

令和5年度 **介護人材確保**に関する実態調査結果（抜粋）

～ 市内の介護保険事業運営法人への調査結果（抜粋） ～

□ □ □ 目 次 □ □ □

- ・ 調査の目的 … 1
- ・ 調査の概要 … 2～3
- ・ **【第8期評価指標】人材の確保状況 … 4**
- ・ **【第9期評価指標】人材の確保状況 … 5**

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・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）

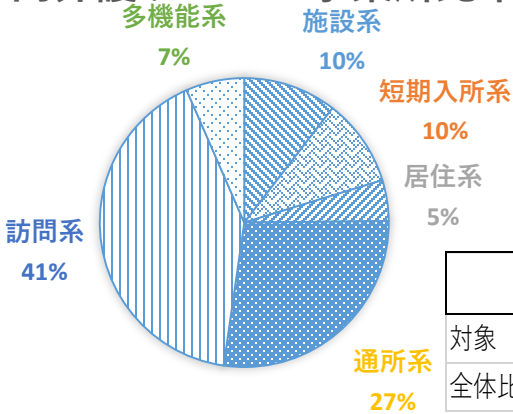
調査の概要

調査概要

- 調査期間：令和5年9月1日 ～ 9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153事業所

	施設系				短期入所系		居住系	通所系				訪問系					多機能系		
	介護医療院	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	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	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	通所介護	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	訪問介護	訪問看護	訪問入浴介護	小規模多機能型居宅介護	看護小規模多機能型居宅介護	合計
対象	1	8	2	5	12	3	7	17	1	4	20	1	3	39	18	2	9	1	153
回答	1	5	1	4	8	1	4	9		2	8	1	2	13	7	1	7	0	74

市内介護サービス事業所比率



回答状況（回答率:48.4%）

	施設系	短期入所系	居住系	通所系	訪問系	多機能系
回答	11	9	4	19	24	7
回答率	68.8%	60.0%	57.1%	45.2%	38.1%	70.0%

	施設系	短期入所系	居住系	通所系	訪問系	多機能系
対象	16	15	7	42	63	10
全体比率	10%	10%	5%	27%	41%	7%

訪問介護事業者の回答率が母数が多いにもかかわらず、1/3と低調でありました。

調査票

令和5年度 介護人材確保に関する実態調査票

管理番号：

記入担当者： 電話番号：

E-mail：

※メールによる調査や連絡、お問い合わせが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教えてください。

※滋賀県が公表している一覧表から事前に抽出・作成していますが、過不足、誤り等があれば適宜、修正をお願いします。

事業所名	必要定数	常勤換算数	実従事員数	派遣実働員数	派遣実働員数
(該当に全て○)					
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					
短期入所療養介護					
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入所者生活介護					
複合型サービス（看多機・短期利用以外）					
介護福祉施設サービス					
介護保健施設サービス					
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) 「全従業員数」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職、清掃員等を含む。ただし、派遣労働者、委託業務従事者は含まない。
注2) 「介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数」には、管理者、介護事務職、調理員、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) 「正規職員」とは、労働時間数に関わらず雇用期間の定めのない者。
「非正規職員」とは、正規職員以外の労働者。

事業所の全従業員数 ^{※1}	正規職員 ^{※3}	非正規職員 ^{※3}
うち、介護保険の ^{※2} 指定介護サービス事業に従事する従業員数		
(うち女性の人数)	()	()
年代		
20歳以下	人	人
20歳代	人	人
30歳代	人	人
40歳代	人	人
50歳代	人	人
60歳代	人	人
70歳以上	人	人

次へ

(3) 貴事業所で過去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。

(当てはまるものに○)

当該職種	職種別過不足状況
(当てはまるものに○)	大いに不足 不足 やや不足 適当 過剰
訪問介護員	
サービス提供責任者	
介護職員	
看護職員	
生活相談員	
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)	事業拡大により必要人数が増大した	その他(自由記載)

(当てはまるものに○)

他産業に比べて労働環境が良くない(きつい)	
他産業に比べて給与面が良くない(低賃金)	
同業他社との人材獲得競争が厳しい	
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) 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。

(当てはまるいずれかひとつに○)

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) 外国人の雇用状況について

☐ 現在、雇用していない

(8) へ

☐ 現在、雇用している

(7) へ

(7) (6)で雇用していると回答された方へお伺いします。雇用されている外国人の分類について教えてください。

分類	人数
技能実習生	
特定技能実習生	
永住者	
その他	

(8) 今後の外国人材の雇用について教えてください。

☐ 今後の雇用の予定はない。

☐ 今後雇用予定

☐ わからない

(9) 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)

御協力ありがとうございました。

調査依頼元：草津市 健康福祉部 介護保険課
TEL：077-561-2369
FAX：077-561-2480
E-mail：kaigo@city.kusatsu.lg.jp
担当者：木村

自由記載の主な意見（要約）：

- ・介護報酬が安い
- ・外国人材雇用を支援してほしい
- ・人員基準を厳しくしないと介護が充実しない
- ・コスト増に伴い経営が厳しい
- ・人材紹介会社のコストが高いなど

設問5の数値が第8期と第9期の指標の元となっています。

設問1では、条例等で定める「指定基準上の常勤換算数」を満たしていることを確認した上で「現行の常勤換算数」を調査したもの。

設問5では指定基準上の人数を満たしているものの、事業所が満足できる介護サービスを提供するうえでの評価を問うもの。

【第8期評価指標】人材の確保状況

設問5：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

人数の確保については、人員基準を満たしているものの、事業所として提供したいサービスをするうえで必要な人員について聞いており、介護サービスの充実にあたってはさらなる人材の必要性が浮き彫りになっていることがわかります。

人“財”の確保 31.5%

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	無回答
19.2%	8.2%	23.3%	43.8%	5.5%

人“員”の確保 27.4%

・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。

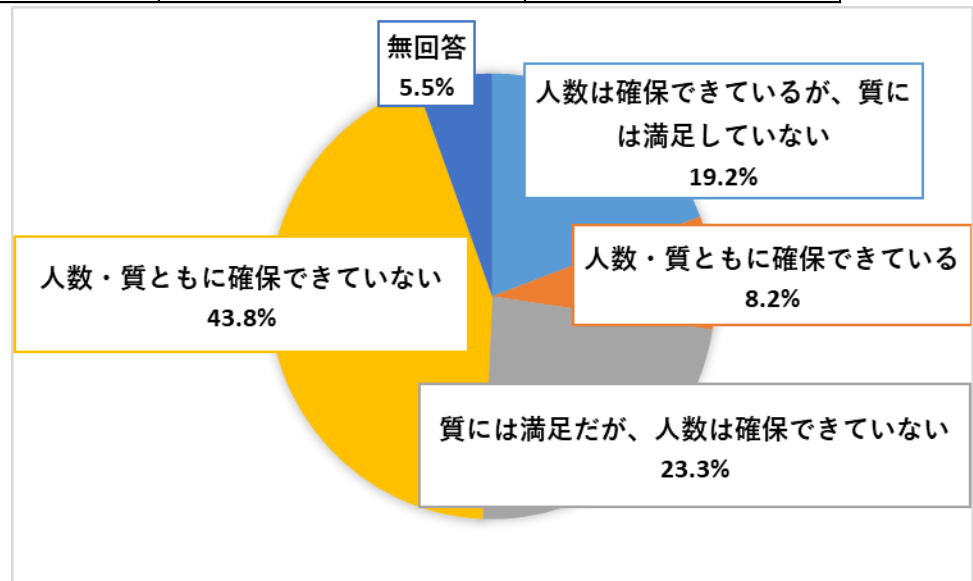
介護人材の育成・確保に向けた機会の創出や取組を進め、安定したサービスの提供につなげます！

【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。



【参考】昨年度回答

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%

前年度に比べて人員(量)の確保については、0.5%改善が認められましたが、人財(質)の確保については21.2%悪化しました。

【第9期評価指標】人材の確保状況

サービスの充実に必要な人材を確保できている事業所の割合を増やします！

「介護人材の確保」についての充足度

※アンケート調査において「人材（質または数）を確保できている」と答える
介護サービス事業者の割合

現状値（2022年度）

65.6%



目標値（2026年度）

71.0%

目標を定めた2022年度現在で介護人材不足の認識があったため、現状維持ではなく、状態の改善を目標とし、約5%の改善を目標としました。

2023年度 設問5

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	無回答
19.2%	8.2%	23.3%	43.8%	5.5%

第9期計画の新指標の計算式

$$100\% - (43.8\% + 5.5\%) = 50.7\%$$

2022年度65.6%に対して50.7%と介護人材確保の充足度が低下しました。

要因として、第8期計画期間の最終年であったため、大津圏域で60床（R5.10）、南部圏域で80床（R5.11）の特別養護老人ホームが開設されるなど、近隣市での介護職員の需要が高まった時期にアンケートの調査を実施したことも影響しているものと考えられます。

介護人材の確保についての充足度の指標は、上記のような要因の影響を受けることから単年度のデータのみで検討せずに長いスパンでみていく必要があります。