

介護人材実態調査結果概要と課題

I 調査の概要

1 調査の目的と方法

(1) 調査目的

介護人材の実態を把握することにより、介護人材の確保に向けて必要な取組等を検討する。

(2) 調査方法

[事業所票] メールによる配付・回収 郵送配付・回収

[職員票] 郵送により事業所に依頼状を配付・インターネットによる回答

(3) 調査対象

サービス提供事業所・有料老人ホーム・サービス付き高齢者住宅 275

(4) 調査時期

令和5年3月7日～令和5年6月16日

(5) 有効回収数

[事業所票] 162 (回収率 58.9%)

[職員票] 906

2 報告書の見方

- 本文及び図中に示した百分比 (%) で示してある数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が 100.0% とならない場合がある。
- 2つ以上の回答（複数回答）を求めた質問では、回答比率の合計が 100.0% を超えることがある。
- グラフ中の「n」は質問に対する回答数であり、100.0% が何事業所の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。

II 介護人材実態調査結果（事業所票）

1 職員の状況

(1) 職員数

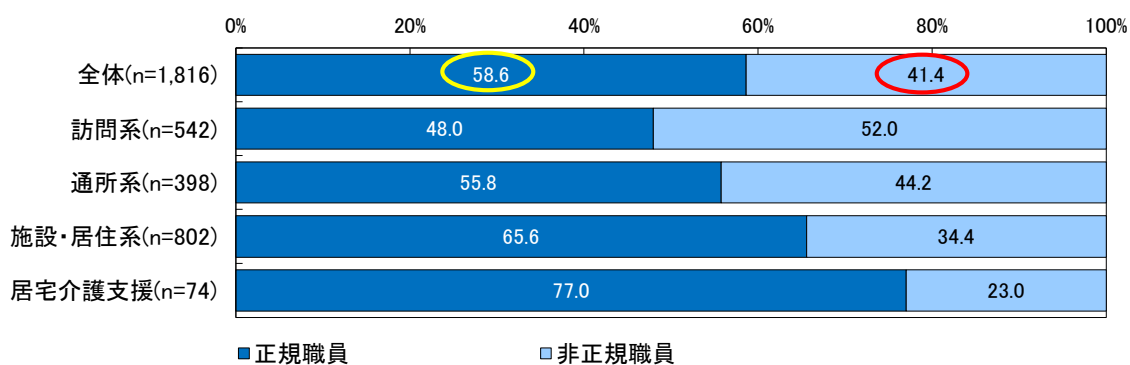
- 職員数について、正規職員数が平均 8.1 人、非正規職員数が平均 7.2 人となっている。
- サービス種別にみると、施設・居住系では正規職員数が平均 13.5 人と多くなっている。

【職員数】

	正規職員		非正規職員	
	回答数	平均	回答数	平均
全体	131	8.1人	104	7.2人
訪問系	37	7.0人	26	10.9人
通所系	39	5.7人	36	4.9人
施設・居住系	39	13.5人	36	7.7人
居宅介護支援	16	3.6人	6	2.8人

- 雇用形態別職員割合は、正規職員が 58.6%、非正規職員が 41.4%となっている。

【雇用形態別職員割合】



- 職種別職員数は、介護福祉士では正規職員数が平均 6.2 人、訪問介護員では非正規職員数が平均 10.1 人と多くなっている。

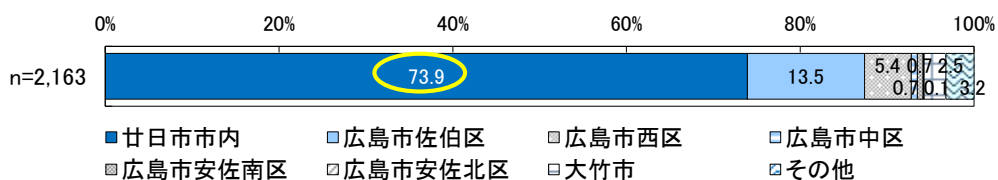
【職種別職員数】

	正規職員		非正規職員	
	回答数	平均	回答数	平均
訪問介護員	31	2.8人	26	10.1人
介護福祉士	89	6.2人	62	3.0人
看護師、准看護師	66	3.7人	60	2.4人
生活相談員・支援相談員	40	1.6人	4	2.0人
PT・OT・ST等	37	3.8人	21	1.4人
介護支援専門員	42	1.7人	10	1.8人
主任介護支援専門員	16	2.2人	2	1.0人
社会福祉士	23	1.3人	-	-
管理栄養士・栄養士	22	1.6人	2	1.0人
その他	42	3.1人	48	4.4人

(2) 職員の居住地

- 職員の居住地について、「廿日市市内」と回答した事業所の割合が 73.9%となっている。

【職員の居住地】



(3) 採用者・離職者数

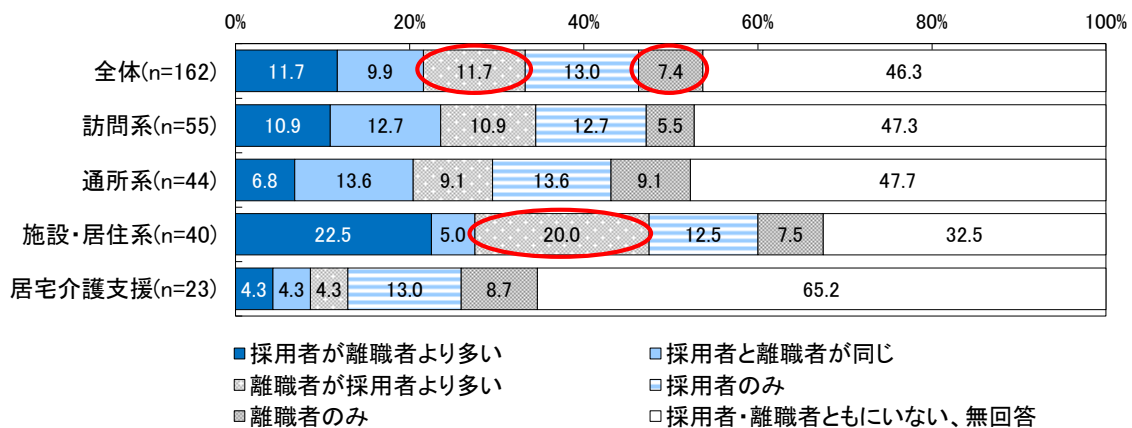
- 介護職員の採用者・離職者数について、採用者数は平均 2.4 人、離職者数は平均 2.5 人となっている。

【介護職員の採用者・離職者数】

	採用者		離職者	
	回答数	平均	回答数	平均
全体	75	2.4人	66	2.5人
訪問系	26	1.9人	22	2.0人
通所系	19	2.6人	17	2.7人
施設・居住系	24	3.0人	22	3.1人
居宅介護支援	6	1.2人	5	1.2人

- 介護職員の採用者・離職者の状況では、離職者が採用者より多い事業所が 11.7%、離職者のみの事業所が 7.4%となっている。
- サービス種別にみると、離職者が採用者より多い事業所が施設・居住系で 20.0%となっている。

【介護職員の採用者・離職者の状況】

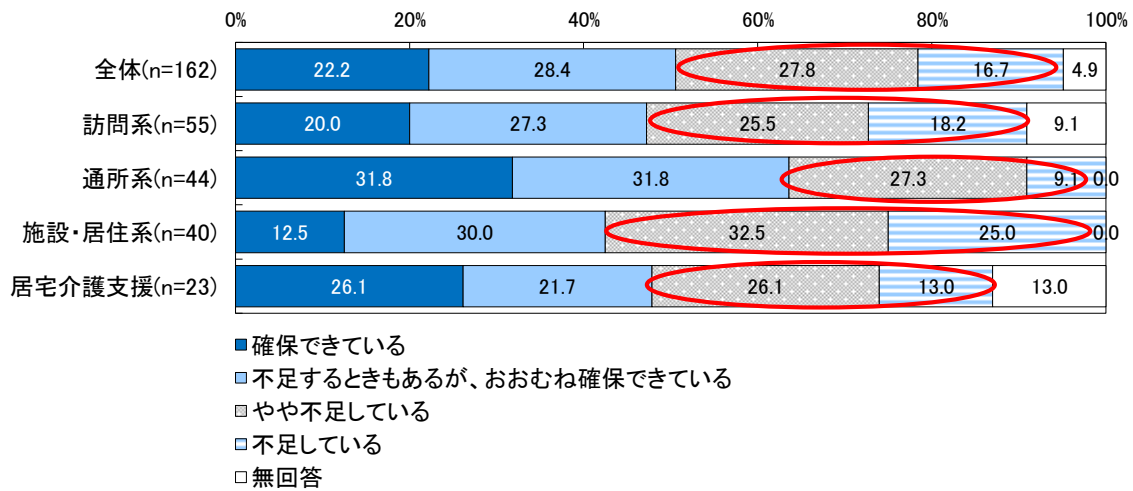


2 人材確保の状況

(1) 人材確保の状況

- 人材確保の状況について、『不足している』（「不足している」＋「やや不足している」と回答した事業所の割合が44.5%となっている。
- サービス種別にみると、『不足している』と回答した事業所の割合が訪問系で43.7%、通所系で36.4%、施設・居住系で57.5%、居宅介護支援で39.1%となっている。

【人材確保の状況】



(2) 不足している職員数

- ▶ 不足している職員数は、全体では正規職員の介護福祉士が平均 1.8 人、訪問介護員、看護師、准看護師が平均 1.7 人、非正規職員の訪問介護員が平均 2.3 人と多くなっている。
- ▶ サービス種別にみると、訪問系の非正規職員の訪問介護員が平均 2.8 人と多くなっている。

【不足している職員数】

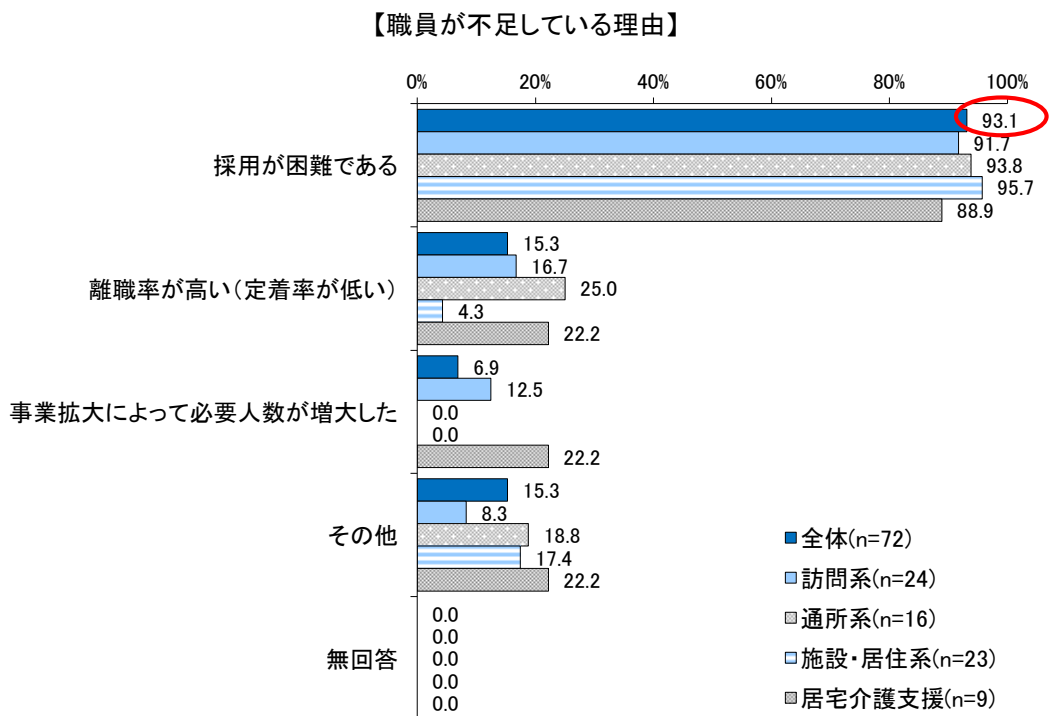
	全体			
	正規職員		非正規職員	
	回答数	平均	回答数	平均
訪問介護員	3	1.7人	11	2.3人
介護福祉士	30	1.8人	18	1.5人
看護師、准看護師	10	1.7人	10	1.4人
生活相談員・支援相談員	1	1.0人	1	1.0人
PT・OT・ST等	3	1.3人	2	1.5人
介護支援専門員	8	1.1人	1	1.0人
主任介護支援専門員	5	1.0人	-	-
社会福祉士	1	1.0人	-	-
管理栄養士・栄養士	-	-	-	-
その他	4	1.3人	7	1.6人

	訪問系				通所系			
	正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員	
	回答数	平均	回答数	平均	回答数	平均	回答数	平均
訪問介護員	1	2.0人	8	2.8人	1	2.0人	3	1.0人
介護福祉士	8	1.8人	3	1.0人	4	1.0人	10	1.4人
看護師、准看護師	6	2.0人	1	2.0人	-	-	6	1.3人
生活相談員・支援相談員	-	-	-	-	-	-	1	1.0人
PT・OT・ST等	1	1.0人	1	2.0人	1	2.0人	1	1.0人
介護支援専門員	1	1.0人	-	-	-	-	-	-
主任介護支援専門員	-	-	-	-	-	-	-	-
社会福祉士	-	-	-	-	1	1.0人	-	-
管理栄養士・栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	1	1.0人	1	1.0人	2	1.0人	3	1.7人

	施設・通所系				居宅介護支援			
	正規職員		非正規職員		正規職員		非正規職員	
	回答数	平均	回答数	平均	回答数	平均	回答数	平均
訪問介護員	1	1.0人	-	-	-	-	-	-
介護福祉士	18	1.9人	5	2.0人	-	-	-	-
看護師、准看護師	4	1.3人	3	1.3人	-	-	-	-
生活相談員・支援相談員	1	1.0人	-	-	-	-	-	-
PT・OT・ST等	1	1.0人	-	-	-	-	-	-
介護支援専門員	-	-	-	-	7	1.1人	1	1.0人
主任介護支援専門員	-	-	-	-	5	1.0人	-	-
社会福祉士	-	-	-	-	-	-	-	-
管理栄養士・栄養士	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	1	2.0人	3	1.7人	-	-	-	-

(3) 職員が不足している理由

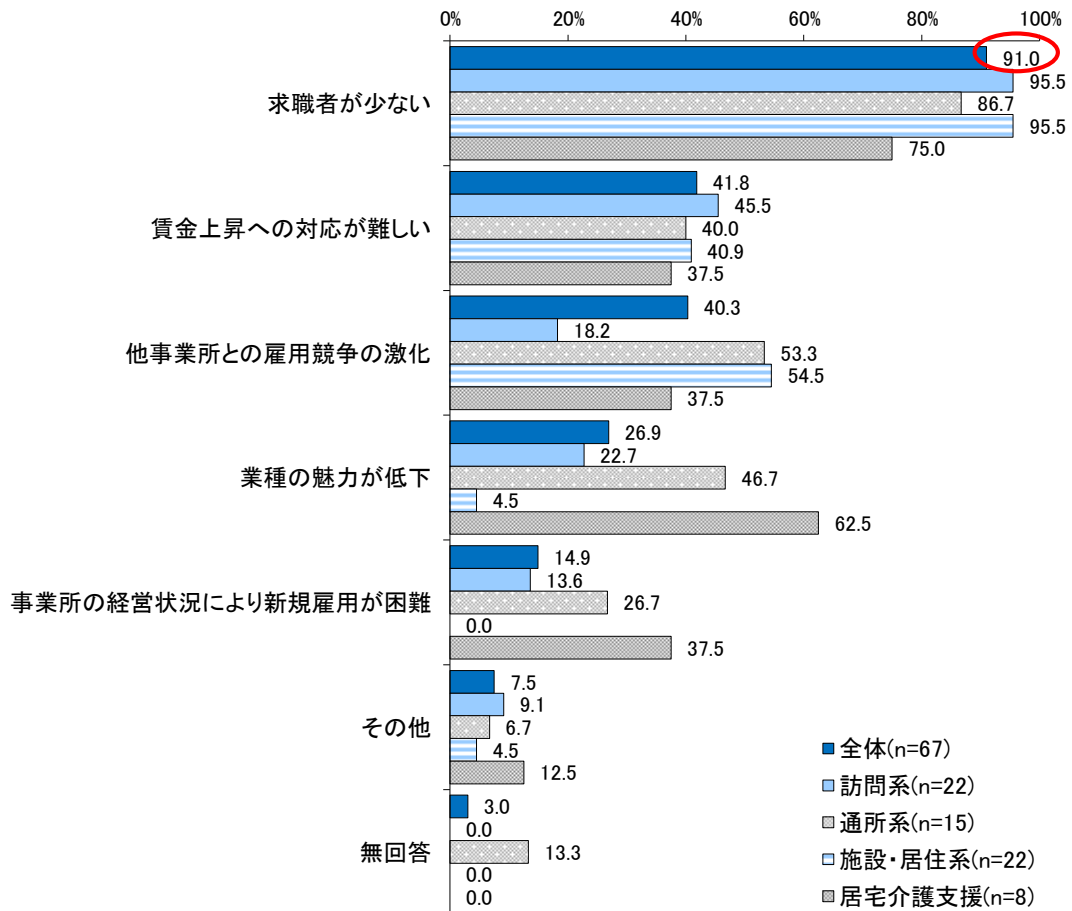
- 職員が不足している理由について、「採用が困難である」が93.1%と最も高くなっている。



(4) 採用が困難である理由

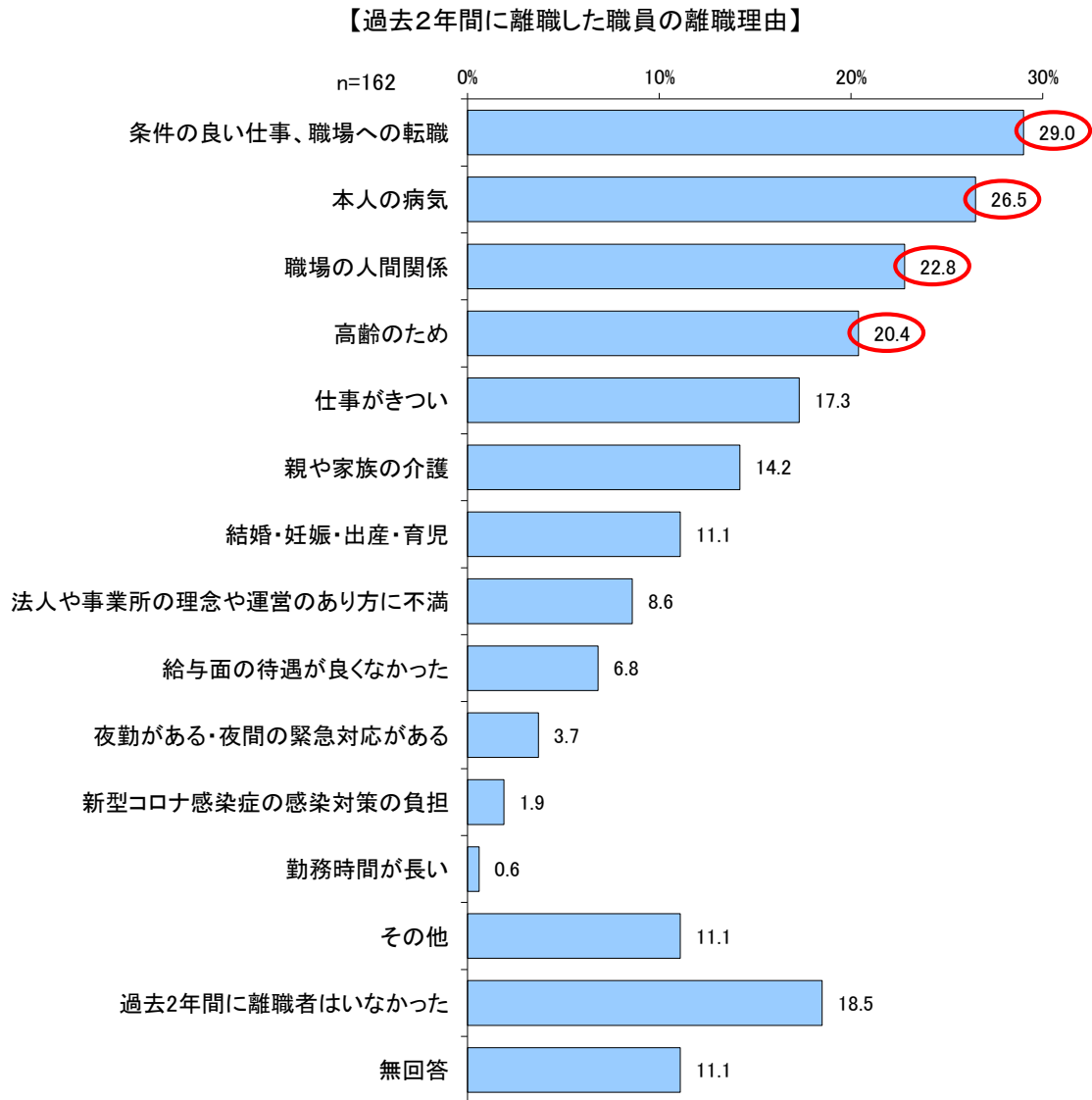
- 採用が困難である理由について、「求職者が少ない」が91.0%と最も高くなっている。

【採用が困難である理由】



(5) 過去2年間に離職した職員の離職理由

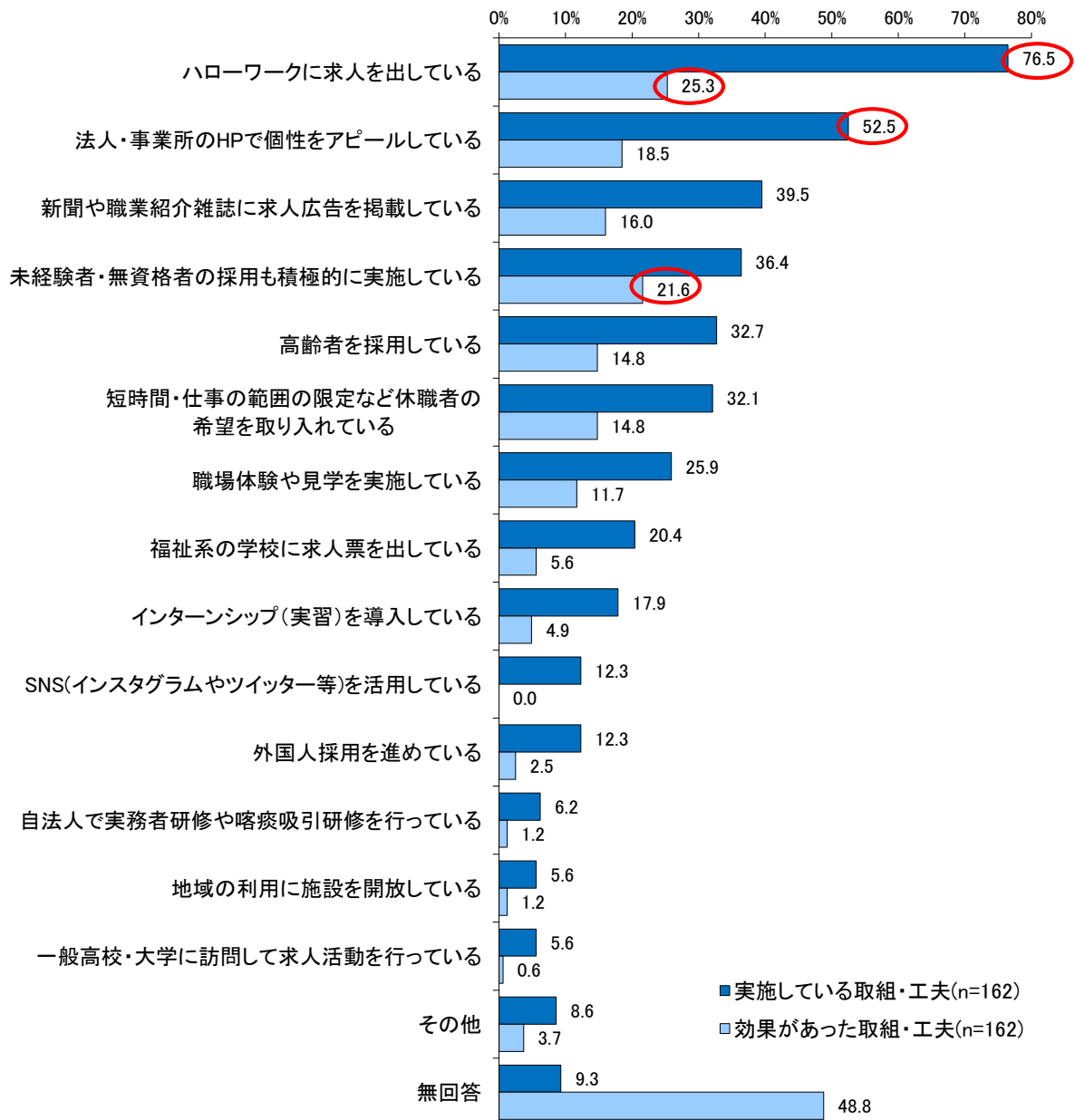
- 過去2年間に離職した職員の離職理由について、「条件の良い仕事、職場への転職」が29.0%と最も高く、「本人の病気」(26.5%)、「職場の人間関係」(22.8%)、「高齢のため」(20.4%)が続いている。



(6) 職員確保のための取組・工夫

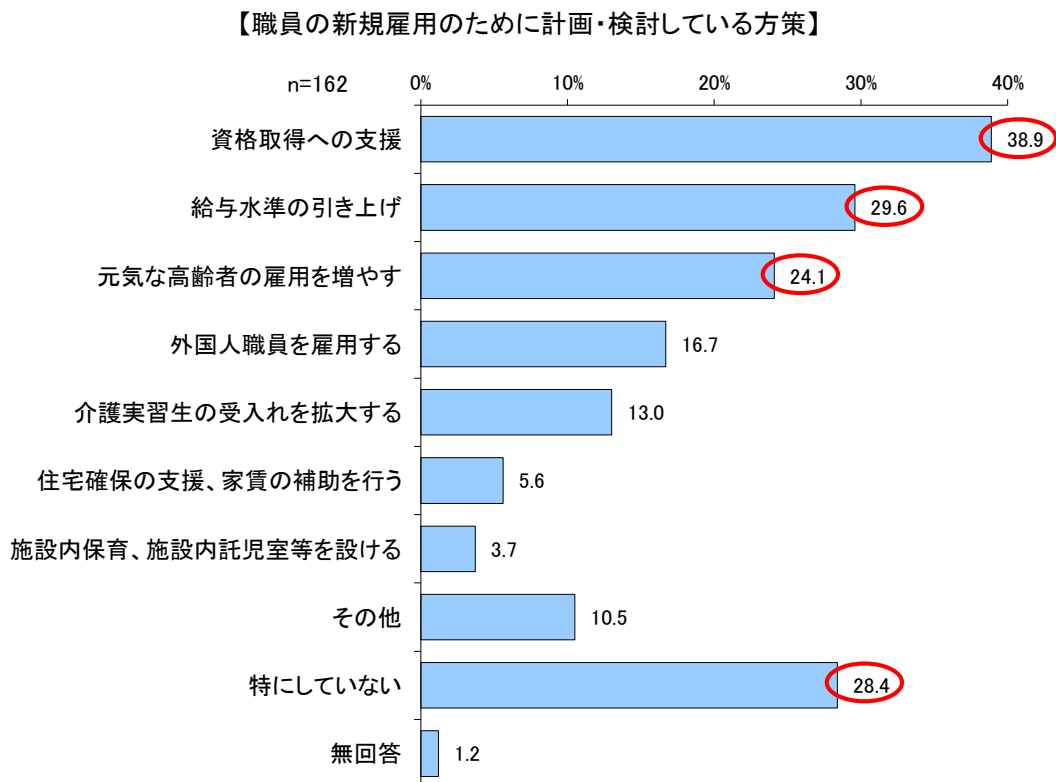
- ▶ 職員確保のための取組・工夫について、実施している取組として、「ハローワークに求人を出している」が76.5%と最も高く、次いで「法人・事業所のHPで個性をアピールしている」(52.5%)となっている。
- ▶ 効果があった取組として、「ハローワークに求人を出している」が最も高くなっているが25.3%であり、次いで「未経験者・無資格者の採用も積極的に実施している」(21.6%)となっている。

【職員確保のための取組・工夫】



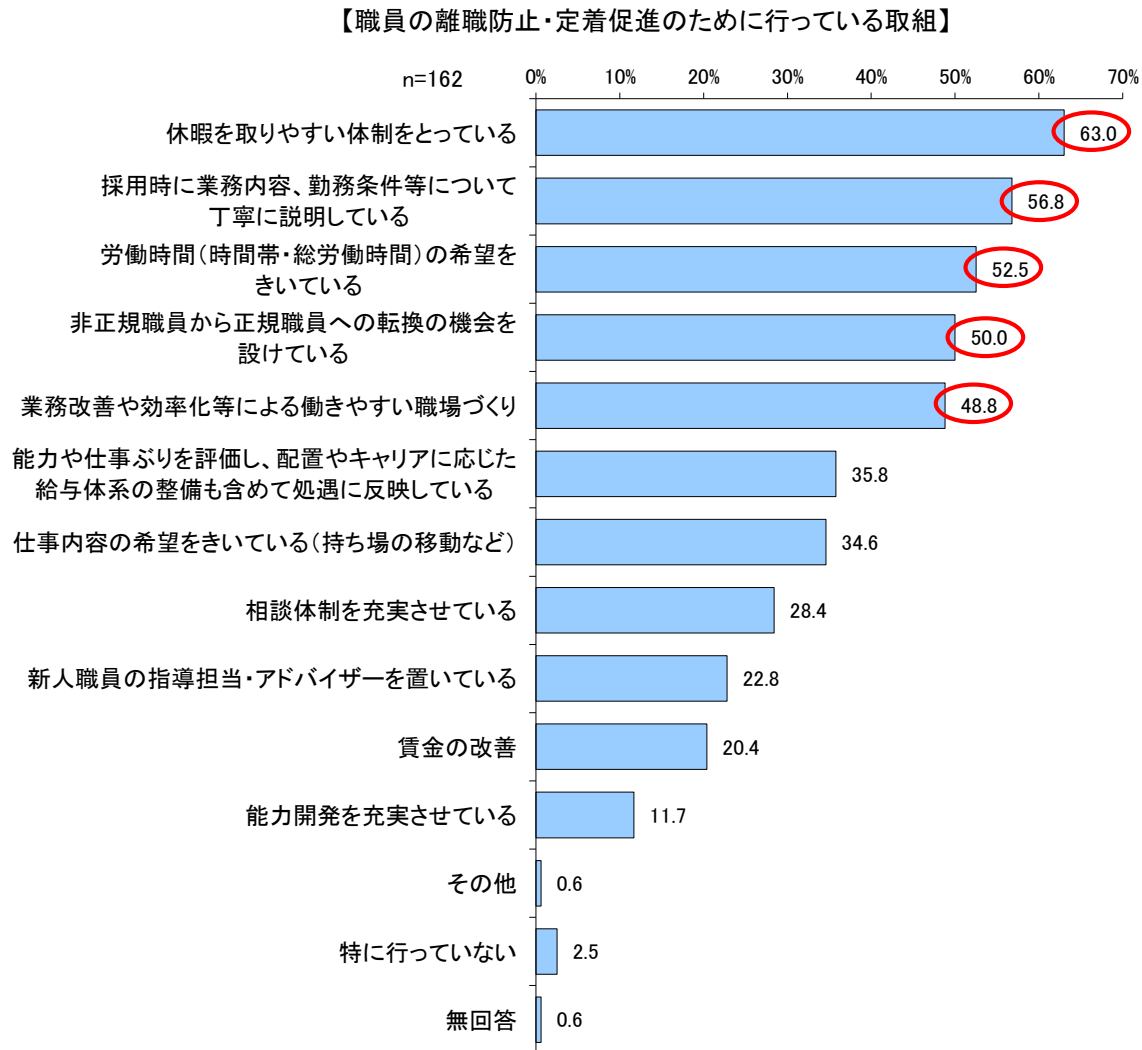
(7) 職員の新規雇用のために計画・検討している方策

- 職員の新規雇用のために計画・検討している方策について、「資格取得への支援」が38.9%と最も高く、「給与水準の引き上げ」(29.6%)、「元気な高齢者の雇用を増やす」(24.1%)が続いている。
- また、「特にしていない」と回答した事業所の割合は28.4%となっている。



(8) 職員の離職防止・定着促進のために行っている取組

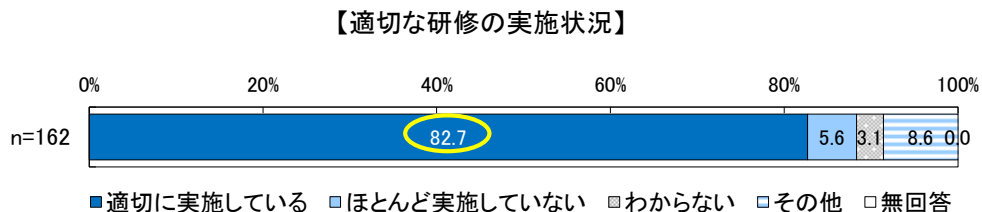
- ▶ 職員の離職防止・定着促進のために行っている取組について、「休暇を取りやすい体制をとっている」が63.0%と最も高く、「採用時に業務内容、勤務条件等について丁寧に説明している」(56.8%)、「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望をきいている」(52.5%)、「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」(50.0%)、「業務改善や効率化等による働きやすい職場づくり」(48.8%)が続いている。



3 研修の状況

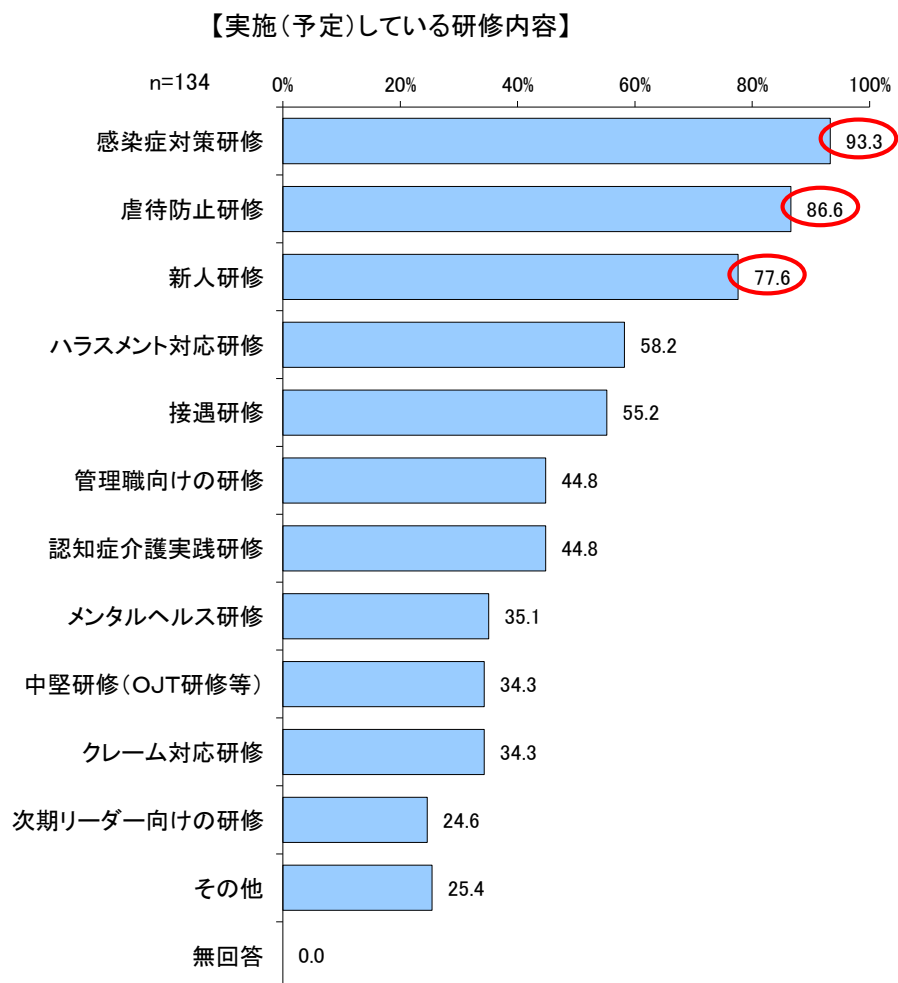
(1) 適切な研修の実施状況

- 適切な研修の実施状況について、「適切に実施している」と回答した事業所の割合が 82.7% となっている。



(2) 実施（予定）している研修内容

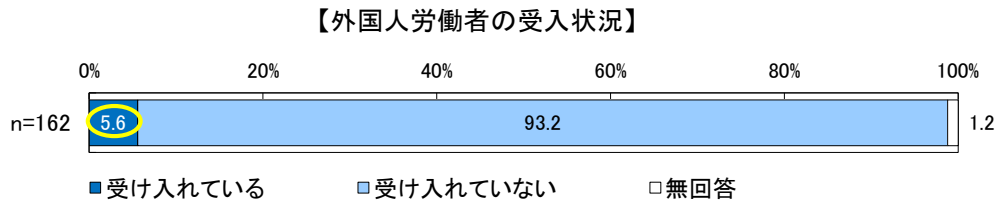
- 実施（予定）している研修内容について、「感染症対策研修」が 93.3% と最も高く、「虐待防止研修」(86.6%)、「新人研修」(77.6%) が続いている。



4 外国人労働者の状況

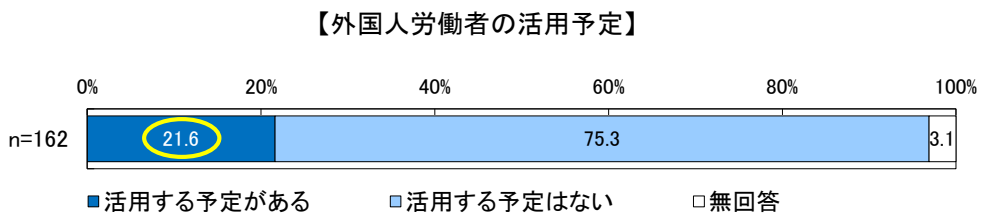
(1) 外国人労働者の受入状況

- 外国人労働者の受入状況について、「受け入れている」と回答した事業所の割合が5.6%となっている。



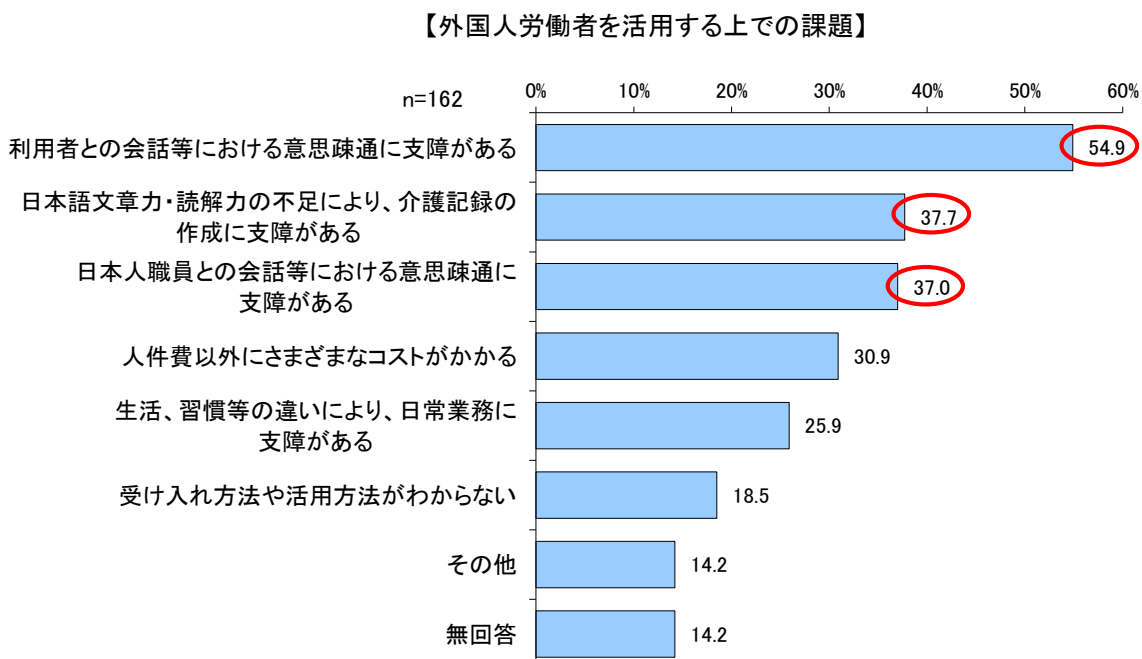
(2) 外国人労働者の活用予定

- 外国人労働者の活用予定について、「活用する予定がある」と回答した事業所の割合が21.6%となっている。



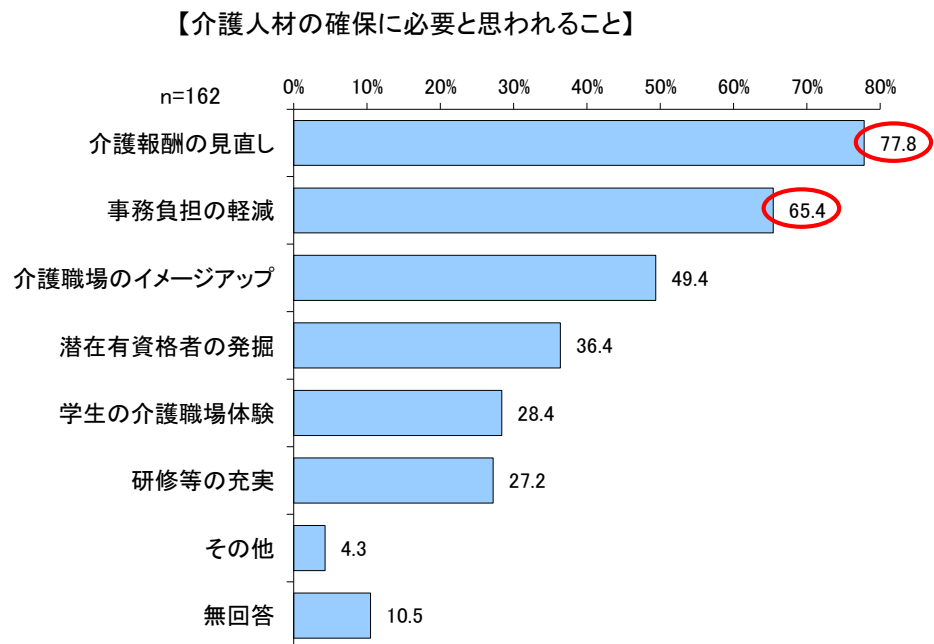
(3) 外国人労働者を活用する上での課題

- 外国人労働者を活用する上での課題について、「利用者との会話等における意思疎通に支障がある」が54.9%と最も高く、「日本語文章力・読解力の不足により、介護記録の作成に支障がある」(37.7%)、「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」(37.0%)が続いている。



5 介護人材の確保に必要と思われること

- ▶ 介護人材の確保に必要と思われることについて、「介護報酬の見直し」が77.8%と最も高く、次いで「事務負担の軽減」(65.4%)となっている。

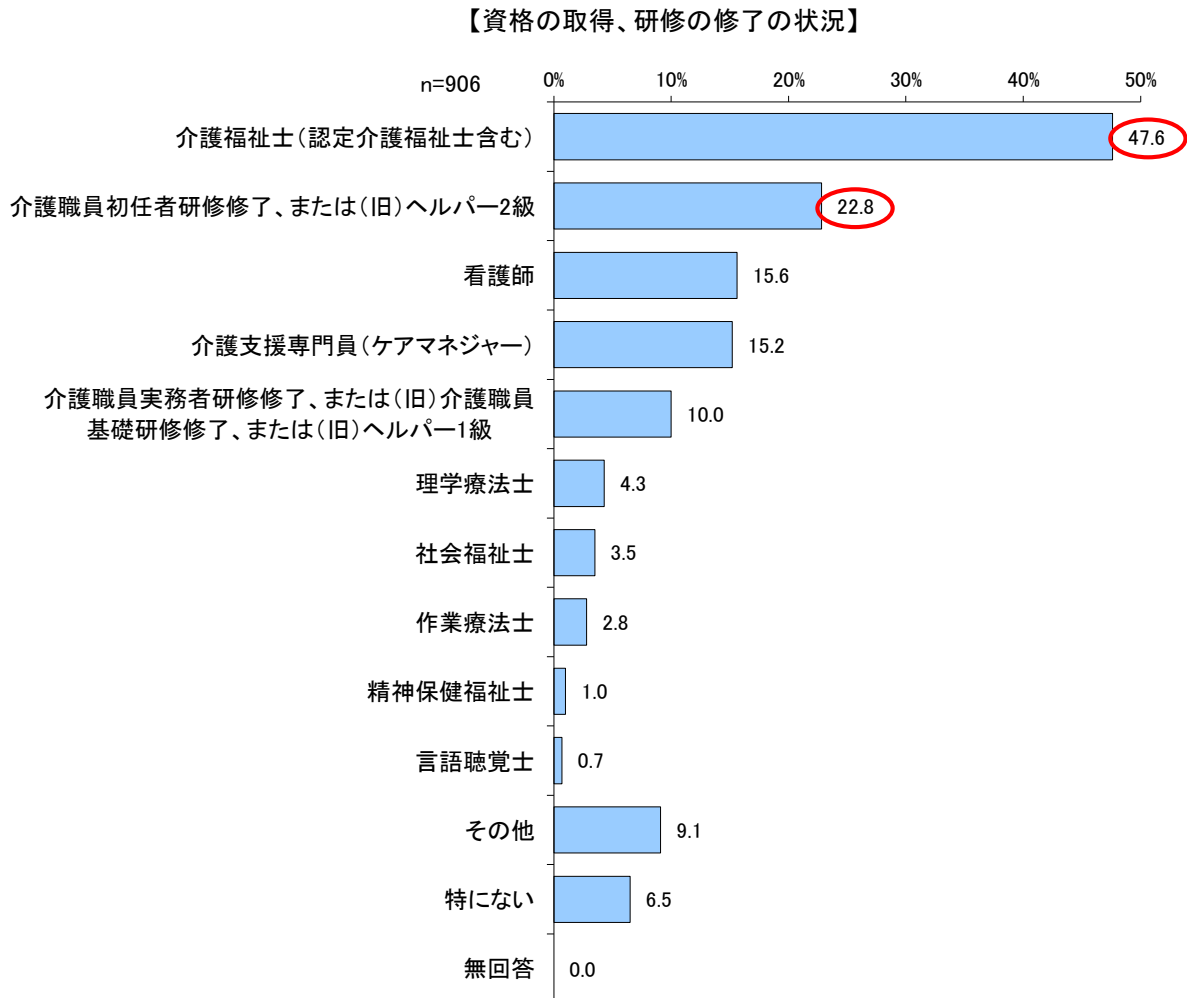


Ⅲ 介護人材実態調査結果（職員票）

1 資格、職種について

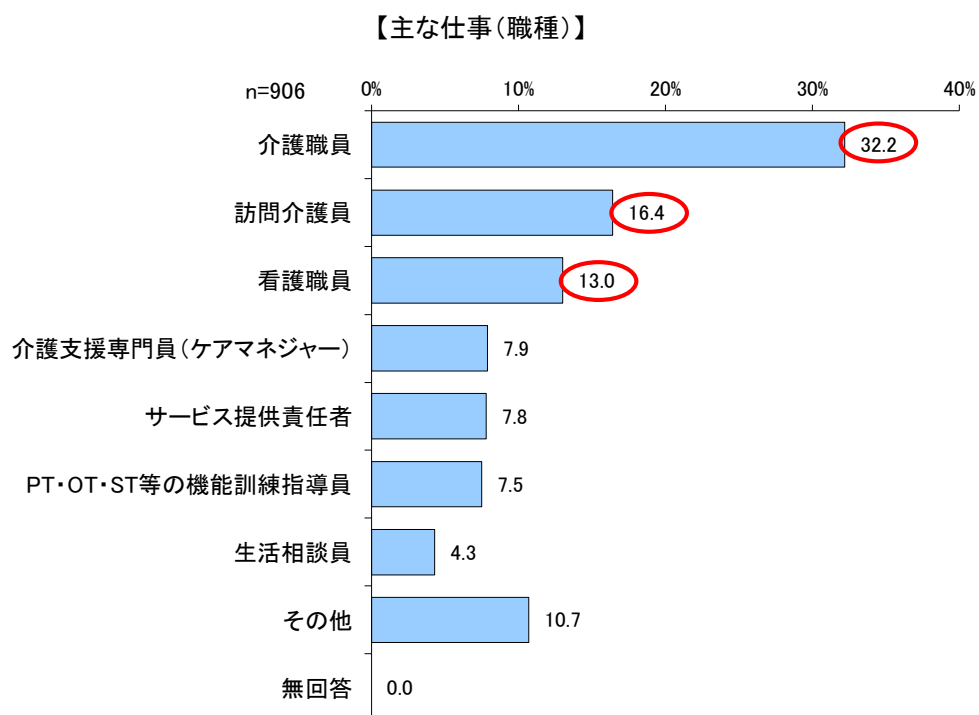
(1) 資格の取得、研修の修了の状況

- 資格の取得、研修の修了の状況について、「介護福祉士（認定介護福祉士含む）」の割合が47.6%と最も高く、次いで「介護職員初任者研修修了、または（旧）ヘルパー2級」（22.8%）となっている。



(2) 主な仕事（職種）

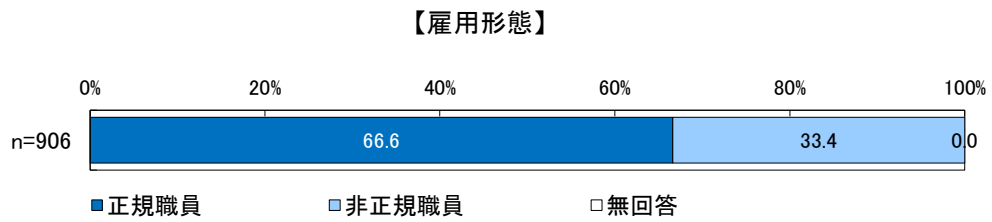
- ▶ 主な仕事（職種）について、「介護職員」の割合が 32.2%と最も高く、「訪問介護員」（16.4%）、「看護職員」（13.0%）が続いている。



2 職員の情報について

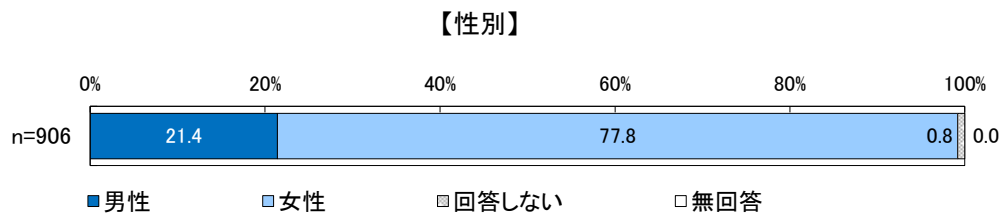
(1) 雇用形態

- 雇用形態について、「正規職員」が66.6%、「非正規職員」が33.4%となっている。



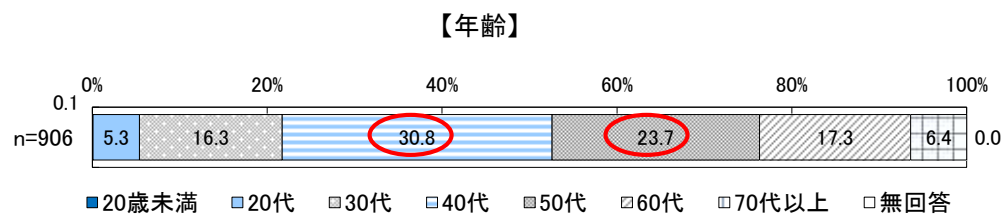
(2) 性別

- 性別について、「女性」の割合が高くなっている。



(3) 年齢

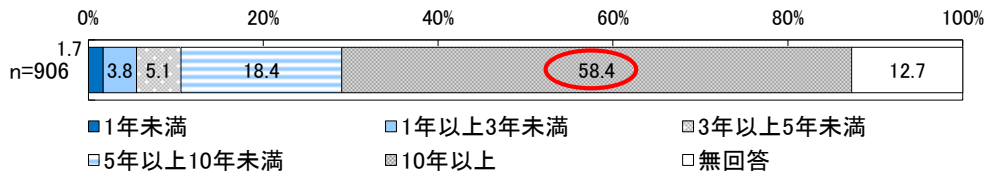
- 年齢について、「40代」、「50代」の人の割合が高くなっている。



(4) 主な仕事（職種）での経験年数

- 主な仕事（職種）での経験年数について、「10年以上」と回答した人の割合が58.4%となっている。

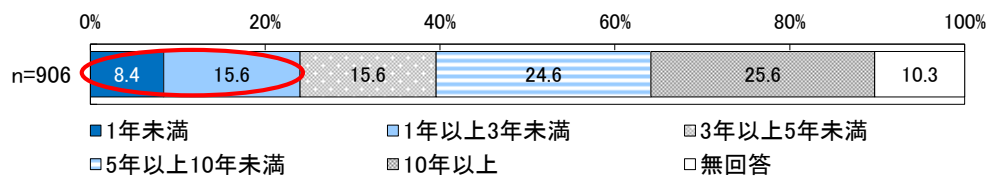
【主な仕事（職種）での経験年数】



(5) 現在の事業所での勤務年数

- 現在の事業所での勤務年数について、3年未満の割合が24.0%となっている。

【現在の事業所での勤務年数】



3 現在の事業所に勤務する直前の職場

(1) 転職の経験

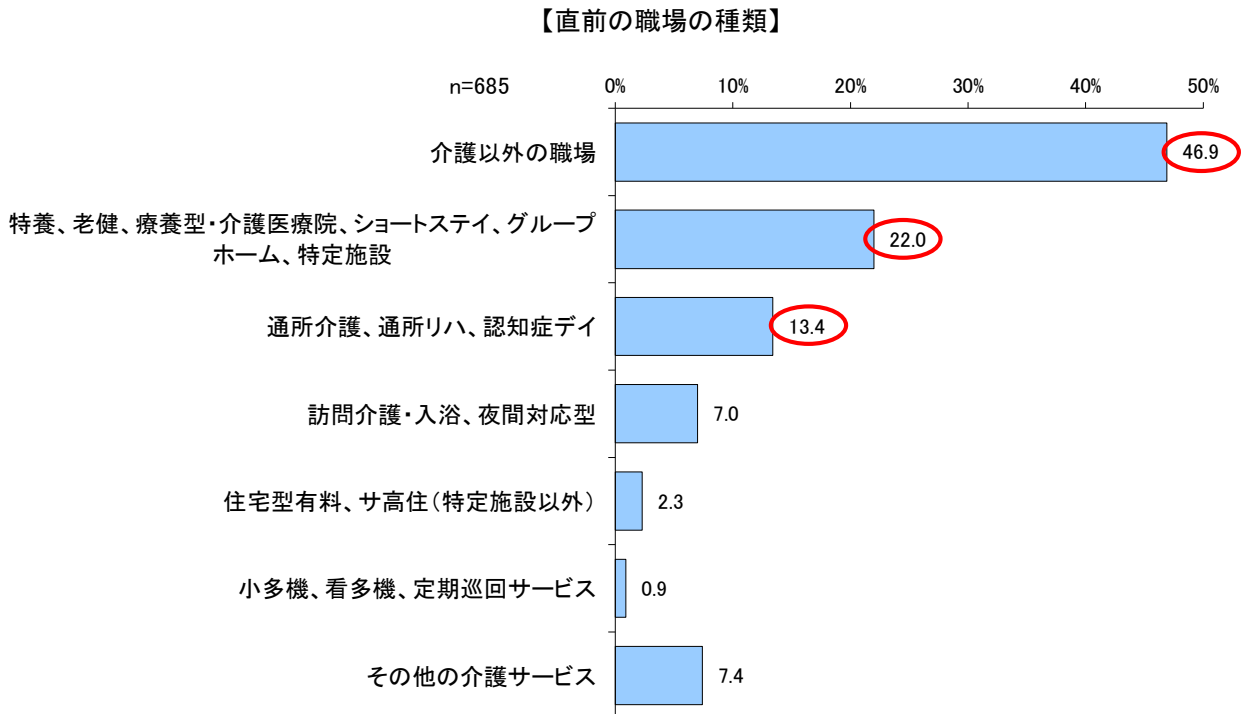
- 転職の経験について、「ある」と回答した人の割合が75.6%となっている。

【転職の経験】



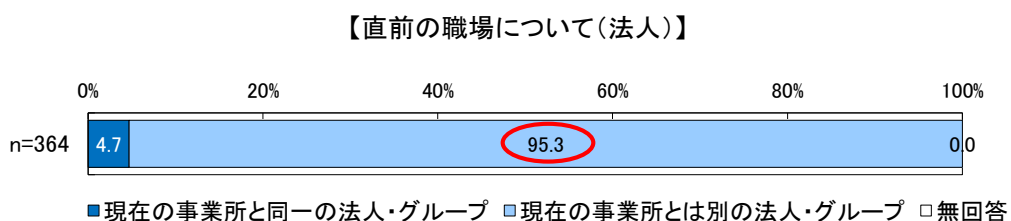
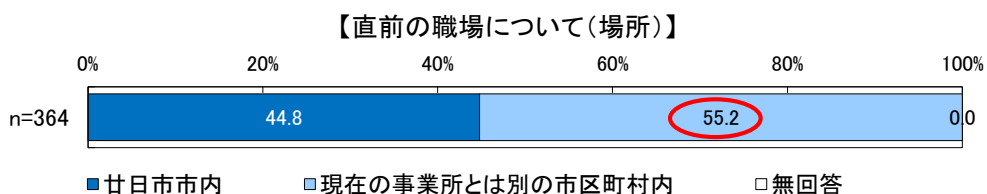
(2) 直前の職場の種類

- 直前の職場の種類について、「介護以外の職場」が46.9%で最も高く、「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」(22.0%)、「通所介護、通所リハビリテーション、認知症デイサービス」(13.4%)が続いている。



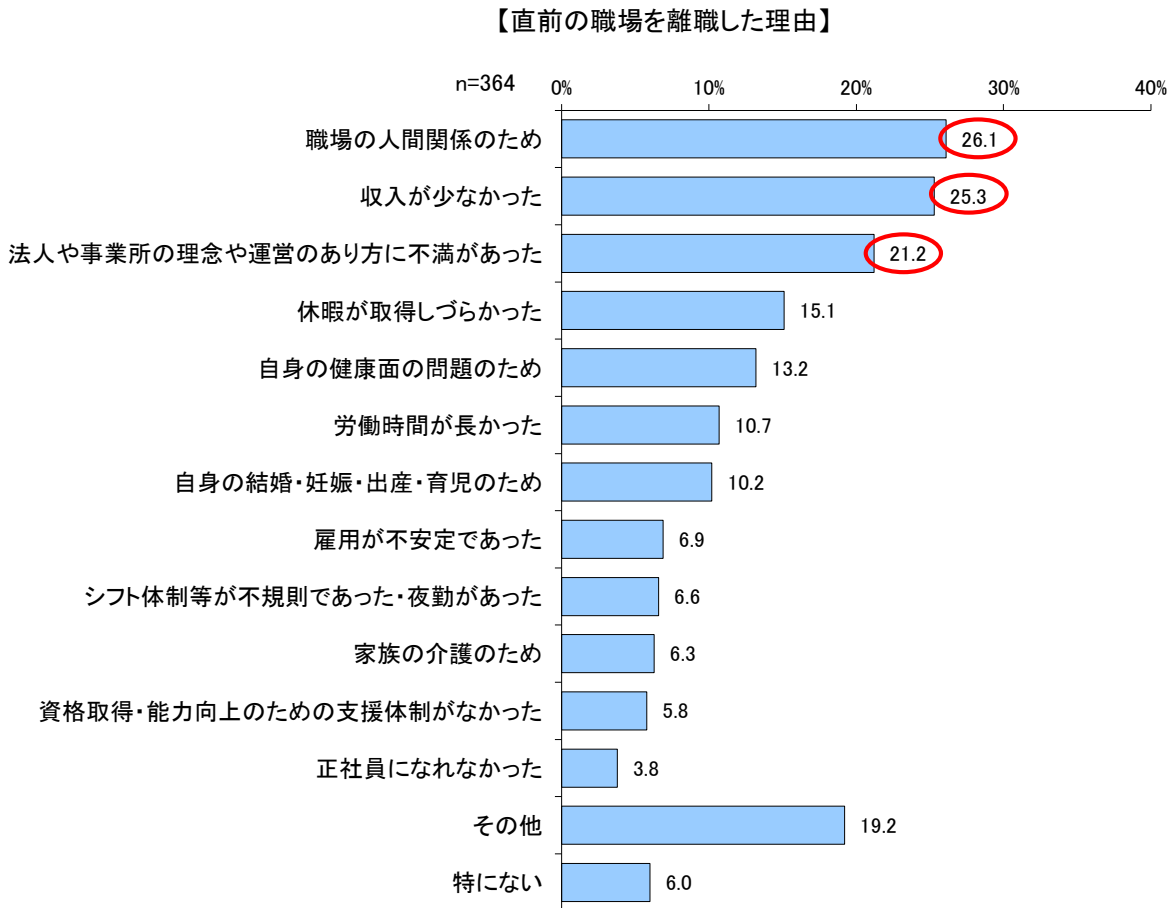
(3) 直前の介護関連の職場について

- 直前の職場（場所）について、「現在の事業所とは別の市区町村内」と回答した人の割合が55.2%となっている。
- 直前の職場（法人）について、「現在の事業所とは別の法人・グループ」と回答した人の割合が95.3%となっている。



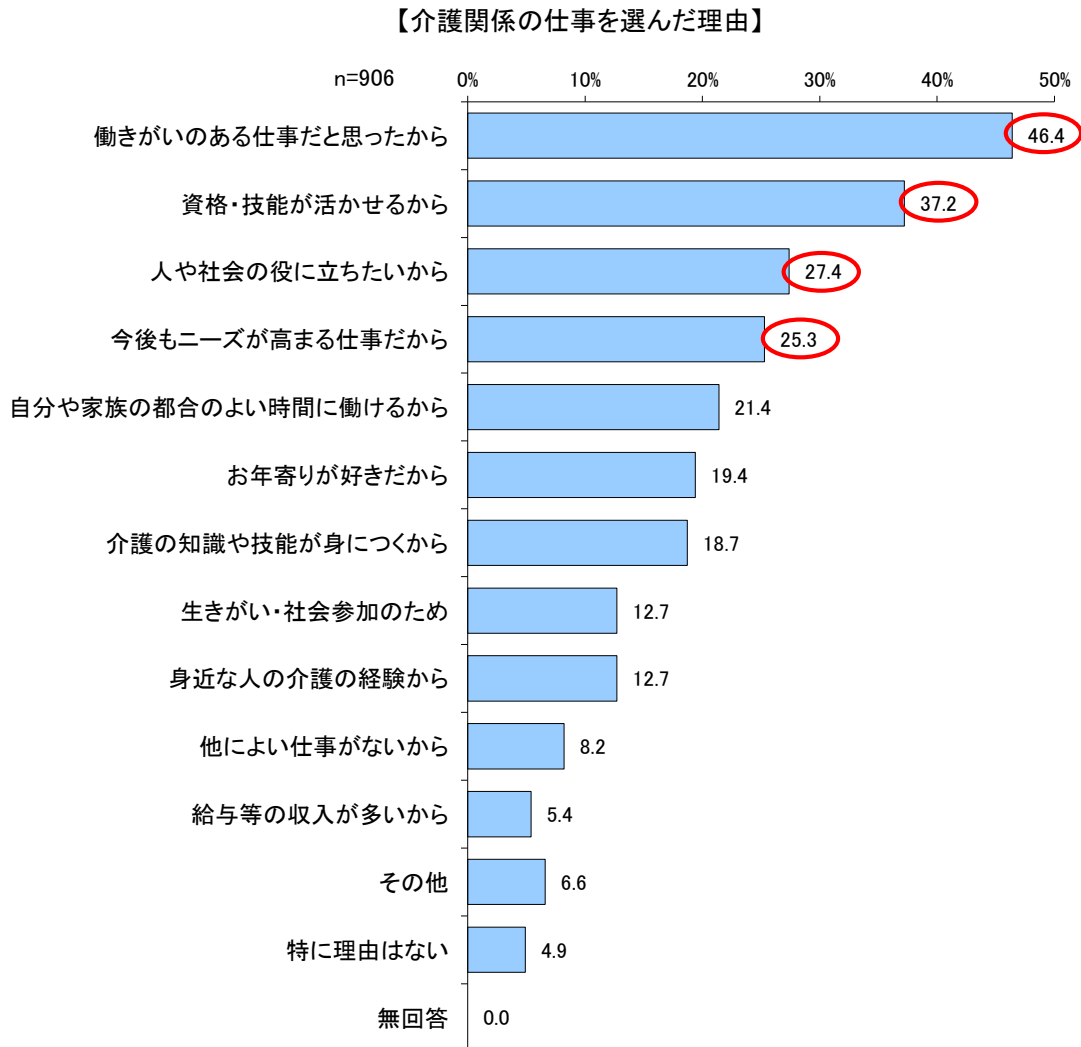
(4) 直前の介護関連の職場を離職した理由

- 直前の職場を離職した理由について、「職場の人間関係のため」が26.1%と最も高く、「収入が少なかった」(25.3%)、「法人や事業所の理念や運営のあり方に不満があった」(21.2%)が続いている。



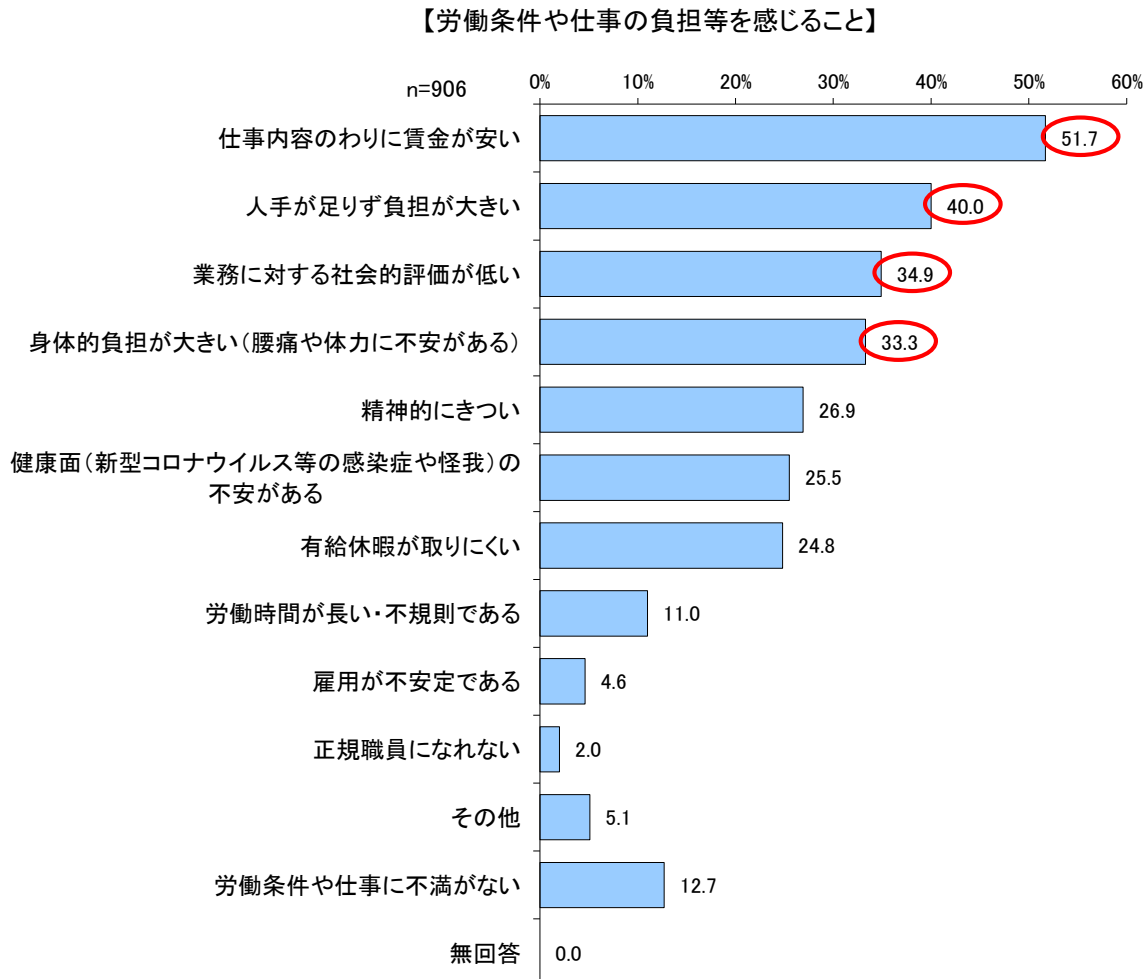
4 介護関係の仕事を選んだ理由

- ▶ 介護関係の仕事を選んだ理由について、「働きがいのある仕事だと思ったから」が46.4%と最も高く、「資格・技能が活かせるから」(37.2%)、「人や社会の役に立ちたいから」(27.4%)、「今後もニーズが高まる仕事だから」(25.3%)が続いている。



5 労働条件や仕事の負担等を感じること

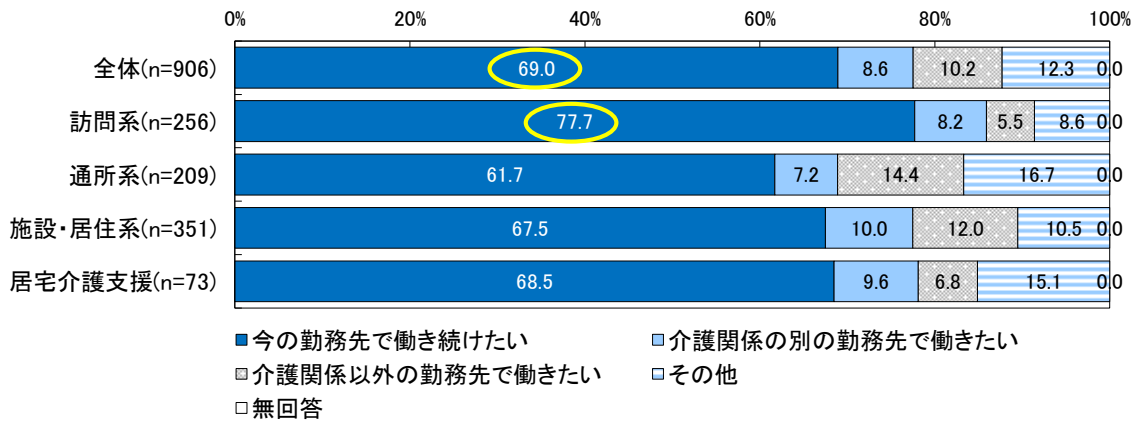
- ▶ 労働条件や仕事の負担等を感じるについて、「仕事内容のわりに賃金が安い」が51.7%と最も高く、「人手が足りず負担が大きい」(40.0%)、「業務に対する社会的評価が低い」(34.9%)、「身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)」(33.3%)が続いている。



6 現在勤めている事業所での勤務継続希望の有無

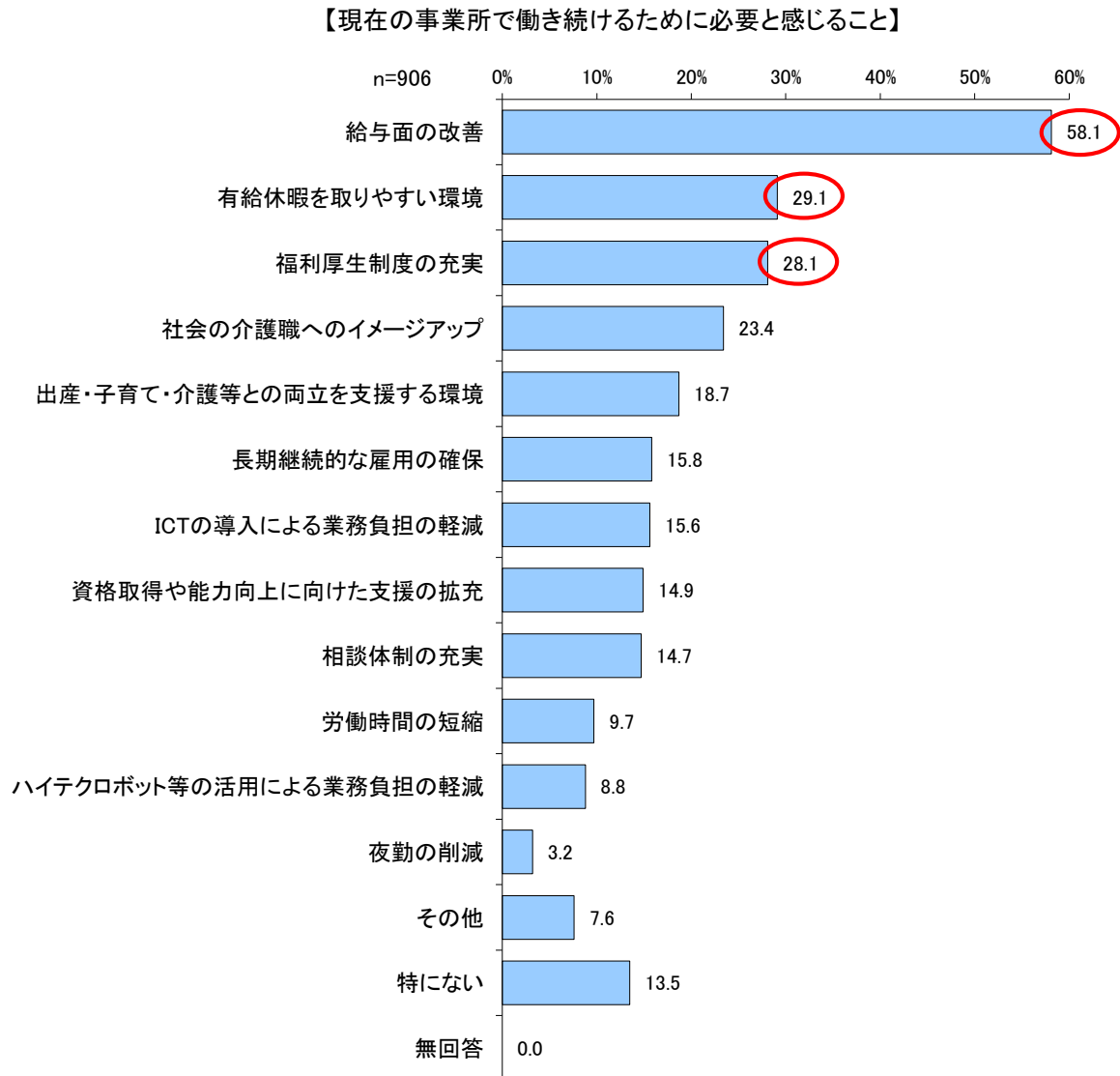
- ▶ 現在勤めている事業所での勤務継続希望の有無について、「今の勤務先で働きたい」と回答した人の割合が69.0%となっている。
- ▶ サービス種別にみると、「今の勤務先で働きたい」と回答した人の割合が訪問系で77.7%と高くなっている。

【現在勤めている事業所での勤務継続希望の有無】



7 現在の事業所で働き続けるために必要と感ずること

- 現在の事業所で働き続けるために必要と感ずることについて、「給与面の改善」が58.1%と最も高く、「有給休暇を取りやすい環境」(29.1%)、「福利厚生制度の充実」(28.1%)が続いている。



[検討すべき課題]

事業所の人材について「不足している」と回答した事業所の割合は4割を超え、その理由としては採用が困難な状況が挙がっており、求職者が少ない、賃金上昇への対応が難しいなど、その確保が困難な状況があらわれている。

一方、職員の調査では、仕事の負担等を感じることとして賃金の安さや人手の少なさによる負担の大きさ、社会的評価の低さが挙がっている。

人口減少により、介護分野のみならず様々な分野での人材不足が課題となっており、今後、その状況はさらに深刻になることが見込まれるため、既にある支援制度や好事例等の状況等の情報提供を行うなど、事業所の取組を支援することが重要であるとともに、元気な高齢者や外国人の雇用に向けた支援や地域と連携した取組が重要である。