

『第7回 介護人材の採用と活用に関する調査』

- ・ **過去最多！事業所の約25%が介護職員の数「大変不足している」と回答**
- ・ **「外国人労働者」を受け入れている（予定含む）は年々上昇し40.4%に**

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、代表取締役会長兼社長：山下吾一）は、2019年8～9月に介護事業所を対象に実施した『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：2019年8月6日～9月9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401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（介護職員の賃上げなど）

■ アンケート集計結果のポイント

・80%超の介護事業所が介護職員不足。そのうち「大変不足している」が過去最高の約25%に

介護職員の数不足していると回答した事業所は3年連続で80%超。そのうち「大変不足している」と回答した事業所は過去最高の24.9%となりました。調査開始の2013年は9.5%でしたが、6年で15.4ptも上昇し、人材不足が深刻化していることが伺えます。

・過去最多の約4割の事業所が、外国人労働者を受け入れている（または今後予定している）と回答

外国人労働者を「すでに受け入れている」（23.4%）と「今後受け入れを予定している」（17.0%）がそれぞれ過去最高値となり、合わせると前年比6.6pt増の40.4%になりました。一方で、「全く検討していない」は25.2%と過去最低値となりました。さらに、事業所で就業歴のある外国人介護士の出身国を聞いたところ、約半数（48.7%）が「フィリピン」と回答。「ベトナム」（38.1%）は前年比20.1ptと大幅増で、「中国」（26.5%）を抜きました。[複数回答]

・今後、受け入れたい外国人介護士は、「技能実習生」が最多

「技能実習生」が4割超（42.9%）と最も多い結果となりました。2019年4月に新設された「特定技能」も3割超（32.7%）となり、外国人介護士を受け入れることができる新たな在留資格として、注目されていることがわかりました。[複数回答]

・入居者自身が家族や職員よりも、外国人介護士に対して好意的で、抵抗感が低い傾向

外国人介護士に対する、【入居者】【入居者の家族】【職員】のそれぞれの反応を聞いたところ、入居者自身が入居者の家族や職員よりも、外国人介護士に対して好意的で、抵抗感が低い傾向にあることが、今回の調査で初めてわかりました。抵抗感に関しては、「やや抵抗がある」「かなり抵抗がある」を合わせると、「職員」が14.4%（12.4%+1.8%）と最も高く、「入居者」の7.1%（4.4%+2.7%）の約2倍となりました。

・6割超が「休暇が取りやすい環境づくり」を実施！ 介護業界でも「休み方改革」が進む

介護職員の定着率向上のために実施または検討していることは、「休暇が取りやすい環境づくり」（62.0%）、「スキルアップ・資格取得のサポート」（56.1%）、「社内・社外研修の実施」（55.5%）が上位に。1位の「休暇が取りやすい環境づくり」は昨年3位でしたが8.0ptアップし、6割超の事業所が実施していることがわかりました。2019年4月から、対象となる労働者に年5日の有給休暇取得が義務付けられ、介護業界でも「休み方改革」として、休みやすい環境を整える取り組みが進んでいるようです。[複数回答]

【会社概要】 <http://www.nissonet.co.jp/company/>

[社名] 株式会社ニッソーネット [代表者] 代表取締役会長兼社長 山下吾一

[設立] 1999年9月 [資本金] 1,000万円 [売上高] 65.1億(2019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

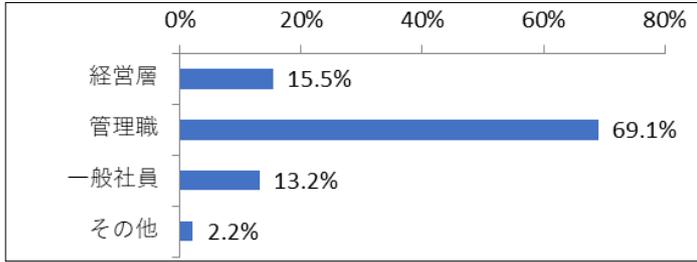
大阪本社：大阪府大阪市北区芝田1-4-14 芝田町ビル2F TEL:06-6375-2111 FAX:06-6375-1717

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

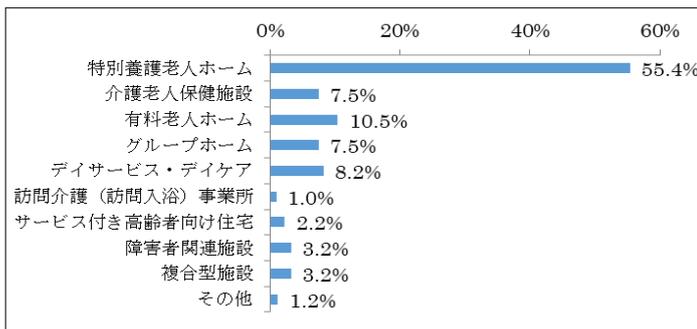
■ アンケート集計結果の詳細

(1) 回答者と事業所の属性

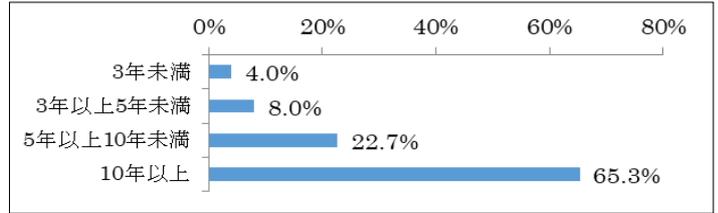
①アンケート回答者



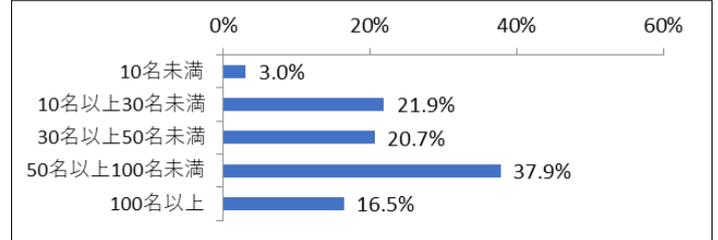
②事業所の種別



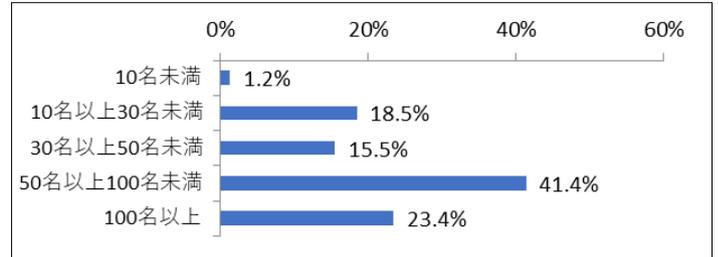
③設立年数



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。

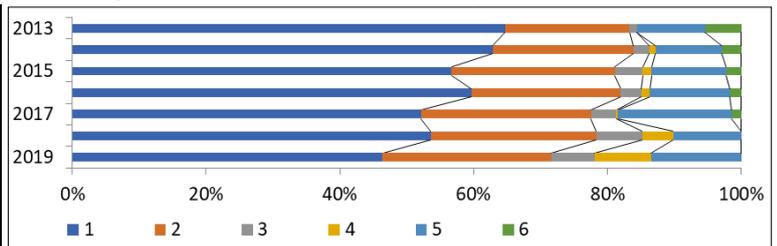
表の数字は、第7回(2019年)と第6回(2018年)、そして、調査開始の第1回(2013年)の3つの年のデータを掲載しています。他の年のデータをご覧になりたい場合は、お問合せください。

(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？

「10万円未満」が初めて50%を切り、46.4%となりました。一方、「50万円以上」は2017年まで1%前後とほんのわずかでしたが、2018年は4.7%、2019年は8.5%と1割に届く勢いとなり、採用にかかる費用が年々上昇していることがわかります。

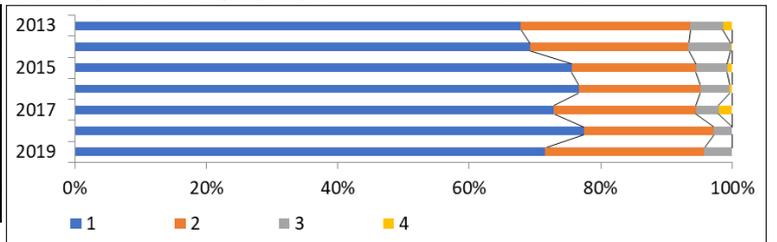
		2019	2018	2013
1	10万円未満	46.4%	53.6%	64.7%
2	10万円以上 30万円未満	25.2%	24.7%	18.6%
3	30万円以上 50万円未満	6.5%	6.9%	1.1%
4	50万円以上	8.5%	4.7%	0.0%
5	分からない	13.5%	10.2%	10.2%
6	無効・無回答	0.0%	0.0%	5.4%



Q2. 採用フローで一番近いものはどれですか？

調査開始の2013年から7割前後の事業所が、「応募者はすべて面接を行う」と回答。Q3で6割近く(57.6%)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、多くの事業所が面接を重視していることが伺えます。

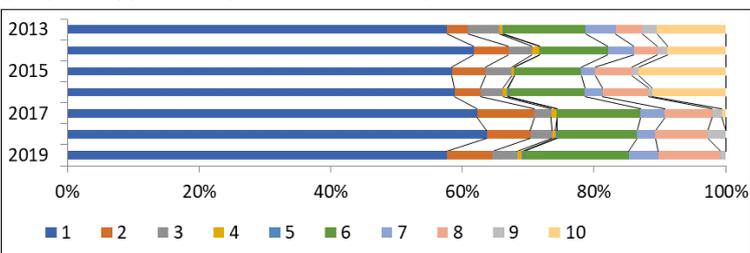
		2019	2018	2013
1	応募者はすべて面接を行う	71.6%	77.5%	67.9%
2	書類選考後に面接のみ実施	24.2%	19.8%	25.8%
3	書類選考後に面接および筆記・実技などのテストを実施	4.2%	2.7%	5.0%
4	無効・無回答	0.0%	0.0%	1.4%



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 割近く(57.6%)の事業所が「人柄」と回答。その次に多かった「コミュニケーション能力」は前年比 3.9pt 増の 16.0%となりました。「曜日や時間など勤務シフトの柔軟性」(9.5%)も年々増え、フレキシブルに働ける人材を求める傾向にあります。一方で、「介護関連の資格の有無」(3.7%)や「介護技術のレベル」(0.7%)、「介護知識のレベル」(0.2%)は低い数値に留まり、資格や介護技術・知識のレベルよりも、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ります。

	2019	2018	2013
1 人柄	57.6%	63.7%	57.7%
2 介護経験の有無	7.0%	6.6%	3.2%
3 介護関連の資格の有無	3.7%	3.3%	4.8%
4 介護技術のレベル	0.7%	0.5%	0.5%
5 介護知識のレベル	0.2%	0.3%	0.2%
6 コミュニケーション能力	16.0%	12.1%	12.4%
7 待遇マナー	4.5%	2.7%	4.5%
8 曜日や時間など勤務シフトの柔軟性	9.5%	8.0%	4.1%
9 その他	0.7%	2.7%	2.3%
10 無効・無回答	0.0%	0.0%	10.4%

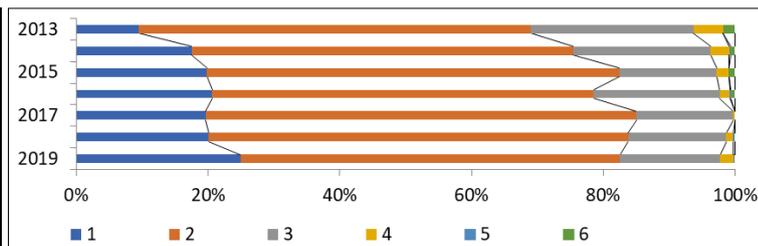


【3】介護職員の活用状況と定着率について

Q1. 介護職員の数は足りていますか？

「不足している」と回答した事業所は3年連続で8割超(24.9%+57.6%)となり、特に「大変不足している」と回答した事業所が、過去最高の24.9%となりました。調査開始の2013年は9.5%でしたが、6年で15.4ptも上昇し、介護職員不足の深刻化が進んでいることが伺えます。

	2019	2018	2013
1 大変不足している	24.9%	20.1%	9.5%
2 やや不足している	57.6%	63.7%	59.5%
3 ちょうどよい	15.2%	14.8%	24.7%
4 やや過剰	2.0%	1.1%	4.5%
5 大変過剰	0.2%	0.3%	0.0%
6 無効・無回答	0.0%	0.0%	1.8%

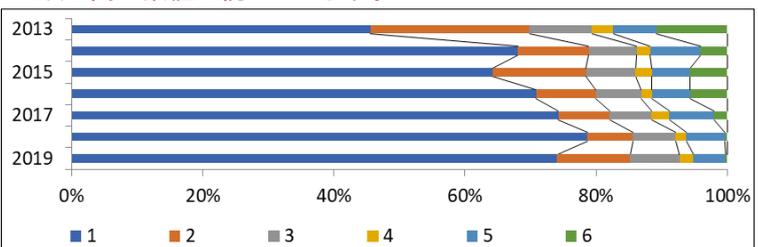


Q2. (Q1で「1. 大変不足している」または「2. やや不足している」と回答した事業所のみ)

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」が7割超(74.0%)となりました。新人職員・ベテラン職員の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、2016年から70%台と高い数値で続いています。

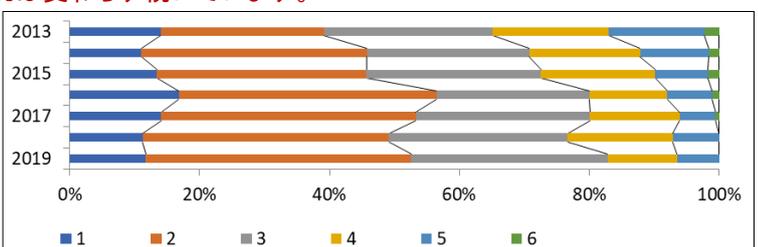
	2019	2018	2013
1 採用活動をしても人数が集まらない	74.0%	78.7%	45.6%
2 応募者の中に採用レベルの人材がない	11.2%	6.9%	24.3%
3 新入職員の定着率が低い	7.6%	6.6%	9.5%
4 ベテラン職員の定着率が低い	2.1%	1.6%	3.3%
5 その他	4.8%	5.9%	6.6%
6 無効・無回答	0.3%	0.3%	10.8%



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(40.9%)の事業所が「10%以上 30%未満」と回答し、次に約3割(30.2%)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ます。

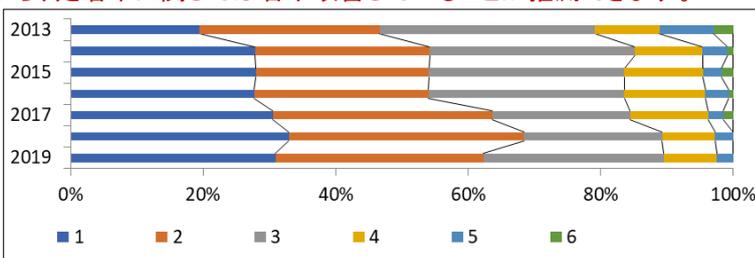
	2019	2018	2013
1 10%未満	11.7%	11.3%	14.0%
2 10%以上 30%未満	40.9%	37.9%	25.1%
3 30%以上 50%未満	30.2%	27.5%	26.0%
4 50%以上 70%未満	10.7%	16.2%	17.9%
5 70%以上	6.5%	7.1%	14.7%
6 無効・無回答	0.0%	0.0%	2.3%



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」(31.4%)と「早急に上げる必要がある」(30.9%)を合わせると、6割超(62.3%)もの事業所が介護職員の定着率向上を課題と考えていることがわかりますが、昨年と比較するとそれぞれ微減しています。その代わりに、「特に問題とっていない」(27.2%)が昨年から6.3pt増となっていることから、定着率に関しては若干改善していることが推測できます。

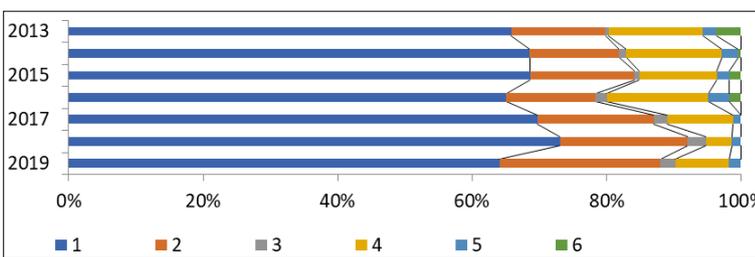
		2019	2018	2013
1	早急に上げる必要がある	30.9%	33.0%	19.5%
2	将来的には上げたい	31.4%	35.4%	27.1%
3	特に問題とっていない	27.2%	20.9%	32.6%
4	問題だが、現状では仕方がない	8.0%	8.0%	9.7%
5	その他	2.5%	2.7%	8.1%
6	無効・無回答	0.0%	0.0%	2.9%



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6割超(64.1%)でした。「まだ行っていないが検討中」(23.9%)と合わせると9割近く(88.0%)も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)ことが伺えます。

		2019	2018	2013
1	行っている	64.1%	73.1%	65.8%
2	まだ行っていないが検討中	23.9%	19.0%	14.0%
3	以前は行っていたが現在は行っていない	2.2%	2.7%	0.5%
4	行っていない	8.0%	3.8%	14.0%
5	その他	1.7%	1.4%	2.0%
6	無効・無回答	0.0%	0.0%	3.6%

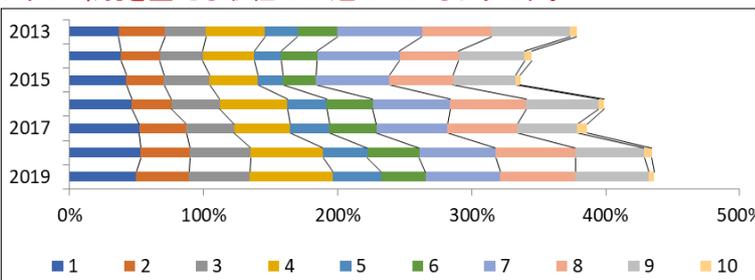


Q6. (Q5で「1. 行っている」または「2. まだ行っていないが検討中」と回答した事業所のみ)

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)

「休暇が取りやすい環境づくり」(62.0%)、「スキルアップ・資格取得のサポート」(56.1%)、「社内・社外研修の実施」(55.5%)が上位3つに上がりました。1位の「休暇が取りやすい環境づくり」は昨年3位でしたが、8.0ptアップと大幅に増え、6割超の事業所が定着率向上のために行っていることがわかりました。2019年4月から、対象となる労働者に年5日の有給休暇取得が義務付けられましたが、介護業界でも「休み方改革」として、休みやすい環境を整える取組みが進んでいるようです。

		2019	2018	2013
1	給与引き上げ	49.9%	53.1%	36.8%
2	評価制度の見直し	39.4%	36.7%	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)	45.3%	45.4%	30.9%
4	休暇が取りやすい環境づくり	62.0%	54.0%	43.9%
5	メンタルヘルス対策の実施	36.0%	33.1%	24.4%
6	福利厚生充実	33.1%	38.5%	29.7%
7	社内・社外研修の実施	55.5%	57.3%	63.2%
8	スキルアップ・資格取得のサポート	56.1%	59.4%	51.6%
9	職場でのコミュニケーションの円滑化	55.0%	51.3%	58.6%
10	その他	4.0%	5.7%	5.1%

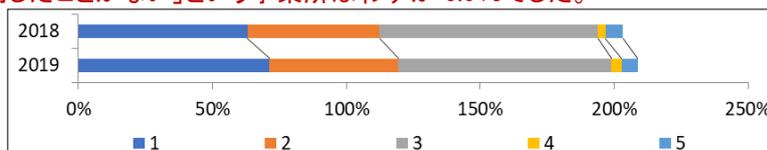


【4】人材サービスの活用について

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」(79.6%)、「人材紹介」(71.3%)、「紹介予定派遣」(48.1%)という結果になりました。「人材紹介」は昨年から 8.1pt も増え、ニーズが高まっていることがうかがえます。一方、「利用したことがない」という事業所はわずか 6.0%でした。

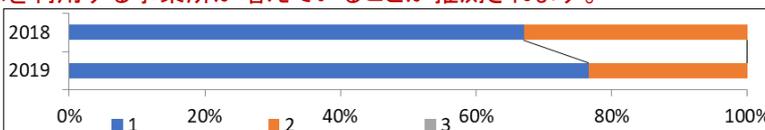
		2019	2018	2013
1	人材紹介	71.3%	63.2%	-
2	紹介予定派遣	48.1%	49.2%	-
3	人材派遣	79.6%	81.6%	-
4	その他	3.7%	2.7%	-
5	利用したことがない	6.0%	6.6%	-



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割超(76.6%)の事業所が、「ある」と回答。昨年から 9.6pt も増加し、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という結果に。【3】Q2 で、7割超(74.0%)が「採用活動をしても人数が集まらない」と回答していることから、自社での採用に苦戦し、人材サービスを利用する事業所が増えていることが推測されます。

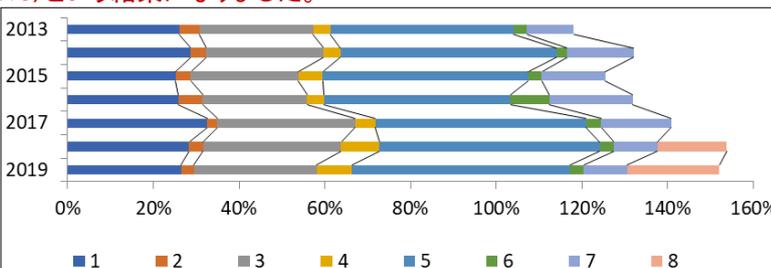
		2019	2018	2013
1	ある	76.6%	67.0%	-
2	ない	23.4%	33.0%	-
3	無効・無回答	0.0%	0.0%	-



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）

約半数(50.9%)もの事業所が「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」(28.7%)、「採用のコスト・手間がかからない」(26.4%)という結果になりました。

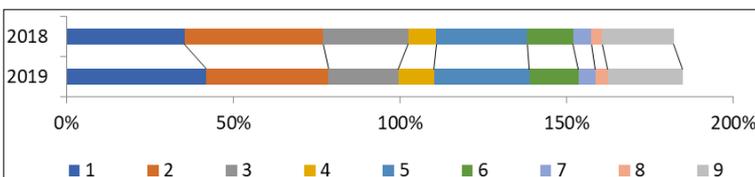
		2019	2018	2013
1	採用のコスト・手間がかからない	26.4%	28.3%	26.0%
2	年間の人件費が削減できる	3.0%	3.3%	4.8%
3	資格や介護経験のある人材を採用できる	28.7%	32.1%	26.5%
4	自施設内で育成する必要がない	8.2%	9.1%	4.1%
5	需要があるときだけ稼働させることができる	50.9%	51.4%	42.8%
6	組織を活性化することができる	3.2%	3.3%	3.2%
7	その他	10.2%	10.2%	10.9%
8	特になし	21.4%	16.2%	-



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）

「成功報酬のため、採用できない場合は費用が発生しない」が昨年から 6.5pt 増の 41.9%と最も多い結果になりました。次いで、「他の方法よりも採用できる可能性が高い」(36.7%)、「スピーディに採用することができる」(28.7%)という結果に。【2】Q1 で介護職員の採用にかかる月間の平均費用が年々上昇傾向で、採用の難易度が上がっていることから、採用効率の高い人材紹介にメリットを見出し始めていることが伺えます。

		2019	2018	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	41.9%	35.4%	-
2	他の方法よりも採用できる可能性が高い	36.7%	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	20.9%	25.5%	-
4	求職者と事業所間でのミスマッチが少ない	10.7%	8.5%	-
5	スピーディに採用することができる	28.7%	27.2%	-
6	採用に関する実務を軽減できる	14.7%	13.7%	-
7	キャリアコンサルタントが間に入ってアドバイスをくれる	5.0%	5.5%	-
8	その他	3.7%	3.3%	-
9	特になし	22.4%	21.4%	-

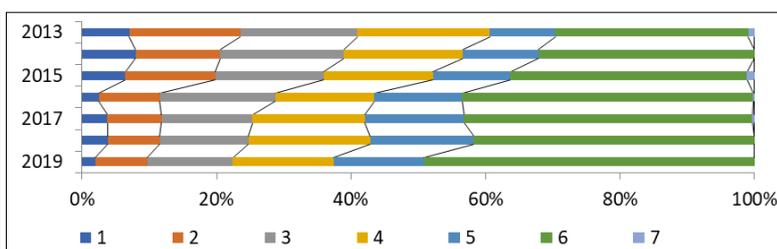


【5】介護職員の資格取得について

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」が昨年比 7.3pt 増の 49.1%となりました。2013 年と比較すると、20.4pt も大幅に増え、「介護福祉士」の資格保有者の割合が年々上昇していることがわかります。

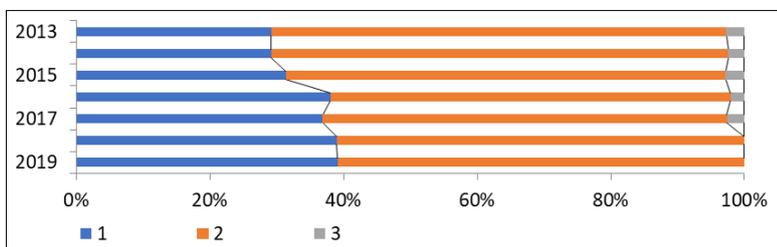
		2019	2018	2013
1	10%未満	2.0%	3.8%	7.0%
2	10%以上 20%未満	7.7%	7.7%	16.5%
3	20%以上 30%未満	12.7%	13.2%	17.4%
4	30%以上 40%未満	15.0%	18.1%	19.7%
5	40%以上 50%未満	13.5%	15.4%	9.7%
6	50%以上	49.1%	41.8%	28.7%
7	無効・無回答	0.0%	0.0%	0.9%



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(39.2%)となりました。登録している事業者は 2015 年(31.4%)から 2016 年(38.0%)にかけて 6.6pt アップしましたが、その後は 36%~39%台で推移し、大きな変化は見られませんでした。

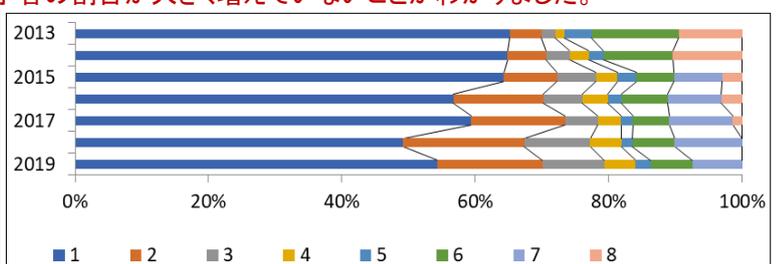
		2019	2018	2013
1	登録している	39.2%	39.0%	29.2%
2	登録していない	60.8%	61.0%	68.1%
3	無効・無回答	0.0%	0.0%	2.7%



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？

2012 年 4 月以降、一定の研修を受けた介護職員等が医療行為であるたん吸引等を行えるようになりましたが、7 年経過しても、「10%未満」が半数以上(54.4%)となっており、依然として、修了者の割合が大きく増えていないことがわかりました。

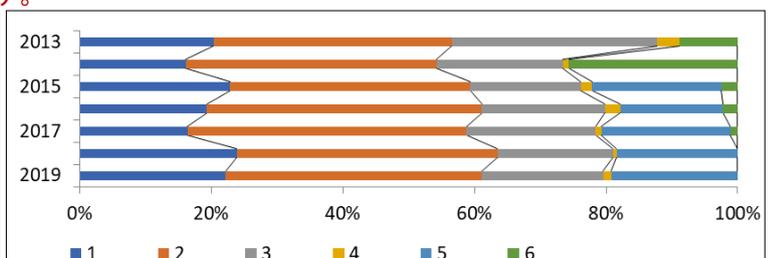
		2019	2018	2013
1	10%未満	54.4%	49.2%	65.2%
2	10%以上 20%未満	15.7%	18.1%	4.8%
3	20%以上 30%未満	9.2%	9.9%	2.0%
4	30%以上 40%未満	4.7%	4.7%	1.4%
5	40%以上 50%未満	2.2%	1.6%	4.1%
6	50%以上	6.2%	6.3%	13.1%
7	わからない	7.5%	10.2%	-
8	無効・無回答	0.0%	0.0%	9.5%



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 22.2%となり、「多少増やしたい」(38.9%)と合わせると約 6 割(61.1%)もの事業所が増やしたいと考えているようです。2013 年以降、毎回、半数以上の事業所が「増やしたい」と回答しているにもかかわらず、【5】Q3 の結果をみると、修了者の数は増えていないことが伺えます。

		2019	2018	2013
1	大幅に増やしたい	22.2%	23.9%	20.4%
2	多少増やしたい	38.9%	39.6%	36.2%
3	現状程度でよい	18.5%	17.6%	31.2%
4	減らしてもよい	1.2%	0.5%	3.4%
5	わからない	19.2%	18.4%	-
6	無効・無回答	0.0%	0.0%	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。



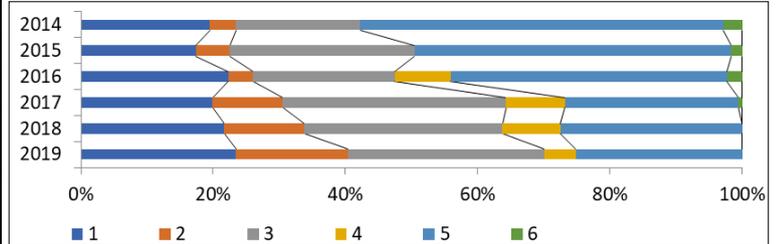
※以下のアンケートは、第2回調査以降に実施したため、表中は直近の年を掲載しています。

【6】外国人介護士について

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」(23.4%)と「今後受入れを予定している」(17.0%)がそれぞれ過去最高値となり、合わせると前年比6.6pt 増の40.4%になりました。その一方で、「全く検討していない」は25.2%と過去最低値となりました。このことから、外国人介護士の受入れに対して積極的な事業所が増えていることがわかりました。

	2019	2018	2017
1 すでに受入れている	23.4%	21.7%	19.9%
2 今後受入れを予定している	17.0%	12.1%	10.7%
3 検討しているが具体的には決まっていない	29.7%	29.9%	33.7%
4 過去に受入れていたが、現在は受入れていない	4.7%	8.8%	8.9%
5 全く検討していない	25.2%	27.5%	26.2%
6 無効・無回答	0.0%	0.0%	0.6%

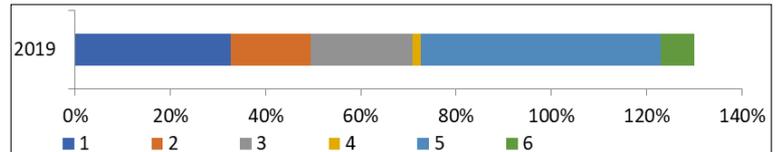


Q2. (Q1 で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

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)

「その他」(50.4%)を除くと、「留学生」(32.7%)、「技能実習生」(21.2%)、「EPA による介護福祉士候補者」(16.8%)の順になりました。「その他」には、在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)や日本国籍取得者(帰化された方)などが考えられます。

	2019
1 留学生	32.7%
2 EPA による介護福祉士候補者	16.8%
3 技能実習生	21.2%
4 特定技能の資格取得者	1.8%
5 その他	50.4%
6 不明	7.1%

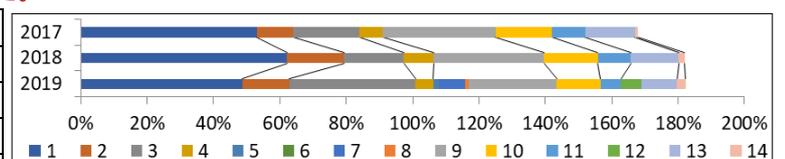


Q3. (Q1 で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

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」が昨年より13.5pt も減りましたが、それでも約半数(48.7%)と最も多い割合となりました。一方、「ベトナム」(38.1%)は前年より20.1pt 急増し、「中国」(26.5%)を抜きました。

	2019	2018	2017
1 フィリピン	48.7%	62.2%	53.0%
2 インドネシア	14.2%	17.1%	11.0%
3 ベトナム	38.1%	18.0%	20.0%
4 タイ	5.3%	9.0%	7.0%
5 ミャンマー	1.8%	-	-
6 カンボジア	0.0%	-	-
7 ネパール	8.0%	-	-
8 モンゴル	0.9%	-	-
9 中国	26.5%	33.3%	34.0%
10 韓国	13.3%	16.2%	17.0%
11 ブラジル	6.2%	9.9%	10.0%
12 ペルー	6.2%	-	-
13 その他	10.6%	14.4%	15.0%
14 不明	2.7%	1.8%	1.0%

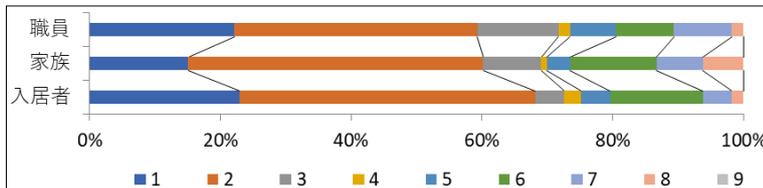


Q4. (Q1 で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

外国人介護士に対する【入居者】【入居者の家族】【職員】のそれぞれの反応はいかがですか？

「入居者」が「入居者の家族」や「職員」よりも、外国人介護士に対して好意的で、抵抗感が低い傾向にあることが、今回の調査で初めてわかりました。抵抗感に関しては、「やや抵抗がある」「かなり抵抗がある」を合わせると、「職員」が 14.4%(12.4%+1.8%)と最も高く、「入居者」の 7.1%(4.4%+2.7%)の約 2 倍となりました。(※「入居者」「入居者の家族」「職員」本人ではなく、すべて事業所が回答しています)

	2019 (入居者)	2019 (家族)	2019 (職員)
1 とても好意的	23.0%	15.0%	22.1%
2 まあまあ好意的	45.1%	45.1%	37.2%
3 やや抵抗がある	4.4%	8.8%	12.4%
4 かなり抵抗がある	2.7%	0.9%	1.8%
5 最初は抵抗があるが、 だんだん好意的になる	4.4%	3.5%	7.1%
6 人によって反応が異なる	14.2%	13.3%	8.8%
7 日本人介護士と特に差がない	4.4%	7.1%	8.8%
8 その他	1.8%	6.2%	1.8%
9 無効・無回答	0.0%	0.0%	0.0%

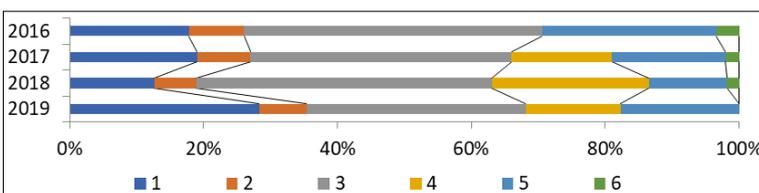


Q5. (Q1 で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

外国人介護士を実際に受入れてみて、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 32.7%と最も多く、次いで「日本人介護士に良い刺激を与えている」(28.3%)が前年比 15.7pt 増と大幅にアップしました。人材不足の解消だけでなく、周りの介護士に良い刺激を与えることで、現場が活性化していることがうかがえます。

	2019	2018	2017
1 日本人介護士に良い刺激を与えている	28.3%	12.6%	19.0%
2 異文化交流を通じて利用者に変化が見られた	7.1%	6.3%	8.0%
3 介護現場の人材不足が解消	32.7%	44.1%	39.0%
4 介護職員として非常に優秀であった	14.2%	23.4%	15.0%
5 その他	17.7%	11.7%	17.0%
6 無効・無回答	0.0%	1.8%	2.0%

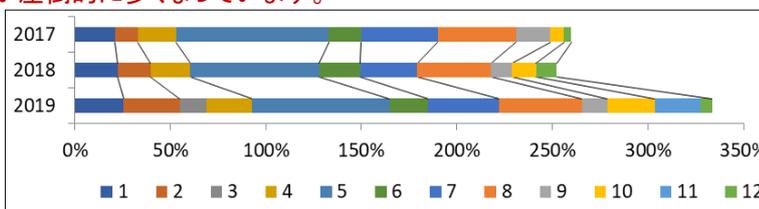


Q6. (Q1 で「1. すでに受入れている」「4. 過去に受入れていたが、現在は受入れていない」と回答した事業所のみ)

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)

「記録・申し送りなどに必要な日本語能力」が 71.7%(前年比 4.1pt 増)と最も多く、次いで、「職員とのコミュニケーション」43.4%(前年比 4.7pt 増)、「利用者とのコミュニケーション」37.2%(前年比 7.5pt 増)という結果になりました。受け入れにかかる費用や労力よりも、外国人介護士の日本語能力を課題とする事業所が圧倒的に多くなっています。

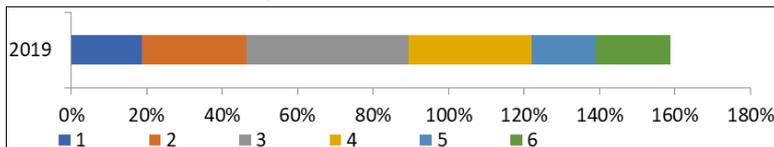
	2019	2018	2017
1 研修や資格取得支援等の学習サポート	25.7%	22.5%	21.0%
2 日常生活のサポート	29.2%	17.1%	12.0%
3 寮・住居の確保	14.2%	-	-
4 メンタル面でのサポート	23.9%	20.7%	20.0%
5 記録・申し送りなどに必要な日本語能力	71.7%	67.6%	80.0%
6 宗教・生活習慣への対応	20.4%	21.6%	17.0%
7 利用者とのコミュニケーション	37.2%	29.7%	40.0%
8 職員とのコミュニケーション	43.4%	38.7%	41.0%
9 利用者・家族からの理解	13.3%	10.8%	18.0%
10 受入れにかかる費用	24.8%	12.6%	7.0%
11 受入れにかかる事務作業	23.9%	-	-
12 その他	6.2%	10.8%	4.0%



Q7. 今後、受け入れていきたい外国人介護士は？（複数回答）

「技能実習生」が4割超(42.9%)と最も多い結果となりました。2019年4月に新設された「特定技能」も3割超(32.7%)となり、外国人介護士を受け入れることができる新たな在留資格として注目されていることがわかりました。

	2019
1 留学生	18.7%
2 EPAによる介護福祉士候補者	27.7%
3 技能実習生	42.9%
4 特定技能の資格取得者	32.7%
5 その他	17.0%
6 不明	20.0%

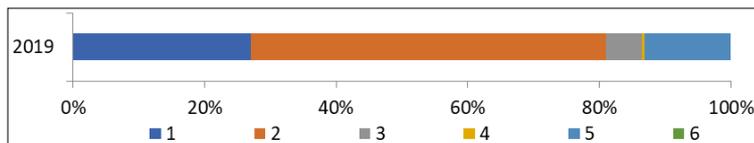


Q8. (Q7で「3. 技能実習生」「4. 特定技能の資格取得者」と回答した事業所のみ)

受入れたい一番の理由は何ですか？

半数以上(54.0%)の事業所が、「人材不足の解消と一定期間の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。

	2019
1 一定レベルの知識やスキルがある人材が得られる為	27.0%
2 人材不足の解消と一定期間の労働力を確保できる為	54.0%
3 EPAによる外国人介護士などに比べると、受入れやすい為	5.6%
4 海外での介護事業を検討している為	0.4%
5 その他	13.1%
6 無効・無回答	0.0%

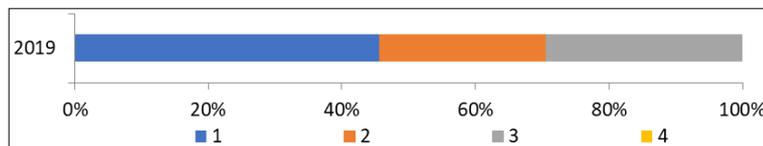


Q9. 外国人介護士について、日本語力や介護技術のレベルによって、任せる仕事内容を変えるつもり

もしくは変えるべきとお考えでしょうか？

「日本語力や介護技術の差で任せる仕事を変えるつもり(変えるべき)」(45.6%)が「～変えるつもりはない(変えるべきではない)」(24.9%)よりも、20.7%多い結果となりました。

	2019
1 日本語力や介護技術の差で任せる仕事を変えるつもり(変えるべき)	45.6%
2 日本語力や介護技術の差で任せる仕事を変えるつもりはない(変えるべきではない)	24.9%
3 わからない	29.4%
4 無効・無回答	0.0%

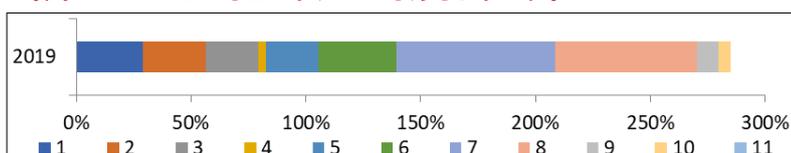


Q10. (Q9で「1. 日本語力や介護技術の差で任せる仕事を変えるつもり」と回答した事業所のみ) (複数回答)

日本語力や介護技術が低い外国人介護士に任せられないと考える仕事はどれですか？

「介護記録の作成」(69.4%)と「夜勤」(61.7%)が突出して高く、他の仕事と大きく差を広げました。日本語での会話が得意でも文章を書くことが苦手という外国人も多く、介護記録の作成に時間がかかっているというケースもあるようです。

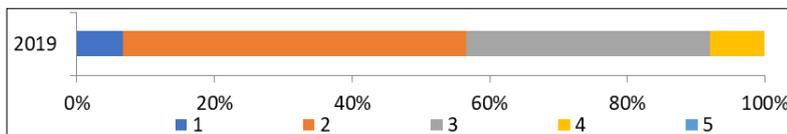
	2019
1 食事介助	29.0%
2 入浴介助	27.3%
3 おむつ交換・排泄介助	23.0%
4 リネン交換	3.3%
5 レクリエーション	23.0%
6 外出介助	33.9%
7 介護記録の作成	69.4%
8 夜勤	61.7%
9 その他	9.3%
10 特になし	5.5%
11 無効・無回答	0.0%



Q11. 外国人介護士を受け入れることができる在留資格「留学」、特定活動「EPA」、技能実習、特定技能のそれぞれの制度の違いや特徴について理解していますか？

56.6% (6.7%+49.9%)の事業所が「理解している」と回答している一方で、43.4% (35.4%+8.0%)が「理解していない」と回答。在留資格の制度が複雑化していることもあり、理解していない事業所も多いことがわかりました。

		2019
1	十分理解している	6.7%
2	ある程度は理解している	49.9%
3	あまりよく理解していない	35.4%
4	まったく理解していない	8.0%
5	無効・無回答	0.0%

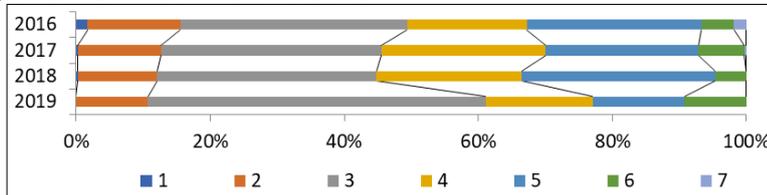


【7】 その他

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？

「1,000円以上5,000円未満増」が大幅に増え、50.4% (前年比 17.7pt 増) となりました。「5,000円以上10,000円未満増」は16.0% (前年比 5.7pt 減)、「10,000円以上増」は13.7% (昨年比 15.1pt 減) となり減少傾向にあります。

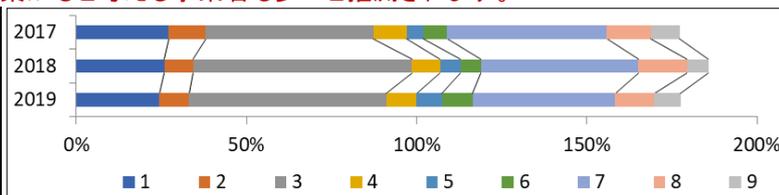
		2019	2018	2017
1	減額	0.0%	0.3%	0.3%
2	変わらない	10.7%	11.8%	12.4%
3	1,000円以上5,000円未満増	50.4%	32.7%	32.9%
4	5,000円以上10,000円未満増	16.0%	21.7%	24.5%
5	10,000円以上増	13.7%	28.8%	22.8%
6	わからない	9.2%	4.7%	6.9%
7	無効・無回答	0.0%	0.0%	0.3%



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)

安定的・継続的に経営を行う対策として最も多かったのが「新たな加算の獲得」(57.9%)で、昨年に続き、約6割となりました。次いで「徹底した経費・コスト削減」(41.9%)という結果に。10月から特定処遇改善加算が開始されますが、従業員の給与が上がることで採用力・定着率が高まり、その結果、経営の安定に繋がると考える事業者も多いと推測されます。

		2019	2018	2017
1	重度の介護サービス利用者を増やす	24.4%	25.8%	27.1%
2	介護保険外サービスを増やす	8.7%	8.5%	11.0%
3	新たな加算の獲得	57.9%	64.3%	49.3%
4	多店舗展開による規模拡大	9.0%	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	7.5%	6.0%	4.9%
6	不採算事業からの撤退	9.0%	6.0%	6.9%
7	徹底した経費・コスト削減	41.9%	46.2%	47.0%
8	その他	11.5%	14.3%	13.0%
9	特にしていない	7.7%	6.3%	8.4%



■【総括】『第7回 介護人材の採用と活用に関する調査』の結果から

調査開始の 2013 年から継続して、介護職員の数の充足について聞いていますが、「大変不足している」と回答した事業所が、過去最高の 24.9%となり、1/4 の事業所が深刻な人材不足に陥っていることがわかりました。2013 年に「大変不足している」と回答した事業所は僅か 9.5%しかありませんでしたが、6 年で 15.4pt も上昇し、介護の人材不足が加速していることが伺えます。

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 7 割超(74.0%)に達しています。新人職員・ベテラン職員の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 2016 年から 70%台と高い数値が続き、うまく採用できずに悩む事業所が多いことがわかります。

そのような状況の中、新たな担い手として「外国人介護士」に注目が集まっています。

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、2019 年 4 月には、新たな在留資格として「特定技能」が新設されました。今後、介護の現場では、より多くの外国人が活躍することが予想されます。

そこで、今後、受け入れたい外国人介護士を聞いたところ、「技能実習生」が 4 割超(42.9%)と最も多い結果となりました。今年 4 月に創設された「特定技能」も 3 割超(32.7%)と関心が高まっています。受け入れ率も年々増え、過去最多の約 4 割(40.4%)の事業所が、受け入れている(または今後予定している)と回答し、介護現場での外国人介護士の受け入れが着実に進んでいることがわかりました。

実際に受け入れている事業所では、入居者自身が入居者の家族や職員よりも、外国人介護士に対して好意的で、抵抗感がないことが、今回の調査で初めてわかりました。職員の方が入居者よりも抵抗感が高い理由として、実際の業務のサポートから、研修や資格取得支援の学習、日常生活のサポートなど、様々な面で日本人介護士の負担がかかることが考えられます。

一方、実際に受け入れてみて良かった点を聞くと、「介護現場の人材不足が解消」(32.7%)だけでなく、「日本人介護士に良い刺激を与えている」が前年比 15.7pt アップの 28.3%と高い結果となり、人材不足だけでなく、介護現場の活性化にも繋がることわかりました。

介護職員の定着率向上の施策においては、昨年 3 位だった「休暇が取りやすい環境づくり」が 8.0pt アップし、6 割超(62.0%)の事業所が取り組んでいます。「働き方改革」が浸透する中、政府は「休み方改革」の推進にも注力していますが、介護業界においても、労働環境の改善を図っている様子がうかがえます。

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 堀田(ほった) TEL:0120-982-279 Email:a-hotta@nissonet.co.jp
株式会社アネティ(PR会社) 真壁(まかべ) TEL:03-6421-7397 Email:makabe@anety.biz