制・職員育成体制に課題があるため	希望する人材要件に合致する人材が不足しているため	未経験者でも従事できることが知られていないため	その他
462	30.3%	10.4%	40.0%	14.9%	34.6%	49.4%	7.4%	6.1%	2.8%	5.2%	24.7%	7.8%	7.8%

### 【求職者に係る要因】

人材の確保を困難にしている、求職者に係る要因として「重労働の介護業界を敬遠」、「介護業界についてのマイナスイメージ」、「土日・シフト勤務や夜勤等の不規則勤務を敬遠（日勤の施設を選ぶ傾向）」を挙げる広島県内の事業者が多い状況にある。

図 20 人材の確保が困難な理由（求職者に係る要因）

(n)	介護業界についてのマイナスイメージ	重労働の介護業界を敬遠	困難な定員割れで養成校からの採用が	土日・シフト勤務や夜勤等の不規則勤務を敬遠（日勤の施設を選ぶ傾向）	介護度の低い利用者がいる施設を選ぶ傾向	その他
462	68.2%	68.4%	10.8%	58.0%	8.7%	8.4%

## 6. 職員確保・定着対策

### (1) 職員の確保・定着への取組実施状況

広島県内の事業者の職員の確保・定着に向けた取組・工夫の実施状況を見ると、取組・工夫を行っているという割合が65.4%と過半数を占めている。

図 21 職員の確保・定着に向けた取組・工夫の実施状況

(n)	いた職員確保・工夫を定着に向けて	て特にな取組・工夫は行っていない
462	65.4%	34.6%

### (2) 職員確保に向けた取組内容と効果

広島県内の事業者の職員確保に向けた取組・工夫の実施内容を見ると、「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」と回答した割合が42.4%と最も大きく、ついで、「短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている」と回答した割合が41.6%となっている。

また、取組・工夫の効果認識をみても「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」「短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている」と回答した事業者の割合が大きくなっている。

図 22 職員確保に向けた取組・工夫の実施内容とその効果認識

(n)		実施している	効果がある
		462	462
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	33.3%	10.8%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	10.4%	4.3%
学校・地域との接点・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	29.9%	10.2%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	7.8%	0.9%
	地域行事に事業所として参加している	22.9%	6.5%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	15.6%	5.8%
	インターンシップ(実習)を導入している	11.0%	2.2%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	6.5%	2.8%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	4.8%	1.7%
対象者	職員による紹介謝礼金制度を導入している	12.3%	4.5%
	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	42.4%	21.4%
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	9.5%	2.8%
	高齢者採用を進めている	30.3%	14.1%
	障害者採用を進めている	6.5%	1.3%
勤務形態	外国人採用を進めている	2.2%	0.2%
	若年無業者の採用を進めている	5.2%	1.5%
	夜勤専従職員を採用している	10.2%	4.3%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	41.6%	24.2%
その他	その他	4.3%	3.0%

### (3) 職員の定着・離職防止に向けた取組内容と効果

広島県内の事業者の職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫の実施内容をみると、「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」と回答した割合が48.5%と最も大きく、ついで、「賃金・労働時間等を改善している」と回答した割合が45.0%となっている。

また、取組・工夫の効果認識をみても「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」「賃金・労働時間等を改善している」と回答した事業者の割合が大きくなっている。

図 23 職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫の実施内容とその効果認識

(n)		実施している	効果がある
		462	462
PR方法	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	40.5%	18.8%
	直属上司との面談の機会を設けている	36.4%	19.5%
学校・地域との接点 ・ロコミ拡大	職場内のコミュニケーションを図る機会(意見交換会、交流会等)を設けている	42.2%	23.8%
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	27.7%	10.8%
	賃金、労働時間等を改善している	45.0%	24.2%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	29.2%	13.9%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	29.0%	12.1%
	有給休暇をとりやすくしている	31.4%	17.1%
	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	48.5%	28.4%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	43.7%	19.9%
対象者	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	22.5%	9.7%
	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	17.7%	8.7%
	能力開発(職場内研修、外部研修の受講促進等)を奨励している	35.5%	12.3%
	資格取得を奨励している	43.9%	19.0%
勤務形態	経営者・管理者向けの研修を行っている	15.2%	5.2%
	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	34.6%	15.6%
	福利厚生を充実させている	24.2%	10.6%
その他	ICTや介護ロボットを導入している	10.0%	2.8%
	その他	0.6%	0.2%

#### (4) 福利厚生の内容

広島県内の事業者の実施している福利厚生の内容をみると、「研修の充実・補助をしている」と回答した割合が 64.3%と最も大きく、ついで、「健康管理・リクリエーション奨励」と回答した割合が 39.0%となっている。

図 24 福利厚生の内容

(n)	研修の充実・補助をしている	退職共済への加入	法人独自の退職金の支給	退職者復帰支援	単身寮	事業所内保育所を設置	保育費用補助	社宅	健康管理・リクリエーション奨励	その他
462	64.3%	29.4%	16.5%	14.9%	3.2%	6.3%	3.7%	3.9%	39.0%	7.6%

#### (5) 資格取得の支援状況

広島県内の事業者の資格取得の支援状況をみると、「実習日等の勤務調整」と回答した割合が 63.4%と最も大きく、ついで、「資格取得後の手当（月例賃金に上乘せ）」と回答した割合が 52.6%となっている。

図 25 資格取得の支援状況

(n)	実習日等の勤務調整	資格取得費用の助成	資格取得後の手当 （月例賃金に上乘せ）	奨励金等の支給 （資格取得祝金等の一時金）	勤務時間としての研修参加（有給）	その他
462	63.4%	48.1%	52.6%	12.6%	50.9%	2.6%

### (6) ICT やロボットの導入状況

広島県内の事業者の ICT やロボットの導入状況をみると、「利用者請求（会計等）」と回答した割合が 38.5%と最も大きく、ついで、「見守り（カメラ・センサー等）」と回答した割合が 16.0%となっている。

図 26 ICT やロボットの導入状況

(n)	利用者請求 （会計等請求）	介護・業務記録 （バイタルチェック等）	勤怠管理	移乗介護 （パワーアシスト装着型機器等）	移動支援 （歩行支援機器等）	排泄支援 （移動可能トイレ等）	見守り （カメラ・センサー等）	入浴支援 （出入り用リフト等）	その他
462	38.5%	14.7%	13.9%	4.1%	3.9%	2.6%	16.0%	12.1%	5.8%

### (7) 有給休暇取得状況

広島県内の事業者の有給休暇の取得状況をみると、「2割未満」が 21.6%と最も割合が大きく、ついで「2割以上4割未満」が 20.8%となっている。

図 27 有給休暇の取得状況

(n)	8割以上	8割割 未以上	6割割 未以上	4割割 未以上	2割割 未以上	2割未満	わからない
462	11.9%	9.7%	16.5%	20.8%	21.6%	19.5%	

### (8) 産休・育休取得後の復帰率

広島県内の事業者の産休・育休取得後の復帰率をみると、「わからない」が 54.5%と最も割合が大きく、ついで「8割以上」が 23.6%となっている。

図 28 産休・育休取得後の復帰率

(n)	8割以上	8割割 未以上	6割割 未以上	4割割 未以上	2割割 未以上	2割未満	わからない
462	23.6%	1.9%	1.7%	1.3%	16.9%	54.5%	

## 7. 法人の経営課題等

### (1) 経営上の課題

広島県内の事業者の今後の経営上の想定課題をみると、「指導的立場の職員の技量、経験不足」が35.3%と最も割合が大きく、ついで「医療的ケアに対応できる介護職員が不足」が29.9%となっている。

図 29 法人の経営上の想定課題

(n)	462
利用者のニーズを把握できていない	7.8%
利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい	26.0%
医療的ケアに対応できる介護職員が不足	29.9%
認知症に対応できる介護職員が不足	18.2%
指導的立場の職員の技量、経験不足	35.3%
派遣職員への研修、教育が困難	4.1%
若手職員への指導(接し方等)が困難	9.3%
未経験者(新人・中途)の指導に時間を取られる	14.5%
職員教育が追い付かず主任クラスが疲弊	17.5%
主任、係長等の責任ある役職の希望職員がいない	19.3%
主力職員が流出	15.2%
介護業界そのものに不安をもつ職員が増加	24.0%
職員不足で夜勤負担が増加	17.3%
職員不足で研修機会が減少	20.8%
管理者と職員のコミュニケーションが希薄	8.9%
利用者のクレーム対応ノウハウが不足	10.8%
その他	5.8%
わからない	11.7%

### (2) 今後の拡大方針

広島県内の事業者の今後の事業の見通し、方針をみると、「現状維持を予定」が62.8%と最も割合が大きく、ついで「事業を拡大するつもりである」が22.9%となっている。

(n)	り事業を拡大するつもり	り事業を縮小するつもり	現状維持を予定	その他	わからない
462	22.9%	2.2%	62.8%	2.2%	10.0%

### (3) 今後ニーズが増加すると想定されるサービス

県内の法人が、ニーズが増加すると想定していると回答した主なサービスは以下の通り。

- (予防) 訪問リハビリテーション、(予防) 訪問看護
- 在宅における終末期医療
- 認知症対応型共同生活介護
- 保険外サービス (家事支援、通院動同行、遠方への買い物依頼や買い物同行等)
- PTによる機能訓練指導、あん摩マッサージ
- 地域の要介護者への見守り、支援サービス
- 小規模多機能居宅介護支援
- パソコンやスマホなどのIT機器の利活用を支援するサービス
- 緩和型通所サービス
- 車椅子対応型介護タクシー
- 内服確認、安否確認
- 残存機能向上
- 24時間利用可能な訪問介護・訪問看護サービス
- ロボット関連機器サービス

### (4) 今後ニーズが減少すると想定されるサービス

県内の法人が、ニーズが減少すると想定していると回答した主なサービスは以下の通り。

- 通所介護・リハビリテーション (施設系へニーズが移行すると想定)
- 介護報酬 (単位) が下げられるフォーマルなサービス
- 介護保険法に基づいた画一的なサービス
- 介護保険を使つての福祉用具貸与
- 就労移行支援
- 訪問入浴介護
- グループホーム、サービス付き高齢者向け住宅
- 特色のないショートステイやデイサービスを提供するサービス

### 第3章 地域特性を踏まえた現状と課題

#### 1. 二次保健医療圏別の特徴

##### (1) 法人種別

二次保健医療圏別の法人種別をみると、いずれの圏域においても「営利法人（株式会社・有限会社等）」の割合が最も大きくなっている。また、広島中央圏域と備北圏域では「社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）」、呉圏域では「医療法人」の割合が2割を超えている。

図 30 二次保健医療圏別の法人種別

二次医療圏	(n)	（社会福祉法人 （社会福祉協議会を除く））	社会福祉協議会	社団法人・財団法人 （公益・一般）	営利法人 （株式会社・有限会社等）	特定非営利活動法人 （NPO法人）	医療法人	協同組合 （生協・農協）	（その他 個人事業主等を含む）
広島	202	9.4%	0.5%	1.0%	67.8%	2.0%	14.9%	1.0%	3.5%
広島西	17	0.0%	0.0%	11.8%	76.5%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%
呉	29	13.8%	6.9%	6.9%	44.8%	0.0%	20.7%	0.0%	6.9%
広島中央	42	21.4%	2.4%	2.4%	57.1%	2.4%	14.3%	0.0%	0.0%
尾三	45	15.6%	2.2%	2.2%	62.2%	0.0%	11.1%	4.4%	0.0%
福山・府中	84	15.5%	2.4%	0.0%	64.3%	2.4%	9.5%	3.6%	2.4%
備北	23	21.7%	4.3%	4.3%	43.5%	8.7%	8.7%	4.3%	4.3%
無回答	20	15.0%	5.0%	0.0%	40.0%	5.0%	15.0%	5.0%	15.0%
広島県全体	462	13.0%	2.0%	2.0%	62.1%	2.2%	13.4%	2.0%	3.5%



## (2) 事業所規模

二次保健医療圏別の事業所規模をみると、広島西圏域を除く全ての圏域において、1事業所で運営している法人の割合が最も大きく、広島西圏域は2～5事業所で運営している法人の割合が最も大きい。「6事業所以上」と回答した法人の割合をみると、備北圏域が26.1%と最も高く、広島中央圏域が7.1%と最も低くなっている。

図 31 二次保健医療圏と事業所規模の傾向

二次医療圏	(n)	1事業所	2～5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答
広島	202	54.5%	33.2%	12.4%	0.0%	0.0%
広島西	17	41.2%	47.1%	11.8%	0.0%	0.0%
呉	29	48.3%	34.5%	17.2%	0.0%	0.0%
広島中央	42	47.6%	45.2%	7.1%	0.0%	0.0%
尾三	45	42.2%	40.0%	17.8%	0.0%	0.0%
福山・府中	84	45.2%	35.7%	19.0%	0.0%	0.0%
備北	23	47.8%	26.1%	26.1%	0.0%	0.0%
無回答	20	0.0%	5.0%	10.0%	10.0%	75.0%
広島県全体	462	47.4%	34.4%	14.5%	0.4%	3.2%

## (3) 事業所の展開状況

二次保健医療圏別の事業所の展開状況をみると、いずれの圏域においても「一つの市町での展開」の割合が最も大きくなっている。また、備北圏域は、「広島県以外でも事業所を展開」している割合が13.0%と他圏域と比較して大きくなっている。

図 32 二次保健医療圏別の事業所の展開状況

二次医療圏	(n)	一つの市町での展開	広島県内の複数の市町での展開	広島県以外でも事業所を展開
広島	202	80.7%	10.9%	8.4%
広島西	17	82.4%	11.8%	5.9%
呉	29	93.1%	3.4%	3.4%
広島中央	42	90.5%	9.5%	0.0%
尾三	45	88.9%	11.1%	0.0%
福山・府中	84	89.3%	7.1%	3.6%
備北	23	87.0%	0.0%	13.0%
無回答	20	80.0%	10.0%	10.0%
広島県全体	462	85.1%	9.1%	5.8%

## 2. 訪問介護サービスの状況

### (1) 訪問介護サービス利用者の居住する建物

二次保健医療圏別の訪問系サービス（ケアマネを除く）の利用者の居宅建物をみると、該当するものとしては、いずれの圏域においても「自宅」の割合が最も大きく、次いで、「サービス付き高齢者賃貸住宅」の割合が大きくなっている。また、主なものとしては、いずれの圏域においても「自宅」の割合が最も大きくなっている。

図 33 訪問系サービス（ケアマネは除く）の利用者の居宅建物（該当するもの）

二次医療圏	(n)	自宅	サービス付き高齢者賃貸住宅	有料老人ホーム（介護付き）	有料老人ホーム（住宅型）	認知症グループホーム	その他	訪問系サービスは運営していない
広島	202	41.6%	17.8%	4.0%	5.0%	5.9%	5.9%	51.5%
広島西	17	47.1%	35.3%	5.9%	11.8%	5.9%	5.9%	47.1%
呉	29	62.1%	6.9%	6.9%	0.0%	3.4%	10.3%	31.0%
広島中央	42	45.2%	26.2%	4.8%	11.9%	4.8%	7.1%	47.6%
尾三	45	57.8%	24.4%	4.4%	8.9%	4.4%	6.7%	37.8%
福山・府中	84	42.9%	23.8%	3.6%	13.1%	6.0%	11.9%	53.6%
備北	23	47.8%	8.7%	4.3%	8.7%	4.3%	13.0%	43.5%
無回答	20	45.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	50.0%
広島県全体	462	34.6%	19.5%	4.1%	7.6%	5.2%	7.8%	48.3%

図 34 訪問系サービス（ケアマネは除く）の利用者の居宅建物（主なもの）

二次医療圏	(n)	自宅	サービス付き高齢者賃貸住宅	有料老人ホーム（介護付き）	有料老人ホーム（住宅型）	認知症グループホーム	その他	訪問系サービスは運営していない
広島	202	39.6%	5.4%	1.5%	1.0%	2.5%	2.0%	51.5%
広島西	17	41.2%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	47.1%
呉	29	58.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	31.0%
広島中央	42	40.5%	9.5%	0.0%	7.1%	0.0%	4.8%	47.6%
尾三	45	53.3%	8.9%	0.0%	4.4%	2.2%	2.2%	37.8%
福山・府中	84	40.5%	6.0%	0.0%	1.2%	2.4%	2.4%	53.6%
備北	23	47.8%	0.0%	4.3%	0.0%	4.3%	0.0%	43.5%
無回答	20	45.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
広島県全体	462	43.1%	5.8%	0.9%	2.0%	2.0%	2.6%	48.3%

## (2) 移動時間および1ヶ月あたりの訪問回数

### 【移動時間】

訪問系サービスにおける介護職員の平均的な移動時間をみると、いずれの圏域も30分以内/回が90%以上を占めている。最も長い移動時間でみると、30分以上が20%~50%程度の割合となり、特に呉と備北の割合が大きくなっている。

図 35 訪問系サービスにおける介護職員等の平均的な移動時間

二次医療圏	(n)	10分以内	10分~20分	20分~30分	30分~40分	40分~50分	50分~60分	60分以上
広島	85	28.2%	58.8%	10.6%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%
広島西	10	70.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
呉	17	17.6%	64.7%	11.8%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%
広島中央	21	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
尾三	25	44.0%	52.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
福山・府中	30	30.0%	63.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
備北	11	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	7	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
広島県全体	206	33.5%	54.9%	10.2%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%

図 36 訪問系サービスにおける最も移動時間が長い利用者に対して介護職員等が費やす移動時間

二次医療圏	(n)	10分以内	10分~20分	20分~30分	30分~40分	40分~50分	50分~60分	60分以上
広島	83	4.8%	18.1%	37.3%	18.1%	8.4%	9.6%	3.6%
広島西	10	20.0%	20.0%	20.0%	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%
呉	18	0.0%	22.2%	27.8%	33.3%	5.6%	0.0%	11.1%
広島中央	21	9.5%	33.3%	19.0%	19.0%	14.3%	4.8%	0.0%
尾三	24	8.3%	33.3%	33.3%	8.3%	8.3%	4.2%	4.2%
福山・府中	30	6.7%	23.3%	43.3%	13.3%	6.7%	6.7%	0.0%
備北	11	0.0%	36.4%	9.1%	36.4%	18.2%	0.0%	0.0%
無回答	6	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
広島県全体	203	5.9%	24.1%	32.5%	18.2%	9.9%	6.4%	3.0%

【訪問回数】

訪問系サービスにおける介護職員等のひと月あたりの平均的な訪問回数をみると、いずれの圏域においても「10回以内」と回答した事業者の割合が最も大きくなっている。また、広島西圏域では「10~20回以内」の割合が40.0%となっており、他の圏域と比較して、平均的な訪問回数が多くなっている。

図 37 訪問系サービスにおける介護職員等の1ヶ月あたりの平均的な訪問回数

二次医療圏	(n)	10回以内	10~20回以内	20~30回以内	30回以上
広島	82	65.9%	22.0%	7.3%	4.9%
広島西	10	50.0%	40.0%	10.0%	0.0%
呉	15	80.0%	6.7%	13.3%	0.0%
広島中央	20	60.0%	20.0%	15.0%	5.0%
尾三	26	69.2%	15.4%	3.8%	11.5%
福山・府中	29	69.0%	13.8%	6.9%	10.3%
備北	10	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%
無回答	7	14.3%	57.1%	14.3%	14.3%
広島県全体	199	64.3%	20.6%	9.0%	6.0%

【移動時間×訪問回数】

広島西圏域は、1回あたりの訪問時間が10分以内と短く、且つ1ヶ月あたりの訪問回数が多くなっている割合が大きい。訪問系サービスの利用者の居宅建物はサ高住（併設施設あり）が多くなっていることが一因と考えられる。また、広島西圏域は、訪問介護員の不足認識が全エリアの中で最も高い。さらに経験年数5年以上の職員が他圏域と比べて半数程度の割合となっている。

備北圏域は、最も長い1回あたりの訪問時間が片道30分以上の割合が54.5%と他圏域に比べて大きく、一ヶ月あたりの訪問回数も多いため、訪問介護員に負担がかかっていることが想定される。

### 3. 利用を断った実績とその理由

#### (1) 居宅系サービス

二次保健医療圏別に平成28年1月～12月の1年間で利用を断ったことがある場合の理由をみると、居宅系サービスについて、広島圏域、広島西圏域、呉圏域、尾三圏域、福山・府中圏域においては「人材不足のため(受入体制の不足)」の割合が最も大きくなっている。また、広島中央圏域においては「申込者数が多過ぎるため」、備北圏域では「医療的ケアに対応できる体制がないため」の割合がそれぞれ最も大きくなっている。

図 38 利用を断った実績とその理由 (居宅系サービス)

二次医療圏	(n)	た 申 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 業 を 所 優 先 在 地 の た め	( 人 材 不 足 の た め の 不 足 )	き 医 療 的 ケ ア に 対 応 で き る 体 制 が な い	そ の 他
広島	202	15.3%	5.4%	28.2%	16.3%	3.5%
広島西	17	17.6%	11.8%	41.2%	0.0%	0.0%
呉	29	13.8%	3.4%	37.9%	3.4%	6.9%
広島中央	42	19.0%	9.5%	16.7%	4.8%	7.1%
尾三	45	13.3%	0.0%	31.1%	8.9%	6.7%
福山・府中	84	16.7%	7.1%	25.0%	15.5%	6.0%
備北	23	4.3%	4.3%	17.4%	26.1%	8.7%
無回答	20	5.0%	5.0%	25.0%	5.0%	10.0%
広島県全体	462	14.7%	5.6%	27.3%	13.0%	5.2%

## (2) 施設系サービス

施設系サービスでは、「申込者数が多過ぎるため」又は「医療的ケアに対応できる体制がないため」と回答する事業者が多い傾向がみられた。

備北圏域は、「医療的ケアに対応できる体制がないため」の割合が21.7%と他の圏域と比較して大きく、居宅系サービスも同様の理由で利用を断った割合が大きいことから、医療的ケアに対応できる体制がないことが利用を断る主な要因となっていると考えられる。

呉圏域では「申込者数が多過ぎるため」の割合が17.2%と最も大きくなっており、他の圏域と状況が異なっていることがうかがえる。

図 39 利用を断った実績とその理由（施設系サービス）

二次医療圏	(n)	た 申 め 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 用 業 を 所 優 在 先 地 す の た 方 め の	( 人 材 不 入 足 体 制 の 不 足 )	き 医 療 的 体 制 ケ ア が 不 い 対 応 可 な い た め	そ の 他
広島	202	12.4%	0.0%	3.0%	12.4%	3.5%
広島西	17	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%
呉	29	17.2%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%
広島中央	42	2.4%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%
尾三	45	11.1%	2.2%	4.4%	8.9%	2.2%
福山・府中	84	13.1%	1.2%	2.4%	16.7%	8.3%
備北	23	8.7%	0.0%	8.7%	21.7%	8.7%
無回答	20	5.0%	0.0%	0.0%	10.0%	5.0%
広島県全体	462	11.3%	0.4%	2.8%	11.7%	3.9%

### 利用を断ったその他の主な理由(自由回答)

#### 利用者に関する理由

- ・ 他の利用者様との関係性において著しく支障をきたす状態となった為、サービス提供の継続を断念し担当ケアマネージャーと相談した上で利用中止を決定
- ・ ご利用者様が、他のご利用者様や職員に、迷惑行為を行う等あった為  
(職員がお迎えに行った時、ご利用者様が、顔を引っかき、暴力をふるった。)
- ・ 定期的に受診が必要な方、集団生活が困難な病状の方の利用を断った

#### 施設の構造・設備に関する理由

- ・ 利用者（家族）が希望される商品の取り扱いが出来ない為
- ・ 認知症（徘徊）の方には施設構造がふさわしくないため
- ・ 入浴設備が希望に沿わなかった

#### 送迎・訪問等に関する理由

- ・ 送迎の距離の点から遠方過ぎたり、乗車定員の観点により
- ・ 遠方にお住まいの方だったので送迎が困難と判断したため。
- ・ サービス提供範囲を大幅に超えるため（市外）

#### 衛生管理に関する理由

- ・ インフルエンザ、感染症が発生した為

#### 4. 職員の状況

##### (1) 職員の人数・構成（職務経験別、職種別、年齢区分別、経験年数別）

###### 【職務経験別】

二次医療圏別の職務経験別職員の人数・構成をみると、尾三圏域を除く、いずれの圏域においても「中途採用（業界経験あり）」の割合が最も大きくなっている。

福山・府中圏域は「新卒採用」の割合が唯一 2 割を超えており、他の圏域と比較して積極的な新卒者採用を行っていると考えられる。

図 40 二次医療圏別の職務経験別職員の人数・構成

二次医療圏	(n)	職務経験		
		新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
広島	10,475	10.7%	58.4%	30.9%
広島西	1,200	6.9%	73.9%	19.2%
呉	3,102	12.1%	46.2%	41.7%
広島中央	1,453	10.2%	55.8%	34.0%
尾三	1,878	8.8%	42.4%	48.8%
福山・府中	5,174	20.9%	50.6%	28.5%
備北	1,226	10.0%	50.5%	39.5%
無回答	754	9.0%	66.6%	24.4%
広島県全体	25,262	12.5%	54.6%	32.9%

###### 【職種別】

二次医療圏別の職種別職員の人数・構成をみると、いずれの圏域においても「介護職員」の割合が最も大きくなっている。

広島西圏域は「訪問介護員」の割合が 2 割を超えており、他の圏域と比較して訪問介護員の構成比が大きくなっている。

図 41 二次医療圏別の職種別職員の人数・構成

二次医療圏	(n)	介護職員	生活相談・ 支援・ 指導員	訪問介護員	看護職	保育士	リハビリ職 (PT・OT ・ST等)	栄養士	調理員	サービス 提供責任者	その他の 管理職	その他 (事務職等)
広島	8,314	51.2%	7.3%	11.4%	10.6%	0.2%	3.1%	0.7%	2.2%	2.4%	2.5%	8.5%
広島西	752	30.6%	7.6%	25.1%	14.8%	0.7%	6.1%	0.7%	0.8%	5.2%	3.3%	5.2%
呉	1,914	36.2%	6.2%	13.3%	12.0%	0.1%	2.2%	2.2%	5.5%	2.5%	3.7%	16.2%
広島中央	988	43.1%	6.9%	11.9%	12.7%	0.0%	5.1%	1.2%	3.9%	3.4%	3.5%	8.2%
尾三	2,000	36.7%	16.2%	15.4%	8.8%	2.5%	1.7%	1.0%	3.2%	3.0%	3.7%	8.1%
福山・府中	3,534	44.1%	5.8%	11.4%	14.0%	0.1%	3.1%	1.2%	3.5%	3.1%	3.2%	10.5%
備北	1,049	44.1%	11.2%	11.7%	11.5%	0.0%	3.0%	1.2%	4.1%	3.0%	3.1%	7.0%
無回答	478	37.2%	4.4%	23.2%	10.5%	0.0%	3.8%	1.7%	2.9%	4.0%	3.8%	8.6%
広島県全体	19,029	44.9%	8.0%	12.9%	11.5%	0.4%	3.1%	1.0%	3.0%	2.8%	3.0%	9.4%

【年齢区分別】

二次医療圏別の年齢区分別職員の人数・構成をみると、いずれの圏域においても40代以上の割合が大きくなっている。

備北圏域は60代以上（「60代」＋「70代～」）の割合が3割を超えており、他の圏域と比較して、職員の高齢化が進んでいると考えられる。

図 42 二次医療圏別の年齢区分別職員の人数・構成

二次医療圏	(n)	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～
広島	7,720	0.5%	11.2%	20.6%	25.6%	20.0%	17.2%	4.9%
広島西	735	0.0%	9.0%	22.0%	28.2%	23.3%	15.6%	1.9%
呉	1,965	0.5%	10.2%	16.5%	28.2%	21.5%	18.6%	4.5%
広島中央	980	0.3%	11.1%	18.0%	26.3%	23.8%	16.7%	3.8%
尾三	2,000	0.6%	10.0%	15.4%	24.9%	24.8%	19.7%	4.9%
福山・府中	3,551	1.0%	13.2%	18.7%	25.6%	20.1%	18.6%	2.8%
備北	1,043	0.0%	7.2%	17.7%	19.4%	22.5%	28.4%	4.8%
無回答	568	0.0%	7.4%	16.4%	20.1%	24.8%	25.2%	6.2%
広島県全体	18,562	0.5%	10.9%	18.9%	25.4%	21.3%	18.7%	4.3%

【経験年数別】

二次医療圏別の経験年数別職員の人数・構成をみると、いずれの圏域においても「5年以上」の割合が大きくなっている。

図 43 二次医療圏別の経験年数別の人数・構成

二次医療圏	(n)	経験年数			
		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
広島	7,257	11.9%	21.2%	17.8%	49.1%
広島西	728	11.8%	23.2%	19.8%	45.2%
呉	1,934	10.0%	16.5%	13.0%	60.4%
広島中央	989	10.9%	19.7%	14.6%	54.8%
尾三	1,775	9.4%	18.9%	18.2%	53.6%
福山・府中	3,284	10.9%	18.0%	16.7%	54.4%
備北	982	10.1%	16.9%	11.4%	61.6%
無回答	488	10.5%	15.4%	14.8%	59.4%
広島県全体	17,437	11.0%	19.4%	16.6%	53.0%



## (2) 介護職・訪問介護員、看護職・訪問看護師の採用および離職状況

### 【介護職の採用および離職状況】

二次医療圏別に介護職の採用状況をみると、有効求人倍率は0.4～1.5倍と圏域ごとに大きな差がみられた。

離職状況をみると、圏域ごとに定年・契約満了率、一年未満離職率に関して地域差がみられた。定年・契約満了率に関しては、備北圏域が16.4%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。また、一年未満離職率に関しては、広島西、広島中央、福山・府中圏域が40%を超えており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

広島西圏域では、採用率（採用者数÷応募者数）が他の圏域と比較して、低くなっており、法人が期待する人物像に合致した人材からの応募が少ないことが考えられる。

二次医療圏	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (全体)	離職者数 (定年・契約満了者)	離職者数 (1年未満離職者数)	定年・契約満了率	1年未満離職率
広島	650	595	648	1.1	669	21	244	3.1%	36.5%
広島西	117	101	61	1.2	65	0	38	0.0%	58.5%
呉	92	127	116	0.7	92	8	25	8.7%	27.2%
広島中央	48	57	59	0.8	61	3	25	4.9%	41.0%
尾三	69	151	118	0.5	91	3	34	3.3%	37.4%
福山・府中	240	272	254	0.9	234	22	100	9.4%	42.7%
備北	57	39	54	1.5	73	12	19	16.4%	26.0%
無回答	12	30	22	0.4	35	2	8	5.7%	22.9%

※表中の有効求人倍率はアンケートの回答結果から算出したものであり、実際の有効求人倍率とは一致しない。

### 【訪問介護員の採用および離職状況】

二次医療圏別に訪問介護員の採用状況をみると、他の職種と同様に有効求人倍率は0.5～2.4倍と圏域ごとに大きな差がみられた。

離職状況も他の職種と同様に、圏域ごとに定年・契約満了率、一年未満離職率に関して地域差がみられた。定年・契約満了率に関しては、広島圏域が21.1%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。また、一年未満離職率に関しては、広島西、広島中央圏域が50%を超えており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

二次医療圏	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (全体)	離職者数 (定年・契約満了者)	離職者数 (1年未満離職者数)	定年・契約満了率	1年未満離職率
広島	201	84	91	2.4	71	15	24	21.1%	33.8%
広島西	33	63	29	0.5	31	0	16	0.0%	51.6%
呉	37	24	25	1.5	44	6	4	13.6%	9.1%
広島中央	14	22	20	0.6	20	3	10	15.0%	50.0%
尾三	45	65	33	0.7	27	4	5	14.8%	18.5%
福山・府中	46	41	48	1.1	60	11	17	18.3%	28.3%
備北	7	8	6	0.9	3	0	0	0.0%	0.0%
無回答	13	8	15	1.6	9	9	0	100.0%	0.0%

※表中の有効求人倍率はアンケートの回答結果から算出したものであり、実際の有効求人倍率とは一致しない。

### 【看護職の採用および離職状況】

二次医療圏別に看護職の採用状況をみると、他の職種と同様に有効求人倍率は 0.5～4.7 倍と圏域ごとに大きな差がみられた。特に、母数が少ないものの、備北圏域の看護職の有効求人倍率は非常に高い水準となっている。

離職状況も他の職種と同様に、圏域ごとに定年・契約満了率、一年未満離職率に関して地域差がみられた。定年・契約満了率に関しては、備北圏域が 25.0%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。また、一年未満離職率に関しては、広島西、広島中央圏域が 50%を超えており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

二次医療圏	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (全体)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
広島	172	144	147	1.2	118	13	45	11.0%	38.1%
広島西	17	22	15	0.8	9	1	5	11.1%	55.6%
呉	31	40	30	0.8	34	5	13	14.7%	38.2%
広島中央	16	12	13	1.3	7	0	4	0.0%	57.1%
尾三	19	20	18	1.0	19	0	5	0.0%	26.3%
福山・府中	71	100	68	0.7	82	12	22	14.6%	26.8%
備北	14	3	6	4.7	8	2	0	25.0%	0.0%
無回答	7	13	10	0.5	10	0	7	0.0%	70.0%

※表中の有効求人倍率はアンケートの回答結果から算出したものであり、実際の有効求人倍率とは一致しない。

### 【訪問看護師の採用および離職状況】

二次医療圏別に訪問看護師の採用状況をみると、他の職種と同様に有効求人倍率は 0.3～12.0 倍と圏域ごとに大きな差がみられた。特に、母数が少ないものの、尾三圏域の訪問看護師の有効求人倍率は非常に高い水準となっている。

離職状況も他の職種と同様に、圏域ごとに定年・契約満了率、一年未満離職率に関して地域差がみられた。定年・契約満了率に関しては、福山・府中圏域が 50.0%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。また、一年未満離職率に関しては、母数が少ないものの、備北圏域が 75%と他の圏域と比較して非常に高くなっている。

二次医療圏	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (全体)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
広島	56	79	44	0.7	20	3	9	15.0%	45.0%
広島西	4	7	4	0.6	3	0	0	0.0%	0.0%
呉	5	8	8	0.6	2	0	0	0.0%	0.0%
広島中央	6	4	4	1.5	4	0	1	0.0%	25.0%
尾三	12	1	2	12.0	2	0	0	0.0%	0.0%
福山・府中	7	24	17	0.3	8	4	6	50.0%	75.0%
備北	4	0	0	-	1	0	0	0.0%	0.0%
無回答	7	7	5	1.0	1	0	0	0.0%	0.0%

※表中の有効求人倍率はアンケートの回答結果から算出したものであり、実際の有効求人倍率とは一致しない。

### (3) 有資格者の過不足認識

#### 【介護福祉士】

二次保健医療圏別の介護福祉士の過不足認識をみると、広島西圏域（81.3%）、尾三圏域（61.1%）で不足感を抱いている法人の割合が大きい傾向がみられる。

※ ◁ の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 44 介護福祉士の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	178	11.8%	25.3%	22.5%	27.0%	0.6%	12.9%
広島西	16	43.8%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	6.3%
呉	26	3.8%	23.1%	23.1%	26.9%	0.0%	23.1%
広島中央	36	5.6%	8.3%	22.2%	33.3%	5.6%	25.0%
尾三	36	19.4%	27.8%	13.9%	27.8%	0.0%	11.1%
福山・府中	78	7.7%	14.1%	35.9%	29.5%	1.3%	11.5%
備北	21	19.0%	23.8%	14.3%	23.8%	0.0%	19.0%
無回答	18	11.1%	22.2%	16.7%	38.9%	0.0%	11.1%
広島県全体	409	12.2%	21.5%	23.2%	27.9%	1.0%	14.2%

#### 【介護職員実務者研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）】

二次保健医療圏別の介護職員実務者研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）の過不足認識をみると、広島西圏域（75.0%）で不足感を抱いている法人の割合が特に大きい傾向がみられた。

※ ◁ の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 45 介護職員実務者研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	149	7.4%	14.1%	18.1%	21.5%	0.0%	38.9%
広島西	12	25.0%	8.3%	41.7%	0.0%	8.3%	16.7%
呉	23	4.3%	21.7%	13.0%	34.8%	0.0%	26.1%
広島中央	30	6.7%	6.7%	10.0%	20.0%	0.0%	56.7%
尾三	34	8.8%	14.7%	17.6%	11.8%	0.0%	47.1%
福山・府中	74	6.8%	10.8%	17.6%	25.7%	0.0%	39.2%
備北	21	4.8%	23.8%	9.5%	23.8%	0.0%	38.1%
無回答	14	7.1%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	21.4%
広島県全体	357	7.6%	13.7%	17.1%	22.4%	0.3%	38.9%

【介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修 2 級修了者を含む）】

二次保健医療圏別の介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修 2 級修了者を含む）の過不足認識をみると、広島西圏域（66.7%）、尾三圏域（52.8%）で不足感を抱いている法人の割合が大きい傾向がみられた。

※ 〈 〉 の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 46 介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修 2 級修了者を含む）の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	157	8.9%	15.9%	17.2%	36.3%	0.6%	21.0%
広島西	15	40.0%	6.7%	20.0%	20.0%	0.0%	13.3%
呉	26	3.8%	15.4%	26.9%	38.5%	0.0%	15.4%
広島中央	33	6.1%	3.0%	6.1%	45.5%	3.0%	36.4%
尾三	36	13.9%	16.7%	22.2%	25.0%	0.0%	22.2%
福山・府中	76	6.6%	15.8%	9.2%	43.4%	0.0%	25.0%
備北	21	4.8%	23.8%	4.8%	28.6%	0.0%	38.1%
無回答	14	21.4%	14.3%	7.1%	42.9%	0.0%	14.3%
広島県全体	378	9.8%	14.8%	14.8%	36.8%	0.5%	23.3%

【保育士】

二次保健医療圏別の保育士の過不足認識をみると、いずれの圏域においても「わからない・該当なし」と回答した事業所の割合が大きくなっている。

図 47 保育士の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	114	0.0%	0.9%	2.6%	1.8%	0.0%	94.7%
広島西	12	8.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	58.3%
呉	19	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	94.7%
広島中央	23	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
尾三	27	3.7%	0.0%	3.7%	7.4%	0.0%	85.2%
福山・府中	68	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	0.0%	94.1%
備北	20	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	95.0%
無回答	6	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%
広島県全体	289	0.7%	0.7%	2.8%	3.5%	0.0%	92.4%

【看護師・准看護師】

二次保健医療圏別の看護師・准看護師の過不足認識をみると、広島西圏域〈64.3%〉、備北圏域〈52.6%〉で不足感を抱いている法人の割合が大きい傾向がみられた。

※ 〈 〉の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 48 看護師・准看護師の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	158	5.1%	18.4%	20.9%	36.1%	0.6%	19.0%
広島西	14	14.3%	14.3%	35.7%	28.6%	0.0%	7.1%
呉	23	8.7%	8.7%	13.0%	47.8%	0.0%	21.7%
広島中央	34	0.0%	17.6%	20.6%	35.3%	0.0%	26.5%
尾三	34	8.8%	8.8%	14.7%	50.0%	0.0%	17.6%
福山・府中	74	4.1%	13.5%	24.3%	37.8%	0.0%	20.3%
備北	19	21.1%	15.8%	15.8%	15.8%	0.0%	31.6%
無回答	12	0.0%	0.0%	33.3%	58.3%	0.0%	8.3%
広島県全体	368	6.0%	14.9%	21.2%	37.8%	0.3%	19.8%

【保健師】

二次保健医療圏別の保健師の過不足認識をみると、いずれの圏域においても「わからない・該当なし」と回答した事業所の割合が大きくなっている。

図 49 保健師の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	117	0.0%	2.6%	1.7%	4.3%	0.0%	91.5%
広島西	10	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%
呉	19	0.0%	0.0%	0.0%	15.8%	0.0%	84.2%
広島中央	24	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	95.8%
尾三	26	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%	88.5%
福山・府中	70	1.4%	1.4%	2.9%	7.1%	0.0%	87.1%
備北	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	6	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
広島県全体	292	0.7%	2.1%	1.4%	6.8%	0.0%	89.0%

### 【OT・PT・ST】

二次保健医療圏別のOT・PT・STの過不足認識をみると、いずれの圏域においても「わからない・該当なし」と回答した事業所の割合が大きくなっている。一方で、広島西圏域（45.5%）では不足感を抱いている事業者の割合が他の圏域と比較してやや高い傾向がみられた。

※ ◇ の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 50 OT・PT・ST の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	131	3.8%	13.0%	11.5%	19.1%	0.0%	52.7%
広島西	11	18.2%	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	45.5%
呉	21	0.0%	0.0%	14.3%	23.8%	0.0%	61.9%
広島中央	30	3.3%	6.7%	10.0%	20.0%	3.3%	56.7%
尾三	29	6.9%	13.8%	13.8%	20.7%	0.0%	44.8%
福山・府中	71	5.6%	9.9%	7.0%	19.7%	0.0%	57.7%
備北	20	5.0%	10.0%	5.0%	20.0%	0.0%	60.0%
無回答	8	12.5%	0.0%	12.5%	50.0%	0.0%	25.0%
広島県全体	321	5.0%	10.3%	10.6%	20.2%	0.3%	53.6%

### 【医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者】

二次保健医療圏別の医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者の過不足認識をみると、広島西圏域（41.7%）、尾三圏域（43.4%）で不足感を抱いている事業者の割合が他の圏域と比較してやや高い傾向がみられた。

※ ◇ の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 51 医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	126	10.3%	10.3%	14.3%	7.1%	0.0%	57.9%
広島西	12	16.7%	0.0%	25.0%	33.3%	0.0%	25.0%
呉	21	4.8%	19.0%	9.5%	14.3%	0.0%	52.4%
広島中央	26	0.0%	11.5%	15.4%	7.7%	0.0%	65.4%
尾三	30	10.0%	16.7%	16.7%	3.3%	0.0%	53.3%
福山・府中	71	7.0%	11.3%	11.3%	11.3%	0.0%	59.2%
備北	20	0.0%	15.0%	10.0%	5.0%	0.0%	70.0%
無回答	8	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%	37.5%
広島県全体	314	8.0%	11.8%	13.7%	9.6%	0.0%	57.0%

【認知症介護実践研修修了者】

二次保健医療圏別の認知症介護実践研修修了者の過不足認識をみると、広島西圏域（50.0%）、備北圏域（55.0%）で不足感を抱いている事業者の割合が他の圏域と比較してやや高い傾向がみられた。

※ 〈〉の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 52 認知症介護実践研修修了者の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	128	7.0%	10.9%	21.1%	18.8%	0.0%	42.2%
広島西	12	16.7%	25.0%	8.3%	16.7%	0.0%	33.3%
呉	19	0.0%	5.3%	26.3%	10.5%	0.0%	57.9%
広島中央	26	3.8%	7.7%	11.5%	15.4%	0.0%	61.5%
尾三	28	0.0%	17.9%	7.1%	32.1%	0.0%	42.9%
福山・府中	72	2.8%	11.1%	20.8%	19.4%	0.0%	45.8%
備北	20	10.0%	5.0%	40.0%	15.0%	0.0%	30.0%
無回答	10	10.0%	0.0%	30.0%	20.0%	0.0%	40.0%
広島県全体	315	5.4%	10.8%	20.3%	19.0%	0.0%	44.4%

【介護支援専門員（ケアマネージャー）】

二次保健医療圏別の介護支援専門員（ケアマネージャー）の過不足認識をみると、備北圏域（57.1%）で不足感を抱いている法人の割合が大きい傾向がみられた。

※ 〈〉の数字は「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の割合を合計した値

図 53 介護支援専門員（ケアマネージャー）の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	151	7.9%	7.9%	16.6%	37.7%	2.0%	27.8%
広島西	13	0.0%	23.1%	23.1%	38.5%	0.0%	15.4%
呉	22	0.0%	0.0%	18.2%	45.5%	0.0%	36.4%
広島中央	32	3.1%	6.3%	12.5%	40.6%	0.0%	37.5%
尾三	37	2.7%	16.2%	8.1%	48.6%	8.1%	16.2%
福山・府中	74	1.4%	12.2%	17.6%	36.5%	0.0%	32.4%
備北	21	14.3%	4.8%	38.1%	14.3%	0.0%	28.6%
無回答	12	8.3%	8.3%	8.3%	58.3%	0.0%	16.7%
広島県全体	362	5.2%	9.4%	16.9%	38.7%	1.7%	28.2%

【社会福祉士】

二次保健医療圏別の社会福祉士の過不足認識をみると、いずれの圏域においても「適切」又は「分からない・該当なし」と回答した法人の割合が大きい傾向がみられた。

図 54 社会福祉士の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	129	3.1%	4.7%	13.2%	24.0%	0.0%	55.0%
広島西	12	0.0%	0.0%	25.0%	41.7%	0.0%	33.3%
呉	20	0.0%	0.0%	5.0%	35.0%	0.0%	60.0%
広島中央	26	0.0%	7.7%	3.8%	19.2%	0.0%	69.2%
尾三	30	3.3%	10.0%	16.7%	33.3%	0.0%	36.7%
福山・府中	71	4.2%	4.2%	4.2%	31.0%	0.0%	56.3%
備北	20	5.0%	15.0%	10.0%	15.0%	0.0%	55.0%
無回答	10	10.0%	0.0%	10.0%	40.0%	0.0%	40.0%
広島県全体	318	3.1%	5.3%	10.4%	27.4%	0.0%	53.8%

【管理栄養士・栄養士】

二次保健医療圏別の管理栄養士・栄養士の過不足認識をみると、いずれの圏域においても「適切」又は「分からない・該当なし」と回答した法人の割合が大きい傾向がみられた。

図 55 管理栄養士・栄養士の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	121	2.5%	1.7%	7.4%	24.8%	0.0%	63.6%
広島西	11	0.0%	9.1%	0.0%	36.4%	9.1%	45.5%
呉	21	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	4.8%	61.9%
広島中央	27	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
尾三	29	0.0%	10.3%	3.4%	27.6%	0.0%	58.6%
福山・府中	71	0.0%	1.4%	5.6%	28.2%	0.0%	64.8%
備北	20	0.0%	0.0%	15.0%	30.0%	0.0%	55.0%
無回答	9	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	11.1%	22.2%
広島県全体	309	1.0%	2.3%	5.5%	29.1%	1.0%	61.2%



【調理師】

二次保健医療圏別の調理師の過不足認識をみると、いずれの圏域においても「適切」又は「分からない・該当なし」と回答した法人の割合が大きい傾向がみられた。

図 56 調理師の過不足認識

二次医療圏	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
広島	118	1.7%	2.5%	7.6%	16.9%	0.0%	71.2%
広島西	11	0.0%	9.1%	0.0%	36.4%	0.0%	54.5%
呉	20	0.0%	0.0%	15.0%	15.0%	0.0%	70.0%
広島中央	27	0.0%	3.7%	3.7%	14.8%	0.0%	77.8%
尾三	29	0.0%	0.0%	6.9%	17.2%	0.0%	75.9%
福山・府中	70	1.4%	1.4%	5.7%	17.1%	0.0%	74.3%
備北	20	0.0%	0.0%	5.0%	20.0%	0.0%	75.0%
無回答	7	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	71.4%
広島県全体	302	1.0%	2.0%	6.6%	17.9%	0.0%	72.5%

【昨年調査結果との比較】

全体的な過不足認識について、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の不足に係る3項目を統合し、昨年度と比較すると比較可能であった全ての資格者で不足認識の割合が高くなっている。特に「大いに不足」の割合について、「介護福祉士、介護職員（実務者研修者・初任者研修修了者）、保育士、看護師・准看護師」が1年間で約2倍になっており、人材不足の状況が深刻化していることがうかがえる。

図 57 有資格者に対する過不足認識（昨年度調査結果との比較）

資格名	年度	(n)	大いに不足 ①	不足 ②	やや不足 ③	適切	過剰	不足合計 ①+②+③
介護福祉士	H28年度	351	14.2%	25.1%	27.1%	32.5%	1.1%	66.4%
	H27年度	1841	6.6%	19.4%	30.2%	43.3%	0.5%	56.2%
介護職員実務者研修者(訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む)	H28年度	218	12.4%	22.5%	28.0%	36.7%	0.5%	62.8%
	H27年度	1269	6.6%	13.5%	28.1%	51.3%	0.5%	48.2%
介護職員初任者研修修了者(訪問介護員養成研修2級修了者を含む)	H28年度	290	12.8%	19.3%	19.3%	47.9%	0.7%	51.4%
	H27年度	1297	5.7%	12.5%	23.7%	57.4%	0.7%	41.9%
保育士	H28年度	22	9.1%	9.1%	36.4%	45.5%	0.0%	54.5%
	H27年度	142	4.9%	11.3%	23.9%	59.2%	0.7%	40.1%
看護師・准看護師	H28年度	295	7.5%	18.6%	26.4%	47.1%	0.3%	52.5%
	H27年度	1395	3.6%	13.2%	27.7%	54.4%	1.1%	44.5%
保健師	H28年度	32	6.3%	18.8%	12.5%	62.5%	0.0%	37.5%
	H27年度	-	-	-	-	-	-	0.0%
OT・PT・ST	H28年度	149	10.7%	22.1%	22.8%	43.6%	0.7%	55.7%
	H27年度	563	6.7%	12.3%	29.8%	50.4%	0.8%	48.8%
医療的ケア(喀痰吸引等)研修修了者	H28年度	135	18.5%	27.4%	31.9%	22.2%	0.0%	77.8%
	H27年度	-	-	-	-	-	-	0.0%
認知症介護実践研修修了者	H28年度	175	9.7%	19.4%	36.6%	34.3%	0.0%	65.7%
	H27年度	-	-	-	-	-	-	0.0%
介護支援専門員(ケアマネージャー)	H28年度	260	7.3%	13.1%	23.5%	53.8%	2.3%	43.8%
	H27年度	1073	0.0%	8.1%	21.9%	67.0%	0.0%	30.0%
社会福祉士	H28年度	147	6.8%	11.6%	22.4%	59.2%	0.0%	40.8%
	H27年度	665	0.0%	8.9%	27.2%	60.3%	0.0%	36.1%
管理栄養士・栄養士	H28年度	120	2.5%	5.8%	14.2%	75.0%	2.5%	22.5%
	H27年度	488	0.0%	0.0%	7.2%	89.8%	0.0%	7.2%
調理師	H28年度	83	3.6%	7.2%	24.1%	65.1%	0.0%	34.9%
	H27年度	403	0.0%	5.0%	16.4%	75.9%	0.0%	21.4%

※「分からない・該当なし」を除いて再集計を実施。各資格個別の過不足認識の図と構成比は一致しない。

### 【まとめ】

圏域別にみると資格毎に過不足認識が異なっていることが明らかとなり、特に広島西圏域、尾三圏域、備北圏域の3圏域で特徴的な傾向がみられた。

広島西圏域では、「介護福祉士、介護職員（実務者研修者・初任者研修修了者）、介護支援専門員（ケアマネージャー）」で不足の割合が大きい。一方、介護職員（実務者研修者）は過剰であるとの回答も10%程度占めており、不足している法人と過剰な法人の二極化が進んでいると考えられる。また、「管理栄養士・栄養士」は過剰であるという割合が他圏域に比べて大きくなっている。

尾三圏域では、「介護福祉士、介護職員（実務者研修者・初任者研修修了者）、医療的ケア研修修了者（喀痰吸引等）」で不足の割合が大きい。一方、「介護士縁専門員（ケアマネージャー）」は過剰という割合が10%程度と他圏域と比べて大きくなっている。

備北圏域では、「介護福祉士、看護師・准看護師、医療的ケア研修修了者（喀痰吸引等）、介護支援専門員（ケアマネージャー）」が不足している割合が大きくなっている。特に医療的ケア研修修了者の不足は、サービスの利用を断った理由として最も多いことからサービスの提供に直接的な影響を与える大きな課題と考えられる。

#### (4) 職員の不足要因の認識

##### 【地域や法人に係る問題】

二次保健医療圏別の職員の地域や法人に係る不足要因の認識をみると、いずれの圏域においても「地域の労働力人口が減少しているため」「地域内に介護施設、事業者が増加しているため」「介護業界以外への転職者が増加しているため」「他業界と比較して待遇面で見劣りするため」と回答する法人の割合が高い傾向がみられた。

「地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため」と回答する法人の割合が備北圏域では 43.5%、「新設の施設（他の法人）への転職者が増加しているため」と回答する法人の割合が広島西圏域では 29.4%、福山・府中圏域で 22.6%となっており、他の圏域と比較して高い割合となっている。

図 58 職員の不足要因の認識（地域や法人に係る問題）

二次医療圏	(n)	地域内の労働力人口が減少しているため	地域内（近隣都市部等）に流出しているため	地域内に介護施設・事業者が増加しているため	新設の施設（他の法人）への転職者が増加しているため	介護業界以外への転職者が増加しているため	他業界と比較して待遇面で見劣りするため	施設の立地条件が良くないため	施設の P R 不足のため	地域での評判がよくなされていないため	運営体制・職員育成体制に課題があるため	希望する人材が不足しているため	未経験者でも従事できる人材に合致しないため	その他
広島	202	24.3%	9.4%	42.6%	17.3%	37.6%	53.0%	5.0%	7.4%	2.5%	5.4%	25.7%	6.9%	9.9%
広島西	17	41.2%	11.8%	29.4%	29.4%	41.2%	52.9%	17.6%	17.6%	0.0%	0.0%	23.5%	0.0%	0.0%
呉	29	37.9%	6.9%	24.1%	3.4%	37.9%	62.1%	10.3%	3.4%	0.0%	3.4%	20.7%	13.8%	3.4%
広島中央	42	35.7%	14.3%	33.3%	2.4%	26.2%	35.7%	9.5%	7.1%	2.4%	2.4%	23.8%	14.3%	14.3%
尾三	45	46.7%	11.1%	46.7%	8.9%	33.3%	55.6%	11.1%	2.2%	4.4%	6.7%	24.4%	4.4%	6.7%
福山・府中	84	21.4%	4.8%	48.8%	22.6%	32.1%	47.6%	4.8%	2.4%	4.8%	8.3%	28.6%	7.1%	3.6%
備北	23	52.2%	43.5%	21.7%	4.3%	26.1%	47.8%	13.0%	8.7%	0.0%	4.3%	28.1%	4.3%	8.7%
無回答	20	35.0%	0.0%	30.0%	15.0%	35.0%	15.0%	10.0%	5.0%	5.0%	0.0%	5.0%	15.0%	5.0%
広島県全体	462	30.3%	10.4%	40.0%	14.9%	34.6%	49.4%	7.4%	6.1%	2.8%	5.2%	24.7%	7.8%	7.8%

##### 【求職者に係る問題】

二次保健医療圏別の求職者に係る不足要因の認識をみると、いずれの圏域においても「介護業界についてのマイナスイメージ」「重労働の介護業界を敬遠」「土日・シフト勤務や夜勤等の不規則勤務を敬遠（日勤の施設を選ぶ傾向）」と回答する法人の割合が高い傾向がみられた。

図 59 職員の不足要因の認識（求職者に係る問題）

二次医療圏	(n)	介護業界についてのマイナスイメージ	重労働の介護業界を敬遠	採用が困難	定員割れで養成校からの採用が困難	向（等）日勤の不規則勤務を敬遠	土日・シフト勤務や夜勤	介護度の低い利用者がい	その他
広島	202	70.3%	67.8%	10.9%	59.9%	8.4%	8.4%	8.4%	
広島西	17	76.5%	70.6%	17.6%	47.1%	5.9%	5.9%	5.9%	
呉	29	69.0%	82.8%	3.4%	65.5%	13.8%	3.4%	3.4%	
広島中央	42	50.0%	64.3%	14.3%	42.9%	9.5%	11.9%	11.9%	
尾三	45	71.1%	75.6%	11.1%	60.0%	8.9%	8.9%	8.9%	
福山・府中	84	71.4%	67.9%	13.1%	58.3%	9.5%	6.0%	6.0%	
備北	23	78.3%	73.9%	0.0%	73.9%	0.0%	21.7%	21.7%	
無回答	20	45.0%	40.0%	10.0%	45.0%	10.0%	5.0%	5.0%	
広島県全体	462	68.2%	68.4%	10.8%	58.0%	8.7%	8.4%	8.4%	

## 5. 職員の確保、定着・離職防止に向けた取組状況

### (1) 職員の確保に向けた取組状況

二次保健医療圏別の職員の確保・定着に向けた取り組み・工夫の実施状況をみると、「職員の確保・定着に向けた取り組み・工夫を行っている」と回答した法人の割合が最も高いのは備北圏域で73.9%、次いで、福山・府中圏域で73.6%、最も低いのは広島中央圏域で54.8%、次いで、呉圏域で55.2%となっている。

図 60 職員の確保・定着に向けた取り組み・工夫の実施状況

二次医療圏	(n)	職員確保・定着に向けた取組・工夫を行っている	特に取組・工夫は行っていない
広島	202	64.9%	35.1%
広島西	17	70.6%	29.4%
呉	29	55.2%	44.8%
広島中央	42	54.8%	45.2%
尾三	45	64.4%	35.6%
福山・府中	84	72.6%	27.4%
備北	23	73.9%	26.1%
無回答	20	65.0%	35.0%

#### 【実施している】

二次保健医療圏別の職員の確保に向けた取り組み・工夫の実施内容をみると、いずれの圏域においても「法人・事業所のホームページで個性をアピールしている」「職場体験や見学を実施している」「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」「短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている」と回答した法人の割合が大きい傾向が見られた。

また、「地域行事に事業所として参加している」と回答した法人の割合が広島中央圏域で31.0%、備北圏域で30.4%、「高齢者採用を進めている」と回答した法人の割合が広島西圏域で41.2%、福山・府中圏域で44.0%、備北圏域で39.1%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

備北圏域では、未経験者・無資格者の採用、高齢者の採用を積極的に行っており、職員が不足している認識が大きいことがこのような取り組みへの積極性に繋がっていると推測される。

図 61 職員の確保に向けた取り組み・工夫（実施している）

二次医療圏		広島	広島西	呉	広島中央	尾三	福山・府中	備北	無回答	広島県全体
(n)		202	17	29	42	45	84	23	20	462
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	35.1%	41.2%	34.5%	28.6%	24.4%	34.5%	39.1%	25.0%	33.3%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	8.9%	23.5%	10.3%	11.9%	6.7%	14.3%	8.7%	5.0%	10.4%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	29.2%	23.5%	31.0%	31.0%	33.3%	33.3%	34.8%	10.0%	29.9%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	7.4%	17.6%	10.3%	9.5%	4.4%	8.3%	8.7%	0.0%	7.8%
	地域行事に事業所として参加している	20.3%	23.5%	13.8%	31.0%	22.2%	25.0%	30.4%	30.0%	22.9%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	15.3%	23.5%	17.2%	9.5%	17.8%	14.3%	17.4%	20.0%	15.6%
	インターンシップ(実習)を導入している	11.4%	29.4%	6.9%	7.1%	11.1%	11.9%	13.0%	0.0%	11.0%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	5.9%	5.9%	10.3%	9.5%	4.4%	3.8%	17.4%	5.0%	6.5%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	4.0%	5.9%	6.9%	0.0%	4.4%	8.3%	8.7%	0.0%	4.8%
対象者	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	43.6%	41.2%	34.5%	28.6%	37.8%	52.4%	65.2%	15.0%	42.4%
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	8.4%	5.9%	6.9%	9.5%	4.4%	19.0%	8.7%	0.0%	9.5%
	高齢者採用を進めている	27.7%	41.2%	20.7%	26.2%	20.0%	44.0%	39.1%	25.0%	30.3%
	障害者採用を進めている	5.4%	11.8%	3.4%	9.5%	2.2%	7.1%	17.4%	5.0%	6.5%
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.2%	4.3%	0.0%	2.2%
	夜勤専従職員を採用している	4.0%	11.8%	6.9%	0.0%	0.0%	10.7%	13.0%	0.0%	5.2%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	7.4%	5.9%	3.4%	4.8%	11.1%	21.4%	21.7%	0.0%	10.2%
その他	39.6%	52.9%	37.9%	35.7%	42.2%	52.4%	39.1%	25.0%	41.6%	
その他	4.0%	5.9%	3.4%	4.8%	2.2%	7.1%	0.0%	5.0%	4.3%	

【効果がある】

二次保健医療圏別の職員の確保に向けた取り組み・工夫の効果認識をみると、いずれの圏域においても「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」「短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている」と回答した法人の割合が大きい傾向が見られた。

また、呉圏域と尾三圏域を除くと、「高齢者採用を進めている」と回答した法人の割合は14.4%～23.5%となっている。

一方で、「福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている」と回答した法人の割合が呉圏域で13.8%、備北圏域で13.0%、「職員による紹介謝礼金制度を導入している」と回答した法人の割合が広島西圏域で17.6%となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

図 62 職員の確保に向けた取り組み・工夫（効果がある）

二次医療圏		広島	広島西	呉	広島中央	尾三	福山・府中	備北	無回答	広島県全体
(n)		202	17	29	42	45	84	23	20	462
PR方法	法人・事業所のホームページで顕性をアピールしている	12.4%	17.6%	10.3%	2.4%	11.1%	9.5%	17.4%	5.0%	10.8%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	3.5%	5.9%	6.8%	4.8%	4.4%	4.3%	4.3%	5.0%	4.3%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	8.9%	5.9%	13.8%	14.3%	13.3%	8.3%	13.0%	10.0%	10.2%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	0.5%	5.9%	3.4%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.9%
	地域行事に事業所として参加している	7.4%	0.0%	3.4%	7.1%	6.7%	9.5%	0.0%	0.0%	6.5%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	5.9%	0.0%	13.8%	9.5%	0.0%	3.6%	13.0%	5.0%	5.8%
	インターンシップ(実習)を導入している	4.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	2.2%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	3.0%	0.0%	3.4%	4.8%	4.4%	2.4%	0.0%	0.0%	2.8%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	2.0%	0.0%	6.9%	0.0%	0.0%	1.2%	4.3%	0.0%	1.7%
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	4.5%	17.6%	0.0%	4.8%	2.2%	6.0%	4.3%	0.0%	4.5%
対象者	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	24.3%	29.4%	17.2%	14.3%	17.8%	21.4%	30.4%	5.0%	21.4%
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	2.0%	0.0%	6.9%	4.8%	2.2%	4.8%	0.0%	0.0%	2.8%
	高齢者採用を進めている	14.4%	23.5%	0.0%	19.0%	4.4%	16.7%	21.7%	15.0%	14.1%
	障害者採用を進めている	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.2%	4.3%	0.0%	1.3%
勤務形態	外国人採用を進めている	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
	若年無業者の採用を進めている	0.5%	0.0%	6.9%	0.0%	0.0%	2.4%	8.7%	0.0%	1.5%
	夜勤専従職員を採用している	3.0%	0.0%	0.0%	2.4%	6.7%	9.5%	8.7%	0.0%	4.3%
その他	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	22.8%	35.3%	24.1%	23.8%	20.0%	26.2%	39.1%	15.0%	24.2%
その他	その他	2.5%	5.9%	3.4%	4.8%	0.0%	6.0%	0.0%	0.0%	3.0%

## (2) 定着・離職防止に向けた取組状況

### 【実施している】

二次保健医療圏別の職員の定着・離職防止に向けた取り組み・工夫の実施内容をみると、いずれの圏域においても「経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている」「職場内のコミュニケーションを図る機会（意見交換会、交流会等）を設けている」「賃金、労働時間等を改善している」「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」「非正規職員から正規職員への転換機会を設けている」「資格取得を奨励している」と回答した法人の割合が3割を超えていた。

また、「新人の指導担当やアドバイザーを置いている」と回答した法人の割合が広島西圏域で35.3%、「ICTや介護ロボットを導入している」と回答した法人の割合が備北圏域で34.8%、となっており、他の圏域と比較して割合が大きくなっている。

図 63 職員の定着・離職防止に向けた取り組み・工夫（実施している）

二次医療圏		広島	広島西	呉	広島中央	尾三	福山・府中	備北	無回答	広島県全体
(n)		202	17	29	42	45	84	23	20	462
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	41.1%	35.3%	31.0%	38.1%	37.8%	45.2%	56.5%	25.0%	40.5%
	面談・上司との面談の機会を設けている	37.1%	29.4%	27.8%	33.3%	40.0%	38.1%	43.5%	30.0%	36.4%
	職場内のコミュニケーションを図る機会（意見交換会、交流会等）を設けている	39.1%	47.1%	37.9%	38.1%	55.6%	44.0%	39.1%	50.0%	42.2%
処遇改善	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	27.7%	29.4%	27.6%	21.4%	33.3%	29.8%	21.7%	25.0%	27.7%
	賃金、労働時間等を改善している	42.1%	47.1%	48.3%	40.5%	48.9%	52.4%	43.5%	40.0%	45.0%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	30.2%	47.1%	24.1%	21.4%	28.9%	34.5%	21.7%	15.0%	29.2%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	27.2%	41.2%	31.0%	21.4%	24.4%	40.5%	21.7%	20.0%	29.0%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	47.0%	52.9%	55.2%	31.0%	46.7%	58.8%	56.5%	40.0%	48.5%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	41.6%	52.9%	34.5%	35.7%	53.3%	47.6%	52.2%	40.0%	43.7%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	19.8%	35.3%	31.0%	16.7%	24.4%	23.8%	34.8%	15.0%	22.5%
	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	19.8%	35.3%	6.9%	9.5%	11.1%	19.0%	21.7%	20.0%	17.7%
育成・キャリアアップ	能力開発（職場内研修、外部研修の受講促進等）を奨励している	33.2%	41.2%	27.6%	26.2%	37.8%	42.9%	56.5%	25.0%	35.5%
	資格取得を奨励している	41.1%	52.9%	41.4%	33.3%	44.4%	48.8%	69.6%	40.0%	43.9%
	経営者・管理者向けの研修を行っている	17.3%	29.4%	13.8%	9.5%	13.3%	14.3%	4.3%	15.0%	15.2%
職場環境・業務改善	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	30.7%	41.2%	37.9%	26.2%	42.2%	39.3%	47.8%	30.0%	34.6%
	福利厚生を充実させている	19.3%	29.4%	27.6%	14.3%	26.9%	35.7%	30.4%	20.0%	24.2%
	ICTや介護ロボットを導入している	8.9%	5.9%	10.3%	4.8%	6.7%	10.7%	34.8%	10.0%	10.0%
その他	その他	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.6%

### 【効果がある】

二次保健医療圏別の職員の定着・離職防止に向けた取り組み・工夫の効果認識をみると、いずれの圏域においても「職場内のコミュニケーションを図る機会（意見交換会、交流会等）を設けている」「賃金、労働時間等を改善している」「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」と回答した法人の割合が15%を超えていた。また、備北圏域で「人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている（30.4%）」「能力開発（職場内研修、外部研修の受講促進等）を奨励している（34.8%）」「資格取得を奨励している（39.1%）」と回答した法人の割合が、他の圏域と比較して大きくなっている。

図 64 職員の定着・離職防止に向けた取り組み・工夫（効果がある）

二次医療圏		広島	広島西	呉	広島中央	尾三	福山・府中	備北	無回答	広島県全体
(n)		202	17	29	42	45	84	23	20	462
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	18.8%	11.8%	20.7%	23.8%	22.2%	17.9%	21.7%	5.0%	18.8%
	面談・上司との面談の機会を設けている	21.3%	23.5%	10.3%	21.4%	22.2%	14.3%	30.4%	10.0%	19.9%
	職場内のコミュニケーションを図る機会（意見交換会、交流会等）を設けている	22.3%	23.5%	24.1%	19.0%	33.3%	23.8%	21.7%	30.0%	23.8%
処遇改善	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	11.4%	5.9%	3.4%	11.9%	13.3%	10.7%	13.0%	10.0%	10.8%
	賃金、労働時間等を改善している	21.3%	23.5%	34.5%	21.4%	20.0%	31.0%	26.1%	25.0%	24.2%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	12.9%	11.8%	10.3%	9.5%	15.6%	16.7%	21.7%	15.0%	13.9%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	9.9%	11.8%	20.7%	9.5%	8.9%	14.3%	21.7%	15.0%	12.1%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	14.9%	23.5%	24.1%	7.1%	22.2%	19.0%	21.7%	20.0%	17.1%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	27.2%	17.6%	27.6%	19.0%	35.6%	32.1%	43.5%	20.0%	28.4%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	17.8%	23.5%	17.2%	11.9%	24.4%	20.2%	34.8%	30.0%	19.9%
	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	8.4%	17.6%	10.3%	4.8%	13.3%	7.1%	30.4%	5.0%	9.7%
育成・キャリアアップ	能力開発（職場内研修、外部研修の受講促進等）を奨励している	8.9%	5.9%	0.0%	2.4%	8.9%	11.9%	17.4%	10.0%	8.7%
	資格取得を奨励している	12.9%	5.9%	10.3%	9.5%	8.9%	10.7%	34.8%	10.0%	12.3%
	経営者・管理者向けの研修を行っている	18.8%	11.8%	24.1%	14.3%	13.3%	17.9%	39.1%	25.0%	19.0%
職場環境・業務改善	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	5.0%	5.9%	10.3%	2.4%	6.7%	4.8%	0.0%	10.0%	5.2%
	福利厚生を充実させている	13.9%	23.5%	13.8%	11.9%	20.0%	16.7%	17.4%	20.0%	15.0%
	ICTや介護ロボットを導入している	7.4%	17.6%	17.2%	4.8%	13.3%	13.1%	21.7%	10.0%	10.8%
その他	その他	2.5%	0.0%	3.4%	2.4%	2.2%	2.4%	8.7%	5.0%	2.8%
その他	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.2%

## 第4章 法人特性を踏まえた現状と課題

### 1. 法人の特性

#### (1) 法人種別による事業規模

法人種別を事業者の規模別（広島県内での事業所数別）で集計したものが以下の図表となる。社会福祉法人は事業所数が多い割合が高く、営利法人は少ない事業所数で運営している割合が高くなっている。法人種別によって、運営している事業所数はばらつきがある。

図 65 法人種別による事業規模の分布

事業規模	(n)	社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	財団法人・ (公益・一般) 社団法人	営利法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)
1事業所のみ	219	1.8%	0.5%	1.4%	78.5%	2.7%	10.5%	0.5%	4.1%
2~5事業所	159	12.6%	1.3%	3.1%	59.1%	1.9%	15.7%	3.8%	2.5%
6事業所以上	67	50.7%	7.5%	1.5%	22.4%	0.0%	16.4%	1.5%	0.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
無回答	15	13.3%	6.7%	0.0%	33.3%	6.7%	20.0%	6.7%	13.3%

#### (2) 法人種別による事業所の展開状況

法人種別の事業所の展開状況を見ると、いずれの種別においても「一つの市町での展開」の割合が最も大きくなっている。

一方で、「広島県内の複数の市町での展開」は協同組合が、「広島県以外でも事業所を展開」は営利法人がそれぞれ最も割合が大きくなっている。

図 66 法人種別による事業所の展開状況

法人種別	(n)	一つの市町での展開	広島県内の複数の市町での展開	広島県以外でも事業所を展開
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	76.7%	16.7%	6.7%
社会福祉協議会	9	100.0%	0.0%	0.0%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	77.8%	22.2%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	85.0%	8.0%	7.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	100.0%	0.0%	0.0%
医療法人	62	91.9%	4.8%	3.2%
協同組合(生協・農協)	9	66.7%	33.3%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	87.5%	6.3%	6.3%

## 2. 主な利用者の確保ルート

法人種別の主な利用者の確保ルートを見ると、全体的には居宅介護支援事業所が最も多くなっており、次いで地域包括支援センター、本人・家族、医療機関の順となっている。また、特定非営利法人（NPO法人）は、居宅介護支援事業所からの利用者確保に偏っている傾向にある。

事業規模別の主な利用者の確保ルートを見ると、6事業所以上を運営している法人は「地域包括支援センター」「市町村」から利用者を確保しており、規模が大きい法人ほど行政から利用者を確保していることがわかる。

図 67 法人種別の主な利用者確保のルート

法人種別	(n)	本人、 家族から	居宅 介護 支 援 事 業 所 から	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー か ら	市 町 村 か ら	医 療 機 関 か ら	そ の 他
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	88.3%	98.3%	85.0%	26.7%	55.0%	8.3%
社会福祉協議会	9	66.7%	77.8%	88.9%	11.1%	22.2%	22.2%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	77.8%	88.9%	100.0%	22.2%	66.7%	22.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	65.5%	86.8%	72.8%	10.1%	41.1%	5.6%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	40.0%	90.0%	50.0%	0.0%	30.0%	20.0%
医療法人	62	75.8%	83.9%	71.0%	9.7%	74.2%	0.0%
協同組合(生協・農協)	9	66.7%	100.0%	100.0%	0.0%	44.4%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	62.5%	87.5%	56.3%	6.3%	50.0%	6.3%

図 68 事業規模別の主な利用者確保ルート

事業規模	(n)	本人、 家族から	居 宅 介 護 支 援 事 業 所 か ら	地 域 包 括 支 援 セ ン タ ー か ら	市 町 村 か ら	医 療 機 関 か ら	そ の 他
1事業所のみ	219	62.1%	80.8%	67.1%	5.5%	41.1%	7.3%
2～5事業所	159	74.8%	95.0%	79.9%	16.4%	52.8%	3.8%
6事業所以上	67	82.1%	98.5%	89.6%	25.4%	58.2%	4.5%
事業所なし	2	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%
無回答	15	66.7%	80.0%	60.0%	0.0%	40.0%	13.3%



### 3. 利用を断った実績とその理由

#### (1) 居宅系サービス

サービスの利用を断った実績とその理由を法人種別にみると、居宅系サービスは法人種別に関らず、断った理由として人材不足（受入体制の不足）の割合が多くなっている。

事業規模別にみると、6事業所以上を運営する法人において、「申込者数が多過ぎる」「人材不足（受入体制の不足）」「医療的ケアに対応できる体制がない」といった体制面での理由が利用を断った要因となっている。一方、小規模で運営する法人はその割合が小さくなっている。

図 69 法人種別のサービス利用を断った理由 【居宅系サービス】

法人種別	(n)	た 申 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 業 所 を 優 先 す る 地 の た め の	（ 人 材 不 足 の た め の 不 足 ）	き る 医 療 的 ケ ア に 対 応 で な い た め で	そ の 他
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	25.0%	8.3%	26.7%	23.3%	3.3%
社会福祉協議会	9	0.0%	0.0%	77.8%	11.1%	11.1%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	11.1%	11.1%	44.4%	11.1%	33.3%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	12.9%	3.8%	24.4%	11.1%	3.8%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	20.0%	10.0%	40.0%	30.0%	0.0%
医療法人	62	17.7%	11.3%	25.8%	11.3%	9.7%
協同組合(生協・農協)	9	11.1%	0.0%	66.7%	11.1%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	6.3%	6.3%	18.8%	6.3%	6.3%

図 70 事業規模別のサービス利用を断った理由 【居宅系サービス】

事業規模	(n)	た 申 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 業 所 を 優 先 す る 地 の た め の	（ 人 材 不 足 の た め の 不 足 ）	き る 医 療 的 ケ ア に 対 応 で な い た め で	そ の 他
1事業所のみ	219	8.7%	5.9%	22.4%	8.7%	4.1%
2～5事業所	159	20.8%	5.0%	30.2%	16.4%	5.7%
6事業所以上	67	22.4%	6.0%	37.3%	22.4%	7.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	15	6.7%	6.7%	26.7%	0.0%	6.7%

## (2) 施設系サービス

サービスの利用を断った実績とその理由を法人種別にみると、施設系サービスについては、医療的ケアに対応できる体制がない、申込者数が多すぎるといった理由が多くなっており、特に社会福祉法人でのその割合が大きくなっている。

事業規模別では、居宅系サービスと同様に規模の大きい法人は「申込者数が多過ぎる」「人材不足（受入体制の不足）」「医療的ケアに対応できる体制がない」といった体制面での理由が利用を断った割合が大きくなっており、体制面の整備の必要性があることがうかがえる。

図 71 法人種別のサービス利用を断った理由 【施設系サービス】

法人種別	(n)	た 申 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 業 所 を 優 先 在 地 の た 方 め の	（ 受 材 入 体 制 の 不 足 ）	き 医 療 的 体 制 ケ ア が 不 い 対 応 で	そ の 他
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	28.3%	0.0%	6.7%	43.3%	3.3%
社会福祉協議会	9	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	0.0%	0.0%	22.2%	22.2%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	8.7%	0.7%	1.0%	6.3%	3.5%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医療法人	62	12.9%	0.0%	1.6%	11.3%	9.7%
協同組合(生協・農協)	9	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%	0.0%

図 72 事業規模別のサービス利用を断った理由 【施設系サービス】

事業規模	(n)	た 申 込 者 数 が 多 過 ぎ る	利 事 業 所 を 優 先 在 地 の た 方 め の	（ 受 材 入 体 制 の 不 足 ）	き 医 療 的 体 制 ケ ア が 不 い 対 応 で	そ の 他
1事業所のみ	219	5.0%	0.0%	0.0%	2.7%	4.1%
2～5事業所	159	13.2%	0.6%	5.0%	15.7%	2.5%
6事業所以上	67	28.4%	1.5%	7.5%	31.3%	6.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%

#### 4. 職員の状況

##### (1) 職員の人数・構成（職務経験別、職種別、年齢区分別・経験年数別）

###### 【職務経験別】

法人種別の社員の職務経験をみると、協同組合（生協・農協）を除く、いずれの法人種別においても「中途採用（業界経験あり）」が概ね40%以上と大きな割合を占めている。また、社会福祉法人（社会福祉協議会除く）、社会福祉協議会、協同組合（生協・農協）は「中途採用（業界経験なし）」の割合も同様に40%以上と大きく、業界経験のない職員でも積極的に採用していることがうかがえる。

事業規模別でみると、いずれの規模においても「中途採用（業界経験あり）」の割合が最も大きくなっている。

図 73 法人種別の職務経験別職員の人数・構成

法人種別	(n)	職務経験		
		新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	8,570	17.6%	40.8%	41.6%
社会福祉協議会	1,720	13.7%	46.1%	40.2%
(公益・一般)社団法人・財団法人	647	6.3%	73.1%	20.6%
営利法人(株式会社・有限会社等)	9,343	5.3%	66.4%	28.3%
特定非営利活動法人(NPO法人)	225	11.1%	69.8%	19.1%
医療法人	4,201	19.4%	57.5%	23.1%
協同組合(生協・農協)	328	5.2%	39.3%	55.5%
その他(個人事業主等を含む)	228	9.2%	51.8%	39.0%

図 74 事業規模別の職務経験別職員の人数・構成

事業規模	(n)	職務経験		
		新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
1事業所のみ	3,125	4.7%	60.7%	34.6%
2～5事業所	8,521	16.7%	54.8%	28.4%
6事業所以上	12,892	11.8%	52.3%	35.9%
事業所なし	43	7.0%	55.8%	37.2%
無回答	681	9.5%	66.1%	24.4%

### 【職種別】

法人種別の社員の職種別職員の人数・構成をみると、社会福祉法人、営利法人、特定非営利活動法人、医療法人では「介護職員」、社会福祉協議会、協同組合では「訪問介護員」、社団法人・財団法人では「看護職」の割合がそれぞれ最も大きくなっている。

事業規模別でみると、いずれの規模においても「介護職員」の割合が最も大きくなっている。

図 75 法人種別の職種別職員の人数・構成

法人種別	(n)	介護職員	生活相談・支援・指導員	訪問介護員	看護職	保育士	リハビリ職 (PT・OT・ST等)	栄養士	調理員	サービス提供責任者	その他の管理職	その他 (事務職等)
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	6,740	51.6%	9.5%	5.1%	8.6%	0.8%	1.1%	1.9%	5.2%	1.7%	3.1%	11.3%
社会福祉協議会	972	14.0%	5.3%	43.9%	7.2%	0.0%	0.6%	0.4%	2.7%	6.5%	3.1%	16.3%
(公益・一般)社団法人・財団法人	480	20.4%	12.5%	9.8%	34.4%	0.0%	8.3%	0.6%	0.0%	2.7%	2.7%	8.5%
営利法人(株式会社・有限会社等)	7,191	46.3%	7.6%	18.7%	8.8%	0.2%	2.1%	0.3%	2.2%	3.7%	3.4%	6.9%
特定非営利活動法人(NPO法人)	247	55.5%	4.0%	20.2%	7.7%	0.0%	0.4%	0.0%	1.6%	4.0%	2.8%	3.6%
医療法人	2,838	42.0%	6.3%	3.0%	22.8%	0.3%	10.3%	1.2%	0.7%	1.4%	2.1%	10.0%
協同組合(生協・農協)	356	20.5%	9.3%	39.6%	9.6%	0.0%	0.6%	1.7%	3.4%	8.1%	1.4%	5.9%
その他(個人事業主等を含む)	205	45.9%	2.0%	5.9%	20.0%	0.0%	12.2%	0.5%	2.9%	1.0%	5.4%	4.4%

図 76 事業規模別の職種別職員の人数・構成

事業規模	(n)	介護職員	生活相談・支援・指導員	訪問介護員	看護職	保育士	リハビリ職 (PT・OT・ST等)	栄養士	調理員	サービス提供責任者	その他の管理職	その他 (事務職等)
1事業所のみ	2,594	42.0%	7.2%	18.9%	11.3%	0.1%	4.3%	0.3%	1.2%	3.9%	3.9%	7.0%
2～5事業所	5,998	38.5%	7.3%	14.4%	15.4%	0.1%	4.2%	1.2%	3.2%	3.3%	3.4%	8.9%
6事業所以上	9,959	49.8%	8.8%	9.9%	9.2%	0.7%	2.1%	1.1%	3.4%	2.2%	2.5%	10.3%
事業所なし	43	74.4%	4.7%	0.0%	7.0%	0.0%	0.0%	2.3%	4.7%	0.0%	7.0%	0.0%
無回答	435	33.6%	4.4%	25.5%	10.8%	0.0%	4.1%	1.6%	2.8%	4.4%	3.4%	9.4%

### 【年齢区分別】

法人種別の社員の年齢区分別職員の人数・構成をみると、いずれの種別においても、40代以上が占める割合が大きくなっている。また、社会福祉協議会、協同組合では60代以上の割合が3割を超えている。

図 77 法人種別の年齢区分別職員の人数・構成

法人種別	(n)	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	6,870	0.6%	13.0%	19.3%	24.0%	21.7%	17.1%	4.3%
社会福祉協議会	972	0.0%	3.0%	6.9%	22.1%	33.0%	31.5%	3.5%
(公益・一般)社団法人・財団法人	477	0.0%	4.4%	17.8%	35.4%	27.0%	13.2%	2.1%
営利法人(株式会社・有限会社等)	6,703	0.7%	8.2%	18.5%	27.2%	19.9%	20.3%	5.2%
特定非営利活動法人(NPO法人)	246	0.4%	6.9%	27.6%	16.7%	25.2%	16.7%	6.5%
医療法人	2,716	0.4%	18.0%	24.4%	26.1%	18.0%	11.0%	2.0%
協同組合(生協・農協)	357	0.0%	3.1%	5.0%	20.4%	24.9%	40.6%	5.9%
その他(個人事業主等を含む)	221	0.0%	7.7%	15.4%	17.6%	18.1%	33.5%	7.7%

図 78 事業規模別の年齢区分別職員の人数・構成

事業規模	(n)	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～
1事業所のみ	2,674	1.0%	7.2%	18.1%	27.0%	19.1%	21.1%	6.3%
2～5事業所	6,007	0.5%	11.2%	19.7%	26.2%	20.9%	18.0%	3.6%
6事業所以上	9,334	0.4%	12.0%	18.7%	24.8%	22.1%	18.0%	4.1%
事業所なし	43	0.0%	0.0%	30.2%	16.3%	18.6%	27.9%	7.0%
無回答	504	0.0%	8.3%	15.9%	20.4%	23.8%	25.4%	6.2%

【経験年数別】

法人種別の社員の経験年数別職員の人数・構成をみると、いずれの種別においても「5年以上」の割合が最も大きくなっている。

事業規模別でも、いずれの規模においても「5年以上」の割合が最も大きくなっている。

図 79 法人種別の経験年数別職員の人数・構成

法人種別	(n)	経験年数			
		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	6,338	11.3%	20.3%	15.6%	52.8%
社会福祉協議会	972	7.5%	12.6%	9.4%	70.6%
(公益・一般) 社団法人・財団法人	477	6.7%	17.4%	9.9%	66.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	6,201	11.5%	20.8%	19.7%	48.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	167	10.8%	16.8%	24.0%	48.5%
医療法人	2,719	12.0%	18.7%	14.4%	54.9%
協同組合(生協・農協)	358	8.7%	11.7%	16.5%	63.1%
その他(個人事業主等を含む)	205	6.3%	15.6%	23.4%	54.6%

(全体) 経験年数別

図 80 事業規模別の経験年数別職員の人数・構成

事業規模	(n)	経験年数			
		1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
1事業所のみ	2,512	10.7%	17.1%	17.1%	55.1%
2～5事業所	5,792	11.2%	21.2%	15.7%	51.9%
6事業所以上	8,666	11.0%	19.1%	17.0%	52.9%
事業所なし	43	18.6%	20.9%	0.0%	60.5%
無回答	424	10.1%	15.6%	17.0%	57.3%

## (2) 有給休暇の取得状況

有給休暇の取得状況を事業規模別にみると、「1 事業所のみ」の法人に関して、2 割未満となっている割合が 26.9%と最も大きくなっている。また 2～5 事業所で運営している法人においても 2 割～4 割が 29.6%となっており、比較的小規模の法人は有給休暇が十分に取得出来ていないことがうかがえる。

法人種別では、有給休暇の取得率に関して特徴的な傾向は見られなかった。

図 81 法人種別の有給休暇の取得状況

法人種別	(n)	8割以上	未6割以上8割	未4割以上6割	未2割の以上取得4割	2割未満	わからない
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	8.3%	13.3%	28.3%	35.0%	11.7%	3.3%
社会福祉協議会	9	0.0%	22.2%	11.1%	33.3%	22.2%	11.1%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	0.0%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%	22.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	11.5%	9.4%	14.6%	17.1%	23.3%	24.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	50.0%	20.0%
医療法人	62	22.6%	8.1%	19.4%	25.8%	16.1%	8.1%
協同組合(生協・農協)	9	0.0%	22.2%	11.1%	11.1%	44.4%	11.1%
その他(個人事業主等を含む)	16	18.8%	0.0%	0.0%	6.3%	25.0%	50.0%

図 82 事業規模別の有給休暇の取得状況

事業規模	(n)	8割以上	6割以上8割未満	4割以上6割未満	の2割取得以上4割未満	2割未満	わからない
1事業所のみ	219	11.0%	8.2%	11.9%	13.2%	26.9%	28.8%
2～5事業所	159	12.6%	9.4%	15.7%	29.6%	20.1%	12.6%
6事業所以上	67	11.9%	14.9%	37.3%	23.9%	9.0%	3.0%
事業所なし	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
無回答	15	13.3%	13.3%	0.0%	26.7%	20.0%	26.7%

### (3) 産休・育休取得後の復帰率

法人種別の産休・育休取得後の復帰率をみると、「社会福祉法人」「社会福祉協議会」で「8割以上」と回答した割合が他の法人種別として大きい傾向がみられた。

また、事業規模別にみると、「6事業所以上」では、「8割以上」が67.2%となっており、他の事業規模と比較して割合が大きくなっている。

図 83 法人種別の産休・育休取得後の復帰率

法人種別	(n)	8割以上	未6割以上8割	未4割以上6割	未2割の以上取得4割	2割未満	わからない
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	60.0%	0.0%	3.3%	0.0%	11.7%	25.0%
社会福祉協議会	9	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	55.6%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	12.5%	2.4%	1.7%	1.0%	20.2%	62.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	60.0%
医療法人	62	38.7%	3.2%	0.0%	3.2%	14.5%	40.3%
協同組合(生協・農協)	9	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%
その他(個人事業主等を含む)	16	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	87.5%

図 84 事業規模別の産休・育休取得後の復帰率

事業規模	(n)	8割以上	未6割以上8割	未4割以上6割	未2割の以上取得4割	2割未満	わからない
1事業所のみ	219	7.8%	0.5%	1.8%	2.3%	21.5%	66.2%
2～5事業所	159	25.8%	3.1%	1.9%	0.6%	15.1%	53.5%
6事業所以上	67	67.2%	4.5%	1.5%	0.0%	9.0%	17.9%
事業所なし	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
無回答	15	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	60.0%

#### (4) 有資格者の過不足認識

有資格者（介護福祉士、看護師・准看護師、介護職員（実務者研修者・初任者研修修了者）、医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者、介護支援専門員（ケアマネージャー）、OT・PT・ST）の過不足認識を法人の事業規模別に集計したものが以下の表となる。

「6事業所以上」では職員不足の認識が高く、「1事業所のみ」、「2～5事業所」、「事業所なし」では「適切」と認識している割合が高くなっている。職種別では、特に「介護福祉士、看護師・准看護師、介護職員（実務者研修者・初任者研修修了者）、医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者、介護支援専門員（ケアマネージャー）、OT・PT・ST」が6事業所以上を運営する法人で不足している割合が大きくなっている。

図 85 事業規模別の「介護福祉士」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	9.6%	8.7%	18.3%	24.2%	1.4%	19.6%	18.3%
2～5事業所	159	11.9%	23.9%	20.8%	28.9%	0.0%	8.2%	6.3%
6事業所以上	67	13.4%	43.3%	28.4%	11.9%	1.5%	0.0%	1.5%
事業所なし	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	0.0%	13.3%	20.0%	46.7%	0.0%	6.7%	13.3%

図 86 事業規模別の「看護職・准看護師」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	4.1%	6.4%	11.9%	24.7%	0.5%	24.7%	27.9%
2～5事業所	159	3.1%	12.6%	20.1%	39.0%	0.0%	10.7%	14.5%
6事業所以上	67	11.9%	31.3%	25.4%	23.9%	0.0%	1.5%	6.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%

図 87 事業規模別の「介護職員実務者研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	5.0%	6.8%	9.6%	12.3%	0.0%	32.9%	33.3%
2～5事業所	159	6.9%	9.4%	13.2%	20.8%	0.6%	33.3%	15.7%
6事業所以上	67	7.5%	26.9%	25.4%	20.9%	0.0%	16.4%	3.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	0.0%	6.7%	13.3%	33.3%	0.0%	13.3%	33.3%

図 88 事業規模別の「介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修2級修了者を含む）」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	7.8%	9.6%	10.0%	21.9%	0.9%	22.4%	27.4%
2～5事業所	159	8.2%	13.8%	8.8%	40.9%	0.0%	18.9%	9.4%
6事業所以上	67	7.5%	19.4%	28.4%	29.9%	0.0%	10.4%	4.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	13.3%	0.0%	6.7%	33.3%	0.0%	6.7%	40.0%

図 89 事業規模別の「医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	3.7%	5.0%	5.5%	2.3%	0.0%	39.7%	43.8%
2～5事業所	159	6.3%	8.8%	10.1%	6.3%	0.0%	44.7%	23.9%
6事業所以上	67	10.4%	16.4%	20.9%	20.9%	0.0%	26.9%	4.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
無回答	15	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	20.0%	60.0%



図 90 事業規模別の「介護支援専門員（ケアマネージャー）」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	3.2%	3.2%	4.1%	19.6%	1.4%	37.4%	31.1%
2～5事業所	159	3.8%	9.4%	20.1%	40.9%	1.3%	11.3%	13.2%
6事業所以上	67	9.0%	16.4%	28.4%	40.3%	1.5%	0.0%	4.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
無回答	15	0.0%	6.7%	6.7%	33.3%	0.0%	6.7%	46.7%

図 91 事業規模別の「OT・PT・ST」の過不足認識

事業規模	(n)	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし	無回答
1事業所のみ	219	1.4%	4.1%	5.5%	8.7%	0.5%	40.6%	39.3%
2～5事業所	159	5.7%	8.2%	8.2%	15.1%	0.0%	39.0%	23.9%
6事業所以上	67	4.5%	16.4%	11.9%	28.4%	0.0%	28.4%	10.4%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
無回答	15	6.7%	0.0%	6.7%	20.0%	0.0%	6.7%	60.0%

## 5. 職員の採用・離職の状況

### (1) 法人種別、事業規模別の採用者数・離職者数の状況

法人種別及び事業規模別に職員の採用・離職の状況を整理したものが、下記の図である。

1 事業所のみで運営する法人に関して、看護職及び訪問看護職に1年未満の離職率が離職者全体の60%程度と割合が大きくなっており、早期離職の防止が課題であると考えられる。

2~5 事業所を運営する法人に関して、介護職及び看護職の採用者数よりも離職者数が多くなっている。また、訪問介護員は求人数に対する応募者が少なくなっており、応募者の確保が課題であるといえる。

6 事業所以上を運営する法人に関して、訪問介護員は求人数より応募者数が上回っているにも関わらず、採用者数が求人数を下回っており、法人が期待する人物像に合致した人材からの応募が少ないことが考えられる。また、看護職、訪問看護師は求人数に対する応募者が少なくなっており、応募者の確保が課題であるといえる。

### 【介護職】

図 92 法人種別の介護職の採用・離職の状況

法人種別	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (合計)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	411	436	510	1.1	492	27	132	5.5%	26.8%
社会福祉協議会	13	15	14	1.2	14	1	0	7.1%	0.0%
(公益・一般)社団法人・財団法人	11	23	22	2.1	24	0	13	0.0%	54.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	641	632	559	1.0	583	27	264	4.6%	45.3%
特定非営利活動法人(NPO法人)	11	16	15	1.5	8	4	5	50.0%	62.5%
医療法人	177	225	195	1.3	172	10	69	5.8%	40.1%
協同組合(生協・農協)	6	3	7	0.5	6	0	2	0.0%	33.3%
その他(個人事業主等を含む)	15	22	10	1.5	21	2	8	9.5%	38.1%

図 93 事業規模別の介護職の採用・離職の状況

事業規模	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (合計)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
1事業所のみ	278	259	186	0.9	183	16	80	8.7%	43.7%
2~5事業所	477	476	409	1.0	444	19	202	4.3%	45.5%
6事業所以上	518	607	715	1.2	658	34	203	5.2%	30.9%
事業所なし	5	7	3	1.4	5	0	0	0.0%	0.0%
無回答	7	23	19	3.3	30	2	8	6.7%	26.7%

### 【訪問介護員】

図 94 法人種別の訪問介護員の採用・離職の状況

法人種別	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (合計)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	35	17	21	0.5	34	3	8	8.8%	23.5%
社会福祉協議会	29	30	28	1.0	38	20	1	52.6%	2.6%
(公益・一般)社団法人・財団法人	8	6	3	0.8	18	0	0	0.0%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	262	216	174	0.8	137	20	62	14.6%	45.3%
特定非営利活動法人(NPO法人)	8	7	4	0.9	15	0	0	0.0%	0.0%
医療法人	9	32	23	3.6	12	1	5	8.3%	41.7%
協同組合(生協・農協)	16	7	7	0.4	8	4	0	50.0%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	29	0	7	0.0	3	0	0	0.0%	0.0%

図 95 事業規模別の訪問介護員の採用・離職の状況

事業規模	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数 (合計)	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
1事業所のみ	127	106	76	0.8	77	6	29	7.8%	37.7%
2~5事業所	166	104	123	0.6	113	24	33	21.2%	29.2%
6事業所以上	93	99	55	1.1	69	16	14	23.2%	20.3%
事業所なし	0	0	0	-	0	0	0	-	-
無回答	10	6	13	0.6	6	2	0	33.3%	0.0%

【看護職】

図 96 法人種別の看護職の採用・離職の状況

法人種別	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数合 計	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	87	82	91	0.9	88	7	25	8.0%	28.4%
社会福祉協議会 (公益・一般)社団法人・財団法人	9	5	5	0.6	10	1	3	10.0%	30.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	4	3	6	0.8	1	0	0	0.0%	0.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	142	124	95	0.9	83	13	47	15.7%	56.6%
医療法人	7	7	7	1.0	1	0	1	0.0%	100.0%
協同組合(生協・農協)	92	122	93	1.3	98	12	21	12.2%	21.4%
その他(個人事業主等を含む)	1	0	1	0.0	1	0	1	0.0%	100.0%
	5	11	9	2.2	5	0	3	0.0%	60.0%

図 97 事業規模別の看護職の採用・離職の状況

事業規模	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数合 計	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
1事業所のみ	59	67	61	1.1	42	9	27	21.4%	64.3%
2～5事業所	142	167	122	1.2	125	16	33	12.8%	26.4%
6事業所以上	139	107	114	0.8	110	8	34	7.3%	30.9%
事業所なし	1	1	1	1.0	1	0	0	0.0%	0.0%
無回答	6	12	9	2.0	9	0	7	0.0%	77.8%

【訪問看護師】

図 98 法人種別の訪問看護師の採用・離職の状況

法人種別	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数合 計	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	10	3	5	0.3	6	3	0	50.0%	0.0%
社会福祉協議会 (公益・一般)社団法人・財団法人	7	9	7	1.3	2	0	0	0.0%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	17	14	10	0.8	8	0	0	0.0%	0.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	60	101	55	1.7	20	3	16	15.0%	80.0%
医療法人	2	0	0	0.0	0	0	0	-	-
協同組合(生協・農協)	2	2	6	1.0	1	1	0	100.0%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	0	1	1	-	3	0	0	0.0%	0.0%
	3	0	0	0.0	1	0	0	0.0%	0.0%

図 99 事業規模別の訪問看護師の採用・離職の状況

事業規模	求人数	応募者数	採用者数	有効求人倍率 (応募÷求人)	離職者数合 計	離職者数 (定年・契約 満了者)	離職者数 (1年未満離 職者数)	定年・契約 満了率	1年未満 離職率
1事業所のみ	20	30	28	1.5	11	0	6	0.0%	54.5%
2～5事業所	46	75	34	1.6	19	5	7	26.3%	36.8%
6事業所以上	28	18	17	0.6	10	2	3	20.0%	30.0%
事業所なし	0	0	0	-	0	0	0	-	-
無回答	7	7	5	1.0	1	0	0	0.0%	0.0%

(2) 事業規模別の離職率の分布状況

事業規模別に職員の離職率の分布状況を整理したものが、下記の図である。

前項のように全体的な離職者数で見ると法人の事業規模が小さい方が離職率は高くなっているが、事業所規模別に離職率の分布をみた場合、小規模であっても離職率が低い事業所があることが分かる。例えば、介護職の離職率の分布をみると、最も離職率が低い10%未満の範囲は小規模法人の方が最も多くなっている。

上記のように、小規模であっても離職防止に関する取組みを積極的に行うことで離職率の低下に繋がっていると考えられる。法人の規模に関わらず、離職防止の取組みを積極的に行うことが重要であるといえる。

【介護職】

図 100 事業規模別の介護職の離職率の分布

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	124	58.9%	18.5%	22.6%
2～5事業所	117	41.0%	35.9%	23.1%
6事業所以上	64	35.9%	53.1%	10.9%
事業所なし	1	0.0%	100.0%	0.0%

図 101 事業規模別の介護職の離職率の分布（1年未満の離職）

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	124	75.8%	15.3%	8.9%
2～5事業所	117	70.9%	19.7%	9.4%
6事業所以上	64	89.1%	7.8%	3.1%
事業所なし	1	100.0%	0.0%	0.0%

【訪問介護職】

図 102 事業規模別の訪問介護職の離職率の分布

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	43	60.5%	30.2%	9.3%
2～5事業所	60	56.7%	35.0%	8.3%
6事業所以上	41	68.3%	26.8%	4.9%
事業所なし	0	0.0%	0.0%	0.0%

図 103 事業規模別の訪問介護職の離職率の分布（1年未満の離職）

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	43	74.4%	18.6%	7.0%
2～5事業所	60	83.3%	11.7%	5.0%
6事業所以上	41	95.1%	2.4%	2.4%
事業所なし	0	0.0%	0.0%	0.0%

【看護職】

図 104 事業規模別の看護職の離職率の分布

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	97	78.4%	4.1%	17.5%
2～5事業所	115	69.6%	15.7%	14.8%
6事業所以上	63	55.6%	30.2%	14.3%
事業所なし	1	0.0%	0.0%	100.0%

図 105 事業規模別の看護職の離職率の分布（1年未満）

事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	97	85.6%	2.1%	12.4%
2～5事業所	115	83.5%	10.4%	6.1%
6事業所以上	63	79.4%	19.0%	1.6%
事業所なし	1	100.0%	0.0%	0.0%

## 6. 職員の不足への対応、確保および定着・離職防止に向けた取組状況

### (1) 職員不足への対応状況

法人種別による職員不足への対応状況を集計したものが以下の図となる。全体的には、「現体制でなんとかやりくりしている」割合が最も高くなっており、次いで「法人内での人事異動」の割合が高くなっている。

図 106 法人種別の職員不足への対応状況

法人種別	(n)	現体制内でなんとかやりくりしている(勤務時間延長等)	法人内での人事異動	派遣職員の採用	派利用者へのサービスを抑制している	定年延長をしている	その他	職員は不足していない
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	70.0%	66.7%	45.0%	10.0%	41.7%	8.3%	6.7%
社会福祉協議会	9	88.9%	55.6%	11.1%	22.2%	44.4%	22.2%	0.0%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	55.6%	44.4%	11.1%	44.4%	44.4%	33.3%	22.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	59.9%	19.5%	15.7%	8.4%	23.3%	8.0%	21.3%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	70.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	30.0%	20.0%
医療法人	62	58.1%	41.9%	17.7%	6.5%	27.4%	3.2%	21.0%
協同組合(生協・農協)	9	88.9%	44.4%	11.1%	33.3%	44.4%	0.0%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	31.3%	31.3%	0.0%	18.8%	12.5%	6.3%	31.3%

事業規模別にみた場合、6 事業所以上で運営する規模の大きな法人は、「現体制でなんとかやりくりしている(勤務時間延長等)、法人内での人事異動、定年延長」などで対応している割合が大きくなっている。一方、1 事業所のみで運営する法人は、「職員は不足していない」との回答が多く、あまり対応を行っていないことがうかがえる。ただし、小規模の法人は、有給休暇の取得率が低いいため、職員に負担がかかっていることも考えられる。

図 107 事業規模別の職員不足への対応状況

事業規模	(n)	延く現体制内でなんとかやりくりしている(勤務時間延長等)	法人内での人事異動	派遣職員の採用	抑利用者へのサービスを抑制している	定年延長をしている	その他	職員は不足していない
1事業所のみ	219	55.3%	7.8%	9.6%	6.4%	17.8%	8.7%	28.8%
2~5事業所	159	62.9%	43.4%	22.6%	13.8%	32.1%	9.4%	11.9%
6事業所以上	67	79.1%	79.1%	37.3%	13.4%	44.8%	7.5%	0.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
無回答	15	60.0%	13.3%	20.0%	13.3%	20.0%	0.0%	26.7%

## (2) 職員の確保に向けた取組状況

法人種別の職員の確保・定着に向けた取組・工夫の実施状況をみると、その他を除くいずれの法人種別においても、過半数を超える事業者が取組・工夫を実施していると回答している。また、社会福祉法人は 91.7%の事業者が取組・工夫を実施していると回答しており、他の法人種別と比較して割合が大きくなっている。一方で、最も母数の多い営利法人は 59.9%と平均を下回る結果となっている。

図 108 法人種別の職員の確保・定着に向けた取組の実施状況

法人種別	(n)	いた職員 取組・保 工・定 着を 行に つ向 てけ	て特 いな 取組 ・工 夫は 行 つ
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	91.7%	8.3%
社会福祉協議会	9	55.6%	44.4%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	77.8%	22.2%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	59.9%	40.1%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	70.0%	30.0%
医療法人	62	71.0%	29.0%
協同組合(生協・農協)	9	66.7%	33.3%
その他(個人事業主等を含む)	16	37.5%	62.5%

事業規模別の実施状況をみると、6事業所以上を運営している法人に関して、多くの取り組みを並行で行っている。一方、1事業所のみを運営している法人は、採用や定着の取組は積極的に行っていないことがうかがえる。

図 109 事業規模別の職員の確保・定着に向けた取組の実施状況

事業規模	(n)	いた職員 取組・保 工・定 着を 行に つ向 てけ	て特 いな 取組 ・工 夫は 行 つ
1事業所のみ	219	51.1%	48.9%
2~5事業所	159	73.6%	26.4%
6事業所以上	67	94.0%	6.0%
事業所なし	2	50.0%	50.0%
無回答	15	60.0%	40.0%

【実施している】

法人種別の職員の確保に向けた取り組み・工夫の実施内容をみると、いずれの種別においても「法人・事業所のホームページで個性をアピールしている」「職場体験や見学を実施している」「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」「短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている」と回答した法人の割合が大きい傾向が見られた。

図 110 法人種別の職員の確保に向けた取組・工夫（実施している）

法人種別		社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	(公益・一般) 社団法人・財団法人	宗団法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)
(n)		60	9	9	287	10	62	9	16
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	63.3%	33.3%	55.6%	27.9%	10.0%	35.5%	44.4%	6.3%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	11.7%	0.0%	0.0%	10.1%	10.0%	16.1%	11.1%	0.0%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	63.3%	33.3%	44.4%	20.2%	20.0%	46.8%	33.3%	6.3%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	23.3%	0.0%	11.1%	4.5%	10.0%	8.1%	22.2%	0.0%
	地域行事に事業所として参加している	45.0%	0.0%	33.3%	18.5%	40.0%	22.0%	44.4%	6.3%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	48.3%	44.4%	22.2%	7.7%	10.0%	19.4%	11.1%	6.3%
	インターンシップ(実習)を導入している	30.0%	0.0%	22.2%	8.0%	0.0%	9.7%	0.0%	12.5%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	11.7%	11.1%	44.4%	3.8%	0.0%	11.3%	0.0%	0.0%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	11.7%	11.1%	0.0%	3.1%	0.0%	6.5%	11.1%	0.0%
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	25.0%	0.0%	0.0%	11.1%	10.0%	12.9%	11.1%	0.0%
	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	71.7%	22.2%	33.3%	38.2%	30.0%	59.5%	44.4%	12.5%
対象者	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	30.0%	11.1%	0.0%	5.9%	10.0%	8.1%	22.2%	0.0%
	高齢者採用を進めている	50.0%	33.3%	22.2%	27.5%	10.0%	30.8%	44.4%	12.5%
	障害者採用を進めている	16.7%	0.0%	11.1%	4.9%	10.0%	6.5%	0.0%	0.0%
	外国人採用を進めている	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	5.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	11.3%	22.2%	0.0%
	夜勤専従職員を採用している	21.7%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	3.2%	22.2%	0.0%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	56.7%	44.4%	66.7%	38.7%	40.0%	37.1%	55.6%	31.3%
その他	その他	3.3%	11.1%	0.0%	5.6%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%

7

図 111 事業規模別の職員の確保に向けた取組・工夫（実施している）

事業規模		1事業所のみ	2～5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答
(n)		219	159	67	2	15
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	22.4%	38.4%	58.2%	50.0%	26.7%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	7.3%	13.8%	13.4%	0.0%	6.7%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	15.1%	35.2%	71.6%	0.0%	6.7%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	1.8%	11.3%	20.9%	0.0%	0.0%
	地域行事に事業所として参加している	12.8%	26.4%	47.8%	0.0%	26.7%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	5.0%	14.5%	52.2%	0.0%	20.0%
	インターンシップ(実習)を導入している	3.7%	11.3%	37.3%	0.0%	0.0%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	4.1%	7.5%	11.9%	0.0%	6.7%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	1.4%	3.1%	20.9%	0.0%	0.0%
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	4.6%	12.6%	37.3%	50.0%	6.7%
	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	29.7%	49.1%	76.1%	0.0%	13.3%
対象者	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	3.2%	10.7%	29.9%	0.0%	0.0%
	高齢者採用を進めている	21.9%	28.9%	61.2%	50.0%	26.7%
	障害者採用を進めている	2.3%	6.3%	20.9%	0.0%	6.7%
	外国人採用を進めている	1.8%	0.6%	7.5%	0.0%	0.0%
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	2.7%	5.7%	13.4%	0.0%	0.0%
	夜勤専従職員を採用している	6.8%	9.4%	25.4%	0.0%	0.0%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	31.1%	45.9%	68.7%	0.0%	33.3%
その他	その他	5.5%	2.5%	4.5%	0.0%	6.7%

【効果がある】

法人種別で各取組・工夫の効果認識をみると、効果があると感じている取組・工夫は少ない傾向にあることがわかる。一方で、事業規模別でみると、6事業所以上を運営する法人では「職場体験や見学を実施している」「福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている」に関して効果があると回答した割合が比較的大きくなっており、事業規模の大きな法人では効果のある取組といえる。

図 112 法人種別の職員の確保に向けた取組・工夫（効果がある）

法人種別		社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	(公益・一般) 社団法人・財団法人	営利法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)
(n)		60	9	9	287	10	62	9	16
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	30.0%	0.0%	0.0%	8.4%	10.0%	9.7%	11.1%	0.0%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	3.3%	0.0%	0.0%	4.2%	10.0%	6.5%	11.1%	0.0%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	26.7%	11.1%	0.0%	6.6%	10.0%	14.5%	11.1%	0.0%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	1.7%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%
	地域行事に事業所として参加している	10.0%	0.0%	0.0%	6.6%	20.0%	1.0%	22.2%	0.0%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	23.3%	22.2%	0.0%	2.1%	0.0%	6.5%	11.1%	0.0%
	インターンシップ(実習)を導入している	8.3%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	6.7%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	3.3%	11.1%	0.0%	0.3%	0.0%	4.8%	11.1%	0.0%
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	6.7%	0.0%	0.0%	4.5%	10.0%	3.2%	11.1%	0.0%
対象者	未経験・無資格者の採用積極的にしている	40.0%	11.1%	11.1%	17.1%	30.0%	29.0%	11.1%	12.5%
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	10.0%	11.1%	0.0%	0.7%	0.0%	4.8%	11.1%	0.0%
	高齢者採用を進めている	21.7%	0.0%	11.1%	12.9%	10.0%	17.7%	0.0%	12.5%
	障害者採用を進めている	6.7%	0.0%	11.1%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	外国人採用を進めている	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	3.3%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%
	夜勤専従職員を採用している	8.3%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	40.0%	22.2%	55.6%	20.2%	40.0%	22.0%	33.3%	12.5%
その他	その他	3.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

図 113 事業規模別の職員の確保に向けた取組・工夫（効果がある）

事業規模		1事業所のみ	2～5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答
(n)		219	159	67	2	15
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	7.3%	11.9%	20.9%	0.0%	6.7%
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	4.6%	3.8%	4.5%	0.0%	6.7%
学校・地域との接点 ・口コミ拡大	職場体験や見学を実施している	3.2%	12.6%	28.4%	0.0%	6.7%
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	0.0%	1.9%	1.5%	0.0%	0.0%
	地域行事に事業所として参加している	5.5%	6.3%	11.9%	0.0%	0.0%
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	1.4%	5.7%	22.4%	0.0%	0.0%
	インターンシップ(実習)を導入している	0.5%	3.1%	6.0%	0.0%	0.0%
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	1.4%	3.1%	7.5%	0.0%	0.0%
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	0.5%	1.3%	7.5%	0.0%	0.0%
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	2.7%	3.8%	13.4%	0.0%	0.0%
対象者	未経験・無資格者の採用積極的にしている	13.7%	25.2%	43.3%	0.0%	0.0%
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	0.9%	2.5%	10.4%	0.0%	0.0%
	高齢者採用を進めている	11.9%	15.7%	16.4%	0.0%	20.0%
	障害者採用を進めている	0.0%	1.9%	4.5%	0.0%	0.0%
	外国人採用を進めている	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	1.4%	0.6%	4.5%	0.0%	0.0%
	夜勤専従職員を採用している	3.2%	4.4%	9.0%	0.0%	0.0%
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	16.9%	27.7%	41.8%	0.0%	20.0%
その他	その他	4.1%	2.5%	1.5%	0.0%	0.0%



### (3) 定着・離職防止に向けた取組状況

【実施している】

事業規模別の取組状況を見ると、全ての項目において、規模が大きいほど職員の離職防止の取組を行っている割合が大きく、規模が小さいほど職員の離職防止の取組を行っている割合が小さくなっており、規模と離職防止の取組割合が連動していることがわかる。

図 114 法人種別の職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫（実施している）

法人種別		社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	(公益一般) 社団法人・財団法人	営利法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)
(n)		80	9	9	287	10	82	9	18
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	50.0%	22.2%	88.9%	38.3%	40.0%	41.9%	44.4%	31.3%
	直属上司との面談の機会を設けている	46.7%	44.4%	55.6%	31.7%	20.0%	41.9%	44.4%	12.2%
	職場内のコミュニケーションを図る機会(意見交換会、交流会等)を設けている	51.7%	33.3%	66.7%	40.1%	60.0%	41.9%	55.6%	18.8%
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	38.3%	22.2%	44.4%	24.4%	30.0%	30.8%	44.4%	18.8%
処遇改善	賃金、労働時間等を改善している	73.3%	44.4%	55.6%	40.1%	40.0%	45.2%	55.6%	18.8%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	43.3%	22.2%	22.2%	28.8%	20.0%	37.1%	33.3%	0.0%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	41.7%	22.2%	33.3%	27.5%	20.0%	32.3%	11.1%	8.3%
	有給休暇をとりやすくしている	51.7%	44.4%	44.4%	25.4%	30.0%	40.3%	22.2%	18.8%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	46.7%	33.3%	55.6%	46.3%	40.0%	48.4%	66.7%	37.8%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	71.7%	33.3%	55.6%	24.8%	30.0%	51.8%	66.7%	25.0%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	48.7%	33.3%	55.6%	16.0%	0.0%	28.0%	22.2%	12.2%
育成・キャリアアップ	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	23.3%	0.0%	33.3%	14.3%	40.0%	28.0%	11.1%	8.3%
	能力開発(職場内研修、外部研修の受講促進等)を奨励している	50.0%	33.3%	55.6%	30.0%	60.0%	40.3%	55.6%	25.0%
	資格取得を奨励している	70.0%	55.6%	66.7%	38.0%	40.0%	45.2%	44.4%	31.3%
職場環境・業務改善	経営者・管理者向けの研修を行っている	23.3%	22.2%	11.1%	13.8%	20.0%	17.7%	0.0%	8.3%
	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	48.3%	22.2%	44.4%	30.7%	50.0%	41.9%	44.4%	12.2%
	福利厚生を充実させている	46.7%	44.4%	55.6%	16.7%	20.0%	30.8%	22.2%	25.0%
その他	ICTや介護ロボットを導入している	28.3%	0.0%	11.1%	7.0%	0.0%	8.1%	11.1%	12.5%
その他	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%

図 115 事業規模別の職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫（実施している）

事業規模		1事業所のみ	2～5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答
(n)		219	159	67	2	15
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	30.6%	49.1%	55.2%	0.0%	33.3%
	直属上司との面談の機会を設けている	27.4%	38.4%	62.7%	50.0%	26.7%
	職場内のコミュニケーションを図る機会(意見交換会、交流会等)を設けている	35.2%	45.3%	55.2%	50.0%	53.3%
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	19.2%	34.0%	43.3%	0.0%	20.0%
処遇改善	賃金、労働時間等を改善している	35.2%	46.5%	76.1%	0.0%	40.0%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	21.5%	30.8%	53.7%	50.0%	13.3%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	21.0%	30.8%	53.7%	0.0%	20.0%
	有給休暇をとりやすくしている	21.9%	34.0%	56.7%	50.0%	26.7%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	40.6%	50.3%	71.6%	0.0%	46.7%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	27.4%	53.5%	76.1%	50.0%	33.3%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	9.1%	28.3%	55.2%	0.0%	13.3%
育成・キャリアアップ	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	10.5%	22.6%	29.9%	50.0%	13.3%
	能力開発(職場内研修、外部研修の受講促進等)を奨励している	23.3%	44.0%	59.7%	0.0%	20.0%
	資格取得を奨励している	28.3%	53.5%	73.1%	50.0%	40.0%
職場環境・業務改善	経営者・管理者向けの研修を行っている	11.4%	13.8%	31.3%	0.0%	13.3%
	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	26.9%	37.7%	52.2%	50.0%	33.3%
	福利厚生を充実させている	16.0%	22.0%	56.7%	50.0%	20.0%
その他	ICTや介護ロボットを導入している	4.6%	11.3%	23.9%	0.0%	13.3%
その他	その他	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【効果がある】

法人種別の職員の定着・離職防止に向けた取り組み・工夫の効果認識をみると、いずれの種別においても「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」「非正規職員から正規職員への転換機会を設けている」といった職員希望の反映に関する取組・工夫に効果を感じていると回答した法人の割合が大きい傾向が見られた。

図 116 法人種別の職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫（効果がある）

法人種別	社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	公益(一般) 社団法人・財団法人	営利法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)	
(n)	80	9	9	287	10	82	9	18	
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	26.7%	22.2%	11.1%	18.1%	30.0%	14.5%	11.1%	18.8%
	直属上司との面談の機会を設けている	30.0%	22.2%	22.2%	16.7%	0.0%	27.4%	22.2%	0.0%
	職場内のコミュニケーションを図る機会(意見交換会、交流会等)を設けている	25.0%	11.1%	11.1%	22.8%	50.0%	28.0%	44.4%	6.3%
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	3.3%	11.1%	11.1%	10.8%	30.0%	14.5%	11.1%	12.5%
処遇改善	賃金、労働時間等を改善している	45.0%	11.1%	33.3%	19.5%	30.0%	28.0%	33.3%	6.3%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	18.3%	11.1%	11.1%	12.9%	20.0%	18.1%	22.2%	0.0%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	16.7%	11.1%	11.1%	10.8%	20.0%	14.5%	11.1%	6.3%
	有給休暇をとりやすくしている	30.0%	11.1%	22.2%	12.9%	30.0%	26.2%	22.2%	6.3%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	31.7%	22.2%	33.3%	25.4%	40.0%	33.8%	55.6%	25.0%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	41.7%	22.2%	22.2%	13.9%	30.0%	27.4%	22.2%	6.3%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	21.7%	11.1%	33.3%	5.2%	0.0%	17.7%	11.1%	6.3%
育成・キャリアアップ	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	11.7%	0.0%	11.1%	4.9%	40.0%	21.0%	0.0%	6.3%
	能力開発(職場内研修、外部研修の受講促進等)を奨励している	18.3%	0.0%	22.2%	8.7%	50.0%	18.1%	11.1%	18.8%
	資格取得を奨励している	31.7%	11.1%	22.2%	15.3%	20.0%	22.6%	11.1%	25.0%
職場環境・業務改善	経営者・管理者向けの研修を行っている	8.3%	0.0%	0.0%	4.9%	10.0%	4.8%	0.0%	6.3%
	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	15.0%	11.1%	22.2%	13.2%	40.0%	22.6%	33.3%	6.3%
	福利厚生を充実させている	16.7%	22.2%	33.3%	5.9%	20.0%	17.7%	22.2%	12.5%
その他	IoTや介護ロボットを導入している	6.3%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	3.2%	0.0%	6.3%
その他	その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

図 117 事業規模別の職員の定着・離職防止に向けた取組・工夫（効果がある）

事業規模	1事業所のみ	2~5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答	
(n)	219	159	67	2	15	
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	14.6%	23.3%	25.4%	0.0%	6.7%
	直属上司との面談の機会を設けている	14.6%	19.5%	38.8%	0.0%	6.7%
	職場内のコミュニケーションを図る機会(意見交換会、交流会等)を設けている	20.5%	26.4%	26.9%	50.0%	26.7%
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	10.0%	12.6%	11.9%	0.0%	0.0%
処遇改善	賃金、労働時間等を改善している	18.3%	26.4%	40.3%	0.0%	20.0%
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	11.4%	15.7%	16.4%	50.0%	13.3%
	キャリアに応じた給料体系を整備している	11.4%	11.9%	14.9%	0.0%	13.3%
	有給休暇をとりやすくしている	13.2%	18.9%	26.9%	50.0%	6.7%
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	24.7%	29.6%	40.3%	0.0%	20.0%
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	9.6%	24.5%	41.8%	50.0%	20.0%
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	3.7%	11.3%	28.4%	0.0%	0.0%
育成・キャリアアップ	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	4.6%	11.3%	16.4%	50.0%	0.0%
	能力開発(職場内研修、外部研修の受講促進等)を奨励している	8.2%	13.6%	23.9%	0.0%	6.7%
	資格取得を奨励している	11.0%	25.2%	29.9%	50.0%	20.0%
職場環境・業務改善	経営者・管理者向けの研修を行っている	5.0%	3.8%	9.0%	0.0%	6.7%
	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	12.8%	17.0%	19.4%	50.0%	20.0%
	福利厚生を充実させている	7.3%	9.4%	23.9%	50.0%	6.7%
その他	IoTや介護ロボットを導入している	1.4%	3.1%	6.0%	0.0%	6.7%
その他	その他	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

#### (4) 福利厚生の実況

法人種別の福利厚生の実況をみると、全体的に「研修の充実・補助をしている」、「健康管理・リクリエーション奨励」の割合が大きくなっている。また、社会福祉法人、社会福祉協議会、特定非営利活動法人では「退職共済への加入」の割合が他の法人種別と比較して大きくなっている。

図 118 法人種別の福利厚生の実況

法人種別	(n)	研修の充実・補助を している	退職共済への加入	支給 法人独自の退職金の	退職者復帰支援	単身寮	事業所内保育所を設 置	保育費用補助	社宅	健康管理・リクリ エーション奨励	その他
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	70.0%	75.0%	16.7%	16.7%	3.3%	15.0%	10.0%	1.7%	38.3%	10.0%
社会福祉協議会	9	55.6%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	11.1%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	100.0%	11.1%	33.3%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	66.7%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	60.6%	19.9%	11.8%	13.9%	1.4%	2.4%	1.0%	3.5%	36.6%	8.0%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	90.0%	50.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%
医療法人	62	71.0%	32.3%	35.5%	17.7%	12.9%	16.1%	11.3%	9.7%	45.2%	6.5%
協同組合(生協・農協)	9	77.8%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	43.8%	6.3%	12.5%	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	6.3%	31.3%	6.3%

事業規模別の福利厚生の実況をみると、規模が大きくなるにつれ福利厚生が充実していることがうかがえる。特に6事業所以上を運営する法人の「退職共済への加入」は62.7%が取組を行っており、小規模の法人と比較すると2倍以上の差となっている。

図 119 事業規模別の福利厚生の実況

事業規模	(n)	研修の充実・補助を している	退職共済への加入	支給 法人独自の退職金の	退職者復帰支援	単身寮	事業所内保育所を設 置	保育費用補助	社宅	健康管理・リクリ エーション奨励	その他
1事業所のみ	219	61.2%	21.0%	12.3%	10.5%	1.8%	1.4%	1.8%	3.2%	32.9%	7.3%
2~5事業所	159	64.2%	28.3%	18.9%	16.4%	5.7%	10.1%	3.1%	4.4%	43.4%	8.8%
6事業所以上	67	77.6%	62.7%	26.9%	28.4%	3.0%	14.9%	11.9%	6.0%	49.3%	7.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	60.0%	20.0%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%

### (5) 資格取得支援の状況

法人種別の資格取得の支援状況をみると、全体的に「実習日等の勤務調整」、「資格取得費用の助成」、「資格取得後の手当（月例賃金に上乘せ）」、「勤務時間としての研修参加（有給）」の割合が大きくなっている。

図 120 法人種別の資格取得の支援状況

法人種別	(n)	実習日等の勤務調整	資格取得費用の助成	資格取得後の手当 (月例賃金に上乘せ)	奨励金等の支給 (資格取得祝金等の一時金)	勤務時間としての研修参加 (有給)	その他
社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	60	81.7%	43.3%	78.3%	30.0%	46.7%	3.3%
社会福祉協議会	9	44.4%	44.4%	55.6%	33.3%	77.8%	0.0%
(公益・一般)社団法人・財団法人	9	66.7%	55.6%	22.2%	11.1%	44.4%	0.0%
営利法人(株式会社・有限会社等)	287	59.6%	51.9%	48.8%	9.8%	49.8%	2.4%
特定非営利活動法人(NPO法人)	10	80.0%	70.0%	40.0%	0.0%	70.0%	10.0%
医療法人	62	69.4%	40.3%	59.7%	4.8%	54.8%	1.6%
協同組合(生協・農協)	9	66.7%	33.3%	44.4%	55.6%	77.8%	0.0%
その他(個人事業主等を含む)	16	37.5%	18.8%	25.0%	0.0%	31.3%	6.3%

事業規模別の資格取得の支援状況をみると、事業規模が大きいほど各資格取得の支援を実施していると回答した法人の割合が大きくなる傾向がみられた。

図 121 事業規模別の資格取得の支援状況

事業規模	(n)	実習日等の勤務調整	資格取得費用の助成	資格取得後の手当 (月例賃金に上乘せ)	奨励金等の支給 (資格取得祝金等の一時金)	勤務時間としての研修参加 (有給)	その他
1事業所のみ	219	55.3%	48.9%	39.7%	5.0%	47.5%	4.1%
2～5事業所	159	69.2%	47.8%	59.1%	14.5%	52.2%	0.6%
6事業所以上	67	77.6%	52.2%	88.1%	32.8%	61.2%	1.5%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	66.7%	26.7%	20.0%	13.3%	40.0%	6.7%

## (6) ICT・介護ロボット等の導入状況

法人種別の ICT・介護ロボット等の導入状況をみると、全体的に「利用者請求（会計等）」の割合が最も大きく、次いで、「介護・業務記録（バイタルチェック等）」、「勤怠管理」、「見守り（カメラ・センサー等）」の割合が大きい傾向がみられた。

また、社会福祉法人（社会福祉協議会除く）及び医療法人に関して、入浴支援（出入り用リフト等）の割合がそれぞれ 31.7%、22.6%と他の法人に比べて大きくなっている。

図 122 法人種別の ICT・介護ロボット等の導入状況

法人種別	(n)	利用者請求（会計等）	介護・業務記録（バイタルチェック等）	勤怠管理	移乗介護（パワーアシスト装着型機器等）	移動支援（歩行支援機器等）	排泄支援（移動可能トイレ等）	見守り（カメラ・センサー等）	入浴支援（出入り用リフト等）	その他
社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）	60	60.0%	30.0%	25.0%	11.7%	5.0%	5.0%	45.0%	31.7%	1.7%
社会福祉協議会	9	55.6%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
（公益・一般）社団法人・財団法人	9	88.9%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
営利法人（株式会社・有限会社等）	287	33.1%	10.8%	9.8%	2.4%	3.1%	2.4%	12.2%	7.7%	7.7%
特定非営利活動法人（NPO法人）	10	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%
医療法人	62	43.5%	17.7%	21.0%	6.5%	9.7%	1.6%	14.5%	22.6%	1.6%
協同組合（生協・農協）	9	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
その他（個人事業主等を含む）	16	12.5%	18.8%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%

事業規模別の ICT・介護ロボット等の導入状況をみると、事業規模が大きいほど各 ICT・介護ロボット等の導入を積極的に行っている傾向がみられた。

図 123 事業規模別の ICT・介護ロボット等の導入状況

事業規模	(n)	利用者請求（会計等）	介護・業務記録（バイタルチェック等）	勤怠管理	移乗介護（パワーアシスト装着型機器等）	移動支援（歩行支援機器等）	排泄支援（移動可能トイレ等）	見守り（カメラ・センサー等）	入浴支援（出入り用リフト等）	その他
1事業所のみ	219	32.4%	10.5%	8.2%	2.3%	3.7%	1.4%	8.2%	5.5%	8.2%
2～5事業所	159	45.9%	19.5%	18.2%	3.1%	5.0%	3.8%	15.7%	13.2%	3.8%
6事業所以上	67	49.3%	20.9%	23.9%	13.4%	3.0%	4.5%	43.3%	31.3%	3.0%
事業所なし	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
無回答	15	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%

## 7. 経営上の課題

法人種別の今後の経営上の想定課題をみると、社会福祉法人、協同組合、社団法人・財団法人では「医療的ケアに対応できる介護職員が不足」「指導的立場の職員の技量、経験不足」、社会福祉協議会は「指導的立場の職員の技量、経験不足」「介護業界そのものに不安をもつ職員が増加」、特定非営利活動法人では「指導的立場の職員の技量、経験不足」「未経験者の指導に時間を取られる」「主任・係長等の責任ある役職の希望職員がいない」「職員不足で研修機会が減少」、医療法人では「指導的立場の職員の技量、経験不足」「利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい」と回答した割合がそれぞれ大きくなっている。

また、営利法人に関して、「利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい」との回答が多く、利用者のニーズに応えつつ利益を確保することが課題となっていると想定される。

図 124 法人種別の経営上の想定課題

法人種別	社会福祉法人 (社会福祉協議会を除く)	社会福祉協議会	(公益・一般) 社団法人・財団法人	営利法人 (株式会社・有限会社等)	特定非営利活動法人 (NPO法人)	医療法人	協同組合 (生協・農協)	その他 (個人事業主等を含む)
(n)	60	9	9	297	10	82	9	16
利用者のニーズを把握できていない	8.3%	22.2%	0.0%	7.3%	10.0%	8.1%	0.0%	12.5%
利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい	21.7%	22.2%	33.3%	25.8%	20.0%	32.3%	44.4%	12.5%
医療的ケアに対応できる介護職員が不足	58.7%	22.2%	33.3%	25.1%	20.0%	30.6%	66.7%	0.0%
認知症に対応できる介護職員が不足	16.7%	11.1%	0.0%	19.5%	10.0%	21.0%	33.3%	0.0%
指導的立場の職員の技量、経験不足	48.3%	44.4%	33.3%	32.4%	30.0%	37.1%	66.7%	12.5%
派遣職員への研修、教育が困難	6.7%	11.1%	0.0%	4.2%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
若手職員への指導(接し方等)が困難	21.7%	0.0%	0.0%	7.3%	0.0%	9.7%	11.1%	6.3%
未経験者(新人・中途)の指導に時間を取られる	25.0%	0.0%	33.3%	11.1%	30.0%	19.4%	11.1%	6.3%
職員教育が追い付かず主任クラスが疲弊	30.0%	22.2%	11.1%	16.0%	20.0%	17.7%	11.1%	0.0%
主任、係長等の責任ある役職の希望職員がいない	36.7%	11.1%	22.2%	14.6%	30.0%	24.2%	44.4%	0.0%
主力職員が流出	18.3%	0.0%	11.1%	12.2%	10.0%	27.4%	33.3%	12.5%
介護業界そのものに不安をもつ職員が増加	30.0%	44.4%	22.2%	23.7%	10.0%	25.8%	11.1%	6.3%
職員不足で夜勤負担が増加	41.7%	11.1%	22.2%	14.3%	20.0%	12.9%	11.1%	0.0%
職員不足で研修機会が減少	23.3%	11.1%	0.0%	22.3%	30.0%	16.1%	22.2%	12.5%
管理者と職員のコミュニケーションが希薄	15.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%	12.9%	11.1%	0.0%
利用者のクレーム対応ノウハウが不足	8.3%	0.0%	11.1%	10.5%	20.0%	19.4%	0.0%	0.0%
その他	3.3%	11.1%	11.1%	7.7%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
わからない	1.7%	0.0%	11.1%	13.9%	10.0%	8.1%	0.0%	37.5%

事業規模別の今後の経営上の想定課題をみると、6事業所以上を運営する法人は職員の確保に係る課題を多く抱えていることがわかる。特に「指導的立場の職員の技量・経験不足」「未経験者の指導に時間を取られる」「職員不足で夜勤負担が増加」の割合が小規模の法人に比べて大きくなっており、今後の人材確保・定着に向けた対策を検討する際に考慮すべき事項と考えられる。

図 125 事業規模別の経営上の想定課題

事業規模	1事業所のみ	2~5事業所	6事業所以上	事業所なし	無回答
(n)	219	159	67	2	15
利用者のニーズを把握できていない	9.1%	5.0%	10.4%	0.0%	6.7%
利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい	25.6%	29.6%	20.9%	0.0%	20.0%
医療的ケアに対応できる介護職員が不足	22.8%	34.0%	46.3%	0.0%	20.0%
認知症に対応できる介護職員が不足	17.4%	18.9%	23.9%	0.0%	0.0%
指導的立場の職員の技量、経験不足	25.6%	44.7%	50.7%	0.0%	13.3%
派遣職員への研修、教育が困難	3.7%	3.8%	7.5%	0.0%	0.0%
若手職員への指導(接し方等)が困難	7.3%	10.1%	14.9%	0.0%	6.7%
未経験者(新人・中途)の指導に時間を取られる	10.5%	16.4%	26.9%	0.0%	0.0%
職員教育が追い付かず主任クラスが疲弊	12.8%	20.1%	31.3%	0.0%	0.0%
主任、係長等の責任ある役職の希望職員がいない	13.2%	23.3%	32.8%	50.0%	0.0%
主力職員が流出	11.0%	18.2%	23.9%	0.0%	6.7%
介護業界そのものに不安をもつ職員が増加	20.1%	28.9%	29.9%	50.0%	0.0%
職員不足で夜勤負担が増加	9.6%	17.6%	41.8%	50.0%	13.3%
職員不足で研修機会が減少	20.5%	19.5%	26.9%	0.0%	13.3%
管理者と職員のコミュニケーションが希薄	9.6%	8.2%	10.4%	0.0%	0.0%
利用者のクレーム対応ノウハウが不足	9.1%	14.5%	10.4%	0.0%	0.0%
その他	7.3%	3.1%	7.5%	0.0%	6.7%
わからない	18.3%	5.0%	1.5%	50.0%	26.7%

## 第5章 まとめと今後の課題

### 1. 調査結果等の考察

第1章の他の調査データによる現状と課題の認識や、第2章～第4章の本調査結果を踏まえ、今後の施策検討に必要な視点等について考察した。

#### (1) 地域特性に応じた人材確保策等のポイント

高齢化に伴い今後ますます介護需要の拡大が見込まれるものの、都市部と中山間地域では介護サービスの需給状況が異なることから、地域の実情に応じた人材確保策が必要となってくる。

広島県全体の後期高齢者数は2030年にピークとなる見込みであるが、平成27年度の時点ですでに減少に転じている市町が6団体あり、今後もピーク時に地域差が生じることが予想される。

#### ■後期高齢者のピーク時期別市町の状況

ピーク時	団体数	市町
H27(2015)年	6	庄原市、安芸太田町、北広島町、大崎上島町、世羅町、神石高原町
H37(2025)年	6	呉市、竹原市、尾道市、江田島市、熊野町、坂町
H42(2030)年	7	三原市、福山市、府中市、三次市、大竹市、安芸高田市、海田町
H47(2035)年	1	廿日市市
H52(2035)年	3	広島市、東広島市、府中町

出典：日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計 国立社会保障・人口問題研究所）より抜粋  
また、平成37(2025)年時点での生産年齢人口の割合を市町別でみると次のような状況である。

#### ■生産年齢人口割合別市町の状況（平成37(2025)年）

生産年齢人口割合	団体数	市町
30%台	1	安芸太田町(39.4%)
40%台	8	竹原市(49.1%)、庄原市(46.2%)、安芸高田市(47.8%)、江田島市(47.9%)、北広島町(49.3%)、大崎上島町(46.2%)、世羅町(46.9%)、神石高原町(40.0%)
50%台	11	広島市(59.4%)、呉市(55.3%)、三原市(52.6%)、尾道市(52.9%)、福山市(56.3%)、府中市(50.6%)、三次市(50.0%)、大竹市(53.0%)、廿日市市(54.4%)、熊野町(53.5%)、坂町(57.5%)
60%台	3	東広島市(62.2%)、府中町(60.5%)、海田町(61.1%)

出典：日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計 国立社会保障・人口問題研究所）より抜粋  
今後、こうした高齢化や生産年齢人口割合の推移等も勘案しながら介護サービス需給量を見込んでいくこととなるが、需要が横ばいあるいは縮小する地域においては、「需要拡大に対応した新たな人材確保」ではなく、「既存サービスを維持するための介護人材の定着・補充」が主要な課題になるとみられる。

さらに、介護需要の縮小に伴い将来的にサービス利用者が一定水準を下回れば、事業存続が困難になる地域が出てくる可能性もある。

こうした地域のバラツキを踏まえると、今後は市町単位というより二次保健医療圏ごとに、施設インフラ等の整備状況等も勘案しながら、圏域全体で人材も含めた資源を有効活用できるようリソースマネジメントを図るといった観点が必要となると考えられる。

なお、本調査結果による二次保健医療圏域別の現状と課題は次のとおりである。

■二次保健医療圏域別の現状と課題

二次医療圏	調査を結果を踏まえた現状と課題
広島	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護職は、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> <li>訪問介護員において、求人数に対して応募者数が半数以下となっており、県内の圏域で最も割合が小さくなっている。</li> <li>医療的ケア(喀痰吸引等)研修修了者の不足認識の割合が大きい。特に「大いに不足している」との回答が県内で最も割合が大きい。</li> </ul>
広島西	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問系サービスの利用者の居宅建物はサ高住(併設施設あり)が多くなっており、訪問介護員の平均的な移動時間(片道)は、10分以内/回が約70%を占めている。また、ひと月あたりの訪問回数も他の地域と比べて多くなっている。</li> <li>在籍職員の職務経験では、中途採用(業界経験あり)の割合が他の地域と比べて大きくなっている。</li> <li>訪問介護員の勤続5年以上の割合が他の地域と比べて半数程度となっている。また、勤続1年未満の離職者数の割合が大きくなっている。</li> <li>看護職が勤続1年未満の離職者数の割合が大きくなっている。</li> <li>「介護福祉士、介護職員(実務者研修者・初任者研修修了者)、介護支援専門員(ケアマネージャー)」で不足の割合が大きい。一方、介護職員(実務者研修者)は過剰であるとの回答も10%程度占めており、不足している法人と過剰な法人の二極化が進んでいると考えられる。また、「管理栄養士・栄養士」は過剰であるという割合が他圏域に比べて大きくなっている。</li> </ul>
呉	<ul style="list-style-type: none"> <li>6事業所以上で運営している法人の割合が大きい。</li> <li>事業所の展開状況として、「一つの市町で展開」している割合が大きい。</li> <li>施設系サービスの利用を断った理由では、「申込者数が多過ぎる」ことが他の地域に比べて割合が大きくなっている。</li> <li>訪問系サービスにおける最も長い移動時間では、片道30分以上の割合が50%と県内で備北に次いで2番目に大きい。</li> <li>訪問介護員の定着状況では、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> <li>看護職においても、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> </ul>
広島中央	<ul style="list-style-type: none"> <li>6事業所以上で運営している法人の割合が県内で最も少なく、比較的小規模で運営している法人の割合が大きい。</li> <li>居宅系サービスの利用を断った理由では、「申込者数が多過ぎる」ことが他の地域に比べて割合が大きくなっている。</li> <li>訪問介護員の勤続1年未満の離職者数の割合が、広島中央圏域における訪問介護員の離職者のうち50%と他の地域と比較して大きくなっている。</li> <li>介護職は、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> <li>看護職が勤続1年未満の離職者数の割合が、広島中央圏域における看護職の離職者のうち57%と他の地域と比較して大きくなっている。</li> </ul>
尾三	<ul style="list-style-type: none"> <li>中途採用(業界経験なし)の割合が他の地域に比べて大きくなっている。</li> <li>訪問系サービスにおける最も長い移動時間では、片道30分以上の割合が25.0%と県内で最も小さくなっている。また、ひと月あたりの訪問回数も少ないので、訪問介護員の業務負担は他の地域に比べて少ないと想定される。</li> <li>有資格者の不足認識について、「介護福祉士、介護職員(実務者研修者・初任者研修修了者)、医療的ケア研修修了者(喀痰吸引等)」で不足の割合が他圏域と比べて大きくなっている。</li> <li>上記のように有資格者の不足認識の割合が大きいですが、人材確保に向けた取組内容は、「未経験・無資格者の積極採用」が主なものとなっている。</li> </ul>
福山・府中	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問系サービスにおける最も長い移動時間では、片道30分以上の割合が26.7%、ひと月あたりの訪問回数10回以内の割合が31%と共に最も割合が小さい尾三圏域と同等に県内でも少なくなっている。</li> <li>訪問介護員の定着状況では、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> <li>看護職においても、採用者数よりも離職者数が多くなっている。</li> <li>有資格者の不足認識は各資格それほど目立ったものはなく、平均的である。</li> </ul>
備北	<ul style="list-style-type: none"> <li>運営している法人の規模について、6事業所以上で運営している法人の割合が大きい。</li> <li>訪問系サービスにおける最も長い移動時間では、片道30分以上の割合が54.5%と県内で最も大きく、またひと月あたりの訪問回数も多いので、訪問介護員に負担がかかっていることが想定される。</li> <li>居宅系/施設系サービス共に利用者からの申込を断った理由では、「医療的ケアに対応できる体制がない」ことが他の地域に比べて割合が大きくなっている。</li> <li>介護従事者の年齢分布について、60代以上の割合が大きくなっている。(介護職員:全地域平均8.8%、備北圏域13.8%/訪問介護職員:全地域平均20.2%、備北圏域29.1%)</li> <li>有資格者の不足認識について、「介護福祉士、看護師・准看護師、医療的ケア研修修了者(喀痰吸引等)、介護支援専門員(ケアマネージャー)」が不足している割合が大きくなっている。特に医療的ケア研修修了者の不足は、サービスの利用を断った理由として最も多いことからサービスの提供に直接的な影響を与える大きな課題と考えられる。</li> <li>職員確保の対応としては、「未経験者・無資格者の採用、高齢者の採用」が大きな割合を占めている。また、「障害者採用や夜勤専従職員の採用」を行っている割合も大きく、様々な方法で人材確保に取り組んでいることがうかがえる。</li> </ul>

二次保健医療圏域	広島	広島市、安芸高田市、府中町、海田町、熊野町、坂町、安芸太田町、北広島町
	広島西	大竹市、廿日市市
	呉	呉市、江田島市
	広島中央	竹原市、東広島市、大崎上島町
	尾三	三原市、尾道市、世羅町
	福山・府中	福山市、府中市、神石高原町
	備北	三次市、庄原市



## (2) 法人経営の観点からみた人材確保策等のポイント

今回の調査では、利用を断った実績のある事業所の最も大きな理由が「人材不足」、次いで「医療的ケアに対応できる体制がない」となるなど、福祉・介護現場での人材確保難が顕著になっている。

ここ数年、労働力人口が減少し、労働市場全体の有効求人倍率が上昇を続ける中で、他産業や同業との競争が激化している上、介護業界に対するマイナスイメージが浸透し「選ばれる職場」となっておらず、採用環境は依然として厳しい状況にある。

一方で、採用率・離職率については、「卸売・小売業」や「宿泊業・飲食サービス業」等他のサービス業と比べると、必ずしも高くはない。また、今回の調査結果を離職率階級別にみると、概ね10%未満の事業所のウェイトが最も高くなっている（6事業所以上の介護職員の離職率のみ10%～30%が最大）。

しかしながら、経営規模の大小にかかわらず離職率30%以上の事業所が一定割合存在しており、全体の平均を押し上げているとみられ、業界内では離職率の2極化が生じているとみられる。

これは、法人・事業所により採用活動や人材育成、業務改善など人確保・定着に対する取組にバラツキがみられる状況や、法人と介護労働者との間の認識ギャップとも呼応していると考えられ、業界全体として職場改善や、経営努力に対する認識を高め、取組を継続的に促進していく必要がある。

### ■ 広島県内の採用率・離職率の他産業との比較

	入職率 (%)	離職率 (%)
産業計	17.4	16.7
卸売・小売業	20.7	14.8
宿泊業・飲食サービス業	29.0	41.5
医療・福祉	10.1	13.1
介護関係職種	21.2	17.6

出典：産業計/ H27 雇用動向調査（厚生労働省）より抜粋

介護関係職種/H27年介護労働実態調査（（介護労働安定センター広島支部）より抜粋

### ■ 事業規模別の離職状況

		介護職員		
事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	124	58.9%	18.5%	22.6%
2～5事業所	117	41.0%	35.9%	23.1%
6事業所以上	64	35.9%	53.1%	10.9%
		訪問介護員		
事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	43	60.5%	30.2%	9.3%
2～5事業所	60	56.7%	35.0%	8.3%
6事業所以上	41	68.3%	26.8%	4.9%
		看護職員		
事業規模	(n)	10%未満	10%～30%	30%以上
1事業所のみ	97	78.4%	4.1%	17.5%
2～5事業所	115	69.6%	15.7%	14.8%
6事業所以上	63	55.6%	30.2%	14.3%

また、介護業界全体としては、勤続年数の平均が5年と産業全体の平均値を大きく下回り、人材の循環が早く、組織全体としての経験やノウハウが蓄積しにくいという悪循環に陥っていることが懸念される。

このことは、早期離職率が高いこととも連動しているとみられる。

「採用してもすぐ辞めてしまう」組織から、「人が育ち質の高いサービスを継続的に提供できる」組織に転換するために、法人・事業所が、早期離職の防止策や体系的な人材育成体制の構築等、人材の育成・定着に取り組めるよう重点的に支援を行う必要があると考えられる。

また、有資格者は、無資格者よりも勤続年数が長く定着率が高い傾向があることから、法人・事業者等において介護労働者への資格取得支援が積極的に行われることが期待される。

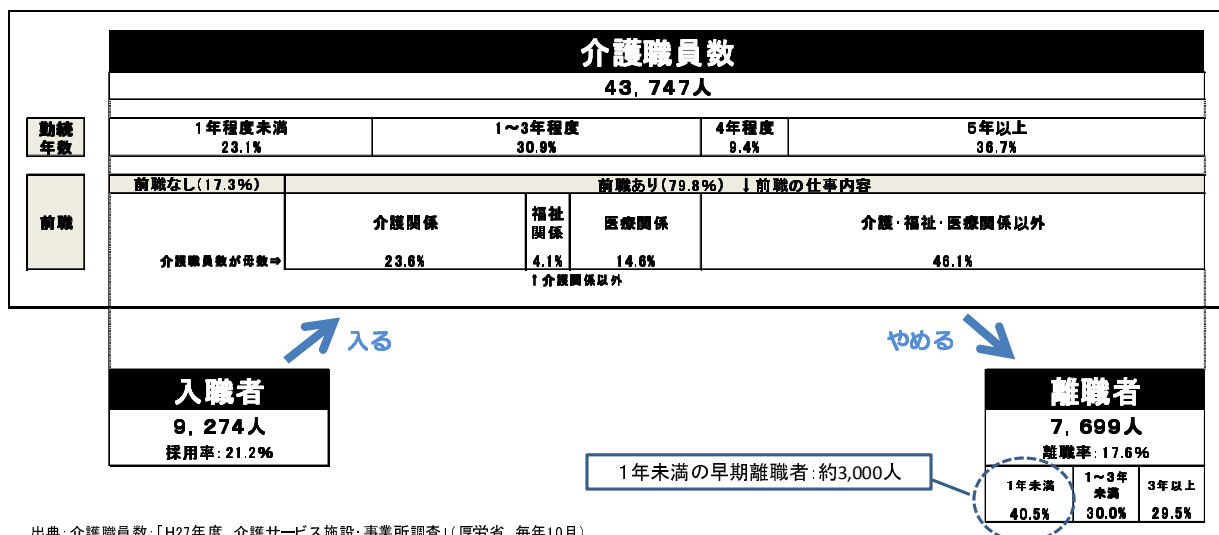
### ■介護関係職の勤続年数（全国）

	勤続年数（年）
全産業	12.1
介護関係職種	5.0

出典：産業計/ H27雇用動向調査（厚生労働省）より抜粋

介護関係職種/H27年介護労働実態調査（介護労働安定センター広島支部）より抜粋

### ■介護職員の入職・離職の状況（広島県）



出典：介護職員数：「H27年度 介護サービス施設・事業所調査」(厚生省 毎年10月)

介護職員数以外：H27年介護労働実態調査(介護労働安定センター広島支部)より抜粋

注) 勤続年数、前職、採用率、離職率ともにそれぞれの出所やサンプル母数が異なるためあくまで参考値

### (3) 介護職のイメージ

介護職のイメージについては、「社会的な意義の大きい仕事」というポジティブイメージがある一方で、「体力・精神的にきつい」「給与水準が低い」といったネガティブイメージが大きい。

また、ネガティブイメージの上位3位スコアを、介護職よりも離職率の高い「外食サービス」と比較すると圧倒的に高く、その払拭が容易でないことがうかがえる。

このため、国や全国の関係団体組織を巻き込んだポジティブキャンペーン等により、インパクトのある対策が必要と考えられる。

同時に、介護の実情を知らないままマイナスイメージが浸透するのを抑止したり、介護への関心を高めるには、小中高の段階からその親や教育関係者も含めて理解促進を進め、徐々にイメージ改善につなげる中長期的な取組も重要と考えられる。

さらに、平均賃金のみが前面に出れば、「給与が低い」というマイナスイメージが先行し、採用活動に影響してしまう懸念がある。

このため、法人・事業所の経営理念、仕事の意義、現場の様子、給与表、賞与月数、福利厚生制度、昇給制度、キャリアアップ支援、休暇制度等をトータルに提示するなど、求職者にとって魅力ある求人情報を発信する工夫が個々の法人・施設にも求められる。

## ■介護サービス業と他業種の職業イメージ（全体／各複数回答）

### 【ネガティブイメージ】

介護サービス業			外食サービス業		
順位	ネガティブイメージ	(%)	順位	ネガティブイメージ	(%)
1	体力的にきつい仕事の多い業界だと思う	61.0	1	給与水準が低めの業界だと思う	35.3
2	精神的にきつい仕事の多い業界だと思う	53.8	2	社会的地位・評判があまり高くない業界だと思う	32.2
3	給与水準が低めの業界だと思う	48.0	3	離職率が高い業界だと思う	31.1
4	他人の人生に関わるのが大変そう	46.1	4	個人の向き・不向きのはっきりする業界だと思う	30.0
5	離職率が高い業界だと思う	44.6	5	体力的にきつい仕事の多い業界だと思う	29.1

出典：「HELPMAN JAPAN介護サービス業 職業イメージ調査 2015」(株)リクルートキャリア

### 【ポジティブイメージ】

介護サービス業			外食サービス業		
順位	ポジティブイメージ	(%)	順位	ポジティブイメージ	(%)
1	社会的な意義の大きい仕事だと思う	38.8	1	誰でもできる仕事の多い業界だと思う	43.0
2	今後成長していく業界だと思う	30.9	2	人との交流がやりがいにつながる業界だと思う	24.6
3	資格や専門知識を活かすことができる業界だと思う	29.8	3	様々な働き方が可能で長く働くことができる業界だと思う	15.1
4	人との交流がやりがいにつながる業界だと思う	28.9	4	ワークライフバランスを取って働ける業界だと思う	13.3
5	仕事にやりがいがある業界だと思う	22.9	5	仕事にやりがいがある業界だと思う	13.1

出典：「HELPMAN JAPAN介護サービス業 職業イメージ調査 2015」(株)リクルートキャリア

## 2.今後の課題

第7期高齢者プランでは、医療・介護を支える地域の受け皿づくりが大きなテーマとなると思われるが、福祉・介護現場の人材確保・育成・定着への取組要請がより一層高まるものと考えられる。

このため、全県一律的ではなく、地域の実情に応じた個別課題や、法人経営の観点からみた改善点を把握し、実効性ある取組の検討を行う必要がある。

そのためには、これまでの取組を総括し、「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を中心として、引き続き、①人材のマッチング、②職場改善・資質向上、③イメージ改善・理解促進の3つの柱に沿った施策を総合的に推進していくことが期待される。

また、新たな視点として、医療的ケアが必要な利用者への対応人材の確保策や外国人材受け入れの準備等も検討した上で、計画的に取り組んでいくことが求められる。

## ■ 調査研究の概要

### 1. 調査研究の実施概要

#### (1) 調査研究の進め方

本調査研究では、次期介護保険事業計画・ひろしま高齢者プラン（平成30～32年度）策定の議論等を踏まえ、介護人材に係るこれまでの議論を整理し、その上で広島県内において介護サービスを提供している法人を対象としたアンケート調査を実施した。介護サービスを提供している法人の人材の確保・定着に係る現在の実態を把握し、今後に向けた課題整理を行う進め方とした。

#### (2) 調査の概要

広島県内で介護サービスを提供している法人の人材確保・定着に係る現在の実態を把握するため、以下の通りアンケート調査を実施した。

調査名称	広島県 平成28年度「介護人材に関する実態調査」
調査期間	平成29年2月24日(金) ～平成29年3月17日(金)
調査方法	郵送調査 (WEB・FAX・郵送による回収)
調査対象	広島県内で介護サービスを提供する事業者 (事業所ではなく法人が対象。)
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 法人概要、広島県内での介護サービスの展開状況</li><li>・ 利用者の確保及び今後、利用希望が増減すると想定されるサービス</li><li>・ 介護職員の状況（職員数、性別、年齢、雇用形態、職務経験、資格取得状況等）</li><li>・ 職員の採用、離職状況</li><li>・ 職員の確保、定着に向けた対策</li><li>・ 今後の経営上の課題、介護業界の見通し</li></ul>

#### (3) 発送数及び回収状況

発送数	回収数	有効票	有効回収率
1,506 法人	464 法人	462 法人	30.8%

### 3. 本調査結果の集計にあたっての留意事項

- 回答結果は小数点第2位を四捨五入しているため、単回答（複数の選択肢からひとつだけを選ぶ形式）の合計値が「100.0」にならない場合がある。
- 複数回答（2つ以上の回答を選ぶ形式）における割合の単位はパーセントとしている。この場合、回答は有効標本数全体に対して各々の割合を示すものであり、各選択肢の回答を合計しても「100.0」とはならない。
- 本調査報告書における「n」は、サンプル数のことを示す。
- その他回答、自由記述については、一部を抜粋して掲載している。

#### 4. 本調査における用語の説明

##### (1) 事業所の展開状況について

本調査では、事業所の展開状況を以下の3つに区分した。

展開種別	内容
一つの市町で展開	広島県内の一つの市町の範囲で事業所を展開している
広島県内の複数の市町で展開	広島県内の複数の市町で事業所を展開している
広島県以外でも事業所を展開	広島県内に加え、広島県以外でも事業所を展開している

##### (2) 介護保険サービスの種別について

本調査では、主な介護保険サービスの種別を以下の25種類に区分した。

居宅/予防介護		地域密着型	
1	(予防) 訪問介護	13	定期巡回・随時対応型訪問介護看護
2	(予防) 訪問入浴	14	夜間対応型訪問介護
3	(予防) 訪問看護	15	(予防) 認知症対応型通所介護
4	(予防) 訪問リハビリテーション	16	(予防) 小規模多機能型居宅介護
5	(予防) 通所介護	17	(予防) 認知症対応型共同生活介護
6	(予防) 通所リハビリテーション	18	地域密着型特定施設入居者生活介護
7	(予防) 短期入所生活介護	19	看護小規模多機能型居宅介護
8	(予防) 短期入所療養介護	20	地域密着型通所介護
9	(予防) 特定施設入居者生活介護	21	地域密着型介護老人福祉施設
10	(予防) 福祉用具貸与	介護保険施設	
11	(予防) 特定福祉用具販売	22	介護老人福祉施設
居宅介護支援		23	介護老人保健施設
12	居宅介護支援	24	介護療養型医療施設
		25	その他

##### (3) 訪問系サービスについて

本調査における訪問系サービスとは、「(予防) 訪問介護、(予防) 訪問入浴、(予防) 訪問看護、(予防) 訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護」とした。

##### (4) 職種について

本調査では、主な職種を以下のように区分した。

職種	内容
介護職員	事業所内で介護業務に従事する職員（訪問介護員は含まない）
生活相談・支援・指導員	施設で利用者の方の入所時および生活上の相談に対応する相談員、生活支援計画に基づく支援を行う生活支援員 社会福祉施設での生活指導、相談援助等を行う指導員等の利用者の生活関連の相談対応等を行っている職員
訪問介護員	訪問介護を担当している職員（利用者宅を訪問する職員）
訪問看護員	訪問看護を担当している職員（利用者宅を訪問する職員）
看護職	看護師、准看護師の資格を有し、看護に係る業務に従事する職員
保育士	保育士の資格を有しており、施設内託児所等、保育に係る業務に従事する職員

リハビリ職 (PT・OT・ST等)	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等の資格を有し、リハビリに係る業務に従事する職員
栄養士	栄養士、管理栄養士の資格を有し、事業所で栄養管理、メニュー作成等の業務に従事する職員
調理員	栄養士等の資格を有しておらず、食事の調理、提供の業務に従事する職員
サービス提供責任者	施設長等、所長等、各事業所における責任者となっている職員
その他の管理職	法人本部等、間接部門の管理職（法人によるが役員や部長等）と事業所のサービス提供責任者以外で事務の管理職等を定めている場合はそれに該当する職員 ※管理職は部長相当以上など、法人によって設定が異なると思われるが、小規模法人であれば、施設長・所長以外には代表者等が該当することとなると想定
その他（事務職等）	上記に該当しない法人に属する職員

#### (5) 保有資格について

本調査では、保有資格を以下のように区分した。

資格名
介護福祉士
介護職員実務者研修者（訪問介護員養成研修1級・基礎研修修了者を含む）
介護職員初任者研修修了者（訪問介護員養成研修2級修了者を含む）
保育士
看護師・准看護師
保健師
OT・PT・ST
医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者
認知症介護実践研修修了者
介護支援専門員（ケアマネージャー）
社会福祉士
管理栄養士・栄養士
調理師
無資格
その他

#### (6) 就業形態について

本調査では、就業形態を以下の4つに区分した。

就業形態	内容
常勤（専任）	雇用している労働者のうち、当該事業所で定められている勤務時間に達しており、その時間帯において、その職種以外の業務に従事しないものをいう
常勤（兼務）	雇用している労働者のうち、当該事業所で定められている勤務時間に達しており、その時間帯において、その職種の業務に従事するほかに、他の業務にも従事するものをいう
非常勤	雇用している労働者のうち、当該事業所で定められている勤務時間に達していないものをいう
派遣	雇用している労働者のうち、労働時間に関係なく雇用期間の定めがあり、派遣会社と雇用契約を締結しているものをいう

### (7) 採用形態について

本調査では、採用形態を以下の3つに区分した。

採用形態	内容
新卒採用	高校、専門学校、大学等を卒業後に勤務経験のない状態で採用した場合をいう
中途採用 (業界経験あり)	学校を卒業後、他の企業等で勤務経験があり、その中で福祉の現場経験がある場合をいう(病院で医療事務経験がある場合等は含まない)
中途採用 (業界経験なし)	学校を卒業後、他の企業等で勤務経験があり、その中で福祉の現場経験がない場合をいう ※同法人内での異動があった場合、採用された際の状態を回答

### (8) 二次保健医療圏域について

本調査では、広島県の定める保健医療圏と同様に二次保健医療圏域を以下のよう  
に区分している。

二次保健医療圏域名	対象市町
広島	広島市、安芸高田市、府中町、海田町、熊野町、坂町、安芸太田町、北広島町
広島西	大竹市、廿日市市
呉	呉市、江田島市
広島中央	竹原市、東広島市、大崎上島町
尾三	三原市、尾道市、世羅町
福山・府中	福山市、府中市、神石高原町
備北	三次市、庄原市

## 5. アンケート調査票

平成28年度 介護人材に関する実態調査調査項目・記入内容について

本調査は以降の設問について、インターネットにアクセスいただき、それぞれ回答をご記入いただきます。本資料で事前に調査項目の内容をご確認いただき、ご回答いただけますようお願いいたします。

### 【I 法人概要・広島県での展開について】

#### Q1. 基本情報

貴法人の基礎情報および回答担当の方のご連絡先について記入してください。(記述回答)

法人名		
代表者名		
本部所在地住所		
連絡先	回答担当者ご氏名	
	電話番号	
	メールアドレス	

※ご連絡先につきましては、回答内容のご照会をお願いしたい場合に利用させていただきます。

#### Q2. 法人種別

貴法人の種別(事業形態)について、該当するものを一つ選択してください。(一つ選択)

1	社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)
2	社会福祉協議会
3	(公益・一般)社団法人・財団法人
4	営利法人(株式会社・有限会社等)
5	特定非営利活動法人(NPO法人)
6	医療法人
7	協同組合(生協・農協)
8	地方自治体
9	その他(個人事業主等を含む)

#### Q3. 従業員数

貴法人の従業員数(介護事業に限る)について、記入してください。(数値記入)

法人全体	名
広島県内所在の事業所における合計	名

※50名以上の場合は概数の記入でも結構です。

#### Q4. 事業所の展開状況

貴法人の展開状況(事業所の所在範囲)について、該当するものを一つ選択してください。(一つ選択)

1	一つの市町での展開
2	広島県内の複数の市町での展開
3	広島県以外でも事業所を展開



Q5. 運営事業所数

貴法人が運営する事業所数について、サービス種別を問わず、数量を記入してください。

(数値記入)

(事業所数)

法人全体	事業所
広島県内事業所	事業所

(利用定員数) ※平成29年1月末時点。定員のないサービスについては除いて記入してください。

広島県内事業所	名
---------	---

(契約者数) ※平成29年1月末時点。頭数で記入してください。

広島県内事業所	名
---------	---

(契約者のうち要介護3以上の利用者数) ※平成29年1月末時点。頭数で記入してください。

広島県内事業所	名
---------	---

Q6. 運営している事業所別の状況

貴法人が(広島県内で)運営する事業所別に、以下の各項目に関してご回答願います。

※広島県の事業所すべてについてそれぞれ記入してください。

※サービス種別は、下記のサービス種別表より該当する番号を選択してください。

※利用定員数には、平成29年1月末時点の定員数を記入してください。訪問介護等、定員のないサービスについては、各事業所で受入可能な上限を設定している場合は受入上限数、設定していない場合は空欄としてください。

※契約者数は、平成29年1月末時点の各事業所の契約者数と要介護3以上の方の人数を記入してください。

	事業所名 (記述回答)	所在市町 (選択)	サービス種別 (選択)	管理者		利用定員数 (数値記入)	契約者数	
				性別 (選択)	年齢 (数値記入)		全体 (数値記入)	うち要介護3以上 (数値記入)
1				男・女	歳	名	名	名
2				男・女	歳	名	名	名
3				男・女	歳	名	名	名
4				男・女	歳	名	名	名
5				男・女	歳	名	名	名
6				男・女	歳	名	名	名
7				男・女	歳	名	名	名
8				男・女	歳	名	名	名
9				男・女	歳	名	名	名
10				男・女	歳	名	名	名



## 【Ⅱ 利用者の確保およびサービスの状況】

### Q9. 主な利用者確保ルート

貴法人の主要な利用者の確保ルートについて、以下から該当するものを選択してください（該当するものすべて選択してください）。（複数選択可）

1	本人、家族から
2	居宅介護支援事業所から
3	地域包括支援センターから
4	市町村から
5	医療機関から
6	その他 (具体的に記入ください： )

### Q10. 利用を断った実績の有無

貴法人において、平成28年1月～12月の1年間で利用を断ったことがある場合、それぞれの理由別に該当するサービスの類型について選択してください。（該当するものを選択）

利用を断った理由	該当サービス	
	居宅系サービス	施設系サービス
申込者数が多過ぎるため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
事業所所在地の方の利用を優先するため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人材不足のため（受入体制の不足）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
医療的ケアに対応できる体制がないため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q11. 上記で「その他」を選択された場合、その具体的な内容（理由）について、以下に記入してください。

### Q12. 今後利用希望が増えると想定されるサービス

貴法人において、今後利用希望・ニーズが増加すると想定されるサービスがあれば、以下に記入してください。

### Q13. 今後利用希望が減ると想定されるサービス

貴法人において、今後利用希望・ニーズが減少すると想定されるサービスがあれば、以下に記入してください。

### 【Ⅲ 職員の状況】

#### Q14. 性別・雇用形態別・職務経験別の職員数

貴法人の広島県内の事業所に勤務する職員の方について、平成29年1月末時点の人数(頭数)を、性別、雇用形態別、職務経験別に、以下の枠組みに沿って記入してください。(数値記入)

		計	職務経験		
			新卒採用	中途採用 (業界経験あり)	中途採用 (業界経験なし)
全体		名	名	名	名
	男性	名	名	名	名
	(内訳)	常勤(専任)	名	名	名
		常勤(兼務)	名	名	名
		非常勤	名	名	名
		派遣	名	名	名
	女性	名	名	名	名
	(内訳)	常勤(専任)	名	名	名
		常勤(兼務)	名	名	名
非常勤		名	名	名	
派遣		名	名	名	

#### Q15. 職種別の職員数(性別・年齢別・経験年数別)

貴法人の広島県内の事業所に勤務する職員の方について、平成29年1月末時点の人数(頭数)を、職種別でご記入いただき、職種別の内訳に関して、性別、年齢区分別、(貴法人での)経験年数別でご回答願います。(数値記入)

(全体・性別)

		計	性別	
			男性	女性
全体		名	名	名
	介護職員	名	名	名
	生活相談・支援・指導員	名	名	名
	訪問介護員	名	名	名
	看護職	名	名	名
	保育士	名	名	名
	リハビリ職(PT・OT・ST等)	名	名	名
	栄養士	名	名	名
	調理員	名	名	名
	サービス提供責任者	名	名	名
	その他の管理職	名	名	名
	その他(事務職等)	名	名	名

Q16.

(年齢区分別)

	年齢区分						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代 ~
全体	名	名	名	名	名	名	名
介護職員	名	名	名	名	名	名	名
生活相談・支援・ 指導員	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名
保育士	名	名	名	名	名	名	名
リハビリ職 (PT・OT・ST等)	名	名	名	名	名	名	名
栄養士	名	名	名	名	名	名	名
調理員	名	名	名	名	名	名	名
サービス提供責任者	名	名	名	名	名	名	名
その他の管理職	名	名	名	名	名	名	名
その他(事務職等)	名	名	名	名	名	名	名

Q17.

(経験年数別)

	経験年数			
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上
全体	名	名	名	名
介護職員	名	名	名	名
生活相談・支援・ 指導員	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名
保育士	名	名	名	名
リハビリ職 (PT・OT・ST等)	名	名	名	名
栄養士	名	名	名	名
調理員	名	名	名	名
サービス提供責任者	名	名	名	名
その他の管理職	名	名	名	名
その他(事務職等)	名	名	名	名

Q18. 資格保有者数

貴法人の広島県内の事業所に勤務する職員の方が保有する資格についてお伺いします。  
平成 29 年 1 月末時点の各資格を保有されている職員の方の人数について記入してください。  
(数値記入)

資格名	保有者数
介護福祉士	名
介護職員実務者研修者 (訪問介護員養成研修 1 級・基礎研修修了者を含む)	名
介護職員初任者研修修了者 (訪問介護員養成研修 2 級修了者を含む)	名
保育士	名
看護師・准看護師	名
保健師	名
OT・PT・ST	名
医療的ケア(喀痰吸引等)研修修了者	名
認知症介護実践研修修了者	名
介護支援専門員(ケアマネージャー)	名
社会福祉士	名
管理栄養士・栄養士	名
調理師	名
無資格	名
その他	名

Q19.

その他として記載頂いた資格に関して、その具体的な名称を記入してください。

--

Q20. 有資格者の過不足認識

貴法人において、各資格保有者の過不足感についてお伺いします。各資格に関して、該当するものを一つずつ選択してください。（それぞれ一つずつ）

資格名	大いに不足	不足	やや不足	適切	過剰	分からない・該当なし
介護福祉士	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護職員実務者研修者 （訪問介護員養成研修 1 級・基礎研修 修了者を含む）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護職員初任者研修修了者 （訪問介護員養成研修 2 級修了者を含 む）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
保育士	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
看護師・准看護師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
保健師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OT・PT・ST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
医療的ケア（喀痰吸引等）研修修了者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
認知症介護実践研修修了者	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護支援専門員（ケアマネージャー）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
社会福祉士	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
管理栄養士・栄養士	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
調理師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q21. 人材不足への対応状況

貴法人において、職員が不足している場合、どのように対応していますか。以下の選択肢から、該当するものをすべて選択してください。（複数選択可）

1	現体制内でなんとかやりくりしている（勤務時間延長等）
2	法人内での人事異動
3	派遣職員の採用
4	利用者へのサービス量を抑制している
5	定年延長をしている
6	その他 （具体的に記入ください： _____）
7	職員は不足していない

Q22. 有給休暇取得状況

貴法人の広島県内の事業所全体での職員（介護職員に限る）の方の有給休暇の取得状況について、以下から最も近いものを選択してください。（一つ選択）

※平成28年1月～12月の状況についてご回答ください。

1	8割以上取得	4	2割以上4割未満の取得
2	6割以上8割未満の取得	5	2割未満の取得
3	4割以上6割未満の取得	6	わからない

Q23. 産休・育休取得後の復帰率

貴法人の広島県内の事業所全体での職員（介護職員に限る）の方の産休・育休取得後の復帰率について、以下から最も近いものを選択してください。（一つ選択）

※平成28年1月～12月の状況についてご回答ください。

1	8割以上	4	2割以上4割未満
2	6割以上8割未満	5	2割未満
3	4割以上6割未満	6	わからない

**【IV 職員の採用・離職状況】**

Q24. 職種別の採用状況

貴法人の広島県内の事業所における、次の各職種別・性別の平成28年1月～12月の1年間の採用状況に関して、求人数、応募者数、採用人数の年間合計数をそれぞれ記入してください。（数値記入）

	求人数			応募者数			採用人数		
	常勤 （専 任）	常勤 （兼 務）	非常 勤	常勤 （専 任）	常勤 （兼 務）	非常 勤	常勤 （専 任）	常勤 （兼 務）	非常 勤
介護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問看護師	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名



Q25. 職種別の離職状況

貴法人の広島県内の事業所における、次の各職種別の平成28年1月～12月の1年間の離職状況に関して、年間合計人数とそのうちの定年・契約満了者数、1年未満の離職者数をそれぞれ記入してください。(数値記入)

	離職者数			離職者数のうち 定年・契約満了者数			離職者数のうち 1年未満離職者数		
	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤	常勤 (専任)	常勤 (兼務)	非常勤
介護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問介護員	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
看護職	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
訪問看護師	名	名	名	名	名	名	名	名	名
男性	名	名	名	名	名	名	名	名	名
女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名

Q26. 採用の方法

貴法人における採用の方法と試験等の内容について、それぞれ該当するものを選択してください。

(採用の実施単位) ※複数を組み合わせている場合、該当するものすべて選択してください。

1	採用は法人本部や地域の統括本部で行う
2	採用は事業所ごとに行う
3	その他 (具体的に記入ください: )

Q27.

(試験等の内容) ※複数を組み合わせている場合、該当するものすべて選択してください。

1	筆記試験
2	面接試験
3	試験はない
4	その他 (具体的に記入ください: )

Q28. 介護職員および訪問介護員の採用ルートとその効果認識

貴法人の広島県内の事業所において、介護職員および訪問介護員の採用ルートとして利用されているルート・方法とそれぞれの効果に関する認識をお伺いします。専任兼務を含む常勤職員（新卒・中途別）、および非常勤職員の採用に関してご回答ください。（それぞれ選択）

（介護職員）

		常勤職員（新卒採用） について		常勤職員（中途採用） について		非常勤職員 について	
		活用 している	効果が ある	活用 している	効果が ある	活用 している	効果が ある
1	ハローワーク	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	福祉人材センター （県社会福祉協議会）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	施設入口等の掲示板	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	法人ホームページ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	資格取得実習受け入れ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	養成施設・福祉系高校・大学 への働きかけ（実習受入含む）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	一般校訪問 （就職課・説明会・授業等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	教員・卒業生等の推薦・仲介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	職員・知人等からの紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	合同説明会参加・出展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	求人情報誌	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	アルバイト求人サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	新卒者採用サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	転職サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	新聞折込広告	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	人材紹介会社	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	特にない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q29.

「17 その他」を選択された場合、その具体的な内容を記入してください。

Q30.

(訪問介護員)

		常勤職員（新卒採用） について		常勤職員（中途採用） について		非常勤職員 について	
		活用 している	効果 がある	活用 している	効果 がある	活用 している	効果 がある
1	ハローワーク	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	福祉人材センター (県社会福祉協議会)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	施設入口等の掲示板	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	法人ホームページ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	資格取得実習受け入れ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	養成施設・福祉系高校・大学 への働きかけ (実習受入含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	一般校訪問 (就職課・説明会・授業等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	教員・卒業生等の推薦・仲介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	職員・知人等からの紹介	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	合同説明会参加・出展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	求人情報誌	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	アルバイト求人サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	新卒者採用サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	転職サイト	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	新聞折込広告	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	人材紹介会社	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	特にない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q31.

「17 その他」を選択された場合、その具体的な内容を記入してください。

Q32. 介護職員および訪問介護員の離職理由

貴法人における、介護職員および訪問介護員が離職する理由として想定されるものについて、介護職員、訪問介護員それぞれで理由として大きいと考えられるもの上位3つまで選択してください。(それぞれ3つまで選択可)

		介護職員	訪問介護員
1	転職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	体調不良	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	人間関係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	結婚	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	賃金水準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	出産・育児	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	親族の介護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	わからない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**【V 職員確保・定着対策】**

Q33. 職員の不足要因の認識

貴法人および事業所が所在する地域において、介護人材が不足している、介護人材確保が困難となっている要因として想定されるものについて、以下の選択肢からそれぞれ上位3つまで選択してください。

(地域や法人に係る問題) ※上位3つまで選択

1	地域の労働力人口が減少しているため
2	地域内の労働力が他の地域（近隣都市部等）に流出しているため
3	地域内に介護施設、事業者が増加しているため
4	新設の施設（他の法人）への転職者が増加しているため
5	介護業界以外への転職者が増加しているため
6	他業界と比較して待遇面で見劣りするため
7	施設の立地条件が良くないため
8	施設のPR不足のため
9	地域での評判が良くない、良好な人間関係が作れていないため
10	運営体制、職員育成体制に課題があるため
11	希望する人材要件に合致する人材が不足しているため
12	未経験者でも従事できることが知られていないため
13	その他（具体的に記入してください）

Q34.

(求職者に係る問題) ※上位3つまで選択

1	介護業界についてのマイナスイメージ
2	重労働の介護業界を敬遠
3	定員割れで養成校からの採用が困難
4	土日・シフト勤務や夜勤等の不規則勤務を敬遠(日勤の施設を選ぶ傾向)
5	介護度の低い利用者がある施設を選ぶ傾向
6	その他(具体的に記入してください)

Q35. 職員の確保・定着に向けた取組・工夫

貴法人では、職員の確保・定着に向けた独自の取組や工夫を実施していますか。該当する選択肢を一つ選択してください。

1	職員確保・定着に向けた取組・工夫を行っている
2	特に取組・工夫は行っていない

Q36.

上記で「1 職員確保・定着に向けた取組・工夫を行っている」と回答された場合、人材確保のために実施されている取組・工夫内容と感じられている効果に関してそれぞれ選択してください。(該当するものを選択)

※具体的な実施内容がない場合は空欄として下さい。

取組・工夫		実施している	効果がある
PR方法	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ソーシャルメディア(フェイスブック、ブログ、ツイッター等)を活用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
学校・地域との 接点・口コミ 拡大	職場体験や見学を実施している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	地域行事に事業所として参加している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	インターンシップ(実習)を導入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	大学や養成校、高校において法人の職員が講義を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	自法人で専門学校や実務者・初任者研修等を実施している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	職員による紹介謝礼金制度を導入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	職場体験や見学を実施している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
対象者	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	高齢者採用を進めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	障害者採用を進めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	外国人採用を進めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
勤務形態	若年無業者の採用を進めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	夜勤専従職員を採用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	短時間・仕事の範囲の限定など求職者の希望をできるだけ取り入れている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	その他(具体的に記入ください)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q37.

上記で「1 職員確保・定着に向けた取組・工夫を行っている」と回答された場合、職員の定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容と感じられている効果に関してそれぞれ選択してください。(該当するものを選択)

※具体的な実施内容がない場合は空欄として下さい。

取組・工夫		実施している	効果がある
コミュニケーション	経営者・管理者と従業員が理念や運営方針を共有する機会を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	直属上司との面談の機会を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	職場内のコミュニケーションを図る機会（意見交換会、交流会等）を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
処遇改善	賃金、労働時間等を改善している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	人事評価を行い、配置や処遇に反映している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	キャリアに応じた給料体系を整備している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	有給休暇をとりやすくしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職員希望の反映	勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育成・キャリアアップ	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	能力開発（職場内研修、外部研修の受講促進等）を奨励している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	資格取得を奨励している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	経営者・管理者向けの研修を行っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職場環境・業務改善	業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	福利厚生を充実させている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ICTや介護ロボットを導入している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	その他 (具体的に記入ください： )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q38. 福利厚生の内容

貴法人の職員向けの福祉厚生の取組として、実施しているものについて、該当するものをすべて選択してください。(複数選択可)

1	研修の充実・補助をしている	6	事業所内保育所を設置
2	退職共済への加入	7	保育費用補助
3	法人独自の退職金の支給	8	社宅
4	退職者復帰支援	9	健康管理・リクリエーション奨励
5	単身寮		
10	その他 (具体的に記入ください： )		

Q39. 資格取得の支援状況

貴法人における、職員向けの資格取得支援の実施内容について、該当するものをすべて選択してください。(複数選択可)

1	実習日等の勤務調整
2	資格取得費用の助成
3	資格取得後の手当（月例賃金に上乘せ）
4	奨励金等の支給（資格取得祝金等の一時金）
5	勤務時間としての研修参加（有給）
6	その他（具体的に記入ください：_____）

Q40. ICT やロボットの導入状況

貴法人における、ICT およびロボット等の導入状況について、以下の中で該当する内容をすべて選択してください。(複数選択可)

1	利用者請求（会計等）	5	移動支援（歩行支援機器等）
2	介護・業務記録（バイタルチェック等）	6	排泄支援（移動可能トイレ等）
3	勤怠管理	7	見守り（カメラ、センサー等）
4	移乗介護（パワーアシスト装着型機器等）	8	入浴支援（出入り用リフト等）
9	その他（具体的に記入ください：_____）		

【VI 経営課題・今後の見通し等】

Q41. 今後の経営上の課題、今後の業界見通し

貴法人における今後の経営上の課題として想定されるものについて、以下の中から該当するものをすべて選択してください。(複数選択可)

1	利用者のニーズを把握できていない	11	主力職員が流出
2	利用者のニーズに合わせたサービス提供が難しい	12	介護業界そのものに不安をもつ職員が増加
3	医療的ケアに対応できる介護職員が不足	13	職員不足で夜勤負担が増加
4	認知症に対応できる介護職員が不足	14	職員不足で研修機会が減少
5	指導的立場の職員の技量、経験不足	15	管理者と職員のコミュニケーションが希薄
6	派遣職員への研修、教育が困難	16	利用者のクレーム対応ノウハウが不足
7	若手職員への指導（接し方等）が困難	17	その他
8	未経験者（新人・中途）の指導に時間を取られる		（具体的に記入ください：_____）
9	職員教育が追い付かず主任クラスが疲弊	18	わからない
10	主任、係長等の責任ある役職の希望職員がいない		

Q42. 介護事業に関する見通し

貴法人の今後の介護事業に関する見通し、方針について近いものを一つ選択してください。(一つ選択)

1	事業を拡大するつもりである
2	事業を縮小するつもりである
3	現状維持を予定
4	その他（具体的に記入ください：_____）
5	わからない

Q43. 今後の取組や制度改善要望

貴法人で今後取組を進めたいことや制度面等の改善要望がございましたら、ご自由にご記入をお願いいたします。

調査内容は以上となります。お手数をおかけしますが、ご準備いただきましてインターネットでのご回答をお願い申し上げます。