

# 2024年度町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査 単純集計結果報告書

## 1. 調査の目的

本調査は、近年続いている町田市内介護保険事業所における介護職員の不足状況の実態を把握することで、今後の町田市における介護職員の確保に向けた施策の基礎資料を得ること、及び町田市の計画策定に活用することを目的とした。

## 2. 調査対象及び回答率

2024年7月31日現在、町田市内で介護職員及び訪問介護員を雇用している介護保険事業所365事業所とした。全体の回答率は、46.8%であった。(表1)

## 3. 調査期間

2024年9月15日～2024年10月31日

## 4. 調査基準日

調査の基準日は、2024年9月30日とし、本調査における2024年度とは、2023年10月1日から2024年9月30日までとした。

## 5. 調査機関

〒194-0013 東京都町田市原町田3-8-5  
一般社団法人町田市介護サービスネットワーク  
町田市介護人材開発センター  
電話：042-860-6480 FAX：042-860-6481



一般社団法人町田市介護サービスネットワーク  
町田市介護人材開発センター

本調査は、町田市介護人材開発事業補助を受けて実施しました。



# 目次

I	総括	2
II	概要（図・表）	5
	1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	5
	2. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図1）	6
	3. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	7
	4. 事業所職員の年齢構成（表3）	7
	5. 過去1年間に採用した職員の採用ルート（図2）	8
	6. 過去1年間に採用した職員の採用ルート（表4）	9
	7. 1人でも採用した事業所が選択した採用ルートの割合（表5）	10
	8. 事業所の過去1年間の採用者数（表6）	10
	9. 事業所の1年間の離職者数（表7）	11
	10. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表8）	12
	11. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表9）	13
	12. 過去1年間に離職した職員の主な退職理由（表10）	14
	13. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図3）	16
	14. 外国人介護職員の雇用状況（図4）	17
	15. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表11）	17
	16. 雇用されている外国人の出身国（表12）	18
	17. その他のご意見	18

# I 総括

## 1. 訪問介護員の正規職員率が上がっていたが、介護職員は伸び悩んでいた（表2）

- (1) 訪問介護員の雇用形態について、正規職員率が今まで 20%前後で推移していたが、31.9%に上がっていた。
- (2) 介護職員の雇用形態について、正規職員率は、2020 年度で 49%まで上昇したが今年度は 46.2%となり、正規職員化は進んでいなかった。

## 2. 年齢構成について正規職員では中年層が多数派になっていた（表3）

- (1) 正規職員では、若年層（40 歳未満）が減少傾向で、中年層（40 歳以上 60 歳未満）が増加傾向であった。高年層（60 歳以上）は横ばいであった。若年層の確保が依然と厳しいのか、正規職員では中年層が多数派となり、高年層にはシフトしていない。
- (2) 非正規職員では、若年層から高年層まで幅広く分散していた。若年層と 60 歳台は増加傾向であったが、70 歳以上は減少していた。非常勤職員の多数派は 60 歳以上となっていた。

## 3. 職員の採用ルートで 1 番は正規職員では有料職業紹介業者、非正規職員では職員等からの紹介であった（図2・表4・表5）

- (1) 正規職員の採用ルートでは、有料職業紹介業者と職員等からの紹介が多数であった。その他、自社ホームページや獣人情報誌等の広告媒体など複数を活用していた。
- (2) 非正規職員の採用ルートでは、職員等からの紹介とハローワークが多数であった。
- (3) 町田市介護人材バンクでは、非常勤職員採用が多かった。

## 4. 採用率では訪問介護員、介護職員ともに上がっていた（表6）

- (1) 訪問介護員の正規職員では 26.0%と前年度比で 7.1%増となり、非正規職員では 20.2%と前年度比で 5.7%増となっていた。過去 4 年間の推移を見ても採用率が上がっていた。人材不足で訪問介護事業所を閉鎖する事案が増えている状況で、閉鎖を回避すべく努力した結果とも考えられる。
- (2) 介護職員の正規職員では 15.5%と前年度比で 1.8%増となり、非正規職員では 19.3%と前年度比で 1.2%増となっていた。過去 4 年間の推移を見ると、正規職員では増減を繰り返しており、採用が容易ではないことが伺える。非常勤職員では減少傾向にあり、今後非常勤職員の採用が一層厳しくなると予測される。

## 5. 離職率では、訪問介護員、介護職員ともに上がっていた（表7）

- (1) 訪問介護員の正規職員では 19.9%と前年度比で 0.5%増となり、非常勤職員では 0.7%増となっていた。過去 4 年間の推移を見ると、正規職員では上昇傾向にあった。非正規職員でも上昇傾向にあった。  
採用率との相関で見ると、正規職員、非正規職員共に採用率が離職率を上回っていた。
- (2) 介護職員の正規職員では 13.7%と前年度比で 1.2%増となり、非正規職員では 21.1%と前年度比では 4.7%増となっていた。過去 4 年間の推移を見ると、正規職員では上昇傾向にあった。非正規職員では下降傾向が続いていたが、今年度は上昇していた。  
採用率との相関で見ると、正規職員の採用率が離職率を上回っていたが、非正規職

員の採用率が離職率を下回っていた。非正規職員の離職率が大きく上昇したことは深刻である。

## 6. 職員数の増減では訪問介護員は増加し介護職員の非常勤職員は減少していた（表8）

- (1) 訪問介護員の正規職員では 23.3%と前年度比で 25.7%増となり、非正規職員では 24.5%と前年度比で 24.5%増となっていた。過去4年間の推移を見ると、正規職員では前年度はマイナスとなり縮小していたが、今年度はプラスに転じていた。非正規職員では2020年度、2021年度がマイナスであったが、2022年度はプラスに転じていた。今年度がプラスになったとはいえ、過去に縮小しており総体として増加したのか否かについては精査が必要と思われる。
- (2) 介護職員の正規職員では 11.5%と前年度比で 5.5%増となり、非正規職員では 9.2%減と前年度比で 18%減となっていた。過去4年間の推移を見ると、正規職員では増減を繰り返していたがマイナスにはなっていない。非正規職員では減少傾向にあったが今年度初めてマイナスになった。非正規職員の縮小が大きい。非常勤職員の不足は一層深刻であると言える。

## 7. 採用から1年以内の早期離職では訪問介護員の非正規職員が多かった（表9）

- (1) 訪問介護員の正規職員では、34.8%と前年度比で 7.1%下がっていた。過去4年間の推移を見ると 40%～60%であったので、早期離職は抑えられていた。非常勤職員では、93.0%と前年度比で 66%も上昇していた。過去4年間の推移を見ると 20%から 60%に上昇傾向にあったが、90%台に急激に上昇していたことは異常なことであり注意が必要である。訪問介護員の非常勤職員の離職防止は、喫緊の課題と言える。
- (2) 介護職員の正規職員では、27.4%と前年度比で 1.8%の上昇であった。過去4年間の推移を見ると、20%から 28%の間で増減していた。1年以内の早期離職が増加する傾向にある。非常勤職員では、30.3%と前年度比で 3.0%下がっていた。過去4年間の推移を見ると、35%から 38%の間で推移していたので、非常勤職員の離職者が増加していることを考慮すると、1年以内の早期離職者も増加すると予測される。  
介護職員の正規職員、非正規職員ともに、1年以内の離職が3割となっており、早期離職防止への取り組みは重要な課題と言える。

## 8. 主な退職理由は「年齢・体力」「人間関係」「仕事の内容」であった（表10）

- (1) 訪問介護員では、一番は「年齢・体力」で 33.9%と前年度比で 1.2%増加していた。これには、体調不良や病気も含まれると思われる。二番目が「人間関係」で 16.7%と前年度比で 13.1%大きく増加していた。「仕事の内容」では 15.8%と前年度比で 1.8%減少していた。訪問介護員では、まず年齢・体力の問題があって、人手不足の現状の中で少人数のために「人間関係」の問題が先鋭化し行き詰りが生じやすくなっているのではないだろうか。
- (2) 介護職員では、一番は「年齢・体力」で 25.1%と前年度比で 2.6%増加していた。二番目が「人間関係」で 16.4%と前年度比 6.6%増加していた。「仕事の内容」では 14.2%と前年度比 7.8%減少していた。介護職員の年齢層が中高年齢化しており、体力の厳しさが心身の不調や病気に繋がる率が高くなっていると思われる。その中で、「人間関係」にもひずみが生じやすくなり、退職に繋がっているものと思われる。勤務条件等については、職員の要望を聴きながら改善につなげているが、心身の健康管理と人間関係のストレスへの対応が、追いついていないのではないかと。

## 9. 離職防止・定着促進の取り組みは「有給取得・残業の改善など労働環境の改善」「賃金等の改善」「働きやすい職場環境の改善」(図3)

- (1) 離職防止・定着促進の方策について、一番が「有給休暇の取得促進」74.3%と前年度比で6.3%上昇した。二番目が「賃金・手当の改善」67.3%と前年度比で32.6%上昇した。三番目が「職場環境の改善」64.3%と前年度比で27.6%上昇していた。「時間外勤務の削減」は63.2%と前年度比で7.5%下がったが、有給取得も含めた労働環境への取り組みの成果と思われる。
- (2) 有給取得の促進や時間外の削減を図るためには、それらをカバーする職員の確保だけでなく、業務の見直しや生産性の向上等への取り組みも含まれるものと思われる。「介護ロボット・ICT等の導入」への取り組みが低くなっていたのは、目先の離職防止に取り組むことが先決で、中長期的は視点からの生産性の向上等に向けた業務改善までには手が付けられないということなのか、注視していきたい。

## 10. 外国人介護職員の雇用は増加して、出身国も多国化していた(図4)(表11)(表13)

- (1) 外国人介護職員の雇用について、「雇用している」が29.2%と前年度比で10.5%増加していた。外国人雇用への関心が高まってきていると思われる。
- (2) 在留資格では、「特定技能1号に基づく者」が33.8%と前年度比で4.2%増加していた。また「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が21.9%と前年度比で5.2%増加していた。反面、「介護技能実習制度に基づく者」が6.7%減少し、「在留資格「介護」に基づく者」が6.0%減少していた。今後、「技能実習生」が減少し「特定技能1号」が増加していくことが予測される。
- (3) 出身国について見ると、「フィリピン」、「ベトナム」、「中国」が多かったが、減少傾向にあった。「フィリピン」、「ベトナム」、「中国」では、日本に来てくれる人材の確保が、ますます困難になってくるとと思われる。「インドネシア」、「ミャンマー」、「ネパール」、「タイ」などが増えてきていた。出身国が多国化してきていた。

## 11. その他の意見について

- (1) 給与について
  - ・給与改善に努めているが、時給単価を高く設定することが困難になっている。
  - ・介護職ばかりに手当がつくが、看護師やケアマネには手当がつけられない。
  - ・他の産業・業種より介護職の賃金が低いので人材が集まらない。
  - ・介護職の賃金が低いと年金額も低くなるのでやりきれない。
- (2) 人材確保について
  - ・福祉職に対しての求人の応募の少ない。
  - ・年々厳しくなっており、新規依頼に対しても調整出来ないことが多くなっている。
  - ・介護職員の定着率が悪い。
  - ・ヘルパーとしてのなり手が少ない中、登録ヘルパーという雇用形態はこの先難しいと考える。常勤としてのヘルパー雇用が主流となってくると考えている。
  - ・高齢化が進んでおり、若い人が入ってこないのが、介護職のイメージを変える必要がある。
- (3) 育成について
  - ・採用した後での育成できない、事業所で育成のあり方に課題を抱えている

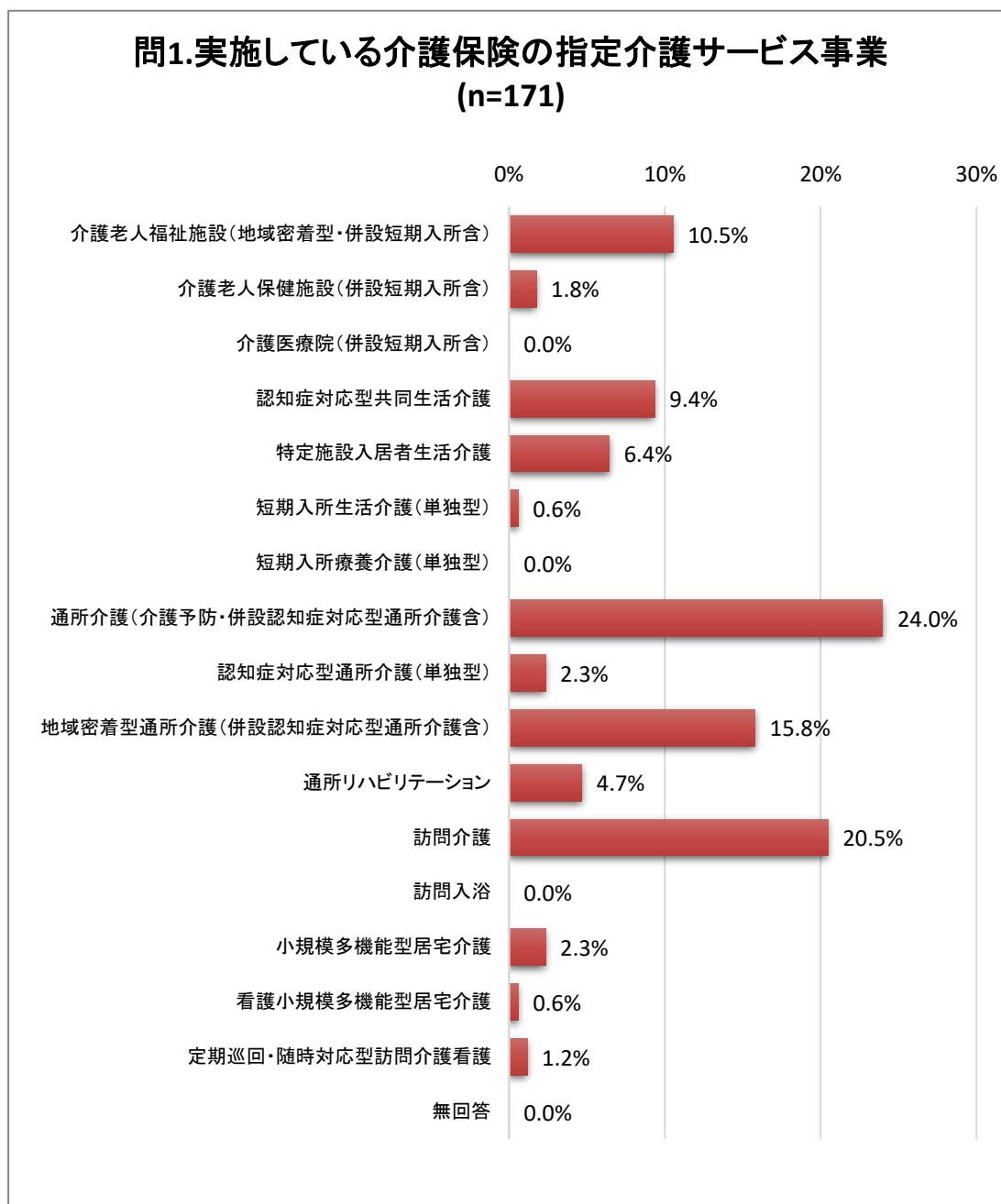
## Ⅱ 概要

### 1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）

NO	事業所種別	発送事業所数	回答事業所数	回答率 %
1	介護老人福祉施設(地域密着型・併設短期入所含)	23	18( 10.5)	78.3
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	3( 1.8)	50.0
3	介護療養型医療施設(併設短期入所含)	1	0 (0.0)	0.0
4	認知症対応型共同生活介護	25	16( 9.4)	64.0
5	特定施設入居者生活介護	38	11( 6.4)	28.9
6	短期入所生活介護(単独型)	2	1( 0.6)	50.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	73	41( 24.0)	56.2
8	認知症対応型通所介護(単独型)	7	4( 2.3)	57.1
9	地域密着型通所介護	55	27( 15.8)	49.1
10	通所リハビリテーション	16	8( 4.7)	50.0
11	訪問介護(夜間対応型含)	102	35( 20.5)	34.3
12	訪問入浴介護	4	0( 0.0)	0.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	4( 2.3)	80.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	1( 0.6)	33.3
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5	2( 1.2)	40.0
16	合計	365	171(100.1)	46.8

- (1) 町田市における2024年7月31日現在の全介護保険事業所のうち会員事業所が699事業所であった。その内、介護職員又は訪問介護員を配置している事業所数は、365事業所であった。回答事業所数が171事業所で、回答率が46.8%であった。事業所種別は、表1の通りである。
- (2) 発送事業数の事業所種別の割合は、NO.1～6の入所施設系事業所では26.8%、NO.7～10の通所系事業所では41.4%、NO.11、12の訪問系事業所では29.0%、NO.13～15の小規模多機能系では3.6%であった。
- (3) 事業所種別の回答率では、NO.1～6の入所施設系事業所では51.6%、NO.7～10の通所系事業所では28.5%、NO.11、12の訪問系事業所では33.0%、NO.13～15の小規模多機能系では53.8%であった。
- (4) 回答事業所数に対する施設形態別の割合は、入所施設系事業所では28.7%、通所系事業所46.8%、訪問系事業所では20.50%、小規模多機能系事業所では4.1%であった。通所系、訪問系、小規模多機能系を在宅サービス系事業所とすれば71.3%となった。

## 2. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図1）



(1) 回答事業所数では、通所介護が 24.0%（前年度 17.3%）、訪問介護が 20.5%（前年度 30.7%）、地域密着型通所介護が 15.8%（前年度 16.0%）、介護老人福祉施設 10.5%（前年度 10.0%）、認知症対応型共同生活介護が 9.4%（前年度 7.3%）、特定施設入居者生活介護 6.4%（前年度 5.3%）、の順であった。



### 3. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）

職種	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	368( 31.9)	784( 68.1)	1,152(100.0)
介護職員	1,552( 46.2)	1,807( 53.8)	3,359(100.0)
計	1,920( 42.6)	2,591( 57.4)	4,511(100.0)

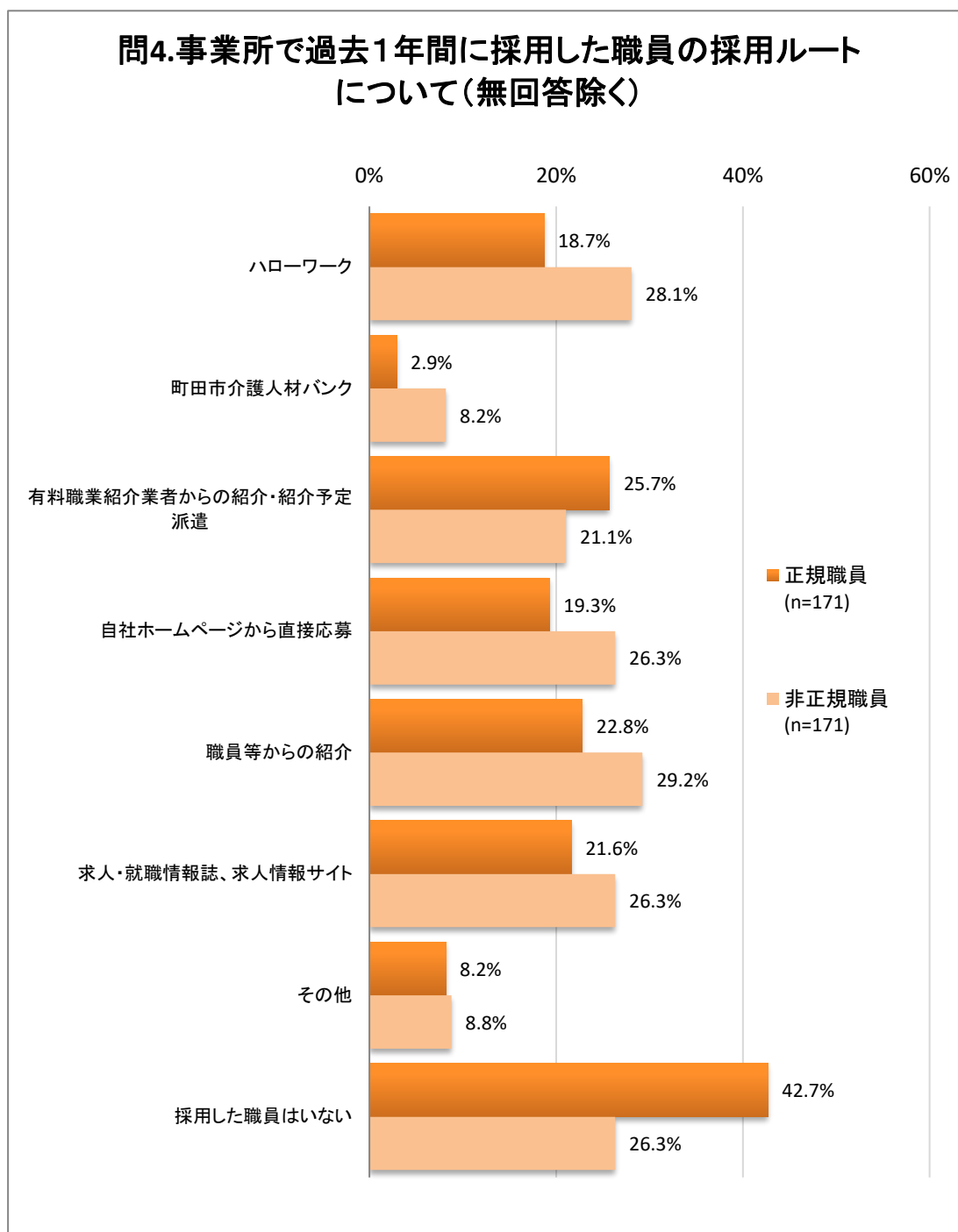
- (1) 訪問介護員では、正規職員が31.9%（前年度22.4%）、非正規職員が68.1%（前年度77.6%）であった。正規職員率が、2020年度（17.2%）、2021年度（18.7%）、2022年度（22.3%）、2023年度（22.4%）と上昇傾向にあった。非正規職員率では、減少傾向にあった。
- (2) 介護職員では、正規職員が46.2%（前年度45.9%）、非正規職員が53.8%（前年度54.1%）であった。正規職員率は、2020年度（48.9%）、2021年度（45.0%）、2022年度（43.3%）、2023年度（45.9%）と増加傾向にあった。非正規職員率では、減少傾向にあった。

### 4. 事業所職員の年齢構成（表3）

年齢階層	正規職員	非正規職員	計
20歳未満	19( 1.0)	22( 0.8)	41( 0.9)
20歳以上40歳未満	666( 34.5)	338( 12.7)	1,004( 21.9)
40歳以上60歳未満	1,089( 56.4)	1,133( 42.6)	2,222( 48.4)
60歳以上70歳未満	137( 7.1)	648( 34.3)	785( 17.1)
70歳以上	19( 1.0)	521( 19.6)	540( 11.7)
計	1,930(100.0)	2,662(100.0)	4,592(100.0)

- (1) 正規職員では、20歳未満が1.0%（前年度0.5%）、20歳以上40歳未満が34.5%（前年度36.0%）、20歳未満から40歳未満が35.5%（前年度36.5%）と、若年層では若干減少傾向であった。40歳以上60歳未満の中年層では、56.4%（前年度54.7%）と増加傾向であった。60歳以上70歳未満が7.1%（前年度7.8%）、70歳以上が1.0%（前年度1.0%）の高年層では横ばいであった。正規職員の場合、若年層の確保の厳しさが伺えるが、ほぼ60歳未満になっており高年層にシフトしているとは言えない。
- (2) 非正規職員では、20歳未満が0.8%（前年度0.2%）、20歳以上40歳未満が12.7%（前年度11.7%）、20歳未満から40歳未満が13.5%（前年度11.9%）と、若年層では増加傾向であった。40歳以上60歳未満の中年層では、42.6%（前年度42.0%）と横ばいであった。60歳以上70歳未満が34.3%（前年度24.4%）と増加し、70歳以上が19.6%（前年度21.7%）が減少していた。非正規職員の場合、中高年層が多数であるが、70歳代の減少と60歳代が増加していた。年齢層としては、若年層から高年層まで幅広く分散していた。

5. 過去1年間に採用した職員の採用ルート（図2）



- (1) 図2は、回答した171事業所の、採用ルートについて複数選択した傾向である。
- (2) 正規職員の採用ルートで高い順では、1位「有料職業紹介業者からの紹介等」25.7%、2位「職員等からの紹介」22.8%、3位「求人新聞折り込み、情報誌等」21.6%、4位「自社ホームページ」19.3%、5位「ハローワーク」18.7%であった。
- (3) 非正規職員の採用ルートで高い順では、1位「職員等からの紹介」29.2%、2位「ハローワーク」28.1%、3位「自社ホームページ」26.3%、同3位「求人新聞折り込み、情報誌等」26.3%、5位「有料職業紹介業者からの紹介等」21.1%であった。
- (4) 町田市介護人材バンクのルートでは、正規職員が2.9%、非正規職員が8.2%であった。
- (5) 「その他」の採用ルート
- 【正規職員】

01. 東京都就業促進事業、東京都インターンシップ、スケッター
02. 派遣からの引き抜き
03. 非正規職員から正社員へ
04. 本部での求人活動による新卒採用
05. 学校から
06. 高等学校からの問い合わせ
07. 新卒採用
08. 外国人材、実習生
09. 専門学校からの新卒者
10. 内部募集

【非正規職員】

01. 先方から直接応募
02. 近隣にお住まいで直接応募
03. 内部募集
04. 特定技能
05. グループ内 他施設からの異動
06. 東京都就業促進事業、東京都インターンシップ、スケッター
07. 張り紙
08. 技能実習生
09. 敷地壁面に求人の張り紙、事業所の張り紙を見て直接
10. 事業所の近隣に住んでいる（ので直接応募）
11. 事業所掲示板の求人ポスターを見て応募
12. 高等学校からの問い合わせ
13. 新卒採用

## 6. 過去1年間に採用した職員の採用ルート（表4）

採用ルート	正規職員	非常勤職員
ハローワーク	32( 18.7)	48( 28.1)
町田市介護人材バンク	5( 2.9)	14( 8.2)
有料職業紹介業者からの紹介・紹介予定派遣	44( 25.7)	36( 21.1)
自社ホームページから直接応募	33( 19.3)	45( 26.3)
職員等からの紹介	39( 22.8)	45( 26.3)
求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募	37( 21.6)	45( 26.3)
その他	14( 8.2)	15( 8.8)
1人でも採用した事業所数	98( 57.3)	126( 73.7)
採用した職員はいない	73( 42.7)	45( 26.3)
回答事業所数(実数)	171	171

(1) 数値は、回答事業所数 171 事業所の内、複数回答で選択した事業所数で (%) は 171 事業所に対する割合。

## 7. 1人でも採用した事業所（98事業所）が選択した採用ルート割合（表5）

採用ルート	正規職員	非常勤職員
ハローワーク	32( 32.7)	48( 38.1)
町田市介護人材バンク	5( 5.1)	14( 11.1)
有料職業紹介業者からの紹介・紹介予定派遣	44( 44.9)	36( 28.6)
自社ホームページから直接応募	33( 33.7)	45( 35.7)
職員等からの紹介	39( 39.8)	50( 39.7)
求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募	37( 37.8)	45( 35.7)
その他	14( 14.3)	15( 11.9)
1人でも採用した事業所数(実数)	98	126

- (1) 「1人でも採用した事業所」とは、回答事業所数 171 事業所から、「採用した職員がいない」と回答した事業所 73 事業所を除いた事業所である。図○と表○を補正したものである。
- (2) 正規職員の採用ルートで高い順では、1位「有料職業紹介業者からの紹介」44.9%、2位「職員等からの紹介」39.8%、3位「求人新聞折り込み、情報誌等」37.8%、4位「自社ホームページ」33.7%、5位「ハローワーク」32.7%であった。) 正規職員の採用ルートでは、「有料職業紹介業者からの紹介」、「職員等からの紹介」が高く、「ハローワーク」は低かった。
- (3) 非正規職員の採用ルートで高い順では、1位「職員等からの紹介」39.7%、2位「ハローワーク」38.1%、3位「自社ホームページ」35.7%、同3位「求人新聞折り込み、情報誌等」35.7%、5位「有料職業紹介業者からの紹介等」28.6%であった。
- (4) 町田市介護人材バンクのルートでは、正規職員が 5.1%、非正規職員が 11.1%であった。非正規職員の採用ルートでは、「職員等からの紹介」、「ハローワーク」が高く、「有料職業紹介業者からの紹介等」が低かった。

## 8. 事業所の過去1年間の採用者数（表6）

過去1年間(2023年10月1日から2024年9月30日) 下段:2024年度

		2023年9月30日の在籍者数(人)①	2023年10月1日から2024年9月30日の採用人数②	採用率(%) ②÷①×100
訪問介護員	正規職員	346( 31.6)	90(37.3)	26.0
	非正規職員	748( 68.4)	151(62.7)	20.2
	計	1,094(100.0)	241(100.0)	22.0
介護職員	正規職員	1,521( 47.1)	235(41.7)	15.5
	非正規職員	1,707( 52.9)	329(58.3)	19.3
	計	3,228(100.0)	564(100.0)	17.5

- (1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では 26.0%(前年度 18.9%)、非正規職員では 20.2%(前年度 14.5%) となり、正規職員、非正規職員ともに増加傾向であった。正規職員

の採用率の過去の推移を見ると、2020年度（15.8%）、2021年度（19.4%）、2022年度（43.4%）、2023年度（18.9%）と、前年度は大きく落ち込んでおり、今年度は若干持ち直していた。非正規職員の採用率の過去の推移を見ると、2020年度（9.3%）、2021年度（10.6%）、2022年度（14.8%）、2023年度（14.5%）と若干であるが増加傾向にあった。

- (2) 介護職員の採用率は、正規職員では15.5%（前年度13.7%）、非正規職員では19.3%（前年度18.1%）となり、正規職員、非正規職員ともに増加傾向であった。正規職員の採用率の過去の推移を見ると、2020年度（14.3%）、2021年度（14.9%）、2022年度（15.9%）、2023年度（13.7%）と横ばいであったが、今年度は増加傾向になっていた。非正規職員の採用率について、2020年度（23.0%）、2021年度（27.2%）、2022年度（19.1%）、2023年度（18.1%）と減少傾向であったが、今年度は増加傾向になっていた。正規職員、非正規職員ともに増加傾向であったが、低位で推移しており採用が容易になったとは言えない。

## 9. 事業所の1年間の離職者数（表7）

過去1年間（2023年10月1日から2024年9月30日）

		2023年9月30日の在籍者数(人) ①	2023年10月1日から2024年9月30日の離職人数③	離職率(%) ③÷①×100
訪問介護員	正規職員	346(31.6)	69(37.7)	19.9
	非正規職員	748(68.4)	114(62.3)	15.2
	計	1,094(100.0)	183(100.0)	16.7
介護職員	正規職員	1,521(47.1)	208(36.6)	13.7
	非正規職員	1,707(52.9)	360(63.4)	21.1
	計	3,228(100.0)	568(100.0)	17.6

- (1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では19.9%（前年度19.4%）、非正規職員では15.2%（前年度14.5%）となり、前年度比で正規職員、非正規職員共に上がっていた。過去4年の推移を見ると、正規職員では、2020年度（13.1%）、2021年度（14.7%）、2022年度（29.6%）、2023年度（19.4%）と上昇傾向にあった。非正規職員では、2020年度（11.5%）、2021年度（11.2%）、2022年度（11.4%）、2023年度（14.5%）と上昇傾向にあった。

- (2) 介護職員の離職率は、正規職員では13.7%（前年度12.5%）、非正規職員では21.1%（前年度16.4%）となり、正規職員、非正規職員とも上がっていた。特に非正規職員の離職率の上り幅が大きかった。過去4年の推移を見ると、正規職員では、2020年度（11.4%）、2021年度（12.8%）、2022年度（12.7%）、2023年度（12.5%）と上昇傾向にあった。非正規職員では、2020年度（18.8%）、2021年度（18.4%）、2022年度（16.7%）、2023年度（16.4%）と下降傾向が続いていたが、今年度は上がっていた。

## 10. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表8）

過去1年間（2023年10月1日から2024年9月30日）

		過去1年間の 採用人数 A 2023年10月1日 から2024年9月 30日の採用人数 ②	過去1年間の 離職人数 B 2023年10月1日 から2024年9月 30日の離職人数 ③	採用人数と離職 人数との増減数 (増減率 $A-B \div A$ )  (②-③) ÷ ② × 100
訪問介護員	正規職員	90( 37.3)	69( 37.7)	21( 23.3)
	非正規職員	151( 62.7)	114( 62.3)	37( 24.5)
	計	241(100.0)	183(100.0)	58( 24.1)
介護職員	正規職員	235( 41.7)	208( 36.6)	27( 11.5)
	非正規職員	329( 58.3)	360( 63.4)	△31(△9.2)
	計	564(100.0)	568(100.0)	△4(△0.7)

- (1) 過去1年間の採用者数と離職者数の増減を見ることで職員数が増加しているのか減少しているのかを推察する。
- (2) 訪問介護員について、正規職員の増加率では、21人（23.3%）であった。過去4年の増減を見ると、2020年度5人（17.2%）、2021年度8人（24.2%）、2022年度27人（31.8%）、2023年度△1人（△2.4%）と増加傾向であったのが前年度は減少し、今年度は増加していた。非正規職員の増加率では、37人（24.5%）であった。過去4年の増減を見ると、2020年度△17人（△23.6%）、2021年度△4人（△4.8%）、2022年度27人（22.9%）、2023年度（0.0%）と減少傾向であったが、今年度は増加に転じていた。正規職員、非正規職員ともに増加したが、過去に減少していた部分のより戻しと考えられるので、必ずしも増加傾向とは言えない。
- (3) 介護職員については、正規職員の増加率では、27人（11.5%）であった。過去4年の増減を見ると、2020年度34人（20.5%）、2021年度22人（13.8%）、2022年度38人（32.2%）、2023年度12人（6.0%）と前年度は下がっていたが、今年度は上がっていた。非正規職員の増加率では、△31人（△9.2%）であった。過去4年の増減を見ると、2020年度51人（18.6%）、2021年度111人（32.5%）、2022年度37人（12.5%）、2023年度20人（9.0%）と減少傾向であり、今年度は離職者数が採用者数を上回り減少していた。介護職員については、非正規職員の採用が一層厳しくなっていると伺える。

## 11. 貴事業所の過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表9）

過去1年間(2022年10月1日から2023年9月30日)

(%)

		2023年10月1日から2024年9月30日の採用人数 ②	2023年10月1日から2024年9月30日の離職人数 ③	②のうち1年以内の離職人数④ ④÷②×100	③のうち1年以内の離職人数の割合⑤ ④÷③×100
訪問介護員	正規職員	90(37.3)	69(37.7)	24(26.7)	34.8
	非正規職員	151(62.7)	114(62.3)	106(70.2)	93.0
	計	241(100.0)	183(100.0)	130(53.9)	71.0
介護職員	正規職員	235(41.7)	208(36.6)	57(24.3)	27.4
	非正規職員	329(58.3)	360(63.4)	109(45.6)	30.3
	計	564(100.0)	568(100.0)	166(29.4)	29.2

(1) この表は、過去1年間の採用人数(②)のうち1年以内の離職人数(④)と過去1年間の離職人数(③)に対する1年以内の離職人数(④)の割合(⑤)を見たものです。

(2) 訪問介護員について、正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職者数(④)の割合が26.7%(前年度42.9%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数の割合(⑤)は34.8%(前年度41.9%)であった。(⑤)の過去4年の推移を見ると、2020年度25.0%、2021年度44.0%、2022年度60.3%、2023年度41.9%と増加傾向であったが、今年度は下がっていた。正規職員の早期離職の割合は若干減少傾向にあった。

非正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内離職人数(④)の割合が70.2%(前年度27.0%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対して、入職1年以内の離職人数の割合(④)は93.0%(昨年度27.0%)であった。(⑤)の過去4年の推移を見ると、2020年度11.2%、2021年度28.4%、2022年度31.9%、2023年度27.0%と30%前後で推移していたが、今年度は急激に増加していた。過去1年間の離職者のうち、採用1年以内の者の93%が離職していた。訪問介護員の非常勤職員の早期退職が著しい。ホームヘルパーの離職防止は喫緊の課題といえる。

(2) 介護職員について、正規職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職人数(④)の割合が24.3%(前年度23.3%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数(④)の割合(⑤)は27.4%(前年度25.6%)であった。(⑤)の過去4年の推移を見ると、2020年度22.7%、2021年度27.8%、2022年度21.3%、2023年度25.6%と増加傾向にあり、今年度も上がっていた。介護職員の正規職員で、1年以内の早期退職が増加傾向にあった。

非常勤職員では過去1年間の採用人数(②)のうち、入職1年以内の離職人数(④)の割合が45.6%(前年度30.1%)であった。過去1年間の離職者数(③)に対する、入職1年以内の離職人数の割合(④)は30.3%(前年度33.3%)であった。(⑤)の過去3年の推移を見ると、2020年度35.4%、2021年度38.5%、2022年度34.5%、2023年度30.3%と減少傾向にあり、今年度も減少していた。介護職員の非正規職員で、1年以内の早期退職が減少傾向にあったが、30%は退職している。

## 12. 過去1年間の離職者の主な退職理由（表10）

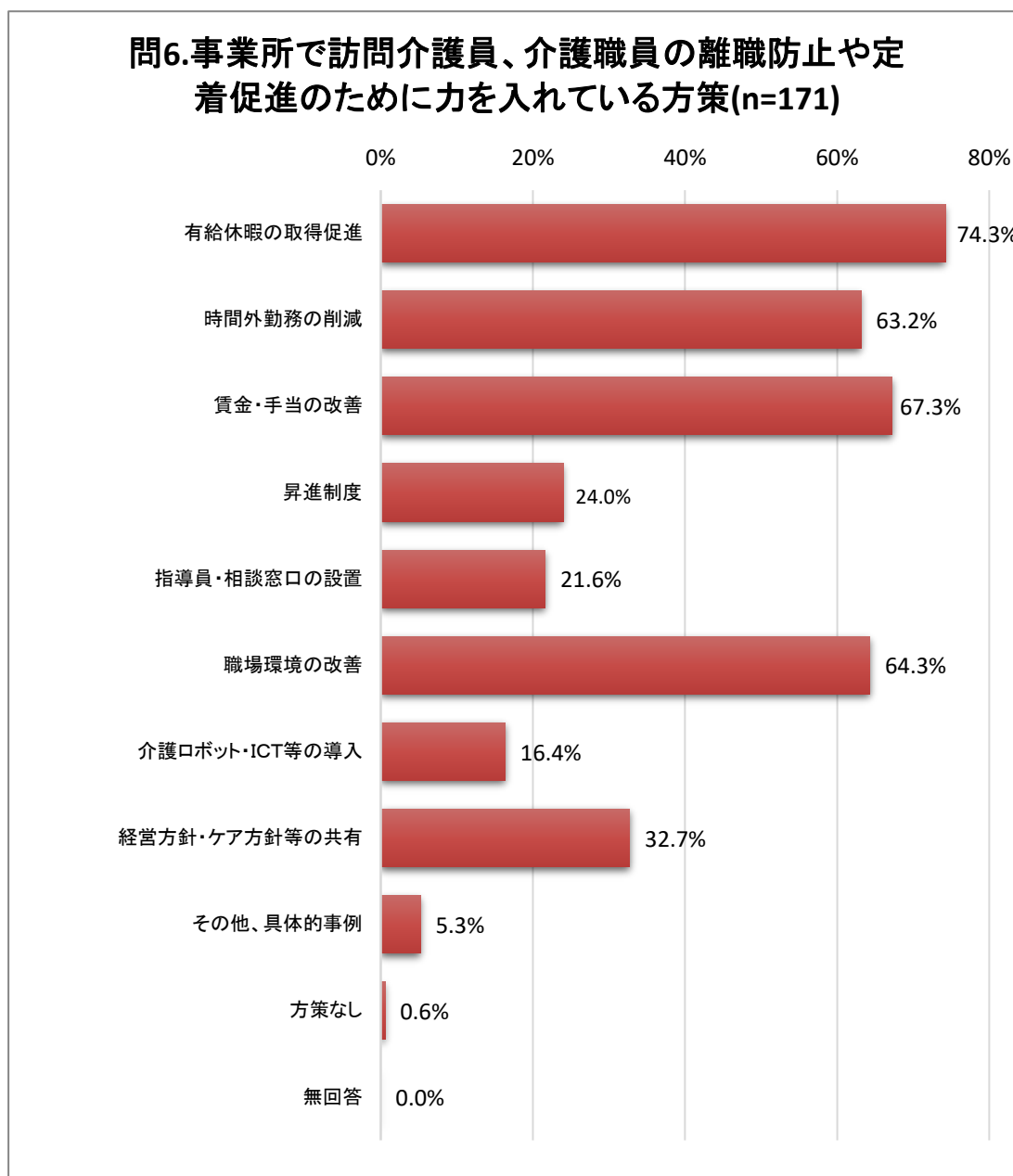
退職理由	訪問介護員	介護職員
1. 給与面	2( 1.8)	32( 7.3)
2. 法人方針	1( 0.9)	20( 4.6)
3. 人間関係	19( 16.7)	72( 16.4)
4. 仕事内容	18( 15.8)	62( 14.2)
5. 年齢・体力	40( 35.1)	110( 25.1)
6. 結婚・出産・家族介護等	14( 12.3)	51( 11.6)
7. キャリア不安	0( 0.0)	13( 3.0)
8. その他、具体的事例	20( 17.5)	78( 17.8)
計	114(100.1)	438(100.0)

- (1) 訪問介護員の主な退職理由について、「その他」17.5%を除いて見ると、1位「年齢・体力」35.1%（前年度33.9%）、2位「人間関係」16.7%（前年度3.6%）、3位「仕事内容」15.8%（前年度17.6%）、4位「結婚・出産・家族介護等」12.3%（前年度14.5%）であった。訪問介護員の場合、中高年層が多い職場を考慮すると、第一に年齢による体力の低下や病気などがあり、仕事が思うように出来なくなり、人間関係にも支障を来してくる等が複合的に重なって退職に繋がっていると思われる。「給与面」は1.8%（前年度5.5%）と低く主な退職理由にはなっていなかった。
- (2) 介護職員の主な退職理由について、「その他」17.8%を除いて見ると、1位「年齢・体力」25.1%（前年度22.5%）、2位「人間関係」16.4%（前年度9.8%）、3位「仕事内容」14.2%（前年度22.0%）、4位「結婚・出産・家族介護」11.6%（前年度10.1%）であった。介護職員の場合、若年層から高年層と幅広いが、仕事内容のキツさや負担感から心身の不調を招いてストレスなどが人間関係にも支障を来して退職に繋がっているのではないかと。「給与面」は7.3%（前年度2.9%）と低く主な退職理由にはなっていなかったが、仕事に見合う給与ではないと思う退職者が増加していた。
- (3) 退職理由から見られる取り組み課題は、第一に心身の健康管理、第二に職員の特性に合わせた業務のあり方、第三に人間関係を含めた働きやすく働き甲斐のある職場作りであると言える。
- (4) 「その他」の退職理由
01. 死亡、ケガ、他の介護業界へ興味ありなど
  02. 在留資格更新漏れ
  03. ご主人の転勤
  04. 派遣契約終了
  05. 体調不良
  06. 本業が忙しくなったため
  07. 自己都合退職
  08. 腰椎圧迫骨折によるドクターストップ
  09. ご自身の病気による退職
  10. 契約終了
  11. 自分自身の体調不良
  12. 多職種の専門学校へ通うため
  13. 会社内移動
  14. 自身の活動に専念する為



15. 家庭内の事情
16. こころの体調不良、持病の悪化、働き方改革未納得
17. 精神疾患を持っていたため、学業の実習が入ったため
18. 学業に専念
19. ダブルワークされておりもう一方の仕事が忙しくなった為→2名、契約満了→1名
20. 都内に引越しのため通勤が困難になった。 法人内異動のため。
21. メインの仕事が忙しくなってしい、勤務することができなくなったため
22. もともとの職場で常勤になった1名。常勤で働ける別職種の職場を見つけた1名。
23. 自法人は60歳で定年となる。65歳定年の法人に転職希望あり退職となった。
24. 以前退職した方の友人だった為、引き抜かれた。
25. ターミナルの勉強をしたい（ホスピスへ転職）、特養で仕事をしたい（特養へ転職）、デイサービスの送迎をしたい（デイサービスへ転職）
26. 学生のため、学業優先のため
27. 素行不良のため
28. 病気
29. 一度、介護を離れてみたい、他の種別の施設にチャレンジしたい（2名）、逝去
30. 法人内の別部署へ異動（正しくは離職ではなし）
31. 家庭の事情

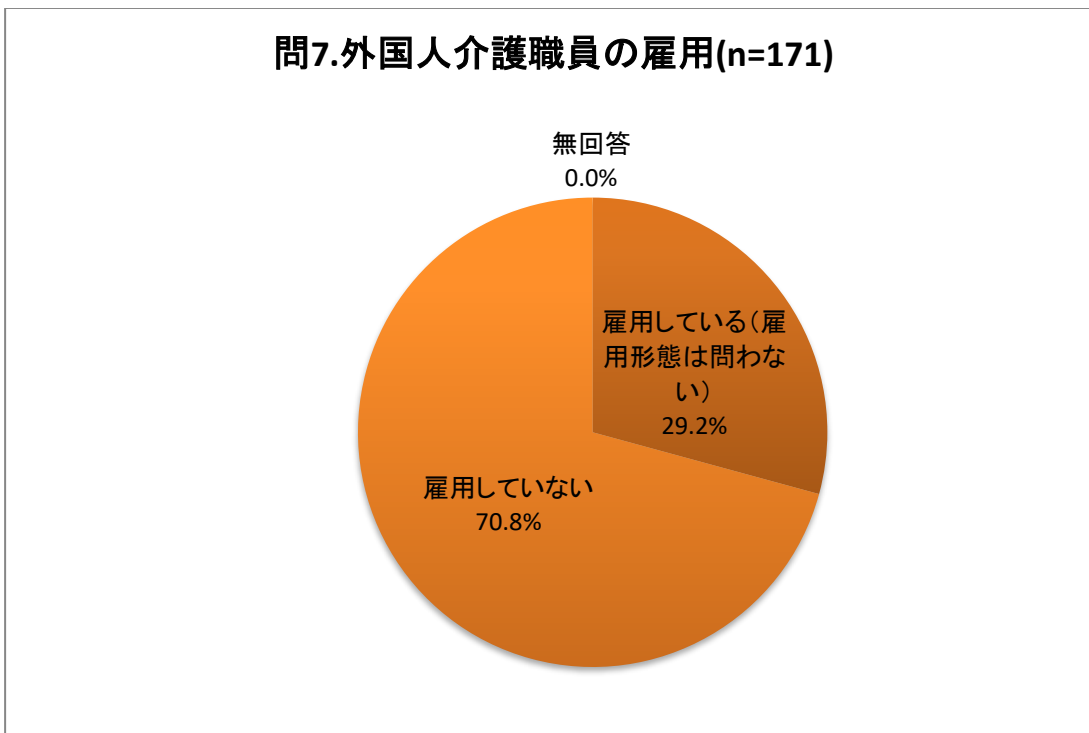
### 13. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図3）



- (1) 離職防止・定着促進の方策について、1位が「有給休暇の取得促進」74.3%（前年度 68.0%）、2位が「賃金・手当の改善」67.3%（前年度 34.7%）、3位が「職場環境の改善」64.3%（前年度 36.7%）、4位が「時間外勤務の削減」63.2%（前年度 70.7%）、5位が「経営方針・ケア方針等の共有」32.7%（前年度 27.3%）、6位が「昇進制度」24.0%（前年度 26.0%）、7位が「指導員・相談窓口の設置」21.6%（前年度 40.7%）、8位が「介護ロボット・ICT等の導入」であった。
- (2) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として取り組んでいることは、第一に職員の希望に沿った有給の取得や時間外勤務の削減等の労働条件の改善、第二に賃金・手当の改善、第三に働きやすい職場環境の改善であった。業務改善の方策として、介護ロボット・ICT等の導入への関心は低かった。
- (3) 「その他、具体的事例」の意見
  01. 新入職教育プログラムを作成・教育係の設置
  02. 子連れ勤務、交代勤務の充実、有給休暇の積極的取得、希望休の制限撤廃、健康診断無料、ワクチン接種費用家族分まで負担、全従業員に対しての入院保険、が

- ん保険加入、衛生製品の無料配布など
- 03. 話しやすい環境を整える
- 04. 法人内の他施設からきた管理職による全員面談の実施
- 05. 人材育成を計画的に行う
- 06. 福利厚生制度の充実
- 07. ヘルパー会議の際に「もやもやタイム」を設け、職員のもやもやしていることについてざくばらんに話し合いを行っています。
- 08. 柔軟な勤務シフト

#### 14. 外国人介護職員の雇用状況（図4）



(1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」29.2%（前年度 18.7%）、「雇用していない」70.8%（前年度 81.3%）であった。前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が増加していた。経年少しずつではあるが増加傾向にあった。

#### 15. 「雇用している」とお答えした事業所の外国人の在留資格（表11）

在留資格	計
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	44( 21.9)
EPA(経済連携協定)に基づく者	3( 1.5)
介護技能実習制度に基づく者	49( 24.4)
在留資格「介護」に基づく者	23( 11.4)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	68( 33.8)
留学生	13( 6.5)
その他	1( 0.5)
計	201(100.0)

(1) 多い順でみると、「在留資格「特定技能1号」に基づく者」33.8%（前年度 29.6%）、

「介護技能実習制度に基づく者」24.4%（前年度 31.1%）、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」21.9%（前年度 16.7%）、「在留資格「介護」に基づく者」11.4%（17.4%）、「留学生」6.5%（前年度 3.0%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」1.5%（0.5%）であった。「在留資格「特定技能1号」に基づく者」が増加していた。  
 (2)「その他」・・・記載なし

## 16. 「雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国（表12）

出身国	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
フィリピン	17( 26.6)	20( 24.4)	26( 16.3)	20( 15.0)	29( 14.7)
ベトナム	12( 18.8)	21( 25.6)	50( 31.3)	52( 39.1)	53( 26.9)
中国	20( 31.2)	18( 21.9)	33( 20.6)	28( 21.1)	32( 16.3)
インドネシア	5( 7.8)	8( 9.8)	25( 15.6)	13( 9.8)	31( 15.7)
ミャンマー	—	—	—	—	28( 14.2)
ネパール	—	—	—	—	16( 8.1)
タイ	—	—	—	—	1( 0.5)
その他	10( 15.6)	13( 15.9)	21( 13.1)	19( 14.3)	7( 3.6)
計	64(100.0)	82(100.0)	160(100.0)	133(100.0)	197(100.0)

- (1) 出身国で多い順では、「ベトナム」、「中国」、「インドネシア」、「フィリピン」の順であった。
- (2) 2020年度からの推移を見ると、「フィリピン」、「ベトナム」、「中国」が減少傾向にあり、「インドネシア」や「ミャンマー」、「ネパール」等のその他の国が増えてきている。多国化の傾向が見られた。
- (3) 「その他」の出身国
01. 台湾
  02. 特別永住許可証取得：韓国
  03. ロシア
  04. 韓国
  05. インド

## 17. その他のご意見

01. 処遇改善加算等、事業所での給与面でできる努力はしているが、福祉職に対しての求人の応募の少ないことと、事業所の事情ではあるが、給与面で時給を高く設定することが難しい。現在も募集をかけているが、応募がない。非常に困っております。
02. 当事業所は、本社の人事課によって採用活動をしており、店舗ごとの配属も人事に関わる人物が異動の指示を出しております。よって、人材の詳しい入退社等の情報は本社で把握していることが多いです。毎年店舗内での入れ替わりだけの数値を記載していますが、あまり複雑な詳しい内容はお答えが難しいです。
03. 介護福祉士の応募がなく困っています。その他、看護小規模多機能は看護師もおりますが、介護職ばかりに手当が厚いので、他職員（看護師、ケアマネ）にも手当を手厚くしてあげて欲しいです。
04. 人員確保に足して取り組んでいますが、年々厳しくなっております。需要に対して供給が全く追いついてなく、新規依頼に対しても、調整出来ないことが多く、在宅介護の砦としての役割が担えない状況です。
05. 介護職員の定着率悪く又募集しても問い合わせなく、給料待遇なども一般企業に

比べると低く定着が悪く感じています。

06. 介護職のみならず採用が出来ず、人材確保に苦慮している。
07. アンケートが色々なところから送られて来る。その対応に時間が割かれてしまうのが大変です。
08. 人件費の高騰や社会保険制度の見直しなどで働く側の意識も大きく変わっている。パート中心で賄っていたが、通用がしなくなってきた。また人はとれても育成ができない。育たないなど、採用した後の課題が多く、事業所で育成の方に課題を抱えている。また働きやすい職場の定義が変わってきている
12. 応募者の共有をしていただきたい。
13. ヘルパーとしてのなり手が少ない中、登録ヘルパーという雇用はこの先難しいと考える。常勤としてのヘルパー雇用が主流となってくると考えているが、パートではなく正職員での雇用が望まれている傾向があるように感じる。収支を考えると雇用が難しい状況になる事業所も出てくるのではないかと。また、雇用したときに利用者の変動により訪問先が入院やご逝去されたときの空き時間の活用が課題となっています。
14. 訪問介護員の不足・高齢化が深刻です。どのようにしたら若手の方が採用できるのか模索中です。
15. 介護職の賃金水準が低いのも人材が集まらない理由の一つではないかと思えます。職場の魅力や福利厚生などをアピールし、SNSなども活用しながら人材確保を行いたいと思えます。
16. 職員の年齢層も高くなり、今後若い人材の獲得が出来なければ事業運営も厳しくなる為、対策を検討中です。
17. 若い人材の雇用が、他業種（運送、建設・建築、サービス業）に移っているように思う。（賃金、仕事内容、働き方）  
企業にもよるのかもしれないが、事業拡大（施設数増加）に目が向けられ、介護の質向上と人員確保が置き去りにされているように思う。
18. 介護職員の高齢化が進んでおり、若い人が入ってこないため、ケアする内容に限界がある。介護職のイメージを変えないと、働き手がいらないため施設運営が出来ず、施設数が減っていくのではないかとと思う。
19. 2024年9月1日 かたくり町田・かたくり町田木曾が統合になり職員数が増加しています。
20. 法人としては、今後外国人の雇用は予定されています。
21. 介護は低賃金だとよく言われます。低賃金と言われる状態で長く働き、定年退職した場合の年金額がとても気になります。介護が好きで働き続けて定年を迎え、年金額が低い場合なんともやりきれない気持ちになります。
22. 高齢の職員も多く、入浴介助等体力的に負担が大きい。若い人が介護職に魅力を感じるような制度改革が急務と感じます。
23. 弊所にとっては多額な費用が採用にかかるのが厳しいです。費用をかけてもいい人材とは限らず、悩むこともあります。以上です。
24. 介護業界の人材不足はどの施設でも深刻な課題だと思います。当法人でも人事制度の見直し、事業所間での人事交流等を行い、今働いている職員の定着に尽力しています。また、無資格、未経験の人材も積極的に採用し、事業所内での育成も進めています。
25. ヘルパーの高齢化が深刻である。なり手がいない。
26. 募集をかけても、なかなか応募が無く一年中募集をかけている状況が続いております。是非ともお力添え頂けたらと存じます。

余白ページ

**2024年度  
町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査  
単純集計結果報告書**

---

2025年1月

実施： 一般社団法人町田市介護サービスネットワーク  
町田市介護人材開発センター

住所： 〒194-0013 東京都町田市原町田 3-8-5

電話： 042-860-6480 FAX:042-860-6481

URL： <http://machida-kjkc.org>