

# 介護人材実態調査 集計結果報告書

2023/11/06  
【基準日：2023/06/01】  
高知県四万十市

発送事業所数：55件

回収事業所数：40件

回収率：72.7%

(注1) 不正確な回答や無回答等がある場合、正確な集計結果となっていないおそれがあります。エクセルファイルに入力したデータを良くご確認ください。

(注2) グラフのレイアウト等を変更する場合は、エクセルファイル上のグラフを修正の上、このファイルに貼り直してください。

(注3) 構成比を示す表は、セルの赤色が濃いほど100%に近いことを示しています。

# 【介護人材実態調査】

## 調査の目的

- ・ 介護人材実態調査では、介護人材の①性別・年齢構成、②資格保有状況、③過去1年間の採用・離職の状況、④訪問介護サービスにおけるサービス提供の実態などを把握します。
- ・ そして、調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的としています。

## 調査の概要

- ・ アンケートは、事業所、施設・居住系サービスの管理者の方などにご回答いただきます。
- ・ 調査では、各事業所等に所属する介護職員の数や、採用・離職の状況に加え、各介護職員の属性を個別にご回答いただくことで、多様なクロス集計を可能にしています。
- ・ また、訪問介護事業所については、別途に職員が回答する「職員票」を用意しています。これは、特に訪問介護について、個々の職員の身体介護・生活援助の提供状況を把握することで、サービス提供に見直しの余地がないか検討することを想定しています。  
(例えば、買い物や調理・配膳などの提供を、地域のボランティア等が担うことはできないか検討するなど)

## 注目すべきポイント

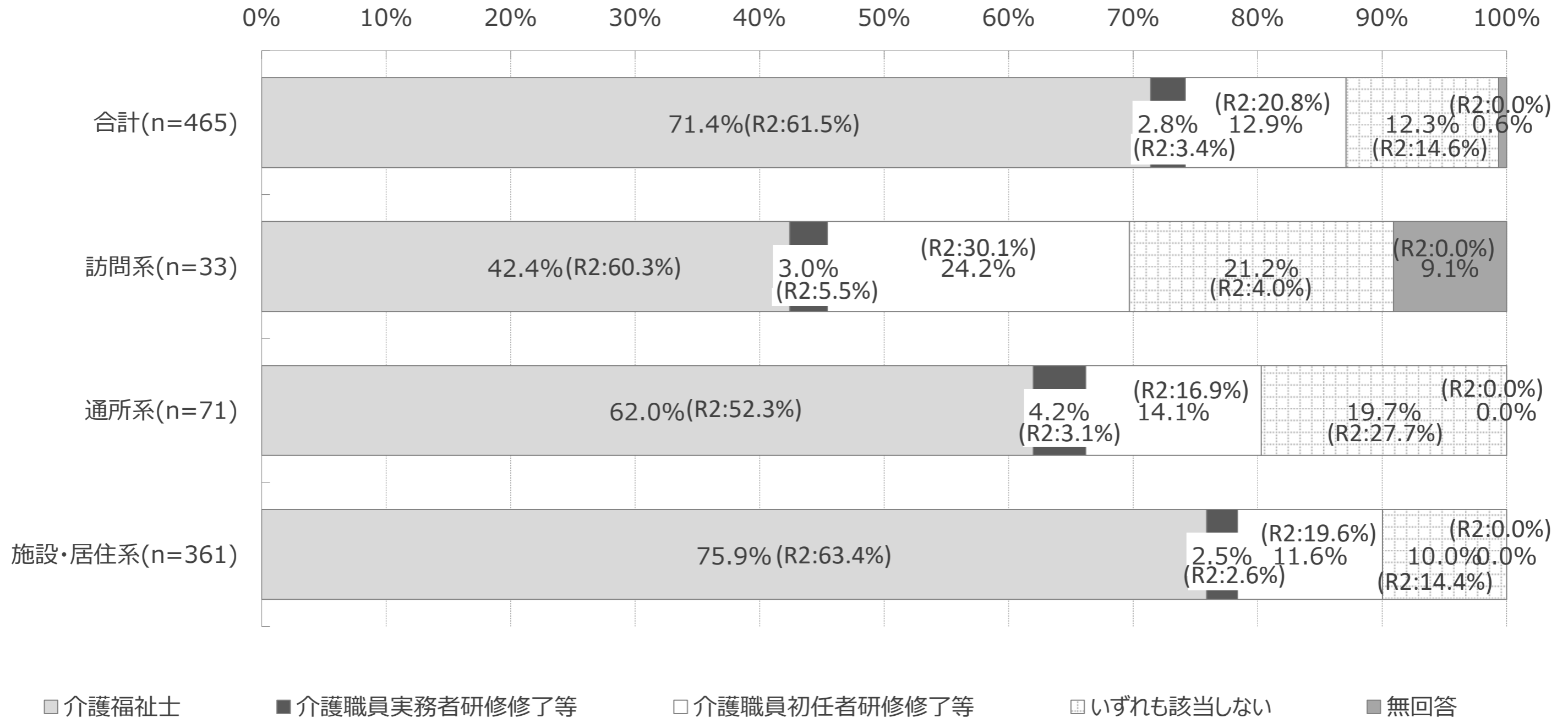
- ・ サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態別の年齢構成は？  
(サービス系統別に大きな偏りはみられないか)
- ・ 過去1年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？  
(要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか)
- ・ 訪問介護のサービス提供に、見直しの余地はないか？  
(生活援助について、地域のボランティア等が担う余地はないか)

# サービス系統別の資格保有の状況

全体で見ると、介護福祉士資格を持っている人が71.4%と多数を占めており、何らかの資格を持っている人を全て含めると、87.1%となります。

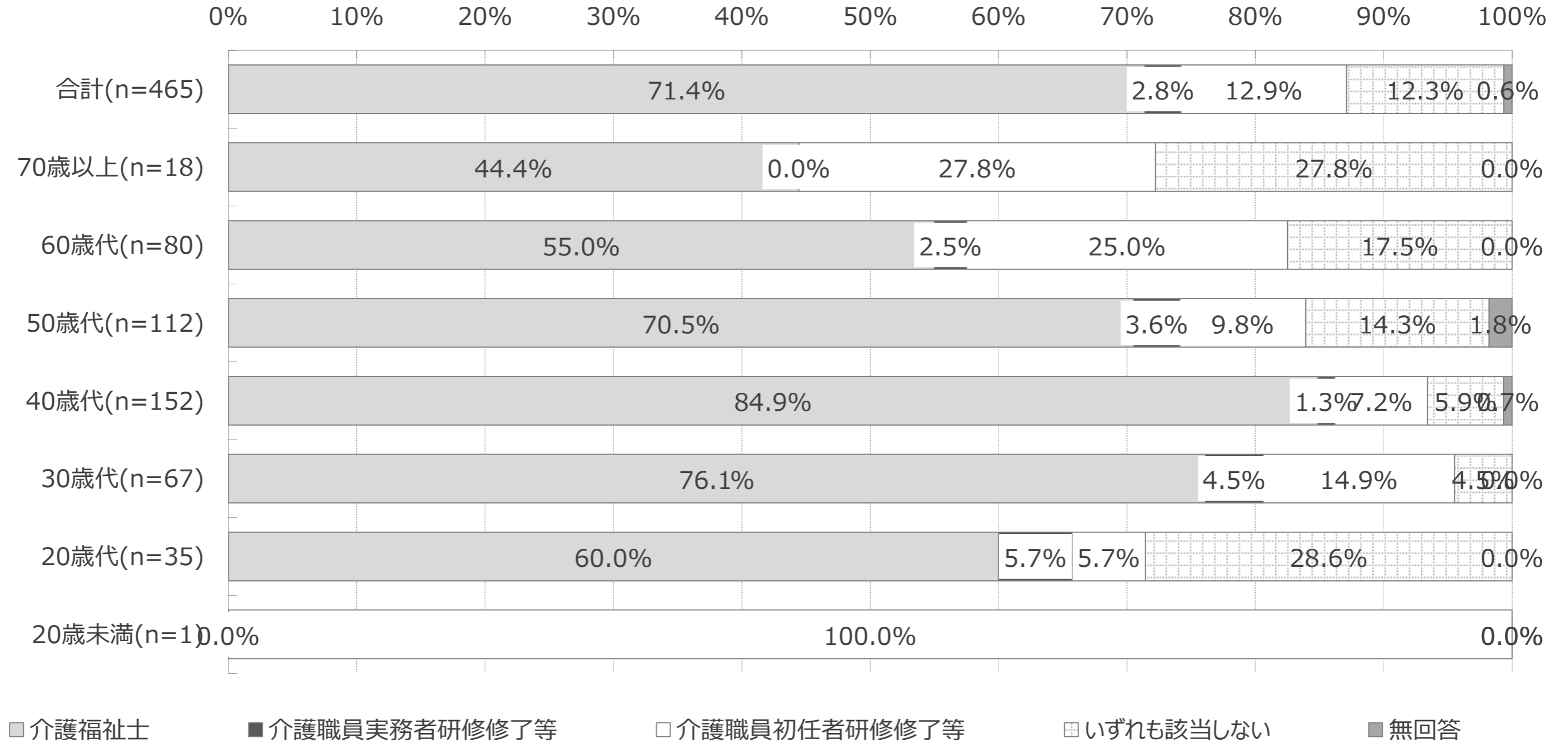
前回と比べると、何らかの資格を持っている方は85.7%から87.1%へと上昇しています。

サービスごとに見ると、訪問系は資格を持つ方が少ない傾向にあり、前回からも減少しています。人員不足により、専門知識を持たない方もサービスに従事していることが懸念されます。



(注) 「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

# 年齢別の資格保有の状況

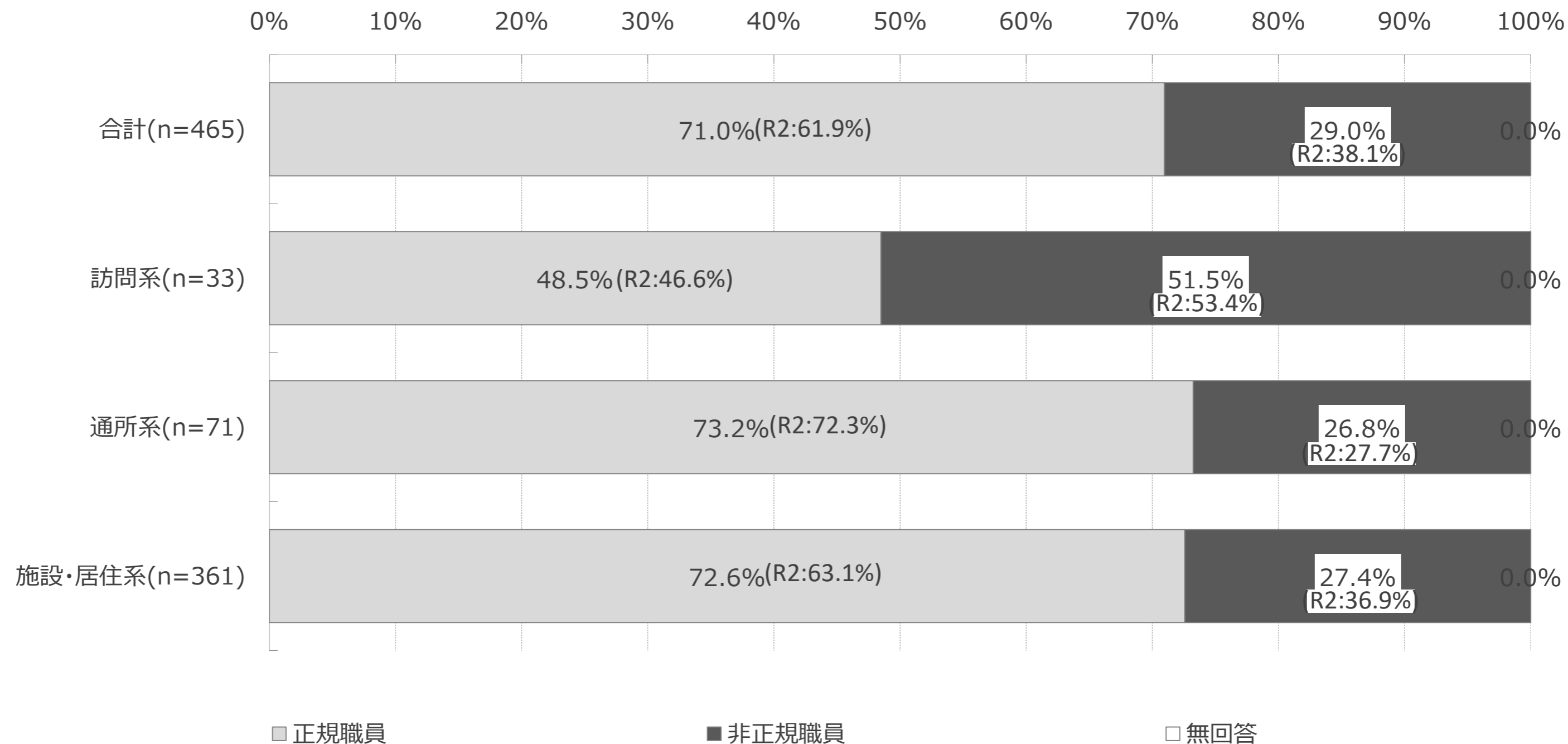


(注) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。

# サービス系統別の正規職員・非正規職員の割合

全体で見ると、正規職員が占める割合が高くなっています。前回と比べても、正規職員が占める割合は61.9%から71.0%へ上昇しています。

サービスごとに見ると、訪問系は正規職員の割合が少なくなっています。これは、訪問介護は介護内容によって提供時間帯等に偏りがあり（例えば食事介助はどの利用者もほぼ同じ時間に介助が必要になると考えられる）、常勤職員での対応が難しいためと推測されます。



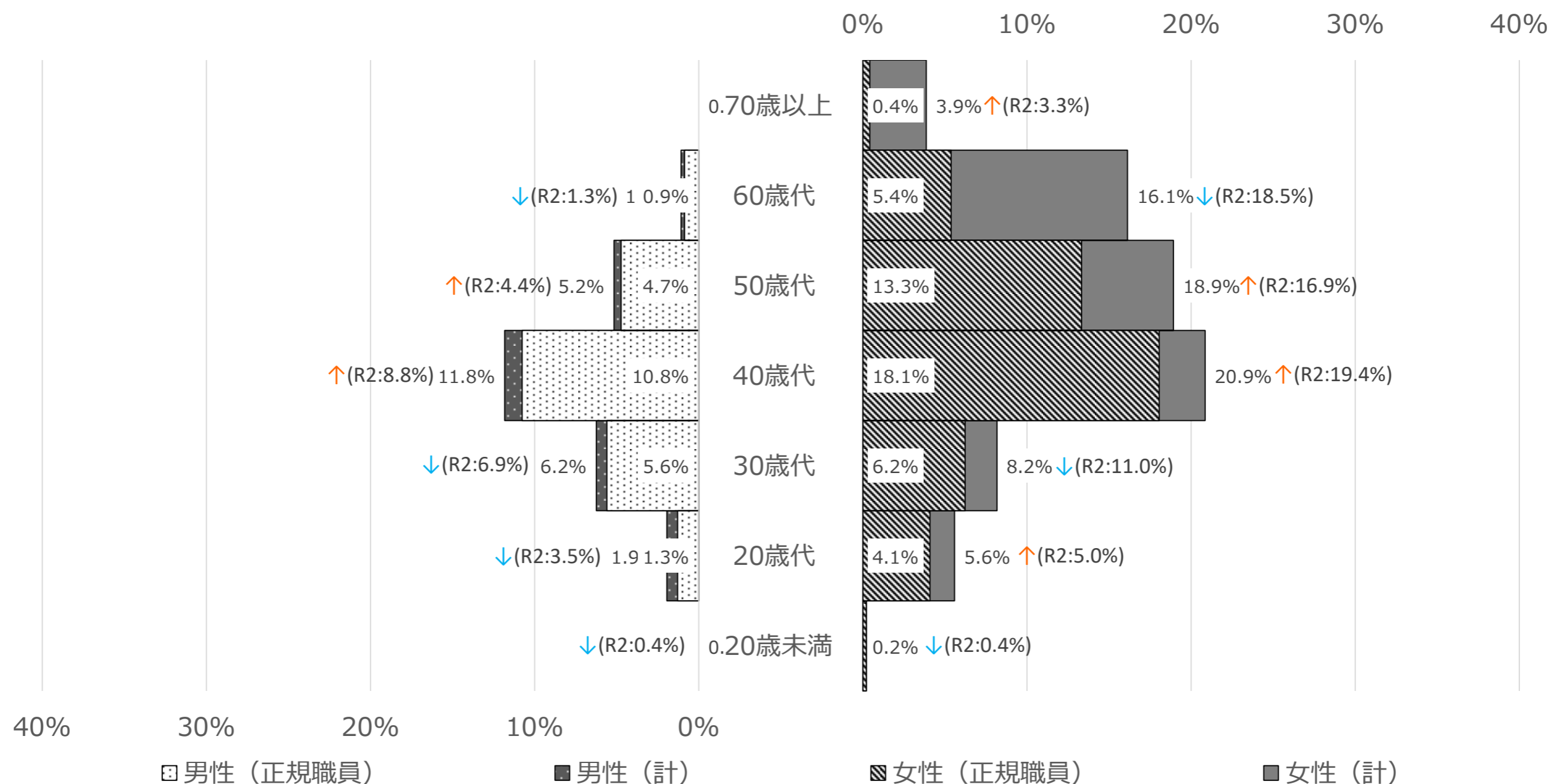
(注) 「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（全サービス系統合計、n=465）

介護職員の性別、年齢別の構成比は以下のとおりです。

前回と比べると、60歳代が占める割合が減少し、40歳代、50歳代の職員の占める割合が少しずつ上昇しています。ある程度新陳代謝が進んでいるとも取れますが、60歳代で退職した後の補充が十分にできず、職員数全体が減ったことにより割合が上がった可能性もあります。

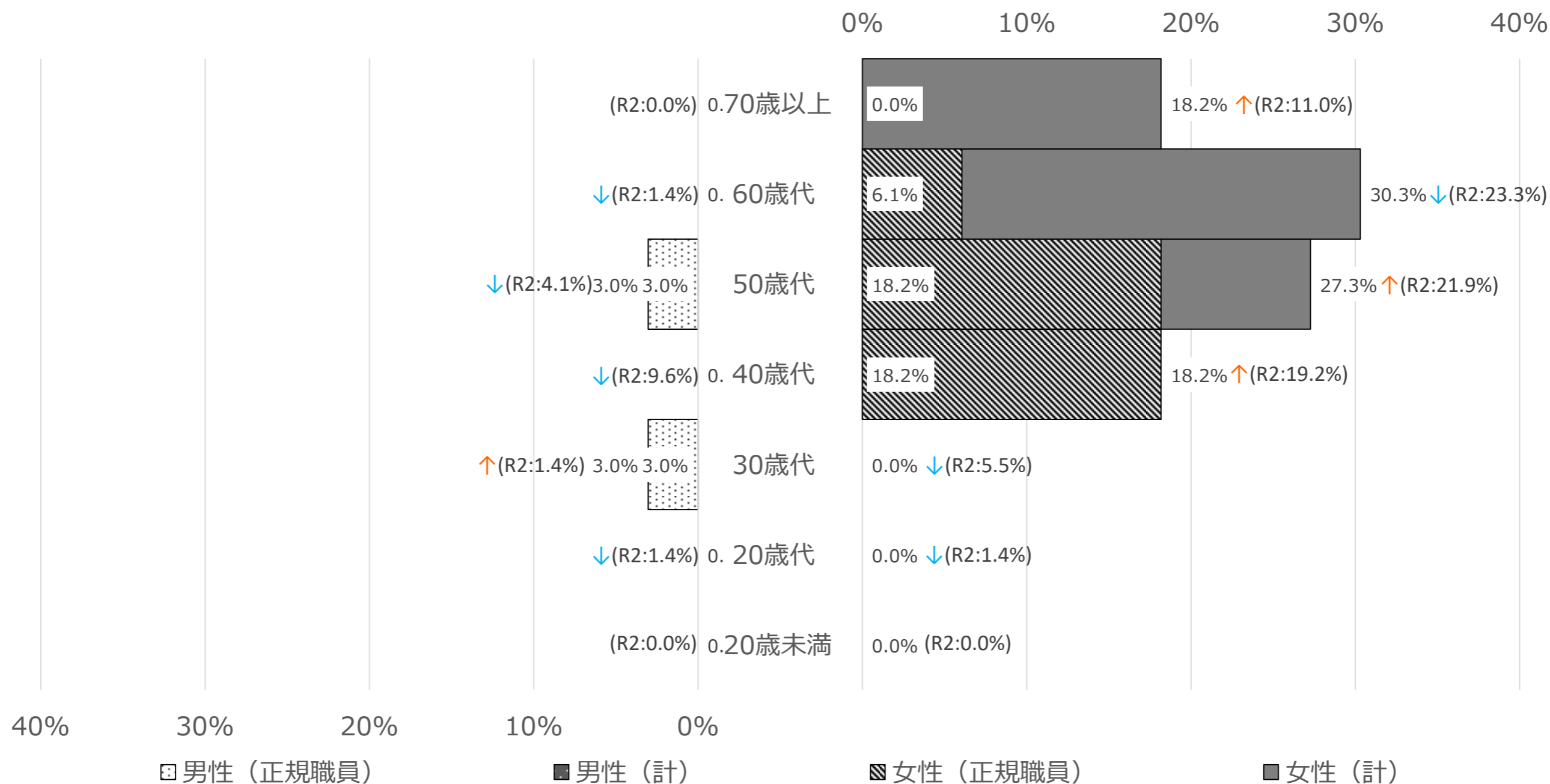
また、ボリューム層である40歳代～60歳代の女性が占める割合は、54.8%から55.9%と、大きな変化はなく、依然として若年層の職員が少ない状態があります。



(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（訪問系、n=33）

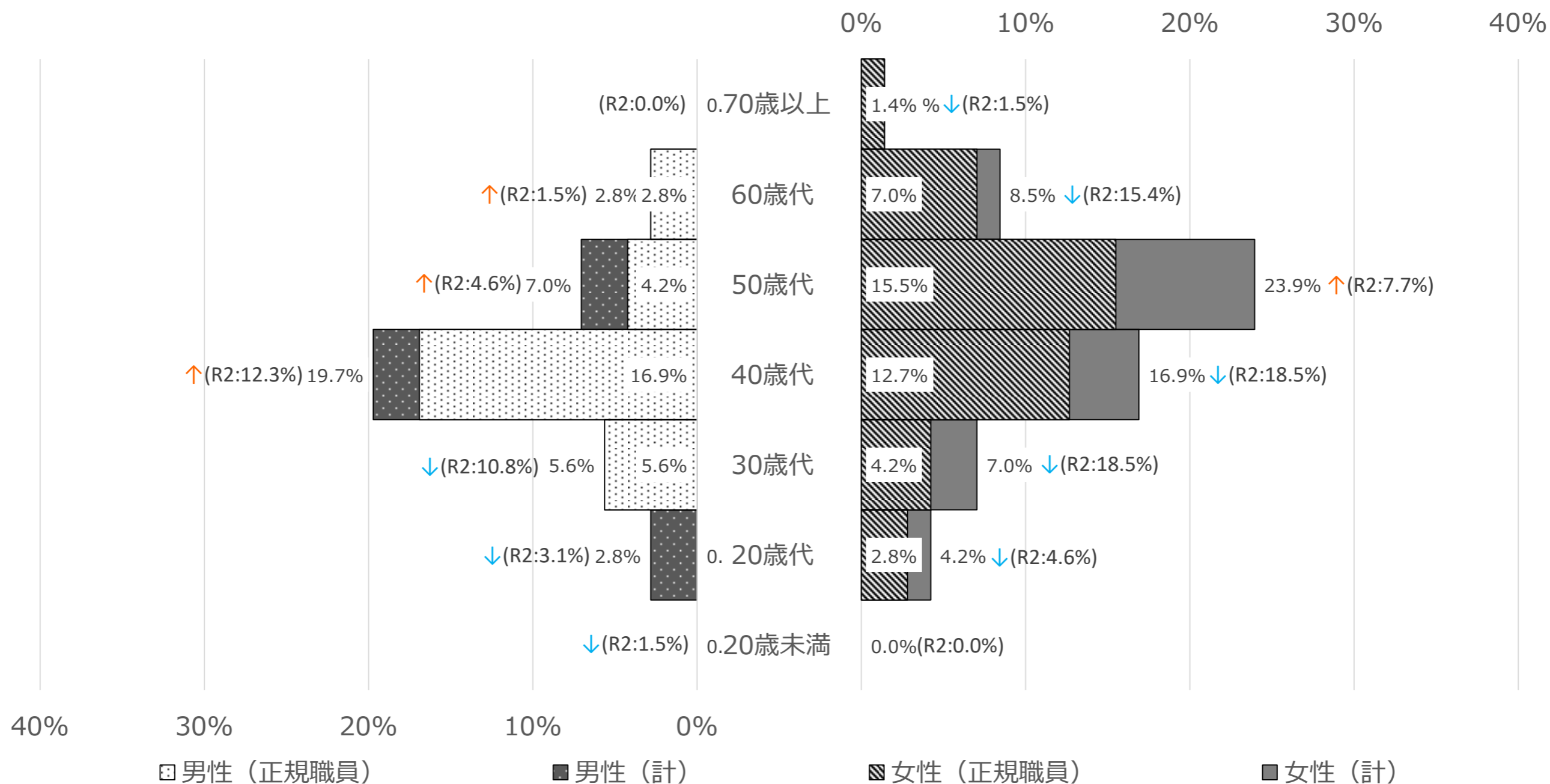
訪問系サービスの介護職員の性別、年齢別の構成比は以下のとおりです。  
 前回と比べると、男性の割合が大幅に減少しています。また、女性の30代以下の職員は0%となっています。若い世代の職員がいないため、今後、担い手が急激に不足することが懸念されます。



(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（通所系、n=71）

通所系サービスの職員については、以下のとおりとなっています。  
 性別ごとに各年代の割合をみると、男性はおおむね時間の経過に伴った割合の変動と推測することができますが、女性は60歳代、30歳代の割合が減少する一方で、50歳代の割合が大きく増加しています。原因はこの調査からは分かりませんが、職員の新規採用、退職や転職が比較的活発に行われていることが推測できます。  
 また、通所系サービスにおいても、全体としては高齢化傾向が進んでいます。



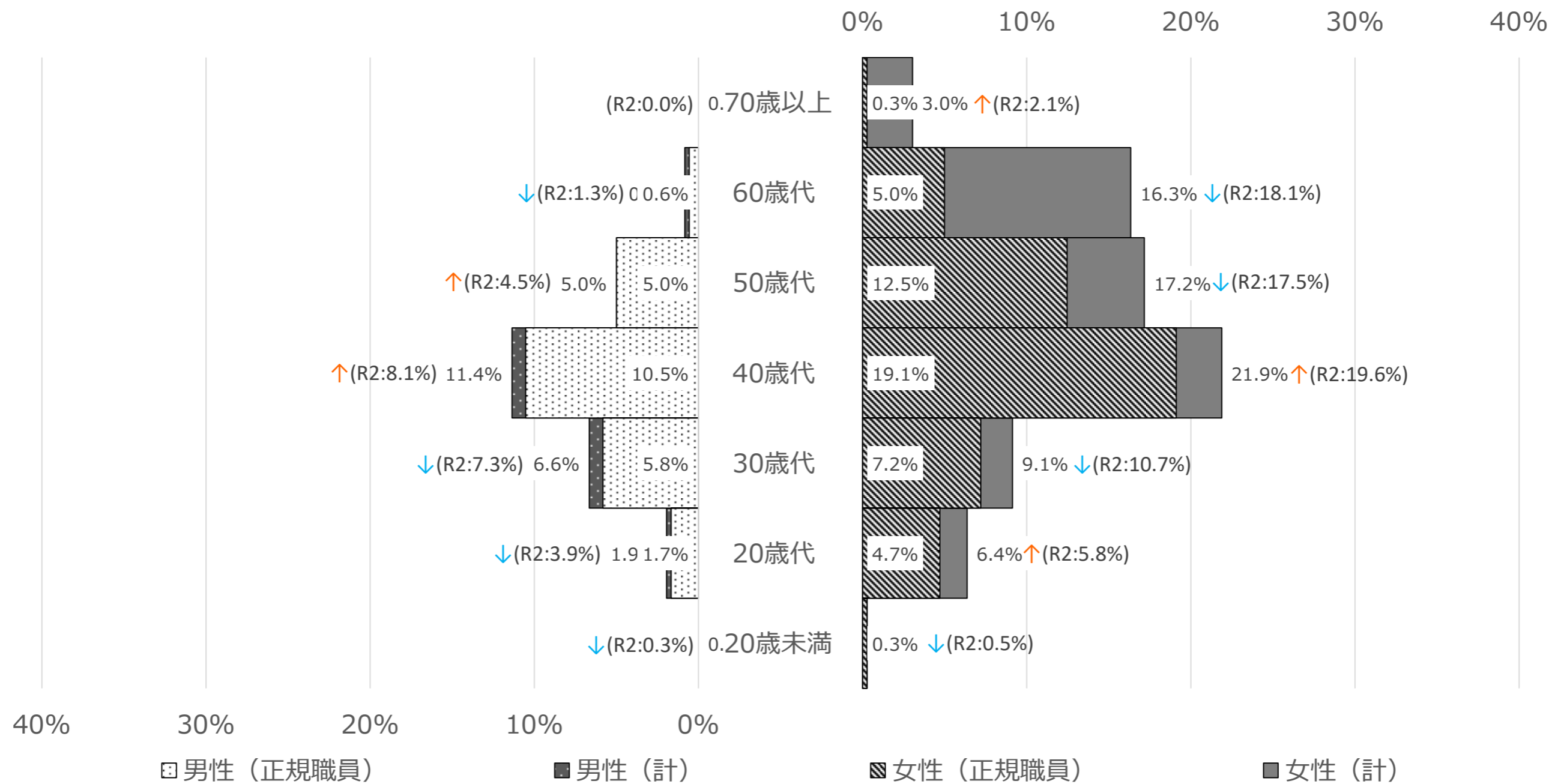
(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。



# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（施設・居住系、n=361）

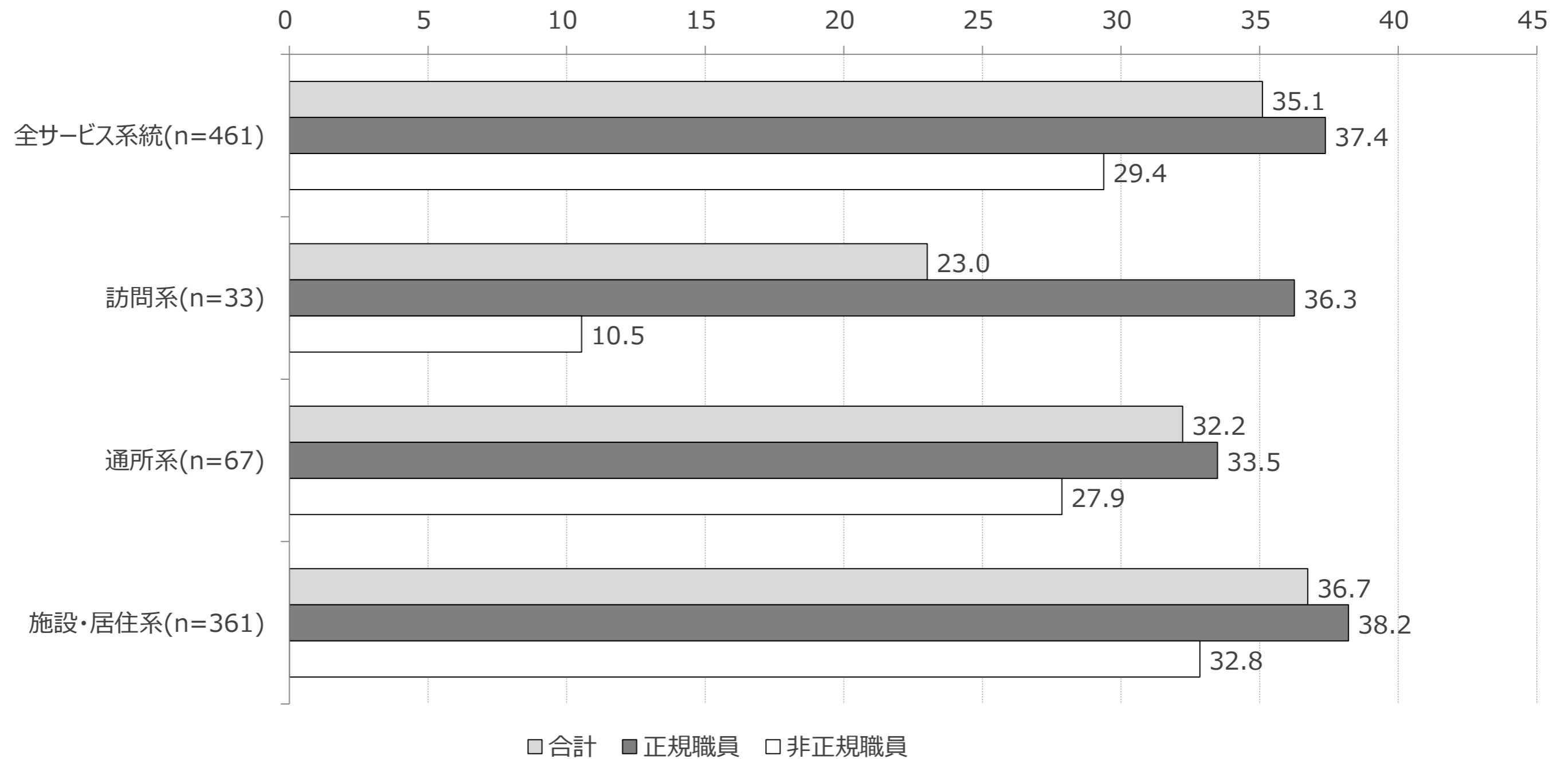
施設・居住系の職員の構成をしてみると、ほかのサービスに比べると、40歳代の職員が最も多く、比較的若い職員が多いことがわかります。

また、前回の調査と比べても高齢化は緩やかで、ほかのサービスと比べると幅広い職員が勤務している状況があるようです。ただし、40歳代～60歳代の女性が55.4%と半数近くを占めており、依然として職員構成には偏りがあります。



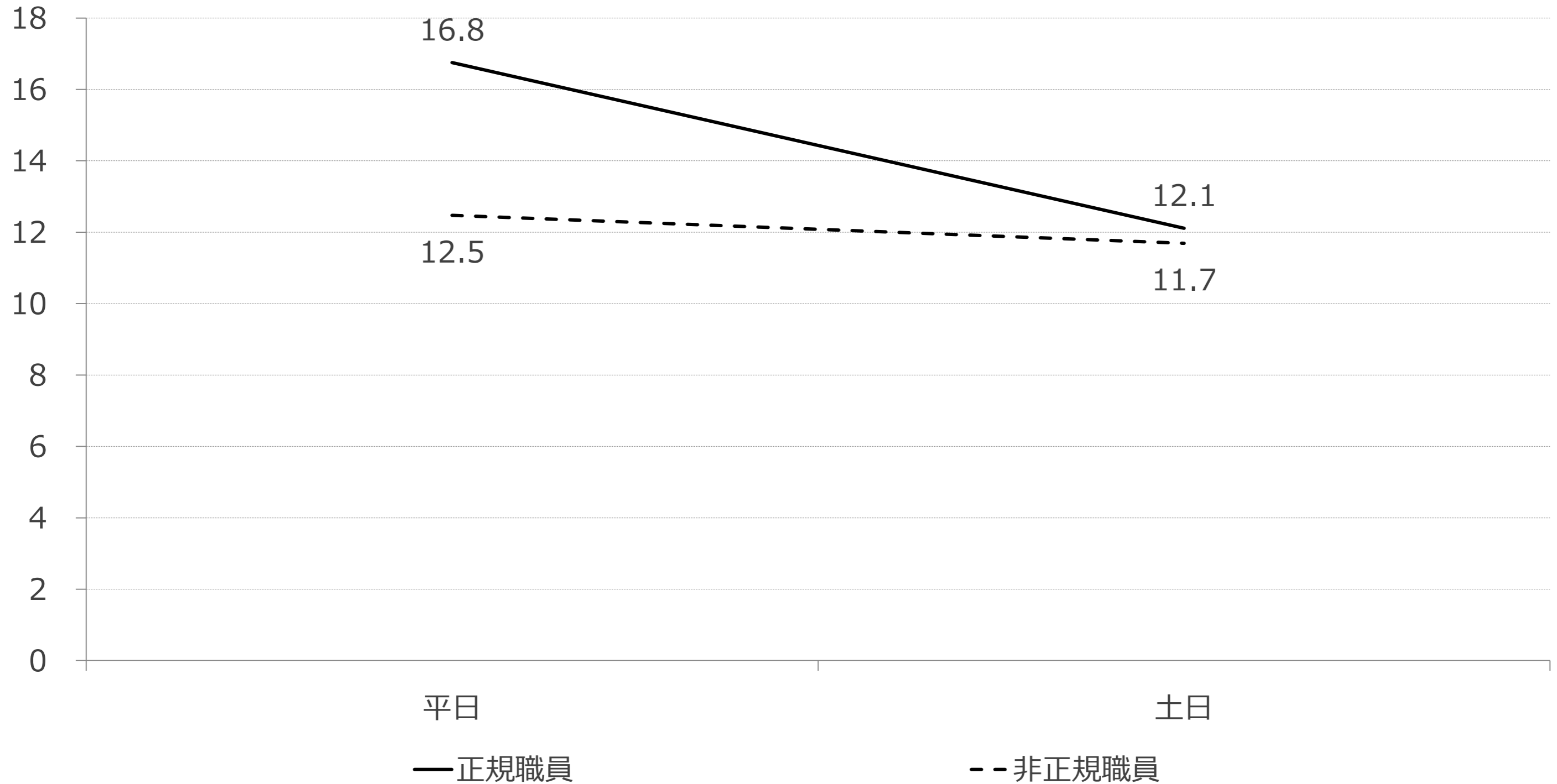
(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 職員1人あたりの1週間の勤務時間（単位：時間）



(注) 「合計」には雇用形態不詳の方を含めています。また、「全サービス系統」にはサービス系統不詳の方を含めています。

# 平日・土日別の職員1人・1日あたり 訪問介護サービス提供時間（身体介護、単位：分）



# 介護職員数の変化

過去1年間の職員数の変化を見ると、訪問系サービスにおいて職員数が増加しています。ただし、採用者数の年齢を見ると、9人の内7人が50歳代であり、長期的な人材の確保ができたとはいいがたい状況です。

サービス系統 (該当事業所数)	職員総数			採用者数			離職者数			昨年比		
	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計	正規職員	非正規職員	小計
全サービス系統(n=40)	346人	145人	491人	19人	28人	47人	18人	25人	43人	100.3%	102.1%	100.8%
訪問系(n=8)	28人	34人	62人	4人	5人	9人	2人	3人	5人	107.7%	106.3%	106.9%
通所系(n=10)	52人	17人	69人	3人	8人	11人	4人	8人	12人	98.1%	100.0%	98.6%
施設・居住系(n=22)	266人	94人	360人	12人	15人	27人	12人	14人	26人	100.0%	101.1%	100.3%

50歳代 4人

30歳代 1人  
50歳代 3人  
60歳代 1人

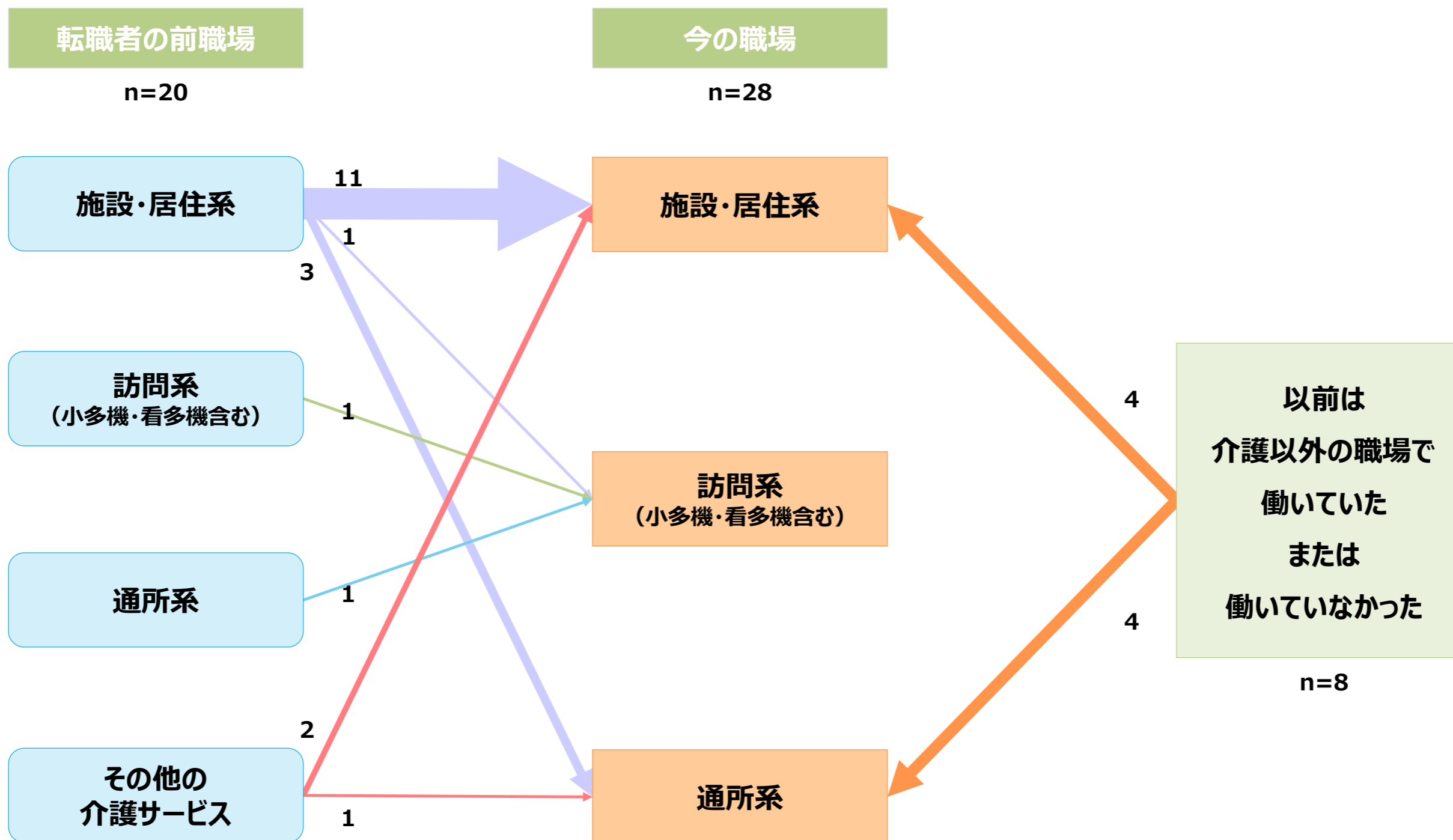
## 前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所

前の職場の場所	現在の職場							
	全サービス系統		訪問系		通所系		施設・居住系	
合計	27人	100.0%	3人	100.0%	5人	100.0%	19人	100.0%
同一市区町村	14人	51.9%	0人	0.0%	1人	20.0%	13人	68.4%
他の市区町村	11人	40.7%	1人	33.3%	4人	80.0%	6人	31.6%

(注) 上表・下表の「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所を含めています。また、下表の「合計」には前の職場の場所が不詳の方を含めています。

# 過去1年間の介護職員の職場の変化 (同一法人・グループ内での異動は除く)

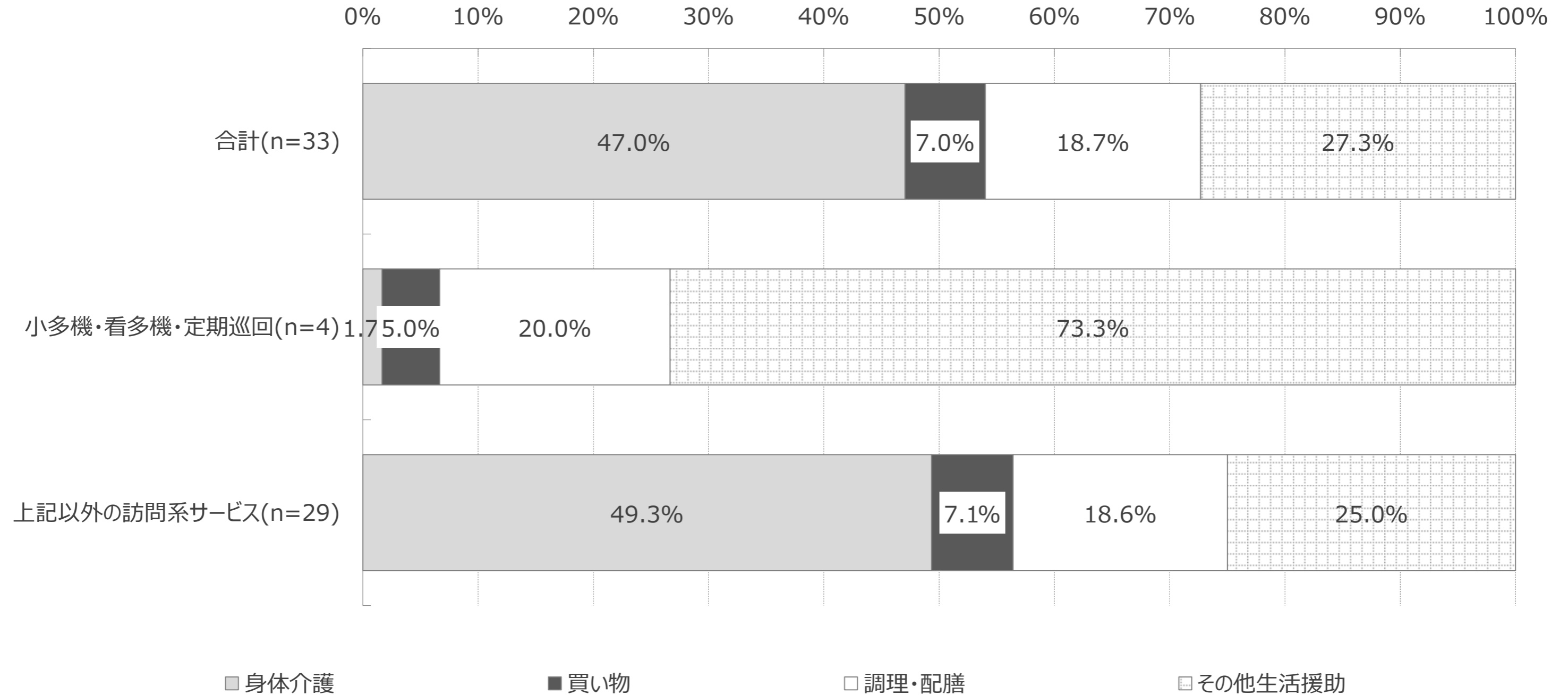
介護職員の職場の変化を確認すると、施設・居住系から施設・居住系への変化が最も多くなっています。  
また、介護職場以外から訪問系サービスの勤務を始める方がいないことがわかります。訪問介護サービスは資格も必要で、一人でサービスを提供する必要があり、未経験者等には難易度が高いことが要因の一つとして考えられます。



(注) 上記の分類が可能となる全ての設問に回答のあった方のみを集計対象としています。

# 訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（介護給付）

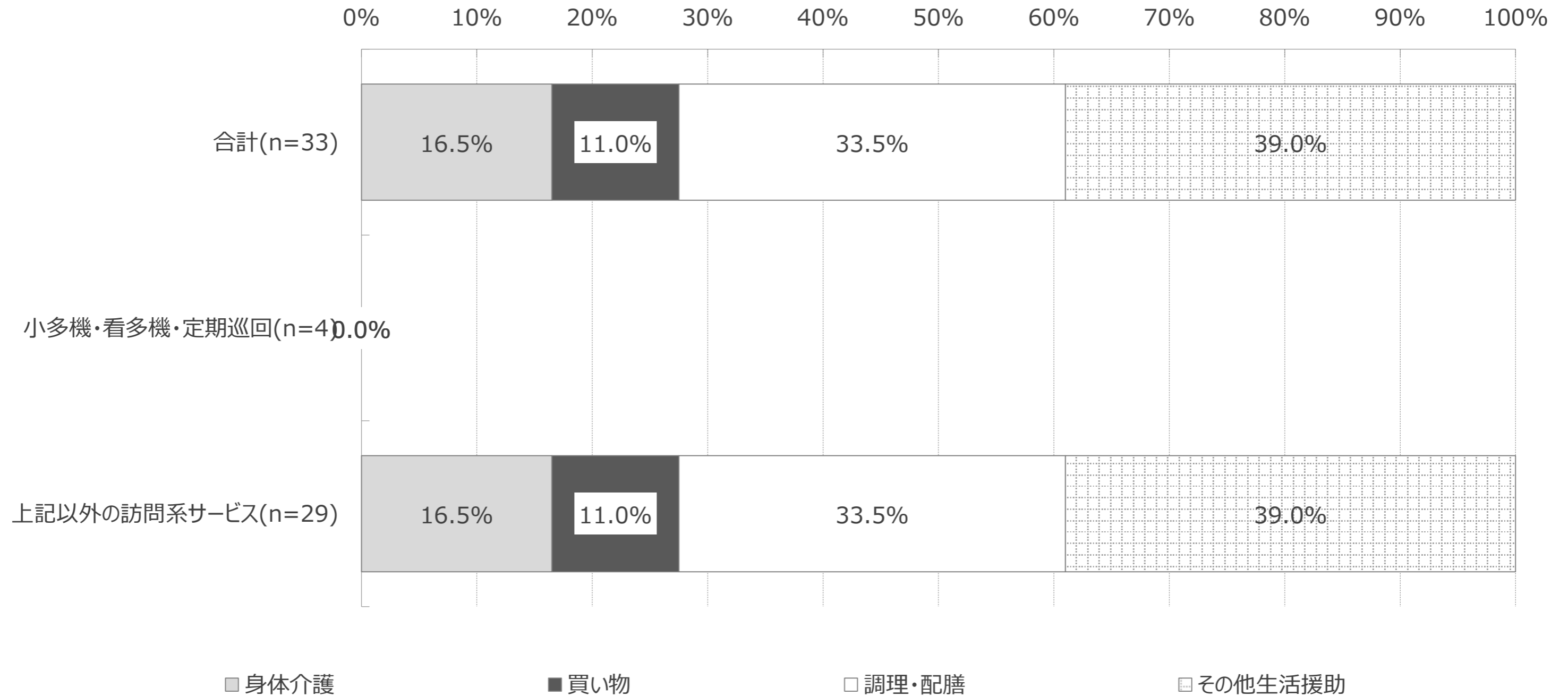
訪問介護サービスの提供内容の内訳をみると、小多機において、その他生活援助が多くを占めています。小多機において求められている、臨機応変で包括的なサービス提供が行われていることがわかります。



(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

# 訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（予防給付・総合事業）

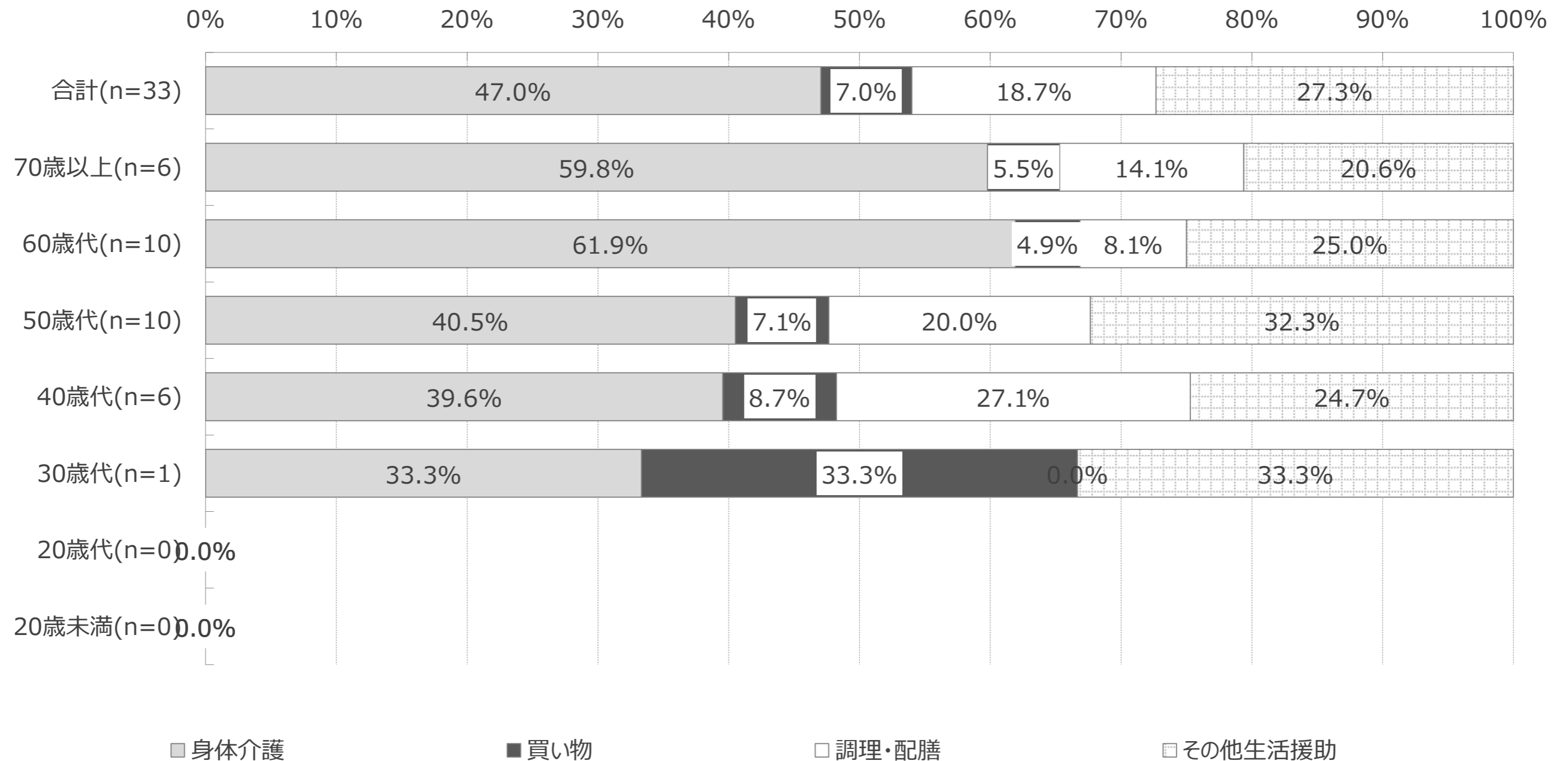


(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

# 訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳（介護給付）

訪問介護サービスの提供内容の内訳を年齢別に確認すると、身体介護の提供割合は、70歳以上と60歳代の年齢で最も高くなっています。これは、経験があり熟練した技術があるため、また、高齢の職員の場合勤務時間が少なく、割合としては多く計算されていることが原因と考えられます。

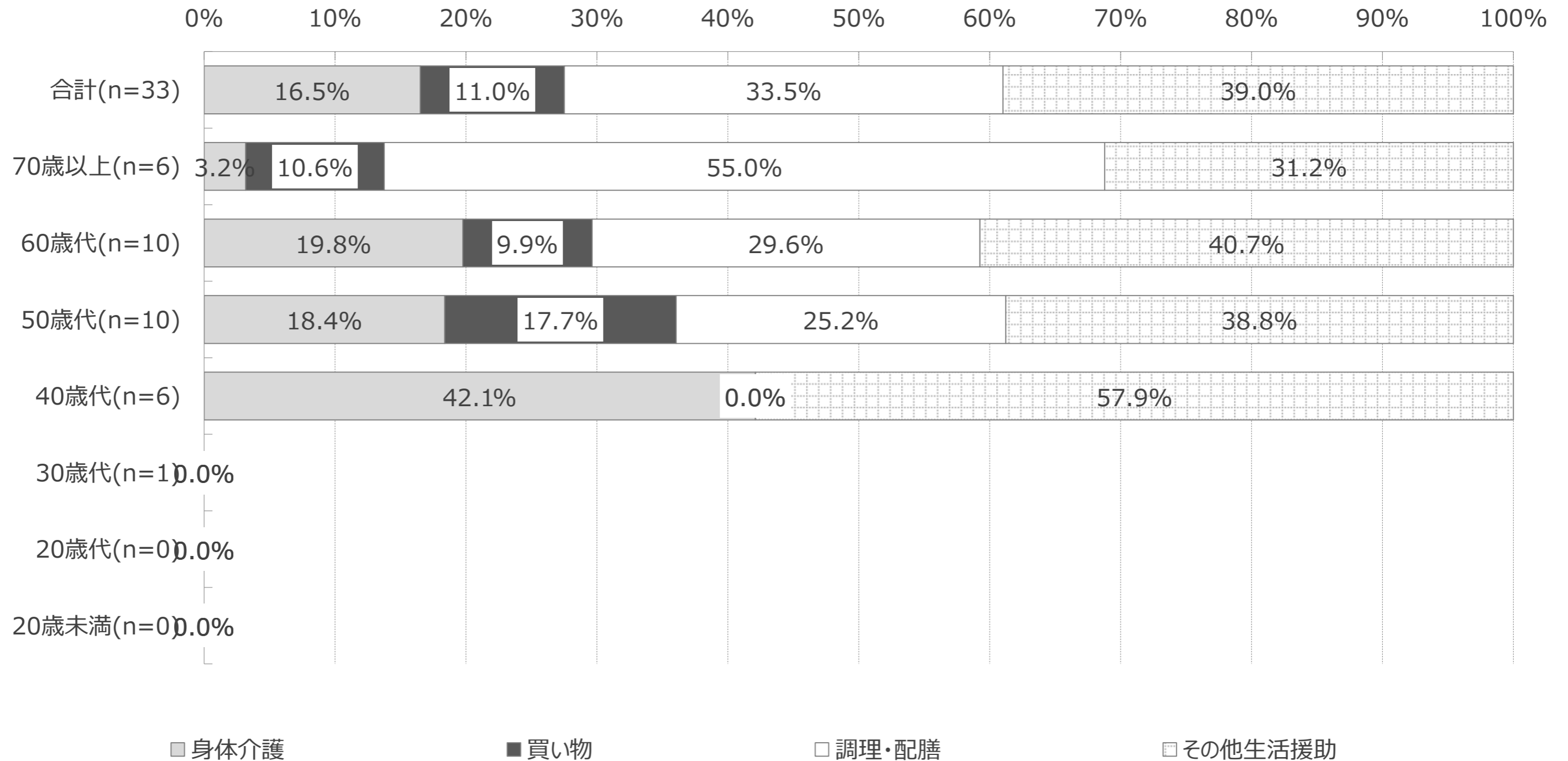


(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。



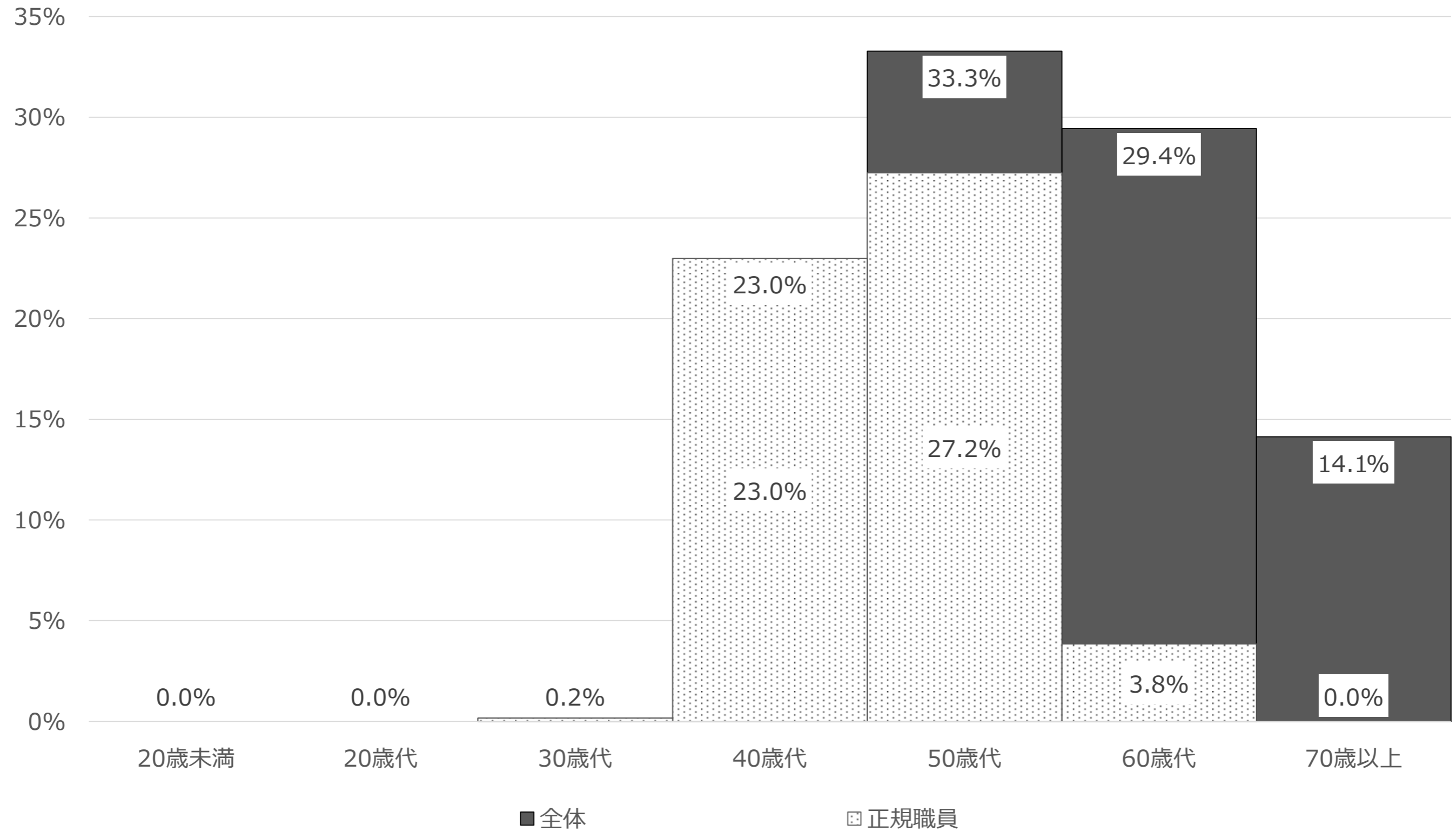
# 訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳（予防給付・総合事業）



(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

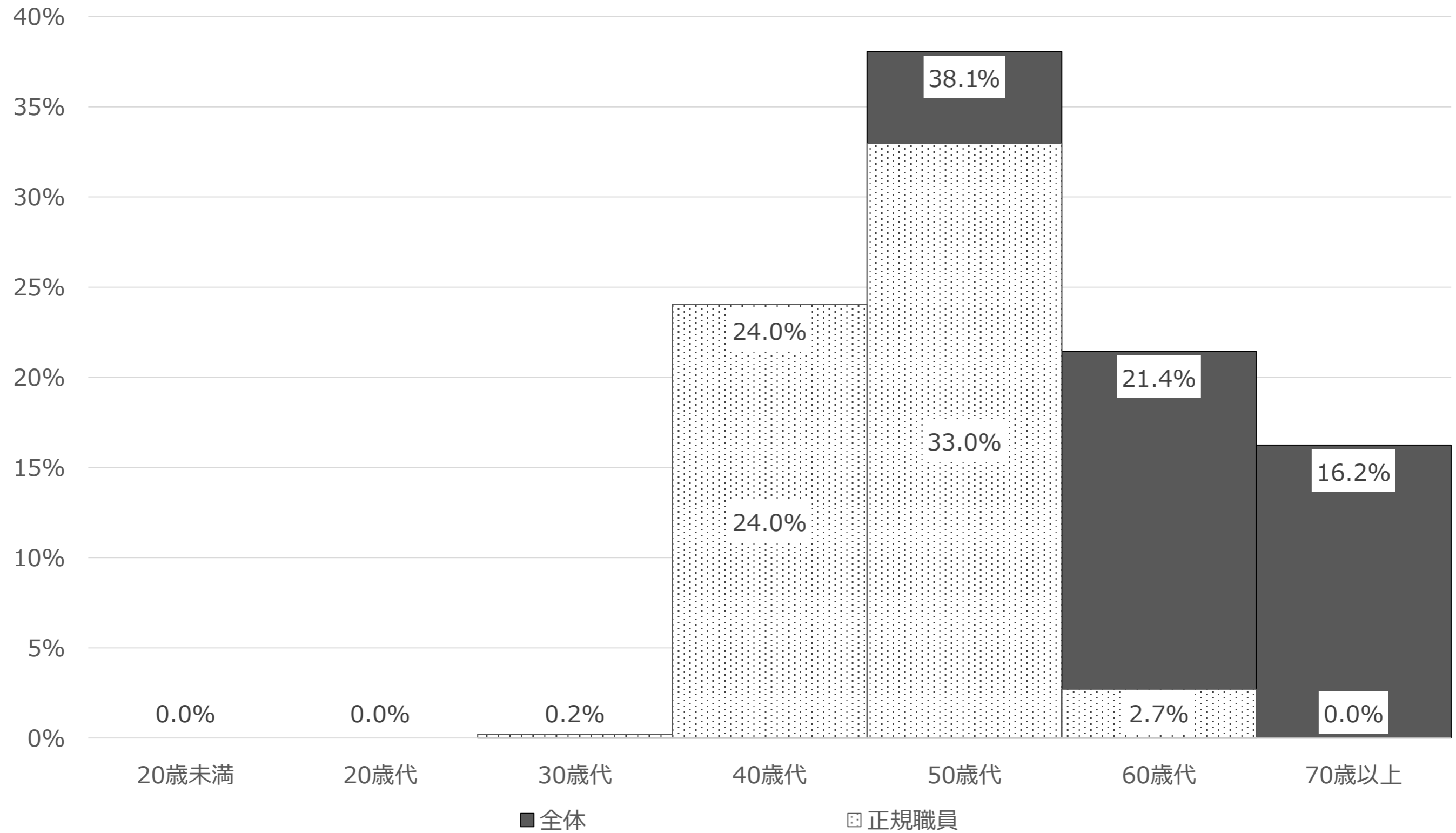
(注2) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。

# 職員の年齢別の訪問介護提供時間（身体介護）



(注) 全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

# 職員の年齢別の訪問介護提供時間（生活援助）



(注) 全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

# 考察（現状）

ここまでの調査結果により、分かったことは以下のとおりです。

<介護職員が取得している資格>

- ・介護福祉士資格を持っている方の割合は増えている（3ページ）。

<介護職員の性別・年齢構成>

- ・全体としては高齢の方が増加傾向である（6ページ）。
- ・訪問系サービスにおいては、さらにその傾向が顕著である（7ページ）。

<介護職員の移動>

- ・過去1年間では介護職員の離職者数が採用者数より極端に多い、という状況は発生していないものの、採用者も若い方は多くなく、長期的な人材の確保ができていない状況である（12ページ）。
- ・介護職場以外から直接訪問介護を始める方はほぼいない（13ページ）。

<介護職員の職務内容>

- ・70歳上の高齢の介護職員でも身体介護を担当している状況がある（16ページ）

また、第8期高齢者福祉計画・介護保険計画においては、人材確保等について以下の5点を取り組みとして記載していました。

- ①生活支援については、有償ボランティアなどの介護保険外のサービスを充実させる
- ②資格更新等の負担を軽減する
- ③介護職への理解促進とイメージアップ
- ④資質向上のための研修会の実施等
- ⑤処遇改善加算の取得やICT活用・業務効率化の支援等による労働環境改善

## 考察（まとめ）

これを踏まえると、調査のとおり資格所持者は増えており、第8期計画の②、④については、少なからず効果が表れていると考えられます。資格を持っている方が増えると、介護の質が上がるのはもちろんのこと、資格取得者の割合によって事業所が取得できる加算があるため、事業の継続にも効果があります。今後も増加傾向が続くような支援が求められています。

一方で、介護人材の確保においては、介護職員の高齢化に直面しています。若年層の新規就労は少なく、第8期計画の③の介護職のイメージアップは必ずしも効果が表れていないようです。ただし、新規就労者がいないわけではなく、若年層に限らなければ、新規就労者は一定程度確保ができています。さらに、訪問介護については、高度な技術が求められていることもあり、若年層の職員や初めて介護職を始める方の就職が非常に少ない状況です。第8期計画の⑤処遇改善をはじめとした労働環境の改善は継続しつつ、単に介護職員の新規就労を支援するのではなく、新規就労者の世代を絞った支援や、経験者の転職、再就職の支援も視野に入れる必要があるようです。

あわせて、四万十市においては少子化も進行しており、生産年齢人口が減少しています。若年層の介護職の就労が増えたとしても、介護職員は減っていくと考えられます。少ない人数でも介護を行えるよう、第8期の計画にも記載されている①の介護保険外サービスの充実や、⑤の職員の負担減少を含む介護ICTの活用、業務の効率化等の支援は今後も積極的に行う必要があるでしょう。