

従業者における介護労働実態調査 —益田市内で介護労働に関わる936人の状況—		
	令和4年度	平成30年度
調査対象	1,060労働者(回答数936人 回答率88.3%)	1,041労働者(回答数812人 回答率78.0%)
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

1 労働者の概要

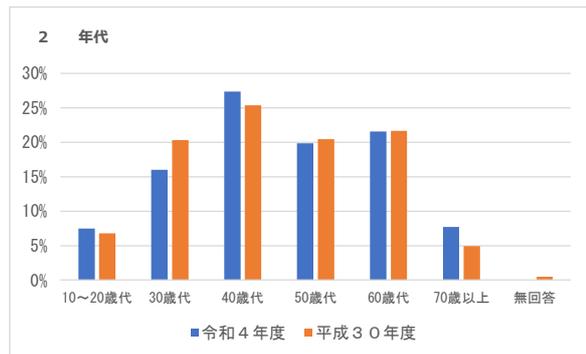
1 性別

	令和4年度	平成30年度
男性	21.9%	19.6%
女性	78.1%	80.0%
無回答	0.0%	0.4%

2 年代

「40歳代」が27.4%（前回調査比+2.0%）、「60歳代」が21.6%（前回比△0.1%）
 「60歳代+70歳代」が29.3%（前回比+2.7%）。特に「70歳代」が7.7%（前回比+2.8%）と大きく伸長しており、高齢化が進行していく傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
10～20歳代	7.5%	6.8%
30歳代	16.0%	20.3%
40歳代	27.4%	25.4%
50歳代	19.9%	20.4%
60歳代	21.6%	21.7%
70歳以上	7.7%	4.9%
無回答	0.0%	0.5%



3 住まい

	令和4年度	平成30年度
益田市内	90.1%	89.5%
浜田市内・吉賀、津和野町内	6.4%	5.9%
その他	3.5%	3.8%
無回答	0.0%	0.7%

4 通勤手当の支給

	令和4年度	平成30年度
全額支給あり	48.7%	44.2%
一部支給あり	37.3%	40.5%
支給なし	12.3%	11.6%
無回答	1.7%	3.7%

5 現職場での勤続年数

「5年以上10年未満」が25.9%（前回比+1.0%）
「勤続5年以上」の合計が53.9%（前回比+5.1%）であり、勤続年数が長期化していく傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
1年未満	13.2%	15.5%
1年以上2年未満	8.9%	9.1%
2年以上3年未満	10.0%	9.4%
3年以上5年未満	13.8%	16.9%
5年以上10年未満	25.9%	24.9%
10年以上20年未満	20.8%	20.2%
20年以上	7.2%	3.7%
無回答	0.2%	0.4%

6 現在の職場の就労前の介護職場の経験

「ある」が58.1%（前回比+1.3%）
反対に「ない」は前回比△0.6%であり、退職経験者が増加していく傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
ある	58.1%	56.8%
ない	41.8%	42.4%
無回答	0.1%	0.9%

7 過去の介護職場での合算勤続年数

「10年以上20年未満」が43.8%（前回比+7.4%）
「合算勤続年数10年以上」の合計が63.5%（前回比+16.0%）であり、問5と同様に勤続年数が長期化していく傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
1年未満	3.3%	5.6%
1年以上2年未満	3.3%	5.2%
2年以上3年未満	3.3%	5.0%
3年以上5年未満	7.8%	10.6%
5年以上10年未満	18.7%	25.8%
10年以上20年未満	43.8%	36.4%
20年以上30年未満	18.2%	10.2%
30年以上	1.5%	0.9%

8 以前の介護職場を辞めた理由（複数回答）

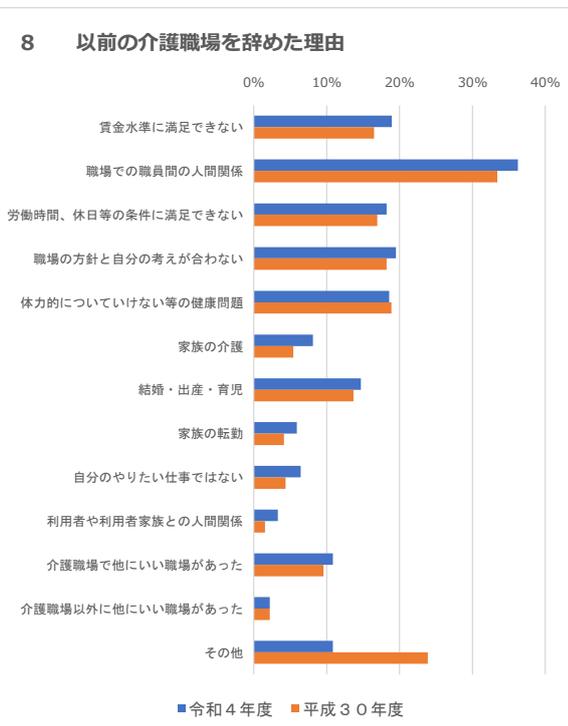
「職場での職員間の人間関係」が36.2%（前回比+2.8%）、「職場の方針と自分の考えが合わない」が19.5%（前回比+1.3%）

職場の人間関係が退職（離職）に大きく関係しており、人間関係による退職（離職）は更に多くなっていくという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	18.9%	16.5%
職場での職員間の人間関係	36.2%	33.4%
労働時間、休日等の条件に満足できない	18.2%	16.9%
職場の方針と自分の考えが合わない	19.5%	18.2%
体力的についていけない等の健康問題	18.6%	18.9%
家族の介護	8.1%	5.4%
結婚・出産・育児	14.7%	13.7%
家族の転勤	5.9%	4.1%
自分のやりたい仕事ではない	6.4%	4.3%
利用者や利用者家族との人間関係	3.3%	1.5%
介護職場で他にいい職場があった	10.8%	9.5%
介護職場以外に他にいい職場があった	2.2%	2.2%
その他	10.8%	23.9%

その他回答：その他：

定年退職、契約満了、倒産・廃業、事業変更、異動、転勤、キャリア・スキルUP、進学、立地（遠方）、知人勧誘、バ

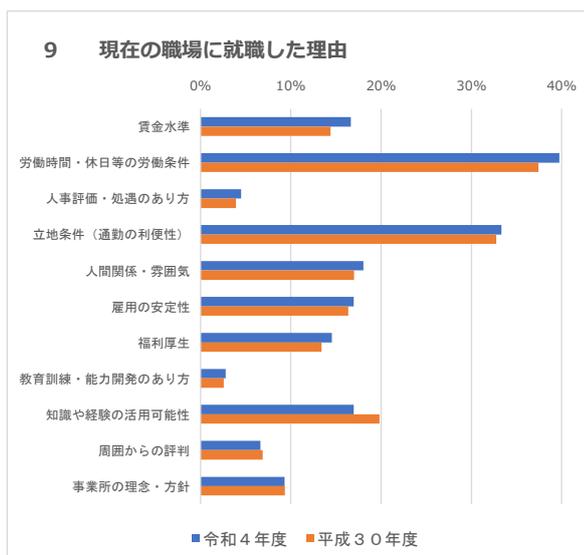


9 現在の職場に就職した理由

「労働時間・休日等の労働条件」が39.7%（前回比+2.3%）、「立地条件（通勤の利便性）」が33.3%（前回比+0.5%）

職場選定においては、「賃金」より「労働条件」や「立地条件」が優先され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	16.7%	14.4%
労働時間・休日等の労働条件	39.7%	37.4%
人事評価・処遇のあり方	4.5%	3.9%
立地条件（通勤の利便性）	33.3%	32.8%
人間関係・雰囲気	18.1%	17.0%
雇用の安定性	17.0%	16.4%
福利厚生	14.5%	13.4%
教育訓練・能力開発のあり方	2.8%	2.6%
知識や経験の活用可能性	17.0%	19.8%
周囲からの評判	6.6%	6.9%
事業所の理念・方針	9.3%	9.4%



2 回答者の就労状況

10 就労形態

「正規職員」が59.6%（前回比△2.1%）、「非正規職員（常勤労働者及び短時間労働者）」の合計が39.5%（前回比+2.5%）
非正規職員の割合増の傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
正規職員	59.6%	61.7%
非正規職員（常勤労働者）	14.6%	13.2%
非正規職員（短時間労働者）	24.9%	23.8%
無回答	0.9%	1.4%

11 職種（兼務の方は主に勤務する職場での職種）

「介護職員」が73.5%（前回比+9.6%）
反対に「訪問介護員」は前回比△4.0%、「看護職員」は△2.3%であり、「訪問介護員」や「看護職員」の人手不足、人員不足が顕在化する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
訪問介護員	5.1%	9.1%
介護職員	73.5%	63.9%
看護職員	8.7%	11.0%
生活相談員	2.7%	3.9%
栄養士	0.4%	0.2%
介護支援専門員	2.1%	2.6%
理学療法士または作業療法士	1.1%	2.1%
それ以外	5.7%	3.3%
無回答	0.7%	3.8%

12 複数職種を兼務している場合の職種

「介護職員」が34.9%（前回比△8.1%）、「訪問介護員」が13.0%（前回比+2.2%）、生活相談員が14.6%（前回比+1.8%）
「訪問介護員」や「生活相談員」などの他業務を兼務する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
訪問介護員	13.0%	10.8%
介護職員	34.9%	43.0%
看護職員	6.9%	12.0%
生活相談員	14.6%	12.8%
栄養士	0.0%	0.2%
介護支援専門員	8.4%	7.6%
理学療法士または作業療法士	5.0%	2.2%
それ以外	17.2%	11.3%

13 現在持っている資格、今後取得したい資格

「介護福祉士」資格取得者が58.1%（前回比+6.0%）
 反対に「介護支援専門員」が前回比△2.5%、「介護福祉士」が増加し「介護支援専門員」が減少する傾向が見受けられます。また、同様に今後取得したい資格も「介護福祉士」が前回比+0.8%、「介護支援専門員」が前回比△1.0%であり、「介護福祉士」が増加し「介護支援専門員」が減少する傾向が見受けられます。

	令和4年度		平成30年度	
	現在持っている	今後取得したい	現在持っている	今後取得したい
介護福祉士	58.1%	8.2%	52.1%	7.4%
介護職員初任者研修	22.3%	1.2%	16.7%	0.7%
介護職員基礎研修	6.5%	0.6%	6.5%	0.7%
ホームヘルパー1級	5.9%	0.2%	6.0%	0.5%
ホームヘルパー2級	35.3%	0.5%	41.3%	0.5%
介護支援相談員	9.7%	9.8%	12.2%	10.8%
看護師・准看護師	10.9%	1.3%	14.7%	1.7%
P T ・ O T ・ S T	1.4%	0.5%	2.1%	1.4%
社会福祉士	0.9%	3.4%	0.7%	5.9%
福祉用具専門相談員	0.4%	1.9%	0.6%	2.2%
栄養士・管理栄養士	1.1%	0.2%	0.9%	0.2%
上記以外の介護福祉関係の資格	6.7%	2.7%	6.4%	3.9%
資格なし	4.7%		5.4%	

14 賃金形態

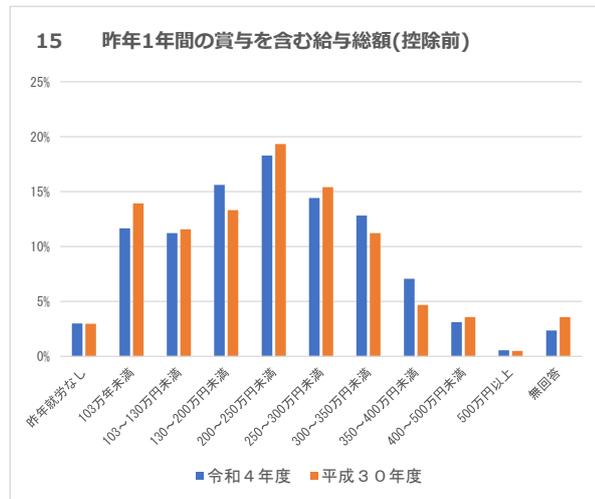
「月給」が63.1%（前回比△0.2%）、「時間給」が30.7%（前回比+3.5%）
 人手不足、人員不足を正職員ではなくパート職員で補填対応している傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
時間給	30.7%	27.2%
日給	5.4%	5.4%
月給	63.1%	63.3%
その他	0.0%	0.1%
無回答	0.7%	3.9%

15 昨年1年間の賞与を含む給与総額（控除前）

「200～250万円未満」が18.3%（前年比△1.0%）、「130～200万円未満」が15.6%（前年比+2.3%）
給与総額「300万円以上」の合計が23.5%（前年比+3.5%）。反対に「200～300万円未満」は前年比△2.0%であり、勤続年数の長期化及び特定処遇改善加算の影響により「300万円以上」が増加する傾向が見受けられます。

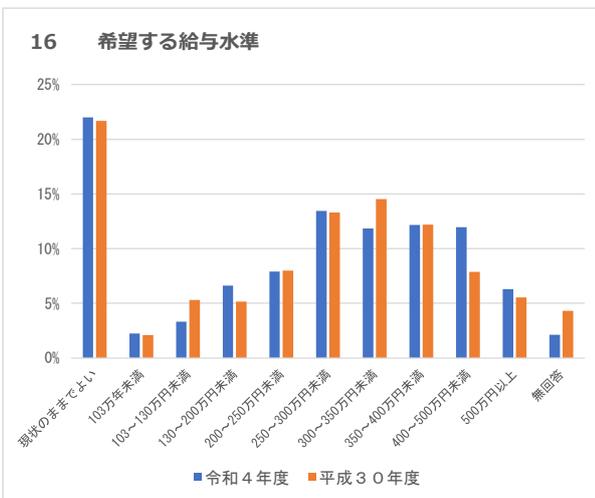
	令和4年度	平成30年度
昨年就労なし	3.0%	3.0%
103万年未満	11.6%	13.9%
103～130万円未満	11.2%	11.6%
130～200万円未満	15.6%	13.3%
200～250万円未満	18.3%	19.3%
250～300万円未満	14.4%	15.4%
300～350万円未満	12.8%	11.2%
350～400万円未満	7.1%	4.7%
400～500万円未満	3.1%	3.6%
500万円以上	0.5%	0.5%
無回答	2.4%	3.6%



16 希望する給与水準

「現状のままでよい」が22.0%（前年比+0.3%）
「400万円以上」の合計が18.3%（前年比+4.9%）と増加しており、問15の給与総額「300万円以上400万円未満」の層が「400万円以上」の給与水準を希望している傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
現状のままでよい	22.0%	21.7%
103万年未満	2.2%	2.1%
103～130万円未満	3.3%	5.3%
130～200万円未満	6.6%	5.2%
200～250万円未満	7.9%	8.0%
250～300万円未満	13.5%	13.3%
300～350万円未満	11.9%	14.5%
350～400万円未満	12.2%	12.2%
400～500万円未満	12.0%	7.9%
500万円以上	6.3%	5.5%
無回答	2.1%	4.3%



3 職場での教育・研修実施状況

17 職場における教育・研修実施状況

「充実」が43.5%（前回比△4.2%）、「やや不足」35.6%（前回比+4.7%）
前回調査時に比べて「大いに充実」が△0.2%、「充実」が△4.2%。反対に「やや不足」が+4.7%、「不足」が+2.4%であり、教育・研修が不足す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	4.2%	4.4%
充実	43.5%	47.7%
やや不足	35.6%	30.9%
不足	15.2%	12.8%
無回答	1.6%	4.2%

18 職場における教育・研修の取組として今後実施してほしいもの（実施済も含める）

「外部研修会・勉強会への派遣」が41.6%（前回比△1.6%）
反対に「先輩職員による指導」が20.9%（前回比+3.5%）、「上司による定期個別面談」が29.1%（前回比+5.5%）と増加しており、「外部研修会・勉強会」よりも事業所内部の先輩・上司による指導・面談を求める傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
教育・研修の計画策定	21.0%	23.6%
先輩職員による指導	20.9%	17.4%
上司による定期個別面談	29.1%	23.6%
職場内研修会・勉強会	41.6%	41.3%
外部研修会・勉強会への派遣	41.6%	43.2%
職員の腰痛予防対策	24.8%	25.5%
安全対策（事故時の応急措置等）	36.2%	35.5%
虐待防止・人権問題	27.9%	23.2%
その他	0.6%	1.5%

その他回答：

ハラスメント研修、認知症、感染症対策、コミュニケーション

19 利用者の認知症の行動や心理症状への対応についての考え

「どちらともいえない」が52.7%（前回比△1.1%）
各項目とも前回調査時と同割合であり、認知症の対応についての考えに大きな変化はないという傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
非常に自信がある	1.8%	2.0%
やや自信がる	22.6%	23.8%
どちらともいえない	52.7%	53.8%
あまり自信がない	12.6%	14.5%
まったく自信がない	2.4%	2.8%
無回答	7.9%	3.1%

4 職場の人材確保状況

20 人材確保が困難な要因（複数回答）

「他産業と比べて労働条件が良くない」が61.4%（前回比+8.2%）、「同業他社との人材獲得競争が激しい」が47.5%（前回比+5.4%）
人材確保のためには他産業並みの労働条件の改善が必要であるとす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	47.5%	42.1%
他産業と比べて労働条件が良くない	61.4%	53.2%
景気が良いため介護業界へ人材が集まらない	6.9%	10.1%
その他	1.6%	13.9%

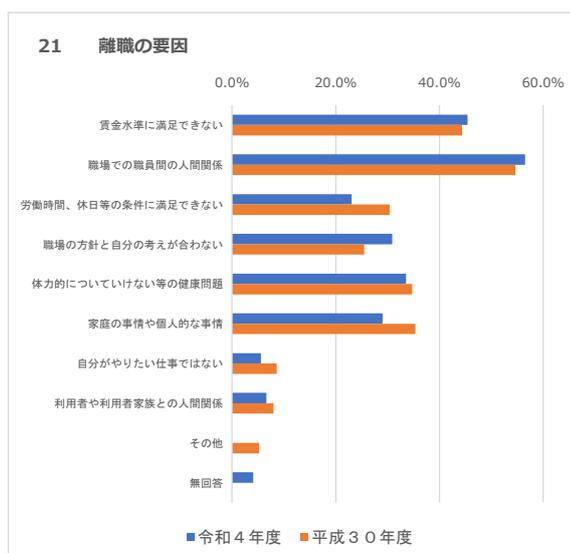
その他回答：

給料が安い、労働がきつい、立地条件（遠方で通勤が不便）、人間関係でのトラブル、役職者や上司への不満、離職されても補充や規模縮小がないため全ての負担がかかっている、夜勤者がいない など。

21 離職の要因

「職場での職員間の人間関係」が56.5%（前回比+1.8%）、「賃金水準に満足できない」が45.4%（前回比+1.1%）
「労働時間、休日等の条件に満足できない」が23.1%（前回比△7.3%）であり、前回調査時と比べて労働条件（賃金以外）の改善は進んでいるという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	45.4%	44.3%
職場での職員間の人間関係	56.5%	54.7%
労働時間、休日等の条件に満足できない	23.1%	30.4%
職場の方針と自分の考えが合わない	30.9%	25.5%
体力的についていけない等の健康問題	33.5%	34.7%
家庭の事情や個人的な事情	29.1%	35.3%
自分がやりたい仕事ではない	5.6%	8.6%
利用者や利用者家族との人間関係	6.6%	8.0%
その他	0.0%	5.2%
無回答	4.1%	0.0%



22 職場の人間関係

「ふつう」が55.3%（前回比△3.1%）、「良好」が18.5%（前回比±0）
「あまり良好ではない」が16.1%（前回比△0.2%）、「まったく良好ではない」が2.6%（前回比△2.0%）とそれぞれ減少しており、職場の人間関係は少しずつではあるが改善しているという傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
良好	18.5%	18.5%
ふつう	55.3%	58.4%
あまり良好ではない	16.1%	16.3%
まったく良好ではない	2.6%	4.6%
無回答	7.5%	2.3%

23 職場で人間関係について困ったときの対応

「職場の上司に相談」が34.6%（前回比+4.9%）
「職場の同僚に相談」が46.0%（前回比△0.7%）及び「職場に相談できる人はいない」が17.7%（前回比△0.2%）とそれぞれ減少しており、相談対象となる上司が増えつつあるという傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
職場の上司に相談	34.6%	29.7%
職場の同僚に相談	46.0%	46.7%
職場に相談できる人はいない	17.7%	17.9%
無回答	1.6%	5.8%

24 事業所が取組んでいる人材確保策

効果的なものとして「PR等、事業所の情報発信を行っている」が13.2%（前回比+4.5%）
 前回調査時効果的なものとして第1位であった「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」は12.8%（前回比△3.8%）であり、新型コロナウイルス感染症の影響により外部研修への参加が減少し、事業所内で可能な情報発信や制度策定などに移行してい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			未実施及び無回答	取組の効果			未実施及び無回答
	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	13.2%	8.2%	20.7%	57.8%	8.7%	7.9%	30.3%	53.1%
インターンシップを導入している	5.8%	1.0%	7.9%	85.4%	2.7%	2.8%	14.7%	79.8%
学校教育機関を訪問し求人活動を行っている	7.2%	1.8%	7.6%	83.4%	7.3%	3.0%	14.2%	75.6%
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	12.8%	1.8%	13.8%	71.6%	16.6%	3.4%	22.7%	57.3%
採用時の教育・研修を充実させている	11.8%	4.2%	13.5%	70.6%	12.9%	4.7%	14.9%	67.5%
教育・研修の責任者（兼務を含む）を決めている	12.4%	3.7%	13.9%	70.0%	10.7%	3.3%	15.4%	70.6%
職員に後輩の育成経験を持たせている	11.8%	3.4%	12.6%	72.2%	10.1%	3.8%	15.5%	70.6%
法人全体で連携して育成に取り組んでいる	8.7%	3.3%	7.8%	80.2%	7.6%	3.7%	14.4%	74.3%
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	2.6%	0.7%	4.5%	92.2%	3.8%	1.7%	13.3%	81.2%
賃金体系の見直しを行っている	6.6%	2.4%	7.8%	83.2%	6.0%	3.6%	13.3%	77.1%
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	7.1%	1.5%	7.4%	84.1%	5.4%	3.4%	14.9%	76.2%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	2.5%	97.0%

25 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31.4%（前回比+5.2%）、「職場環境を整えている」が20.9%（前回比+3.5%）、「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20.7%（前回比+3.6%）とそれぞれ前回比増加しており、事業所が離職防止や定着促進の観点から、積極的に労働条件の改善や職場環境整備に取り組みつづけているという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			未実施及び無回答	取組の効果			未実施及び無回答
	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	31.4%	3.6%	11.8%	53.2%	26.2%	5.0%	18.1%	50.6%
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	20.7%	2.8%	12.5%	64.0%	17.1%	3.8%	18.5%	60.6%
能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している	10.7%	3.8%	8.9%	76.6%	9.7%	5.8%	14.7%	69.8%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	9.7%	6.0%	9.9%	74.4%	7.1%	8.0%	15.9%	69.0%
賃金水準を向上させている	9.0%	3.0%	6.4%	81.6%	6.0%	4.2%	13.3%	76.5%
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	8.2%	3.1%	8.1%	80.6%	6.0%	3.6%	13.9%	76.5%
教育・研修を充実させている	12.6%	2.0%	11.3%	74.0%	14.7%	4.1%	16.9%	64.4%
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）	16.0%	1.7%	6.9%	75.3%	16.0%	3.2%	12.9%	67.9%
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）	19.1%	3.0%	9.3%	68.6%	18.7%	4.2%	16.3%	60.8%
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	10.6%	2.9%	6.6%	79.9%	14.7%	4.7%	14.5%	66.1%
職場環境を整えている（休憩室など）	20.9%	3.6%	8.1%	67.3%	17.4%	5.5%	13.9%	63.2%
子育て支援を行っている	18.3%	1.2%	5.3%	75.2%	13.8%	3.0%	13.7%	69.6%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%	2.7%	96.6%

その他回答：

- 休憩室づくり、稼働率は徐々に上がるも、人員や車が不足、厳しい送迎表の配置になっている。
- 焦りからリスクが高まる可能性あり。●職能給に加え能力に応じた昇給、マンパワー不足の改善。
- 風呂場にエアコンが欲しい。●休憩室が欲しい。●休憩時間が満足にない。

26 人材確保策として行政に期待すること

- 介護労働環境（劣悪）改善、処遇改善加算等の取組強化。
- 介護福祉政策（特に市長方針）が分からない。
- 賃金・給料が仕事量に比べ低すぎる（30%以上が記載）
- 行政は福祉に対して無策ではないのか。
- アンケートばかりやっているがアクションが全く見えない。
- 施設・事業所の責任者への教育が必要。
- 介護職は無くしてはならない、人材確保のため大々的なPRを予算をかけてやるべき。
- 提出書類の削減で本来の仕事をするべき。○他事業に比べ賃金低すぎる。
- 行政の思い切った施策がない以上、介護人材確保は出来ない。
- 法人、施設は隠し事が多い（例：サ高住が看取りまでやり、育児なども取らせない等多数項目あり）
- 行政施設巡回（監査以外）を頻繁にやって欲しい。
- 介護職の子育て支援を打ち出して欲しい。
- U・Iターンの支援策で人材確保
- 父子母子家庭の支援策
- 病院や介護施設、保育施設、障がい者施設等コロナ感染症も加味されもう限界です。
- 遣り甲斐をもてる研修会等を沢山施策としてやって欲しい。
- 職員の行動制限緩和策の打ち出し。
- コロナ加算金や一時金の創設。
- コロナ実態把握で行政巡回を実施して欲しい。
- 行政には全く期待していない。
- 転居用空部屋の紹介。
- 地域での介護イベントの実施。
- 介護職への転職支援（相談窓口も含め）。
- 介護職の過疎地域の移住者支援。
- 学校や若年層の教育機関の設立。
- イメージ払拭・向上の広報を積極的にすること。
- 車椅子やスライドボードなどの寄付。
- 全職員が将来の介護業務に不安を持っている。
- 精神的負担が多いので外部に相談できる窓口をつくって欲しい。
- パワハラなども蔓延して改善されていない。
- 益田市は人口が少ないのでいち早く介護人材不足による崩壊が来るのでは。
- 介護職員の事業所横断的、定期的なカウンセリングの実施。
- 介護職員向け「なんでも相談」の開設と長期間の設定。
- 施設前にバス停が欲しい。
- 市行政は何がどこまで出来るのか教えて欲しい。
- 職員人数や配置の基準見直し。
- 離職率調査により事業所の実態把握と指導の徹底。
- このアンケートが少しでも職場に反映されることを望む。
- 研修の義務化項目ばかり進めているがそんな余裕はない。
- 施設は過疎地域にあり利用者・職員含めて交通の利便性があれば助かる。
- 介護資格の取得改善（費用支援・フレキシブルな時間設定など）
- 介護現場の声を聴くフォーラムなどの開催。
- 介護助手の斡旋施策強化。
- 少子高齢化への対応。
- 島根県の最賃底上げ。
- 女性が働きやすい環境への施策。
- 介護職の魅力や遣り甲斐を広く告知すること。
- 介護の職業としての学校教育への積極的アプローチ。
- モデル事業所認定制度の導入。
- 腰痛対策を指導して欲しい。
- 僻地手当の新設。
- 優良施設の表彰制度の設置。
- 介護施設に勤務のナースの処遇改善。

27 介護の仕事に対するやりがい

「やややりがいがある」が43.7%（前回は+4.9%）、「どちらともいえない」が31.2%（前回は+4.1%）、「非常にやりがいがある」「やややりがいがある」の合計が60.9%（前回は+2.0%）、反対に「あまりやりがいがない」「まったくやりがいがない」の合計が6.7%（前回は+0.1%）であり、人手不足は改善が図られない状況の中においても、「やりがい」を感じている職員が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
非常にやりがいがある	17.2%	20.1%
やややりがいがある	43.7%	38.8%
どちらともいえない	31.2%	27.1%
あまりやりがいがない	5.1%	4.8%
まったくやりがいがない	1.6%	2.0%
無回答	1.2%	7.3%

28 転職したいかどうか

「転職は考えていない」が50.7%（前回比+1.3%）、「わからない」が25.3%（前回比+1.0%）、「転職したい」が22.9%（前回比+3.9%）と退職希望者は増加しているが、「退職は考えていない」「わからない」と回答した職員も増加しており、退職についての考えは2極化する傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
転職したい	22.9%	19.0%
転職は考えていない	50.7%	49.4%
わからない	25.3%	24.3%
無回答	1.1%	7.4%

29 転職したい理由

「賃金水準に満足できない」が57.5%（前回比+0.4%）、「職場での職員間の人間関係」が38.3%（前回比△1.6%）

「賃金」が最大の転職理由であることには変わりもないものの、「職場の方針と自分の考えが合わない」が32.7%（前回比+9.3%）と大きく増加しており、コロナ禍、人手不足の状況の中で事業所の方針が自分の考えと合わないと思う職員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
賃金水準に満足できない	57.5%	57.1%
職場での職員間の人間関係	38.3%	39.6%
労働時間、休日等の条件に満足できない	32.2%	33.8%
職場の方針と自分の考えが合わない	32.7%	23.4%
体力的についていけない等の健康問題	33.2%	33.8%
家庭の事情や個人的な事情	20.6%	26.0%
自分がやりたい仕事ではない	15.0%	20.1%
利用者や利用者家族との人間関係	5.1%	5.8%
その他	1.4%	10.4%

その他回答：

職場の方針と自分の考えが合わない。
 コロナに対する制限が厳しすぎる。
 いじめた人間がいるから。注意したぐらいではなおらないという不安感あり。

30 転職したい職種

「わからない」が41.4%（前回比+8.7%）、「介護職以外へ転職」が36.7%（前回比△1.6%）
 現状に不満があり、転職したいと考えてはいるものの、ただ漠然と転職したいと考えており、具体的な考えには至っていない職員が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
介護職への転職	21.9%	29.0%
介護職以外への転職	36.7%	38.3%
わからない	41.4%	32.7%

31 転職先を選ぶ際はどんな条件を重視

「賃金水準」が80.9%（前回比△19.1%）、「労働時間・休日等の労働条件」が76.6%（前回比△17.0%）、前回調査時と比べて「賃金水準」や「労働条件」など全て減少しているが、転職先を選ぶ条件については多様化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	80.9%	100.0%
労働時間・休日等の労働条件	76.6%	93.6%
人事評価・処遇のあり方	53.2%	57.4%
立地条件（通勤の利便性）	29.8%	55.3%
人間関係・雰囲気	53.2%	68.1%
雇用の安定性	40.4%	61.7%
福利厚生	44.7%	61.7%
教育訓練・能力開発のあり方	27.7%	40.4%
知識や経験の活用可能性	27.7%	44.7%
周囲からの評判	34.0%	38.3%
事業所の理念・方針	17.0%	23.4%
その他	4.3%	4.3%

5 外国人雇用について

32 外国人労働者と一緒に仕事する上でのメリットについて

「人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる」が50.7%（前回比+9.6%）、「異なる視点からの発想を得られる」が40.3%（前回比+5.6%）
全国的に外国人労働者を雇用する事業所が増えてきており、外国人労働者を雇用するメリットが明確化してきています。特に「異文化」との交流や発想の違いなどをメリットと考える職員が増える傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
人手不足が解消され、休みなどが取りやすくなり働きやすくなる	50.7%	41.1%
社内環境が活性化される	14.6%	10.2%
異なる視点からの発想を得られる	40.3%	34.7%
異文化に触れることができる	37.4%	34.1%
わからない	26.6%	29.2%
その他	0.2%	1.8%

その他回答：
メリットはない。

33 外国人労働者と一緒に仕事をする上での課題や不安について

「利用者との会話等での意思疎通」が65.0%（前回比△5.7%）、「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59.3%（前回比△2.9%）
全国的に外国人労働者を雇用する事業所が増えたことから、前回調査時と比べて外国人労働者への課題や不安は少なくなる傾向が見受けられます。

	令和4年度	平成30年度
利用者との会話等での意思疎通	65.0%	70.7%
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	59.3%	62.2%
日本人職員との会話等における意思疎通	49.7%	55.8%
生活習慣等の違いによる日常業務への支障	41.2%	53.1%
受入方法や活用方法への不安	18.9%	21.9%
人件費以外のコスト	5.2%	5.8%
わからない	14.1%	8.6%
課題はない	0.7%	0.7%
その他	0.3%	2.7%

その他回答：

国が違う事による文化の違いで生じる感覚のズレ。
仕事を辞めてしまう。