

令和3年度

介護人材の確保・定着に関する アンケート 集計結果



青森県南部町

令和4年10月

●調査の目的

介護サービスの最大の基盤は人材であり、質の高い介護サービスを提供するためには、国や都道府県は介護報酬等の制度設計や環境整備等において、市町村は人材を呼び込み、就労支援、定着支援、キャリアアップ支援において、それぞれが役割を果たしながら取り組む必要がある。

このことから、町では、町内の介護サービス事業所を対象にアンケート調査を行い、現状を把握し、今後の介護保険事業及び介護人材確保育成支援事業の取り組みや対策に活用する。

●対象事業所

南部町内で介護サービス事業を運営する事業所（公設を除く）

●調査方法

郵送方式による調査（回答は、郵送または窓口提出方式）

●基準日

令和4年1月1日

●調査実施時期

令和4年3月18日～3月31日

●回答数

54事業所（回答率：100%）

●質問項目

- 1 業種・開設時期（2問）
- 2 雇用状況（5問）
- 3 人材確保（10問）
- 4 研修・人材育成（9問）
- 5 外国人介護人材（12問）
- 6 介護ロボット（2問）
- 7 新型コロナウイルスの影響（2問）

●調査担当課

南部町福祉介護課 介護保険班（☎ 0178-60-7101）

調査結果を見るうえでの留意点

- 1 図表中の「n」は、設問への回答者数を示している。
- 2 分析に際して、回答者数が少ない場合は、実数値で表しているグラフがある。
- 3 集計表やグラフの%表示は、四捨五入しているため、合計しても100%にならない場合がある。
- 4 文中、グラフ中の選択肢等の文言は、一部簡略化している場合がある。

令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

業種・開設時期

1

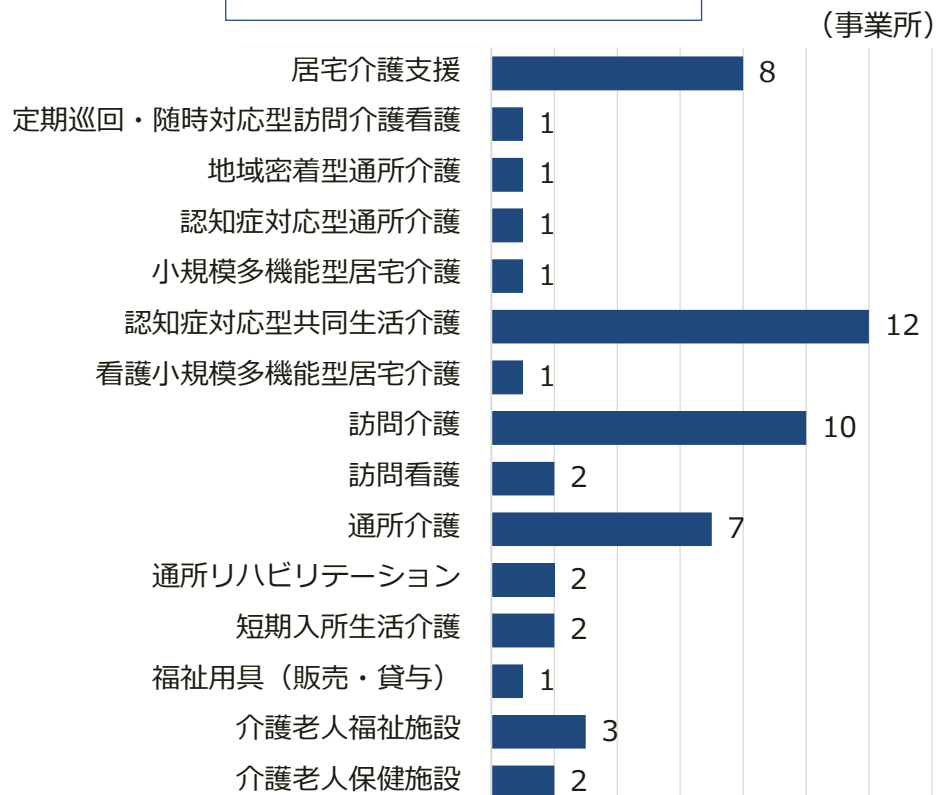
問1-1 事業所で行っている業種

問1-2 事業所を開設した時期

- 業種では、「認知症対応型共同生活介護」（12事業所）が最も多く、次いで「訪問介護」である。
- 開設した時期は、「平成14年以前」と「平成24～26年」が27.8%で最も高い。

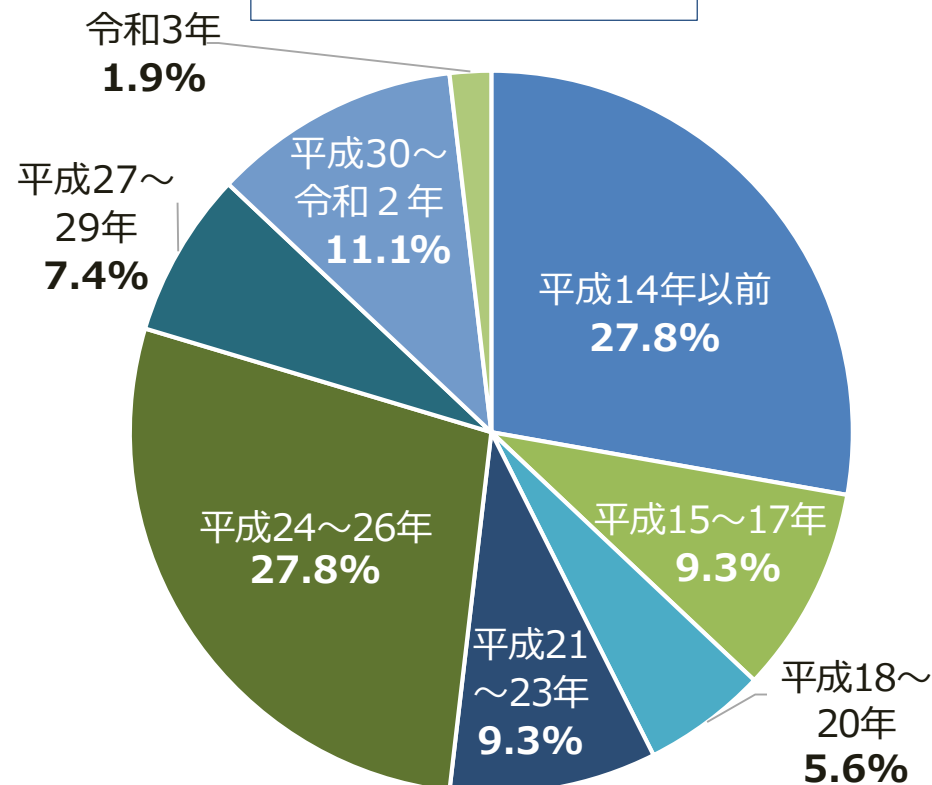
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表1-1 事業所で行っている業種



回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表1-2 事業所を開設した時期



令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

雇用状況

2

問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況

【総括表】

■ 令和4年1月1日時点において、町内の事業所での就労者数は791人である。男女別では、「男性」200人、「女性」591人である。年代別では「50～59歳」（201人）が最も多い。

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

単位：人

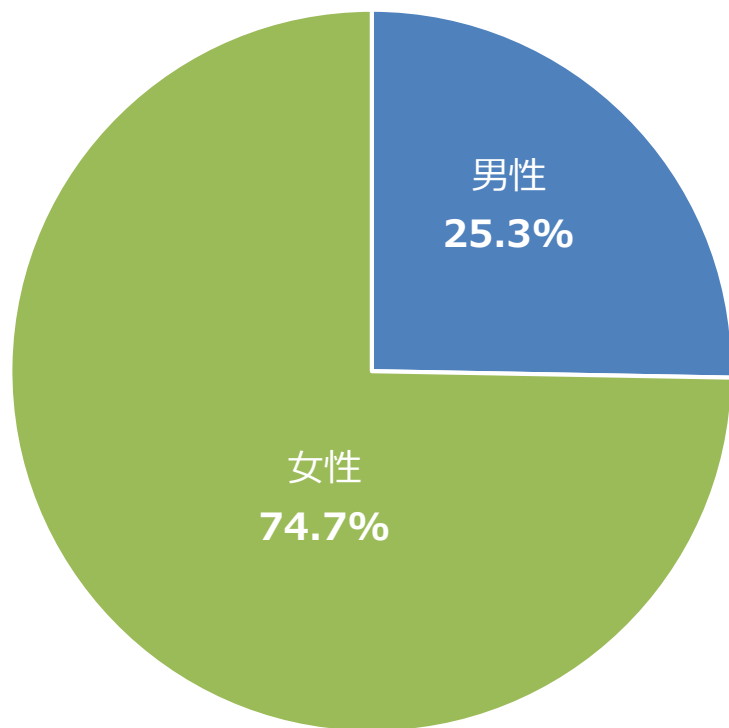
	20歳未満		20～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上		計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
介護福祉士	0	0	13	13	15	43	25	59	14	70	8	30	75	215
介護職員	0	1	11	29	11	22	7	24	15	34	14	49	58	159
看護師・准看護師	0	0	3	3	0	6	2	13	0	15	0	33	5	70
理学療法士	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	3	1
作業療法士	0	0	1	2	2	3	0	2	0	0	0	0	3	7
栄養士	0	0	1	1	0	0	0	1	0	4	0	4	1	10
調理師	0	1	0	1	0	6	0	5	1	7	0	6	1	26
相談員	0	0	0	0	2	1	4	5	1	9	0	2	7	17
介護支援専門員	0	0	1	0	1	2	2	13	3	10	2	6	9	31
事務員	0	0	1	2	0	1	3	10	1	8	0	4	5	25
その他	0	0	1	2	3	3	2	3	2	6	25	16	33	30
計	0	2	33	53	35	87	45	135	37	164	50	150	200	591

問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況 【男女別・年代別】

- 男女別では、「男性」25.3%、「女性」74.7%で、女性の割合が高い。
- 年代別では、「50～59歳」と「60歳以上」の割合が高く、50歳以上で全体の過半数を占める。

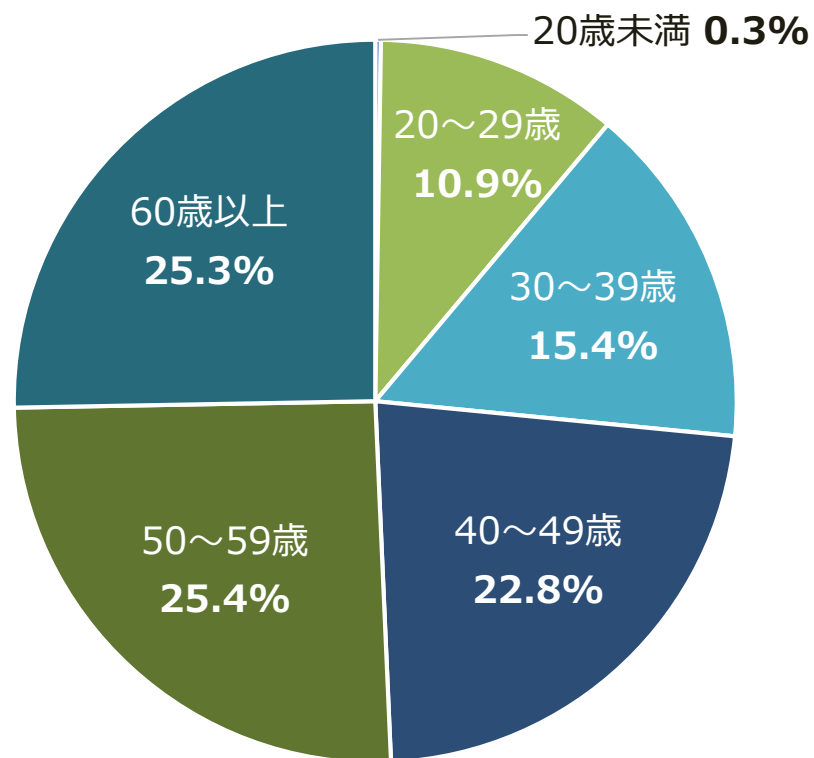
回答：すべての事業所（必須）【n=200】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況（男女別）



回答：すべての事業所（必須）【n=591】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況（年代別）



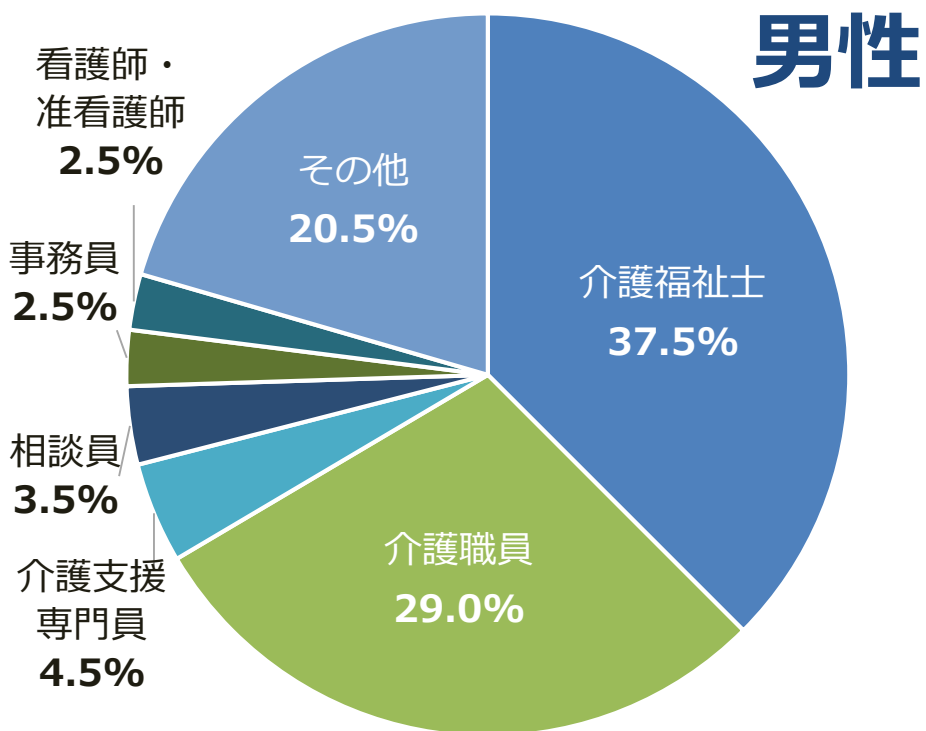
問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況

【職種別（男女）】

■職種別では、「介護福祉士」、「介護職員」の割合は、男女とも差はほとんどみられない。「看護師・准看護師」、「介護支援専門員」、「調理師」、「事務員」は、男性より女性の割合が高い。

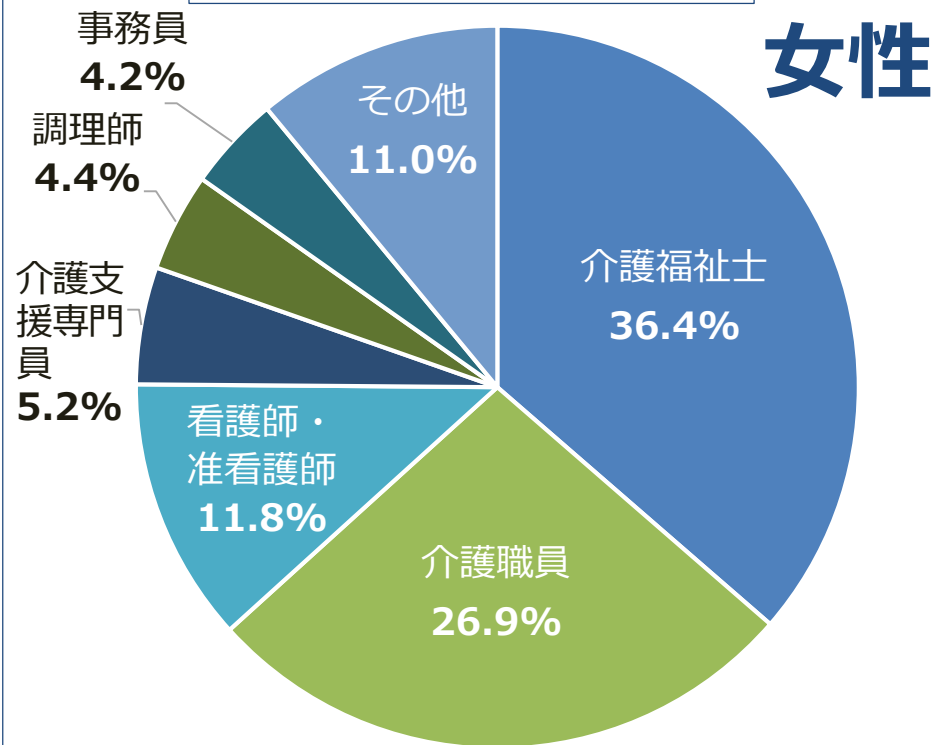
回答：すべての事業所（必須）【n=200】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況
(職種別：男性)



回答：すべての事業所（必須）【n=591】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況
(職種別：女性)



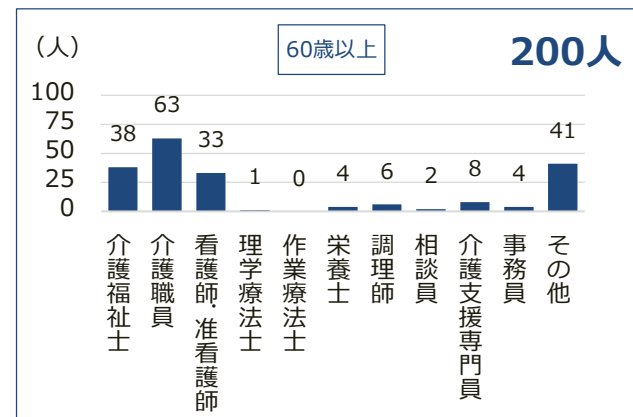
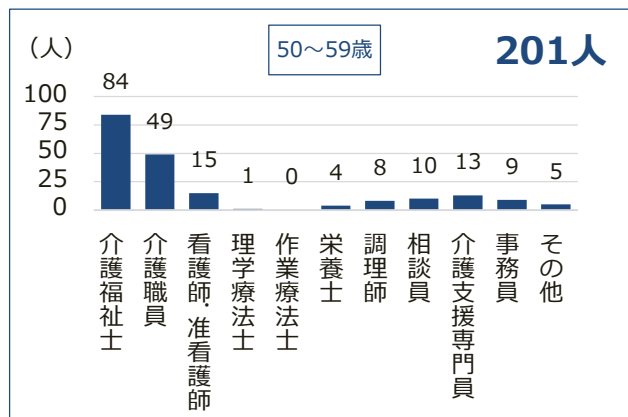
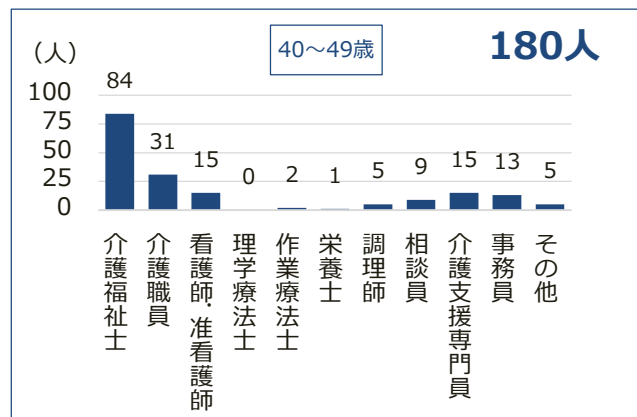
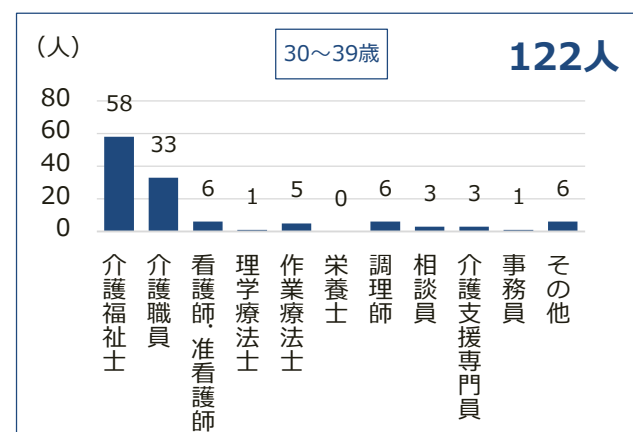
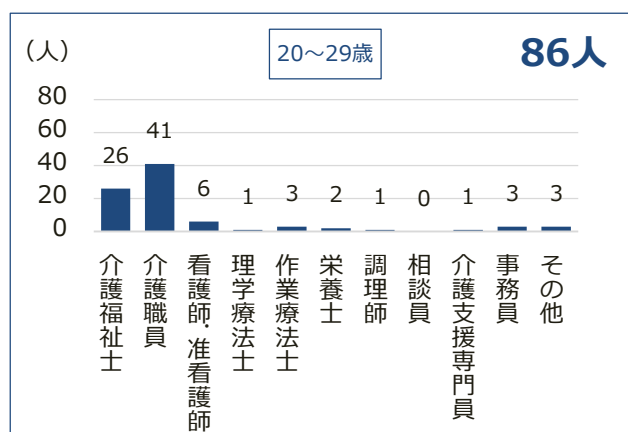
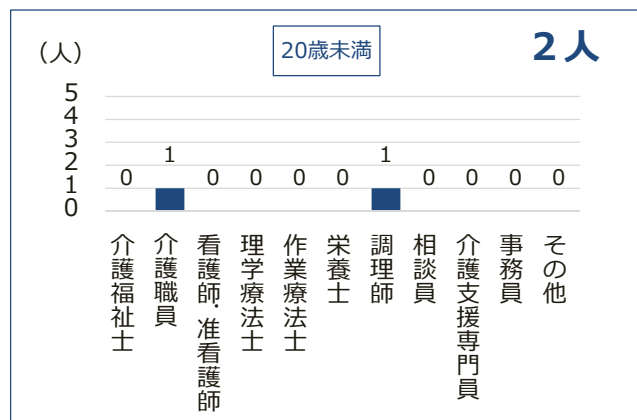
問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況

【年代別・職種別の人数】

■年代別では、「50～59歳」（201人）、「60歳以上」（200人）が多い。一方、「20歳未満」（2人）、「20～29歳」（86人）で、年代が低くなるほど、雇用人数は少ない。

回答：すべての事業所（必須）【n=791】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況（年代別・職種別の人数）

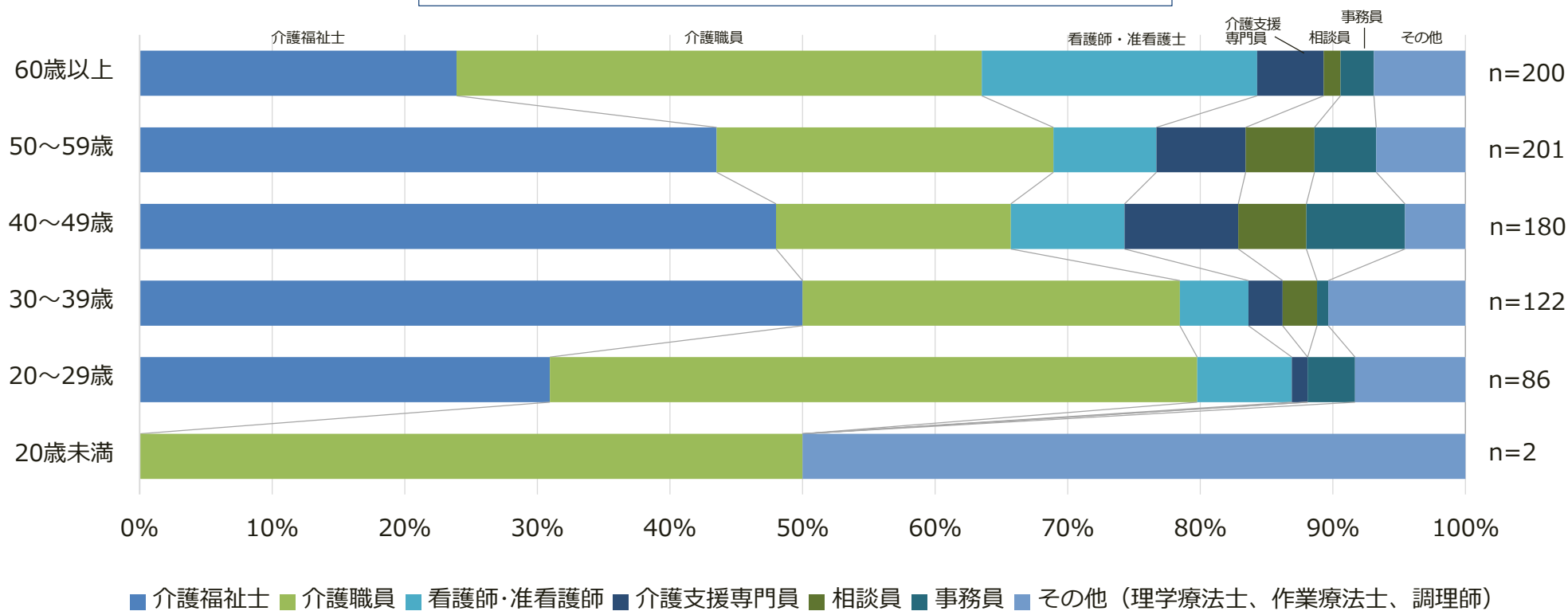


問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況 【年代別・職種別の割合】

■ 「20～29歳」、「60歳以上」で介護職員、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」で介護福祉士の割合が高い。また、看護師・准看護師は、他の年代に比べ「60歳以上」で割合が高い。

回答：すべての事業所（必須）【n=791】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況（年代別・職種別の割合）



問2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況

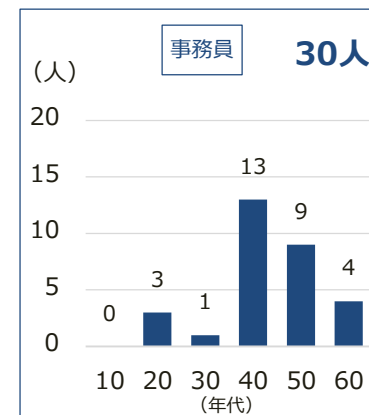
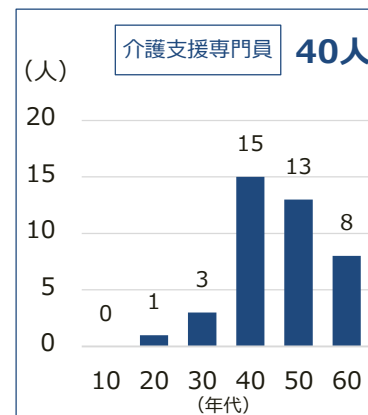
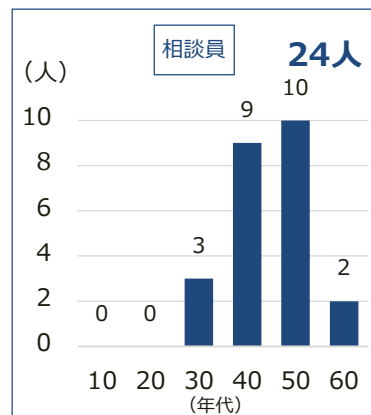
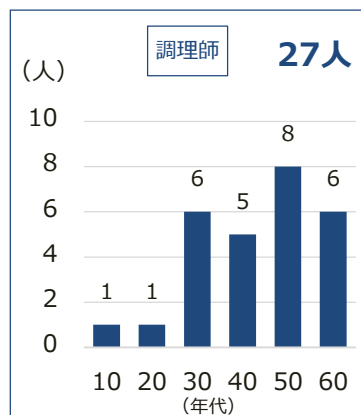
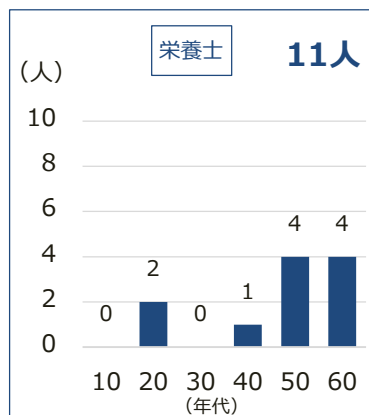
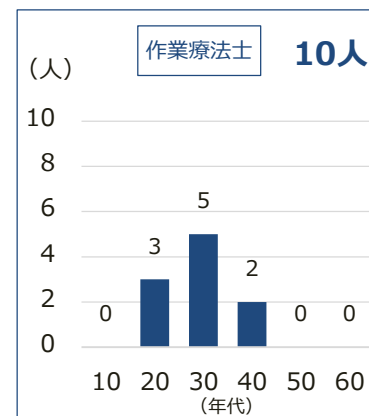
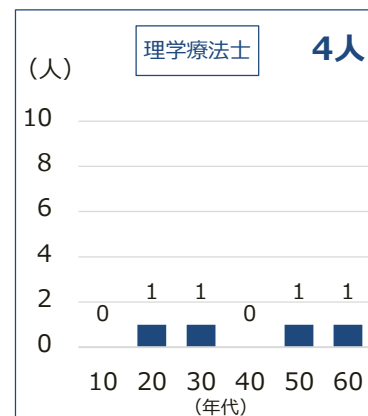
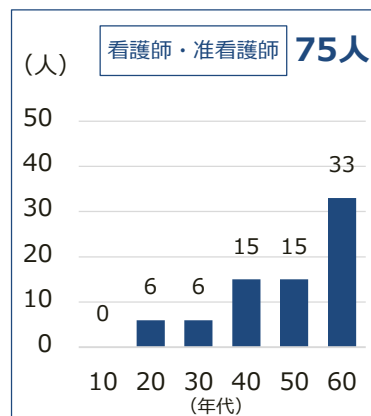
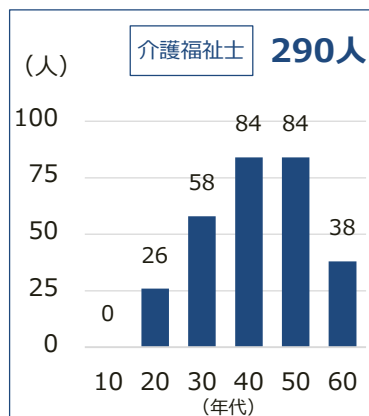
【職種別の人数】

■職種別では、「介護福祉士」が290人で最も多い。次いで「介護職員」（217人）、「看護師・准看護師」（75人）、「介護支援専門員」（40人）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=791】

図表2-1 令和4年1月1日時点の雇用状況（年代別・職種別の人数）

※その他（63人）は省略



問2-2 正規職員・非正規職員の人数 【形態別】

■雇用の形態別では、「正規職員」568人（71.8%）、「非正規職員」223人（28.2%）で、正規職員の割合が高い。

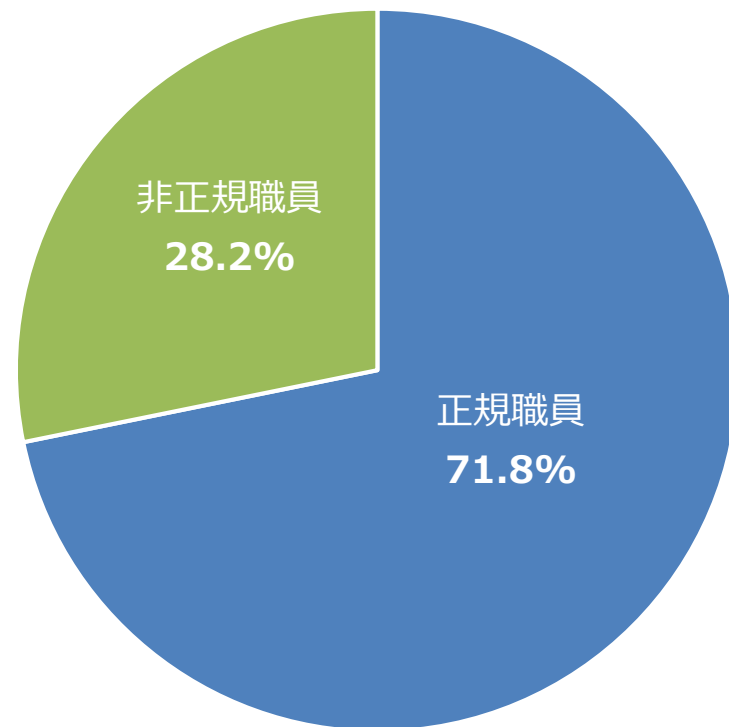
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

単位：人

	正規職員		非正規職員		計	
	男	女	男	女	男	女
介護福祉士	70	181	5	34	75	215
介護職員	40	86	18	73	58	159
看護師・准看護師	3	43	2	27	5	70
理学療法士	3	1	0	0	3	1
作業療法士	3	7	0	0	3	7
栄養士	0	9	1	1	1	10
調理師	1	13	0	13	1	26
相談員	7	17	0	0	7	17
介護支援専門員	9	29	0	2	9	31
事務員	4	19	1	6	5	25
その他	16	7	17	23	33	30
計	156	412	44	179	200	591

回答：すべての事業所（必須）【n=791】

図表2-2 正規職員・非正規職員の人数（形態別）

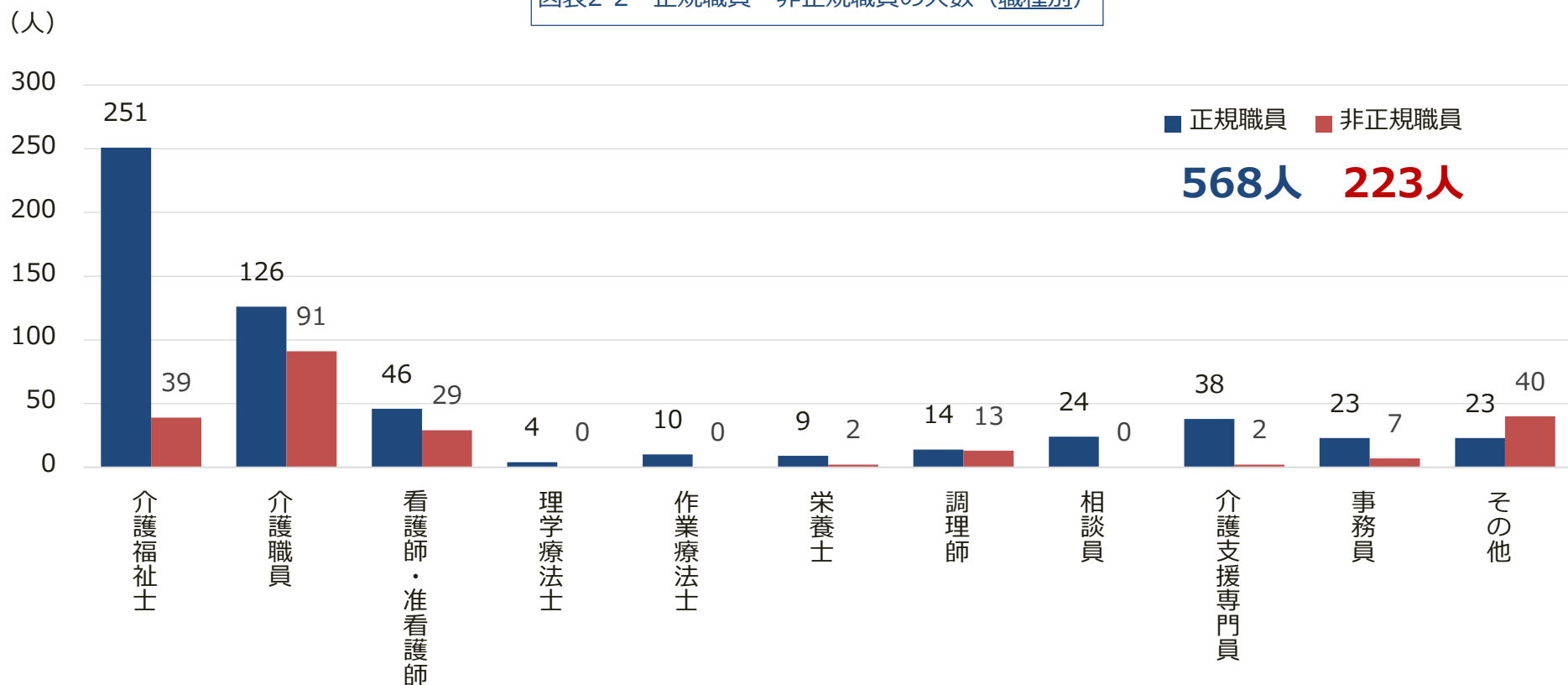


問2-2 正規職員・非正規職員の人数 【職種別】

■職種別では、「介護福祉士」、「介護職員」、「介護支援専門員」、「栄養士」、「事務員」で、正規職員の割合が高い。「理学療法士」、「作業療法士」、「相談員」の非正規職員はいない。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表2-2 正規職員・非正規職員の人数（職種別）

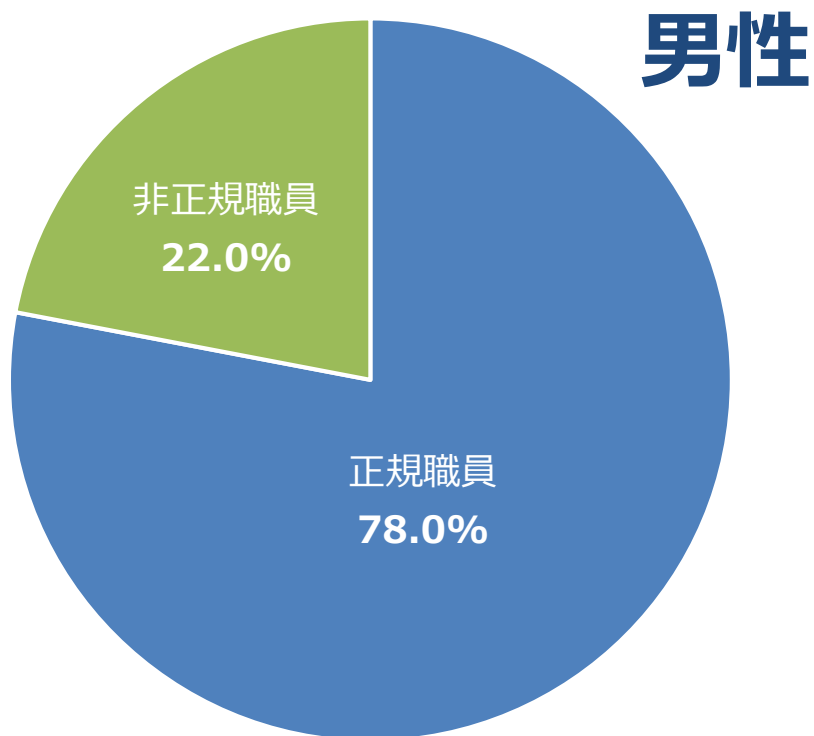


問2-2 正規職員・非正規職員の人数 【男女別】

■男女別では、男性は「正規職員」（78.0%）、「非正規職員」（22.0%）、女性は「正規職員」（69.7%）、「非正規職員」（30.3%）で、男性の「正規職員」の割合が高い。

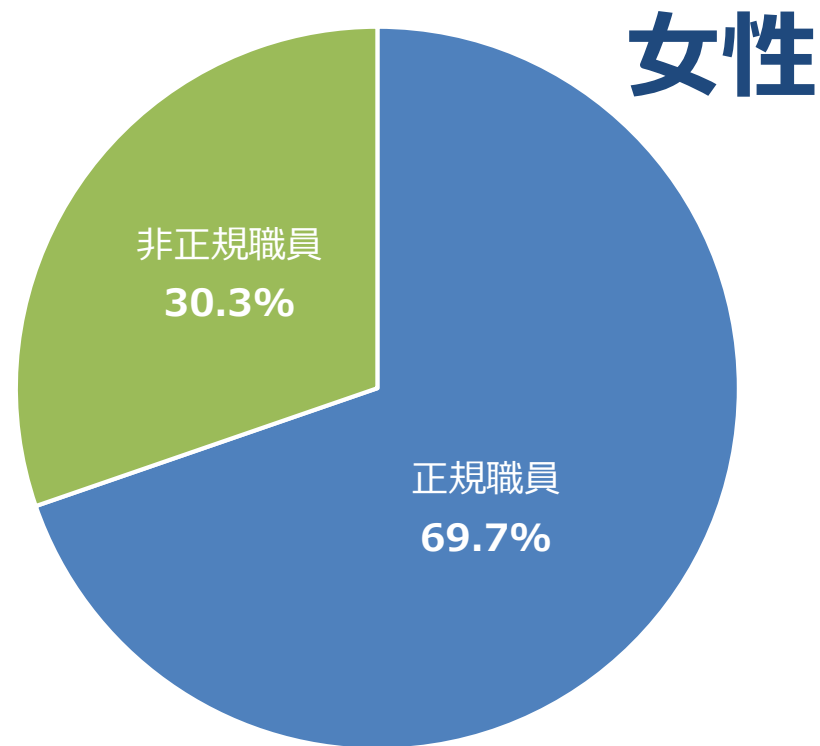
回答：すべての事業所（必須）【n=200】

図表2-2 正規職員・非正規職員の人数（男性）



回答：すべての事業所（必須）【n=591】

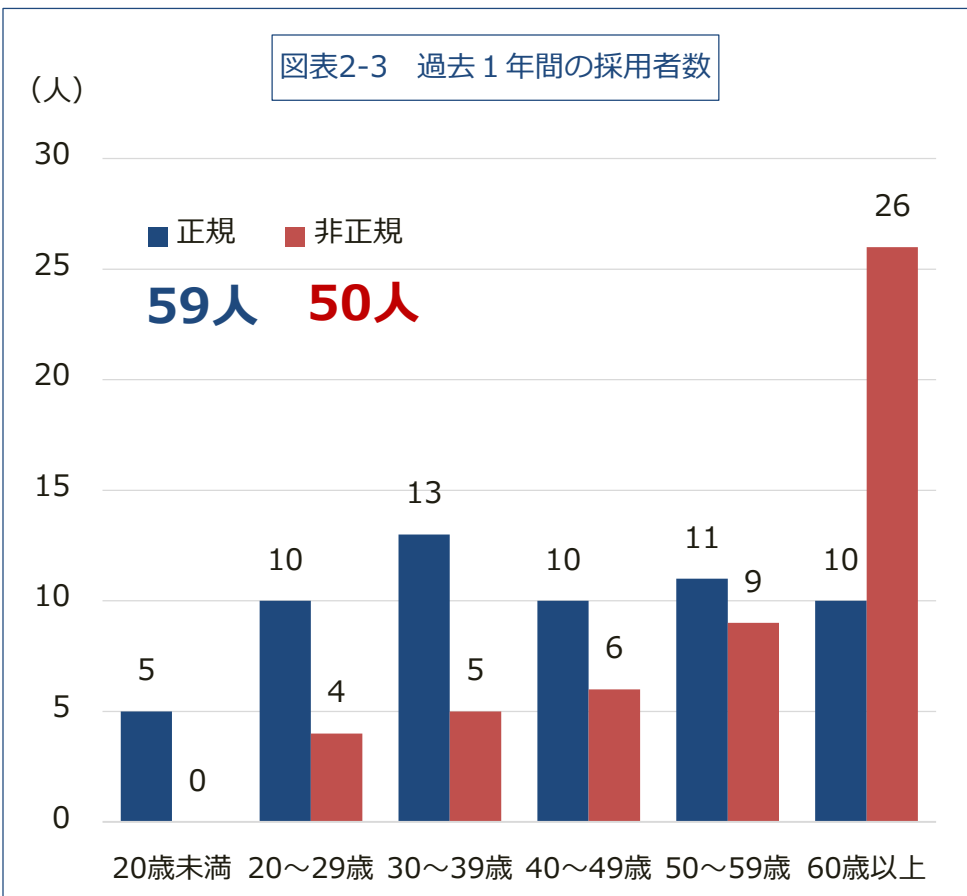
図表2-2 正規職員・非正規職員の人数（女性）



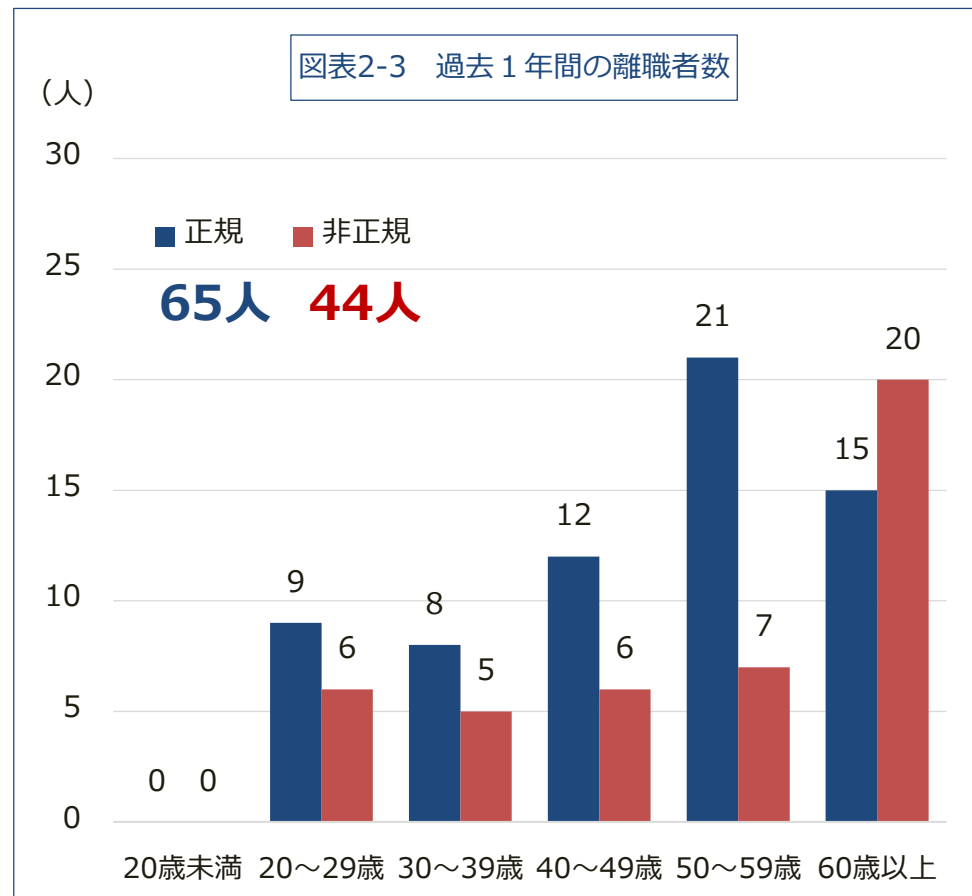
問2-3 過去1年間（令和3年1月1日～令和4年1月1日）の採用者数と離職者数【形態別・年代別】

■過去1年間の「採用者数」と「離職者数」は、109人で同数である。年代別にみると、「採用者数」「離職者数」とも60歳以上が最も多い。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】



回答：すべての事業所（必須）【n=54】

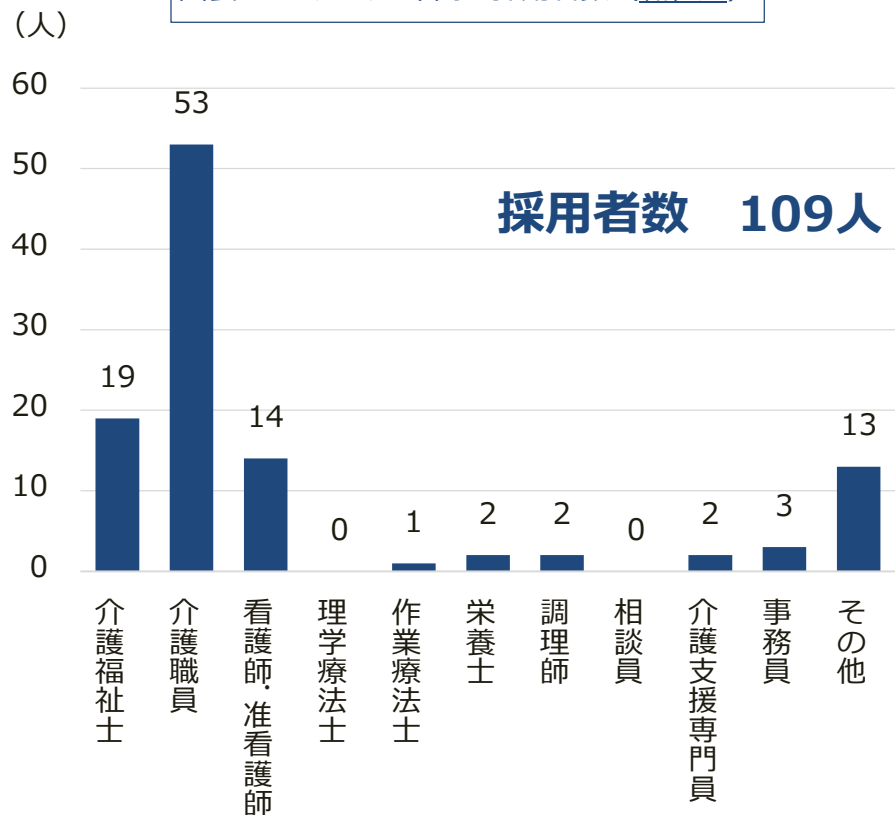


問2-4 過去1年間（令和3年1月1日～令和4年1月1日）の採用者数【職種別・男女の年齢別】

■職種別では、「介護職員」（53人）が最も多く、次いで「介護福祉士」（19人）、「看護師・准看護師」（14人）である。男女の年齢別では「60歳以上の女性」が最も多い。

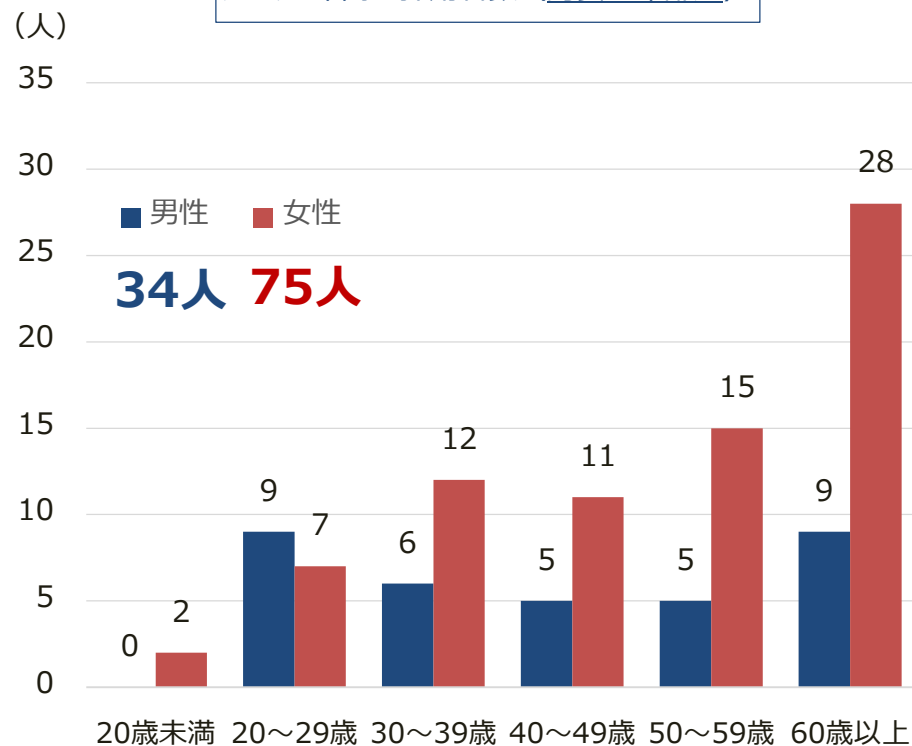
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表2-4 過去1年間の採用者数（職種別）



回答：すべての事業所（必須）【n=54】

過去1年間の採用者数（男女の年齢別）

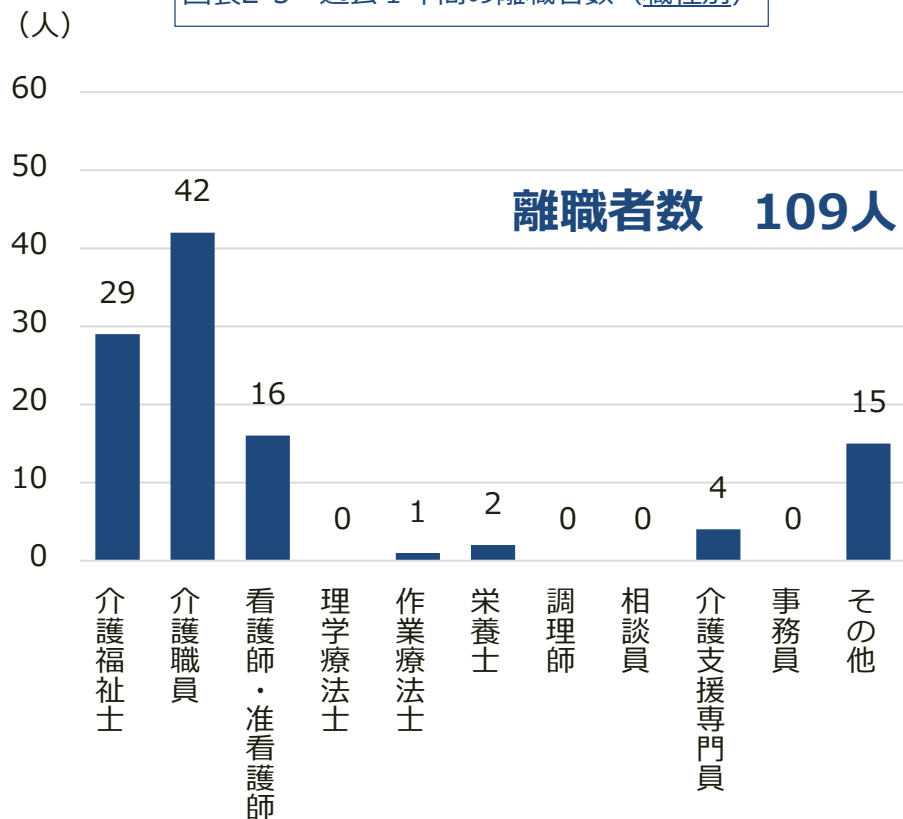


問2-5 過去1年間（令和3年1月1日～令和4年1月1日）の離職者数【職種別・男女の年齢別】

■職種別では、「介護職員」（42人）が最も多く、次いで「介護福祉士」（29人）、「看護師・准看護師」（16人）である。男女の年齢別では、「60歳以上の女性」が最も多い。

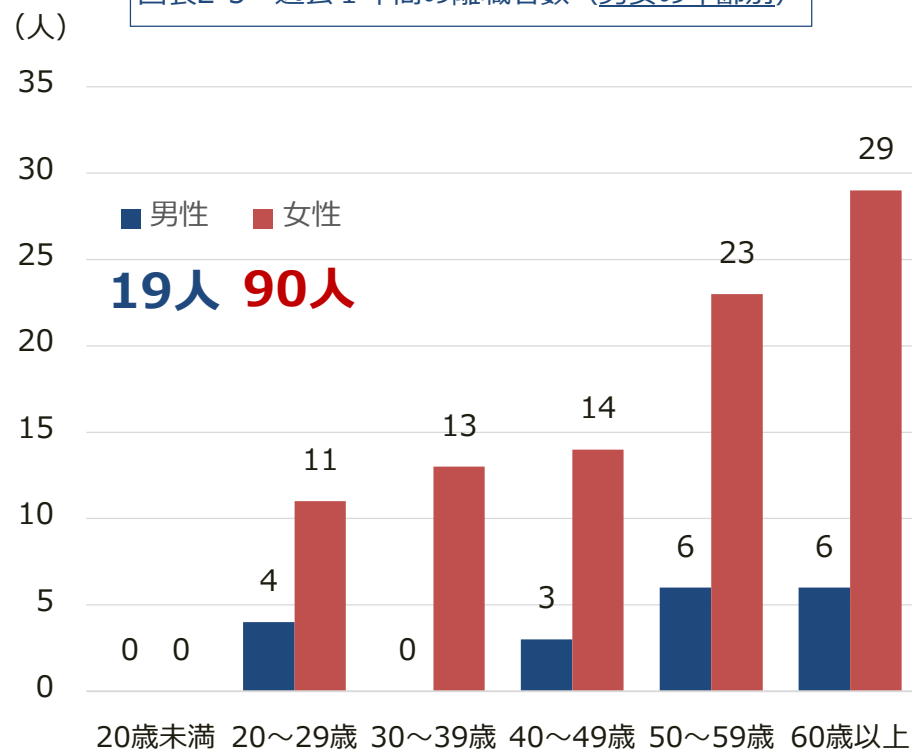
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表2-5 過去1年間の離職者数（職種別）



回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表2-5 過去1年間の離職者数（男女の年齢別）



令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

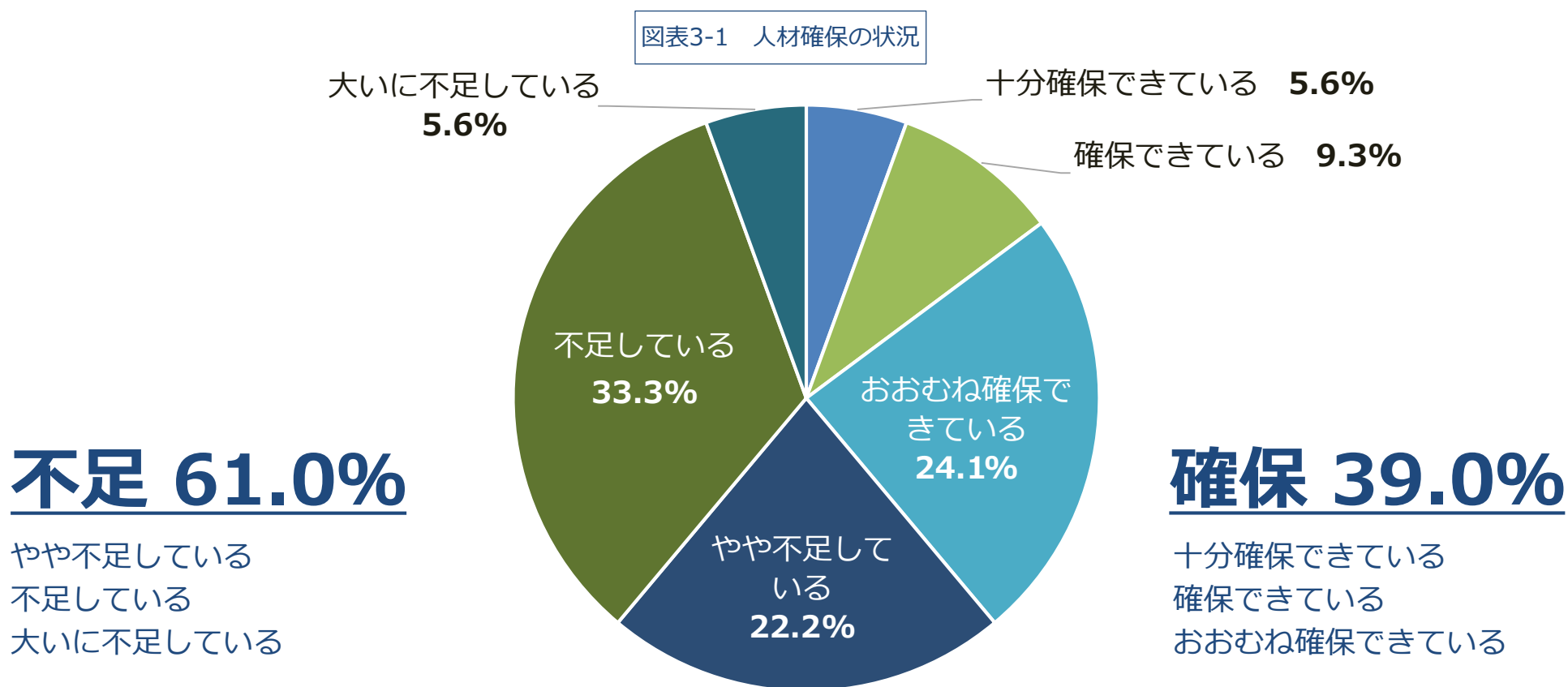
人材確保

3

問3-1 人材確保の状況

■人材確保の状況を見ると、「不足している」（33.3%）が最も高く、「やや不足している」（22.2%）、「大いに不足している」（5.6%）を含めると6割を超え、介護職員の人手不足が深刻化している。

回答：すべての事業所【n=54】

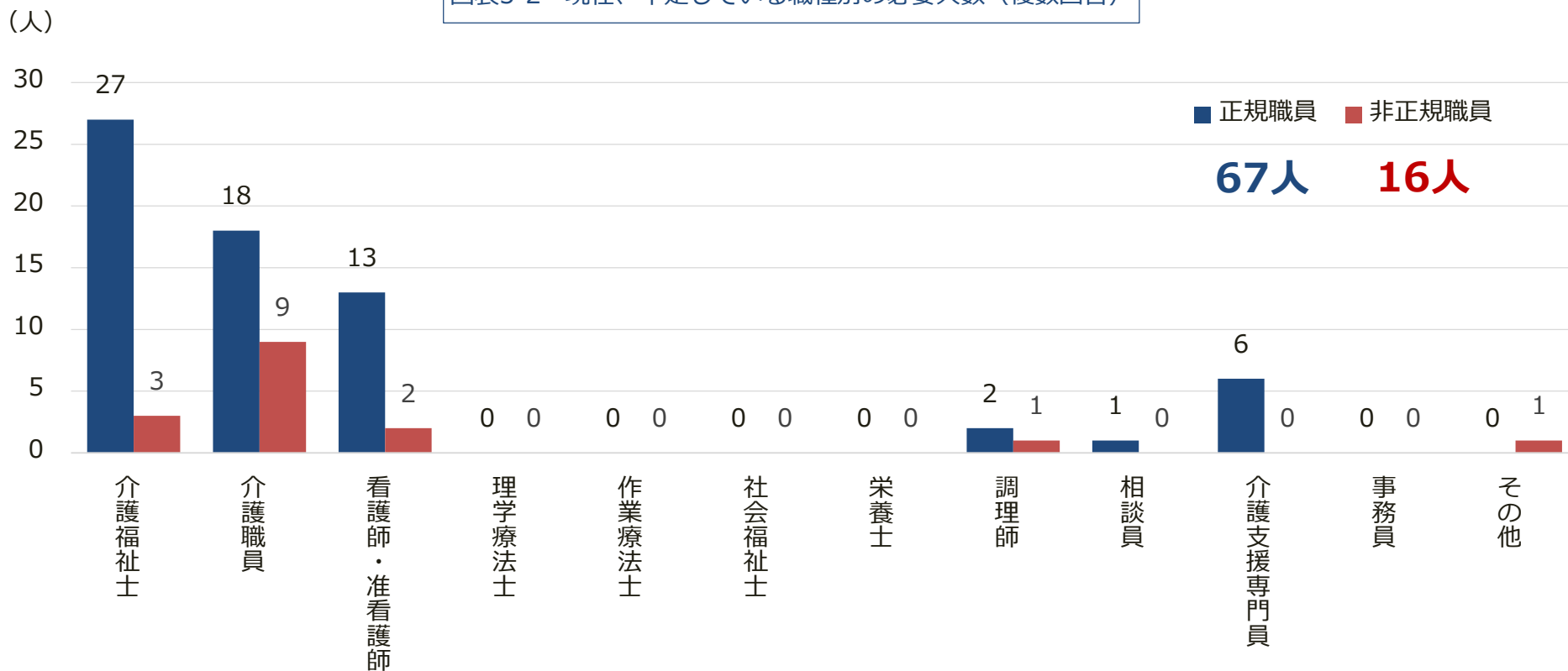


問3-2 現在、不足している職種別の必要人数

■現在、不足している人数は、83人（正規職員67人、非正規職員職員16人）である。職種別では、「介護福祉士」が30人で最も多く、次いで「介護職員」（27人）、「看護師・准看護師」（15人）である。

回答：人材確保の状況について「やや不足している」「不足している」「大いに不足している」事業所【n=33】

図表3-2 現在、不足している職種別の必要人数（複数回答）

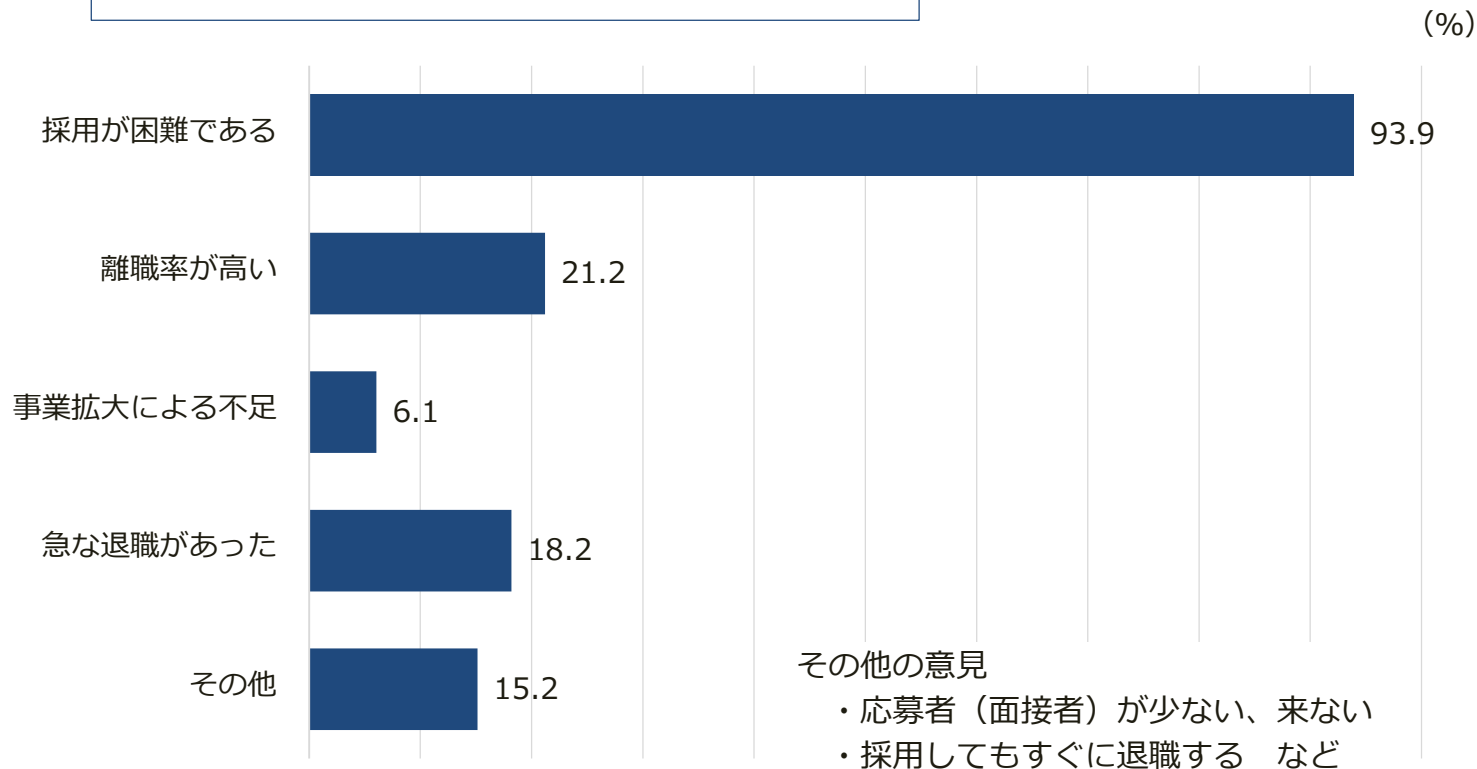


問3-3 不足している理由として考えられること

- 不足している理由として考えられることは、「採用が困難である」（93.9%）が最も高く、次いで「離職率が高い」（21.2%）、「急な退職があった」（18.2%）である。

回答：人材確保の状況について「やや不足している」「不足している」「大いに不足している」事業所【n=33】

問3-3 不足している理由として考えられること（複数回答）

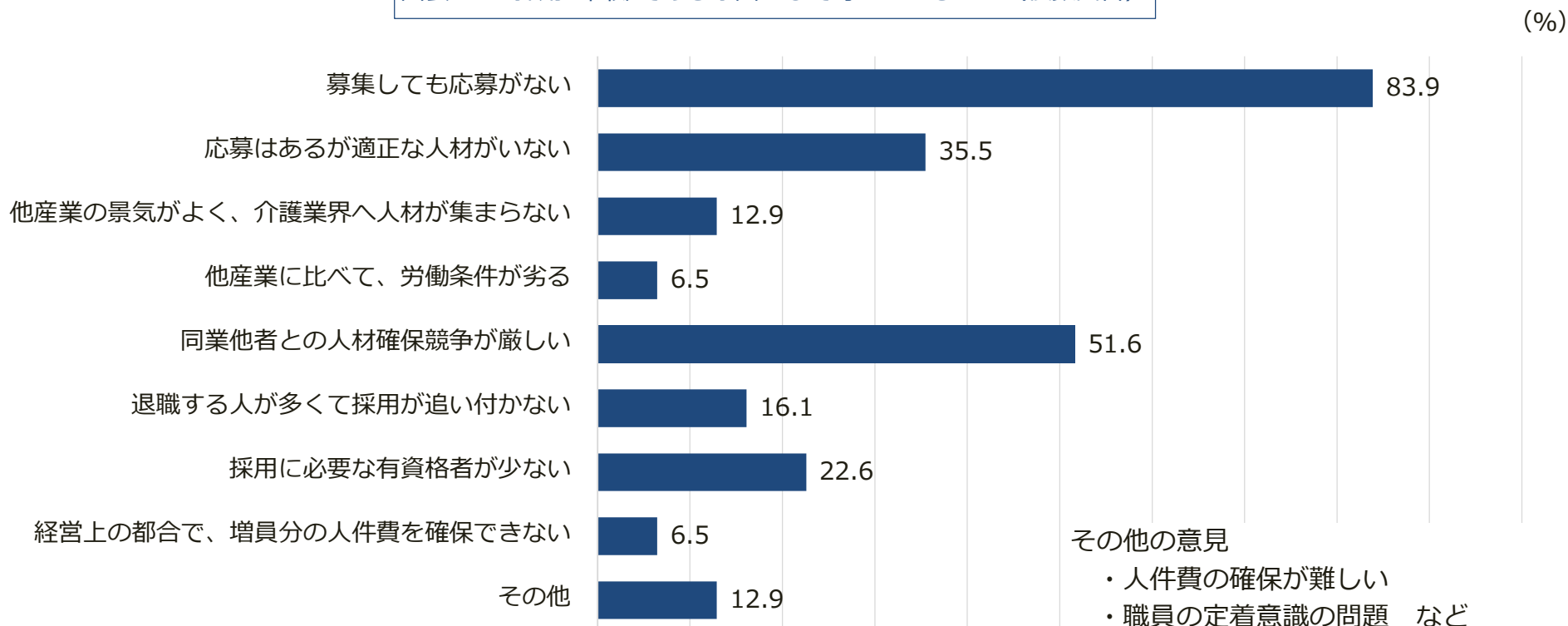


問3-4 採用が困難である原因として考えられること

■採用が困難である原因として考えられることは、「募集しても応募がない」（83.9%）が最も高く、次いで「同業他社との人材確保競争が厳しい」、「応募はあるが、適正な人材がない」である。

回答：不足している理由で「採用が困難」と回答した事業所【n=31】

図表3-4 採用が困難である原因として考えられること（複数回答）

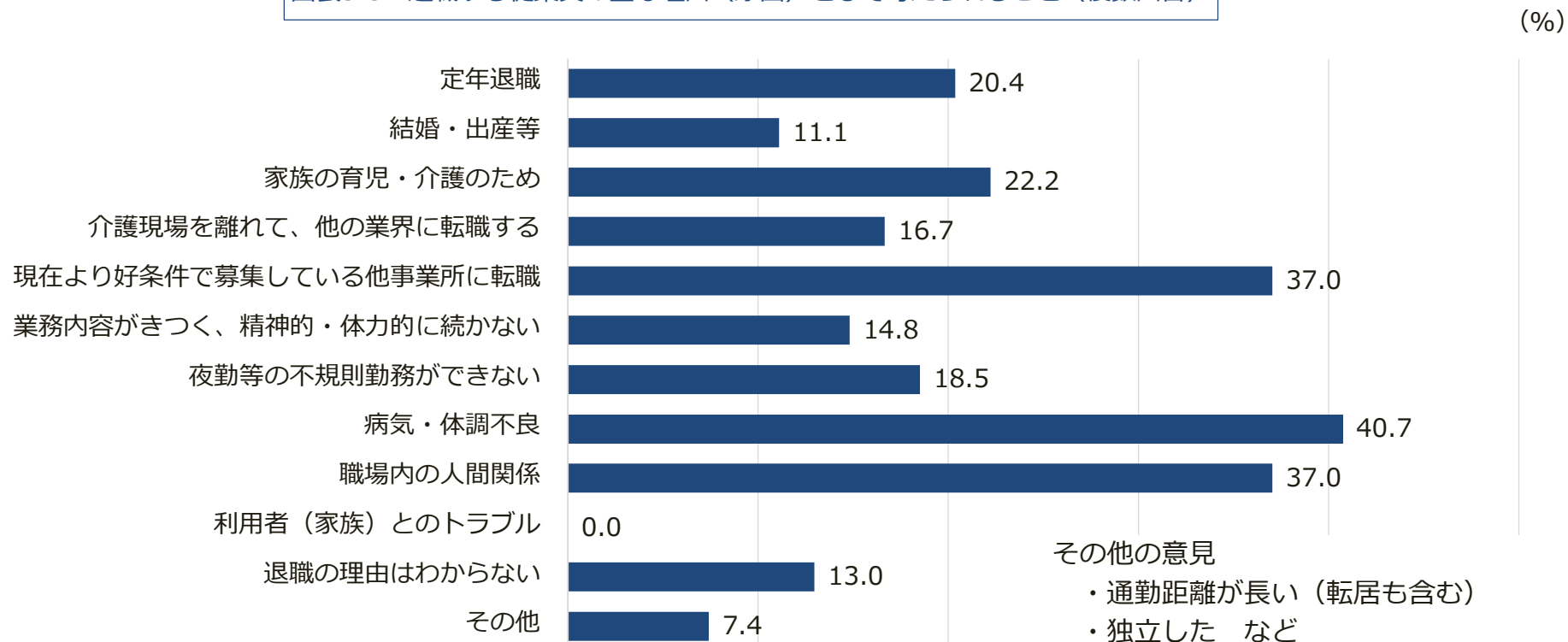


問3-5 退職する従業員の主な理由（原因）として考えられること

■退職する従業員の主な理由（原因）として考えられることは、「病気・体調不良」（40.7%）が最も高く、次いで「現在より好条件で募集している他事業所に転職」、「職場内の人間関係」である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-5 退職する従業員の主な理由（原因）として考えられること（複数回答）

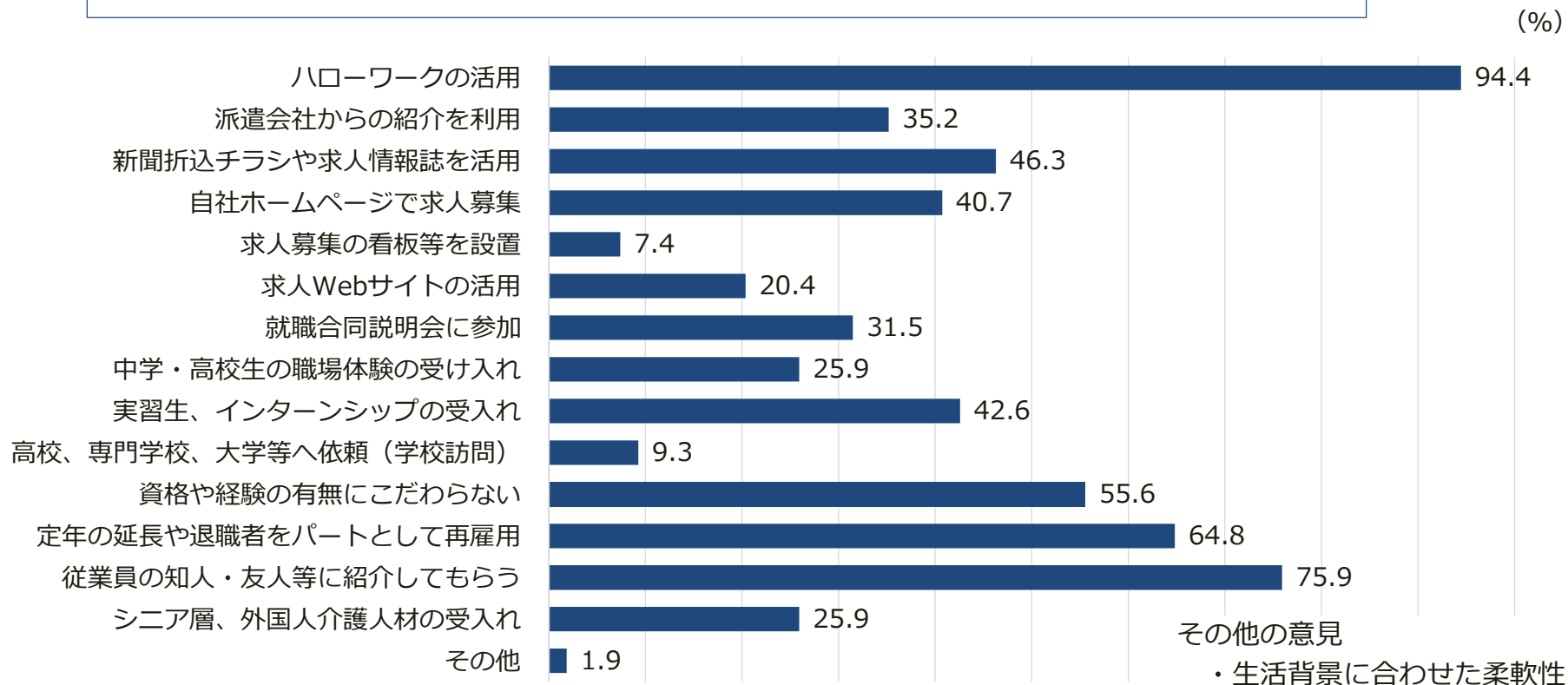


問3-6 従業員の採用や人材募集を行う際、実施している（これまで実施した）ことや今後取組みを検討していること

■ 従業員の採用や人材募集を行う際、実施しているや今後取組みを検討していることは、「ハローワークの活用」（94.4%）が最も高く、ほとんどの事業所で実施している。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-6 従業員の採用や人材募集を行う際、実施していることや今後取組みを検討していること（複数回答）

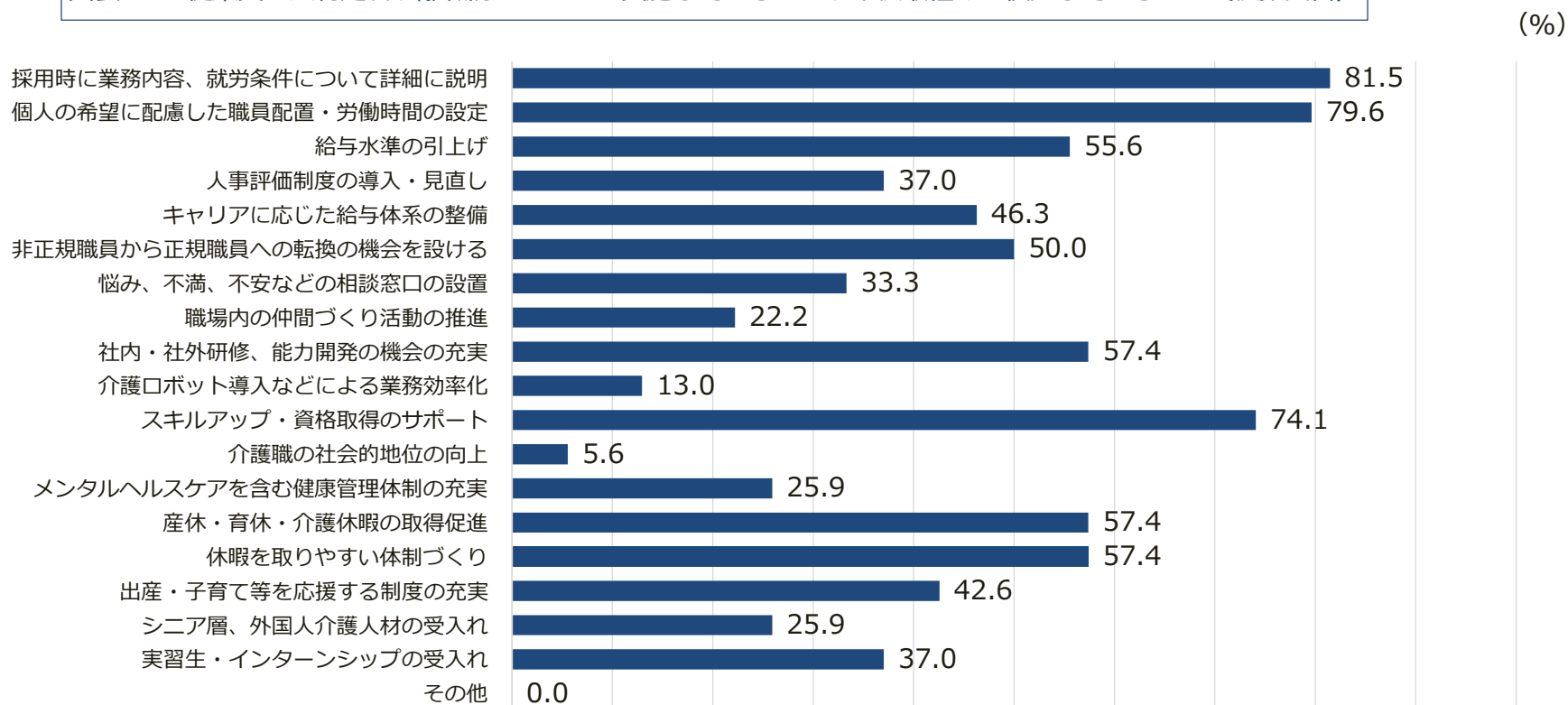


問3-7 従業員の人材定着や離職防止のために実施している（これまで実施した）ことや今後取組みを検討していること

■ 従業員の人材定着や離職防止のために実施していることや今後取組みを検討していることは、「採用時に業務内容、就労条件について詳細に説明」（81.5%）が最も高い。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-7 従業員の人材定着や離職防止のために実施していることや今後取組みを検討していること（複数回答）

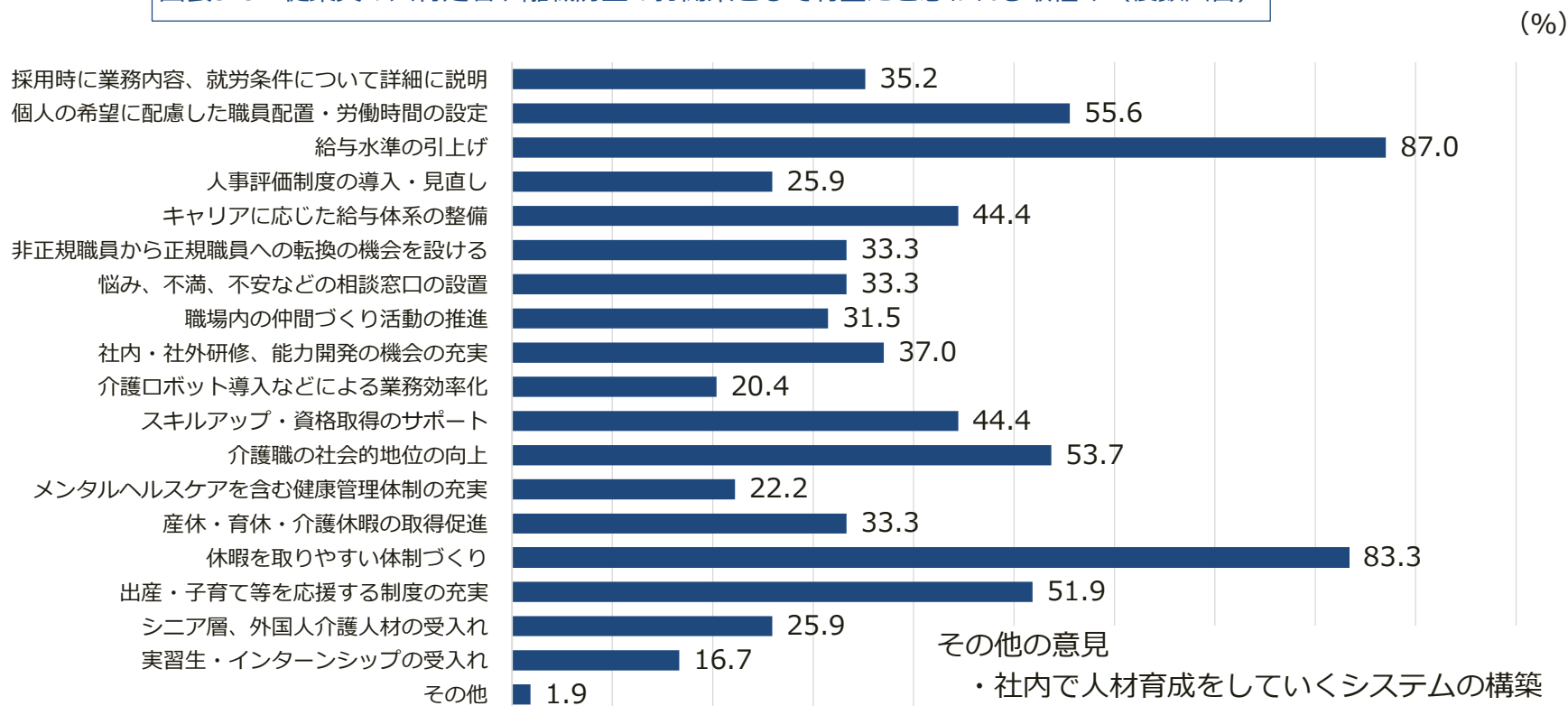


問3-8 従業員の人材定着や離職防止の打開策として有望だと思われる取組み

■ 従業員の人材定着や離職防止の打開策として有望だと思われる取組みは、「給与水準の引上げ」（87.0%）が最も高く、次いで「休暇を取りやすい体制づくり」（83.3%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-8 従業員の人材定着や離職防止の打開策として有望だと思われる取組み（複数回答）

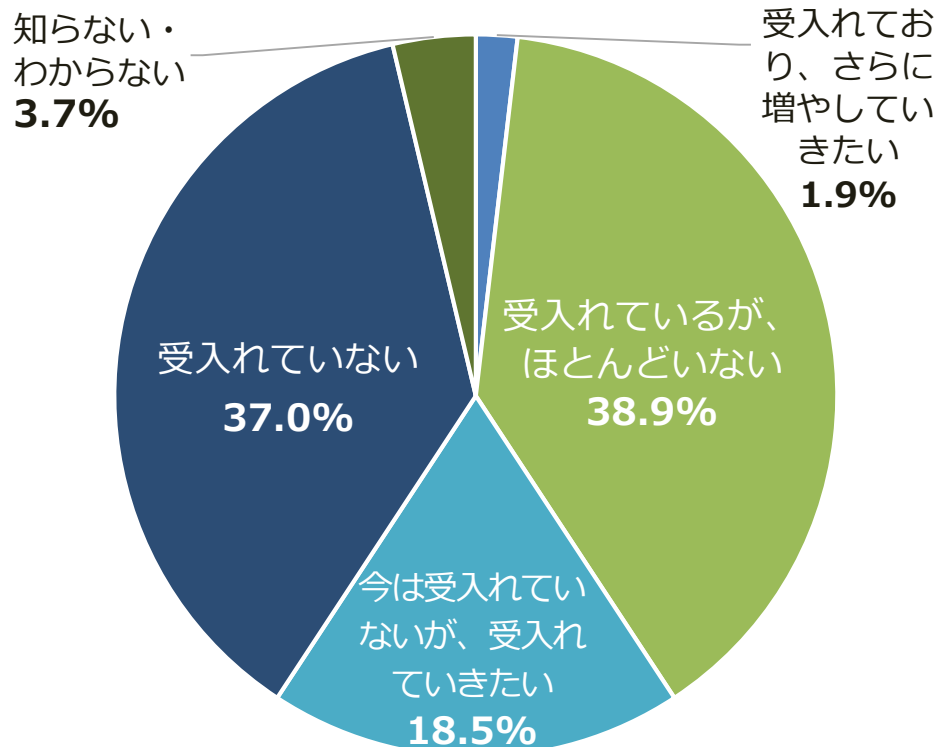


問3-9 高校生・求職者等の職場体験や実習生・インターンシップの受入れ状況

■ 高校生・求職者等の職場体験及び実習生・インターンシップの受入れは、「受け入れているがほとんどいない」と「受入れていない」の割合がほぼ同率である。

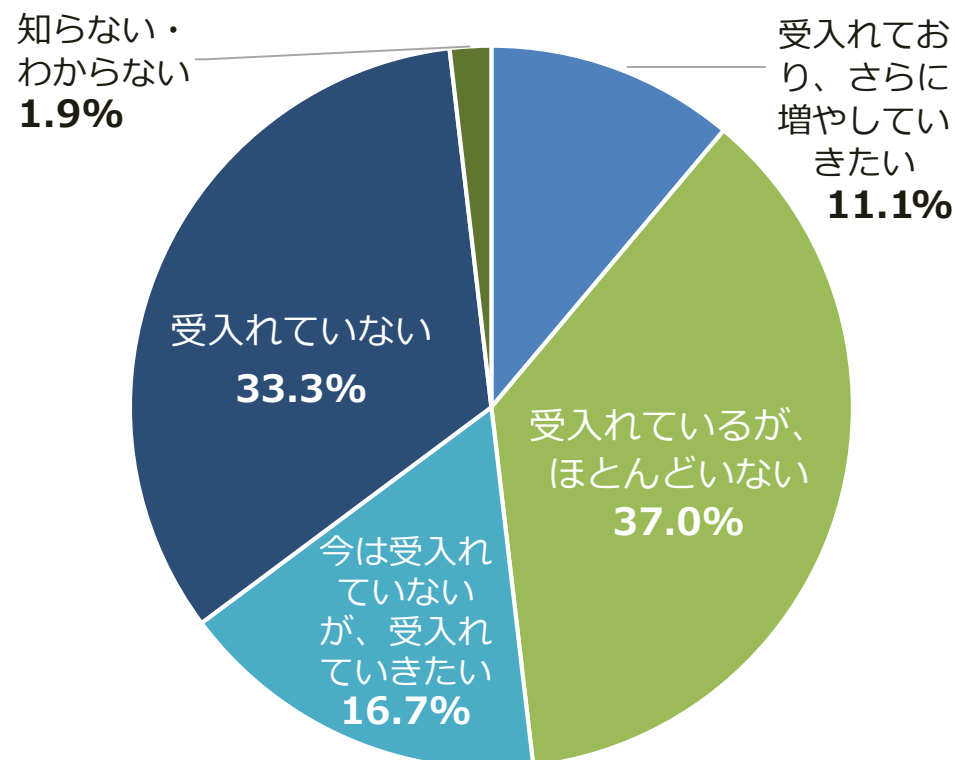
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-9 高校生・求職者等の職場体験の受入れ状況



回答：すべての事業所【n=54】

図表3-9 実習生・インターンシップの受入れ状況

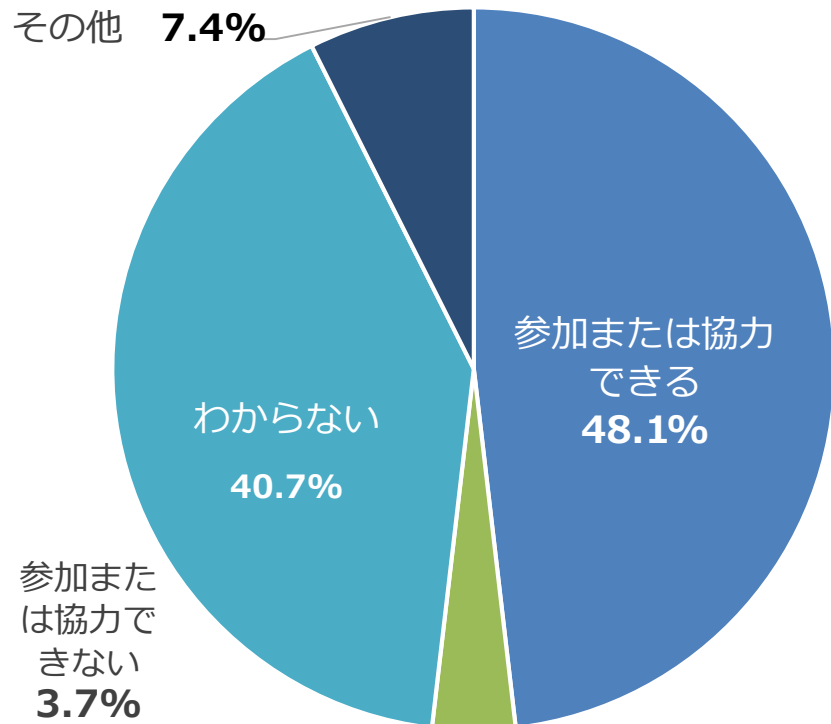


問3-10 今後、町の介護人材の確保事業として、介護職の魅力向上PR活動を企画した場合、参加または協力できるか

■町の介護職の魅力向上PR活動を企画した場合、参加または協力できる事業所は、「小中学校へのPR活動」は48.1%、「高等学校へのPR活動」は57.4%である。

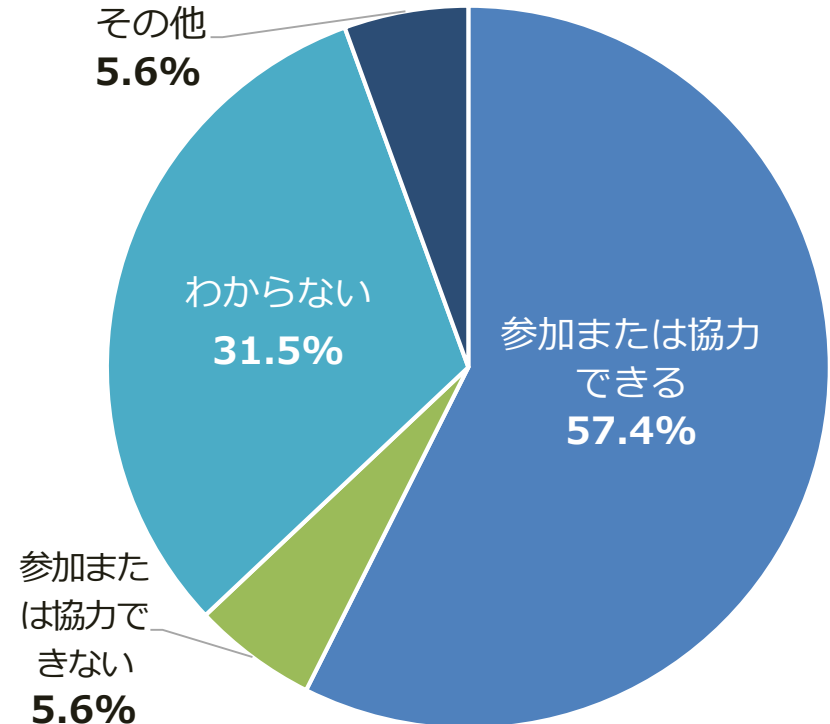
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表3-10 介護職の魅力向上PR活動に参加または協力できるか（小中学校へのPR活動）



回答：すべての事業所（必修）【n=54】

図表3-10 介護職の魅力向上PR活動に参加または協力できるか（高等学校へのPR活動）



令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

研修・人材育成

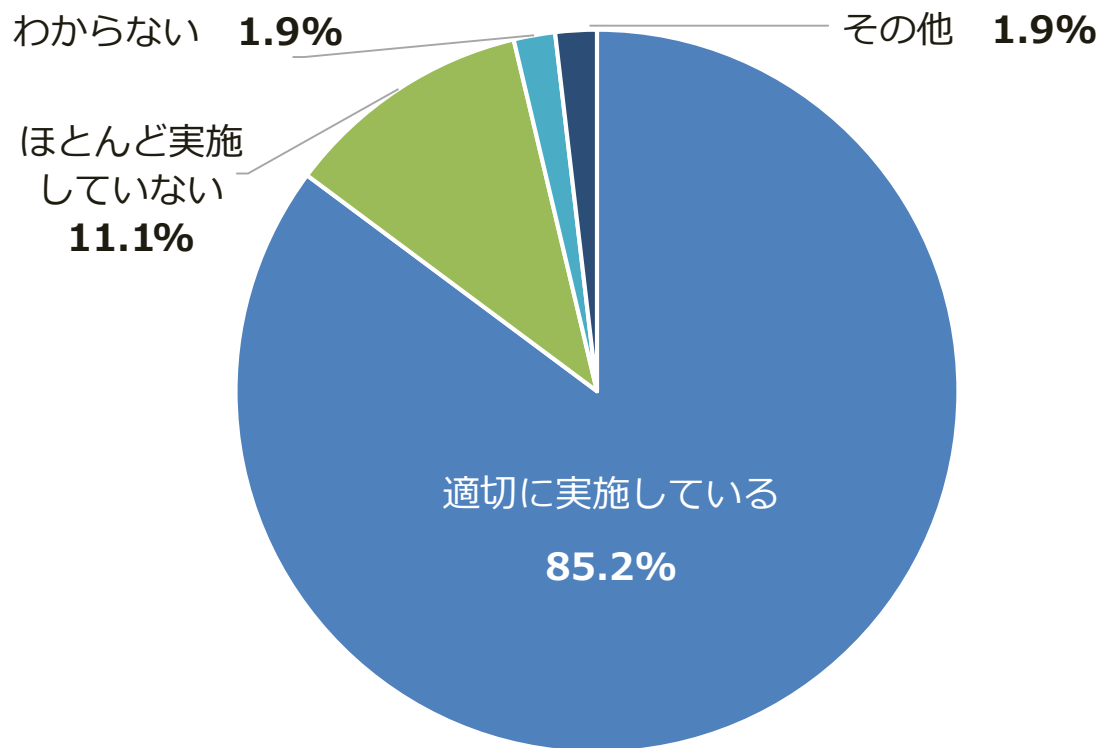
4

問4-1 研修は適切に実施しているか

■ 研修を「適切に実施している」事業所は85.2%である。一方で「ほとんど実施していない」事業所も11.1%である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-1 研修は適切に実施しているか

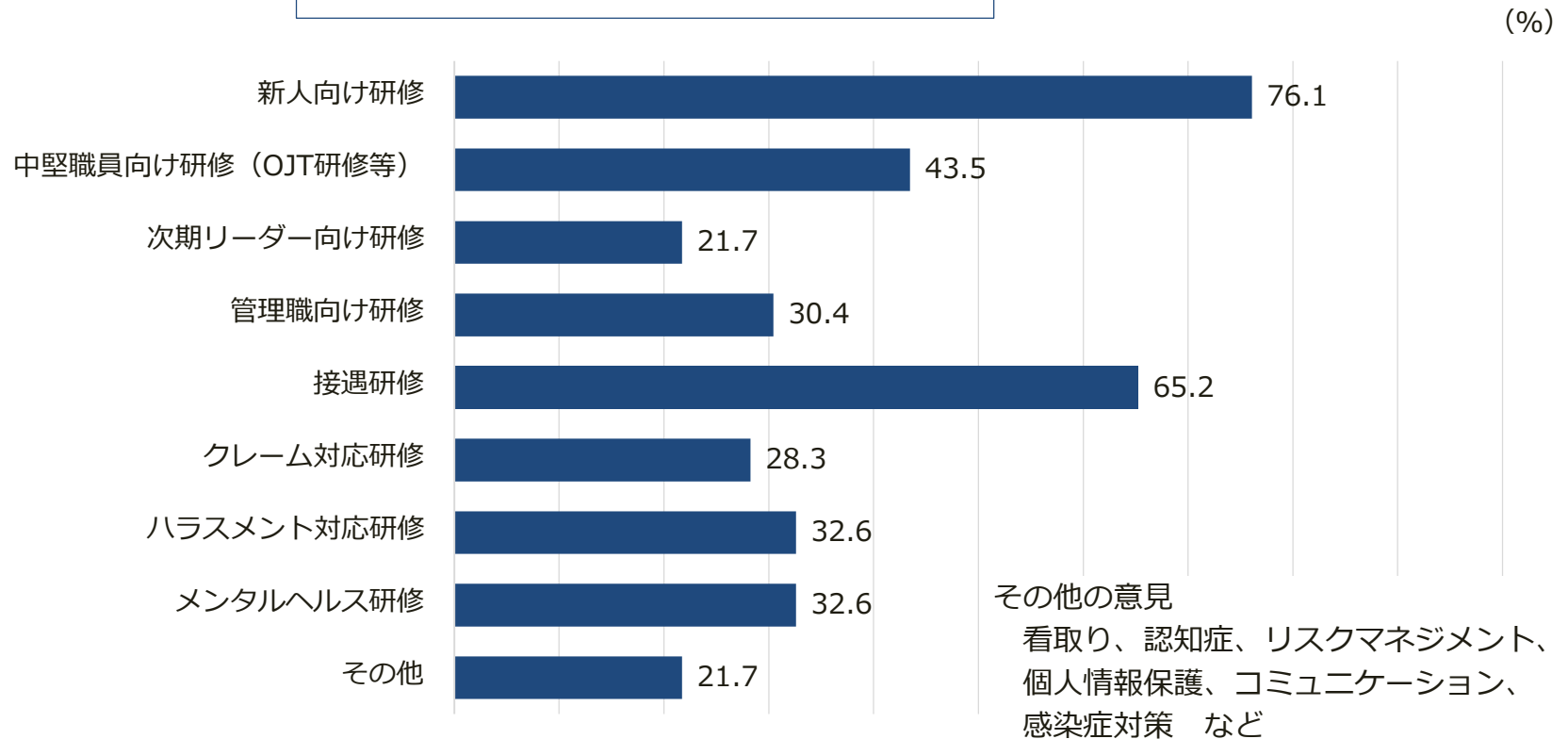


問4-2 実施（予定）している研修内容

■実施（予定）している研修内容をみると、「新人向け研修」（76.1%）が最も高い。次いで「接遇研修」（65.2%）、「中堅職員向け研修（OJT研修等）」（43.5%）である。

回答：研修を適切に実施している事業所【n=46】

図表4-2 実施（予定）している研修内容（複数回答）

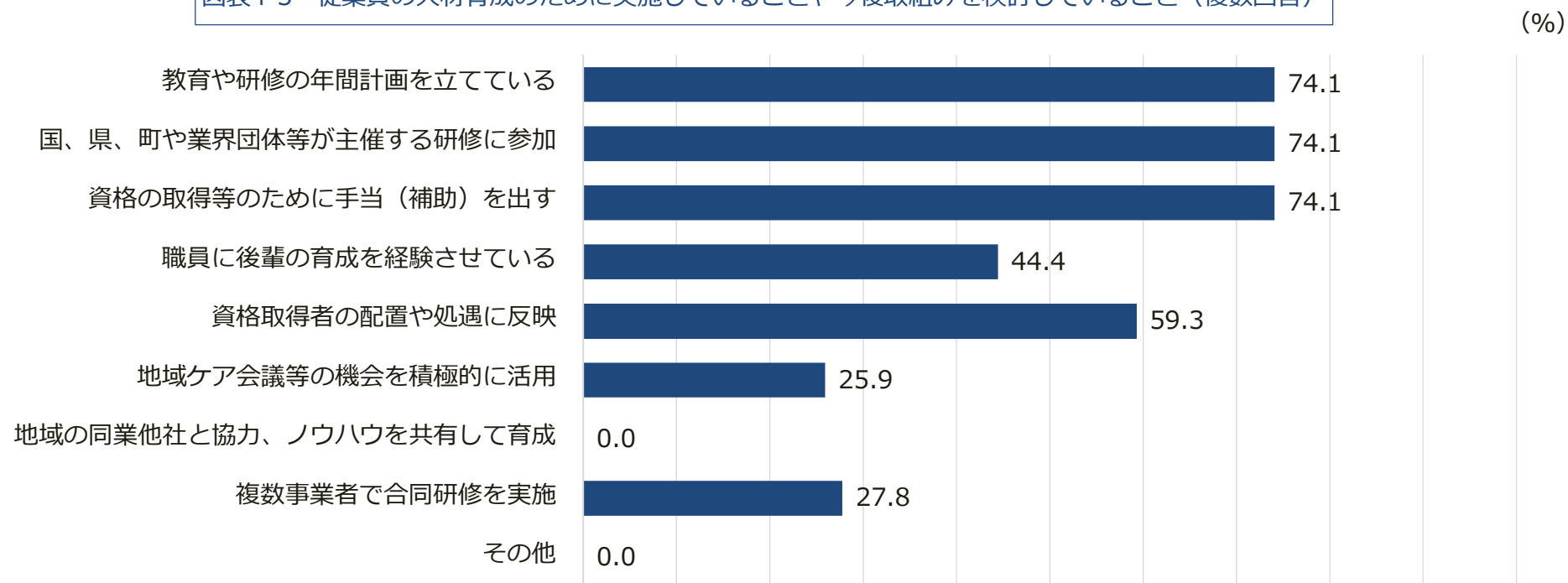


問4-3 従業員の人材育成のために実施していることや今後取組みを検討していること

■ 従業員の人材育成のために実施していることや今後の取組みを検討していることは、「教育や研修の年間計画を立てている」「国、県、町や業界団体等が主催する研修に参加」、「資格の取得等のために手当（補助）を出す」（74.1%）が最も高い。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-3 従業員の人材育成のために実施していることや今後取組みを検討していること（複数回答）

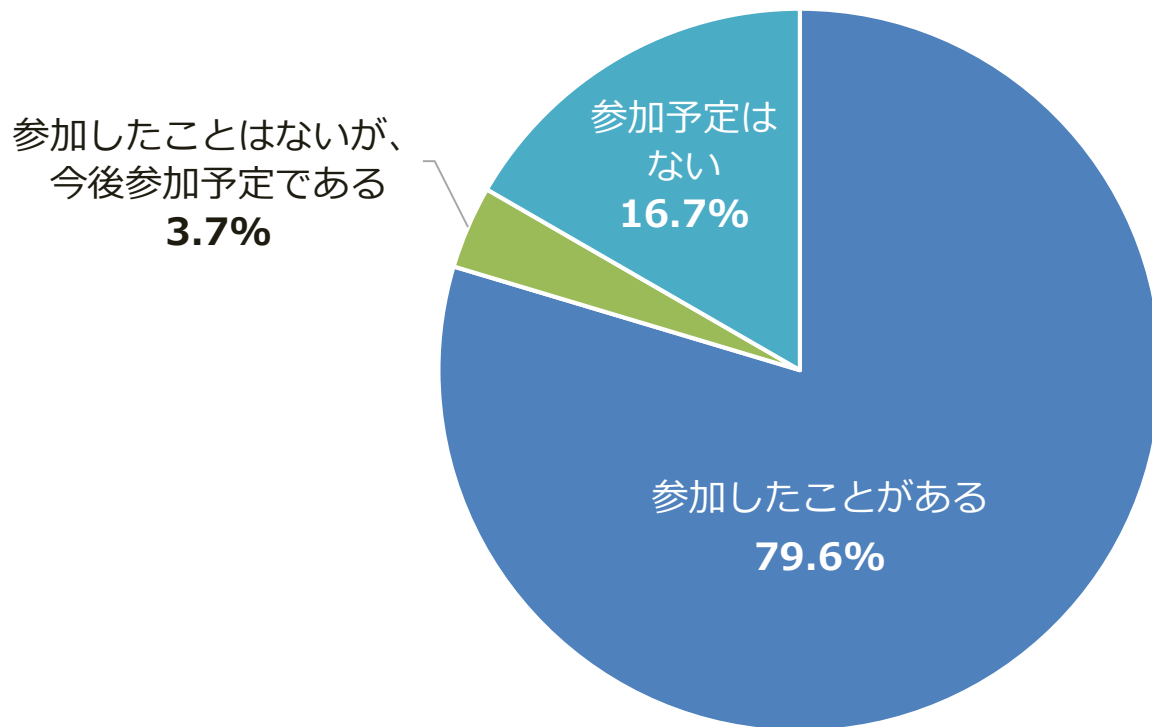


問4-4 オンラインでの研修の参加実績はあるか

■ オンラインでの研修に「参加したことがある」事業所は79.6%である。一方「参加予定はない」事業所は16.7%である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-4 オンラインでの研修の参加実績

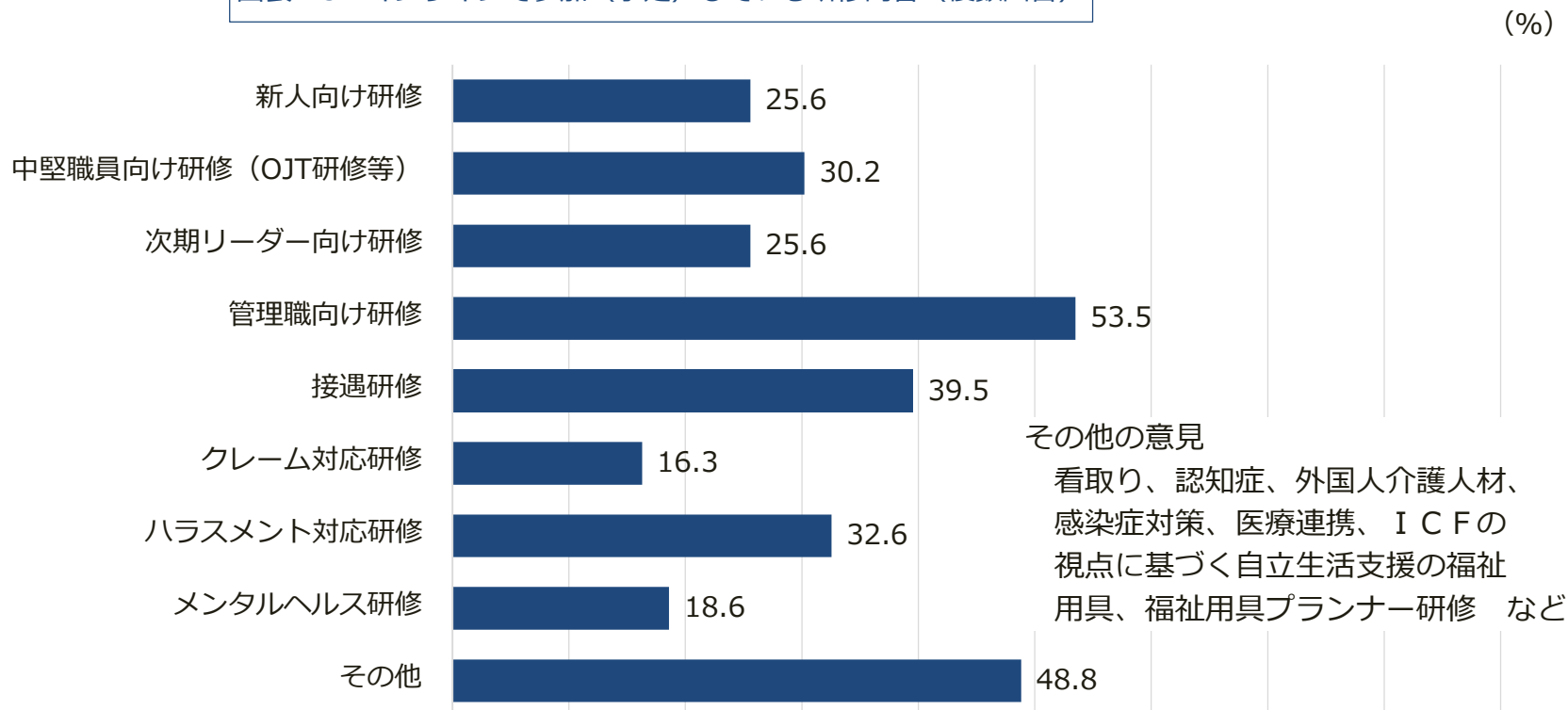


問4-5 参加（予定）しているオンラインの研修内容

■ オンラインで参加（予定）している研修内容は、「管理者向け研修」（53.5%）が最も高く、次いで「接遇研修」（39.5%）、「ハラスメント対応研修」（32.6%）である。

回答：オンラインでの研修に参加（予定も含む）したことがある事業所【n=43】

図表4-5 オンラインで参加（予定）している研修内容（複数回答）

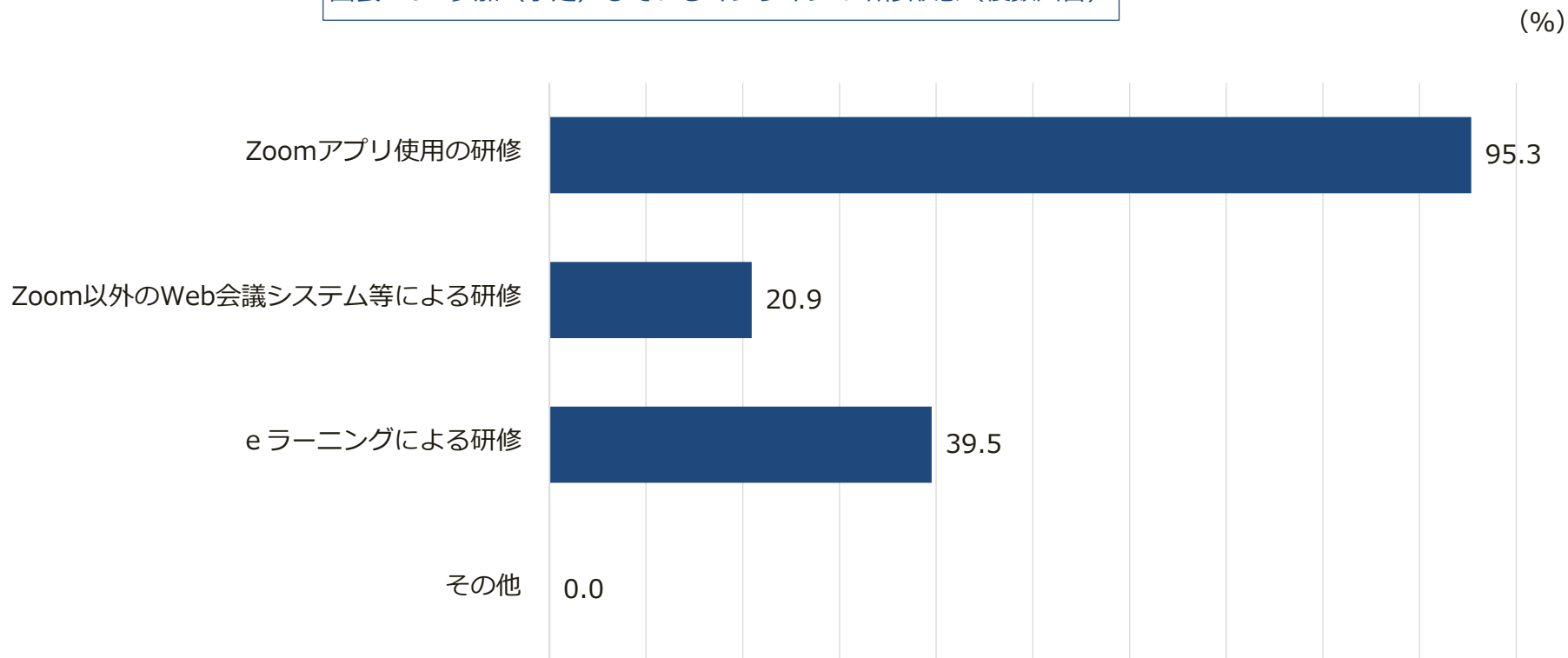


問4-6 参加（予定）しているオンラインでの研修形態

■参加（予定）しているオンラインでの研修形態は、「Zoomアプリ使用の研修」（95.3%）が最も高く、次いで「eラーニングによる研修」（39.5%）である。

回答：オンラインでの研修に参加（予定も含む）したことがある事業所【n=43】

図表4-6 参加（予定）しているオンラインの研修形態（複数回答）

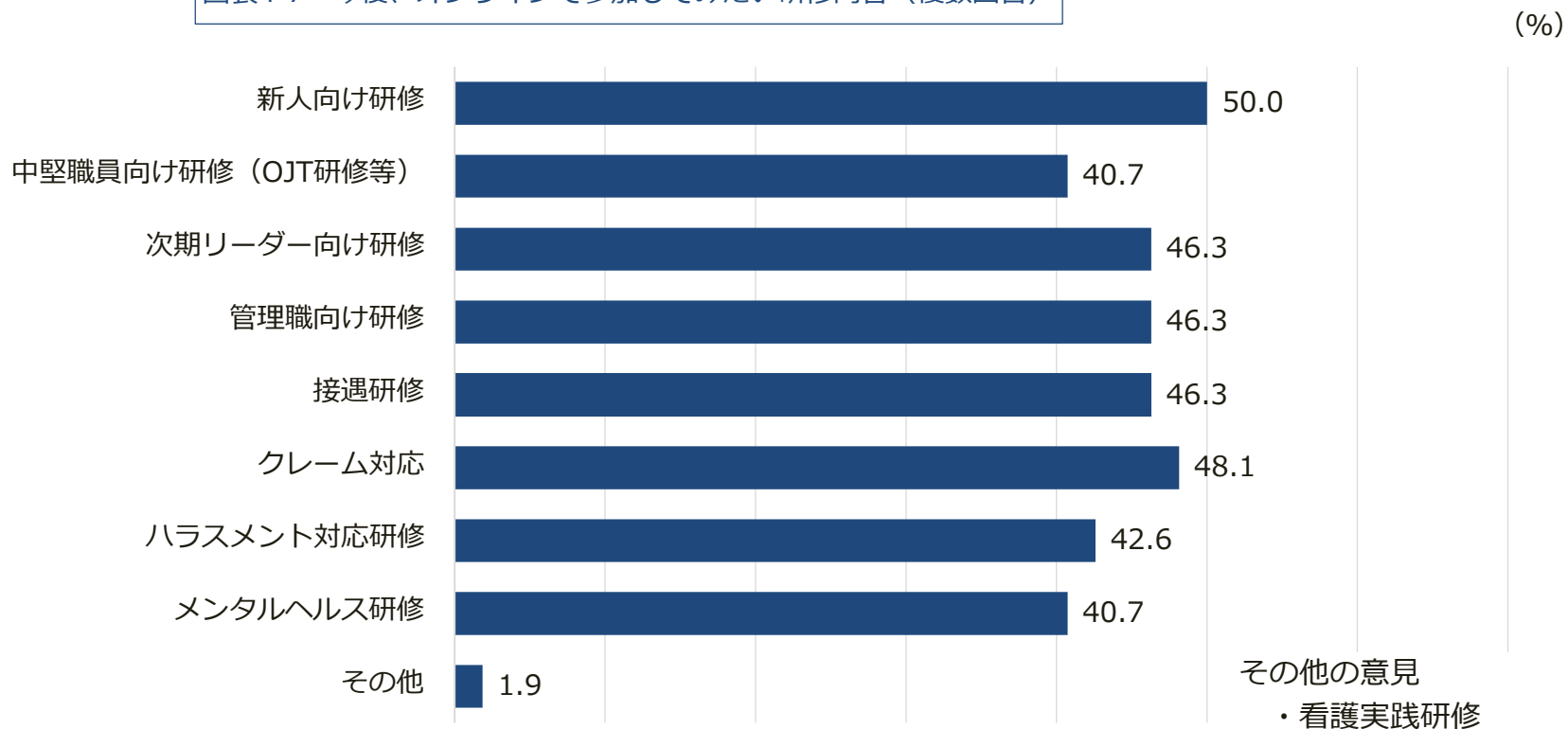


問4-7 今後、オンラインで参加してみたい研修内容

■ 今後、オンラインで参加してみたい研修内容は、「新人向け研修」（50.0%）が最も高く、次いで「クレーム対応研修」（48.1%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-7 今後、オンラインで参加してみたい研修内容（複数回答）

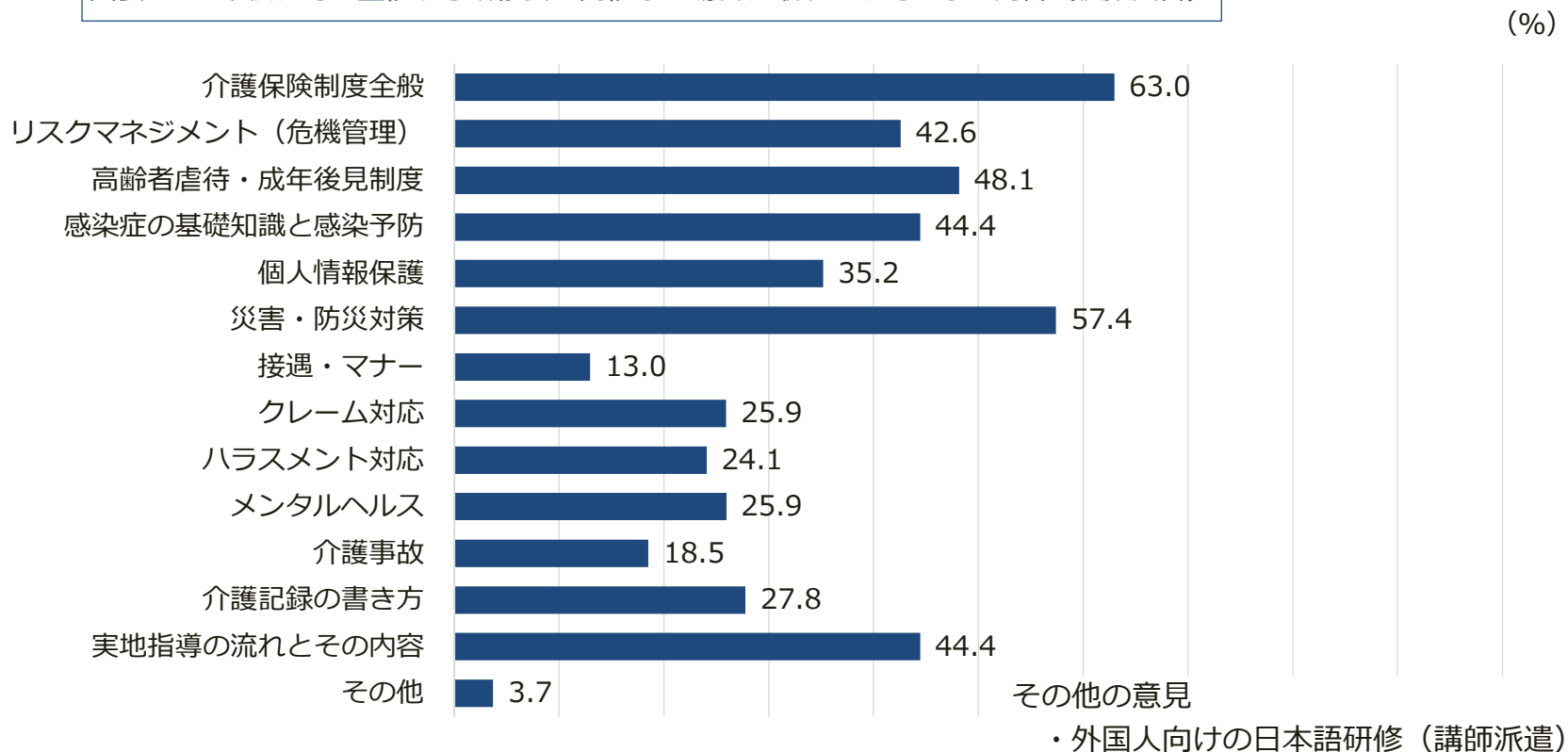


問4-8 今後、町が主催する研修会を開催した場合、取り上げてほしい内容

■ 今後、町が主催する研修会を開催した場合、取り上げてほしい内容は、「介護保険制度全般」(63.0%)が最も高く、次いで「災害・防災対策」(57.4%)、「高齢者虐待・成年後見制度」(48.1%)である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-8 今後、町が主催する研修会を開催した場合、取り上げてほしい内容（複数回答）

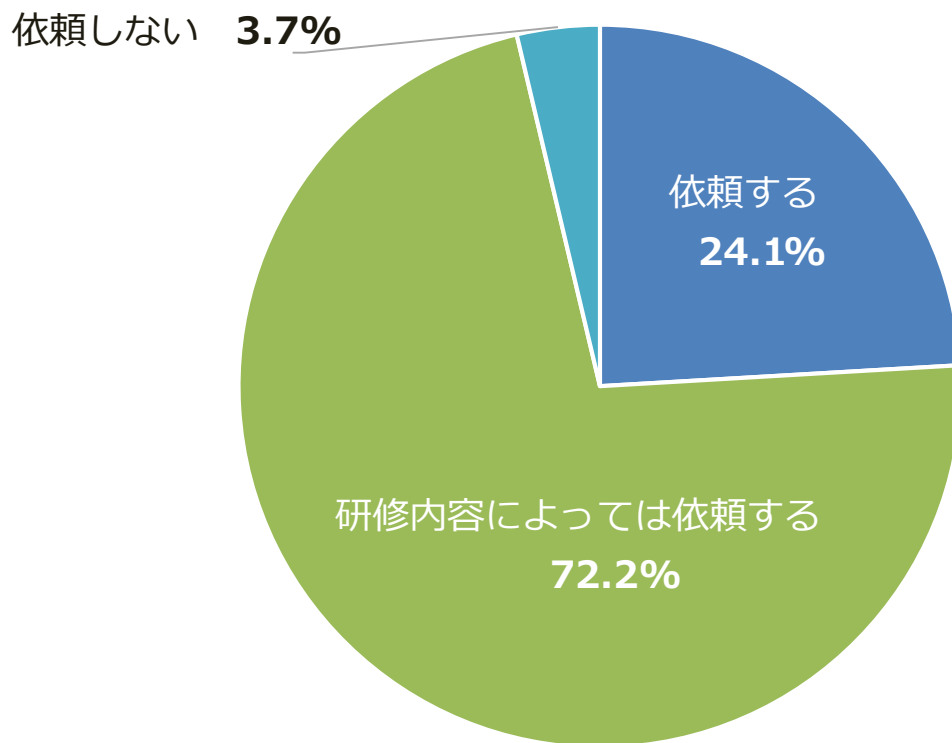


問4-9 研修会（いわゆる内部研修）を開催する際、町職員が事業所に出向き講師を行う場合、依頼するか

- 研修会を開催する際、町職員が事業所に出向き講師を行う場合、「研修内容によっては依頼する」（72.2%）が最も高く、次いで「依頼する」（24.1%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表4-9 研修会（いわゆる内部研修）を開催する際、町職員が事業所に出向き講師を行う場合、依頼するか



令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

外国人介護人材

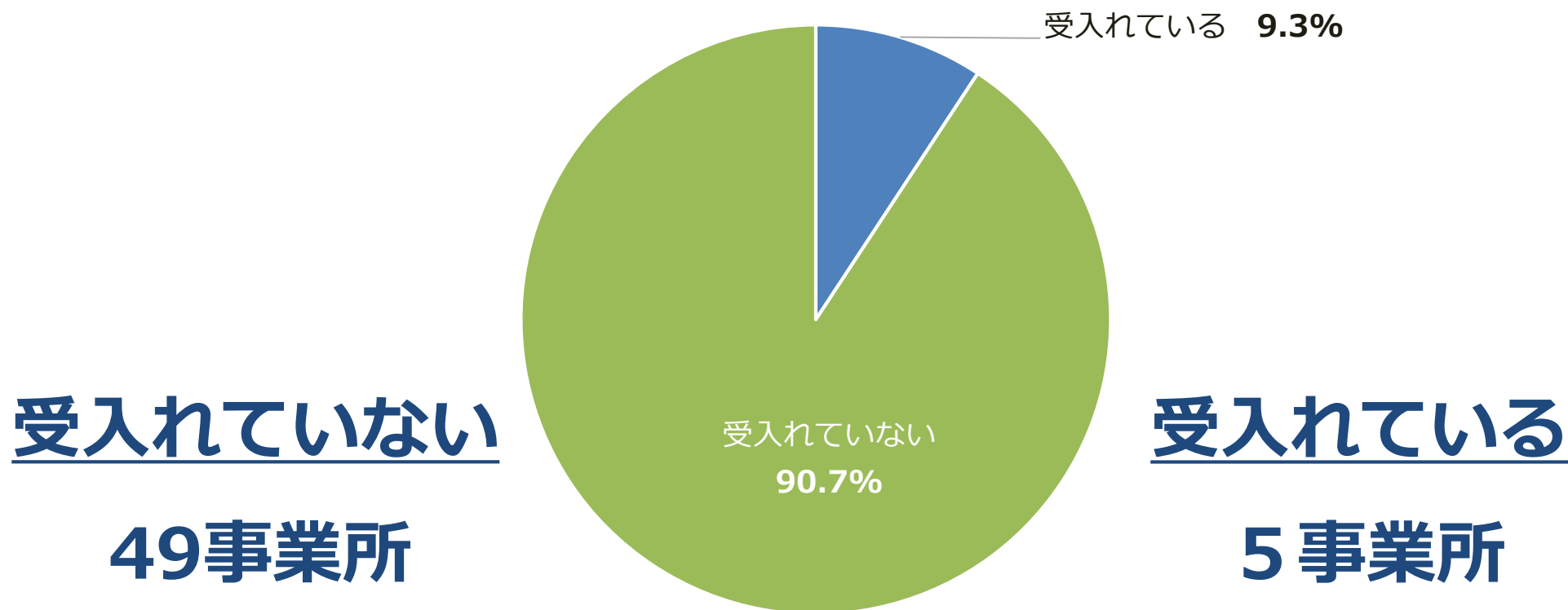
5

問5-1 令和4年1月1日現在、外国人介護人材を受入れているか

■ 令和4年1月1日現在、外国人介護人材を受入れている事業所は、5事業所である。

回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表5-1 令和4年1月1日現在、外国人介護人材を受入れているか

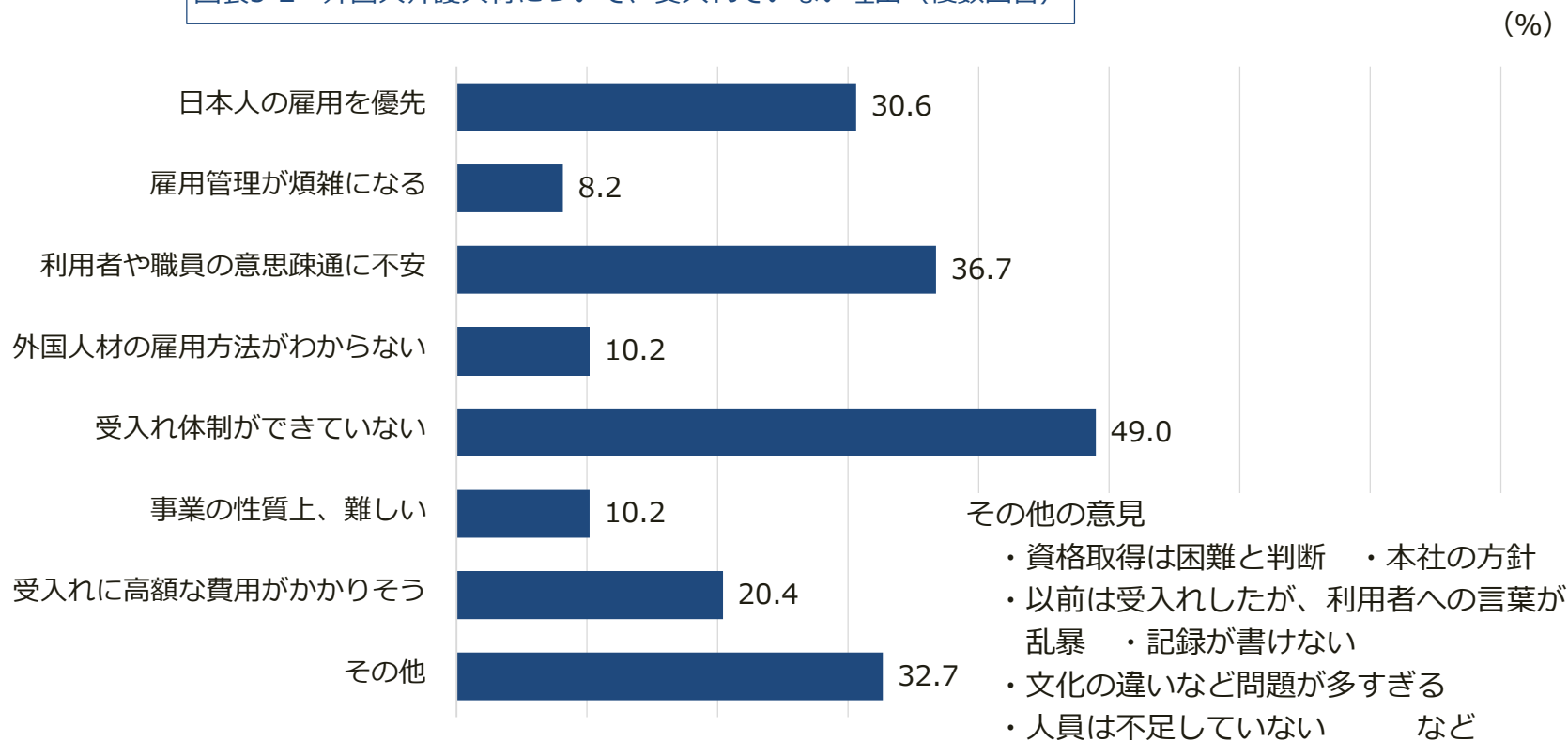


問5-2 外国人介護人材について、受入れていない理由

■外国人介護人材を受入れていない理由は、「受入れ体制ができていない」（49.0%）が最も高く、次いで「利用者や職員の意思疎通に不安」（36.7%）、「日本人の雇用を優先」（30.6%）である。

回答：外国人介護人材を受入れていない事業所【n=49】

図表5-2 外国人介護人材について、受入れていない理由（複数回答）



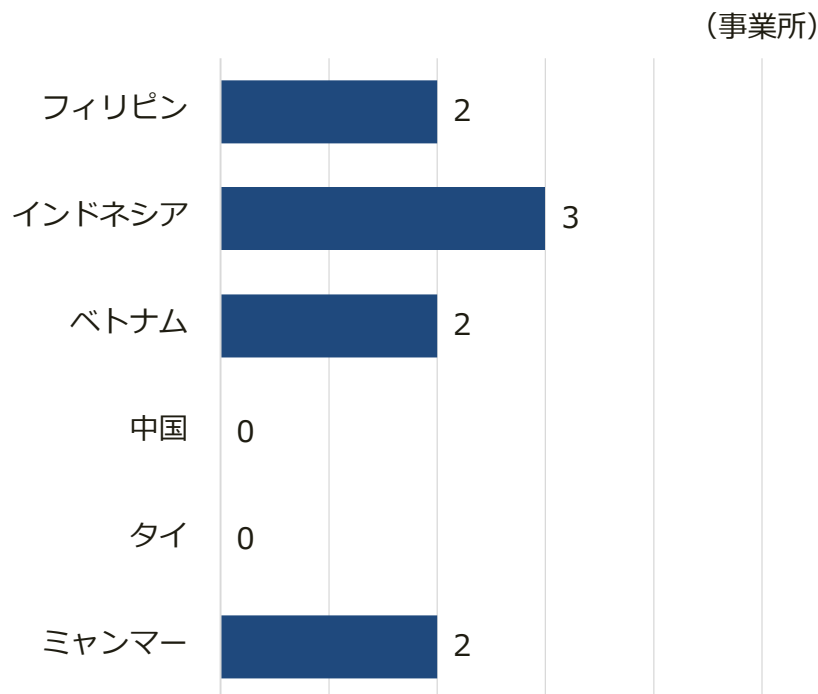
問5-3 現在、受入れている外国人はどここの国から来たか

問5-4 現在、受入れている外国人介護人材の在留資格

■現在、受入れている外国人は、「インドネシア」が3事業所、「フィリピン」、「ベトナム」、「ミャンマー」は2事業所である。在留資格は「特定技能」が3事業所で最も多い。

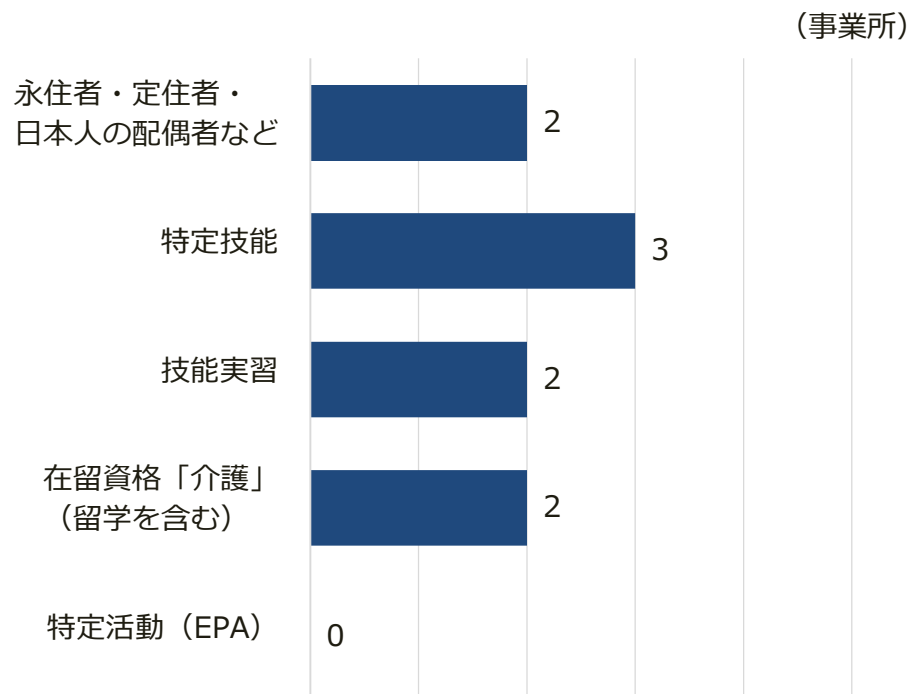
回答：外国人介護人材を受入れている事業所【n=5】

図表5-3 現在、受入れている外国人はどここの国から来たか
(複数回答)



回答：外国人介護人材を受入れている事業所【n=5】

図表5-4 現在、受入れている外国人介護人材の在留資格
(複数回答)

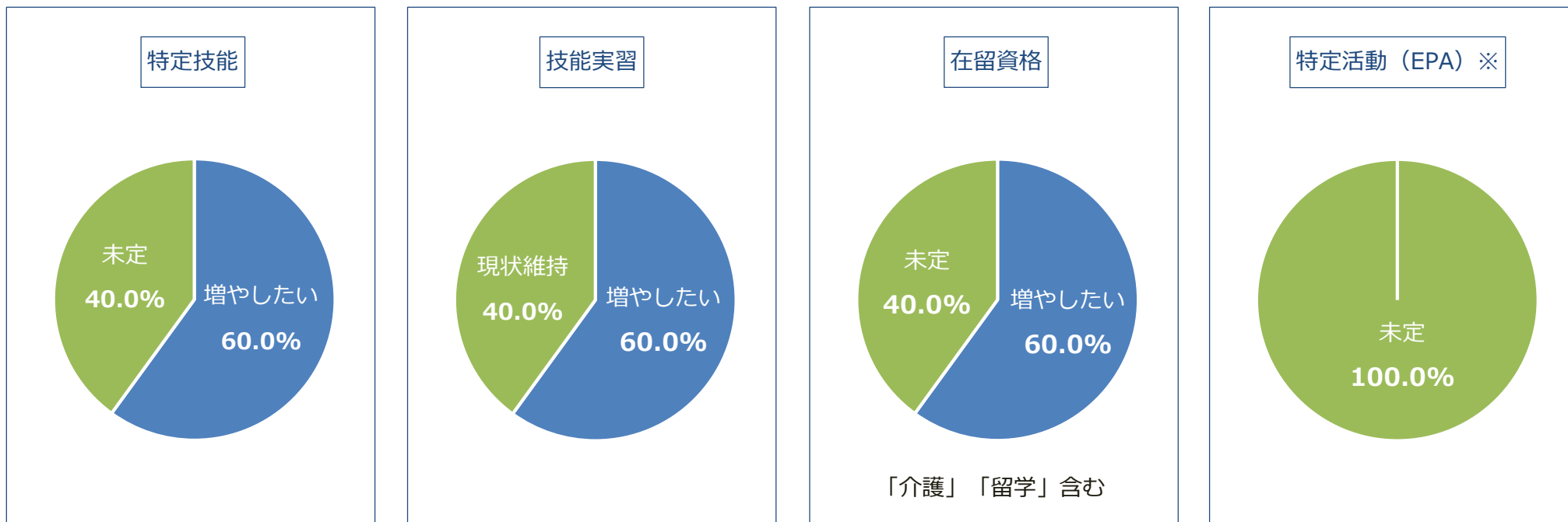


問5-5 今後5年間の外国人介護人材の採用意向

■ 今後5年間の外国人介護人材の採用意向は、特定技能、技能実習、在留資格では「増やしたい」が60.0%、「未定」が40.0%である。特定活動（EPA）では、すべての事業所で未定である。

図表5-5 今後5年間の外国人介護人材の採用意向

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】



※EPA：国の経済連携協定に基づく外国人技能実習生及び留学生の受入れ

問5-6 外国人介護人材の育成や定着を図るために整備したこと、独自に工夫したこと

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】

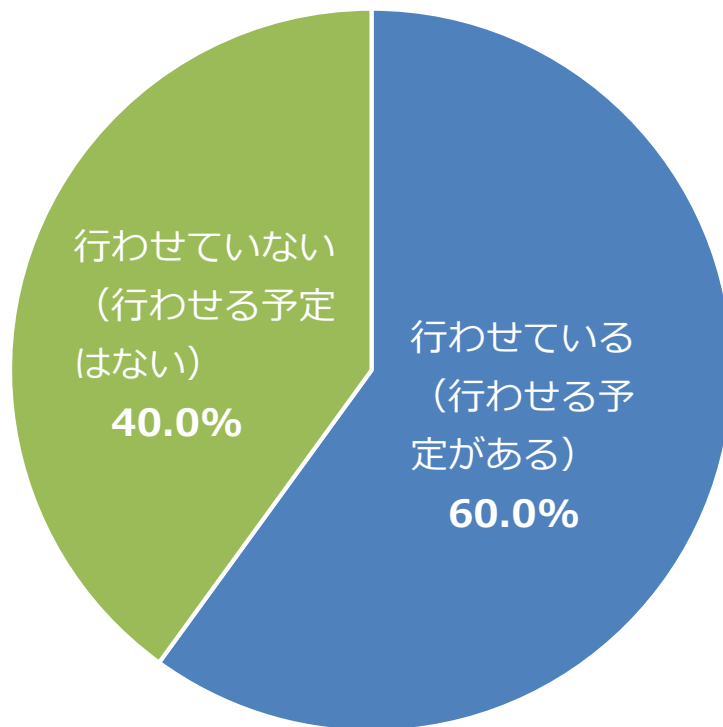
- 外国人介護人材を受入れるにあたり、生活全般を支援する従業員を配置した。
- 公共交通機関の乗り方を教えるため、従業員と一緒に出掛けた。
- 休日に、日本の文化を知ってもらうため、従業員と一緒にイベントに出かけている。その際、公共交通機関（バス・電車）の乗り方も教えている。
- 雪を見たことがないので、スキー・スケートにも誘う予定である。
- 外国人の介護人材が増えてくれば、寮の整備も検討する。

問5-7 外国人介護人材に一人で早番・遅番等を行わせている、または今後行わせる予定はあるか

■外国人介護人材に「一人で早番、遅番等を行わせている（行わせる予定がある）」のは、60.0%である。

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】

図表5-7 外国人介護人材に一人で早番、遅番等を行わせている、または今後行わせる予定はあるか

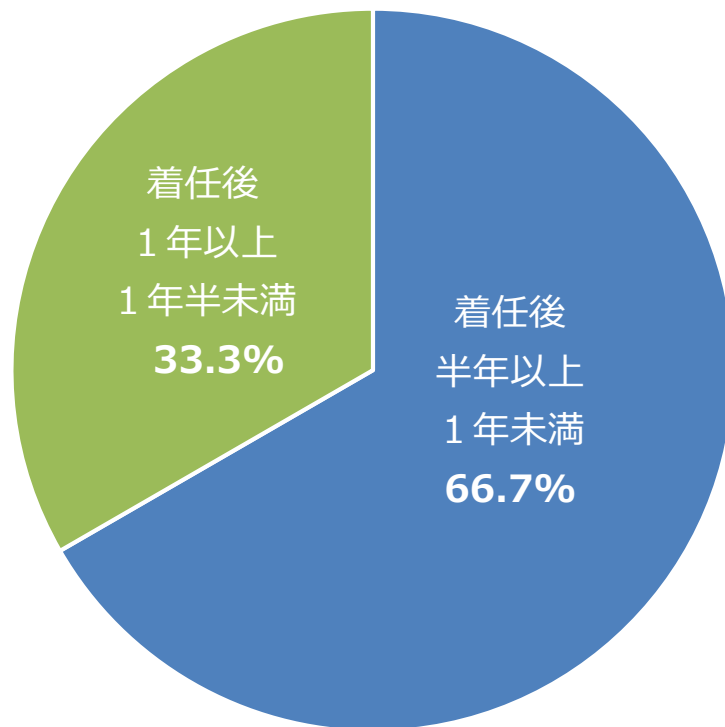


問5-8 外国人介護人材に一人で早番、遅番等を任せてもよいと判断している実務経験の平均期間

- 外国人介護人材に一人で早番、遅番等を任せてもよいと判断している実務経験の平均期間は、「着任後半年以上1年未満」（66.7%）、次いで「着任後1年以上1年半未満」（33.3%）である。

回答：外国人介護人材に一人で早番、遅番等を行わせている、または今後行わせる予定の事業所【n=3】

図表5-8 外国人介護人材に一人で早番、遅番等を任せてもよいと判断している実務経験の平均期間

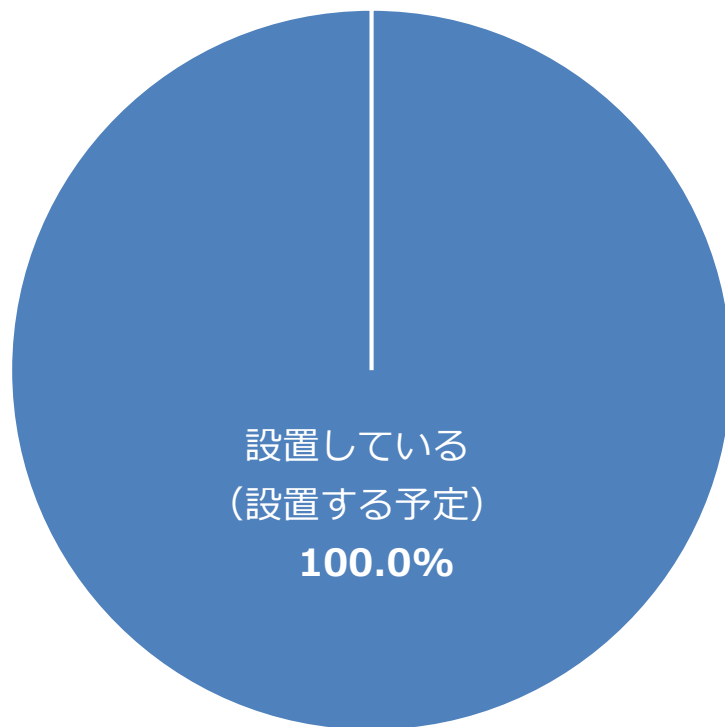


問5-9 外国人介護人材のための寮を設置しているか

■外国人介護人材を受入れているすべての事業所で、寮を設置または設置する予定である。

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】

図表5-9 外国人介護人材のための寮を設置しているか

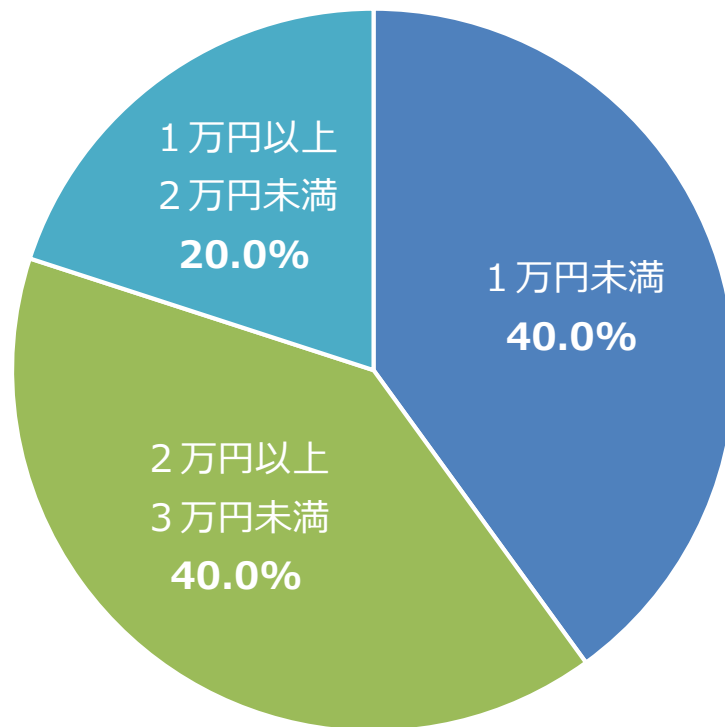


問5-10 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額

- 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額は、「1万円未満」と「2万円以上3万円未満」（40.0%）が最も高く、次いで「1万円以上2万円未満」（20.0%）である。

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】

図表5-10 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額

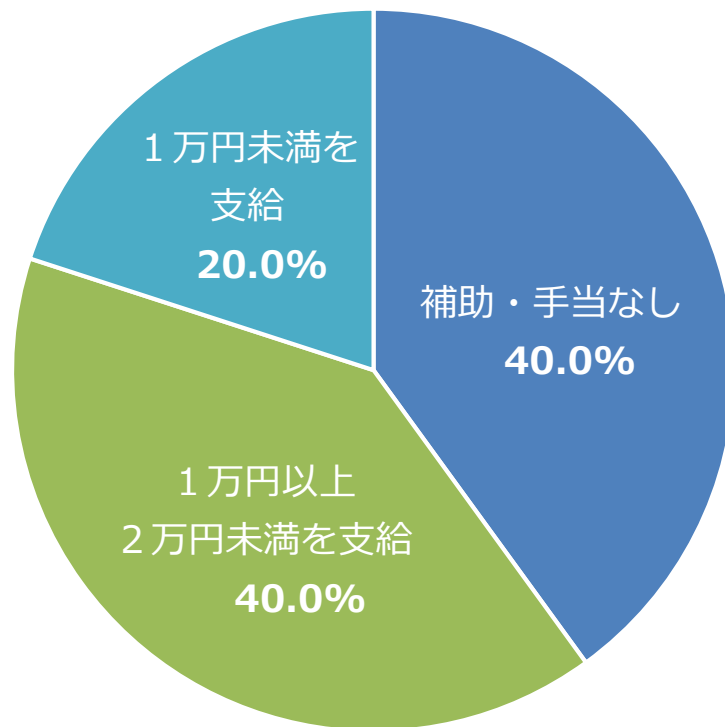


問5-11 外国人介護人材を対象とした家賃補助や住宅手当の支給を行っているか

■外国人介護人材を対象とした家賃補助や住宅手当の支給は、「補助・手当なし」(40.0%)、「1万円以上2万円未満を支給」(40.0%)、「1万円未満を支給」(20.0%)である。

回答：外国人介護人材を受入れている(予定も含む)事業所【n=5】

図表5-11 外国人介護人材を対象とした家賃補助や住宅手当の支給を行っているか



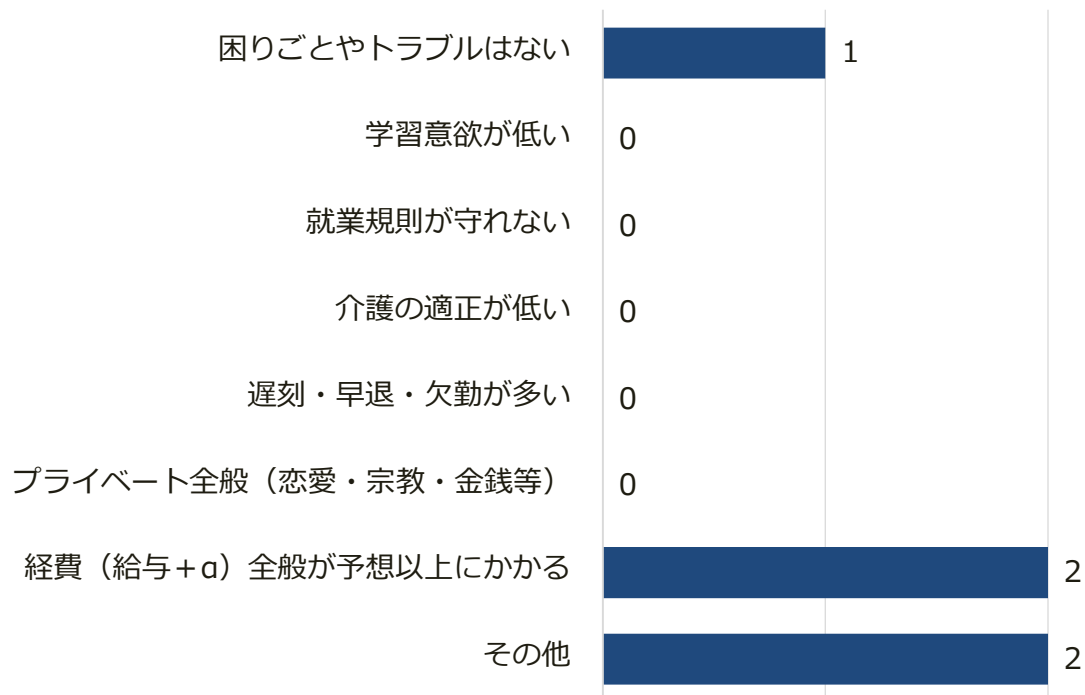
問5-12 外国人介護人材の確保について、困りごとやトラブルはあるか

■外国人介護人材の確保について、「経費（給与+a）全般が予想以上にかかる」が2事業所、「困りごとやトラブルはない」は1事業所である。

回答：外国人介護人材を受入れている（予定も含む）事業所【n=5】

図表5-12 外国人材の確保について、困りごとやトラブルはあるか（複数回答）

(事業所)



その他の意見

・これから受入れるため不明

令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

介護ロボット

6

問6-1 介護ロボットは導入しているか

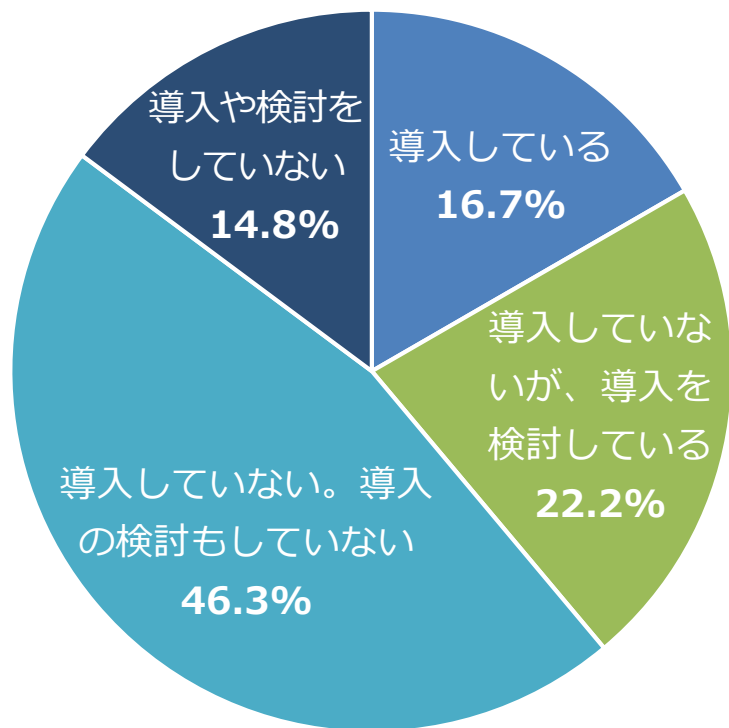
問6-2 導入（予定）している介護ロボットの種類

■介護ロボットを導入している事業所は16.7%である。

■導入（予定）している介護ロボットの種類は「見守り」、「移乗支援」の割合が高い。

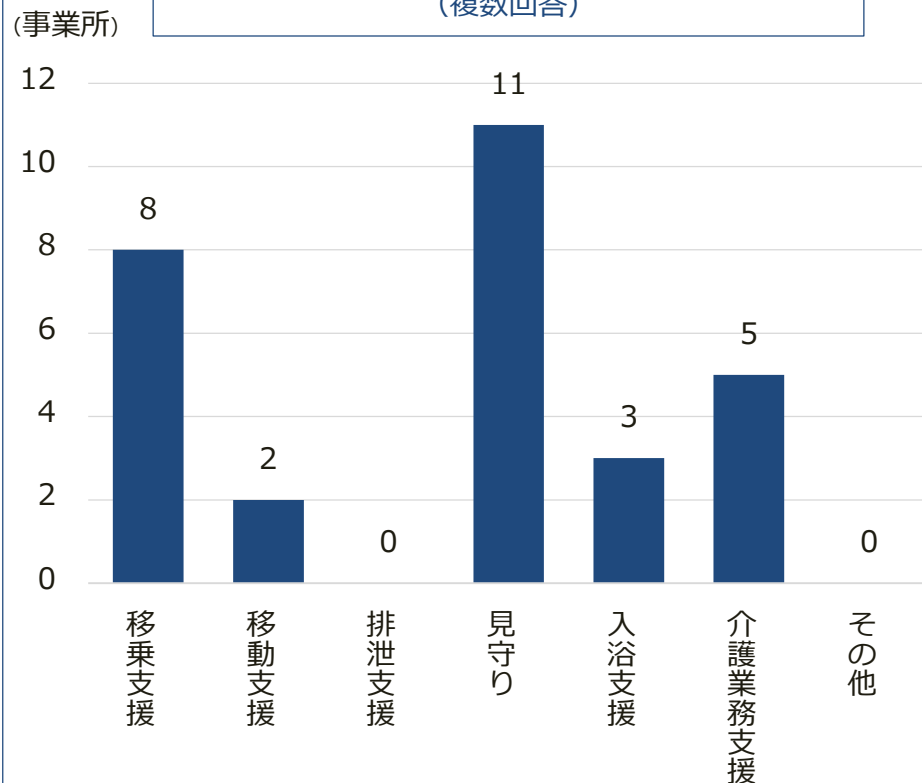
回答：すべての事業所（必須）【n=54】

図表6-1 介護ロボットは導入しているか



回答：介護ロボットを導入（予定）している事業所【n=9】

図表6-2 導入（予定）している介護ロボットの種類
(複数回答)



令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

新型コロナウイルスの 影響

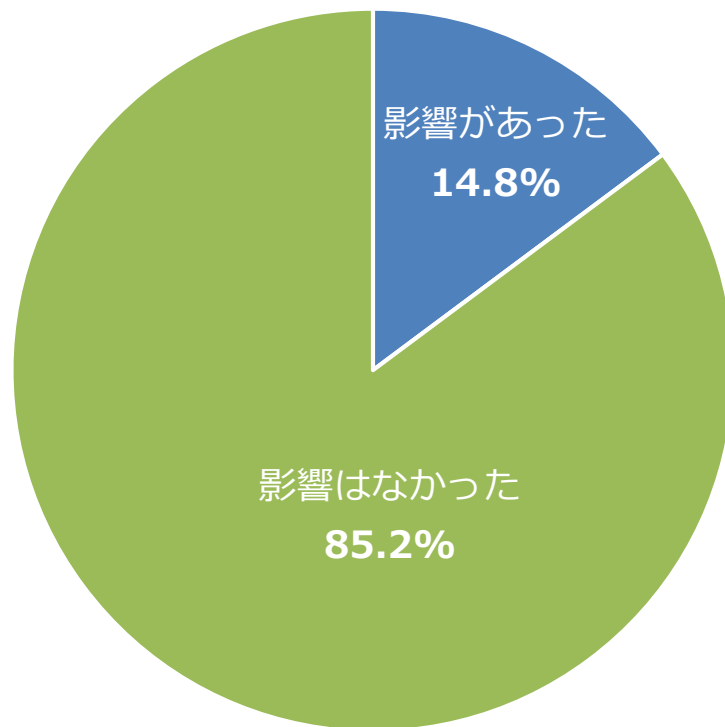


問7-1 新型コロナウイルス感染症の流行によって、外国人介護人材の勤務状況や採用活動などに影響はあったか

- 新型コロナウイルス感染症の流行によって、外国人介護人材の勤務状況や採用活動に「影響があった」事業所は14.8%である。

回答：すべての事業所【n=54】

図表7-1 新型コロナウイルス感染症の流行によって、外国人介護人材の勤務状況や採用活動などに影響はあったか



問7-2 新型コロナウイルス感染症の流行によって、現場のトラブルや困りごとなど

回答：新型コロナウイルス感染症によって、外国人介護人材の勤務状況や採用活動に影響があった事業所【n=8】

- 外国人介護人材として予定していた人が入国できず（または制限され）、採用時期が遅れている。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、入居者の面会制限をしたが、家族から苦情があり、理解してもらうまで大変だった。

令和3年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

考察・まとめ



1 業種・開設時期

- 業種別では、「認知症対応型共同生活介護」（12事業所）が最も多い。
- 開設時期は、介護保険制度の創設後は、「平成24～26年」が最も多い。

2 雇用状況

- 令和4年1月1日時点において、町内の事業所での就労者数は791人である。
- 男女別では、「男性」200人、「女性」591人で、「女性」の割合が高い。
- 年代別では、「50～59歳」と「60歳以上」の割合が高く、50歳以上で全体の過半数を占める。
- 年代が低くなるほど、雇用人数は少ない。
- 雇用形態では、「正規職員」が71.8%、「非正規職員」が28.2%で、「正規職員」の割合が高い。

考察 アンケート調査からみえたこと

- 過去1年間（平成3年1月1日～平成4年1月1日）の「採用者数」と「離職者数」は109人で同数である。年代別にみると、「採用者数」、「離職者数」とも60歳以上が最も多い。

3 人材確保

- 事業所の61%で介護人材が不足しており、介護職員の人手不足が深刻化している。
- 現在、不足している人数は83人で、職種別にみると「介護福祉士」、「介護職員」、「看護師・准看護師」が多い。
- 不足している理由として考えられることは、「採用が困難である」が最も高く、その原因は「募集しても応募がない」ことである。
- 退職する従業員の主な理由（原因）として考えられることは、「病気・体調不良」が最も高い。

考察 アンケート調査からみえたこと

- 従業員の採用には、ほとんどの事業所でハローワークを活用している。
- 従業員の人材育成や離職防止の打開策として有望だと思われる取組みは、「給与水準の引上げ」と「休暇を取りやすい体制づくり」の割合が高い。
- 町の介護職の魅力向上PR活動を企画した場合、半数以上の事業所が参加または協力できる。

4 研修・人材育成

- ほとんどの事業所で、介護人材育成などを含めた研修を適切に実施している。
- オンラインでの研修にも、積極的に参加している。
- 今後、町が主催する研修会を開催した場合、取り上げてほしい内容は、「介護保険制度全般」、「災害・防災対策」、「高齢者虐待・成年後見制度」の割合が高い。

考察 アンケート調査からみえたこと

5 外国人介護人材

- 令和4年1月1日現在、外国人介護人材を受入れている事業所は、5事業所である。
- 外国人介護人材を受入れていない理由は、「受入れ体制ができていない」、「利用者や職員の意思疎通に不安」、「日本人の雇用を優先」の割合が高い。
- 現在、受入れている外国人は、「インドネシア」が3事業所、「フィリピン」、「ベトナム」、「ミャンマー」は2事業所である。在留資格は「特定技能」が3事業所で最も多い。
- 外国人介護人材を受入れている事業所では、寮を設置または設置する予定である。

6 介護ロボット

- 介護ロボットを導入している事業所は16.7%である。導入（予定）している介護ロボットの種類は「見守り」、「移乗支援」の割合が高い。

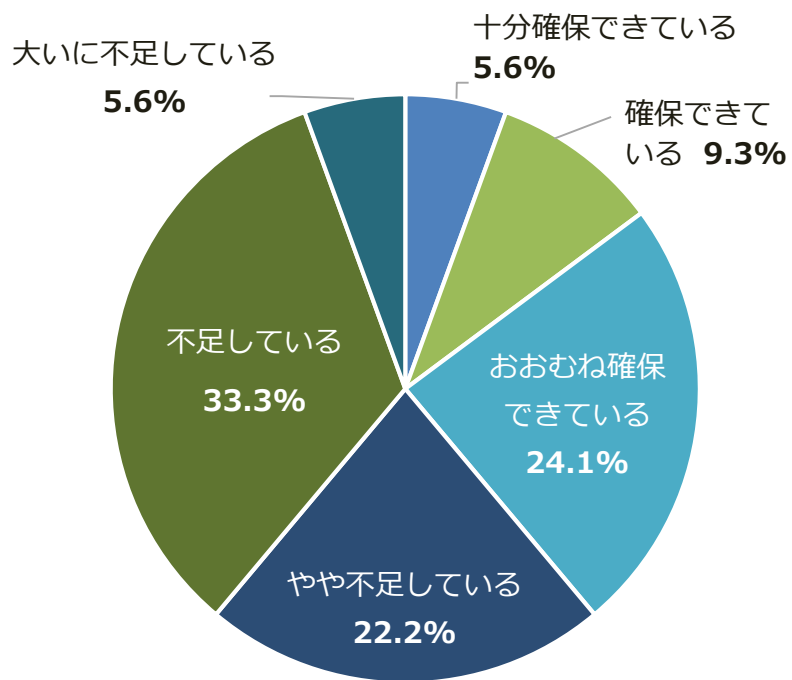
考察 アンケート調査からみえたこと

7 新型コロナウイルスの影響

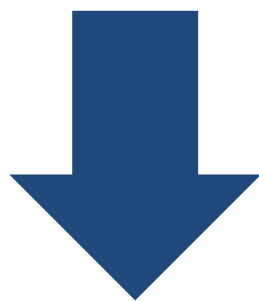
- 新型コロナウイルス感染症の流行によって、外国人介護人材の勤務状況や採用活動に影響があった事業所は14.8%である。その内容は、「外国人介護人材として予定していた人が入国できず（または制限され）、採用時期が遅れている」などである。

まとめ 介護人材の確保・定着・育成のために

事業所の61%で介護人材が「不足」と回答



**少子高齢が進む中、
介護業界の人材不足は深刻**



介護サービスの最大の基盤は
「人材」

質の高い介護サービスを提供するために、人材の呼び込み、就労支援、定着支援、キャリアアップ支援に取り組む