

令和4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5年9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5年1月1日

●調査実施時期

令和5年1月～2月

●回答数

52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（8問）
- 3 人材確保（10問）
- 4 研修・人材育成（11問）
- 5 外国人介護人材（12問）
- 6 介護ロボット（4問）
- 7 新型コロナウイルスの影響（10問）
- 8 原油・物価高騰等の影響（3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4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

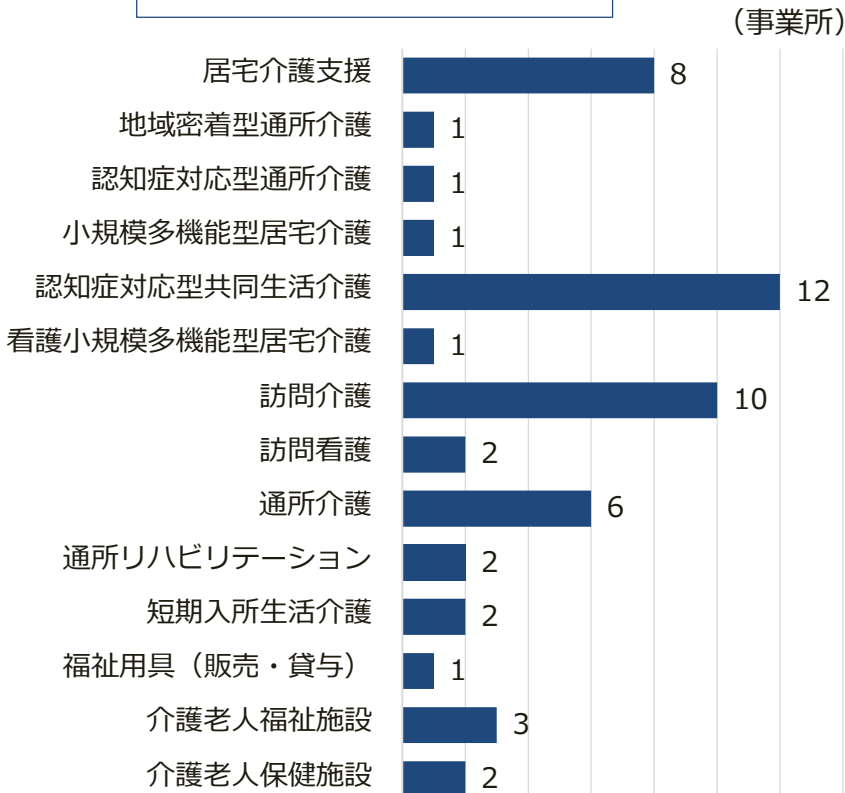
問1-1 事業所で行っている業種

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28.8%で最も高い。

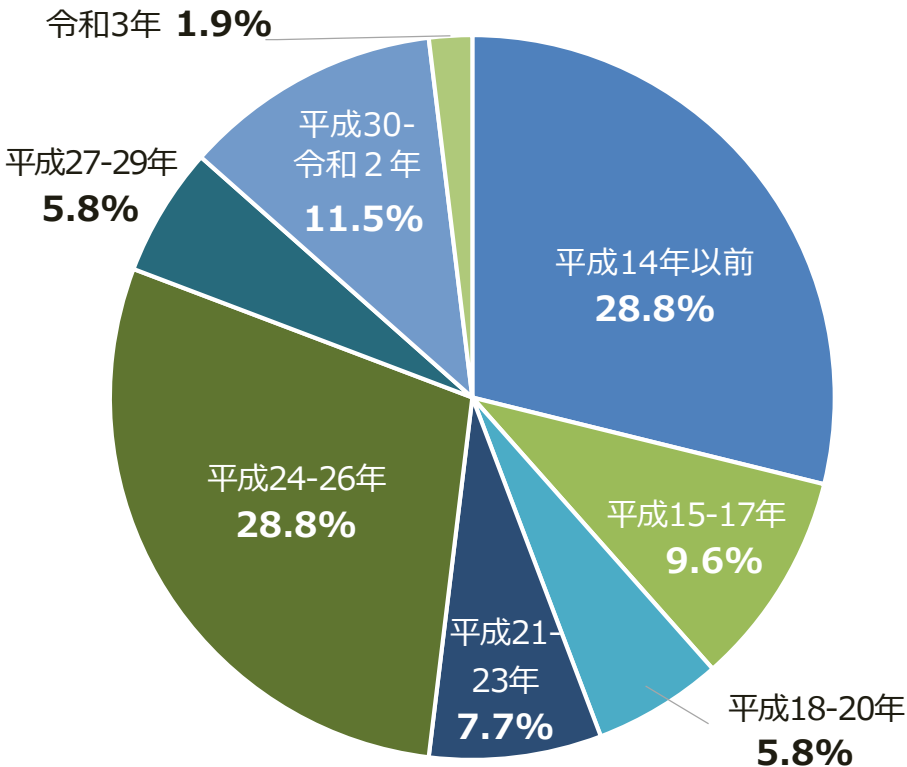
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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=52】

図表1-2 事業所を開設した時期



令和4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5年1月1日時点の雇用状況

【総括表】

■ 令和5年1月1日時点において、町内の事業所での就労者数は767人（前年比24人減）である。男女別では「男性」（178人）、「女性」（589人）、年代別では「60歳以上」（210人）が最も多い。

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（総括表）

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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	10	10	13	31	22	56	19	78	8	37	72	212
介護職員	1	1	9	30	5	18	6	23	9	25	13	48	43	145
看護師・准看護師	0	0	3	3	0	5	0	18	1	11	0	36	4	73
理学療法士	0	0	2	1	1	1	1	0	0	2	1	0	5	4
作業療法士	0	0	1	1	2	3	0	2	0	0	0	0	3	6
栄養士	0	0	1	2	0	0	0	1	0	3	0	4	1	10
調理師	0	0	0	3	0	5	0	5	1	10	0	11	1	34
相談員	0	0	0	1	2	1	1	7	2	8	1	0	6	17
介護支援専門員	0	0	0	0	0	2	4	11	2	13	0	4	6	30
事務員	0	0	0	0	0	3	2	7	1	11	3	3	6	24
その他	0	0	1	1	2	5	3	4	3	5	22	19	31	34
計	1	1	27	52	25	74	39	134	38	166	48	162	178	589

【参考】令和5年1月1日時点の雇用状況

【南部町民】

■令和5年1月1日時点において、南部町民の就労者数は392人で、全体の51.1%を占める。職種別では、「介護福祉士」（119人）が最も多く、次いで「介護職員」（106人）である。

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（南部町民）

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

単位：人

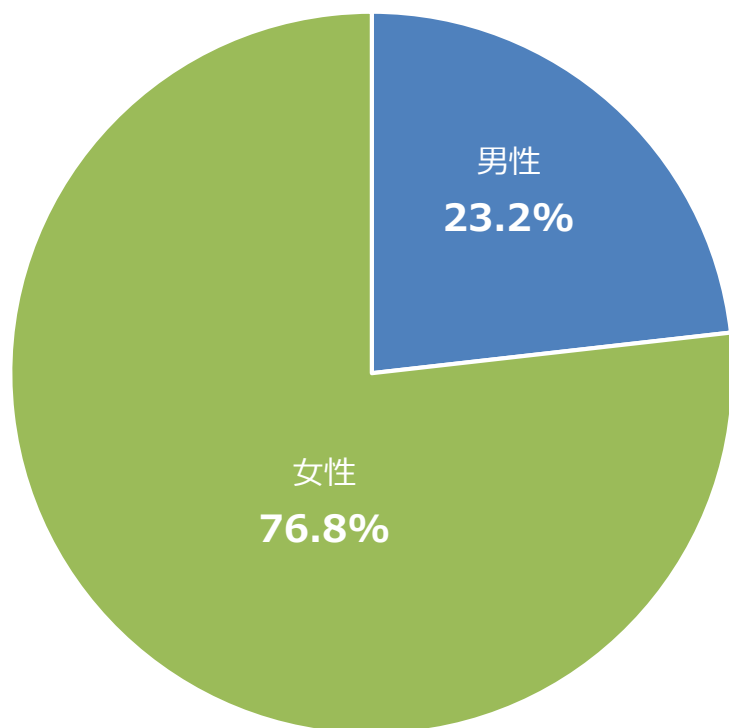
	20歳未満		20～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上		計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
介護福祉士	0	0	5	3	4	13	4	24	8	34	3	21	24	95
介護職員	1	0	4	19	4	9	4	12	3	11	7	32	23	83
看護師・准看護師	0	0	1	1	0	5	0	10	1	8	0	17	2	41
理学療法士	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
作業療法士	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
栄養士	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	5
調理師	0	0	0	2	0	5	0	4	0	7	0	8	0	26
相談員	0	0	0	1	0	0	1	2	1	5	0	1	2	9
介護支援専門員	0	0	0	0	0	1	3	4	0	5	0	2	3	12
事務員	0	0	0	0	0	3	2	5	0	5	3	2	5	15
その他	0	0	1	0	1	4	2	3	3	3	10	15	17	25
計	1	0	12	28	10	42	16	64	16	81	23	99	78	314

問2-1 令和5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」（23.2%）、「女性」（76.8%）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。

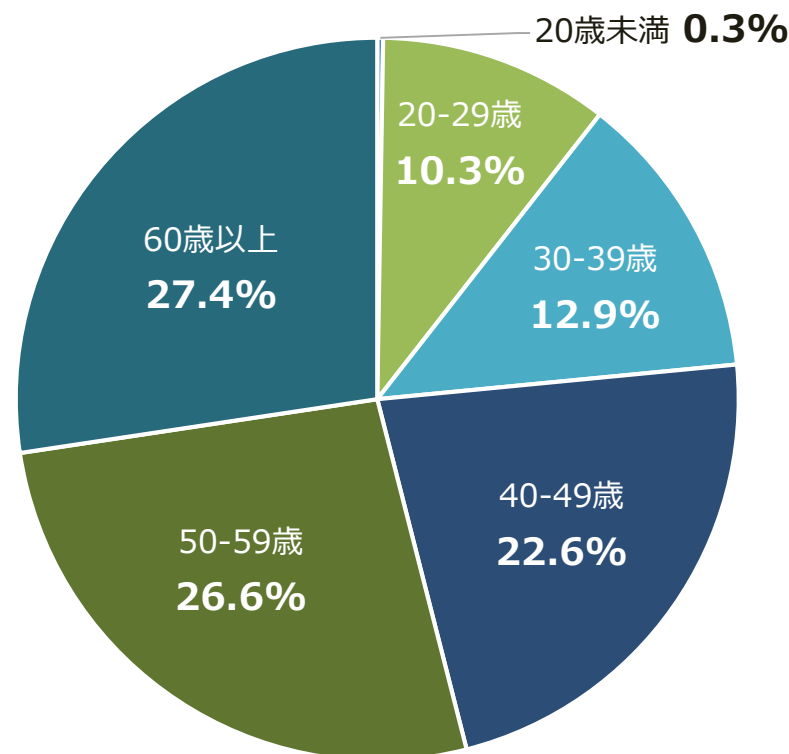
回答：すべての事業所（必須）【n=767】

図表2-1 令和5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=767】

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（年代別）



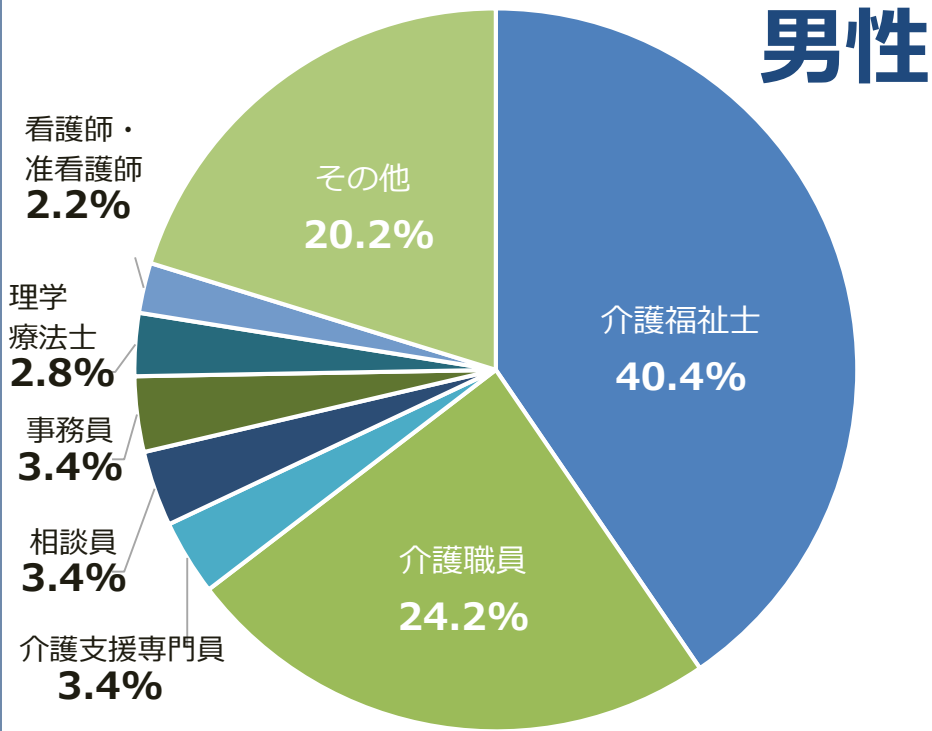
問2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況

【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。

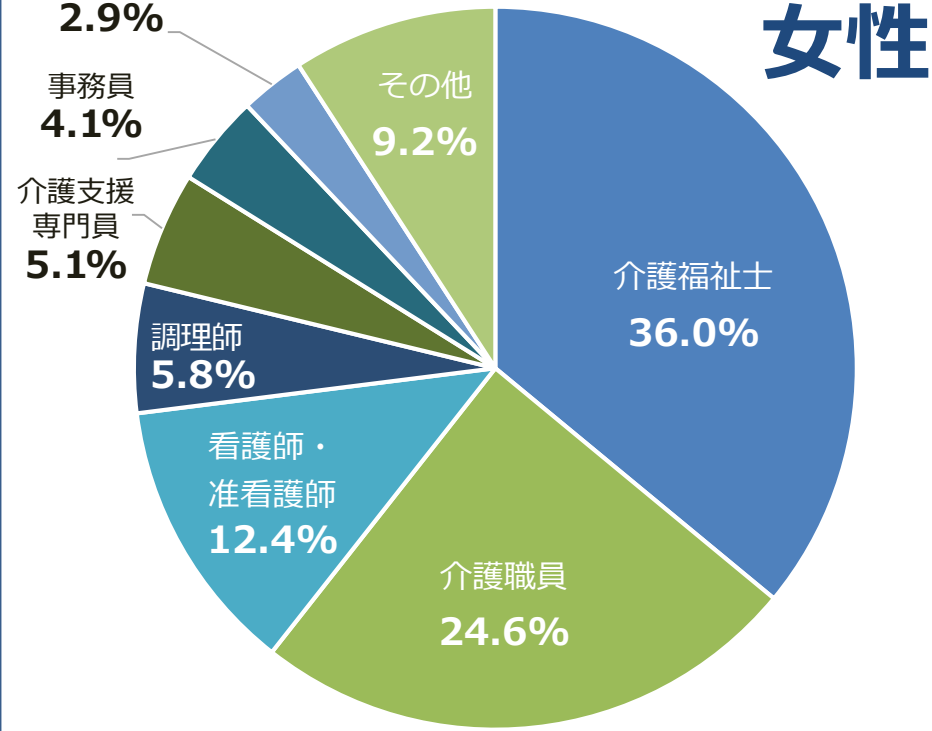
回答：すべての事業所（必須）【n=178】

図表2-1 令和5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=589】

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況
(職種別：女性)



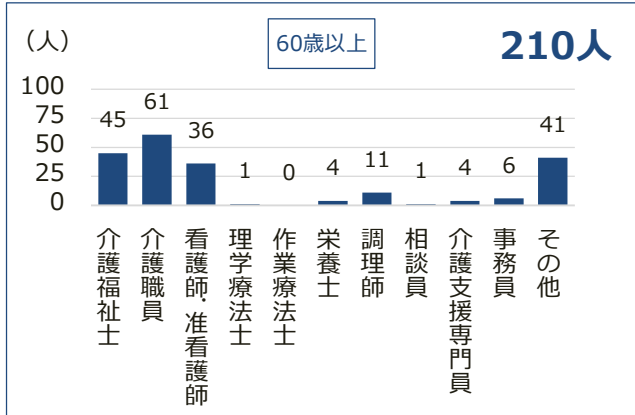
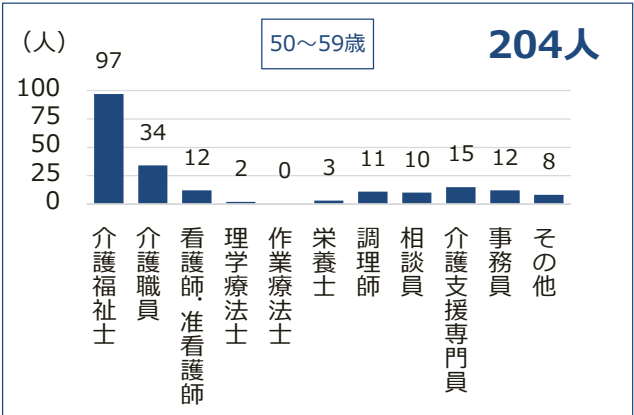
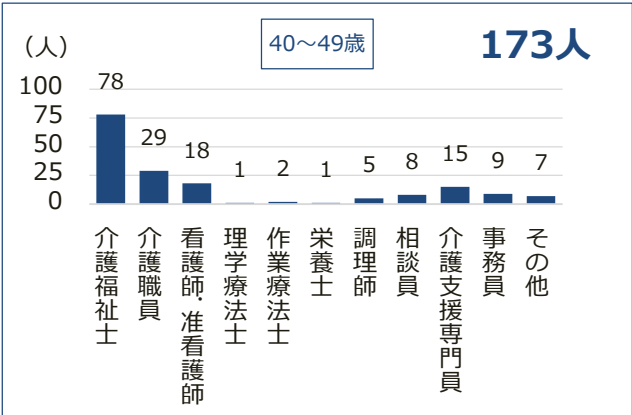
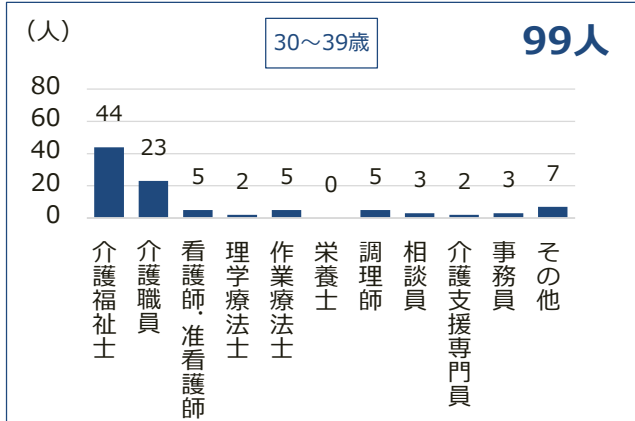
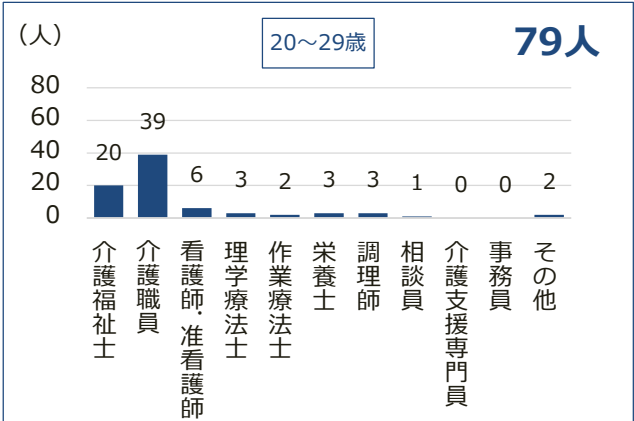
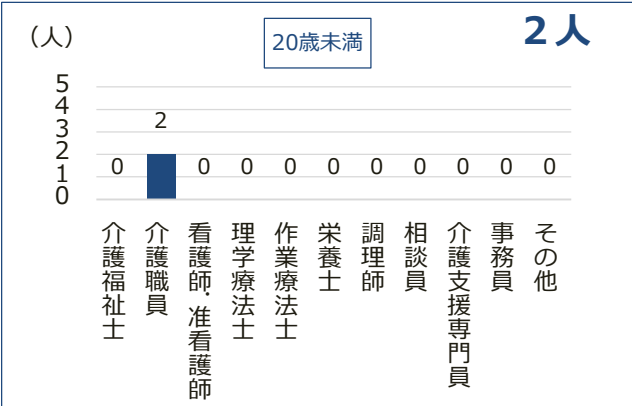
問2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況

【年代別・職種別の人数】

■年代別では、「60歳以上」（210人）、「50-59歳以上」（204人）が多い。一方、「20歳未満」（2人）、「20-29歳」（79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=767】

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（年代別・職種別の人数）

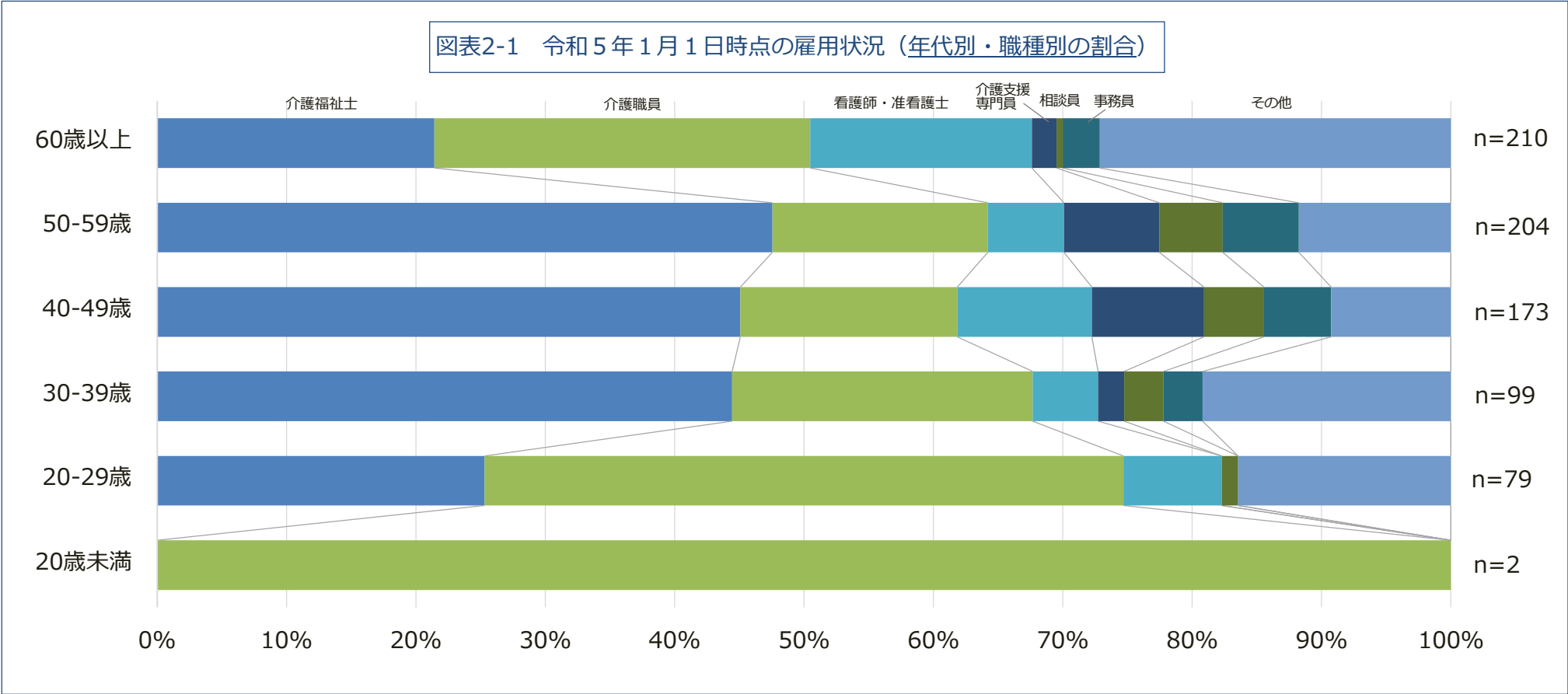


問2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況

【年代別・職種別の割合】

■「20歳未満」「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=767】



問2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況

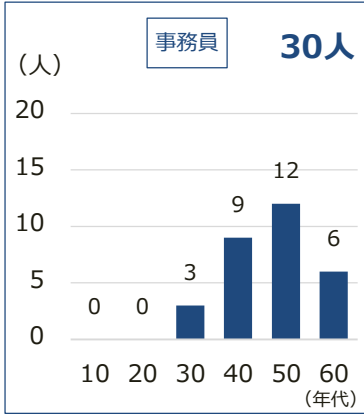
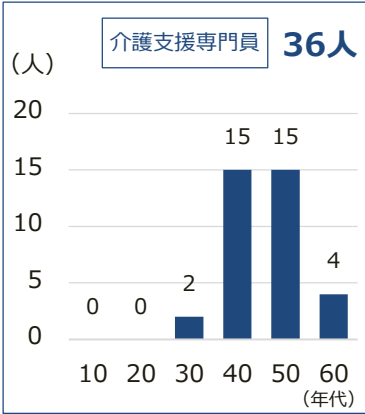
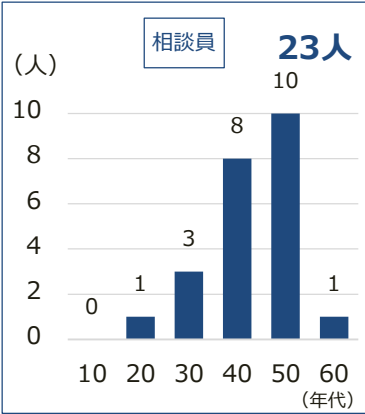
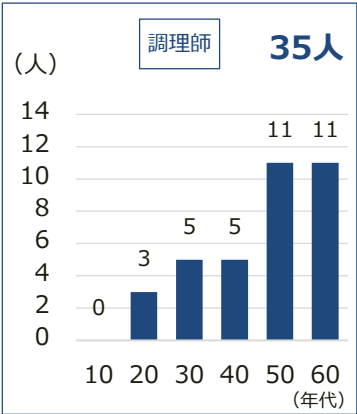
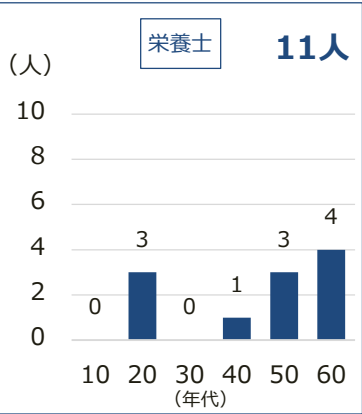
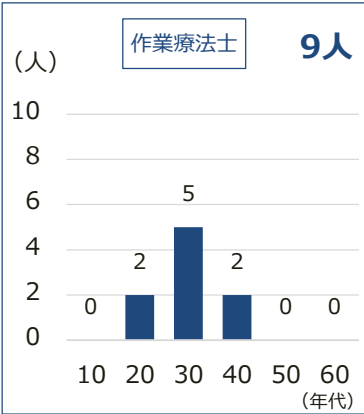
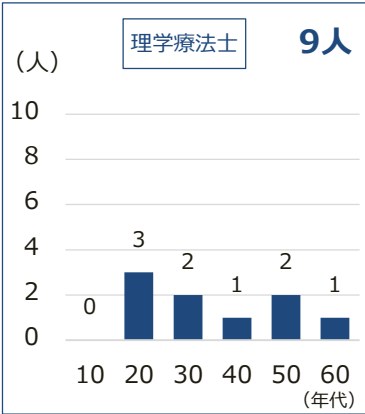
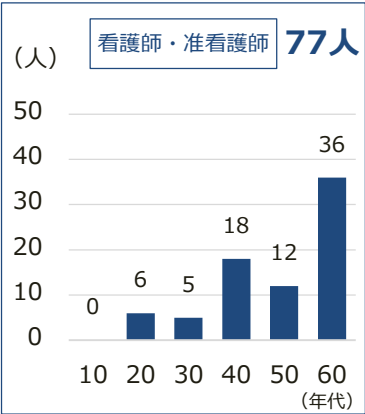
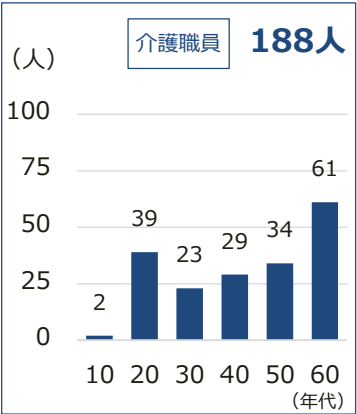
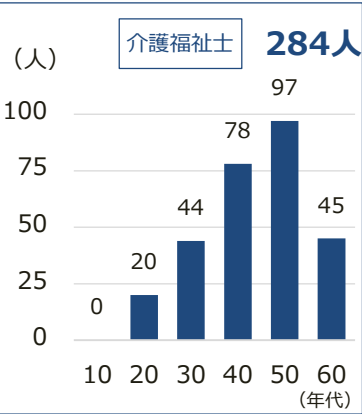
【職種別の人数】

■職種別では、「介護福祉士」（284人）が最も多い。次いで「介護職員」（188人）、「看護師・准看護師」（77人）、「介護支援専門員」（36人）、「調理師」（35人）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=767】

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（年代別・職種別の人数）

※その他（65人）は省略



問2-2 令和5年1月1日時点の雇用状況

【南部町民】

■ 令和5年1月1日時点において、南部町民の就労者数は392人で、全体の51.1%を占める。職種別では、「介護福祉士」（119人）が最も多く、次いで「介護職員」（106人）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（南部町民）

単位：人

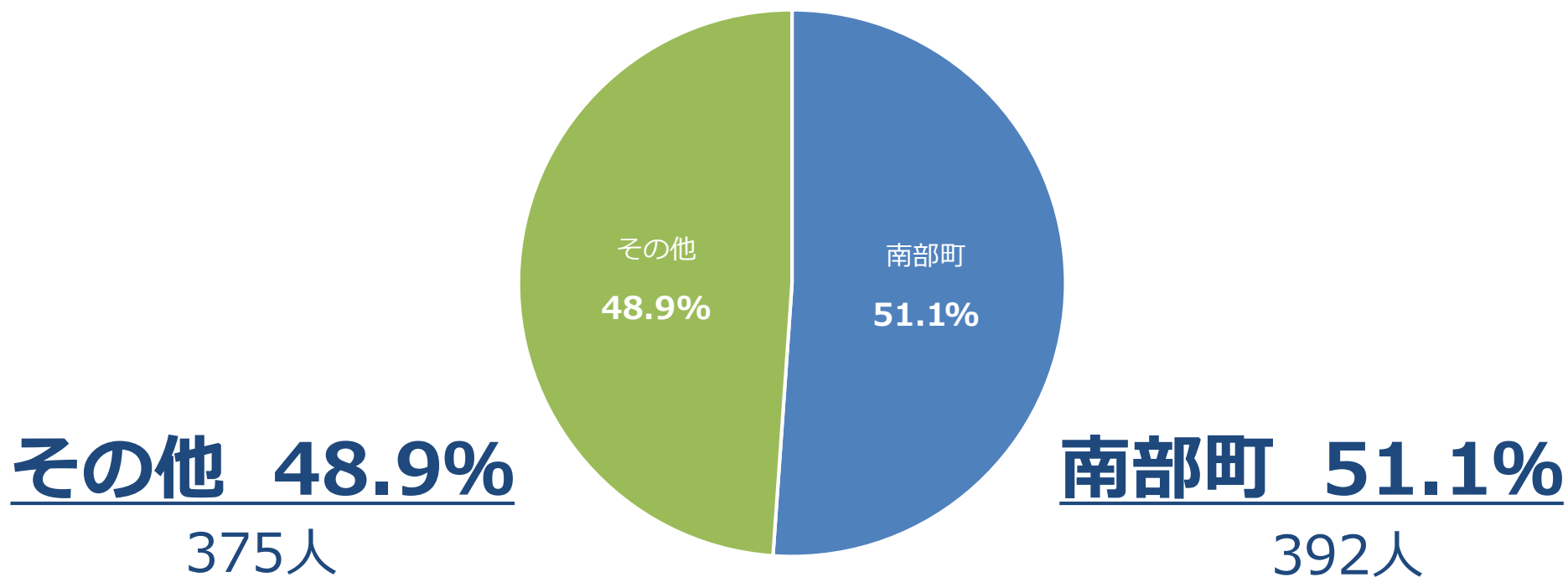
	20歳未満		20～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上		計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
介護福祉士	0	0	5	3	4	13	4	24	8	34	3	21	24	95
介護職員	1	0	4	19	4	9	4	12	3	11	7	32	23	83
看護師・准看護師	0	0	1	1	0	5	0	10	1	8	0	17	2	41
理学療法士	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2
作業療法士	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
栄養士	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	5
調理師	0	0	0	2	0	5	0	4	0	7	0	8	0	26
相談員	0	0	0	1	0	0	1	2	1	5	0	1	2	9
介護支援専門員	0	0	0	0	0	1	3	4	0	5	0	2	3	12
事務員	0	0	0	0	0	3	2	5	0	5	3	2	5	15
その他	0	0	1	0	1	4	2	3	3	3	10	15	17	25
計	1	0	12	28	10	42	16	64	16	81	23	99	78	314

問2-2 令和5年1月1日時点の雇用状況 【居住地別】

■ 令和5年1月1日時点において、町内の事業所での就労者数767人のうち、南部町民は51.1%（392人）、その他は48.9%（375人）で南部町民の割合が過半数を超える。

回答：すべての事業所（必須）【n=767】

図2-1 令和5年1月1日時点の雇用状況（居住地別）



問2-3 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」534人（69.6%）、「非正規職員」233人（30.4%）で、正規職員の割合が高い。

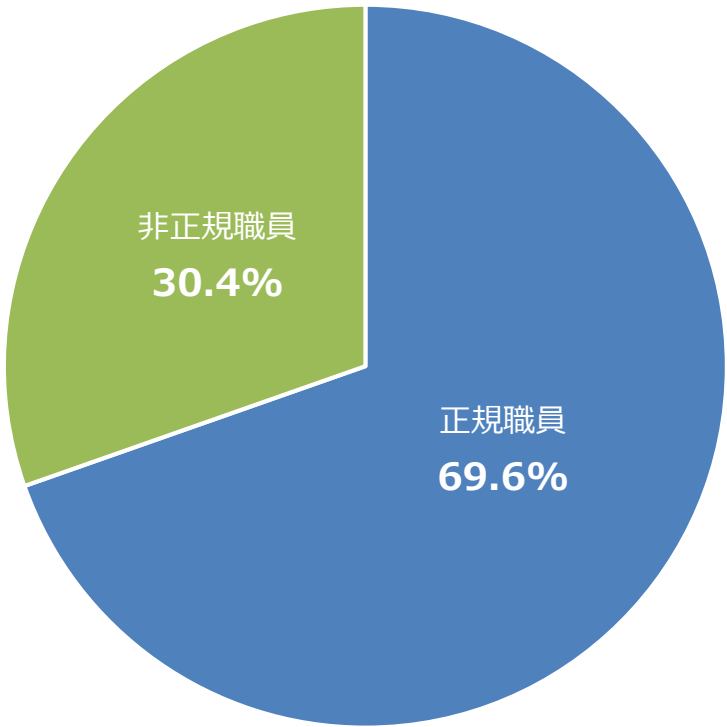
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

単位：人

	正規職員		非正規職員		計	
	男	女	男	女	男	女
介護福祉士	68	167	3	40	71	207
介護職員	31	78	13	68	44	146
看護師・准看護師	4	47	0	29	4	76
理学療法士	3	4	1	0	4	4
作業療法士	4	6	0	0	4	6
栄養士	1	6	0	4	1	10
調理師	1	15	0	18	1	33
相談員	4	12	1	1	5	13
介護支援専門員	5	26	1	3	6	29
事務員	5	27	1	3	6	30
その他	9	11	23	24	32	35
計	135	399	43	190	178	589

回答：すべての事業所（必須）【n=767】

図表2-3 正規職員・非正規職員の人数（形態別）



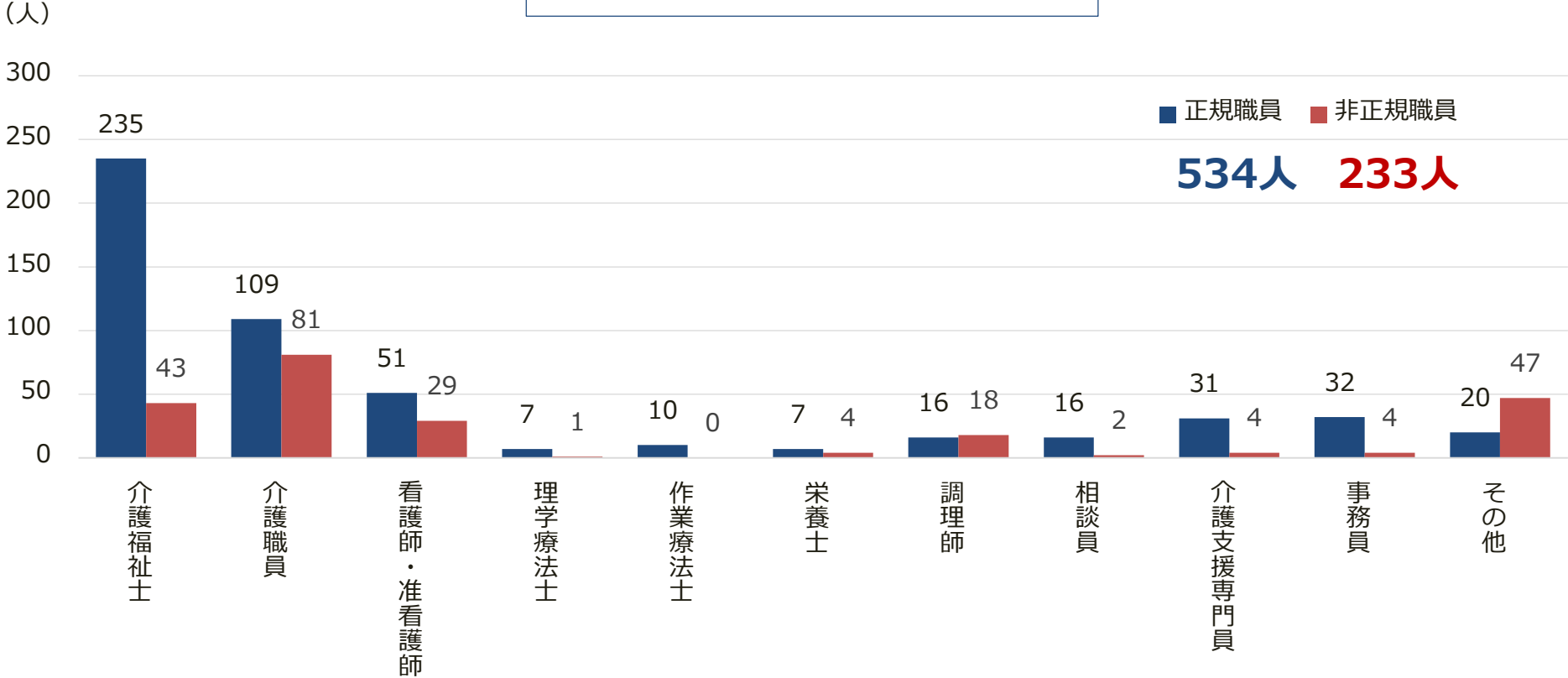
問2-3 正規職員・非正規職員の人数

【職種別】

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

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表2-3 正規職員・非正規職員の人数（職種別）

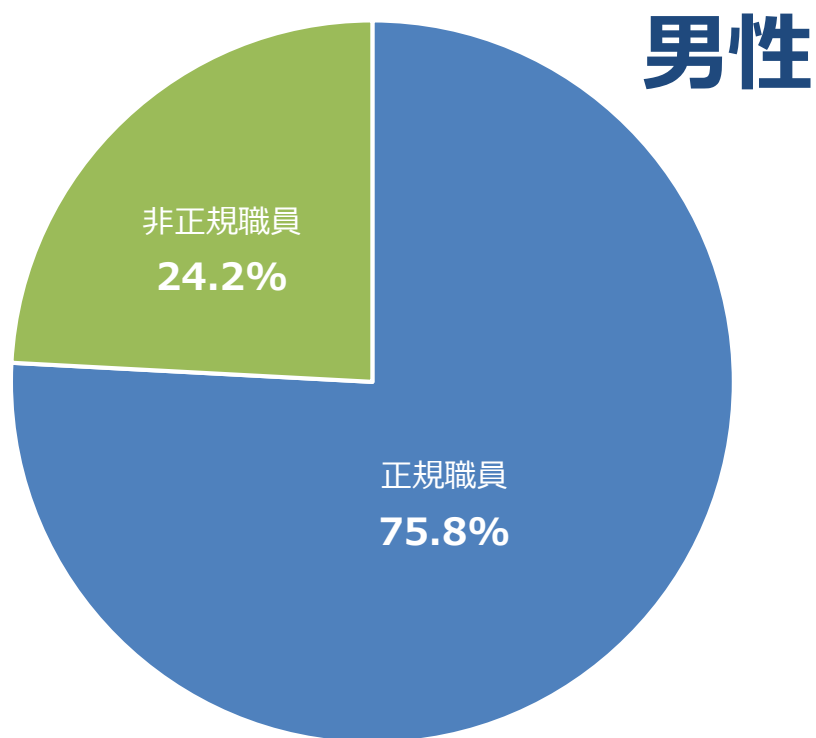


問2-3 正規職員・非正規職員の人数 【男女別】

■男女別では、男性は「正規職員」（75.8%）、「非正規職員」（24.2%）、女性は「正規職員」（67.7%）、「非正規職員」（32.3%）であり、男性の「正規職員」の割合が高い。

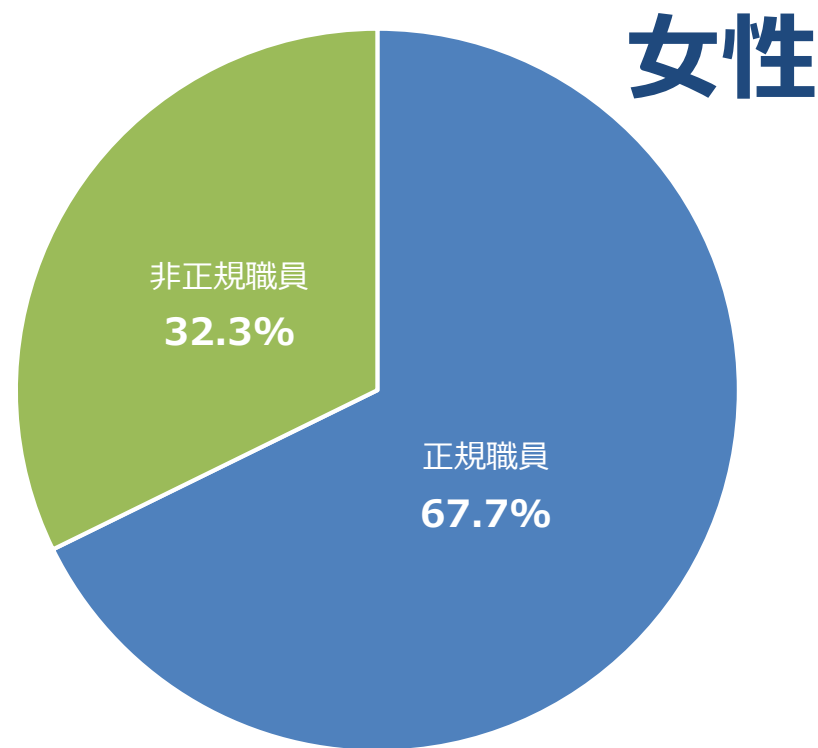
回答：すべての事業所（必須）【n=178】

図表2-3 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=589】

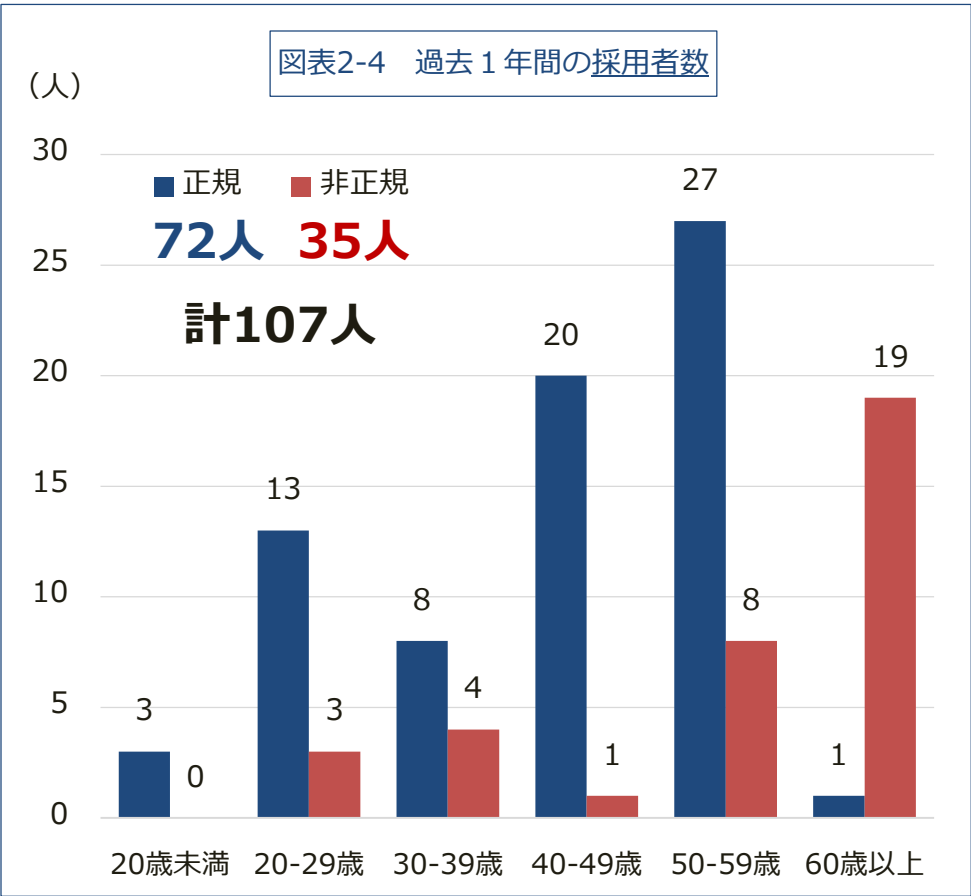
図表2-3 正規職員・非正規職員の人数（女性）



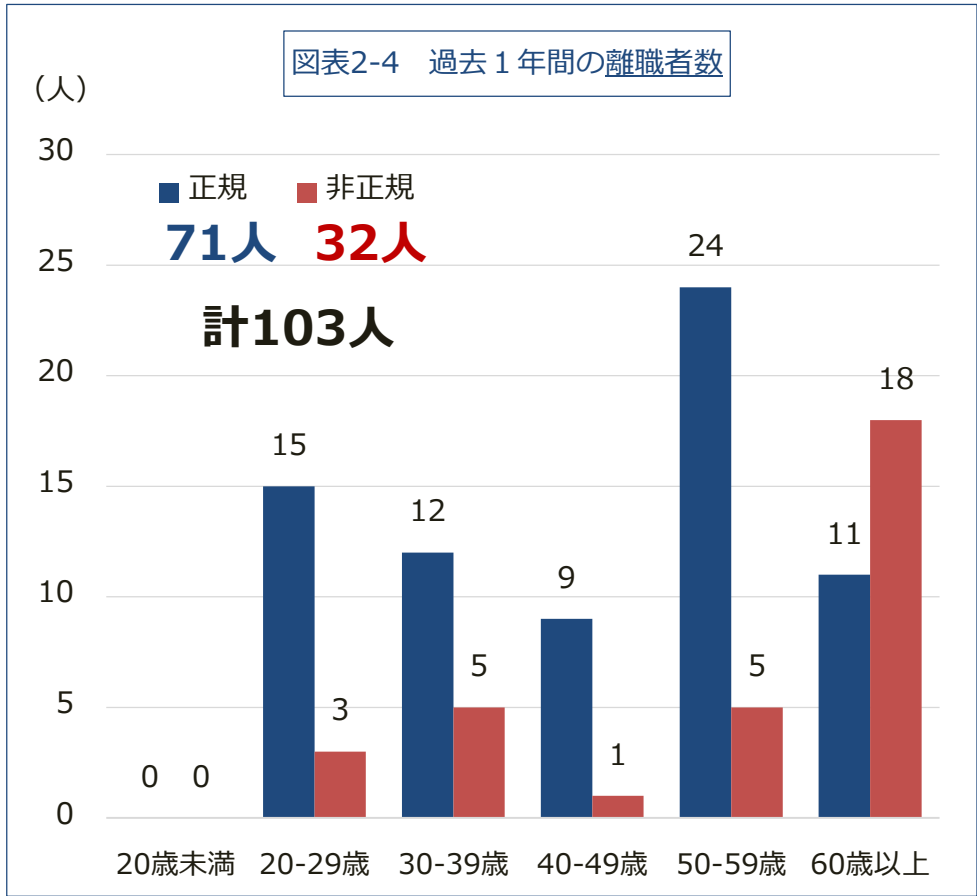
問2-4 過去1年間（令和4年1月1日～令和5年1月1日）の採用者数と離職者数【形態別・年代別】

■過去1年間の採用者数は107人、離職者数は103人で、採用者数が4人多い。年代別にみると、採用者数は「50-59歳」、離職者数は「50-59歳」と「60歳以上」が最も多い。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】



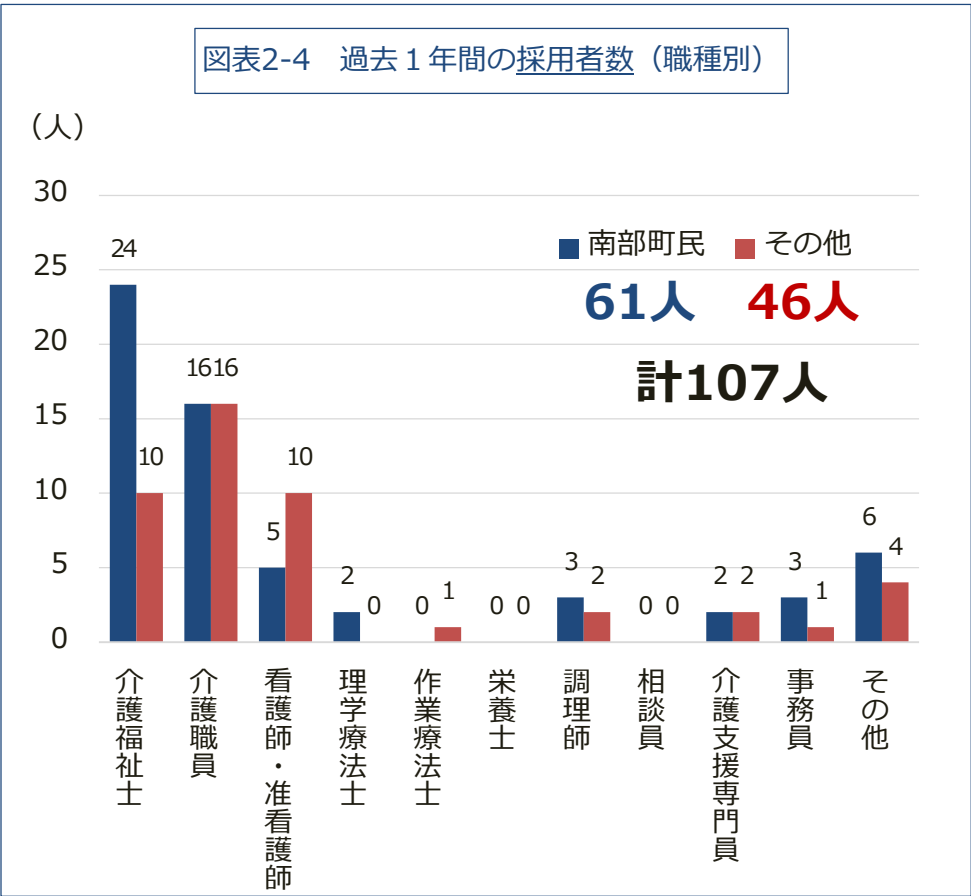
回答：すべての事業所（必須）【n=52】



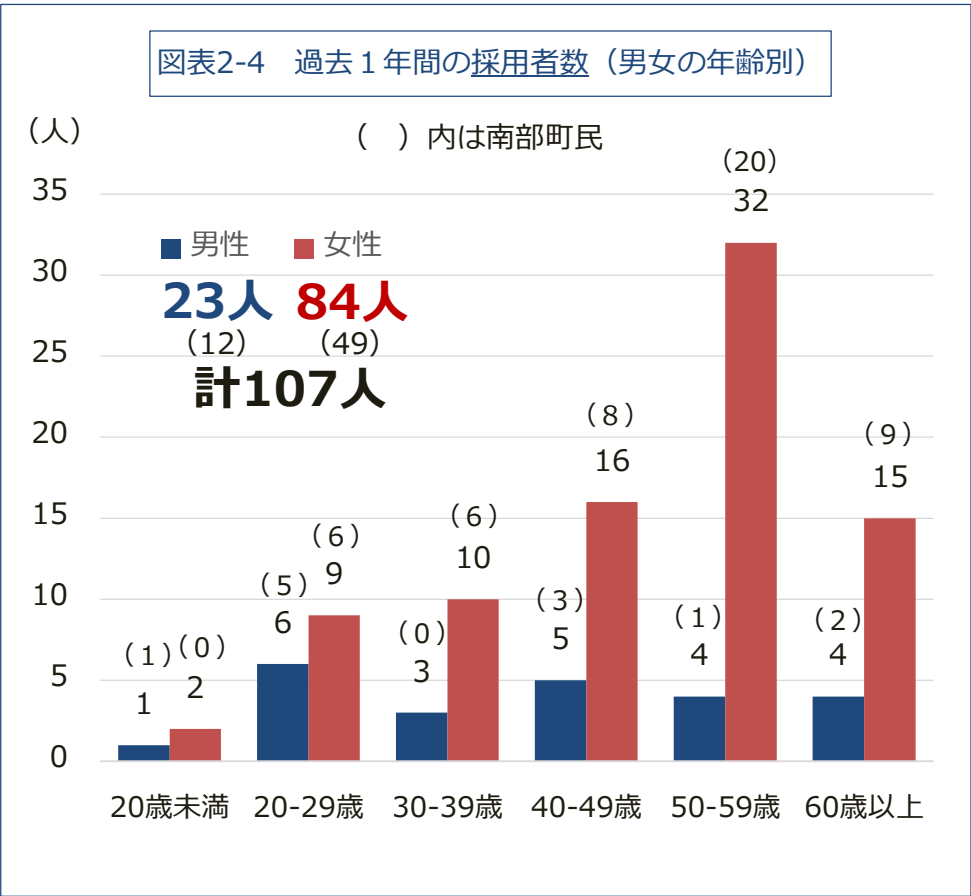
問2-4 過去1年間（令和4年1月1日～令和5年1月1日）の採用者数【職種別・男女の年齢別】

■職種別では、「介護福祉士」（34人うち南部町民24人）が最も多く、次いで「介護職員」（32人うち南部町民16人）である。男女の年齢別では、「50-59歳」の女性（32人うち南部町民20人）が最も多い。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】



回答：すべての事業所（必須）【n=52】

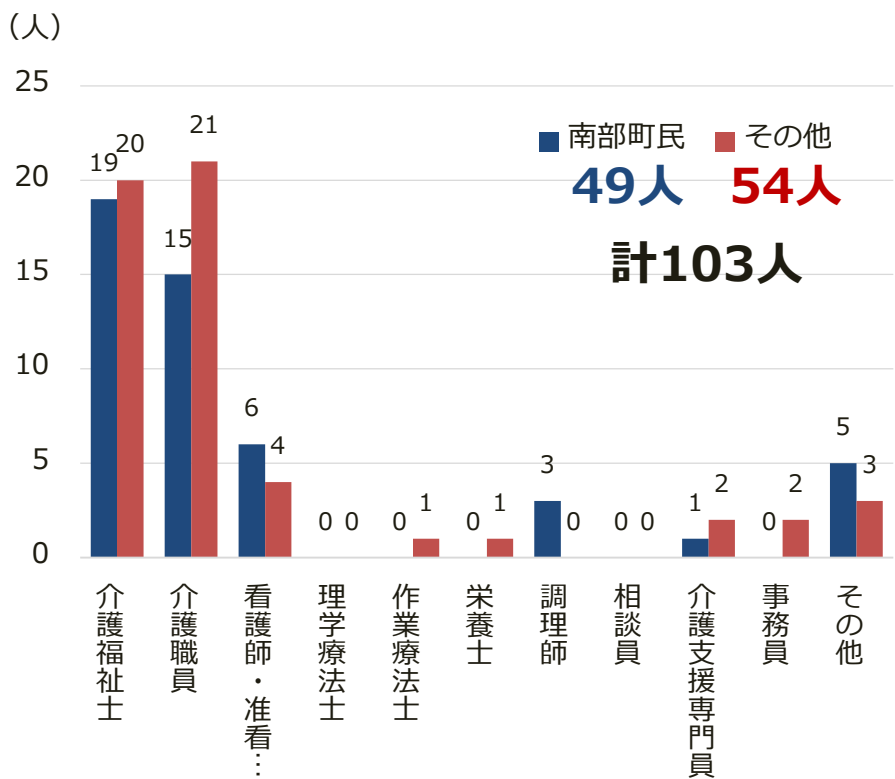


問2-5 過去1年間（令和4年1月1日～令和5年1月1日）の離職者数【職種別・男女の年齢別】

■職種別では、「介護福祉士」（39人うち南部町民19人）が最も多く、次いで「介護職員」（36人うち南部町民15人）である。男女の年齢別では、「50-59歳」「60歳以上」の女性が最も多い。

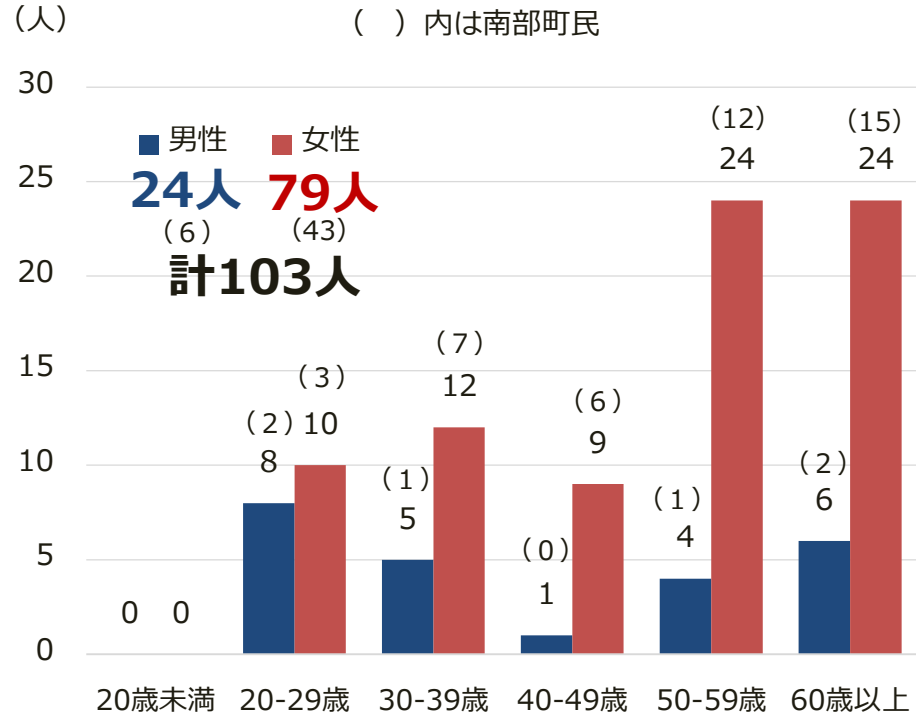
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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=52】

図表2-5 過去1年間の離職者数（男女の年齢別）



令和4年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

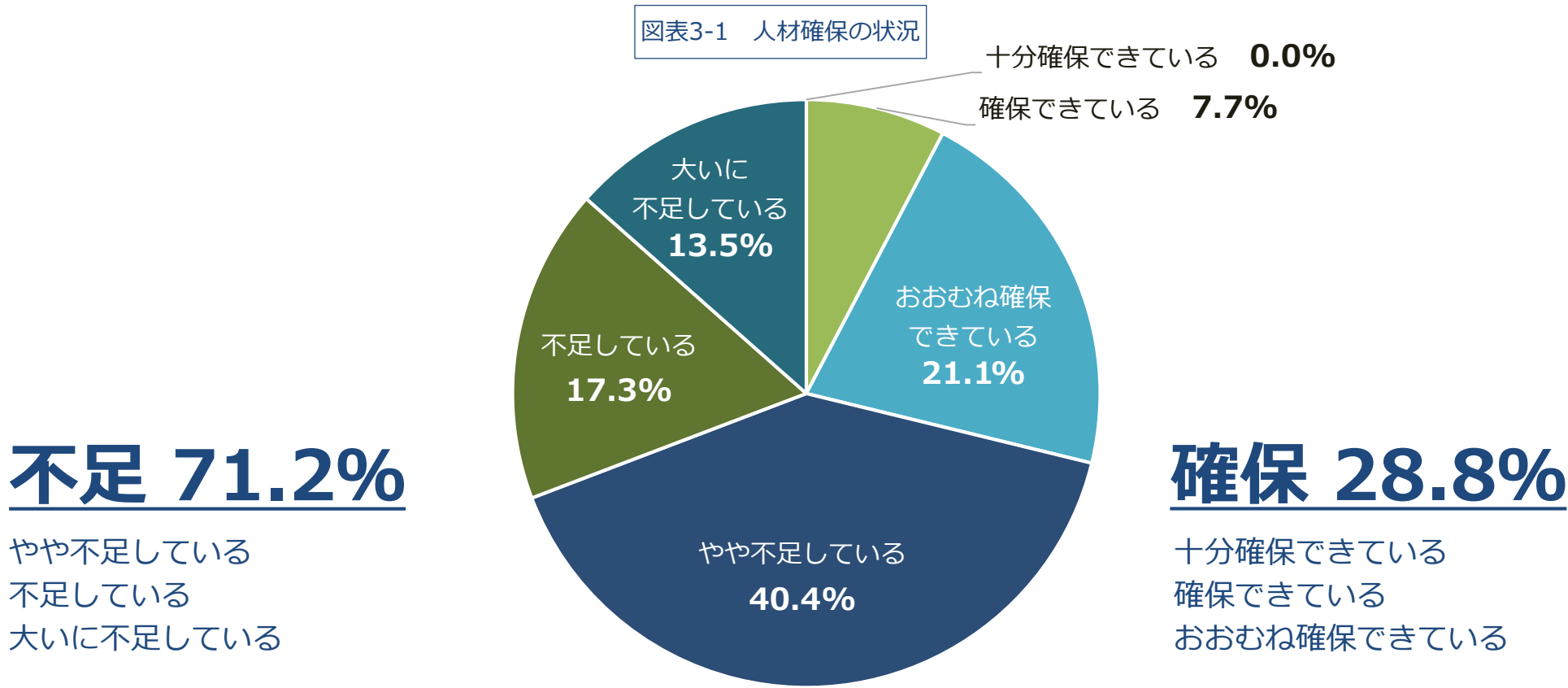
人材確保

3

問3-1 人材確保の状況

■ 人材確保の状況をみると、「やや不足している」（40.4%）が最も高く、「不足している」（17.3%）、「大いに不足している」（13.5%）を含めると7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=52】

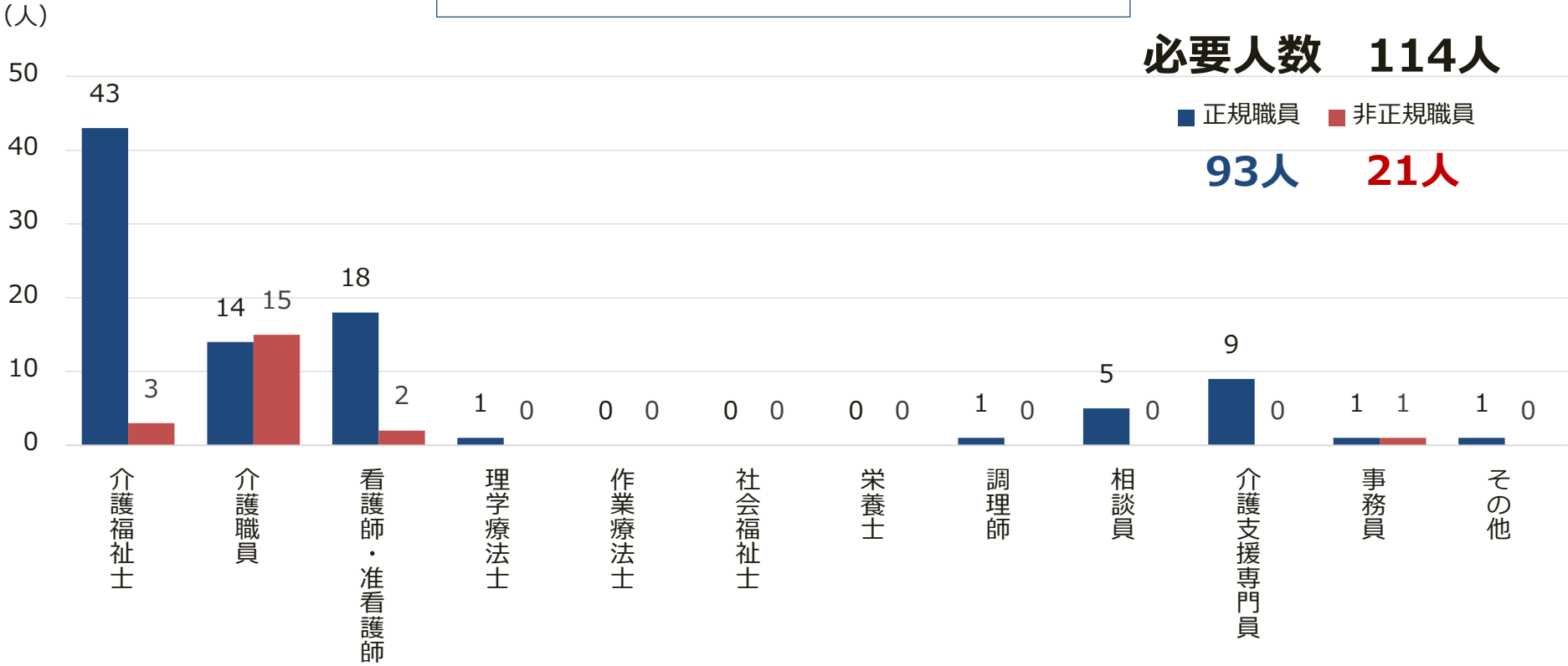


問3-2 現在、不足している職種別の必要人数

■現在、不足している人数は、114人（正規職員93人、非正規職員21人）である。職種別では、「介護福祉士」が46人で最も多く、次いで「介護職員」（29人）、「看護師・准看護師」（20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=37】

図表3-2 現在、不足している職種別の必要人数（複数回答）

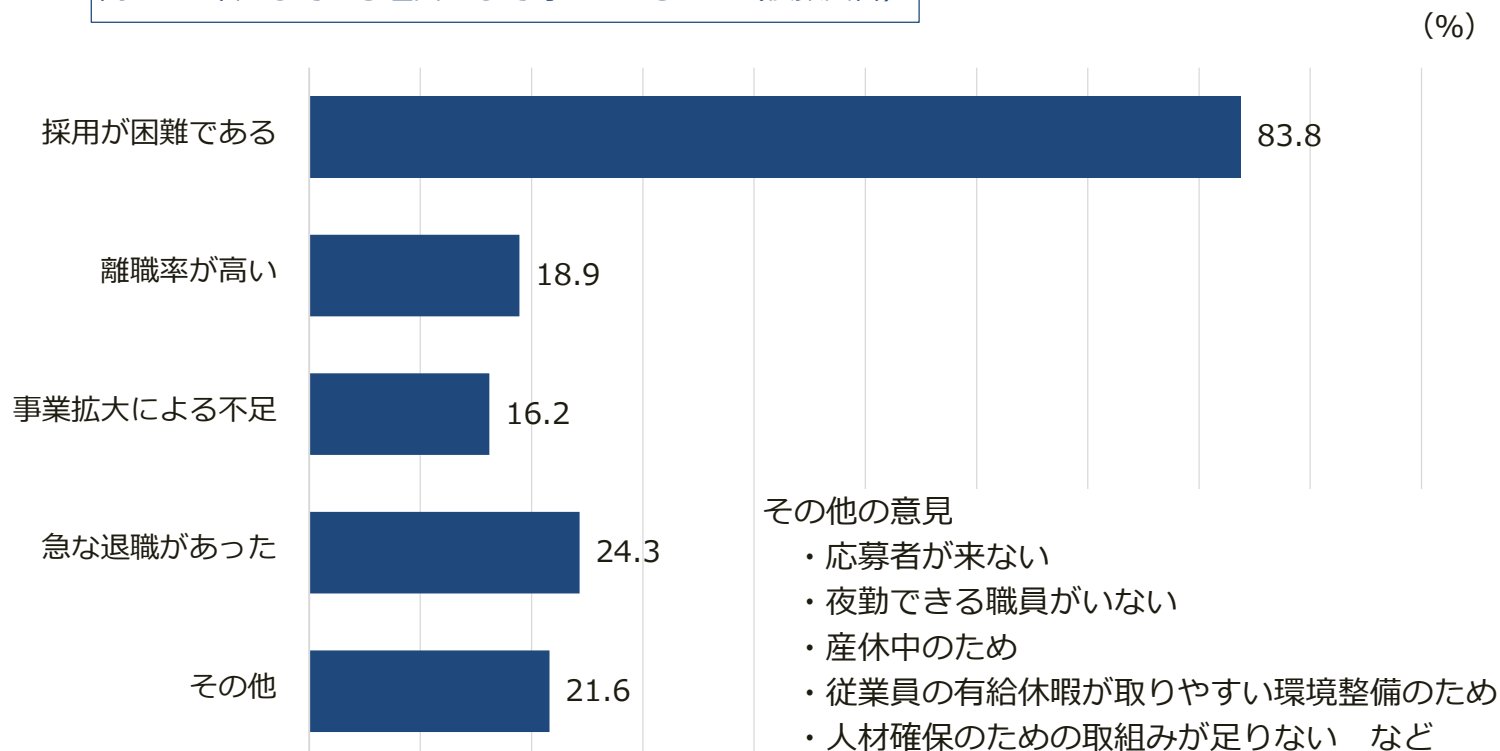


問3-3 不足している理由として考えられること

■ 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」（83.8%）が最も高く、次いで「急な退職があった」（24.3%）、「離職率が高い」（18.9%）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=37】

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）

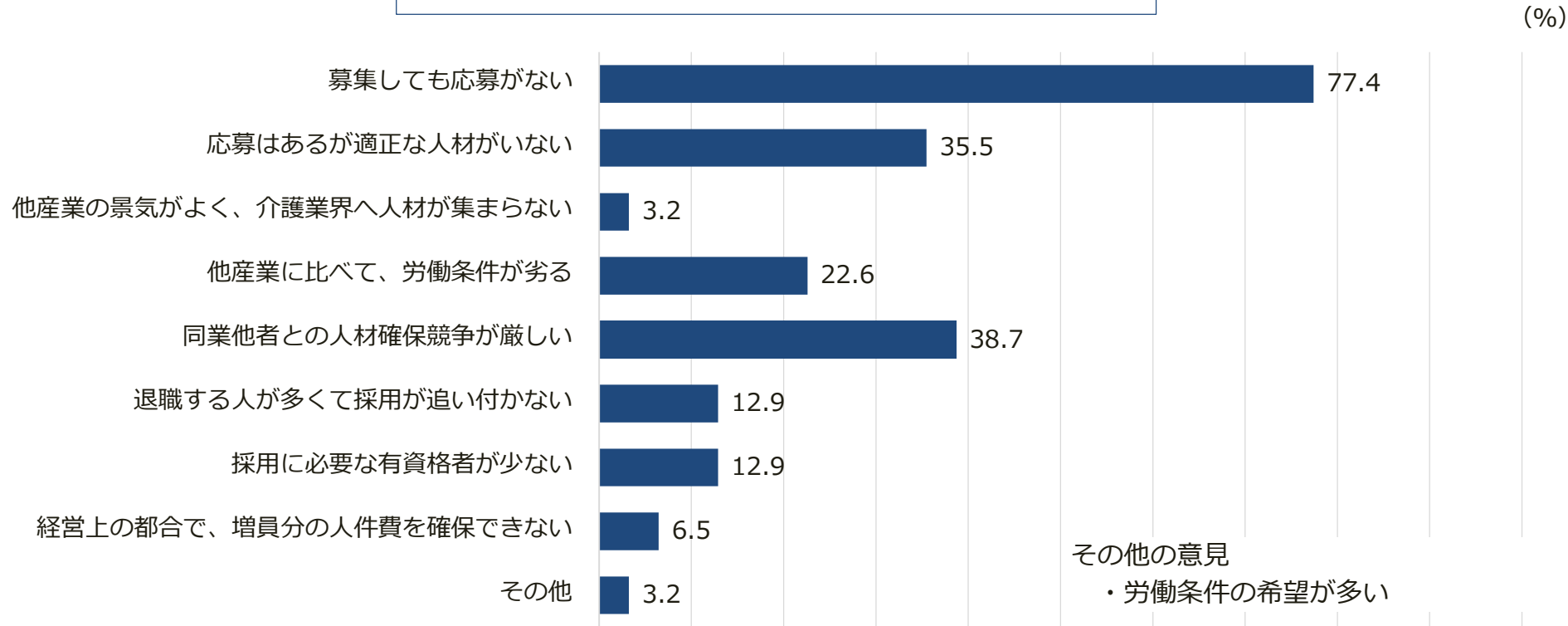


問3-4 採用が困難である原因として考えられること

■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」（77.4%）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いない」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）

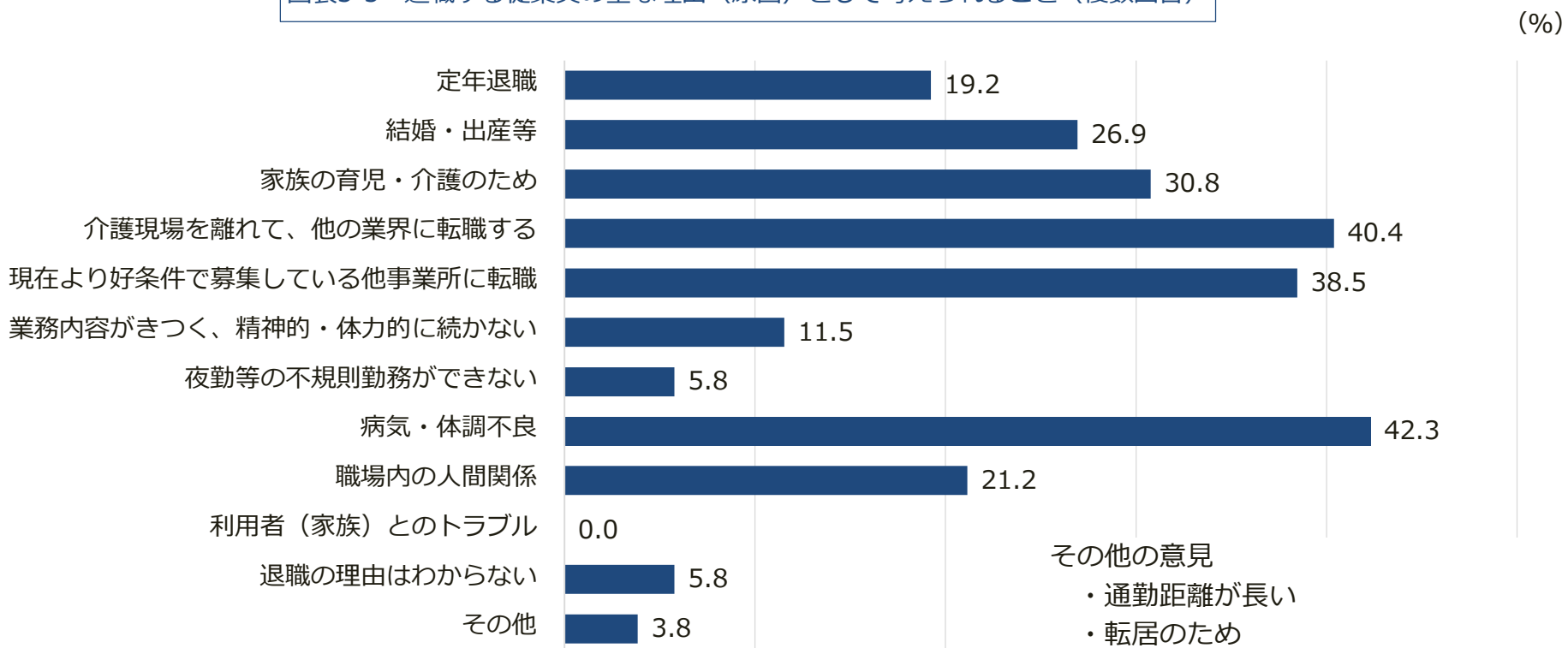


問3-5 退職する従業員の主な理由（原因）として考えられること

■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」（42.3%）が最も高く、次いで「介護現場を離れて、他の業界に転職する」である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

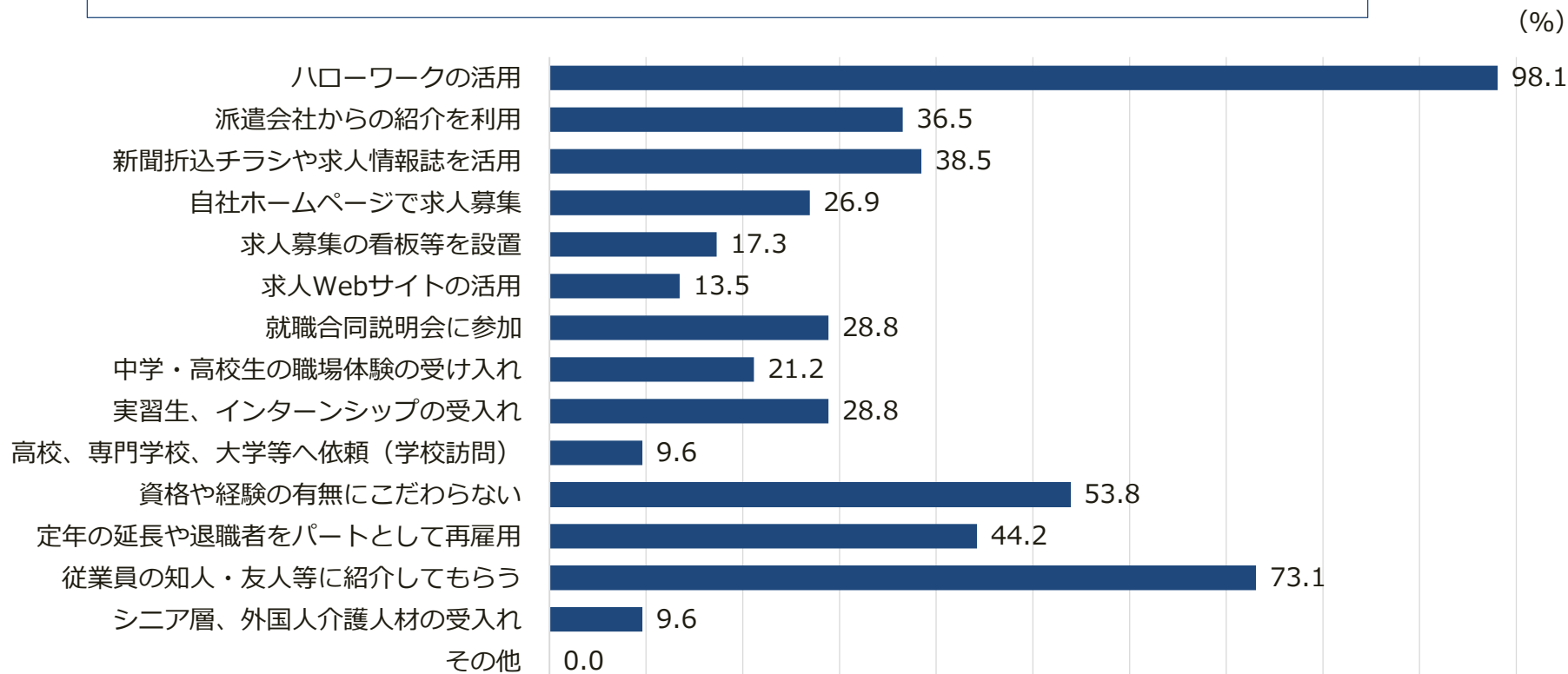


問3-6 従業員の採用や人材募集を行う際、実施している（これまで実施した）ことや今後取組みを検討していること

■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」（98.1%）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=52】

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）

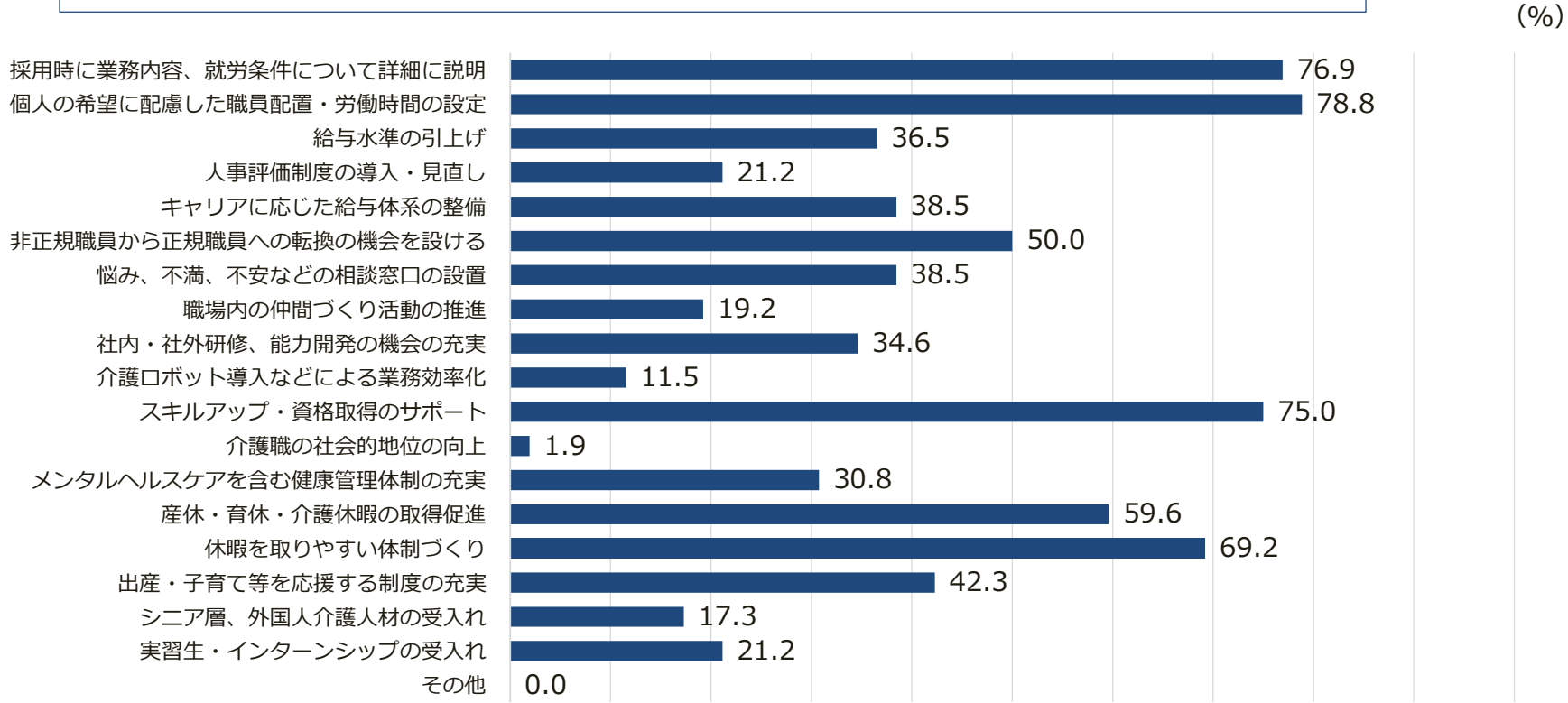


問3-7 従業員の人材定着や離職防止のために実施している（これまで実施した）ことや今後取組みを検討していること

■ 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、「個人の希望に配慮した職員配置・労働時間の設定」（78.8%）が最も高い。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

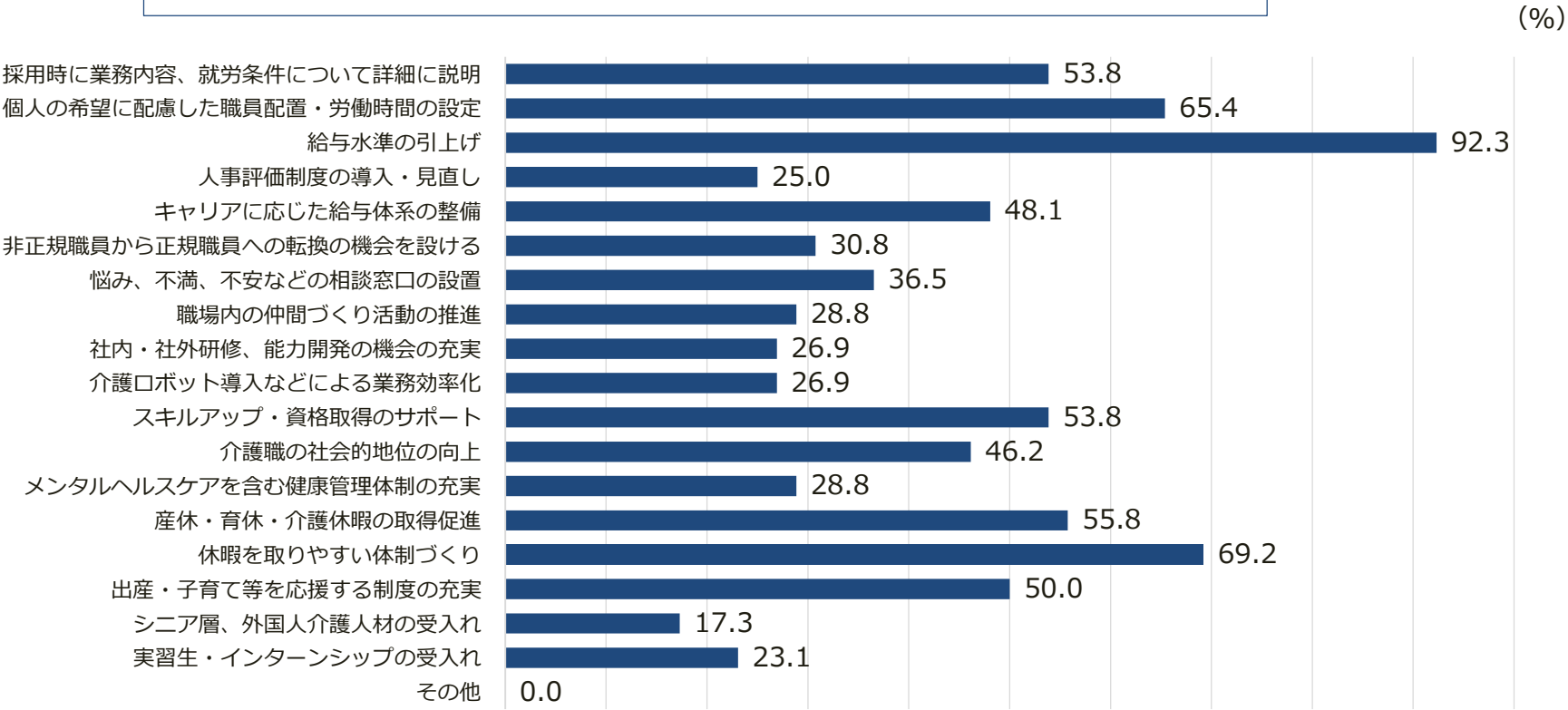


問3-8 従業員の人材定着や離職防止の打開策として有望だと思われる取組み

■ 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」（92.3%）が最も高く、次いで「休暇を取りやすい体制づくり」（69.2%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

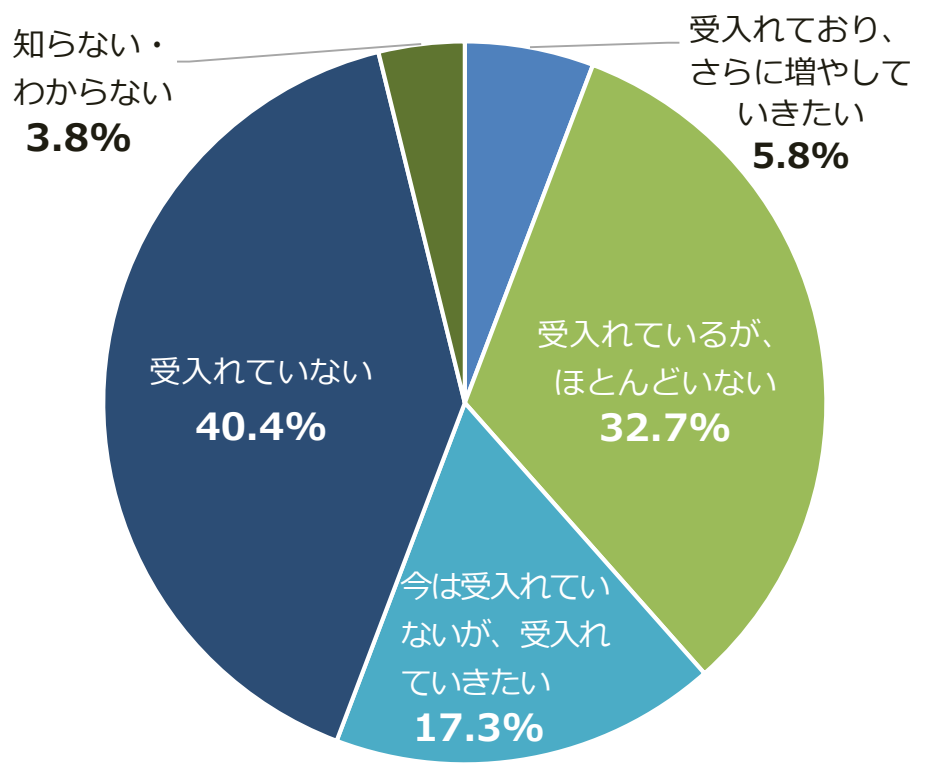


問3-9 高校生・求職者等の職場体験や実習生・インターンシップの受入れ状況

■ 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」の割合が高い。

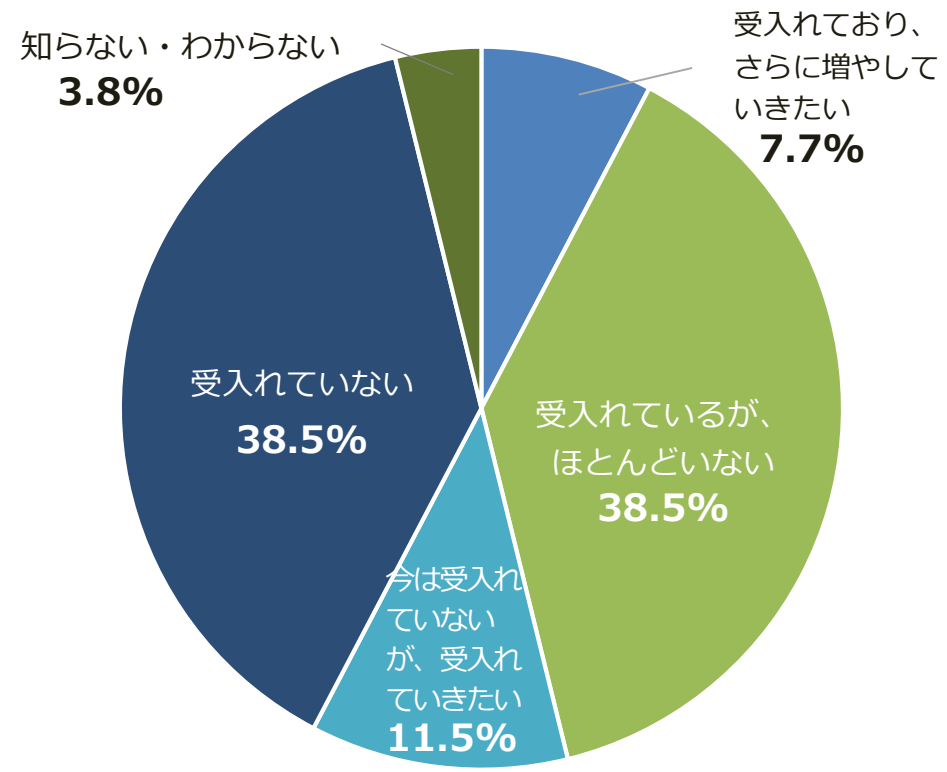
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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（必須）【n=52】

図表3-9 実習生・インターンシップの受入れ状況

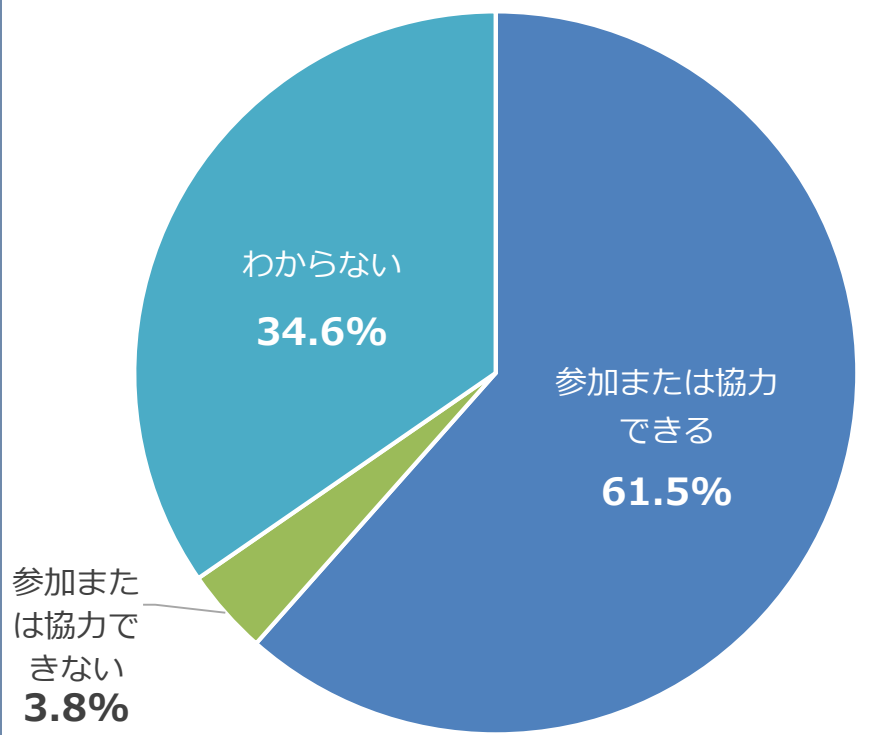


問3-10 今後、町の介護人材の確保事業として、介護職の魅力向上PR活動を企画した場合、参加または協力できるか

■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61.5%、「高等学校へのPR活動」は59.6%である。

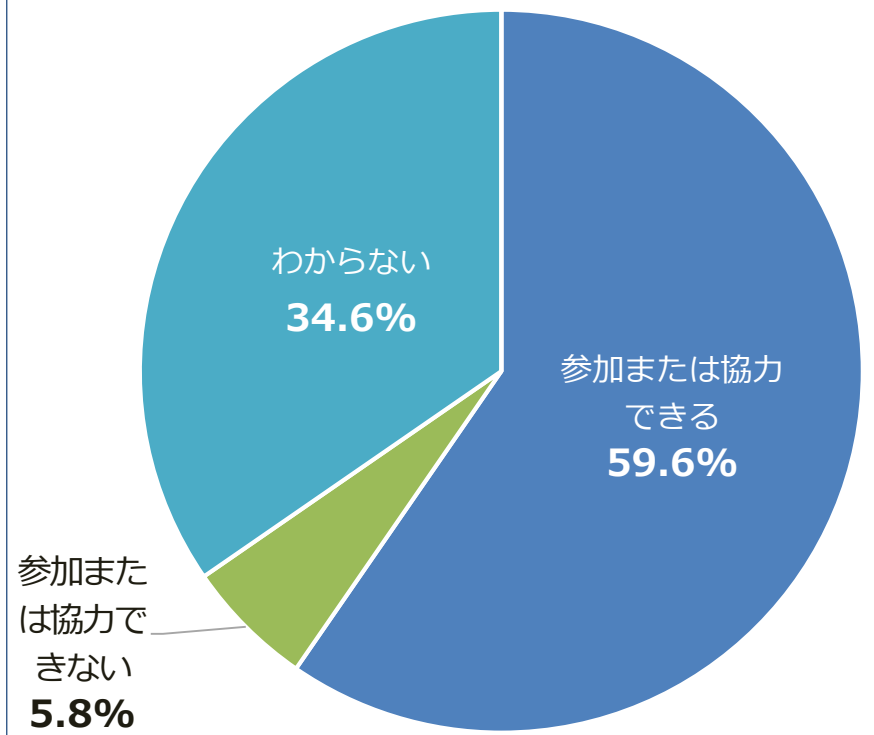
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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=52】

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4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

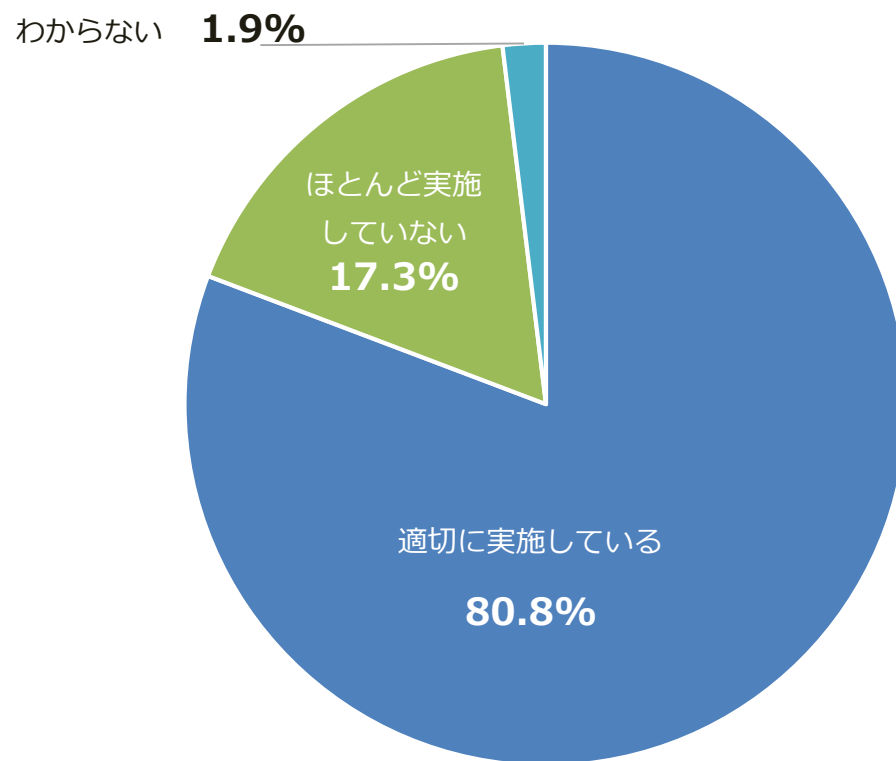
4

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80.8%である。一方で「ほとんど実施していない」事業所も17.3%である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表4-1 研修は適切に実施しているか

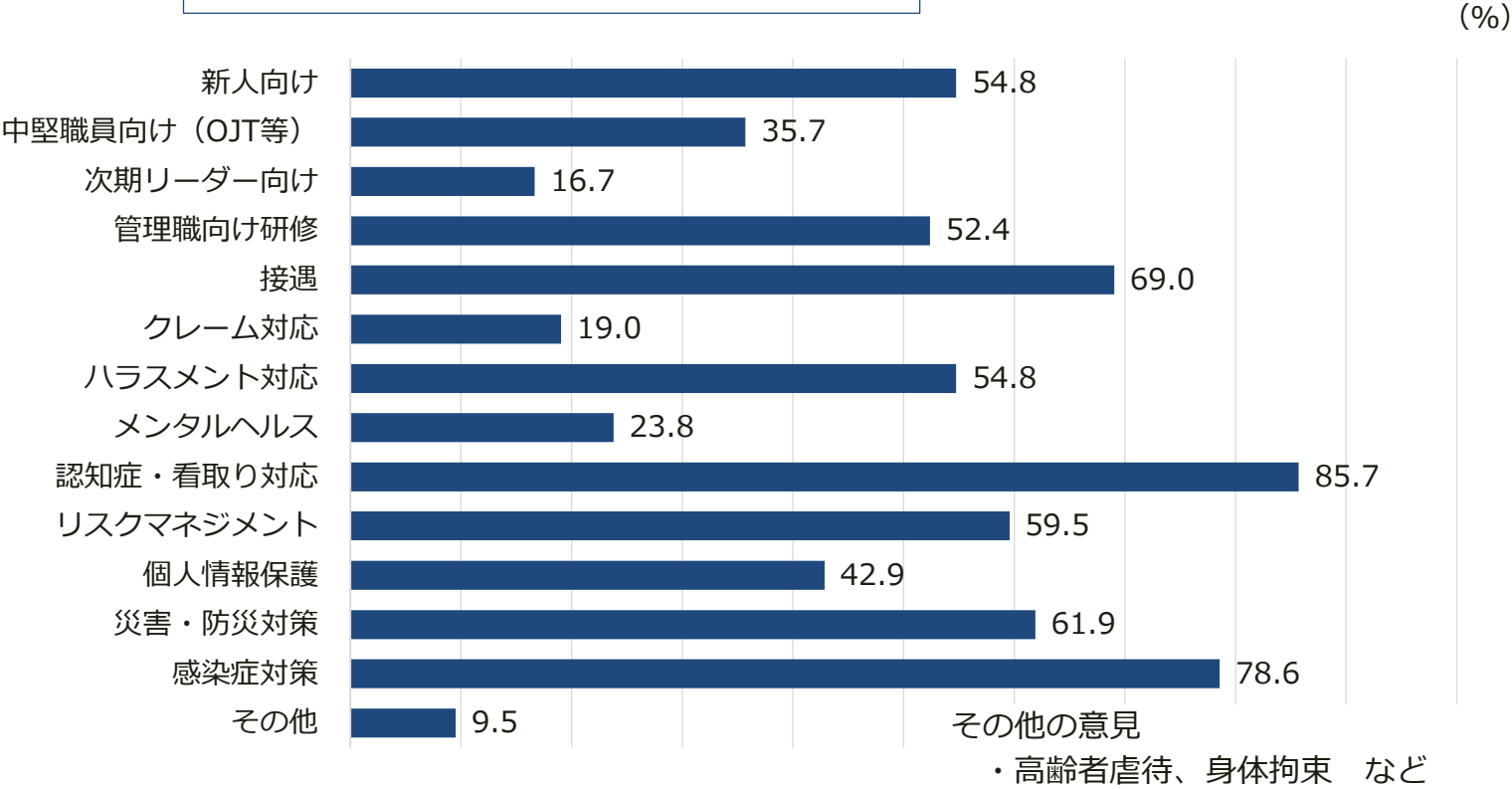


問4-2 実施（予定）している研修内容

■実施（予定）している研修内容をみると、「認知症・看取り対応」（85.7%）が最も高い。次いで「感染症対策」（78.6%）、「接遇」（69.0%）である。

回答：研修を適切に実施している事業所【n=42】

図表4-2 実施（予定）している研修内容（複数回答）

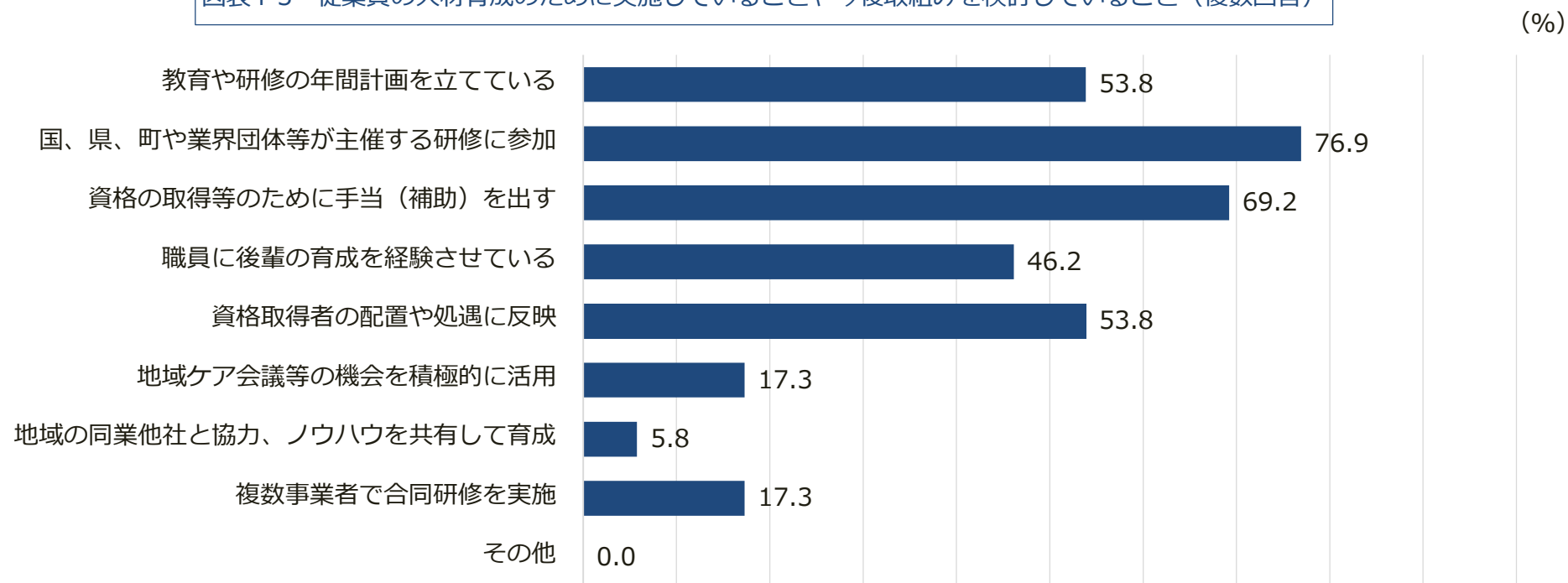


問4-3 従業員の人材育成のために実施していることや今後取組みを検討していること

■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、「国、県、町や業界団体等が主催する研修に参加」（76.9%）が最も高く、次いで「資格の取得等のために手当（補助）を出す」（69.2%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

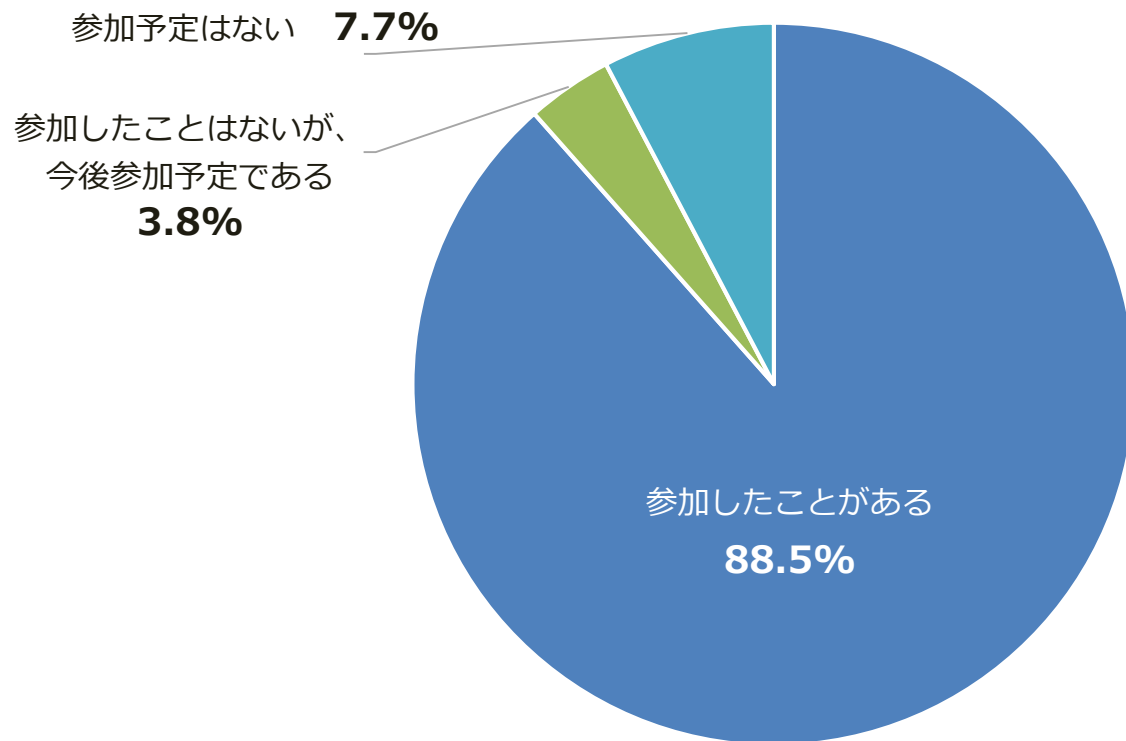


問4-4 オンラインでの研修の参加実績はあるか

■オンラインでの研修に「参加したことがある」事業所は88.5%である。一方「参加予定はない」事業所は7.7%である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表4-4 オンラインでの研修の参加実績

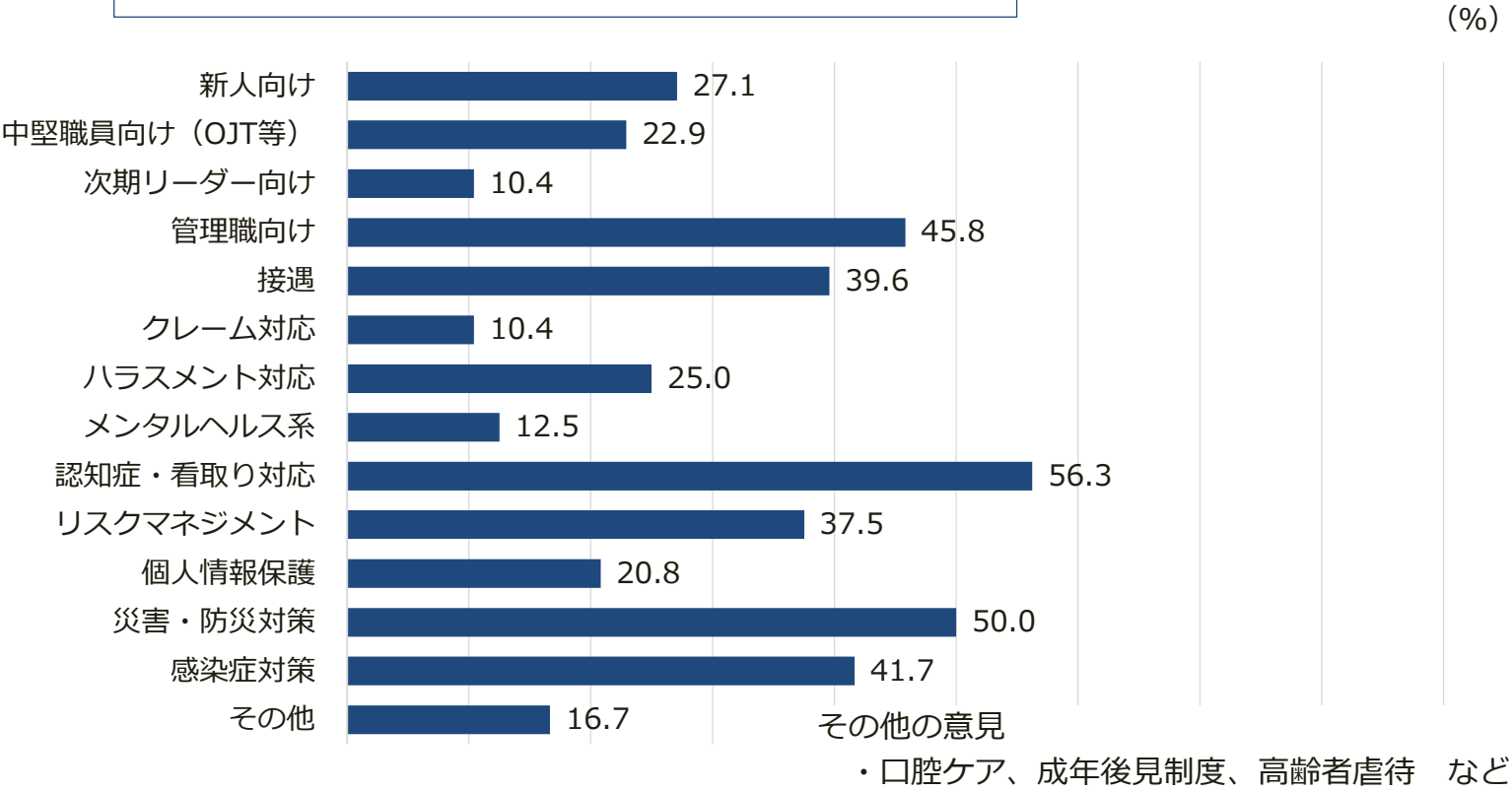


問4-5 参加（予定）しているオンラインの研修内容

■ オンラインで参加（予定）している研修内容は、「認知症・看取り対応」（56.3%）が最も高く、次いで「災害・防災対策」（50.0%）、「管理職向け」（45.8%）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=48】

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）

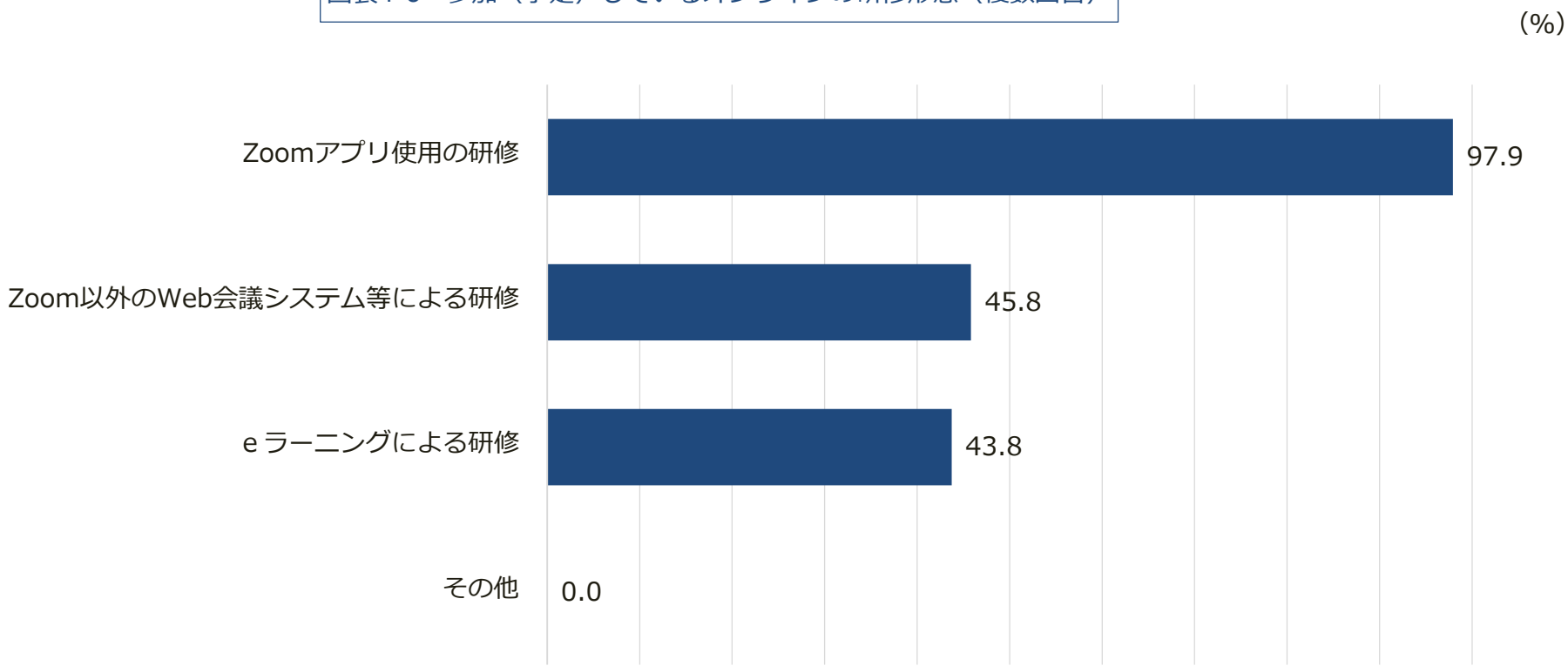


問4-6 参加（予定）しているオンラインでの研修形態

■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」（97.9%）が最も高く、次いで「Zoom以外のWeb会議システム等による研修」（45.8%）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=48】

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）

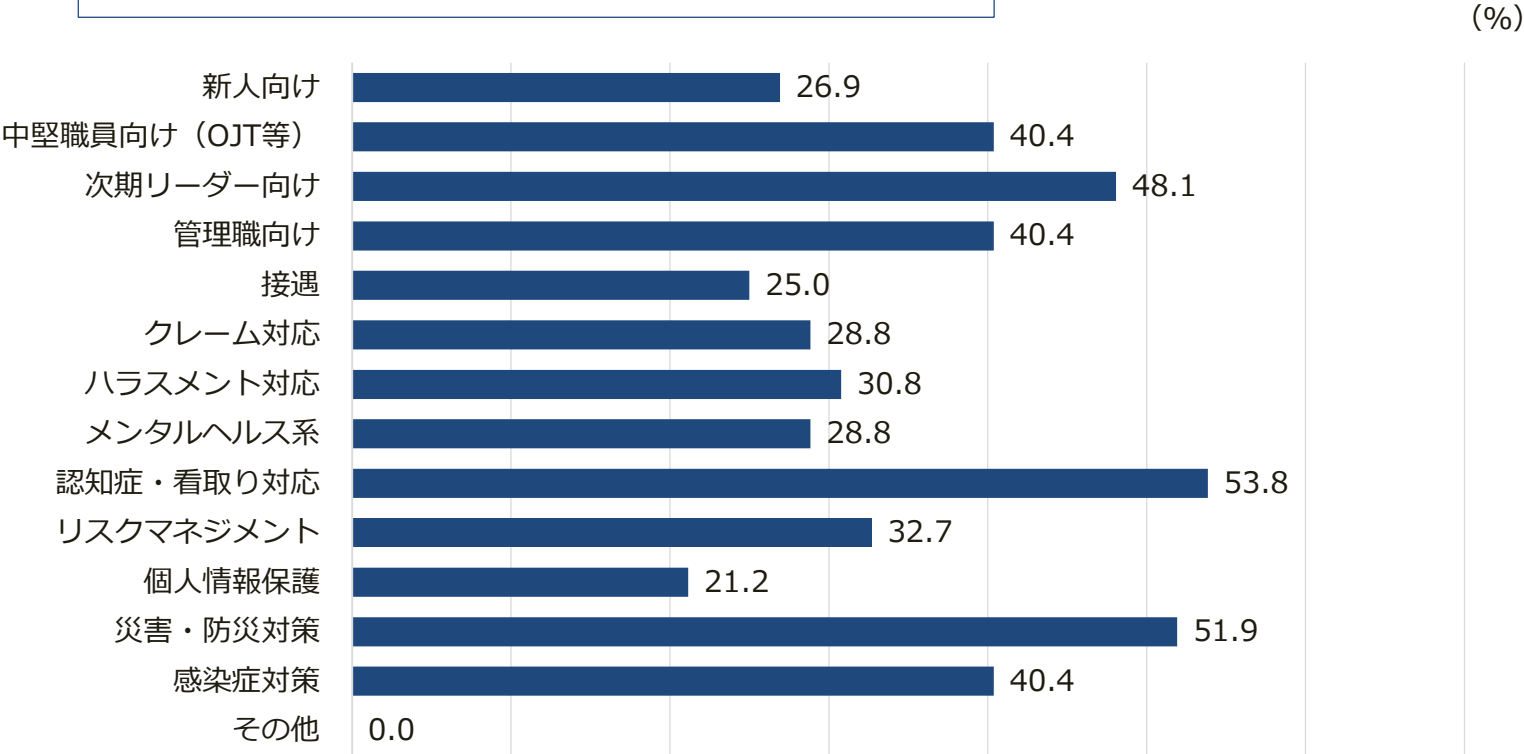


問4-7 今後、オンラインで参加してみたい研修内容

■ 今後、オンラインで参加してみたい研修内容は、「認知症・看取り対応」（53.8%）が最も高く、次いで「災害・防災対策」（51.9%）、「次期リーダー向け」（48.1%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

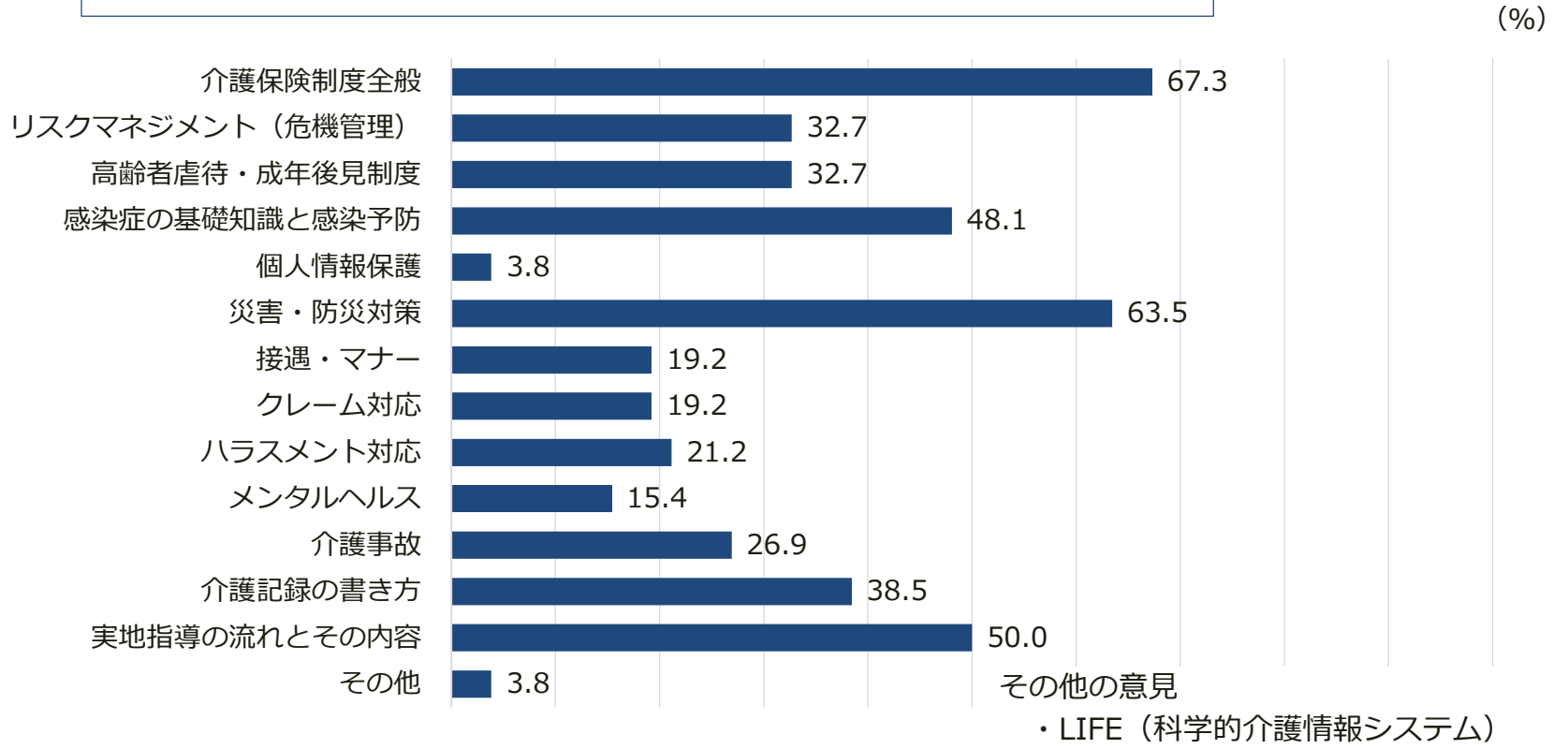


問4-8 今後、町が主催する研修会を開催した場合、取り上げてほしい内容

■ 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」（67.3%）が最も高く、次いで「災害・防災対策」（63.5%）、「実地指導の流れとその内容」（50.0%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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）

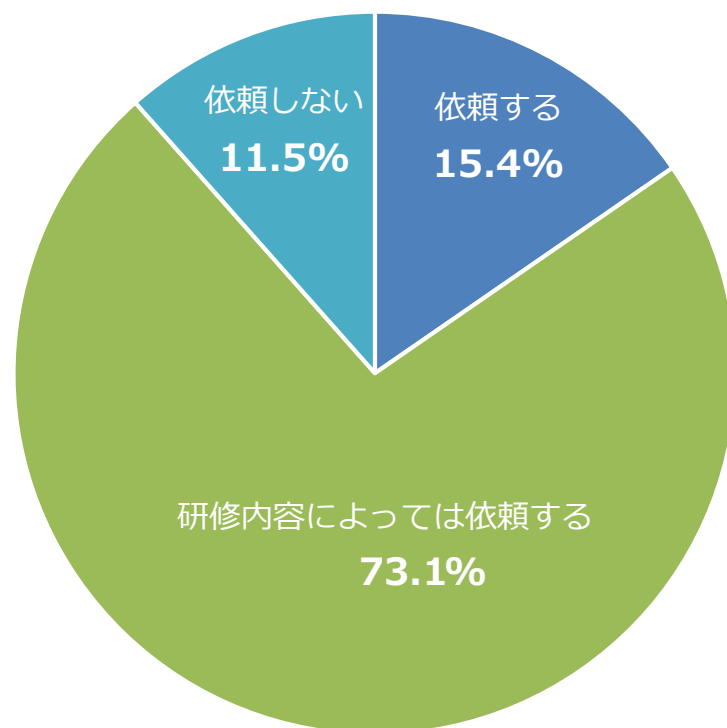


問4-9 研修会（いわゆる内部研修）を開催する際、町職員が事業所に出向き講師を行う場合、依頼するか

■ 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」（73.1%）が最も高く、次いで「依頼する」（15.4%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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

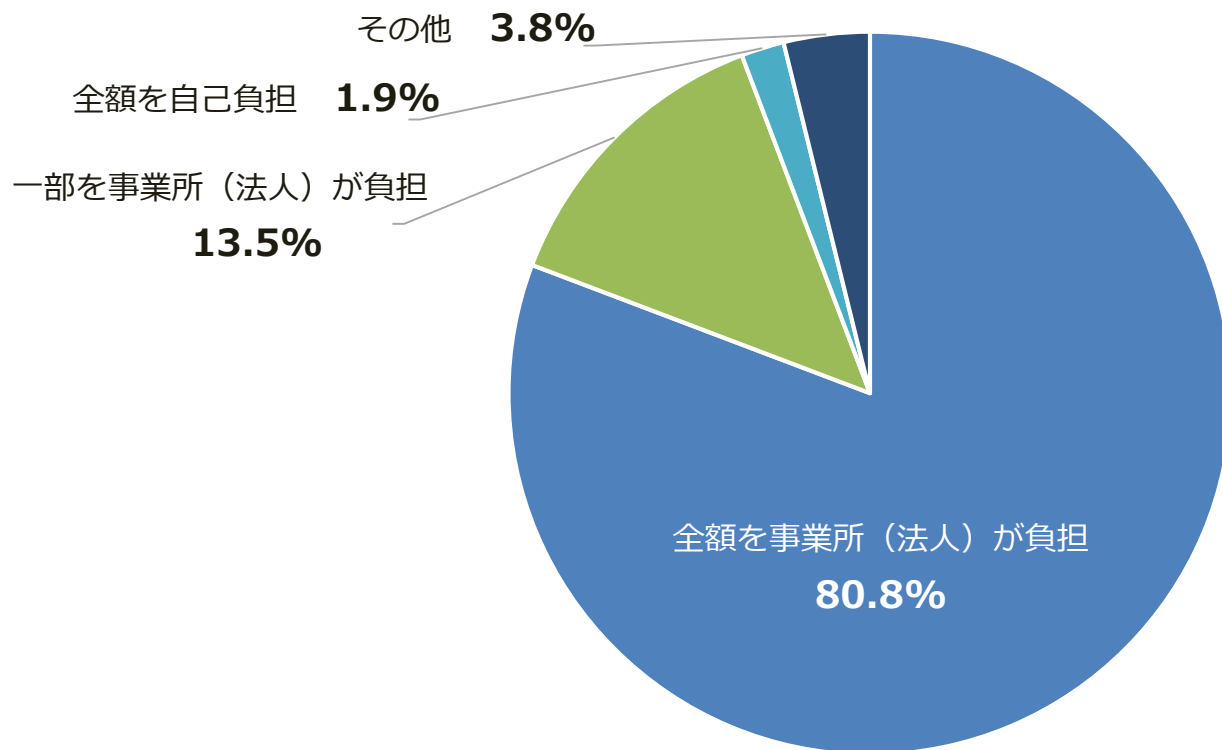


問4-10 研修会に参加する際の費用負担（テキスト代・交通費など）

■ 研修会に参加する際の費用負担（テキスト代・交通費など）は、「全額を事業所（法人）が負担」（80.8%）が最も高く、次いで「一部を事業所（法人）が負担」（13.5%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表4-10 研修会に参加する際の費用負担（テキスト代・交通費など）



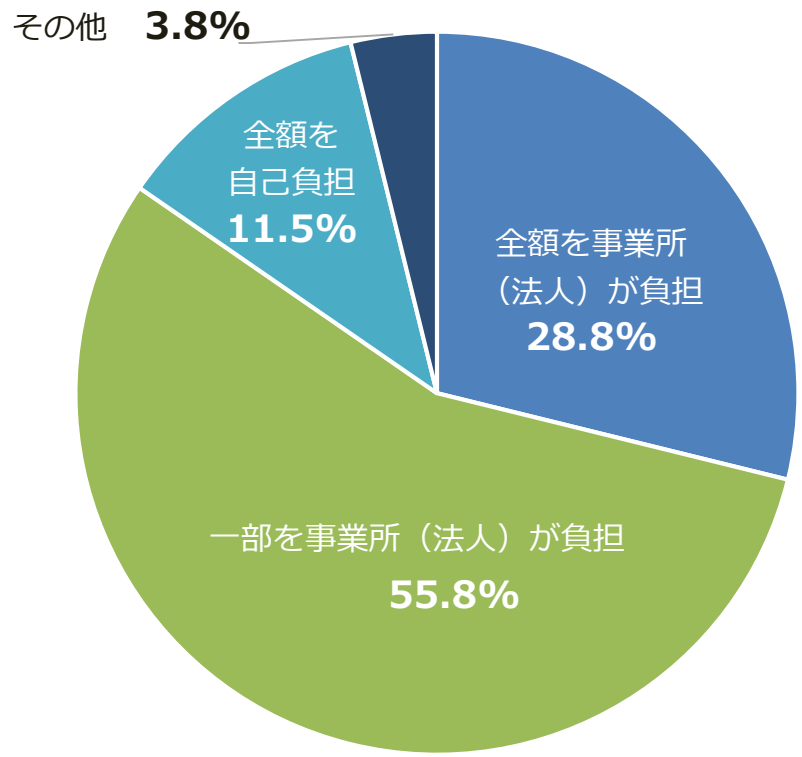
その他の意見
・研修内容によって異なる

問4-11 資格を取得する際の費用負担（テキスト代・交通費など）

■ 資格を取得する際の費用負担（テキスト代・交通費など）は、「一部を事業所（法人）が負担」（55.8%）が最も高く、次いで「全額を事業所（法人）が負担」（28.8%）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表4-11 資格を取得する際の費用負担（テキスト代・交通費など）



その他の意見
・ 資格試験に合格し、交付を受け、事業所での活用が期待される場合、交付後にお祝い金として同等程度を進呈している

令和4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

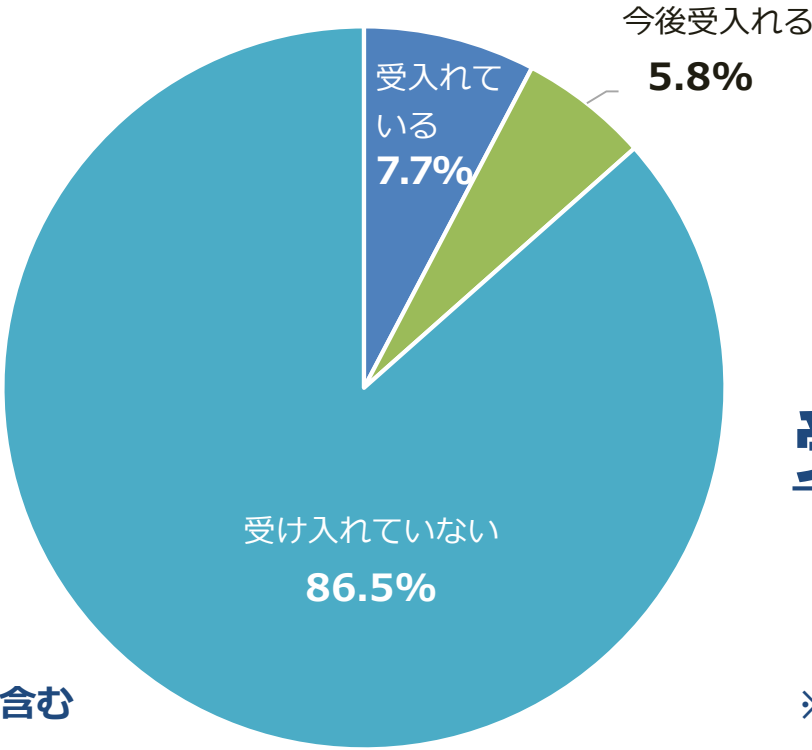
5

問5-1 令和5年1月1日現在、外国人介護人材を受入れているか

■ 令和5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7.7%（4事業所）、今後受入れる事業所は5.8%（3事業所）、受入れていない（今後も予定はない）事業所は86.5%（45事業所）である。

回答：すべての事業所（必須）【n=52】

図表5-1 令和5年1月1日現在、外国人介護人材を受入れているか



受入れていない
45事業所

※今後も受入れる予定はない事業所を含む

受入れている
(11人・女性)
7事業所

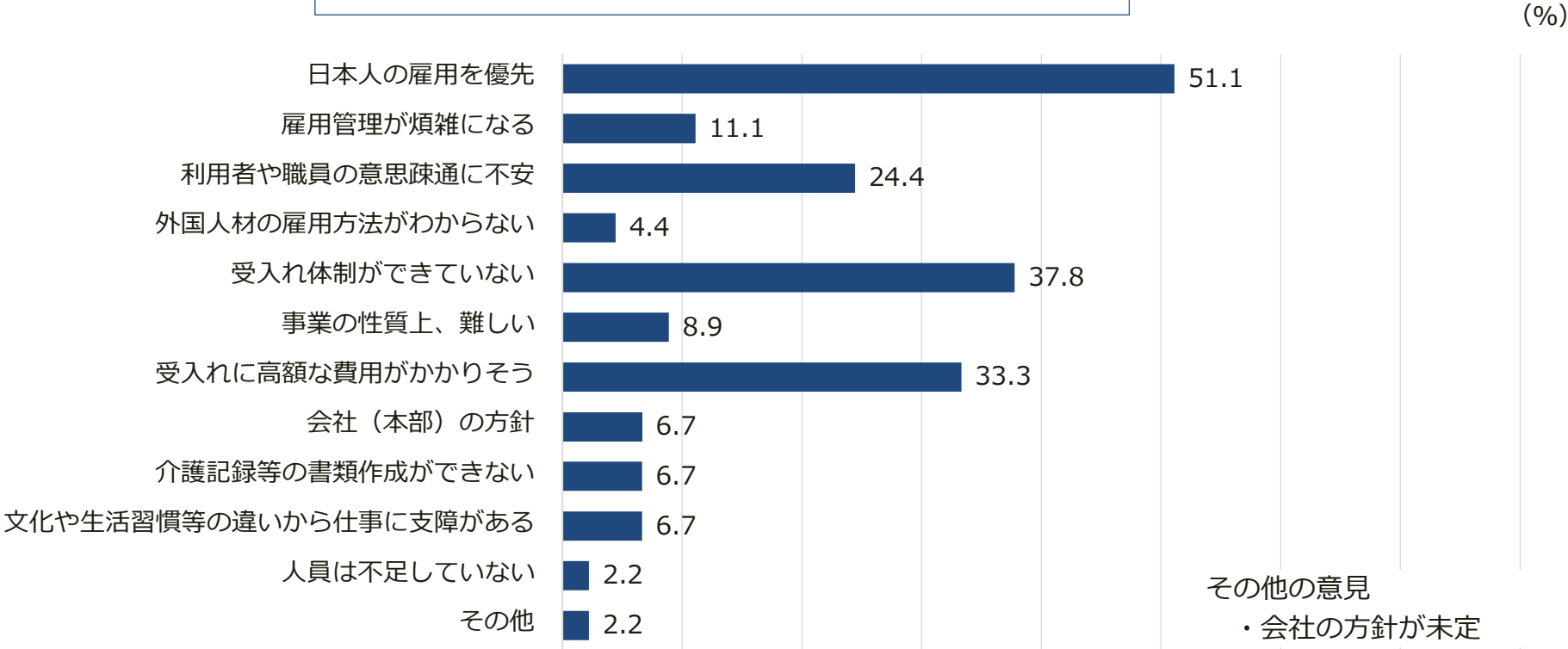
※今後受入れる事業所を含む

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、「日本人の雇用を優先」（51.1%）が最も高く、次いで「受入れ体制ができていない」（37.8%）、「受入れに高額な費用がかかりそう」（33.3%）である。

回答：外国人介護人材を受入れていない事業所【n=45】

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）



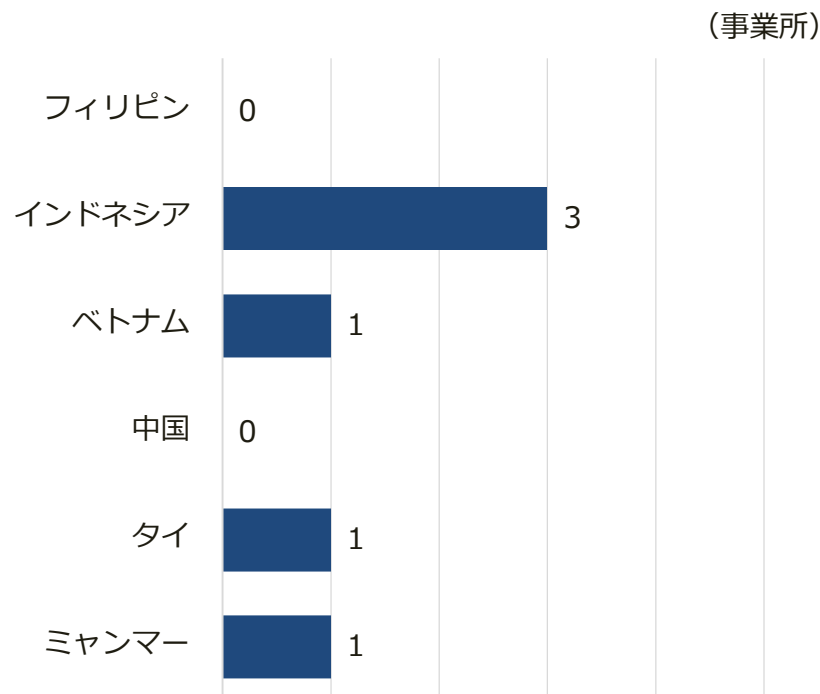
問5-3 現在、受入れている外国人はどここの国から来たか

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」（3事業所）が最も多い。
在留資格は、「技能実習」（3事業所）が最も多い。

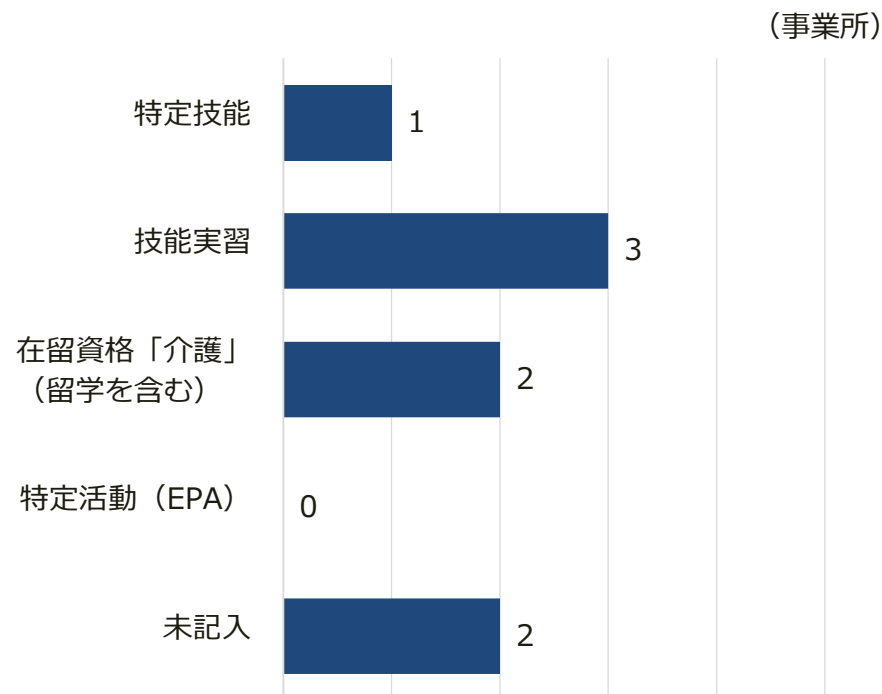
回答：外国人介護人材を受入れている（受入れる予定）事業所【n=7】

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（受入れる予定）事業所【n=7】

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）

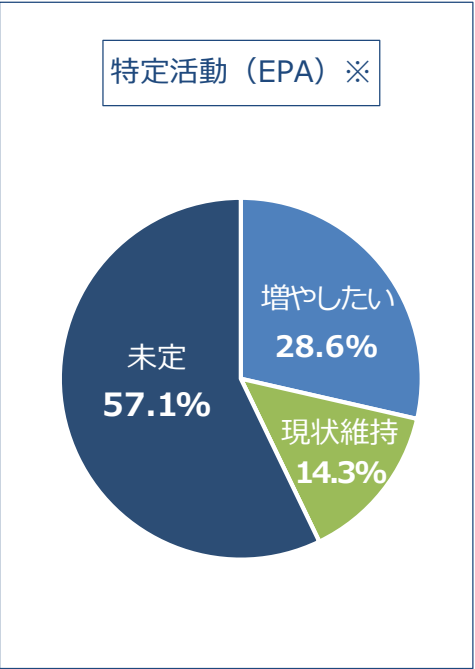
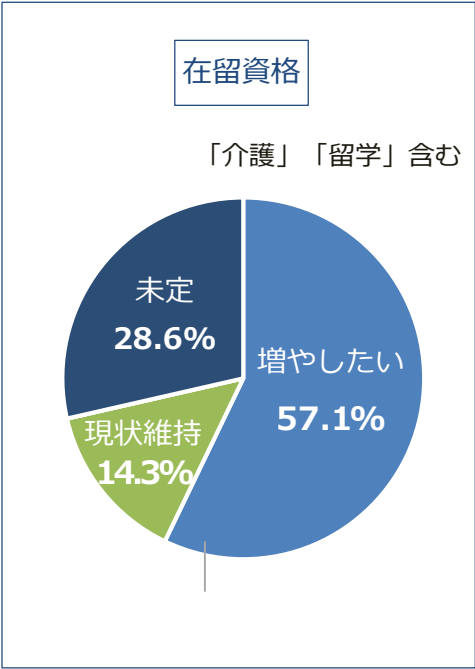
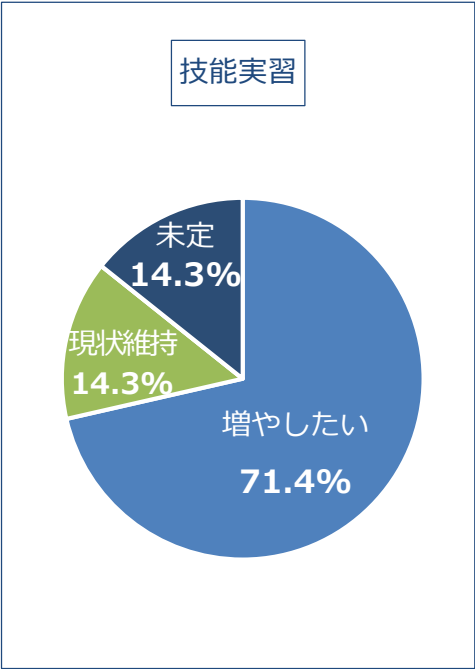
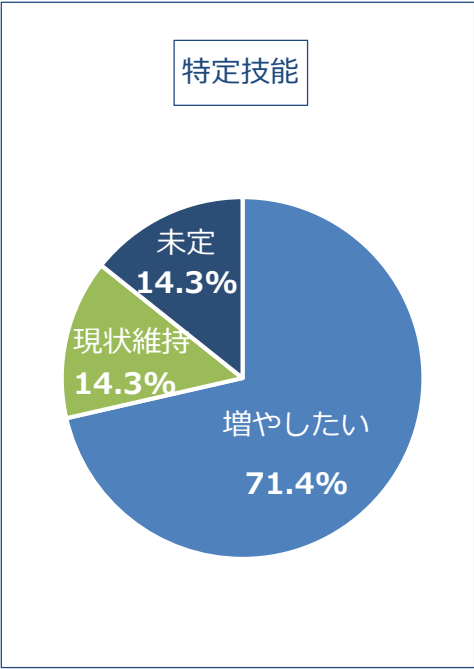


問5-5 今後5年間の外国人介護人材の採用意向

■ 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」が最も多く、特定活動（EPA）では、「未定」が最も多い。

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=7】



※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=7】

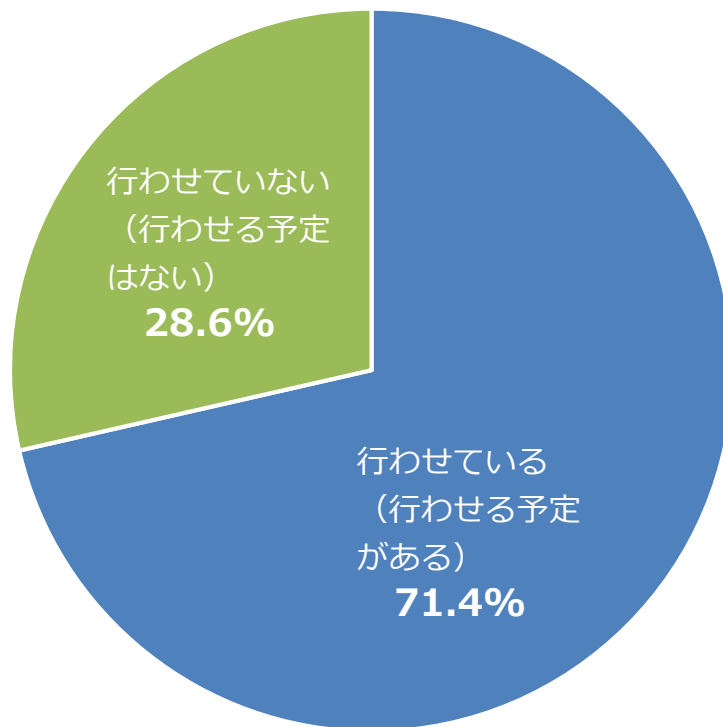
- 日本語勉強の機会をつくる
- 日本語教室への参加支援や地域行事への参加
- 日本語教室の活用
- 日本語教育の実施、認定試験にむけての勉強会の開催、母国語での相談
- 職員寮の準備

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、71.4%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=7】

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

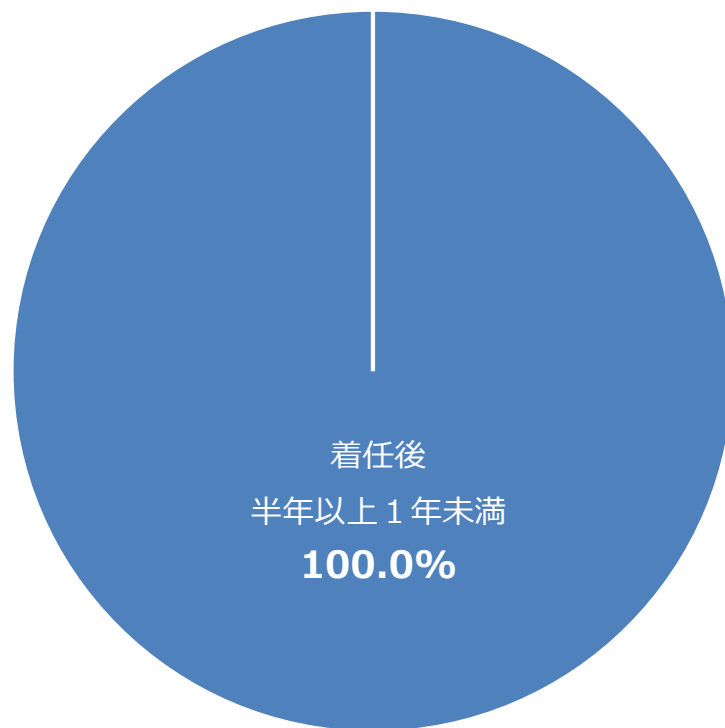


問5-8 外国人介護人材に一人で早番、遅番等を任せてもよいと判断している実務経験の平均期間

■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、すべての事業所で「着任後半年以上1年未満」（100.0%）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=5】

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

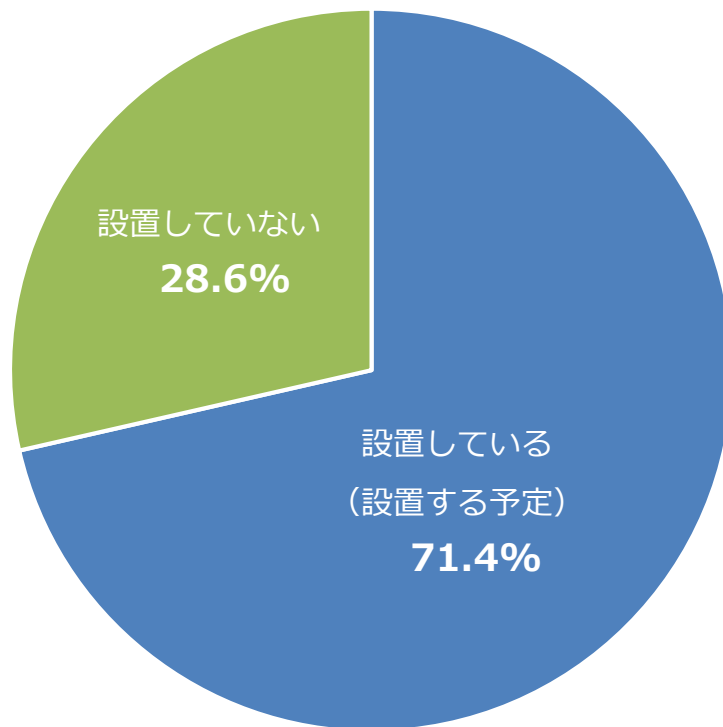


問5-9 外国人介護人材のための寮を設置しているか

■外国人介護人材のための寮は、「設置している（設置する予定）」（71.4%）、「設置していない」（28.6%）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=7】

図表5-9 外国人介護人材のための寮を設置しているか

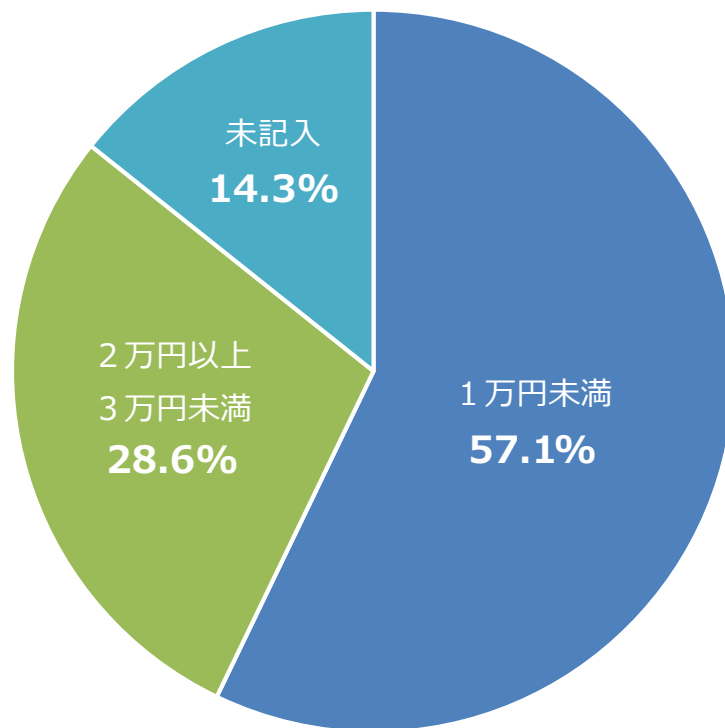


問5-10 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額

■ 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額は、「1万円未満」（57.1%）が最も高く、次いで「2万円以上3万円未満」（28.6%）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=7】

図表5-10 一人あたりのおおよその月額家賃徴収額

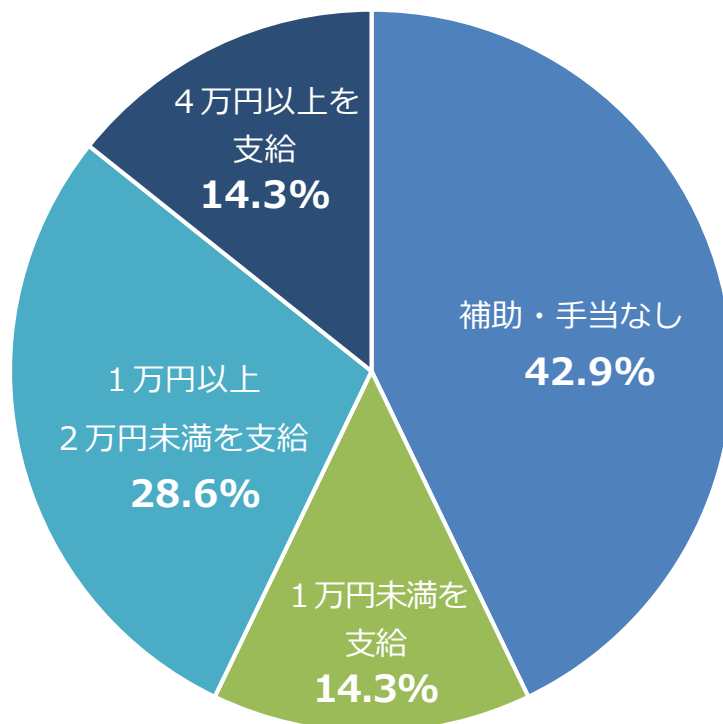


問5-11 外国人介護人材を対象とした家賃補助や住宅手当の支給を行っているか

■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」（42.9%）が最も高く、次いで「1万円以上2万円未満を支給」（28.6%）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=7】

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

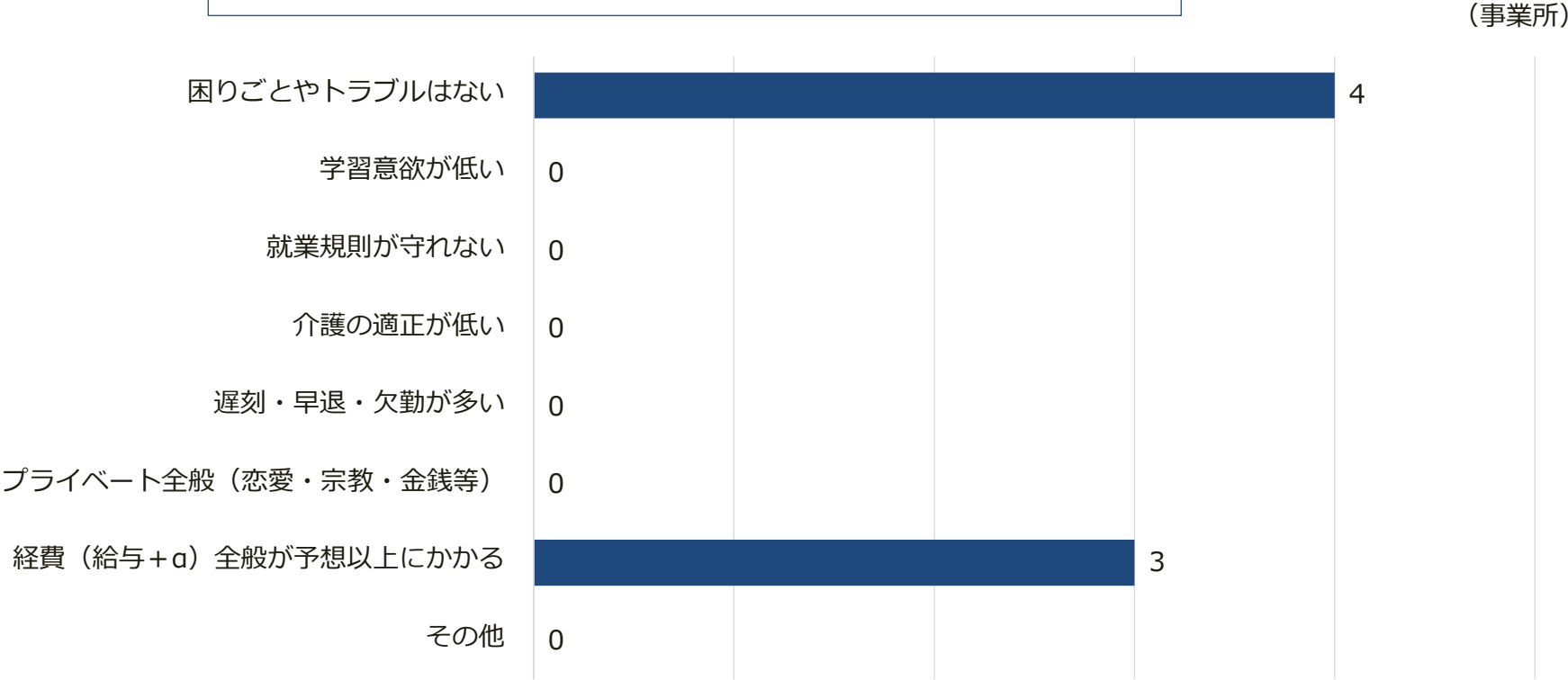


問5-12 外国人介護人材の確保について、困りごとやトラブルはあるか

■外国人介護人材の確保について、「困りごとやトラブルはない」（4事業所）が最も多く、次いで「経費（給与+α）全般が予想以上にかかる」（3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=7】

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）



令和4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

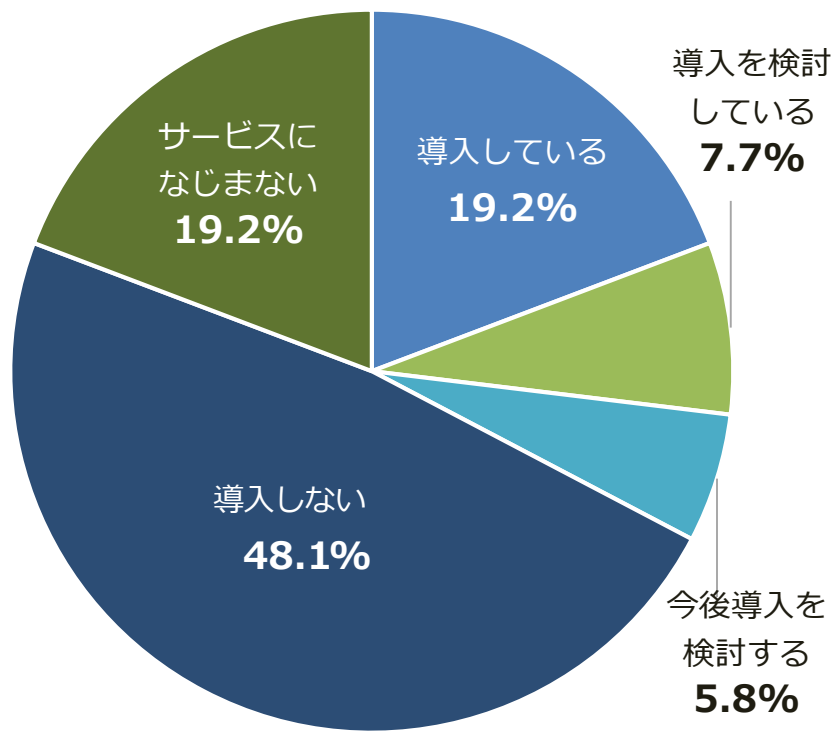
問6-1 介護ロボットは導入しているか

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19.2%（9事業所）である。
- 導入（予定）している種類は「見守り・コミュニケーション」、「入浴支援」の割合が高い。

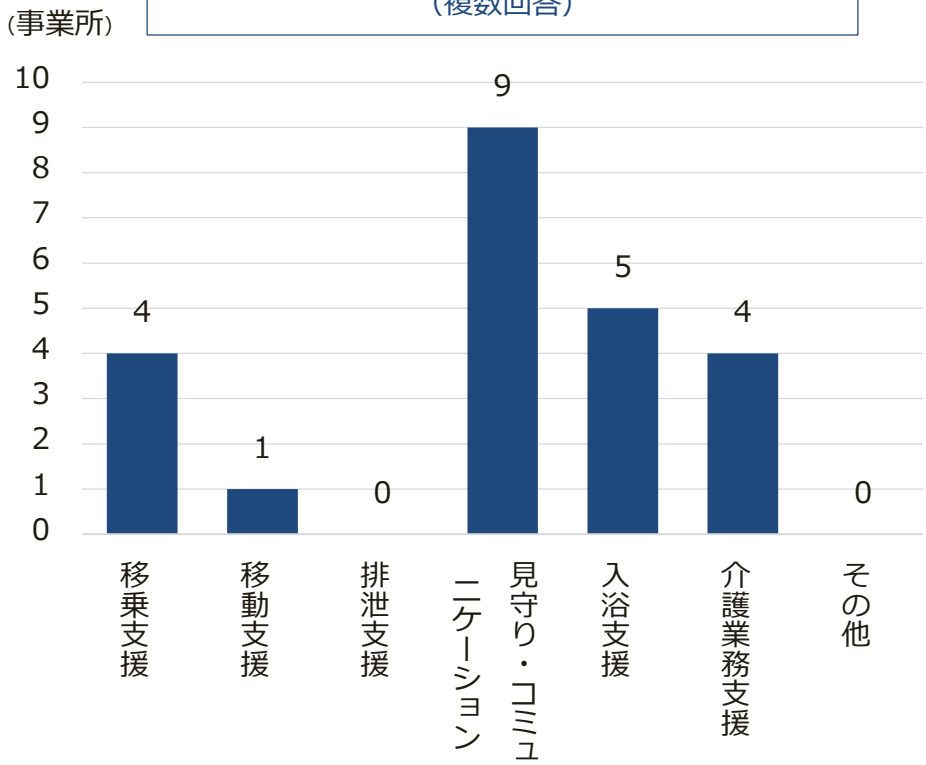
回答：すべての事業所（必須）【n=52】

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)

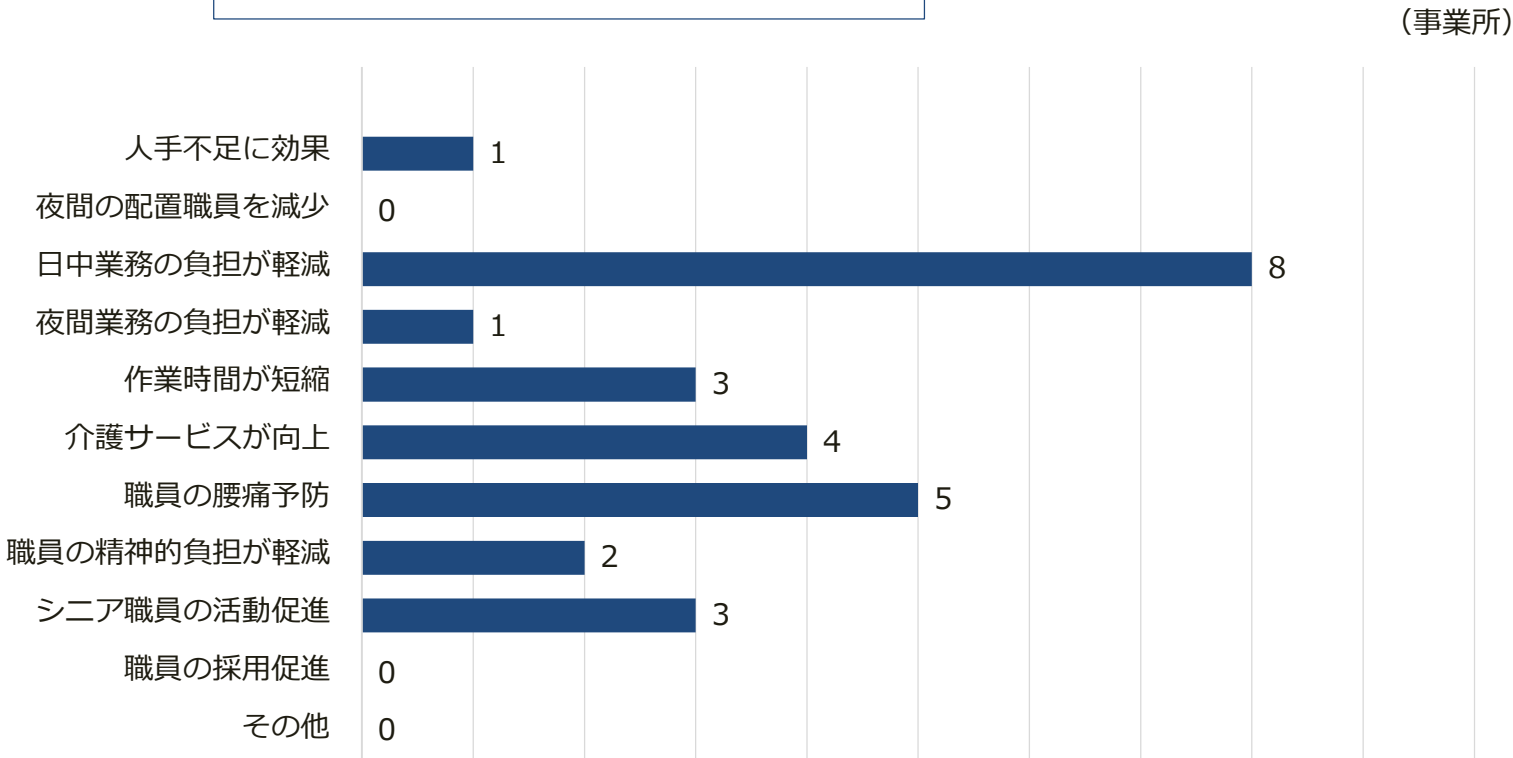


問6-3 介護ロボットの導入後の効果

■介護ロボットの導入後の効果は、「日中業務の負担が軽減」（8事業所）が最も多く、次いで「職員の腰痛予防」（5事業所）、「介護サービスが向上（4事業所）」である。

回答：介護ロボットを導入している事業所【n=10】

図表6-3 介護ロボットの導入後の効果（複数回答）

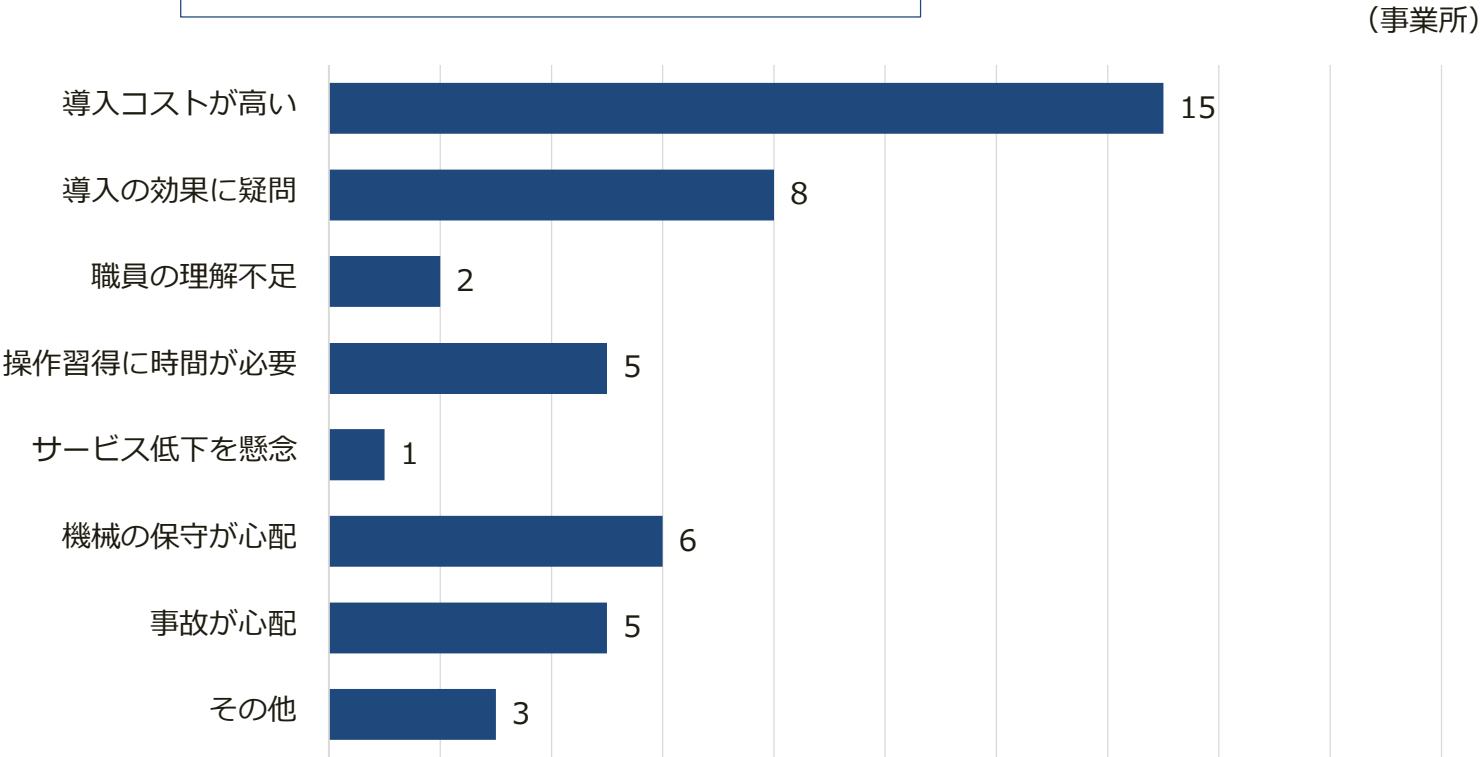


問6-4 介護ロボットを導入しない理由

■介護ロボットを導入しない理由は、「導入コストが高い」（15事業所）が最も多く、次いで「導入の効果に疑問」（8事業所）、「機械の保守が心配」（6事業所）である。

回答：介護ロボットを導入しない事業所【n=25】

図表6-4 介護ロボットを導入しない理由（複数回答）



令和4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

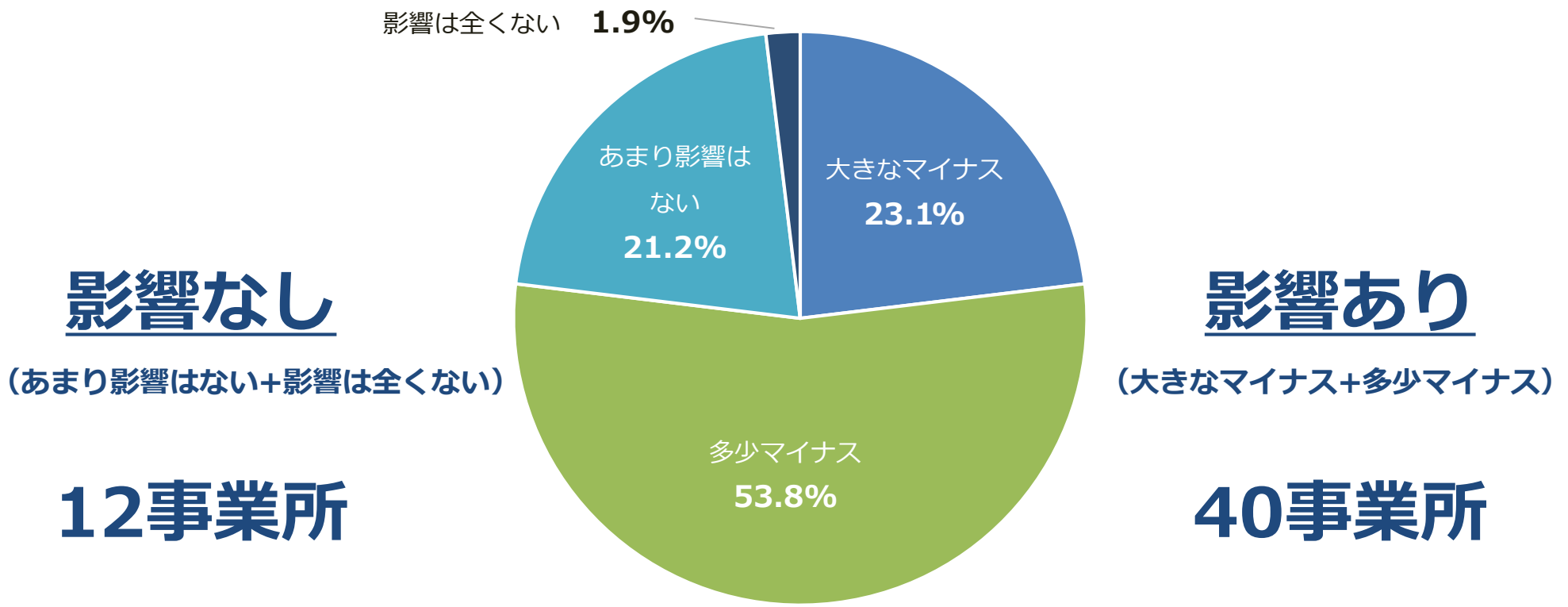


問7-1 令和5年1月1日時点での新型コロナウイルスの影響

■新型コロナウイルスの影響について、「多少マイナス」（53.8%）が最も多く、次いで「大きなマイナス」（23.1%）、「あまり影響はない」（21.2%）である。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-1 令和5年1月1日時点での新型コロナウイルスの影響

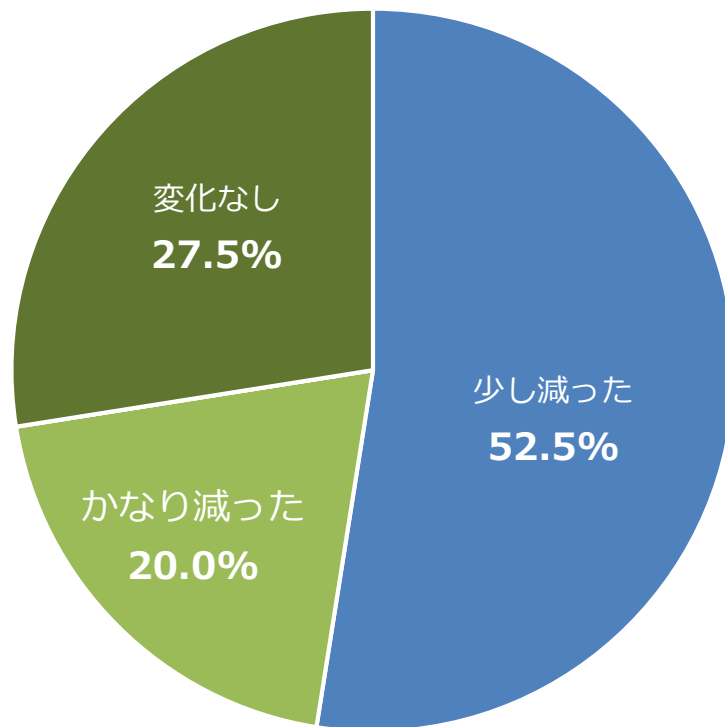


問7-2 新型コロナウイルスの影響による利用者数の変化

■新型コロナウイルスの影響による利用者数の変化は、「少し減った」（52.5%）が最も多く、次いで「かなり減った」（20.0%）、「変化なし」（27.5%）である。

回答：「大きなマイナス」「多少マイナス」の影響があった事業所【n=40】

図表7-2 新型コロナウイルスの影響による利用者数の変化

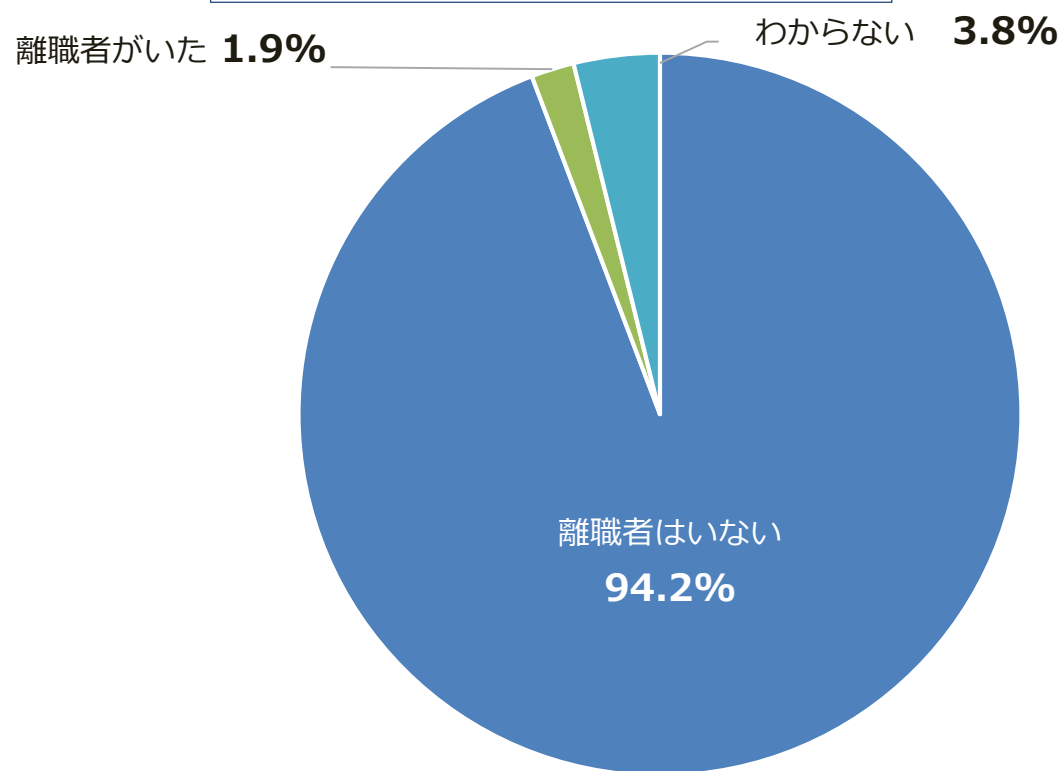


問7-3 新型コロナウイルスの影響による離職者

■新型コロナウイルスの影響による離職者は、「離職者はいない」（94.2%）が最も多く、次いで「離職者がいた」（1.9%）である。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-3 新型コロナウイルスの影響による離職者



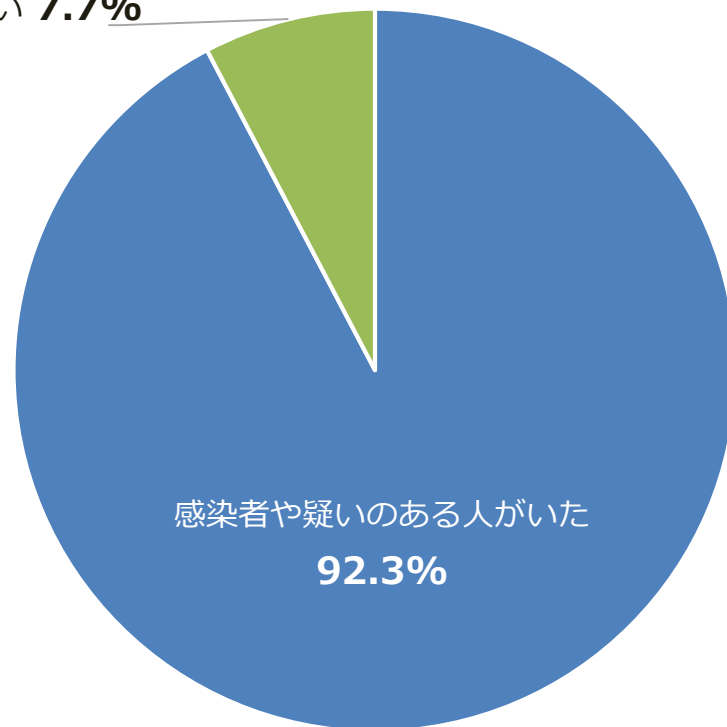
問7-4 事業所や関係者に新型コロナウイルスに感染した人や疑いのある人がいたか

■新型コロナウイルスに「感染者や疑いのある人がいた」事業者は、92.3%（48事業所）である。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-4 事業者や関係者に新型コロナウイルスに感染した人や疑いのある人がいたか

感染者や疑いのある人はいない **7.7%**



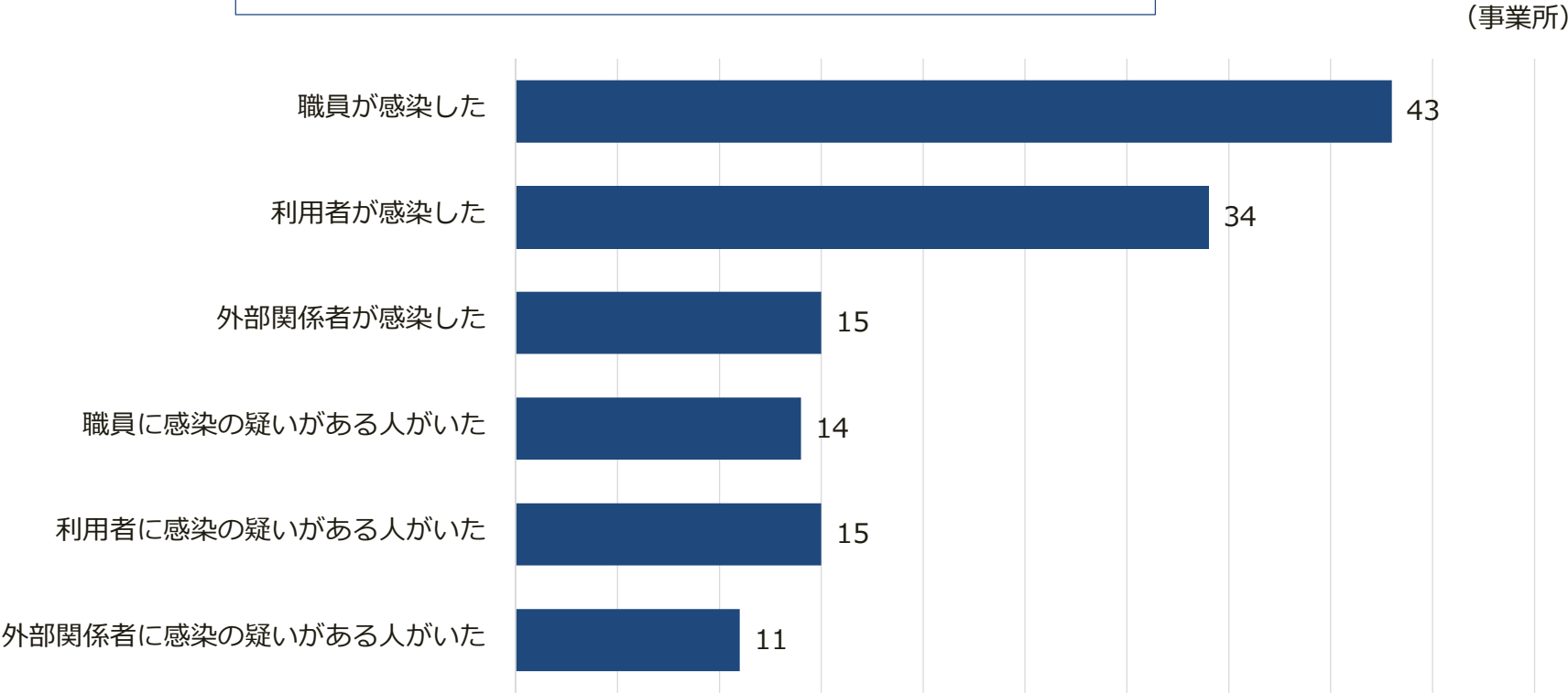
感染者や疑いのある人がいた
92.3%

問7-5 新型コロナウイルスの感染者や疑いのある人の状況

■新型コロナウイルスの感染者や疑いのある人の内訳は、「職員が感染した」（43事業所）が最も多く、次いで「利用者が感染した」（34事業所）である。

回答：事業者内外で感染者や疑いのある人がいた事業所【n=48】

図表7-5 新型コロナウイルスの感染者や疑いのある人の状況（複数回答）

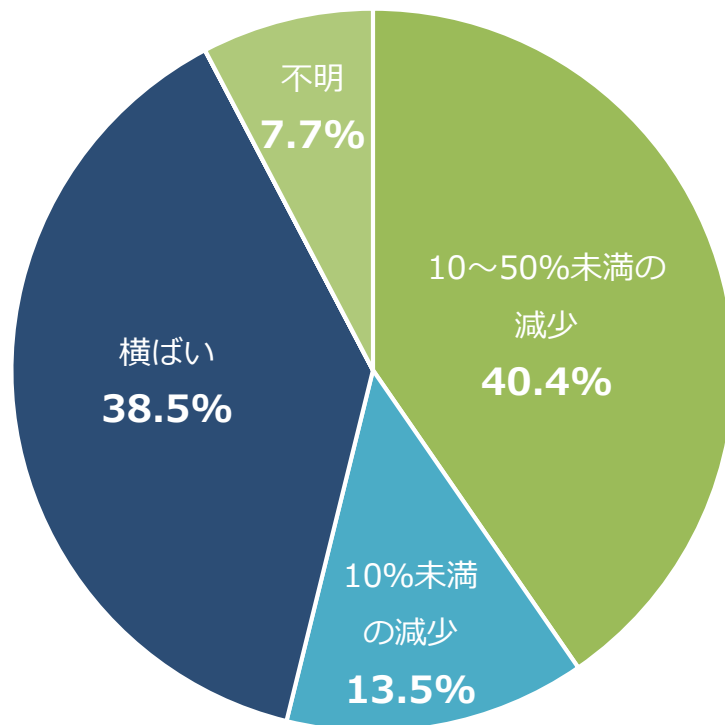


問7-6 令和4年1月1日から令和4年12月31日までの事業収益に変化はあったか

■新型コロナウイルスの影響による利用者数の変化は、「10～50%未満の減少」（40.4%）が最も多く、次いで「横ばい」（38.5%）、「10%未満の減少」（13.5%）である。

回答：「大きなマイナス」「多少マイナス」の影響があった事業所【n=40】

図表7-6 令和4年1月1日から令和4年12月31日までに事業収益に変化はあったか

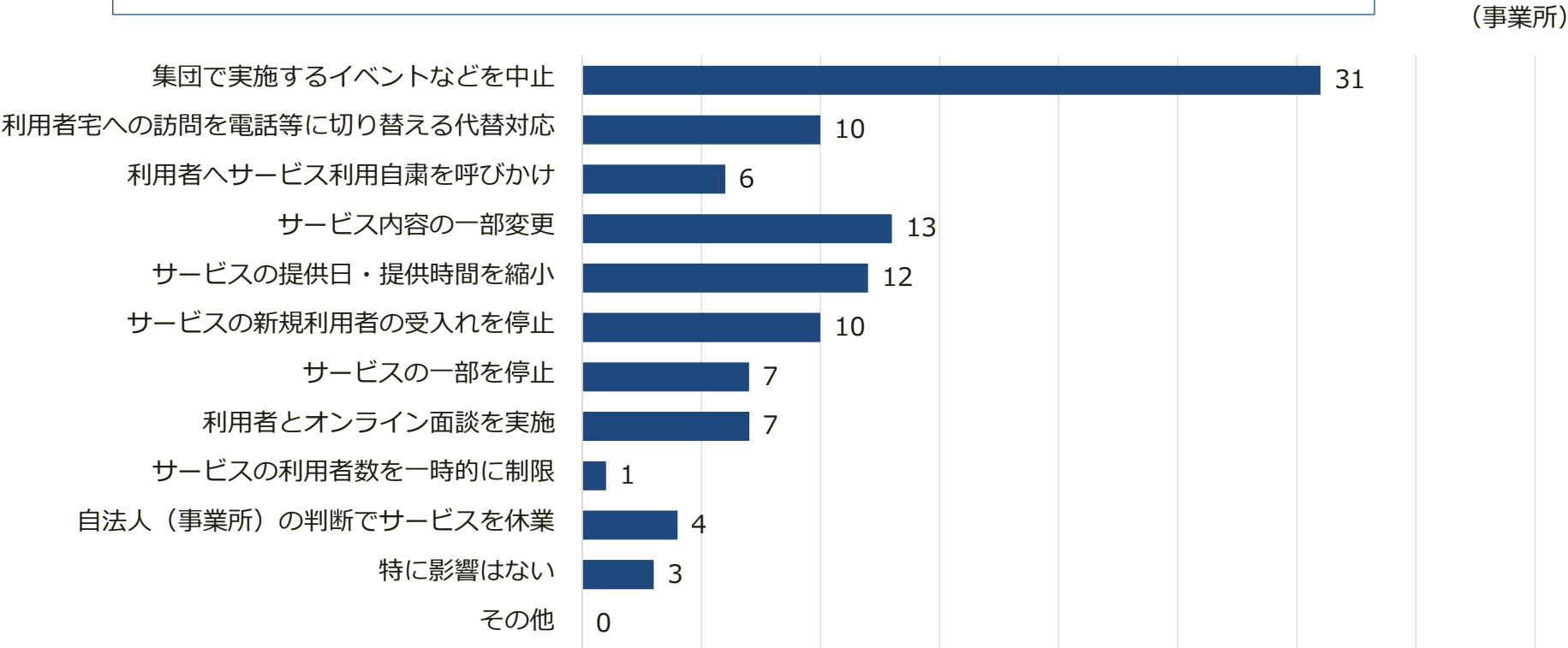


問7-7 新型コロナウイルスの影響により、サービス提供内容などで中止や変更等になったこと

■新型コロナウイルスの影響により、サービス提供内容などで中止や変更等になったことは、「集団で実施するイベントなどを中止」（31事業所）が最も多い。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-7 新型コロナウイルスの影響により、サービス提供内容などに中止や変更となったこと（複数回答）

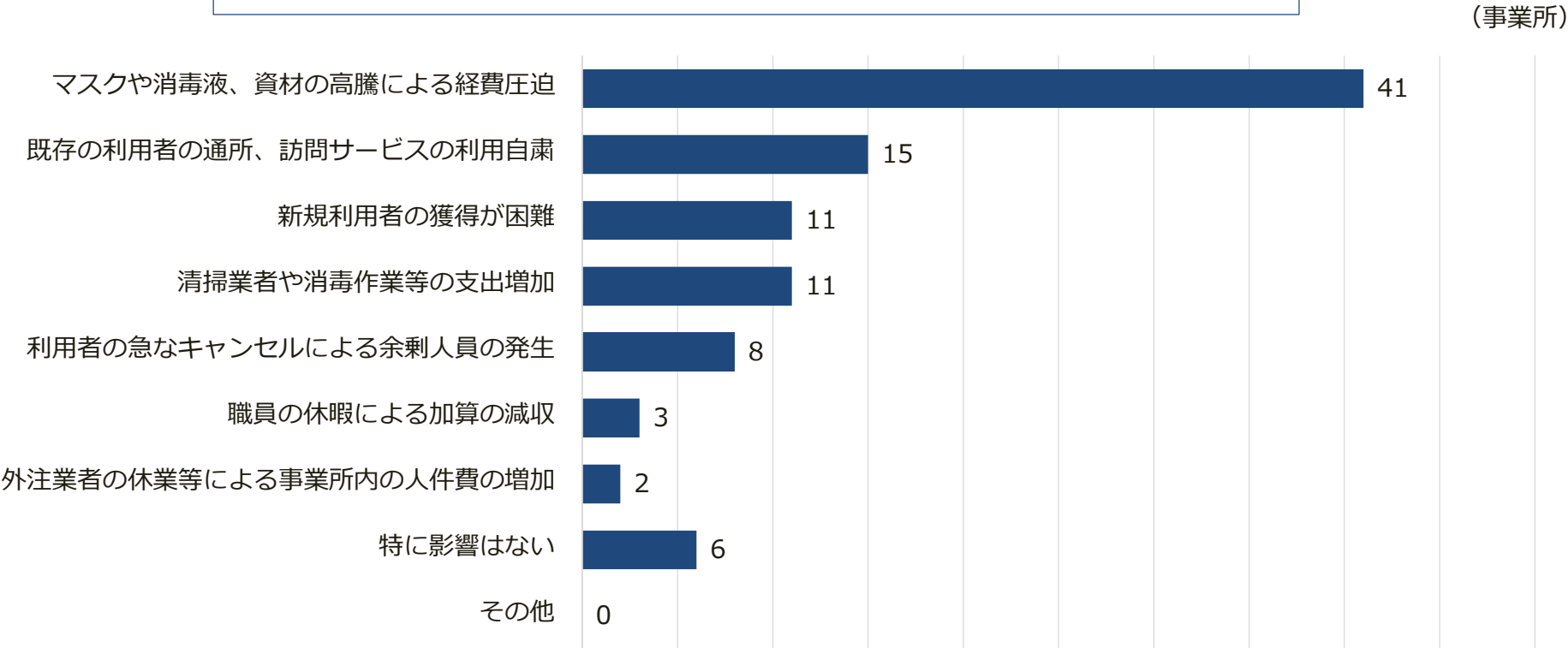


問7-8 新型コロナウイルスの影響により、収益に関するサービス提供への影響

■新型コロナウイルスの影響により、収益に関するサービス提供への影響は、「マスクや消毒液、資材の高騰による経費圧迫」（41事業所）が最も多い。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-8 新型コロナウイルスの影響により、収益に関するサービス提供への影響（複数回答）

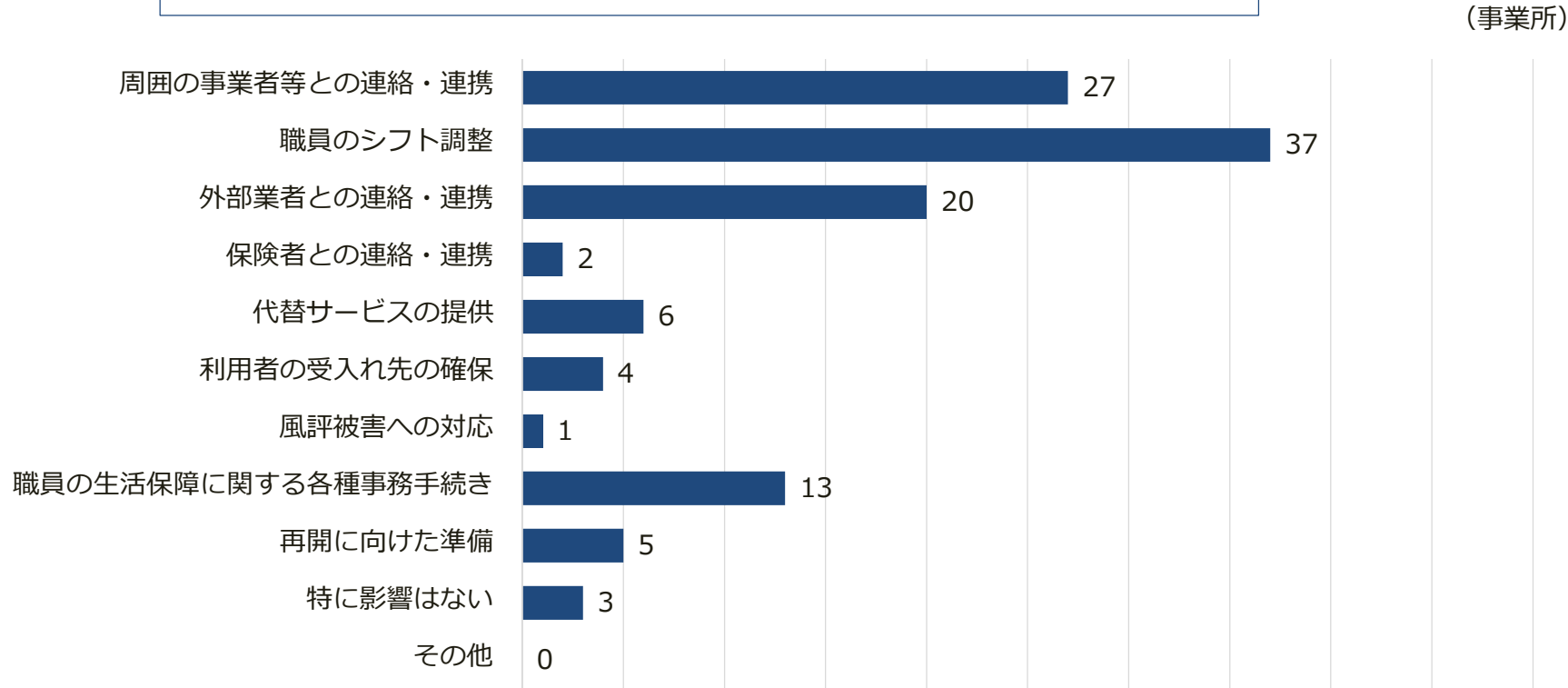


問7-9 新型コロナウイルスの影響により、事業所の運営で特に苦勞した点

■新型コロナウイルスの影響により、事業所の運営で特に苦勞した点は、「職員のシフト調整」（37事業所）が最も多く、次いで「周囲の事業者等との連絡・連携」（27事業所）である。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-9 新型コロナウイルスの影響により、事業所の運営で特に苦勞して点（複数回答）

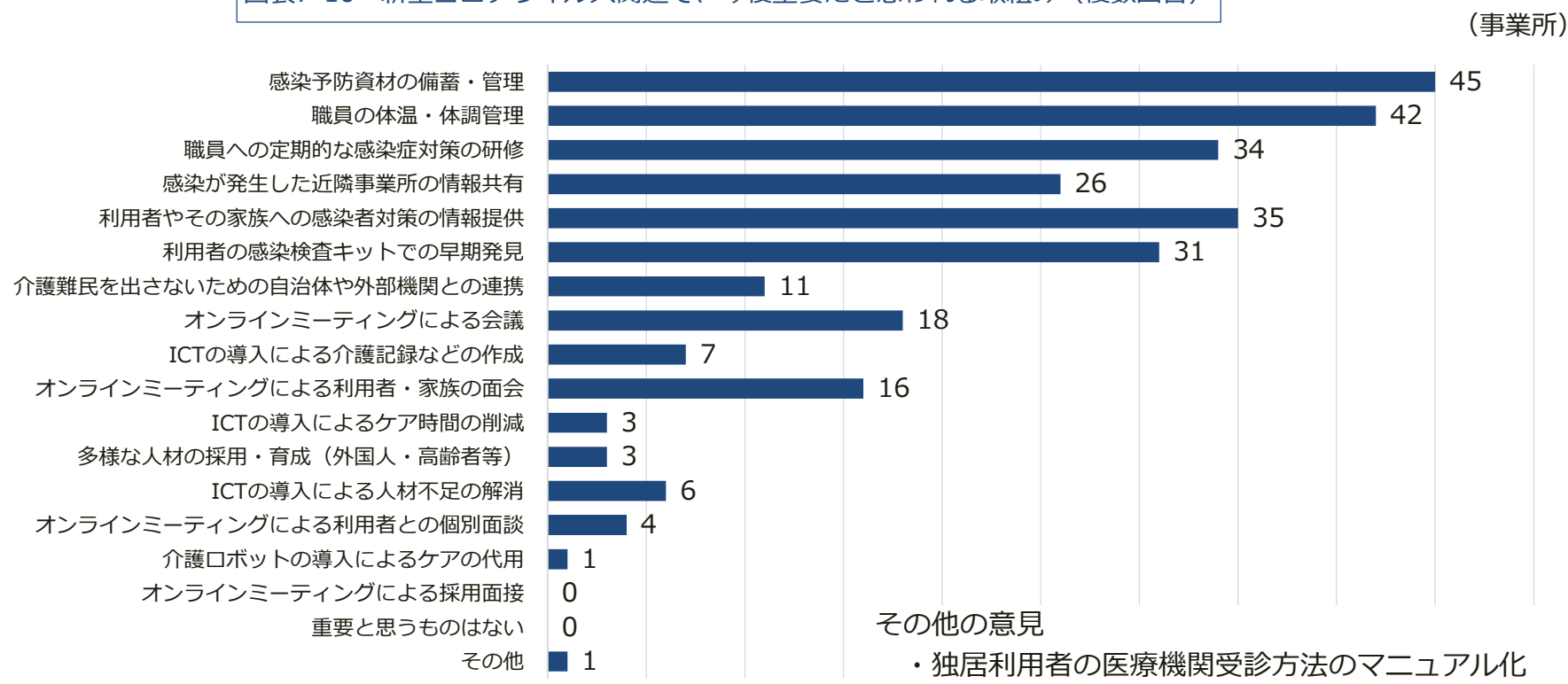


問7-10 新型コロナウイルス関連で、今後重要だと思われる取組み

■ 新型コロナウイルスの影響関連で、今後重要だと思われる取組みは、「感染予防資材の備蓄・管理」（45事業所）が最も多く、次いで「職員の体温・体調管理」（42事業所）である。

回答：すべての事業所【n=52】

図表7-10 新型コロナウイルス関連で、今後重要だと思われる取組み（複数回答）



令和4年度 介護人材の確保・定着に関するアンケート

原油・物価高騰等の 影響

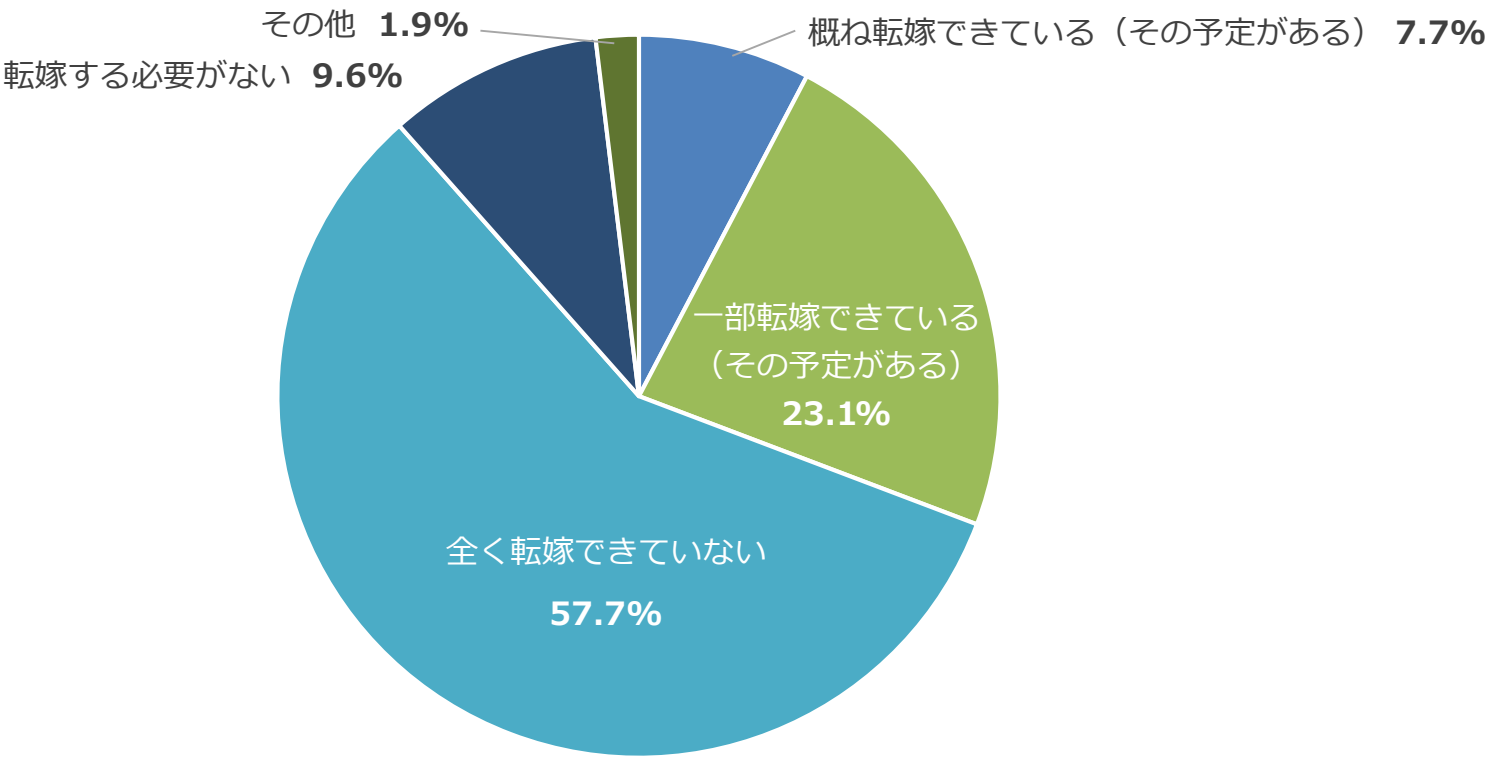
8

問8-1 昨今の原油・物価の上昇（今後の見込みを含む）を価格に転嫁（値上げ）またはその予定があるか

■昨今の原油・物価の上昇（今後の見込みを含む）を価格に転嫁（値上げ）またはその予定はあるかは、「全く転嫁できていない」（57.7%）が最も高い。

回答：すべての事業所【n=52】

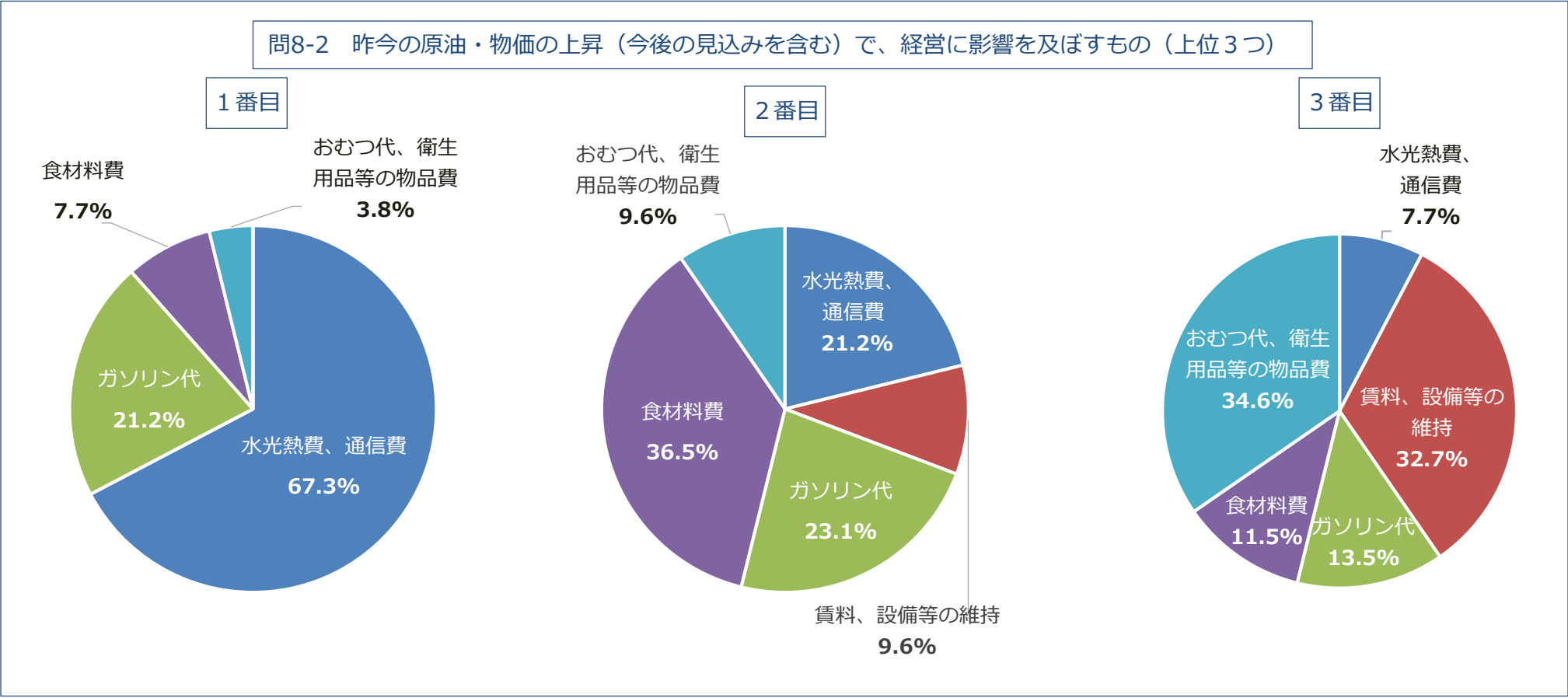
図表8-1 昨今の原油・物価の上昇（今後の見込みを含む）を価格に転嫁（値上げ）またはその予定があるか



問8-2 昨今の原油・物価の上昇（今後の見込みを含む）で、経営に影響を及ぼすもの（上位3つ）

■昨今の原油・物価の上昇（今後の見込みを含む）で、経営に影響を及ぼすものは、「水光熱費、通信費」（67.3%）、「ガソリン代」（21.2%）、「食材料費」（7.7%）である。

回答：すべての事業所【n=52】

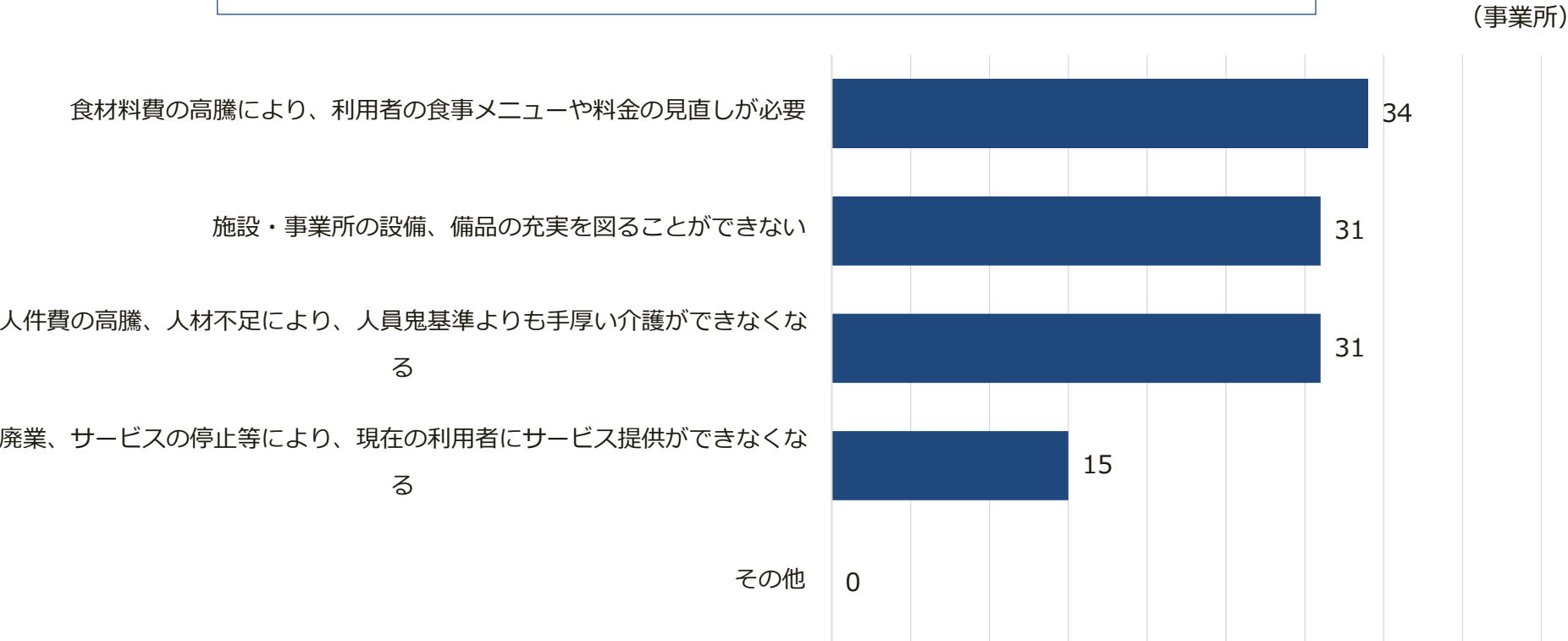


問8-3 原油・物価の上昇により、経営が悪化した場合、利用者に影響が及ぶかもしれないこと

■原油・物価の上昇により、経営が悪化した場合、利用者に影響が及ぶかもしれないことは、「食材料費の高騰により、利用者の食事メニューや料金の見直しが必要」（34事業所）が最も多い。

回答：すべての事業所【n=52】

図表8-3 原油・物価の上昇により、経営が悪化した場合、利用者に影響が及びかもしれないこと



令和4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

9

考察 アンケート調査からみえたこと

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5年1月1日時点において、町内の事業所での就労者数は767人（うち南部町民は392人）である。
- 男女別では、「男性」178人、「女性」589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69.6%、「非正規職員」が30.4%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4年1月1日～平成5年1月1日）の採用者数は107人、離職者数は103人で、採用者が4人多い。年代別にみると、採用者数は「50-59歳」、離職者数は「50-59歳」と「60歳以上」が最も多い。

3 人材確保

- 事業所の71.2%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114人（前年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。
- 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は、約4割の事業所で受入れていない。

4 研修・人材育成

- 介護人材育成などを含めた研修を適切に実施している事業所は80.8%である。
- 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」「実地指導の流れとその内容」「災害・防災対策」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5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6事業所、今後受入れる事業所は3事業所である。
- 外国人介護人材を受入れていない理由は、「日本人の雇用を優先」「受入れ体制ができていない」、「受入れに高額な費用がかかりそう」の割合が高い。
- 現在、受入れている外国人は、「フィリピン」と「インドネシア」が3事業所で最も多い。
- 半数以上の事業所で、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がある。

考察 アンケート調査からみえたこと

6 介護ロボット

- 介護ロボットを導入している事業所は19.2%で、導入後「日中業務の負担が軽減」「職員の腰痛予防」の効果がある。
- 導入（予定）している介護ロボットの種類は「見守り・コミュニケーション」「入浴支援」の割合が高い。
- 介護ロボットを導入しない理由は、「導入コストが高い」「導入の効果に疑問」「機械の保守が心配」の割合が高い。

7 新型コロナウイルスの影響

- 新型コロナウイルスに影響があった事業所は76.9%（40事業所）で、そのうち利用者数が減った事業所は72.5%である。
- 新型コロナウイルスの感染者や疑いのある人がいた事業所は、92.3%（48事業所）である。

考察 アンケート調査からみえたこと

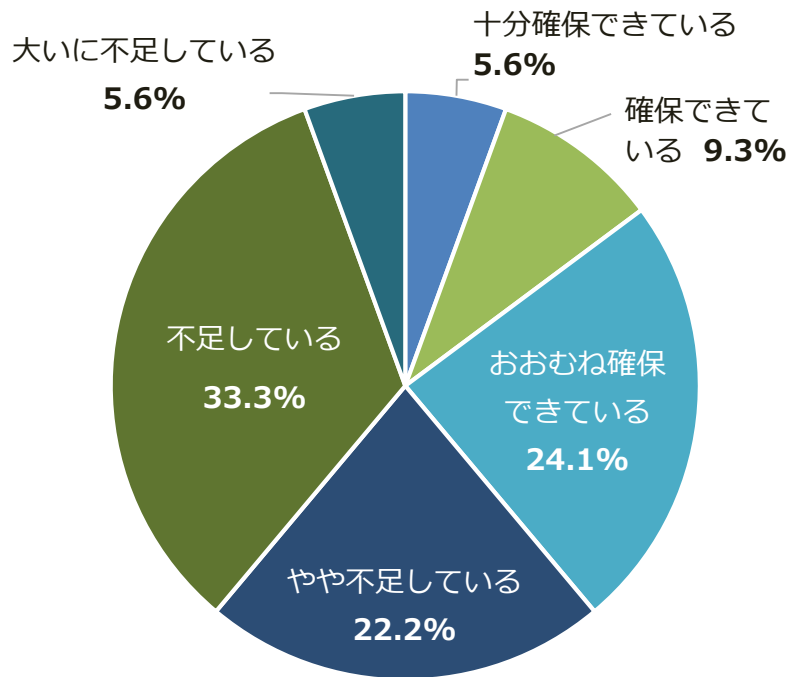
- 収益に関するサービス提供への影響は、「マスクや消毒液、資材の高騰による経費圧迫」が最も多い。
- 事業所の運営で特に苦労した点は、「職員のシフト調整」が最も多い。

8 原油・物価高騰等の影響

- 原油・物価の上昇（今後も見込みを含む）分を、価格に全く転嫁できていない事業者は57.7%である。
- 原油・物価の上昇により、経営が悪化した場合、利用者に影響が及びかもしれないことは、「食材料費の高騰により、利用者の食事メニューや料金の見直しが必要」（34事業所）が最も多い。

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