

令和 6 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とその原因などを把握します。

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 7 年 1 月 7 日（火）～令和 7 年 2 月 1 4 日（金）

調査基準日：令和 7 年 1 月 1 日（介護職員の採用・離職は令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 1 2 月 3 1 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 738 件

回収事業所数 251 件、うち重複回答を除いた有効回答事業所数 218 件

（訪問系 68 件 通所系 59 件 施設系 46 件 支援系 40 件 福祉用具系 5 件）

回収率 29.5%

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。

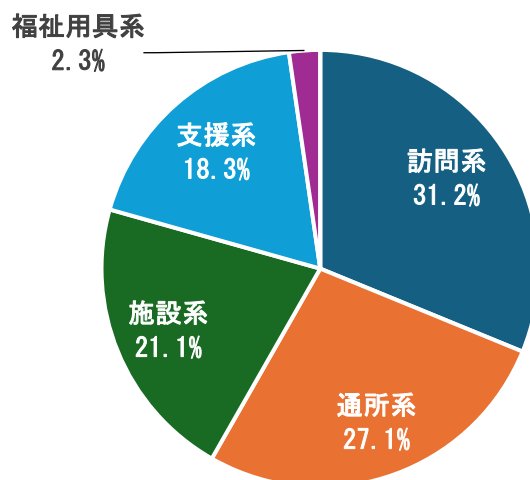
回答項目ごとの単純集計及び介護サービスの種別をまとめたものとして「訪問系」「通所系」「施設系」「支援系」ごとのクロス集計を可能にしています。福祉用具系については回答事業所数が少数のためクロス集計は行いません。

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

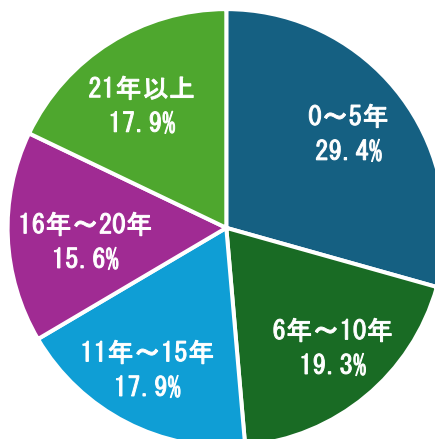
6 調査結果

(1) 事業所の概要

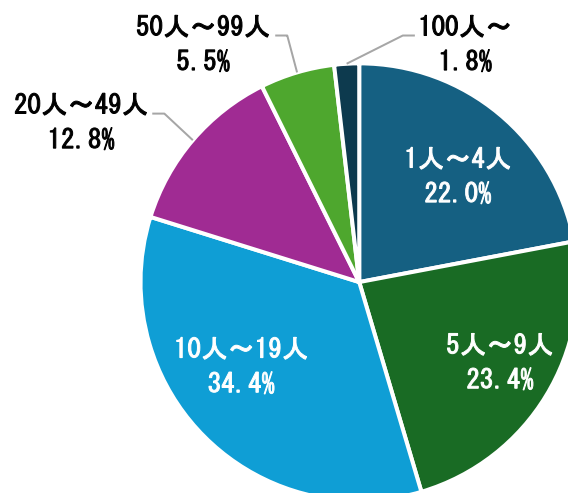
①介護サービスの種別



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 53%、非正規職員が約 48%であった。

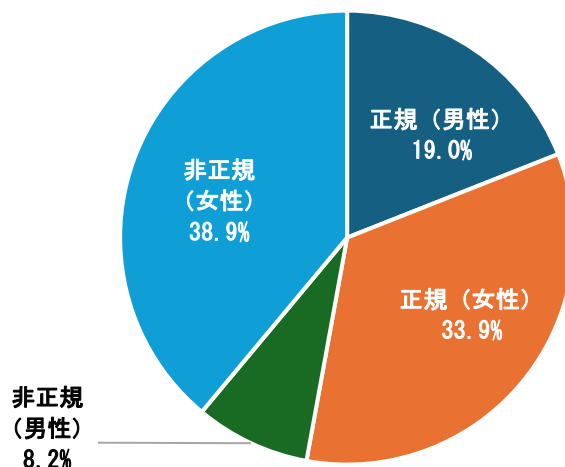
性別では、女性が約 73%、男性が約 27%と、女性が男性の3倍の割合であった。

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 5 ポイント高かった。

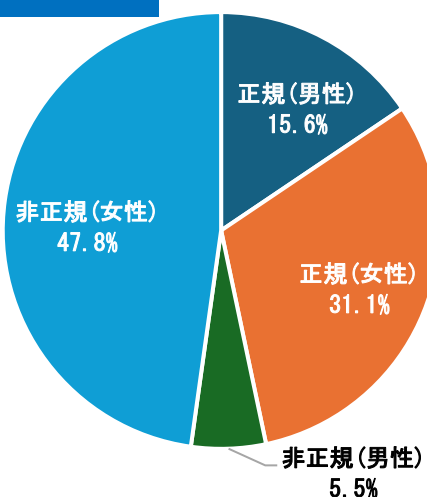
※正規職員とは、期限の定めのない雇用契約による職員。

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。

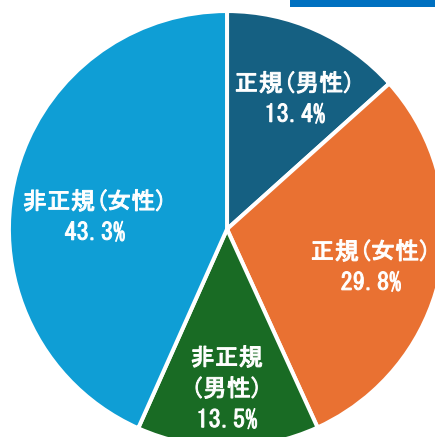
全 体



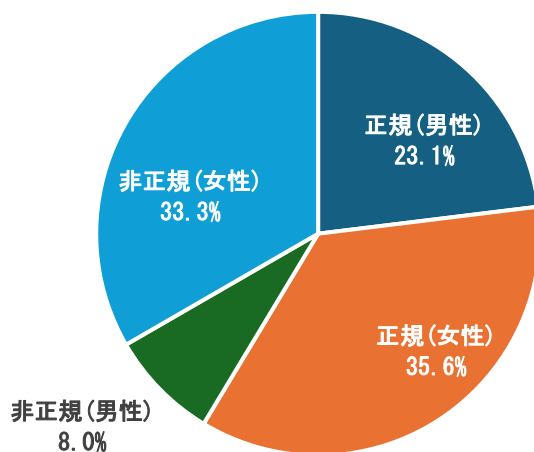
訪問系



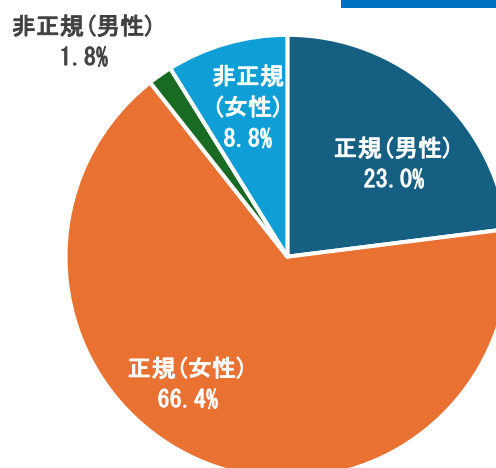
通所系



施設系

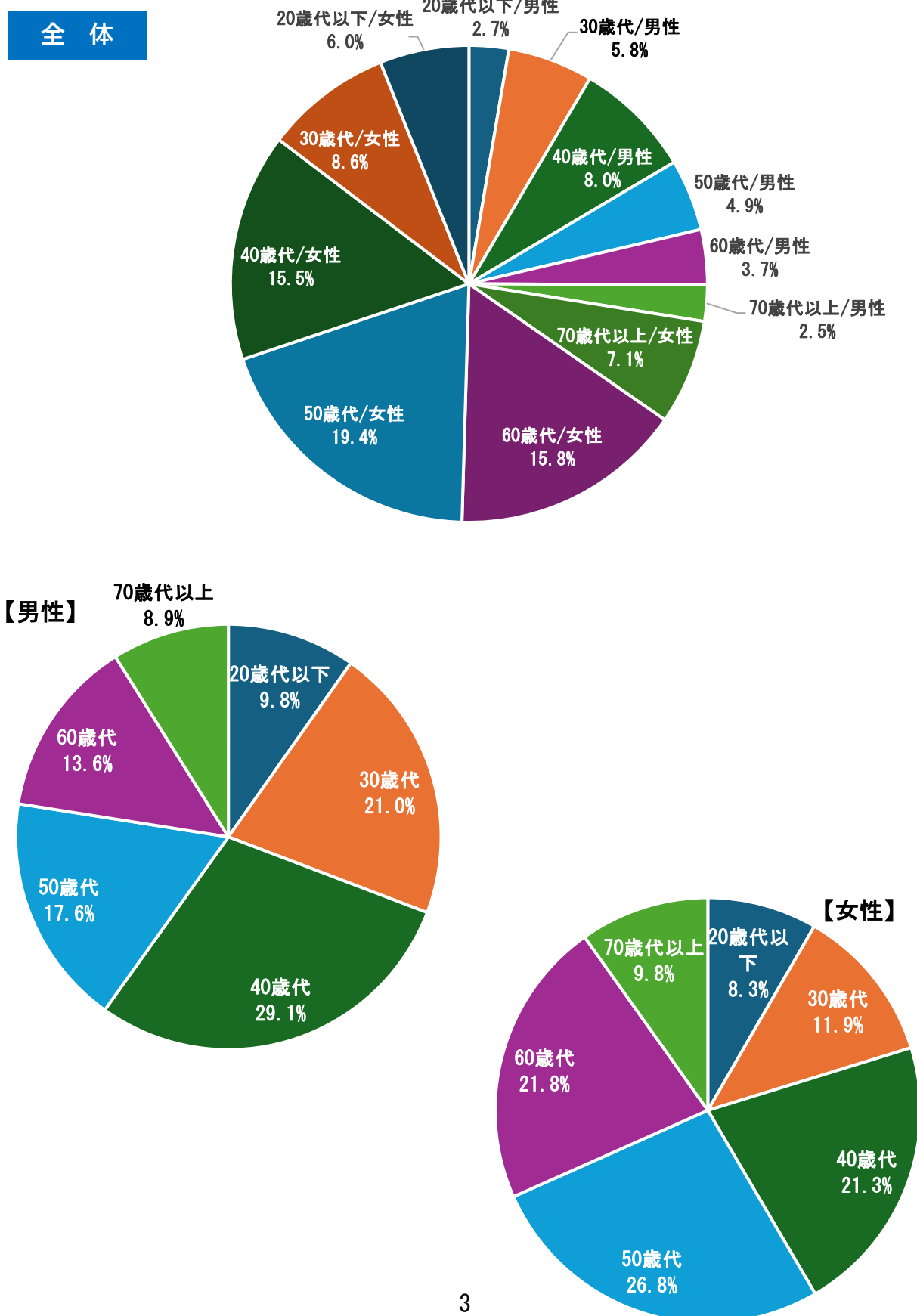


支援系

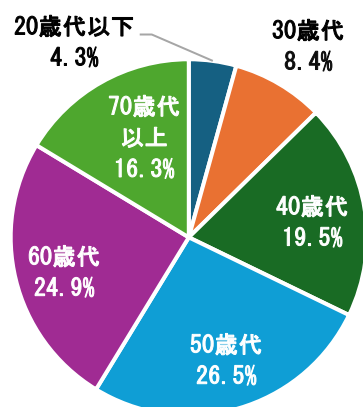
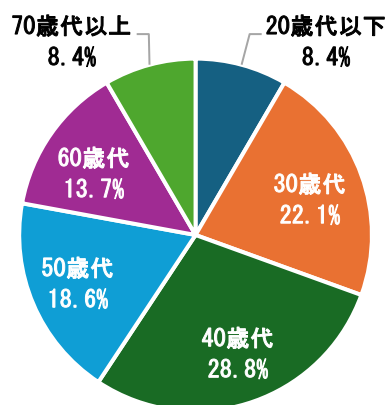


（３）事業所の介護職員（性別・年代別）

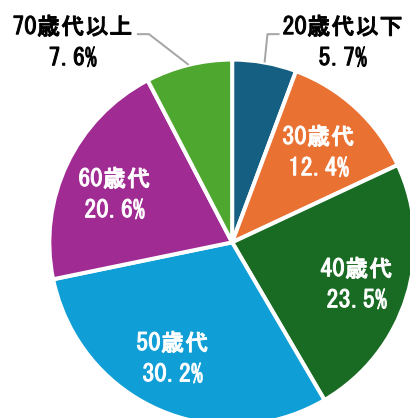
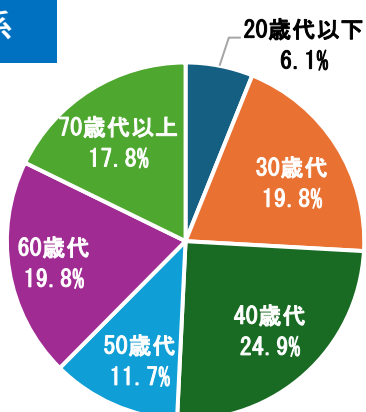
全職員の５割以上を４０歳代から６０歳代の女性であった。男女別では、男性は４０歳代の割合（２９.１％）が高く、３０歳代と合わせて全体の約５０％であった。女性は、５０歳代の割合（２６.８％）が高く、５０歳以上が全体の約６割であり、男性のほうが若い年代の割合が高かった。



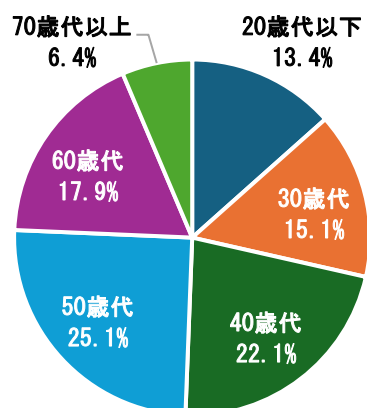
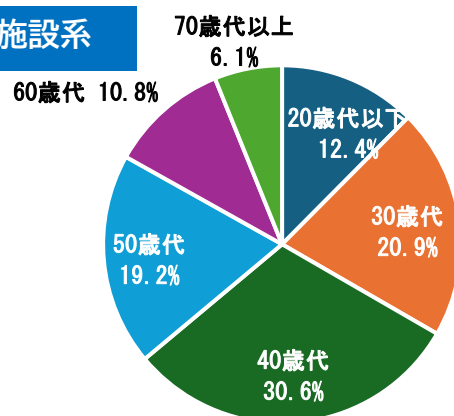
訪問系



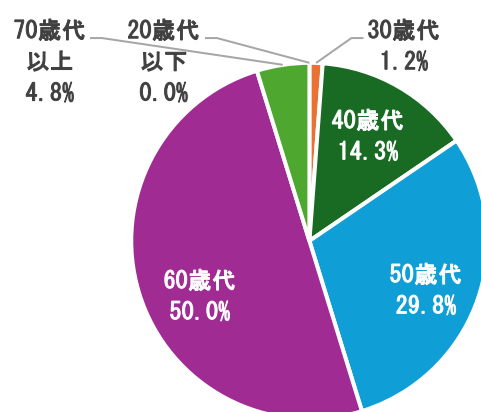
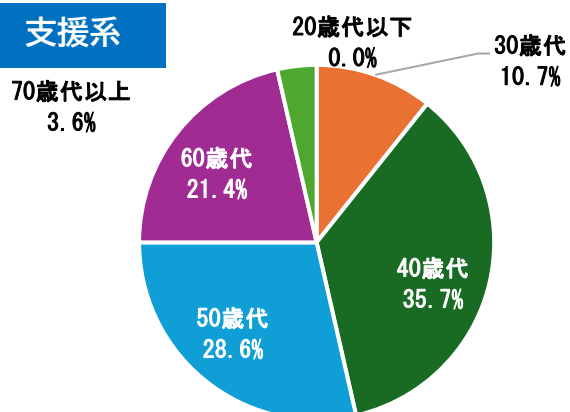
通所系



施設系



支援系

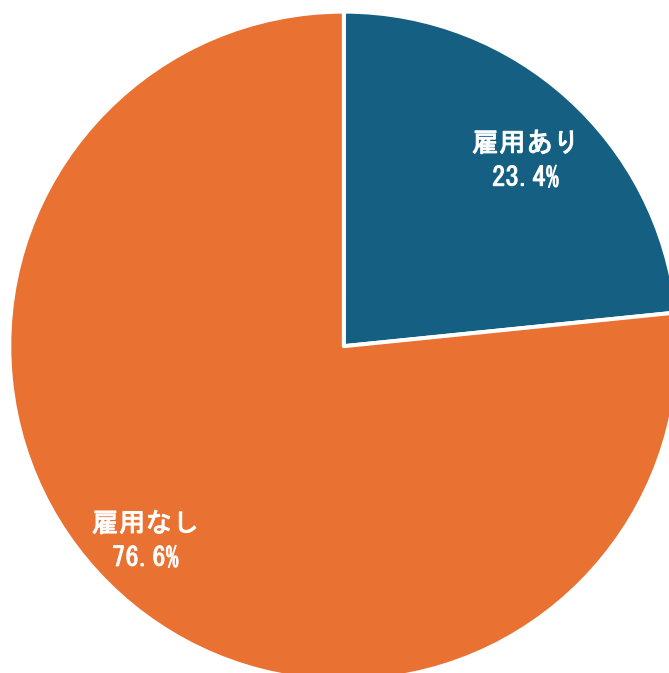


※左側：男性 右側：女性

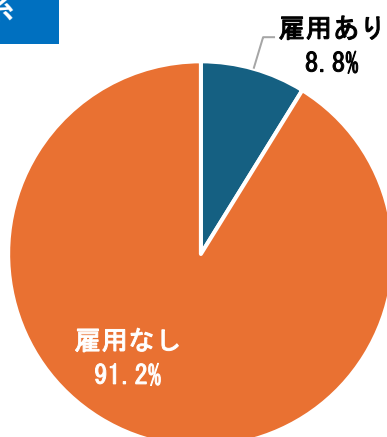
(4) 介護助手を雇用している事業所

2割強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 4.1 人であった。

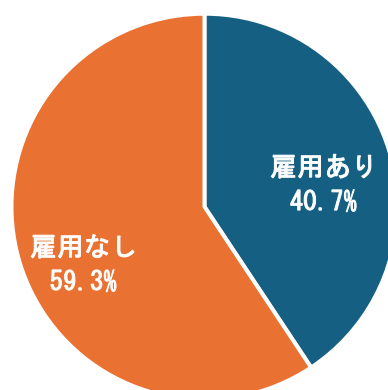
※介護助手とは、直接の雇用関係（有償ボランティアや委託業者の職員は除く）にあり、利用者の身体に接することのない周辺業務（例えば、ベッドメイキングや食事の配膳、清掃、送迎など）のみを担っている職員で、フルタイムの職員より勤務時間が短い職員や勤務日数が少ない職員。



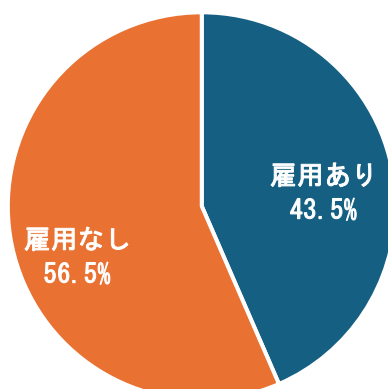
訪問系



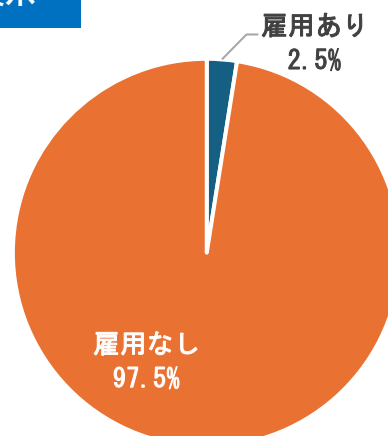
通所系



施設系

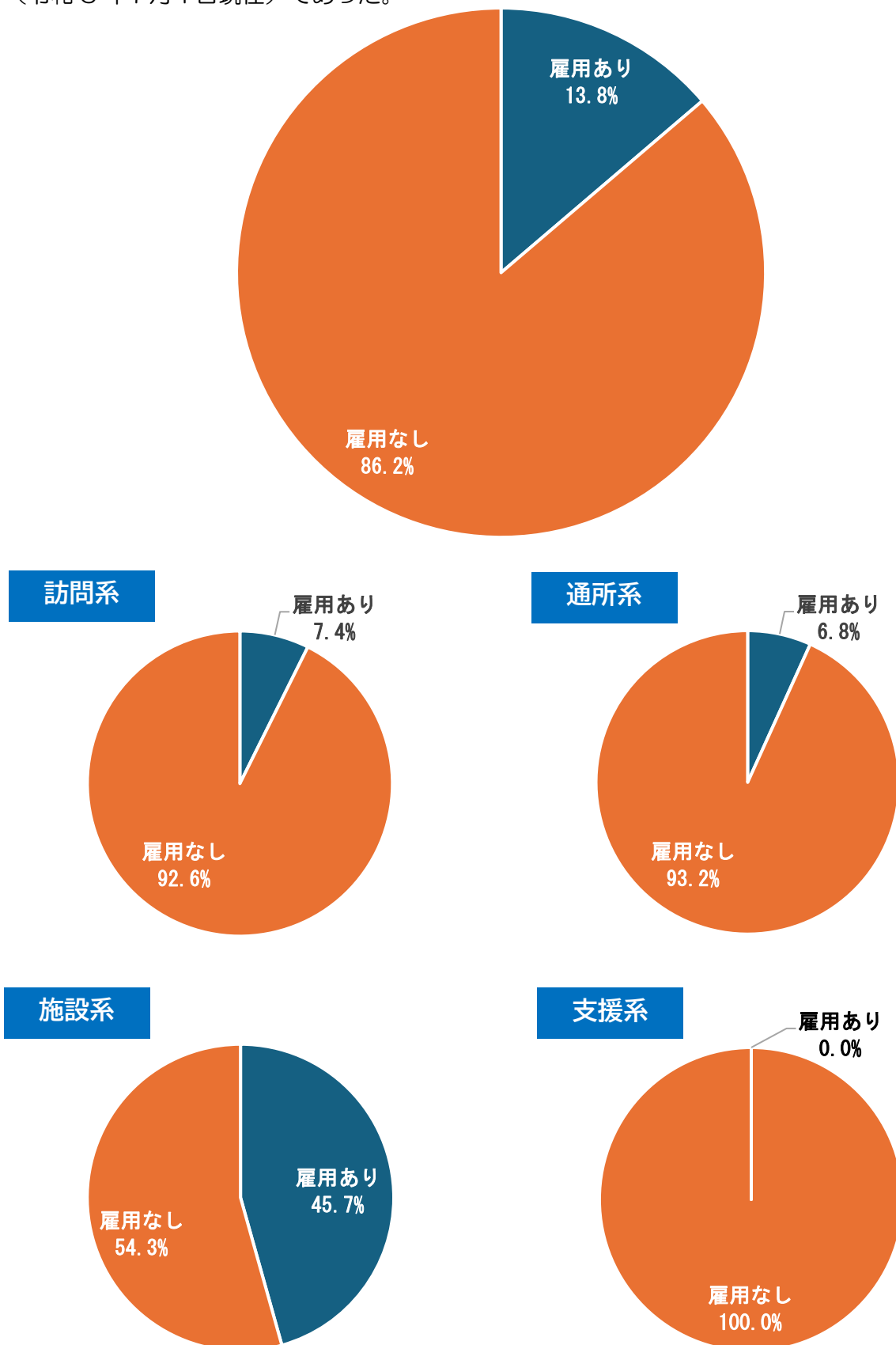


支援系



（５）外国人介護人材を雇用している事業所

１割強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３.４人であった。滋賀県実施の「令和６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２４.８％が外国人介護人材を雇用している結果（令和６年７月１日現在）であった。



(6) 介護職員の採用数・離職数及び増減率（令和6年1月1日～令和6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652人、離職された介護職員数は490人で、162人の増加となり、昨年比で正規職員は103.2%、非正規職員は106.6%の増加であった。令和5年度の介護職員全体の増減率の調査結果との比較では、102.9%から104.7%へ1.8%増加した。

A：介護職員の総職員数

単位：上段 人 下段 %

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
172	99	370	26	15	344	221	571	75	4	61	100	129	2	2	528	321	535	10	3	1,105	741	1,605	113	24
682					1,215					294					1,397					3,588				

B：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
26	18	44	2	3	51	30	83	15	1	23	14	40	0	0	95	54	153	0	0	195	116	320	17	4
93					180					77					302					652				

C：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
17	16	48	3	2	35	23	61	9	1	16	8	34	0	0	83	30	102	1	1	151	77	245	13	4
86					129					58					217					490				

D：介護職員の増減数（B－C＝D）

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
9	2	-4	-1	1	16	7	22	6	0	7	6	6	0	0	12	24	51	-1	-1	44	39	75	4	0
7					51					19					85					162				

E：介護職員の増減率（A／（A－B＋C）＝E）

単位：％

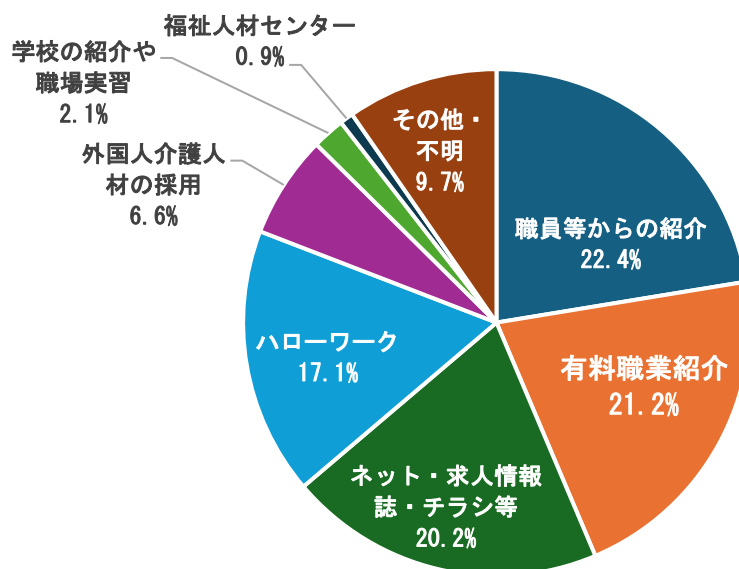
正規職員										非正規職員										計				
男性					女性					男性					女性									
訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他	訪問系	通所系	施設系	支援系	その他
105.5	102.1	98.9	96.3	107.1	104.9	103.3	104.0	108.7	100.0	113.0	106.4	104.9	100.0	100.0	102.3	108.1	110.5	90.9	75.0	104.1	105.6	104.9	103.7	100.0
101.0					104.4					106.9					106.5					104.7				
103.2										106.6														

（参考）令和5年度介護人材実態調査（令和5年1月1日～令和5年12月31日の1年間）単位：％

正規職員	非正規職員	計
101.6	104.4	102.9

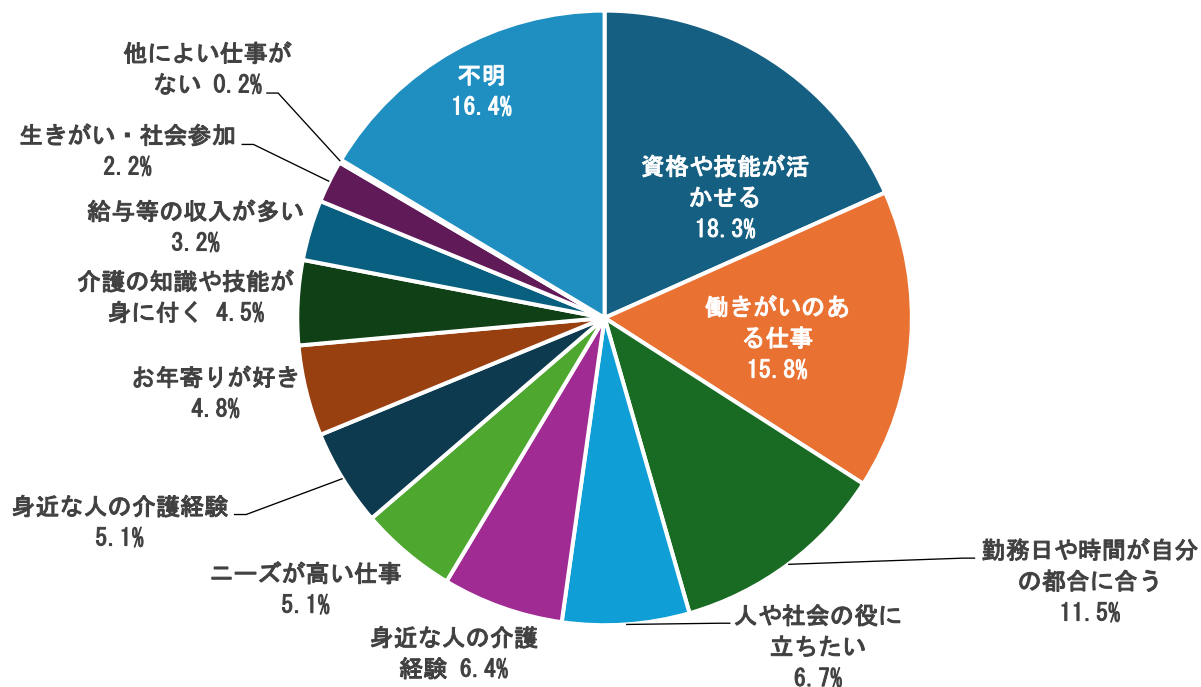
① 採用経路

採用された介護職員の採用経路は「職員等からの紹介」、「有料職業紹介」、「ネット・求人情報誌・チラシ等」がそれぞれ約20%、「ハローワーク」が約17%で、これら4項目で全体の8割を超えた。



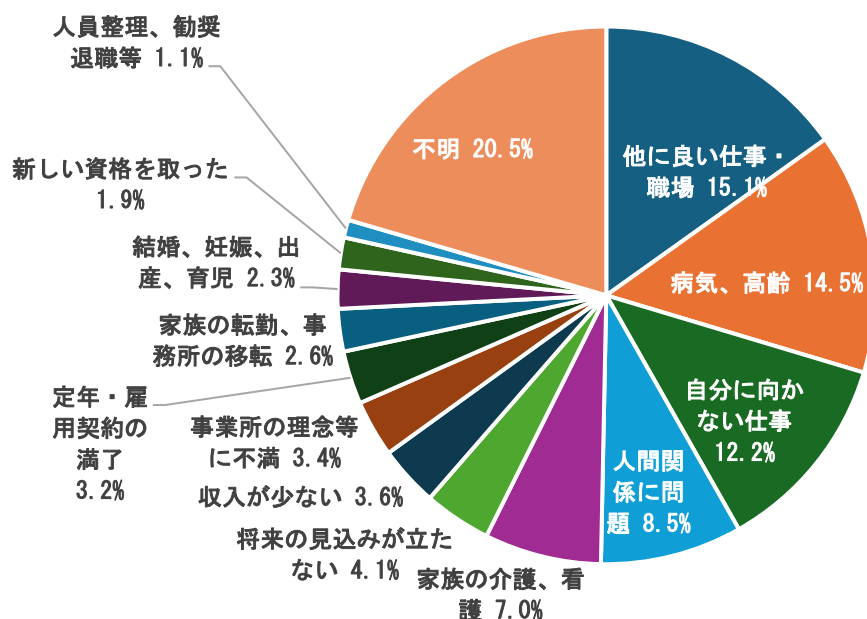
② 就職理由

就職理由では、約 18%が「資格や技能の活用」、約 15%が「働きがいのある仕事」、約 12%が「勤務日や勤務時間が自分の希望と合う」、約 7%が「人や社会の役に立ちたい」となり、これら4項目で全体の半数を超えた。なお、「令和5年度介護労働実態調査（全国）（複数回答）」では、「働きがいのある仕事」が約 42%、「資格や技能が生かせる」が約 30%、「人や社会の役に立ちたい」が約 27%の順であった。



③ 離職理由

離職された介護職員の離職理由は、約 15%が「他に良い仕事・職場が見つかった」、「病気・高齢のため」、約 12%の「自分に向かない仕事」と約 9%の「人間関係に問題があった」と合わせて4項目で概ね半数であった。「令和5年度介護労働実態調査（全国）（複数回答）」では、「人間関係に問題があった」が約 34%、「事業所等の理念・運営の在り方に不満があった」が約 26%、「他に良い仕事・職場」の約 20%の順であった。

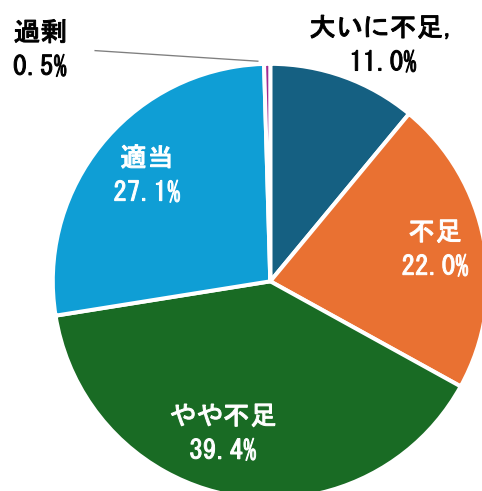


（７）事業所の介護職員（過不足の状況）

全ての介護サービスの種別では、大いに不足 11.0%、不足 22.0%、やや不足 39.4% で、7 割強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「やや不足」の割合が高く、「大いに不足」や「不足」はほぼ同程度であり、「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（87.0%）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（80.9%）、通所系（71.2%）が高い割合となった。支援系は、「適当」が約 60%であった。



※過不足の目安

大いに不足：一人でも職員が退職したら指定の基準を満たさなくなる状況

不足：職員が休暇や休憩時間を取りにくい状況

やや不足：普段は足りているが、病気など急に休まれると業務に支障が出る状況

適当：過不足なく足りている状況

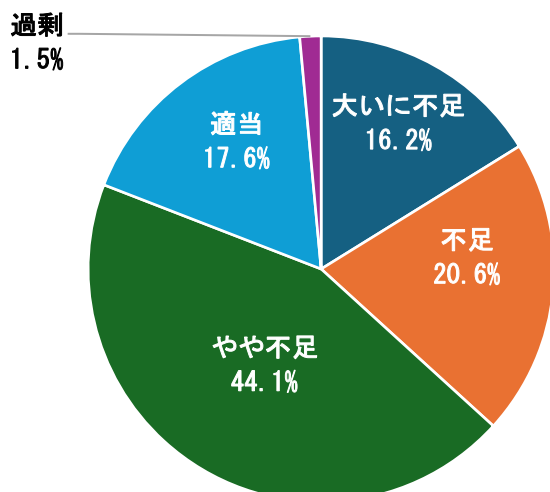
過剰：業務に対して職員が多い状況

単位：%

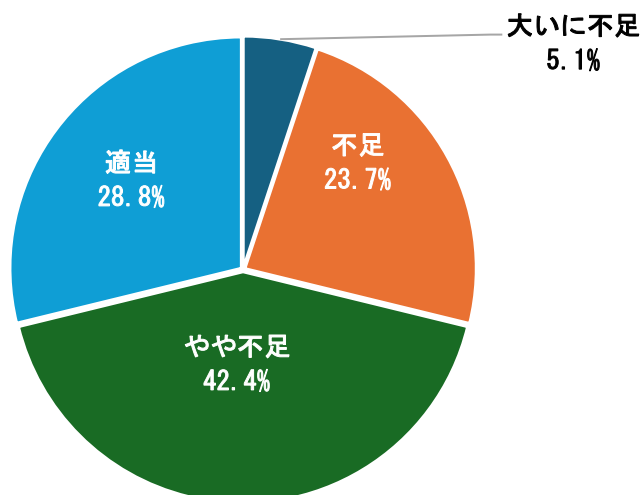
	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	不足感 (①+②+③)
大津市	11.0	22.0	39.4	27.1	0.5	72.4
滋賀県	14.0	19.8	30.2	34.9	1.2	64.0
全国	12.1	21.9	30.7	35.0	0.3	64.7

※全国、滋賀県の数値は、令和5年度介護労働実態調査結果（調査対象期日：令和5年10月1日現在）

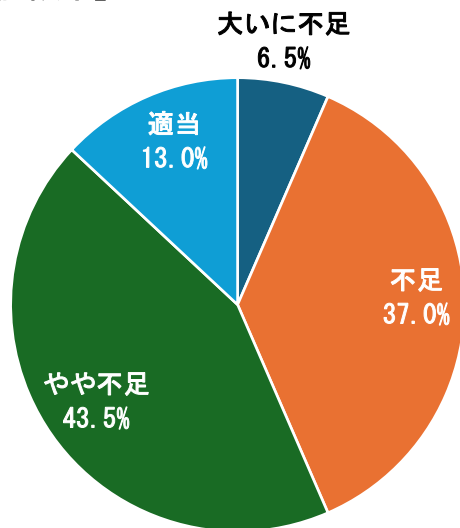
【訪問系】



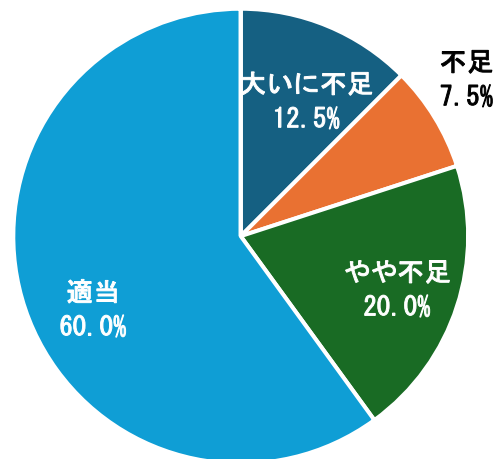
【通所系】



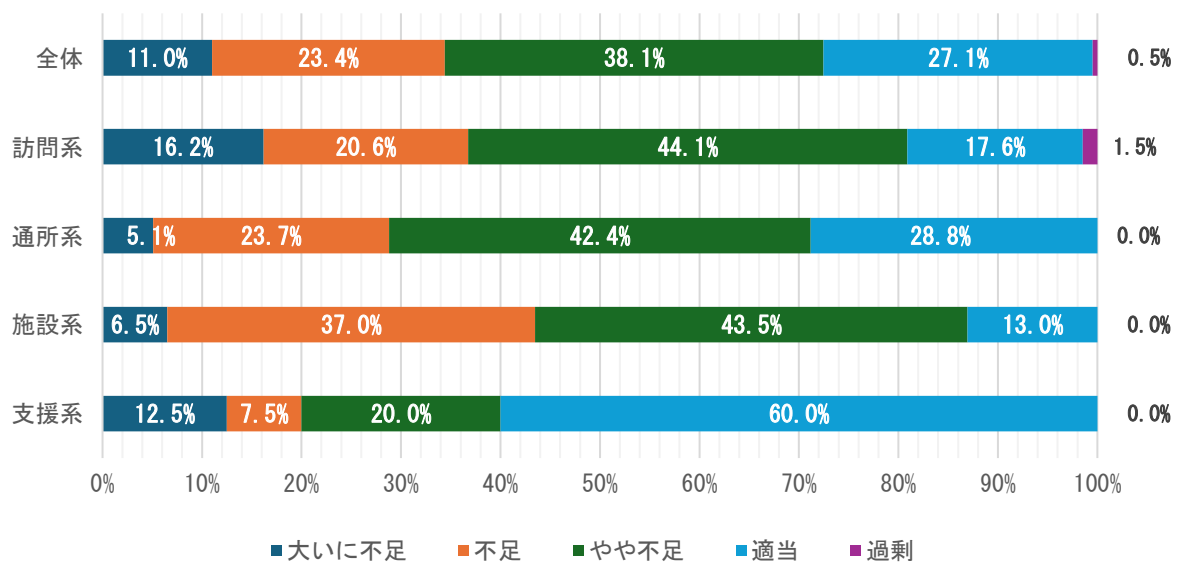
【施設系】



【支援系】

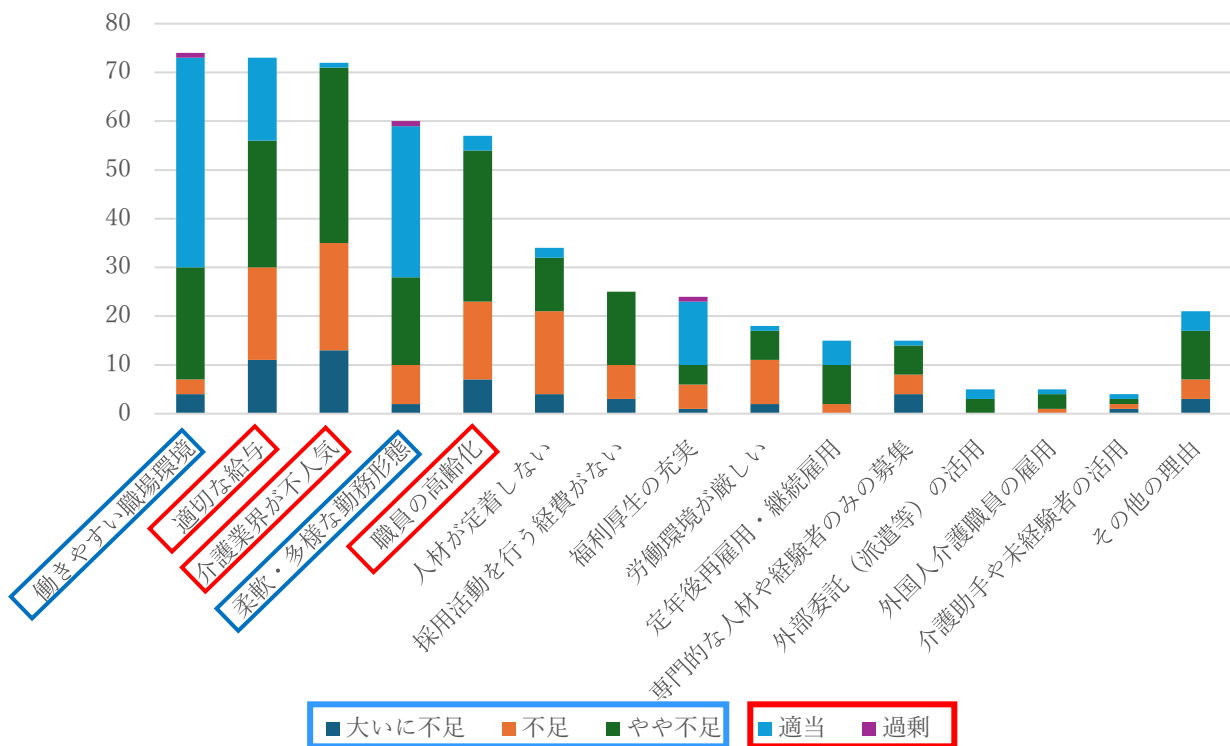


【サービスごとの過不足の状況】



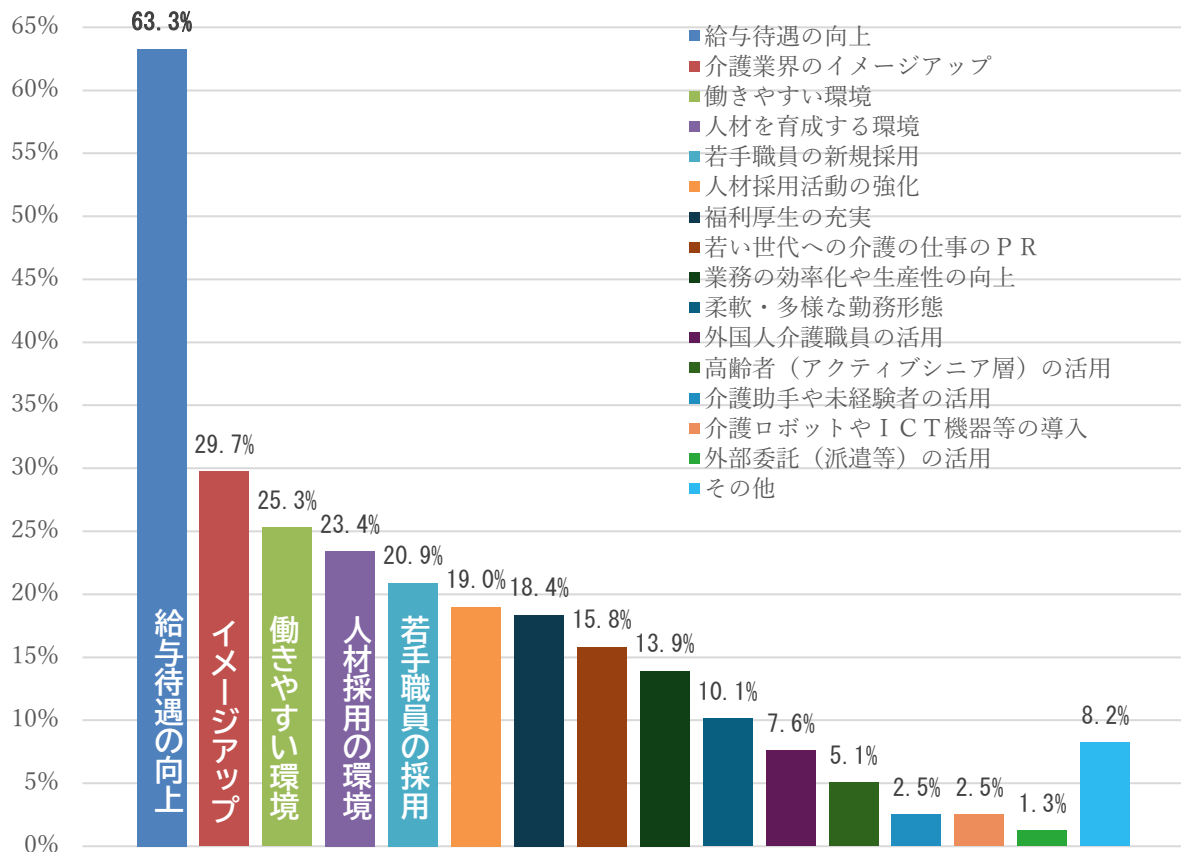
(8) 介護職員を確保できている、不足している原因（最大3つまで）

「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答している事業所は、「介護業界が不人気」、「適切な給与」、「職員の高齢化」を主な原因として捉え、「適当」や「過剰」と回答している事業所では、「働きやすい職場環境」、「柔軟・多様な勤務形態」が主な原因と考えている。



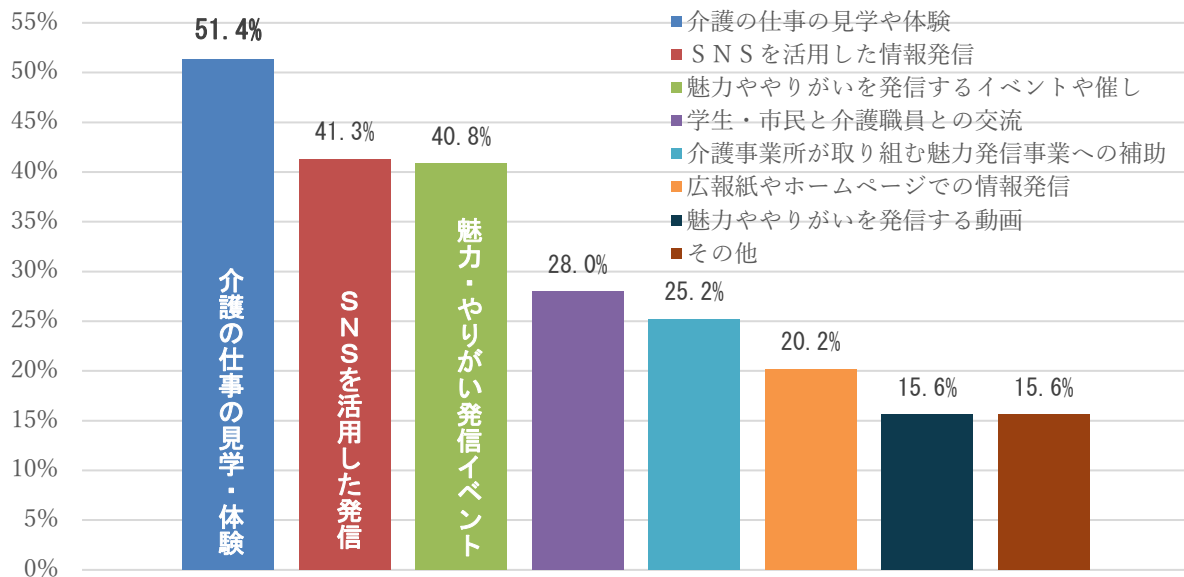
(9) 介護職員の不足の原因を解決するための改善策（最大3つまで）

介護職員の不足と回答した6割強の事業所が「給与待遇の向上」を、2～3割の事業所が「介護業界のイメージアップ」や「働きやすい環境」、「人材を育成する環境」、「若手職員の新規採用」を上げている。



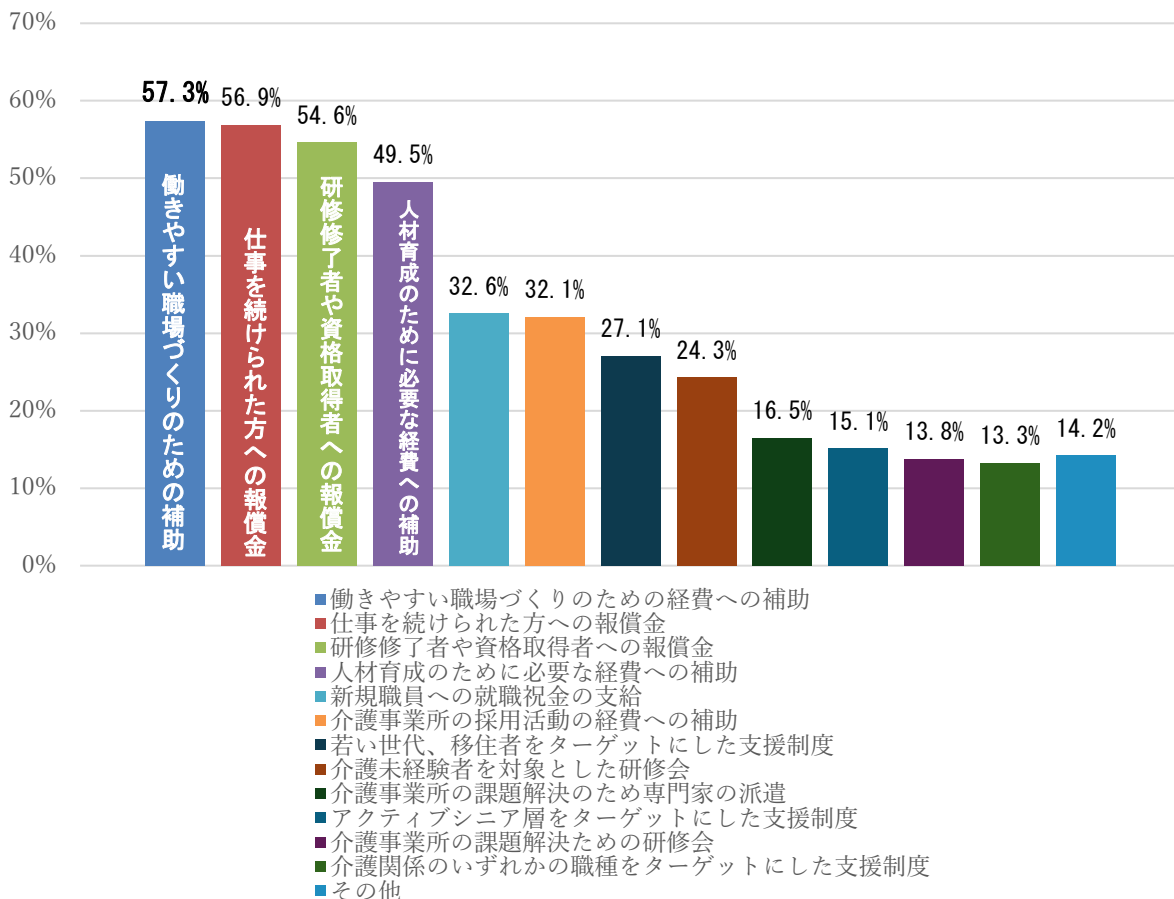
(10) 介護職に「魅力」や「やりがい」を感じてもらうための効果があると思う取組（最大3つまで）

半数以上の事業所が「介護の仕事の見学や体験」を、約4割が「SNSを活用した情報発信」や「魅力ややりがいを発信するイベントや催し」に効果があると感じている。



(11) 介護現場への就職や定着のために効果がある取組（最大5つまで）

半数以上の事業所が、「仕事を続けられた方への報償金」や「働きやすい職場づくりのための経費への補助」、「研修修了者や資格取得者への報奨金」を挙げている。また、「人材育成のために必要な経費への補助」にも5割弱の回答が集まっている。



※上記の回答を選んだ理由（一部抜粋）

- ・訪問介護スタッフとして継続できるよう、研修、意見交換を行い、実務だけでない時間を要する。それに見合う環境が大切と考える。
- ・現在の介護職不足に対する課題を知り、解決のための支援が必要。また、離職を防ぐための育成にも力を入れる事が必要と考える。
- ・若い世代に焦点を当てた取り組みが必要
- ・これからの世代は自由を求めがちなので色々な勤務形態を作っていくべき
- ・ミドル世代から介護の仕事にチャレンジしてくださる方も少なくないので、このような方々へ研修会などの支援制度が必要かと思います。

(12) 介護人材の確保については、国・滋賀県・大津市で役割分担しながら取組を推進している中で、大津市に求めること。（一部抜粋）

～国・滋賀県・大津市の役割分担～

国：介護職員の処遇改善・介護報酬の改定

滋賀県：広域的に実施する方が効果的・効率的な事業（人材バンク、就職フェア、外国人介護人材の雇用支援、ICT導入・生産性向上の取組支援など）

大津市：地域の特性やニーズに合った事業など

- ・管理職やサービス提供責任者は、加算取得などの事務的な仕事量が多く、実際的には現場にもでなければ事業所の運営自体も厳しい。職員不足だが採用に時間もお金も費やすことができない。うまく運営されている事業モデルなど情報共有できると助かる。
- ・介護のしごとは、「大変だ。給与が安い。介護職員による虐待があるらしい。」などマイナスイメージばかりが先行しています。やりがいがある、将来性もある仕事であるカイゴの仕事について、事業所レベルで伝えるにも限界を感じます。事業所と学生さんや求職者とのマッチングイベントがあっても良いなと思います。
- ・事業所の発信では届かない人達に、介護の魅力発信や、介護職になることで利益になるようなイメージの発信。新しいアイデアを話し合える場が欲しいです。新しいアイデアと取り組みを生み出せる場作り。
- ・事業所間の正職員での助け合いを実施していきたいのですが、労働時間の問題や事業所間の引き抜き等の心配で、自社だけは行っては行けず行政にBCPの方面からも含めて各事業所間で正社員同士が各事業所で非社員として助け合っていける支援制度が欲しいです。

(13) 介護人材の確保・定着のためのご意見等（自由記載）

■処遇改善等に関すること

- ・給与実態調査でも明らかなように介護職員の給与は低い状態にある。国家資格を持ちながら、専門性の高い知識と技術を持ち合わせている職員に対する給与体系の構築が必要である。介護報酬改定では限界があることは明白であり、人事院勧告のように給与実態に見合った給与改定がなされるよう国に対して強く働きかけてもらいたい。高齢者福祉は、老人福祉法が基本にあり介護保険は制度であることを念頭に現場の実情を直接目で見て耳で聞き今後ともご支援願いたい。
- ・賃金改定、余裕のある人材確保、環境の整備

- ・介護職員の賃金を上げることが必要。
- ・まずは給料をあげてイメージアップするしかない。やりがいや明るいイメージだけでは誰もこない。
- ・とにかく報酬・給与が上がる仕組みを考えてほしい
- ・まずは、待遇面（給与・時給）の大幅な見直し（賃上げ）が必要だと思います。
- ・やはり賃金を上げ、生計が立てられるようになれば見方が変わってくると思います。
- ・基本報酬の引き上げと仕事の魅力を中学生、高校生に伝える。
- ・仕事に見合った賃金の確保。全体的に他の業種に比べると低い。
- ・まずは報酬改善です。次に労働環境改善です。どちらも法人経営者が行動するべきではありますが、同時に国に対して大津市・滋賀県としてはこれだけ深刻な状況があるので改善を求めていく姿勢を鮮明に表していただきたいと思います。市政・県政と事業者協議会が協力して発信していく行動していくことが市政や県政に対しての信認が厚くなると思います。今後ともご協力をお願いしたいです。

■人材確保のための意見等

- ・人材不足を理由に介護職なら誰でも就職できるという風潮は、業界自体の質を下げ人材の定着にはつながらないと思う。
- ・命を預かる責任の重い仕事であるが、給料が低いことになかなか人員の確保が難しいと感じています。
- ・介護は利用者・家族の「人権尊重」にとってとても重要な仕事であるが、残念ながら、目に見える生産性がなく税収増にも繋がらない。そのため、潤沢な予算を割り当てることもできない。限られた予算の取り合いになってしまうため、生産的な労働に比べて報酬が低くなってしまふ。そういった現実を「やりがい」などという言葉で胡麻化して人材確保すると当然定着しない、という悪循環に陥ってしまう。現場で頑張っている人々はそういった状況を丸ごと引き受けて楽しめている人々だと思う。誰でもができる仕事ではないと思う。
- ・安心して働ける環境にするために、収益の安定や運用しやすい制度を作っていただきたい。
- ・生活の安定があって「定着」「確保」ができると思います。昨今の物価高等では別業界にうつる介護職員が多いと聞いており、この業界そのものが成り立つのか。成り立ってもそれは自己犠牲をしいているものであり、それではいつかバーンアウトしてしまいます。
- ・自分のアイデアや知識・経験を活かして収益をあげたい介護未経験者や、自分や家族の生活を犠牲にせずに気楽に働ける時間働きたいと考える人を介護業界に引き入れるためには、介護は弱者救済で利益度外視で頑張るもの、繊細な個人情報保護の面から必要以上にクローズな部分が多い業界の意識やあり方を払拭する必要があるように思う。
- ・介護人材を確保する前に介護人材を生み出すことをしないと、高齢ヘルパーが退職され事業所が順番に閉鎖していく流れになると思う。
- ・ヘルパーがなり手不足です。現ヘルパーの同士の助け合いとコロナ感染初期の頃に潜在看護士の発掘を国が行ったようなヘルパー資格者の発掘を行政で行って頂けたらと思います。
- ・介護人材の確保のために、潜在的な介護職員の募集ができる掲示板を各保育所や医療機関などで掲示できるように、地域全体で取り組まなければ。介護事業者も地域住民も共倒れする。

・介護人材の確保の難しさはずっと言われ続けていて、他事業所の話を聞いていても徐々に地域の介護が回らなくなっているのを感じています。本当に微力ですが、やれることがあるなら協力します。

・介護人材の確保を長期的な視野で考えた時、現在の小学生や中学生、高校生等に介護の仕事の魅力ややりがいを知っていただくこと、良いイメージを持っていただくことが最も重要かと痛感しています。その上で、小学校から高校まで一貫性のある高齢者福祉の教育カリキュラムが展開できると、少しは将来的な人材確保に効果があるのではないかと考えます。

・事業を置く介護事業所から、他業種に行かれる前に従業員をスカウトできるシステムがあればいいと思う。

・労働人口の減少は仕方ないと思います、また働き方の多様性も時代の流れかと思います。介護人材の流動性は仕方ないので、外国人や高齢者の労働力確保を推進していくことが重要かと思います。

・国民の就業人口の割合が増えれば、介護業界にも人材が流れると感じます。

■人材紹介サービスについて

・ハローワークは有用な機関だと思っているのでもっとアピールしてほしい。有料人材の案内ばかりメールFAXで入ってくる。一体どのような人材が有料人材に登録しているのか。過去2度失敗したので不信感をもっている。

・ケアマネの募集でハローワーク登録も、成功報酬として高額な費用が掛かる紹介会社からの紹介になっているように思うので、人材探しのための窓口があり、安全に安定して人材確保ができればむしろ定着させることに力がそそぐことができると思います。

・派遣会社など最近特にCMでよく見かけることが増えました。派遣会社は利益を上げていると言うことです。転職される方も多く、その負担は企業の人材確保の費用に跳ね返っていると思われます。人材派遣会社が悪いというわけではありませんが、派遣紹介後にすぐに退職されると採用側企業としては大きな損失です。できる限り定着してもらえよう、5年10年など長いスパンでの定着者には定着祝い金を出せる様な仕組みを保険会社や民間施設団体などでファンドを官民一体協議で官公庁が音頭取りして民間委託で創設しては？

■離職を防ぐための（定着に向けて）意見

・離職率が高い理由の一つに人間関係があります。働きたいけど働きにくい環境（いじめ、パワハラ等）による細かな見えない部分での離職もあると思います。介護全体の組合を立ち上げたい。

・今いる職員の離職を防ぎ、会社の利益につながる魅力的な人材の育成・指導法と指導者養成の確立が必須。そういう人材が集まる魅力的な会社・組織である必要がある。

・人手不足で職員が疲弊し離職につながる悪循環がみられる、運営に必要な人員定数を上げてはどうかと思う。

・介護現場の実際をもっと見て欲しい。知識がないものがリーダーとなり、やる気のある人を無駄にしている。

・対人関係に疲弊するケースが増えました。利用者・利用者家族の理不尽な要求・苦情。要望を叶えるごとに要求はエスカレートします。介護職員が働きやすい環境整備のためカスハラ対策は喫緊の課題です。

- ・高齢者の要望ニーズが高くなりすぎている。正直業務が多忙すぎる。給料が安い。
- ・業務の標準化を進め、個人差なく支援が行えるような指導やツールがあればと思います。
- ・人材定着に難がある場合、現場単位に問題があることは重々承知ですが、上から下から色々な方面から意見を受け人員の調整がしづらいことが多々あります。こういった諸々の事情も含め話を聞いてもらえるような機関があれば、若干なりとも気持ちを落ち着けて事業所運営に励めるとは思うのですが、あれば教えてほしいです。
- ・県の研修等（認知症基礎研修や実践者研修など）の受講料の補助があれば受講してもらいやすくなる。またテキストも電子書籍で今より少し金額が下がれば購入しやすい。勉強してもらえる環境を提供できれば定着にもつながると思う。

■事務処理負担に関する意見

- ・必要な書類が多すぎて管理者が動きにくい。不正をする事業所が多いので防ぐためにされているのだと思うが、指導する時間も訪問にいく時間も減り本末転倒ではと感じる時が多い。若い人材が入社した際にしっかりと指導できるように必要な書類を減らして貰いたい。
- ・形だけのサービス担当者会議を市から求められたりして、現場を回している職員の負担をさらに高めてしまいます。形だけの書類を求めないでほしい。介護報酬を上げてほしい。意味のある制度運用や支援をお願いします。

■介護制度全般について

- ・国、県、市のビジョンが不明確で介護に対してどうしていきたいのかが見えません。居宅支援事業所で言うのなら、ケアマネ職が敬遠されケアマネ不足になりだした途端、今更ケアマネの確保のために制度改正等取り組みだしていますが本末転倒ではないでしょうか？
- ・介護職に国から支給される支援金は、個人個人に直接いきわたるような仕組みにするべきだ。
- ・いっそのこと、ケアマネジメントのAI化を促進、現状の介護支援専門員をシステムエンジニアへ移行する等
- ・介護報酬は3年に1回では、ますます他産業と格差が拡大します。仕事内容と賃金が割に合っていない。賃金格差の是正。出来ないなら減税。

■その他

- ・一定期間の継続就労した時の報奨金の助成
- ・通所系サービスの未来は送迎にかかっていると実感しています。運転免許は誰しも当たり前持っているものではない。特に若い方は運転免許すら取得しない。現状のドライバーも高齢化すれば利用者を多く運べない。是非、この点についても着眼してほしい。