ver.2.0

参考資料２

介護人材実態調査
集計結果

2026/09/14

大阪府島本町

発送事業所数：23件

回収事業所数：23件

回収率：100.0%

（注1）不正確な回答や無回答等がある場合、正確な集計結果となっていないおそれがあります。エクセルファイルに入力したデータを良くご確認ください。
（注2）グラフのレイアウト等を変更する場合は、エクセルファイル上のグラフを修正の上、このファイルに貼り直してください。
（注3）構成比を示す表は、セルの赤色が濃いほど100%に近いことを示しています。

1

【介護人材実態調査】

調査の目的

・介護人材実態調査では、介護人材の①性別・年齢構成、②資格保有状況、③過去１年間の採用・離職の状況、④訪問介護サービスにおけるサービス提供の実態などを把握します。

・そして、調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的としています。

調査の概要

・アンケートは、事業所、施設・居住系サービスの管理者の方などにご回答いただきます。

・調査では、各事業所等に所属する介護職員の数や、採用・離職の状況に加え、各介護職員の属性を個別にご回答いただくことで、多様なクロス集計を可能にしています。

・また、訪問介護事業所については、別途に職員が回答する「職員票」を用意しています。これは、特に訪問介護について、個々の職員の身体介護・生活援助の提供状況を把握することで、サービス提供に見直しの余地がないか検討することを想定しています。（例えば、買い物や調理・配膳などの提供を、地域のボランティア等が担うことはできないか検討するなど）

注目すべきポイント

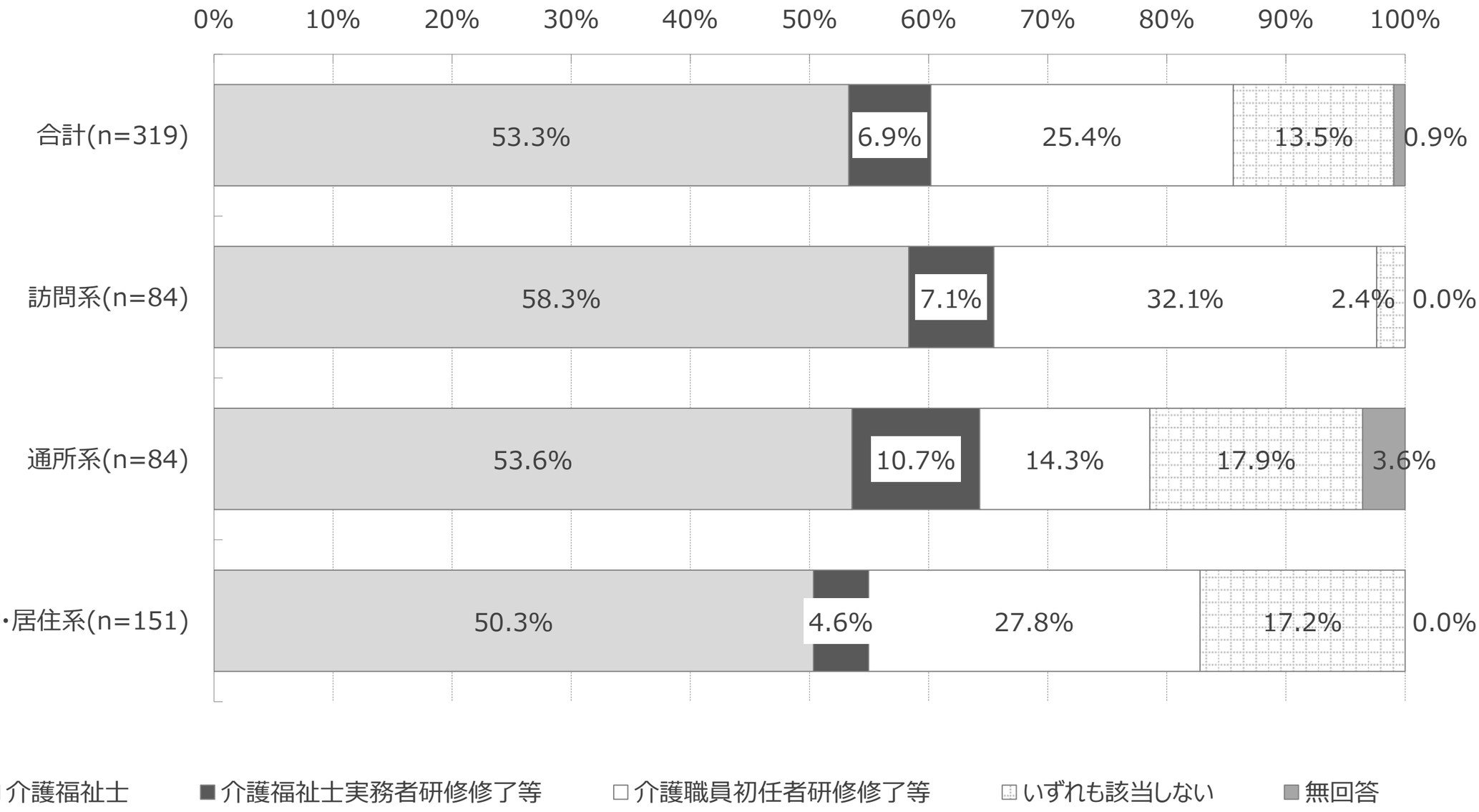
・サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態別の年齢構成は？
（サービス系統別に大きな偏りはみられないか）

・過去１年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？
（要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか）

・訪問介護のサービス提供に、見直しの余地はないか？
（生活援助について、地域のボランティア等が担う余地はないか）

2

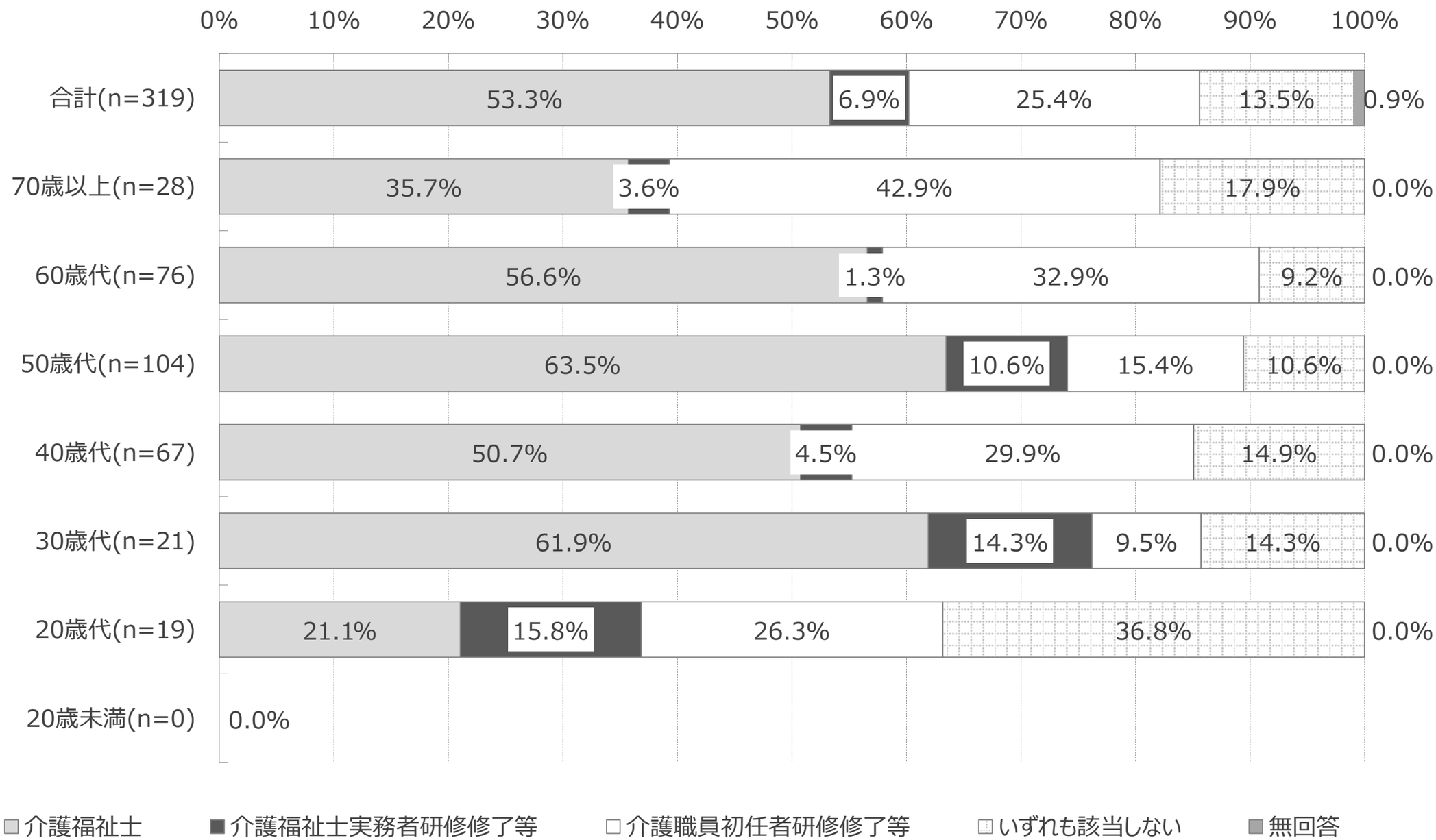
サービス系統別の資格保有の状況



（注）「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

3

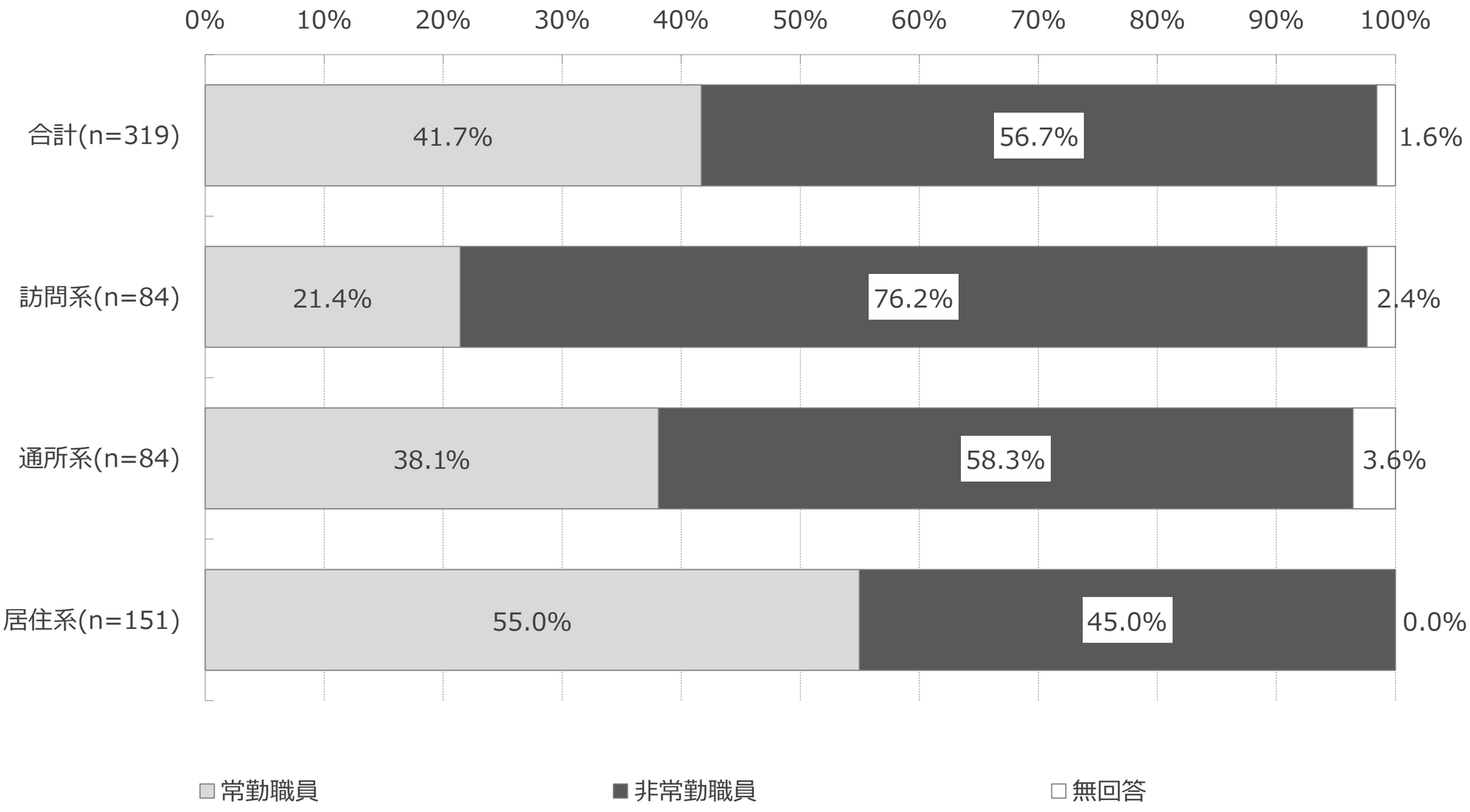
年齢別の資格保有の状況



（注）「合計」には年齢不詳の方を含めています。

4

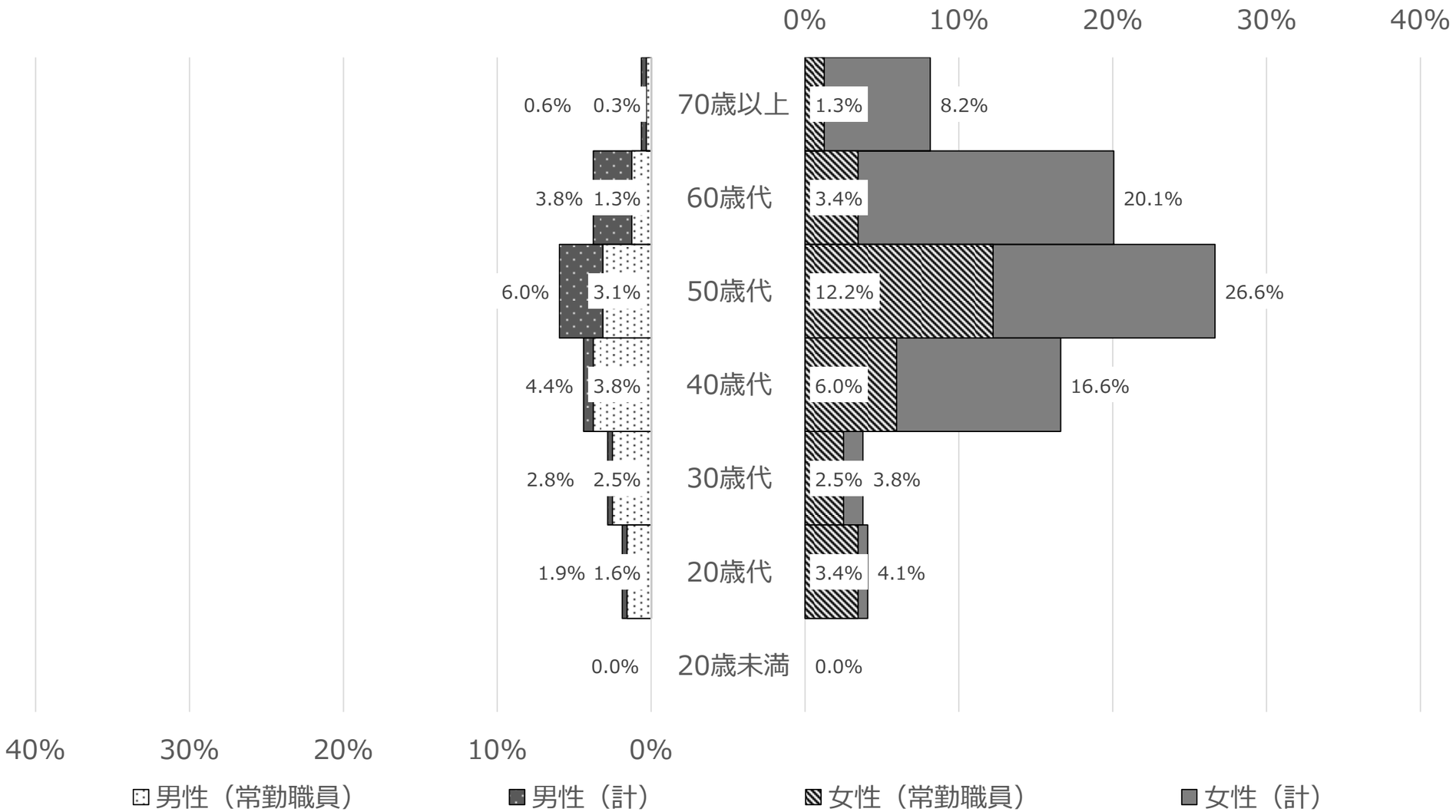
サービス系統別の常勤職員・非常勤職員の割合



（注）「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

5

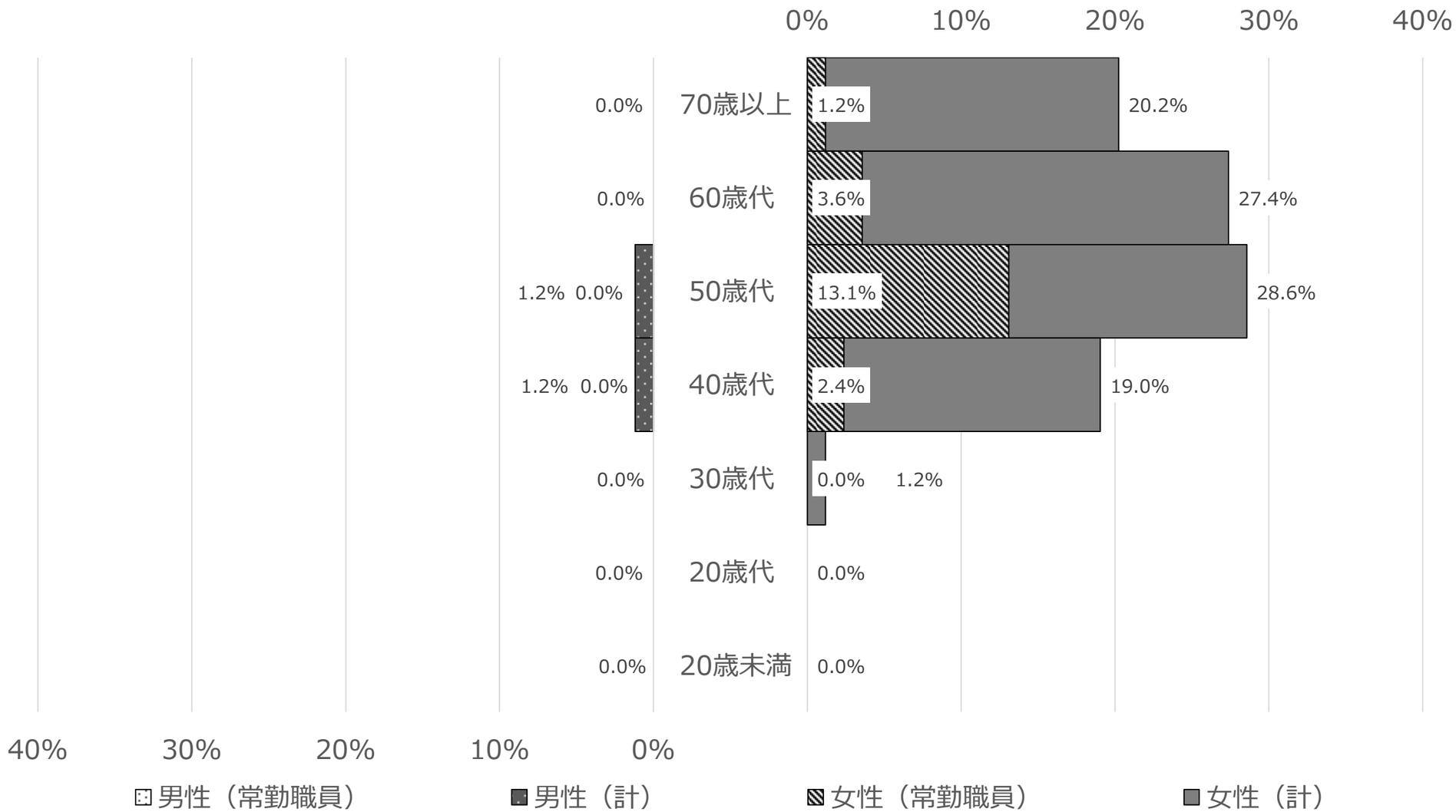
性別･年齢別の雇用形態の構成比（全サービス系統合計、n=319）



（注）分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

6

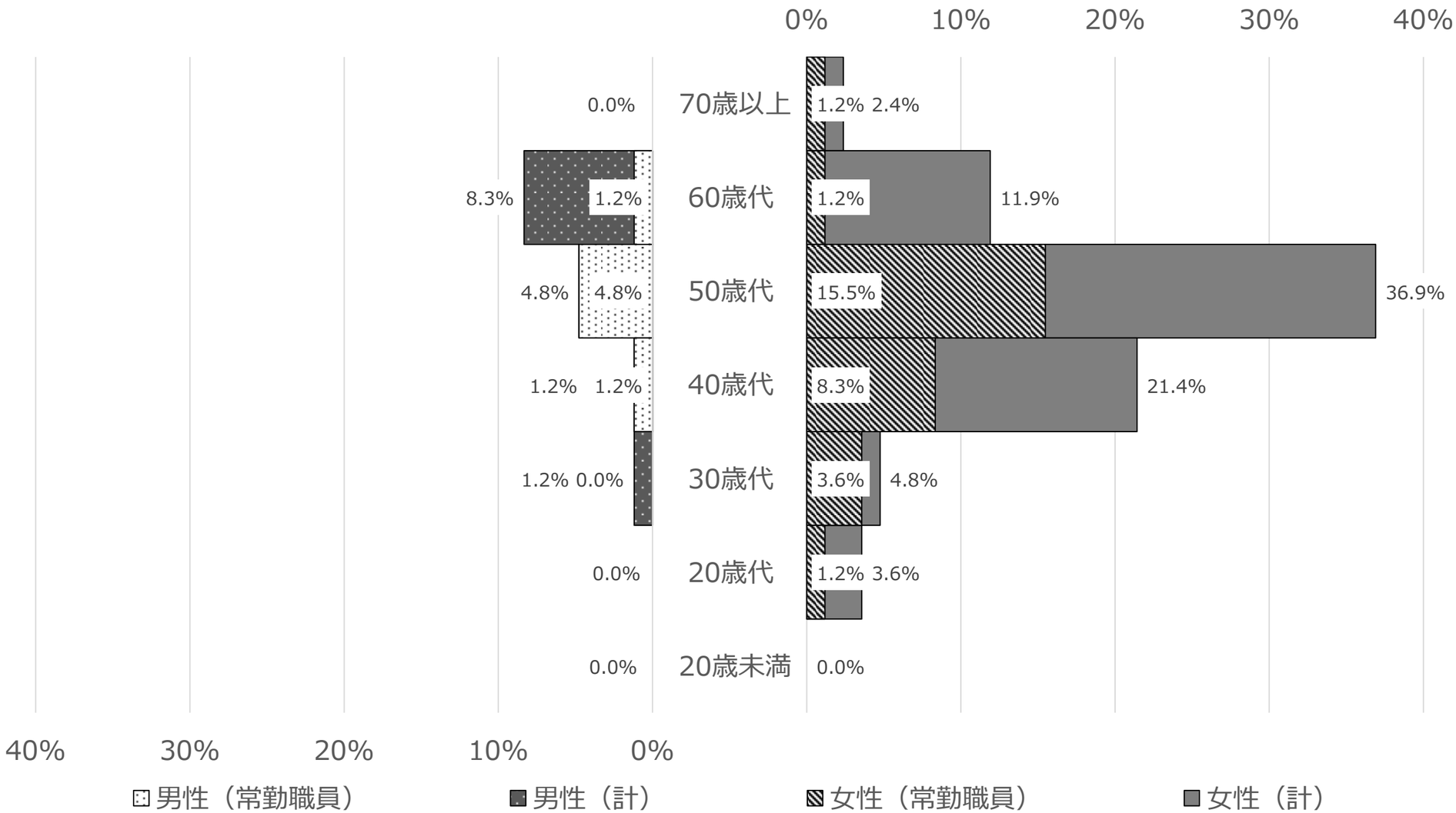
性別･年齢別の雇用形態の構成比（訪問系、n=84）



（注）分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

7

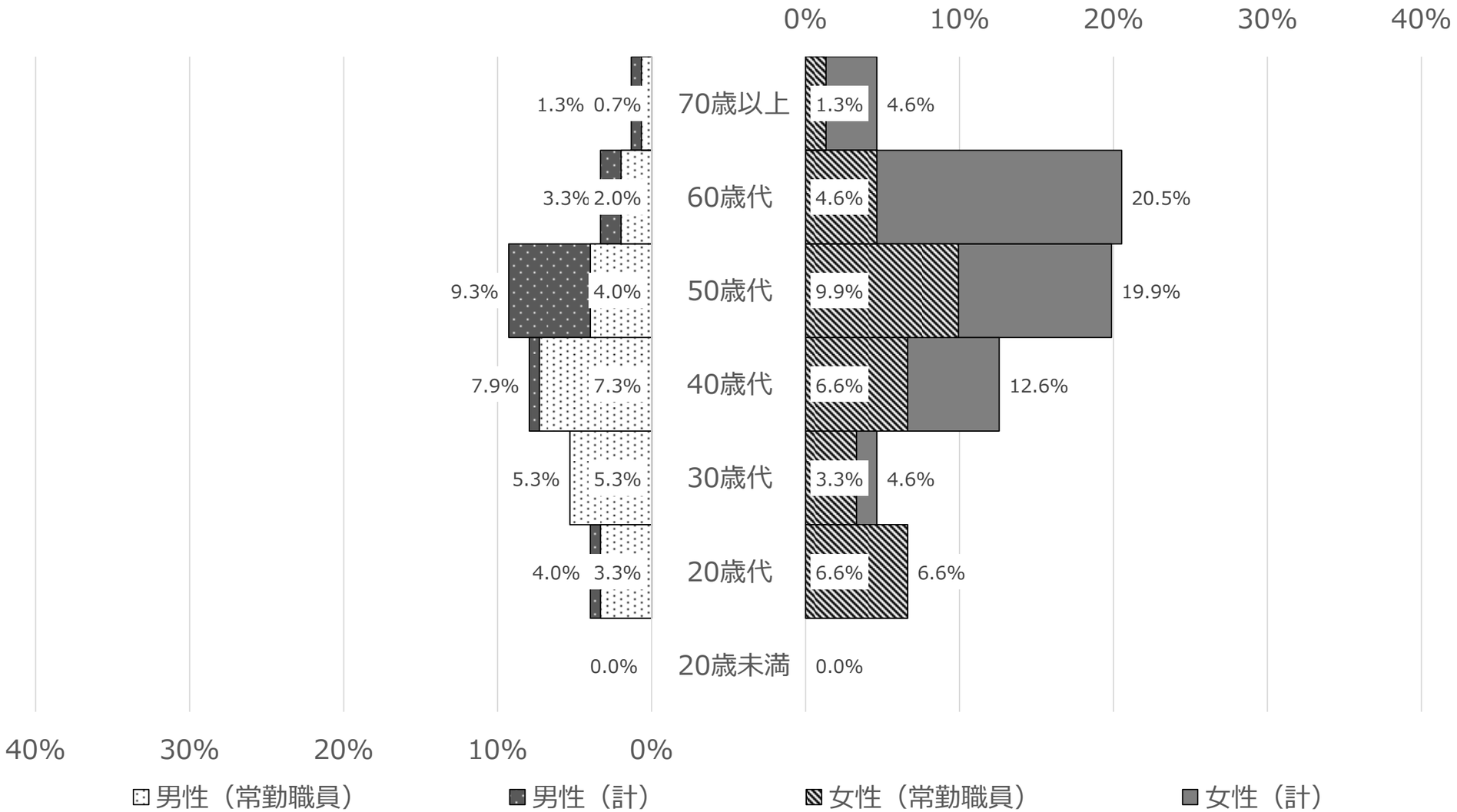
性別･年齢別の雇用形態の構成比（通所系、n=84）



（注）分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

8

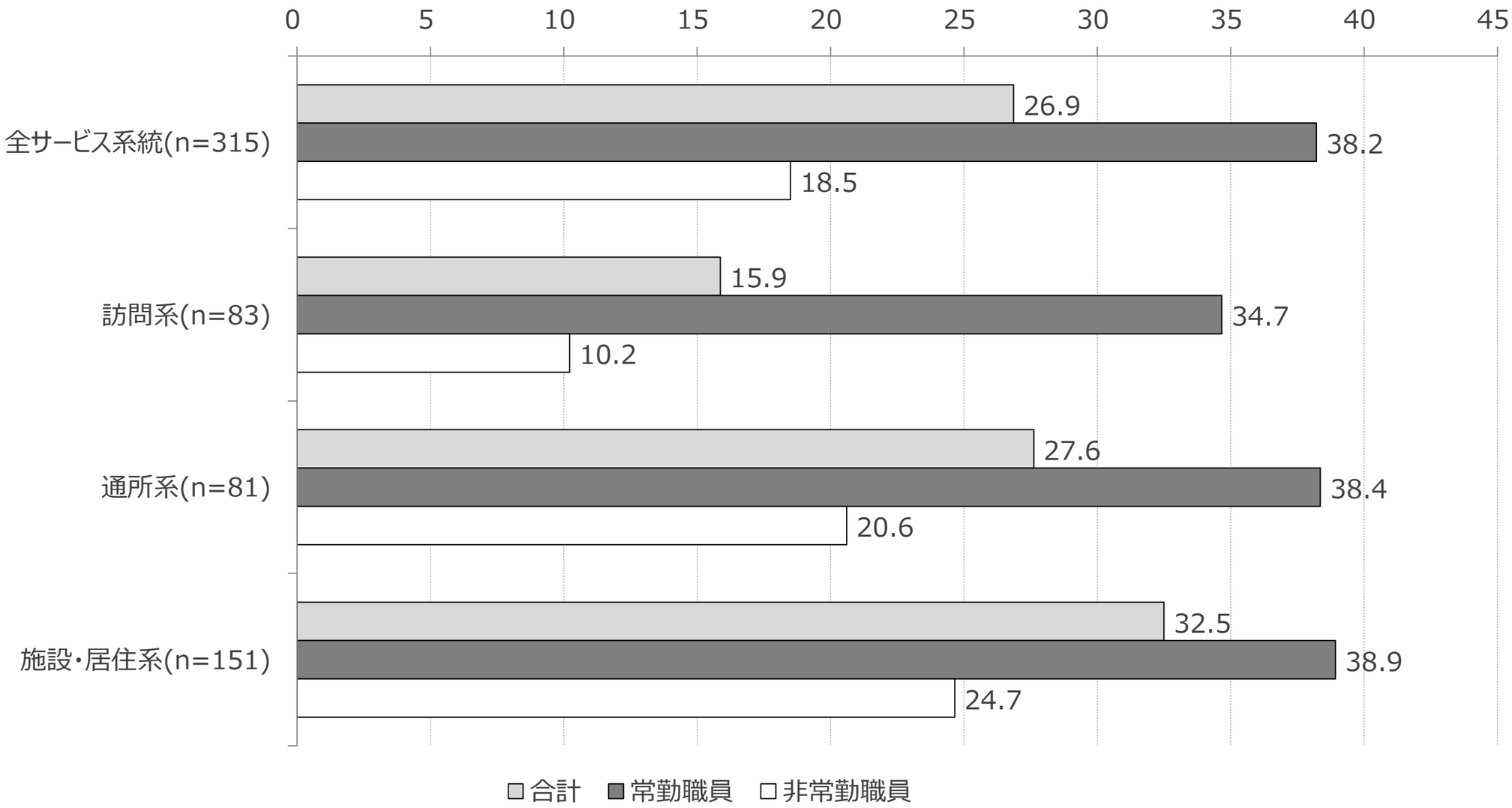
性別･年齢別の雇用形態の構成比（施設･居住系、n=151）



（注）分母には年齢･雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

9

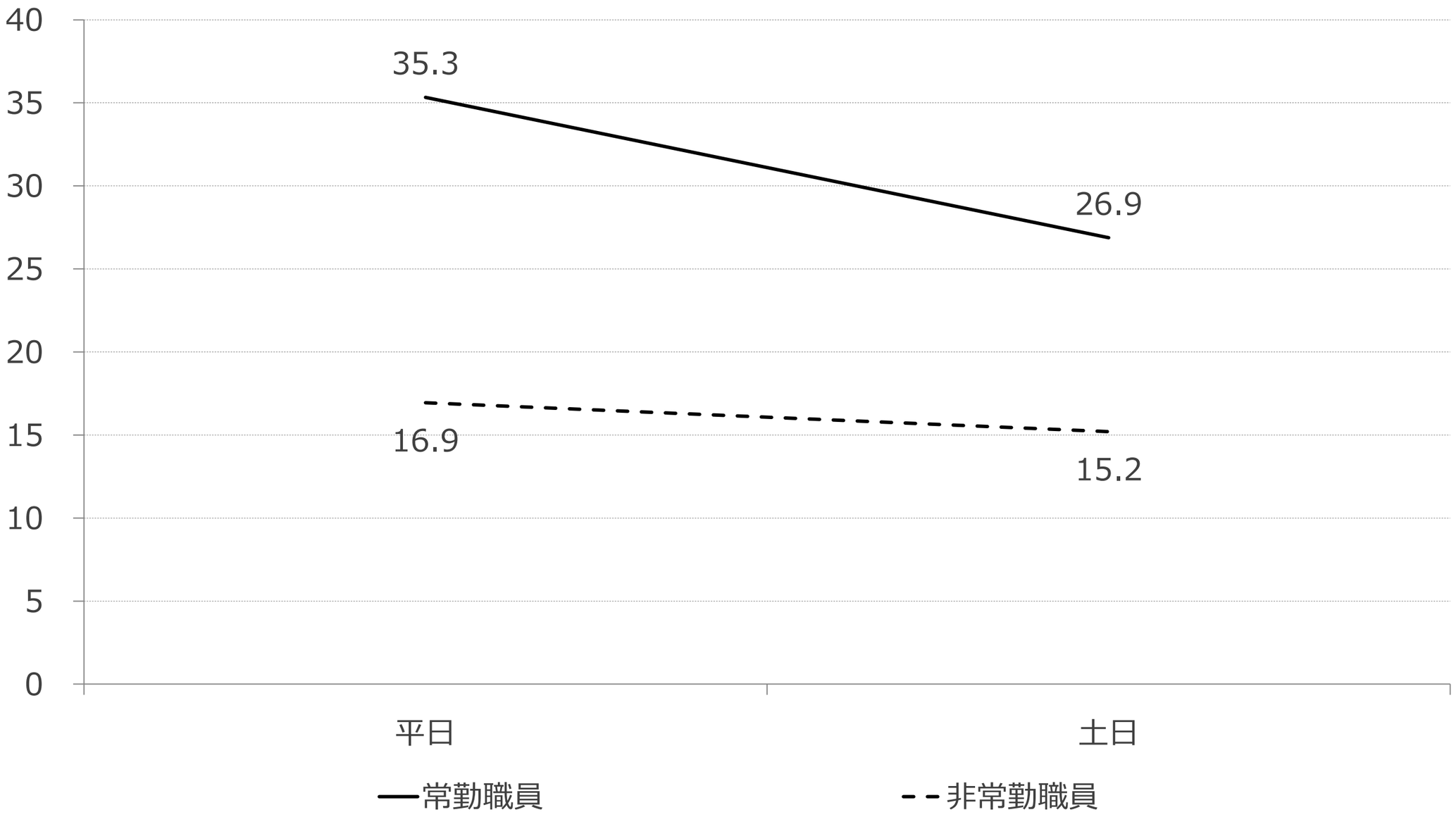
職員1人あたりの1週間の勤務時間（単位：時間）



（注）「合計」には雇用形態不詳の方を含めています。また、「全サービス系統」にはサービス系統不詳の方を含めています。

10

平日･土日別の職員1人･1日あたり
訪問介護サービス提供時間（身体介護、単位：分）



（注）介護給付と予防給付・総合事業の合計時間を集計しています。

11

介護職員数の変化

サービス系統（該当事業所数）	職員総数			採用者数			離職者数			昨年比		
	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計
全サービス系統(n=23)	144人	194人	338人	29人	27人	56人	19人	30人	49人	107.5%	98.5%	102.1%
訪問系(n=5)	23人	75人	98人	4人	3人	7人	3人	6人	9人	104.5%	96.2%	98.0%
通所系(n=9)	38人	51人	89人	5人	9人	14人	2人	4人	6人	108.6%	110.9%	109.9%
施設･居住系(n=9)	83人	68人	151人	20人	15人	35人	14人	20人	34人	107.8%	93.2%	100.7%

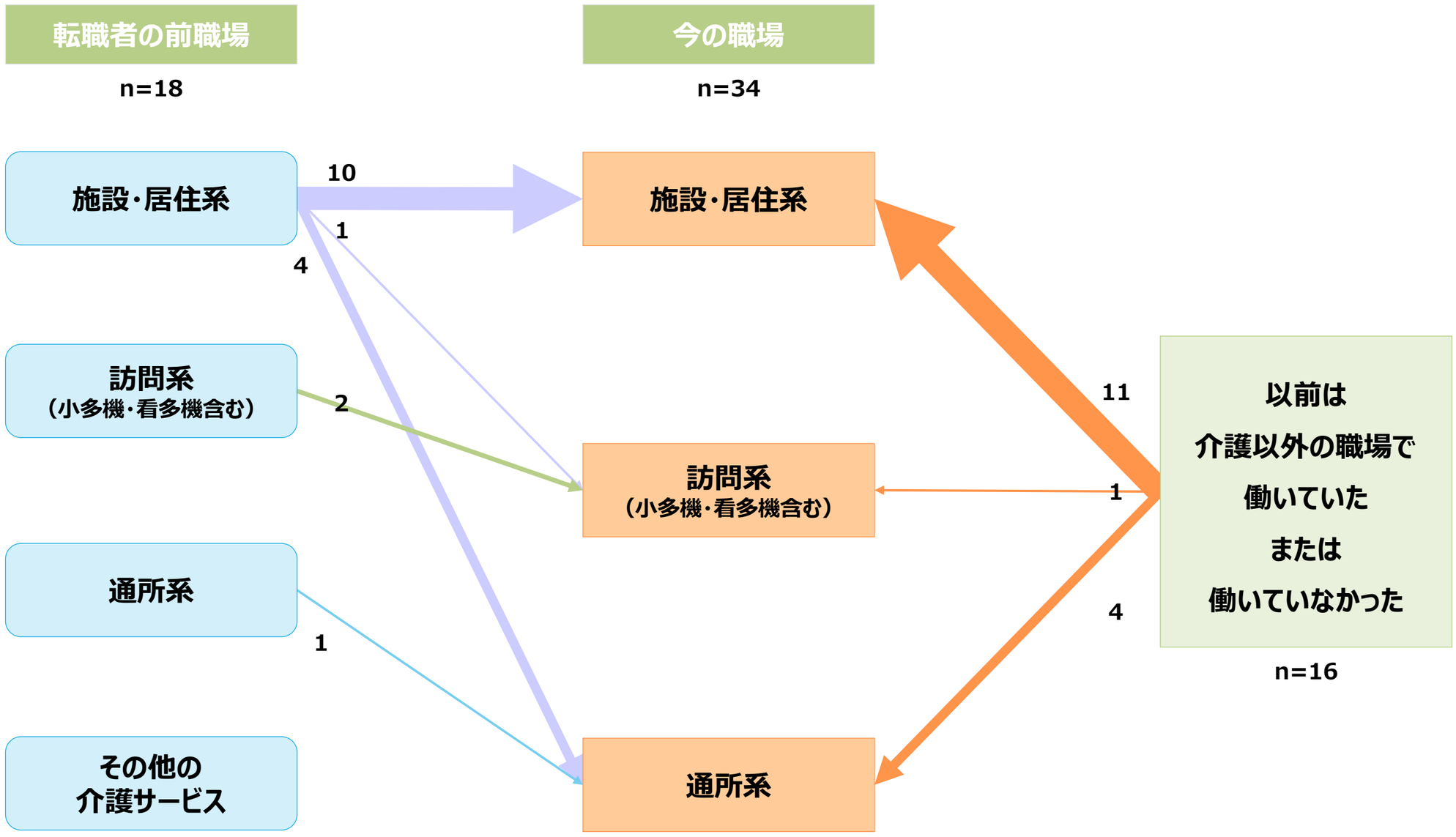
前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所

前の職場の場所	現在の職場							
	全サービス系統		訪問系		通所系		施設･居住系	
合計	18人	100.0%	3人	100.0%	5人	100.0%	10人	100.0%
同一市区町村	3人	16.7%	0人	0.0%	1人	20.0%	2人	20.0%
他の市区町村	15人	83.3%	3人	100.0%	4人	80.0%	8人	80.0%

（注）上表・下表の「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所を含めています。また、下表の「合計」には前の職場の場所が不詳の方を含めています。

12

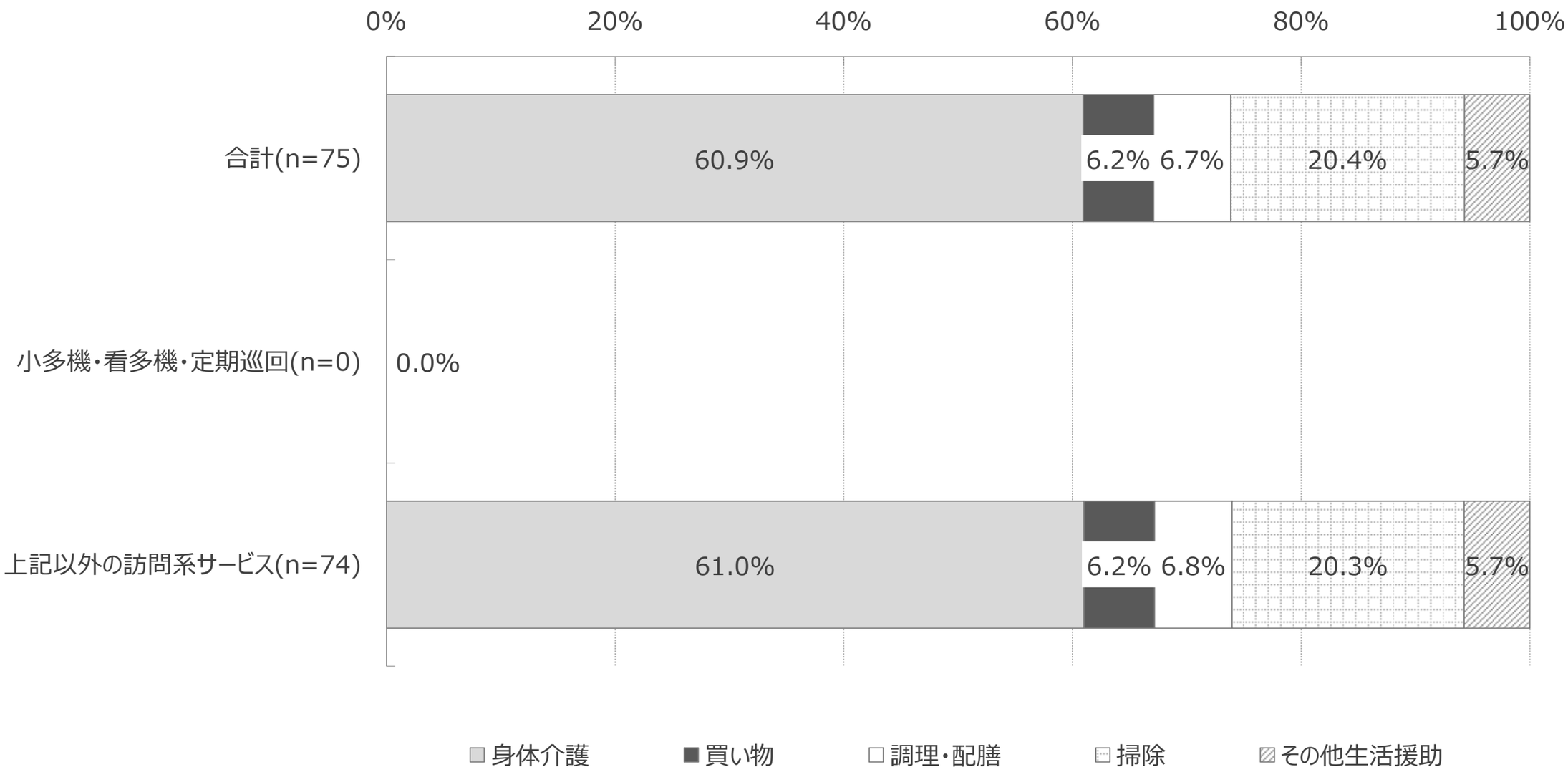
過去1年間の介護職員の職場の変化
（同一法人・グループ内での異動は除く）



（注）上記の分類が可能となる全ての設問に回答のあった方のみを集計対象としています。

13

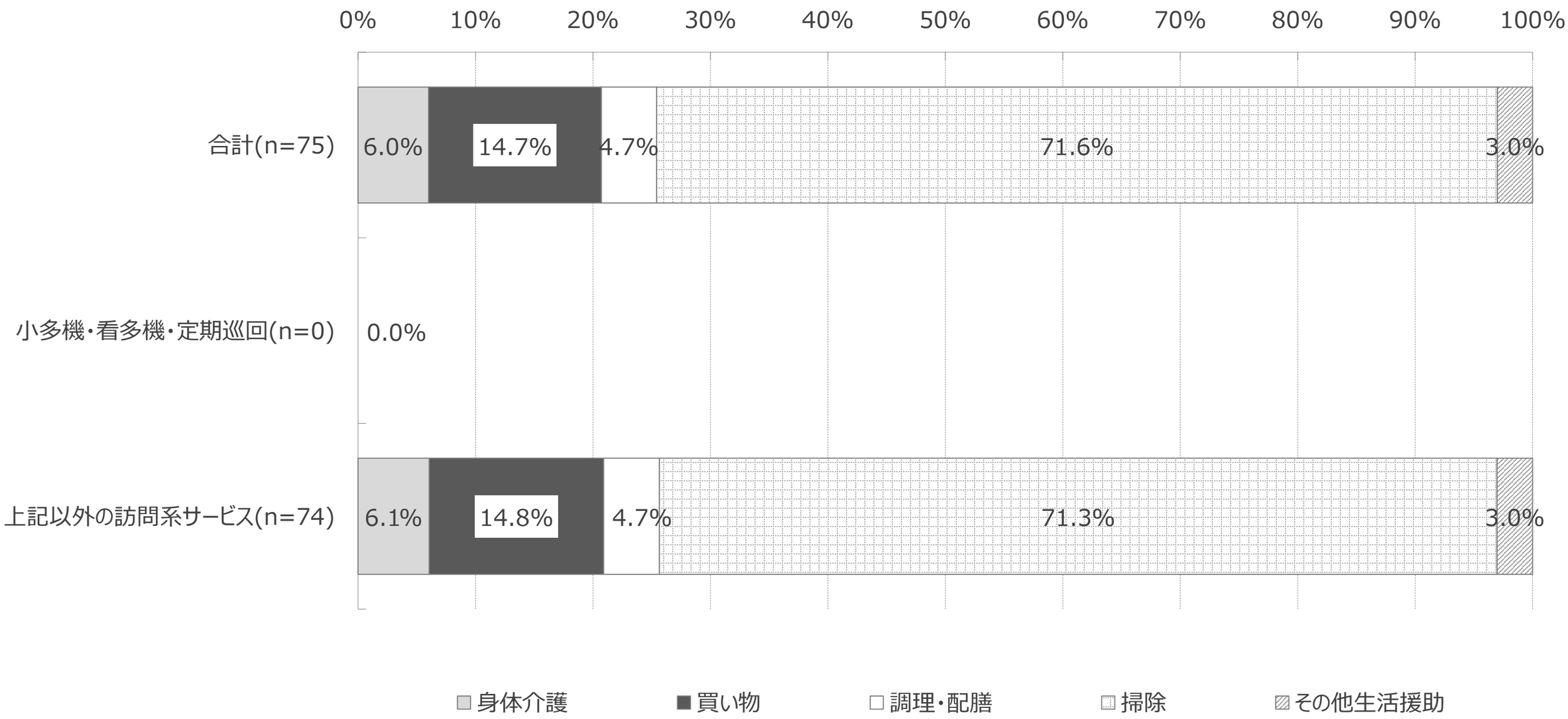
訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（介護給付）



（注1）総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。
（注2）「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

14

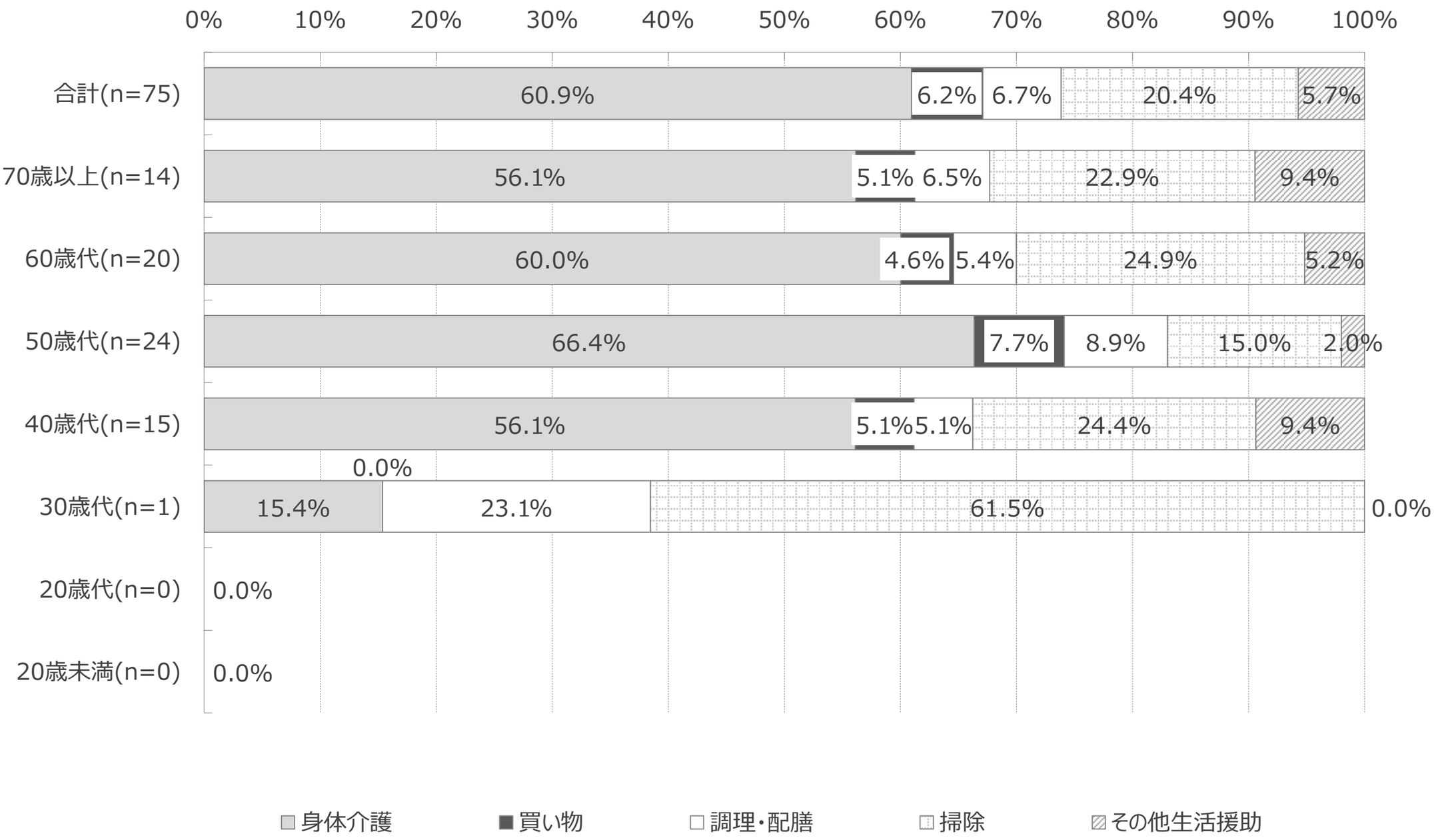
訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（予防給付･総合事業）



（注1）総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。
（注2）「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

15

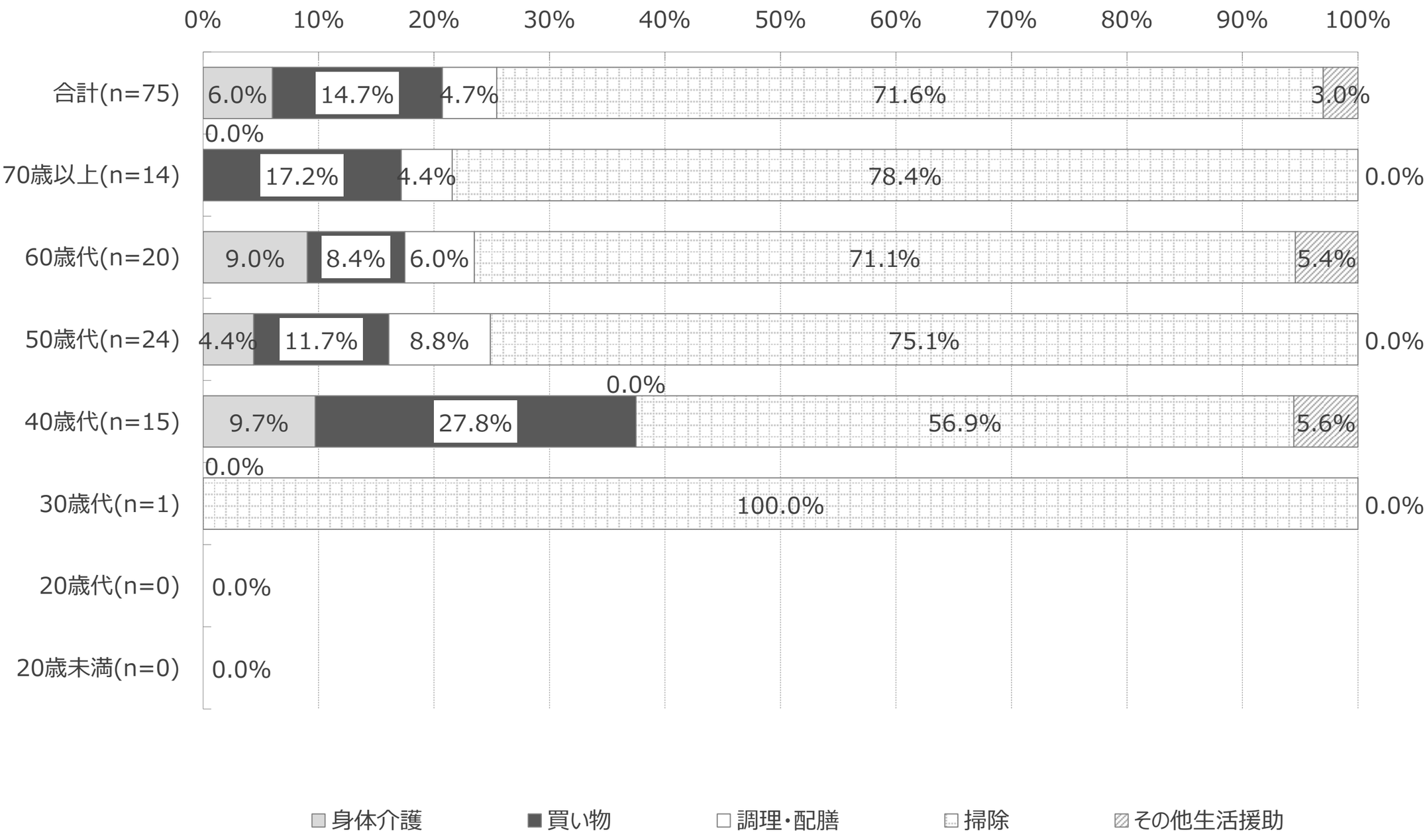
訪問介護員の年齢別のｻｰﾋﾞｽ提供時間の内容別の内訳（介護給付）



（注1）総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。
（注2）「合計」には年齢不詳の方を含めています。

16

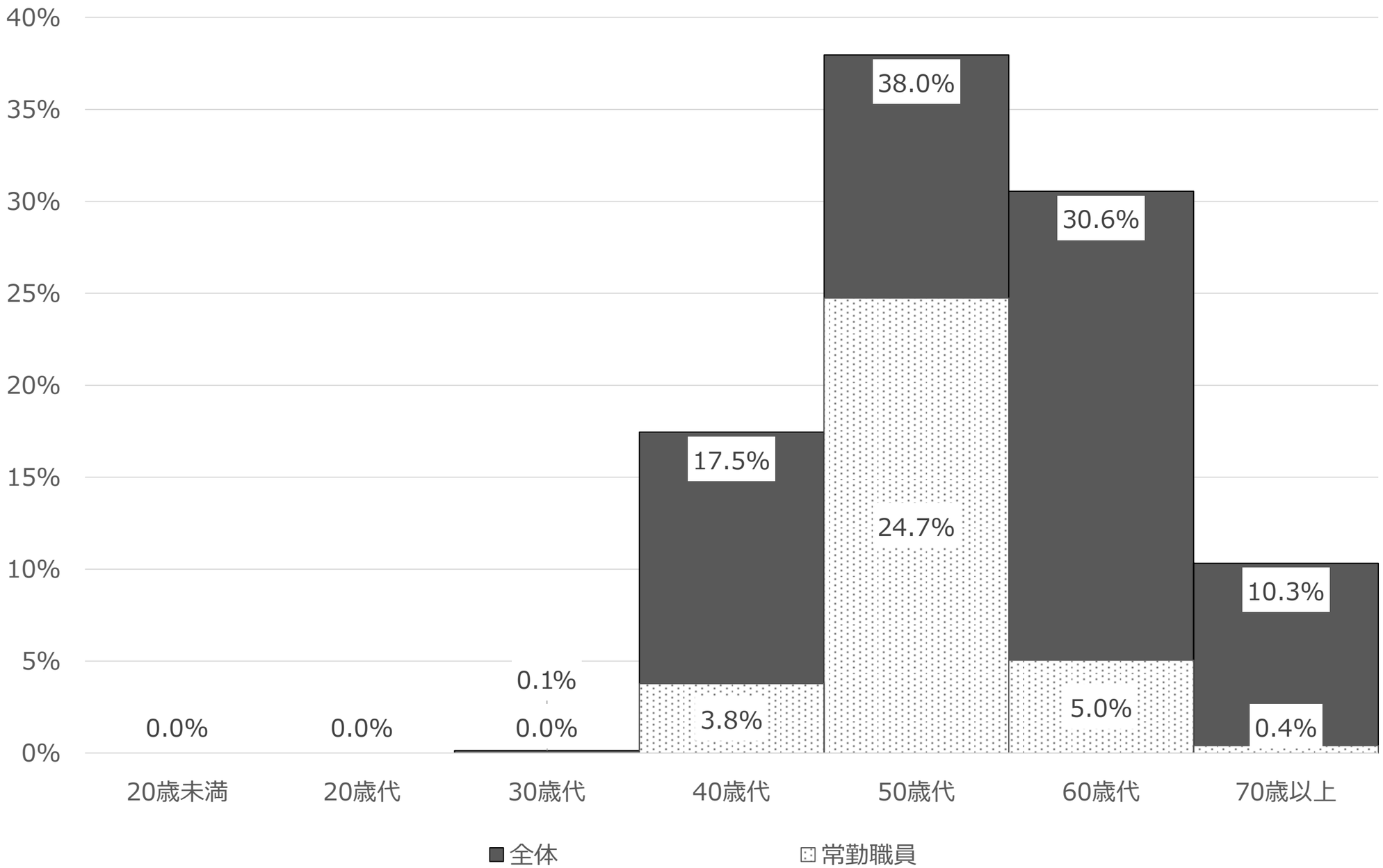
訪問介護員の年齢別のｻｰﾋﾞｽ提供時間の内容別の内訳（予防給付・総合事業）



（注1）総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。
（注2）「合計」には年齢不詳の方を含めています。

17

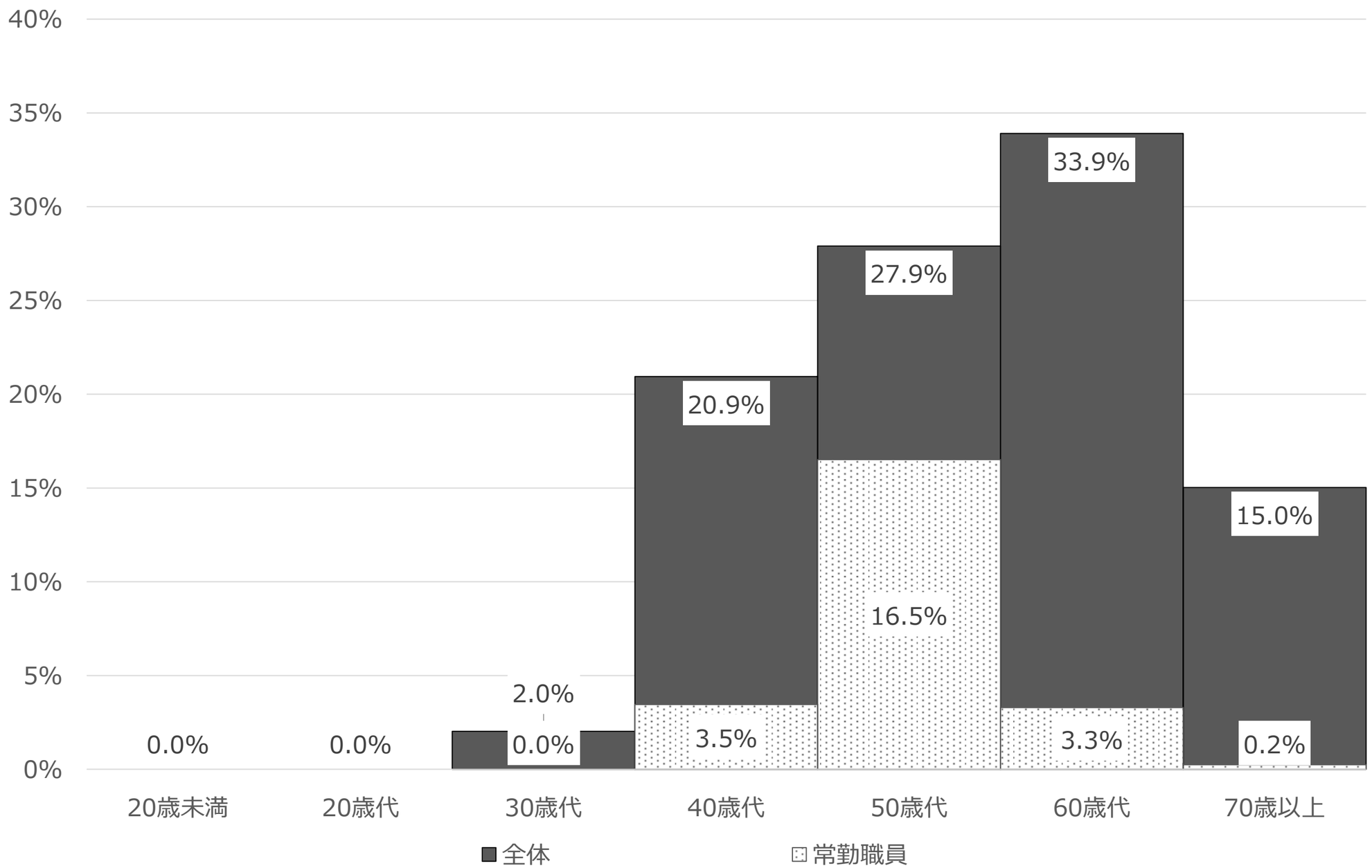
職員の年齢別の訪問介護提供時間（身体介護）



（注）全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

18

職員の年齢別の訪問介護提供時間（生活援助）



（注）全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

19

調査結果の概要

回収状況	把握した介護職員数	介護職員数の昨年比
100.0%	**338人**	**102.1%**
発送23件・回収23件	属性集計は主に n=319	採用56人・離職49人

資格・雇用

・資格保有は介護福祉士が53.3%で最多。訪問系では介護福祉士58.3%、初任者研修32.1%。
・全体では非常勤職員が56.7%。特に訪問系は非常勤が76.2%を占める。

年齢・勤務

・全体は50歳代が中心。訪問系では70歳以上の女性も20.2%みられる。
・週勤務時間は全体26.9時間。訪問系は全体15.9時間、非常勤は10.2時間と比較的短い。

採用・離職

・通所系は昨年比109.9%と増加する一方、訪問系は98.0%と微減。
・前職が介護事業所の採用者18人のうち、83.3%が他市区町村からの流入。

訪問介護

・介護給付は身体介護が60.9%、掃除が20.4%。予防給付・総合事業は掃除が71.6%で中心。
・生活援助の提供時間は60歳代33.9%、70歳以上15.0%で、高年齢層の担い手も大きい。

論点

・訪問系の担い手確保・勤務継続支援、生活援助における地域資源活用や業務分担が検討課題。

採用や人材定着に関する課題	島本町に期待するサポート
–	–
–	–
–	–
10数年前と違い、採用に至るまでに多くの費用を必要とする。求人媒体（紙面、ネット等）をはじめ、様々な手段を講じても人材確保は困難。当施設については、知人や様々な関わりの中で何とか出逢いをいただけているが限界はある。養成校が減少し出逢いを得る場所は年々減少しているが、それらの機関との関わりから実習生を受け入れそのまま雇用に至るケースもあるが全てにおいてギリギリの状況である。魅力を感じる教育を義務教育中に行っていく必要性は非常に高いと感じている。また外国人人材についての課題も多く、管理料がかかることに加え、技能実習生（特定など含む）の受け入れ枠が上限に達する日も近いと言われており、全産業に言えることだが、人材不足の加速化は否めない。	行政のサポートは非常に大きな意味を成す。ハローワークは茨木にあるが出張所的な意味合いを持つ機関を島本町役場内に設置することができれば、地域密着の人材確保が可能となるのではないか。また、町内や他市町村からの職員に対する生活支援金サポート（家賃や交通費、資格取得の支援金など）があれば、事業所や本人負担などの軽減に繋がることも考えられ人材定着へ結びつくのではないかと考える。今や紹介業者を利用すれば100万円以上の経費は必要な時代であることから何かしらのサポート体制を望む。
一緒に働いてみないと実際どこまでできる人材かはわかりにくい。	良い人材があれば、紹介していただきたい。
求職者の依頼が少ない	他の市町村の方へもアピールできる就職フェア等の開催 人材育成の研修会
外国人職員の採用について、採用後安心して、また継続的に働いていただく為に、言語や文化の理解のフォローが必要になります。	島本町内で介護の仕事に興味がある方が、仕事内容について知っていただけるような体験会や説明会等の開催などをしていただければと思います。
求人(有料サイト)をかけても応募がそもそも少ない(ない)	就職フェアの開催
–	–
本事業所については、定員が少ないことに加え稼働率も悪く、人材過多な状況となっており現時点においては特に課題はない。しかしながら、少ない配置にも関わらず人配置基準における機能訓練指導員を置かなければならず、その者が退職すればたちまち運営が厳しくなることは想像に難くない状況下にある。そういった現状から専門職の人材確保は非常に厳しいとも捉えられる。	行政のサポートは非常に大きな意味を成す。ハローワークは茨木にあるが出張所的な意味合いを持つ機関を島本町役場内に設置することができれば、地域密着の人材確保が可能となるのではないか。また、町内や他市町村からの職員に対する生活支援金サポート（家賃や交通費、資格取得の支援金など）があれば、事業所や本人負担などの軽減に繋がることも考えられ人材定着へ結びつくのではないかと考える。今や紹介業者を利用すれば100万円以上の経費は必要な時代であることから何かしらのサポート体制を望む。
親の介護等でフルタイム勤務希望者が少ない	人材確保のみならず、まずは町民に事業所の事を知ってもらうことが大切だと思うので、事業所のパンフレットを役場に置いて自由に持ち帰れるようにして欲しい。
少人数での対応となり、送迎業務が必須の為免許の所持が必要	車の運転が可能で仕事を退職し時間を持て余している方など、町に相談があった場合各事業所に相談などあれば‥と思う。
求職者の依頼が少ない	他の市町村の方へもアピールできる就職フェア等の開催 人材育成の研修会
求人(有料サイト)をかけても応募がそもそも少ない(ない)	就職フェアの開催
①募集してもなかなか人が来ない。②面接は行うものの、働いてみて初めて分かることもあり、マッチングの難しさを感じる。③育成方法・ハラスメント対策など「今まではこうだったから」はもはや通用しない。人材定着に関して事業所が専門的に学ぶ機会を持つなど、事業所がしっかり取り組むことが必要。	採用や人材定着に関する専門的な研修の企画。
スタッフ余剰の採用は、人件費を考慮すると難しく、また、運営ギリギリの人数だと、急な休みの対応が厳しくなるので、人材確保数に悩みます。業務が定時に終了できない日も多々あるので、人材定着も微妙に難しいことだらけです。	–
–	–
採用しても、短期間、同行中に退職される方が多い。人材定着のため、研修、同行方法の変更にて対応している。	介護業界の人材不足は顕著なので、町内事業所全体での合同お仕事説明会などがあると良いかもしれない。