

令和4年度 **介護人材確保**に関する実態調査結果

～ 市内の介護保険事業運営法人への調査結果 ～

□□□ 目 次 □□□

- 調査の目的 … 1
- 調査の概要 … 2～3
- 【現状把握】従業員数とその内訳 … 4～5
- 【現状把握】職種別の過不足状況 … 6～7
- 【現状把握】サービス別 × 職種別の過不足状況 … 8
- **【評価指標】人材の確保状況 … 9**
- 【課題分析】人材不足の原因 … 10
- 介護人材不足（採用困難・離職）の原因（自由記載） … 11
- 【参考】転換登用制度（非正規 ➡ 正規） … 12
- その他のご意見・ご要望等（自由記載） … 13

草津あんしんいきいきプラン第8期計画（令和3年度～令和5年度） 草津市高齢者福祉計画・草津市介護保険事業計画

サービスの質の向上と介護人材の育成 介護人材の育成・確保

□ 現状・課題

全国的に高齢化の進展が見込まれており、団塊の世代が後期高齢者となる令和7（2025）年、また、いわゆる団塊ジュニアが高齢者となる令和22（2040）年を見据え、介護人材の育成・確保や、業務の効率化に向け、国や滋賀県、近隣他市、介護サービス事業所等とともに取り組む必要があります。

□ 具体的事業

介護人材の確保に向けた取組の検討

- 介護分野に従事する人材の育成・確保に向け、滋賀県、近隣他市、介護サービス事業所と連携した広域的な観点を含めた取組を推進します。
- 学生などの若年層への働きかけや会議・研修等の開催を通じ、介護・福祉分野に従事する人材の育成・確保の機会の創出に取り組めます。

□ 施策の展開

- 将来必要となる介護人材の育成および確保に向け、滋賀県、近隣他市、介護サービス事業所等と連携した取組を進めます。
- 介護・福祉分野に従事する人材の確保に向けた機会の創出につながる研修等を開催します。

介護人材の育成・確保に向けた機会の創出や取組を進め、安定したサービスの提供につなげます！

【市内の介護保険事業を運営する法人が運営に必要と考える人材を確保できている割合】

目標値

60.0% (2023年度)

※市内の介護保険事業運営法人への聴き取り調査（令和3年度から実施）

調査の概要

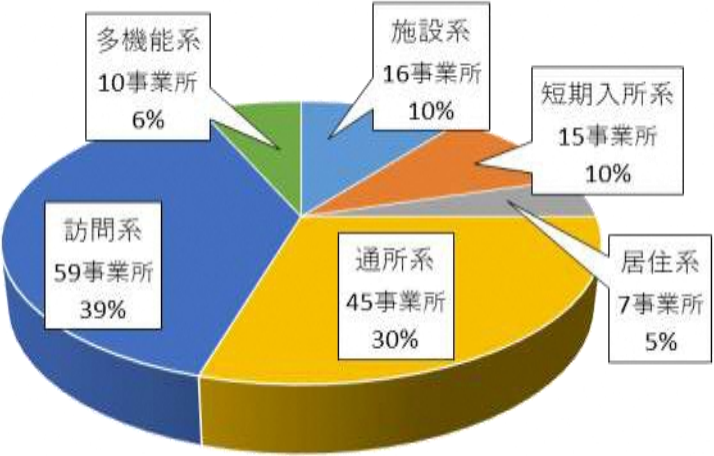
調査概要

- 調査期間：令和4年5月18日～6月30日
- 調査方法：メールもしくは郵送
- 調査対象：市内介護サービス事業所 計152事業所

	施設系				短期入所系		居住系	通所系				訪問系					多機能系		合計
	介護老人福祉施設	地域密着型介護老人福祉施設 入所者生活介護	介護老人保健施設	介護医療院	短期入所生活介護	短期入所療養介護	認知症対応型 共同生活介護	通所介護	地域密着型 通所介護	認知症対応型 通所介護	通所リハビリテーション	訪問介護	訪問入浴介護	訪問看護	定期巡回・随時 対応型 訪問介護看護	訪問リハビリテーション	小規模多機能型 居宅介護	複合型サービス (看護小規模 多機能型 居宅介護)	
調査対象事業所数	8	5	2	1	12	3	7	22	17	1	5	39	1	15	1	3	9	1	152
回答事業所数	8	5	2	1	12	3	6	19	16	1	5	32	1	14	1	3	8	1	138
未回答事業所数	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	7	0	1	0	0	1	0	14

照会状況

N=152



回答状況（回答率:90.8%）

【参考】昨年度回答率:80.4%

施設系	短期入所系	居住系	通所系	訪問系	多機能系
16	15	6	41	50	9

調査の概要

調査票

令和４年度 介護人材確保に関する実態調査票

回答番号：

記入担当者： 電話番号： E-mail:

※メールによる調査と連絡。お問い合わせ可能なメールアドレスを記入してください。

(1) 同一事業所番号あるいは同一敷地内・同一建物内で提供している指定介護サービスの種類を記入ください。

※当該番号が公表されている一覧表から事前に抽出・作成していますが、適不足、誤り等があれば
速急、修正をお願いします。

	(該当に全て○)	事業所名
訪問介護		
訪問入浴介護		
訪問看護		
訪問リハビリテーション		
通所介護		
通所リハビリテーション		
短期入所生活介護		
他施設所管療養介護		
定期巡回・随時対応型訪問介護看護		
地域密着型通所介護		
認知症対応型通所介護		
小規模多機能型居宅介護（短期利用以外）		
認知症対応型共同生活介護（短期利用以外）		
地域密着型介護老人福祉施設居宅生活介護		
複合型サービス（常多機能・短期利用以外）		
介護福祉施設サービス		
介護療養施設サービス		
介護医療院		

(2) 上記(1)の事業所の従業員数とその内訳等についてお答えください。

【集計の留意点】 注1 「定数従業員数」には、職種や役職等に関係なく、実施する全ての事業に従事する一般事務員、運営員等を含む。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は含まない。
注2 「介護保険の特定介護サービス事業に従事する従業員数」には、管理員、介護実践能力開発員、栄養士、送迎運転手等を含む。派遣労働者、委託業務従事者は含まない。
注3 「正職員数」とは、労働時間別に問わず雇用形態の定めのない者。
「非正職員数」とは、正職員以外の労働者。

事業所の定数従業員数 ^{注1}	正職員数 ^{注3}		非正職員数 ^{注3}	
	人	%	人	%
うち、介護保険の ^{注2} 特定介護サービス事業に従事する従業員数	A		B	
うち、正職員の人数	C		D	
20歳以下	E		F	
20歳代	G		H	
30歳代	I		J	
40歳代	K		L	
50歳代	M		N	
60歳代	O		P	
70歳以上	Q		R	

次へ

(3) 貴事業所で過去1年間に採用した正社員職員の離職率の過不足をどのように評価していますか。

(当てはまるものに○)

(当てはまるものに○)	採用履歴 がない	離職別過不足状況				
		やや不足	不足	やや不足	過剰	過剰
訪問介護員						
サービス提供員						
介護職員						
看護職員						
主治医職員						
PT・OT・ST 等						
介護支援専門員						

○ 不足の原因をどのように分析していますか。(当てはまるものに○)

採用が困難	離職率が高い (定着率が低い)	事業方式により 企業人が埋められ	その他(自由記載)

(4)へ

(当てはまるものを全てに○)

他業種に比べて労働環境が良くない(まつい)	
他業種に比べて給与面が良くない(松原直)	
他業種他社との人材獲得競争が激しい	
介護業界内での人の動きが多いため定着しない	
職場における人間関係が良くない	
将来のキャリアパスが描けない	
分からない	
その他(自由記載)	

(4)へ

(4) 就業してから離職されるまでのタイミングについての傾向を教えてください。

☐ 1年未満
☐ 1～3年未満
☐ 3～5年未満
☐ 5～10年未満
☐ 10年以上

次へ

(5) 過去1年間に採用した介護サービスに携わる正規職員の人数や質について、どのように評価していますか。

(当てはまるいづれかひとつに○)

人数・質ともに 確保できている	人数は確保できているが、 質には満足していない	質には満足だが、人数 は確保できていない	人数・質ともに 確保できていない

(6) 非正規職員から正規職員に転換登用する制度はありますか？

☐ ない

☐ ある

→ 「ある」場合、そのための条件等がありますか？ (当てはまるものを全てに印)

☐ 条件は特になし

☐ 勤続年数

☐ 資格取得

☐ その他

[]

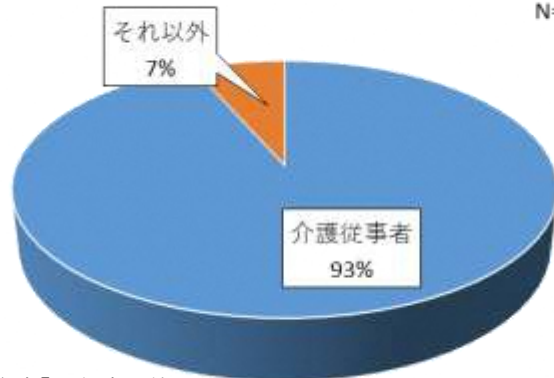
(7) 介護人材の確保・定着の推進に関して、市へのご意見等があれば記載してください。(自由記載)

【現状把握】従業員数とその内訳

Q：従業員数とその内訳等についてお答えください。

【事業所全体】介護従事者とそれ以外の割合

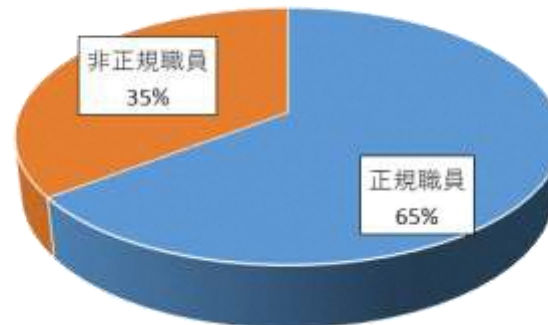
N=5,358



【参考】昨年度回答
介護従事者93%、それ以外7%

【事業所全体】正規職員と非正規職員の割合

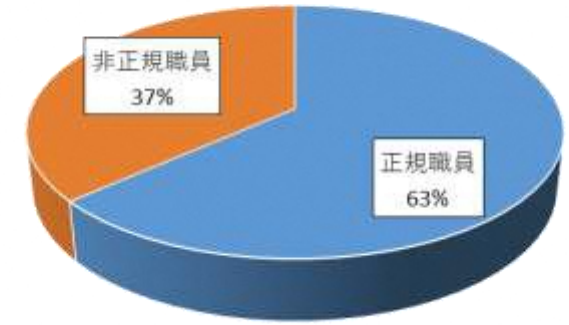
N=5,358



【参考】昨年度回答
正規職員57%、非正規職員43%

【介護従事者】正規職員と非正規職員の割合

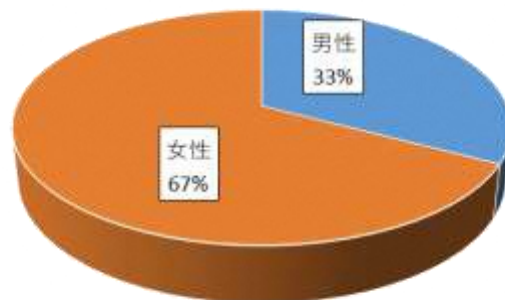
N=4,330



【参考】昨年度回答
正規職員58%、非正規職員42%

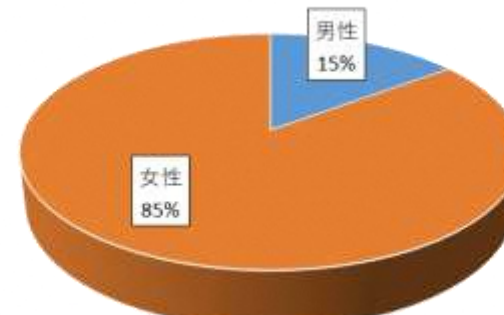
- ・事業所における介護従事者とそれ以外の割合は昨年度と同様におよそ9：1となっている。
- ・介護従事者のみの事業所においては、事業所の内部事務や総務的事務についても介護従事者が担っている状況がうかがえる。
- ・正規職員と非正規職員の比率については、事業所全体ベース、介護従事者ベースのいずれも概ね6：4となっている。
- ・介護従事者のうち、女性の割合は正規職員、非正規職員ともに2／3以上の比率を占めている。

【介護従事者】正規職員のうち女性の割合



【参考】昨年度回答
男性32%、女性68%

【介護従事者】非正規職員のうち女性の割合



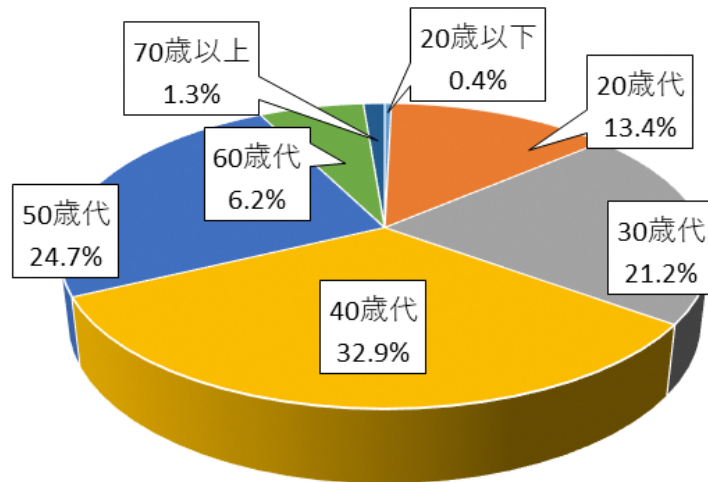
【参考】昨年度回答
男性19%、女性81%

【現状把握】従業員数とその内訳

Q：従業員数とその内訳等についてお答えください。

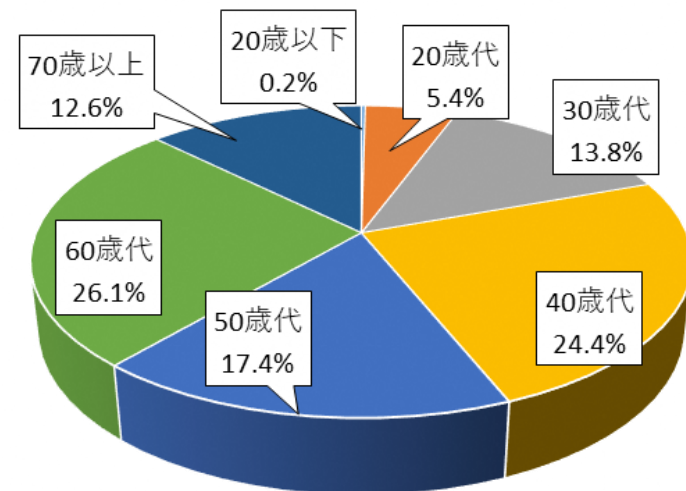
正規介護従事者年齢構成

N=3,241



非正規介護従事者年齢構成

N=1,760



・ 正規職員の年齢構成については、30～50歳代にボリュームが偏っており、次世代を担う20歳代の職員が少ない傾向となっている。

・ 非正規職員の年齢構成については、40～60歳代がバランス良く、従事されている一方、20～30歳代の職員が少ない傾向となっている。

正規介護従事者年齢構成

【参考】昨年度回答

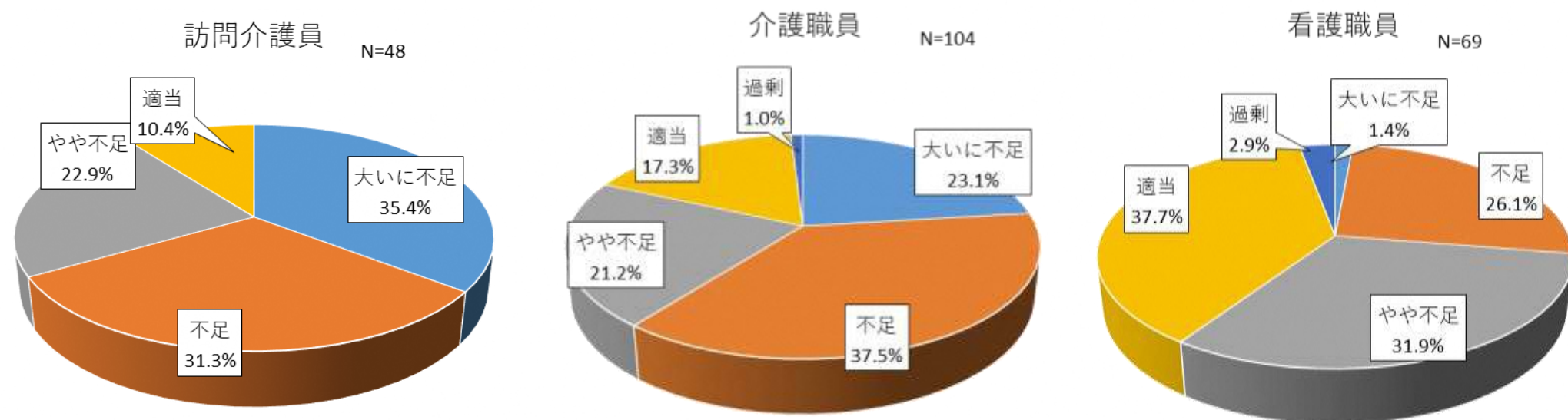


非正規介護従事者年齢構成



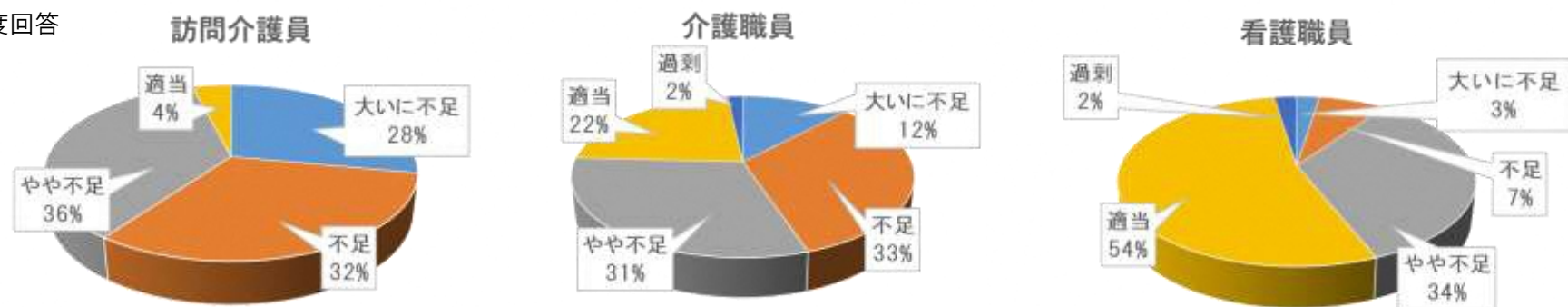
【現状把握】職種別の過不足状況

Q：過去1年間に採用した正規職員の職種別の過不足をどのように評価していますか。



- ・昨年度と同様に、ヘルパー職員と介護職員が不足している。
- ・昨年度は半数以上が適当と回答されていた看護職員について、不足との回答が大幅に増加した。

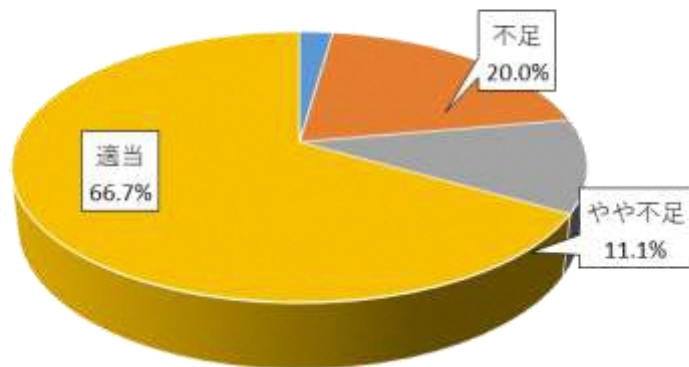
【参考】昨年度回答



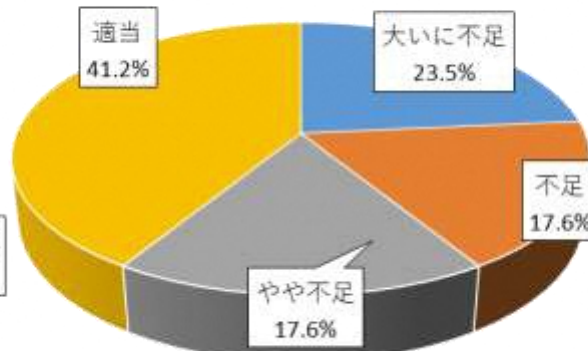
【現状把握】職種別の過不足状況

Q：過去1年間に採用した正規職員の職種別の過不足をどのように評価していますか。

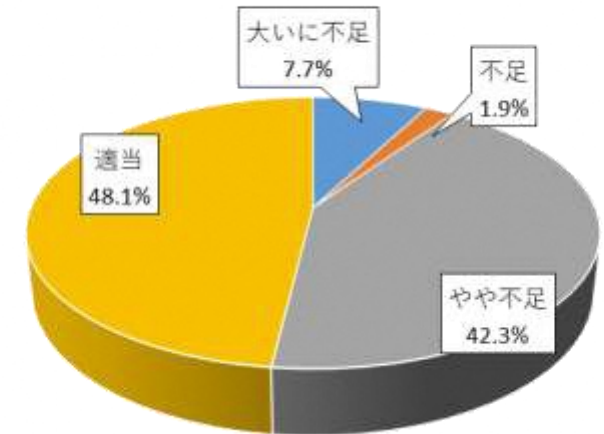
PT・OT・ST等 N=45



サービス提供責任者 N=34



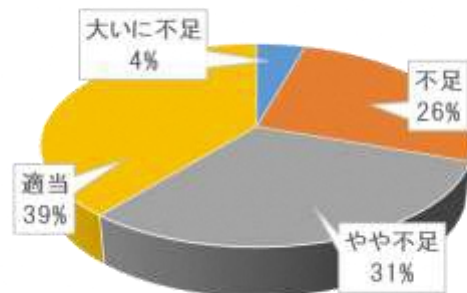
生活相談員 N=52



- ・現場の介護職員等が不足している傾向がある一方で、生活相談員は適当であるという回答を得たが、実際はそれぞれを現場の職員自身が兼務しているケースもあると考えられる。
- ・昨年度の回答に比べて、サービス提供責任者が不足しているという回答が大幅に増加した。

【参考】昨年度回答

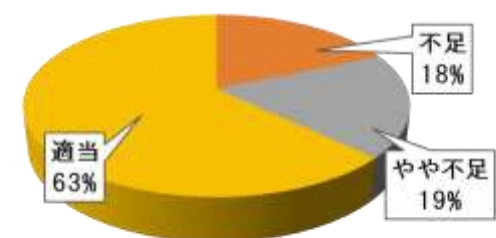
PT・OT・ST等



サービス提供責任者



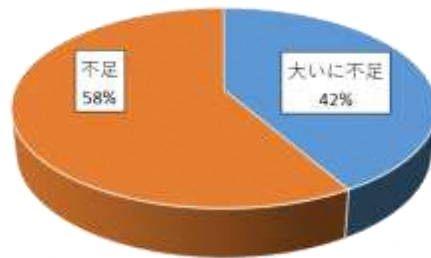
生活相談員



【現状把握】 サービス別 × 職種別の過不足状況

Q：過去1年間に採用した正規職員の職種別の過不足をどのように評価していますか。

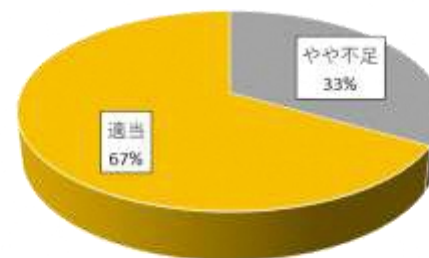
【特養(小規模含む)】介護職員



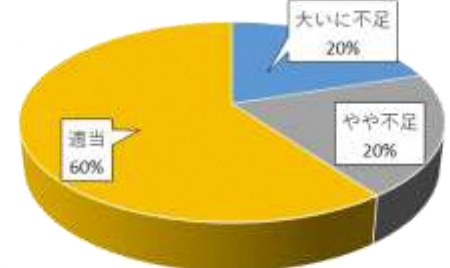
【特養(小規模含む)】看護職員



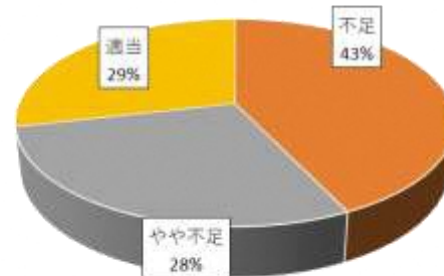
【特養(小規模含む)】生活相談員



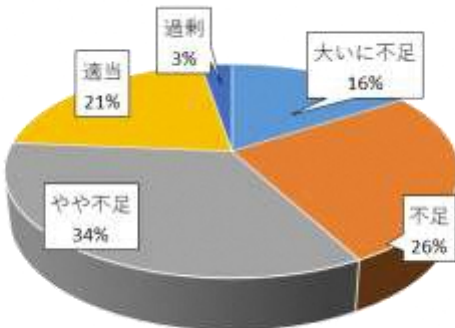
【特養(小規模含む)】介護支援専門員



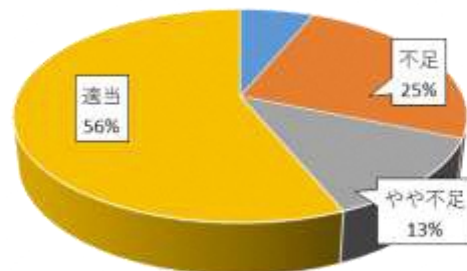
【グループホーム】介護職員



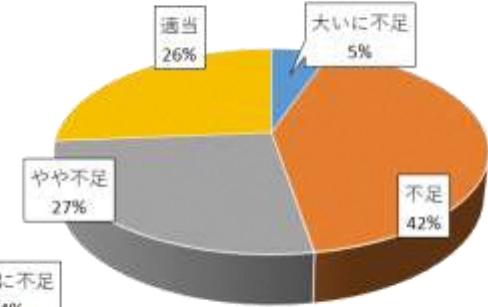
【通所系】介護職員



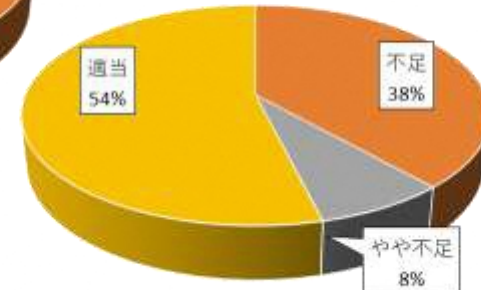
【通所系】PT・OT・ST等



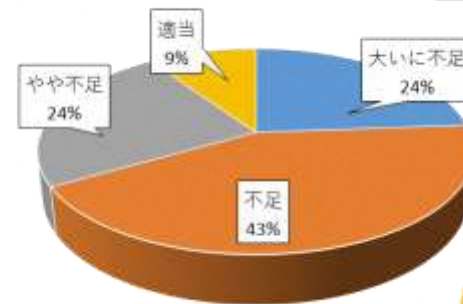
【訪問系】看護職員



【訪問系】PT・OT・ST等



【訪問系】介護職員



・ サービス別で見た場合、割合は異なるが、各職種の過不足について同じような傾向が見られた。

【評価指標】人材の確保状況

Q：過去1年間に採用した正規職員の人数や質をどのように評価していますか。

人“財”の確保 52.7%

人数は確保できているが、 質には満足していない	人数・質ともに 確保できている	質には満足だが、 人数は確保できていない	人数・質ともに 確保できていない	どちらともいえない (無回答)
12.9%	14.0%	38.7%	30.1%	4.3%

人“員”の確保 26.9%

・人数の面から見た「人員の確保」、質の面から見た「人財の確保」ともに、現時点では目標値（60%以上）に届いていない。

介護人材の育成・確保に向けた機会の創出や取組を進め、安定したサービスの提供につなげます！

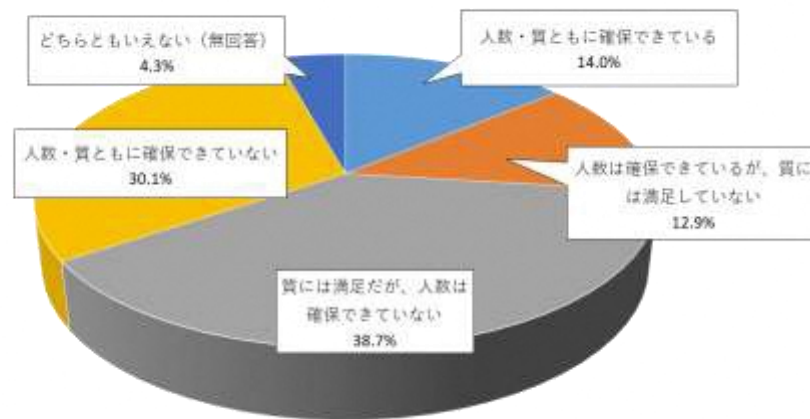
【市内の介護保険事業を運営する法人が運営に必要と考える人材を確保できている割合】

目標 60.0% (2023年度)

※市内の介護保険事業運営法人への聴き取り調査（令和3年度から実施）

※ 草津あんしんいきいきプランの目標値に示す60.0%は、質的な解釈か、量的な解釈かについて、定義付けしていません。

人材確保の状況



【参考】昨年度回答

人“財”の確保 44%

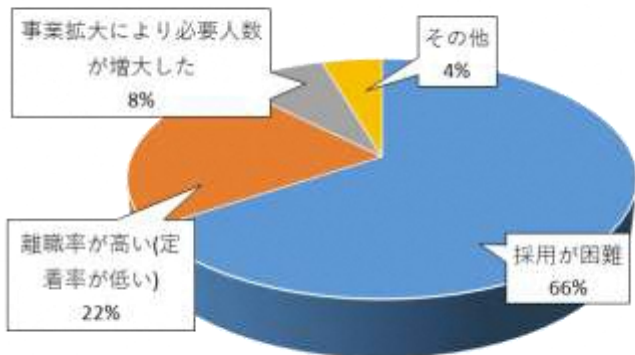
人数は確保できているが、 質には満足していない	人数・質ともに 確保できている	質には満足だが、 人数は確保できていない	人数・質ともに 確保できていない	どちらともいえない (無回答)
20.2%	11.9%	32.1%	27.4%	8.3%

人“員”の確保 32.1%

Q：人材不足の原因をどのように分析していますか。

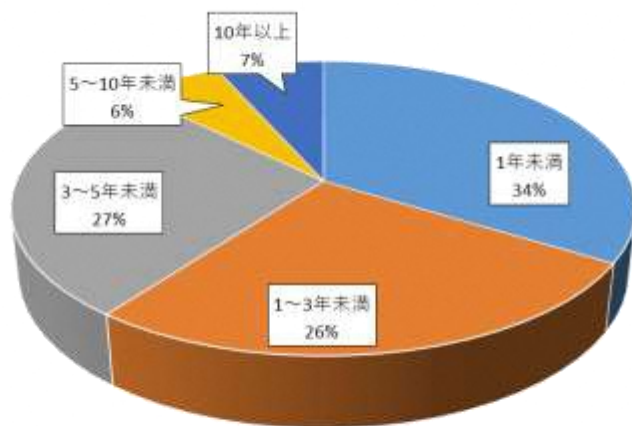
人材不足の原因

N=154



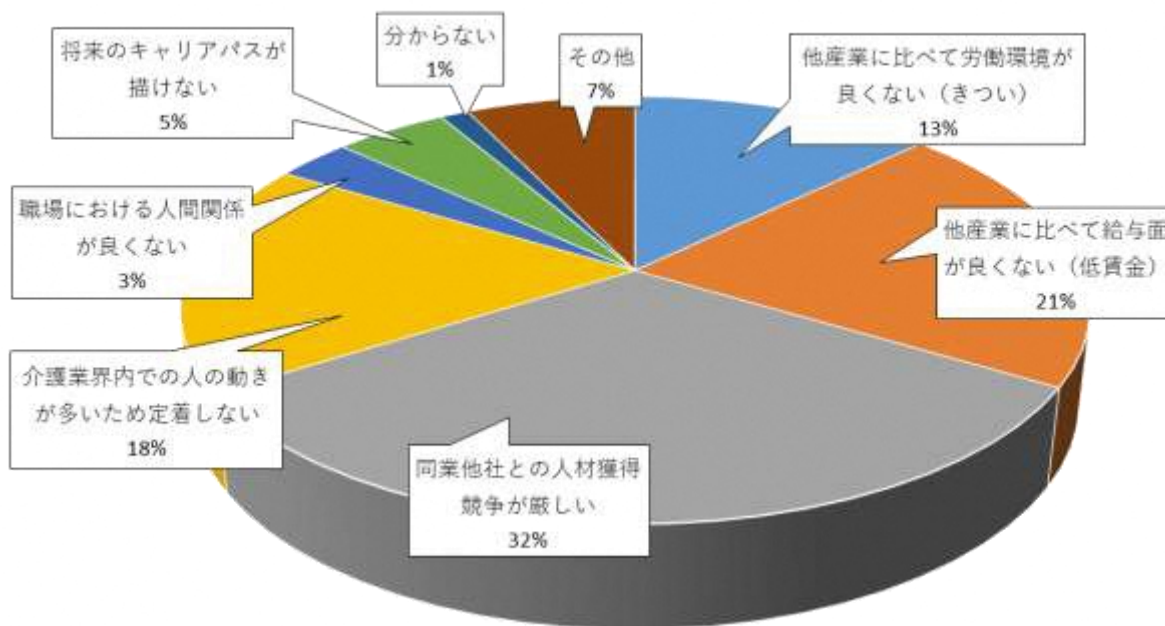
離職のタイミング

N=151



離職・採用困難の原因

N=250



- ・採用困難・離職の要因について、他産業との比較における労働条件の格差によって、もともと介護業界への参加者が少ないことに加えて、同じ業界内における人的資源の獲得競争が主な原因となっている。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大によって、エッセンシャルワーカーの労働環境の過酷さが連日報道されたことによる影響も新規参入の足かせになっていると考えられる。
- ・短い期間内で離職されることにより、人材育成・定着までに至らない現状が見られる。
- ・新たな採用に係る経費等の負担増大についても懸念される。

介護人材不足（採用困難・離職）の原因（自由記載）

勤務形態のミスマッチ

- ・求職者と雇用側で、勤務時間・日数の希望にズレがある（早出・遅出・夜勤勤務・変則勤務など）。
- ・フルタイムで、土日祝日も含めて出勤できること及び訪問・通所・夜勤（泊まり対応）も可能なこと。
- ・夜勤やケア方針（認知症への対応）について、実際に就労して感じた負担感により離職につながっている。
- ・在宅看護を希望する看護師が少ない。

求められる求職者像とのミスマッチ

- ・できれば有資格が望ましい。
- ・車が運転できない。
- ・若い年齢層の求職が少ない。
- ・転職してこられた方は自己評価が高く、早期退職の申し出が多いと感じる。

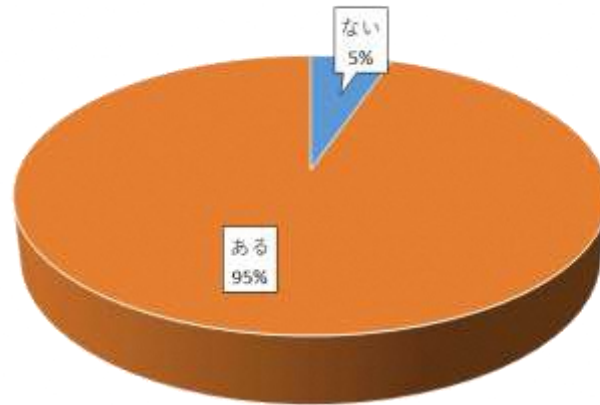
社会構造的な課題

- ・ハローワーク求人や広告媒体に出しても、応募がない。
- ・人員補充しても定着する間もなく、退職するため、残っている職員負担も大きくなっている。
- ・職員の平均年齢が高くなるとともに、人員不足であるとも感じている。
- ・ハローワークに求人を出しても介護業界は反応が少なく、基本報酬が減少していく中で、さらにコロナの影響による利用者減少もあるので、他業種と給与面で見劣りしてしまうのが現状です。
- ・就職を考える学生の親にとって福祉の仕事に対する3Kのイメージがあると思います。
- ・産業構造上において、ますます必要となる「医療・介護」関連事業にも関わらず、いつの間にか「大変な仕事」というレッテルを貼られたように思われます。この間違ったイメージを「教育」の段階から払拭していただきたい。（現場には、やりがいを持って頑張っているスタッフがたくさんいます。）
- ・産休・育休などによって人員不足になる。
- ・人材が特養（給与・賞与額）や派遣（人間関係、サービス残業なし）に流れているように思う。
- ・昔と比較しても、求職者の求職活動の方法に変化があり、自分自身の条件に合う所を探してくれる有名な人材紹介会社から応募される方が多く、介護福祉士の紹介を受けるだけで100万円以上のコストがかかる。公共的な紹介場所（ハローワークや社協の求人窓口）からの応募はほぼゼロに等しく、事業所側の人材確保に係るコストが非常に負担となっている。公共的な人材紹介を行う機関も、有料の人材紹介会社と同様の動きをしないと、ハローワーク等を使う人はあくまでも助成金等を受ける為を目的に通しているだけで、本来の目的とは異なる使い方のように思う。公共的な人材紹介を行う機関が有料の人材紹介会社と同様のような機能を持って人材紹介をして欲しい。
- ・現状は、有料の人材紹介会社が美味しい目をしているだけでそこに費用を支払う事業所側の運営は本当に厳しいです。
- ・今までは、求人といったら「ハローワーク」だったが、インターネットやSNSの普及により、良くも悪くも求人活動が乱雑してしまっている。そのため、反響がないのに結果的に無駄な活動となっていたり、どのように人材確保のために活動すれば有効なのかつかめない。
- ・定着に関しては常に人手の足りない多くの介護現場で仕事を1人で任せる段階も他業種に比べ早いと感じており、経験値の少ない職員への教育不足により事故等が発生してしまい、事故を起こした本人が職員や施設から責められて退職を余儀なくされるケースもあると思います。
- ・生活相談員に関しては、何らかの兼務にて業務過多。配置基準としては満たしているので、アンケート上は（適当）過不足なくの傾向になり、実態との乖離があると感じます。
- ・事業所の都合で採用はしていない。事業所職員の高齢化により、事業縮小の方向。

Q：非正規職員から正規職員に転換登用する制度はありますか。

非正規から正規への登用制度

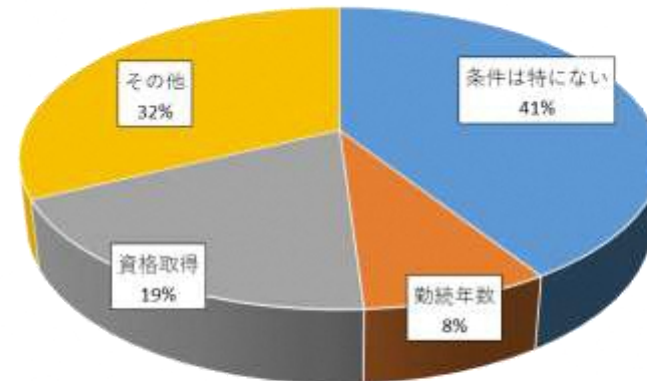
N=133



【参考】昨年度回答
ある96%、ない4%

雇用転換のための条件

N=149



【参考】昨年度回答
条件は特にない 38%
勤続年数ない 16%
資格取得 17%
その他 29%

- ・勤務状況、人事評価等により判断
- ・社内テスト
- ・非正職員勤続6か月以上、上司の推薦必要など
- ・希望があれば可能
- ・正規職員の勤務形態に沿った就業が可能（能力、就業時間勤務態度等）と判断された場合
- ・フルタイムで、土日祝日も含めて出勤できること及び訪問・通所・夜勤（泊まり対応）も可能なこと
- ・職種における業務が一通り行えるようになること
- ・夜勤可(変則)、異動可であること

その他のご意見

非常勤の訪問介護員にサービス提供責任者の登用の話をしても、サービス提供責任者の仕事が多岐にわたる厳しい仕事であるとの認識から拒否でした。多種多様な訪問介護の厳しい仕事で稼働率を上げることを優先すると、離職に繋がるリスクがあります。

雇用者は個々の訪問介護員の意向を尊重すること、コミュニケーションを十分にとって無理のない働き方ができる職場にする努力が必要です。

その他のご意見・ご要望等（自由記載）

職員の資質向上のためのご意見・ご要望

- ・サービス種類別のヘルパー向け研修資料を提供してもらえたら有難い。
- ・講習後、人材派遣の斡旋等してほしい
- ・十分な教育ができないままに退職されるケースもあり、特に介護職の教育体制に課題があると思っています。
- ・未経験者の実技研修がもう少しあれば助かります。
- ・介護職員の就職前研修があればよい。人員が少ない中で経験ない人を一から教えるより、事前研修があり即戦力で働いて頂く方が本人・施設にとってもよい。
- ・人員に余剰がないため、なかなか研修に行かせてあげられない。
- ・オンラインなど、手軽に受けられるような研修を企画していただけると定着につながるかと思います。
- ・資格（介護福祉士）を有していてもマインドの低い人材は採用に至らないので、教育制度等も検討必要
- ・市内の高校や中学に介護の出前講座ができないか。高校生、大学生の専門科出身でもなくともいいので、介護に興味を持ってもらえるような機会を作してほしい。

運営に関するご意見・ご要望等

- ・3年前より派遣を利用しており、現在3名の派遣社員の力を借りて何とか運営が成り立っている。
- ・現場からは日勤に正規社員を必ず配置したいとの要望はあるが、殆ど夜勤勤務となっている。
- ・質も人材も確保できている施設の向上アップの仕方などを教えてほしい。（定着率が高く、離職率の低い事業所の取組について、可能な範囲での情報提供）
- ・同じ様に困っている施設の努力されている部分も教えてほしいです。
- ・求職者の状況の変化により、公的紹介（職安・福祉のお仕事等）
- ・ホームページからの応募がほとんどなく、有料紹介業者に依頼せざるを得ない現状であり、その手数料（想定年収の30%）が、大きな負担になっている。この点へのサポートを検討してほしい。

支援制度についてのご意見・ご要望

- ・従業員にとって働きやすい制度や環境整備を行う事業所に対しての補助金。
- ・人材紹介のフォローや人材紹介料の補助金、介護スタッフへの更なる処遇改善があれば人材確保として大変ありがたいです。
- ・市内在住者に対して、無償で（公的費用で）初任者研修を実施してはどうか。
- ・積極的に採用をしたい企業には助成金・補助金など支援してほしい。給与アップのための支援金と市の企画をお願いしたい。
- ・介護職員確保推進の一環として、市のHPの中で介護職の就職先、斡旋が出来るページを作成してはどうか。
- ・市が主催する求職者向けの就職説明会の開催や、潜在介護職の復職が目指せる研修支援があれば良いと思います。特に訪問介護事業では若い人も興味を持てるようにアピールして頂きたいです。
- ・現在要支援者を多数受け入れしていますが、要支援事業に対しての補助など、処遇改善もつかず入浴しても加算がつかない現状があり経営がひっ迫している。大手がやらない売り上げの少ない事業を「地域の為に」と頑張っている事業所にもっと支援が必要。
- ・職員に還元できる助成制度、教育機会の充実をお願いします。

その他ご意見

- ・アンケートをとるのは良いが、効果があるのか
- ・処遇改善加算等の関係もあり、介護職員の処遇は改善傾向にありますが、事業を実施する経営者マインドは低下傾向に感じられます。（介護報酬のアップが必要）
- ・施設においては夜勤があるが、このことにより敬遠されているのではないかと。
- ・この問題は、国を挙げて本気で対策しなければならないと思う。市の単位では補助金を検討するくらいがやっとではないかと。
せめて新しい施設募集は見合わせてほしい。
- ・介護人材が既存施設でも逼迫している中での施設の増床をされているのはいかがなものかと思慮します。
いくら施設を増やしてもそこで対応する職員がいなければ運営そのものが行えない。