

令和5年度 大津市介護人材実態調査の結果について

1 調査の目的

介護人材実態調査では、介護人材の雇用形態、性別、年齢構成、介護助手・外国人の雇用状況、過去1年間の採用・離職の状況、介護職員の過不足の状況、運営する上での課題、介護人材確保の取組などを把握します。

調査結果に基づき、市内の介護人材の状況を把握するとともに、効果ある介護人材確保対策事業につなげていくことを目的としています。

2 調査期間・調査基準日

調査期間：令和6年1月31日(水)～令和6年3月7日(木)

調査基準日：令和6年1月1日(介護職員の採用・離職は令和5年1月1日～令和5年12月31日の1年間の数値)

3 調査方法

配布：メールによる配布 回収：電子申請による回収

4 調査回収事業所数等

発送事業所数 724件

回収事業所数 179件

(訪問系 52件 通所系 52件 施設系 37件 支援系 34件 福祉用具系 3件 その他 1件)

回収率 24.7%

5 調査回答者・集計方法

アンケート調査は、介護サービス事業所の管理者等にご回答いただいております。

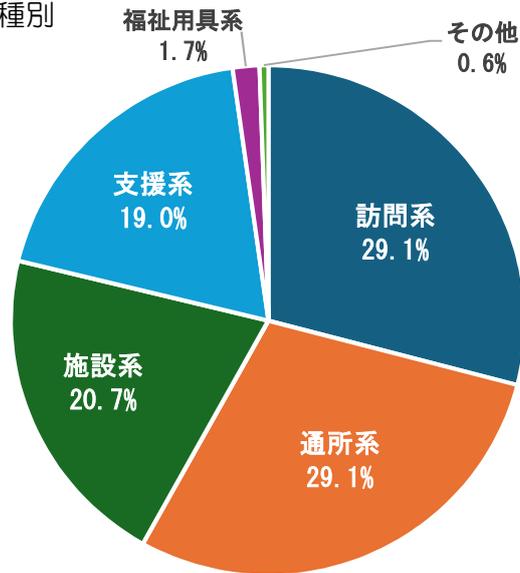
回答項目ごとの単純集計及び介護サービスの種別をまとめたものとして「訪問系」「通所系」「施設系」「支援系」ごとのクロス集計を可能にしています。福祉用具系については回答事業所数が少数のためクロス集計は行いません。

訪問系・・・訪問介護事業所、訪問入浴介護事業所、訪問看護事業所、訪問リハビリテーション事業所、居宅療養管理指導事業所、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所、夜間対応型訪問介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所、看護小規模多機能型居宅介護事業所
通所系・・・通所介護事業所、通所リハビリテーション事業所、地域密着型通所介護事業所、認知症対応型通所介護事業所、療養通所介護
施設系・・・短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所、特定施設入居者生活介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所、地域密着型特定施設入居者生活介護事業所、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、介護療養型医療施設、養護老人ホーム、軽費老人ホーム
支援系・・・居宅介護支援事業所
福祉用具系・・・福祉用具貸与事業所、特定福祉用具販売事業所

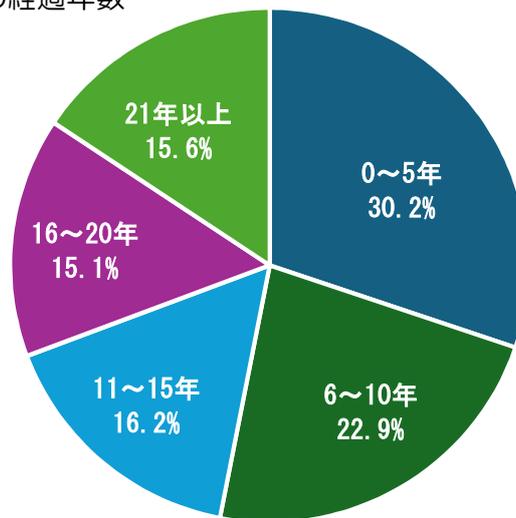
6 調査結果（単純集計）

（1）事業所の概要

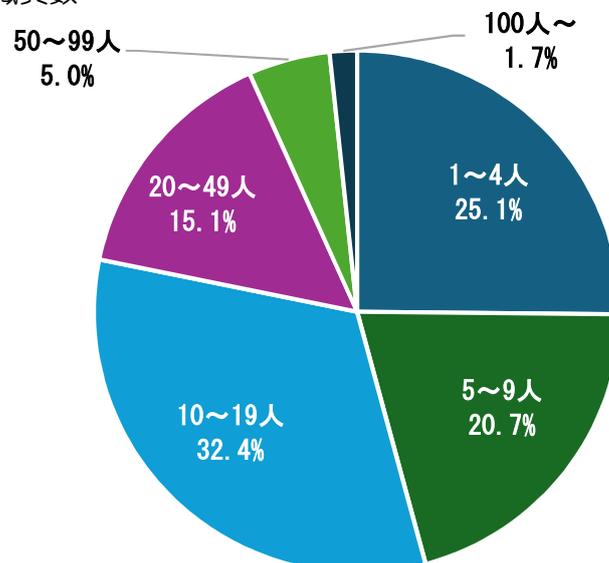
①介護サービスの種別



②事業所開設からの経過年数



③事業所の全職員数



(2) 事業所の介護職員数（雇用形態別・性別）

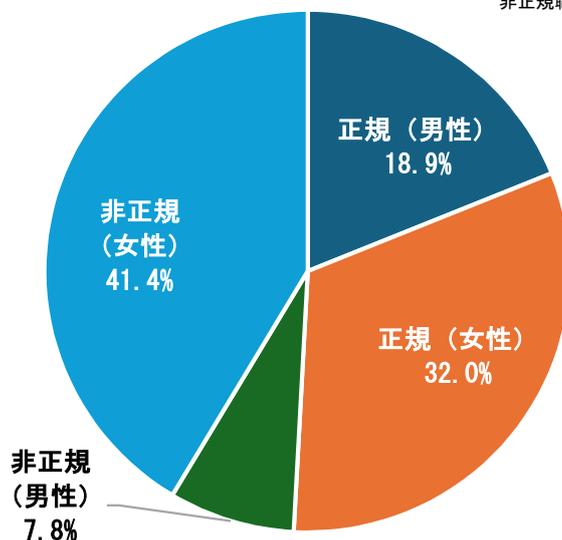
介護職員の雇用形態別では、正規職員が約50%、非正規職員が約50%であった。

性別では、女性が約75%、男性が約25%と、女性が男性の3倍の割合であった。

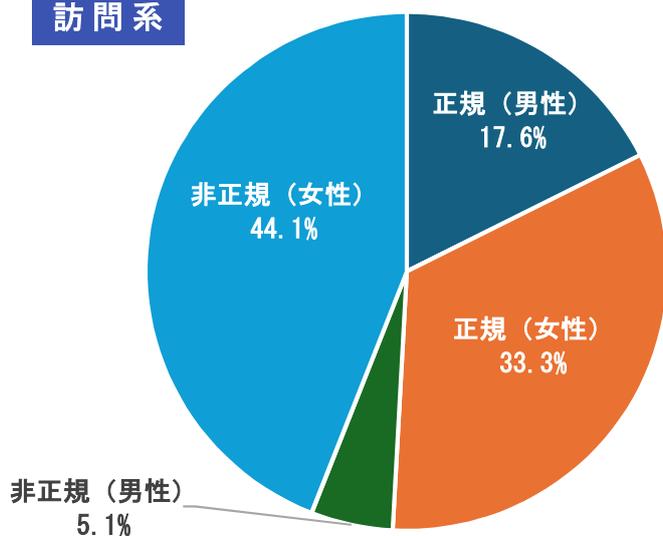
男性は、正規職員の割合が非正規職員と比較して2倍以上であったが、女性は非正規職員の割合が約10ポイント高かった。

※正規職員とは、期限の定めのない雇用契約による職員。
非正規職員とは、期限の定めのある有期雇用契約による職員。

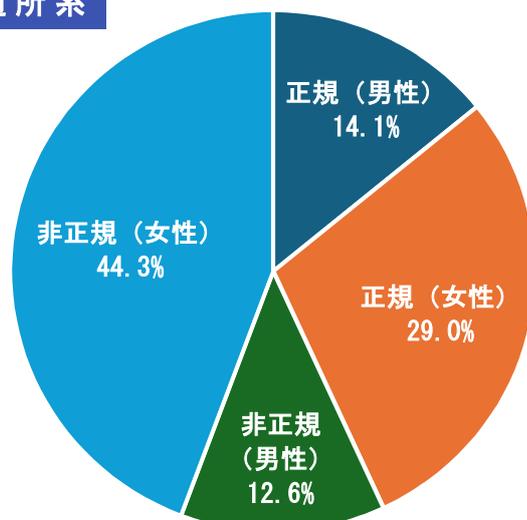
全 体



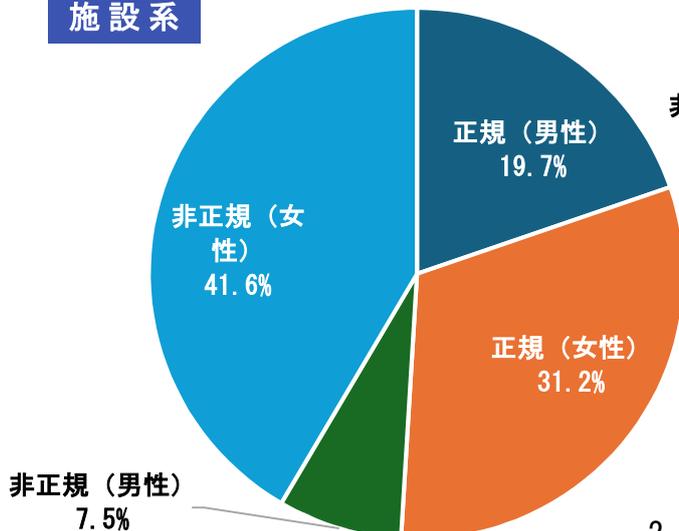
訪問系



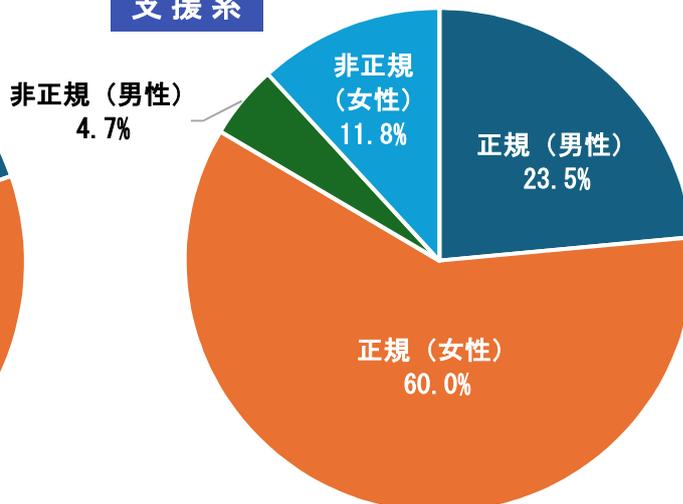
通所系



施設系



支援系

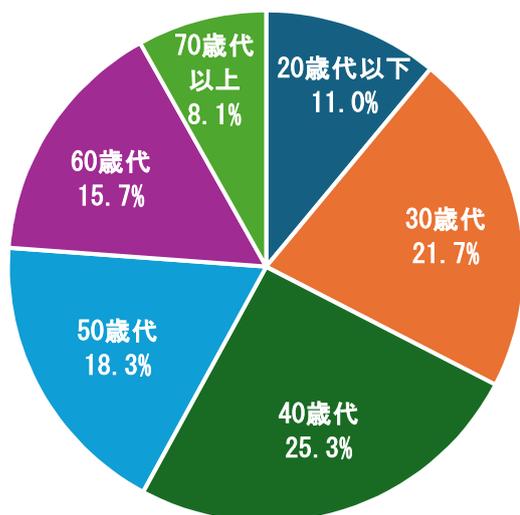


(3) 事業所の介護職員（性別・年代別）

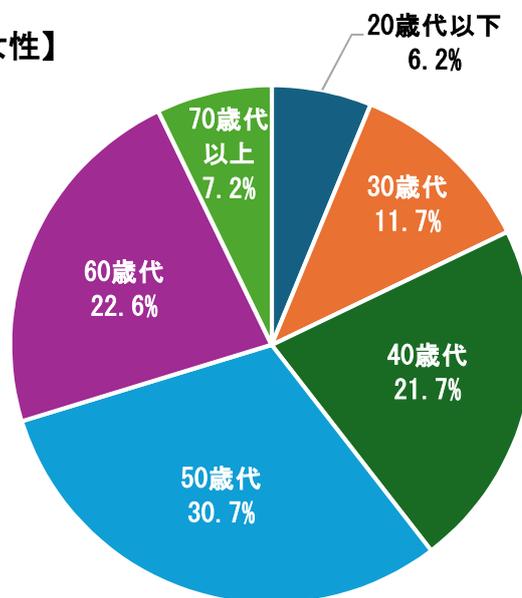
男性は、40歳代の割合（25.3%）が高く、30歳代と合わせて全体の約50%であった。女性は、50歳代の割合（30.7%）が高く、60歳代と合わせて全体の約50%であった。40歳代までについては男性が約60%、女性が約40%で、男性のほうが若い年代の割合が高かった。

全 体

【男性】

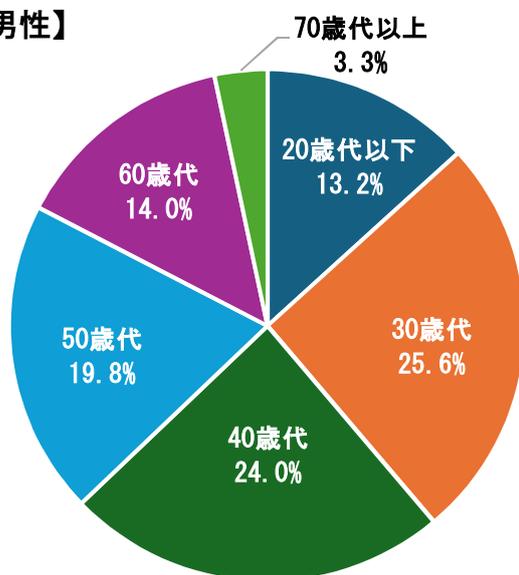


【女性】

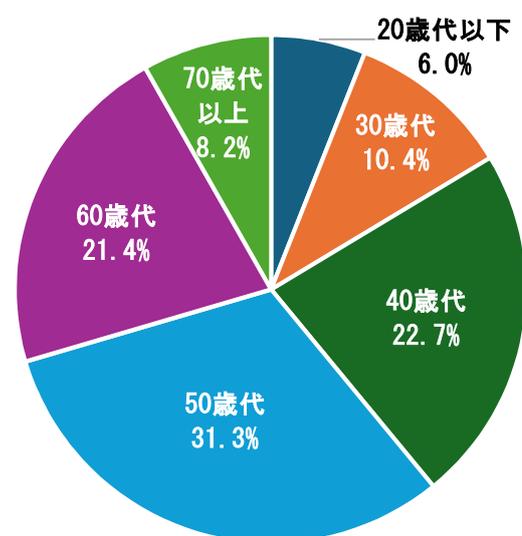


訪 問 系

【男性】

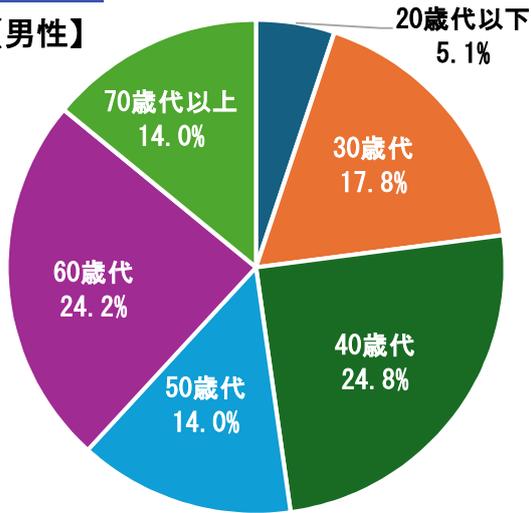


【女性】

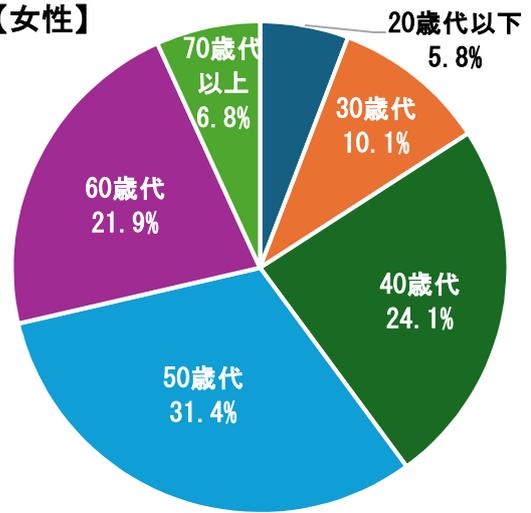


通所系

【男性】

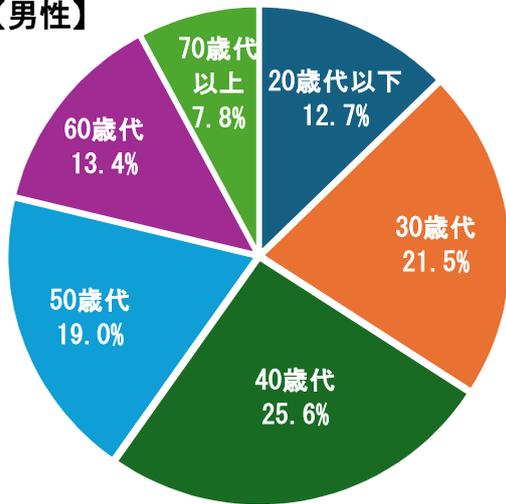


【女性】

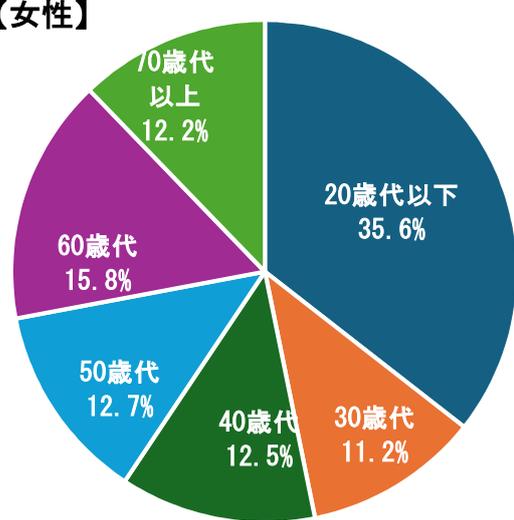


施設系

【男性】

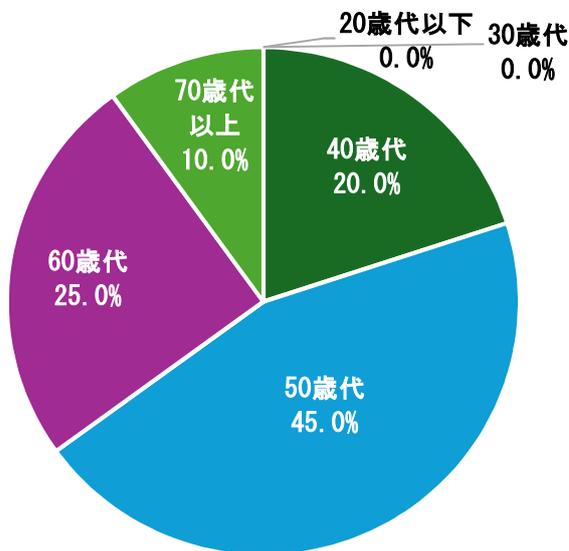


【女性】

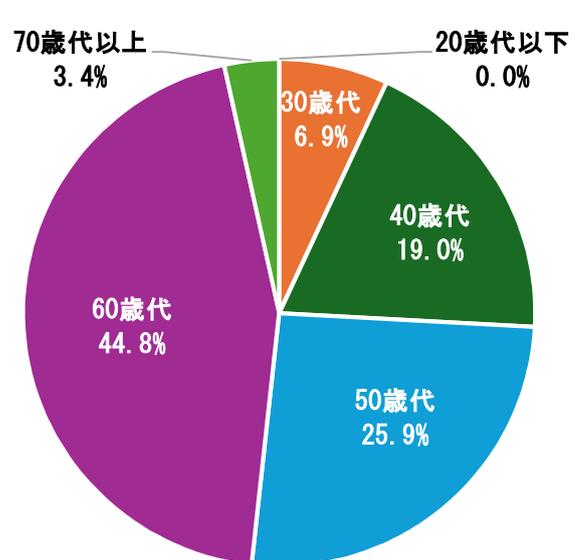


支援系

【男性】



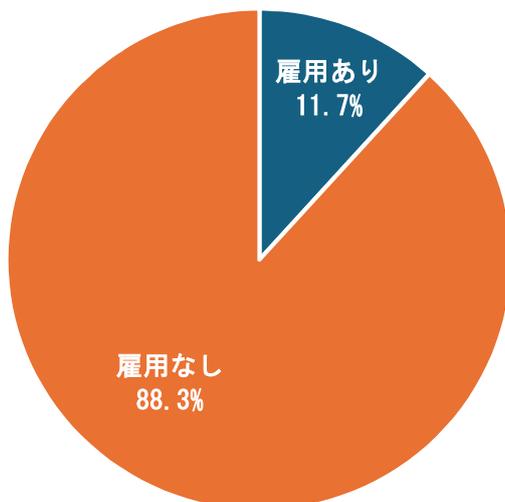
【女性】



(4) 介護助手を雇用している事業所

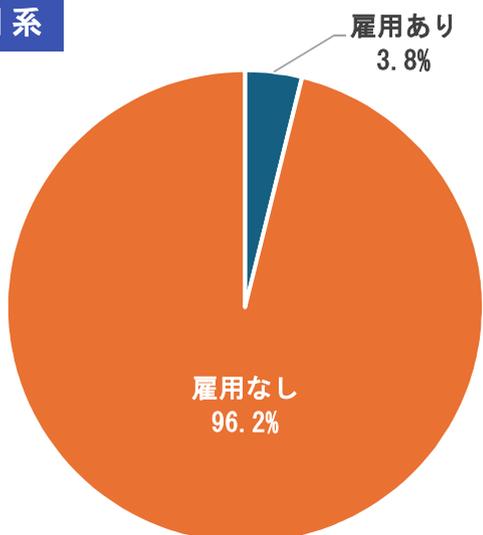
約1割の事業所で介護助手の雇用があった。雇用している事業所での介護助手の職員数の平均は約3.4人であった。

全 体

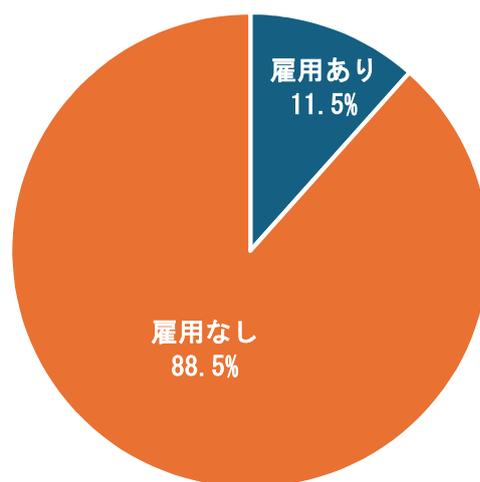


※介護助手とは、直接の雇用関係（有償ボランティアや委託業者の職員は除く）にあり、利用者の身体に接することのない周辺業務（例えば、ベッドメイキングや食事の配膳、清掃、送迎など）のみを担っている職員で、フルタイムの職員より勤務時間が短い職員や勤務日数が少ない職員。

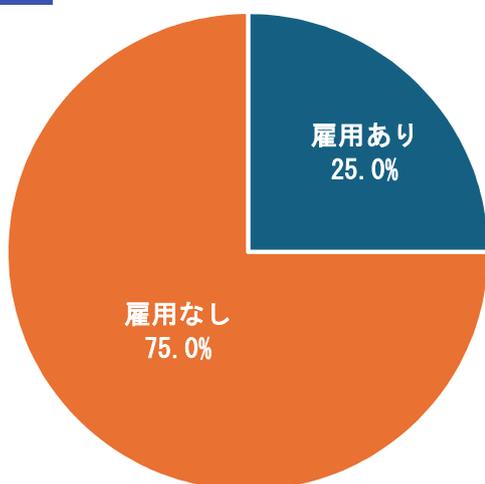
訪問系



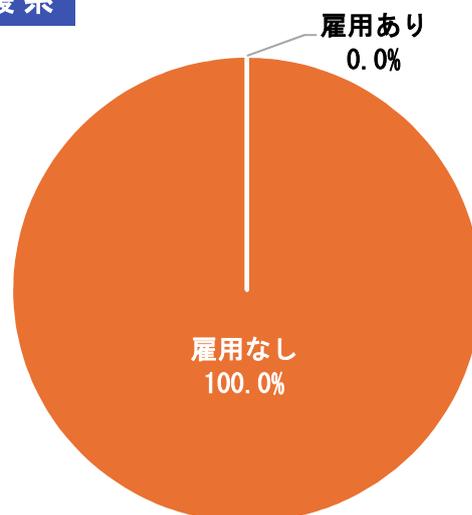
通所系



施設系



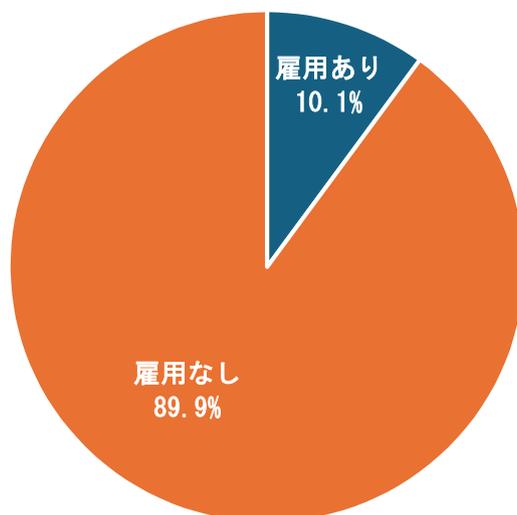
支援系



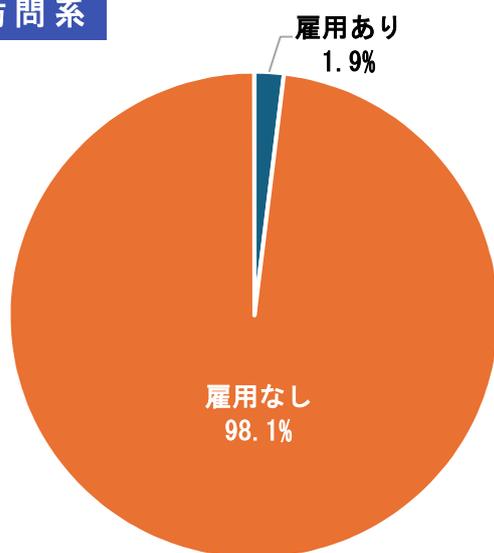
(5) 外国人介護人材を雇用している事業所

約1割の事業所で外国人介護人材の雇用があった。雇用している事業所での外国人介護人材の職員数の平均は約3.3人であった。滋賀県実施の「令和5年度介護職場における外国人の雇用状況等調査」では、県内の事業所の17.5%（令和5年7月1日現在）で外国人介護人材を雇用しており、「令和4年度介護労働実態調査（全国）」では、外国人の受け入れなし83.9%と無回答6.6%を100%から除くと9.5%の結果であった。

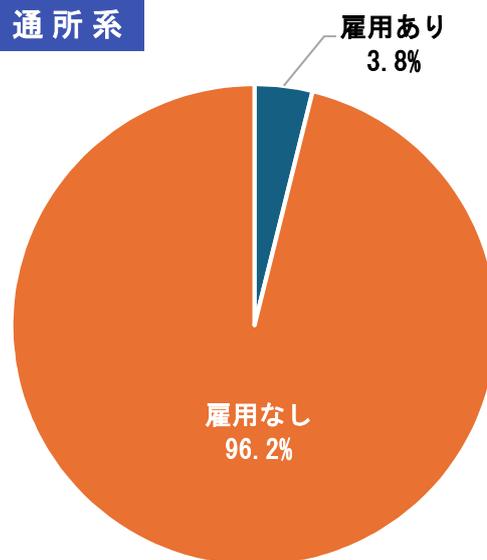
全 体



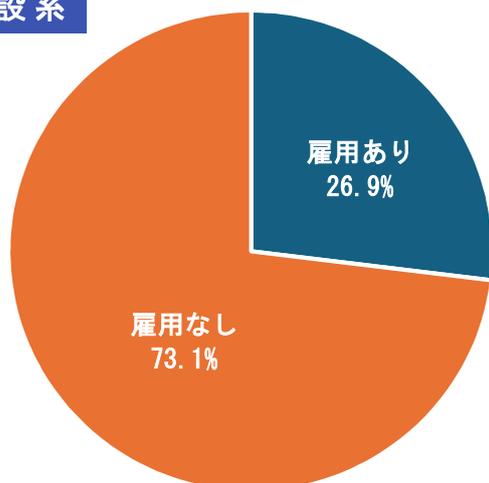
訪問系



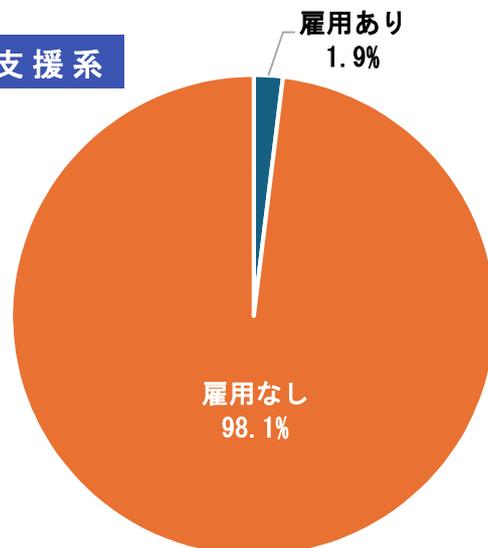
通所系



施設系



支援系



(6) 介護職員の採用数・離職数及び増減率（令和5年1月1日～令和5年12月31日の1年間）

調査対象の1年間に採用された介護職員数は435人、離職された介護職員数は351人で、84人の増加となり、昨年比で正規職員は101.6%、非正規職員は104.4%で微増であった。令和4年度の介護職員全体の増減率の調査結果との比較では、104.5%から102.9%へ▲1.6%であった。

①介護職員の総職員数

単位：人

正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
111	83	313	20	31	210	170	496	51	17	32	74	119	4	0	278	260	660	10	15	631	587	1,588	85	63
558					944					229					1,223					2,954				

②介護職員の採用者数

単位：人

正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
15	17	33	1	4	31	34	55	3	2	10	13	20	0	0	34	59	102	1	1	90	123	210	5	7
70					125					43					197					435				

③介護職員の離職者数

単位：人

正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
15	8	36	0	2	31	17	61	2	0	6	5	13	0	0	41	30	79	2	3	93	60	189	4	5
61					111					24					155					351				

④介護職員の増減数（②－③＝④）

単位：人

正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
0	9	-3	1	2	0	17	-6	1	2	4	8	7	0	0	-7	29	23	-1	-2	-3	63	21	1	2
9					14					19					42					84				

⑤介護職員の増減率 (① / (① - ② + ③) = ⑤)

単位：%

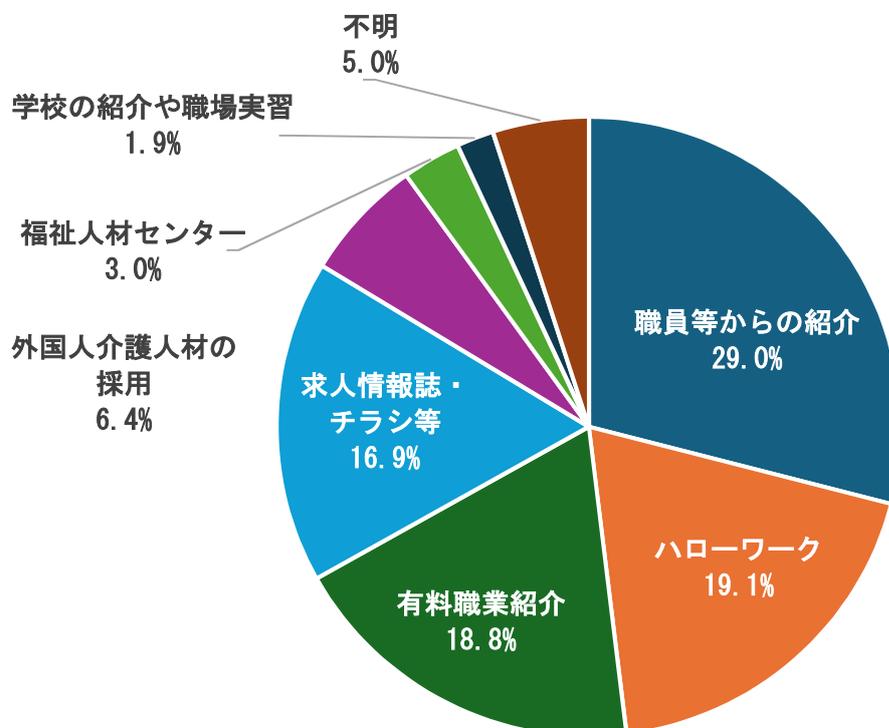
正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
100	112.2	99.1	105.3	106.9	100	111.1	98.8	102	113.3	114.3	112.1	106.3	100	100	97.5	112.6	103.6	90.9	88.2	99.5	112	101.3	101.2	103.3
101.6					101.5					109.0					103.6					102.9				
101.6										104.4										同上				

(参考) 令和4年度介護人材実態調査 (令和3年12月1日~令和4年11月30日の1年間) 単位：%

正規職員	非正規職員	計
103.3	105.9	104.5

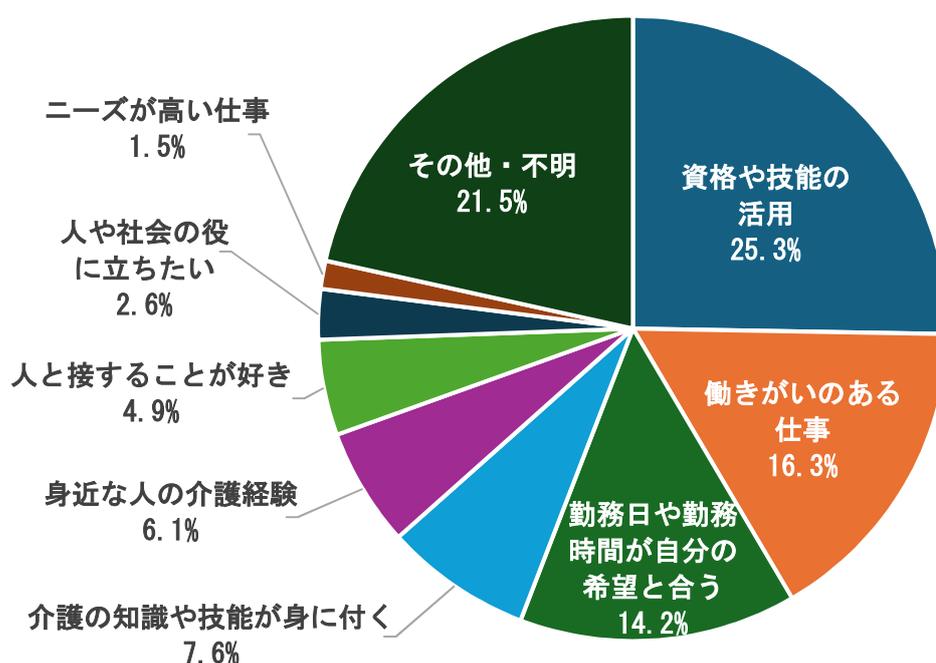
①採用経路

採用された介護職員の採用経路は約 30%が「職員等からの紹介」、約 20%が「ハローワーク」、「有料職業紹介」、約 15%が「求人情報誌・チラシ等」となり、これら4項目で全体の8割を超えた。



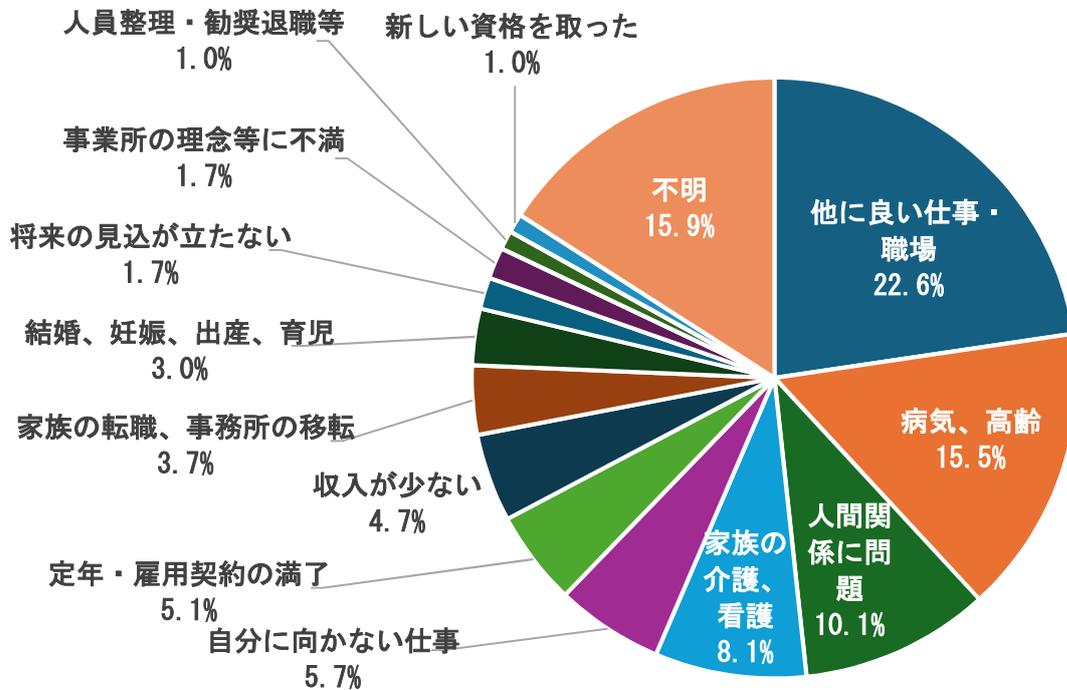
②就職理由

就職理由では、約 25%が「資格や技能の活用」、約 15%が「働きがいのある仕事」、「勤務日や勤務時間が自分の希望と合う」となり、これら3項目で全体の半数を超えた。「令和4年度介護労働実態調査（全国）（複数回答）」では、約 45%が「資格や技能の活用」、約 40%が「やりたい職種・仕事内容だから」、「通勤が便利だから」であった。



③離職理由

離職された介護職員の離職理由は、約 20%が「他に良い仕事・職場が見つかった」、約 15%が「病気・高齢のため」、約 10%が「人間関係に問題があった」であり、これら3項目で概ね半数であった。「令和4年度介護労働実態調査（全国）（複数回答）」では、約 30%が「人間関係に問題があった」、約 20%が「他に良い仕事・職場が見つかった」、「事業所の理念等に不満があった」であった。

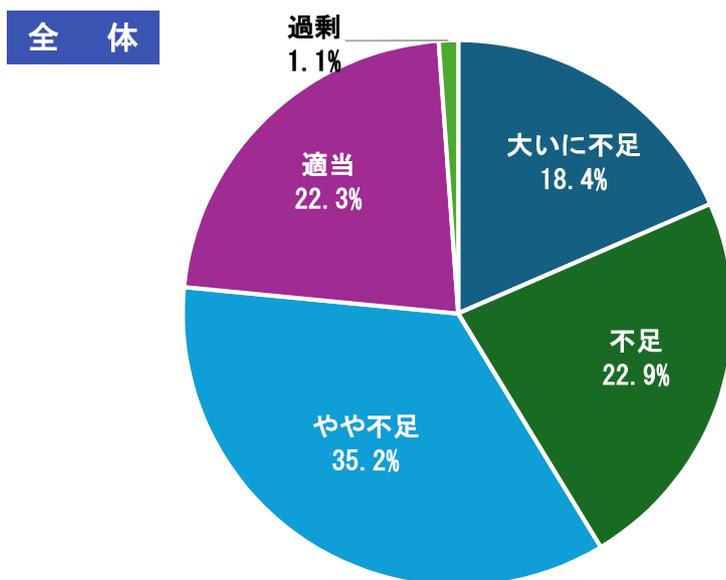


(7) 事業所の介護職員（過不足の状況）

全ての介護サービスの種別では、大いに不足 18.4%、不足 22.9%、やや不足 35.2%で、約 75%の事業所において介護職員が不足している状況であった。

全国、滋賀県の調査結果と比較すると「大いに不足」の割合が高く、「不足」、「やや不足」が同様の傾向であり、「適当」の割合が低い状況であった。

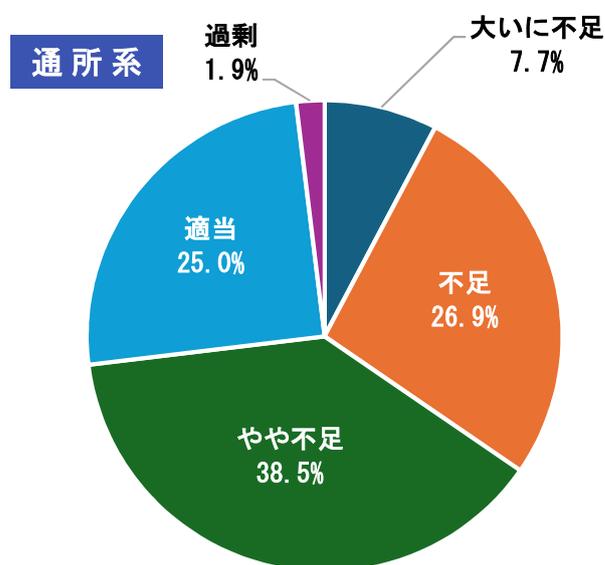
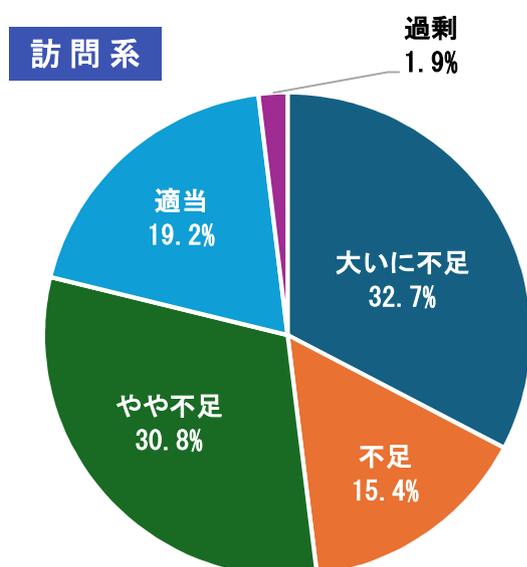
介護サービスの種別ごとの介護職員の過不足の状況で、施設系（94.5%）は、介護職員の不足感の状況が1番高い割合となり、次いで訪問系（78.9%）、通所系（73.1%）が高い割合となった。支援系は、「適当」が約 40%であった。

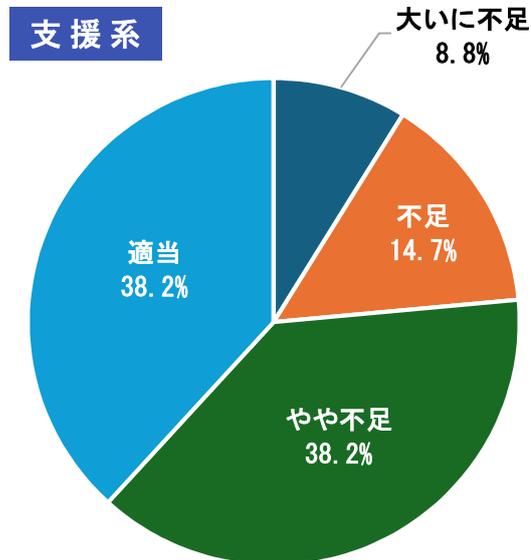
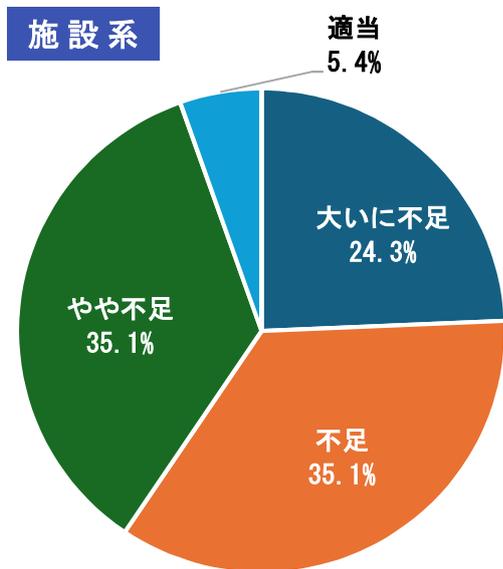


単位：%

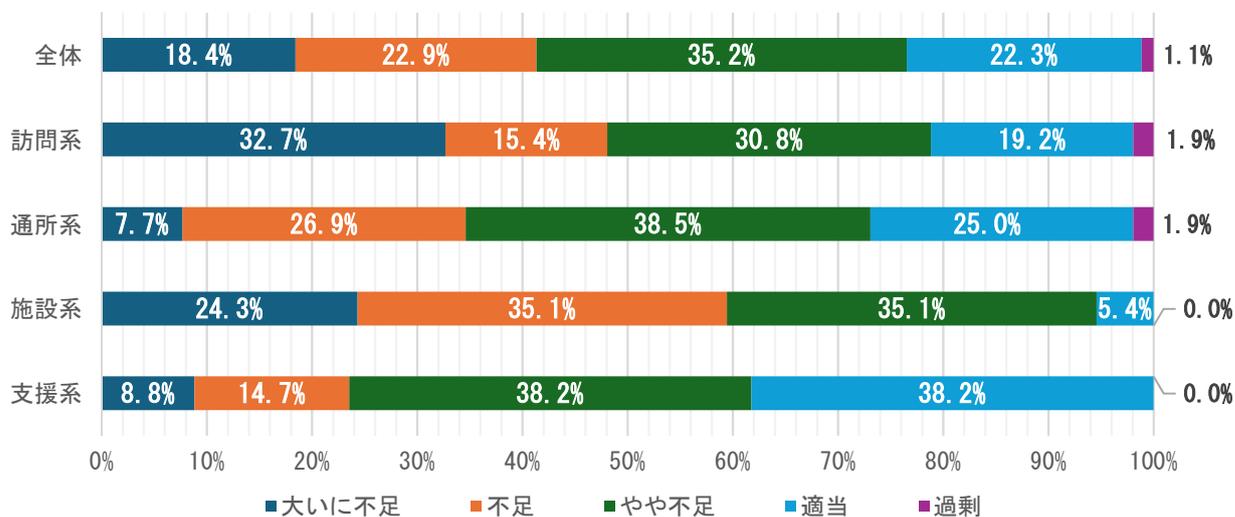
	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	不足感 (①+②+③)
大津市	18.4	22.9	35.2	22.3	1.1	76.5
滋賀県	5.3	19.7	43.4	31.6	0.0	68.4
全国	9.2	22.5	34.6	33.3	0.5	66.3

※全国、滋賀県の数値は、令和4年度介護労働実態調査結果（調査対象期日：令和4年10月1日現在）



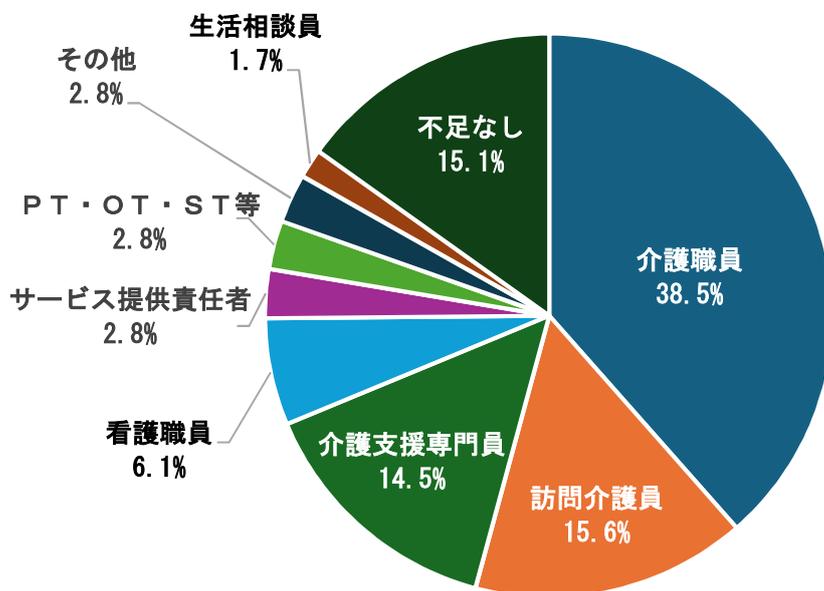


【サービスごとの過不足の状況】



(8) 不足している職種

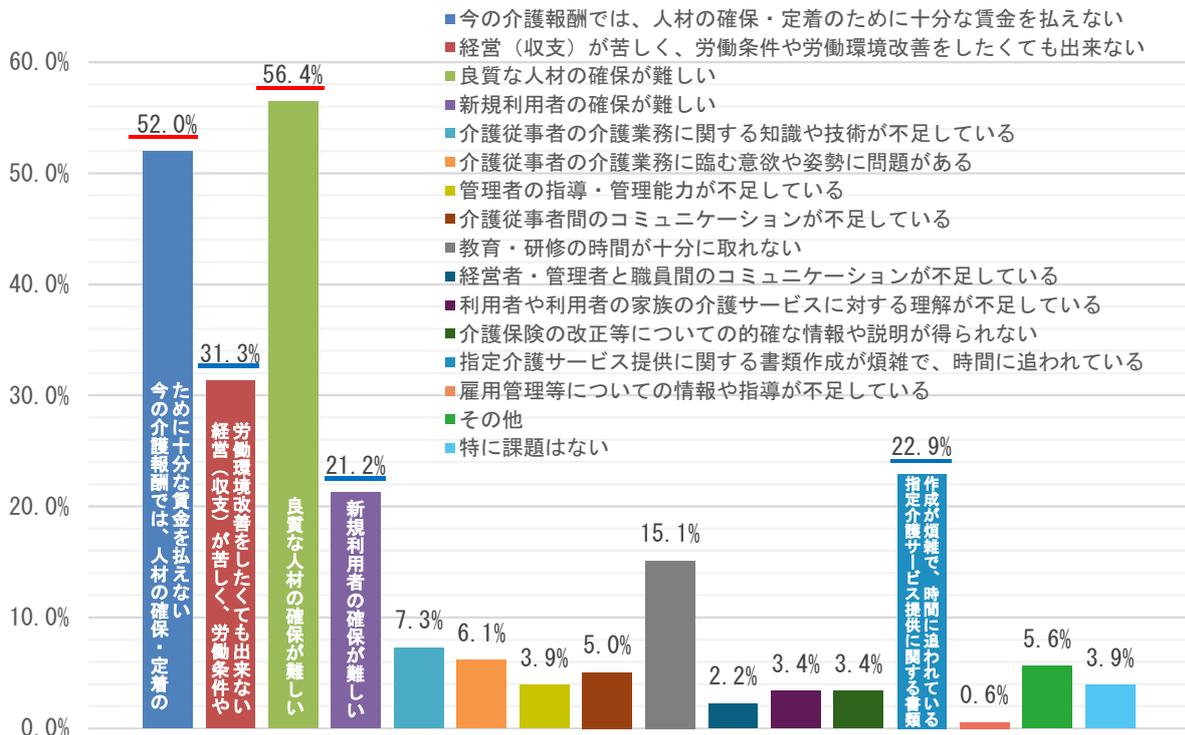
職種別では、介護職員の不足の割合（38.5%）が1番高く、次いで訪問介護員（15.6%）、介護支援専門員（14.5%）であった。



(9) 事業所を運営する上での課題（最大3つまで）

半数以上の事業所が、「良質な人材の確保が難しい（56.4%）」、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない（52.0%）」が課題と回答した。また、2割から3割の事業所が、「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない（31.3%）」、「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている（22.9%）」、「新規利用者の確保が難しい（21.2%）」が課題と回答した。

全国、滋賀県の調査結果と比較すると概ね各回答項目とも、同様の傾向であった。その中でも大津市の調査結果で高い割合の回答項目は、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」であり、低い割合の回答項目は、「管理者の指導・管理能力が不足している」、「教育・研修の時間が十分に取れない」であった。

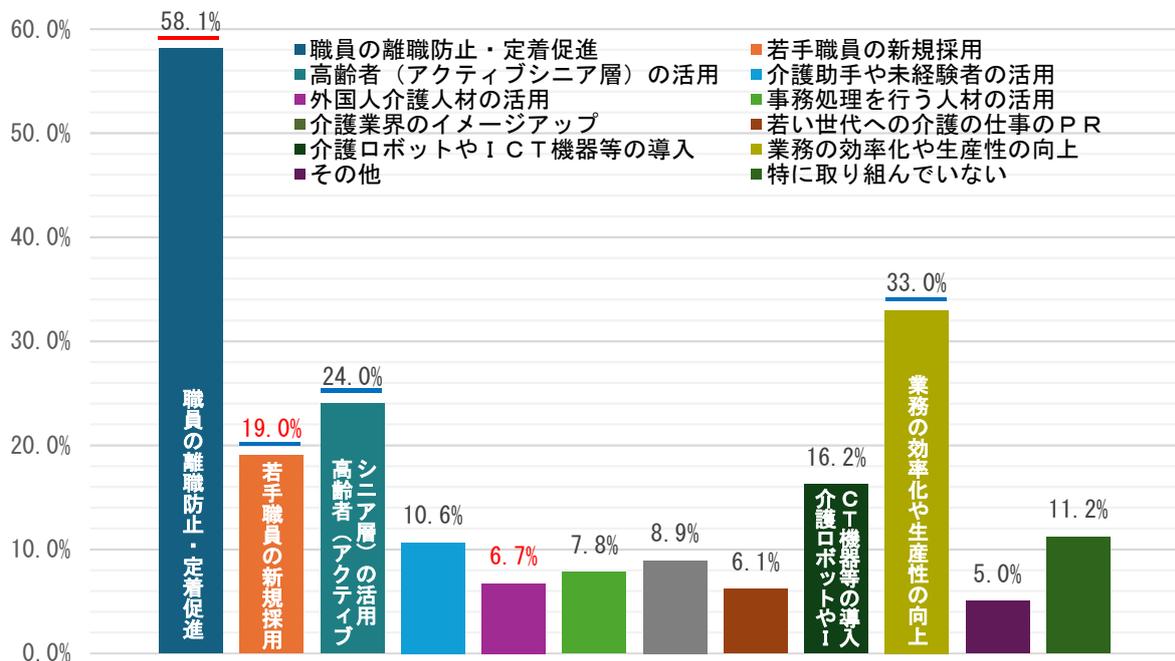


大津市	52.0	31.3	56.4	21.2	7.3	6.1	3.9	5.0	15.1	2.2	3.4	3.4	22.9	0.6	3.9
滋賀県	37.4	21.5	45.8	23.4	6.5	5.6	11.2	2.8	27.1	5.6	0.9	2.8	27.1	0.0	5.6
全国	39.1	25.0	51.6	23.1	10.8	6.3	7.4	4.5	26.9	4.2	3.2	3.2	29.7	2.6	5.0

※全国、滋賀県の数値は、令和4年度介護労働実態調査結果（調査対象期日：令和4年10月1日現在）

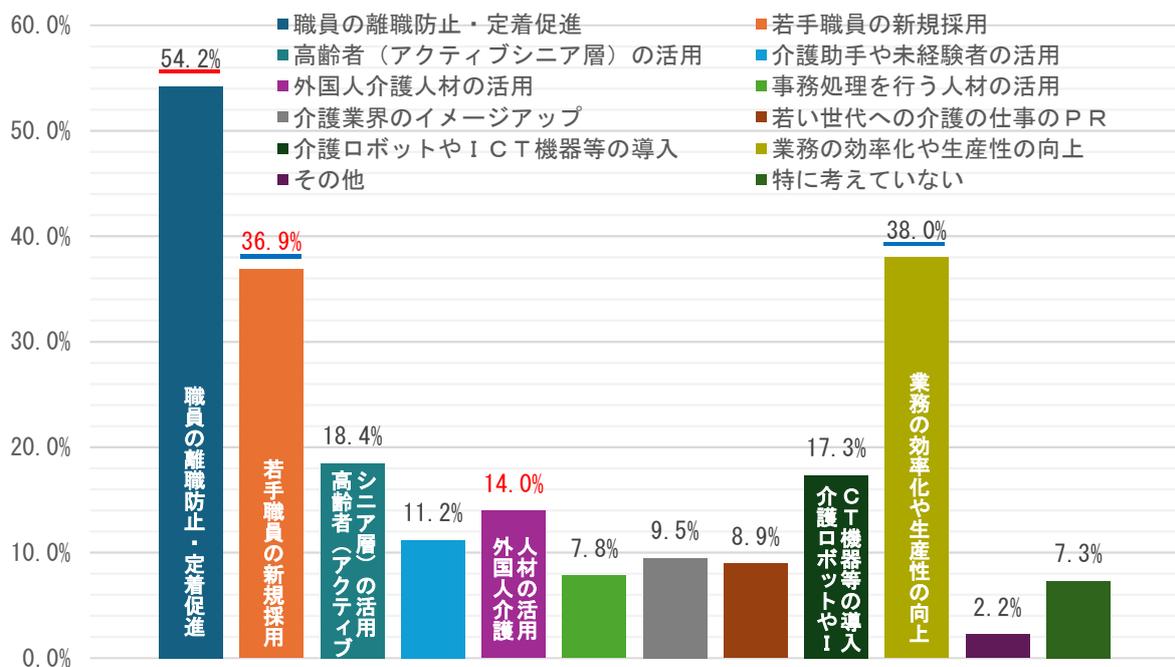
(10) 介護人材確保のために取り組まれていること（最大3つまで）

半数以上の事業所が、「職員の離職防止・定着促進（58.1%）」、2割から3割の事業所が、「業務の効率化や生産性の向上（33.0%）」、「高齢者（アクティブシニア層）の活用（24.0%）」、「若手職員の新規採用（19.0%）」に取り組まれている。



(11) 介護人材確保のために取り組もうと考えていること（最大3つまで）

半数以上の事業所が、「職員の離職防止・定着促進（54.2%）」、約4割の事業所が、「業務の効率化や生産性の向上（38.0%）」、「若手職員の新規採用（36.9%）」に取り組もうと考えている。



介護人材確保のための取組について、現在と今後との結果を比較すると、「若手職員の新規採用」、「外国人介護人材の活用」が今後取り組みたいこととして、約2倍高くなっている。

(11) 介護人材の確保・定着のためのご意見等（自由記載）

● 処遇改善・配置基準に関すること

- 一番は賃金が安いこと、介護が大変な上に職場での人間関係に悩まされる人が多く定着しない。環境を作り変える事や賃金アップが今後につながる
- 介護報酬が低いため、賃金のベースアップが出来ずボーナスが支給できない。介護報酬の基本ベースアップを希望します。
- 居宅介護支援事業所としては、賃金を上げる、在宅ワークを増やしていくなどが必要と考えます。
- 養護入所者の殆どが要介護状態にあり、職員の業務負担は年々重くなっている。職員は特定施設との兼務体制であり、配置基準上の人員ではとても対応できない。配置基準の見直しと職員の処遇改善経費、措置費の増額の早期対応を切望する。介護を基本から現場で学びたいという若者、求職者は多い。介護の仕事は厳しい、給料が安い等負の情報ばかりが出ている。介護職の必要性や現場理解に関して介護現場だけでなく、制度や処遇等支える側（行政・制度利用者）からのプラス情報発信もお願いしたい。
- 常勤職員の比率を高め、サービスの質向上に努めたいと思っているが、人件費比率が高くなり体制作りが難しい。有給休暇もしっかりと消化してもらい、安心して働いてもらうには余裕のある人員配置が必須です。今回の改正では処遇改善加算の改善にほとんどを振り分けられたように感じます。労働環境整備のために介護報酬の単価を見直して頂きたいと思います。
- 介護報酬の変動によっても事業所の収支に大きな影響を与える事から本当に介護人材を増やそうとするのであれば介護報酬の引き上げ幅をもっと多くする必要がある。
- 待遇でも賃金の問題が一番だと思う。
- 介護職員の処遇改善のための加算を算定して賃金改善を実施していますが、他業態の平均賃金には遠く及びません。近年の物価上昇に合わせて他業態並みの賃金改善をしてあげたくても不可能な介護報酬額です。介護は社会に必要なインフラですが、事業を継続するかどうか悩むばかりです。
- 処遇改善手当等があっても基本単価が低いので、経営も難しく基本単価からの割合で手当などが決まるので他業種に比べ給料も上がりず経営も難しい。若い世代の方に介護に興味をもってもらう為には基本単価を上げることによって手当も上がり給料を高くする以外ない。（訪問すればするだけ給料が上がることを前面に出して）訪問介護は自宅で過ごしたい方や金銭的に困っている方に必要な仕事であり、訪問介護がこれ以上人手不足になると余儀なく生活保護を申請し施設入所するしかなくなる方が増えるので余計に税金がかかるのではと思います
- 一番は『介護報酬の基本報酬を大幅にアップ』が必須。形だけの書類作業も多い。福祉業界が職員の使命感だけで持っているような『やりがい搾取の業界』に長年なっている。仕事で嫌なことがあった時に、グッと我慢できる理由の一つが『高い給料』である。福祉業界のイメージアップよりも『給与アップ』に施策を入れてほしい。
- ケアマネの高齢化がかなり進んでいると思います。雇用確保のために賃上げできる報酬が確保できることを希望します。

- 介護支援専門員の人材不足や高齢化が深刻です。業務量に対する報酬の低さも要因かと思えます。もっと本気で報酬の改善を図らなければ若い人材が増えないと思えます。
- 賃金が安い、汚い、しんどいといったイメージがある中で国や市ができることは賃金を上げるしかできないのではないのでしょうか。汚い、しんどいといった内容は何かしら事業所ごとに工夫等が必要ではありますが、工夫や効率化を図るのであれば資金源がないと難しいと思えます。なので今後少しでも介護業界がより良くなるよう良い方向に対応を図って頂きたいです。
- 介護職員の離職理由は賃金と人間関係がほとんどを占めると思われます。転職しても収入が変わらないのも離職しやすい理由になると思えます。勤続年数に応じて行政から直接報奨金が毎年いただける制度等あれば永年勤続に繋がると思えます。例えば常勤の勤続1年で1万円、2年で2万円、非常勤の場合は常勤換算の割合で等。今後、処遇改善金の見直しが行われる場合一考頂きたい。

●介護人材の確保・定着にかかる経費等に関すること

- 人材紹介会社の紹介料、派遣会社の時間単価が高額すぎるので規制をかけて欲しい。
- ICT 導入支援補助金の申請をしたものの、使用している介護ソフトが条件に合わず断念した。もっと柔軟に対応してほしい。
- 有料人材会社からの fax やメール、電話は絶えない。有料人材会社からは失敗経験があるので受けない。個人で申し込みや問い合わせせずに有料人材会社を通じて問い合わせたら、個人で問い合わせできず、実質囲い込みだと思う。令和5年の採用ルートは看護協会のセッティングだった。有効であるが、このアンケートには選択肢がなかったのは問題である。
- 人材確保（求人）にお金がかかり過ぎているため、新たな取り組みがなかなかできない現状である。
- 人材派遣会社などを起用した経緯もあるが、初期費用が高いわりに定着率が低い傾向があったために再利用はしていない
- ハローワーク、県社協等公共サービス経由の問い合わせや採用がほとんどなく、紹介事業者経由による採用で高額な手数料を負担しています。できれば公共の求人紹介を更に注力いただけるようご検討をお願いします。
- 他府県では、介護人材確保のための魅力発信事業が盛んであるが、滋賀県や大津市では取り組みの話を聞いたことがない。不思議です。
- 有料人材サービスからの FAX が多すぎる。有料人材サービスに登録された方は、そのサービス会社との契約で、個人で求職できないため、これは抱え込みだと思う。
- 今年度、おおつ介護フェスタを開催いただき、ありがとうございました。来年度も継続して開催いただき、地域の方々に介護の魅力を発信できる機会を作っていただけることを期待しています。また、介護人材の確保及び定着、離職防止は、各法人で様々な取り組みをされていることかと思えます。来年度は、事業種別ごとで介護人材の確保及び定着、離職防止をテーマに研修会や情報交換等が行えるような機会を作っていただきたいと思えます。ご検討の程よろしく願いいたします。
- 募集しても応募が来ない

●事務処理負担に関すること

- 利用者を増やすと増収になるが書類業務が増える。書類業務を事務員に任せ雇うだけの増収は見込めない。
- 人材不足の中で介護に携わる職員数が減少しているにも関わらず頻雑な事務（書類作成、面談、会議等）が多すぎる様に感じる。
- 非常勤職員によっては80才台の職員もいる。ICTの活用を進めても、50才台や60才台などの今いる職員が仕事を退職するリスクが増える。ICTの活用よりも、作成義務のある書類の絶対量を減らして。
- 書類等が多いのでICT化を促進。なるべく事務所での事務仕事が軽減できるようにタブレットや携帯電話を活用するように指導している。

●介護保険制度全般に関すること

- 地域の社会資源の選定で公正中立が担保されておらず必要なサービスが必要な人にきわたらず不平等である。
- 物価高騰でも利用料に転嫁できない仕組みが厳しいです。景気が上向きとなり、どの業界でも賃上げに傾いている中、わざわざ介護の仕事をしよと思う人は少ないでしょう。このままでは介護業界が崩壊する気がします。
- 介護報酬と介護サービスのバランスが不均衡であり、経常収支の不安定、介護人材の確保が困難を感じます。介護報酬が増えないのであれば、継続厳しい過剰な介護サービスは見直されるべき、未来世代にも継続可能な介護サービスを期待します。
- いつもお世話になっております。現実的に安定した質の良い人材を確保しようと思うとお金が必要です。処遇改善ではいつ終了するかもわからず、不安が大きいと思います。単に事業所の収益が安定するようにすることとするのではなく、競争原理の働く算定構造にすることで質の良い介護を提供する事業所を作ることには力を入れることが必要なのではないのでしょうか。
- コロナ禍で通所、SSはお休み。その間も必死に、やってきました。報酬改定の見直しを望みます。移動時間の賃金、計画書や毎月のモニタリング、サービス担当者会議などに対して報酬はどこの部分にあたるのか。現在の基本報酬単価では生活が厳しいと実感しているので人材を集めることは一法人では不可能。
- 利用者の高齢化が進み、介護負担が増えてきている。利用者数は少ないのに、介護職員は、増えてきている。そのため、経営悪化につながって来ている。賃金もまともにアップできない為、離職者が増える可能性が大。