

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
- ▶ 【現状把握】従業員数とその内訳 … 3～4
- ▶ 【現状把握】職種別の過不足状況 … 5～6
- ▶ **【評価指標】人材の確保状況 … 7**
- ▶ 【課題分析】人材不足の原因 … 8～9
- ▶ 課題解決に向けた検討（有効な方策等） … 10
- ▶ 課題解決に向けた検討（行政に求める支援等） … 11～12
- ▶ **【参考】転換登用制度（非正規 ➡ 正規） … 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)

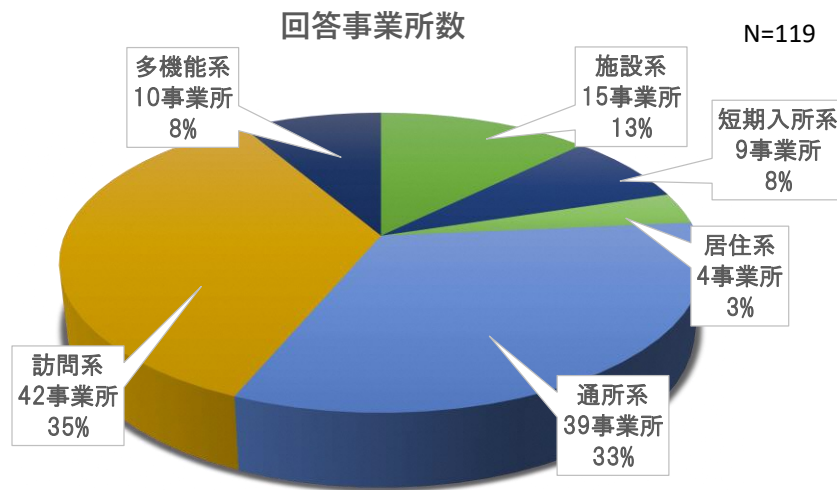
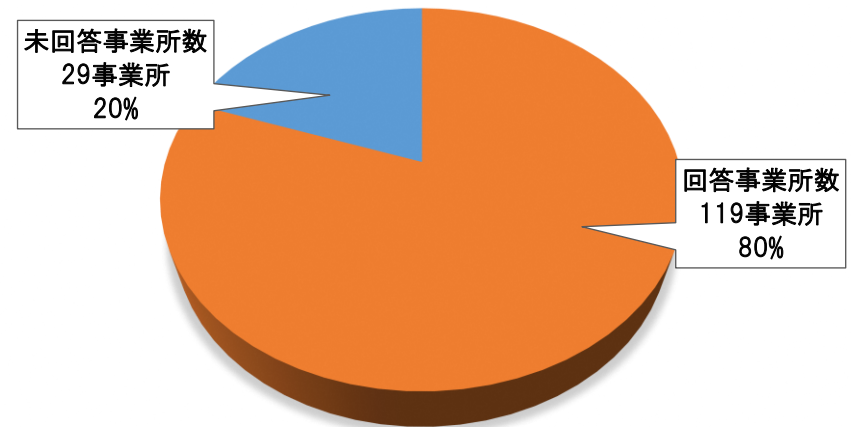
※市内の介護保険事業運営法人への聴き取り調査（令和3年度から実施）

調査概要

- 調査期間：令和3年5月18日～7月8日
- 調査方法：初回照会 令和3年5月18日（メールもしくは郵送）
リマインド 令和3年6月8日（未回答対象に郵送）
リマインド 令和3年6月28日（未回答対象に郵送）
- 調査対象：市内介護サービス事業所 計148事業所

事業所からの回答状況

N=148



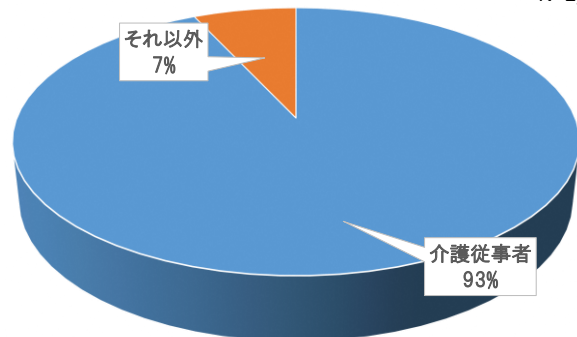
	施設系				短期入所系		居住系	通所系				訪問系				多機能系		合計	
	介護老人 保健施設	介護医療院	介護老人 福祉施設	地域密着型 介護老人福祉施設 入所者生活介護	短期入所 生活介護	短期入所 療養介護	認知症対応型 共同生活介護	通所介護	地域密着型 通所介護	認知症対応型 通所介護	通所リハビリ テーション	訪問介護	訪問入浴 介護	訪問看護	定期巡回・ 随時対応型 訪問介護看護	訪問リハビリ テーション	小規模多機能型 居宅介護		複合型 サービス
調査対象事業所数	2	1	8	5	11	4	6	23	16	2	4	40	2	12	1	1	9	1	148
回答事業所数	1	1	8	5	8	1	4	19	14	2	4	28	1	11	1	1	9	1	119
未回答事業所数	1	0	0	0	3	3	2	4	2	0	0	12	1	1	0	0	0	0	29

【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。

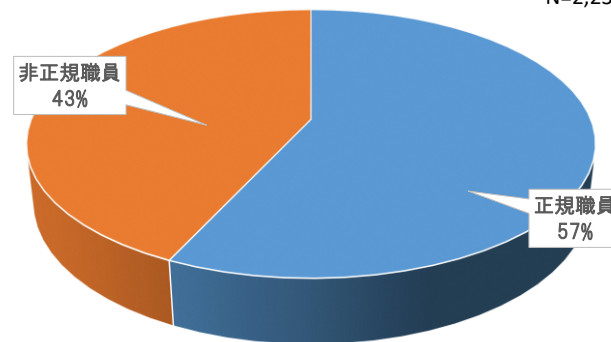
【事業所全体】介護従事者とそれ以外の割合

N=2,234



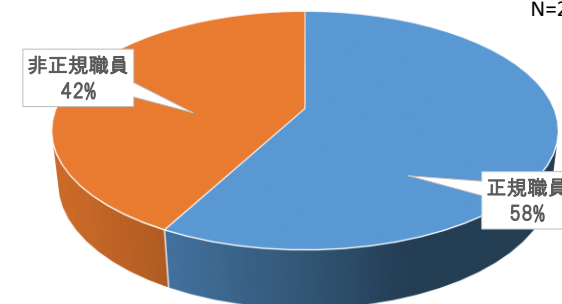
【事業所全体】正規職員と非正規職員の比率

N=2,234



【介護従事者】正規職員と非正規職員の比率

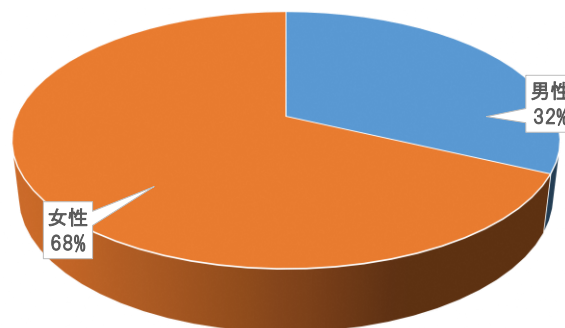
N=2,079



- ・事業所における介護従事者とそれ以外の割合はおよそ9：1となっており、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であることが分かる。
- ・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おおよそ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を占めている。

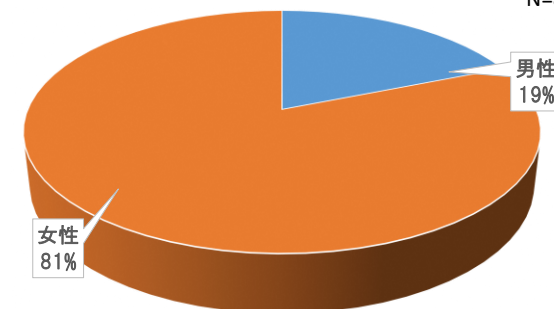
【介護従事者】正規職員のうち女性の割合

N=1,202



【介護従事者】非正規職員のうち女性の割合

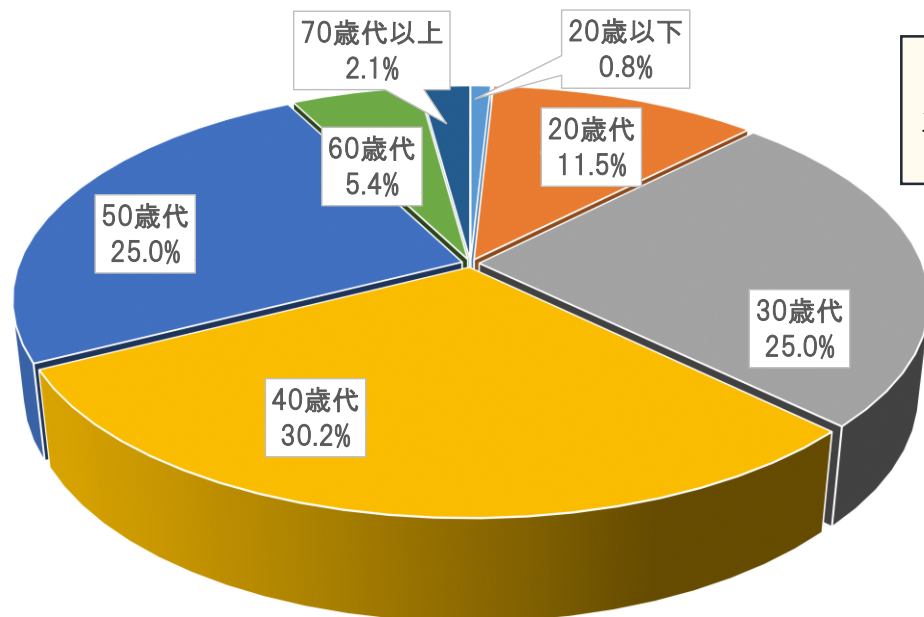
N=877



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

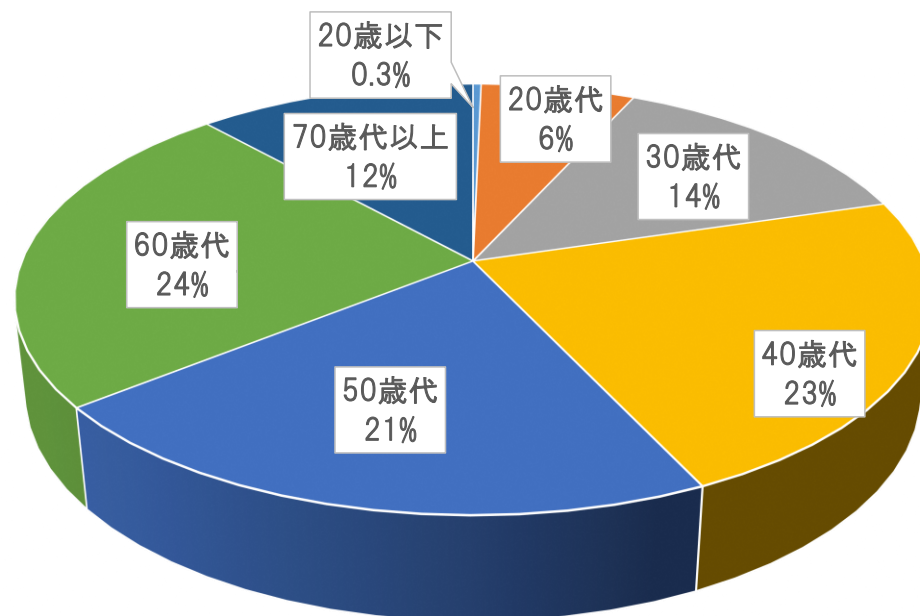
N=100%



・ 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。

非正規介護従事者年齢構成

N=100%



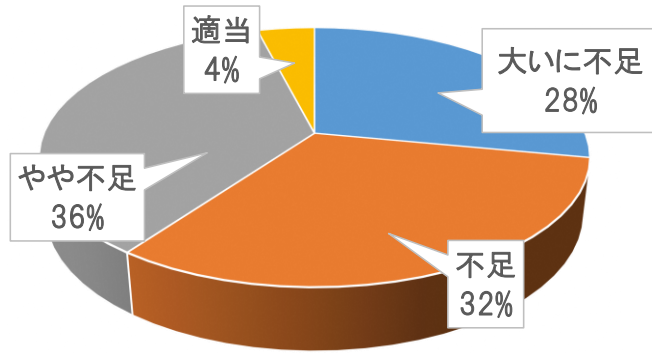
・ 非正規職員の年齢構成については、40～60歳代がバランス良く、従事されている一方、次世代を担う20～30歳代の職員が少ない傾向となっている。

【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。

訪問介護員

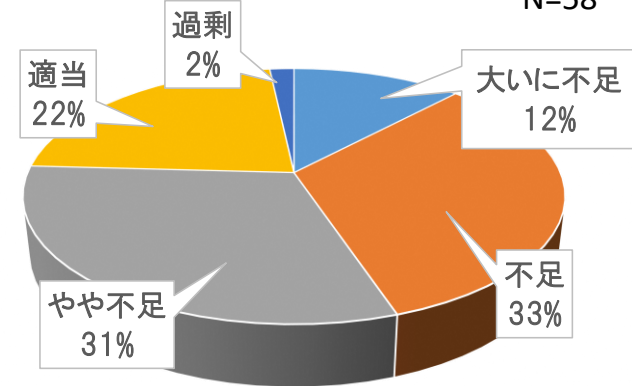
N=25



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
28.0%	32.0%	36.0%	4.0%	0.0%

介護職員

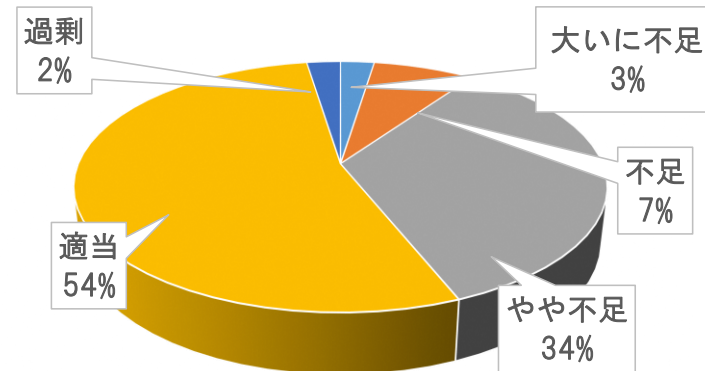
N=58



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
12.1%	32.8%	31.0%	22.4%	1.7%

看護職員

N=41



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
2.4%	7.3%	34.1%	53.7%	2.4%

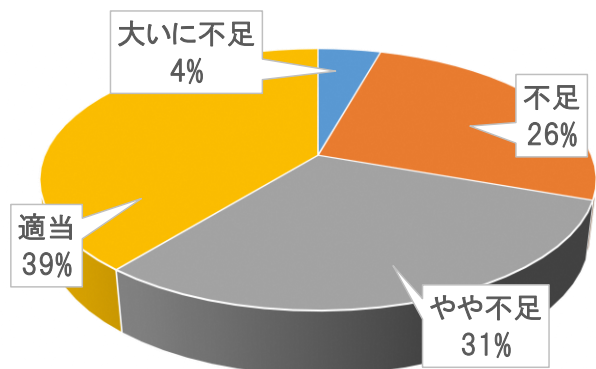
・現場の介護専門職が不足している一方、看護職員については、約半数が適当な人員を確保できているという回答を得た。

【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

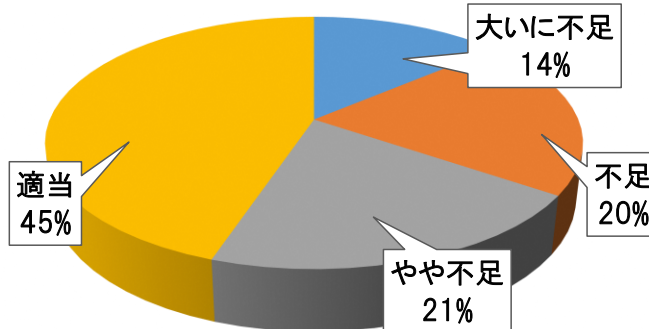
N=23



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
4.3%	26.1%	30.4%	39.1%	0.0%

介護支援専門員

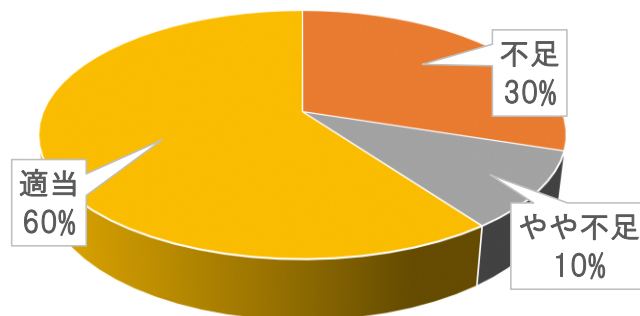
N=29



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
13.8%	20.7%	20.7%	44.8%	0.0%

サービス提供責任者

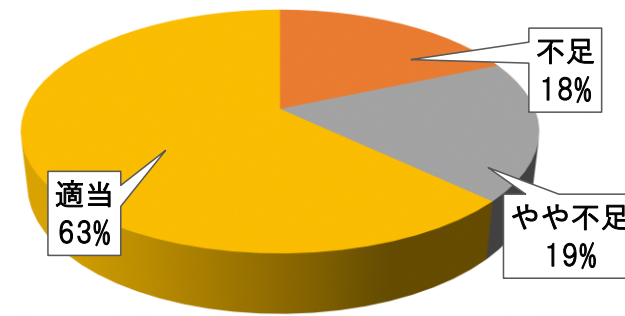
N=20



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
0.0%	30.0%	10.0%	60.0%	0.0%

生活相談員

N=27



大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰
0.0%	18.5%	18.5%	63.0%	0.0%

・現場の介護職が不足している傾向がある一方で、サービス提供責任者、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。

【評価指標】人材の確保状況

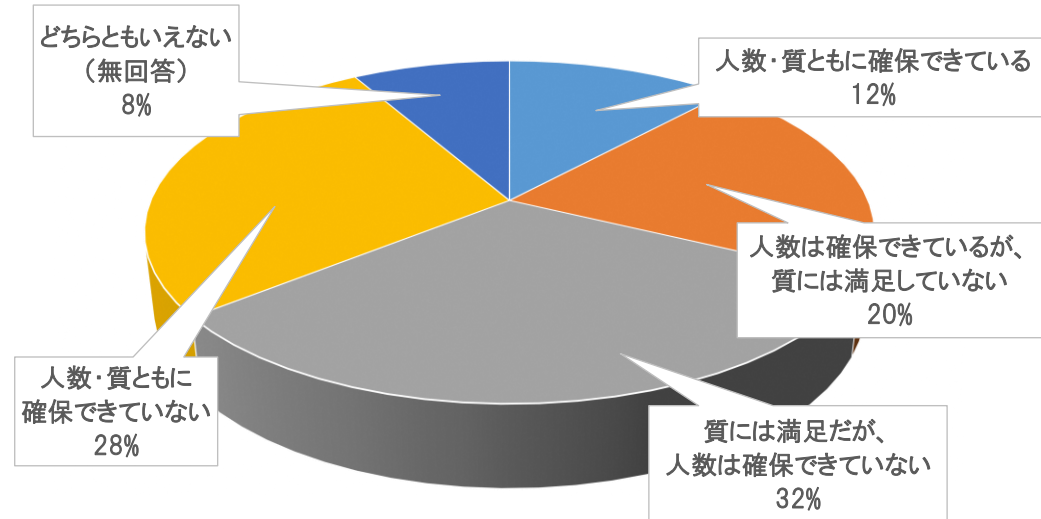
Q：過去1年間に採用した正規職員の人数や質をどのように評価していますか。

人“財”の確保 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%

人材確保の状況



・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）

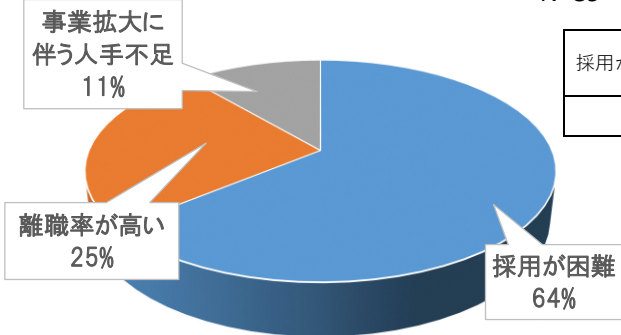
※ 草津あんしんいきいきプランの目標値に示す60.0%は、質的な解釈か、量的な解釈かについて、定義付けしていません。

【課題分析】人材不足の原因

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

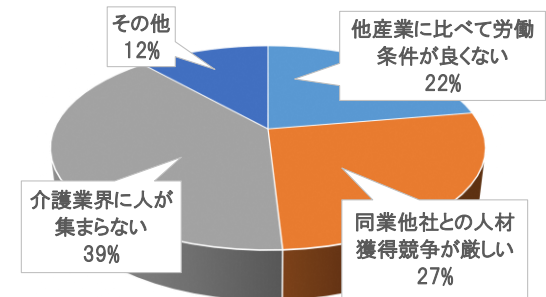
N=89



他産業に比べて労働条件が良くない	同業他社との人材獲得競争が厳しい	介護業界に人が集まらない	分からない	その他
22%	27%	39%	0%	12%

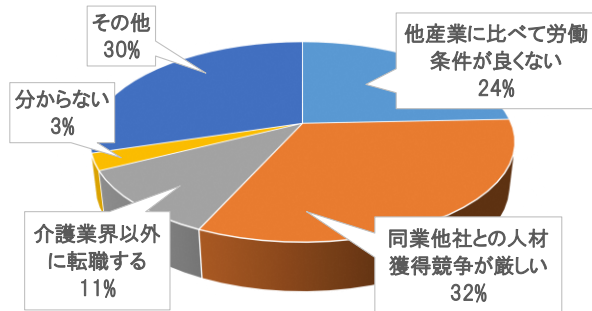
採用困難の原因

N=112



離職の原因

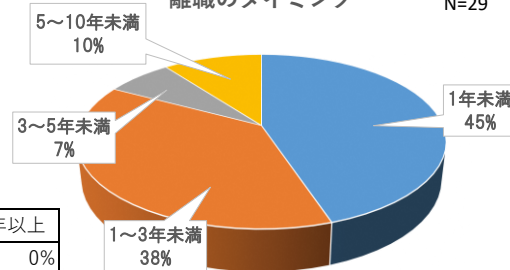
N=37



他産業に比べて労働条件が良くない	同業他社との人材獲得競争が厳しい	介護業界以外に転職する	分からない	その他
24%	32%	11%	3%	30%

離職のタイミング

N=29

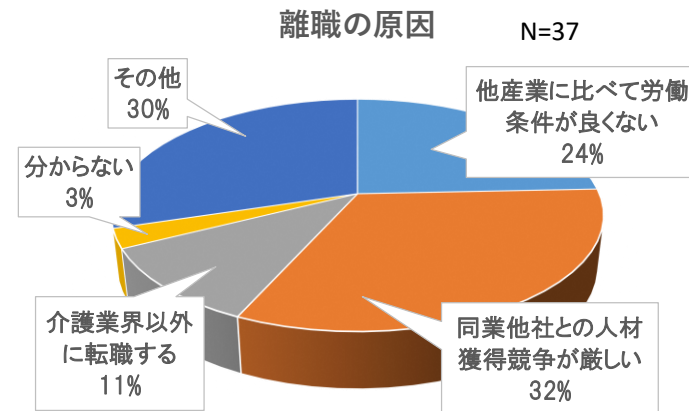
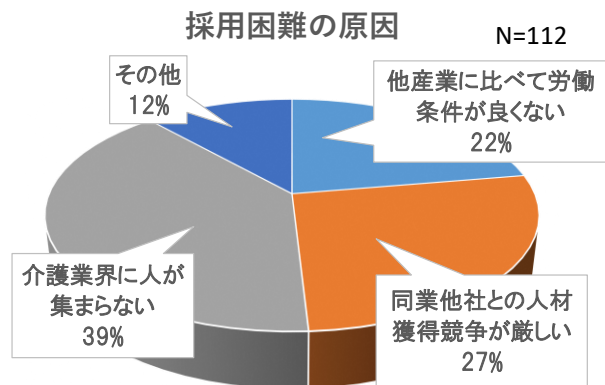


1年未満	1~3年未満	3~5年未満	5~10年未満	10年以上
45%	38%	7%	10%	0%

▣ その他のご意見 ▣

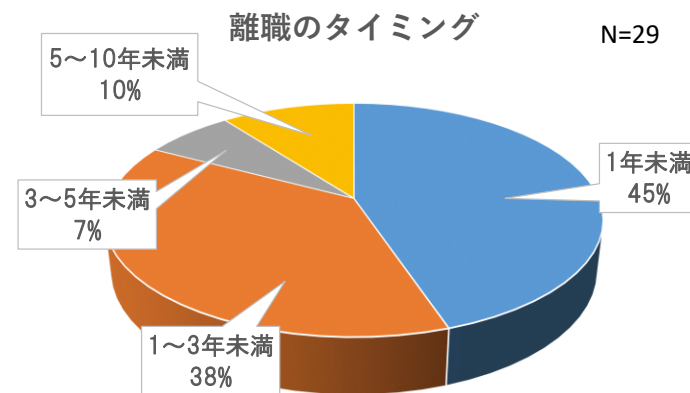
- ☞ 介護や業界に対する **マイナスイメージ** の存在。それらを助長するようなメディア等の情報発信。
- ☞ **賃金面** での冷遇。賃金体系の見直しが不十分。
- ☞ 法人間、施設間における **人材の争奪戦**。新設の施設への流出。
- ☞ 職員自体の **高齢化**。新規若年層の業界 **参入の減少**。
- ☞ 地域における新たな施設整備に対する介護人員の慢性的不足

Q：人材不足の原因をどのように分析していますか。



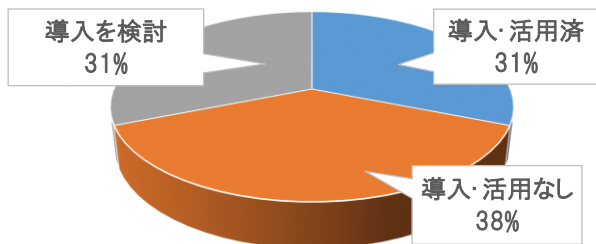
・採用困難、離職について、他産業との比較における労働条件の格差によってもともと介護業界への参入者が少ないことに加えて、同じ業界内における人的資源の獲得競争が主な原因となっている。

・離職する場合、おおむね1～3年という短い期間内であることが分かる。



Q：介護人材の確保に対する課題について有効と思われる方策についてお答えください。

介護ロボット・ICTの導入 N=58



『その他自由記載』

☐ タブレットPC

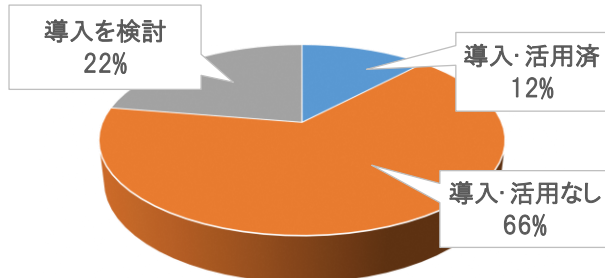
- ・帳票の連動性などのメリットもあるが、従業員の高齢化などから、職員によっては活用が厳しい状況もある。
- ・イニシャルコストとランニングコスト、使用頻度や使いこなせるかなどを慎重に精査中。
- ・タブレットカルテの導入を検討したが、スタッフから扱えないと意見が上がり見送った。

🏠 介護見守り用ベッドセンサー

🛁 介護用リフト、リフト浴

- ・ノーリフトケア推進の為に介護用リフトの導入を図り、介護負担の権限と長く働ける環境創りに努めている。
- ・床走行式リフトを導入して職員の腰痛保有率は減少した。
- ・職員の介護・入浴介護時の介助負担の軽減につながった。

外国人労働者の受入れ N=58



『その他自由記載』

🗣️ 語学力・文化の違い

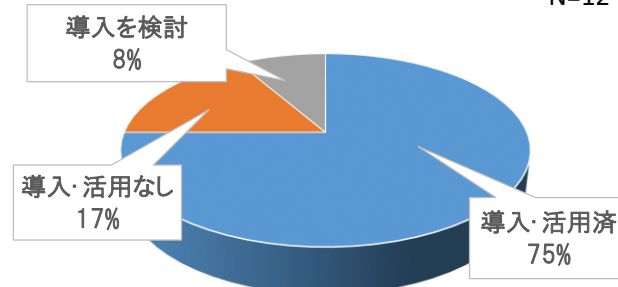
- ・外国籍の介護職員を採用したものの、現状は日本語能力に課題がある。
- ・外国人労働者の受入れについては、文化の違いが大きく、育成に時間を要するため、採用をためらう。
- ・導入したいが、言葉の壁、ヒヤリハット等の不安がある。
- ・助成金が用意されているが、縛りが多く活用に至らない。

👉 外国人の人材確保については、制度が複雑で本腰を入れての活動ができない。

(関連組合・団体だけでなく行政にもっと寄り添った関わりを持って頂きたい)

👉 継続的な外国人技能実習生の受け入れを行っている施設への研修、交流及び資金面での補助があると有難い。

公的助成金の導入・活用 N=12



『活用された助成金等』

- ❖ キャリアアップ助成金
- ❖ 特定求職者雇用開発助成金
- ❖ 介護ロボット導入支援事業補助金
- ❖ 人材確保等支援助成金
- ❖ 滋賀県介護職員研修受講支援事業費補助金

Q：人材確保・人材育成のために、行政からどのような支援があればよいと思いますか。（自由記載）

求人広告掲載等の支援

- ・ハローワーク以外に募集（ネット等）をするとお金がかかる。
- ・広告（募集代）とかの支援があればと思う。
- ・求人媒体掲載に対する50%以上の助成金支給
- ・無償の求人。

介護職員のスキルアップ支援

- ・基礎的な研修支援。
- ・外国籍職員向けの日本語教室などの開催。
- ・無料（若しくは安価）で講師派遣していただけると有難いです。
- ・無料参加の研修（増やしてほしい）。
- ・研修機会の確保（新人研修等）。
- ・スキルアップの為に研修の充実と参加の推進。
- ・トレーニング制度の整備。

マッチングのための仕掛け・人材の掘り起こし

- ・キャリアごとの研修や意見交換会の実施。
- ・市役所が主催する求職者向け無料イベントの開催(事業所ごとのブースを作った就職説明会)。
- ・働きたい人と働いてほしい事業者を結ぶことのできる支援
- ・市民への求人案内。
- ・実際の介護現場（働く場所）の見学会。
- ・介護人材センターなどの情報を一括管理するような部署があれば良いと思う。
- ・介護職員の資格等はあるが介護の仕事をしていない人などの割合を把握し、募集の仕方を変える。
- ・潜在介護職の積極的な復職を目指し、再就職準備金等の支援助成金などがあれば魅力的。
- ・地域ボランティア等の紹介・育成等。
- ・埋もれている介護職員の掘りおこしと再就職支援。
- ・高卒者の福祉職への就業者を増やす為の福祉教育の充実。
- ・失業者対策の一環としての公費による就職説明会。
- ・就労に関して行政に相談に来られる方で福祉に興味、関心のある方を紹介していただけるシステムがあれば良いと思います。

業界のイメージアップ

- ・他産業より好条件になるような施策を行ってほしい。
- ・若者が興味を持てる業種になるような対策を考えてほしい。
- ・業界に必要とされる人員割合の分析と、負のイメージに縛られる事無く、人材が必要であることのアピールを常に行って頂きたい。
- ・介護業界のスタッフの精神面の負担軽減となる活動

Q：人材確保・人材育成のために、行政からどのような支援があればよいと思いますか。（自由記載）

介護保険制度の抜本的な見直し

- ・介護報酬をアップし、ゆとりのある人員配置が可能になるような仕組みを作って欲しい。
- ・支援ではなく、介護保険(基準)内の配置緩和等が一番の良策。
- ・状況に応じての人員基準の緩和。
- ・処遇改善を上げていくのではなく施設報酬が上がらないと人材確保が難しい。
- ・支援よりもまず介護保険制度の根本からの見直しをお願いしたい。

直接的金銭支援

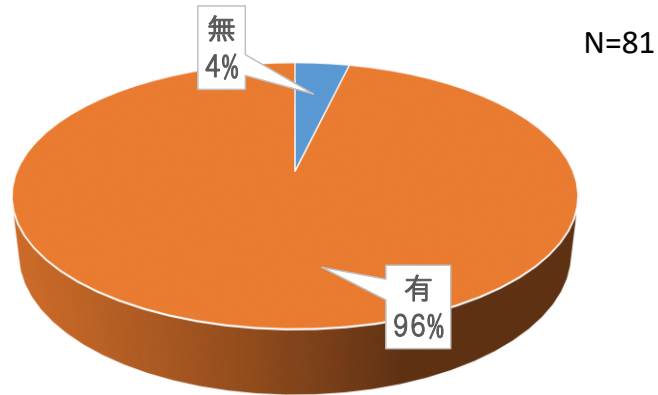
- ・賃金に対する補助。
- ・外国人受け入れに関する経費の補助。
- ・介護職員を雇用した場合、法人への補助および本人に対する奨励金の交付制度の創設。
- ・転居等を伴う就業開始者への補助。
- ・介護業界への誘導を目的に特化した就労支援の助成金制度の創設。

その他

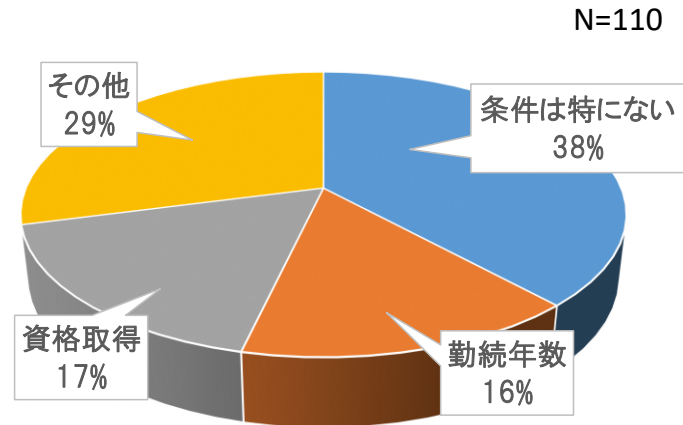
- ・人材派遣会社に対する高額な契約料への取り締まり。
- ・人材確保はいつまでも困難。
- ・地域に寄り添って仕事をしている所は倒産するしかない。
- ・ハローワーク掲載ではなかなか雇用確保が難しくなっていることに対して、もっと見直して頂きたい。
- ・慢性的な人材不足のため、採用できたとしても新しい人材を育成することも難しくなっている実情がある。
- ・コロナ禍において多くの人達が職を失い職探しをしているニュースが流れている裏で、介護業界は人手不足で事業継続に窮している。
- ・明らかに国レベルでの改革が必要。
- ・エリア内の介護従事者は各法人、施設間で奪い合いの状況となっており、エリア外からの誘い入れが重要となっている。
- ・障害福祉では1年間給与と教育を補助する制度があり、大変助かった経験から、予算があることで、事業所自体が人材育成にしっかりと取り組めたと思う。
- ・経営が安定しない限り、人材確保も育成も厳しい。
- ・処遇改善の導入などで、従業員の給与は多少増加はしているが、介護保険請求は減少している。
- ・事業所の売り上げは低下するが、従業者の給与は増加する仕組みのため、経営は悪化する一方。

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雇用転換登用制度



雇用転換のための条件等



▣ その他の条件 ▣

- 📎 人事評価。
- 📎 夜勤が可能であること。
- 📎 資格の有無。
- 📎 採用計画、法人の意向による。