

『第6回 介護人材の採用と活用に関する調査』

- ・**介護人材不足の事業所が8割超、深刻な人材不足が続く**
- ・**「外国人技能実習生」の受け入れが具体的に進んでいる事業所は 約2割**

福祉の人材サービスおよび育成を行う株式会社ニッソーネット(本社:大阪市北区、代表取締役社長:山下吾一)は、2018年8月に介護事業所を対象に実施した『第6回 介護人材の採用と活用に関する調査』の結果を発表いたします。

■ アンケート概要

A. アンケートの名称: 『介護人材の採用と活用に関する調査』

B. アンケートの目的: ①介護人材の派遣・紹介、育成サービスを提供する企業として、クライアントである介護事業所のニーズを正確に把握し、より満足度の高いサービスを実施するため。
②介護事業所の状況や課題を調査・発表することにより、業界データとして活用していただくとともに、介護業界への関心を促進するため。

C. 調査期間と方法: 2018年8月6日～9月7日、WEB回答

D. 調査対象: 弊社クライアント等の事業主様(有効回答数364件)

E. 設問項目: 【1】回答者と事業所の属性 【2】介護職員の採用 【3】介護職員の活用状況と定着率
【4】人材サービスの活用 【5】介護職員の資格取得 【6】外国人介護士について
【7】その他(介護職員の賃上げ、混合介護など)

■ アンケート集計結果のポイント

・「外国人労働者」をすでに受入れているまたは今後受入れ予定の事業所は、3割超

また、「外国人技能実習生」の受け入れが具体的に進んでいる事業所は、約2割

外国人をすでに受入れているまたは今後受入れ予定の事業所が、直近3年間で継続して約3割となっています。また、2017年11月より、外国人技能実習制度の対象職種に「介護分野」が追加され、約2割(17.0%)の事業所が外国人技能実習生の受け入れが具体的に進んでいると回答。一方、受け入れの課題として「利用者や職員とのコミュニケーションが難しい」(33.8%)、「実習生の受け入れにかかる労力と費用が大きい」(29.7%)が多く挙げられています。

・介護人材不足の事業所が8割超、深刻な人材不足が続く

8割超(83.8%)の事業所が、介護職員の数が不足していると回答。昨年の85.0%から微減しているものの、相変わらず深刻な状況が続いている。特に、「大変不足している」という事業所は、調査開始の2013年から10.6ptも増え人材不足の深刻化が進んでいます。また、人材不足の原因を聞いたところ、「採用活動をしても人数が集まらない」という事業所が2013年から33.1pt増え78.7%となり、8割に届きそうな勢いで上昇しています。

・約3割の事業所が、常勤介護職員の月額平均給与を1万円以上アップ

常勤介護職員の月額平均給与の昨年比は、32.7%の事業所が「1,000円以上～5,000円未満増」と回答。また、「10,000円以上増」という事業所も前年比6.0pt増で28.8%に上昇しました。

・定着率向上の施策は、「休暇が取りやすい環境づくり」と「労働時間の調整」が急増

介護職員の定着率向上の施策として、「スキルアップ・資格取得のサポート」(59.4%)、「社内・社外研修の実施」(57.3%)、「休暇が取りやすい環境づくり」(54.0%)が上位に。前年から急増したのは、「休暇が取りやすい環境づくり」(12.3pt増)、「労働時間の調整」(9.6pt増)となり、介護業界でも「働き方改革」が進んでいることがうかがえます。[複数回答]

・「混合介護」の規制緩和で、保険外サービスを充実させたい事業所は、約4割

政府は、介護保険と保険外サービスを同時に提供できる「混合介護」の規制緩和を進めています。約4割(39.3%)の事業所が、規制が緩和されたら保険外サービスを充実させていきたいと回答。その一方、既存の介護職員で対応できるかという質問には、対応が難しいと考える事業所も約4割(39.6%)となりました。

【会社概要】

[社名] 株式会社ニッソーネット [代表者] 代表取締役社長 山下吾一 [URL] <http://www.nissonet.co.jp/company/>

[設立] 1999年9月 [資本金] 1,000万円 [売上高] 54.2億(2018年3月期)

[事業内容] 人材サービス事業、教育・研修事業、施設運営事業 [拠点] 18拠点(2018年9月現在)

大阪本社: 大阪府大阪市北区芝田1-4-14 芝田町ビル2F TEL: 06-6375-2111 FAX: 06-6375-1717

東京本社: 東京都新宿区西新宿1-13-12 西新宿昭和ビル3F TEL: 03-6911-4011 FAX: 03-5321-4311

支社: 札幌、横浜、さいたま、千葉、水戸、宇都宮、高崎、静岡、名古屋、豊橋、南大阪、神戸、京都、広島、福岡、北九州

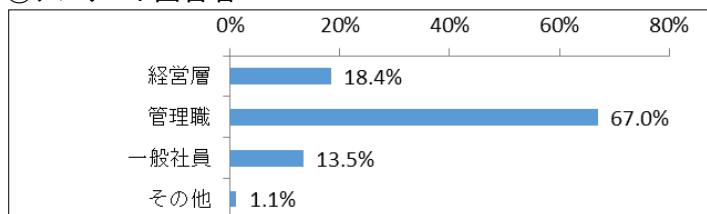
＜本件に関するお問合せ＞

- ・株式会社ニッソーネット 広報担当 東(あずま) TEL: 0120-982-279 Email: s-azuma@nissonet.co.jp
- ・株式会社アネティ(PR会社) 真壁 TEL: 03-6421-7397 Email: makabe@anety.biz

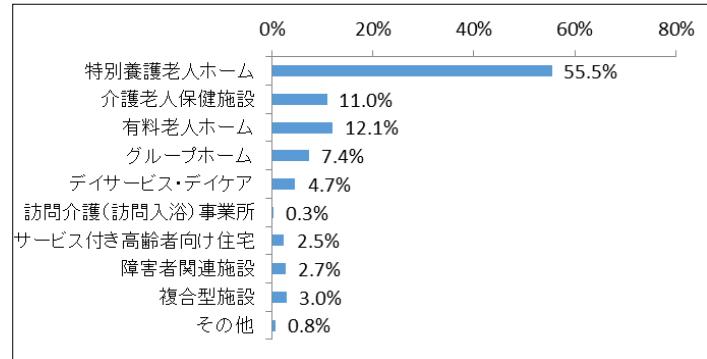
■ アンケート集計結果の詳細

【1】回答者と事業所の属性

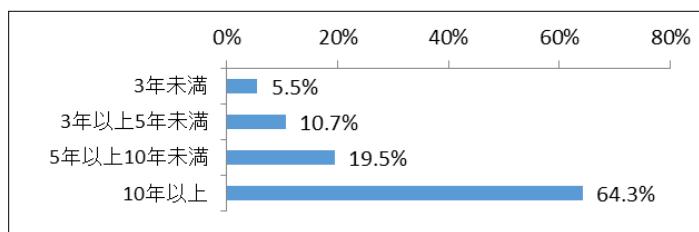
①アンケート回答者



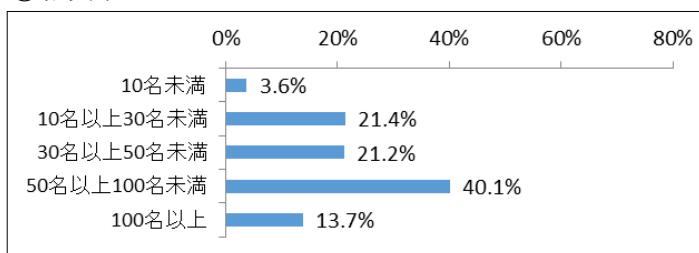
②事業所の種別



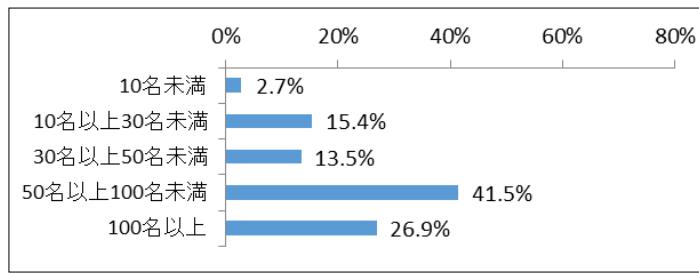
③設立年数



④職員数



⑤利用者数



※以下、棒グラフは調査を実施している年数分すべて記載しています。

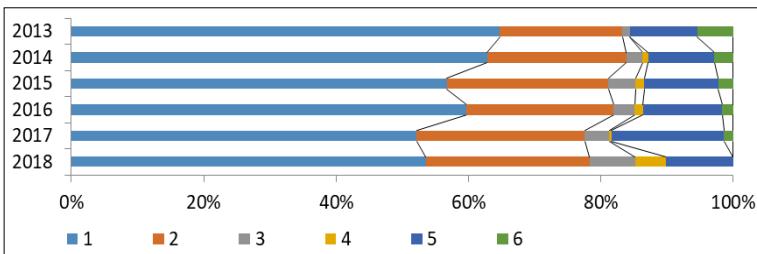
表の数字は、第6回(2018年)と第5回(2017年)、そして、調査開始の第1回(2013年)の3つの年のデータを掲載しています。他の年のデータが必要な場合は、お問合せください。

【2】介護職員の採用について

Q1. 介護職員の採用の際に、月間で使用している平均費用はどれくらいですか？

30万円以上かけている事業所(「30万円以上50万円未満」+「50万円以上」)が前年比7.6pt増となりました。2013年と比較すると、30万円以上かけている事業所が10.5pt増加する一方で、「10万円未満」は11.1pt減となり、採用にかける費用が上昇していることがわかります。

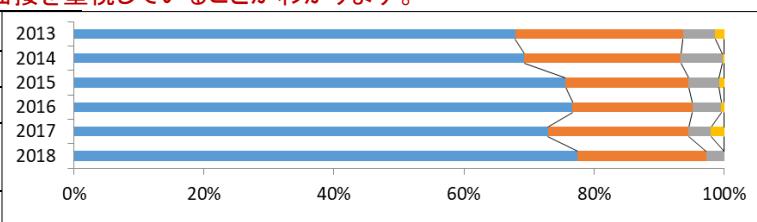
	2018	2017	2013
1 10万円未満	53.6%	52.2%	64.7%
2 10万円以上30万円未満	24.7%	25.4%	18.6%
3 30万円以上50万円未満	6.9%	3.7%	1.1%
4 50万円以上	4.7%	0.3%	0.0%
5 分からない	10.2%	17.0%	10.2%
6 無効・無回答	0.0%	1.4%	5.4%



Q2. 採用フローで一番近いものはどれですか？

8割近く(77.5%)の事業所が「応募者はすべて面接を行う」と回答。Q3で6割超(63.7%)の事業所が、採用する際に最も重視する点は「人柄」と回答していることからも、多くの事業所が面接を重視していることがわかります。

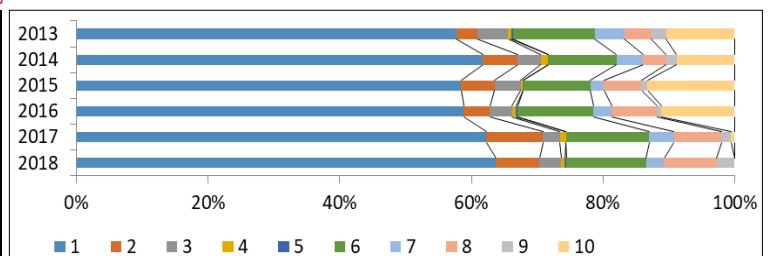
	2018	2017	2013
1 応募者はすべて面接を行う	77.5%	72.9%	67.9%
2 書類選考後に面接のみ実施	19.8%	21.6%	25.8%
3 書類選考後に面接および筆記・実技などのテストを実施	2.7%	3.5%	5.0%
4 無効・無回答	0.0%	2.0%	1.4%



Q3. 中途採用で介護職員を採用する際に最も重視する点は何ですか？

6割超(63.7%)の事業所が「人柄」と回答し、次いで「コミュニケーション能力」(12.1%)となりました。「曜日や時間など勤務シフトの柔軟性」(8.0%)も 2013 年から 3.9pt 増え、フレキシブルに働く人材を求める傾向が見られました。「介護経験の有無」(6.6%) や「介護関連の資格の有無」(3.3%) は低い数値にとどまっており、経験や資格より人柄やコミュニケーション能力を重視した採用が行われていることがわかる結果となりました。

	2018	2017	2013
1 人柄	63.7%	62.2%	57.7%
2 介護経験の有無	6.6%	8.6%	3.2%
3 介護関連の資格の有無	3.3%	2.6%	4.8%
4 介護技術のレベル	0.5%	0.9%	0.5%
5 介護知識のレベル	0.3%	0.0%	0.2%
6 コミュニケーション能力	12.1%	12.7%	12.4%
7 接遇マナー	2.7%	3.7%	4.5%
8 曜日や時間など勤務シフトの柔軟性	8.0%	7.2%	4.1%
9 その他	2.7%	1.4%	2.3%
10 無効・無回答	0.0%	0.6%	10.4%

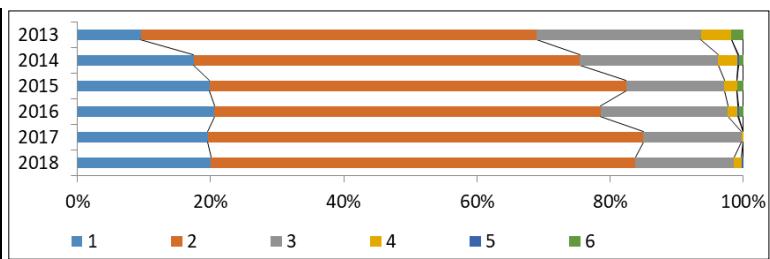


【3】介護職員の活用状況と定着率について

Q1. 介護職員の数は足りていますか？

介護職員の数が不足していると回答した事業所（「大変不足している」+「やや不足している」）は8割超(83.8%)になり、昨年同様、多くの事業所が不足感を抱いている結果となりました。特に「大変不足している」は、2013年と比較すると10.6ptも増加し、介護職員不足の深刻化が進んでいることがうかがえます。

	2018	2017	2013
1 大変不足している	20.1%	19.6%	9.5%
2 やや不足している	63.7%	65.4%	59.5%
3 ちょうどよい	14.8%	14.7%	24.7%
4 やや過剰	1.1%	0.3%	4.5%
5 大変過剰	0.3%	0.0%	0.0%
6 無効・無回答	0.0%	0.0%	1.8%

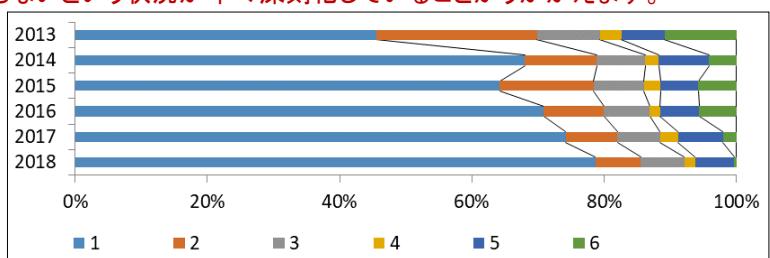


Q2. (Q1で「1. 大変不足している」または「2. やや不足している」と回答した事業所のみ)

介護職員が不足している原因として、一番近いものは何ですか？

「採用活動をしても人数が集まらない」(78.7%)が8割に届きそうな勢いで、2013年(45.6%)と比較すると33.1pt増となりました。定着率の低さの問題以前に、採用する段階で人数が集まらないという状況が年々深刻化していることがうかがえます。

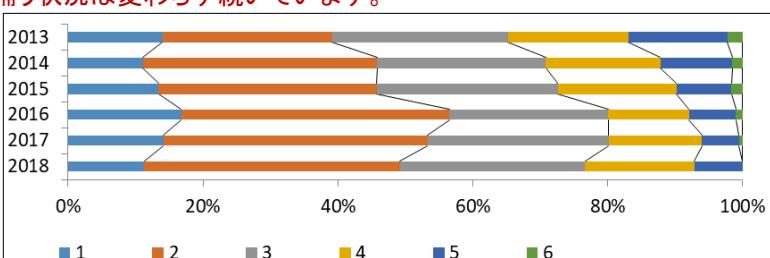
	2018	2017	2013
1 採用活動をしても人数が集まらない	78.7%	74.2%	45.6%
2 応募者の中に採用レベルの人材がない	6.9%	7.8%	24.3%
3 新入職員の定着率が低い	6.6%	6.4%	9.5%
4 ベテラン職員の定着率が低い	1.6%	2.7%	3.3%
5 その他	5.9%	6.8%	6.6%
6 無効・無回答	0.3%	2.0%	10.8%



Q3. 事業所の非正規の介護職員の人数の割合はどのくらいですか？

約4割(37.9%)の事業所が「10%以上 30%未満」と回答し、次いで、約3割(27.5%)の事業所が「30%以上 50%未満」と回答。非正規の職員を適度な比率で活用し、正規の職員不足を補う状況は変わらず続いている。

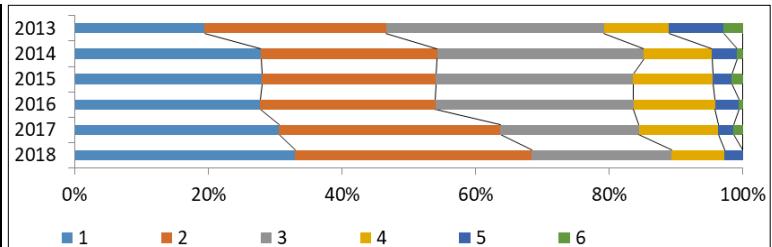
	2018	2017	2013
1 10%未満	11.3%	14.1%	14.0%
2 10%以上 30%未満	37.9%	39.2%	25.1%
3 30%以上 50%未満	27.5%	26.8%	26.0%
4 50%以上 70%未満	16.2%	13.8%	17.9%
5 70%以上	7.1%	5.5%	14.7%
6 無効・無回答	0.0%	0.6%	2.3%



Q4. 事業所における介護職員の定着率について、どのようにお考えですか？

「将来的には上げたい」(35.4%)が最多で、2013年から8.3pt増加。次に多かった「早急に上げる必要がある」(33.0%)は、2013年と比較すると13.5ptも増加しており、介護職員の定着率向上が喫緊の課題であることがうかがえます。

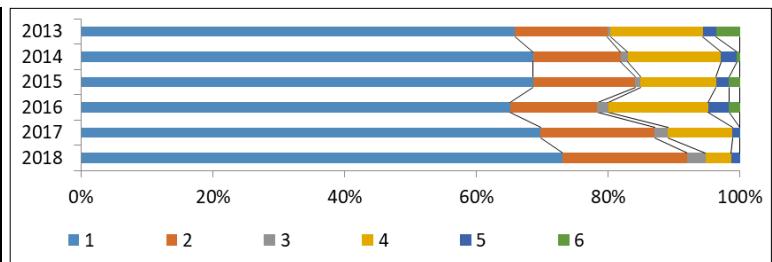
	2018	2017	2013
1 早急に上げる必要がある	33.0%	30.5%	19.5%
2 将来的には上げたい	35.4%	33.1%	27.1%
3 特に問題と思っていない	20.9%	20.7%	32.6%
4 問題だが、現状では仕方がない	8.0%	11.8%	9.7%
5 その他	2.7%	2.3%	8.1%
6 無効・無回答	0.0%	1.4%	2.9%



Q5. 事業所では、介護職員の定着率向上のために何か行っていますか？

介護職員の定着率向上のために何か「行っている」と回答した事業所が初めて7割を超えた(73.1%)。一方で、「行っていない」と回答した事業所は2013年比10.2pt減の3.8%となり、過去最低値を記録しました。多くの事業所が定着率向上のために何かしらの対策を打っている(打とうとしている)ことがわかります。

	2018	2017	2013
1 行っている	73.1%	69.7%	65.8%
2 まだ行っていないが検討中	19.0%	17.3%	14.0%
3 以前は行っていたが現在は行っていない	2.7%	2.0%	0.5%
4 行っていない	3.8%	9.8%	14.0%
5 その他	1.4%	1.2%	2.0%
6 無効・無回答	0.0%	0.0%	3.6%



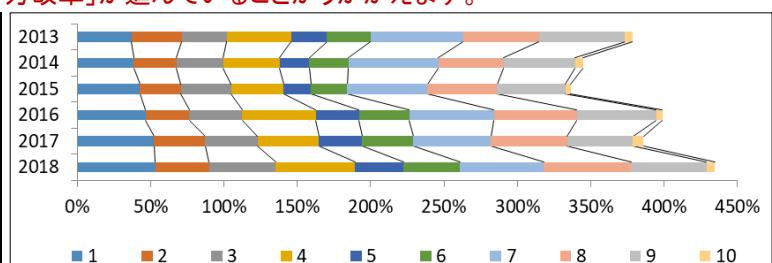
Q6. (Q5で「1. 行っている」または「2. まだ行っていないが検討中」と回答した事業所のみ)

事業所で介護職員の定着率向上のために行っている(または検討している)ことは何ですか？(複数回答)

「スキルアップ・資格取得のサポート」(59.4%)、「社内・社外研修の実施」(57.3%)、「休暇が取りやすい環境づくり」(54.0%)の順に多い結果となりました。

また、前年と比べて、「休暇が取りやすい環境づくり」(12.3pt増)、「労働時間の調整(短縮、個々の事情に合わせた時間帯での勤務等)」(9.6pt増)が大きく増えており、介護業界でも「働き方改革」が進んでいることがうかがえます。

	2018	2017	2013
1 給与引き上げ	53.1%	52.3%	36.8%
2 評価制度の見直し	36.7%	34.8%	34.3%
3 労働時間の調整(短縮、個々の事情に合わせた時間帯での勤務等)	45.4%	35.8%	30.9%
4 休暇が取りやすい環境づくり	54.0%	41.7%	43.9%
5 メンタルヘルス対策の実施	33.1%	29.5%	24.4%
6 福利厚生の充実	38.5%	35.1%	29.7%
7 社内・社外研修の実施	57.3%	53.0%	63.2%
8 スキルアップ・資格取得のサポート	59.4%	52.0%	51.6%
9 職場でのコミュニケーションの円滑化	51.3%	44.7%	58.6%
10 その他	5.7%	7.3%	5.1%

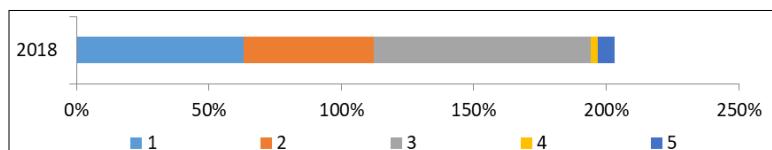


【4】人材サービスの活用について

Q1. 介護職員の採用で、これまでに利用したことのある人材サービスは何ですか？(複数回答)

「人材派遣」(81.6%)、「人材紹介」(63.2%)、「紹介予定派遣」(49.2%)という結果になりました。一方で、「利用したことがない」という事業所は 6.6%にとどまりました。

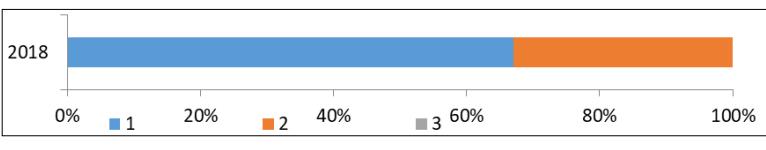
		2018	2017	2013
1	人材紹介	63.2%	—	—
2	紹介予定派遣	49.2%	—	—
3	人材派遣	81.6%	—	—
4	その他	2.7%	—	—
5	利用したことない	6.6%	—	—



Q2. 今後、人材サービスを利用して、介護職員を増やすまたは新たに活用する予定はありますか？

7割近く(67.0%)の事業所が、「ある」と回答。多くの事業所が、今後、人材サービスを利用して介護職員を増やすまたは新たに活用する予定があることがわかりました。

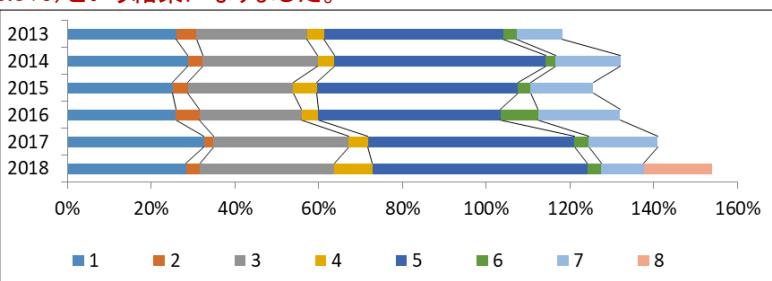
		2018	2017	2013
1	ある	67.0%	—	—
2	ない	33.0%	—	—
3	無効・無回答	0.0%	—	—



Q3. 派遣スタッフを介護職員に活用するメリットは何ですか？(複数回答)

半数以上(51.4%)の事業所が「需要があるときだけ稼働させることができる」と回答。次いで、「資格や介護経験のある人材を採用できる」(32.1%)、「採用のコスト・手間がかからない」(28.3%)という結果になりました。

		2018	2017	2013
1	採用のコスト・手間がかからない	28.3%	32.6%	26.0%
2	年間の人件費が削減できる	3.3%	2.3%	4.8%
3	資格や介護経験のある人材を採用できる	32.1%	32.3%	26.5%
4	自施設内で育成する必要がない	9.1%	4.6%	4.1%
5	需要があるときだけ稼働させることができる	51.4%	49.3%	42.8%
6	組織を活性化することができる	3.3%	3.5%	3.2%
7	その他	10.2%	16.4%	10.9%
8	特になし	16.2%	—	—

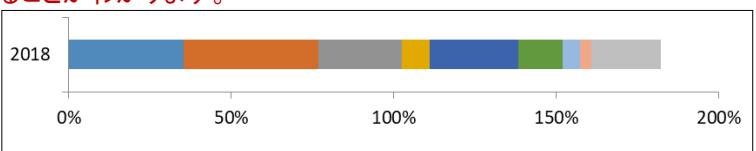


Q4. 人材紹介サービスを介護職員の採用に活用するメリットは何ですか？(複数回答)

「他の方法よりも採用できる可能性が高い」(41.5%)、「成果報酬のため、採用できない場合は費用が発生しない」(35.4%)、「スピーディに採用することができる」(27.2%)という結果に。

【3】Q2 で介護職員が不足している原因として、約 8割(78.7%)の事業所が「採用活動をしても人数が集まらない」と回答しており、人材確保の方法として「人材紹介サービス」を利用していることがわかります。

		2018	2017	2013
1	成功報酬のため、採用できない場合は費用が発生しない	35.4%	—	—
2	他の方法よりも採用できる可能性が高い	41.5%	—	—
3	一定のレベルを満たした求職者を紹介してもらえる	25.5%	—	—
4	求職者と事業所間でのミスマッチが少ない	8.5%	—	—
5	スピーディに採用することができる	27.2%	—	—
6	採用に関する実務を軽減できる	13.7%	—	—
7	キャリアコンサルタントが間にに入ってアドバイスてくれる	5.5%	—	—
8	その他	3.3%	—	—
9	特になし	21.4%	—	—

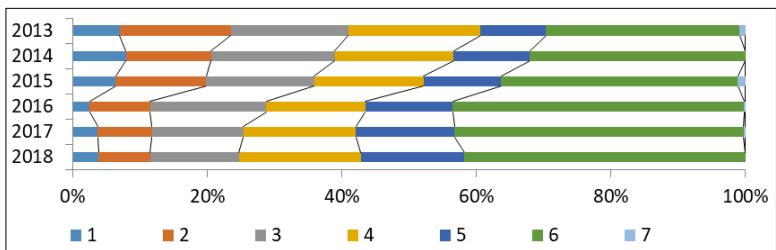


【5】介護職員の資格取得について

Q1. 介護職員の中で、「介護福祉士」の資格保有者は、どのくらいですか？

「50%以上」が最も多く41.8%となりました。「50%以上」は、2013年と比較し13.1pt増となっており、「介護福祉士」の資格保有者の割合は上昇傾向にあります。

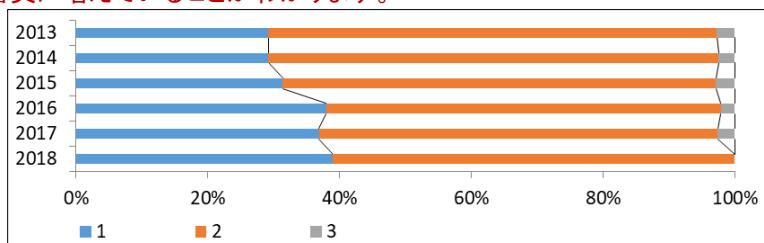
	2018	2017	2013
1 10%未満	3.8%	3.7%	7.0%
2 10%以上 20%未満	7.7%	8.1%	16.5%
3 20%以上 30%未満	13.2%	13.5%	17.4%
4 30%以上 40%未満	18.1%	16.7%	19.7%
5 40%以上 50%未満	15.4%	14.7%	9.7%
6 50%以上	41.8%	42.9%	28.7%
7 無効・無回答	0.0%	0.3%	0.9%



Q2. 事業所は、登録特定行為事業者(喀痰吸引等事業者)※として登録していますか？

登録特定行為事業者(喀痰吸引等事業者)として「登録している」事業所の割合が約4割(39.0%)となりました。前年比は微増ですが、2013年と比較すると約1割(9.8pt)増加しており、着実に増えていることがわかります。

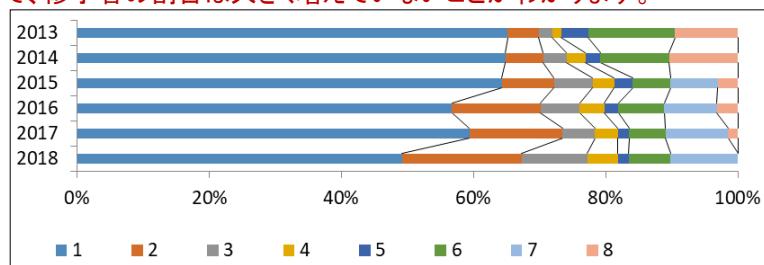
	2018	2017	2013
1 登録している	39.0%	36.9%	29.2%
2 登録していない	61.0%	60.5%	68.1%
3 無効・無回答	0.0%	2.6%	2.7%



Q3. 介護職員の中で「喀痰吸引等研修」※の修了者は、どのくらいですか？

「10%未満」という事業所は減少傾向にあり、調査開始以来、初めて5割を切りました(49.2%)が、依然として約7割(67.3%)が20%未満(「10%未満」+「10%以上 20%未満」)という状況で、修了者の割合は大きく増えていないことがわかります。

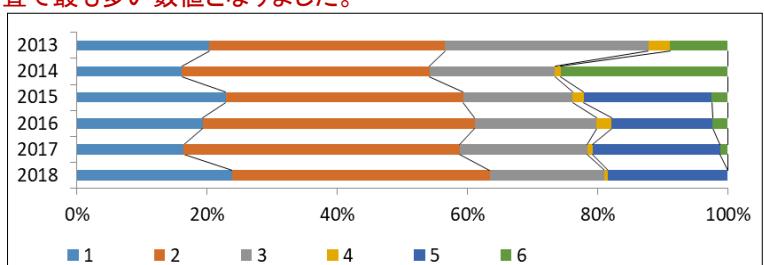
	2018	2017	2013
1 10%未満	49.2%	59.4%	65.2%
2 10%以上 20%未満	18.1%	14.1%	4.8%
3 20%以上 30%未満	9.9%	4.9%	2.0%
4 30%以上 40%未満	4.7%	3.5%	1.4%
5 40%以上 50%未満	1.6%	1.7%	4.1%
6 50%以上	6.3%	5.5%	13.1%
7 わからない	10.2%	9.5%	—
8 無効・無回答	0.0%	1.4%	9.5%



Q4. 今後、「喀痰吸引等研修」の修了者を増やしていきたいですか？

「大幅に増やしたい」と回答した事業所が23.9%で、前年から7.5pt増加しました。増やしたいと考えている事業所(「大幅に増やしたい」+「多少増やしたい」)は63.5%となり、これまでの調査で最も多い数値となりました。

	2018	2017	2013
1 大幅に増やしたい	23.9%	16.4%	20.4%
2 少量増やしたい	39.6%	42.4%	36.2%
3 現状程度でよい	17.6%	19.6%	31.2%
4 減らしてもよい	0.5%	0.9%	3.4%
5 わからない	18.4%	19.6%	—
6 無効・無回答	0.0%	1.2%	8.8%



※「喀痰吸引等研修」および「登録特定行為事業者」について

これまで仕事として、たん吸引や経管栄養を行なう場合、原則として医師や看護師以外は認められていませんでしたが、「社会福祉士及び介護福祉士法」が一部改正され、2012年4月以降、一定の研修を受けた介護職員等が、たん吸引(口腔内、鼻腔内、気管カニューレ内部)と経管栄養(胃ろう又は腸ろうによる経管栄養、経鼻経管栄養)を行うことが可能になりました。なお、施設や事業所で行うためには、「登録特定行為事業者」としての登録が必要になります。



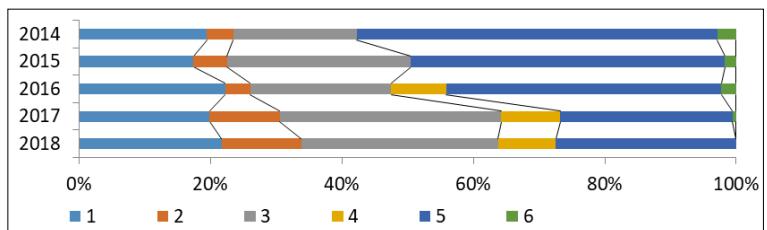
※以下のアンケートは、第2回調査以降に実施したため、表中は直近の年を掲載しています。

【6】外国人介護士について ※外国人技能実習生についての質問は、Q6以降に掲載しています。

Q1. 事業所での、外国人労働者受入れ状況についてお答えください。

「すでに受入れている」(21.7%)と「今後受入れを予定している」(12.1%)を合わせると 33.8%となり、受入れている事業所が年々増えていることがわかりました。

	2018	2017	2016
1 すでに受入れている	21.7%	19.9%	22.3%
2 今後受入れを予定している	12.1%	10.7%	3.8%
3 検討しているが具体的には決まっていない	29.9%	33.7%	21.4%
4 過去に受入れていたが、現在は受入れていない	8.8%	8.9%	8.4%
5 全く検討していない	27.5%	26.2%	41.8%
6 無効・無回答	0.0%	0.6%	2.3%

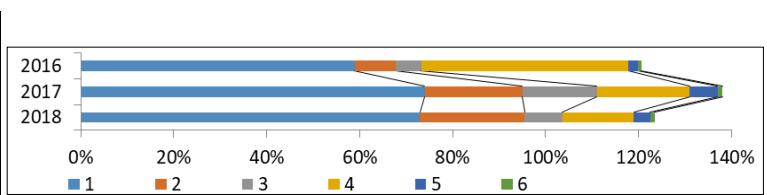


Q2. (Q1で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

事業所で就業歴のある外国人介護士はどのような方ですか？(複数回答)

「在日外国人」が7割超(73.0%)と最も多く、次いで「留学生」が2割超(22.5%)となりました。一方、「EPAによる介護福祉士候補者」は前年比7.9pt減の8.1%でした。

	2018	2017	2016
1 在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)	73.0%	74.0%	58.9%
2 留学生	22.5%	21.0%	8.9%
3 EPAによる介護福祉士候補者	8.1%	16.0%	5.5%
4 日本国籍取得者(帰化された方)	15.3%	20.0%	44.5%
5 その他	3.6%	6.0%	2.1%
6 不明	0.9%	1.0%	0.7%

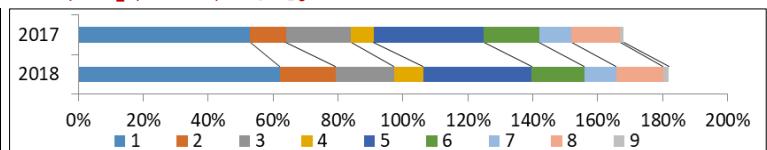


Q3. (Q1で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

事業所で就業歴のある外国人介護士の出身国はどちらですか？(複数回答)

「フィリピン」が6割超(62.2%)となり、次いで「中国」(33.3%)、「ベトナム」(18.0%)でした。

	2018	2017	2016
1 フィリピン	62.2%	53.0%	—
2 インドネシア	17.1%	11.0%	—
3 ベトナム	18.0%	20.0%	—
4 タイ	9.0%	7.0%	—
5 中国	33.3%	34.0%	—
6 韓国	16.2%	17.0%	—
7 ブラジル	9.9%	10.0%	—
8 その他	14.4%	15.0%	—
9 不明	1.8%	1.0%	—

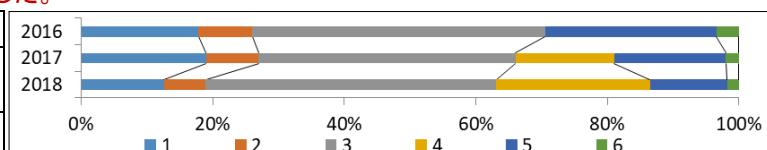


Q4. (Q1で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

外国人介護士を実際に受入れてみて、最も良かった点は何ですか？

「介護現場の人材不足が解消」と回答した事業所は4割超(44.1%)となりました。次いで多かった「介護職員として非常に優秀であった」も前年から8.4pt増え、23.4%という結果になりました。

	2018	2017	2016
1 日本人介護士に良い刺激を与えている	12.6%	19.0%	17.8%
2 異文化交流を通じて利用者に変化が見られた	6.3%	8.0%	8.2%
3 介護現場の人材不足が解消	44.1%	39.0%	44.5%
4 介護職員として非常に優秀であった	23.4%	15.0%	—
5 その他	11.7%	17.0%	26.0%
6 無効・無回答	1.8%	2.0%	3.4%

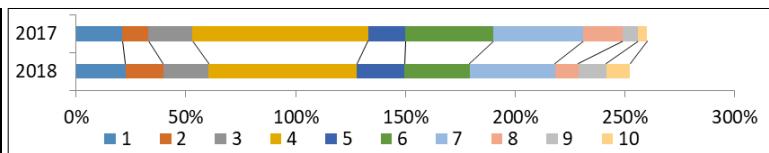


Q5. (Q1で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

外国人介護士を実際に受入れてみて、課題と思う点は何ですか？(複数回答)

7割近く(67.6%)の事業所が「記録・申し送りなどに必要な日本語能力」と回答。前年から12.4pt下がりましたが、依然として多くの事業所が課題に挙げていることがわかりました。他には、「職員とのコミュニケーション」(38.7%)、「利用者とのコミュニケーション」(29.7%)が多い結果となりました。

	2018	2017	2016
1 研修や資格取得支援等の学習サポート	22.5%	21.0%	—
2 日常生活のサポート	17.1%	12.0%	—
3 メンタル面でのサポート	20.7%	20.0%	—
4 記録・申し送りなどに必要な日本語能力	67.6%	80.0%	—
5 宗教・生活習慣への対応	21.6%	17.0%	—
6 利用者とのコミュニケーション	29.7%	40.0%	—
7 職員とのコミュニケーション	38.7%	41.0%	—
8 利用者・家族からの理解	10.8%	18.0%	—
9 受入れにかかる費用	12.6%	7.0%	—
10 その他	10.8%	4.0%	—



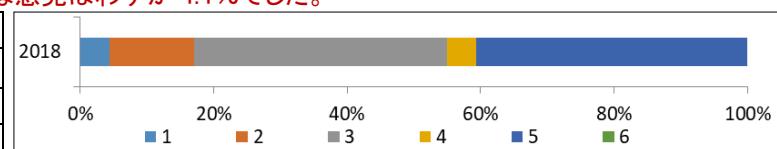
＜外国人技能実習生について＞

Q6. 2017年11月より、外国人技能実習制度の対象職種に介護分野が追加されましたか、

事業所で実習生を受入れたいと思いますか？

「すでに受入れが決まっている」(4.4%)と「受入れの準備を進めているところ」(12.6%)を合わせると17.0%となり、具体的に技能実習生の受入れを進めている事業所が2割近くあることがわかりました。一方で、「検討していない」と回答した事業所も約4割(40.7%)に上りました。「受入れたくない」という否定的な意見はわずか4.4%でした。

	2018	2017	2016
1 すでに受入れが決まっている	4.4%	—	—
2 受入れの準備を進めているところ	12.6%	—	—
3 受入れたいが、特に受入れの準備をしていない	37.9%	—	—
4 受入れたくない	4.4%	—	—
5 検討していない	40.7%	—	—
6 無効・無回答	0.0%	—	—



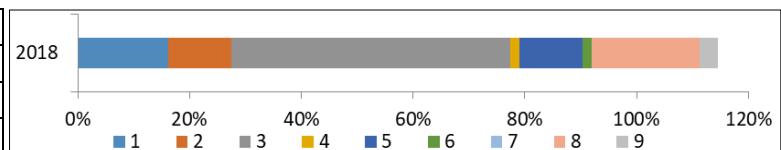
Q7. (Q6で「1. すでに受入れが決まっている」「2. 受入れの準備を進めているところ」と回答した事業所のみ)

事業所で受入れが決まっている(受入れの準備を進めている)技能実習生の出身国はどちらですか？(複数回答)

5割(50.0%)の事業所が「ベトナム」と回答。次いで「フィリピン」(16.1%)、「インドネシア」(11.3%)、「中国」(11.3%)となりました。

【6】Q3で(技能実習生を除く)外国人介護士を「すでに受入れている」「過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所は、その出身国を「フィリピン」(62.2%)、「中国」(33.3%)、「ベトナム」(18.0%)と回答しており、出身国の順位に違いがありました。

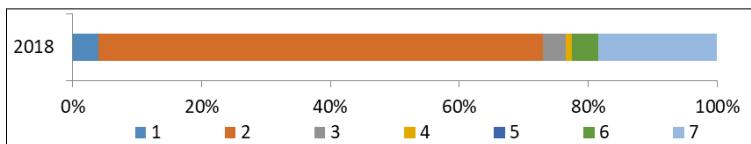
	2018	2017	2016
1 フィリピン	16.1%	—	—
2 インドネシア	11.3%	—	—
3 ベトナム	50.0%	—	—
4 タイ	1.6%	—	—
5 中国	11.3%	—	—
6 韓国	1.6%	—	—
7 ブラジル	0.0%	—	—
8 その他	19.4%	—	—
9 不明	3.2%	—	—



Q8. (Q6で「1. すでに受入れが決まっている」「2. 受入れの準備を進めているところ」「3. 受入れたいが、特に受入れの準備をしていない」と回答した事業所のみ) 受入れる(受入れたい)一番の理由は何ですか?

約7割(69.0%)の事業所が、「人材不足の解消と一定期間(最大5年間)労働力を確保できる為」と回答。多くの事業所が、人材不足の解消に期待していることがわかりました。

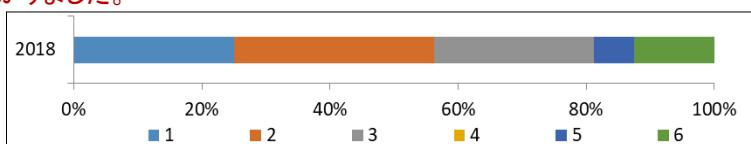
	2018	2017	2016
1 一定レベルの知識やスキルがある人材が得られる為	4.0%	—	—
2 人材不足の解消と一定期間(最大5年間)労働力を確保できる為	69.0%	—	—
3 実習生を配置基準にカウントできる為	3.5%	—	—
4 EPAによる外国人介護士などに比べると、受入れやすい為	1.0%	—	—
5 海外での介護事業を検討している為	0.0%	—	—
6 その他	4.0%	—	—
7 無効・無回答	18.5%	—	—



Q9. (Q6で「4. 受入れたくない」と回答した事業所のみ) 受入れたくない一番の理由は何ですか?

「実習生を受入れた後の教育に、労力と費用をかけられない為」(31.3%)が最も多く、次いで「実習生を受入れるまでの労力と費用が大きい為」(25.0%)、「利用者からの理解が得られない為」(25.0%)となりました。受入れにかかる労力と費用、利用者からの理解が大きなネックであると考えられていることがわかりました。

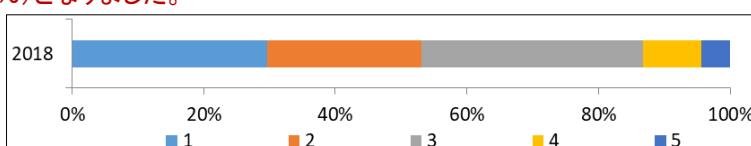
	2018	2017	2016
1 実習生を受入れるまでの労力と費用が大きい為	25.0%	—	—
2 実習生を受入れた後の教育に、労力と費用をかけられない為	31.3%	—	—
3 利用者からの理解が得られない為	25.0%	—	—
4 技能習得ではなく、出稼ぎが目的の実習生がいそうな為	0.0%	—	—
5 EPAによる外国人介護士などに比べると、専門的な知識や語学力が足りない為	6.3%	—	—
6 その他	12.5%	—	—
7 無効・無回答	0.0%	—	—



Q10. 実習生を受入れる際の一番の課題は何だと思いますか?

「利用者や職員とのコミュニケーションが難しい」(33.8%)が最も多く、次いで、「実習生の受入れにかかる労力と費用が大きい」(29.7%)、「実習生を指導する職員の確保が難しい」(23.4%)となりました。

	2018	2017	2016
1 実習生の受入れにかかる労力と費用が大きい	29.7%	—	—
2 実習生を指導する職員の確保が難しい	23.4%	—	—
3 利用者や職員とのコミュニケーションが難しい	33.8%	—	—
4 外国人の労務管理が難しい	8.8%	—	—
5 その他	4.4%	—	—
6 無効・無回答	0.0%	—	—

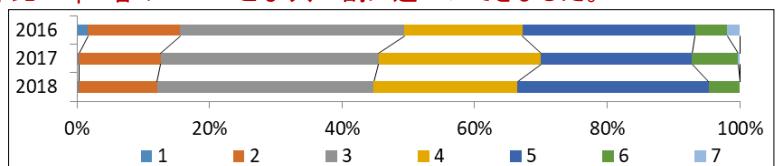


【7】その他

Q1. 昨年と比較して、常勤介護職員一人当たりのおおむねの月額平均給与はどれくらい変わりましたか？

3割超(32.7%)の事業所が、「1,000円以上～5,000円未満増」と回答。3年間、この「1,000円以上～5,000円未満増」が最も多い結果となりました。また今年は、「10,000円以上増」が前年比6.0pt増の28.8%となり、3割に近づいてきました。

	2018	2017	2016
1 減額	0.3%	0.3%	1.7%
2 変わらない	11.8%	12.4%	13.9%
3 1,000円以上～5,000円未満増	32.7%	32.9%	33.8%
4 5,000円以上～10,000円未満増	21.7%	24.5%	17.9%
5 10,000円以上増	28.8%	22.8%	26.1%
6 わからない	4.7%	6.9%	4.8%
7 無効・無回答	0.0%	0.3%	1.9%



Q2. 介護事業の経営を安定的・継続的に行うために何か対策をしていますか？(複数回答)

2018年4月に介護報酬の改定がありましたが、安定的・継続的に経営を行う対策として、「新たな加算の獲得」が前年比15.0pt増の64.3%と大幅にアップ。また昨年に続き、「徹底した経費・コスト削減」も半数近く(46.2%)となりました。

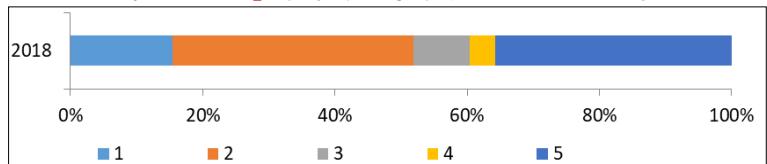
	2018	2017	2016
1 重度の介護サービス利用者を増やす	25.8%	27.1%	—
2 介護保険外サービスを増やす	8.5%	11.0%	—
3 新たな加算の獲得	64.3%	49.3%	—
4 多店舗展開による規模拡大	8.2%	9.8%	—
5 児童福祉・障害福祉分野などの多角経営によるリスクヘッジ	6.0%	4.9%	—
6 不採算事業からの撤退	6.0%	6.9%	—
7 彻底した経費・コスト削減	46.2%	47.0%	—
8 その他	14.3%	13.0%	—
9 特にしていない	6.3%	8.4%	—



Q3. 介護保険と保険外サービスを同時に提供できる「混合介護」の規制緩和について、どう思いますか？

賛成派が51.9%（「賛成である」+「やや賛成である」）、反対派が12.3%（「反対である」+「やや反対である」）となり、多くの事業所が支持していることがわかりました。一方、「混合介護についてよくわからない」と回答する事業所も35.7%でした。

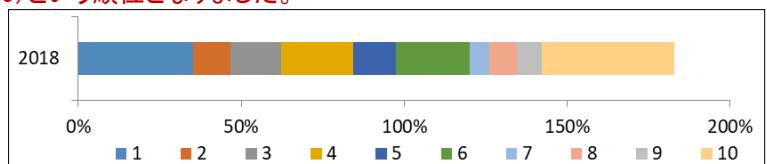
	2018	2017	2016
1 賛成である	15.4%	—	—
2 やや賛成である	36.5%	—	—
3 やや反対である	8.5%	—	—
4 反対である	3.8%	—	—
5 「混合介護」についてよくわからない	35.7%	—	—
6 無効・無回答	0.0%	—	—



Q4. 「混合介護」の規制緩和で、介護保険内サービスと同時に提供したい保険外サービスはありますか？(複数回答)

約4割(40.4%)の事業所が「特にない」と回答。提供したい保険外サービスがある事業所は、「移動支援・付き添いサービス」(35.2%)、「買い物支援」(22.5%)、「見守り・安否確認」(22.0%)という順位となりました。

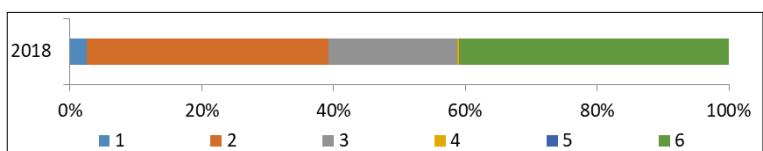
	2018	2017	2016
1 移動支援・付き添いサービス	35.2%	—	—
2 家事援助・家事代行	11.5%	—	—
3 生活支援	15.7%	—	—
4 見守り・安否確認	22.0%	—	—
5 緊急時対応・駆け付け	13.2%	—	—
6 買い物支援	22.5%	—	—
7 理容・美容・化粧	6.0%	—	—
8 介護士の指名	8.5%	—	—
9 その他	7.7%	—	—
10 特にない	40.4%	—	—



Q5. 「混合介護」の規制が緩和されたら、介護保険外サービスを充実させていきたいですか？

「大幅に増やしていきたい」(2.5%)と「少し増やしていきたい」(36.8%)を合わせると約4割(39.3%)となり、「混合介護」の規制緩和に伴い、介護保険外サービスを増やしていきたいと積極的に考えている事業所がある一方で、同じ約4割(40.9%)の事業所が「わからない」と回答しました。

	2018	2017	2016
1 大幅に増やしていきたい	2.5%	—	—
2 少し増やしていきたい	36.8%	—	—
3 変わらない	19.5%	—	—
4 少し減らしていきたい	0.3%	—	—
5 大幅に減らしていきたい	0.0%	—	—
6 わからない	40.9%	—	—
7 無効・無回答	0.0%	—	—



Q6. 「混合介護」を導入することになった場合、既存の介護職員で対応できると思いますか？

「充分な対応はできないと思う」と「まったく対応できないと思う」を合わせると約4割(39.6%)に。「充分対応可能だと思う」と「ある程度は対応可能だと思う」を合わせた15.6%の2倍以上になりました。【7】Q5で、約4割(39.3%)もの事業所が「混合介護」の規制緩和に伴い、保険外サービスを充実させていきたいと意欲的だったものの、実現には対策が必要そうです。

	2018	2017	2016
1 充分対応可能だと思う	3.0%	—	—
2 ある程度は対応可能だと思う	12.6%	—	—
3 どちらとも言えない	20.1%	—	—
4 充分な対応はできないと思う	31.6%	—	—
5 まったく対応できないと思う	8.0%	—	—
6 わからない	24.7%	—	—
7 無効・無回答	0.0%	—	—



■ 【総括】『第6回 介護人材の採用と活用に関する調査』の結果から

介護職員の数が不足している事業所は、2013年の69.0%から2018年は83.8%(14.8pt増)に増え、昨年の85.0%から微減しているものの、相変わらず深刻な状況が続いている。特に、「大変不足している」と回答した事業所は、2013年の9.5%から20.1%(10.6pt増)と大幅に増え、深刻な状況に。人材不足の原因として、「採用活動をしても人数が集まらない」という事業所が、2013年は45.6%だったのに対し、2018年は78.7%と8割に迫る勢いで、採用活動に苦戦する事業所が増えていることがわかります。

そのような状況の中、2017年11月より、外国人技能実習制度の対象職種に「介護分野」の追加が決定し、注目が集まっています。約2割(17.0%)の事業所が、技能実習生の受け入れが決まっているまたは準備中ということが、今回の調査でわかりました。一方、受け入れの課題としては、「利用者や職員とのコミュニケーションが難しい」(33.8%)、「実習生の受け入れにかかる労力と費用が大きい」(29.7%)が多く挙げられ、課題も山積していることが見えてきました。

政府が主体となって推進している「働き方改革」は、介護事業所にも影響しているようで、介護職員の定着率向上の施策において、「休暇が取りやすい環境づくり」(前年比12.3pt増)、「労働時間の調整」(前年比9.6pt増)がそれぞれ大きく増えました。また、約3割(28.8%)の事業所が、常勤介護職員の月額平均給与が昨年比1万円以上増となり、労働環境の改善を図っている様子もうかがえます。

ニッソーネットでは、介護事業所様のニーズを正確に把握し、引き続き、慢性的に人材が不足している介護現場へ“即戦力”となる質の高い介護人材を育成・確保し、提供してまいります。

＜本件に関するお問合せ＞

- ・株式会社ニッソーネット 広報担当 東(あづま) TEL:0120-982-279 Email:s-azuma@nissenet.co.jp
- ・株式会社アネティ(PR会社) 真壁 TEL:03-6421-7397 Email:makabe@anety.biz