

介護人材実態調査の集計結果

令和5年5月
介護保険課

目次

I 介護人材実態調査（事業者向）集計結果

1～5 目的、対象、期間、回収状況、回答者の属性	1
分析結果	2
6 結果	
（1）令和4年4月1日現在の介護職員の状況	3
（2）過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の正規職員の採用状況	4
（3）過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の非正規職員の採用状況	6
（4）過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の離職者の状況	8
（5）介護人材確保・育成の取組	11
（6）介護ロボットやICTの導入状況	13
（7）外国人職員の雇用状況	15

II 介護人材実態調査（介護職員向）集計結果

1～4 対象、期間、回答者の属性、回答者の属性	18
分析結果	20
5 結果	
（1）介護の仕事を始めようと思ったきっかけ	21
（2）今までに、介護の仕事を辞めたいと思ったことがあるか	22
（3）介護の仕事を辞めたいと思った理由	22
（4）今後も、介護の仕事を続けていくために必要だと思うこと	23
（5）山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うこと	24
（6）あなたの事業所での介護ロボットやICT等の導入状況	25
（7）あなたの事業所で導入している介護ロボットやICT等はどのようなものか	25
（8）介護ロボットやICT等の導入による業務の負担は減ったか	25
（9）あなたの事業所は外国人職員を雇用しているか	26

I. 介護人材実態調査（事業所向）集計結果

1 目的

介護人材の確保・育成の政策立案の参考とするため、市内事業所の現在の雇用状態等を把握する。

2 対象

山口市内の介護サービス事業所 [260事業所]

3 期間

令和5年3月9日～令和5年4月30日

4 回収状況

116件 [回答率：44.6%]

5 回答者の属性

サービス種別	対象事業所数	回答事業所数
特別養護老人ホーム（地域密着型含む）	20	13
介護老人保健施設	10	7
介護医療院	2	1
介護療養型医療施設	2	2
短期入所生活介護	23	4
認知症対応型共同生活介護	22	13
特定施設	4	2
通所介護（地域密着型含む）	87	39
通所リハビリテーション	10	8
認知症対応型通所介護	18	3
訪問介護	50	21
訪問入浴介護	3	0
小規模多機能型居宅介護	5	3
看護小規模多機能型居宅介護	2	0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	0
合計 [回答率]	260	116 [44.6]

※ 本集計結果の（ ）内は、前回の数値を掲載しています

分析結果

I 介護人材実態調査（事業者向）

1. 1年以下の離職者が多く、介護職員の定着率は低い

- ・介護職員の雇用形態の割合は「正規職員（65%）」「非正規職員（35%）」であり、介護職員のうち、54%が介護福祉士の資格を所有(p3)
- ・過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）に正規職員を採用した事業所は、回答事業所の約52%で、採用された者の人数は延べ125人(p4, 5)
- ・過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）に非正規職員を採用した事業所は、回答事業所の約45%で、採用された者の人数は延べ132人(p6, 7)
- ・過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）の離職者は、198人（正規職員121人、非正規職員77人）(p8, 9, 10)
- ・勤務年数では、「1年」以下（2年未満）の離職者が多くなっており、正規職員で51%、非正規職員で60%を占めている(p8)
- ・退職理由では、正規職員は「仕事内容（16%）」「心身の不調（16%）」「転職（12%）」の順で多く、非正規職員では、「転職（32%）」「心身の不調（22%）」「仕事内容（13%）」の順で多くなっている(p9)

2. 介護人材確保・育成に向けて、賃金水準の向上や福利厚生の充実、キャリア形成の促進が必要

- ・介護人材の確保育成の取組としては、「介護ロボットやICT等の導入」以外の取組は、概ね7割以上の回答事業所で実施(p11)
- ・介護人材の確保・育成の取組として効果があるものとしては、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（79%）」「福利厚生の充実（73%）」「研修、資格形成取得等キャリア形成の促進（69%）」の順で割合が高くなっている(p12)

3. 介護ロボットやICTの導入に対する支援が必要

- ・介護ロボットやICTの導入状況は、38%が「導入している」一方で、23%が「導入するつもりはない」と回答(p13)
- ・導入するつもりはない理由としては、「価格が高い（33%）」「導入効果がわからない（26%）」の順となっている(p14)

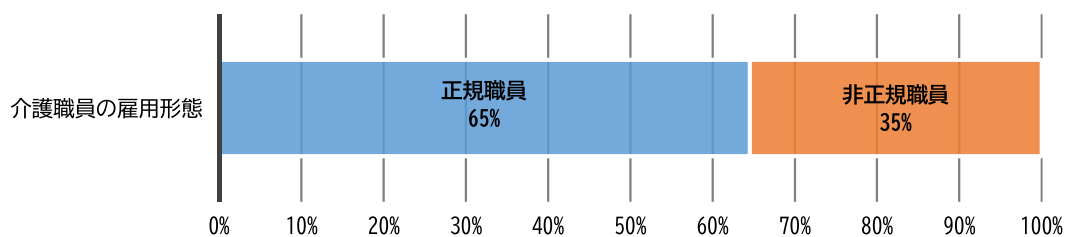
4. 外国人職員の雇用は進んでおらず、介護技術や日本語能力向上の支援が必要

- ・外国人職員の雇用状況としては、回答事業所の16%が外国人職員を「雇用している」「雇用を予定している」と回答(p15)
- ・外国人職員を雇用するのに効果がある取組としては、「介護技術向上のための支援（64%）」「日本語能力向上のための支援（61%）」の順で割合が高くなっている(p17)

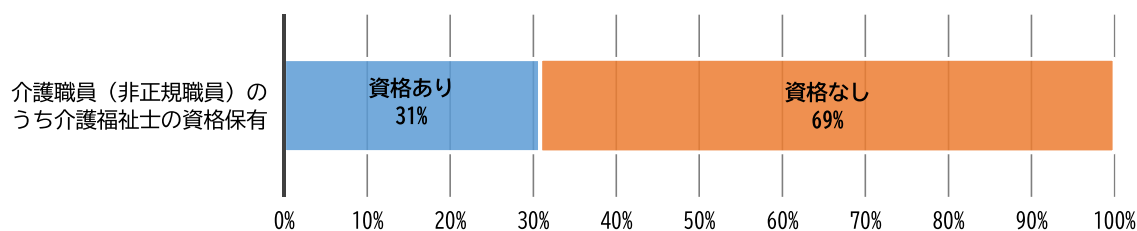
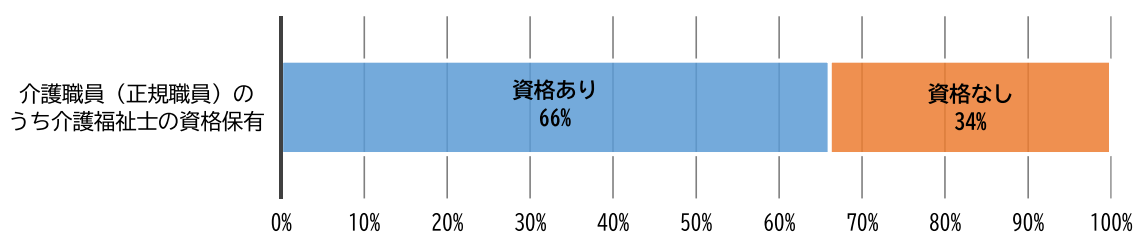
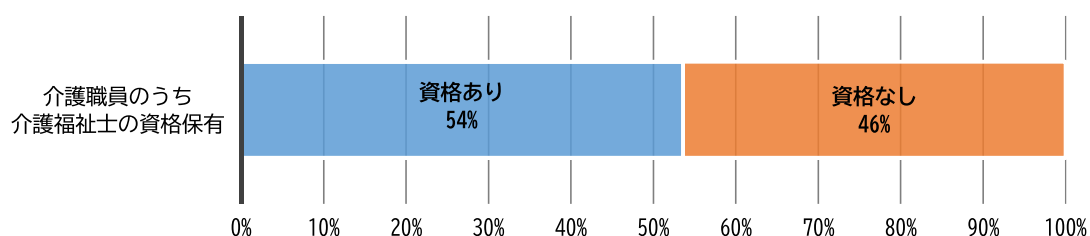
6 結果

(1) 令和4年4月1日現在の介護職員の状況

① 介護職員の正規職員、非正規職員の割合



② 介護職員のうち介護福祉士の資格保有の割合

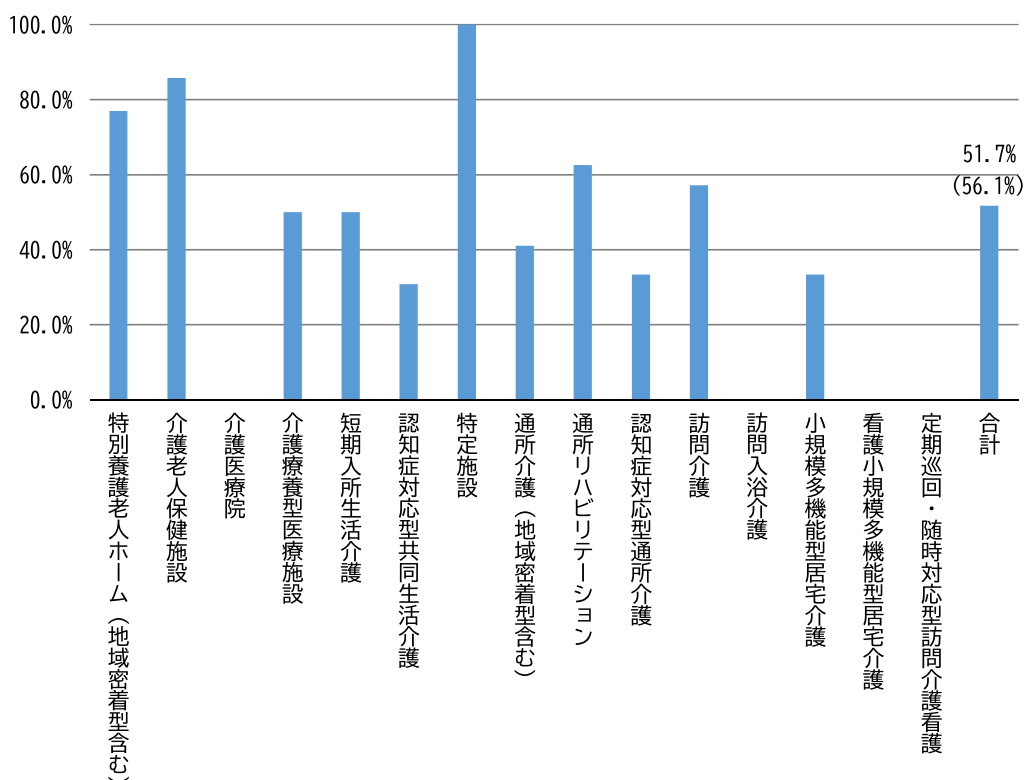


介護職員の雇用形態の割合は「正規職員（65%）」「非正規職員（35%）」
となっています。

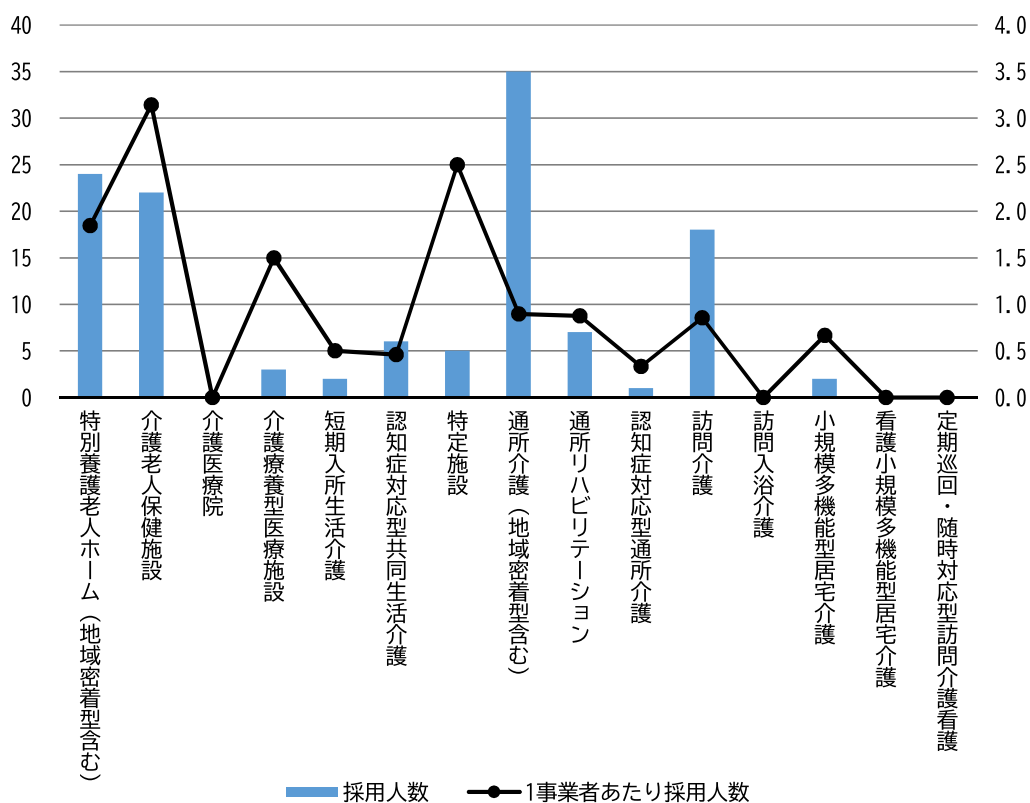
介護職員のうち、54%が介護福祉士の資格を所有しています。

(2) 過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の正規職員の採用状況

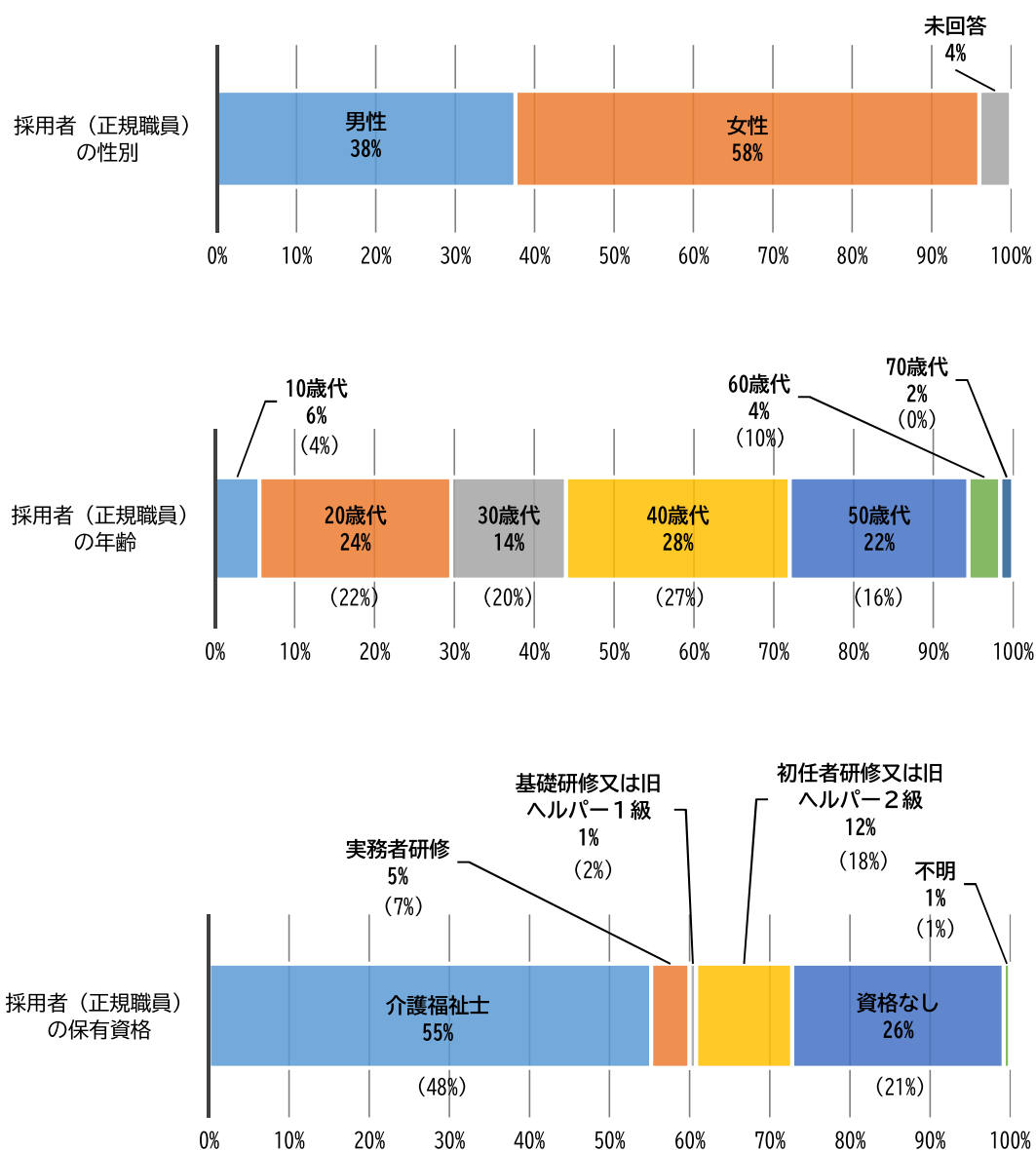
① サービス別・正規職員を「採用した」と回答した事業所の割合



② サービス別・正規職員の1事業所あたり採用人数



③ 全体・採用者（正規職員）の性別・年齢・保有資格



過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）に正規職員を採用した事業所は、回答事業所の約52%で、採用された者の人数は延べ125人となっています。

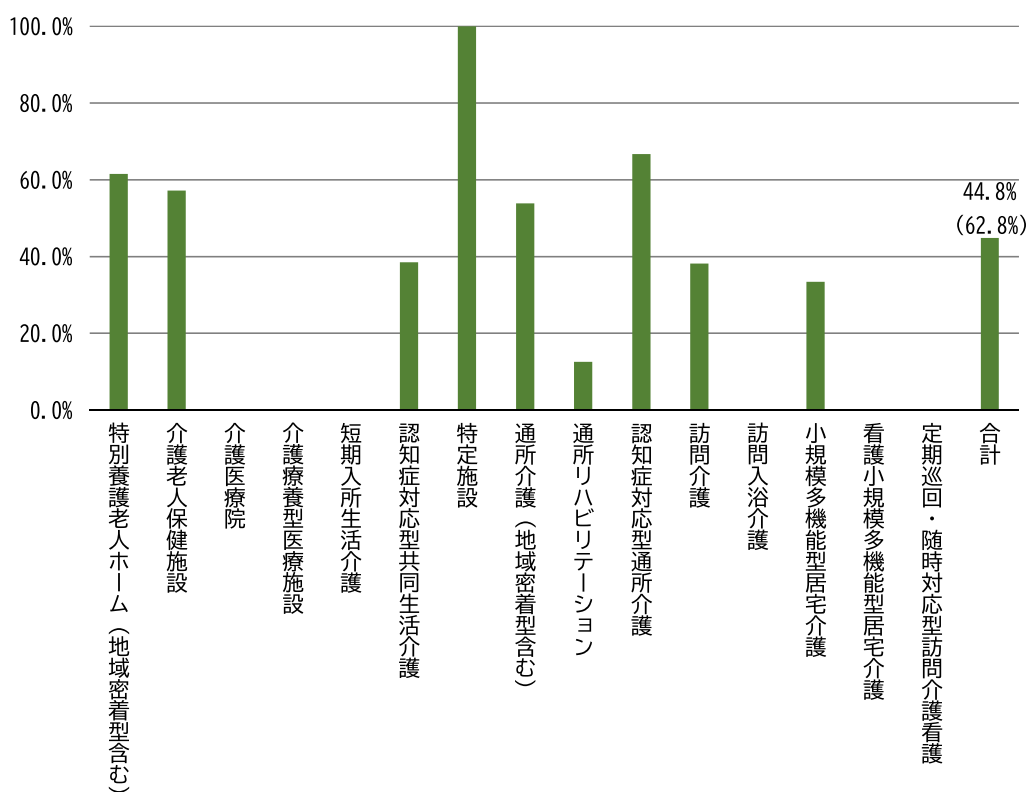
採用者の性別では、「女性」が58%と多くなっています。

年齢別では、最も多い「40歳代」が28%、次いで「20歳代」が24%、「50歳代」が22%となっています。

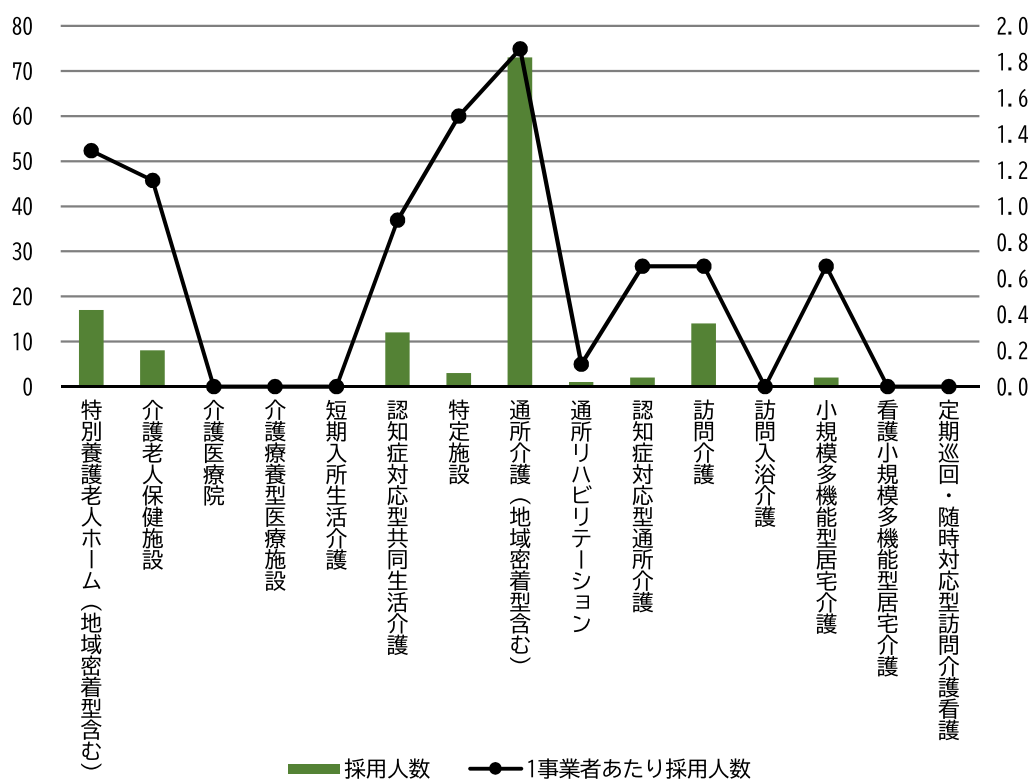
保有資格別では、「介護福祉士」が55%と最も多い一方で、「資格なし」も26%を占めています。

(3) 過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の非正規職員の採用状況

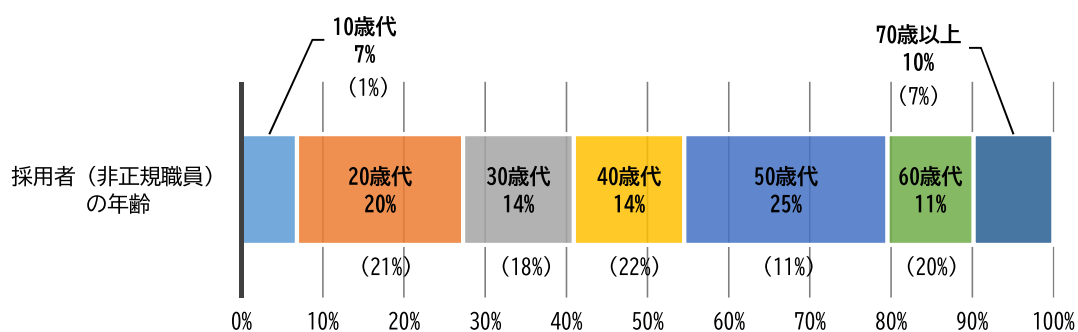
① サービス別・非正規職員を「採用した」と回答した事業所の割合



② サービス別・非正規職員の1事業所あたり採用人数



③ 全体・採用者（非正規職員）の年齢

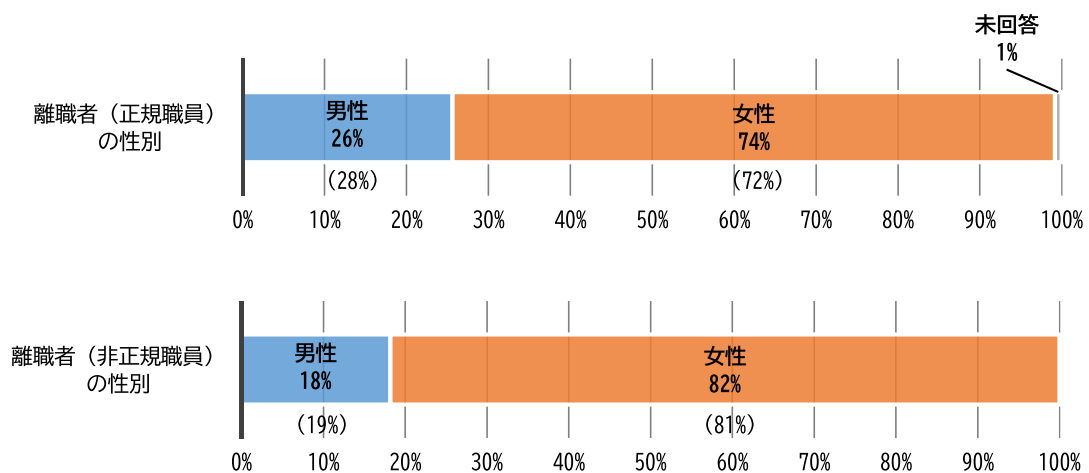


過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）に非正規職員を採用した事業所は、回答事業所の約45%で、採用された者の人数は延べ132人となっています。

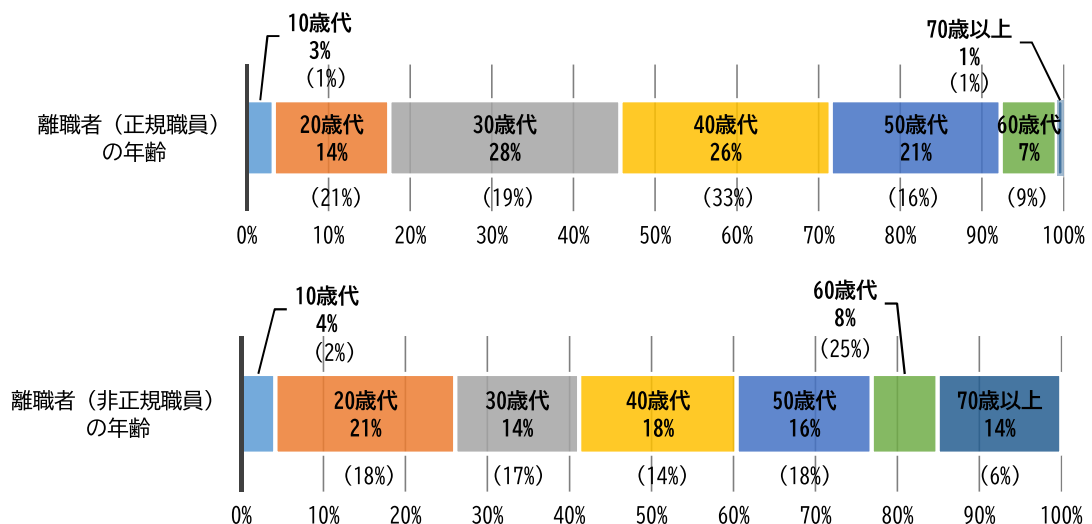
採用者の年齢別では、「50歳代」が25%と最も多く、40歳以上の採用者が6割を占めています。

(4) 過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）の離職者の状況

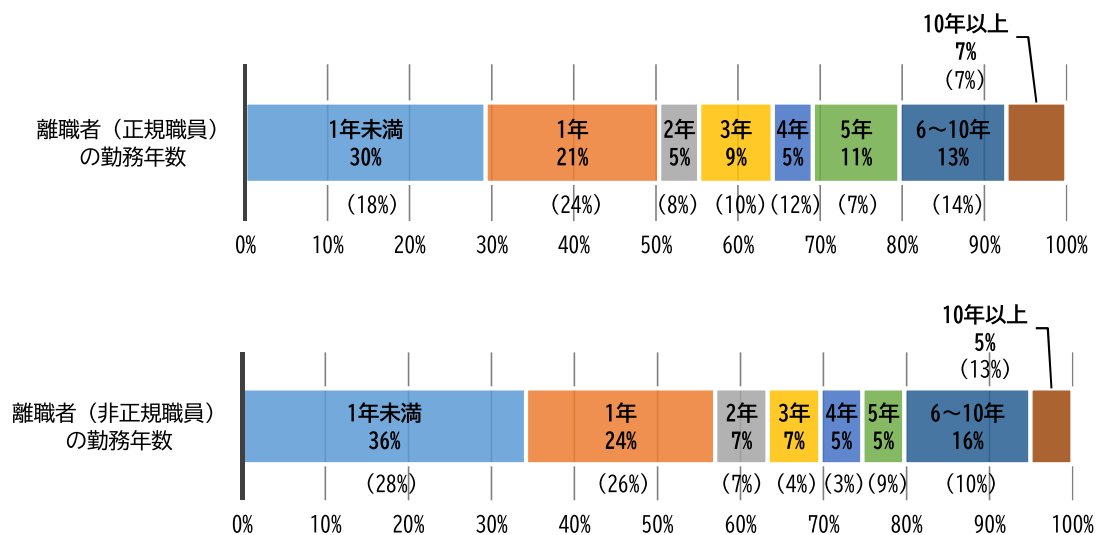
① 離職者の性別



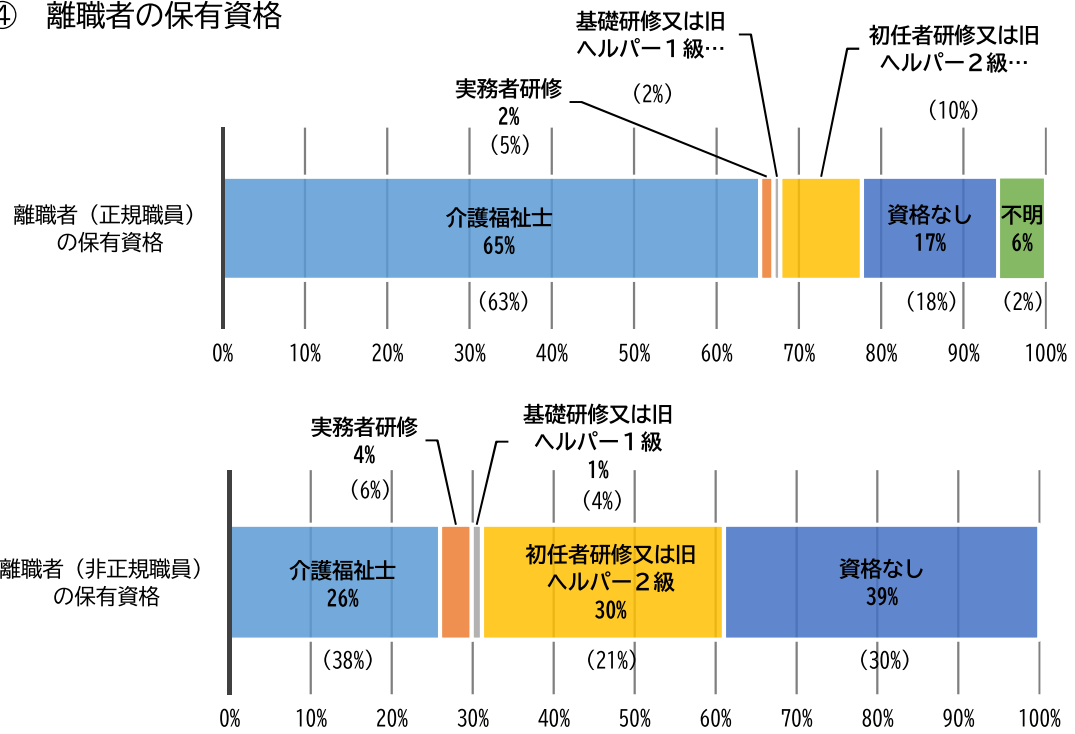
② 離職者の年齢



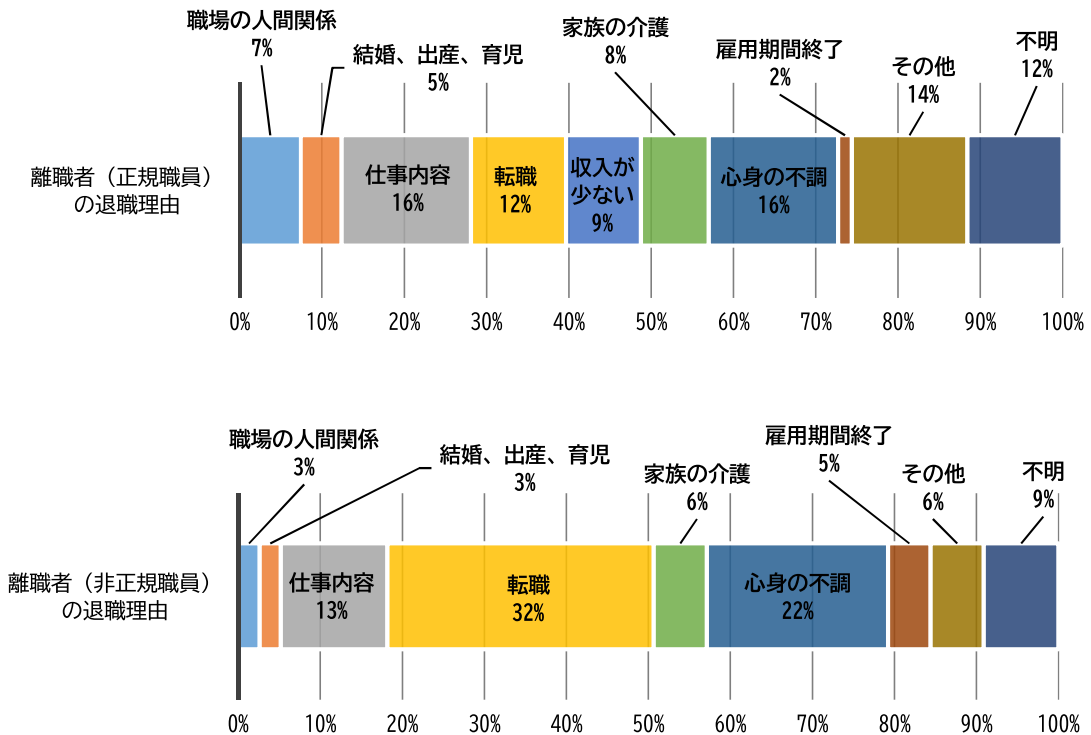
③ 離職者の勤務年数



④ 離職者の保有資格



⑤ 離職者の退職理由



過去1年間（令和3年4月1日から令和4年3月31日）の離職者は、198人（正規職員121人、非正規職員77人）で、回答事業所の職員の約11%（198/1,884）が離職している状況です。

離職者の性別では、「女性」の離職者が多くなっています。

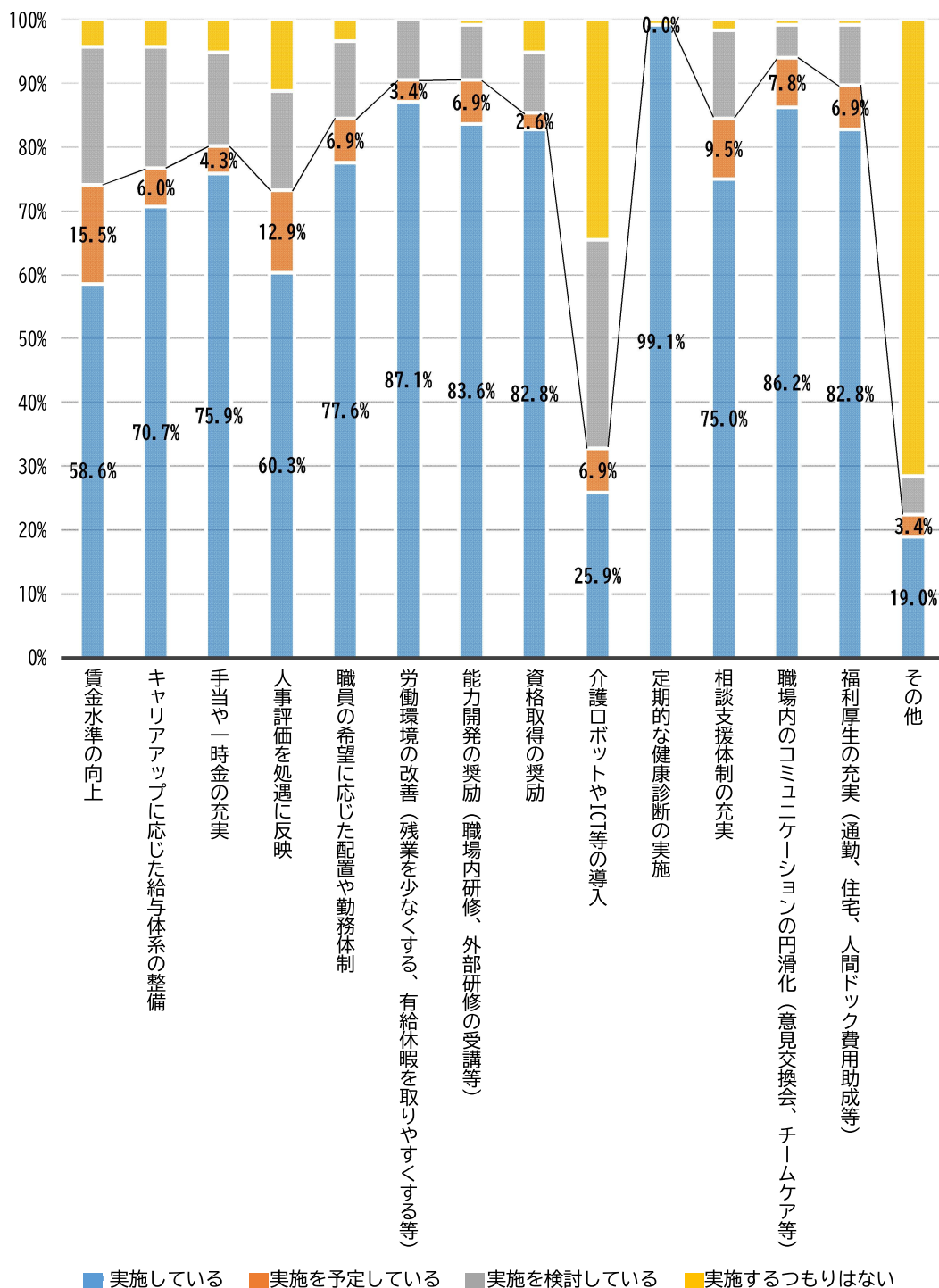
勤務年数では、「1年」以下（2年未満）の離職者が多くなっており、正規職員で51%、非正規職員で60%を占めています。

退職理由では、正規職員は「仕事内容（16%）」「心身の不調（16%）」「転職（12%）」の順で多くなっており、非正規職員では「転職（32%）」「心身の不調（22%）」「仕事内容（13%）」の順で多くなっています。また、その他の回答としては、「転居」や「家庭、家族の事情」などがありました。

(5) 介護人材確保・育成の取組

① 介護人材確保・育成の取組

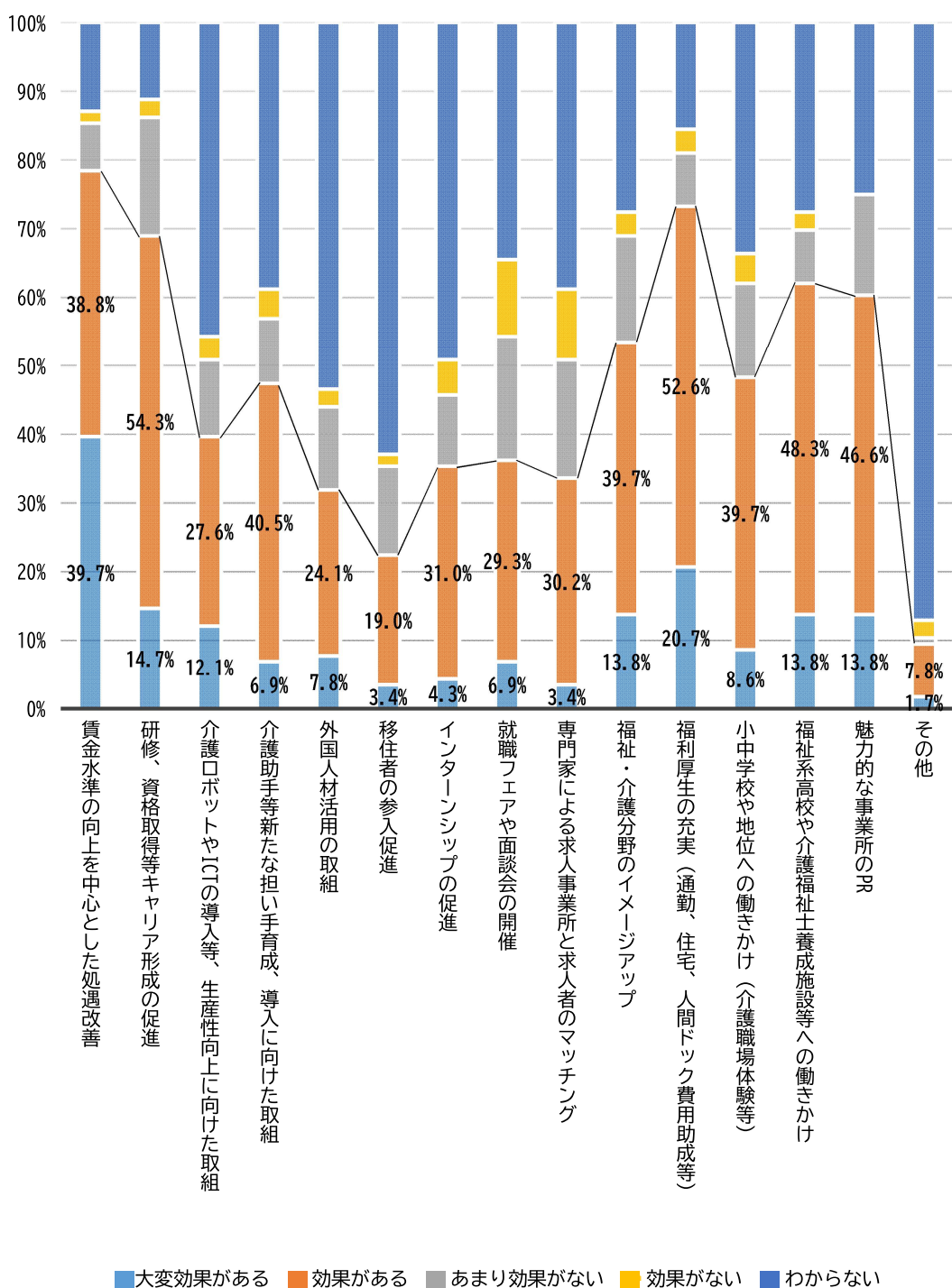
*グラフ内の数値は実施（「実施している」「実施を予定している」）の割合を表示



介護人材の確保育成の取組としては、「介護ロボットやICT等の導入」以外の取組は、概ね7割以上の回答事業所で実施しています（予定含む）。
 なお、「その他」の回答では、「福利厚生の一環で院内保育所完備」や「子育て支援の充実」といったものがありました。

② 介護人材確保・育成の取組の効果

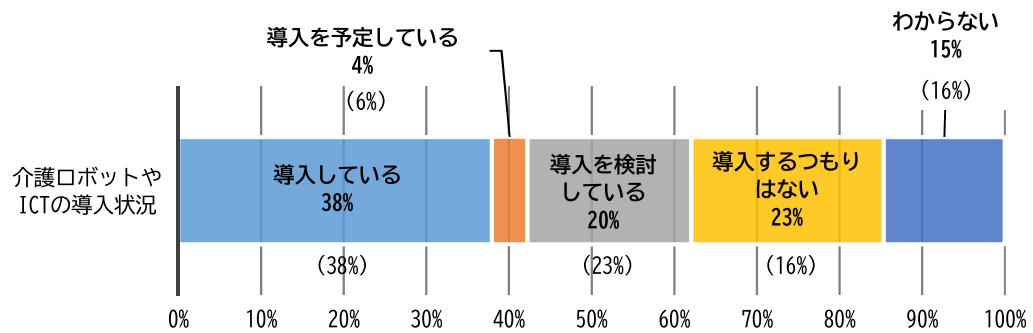
*グラフ内の数値は効果がある（「大変効果がある」「効果がある」）割合を表示



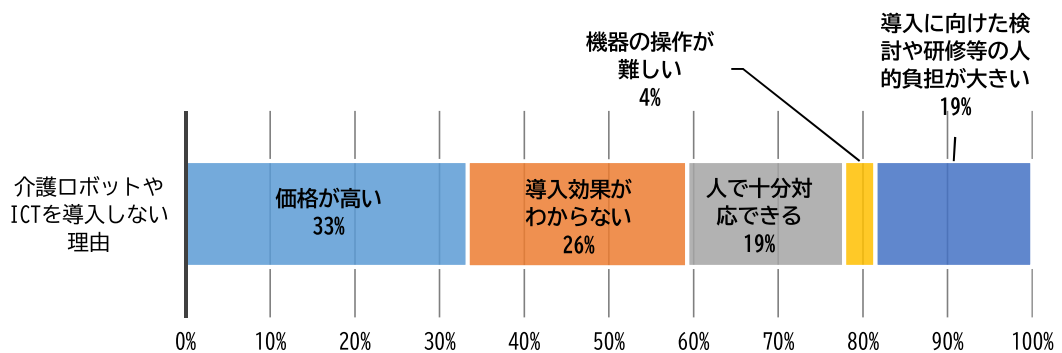
介護人材の確保・育成の取組として効果があるものとしては、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（79%）」「福利厚生 of 充実（73%）」「研修、資格形成取得等キャリア形成の促進（69%）」の順で割合が高くなっています。

(6) 介護ロボットやICTの導入状況

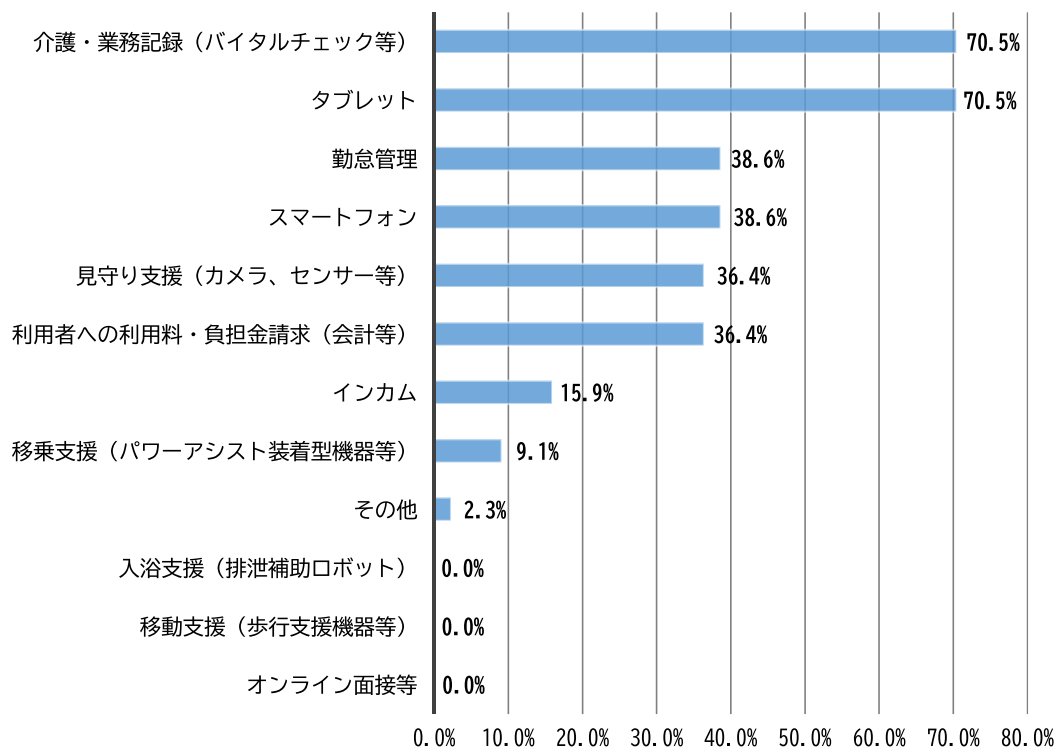
① 導入の有無



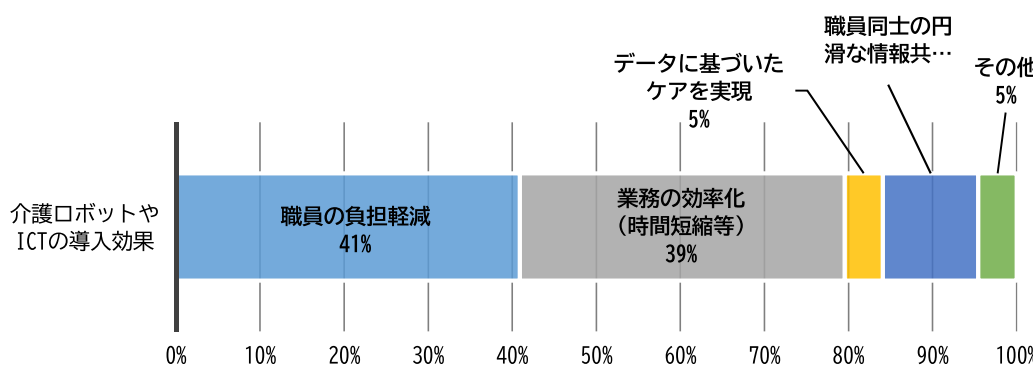
② 導入しない理由 (①で「導入するつもりはない」と回答した事業所)



③ 導入した機器等 (①で「導入している」と回答した事業所)



④ 導入の効果（①で「導入するつもりはない」と回答した事業所）



介護ロボットやICTの導入状況は、38%が「導入している」一方で、23%が「導入するつもりはない」となっています。

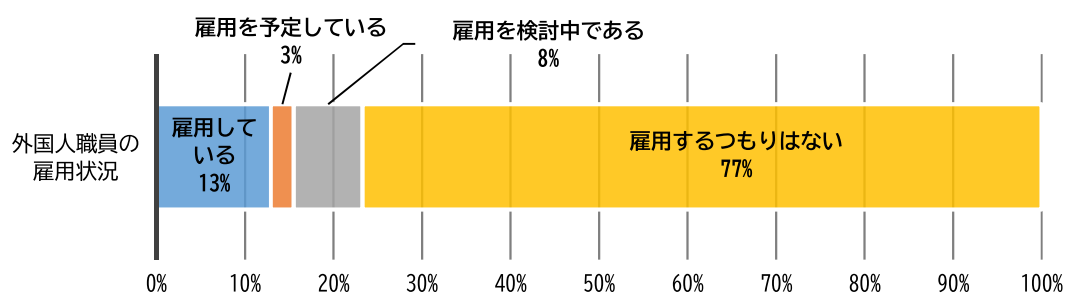
導入しない理由としては、「価格が高い（33%）」「導入効果がわからない（26%）」が多くを占めています。

導入している事業所が導入した機器等では、「介護・業務記録（71%）」「タブレット（71%）」と多くを占めています。

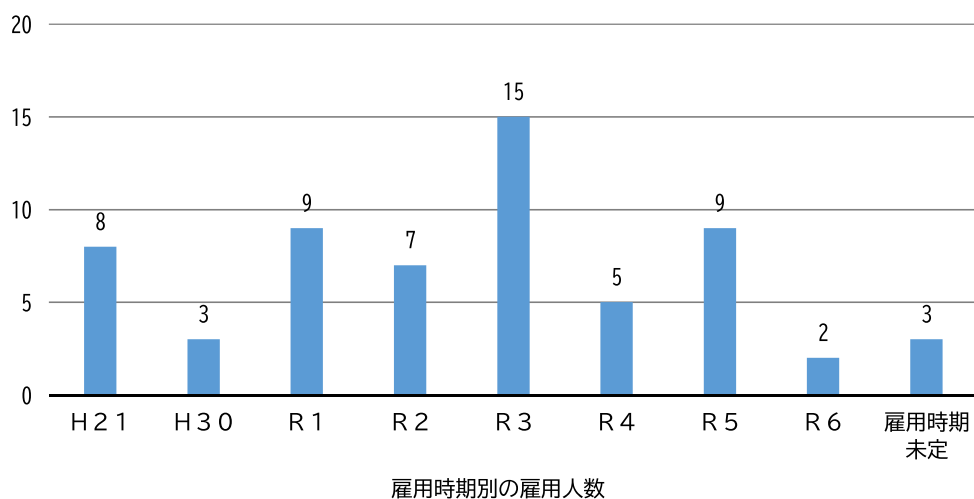
導入効果としては、「職員の負担軽減（41%）」「業務の効率化（時間短縮等）（43%）」が多くなっています。

(7) 外国人職員の雇用状況

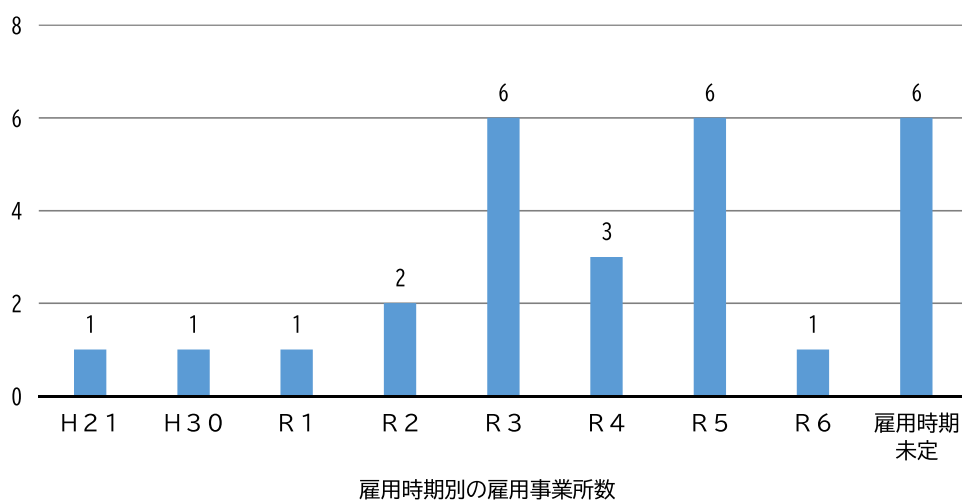
① 雇用状況



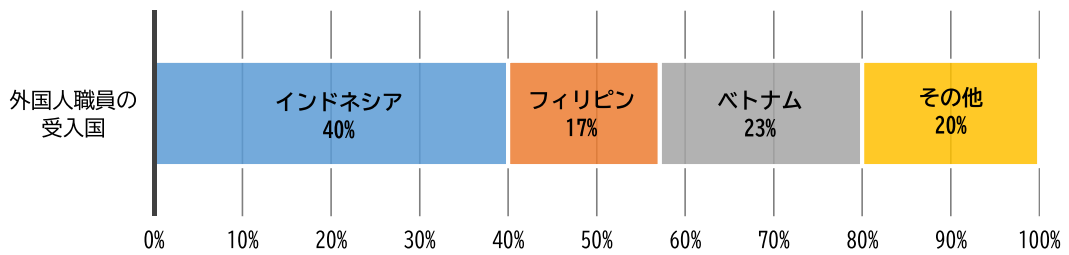
② 雇用人数 (①で「雇用している」「雇用を予定している」「雇用を検討中である」と回答した事業所)



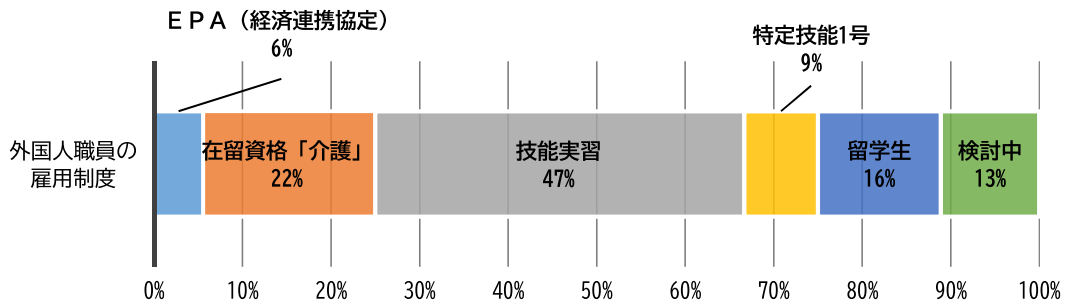
③ 雇用事業所数 (①で「雇用している」「雇用を予定している」「雇用を検討中である」と回答した事業所)



④ 受入国（①で「雇用している」「雇用を予定している」と回答した事業所）



⑤ 雇用制度の種類（①で「雇用している」「雇用を予定している」と回答した事業所）



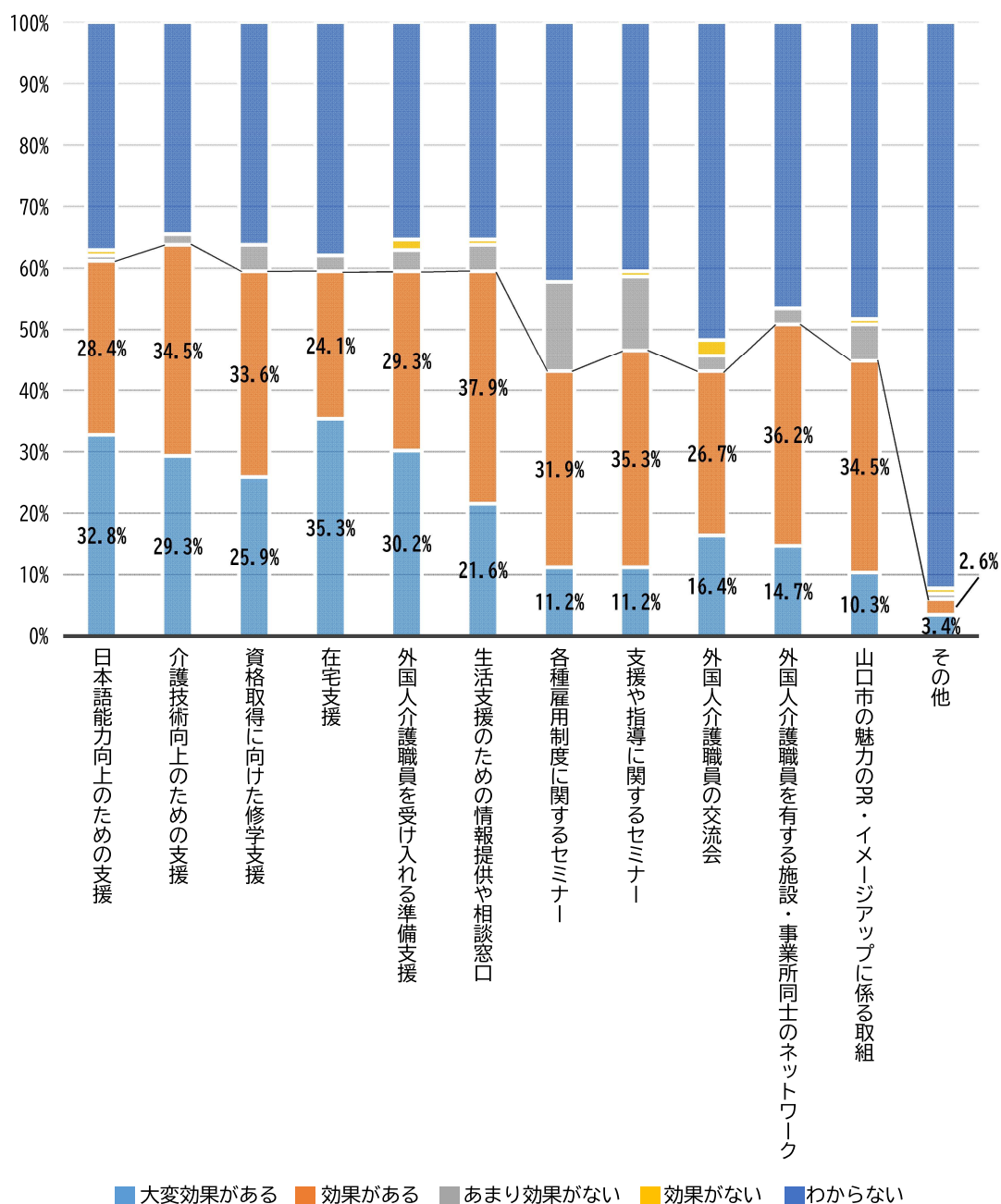
外国人職員の雇用状況としては、回答事業所の16%が外国人職員を「雇用している」「雇用を予定している」状況です。

受入国では、「インドネシア」「フィリピン」「ベトナム」が8割を占めています。その他の回答としては「ミャンマー」「ネパール」がありました。

雇用制度の種類では、「技能実習（47%）」「在留資格「介護」（22%）」が多くを占めています。

⑥ 外国人職員を雇用するのに効果がある取組

* グラフ内の数値は実施（「大変効果がある」「効果がある」）の割合を表示



外国人職員を雇用するのに効果がある取組としては、「介護技術向上のための支援（64%）」「日本語能力向上のための支援（61%）」の順で多くなっていますが、どの取組も大きく差はなく、様々な取組が求められています。

Ⅱ. 介護人材実態調査（介護職員向）集計結果

1 対象

山口市内の介護サービス事業所（260事業所）で勤務している介護職員
各事業所の雇用期間が短い正規職員、非正規職員各3名程度

2 期間

令和5年3月9日～令和5年4月14日

3 回収状況

133件（77件）

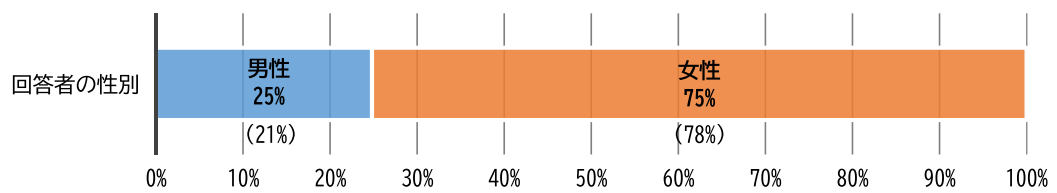
4 回答者の属性

（1）所属事業所のサービス種別

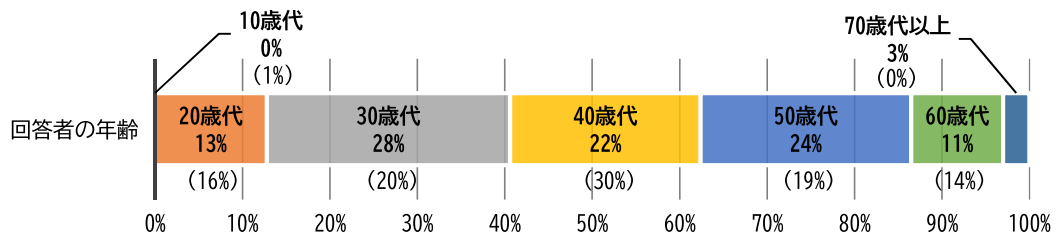
サービス種別	回答職員数	割合	
特別養護老人ホーム（地域密着型含む）	26	19.5%	
介護老人保健施設	3	2.3%	
介護医療院	1	0.8%	
介護療養型医療施設	2	1.5%	
短期入所生活介護	6	4.5%	
認知症対応型共同生活介護	17	12.8%	
特定施設	0	0.0%	
通所介護（地域密着型含む）	39	29.3%	
通所リハビリテーション	10	7.5%	
認知症対応型通所介護	4	3.0%	
訪問介護	22	16.5%	
訪問入浴介護	0	0.0%	
小規模多機能型居宅介護	2	1.5%	
看護小規模多機能型居宅介護	0	0.0%	
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	0.8%	
合計	133	100.0%	

※ 本集計結果の（ ）内は、前回の数値を掲載しています

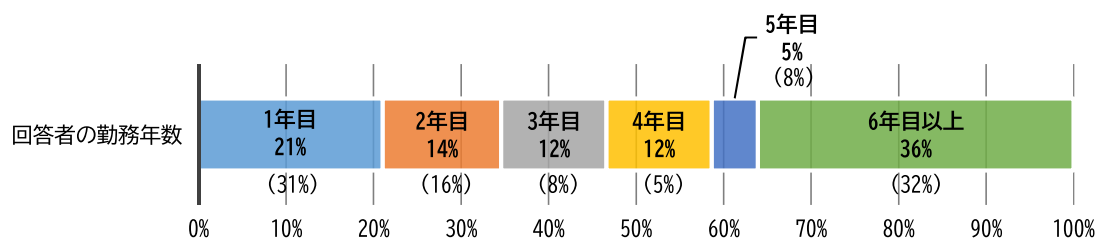
(2) 性別



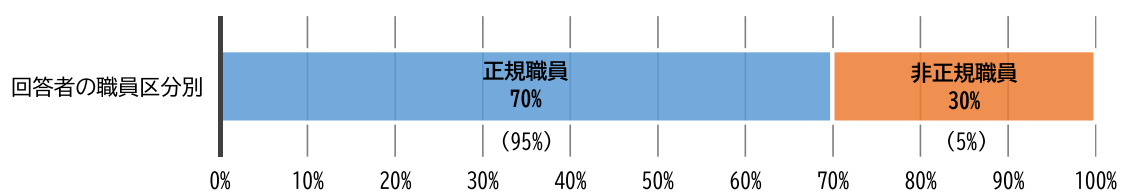
(3) 年齢



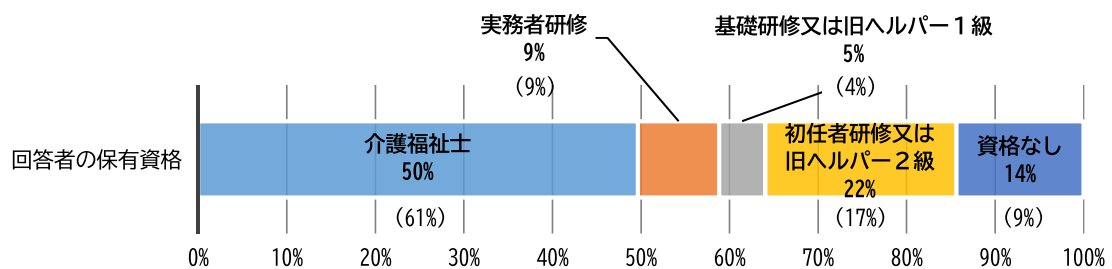
(4) 勤務年数



(5) 雇用形態



(6) 保有資格



分析結果

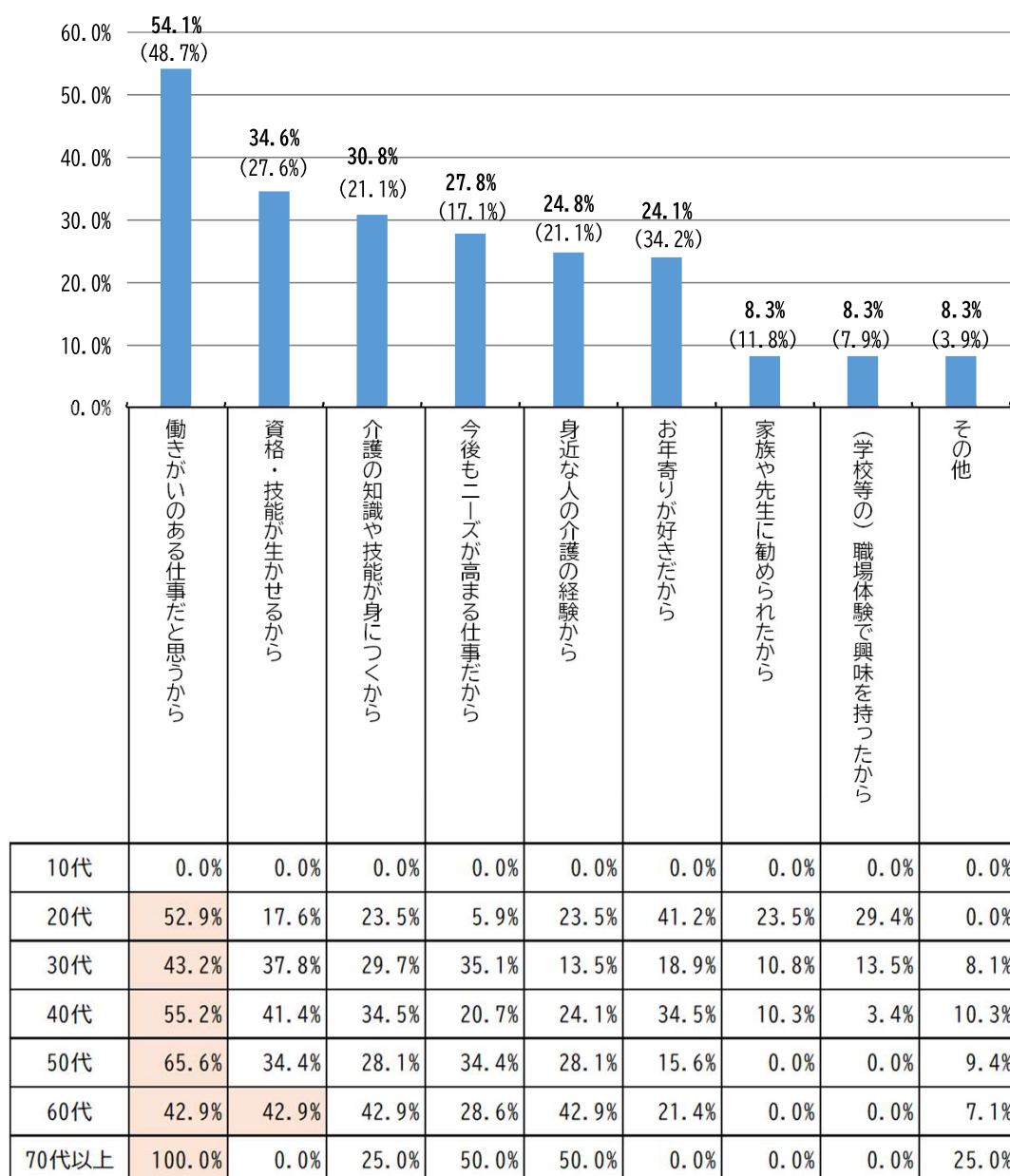
Ⅱ 介護人材実態調査（介護職員向）

1. 介護の仕事を始めるきっかけは、「働きがい」がトップ。人材確保に向けてイメージアップが必要

- ・介護の仕事を始めようと思ったきっかけでは、「働きがいのある仕事だから（54%）」が最も多い(p21)
- ・20代では「（学校等の）職場体験で興味を持ったから（29%）」の割合も多くなっている(p21)
- ・約7割が「辞めたい」と思ったことがあると回答(p22)
- ・介護の仕事を辞めたいと思った理由では、「仕事内容に見合わない給与（51%）」「人手不足による負担増（50%）」「職場の人間関係（49%）」という順で回答が多かった(p22)
- ・介護の仕事を続けていくために必要だと思うことでは、「賃金の水準向上（72%）」や「手当や一時金の充実（48%）」と給与等の処遇に関するものが多く、次いで「労働環境の改善（29%）」と回答する方が多かった(p23)
- ・山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うことでは、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（87%）」が最も多く、次いで「福祉介護分野のイメージアップ（43%）」と回答する方が多かった(p24)
- ・介護ロボットやICT等を「導入している」と23%が回答(p25)
- ・バイタルチェック等の「介護・業務記録」、カメラ、センサー等の「見守り支援」に関するものが多かった(p25)
- ・介護ロボットやICT等の導入により、業務の負担が「大いに減った」「少し減った」は57%だった(p25)
- ・「外国人職員を雇用している」と回答した者は24%だった(p26)

5 結果

(1) 介護の仕事を始めようと思ったきっかけ（上位3つまで選択可）

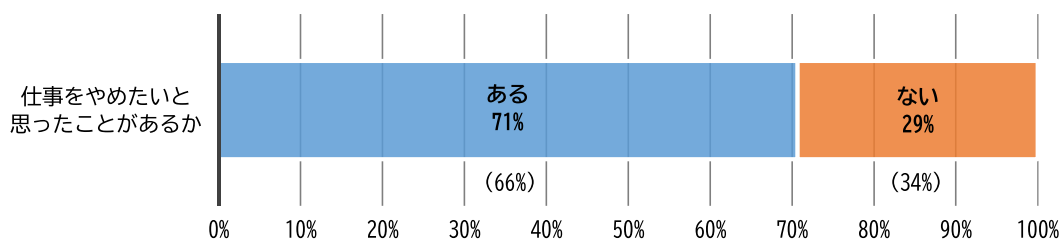


介護の仕事を始めようと思ったきっかけでは、「働きがいのある仕事だから（54%）」が最も多く、年代別でも多くなっています。

20代では「（学校等の）職場体験で興味を持ったから（29%）」の割合も多くなっています。

その他の回答としては「友達に勧められた」「子供がいても働きやすい環境のため」「住み慣れた地域で働きたい」「年齢的に他の仕事がない」「知人の紹介」などがありました。

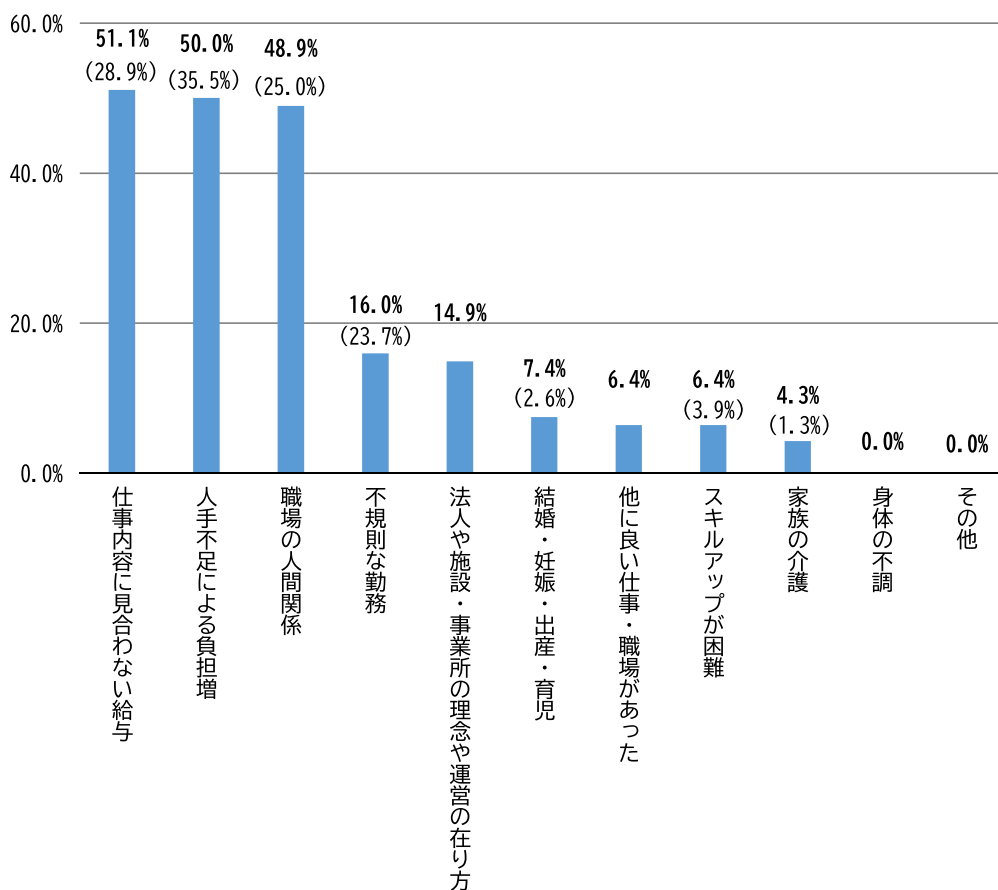
(2) 今までに、介護の仕事を辞めたいと思ったことがあるか



約7割の方が「辞めたい」と思ったことがあると回答しています。

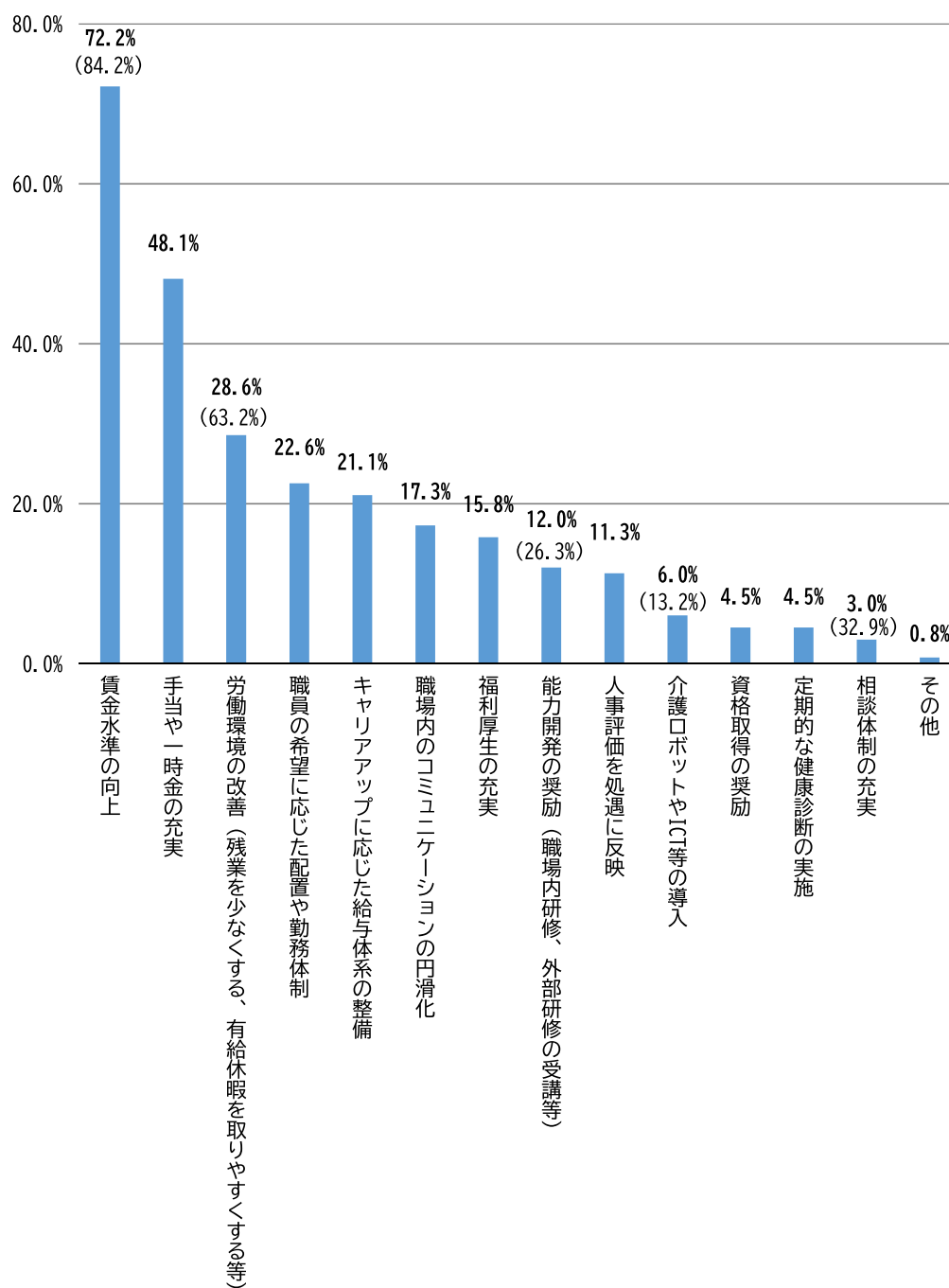
(3) 介護の仕事を辞めたいと思った理由（上位3つまで選択可）

（(2) で仕事を辞めたいとおもったことが「ある」と回答した方）



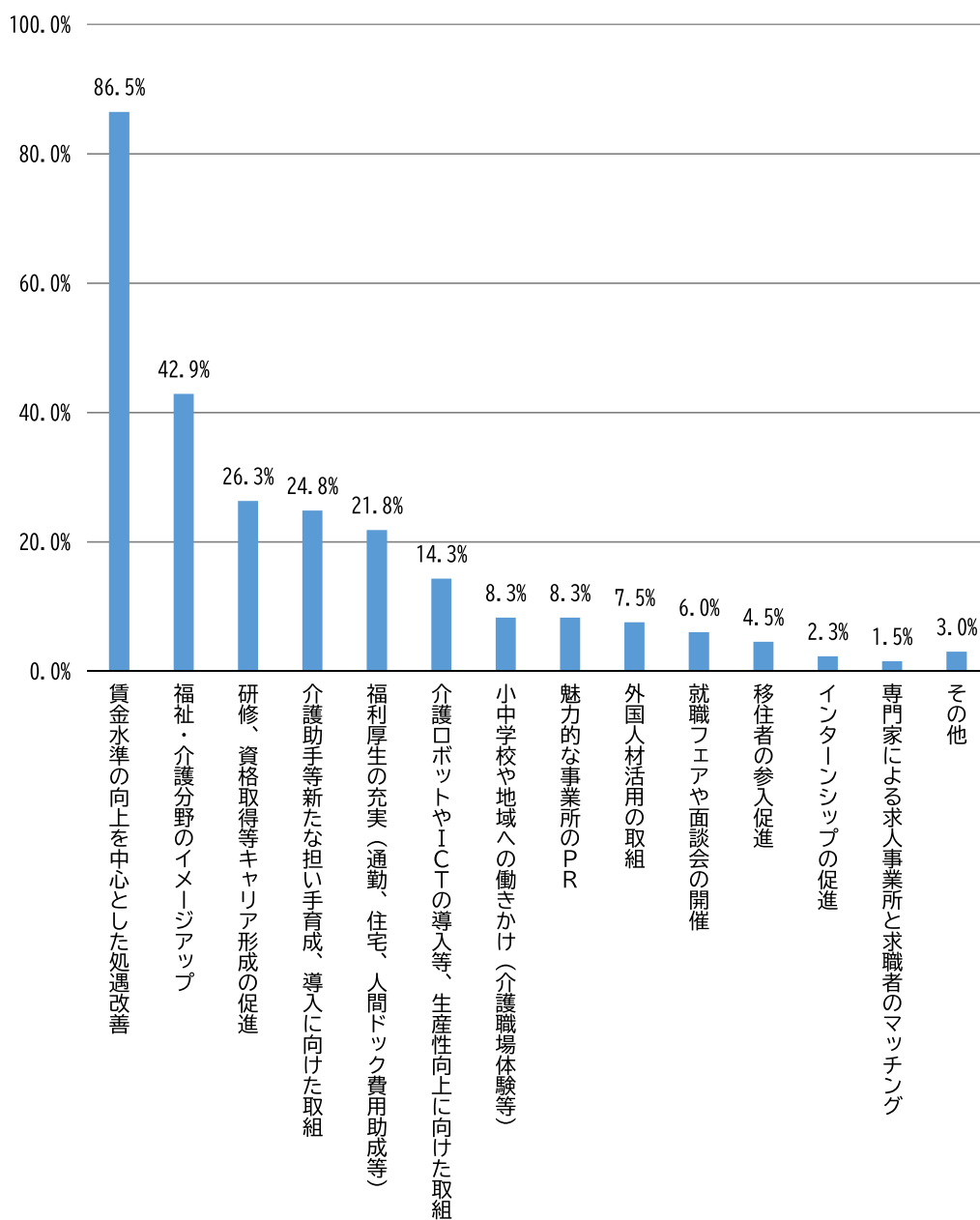
介護の仕事を辞めたいと思った理由では、「仕事内容に見合わない給与（51%）」「人手不足による負担増（50%）」「職場の人間関係（49%）」が多くなっています。

(4) 今後も、介護の仕事をしていくために必要だと思うこと（上位3つまで選択可）



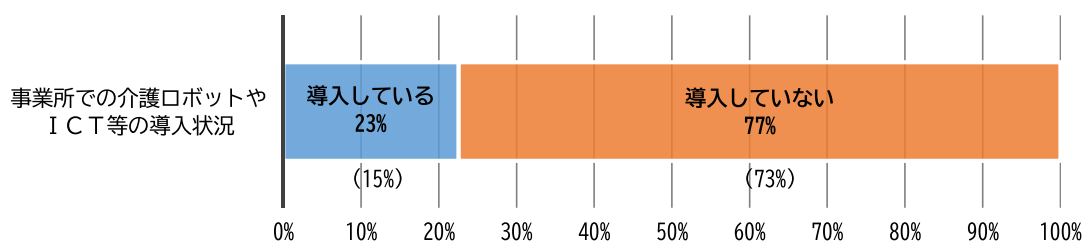
介護の仕事をしていくために必要だと思うことでは、「賃金の水準向上（72%）」や「手当や一時金の充実（48%）」と給与等の処遇に関するものが多く、次いで「労働環境の改善（29%）」と回答する方が多くなっています。その他の回答としては「介護福祉士の最低賃金の設定」がありました。

(5) 山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うこと
(上位3つまで選択可)

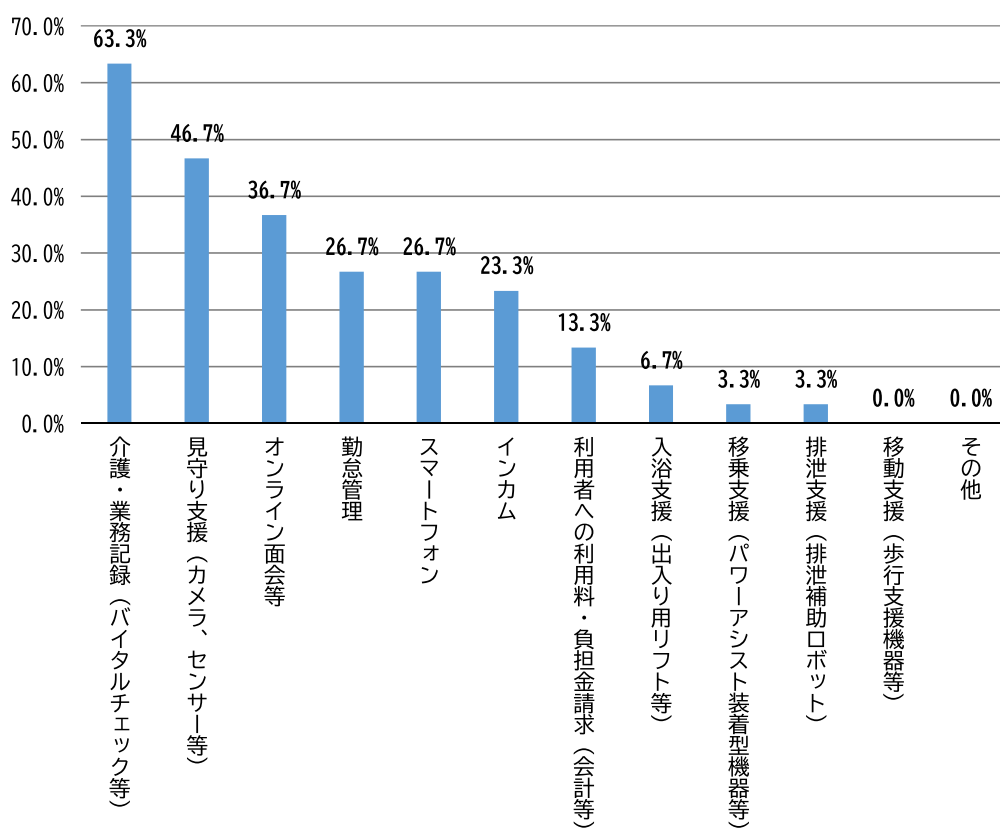


山口市の介護人材不足の問題を解決するために必要だと思うことでは、「賃金水準の向上を中心とした処遇改善（87%）」が最も多く、次いで「福祉介護分野のイメージアップ（43%）」と回答する方が多くなっています。

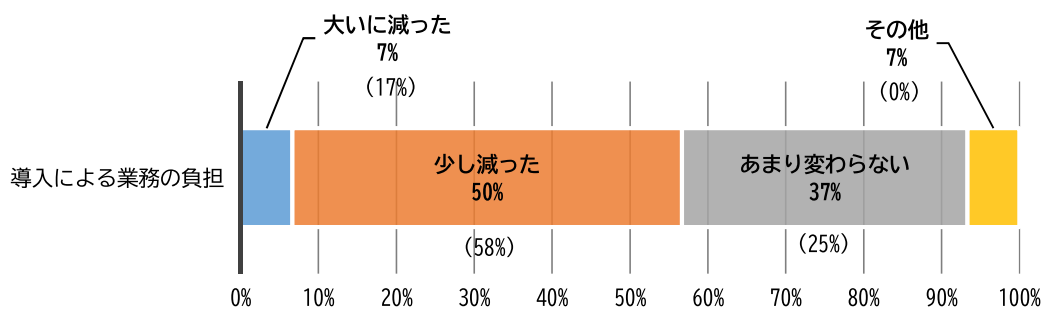
(6) あなたの事業所での介護ロボットやICT等の導入状況



(7) あなたの事業所で導入している介護ロボットやICT等は何のようなものか
((6) で「導入している」と回答した方)



(8) 介護ロボットやICT等の導入による業務の負担は減ったか



(9) あなたの事業所は外国人職員を雇用しているか

