

介護サービス事業所アンケート調査

日頃から、市行政にご協力をいただきまして、ありがとうございます。

介護保険制度は、その創設から18年が経ち、サービス利用者は制度創設時の3倍を超え、介護サービスの提供事業者数も着実に増加し、介護が必要な高齢者の生活の支えとして定着しています。

わが国の高齢化は急速に進み、本市では人口が60万人を超え、高齢化がピークを迎える平成37年の高齢化率は23.5%となることが予測されています。

ケアの担い手である介護人材の安定的確保は急務であり、本市においても今年度から介護福祉士受験手数料助成を開始するなど人材支援策を行いましたが、更なる取り組みが必要であると考えております。

そこで本市では、介護事業所とそこで働く介護従事者の現状や、必要とされる処遇改善策などを把握するため、介護サービス事業所及び介護従事者に対し、アンケートを実施します。

お寄せいただいたご意見等は、今後の介護施策の参考資料及び第8期川口市介護保険事業計画策定のための基礎資料とさせていただきますが、事業所や個人が特定・類推されないよう配慮し、ご迷惑をおかけすることはありませんので、なるべく率直なご意見を賜りますようお願いいたします。

ご多用のところ、お手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

平成31年1月

川口市長 奥ノ木 信夫

- 1 封筒に記載されている宛名の事業所がこの調査の対象です。同一法人であっても、異なるサービスを提供している場合は、それぞれの事業所あてに送付されることがあります。

法人で総括して回答するのではなく、アンケートが送付された事業所として回答してください。

事業所として回答が難しい(不明な)場合は本部にて回答していただいても結構です。

- 2 お答えは、あてはまる番号を○で囲んでください。「その他」にあてはまる場合は、()内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- 3 2月28日(木)までに、ご記入いただき、同封の封筒に入れ、切手を貼らずにポストに投函してください。
- 4 このアンケート調査は無記名方式ですので、調査票にも封筒にも名前等をご記入いただかなくて結構です。
- 5 記入上の不明な点、調査については、下記までお問い合わせください。

川口市役所 福祉部 介護保険課 庶務係

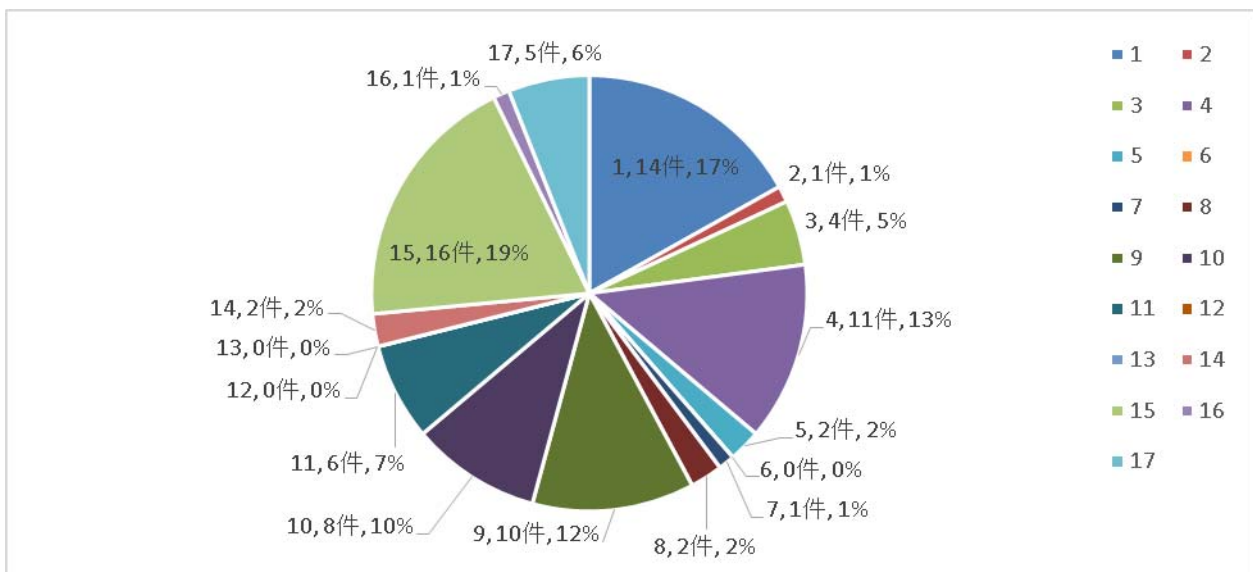
電話:048-258-1110(内線:2151、2152)

048-259-9004(直通)

問1 平成31年1月1日現在で、貴事業所が実施しているサービスはどれですか。
 (あてはまる番号1つに○)

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 訪問介護 (ホームヘルプサービス) | 2 訪問入浴介護 |
| 3 訪問看護 | 4 通所介護 (デイサービス) |
| 5 通所リハビリテーション (デイケア) | 6 短期入所生活介護 (ショートステイ) |
| 7 認知症対応型通所介護 | 8 小規模多機能型居宅介護 |
| 9 特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護 (有料老人ホーム、ケアハウス等) | |
| 10 認知症対応型共同生活介護 (グループホーム) | |
| 11 介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設 (特別養護老人ホーム) | |
| 12 介護老人保健施設 | 13 介護療養型医療施設 |
| 14 介護医療院 | 15 居宅介護支援 |
| 16 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 | 17 地域密着型通所介護 (デイサービス) |

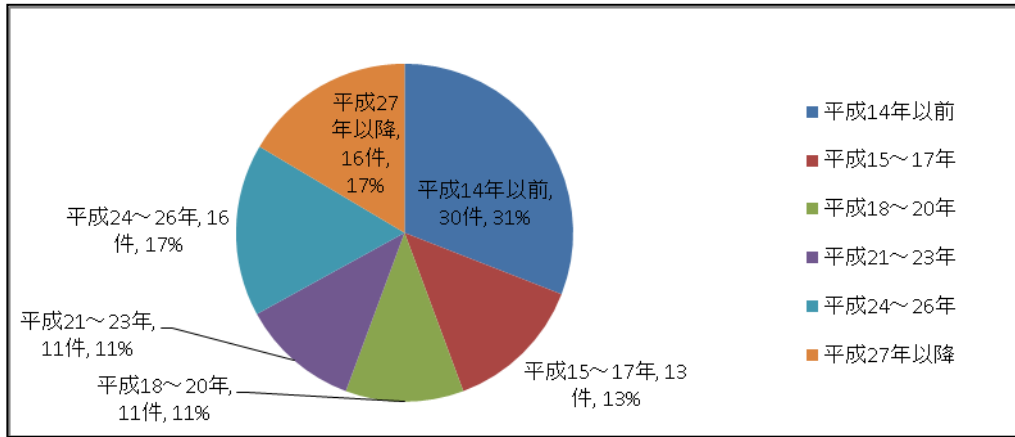
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
14件	1件	4件	11件	2件	0件	1件	2件	10件	8件	6件	0件	0件	2件	16件	1件	5件
17%	1%	5%	13%	2%	0%	1%	2%	12%	10%	7%	0%	0%	2%	19%	1%	6%



問2 貴事業所を開設した年月を記入して下さい。

貴事業所の開設	昭和・平成	年	月
---------	-------	---	---

平成14年以前	平成15～17年	平成18～20年	平成21～23年	平成24～26年	平成27年以降
30件	13件	11件	11件	16件	16件
31%	13%	11%	11%	16%	16%

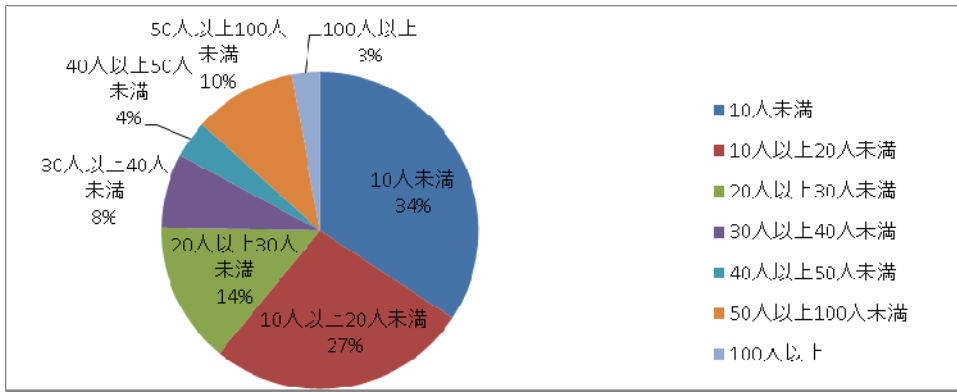


問3 貴事業所の従業者の人数と内訳についてお答えください。(平成31年1月1日現在)

貴事業所の従業者の人数			人
貴事業所の従業者の平均年齢(少数第2位を四捨五入)			才
男性	人	女性	人
正規職員 人	非正規職員 人	正規職員 人	非正規職員 人
平成30年1月1日から平成31年1月1日時点における1年間の採用者数			
1年間の採用者数 人	正規職員 人	非正規職員 人	人
平成30年1月1日から平成31年1月1日時点における1年間の離職者数			
1年間の離職者数 人	正規職員 人	非正規職員 人	人
離職者の平均の勤続年数 (少数第2位を四捨五入)	年(例2.5年)		

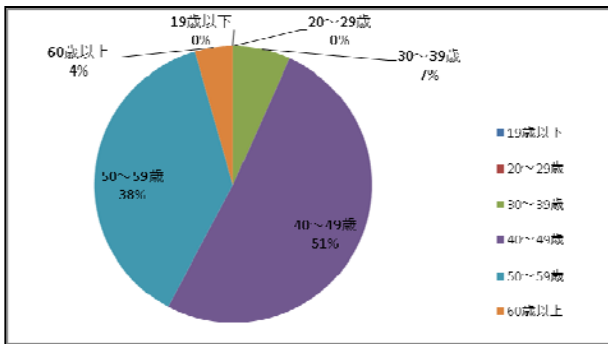
貴事業所の従業者の人数 平均人数24.1人

10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 40人未満	40人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上
36件	28件	15件	8件	4件	11件	3件
34%	27%	14%	8%	4%	10%	3%



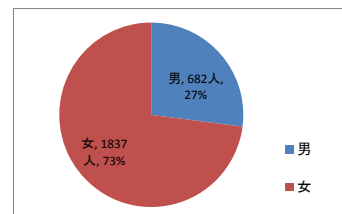
貴事業所の従業員の平均年齢（少数第2位を四捨五入） 平均年齢49.1歳

19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
0件	0件	6件	46件	34件	4件
0%	0%	7%	51%	38%	4%



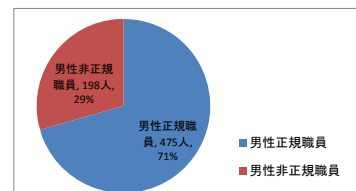
男女別職員割合（最下段は平均値）

男	女
682人	1837人
27%	73%
6.6人	18.0人



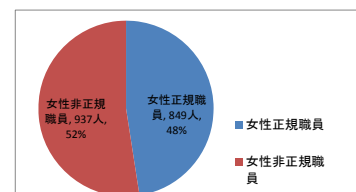
男性正規・非正規職員割合（内訳未記載の事業所があるため男性全体数と相違、最下段は平均値）

男性正規職員	男性非正規職員
475人	198人
71%	29%
4.8人	2.0人



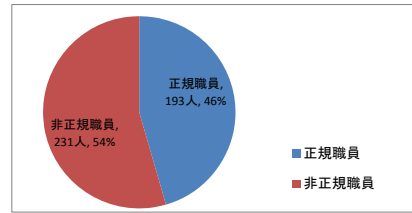
女性正規・非正規職員割合（内訳未記載の事業所があるため女性全体数と相違、最下段は平均値）

女性正規職員	女性非正規職員
849人	937人
48%	51%
8.7人	9.7人



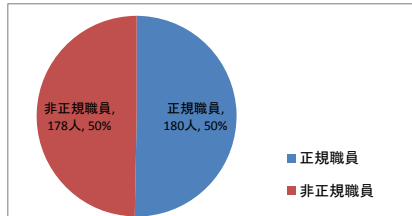
1年間の採用者数（内訳未記載の事業所があるため全体数と相違、最下段は平均値）

採用者数	正規職員	非正規職員
434人	193人	231人
	46%	54%
4.3人	1.9人	2.4人



1年間の離職者数（内訳未記載の事業所があるため全体数と相違、最下段は平均値）

離職者数	正規職員	非正規職員
362人	180人	178人
	50%	50%
3.7人	1.8人	1.8人

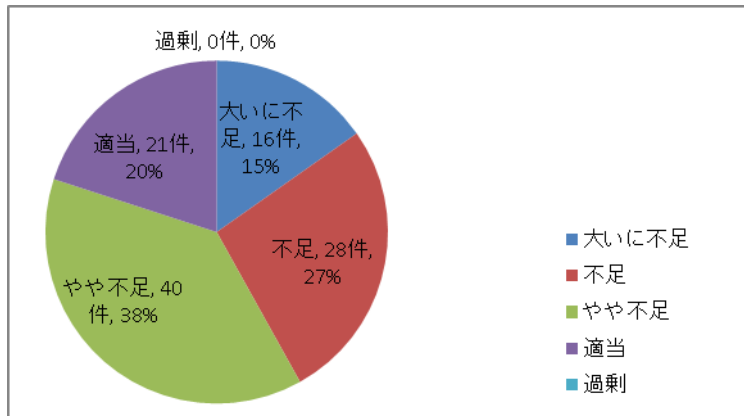


離職者の平均の勤続年数（少数第2位を四捨五入）平均の勤続年数 3.0年

問4 貴事業所では、従業員の過不足の状況はどうか。

1 大いに不足	2 不足	3 やや不足	4 適当	5 過剰
---------	------	--------	------	------

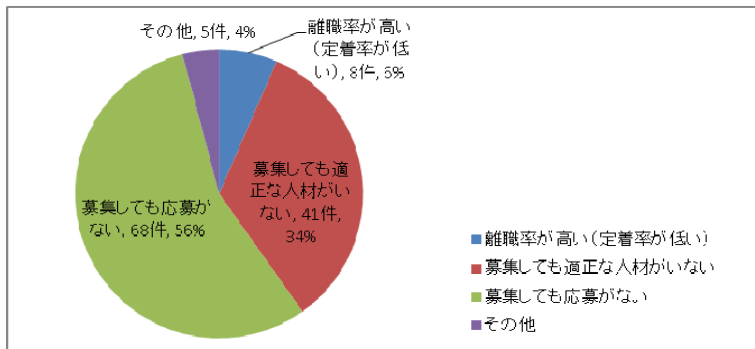
大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
16件	28件	40件	21件	0件
15%	27%	38%	20%	0%



上記1～3に該当の方は、不足している理由をお答えください（あてはまる番号全てに○）

1 離職率が高い（定着率が低い）
2 募集しても適性な人材がない
3 募集しても応募がない
4 その他（ ）

離職率が高い (定着率が低い)	募集しても 適正な人材がいない	募集しても応募がない	その他
8件	41件	68件	5件
7%	34%	56%	4%



その他

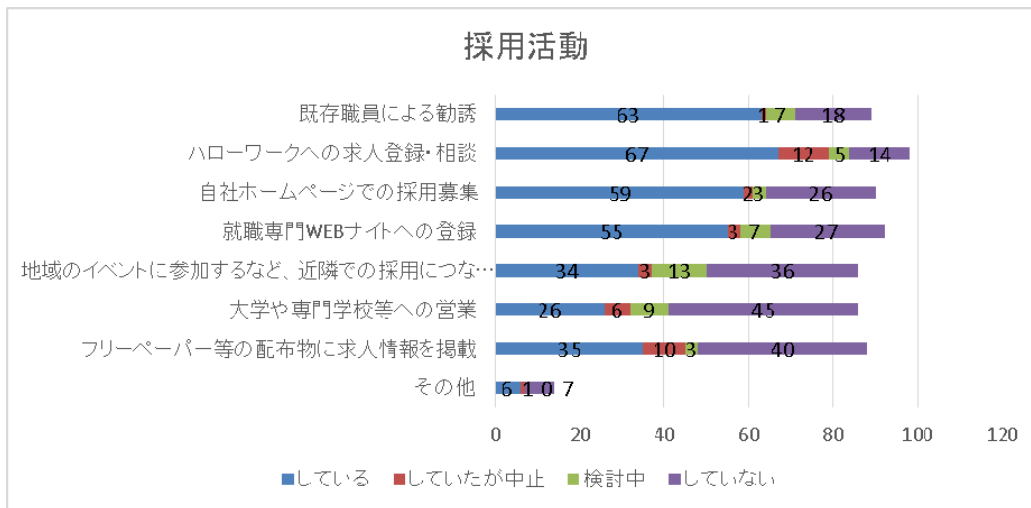
- ・募集する際、年齢制限が厳しく、介護支援専門員取得している人材採用が進まない。年齢による給与体制が障害にもなっている。
- ・扶養範囲での年収の制限。個人の働き方による考え。子育て等による朝、夕のケア時間の人材不足。
- ・日勤帯はやや多いが夜勤帯は人員が足りない
- ・突発的な退職が発生したため
- ・派遣会社からの紹介が多いが人件費がかかりすぎるので雇用を控えざるを得ない。

問5 現在、どのような採用活動を行っていますか。また採用効果（問合せが多い等）はありますか。

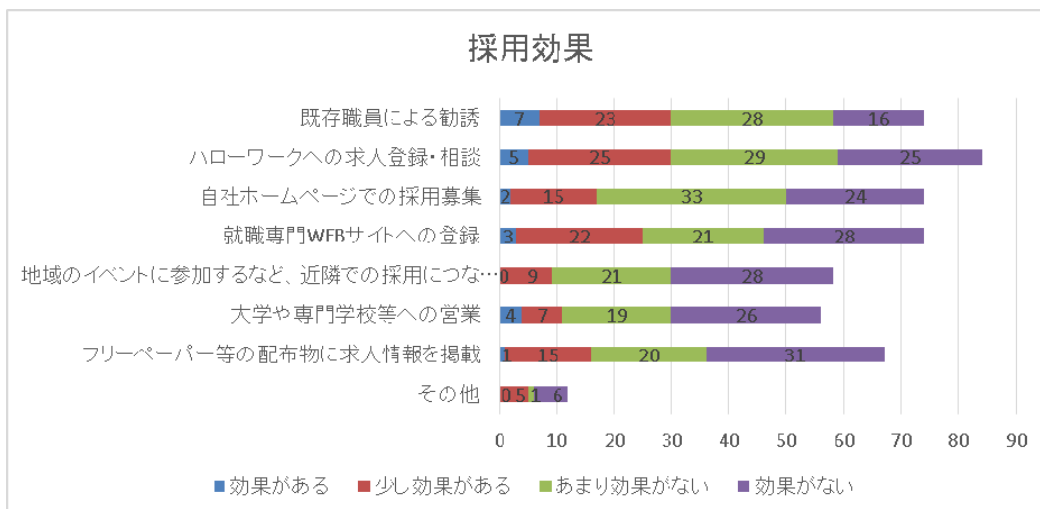
項目ごとに、採用活動と採用効果それぞれ一つずつ○をつけてください。

項目	採用活動				採用効果			
	している	しているが中止した	検討中	していない	効果がある	少し効果がある	あまり効果がない	効果が無い
既存職員による勧誘								
ハローワークへの求人登録・相談								
自社ホームページでの採用募集								
就職専門WEBサイトへの登録								
地域のイベントに参加するなど、近隣での採用につながる関係作り								
大学や専門学校等への営業								
フリーペーパー等の配布物に求人情報を掲載								
その他 ()								

採用活動	している	していたが中止	検討中	していない
既存職員による勧誘	63件	1件	7件	18件
ハローワークへの求人登録・相談	67件	12件	5件	14件
自社ホームページでの採用募集	59件	2件	3件	26件
就職専門WEBサイトへの登録	55件	3件	7件	27件
地域のイベントに参加するなど、近隣での採用につながる関係作り	34件	3件	13件	36件
大学や専門学校等への営業	26件	6件	9件	45件
フリーペーパー等の配布物に求人情報を掲載	35件	10件	3件	40件
その他	6件	1件	0件	7件



採用効果	効果がある	少し効果がある	あまり効果がない	効果がない
既存職員による勧誘	7件	23件	28件	16件
ハローワークへの求人登録・相談	5件	25件	29件	25件
自社ホームページでの採用募集	2件	15件	33件	24件
就職専門WEBサイトへの登録	3件	22件	21件	28件
地域のイベントに参加するなど、近隣での採用につながる関係作り	0件	9件	21件	28件
大学や専門学校等への営業	4件	7件	19件	26件
フリーペーパー等の配布物に求人情報を掲載	1件	15件	20件	31件
その他	0件	5件	1件	6件



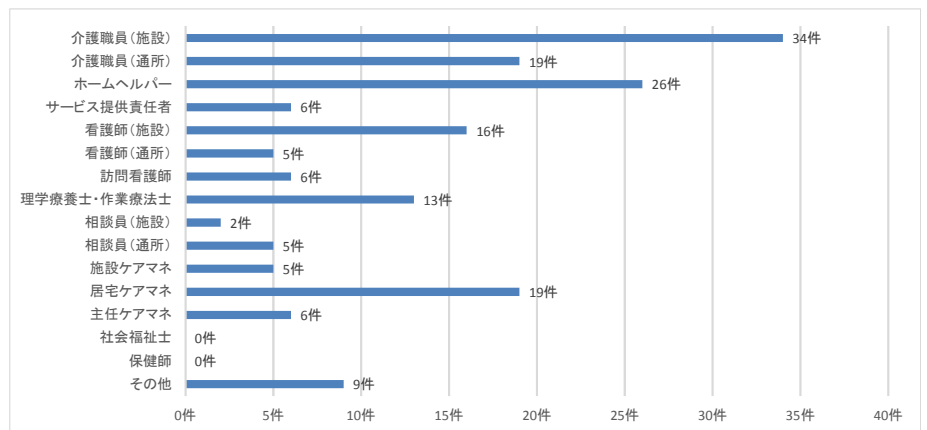
その他

- ・知人の紹介
- ・派遣
- ・ポスティングチラシによる募集
- ・ステーション協会HP、看護協会ナースセンター
- ・看板 等

問6 現在、特に人材確保に苦慮している職種について、3つまで○をつけてください。

1 介護職員（施設）	2 介護職員（通所）	3 ホームヘルパー
4 サービス提供責任者	5 看護師（施設）	6 看護師（通所）
7 訪問看護師	8 理学療法士・作業療法士	9 相談員（施設）
10 相談員（通所）	11 施設ケアマネ	12 居宅ケアマネ
13 主任ケアマネ	14 社会福祉士	15 保健師
16 その他（		）

介護職員（施設）	34件
介護職員（通所）	19件
ホームヘルパー	26件
サービス提供責任者	6件
看護師（施設）	16件
看護師（通所）	5件
訪問看護師	6件
理学療養士・作業療法士	13件
相談員（施設）	2件
相談員（通所）	5件
施設ケアマネ	5件
居宅ケアマネ	19件
主任ケアマネ	6件
社会福祉士	0件
保健師	0件
その他	9件



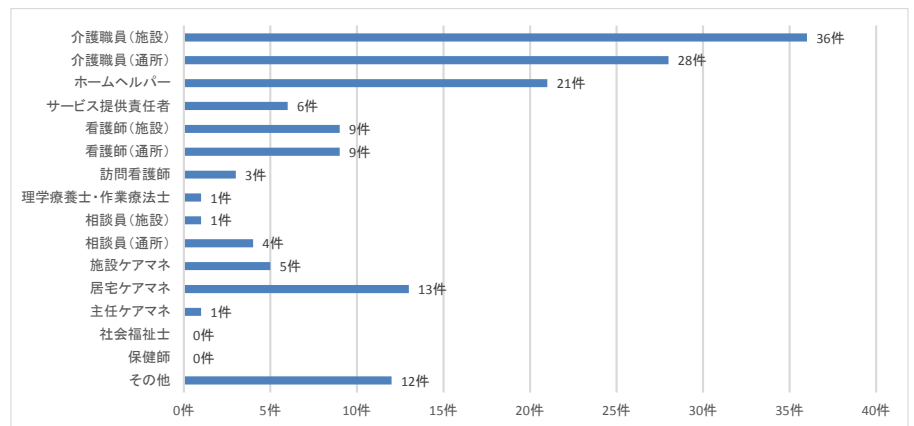
その他

- ・送迎ドライバー
- ・看護師（小規模多機能）

問7 特に退職者の多い職種について、3つまで○をつけてください。

1 介護職員（施設）	2 介護職員（通所）	3 ホームヘルパー
4 サービス提供責任者	5 看護師（施設）	6 看護師（通所）
7 訪問看護師	8 理学療法士・作業療法士	9 相談員（施設）
10 相談員（通所）	11 施設ケアマネ	12 居宅ケアマネ
13 主任ケアマネ	14 社会福祉士	15 保健師
16 その他（		）

介護職員（施設）	36件
介護職員（通所）	28件
ホームヘルパー	21件
サービス提供責任者	6件
看護師（施設）	9件
看護師（通所）	9件
訪問看護師	3件
理学療法士・作業療法士	1件
相談員（施設）	1件
相談員（通所）	4件
施設ケアマネ	5件
居宅ケアマネ	13件
主任ケアマネ	1件
社会福祉士	0件
保健師	0件
その他	12件



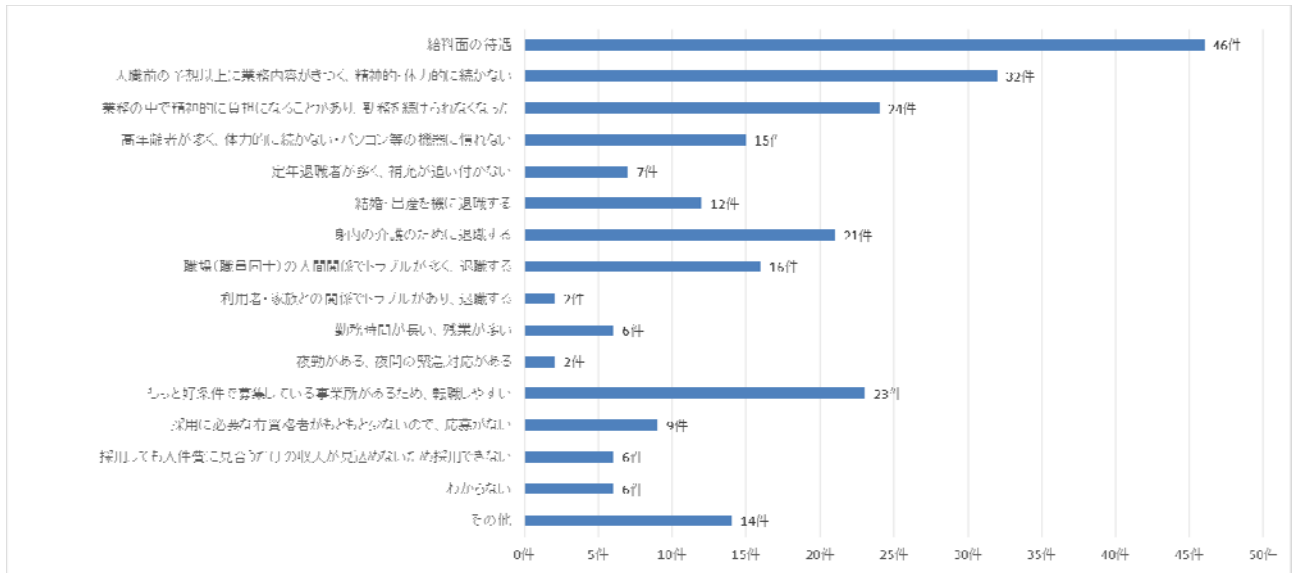
その他

- ・送迎ドライバー
- ・看護師（小規模多機能）
- ・入居人数が多い施設ではないため退職者はあまり多くない
- ・定着率はそれほど悪くない状態

問8 人材不足や退職者が多いなどの理由として、3つまで○をつけてください。

1 給料面の待遇
2 入職前の予想以上に業務内容がきつく、精神的・体力的に続かない
3 業務の中で精神的に負担になることがあり、勤務を続けられなくなった
4 高年齢者が多く、体力的に続かない・パソコン等の機器に慣れない
5 定年退職者が多く、補充が追い付かない
6 結婚・出産を機に退職する
7 身内の介護のために退職する
8 職場（職員同士）の人間関係でトラブルが多く、退職する
9 利用者・家族との関係でトラブルがあり、退職する
10 勤務時間が長い、残業が多い
11 夜勤がある、夜間の緊急対応がある
12 もっと好条件で募集している事業所があるため、転職しやすい
13 採用に必要な有資格者がもともと少ないので、応募がない
14 採用しても人件費に見合うだけの収入が見込めないため採用できない
15 わからない
16 その他 ()

給料面の待遇	46 件
入職前の予想以上に業務内容がきつく、精神的・体力的に続かない	32 件
業務の中で精神的に負担になることがあり、勤務を続けられなくなった	24 件
高年齢者が多く、体力的に続かない・パソコン等の機器に慣れない	15 件
定年退職者が多く、補充が追い付かない	7 件
結婚・出産を機に退職する	12 件
身内の介護のために退職する	21 件
職場（職員同士）の人間関係でトラブルが多く、退職する	16 件
利用者・家族との関係でトラブルがあり、退職する	2 件
勤務時間が長い、残業が多い	6 件
夜勤がある、夜間の緊急対応がある	2 件
もっと好条件で募集している事業所があるため、転職しやすい	23 件
採用に必要な有資格者がもともと少ないので、応募がない	9 件
採用しても人件費に見合うだけの収入が見込めないため採用できない	6 件
わからない	6 件
その他	14 件



その他

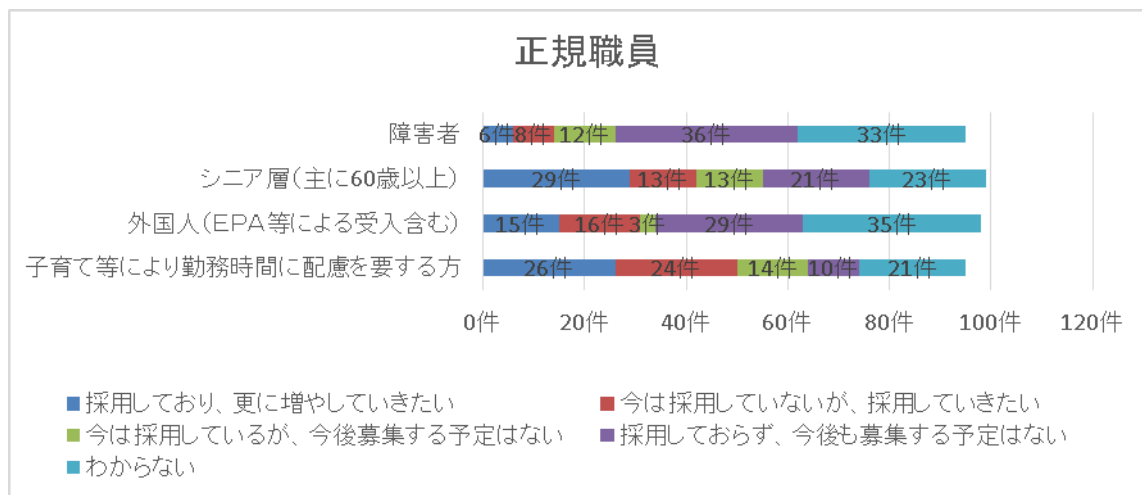
- ・訪問看護にチャレンジできない。病院勤務が普通。
- ・転居により通勤不可。
- ・病気による体調不良
- ・収入が安定しないため（ホームヘルパー）
- ・職種、業務に適応できない。
- ・休みが自分の思うように取れない。
- ・会社との折り合いが合わない。
- ・永年勤続者が多く、重度対応の体力仕事が激しくなったため他の現場も働いてみたい等・・・
- ・訪問看護に対しての理解がなされていないところがある。
- ・別資格取得のため
- ・介護職のイメージ及び本人の介護職に対してのやりがいの欠如
- ・会社の経営方針に無理がある
- ・有資格者であっても介護職で安定した収入を得ることが難しい。特に非正規職員の方。介護保険開始当時よりも介護職のイメージが悪くなったように思う。例えば、介護報酬の改正により給与面の待遇（アップ）が難しい。介護サービス提供事業者数も増えて、利用者数とサービス提供数が不安定。
- ・交通の便が悪い

問9 貴事業所では次の幅広い人材を採用募集していますか。項目ごとに一つずつ○をつけてください。

項目		採用しており、 更に増やしてい きたい	今は採用してい ないが、採用し ていきたい	今は採用してい るが、今後募集 する予定はない	採用しておら ず、今後も募集 する予定はない	わからない
正規職員	障害者					
	シニア層（主に60歳以上）					
	外国人（EPA等による受入含む）					
	子育て等により勤務時間に配慮を 要する方					
非正規職員 （パート・ア ルバイト等）	障害者					
	シニア層（主に60歳以上）					
	外国人（EPA等による受入含む）					
	子育て等により勤務時間に配慮を 要する方					

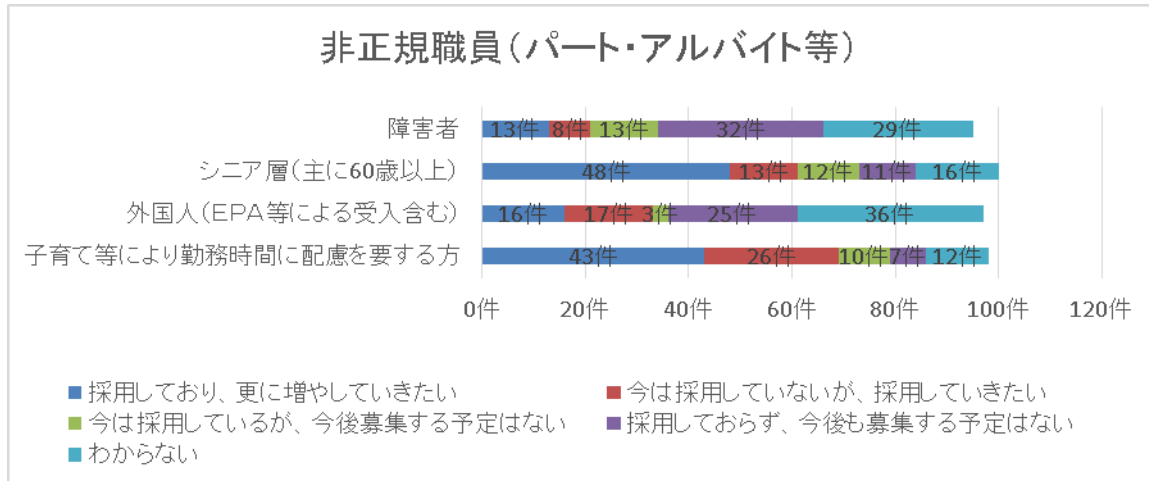
正規職員

	採用しており、更 に増やしてい きたい	今は採用してい ないが、採用し ていきたい	今は採用してい るが、今後募集 する予定はない	採用しておら ず、今後も募集 する予定はない	わからない
障害者	6件	8件	12件	36件	33件
シニア層(主に60歳以上)	29件	13件	13件	21件	23件
外国人(EPA等による受入含む)	15件	16件	3件	29件	35件
子育て等により勤務時間に配慮を 要する方	26件	24件	14件	10件	21件



非正規職員（パート・アルバイト等）

	採用しており、更に増やしていきたい	今は採用していないが、採用していきたい	今は採用しているが、今後募集する予定はない	採用しておらず、今後も募集する予定はない	わからない
障害者	13件	8件	13件	32件	29件
シニア層(主に60歳以上)	48件	13件	12件	11件	16件
外国人(EPA等による受入含む)	16件	17件	3件	25件	36件
子育て等により勤務時間に配慮を要する方	43件	26件	10件	7件	12件



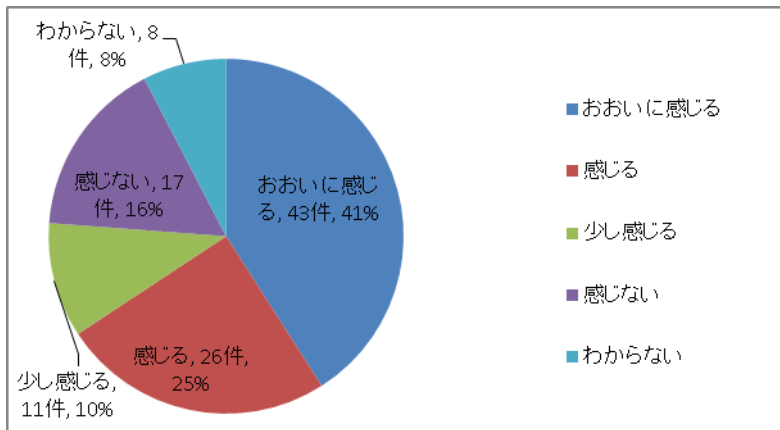
問 10 貴事業所では、求人や人材採用にあたり、近隣市区町村との地域区分（級地）の差による影響を受けていると感じますか。（あてはまる番号に○）

<参考例> 地域区分の差（級地）

地域	東京都（特別区）	さいたま市	川口市
級地	1級地	3級地	6級地
上乗せ割合	20%	15%	6%
1単位の単価（訪問介護の場合）	11.40円	11.05円	10.42円

1 おおいに感じる
2 感じる
3 少し感じる
4 感じない
5 わからない

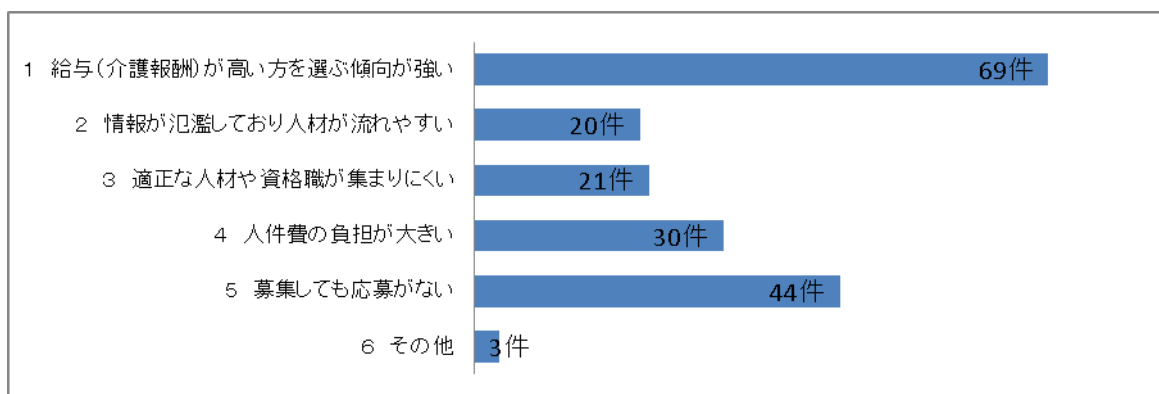
おおいに感じる	感じる	少し感じる	感じない	わからない
43件	26件	11件	17件	8件
41%	25%	10%	16%	8%



上記1～3に該当の方は、感じる影響の理由をお答えください（あてはまる番号全てに○）

1 給与（介護報酬）が高い方を選ぶ傾向が強い
2 情報が氾濫しており人材が流れやすい
3 適性な人材や資格職が集まりにくい
4 人件費の負担が大きい
5 募集しても応募がない
6 その他（ ）

1 給与（介護報酬）が高い方を選ぶ傾向が強い	69件
2 情報が氾濫しており人材が流れやすい	20件
3 適性な人材や資格職が集まりにくい	21件
4 人件費の負担が大きい	30件
5 募集しても応募がない	44件
6 その他	3件



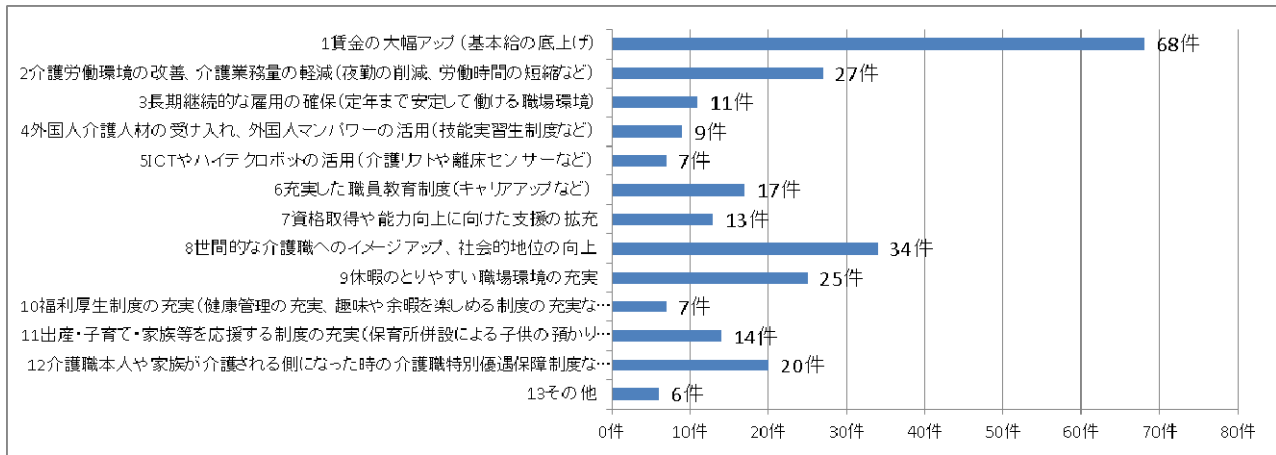
その他

- ・ 近隣の特別区に募集を出しても一切応募がない。
- ・ さいたま市に隣接しているため
- ・ ヘルパー等もさいたま市の仕事を選ぶ傾向がある

問 11 介護人材不足の問題が深刻化していますが、打開策として有望と思われるもの3つまで○をつけてください。

1	賃金の大幅アップ（基本給の底上げ）
2	介護労働環境の改善、介護業務量の軽減（夜勤の削減、労働時間の短縮など）
3	長期継続的な雇用の確保（定年まで安定して働ける職場環境）
4	外国人介護人材の受け入れ、外国人マンパワーの活用（技能実習生制度など）
5	I C Tやハイテクロボットの活用（介護リフトや離床センサーなど）
6	充実した職員教育制度（キャリアアップなど）
7	資格取得や能力向上に向けた支援の拡充
8	世間的な介護職へのイメージアップ、社会的地位の向上
9	休暇のとりやすい職場環境の充実
10	福利厚生制度の充実（健康管理の充実、趣味や余暇を楽しめる制度の充実など）
11	出産・子育て・家族等を応援する制度の充実（保育所併設による子供の預かりなど）
12	介護職本人や家族が介護される側になった時の介護職特別優遇保障制度などの創設
13	その他（ ）

1	賃金の大幅アップ(基本給の底上げ)	68件
2	介護労働環境の改善、介護業務量の軽減(夜勤の削減、労働時間の短縮など)	27件
3	長期継続的な雇用の確保(定年まで安定して働ける職場環境)	11件
4	外国人介護人材の受け入れ、外国人マンパワーの活用(技能実習生制度など)	9件
5	ICTやハイテクロボットの活用(介護リフトや離床センサーなど)	7件
6	充実した職員教育制度(キャリアアップなど)	17件
7	資格取得や能力向上に向けた支援の拡充	13件
8	世間的な介護職へのイメージアップ、社会的地位の向上	34件
9	休暇のとりやすい職場環境の充実	25件
10	福利厚生制度の充実(健康管理の充実、趣味や余暇を楽しめる制度の充実など)	7件
11	出産・子育て・家族等を応援する制度の充実(保育所併設による子供の預かりなど)	14件
12	介護職本人や家族が介護される側になった時の介護職特別優遇保障制度などの創設	20件
13	その他	6件



その他（その他を回答として選択していない事業所の意見も含む）

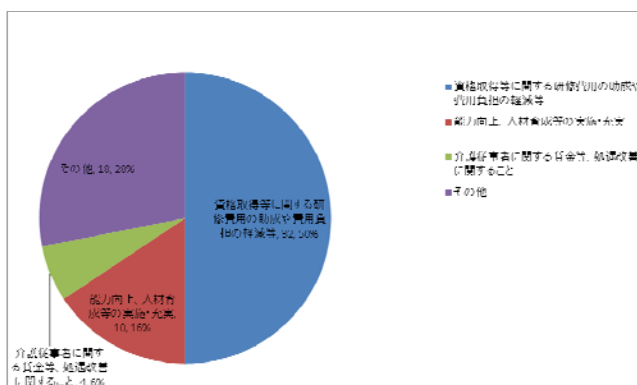
- ・ 資格取得者以外の方が働けるようにすることで家族の介護経験者や興味がある方が介護職への入口になる。
- ・ 従業員の気持ちのレベルアップ。仕事を楽しく思えるようなやりがい等。
- ・ 賃金の大幅アップとまでは言わなくても、せめて平均的な賃金になるだけでも違ってくると思います。
- ・ 介護保険制度や書面作成の簡略化（複雑かつ煩雑すぎると思います。また、それが制度改正ごとに加速していると感じます。）。
- ・ 本人の介護職に対してのやりがいや楽しみを見つけること。
- ・ 介護保険改定により給付が上下するので先を見据えた事業計画が立てづらい。安定してほしいが…。
- ・ 会社で退職金等があれば良いと思うがない。この業界はどこも人手不足なので、働く方も次があるからという意識があるように思う。
- ・ 介護報酬の増加による会社としての利益向上。
- ・ 事故におけるリスクの減少。

問 12 市では今年度より、介護職員への人材支援策として、介護福祉士受験手数料の助成を実施しました。

今後、資格取得や能力向上に向けた支援や人材確保のための支援など、どのような支援が必要とお考えですか。ご自由にお書きください。

記入者数 64 事業所（記入率 61%）

資格取得等に関する研修費用の助成や費用負担の軽減等	能力向上、人材育成等の実施・充実	介護従事者に関する賃金等、処遇改善に関すること	その他
32	10	4	18
50%	16%	6%	28%



問13 介護保険制度等に関しましてご意見等がありましたら、ご自由にお書きください。

問12 及び問13の主な回答

- 介護支援専門員試験、更新研修、主マネ研修、更新研修の助成をしてほしい。介護報酬にならないケースの仕事についての評価。
- 介護初任者研修の全額負担等
- 等施設では現在、働きながら「喀痰吸引資格取得」の研修に3人の介護職員を仕事の一環として施設が受講料を全額負担して通わせている。できれば川口市から助成金が出ると川口市の介護事業所のスキルアップになると思います。
- 高齢化に向けて益々介護が必要となる時代ではありますが、制度ばかりで縛り付けず、介護サービス及び民間サービスで病院受診が必要時にすぐに出来るサービスがあると良いと考えます。買物等も大型スーパーの往復の車を定時で利用できる等あると活性化が出来る。外出したくても出来ない人が多くいます。
- 介護職員処遇改善加算だけでは事業運営上苦しい。時給や賃金そのまま反映されるだけなので収益が増えない。基本的には介護報酬を引き上げて事業所が経営的に安定することで人材も集まってくるのだと思う。収益が増えない分、仕事量も増え労働が重くなってくる。悪循環なのではないか。
- 書類が多すぎる。残業があるため帰宅時間が遅い。そのため家族（子供たち）は大変な仕事とってしまうため、介護職はやりたくないと思っている。若い世代は遠のいてしまうため人材不足も深刻だが、介護のイメージを払拭して次世代に引き継いでもらいたい。