

事業所における介護労働実態調査 —益田市内で介護サービスを実施している76事業所における状況—		
	令和4年度	平成30年度
調査対象	84事業所(回答数76事業所 回答率90.5%)	81事業所(回答数61事業所 回答率75.3%)
調査期日	令和4年9月1日時点	平成31年1月1日時点
調査実施期間	令和4年9月1日～令和4年10月31日	平成31年2月1日～平成31年3月22日

事業所の概要

1 法人の種類

法人種別	令和4年度				平成30年度			
	対象事業所	回答事業所	法人毎の回答率	回答事業所の割合	対象事業所	回答事業所	法人毎の回答率	回答事業所の割合
民間企業	21	21	100.0%	27.6%	19	13	68.4%	21.3%
社会福祉法人	38	32	84.2%	42.1%	33	27	81.8%	44.3%
医療法人	16	16	100.0%	21.1%	17	13	76.5%	21.3%
NPO(特定非営利活動法人)	5	5	100.0%	6.6%	5	5	100.0%	8.2%
その他	4	2	50.0%	2.6%	7	2	28.6%	3.3%
無回答		0		0.0%		1		1.6%
計	84	76		100.0%	81	61		100.0%

その他の回答：営利法人、公益社団法人

2 指定介護サービスの種類

	令和4年度				平成30年度			
	対象事業所数	回答事業所数	サービス毎の回答率	回答事業所の割合	対象事業所数	回答事業所数	サービス毎の回答率	回答事業所の割合
訪問介護	10	10	100.0%	13.2%	11	6	54.5%	9.8%
訪問入浴介護	1	1	100.0%	1.3%	1	0	0.0%	0.0%
通所リハビリテーション	3	3	100.0%	3.9%	2	1	50.0%	1.6%
訪問リハビリテーション					1	0	0.0%	0.0%
(地域密着型)通所介護、通所サービス	29	27	93.1%	35.5%	29	22	75.9%	36.1%
認知症対応型通所介護	1	0	0.0%	0.0%	1	3	300.0%	4.9%
(看護)小規模多機能型居宅介護	6	6	100.0%	7.9%	6	4	66.7%	6.6%
認知症対応型共同生活介護	14	14	100.0%	18.4%	13	8	61.5%	13.1%
(地域密着型)特定	7	5	71.4%	6.6%	7	7	100.0%	11.5%
(地域密着型)特養、老健、介護医療院、ショートステイ	12	9	75.0%	11.8%	9	7	77.8%	11.5%
定期巡回サービス	1	1	100.0%	1.3%	1	1	100.0%	1.6%
無回答		0		0.0%		2		3.3%
計	84	76		100.0%	81	61		80.3%

3 就業形態別就労人数

「正規職員」は「男性」が207人（前回比+29人）、「女性」が522人（前回比+66人）。「非正規職員」は「男性」が91人（前回比+30人）、「女性」が399人（前回比+109人）。

令和4年度						
職種	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
介護職員	214	682	165	392	49	290
介護職員以外	84	239	42	130	42	109
計	298	921	207	522	91	399
	1,219					

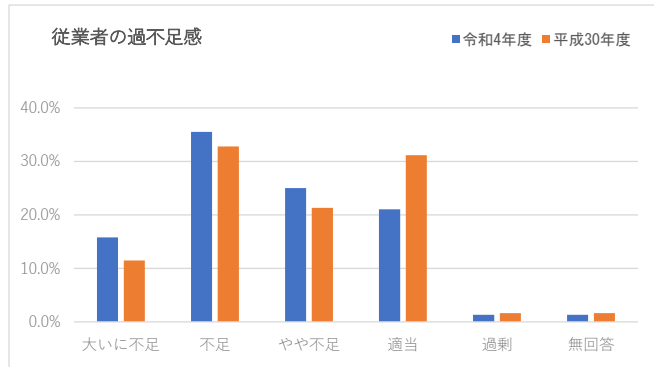
平成30年度						
職種	合計		正規職員		非正規職員	
	男	女	男	女	男	女
介護職員	174	553	136	337	38	216
介護職員以外	65	193	42	119	23	74
計	239	746	178	456	61	290
	985					

事業所の運営、雇用管理状況

4 従業員の過不足感

「大いに不足」が15.8%（前回比+4.3%）、「不足」が35.5%（前回比+2.7%）、「やや不足」が25.0%（前回比+3.7%）、「適当」が21.1%（前回比△10.0%）。少なからず不足を感じている事業所が前回比+10.7%であり、従業員の不足を感じている事業所が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
大いに不足	15.8%	11.5%
不足	35.5%	32.8%
やや不足	25.0%	21.3%
適当	21.1%	31.1%
過剰	1.3%	1.6%
無回答	1.3%	1.6%



5 不足の要因

「採用が困難」が76.8%（前回比+9.3%）、「離職率が高い」が3.6%（前回比△8.9%）。「不足の要因」は、職員の離職ではなく、採用自体が出来ないと考える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
採用が困難	76.8%	67.5%
離職率が高い	3.6%	12.5%
事業拡大により必要人数が増大したため	7.1%	5.0%
その他	12.5%	15.0%

その他の回答：

- ・賃金が低い。
- ・利用者の介護度が大きくなっている。
- ・利用者の入れ替わり激しい。
- ・HWの募集にも反応なし。
- ・コロナ対応も含め業務量が増えた。
- ・職員の高齢化。

追加で配置したいと思う職員数は

1名追加	36.4%
2名追加	38.2%
3名追加	20.0%
4名追加	1.8%
5名追加	1.8%
6名追加	0.0%
7名以上	1.8%

6 採用者数

採用者のうち「介護職員」の「正規職員」が82人（前回比+7人）、「非正規職員」の「常勤労働者」が30人（前回比+16人）。「介護職員以外」の「正規職員」が18人（前回比△3人）、「非正規職員」の「常勤労働者」が3人（前回比△8人）。採用者のうち「介護職員」は「正規職員」や「非正規職員」の「常勤労働者」が増加し、「短時間労働者」は減少する傾向が見受けられます。また、「介護職員以外」では「正規職員」、「非正規職員」の「常勤労働者」及び「非正規職員」の「短時間労働者」の全ての項目で採用者が減少する傾向が見受けられます。

職種	令和4年度			平成30年度		
	正規職員	非正規職員		正規職員	非正規職員	
		常勤労働者	短時間労働者		常勤労働者	短時間労働者
介護職員	82	30	33	75	14	37
介護職員以外	18	3	11	21	11	18

7 離職者数及び離職者の勤続年数

離職者のうち「介護職員」の「正規職員」（勤続年数3年以上）が31人（前回比+8人）、「非正規職員」（勤続年数3年以上）が21人（前回比+11人）。「介護職員以外」の「正規職員」（勤続年数1年未満）が4人（前回比△8人）、「非正規職員」（勤続年数1年未満）が5人（前回比△3人）。「介護職員」は「正規」「非正規」ともに勤続年数3年以上の職員の退職が増加する傾向が見受けられます。また、「介護職員以外」では「正規」「非正規」ともに勤続年数1年未満の退職が減少する傾向が見受けられます。

令和4年度							
職種	正規職員			非正規職員			計
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	
介護職員	21	15	31	17	11	21	116
介護職員以外	4	4	7	5	4	5	29
平成30年度							
職種	正規職員			非正規職員			計
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上	
介護職員	20	13	23	14	13	10	93
介護職員以外	12	2	8	8	2	5	37

8 人件費の占める割合

「60%以上～80%未満」が44.7%（前回比△9.4%）、「30%以上～60%未満」が22.4%（前回比+4.4%）、「80%以上」が9.2%（前回比△5.6%）。「60%以上」の合計が前回比△15.0%であり、人件費の占める割合は低下する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
30%未満	0	0
30%以上～60%未満	22.4%	18.0%
60%以上～80%未満	44.7%	54.1%
80%以上	9.2%	14.8%
無回答	23.7%	13.1%

9-1 1年前と比較した現在の収入状況

「増減なし」が30.3%（前回比+10.6%）、「減収」が35.5%（前回比△18.6%）、「増収」が17.1%（前回比△4.2%）。収入状況は、「減収」や「増収」の事業所が減少し、「増減なし」の事業所が増加する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
増収	17.1%	21.3%
増減なし	30.3%	19.7%
減収	35.5%	54.1%
無回答	17.1%	4.9%

9-2 今後の収支見込み

「減収」が40.8%（前回比△13.3%）、「増減なし」が28.9%（前回比△2.2%）、「増収」が15.8%（前回比△6.0%）。今後の収支見込みについては、「減収」すると考える事業所は減少し、「増収」すると考える事業所が増加する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
増収	15.8%	9.8%
増減なし	28.9%	31.1%
減収	40.8%	54.1%
無回答	14.5%	4.9%

10 経営効率化のための方策（複数回答可）

「実施していない」が42.1%（前回比+2.8%）、「営業地域を拡張した」が9.2%（前回比△3.9%）、「サービス事業の種類を増やした」が6.6%（前回比+5.0%）。経営効率化のための方策は「実施していない」事業所が増加する傾向が見受けられます。実施している方策としては「サービス事業の種類を増やした」事業所のみ増加しており、その他の方策を実施している事業所は全体的に減少する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
実施していない	42.1%	39.3%
サービス事業の種類を増やした	6.6%	1.6%
保険外サービスを増やした	5.3%	6.6%
営業地域を拡張した	9.2%	13.1%
営業地域を縮小した	0.0%	1.6%
人件費総額を圧縮した	5.3%	9.8%
利用者を要介護度の高い者に絞り込んだ	2.6%	8.2%
予防給付サービス事業を実施しない	0.0%	1.6%
一部の指定介護サービス事業を廃止（休止）した	0.0%	8.2%
その他	17.1%	19.7%

その他回答：

- ・ケアマネと情報交換
- ・シフト調整で効率化を図る。
- ・新規入所者を増やした。
- ・加算取得による収益増。
- ・利用者増への働きかけ。
- ・自費負担分の値上げ。
- ・現場対応ソフトウェア導入。
- ・経費見直し。
- ・給付外利用料値上げ。

事業所の教育・研修実施状況

11 実施している教育・研修の取組（複数回答可）

「職場内研修会・勉強会」が90.8%（前回比△2.6%）、「虐待防止・人権問題」が68.4%（前回比△7.0%）、「外部研修会・勉強会への派遣」が63.2%（前回比△28.6%）。教育・研修の取組は、全体的に減少する傾向が見受けられます。特に「外部研修会・勉強会への派遣」は大幅に減少しています。

	令和4年度	平成30年度
教育・研修の計画策定	57.9%	73.8%
先輩職員による指導	48.7%	60.7%
上司による定期個別面談	40.8%	47.5%
職場内研修会・勉強会	90.8%	93.4%
外部研修会・勉強会への派遣	63.2%	91.8%
職員の腰痛予防対策	32.9%	32.8%
安全対策（事故時の応急措置等）	55.3%	57.4%
虐待防止・人権問題	68.4%	75.4%
その他	5.3%	4.9%
いずれも行っていない	0.0%	—

その他回答：
 ・社内研修（消防訓練）
 ・マニュアルの見直し
 ・オンデマンド研修の導入

12 教育・研修の取組の状況について

「やや不足」が56.6%（前回比+4.1%）、「充実」が32.9%（前回比+5.0%）。
 「大いに充実」「充実」合計が前回比△2.6%に対し、「不足」「やや不足」合計が前回比+3.1%。少なからず不足を感じている事業所が増える傾向が見受けられます。

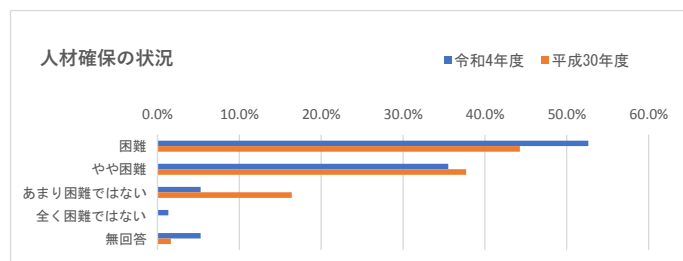
	令和4年度	平成30年度
大いに充実	3.9%	11.5%
充実	32.9%	27.9%
やや不足	56.6%	52.5%
不足	3.9%	4.9%
無回答	2.6%	3.3%

事業所の人材確保策

13 人材確保の状況

「困難」が52.6%（前回比+8.3%）、「やや困難」が35.5%（前回比△2.2%）。
 「全く困難ではない」「あまり困難ではない」合計が前回比△9.8%に対し、「困難」「やや困難」の合計が前回比+6.1%。人材確保が難しいと考える事業所が増えています。

	令和4年度	平成30年度
困難	52.6%	44.3%
やや困難	35.5%	37.7%
あまり困難ではない	5.3%	16.4%
全く困難ではない	1.3%	0.0%
無回答	5.3%	1.6%



14 人材確保が困難な要因（複数回答可）

「同業他社との人材獲得競争が激しい」が48.7%（前回比△10.3%）、「他産業に比べて労働条件が良くない」が44.7%（前回比+2.1%）、「景気が良いため介護業界へ人材が集まらない」が14.5%（前回比△18.3%）。
「同業他社との人材獲得競争」や「景気」を要因と考える事業所が減少し、「労働条件」を要因と考える事業所が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
同業他社との人材獲得競争が激しい	48.7%	59.0%
他産業に比べて労働条件が良くない	44.7%	42.6%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	14.5%	32.8%
わからない	11.8%	4.9%
その他	15.8%	16.4%

14 その他回答：

- ・地域労働者人口減
- ・中山間地域での地域密着型サービスは人員不足で供給が追いつかない
- ・成りて（後継者）不足
- ・看護職員不足
- ・過疎地域は人材不足深刻
- ・同業間でも母体の規模により賃金格差あり
- ・介護職のイメージが悪い
- ・市内から50分の距離あり
- ・過疎地域
- ・若い人材いない
- ・高齢化・施設の立地が悪い
- ・介護人材が少ないと感じる

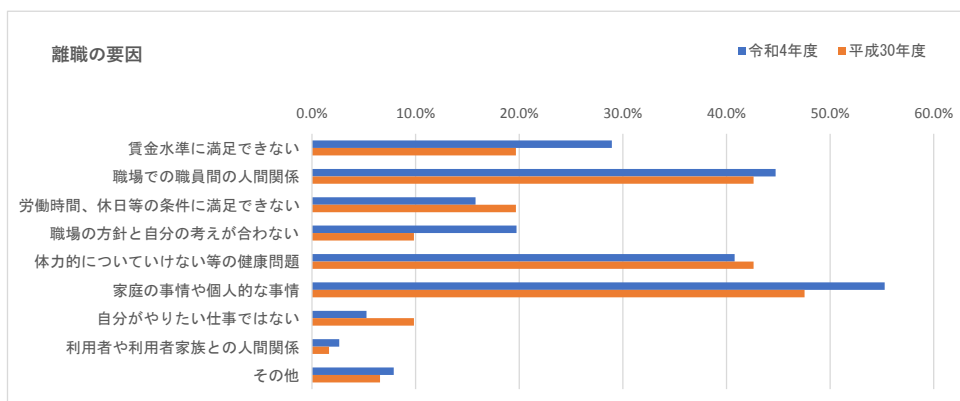
15 離職の要因（複数回答可）

「家庭の事情や個人的な事情」が55.3%（前回比+7.8%）、「職場での職員間の人間関係」が44.7%（前回比+2.1%）、「体力的についていけない等健康問題」が40.8%（前回比△1.8%）。
離職の要因としては、「賃金」や「職場での人間関係や考え方の相違」が増加し、「労働時間」や「健康問題」は減少する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
賃金水準に満足できない	28.9%	19.7%
職場での職員間の人間関係	44.7%	42.6%
労働時間、休日等の条件に満足できない	15.8%	19.7%
職場の方針と自分の考えが合わない	19.7%	9.8%
体力的についていけない等の健康問題	40.8%	42.6%
家庭の事情や個人的な事情	55.3%	47.5%
自分がやりたい仕事ではない	5.3%	9.8%
利用者や利用者家族との人間関係	2.6%	1.6%
その他	7.9%	6.6%

その他回答：

- ・コロナもありエッセンシャルワーカーの役割負担増と重圧
- ・年齢的離職
- ・コロナ制限で職員行動が規制されている
- ・今のところ離職者なし



16 事業所が取組んでいる人材確保策

効果的なものとして、「法人全体で連携して育成に取り組んでいる」が27.6%（前回比+16.1%）、「教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている」が26.3%（前回比+1.7%）、「インターンシップを導入している」が25.0%（前回比+23.4%）、「採用時の教育・研修を充実させている」が25.0%（前回比△1.2%）。「インターンシップの導入」「法人全体で連携して育成」が増加し、「賃金体系の見直し」が減少する傾向が見受けられます。

人材確保策	令和4年度				平成30年度		
	取組の効果			無回答 取組なし	取組の効果		
	効果的	効果的でない	効果はわからない		効果的	効果的でない	効果はわからない
PR等、事業所の情報発信を行っている	23.7%	5.3%	38.2%	32.9%	23.0%	6.6%	39.3%
インターンシップを導入している	25.0%	1.3%	7.9%	65.8%	1.6%	4.9%	9.8%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	7.9%	0.0%	19.7%	72.4%	6.6%	11.5%	27.9%
教育・研修計画を立てて内部・外部研修に積極的に参加させている	26.3%	1.3%	27.6%	44.7%	24.6%	4.9%	31.1%
採用時の教育・研修を充実させている	25.0%	0.0%	19.7%	55.3%	26.2%	3.3%	29.5%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	21.1%	0.0%	26.3%	52.6%	24.6%	4.9%	13.1%
職員に後輩の育成経験を持たせている	23.7%	0.0%	22.4%	53.9%	21.3%	0.0%	21.3%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	27.6%	1.3%	14.5%	56.6%	11.5%	1.6%	24.6%
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	3.9%	0.0%	3.9%	92.1%	6.6%	0.0%	13.1%
賃金体系の見直しを行っている	14.5%	0.0%	22.4%	63.2%	24.6%	1.6%	24.6%
能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している	22.4%	0.0%	15.8%	61.8%	21.3%	4.9%	26.2%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

17 事業所における早期退職防止や定着促進のための取組

効果的なものとして、「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が64.5%（前回比+8.8%）、「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」が39.5%（前回比△8.0%）、

「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が39.5%（前回比△4.8%）。

「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善」「能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映」「業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくり」が増加し、「非正規職員から正規職員への転換の機会」「福利厚生の実践」が減少する傾向が見受けられます。

人材確保策	令和4年度				平成30年度		
	取組の効果			無回答取組なし	取組の効果		
	効果的	効果的でない	効果はわからない		効果的	効果的でない	効果はわからない
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	64.5%	3.9%	11.8%	19.7%	55.7%	1.6%	24.6%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	39.5%	2.6%	22.4%	35.5%	47.5%	4.9%	29.5%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	26.3%	1.3%	25.0%	47.4%	16.4%	1.6%	24.6%
賃金水準を向上させている	22.4%	1.3%	18.4%	57.9%	19.7%	3.3%	26.2%
業務改善やICT導入など効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている	26.3%	1.3%	19.7%	52.6%	11.5%	1.6%	16.4%
資格取得支援を奨励している（実習日等の勤務調整、取得費用の女性など）	32.9%	0.0%	23.7%	43.4%	31.1%	3.3%	41.0%
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティングなど）	39.5%	1.3%	25.0%	34.2%	44.3%	1.6%	21.3%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	19.7%	1.3%	14.5%	64.5%	31.1%	1.6%	26.2%
職場環境を整えている（休憩室など）	22.4%	1.3%	17.1%	59.2%	24.6%	1.6%	26.2%
子育て支援を行っている	18.4%	0.0%	18.4%	63.2%	19.7%	1.6%	16.4%
その他	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%

その他回答：

- ・家庭環境による勤務時間の変更
- ・休日等、希望に添うような雇用体制

18 人材確保策として行政に期待することは何ですか。

- 賃金の改善
- 福祉医療人材確保のため慰労金、支援金の支給
- 介護報酬、介護保険制度見直し
- 福祉は本来公的機関の役割ではないか
- 福祉事業所に入職する際、応援費等の名目で補助金を出して欲しい
- 介護に対するイメージ向上、改善
- 賃金アップの取組
- 賃金水準を他業種レベルに引上げて欲しい
- 市行政として今後の高齢者の推移は理解しているとは思いますが経営が出来なくなる程人がいない事に対してどう思っているのか
 - 介護職として働く人への減税や直接支給の手当など益田の事業所で働くのが魅力的な政策を望む
- 更なる職員への処遇改善とサービス事業所の実状に応じた各種助成制度の拡充
- 介護お助け隊の充実
- 加算等の充実
- 働きやすい職場づくりのための補助、助成
- 期待するだけ無駄なので何も期待しない

- 収入増につながる財政支援
- 介護の魅力発信
- 資格保有者の把握や斡旋
- 物価高騰への支援策を早急に講じて頂きたい
- 介護の仕事をする方の定住施策を考えて欲しい
- 介護の学校造り、奨学金制度で地域に残る施策
- 資格取得のためのプログラムを市直営で行う

外国人雇用について

19 外国人労働者の雇用

「雇用していない」が96.1%（前回比△2.3%）、「雇用している」が3.9%（前回比+3.9%）。
外国人労働者については「雇用していない」事業所が大多数ではあるが、「雇用している」事業所が増えています。

	令和4年度	平成30年度
雇用していない	96.1%	98.4%
雇用している	3.9%	0.0%
無回答	0.0%	1.6%
計	100.0%	100.0%

20 今後の外国人労働者雇用の意向について

「わからない」が46.1%（前回比+6.8%）、「雇用する予定はない」が39.5%（前回比+5.1%）、「雇用したい」が11.8%（前回比△9.5%）。
「雇用したい」が減少し、「雇用する予定はない」「わからない」が増加する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
雇用したい	11.8%	21.3%
雇用する予定はない	39.5%	34.4%
わからない	46.1%	39.3%
無回答	2.6%	4.9%
計	100.0%	100.0%

21 外国人労働者を雇用する上でのメリットについて（複数回答可）

「労働力を確保できる」が44.7%（前回比△9.4%）、「異なる視点からの発想を得られる」が27.6%（前回比+12.8%）、
「社内環境の活性化ができる」が21.1%（前回比+1.4%）。
「労働力の確保」「人件費の抑制」がメリットと考える事業所が減少し、「異なる視点からの発想」「社内環境の活性化」を
メリットと考える事業所が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
労働力を確保できる	44.7%	54.1%
社内環境が活性化できる	21.1%	19.7%
異なる視点からの発想を得られる	27.6%	14.8%
人件費を抑制できる	2.6%	6.6%
わからない	34.2%	13.1%

22 外国人労働者を雇用する上での課題や不安について（複数回答可）

「日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障」が80.3%（前回比△3.3%）、「利用者との会話等での意思疎通」が78.9%（前回比△8.0%）、「日本人職員との会話等における意思疎通」が65.8%（前回比△4.7%）
「人件費以外のコスト」が前回比+5.3%となっているが、その他の項目についてはほぼ減少しています。

	令和4年度	平成30年度
利用者との会話等での意思疎通	78.9%	86.9%
日本語読解力、文章力の不足等による介護記録作成への支障	80.3%	83.6%
日本人職員との会話等における意思疎通	65.8%	70.5%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	55.3%	65.6%
受入方法や活用方法への不安	31.6%	41.0%
人件費以外のコスト	25.0%	19.7%
わからない	6.6%	6.6%
その他	1.3%	0.0%
課題はない	0.0%	0.0%

その他回答：

文化の違いによる価値観の違い