

介護人材の育成と確保に関する調査

【報告書】

令和 5（2023）年 9 月

滝川市保健福祉部介護福祉課

目 次

1	調査の概要	1
	（1）調査目的	
	（2）調査対象	
	（3）調査対象期日	
	（4）調査実施期間	
	（5）調査方法	
2	調査で使用された主な用語の定義	2
	（1）分析に用いる分類	
	（2）介護職員について	
	（3）就業形態について	
3	集計結果	2
4	まとめ	48

1 調査の概要

(1) 調査目的

「第8期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」において、「介護人材の育成と確保」を重点目標に掲げているが、今後、増え続ける高齢者に必要なサービスを提供し続けることができるよう、多様な介護人材の参入や効果的な取り組みについて検討するため、介護保険サービス提供事業者に対して、現在の介護職員の状況や介護人材確保に関する考え方等について把握を行うため調査を実施する。

(2) 調査対象

滝川市内に所在する介護保険サービスを実施する事業所（居宅介護支援、介護予防支援、福祉用具購入・貸与、住宅改修、訪問看護、訪問リハビリテーション、短期入所生活介護、短期療養生活介護を除く）41事業所を対象にアンケート調査を行った。

配布数 : 41事業所

回収数 : 40事業所（回収率 97.6%）

(3) 調査対象期日

令和5年1月1日

(4) 調査実施期間

令和5年1月31日～令和5年2月28日

(5) 調査方法

Eメールによる配布・回収

2 調査で使用された主な用語の定義

(1) 分析に用いる分類

分類	事業所の種類
通所	通所介護、地域密着型通所介護、通所リハビリテーション
訪問	訪問介護、訪問入浴
地域	認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護
施設	介護老人福祉施設、介護老人保健施設、養護老人ホーム(特定施設入居者生活介護)、軽費老人ホーム(特定施設入居者生活介護)、有料老人ホーム(特定施設入居者生活介護)、サービス付き高齢者向け住宅(特定施設入居者生活介護)

(2) 介護職員について

介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

(3) 就業形態について

- ①「正規職員」とは、雇用している労働者のうち雇用期間の定めのない者をいう。
- ②「非正規職員」とは、正規職員以外の労働者をいい、週の所定労働時間が事業所において定められている常勤の従業者が勤務すべき時間に達している者を「非正規職員（常勤）」、達していない者を「非正規職員（パートタイム）」とする。

3 集計結果

【問1-1 事業所で勤務する介護職員の総数と年齢層について】

貴事業所の従業員のうち、令和5年1月1日時点での介護職員（介護の業務を行う職員）の正規職員と非正規職員（常勤と非常勤）の各年齢の人数を記載してください。

※同一敷地内の他事業所と兼務している場合は、主とする事業所の人員としてカウントしてください。（主として勤務する事業所分の調査票に記載し、それ以外の事業所分の調査票には記載は不要）

図 1-1-1 介護職員総数

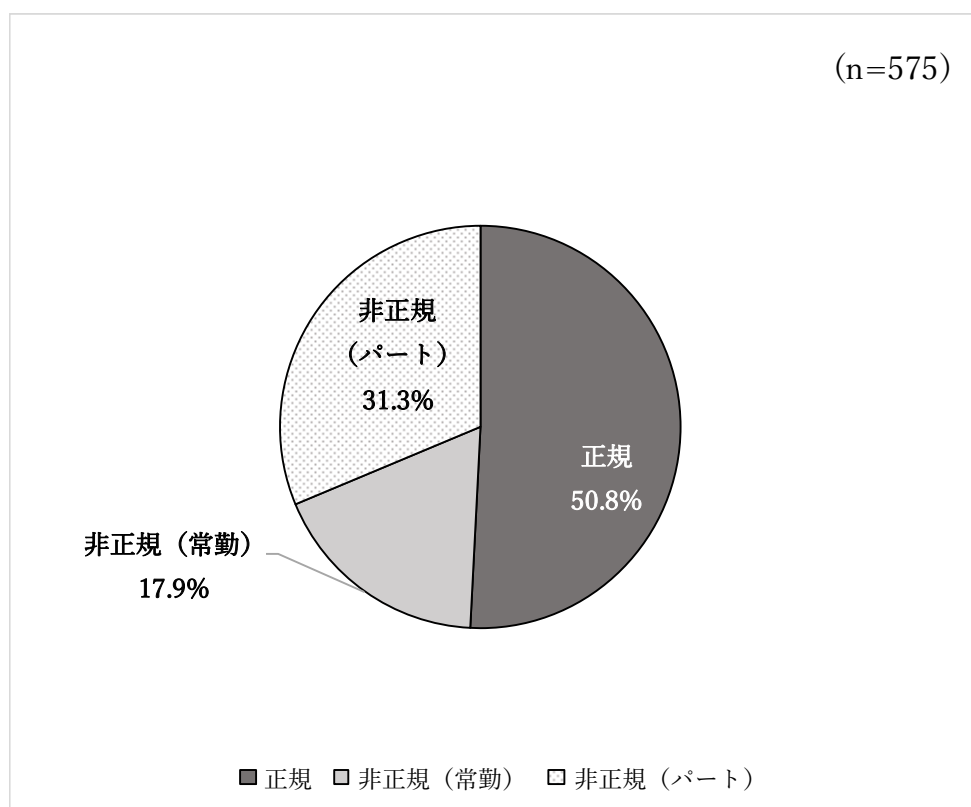


図 1-1-2 介護職員総数（R3・R4 比較）

令和 4 年 1 月～12 月までの介護職員総数は、令和 3 年 1 月～12 月までの総数と比較して、5 名減少した。

（人）

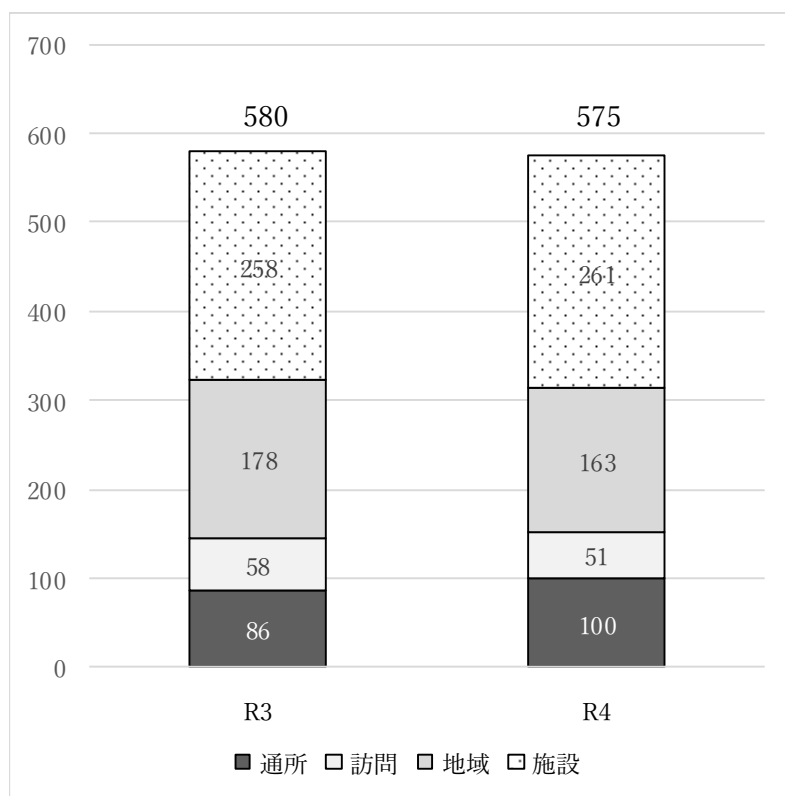
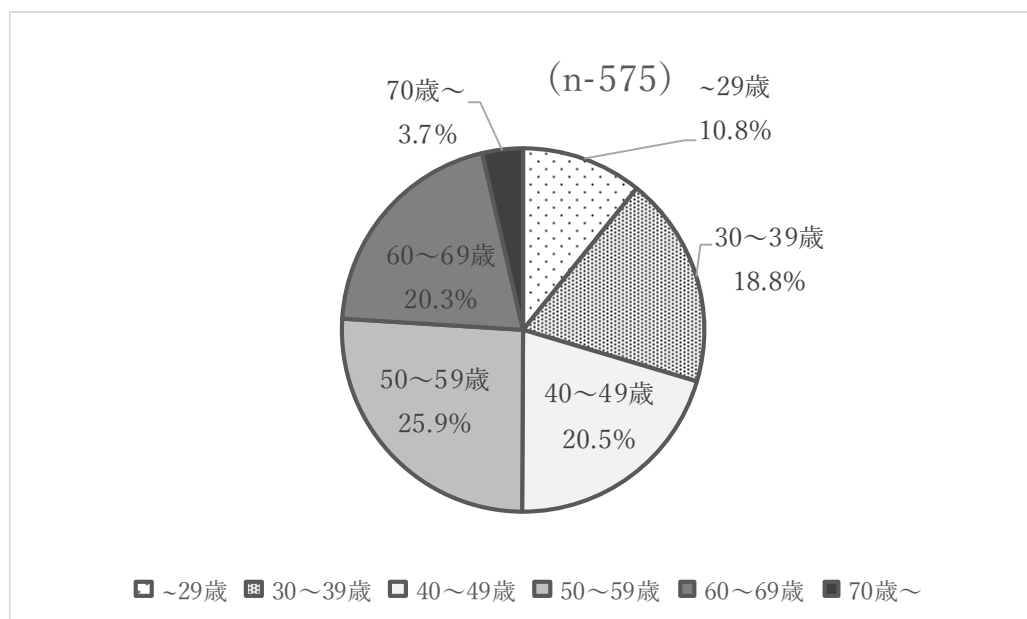


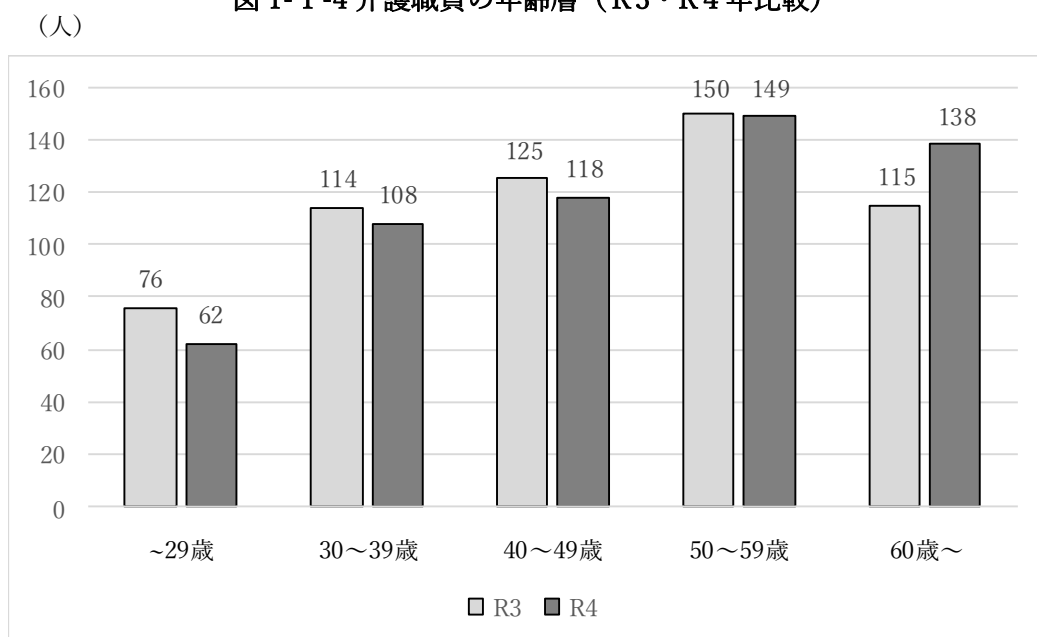
図 1-1-3 介護職員の年齢層



令和 4 年 1 月～12 月までの介護職員総数の年齢層において、50 歳以上が約 50% であった。

また、令和 3 年 1 月～12 月までの介護職員総数と比較して、20 歳代、30 歳代、40 歳代は減少し、60 歳代以上が増加している。

図 1-1-4 介護職員の年齢層（R3・R4 年比較）



※ R 4 : 60 歳以上 138 名のうち、70 歳以上が 21 名。

【問１－２ 事業所従業員の資格保有者数について】

問１－１の介護職員のうち、令和５年１月１日時点の資格保有者数を以下に記載してください。また、資格を保有していない介護職員数も併せて記載してください。

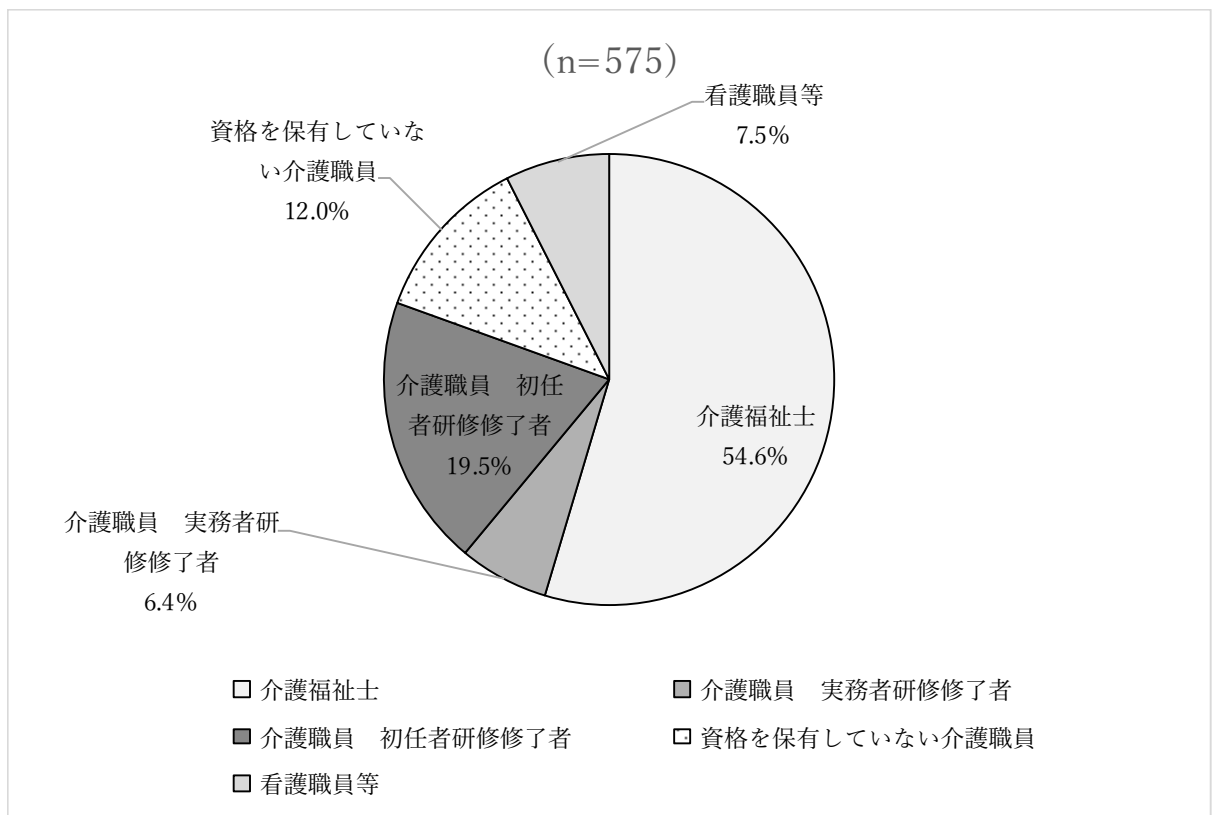
※複数の資格を保有する職員について

保有している資格の中で、上位の資格のみ記載をしてください。

(介護福祉士 > 実務者研修 > 初任者研修)

※「介護職員実務者研修修了者」は旧ヘルパー１級、「介護職員初任者研修修了者」は旧ヘルパー２級を含む

図１－２ 資格保有者の割合



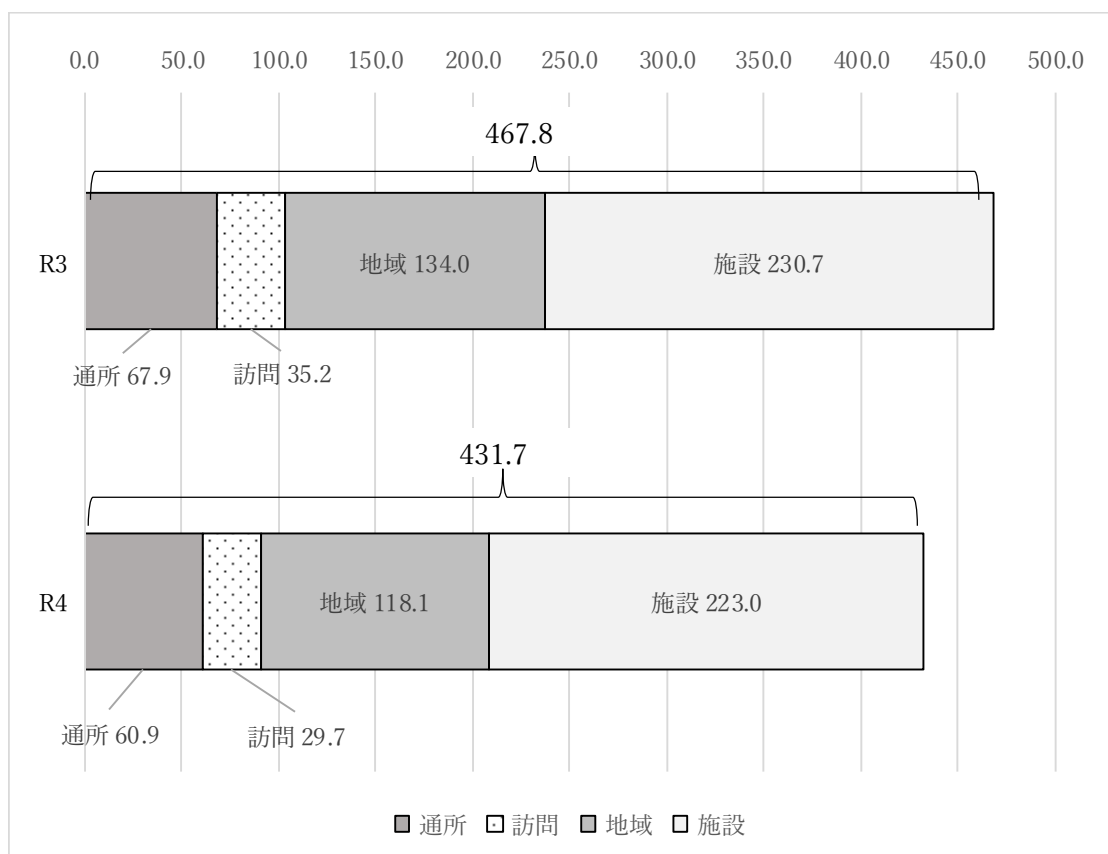
【問2 事業所で勤務する従業員の常勤換算について】

貴事業所の従業員のうち、令和5年1月1日時点の介護職員の常勤換算数を記載してください。

※各従業員の1か月の勤務時間の合計÷事業所の定める常勤職員の1か月に勤務すべき時間数

令和4年の常勤換算の合計は431.7であり、令和3年と比較して減少している。

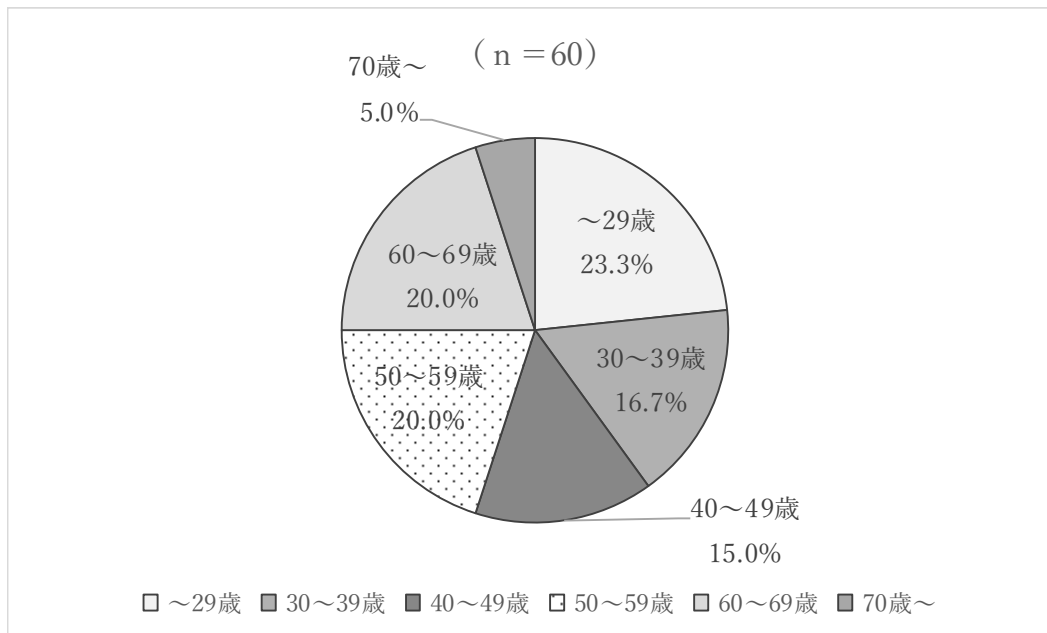
(人) 図2 職員の常勤換算 (R3・R4比較)



【問 3 - 1 事業所の採用者数について】

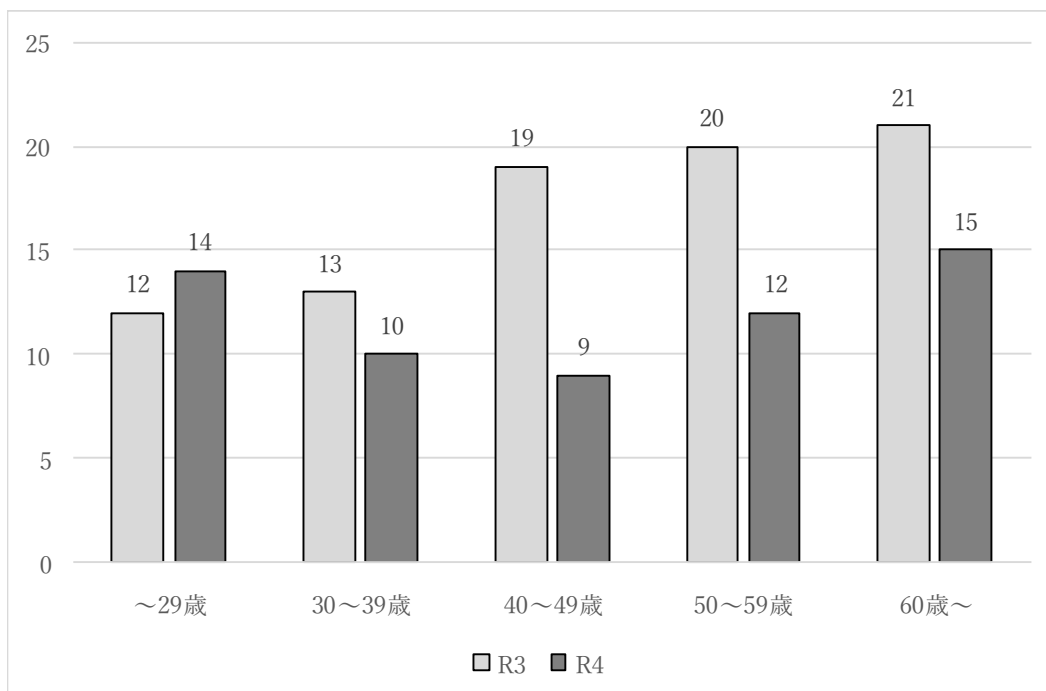
令和 4 年 1 月～12 月に、貴事業所で採用した介護職員の人数を記載ください。

図 3-1-1 年齢別採用者数割合



(人)

図 3-1-2 年齢別採用者数(R3・R4 比較)



(人) 図 3-1-3 雇用形態別採用者数 (R3・R4 比較)

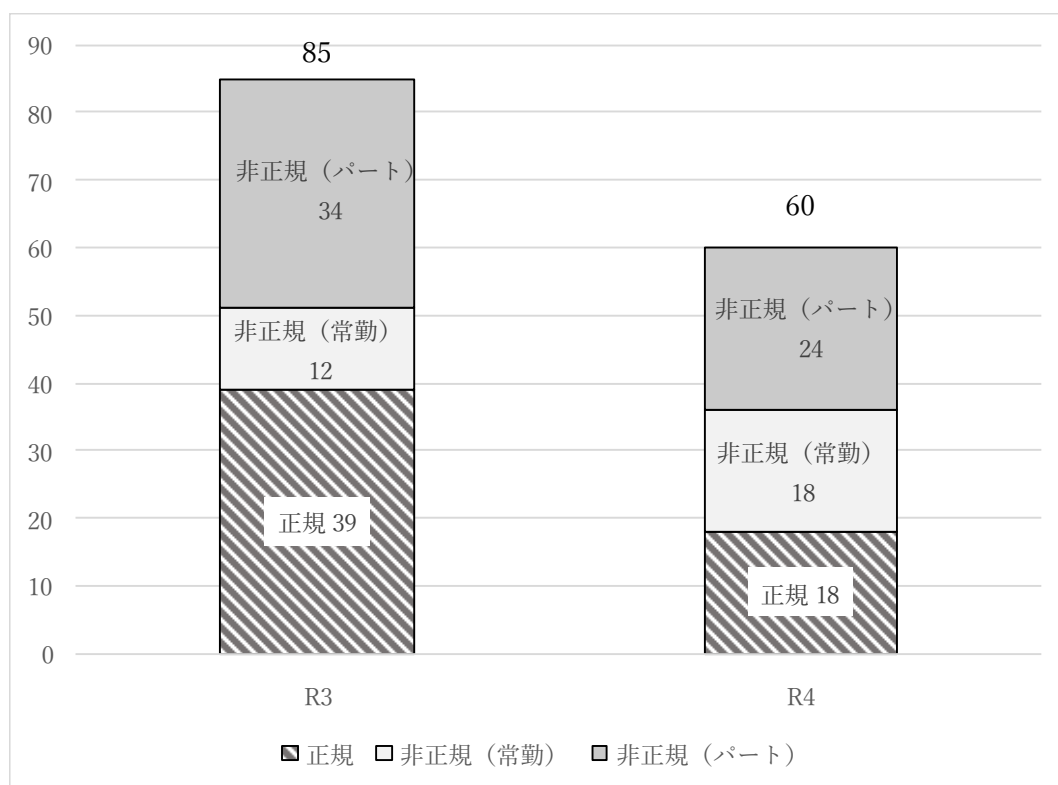
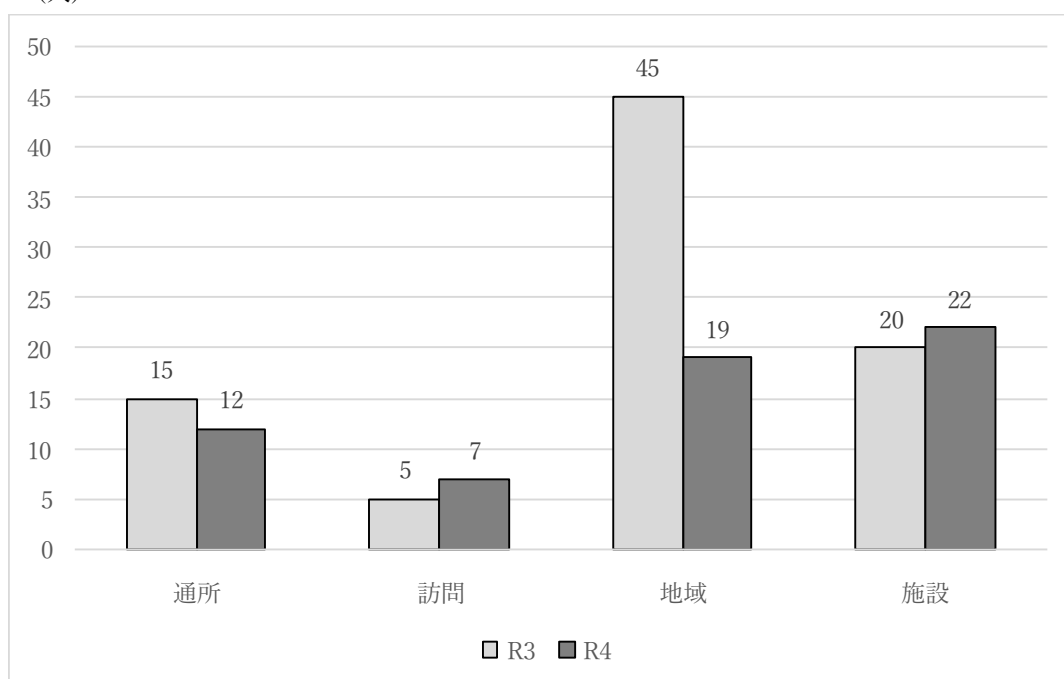


図 3-1-4 サービス種別採用者数(R3・R4 比較)

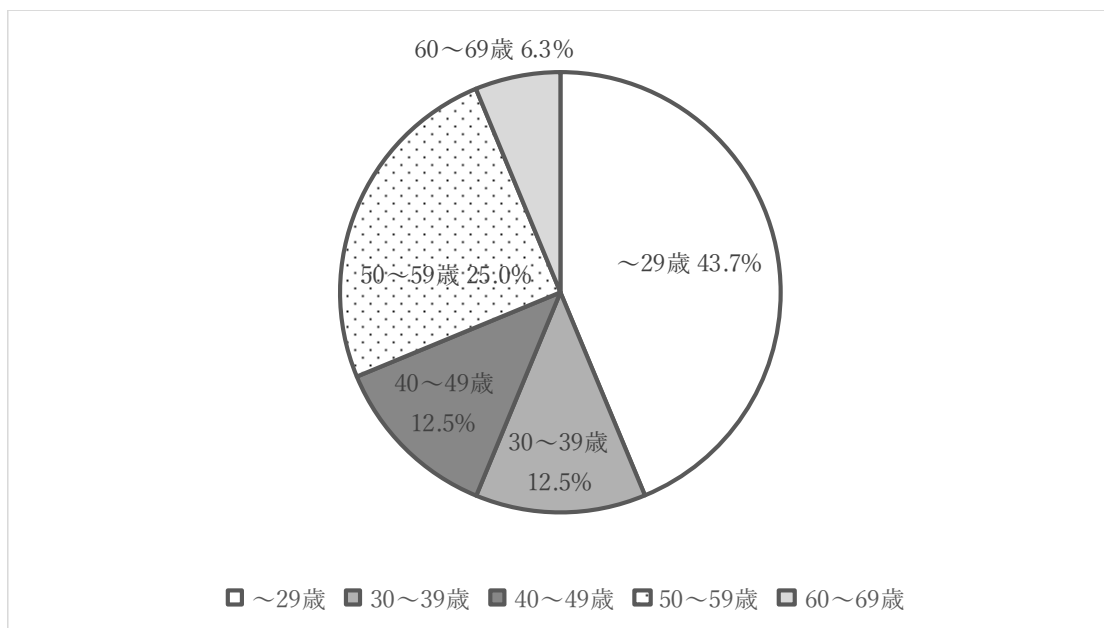
(人)



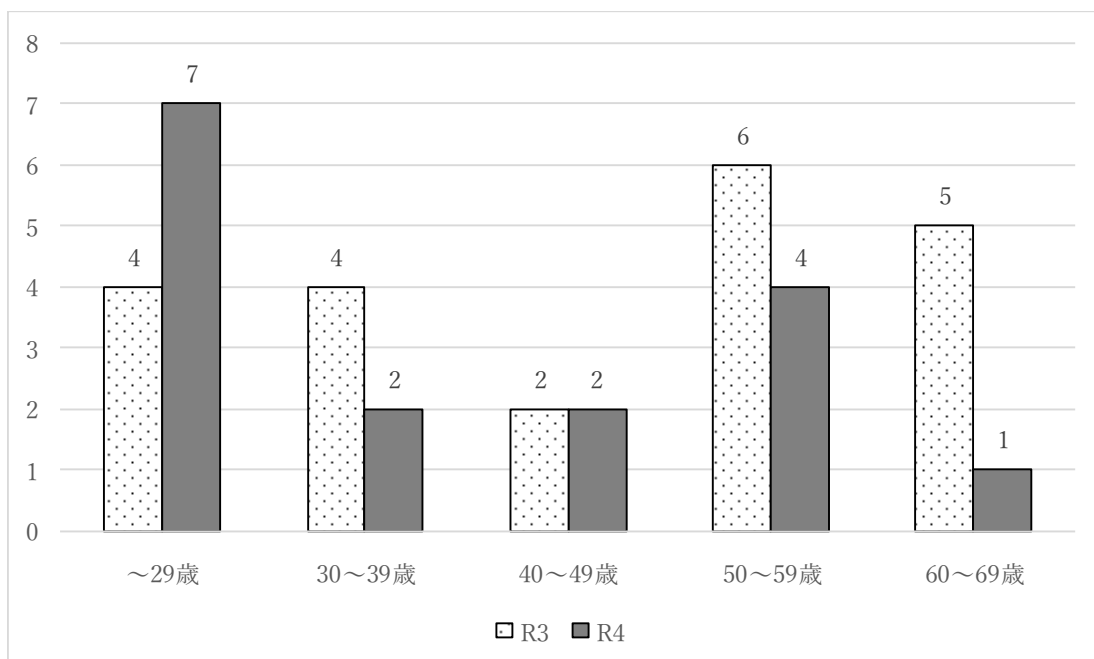
【問3-2 採用者のうち、未経験・無資格の採用について】

問3-1の採用者数のうち令和4年1月～12月に、貴事業所で採用した未経験・無資格の介護職員の人数を記載ください。

図3-2-1 年齢別 未経験・無資格者数割合



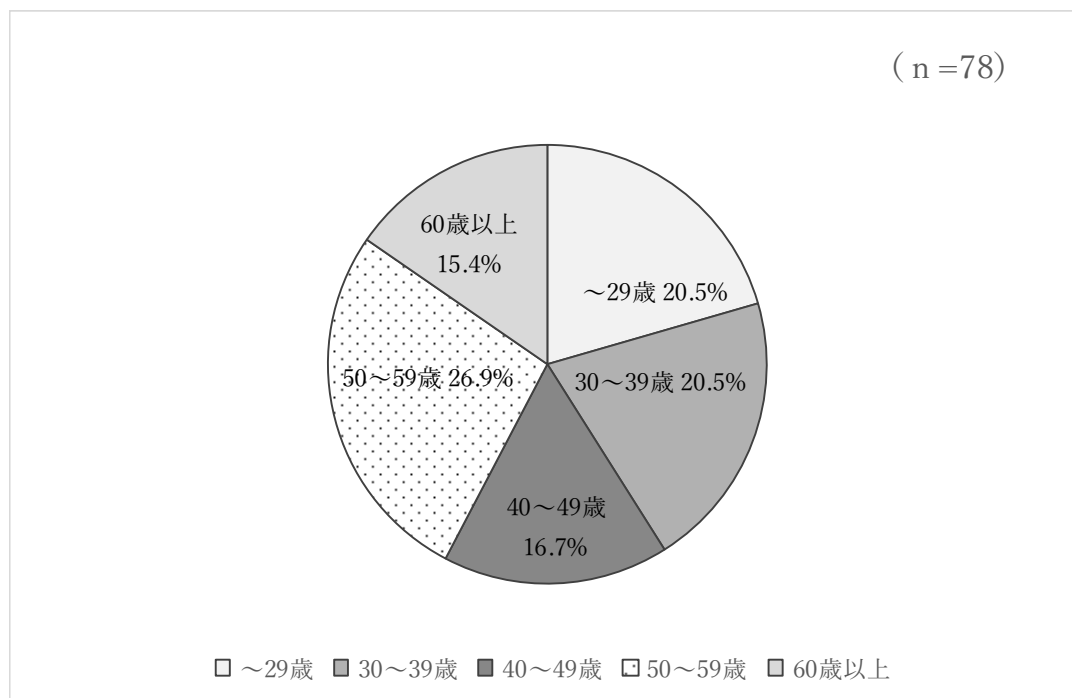
(人) 図3-2-2 年齢別 未経験・無資格数(R3・R4比較)



【問 4 - 1 事業所の離職者数について】

令和 4 年 1 月～1 2 月に、貴事業所で離職した介護職員の人数を記載ください。

図 4-1-1 年齢別離職者数割合



(人)

図 4-1-2 年齢別離職者数 (R3・R4 比較)

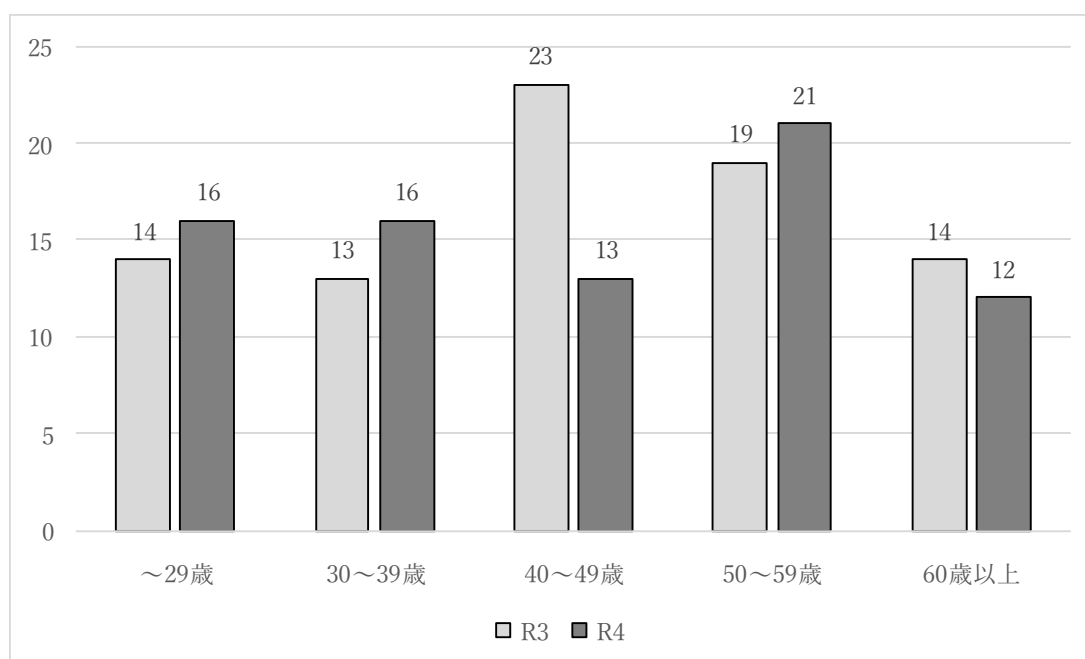
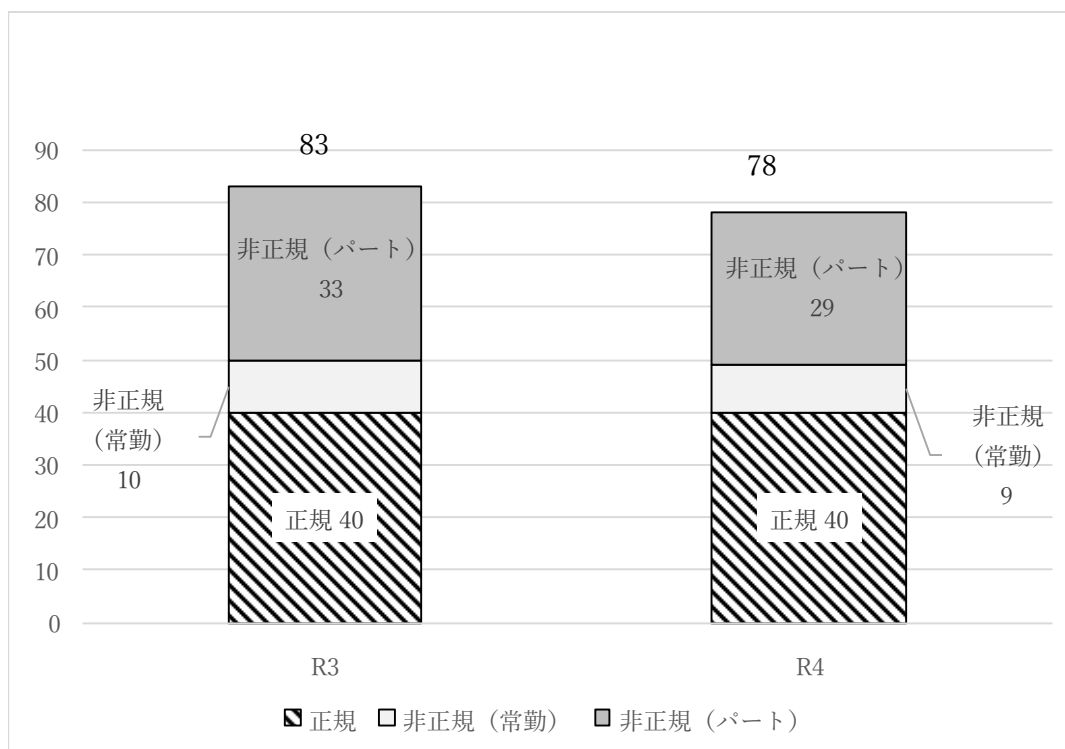
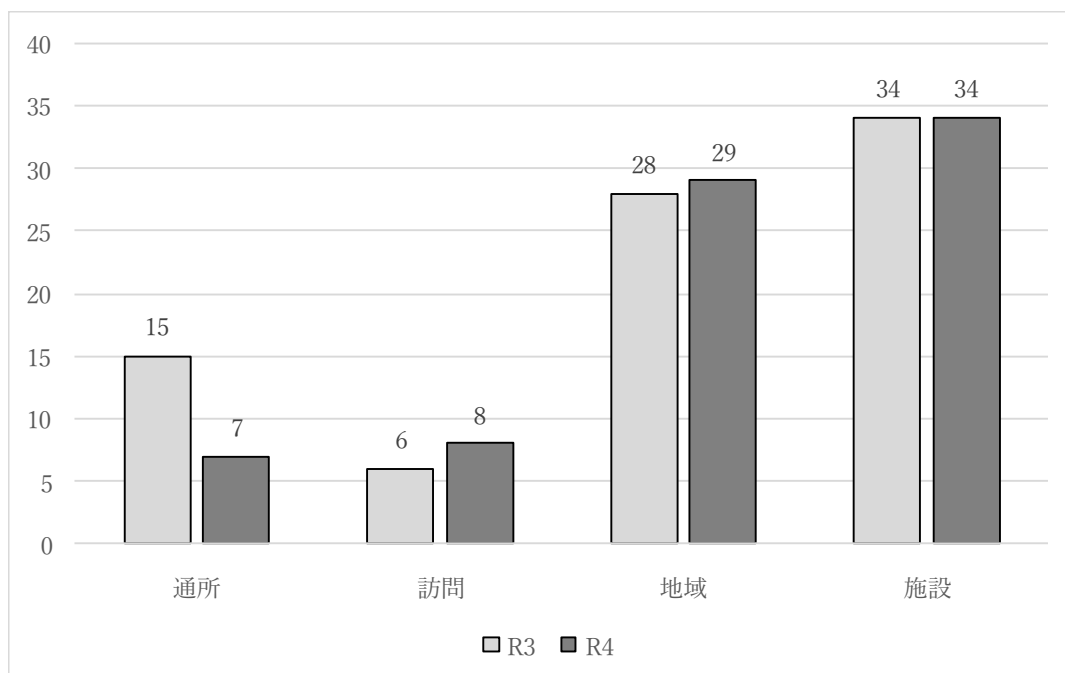


図 4-1-3 雇用形態別離職者数（R3・R4 比較）



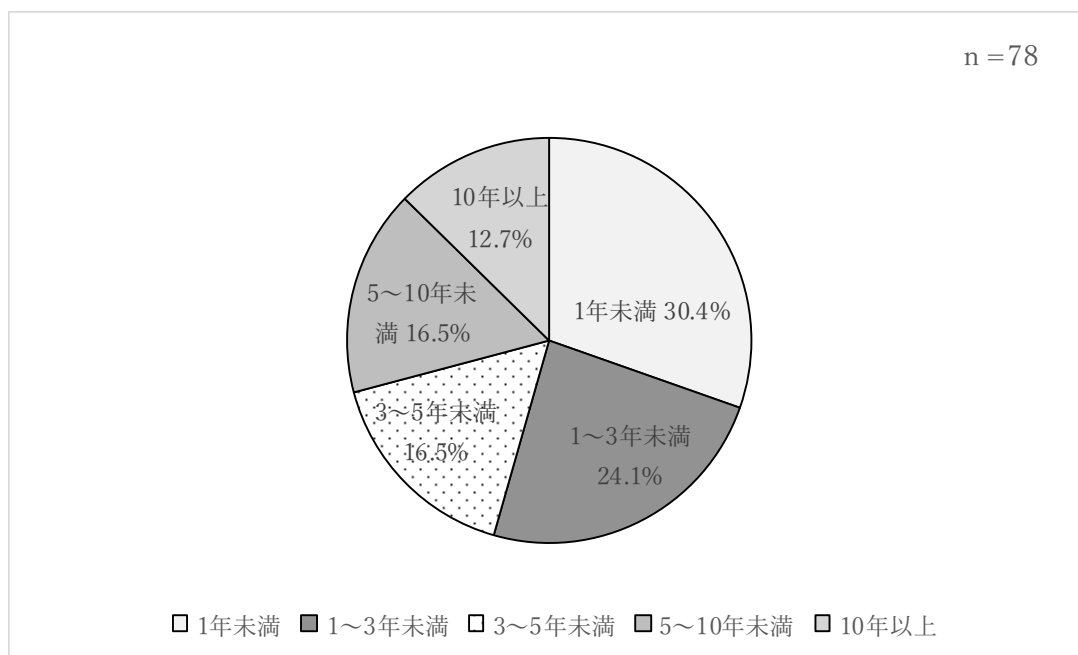
(人) 図 4-1-4 サービス種別 離職者数（R3・R4 比較）



【問 4 - 2 問 4 - 1 で離職した人数の内訳について】

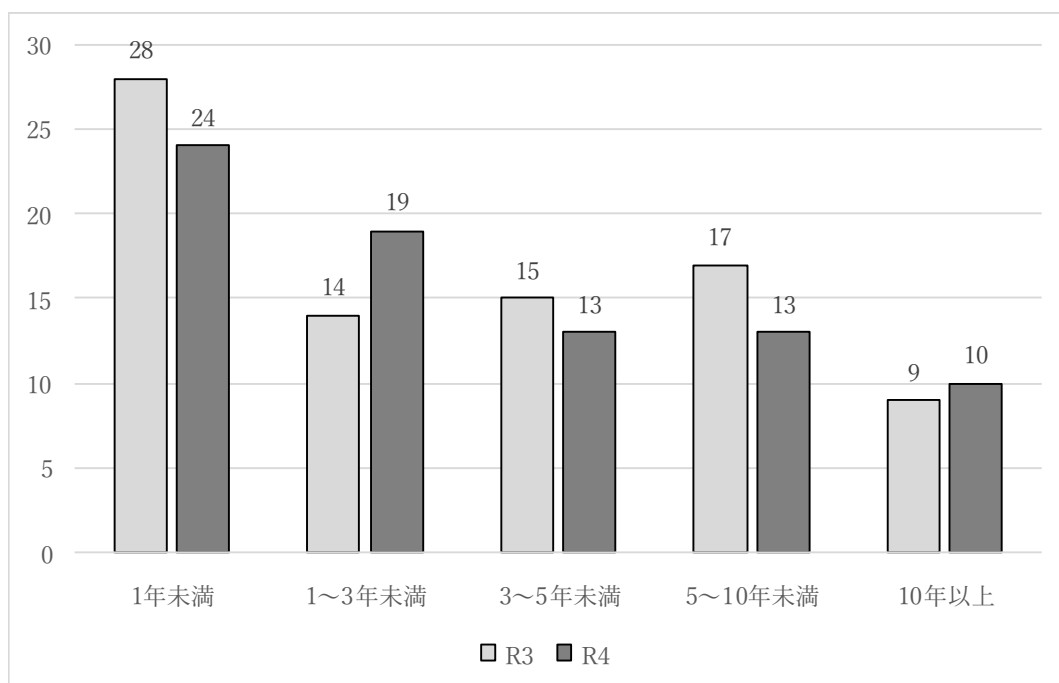
問 4 - 1 の離職した人数の勤務年数ごとの内訳も記入ください。

図 4-2-1 勤務年数別離職者数割合



(人)

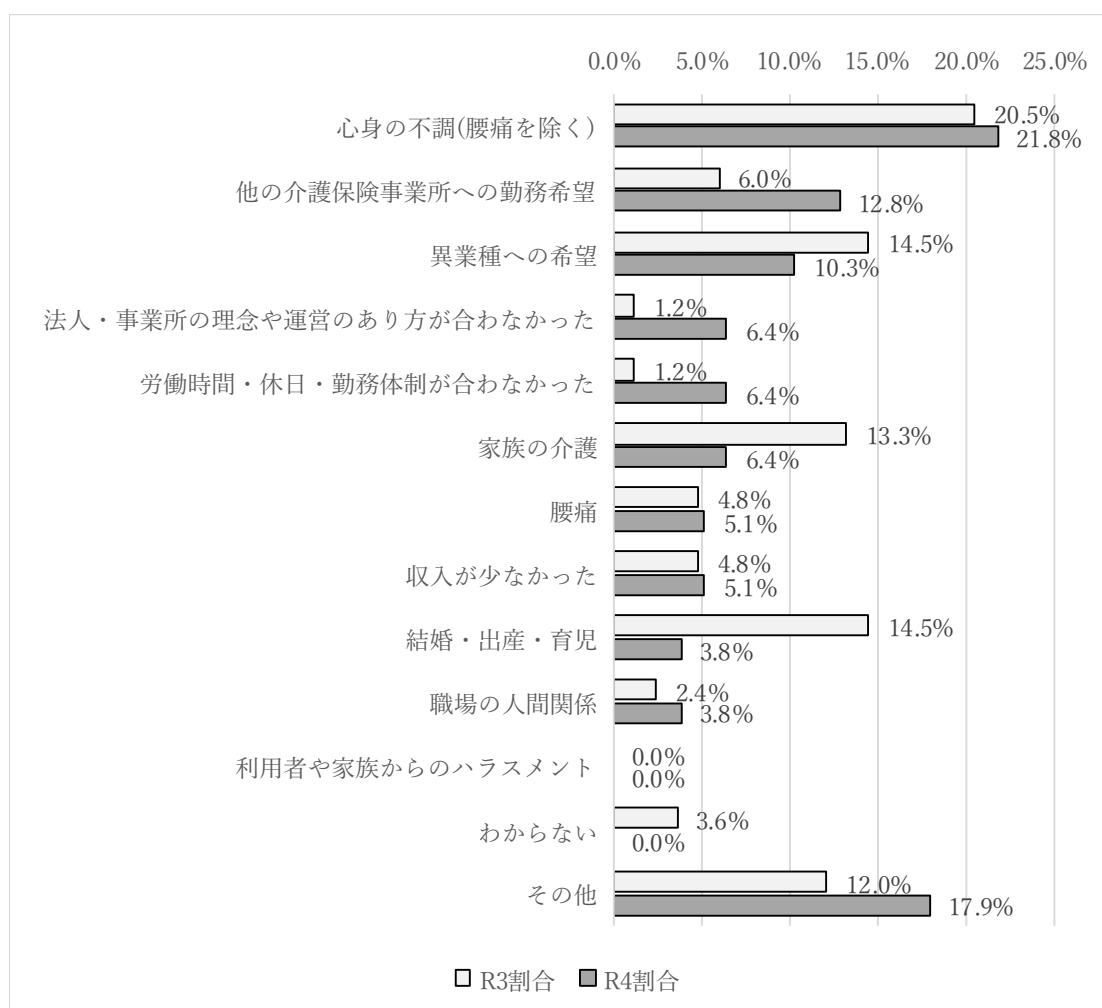
図 4-2-2 勤務年数別離職者数



【問4－3 問4－1の離職した職員の理由について】

該当する理由で離職した人数を記載下さい。1人に対して1つの理由選択をお願いします。

図4-3 離職理由



その他

- ・道外へ引っ越しのため。
- ・夫や家族と転居のため。(4)
- ・施設でクラスターが発生した際、コロナにかかりたくないため。
- ・孫の世話を手伝う為に、子供の側へ転居のため。
- ・スタッフが増えた為、残業や休日出勤がなくなり、稼げなくなったため。
- ・雇用契約終了のため。
- ・仕事を覚えることができないため(自主退職)。

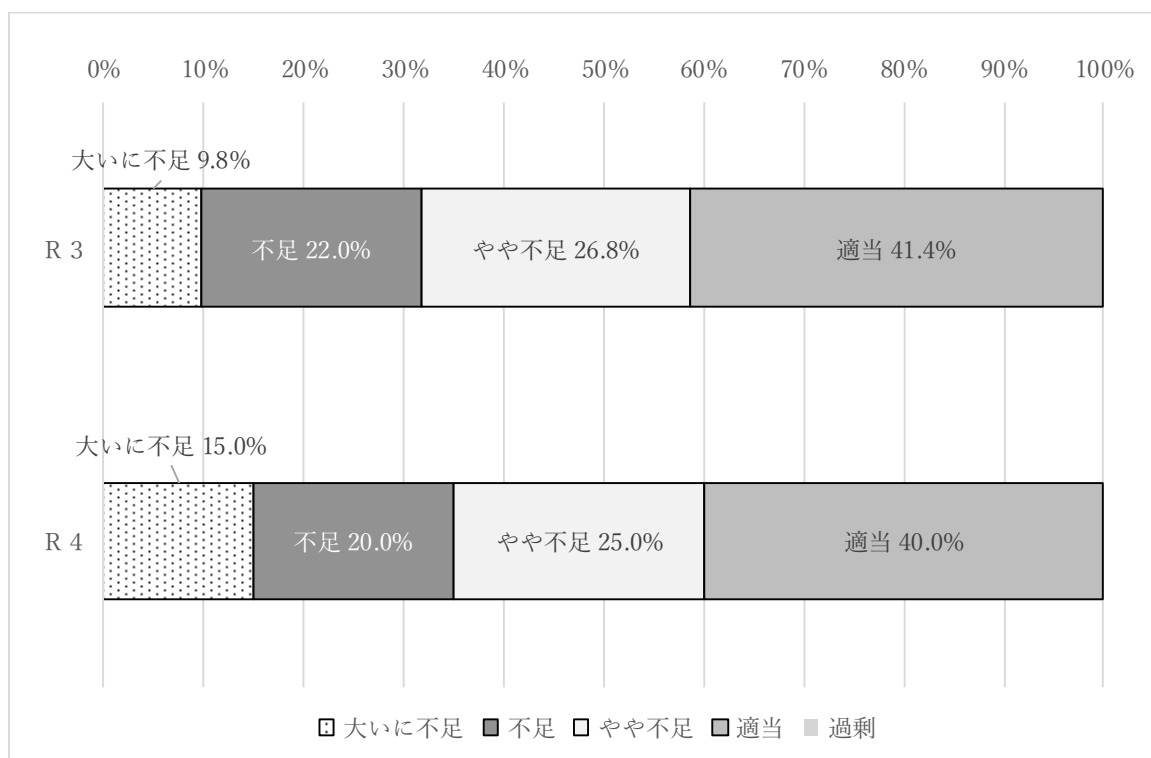
【問 5－1 事業所での従業員の過不足について】

介護職員の過不足の状況について、該当する項目 1 つに「○」を選択してください。

※不足とは、募集する必要がある状態をいう。

令和 3 年と比較して、令和 4 年は「大いに不足」と回答した事業所が、5.2 ポイント増加した。

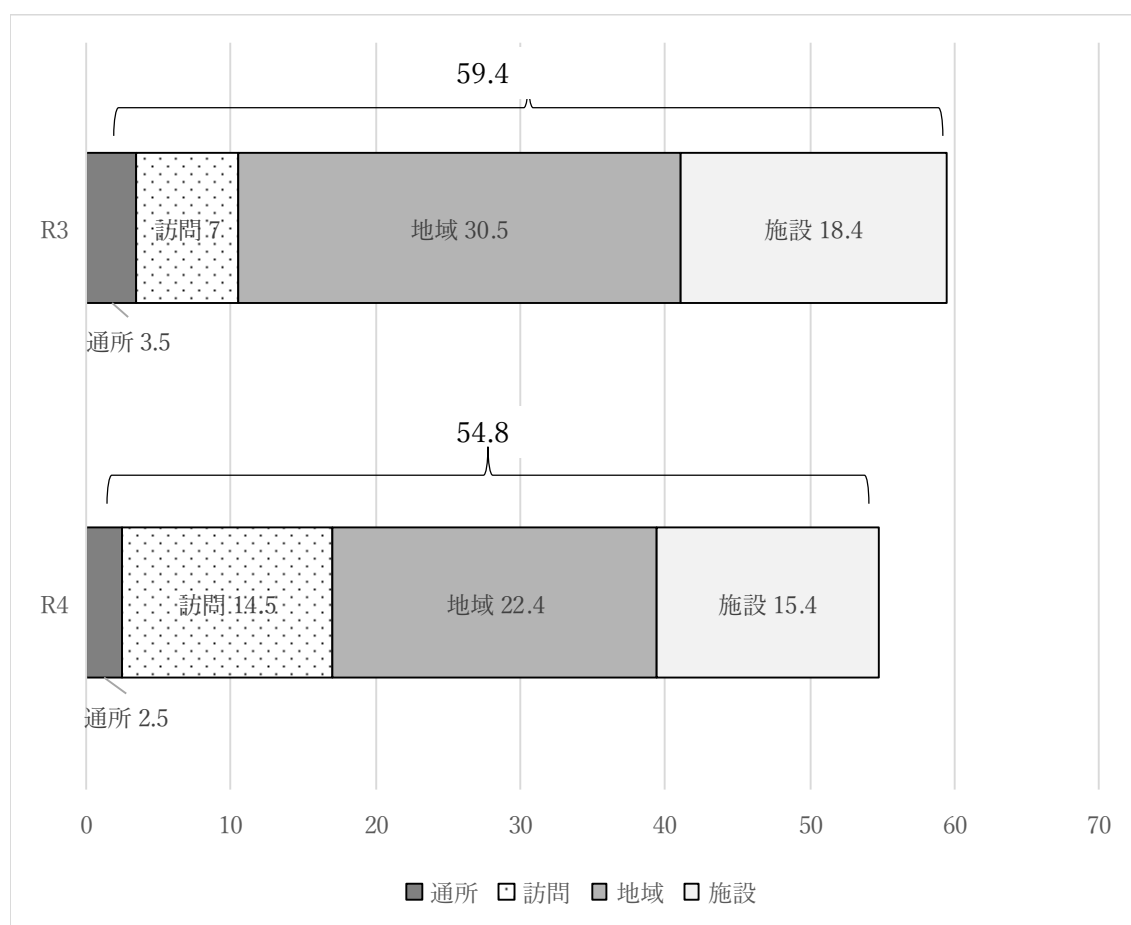
図 5-1 従業員の過不足



【問5－2 事業所で確保したい従業員数について】

問5－1で「大いに不足している」「不足している」「やや不足している」を選択した事業所にお聞きします。あと、何人確保すれば「適当」といえる介護職員数になるか、常勤換算数と同じ考え方で記載してください。

図 5-2 事業所で確保したい従業員数



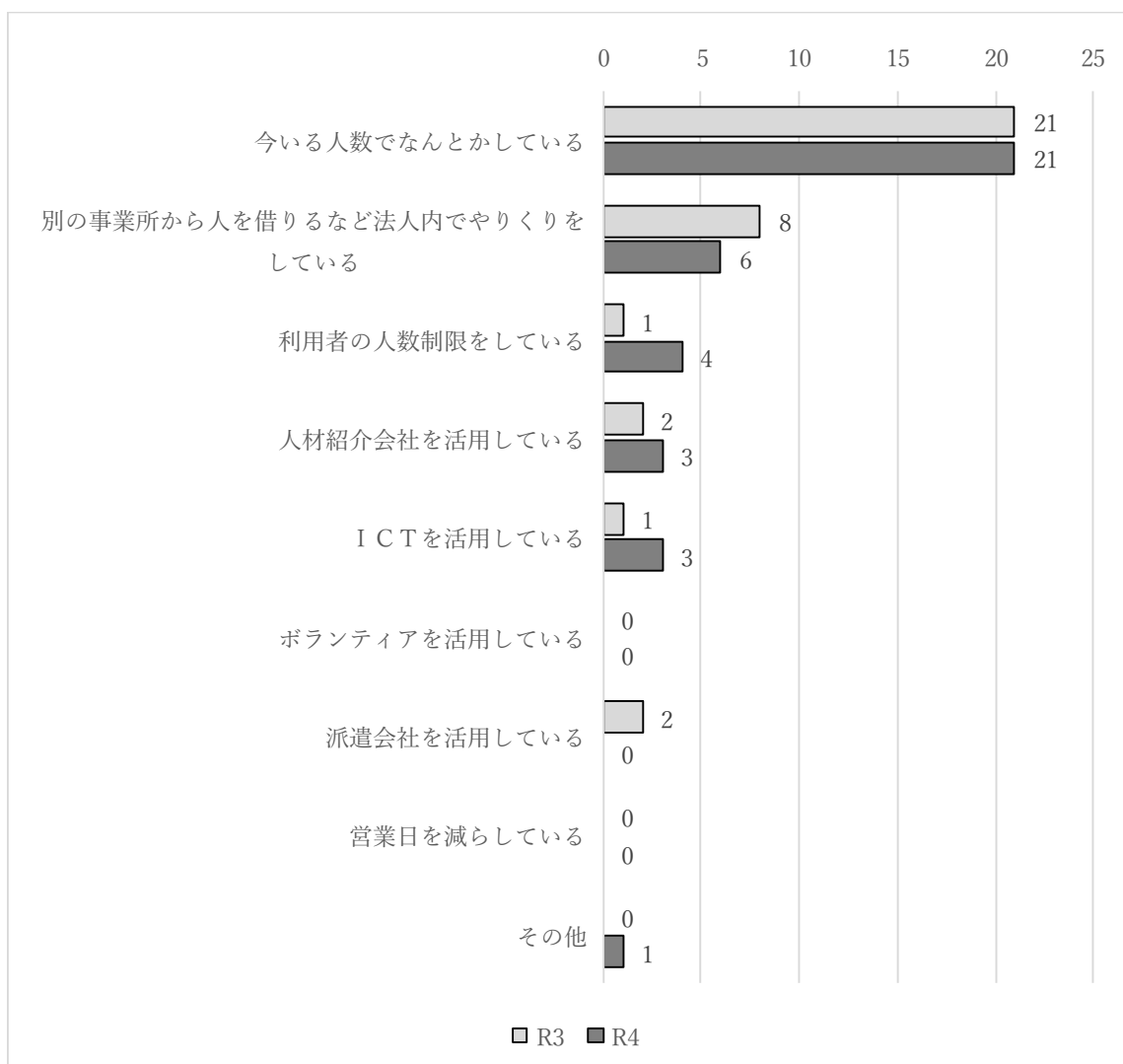
【問 5 - 3 従業員不足への対応状況（事業所として）について】

問 5 - 1 で「大いに不足している」「不足している」「やや不足している」を選択した事業所にお聞きします。従業員不足への対応状況について、該当する項目すべてに「○」を選択してください。

令和 3 年と比較して利用者の人数制限をしている事業所が 3 件増加した。

また、その他に「新規利用を断っている」との回答があった。

図 5-3 従業員不足への対応状況



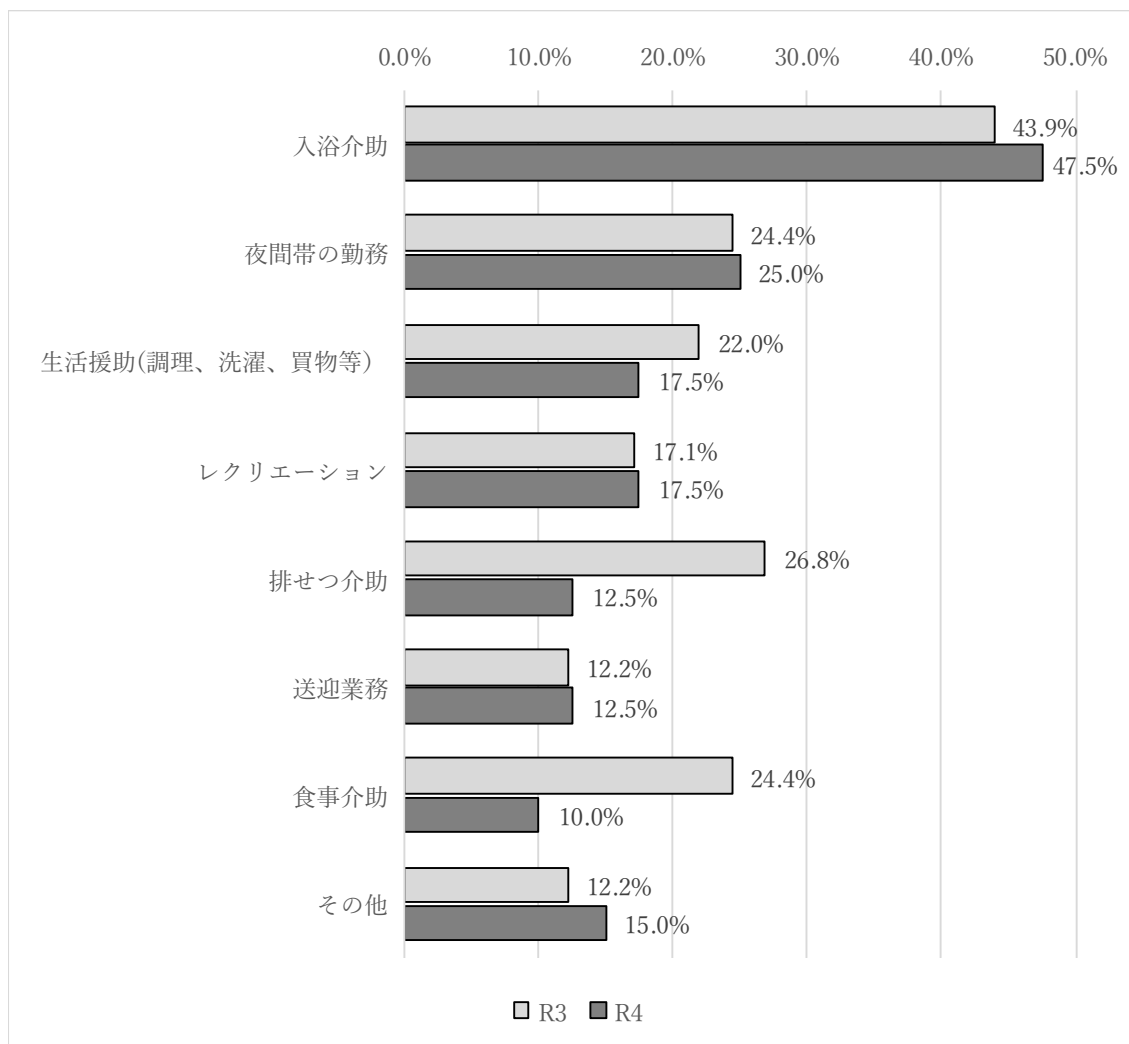
その他

・新規利用者を申し訳ないがお断りしている。

【問5－4 事業所で従業員が不足している業務について】

事業所が実施する業務の中で、介護職員の業務で特に人手が足りていない業務について、該当する項目すべてに「○」を選択してください。

図5-4 従業員が不足している業務



【その他】

- ・ 早朝勤務
- ・ BPSD の対応、ターミナルケアの対応、事務作業が異常に多い。
- ・ 施設内清掃等
- ・ 受診付添対応
- ・ 見守りを含む入居者とのコミュニケーションやご家族との交流
- ・ 早番業務の希望が多く、遅番勤務のスタッフが不足している。

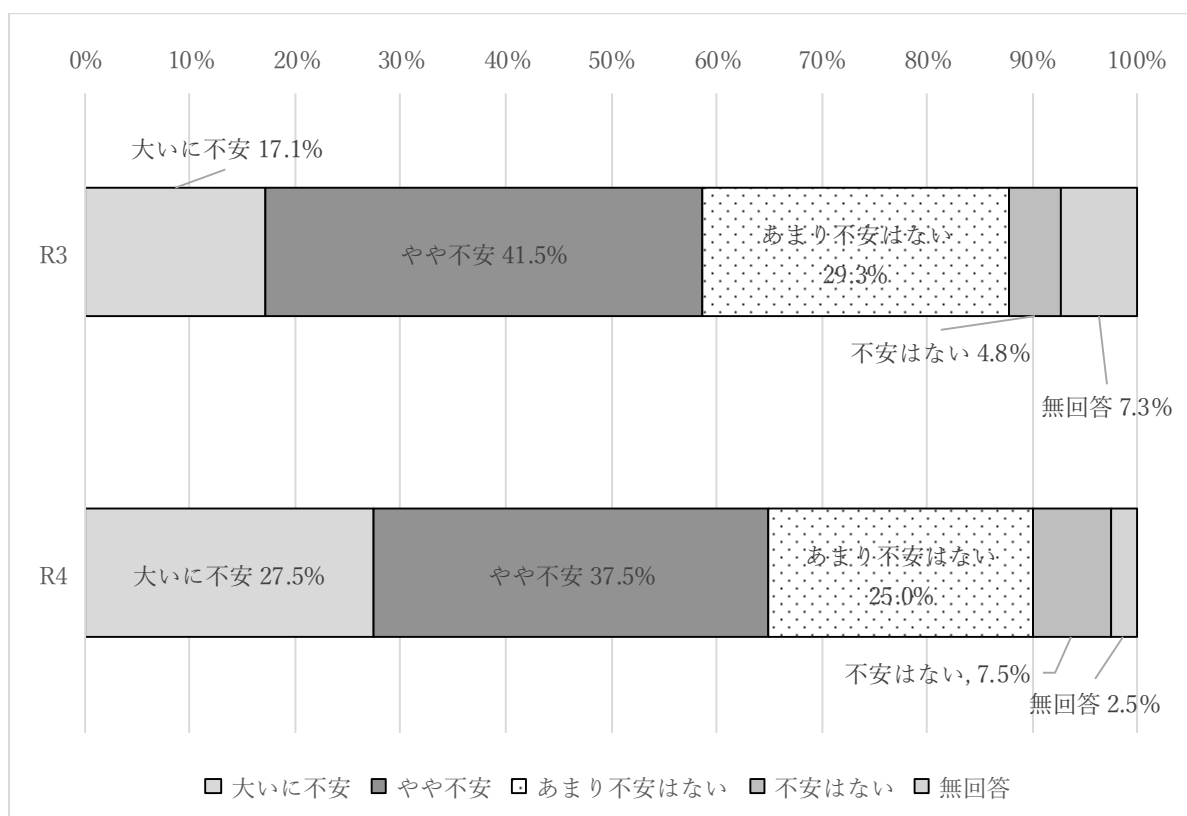
【問 5－5 人材不足による今後の事業継続に対する不安について

介護職員の不足の影響により、今後の事業継続について不安がありますか。該当する項目 1 つに「○」を選択してください。

令和 3 年と比較して令和 4 年は、「大いに不安」と回答している事業所が 10.4 ポイント増加した。

「大いに不安」「やや不安」と合わせて、令和 3 年 58.6%、令和 4 年 65.0%と 6.5 ポイント増加した。

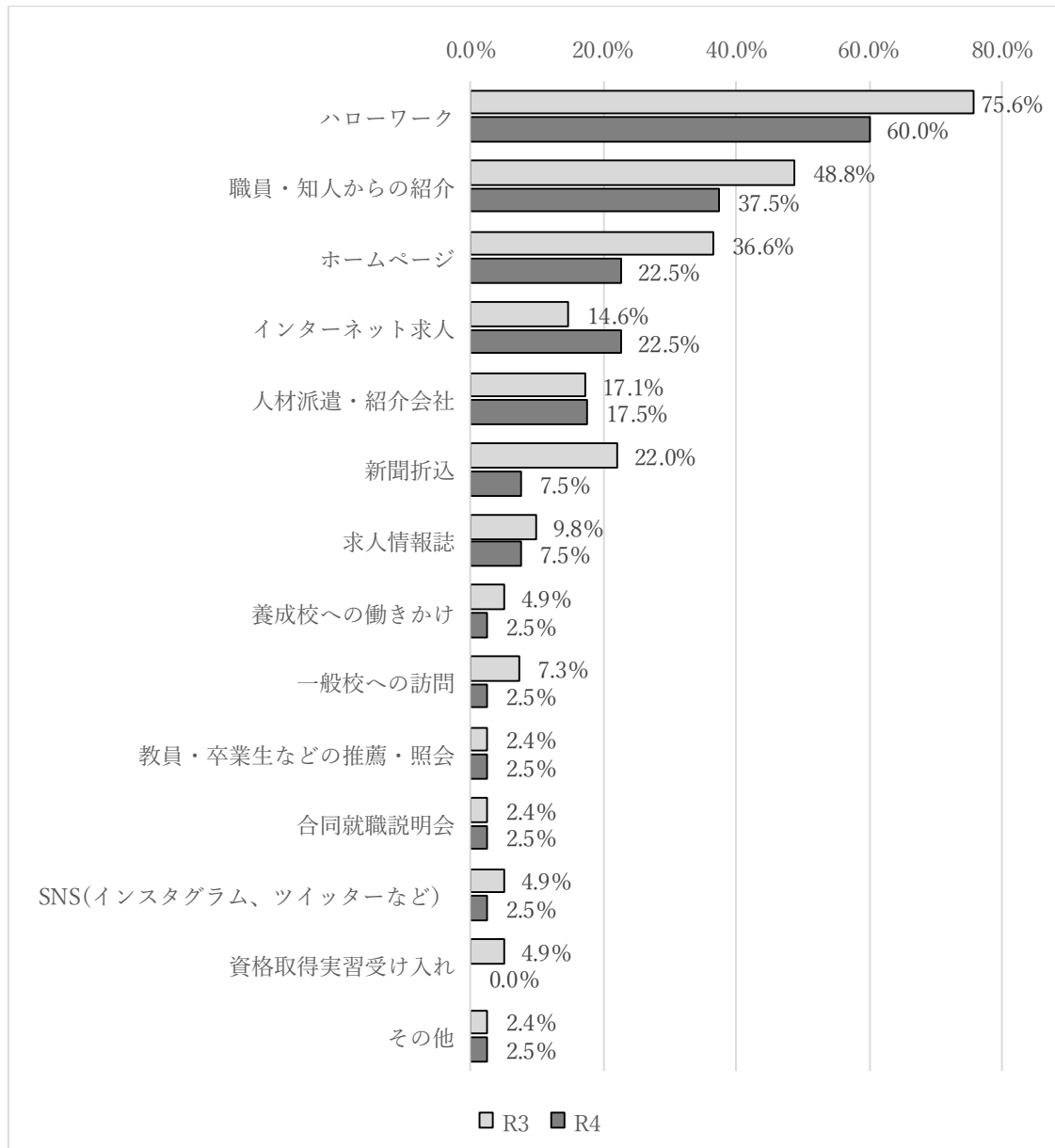
図 5-5 今後の事業継続に対する不安



【問 6 従業員の採用ルートについて】

令和 4 年 1 月～12 月に貴事業所で採用した介護職員の採用ルートについて、該当する項目すべてに「○」を選択してください。

図 6 従業員の採用ルート



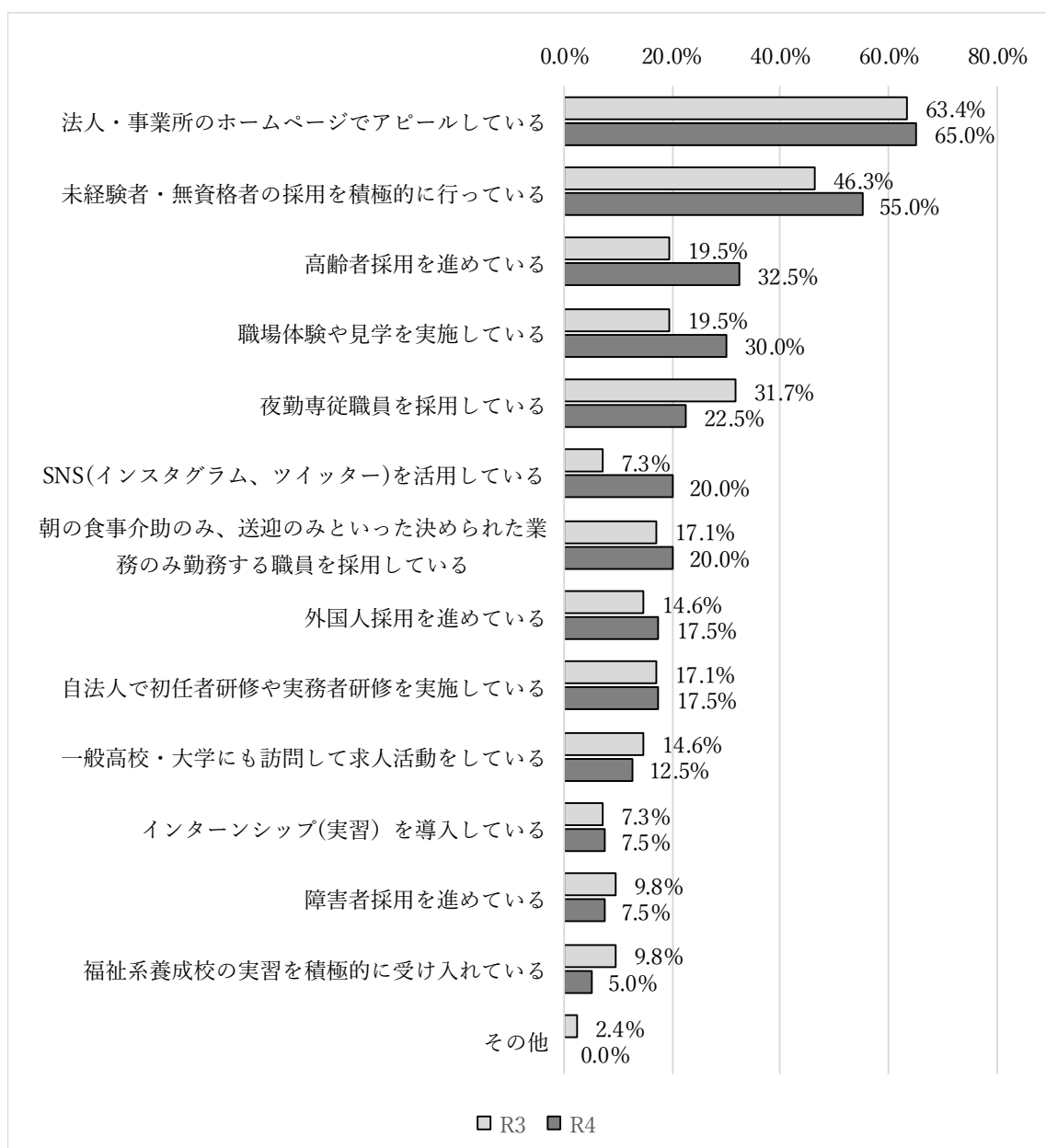
【その他】

・自施設の為でなく、介護に興味を持っていただくために、高校生を含め介護職員初任者研修を実施している。

【問7 人材確保のために実施されている取組・工夫について】

令和4年1月～12月に、介護職員を確保するためにどのような取り組みや工夫を実施しましたか、該当する項目すべてに「○」を選択してください。

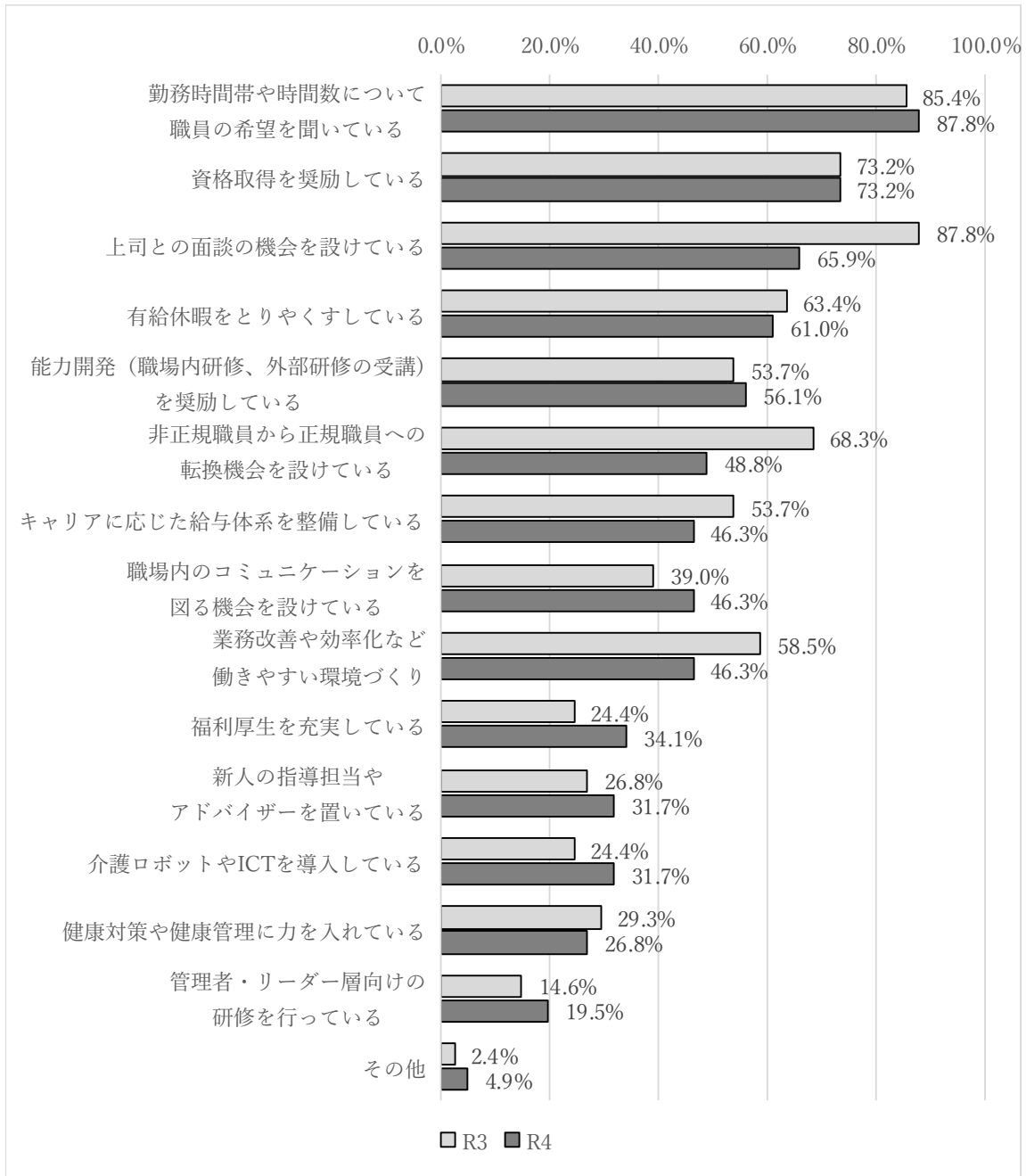
図7 人材確保のために実施している取組・工夫割合



【問8 定着・離職防止のために実施している取組・工夫について】

介護職員の定着離職防止のために、貴事業所でどのような取り組みや工夫を実施していますか。該当する項目すべてに「○」を選択してください。

図8 定着・離職防止のために実施している取組・工夫割合



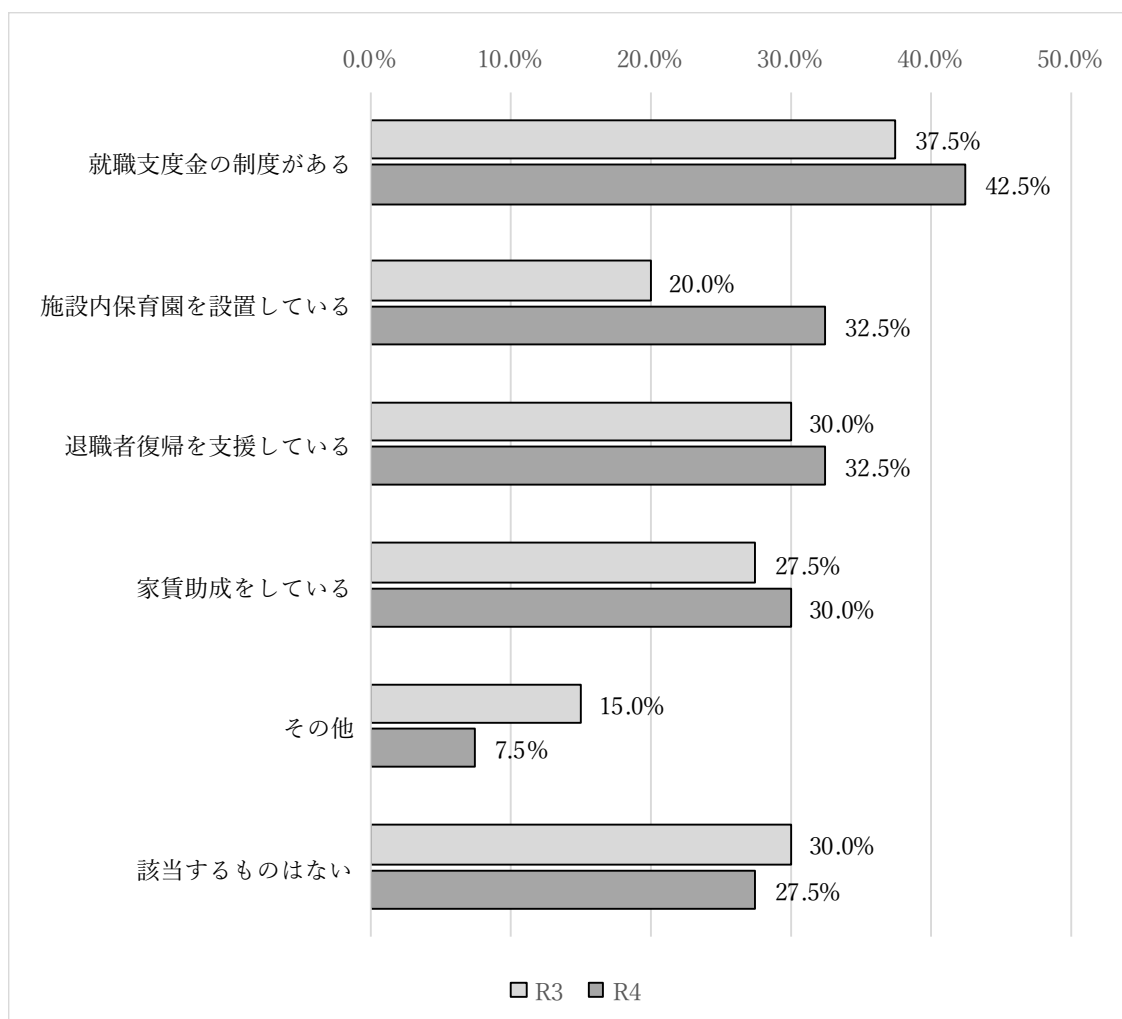
【その他】

- ・年間休日 120 日の確保
- ・誕生日は特別有給とお花のプレゼント

【問9 福利厚生の内容について】

貴事業所にて介護職員に対して実施している福利厚生の内容に該当する項目すべてに「○」を選択して下さい。該当する項目がない場合は、「6：該当するものはない」を選択してください。

図9 定着・離職防止ために実施している取組・工夫割合



【その他】

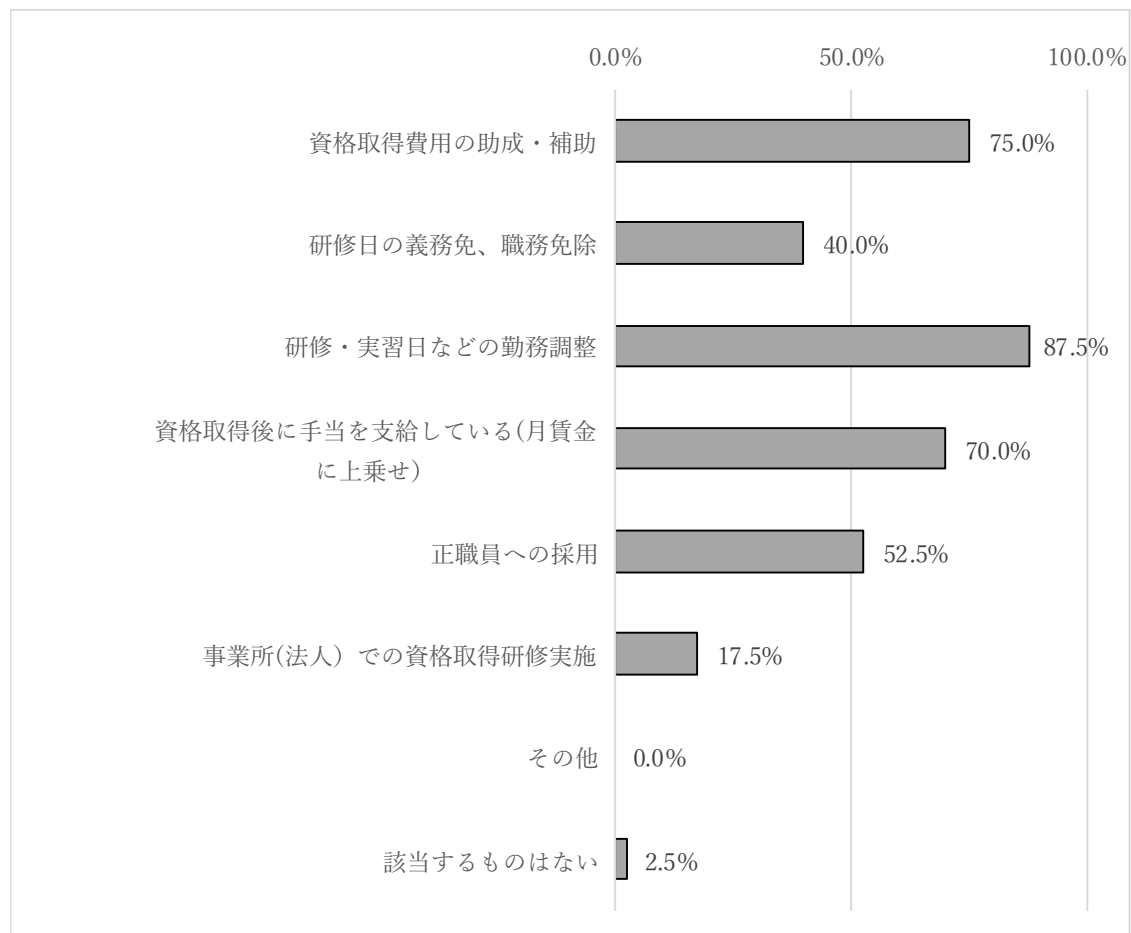
- ・トレーニングマシンを開放し、自由に使用できるようにしており、ストレス解消や体力作りに活用してもらっている。(2)
- ・通勤手当、資格取得や研修者の費用助成、インフルエンザワクチン費用負担、北海道病院厚生年金基金の加入

【問 10 - 1 資格取得時の支援について】

貴事業所にて、介護職員に対して実施している資格取得の支援をしていますか。

支援内容について該当する項目すべてに「○」を選択して下さい。該当する項目がない場合は、「8：該当するものはない」を選択してください。

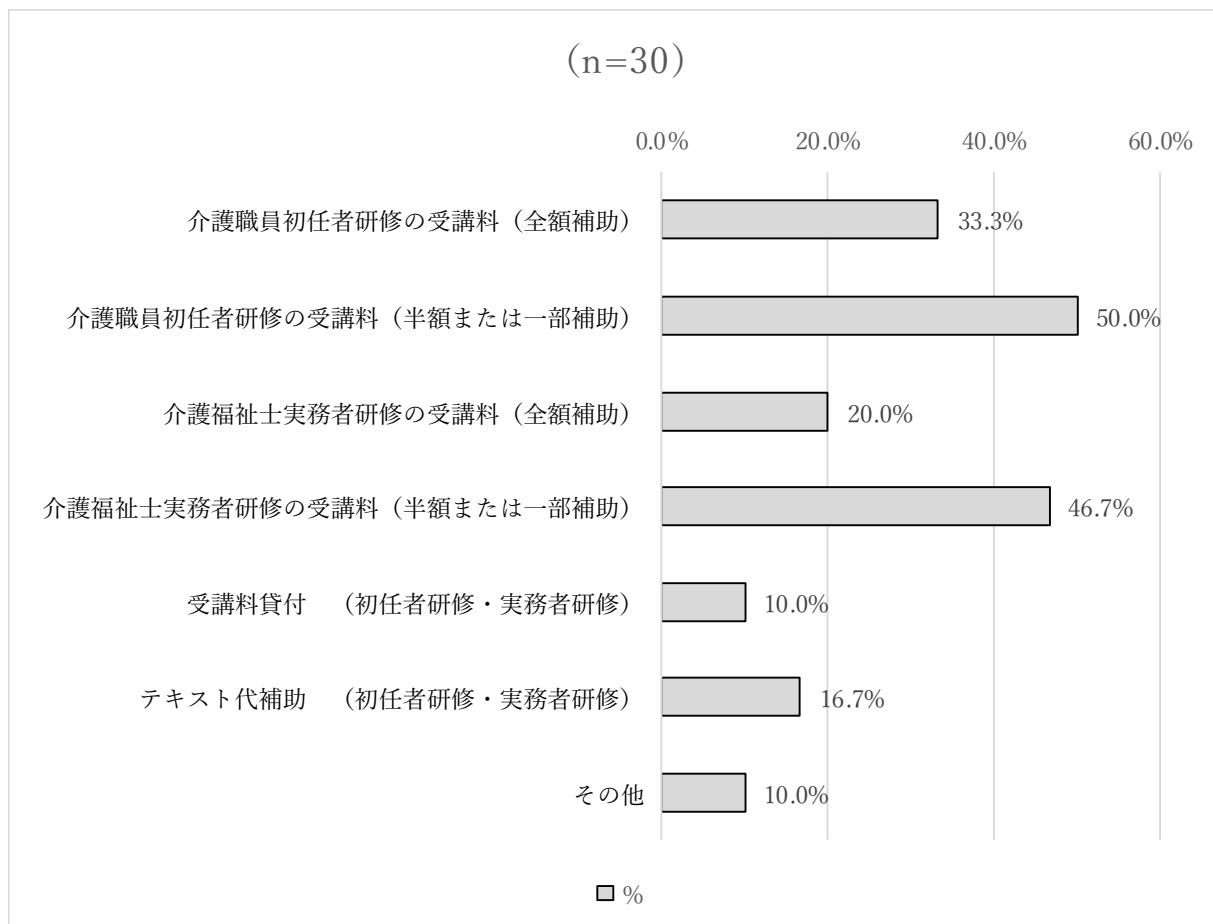
図 10-1 資格取得時の支援



【問 10-2 資格取得費用の助成・補助の内容について】

問 10-1 「資格取得費用の助成・補助」を選択した事業所にお聞きます。該当する項目すべてに「○」を選択してください。

図 10-2 資格取得費用の助成・補助の内容



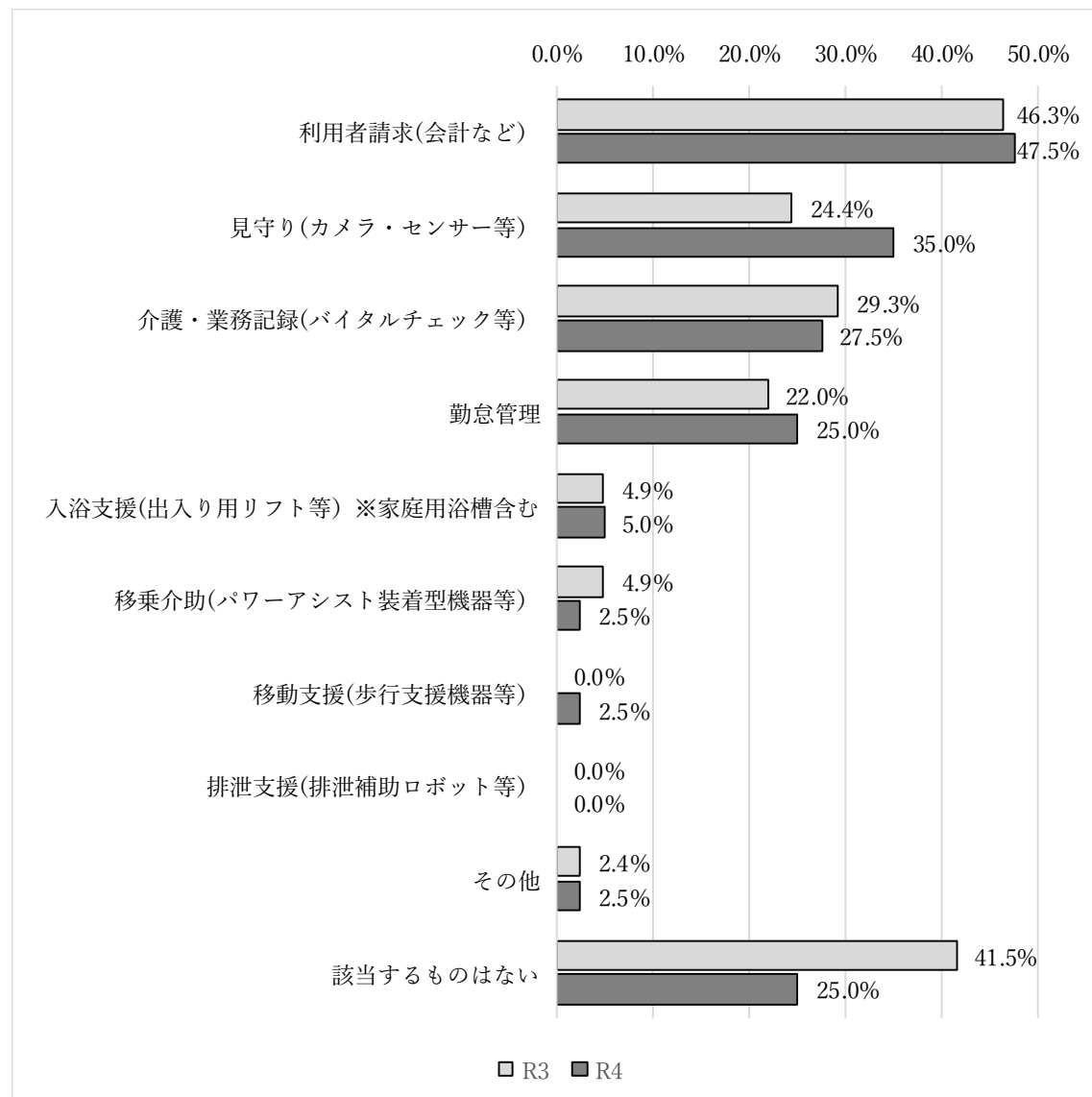
【その他】

- ・初任者研修、実務者研修の受講料について、上限 10 万円とし助成している。
- ・初任者研修、実務者研修での資格取得後 2 年継続した場合、全額補助対象。2 年未満に退職した場合、勤務時間により一部返金

【問 1 1 ICT や介護ロボットの導入状況について】

貴事業所において、ICT や介護ロボットを導入している内容について該当する項目すべてに「○」を選択してください。該当する項目がない場合は「10」を選択して下さい。

図 11 ICT や介護ロボットの導入状況



【その他】

・ インカム

【問 1 2 - 1 外国人職員の雇用について】

貴事業所において外国人の雇用をしていますか。該当する項目 1つに○ を選択してください。

【選択肢】

- 1.雇用している。
- 2.現時点で雇用していないが、今後雇用の予定がある、もしくは機会があれば雇用してみたい。(図では「雇用希望あり」と記載)
- 3.雇用しておらず、今後も雇用の予定はない。(図では「雇用なし」と記載)

図 12-1-1 外国人材の雇用割合

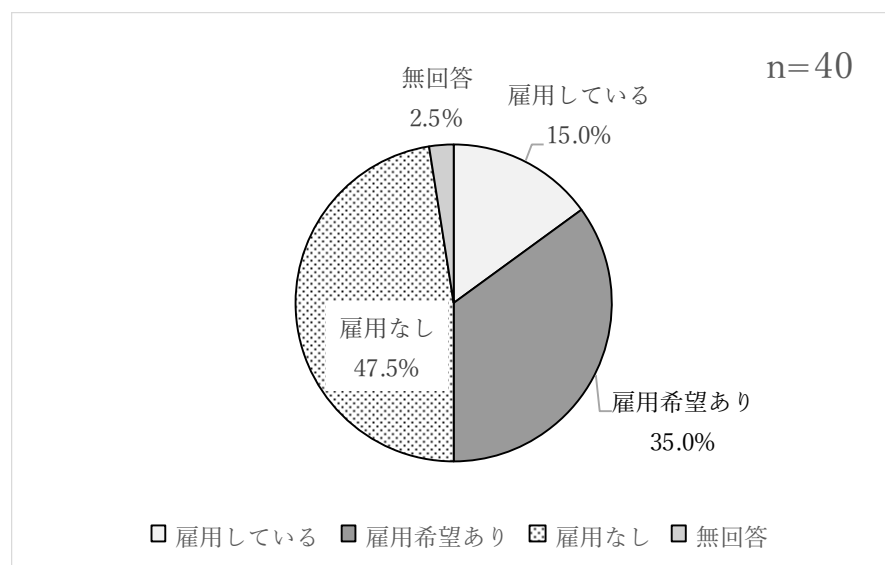
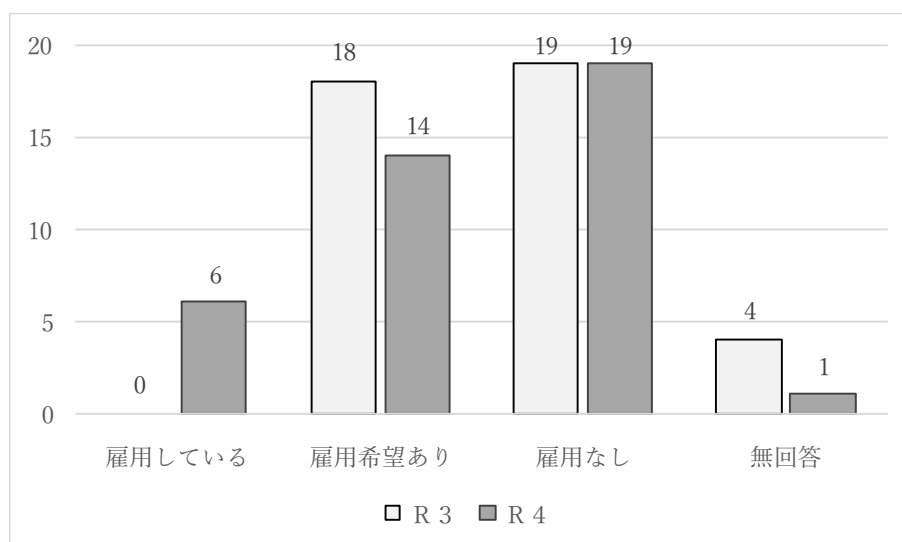


図 12-1-2 外国人材の雇用事業所数

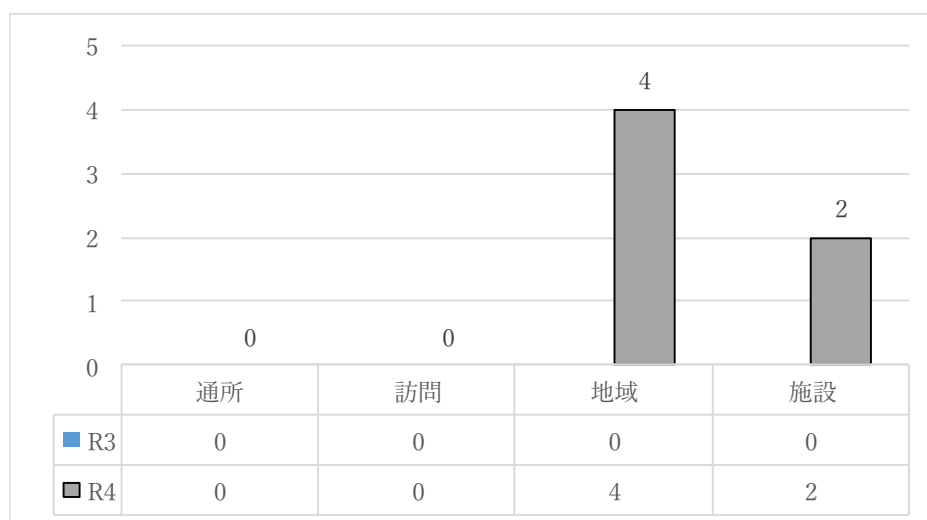


【問 12-2 現在雇用している外国人の人数について】

問 12-1 において「1. 雇用している」と回答された方にお聞きします。

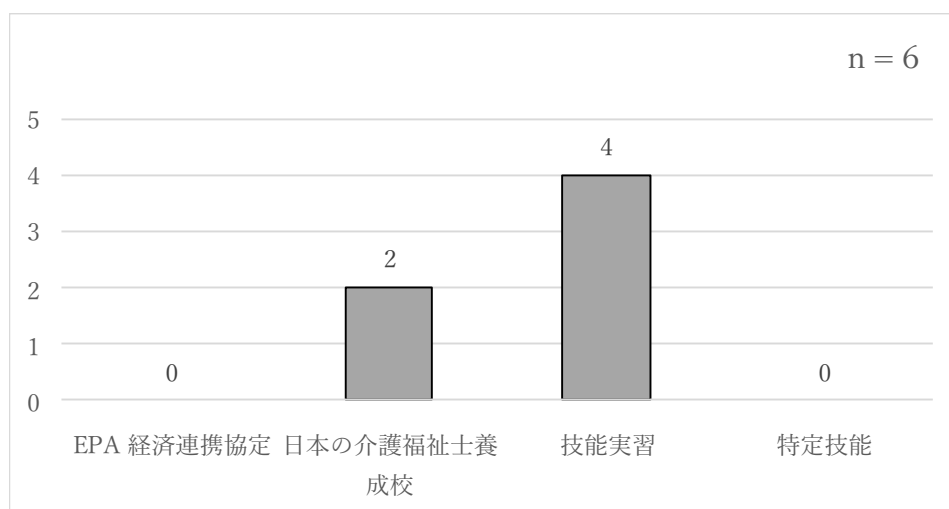
令和 3 年 1 月～12 月調査では、外国人の雇用の事業所は「0 人」であったが、
令和 4 年 1 月～12 月調査では、「6 人」であり増加している。

図 12-2 外国人材の雇用人数(比較)



【問 12-3 雇用している外国人の受入の仕組みと人数について】

図 12-3 雇用している外国人の受入の仕組みと人数



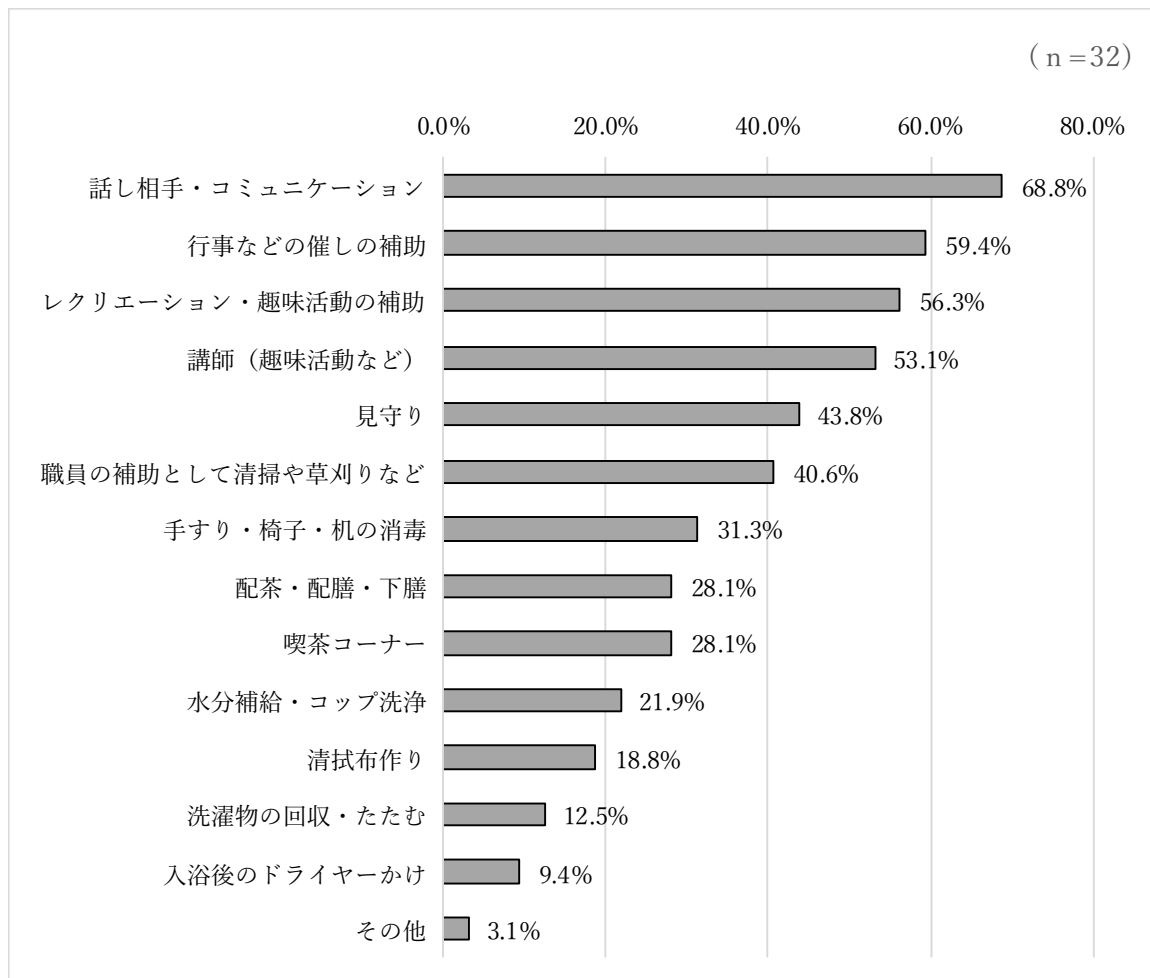
【問 1 2 - 4 外国人の雇用について疑問や課題について記載ください。】

- ・言葉、文化や風習等の違いもあり、そのことも含めた事業所側、利用者側、双方の抵抗感などがある。
- ・現在の 90 歳代の高齢者の中で、生活習慣の違いなどがあり、コミュニケーションがうまく構築できるかなどの不安がある。
- ・費用・時間・手間がかかり過ぎて外国人の採用はできない。技能実習制度は技術の海外輸出のはずが人材の確保事業になっておりそれに加担したくない。時給が上がれば枠で働いている日本人の働ける時間数が少なくなる。この変な制度をなくせば外国人に頼ることは少なくなる。
- ・職員、入居者とのコミュニケーション。仕事を覚える時間。2 人体制で現場を回すときに職員+外国人だと職員負担が大きすぎる。
- ・受け入れ体制の基盤整備
- ・令和 5 年 9 月に特定技能で 2 名採用予定。住むところを確保したいがなかなか見つからない。
- ・よくわからないというのが実情。いろいろな紹介所もあり、どこから話をきいて良いのかもわからない

【問13-1 ボランティア等に対して希望する活動について】

新型コロナウイルス感染症が落ち着いて、施設内にボランティア等が入ることができるようになった場合、滝川市が実施している「支えあいポイント事業」にて実施してほしいボランティア活動について、該当する項目すべてに「○」を選択してください。※訪問介護・訪問入浴に事業所は回答不要。

図 13-1 ボランティアに対して希望する活動



【問13-2 ボランティア等について疑問や課題について記載ください。】

- ・ボランティアの方にはせめて入門研修を受講してほしい。
- ・一番は見守り。見守りして下さることで職員が場を離れて業務に専念できるため。課題などないと言えるほど人手が足りない。

【問14 各課題が介護人材確保に与える影響について】

下記の項目が介護人材の確保に与える影響について「大変ある」「ある」「あまりない」「ない」の4つのうち、必ずいずれか1つを選択してください。

図14-1 介護職へのマイナスイメージ

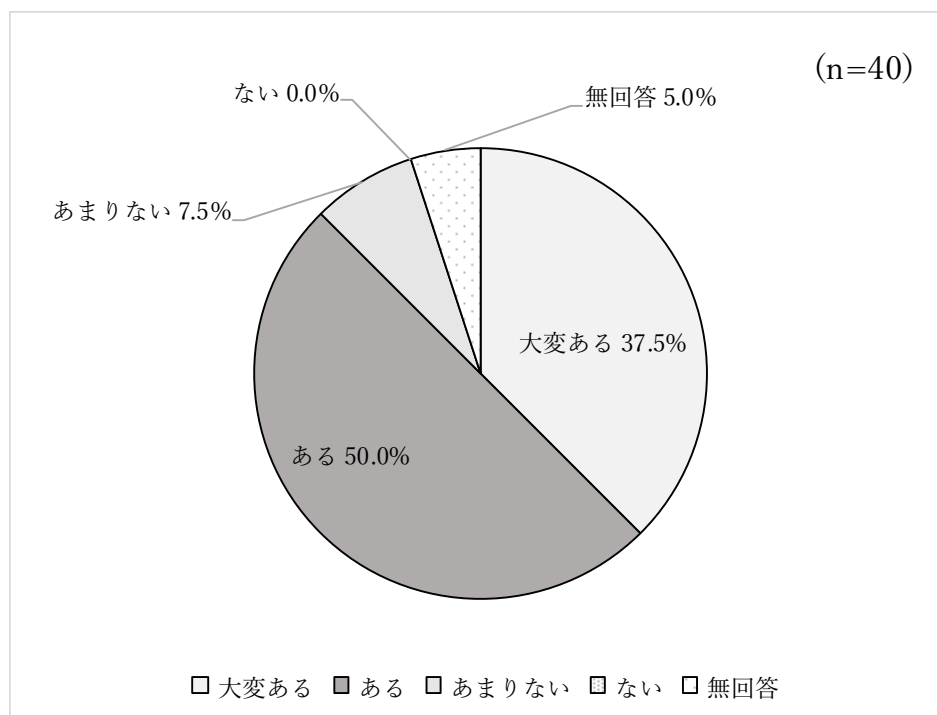


図14-2 養成校の定員割れなど、介護職への関心の低さ

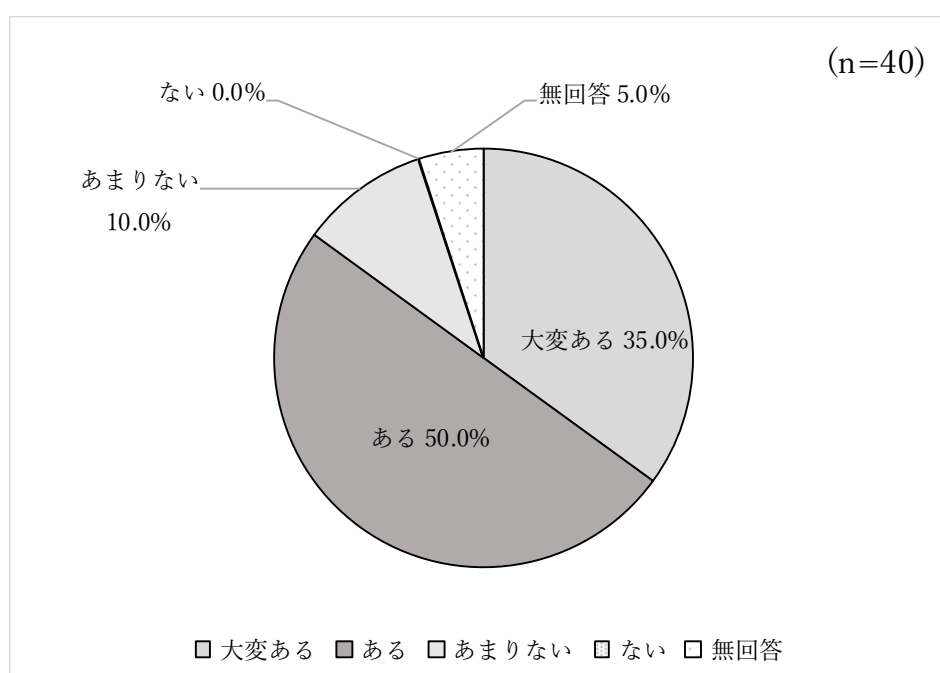


図 14-3 若い世代が定着しにくい

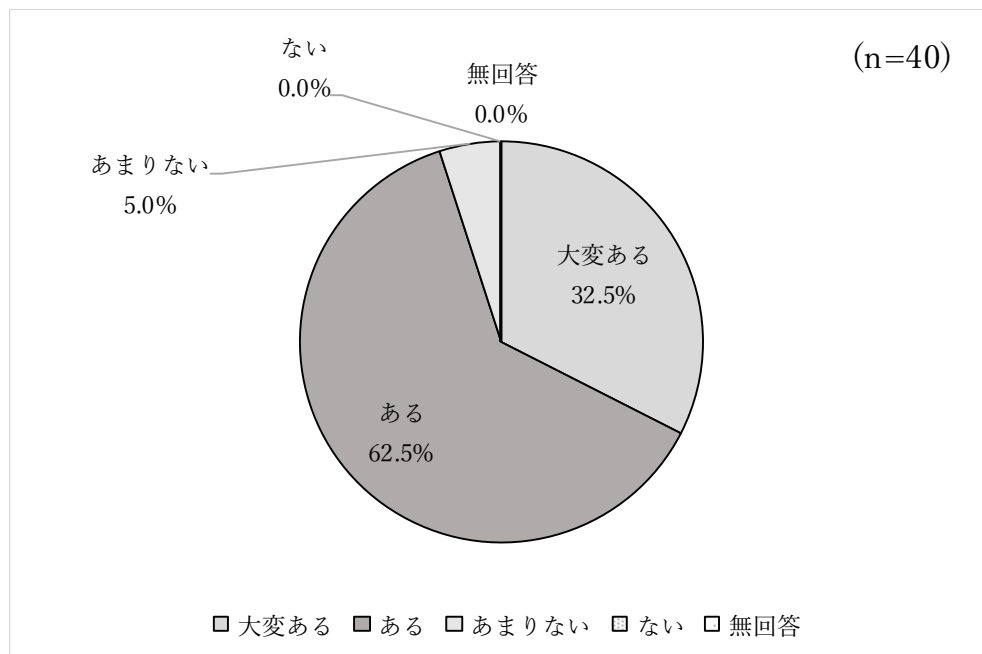


図 14-4 給与などの処遇が良くない

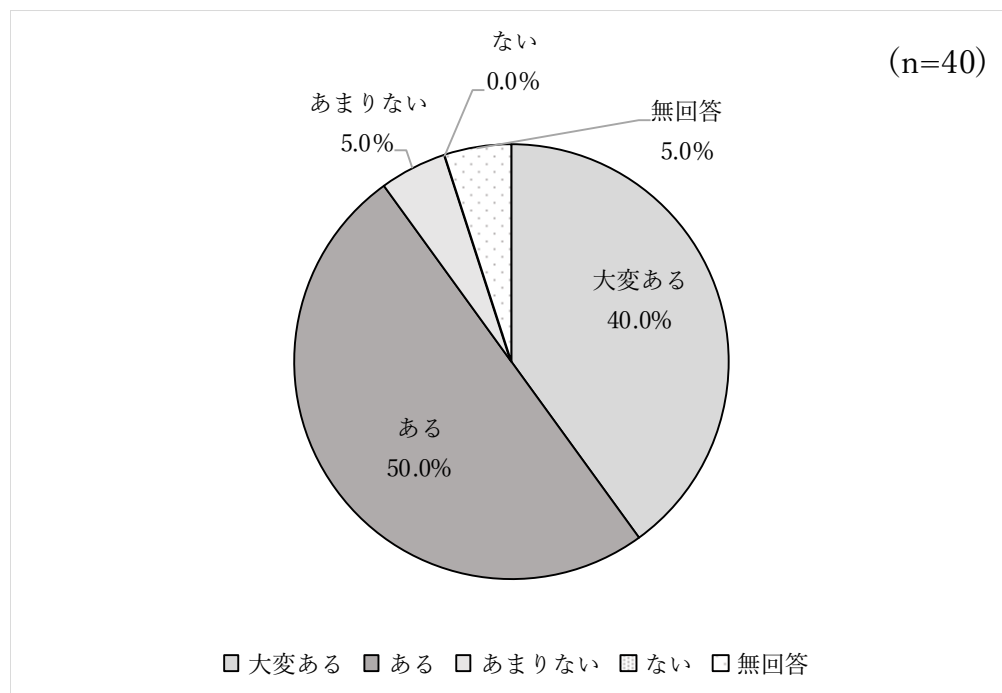


図 14-5 資格や質の高い介護技術が求められる

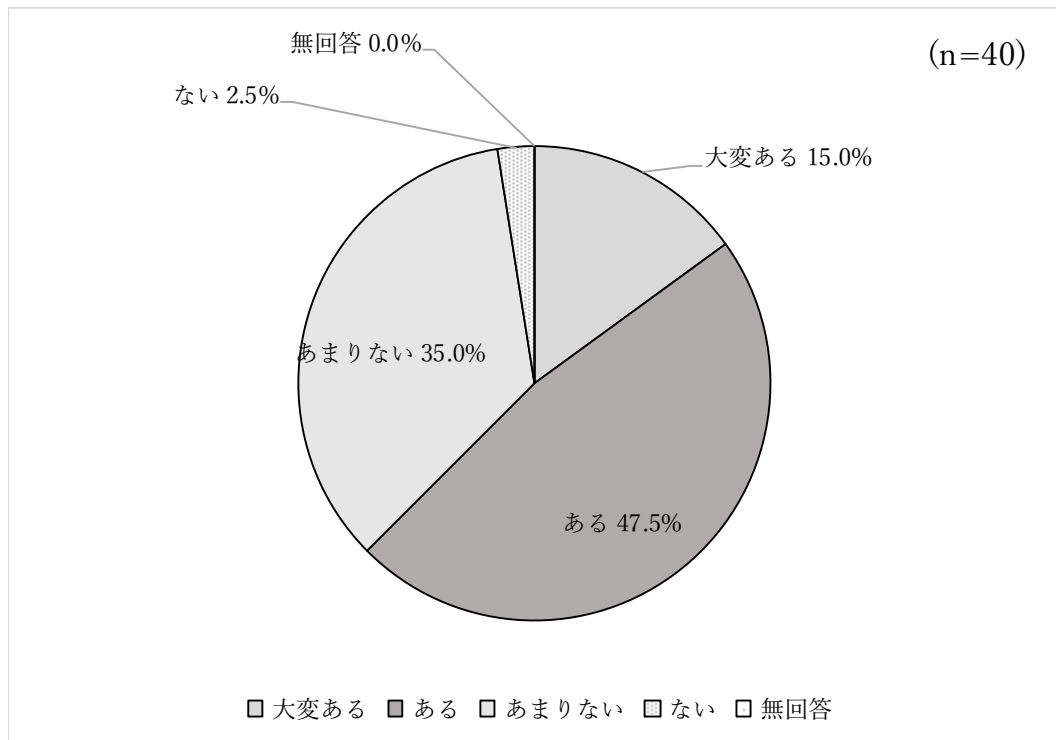


図 14-6 夜勤・シフト勤務などの不規則勤務

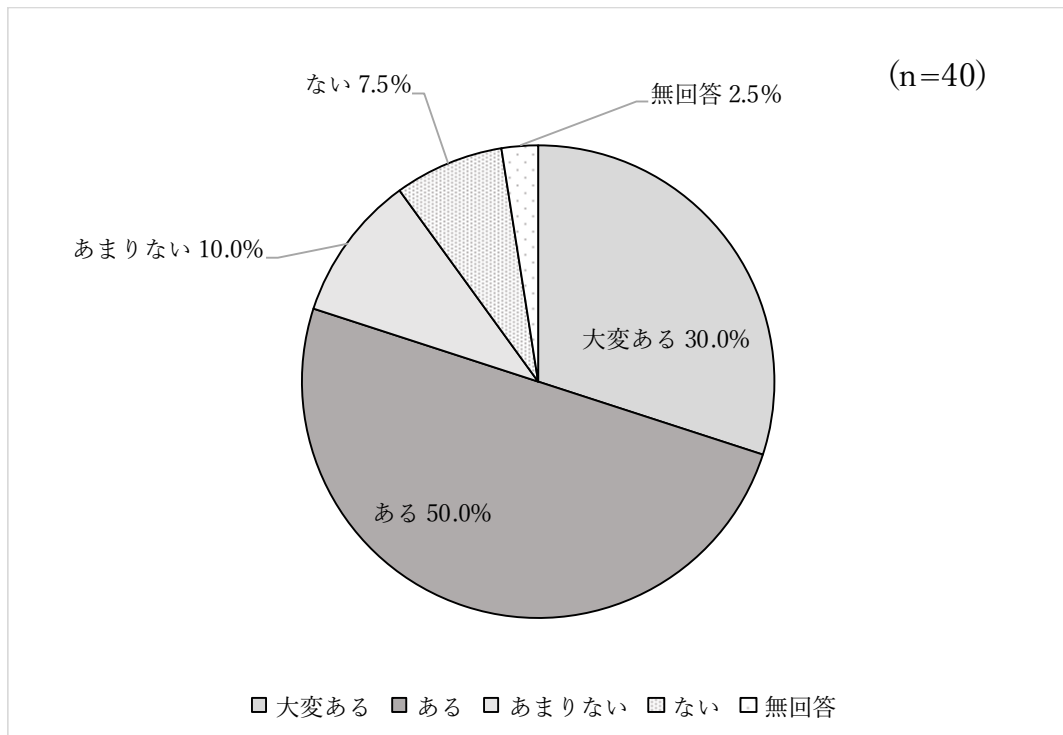
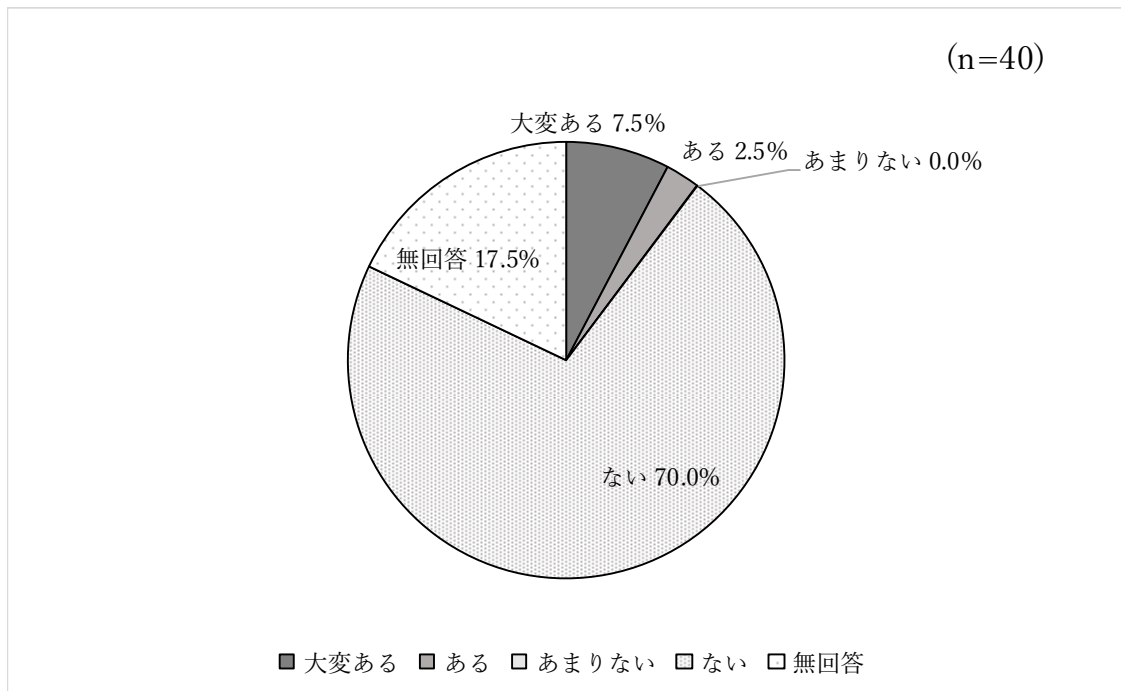


図 14-7 その他



【その他】

- ・介護に対するイメージ（ハードルが高い）が若い世代のチャレンジ意欲を削いでいる。
- ・施設＝クラスターのイメージ
- ・3年前からのコロナ禍により、以前から敬遠されていた介護職がさらに敬遠されるようになったように感じる。
- ・社会に対応して行く上で未熟な人が多い。

【問 1 5 介護人材確保に効果があると思われる取り組みについて】

介護人材を確保するために比較的效果があると思われる取り組みについて、「大変ある」「ある」「あまりない」「ない」のうち必ずいずれか一つを選択してください。

図 15-1 介護職の理解促進など、介護職のイメージアップ

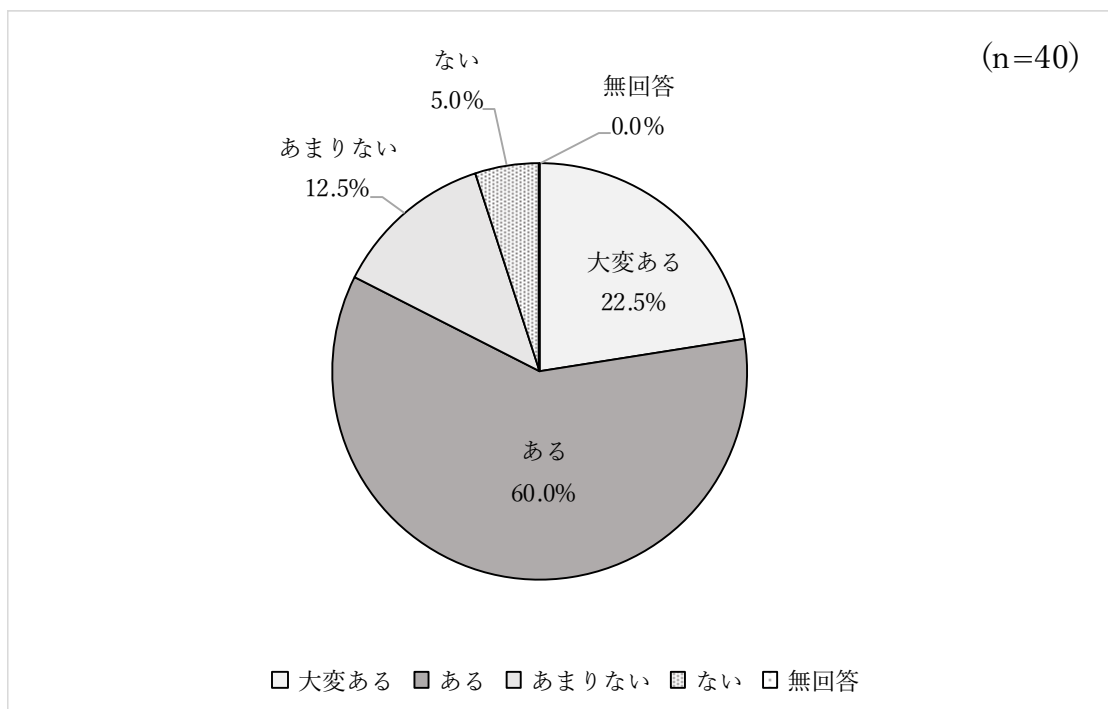


図 15-2 小中学校教育現場や地域における職場体験

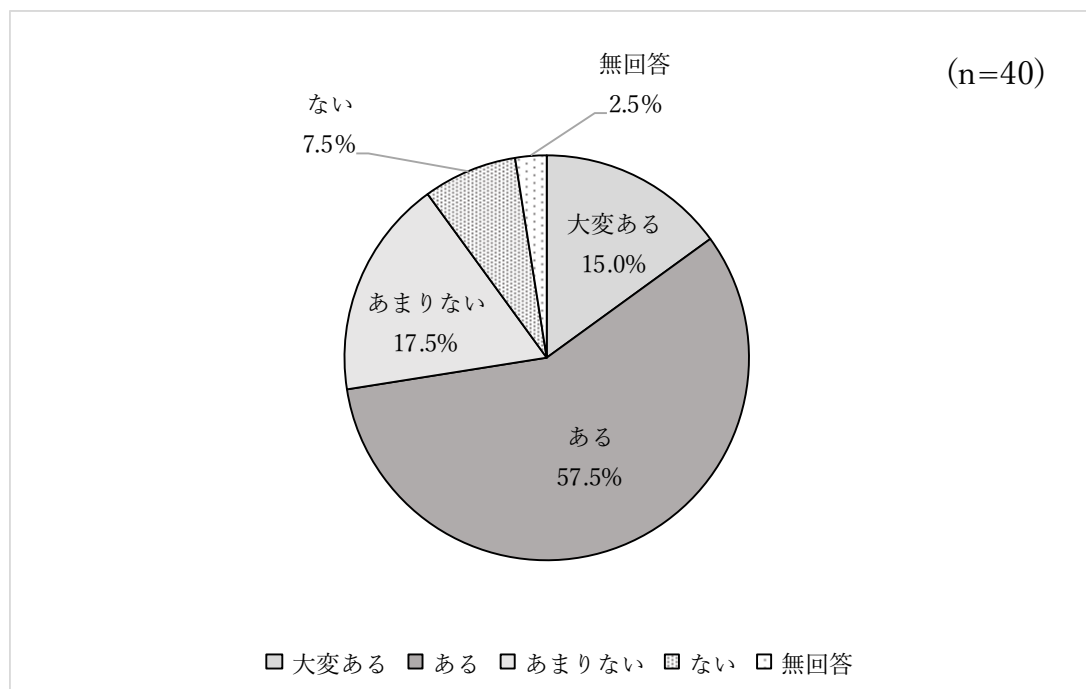


図 15-3 研修、介護職員の資質向上への支援

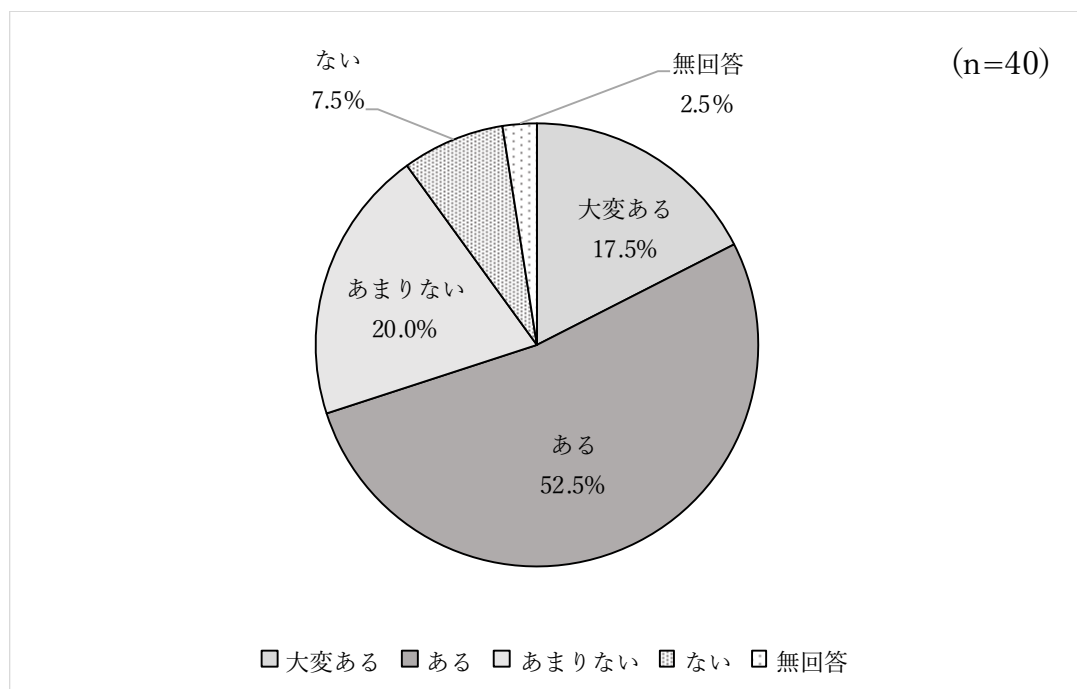


図 15-4 上位資格の取得支援など

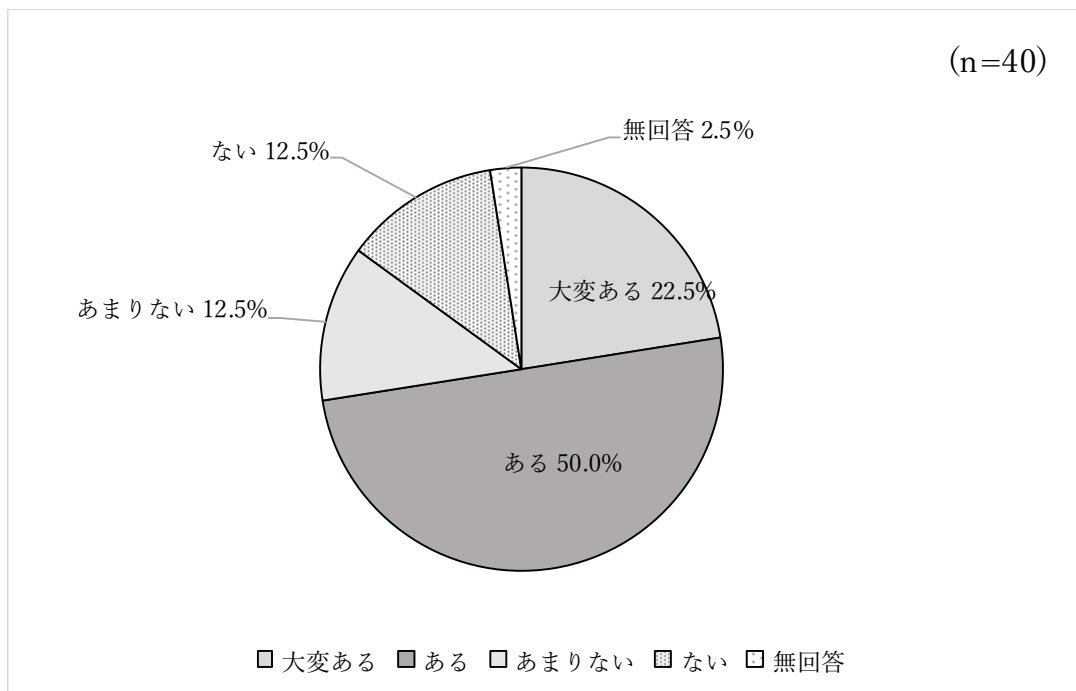


図 15-5 資格取得のための研修費の助成・補助金

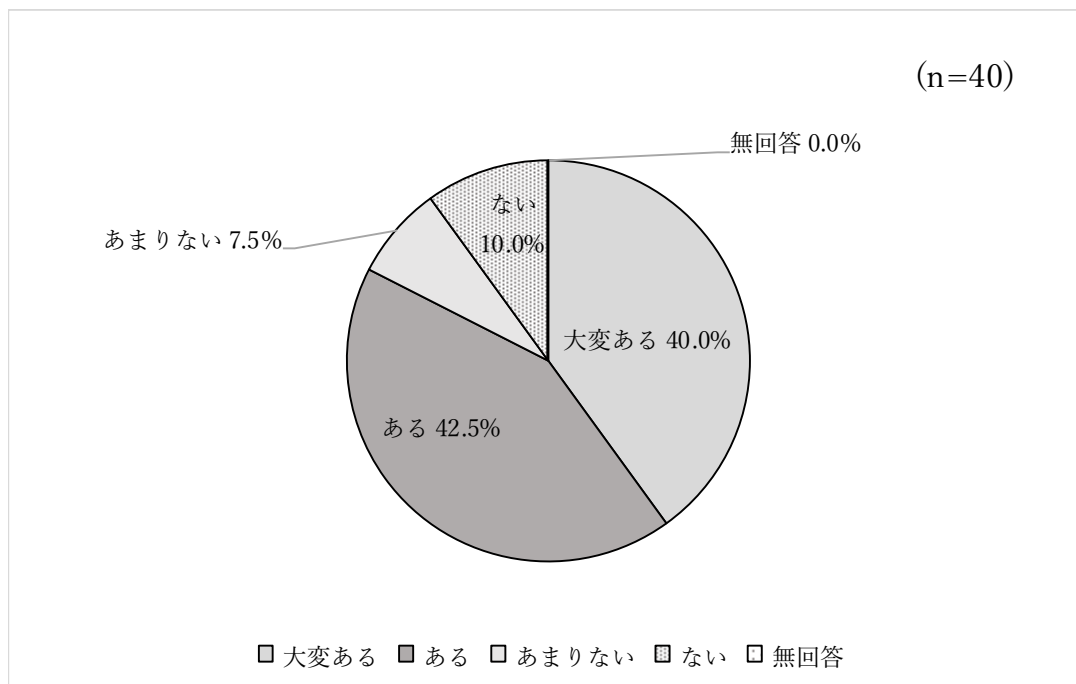


図 15-6 介護助手などの新たな担い手育成や導入のための支援

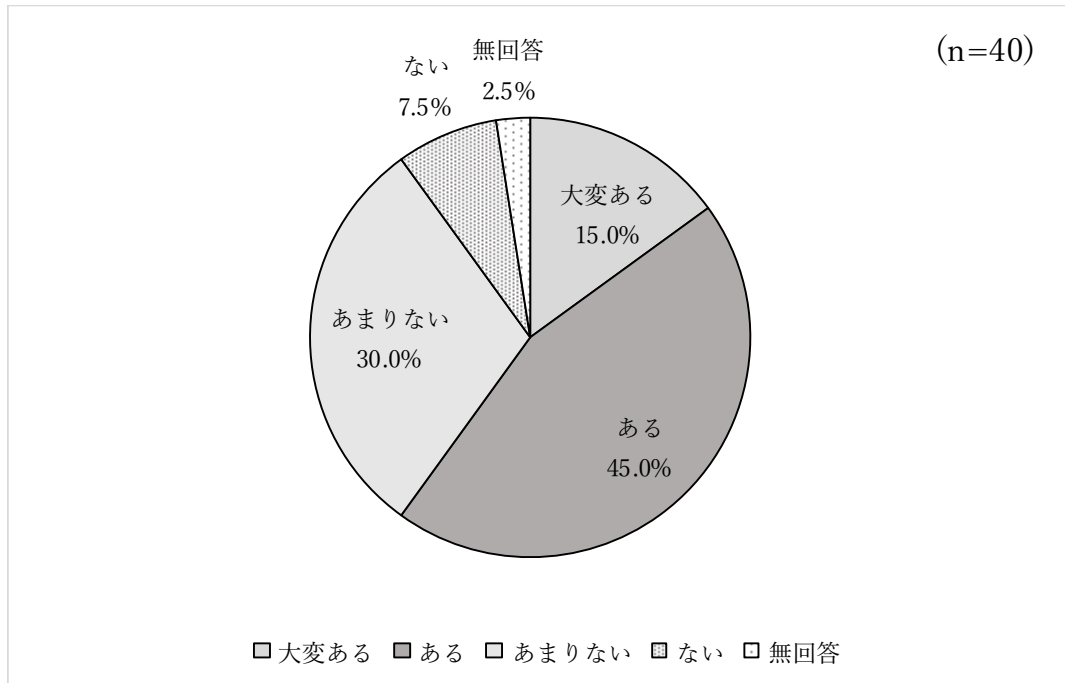


図 15-7 就職フェアへの参加など、就職活動の支援

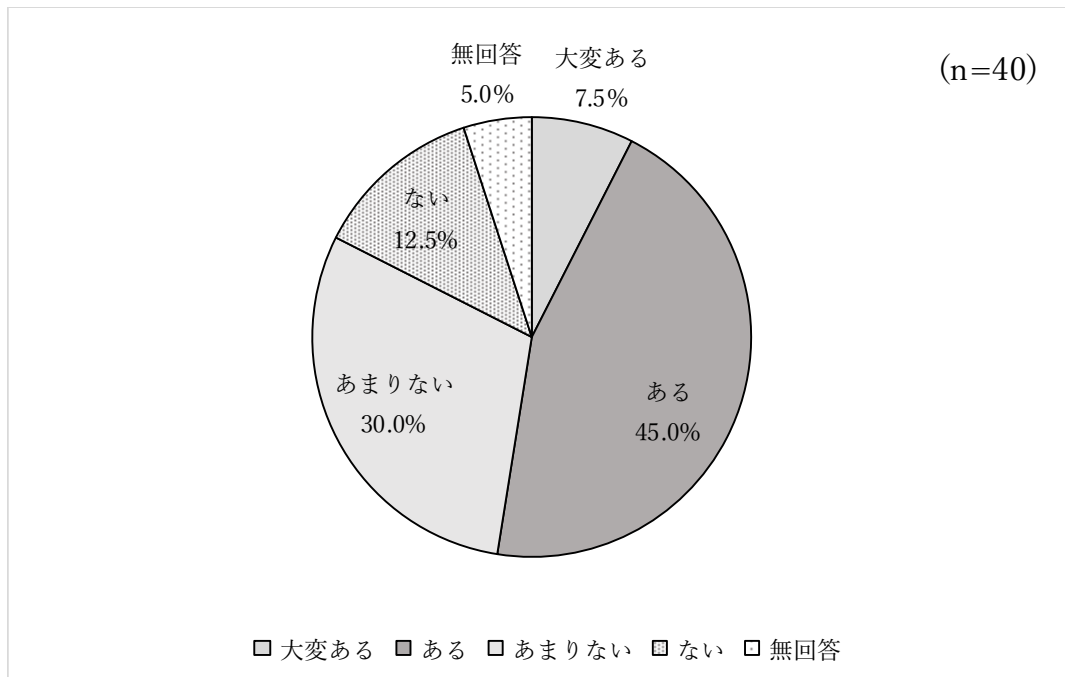


図 15-8 介護ロボットや ICT の導入などの生産性の向上の支援

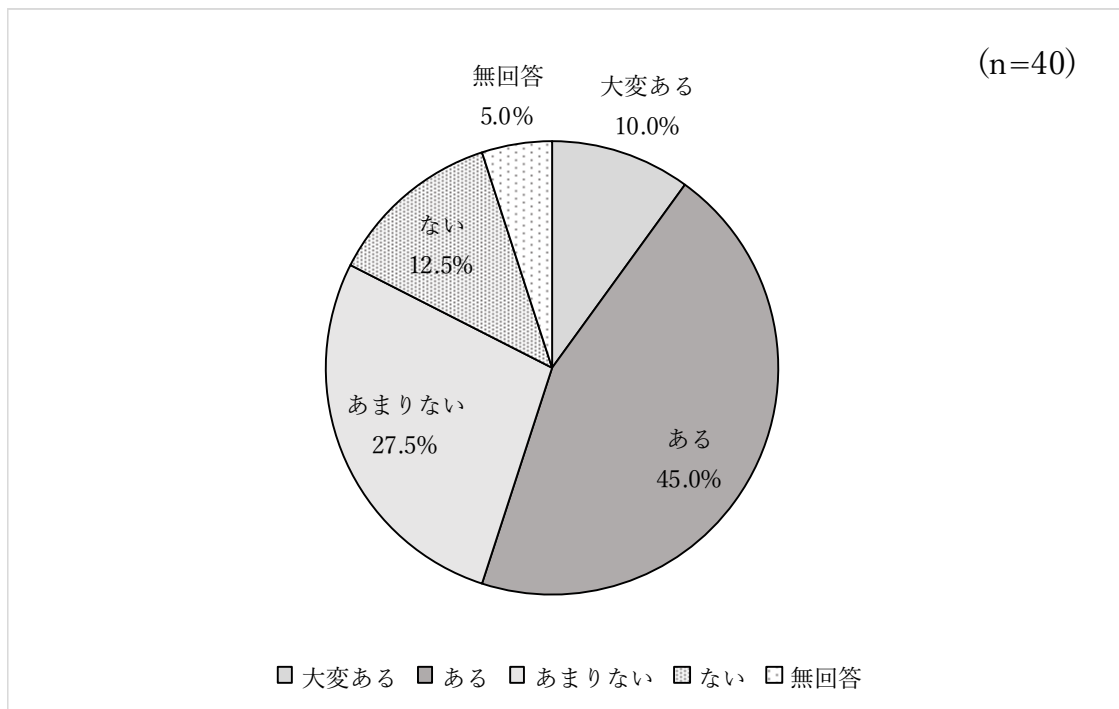


図 15-9 就職促進への補助金制度

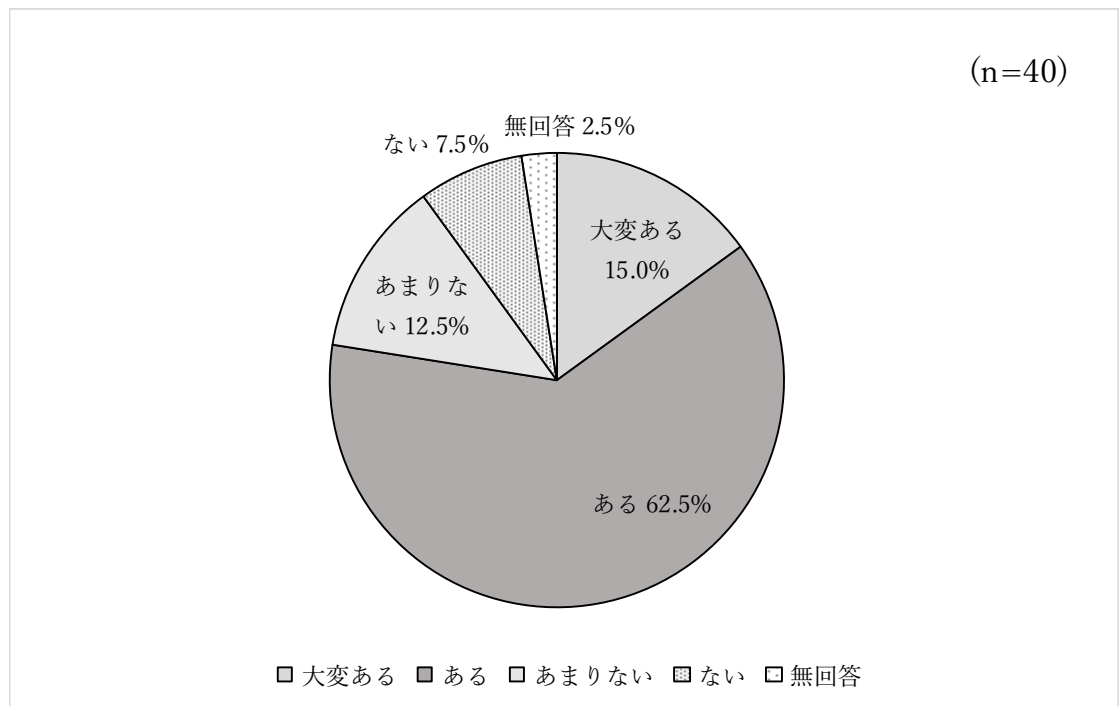


図 15-10 介護職員の給与等賃金の処遇改善

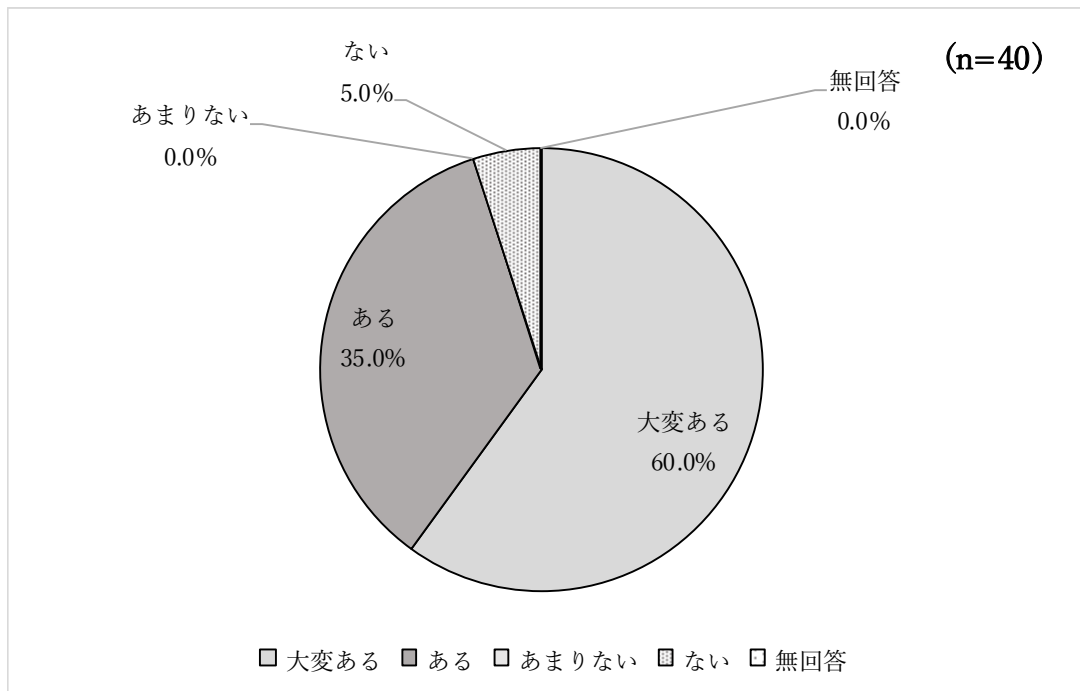


図 15-11 給与等賃金以外の介護職員の処遇改善

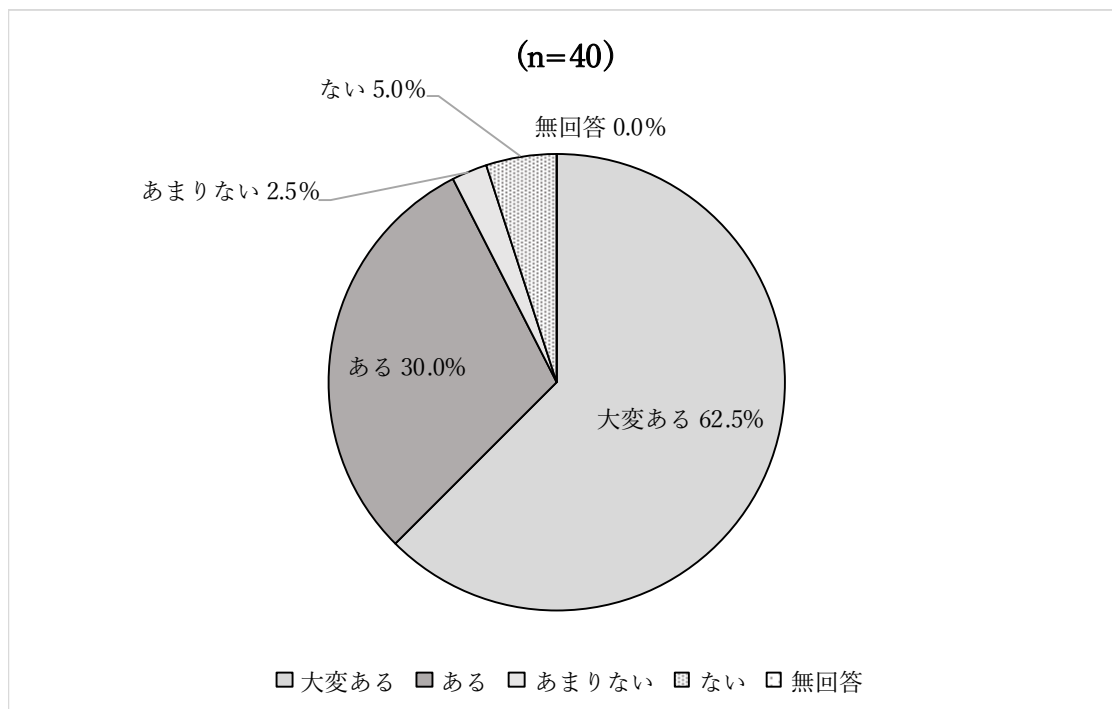
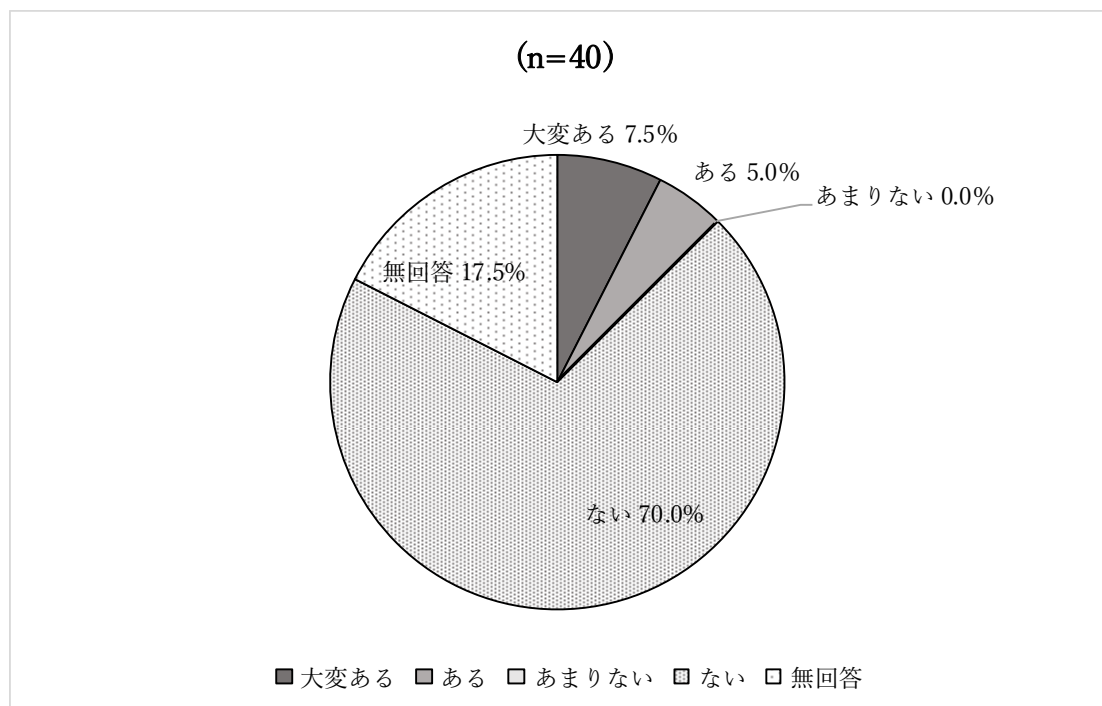


図 15-12 その他



【その他】

- ・介護分野も抜本的な見直し（異次元対策）が必要であり、きちんと安定経営ができ、職員の待遇を良くできるよう利用者負担、介護報酬を見直すべきである。現在は、介護収入が低いため、職員の待遇を良くできず、その条件で働ける人材も限定となるなど悪循環となっている。正規職員で雇用したい気持ちはあるが、非正規での雇用となっている現状あり。
- ・介護職員の処遇が金銭的に改善して、他の業種（相談員や看護師）よりも賃金が高くなるケースがあり、青い鳥状態となる。さらに事業所所得が上がらないと介護人員が増やせず、結果ぎりぎりですることになり、夜勤が続く、一人の負担が多く身体的に継続できないなど。
- ・3年程度、行政職員からの派遣。公にて地域を支えていただき、また、その後の福祉行政向上に努めていただきたい。

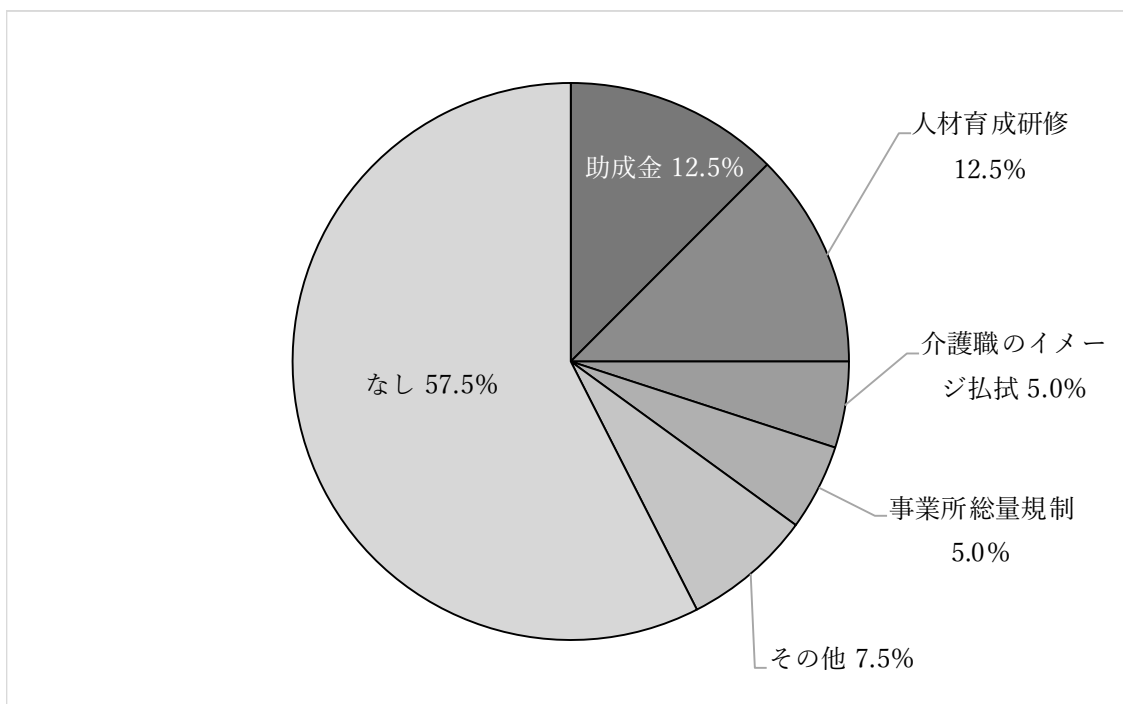
【問16 介護人材の育成と確保に関する課題解決に向けた今後の取り組みについて】

具体的な取り組みや解決に向けた視点など、ご意見やご提案の記載をください。

(※参考) 昨年調査をもとに、令和4年度は主に介護のしごとに関心を持ってもらうことやイメージアップの取組を行いました。具体的には、介護サービス事業所や滝川地域介護サービス事業者連絡協議会、社会福祉協議会等と連携し、①広報8月号特集、②介護のしごと入門的研修、③小学生対象の調べ学習介護コース、④在宅支援強化に向けたモデル事業としての試行のお掃除ボランティアなどを実施しました。

① 行政（市）としての取り組みに期待すること

図 16-1 行政としての取り組みに期待することの分類と割合

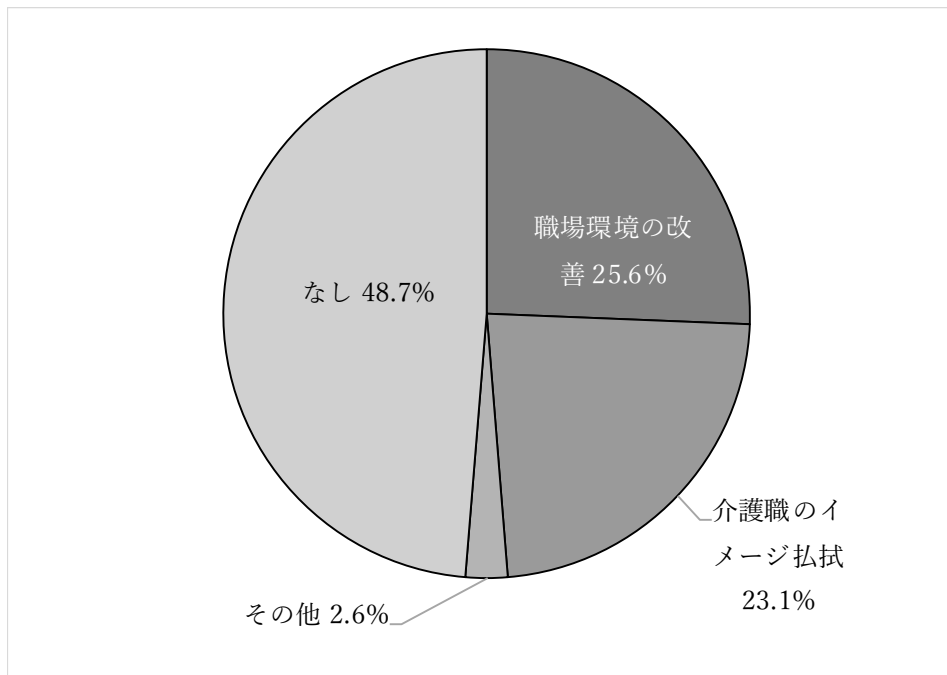


① 行政（市）としての取り組みに期待することの記載内容

助成金	・一般層から見たときに介護は魅力がないのだと思われます。他業種に人材が流れているものと思われるので、他業種と張り合えるためには賃金を上げるしかないのではないのでしょうか。行政が介護職に就職支度金を支援するなど、市としてアピールして頂きたいです。 ・介護職員への支援、ボランティア確保と斡旋 ・行政には他の分野において金銭的な支援を要請したい。具体的には光熱水費、物価上昇に伴う食材材費、介護材料費、感染防止対策に要する費用など。砂川市では金銭的な助成をしています。 ・外国人技能実習生等の受け入れに対する補助金などの支援(2)
人材育成 研修	・②介護のしごと入門的研修、③小学生対象の調べ学習介護コースに関しては大変良い取り組みだと思います。 ・介護への入門的研修や小学生対象の調べ学習は良いと思う。もっと具体的に介護の資格を取れる仕組みを市の主導で行ってはどうか（介護の学校を作るなど）。 ・車椅子移乗や食事介助など実践をふまえた研修会 ・人材不足により、新人や経験の浅い職員などの研修や指導の時間が不足しているため、上記の人材に特化した研修の開催などを企画、開催して欲しい。 ・当法人では介護職員を発掘する事業や育てる事業を行っています。滝川市にはこのような法人と共同していただきたい。 ・介護の資格取得の場を増やし、若い世代へ資格のPRを強化する。(2)
事業所 総量規制	・一部の介護サービスについては、需要と供給のバランスが崩れているものもあり、新規事業者の規制をする必要あり。事業所が乱立して、職員確保はもちろんのこと事業経営も難しい状況もみられる。 ・介護人材の奪い合いになることは必然だと思いますので、市の高齢者人口を鑑みて事業所数の規制を行っていくべきではないかと思います。
介護職の イメージ 払拭	・令和4年度の取り組みを継続させていただきたいと思います。とにかく人手不足で事業存続についても、何かしらの検討をしなくてはいけないと思っています。市民の皆さんの関心や興味をもっていただき、介護の現場に来てくれる事を切に願っています。 ・介護職は大変じゃないです。イメージが悪いだけ。イメージは誰が作ったのでしょうか。
その他	・地方から介護事業に従事する方には、市営住宅等に優先的に入居する事ができるなどは面白いと思います。 ・人口減少に歯止めをかけ、福祉人材が滝川市に編入してくる魅力づくり（福祉人材への住民税等の税の減免、介護福祉士養成校などの専門学校の誘致） ・総合事業の単価の維持 ・「NAKASORAにこよう」など、介護に興味を持ちやすくなるような取り組み ・海外人材が滝川で暮らしやすくなるような生活支援（交通、住居、除排雪など） ・取り組みというよりは根本的に何かを変えないと発想の転換が必要ではないでしょうか。

② 介護サービス事業所として取り組めること

図 16-2 介護サービス事業所として取り組めることの分類と割合

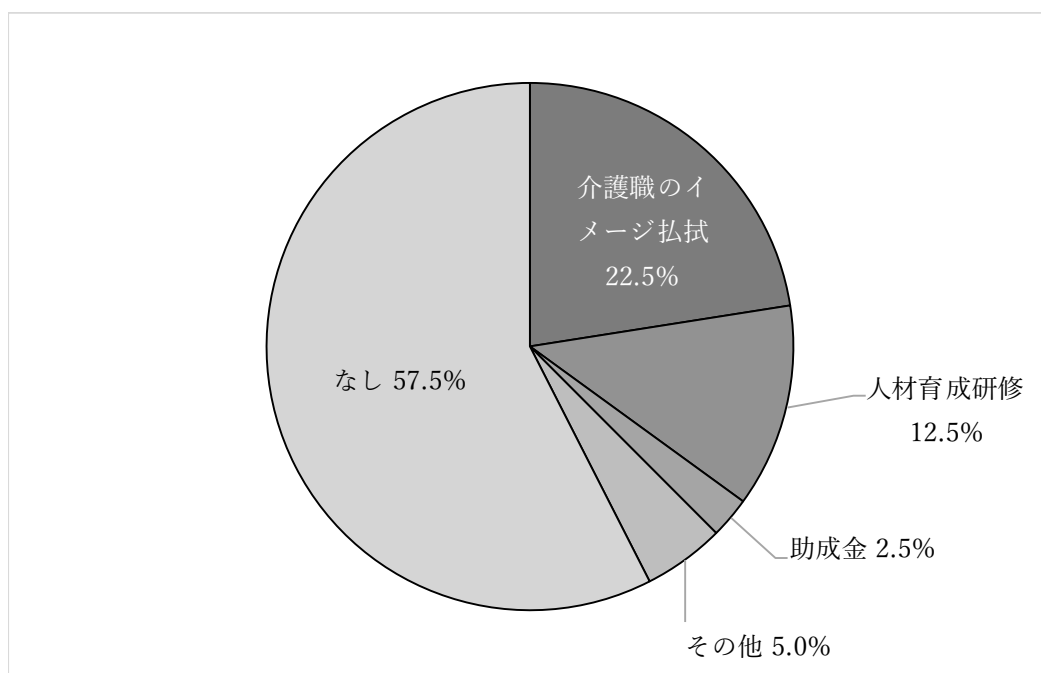


② 介護サービス事業所として取り組めることの記載内容

職場環境 の改善	・事業所の取り組みを外部に積極的に発信して、まずは知ってもらうことが必要。また、地域の取組、イベント等にも積極的に参加していくことも必要であり、施設の敷居を低くし、抵抗感を減らし、より身近なもの、身近な仕事と感じていただけるような取組が必要 ・可能であれば、給与、時間給の待遇を良くして、他業種に引けを取らない条件にしていく努力も必要 ・働きやすい環境の整備（希望休、勤務時間等、職員への確認・配慮、有休休暇の取得促進）、日々の業務の中で、介護の魅力を再確認できるような工夫 ・介護保険利用をしている以上、他産業とも互角にできるような組織づくり ・業務改善や ICT 導入による効率化を図り職員の負担軽減に努め、働きやすい環境作りをしていくこと。（2） ・人間関係上でのストレス緩和、子育て世代や親の介護などでも働きやすい環境づくり。 ・育成のための研修体制の整備 ・加算の取得未経験者でも安心して働くことができる教育体制の整備業務改善や ICT 導入による効率化を図り職員の負担軽減に努め、働きやすい環境作りをしていくこと。 ・外国人技能実習生を受け入れる事により他一般入職者への指導・教育を見直していく。事業所全体としてレベルアップにつなげていく。 ・働きやすい職場づくりと支援
介護職の イメージ 払拭	・感染症等もあるので施設での研修や見学は難しいと思うので、出前授業・研修は可能と思われる。 ・見学の実施。介護職未経験者を対象とした実践をふまえた定期的な学習会の実施。チームワークを大切にしたスタッフ間で声がけしやすい環境作り。 ・介護の魅力発信 介護技術の伝承 ・人材が足りなすぎる現状で、日々現場を回すだけで精一杯です。事業所が率先して取り組むことは極めて難しいと思われませんが、職場体験のように未経験者に現場に入ってみてもらいたいです。人材の確保の意味合いではなくても、魅力を伝えたいです。 ・学生などの見学や体験、看護学生の実習等の受け入れなど、介護の仕事に興味を持っていただけるように取り組んでいきたい ・求職者へ介護のお仕事の P R（2） ・認知症のプレゼンの機会を増やしていく。（地域、学校、体験） ・介護体験等を受け入れ、若い世代に介護の仕事を知っていただく機会を作る。
その他	・先ずは職員の確保だと思っていますが、ハローワークや広告・ホームページ等で募集はしている所です。このまま継続していきたいと思っています。近隣の事業所の動向を見ながら、次年度は職員確保に向けて進めたいと思っています。 ・学生など実習生の受け入れは可能だが、受け入れる方法がわからない。

③ 行政（市）と介護サービス事業所等と共同で取り組めること

図 16-3 行政(市) と介護サービス事業所等と共同で取り組めることの分類と割合



③行政(市)と介護サービス事業所等と共同で取り組めることの記載内容

介護職の イメージ 払拭	・産官学連携を通じて、小さい頃から介護という仕事を身近な仕事、重要な仕事として感じていただけるような取り組みと、仕事に見合った報酬や待遇が確保でき、介護という仕事、職業でもきちんと生活ができる仕組みの構築。 ・規制緩和で公設民営の介護施設が少なくなってきた今、これからより一層少子高齢化が進展することを考えると、介護という仕事を(準)公務員化して、サービス並びにサービス提供者を確保していくという視点もやはり必要と思う。 ・福祉サービスは、儲からないから、事業を辞めます、撤退しますという訳にはいかない。確かにお金はかかるが、必要なものにはお金をかけ、そのために適正に利用者負担をしていただくことも必要ではないか。 ・職場体験等の機会提供 ・小中学校教育現場や地域における職場体験などを継続的に行っていくこと。 ・令和4年度の取り組みを継続し、興味を持っていただけるようにPRや講座の開催等を是非一緒に取り組んでいきたいと思います。 ・行政が中学校、高校に直接呼びかけ、事業所に学生が課題研修に来られるような仕組みを年に1回とかではなく、継続的に研修に来てくれるような環境を整えてもらいたいです。介護の魅力は各事業所がいくらでも教えることができると思いますので。正直、大人の人は介護の悪いイメージを拭えないと思います。変えるのは若年層です。逆に大人はお金じゃないと難しいのではないのでしょうか。 ・商業施設で行う、介護祭りのようなイベントの開催(2) ・行政職員が介護を体験するのはいかがですか。 ・小中学校教育現場や地域における職場体験などを継続的に行っていくこと。
人材養成 研修	・スキルアップの機会を設ける。 ・ICT 活用の情報共有・具体的提案 ・現場で困っていることへの研修会や情報交換会 ・介護職員初任者研修（受講生1名からでも開催できます）入門研修 ・介護職を長く離れていた方々への就業に向けた支援（講習会など）
助成金	・働き方改革を行うための支援助成金、年齢に関わりない転職、再就職の受け入れ。
その他	・包括支援センターを定年退職する職員の斡旋(2) ・まちづくり事業の一つとして、行政・福祉・医療の情報共有のためのネットワークシステムづくり

4. まとめ

1) 介護職員の不足の状況について

全体のうち 60.0%（大いに不足 15.0%、不足 20.0%、やや不足 25.0%）の事業所が介護職員の不足感があると回答しており、前回の調査より 1.4 ポイント増加している。

不足感があると回答している 24 事業所うち 21 事業所（87.5%）が介護人材不足への対応状況を、「現在の人員で何とかやりくりしている」と回答しているほか、利用者の人数制限を行っている事業所（4 事業所、全体の 10%）や新規利用を断っている事業所（1 事業所、全体の 2.5%）も見られた。

介護人材不足による今後の事業継続に対する設問では、「大いに不安」、「やや不安」など不安を感じている事業所が 65.0%であり、前回調査よりも 6.4 ポイント増加している。

介護職員が不足する現場では一人ひとりの心身の負担が増え、意欲の低下や離職等の負の連鎖に繋がることが懸念され、今後、介護人材が更に不足することになった場合には、介護サービスの質の低下や必要な介護サービス量を確保することが困難になることが懸念される。

2) 介護職員の現況と今後の影響

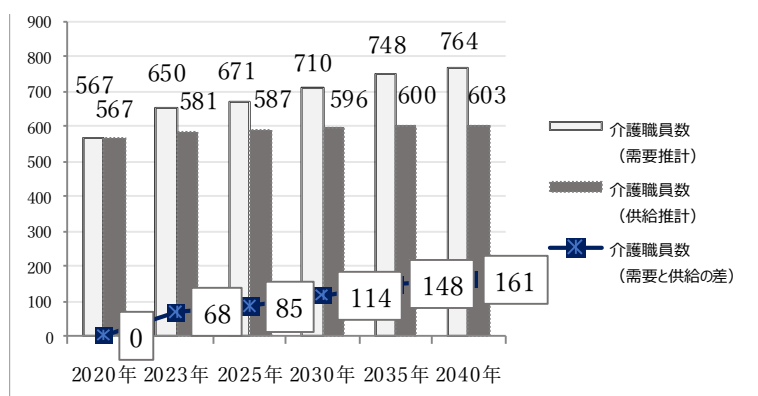
介護職員の年齢層については、60 歳以上が 24.0%であり、前回よりも 4.2 ポイント増、29 歳以下は 10.8%と同 2.3 ポイント減となっており若者の就業割合の低下が進んでいる。

また、令和 4 年 1 月から 12 月までの採用者は 60 人であり、前回よりも 25 人減少した。さらに、採用者のうち、「60 歳以上」が 25.0%と最も多く、30～39 歳が 16.7%、29 歳以下が 23.3%であった。

国立人口問題研究所によると滝川市の 85 歳以上人口は、2020 年 1,959 人に対して 2040 年 4,090 人と 1,566 人増えることが予測されており、全国同様に要介護認定者の増加が見込まれていることから、介護人材の需要数がさらに増加することが見込まれる。

第 8 期滝川市介護保険事業計画における介護人材需給推計ワークシート（下図）によると、滝川市の介護職員数は 2020 年の 567 人に対して、2040 年の需要推計を 764 人と 161 人介護人材が不足することが推計されている。

図) 第 8 期滝川市介護保険事業計画における介護人材需給推計ワークシート



3) 介護人材確保に影響を与える課題と今後のイメージアップ

介護人材確保に影響を与える課題に関する設問のうち、「給与などの処遇が良くない」、「介護職へのマイナスイメージ」、「養成校の定員割れなど、介護職への関心の低さ」、「若い世代が定着しにくい」等の課題が影響しているとの回答が多く見られた。

また、介護人材確保に効果のある取組としては、「介護職の理解促進など、介護職のイメージアップ」、「資格取得のための研修費の助成・補助金」「小中学校や教育現場や地域における職場体験」「上位資格の取得支援など」の回答が多く見られた。

介護職へのマイナスイメージなどが、介護人材確保に与える影響が大きいと思われることから、小中学生を含めた幅広い世代に向けて介護のしごとの魅力を感じてもらう機会を作るなど、介護人材のすそ野を広げる取組が継続して必要と思われる。

4) 介護職員の資格取得

現在の介護職員の資格保有者は、全体の 88.0%であり、資格を保有していない介護職員が 12.0%であった。また、多くの事業所で「実習日などの勤務調整」、「資格取得費用の助成・補助」、「資格取得後の手当の支給」、「正職員への採用」など、安定して就労できる環境を整備していることが分かった。

「資格取得費用の助成・補助」については、回答した事業所のうち 75.0%が何らかの助成・補助を実施していた。

資格を取得しキャリア形成していくことで介護職として定着し、長く就労することが期待できるため、今後、資格取得を推進するための事業所と滝川市との一体的な取組が必要と思われる。

5) 介護職員不足を解消するためには

介護職員の定着を図るためには、経験の浅い介護職員を対象とした研修や業務負担軽減についての取組の検討が必要と思われる。

介護人材確保に効果がある取組として、ICT や介護ロボットの活用が考えられるが、回答した事業所のうち、導入していない事業所は 25.0%であり、前回の調査より 16.5 ポイント減少していることから、多くの事業所で ICT や介護ロボットの導入が増加していることが分かった。

また、外国人職員の雇用については、前回の調査では 0 人であったが、今回の調査では、6 人雇用されているが「職員及び入居者とのコミュニケーションをはじめとした言葉、文化や風習の違い」等の疑問や課題が挙げられたことから、今後も引き続き、既に導入している事業所での現状や課題及び有効性の把握に向けた取組が必要と思われる。

今後においては、長期的な取り組みと同時に、現時点においても介護職の不足が見られることから、有資格の介護職員は身体介護や専門性の高い介護に集中できる環境で業務に従事してもらい、一方で、有資格者以外でもできる介護業務の周辺業務については、介護職未経験者や外国人職員の雇用、ボランティアなどの導入に加えて ICT や介護ロボット活用の検討が急務と思われる。

6) 課題解決に向けた取り組みについて

介護サービス事業所、滝川地域サービス事業者連絡協議会、滝川市社会福祉協議会等と連携し今回の調査内容や、高齢者数や要介護認定者数、サービスの利用状況などのデータを合わせて分析し、あらためて①行政としての施策、②介護サービス事業所の対応、③行政・事業所の共同で取り組めることに整理して、効果的な取り組みが必要と思われる。

7) 今後の継続的な調査について

本調査により令和5年1月現在の滝川市内における介護サービス事業所の介護人材の確保や育成に関する現状を把握し、令和4年度との比較をすることができたが、介護人材を必要数確保するためには、継続した調査が必要と思われる。