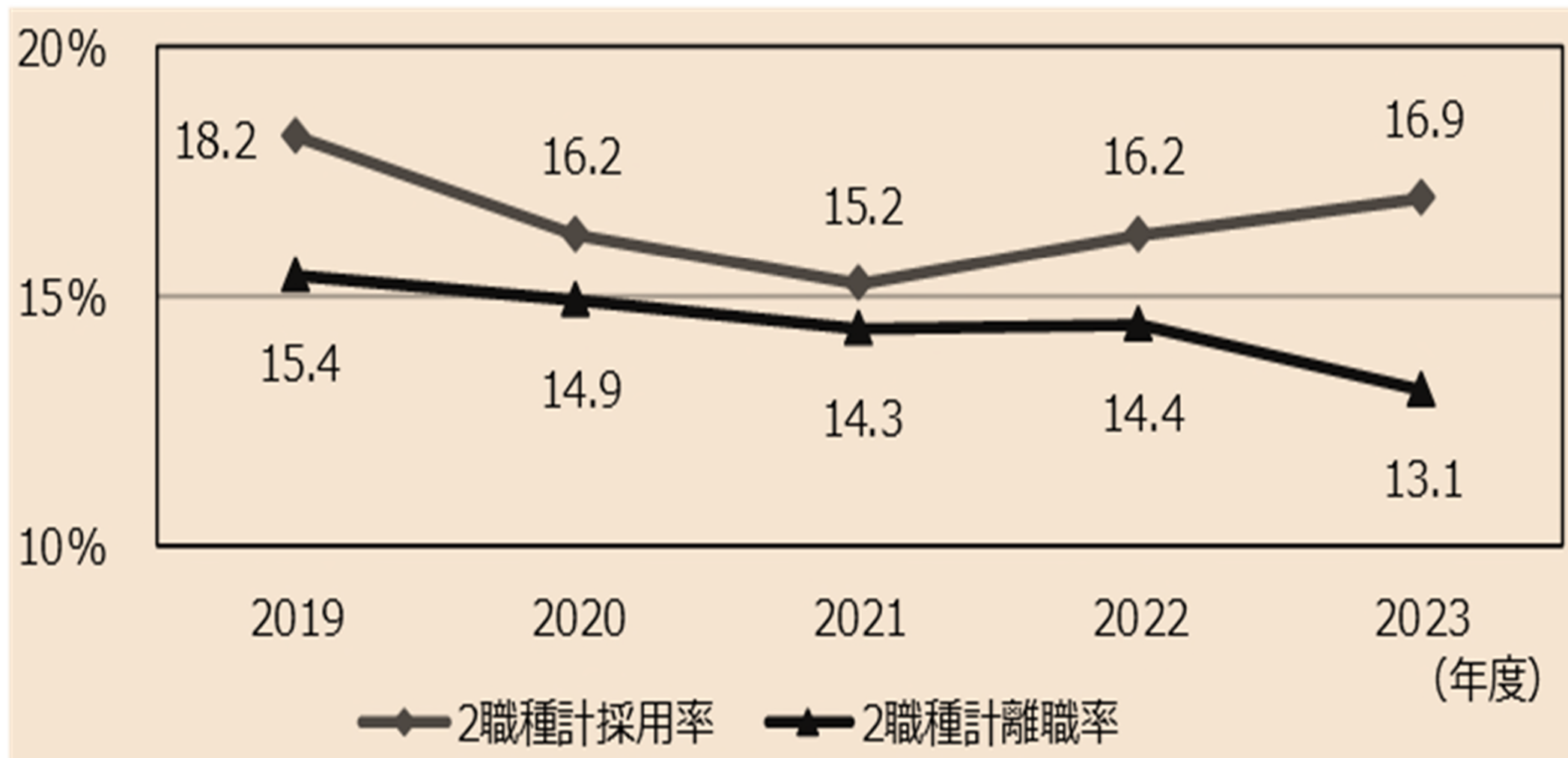


# 介護業界における 人材確保に向けた取組について

2024年9月10日

介護労働安定センター 新潟支部

## 2職種（訪問介護員・介護職員）の 過去5年間の採用率と離職率



### 【事業所】

Q 過去5年間の離職率が低下傾向にあると回答した事業者のその理由（複数回答）

### ◆「職場の人間関係がよくなったため」が63.6%で最も多い

	回答事業所数	体が減ったため	訪問介護員・介護職員として適性が低い者を採用しないようにした	訪問介護員・介護職員として適性が低い者を採用しないようにした	賃金水準が向上したため	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めたため	定年延長や定年後の継続雇用が進み、定年や継続雇用期間満了による退職者が減ったため	職場全体で介護の質を高めるための意識を共有したため	職場の人間関係がよくなったため	事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善したため	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めているため	仕事と家庭（育児・介護）の両立の支援を充実させたため	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化したため	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会を充実させたため	年以降） コロナ禍で転職活動が低調となったため（2020
全国	1,630	13.8	35.0	36.3	45.6	22.5	37.8	63.6	29.1	14.5	36.1	20.0	32.9	22.9	6.9	
訪問系	412	16.0	36.2	42.5	42.7	22.8	35.4	62.9	26.2	12.1	35.2	19.4	33.5	21.8	6.6	
施設系(入所型)	232	12.9	33.6	42.7	45.7	28.0	29.3	53.0	27.6	24.6	38.4	15.9	28.4	26.3	10.8	
施設系(通所型)	541	12.0	38.1	32.3	47.0	16.8	43.4	69.7	31.1	11.5	38.4	22.2	34.4	22.0	6.8	
居住系	229	13.1	35.8	31.9	50.2	31.4	38.0	62.9	32.3	19.7	34.5	21.4	34.9	22.7	4.4	
居宅介護支援	*31	6.5	12.9	25.8	25.8	19.4	19.4	41.9	35.5	22.6	25.8	16.1	22.6	19.4	6.5	
新潟県	*21	9.5	19.0	42.9	47.6	19.0	33.3	47.6	19.0	19.0	33.3	14.3	19.0	28.6	4.8	

### 【事業所】

Q 早期離職防止や定着促進を図るための方策を行い、事業所で効果があった

### ◆「仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している」が52.5%で最も多い

	回答事業所数	賃金水準を向上させている	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置（人事異動）を行っている	職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせるようにしている	ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期面談、定期的なミーティング、意見交換会など）	仕事外での職員間の交流を深めている	悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	事業所・施設の設備・環境を働きやすいものに改善している	介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている	健康対策や健康管理に力を入れている	仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	能力や仕事ぶりをしっかりと評価し、賞金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会を充実させている
全国	8,990	44.4	44.8	52.5	39.5	33.9	34.2	34.0	38.5	36.4	23.3	32.0	36.6	26.7	43.6	41.8	24.6	34.8	27.6
訪問系	2,461	25.2	28.9	33.4	14.1	23.3	16.5	25.7	27.8	10.1	11.0	14.1	7.8	11.1	21.0	2.5	8.3	17.6	12.6
施設系(入所型)	1,192	27.9	30.5	26.5	20.4	15.1	14.0	18.9	25.2	4.0	10.7	13.3	16.7	9.5	32.3	8.0	7.2	12.5	15.8
施設系(通所型)	2,603	21.5	31.0	35.4	15.8	23.1	22.6	25.3	25.2	9.2	9.7	16.4	7.0	10.8	24.0	3.1	8.0	16.6	11.8
居住系	1,005	19.3	32.2	32.6	22.1	23.7	17.0	21.9	26.2	5.2	11.6	15.3	9.2	8.6	21.9	3.0	10.4	15.8	13.2
居宅介護支援	722	15.5	19.1	28.1	7.3	18.1	18.3	20.5	20.4	8.2	6.2	15.0	7.6	10.0	15.7	1.2	5.5	12.5	16.6
新潟県	172	44.4	49.0	52.4	44.4	32.4	37.1	32.7	45.5	33.3	19.2	39.4	37.0	28.6	48.5	44.4	12.3	37.1	28.6

### 【労働者】

Q 早期離職防止・定着促進の取り組みとして役立っているもの（複数回答）

◆「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている」が37.8%で最も多い

	回答労働者数	賃金水準を向上させている	残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直し等を進めている	仕事の内容は変えずに、労働時間や労働日を本人の希望で柔軟に対応している	本人の希望・能力開発・同僚との人間関係などに配慮した配置（人事異動）を行っている	職場のミーティング等で、介護の質を高めるための価値観や行動基準を共有している	現場の裁量で自分たちの創意工夫を活かせる	ハラスメントのない人間関係のよい職場づくりをしている	仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（上司との定期的なミーティング、意見交換会など）	仕事外での職員間の交流を深めている	悩み、不満、不安などがある場合に上司以外に相談できる担当者・相談窓口を設けている	事業所・施設の設定・環境を働きやすいものに改善している	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を進めている	健康対策や健康管理に力を入れている	仕事と家庭（育児・介護）の両立を支援するための、休業・休暇・短時間労働などの法制度の活用を促進している	託児所設置や保育費用支援等の法人独自の子育て支援策を設けている	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化している	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賞金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会を充実させている	役立っているものはない
全国	20,699	19.0	24.2	35.9	16.8	33.8	29.4	37.8	30.7	15.5	12.6	21.4	6.4	13.5	19.4	2.0	11.3	18.8	21.4	10.3
訪問介護員	2,857	24.1	22.5	43.7	20.7	42.1	25.3	44.3	35.4	17.2	16.9	23.9	4.4	18.0	19.2	1.4	13.7	24.4	20.5	7.3
介護職員	8,340	16.4	23.6	34.2	16.3	31.4	28.3	34.4	27.0	15.2	10.6	17.2	6.4	11.4	17.6	2.3	10.3	16.1	18.2	11.5
サービス提供責任者	1,750	25.3	28.6	34.1	17.4	36.5	30.0	42.7	33.5	15.2	15.7	26.2	6.2	16.6	19.7	1.6	13.0	25.5	22.5	8.3
生活相談員	1,205	23.2	24.8	30.0	17.8	33.4	36.4	39.1	31.0	18.3	13.8	23.2	6.1	12.3	18.6	2.1	12.8	23.1	18.8	12.0
看護職員	2,240	14.8	27.1	38.0	15.2	35.8	33.9	39.1	35.4	14.5	11.9	22.1	6.7	12.1	24.2	3.1	8.6	15.5	24.2	10.2
PT・OT・ST等	451	25.3	32.4	27.1	17.1	30.6	35.9	42.8	35.3	16.6	14.9	23.3	6.7	10.6	20.0	3.8	11.1	18.8	16.9	9.8
介護支援専門員	2,418	17.6	21.1	38.6	13.6	31.5	29.2	36.0	32.6	14.4	11.2	25.4	9.3	15.8	21.6	1.2	11.6	16.7	34.7	10.6
新潟県	393	14.5	19.3	29.5	14.2	25.2	29.8	33.6	26.0	12.0	10.4	14.8	5.3	11.7	19.1	2.3	9.2	13.7	21.6	14.5

【労働者】

Q 現在の仕事の満足度(満足+やや満足)が高いのは

◆ 「仕事の内容・やりがい」が46.4%で最も多い

(件、%)

	回答労働者数	仕事の内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係、コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	職業生活全体
全国	20,699	46.4	21.8	21.4	33.0	27.6	21.3	34.9	42.5	34.2	24.9	17.0	23.7
訪問介護員	2,857	50.4	23.7	28.3	36.4	31.8	28.9	42.0	47.5	36.6	26.7	20.8	28.3
介護職員	8,340	40.7	18.9	16.6	30.3	22.5	17.8	30.4	38.8	31.0	23.2	14.1	19.7
サービス提供責任者	1,750	48.8	26.9	25.3	29.3	26.5	24.3	36.9	43.8	35.7	27.7	19.0	24.0
生活相談員	1,205	51.0	25.0	21.2	30.1	25.1	21.4	33.7	43.8	34.1	23.8	15.4	23.7
看護職員	2,240	51.1	20.8	24.4	31.8	29.1	21.5	38.3	46.9	36.0	23.4	18.4	26.7
PT・OT・ST等	451	59.4	23.1	27.9	42.8	39.4	25.7	45.0	53.9	45.6	30.4	21.3	35.0
介護支援専門員	2,418	50.7	24.8	22.6	41.9	39.4	21.8	36.8	43.2	38.7	26.9	20.9	27.2
新潟県	393	38.9	13.5	14.8	30.5	22.1	13.0	28.5	36.4	25.7	20.1	10.7	18.3

【事業所】

Q 採用において、採用者の数または質が一定程度、確保できている理由 (複数回答)

◆「職場の人間関係がよいこと」が62.7%で最も多い

	回答事業所数	採用活動の工夫(前ページの問9で回答した内容)が効果をあげた	賃金水準が比較的高いこと	残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと	介護の質(注)が高いこと	仕事の魅力ややりがいがあること	職場の人間関係がよいこと	事業所・施設の設備・環境が働きやすいこと	介護ロボット・ICT機器等の導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っていること	仕事と家庭(育児・介護)の両立の支援を充実させていること	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化していること	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映していること	社内外で研修を受講できる機会を充実させていること	地元での評判が良いため
全国	4,731	13.0	27.6	57.3	22.2	38.3	62.7	33.4	11.1	47.9	22.7	30.6	31.5	15.3
訪問系	1,328	12.0	32.3	56.3	25.8	42.5	68.5	32.1	10.8	51.1	20.9	34.9	31.9	13.3
施設系(入所型)	571	19.1	35.4	51.0	18.7	28.0	50.1	38.2	18.4	49.6	24.9	25.0	41.3	15.1
施設系(通所型)	1,477	13.3	23.5	61.2	21.9	41.5	64.0	32.8	8.1	48.5	21.0	29.0	27.5	18.3
居住系	549	14.0	23.1	56.5	21.3	28.8	59.4	34.1	14.9	43.4	30.8	31.5	32.8	12.6
居宅介護支援	250	7.2	17.6	58.0	18.8	40.8	58.4	35.6	12.4	43.6	14.0	23.6	34.4	13.6
新潟県	86	14.0	20.9	43.0	18.6	27.9	47.7	30.2	11.6	40.7	16.3	18.6	38.4	14.0

### 【労働者】

Q 今の事業所に就職した理由 (複数回答)

#### ◆「通勤が便利だから」が50.3%で最も多い

	回答労働者数	地元での評判が良いため	法人の方針や理念に共感したため	経営が健全で将来的に安定しているため	通勤が便利だから	賃金水準が比較的高いため	残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないため	介護の質が高いため	仕事の魅力ややりがいがあるため	職場の人間関係がよいため	事業所・施設の設備・環境が働きやすいため	ICT機器導入、業務改善等により業務負担の軽減を図っているため	仕事を充実させているため	職場内でのキャリアアップの道筋を明確化しているため	能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映している	社内外で研修を受講できる機会が充実しているため	理由は特になし
全国	20,699	5.7	14.8	11.8	50.3	15.7	27.3	7.3	32.6	31.4	14.1	2.6	16.7	8.3	12.3	9.4	7.8
訪問介護員	2,857	7.2	15.5	13.6	48.1	18.3	29.6	11.4	34.5	40.1	14.8	2.2	19.3	9.9	17.6	10.7	8.1
介護職員	8,340	5.3	11.8	10.2	54.8	14.1	25.1	6.7	29.4	28.8	12.8	1.6	13.4	7.0	9.9	7.6	8.2
サービス提供責任者	1,750	4.9	17.0	15.0	44.3	18.5	22.1	8.9	33.4	33.3	14.6	3.0	14.6	10.5	16.6	9.8	8.9
生活相談員	1,205	6.2	17.7	11.4	46.6	14.9	24.0	6.6	34.2	27.2	13.0	2.2	13.8	11.1	14.2	6.9	8.6
看護職員	2,240	5.1	17.4	11.0	53.1	17.6	30.8	6.3	41.7	34.6	13.6	4.0	26.5	6.6	10.4	9.9	4.2
PT・OT・ST等	451	7.5	24.2	14.4	41.7	22.6	35.3	4.9	40.1	31.5	16.4	3.1	16.0	9.3	13.7	9.5	6.0
介護支援専門員	2,418	6.4	17.5	13.5	44.4	13.5	33.3	6.4	29.6	29.2	17.4	5.2	19.2	8.4	11.0	14.9	7.7
新潟県	393	7.6	10.7	11.2	49.9	15.5	23.2	5.1	26.2	23.7	10.4	0.8	17.8	4.8	5.9	7.9	6.1



【労働者】

Q 前職を辞めた理由（直前職も介護関係の事業所の労働者）（複数回答）

◆「職場の人間関係に問題があったため」が34.3%で最も多い

(件、%)

	（直前職が介護関係の仕事） 回答労働者数	業不振等のため	人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため	他に良い仕事・職場があったため	新しい資格を取ったため	収入が少なかったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	自分に向かない仕事だったため	職場の人間関係に問題があったため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	転のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	結婚・妊娠・出産・育児のため	家族の介護・看護のため
全国	7,202	6.9	19.9	7.8	16.6	13.2	4.1	34.3	26.3	3.3	3.0	3.1	8.2	4.5		
訪問介護員	1,048	7.0	20.6	3.7	17.4	11.7	4.6	33.7	24.8	2.7	3.2	3.2	10.6	5.8		
介護職員	2,768	6.9	18.5	3.3	18.1	12.5	4.0	35.2	24.6	3.6	3.4	3.3	8.7	4.6		
サービス提供責任者	699	8.2	24.6	5.4	19.2	18.0	4.0	34.3	29.2	4.1	1.4	1.9	6.7	2.9		
生活相談員	484	7.4	22.1	3.7	19.0	16.7	5.4	34.3	29.1	3.3	1.7	3.5	8.3	3.1		
看護職員	297	3.7	20.9	2.0	11.8	9.4	6.4	39.7	26.6	3.4	3.7	4.0	8.1	3.4		
PT・OT・ST等	69	4.3	30.4	7.2	15.9	20.3	4.3	37.7	29.0	0.0	1.4	5.8	5.8	1.4		
介護支援専門員	1,339	6.6	18.3	24.3	12.2	12.6	3.0	31.7	28.6	2.4	3.0	2.8	6.2	5.0		
新潟県	142	6.3	20.4	7.7	13.4	9.9	5.6	31.7	23.9	0.7	5.6	2.1	7.0	6.3		

【労働者】

Q やめた理由(職場の人間関係)の詳細 (複数回答)

◆「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」が49.3%で最も多い

	回答労働者数	指 導、パワハラなどがない言動、きつい	上 司の思いやりのない言動、きつい	上 司の管理能力が低い、業務指示が	不 明 確、リーダーシップがなく信頼	できなかつた	あ っ た	嫌 み・嫌 がらせなど、でストレスが	同 僚の言動(きつい言い方・悪口・	嫌 み・嫌 がらせなど、でストレスが	交 流 が なく 暗 かつ た	職 場 全 体 が 仕 事 の こ と 以 外 で 会 話 や	感 ・ 孤 独 感 を 感 じ た	ル ー プ に 入 っ て い け ない な ど で 疎 外	職 場 内 の 仲 間 は ず れ や、 仲 良 し グ	換 が う ま く い か な かつ た	ケ ア の 方 法 な ど 仕 事 上 の 課 題 に 関 す	る 上 司 や 同 僚 と の 意 思 疎 通 ・ 意 見 交	め 一 緒 に 仕 事 を し た く な かつ た	仕 事 に 消 極 的 な 態 度 の 同 僚 が い た た	た 部 下 ・ 後 輩 に 対 す る 指 導 が 難 し かつ	(件、%)																																																																			
全国	2,472	49.3	43.2	38.8	7.6	12.3	26.6	14.7	7.2	訪問介護員	353	47.3	47.6	34.8	9.9	11.3	28.3	11.6	5.9	介護職員	975	46.8	40.6	41.3	6.7	11.8	26.2	16.7	6.9	サービス提供責任者	240	49.2	49.2	31.3	6.3	9.6	23.3	14.2	7.1	生活相談員	166	51.8	42.8	38.0	6.6	13.9	25.3	13.3	6.6	看護職員	118	46.6	35.6	34.7	8.5	11.0	28.8	15.3	5.1	PT・OT・ST等	*26	76.9	61.5	34.6	11.5	3.8	19.2	23.1	15.4	介護支援専門員	425	56.9	44.5	39.5	8.2	14.4	25.6	12.7	8.2	新潟県	*45	37.8	37.8	35.6	4.4	15.6	28.9	8.9	4.4

【労働者】

Q やめた理由(法人等の理念や運営に不満)の詳細 (複数回答)

◆「経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取組みが二の次になっていた」が30.9%で最も多い

	回答労働者数	て向上の取組みが二の次になった	が介護の質の向上とは異なっていた	が追いつかなかった	行を追い越すための職員体制や処遇	想を追い越すための職員体制や処遇	介護の質の向上の取り組みの遂行	仕事を管理する職員の提案	無駄な業務が多く職員業務量	負担への配慮が弱かった	職場の雰囲気改善、利用者や家族からの圧力の防衛など、職員のストレスから守る取り組み	に法人や施設・事業所の理念自体
全国	1,893	30.9	30.6	20.7	28.2	30.0	25.3	26.0				
訪問介護員	260	26.2	31.5	19.6	31.5	28.5	29.2	22.3				
介護職員	680	28.4	30.9	25.1	31.3	33.5	26.3	24.3				
サービス提供責任者	204	32.8	27.0	22.5	21.1	24.0	21.1	30.9				
生活相談員	141	30.5	27.7	20.6	22.7	26.2	22.7	31.2				
看護職員	79	35.4	48.1	21.5	31.6	38.0	25.3	17.7				
PT・OT・ST等	*20	40.0	20.0	15.0	40.0	30.0	35.0	25.0				
介護支援専門員	383	35.5	29.0	13.8	25.6	29.0	23.2	27.7				
新潟県	*34	23.5	35.3	8.8	20.6	32.4	38.2	32.4				

**ご清聴ありがとうございました。**