



市内訪問介護事業所 ヘルパー人材調査について

日野市高齢福祉課介護給付係



調査方針・調査の実施方法

調査結果 概要

調査結果 詳細

- 契約件数と職員数の比較
- 男女比・年齢構成
- 資格
- 雇用形態・勤続年数
- 具体的な不足数
- 理想的な人材量
- 募集状況
- 離職状況・離職対策
- 市施策への要望



仮説と調査方針

課題

介護サービスの需要に比して、介護人材が不足している

原因①

新規人材の発掘難

原因②

離職増による職員減

調査事項

- ◆ 介護サービス需要量（契約件数）
- ◆ 現在の介護人材量（資格、年齢、性別、雇用形態）
- ◆ 離職状況（原因、対策）
- ◆ 市が行うべき施策等（現行施策への要望、将来要望等）



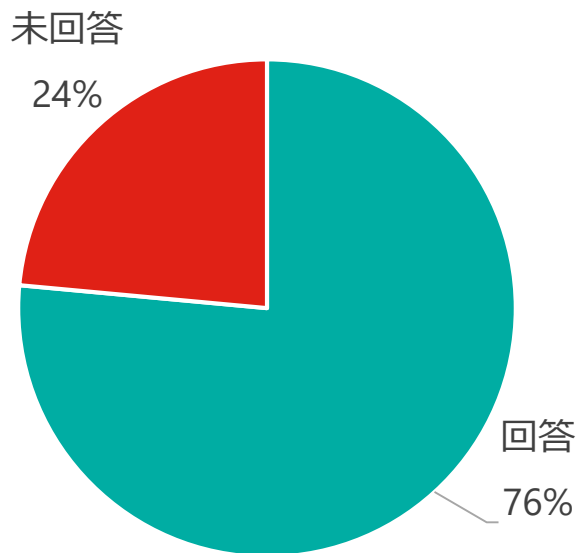
実施方法

- 調査手法
 - アンケート形式（電子データor紙）
- 対象事業所
 - 訪問介護事業所 全34事業所
- 調査期間
 - 令和3年6月25日～7月20日
- 周知方法
 - ケア倶楽部
 - 郵便（返信用封筒を同封）
 - 期限までに提出がなかった事業所に対し電話で再依頼



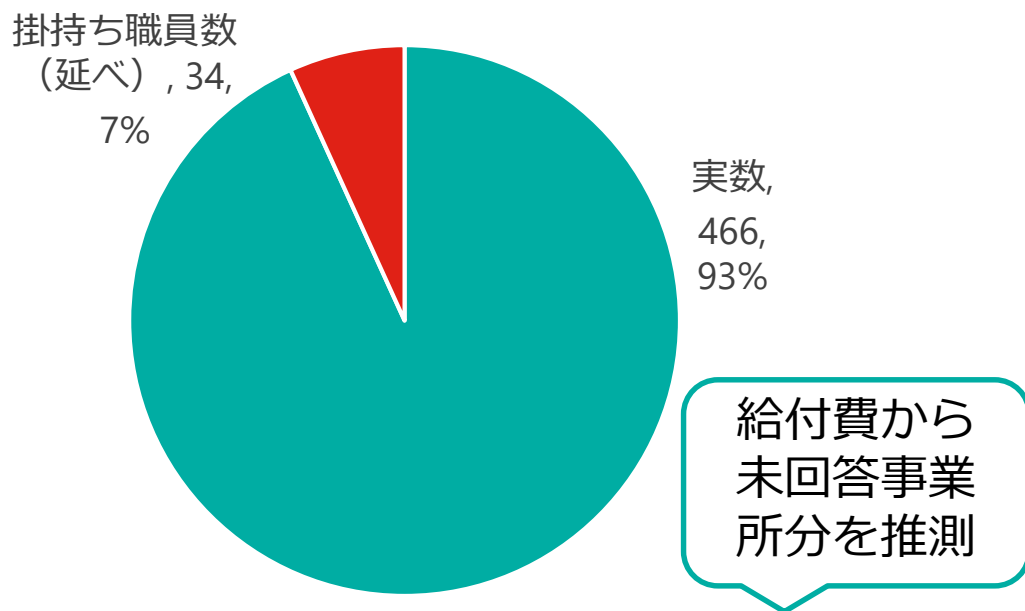
回答結果

調査回答率



	事業所
対象事業所数	34
回答数	26

ヘルパー職員人材の総量

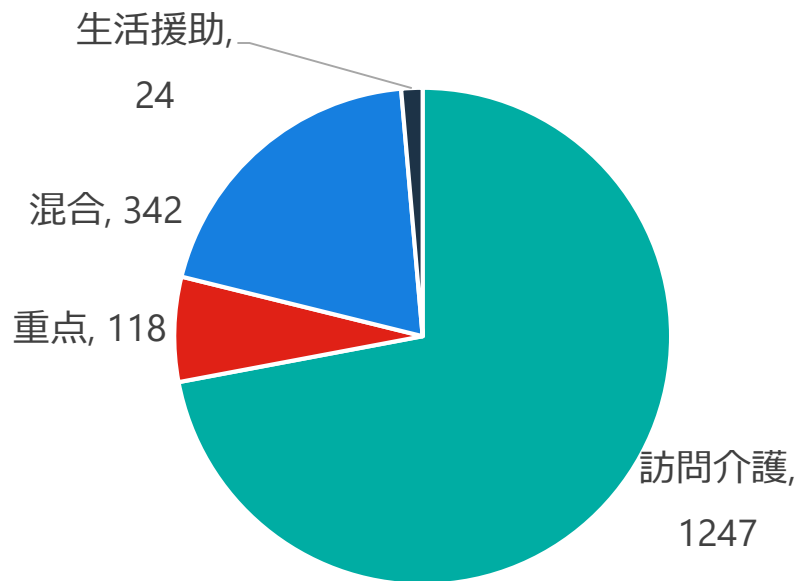


ヘルパー職員数	人数	市内全域 (推測値)
延べ人数	500	約 635
実数	466	約 592
掛持ち職員数 (延べ)	34	約 43

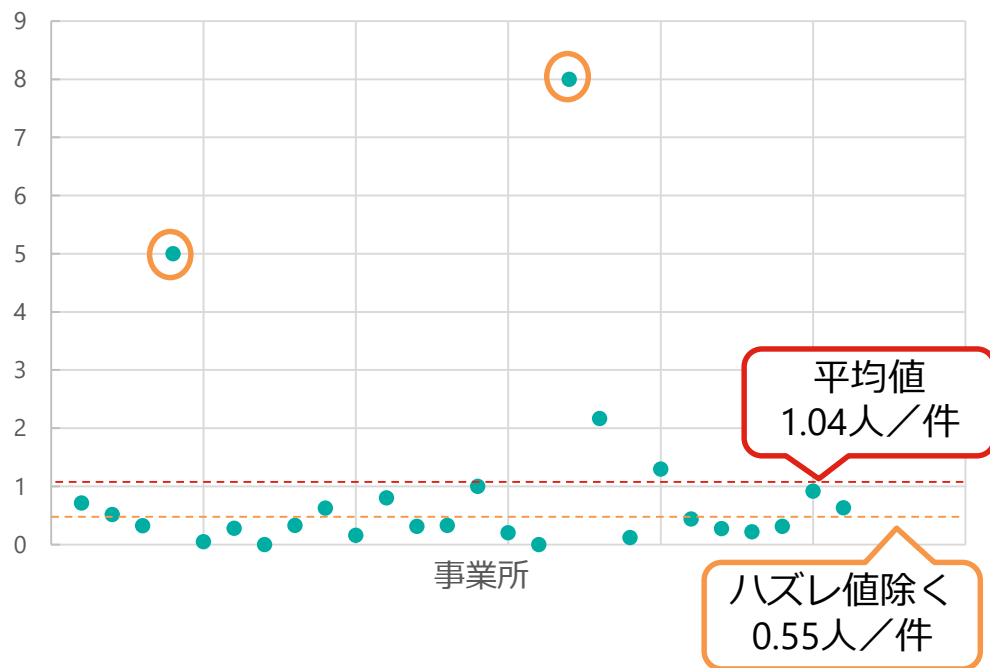


各事業所の契約件数と人材量

契約件数



契約1件数あたり職員数



取扱いサービス	契約件数	割合
訪問介護	1247	72.0%
総合重点	118	6.8%
総合混合	342	19.8%
総合生活援助	24	1.4%
合計	1731	

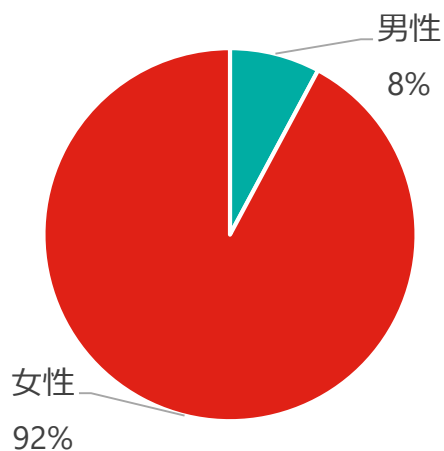
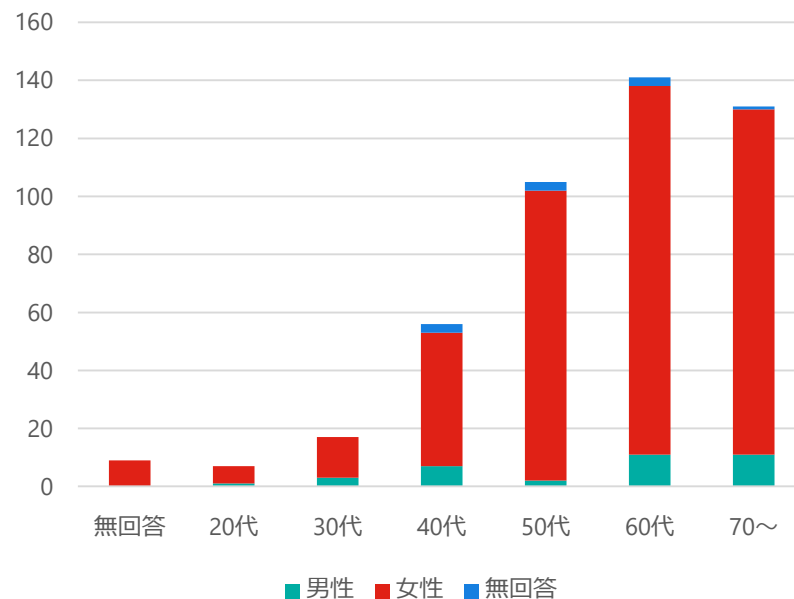
- ◆ 一般訪問介護契約が7割を占める
- ◆ 総合事業では混合型が最多の2割
- ◆ 契約 1件当たり0.55人が稼働している



年齢・性別

年齢・性別	男性	女性	無回答	合計
無回答	0	9	0	9
20代	1	6	0	7
30代	3	14	0	17
40代	7	46	3	56
50代	2	100	3	105
60代	11	127	3	141
70～	11	119	1	131
合計	35	412	10	457

年齢別・男女別

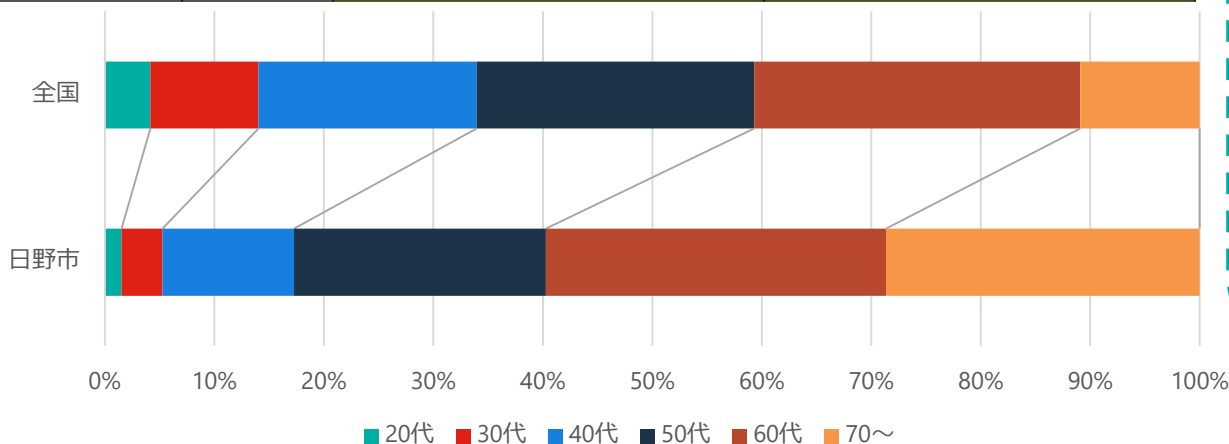


- ◆ 9割以上が女性
- ◆ 最多年齢層は60代で、平均61.5歳と高齢化が著しい
- ◆ 一方で20代、30代の職員は極めて少ない



年齢構成全国比

年齢	人数	割合 (R3日野市)	割合 (H30全国)
20代	7	1.5%	4.0%
30代	17	3.7%	9.5%
40代	56	12.3%	19.2%
50代	105	23.0%	24.4%
60代	141	30.9%	28.7%
70~	131	28.7%	10.5%
合計	457	Avg. = 61.5歳	Avg. = 54.3歳



- ◆ 傾向こそ類似しているものの、40代以下の少なさ、70代以上の多さがさらに顕著
- ◆ 平均年齢に6.8歳もの差がある



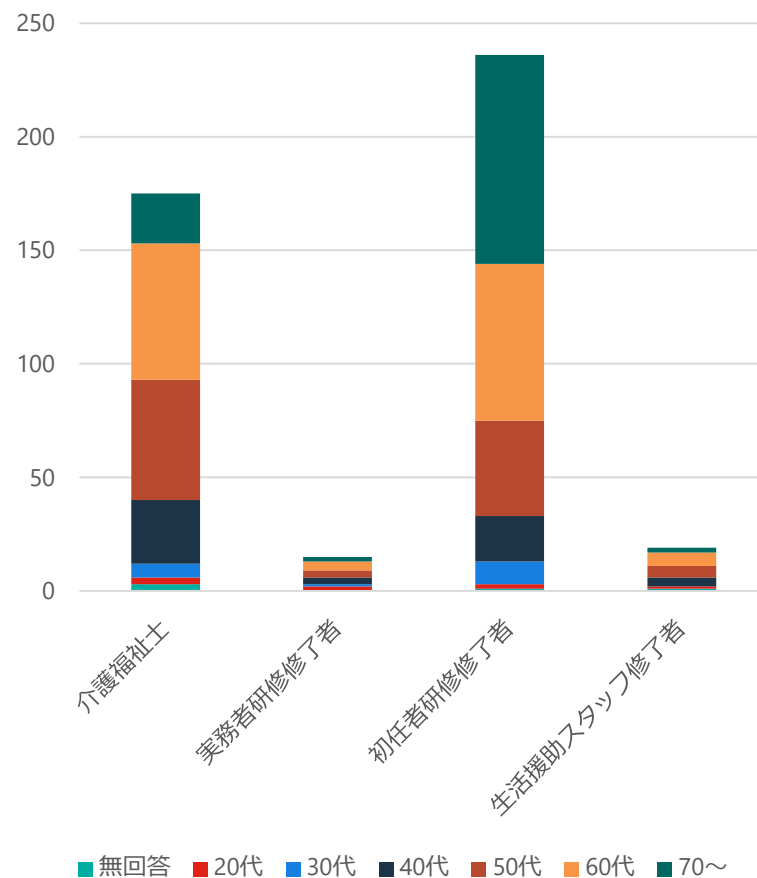
資格

年齢別	介護福祉士	実務者研修 修了者	初任者研修 修了者	生活援助ス タッフ修了者
無回答	3	0	1	1
20代	3	2	2	1
30代	6	1	10	0
40代	28	3	20	4
50代	53	3	42	5
60代	60	4	69	6
70～	22	2	92	2
合計	175	15	236	19

※重複回答なし

- ◆ 初任者研修（ヘルパー2級を含む）、介護福祉士が大半
- ◆ 生活援助スタッフのみの有資格者はごく少数
- ◆ 正規：非正規の割合と介護福祉士：初任者研修の割合に相関関係

各資格人材数（年齢別）

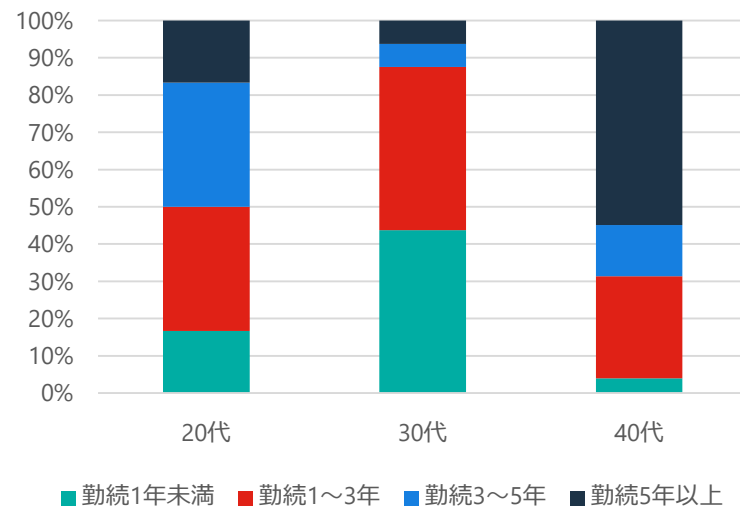
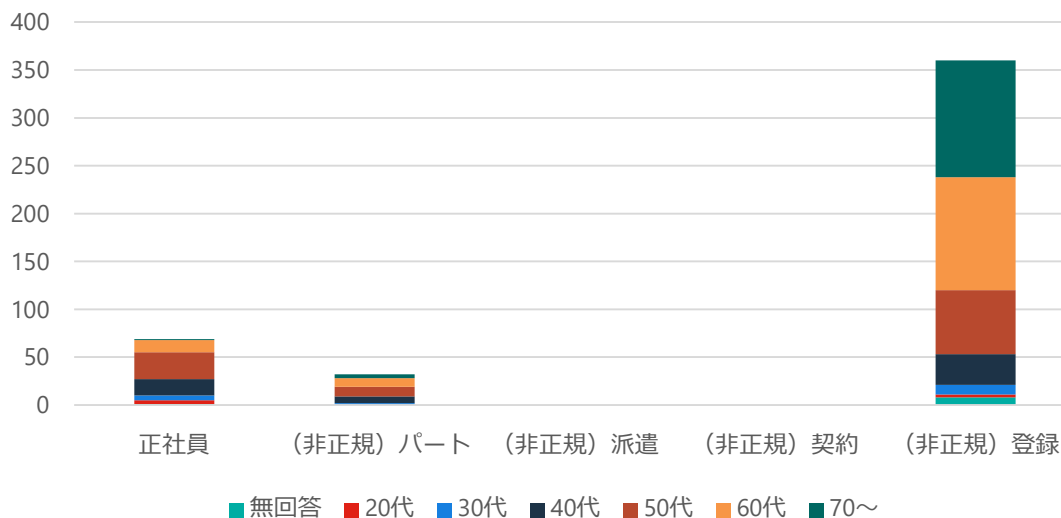




雇用形態・勤続年数

年齢	正社員	(非正規) パート	(非正規) 派遣	(非正規) 契約	(非正規) 登録
無回答	1	0	0	0	8
20代	4	0	0	0	3
30代	5	2	0	0	10
40代	17	7	0	0	32
50代	28	10	0	0	67
60代	13	9	0	0	118
70～	1	4	0	0	122
合計	69	32	0	0	360

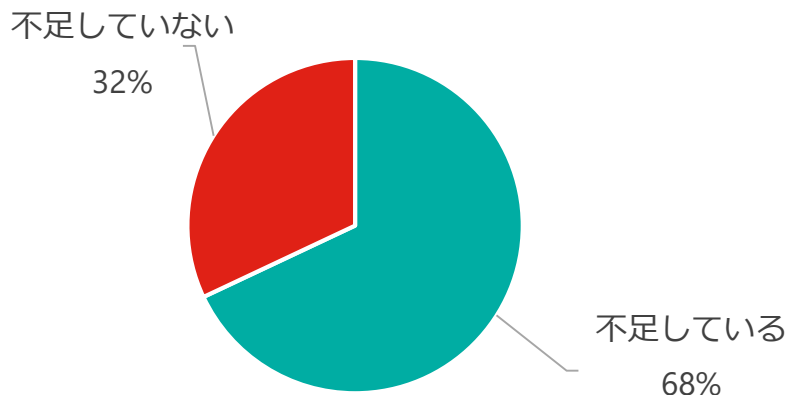
勤続1年未満	勤続1～3年	勤続3～5年	勤続5年以上
1	2	1	5
1	2	2	1
7	7	1	1
2	14	7	28
6	18	9	61
9	22	8	95
0	12	8	105
26	77	36	296



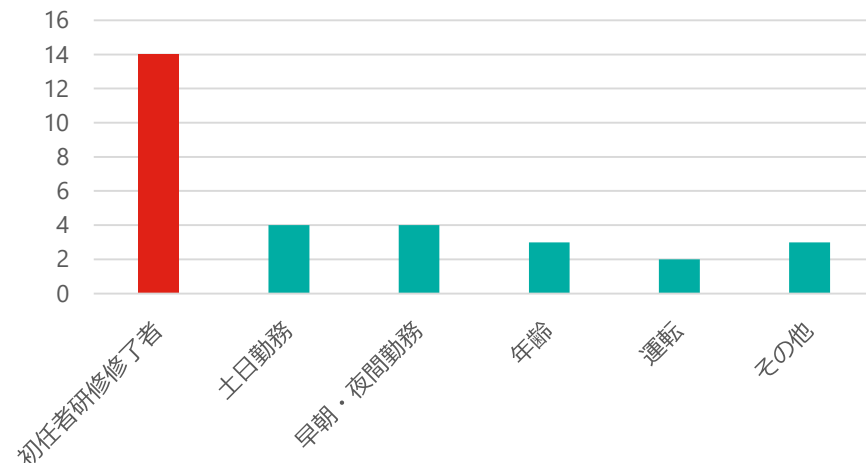


人材の不足感

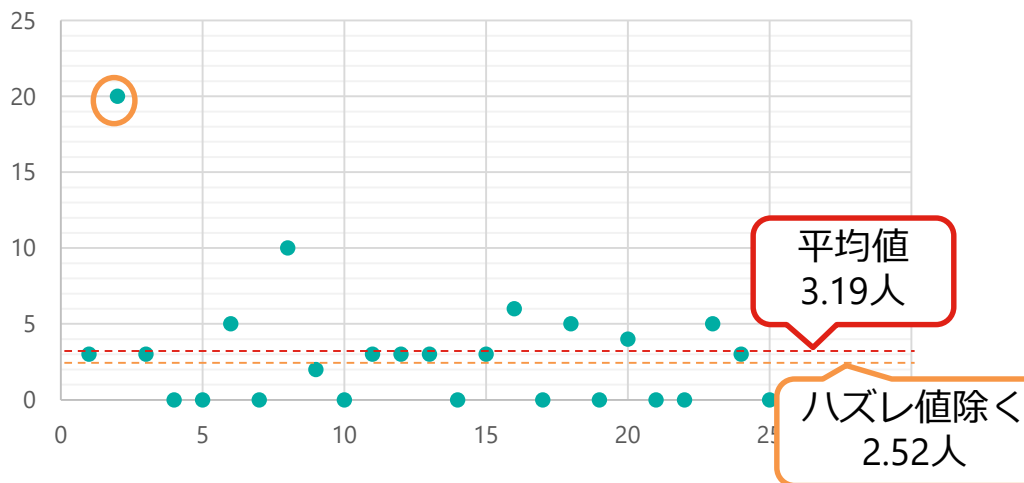
人材は不足していますか



具体的に求める人材要件



具体的に何人不足していますか

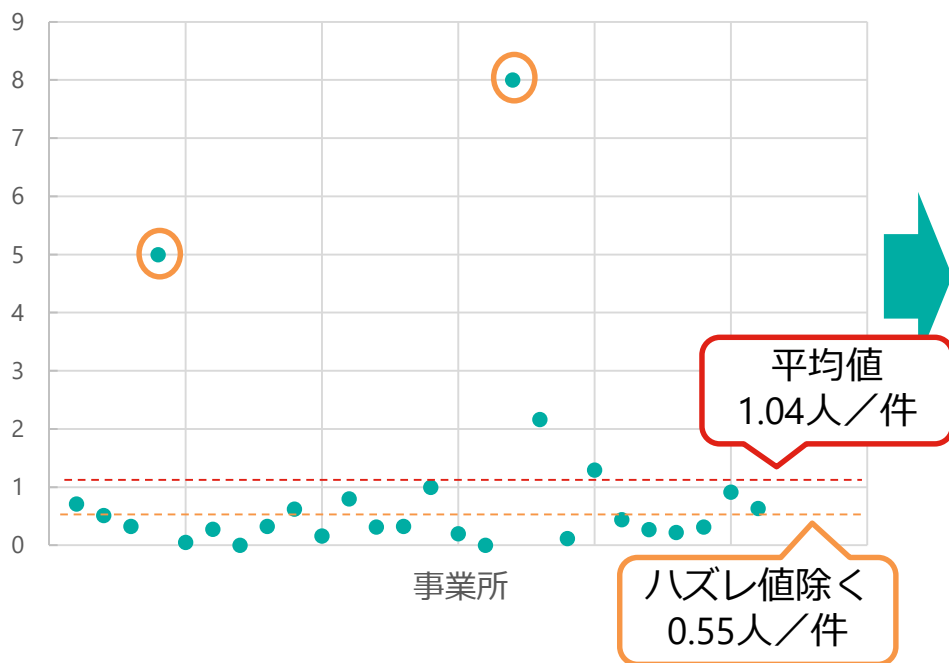


- ◆ 7割の事業所で人材不足感がある
- ◆ 平均して2.5~3人程度、初任者研修修了者が求められている
- ◆ 不足数の単純合計は83人 (全体推測値105人)

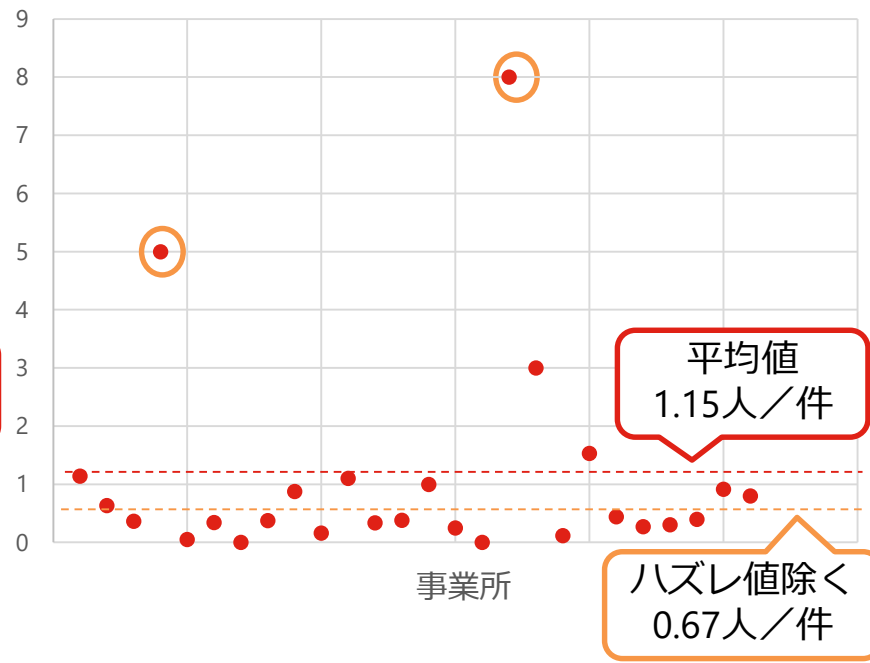


理想的な人材量

契約1件数あたり職員数



不足数を足した場合



◆ 不足人材が希望通り補充された場合、契約件数1件あたり0.1人程度改善すればよい



<参考> 契約件数に表れない不足状況

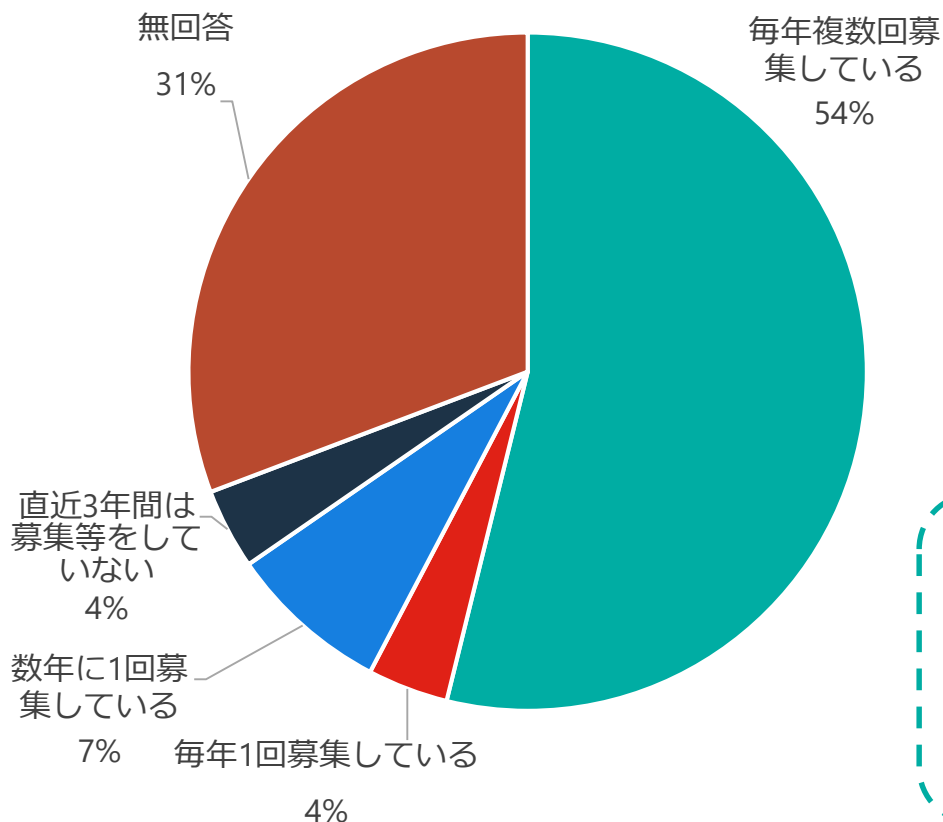
居宅介護支援事業所が感じる各サービスの不足 (第4期総合計画調査より)

	充足（待機することはない）	ほぼ充足（たまに待機があるが、困らない）	やや不足（1・2か月待つことがある）	不足している
訪問介護	5.9%	41.2%	28.4%	17.6%
訪問入浴介護	20.6%	52.9%	5.9%	5.9%
訪問看護	35.3%	35.3%	20.6%	2.9%
訪問リハ	11.8%	44.1%	20.8%	8.8%
定期巡回・随時対応型	8.8%	32.4%	26.5%	17.6%
夜間対応型	5.9%	23.5%	11.8%	38.2%

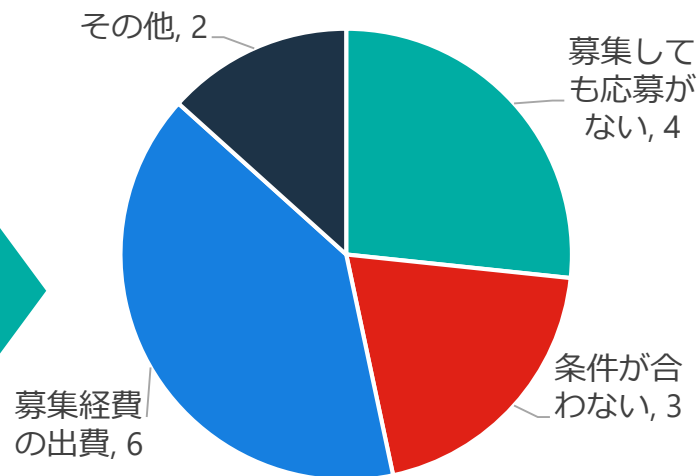
- ◆ 定期巡回・随時対応型、夜間対応型は充足より不足感が強い
- ◆ 訪問介護は、充足感と不足感がほぼ同等
- ◆ これらの事業所では、一部契約に至らないサービス資源不足があると見られる

募集活動の実施状況

募集活動の実施状況



募集に際しての支障



- ◆ 募集活動は約6割の事業所で毎年行っている
- ◆ 応募人材の少なさのほか、募集に係るコストがネックになっている

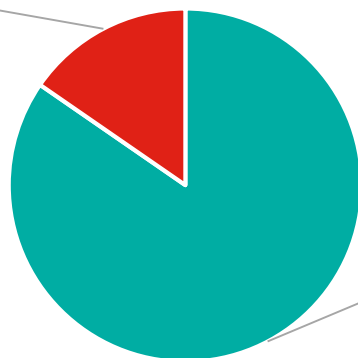


離職状況

離職状況

3年以内に離職はない

15%

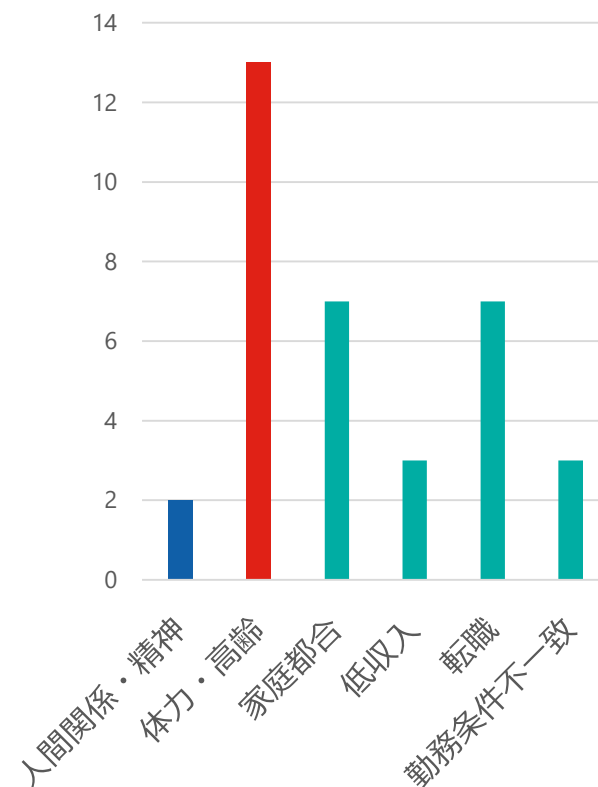


3年以内に離職がある

85%

- ◆ 8割以上の事業所で離職があり、離職が常態化している可能性がある
- ◆ 職員の年齢構成からも高齢化は明らかであり、離職事由としても高齢を理由とするものが最大となっている
- ◆ 訪問介護事業所においては登録ヘルパーがほとんどであるため、人間関係はほとんど離職事由とはなっていなかった

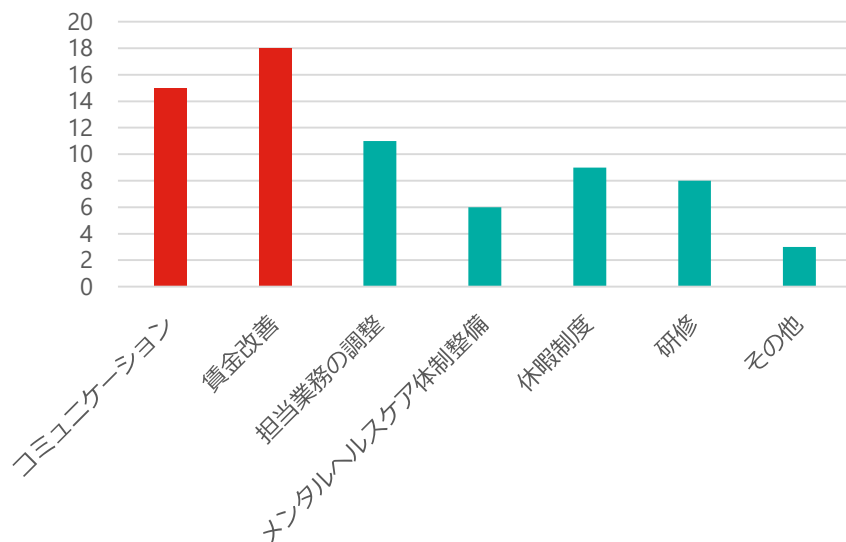
離職理由





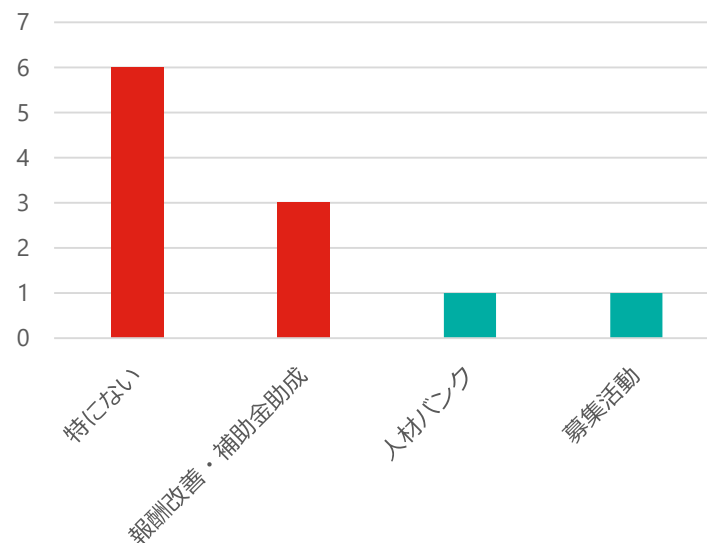
離職対策

事業所が取り組んでいる離職対策



- ◆ 主に処遇改善や積極的なコミュニケーションによる離職対策に取り組んでいる
- ◆ 一方で、離職理由に多い「体力的問題」に対しては、柔軟な業務調整があるのみ

市に求める離職対策

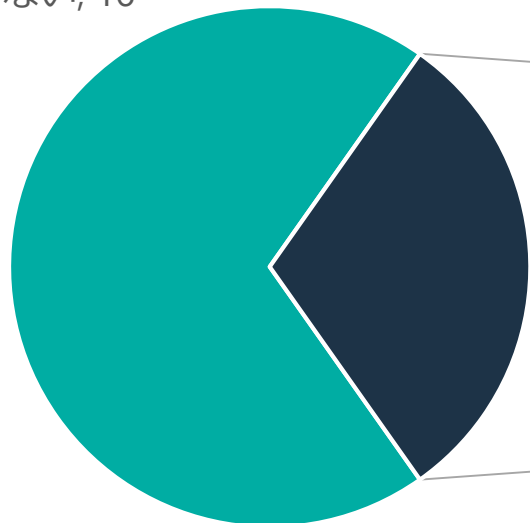


- ◆ 最多は「市ができることは特になし」となっている
- ◆ 次いで報酬改善、補助金助成が挙げられており、資金により改善することが求められていると思われる

市の施策展開について

生活援助型スタッフ研修事業

参加したこと
がない, 16

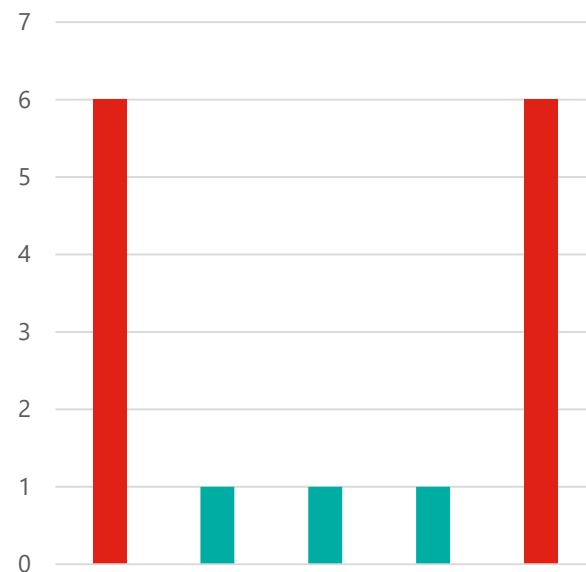


参加した, 7

新規採用につ
ながった, 5

採用につなが
らなかった, 2

事業改善への要望

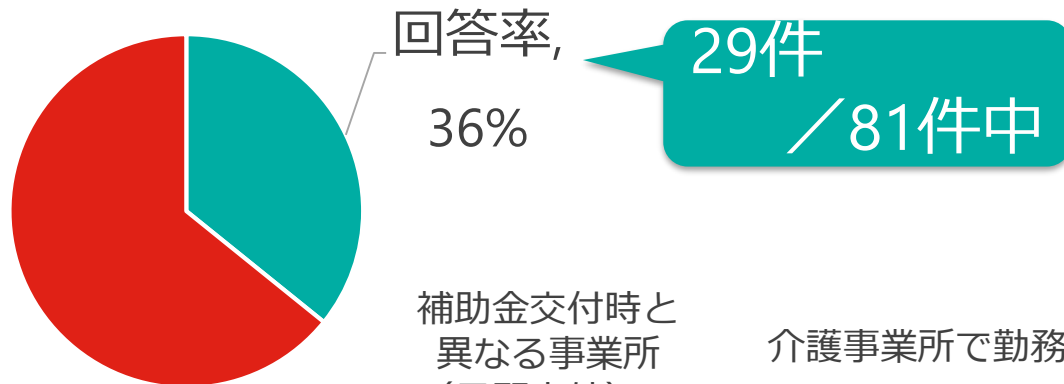


資格取得者に転換or連結
徹底した広報
介護職場のPR
補助金支給
生活援助型制度改定

- ◆ 事業に参加した場合は、7割方新規採用につながっている
- ◆ 不参加事業者からは、初任者研修修了者への拡充や、生活援助型総合事業の制度そのものへの改善要望が多かった



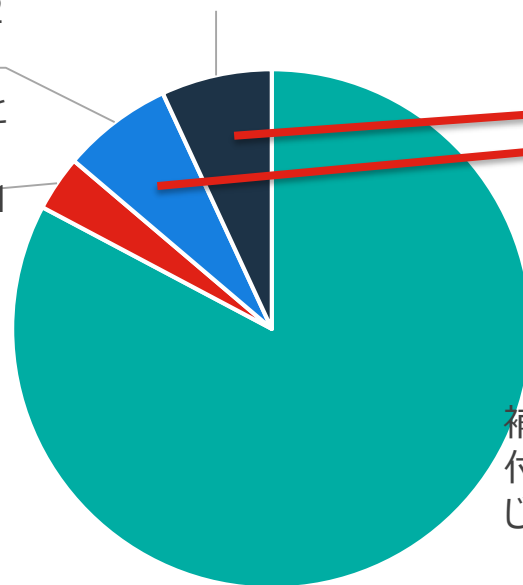
継続就労率



補助金交付時と異なる事業所 (日野市外), 2

補助金交付時と異なる事業所 (日野市内), 1

介護事業所で勤務していない, 2



人間関係	1
勤務条件が合わない	1
生活の変化	0
身体都合	2
他にやりたいことができた	2
その他	1

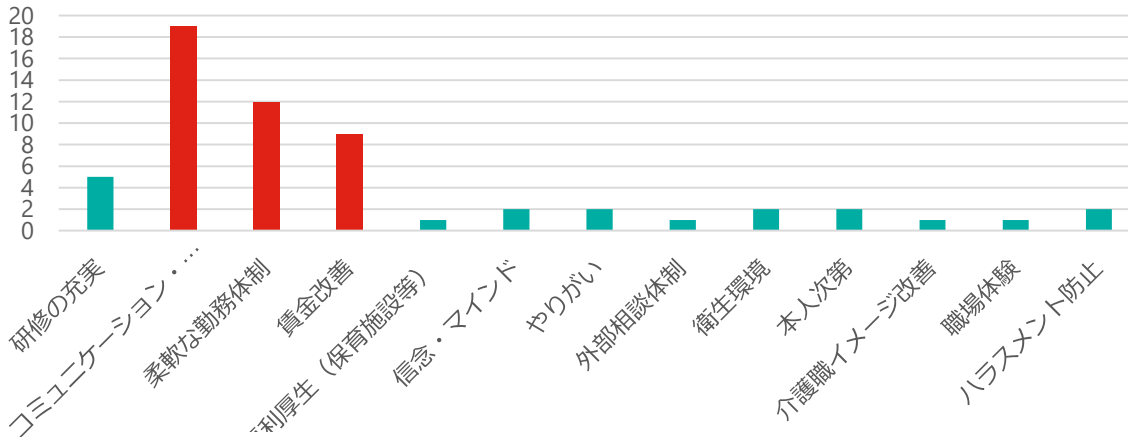
◆ H30～R1に補助金を交付した方へ実施した後追い調査結果 (R3.8時点)

◆ 回答した方の範囲では、86%が引続き市内事業所で継続就労している

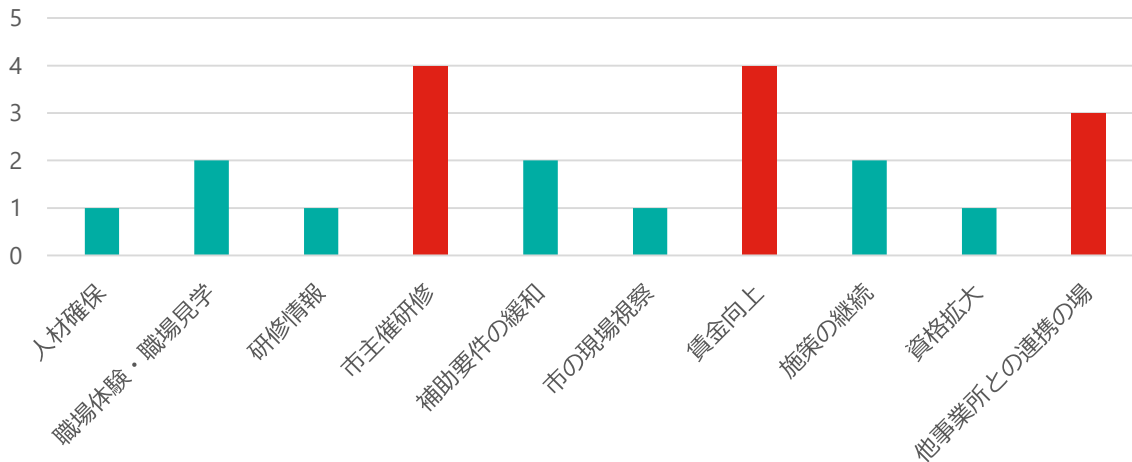


離職対策

継続就労に必要なこと



市に求める施策



- ◆ 継続就労がしやすい事業所の要件として、「上司や職員同士の人間関係が良好であること」や「柔軟な勤務体制が取れる事業所」が挙げられた
- ◆ 市に独自の研修や他事業所との交流等の場を求める
- ◆ 共通事項として、賃金改善を求める声が多い