居所変更実態調査・介護人材実態調査
報告書

令和８年５月

飯　塚　市

目　次

Ⅰ　調査の概要……1
　１　調査の目的……1
　２　調査対象……1
　３　調査期間……1
　４　調査方法……1
　５　回収状況……1
　６　調査結果の表示方法……2

Ⅱ　調査結果……3
　居所変更実態調査……3
　介護人材実態調査（施設系・居住系、通所系）……8
　介護人材実態調査（訪問系）事業所票……26
　介護人材実態調査（訪問系）職員票……44

Ⅰ　調査の概要

1　調査の目的

飯塚市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画を策定するにあたり、居所変更実態調査は、過去1年間の新規入居・退去の流れや、退去の理由などを把握することで、住み慣れた住まい等で暮らし続けるために必要な機能等を検討するため、介護人材実態調査は、介護人材の実態を把握することにより、職員の資格の有無等の詳細な実態を把握し、介護人材の確保に向けて必要な取組等を検討することを目的として実施する。

2　調査対象

●居所変更実態調査

特別養護老人ホーム（地域密着型含む）、介護老人保健施設、介護医療院、グループホーム、特定施設（地域密着型含む）、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、軽費老人ホーム

●介護人材実態調査（施設系・居住系、通所系）

市内施設系・居住系サービス事業所

特別養護老人ホーム（地域密着型含む）、介護老人保健施設、介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設（地域密着型含む）、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、軽費老人ホーム

市内通所系サービス事業所

通所介護（地域密着型含む）、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、通所型サービス（総合事業）

●介護人材実態調査（訪問系）

市内訪問系サービス事業所

訪問介護、訪問入浴、訪問型サービス（総合事業）、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、市内訪問系サービス事業所の介護職員

3　調査期間

令和８年２月16日～令和８年３月６日

4　調査方法

メール、郵送による配布、回収

5　回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
居所変更実態調査	103件	55件	53.4%
介護人材実態調査（施設系・居住系、通所系）	226件	事業所票　102件	45.1%
介護人材実態調査（訪問系）	70件	事業所票　26件 職員票　189件	37.1%

6　調査結果の表示方法

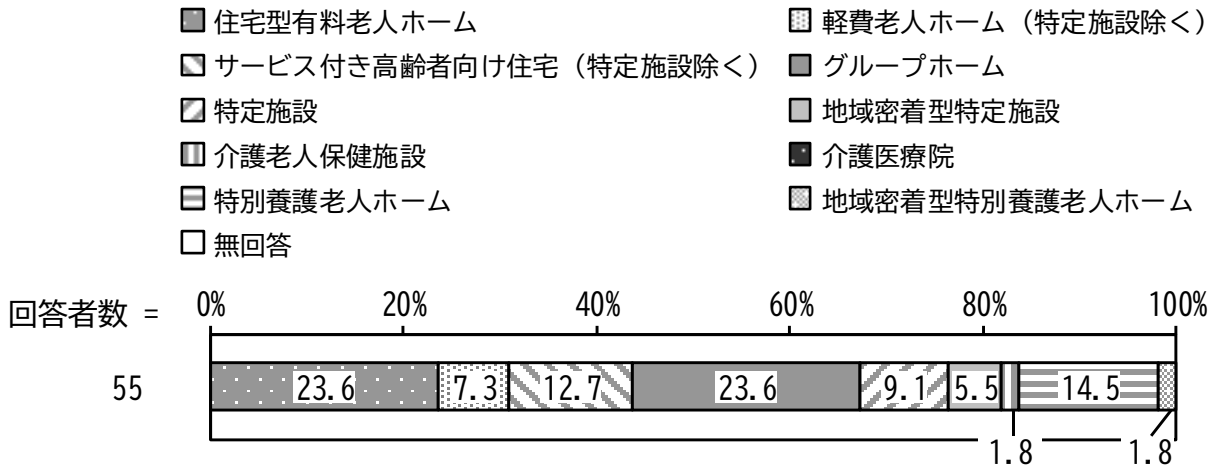
・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示している。また、小数点以下第２位を四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合がある。
・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が 100.0%を超える場合がある。
・クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法である。クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがある。
・回答者数が１桁の場合、回答件数による表記としている。また、クロス集計において回答者数が１桁の場合は、コメントを差し控えている。
・職員数や利用者数等の該当する人数を回答する設問について、回答した数値をそのまま集計しているため、設問間の回答が一致していない場合がある。

Ⅱ　調査結果

居所変更実態調査

問１　該当するサービス種別をご回答ください。（１つに○）

回答者が属するサービス種別は、「住宅型有料老人ホーム」、「グループホーム」の割合が 23.6%「特別養護老人ホーム」の割合が 14.5%となっている。



問２　貴施設等の概要について、以下にご記入ください。

施設等の定員、入所・入居者などの合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

		合計	平均
定員数	人数	898 人	29.0 人
	戸数	326 戸	46.6 戸
	室数	611 室	35.9 室
入所・入居者数		1,631 人	29.7 人
（貴施設等の）待機者数		175 人	3.2 人
特別養護老人ホームの待機者数（申込者数）		6 人	0.2 人

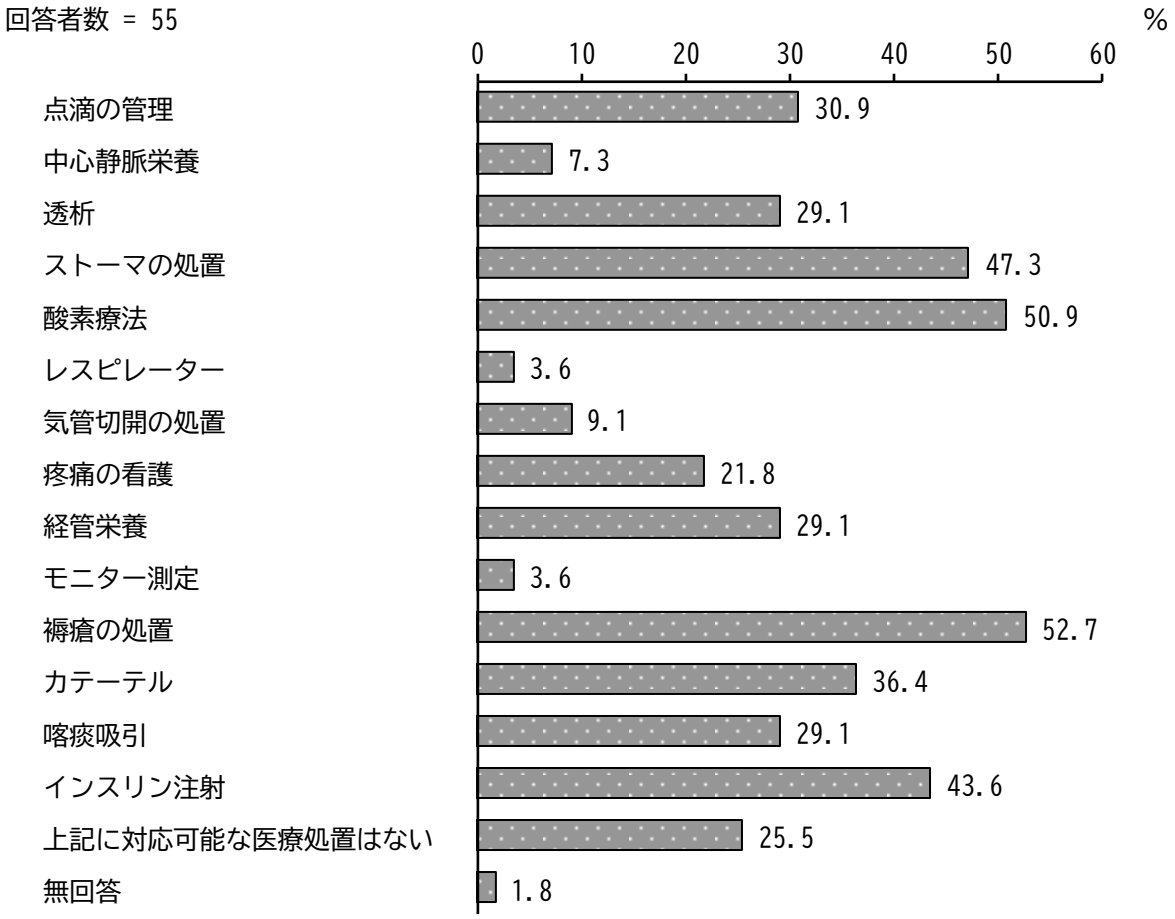
問３　現在の入所・入居者の要支援・要介護度別の人数について、ご記入ください。
（数値を記入）

要支援・要介護度別の合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

	合計	平均
自立	88 人	1.6 人
要支援１	47 人	0.9 人
要支援２	110 人	2.0 人
要介護１	254 人	4.6 人
要介護２	290 人	5.3 人
要介護３	292 人	5.3 人
要介護４	371 人	6.7 人
要介護５	173 人	3.1 人
申請中・不明	2 人	0.0 人
合計	1,627 人	29.6 人

問４　貴施設等で、以下の医療処置が必要な利用者の受け入れは可能ですか。
（あてはまる項目全てに○）

「褥瘡の処置」の割合が 52.7%と最も高く、次いで「酸素療法」の割合が 50.9%、「ストーマの処置」の割合が 47.3%となっている。



問５　現在、上記の医療処置を受けている入所・入居者の合計人数をご回答ください。（数値を記入）

問４の医療処置を受けている入所・入居者の合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

	合計	平均
問４の医療処置を受けている入所・入居者	120 人	2.3 人

問６　過去１年間（令和７年２月１日～令和８年１月 31 日）に、貴施設等に新規で入所・入居した人の人数をご記入ください。（数値を記入）

問７　問６の過去１年間の新規の入所・入居者について、入所・入居する前の居場所別の人数をご記入ください。（数値を記入）

居場所別の新規入所・入居者の合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

	合計		平均	
	市内	市外	市内	市外
１）自宅（※兄弟・子ども・親戚等の家含む）	180 人	72 人	3.4 人	1.3 人
２）住宅型有料老人ホーム	17 人	6 人	0.3 人	0.1 人
３）軽費老人ホーム（特定施設除く）	14 人	0 人	0.3 人	0.0 人
４）サービス付き高齢者向け住宅（特定施設除く）	11 人	2 人	0.2 人	0.0 人
５）グループホーム	8 人	1 人	0.2 人	0.0 人
６）特定施設	1 人	0 人	0.0 人	0.0 人
７）地域密着型特定施設	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
８）介護老人保健施設	11 人	3 人	0.2 人	0.1 人
９）介護医療院	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
10)特別養護老人ホーム	9 人	5 人	0.2 人	0.1 人
11)地域密着型特別養護老人ホーム	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
12)病院・診療所（一時的な入院を除く）	204 人	14 人	3.8 人	0.3 人
13)その他	6 人	0 人	0.1 人	0.0 人
14)入居・入所する前の居場所を把握していない		0 人		0.0 人
合計		564 人		10.4 人

問８　過去１年間（令和７年２月１日～令和８年１月 31 日）に、貴施設等を退去した人の人数をご記入ください。

問９　問８の過去１年間の退去者について、要介護度別の人数をご記入ください。（数値を記入）

要介護度別の退去者の合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

		合計	平均
①退去者	自立	3 人	0.1 人
	要支援１	4 人	0.1 人
	要支援２	10 人	0.2 人
	要介護１	49 人	0.9 人
	要介護２	46 人	0.9 人
	要介護３	103 人	1.9 人
	要介護４	107 人	2.0 人
	要介護５	77 人	1.4 人
	申請中・不明	0 人	0.0 人
②貴施設等での死亡（搬送先での死亡を含む）		129 人	2.4 人
①②合計		528 人	9.8 人

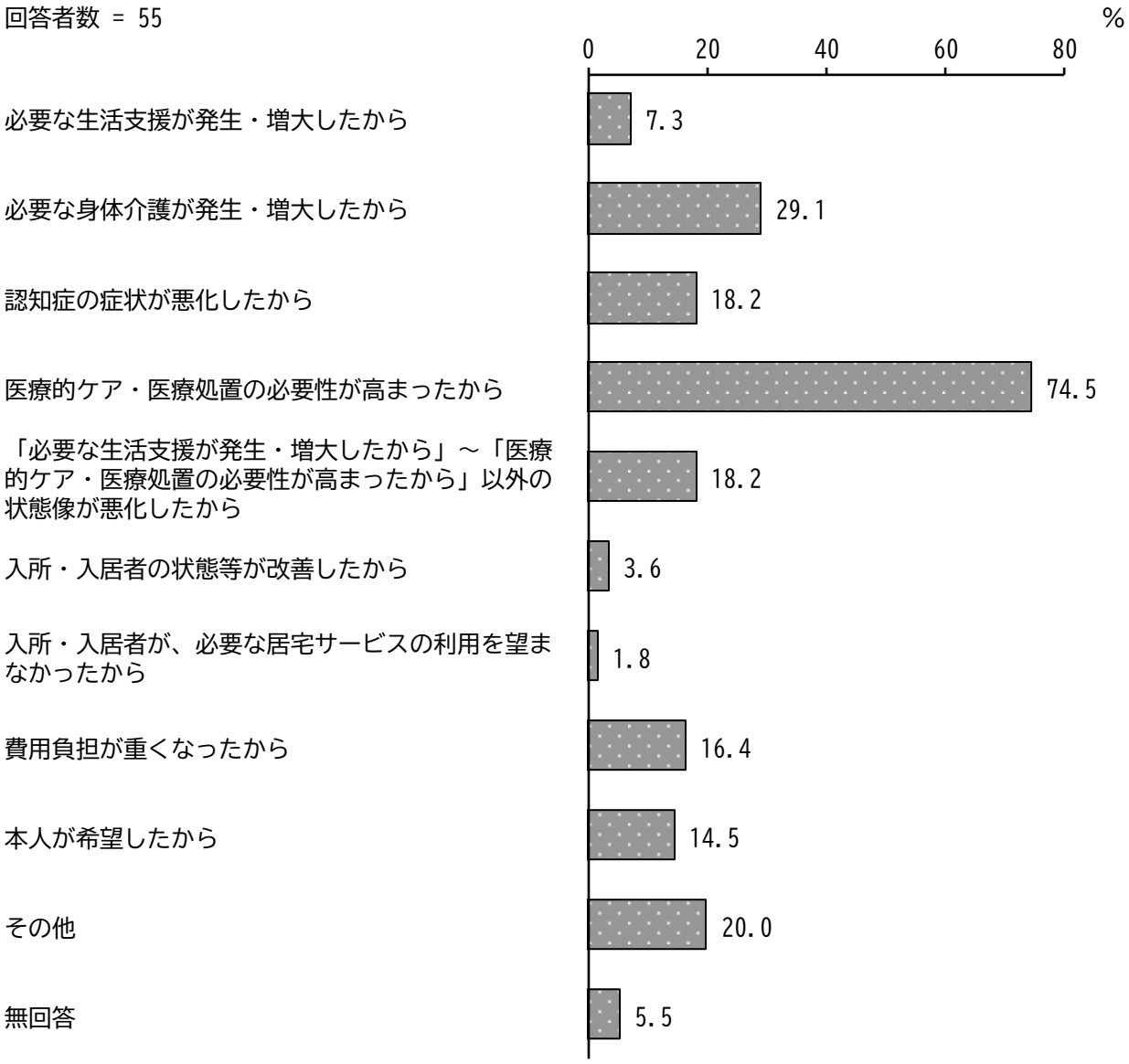
問 10　問８でご記入いただいた過去１年間の退去者について、退去先別の人数をご記入ください。

退去先別の合計・平均人数は以下のとおりとなっている。

	合計		平均	
	市内	市外	市内	市外
１）自宅（※兄弟・子ども・親戚等の家含む）	22 人	8 人	0.4 人	0.2 人
２）住宅型有料老人ホーム	23 人	1 人	0.4 人	0.0 人
３）軽費老人ホーム（特定施設除く）	2 人	0 人	0.0 人	0.0 人
４）サービス付き高齢者向け住宅（特定施設除く）	7 人	2 人	0.1 人	0.0 人
５）グループホーム	12 人	2 人	0.2 人	0.0 人
６）特定施設	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
７）地域密着型特定施設	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
８）介護老人保健施設	5 人	4 人	0.1 人	0.1 人
９）介護医療院	7 人	1 人	0.1 人	0.0 人
10)病院・診療所（上記「９」を除く）	172 人	7 人	3.3 人	0.1 人
11)特別養護老人ホーム	39 人	2 人	0.8 人	0.0 人
12)地域密着型特別養護老人ホーム	0 人	0 人	0.0 人	0.0 人
13)その他	7 人	0 人	0.1 人	0.0 人
14)行先を把握していない	7 人		0.1 人	
15)死亡（※搬送先での死亡を含む）	198 人		3.8 人	
合計	528 人		9.8 人	

問 11　貴施設等の入居・入所者が、退去する理由は何ですか。退去理由として最も多いものを３つまで選択してください。（３つまで○）

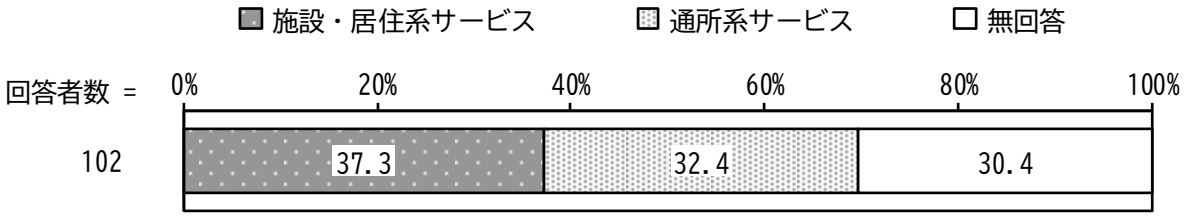
「医療的ケア・医療処置の必要性が高まったから」の割合が 74.5%と最も高く、次いで「必要な身体介護が発生・増大したから」の割合が 29.1%、「認知症の症状が悪化したから」、「「必要な生活支援が発生・増大したから」～「医療的ケア・医療処置の必要性が高まったから」以外の状態像が悪化したから」の割合が 18.2%となっている。



介護人材実態調査（施設系・居住系、通所系）

問１　該当するサービス種別（介護予防を含む）を、ご回答ください。※　本調査票の送付先（郵便・メールの宛名となっている事業所）で行うサービスについて、ご回答ください。（１つに○）

「施設・居住系サービス」の割合が 37.3%、「通所系サービス」の割合が 32.4%となっている。



問２　貴事業所（問１で○をつけたサービス種別の事業所）に所属する介護職員について、お伺いします。

※ここでの「介護職員」は、賃金の支払いを受けている方に限ります。ボランティアの方は含みません。

問２-１　介護職員の人数を、ご記入ください。（数値を記入）

※前月に出勤のない、長期休暇（育児休業等）中の職員は人数に含めないでください。

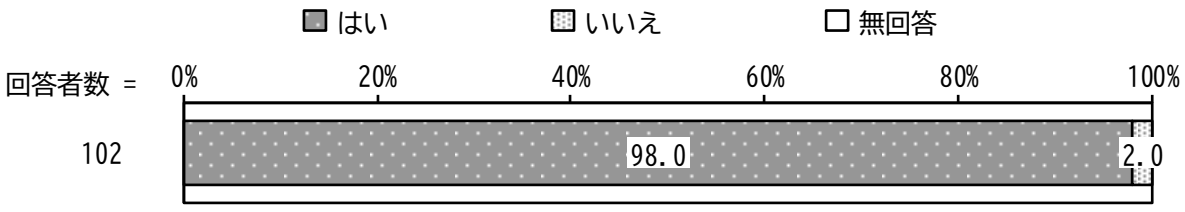
※「外国人」には、EPA・技能実習・在留資格「介護」、特定技能により勤務している人数をご記入ください。

介護職員の人数について、常勤職員の平均は 7.6 人、非常勤職員は 4.2 人となっている。

		回答数	合計	平均
介護職員	常勤職員	98	744 人	7.6 人
	非常勤職員	97	411.5 人	4.2 人
外国人職員数		90	34 人	0.4 人
派遣職員数		89	44 人	0.5 人

問２－２　貴事業所は開設から１年以上経過していますか。（１つに○）

「はい」の割合が 98.0%、「いいえ」の割合が 2.0%となっている。



問２-３　令和８年２月１日時点で、開設から１年以上を経過している事業所にお伺いします。過去１年間（令和７年２月１日～令和８年１月 31 日）の介護職員の採用者数と離職者数を、常勤・非常勤別にご記入ください。外国人人材も含めてご回答ください。（数値を入力）

過去１年間の介護職員の採用者数と離職者数について、常勤職員の採用者数平均は 1.5 人、離職者平均は 1.2 人、非常勤職員の採用者数平均は 1.5 人、離職者平均は 1.1 人となっている。

	回答数	合計		平均	
		採用者数	離職者数	採用者数	離職者数
常勤職員	98（96）	149 人	115 人	1.5 人	1.2 人
非常勤職員	93（88）	144 人	93 人	1.5 人	1.1 人
合計		293 人	208 人		

※（）内の値は離職者数の回答数を記載。

問３　採用や人材定着に関する課題をご回答ください。（自由記述）

分類項目	件数
応募数の減少・求人をかけても応募がこない	27
人材の定着不足・離職率の高さ	20
人材の育成・教育体制の課題	15
応募者・採用者のスキルや適性のミスマッチ	15
職場環境・人間関係の課題	11
処遇・給与・待遇面への課題や不満	10
職員の高齢化・後継者不足	9
採用コスト・紹介会社や派遣会社の費用負担	8
業務量・アナログ作業・DX 化（ICT 化）の費用負担	5
人事評価・フィードバックの課題	4
その他（業界イメージ、現状良好な意見、固有の経営課題など）	14

※特になし、わからないを除く

問４　人材確保に関して市町村に期待するサポートがあれば、ご回答ください。（自由記述）

分類項目	件数
介護の魅力発信・イメージアップ・求人情報の周知	8
補助金・助成金の創設・拡充	7
行政による人材バンク・紹介・派遣システムの構築や斡旋事業	6
外国人雇用の受け入れ体制構築・生活面のサポート	6
研修体制の充実や「指導・教育」面におけるサポート	6
潜在的な資格保有者・人材の掘り起こし、福祉現場への復帰支援	5
若手人材の育成サポート	3
採用時における法令遵守・リスク管理体制の構築	2
個別相談・制度への理解促進	2
その他	4

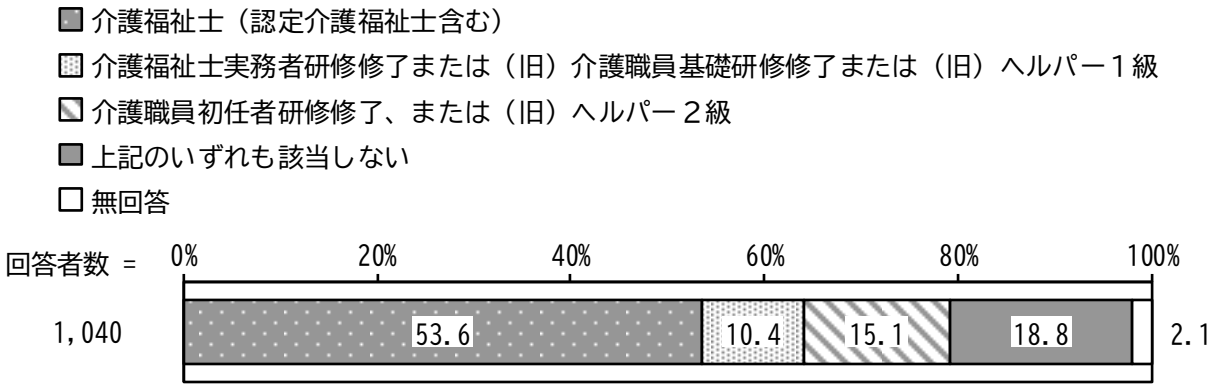
※特になし、わからないを除く

介護職員について

問５　貴事業所に所属している介護職員全員（非常勤含む。ボランティアの方を除く）について、お答えください。

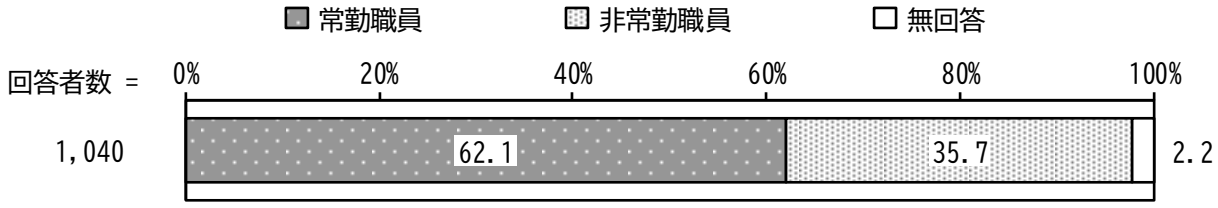
（１）資格の取得、研修の修了の状況

「介護福祉士（認定介護福祉士含む)」の割合が 53.6%、「介護福祉士実務者研修修了または（旧）介護職員基礎研修修了または（旧）ヘルパー１級」の割合が 10.4%、「介護職員初任者研修修了、または（旧）ヘルパー２級」の割合が 15.1%となっている。



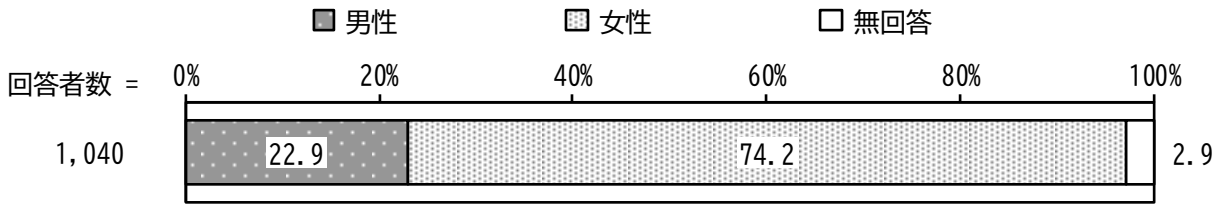
（２）雇用形態

「常勤職員」の割合が 62.1%、「非常勤職員」の割合が 35.7%となっている。



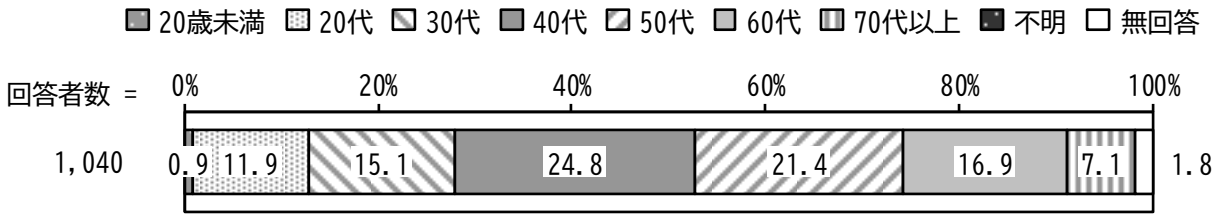
（３）性別

「男性」の割合が 22.9%、「女性」の割合が 74.2%となっている。



（4）年齢

「40 代」の割合が 24.8%と最も高く、次いで「50 代」の割合が 21.4%、「60 代」の割合が 16.9%となっている。



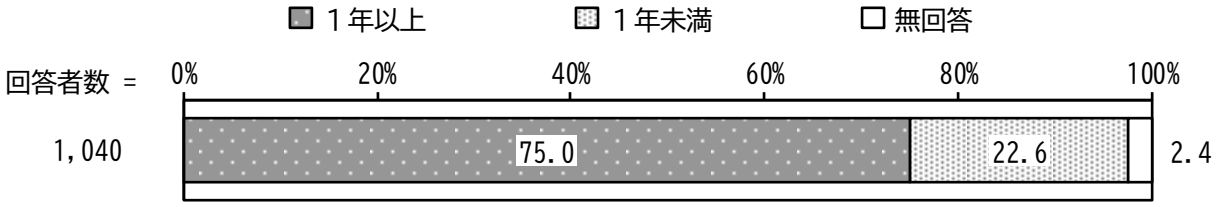
（5）過去１週間の勤務時間

過去１週間の１人あたりの平均勤務時間は 30.5 時間程度となっている。

	回答数	合計	平均
過去１週間の勤務時間	1,008	30,706 時間	30.5 時間

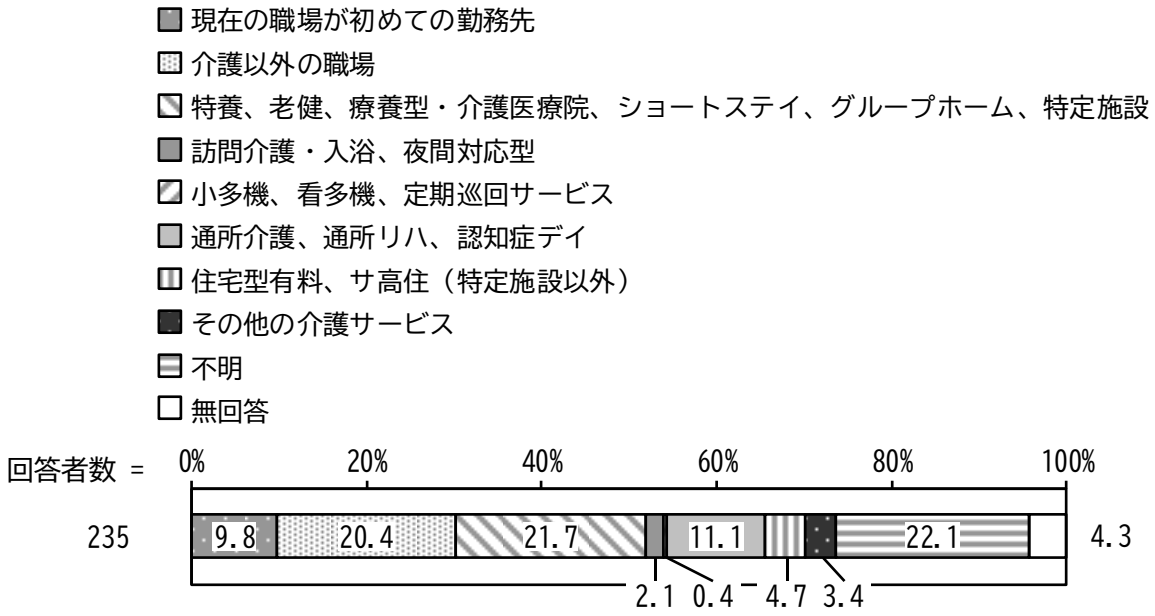
（6）現在の施設等での勤務年数

「１年以上」の割合が 75.0%、「１年未満」の割合が 22.6%となっている。



（7）現在の施設等に勤務する直前の職場　※地域密着型を含む

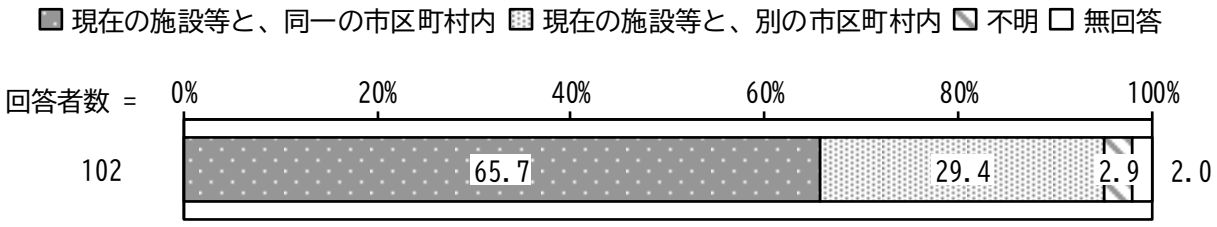
「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」の割合が 21.7%と最も高く、次いで「介護以外の職場」の割合が 20.4%、「通所介護、通所リハ、認知症デイ」の割合が 11.1%となっている。



（8）直前の職場について

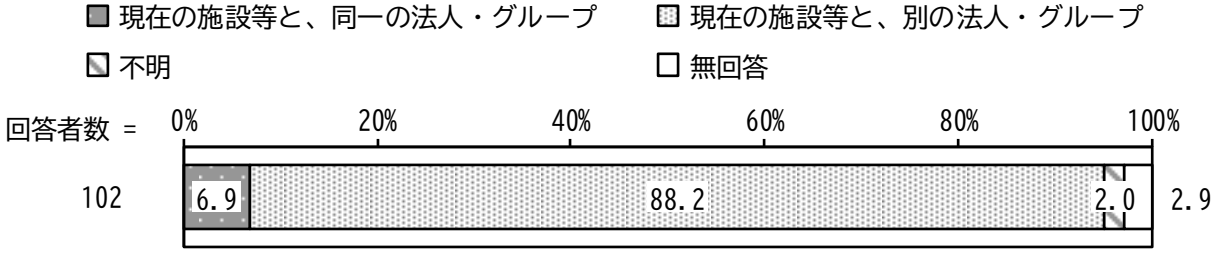
現在の施設等と、同一の市区町村内／別の市区町村内

「現在の施設等と、同一の市区町村内」の割合が 65.7%、「現在の施設等と、別の市区町村内」の割合が 29.4%となっている。



現在の施設等と同一の法人・グループ／別の法人・グループ内

「現在の施設等と、同一の法人・グループ」の割合が 6.9%、「現在の施設等と、別の法人・グループ」の割合が 88.2%となっている。



問６　令和８年２月１日時点で、開設から１年以上を経過している事業所にお伺いします。

問６-１　下記の年月日時点の貴事業所の職種別従業員数をご記入ください。

※従業員の実際の資格ではなく、従事している職種でご記入ください。
※同一事業所で複数の職種を兼務している従業員がいる場合は、主として従事する職種の方でご記入いただき、重複しないようにしてください。
※他事業所と兼務している従業員がいる場合は、（　）内に兼務している従業員数をご記入ください。
※従事している職種がない場合は、０（ゼロ）をご記入いただき、すべての欄に数字をご記入ください。

職種別従業員数については、以下のとおりとなっている。

	雇用形態	令和５年 ２月１日時点		令和７年 ２月１日時点		令和８年 ２月１日時点	
		総人数	うち 他事業所 兼務人数	総人数	うち 他事業所 兼務人数	総人数	うち 他事業所 兼務人数
管理者（施設長）	常勤	84 人	28 人	88 人	32 人	92 人	32 人
	非常勤	2 人	2 人	3 人	2 人	3 人	2 人
生活相談員	常勤	88 人	9 人	95 人	13 人	105 人	14 人
	非常勤	6 人	1 人	8 人	0 人	8 人	0 人
介護職員	常勤	603 人	30 人	610 人	44 人	652 人	51 人
	非常勤	308 人	57 人	309 人	66 人	353 人	70 人
	派遣	10 人	0 人	11 人	0 人	32 人	12 人
看護職員	常勤	110 人	22 人	103 人	22 人	105 人	21 人
	非常勤	70 人	5 人	72 人	6 人	80 人	9 人
	派遣	2 人	0 人	5 人	2 人	6 人	2 人
機能訓練指導員	常勤	53 人	8 人	68 人	8 人	60 人	9 人
	非常勤	37 人	5 人	42 人	6 人	43 人	8 人
	派遣	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
栄養士	常勤	32 人	11 人	31 人	10 人	31 人	10 人
	非常勤	6 人	0 人	6 人	0 人	7 人	0 人
	派遣	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
介護支援専門員 （計画作成責任者）	常勤	28 人	0 人	30 人	0 人	33 人	2 人
	非常勤	4 人	1 人	7 人	1 人	6 人	1 人
事務員	常勤	51 人	4 人	44 人	5 人	51 人	11 人
	非常勤	20 人	1 人	20 人	1 人	23 人	3 人
	派遣	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

問６-２　【問２-３で離職者ありと回答した事業所のみ回答してください。】
貴事業所が直接雇用していた従業員のうち、直近１年以内に離職した従業員について、３つの勤続年数に分けて回答してください。
※従業員の実際の資格ではなく、従事している職種でご記入ください。
※同一事業所で複数の職種を兼務している従業員がいる場合は、主として従事する職種の方でご記入いただき、重複しないようにしてください。
※従事している職種がない場合は、０（ゼロ）をご記入いただき、すべての欄に数字をご記入ください。

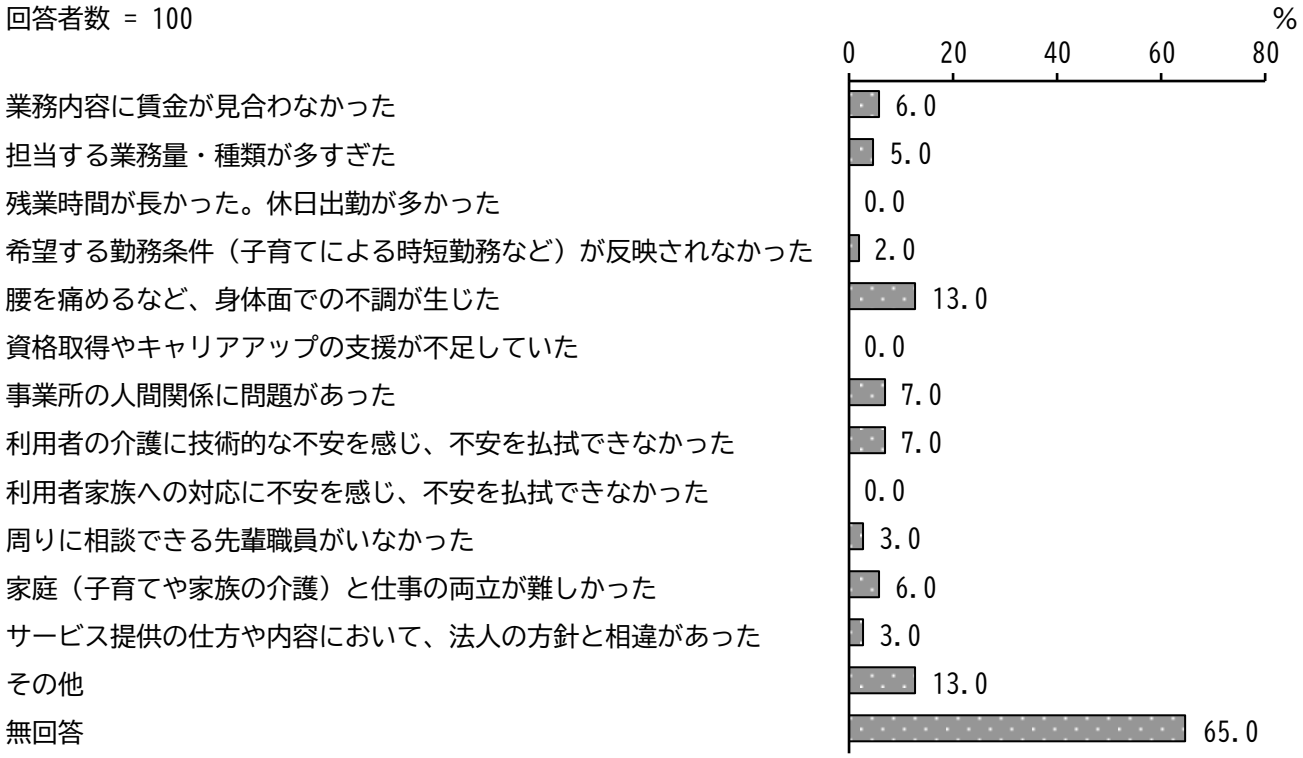
直接雇用していた従業員のうち、直近 1 年以内に離職した従業員については、以下のとおりとなっている。

	雇用形態	勤続１年未満	勤続１年以上 ３年未満	勤続３年以上
管理者（施設長）	常勤	2 人	6 人	9 人
生活相談員	常勤	0 人	3 人	7 人
	非常勤	0 人	0 人	0 人
介護職員	常勤	59 人	43 人	74 人
	非常勤	41 人	28 人	36 人
看護職員	常勤	11 人	4 人	25 人
	非常勤	9 人	3 人	14 人
機能訓練指導員	常勤	1 人	3 人	3 人
	非常勤	2 人	0 人	4 人
栄養士	常勤	2 人	3 人	2 人
	非常勤	0 人	0 人	1 人
介護支援専門員 （計画作成責任者）	常勤	1 人	0 人	6 人
	非常勤	1 人	2 人	0 人
事務員	常勤	3 人	2 人	10 人
	非常勤	3 人	1 人	4 人

問６－３　【問２－３で離職者ありと回答した事業所のみ回答してください。】
３つの勤続年数に分けて離職した従業者から実際に聞き取ることができた離職理由を選択してください。なお、１人につき複数の離職理由が当てはまる場合は、それぞれに「○」と入力してください。

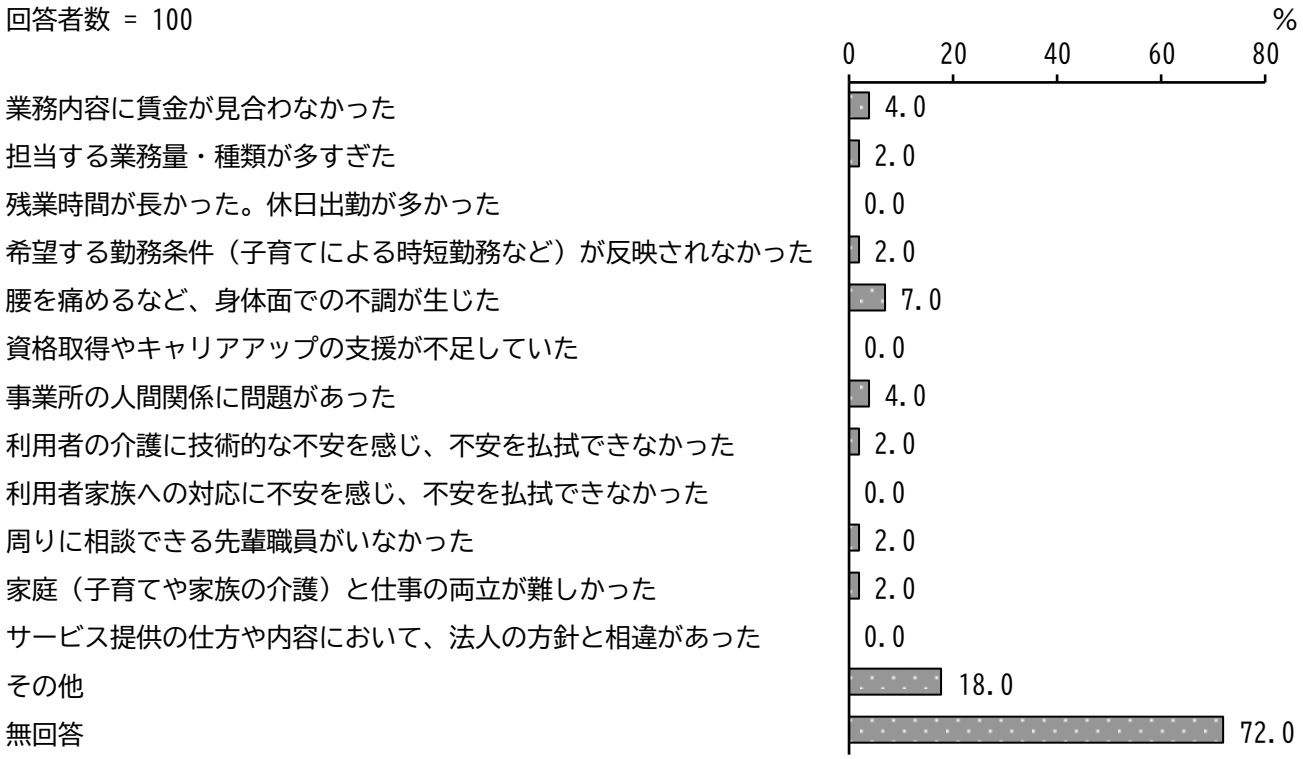
勤続年数１年未満

「腰を痛めるなど、身体面での不調が生じた」の割合が 13.0%と最も高くなっている。



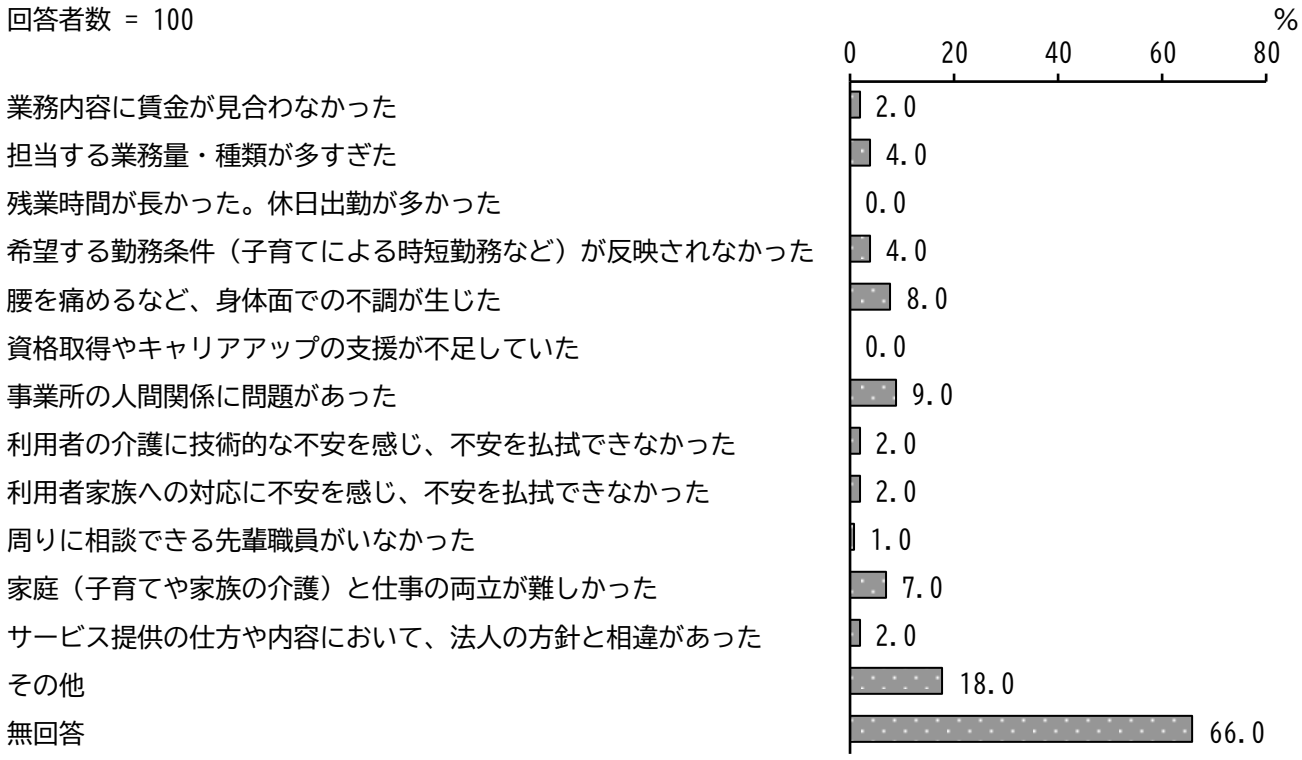
勤続年数１年以上３年未満

「腰を痛めるなど、身体面での不調が生じた」の割合が 7.0%と最も高くなっている。



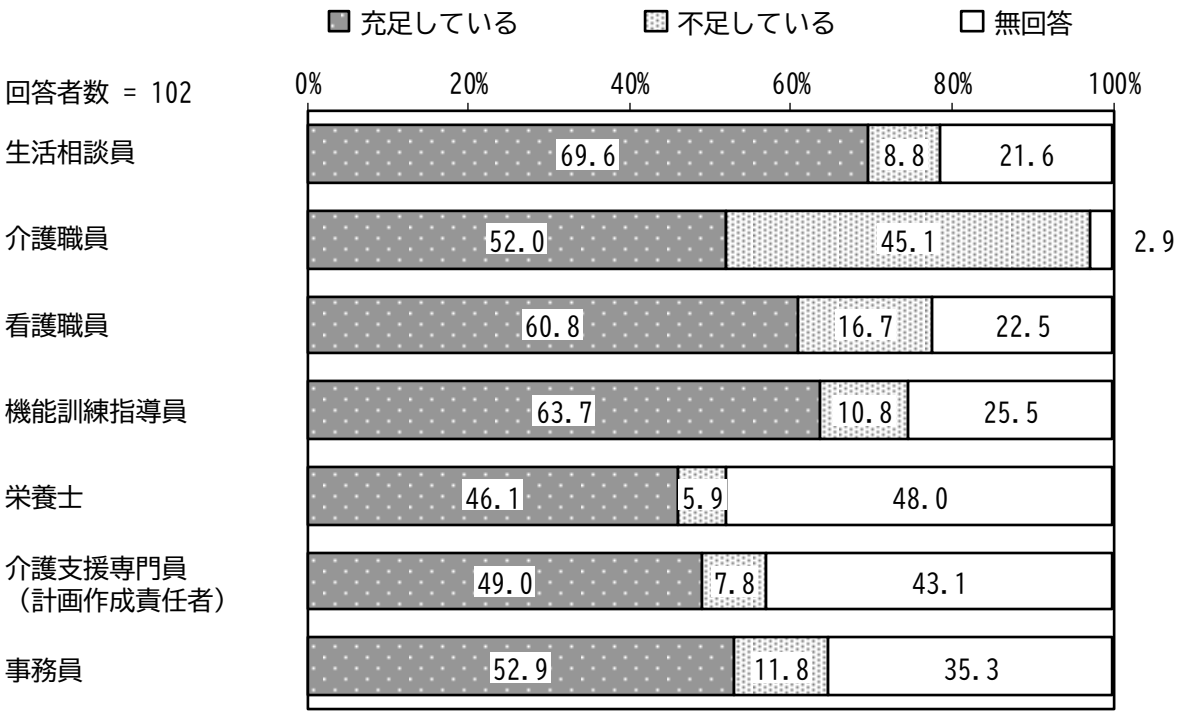
勤続年数３年以上

「事業所の人間関係に問題があった」の割合が 9.0%と最も高くなっている。



問７　貴事業所では、必要な従業員数が確保できていますか。「充足している」または「不足している」のいずれかに○をご記入ください。なお、「不足している」にご記入いただいた場合は、常勤職員に換算すると、概ねどれくらいの従業員数が不足していると考えらえれるのか、その従業員数もご記入ください。

いずれの職種も「充足している」の割合が高く、『介護職員』で「不足している」の割合が高くなっている。

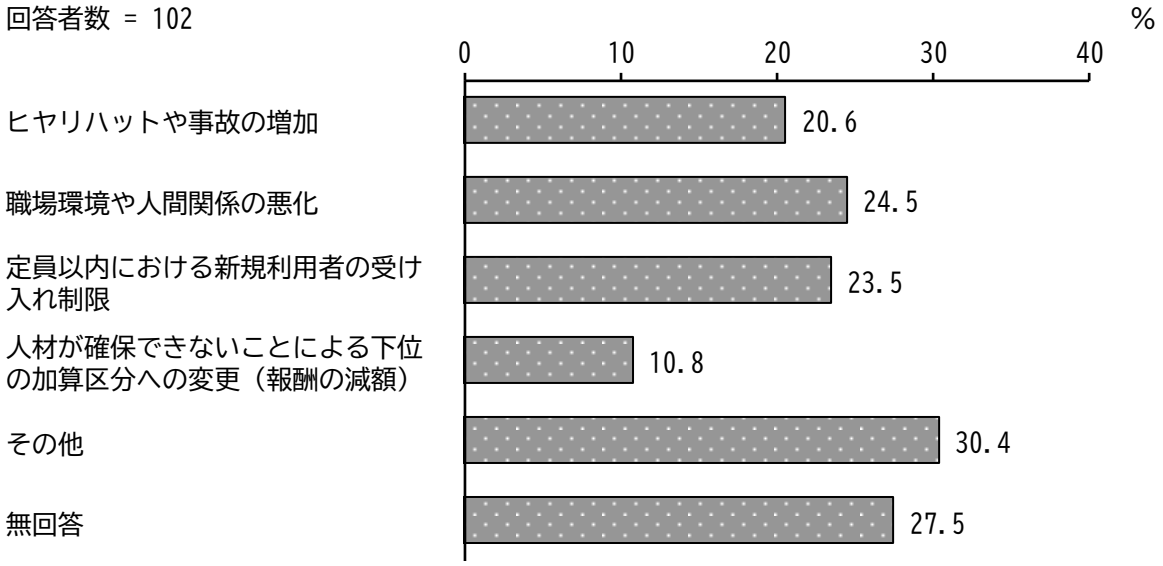


不足している従業員数

	回答数	不足している従業員合計	平均
生活相談員	9 人	8 人	0.8 人
介護職員	45 人	85 人	1.9 人
看護職員	17 人	26 人	1.5 人
機能訓練指導員	11 人	10 人	0.9 人
栄養士	6 人	4 人	0.6 人
介護支援専門員（計画作成責任者）	8 人	4 人	0.5 人
事務員	12 人	14 人	1.2 人

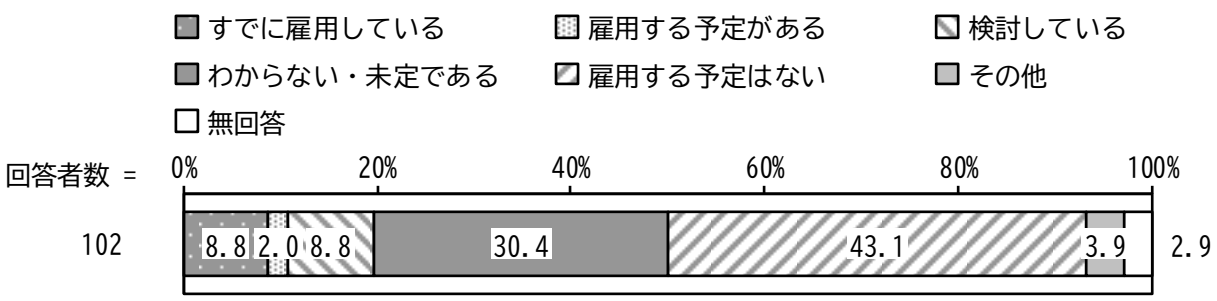
問８　貴事業所において、介護人材が不足しているために生じている問題や課題はどのようなものがありますか。（いくつでも）

「職場環境や人間関係の悪化」の割合が 24.5%と高く、次いで「定員以内における新規利用者の受け入れ制限」の割合が 23.5%、「ヒヤリハットや事故の増加」の割合が 20.6%となっている。



問９　貴事業所の外国人人材の雇用についてお伺いします。（１つに○）

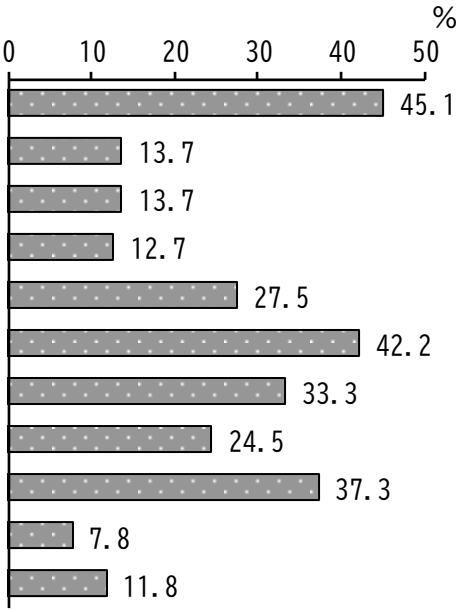
「雇用する予定はない」の割合が 43.1%となっている。



問 10　貴事業所において、ハローワーク等での求人活動以外に、介護人材確保のために取り組んでいることはどのようなことがありますか。（いくつでも）

「未経験者（介護の仕事を経験したことがない者）の雇用と教育」の割合が 45.1%と最も高く、次いで「職場環境の見直し（賃金体系や就業規則等の働き方改革）」の割合が 42.2%、「有資格者確保のための資格取得支援（助成制度）等」の割合が 37.3%となっている。

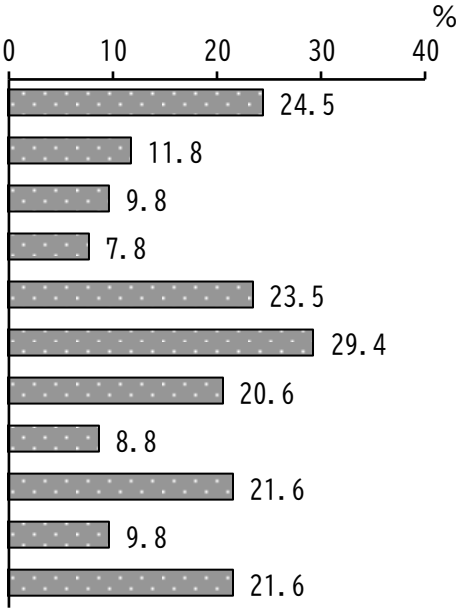
回答者数 = 102



問 11　貴事業所において、ハローワーク等での求人活動以外に、介護人材確保のために今後取り組んでいきたいと考える方策としては、問 10 で回答したもの以外でどのようなことがありますか。（いくつでも）

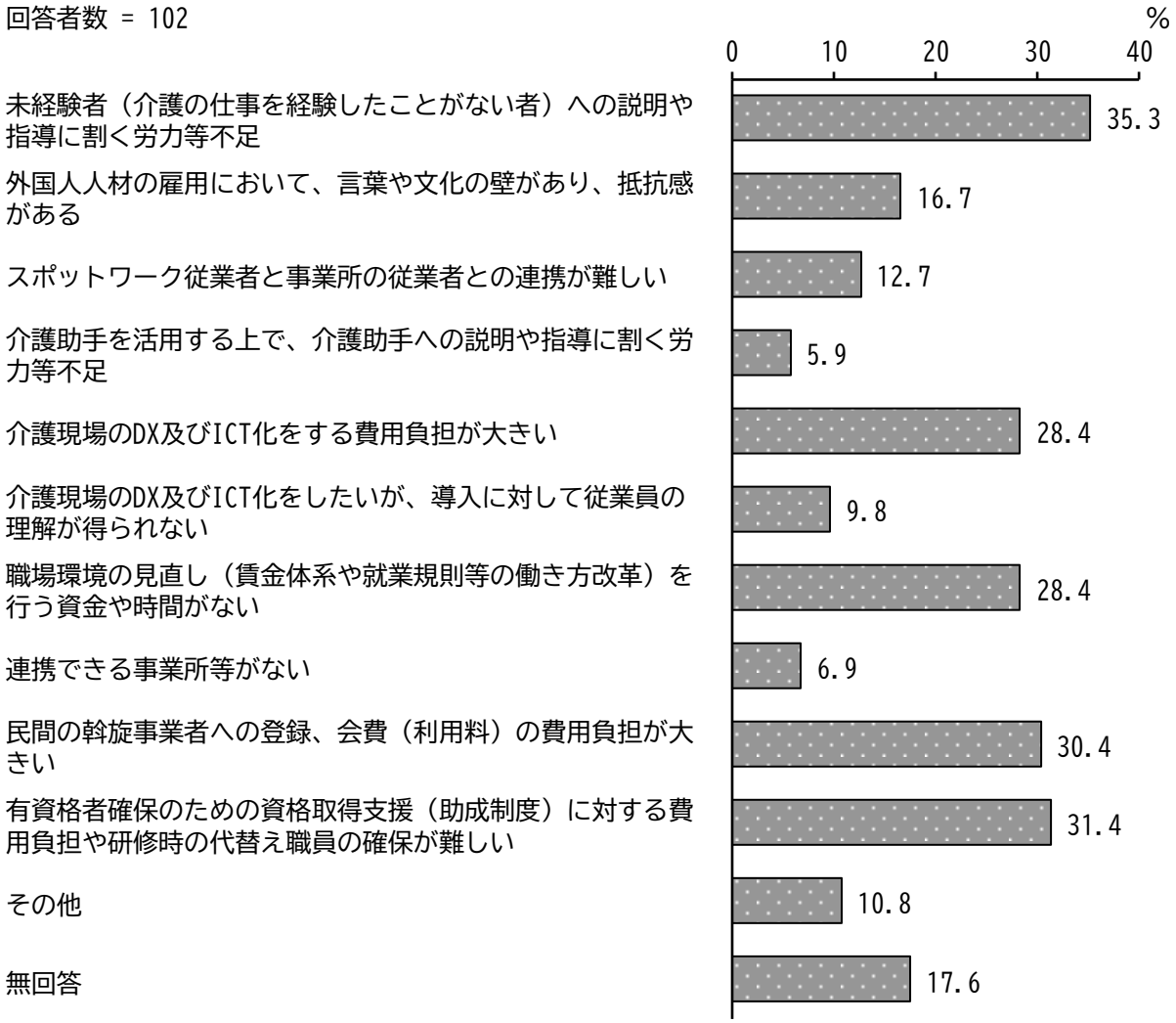
「職場環境の見直し（賃金体系や就業規則等の働き方改革）」の割合が 29.4%と最も高く、次いで「未経験者（介護の仕事を経験したことがない者）の雇用と教育」の割合が 24.5%、「介護現場のＤＸ及びＩＣＴ化」の割合が 23.5%となっている。

回答者数 = 102



問 12　貴事業所において、介護人材を確保する場合に障害となっていることはどのようなことがありますか。優先順位の高い順から、３つ選択してください。
（優先順位の数字１～３を記入）

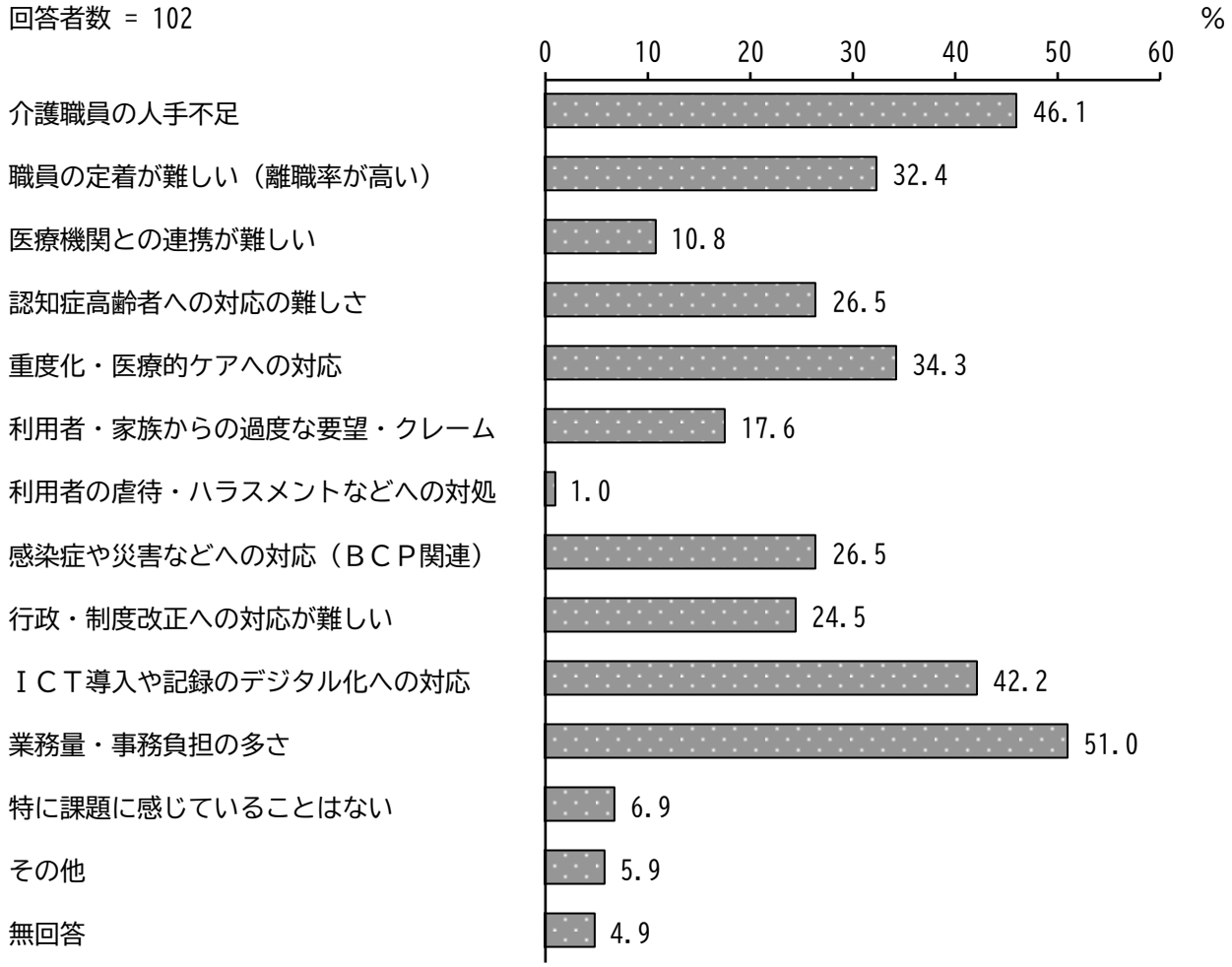
「未経験者（介護の仕事を経験したことがない者）への説明や指導に割く労力等不足」の割合が 35.3%と最も高く、次いで「有資格者確保のための資格取得支援（助成制度）に対する費用負担や研修時の代替え職員の確保が難しい」の割合が 31.4%、「民間の斡旋事業者への登録、会費（利用料）の費用負担が大きい」の割合が 30.4%となっている。



※回答意見に優先順位が記載していない意見が複数見られたため、回答記載順に３項目をグラフに記載。

問 13　現在、介護サービスを提供する上で、課題に感じていることは何ですか
（いくつでも）

「業務量・事務負担の多さ」の割合が 51.0%と最も高く、次いで「介護職員の人手不足」の割合が 46.1%、「ＩＣＴ導入や記録のデジタル化への対応」の割合が 42.2%となっている。



問 14　介護サービス事業所の人材確保(新規職員の採用や既存職員の定着など)に当たり、行政からどんな支援があるとよいと思いますか。提案やアイディア、要望等についてご記入ください。また、その支援があるとよりよいと思う理由や期待できる効果について可能であればご記入ください。

①給与・処遇改善への直接支援（7件）		
1	内容	飯塚市独自の介護職員処遇改善支援金制度。
	理由	既に国において処遇改善にて全産業平均賃金との格差を埋めようとされている。しかし、その差は埋まっていない現状がある。労働市場に飯塚市がアピールすることで他の地域との差を周知することに意義があると考える。
	期待できる効果	都市部により良い賃金を求めて流出している人材の食い止め。
	要望等	
2	内容	処遇改善手当のさらなる拡大。
	理由	介護業界の給与水準が上がることにより介護業界への就職促進につながる。
	期待できる効果	他業種から介護業界へ転職してみようと思う人材の確保。
	要望等	
3	内容	所得の安定による若い人材の採用。
	理由	職員の高齢化によるサービスの低下、物価高騰の影響により離職につながってしまう。所得面で若い人材の採用に至らない。
	期待できる効果	所得の安定により求人の効果が期待できると考えられる。
	要望等	
4	内容	軽費老人ホーム・ケアハウスにも介護保険事業相当の処遇改善加算があれば、昇給や手当を確保することが可能になると考える。
	理由	ハローワークなどで求人票を検索しても、給与や処遇改善加算で応募に至らないことが多くあると感じるため。
	期待できる効果	給与・処遇面で同じ土俵に上がることで他事業所と競合できるようになれば、優秀な人材確保が容易になると考える。
	要望等	軽費老人ホームの事務費など他県と比較して増額幅も少なく、昨今の物価高騰に対して対応が困難な状況にある。役職者の給与を減給して補修などに備えている状況である。処遇改善加算と併用して抜本的に補助金の検討をお願いしたい。
5	内容	賃上げ
	理由	重労働といわれているわりに、給料が見合っておらず専門性がなくても誰でも求人を受けることができる。
	期待できる効果	職員のモチベーション確保ができ、質の良いサービス提供を行うことができる。
	要望等	
6	内容	介護報酬の増額にて給料が上がる仕組み。
	理由	介護士の給料は少なすぎると感じる。事業者はもっと上げたいと思っている。
	期待できる効果	給料が上がれば、介護に興味をもつ人が増え、介護系の仕事が好きなのに給料面で続けられなくなった人ももう一度介護の仕事がしたいと思うので、人材不足が減ってくると思われる。
	要望等	
7	内容	補助金を用いて給与の底上げをする。
	理由	介護職の離職率や定着率が低い為、補助金等を用いて人材確保することが大事かと推測。
	期待できる効果	離職率の低下、定着率向上。
	要望等	

②運営費や特定活動への資金支援（３件）		
1	内容	申請の簡略化と住居準備の為の支援。
	理由	申請が多く、用意する書類も多いので時間が掛かる。会社で住居を用意する場合、なかなか貸してくれる所がなく会社契約となると用意する書類も社外秘な物もあり提出しにくい。
	期待できる効果	人員確保がしやすくなる。
	要望等	技能実習生の様に来るまでに時間の掛かる場合は日本に来てから語学の勉強でも良いし、一定水準に達するまでの費用負担も多いのである程度まで県で準備してもらい、どんどん面接と同時に日本に来れる様にして欲しい。
2	内容	現在の処遇改善加算のように職員の給与底上げのみではなく、事務所の運営に係る費用の援助をしてほしい。
	理由	介護報酬が少ない。
	期待できる効果	有用な人材確保、サービスの質の向上。
	要望等	現在の処遇改善加算のように職員の給与底上げのみではなく、事務所の運営に係る費用の援助をしてほしい。
3	内容	資格取得補助金支援
	理由	資格を取得したいが、金銭面での問題もある。行政からの資格取得補助が出る事で、資格・知識を取得し介護の業界で活躍してくれると思います。
	期待できる効果	資格取得にかかる費用が補助され、資格を取得して介護を続けようという意欲に繋がると思います。
	要望等	

③行政主導の求人・採用活動支援（４件）		
1	内容	ハローワークとは別の、行政主導による介護・看護人材の求人サポート制度（紹介手数料無料）の確立。スマホで簡単登録できるツールを使用したもの。
	理由	「ハローワークは行くのが面倒」という理由から、求職者は人材紹介会社のアプリに登録して求職活動するのが主流と言える。そこを活かし、ハローワークと連携し、行政主導による地域在住者を対象とした福祉特化型求人紹介アプリを開発してほしい。
	期待できる効果	・地域に埋もれている福祉人材の雇用促進。 ・雇用側が人材紹介にかかる経費を削減でき、ＤＸ等にかかる経費にまわせる。
	要望等	
2	内容	合同会社説明会等の場を多く開催。
	理由	求人者と企業側が直に対面できる。
	期待できる効果	求める人材と理想の職場とのミスマッチが起こる事が減少するのではないか。
	要望等	賃金の補填・補助金。
3	内容	行政からのウェブサイト、ＳＮＳなどを通して求人情報等の発信。
	理由	行政からの発信により求職者に福祉、介護職の魅力等の理解を促進できると思う。
	期待できる効果	求職者の不安を取り除き、安心して応募できる環境が整備できる。
	要望等	
4	内容	医療、介護などで働いていた退職者の方の人材を見つけ、時間労働と無理なく働いて生きがいをもてるよう人材支援してくれるような仕組みを作る。
	理由	長年にわたり働いてきた人は医療、介護の知識が豊富なので、若い人たちの中に入り指導していく。
	期待できる効果	少しでも介護職員が増えること。
	要望等	

④人材・ボランティアの派遣支援（４件）		
1	内容	市による専門人材の派遣等による職場環境改善支援。人材確保に関する広報等支援。職員に対する各種研修支援の充実。
	理由	人材確保には処遇改善に加え、職場環境・社会的評価・人材確保に関する発信力の向上が不可欠なため。
	期待できる効果	採用応募の増加、職員スキル・知識の向上・定着率改善。
	要望等	小規模法人でも活用しやすい制度設計をお願いしたいと思います。
2	内容	体操やレクリェーション等をしてくださるボランティア（または低料金でお願いできる方）の派遣。（例えば…習字・手芸・裁縫・工作・一緒に草取りなど。）
	理由	人手不足で十分にできていない部分をサポートしてもらえることで、職員のストレスが軽減し、また、利用者さんへの個別ケアの時間を作ることができるため。
	期待できる効果	・利用者の満足度向上。 ・職員の離職防止。
	要望等	ボランティア登録制度を作って、登録者と希望事業所のマッチングをしていただけると大変助かります。できれば、ボランティアの方への簡単な介護講座（講師は希望登録事業所から出してもらう）や、ボランティア保険の手配までしていただけるとありがたいです。ボランティアしたいけどどこに行けばできるのかな・・・という方が市内にもたくさんおられるのではと思いますし、60 代・70 代の方々の介護予防にもなると思います。
3	内容	他病院や他施設で働いている人の中で、行政に登録している有資格者（理学療法士や介護福祉士・看護師など）のスタッフの助っ人要請が行えるしくみがあってほしい。
	理由	小規模事業所では、スポットで人が足りない時や有給休暇を使用させやすくなり、人員配置基準も満たせるから。
	期待できる効果	他施設や他病院同士の知識や情報共有、人事交流も持てる。
	要望等	
4	内容	職員の派遣支援があればよい。事業所が山間部にもあり、ハローワークに求人を出しても希望者が来ず、厳しい状態。一般の派遣会社は、契約金額が高いため雇えない。
	理由	人手不足に悩まなくて良い。
	期待できる効果	
	要望等	・地域密着型への移行により、利用者の確保が難しくなった。（飯塚市以外の支援の方が「介護に上がっても「通所したいのに」と涙される方も居る。） ・入居施設にケアプランセンターがあるが、施設の抱え込みにより個人のデイサービスへの紹介が少ない。してもらえない。

⑤職員研修・勉強会の充実（５件）		
1	内容	現代の介護業務が現場で学べるＯＪＴ指導。
	理由	社員の社歴が長くなればなるほど、他社のやり方や時代にあった介護業務を知らず（知ろうとせず）、自分たちのやり方が正しいと信じ込んでしまう。外部から来た指導員に介助方法やシステムの使い方、また部下や同僚への接し方などを「実際にできる人」から教えていただければ理解が深まる。
	期待できる効果	介護サービスを一定以上に保つことで、利用者様へ安心安全なサービスを提供することができ、社員も指標ができることで業務への取り組みがしやすくなる。
	要望等	
2	内容	既存職員向けの研修（高齢者虐待防止、ケアの質の向上などの研修会）。
	理由	既存の職員のケアの質の向上。
	期待できる効果	既存職員の定着、新人職員への良い指導ができる。
	要望等	

3	内容	無料のスキルアップ研修(現在現場で働いている職員による研修グループワーク形式など。)
	理由	講師側：人に伝えるむずかしさ、理解 受講側:机上の論理よりも現場での困りごとのアドバイスなど成功体験などの方が為になるから。
	期待できる効果	介護職員の横のつながりや人間関係の構築が出来る。
	要望等	
4	内容	①行政による介護職員初任者研修の実施。 ②年に一回程度で、その年一年間の実地指導での指摘事項が多かった箇所等の勉強会。法改正での注意点。
	理由	①行政主導で行って頂く事で授業料の一部免除（飯塚市の方）を行い人材確保を行う事と、その研修を地域密着型の施設に限定し飯塚市の地域密着施設の魅力も同時に直に感じて頂く。（研修先はデイ、特養等研修生に選択してもらう）
	期待できる効果	飯塚市での人材確保を行う事で安定した介護保険サービスを提供できる。
	要望等	上手く説明できず申し訳ありません。
5	内容	介護職員に対しての勉強会（介助指導、リスク管理等）
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	

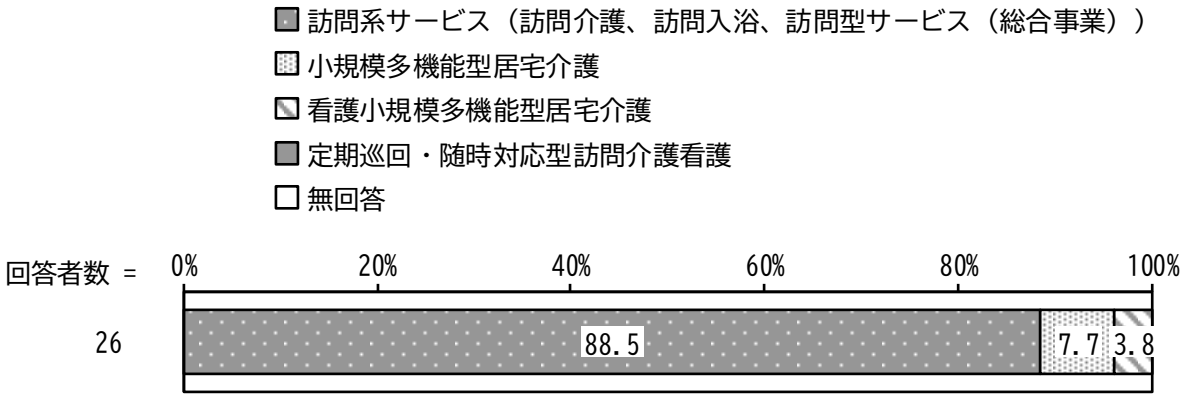
⑥その他（4件）		
1	内容	地域の介護サービス維持のための対話の機会を持つ。
	理由	地域ぐるみで介護の魅力を発信できるとよい。
	効果	飯塚市の介護サービスの魅力づくり、地盤強化。
	要望等	
2	内容	新規職員の採用に関しては､虐待疑い歴や施設での窃盗疑い歴がないか確認する手段が欲しいです。面接では判断しかねるため、どのように対策したらよいかが悩みです。
	理由	利用者の安全を守るためです。
	期待できる効果	前職で、虐待疑い等が分かれば、採用しないことだけでなく、採用後でも同じことを繰り返さないよう指導することもできると思います。
	要望等	大変難しいことだと思いますが、人材不足の昨今､、このような事案が増えていくのではないかと考えます。問題が起こる施設への指導では解決できない問題だと思います。
3	内容	
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	色々な加算を取得するためには、条件が厳しい内容が多いこと、事務作業が増えること、条件を満たすために備品の購入資金が必要である。最低賃金が上がり、現時点での介護報酬の基準額では職員への賃金アップが難しいので､介護報酬の基準額を上げることができれば職員の賃金アップにつながり離職率の低下や介護業界への転職人材が増えていくと思うので、厚生労働大臣の審議会（介護給付費分科会）に持ち掛けてほしい。
4	内容	
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	デイサービスは加算の種類が多く書類作成が膨大なので､利用者と関わる時間より書類に追われる時間が長い日がある。記録の標準化、簡素化をしてほしい。

※特になし、わからない　を除く

介護人材実態調査（訪問系）事業所票

問１　該当するサービス種別（介護予防を含む）を、ご回答ください。（１つに○）
※本調査票の送付先（郵便の宛名となっている施設等）で行うサービスについて、ご回答ください。

「訪問系サービス（訪問介護、訪問入浴、訪問型サービス（総合事業））」の割合が 88.5%と最も高くなっている。



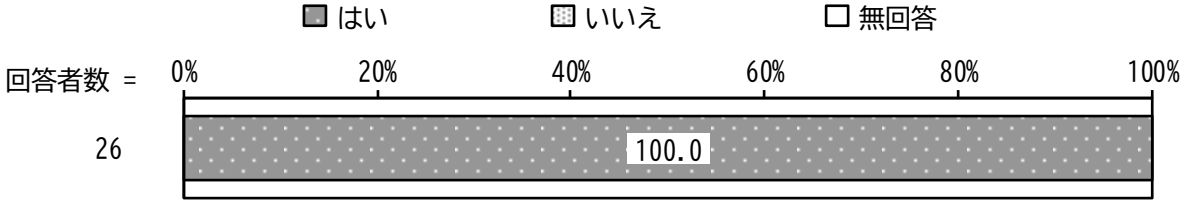
問２-１　介護職員の総数を、ご記入ください。（数値を記入）

１事業所あたりの介護職員は、常勤職員は、平均 4.1 人、非常勤職員は平均 8.2 人が勤務している。

		回答数	合計	平均
介護職員	常勤職員	26	106 人	4.1 人
	非常勤職員	25	204 人	8.2 人
外国人職員数		21	0 人	0.0 人
派遣職員数		21	7 人	0.3 人

問２－２　貴事業所は開設から１年以上経過していますか。（１つに○）

「はい」の割合が 100.0%となっている。



問２-３　令和８年２月１日時点で、開設から１年以上を経過している事業所にお伺いします。過去１年間（令和７年２月１日～令和８年１月 31 日）の介護職員の採用者数と離職者数を、常勤・非常勤別にご記入ください。外国人人材も含めてご回答ください。（数値を入力）

過去１年間の介護職員の採用者数と離職者数について、常勤職員の採用者数平均は 0.8 人、離職者平均は 0.6 人、非常勤職員の採用者数平均は 2.3 人、離職者平均は 1.4 人となっている。

	回答数	合計		平均	
		採用者数	離職者数	採用者数	離職者数
常勤職員	25（24）	21 人	14 人	0.8 人	0.6 人
非常勤職員	24（23）	56 人	32 人	2.3 人	1.4 人
合計		77 人	46 人		

※（）内の値は離職者数の回答数を記載。

問３　採用や人材定着に関する課題をご回答ください。（自由記述）

分類項目	件数
応募数の減少・求人をかけても応募が来ない	10
職員の高齢化・後継者不足	6
処遇・給与・待遇面への課題や不満	5
人材の定着不足・離職率の高さ	4
応募者・採用者のスキルや適性のミスマッチ	2
人事評価・フィードバックの課題	2
職場環境・人間関係の課題	1
人材の育成・教育体制の課題	1
採用コスト・紹介会社や派遣会社の費用負担	1
その他	1

問４　人材確保に関して市町村に期待するサポートがあれば、ご回答ください。（自由記述）

- 報酬の基本単価を上げて頂き、ヘルパーの給与アップを行い、人材確保ができればと思います。
- ヘルパー人材の確保について、資格を持たない若い人材に短期間で資格取得を補助する。
- 他の県や市町村が行っている様な、独り暮らしの介護施設職員に家賃補助を出したり、若い人が住みたくなる街や子育て世帯が子育てしやすい環境、サポートの充実した街になれば今後雇用の後押しにもなるのではないかと思っております。
- 地方公務員の副業が解禁になった場合には介護業界に人材を提供して欲しい。行政の任期付き職員を任期終了後に紹介して欲しい。
- 市独自の求人職のサイト、アプリなど有ると良いと思う。
- 行政主催の会社説明会がある場合の参加案内。
- 介護職に対する社会的イメージの向上と、地域住民への理解促進に向けた積極的な啓発活動を期待いたします。個別の施設単位での求人活動には限界があるため、市町村が主体となった合同就職説明会の開催や、広報誌、ＳＮＳ等を活用した「地域で働く介護職」の魅力発信などのバックアップをお願いしたく存じます。また、他業種からの入職を検討している層に向けた、市独自の入門研修や見学会等の機会創出も併せて要望いたします。
- 介護職は大変だというイメージが強く一歩踏み出しが出来ないのかと思われる。人とかかわりを持つ仕事で楽しく、仕事ができるというイメージ。

問５　令和８年２月１日時点で、開設から１年以上を経過している事業所にお伺いします。

問５-１　下記の年月日時点の貴事業所の職種別従業員数をご記入ください。
※従業員の実際の資格ではなく、従事している職種でご記入ください。
※同一事業所で複数の職種を兼務している従業員がいる場合は、主として従事する職種の方でご記入いただき、重複しないようにしてください。
※他事業所と兼務している従業員がいる場合は、（　）内に兼務している従業員数をご記入ください。
※従事している職種がない場合は、０（ゼロ）をご記入いただき、すべての欄に数字をご記入ください。

職種別従業員数については、以下のとおりとなっている。

	雇用形態	令和７年 ２月１日時点		令和８年 ２月１日時点	
		総人数	うち 他事業所 兼務人数	総人数	うち 他事業所 兼務人数
訪問介護員	常勤	68 人	7 人	74 人	8 人
	非常勤	183 人	19 人	182 人	18 人
	派遣	3 人	ー	6 人	ー
サービス提供責任者	常勤	42 人	1 人	45 人	1 人
	非常勤	2 人	0 人	2 人	0 人
オペレーター	常勤	0 人	0 人	0 人	0 人
	非常勤	0 人	0 人	0 人	0 人
	派遣	0 人	ー	0 人	ー
介護従業者（小多機・看多機）	常勤	19 人	1 人	19 人	1 人
	非常勤	22 人	11 人	22 人	9 人
	派遣	0 人	ー	1 人	ー
介護職員	常勤	6 人	0 人	6 人	0 人
	非常勤	13 人	0 人	13 人	0 人
	派遣	1 人	ー	1 人	ー
看護職員	常勤	6 人	0 人	6 人	0 人
	非常勤	5 人	0 人	6 人	0 人
	派遣	0 人	ー	0 人	ー
介護支援専門員(計画作成責任者)	常勤	4 人	0 人	4 人	0 人
	非常勤	1 人	0 人	1 人	0 人
事務員	常勤	3 人	1 人	3 人	1 人
	非常勤	1 人	ー	2 人	1 人
	派遣	0 人	ー	0 人	ー

問５-２　令和７年２月１日から令和８年１月 31 日までに採用した従業員数をご記入ください。また、そのうち前職が次のいずれか（介護・医療・福祉関係以外）ご記入ください。
※従業員の実際の資格ではなく、従事している職種でご記入ください。
※同一事業所で複数の職種を兼務している従業員がいる場合は、主として従事する職種の方でご記入いただき、重複しないようにしてください。
※他事業所と兼務している従業員がいる場合は、（　）内に兼務している従業員数をご記入ください。
※従事している職種がない場合は、０（ゼロ）をご記入いただき、すべての欄に数字をご記入ください。

採用した従業員数、前職については以下のとおりとなっている。

	雇用形態	令和７年２月１日時点		うち、前職が介護・医療・福祉関係以外の職業であった従業員数合計	
		総人数	うち他事業所兼務人数		
管理者	常勤	2 人	1 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
訪問介護員	常勤	17 人	2 人	介護	14 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	1 人
	非常勤	55 人	2 人	介護	24 人
				医療	7 人
				福祉関係以外	5 人
サービス提供責任者	常勤	6 人	0 人	介護	1 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
	非常勤	1 人	0 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
介護職員	常勤	3 人	0 人	介護	3 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
	非常勤	5 人	0 人	介護	5 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
看護職員	常勤	0 人	0 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
	非常勤	1 人	0 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	1 人
事務員	常勤	0 人	0 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人
	非常勤	0 人	0 人	介護	0 人
				医療	0 人
				福祉関係以外	0 人

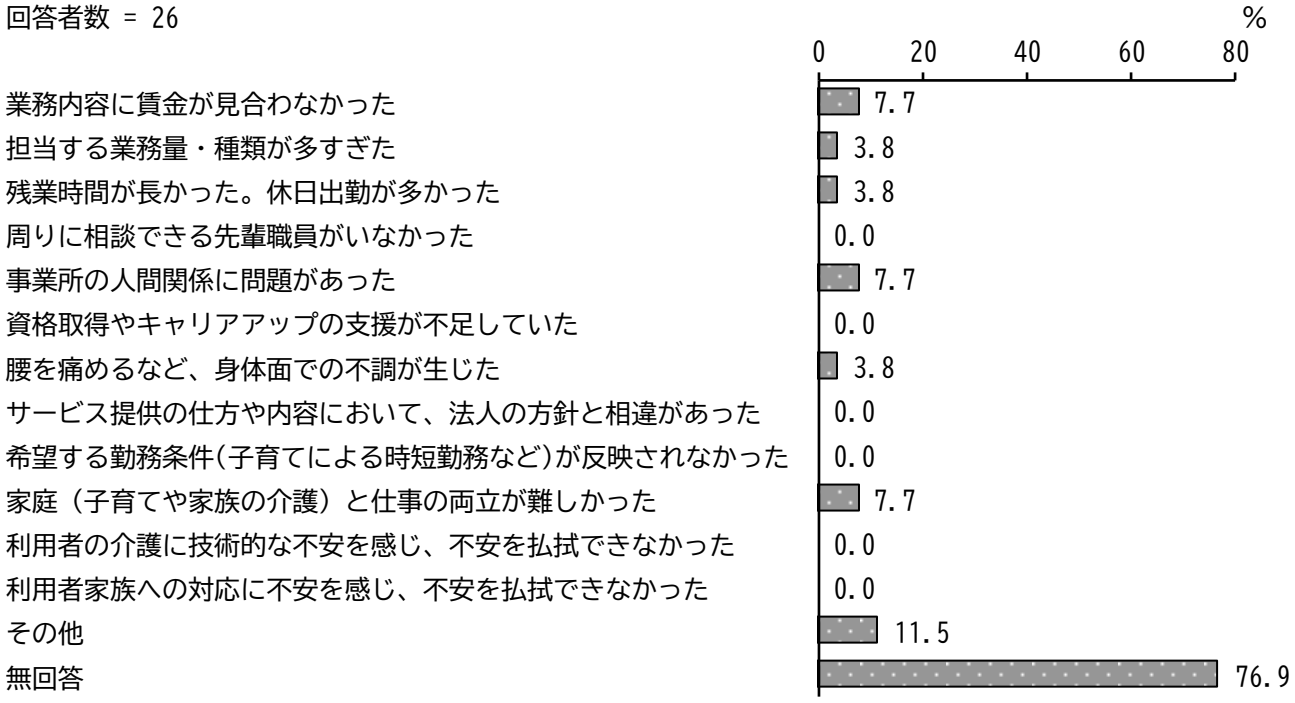
問５-３　貴事業所が直接雇用していた従業員のうち、令和７年２月１日から令和８年１月31日までに離職した従業員数をご記入ください。なお、記入にあたっては、勤続年数が「１年未満」「１年以上３年未満」「３年以上」の３つの分類でご記入ください。
※従業員の実際の資格ではなく、従事している職種でご記入ください。
※同一事業所で複数の職種を兼務している従業員がいる場合は、主として従事する職種の方でご記入いただき、重複しないようにしてください。
※従事している職種がない場合は、０（ゼロ）をご記入いただき、すべての欄に数字をご記入ください。

直接雇用していた従業員のうち、直近 1 年以内に離職した従業員については、以下のとおりとなっている。

	雇用形態	勤続１年未満	勤続１年以上 ３年未満	勤続３年以上
管理者	常勤	0人	1人	2人
訪問介護員	常勤	4人	4人	0人
	非常勤	4人	2人	21人
責任者	常勤	2人	2人	3人
	非常勤	0人	0人	0人
介護職員	常勤	0人	0人	1人
	非常勤	1人	1人	1人
看護職員	常勤	0人	0人	0人
	非常勤	0人	0人	0人
事務員	常勤	0人	0人	0人
	非常勤	0人	0人	0人

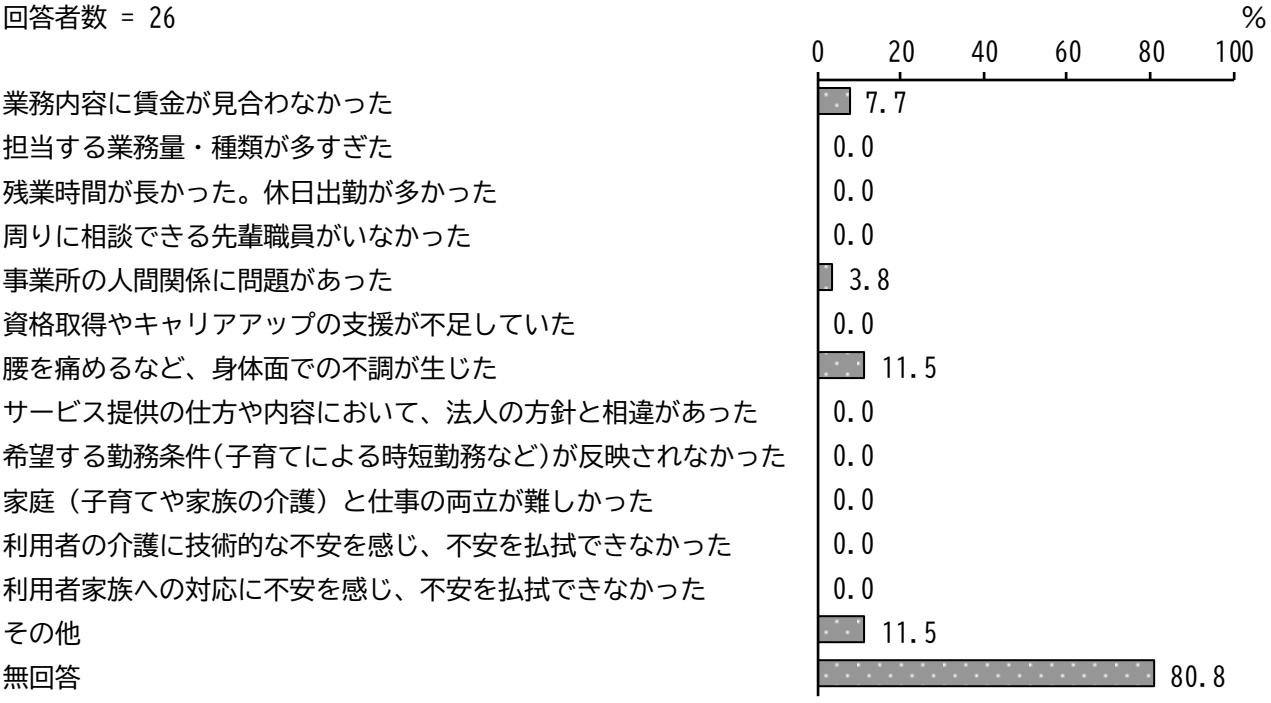
問５－４　【問５－３で、勤続１年未満で離職した従業員数を回答した事業所のみ】
離職した従業員から実際に聞き取ることができた離職理由に当てはまるもの全てに○をご記入ください。

「業務内容に賃金が見合わなかった」、「事業所の人間関係に問題があった」、「家庭（子育てや家族の介護）と仕事の両立が難しかった」の割合が 7.7%と最も高くなっている。



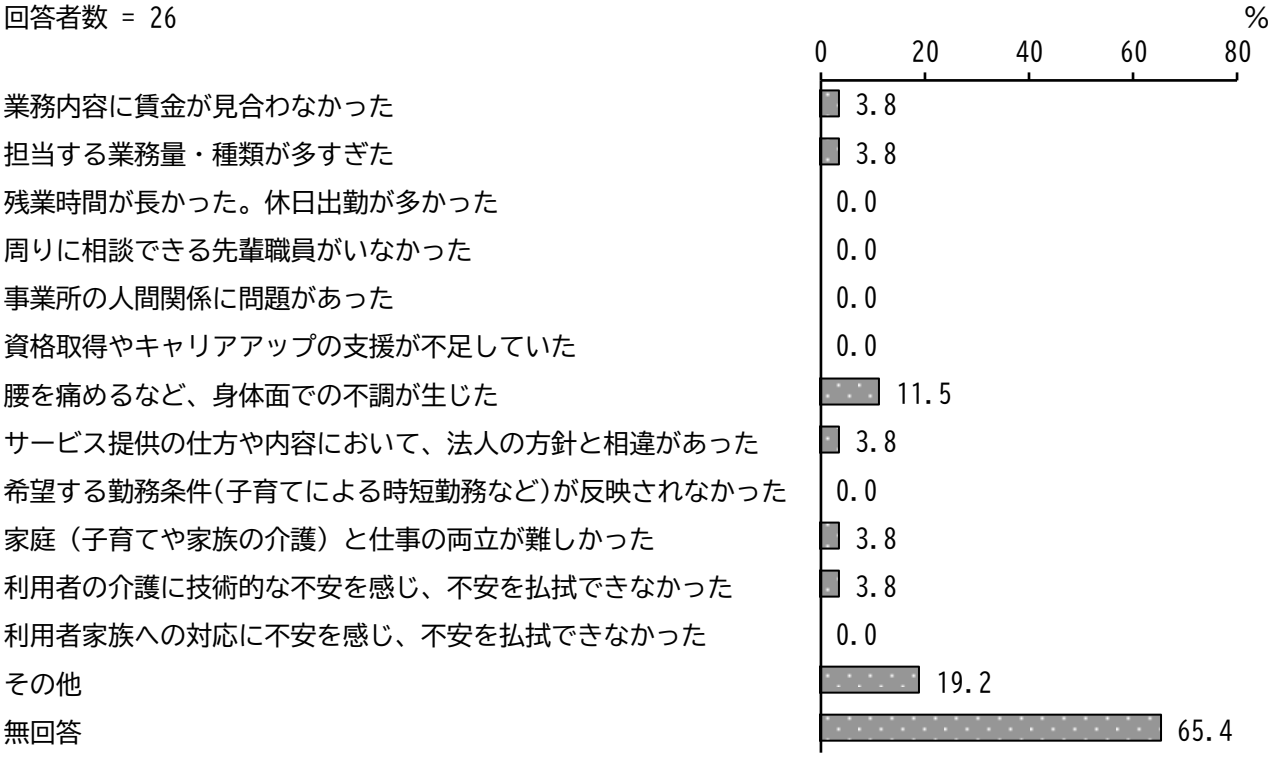
問５－５　【問５－３で、勤続１年以上３年未満で離職した従業員数を回答した事業所のみ】
離職した従業員から実際に聞き取ることができた離職理由に当てはまるもの全てに○をご記入ください。

「腰を痛めるなど、身体面での不調が生じた」の割合が 11.5%と最も高くなっている。



問５－６　【問５－３で、勤続３年以上で離職した従業員数を回答した事業所のみ】
離職した従業員から実際に聞き取ることができた離職理由に当てはまるもの全てに○をご記入ください。

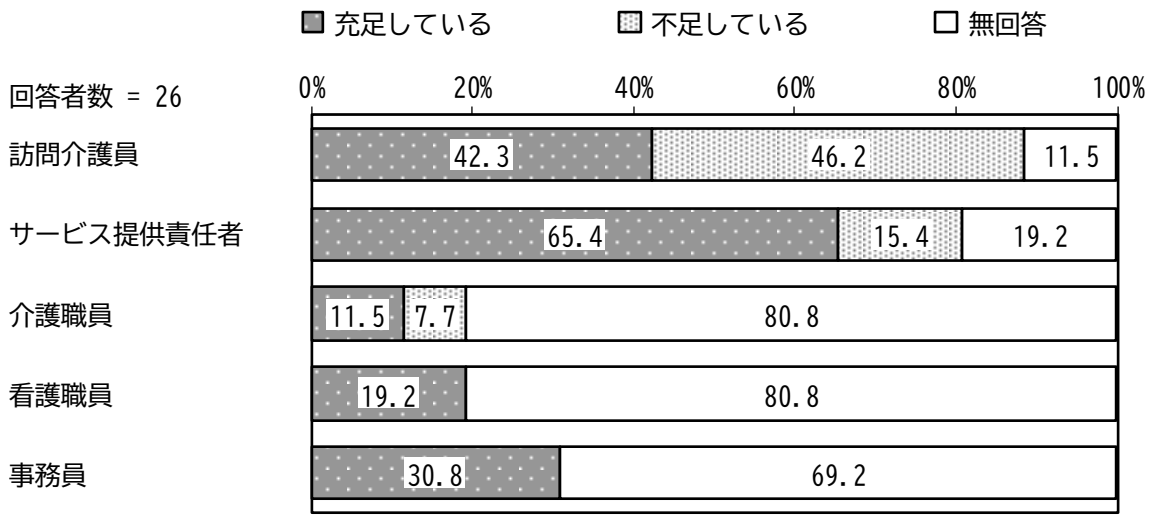
「腰を痛めるなど、身体面での不調が生じた」の割合が 11.5%と最も高くなっている。



問６　貴事業所において、従業員数が確保できているかお伺いします。

問６－１　貴事業所では、必要な従業員数が確保できていますか。「充足している」または「不足している」のいずれかに○をご記入ください。なお、「不足している」にご記入いただいた場合は、常勤職員に換算すると、概ねどれくらいの従業員数が不足していると考えられるか、その従業員数もご記入ください。
※貴事業所の人員配置基準とは関係なく、業務に対してどのくらいの人員が不足しているかという観点でご記入ください。

『サービス提供責任者』で「充足している」が、『訪問介護員』で「不足している」が高くなっている。



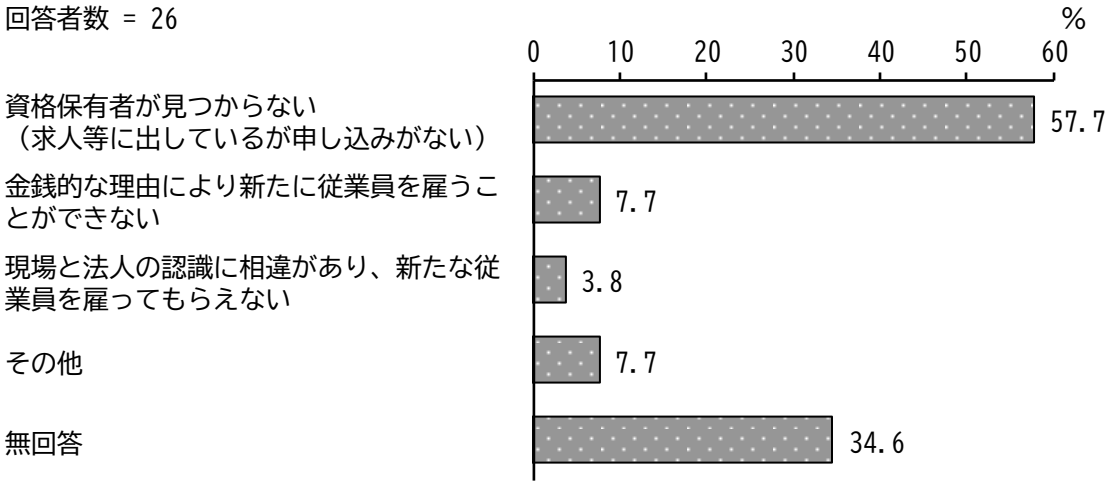
不足している従業員数

	回答数	不足している従業員合計	平均
生活相談員	12 人	31 人	2.6 人
介護職員	4 人	5 人	1.3 人
看護職員	1 人	3 人	3.0 人
機能訓練指導員	0 人	0 人	0.0 人
栄養士	0 人	0 人	0.0 人
介護支援専門員（計画作成責任者）	12 人	31 人	2.6 人
事務員	4 人	5 人	1.3 人

問６－２　従業員が確保できない原因はなににありますか。該当するものに○をご記入ください。（いくつでも）

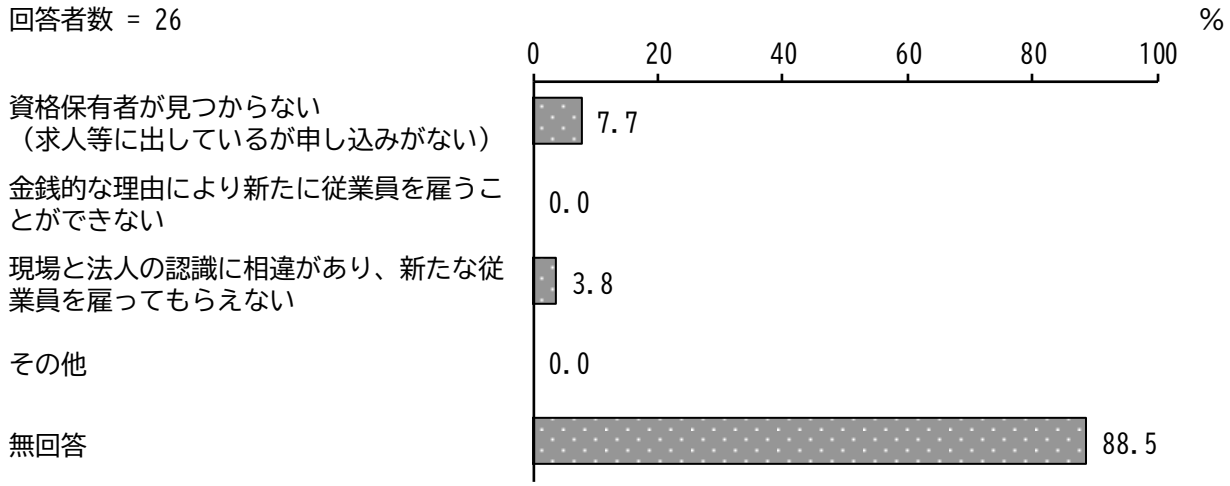
訪問介護員

「資格保有者が見つからない（求人等に出しているが申し込みがない)」の割合が 57.7%、「金銭的な理由により新たに従業員を雇うことができない」の割合が 7.7%、「現場と法人の認識に相違があり、新たな従業員を雇ってもらえない」の割合が 3.8%となっている。



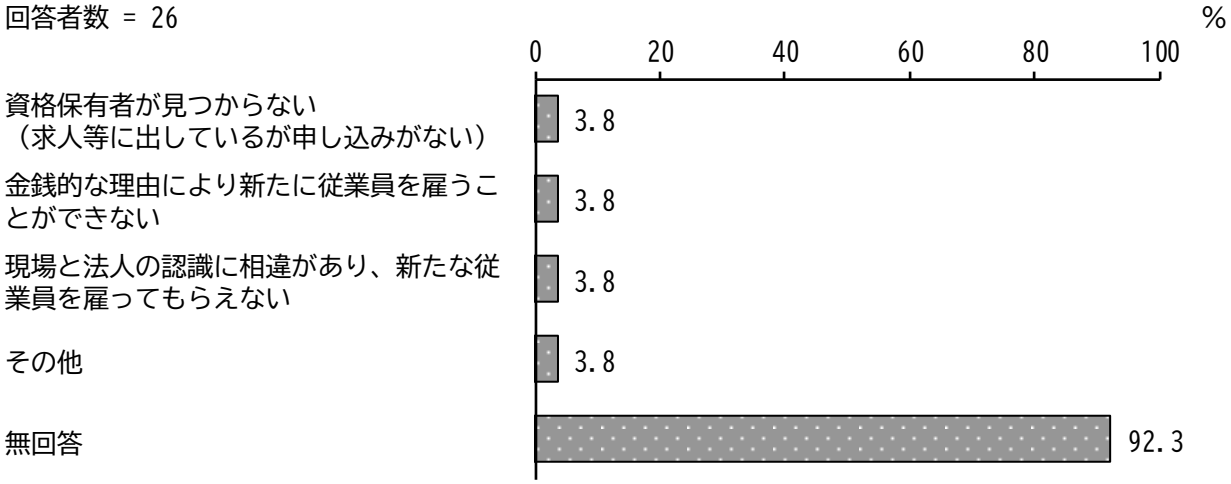
サービス提供責任者

「資格保有者が見つからない（求人等に出しているが申し込みがない)」の割合が 7.7%となっている。



介護職員

「資格保有者が見つからない（求人等に出しているが申し込みがない)」、「金銭的な理由により新たに従業員を雇うことができない」、「現場と法人の認識に相違があり、新たな従業員を雇ってもらえない」の割合がそれぞれ 3.8%となっている。



看護職員

有効回答なし。

事務員

有効回答なし。

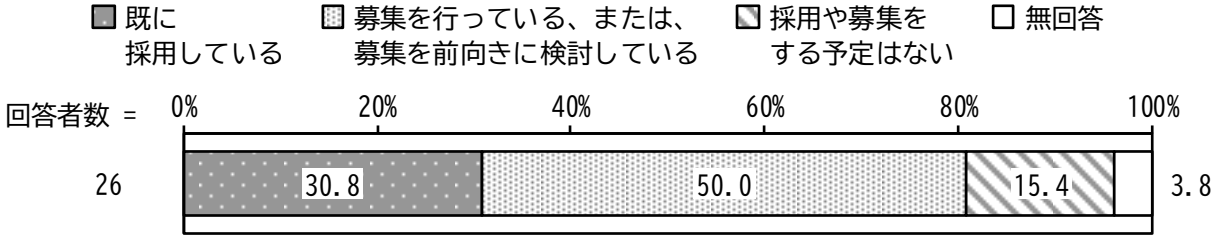
問６－３　貴事業所の月の平均利用者数と総サービス提供時間数について、ご記入ください。
※月の平均利用者数：令和 7 年 2 月から令和 8 年 1 月の平均をご記入ください。
※総サービス提供時間数：ひと月当たりの全従業員のサービス提供に要した時間をご記入ください。

月の平均利用者数と総サービス提供時間数について、平均利用者数は 102.7 人、総サービス提供時間数は 3,008.6 時間となっている。

	回答数	合計	平均
月の平均利用者数	23	2,362.7 人	102.7 人
総サービス提供時間数	23	69,198.1 時間	3,008.6 時間

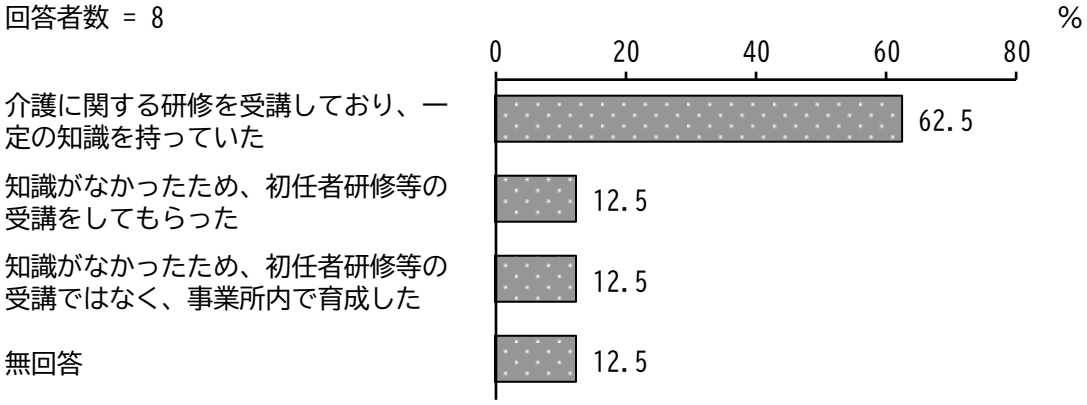
問７　貴事業所において、介護の仕事を経験したことがない者（未経験者）を従業員として採用していますか。当てはまるものに○をご記入ください。

「既に採用している」の割合が 30.8%、「募集を行っている、または、募集を前向きに検討している」の割合が 50.0%、「採用や募集をする予定はない」の割合が 15.4%となっている。



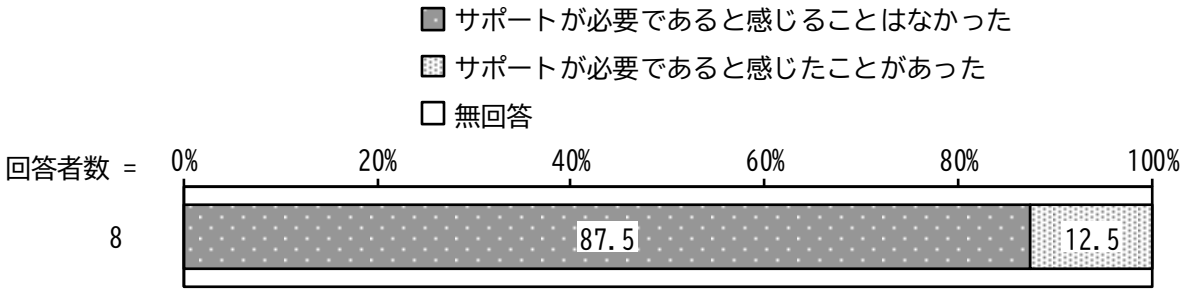
問７－１　【問７で、「既に採用している。」と回答した事業所のみ】
採用した未経験者の介護に関する知識について、当てはまるものに○をご記入ください。

「介護に関する研修を受講しており、一定の知識を持っていた」が５件、「知識がなかったため、初任者研修等の受講をしてもらった」、「知識がなかったため、初任者研修等の受講ではなく、事業所内で育成した」が１件となっている。



問７－２　【問７で、「既に採用している。」と回答した事業所のみ】
採用した未経験者の育成に当たって、行政や関係団体のサポートが必要であると感じたことはありましたか。当てはまるものに○をご記入ください。

「サポートが必要であると感じることはなかった」が７件、「サポートが必要であると感じたことがあった」が１件となっている。



実際に利用したサポート

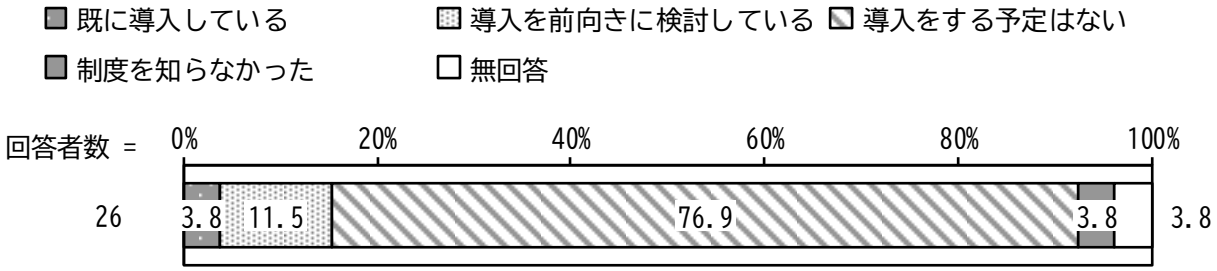
- 認知症サポーター講習

あるとよかったサポート

意見なし

問８　貴事業所において、介護助手を導入することを考えていますか。当てはまるものに○をご記入ください。

「導入をする予定はない」の割合が 76.9%と高く、次いで「導入を前向きに検討している」の割合が 11.5%となっている。

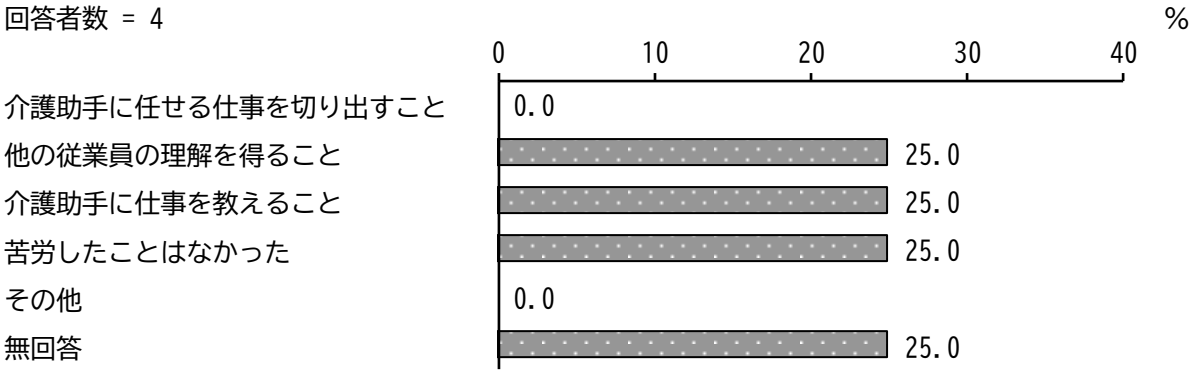


問８－１　【問８で、「既に導入している。」または「導入を前向きに検討している。」と回答した事業所のみ】どのような仕事を介護助手に任せていますか。（任せたいですか。）

- 掃除、洗濯、買い物代行等、生活援助の補助。
- 現在、訪問介護職員が空いている時間を使用して行っている、施設整備、食事補助を担って頂けたらと思っています。
- リネン交換や洗濯や室内清掃等。

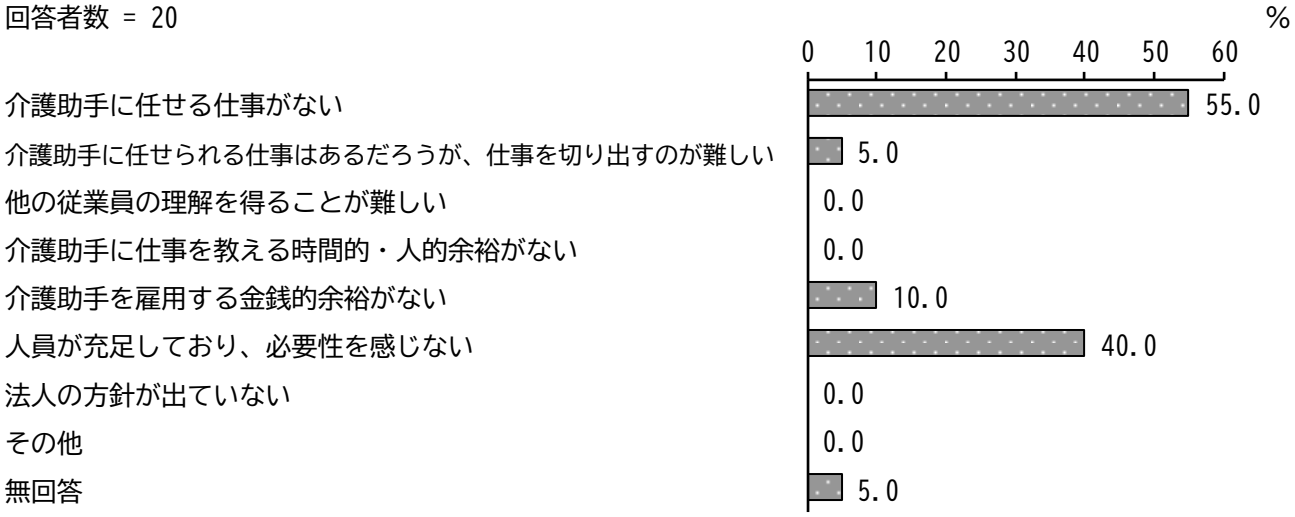
問８－２　【問８で、「既に導入している。」または「導入を前向きに検討している。」と回答した事業所のみ】
介護助手の導入に当たり、苦労した（している）ことはありますか。当てはまるもの全てに○をご記入ください。

「他の従業員の理解を得ること」、「介護助手に仕事を教えること」、「苦労したことはなかった」が１件となっている。



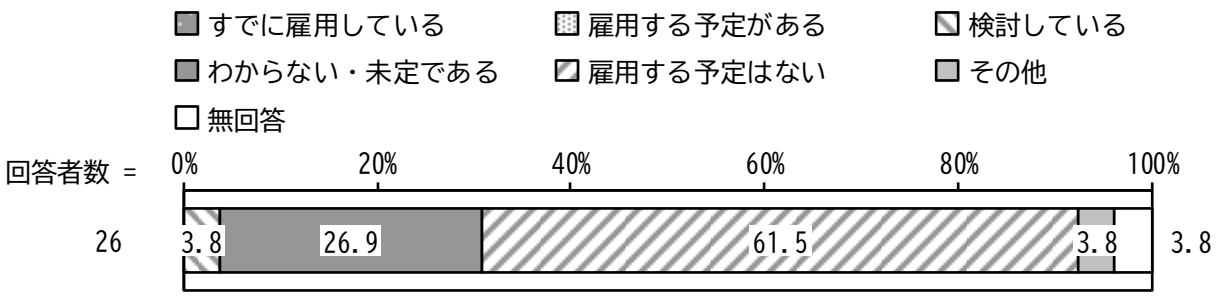
問８－３　【問８で、「導入をする予定はない。」と回答した事業所のみ】
その理由について、当てはまるもの全てに○をご記入ください。

「介護助手に任せる仕事がない」の割合が 55.0%と最も高く、次いで「人員が充足しており、必要性を感じない」の割合が 40.0%、「介護助手を雇用する金銭的余裕がない」の割合が 10.0%となっている。



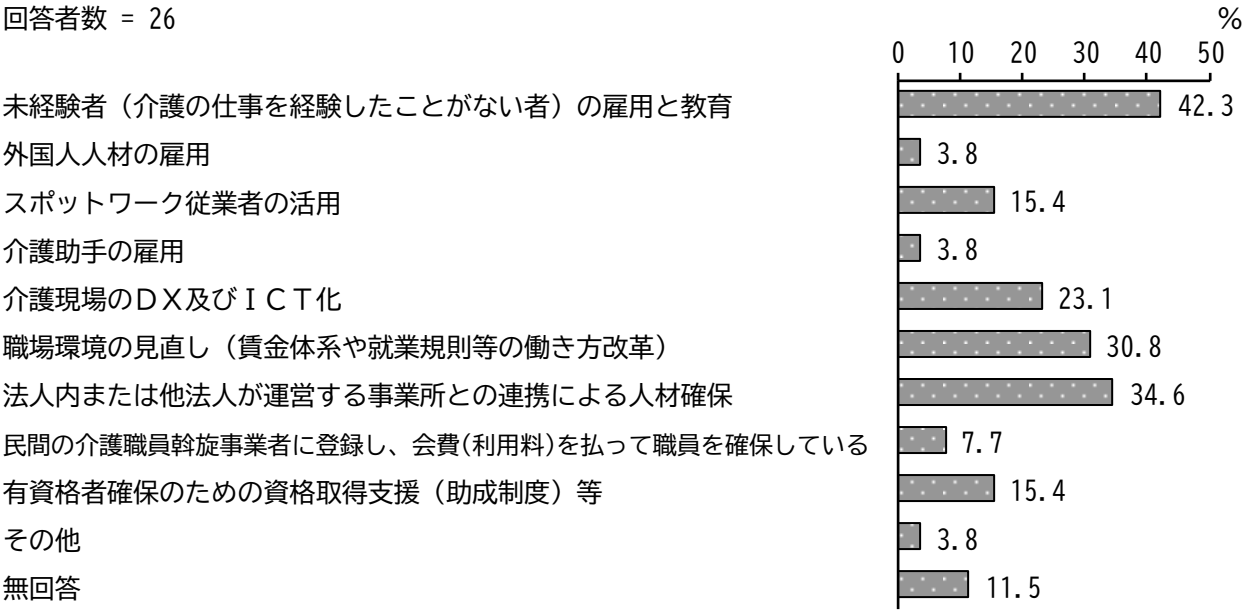
問９　貴事業所の外国人人材の雇用についてお伺いします（１つに○）

「雇用する予定はない」の割合が 61.5%となっている。



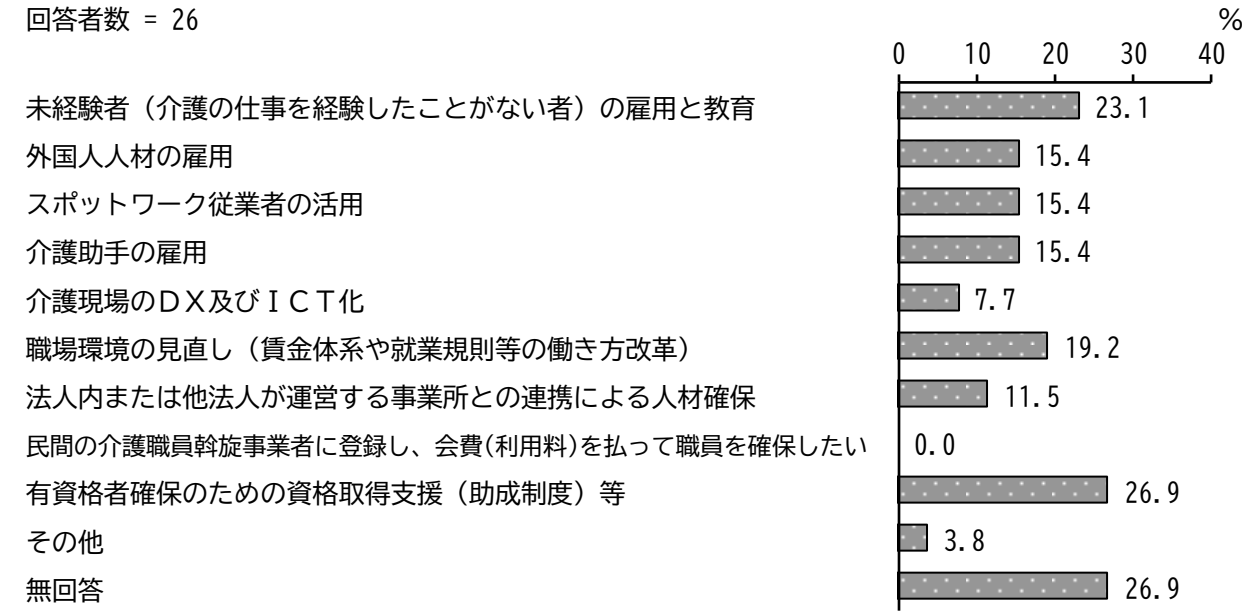
問 10　貴事業所において、ハローワーク等での求人活動以外に、介護人材確保のために取り組んでいることはどのようなことがありますか。(いくつでも)

「未経験者（介護の仕事を経験したことがない者）の雇用と教育」の割合が 42.3%と最も高く、次いで「法人内または他法人が運営する事業所との連携による人材確保」の割合が 34.6%、「職場環境の見直し（賃金体系や就業規則等の働き方改革)」の割合が 30.8%となっている。



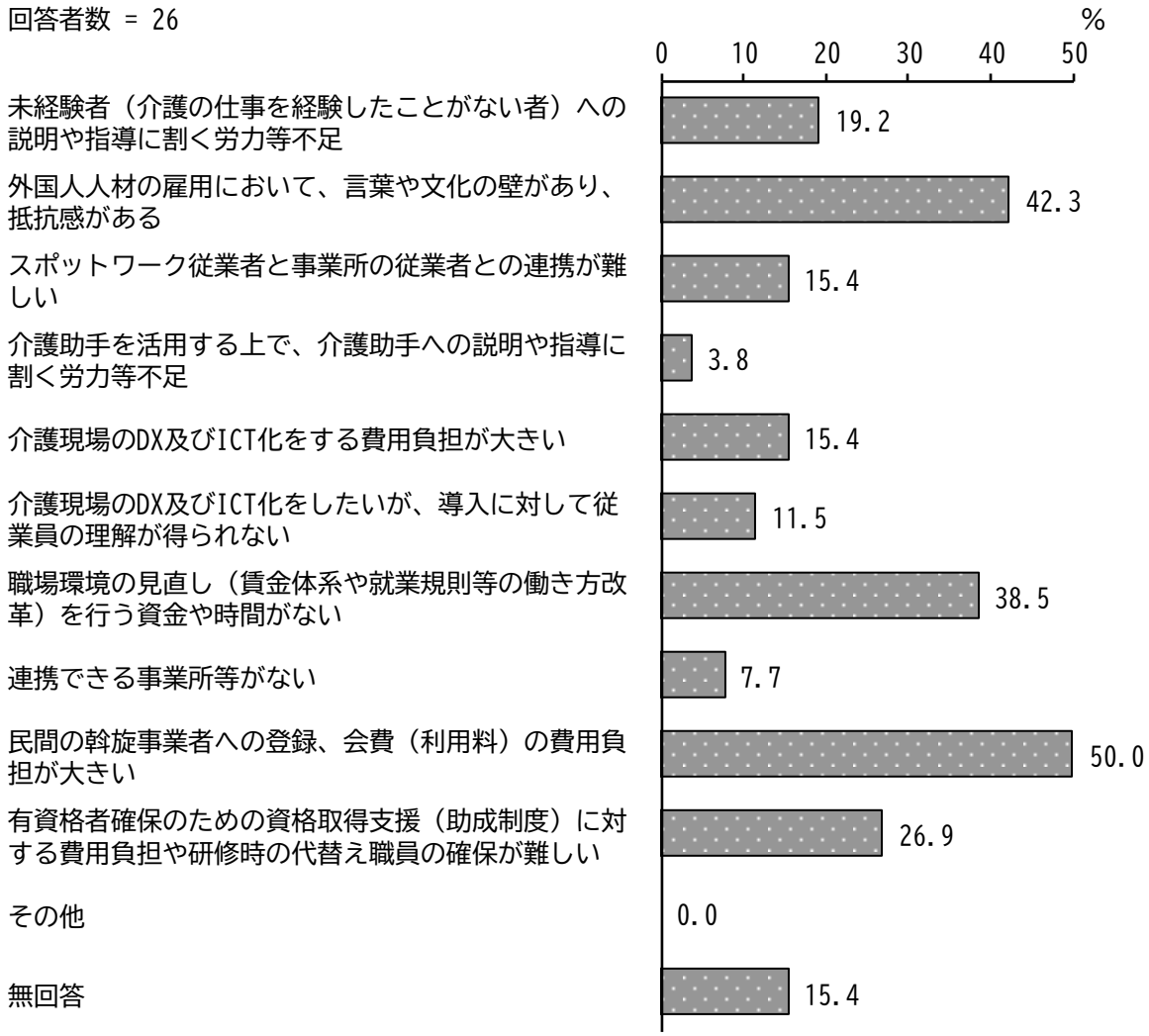
問 11　貴事業所において、ハローワーク等での求人活動以外に、介護人材確保のために今後取り組んでいきたいと考える方策としては、問 10 で回答したもの以外でどのようなことがありますか。(いくつでも)

「有資格者確保のための資格取得支援（助成制度）等」の割合が 26.9%と最も高く、次いで「未経験者（介護の仕事を経験したことがない者）の雇用と教育」の割合が 23.1%、「職場環境の見直し（賃金体系や就業規則等の働き方改革)」の割合が 19.2%となっている。



問 12　貴事業所において、介護人材を確保する場合に障害となっていることはどのようなことがありますか。優先順位の高い順から、３つ選択してください。
（優先順位の数字１～３を記入）

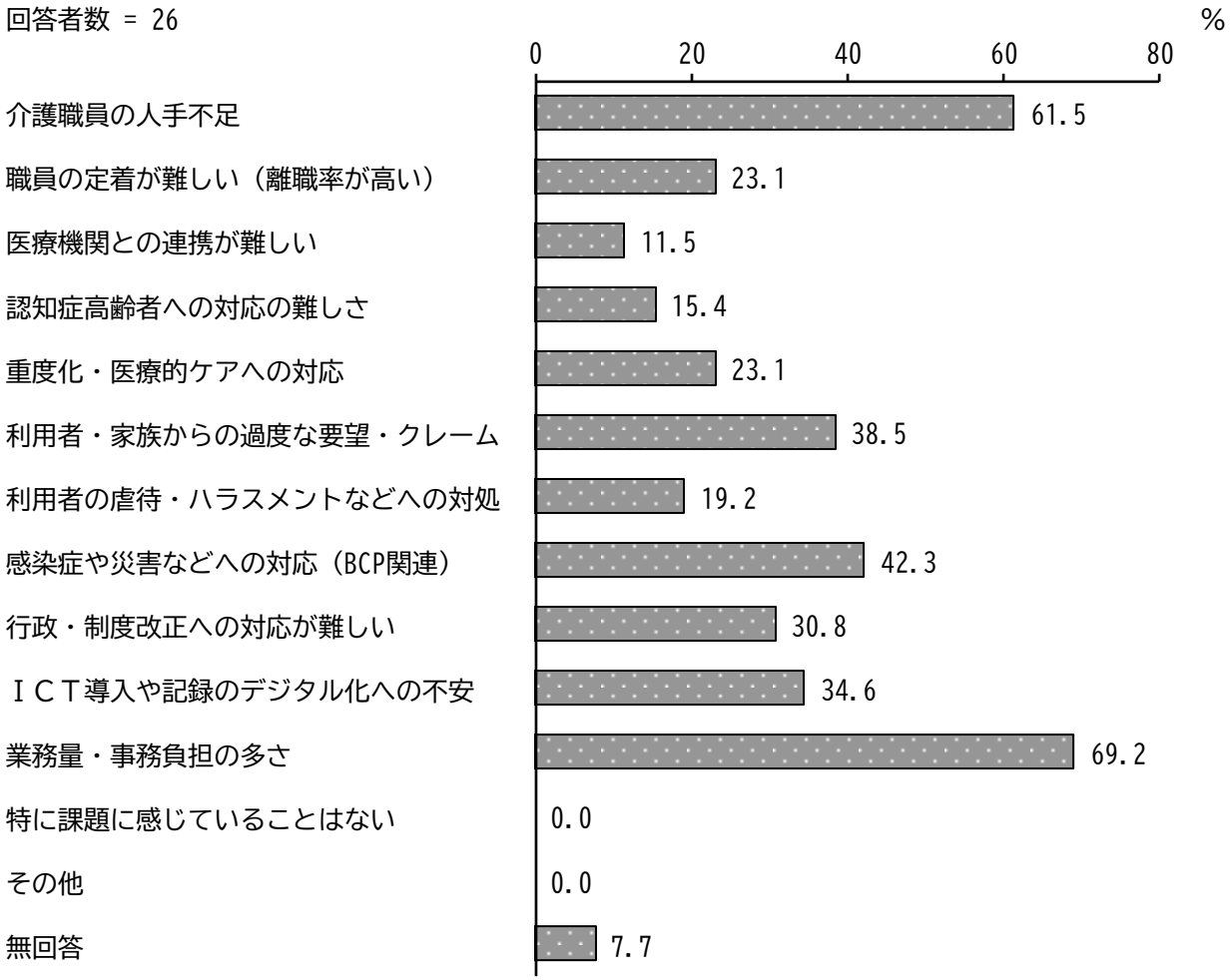
「民間の斡旋事業者への登録、会費（利用料）の費用負担が大きい」の割合が 50.0%と最も高く、次いで「外国人人材の雇用において、言葉や文化の壁があり、抵抗感がある」の割合が 42.3%、「職場環境の見直し（賃金体系や就業規則等の働き方改革）を行う資金や時間がない」の割合が 38.5%となっている。



※回答意見に優先順位が記載していない意見が複数見られたため、回答記載順に３項目をグラフに記載。

問 13　現在、介護サービスを提供する上で、課題に感じていることは何ですか
（いくつでも）

「業務量・事務負担の多さ」の割合が 69.2%と最も高く、次いで「介護職員の人手不足」の割合が 61.5%、「感染症や災害などへの対応（BCP 関連)」の割合が 42.3%となっている。



問 14　介護サービス事業所の人材確保(新規職員の採用や既存職員の定着など)に当たり、行政からどんな支援があるとよいと思いますか。提案やアイディア、要望等についてご記入ください。また、その支援があるとよいと思う理由や期待できる効果について可能であればご記入ください。

①給与・処遇改善への直接支援（４件）		
1	内容	介護職員に対しての補助金・一時金等（申請の手続きが簡単な物)。
	理由	職員の収入が増える。
	期待できる効果	一時金等があることにより生活が安定し仕事に意欲がでる。
	要望等	職員に対しての処遇改善加算は書類作成等に時間がかかる。また、利用者の負担もかかる為申請することに不安を感じている。簡素化、利用者負担を少しでも軽減してほしい。
2	内容	従業者の賃金ＵＰ。
	理由	介護報酬のＵＰ見直しや市独自の助成金で賃金が上がるとよい。
	期待できる効果	有資格者の働き手の確保。
	要望等	介護報酬のＵＰ見直しや市独自の助成金で賃金が上がるとよい。
3	内容	初任者研修を無償で受講できるサービス。
	理由	受講料に負担を感じるため。
	期待できる効果	講習時間に、人材募集している事業者がアピールできる場を作り、受講生も就業先を検討することができる。
	要望等	特に訪問介護の人材不足が深刻です。人材がいないために受ける事ができない新規依頼が多々あります。たくさんの方に訪問介護に興味を持っていただきたいです。
4	内容	
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	賃金の補填・補助金

②行政主導の求人・採用活動支援（６件）		
1	内容	民間求人媒体の利用手数料に対する補助金制度、および合同就職説明会の行政主導による大規模開催。
	理由	ハローワーク等の無料媒体だけではマッチングが難しく、民間媒体の支援があるとよいと思う理由、媒体に頼らざるを得ないが、成功報酬や掲載料が経営を圧迫しているため。また、個別の事業所では広報力に限界があるため。
	期待できる効果	採用コストを教育や処遇改善に回せるようになる。また、行政が主催することで地域の潜在的な求職者（ブランクのある有資格者など）への信頼性とリーチ力が高まる。
	要望等	補助金の申請手続きを極力簡素化し、スピード感のある支援をお願いしたい。
2	内容	人材確保にかかる費用。
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	
3	内容	行政による無料もしくは軽費の介護職専用求人・求職サイトを作ってほしい。
	理由	民間の者は費用が高く手が出ない。
	期待できる効果	潜在的有資格者の問い合わせのハードルが下がる。
	要望等	

4	内容	介護事業所ごとの求人情報・動画・職場紹介・見学予約を一元化した地域ポータルを行政が運営する。
	理由	小規模事業所でも“見つけてもらえる”機会が増える。
	期待できる効果	求職者が比較しやすく、ミスマッチが減る。民間求人媒体の高額費用に頼らず採用活動ができる。
	要望等	
5	内容	会社説明会の開催。福祉業界へ入職時の補助金。
	理由	
	期待できる効果	
	要望等	
6	内容	行政の任期付き職員、退職職員の介護事業所への紹介。
	理由	介護は社会的に必要なサービスであるので。
	期待できる効果	職員の充足
	要望等	

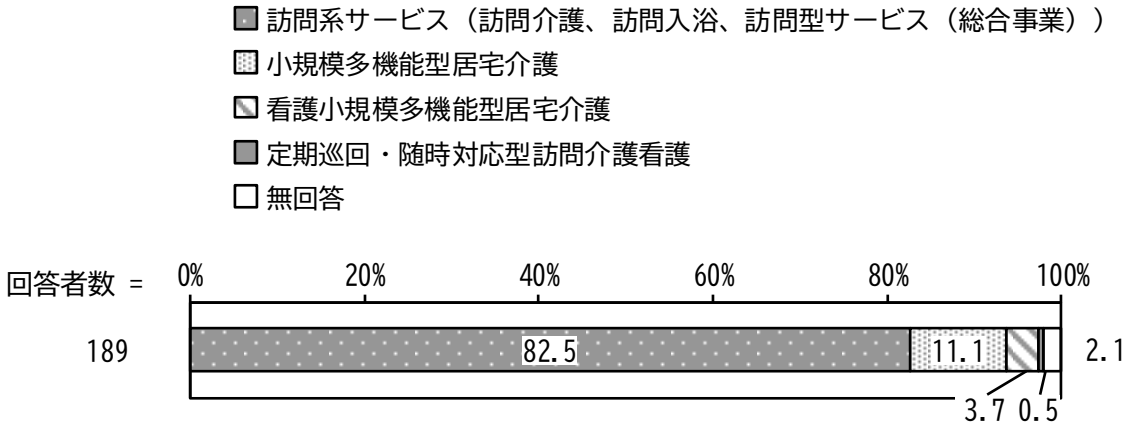
③その他（２件）		
1	内容	書類の簡素化と介護報酬の値上げ、若い人材を獲得するため、ＳＮＳで訪問介護の魅力を伝える介護職員初任者研修の費用を市が負担 ＩＣＴ導入の為の補助金制度。
	理由	サービス提供責任者は書類作成等多いが、訪問にも入らないと経営が成り立たない。訪問先まで自家用車を使っており、ガソリン代や車両メンテナンスを考えると給与が見合ってない。若い人材を確保するため訪問介護を知ってほしい。就職するためには資格が必要。
	期待できる効果	訪問介護の職員は高齢の方が多い。無料で資格を取得プラスＳＮＳで訪問介護の職場の雰囲気やキャリアアップできる事を知る事で、若い人も働く気になる。ＩＣＴ導入で若い人が働きやすくなる。
	要望等	
2	内容	認知症による症状への対応が難しいと感じます。特に徘徊があると事故に遭遇する危険性が高く人命にかかわる事に繋がると考えられます。位置確認ができる、サーチタグ的な物を利用できると良いと思う。
	理由	徘徊があっても位置が把握できる。
	期待できる効果	早期発見で事故のリスクが低くなる。
	要望等	

※特になし、わからない　を除く

介護人材実態調査（訪問系）職員票

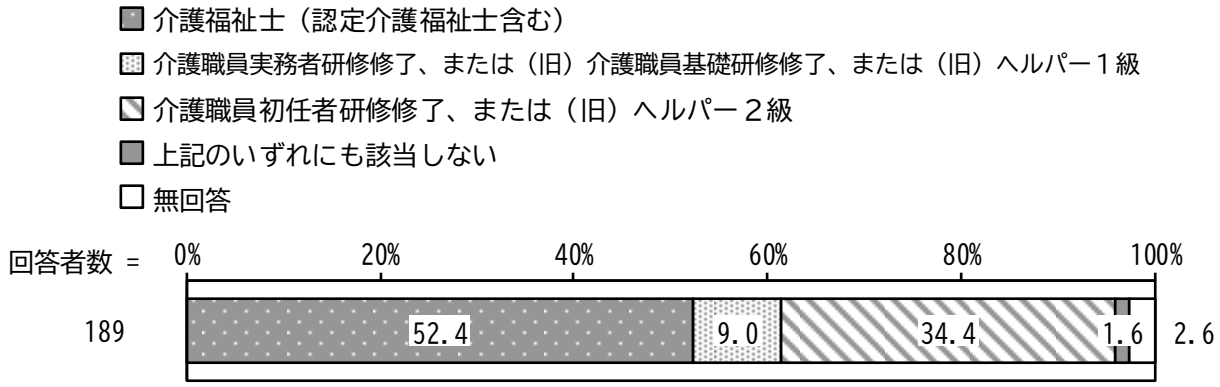
問１　あなたが、本調査票を受け取った事業所で提供するサービス種別（介護予防を含む）について、ご回答ください。（１つに○）

「訪問系サービス（訪問介護、訪問入浴、訪問型サービス（総合事業））」の割合が 82.5%と最も高く、次いで「小規模多機能型居宅介護」の割合が 11.1%となっている。



問２　あなたの資格の取得、研修の修了の状況について、ご回答ください。（１つに○）

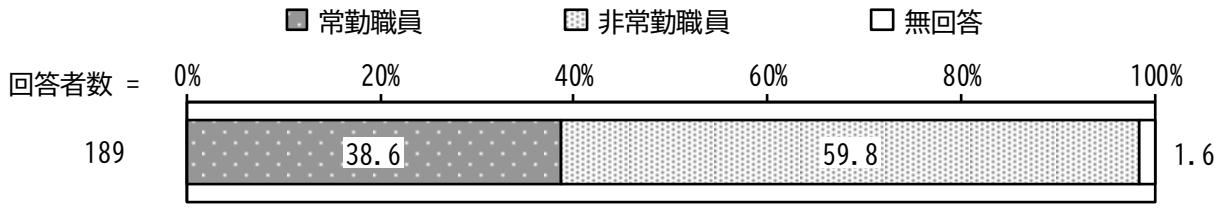
「介護福祉士（認定介護福祉士含む）」の割合が 52.4%、「介護職員実務者研修修了、または（旧）介護職員基礎研修修了、または（旧）ヘルパー１級」の割合が 9.0%、「介護職員初任者研修修了、または（旧）ヘルパー２級」の割合が 34.4%となっている。



問３　あなたの雇用形態、性別、年齢、過去１週間の勤務時間等について、ご回答ください。

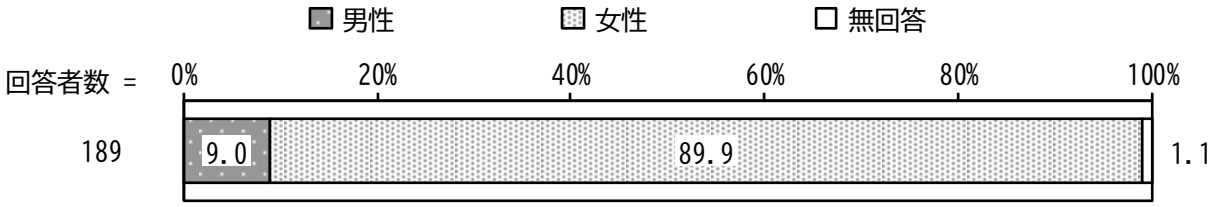
１）雇用形態（１つに○）

「常勤職員」の割合が 38.6%、「非常勤職員」の割合が 59.8%となっている。



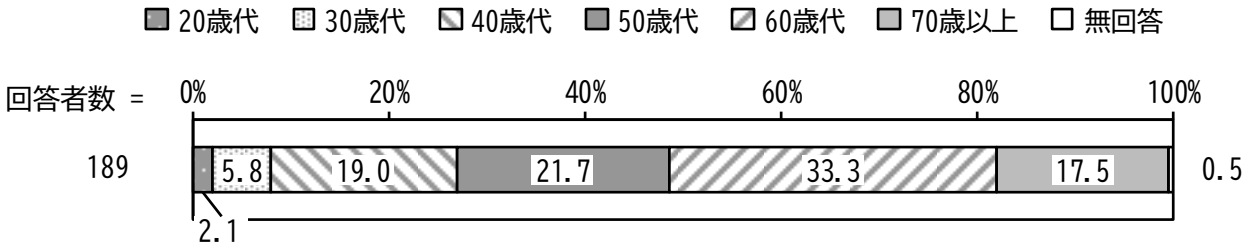
2）性別（1つに○）

「男性」の割合が 9.0%、「女性」の割合が 89.9%となっている。



3）年齢（数値を記入）

「60 歳代」の割合が 33.3%と最も高く、次いで「50 歳代」の割合が 21.7%、「40 歳代」の割合が 19.0%となっている。



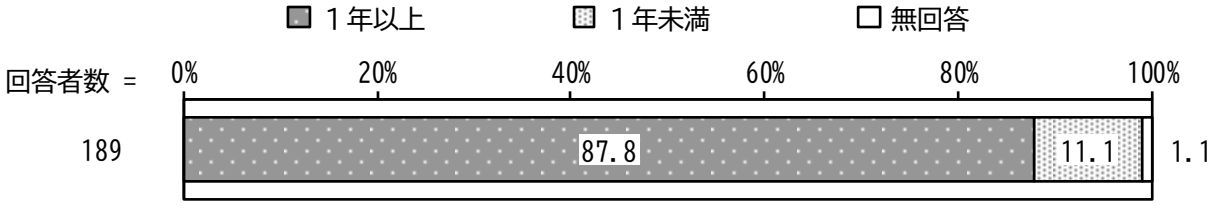
4）過去１週間の勤務時間（数値を記入）　※問１で回答した勤務先における時間

過去１週間の勤務時間について、平均時間は 19.7 時間となっている。

	回答数	合計	平均
過去１週間の勤務時間	184	3,624.9 時間	19.7 時間

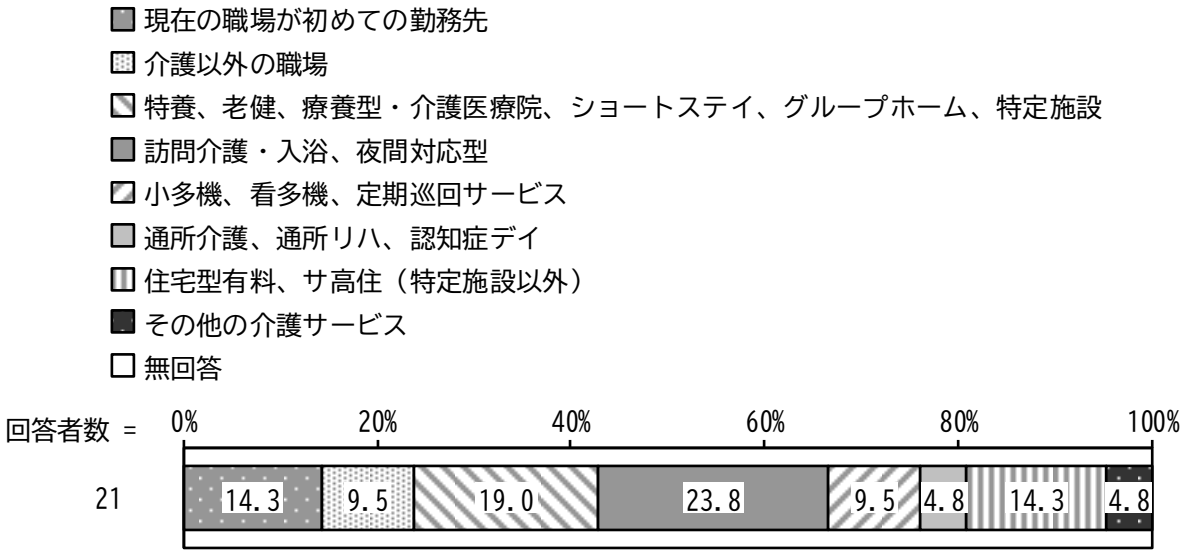
5）現在の事業所での勤務年数（1つに○）

「１年以上」の割合が 87.8%、「１年未満」の割合が 11.1%となっている。



問４　問３の５）で「１年未満」と回答された方に、お伺いします。現在の事業所に勤務する直前の職場について、以下にご回答ください。（１つに○）

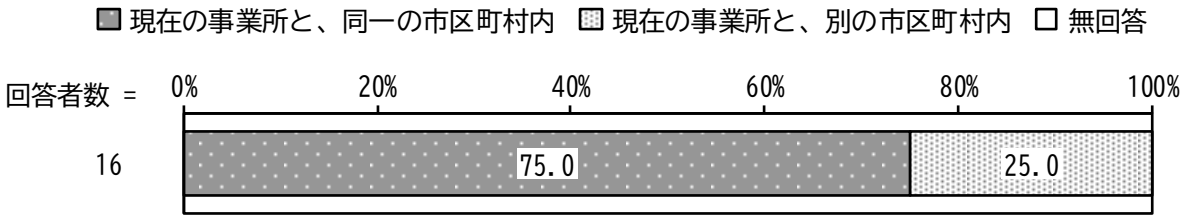
「訪問介護・入浴、夜間対応型」の割合が 23.8%と最も高く、次いで「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」の割合が 19.0%、「現在の職場が初めての勤務先」、「住宅型有料、サ高住（特定施設以外）」の割合が 14.3%となっている。



問５　問４で「特養、老健、療養型・介護医療院、ショートステイ、グループホーム、特定施設」～「その他の介護サービス」と回答された方に、お伺いします。ご回答いただいた直前の職場について、以下にご回答ください。

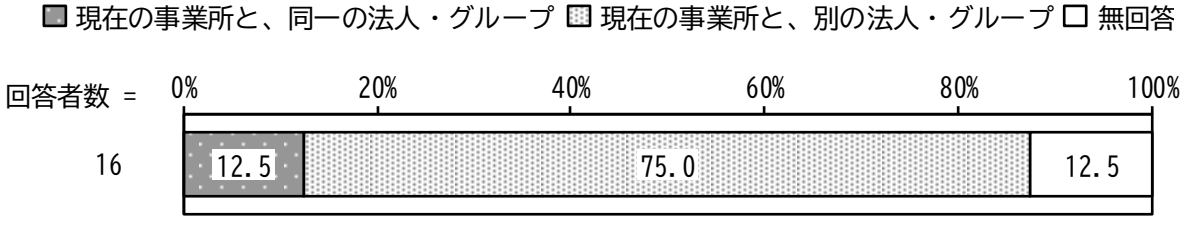
１）場所（１つに○）

「現在の事業所と、同一の市区町村内」の割合が 75.0%、「現在の事業所と、別の市区町村内」の割合が 25.0%となっている。



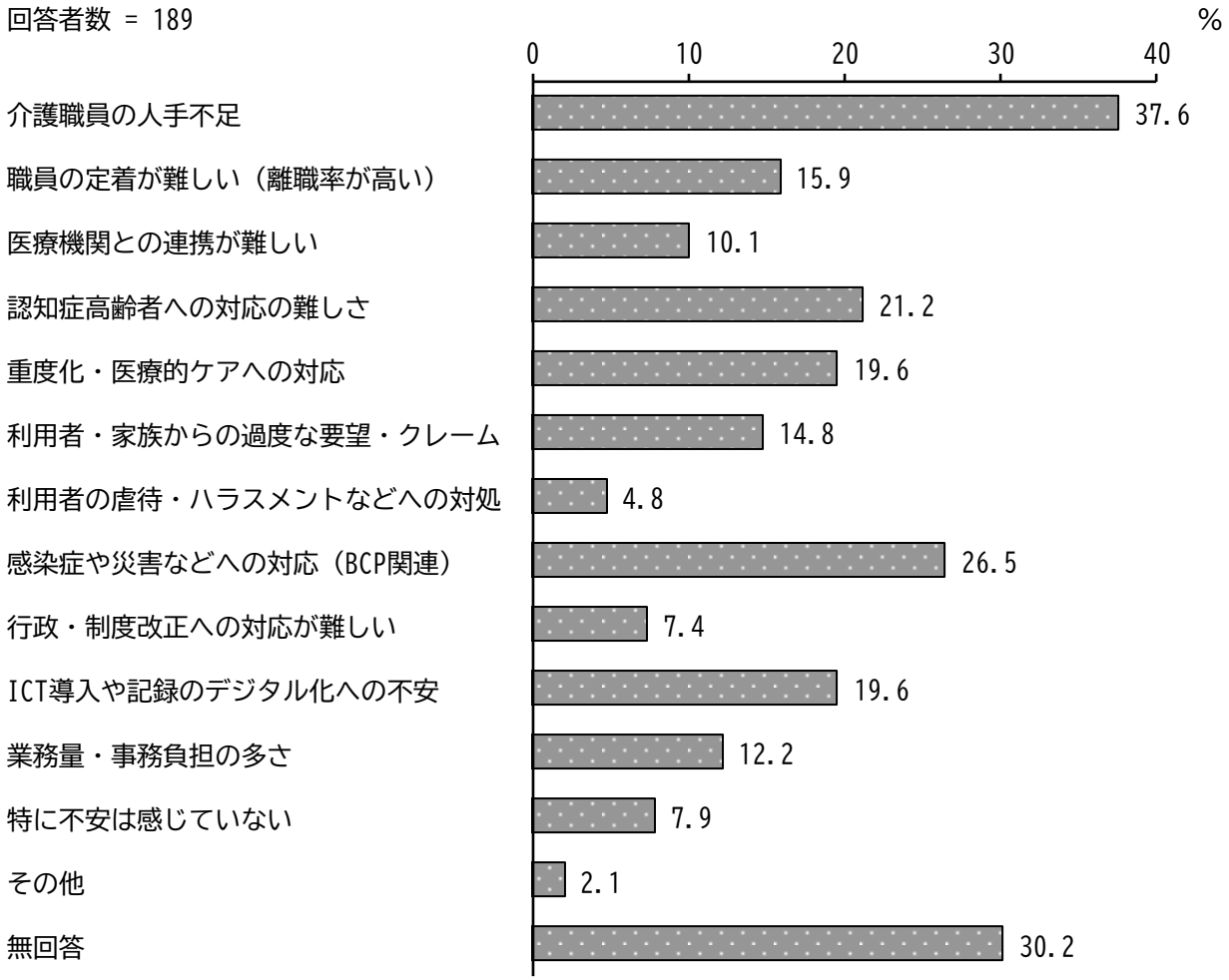
２）法人（１つに○）

「現在の事業所と、同一の法人・グループ」の割合が 12.5%、「現在の事業所と、別の法人・グループ」の割合が 75.0%となっている。



問６　すべての方にお伺いします。現在、介護サービスを提供する上で、不安に感じていることは何ですか（いくつでも）

「介護職員の人手不足」の割合が 37.6%と最も高く、次いで「感染症や災害などへの対応（BCP 関連)」の割合が 26.5%、「認知症高齢者への対応の難しさ」の割合が 21.2%となっている。



職員票（訪問介護員向け）

介護給付、介護予防給付・総合事業による訪問については、以下のとおりとなっている。

介護給付による訪問について

	身体介護	生活援助			
		買い物	調理・配膳	掃除	その他の生活援助
月	69.1分	21.9分	28.8分	40.2分	22.6分
火	63.4分	24.9分	30.3分	45.4分	22.9分
水	70.9分	17.4分	31.5分	49.4分	24.1分
木	66.1分	22.6分	29.5分	46.8分	23.0分
金	65.2分	15.0分	27.3分	42.4分	20.8分
土	86.5分	13.4分	26.8分	43.0分	19.2分
日	95.8分	1.4分	9.0分	41.7分	21.0分
週の合計	517.0分	116.6分	183.2分	308.9分	153.6分

介護予防給付・総合事業による訪問について

	身体介護	生活援助			
		買い物	調理・配膳	掃除	その他の生活援助
月	19.5分	24.0分	13.2分	54.4分	8.2分
火	12.1分	35.8分	17.7分	66.0分	8.3分
水	9.3分	21.6分	6.9分	59.5分	11.7分
木	13.6分	21.7分	18.7分	66.0分	3.8分
金	22.1分	23.9分	20.7分	55.9分	8.3分
土	10.9分	7.5分	5.0分	36.9分	2.3分
日	0.0分	0.9分	7.1分	6.3分	0.0分
週の合計	87.5分	135.4分	89.3分	345.0分	42.6分

介護人材実態調査報告書

発行年月：令和８年５月
発　　行：飯塚市　福祉部　介護保険課　高齢者支援課
〒820-8501
福岡県飯塚市新立岩５番５号
電　　話：0948-22-5505