

人材不足への対応

～介護労働実態調査結果からみた課題と取組事例～



公益財団法人 介護労働安定センター 岡山支部

目次

- 1. 令和4年度介護労働実態調査結果について P 3
- 2. 調査結果概要（抜粋） P 4～P 20
- 3. 取組事例 P 21～P 26
- 4. 介護労働安定センターでの取組み P 27

令和4年度介護労働実態調査結果について

▶ 介護労働実態調査

本調査は、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護保険サービスの提供等に資することを目的に事業所調査は平成14年度から、労働者調査は平成15年度から毎年実施しています。

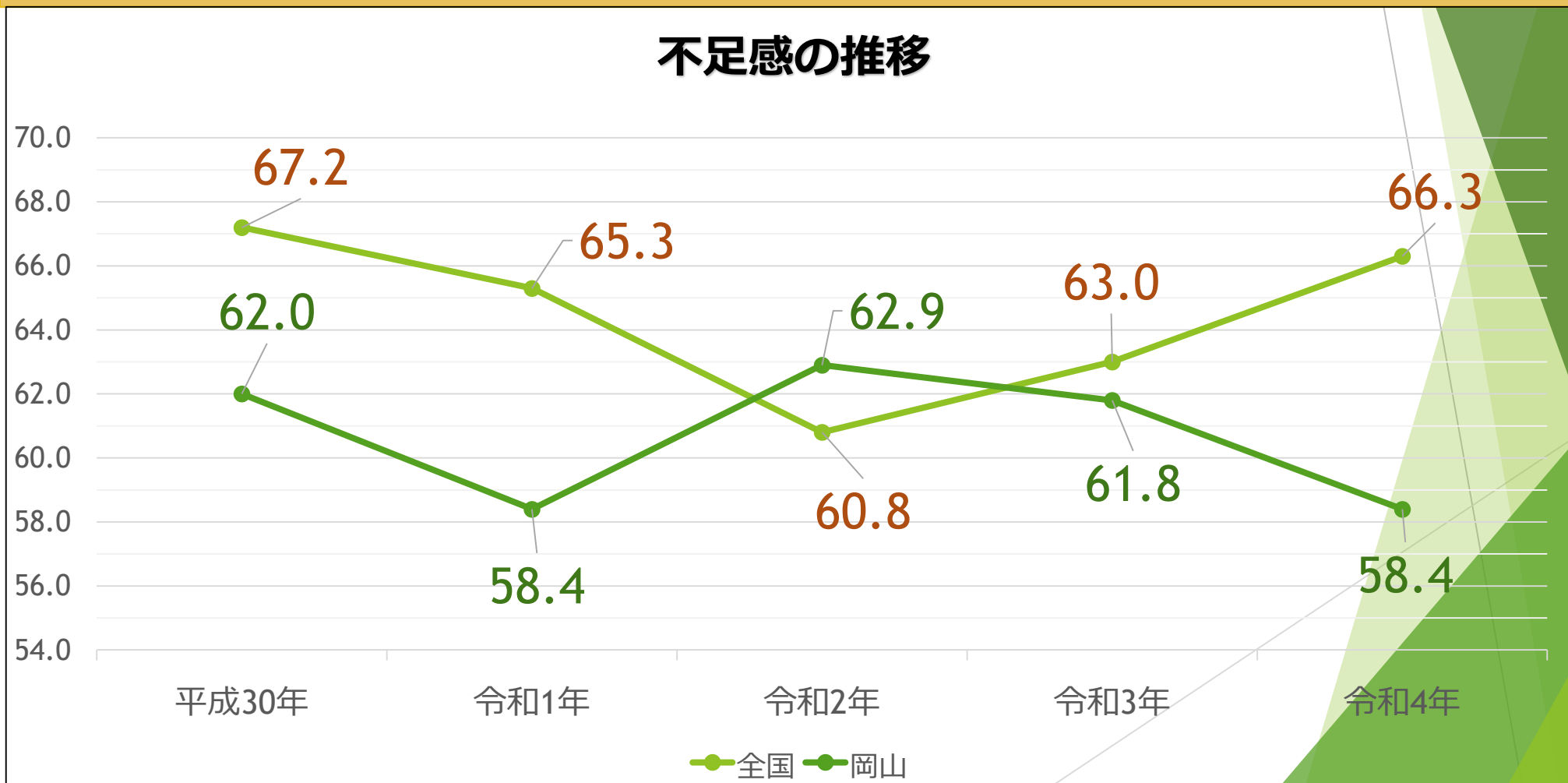
▶ 調査方法

調査実施期間（令和4年10月1日～10月31日）に全国の介護保険サービス事業を実施する事業所のうちから18,000事業所を無作為抽出にて選定し、郵送にてアンケート調査を実施しました。

	配布数（有効配布数）	回収数	回収率（前年度）
事業所調査	18,000(17,125)事業所	8,708事業所	50.8%（51.8%）
労働者調査	54,000(51,375)人	19,890人	38.7%（39.0%）

1.人材の過不足状況（事業所調査）

介護事業所の「不足感」を過去5年間の推移で見ると、全体では**60%**台で推移しているが、令和2年度から増加に転じ、令和4年度は**66.3%**となっている。



●人材の過不足の状況 ～不足感が66.3%、「やや不足」が34.6%で1位～

職種別では、訪問介護員の「不足感」が**80%**以上、「大いに不足」と「不足」の合計も**50%**超で推移、他の職種に比べて恒常的に高い。介護支援専門員の「大いに不足」、「不足」の合計の対前年度増加率が年々伸びており、令和4年度は**17.2%**となっている。

【従業員の過不足の状況】

< 全国 >

(件、%)

	回答事業所数	当該職種のいる事業所数	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	(①+②+③) 不足感
全国でみた場合	8,632	6,405	9.2	22.5	34.6	33.3	0.5	66.3
訪問介護員	8,632	2,452	27.9	31.0	24.6	16.3	0.2	83.5
サービス提供責任者	8,632	1,963	6.7	14.0	16.5	61.9	0.9	37.2
介護職員	8,632	4,772	11.9	24.2	33.2	29.6	1.1	69.3
看護職員	8,632	4,144	6.4	14.3	26.5	51.0	1.8	47.2
生活相談員	8,632	2,884	1.6	5.5	16.2	76.2	0.4	23.3
PT・OT・ST等	8,632	1,874	1.9	7.7	20.7	68.3	1.5	30.3
介護支援専門員	8,632	3,556	6.0	11.2	20.5	61.6	0.6	37.7

< 岡山県 >

(件、%)

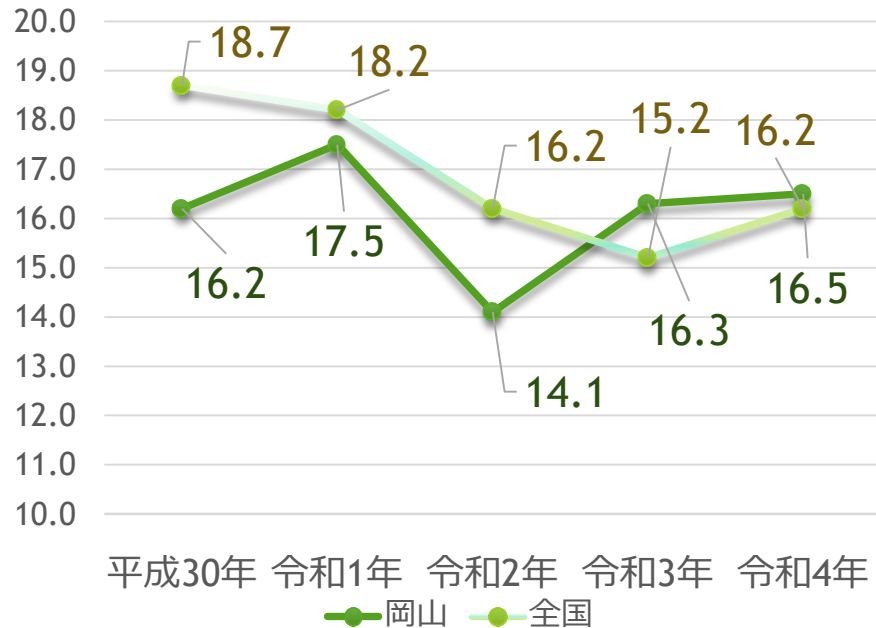
	当該職種のいる事業所数	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	(①+②+③) 不足感
	113	7.1	15.0	36.3	40.7	0.9	58.4
	34	26.5	29.4	14.7	29.4	0.0	70.6
	25	4.0	12.0	8.0	76.0	0.0	24.0
	92	9.8	18.5	34.8	37.0	0.0	63.1
	78	6.4	12.8	19.2	60.3	1.3	38.4
	61	0.0	3.3	13.1	83.6	0.0	16.4
	34	0.0	17.6	11.8	70.6	0.0	29.4
	75	5.3	6.7	22.7	65.3	0.0	34.7

2.採用率及び離職率

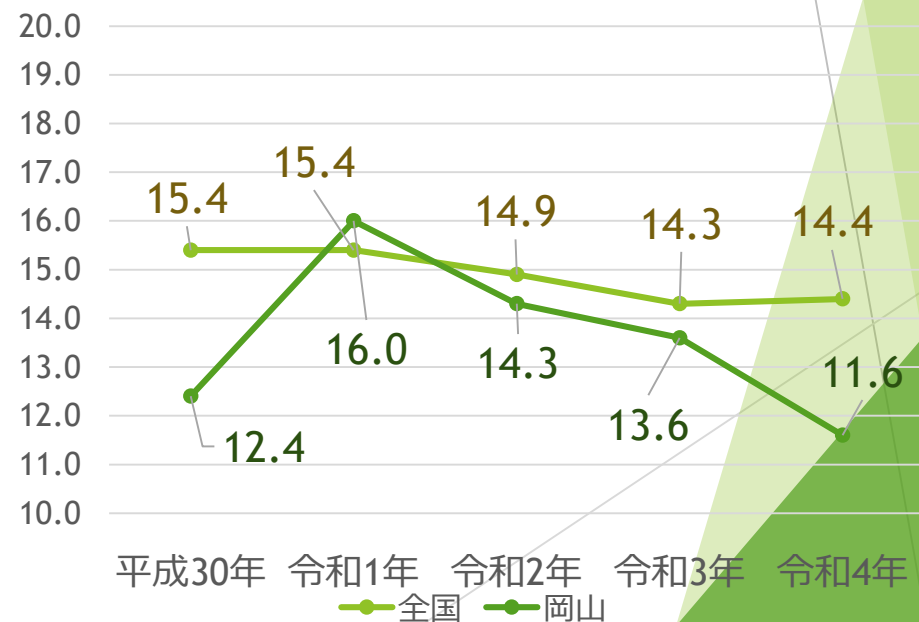
～離職率は14.4%で横ばい～

訪問介護員と介護職員との採用率・離職率の推移は、多少の増減がありながらも減少傾向。採用率は一貫して離職率を上回って推移しており、訪問介護員と介護職員の総数は純増となっているが、**中長期的には離職率の減少幅よりも採用率の減少幅が大きくなっており、採用率と離職率の値が近づく傾向がみられる。**

採用率の推移（2種合計）



離職率の推移（2種合計）



●採用率及び離職率の詳細

勤続3年目未満の離職者は全国は**60.1%**、岡山県は**59.7%**と依然として勤続**3年目**未満の離職者は多い。

【採用率及び離職率】

< 全国 >

(件、%)

	回答事業所数	採用率	離職率	(差) 採用率 - 離職率	離職者の勤続年数				
					1年未満の者	3年1年以上の者	3年以上の者		
3職種計	(訪問介護員/介護職員/サービス提供責任者)	5,734	16.0	14.3	+1.7	34.4	25.5	40.2	
	就業形態	無期雇用職員	5,139	14.5	13.3	+1.2	31.0	26.5	42.4
		有期雇用職員	3,079	19.8	16.7	+3.0	40.7	23.5	35.8
2職種計	(訪問介護員/介護職員)	5,695	16.2	14.4	+1.8	34.7	25.4	39.8	
	就業形態	無期雇用職員	4,999	14.7	13.4	+1.3	31.4	26.5	42.2
		有期雇用職員	3,050	19.8	16.8	+3.0	41.1	23.5	35.4
職種別	訪問介護員	2,081	16.1	13.3	+2.8	34.3	22.6	43.1	
	サービス提供責任者	1,426	10.1	10.5	-0.4	20.8	27.1	52.1	
	介護職員	4,202	16.3	14.9	+1.4	34.9	26.4	38.8	

< 岡山県 >

(件、%)

	回答事業所数	採用率	離職率	(差) 採用率 - 離職率	離職者の勤続年数		
					1年未満の者	3年1年以上の者	3年以上の者
	100	16.3	11.4	+4.9	29.4	30.5	40.1
	87	15.0	10.9	+4.1	25.5	29.7	44.8
	50	20.7	13.0	+7.7	40.4	32.7	26.9
	100	16.5	11.6	+4.9	29.6	30.1	40.3
	86	15.2	11.1	+4.1	25.7	29.2	45.1
	50	20.7	13.1	+7.6	40.4	32.7	26.9
	29	9.7	7.6	+2.2	19.0	23.8	57.1
	15	8.6	2.9	+5.7	0.0	100.0	0.0
	80	17.8	12.3	+5.4	30.9	30.9	38.3

3.65歳以上の雇用状況

69.1%の事業所で65歳以上の労働者を雇用、雇用していないは29.4%。
 職種ごとの65歳以上労働者の比率は、訪問介護員が26.3%で最も多く、
 続いて看護職員の14.2%、介護支援専門員の12.3%となっている。
 「60歳の定年を定めている」が35.3%で1位

【65歳以上の労働者の状況】

<65歳以上の労働者の有無>

	回答事業所数	65歳以上の労働者がいる (件、%)	65歳以上の労働者がいない (件、%)
全国	8,632	69.1	29.4
訪問系	2,528	63.1	35.8
施設系(入所型)	1,291	83.9	14.0
施設系(通所型)	2,667	70.9	27.6
居住系	984	83.5	15.1
居宅介護支援	766	41.4	56.4
岡山県	150	64.0	34.7

<定年について>

	回答事業所数	定年なし	60歳の定年を定めている (件、%)	61歳以上64歳以下の定年を定めている (件、%)	65歳以上の定年を定めている (件、%)
全国	8,632	18.0	35.3	3.8	34.3
訪問系	2,528	22.4	31.9	3.7	32.6
施設系(入所型)	1,291	3.1	55.6	5.3	33.1
施設系(通所型)	2,667	16.9	32.4	3.7	37.9
居住系	984	11.0	36.0	4.0	41.3
居宅介護支援	766	40.1	23.1	2.1	21.9
岡山県	150	10.7	42.0	0.7	39.3

4. 年収

～介護労働者全体の年収は376万円と微増～

介護保険の指定介護サービス事業所に従事する労働者の平均年収は**3,761,881円**（岡山県は**3,882,291円**）、月給の者の平均は**253,186円**（岡山県は**250,018円**）

【年収】

(件、%、円)

	労働者個人数	300万円未満	400万円未満	500万円未満	500万円以上	平均年収(円)
全国	32,169	17.1	35.1	21.8	8.4	3,761,881
無期雇用職員	28,796	16.0	35.7	22.9	8.9	3,804,390
有期雇用職員	2,452	29.7	29.2	10.5	3.2	3,223,054
岡山県	725	15.3	33.7	23.7	9.4	3,882,291

事業所管理者(施設長)	人数	%	平均年収(円)
岡山県	83	6.0	5,336,308

【所定内賃金】

<全国>

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	労働者個人数(人)	平均賃金(円/月)	労働者個人数(人)	平均賃金(円/日)	労働者個人数(人)	平均賃金(円/時間)
全国	37,309	253,186	813	11,376	19,858	1,285
無期雇用職員	32,947	255,310	389	11,572	9,026	1,286
有期雇用職員	2,975	227,627	377	11,385	9,945	1,281
訪問介護員	4,763	237,283	136	12,464	7,403	1,407
介護職員	16,641	235,302	499	10,737	8,341	1,074
サービス提供責任者	1,458	272,421	4	8,167	62	1,352
生活相談員	2,143	265,762	11	10,019	163	1,130
看護職員	5,400	288,040	100	11,957	3,186	1,517
介護支援専門員	4,854	272,101	30	10,899	427	1,360
PT・OT・ST等	1,148	289,026	31	16,409	207	1,847

(注)労働者：事業所管理者(施設長)を除く

<岡山県>

	月給の者		日給の者		時間給の者	
	労働者個人数(人)	平均賃金(円/月)	労働者個人数(人)	平均賃金(円/日)	労働者個人数(人)	平均賃金(円/時間)
岡山県	804	250,018	10	11,340	322	1,162
無期雇用職員	723	250,241	6	12,267	170	1,193
有期雇用職員	58	247,379	4	9,950	138	1,130
訪問介護員	72	210,425	0	0	102	1,274
介護職員	372	239,830	8	11,200	150	1,016
サービス提供責任者	25	248,238	0	0	1	1,200
生活相談員	46	267,257	0	0	3	1,233
看護職員	136	280,998	1	8,800	50	1,340
介護支援専門員	94	264,530	0	0	12	1,210
PT・OT・ST等	27	281,667	1	15,000	2	1,678

5.介護サービス事業を運営する上での問題点

「良質な人材の確保が難しい」が**51.6%**と最も多く、「今の介護報酬では十分な賃金が払えない」が**39.1%**となっている。

【介護サービス事業を運営する上での問題点(複数回答)】

		(件、%)														
回答事業所数	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	経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をたくても出来ない	良質な人材の確保が難しい	新規利用者の確保が難しい	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	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	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	介護保険の改正等についての確な情報や説明が得られない	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	雇用管理等についての情報や指導が不足している	特に問題はない	
全国	8,632	39.1	25.0	51.6	23.1	10.8	6.3	7.4	26.9	4.5	4.2	3.2	3.2	29.7	2.6	5.0
訪問系	2,528	35.7	21.6	55.6	19.6	8.1	5.5	7.6	27.8	3.8	4.4	4.6	3.2	33.5	3.2	4.5
施設系(入所型)	1,291	38.7	28.4	63.4	24.2	13.9	8.0	9.4	30.1	7.8	6.2	2.6	1.8	22.1	2.0	3.3
施設系(通所型)	2,667	43.3	29.6	45.1	28.6	10.0	4.9	6.5	26.0	4.5	4.3	2.4	4.0	31.1	2.4	4.0
居住系	984	38.5	20.7	61.2	21.6	21.1	12.4	7.1	31.4	4.5	2.4	2.1	2.3	19.0	1.3	3.5
居宅介護支援	766	42.0	22.6	32.1	12.7	1.7	2.0	6.3	16.3	1.6	3.0	3.8	3.9	43.5	4.0	14.2
岡山県	150	36.7	16.7	45.3	30.7	5.3	3.3	13.3	28.7	6.7	8.7	0.7	4.7	27.3	4.0	6.7

6. ICT機器の活用状況

～ICT活用が昨年より進む～

「パソコンで利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が**55.9%**（前年度**52.8%**）、「記録から介護保険請求システムまで一括している」が**45.6%**（同**42.8%**）、「タブレット端末等で利用者情報（ケアプラン、介護記録等）を共有している」が**32.5%**（同**28.6%**）。「いずれも行っていない」は**19.3%**（同**22.0%**）となっている。

【ICT機器の活用状況(複数回答)】

	回答事業所数	記録から介護保険請求システムまで一括している	給与計算、シフト管理、勤怠管理を一元化したシステムを利用している	グループウェア等のシステムで事業所内の報告・連絡・相談を行っている	パソコンで利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している	タブレット端末等で利用者情報(ケアプラン、介護記録等)を共有している	情報共有システムを用いて他事業者と連携している	他の事業所とデータ連携によりケアプランやサービス提供等をやり取りするためのシステム	いずれも行っていない
全国	8,632	45.6	22.5	23.4	55.9	32.5	15.3	11.2	19.3
訪問系	2,528	45.7	25.6	28.2	54.0	33.8	19.5	14.4	19.2
施設系(入所型)	1,291	58.4	27.3	30.1	74.7	43.1	14.6	7.1	10.4
施設系(通所型)	2,667	40.5	19.9	18.5	49.3	27.2	12.2	10.4	22.8
居住系	984	33.2	19.5	21.0	51.1	33.0	11.3	5.6	23.6
居宅介護支援	766	59.0	19.1	18.0	64.2	30.9	18.7	18.4	14.4
岡山県	150	39.3	18.0	24.0	54.7	28.7	13.3	8.7	27.3

7. 外国籍労働者の新たな採用と活用

活用している事業者、活用予定の事業者のいずれも増加

全国では、受け入れているうち「技能実習生」が**4.4%**で1位、活用する予定があるうち、「技能実習生」が**43.2%**で1位

【外国籍労働者受入れ状況】

＜受け入れ状況＞

	回答事業所数	受け入れている	(複数回答)				留学生	受け入れていない
			EPA(経済連携協定)による受け入れ	在留資格「介護」	技能実習生	在留資格「特定技能1号」		
全国	8,632	9.5	0.7	2.6	4.4	3.5	1.5	83.9
岡山県	150	10.7	1.3	3.3	6.0	2.7	2.7	84.0

＜活用する予定＞

	回答事業所数	新たに活用する予定がある	(複数回答)				留学生	新たに必要はない
			EPA(経済連携協定)による受け入れ	在留資格「介護」	技能実習生	在留資格「特定技能1号」		
全国	8,632	13.1	12.8	37.0	43.2	42.4	15.2	80.4
岡山県	150	12.7	15.8	42.1	47.4	10.5	31.6	82.0

8.労働者の状況（現在の仕事の満足度）

「仕事の内容・やりがい」が**52.4%**で1位、「職場の人間関係、コミュニケーション」が**49.1%**で2位。

労働者の状況

【現在の仕事の満足度(満足+やや満足)】

	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	19,890	52.4	23.1	21.6	35.9	29.9	22.5	40.8	49.1	39.3	27.3	18.5	25.5
訪問介護員	2,297	60.1	25.4	28.6	39.4	35.6	29.9	48.6	55.1	43.9	31.3	23.6	30.8
サービス提供責任者	2,012	56.6	29.1	29.2	30.9	27.4	27.0	44.1	50.8	41.0	30.7	20.8	28.3
看護職員	2,262	55.5	20.0	25.2	34.6	31.0	23.0	46.2	53.9	42.0	25.5	18.6	27.4
介護職員	7,848	45.3	19.2	16.4	32.8	23.3	18.5	34.0	44.0	34.3	25.3	15.5	21.0
生活相談員	1,406	54.4	25.5	20.7	34.0	28.3	21.2	41.0	50.2	39.7	26.1	15.6	23.7
介護支援専門員	2,935	57.4	28.0	21.3	43.3	42.2	22.7	44.3	51.0	44.0	27.8	22.3	28.8
PT・OT・ST等	488	59.6	22.5	22.5	45.1	39.5	27.2	47.2	53.3	46.1	29.5	18.2	32.1
岡山県	321	49.9	18.1	16.5	29.0	23.6	17.1	34.2	42.1	36.1	25.6	11.5	17.8

9.年次有給休暇

平均取得日数は**7.8日**（前年度**7.3日**）で前年度より**0.5日**増、「**5日から9日**」が**39.9%**（前年度**39.7%**）で1位

【取得(消化)日数及び平均取得(消化)日数、取得率】

(件、%、日数)

	回答労働者数	0日	1日から4日	5日から9日	10日から12日	13日から15日	16日から19日	20日	21日以上	平均取得(消化)日数(日)	平均取得(消化)率(%)
全国	14,106	6.2	15.5	39.9	19.5	6.0	3.6	4.3	1.0	7.8	52.9
訪問介護員	1,436	8.1	17.8	39.1	14.6	6.4	2.8	4.0	0.7	7.2	53.2
サービス提供責任者	1,426	7.2	15.1	39.9	19.4	6.2	3.3	4.4	0.6	7.6	48.5
看護職員	1,684	5.6	15.0	37.3	21.3	7.2	5.2	4.8	0.9	8.3	57.5
介護職員	5,483	6.0	16.3	40.9	19.5	5.5	3.0	3.9	1.0	7.6	52.8
生活相談員	1,084	6.0	14.2	41.6	21.8	4.6	3.4	3.4	1.0	7.7	49.9
介護支援専門員	2,133	5.3	13.6	39.0	19.9	6.3	4.8	5.3	1.2	8.3	53.1
PT・OT・ST等	404	4.5	12.6	37.4	24.3	8.2	4.5	5.2	1.2	8.7	60.3
岡山県	231	3.0	13.0	43.3	19.0	8.7	4.3	4.3	1.3	8.3	54.8

10.職場での人間関係

全国では、「職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない」が**32.8%**で1位

【職場での人間関係(複数回答)】

	回答労働者数	経営層の介護の基本方針、理念が不明確である	経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示が不明確、不十分である	上司や同僚との仕事上の意思疎通がうまく行かない	上司や同僚の介護能力が低い	自分と合わない上司や同僚がいる	部下の指導が難しい	ケアの方法等について意見交換が不十分である	悩みの相談相手がない、相談窓口がない	(件、%) 職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない
全国	19,890	13.4	19.7	15.0	10.1	20.2	20.3	18.6	10.9	32.8
訪問介護員	2,297	8.3	13.0	10.0	6.2	14.6	9.4	17.9	7.5	47.0
サービス提供責任者	2,012	10.8	16.0	14.4	9.1	16.2	31.7	15.3	10.9	30.5
看護職員	2,262	12.7	18.7	14.0	8.5	17.8	14.6	18.7	9.6	34.9
介護職員	7,848	13.6	22.1	18.6	13.8	26.4	23.2	23.9	11.6	27.7
生活相談員	1,406	18.3	24.3	16.6	13.2	20.6	28.2	20.1	13.4	23.5
介護支援専門員	2,935	16.3	19.4	10.3	5.6	13.8	14.0	8.6	11.1	38.9
PT・OT・ST等	488	17.4	22.7	14.5	5.7	17.8	15.6	15.6	11.7	35.7
岡山県	321	14.3	23.7	16.8	10.0	22.7	21.2	19.6	10.6	26.8

11.直前職（介護関係の仕事）の離職理由

「職場の人間関係に問題があったため」（**27.5%**）で最多、次いで「法人や施設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」（**22.8%**）、「他に良い仕事・職場があったため」（**19.0%**）「収入が少なかったため」（**18.6%**）、「自分の将来の見込みが立たなかったため」（**15.0%**）となっている。
～男性は職場の理念や運営のあり方、女性は人間関係～

【介護の仕事辞めた理由(複数回答)】

	(直前職が介護関係の仕事)	回答労働者数	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から	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	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	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	5,978	6.8	19.0	9.9	18.6	15.0	4.6	27.5	22.8	3.1	2.8	3.3	8.4	3.9	
訪問介護員	678	8.6	22.7	5.5	16.4	12.5	4.6	28.3	17.8	3.1	2.8	2.7	10.3	6.2	
サービス提供責任者	723	7.7	20.3	6.2	21.7	18.0	4.7	29.0	23.1	2.8	1.7	3.3	7.7	3.0	
看護職員	191	6.8	20.4	3.1	18.8	11.5	5.8	27.7	22.0	6.3	3.7	2.6	7.3	3.7	
介護職員	2,187	6.9	18.2	3.4	20.4	15.0	5.5	28.4	22.5	3.5	2.7	4.2	9.8	4.3	
生活相談員	496	7.7	23.0	6.5	19.2	17.9	3.8	28.0	22.4	2.2	2.2	2.8	8.5	2.6	
介護支援専門員	1,534	5.5	16.2	25.6	15.4	14.1	3.3	24.6	24.9	2.6	3.5	2.8	5.9	3.5	
PT・OT・ST等	51	7.8	25.5	5.9	19.6	17.6	5.9	29.4	19.6	2.0	-	2.0	7.8	3.9	
岡山県	95	3.2	17.9	7.4	21.1	12.6	4.2	32.6	17.9	2.1	6.3	3.2	14.7	2.1	

12.今の法人に就職した理由

～男性は働きがい、女性は通勤の利便性～

「資格・技能が活かせるから」が**37.2%**（前年度**38.2%**）で最も多く、「やりたい職種・仕事内容だから」が**36.4%**（同**37.6%**）、「通勤が便利だから」が**36.3%**（同**37.2%**）となっている。

男性は「やりたい職種・仕事内容だから」が**33.6%**（同**34.2%**）、「働きがいのある仕事だと思ったから」が**33.2%**（同**35.8%**）。女性は「通勤が便利だから」が**39.9%**（前年度**40.7%**）、「資格・技能が活かせるから」が**39.5%**（同**40.5%**）となっている。

【今の法人に就職した理由(複数回答)】

		(件、%)													
		回答労働者数	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	法人の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから	労働日、労働時間が希望とあっているから	賃金等の水準が適当だから	教育研修等が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	理由は特にない
全国		19,890	36.4	34.8	23.5	37.2	7.1	6.4	36.3	23.3	9.4	2.5	5.7	3.0	8.0
直前職の 仕事内容	介護関係の仕事	5,978	41.4	33.0	21.4	45.0	8.4	6.9	38.8	26.5	12.0	2.1	6.4	2.9	5.7
	介護以外の福祉関係の仕事	663	37.6	35.3	24.7	41.9	7.8	6.3	40.4	25.2	8.4	2.4	5.4	3.9	7.2
	医療関係の仕事	1,854	38.8	39.1	25.3	46.3	7.7	6.2	37.5	29.3	11.6	2.4	4.7	3.7	5.2
	介護・福祉・医療関係以外の仕事	4,788	29.1	36.5	25.3	29.7	5.7	5.8	37.6	23.0	6.6	2.4	5.2	1.9	9.6
前職なし		3,513	37.7	33.8	24.8	31.5	6.8	6.6	31.4	16.7	9.3	3.4	6.4	4.5	10.5
岡山県		321	34.6	37.7	23.7	38.3	9.0	4.7	38.6	22.4	7.2	2.2	7.2	2.8	7.8

13.今の法人に就職したきっかけ

全国では、「友人・知人からの紹介」が32.9%で1位、次いでハローワーク等が22.4%。

【今の法人に就職したきっかけ(複数回答)】

		(件、%)													
		回答労働者数	ハローワーク等	福祉人材センター (Web含む)	学校・養成施設等での進路 指導	求人・就職情報誌、求人情 報サイト	折込チラシ、新聞・雑誌の 広告	法人又は施設・事業所の ホームページ	就職セミナー (就職説明会)	友人・知人からの紹介	ボランティア、実習	ホームヘルパー等養成講座 を通じて施設・事業所を 知った	施設・事業所からの就職の 働きかけ	民間の職業紹介	行政広報誌 (市報、区報等)
全国		19,890	22.4	2.4	4.4	9.5	6.1	1.7	1.1	32.9	0.8	2.0	2.9	2.4	0.5
直前職の 仕事内容	介護関係の仕事	5,978	25.9	2.8	0.5	10.2	6.5	1.6	0.3	37.2	0.2	0.6	3.3	3.0	0.3
	介護以外の福祉 関係の仕事	663	26.8	2.9	1.1	10.4	5.0	2.7	0.5	33.9	0.5	3.2	4.2	2.9	0.6
	医療関係の仕事	1,854	25.0	2.8	0.6	11.6	5.1	3.3	0.1	35.2	0.2	0.6	3.2	3.4	0.6
	介護・福祉・医療 関係以外の仕事	4,788	24.6	2.2	2.2	9.6	8.1	1.6	0.8	33.7	0.6	5.1	2.8	1.9	0.6
前職なし		3,513	15.7	2.3	19.5	9.8	4.1	1.9	3.7	26.6	2.9	0.9	2.1	2.2	0.4
岡山県		321	29.9	2.5	5.3	3.7	6.2	1.6	0.6	31.8	0.6	3.1	1.9	1.9	0.6

訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向 ～前職の仕事の違いに着目して人材確保の視点を探る～

<問題意識、分析の目的>

- 訪問介護員・介護職員について、経歴別にみた離職・入職行動の傾向を探り、経験者採用、未経験者採用などターゲットを想定した人材確保方策の示唆を得る。

<分析結果の概要>

- **介護・福祉系の出身者は、人間関係の問題で辞める人が多い。**また、現職が訪問介護員の場合、医療関係や他産業の出身者は、子育てのライフステージにある人が多いと考えられる。
- 訪問介護員の中途採用には、取得している資格やこれまでの経歴・技能などを考慮して待遇に反映させ、それをアピールすることが効果的である可能性が高い。
- 介護職員の中途採用には、勤務条件など求職者のニーズに合わせて柔軟な働き方ができるような体制作りを行い、それをアピールすることが効果的である可能性が高い。
- 前職の職種に関わらず、経験者採用には**リファーマル採用**が機能する仕組みづくりも重要である。

<まとめ・結論> 今後の訪問介護員・介護職員の採用方策について、以下の取り組みが有効であることが示唆。

- ① **コミュニケーション活性化や利用者本位の理念・ケア方針重視の姿勢を打ち出す**
- ② **介護経験者は資格・技能、経験などを処遇に反映させる**
- ③ **ワーク・ライフ・バランス支援を重視していることをアピールする**
- ④ **地域での評判を高める**

雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況

<問題意識、分析の目的>

- 介護事業所において介護労働者の雇用管理の改善や介護労働者からの相談対応などを担う雇用管理責任者について、設置状況や、設置と介護事業所における職員の定着状況などとの関係を検討。

<分析結果の概要>

- 介護事業所が雇用管理責任者を設置するかは、介護サービス種別ではなく、事業所の規模に規定されると考えられる。
- 雇用管理責任者を設置していない事業所でも相談窓口等を設けている事業所は8割を超えており、これらの事業所においては雇用管理責任者を選任できる可能性が高いと考えられる。
- 雇用管理責任者を設置している事業所のうち、その3分の1強は、形式的な設置である可能性が高く、雇用管理責任者としての実質的な活動は行われていない可能性が高い。

<まとめ・結論>

- 雇用管理責任者が機能している事業所は、雇用管理責任者を設置していない事業所よりも「定着率が低くて困っている」とする比率が低く、統計的にも有意であることから雇用管理責任者の設置を促進することは有用であると考えられる。

取組事例①（訪問系 20人未満）

【取組の背景】

- 昨今の社会全体での人材不足の波を受け、介護職の募集は喫緊の課題。
（スタッフの平均年齢が高齢であり事業継続のため幅広い年齢の人材を募集する必要があった。）

【取組の内容】

- 多種多様な経歴を持つが全くの介護未経験な人材を採用し、100%会社負担で資格取得支援。
- 退職金制度を拡充。（スタッフの様々なライフステージの変化に寄り添えるよう工夫。）
- 年収「平均+50万円」を目標として給与設定や事業経費の削減等に取り組む、採算が取れるよう計画。
- ペーパーレス化。（FAXをPCから送信可能に設定、クラウド型サーバー内に書類保管、閲覧・編集を可能）
- 利用者の記録や職員間のコミュニケーションもセキュリティの高いSNSや、クラウドサービスを活用。
- 補助金等に常にアンテナを張り、取得できる補助金は漏らさずに取得するように努めた。
- 人件費を「適正化」するため、直行直帰を基本とし、出退勤用アプリを活用。朝礼等もSNSサービスを活用。
- 直行直帰が行えるよう、システムを導入し全スタッフにスマホを貸与。経費削減に重点を置くのではなく、目標を達成すると賞与や基本給に反映される制度を作成。（仕事に対する意識を変えていく取組みを行った。）
- 福利厚生の拡充（男性の育児休業取得の推奨、誕生日祝い金、リフレッシュ休暇+リフレッシュ金の付与）

取組事例①（訪問系 20人未満）

【取組の成果や効果】

- 未経験で入職した介護職員（6名）の離職率は0%。
離職率は5～10%、長期キャリア形成が実施ができ20代の獲得も実現。（平均年齢36歳）
- 現在、スタッフの平均年収は、地域の平均年収に対し+約60万円ほどで推移。
- 男性の育児休業取得者も4名、年次有給休暇の取得率も70%以上となった。
- 訪問介護事業では中々申請しにくいと言われていた残業申請も、1分単位の申請とし手当を支給。
- 出退勤や残業申請等の勤怠管理、訪問記録をスマホのアプリから管理できるようになり、スタッフの業務の効率化が図れ、感染リスク等の低減にもつながった。
勤怠管理や訪問記録を自宅や訪問先から行うことで、記録漏れや間違いが低下。出退勤、有給申請、残業申請をスマホから行えるようにした。（以前は事務所へ帰って勤怠簿を提出。）
また、データとして全て集計できるため、残業時間の状況把握や見直し、売上と人員における労働時間の対比など経営分析に役立っている。
- 上記の地道な取り組みが功を奏し、現在では求人を出していなくても応募がある状況である。

取組事例②（施設系 20人以上50人未満）

【取組の背景】

- 各事業所の管理者が介護業務に直接従事することが多く、リーダー育成に取り組めていない状況。
- リーダー等育成に取り組むことで、各管理者の意識を変え自身の成長にも繋げ人材定着を図る必要性があった。

【取組の内容】

- 全職員を対象とした合同研修を5回実施。（リーダーには合同研修の前に「雇用管理改善チェックリスト」によりニーズの洗い出しを行い、リーダーの個人面談を実施。）
- 【研修を受けて事業所として取組んだこと】（働きやすい職場づくりと介護サービスの質の向上に取り組んだ。）
 - ア. 職員の言葉遣いや表情等。
 - イ. ご利用者の表情や衣服の汚れがないか、爪が伸びてないか。落ち着いて過ごされているか等。
 - ウ. 施設の状況、居室やリビングの整理整頓、設備、雰囲気、食事内容、行事内容、臭い等。
 - エ. 運営状況、法人種別、料金体系、研修の有無、キャリアパスの導入等。
- 管理者の業務内容を文書化 → 行動の基準作成 ⇒ 文書化 ⇒ 見える化を行った。
リーダー研修（役割、職員の指導方法）の実施し、SNSでの情報共有、業務のスリム化、ルール化を実践。
 - ア. 利用者、職員ともに必ず名前と呼ぶ
 - イ. 話をするときはまず全体像を伝える
 - ウ. 悩んだことや疑問に思ったこと等は自分でしまいこまずその日のうちに上司などに相談する

取組事例② （施設系20人～50人未満）

【取組の成果や効果】

- ・第1回研修終了後より、職員から管理者へ報告が上がるようになった。
- ・職場の風通しがよくなり、以前に増して明るい職場になり、コミュニケーションが取れてきた。加えて職員の行動が能動的になり、通所定員目標を達成。訪問介護においても新規ご利用者が増加。
- ・管理者から自分たちのスキルアップになったとの声が聞かれた。
- ・ルール化の実践により、名前と呼ばれることで利用者は満面の笑み、職員間も好感度が高まり、意思疎通が深まっている。また、ストレスの解消に大いに役立っている。
- ・研修を重ねるごとに、職員全体の成長を感じ、職員も管理者も「今、何をなすべき？」自問自答するようになり、ヒト、モノ、事柄に敏感になった。
- ・管理者の業務内容を文書化することで、それぞれの事業所の職務内容と責任の再確認ができた。業務内容次第では、管理者からリーダーまたは職員への移行把握ができるようになり、管理者やリーダー、職員の意識の高揚に繋がった。

取組事例③ (施設系 50人以上)

【取組の背景】

- ・ 離職者のうち腰痛を原因とする人が多い。腰痛を抱えている職員が多く改善に向けて取組むことにより、人材確保、業務効率化を行いたいと考えた。

【取組の内容】

- ・ ノーリフティングケア実践施設。
従来のやり方とノーリフトの方法を同時に行い比較し、圧倒的にノーリフトが良かったため、取入れを決定。(スタンディング3台、天井用1台)
- ・ 併せて下記の取組みを実施。
 - ①ワークライフバランス推進認証企業 (次世代育成支援部門) の取得。
 - ②利用者のQOLや満足度の向上を目的とし、良好な福祉・介護職場の整備による職員の離職防止や、福祉・介護業界のイメージアップによる新たな人材の確保を目指す。
 - ③キャリアパスの見える化、全職員を対象とした人材育成のマニュアル作成。
- ・ 掃除、洗濯、シーツ交換、ご利用者の散歩、入浴介助後のドライヤー等の業務を切り出し、これらの業務に従事する障害者4名、高齢者4名等を雇入れ。
- ・ Facebookとインスタグラムを利用し、施設内研修や催し等の様子をアップし、多くの年齢層に見てもらえる機会を作っている。特に学生に見てもらえるように、イベント情報は詳細に載せている。
- ・ タブレットを各部署に1台配付。(記録等の入力効率化が図る。)

取組事例③ （施設系50人以上）

【取組の成果や効果】

- ・ 職員の肉体的負担等（腰痛、首や肩こり）が改善
 - ・ ノーリフトが新規採用者の応募動機にもなっている。
 - ・ 利用者の自立支援や拘縮、褥瘡、表皮剥離が軽減され、気持ちよくしている姿を見ることで職員のモチベーションアップに繋がっている。またノーリフトを取入れることにより褥瘡等が減り、事故記録、対策委員会を実施することが無くなり、業務効率化に繋がった。
 - ・ ノーリフト取入れ後は、腰痛を原因とする離職者が0。（以前は約3割いた）
 - ・ 県の介護事業所認証評価制度の認定を受け、改めて法人の制度内容を職員に周知したことで、介護の仕事の魅力等を自覚してもらうことができた。産後、育児休暇後の復帰率100%
 - ・ 業務の細分化により、介護職員が専門分野に専念できる体制となった。
 - ・ フェイスブックやインスタグラムなど、若者が何を見ているかリサーチしSNSを利用することで採用に繋がっている。（SNSがきっかけとなり採用に至った職員が1名。）
 - ・ タブレット等を利用することにより記録を転記することがなく、業務の効率化に繋がっている。

4. 介護労働安定センターでの主な取り組み

働きやすく働きがいのある職場づくり支援

- 職場環境改善の支援
- 健康確保の支援
- キャリア形成支援

介護人材の養成、専門性の向上支援

- 介護人材の養成
- スキルアップ研修
- 出張研修（オーダーメイド）
- 事業主・中間管理職向けセミナー・講習

介護の魅力発信・総合的な情報提供

- 介護労働実態調査
- 介護の魅力発信動画の放映
- 介護の日の取り組み（11月11日）
- 介護労働懇談会

ご清聴ありがとうございました。