
帯広市
事業所における介護労働実態調査
結果報告書

令和5年3月
帯広市

目次

I 調査の概要	1
1. 調査の概要	1
(1) 調査の目的.....	1
(2) 調査対象及び調査方法.....	1
(3) 配布数及び回収結果	1
2. 本調査の基本的な事項	1
(1) 数値の基本的な取り扱いについて.....	1
II 調査結果	2
1. 雇用管理の状況について.....	2
(1) 経営主体・法人種別	2
(2) 事業種別	3
(3) 全従業員数と介護保険事業従事者の数.....	4
(4) 派遣労働者の受入れ状況.....	5
(5) 外国人労働者の受入れ状況	5
(6) 従業員の職種別過不足の状況	6
(7) 従業員が不足している理由	7
(8) 人材確保のための取組みについて.....	8
(9) 訪問介護員及び介護職員の採用者数と離職者数.....	9
(10) 1年間に採用した訪問介護員及び介護職員における経験者の割合	10
(11) ヒヤリ・ハット等防止のための取組みについて	11
2. 賃金制度・賃金管理の状況について	12
(1) 訪問介護員及び介護職員採用後の基本給見直しについて.....	12
(2) 訪問介護員及び介護職員に支給している手当の種類	14
3. 教育・研修について	15
(1) 訪問介護員及び介護職員採用時の教育・講習.....	15
(2) 訪問介護員及び介護職員に対する OJT の方法.....	16
(3) 訪問介護員及び介護職員に対する過去1年間の教育・講習.....	17
4. 福利・厚生について	18
(1) 年次有給休暇の平均取得日数	18
5. 雇用管理・経営管理等を進める上での運営上の課題等	19
(1) 3年前と比較した経営状況の変化.....	19
(2) 経営状況が変化した要因.....	19
(3) 経営の効率面での対応.....	20
(4) 職員の人材確保・教育面での対応.....	21

(5) 従業員の定着状況について	22
(6) 介護職員の定着促進のための方策.....	22
(7) ICT 機器の導入状況	23
(8) 人材確保・負担軽減に関する国や行政への要望.....	24
(9) 指定介護サービス事業を運営する上での問題点.....	25
(10) 介護保険制度全般についての意見	25
6. 入居希望者の受け入れについて	26
(1) 保証人がいない方の申し込みへの対応.....	26
(2) 身元引受人がいない方の申し込みへの対応	26

I 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、介護保険者である帯広市の介護施策を進めていくにあたっての参考資料とすることを目的として実施した。

(2) 調査対象及び調査方法

項目	内容
調査対象	市内の介護保険法で指定された介護サービスを実施する事業者
配布数	125
調査方法	郵送法（WEB 回答併用）
調査時期	令和5年1月

(3) 配布数及び回収結果

配布数	125
有効回収数	49 【内訳】紙回答 40（81.6%）、WEB 回答 9（18.4%）
有効回収率	39.2%

2. 本調査の基本的な事項

(1) 数値の基本的な取り扱いについて

- 比率はすべて百分率（%）で表し、小数点以下2位を四捨五入して算出している。従って、合計が100%を上下する場合もある。
- 基数となるべき実数は、“n = ○○○”として掲載し、各比率はnを100%として算出している。
- 質問の終わりに【複数回答】とある問は、1人（1社）の回答者が2つ以上の回答を出しても良い問である。従って、各回答の合計比率は100%を超える場合がある。

II 調査結果

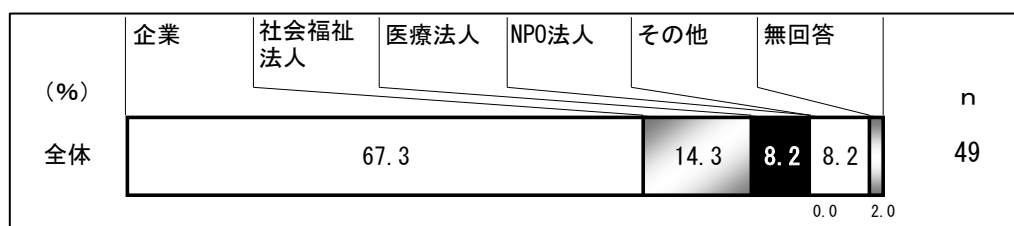
1. 雇用管理の状況について

(1) 経営主体・法人種別

問1 貴事業者の経営主体・法人の種類をお答えください。

「企業」(67.3%)、「社会福祉法人」(14.3%)、「医療法人」(8.2%)、「NPO法人」(0.0%)、「その他」(8.2%)。

■図表 経営主体・法人の種類■



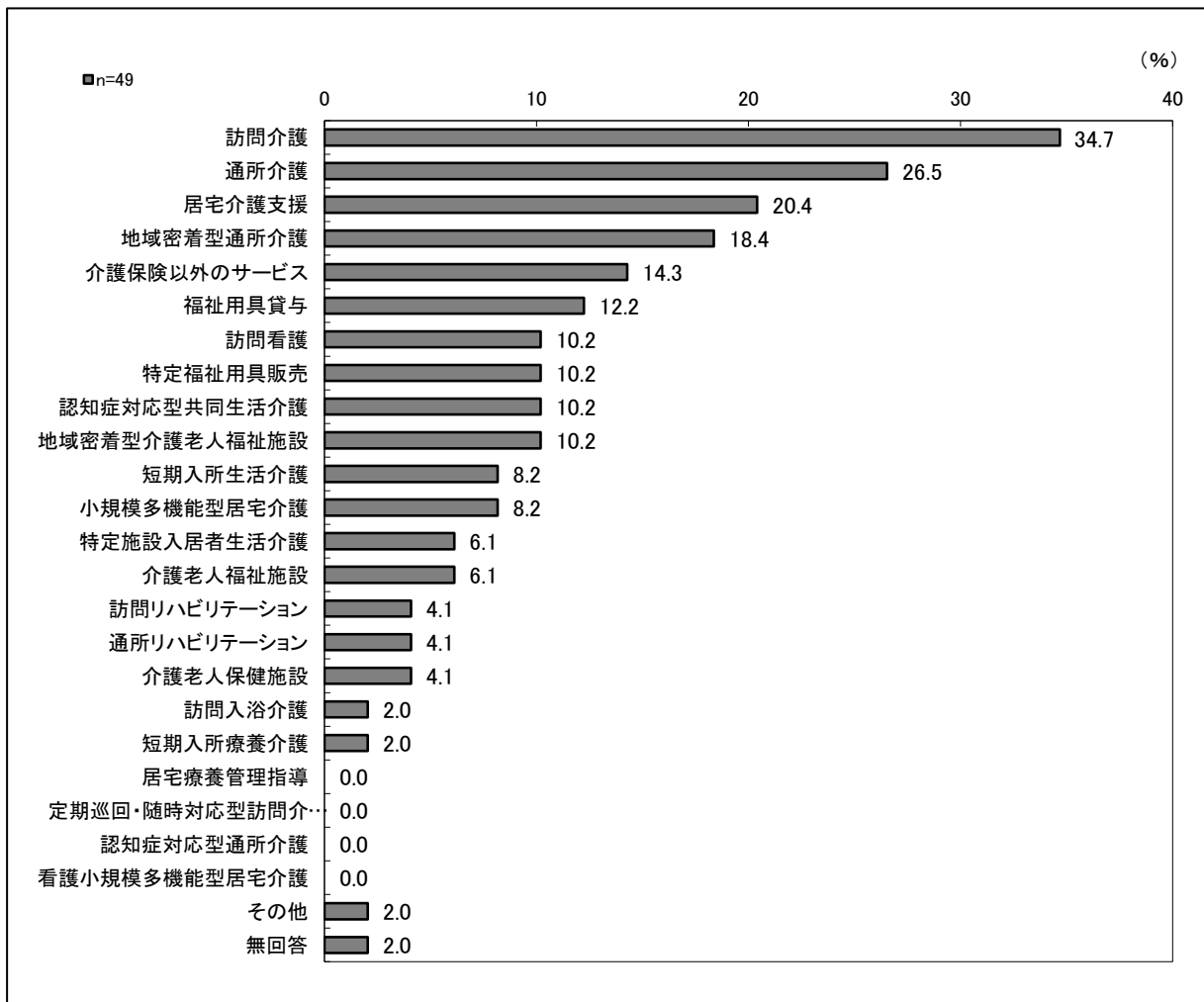
(2) 事業種別

問2 貴事業者の事業種別をお答えください。【複数回答】

「訪問介護」(34.7%)が最も多い。

「通所介護」(26.5%)、「居宅介護支援」(20.4%)、「地域密着型通所介護」(18.4%)、「介護保険以外のサービス」(14.3%)、「福祉用具貸与」(12.2%)、「訪問看護」(10.2%)、「特定福祉用具販売」(10.2%)、「認知症対応型共同生活介護」(10.2%)、「地域密着型介護老人福祉施設」(10.2%)等がこれに続く。

■ 図表 事業種別 ■



(3) 全従業員数と介護保険事業従事者の数

問3 貴事業者の全従業員数は何人ですか。

そのうち、介護保険の指定介護サービス事業に少しでも従事する従業員は何人ですか。人数を記入してください（市内事業所に限ります）。



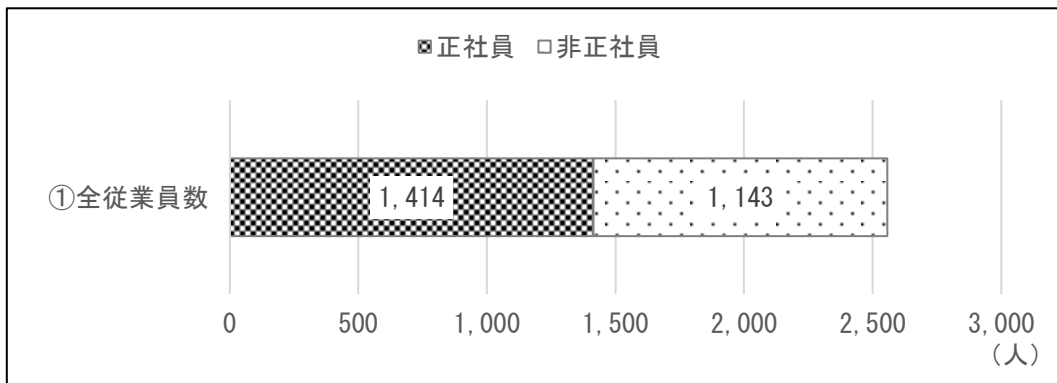
①全体（正社員 55.3%：非正社員 44.7%）

②介護サービス事業従事者（正社員 54.1%：非正社員 45.9%）

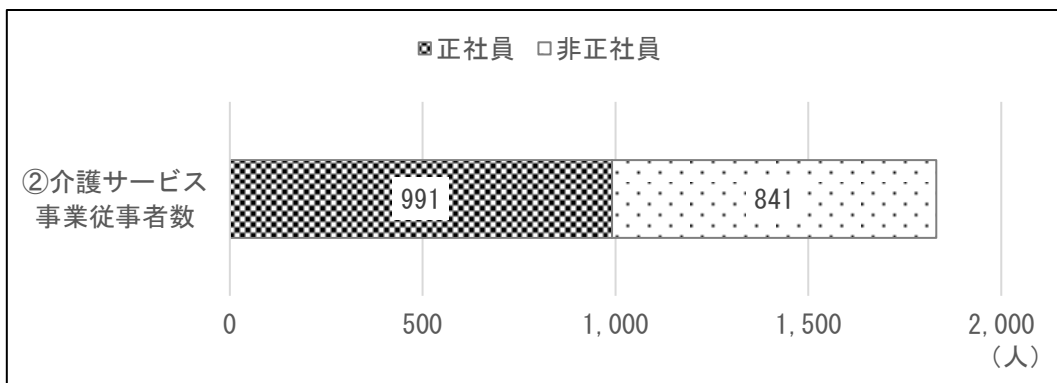
③訪問介護員（正社員 43.6%：非正社員 56.4%）

『③訪問介護員』については、「非正社員」の割合が「正社員」よりも高い。

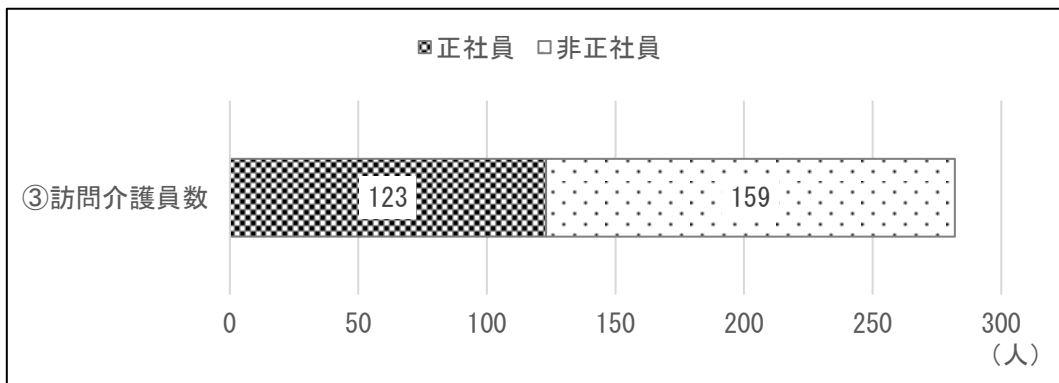
■図表 全従業員数と介護保険事業従事者の数（1）■



■図表 全従業員数と介護保険事業従事者の数（2）■



■図表 全従業員数と介護保険事業従事者の数（3）■

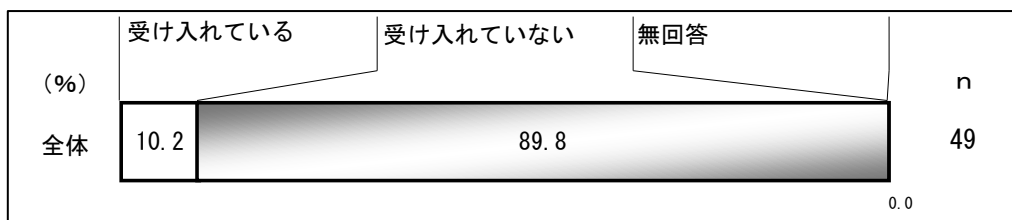


(4) 派遣労働者の受入れ状況

問4 貴事業者に従事する従業員について、派遣労働者を受け入れていますか。

「受け入れている」(10.2%)、「受け入っていない」(89.8%)。

■図表 派遣労働者の受入れ状況■

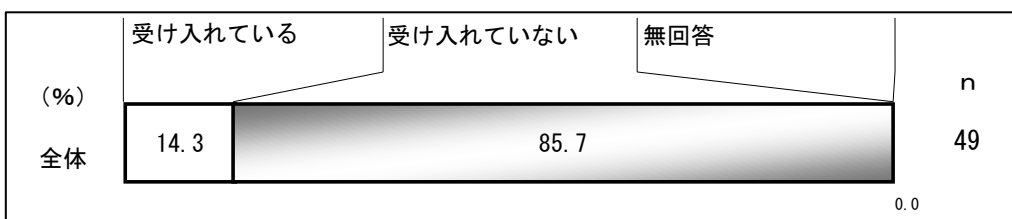


(5) 外国人労働者の受入れ状況

問5 貴事業者に従事する従業員について、外国人労働者を受け入れていますか。

14.3%が「受け入れている」と回答。

■図表 外国人労働者の受入れ状況■

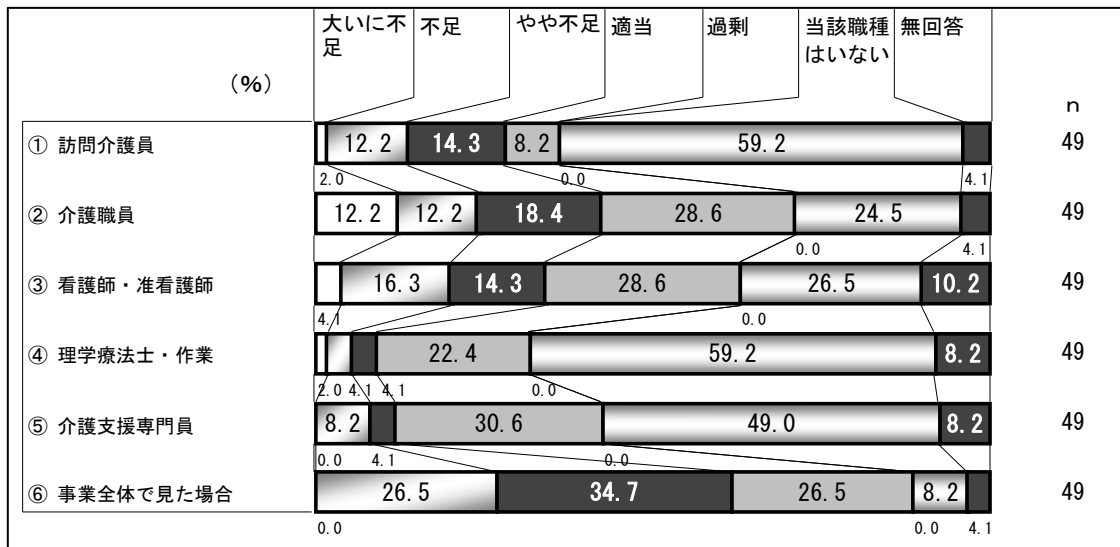


(6) 従業員の職種別過不足の状況

問6 貴事業者における従業員の職種別の過不足の状況はどうか。

不足傾向がみられるのは、『①訪問介護員』、『②介護職員』、『③看護師・准看護師』。
すべての職種において「過剰」の割合は0.0%

■ 図表 従業員の職種別過不足の状況 ■



(7) 従業員が不足している理由

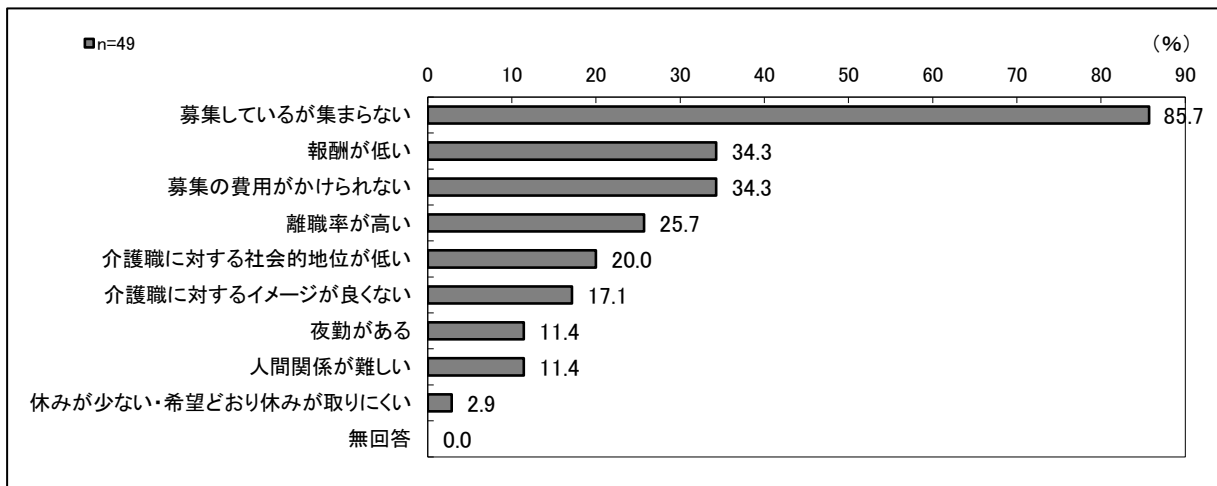
※ 問6で、いずれかの職種に関して「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した事業者の方にお聞きします。

問6-1 従業員が不足している理由についてお答えください。【複数回答】



「募集しているが集まらない」(85.7%)が他を大きく引き離して第1位。
「報酬が低い」(34.3%)、「募集の費用がかけられない」(34.3%)、「離職率が高い」(25.7%)、「介護職に対する社会的地位が低い」(20.0%)等がこれに続く。

■ 図表 従業員が不足している理由 ■



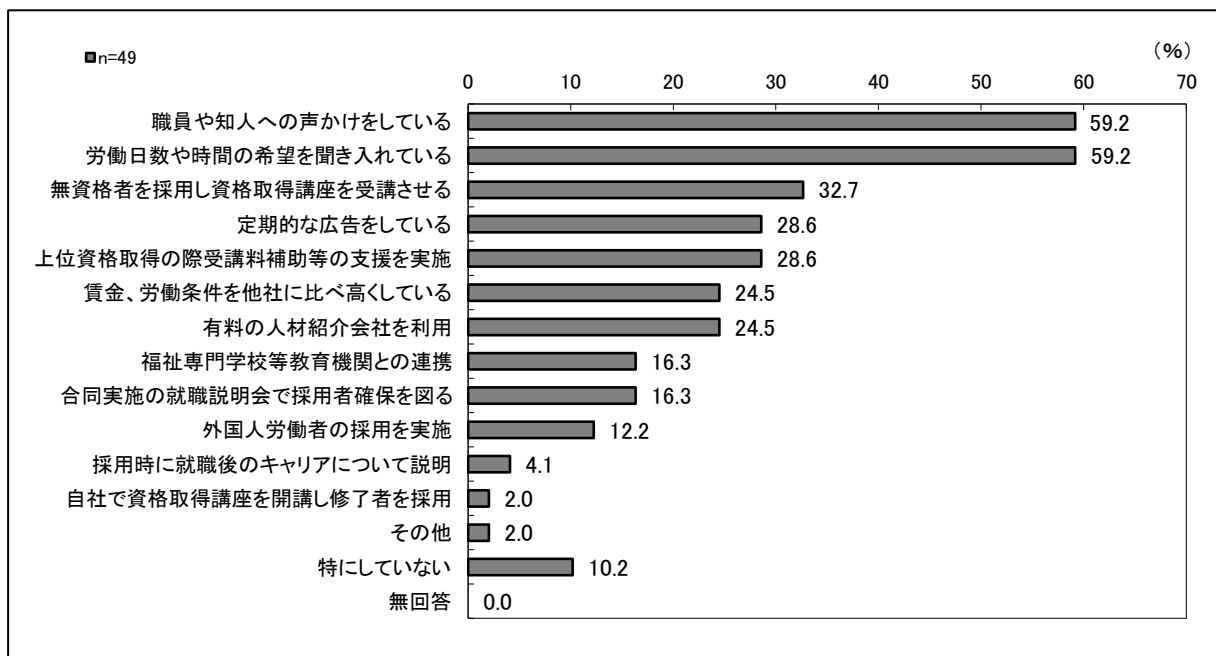
(8) 人材確保のための取組みについて

問7 貴事業者で、人材確保のために取り組んでいることはありますか。【複数回答】

「職員や知人への声かけをしている」(59.2%)、「労働日数や時間の希望を聞き入れている」(59.2%)が同率1位。

「無資格者を採用し資格取得講座を受講させる」(32.7%)、「定期的な広告をしている」(28.6%)、「上位資格取得の際受講料補助等の支援を実施」(28.6%)、「賃金、労働条件を他社に比べ高くしている」(24.5%)、「有料の人材紹介会社を利用」(24.5%)等がこれに続く。

■ 図表 人材確保のための取組みについて ■



(9) 訪問介護員及び介護職員の採用者数と離職者数

問8 貴事業者では、令和4年1月1日から令和4年12月31日までの1年間の訪問介護員及び介護職員の採用者数、離職者数は何人でしたか。また、1年間の離職者のうち、貴事業者での勤務年数が「1年未満の者」「1年以上3年未満の者」は何人でしたか。



○ 正社員

『訪問介護職員』で「1年間の採用者数」が「1年間の離職者数」を上回った一方で、『介護職員』で「1年間の採用者数」が「1年間の離職者数」を下回った。

○ 非正社員

『訪問介護職員』で「1年間の採用者数」が「1年間の離職者数」を下回った一方で、『介護職員』で「1年間の採用者数」が「1年間の離職者数」を上回った。

『正社員』と『非正社員』では、逆の動きを見せている。『訪問介護職員』の非正社員は、コロナ禍の影響を受けていると考えられる。

また、令和4年中の採用・離職の動きは、かなり少なくなっている。

■ 図表 訪問介護員及び介護職員の採用者数と離職者数（平均） ■

		1年間の採用者数	1年間の離職者数	離職者の勤続年数	
				1年未満	1年以上3年未満
訪問介護職員 (n=49)	①正社員	0.52	0.47	0.10	0.30
	②非正社員	0.80	1.25	0.48	0.96
介護職員 (n=49)	③正社員	1.68	2.35	0.33	1.37
	④非正社員	2.64	2.17	0.82	1.10

(10) 1年間に採用した訪問介護員及び介護職員における経験者の割合

問9 1年間に採用した者のうち、介護関連の仕事の経験のある人の割合はおおよどのくらいですか。



『①訪問介護員』では介護関連の仕事の経験者の採用者が多く、『②介護職員』では経験のない者の採用が『①訪問介護員』よりも多い。

訪問介護では、施設介護に比べて教育の機会が少なくなることが経験者の採用が多くなる要因として考えられる。

■ 図表 1年間に採用した訪問介護員及び介護職員における経験者の割合 ■

(%)	10%未満	10%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上	わからない	n
① 訪問介護員	5.9	5.9	64.7			23.5	17
② 介護職員	13.3	13.3	6.7	46.7		20.0	30

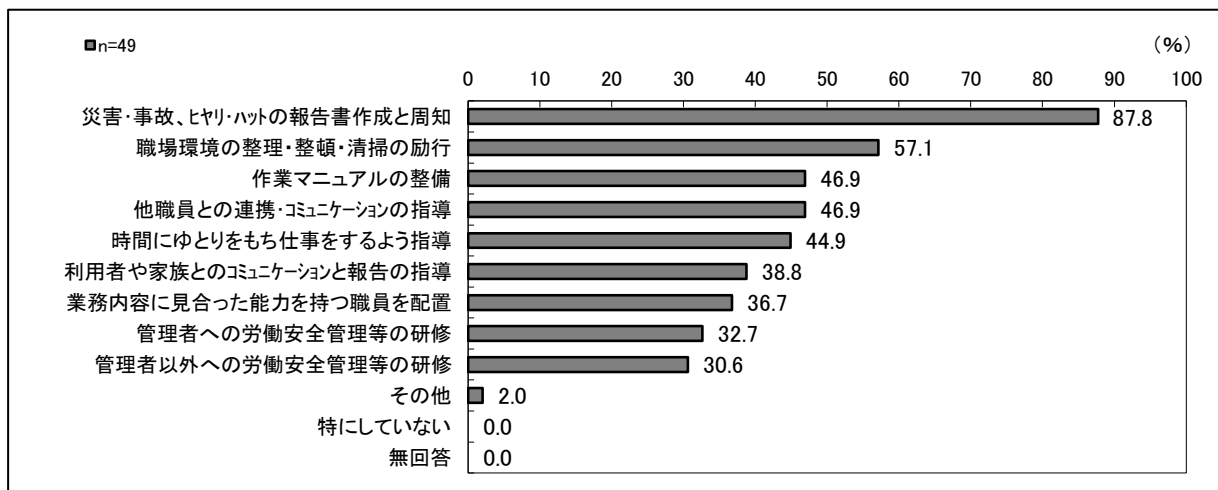
(11) ヒヤリ・ハット等防止のための取組みについて

問 10 貴事業者では、ヒヤリ・ハットや業務上災害（従業員自身が業務上で被る被害）を防止するため、次のような取組みをしていますか（自社開催、他社の研修機関の利用は問いません）。【複数回答】

「災害・事故、ヒヤリ・ハットの報告書作成と周知」（87.8%）が他を大きく引き離して第1位。

「職場環境の整理・整頓・清掃の励行」（57.1%）、「作業マニュアルの整備」（46.9%）、「他職員との連携・コミュニケーションの指導」（46.9%）、「時間にゆとりをもち仕事をするよう指導」（44.9%）、「利用者や家族とのコミュニケーションと報告の指導」（38.8%）、「業務内容に見合った能力を持つ職員を配置」（36.7%）、「管理者への労働安全管理等の研修」（32.7%）、「管理者以外への労働安全管理等の研修」（30.6%）がこれに続く。

■ 図表 ヒヤリ・ハット等防止のための取組みについて ■



2. 賃金制度・賃金管理の状況について

(1) 訪問介護員及び介護職員採用後の基本給見直しについて

問 11 貴事業者では、採用後に職員の働きぶりや能力などにより基本給を見直していますか。【「なし」、「あり」のいずれかに回答】
また、見直している場合は、どのような要素を考慮していますか。【複数回答】

- 基本給の見直しの有無
「あり」の割合は、『正社員』の方が『非正社員』よりも高い。また、『介護職員』の方が『訪問介護員』よりも高い。
- 基本給見直しの要素
「業務遂行能力」及び「勤続年数」が重視される。

■ 図表 訪問介護員及び介護職員採用後の基本給見直しについて（無回答除く） ■

	訪問介護員 介護職員	（%）		なし	あり	n
①	正社員	35.0	65.0			20
②	フルタイム	44.4	55.6			18
③	パート	43.8	56.3			16
④	正社員	27.8	72.2			36
⑤	フルタイム	36.7	63.3			30
⑥	パート	35.5	64.5			31

■ 図表 訪問介護員及び介護職員採用後の基本給見直しについて（無回答含む） ■

	訪問介護員 介護職員	（%）			なし	あり	無回答	n
①	正社員	14.3	26.5	59.2			49	
②	フルタイム	16.3	20.4	63.3			49	
③	パート	14.3	18.4	67.3			49	
④	正社員	20.4	53.1	26.5			49	
⑤	フルタイム	22.4	38.8	38.8			49	
⑥	パート	22.4	40.8	36.7			49	

■図表 見直しの要素■

(%)

		n	勤務年数	稼働時間	職務遂行能力	年齢	役職	資格取得	その他
訪問介護員	正社員	14	57.1	14.3	71.4	21.4	42.9	50.0	0.0
	非正社員（フルタイム）	9	44.4	22.2	77.8	0.0	11.1	66.7	0.0
	非正社員（パート）	8	37.5	25.0	87.5	0.0	12.5	62.5	0.0
介護職員	正社員	25	60.0	20.0	72.0	24.0	64.0	60.0	8.0
	非正社員（フルタイム）	17	58.8	23.5	88.2	11.8	29.4	70.6	0.0
	非正社員（パート）	20	60.0	25.0	75.0	10.0	25.0	65.0	5.0

(2) 訪問介護員及び介護職員に支給している手当の種類

問 12 貴事業者では、次のような手当を支給していますか。【複数回答】



各種手当の支給状況は、全体として『介護職員』の方が『訪問介護員』に比べて支給しているとされる割合が高い。

とくに、非正社員への各種手当の支給については、『訪問介護員』と『介護職員』とで差が開く傾向がみられる。

■図表 訪問介護員及び介護職員に支給している手当の種類■

		n	賞与	退職金	通勤手当	役職手当	資格手当	夜勤手当	祝・休日等 手当	その他	行 っ て い ず れ も い ない
訪 問 介 護 員	正社員	20	80.0	55.0	80.0	55.0	60.0	35.0	40.0	15.0	10.0
	非正社員（フルタイム）	15	33.3	20.0	66.7	6.7	53.3	26.7	20.0	20.0	20.0
	非正社員（パート）	17	23.5	5.9	70.6	5.9	47.1	17.6	23.5	17.6	17.6
介 護 職 員	正社員	15	85.3	79.4	91.2	79.4	82.4	47.1	44.1	17.6	5.9
	非正社員（フルタイム）	24	50.0	25.0	91.7	25.0	58.3	41.7	29.2	16.7	8.3
	非正社員（パート）	28	35.7	3.6	92.9	10.7	39.3	28.6	28.6	17.9	7.1

3. 教育・研修について

(1) 訪問介護員及び介護職員採用時の教育・講習

問 13 貴事業者では、採用時に次のような教育・研修を行っていますか（自社開催、他社の研修機関の利用は問いません）。【複数回答】

採用時には、「接遇・マナー」、「感染症予防対策」、「介護技術・知識」に関する教育・研修を実施する割合が高い。
『介護職員』の方が『訪問介護員』よりも採用時の教育・研修の実施割合が高い。
『正社員』と『非正社員』で、教育・研修の実施状況に大きな違いはみられない。

■図表 訪問介護員及び介護職員採用時の教育・講習■

(%)

		n	介護制度 保険	介護技術・ 知識	接遇・ マナー	経営理念・ ケア理念	予 防 対 策 感 染 症	予 防 対 策 腰 痛	応 急 措 置 の 時	事 故 の 時	医 療 と の 連 携	そ の 他	行 っ て い ず れ も い ない
訪問 介護 員	正社員	18	27.8	55.6	72.2	33.3	66.7	22.2	44.4	27.8	0.0	16.7	
	非正社員	16	25.0	56.3	68.8	37.5	56.3	25.0	43.8	18.8	0.0	18.8	
介護 職員	正社員	35	60.0	68.6	85.7	65.7	74.3	37.1	60.0	42.9	8.6	5.7	
	非正社員	30	50.0	70.0	80.0	56.7	70.0	40.0	63.3	40.0	10.0	6.7	

(2) 訪問介護員及び介護職員に対する OJT の方法

問 14 貴事業者では、OJT（仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導）をどのような方法で行っていますか。【複数回答】



OJT（仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導）については、全体として『介護職員』の方が『訪問介護員』に比べて、何らかの手法で実施される割合が高い。とくに、「指導マニュアルを作成している」については実施割合に差が開いている。

■図表 訪問介護員及び介護職員に対する OJT の方法■

(%)

		n	上司の役割と部下指導をしている	上司以外の指導担当者をつけている	育成を考えている	指導マニュアルを作成している	その他	行っていない
訪問介護員	正社員	19	57.9	10.5	42.1	5.3	10.5	15.8
	非正社員	17	35.3	17.6	41.2	5.9	11.8	23.5
介護職員	正社員	35	68.6	40.0	60.0	34.3	0.0	5.7
	非正社員	32	43.8	43.8	53.1	28.1	0.0	12.5

(3) 訪問介護員及び介護職員に対する過去1年間の教育・講習

問 15 貴事業者では、過去1年間に次のような教育・講習などを行いましたか（自社開催、他社の研修機関の利用は問いません）。【複数回答】



訪問介護員及び介護職員に対する過去1年間の教育・講習については、全体として『介護職員』の方が『訪問介護員』に比べて、何らかの教育・講習が実施される割合が高い。

■図表 訪問介護員及び介護職員に対する過去1年間の教育・講習■

(%)

		n	介護技術知識について	資格取得のための講習	介護保険制度について	総合事業について	その他	行っていないもの
訪問介護員	正社員	19	63.2	15.8	26.3	0.0	5.3	15.8
	非正社員	17	56.3	6.3	18.8	0.0	6.3	25.0
介護職員	正社員	35	74.3	14.3	31.4	8.6	11.4	17.1
	非正社員	32	67.7	9.7	22.6	0.0	12.9	22.6

4. 福利・厚生について

(1) 年次有給休暇の平均取得日数

問 16 貴事業者における、1年間（R4.1.1～R4.12.31）の年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。



全体として就業規則で定められた年次有給級の日数の40以上が消化されているとみられる。

『訪問介護員』については、『介護職員』に比べて消化率が低い傾向がみられる。

■ 図表 年次有給休暇の平均取得日数 ■

		就業規則で定めた 年次有給休暇の日数	実際に取得した 年次有給休暇の日数
訪問介護職員 (n=49)	①正社員	8.48	4.63
	②非正社員（フルタイム）	5.20	2.23
	③非正社員（パート）	7.33	3.77
介護職員 (n=49)	④正社員	10.67	6.74
	⑤非正社員（フルタイム）	8.40	5.70
	⑥非正社員（パート）	6.37	4.13

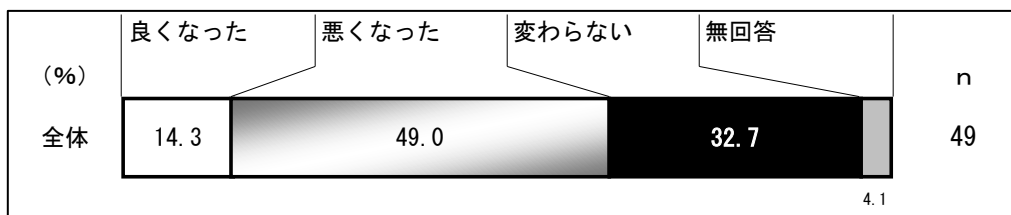
5. 雇用管理・経営管理等を進める上での運営上の課題等

(1) 3年前と比較した経営状況の変化

問 17 3年前と比較し、貴事業者の経営状況はどうですか。

49.0%が「悪くなった」と回答。

■図表 3年前と比較した経営状況■



(2) 経営状況が変化した要因

問 17-1 問 17で「1. 良くなった」、「2. 悪くなった」と回答した場合、その主な要因についてご記入ください。【自由記述】

別紙参照

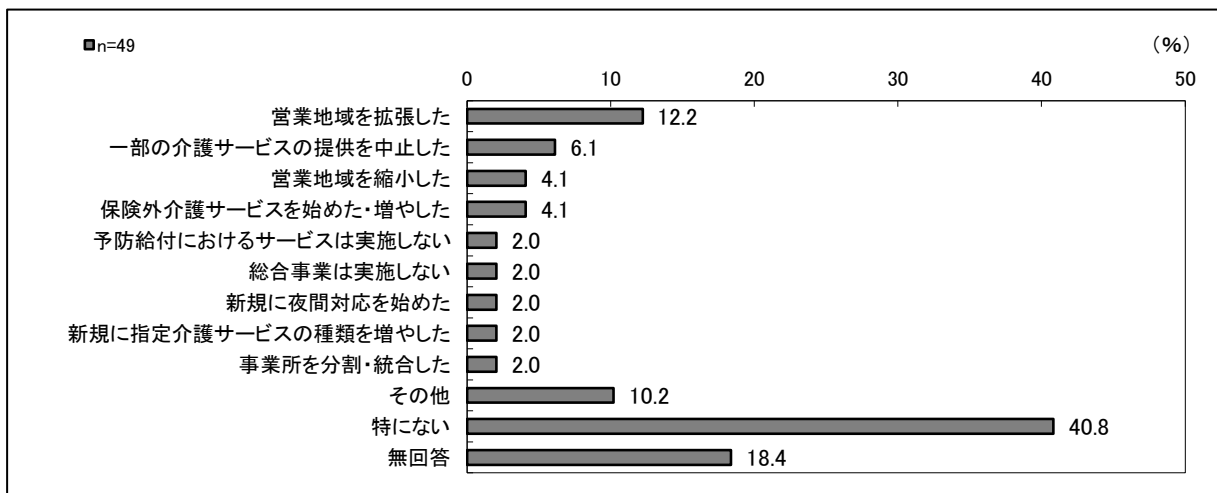
(3) 経営の効率面での対応

問 18 経営の効率面での対応として、実施したことは何ですか。【複数回答】

40.8%が「特にない」と回答。

「営業地域を拡張した」(12.2%)、「一部の介護サービスの提供を中止した」(6.1%)、「営業地域を縮小した」(4.1%)、「保険外介護サービスを始めた・増やした」(4.1%)等がこれに続く。

■図表 経営の効率面での対応■

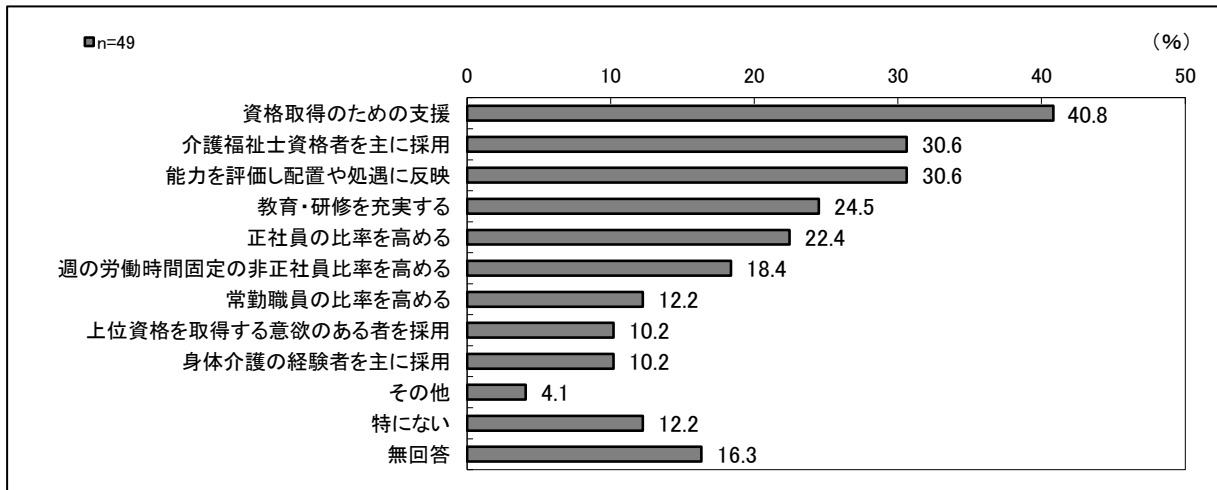


(4) 職員の人材確保・教育面での対応

問 19 訪問介護員、介護職員の人材確保・教育面での対応として、実施していることは何ですか。【複数回答】

「資格取得のための支援」(40.8%)が第1位。
「介護福祉士資格者を主に採用」(30.6%)、「能力を評価し配置や処遇に反映」(30.6%)、「教育・研修を充実する」(24.5%)、「正社員の比率を高める」(22.4%)等がこれに続く。

■ 図表 職員の人材確保・教育面での対応 ■

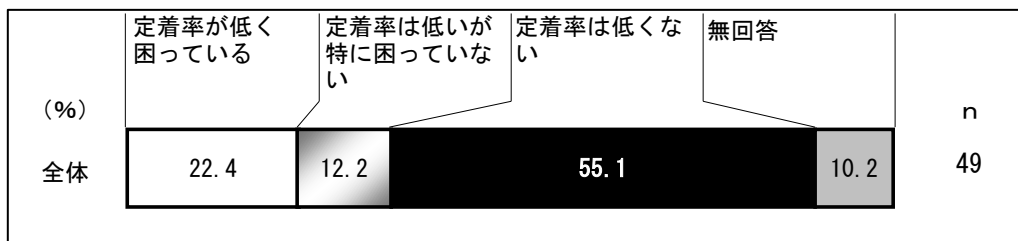


(5) 従業員の定着状況について

問 20 貴事業者では、従業員の定着状況に関して、どのように考えていますか。

「定着率は低くない」(55.1%)、「定着率が低く困っている」(22.4%)、「定着率は低い
が特に困っていない」(12.2%)。

■図表 従業員の定着状況■

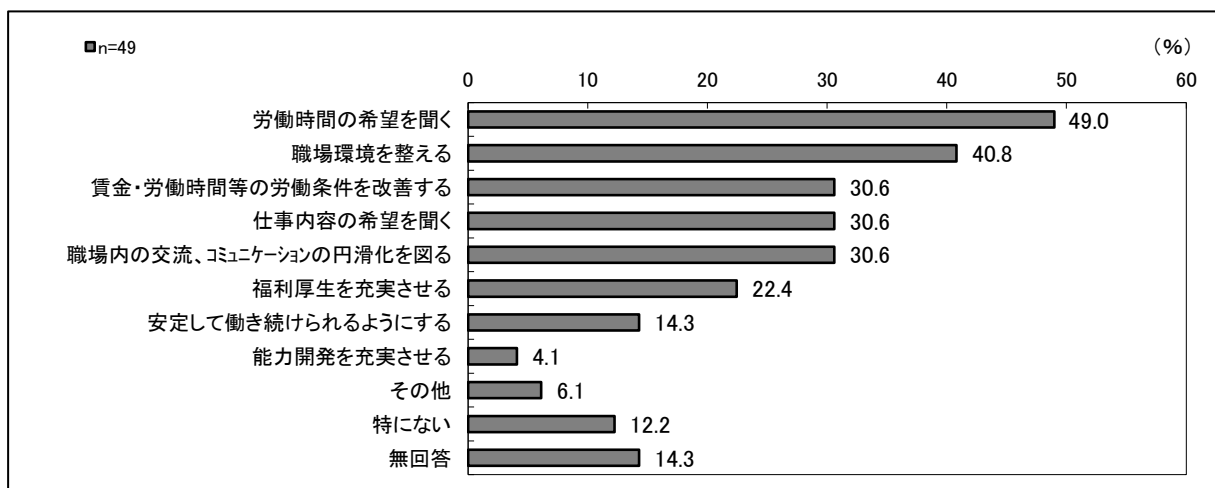


(6) 介護職員の定着促進のための方策

問 21 貴事業者では、直接介護にあたる職員の早期離職の防止や定着促進を図るため
に、どのような方策を取っていますか。【複数回答】

「労働時間の希望を聞く」(49.0%)が第1位。
「職場環境を整える」(40.8%)、「賃金・労働時間等の労働条件を改善する」(30.6%)、
「仕事内容の希望を聞く」(30.6%)、「職場内の交流、コミュニケーションの円滑化を図る」
(30.6%)、「福利厚生を充実させる」(22.4%)、「安定して働き続けられるようにする」
(14.3%)、「能力開発を充実させる」(4.1%)等がこれに続く。

■図表 介護職員の定着促進のための方策■



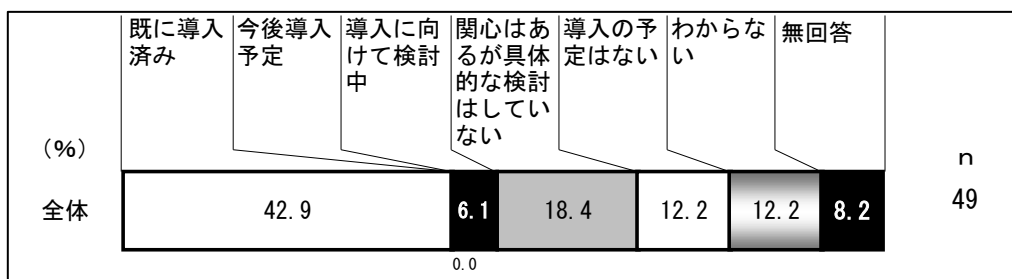
(7) ICT 機器の導入状況

問 22 貴事業者の ICT 機器の導入状況をご回答ください。



「既に導入済み」(42.9%)、「導入に向けて検討中」(6.1%) が、合わせて 49.0%。
「今後導入予定」とした回答割合は 0.0%。

■図表 ICT 機器の導入状況■

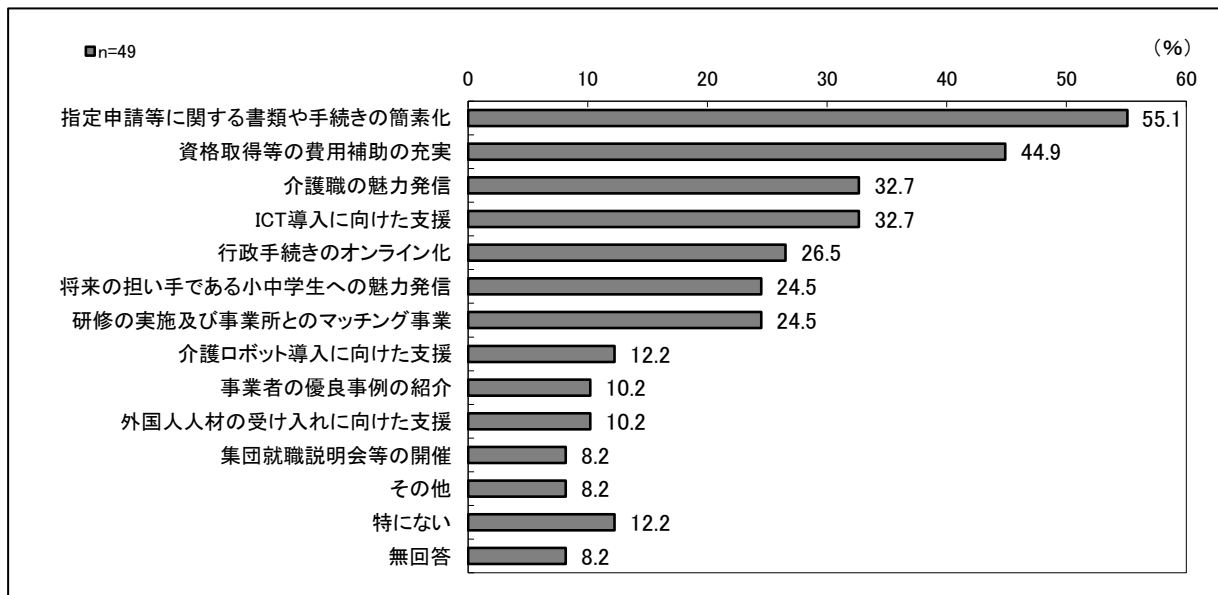


(8) 人材確保・負担軽減に関する国や行政への要望

問 23 人材確保・負担軽減に関して国や行政に要望することは何ですか。【複数回答】

「指定申請等に関する書類や手続きの簡素化」(55.1%)が第1位。
「資格取得等の費用補助の充実」(44.9%)、「介護職の魅力発信」(32.7%)、「ICT導入に向けた支援」(32.7%)、「行政手続きのオンライン化」(26.5%)、「将来の担い手である小中学生への魅力発信」(24.5%)、「研修の実施及び事業所とのマッチング事業」(24.5%)、等がこれに続く。

■ 図表 人材確保・負担軽減に関する国や行政への要望 ■



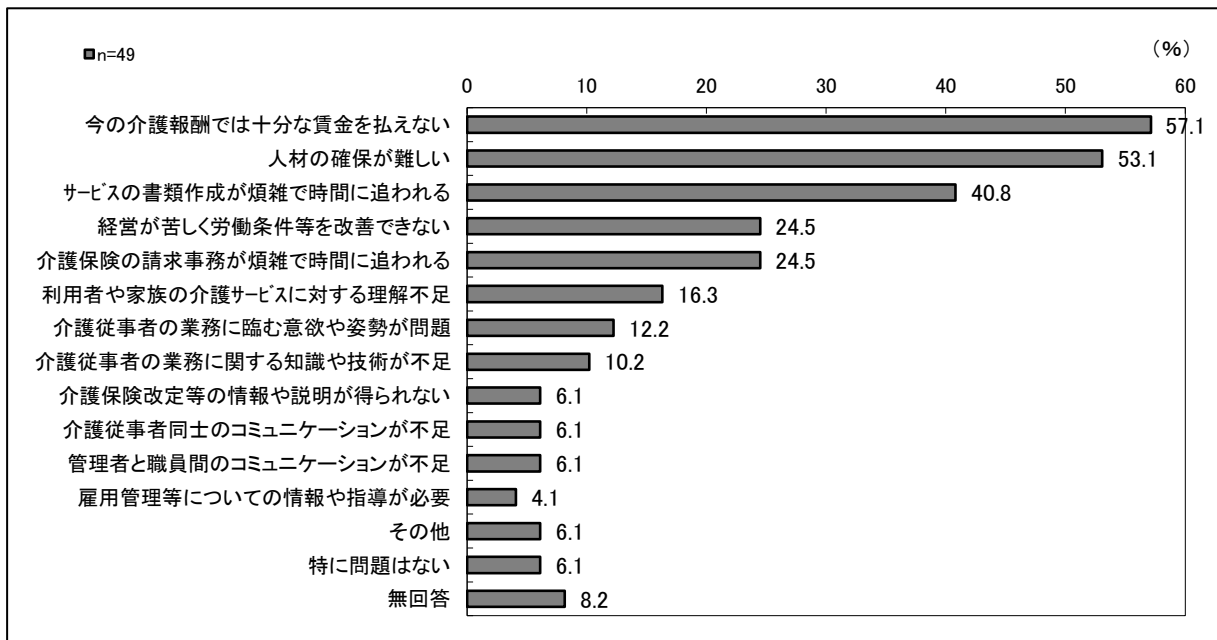
(9) 指定介護サービス事業を運営する上での問題点

問 24 介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点として、あてはまるものをご回答ください。【複数回答】



「今の介護報酬では十分な賃金を払えない」(57.1%)、「人材の確保が難しい」(53.1%)、「サービスの書類作成が煩雑で時間に追われる」(40.8%)に回答が集まる。
 「経営が苦しく労働条件等を改善できない」(24.5%)、「介護保険の請求事務が煩雑で時間に追われる」(24.5%)、「利用者や家族の介護サービスに対する理解不足」(16.3%)等がこれに続く。

■ 図表 指定介護サービス事業を運営する上での問題点 ■



(10) 介護保険制度全般についての意見

問 25 今回のアンケートの調査項目以外に、介護保険制度全般について何かご意見などございましたらご記入ください。【自由記述】



別紙参照

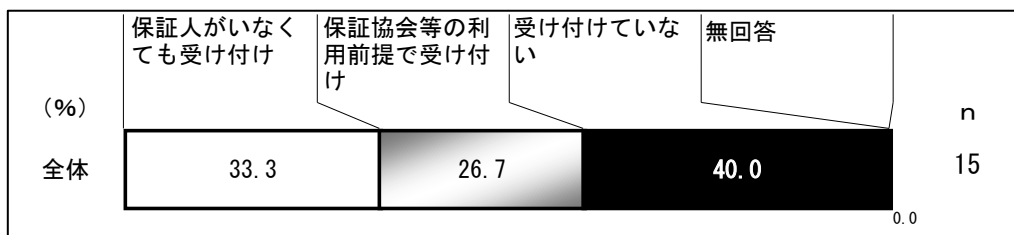
6. 入居希望者の受け入れについて

(1) 保証人がいない方の申し込みへの対応

問 26 保証人がいない方から申し込みがあった場合、どのような対応を行っていますか。

40.0%が「受け付けていない」と回答。

【図表 保証人がいない方の申し込みへの対応】



(2) 身元引受人がない方の申し込みへの対応

問 27 身元引受人がない方から申し込みがあった場合、どのような対応を行っていますか。

80.0%が「受け付けていない」と回答。

【図表 身元引受人がない方の申し込みへの対応】

