

介護人材の確保・定着に係る施策に関する
アンケート調査の集計・分析結果報告書

令和3年（2021）12月
出雲市健康福祉部高齢者福祉課

目次

I. 調査の内容

- 1. 調査の目的 1
- 2. 調査設計 1

II. 単純集計結果

- 1. 事業所の状況について 2
- 2. 職員の採用・離職状況について 9
- 3. 介護人材の確保・定着に関する問題意識について 21
- 4. 介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援 23
- 5. 介護人材確保・定着についての自由意見 27

III. 令和2年度調査結果との比較

- 1. 事業所の状況について 33
- 2. 職員の採用・離職状況について 36
- 3. 介護人材確保・定着に関する問題意識について 40
- 4. 介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援 41

I. 調査の内容

1. 調査の目的

全国的に介護現場での人手不足は深刻な状況が続いており、出雲市においても介護人材の確保・定着に関する実態を把握し必要な方策を検討していくことが求められている。

本調査は、市内の介護事業所の人材確保・定着に関する課題を抽出することを目的とする。

2. 調査設計

- (1) 調査地域 出雲市全域
- (2) 調査対象 出雲市内の介護事業所 311 施設
- (3) 調査時点 令和3年(2021)8月1日現在
- (4) 回収数 240 施設 (回収率 77.2%)
- (5) 調査方法 メール又はFAXによる配布・回収

Ⅱ. 単純集計結果

1. 事業所の状況について

●貴事業所における職員の実人員を回答してください。

(1)年齢別・性別・雇用形態別の職員数

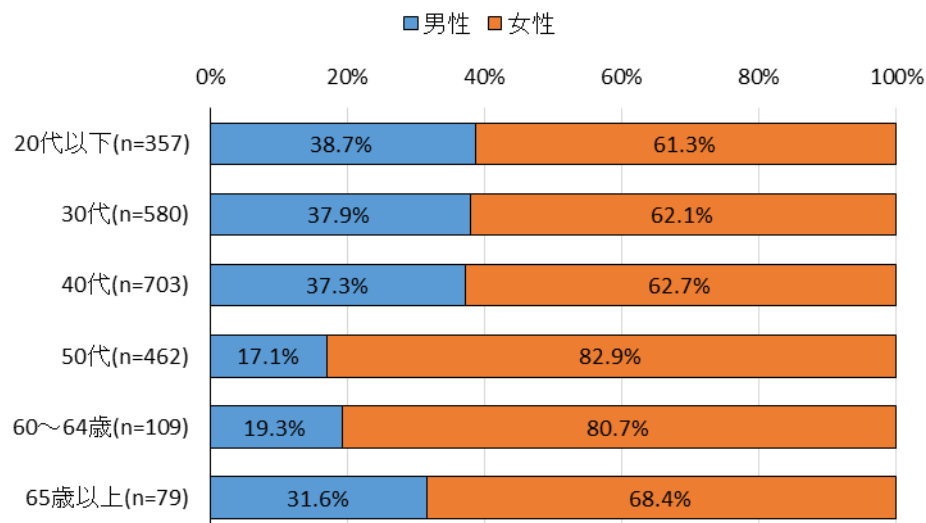
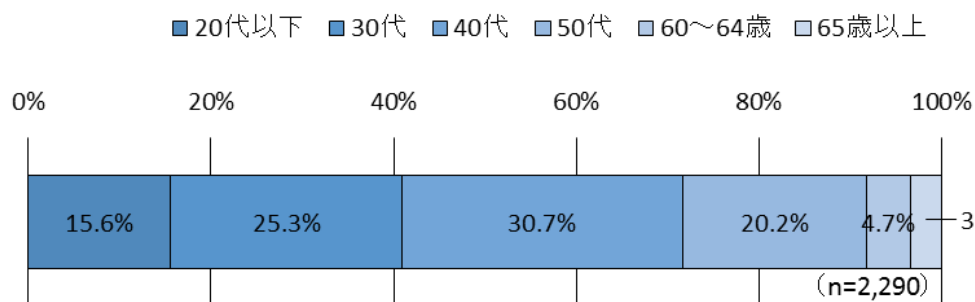
①正規職員の人数と年齢構成・性別

<兼務の取り扱いについて>

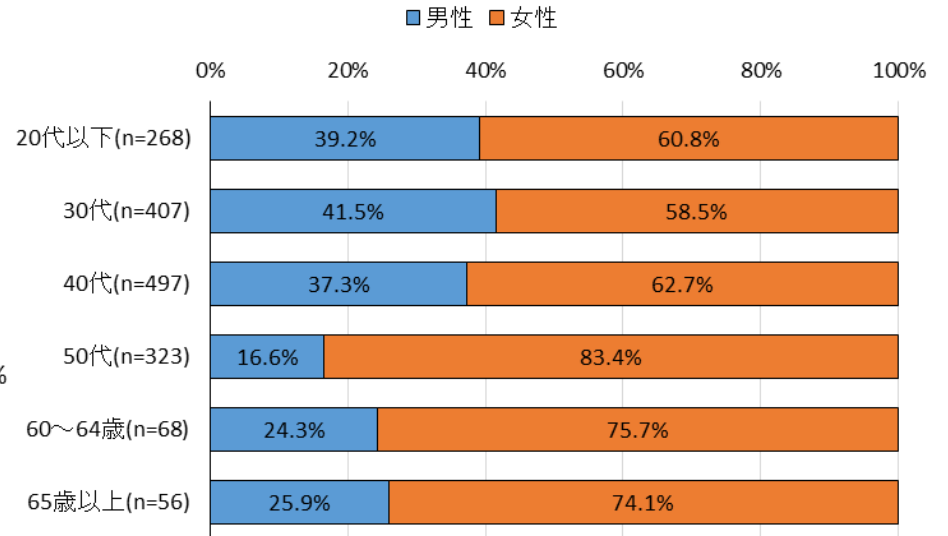
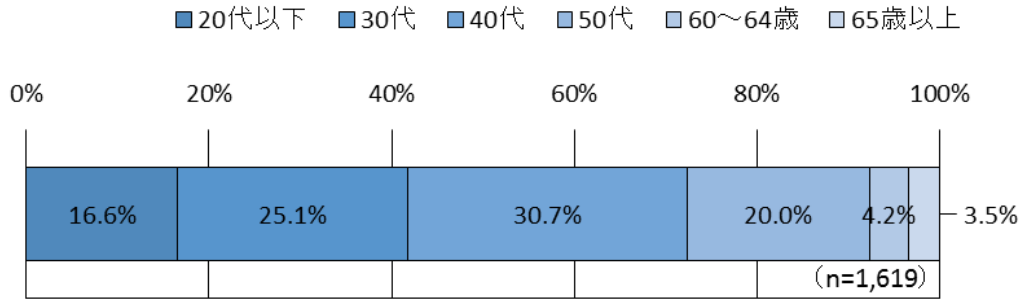
- ・他事業所との兼務職員は0.5人として換算。
- ・集計後、端数が発生した場合以下の順に切り上げ／切り捨てを行う。
 - ①「0.5人」は1人に切り上げ。
 - ②年代区分の中で最も多い人数を切り上げ。最も低い人数を切り捨て。
 - ③年代区分内で②の処理が行えない場合は、同系統内で②と同様に処理。

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	357	15.6%	138	219	13	5.7%	46	12.3%	87	16.1%	69	16.0%	142	19.8%
30代	580	25.3%	220	360	54	23.6%	89	23.8%	142	26.3%	95	22.1%	200	27.9%
40代	703	30.7%	262	441	71	31.0%	123	32.9%	163	30.2%	125	29.1%	221	30.8%
50代	462	20.2%	79	383	53	23.1%	81	21.7%	112	20.8%	79	18.4%	137	19.1%
60～64歳	109	4.8%	21	88	17	7.4%	19	5.1%	22	4.1%	37	8.6%	14	1.9%
65歳以上	79	3.4%	25	54	21	9.2%	16	4.3%	13	2.4%	25	5.8%	4	0.6%
合計	2,290	100.0%	745	1,545	229		374		539		430		718	

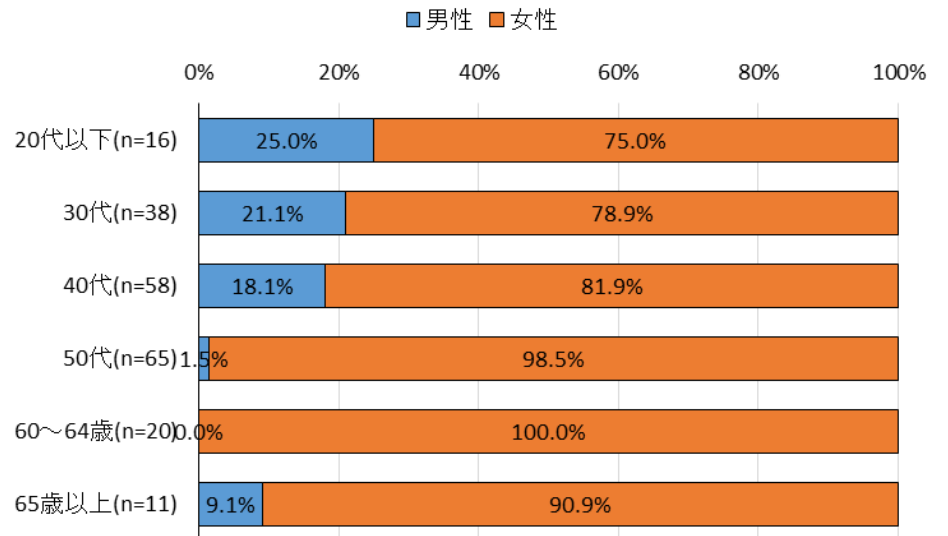
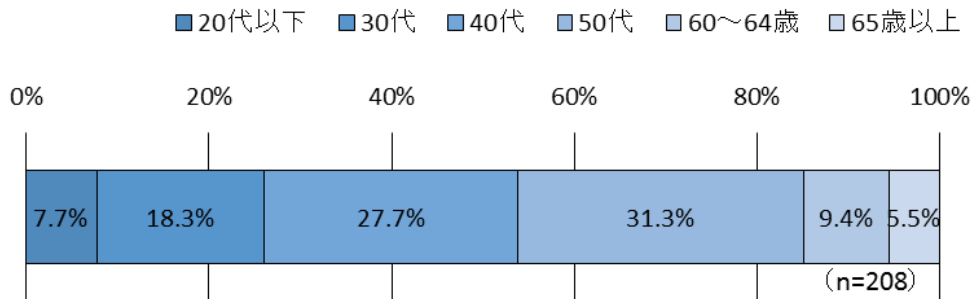
正規職員全体



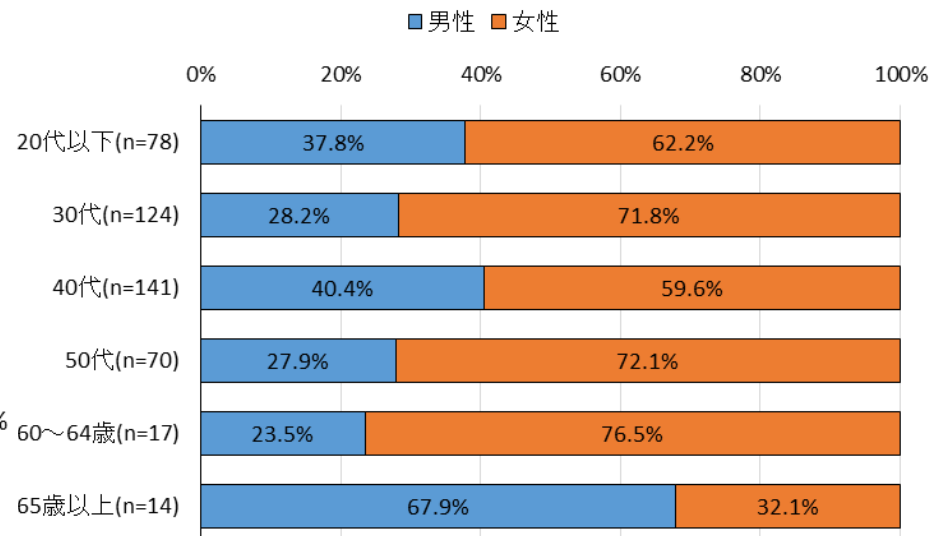
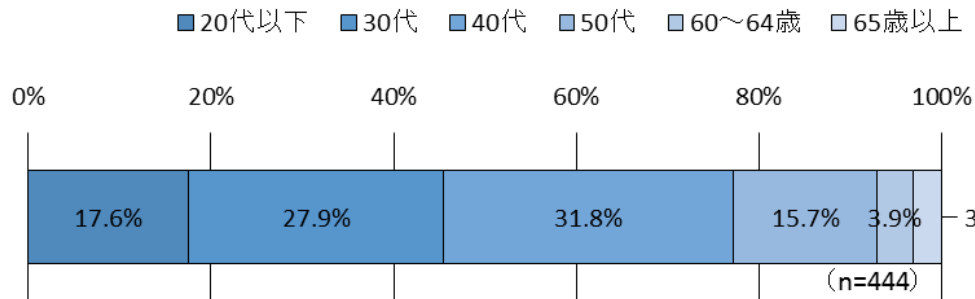
正規職員__介護職員



正規職員__看護職員



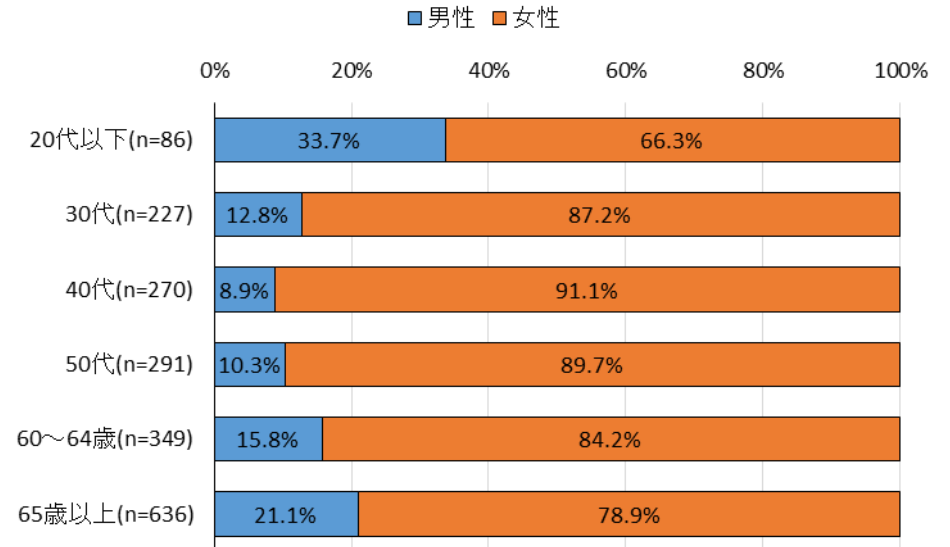
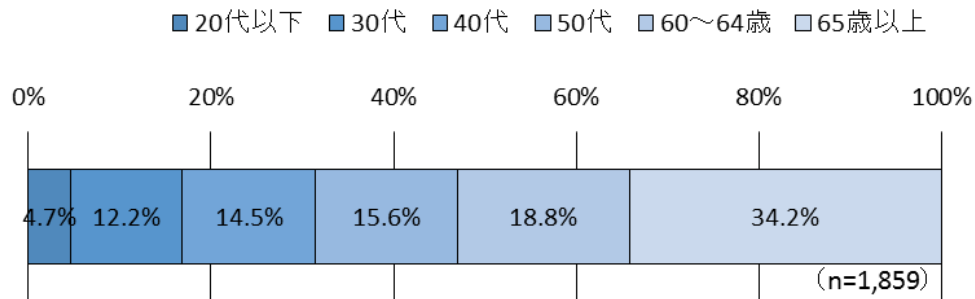
正規職員_その他職員



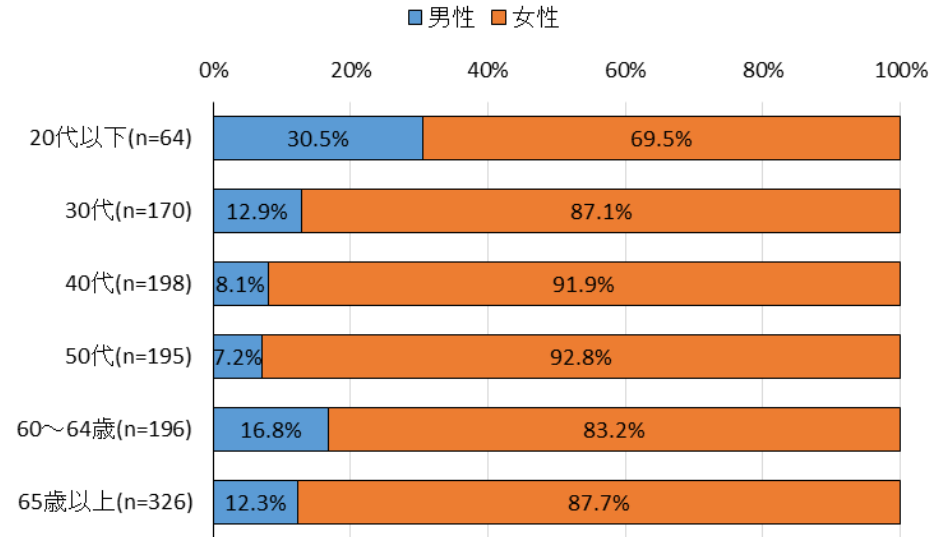
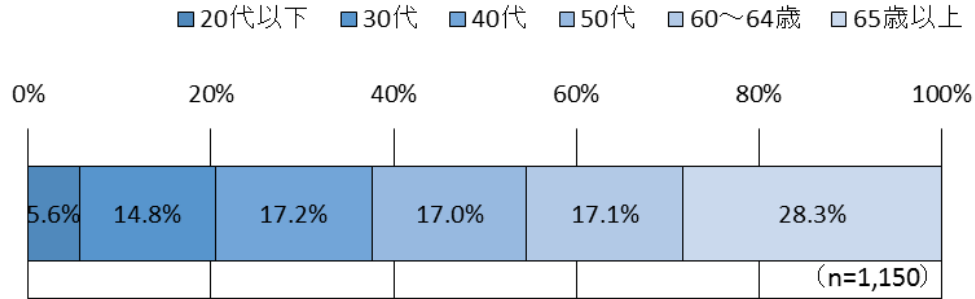
②非正規職員の人数と年齢構成・性別

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	86	4.6%	29	57	2	0.9%	21	4.7%	17	5.0%	12	3.5%	34	6.8%
30代	227	12.2%	29	198	27	11.6%	56	12.6%	45	13.1%	31	9.1%	68	13.7%
40代	270	14.5%	24	246	34	14.7%	70	15.7%	38	11.1%	52	15.2%	76	15.3%
50代	291	15.7%	30	261	45	19.4%	55	12.3%	47	13.7%	58	17.0%	86	17.3%
60～64歳	349	18.8%	55	294	41	17.7%	83	18.6%	64	18.7%	68	19.9%	93	18.7%
65歳以上	636	34.2%	134	502	83	35.8%	161	36.1%	132	38.5%	120	35.2%	140	28.2%
合計	1,859		301	1,558	232.0		446.0		343.0		341.0		497.0	

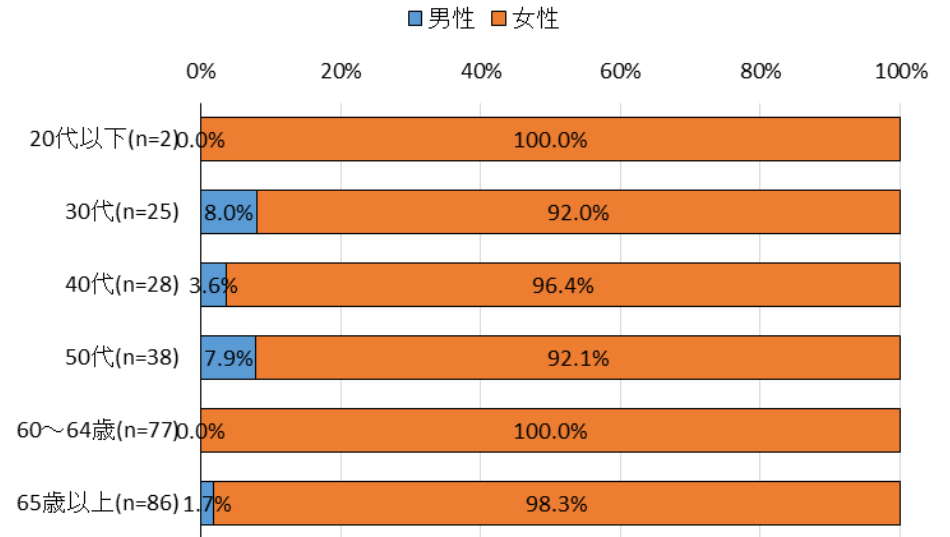
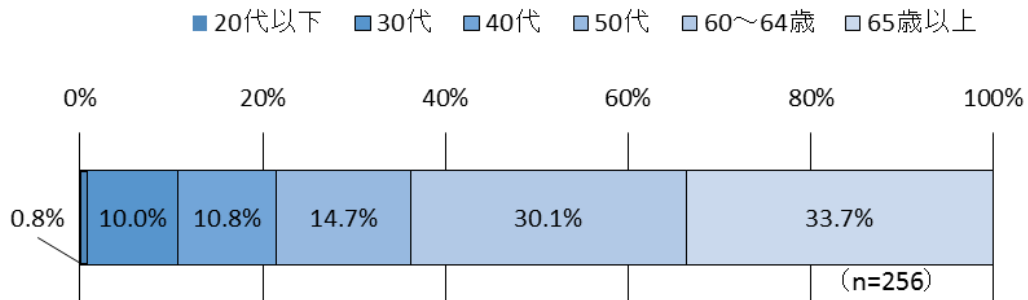
非正規職員全体



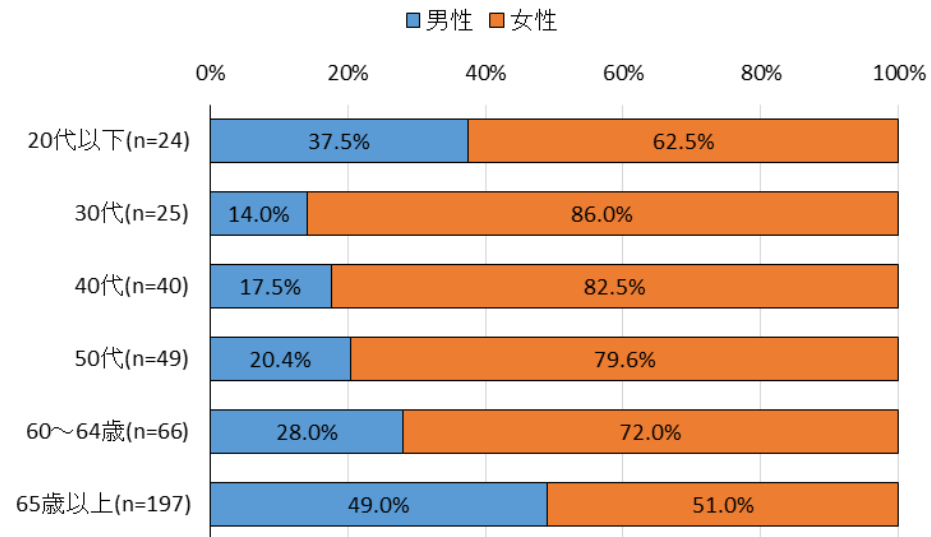
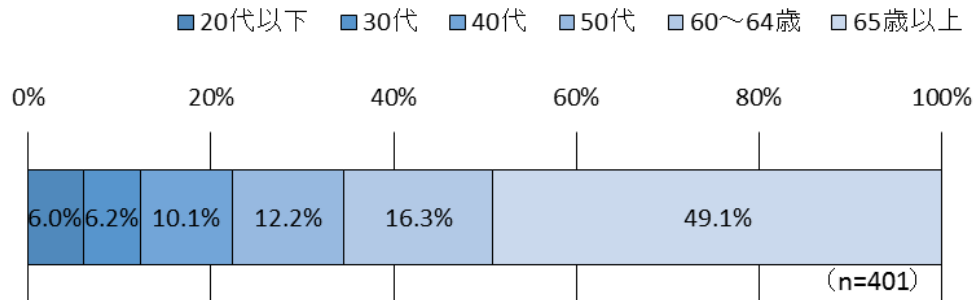
非正規職員_介護職員



非正規職員_看護職員

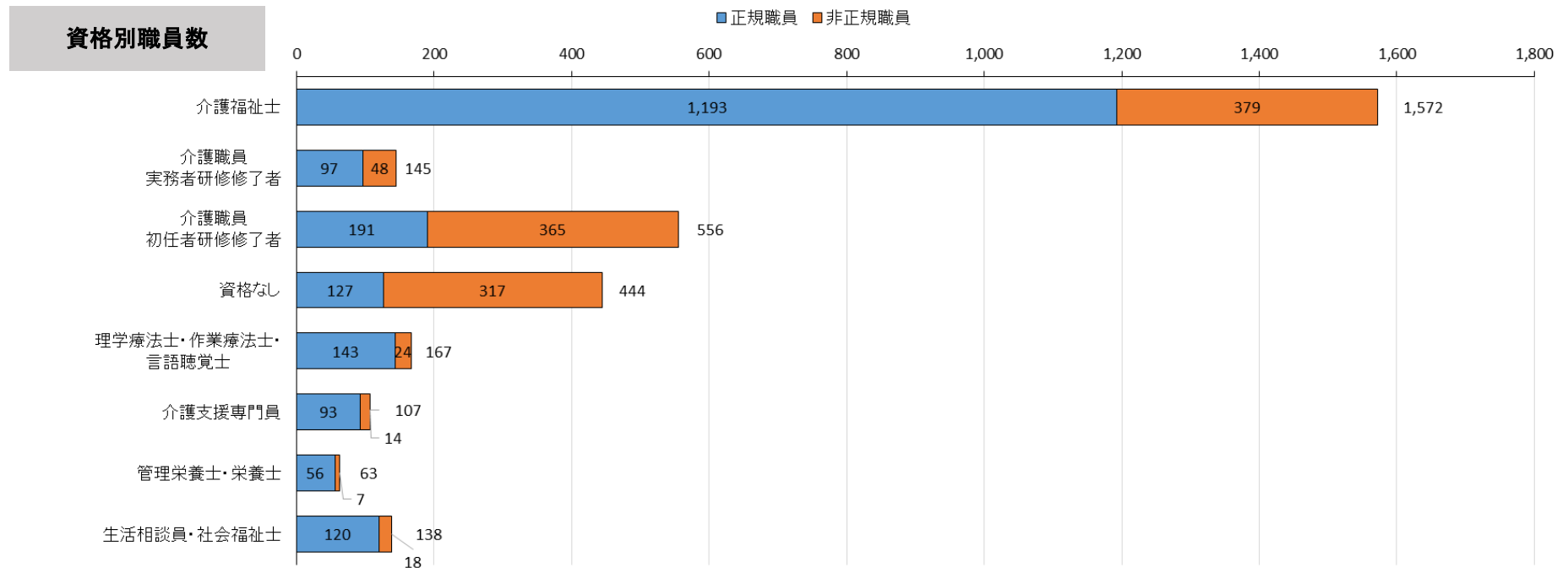


非正規職員_その他職員



(2)職種（資格）別・雇用形態別

職種（資格）	正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系	非正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系
介護福祉士	1,193	129	161	269	236	398	379	71	79	72	62	95
介護職員実務者研修修了者	97	6	11	18	52	10	48	13	7	1	20	7
介護職員初任者研修修了者	191	40	42	32	59	18	365	106	82	40	85	52
資格なし	127	3	21	24	38	41	317	1	81	68	75	92
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	143	15	35	45	2	46	24	0	10	7	2	5
介護支援専門員	93	8	5	20	31	29	14	3	3	3	4	1
管理栄養士・栄養士	56	1	3	16	7	29	7	0	3	1	2	1
生活相談員・社会福祉士	120	1	54	24	13	28	18	0	16	1	0	1
合計	2,020	203	332	448	438	599	1,172	194	281	193	250	254



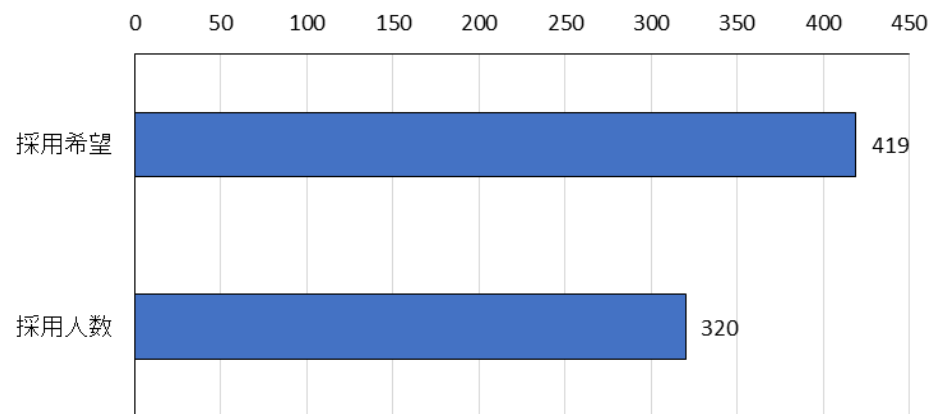
2. 職員の採用・離職状況について

●過去1年間の採用・離職状況について回答してください。

(1)事業者側の採用希望と実績【正規職員】

職種（資格）	全体				訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH, 特定）			施設系		
	採用希望	実績	不足数	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	214	134	80	62.6%	21	10	47.6%	34	19	55.9%	60	40	66.7%	44	24	54.5%	55	41	74.5%
介護職員実務者研修修了者	11	6	5	54.5%	3	0	0.0%	1	2	200.0%	0	2	-	7	0	0.0%	0	2	-
介護職員初任者研修修了者	20	22	-2	110.0%	7	3	42.9%	3	4	133.3%	2	5	250.0%	7	7	100.0%	1	3	300.0%
資格なし	58	47	11	81.0%	1	1	100.0%	5	4	80.0%	15	13	86.7%	17	13	76.5%	20	16	80.0%
介護職員等計	303	209	94	69.0%	32	14	43.8%	43	29	67.4%	77	60	77.9%	75	44	58.7%	76	62	81.6%
看護師・准看護師	77	54	23	70.1%	18	10	55.6%	9	5	55.6%	22	16	72.7%	7	6	85.7%	21	17	81.0%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	27	42	-15	155.6%	3	4	133.3%	8	11	137.5%	8	12	150.0%	0	0	-	8	15	187.5%
介護支援専門員	4	3	1	75.0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0.0%	3	3	100.0%	0	0	-
管理栄養士・栄養士	5	5	0	100.0%	0	0	-	0	0	-	2	2	100.0%	1	1	100.0%	2	2	100.0%
生活相談員・社会福祉士	3	7	-4	233.3%	0	0	-	2	1	50.0%	0	2	-	0	0	-	1	4	400.0%
合計	419	320	99	76.4%	53	28	52.8%	62	46	74.2%	110	92	83.6%	86	54	62.8%	108	100	92.6%

採用希望人数と採用人数実績

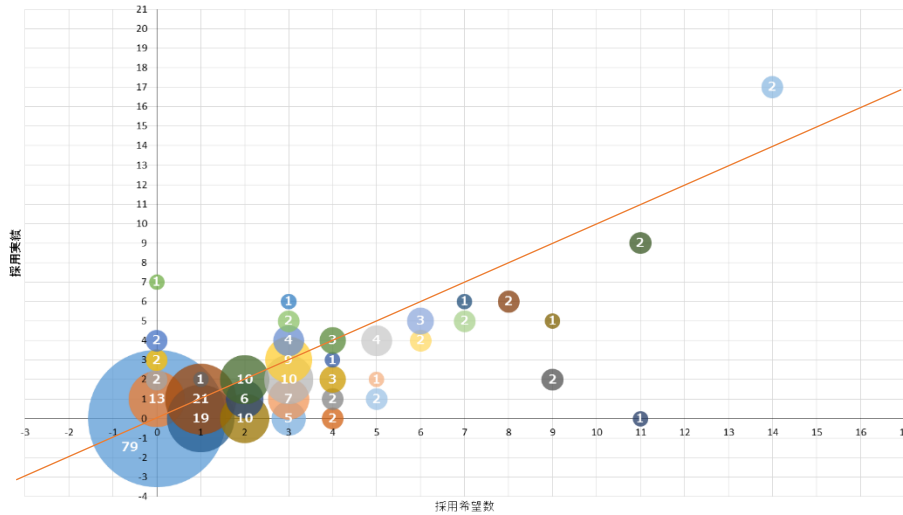


正規職員__充足率

- ・全体充足率＝採用実績／採用希望数
 - ・事業所別最大充足率は「事業所ごとの採用実績／採用希望数」の最大値
- 採用希望のない事業所に採用があった場合は、割合を計算できないため0%で計上している。

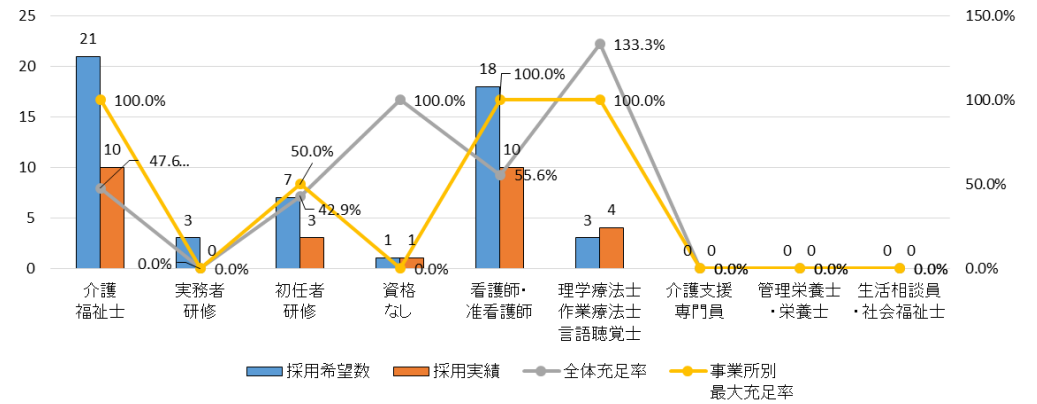
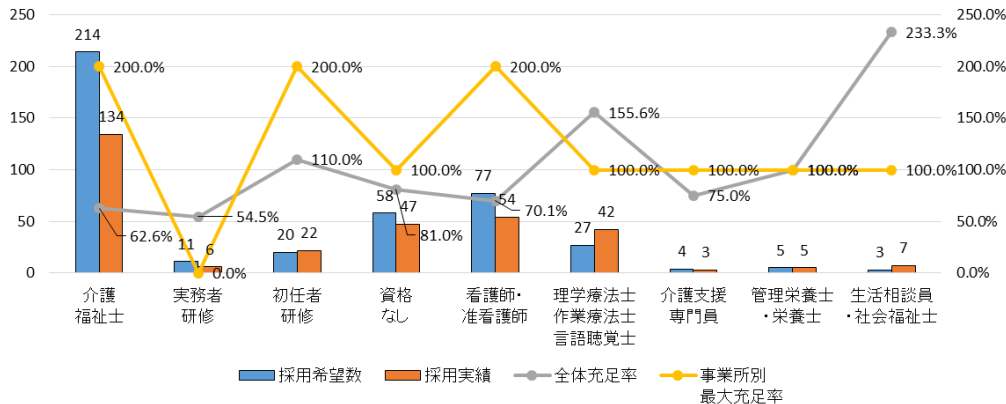
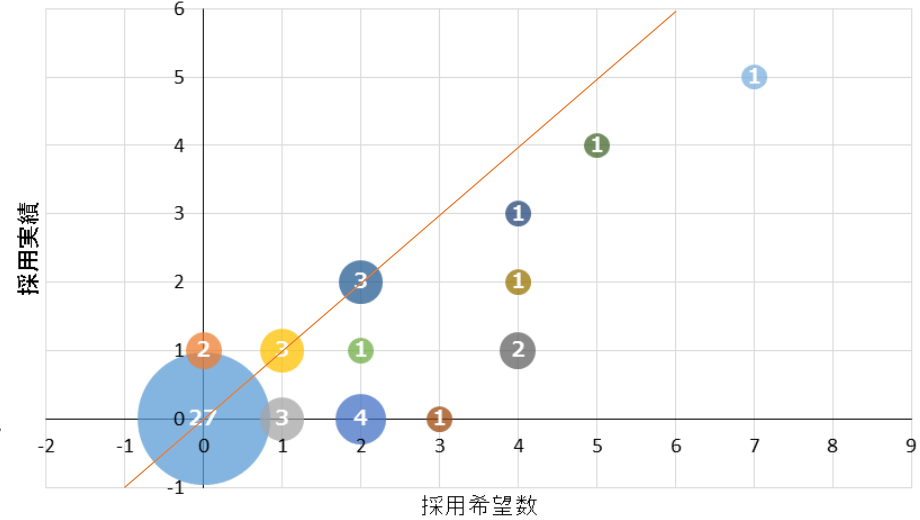
全体<事業所数：240>

採用実績が希望以上の事業所数：73 (30.4%)



訪問系<事業所数：50>

採用実績が希望以上の事業所数：8 (16.0%)

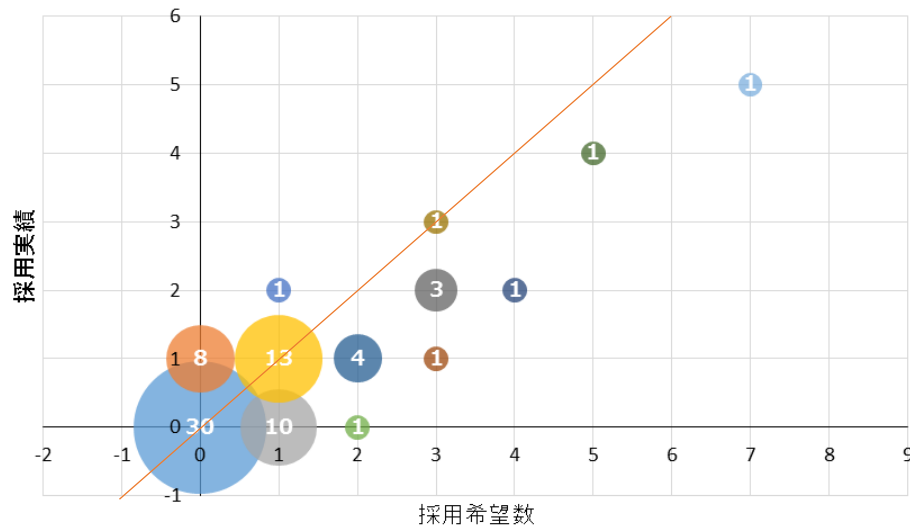


- ・介護福祉士、実務者研修、資格なしの全体充足率が低く、介護職員が採用できていない。
- ・事業所によっては、希望以上の採用ができており、事業所間で採用実績の差が大きい。

- ・採用希望していない事業所が27事業所と多い。
- ・ヘルパー実務を担える有資格介護職員（介護福祉士、実務経験者、初任者研修）の平均充足率が低く、介護職員の確保に苦慮していることが伺える。
- ・事業所によっては、採用できている。

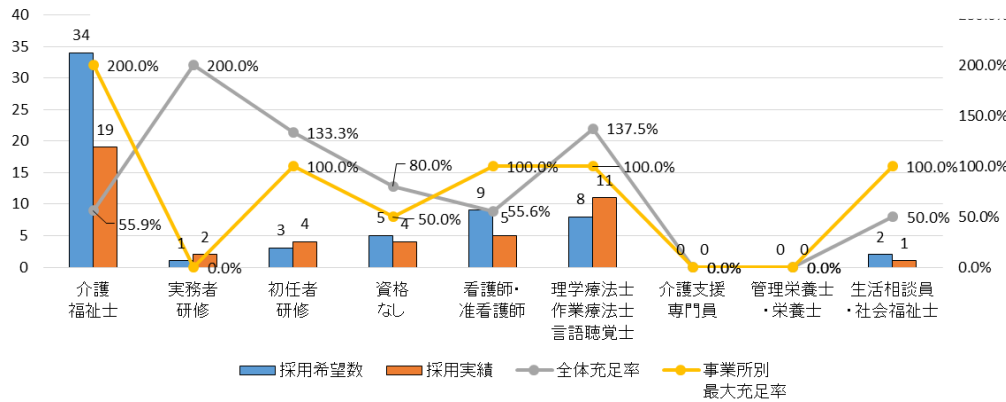
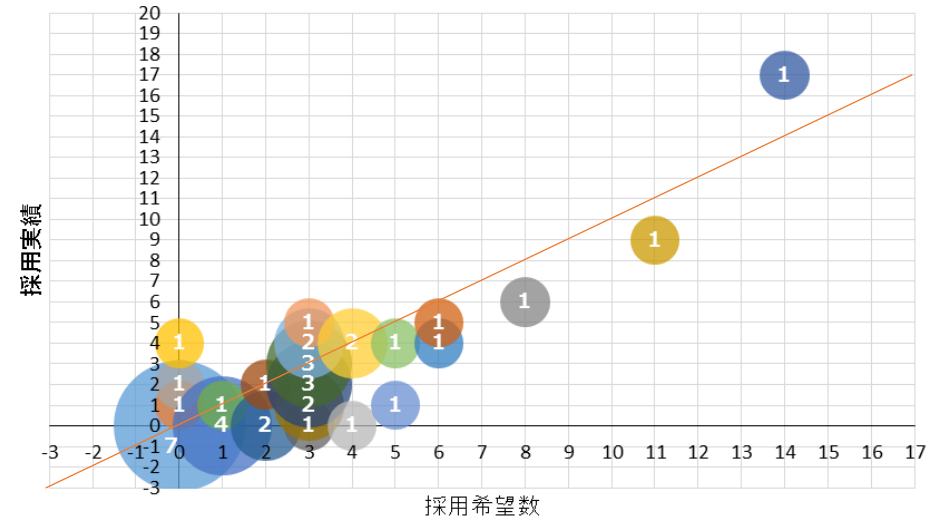
通所系<事業所数：75>

採用実績が希望以上の事業所数：23 (31.1%)

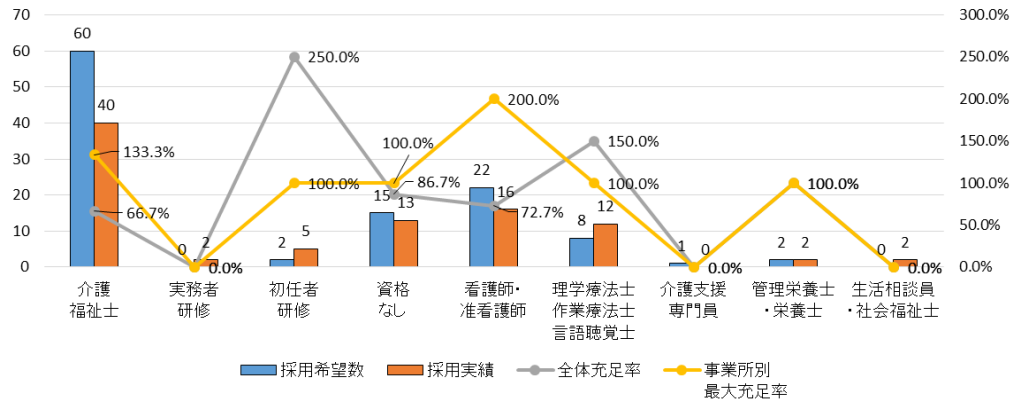


在宅&居宅（その他）<事業所数：40>

採用実績が希望以上の事業所数：14 (35.0%)



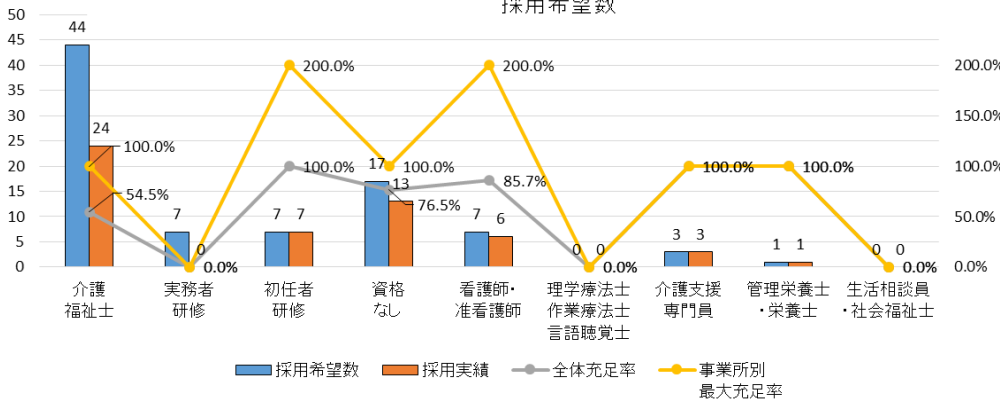
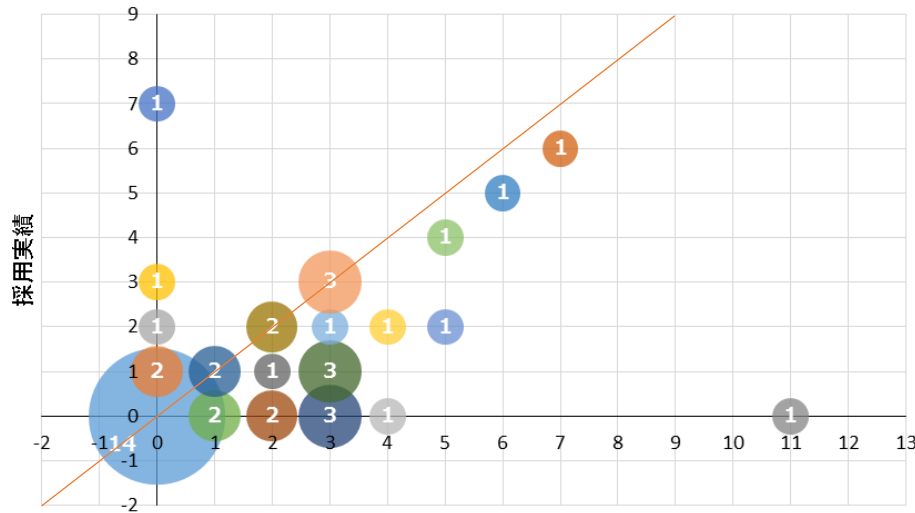
- ・採用希望していない事業所が30事業所と多い。
- ・実務研修、初任者研修、理学療法士等の平均充足率が高く、現場を担える職員の不足感はない。



- ・介護福祉士、実務研修などの全体充足率が低い。事業所によっては、介護福祉士は採用できている。
- ・初任者研修、資格なし、理学療法士等の全体充足率は高い。

居住系（GH，特定）＜事業所数：45＞

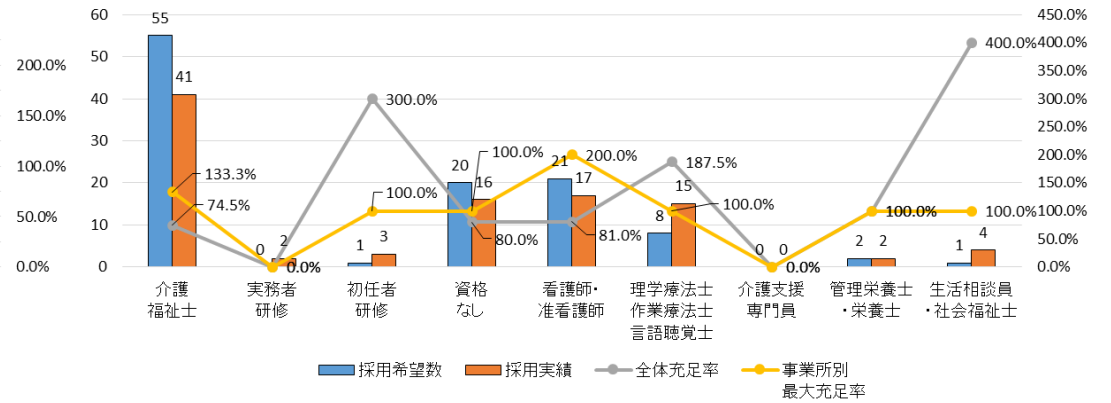
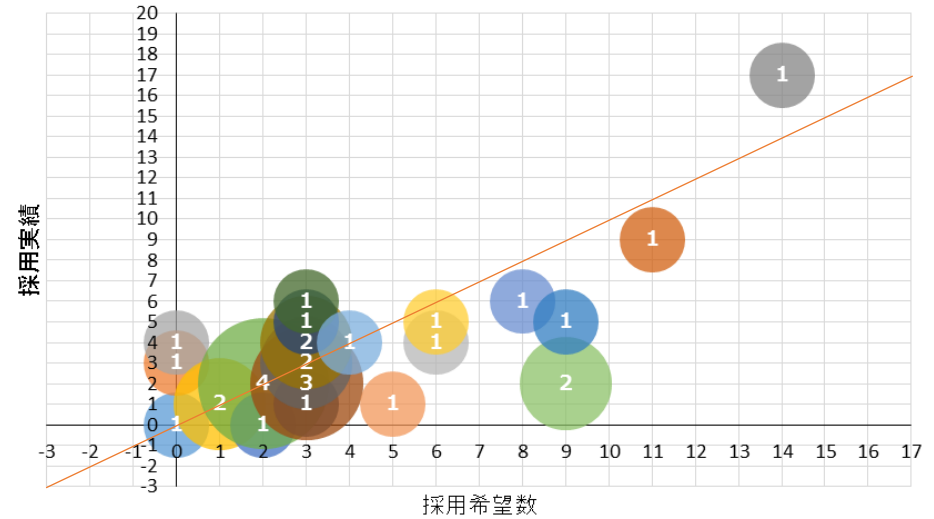
採用実績が希望以上の事業所数：12（26.6%）



- ・初任者研修、介護支援専門員、管理栄養士等は希望通り採用できている。
- ・介護職員、特に介護福祉士、実務者研修の全体充足率が低く、採用に苦慮していることが察せられる。

施設系＜事業所数：30＞

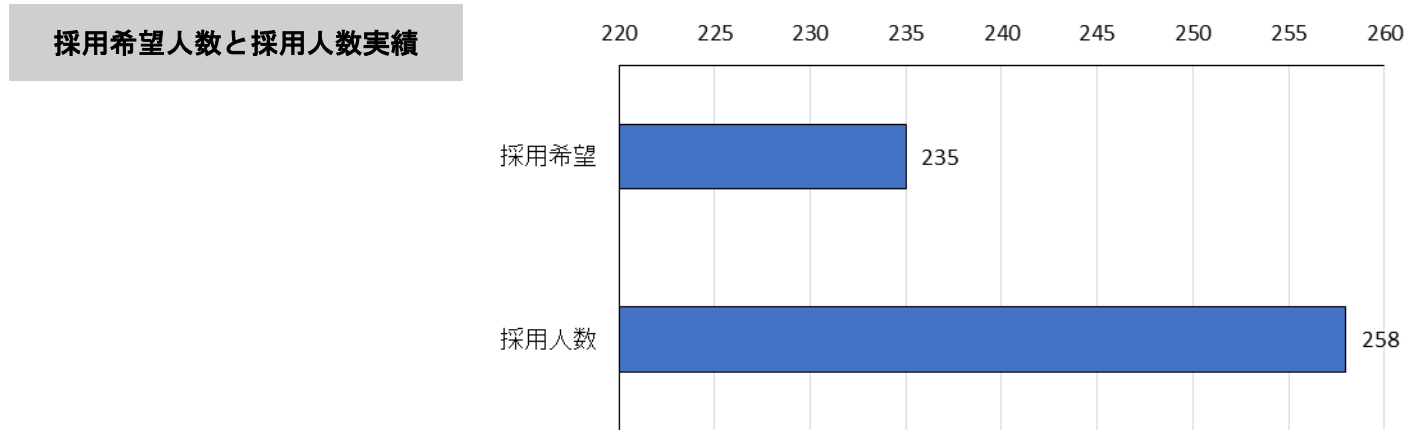
採用実績が希望以上の事業所数：16（53.5%）



- ・介護福祉士の全体充足率はどのサービスも低いですが、施設系は74.5%と比較的高い。
- ・施設系は他資格も全体充足率が100%となっているものが多く、他サービスに比べ人員確保しやすい状況である。

(2)事業者側の採用希望と実績【非正規職員】

職種（資格）	全体			訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH, 特定）			施設系		
	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	72	68	94.4%	25	16	64.0%	17	12	70.6%	9	8	88.9%	12	22	183.3%	9	10	111.1%
介護職員実務者研修修了者	9	7	77.8%	3	1	33.3%	3	2	66.7%	0	0	-	3	4	133.3%	0	0	-
介護職員初任者研修修了者	51	43	84.3%	12	8	66.7%	7	5	71.4%	7	6	85.7%	18	17	94.4%	7	7	100.0%
資格なし	51	88	-37	0	3	-	8	22	275.0%	7	11	157.1%	23	24	104.3%	13	28	215.4%
介護職員等計	183	206	-23	40	28	70.0%	35	41	117.1%	23	25	108.7%	56	67	119.6%	29	45	155.2%
看護師・准看護師	46	48	-2	8	6	75.0%	15	22	146.7%	9	7	77.8%	5	3	60.0%	9	10	111.1%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	2	0	2	0	0	-	1	0	0.0%	1	0	0.0%	0	0	-	0	0	-
介護支援専門員	2	1	1	0	0	-	0	0	-	1	0	0.0%	1	1	100.0%	0	0	-
管理栄養士・栄養士	2	3	-1	0	0	-	1	1	100.0%	0	0	-	1	2	200.0%	0	0	-
生活相談員・社会福祉士	0	0	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
合計	235	258	-23	48	34	70.8%	52	64	123.1%	34	32	94.1%	63	73	115.9%	38	55	144.7%

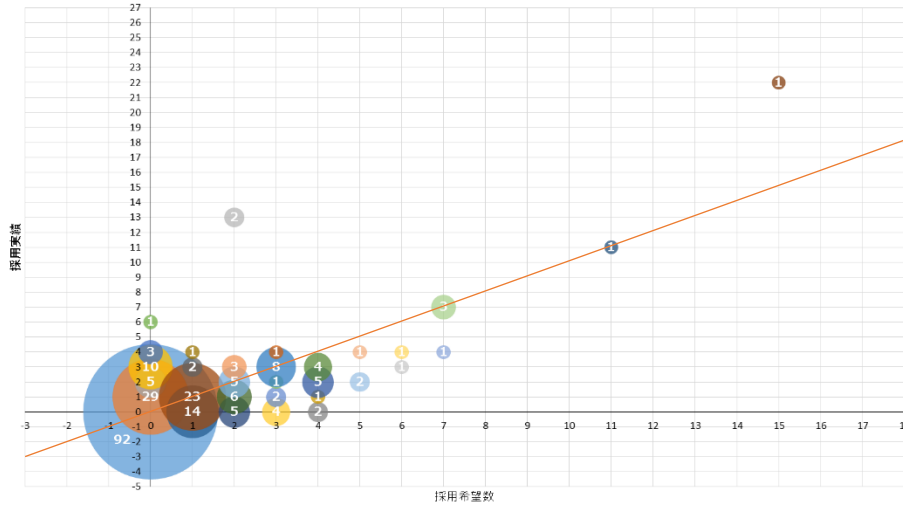


非正規職員__充足率

- ・ 全体充足率＝採用実績／採用希望数
 - ・ 事業所別最大充足率は「事業所ごとの採用実績／採用希望数」の最大値
- 採用希望のない事業所に採用があった場合は、割合を計算できないため0%で計上している。

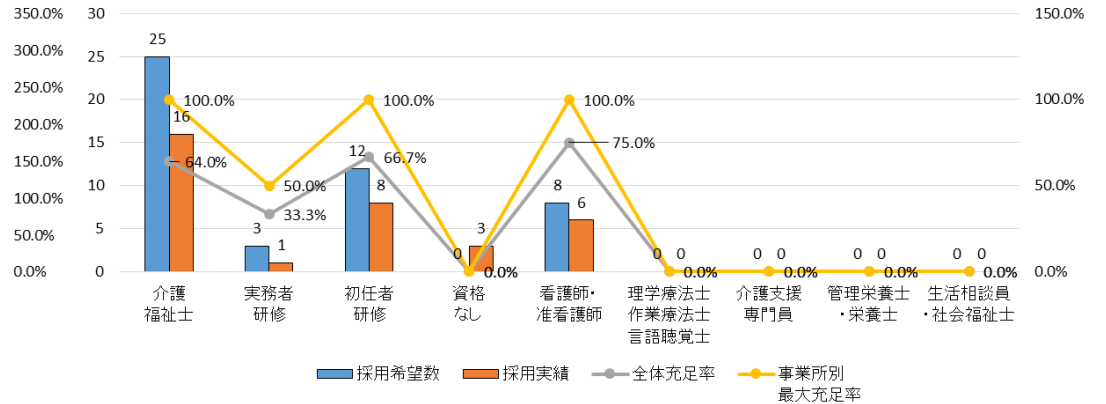
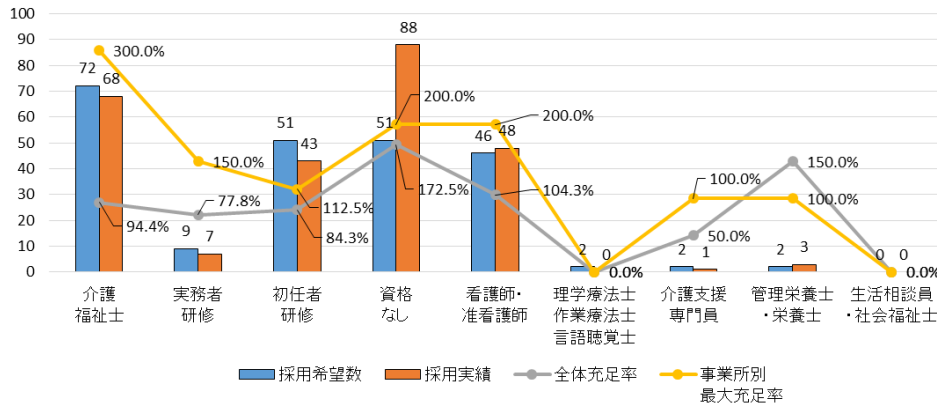
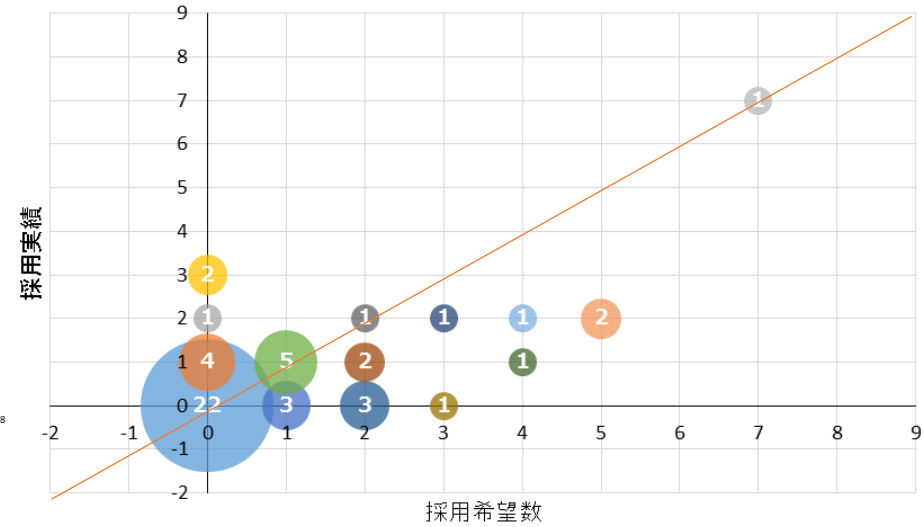
全体＜事業所数：240＞

採用実績が希望以上の事業所数：98（40.8%）



訪問系＜事業所数：50＞

採用実績が希望以上の事業所数：14（28.6%）

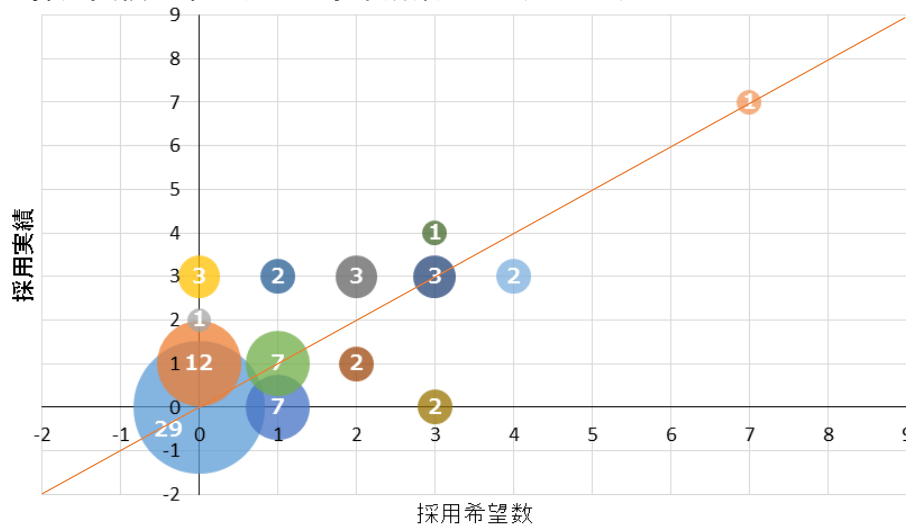


- ・ 正規職員に比べ、介護職員及び看護師の全体充足率が高く、非正規で補っている。
- ・ 理学療法士等及び生活相談員等は、正規職員での採用が前提となっているように感じられる。

- ・ 採用希望していない事業所数が、22 事業所と多い。
- ・ 採用実績が希望以上の事業所割合が 28.6%と他サービスの中で最も低い。
- ・ 正規、非正規問わず、採用に苦慮している。

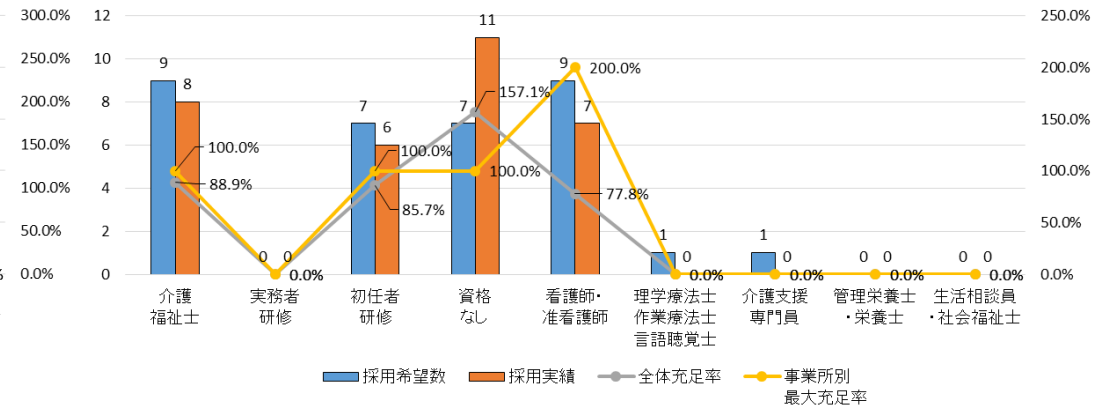
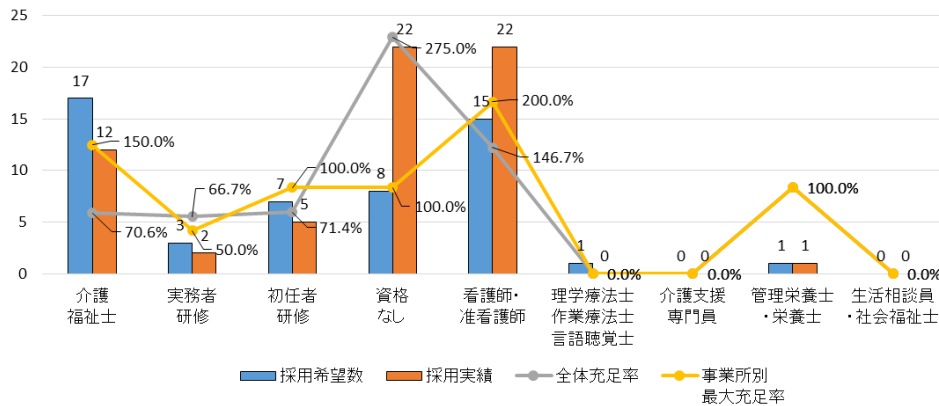
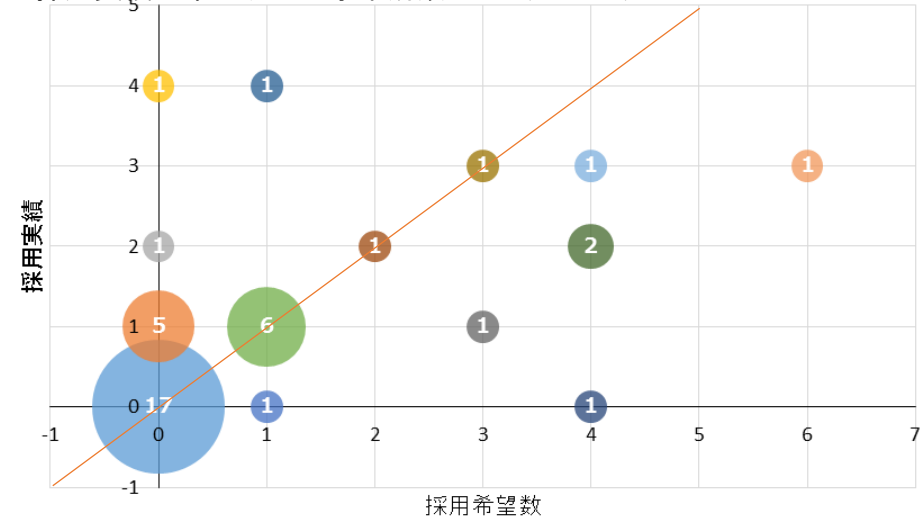
通所系<事業所数：75>

採用実績が希望以上の事業所数：33 (44.0%)



在宅&居宅（その他）<事業所数：40>

採用実績が希望以上の事業所数：16 (40.0%)

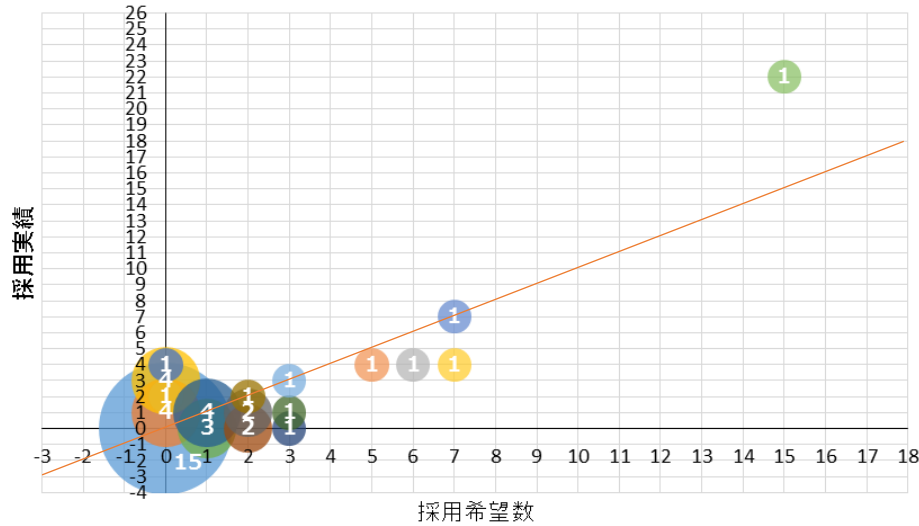


- ・採用希望していない事業所が、29 事業所と多い。
- ・介護福祉士、初任者研修は、正規と同様、事業所によっては採用できている。
- ・資格なし、看護師については、正規より非正規の全体充足率が高く、採用しやすい状況となっている。

- ・正規職員と比較すると、そもそも採用希望が少ない。
- ・介護福祉士、初任者研修、資格なし、看護師等、概ね希望どおり採用できている。

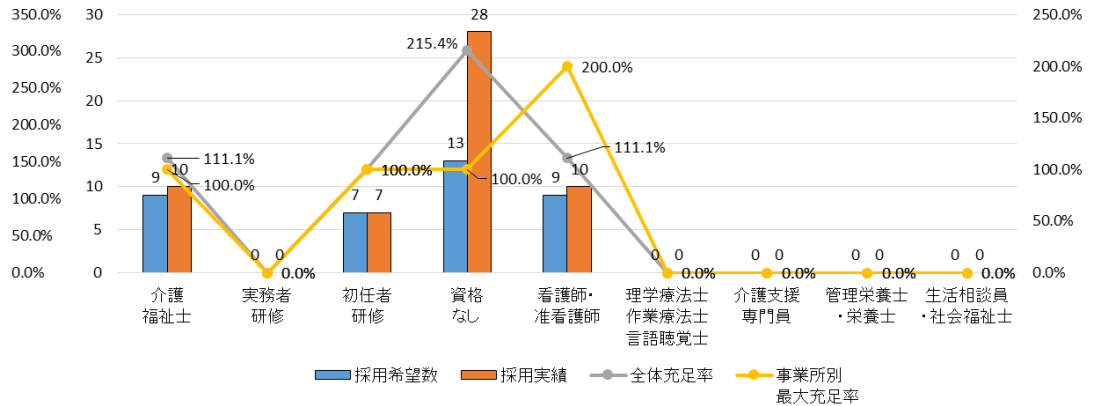
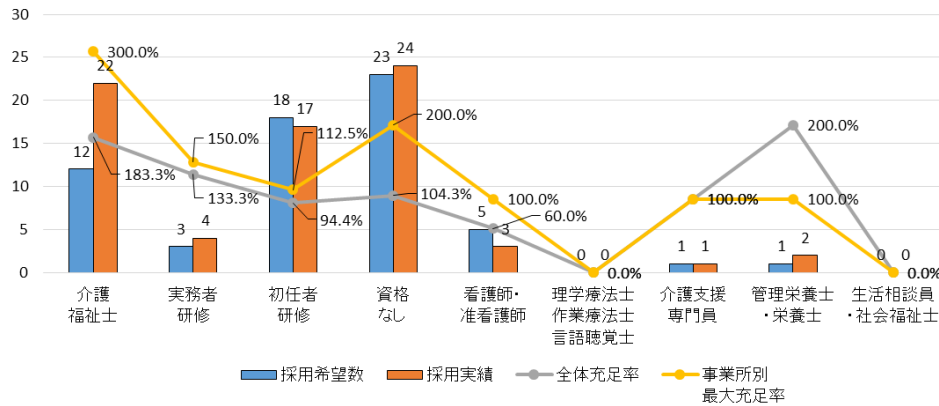
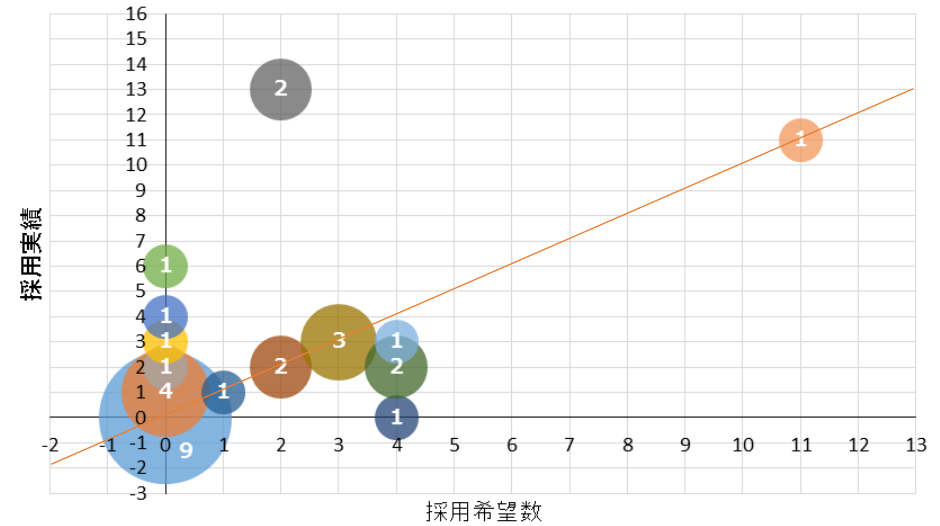
居住系（GH，特定）＜事業所数：45＞

採用実績が希望以上の事業所数：18（40.0%）



施設系＜事業所数：30＞

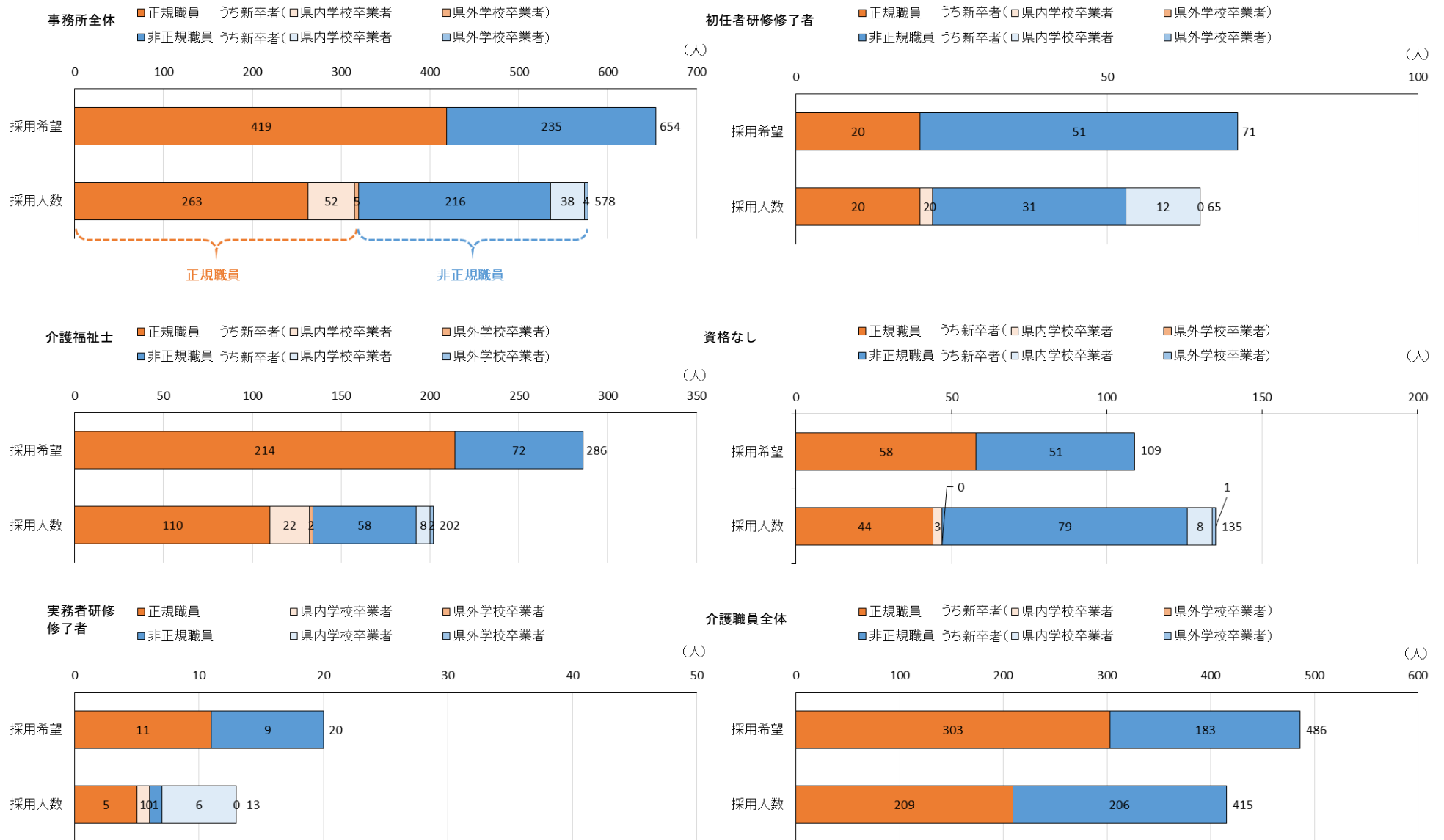
採用実績が希望以上の事業所数：17（56.7%）



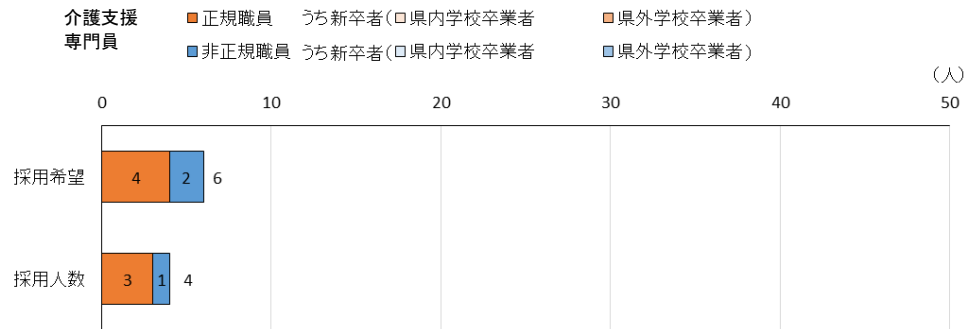
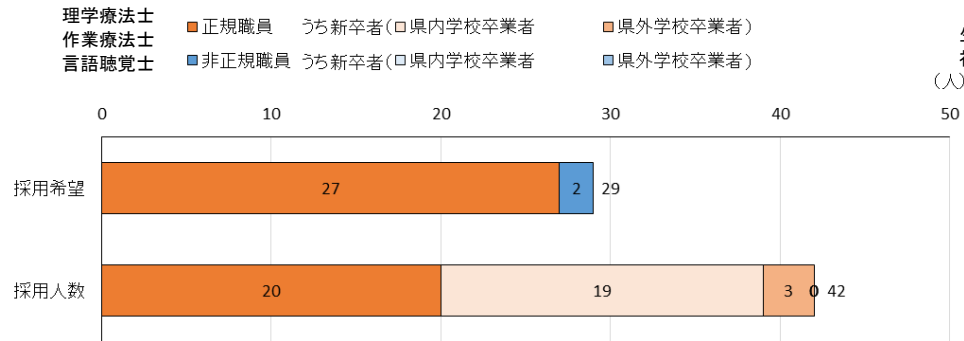
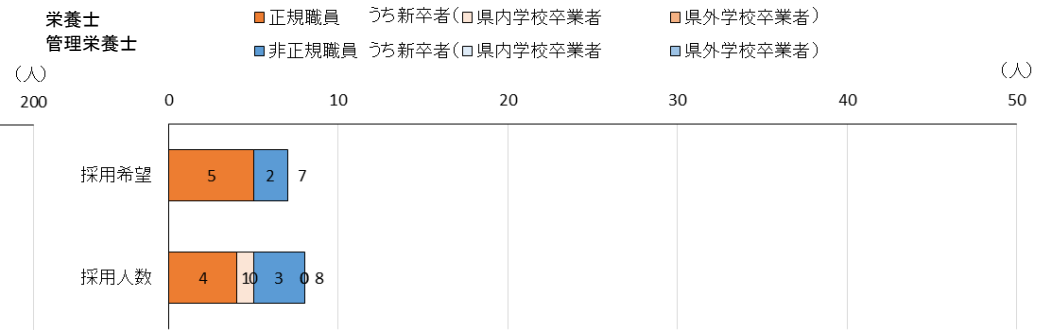
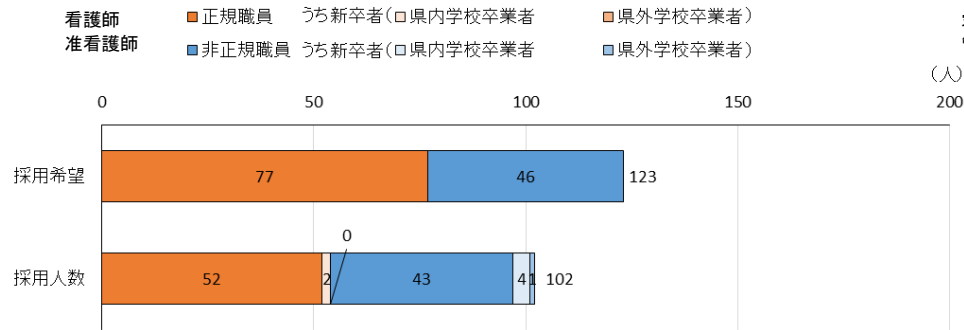
- 採用実績が希望以上の事業所割合が 40.0%と、正規職員よりも採用しやすい状況となっている。
- 特に、実務者研修、初任者研修、資格なしについては、正規職員よりも採用実績数が高い。

- 採用実績が希望以上の事業所割合が 56.7%と、正規と同様、他サービスに比べ、採用しやすい状況となっている。

採用希望人数と採用人数実績



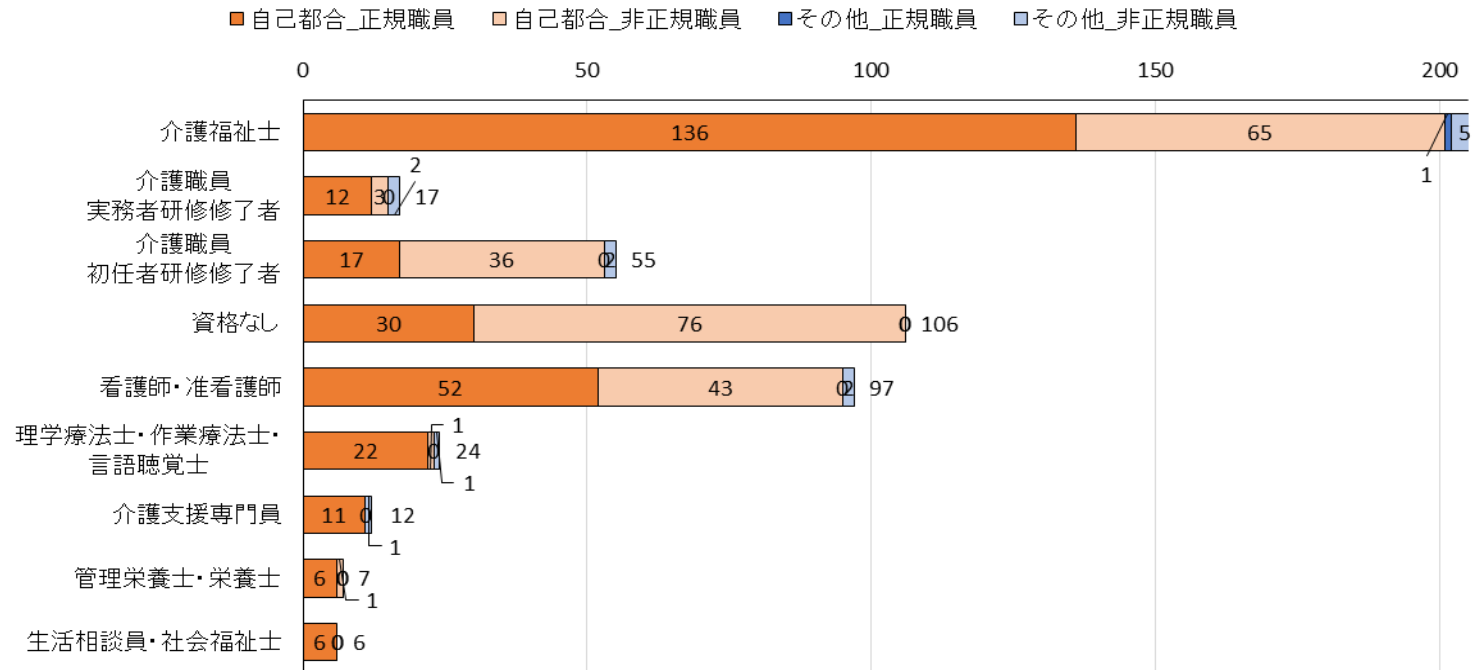
採用希望人数と採用人数実績



(3)離職者の状況

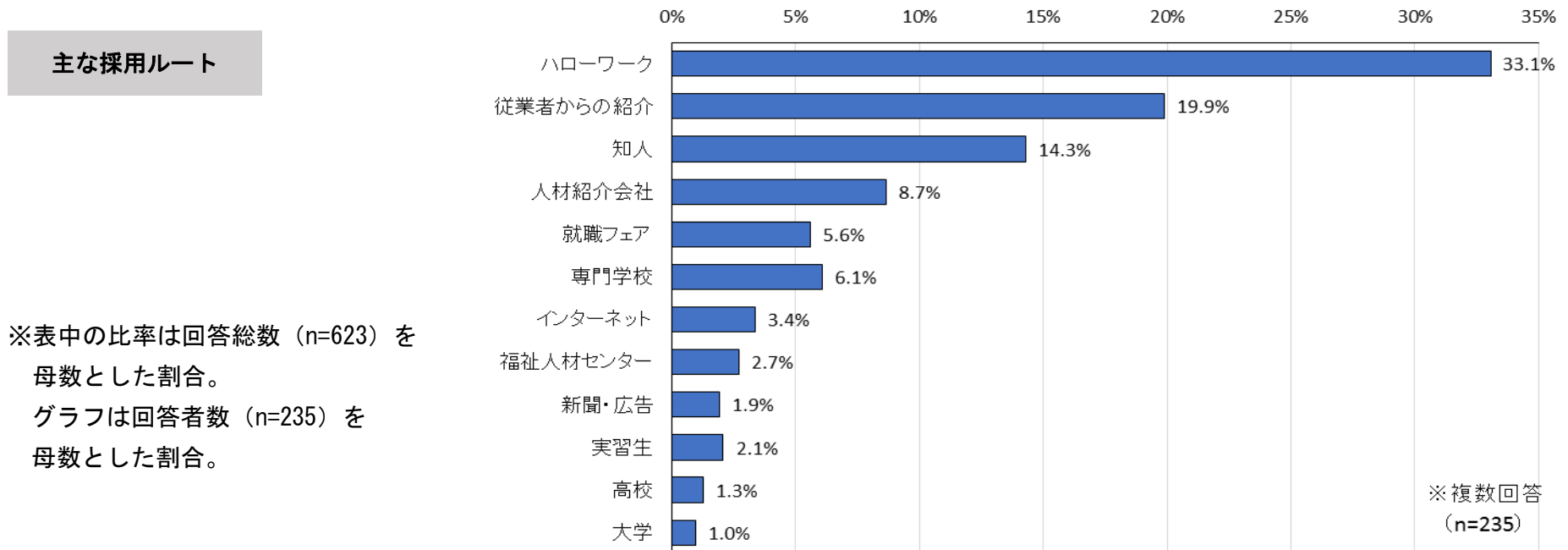
職種（資格）	自己都合												その他	
	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅（その他）		居住系（GH, 特定）		施設系		全体	
	正規職員	非正規職員	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規職員	非正規職員
介護福祉士	137	70	12	9	24	14	29	10	31	16	41	21	1	5
介護職員実務者研修修了者	12	5	2	2	0	1	1	0	8	1	1	1	0	2
介護職員初任者研修修了者	17	38	3	2	3	6	3	4	7	18	1	8	0	2
資格なし	30	76	0	1	3	8	13	22	4	22	10	23	0	0
看護師・准看護師	52	45	6	4	7	16	14	10	6	3	19	12	0	2
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	22	2	3	0	5	2	7	0	0	0	7	0	0	1
介護支援専門員	11	0	0	0	0	0	3	0	4	0	4	0	0	1
管理栄養士・栄養士	6	1	0	0	0	0	3	0	0	1	3	0	0	0
生活相談員・社会福祉士	6	0	0	0	3	0	1	0	0	0	2	0	0	0
合計	293	237	26	18	45	47	74	46	60	61	88	65	1	13

職種別離職者数



(4)主な採用ルートについて（主なもの3つまで）

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
ハローワーク	206	33.1%	37	31.1%	62	33.9%	37	31.9%	42	36.2%	28	31.5%
従業者からの紹介	124	19.9%	25	21.0%	45	24.6%	21	18.1%	23	19.8%	10	11.2%
知人	89	14.3%	23	19.3%	31	16.9%	15	12.9%	16	13.8%	4	4.5%
人材紹介会社	54	8.7%	9	7.6%	11	6.0%	13	11.2%	10	8.6%	11	12.4%
就職フェア	35	5.6%	2	1.7%	7	3.8%	5	4.3%	10	8.6%	11	12.4%
専門学校	38	6.1%	4	3.4%	7	3.8%	11	9.5%	4	3.4%	12	13.5%
インターネット	21	3.4%	5	4.2%	7	3.8%	5	4.3%	4	3.4%	0	0.0%
福祉人材センター	17	2.7%	5	4.2%	3	1.6%	2	1.7%	4	3.4%	3	3.4%
新聞・広告	12	1.9%	2	1.7%	6	3.3%	1	0.9%	1	0.9%	2	2.2%
実習生	13	2.1%	5	4.2%	3	1.6%	2	1.7%	1	0.9%	2	2.2%
高校	8	1.3%	1	0.8%	1	0.5%	2	1.7%	0	0.0%	4	4.5%
大学	6	1.0%	1	0.8%	0	0.0%	2	1.7%	1	0.9%	2	2.2%
合計	623		119		183		116		116		89	

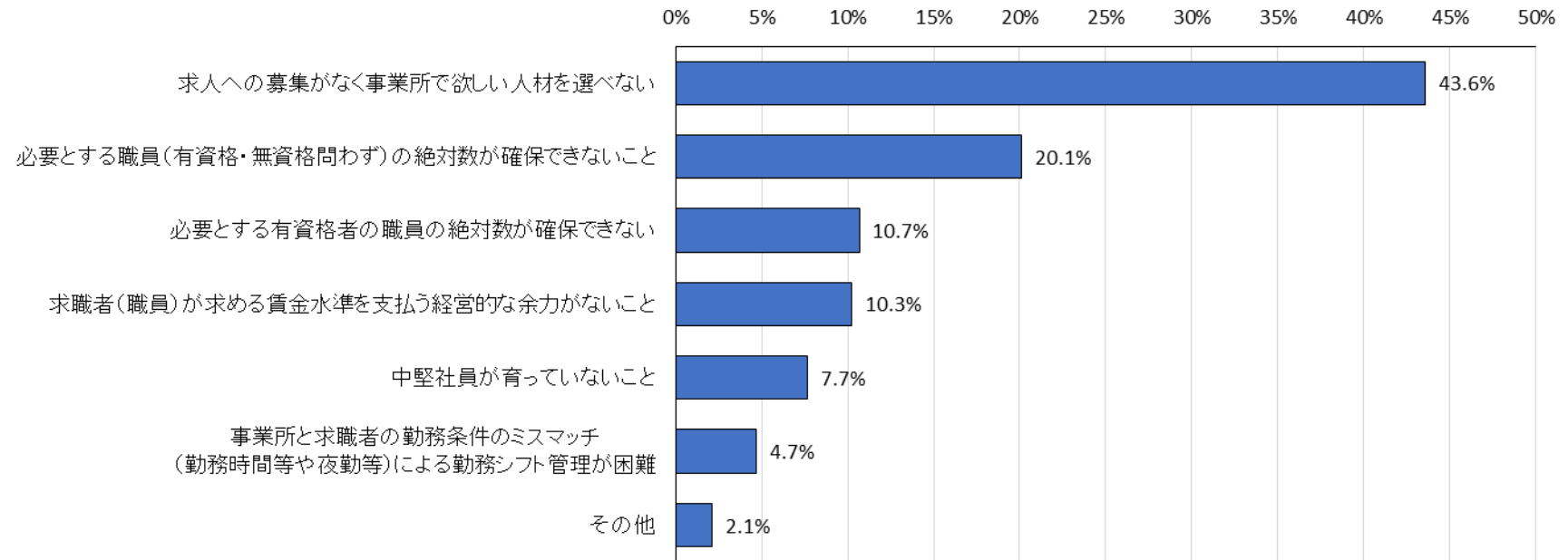


3. 介護人材確保・定着に関する問題意識について

●介護人材確保・定着に関する問題意識について最も近いもの1つ選んでください。

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
求人への募集がなく事業所で欲しい人材を選べない	102	43.6%	18	38.3%	27	37.0%	23	57.5%	18	40.9%	16	53.3%
必要とする有資格者の職員の絶対数が確保できない	25	10.7%	8	17.0%	11	15.1%	3	7.5%	2	4.5%	1	3.3%
必要とする職員（有資格・無資格問わず）の絶対数が確保できないこと	47	20.1%	5	10.6%	12	16.4%	6	15.0%	14	31.8%	10	33.3%
求職者（職員）が求める賃金水準を支払う経営的な余力がないこと	24	10.3%	6	12.8%	14	19.2%	2	5.0%	1	2.3%	1	3.3%
中堅社員が育っていないこと	18	7.7%	7	14.9%	4	5.5%	3	7.5%	3	6.8%	1	3.3%
事業所と求職者の勤務条件のミスマッチ（勤務時間等や夜勤等）による勤務シフト管理が困難	11	4.7%	3	6.4%	2	2.7%	2	5.0%	4	9.1%	0	0.0%
採用後の離職率が高いこと	2	0.9%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%
その他	5	2.1%	0	0.0%	2	2.7%	1	2.5%	1	2.3%	1	3.3%
合計	234		47		73		40		44		30	

介護人材確保・定着に関する問題意識

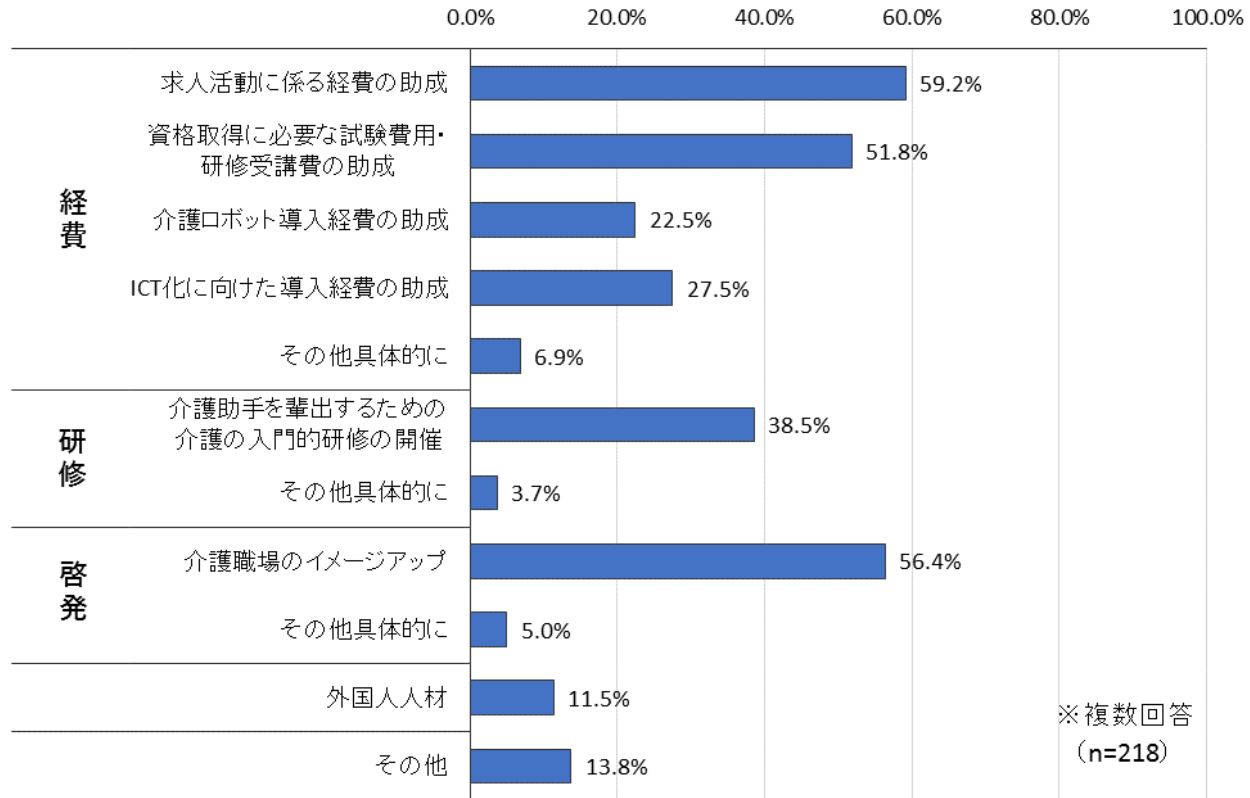


4. 介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援

●介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援内容について

区分	支援内容	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
		回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
経費	求人活動に係る経費の助成	131	19.9%	26	21.0%	39	19.2%	22	19.3%	27	22.9%	15	17.0%
	資格取得に必要な試験費用・研修受講費の助成	115	17.5%	29	23.4%	40	19.7%	20	17.5%	16	13.6%	8	9.1%
	介護ロボット導入経費の助成	50	7.6%	8	6.5%	17	8.4%	10	8.8%	7	5.9%	7	8.0%
	ICT化に向けた導入経費の助成	60	9.1%	9	7.3%	23	11.3%	10	8.8%	10	8.5%	8	9.1%
	その他具体的に	17	2.6%	6	4.8%	3	1.5%	2	1.8%	3	2.5%	1	1.1%
研修	介護助手を輩出するための介護の入門的研修の開催	84	12.8%	10	8.1%	22	10.8%	19	16.7%	17	14.4%	16	18.2%
	その他具体的に	8	1.2%	1	0.8%	4	2.0%	1	0.9%	1	0.8%	1	1.1%
啓発	介護職場のイメージアップ	125	19.0%	26	21.0%	37	18.2%	19	16.7%	23	19.5%	18	20.5%
	その他具体的に	11	1.7%	2	1.6%	3	1.5%	0	0.0%	5	4.2%	1	1.1%
外国人人材	具体的に	25	3.8%	2	1.6%	6	3.0%	6	5.3%	2	1.7%	9	10.2%
その他	その他	31	4.7%	5	4.0%	9	4.4%	5	4.4%	7	5.9%	4	4.5%
合計		657		124		203		114		118		88	

行政に期待したい支援の内容



※表中の比率は回答総数 (n=657) を母数とした割合。

グラフは回答者数 (n=218) を母数とした割合。

○各区分における、その他の記載内容

<訪問系>

区 分	内 容
経費	3級ヘルパーを活用できる仕組みづくり
	20万以上の給料
	介護従事者の給与を全産業平均水準まで引き上げるための助成
	介護報酬のアップ
	職員慰労金の支給
	人材確保にあたり、採用サイトからの応募が多い状況にある。採用サイトを通すと紹介料などの費用がかかり、事業所としてリスクが大きく、良い人材でも躊躇してしまうので支援をお願いしたい。
研修	訪問介護の実施に必要な研修資格取得を容易にしてほしい
啓発	在宅での責任の重さからか訪問介護員を志す人材が少ない
	シルバー世代の再就職先としての啓発や研修
外国人材	経費の助成（生活面、育成面ともに）
	外国人介護職の訪問介護就業を可能にしてもらいたい

<通所系>

区 分	内 容
経費	自治体によっては利用料金料が1ヵ月単位ですが、出雲市は1回数からの徴収なので、以前のように1ヵ月単位になると事業所としての収入があり、従業員への給与に反映できると思います
	①～④いずれも必要としない事業所への助成
	介護報酬のアップ
	派遣会社、斡旋会社の経費の補助
	介護従事者の給与を全産業平均水準まで引き上げるための助成
研修	知識技能向上のための研修の開催
	モチベーションアップ研修、コミュニケーション研修
啓発	中高生に対するアプローチ
	介護職場のイメージアップではなく、社会全体が「介護業界は必要だ」と思う意識改革が必要と思う
	シルバー世代の再就職先としての啓発や研修
外国人材	経費の助成（生活面、育成面ともに）
	国の外国人受け入れ姿勢改善と採用及び雇用継続に係る経費の助成
	介護福祉士修学資金の補助
その他	潜在有資格者の発掘とマッチング
	介護職員の処遇の見直し（統一化）

<居宅&在宅（その他）>

区 分	内 容
研修	有益な研修の開催または助成
その他	人員配置への緩和（事業途中で配置基準に満たなくなった場合の猶予）
	法人本部に事業所の現状を報告しても数字でしか評価されない

<居住系（GH、特定）>

区 分	内 容
経費	職員慰労金の支給
	募集側と応募側で直接やり取りできるアプリがあるとよい
	介護養成施設の入学者増になるための働き
	派遣会社、斡旋会社の経費の補助
研修	市民参加型の事例発表、研究大会
啓発	中高生に対するアプローチ
	学校等に出かけて介護の仕事は色々有る事自体を話す
	市民参加型の事例発表、研究大会から引っ張って来る「専門職としての介護職」の発信
外国人材	経費の助成（生活面、育成面ともに）
	外国人材の管理団体への指導強化（安全面等）
その他	潜在有資格者の発掘とマッチング
	ケアにおける好事例、良い取り組みの共有（〇〇公認企業、とか見た目の働き易さではなくて）
	職場体験実習を通じた人材確保。実習費用を市が援助する
	行政による、介護人材確保に向けた働きかけを期待したい

<施設系（特養、老健、小規模特養）>

区 分	内 容
経費	介護報酬アップ。職員への賃金向上補助金.
	派遣会社、斡旋会社の経費の補助
研修	モチベーションアップ研修、コミュニケーション研修
啓発	中高生に対するアプローチ
外国人材	入国の条件等の緩和
	介護福祉士修学資金の補助
	入国後の仕事以外の面でのサポート
その他	施設職員の所得水準の向上
	潜在有資格者の発掘とマッチング

5. 介護人材確保・定着についての自由意見

<訪問系>

提案・意見		理由等
経費	受講料の助成	現在の初任者研修は現場での即戦力や質の向上が期待できると思われるが、転職者や希望者が受講しやすい仕組み（受講料の助成など）があると新たな介護人材が増えるのではと思う。
	派遣会社、斡旋会社の経費補助	人材確保にあたり、採用サイトからの応募が多い状況にある。採用サイトを通すと紹介料などの費用がかかり、事業所としてリスクが大きく、良い人材でも躊躇してしまうので支援をお願いしたい。
	介護報酬改定	介護職を希望される条件として処遇改善が重要と考えるが、事業運営上厳しさもあるため介護保険制度上で更なる処遇改善策を期待せざるを得ないのが実情。離職率の軽減につながると考える。
		実際の退職理由で「やりがい」よりも「交代勤務」「収入」を問題にしている人もいる。
介護報酬が割に合わず介護職員の給与が少なくなる。根本的な介護報酬のアップをお願いしたい。		
啓発	小学生へのPR	他の職種に比較し安定してはいるが、低賃金の上、介護報酬が決められているので昇給が限られている。若い人が将来への期待することができない。
		小学生から地域包括ケアや地域の支えあい、介護・医療職の必要性について子供達に教えて頂けると良い。

	その他	介護職イコール給与が少ないというイメージの払拭する必要がある。
その他	介医連携、医医連携の推進	利用者様の要望に応じて働く職場においては24時間体制を望まれるが、少人数で運営する事業所にとっては、労働時間、精神的負担が大きい。介医連携、医医連携を今以上に図れる仕組みが必要になると考える。忙しい業務の中で関係機関との連携をしているが、考え方の基準を作ってもらい、それぞれの機関の役割を明確にする研修をお願いしたい。連携の仕方でも悩むこともあり、ケアマネ、医師個人個人の考え方が違うと、それぞれに合わせた対応を模索することになる。
	高年齢者人材	市の生涯現役雇用促進協議会の取り組みによるフォーラムへ参加したことにより、当法人が望む人材を確保することができた。今後もこの活動を続けてほしい。
	事務負担軽減	制度上の事務作業を減らすことができれば、その分現場で働く時間が増やせて多少なりとも人手不足の解消につながるのではないかと考える。
	ヘルパー	タクシードライバー自体の人数が少ない中で、ヘルパーの確保が難しい。

<通所系>

提案・意見		理由等
経費	介護報酬改定	人件費が公費負担でき、賃金を一律にすれば離職率も減り、定着につながらないかなあと 思う。
		他の職種に比較し安定してはいるが、低賃金の上、介護報酬が決められているので昇給が限られている。若い人が将来への期待することができない。
	県・市独自助成	処遇改善費の大幅増（市・県独自に行う） 介護現場での人材不足、特に看護師について介護事業所での人員配置基準を満たすのがとても大変である。看護師の人件費捻出することも大変であり、その部分に行政の援助があれば、看護師不足の解消につながるように思う。
		介護の本来の目的は「自立支援」だと思う。事業所を利用し介護度を維持（ある一定期間）又は下がった場合には、加算し収入増になるように持っていけば、働く職員もやりがいがあり、モチベーションアップし定着につながるのではないか。
	人材紹介料等について	求職者が人材紹介会社等、有償でなければ採用できない仕組みを改善してほしい。紹介会社へ想定年収の15%～30%を支払うのなら、ハローワーク等で入職した人に祝金を出した方が効率良い。人材紹介会社ではない方法で応募されていれば採用していたケースもある。
受講料の助成	現在の初任者研修は現場での即戦力や質の向上が期待できると思われるが、転職者や希望者が受講しやすい仕組み（受講料の助成な	

		ど)があると新たな介護人材が増えるのでは と思う。
研修	研修機会の確保	賃金の水準、働き方、福祉の職場のイメージ等、他業種と比較して何が福祉業界に不足しているのかを具体的に知りたいと思う。
		行政からの通達などを研修機会の少ない無資格者の方たちに共有して頂き、ミーティングを通して教育活動に努めている。
啓発	マスコミの活用	今までは、3Kだけが強調されていたが、人間対人間の関わりは素晴らしい事を強調した宣伝が、テレビ等で流れると、人との関わりに興味を持ってもらえるかもしれない。 市として新聞広告やCMを使えば注目されると思う。
	小学生へのPR	小学生から地域包括ケアや地域の支えあい、介護・医療職の必要性について子供達に教えて頂けると良い。
		介護職イコール給与が少ないというイメージの払拭する必要がある。
その他	連携	介護関係事業者と行政との意見交換を行い人材確保の基本目線を同一にすることが重要だと思う。
	事務負担軽減	制度上の事務作業を減らすことができれば、その分、現場で働く時間が増やせて多少なりとも人手不足の解消につながるのではないかと考える。
	その他	ハローワークへの求人をかけているものの、求職者がほとんどいない。 夜勤のない通所の方が比較的希望があるようだが、希望が合わない退職の可能性もある為、人事配置に苦慮している。

<居宅&在宅（その他）>

提案・意見		理由等
経費	派遣会社、 幹旋会社の 経費補助	昨年度は幸いに、ハローワーク経由が多かったのが助かったが、近年人材紹介会社からの採用が急速に増えてきており、紹介料としての（概ね年収の20%程度）支出が大きくなっている。近年は最低賃金の急激なアップもありパート人件費の高騰もあり、二重に経費負担が増える中で、基本報酬はほぼ変わらない状況であり、人材確保に苦勞する中でギリギリの運営を余儀なくされている。
研修	定着支援	研修等内側からのアプローチ（いわゆる定着部分）もそろそろ視野に入れられてはどうか。将来的な人員不足解消のためにとっとり早いのは『今いる職員を逃さない事』だと思う。定着の観点からも保険者と一緒になって事業所内の【働く環境】くらいはなんとかしたい、と思う。
啓発	マスコミ 活用	もう少しメディアを活用してはどうか。せめて地域密着のICV等で介護の何がしを訴える事は出来ないか。有益な広報を使わないのはもったいないと思う。出雲市が既存の感性で作る広報は届きにくいと思う（特に若い世代には）。
外国人材	意見	外国人労働者を受け入れることが必要になってきている。受入れとしては①語学力②介護技術力（初任者研修・実務者研修等）を最低必要な条件となると思う。賃金については、地方の賃金ベースを考慮して同一労働・同一賃金で雇用することが大切なことと思う。

その他	若手職員 支援	事業所全体の平均年齢も高く、若い世代が圧倒的に少ない状況。そして、若い人員に関しては管理者や主任などを目指す人材がいない。責任を持つ立場になりたくない、という意見が多い。なので、責任があるポジションに上がるメリットがないと、今後の管理者やリーダー候補が育たない。そして、事業所の存続も難しくなってしまう。結局はこの仕事をもっとプラスに捉えられる、働きやすさの面や、介護の仕事ですれば何かしらの保証が得られるとか、給料相場の改善、介護職に就く事で得られるメリットがなければ今後も職員も増えないし、管理する側もいなくなってしまう。
	子育て世代 支援	子育て世代の職員の中で働く意欲はあるが、土日祝日や日勤帯以外の時間について働くことが出来ない者が多いというのが現状です。土日祝日及び早朝、遅い時間帯に子供を預けられる場所を介護職に就く者に対して優先して設けて頂けると働く時間も増やすことが出来、本人も事業所も非常に有難いと思います。このことにより、介護人材確保・定着につながると考えます。

<居住系（GH、特定）>

提案・意見		理由等
経費	介護報酬改定	このような目的別補助、助成よりも、そもそもこの事業に従事する労働者に十分な報酬を払い、事業を成り立たせていけるだけの利益が出せる安定した介護報酬制度があれば人材の採用や定着に対して十分な対策が取れるが、それが保証されない限り人材の安定した確保や定着は難しいのではないか。
	他助成	法人のホームページリニューアルや独自の就職フェア等にかかる経費への助成
研修	情報交換	介護施設の交流事業で情報交換
	職員教育	介護職員の教育プログラムの充実が必要である。 全国的にカリキュラムが徹底していない。 現場での教育する中堅社員がいない。 医学、看護学のように系統立てて教育する必要がある（人間が相手であるから）。
啓発	介護体験	介護職員人材体験施設の設置
	他府県PR	高齢者が多い島根県をPRして県や市を挙げて、他府県へ補助金制度で介護職を募集するのはどうか。
	マッチングアプリの活用	募集企業と応募者側で直接やり取りができるマッチングアプリのようなものがあるれば、現代の若者が利用しやすいのではないか。
	専門学校等との連携	専門学校等と手を組み、入学者数を増やす。トリニティカレッジ出雲は授業の内容も良く、しっかりと教育された人材が育ち、現在の職場を支えている。このように確かな知識と技能を習得した卒業生を増

		やすこと。増やすことが出来る教育者・学校を支えることが必須だと考える。
	PR方法	介護と言うとつらい、汚いと言ったイメージが先行してばかりであるが介護には色々な職種が沢山ある。スキルアップ出来る職種が有る事自体が理解されていない。特に若い人には介護の仕事は一般的に言われている負のイメージばかりではないと言う伝え方が足りないと思う。
その他	離職・求職者への支援	介護職員離職者、退職者の再度職に復帰できる再生施設を設置

<施設系（特養、老健、小規模特養）>

提案・意見		理由等
経費	介護報酬改定	<p>介護報酬の見直し：働き方改革、有給取得の義務化等に加え最低賃金がアップしていくのに報酬は変わらない状態。他業種のパートさんの時給よりも安い給料しか払えない。</p> <p>施設等職員の所得水準の向上が必要。そのためには介護報酬水準の向上が必要。</p> <p>介護報酬改定の度ごとに、介護職員の処遇改善・特定処遇改善加算で介護職員の処遇アップを目指す意図は見える。しかし、他業種と比較しまだまだ低い。当施設では、ほぼ全員を正規化し離職をくい止めているが、企業努力での給料アップの限界に来ている。是非とも、基本報酬の増額を望みたい。このままでは、今後数十万人の介護人材不足は解消できないでしょう。</p> <p>介護職のイメージとして「きつい」「汚い」というイメージがあり人材確保・定着が難しいと思料する。これらの打開策としては労働に見合う賃金が必要。処遇改善給等による一定の改善は評価できるが、まだまだと不十分考える。</p>
	派遣会社、斡旋会社の経費補助	<p>求職者が人材紹介会社等、有償でなければ採用できない仕組みを改善してほしい。紹介会社へ想定年収の15%~30%を支払うのなら、ハロー</p>

		<p>ワーク等で入職した人に祝い金を出したほうが効率が良い。人材紹介会社ではない方法で応募されていれば採用していたケースもある。</p>
啓発	中高生へのPR	<p>中学生、高校生の介護職に対するイメージが低賃金など悪いので、保護者も含め、希望者が少ないと思います。看護師は、なりたい職業ランキングに上位に毎年入っているのに、同じように介護福祉士も憧れの職業になるように、中高生等へイメージアップや魅力を伝える事ができたら良いと思います。</p>

Ⅲ. 令和２年度調査との比較

ここでは、令和２年度及び令和３年度の調査にいずれも回答している１９２事業所を比較している。

「１ 事業所の状況について」の比較結果については、次の要因が考えられるため取扱いには留意が必要である。

- ・正規職員、非正規職員ともに全体の人数が減少しているが、集計の際に兼務処理を行ったことが要因の１つであると推察する。
- ・「施設系」の職員が大きく減少している要因として、令和２年度調査において「施設系」に短期入所に在籍する職員が含められていたと考えられる。そのため、短期入所サービスを含む「居宅&在宅（その他）」が増加しているのは、短期入所の職員が然るべき系統でカウントされたためと推察する。

なお、兼務の取扱いについては、以下のとおりである。

＜兼務の取扱い＞ ※令和３年度のみ

- ・他事業所との兼務職員は0.5人として換算している。
- ・集計後、端数が発生した場合以下の順に切り上げ／切り捨てを行っている。
 - ①「0.5人」は1人に切り上げ
 - ②年代区分の中で最も多い人数を切り上げ。最も低い人数を切り捨て
 - ③年代区分内で②の処理が行えない場合は、同系統内で②と同様に処理

1. 事業所の状況について

●貴事業所における職員の実人員を回答してください。

(1)年齢別・性別・雇用形態別の職員数

①正規職員の人数と年齢構成・性別

【令和3年度】

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	285	15.4%	112	174	8	5.1%	36	11.4%	57	15.6%	60	15.2%	124	20.1%
30代	450	24.3%	169	282	34	21.5%	74	23.3%	90	24.6%	84	21.3%	168	27.2%
40代	570	30.8%	213	357	47	29.7%	103	32.5%	116	31.7%	110	27.9%	194	31.4%
50代	385	20.8%	60	325	41	25.9%	71	22.0%	75	20.5%	78	19.8%	120	19.4%
60～64歳	92	5.0%	19	74	13	8.2%	18	5.7%	16	4.4%	37	9.4%	8	1.3%
65歳以上	71	3.8%	24	47	15	9.5%	15	4.7%	12	3.3%	25	6.3%	4	0.6%
合計	1,853	100.0%	596	1,258	158		317		366		394		618	

【令和2年度】

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	337	16.5%	114	223	9	4.1%	40	11.7%	41	15.2%	53	13.4%	194	23.7%
30代	537	26.3%	213	324	44	19.9%	86	25.2%	71	26.3%	103	26.0%	233	28.5%
40代	583	28.5%	180	403	70	31.7%	103	30.2%	74	27.4%	110	27.8%	226	27.7%
50代	413	20.2%	66	347	57	25.8%	83	24.3%	58	21.5%	79	19.9%	136	16.6%
60～64歳	109	5.3%	24	85	19	8.6%	17	5.0%	15	5.6%	32	8.1%	26	3.2%
65歳以上	66	3.2%	20	46	22	10.0%	12	3.5%	11	4.1%	19	4.8%	2	0.2%
合計	2,045	100.0%	617	1,428	221		341		270		396		817	

類似点 ・年代別では、40代の占める割合が高い。

・女性の占める割合が約7割と高い。

相違点 ・訪問系の職員が減少しているが、兼務処理の影響であると推察する。

・施設系職員が大幅に減少しているが、短期入所の職員を然るべき系統でカウント（居宅&在宅）されたためと推察する。

②非正規職員の人数と年齢構成・性別

【令和3年度】

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	73	4.8%	25	48	1	0.7%	18	4.7%	11	4.8%	12	3.6%	31	7.3%
30代	177	11.7%	22	156	12	8.5%	49	12.7%	30	13.2%	29	8.8%	57	13.4%
40代	226	15.0%	20	207	24	16.9%	55	14.2%	27	11.8%	49	14.9%	71	16.7%
50代	236	15.6%	20	216	29	20.4%	46	11.9%	31	13.6%	55	16.7%	75	17.6%
60～64歳	281	18.6%	48	234	25	17.6%	74	19.2%	41	18.0%	66	20.1%	75	17.6%
65歳以上	518	34.3%	98	421	51	35.9%	144	37.3%	88	38.6%	118	35.9%	117	27.5%
合計	1,511		231	1,280	142		386		228		329		426	

【令和2年度】

区分	全体				訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	人数	構成比	男性	女性	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
20代以下	85	5.3%	28	57	2	0.9%	17	4.3%	13	5.8%	22	6.7%	31	7.1%
30代	195	12.1%	17	178	20	9.2%	60	15.0%	27	12.1%	27	8.2%	61	13.9%
40代	237	14.7%	22	215	31	14.3%	66	16.5%	31	13.9%	44	13.3%	65	14.8%
50代	246	15.3%	21	225	43	19.8%	48	12.0%	34	15.2%	61	18.5%	60	13.7%
60～64歳	313	19.5%	37	276	36	16.6%	84	21.0%	39	17.5%	69	20.9%	85	19.4%
65歳以上	533	33.1%	101	432	85	39.2%	125	31.3%	79	35.4%	107	32.4%	137	31.2%
合計	1,609		226	1,383	217		400		223		330		439	

- 類似点
- ・年代別では、65歳以上の占める割合が3割以上である。
 - ・女性の占める割合が8割以上と高い。
 - ・全職員（正規職員含む）に対する非正規職員の割合は4割を超えている。
- 相違点
- ・訪問系の職員が大幅に減少しているが、兼務処理の影響であると推察する。

(2)職種（資格）別・雇用形態別

【令和3年度】

職種（資格）	正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系	非正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系
介護福祉士	967	100	135	171	221	340	306	45	72	49	60	80
介護職員実務者研修修了者	87	6	9	15	49	8	45	13	5	1	20	6
介護職員初任者研修修了者	168	30	40	25	55	18	300	73	72	29	82	44
資格なし	108	2	17	19	31	39	270	1	71	48	72	78
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	106	10	25	33	2	36	20	0	10	5	2	3
介護支援専門員	79	6	5	13	28	27	15	3	3	4	4	1
管理栄養士・栄養士	45	0	2	10	7	26	6	0	2	1	2	1
生活相談員・社会福祉士	96	1	48	12	11	24	17	0	15	1	0	1
合計	1,656	155	281	298	404	518	979	135	250	138	242	214

【令和2年度】

職種（資格）	正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系	非正規職員	訪問系	通所系	居宅&在宅（その他）	居住系（GH, 特定）	施設系
介護福祉士	1,124	135	175	132	239	443	366	65	99	54	77	71
介護職員実務者研修修了者	69	9	7	19	25	9	31	11	8	4	6	2
介護職員初任者研修修了者	295	84	54	34	82	41	394	110	81	31	98	74
資格なし	98	0	22	17	27	32	268	5	69	50	69	75
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	115	6	32	6	3	68	20	1	10	0	2	7
介護支援専門員	139	9	24	15	53	38	30	3	8	6	12	1
管理栄養士・栄養士	54	0	3	3	6	42	7	0	3	1	1	2
生活相談員・社会福祉士	70	3	36	0	11	20	19	0	16	0	2	1
合計	1,964	246	353	226	446	693	1,135	195	294	146	267	233

類似点 ・ 正規職員、非正規職員ともに、介護福祉士、介護職員初任者研修修了者で雇用されている割合が高い。

2. 職員の採用・離職状況について

●過去1年間の採用・離職状況について回答してください。

(1)事業者側の採用希望と実績【正規職員】

【令和3年度】

職種（資格）	全体				訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH,特定）			施設系		
	採用希望	実績	不足数	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	167	97	70	58.1%	15	7	46.7%	23	10	43.5%	41	23	56.1%	42	23	54.8%	46	34	73.9%
介護職員実務者研修修了者	10	6	4	60.0%	3	0	0.0%	1	2	200.0%	0	2	-	6	0	0.0%	0	2	-
介護職員初任者研修修了者	17	18	-1	105.9%	5	1	20.0%	3	3	100.0%	2	5	250.0%	6	6	100.0%	1	3	300.0%
資格なし	42	35	7	83.3%	0	1	-	4	4	100.0%	6	6	100.0%	16	12	75.0%	16	12	75.0%
介護職員等計	236	156	80	66.1%	23	9	39.1%	31	19	61.3%	49	36	73.5%	70	41	58.6%	63	51	81.0%
看護師・准看護師	48	36	12	75.0%	5	3	60.0%	7	4	57.1%	10	8	80.0%	7	6	85.7%	19	15	78.9%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	18	27	-9	150.0%	0	1	-	5	7	140.0%	5	8	160.0%	0	0	-	8	11	137.5%
介護支援専門員	4	2	2	50.0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0.0%	3	2	66.7%	0	0	-
管理栄養士・栄養士	5	4	1	80.0%	0	0	-	0	0	-	2	1	50.0%	1	1	100.0%	2	2	100.0%
生活相談員・社会福祉士	2	4	-2	200.0%	0	0	-	1	0	0.0%	0	0	-	0	0	-	1	4	400.0%
合計	313	229	84	73.2%	28	13	46.4%	44	30	68.2%	67	53	79.1%	81	50	61.7%	93	83	89.2%

【令和2年度】

職種（資格）	全体				訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH,特定）			施設系		
	採用希望	実績	不足数	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	131	92	39	70.2%	9	9	100.0%	18	14	77.8%	11	7	63.6%	44	37	84.1%	49	25	51.0%
介護職員実務者研修修了者	5	3	2	60.0%	0	1	-	1	0	0.0%	0	1	-	4	0	0.0%	0	1	-
介護職員初任者研修修了者	38	21	17	55.3%	11	6	54.5%	5	3	60.0%	5	3	60.0%	16	4	25.0%	1	5	500.0%
資格なし	9	34	-25	377.8%	0	0	-	2	4	200.0%	2	5	250.0%	2	16	800.0%	3	9	300.0%
介護職員等計	195	150	45	76.9%	22	16	72.7%	28	21	75.0%	18	16	88.9%	72	57	79.2%	55	40	72.7%
看護師・准看護師	40	27	13	67.5%	4	1	25.0%	9	6	66.7%	6	7	116.7%	3	6	200.0%	18	7	38.9%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	15	18	-3	120.0%	0	0	-	6	6	100.0%	0	1	-	0	0	-	9	11	122.2%
介護支援専門員	9	5	4	55.6%	1	0	0.0%	0	0	-	0	0	-	5	4	80.0%	3	1	33.3%
管理栄養士・栄養士	3	0	3	0.0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	3	0	0.0%
生活相談員・社会福祉士	4	3	1	75.0%	0	0	-	1	1	100.0%	1	0	0.0%	0	0	-	2	2	100.0%
合計	266	203	63	76.3%	27	17	63.0%	44	34	77.3%	25	24	96.0%	80	67	83.8%	90	61	67.8%

・施設系で充足率が高くなっているが全体では充足率が73.2%と低く、介護職員等の採用に苦慮していると推察される。

(2)事業者側の採用希望と実績【非正規職員】

【令和3年度】

職種（資格）	全体				訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH,特定）			施設系		
	採用希望	実績	不足数	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	57	59	-2	103.5%	18	12	66.7%	15	11	73.3%	6	6	100.0%	11	20	181.8%	7	10	142.9%
介護職員実務者研修修了者	7	6	1	85.7%	3	1	33.3%	1	1	100.0%	0	0	-	3	4	133.3%	0	0	-
介護職員初任者研修修了者	42	36	6	85.7%	7	4	57.1%	7	5	71.4%	5	6	120.0%	18	16	88.9%	5	5	100.0%
資格なし	44	80	-36	181.8%	0	3	-	7	19	271.4%	5	8	160.0%	21	24	114.3%	11	26	236.4%
介護職員等計	150	181	-31	120.7%	28	20	71.4%	30	36	120.0%	16	20	125.0%	53	64	120.8%	23	41	178.3%
看護師・准看護師	34	35	-1	102.9%	3	1	33.3%	12	17	141.7%	7	4	57.1%	5	3	60.0%	7	10	142.9%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	1	0	1	0.0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0.0%	0	0	-	0	0	-
介護支援専門員	2	1	1	50.0%	0	0	-	0	0	-	1	0	0.0%	1	1	100.0%	0	0	-
管理栄養士・栄養士	2	3	-1	150.0%	0	0	-	1	1	100.0%	0	0	-	1	2	200.0%	0	0	-
生活相談員・社会福祉士	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
合計	189	220	-31	116.4%	31	21	67.7%	43	54	125.6%	25	24	96.0%	60	70	116.7%	30	51	170.0%

【令和2年度】

職種（資格）	全体				訪問系			通所系			居宅&在宅（その他）			居住系（GH,特定）			施設系		
	採用希望	実績	不足数	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率	採用希望	実績	充足率
介護福祉士	32	47	-15	146.9%	2	3	150.0%	11	13	118.2%	5	6	120.0%	9	14	155.6%	5	11	220.0%
介護職員実務者研修修了者	0	3	-3	-	0	0	-	0	3	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
介護職員初任者研修修了者	43	44	-1	102.3%	11	4	36.4%	10	8	80.0%	1	4	400.0%	17	24	141.2%	4	4	100.0%
資格なし	27	54	-27	200.0%	0	3	-	2	7	350.0%	5	11	220.0%	20	24	120.0%	0	9	-
介護職員等計	106	148	-42	139.6%	13	10	76.9%	25	31	124.0%	11	21	190.9%	48	62	129.2%	9	24	266.7%
看護師・准看護師	13	30	-17	230.8%	1	6	600.0%	6	11	183.3%	1	3	300.0%	2	3	150.0%	3	7	233.3%
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	6	6	0	100.0%	0	0	-	3	3	100.0%	0	0	-	1	1	100.0%	2	2	100.0%
介護支援専門員	0	3	-3	-	0	1	-	0	0	-	0	0	-	0	2	-	0	0	-
管理栄養士・栄養士	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
生活相談員・社会福祉士	0	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
合計	125	187	-62	149.6%	14	17	121.4%	34	45	132.4%	12	24	200.0%	51	68	133.3%	14	33	235.7%

- ・ 令和2年度に比べ訪問系の充足率が低い結果となったが、全体では116.4%と高い。
- ・ 正規職員に比べ、介護職員及び看護師の全体充足率が高く、非正規で補っている。

(3)離職者の状況

【令和3年度】

職種（資格）	自己都合												その他	
	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅（その他）		居住系（GH, 特定）		施設系		全体	
	正規職員	非正規職員	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規職員	非正規職員
介護福祉士	115	62	10	8	20	14	19	5	30	16	36	19	0	4
介護職員実務者研修修了者	11	3	2	1	0	0	0	0	8	1	1	1	0	3
介護職員初任者研修修了者	16	33	3	2	3	5	2	2	7	16	1	8	0	3
資格なし	24	51	0	1	3	6	9	8	4	20	8	16	0	0
看護師・准看護師	35	33	1	3	5	12	7	5	6	3	16	10	0	1
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	9	1	0	0	2	1	2	0	0	0	5	0	0	1
介護支援専門員	6	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0
管理栄養士・栄養士	4	1	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0
生活相談員・社会福祉士	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
合計	224	184	16	15	35	38	41	20	57	57	75	54	0	12

【令和2年度】

職種（資格）	自己都合												その他	
	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅（その他）		居住系（GH, 特定）		施設系		全体	
	正規職員	非正規職員	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規職員	非正規職員
介護福祉士	90	44	7	8	15	16	9	2	24	5	35	13	2	0
介護職員実務者研修修了者	3	4	0	0	2	3	0	0	1	0	0	1	0	0
介護職員初任者研修修了者	30	43	13	10	5	8	4	3	6	17	2	5	0	4
資格なし	9	32	0	0	1	8	0	7	3	11	5	6	1	1
看護師・准看護師	25	27	1	1	3	13	5	4	6	5	10	4	2	1
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	6	2	0	0	1	1	2	0	0	0	3	1	0	0
介護支援専門員	6	1	1	0	0	0	1	0	3	1	1	0	1	1
管理栄養士・栄養士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活相談員・社会福祉士	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	170	153	22	19	28	49	21	16	43	39	56	30	6	7

・ 正規職員、非正規職員ともに、自己都合での離職率が全体の9割を超えている。

(4)主な採用ルートについて（主なもの3つまで／回答数の多い順に掲載）

【令和3年度】

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
ハローワーク	164	33.1%	24	31.2%	54	34.8%	25	30.5%	38	35.2%	23	31.1%
従業者からの紹介	106	21.4%	15	19.5%	41	26.5%	18	22.0%	22	20.4%	10	13.5%
知人	76	15.3%	15	19.5%	28	18.1%	13	15.9%	16	14.8%	4	5.4%
人材紹介会社	41	8.3%	6	7.8%	7	4.5%	9	11.0%	10	9.3%	9	12.2%
就職フェア	24	4.8%	1	1.3%	5	3.2%	1	1.2%	8	7.4%	9	12.2%
専門学校	26	5.2%	2	2.6%	5	3.2%	6	7.3%	4	3.7%	9	12.2%
インターネット	17	3.4%	4	5.2%	4	2.6%	5	6.1%	4	3.7%	0	0.0%
福祉人材センター	10	2.0%	2	2.6%	2	1.3%	1	1.2%	3	2.8%	2	2.7%
新聞・広告	9	1.8%	1	1.3%	5	3.2%	1	1.2%	1	0.9%	1	1.4%
実習生	13	2.6%	5	6.5%	3	1.9%	2	2.4%	1	0.9%	2	2.7%
高校	6	1.2%	1	1.3%	1	0.6%	1	1.2%	0	0.0%	3	4.1%
大学	4	0.8%	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.9%	2	2.7%
合計	496		77		155		82		108		74	

【令和2年度】

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
ハローワーク	168	37.3%	27	35.5%	59	40.1%	19	33.9%	39	37.9%	24	35.3%
従業者からの紹介	81	18.0%	14	18.4%	25	17.0%	11	19.6%	22	21.4%	9	13.2%
知人	57	12.7%	16	21.1%	19	12.9%	7	12.5%	11	10.7%	4	5.9%
人材紹介会社	35	7.8%	5	6.6%	9	6.1%	6	10.7%	9	8.7%	6	8.8%
専門学校	29	6.4%	2	2.6%	7	4.8%	2	3.6%	6	5.8%	12	17.6%
インターネット	26	5.8%	6	7.9%	9	6.1%	5	8.9%	3	2.9%	3	4.4%
新聞・広告	15	3.3%	4	5.3%	5	3.4%	1	1.8%	4	3.9%	1	1.5%
就職フェア	14	3.1%	0	0.0%	5	3.4%	1	1.8%	5	4.9%	3	4.4%
福祉人材センター	11	2.4%	0	0.0%	3	2.0%	2	3.6%	3	2.9%	3	4.4%
高校	9	2.0%	0	0.0%	3	2.0%	2	3.6%	1	1.0%	3	4.4%
実習生	5	1.1%	2	2.6%	3	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
大学	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	450		76		147		56		103		68	

- ・ハローワークからの採用ルートが前回同様3割を超えている。
- ・人材紹介会社や就職フェアからの採用ルートが増加しており、企業や行政の働きかけも影響したのではないかと推察される。

3. 介護人材確保・定着に関する問題意識について

●介護人材確保・定着に関する問題意識について最も近いもの1つ選んでください。

【令和3年度】

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
求人への募集がなく事業所で欲しい人材を選べない	84	44.9%	13	40.6%	24	38.7%	17	60.7%	17	42.5%	13	52.0%
必要とする有資格者の職員の絶対数が確保できない	22	11.8%	8	25.0%	8	12.9%	3	10.7%	2	5.0%	1	4.0%
必要とする職員（有資格・無資格問わず）の絶対数が確保できないこと	35	18.7%	3	9.4%	11	17.7%	2	7.1%	11	27.5%	8	32.0%
求職者（職員）が求める賃金水準を支払う経営的な余力がないこと	20	10.7%	4	12.5%	13	21.0%	1	3.6%	1	2.5%	1	4.0%
中堅社員が育っていないこと	12	6.4%	3	9.4%	2	3.2%	3	10.7%	3	7.5%	1	4.0%
事業所と求職者の勤務条件のミスマッチ（勤務時間等 や夜勤等）による勤務シフト管理が困難	8	4.3%	1	3.1%	1	1.6%	2	7.1%	4	10.0%	0	0.0%
採用後の離職率が高いこと	2	1.1%	0	0.0%	1	1.6%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%
その他	4	2.1%	0	0.0%	2	3.2%	0	0.0%	1	2.5%	1	4.0%
合計	187		32		62		28		40		25	

【令和2年度】

項目	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
求人への募集がなく事業所で欲しい人材を選べない	84	45.2%	17	51.5%	26	40.6%	9	42.9%	19	46.3%	13	48.1%
必要とする有資格者の職員の絶対数が確保できない	11	5.9%	2	6.1%	4	6.3%	0	0.0%	3	7.3%	2	7.4%
必要とする職員（有資格・無資格問わず）の絶対数が確保できないこと	29	15.6%	3	9.1%	8	12.5%	1	4.8%	10	24.4%	7	25.9%
求職者（職員）が求める賃金水準を支払う経営的な余力がないこと	22	11.8%	4	12.1%	9	14.1%	6	28.6%	2	4.9%	1	3.7%
中堅社員が育っていないこと	10	5.4%	0	0.0%	6	9.4%	1	4.8%	2	4.9%	1	3.7%
事業所と求職者の勤務条件のミスマッチ（勤務時間等 や夜勤等）による勤務シフト管理が困難	10	5.4%	4	12.1%	2	3.1%	1	4.8%	2	4.9%	1	3.7%
採用後の離職率が高いこと	6	3.2%	1	3.0%	2	3.1%	1	4.8%	0	0.0%	2	7.4%
その他	14	7.5%	2	6.1%	7	10.9%	2	9.5%	3	7.3%	0	0.0%
合計	186		33		64		21		41		27	

- ・前回同様、「求人への募集がなく事業所で欲しい人材を選べない」と回答した事業所が全体の4割を占めている。
- ・今回、「必要とする人材の確保が出来ない」と回答した事業所は9%増加の30.5%で、主に有資格者の確保に苦慮している結果となった。

4. 介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援

●介護人材確保・定着に向けて行政に期待したい支援内容について

(1)行政に期待したい支援について

【令和3年度】

区分	順位			合計	訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	1位	2位	3位		回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
1. 経費	145	86	75	306	60	69.8%	105	60.7%	47	59.5%	60	54.5%	34	46.6%
2. 研修	6	30	31	67	4	4.7%	21	12.1%	13	16.5%	17	15.5%	12	16.4%
3. 啓発	19	48	37	104	16	18.6%	35	20.2%	12	15.2%	25	22.7%	16	21.9%
4. 外国人人材	5	8	5	18	2	2.3%	4	2.3%	3	3.8%	2	1.8%	7	9.6%
5. その他	11	4	11	26	4	4.7%	8	4.6%	4	5.1%	6	5.5%	4	5.5%
合計	186	176	159	521	86		173		79		110		73	

【令和2年度】

区分	順位			合計	訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
	1位	2位	3位		回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
1. 経費	121	41	18	180	32	35.2%	64	36.2%	19	36.5%	40	33.1%	25	33.8%
2. 研修	7	61	57	125	25	27.5%	42	23.7%	13	25.0%	31	25.6%	14	18.9%
3. 啓発	36	57	69	162	27	29.7%	57	32.2%	16	30.8%	38	31.4%	24	32.4%
4. 外国人人材	3	9	7	19	2	2.2%	4	2.3%	0	0.0%	4	3.3%	9	12.2%
5. その他	17	3	9	29	5	5.5%	10	5.6%	4	7.7%	8	6.6%	2	2.7%
合計	184	171	160	515	91		177		52		121		74	

・前回同様、過半数が1位に「経費」と回答している。

(2)行政に期待したい支援内容について

【令和3年度】

区分	支援内容	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
		回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
経費	求人活動に係る経費の助成	105	20.2%	21	24.4%	30	17.3%	16	20.3%	25	22.7%	13	17.8%
	資格取得に必要な試験費用・研修受講費の助成	92	17.7%	19	22.1%	36	20.8%	16	20.3%	14	12.7%	7	9.6%
	介護ロボット導入経費の助成	42	8.1%	7	8.1%	15	8.7%	7	8.9%	7	6.4%	6	8.2%
	ICT化に向けた導入経費の助成	51	9.8%	7	8.1%	20	11.6%	7	8.9%	10	9.1%	7	9.6%
	その他具体的に	16	3.1%	6	7.0%	4	2.3%	1	1.3%	4	3.6%	1	1.4%
研修	介護助手を輩出するための介護の入門的研修の開催	60	11.5%	4	4.7%	17	9.8%	12	15.2%	16	14.5%	11	15.1%
	その他具体的に	7	1.3%	0	0.0%	4	2.3%	1	1.3%	1	0.9%	1	1.4%
啓発	介護職場のイメージアップ	95	18.2%	15	17.4%	32	18.5%	12	15.2%	21	19.1%	15	20.5%
	その他具体的に	9	1.7%	1	1.2%	3	1.7%	0	0.0%	4	3.6%	1	1.4%
外国人人材	具体的に	18	3.5%	2	2.3%	4	2.3%	3	3.8%	2	1.8%	7	9.6%
その他	その他	26	5.0%	4	4.7%	8	4.6%	4	5.1%	6	5.5%	4	5.5%
合計		521		86		173		79		110		73	

【令和2年度】

区分	支援内容	全体		訪問系		通所系		居宅&在宅 (その他)		居住系 (GH, 特定)		施設系	
		回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率	回答数	比率
経費	求人活動に係る経費の助成	59	11.5%	10	11.0%	15	8.6%	7	13.5%	14	11.6%	13	17.8%
	資格取得に必要な試験費用・研修受講費の助成	57	11.1%	11	12.1%	22	12.6%	7	13.5%	14	11.6%	3	4.1%
	介護ロボット導入経費の助成	7	1.4%	1	1.1%	2	1.1%	0	0.0%	1	0.8%	3	4.1%
	ICT化に向けた導入経費の助成	37	7.2%	6	6.6%	16	9.1%	4	7.7%	6	5.0%	5	6.8%
	その他具体的に	19	3.7%	4	4.4%	8	4.6%	1	1.9%	5	4.1%	1	1.4%
研修	介護助手を輩出するための介護の入門的研修の開催	99	19.3%	20	22.0%	30	17.1%	11	21.2%	27	22.3%	11	15.1%
	その他具体的に	26	5.1%	5	5.5%	12	6.9%	2	3.8%	4	3.3%	3	4.1%
啓発	介護職場のイメージアップ	145	28.3%	25	27.5%	50	28.6%	15	28.8%	34	28.1%	21	28.8%
	その他具体的に	15	2.9%	2	2.2%	6	3.4%	1	1.9%	4	3.3%	2	2.7%
外国人人材	具体的に	19	3.7%	2	2.2%	4	2.3%	0	0.0%	4	3.3%	9	12.3%
その他	その他	29	5.7%	5	5.5%	10	5.7%	4	7.7%	8	6.6%	2	2.7%
合計		512		91		175		52		121		73	

- ・今回は経費に対する支援を期待する回答が多く、中でも「求人活動に係る経費の助成」や「資格取得に必要な試験の費用・研修受講の助成」と回答する事業所が多かった。

