

令和2年度 福祉・介護人材確保対策実態調査報告書

令和2年 10月 北空知地域医療介護確保推進協議会 運営会議

○目的： 少子高齢化・人口減少が進むなか、北空知管内においても福祉・介護分野で働く人材の確保がますます難しくなっている現状から、介護保険サービス事業所や障がい福祉サービス事業所等の運営状況や職員の労働状況などについての実態と問題意識を把握し、今後の福祉・介護分野における人材確保のための方策等を検討する基礎資料とするため

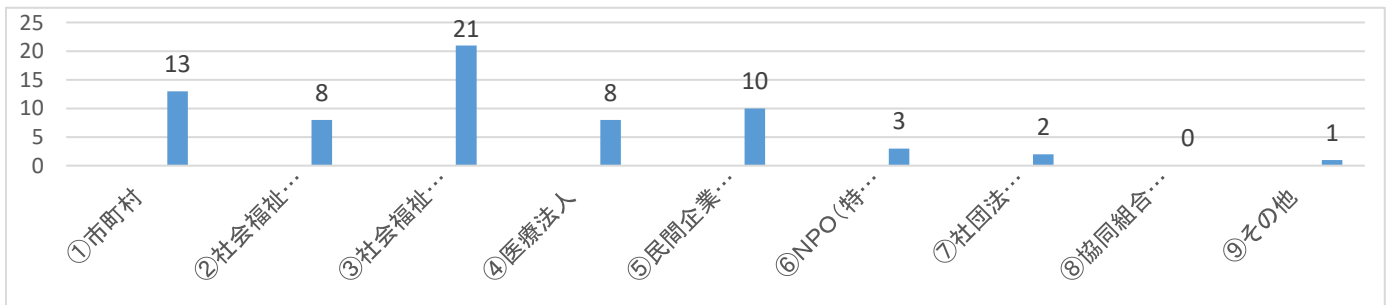
○期間： 令和2年8月31日～9月10日

○調査票発送件数 95件 回答件数 66件 回答率 69.5%

(複数の指定事業所をまとめて1枚で回答された事業所もあったので、回答率は70%以上となる)

問1 貴事業所の法人格(経営主体)はどれですか。

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①市町村	13	19.7%	3	6.1%
②社会福祉協議会	8	12.1%	1	2.0%
③社会福祉協議会以外の社会福祉法人	21	31.8%	26	53.1%
④医療法人	8	12.1%	8	16.3%
⑤民間企業(個人・株式会社等)	10	15.2%	6	12.2%
⑥NPO(特定非営利活動法人)	3	4.5%	2	4.1%
⑦社団法人・財団法人	2	3.0%	2	4.1%
⑧協同組合(農協・生協)	0	0.0%	0	0.0%
⑨その他	1	1.5%	1	2.0%
計	66	100%	49	100%



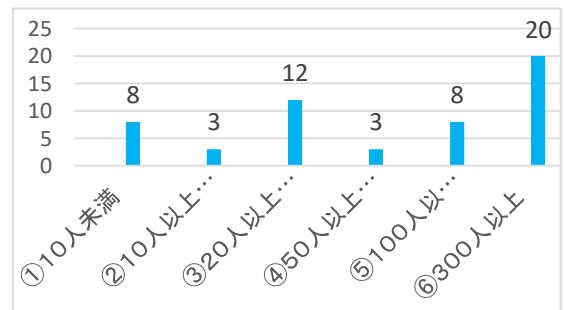
問2 貴事業所が属する法人について記入ください。

(1) 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定事業所がありますか。

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①ある	49	74.2%	39	79.6%
②ない	17	25.8%	10	20.4%
計	66	100%	49	100%

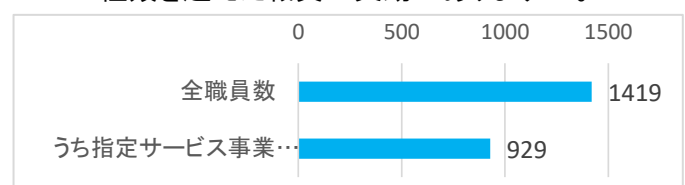
(2) (1)で「ある」場合、法人全体の職員数は何人ですか。

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①10人未満	8	14.8%	4	9.5%
②10人以上19人以下	3	5.6%	0	0.0%
③20人以上49人以下	12	22.2%	3	7.1%
④50人以上99人以下	3	5.6%	6	14.3%
⑤100人以上299人以下	8	14.8%	11	26.2%
⑥300人以上	20	37.0%	18	42.9%
計	54	100%	42	100%



(3) (1)で「ある」場合、法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた職員の異動がありますか。

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①ある	42	84.0%	34	82.9%
②ない	8	16.0%	7	17.1%
計	50	100%	41	100%



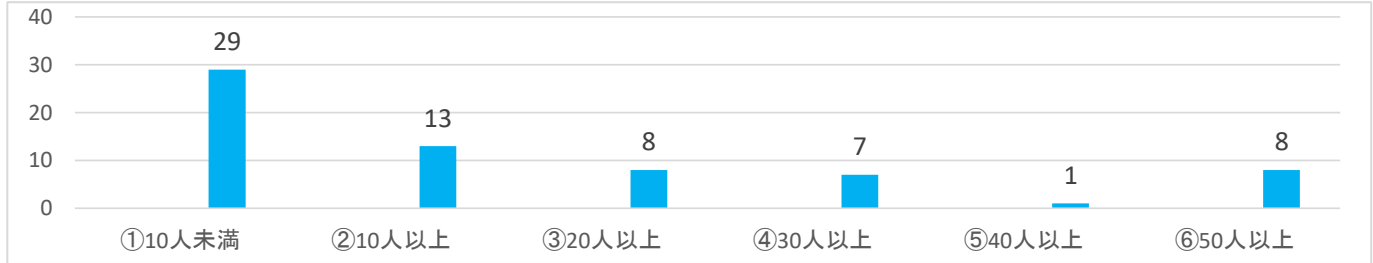
問3 貴事業所の全職員数は何人ですか。
 また、そのうち指定サービス事業に従事する者(R2.7.1現在)
 は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。

全職員数	1419 人
うち指定サービス事業に従事する職員数	929 人

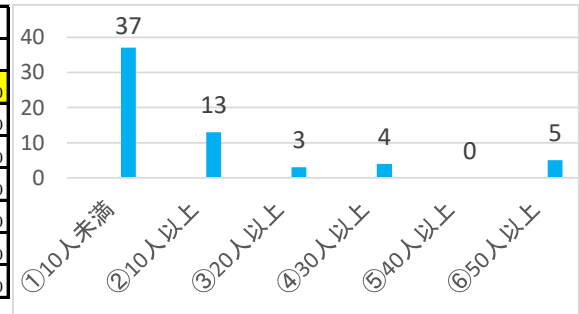
※平成27年国勢調査では、深川市の医療・福祉従業者数は1,800人で全産業従業者の18%を占め、北空知全体では2,401人で、15.7%を占めている。

全職員数	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①10人未満	29	43.9%	17	34.7%
②10人以上	13	19.7%	15	30.6%
③20人以上	8	12.1%	4	8.2%
④30人以上	7	10.6%	2	4.1%
⑤40人以上	1	1.5%	3	6.1%
⑥50人以上	8	12.1%	8	16.3%
計	66	100%	49	100%

※10人未満の事業所が44%（うち従業者10人未満60%）を占め、北空知地域は小規模事業所が中心である。

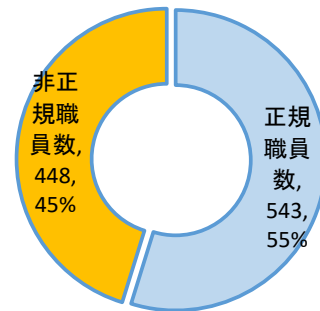


サービス従事職員数	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①10人未満	37	59.7%	20	40.8%
②10人以上	13	21.0%	14	28.6%
③20人以上	3	4.8%	3	6.1%
④30人以上	4	6.5%	4	8.2%
⑤40人以上	0	0.0%	1	2.0%
⑥50人以上	5	8.1%	7	14.3%
計	62	100%	49	100%



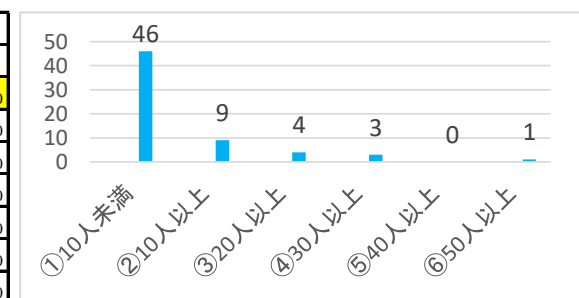
問4 貴事業所で指定サービス事業に従事する職員について記入ください。
 (1) 就業形態

	人数	率	H26調査	
			人数	率
正規職員数	543	54.8%	541	56.1%
非正規職員数	448	45.2%	424	43.9%
計	991	100%	965	100%

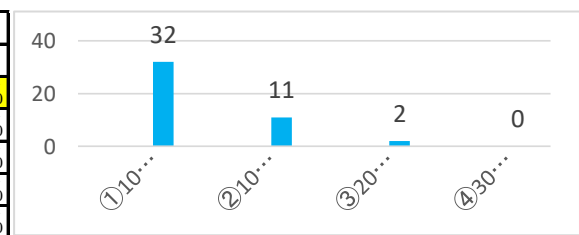


※平成26年調査でも正規・非正規の比率でほぼ変わっていない。

正規職員数	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①10人未満	46	73.0%	36	72.0%
②10人以上	9	14.3%	3	6.0%
③20人以上	4	6.3%	2	4.0%
④30人以上	3	4.8%	2	4.0%
⑤40人以上	0	0.0%	6	12.0%
⑥50人以上	1	1.6%	1	2.0%
計	63	100%	50	100%

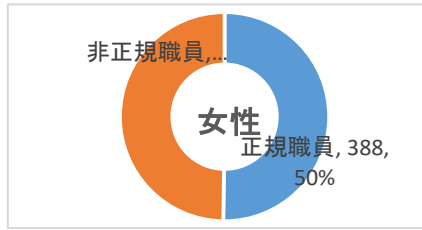
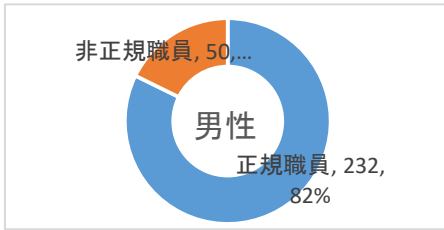


非正規職員数	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①10人未満	32	71.1%	27	60.0%
②10人以上	11	24.4%	13	28.9%
③20人以上	2	4.4%	5	11.1%
④30人以上	0	0.0%	0	0.0%
計	45	100%	45	100%



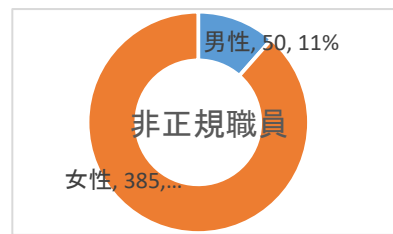
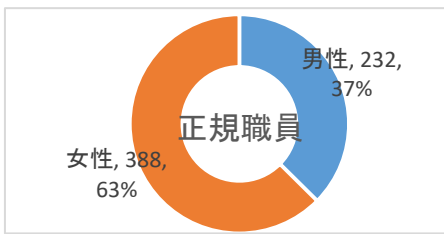
(2) 男女比

			H26調査				H26調査			
	男性	人数	率	人数	率	女性	人数	率	人数	率
正規職員		232	82.3%	215	68.9%	正規職員	388	50.2%	326	49.9%
非正規職員		50	17.7%	97	31.1%	非正規職員	385	49.8%	327	50.1%
計		282	100%	312	100%	計	773	100%	653	100%

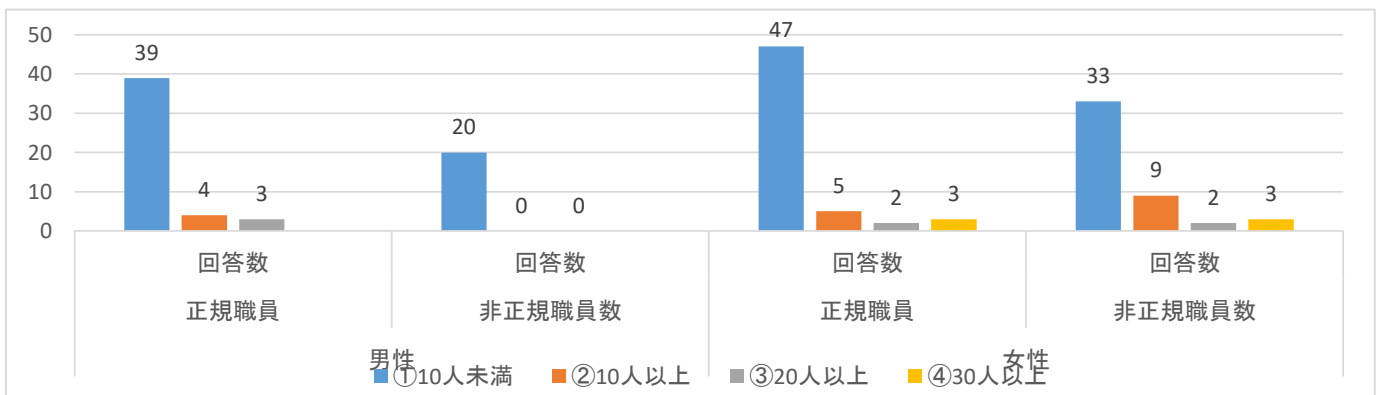


※平成26年調査と比べると、正規、非正規とも男性が減少し、女性が増加している。

	正規職員		H26調査		非正規職員		H26調査	
	人数	率	人数	率	人数	率	人数	率
男性	232	37.4%	215	39.7%	50	11.5%	97	22.9%
女性	388	62.6%	326	60.3%	385	88.5%	327	77.1%
計	620	100%	541	100%	435	100%	424	100%



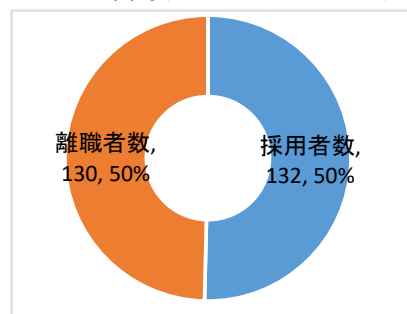
	男性				女性			
	正規職員		非正規職員数		正規職員		非正規職員数	
	回答数	率	回答数	率	回答数	率	回答数	率
①10人未満	39	84.8%	20	100.0%	47	82.5%	33	70.2%
②10人以上	4	8.7%	0	0.0%	5	8.8%	9	19.1%
③20人以上	3	6.5%	0	0.0%	2	3.5%	2	4.3%
④30人以上					3	5.3%	3	6.4%
計	46	100%	20	100.0%	57	100%	47	100%



問5 貴事業所の採用者と離職者について記入ください。

(1) 貴事業所の指定サービス事業に従事する職員において過去1年間(H31.4.1~R2.3.31)の採用者数、離職者数を記入ください。

	H26調査		H26調査	
	人数	率	人数	率
採用者数	132	50.4%	139	53.1%
離職者数	130	49.6%	123	46.9%
計	262	100%	262	100%



(2) 過去1年間で離職した者のうち、勤務年数が「1年未満の者」及び「1年以上3年未満の者」の人数は何人でしたか。

	人数	率	H26調査	
			人数	率
1年未満の者	30	32.6%	30	42.3%
1年以上3年未満の者	62	67.4%	41	57.7%
計	92	100%	71	100%

問6 貴事業所では、過去1年間に採用した職員の質をどのように評価していますか。

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①満足している。	20	46.5%	21	53.8%
②満足していない。	4	9.3%	3	7.7%
③どちらとも言えない。	19	44.2%	15	38.5%
計	43	100%	39	100%

問7 貴事業所の給与について記入ください。

(1) 現在就労中の正職員の本年6月に支給した1人当たりの平均月給を記入ください。
また、該当の人数を記入ください。

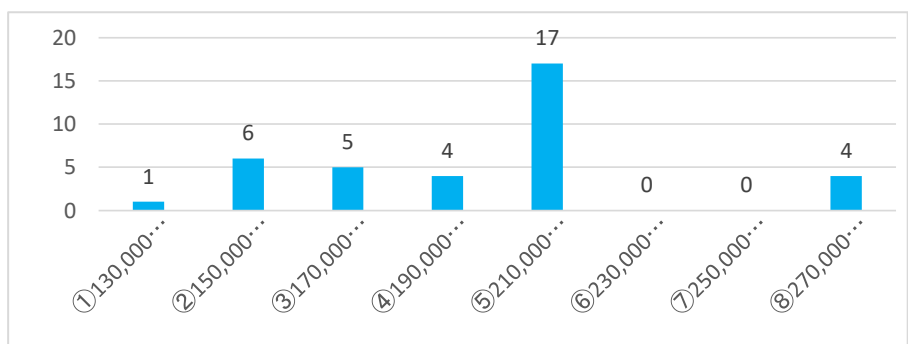
	1人当たりの平均金額(円)	該当人数(人)
新規採用者(初任給)		
3年目職員		
5年目職員		
10年目職員		

※ 平均金額は、本年月に実際に支給した税込金額(賞与は除く、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額)

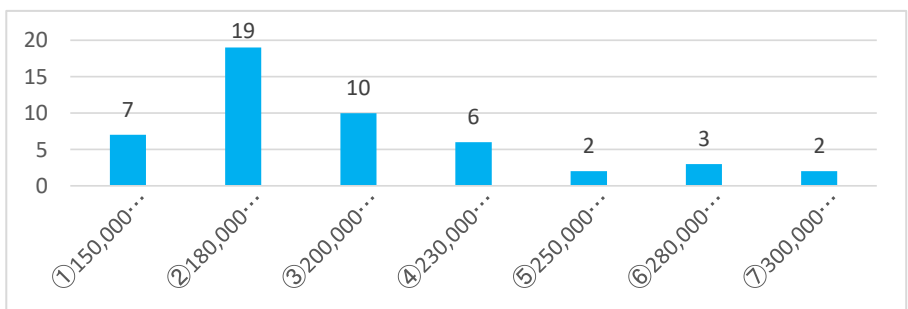
※平成26年調査と比べ、正規、非正規ともに給与は上がっている。

新規採用者(初任給)で、210,000以上が1番多い17人と回答し、3年目、5年目の職員より高くなっているのは経験者の採用と思われる。

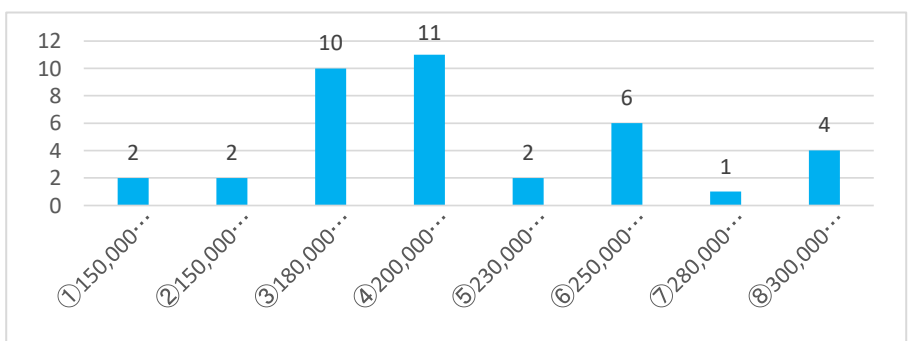
新規採用者(初任給)	人数
①130,000円～	1
②150,000円～	6
③170,000円～	5
④190,000円～	4
⑤210,000円～	17
⑥230,000円～	0
⑦250,000円～	0
⑧270,000円～	4
計	37



3年目職員	人数
①150,000円～	7
②180,000円～	19
③200,000円～	10
④230,000円～	6
⑤250,000円～	2
⑥280,000円～	3
⑦300,000円～	2
計	49

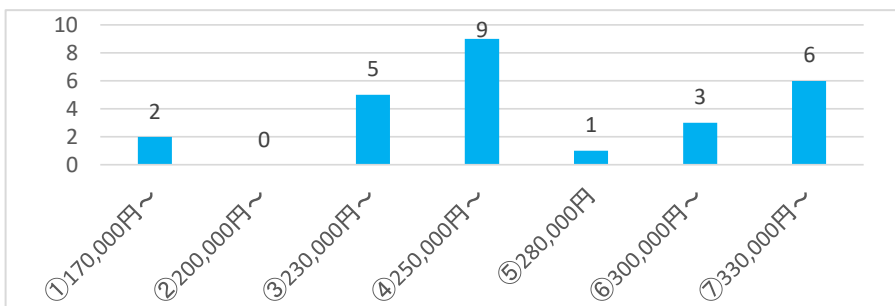


5年目職員	人数
①150,000円未満	2
②150,000円～	2
③180,000円～	10
④200,000円～	11
⑤230,000円～	2
⑥250,000円～	6
⑦280,000円～	1
⑧300,000円～	4
計	38



※最高額 350,178円

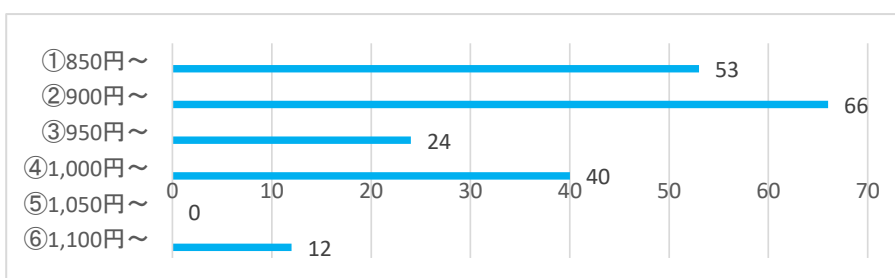
10年目職員	人数
①170,000円～	2
②200,000円～	0
③230,000円～	5
④250,000円～	9
⑤280,000円	1
⑥300,000円～	3
⑦330,000円～	6
計	26



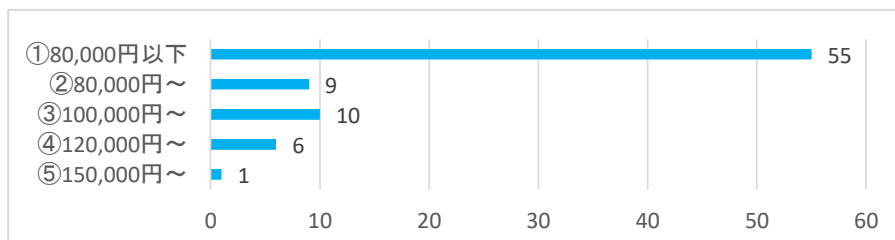
(2) 非正規職員の給与について、それぞれの支払い状態に応じて該当するものに記入ください。
(本年6月に支給した状況に基づき記入)

	1人あたり平均金額(円)	該当人数(人)
①時給		
②日給の場合その平均		
③月給の場合その平均		

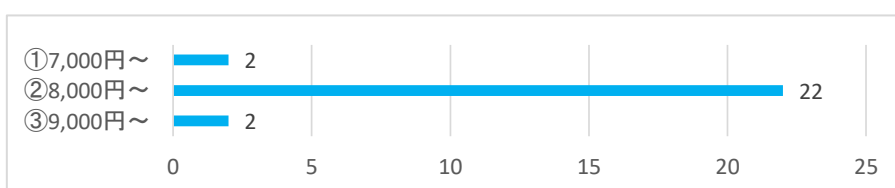
時給	人数
①850円～	53
②900円～	66
③950円～	24
④1,000円～	40
⑤1,050円～	0
⑥1,100円～	12
計	195



時給:総額で記載事業所	人数
①80,000円以下	55
②80,000円～	9
③100,000円～	10
④120,000円～	6
⑤150,000円～	1
計	81



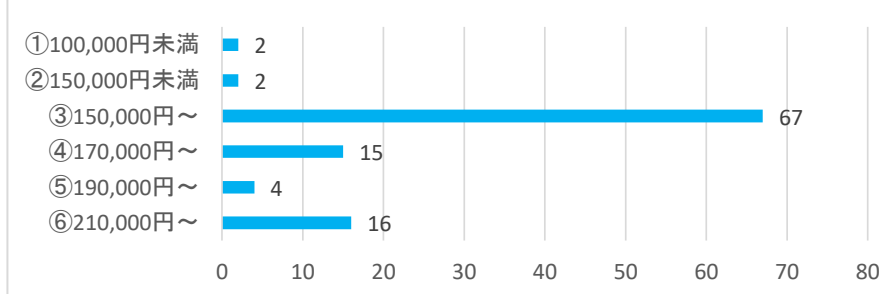
日給	人数
①7,000円～	2
②8,000円～	22
③9,000円～	2
計	26



※最高額9,644円

日給:総額記載事業所	人数
50,000円以下	5
130,000円～140,000円	8

月給	人数
①100,000円未満	2
②150,000円未満	2
③150,000円～	67
④170,000円～	15
⑤190,000円～	4
⑥210,000円～	16
計	106



※最高額228,895円

問8 資格取得・研修について記入ください。

(1) 無資格者や他の資格を取ろうとしている職員に対して資格取得の支援を行っていますか。

(複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①資格取得に関する活動を職務扱い(出張扱い)にしている。	27	24.5%	13	21.0%
②資格取得の経費を全額出している。	28	25.5%	5	8.1%
③資格取得の経費の一部を出している。	23	20.9%	18	29.0%
④研修の開催を知らせているが、経費負担はしていない。	14	12.7%	17	27.4%
⑤その他()	11	10.0%	6	9.7%
⑥特に行ってない。	7	6.4%	3	4.8%
計	110	100%	62	100%

⑤その他

- ・研修受講のためのシフト調整と経費の支給
- ・法定研修による資格の維持には全額負担、その他スキルアップに関する研修は負担する場合もあるが自主的に参加する事もある。
- ・社会福祉主事以上は手当対象
- ・資格自体の価値が低い、スタッフ個々のモチベの違い

(2) 資格取得の支援を行ううえで問題となることはありますか。

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①研修等を受講する場合の代替職員の確保	19	27.1%	21	38.9%
②資格取得の経費の負担	14	20.0%	9	16.7%
③職員が資格を取得しても処遇に反映できない。	7	10.0%	3	5.6%
④その他()	4	5.7%	0	0.0%
⑤特に問題はない。	26	37.1%	21	38.9%
計	70	100%	54	100%

④その他

- ・資格取得後すぐの離職
- ・社会福祉主事が道内で取得できない

(3) 業務に関連する研修に参加しようとする職員に対して支援を行っていますか。(複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①研修への参加を職務扱い(出張扱い)にしている。	56	46.7%	40	47.6%
②研修参加の経費を全額出している。	51	42.5%	36	42.9%
③研修参加の経費の一部を出している。	7	5.8%	3	3.6%
④研修の開催を知らせているが、経費負担はしていない。	3	2.5%	2	2.4%
⑤その他()	3	2.5%	2	2.4%
⑥特に行ってない。	0	0.0%	1	1.2%
計	120	100%	84	100%

(4) 職員の研修参加の支援を行ううえで問題となることはありますか。(複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①研修等を受講する場合の代替職員の確保	18	23.4%	21	32.3%
②職員が研修に参加しても研修の効果がわからない。	14	18.2%	15	23.1%
③研修参加のための経費の負担	11	14.3%	8	12.3%
④その他()	2	2.6%	0	0.0%
⑤特に問題はない。	32	41.6%	21	32.3%
計	77	100%	65	100%

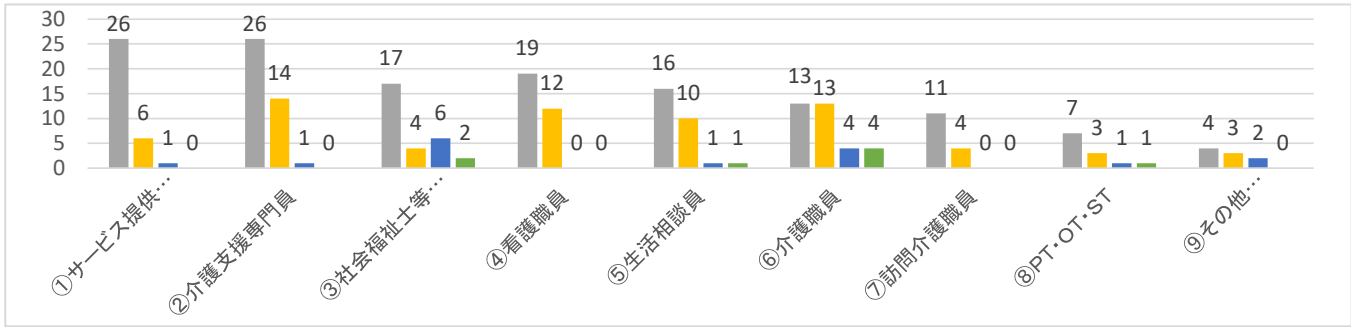
④その他

- ・社会福祉主事が道内で取得できない
- ・研修内容によっては経費の負担を検討しなければならない

問9 職員の職種別過不足の状況はどうか

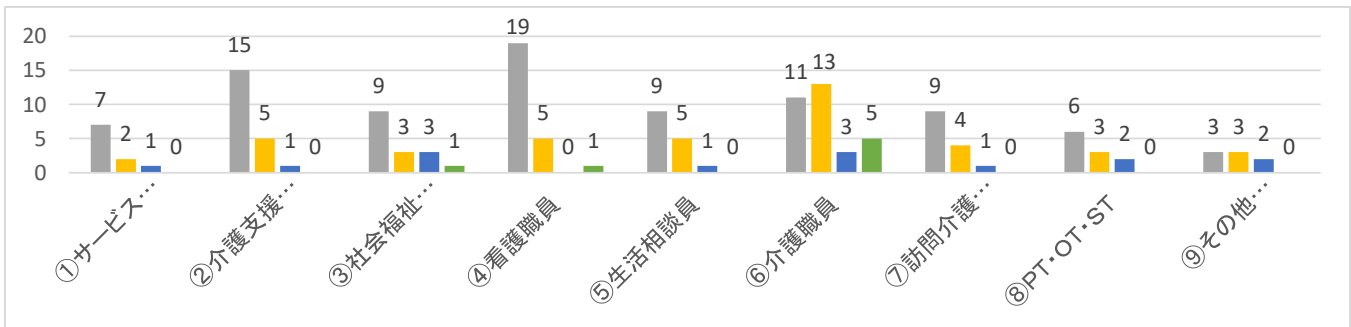
(1) 正職員

	H26調査							
	①適当	②やや不足	③不足	④大いに不足	①適当	②やや不足	③不足	④大いに不足
①サービス提供責任者	26	6	1	0	30	5	0	0
②介護支援専門員	26	14	1	0	21	8	1	1
③社会福祉士等専門職	17	4	6	2	17	5	3	0
④看護職員	19	12	0	0	17	10	4	0
⑤生活相談員	16	10	1	1	24	5	0	0
⑥介護職員	13	13	4	4	19	7	5	1
⑦訪問介護職員	11	4	0	0	8	6	0	0
⑧PT・OT・ST	7	3	1	1	4	5	3	0
⑨その他()	4	3	2	0	5	1	1	0



(2) 非正規職員

	H26調査			
	①適当	②やや不足	③不足	④大いに不足
①サービス提供責任者	7	2	1	0
②介護支援専門員	15	5	1	0
③社会福祉士等専門職	9	3	3	1
④看護職員	19	5	0	1
⑤生活相談員	9	5	1	0
⑥介護職員	11	13	3	5
⑦訪問介護職員	9	4	1	0
⑧PT・OT・ST	6	3	2	0
⑨その他()	3	3	2	0



(3) (1)(2)で「やや不足」～「大いに不足」と回答した理由は何ですか。(複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①採用が困難である。	29	63.0%	23	65.7%
②離職率が高い。	0	0.0%	6	17.1%
③事業を拡大したいが人材が確保できない。	9	19.6%	6	17.1%
④その他()	8	17.4%	0	0.0%
計	46	100%	35	100%

④その他

- ・業務量の増加
- ・募集しても人が集まらない。時給など良い条件を提示できない。
- ・非正規職員を正規職員として採用したい
- ・産休・育休中の補充、健康上の問題(本人・家族)、退職者あり
- ・求人の応募がない
- ・求人は出しているが採用まで至る方がいない。
- ・希望者がいない
- ・予算がつかない

※職員の不足の理由として、「採用が困難」と回答した事業所が6割以上あり、求人を出しても応募がないと窮状を訴えている。

(4) (3)で「採用が困難」と回答した理由を記入ください。

- ・人がいない。いても適任がなかなか出てこない。
- ・経営的問題
- ・人件費の高騰、募集希望者減
- ・求人しても応募者すらこない状況
- ・ハローワークに募集のお願いをしていますが、採用希望者が来ません。
- ・ホームページ、ハローワークに求人を出しているが、応募がない状況。
- ・募集しても応募者がいない
- ・求人を出しても来ない
- ・応募者がいない
- ・ハローワーク、看協会等に募集をしているが応募者がいない。知り合いによる声かけ、人材センターも募集を出しても応募してくれる人材がいない。知人に声をかけても「介護」というだけで敬遠されてしまう。

- ・地域の中で看護職が不足している
- ・募集(求人)を出しても、なかなか来ない。
- ・応募がない
- ・採用したくても希望者がいません
- ・求人を出しても応募がない
- ・ホームページ、ハローワーク、就職説明会等の活動を行っても採用者は得られない。3Kの代名詞も強く、本事業への関心も低く、結局は人材紹介、外国人人材に頼るしかなくなってきている。
- ・求職者がいない
- ・専門職養成学校に学生がいない。組織の人事採用規定が幅広い人材確保を想定していない。
- ・募集しても申込みがない
- ・増員が認められない
- ・そもそも応募がない
- ・人がいない

(5) 貴事業所で今後3年間に採用したいと考えている職員数を職種別に記入ください。

※今後3年間で採用したいと考えている職員数は、正規職員で101人、非正規職員で99人、合計200人であった。職種別にみると、正規職員は介護職員(訪問介護員)46人、介護支援専門員13人、看護師、准看護師、障害者生活支援員が7人の順で、非正規職員は介護職員(訪問介護員)49人、その他の職員10人、看護師8人の順であった。

職種	正規職員(人)	非正規職員(人)	H26調査	
			正規	非正規
医師	0	0	3	0
看護師	7	8	15	4
准看護師	7	6	19	2
理学療法士	1	0	4	0
作業療法士	3	2	11	0
言語聴覚士	0	0	0	0
介護支援専門員	13	8	9	0
計画作成担当者	4	3	1	0
生活相談員・支援相談員	3	0	8	2
再掲				
社会福祉士	2	0	5	0
精神保健福祉士	1	0	2	0
介護職員(訪問介護員)	46	49	52	32
再掲				
介護職員初任者研修課程修了者	0	12	7	4
介護福祉士養成実務者研修修了者	5	14	0	0
介護福祉士	29	20	40	20
認定介護福祉士	0	0	0	0
障害者生活支援員	7	4	0	3
管理栄養士	2	0	0	0
栄養士	2	0	0	0
歯科衛生士	0	0	0	0
調理員	2	9	0	0
その他の職員	4	10	4	3
計(再掲除く)	101	99	126	46

その他の職員

--

問10 職員の定着率についてどう考えていますか。

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①定着率が低く困っている。	11	16.9%	8	16.7%
②定着率は低いですが、困っていない。	5	7.7%	4	8.3%
③定着率は低くない。	49	75.4%	36	75.0%
計	65	100%	48	100%

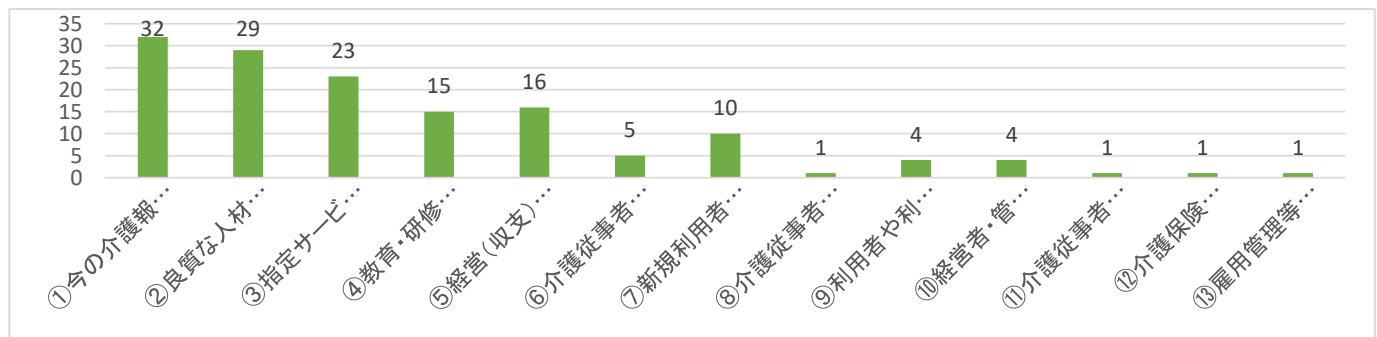
問11 当初は臨時職員や非常勤職員として採用し、資格をとれば正規職員に登用する制度等がありますか。

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①ある	31	51.7%	27	57.4%
②ない	29	48.3%	20	42.6%
計	60	100%	47	100%

※事業の運営での問題点として、1番多かったのは「①今の介護報酬では、人材の確保・定着のための十分な賃金は払えない」で、2番が「②良質な人材の確保が難しい」、3番が「③指定サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われている」であった。

問12 指定サービス事業を運営するうえでの問題点はどれですか。(複数回答3つ以内)

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①今の介護報酬では、人材の確保・定着のための十分な賃金は払えない。	32	22.5%	20	18.9%
②良質な人材の確保が難しい。	29	20.4%	26	24.5%
③指定サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われている。	23	16.2%	3	2.8%
④教育・研修の時間が十分にとれない。	15	10.6%	13	12.3%
⑤経営(収支)が芳しくなく、労働条件や労働環境改善をしたくともできない。	16	11.3%	6	5.7%
⑥介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している。	5	3.5%	13	12.3%
⑦新規利用者の確保が難しい。	10	7.0%	7	6.6%
⑧介護従事者の介護業務に望む意欲や姿勢に問題がある。	1	0.7%	7	6.6%
⑨利用者や利用者の家族のサービスに対する理解が不足している。	4	2.8%	3	2.8%
⑩経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している。	4	2.8%	1	0.9%
⑪介護従事者間のコミュニケーションが不足している。	1	0.7%	4	3.8%
⑫介護保険(障がい福祉)制度の改正等についての的確な情報や説明が得られない。	1	0.7%	3	2.8%
⑬雇用管理等についての情報や指導が不足している。	1	0.7%	0	0.0%
計	142	100%	106	100%

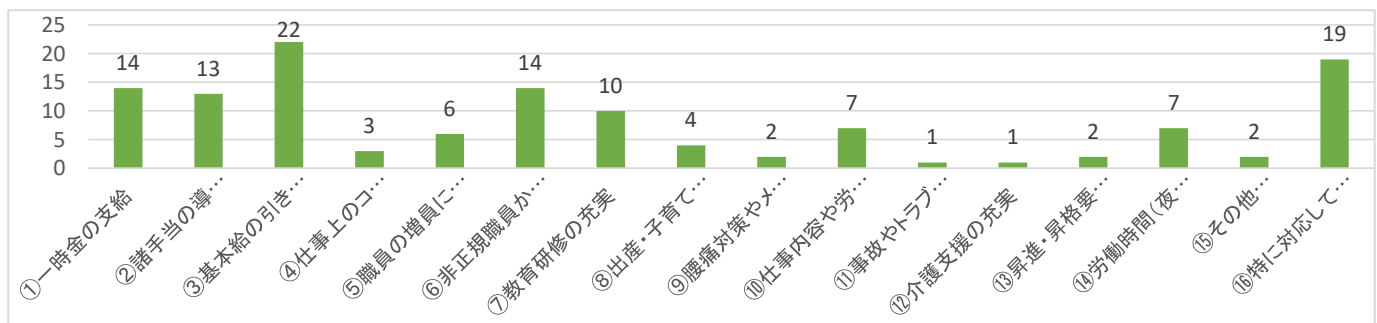


問13 平成30、31年度の介護報酬改定に伴い、経営面でどのような対応をしましたか。(複数回答)

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①一時金の支給	14	11.0%	13	16.7%
②諸手当の導入・引き上げ	13	10.2%	4	5.1%
③基本給の引き上げ	22	17.3%	11	14.1%
④仕事上のコミュニケーションの充実	3	2.4%	4	5.1%
⑤職員の増員による業務負担軽減	6	4.7%	3	3.8%
⑥非正規職員から正規職員への登用	14	11.0%	0	0.0%
⑦教育研修の充実	10	7.9%	12	15.4%
⑧出産・子育て支援の充実	4	3.1%	2	2.6%
⑨腰痛対策やメンタルケアを含めた健康管理の充実	2	1.6%	0	0.0%
⑩仕事内容や労働条件に関する個別面談の実施	7	5.5%	7	9.0%
⑪事故やトラブルの対応体制の強化	1	0.8%	1	1.3%
⑫介護支援の充実	1	0.8%	0	0.0%
⑬昇進・昇格要件の明確化	2	1.6%	1	1.3%
⑭労働時間(夜勤含む)・労働日数の適正化	7	5.5%	6	7.7%
⑮その他()	2	1.6%	0	0.0%
⑯特に対応していない。	19	15.0%	14	17.9%
計	127	100%	78	100%

⑮その他

- ・事業の見直し
- ・当事業所:障害福祉サービス



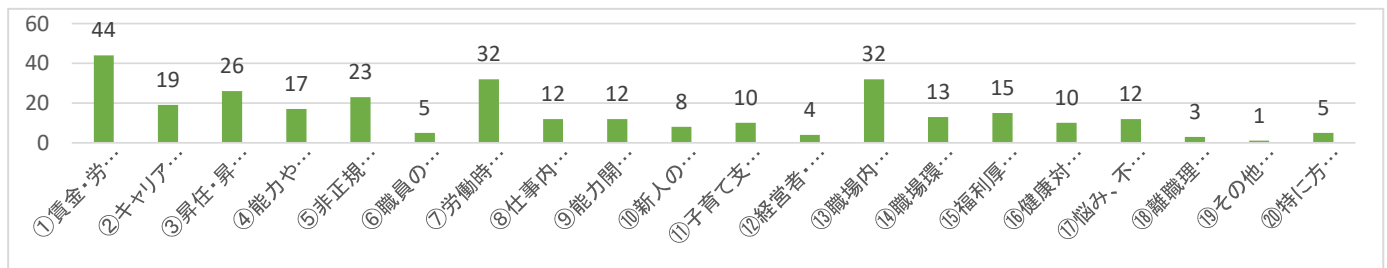
問14 職員の早期離職防止や定着促進を図る方策について記入ください。

(1)どのような方策をとっていますか。(複数回答)

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることを含む)を改善している。	44	14.5%	25	12.3%
②キャリアに応じた給与体系を整備している。	19	6.3%	5	2.5%
③昇任・昇給の制度を設けている。	26	8.6%	18	8.8%
④能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している。	17	5.6%	5	2.5%
⑤非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。	23	7.6%	19	9.3%
⑥職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。	5	1.7%	5	2.5%
⑦労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている。	32	10.6%	17	8.3%
⑧仕事内容の希望を聞いている(持ち場の異動など)	12	4.0%	8	3.9%
⑨能力開発を充実させている(社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等)。	12	4.0%	11	5.4%
⑩新人の指導担当・アドバイザーを置いている。	8	2.6%	7	3.4%
⑪子育て支援を行っている(子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実)。	10	3.3%	8	3.9%
⑫経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。	4	1.3%	11	5.4%
⑬職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。(定期的な会議、意見交換会、チームケア等)	32	10.6%	24	11.8%
⑭職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等)。	13	4.3%	10	4.9%
⑮福利厚生を充実、職場内の交流を深める(カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実)。	15	5.0%	12	5.9%
⑯健康対策や健康管理に力を入れている。	10	3.3%	6	2.9%
⑰悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス)。	12	4.0%	6	2.9%
⑱離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている。	3	1.0%	0	0.0%
⑲その他()	1	0.3%	0	0.0%
⑳特に方策はとっていない。	5	1.7%	7	3.4%
計	303	100%	204	100%

⑲その他

※職員の早期離職防止や定着促進を図る方策として、1番多かったのが「①賃金・労働時間等の労働条件」で、2番が「⑬職場内の仕事上のコミュニケーション」と「⑦労働時間の希望」であった。



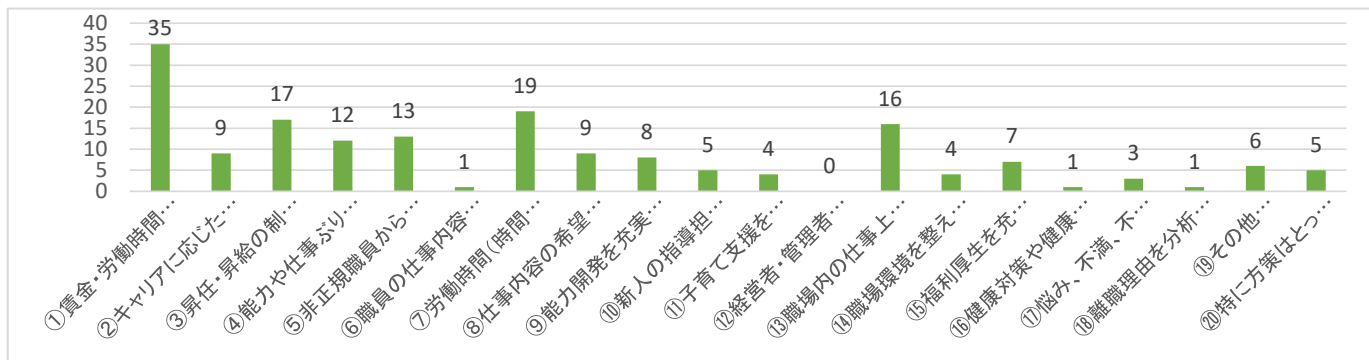
問15 職員に対して早期離職防止や定着促進にもっとも効果があった方策はどれですか。

(1)正規職員の場合(複数回答)

			H26調査	
	回答数	率	回答数	率
①賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることを含む)を改善している。	35	20.0%	25	15.6%
②キャリアに応じた給与体系を整備している。	9	5.1%	5	3.1%
③昇任・昇給の制度を設けている。	17	9.7%	17	10.6%
④能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している。	12	6.9%	9	5.6%
⑤非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。	13	7.4%	10	6.3%
⑥職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。	1	0.6%	2	1.3%
⑦労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている。	19	10.9%	9	5.6%
⑧仕事内容の希望を聞いている(持ち場の異動など)	9	5.1%	4	2.5%
⑨能力開発を充実させている(社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等)。	8	4.6%	10	6.3%
⑩新人の指導担当・アドバイザーを置いている。	5	2.9%	5	3.1%
⑪子育て支援を行っている(子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実)。	4	2.3%	5	3.1%
⑫経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。	0	0.0%	10	6.3%
⑬職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。(定期的な会議、意見交換会、チームケア等)	16	9.1%	15	9.4%
⑭職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等)。	4	2.3%	6	3.8%
⑮福利厚生を充実、職場内の交流を深める(カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実)。	7	4.0%	11	6.9%
⑯健康対策や健康管理に力を入れている。	1	0.6%	2	1.3%
⑰悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス)。	3	1.7%	5	3.1%
⑱離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている。	1	0.6%	0	0.0%
⑲その他()	6	3.4%	0	0.0%
⑳特に方策はとっていない。	5	2.9%	10	6.3%
計	175	100%	160	100%

⑲その他

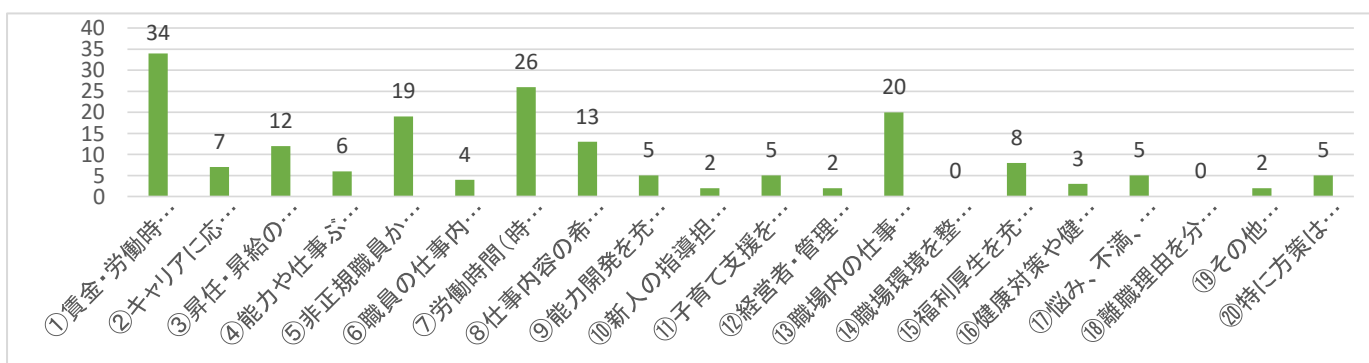
- ・特に効果ない
- ・判断が難しい
- ・効果があったかどうか不明
- ・ハラスメント問題の解決



(2) 非正規職員の場合(複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることを含む)を改善している。	34	19.1%	18	12.1%
②キャリアに応じた給与体系を整備している。	7	3.9%	5	3.4%
③昇任・昇給の制度を設けている。	12	6.7%	7	4.7%
④能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している。	6	3.4%	8	5.4%
⑤非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている。	19	10.7%	14	9.4%
⑥職員の仕事内容と必要な能力等を明示している。	4	2.2%	1	0.7%
⑦労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている。	26	14.6%	15	10.1%
⑧仕事内容の希望を聞いている(持ち場の異動など)	13	7.3%	9	6.0%
⑨能力開発を充実させている(社内研修の実施・社外講習会の受講・支援等)。	5	2.8%	4	2.7%
⑩新人の指導担当・アドバイザーを置いている。	2	1.1%	6	4.0%
⑪子育て支援を行っている(子ども預かり所の設置や保育費の支援などの充実)。	5	2.8%	5	3.4%
⑫経営者・管理者と職員は経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている。	2	1.1%	8	5.4%
⑬職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化を図る。(定期的な会議、意見交換会、チームケア等)	20	11.2%	13	8.7%
⑭職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等)。	0	0.0%	8	5.4%
⑮福利厚生を充実、職場内の交流を深める(カラオケ、ボウリング等同好会、親睦会の充実)。	8	4.5%	10	6.7%
⑯健康対策や健康管理に力を入れている。	3	1.7%	6	4.0%
⑰悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス)。	5	2.8%	5	3.4%
⑱離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている。	0	0.0%	0	0.0%
⑲その他()	2	1.1%	0	0.0%
⑳特に方策はとっていない。	5	2.8%	7	4.7%
計	178	100%	149	100%

⑲その他



・正規職員で、1番多かった方策が「①賃金・労働時間等の労働条件」で、2番が「⑦労働時間の希望」で、3番が「③昇任・昇給の制度」であった。

・非正規職員でも1番多かった方策が「①賃金・労働時間等の労働条件」で、2番が「⑦労働時間の希望」で、3番が「⑬職場内の仕事上のコミュニケーション」であった。

問16 人材育成について記入ください。

(1) 人材育成の取り組みは、同業他社と比べ充実していると思いますか。

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①充実している。	4	6.3%	3	6.4%
②やや充実している。	6	9.5%	13	27.7%
③同じ程度	35	55.6%	22	46.8%
④やや劣る。	12	19.0%	8	17.0%
⑤劣る。	6	9.5%	1	2.1%
計	63	100%	47	100%

(2)人材育成のためにやっている取り組みのすべてに○を記入ください。(複数回答)

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①教育研修計画を立てている。	21	15.2%	12	11.1%
②教育・研修の担当者、若しくは担当部署を設けている。	13	9.4%	7	6.5%
③採用時の教育・研修を充実させている。	23	16.7%	14	13.0%
④職員に後輩の指導をさせている。	37	26.8%	31	28.7%
⑤能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している。	11	8.0%	15	13.9%
⑥法人全体で連携して育成に取り組んでいる。	11	8.0%	7	6.5%
⑦自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている。	11	8.0%	15	13.9%
⑧地域の同業他社と協力し、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる。	5	3.6%	5	4.6%
⑨その他()	1	0.7%	0	0.0%
⑩いずれも行っていない。	5	3.6%	2	1.9%
計	138	100.0%	108	100.0%

⑨その他

問17 教育・研修について記入ください。

(1)採用時に次のような教育・研修を行っていますか。

(自社・他社の研修機関等の利用は問いません。複数回答)

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
①介護技術・知識	35	17.2%	31	23.0%
②接遇・マナー	32	15.7%	28	20.7%
③法人・事業所の経営理念・ケア方針	34	16.7%	24	17.8%
④感染症予防対策	31	15.2%	5	3.7%
⑤問題解決・苦情処理の手順	15	7.4%	6	4.4%
⑥職員の腰痛予防対策	6	2.9%	5	3.7%
⑦安全対策(事故時の応急措置等)	20	9.8%	19	14.1%
⑧職員間の人間関係の構築	21	10.3%	12	8.9%
⑨その他()	3	1.5%	3	2.2%
⑩いずれも行っていない。	7	3.4%	2	1.5%
計	204	100%	135	100%

⑨その他

- ・セキュリティー等
- ・状況に応じて検討している
- ・まだ採用したことがない
- ・虐待、薬等、各種の研修

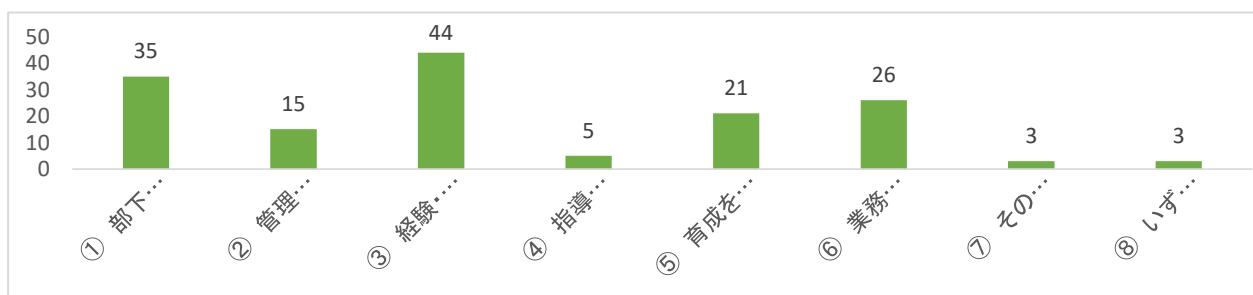
(2)OJT(仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導)をどのような方法で行っていますか。

(複数回答)

	回答数	率	H26調査	
			回答数	率
① 部下指導を管理職(リーダーや主任等を含む)の役割としている。	35	23.0%	26	26.5%
② 管理職以外の指導担当者をつけている。	15	9.9%	9	9.2%
③ 経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている。	44	28.9%	27	27.6%
④ 指導方法をマニュアル化している。	5	3.3%	3	3.1%
⑤ 育成を考えて仕事を与えている。	21	13.8%	15	15.3%
⑥ 業務マニュアルを作成している。	26	17.1%	14	14.3%
⑦ その他()	3	2.0%	3	3.1%
⑧ いずれも行っていない。	3	2.0%	1	1.0%
計	152	100%	98	100%

⑦その他

- ・採用していないので行っていない
- ・クリニカルラダーの導入



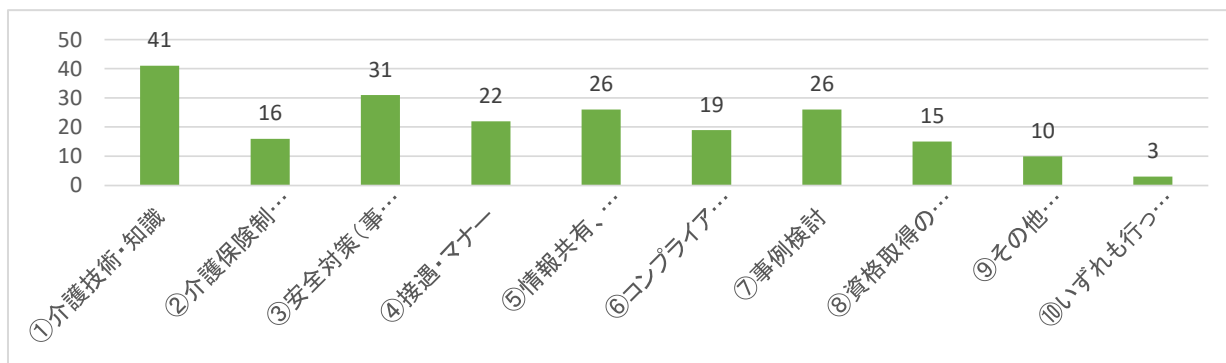
(3) 過去1年間に職員に対してどのような教育・研修を行いましたか。

(自社・他社の研修機関等の利用は問いません。複数回答)

	H26調査			
	回答数	率	回答数	率
①介護技術・知識	41	19.6%	37	23.7%
②介護保険制度（障がい福祉制度）や関係法令	16	7.7%	9	5.8%
③安全対策（事故時の応急措置等）	31	14.8%	26	16.7%
④接遇・マナー	22	10.5%	16	10.3%
⑤情報共有、記録・報告の方法	26	12.4%	20	12.8%
⑥コンプライアンス・プライバシー保護	19	9.1%	24	15.4%
⑦事例検討	26	12.4%	15	9.6%
⑧資格取得のための研修	15	7.2%	8	5.1%
⑨その他（ ）	10	4.8%	1	0.6%
⑩いずれも行っていない。	3	1.4%	0	0.0%
計	209	100.0%	156	100.0%

⑨その他

- ・看取り、感染症、身体拘束、災害
- ・権利擁護について
- ・介護支援専門員連絡協議会の研修に参加
- ・感染症について
- ・精神障がい者への理解について
- ・虐待防止
- ・ユマニチュード研修、高齢者虐待防止研修、感染症予防対策研修、身体拘束廃止に向けた研修



問18 貴事業所では、職員確保に向けてどのような取組をしていますか。

実施している項目及び効果があると認識している項目の欄に○を付けてください。(複数回答)

	回答数	率
①職員の採用・確保に向けた取組・工夫を行っている	34	53.1%
②特に取組・工夫は行っていない。	30	46.9%
計	64	100.0%

①を○で囲んだ場合は以下について回答ください。

		実施	効果あり
PR	法人・事業所のホームページで個性をアピールしている	5	0
	ソーシャルメディア(ブログなど)を活用している	5	0
	新聞、チラシ、広報誌などで求人広告を行っている。	15	3
学校・地域との交流、口コミ拡大	中高生の職場体験や見学会を実施している	3	1
	地域の集会所等の利用に施設を開放している	2	1
	地域行事に事業所として参加している	8	2
	福祉系養成校の実習を積極的に受け入れている	6	1
対象者の拡大	職員による紹介謝礼金制度を導入している	12	4
	未経験・無資格者の採用も積極的に行っている	19	5
	一般大学・高校にも訪問して求人活動を行っている	8	0
	高齢者採用を進めている	9	0
	障がい者採用を進めている	4	0
勤務形態の工夫	外国人研修生など外国人の採用を進めている	5	2
	元職員(結婚、出産、育児、介護ほかで退職)に声掛けしている	18	5
	若年無業者の採用を進めている	1	0
	夜勤専従職員を採用している	8	1
その他	短時間・仕事の範囲限定など求職者の希望を聞いている	19	10
	職員の定年延長や再任用を進めている	14	3
その他	法人独自に養成校の学生などに奨学金を設けている。	6	1

※職員確保に向けて行っている取組として、1番多かったのは「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」、「短時間・仕事の範囲限定など求職者の希望を聞いている」の2つで、2番に「元職員(結婚、出産、育児、介護ほかで退職)に声掛けしている」で、3番に「新聞、チラシ、広報誌などで求人広告を行っている」で、4番に「職員の定年延長や再任用を進めている」であった。

・また、効果のある取組として、1番に「短時間・仕事の範囲限定など求職者の希望を聞いている」、2番に「未経験・無資格者の採用も積極的に行っている」と「元職員(結婚、出産、育児、介護ほかで退職)に声掛けしている」で、3番に「職員による紹介謝礼金制度を導入している」があげられた。

問19 北空知管内の研修事業について記入ください。

(1)北空知管内では、介護人材の養成や職員の資質向上、多職種連携によるチーム支援の向上を目指し、関係団体で各種研修事業を行っています。知っていますか。

	知っている	知らない
北空知地域医療介護確保推進協議会(多職種連携、入退院支援、認知症ケア、地域リハビリ、住民フォーラムなどの講演会、研修会)	58	7
北空知介護支援専門員連絡協議会(講演会、研修会)	58	7
深川医師会(学術講演会、公開講座、暮らしの医学公開講座(出前))	56	9
深川市認知症ケア研究会(講演会、研修会)	60	5
北空知自立支援協議会(相談支援、就労支援、発達支援などの講演会、研修会)	37	28
深川市介護職員養成研修支援事業(介護職員初任者研修の受講料を助成)	43	22
沼田町介護人材バンク事業(介護職員初任者研修費用助成)	15	50
沼田町介護アドバイザー招聘事業(介護講演会・町内福祉施設への指導等)	12	53

(2)貴事業所で下記研修事業を利用(参加)したことがありますか。

	ある	ない
北空知地域医療介護確保推進協議会(多職種連携、入退院支援、認知症ケア、地域リハビリ、住民フォーラムなどの講演会、研修会)	41	20
北空知介護支援専門員連絡協議会(講演会、研修会)	45	16
深川医師会(学術講演会、公開講座、暮らしの医学公開講座(出前))	26	35
深川市認知症ケア研究会(講演会、研修会)	39	22
北空知自立支援協議会(相談支援、就労支援、発達支援などの講演会、研修会)	14	47
深川市介護職員養成研修支援事業(介護職員初任者研修の受講料を助成)	13	48
沼田町介護人材バンク事業(介護職員初任者研修費用助成)	3	58
沼田町介護アドバイザー招聘事業(介護講演会・町内福祉施設への指導等)	5	56

(3)あると回答した事業所では、今後も(1)の研修事業の利用を希望しますか。

	回答数	率
①希望する	46	88.5%
②希望しない	0	0.0%
③分からない	6	11.5%
計	52	100%

(4)ないと回答した事業所は、利用しなかった理由を記入ください。

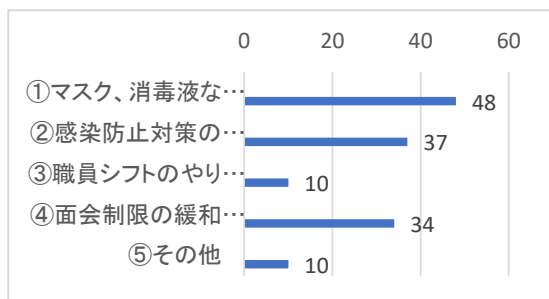
- | | |
|--------------------|-------------------|
| ・対象者がいなかった | ・日程など都合がつかなかった |
| ・開催する時期などにより出来なかった | ・当事業所を対象とした研修ではない |
| ・職員と見合う日程がとれない | |

(5)研修内容等について、希望等があれば記入ください。

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ・資格の種類や有無に関わらず、介護(医療)に従事する者が自由に参加できる研修を希望します。北空知地域医療介護確保推進協議会で行うもの等の回数や内容の充実を希望します。18:00開始で。遅いと参加しづらい。 | |
| ・身元保証人がいない人の対応 | ・大人の発達障害について |
| ・オンライン研修の制度化 | |

問20 この度の新型コロナウイルスで困ったことは何ですか。該当するものを○で囲んでください。(複数回答)

	回答数	率
①マスク、消毒液などの備品購入	48	34.5%
②感染防止対策の知識・ノウハウ不足	37	26.6%
③職員シフトのやり繰り	10	7.2%
④面会制限の緩和や解除の判断	34	24.5%
⑤その他	10	7.2%
計	139	100%



⑤その他

- ・職員のメンタルケア
- ・外出(利用者通院や職員も含めたストレス等)。外出許可の判断。
- ・サービス事業所、特に短期入所生活介護の受入れ中止で調整が困難であった。
- ・資金のやりくり
- ・訪問時の対応。(本人だけでなく家族を含めた対応)
- ・利用の制限、解除
- ・営業時間の短縮
- ・ホーム内で感染が発症した場合の対応マニュアルがなくて、お上げの状況になってしまうのではないかと思います。
- ・業務上必要な訪問ができないときがあった
- ・職員の行動制限

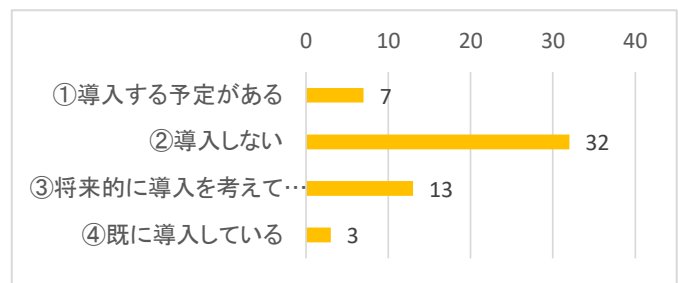
問21 新型コロナウイルス感染症対策で、事業所間や、医療、関係機関間での連携・協力体制について、何か要望・意見等があれば記入ください。

- ・万が一、感染症が出た場合、市がどのような対応をとるのか、当事業所との協力体制、資金補填はどのような形があるのか具体的に示していただけるとありがたい。
- ・介護施設で必要な物品等入手困難だと知り不安。体温計(グローブ、消毒液)等は予備もなく手に入らず。市内薬局店などとの連携もできたら良いと感じました。現在、他市より購入することが増えています。
- ・感染者の受け入れがどこまで可能か(医療機関)
- ・なるべく多くの情報提供を希望します
- ・もし、感染者が出た場合の適切な対応方法
 - 1) 罹患者発生時の早期・早急な連絡体制の確立。
 - 2) 利用者の家庭(入所施設を含む)への訪問に対する制限・制約等の取り決めを各事業所に一任するだけでなく、関係機関・事業所で共通となる公的なマニュアルがあれば良い。(事業所から事前に文書等で周知したにも関わらず、地方からの来訪者が「遠方からわざわざ来たのに面会ができないとはどういうことだ」と利用者家族と介護スタッフ間でのトラブルがあった。)
- ・ガウンテクニックの講習。ゾーニングの勉強会。
- ・施設でクラスターが発生したら、深川市又は保健所がどのような協力をしてくれるのか？速やかな指示・助言が頂けるのか。
- ・面会の禁止を病院や福祉施設等で現状でも行っているところが多いですが、この禁止を解除する場合、地域としてはできないだろうか？
- ・感染者又は可能性のある人の情報伝達を関係機関で出来れば、感染拡大の予防になると思う。
- ・感染者情報の共有
- ・空知管内の新型コロナ感染者のほとんどが、年齢・性別・居住地非公表となっている。*どの指定病院に何人の入院患者がいるのか？*軽症者・無症状者・重症者の内訳。*入院対象とならない感染者(陽性者)の取扱いがどうなっているの？*すでに陰性となった元患者が何名いるのか？などの情報が公表されれば、各事業所の感染予防策や事業の制限緩和などピンポイントで効果的な対策を行えるのではないのでしょうか。
- ・深川市の濃厚接触者の速やかな開示

問22 介護ロボット(移乗・移動支援、見守りセンサーなど)やICTなどの活用について、ご回答ください。(いずれか1つに○)

(1) 介護ロボットやICTなどの導入は考えていますか？

	回答数	率
①導入する予定がある	7	12.7%
②導入しない	32	58.2%
③将来的に導入を考えている	13	23.6%
④既に導入している	3	5.5%
計	55	100%



(2) 介護ロボットやICTなどを活用する主な理由は何ですか？(複数回答可)

	回答数	率
①職員の身体的負担の軽減	12	24.0%
②職員の精神的負担の軽減	10	20.0%
③事務的業務の軽減	16	32.0%
④利用者の安全確保のため	11	22.0%
⑤上記以外 ()	1	2.0%
計	50	100%

⑤上記以外

(3)どのようなシステムの導入を検討(利用)していますか？(複数回答可)

	回答数	率
①身守り支援などのセンサー機器(機器名:)	4	17.4%
②職員の身体的な介護負担を軽減させる機器(機器名:)	6	26.1%
③事務軽減(ケアなどの記録軽減負担)などの機器(機器名:)	8	34.8%
④職員間の意思疎通や2人介助の必要とする際などの通信機器(機器名:)	3	13.0%
⑤上記以外(機器名)	2	8.7%
計	23	100%

①身守り支援などのセンサー機器(機器名)

・パラマウントベッド離床CATCH

②職員の身体的な介護負担を軽減させる機器(機器名)

・バイタルリンク

③事務軽減(ケアなどの記録軽減負担)などの機器(機器名)

・バイタルリンク

④職員間の意思疎通や2人介助の必要とする際などの通信機器(機器名)

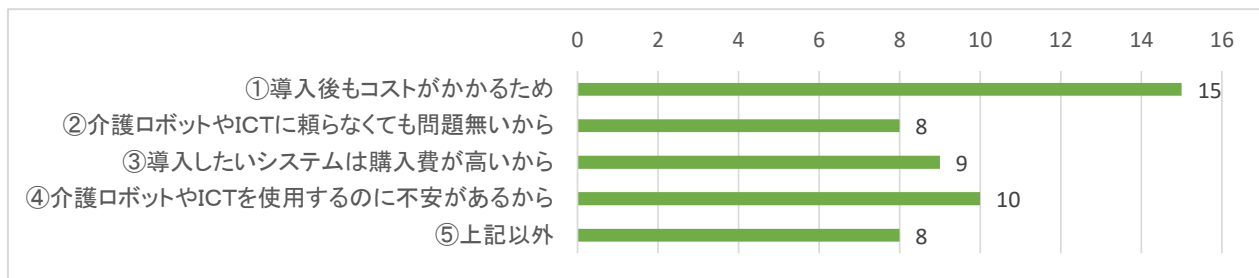
・バイタルリンク

⑤上記以外(機器名)

・具体的な機器は今後検討

(4)導入しない理由は何ですか？(複数回答可)

	回答数	率
①導入後もコストがかかるため	15	30.0%
②介護ロボットやICTに頼らなくても問題無いから	8	16.0%
③導入したいシステムは購入費が高いから	9	18.0%
④介護ロボットやICTを使用するのに不安があるから	10	20.0%
⑤上記以外	8	16.0%
計	50	100%



④介護ロボットやICTを使用するのに不安があるから(理由)

- ・使い方が悪くすぐに壊してしまうなど、経済面での負担もあるため
- ・心が伝わらない
- ・どのように活用出来るか確認が必要
- ・当事業所において必要性がない為
- ・どのような機器等があるのか把握していないため導入に対する検討も行っていない。
- ・利用目的が不鮮明なため

⑤上記以外(理由)

- ・不要(CM)
- ・状況に応じて必要性を感じ、機能や修理時周りの情報を得てから考える。
- ・必要がないため
- ・必要とする利用者がいない
- ・必要性がないため
- ・介護施設ではないため
- ・導入による効果、コストパフォーマンスなど、理事者への説得材料が必要

※介護ロボットやICTの活用が推進されている中、北空知では導入しないが58.2%と約6割を占め、導入に消極的な姿勢にあることがうかがえ、課題としてとらえる必要がある。導入しない理由として、コスト面での負担のほか、導入しなくても問題がない、使用に不安があると回答している。一方で導入の理由として、事務的業務の軽減や職員の身体的、精神的負担の軽減を期待している。

**問23 人材確保について、事業所所在市町や北空知の広域連携で取り組んでほしいことなどが
ありましたら記入ください。**

- ・旭川市では、人材確保のため期間限定で新規採用者の家賃補助をするなどし、市が採用率向上に向け動いていると聞きます。事業所としても市の協力体制は力になります。旭川市までとはいかないにしても、深川市も何か考えて頂けないでしょうか。
- ・未経験者の場合、資格取得をしてもらうことが必要となってくる為、北空知や近隣で資格取得のための講習会等を定期で開催してほしい。
- ・採用管理、定着管理のマネジメント研修会などの開催
- ・人材確保は福祉業界にとって重要な課題となっておりますが、解決できる施策は今のところないものと思っています。給与の面でも本俸を上げられるよう企業側で努力しても限界があり、やはり介護報酬の抜本的・改革が必要なのではないでしょうか？小手先の処遇加算では十分ではないと考えます。国の方へ介護報酬の改革を訴えていただければと思います。
- ・今後の施設サービスの在り方、事業所数の整理
- ・東川町で行っている、外国人介護福祉人材育成支援協議会に深川市、北空知も加入してほしい。
- ・介護スタッフの待遇改善を道や国に訴え続けてください。介護報酬の改善を国に訴え続けてください。

問24 その他、福祉・介護現場の状況や要望など、ご意見等がありましたら記入ください。

- ・十分な休みと、お給料を上げることがまずは必要と思う。経営がひっ迫しているのだから、それができない。介護報酬(総合事業)をもとにもどしてほしい。(現行相当)それから傾いてきた。経営の中身を知ってほしい。(内部留保などしていない。)
- ・深川市がもつ自立支援協議会をもっと活用できるものにしたい。どこか形があるという程度で活かされたものになっていない様に思います。
- ・2025年に向け、介護従事者を確保できるのだろうか？在宅生活を送る為と自立支援に取り組まれています、最終的には施設入所されたときの状態(高齢者)は認知症がかなり進行していると予想されます。
- ・当事業所では、現在利用者が少なく在籍している介護職員で仕事の割り振りが出来ている状況だが、これから先、人材確保が必要になることは考えられる。
- ・賃金待遇は難しいので、日常の書類作成等の事務作業の一層の簡素化。
- ・介護現場の状況として、職場の人間関係の問題や収入の低さから将来の見込みが立たないといった理由が多いのではと思います。何か人材確保のための取り組み等があれば参考にしたいです。
- ・介護現場は特に人間関係が複雑に絡み合っており、一度職員間で折り合いが悪くなると退職につながったりします。職員教育もとても重要と考えますので、できれば人間関係がスムーズに絡み合うことができるような研修をして欲しいと考えております。よろしく！！
- ・アンケートは介護現場に偏りがある内容なので、障がいサービスの事業所に送るなら内容を検討して欲しい。