介護人材実態調査
報告書

令和８年８月

鳥栖地区広域市町村圏組合

＜ 目　　次 ＞

１．調査の概要 1
（１） 調査の目的 1
（２） 調査設計及び回収状況 1
（３） 調査結果の見方 1

２．調査の結果 2
（１） 事業所の概要 2
① サービス種別 2
② 介護職員数 3
③ 介護職員数（外国人職員数） 3
（２） 過去１年間の介護職員の採用・離職の状況 4
① 過去１年間の介護職員の採用・離職者数 4
② 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【施設・居住系サービス】 5
③ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【通所系サービス】 6
④ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【訪問系サービス】 7
⑤ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護】 8
⑥ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所】 9
（３） 経営状況について 10
① 経営状況 10
② 経営状況が悪い理由 11
（４） 人材の確保について 12
① 人材確保の状況 12
② 職種別の不足人数 13
③ 新規人材確保のための方策 14
（５） 介護テクノロジー等の活用について 15
① 活用している介護テクノロジー 15
② 導入を予定・検討している介護テクノロジー 16
③ ケアプランデータ連携システムの利用状況 17
④ ケアプランデータ連携システムを利用していない理由 18
⑤ 電子申請・届出システムを利用しているか 19
⑥ 電子申請・届出システムを利用していない理由 20
（６） カスタマーハラスメントについて 21
① 利用者やその家族等からカスタマーハラスメントを受けたことがあるか 21
② カスタマーハラスメント対策について実施しているか 22
（７） 介護人材の確保・育成・定着のために行政に望む支援や要望（自由記述） 23
（８） 介護職員の属性 25
① 介護職員の保有資格 25
② 介護職員の雇用形態 26
③ 介護職員の性別 27
④ 介護職員の年齢 28

（９） 介護職員の勤務時間 29
① 過去１週間の勤務時間 29
（１０） 採用１年未満の職員の状況 31
① 現在の施設等での勤務年数 31
② 採用１年未満職員の前職場 32
③ 採用１年未満職員の前職場の所在地 34
④ 採用１年未満職員の前職場の所属法人・グループ 35
３．調査票 36

１.調査の概要

（１）調査の目的

この調査は、国の「介護保険事業計画における施策反映のための手引き（令和７年３月）に基づき、介護人材について性別・年齢・資格有無等の詳細な実態を把握し、介護人材の確保に向けた検討に活用する。

（２）調査設計及び回収状況

調査対象	鳥栖地区広域市町村圏組合内の施設・居住系サービス事業所、通所系・短期入所系サービス事業所、訪問系サービス事業所
調査方法	郵送配布－メール回収および郵送回収
回収状況	標本数（調査数）：286サンプル 有効回答数（率）：166サンプル（58.0%）

（３）調査結果の見方

- 回答は、原則として各質問の調査数を基数（ｎ）とした百分率（%）で表し、小数第２位を四捨五入している。このため、百分率の合計が100%にならない場合がある。また、２つ以上の回答ができる複数回答の質問では、回答比率の合計が100%を超える場合がある。

- クロス集計の表側に使用している「サービス種別」等の基本属性では、副問（サブクエスチョン）等の回答者が限定される質問もあるため、図表中の表側項目の調査数を合計しても、必ずしも調査の有効回収数にならない場合がある。

- クロス集計等において、基数（ｎ）となる調査数が少数となる場合は参考までに数値を見る程度に留め、結果の利用には注意を要する。

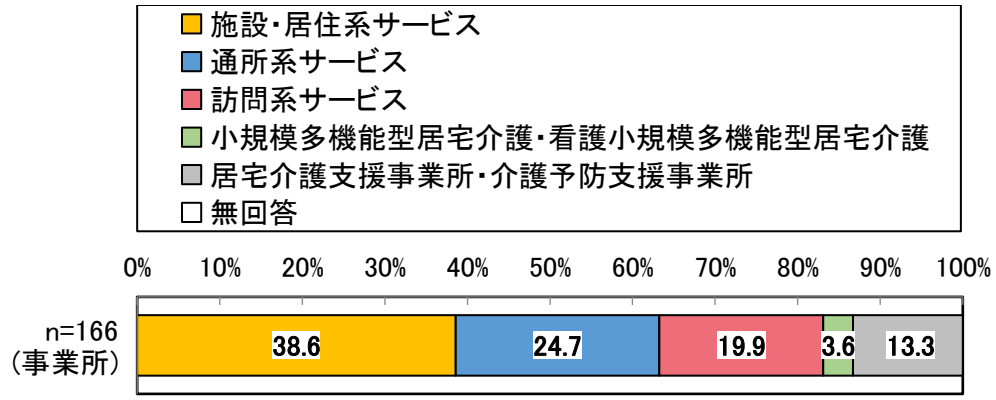
- 本文または図表中の質問文及び回答選択肢については、コンピュータ入力の都合上、省略して表記している場合があるため、詳細は巻末の「３．調査票」を参照のこと。

２.調査の結果

（１）事業所の概要

① サービス種別

図表－１　回答事業所のサービス種別



（単位/上段:事業所数　下段:%）

調査数	施設･居住系サービス	通所系サービス	訪問系サービス	小規模多機能型居宅介護･看護小規模多機能型居宅介護	居宅介護支援事業所･介護予防支援事業所
n=166	64	41	33	6	22
（事業所）	38.6	24.7	19.9	3.6	13.3

施設･居住系サービス
特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、ショートステイ、グループホーム、特定施設、 住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、ケアハウス、介護付き有料老人ホーム
通所系サービス
通所介護（地域密着型含む）、通所リハビリテーション、通所型サービス（総合事業）
訪問系サービス
訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、訪問型サービス（総合事業）、福祉用具貸与･販売

本調査は、施設・居住系サービス：64事業所、通所系サービス：41事業所、訪問系サービス：33事業所、小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護：6事業所、居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所：22事業所から回答を得た。

② 介護職員数

図表－２　介護職員数

	調査数（事業所）	常勤職員		非常勤職員		職員　計		常勤職員の占める割合（平均）
		合計	平均	合計	平均	合計	平均	
施設･居住系サービス	n=58	593人	10.2人	443人	7.8人	1,036人	16.7人	57.2%
通所系サービス	n=39	188人	4.8人	164人	4.6人	352人	9.0人	53.4%
訪問系サービス	n=26	96人	3.7人	203人	8.1人	299人	11.5人	32.1%
小規模多機能型居宅介護･看護小規模多機能型居宅介護	n= 5	14人	2.8人	23人	3.8人	37人	6.2人	37.8%
居宅介護支援事業所･介護予防支援事業所	n=22	70人	3.2人	10人	0.7人	80人	3.6人	87.5%

事業所に所属する介護職員数は、施設・居住系サービスは平均16.7人（うち常勤職員10.2人、常勤率57.2%）、通所系サービスは平均9.0人（うち常勤職員4.8人、常勤率53.4%）、訪問系サービスは平均11.5人（うち常勤職員3.7人、常勤率32.1%）、小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護は平均6.2人（うち常勤職員2.8人、常勤率37.8%）、居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所は平均3.6人（うち常勤職員3.2人、常勤率87.5%）となっている。

③ 介護職員数（外国人職員数）

図表－３　介護職員数（外国人職員数）

	調査数（事業所）	常勤職員		非常勤職員		職員　計		常勤職員の占める割合（平均）
		合計	平均	合計	平均	合計	平均	
施設･居住系サービス	n=24	101人	4.2人	31人	1.5人	132人	5.1人	76.5%
通所系サービス	n= 4	6人	1.5人	2人	1.0人	8人	2.0人	75.0%
訪問系サービス	n= 3	1人	0.3人	4人	2.0人	5人	1.7人	20.0%
小規模多機能型居宅介護･看護小規模多機能型居宅介護	n= 3	3人	1.0人	1人	1.0人	4人	1.0人	75.0%
居宅介護支援事業所･介護予防支援事業所	－	－	－	－	－	－	－	－

事業所に所属する介護職員数（外国人職員数）は、施設・居住系サービスは平均5.1人（うち正規職員4.2人、正規率76.5%）、通所系サービスは平均2.0人（うち正規職員1.5人、正規率75.0%）、訪問系サービスは平均1.7人（うち正規職員0.3人、正規率20.0%）、小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護は平均1.0人（うち正規職員1.0人、正規率75.0%）となっている。

（２） 過去１年間の介護職員の採用・離職の状況

① 過去１年間の介護職員の採用・離職者数

図表－４　過去１年間の介護職員の採用・離職者数

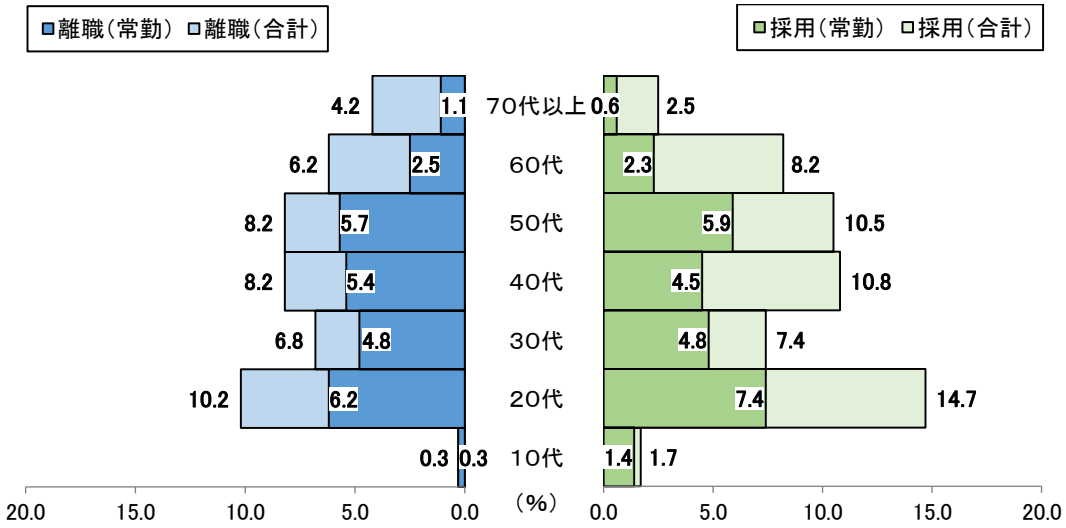
	調査数（事業所）	採用者数		離職者数		採用－離職	
		合計	平均	合計	平均	合計	平均
施設･居住系サービス	n=53	197人	3.7人	156人	3.3人	41人	0.8人
通所系サービス	n=31	79人	2.6人	56人	1.7人	23人	0.7人
訪問系サービス	n=26	94人	3.6人	34人	2.0人	60人	2.3人
小規模多機能型居宅介護･看護小規模多機能型居宅介護	n= 3	1人	0.3人	－	－	1人	0.3人
居宅介護支援事業所･介護予防支援事業所	n=16	17人	1.1人	6人	0.4人	11人	0.7人

調査基準日現在で開設から１年以上経過している事業所に対して、過去１年間の介護職員の採用・離職者数をたずねたところ、採用者数は１事業所あたり平均１～４人、離職者数は１事業所あたり平均１～３人前後となっている。

② 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【施設・居住系サービス】

図表－５　過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【施設・居住系サービス】

※採用・離職者数の合計を100とした場合の年齢構成比



		常勤職員		非常勤職員		合計	
		人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）
採用者数	10代	5	1.4	1	0.3	6	1.7
	20代	26	7.4	26	7.4	52	14.7
	30代	17	4.8	9	2.5	26	7.4
	40代	16	4.5	22	6.2	38	10.8
	50代	21	5.9	16	4.5	37	10.5
	60代	8	2.3	21	5.9	29	8.2
	70代以上	2	0.6	7	2.0	9	2.5
	採用者　計	95	26.9	102	28.9	197	55.8
離職者数	10代	1	0.3	－	－	1	0.3
	20代	22	6.2	14	4.0	36	10.2
	30代	17	4.8	7	2.0	24	6.8
	40代	19	5.4	10	2.8	29	8.2
	50代	20	5.7	9	2.5	29	8.2
	60代	9	2.5	13	3.7	22	6.2
	70代以上	4	1.1	11	3.1	15	4.2
	離職者　計	92	26.1	64	18.1	156	44.2
採用・離職者数　合計						353	100.0

※記入のあった事業所53か所を集計対象とした
※構成比＝採用・離職者数の合計に占める割合

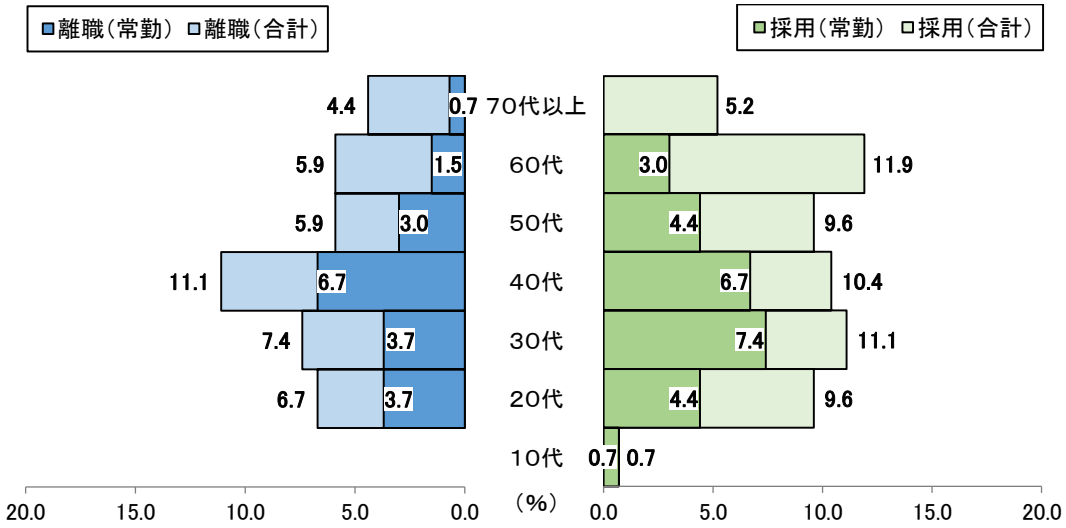
施設・居住系サービス事業所における採用・離職者の年齢構成をみると、採用者数が離職者数の1.3倍であった（採用197人／離職156人）。

年齢別にみると、採用者・離職者ともに「20代」（採用者：14.7%、離職者：10.2%）の割合が最も高くなっている。

③ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【通所系サービス】

図表－６　過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【通所系サービス】

※採用・離職者数の合計を100とした場合の年齢構成比



		常勤職員		非常勤職員		合計	
		人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）
採用者数	10代	1	0.7	－	－	1	0.7
	20代	6	4.4	7	5.2	13	9.6
	30代	10	7.4	5	3.7	15	11.1
	40代	9	6.7	5	3.7	14	10.4
	50代	6	4.4	7	5.2	13	9.6
	60代	4	3.0	12	8.9	16	11.9
	70代以上	－	－	7	5.2	7	5.2
	採用者　計	36	26.7	43	31.9	79	58.5
離職者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	5	3.7	4	3.0	9	6.7
	30代	5	3.7	5	3.7	10	7.4
	40代	9	6.7	6	4.4	15	11.1
	50代	4	3.0	4	3.0	8	5.9
	60代	2	1.5	6	4.4	8	5.9
	70代以上	1	0.7	5	3.7	6	4.4
	離職者　計	26	19.3	30	22.2	56	41.5
採用・離職者数　合計						135	100.0

※記入のあった事業所31か所を集計対象とした
※構成比＝採用・離職者数の合計に占める割合

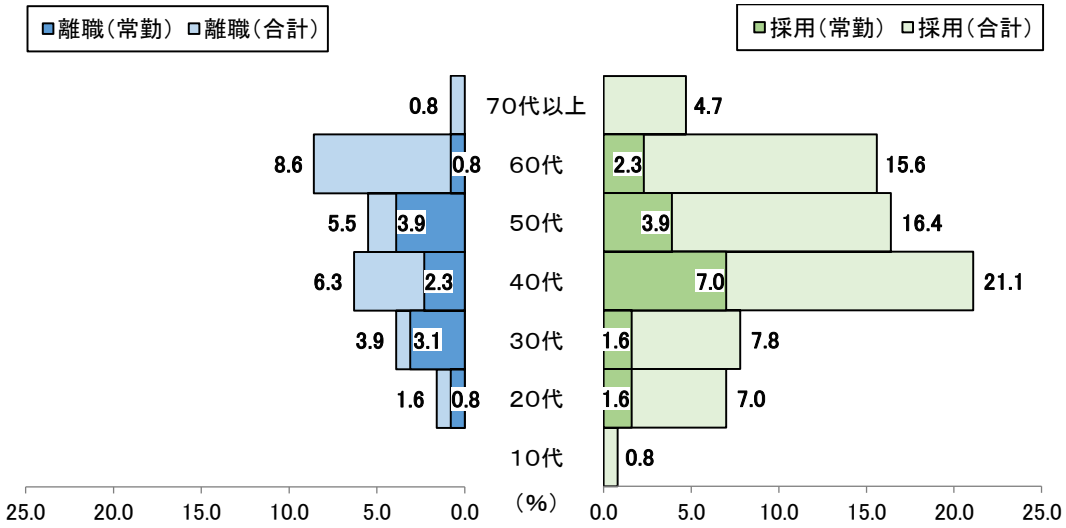
通所系サービス事業所における採用・離職者の年齢構成をみると、採用者が離職者数の1.4倍であった（採用79人/離職56人）。

年齢別にみると、採用者では「60代」（11.9%）の割合が最も高く、離職者では「40代」（11.1%）の割合が最も高くなっている。

④ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【訪問系サービス】

図表－７　過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成【訪問系サービス】

※採用・離職者数の合計を100とした場合の年齢構成比



		常勤職員		非常勤職員		合計	
		人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）
採用者数	10代	－	－	1	0.8	1	0.8
	20代	2	1.6	7	5.5	9	7.0
	30代	2	1.6	8	6.3	10	7.8
	40代	9	7.0	18	14.1	27	21.1
	50代	5	3.9	16	12.5	21	16.4
	60代	3	2.3	17	13.3	20	15.6
	70代以上	－	－	6	4.7	6	4.7
	採用者　計	21	16.4	73	57.0	94	73.4
離職者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	1	0.8	1	0.8	2	1.6
	30代	4	3.1	1	0.8	5	3.9
	40代	3	2.3	5	3.9	8	6.3
	50代	5	3.9	2	1.6	7	5.5
	60代	1	0.8	10	7.8	11	8.6
	70代以上	－	－	1	0.8	1	0.8
	離職者　計	14	10.9	20	15.6	34	26.6
採用･離職者数　合計						128	100.0

※記入のあった事業所26か所を集計対象とした
※構成比＝採用・離職者数の合計に占める割合

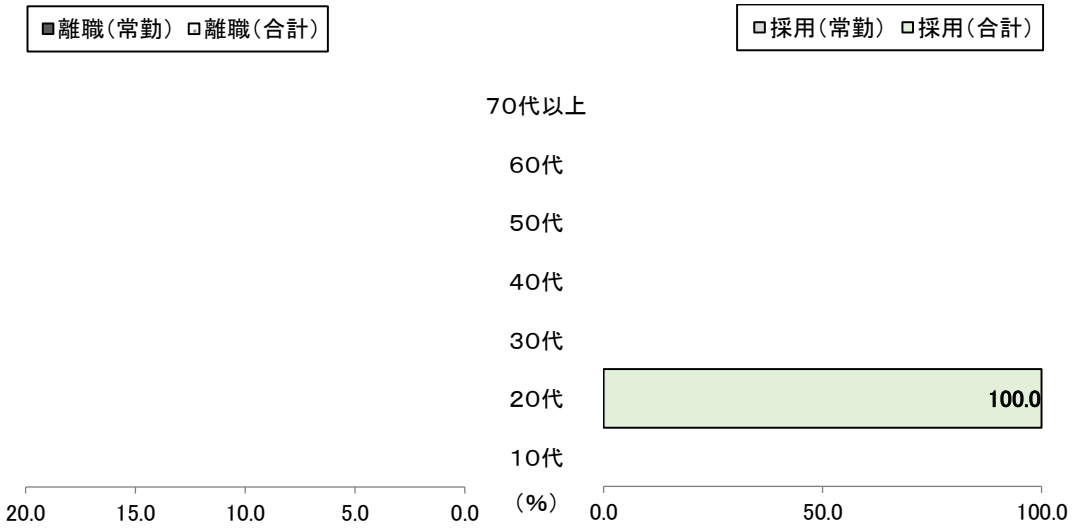
訪問系サービス事業所における採用・離職者の年齢構成をみると、採用者が離職者数の2.8倍であった（採用94人/離職34人）。

年齢別にみると、採用者では「40代」（21.1%）の割合が最も高く、離職者では「60代」（8.6%）の割合が最も高くなっている。

⑤ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護】

図表－８　過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護】

※採用・離職者数の合計を100とした場合の年齢構成比



		常勤職員		非常勤職員		合計	
		人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）
採用者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	－	－	1	100.0	1	100.0
	30代	－	－	－	－	－	－
	40代	－	－	－	－	－	－
	50代	－	－	－	－	－	－
	60代	－	－	－	－	－	－
	70代以上	－	－	－	－	－	－
	採用者　計	－	－	1	100.0	1	100.0
離職者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	－	－	－	－	－	－
	30代	－	－	－	－	－	－
	40代	－	－	－	－	－	－
	50代	－	－	－	－	－	－
	60代	－	－	－	－	－	－
	70代以上	－	－	－	－	－	－
	離職者　計	－	－	－	－	－	－
採用･離職者数　合計						1	100.0

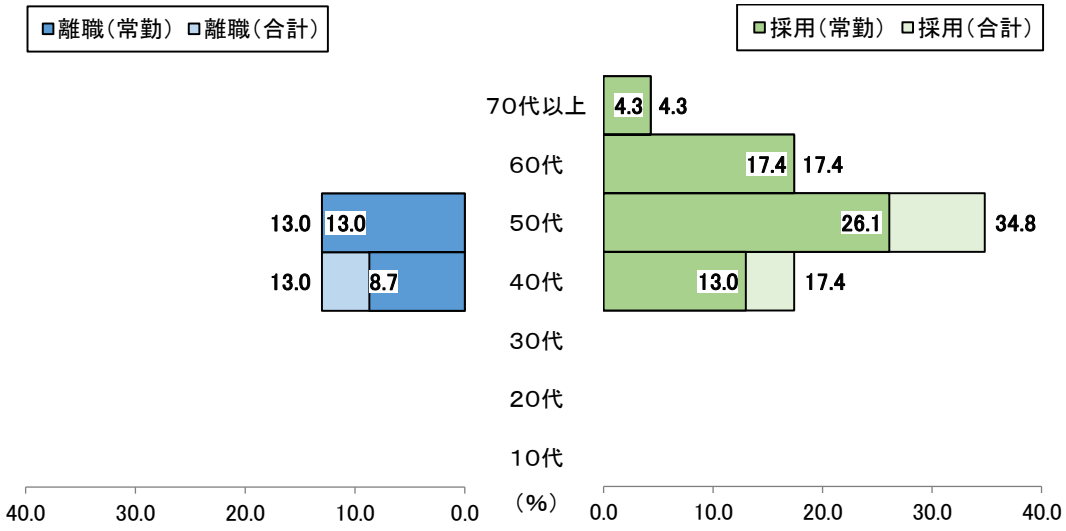
※記入のあった事業所３か所を集計対象とした
※構成比＝採用・離職者数の合計に占める割合

小規模多機能型居宅介護･看護小規模多機能型居宅介護事業所における採用･離職者については、回答数が少ない為参考値とする。

⑥ 過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所】

図表－９　過去１年間の介護職員の採用・離職者の年齢構成
【居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所】

※採用・離職者数の合計を100とした場合の年齢構成比



		常勤職員		非常勤職員		合計	
		人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）	人数（人）	構成比（%）
採用者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	－	－	－	－	－	－
	30代	－	－	－	－	－	－
	40代	3	13.0	1	4.3	4	17.4
	50代	6	26.1	2	8.7	8	34.8
	60代	4	17.4	－	－	4	17.4
	70代以上	1	4.3	－	－	1	4.3
	採用者　計	14	60.9	3	13.0	17	73.9
離職者数	10代	－	－	－	－	－	－
	20代	－	－	－	－	－	－
	30代	－	－	－	－	－	－
	40代	2	8.7	1	4.3	3	13.0
	50代	3	13.0	－	－	3	13.0
	60代	－	－	－	－	－	－
	70代以上	－	－	－	－	－	－
	離職者　計	5	21.7	1	4.3	6	26.1
採用･離職者数　合計						23	100.0

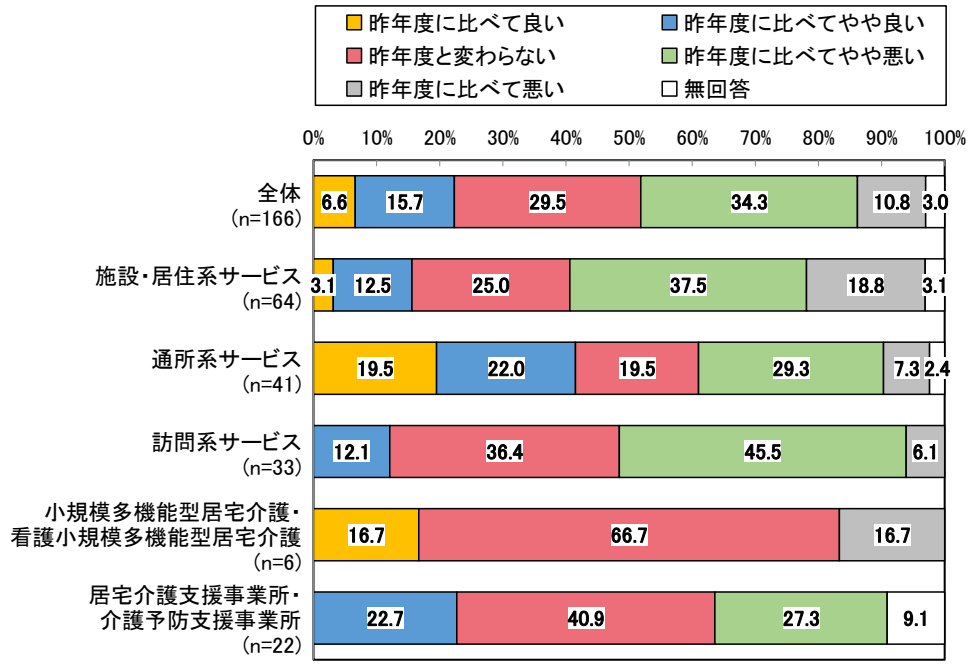
※記入のあった事業所16か所を集計対象とした
※構成比＝採用・離職者数の合計に占める割合

居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所における採用・離職者の年齢構成をみると、採用者は「50代」で８人、離職者は「40代」「50代」で３人となっている。

（３）経営状況について

① 経営状況

図表－１０　経営状況



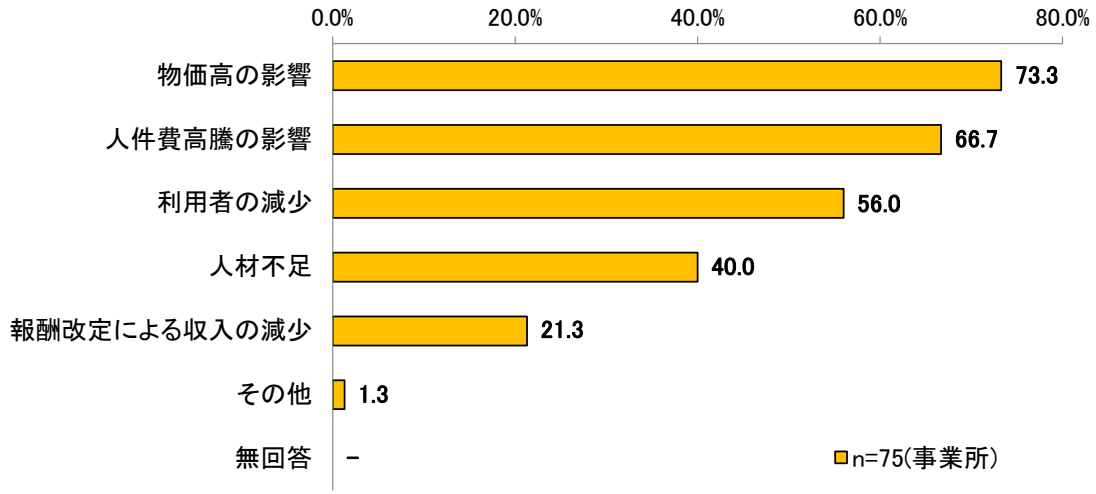
	『昨年度に比べて良い』	『昨年度に比べて悪い』
全体（n=166）	22.3	45.2
施設・居住系サービス（n=64）	15.6	56.3
通所系サービス（n=41）	41.5	36.6
訪問系サービス（n=33）	12.1	51.5
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護（n=6）	16.7	16.7
居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所（n=22）	22.7	27.3

令和８年６月以降の経営状況をたずねたところ、全体では『昨年度に比べて良い』（「昨年度に比べて良い」「昨年度に比べてやや良い」の合計）と回答した事業所は約２割となっている。

サービス種別にみると、施設・居住系サービスおよび訪問系サービスでは『昨年度に比べて悪い』（「昨年度に比べて悪い」「昨年度に比べてやや悪い」の合計）と回答した事業所は半数を超えている。

② 経営状況が悪い理由

図表－１１　経営状況が悪い理由



（単位/上段:事業所数　下段:%）

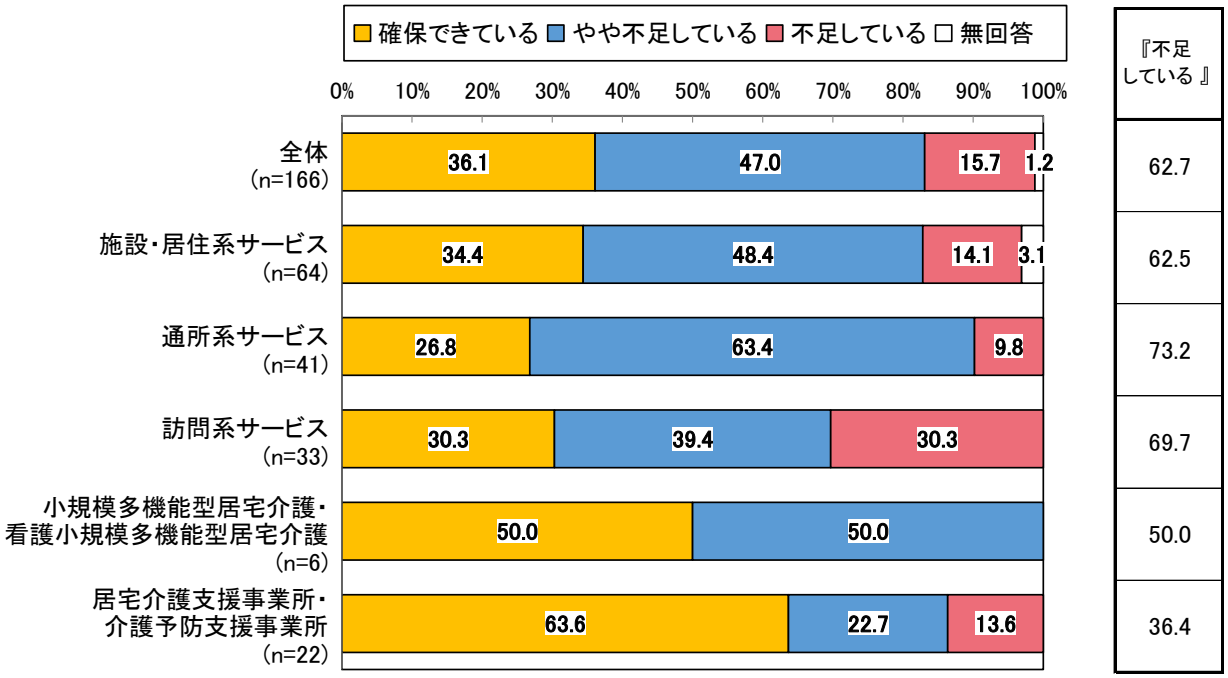
	調査数	報酬改定による収入の減少	物価高の影響	人件費高騰の影響	人材不足	利用者の減少	その他	無回答
		経営状況が悪い理由						
全体	n=75	16	55	50	30	42	1	－
	（事業所）	21.3	73.3	66.7	40.0	56.0	1.3	－
施設･居住系サービス	n=36	3	31	28	12	20	－	－
	（事業所）	8.3	86.1	77.8	33.3	55.6	－	－
通所系サービス	n=15	4	15	13	7	9	1	－
	（事業所）	26.7	100.0	86.7	46.7	60.0	6.7	－
訪問系サービス	n=17	8	7	8	10	7	－	－
	（事業所）	47.1	41.2	47.1	58.8	41.2	－	－
小規模多機能型居宅介護･	n=1	1	1	－	－	1	－	－
看護小規模多機能型居宅介護	（事業所）	100.0	100.0	－	－	100.0	－	－
居宅介護支援事業所･	n=6	－	1	1	1	5	－	－
介護予防支援事業所	（事業所）	－	16.7	16.7	16.7	83.3	－	－

経営状況が悪い理由をたずねたところ、全体では「物価高の影響」の割合が73.3%と最も高く、次いで「人件費高騰の影響」(66.7%)、「利用者の減少」(56.0%) となっている。

（４）人材の確保について

① 人材確保の状況

図表－１２　人材確保の状況

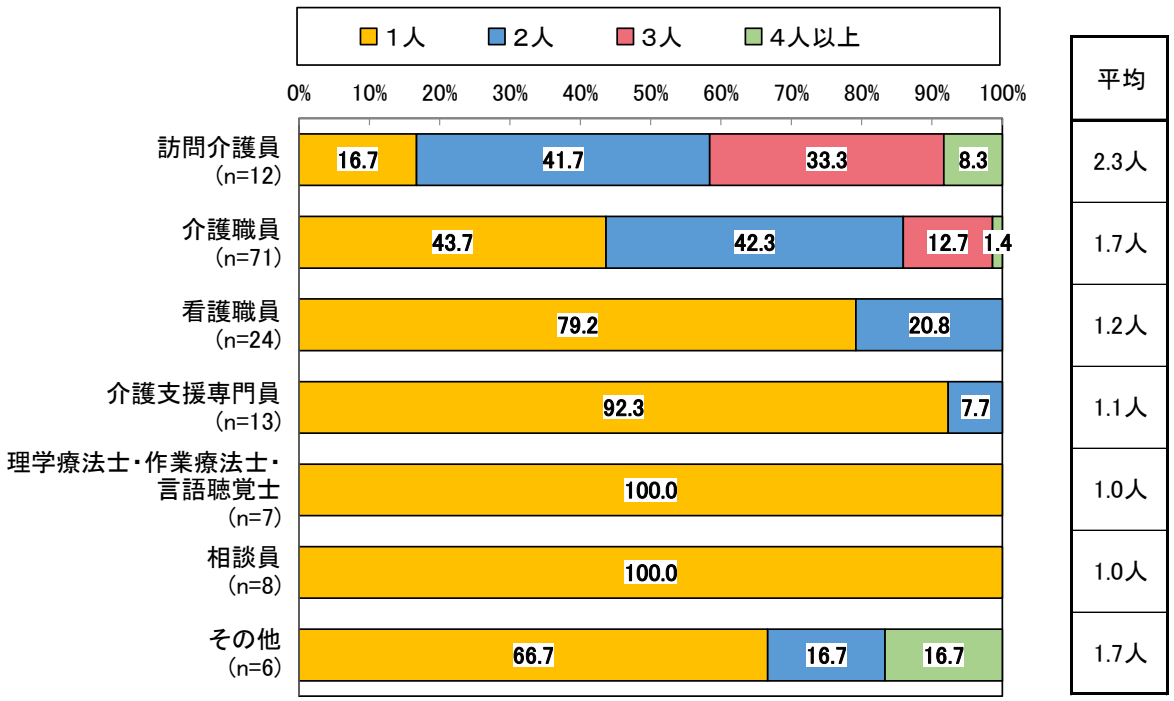


人材確保の状況をたずねたところ、全体では『不足している』(「不足している」「やや不足している」の合計）と回答した事業所は６割を超えている。

サービス種別にみると、通所系サービス・訪問系サービスでは約７割が『不足している』と回答している。

② 職種別の不足人数

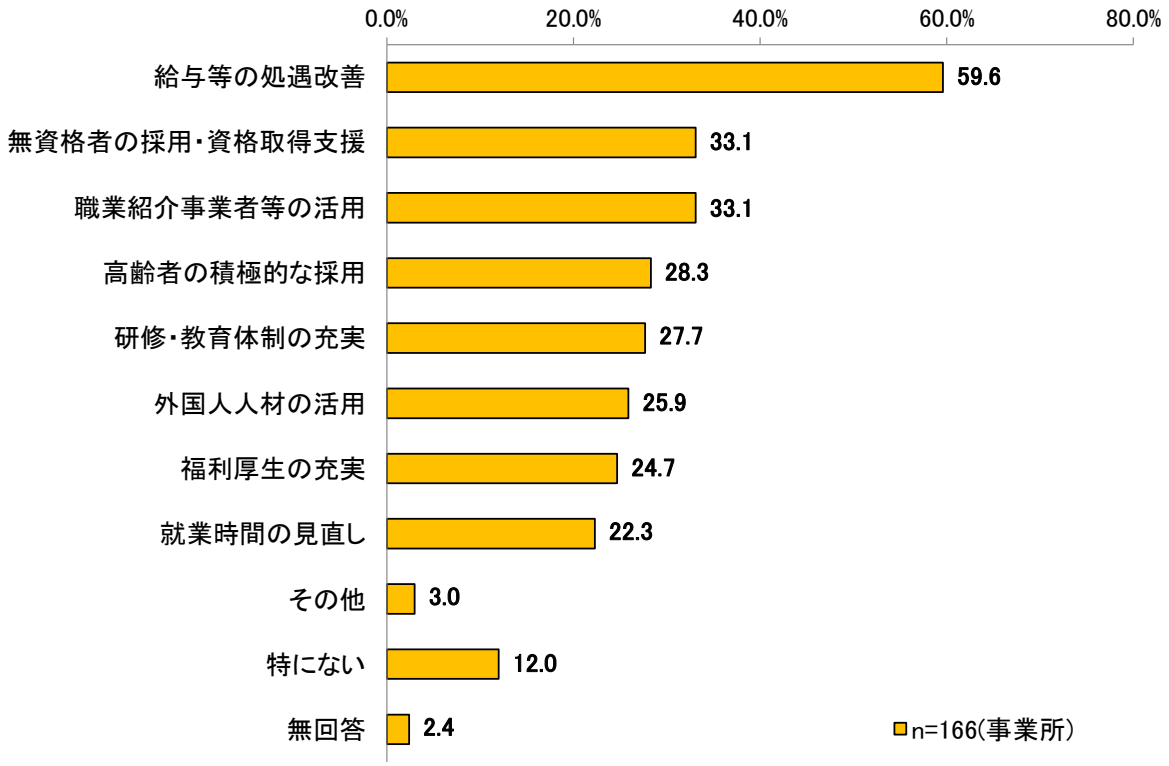
図表－１３　職種別の不足人数



人材確保の状況について「やや不足している」、「不足している」と感じている事業所について、職種別の不足人数をたずねたところ、すべての職種において平均で１人～２人となっている。

③ 新規人材確保のための方策

図表－１４　新規人材確保のための方策



（単位/上段:事業所数　下段:%）

	調査数	給与等の処遇改善	就業時間の見直し	福利厚生の充実	高齢者の積極的な採用	研修・教育体制の充実	無資格者の採用・資格取得支援	外国人人材の活用	職業紹介事業者等の活用	その他	特にない	無回答
		新規人材の確保のための方策										
全体	n=166	99	37	41	47	46	55	43	55	5	20	4
	(事業所)	59.6	22.3	24.7	28.3	27.7	33.1	25.9	33.1	3.0	12.0	2.4
施設・居住系サービス	n=64	41	14	20	27	23	28	29	21	2	3	3
	(事業所)	64.1	21.9	31.3	42.2	35.9	43.8	45.3	32.8	3.1	4.7	4.7
通所系サービス	n=41	31	11	9	8	10	19	7	14	－	7	－
	(事業所)	75.6	26.8	22.0	19.5	24.4	46.3	17.1	34.1	－	17.1	－
訪問系サービス	n=33	14	5	6	8	9	5	3	13	2	4	1
	(事業所)	42.4	15.2	18.2	24.2	27.3	15.2	9.1	39.4	6.1	12.1	3.0
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	n=6	5	2	1	2	－	2	4	2	－	－	－
	(事業所)	83.3	33.3	16.7	33.3	－	33.3	66.7	33.3	－	－	－
居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	n=22	8	5	5	2	4	1	－	5	1	6	－
	(事業所)	36.4	22.7	22.7	9.1	18.2	4.5	－	22.7	4.5	27.3	－

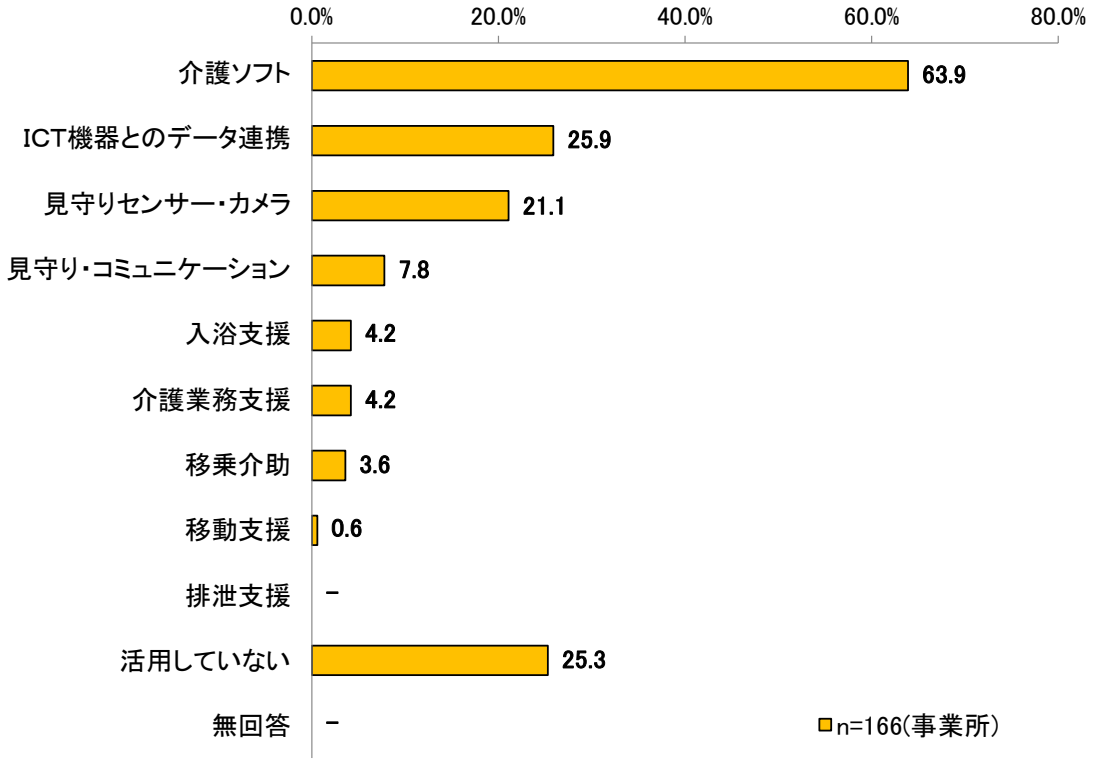
新規人材確保のための方策についてたずねたところ、全体では「給与等の処遇改善」の割合が59.6%と最も高く、次いで「無資格者の採用・資格取得支援」「職業紹介事業者等の活用」（ともに33.1%）となっている。

サービス種別にみると、施設・居住系サービスでは「高齢者の積極的な採用」（42.2%）、「外国人人材の活用」（45.3%）の割合が高くなっている。

（５）介護テクノロジー等の活用について

① 活用している介護テクノロジー

図表－１５　活用している介護テクノロジー



（単位/上段:事業所数　下段:%）

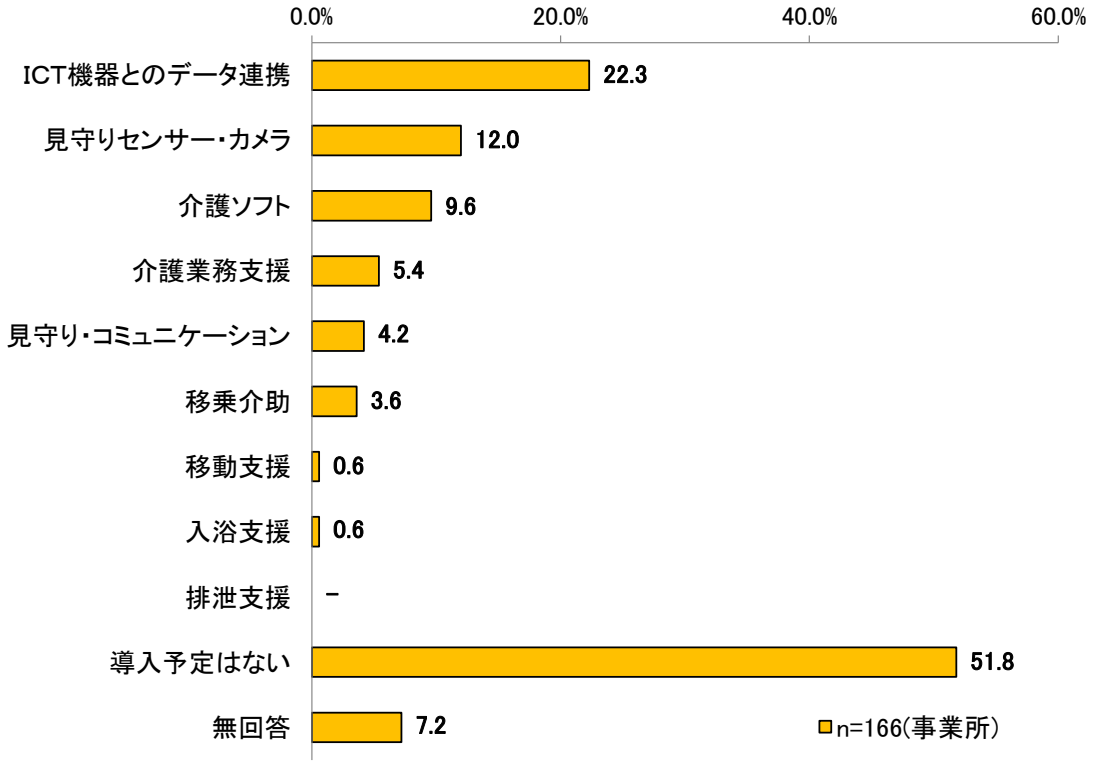
		活用している介護テクノロジー										
	調査数	移乗介助	移動支援	排泄支援	見守り・コミュニケーション	入浴支援	介護業務支援	介護ソフト	ICT機器とのデータ連携	見守りセンサー・カメラ	活用していない	無回答
全体	n=166 (事業所)	6 3.6	1 0.6	－ －	13 7.8	7 4.2	7 4.2	106 63.9	43 25.9	35 21.1	42 25.3	－ －
施設・居住系サービス	n=64 (事業所)	5 7.8	1 1.6	－ －	11 17.2	4 6.3	3 4.7	40 62.5	15 23.4	24 37.5	16 25.0	－ －
通所系サービス	n=41 (事業所)	1 2.4	－ －	－ －	1 2.4	2 4.9	1 2.4	30 73.2	10 24.4	6 14.6	10 24.4	－ －
訪問系サービス	n=33 (事業所)	－ －	－ －	－ －	－ －	1 3.0	1 3.0	18 54.5	9 27.3	3 9.1	11 33.3	－ －
小規模多機能型居宅介護・ 看護小規模多機能型居宅介護	n=6 (事業所)	－ －	－ －	－ －	1 16.7	－ －	－ －	4 66.7	3 50.0	2 33.3	－ －	－ －
居宅介護支援事業所・ 介護予防支援事業所	n=22 (事業所)	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	2 9.1	14 63.6	6 27.3	－ －	5 22.7	－ －
無回答	n=－ (事業所)	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －

活用している介護テクノロジーをたずねたところ、全体では「介護ソフト」の割合が63.9%と突出して高くなっている。

サービス種別にみると、施設・居住系サービスでは「見守りセンサー・カメラ」(37.5%）の割合が高くなっている。

② 導入を予定・検討している介護テクノロジー

図表－１６　導入を予定・検討している介護テクノロジー



（単位/上段:事業所数　下段:%）

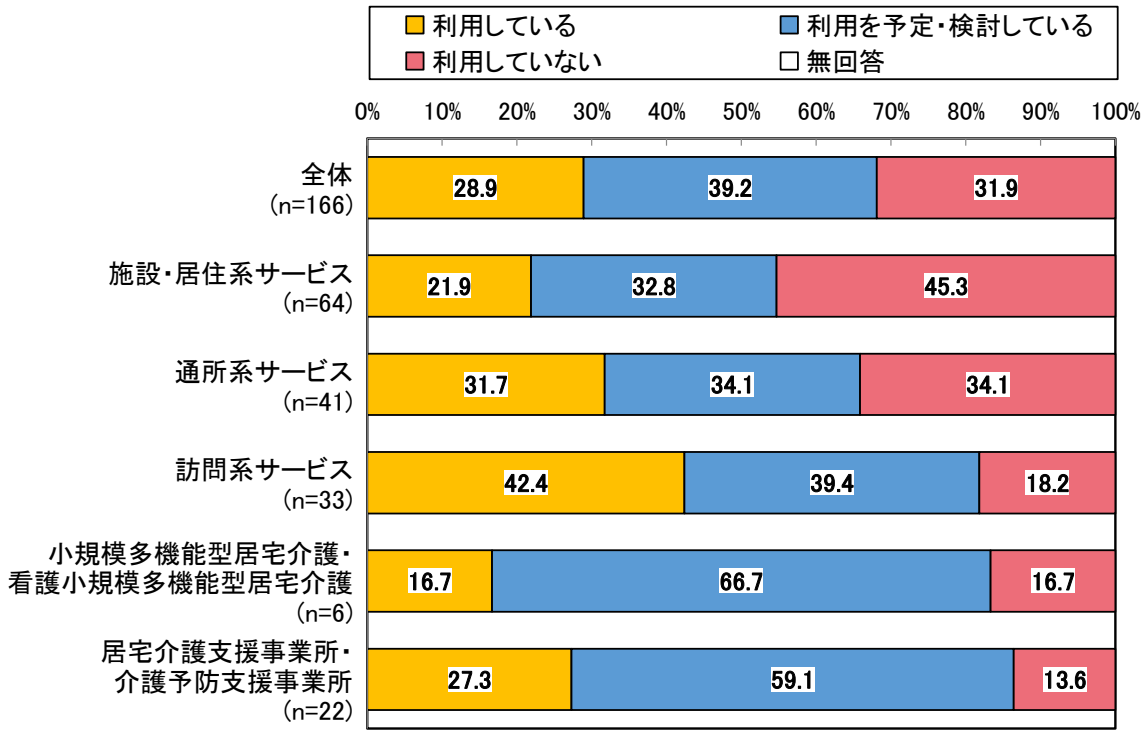
	調査数	導入を予定・検討している介護テクノロジー										
		移乗介助	移動支援	排泄支援	見守り・コミュニケーション	入浴支援	介護業務支援	介護ソフト	ICT機器とのデータ連携	見守りセンサー・カメラ	導入予定はない	無回答
全体	n=166	6	1	－	7	1	9	16	37	20	86	12
	(事業所)	3.6	0.6	－	4.2	0.6	5.4	9.6	22.3	12.0	51.8	7.2
施設・居住系サービス	n=64	5	1	－	5	1	6	5	14	15	25	4
	(事業所)	7.8	1.6	－	7.8	1.6	9.4	7.8	21.9	23.4	39.1	6.3
通所系サービス	n=41	－	－	－	1	－	3	3	11	2	26	1
	(事業所)	－	－	－	2.4	－	7.3	7.3	26.8	4.9	63.4	2.4
訪問系サービス	n=33	1	－	－	－	－	－	4	5	2	22	2
	(事業所)	3.0	－	－	－	－	－	12.1	15.2	6.1	66.7	6.1
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	n=6	－	－	－	1	－	－	－	1	1	2	3
	(事業所)	－	－	－	16.7	－	－	－	16.7	16.7	33.3	50.0
居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	n=22	－	－	－	－	－	－	4	6	－	11	2
	(事業所)	－	－	－	－	－	－	18.2	27.3	－	50.0	9.1

導入を予定・検討している介護テクノロジーをたずねたところ、全体では約半数の事業所が「導入予定はない」と回答している。

サービス種別にみると、施設・居住系サービスでは「見守りセンサー・カメラ」の割合が他に比べて高くなっている。

③ ケアプランデータ連携システムの利用状況

図表－１７　ケアプランデータ連携システムの利用状況

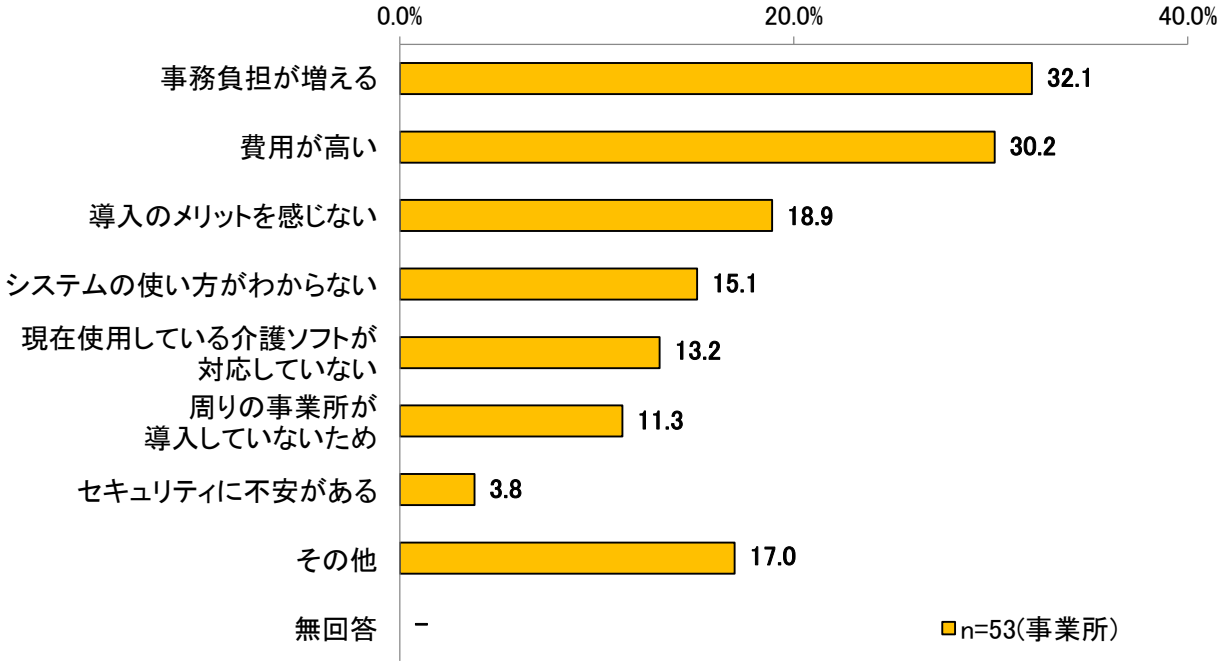


ケアプランデータ連携システムの利用をしているかをたずねたところ、全体では「利用を予定・検討している」の割合が39.2%と最も高く、次いで「利用していない」(31.9%) となっている。

サービス種別にみると、訪問系サービスでは「利用している」の割合が42.4%と他に比べて高くなっている。

④ ケアプランデータ連携システムを利用していない理由

図表－１８　ケアプランデータ連携システムを利用していない理由



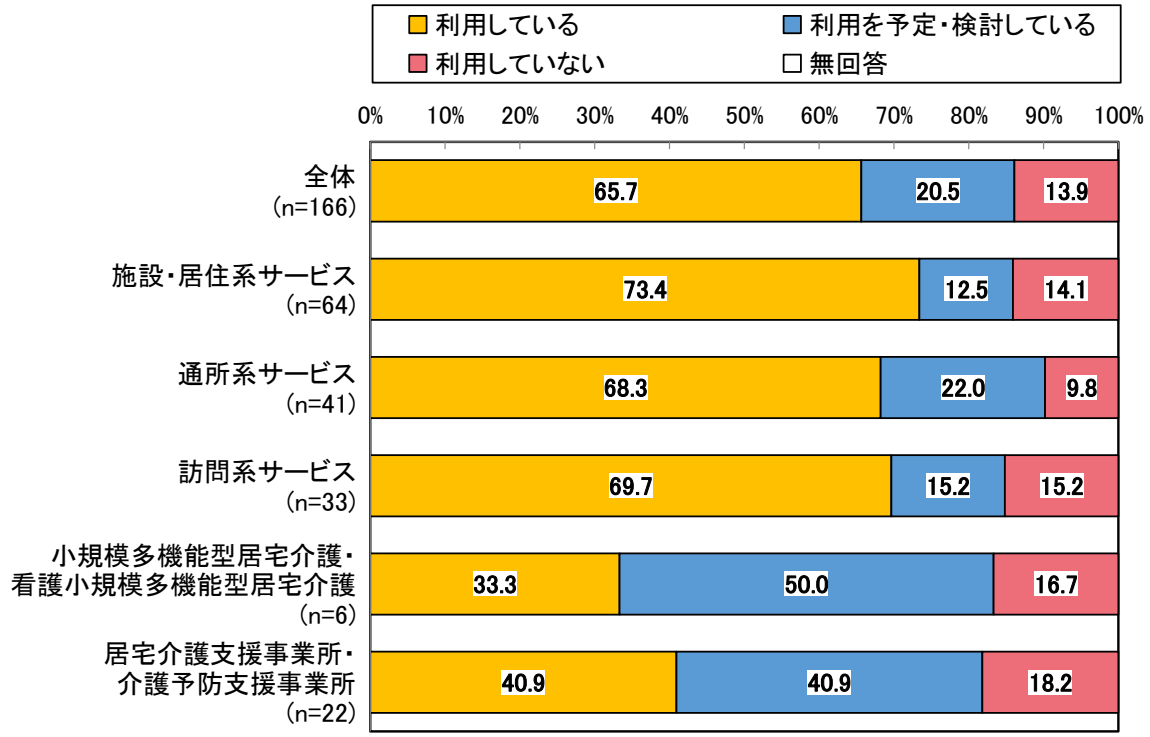
（単位/上段:事業所数　下段:%）

	ケアプランデータ連携システムを利用していない理由									
	調査数	導入のメリットを感じない	システムの使い方がわからない	セキュリティに不安がある	事務負担が増える	費用が高い	周りの事業所が導入していないため	現在使用している介護ソフトが対応していない	その他	無回答
全体	n=53 (事業所)	10 18.9	8 15.1	2 3.8	17 32.1	16 30.2	6 11.3	7 13.2	9 17.0	－ －
施設・居住系サービス	n=29 (事業所)	8 27.6	4 13.8	－ －	7 24.1	8 27.6	3 10.3	4 13.8	6 20.7	－ －
通所系サービス	n=14 (事業所)	1 7.1	2 14.3	1 7.1	4 28.6	3 21.4	2 14.3	3 21.4	1 7.1	－ －
訪問系サービス	n=6 (事業所)	－ －	1 16.7	1 16.7	4 66.7	3 50.0	1 16.7	－ －	－ －	－ －
小規模多機能型居宅介護・ 看護小規模多機能型居宅介護	n=1 (事業所)	1 100.0	－ －	－ －	1 100.0	1 100.0	－ －	－ －	－ －	－ －
居宅介護支援事業所・ 介護予防支援事業所	n=3 (事業所)	－ －	1 33.3	－ －	1 33.3	1 33.3	－ －	－ －	2 66.7	－ －

ケアプランデータ連携システムを利用していない理由をたずねたところ、全体では「事務負担が増える」の割合が32.1%と最も高く、次いで「費用が高い」（30.2%）となっている。

⑤ 電子申請・届出システムを利用しているか

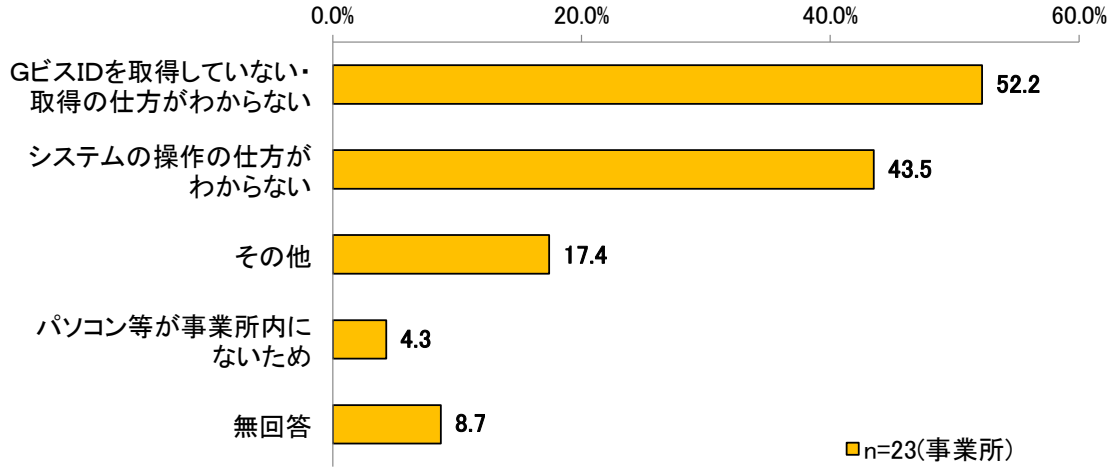
図表－１９　電子申請・届出システムを利用しているか



電子申請・届出システムを利用しているかをたずねたところ、全体では「利用している」の割合が65.7%と最も高く、次いで「利用を予定・検討している」(20.5%) となっている。

⑥ 電子申請・届出システムを利用していない理由

図表－２０　電子申請・届出システムを利用していない理由



（単位/上段:事業所数　下段:%）

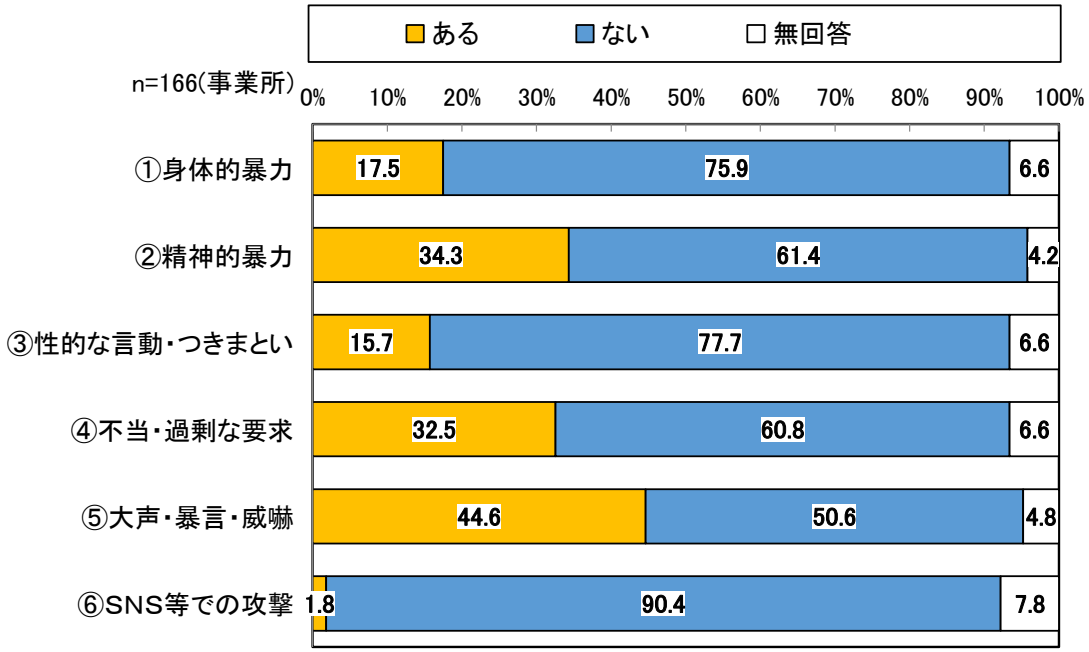
	調査数	Gビスいないわからない・取得の仕方がIDを取得して	システムの操作の仕方がわからない	パソコン等が事業所内にないため	その他	無回答
		電子申請・届出システムを利用していない理由				
全体	n=23 （事業所）	12 52.2	10 43.5	1 4.3	4 17.4	2 8.7
施設・居住系サービス	n=9 （事業所）	4 44.4	4 44.4	1 11.1	1 11.1	1 11.1
通所系サービス	n=4 （事業所）	3 75.0	3 75.0	－ －	－ －	－ －
訪問系サービス	n=5 （事業所）	3 60.0	1 20.0	－ －	－ －	1 20.0
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	n=1 （事業所）	－ －	－ －	－ －	1 100.0	－ －
居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	n=4 （事業所）	2 50.0	2 50.0	－ －	2 50.0	－ －

電子申請・届出システムを利用していない理由をたずねたところ、全体では「ＧビスＩＤを取得していない・取得の仕方がわからない」の割合が52.2%と最も高く、次いで「システムの操作の仕方がわからない」（43.5%）となっている。

（６）カスタマーハラスメントについて

① 利用者やその家族等からカスタマーハラスメントを受けたことがあるか

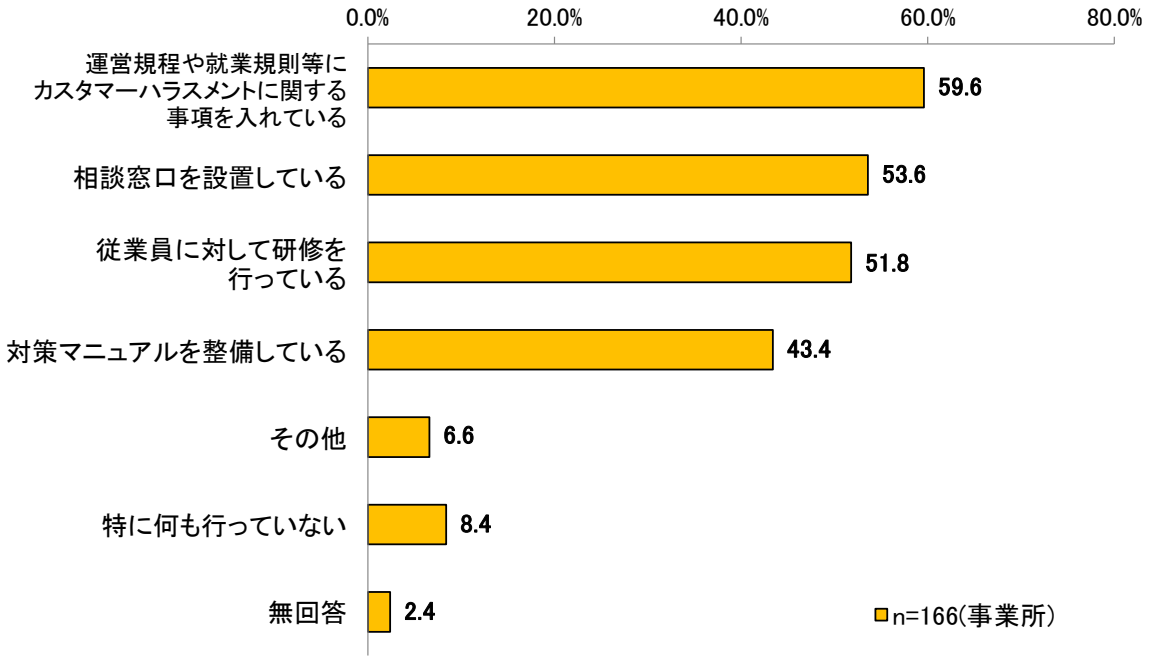
図表－２１　利用者やその家族等からカスタマーハラスメントを受けたことがあるか



利用者やその家族等からカスタマーハラスメントを受けたことがあるかをたずねたところ、「ある」の割合は⑤大声・暴言・威嚇が44.6%で最も高く、次いで②精神的暴力（34.3%）、④不当・過剰な要求（32.5%）となっている。

② カスタマーハラスメント対策について実施しているか

図表－２２　カスタマーハラスメント対策について実施しているか



（単位/上段:事業所数　下段:%）

		カスタマーハラスメント対策について実施しているか						
	調査数	運営規程や就業規則等にカスタマーハラスメントに関する事項を入れている	対策マニュアルを整備している	従業員に対して研修を行っている	相談窓口を設置している	その他	特に何も行っていない	無回答
全体	n=166 （事業所）	99 59.6	72 43.4	86 51.8	89 53.6	11 6.6	14 8.4	4 2.4
施設･居住系サービス	n=64 （事業所）	38 59.4	26 40.6	36 56.3	36 56.3	5 7.8	4 6.3	1 1.6
通所系サービス	n=41 （事業所）	19 46.3	13 31.7	19 46.3	20 48.8	3 7.3	5 12.2	2 4.9
訪問系サービス	n=33 （事業所）	19 57.6	16 48.5	19 57.6	16 48.5	1 3.0	3 9.1	1 3.0
小規模多機能型居宅介護･ 看護小規模多機能型居宅介護	n=6 （事業所）	5 83.3	4 66.7	2 33.3	4 66.7	－ －	1 16.7	－ －
居宅介護支援事業所･ 介護予防支援事業所	n=22 （事業所）	18 81.8	13 59.1	10 45.5	13 59.1	2 9.1	1 4.5	－ －

カスタマーハラスメント対策について実施しているかをたずねたところ、全体では「運営規程や就業規則等にカスタマーハラスメントに関する事項を入れている」が59.6%と最も高く、次いで「相談窓口を設置している」（53.6%）、「従業員に対して研修を行っている」（51.8%）となっている。

（７）介護人材の確保・育成・定着のために行政に望む支援や要望（自由記述）

回答数：47件

サービス種別	問7 行政に望む支援や要望(自由回答)
1. 施設・居住系サービス	小規模な事業所でも取得可能な加算の充実 施設入居希望者の紹介 物価、最低賃金の変動に介護報酬も都度合わせてほしい ケアマネジャー試験の合格率の上昇（せめて介護福祉士同等ほど）
1. 施設・居住系サービス	地方行政にも介護士として働く人材の助成金等検討してほしい。
1. 施設・居住系サービス	人員配置緩和、介護報酬UP、人材確保に関する助成金拡大
1. 施設・居住系サービス	人員配置緩和、介護報酬UP、人材確保に関する助成金拡大
1. 施設・居住系サービス	従事者だけでなく事業者にも、多様な、何らかの形で支援があるとよいのかなと思います。
1. 施設・居住系サービス	介護報酬アップ、資格取得に係る料金の補助
1. 施設・居住系サービス	職員が安心して長く働ける環境づくりへの支援を希望します。
1. 施設・居住系サービス	人材確保したいが人材紹介会社を利用すると紹介手数料が一人90万円ほどかかり経営を圧迫する。人材紹介は登録したお客さんと常に連絡を取り転職を勧めている。人材紹介は転職をしてもらわないとお金にならない。
1. 施設・居住系サービス	行政に対しては、介護予防に対する対策をしっかりとしないと、福祉業は人材不足であり、介護の担い手がいない現状を知って欲しい。自分自身で健康寿命を延ばすという意識付けが必要であると思う。
1. 施設・居住系サービス	サ高住では利益は出ないと思います。少しでも援助していただければ助かります。
1. 施設・居住系サービス	介護報酬を上げてください。
1. 施設・居住系サービス	介護職員の処遇改善を望みます。
1. 施設・居住系サービス	介護報酬（基本部分）を上げてほしい。そうすることで、人材の確保がしやすくなる。高額な優良人材紹介を通しての人材確保の手段しかなく、1人採用する為に約100万円の支払いが必要となっている。事業の継続が困難な状況。
1. 施設・居住系サービス	資金面の考慮をしていただけると人材定着に結び付けられます。
1. 施設・居住系サービス	人材紹介業者の手数料が高くて困っています。
1. 施設・居住系サービス	人材紹介業者の手数料が高くて困っています。
1. 施設・居住系サービス	介護職の地位、賃金の向上。介護は給料が低く、きつく、3Kのイメージが強い。
1. 施設・居住系サービス	小規模な事業所の為、人材確保に費用はかけられない。ハローワークの改善をお願いしたい。
2. 通所系サービス	ハローワークからの求人採用はここ数年０人で連絡もない。人材紹介会社を頼るしかないが、紹介料が高く、まともな人材も少ない。せめて、紹介料が掛からないよう、ハローワークの機能不全を改善してもらいたい。
2. 通所系サービス	就職説明会等、求職者と事業所が集まっての集団説明会みたいなものがあると、それぞれの事業所の特徴がわかり求職者も希望の事業所を選択できるのでは？
2. 通所系サービス	人材確保で、高額料金の紹介サイトを利用しないと職員が集まらないことに疲弊しています。 ハローワークを上手に利用できるように指導いただくとありがたいのですが。
2. 通所系サービス	給与面の処遇を改善するための補助を強化して欲しい(現実的に、収益に対する人件費比率が高く、企業努力だけでは対応できない) 通所介護事業で不可欠な送迎車の運転及びご利用者の乗降介助の実技研修を行って欲しい
2. 通所系サービス	現場に即した制度設計･･･書類業務が職員の負担となっている。「支援」より「管理」が強くならない制度、運営を希望する。介護現場は「人」で成り立っています。人材確保だけでなく、「育ち、続けられる環境づくり」への継続的支援を望みます。また、書類の簡素化も検討してほしい。 認知症の周辺症状とはいえ、職員に対する暴言・暴力・性的な言動への支援強化をお願いしたいです。（利用者を守ることと同時に、現場で働く職員の安全と尊厳を守ることも、介護サービスを継続するためには不可欠です。職員を守るための具体的な支援制度の充実を強く要望します。）
2. 通所系サービス	介護サービス全職員の給与に魅力がなく、辞める人が多い。給与が上がる取り組みをして欲しい。人手が足りないのにいろいろな対策の義務化が年々増え、業務が繁忙し育成の余裕がない。

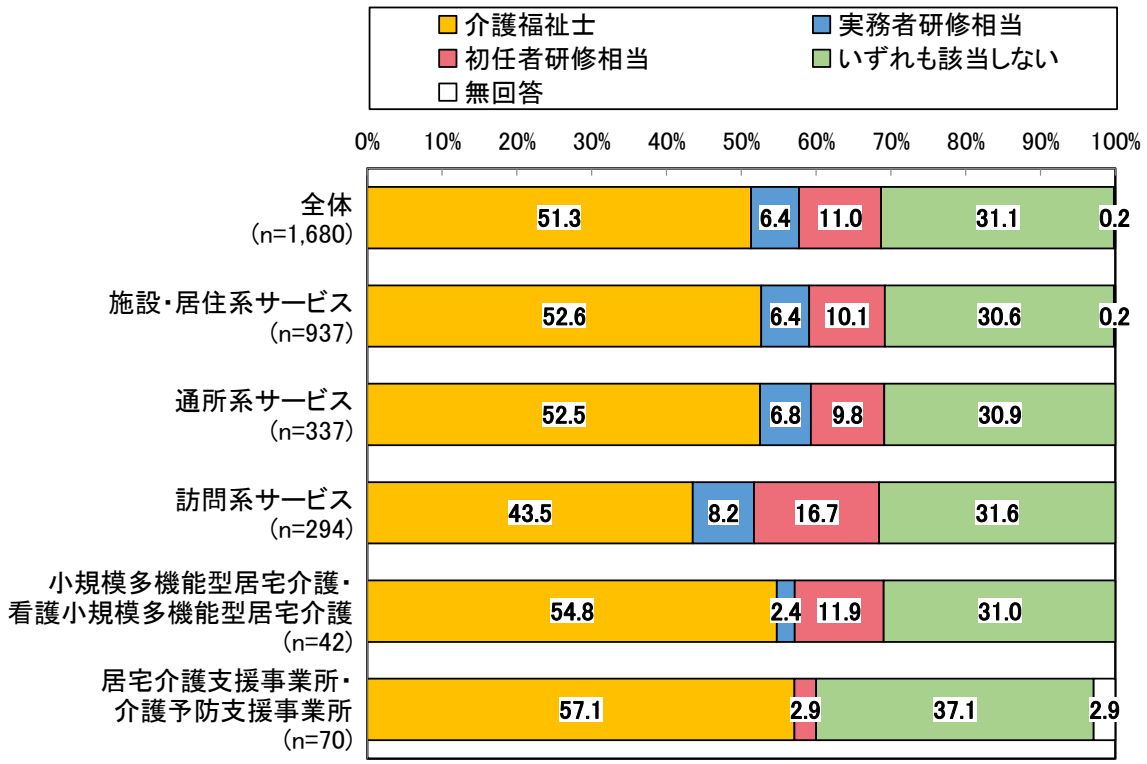
サービス種別	問7 行政に望む支援や要望(自由回答)
2.通所系サービス	介護報酬を上げてください。
2.通所系サービス	処遇改善等で以前より賃金は上がったと思いますが、他の業種と比べると低いと思います。そうなると、なかなか人材確保は難しいと考えますので、もっと報酬が上がるようなシステムを作ってほしいです。
2.通所系サービス	人材紹介業者の手数料が高すぎます。
2.通所系サービス	まず求人がこないので、介護職として働く人達を集めて、事業所とつながる場・機会をつくってほしい。
3.訪問系サービス	基本報酬を上げてほしい
3.訪問系サービス	多職種の給与が高くなってきている中、思うように上げられない。
3.訪問系サービス	介護報酬（基本部分）を上げてほしい。人材を確保する手段が有料の人材紹介しかなく、ハローワークは全く無い。有料の人材紹介は一人約100万円の紹介料がかかり、その経費が大きな負担となっている。このままでは事業の継続が困難となっていく。
3.訪問系サービス	介護報酬を上げてください。
3.訪問系サービス	人材紹介業者の手数料が高くて困っています。
3.訪問系サービス	介護職員の賃金引き上げに向けた継続的な支援の強化、介護職の魅力を発信する広報活動の充実をお願いいたします。
3.訪問系サービス	介護職員の賃金引き上げに向けた継続的な支援の強化、介護職の魅力を発信する広報活動の充実をお願いいたします。
4.小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	とにかく介護報酬が低い。特に基本報酬は計画単位でほとんど変わっていない。何とか次の改訂での引き上げをお願いしたい。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	ローカルルールを見直して欲しい。（例えば、グループホーム入所のために1年間広域圏内に住所をおく必要があることなど）
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	人材確保が難しいので、包括支援センター用に居宅支援事業所も中学校区に1ヶ所など市で管理してほしい。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	包括支援センターです。現在生活支援コーディネーターと認知症地域支援推進員が兼務配置となっています。今後の超高齢化社会を考えると、それぞれ1名ずつの配置が望ましいと思います。それぞれ１名ずつ配置できる委託費の検討をお願いしたい。 人員確保の面では、福祉・医療分野の全体の賃金引き上げは絶対的に必要だと思います。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	書類が多く、業務量の多さも変わらない。それに加えて、BCPや虐待などの研修や指針、委員会などしなければいけないことが多すぎて業務量できなければ、減算とペナルティがありすぎるのではないか。利用者の都合でできないものはいいが、事業所のやむを得ない事情はくみとられず、人間扱いされていない気がする。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	介護業界は賃金が低い。業務内容と所得が見合わないから、他業種に人材が流れるのは当たり前。昔は人のために…という奉仕精神で成り立っていたが、時代は変わっている。働く側の権利として自己犠牲してまで介護業を仕事にするメリットが何らないと考える世代になった。そこをまず古い世代が理解する。そして適切な所得で評価し、専門職としての地位向上を図る必要があると思う。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	人材確保に関する支援を積極的に行って欲しい。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	高齢者の総合相談窓口として、今後も安定的な運営ができる様に、地域包括支援センターと介護予防支援事業所のあり方について検討していただきたい。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	介護人材の確保も重要だが、ケアマネにおいては離職・退職を少しでも減らす工夫が必要。ケアマネ更新の問題以外にも、プラン無料の継続、業務負担・軽減、高齢スタッフへのICT対策、主任ケアマネの更新の簡素化などお願いします。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	記録の簡素化。 ローカルルールをやめてほしい。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	ケアマネ不足。後継者がいない。主任CMが一人しかいない為、事業所継続が不安。
5.居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所	他自治体では人材確保の為の補助金や給付金が充実しているところがある。鳥栖市にもそういった対策を要望します。

（８）介護職員の属性

※以降は、問８の介護職員全員に関する個票に回答があった介護職員1,680人分について分析を行う。

① 介護職員の保有資格

図表－２３　介護職員の保有資格



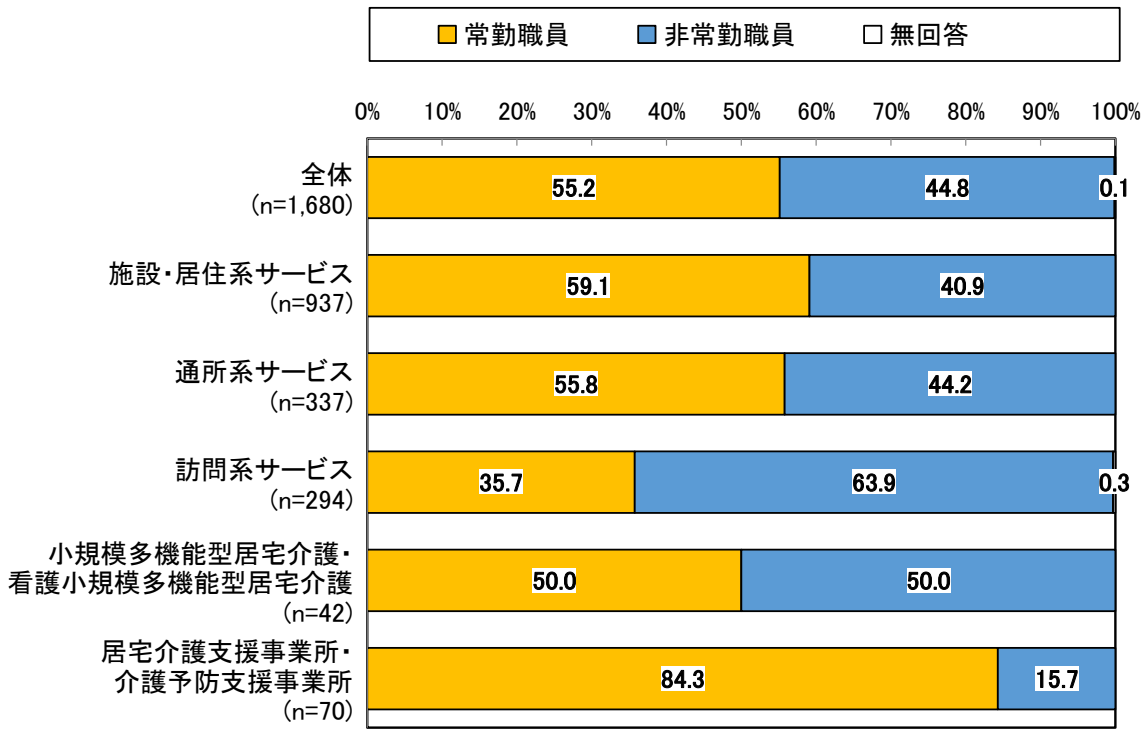
※介護福祉士は認定介護福祉士を含む
※実務者研修相当は実務者研修修了または旧介護職員基礎研修修了または旧ヘルパー１級を含む
※初任者研修相当は介護職員初任者研修修了または旧ヘルパー２級を含む

保有資格は、全体では「介護福祉士」の割合が51.3％と最も高く、次いで「いずれも該当しない」（31.1％）、「初任者研修相当」（11.0％）となっている。

サービス種別にみると居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所では「いずれも該当しない」の割合が37.1％と最も高くなっている。また訪問系サービスでは「初任者研修相当」（16.7％）の割合が他に比べて高くなっている。

② 介護職員の雇用形態

図表－２４　介護職員の雇用形態

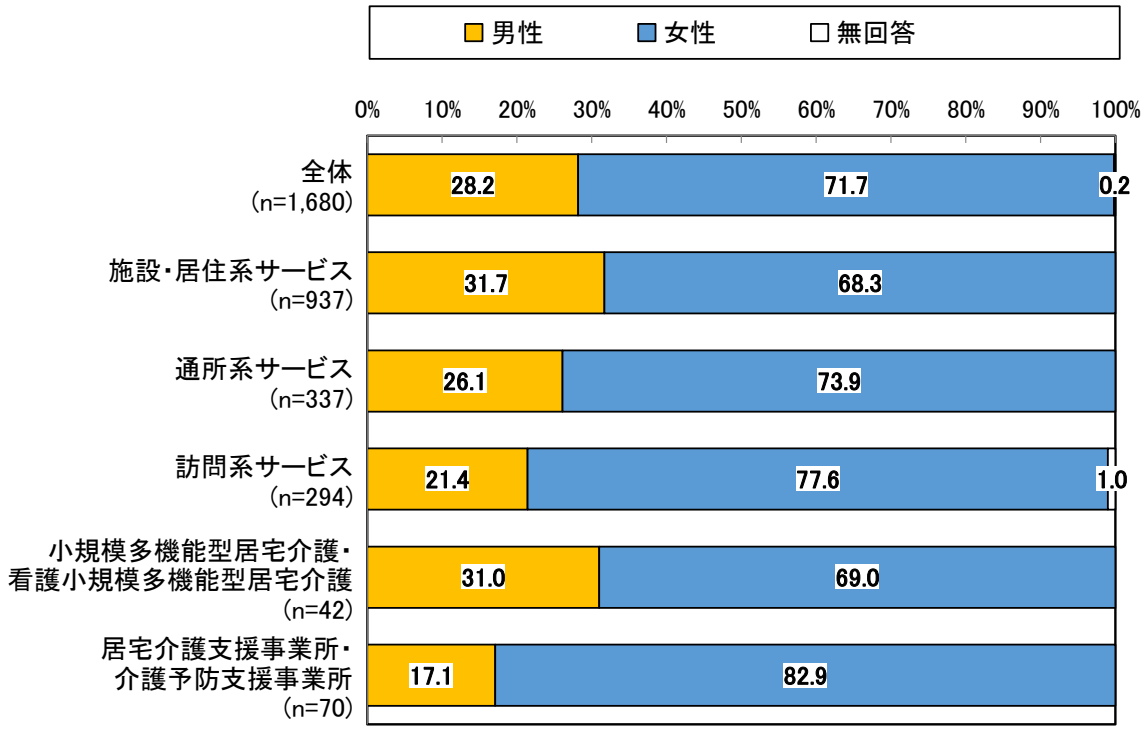


雇用形態は、全体では「常勤職員」が55.2%、「非常勤職員」が44.8%となっており、「常勤職員」の割合が高くなっている。

サービス種別にみると訪問系サービスでは「非常勤職員」の割合が63.9%となっており、「常勤職員」（35.7%）よりも高くなっている。

③ 介護職員の性別

図表－２５　介護職員の性別

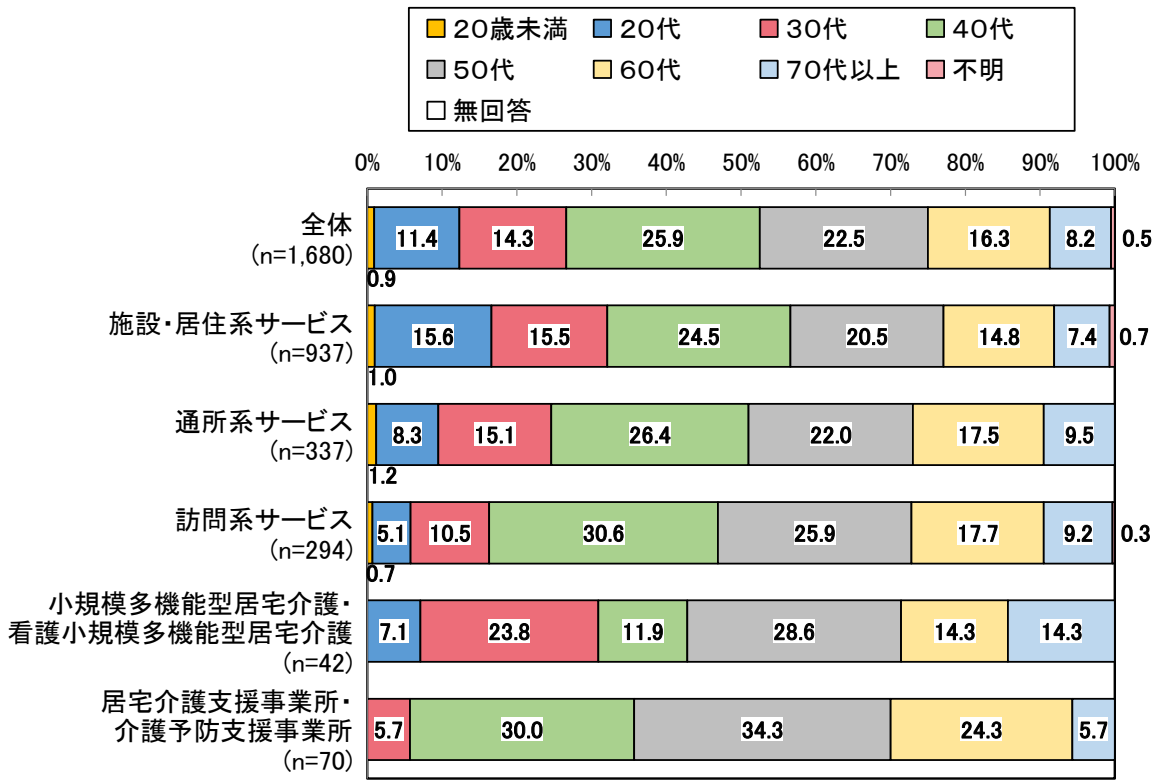


性別は、全体では「男性」が28.2%、「女性」が71.7%となっており、「女性」の割合が高くなっている。

サービス種別にみるといずれも「男性」より「女性」の割合が高くなっており、居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所では「女性」の割合が８割を超えている。

④ 介護職員の年齢

図表－２６　介護職員の年齢



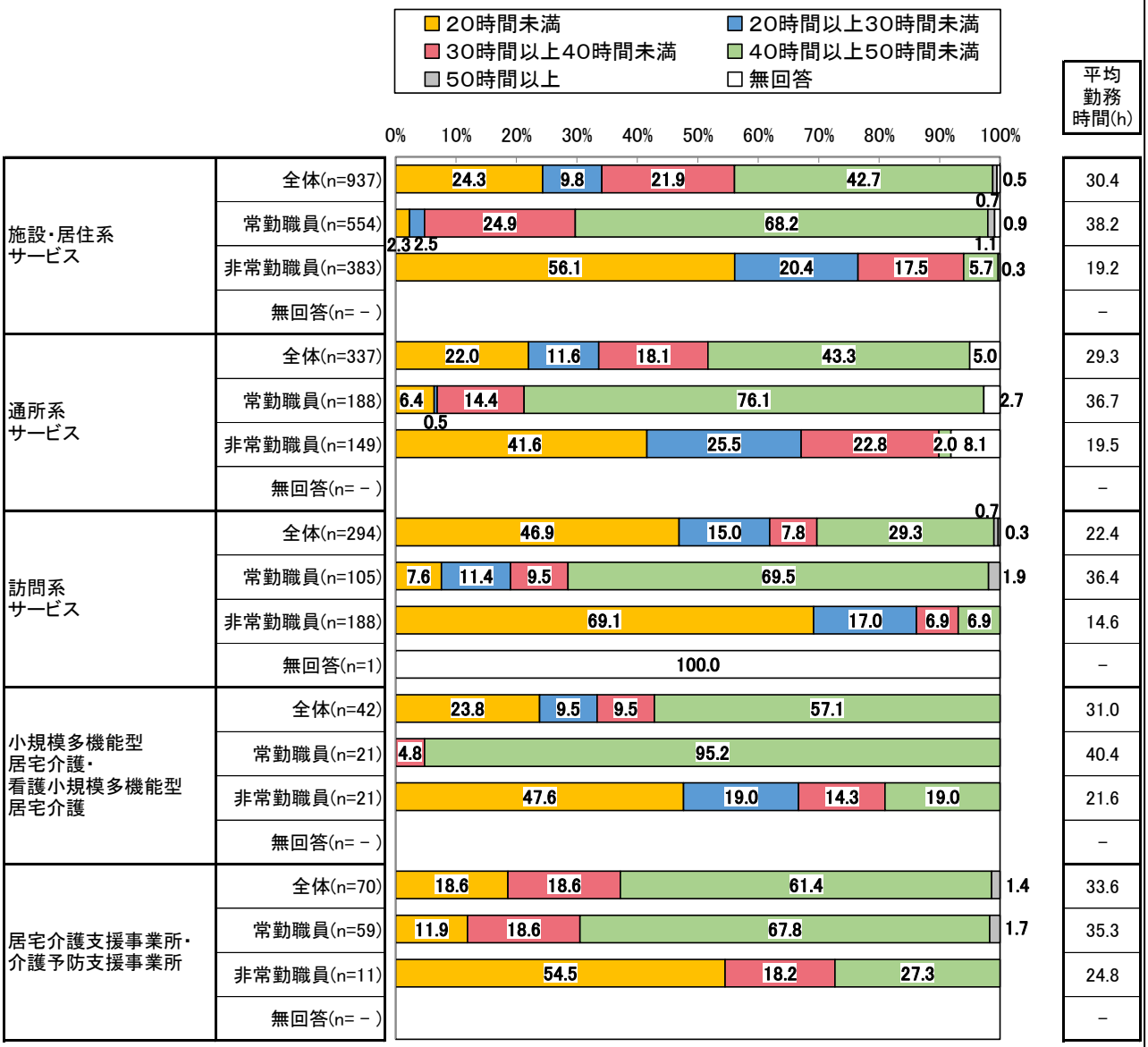
介護職員の年齢は、全体では「40代」が25.9％と最も高く、次いで「50代」（22.5％）、「60代」（16.3％）となっている。

サービス種別にみると、居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所では「60代」が24.3％と他に比べて高くなっている。

（９）介護職員の勤務時間

① 過去１週間の勤務時間

図表－２７　過去１週間の勤務時間



介護職員の過去１週間の勤務時間は、施設・居住系サービスの全体では平均30.4時間であり、「４０時間以上５０時間未満」の割合が42.7%と最も高くなっている。常勤職員では「４０時間以上５０時間未満」(68.2%)、非常勤職員では「２０時間未満」(56.1%) が最も高くなっている。

通所系サービスの全体では平均29.3時間であり、「４０時間以上５０時間未満」の割合が43.3%と最も高く、常勤職員(76.1%)では７割半ばを占めている。非常勤職員では「２０時間未満」(41.6%)と「２０時間以上３０時間未満」(25.5%) を合わせた30時間未満の割合は67.1%となっている。

訪問系サービスの全体では平均22.4時間であり、「２０時間未満」の割合が46.9%と最も高くなっている。常勤職員では「４０時間以上５０時間未満」(69.5%)、非常勤職員では「２０時間未満」(69.1%) が最も高くなっている。

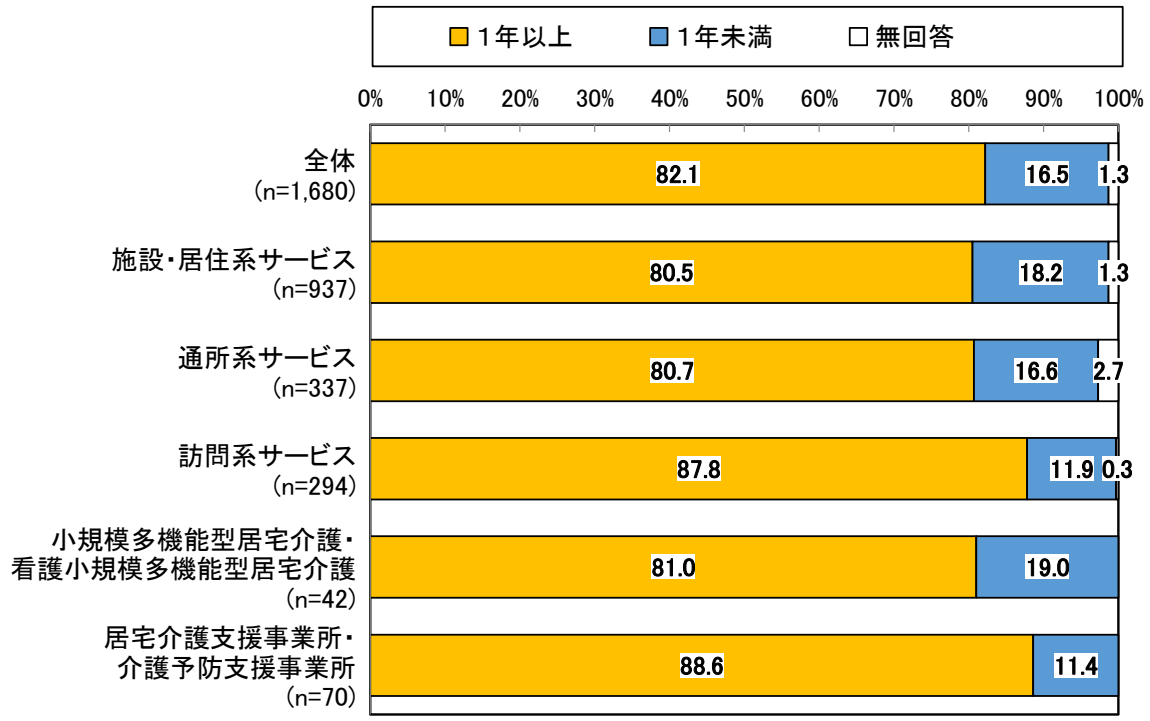
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護の全体では平均31.0時間であり、「４０時間以上５０時間未満」の割合が57.1%と最も高くなっている。常勤職員では平均40.4時間、非常勤職員では平均21.6時間となっている。

居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所の全体では平均33.6時間であり、「４０時間以上５０時間未満」の割合が61.4%と最も高くなっている。常勤職員では平均35.3時間、非常勤職員では平均24.8時間となっている。

（１０）採用１年未満の職員の状況

① 現在の施設等での勤務年数

図表－２８　現在の施設等での勤務年数



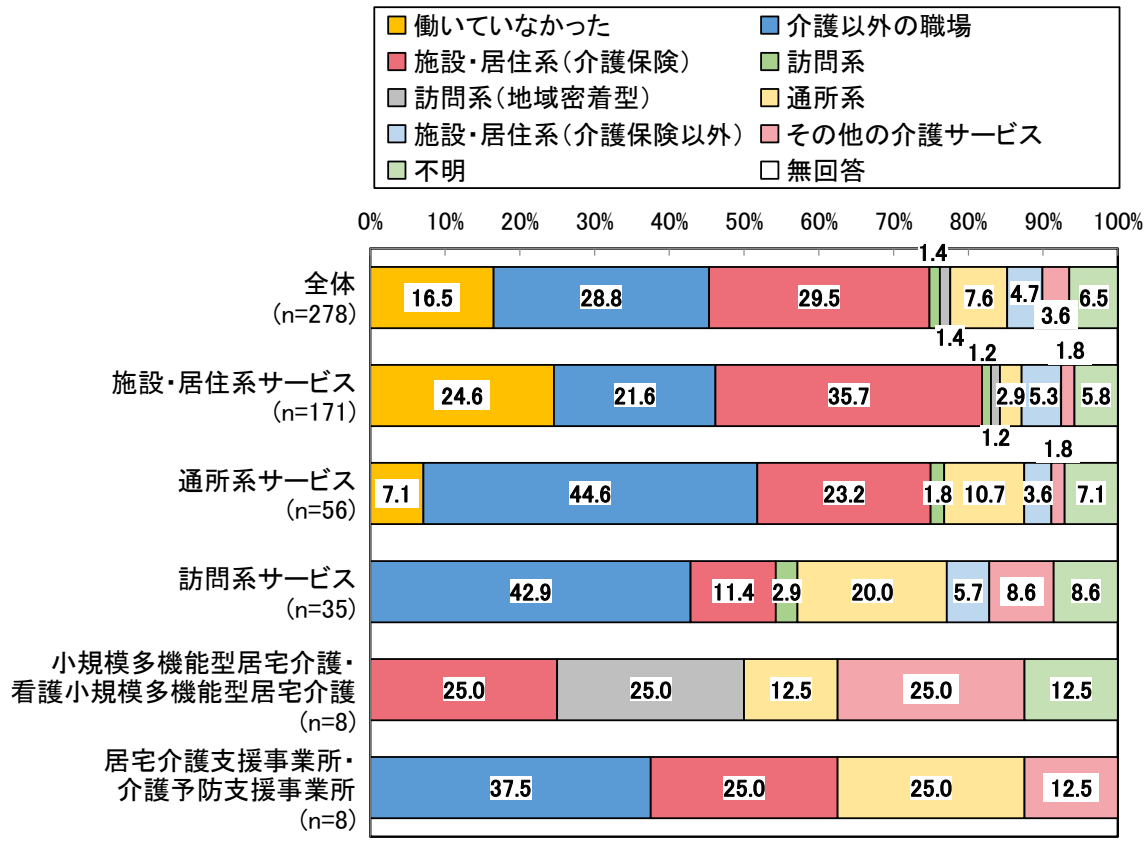
現在の施設等での勤務年数が「１年未満」の人は、全体で16.5％となっている。

サービス種別にみると、勤務年数が「１年未満」の人はいずれのサービスにおいても２割未満となっている。

以降は、勤務年数１年未満（採用１年未満）の介護職員について、前の職場と現在の職場の関係に着目して分析を行う。

② 採用１年未満職員の前職場

図表－２９　採用１年未満職員の前職場



＜図表中の選択肢表記の内容＞
※働いていなかった：現在の職場が初めての勤務先
※施設・居住系（介護保険）：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
※訪問系：訪問介護・入浴、夜間対応型
※訪問系（地域密着型）：小多機、看多機、定期巡回サービス
※通所系：通所介護、通所リハ、認定症デイ
※施設・居住系（介護保険以外）：住宅型有料、サ高住（特定施設以外）

採用１年未満の職員が現在の施設等に勤務する直前の職場（以下、「前職場」という。）は、全体では「施設・居住系（介護保険）」が29.5%と最も高くなっている。

サービス種別にみると、通所系サービス・訪問系サービスでは「介護以外の職場」の割合が他に比べて高くなっている。

このうち、前職場も介護に関わる職場であった人に着目すると、「現在の施設等と別の法人・グループ」からの人は、施設・居住系サービスでは「施設・居住系（介護保険）」が72.1%と割合が高くなっている。

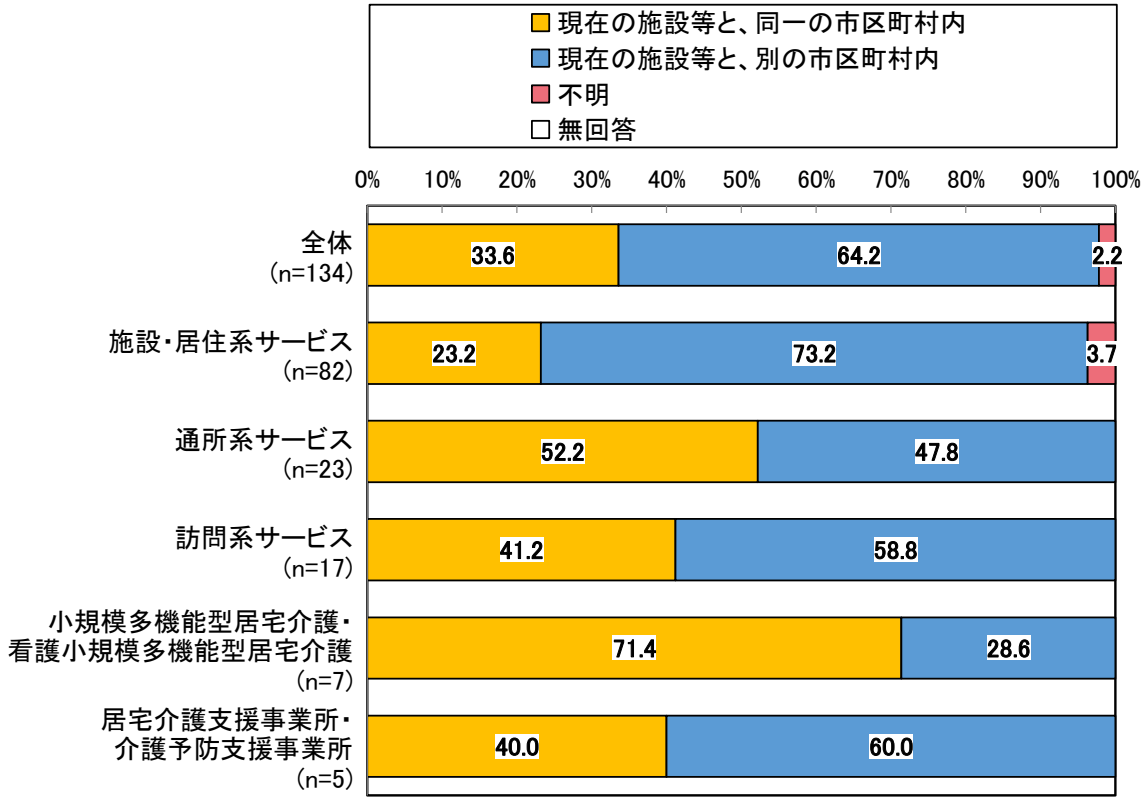
図表－３０　採用１年未満職員の前職場

（単位/上段:人数　下段:%）

				採用1年未満職員の前職場									
				調査数（人）	働いていなかった	介護以外の職場	施設・居住系（介護保険）	訪問系	訪問系（地域密着型）	通所系	施設・居住系（介護保険以外）	その他の介護サービス	不明
現在の職場	施設・居住系サービス(n=171)			n=171	42	37	61	2	2	5	9	3	10
					24.6	21.6	35.7	1.2	1.2	2.9	5.3	1.8	5.8
		うち、前職も介護関連	現在の施設等と同一の法人・グループ	n=13			10	1	－	1	1	－	－
							76.9	7.7	－	7.7	7.7	－	－
			現在の施設等と別の法人・グループ	n=61			44	1	2	3	8	3	－
							72.1	1.6	3.3	4.9	13.1	4.9	－
			不明	n=8			7	－	－	1	－	－	－
							87.5	－	－	12.5	－	－	－
	通所系サービス(n=56)			n=56	4	25	13	1	－	6	2	1	4
					7.1	44.6	23.2	1.8	－	10.7	3.6	1.8	7.1
		うち、前職も介護関連	現在の施設等と同一の法人・グループ	n=7			3	－	－	1	2	1	－
							42.9	－	－	14.3	28.6	14.3	－
			現在の施設等と別の法人・グループ	n=16			10	1	－	5	－	－	－
							62.5	6.3	－	31.3	－	－	－
			不明	n=－			－	－	－	－	－	－	－
							－	－	－	－	－	－	－
	訪問系サービス(n=35)			n=35	－	15	4	1	－	7	2	3	3
					－	42.9	11.4	2.9	－	20.0	5.7	8.6	8.6
		うち、前職も介護関連	現在の施設等と同一の法人・グループ	n=8			2	－	－	3	－	3	－
							25.0	－	－	37.5	－	37.5	－
			現在の施設等と別の法人・グループ	n=7			－	1	－	4	2	－	－
							－	14.3	－	57.1	28.6	－	－
			不明	n=2			2	－	－	－	－	－	－
							100.0	－	－	－	－	－	－
	小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護(n=8)			n=8	－	－	2	－	2	1	－	2	1
					－	－	25.0	－	25.0	12.5	－	25.0	12.5
		うち、前職も介護関連	現在の施設等と同一の法人・グループ	n=1			1	－	－	－	－	－	－
							100.0	－	－	－	－	－	－
			現在の施設等と別の法人・グループ	n=5			1	－	2	1	－	1	－
							20.0	－	40.0	20.0	－	20.0	－
			不明	n=1			－	－	－	－	－	1	－
							－	－	－	－	－	100.0	－
	居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所(n=8)			n=8	－	3	2	－	－	2	－	1	－
					－	37.5	25.0	－	－	25.0	－	12.5	－
		うち、前職も介護関連	現在の施設等と同一の法人・グループ	n=－			－	－	－	－	－	－	－
							－	－	－	－	－	－	－
			現在の施設等と別の法人・グループ	n=5			2	－	－	2	－	1	－
							40.0	－	－	40.0	－	20.0	－
			不明	n=－			－	－	－	－	－	－	－
							－	－	－	－	－	－	－

③ 採用１年未満職員の前職場の所在地

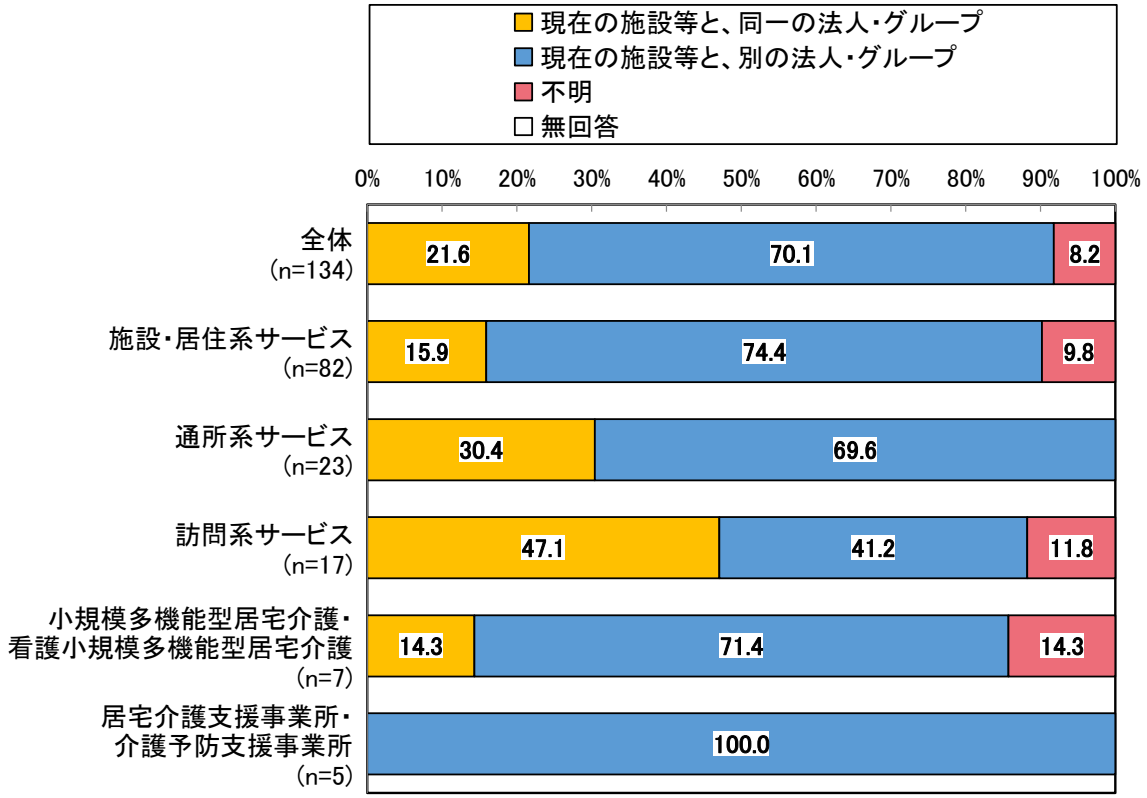
図表－３１　採用１年未満職員の前職場の所在地



前職場も介護関連だった人に前職場の所在地をたずねたところ、全体では「現在の施設等と、同一の市区町村内」の割合が33.6%、「現在の施設等と、別の市区町村内」の割合が64.2%となっている。

④ 採用１年未満職員の前職場の所属法人・グループ

図表－３２　採用１年未満職員の前職場の所属法人・グループ



前職場も介護関連だった人に前職場の所属法人・グループをたずねたところ、全体では「現在の施設等と、同一の法人・グループ」の割合が21.6%、「現在の施設等と、別の法人・グループ」の割合が70.1%となっている。

３.調査票

介護人材実態調査

※令和８年６月１日現在の状況について、 □ の中に、ご回答ください。

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。
<u>※本調査票の送付先で行うサービス</u>について、あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．施設・居住系サービス
２．通所系サービス
３．訪問系サービス
４．小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護
５．居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所

貴事業所（問１で選択したサービス種別の事業所）に所属する介護職員について

※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　貴事業所における介護職員の総数を、ご記入ください。<u>（数値を記入）</u>

※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入力ください。

	介護職員数	うち外国人職員数
常勤職員	人	人
非常勤職員	人	人
介護職員 合計	人	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。あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．はい	⇒**問２-３へ**
２．いいえ	⇒**問３へ**

問２-３　令和８年６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６月１日～令和８年５月31日）の介護職員の採用者数と離職者数について、
常勤・非常勤別にご入力ください（外国人を含む）。<u>（数値を記入）</u>

年代	採用者数（人）		離職者数（人）	
（採用・離職当時）	常勤職員	非常勤職員	常勤職員	非常勤職員
10代	人	人	人	人
20代	人	人	人	人
30代	人	人	人	人
40代	人	人	人	人
50代	人	人	人	人
60代	人	人	人	人
70代以上	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

経営状況について

問３-１　貴事業所の令和８年６月以降の経営状況について、あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．昨年度に比べて良い ２．昨年度に比べてやや良い ３．昨年度と変わらない	⇒**問４-１へ**
４．昨年度に比べてやや悪い ５．昨年度に比べて悪い	⇒**問３-２へ**

問３-２　問３-１で「４．昨年度に比べてやや悪い」「５．昨年度に比べて悪い」と回答した事業所に伺います。
経営状況が悪い理由をご回答ください。あてはまるもの全てに○をつけてください。

１．報酬改定による収入の減少	５．利用者の減少
２．物価高の影響	６．その他
３．人件費高騰の影響	（具体的に　　）
４．人材不足	

人材の確保について

問４-１　人材確保の状況について、あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．確保できている	⇒**問４-３へ**
２．やや不足している ３．不足している	⇒**問４-２へ**

問４-２　問４-１で「２．やや不足している」「３．不足している」と回答した事業所に伺います。
職種別に不足している人数をご回答ください。（数値を記入）

職種	**不足人数**
１．訪問介護員	人
２．介護職員	人
３．看護職員	人
４．介護支援専門員	人
５．理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	人
６．相談員	人
７．その他（具体的に　　）	人

問４-３　貴事業所で新規人材の確保のためにどのような方策をとっていますか。
あてはまるもの全てに○をつけてください。

１．給与等の処遇改善	６．無資格者の採用・資格取得支援
２．就業時間の見直し	７．外国人人材の活用
３．福利厚生の充実	８．職業紹介事業者等の活用
４．高齢者の積極的な採用	９．その他（具体的に　　）
５．研修・教育体制の充実	10．特にない

介護テクノロジー等の活用について

問５-１　貴事業所では、生産性向上のために、以下の介護テクノロジーの活用をしていますか。
あてはまるもの全てに○をつけてください。

（介護ロボットの活用）	（ICTの活用）
１．移乗介助	７．介護ソフト
２．移動支援	８．ICT機器とのデータ連携
３．排泄支援	９．見守りセンサー・カメラ
４．見守り・コミュニケーション	
５．入浴支援	10．活用していない
６．介護業務支援	

問５-２　貴事業所では、今後介護テクノロジーの導入を予定・検討していますか。
あてはまるもの全てに○をつけてください。

（介護ロボットの活用）	（ICTの活用）
１．移乗介助	７．介護ソフト
２．移動支援	８．ICT機器とのデータ連携
３．排泄支援	９．見守りセンサー・カメラ
４．見守り・コミュニケーション	
５．入浴支援	10．導入予定はない
６．介護業務支援	

問５-３　貴事業所において、ケアプランデータ連携システムを利用していますか。

１．利用している
２．利用を予定・検討している　⇒**問５-５へ**
３．利用していない　⇒**問５-４へ**

問５-４　問５-３で「３．利用していない」と回答した事業所にお尋ねします。
利用していない理由はなんですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

１．導入のメリットを感じない	６．周りの事業所が導入していないため
２．システムの使い方がわからない	７．現在使用している介護ソフトが対応していない
３．セキュリティに不安がある	８．その他
４．事務負担が増える	（具体的に　　）
５．費用が高い	

問５-５　貴事業所において、電子申請・届出システムを利用していますか。
あてはまるもの１つに○をつけてください。

１．利用している
２．利用を予定・検討している　⇒**問６-１へ**
３．利用していない　⇒**問５-６へ**

問５-６　問５-５で「３．利用していない」と回答した事業所にお尋ねします。
利用していない理由はなんですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

１．GビスIDを取得していない・取得の仕方がわからない
２．システムの操作の仕方がわからない
３．パソコン等が事業所内にないため
４．その他（具体的に　　）

カスタマーハラスメントについて

問６-１　貴事業所において、利用者やその家族等からカスタマーハラスメントを受けたことがありますか。
あてはまるものをそれぞれ１つずつ○をつけてください。

①身体的暴力	１．ある	２．ない	④不当・過剰な要求	１．ある	２．ない
②精神的暴力	１．ある	２．ない	⑤大声・暴言・威嚇	１．ある	２．ない
③性的な言動・つきまとい	１．ある	２．ない	⑥ＳＮＳ等での攻撃	１．ある	２．ない

問６-２ 貴事業所において、カスタマーハラスメント対策について実施していますか。
あてはまるもの全てに○をつけてください。

１．運営規程や就業規則等にカスタマーハラスメントに関する事項を入れている	４．相談窓口を設置している
２．対策マニュアルを整備している	５．その他（具体的に　　）
３．従業員に対して研修を行っている	６．特に何も行っていない

問７　介護人材の確保・育成・定着のために、行政に望む支援や要望がありましたらご記入ください。
（自由記述）

■貴事業所についてご記入ください。

事業所名		電話番号	
ご担当者氏名		Eメールアドレス	

続いて、設問（問８）にお進みください。

＜提出期限＞　令和８年６月３０日（火）まで

＜提出先＞　〒812-0013　福岡市博多区博多駅東２－６－２６
株式会社サーベイリサーチセンター九州事務所
ＴＥＬ：０９２－４１１－８８１１
メールアドレス：k-jigyosyo@surece.co.jp

＜お問合せ＞　〒841-0037　鳥栖市本町３丁目１４９４番地１
鳥栖地区広域市町村圏組合　介護保険課　給付係
ＴＥＬ：０９４２－８１－３３１７

問８　貴施設等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。

回答方法	※番号１つ記載				※数値を記入		※番号１つ記載			
設問	(1)資格の取得、研修の修了の状況	(2)雇用形態	(3)性別	(4)年齢	(5)過去**１週間**の勤務時間		(6)現在の施設等での勤務年数	(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	(8)直前の職場について	
選択肢	1. 介護福祉士 （認定介護福祉士含む） 2.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 3.介護職員初任者研修修了、または (旧)ヘルパー2級 4.上記のいずれも該当しない	1.常勤職員 2.非常勤職員	1.男性 2.女性	1.20歳未満 2.20代 3.30代 4.40代 5.50代 6.60代 7.70代 以上 8.不明	※ 残業時間を含む。休憩時間は除く。 ※週の始まりは事業所ごとに任意の曜日で構いません。		1. 1年以上 ⇒【回答終了】 2. 1年未満 ⇒【(7)へ】	1.現在の職場が初めての勤務先⇒【回答終了】 2.介護以外の職場　⇒【回答終了】 3.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 4.訪問介護・入浴、夜間対応型 5.小多機、看多機、定期巡回ｻｰﾋﾞｽ 6.通所介護、通所リハ、認知症デイ 7.住宅型有料、サ高住（特定施設以外） 8.その他の介護サービス ⇒【「3.」～「8.」の場合は(8)へ】 9.不明　⇒【回答終了】	1.現在の施設等と、同一の市区町村内 2.現在の施設等と、別の市区町村内 3.不明	1.現在の施設等と、同一の法人・グループ 2.現在の施設等と、別の法人・グループ 3.不明
記入例	**1**	**1**	**1**	**3**	**40**	時間	**2**	**2**	**1**	**2**
01						時間				
02						時間				
03						時間				
04						時間				
05						時間				
06						時間				
07						時間				
08						時間				
09						時間				
10						時間				
11						時間				
12						時間				

介護人材実態調査

報告書

令和８年８月

鳥栖地区広域市町村圏組合