

国東市
介護サービス事業所等における
介護職員等雇用状況実態調査
【結果報告書】

令和5年11月
国東市

目次

I. 調査概要.....	1
II. 介護サービス事業所等における介護職員等雇用状況実態調査 《集計結果》 ..	2
1. 事業所の概況について.....	2
2. 介護職員の属性について.....	4
3. 採用者について.....	6
4. 介護人材確保・定着・育成支援事業について.....	7
5. 離職者について.....	8
6. 過不足状況.....	11
7. 行政に望むこと.....	14
8. 事業所で取り組んでいる方策.....	16
9. 介護人材確保についての悩み、考え.....	20

I. 調査概要

(1) 調査の目的

本調査は、介護職員(訪問介護員を含む)の雇用状況等の実態を把握し、不足する介護人材を確保するための方策を検討することを目的としている。

(2) 調査対象者

国東市内の介護保険施設及び居宅介護サービス事業所

(3) 調査方法と調査期間

調査方法: 郵送配布、郵送またはメール回収

調査期間: 令和4年11月10日～令和4年12月16日

(4) 回収結果

回収事業所数	回収率
43	88%

※本調査の配布事業所は49事業所。そのうち43事業所より回答があった。

(5) 報告書を見る際の注意点

○調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までを示しているため、その合計値が100%にならない場合がある。

○図表中の「n」とは、その設問の回答者数を表す。

○複数回答の設問の場合、回答比率の合計は100%を超える場合がある。

○本調査の分析において、より傾向を把握しやすくすることを目的として、以下のように分類を行った。

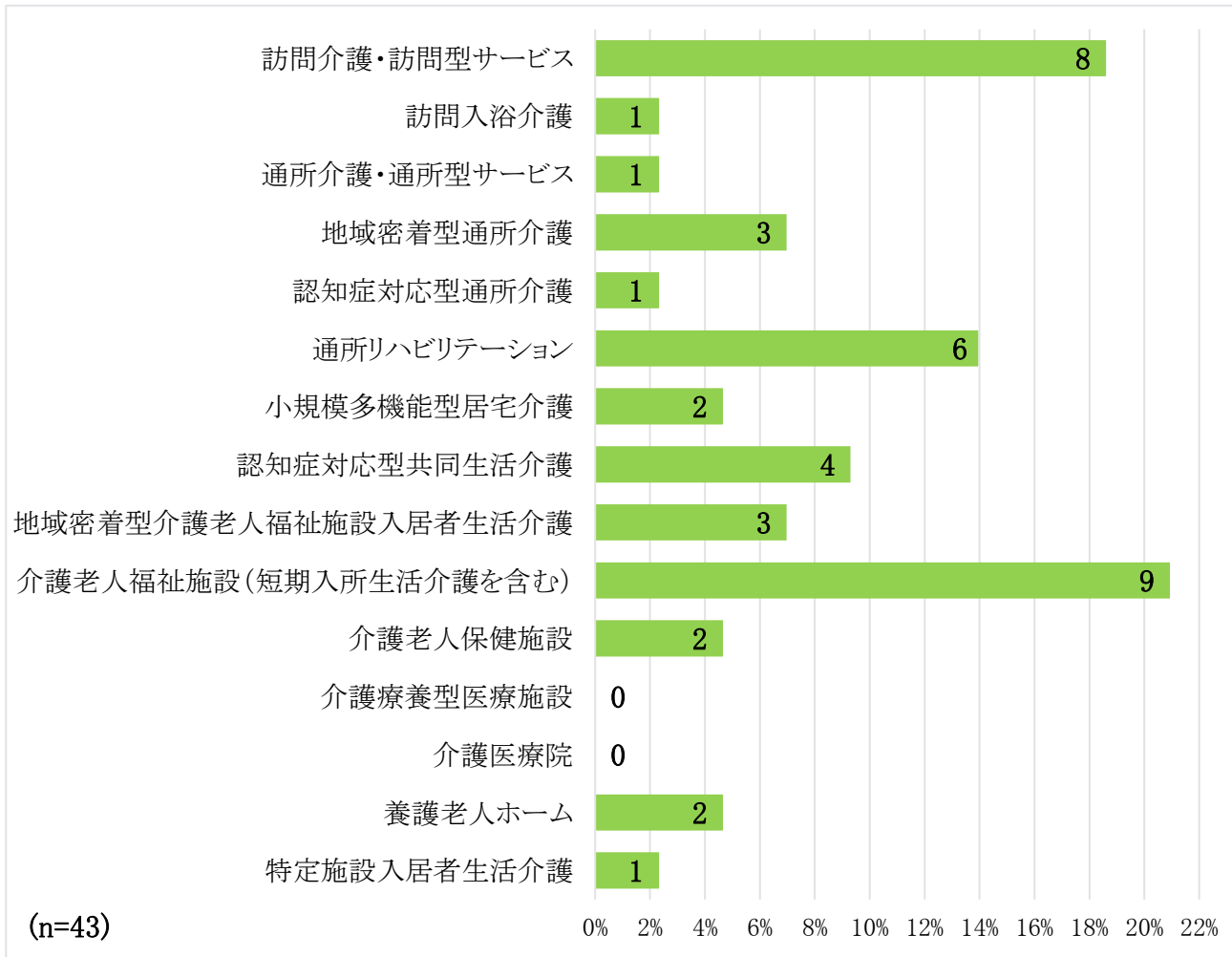
訪問系	訪問介護・訪問型サービス、訪問入浴介護
通所系	通所介護・通所型サービス、地域密着型通所介護、認知症対応型通所介護、通所リハビリテーション
施設・居住系	小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、介護医療院、養護老人ホーム

Ⅱ. 介護サービス事業所等における介護職員等雇用状況実態調査 《集計結果》

1. 事業所の概況について

問1 貴事業所の介護サービスの種類をお答えください(1つのみ)

市内の介護サービスの種類は、「通所リハビリテーション」が最も多く、次いで「短期入所生活介護」が多い。



問2 利用定員及び利用者数をお答えください(人数を記入)

介護サービスの種類		定員		利用者数			利用者数	
			平均		平均			平均
1	訪問介護・訪問型サービス			161	20.1	在宅	1,235	42.6
2	訪問入浴介護			15	15.0			
3	通所介護・通所型サービス	50	25.0	70	35.0			
4	地域密着型通所介護	54	18.0	115	38.3			
5	認知症対応型通所介護	12	12.0	28	28.0			
6	通所リハビリテーション	230	32.9	752	107.4			
7	小規模多機能型居宅介護	77	25.7	59	19.7			
8	認知症対応型共同生活介護	36	9.0	35	8.8			
9	地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	48	16.0	48	16.0	施設	657	32.9
10	介護老人福祉施設(短期入所生活介護を含む)	276	30.7	269	29.9			
11	介護老人保健施設	180	60.0	169	56.3			
12	介護療養型医療施設	6	6.0	4	4.0			
13	介護医療院	46	46.0	39	39.0			
14	養護老人ホーム	103	51.5	97	48.5			
15	特定施設入居者生活介護	38	38.0	31	31.0			

令和4年10月の利用者の実人数

2. 介護職員の属性について

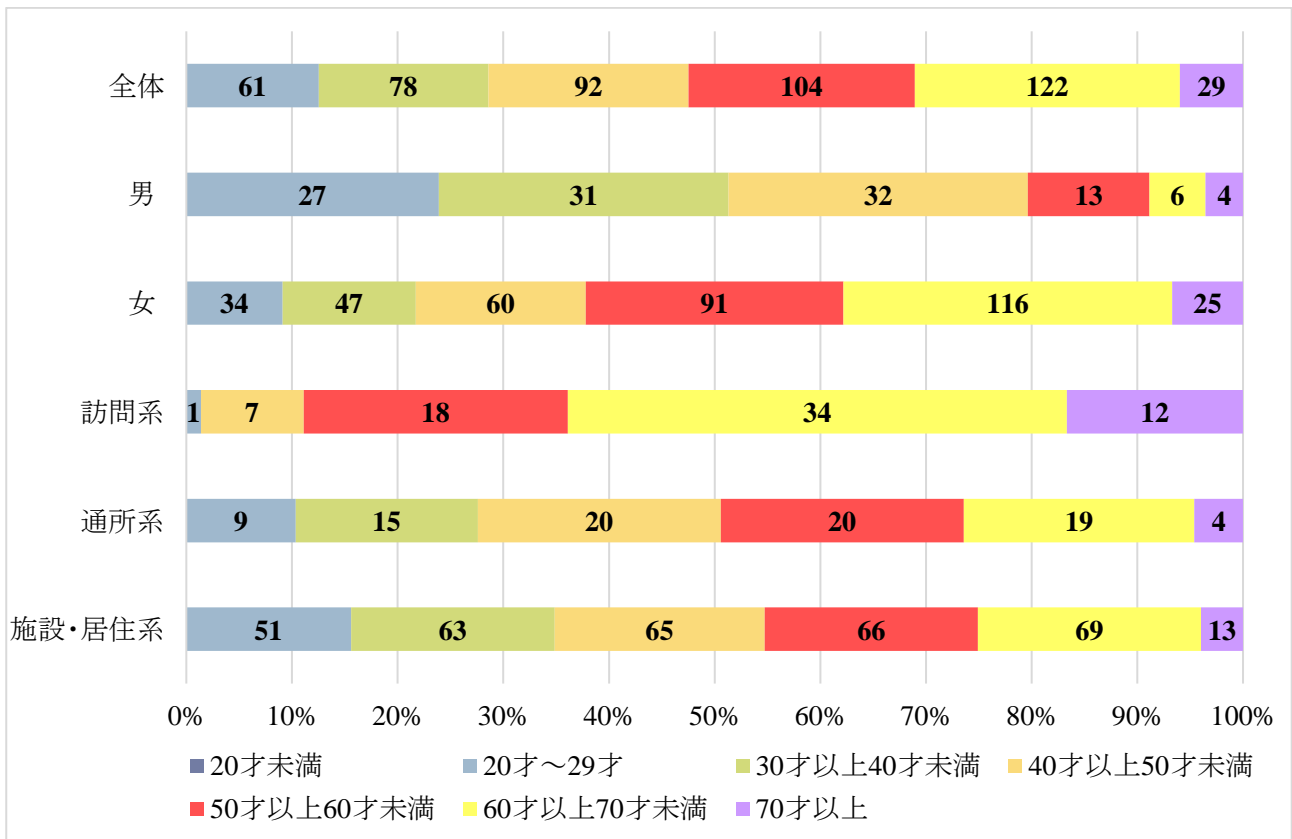
問3 雇用者数をお答えください(人数を記入)

介護職員の年齢は、男性は40歳台が最も多く28.3%を占めている。女性は60歳以上が最も多く37.8%を占め、50歳以上の職員が全体の半数以上(255人:52.5%)を占めている。また、訪問介護、訪問入浴介護など訪問系のサービスでは、60歳以上が63.9%となっている。

介護職員の雇用形態は、男性は正規職員が86.7%を占めている。女性は非正規職員が49.6%を占めており、そのうちパート職員は74.6%を占めている。また、訪問系サービスは、非正規職員が86.1%を占めており、そのうちパート職員は95.2%を占めている。

◇年齢構成

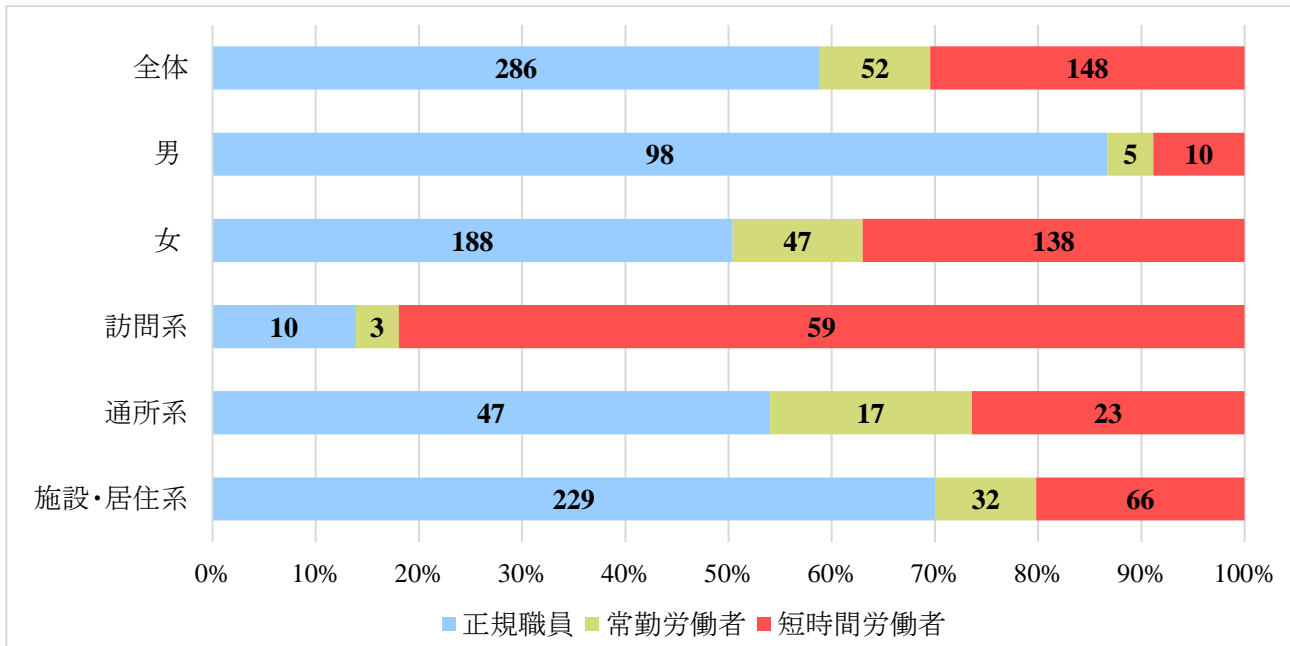
※令和4年10月1日現在(単位:人)



年齢構成	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
介護職員	0.0%	12.6%	16.0%	18.9%	21.4%	31.1%
訪問系	0.0%	1.4%	0.0%	9.7%	25.0%	63.9%
通所系	0.0%	10.3%	17.2%	23.0%	23.0%	26.4%
施設・居住系	0.0%	15.6%	19.3%	19.9%	20.2%	25.1%

◇雇用形態

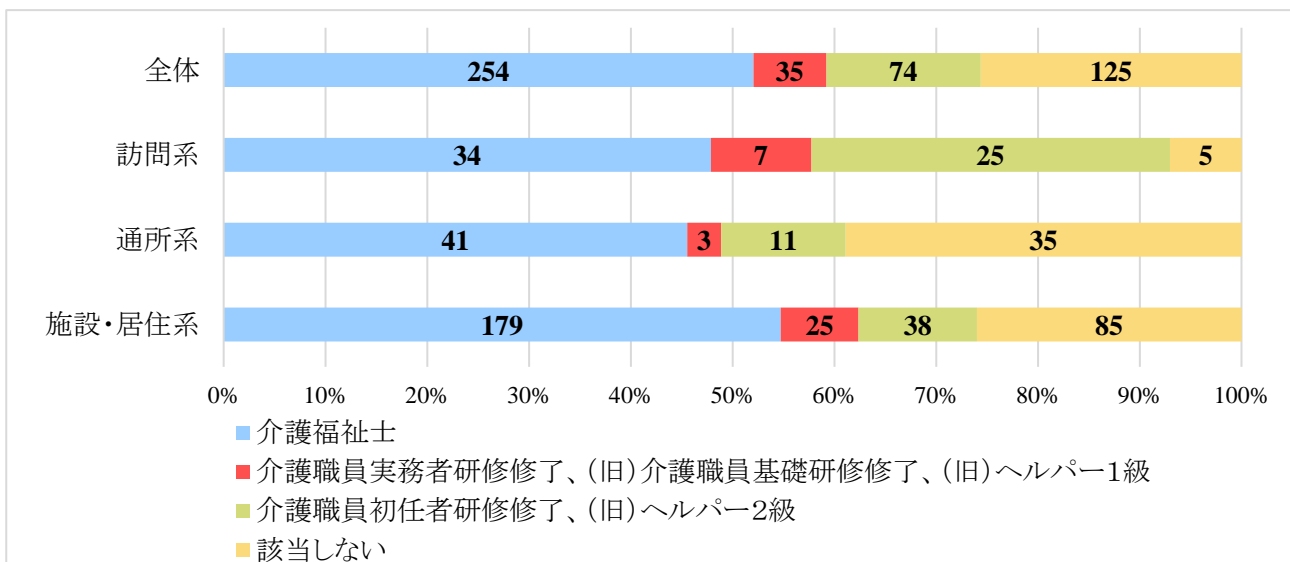
※令和4年10月1日現在(単位:人)



雇用形態		正規職員	非正規職員	
			うち常勤職員	うち短時間職員
介護職員	100%	58.8%	41.2%	74.0%
訪問系	0.0%	13.9%	86.1%	95.2%
通所系	0.0%	54.0%	46.0%	57.5%
施設・居住系	0.0%	70.0%	30.0%	67.3%

問4 貴事業所に所属している介護職員全員(非常勤含む)の、資格の取得、研修の修了状況についてお答えください(人数を記入)

介護職員の資格取得状況は、「介護福祉士」が 52.0%、「介護職員実務者研修修了、または(旧)介護職員基礎研修修了、または(旧)ヘルパー1級」が 7.2%、「介護職員初任者研修修了、または(旧)ヘルパー2級」が 15.2%、「該当しない」が 25.6%となっている。



3. 採用者について

問5 過去1年間(R3.10.1～R4.9.30)の介護職員等の採用者数をお答えください(人数を記入)

介護職員の採用時の年齢は、60歳台が最も多い。男性は20歳台が36.8%を占め、女性は60歳台が30.0%を占めている。

採用者の雇用形態は、男性は正規職員が63.2%を占めている。女性は非正規職員が54.0%を占め、そのうち81.5%が短時間職員である。

◇年齢構成(※過去1年間 R3.10.1～R4.9.30)

年齢構成	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上
介護職員 (69人)	2.9%	20.3%	14.5%	17.4%	15.9%	26.1%	2.9%
男 (19人)	0.0%	36.8%	26.3%	10.5%	5.3%	15.8%	5.3%
女 (50人)	4.0%	14.0%	10.0%	20.0%	20.0%	30.0%	2.0%
訪問系 (7人)	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%
通所系 (12人)	0.0%	16.7%	25.0%	25.0%	8.3%	25.0%	0.0%
施設・居住系 (50人)	4.0%	24.0%	14.0%	16.0%	12.0%	26.0%	4.0%

◇雇用形態

雇用形態		正規職員	非正規職員		
			うち常勤職員	うち短時間職員	
介護職員	100.0%	50.7%	49.3%	17.6%	82.4%
男	27.5%	63.2%	36.8%	14.3%	85.7%
女	72.5%	46.0%	54.0%	18.5%	81.5%
訪問系	10.1%	14.3%	85.7%	33.3%	66.7%
通所系	17.4%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
施設・居住系	72.5%	56.0%	44.0%	4.5%	95.5%

4. 介護人材確保・定着・育成支援事業について

問6 就職した介護職員等に奨励金を交付する「介護人材確保・定着・育成支援事業」を活用していますか(1つのみ)

問7 問6で「活用している」と回答した事業所で、当該事業についてどのようにお考えですか(複数回答)

介護人材確保・定着・育成支援事業について、「活用している」と回答した事業所は48.7%、「活用したいが、対象者がいない」と回答した事業所は46.2%、「事業について知らない」と回答した事業所が5.1%であった。

また、事業の効果については、「介護分野への就職のきっかけになると思う」が最も多く、次いで「資格取得のきっかけ等、育成支援になると思う」「離職防止等、定着支援になると思う」という回答が多かった。「あまり効果があると思えない」という回答は、全体の7.4%を占めている。

◇事業の活用について

項目		訪問系	通所系	施設・居住系	全体
1	活用している	1	7	11	19
2	活用したいが、対象者がいない	4	3	11	18
3	活用する予定はない	0	0	0	0
4	事業を知らない	1	1	0	2

◇事業の効果について

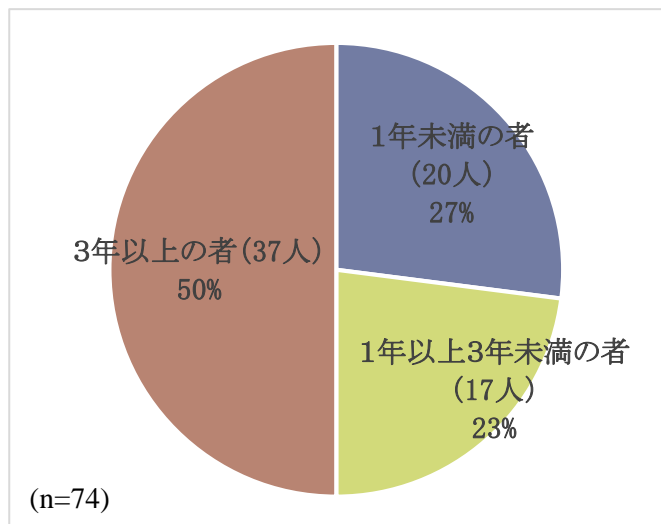
項目		訪問系	通所系	施設・居住系	全体
1	介護分野への就職のきっかけ	1	4	15	20
2	離職防止、定着支援につながる	1	4	7	12
3	資格取得のきっかけなど育成支援につながる	1	5	12	18
4	あまり効果はない	1	1	2	4

5. 離職者について

問8 過去1年間(R3.10.1～R4.9.30)の介護職員等の離職者数をお答えください
(人数を記入)

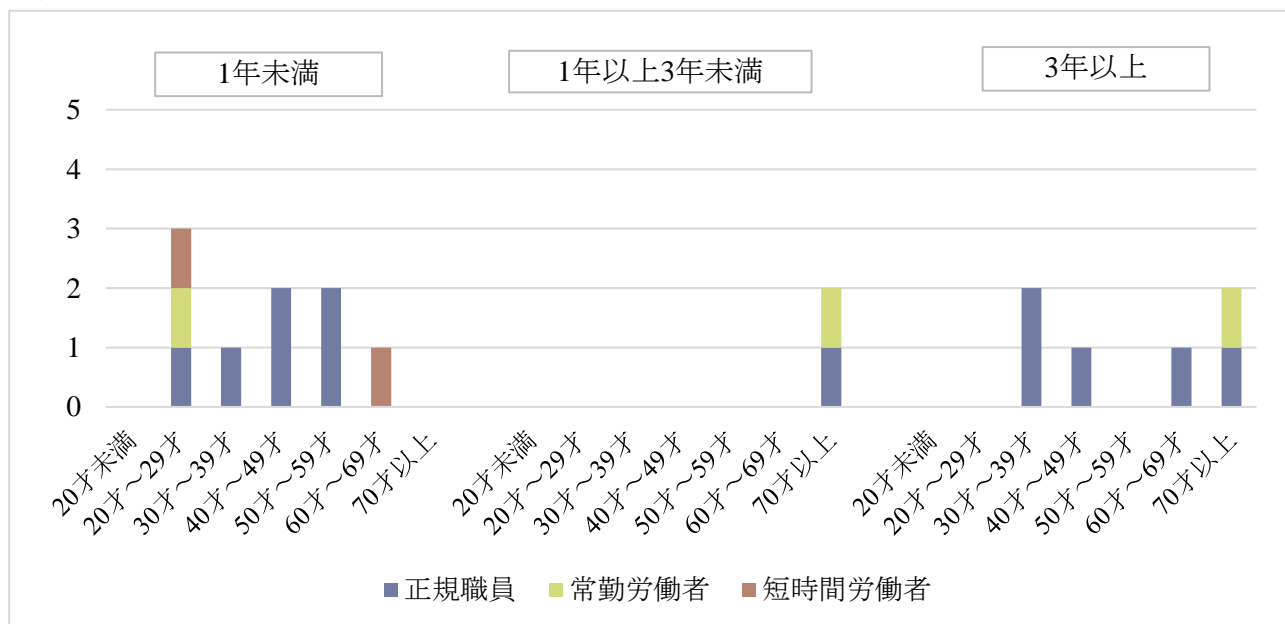
離職者の経験年数は、「3年以上の者」が最も多く50%を占めている。また、介護職員の離職時の年齢は、男女ともに60歳以上が最も多い。

◇経験年数

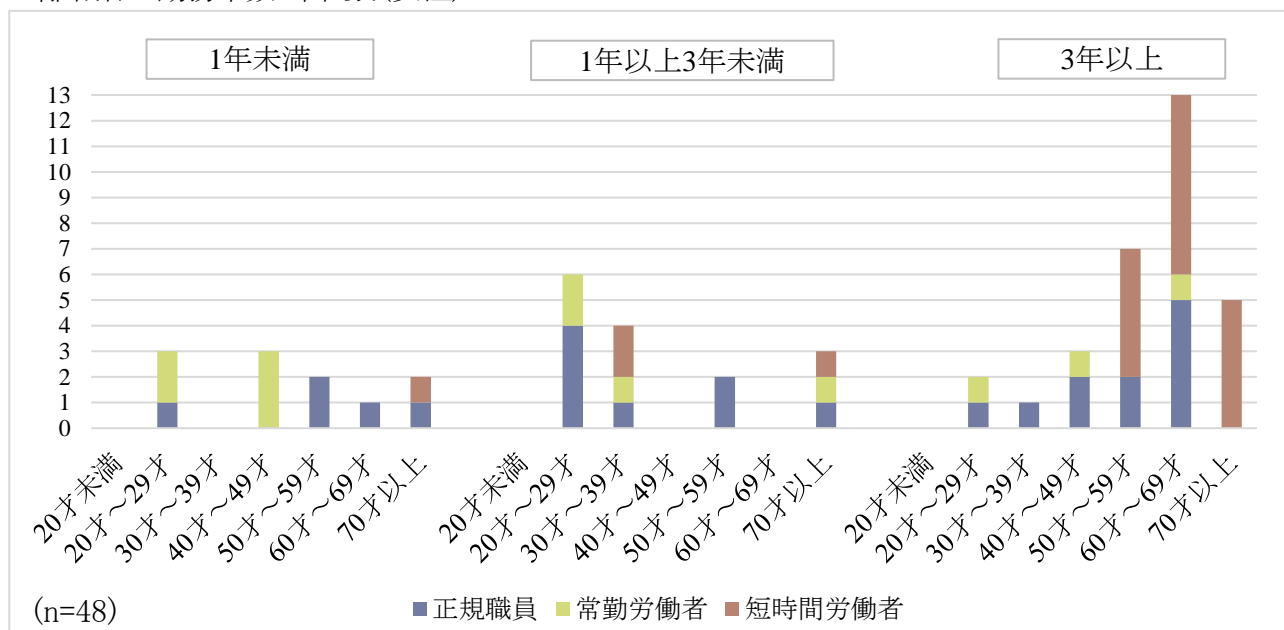


◇勤務年数・年代別

離職者の勤務年数・年代別（男性）



離職者の勤務年数・年代別(女性)

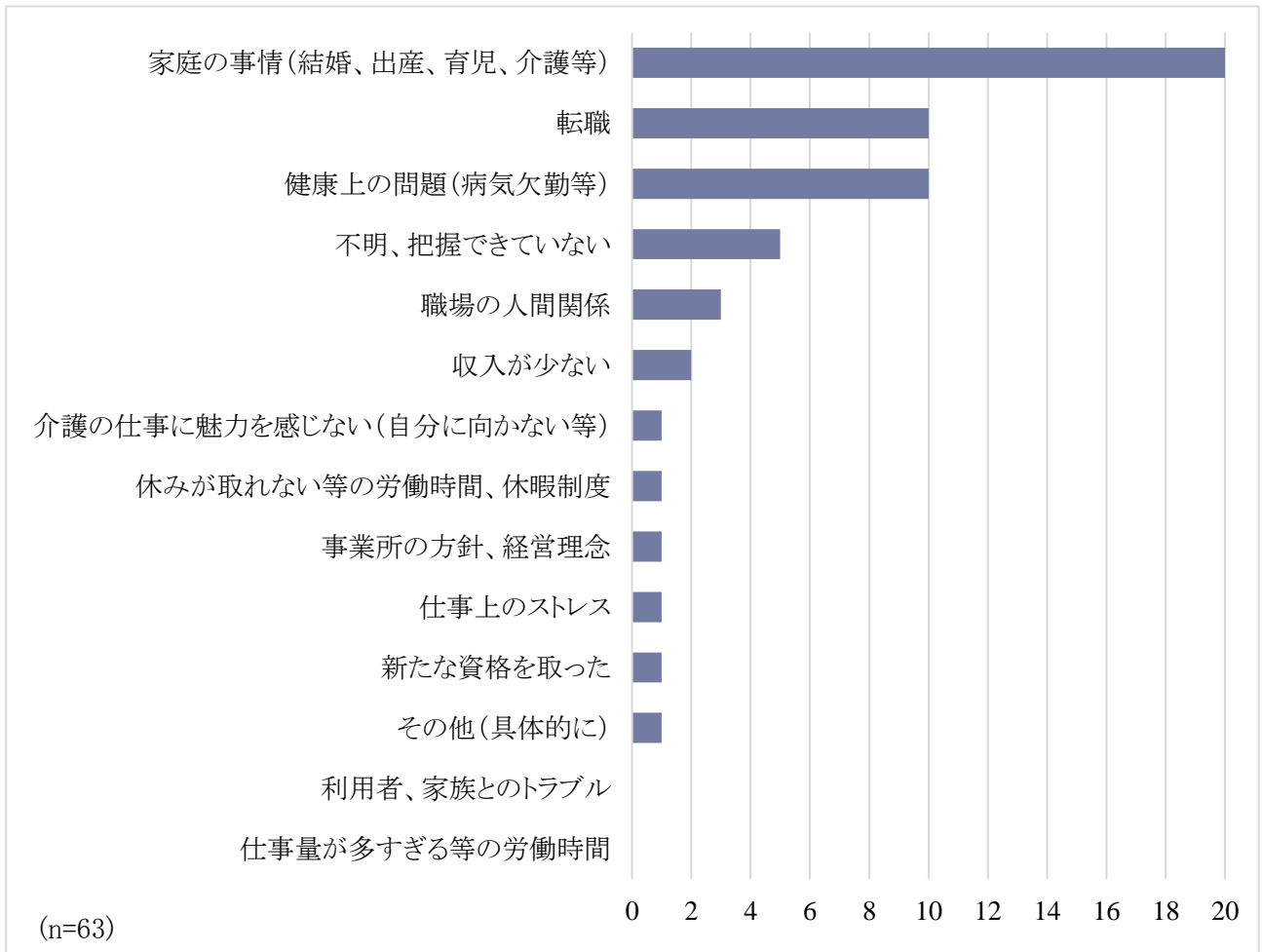


問9 問8の離職に該当する人で、貴事業所が認識している主な離職理由についてお答えください (人数を記入)

事業所が認識している離職理由は、「家庭の事情(結婚、出産、育児、介護等)」が最も多く、次いで「健康上の問題(病気欠勤等)」、「転職」が多い。

「その他」にあげられた理由としては、「仕事内容が合わない」があった。

1	収入が少ない	2
2	仕事量が多すぎる等の労働時間	0
3	休みが取れない等の労働時間、休暇制度	1
4	職場の人間関係	3
5	事業所の方針、経営理念	1
6	健康上の問題(病気欠勤等)	10
7	介護の仕事に魅力を感じない(自分に向かない等)	1
8	家庭の事情(結婚、出産、育児、介護等)	20
9	解雇、契約満了、定年退職	7
10	仕事上のストレス	1
11	利用者、家族とのトラブル	0
12	転職	10
13	新たな資格を取った	1
14	不明、把握できていない	5
15	その他(具体的に)	1



6. 過不足状況

問10 貴事業所の介護従事者の過不足状況についてお答えください(1つのみ)

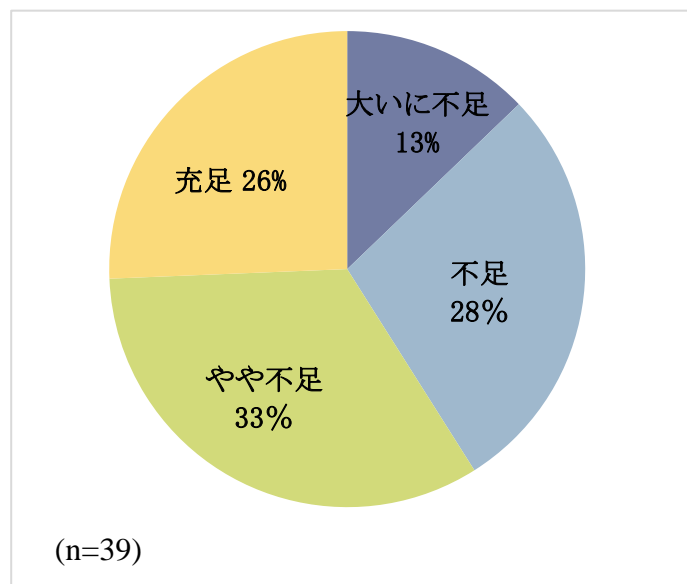
介護従事者の過不足状況について、不足(大いに不足+不足+やや不足)と答えた事業所は29事業所で、全体の74.4%を占めている。

分類別では、訪問系のサービスで不足(大いに不足+不足+やや不足)と答えた事業所が100%となっており、施設・居住系サービスで不足(大いに不足+不足+やや不足)と答えた事業所が86.4%となっている。

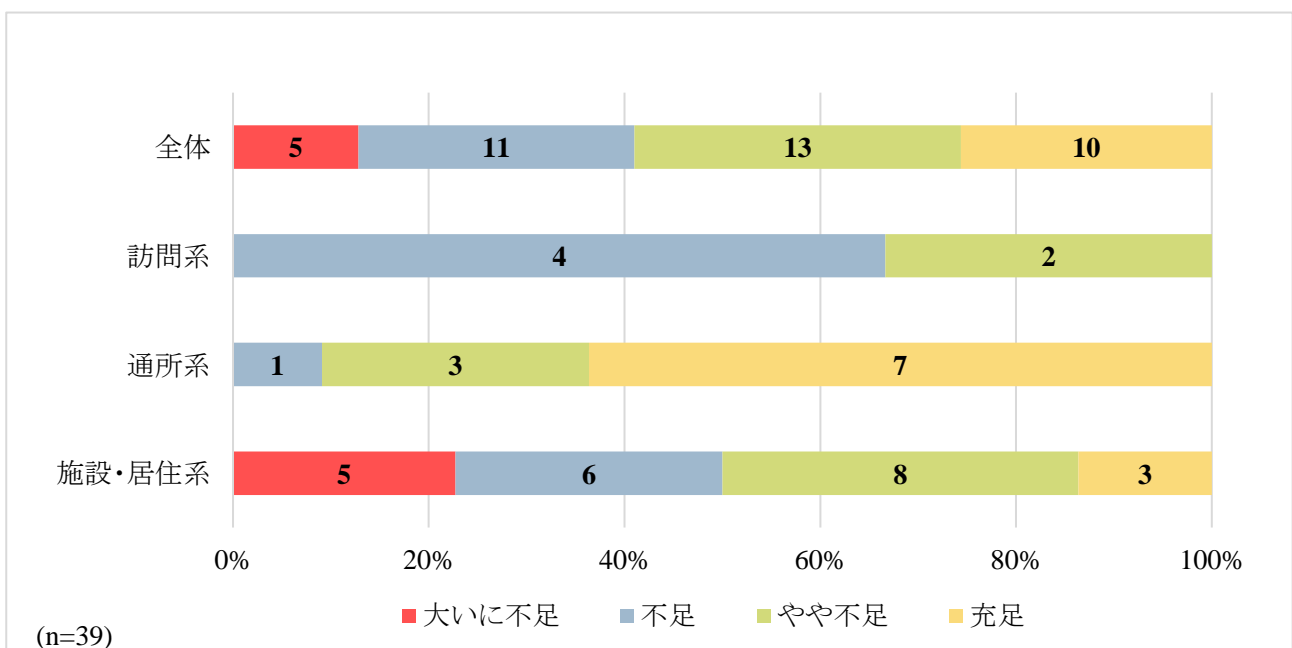
圏域別では、すべての圏域で不足(大いに不足+不足+やや不足)と答えた事業所が半数を超えている。

◇サービス別過不足状況

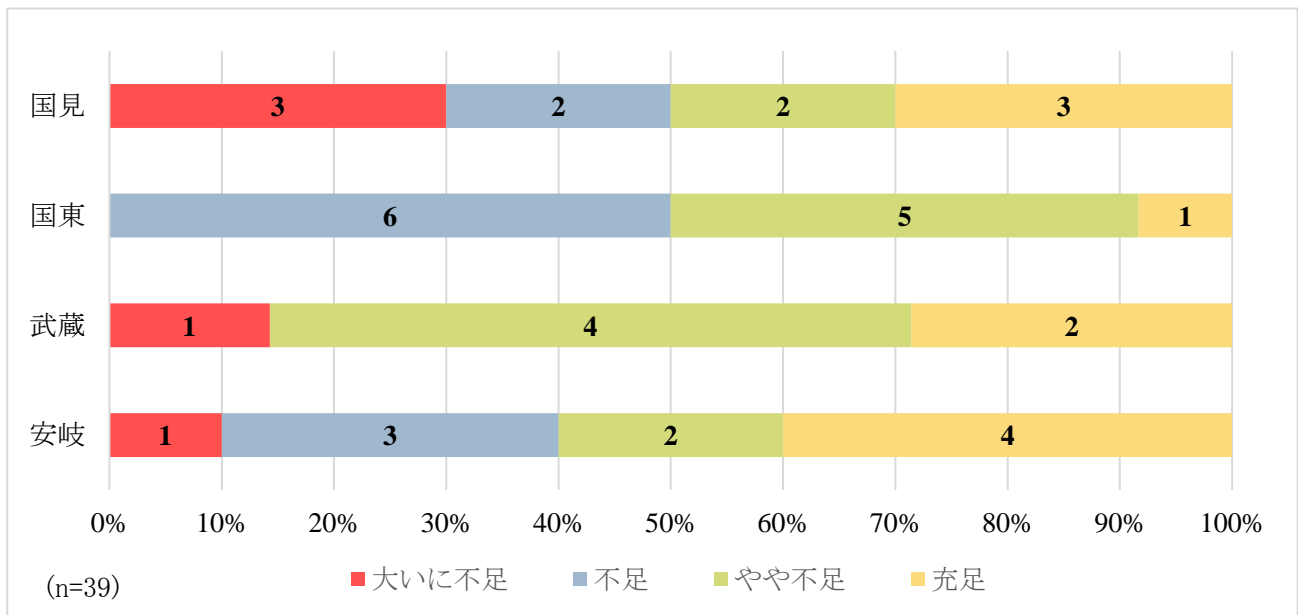
1	大いに不足	5
2	不足	11
3	やや不足	13
4	充足	10
5	余っている	0



◇分類別過不足状況



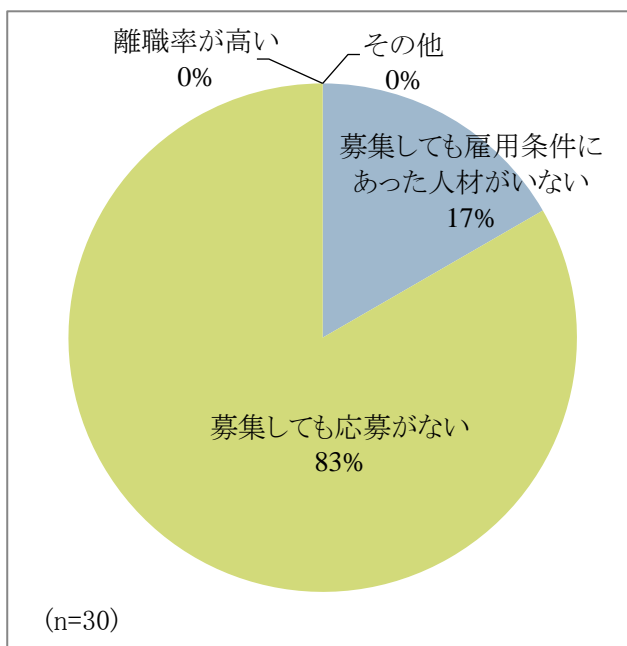
◇圏域別過不足状況



問11 問10の「不足」に該当する事業所で不足している理由をお答えください(1つのみ)

不足している理由は、「募集しても応募がない」が全体の83.3%を占めている。

項目	全体
1 離職率が高い	0
2 募集しても雇用条件にあった人材がいない	5
3 募集しても応募がない	25
4 その他	0



問12 問10の「不足」に該当する事業所で、介護に従事する職員の不足により現在(本年4月～7月時点)貴事業所が提供する介護サービスに影響が生じている事柄がありますか(複数回答)

介護職員の不足により、介護サービスに影響が生じている事柄は、「介護に従事する職員は不足しているが、特に影響はない」が最も多く 53.6%を占め、次いで「利用定員を充足していない」が 21.4%を占めている。

介護人材不足により、介護サービスへ影響が生じている事業所は、「その他」を含め 46.4%となっている。

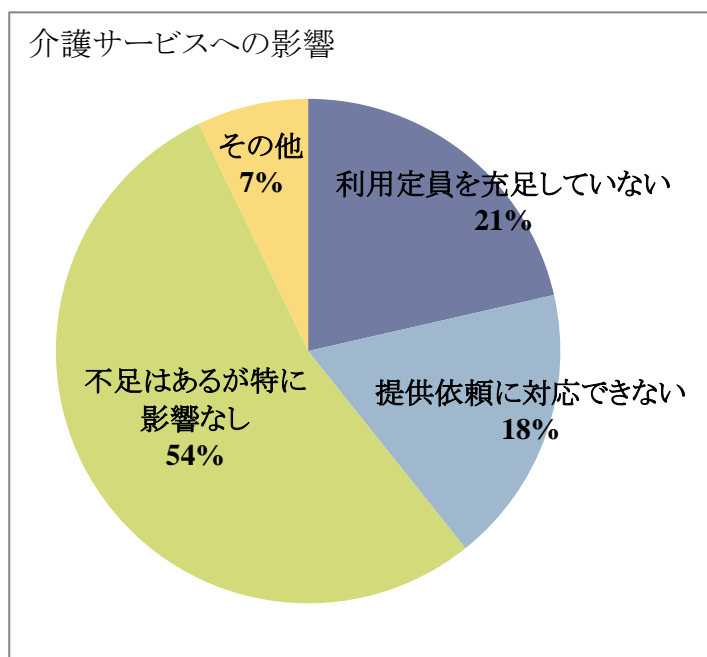
「その他」にあげられた事柄は、「介護に従事する職員の不足により、1ユニット休止している」、「時間外手当の増加」があった。

◇介護サービスへの影響

項目		全体
1	利用定員を充足していない	6
2	提供依頼に対応できない	5
3	不足はあるが特に影響なし	15
4	その他	2

◇不足している人数

項目	正規職員	非正規職員	全体
訪問系	1	12	13
通所系	5	0	5
施設・居住系	33	6	39

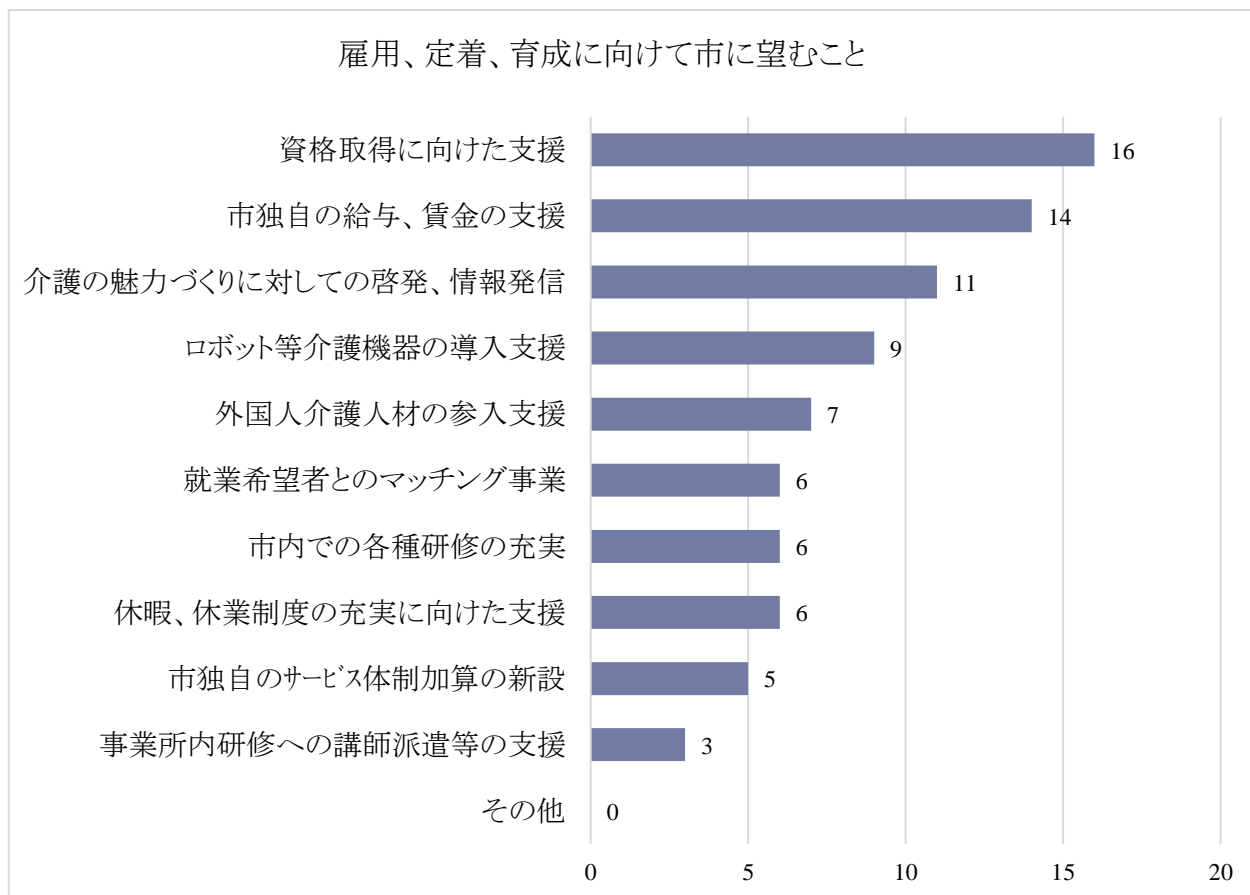


7. 行政に望むこと

問14 介護職員等の雇用、定着、育成に向けて市(行政)に望むことをお答えください
(複数回答)

行政に望むことは、「資格取得に向けた支援」が最も多く、次いで「市独自の給与、賃金の支援」が多い。

1	就業希望者とのマッチング事業	6
2	市独自の給与、賃金の支援	14
3	市独自のサービス体制加算の新設	5
4	介護の魅力づくりに対しての啓発、情報発信	11
5	資格取得に向けた支援	16
6	事業所内研修への講師派遣等の支援	3
7	市内での各種研修の充実	6
8	外国人介護人材の参入支援	7
9	ロボット等介護機器の導入支援	9
10	休暇、休業制度の充実に向けた支援	6
11	その他	0



◇具体的な手段、方法

2	市独自の給与、賃金の支援	・介護に限らず看護も支援
4	介護の魅力づくりに対しての 啓発、情報発信	・都市部から移住希望者の啓発活動
8	外国人介護人材の参入支援	・外国人雇用についての窓口になっていただけたら助かります。
9	ロボット等介護機器の導入支援	・県と同じような補助金があれば助かります。

8. 事業所で取り組んでいる方策

問 15 離職防止及び定着に取り組んでいる方策

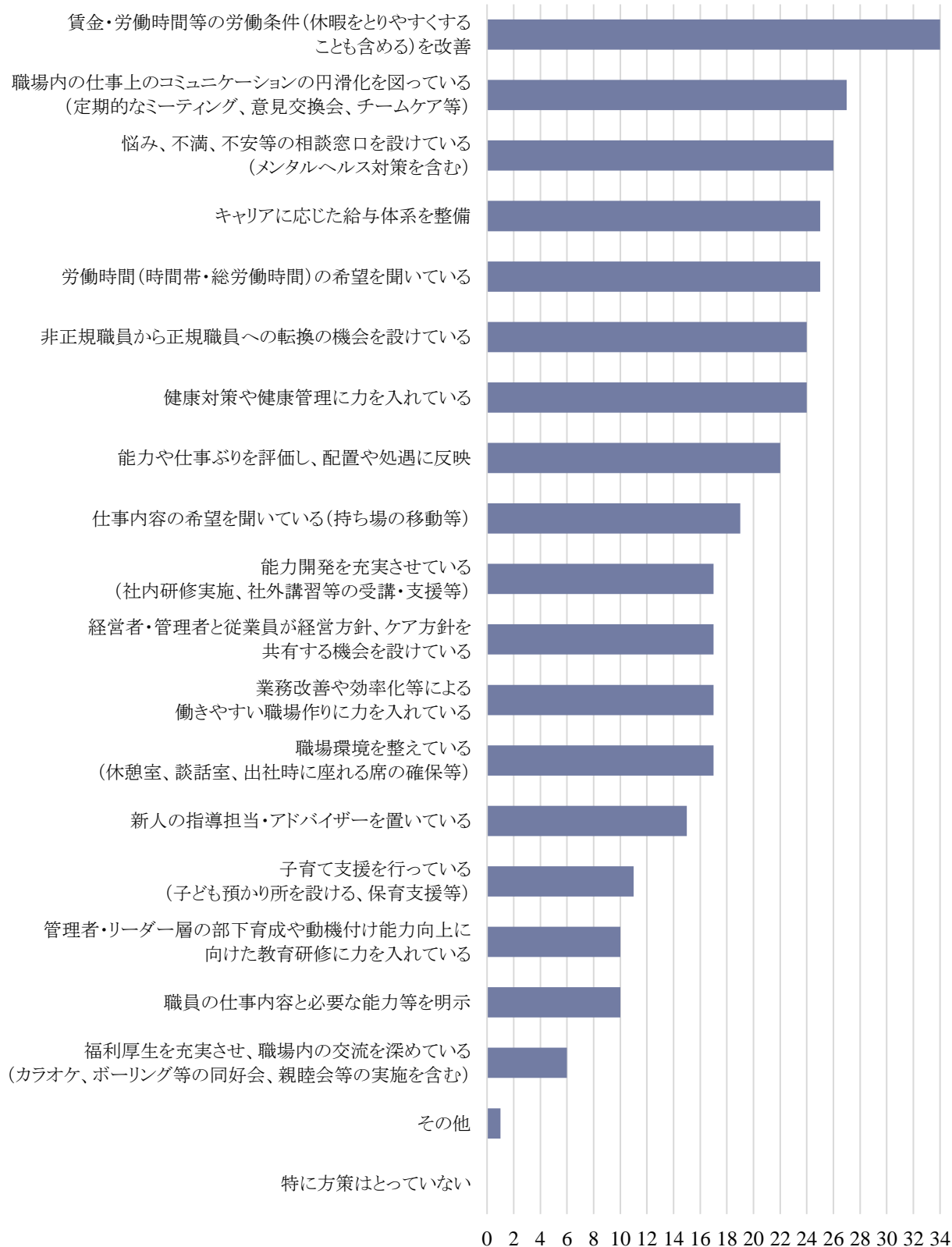
介護職員の離職を防止するため、ほとんどの事業所が複数の対策を行っている。

特に、「賃金・労働時間等の労働条件を改善」が最も多く、次いで「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」、「悩み、不満、不安等の相談窓口を設けている」、「キャリアに応じた給与体系を整備」、「労働時間の希望を聞いている」が多い。

その他回答として、「今後の取組み、賃金見直し、労働環境改善を計画中」があった。

1	賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることも含める)を改善	34
2	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映	22
3	職員の仕事内容と必要な能力等を明示	10
4	キャリアに応じた給与体系を整備	25
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	24
6	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	15
7	能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	17
8	管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている	10
9	労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている	25
10	仕事内容の希望を聞いている(持ち場の移動等)	19
11	悩み、不満、不安等の相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	26
12	健康対策や健康管理に力を入れている	24
13	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、意見交換会、チームケア等)	27
14	経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	17
15	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	17
16	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている (カラオケ、ボーリング等の同好会、親睦会等の実施を含む)	6
17	職場環境を整えている(休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等)	17
18	子育て支援を行っている(子ども預かり所を設ける、保育支援等)	11
19	その他	1
20	特に方策はとっていない	0

離職防止及び定着を図るための方策



問16 休業・休暇制度の実施状況をお答えください。
 (あてはまるもの全てに○、実施している制度の概要を記入)

その他には、生理休暇、裁判員等のための休暇、特別休暇、配偶者・実子の出産休暇、リフレッシュ休暇、男性の育児休業男性の育児休業の回答があった。

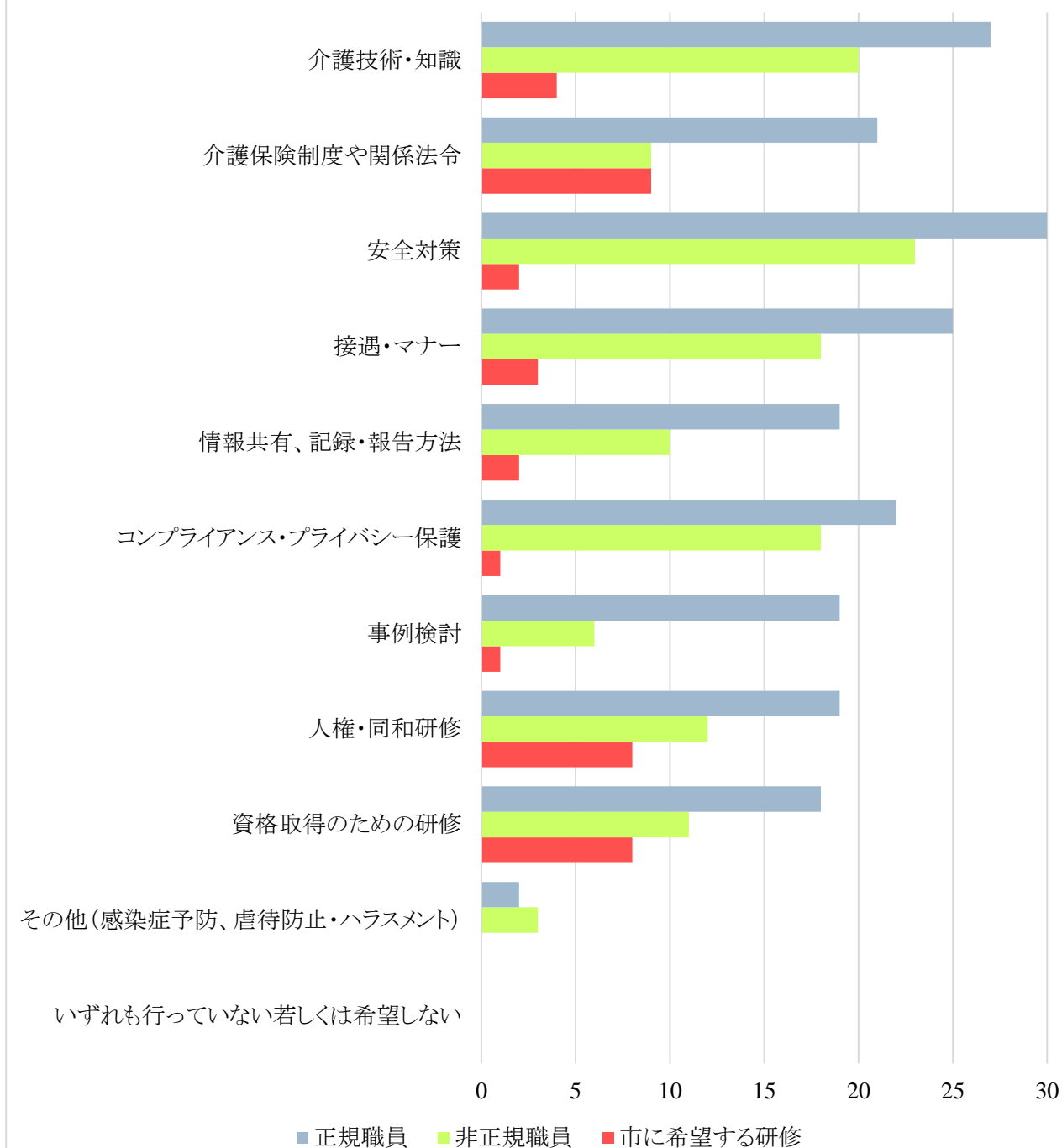
制度の名称		訪問系	通所系	施設・居住系	全体
1	育児休業	6	9	20	35
2	介護休業	5	6	17	28
3	年次有給休暇	6	10	22	38
4	病欠休暇	4	9	20	33
5	慶弔休暇	4	10	21	35
6	産前産後休暇	4	9	19	32
7	その他	3	5	24	32
8	いずれも実施していない	0	0	0	0

問17 過去1年間(R3.10.1～R4.9.30)の研修の実施状況及び市に対して実施を望む研修をお答えください。(複数回答)

ほとんどの事業所が職場内研修を実施しており、内容は、「安全対策」、「介護技術・知識」、「接遇・マナー」が多い。市に対して実施を望む研修は、「介護保険制度や関係法令」が最も多く、次いで「人権・同和研修」、「資格取得のための研修」が多い。

研修の種類	実施		市に希望する研修
	正規職員	非正規職員	
1 介護技術・知識	27	20	4
2 介護保険制度や関係法令	21	9	9
3 安全対策	30	23	2
4 接遇・マナー	25	18	3
5 情報共有、記録・報告方法	19	10	2
6 コンプライアンス・プライバシー保護	22	18	1
7 事例検討	19	6	1
8 人権・同和研修	19	12	8
9 資格取得のための研修	18	11	8
10 その他(感染症予防、虐待防止・ハラスメント)	2	3	0
11 いずれも行っていない若しくは希望しない	0	0	0

研修の実施状況及び実施を望む研修



9. 介護人材確保についての悩み、考え

問20 自由意見(介護人材確保に苦勞されている貴事業所の悩み、人材確保、定着に関するの
考え、制度や仕組み等についてご自由にご記入ください)

・人材確保に対して、定着してもらえるように資格取得への補助金を出す。昇給や処遇改善にて給与面のアップ。人間関係の調和を図る(相談しやすい雰囲気を作る)働きやすい環境として、急な用事などあれば休みを取りやすい体制をとる。

・介護職員の求人募集をしても、希望する人材が集まりにくく、慢性的な人材不足が課題となっている。国東市には、県庁所在地ではなく田舎町に空港があり、全国的にも珍しい場所ですが、空港内や周辺には商用施設や遊び場がなく、立地上の優位さが生かされていません。
国東市にはキヤノンなどの先端技術を有した工場などがあるのに、若者が都会に流失してしまい、地元での就職率は少ないのではないかと思います。国東市では、介護人材確保・定着・育成支援事業や出産・子育ての給付金、子どもの医療費補助制度や不妊治療費助成制度、空き家バンクの活用など、魅力的な制度が多々あります。
子育て世代が働きやすい制度はあるが、若者が定住してない現状があります。国東市の魅力をもっと若者や市外、県外の方々に知っていただき、若者の地元離れを防ぎ生まれ育った地元で就職する人が増え、人材確保に繋がってほしいと願っています。

・人口減少及び労働人口の減少で、介護人材のみならずほとんどの職種の採用が滞っているのが現状です。家庭事情や体調、年齢など離職の理由は抗えないものばかりで、補充できない(特に夜勤)ことは不安の種です。今後は今以上に厳しくなることが予測できるため、いつまで業務の維持ができるのか、市内全ての事業所が不安に感じていると思います。

・定年を過ぎて、再就職される方ばかりで若い人材がいないため、夜勤や送迎時の運転への不安、土日の休み希望など、24時間対する小規模多機能が十分提供できない状況、人材不足が深刻です。

介護サービス事業所等における
介護職員等雇用状況実態調査
結果報告書

国東市高齢者支援課 高齢者支援係
令和5年11月

〒873-0503 大分県国東市国東町鶴川149番地
電話 0978-72-5189
