

介護人材実態調査 集計結果

令和5(2023)年6月
新潟県柏崎市

発送事業所数：91件

回収事業所数：81件

回収率：89.0%

【介護人材実態調査】

調査の目的

- ・ 介護人材実態調査では、介護人材の①性別・年齢構成、②資格保有状況、③過去1年間の採用・離職の状況などを把握します。
- ・ そして、調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的としています。

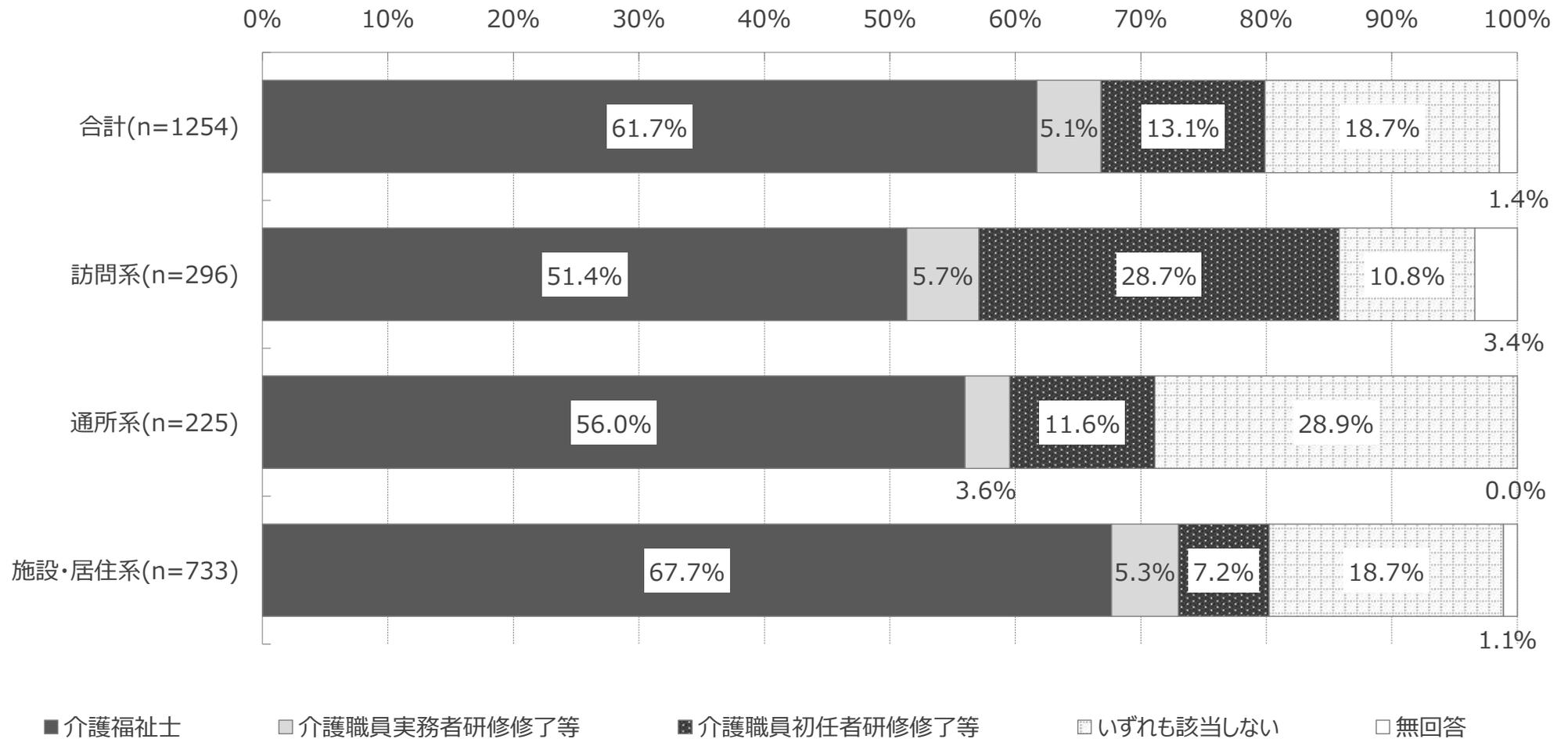
調査の概要

- ・ アンケートは、事業所、施設・居住系サービスの管理者の方などにご回答いただきます。
- ・ 調査では、各事業所等に所属する介護職員の数や、採用・離職の状況に加え、各介護職員の属性を個別にご回答いただくことで、多様なクロス集計を可能にしています。

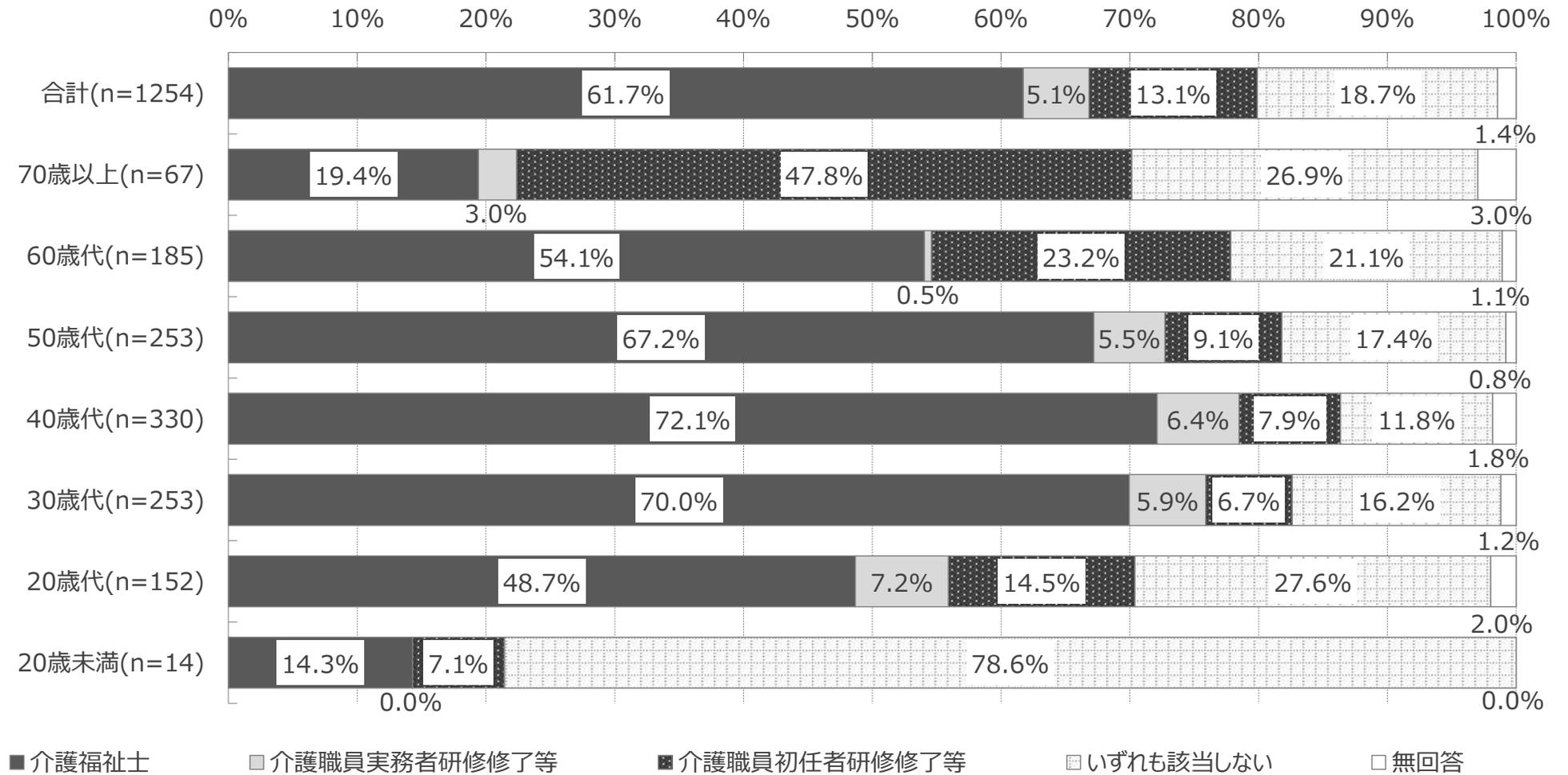
注目すべきポイント

- ・ サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態別の年齢構成は？
(サービス系統別に大きな偏りはみられないか)
- ・ 過去1年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？
(要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか)

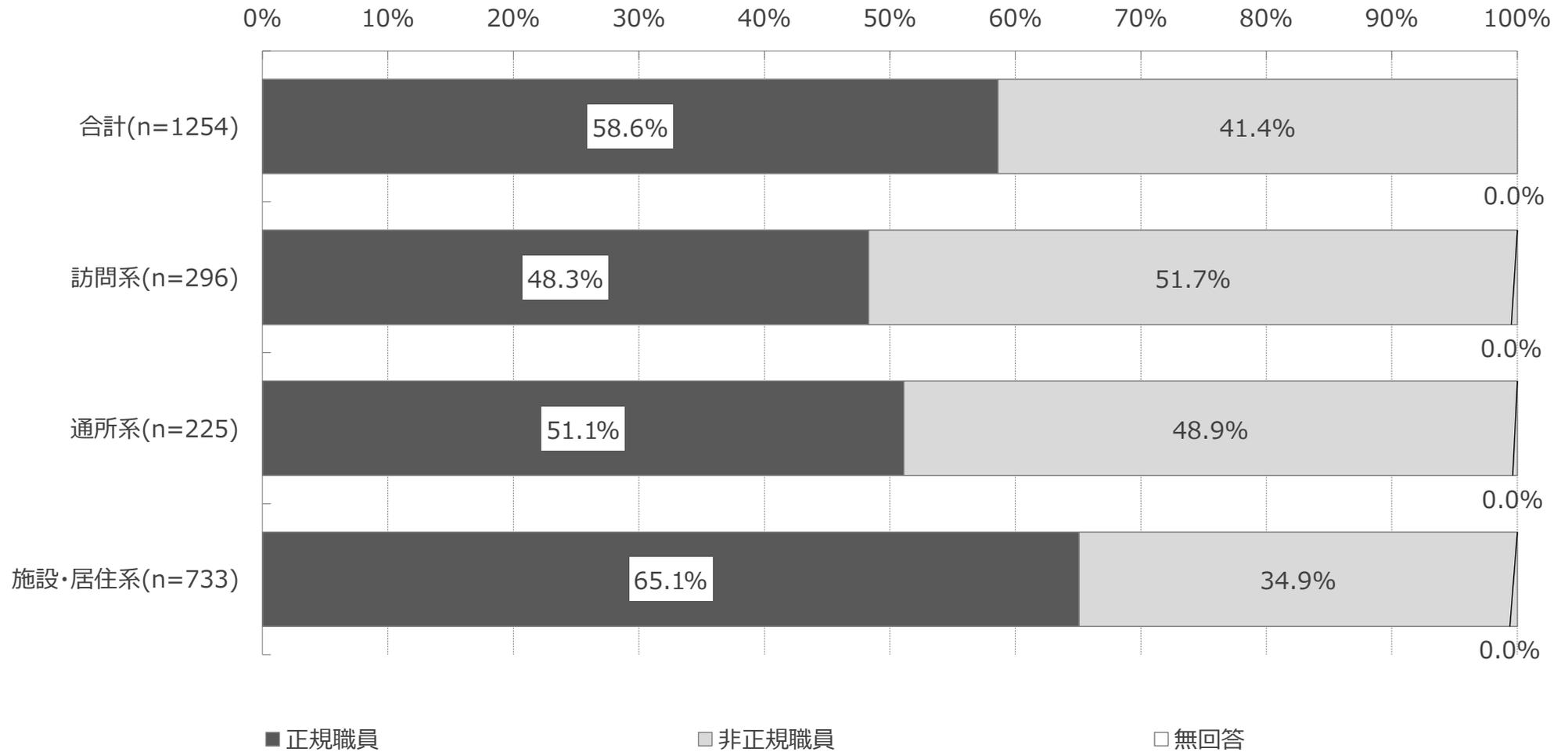
サービス系統別の資格保有の状況



年齢別の資格保有の状況



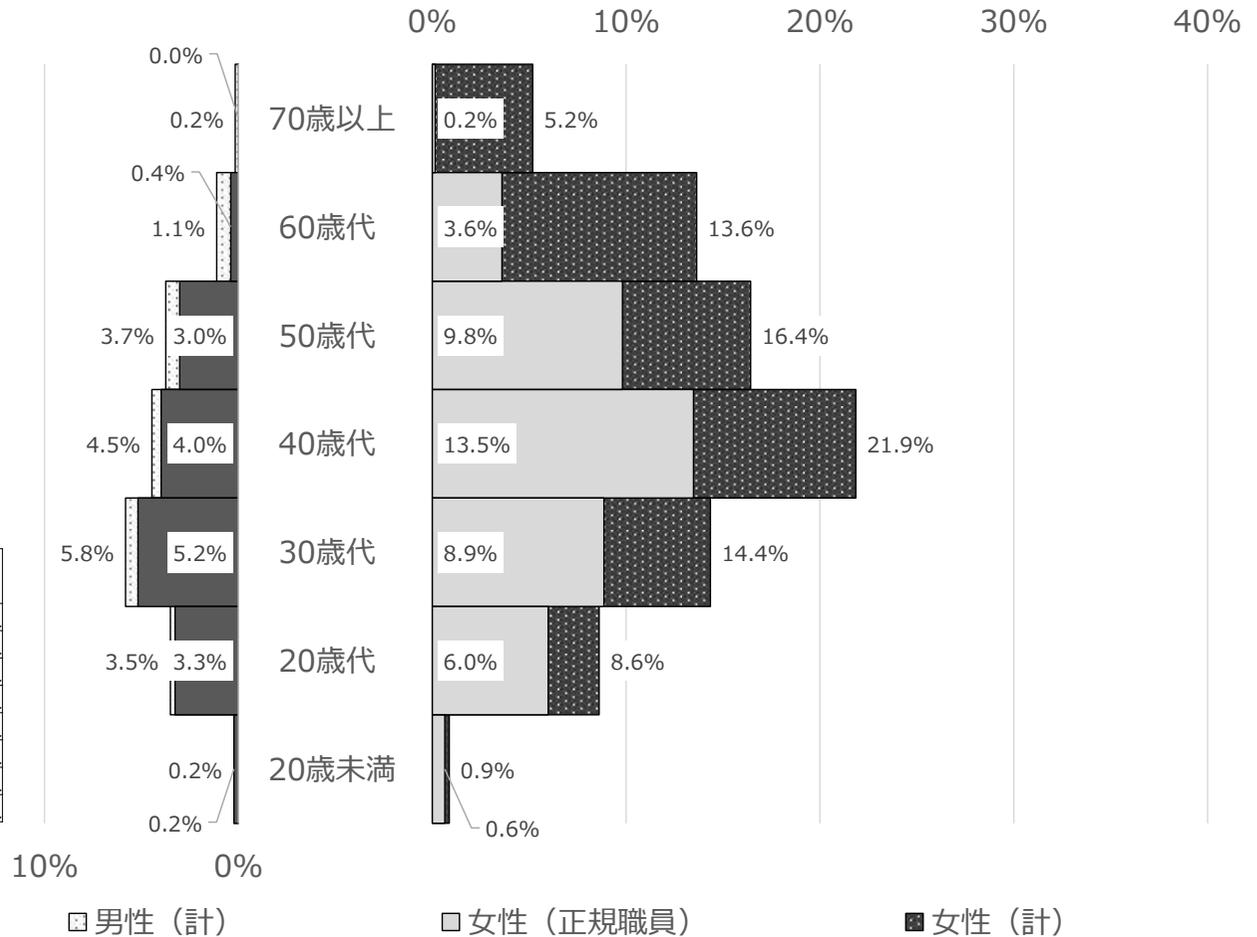
サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合



性別・年齢別の雇用形態の構成比（全サービス系統合計、n=1254）

■ 性別・年齢別の雇用形態の人数
（全サービス系統合計）

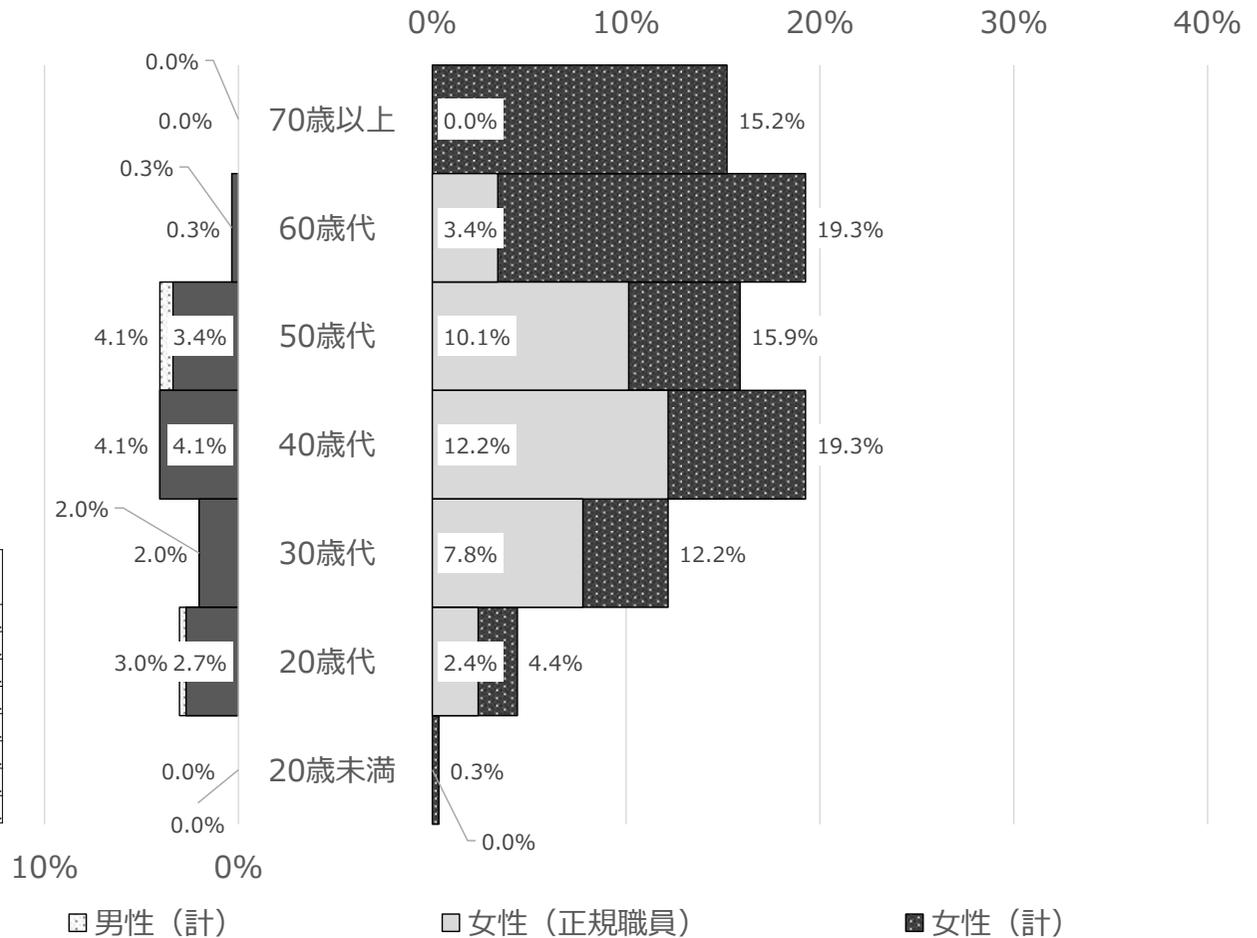
年齢	男性 (計)	男性 (正規職員)	女性 (計)	女性 (正規職員)
20歳未満	3人	3人	11人	8人
20歳代	44人	41人	108人	75人
30歳代	73人	65人	180人	111人
40歳代	56人	50人	274人	169人
50歳代	47人	38人	206人	123人
60歳代	14人	5人	171人	45人
70歳以上	2人	0人	65人	2人
合計	239人	202人	1015人	533人



性別・年齢別の雇用形態の構成比（訪問系、n=296）

■ 性別・年齢別の雇用形態の人数（訪問系）

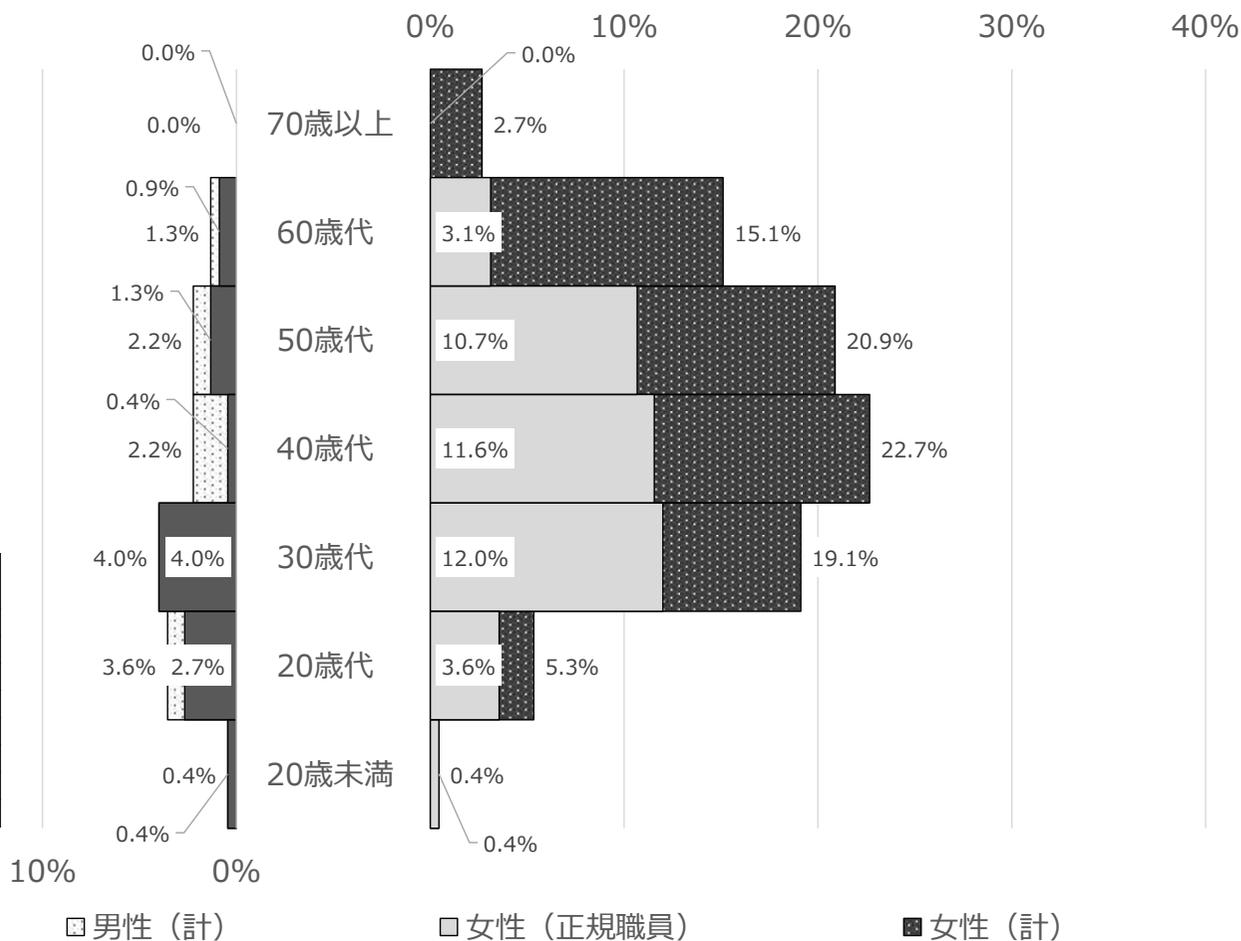
年齢	男性 (計)	男性 (正規職員)	女性 (計)	女性 (正規職員)
20歳未満	0人	0人	1人	0人
20歳代	9人	8人	13人	7人
30歳代	6人	6人	36人	23人
40歳代	12人	12人	57人	36人
50歳代	12人	10人	47人	30人
60歳代	1人	1人	57人	10人
70歳以上	0人	0人	45人	0人
合計	40人	37人	256人	106人



性別・年齢別の雇用形態の構成比（通所系、n=225）

■ 性別・年齢別の雇用形態の人数（通所系）

年齢	男性 (計)	男性 (正規職員)	女性 (計)	女性 (正規職員)
20歳未満	1人	1人	1人	1人
20歳代	8人	6人	12人	8人
30歳代	9人	9人	43人	27人
40歳代	5人	1人	51人	26人
50歳代	5人	3人	47人	24人
60歳代	3人	2人	34人	7人
70歳以上	0人	0人	6人	0人
合計	31人	22人	194人	93人



性別・年齢別の雇用形態の構成比（施設・居住系、n=733）

■ 性別・年齢別の雇用形態の人数（施設・居住系）

年齢	男性 (計)	男性 (正規職員)	女性 (計)	女性 (正規職員)
20歳未満	2人	2人	9人	7人
20歳代	27人	27人	83人	60人
30歳代	58人	50人	101人	61人
40歳代	39人	37人	166人	107人
50歳代	30人	25人	112人	69人
60歳代	10人	2人	80人	28人
70歳以上	2人	0人	14人	2人
合計	168人	143人	565人	334人

40%

30%

20%

10%

0%

■ 男性（正規職員）

□ 男性（計）

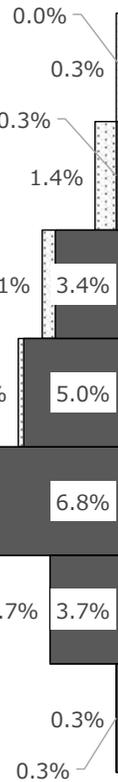
0%

10%

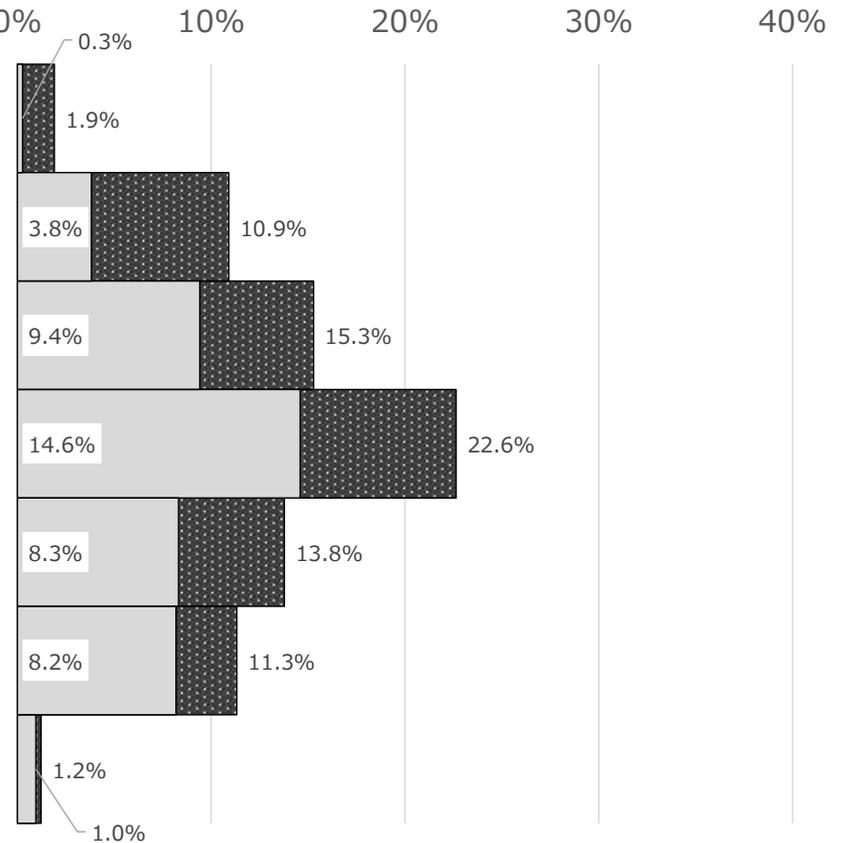
20%

30%

40%



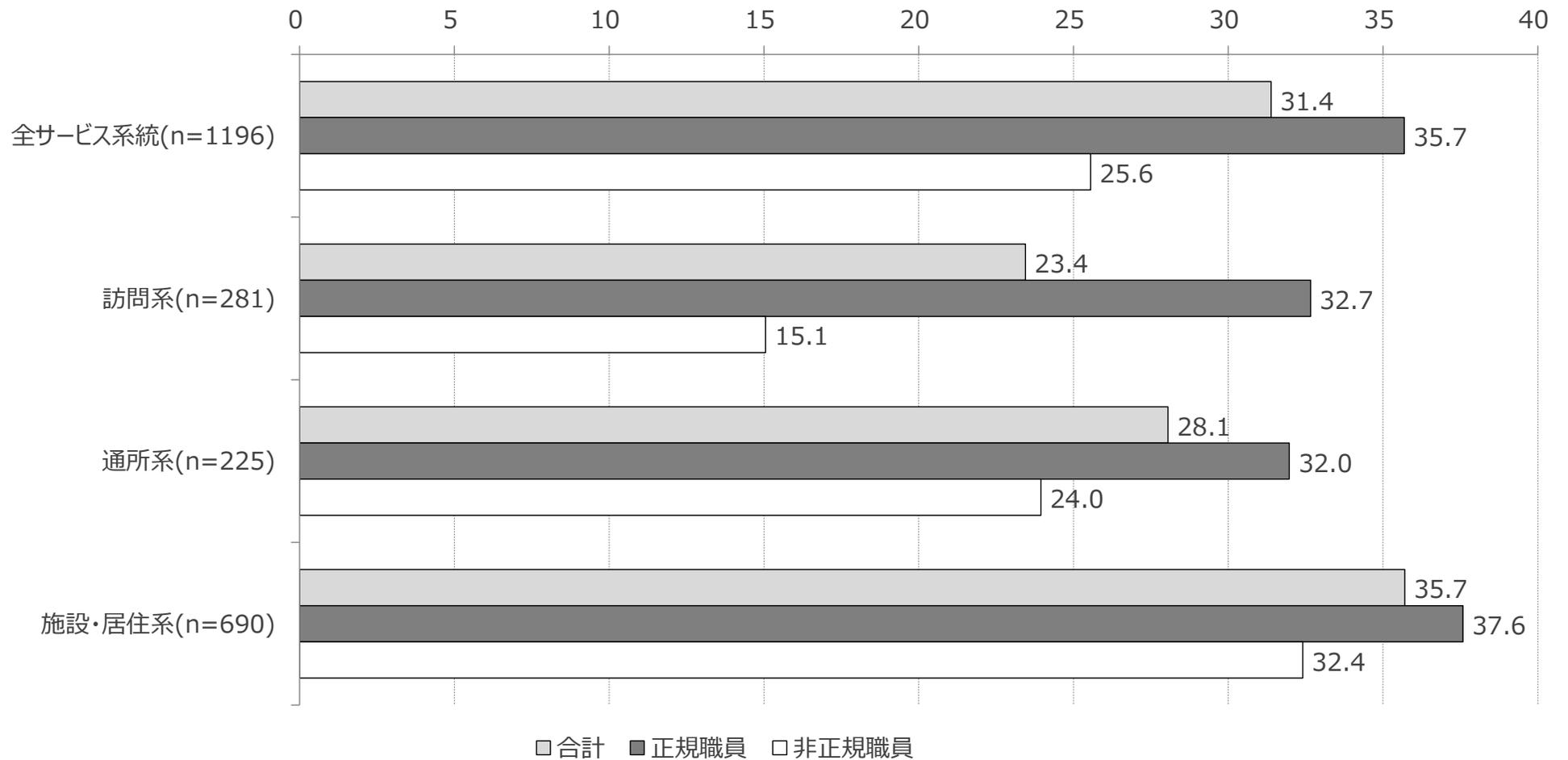
70歳以上
60歳代
50歳代
40歳代
30歳代
20歳代
20歳未満



□ 女性（正規職員）

■ 女性（計）

職員1人あたりの1週間の勤務時間（単位：時間）



介護職員数の変化

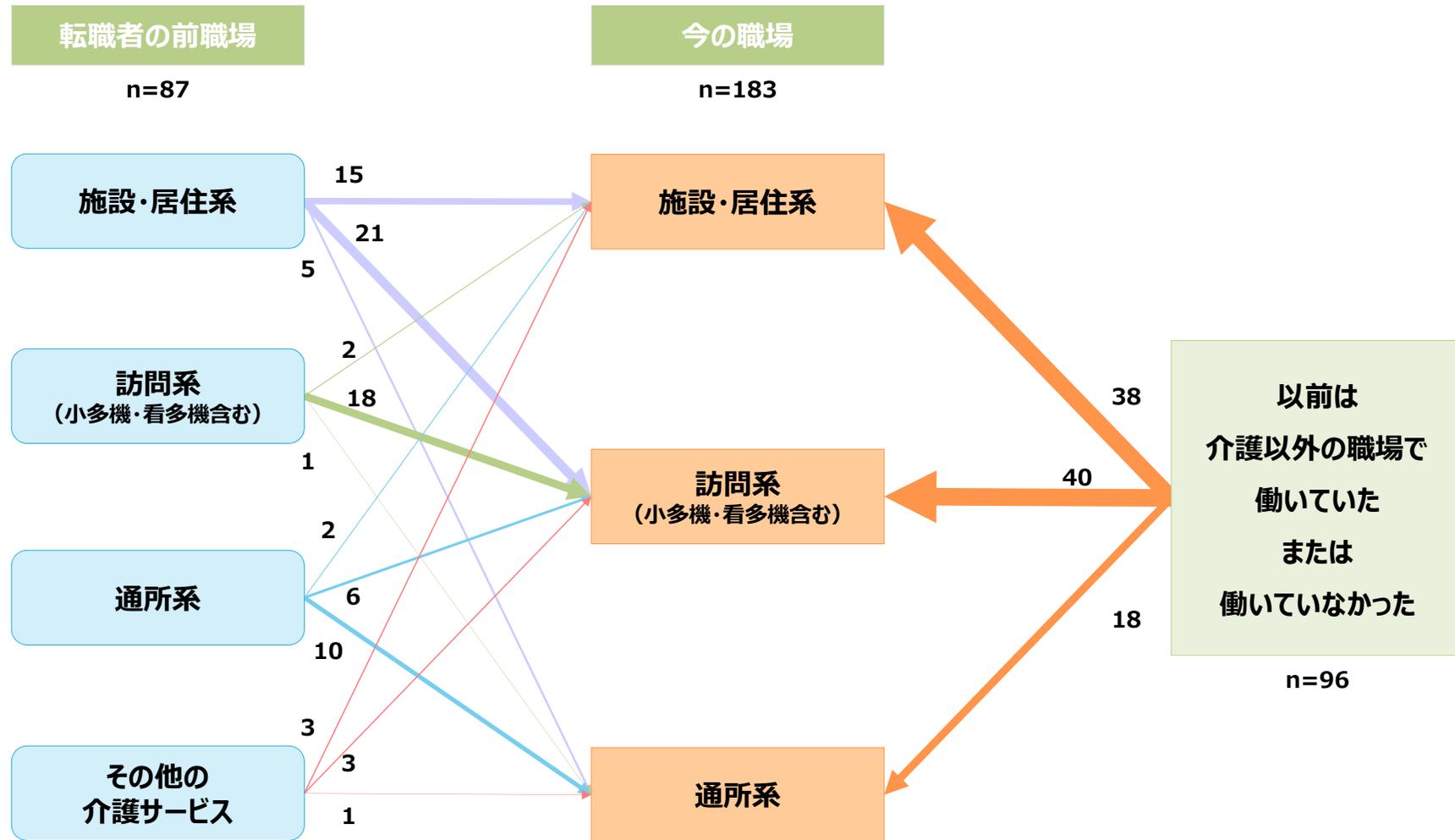
サービス系統 (該当事業所数)	職員総数 (R5.4.1)			採用者数			離職者数			職員総数 (R4.4.1)			昨年比		
	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計
全サービス系統 (n=81)	733人	520人	1253人	88人	94人	182人	68人	91人	159人	713人	517人	1230人	102.8%	100.6%	101.9%
訪問系 (n=22)	143人	153人	296人	18人	30人	48人	26人	19人	45人	151人	142人	293人	94.7%	107.7%	101.0%
通所系 (n=24)	114人	99人	213人	21人	22人	43人	11人	21人	32人	104人	98人	202人	109.6%	101.0%	105.4%
施設・居住系 (n=35)	476人	268人	744人	49人	42人	91人	31人	51人	82人	458人	277人	735人	103.9%	96.8%	101.2%

(注) 集計する設問が異なるため、P3～9のn数と本表の小計は異なっています。

前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所

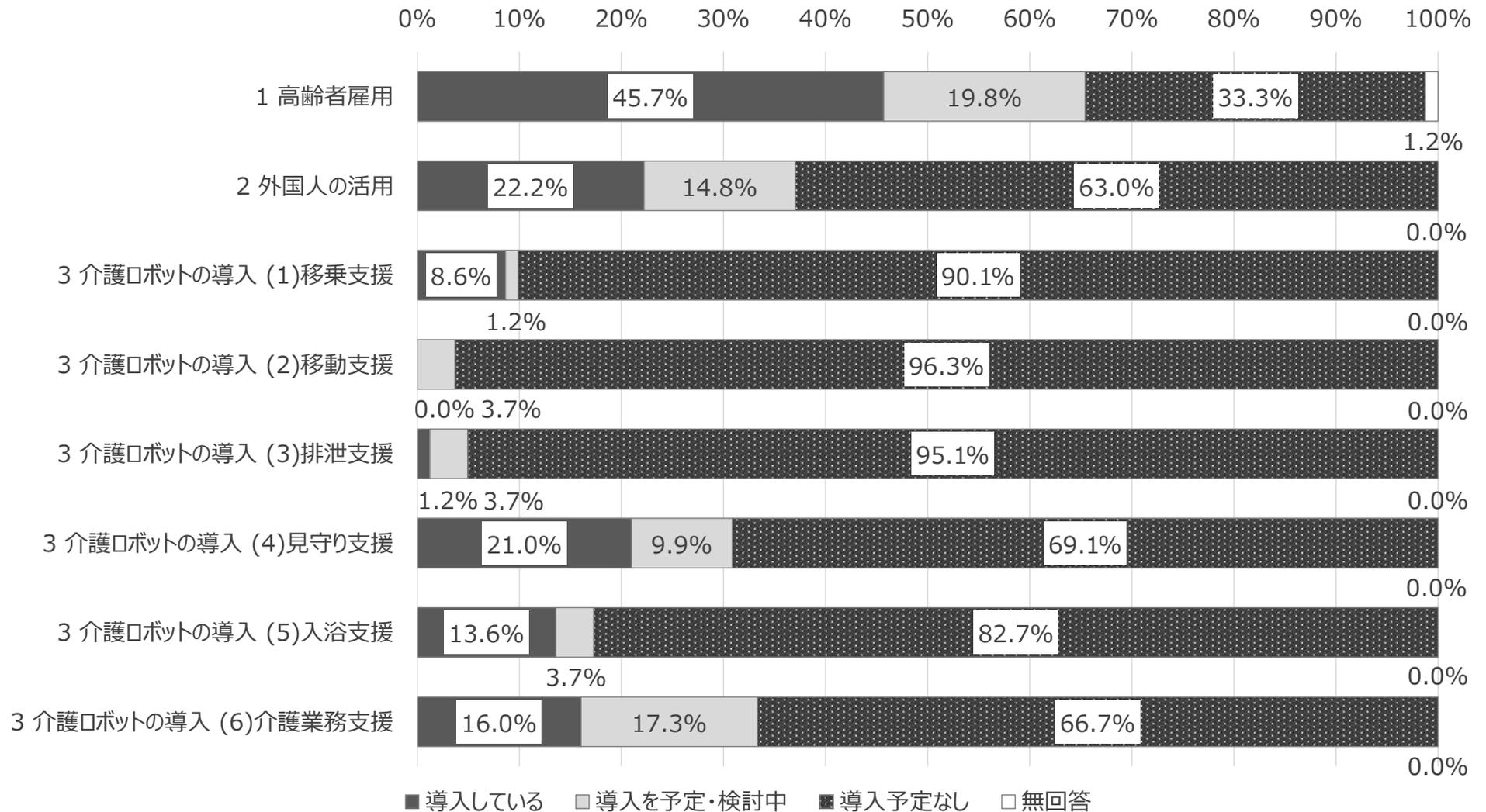
前の職場の場所	現在の職場							
	全サービス系統		訪問系		通所系		施設・居住系	
合計	124人	100.0%	61人	100.0%	23人	100.0%	40人	100.0%
同一市区町村	106人	85.5%	56人	91.8%	16人	69.6%	34人	85.0%
他の市区町村	18人	14.5%	5人	8.2%	7人	30.4%	6人	15.0%

過去1年間の介護職員の職場の変化 (同一法人・グループ内での異動は除く)



(注) 上記の分類が可能となる全ての設問に回答のあった方のみを集計対象としています。

人材確保・生産性向上に関する導入状況 (n=81)



<主な導入内容>

●高齢者雇用

60歳以上を雇用/特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）/特定求職者雇用/定年後、嘱託契約/運転員/定年後の再雇用/65歳まで継続雇用制度、またそれ以降本人の意向があれば勤務可/シルバー人材センターの会員として入会

●外国人の活用

外国出身者を雇用/ベトナム人介護職員/ベトナム人介護福祉士留学生/柏崎に定住している方を複数名雇用/技能実習生/特定技能外国人/パート雇用

●介護ロボットの導入 (1)移乗支援

天井走行リフト/移動式電動リフト/移動式リフト/介護用リフト/可動式走行リフト/移乗サポートhug/移乗用リフト

●介護ロボットの導入 (2)移動支援

(記載なし)

●介護ロボットの導入 (3)排泄支援

ネオスケア

●介護ロボットの導入 (4)見守り支援

センサーマット/ネオスケア/見守り介護ロボット a a m s /アアムス/眠りスキャン/離床センサー/ライフリズムナビ/センサーモニター/センサー使用/ベッドセンサー

●介護ロボットの導入 (5)入浴支援

入浴用リフト/入カリフト/リフト/リフト浴、シャワー浴/リフト・機械/機械浴、リフト浴/

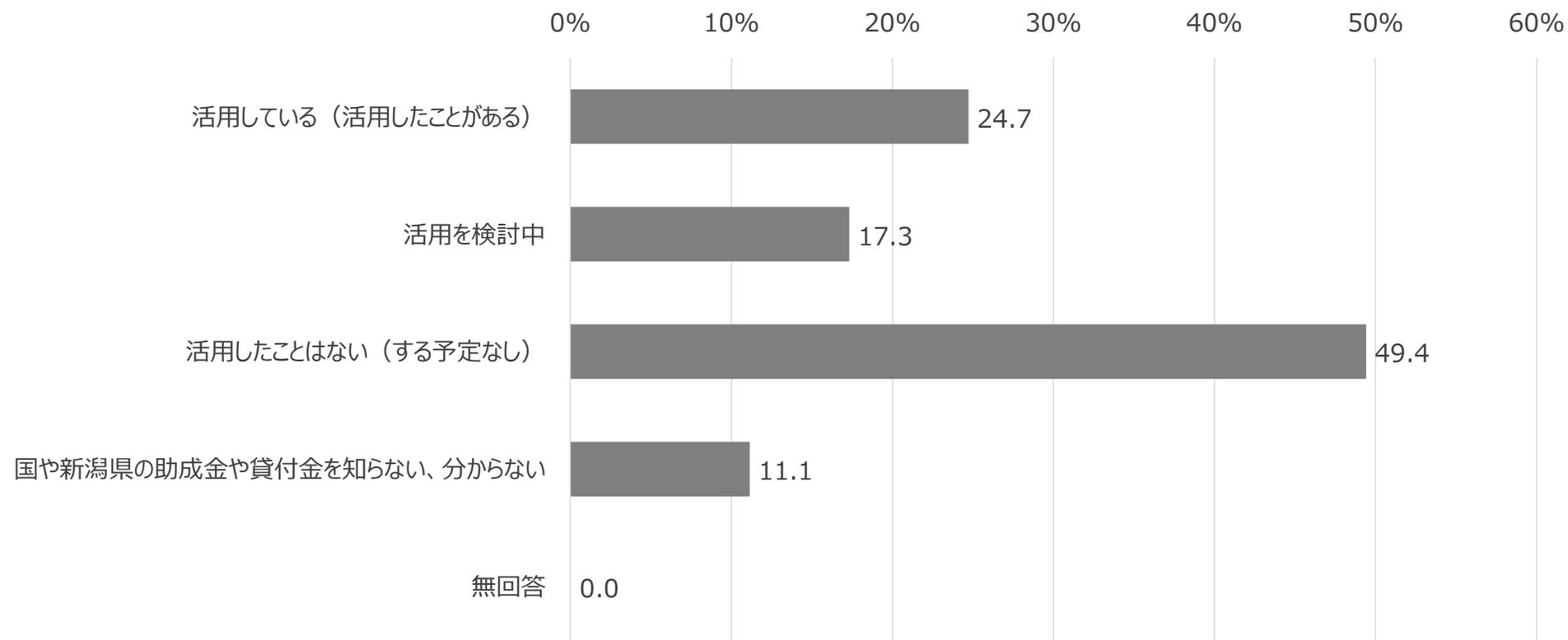
●介護ロボットの導入 (6)介護業務支援

ワイズマンすぐろくタブレット/介護ソフト/ケア記録アプリ/タブレット/タブレットによる記録の効率化。/モフトレ/ワイズマン介護記録タブレット/介護記録システム/記録の電子化

●その他、導入しているもの

ドクターメイト（夜間オンコール代行サービス）、ビジネスチャット（LINEWORKS）/移乗リフト、センサーマット/レクリエーション支援（ユーチューブ・スマートスピーカー）/食材等は加工された「クックチル方式」を導入/介護記録ソフト、入力用パッド/ICTの導入（介護記録タブレット機器の活用）/障がい者雇用/全介護職員にi P o d t o u c h 配布 LINEWORKSを試験運用中/従業員紹介制度（従業員の紹介で入社に至った場合、紹介者、非紹介者へ報奨金あり）/柏崎地域シニア活動支援協議会の「ジョブセレクトアプリ」にヘルパー募集案内を掲載し、人材確保に努めている。/情報連携システム

国や新潟県の助成金や貸付金の活用（n=81）



<具体的な助成金や貸付金の名称>

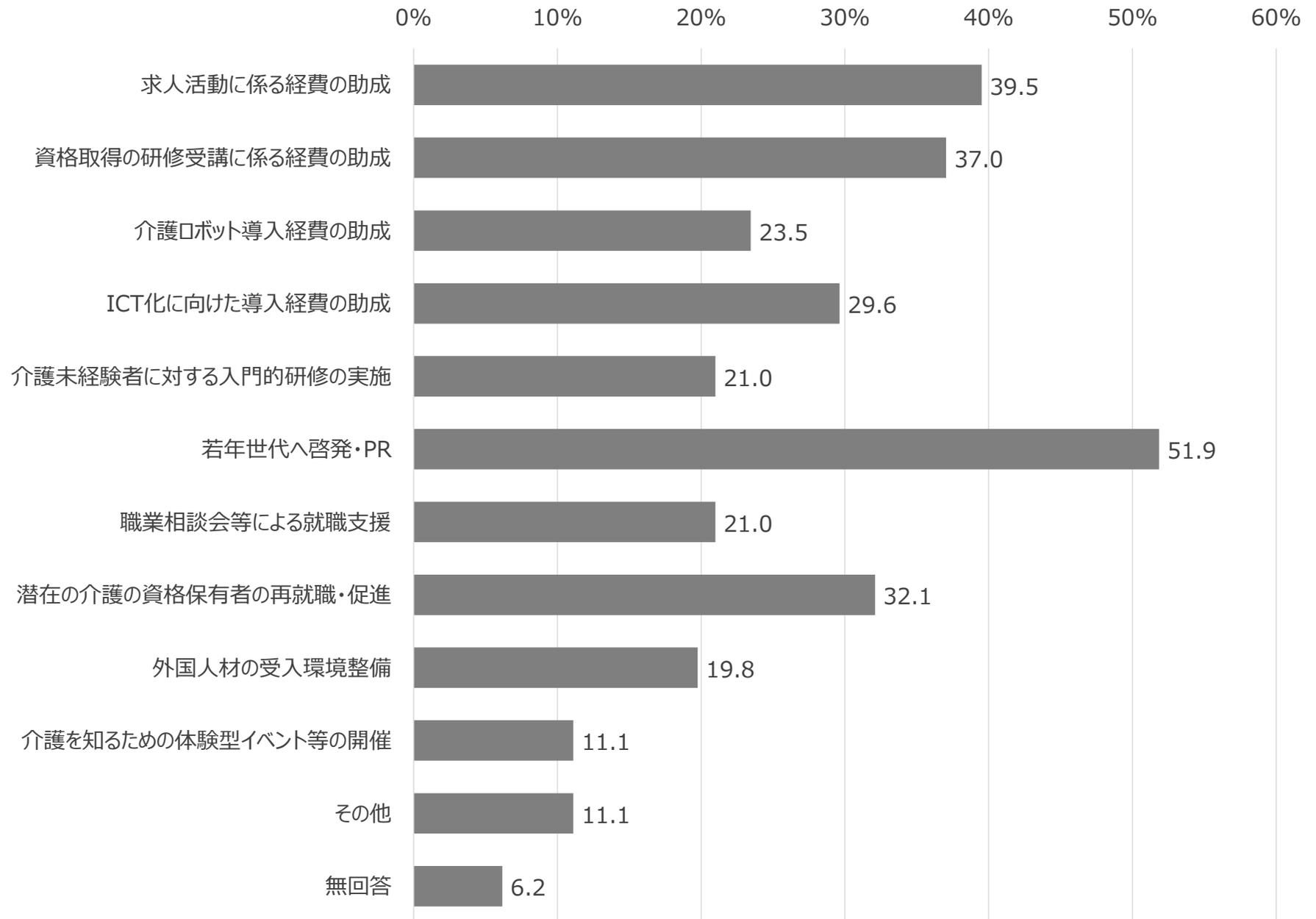
● 活用している（活用したことがある）

新潟県 ICT 導入支援補助金/人材確保・職場定着支援事業補助金/外国人留学生奨学金等支援事業費補助金/人材確保等支援助成金/
新潟県介護ロボット等導入支援補助金/特定求職者雇用開発助成金/日本労働安全衛生コンサルタント協会「R 2 年度エイジフレンドリー間接補助金介護用リフト設置」/
/現任者向け資格取得支援事業費補助金/外国人材受入環境整備補助金/介護職員等宿舍整備補助金/キャリアアップ助成金/
柏崎市 介護職員就職支援事業補助金/令和 4 年度介護職員処遇改善支援補助金/事業復活支援金

● 活用を検討中

法人内で「見守り支援」等を検討課題としている。/新潟県 ICT 導入支援補助金/現任者向け資格取得支援事業費補助金/人材確保等支援助成金/利用できるものがあれば活用したいですが、利用できるものが少ない気がします

介護従事者の採用・定着・育成に関する市に望むことや支援策（n=81）



<主な具体的内容（１）>

● 求人活用に係る経費の助成

- ・ 実際に介護の仕事を求めている人の求人利用媒体は紹介会社への登録が全般を占めているので、紹介会社への会社負担金手数料に対しての助成支援。
- ・ 柏崎市内は慢性的な介護人材の不足のため、近隣市街などを対象に柏崎市内で介護職員として勤務する職員への補助や、入職時手当の支給を検討してほしい。
- ・ 派遣・紹介会社への手数料等に係る採用初期経費等の助成。外国人材雇用の際の採用初期経費等の助成。
- ・ 採用について人材紹介のルートに頼らざるを得ない状況になっている。紹介料などの負担が大きい。
- ・ 求人斡旋会社に発生する高額な紹介料に対しての助成金
- ・ 求人募集についての広告費用
- ・ 求人イベントの開催、開催に関わる費用の負担

● 資格取得の研修受講に係る経費の助成

- ・ 介護福祉士、介護支援専門員を目指す職員に向けた資格取得のプログラムとそれに伴う補助金があるとい。
- ・ 職員が研修に行っている間の派遣人材の助成金

● 介護ロボット導入経費の助成

- ・ 入浴業務の負担を軽減する為の一般浴槽に外付けする支援ロボット
- ・ 今後、主流になってくるカメラ型見守り機器の導入支援補助金など
- ・ 導入度の定期メンテナンス費等
- ・ 施設設立や開所して間もない事業所への導入補助金

● ICT化に向けた導入経費の助成

- ・ 記録業務の簡素化に向けた記録の電子化、職種間の情報の共有化

● 介護未経験者に対する入門的研修の実施

- ・ 学生や地域住民対象に高齢者施設への見学等を推進し、介護に興味をもっていただく取り組みがあってはどうか？
- ・ 研修時の給与等 経費の助成

● 若年世代への啓発・PR

- ・ 介護職の労働環境（賃金、残業時間、有給取得率、年間休日、福利厚生）が如何にホワイトか、定期的に発信して、介護職の負のイメージを払拭することに力を貸していただきたいです。
- ・ 学校でのPRの機会への協力
- ・ イメージアップの取り組み
- ・ 中学校や高校への出前講座の回数を増やし、関心を持ってもらう。
- ・ 人材の高齢化もあり、若い世代にもっと興味を持ってもらい働いてもらいたい
- ・ 学校や若年層で就職していない又は非正規雇用で働く人達への就職活動支援など、市が主導して市内事業所が一丸となって行えるような環境を作してほしい
- ・ 高齢者と接する機会が少なくなっている。まずは高齢者と接する機会や高齢者身体機能や精神的状態を知ってもらう内容など。
- ・ 介護の仕事は楽しい、をもっとアピールできると印象が変わると思います

<主な具体的内容（２）>

● 職業相談会等による就職支援

- ・ハローワークの求人に対する応募はかなり少なく、人材紹介や派遣会社を通じて応募する方がとても多いです。紹介料や派遣費はかなり高額で施設会計を圧迫します。ハローワークではなく市主催の就職説明会であればアピール力が違いますので、市主催で行って頂きたいです。
- ・就職支援としての補助「20万円」の増額を最低でも「50万円」にすべき。
- ・ハローワークで実施している福祉の仕事相談会のような事を行政主体で行っていただきたい。
- ・相談会の開催場所の提供

● 潜在介護の資格保有者の再就職・促進

- ・介護職から離れている人の再雇用のための研修

● 外国人材の受入環境整備

- ・不動産会社の紹介等の協力
- ・生活環境を整えるための支援（住居、買物）
- ・市内在住の技能実習生の交流、勉強の場の提供。
- ・アパートの借り入れに伴う補助、せめて居住費の半額程度は支援してほしい。
- ・外国人が仕事以外で柏崎市に魅力を感じるような環境を作れるように外国人就労者コミュニティのようなものを市役所内に設置してほしい。
- ・賃貸アパート等の家賃補助等。
- ・住居、日本語教育等の生活に対する支援
- ・宿泊場所、交通手段の整備
- ・外国人材とマッチングできるようなイベント等の開催。または、外国人材を活用するノウハウを得られるようなイベント等の開催。
- ・アパートの借り入れに伴う補助、せめて居住費の半額程度は支援してほしい。

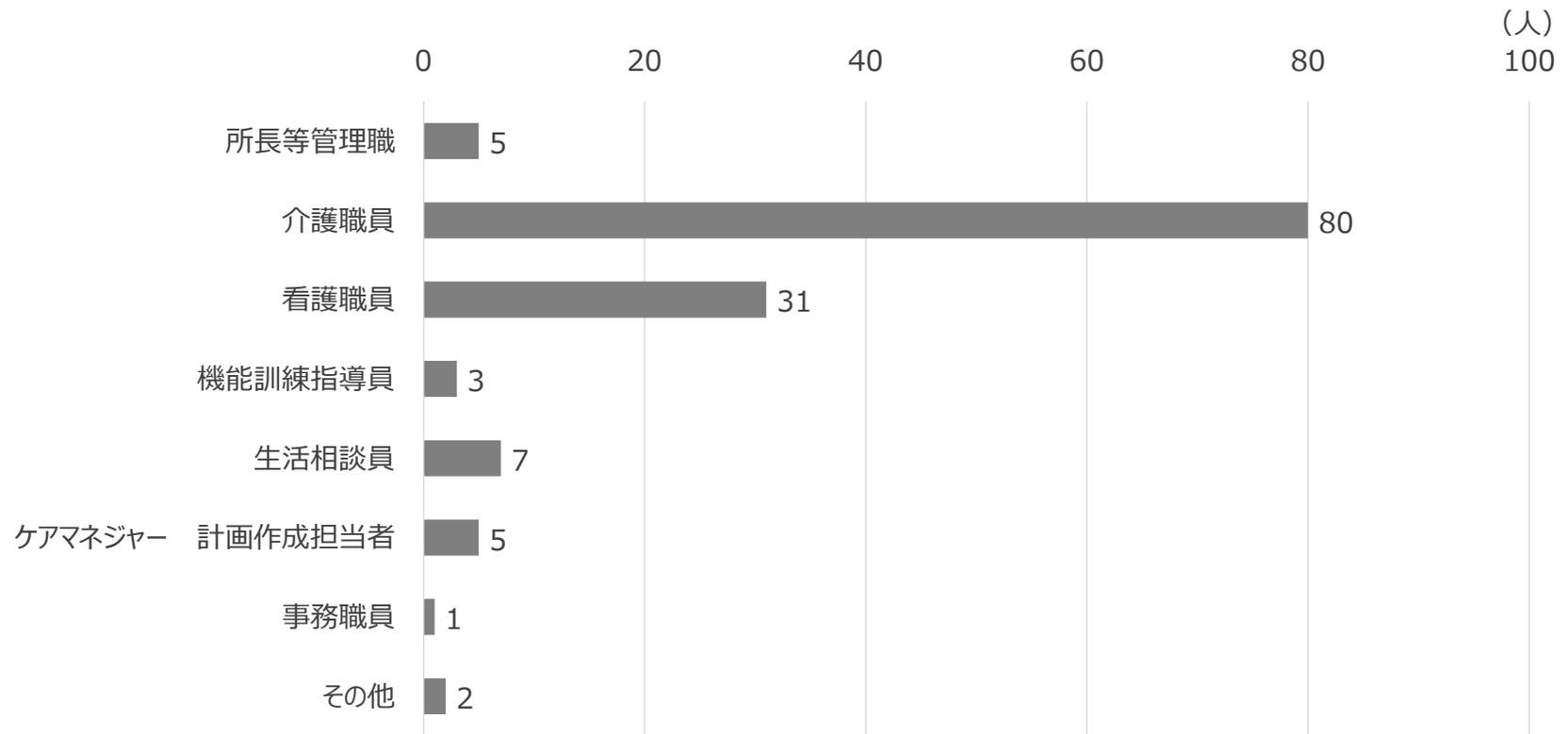
● 介護を知るための体験型イベント等の開催

- ・いろんな世代の人たちの触れ合う機会があるといいなと思います。
- ・開催に関わる費用負担

● その他

- ・人材紹介業者への紹介料の助成等
- ・嘱託医や看護職員の確保について、働きかけの協力 等
- ・「生産性向上」が流行り言葉になっているが、ケアの仕事にはなじまないと考える。「生産性がない」といって叩かれた某議員を思い出す。ケアは、生産性とベクトルが真逆ではないだろうか？
- ・研修の講師派遣
- ・介護報酬がプラス改訂されない限り、介護職員の給与を上げて行くことはできないと考えます。国へ県へ、介護職の処遇を改善できるような働きかけをしていただきたいです。
- ・子育てをしている世代の人たちが働きやすい環境を整備

現在の事業所全体の介護従業者の不足状況 (n=81)



※全て「0人」又は無回答（不足感がない）の事業所は、26事業所（全体の32.1%）でした。

人材確保について（１）

- ・介護職の業務負担軽減と人材の有効活用のために、I C T 機器や介護ロボットの導入は必須と考えますので、県だけでなく市からも補助金等があると導入し易くなります。
- ・県内他市町村に比べて、柏崎市は介護施設の看護師が集まりにくい印象があります。市内施設の看護師不足はよく聞きますが、他市町村の施設からはあまり聞きません。
- ・物価、光熱水費の上昇の影響もあり赤字経営の現状にある。そのため本来なら手当すべき人材確保や生産性向上に経費をかけられないのが実情である。
- ・介護職員は今後も引き続き確保が必要であるが、特に看護職員及び嘱託医の確保が難しい状況である。
- ・コロナ禍では難しいところですが、在職中の若手職員が他事業所の職員と交流し、仕事のやりがいを共有できる（ねぎらう）ような、イベントがあるとモチベーションアップになると思います。
- ・2005年に市町村合併した際は98,000人の人口を擁したが、18年後には2万人も人口が減少してしまった。県内で唯一人口の増加があるのが「聖籠町」で、若い人の定住という視点から学ぶべき点があると思う。このままでは10年後に柏崎の総人口は「7万人割れ」が避けられない。高齢化率は「40%」を超えること必至だ。その時、誰が高齢者の支え手になるのか。人口が増えなければ人材の確保も覚束ない。若い人の定住のために居住費の半額援助や子どもの医療費の助成費等々、「20万円」程度の就職支援ではなく、最低でも「50万円」は出さないと人は動かないのでは？
- ・市と一緒に介護職員の求人活動や介護のイベントを行っていただけると良いです。広く介護について市民へ発信できる機会があると良いなと思いますし、そういった活動に参加できればと思います。
- ・通所介護は介護職未経験者でも仕事を始めやすい事業所だと思います。取っ掛かりとして、デイサービスやグループホームの介護職の仕事内容や労働環境を広報すれば、興味を持つ方が多いのではないのでしょうか。
- ・パート職員が土日祝日と働けない職員も多く、土日祝日の休みが平等に取れない。そのような事が離職につながるのではと不安。
- ・技能実習生の導入をしており、常勤換算として計上もできているが介護の仕事の質の部分で十分ではない。新規採用がほとんどない中で他事業所との異動でなんとかしている現状。常にぎりぎりの人数で回すしかなく、会社としての収支も考えると少しでも余剰には雇用できない。今現在働いている人への支援も必要と思う。市としての取り組みがいろいろあるのは知っているが有効に使えるか分からない。
- ・当施設は立地的にも不便であるのか、応募が非常に少なく、人員確保に苦慮しております。
- ・介護職現職の方の施設移動では全体の介護職員の数が増えないので、柏崎市で、新たに介護職員として就労する可能性のある方への周知・募集・助成などについて、検討してほしい。また、今後増えてくる外国人技能実習生や就労者への定着支援事業を考えてほしい。
- ・総合事業のため経営者が介護事業だけを考えているわけではなく、事業の優先順位が低い。そのため現在の介護業界における人材確保の難しさを十分に理解できていない。それどころか人員基準の正しい理解に乏しく人材募集をってもらうだけでもいくつものハードルを超える必要があります。このような介護だけを事業の主体としていない企業経営者に対し、介護事業運営の基礎の基礎を伝えるような機会を設けていただきたい。
- ・若い世代の人材確保が難しく、20年、30年先がどのようになるのか不安に思います。
- ・外国人技能実習生や特定技能外国人の採用により、介護人材の不足は解消する事ができている。日本人職員も同様であるが、今後は雇用定着率を向上させられるよう取り組んでいきたいと考える。特に外国人介護職員においては、都市部への流出を防げるよう、地域社会の課題として行政機関も共に考えていただきたい。
- ・最近介護職員の動きはあり、当施設では充足しているが、夜勤可能な職員を確保したい。看護職員の確保はかなり難しく、年齢が高い方が多くなり、数年後、看護職員不足で運営できるかとも不安です。夜間の拘束がネックでもありますが、賃金の点も少なからず影響はあるかと思えます。近年ハローワーク経由での応募が少なく、有料紹介からが多くなっております。光熱水費、食材の高騰で、経費削減に努めている中での有料紹介会社を通じての採用は施設側としてもリスクがあり厳しいものがあります。ハローワーク経由での応募が多くなれば有り難いです。
- ・既存の施設で勤務していた職員が退職し他事業所に就職するといった流れが主流だと思われます。当然経験者が多ければ人件費もかかるので、施設側も中々採用し辛い部分もあるのではないのでしょうか？市内在住で市外の専門学校に通う学生自体の人数が少なく、卒業後も市外に就職する流れになる事が多いようです。もう少し若手が市内で仕事、生活できるような魅力ある方策を考えていただけると良いかと思えます。

人材確保について（２）

- 新卒採用中心に他産業が大幅な賃上げに踏み込んでいるため、介護事業との賃金格差が広がってしまう。物価高騰含め価格転嫁が出来ない中で人材確保だけでなく流出も懸念される。介護報酬に魅力のある仕事だけに、より働きやすい職場形成、既存の職員に対する更なる支援、働きかけをお願いしたい。
- 夜勤業務に対する支援に感謝している。採用にあたって、土日勤務、夜勤業務が避けられているが、ワンオペレーション解消含め介護事業所は必須の配置になる。それらを補助する見守り支援などのICT導入に対し、運用・資金面の更なるサポートをお願いしたい。
- 募集しても応募がありません。介護職員の魅力的な働き方①待遇改善②福利厚生充実③キャリアアップの整備などを提供し、職員のモチベーション向上と定着率の向上を図りたいと考えるが収入も少なくうまくいきません。収入を増やす手段として加算算定する人材を確保したいです。柏崎市地域の魅力を高め、人材の誘致や若年層に向けた啓発活動、教育・研修の充実、介護職員が柏崎市で暮らしやすい環境づくりの支援をお願いします。
- 10年前に比べて市内に介護施設が増えたことは高齢者にとって良いことですが、介護人材が不足しており事業所間で取り合いになっている状況です。せっかく施設があっても介護職員が充足されなければケアの質の低下につながると思うので、外国人を含め人材の確保を行う必要があると思います。（ニーズに対して施設数が適当なのかどうか不明ですが。）柏崎市は資格取得や夜勤手当の補助など介護職員の獲得をサポートして頂いていることは本当にありがたく、今後も継続をお願い致します。また、介護という仕事自体が素晴らしい仕事であることを多くの人に知って頂けるような機会があると良いと常々考えています。
- 一人一人の働き方（保険、扶養の関係）で業務に必要な人数と働ける人数・日数に乖離があり、人員確保が難しい状況です。また、介護員以上に実務、機能訓練に携わる看護師など医療系有資格者の確保に困難が生じてきています。
- 若い世代の採用がなかなか難しいと感じます。サービス提供責任者の育成も若い人材で育てていきたいと思いますが、非常に厳しい状況です。当事業所も職員の高齢化が進んでおり、身体的負担も大きく無理させられない職員もいるため、訪問計画スケジュール作成も配慮している状況です。専門学生の実習生も受け入れておりますが、就職先は施設に行かれる学生が多く、訪問介護を希望される方はおりません。どうすれば介護職・訪問介護の魅力が伝えられ、人材の確保につながるか課題と感じます。
- 同業からの転職者ではなく、異業種や新卒者が就労してもらえるよう企業努力は続けています。が、採用数は下がる一方で悩んでいるところです。
- 在宅ケアを行う事業所は小規模なので職員1名の離職ダメージが大きく、そのタイミングで都合よく採用できることはほとんどない為、介護経験者などの採用がスムーズに行えるよう人材紹介会社が増えたり、それと同等のシステムができればありがたいと考えます。
- 介護の資格を持っているが家庭環境と合わないために離職をしている人材がたくさんいると思います。事業所の事情に合わせて働くのではなく、働く人の状況に合わせて事業所が柔軟に対応できるといいなと思います。
- 同一法人の訪問介護事業所で兼務をかけて運営しています。訪問介護事業所の職員が充足していれば問題はないのですが、通年人材不足なので、無資格でもいいので介護職員が非常勤職員として確保できればと思います。介護職の魅力発信をどうすれば伝わるのか課題です。
- 土日祝日の休みを希望するパート職員が増え、夜勤ができ土日祝日シフトにて勤務できる正職員が不足している。その為、正職員の負担も多く土日祝日の休みの確保が厳しくなっている。正職員の離職につながる恐れがあり正職員の確保が課題となっている。
- (旧) 2級ヘルパー以上のヘルパーが高齢化し、ヘルパーが不足している。サービスAの養成研修を計画しても、参加者が少なく、実際ヘルパーをしてくれる方も少ない。
- 訪問介護職員不足。求人をして来ない。

調査結果のまとめと考察

■ 調査結果のまとめ

- サービス系統別の資格保有の状況については、いずれも「介護福祉士」が半数を超えており、「介護職員実務者研修」と「介護職員初任者研修」の修了者を含めると訪問系で85.8%、通所系で71.2%、施設・居住系で80.2%で、全体では79.9%となっています。
- 年齢別の資格保有の状況については、「介護福祉士」は「40歳代」が最も高く72.1%となっており、「40歳代」から年代が下がるにつれ、また、年代が上がるにつれ、「介護福祉士」の割合は低くなり、逆に「いずれも該当しない」が高くなっています。
- サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合については、施設・居住系では「正規職員」が65.1%であるのに対して、通所系は51.1%、訪問系は48.3%となっており、「非正規職員」とほぼ半々となっています。
- 職員の性別については、全体では「女性」が81.0%と8割を占めており、職員の年齢別については、男性は「30歳代」が5.8%で最も高く、女性は「40歳代」が21.9%と最も高くなっています。
- 職員の雇用形態については、全体では男性、女性ともに60歳代、70歳以上を除いて「正規職員」が半数以上を占めています。
- 人材確保・生産性向上に関する導入状況については、高齢者雇用で「導入している」が45.7%と半数近く、「導入を予定・検討中」と合わせると、65.5%が「導入予定あり」としていますが、逆に、介護ロボットの導入の移乗支援（90.1%）、移動支援（96.3%）、排泄支援（95.1%）は「導入予定なし」が9割を超えています。
- 国や新潟県の助成金や貸付金の活用については、「活用したことはない（する予定なし）」が49.4%と最も高く、次いで「活用している（活用したことがある）」が24.7%となっています。
- 介護従事者の採用・定着・育成に関する市に望むことや支援策については、「若年世代へ啓発・PR」が51.9%と最も高く、次いで「求人活動に係る経費の助成」が39.5%、「資格取得の研修受講に係る経費の助成」が37.0%となっています。
- 現在の事業所全体の介護従業者の不足状況については、「介護職員」は80人と最も多く、次いで「看護職員」が31人となっています。

■ 考察

- サービス系統別では訪問系や施設・居住系よりも通所系で「介護福祉士」は低く、年齢別では20歳代以下で低くなっているなどの状況であり、資格取得に向けた環境整備や教育・研修を充実させ、介護福祉士等の有資格者を増やしていくことで介護人材の育成を図る必要があります。
- 介護職員は女性の割合が高い一方で、女性の「正規職員」の割合は男性に比べると低くなっており、サービス系統別でも訪問系や通所系で「正規職員」の割合が低くなっています。このように性別や年齢別、サービス系統別により「正規職員」の割合に偏りがみられますが、各施設の機能強化につなげていくためにも必要なサービスや事業所などにおいて「正規職員」を確保できるようにしていくことが課題となります。
- 高齢者雇用に関しては、比較的多くの事業所で導入済み又は導入予定などとなっていますが、そのほかの人材確保・生産性向上に関する導入状況は進んでいるとはいえ、特に介護ロボットは導入予定のないものが多くなっています。介護職員の負担軽減にもつながるため、介護ロボットやICTの導入等、業務効率化のための支援を進めていく必要があります。
- 介護職員や看護職員に関しては、多くの事業所で不足していると考えており、早期離職防止や人材育成等の取組を進めるとともに、介護職のイメージアップを図り、若年世代に介護についての啓発や介護職のPR等を積極的に進めていくなど、介護人材の確保に向けて様々な方策を講じていくことが求められています。