

# 2022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

2022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357事業所とした。全体の回答率は、51.5%であった。(表1)

## 3. 調査期間

2022年9月15日～2022年10月31日

## 4. 調査基準日

調査の基準日は、2022年9月30日とし、本調査における2022年度とは、2021年10月1日から2022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 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. 事業所を運営する法人の種類（図1）	6
3. 事業所の事業開始経過年数（図2）	6
4. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	7
5. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	7
6. 事業所職員の年齢構成（表3）	8
7. 事業所の過去1年間の採用者数（表4）	9
8. 事業所の1年間の離職者数（表5）	9
9. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）	10
10. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表7）	11
11. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率（表8）	12
12. 過去1年間に離職した職員の退職理由（表9）	13
13. 「その他」の退職理由類型別件数（表10）	16
14. 3職種（訪問介護員・介護職員・看護職員）別過不足状況（図4）	16
15. 3職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所）（表11）	17
16. 3職種別の採用難易状況（無回答を除いた事業所）（表12）	17
17. 3職種別の採用難易状況（図5）	18
18. 採用困難の原因（図6）	19
19. 「その他」の採用困難要因類型別件数（表13）	19
20. 採用困難の原因（前年度比較）（表14）	19
21. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）	21
22. 訪問介護員、介護職員の募集方法（図8）	23
23. 介護職員確保のための方策（図9）	24
24. 新規雇用拡大のための今後の方策（図10）	25
25. 無資格未経験者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること（図11）	26
26. 高齢者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること（図12）	27
27. 外国人介護職員の雇用状況（図13）	28
28. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表15）	28
29. 雇用されている外国人の出身国（表16）	29
30. 今後の外国人介護職員雇用の意向（図14）	29
31. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図15）	30
32. 研修に参加させた効果（図16）	30
33. 研修に参加させていない理由（図17）	31
34. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図18）	32
35. 過去1年間に職員が受講した研修の形態（図19）	33

36. 受講しやすい研修形態（図20）	34
37. 町田市介護人材バンクの知名度（図21）	35
38. 町田市介護人材バンクの利用・登録（図22）	35
39. 町田市介護人材バンクの今後の利用の意向（図23）	36
40. 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用意向（図24）	37
41. 「まちけあトーク」アプリの知名度（図25）	37
42. 「まちけあトーク」アプリの利用・登録（図26）	38
43. 「まちけあトーク」アプリの今後の利用の意向（図27）	38
44. 「まちけあジョブ」アプリの知名度（図28）	39
45. 「まちけあジョブ」アプリの利用・登録（図29）	40
46. 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用の意向（図30）	40
47. 新型コロナの影響／1. 収入の減少等経営状態の悪化（図31）	41
48. 新型コロナの影響／2. 利用控え（図32）	41
49. 新型コロナの影響／3. マスク等衛生・防護用品の不足（図33）	42
50. 新型コロナの影響／4. 感染リスク回避による職員の退職（図34）	42
51. 新型コロナの影響／5. 職員を休ませた場合の勤務調整（図35）	43
52. 新型コロナの影響／6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成（図36）	44
53. 新型コロナの影響／7. 利用者のADLや認知機能の低下（図37）	44
54. 新型コロナの影響／8. 利用控え等による職員の計画的休業（図38）	45
55. 新型コロナの影響／9. 子供の学校が休校等による職員の休業（図39）	45
56. 新型コロナの影響／10. 職員の心身の不調や病気（図40）	46
57. 新型コロナの影響／11. その他（図41）	47
58. 新型コロナ対策の整備や取り組み／1. 事業継続計画（BCP）の整備 （図42）	48
59. 新型コロナ対策の整備や取り組み／2. マスク等衛生・防護用品の確保 （図43）	48
60. 新型コロナ対策の整備や取り組み／3. 感染時の職員の確保（図44）	49
61. 新型コロナ対策の整備や取り組み／4. 同一法人内での支援態勢の整備 （図45）	49
62. 新型コロナ対策の整備や取り組み／5. 他法人との互助態勢の整備 （図46）	50
63. 新型コロナ対策の整備や取り組み／6. 市内同業施設との互助態勢の整備 （図47）	51
64. 新型コロナ対策の整備や取り組み／7. 新型コロナにかかる助成金等の利 用（図48）	51
65. 新型コロナ対策の整備や取り組み／8. 職員の心身の健康管理対策への取 り組み（図49）	52
66. 新型コロナ対策の整備や取り組み／9. 職員のモチベーションの維持への 取り組み（図50）	53

67. 新型コロナ対策の整備や取り組み／10. その他（図51）	53
68. 無償ボランティアの活用状況（図52）	54
69. 有償ボランティアの活用状況（図53）	54
70. 無償・有償ボランティアの活用状況（図54）	55
71. 無償ボランティアの主な活動内容（図55）	55
72. 有償ボランティアの主な活動内容（図56）	56
73. その他のご意見	57
<b>II 総括</b>	<b>58</b>

メモ

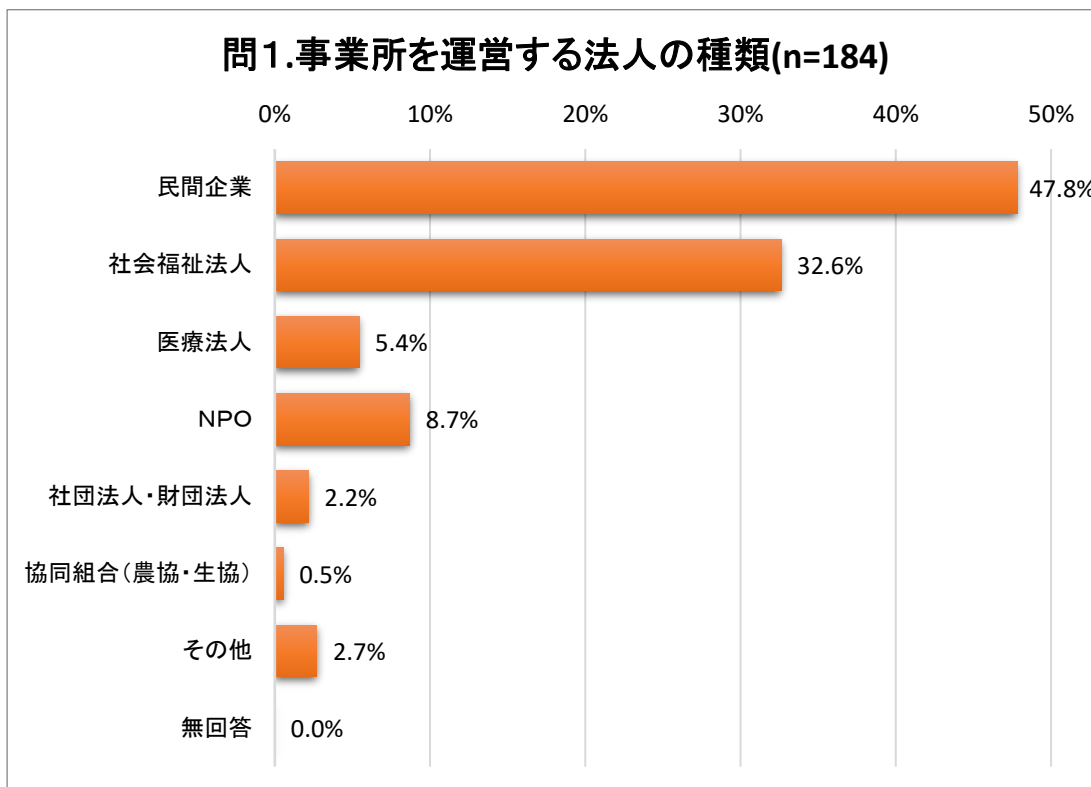
# I 概要

## 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	12( 6.5)	52.2
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	4( 2.2)	66.7
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	26	14( 7.6)	53.8
5	特定施設入居者生活介護	38	13( 7.1)	34.2
6	短期入所生活介護(単独型)	1	1( 0.5)	100.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	72	38( 20.7)	52.8
8	認知症対応型通所介護(単独型)	9	5( 2.7)	55.6
9	地域密着型通所介護	57	30( 16.3)	52.6
10	通所リハビリテーション	13	5( 2.7)	38.5
11	訪問介護(夜間対応型含)	94	53( 28.8)	56.4
12	訪問入浴介護	4	2( 1.1)	50.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	3( 1.6)	60.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	2( 1.1)	66.7
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5	2( 1.1)	40.0
16	合計	357	178(100.0)	51.5

- (1) 町田市における 2022 年 7 月 31 日現在の全介護保険事業所数は、606 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、357 事業所であった。回答事業所数が 184 事業所で、回答率が 51.5%であった。事業所種別は、表 1 の通りである。
- (2) 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 46.3%、NO.7～10 の通所系事業所では 53.8%、NO.11、12 の訪問系事業所では 56.1%、NO.13～15 の小規模多機能系では 53.8%であった。
- (3) 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 23.9%、通所系事業所 42.4%、訪問系事業所では 29.9%、小規模多機能系事業所では 3.8%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 76.1%となった。

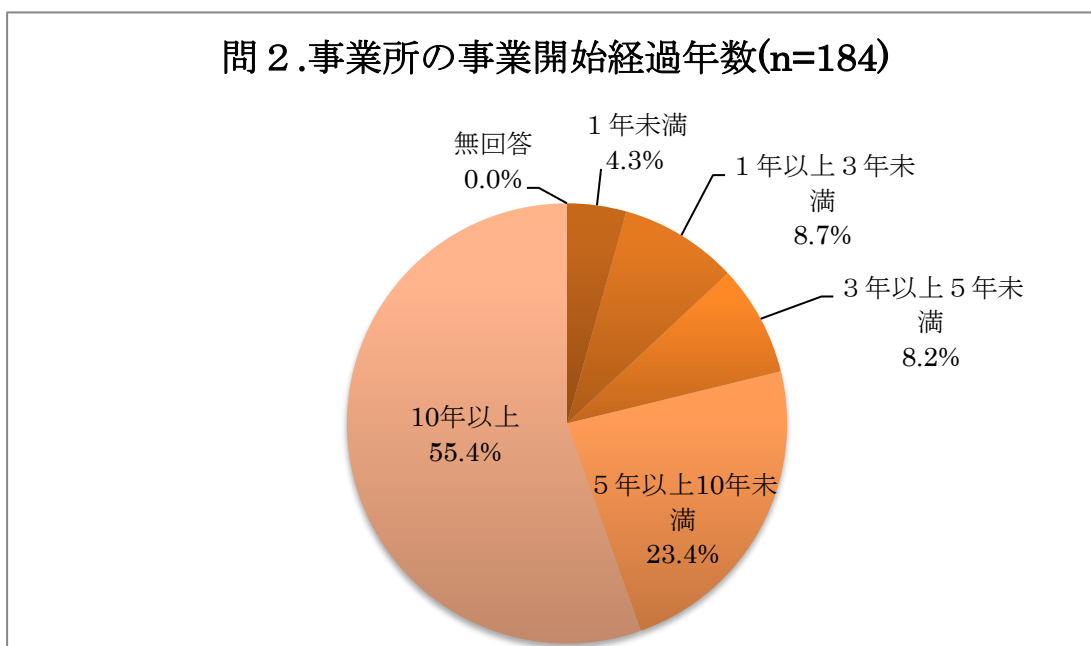
## 2. 事業所を運営する法人の種類（図1）



(1) 回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 47.8%（前年度 46.6%）、非営利系の社会福祉法人が 32.6%（前年度 29.8%）、NPO 法人が 8.7%（前年度 9.0%）、医療法人が 5.4%（前年度 8.4%）であった。

(2) その他（企業組合、有限会社、合同会社、労協）

## 3. 事業所の事業開始経過年数（図2）

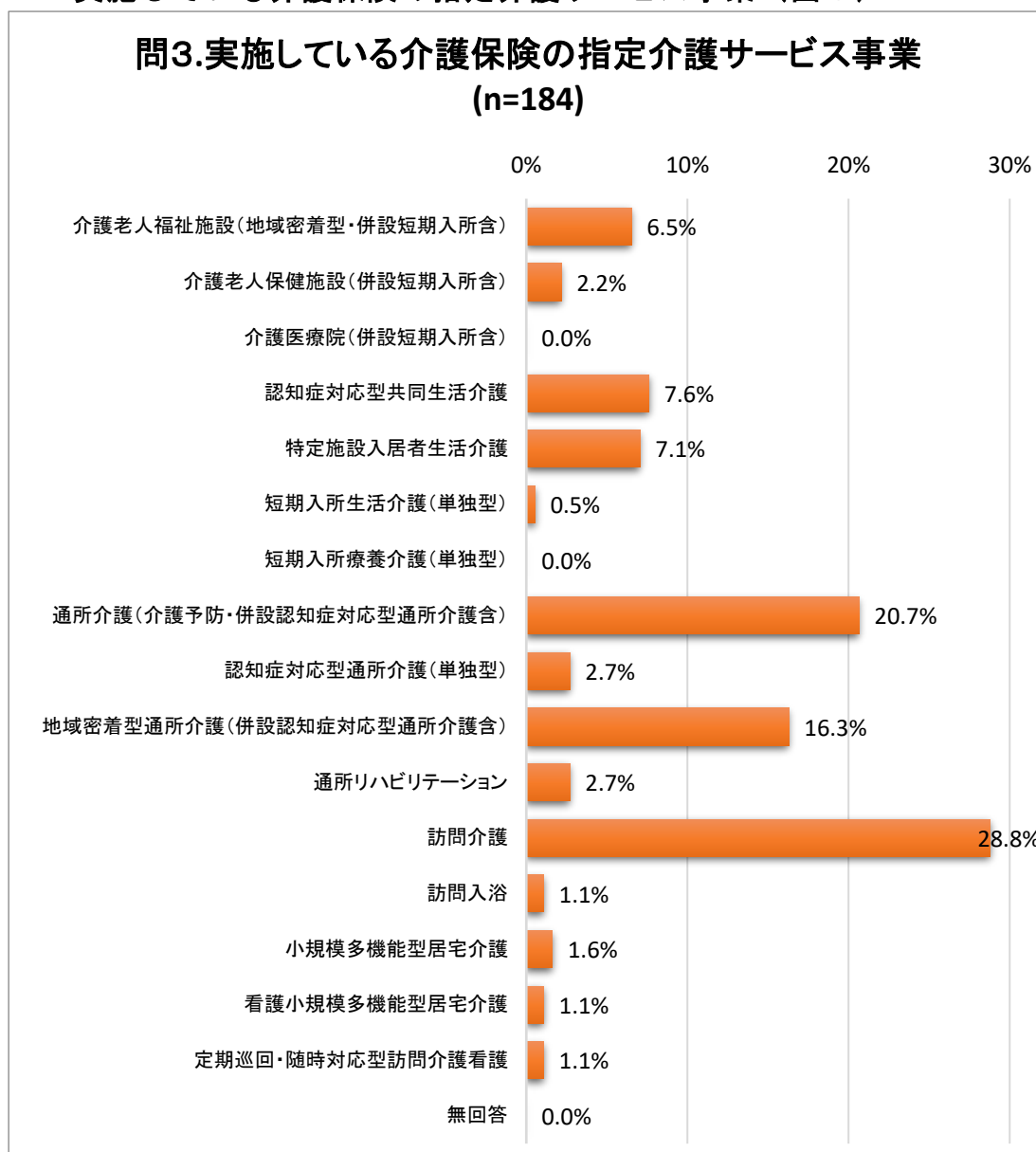


(1) 事業運営年数では、10年以上 55.4%（前年度 56.7%）、5年以上10年未満が 23.4%（前年度 25.8%）、3年以上5年未満が 8.2%（前年度 6.7%）、1年以上3年未満が 8.7%（前年度 6.7%）、1年未満が 4.3%（前年度 3.9%）であった。新規事業所が増え



て運営年数が上昇傾向にあった。

#### 4. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）



(1) 回答事業所数では、訪問介護が 28.8%（前年度 26.4%）、通所介護が 20.7%（前年度 18.0%）、地域密着型通所介護が 16.3%（前年度 21.9%）、認知症対応型共同生活介護が 7.6%（前年度 9.6%）、特定施設入居者生活介護 7.1%（前年度 7.9%）介護老人福祉施設 6.5%（前年度 7.3%）、の順であった。

#### 5. 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	216(22.3)	751(77.7)	967(100.0)
介護職員	1,213(43.3)	1,587(56.7)	2,800(100.0)
看護職員	179(36.9)	306(63.1)	485(100.0)
計	1,608(37.8)	2,644(62.2)	4,252(100.0)

(1) 訪問介護員では、正規職員が 22.3%（前年度 18.7%）、非正規職員が 77.7%（前年

度 81.3%)であった。正規職員について前年度比で正規率が上がっているが、2020年度(18.7%)との比較でも上がっている。正規率が伸びていることが伺えた。

(2) 介護職員では、正規職員が 43.4% (前年度 45.0%)、非正規職員が 56.7% (前年度 55.0%)であった。正規職員について前年度比で正規率が下がり、2020年度(48.9%)と比較しても下がっており、正規職員の確保一層の困難が伺える。非正規率は上がっていた。

(3) 看護職員では、正規職員が 36.9% (前年度 33.9%)、非正規職員が 63.1% (前年度 66.1%)であった。前年度比で正規率が上がり、非正規率が下がり、前年度と逆の傾向となった。看護職員の確保のために、正規職員の採用にシフトしていることが伺えた。

## 6. 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	3( 0.2)	12( 0.5)	15( 0.4)
20歳以上 30歳未満	232( 15.1)	110( 4.4)	342( 8.4)
30歳以上 40歳未満	327( 21.3)	220( 8.7)	547( 13.5)
40歳以上 50歳未満	435( 28.3)	478( 19.0)	913( 22.5)
50歳以上 60歳未満	402( 26.1)	587( 23.3)	989( 24.4)
60歳以上 70歳未満	122( 7.9)	638( 25.4)	760( 18.8)
70歳以上	17( 1.1)	471( 18.7)	488( 12.0)
計	1,538(100.0)	2,516(100.0)	4,054(100.0)

(1) 正規職員では、20歳未満から40歳未満が 36.6% (前年度 30.1%)と下がっていた。40歳以上50歳未満が 28.3% (前年度 31.9%)と若干下がり、50歳以上が 35.1% (前年度 38.0%)と下がっていた。40歳未満の若年層が上がり、40歳台が若干下がり、50歳以上の中高年層の割合が下がっていた。若年層が少し上がり、高年層が少し下がっていた。若年層へのシフトしている傾向が伺えた。

(2) 非正規職員では、40歳未満の若年層が 13.6%で前年度より 1.2%上がっていた。50歳以上の中高年層では、67.4%と前年度とほぼ横ばいであった。50歳台が前年度より 1.2%上がっていた。60歳以上では 44.1%で前年度より 1.1%下がっていた。70歳以上が 18.7% (前年度 19.2%)と前年度比で 0.5%下がっていた。非正規職員においては、依然として高年齢層の高い傾向が伺えた。

## 7. 事業所の過去1年間の採用者数（表4）

過去1年間（2021年10月1日から2022年9月30日）

		2021年9月30日 の在籍者数(人) A	過去1年間の採用人 数(人) B	採用率(%) B÷A×100
訪問介護員	正規職員	196( 19.7)	85( 41.9)	43.4
	非正規職員	797( 80.3)	118( 58.1)	14.8
	計	993(100.0)	203(100.0)	20.4
介護職員	正規職員	1,183( 43.4)	188( 38.9)	15.9
	非正規職員	1,544( 56.6)	295( 61.1)	19.1
	計	2,727(100.0)	483(100.0)	17.7
看護職員	正規職員	155( 35.3)	80( 46.5)	51.6
	非正規職員	284( 64.7)	92( 53.5)	32.4
	計	439(100.0)	172(100.0)	39.2

- (1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では43.4%(前年度19.4%)、非正規職員では14.8%(前年度10.6%)となり、正規職員、非正規職員ともに上がり増加傾向にあった。
- (2) 介護職員の採用率は、正規職員では15.9%(前年度14.9%)、非正規職員では19.1%(前年度27.2%)となり、正規職員が上がり、非正規職員が下がっていた。前年度比で介護職員の採用が増加傾向にあった。
- (3) 看護職員の採用率は、正規職員では51.6%(前年度22.7%)、非正規職員では32.4%(前年度20.1%)となり、正規職員、非正規職員共に上がっていた。看護職員の採用の増加傾向が伺えた。

## 8. 事業所の1年間の離職者数（表5）

過去1年間（2021年10月1日から2022年9月30日）

		2021年9月30日 の在籍者数(人) A	過去1年間の離職人 数(人) B	離職率(%) B÷A×100
訪問介護員	正規職員	196( 19.7)	58( 38.9)	29.6
	非正規職員	797( 80.3)	91( 61.1)	11.4
	計	993(100.0)	149(100.0)	15.0
介護職員	正規職員	1,183( 43.4)	150( 36.8)	12.7
	非正規職員	1,544( 56.6)	258( 63.2)	16.7
	計	2,727(100.0)	408(100.0)	15.0
看護職員	正規職員	155( 35.3)	50( 41.7)	32.3
	非正規職員	284( 64.7)	70( 58.3)	24.6
	計	439(100.0)	120(100.0)	27.3

- (1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では29.6%(前年度14.7%)、非正規職員では11.4%(前年度11.2%)となり、前年度比で正規職員の離職率が上がり、非正規職員でも若干下上がっていた。
- (2) 介護職員の離職率は、正規職員では12.7%(前年度12.8%)、非正規職員では16.7%(前年度18.4%)となり、正規職員、非正規職員ともには若干下がっていた。

- (3) 看護職員の離職率は、正規職員では 32.3% (前年度 19.5%)、非正規職員では 24.6% (前年度 14.5%) となり、前年度比で正規職員、非正規職員ともに離職率が上がっていた。

## 9. 過去 1 年間の採用者数と離職者数の増減 (表 6)

過去 1 年間 (2021 年 10 月 1 日から 2022 年 9 月 30 日)

		過去1年間の 採用人数 A	過去1年間の 離職人数 B	採用人数と離職 人数との増減数 (増減率 A-B÷A)
訪問介護員	正規職員	85 ( 41.9)	58 ( 38.9)	27 ( 31.8)
	非正規職員	118 ( 58.1)	91 ( 61.1)	27 ( 22.9)
	計	203 (100.0)	149 (100.0)	54 ( 26.6)
介護職員	正規職員	188 ( 38.9)	150 ( 36.8)	38 ( 32.2)
	非正規職員	295 ( 61.1)	258 ( 63.2)	37 ( 12.5)
	計	483 (100.0)	408 (100.0)	75 ( 15.5)
看護職	正規職員	80 ( 46.5)	50 ( 41.7)	30 ( 37.5)
	非正規職員	92 ( 53.5)	70 ( 58.3)	22 ( 23.9)
	計	172 (100.0)	120 (100.0)	52 ( 30.2)

- (1) 過去 1 年間の採用者数を前年度採用数との差で見ると、訪問介護員では、正規職員、非正規職員と共に増加していた。介護職員では、正規職員、非正規職員ともに増加していた。看護職員でも、正規職員、非正規職員ともに増加していた。
- (2) 訪問介護員では、正規職員は採用数に対して 68.2% (前年度 75.8%) が離職しており、前年度比で離職数が減少し採用数が 31.8% (前年度 24.2%) の増となっていた。非正規職員では、前年度では採用数より離職数が上回っていたが、今年度は離職数が下がり 22.9% の増加となった。僅かな数であるが、正規職員、非正規職員ともに増加していた。
- (3) 介護職員では、正規職員は採用数に対して 79.8% (前年度 86.2%) が離職しており、20.2% (前年度 13.8%) 増となった。採用数が増加し、離職数も増加しているが採用数が上回ったために増員となった。非正規職員は採用数に対して 87.5% (前年度 67.5%) が離職しており、12.5% (前年度 32.5%) 増員となった。しかし、非正規職員について、採用数 295 人 (前年度 342 人) と前年度比でマイナスになり、かつ離職数も 258 人 (前年度 231 人) と多く、伸び悩んでいることが伺えた。
- (4) 看護職員では、正規職員は採用数に対して 62.5% (前年度 86.2%) が離職していた。前年度比で採用数が増加していたが、離職数も増加していたので相対的に正規職員が 37.5% (前年度 13.8%) の増となった。非正規職員は 76.1% (前年度 72.0%) が離職していた。前年度比で採用数が増加していたが、離職数も増加していたので、職員数は 23.9% (前年度 28.0%) 増となった。正規職員、非正規職員ともに、採用数、離職数も増加していたが、相対的に職員数が増加していた。
- (5) 増減率を「定着率」と読み替えた場合、正規職員では、訪問介護員が 31.8% (前年度 24.2%)、介護職員が 32.2% (前年度 13.8%)、看護職員が 37.5% (前年度 13.8%) であった。訪問介護員、介護職員、看護職員の 3 職種ともに定着率が上がっていた。

非正規職員では、訪問介護員が 22.9%（前年度△4.8%）、介護職員が 12.5%（前年度 32.5%）、看護職員が 23.9%（前年度 28.0%）であった。訪問介護員が上がり、介護職員と看護職員が下がっていた。非常勤職員の介護職員と看護職員の採用と離職の流動性が高く、定着の困難さが伺えた。

## 10. 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 7）

過去 1 年間（2021 年 10 月 1 日から 2022 年 9 月 30 日）

		過去 1 年間の 採用人数 A	過去 1 年間の 離職人数 B	Aのうち 1 年 以内の離職 人数 C	Bに対する 1 年以内の離 職人数の割 合 D
訪問介護員	正規職員	85	58	35(41.2)	60.3
	非正規職員	118	91	29(24.6)	31.9
	計	203	149	64(31.5)	43.0
介護職員	正規職員	188	150	32(17.0)	21.3
	非正規職員	295	258	89(30.2)	34.5
	計	483	408	121(25.1)	29.7
看護職員	正規職員	80	50	38(47.5)	76.0
	非正規職員	92	70	23(25.0)	32.9
	計	172	120	61(35.5)	50.8

- (1) 訪問介護員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、1 年以内に離職した者が 41.2%（前年度 33.3%）で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 60.3%（前年度 44.0%）であった。非正規職員では 24.6%（前年度 29.8%）で、離職者数に対して 31.9%（昨年度 28.4%）であった。前年度比で、採用数に対して 1 年以内の離職数が、正規職員が上がり、非正規職員が下がっていた。また、過去 1 年間の離職数に対する、採用 1 年以内の離職数では、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。前年度同様に、早期に離職する割合が高い傾向が続いていた。
- (2) 介護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、採用 1 年以内に離職した者が 17.0%（前年度 23.9%）で、非正規職員は 30.0%（昨年度 26.0%）であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで 1 年以内に離職した者が、正規職員では 21.3%（前年度 27.8%）で、非正規職員は 34.5%（前年度 38.5%）であった。正規職員、非正規職員ともに早期離職傾向は下がっていた。
- (3) 看護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、1 年以内に離職した者が 47.5%（前年度 37.9%）で、非正規職員は 25.0%（前年度 24.0%）であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで、採用 1 年以内に離職した者が、正規職員では 76.0%（前年度 44.0%）で、非正規職員では 32.9%（前年度 33.3%）であった。正規職員の早期離職傾向が一段と高くなっていた。

### 11. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率（表8）

参加の有無	職 種	雇用形態	問 6-1.①貴事業所の 2021年 9 月 30 日の在籍者数 (計)	問 6-1.③貴事業所の過去 1 年間の離職者数 (計)	離職率
研修に参加している施設 (n70)	訪問介護員	正規職員	92	12	13.0
		非常勤職員	427	39	9.1
		計	519	51	9.8
	介護職員	正規職員	444	76	12.8
		非常勤職員	585	81	13.8
		計	1,029	138	13.4
	看護職員	正規職員	67	12	17.9
		非常勤職員	104	23	22.1
		計	171	35	20.5
研修に参加していない施設 (n109)	訪問介護員	正規職員	100	45	45.0
		非常勤職員	359	52	14.5
		計	459	97	21.1
	介護職員	正規職員	730	93	12.7
		非常勤職員	929	172	18.5
		計	1,659	265	16.0
	看護職員	正規職員	84	38	45.2
		非常勤職員	170	44	25.9
		計	254	82	32.3

- (1) 訪問介護員については、正規職員では研修参加有の離職率 13.0%（前年度 15.3%）、研修参加無の離職率 45.0%（前年度 13.6%）、非正規職員では研修参加有の離職率 9.1%（前年度 8.4%）、研修参加無の離職率 14.5%（前年度 17.7%）、両方で研修参加有の離職率 9.8%（前年度 9.6%）、研修参加無の離職率 21.1%（前年度 16.8%）だった。研修に参加している施設の正規職員の離職率が低くなっていた。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。
- (2) 介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 12.8%（前年度 13.6%）、研修参加無の離職率 12.7%（前年度 12.2%）、非正規職員では研修参加有の離職率 13.8%（前年度 18.9%）、研修参加無の離職率 18.5%（前年度 17.8%）であった。両方で研修参加有の離職率 13.4%（前年度 16.4%）、研修参加無の離職率 16.0%（前年度 15.2%）だった。研修に参加している施設の正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が上がっていた。
- (3) 看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 17.9%（前年度 20.0%）、研修参加無の離職率 45.2%（前年度 19.1%）、非正規職員では研修参加有の離職率 22.1%（前年度 10.1%）、研修参加無の離職率 25.9%（前年度 18.6%）、両方で研修参

加有の離職率 20.5%（前年度 13.4%）、研修参加無の離職率 32.3%（前年度 18.8%）だった。研修に参加している施設の正規職員、非正規職員ともに離職率が低かった。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高かった。

(4) 研修に参加している施設で、訪問介護員、介護職員、看護職員ともに離職率が低くなっていた。逆に研修に参加していない施設では、訪問介護員、看護職員の離職率が高くなっていた。特に訪問介護員と看護職員では、その差が顕著であった。介護職員の正規職員では、研修参加有の施設と研修参加無の施設の離職率の差はなく、最も低かった。

(5) 研修に参加している施設の離職率が低いことの要因として、研修に参加できる環境の施設であるということと推測できる。2022 年度においても研修は、新型コロナ禍でほぼオンラインとなり集合・対面型の研修が出来なかった。会員施設では、新型コロナ感染症対策に注力し、オンライン研修や動画視聴研修の機会を計画的に設けたとの声も聞かれている。新型コロナ禍の中でも、研修機会を設ける等、働きやすい職場環境に取り組む施設が、職員の定着につながっていると考えられる。

## 12. 過去 1 年間に離職した職員の退職理由（表 9）

（1人の退職理由が複数ある場合は、1番強い退職理由とした）

退職理由	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
収入が少なかったため	7( 4.3)	23( 5.3)	6( 4.9)	36( 5.0)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	15( 9.3)	22( 5.0)	3( 2.4)	40( 5.5)
職場の人間関係に問題があった	24( 14.8)	68( 15.6)	23( 18.7)	115( 15.9)
自分の将来の見込みが立たなかったため	5( 3.1)	4( 0.9)	0( 0.0)	9( 1.3)
他に良い仕事・職場があったため	17( 10.5)	95( 21.7)	24( 19.5)	136( 18.8)
新しい資格を取ったため	2( 1.2)	16( 3.7)	1( 0.8)	19( 2.6)
結婚・出産・妊娠・育児のため	1( 0.6)	9( 2.1)	4( 3.2)	14( 1.9)
親の介護のため	10( 6.2)	16( 3.7)	5( 4.1)	31( 4.3)
仕事がきつく辛くなったため	24( 14.8)	37( 8.5)	17( 13.8)	78( 10.8)
病気で続けられなくなったため	11( 6.8)	33( 7.5)	8( 6.5)	52( 7.2)
希望に沿った仕事ができないため	7( 4.3)	19( 4.3)	4( 3.3)	30( 4.2)
その他	39( 24.1)	95( 21.7)	28( 22.8)	162( 22.5)
計	162(100.0)	437(100.0)	123(100.0)	722(100.0)

(1) 訪問介護員の退職理由は、1位が「その他」24.1%（前年度 28.1% 1位）、2位が「仕事がきつく辛くなったため」14.8%（前年度 10.8%）、同率2位が「職場の人間関係に問題があった」14.8%（前年度 3.6% 5位）、4位が「他に良い仕事・職場があったため」10.5%（前年度 18.0% 4位）、5位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」9.3%（前年度 6.5% 4位）、6位が「病気で続けられなくなったため」6.8%（前年度 18.0% 2位）であった。7位が「親の介護のため」6.2%と続いた。

「収入が少なかったため」は4.3%と下位になっていた。

仕事がつきつく辛くなり、職場の人間関係にも問題を感じつつ事業所にも馴染めないことが退職につながっているように伺えた。病気や健康問題、親の介護、収入が少ない等は直接的な退職要因にはなっていないように伺えた。

- (2) 介護職員の退職理由は、1位が「その他」21.7%（前年度26.1% 1位）、同率1位が「他に良い仕事・職場があったため」21.7%（前年度15.8% 2位）、3位が「職場の人間関係に問題があった」15.6%（前年度11.3% 4位）、4位が「仕事がつきつく辛くなったため」8.5%（昨年度9.5% 5位）、5位が「病気で続けられなくなったため」7.5%（前年度11.8% 3位）、6位が「収入が少なかったため」5.3%（前年度4.8% 6位）、7位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」5.0%となった。

退職に至る要因は、職場の人間関係に馴染めず仕事もつきつく辛くなり、ストレスが溜まるなかで体調を崩して退職動機が亢進して、転職に至ると推測できる。またコロナ禍の中でコミュニケーション不足とメンタルヘルスのサポート不足も背景として大きな要因と考えられる。上位ではないが「収入が少なかった」も増加していた要因は、コロナ感染対策が業務として負担感を増しているのに、賃金が見合っていない不満が考えられる。

- (3) 看護職員の離職理由は、1位が「その他」22.8%（前年度27.7% 1位）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」19.5%（前年度18.5% 2位）、3位が「職場の人間関係に問題があった」18.7%（前年度9.3% 4位）、4位が「仕事がつきつく辛くなったため」8.5%（前年度13.8% 3位）、5位が「病気で続けられなくなったため」6.5%（前年度13.8% 3位）、6位が「収入が少なかったため」4.9%（前年度3.1%）、7位が「親の介護のため」4.1%であった。

離職に至る要因は、職場の人間関係が大きいようだ。仕事のきつさや辛さ、病気等は要因としては少ない。コロナ感染予防対策は、看護職員にとって大きな負担と責任になっているが、専門性を発揮できることでもある。その中で、同僚の看護職員や介護職員等との関係性に齟齬が生じることが推測され、その負担感が生じると早い段階で転職すると考えられる。

- (4) 3職種に共通していた要因は、「職場の人間関係に問題があった」であった。訪問介護員と介護職員では、「仕事がつきつく辛くなったため」が上位になっていた。看護職員の場合、仕事のきつさや辛さよりも、職場での人間関係に負担感を感じると退職（転職）に結び付きやすいように推測される。

- (5) 「その他」の理由

01. 通勤時間が長いため (A)
02. 認知症ケアに対応ができなかったため (A)
03. 勤務態度に問題があり、改善するよう指導、教育するも改善されず、ご利用者様からクレームが多かったため退職していただきました (C)
04. 定年退職 (A)
05. 契約期間終了 (2) (B)
06. 引越しをした (10) (D)
07. 怪我をした (2) (F)
08. コロナ検査を受けたくない (G)



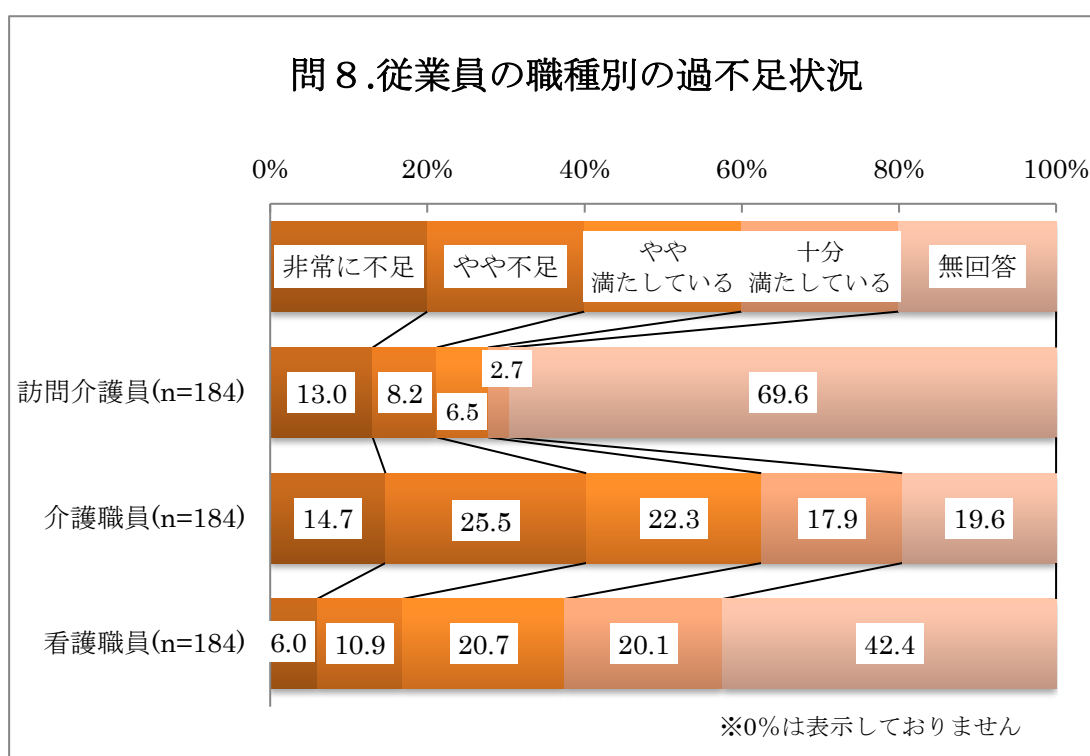
09. 能力不足 (C)
10. 収入制限があるため (B)
11. 親がなくなって精神的に (仕事が続けられなくなった) (C)
12. 死亡された (F)
13. 年齢を理由に自主退職 (A)
14. 80歳となったため、対人援助での就労をやめた (A)
15. 高齢のため (10) (A)
16. 高齢に伴い仕事が続けられなくなったため (A)
17. 元々、手に職を持っていて、それに専念するため (E)
18. 他事業 (障がい者訪問介護) へのシフトチェンジ (B)
19. 入職後、1か月以内に職場に合わなかったのか無断欠勤のまま退職となった (C)
20. 年齢が80歳を超えて、セカンドライフに注力するため (A)
21. セクハラ行為のため契約更新不可 (C)
22. 職場が遠いので年齢的に大変になった (75歳以上) (A)
23. 勤務時間、日数が希望と合わなかったため (B)
24. 学業との両立が出来なかったため (E)
25. 通勤時のバス利用について、近隣の大学生と時間が重なり辛い、病気の悪化 (F)
26. 登録して頂いたが、仕事がなかった (B)
27. 家族の介護 (D)
28. 70歳になり、本人の希望で退職 (A)
29. 自動車の運転をしたくないので (A)
30. 家庭の事情 (2) D
31. 家庭の事情により自宅近くの就労が必要となったため (D)
32. 孫の世話 (D)
33. ダブルワークで本業が忙しくなったため (2) (B)
34. 交通事故で長期休みになり、そのまま退職になった (C)
35. ダブルワークされており、もう一つの事業所にサービス提供責任者として常勤になつてほしいと依頼があり退職 (B)
36. 福祉分野で他のサービス (障害) の経験を積みたいから (E)
37. 親の介護が終わり、夫婦で老後を楽しむため (D)
38. 独居の兄 (高齢・障がい者) の面倒を看ることになったため (D)
39. 持病が悪化したため (F)
40. 遠方の実家へ戻るため (2) (D)
41. 業務内容が覚えられない (C)
42. 自動車や自転車での移動が困難 (道が覚えられない) (A)
43. 突然出勤しなくなり連絡もとれなくなった (C)

### 13. 「その他」の退職理由類型別件数（表10）

(1) 「その他」の退職理由を類型別で見ると、「年齢」に起因する理由が多く、次いで「家庭・家族の事情や都合」であった。「新型コロナ」に起因する退職は少なかった。

退職要因類型	数(件)
(A) 年齢（主に高齢）等に起因	21
(B) 雇用条件	9
(C) 職務能力や資質	8
(D) 家庭・家族の事情や都合	19
(E) ステップアップ等	3
(F) 病気等	4
(G) 新型コロナ感染症	1

### 14. 従業員の職種別の過不足状況（図4）



- (1) 訪問介護については、「無回答」69.6%（前年度 70.8%）、「非常に不足」13.0%（前年度 12.4%）、「やや不足」8.2%（前年度 12.9%）、「やや満たしている」6.5%（前年度 3.4%）、「十分満たしている」2.7%（前年度 0.6%）であった。
- (2) 介護職員については、「無回答」19.6%（前年度 26.4%）、「非常に不足」14.7%（前年度 8.4%）、「やや不足」25.5%（前年度 37.1%）、「やや満たしている」22.3%（前年度 20.8%）、「十分満たしている」17.9%（前年度 7.3%）であった。
- (3) 看護職員については、「無回答」42.4%（前年度 51.7%）、「非常に不足」6.0%（前年度 1.7%）、「やや不足」10.9%（前年度 15.7%）、「やや満たしている」20.7%（前年度 16.3%）、「十分満たしている」20.1%（前年度 14.6%）であった。
- (4) 全体的に、「無回答」の割合が減少し、また「不足感」が減少して「充足感」が増加していた。但し、訪問介護員の「非常に不足」が前年度より若干増加しており、依然と厳しい状況が伺える。

### 15. 事業所での従業員の職種別の過不足状況(無回答を除いた事業所)(表11)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に不足	24( 42.9)	27( 18.2)	11( 10.4)	62( 20.0)
やや不足	15( 26.8)	47( 31.8)	20( 18.9)	82( 26.4)
やや満たしている	12( 21.4)	41( 27.7)	38( 35.8)	91( 29.4)
十分満たしている	5( 8.9)	33( 22.3)	37( 34.9)	75( 24.2)
	56(100.0)	148(100.0)	106(100.0)	310(100.0)

- (1) 訪問介護員については、「非常に不足」42.9% (前年度 42.3%)、「やや不足」26.8% (前年度 44.2%)、「やや満たしている」が 21.4% (前年度 11.6%) であった。「不足している」69.7% (前年度 86.5%)、「満たしている」が 30.3% (前年度 13.5%) と、前年度より改善傾向が見られた。
- (2) 介護職員については、「非常に不足」18.2% (前年度 11.5%)、「やや不足」31.8% (前年度 50.4%)、「やや満たしている」27.7% (前年度 28.2%)、「十分満たしている」22.3% (前年度 9.9%) であった。「不足している」が 50.0% (前年度 61.9%) であり、「満たしている」が 50.0% (前年度 38.1%) であった。前年度より改善傾向が見られた。
- (3) 看護職員については、「非常に不足」10.4% (前年度 3.5%)、「やや不足」18.9% (前年度 32.6%) と、「やや満たしている」35.8% (前年度 33.7%)、「十分満たしている」34.9% (前年度 30.2%) であった。「不足している」が 29.3% (前年度 36.1%)、「満たしている」が 70.7% (前年度 63.9%) となり、「満たしている」が上回っていた。
- (4) 訪問介護の不足状況は、前年度に引き続き改善傾向にあるが深刻さは変わらない。介護職員のも改善傾向になっており、過不足がともに 50.0% であった。看護職員においても、不足状況が改善傾向になっていた。
- (5) 3職種合計で見ると、「非常に不足」20.0% (前年度 14.9%)、「やや不足」26.4% (前年度 43.5%)、「やや満たしている」29.4% (前年度 26.7%)、「十分満たしている」24.2% (前年度 14.9%) であった。

### 16. 事業所での従業員の職種別の過不足状況で「大いに不足・やや不足」を選択した事業所の採用難易状況(無回答を除いた事業所)(表12)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	22( 40.0)	47( 32.4)	31( 30.7)	100( 33.2)
やや困難	18( 32.7)	62( 42.8)	42( 41.6)	122( 40.5)
やや容易	9( 16.4)	24( 16.5)	18( 17.8)	51( 17.0)
非常に容易	6( 10.9)	12( 8.3)	10( 9.9)	28( 9.3)
	55(100.0)	145(100.0)	101(100.0)	301(100.0)

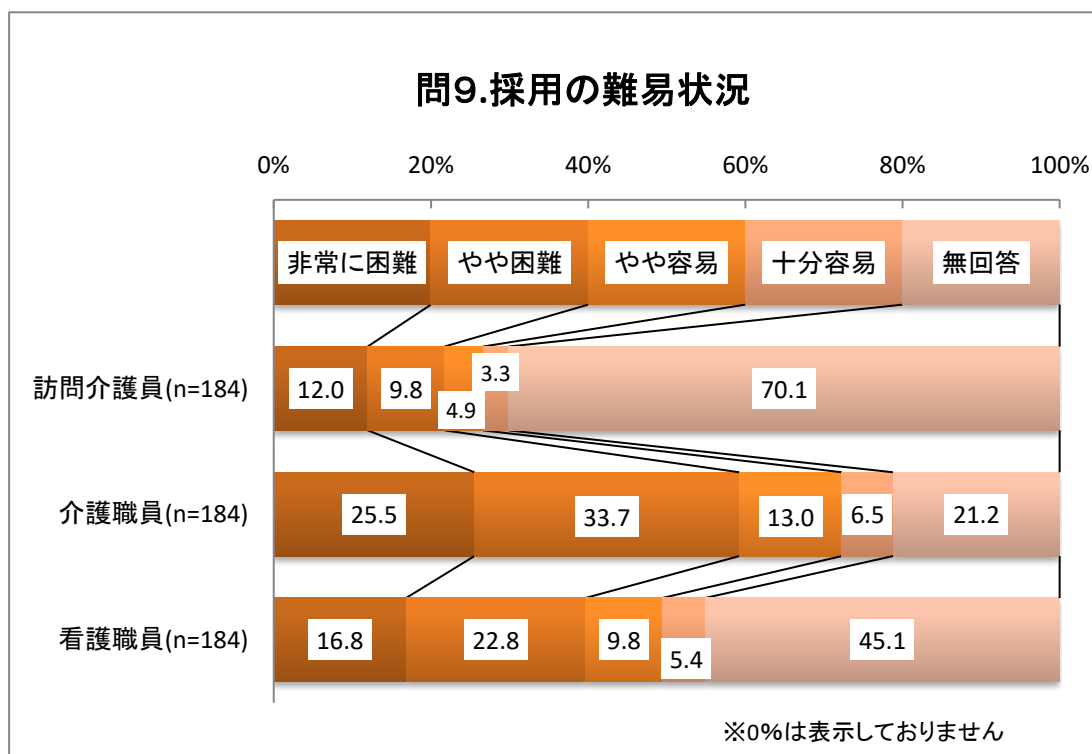
- (1) 訪問介護員の採用について「困難」との回答が、「非常に困難」40.0% (前年度 44.3%)、「やや困難」32.7% (前年度 40.4%) と合わせて「困難」が 72.7% (前年度 84.7%) であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」16.4% (前年度 11.5%)、「非常に容易」10.9% (前年度 3.8%) と合わせて「容易」が 27.3% (前年度 15.3%) であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。
- (2) ○介護職員の採用について「困難」との回答が、「非常に困難」32.4% (前年度 31.4%)、

「やや困難」42.8%（前年度 42.2%）と合わせて「困難」が 75.2%（前年度 73.6%）であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」16.5%（前年度 19.8%）、「非常に容易」8.3%（前年度 6.6%）と合わせて、24.8%（前年度 26.4%）であった。採用困難度が前年度より悪化傾向にあった。

(3) 看護職員の採用について「困難」との回答が、「非常に困難」30.7%（前年度 33.3%）、「やや困難」41.6%（前年度 34.8%）と合わせて、「困難」が 72.3%（前年度 68.1%）であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」17.8%（前年度 24.6%）、「非常に容易」9.9%（前年度 7.3%）と合わせて、「容易」が 27.7%（前年度 31.9%）であった。採用困難度が前年度より悪化傾向にあった。

(4) 3職種ともに、前年度との対比で、やや採用困難感が下がり容易感が上がっていた。コロナ禍の継続する中での人手不足を改善するために、相当な採用活動の努力をされた結果と推測される。しかし、依然と採用困難度が70%以上という高い状態が継続している。

### 17. 3職種別採用の難易状況（図5）

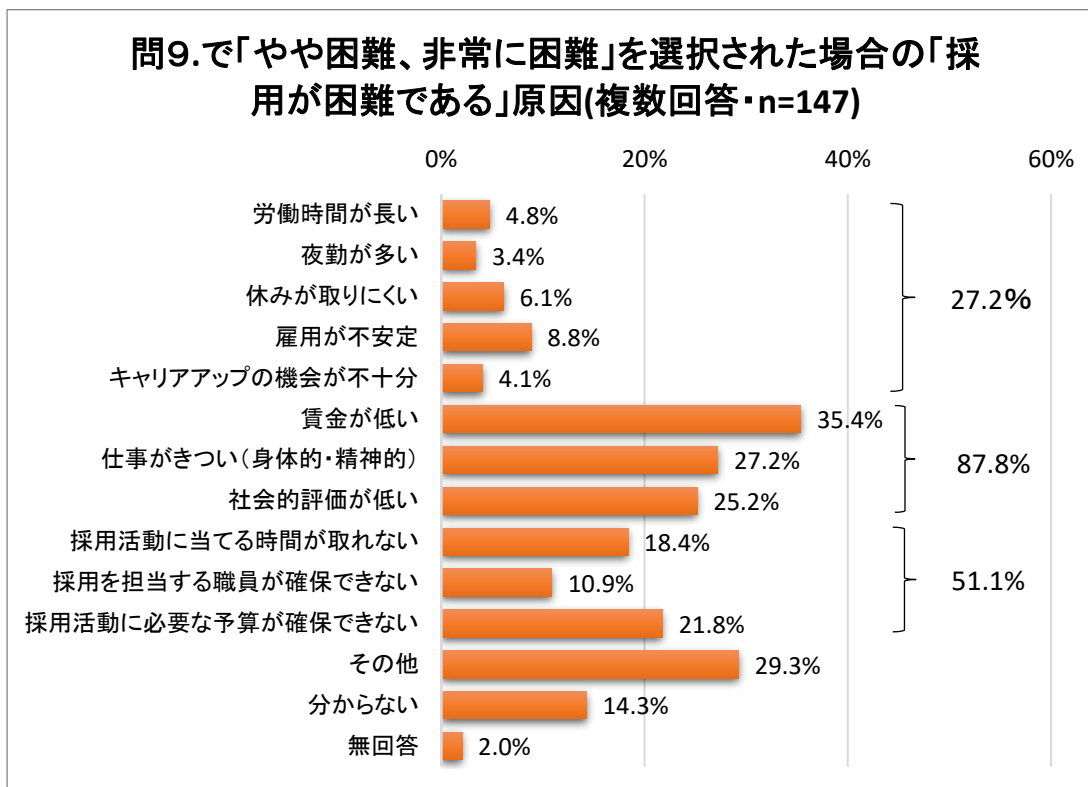


(1) 訪問介護員では、「無回答」が70.1%（前年度 70.8%）であり、「非常に困難」、「やや困難」を合わせると 29.8%（前年度 24.7%）であった。「無回答」が多いのは、判断できないほど困っているという悲観的な気持ちの現れなのか。

(2) 介護職員では、「無回答」が21.2%（前年度 32.0%）と少なく、「非常に困難」、「やや困難」を合わせると 59.2%（前年度 50.0%）であった。

(3) 看護職員では、「無回答」が45.1%（前年度 61.2%）であり、「非常に困難」、「やや困難」を合わせると 39.6%（前年度 26.4%）であった。

## 18. 採用困難の原因（図6）



(1) 採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」35.4%（前年度52.0%）、2位が「その他」29.3%（前年度33.1%）、3位が「仕事がつい（身体的・精神的）」27.2%（前年度29.9%）、4位が「社会的評価が低い」25.2%（前年度26.0%）、5位が「必要な予算が確保できない」21.8%（前年度22.0%）、6位が「採用活動に当てる時間が取れない」18.4%（前年度12.6%）、7位が「採用を担当する職員の確保ができない」10.9%（前年度2.4%）であった。「雇用が不安定」は8.8%（前年度19.7%）であった。

(2) 上位3位までの「賃金の低さ・仕事のきつさ・社会的評価の低さ」で87.8%、「採用活動に係る内部環境の問題」で51.1%、「雇用環境・労働条件に係る内部環境の問題」で27.2%であった。半数強が「採用活動に係る内部環境の問題」と捉えており、内部環境整備への支援の必要性が伺える。

### (3) その他の採用困難の原因（件数）

その他の原因として34件の記述があった。それらを「内部環境要因」と「外部環境要因」で便宜的に分類してみた。「内部環境要因」が35.3%、「外部環境要因」が64.7%であった。実際は両方の要因が複雑に絡み合っているものが多い。介護求職者の不足、有資格者の不足という現実課題に対して、内部環境要因の一層の改善と、非常に困難ではあるが外部環境要因を可能な限り内部環境要因の整備で補うことが求められている。

01. 採用してもすぐ辞める (A)
02. 適切な人材がとれていない (A)
03. 紹介業者を介さないため (A)
04. 募集しても来ません (5) (B)
05. 在宅介護の認知度が低い (B)

06. 資格者がいない (B)
07. どこに介護の仕事を求めている人がいるのか分からない (A)
08. 駅から遠い (B)
09. 介護以外に多くの仕事で人材難のため (B)
10. 夜勤ができない、勤務時間が希望と合わない、早番遅番ができない (A)
11. 夜勤や遅番といった不規則な時間が、あまり好まれない (A)
12. 送迎を担当できる人がいない (B)
13. 人材確保が困難 (A)
14. 他のサービスと比較し、拘束時間における件数が安定せず、人件費率が割高になりがちのため、パート職員、正規職員のいずれも採用しづらい。登録ヘルパーについては、同様に件数が安定しないため、すすみにくく同様に採用しづらい (A)
15. 訪問介護の認識が低い、資格者がいない (B)
16. ドライバー、看護師の確保が難しい (B)
17. コロナ対応にて、雇用需要が多く、時間給が高騰している (B)
18. 資格をもっている人が少ない (B)
19. 採用を検討している人がおり、その結果次第 (A)
20. 求人応募はあるが、入職に至る経歴のある方が来ない (B)
21. 必要とする時間帯での勤務を希望する人がいない (A)
22. 同業者が多すぎる (B)
23. 必要なスキルや勤務日程にあう人材が見つからない (B)
24. 介護職 (ヘルパー) 離れ (B)
25. 介護職で運転ができる人がいない。コロナの感染がこわい (B)
26. 紹介業者からの採用は希望しないため (A)
27. 紹介会社に頼らざるを得ない (A)
28. 30代～40代の求職者の応募はない (B)
29. 自動車や自転車での移動が困難なケースが多い (B)
30. 適格者が乏しいため (B)

## 19. 「その他」の採用困難要因類型別件数 (表13)

(1) 「その他」の採用困難要因をしてみると、外部環境要因が 65%、内部環境要因が 35%であった。

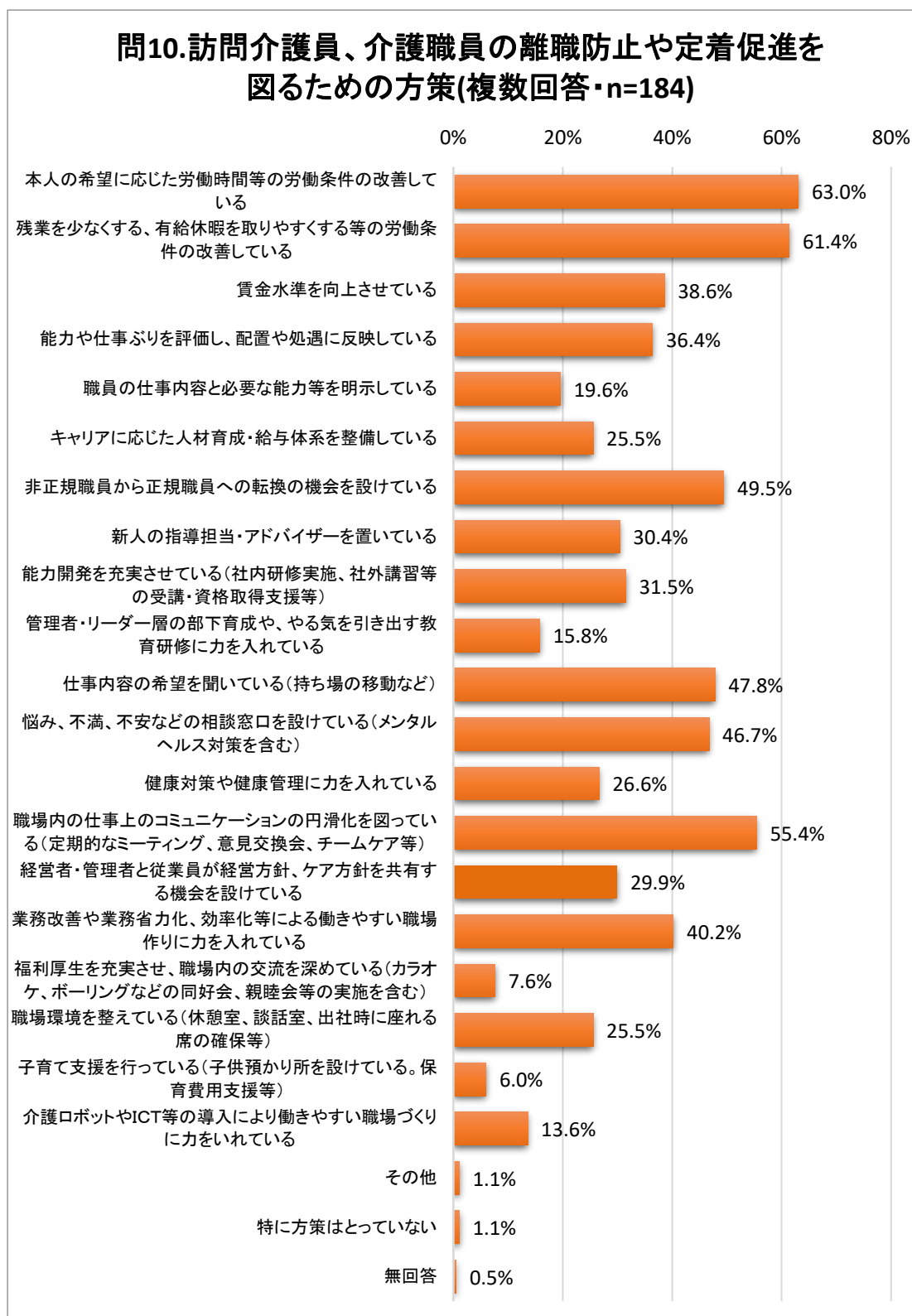
採用困難要因類型	数(件)
(A) 内部環境要因	12
(B) 外部環境要因	22

## 20. 採用困難の原因 (前年度比較) (表14)

位	2020年度	%	2021年度	%	2022年度	%
1	賃金が低い	48.0	賃金が低い	52.0	賃金が低い	35.4
2	その他	42.0	その他	33.1	その他	29.3
3	仕事がつい	34.0	仕事がつい	29.9	仕事がつい	27.2
4	社会的評価が低い	34.0	社会的評価が低い	26.0	社会的評価が低い	25.2
5	雇用が不安定	16.0	採用予算確保困難	22.0	採用予算確保困難	21.8

(1) 2020年度からの3年間の傾向を見ると、上位4位までが同じであったが、困難度が低くなっている。採用に係る内部環境の困難さを感じつつ、採用困難の要因が複合的で、はっきりとした要因をイメージ出来ずに、困難感だけが強く感じているように思われる。

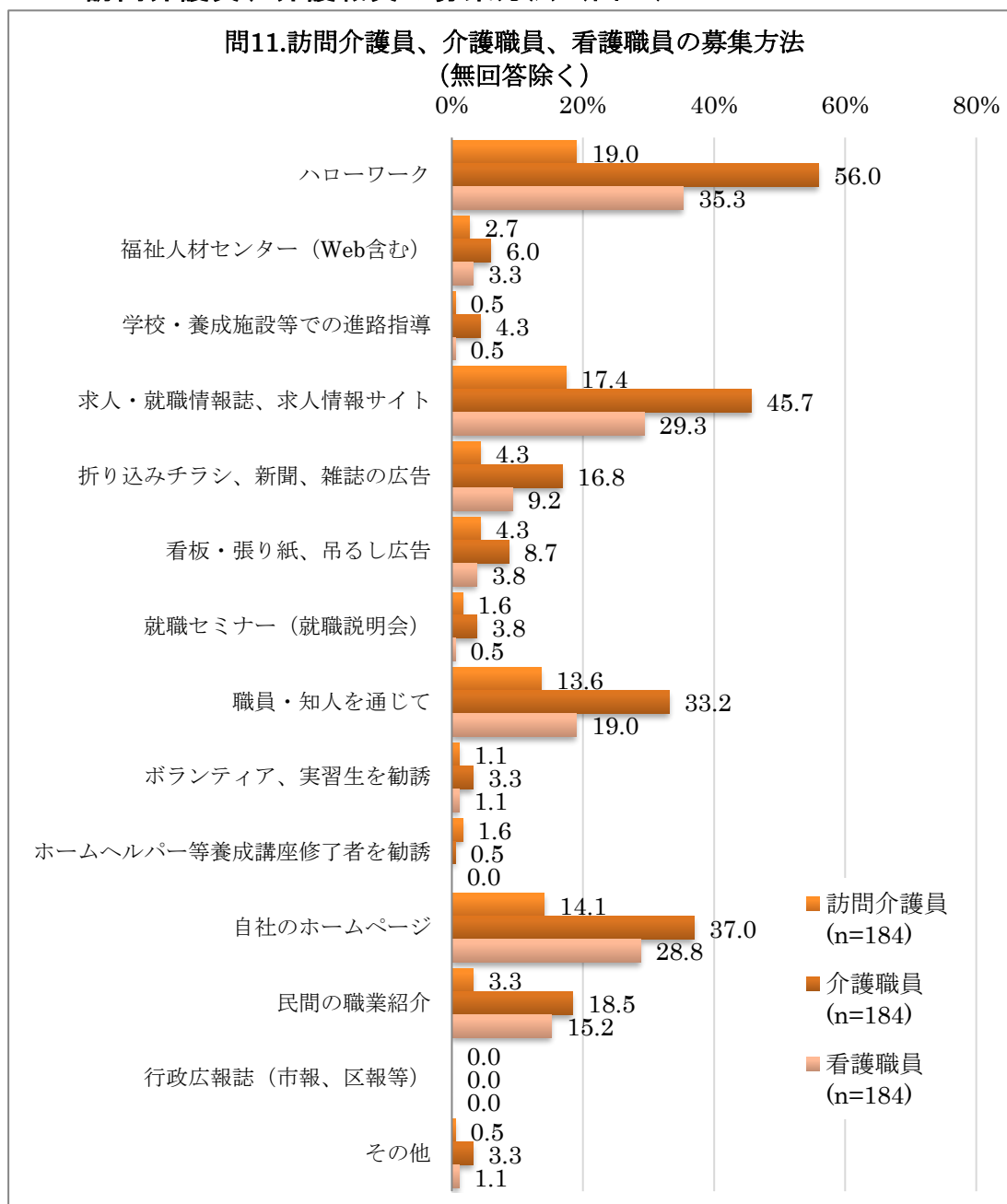
## 21. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）



- (1) 定着促進の方策について、1位が「本人の希望に応じた労働時間等の労働条件の改善」63.0%（前年度 62.4% 3位）、2位が「残業を少なくする、有給休暇をとりやすくする等の労働条件の改善」61.4%、3位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」55.4%（前年度 67.4% 1位）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」49.5%（前年度 64.6% 2位）、5位が「仕事内容の希望を聞く」47.8%（前年度 42.1% 7位）、6位が「悩み、不満、不安などの相談窓口の設置」46.7（前年度 42.1% 7位）、7位が「業務改善や業務省力化等の働きやすい職場作り」40.2%（前年度 41.0% 9位）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、第一に労働条件の改善、第二に職場内の仕事上のコミュニケーション、第三に非正規職員から正規職員への転換等の身分保障を挙げている。職員の細かなニーズに対応した労働条件や働きやすい職場作りを第一に取り組んでいることが伺えた。また、前年度同様に職員とのコミュニケーションを重要視していることも伺えた。労働環境だけではなく職場での人間関係の在り方にも細かな配慮が定着促進に重要と捉えられていた。
- (3) 「その他」の意見
01. 従業員の仕事に対する工夫、創意の実現を計っている。



## 22. 訪問介護員、介護職員、看護職員の募集方法（図8）



(1) 訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」19.0%（前年度 20.2%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」17.4%（前年度 9.6%）、3位が「自社ホームページ」14.1%（前年度 16.9%）、4位が「職員・知人」13.6%（前年度 16.9%）、5位が「折込チラシ、新聞、雑誌の広告」4.3%（前年度 10.1%）、同率5位が「看板・張り紙、吊るし広告」4.3%（前年度 6.2%）であった。依然とハローワークへの期待が大きく、次いで求人ササイトの割合が高くなった。職員・知人の紹介の割合が下がっていた。

(2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」56.0%（前年度 65.2%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」45.7%（前年度 41.0%）、3位が「自社ホームページ」37.0%（前年度 39.3%）、4位が「職員・知人」33.2%（前年度 31.5%）、5位が「民間の職業紹介」は 18.5%（前年度 21.3%）であった。「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」は 16.8%（前年度 22.5%）と下がる傾向にあった。依然としてハローワ

ークへの期待が高い。求人サイトの利用が高く自社のホームページもが大きな比重となっている。次いで職員や知人の紹介の期待も高くなっていた。民間の職業紹介の利用は減少していた。

(3) 看護職員の募集では、1位が「ハローワーク」35.3%、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」29.3%、3位が「自社のホームページ」28.8%、4位が「職員や知人の紹介」19.0%、5位が「民間の職業紹介」15.2%であった。介護職員と同様の傾向であった。

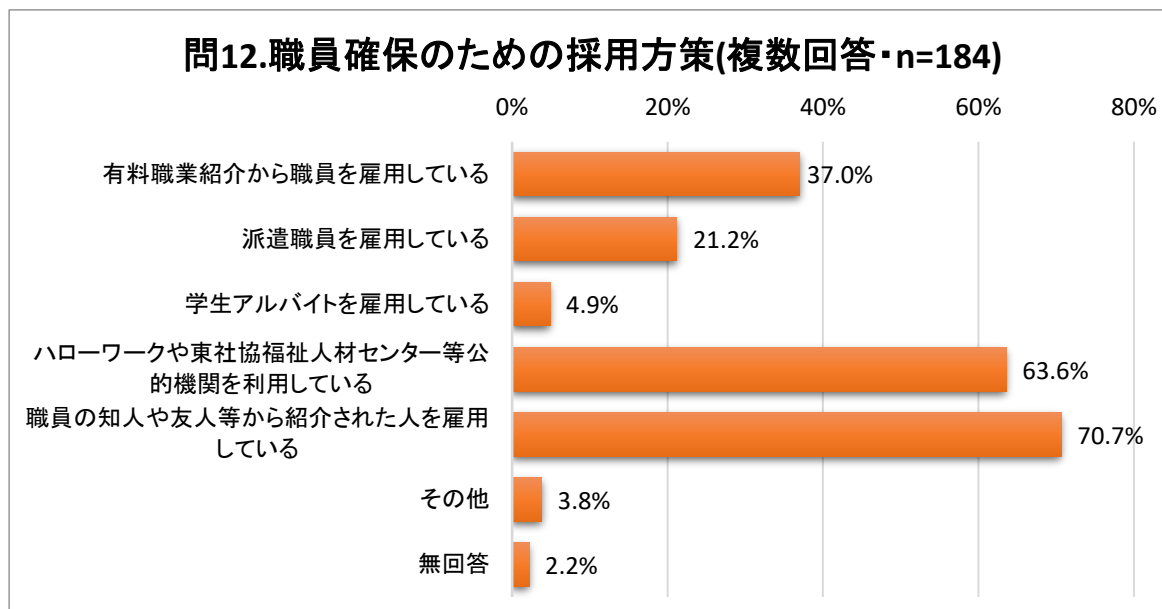
(5) 「その他」の意見

01. 会社の採用部より雇用している。

02. 職場体験

03. 社内事業部異動

### 23. 介護職員確保のための採用方策（図9）

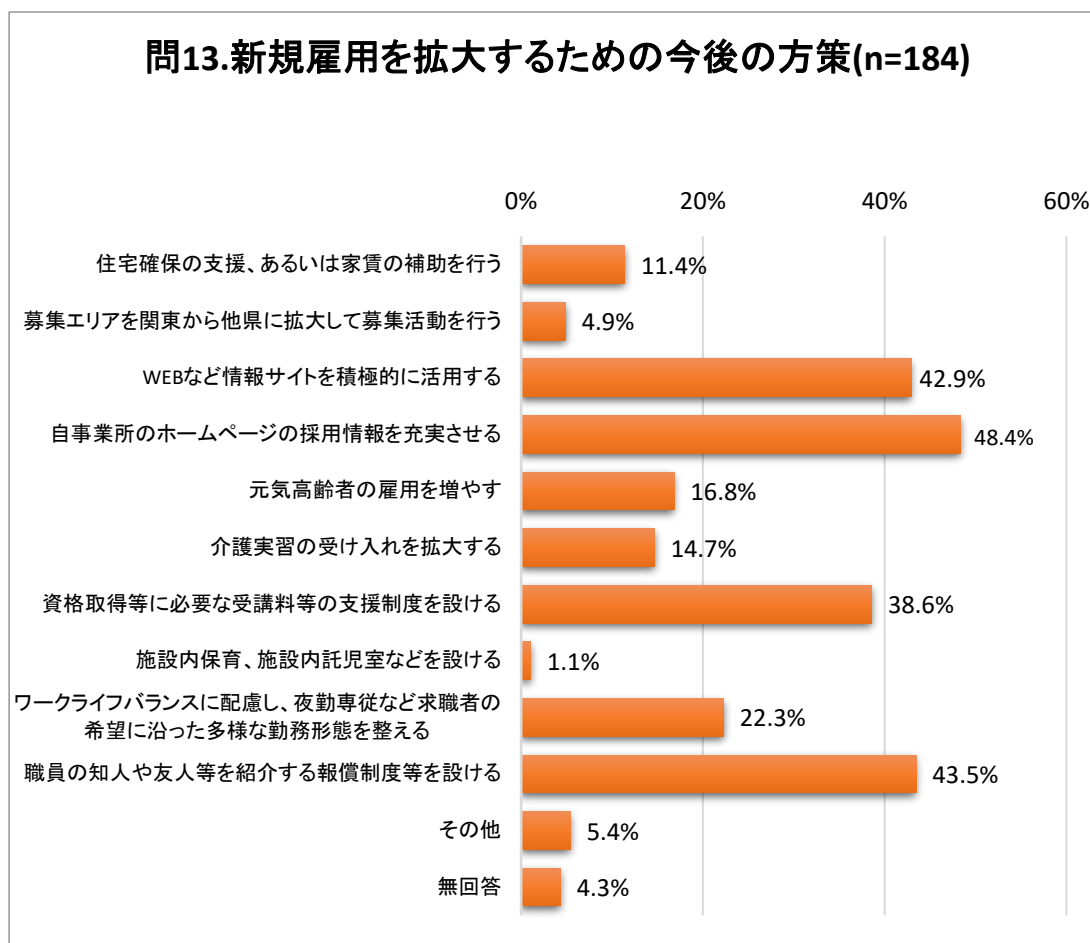


(1) 介護職員の確保のための採用方策の選択肢に、今年度新たな項目として「職員の知人や友人等から紹介された人を雇用している」を追加した。

(2) 1位が「職員の知人や友人等から紹介された人を雇用している」70.7%、2位が「ハローワーク等の公的職業紹介機関」が63.6%（前年度74.2%）、3位が「有料職業紹介の利用」が37.0%（前年度34.8%）、4位が「派遣職員を雇用」21.2%（前年度17.4%）であった。

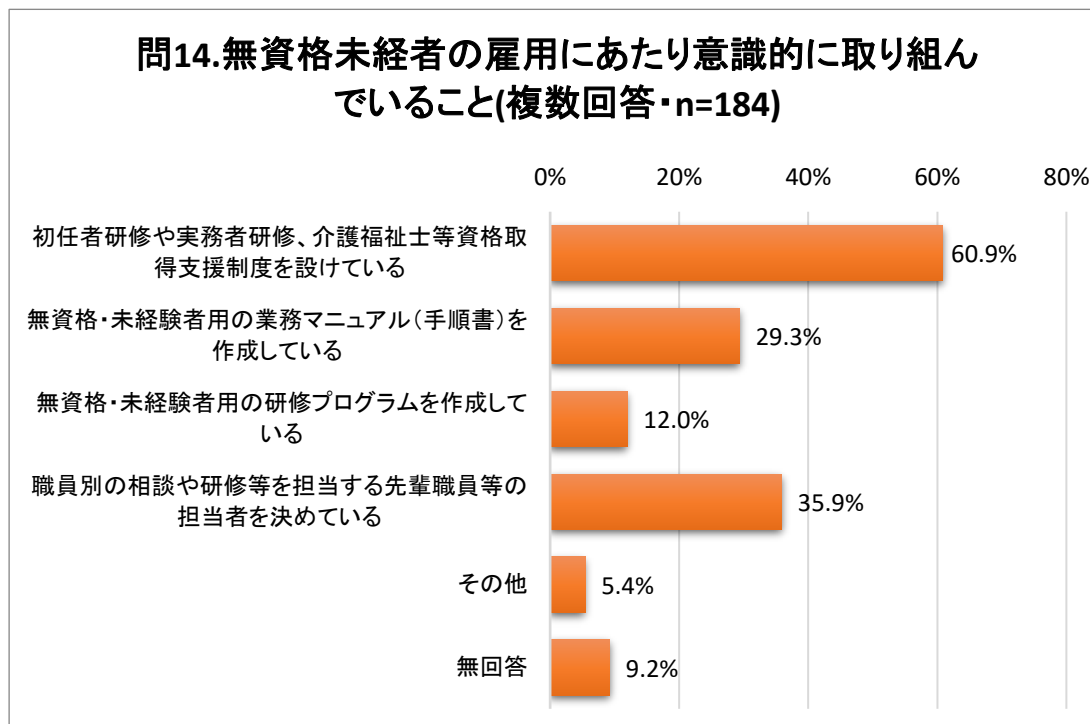
(3) 「職員の知人や友人等から紹介」に期待している事業所が多くなっていることが伺えた。それを推奨するために制度化している法人も増えてきているように聞いている。ハローワークへの期待は根強く、町田市介護人材開発センターとハローワーク町田との共催の「ハローワークミニ面接会」は有効に活用されている。現実的な方策はなく、いくつかの方策を計画的に取り組んでいくことしかないように思われる。

## 24. 新規雇用を拡大するための方策（図10）



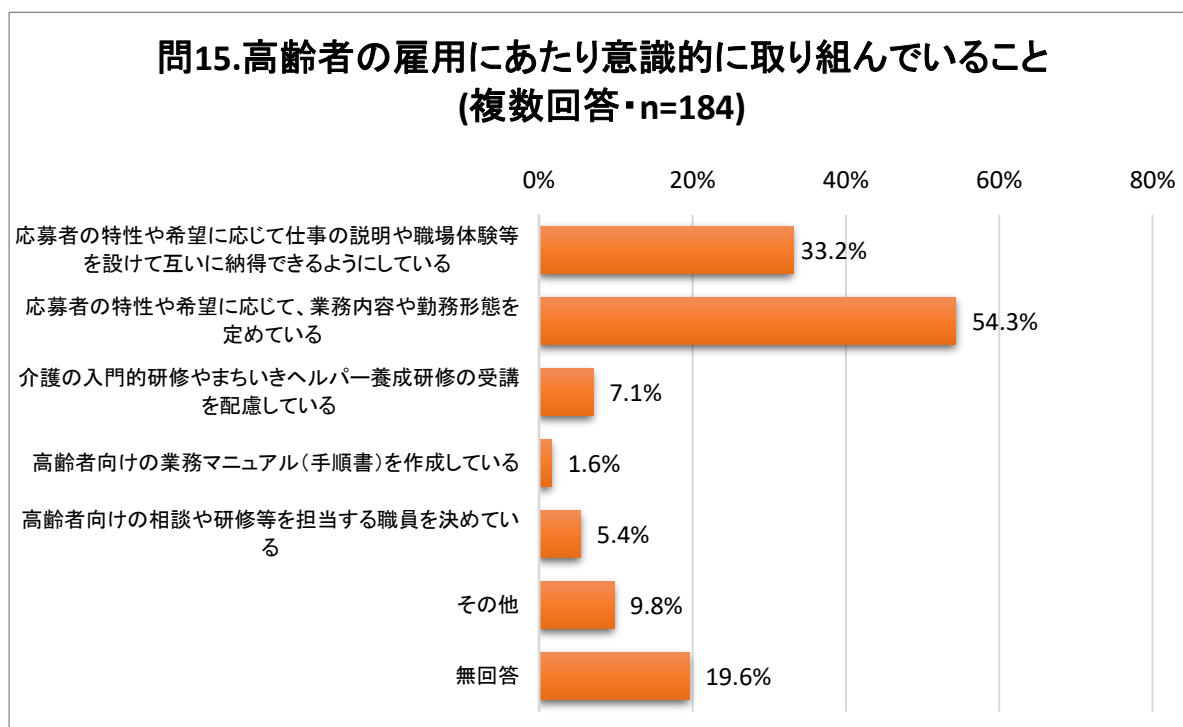
- (1) 新規雇用拡大のための今後の方策についての選択肢に、今年度新たな項目として「職員の知人や友人等を紹介する褒賞制度等を設ける」を追加した。
- (2) 1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」48.4%（前年度 58.4% 1位）、2位が「職員の知人や友人等を紹介する褒賞制度等を設ける」43.5%、3位が「WEBなど情報サイトを積極的に活用する」42.9%（前年度 51.7% 2位）、4位が「資格取得等に必要な受講料等の奨学金制度を設ける」38.6%（前年度 23.6% 4位）、5位が「ワークライフバランス」22.3%（前年度 27.0% 3位）、6位が「元気高齢者の雇用を増やす」16.8%（前年度 21.9% 5位）であった。
- (3) 新規雇用拡大の方策として、自社のホームページとWEBなど情報サイトの割合が高い。自社のホームページを職員採用向けに変更している法人も多い。ネット環境に慣れている若年層の求人にも有効と言われている。前問の問12と重なるが、「職員の知人や友人等を紹介する」への期待が高かった。また、資格取得等に必要な支援制度への取り組みも多く、無資格・未経験の者の採用枠を広げる対応策と伺える。
- (4) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用は16.8%（前年度 21.9%）となり、伸び悩んでいるように思える。
- (5) 「その他」の意見
  01. 子ども連れ勤務可
  02. 職員の知人、友人を紹介してもらう活動
  03. チラシ

## 25. 無資格未経験者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること（図11）



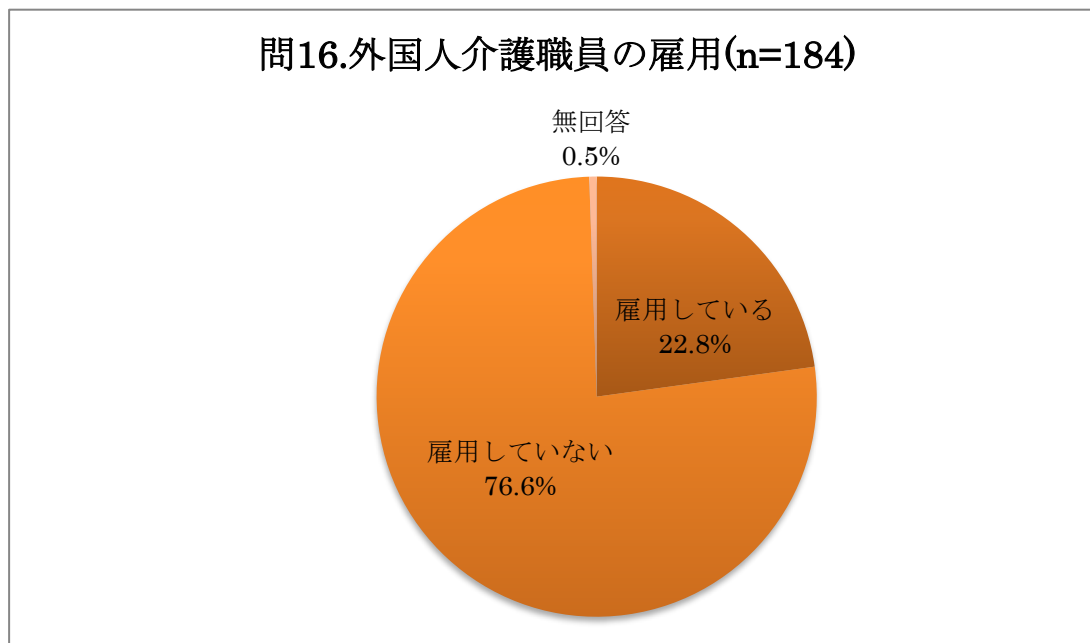
- (1) 無資格未経験者の雇用にあたり意識的に取り組んでいる方策として、1位が「初任者研修や実務者研修、介護福祉士等資格取得支援制度」60.9%、2位が「職員別の相談や研修を担当する先輩職員等の担当者」35.9%、3位が「無資格・未経験者用の業務マニュアル(手順書)」29.3%、4位が「無資格・未経験者用の研修プログラム」12.0%であった。
- (2) 今後、有資格者の採用はますます困難となり、無資格未経験者の雇用を広げていかなければならないとされている。そのために、組織としてどのような方法を計画的に取り組んでいくのかが問われている。直ぐに成果が出ないので先行投資でもあり、業務内容やシステムの見直し等幅広い取り組みが必要となるので、中長期的な視点が求められる。

## 26. 高齢者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること（図12）



- (1) 高齢者の雇用にあたり意識的に取り組んでいることは、1位が「応募者の特性や希望に応じて、業務内容や勤務形態を定めている」54.3%、2位が「応募者の特性や希望に応じて仕事の説明や職場体験等を設けて互いに納得できるようにしている」33.2%、3位が「無回答」19.6%であった。「介護の入門的研修やまちいきヘルパー養成研修受講への配慮」7.1%、「高齢者向けの担当職員」5.4%、「高齢者向けの業務マニュアルの作成」1.6%であった。高齢者雇用へに取り組みには、まだ消極的なように伺えた。
- (2) 若年層労働者の減少に伴い、相対的に高齢者層の雇用が期待されている。本調査においても介護職員等の高齢化が進行していることは明らかになっている。今後、この傾向は続くと予測されている。元気高齢者（アクティブシニア）が介護現場で、有効に能力を発揮してもらうために、業務の見直しや省力化等を含めて組織的な取り組みが求められている。

## 27. 外国人介護職員の雇用状況（図13）



(1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」22.8%（前年度 20.8%）、「雇用していない」76.6%（前年度 78.7%）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る。少しずつではあるが、着実に増加傾向にある。

## 28. 問 14 で「1.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15）

在留資格	正規職員	非正規職員	計
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	2( 2.1)	20( 30.8)	22( 13.7)
EPA(経済連携協定)に基づく者	3( 3.2)	1( 1.5)	4( 2.5)
介護技能実習制度に基づく者	25( 26.3)	25( 38.5)	50( 31.2)
在留資格「介護」に基づく者	14( 14.7)	5( 7.7)	19( 11.9)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	33( 34.7)	5( 7.7)	38( 23.8)
留学生	13( 13.7)	4( 6.1)	17( 10.6)
その他	5( 5.3)	5( 7.7)	10( 6.3)
計	95(100.0)	65(100.0)	160(100.0)

(1) 正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」2.1%（前年度 27.6%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」3.2%（前年度 17.2%）、「介護技能実習制度に基づく者」が 26.3%（前年度 34.5%）、「在留資格＜介護＞に基づく者」14.7%、「在留資格＜特定技能1号＞に基づく者」34.7%、「留学生」13.7%（前年度 3.4%）であった。

(2) 非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」30.8%（前年度 49.1%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」1.5%（前年度 0.0%）、「介護技能実習制度に基づく者」38.5%（前年度 26.4%）、「在留資格＜介護＞に基づく者」7.7%、「在留資格＜特定技能1号＞に基づく者」7.7%、「留学生」6.1%（前年度 13.2%）であった。

(3) 全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が減少し、「介護技能実習制度」、「在留資格＜介護＞」、「在留資格＜特定技能1号＞」が増加していた。留学

生が減少していたのは、新型コロナ禍の影響が続いていると考えられる。

## 29. 問 14 で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国(表16)

出身国	2020 年度	2021 年度	2022 年度
フィリピン	17( 26.6)	20( 24.4)	26( 16.3)
ベトナム	12( 18.8)	21( 25.6)	50( 31.3)
中国	20( 31.2)	18( 21.9)	33( 20.6)
インドネシア	5( 7.8)	8( 9.8)	25( 15.6)
韓国	0( 0.0)	2( 2.4)	5( 3.1)
その他	10( 15.6)	13( 15.9)	21( 13.1)
	64(100.0)	82(100.0)	160(100.0)

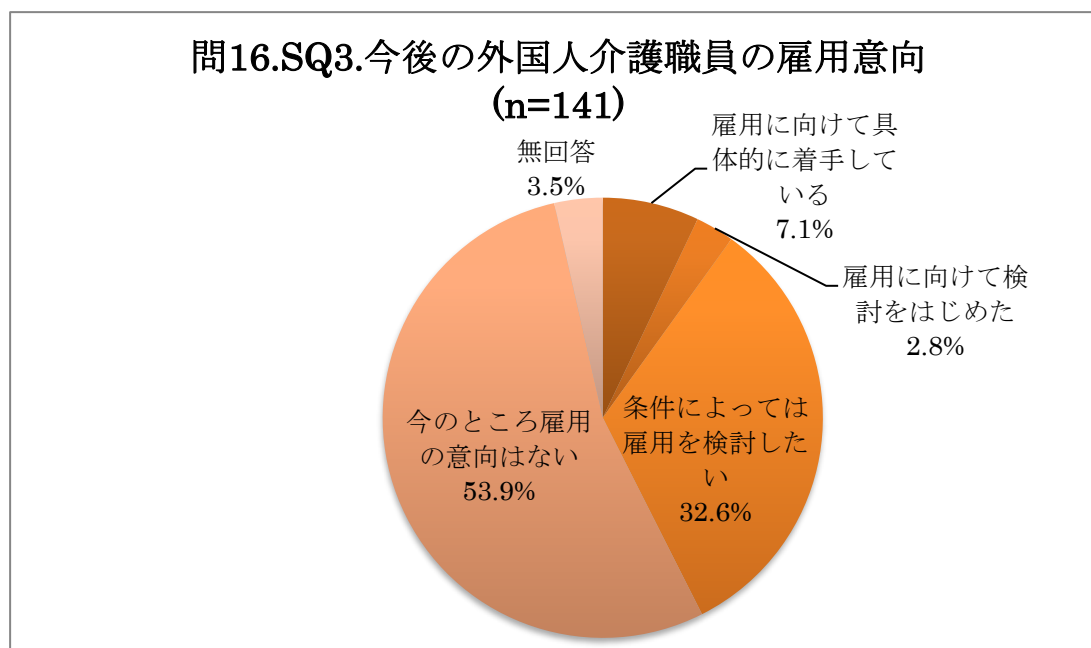
(1) 出身国では、「ベトナム」31.3%、「中国」20.6%、「フィリピン」16.3%、「インドネシア」15.6%であった。

(2) 2020 年度からの比較では、「中国」、「フィリピン」が減少し、「ベトナム」、「インドネシア」が増加していた。毎年、外国人介護職員の雇用は増加している。

(2) 「その他」の出身国 (人)

01. インド
02. 台湾
03. ヤンマー (9)
04. スリランカ (2)
05. タイ (3)
06. イタリア
07. モンゴル

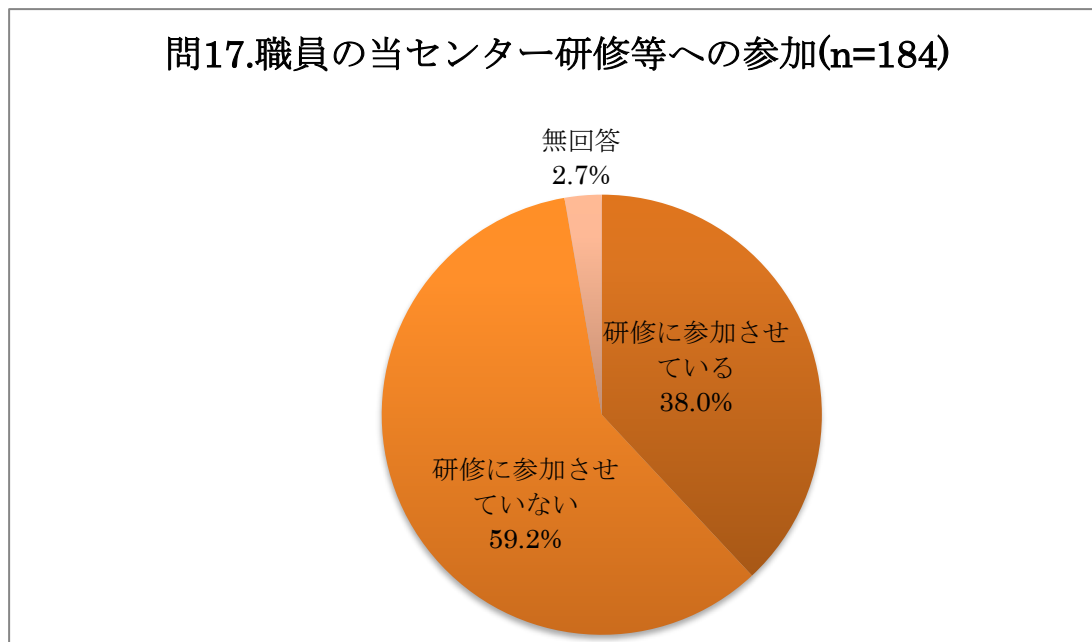
## 30. 今後の外国人介護職員雇用の意向 (図14)



(1) 今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」32.6% (前年度 37.1%)、「今のところ雇用の意向はない」53.9% (前年度 52.9%)、「雇用に

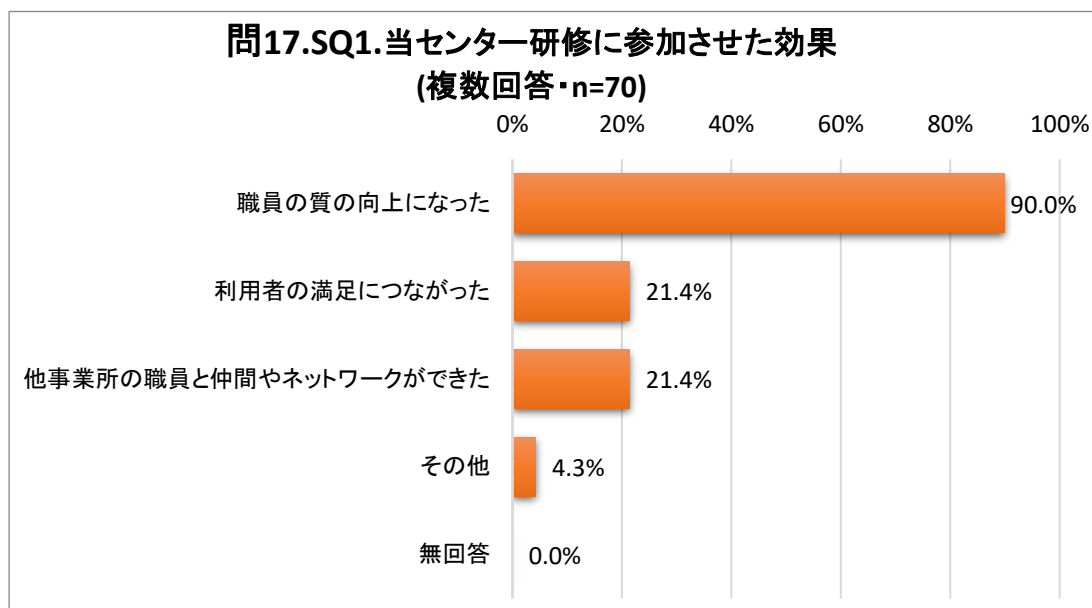
向けて具体的に着手している」7.1%（前年度 7.9%）、「雇用に向けて検討を始めた」2.8%（前年度 0.0%）であった。前年度と比較して、外国人介護員の雇用意向が減少していた。「雇用に向けて検討を始めた」法人もみられるが、外国人雇用には慎重な意向がやや強いように思われる。

### 31. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図15）



(1) 町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、「参加させている」38.0%（前年度 47.2%）、「参加させていない」59.2%（前年度 51.7%）であった。前年度比で参加傾向が下がっていた。リモート研修は、参加しやすさ、気軽さの反面、一方通行で受け身になりやすいと言われる。長引くコロナ禍で、リモート研修でも参加意欲が低下してきたのか。

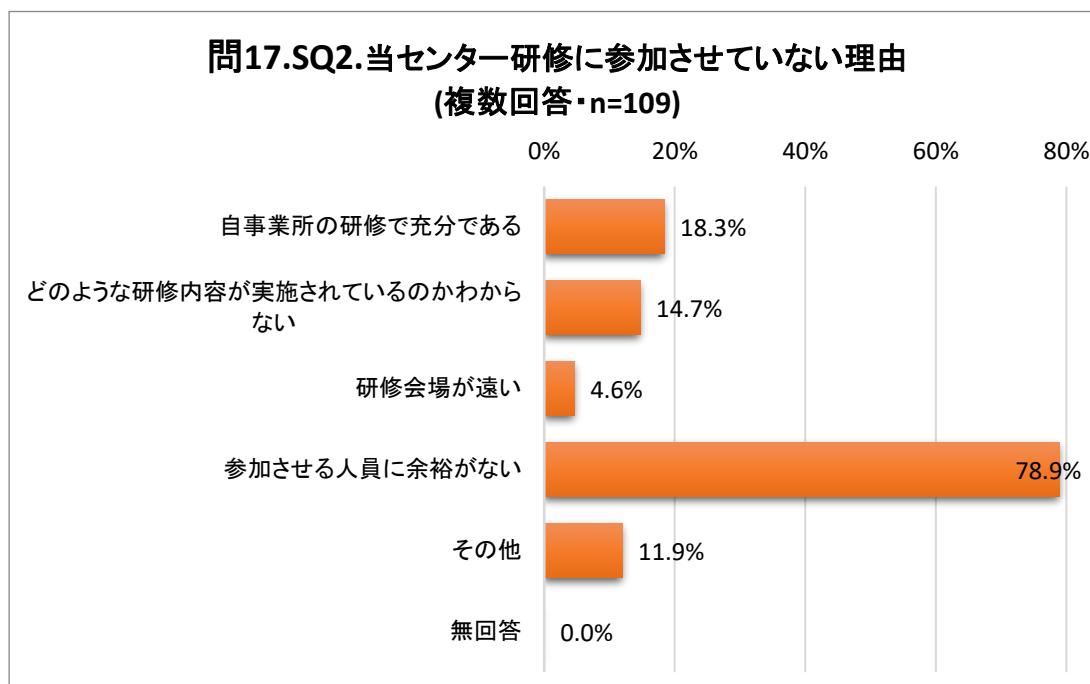
### 32. 研修に参加させた効果（図16）





(1) 研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」90.0%（前年度 84.5%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」21.4%（前年度 36.9%）、「利用者満足につながった」21.4%（前年度 21.4%）であった。リモート研修ではあるが、研修に参加したことの満足度が上がり、それが効果として感じられていたと思われる。集合型の研修がなくなっているので、対面によるコミュニケーションや交流が持てないために、仲間づくり効果が低く感じられていた。リモートだけでは、仲間づくりは難しいと思われる。

### 33. 研修に参加させていない理由（図17）

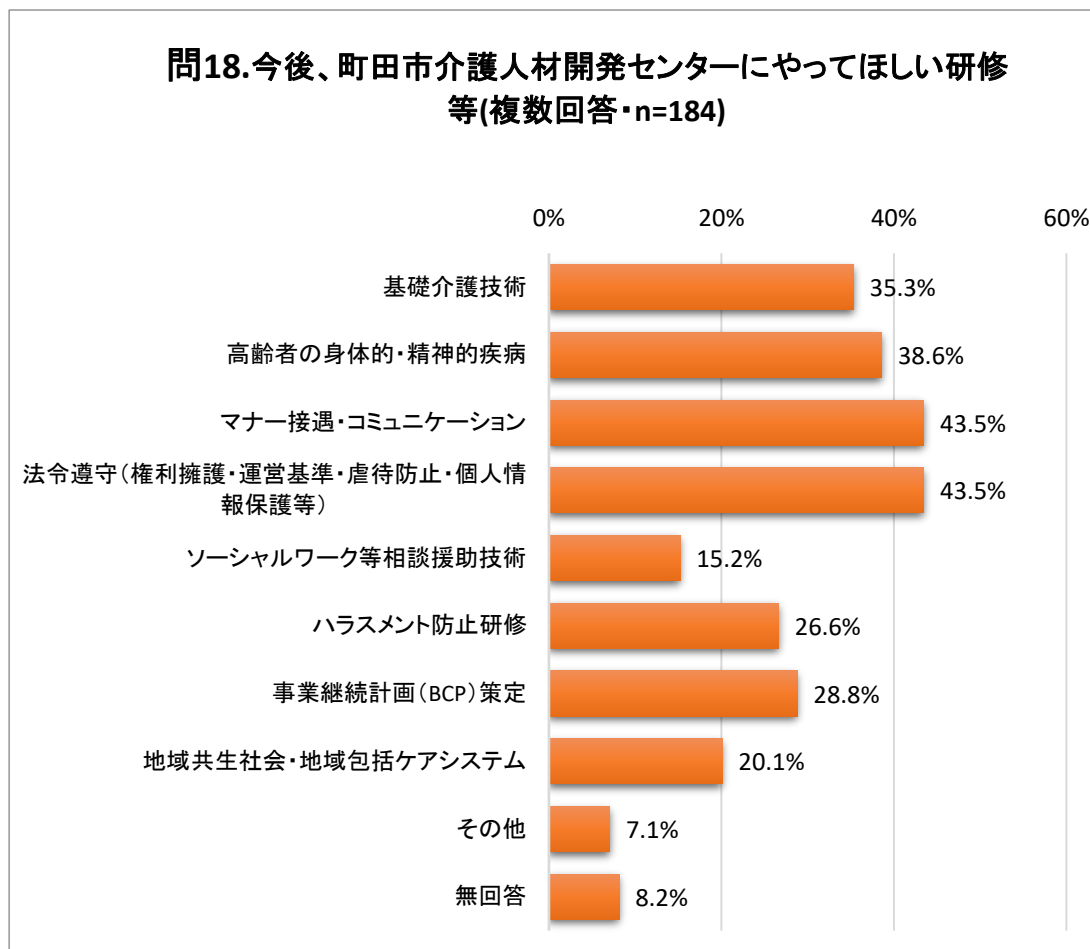


(1) 参加させていない理由について、「参加させる人員に余裕がない」78.9%（前年度 72.8%）一番多かった。2位が「自事業所の研修で充分」18.3%（前年度 17.4%）、3位が「研修内容が分からない」14.7%（前年度 7.6%）であった。新型コロナ禍の影響で、人員不足が一番大きい。

(2) 「その他」の理由

01. 社員が管理職だけなので、時間的なことなどで参加させられない
02. 開催時間が合わない
03. コロナでリモート研修が多いため
04. コロナ禍で参加出来ない
05. できるだけ参加を希望したいが、日程、時間帯が難しいことが多かった
06. オンライン研修に参加している

### 34. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図18）



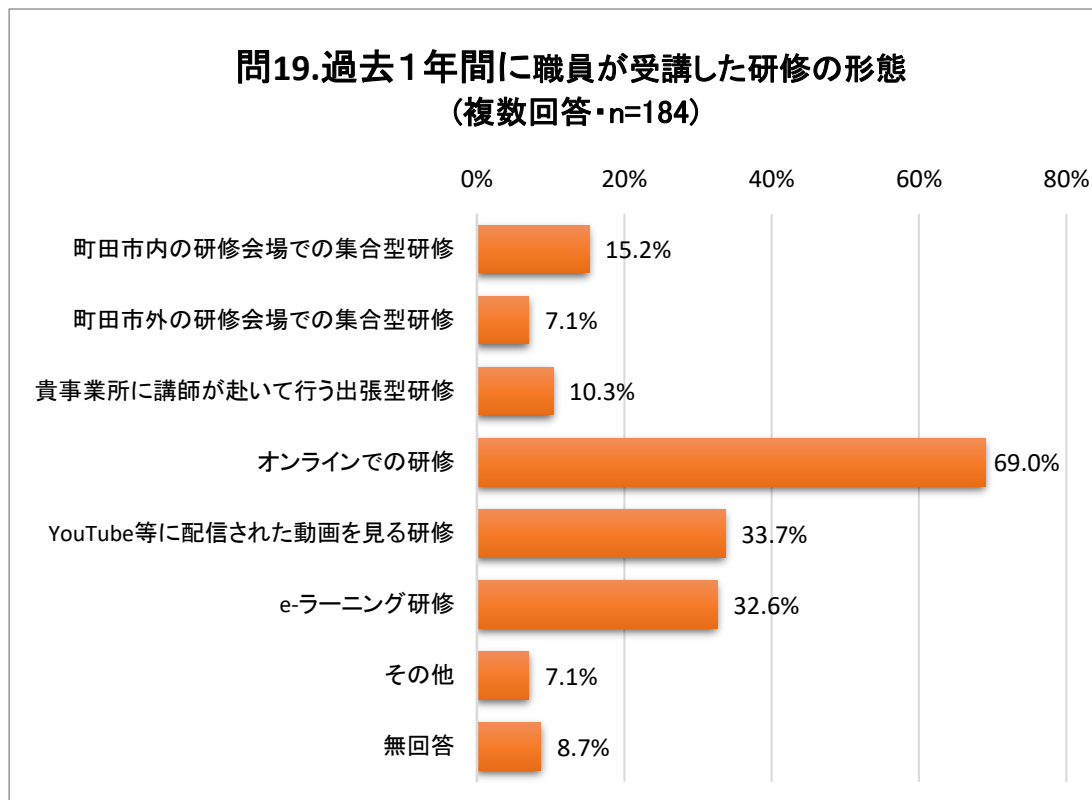
(1) 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修内容は、上位から見ると「法令遵守」43.5%（前年度 43.3%）、「マナー接遇・コミュニケーション」43.5%（前年度 48.9%）、「高齢者の身体的・精神的疾患」38.6%（前年度 44.4%）、「基礎介護技術」35.3%（前年度 43.3%）の順であった。続いて「事業継続計画(BCP)」は 28.8%（前年度 33.7%）、と「ハラスメント研修」26.6%（前年度 28.1%）への希望が多かった。

(2) 希望する研修は例年同じである。法令遵守研修への希望が1位となっていた。全体的に希望意欲が下がる傾向であるのは、新型コロナ対策で余裕がなくなっているからなのか。新任職員から中堅職員に至るまで、介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズが依然としての高いことが伺えた。BCP研修とハラスメント研修は、運営基準上必要なために希望も高くなっていた。これらは、新型コロナ禍の中で働きやすい職場環境を作る上でも、必要なテーマなので希望は高い。

(3) 「その他」の希望

01. 認知症基礎研修
02. コロナ対応の指針等
03. 認知症、PDCA、疾患、アセスメントから計画
04. 嚥下や誤嚥性肺炎に関すること
05. 介護の日本語研修

### 35. 過去1年間に職員が受講した研修の形態（図19）



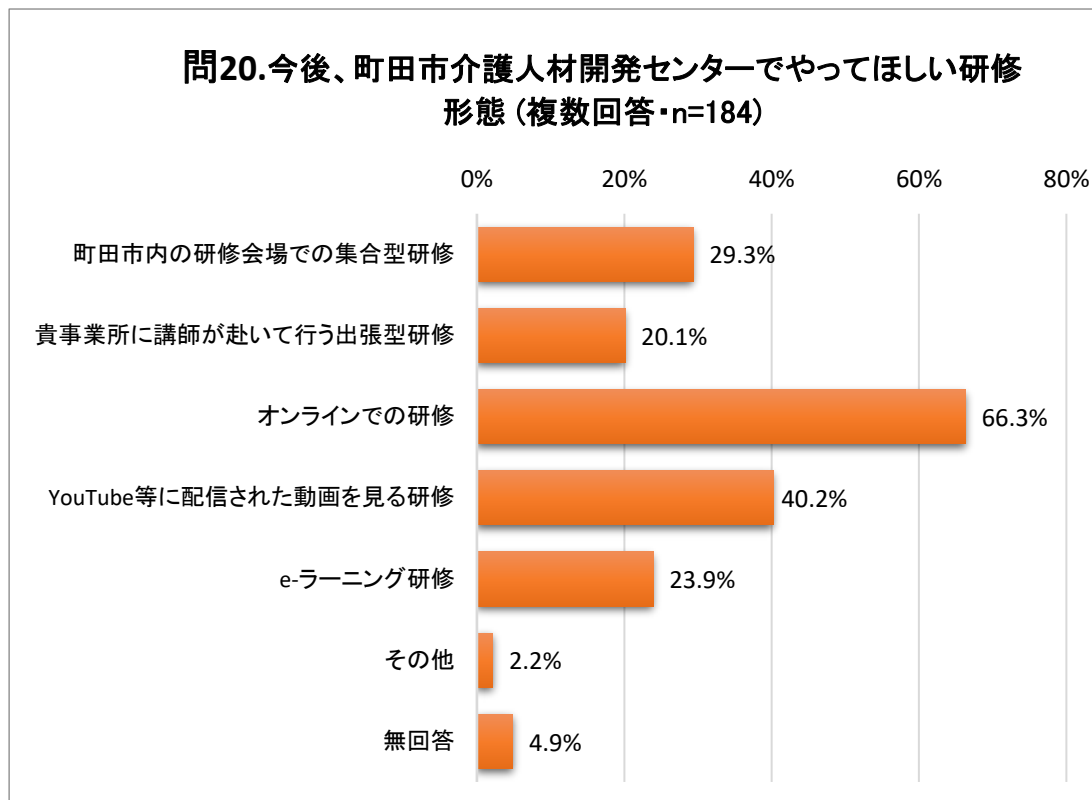
(1) 過去1年間に職員が受講した研修の形態では、上位から「オンライン研修」69.0%（前年度70.2%）、「YouTube等に配信された動画研修」33.7%（前年度34.3%）、「e-ラーニング研修」32.6%（前年度24.7%）であった。「町田市内集合研修」15.2%（前年度13.5%）、「町田市外集合研修」7.1%（前年度13.5%）、「出張訪問研修」10.3%（前年度5.1%）であった。

(2) ネット系研修が多数であるが、集合研修にも参加されていた。

(3) 「その他」の意見（件数）

01. インターネットから印刷した書面を使用しての研修
02. コロナですべての研修に不参加
03. 対面での研修が始まれば参加したい
04. 事業所内、法人内でおこなった研修 (2)

### 36. 受講しやすい研修形態（図20）



(1) 新型コロナ禍が長引く状況で、町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修について聞いた。前年度は受講しやすい研修について聞いていた。

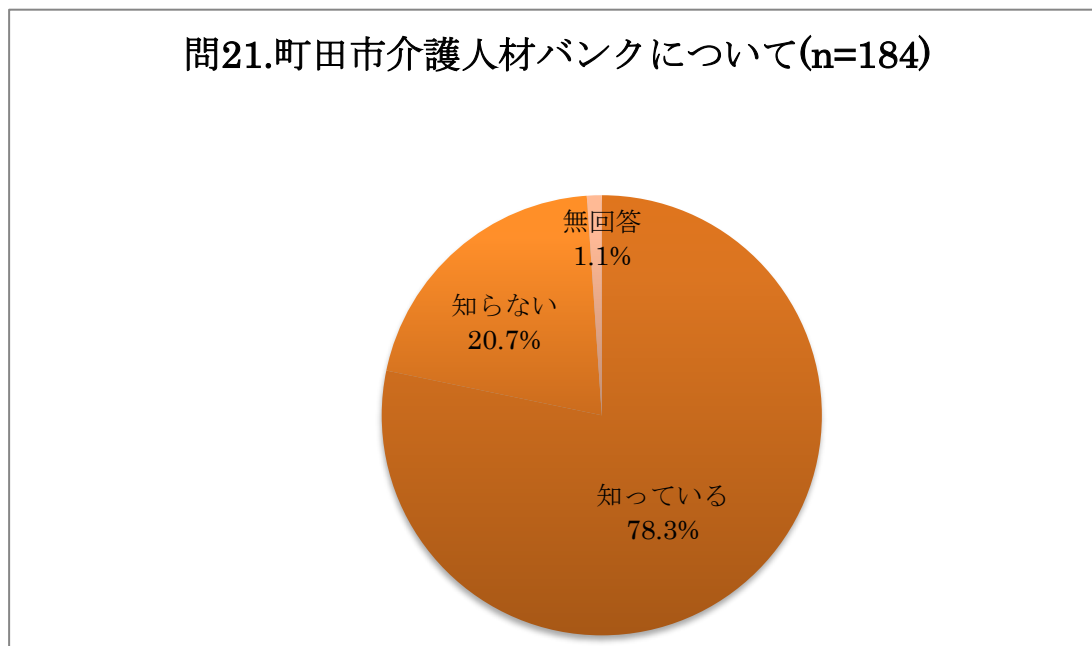
(2) 上位から見ると、1位「オンライン」66.3%（前年度 70.2%）、2位「YouTube等での動画視聴研修」40.2%（前年度 34.3%）、3位「町田市内の研修会場での集合型研修」29.3%（前年度 13.5%）、4位「e-ラーニング研修」23.9%（前年度 24.7%）であった。やって欲しい研修と受講しやすい研修は、ほぼ重なるが、町田市内での集合型研修をやって欲しいという希望が高く出ている。オンラインやネットを利用した研修は受講しやすいが、改めて集合型研修を待ち望んでいることが伺えた。

(3) 「その他」の意見

01. E ラボ

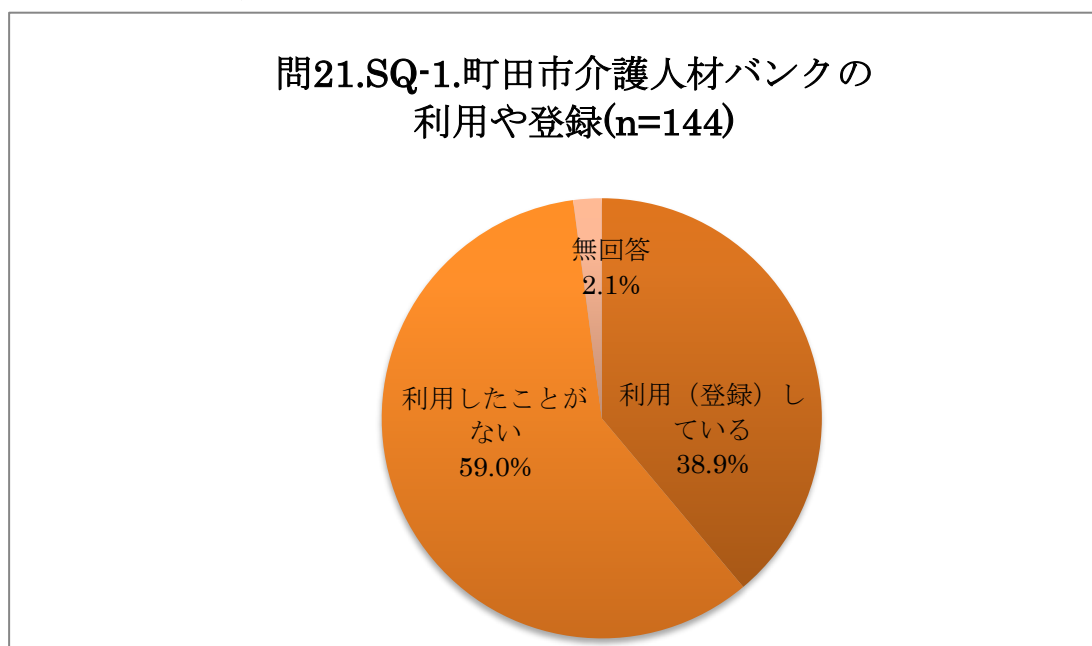
02. 動画配信

### 37. 町田市介護人材バンクの知名度（図21）



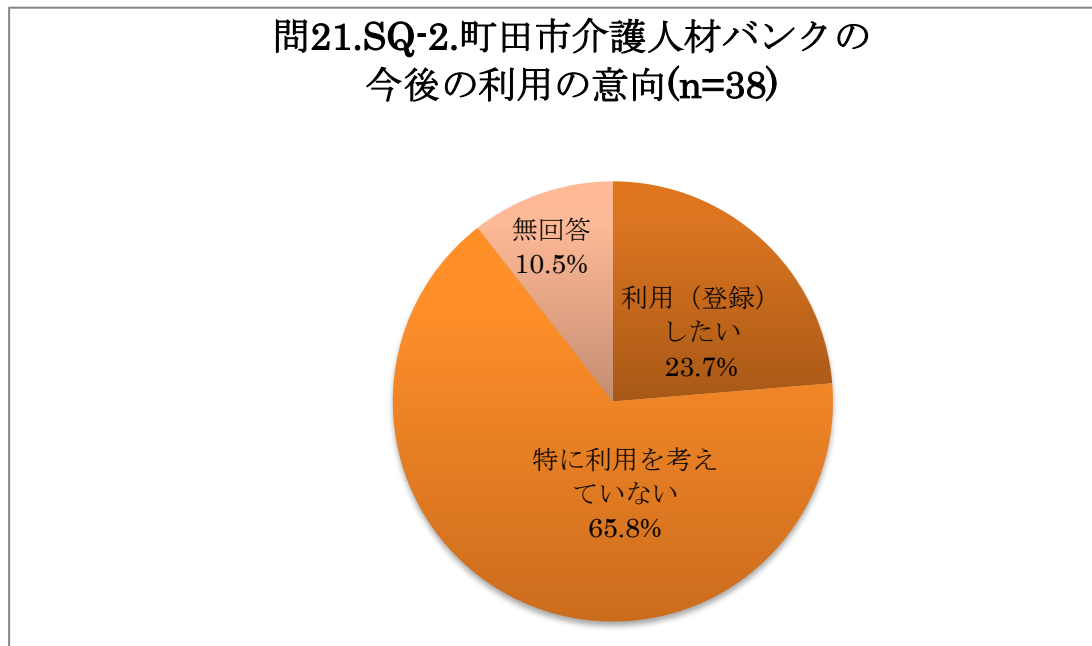
(1) 町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」78.3%（前年度 74.7%）、「知らない」20.7%（前年度 23.6%）であった。ほぼ8割の事業所は認知していると言える。

### 38. 町田市介護人材バンクの利用・登録（図22）



(1) 町田市介護人材バンクの利用（登録）状況について、「利用している」38.9%（前年度 32.3%）、「利用していない」59.0%（前年度 62.4%）であった。利用や登録状況は、前年度比で、増加していた。少しずつ利用が広がっていると言える。

### 39. 町田市介護人材バンクの今後の利用の意向（図23）

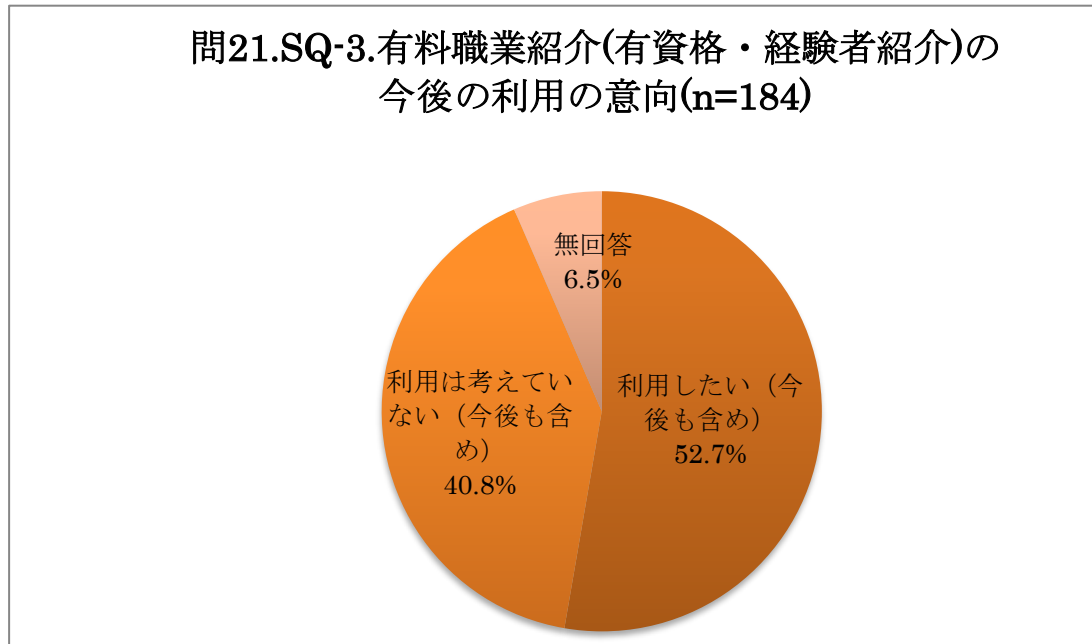


(1) 町田市介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」23.7%（前年度31.0%）、「利用を考えていない」65.8%（前年度66.7%）であった。利用したい意向は下がっていたが、利用を考えていないも少し下がっていた。

(2) 「その他」の「利用を考えていない理由」（件数）

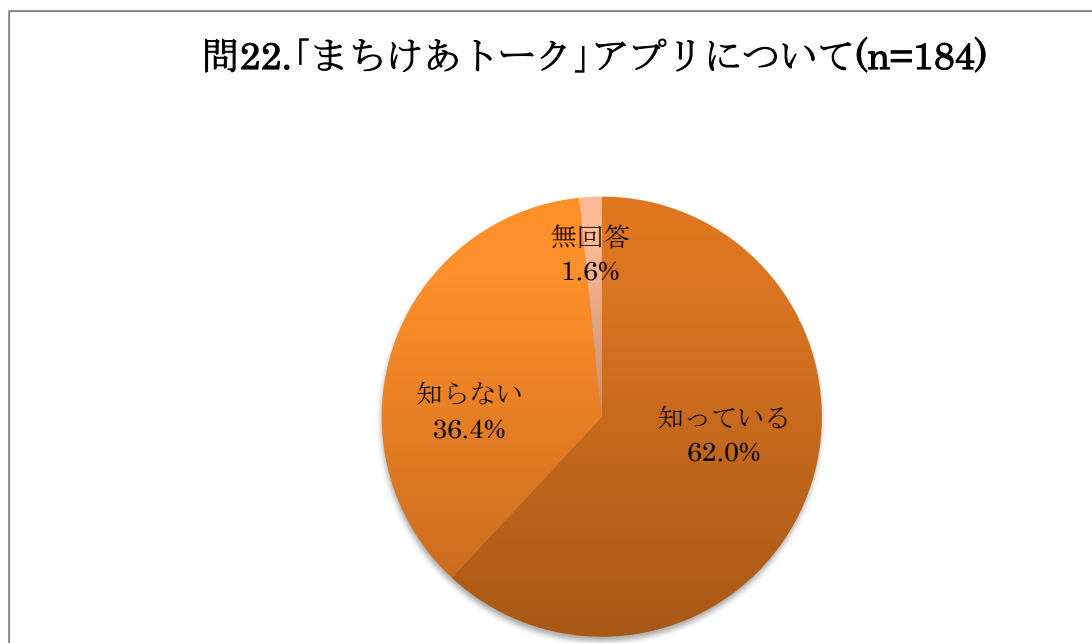
01. グループホームなので他に行く必要がないため。
02. 本社が一括しているため。(3)
03. 人員に欠員がでない限り、人員募集はしないので。
04. 必要性を感じない (2)
05. 有料案件に関しては本部に確認が必要なため、金額にもよります。
06. ホームページで採用出来ている。一般的に手数料が高く、質も安定しない、定着しないため
07. システムが理解出来ていない
08. 会社本部の方針にまかせている (2)
09. (利用に) 時間がとれない
10. (紹介) 費用を捻出するなら、現従業員の給与に回したい
11. 求人情報サイトを利用するため

#### 40. 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用の意向（図24）



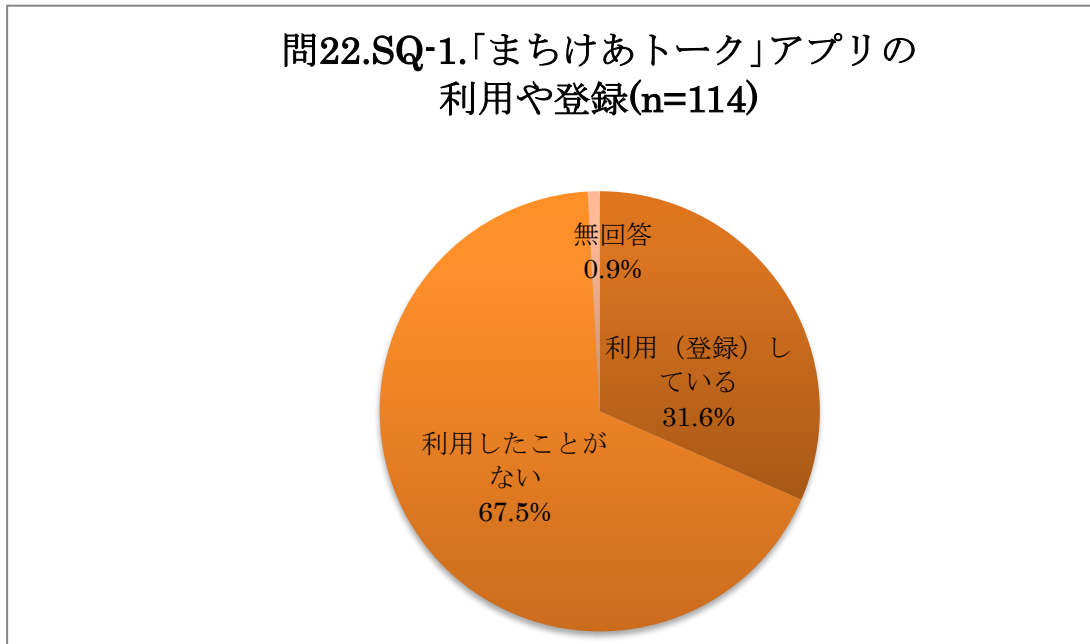
- (1) 町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、「利用したい」52.7%（前年度 38.8%）、「利用は考えていない」40.8%（前年度 50.6%）であった。利用意向は、前年度比で上がっており、利用を考えていないが下がっていた。半数以上の事業所で利用意向が高まっていた。
- (2) 町田市介護人材バンクの知名度は上がっており、期待度も上がっていた。

#### 41. 「まちけあトーク」アプリの知名度（図25）



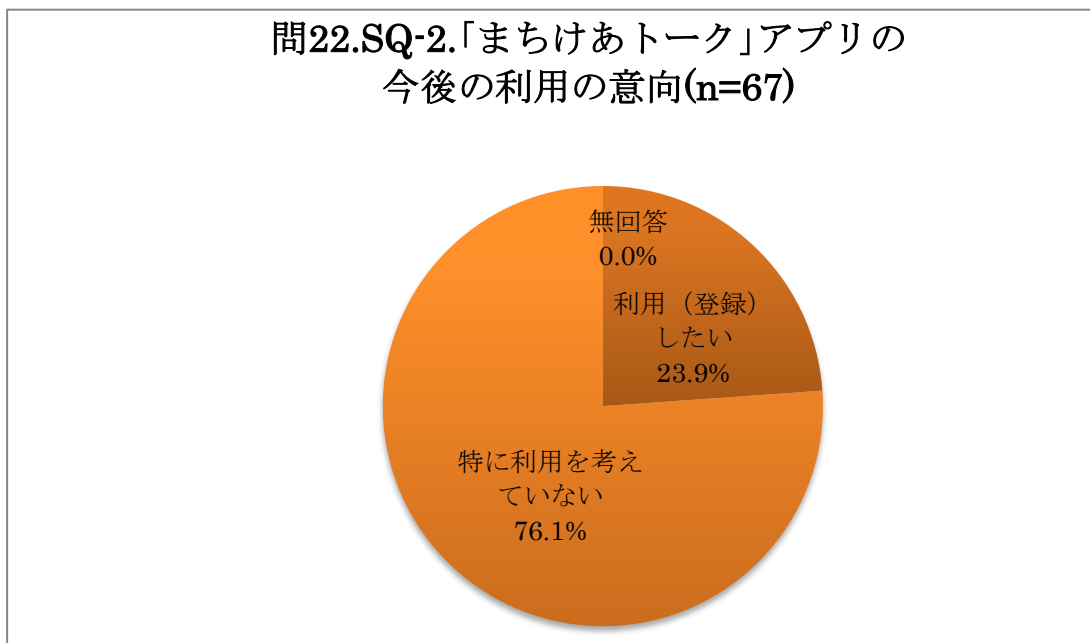
- (1) 2021年度から立ち上げたコミュニケーションツールの「まちけあトーク」アプリについて聞いた。「知っている」62.0%（前年度 60.1%）、「知らない」36.4%（前年度 38.8%）であった。少しずつ認知度が上がっていた。

#### 42. 「まちけあトーク」アプリの利用・登録（図26）



(1) 「まちけあトーク」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」31.6%（前年度 35.5%）、「利用したことがない」67.5%（前年度 62.6%）であった。利用登録の伸び悩みが続いている。

#### 43. 「まちけあトーク」アプリの今後の利用の意向（図27）



(1) 「まちけあトーク」アプリの今後の利用意向では、「利用したい」23.9%（前年度 33.3%）、「利用を考えていない」76.1%（前年度 62.3%）であった。利用意向が下がっていた。利用登録の手続きが面倒との声も聞かれており、利用の仕方や利用することのメリットの検討が必要と思われる。

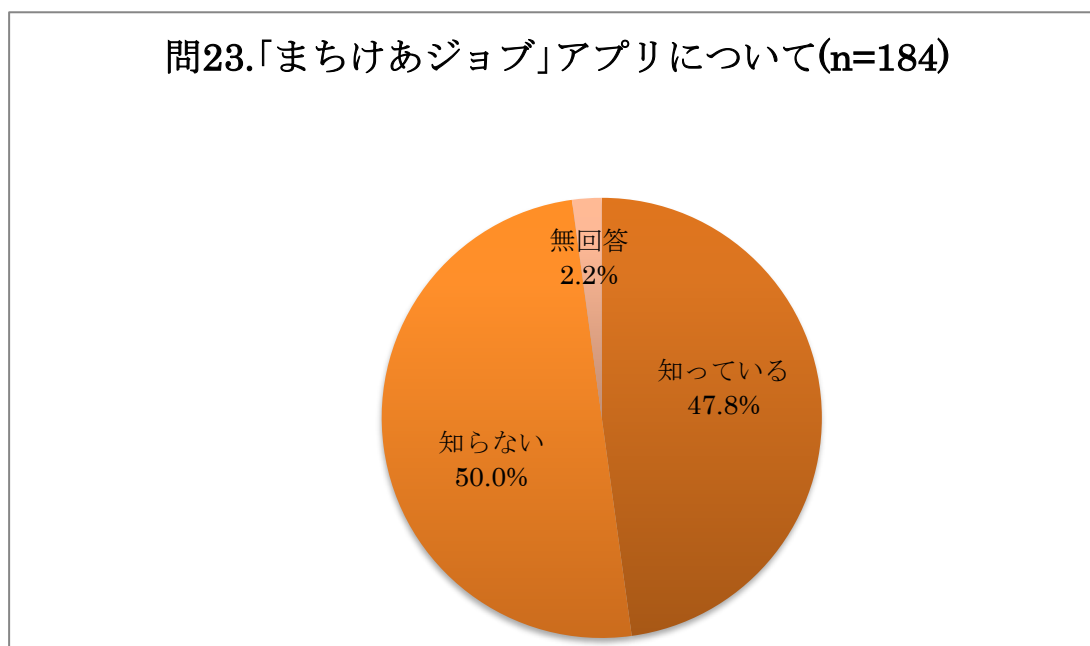
(2) 「その他」の「利用は考えていない理由（今後も含め）」

01. 本社の紹介で十分間に合っている。
02. 本社が一括しているため。本社の許可が必要だから、本社が NG を出すから。



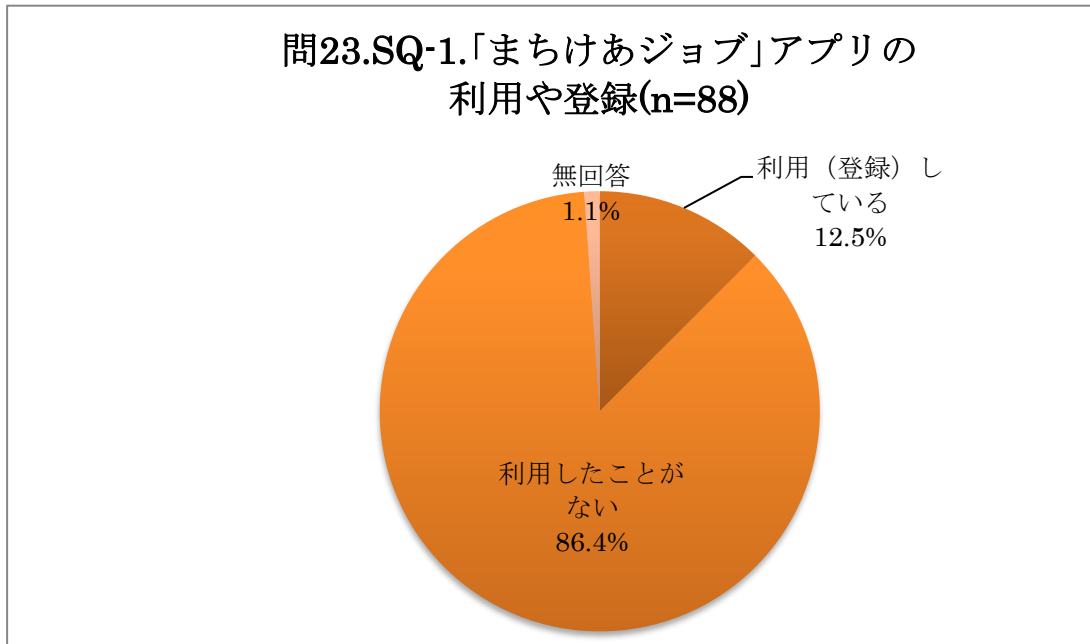
03. 無料のサイトを利用したい。
04. 今まで紹介業者を介して入職された方、全て1年以内に退職しているため。
05. 現状、職員が潤っているため、人員確保しているため。
06. 有料では考えていない。(2)
07. あまり資金をかけられない。
08. 費用が高いため。
09. 他事業所からのヘルプで対応している。
10. 有料のため。
11. 費用が高いため、ただ使わないと採用できないため、使いたくないが仕方なく利用している。
12. デーサービスは紹介会社からの採用に余裕がない。
13. 本部が職業紹介業のため。
14. 求人情報サイトを利用するため。

#### 44. 「まちけあジョブ」アプリの知名度（図28）



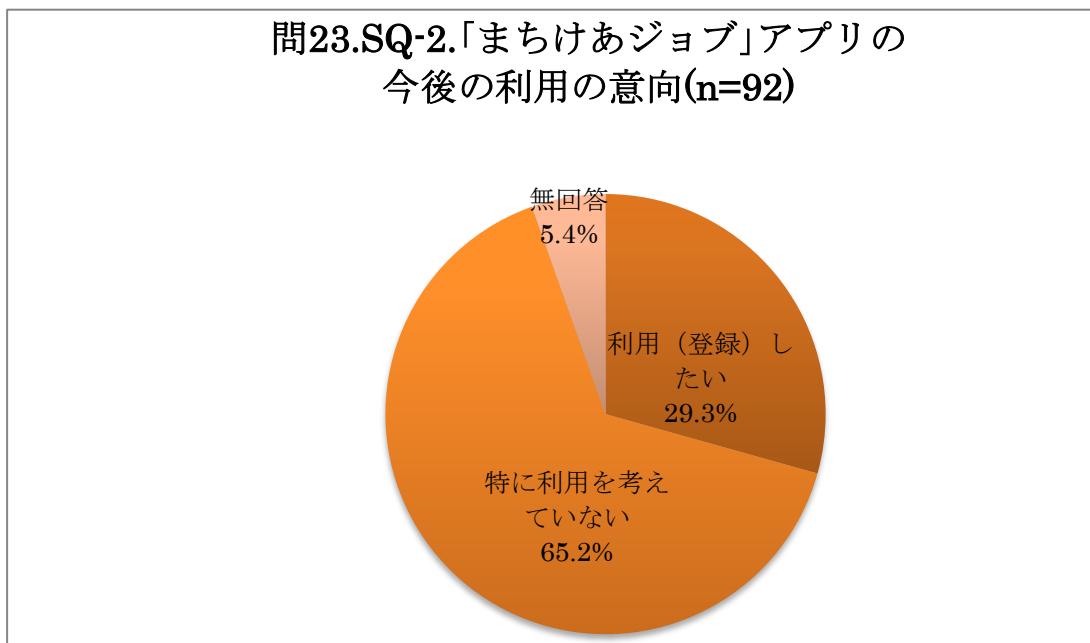
- (1) 「まちけあジョブ」アプリは、2021年度から町田市介護人材バンクに連動した、求職者向けの町田市内介護施設等の求人情報検索アプリである。まず、登録市内事業所が求人情報をアップする必要があり、アップされた求人情報を、不特定多数の求職者が検索することで、採用につなげる効果が期待される。また登録会員法人や事業所のホームページの採用情報ページとリンクさせることで、広く早く求職者に情報を周知させる効果も期待できる。
- (2) 「まちけあジョブ」アプリの知名度は、「知っている」47.8%（前年度 52.8%）、「知らない」50.0%（前年度 43.8%）であった。知名度が下がっていた。

#### 45. 「まちけあジョブ」アプリの利用・登録（図29）



(1) 「まちけあジョブ」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」12.5%（前年度 9.6%）、「利用していない」86.4%（前年度 87.2%）であった。利用度は上がっていた。

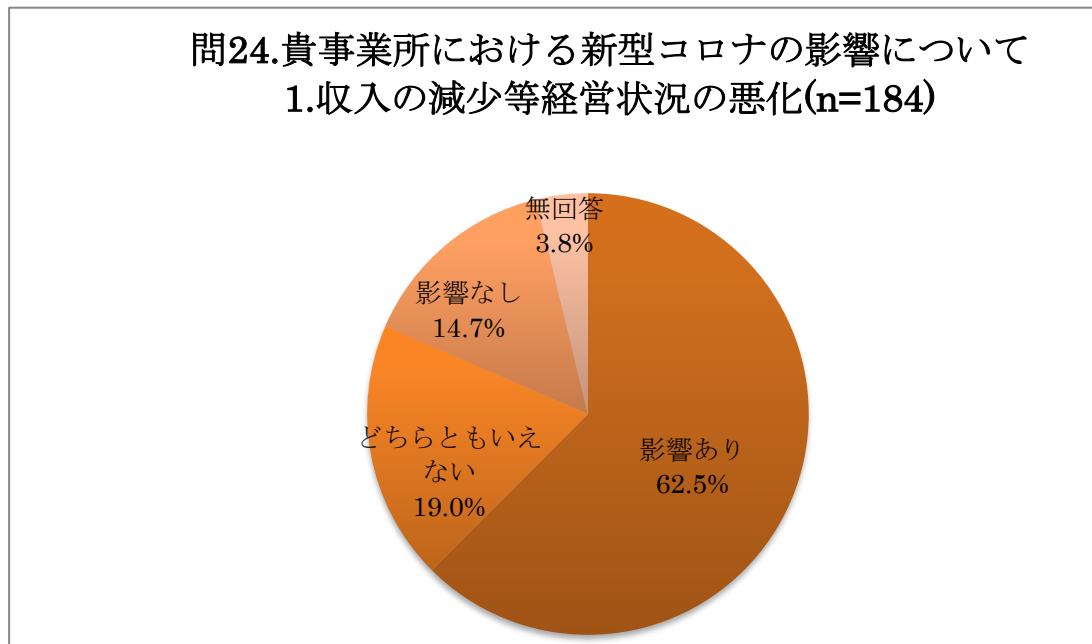
#### 46. 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用の意向（図30）



(1) 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用意向では、「利用（登録）したい」29.3%（前年度 33.3%）、「利用を考えていない」62.8%（前年度 62.8%）であった。利用意向が下がっていた。

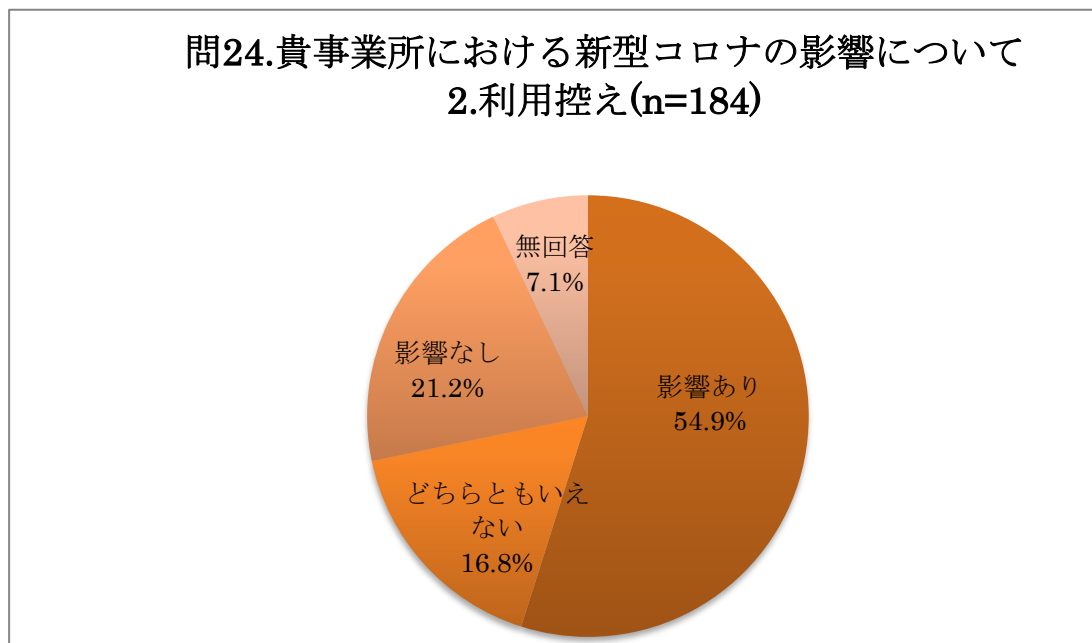
(2) 「まちけあジョブ」アプリは、市内事業所の職員採用活動をサポートする有効なツールとなるので、その利用効果について見える化していくことが必要である。

#### 47. 新型コロナの影響／1. 収入の減少等経営状況の悪化（図31）



(1) 新型コロナによる経営状況の悪化について、「影響あり」62.5%（前年度 55.6%）、「どちらともいえない」19.0%（前年度 19.7%）、「影響なし」14.7%（前年度 20.2%）であった。「影響あり」と「どちらともいえない」を合わせると、81.5%（前年度 75.3%）が前年度より収入減少等の経営状況が悪化していると回答している。長引くコロナ禍の影響や、昨今の円安による物価高騰等の影響で、今後も厳しい経営状況が続くと思われる。国や自治体からの更なる各種公的な支援が期待されている。

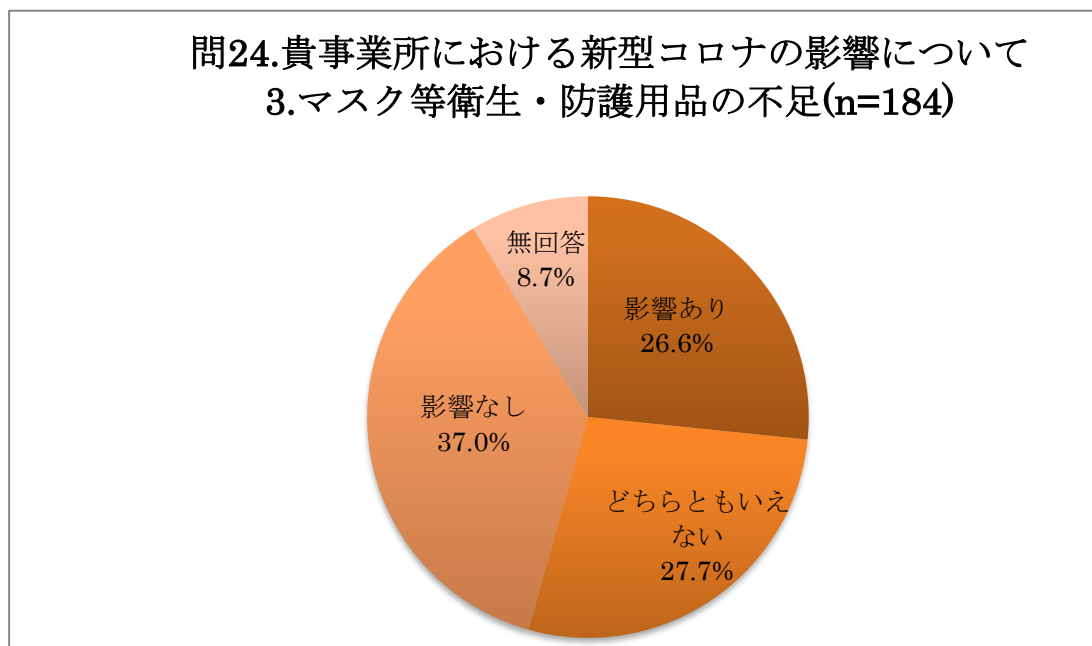
#### 48. 新型コロナの影響／2. 利用控え（図32）



(1) 新型コロナの影響による利用控えについて、「影響あり」54.9%（前年度 57.3%）、「どちらともいえない」16.8%（前年度 17.4%）、「影響なし」21.2%（前年度 17.4%）であった。前年度より利用控えの影響は減少していた。感染予防対策が浸透し、安心感と利用効果を再認識したことで、利用者が戻りつつある。「影響あり」と「どちらと

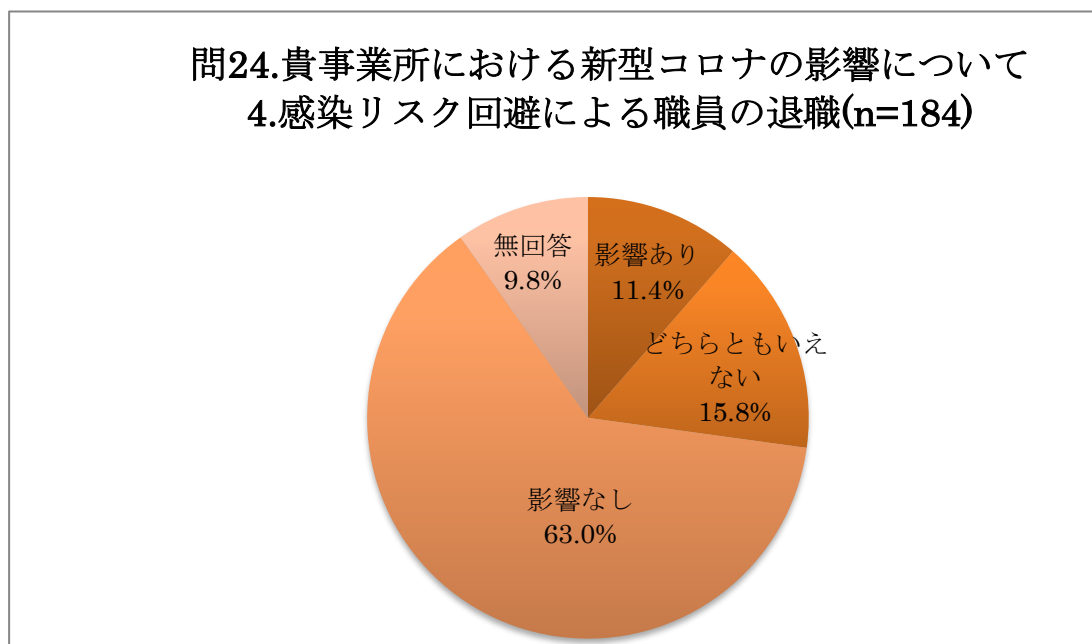
もいえない」を合わせると、71.7%が、何らかの影響があると回答しており、繰り返される波には慎重な姿勢が伺える。

#### 49. 新型コロナの影響／3. マスク等衛生・防護用品の不足（図33）



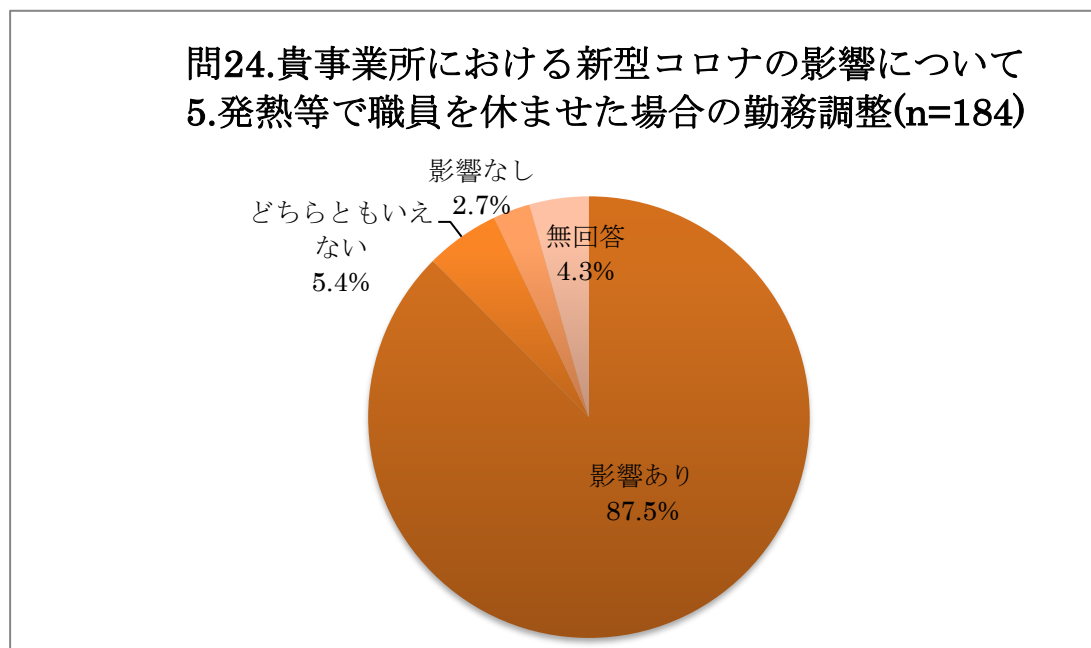
(1) 新型コロナの影響によるマスク等衛生・防護用品の不足について。「影響あり」26.6%（前年度 27.5%）、「どちらともいえない」27.7%（前年度 30.9%）、「影響なし」37.0%（前年度 32.0%）であった。前年度よりマスク等の衛生・防護用品の確保は、徐々に改善されつつあった。但し、26.6%の事業所が、衛生・防護用品の確保に「影響あり」と回答しており、注意が必要である。繰り返される感染拡大の波のたびに、介護施設ではクラスターの報道があり、衛生・防護用品の確保に苦勞されている状況も伺える。

#### 50. 図34 新型コロナの影響／4. 感染リスク回避による職員の退職



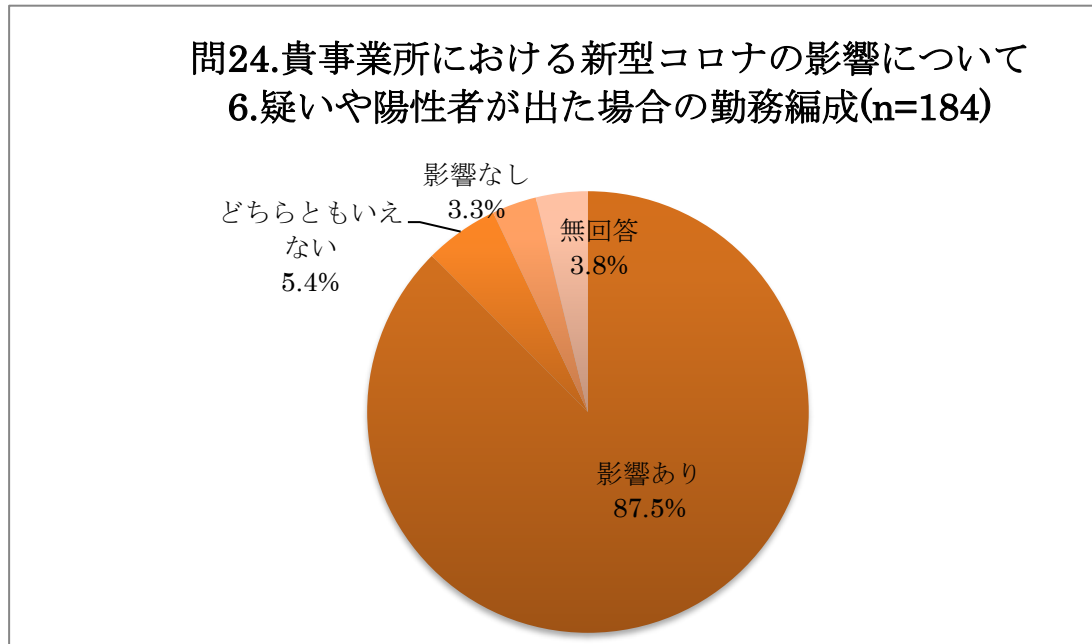
(1) 新型コロナの影響による職員の退職について、「影響あり」11.4%（前年度 18.5%）、「どちらともいえない」15.8%（前年度 11.2%）、「影響なし」63.0%（前年度 60.1%）であった。前年度比で「影響なし」が若干増え、「どちらともいえない」が増加していたが、退職への影響が減少していると捉えられる。しかし「影響あり」「どちらともいえない」を合わせると 27.2%が、依然退職の影響を受けている。

#### 51. 新型コロナの影響／5. 職員を休ませた場合の勤務調整（図35）



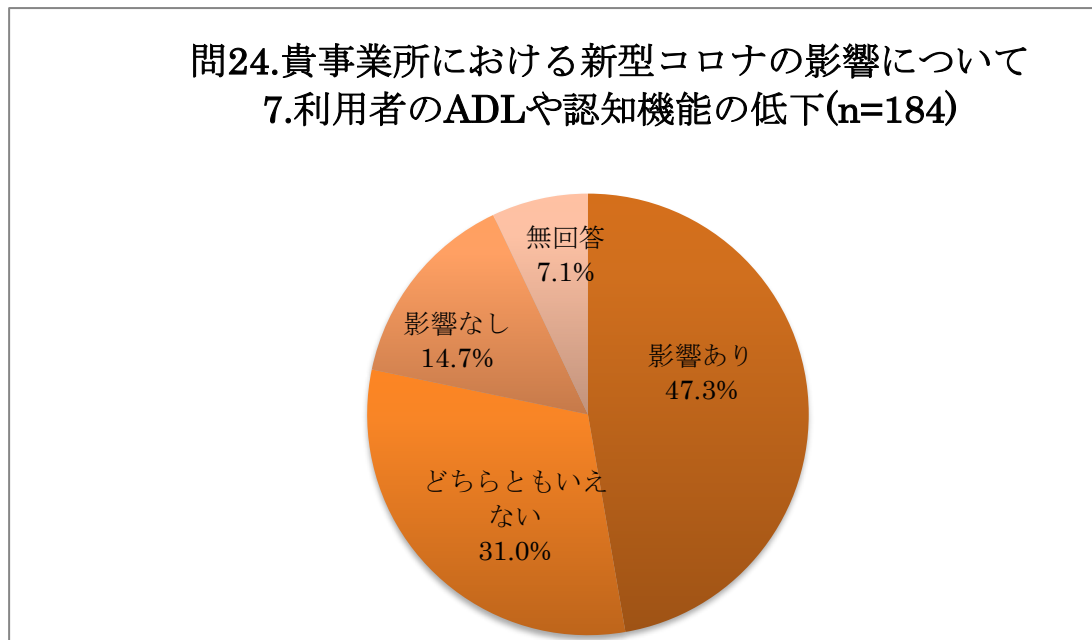
(1) 新型コロナの影響による発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整について、「影響あり」87.5%（前年度 65.7%）、「どちらともいえない」5.4%（前年度 11.8%）、「影響なし」2.7%（前年度 15.7%）であった。前年度より大幅に勤務調整に苦労されている事業所が増えていた。介護施設等でのクラスターの発生頻度が高まっていることの現れなのか。職員一人一人の心身の負担が増していることが伺える。

## 52. 新型コロナの影響／6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成（図36）



- (1) 新型コロナの影響による疑いや陽性者が出た場合の勤務編成について、「影響あり」87.5%（前年度 63.5%）、「どちらともいえない」5.4%（前年度 14.6%）、「影響なし」3.3%（前年度 14.6%）であった。前問と同様に前年度比で、「影響あり」が大幅に増加し、「影響なし」が減少していた。日々の職員配置を維持するために、一層勤務調整に苦勞されていることが伺える。

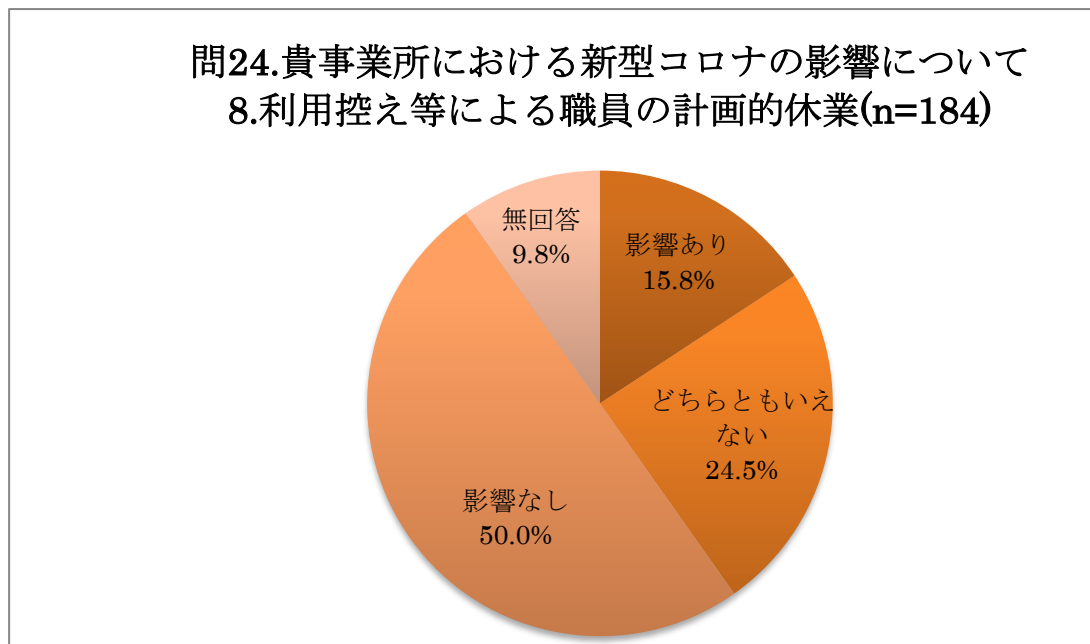
## 53. 新型コロナの影響／7. 利用者の ADL や認知機能の低下（図37）



- (1) 新型コロナの影響による利用者の ADL や認知機能の低下等の影響について、「影響あり」47.3%（前年度 46.1%）、「どちらともいえない」31.0%（前年度 31.5%）、「影響なし」14.7%（前年度 13.5%）であった。前年度比で、若干影響が少なくなっている。前年度よりも、サービスの質・量ともに維持してきたことなのか。「影響あり」と「どちらともいえない」で 78.3%（前年度 77.6%）となり、前年度より利用者の ADL

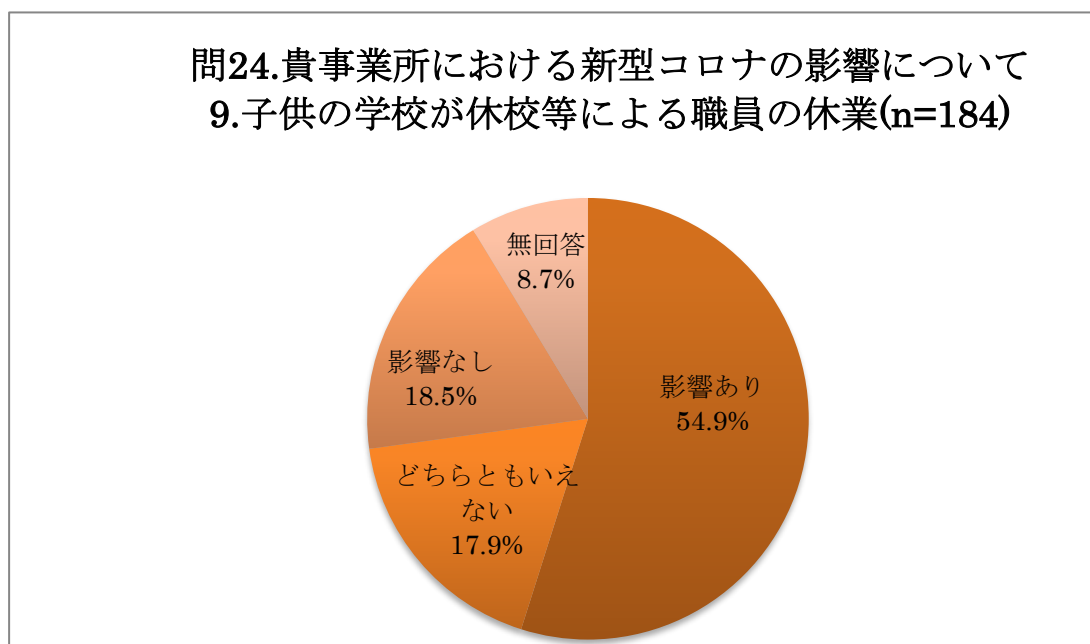
や認知機能の低下等の影響を強く感じていた。

#### 54. 新型コロナの影響／8. 利用控え等による職員の計画的休業（図38）



(1) 新型コロナの影響による利用控え等による職員の計画的休業について、「影響あり」15.8%（前年度 14.6%）、「どちらともいえない」24.5%（前年度 28.1%）、「影響なし」50.0%（前年度 47.2%）であった。前年度比で、若干影響が減少しているように伺える。しかし、「影響あり」が前年度より 1.2%増えており、厳しい状況が続いている事業所が半数弱あることに注意が必要である。

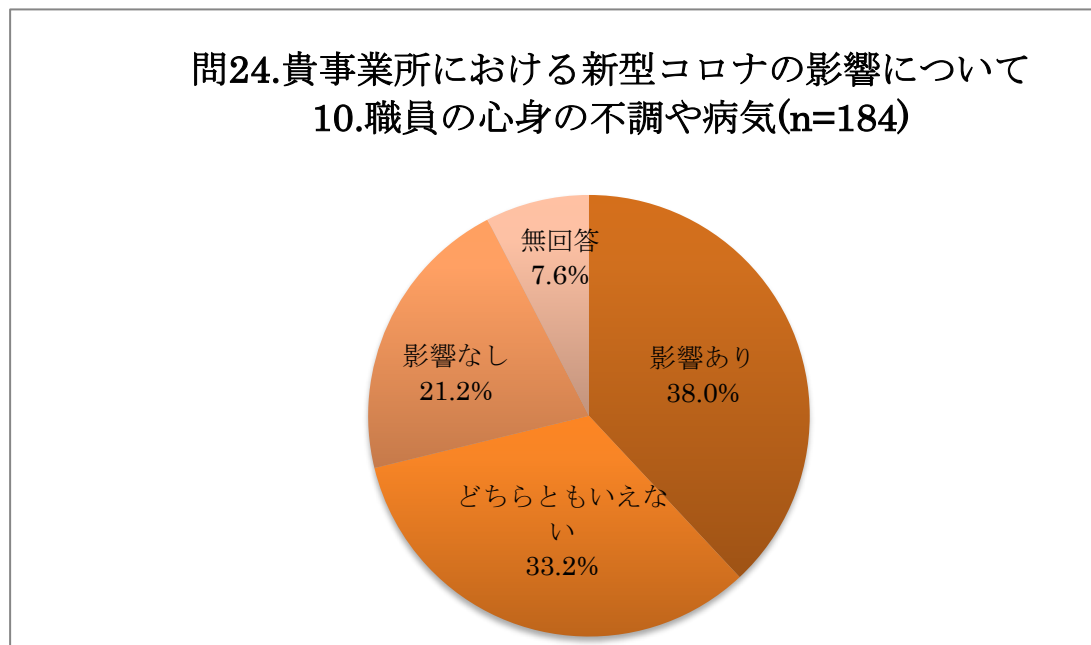
#### 55. 新型コロナの影響／9. 子供の学校が休校等による職員の休業（図39）



(1) 新型コロナの影響による子供の学校の休校による職員の休業について、「影響あり」54.9%（前年度 34.3%）、「どちらともいえない」17.9%（前年度 21.9%）、「影響なし」18.5%（前年度 35.4%）であった。「影響あり」と「どちらともいえない」を合わせる

と、72.8%（前年度 56.2%）あり、大幅に影響が増加していた。保育園等での感染拡大があり、子供を通しての感染リスク防止の措置として職員を自宅待機にするというケースが多くなっているものと考えられる。

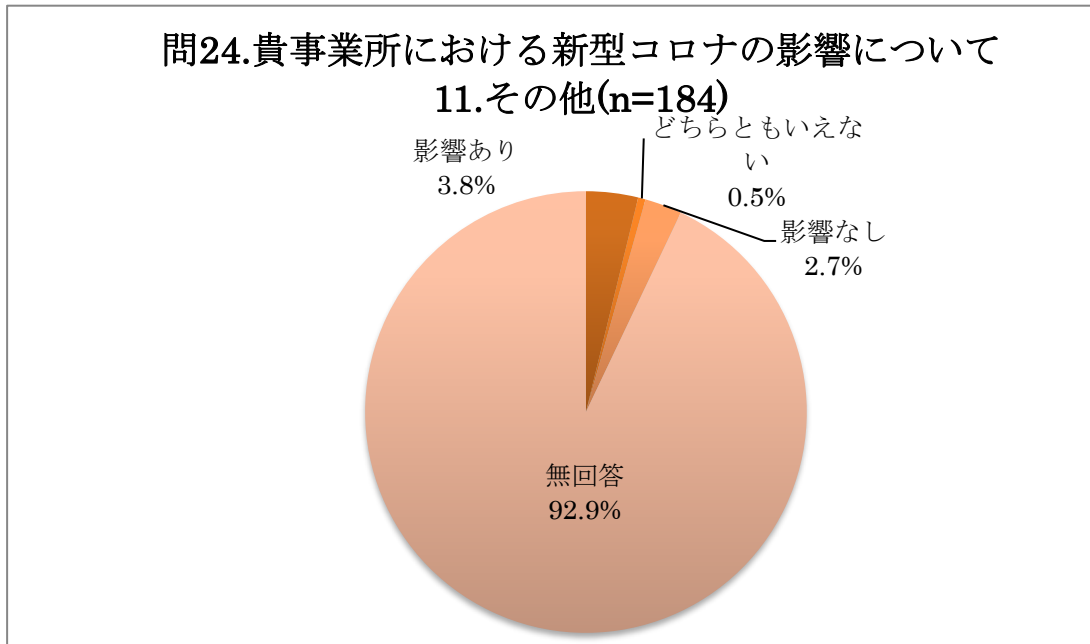
## 56. 新型コロナの影響／10. 職員の心身の不調や病気（図40）



- (1) 新型コロナによる職員の心身の不調や病気の影響について、「影響あり」38.0%（前年度 30.3%）、「どちらともいえない」33.2%（前年度 33.1%）、「影響なし」21.2%（前年度 28.1%）であった。「影響あり」と「どちらともいえない」を合わせると、71.2%（前年度 63.4%）となり、前年度より職員の心身の健康の悪化が増加していた。新型コロナ禍の長期化が職員の心身の健康を蝕んでいることが伺える。
- (2) 慢性的な人手不足とゴールの見えない状況で、手間のかかる感染リスク防止措置を強いられると、容易に心身の変調や病気を誘発する。職員の心身の疲労やストレスは、利用者ケアにも影響する大きな要因でもある。職員の健康管理やメンタルヘルスへの取り組みが求められている。



## 57. 新型コロナの影響／11. その他（図41）

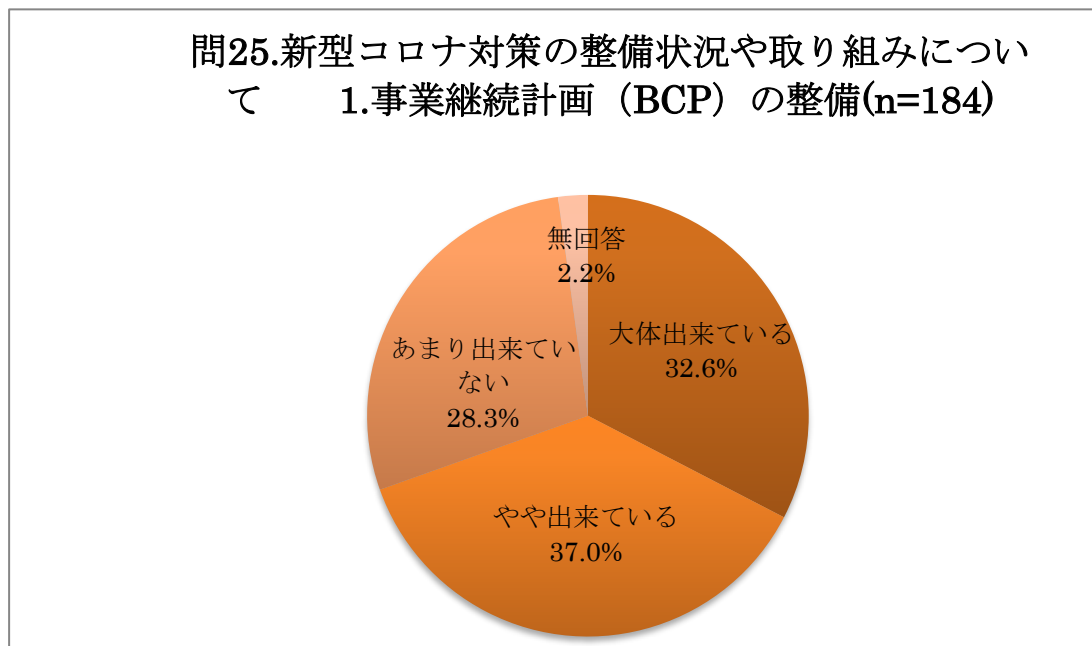


(1) 新型コロナの「その他」の影響については、無回答が 92.9%（前年度 94.9%）となり、今までの設問でほぼ含まれていると受け止める。

(2) 「その他」の影響についての自由記述は、以下の通り。

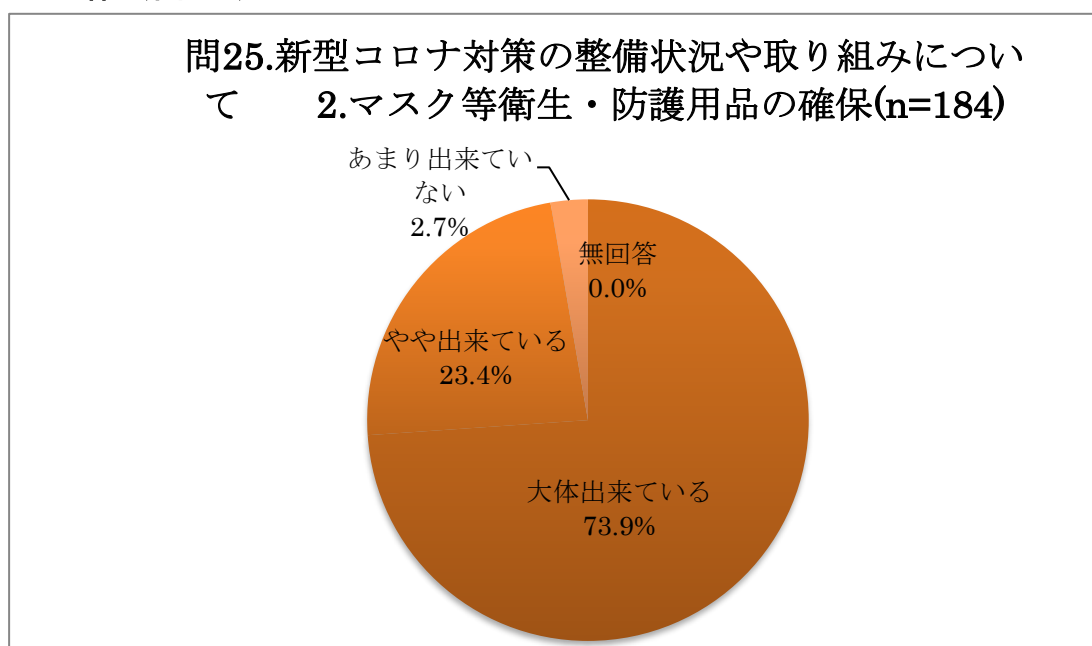
01. デイのプログラム内容の制限、管理者が大変です、ワクチン接種の副反応、利用者の感染
02. 検査を受けに行かなければならないリスク
03. 家族介護のため（コロナの）
04. 面会制限へのクレーム対応
05. 感染リスク回避による職員の訪問拒否
06. 感染予防対策をした入浴介助による入浴担当離れ

58. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／1. 事業継続計画（BCP）の整備（図42）



(1) 事業継続計画（BCP）の整備では、「大体出来ている」32.6%（前年度 26.4%）、「やや出来ている」37.0%（前年度 36.0%）、「あまり出来ていない」28.3%（前年度 34.3%）であった。事業継続計画（BCP）の整備は、前年度より進んでいた。各種補助金や助成金、あるいは町田市においては町田市介護サービス事業所人材連携事業の要件となっているので、約7割弱の事業所では何らかの形で整備されていると思われる。しかし、3割弱の事業所で「あまり出来ていない」と回答しており、何らかの支援が必要と思われる。

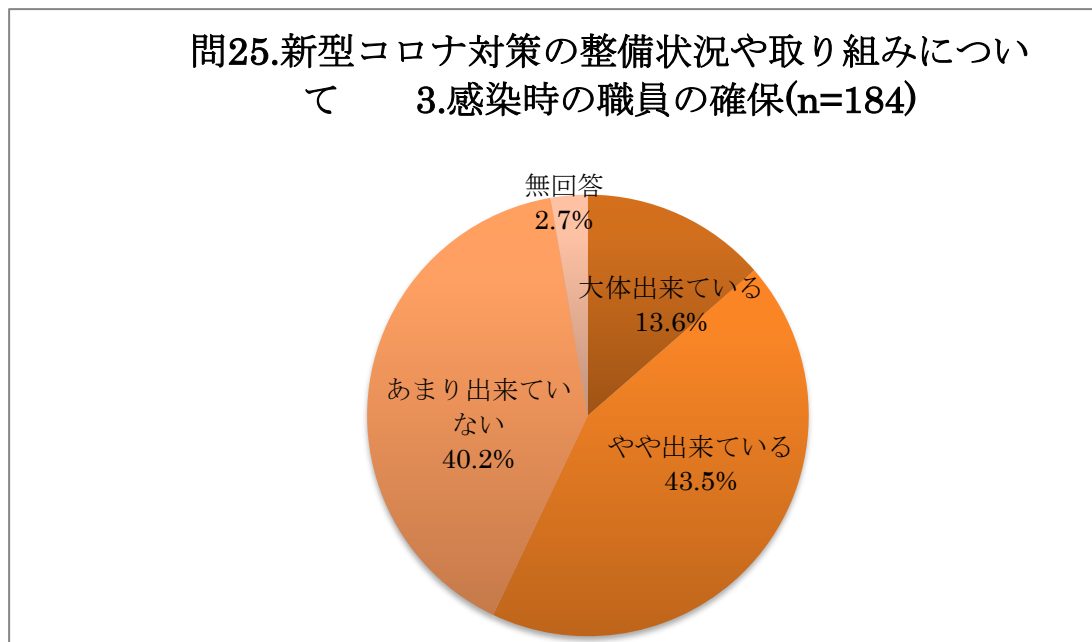
59. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／2. マスク等衛生・防護用品の確保（図43）



(1) マスク等衛生・防護用品の確保では、「大体出来ている」73.9%（前年度 71.3%）、

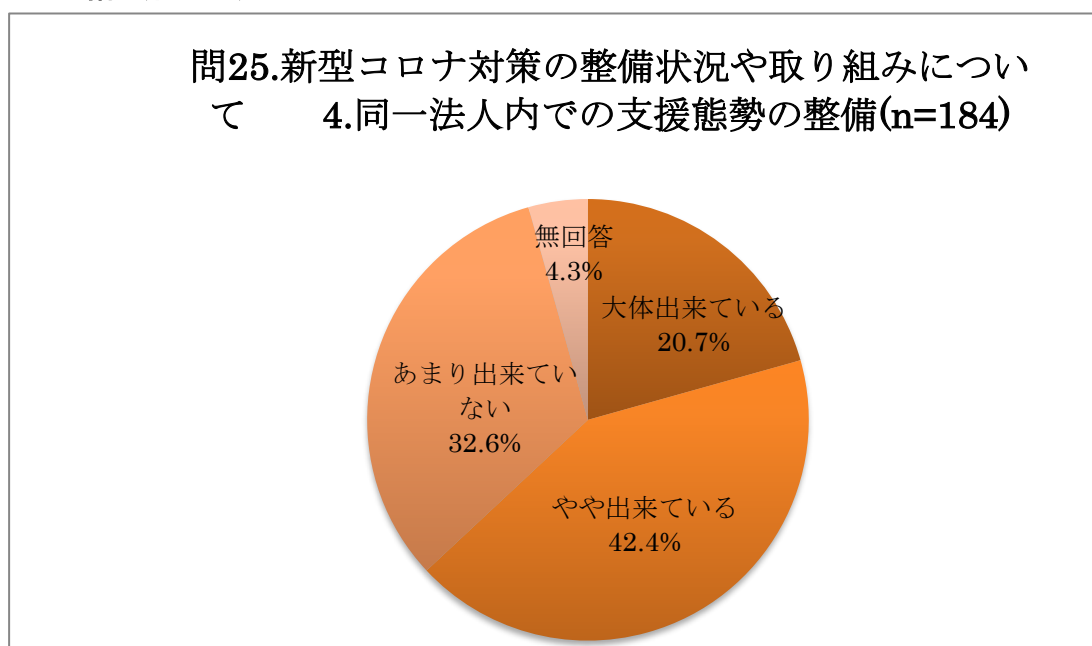
「やや出来ている」23.4%（前年度 25.3%）、「あまり出来ていない」2.7%（前年度 1.7%）であった。約 74%の事業所では、前年度の不足状況が改善され、確保されていた。しかし、約 26%の事業所では、確保に不安を抱えており、注意が必要と思われる。

#### 60. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／3. 感染時の職員の確保（図44）



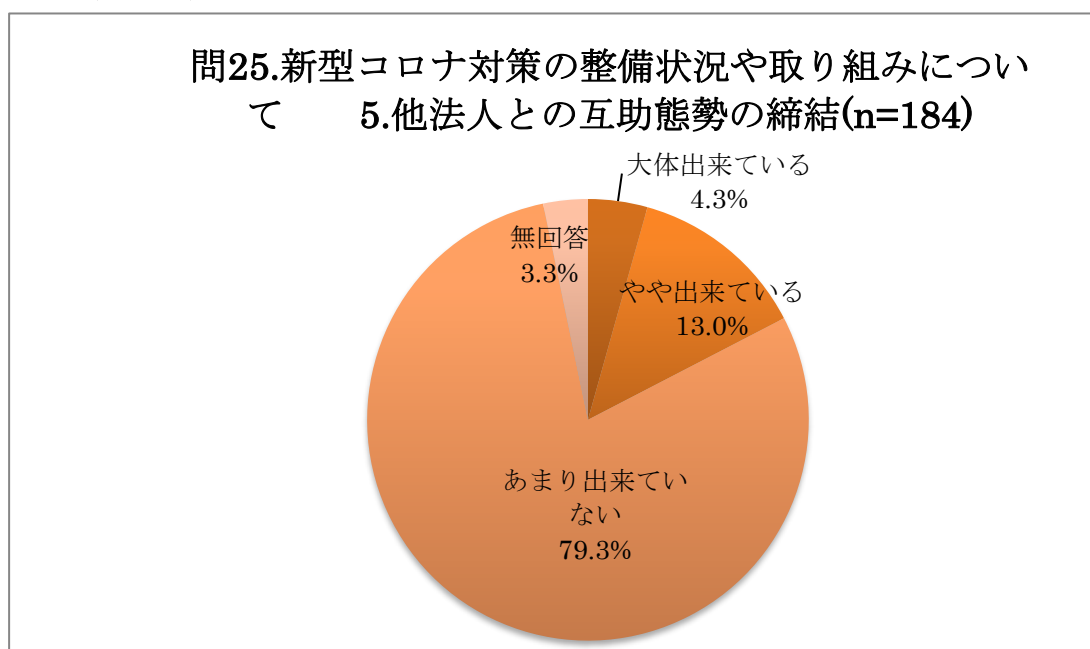
(1) 感染時の職員の確保では、「大体出来ている」13.6%（前年度 10.7%）、「やや出来ている」43.5%（前年度 39.6%）、「あまり出来ていない」40.2%（前年度 47.2%）であった。前年度より職員の確保は改善している。「あまり出来ていない」が4割あり、まだ多くの事業所では職員確保に不安を抱えていると伺える。

#### 61. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／4. 同一法人内での支援態勢の整備（図45）



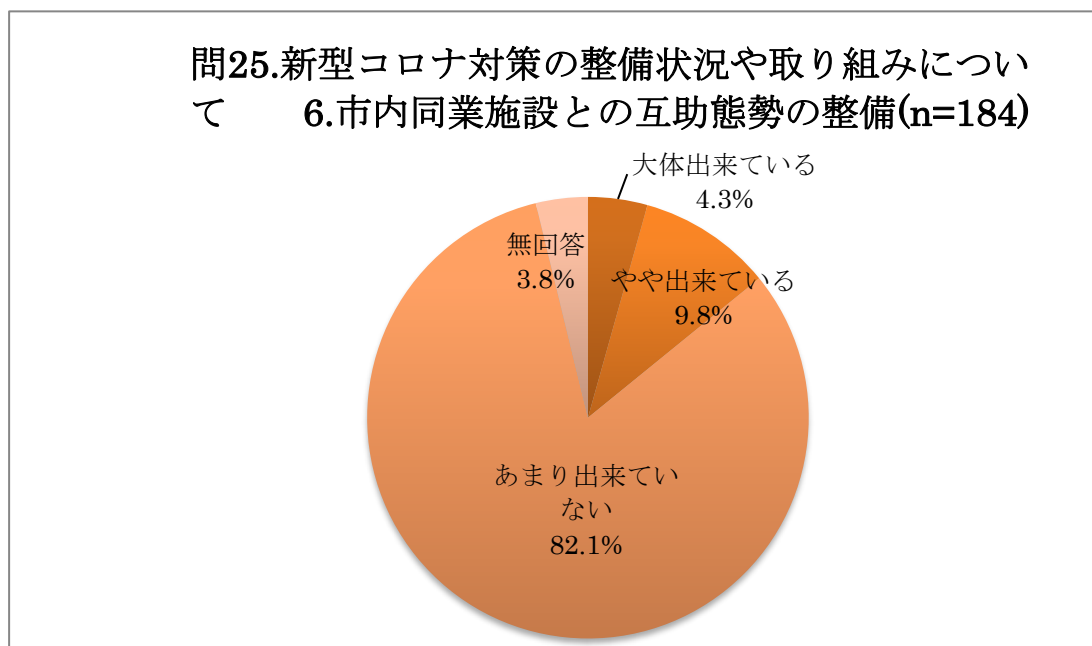
(1) 同一法人内での支援態勢の整備では、「大体出来ている」20.7%（前年度 21.3%）、「やや出来ている」42.4%（前年度 43.8%）、「あまり出来ていない」32.6%（前年度 29.8%）であった。前年度より支援態勢の整備が低下していた。法人内事業所であっても、人員配置に余裕のないところで運営されていると思われる。法人内においても人員の応援には苦慮されていることが伺える。

## 62. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／5. 他法人との互助態勢の整備 (図46)



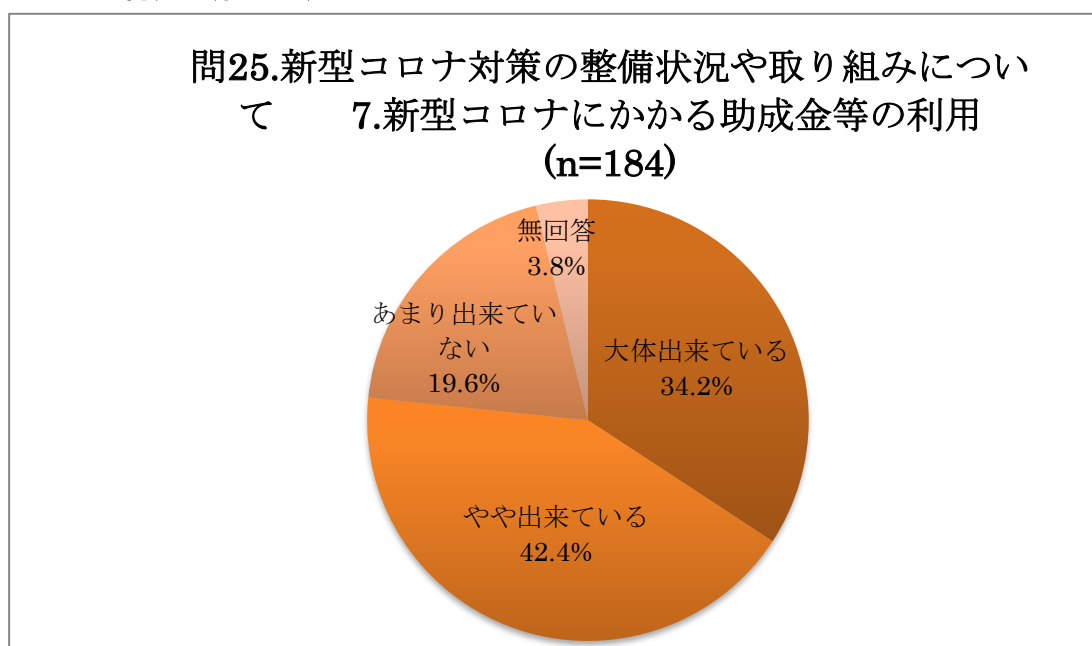
(1) 他法人との互助態勢の整備では、「大体出来ている」4.3%（前年度 5.6%）、「やや出来ている」13.0%（前年度 16.3%）、「あまり出来ていない」79.3%（前年度 74.2%）であった。前年度より、若干低下していた。新型コロナ禍は、地震や風水害のような地域的なものではなく全国的な現象であり、他法人といえども状況は同じである。約17%の事業所で他法人と何らかの互助態勢があるということは注目できる。全国的なパンデミックについて、他法人の互助態勢については、まだまだ難しい課題があるように思われる。

63. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／6. 市内同業施設との互助態勢の整備（図47）



(1) 市内同業施設との互助態勢の整備では、「大体出来ている」4.3%（前年度 5.1%）、「やや出来ている」9.8%（前年度 14.0%）、「あまり出来ていない」82.1%（前年度 78.1%）であった。前年度より低下していた。新型コロナ禍は、地域に関係なく感染リスクは同じであり、互いに助けたい気持ちはあっても、実際には自分の事業所の対応で精一杯で市内他事業所への応援は困難な状況と伺える。「大体出来ている」と「やや出来ている」と回答した約14%の事業所では、どのような互助態勢なのか参考になりたい。

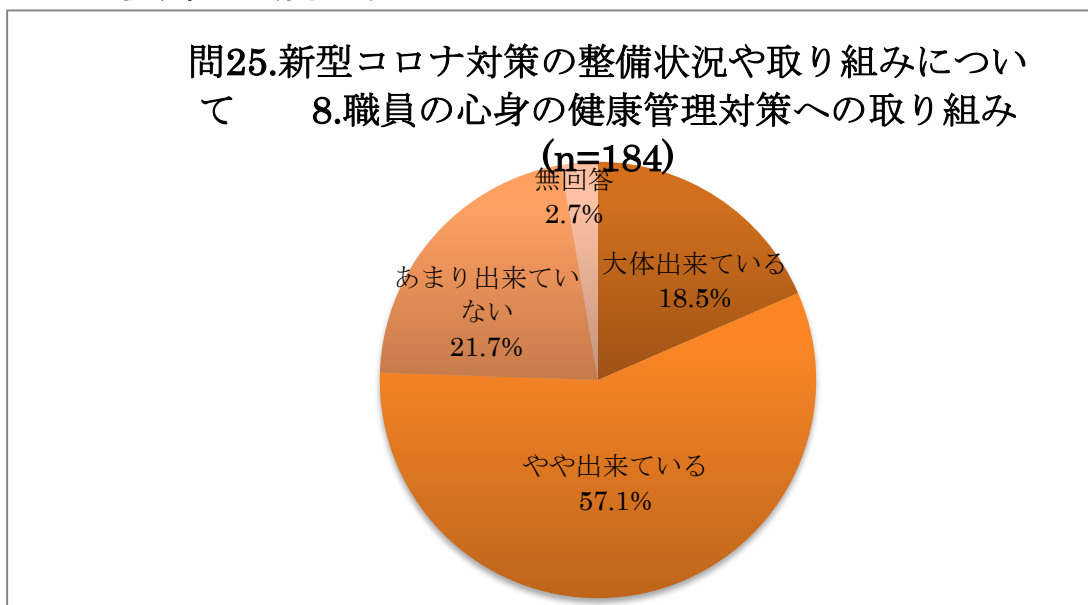
64. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／7. 新型コロナにかかる助成金等の利用（図48）



(1) 新型コロナにかかる助成金等の利用では、「大体出来ている」34.2%（前年度 37.6%）、

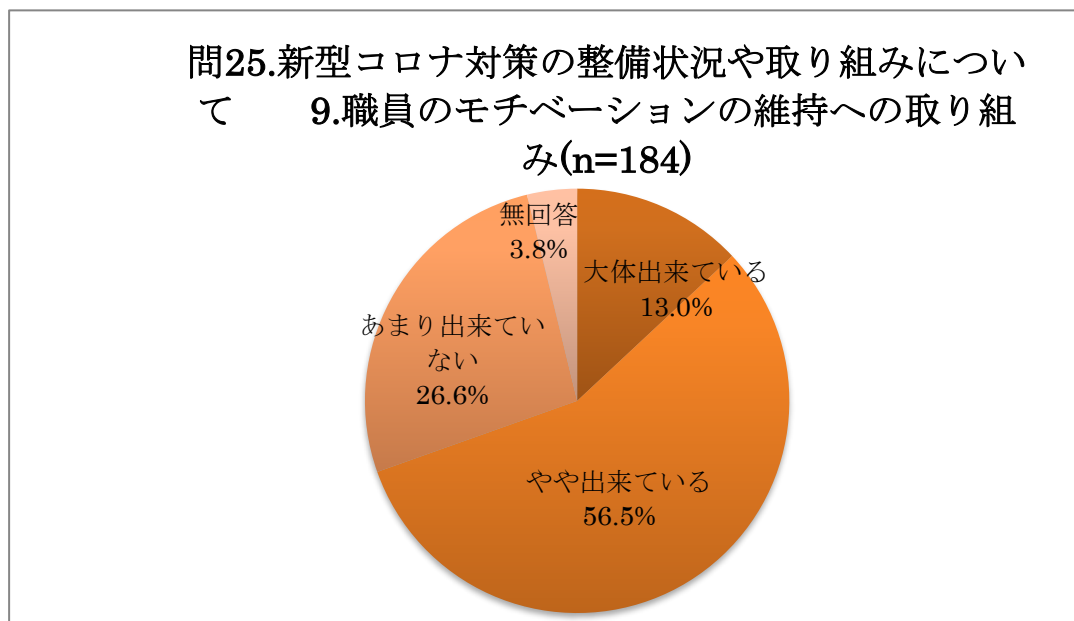
「やや出来ている」42.4%（前年度41.6%）、「あまり出来ていない」19.6%（前年度17.4%）であった。76.6%（前年度79.2%）の事業所では、助成金等を使用していた。しかし、利用が出来ていない事業所が2割弱あり、情報提供等の何らかの支援が必要と思われる。

#### 65. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／8. 職員の心身の健康管理対策への取り組み（図49）



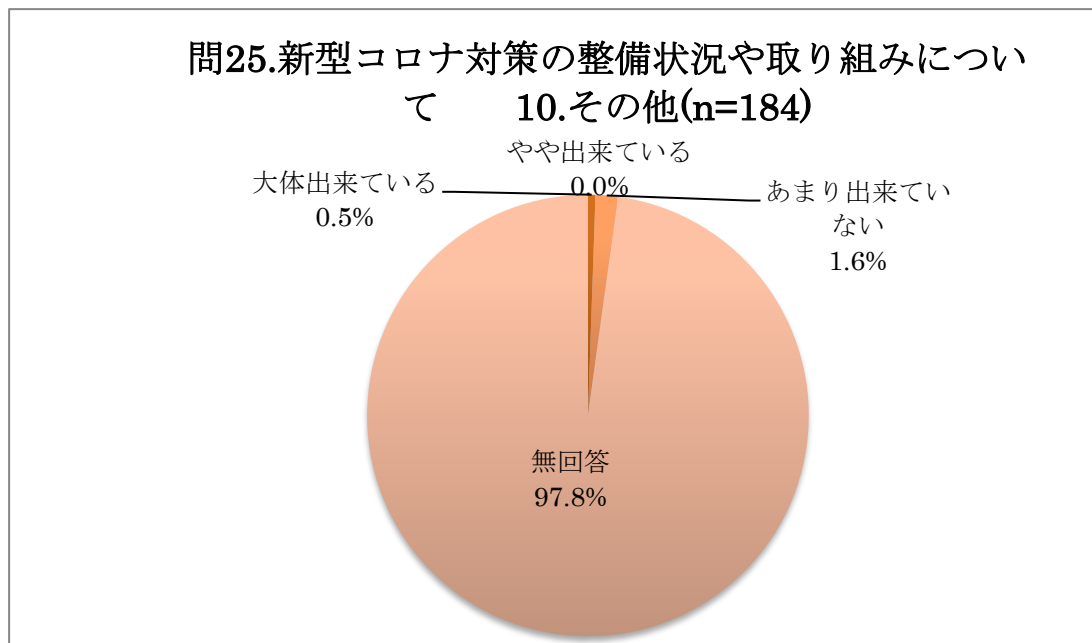
(1) 職員の心身の健康管理対策への取り組みでは、「大体出来ている」18.5%（前年度15.7%）、「やや出来ている」57.1%（前年度61.2%）、「あまり出来ていない」21.7%（前年度20.2%）であった。「大体出来ている」と「やや出来ている」を合わせると、76.6%（前年度79.2%）と、前年度より少し低下し、「あまり出来ていない」が少し増えていた。8割弱の事業所で、職員の心身の健康管理対策に取り組んでいるが、不安を増しているように感じられる。

66. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／9. 職員のモチベーションの維持への取り組み（図50）



(1) 職員のモチベーションの維持への取り組みでは、「大体出来ている」13.0%（前年度13.5%）、「やや出来ている」56.5%（前年度59.6%）、「あまり出来ていない」26.6%（前年度24.7%）であった。「あまり出来ていない」が増えて、「やや出来ている」が減っている。その両方で83.1%（前年度84.3%）の事業所では、職員のモチベーションの維持への取り組みに不安を抱えていると感じられる。長引くコロナ禍で、様々な課題に対して常に緊張を強いられており、事業所全体で元気を失いつつあるように感じられる。

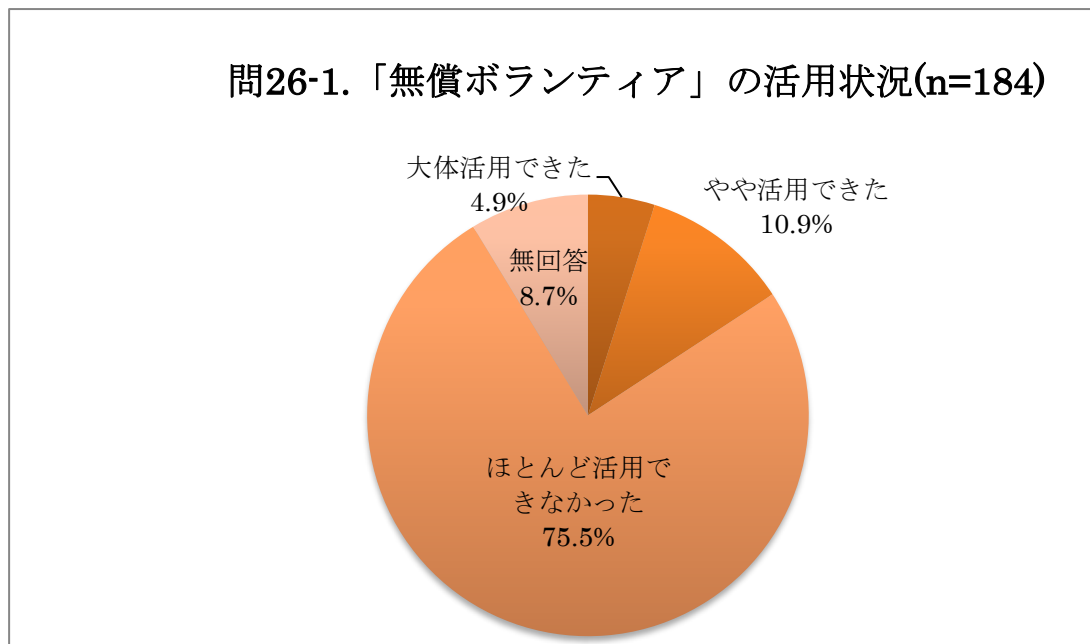
67. 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／10. その他（図51）



(1) その他の取り組みでは、「大体出来ている」0.5%（前年度0.0%）、「やや出来ている」0.0%（前年度0.6%）、「あまり出来ていない」1.6%（前年度0.6%）、「無回答」97.8%

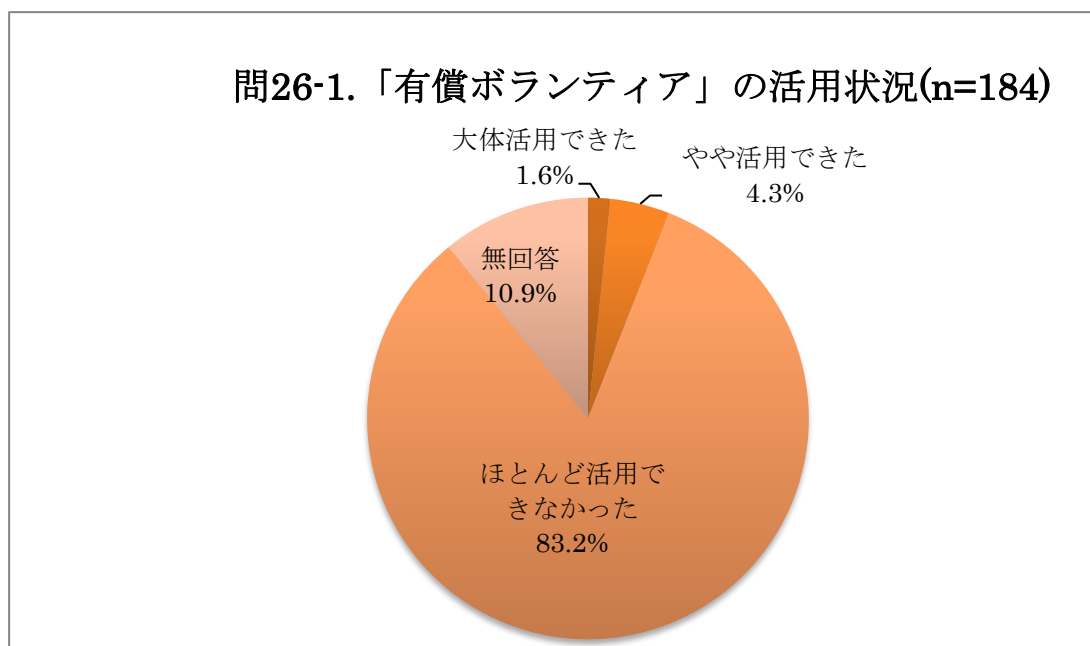
(前年度 98.9%) であった。

## 68. 無償ボランティアの活用状況 (図52)



(1) 新型コロナ禍の中で、無償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。「大体活用できた」4.9% (前年度 42.3%)、「やや活用できた」10.9% (前年度 19.6%)、「ほとんど活用できなかった」75.5% (前年度 26.4%) であった。施設内感染予防のために部外者の出入りを厳しく制限していた中で、何らかの形で無償のボランティアを活用していた事業所が 15.8% (前年度 61.9%) と、前年度より大幅に利用が減少した。施設内クラスターの発生リスクの増加が、無償ボランティアの制限につながったのか。

## 69. 有償ボランティアの活用状況 (図53)

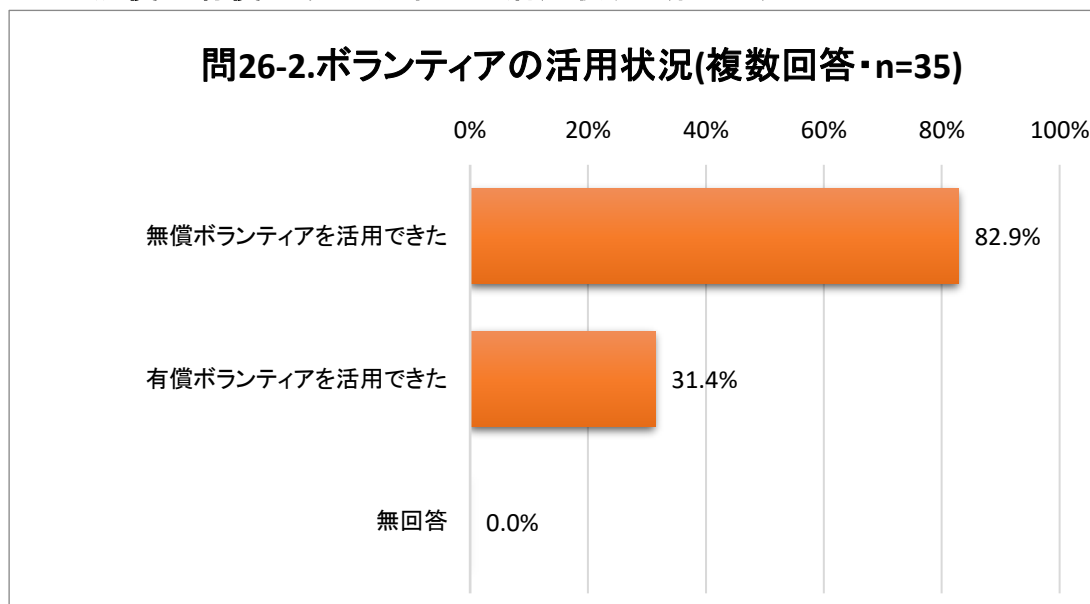


(1) 新型コロナ禍の中で、有償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。「大体活用できている」1.6% (前年度 42.3%)、「やや活用できている」4.3% (前年



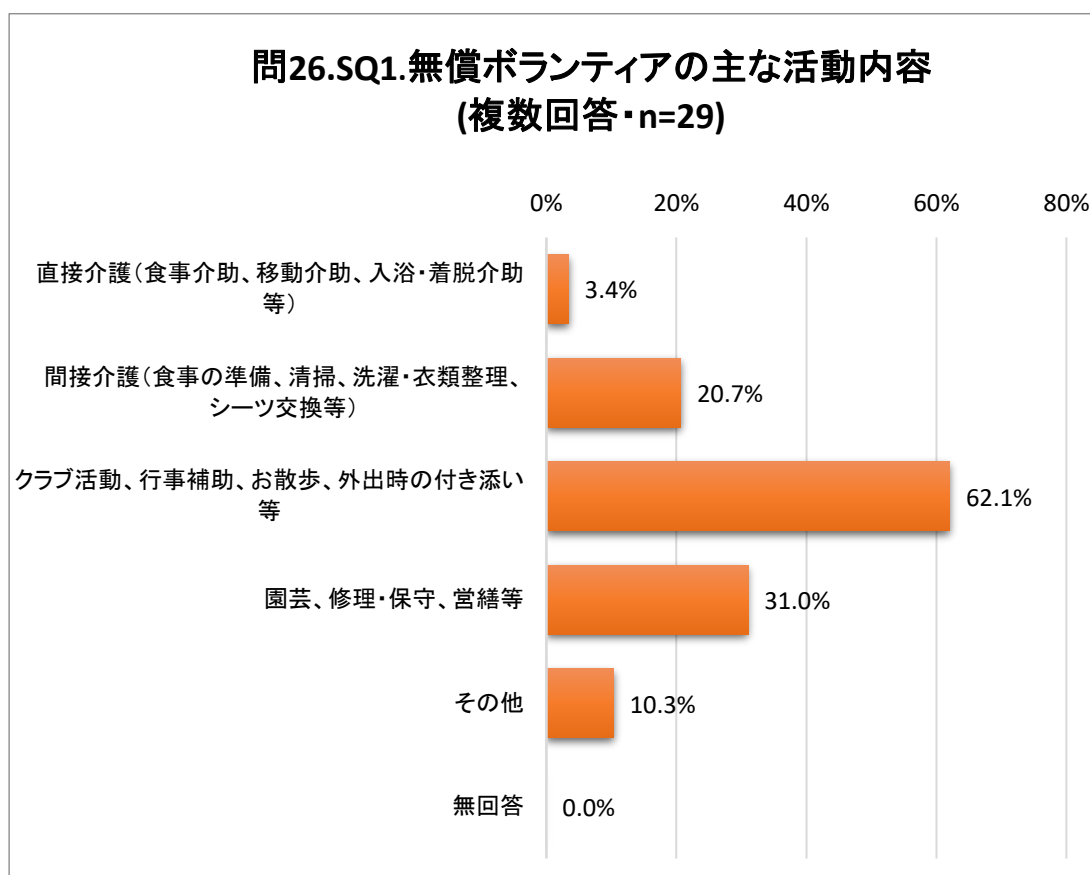
度 19.6%)、「ほとんど活用できなかつた」83.2% (前年度 26.4%) であった。有償ボランティアの活用も無償ボランティア同様に大幅に利用が減少していた。

## 70. 無償・有償ボランティアの活用状況 (図54)



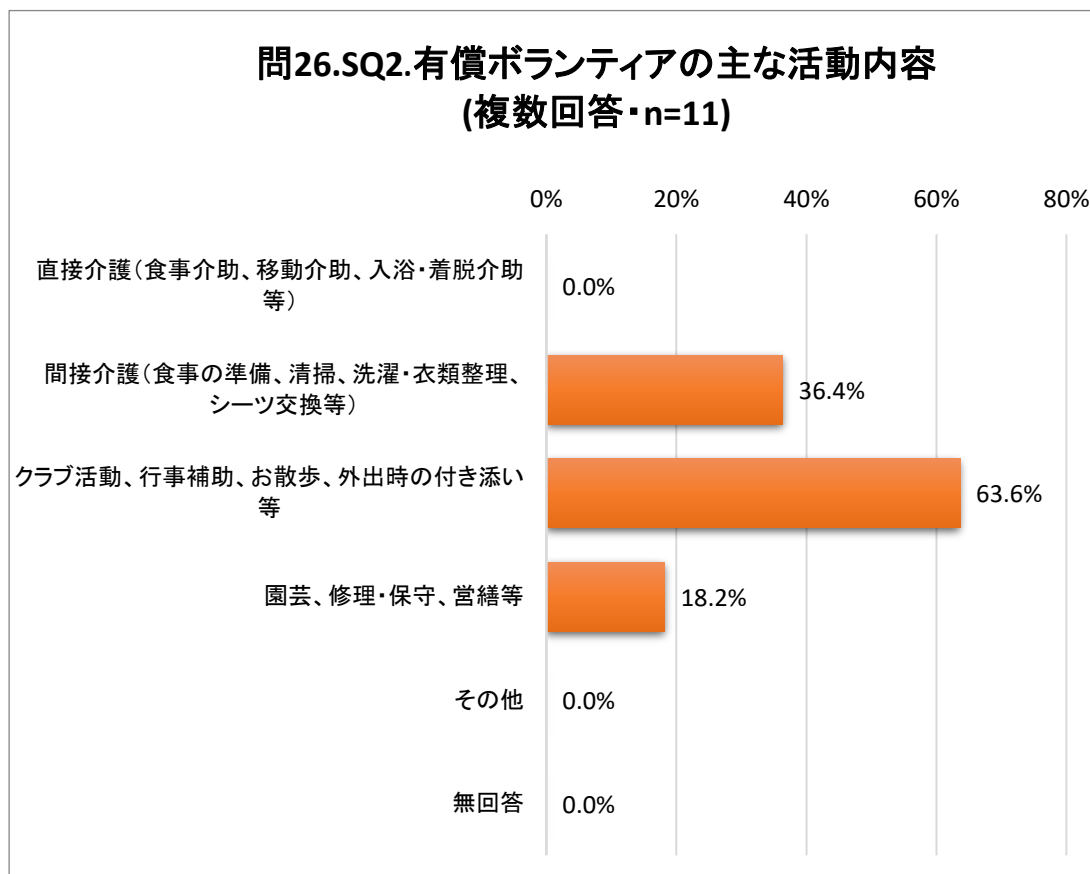
(1) ボランティアの活用が出来た事業所で、そのボランティアの種類別で、無償ボランティアの活用が 82.9% (前年度 88.9%)、有償ボランティアの活用が 31.4% (前年度 22.2%) であった。無償ボランティアが有償ボランティアの約 2.6 倍であった。

## 71. 無償ボランティアの主な活動内容 (図55)



(1) 無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」62.1%（前年度66.7%）、2位が「園芸、修理・保守、営繕等」31.0%（前年度25.0%）、3位が間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）20.7%（前年度4.2%）、4位が「その他」10.3%（前年度29.2%）であった。利用者と直接触れ合う「直接介護」では、3.4%（前年度0.0%）であった。「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」が1位であったことは注目すべきことで、おそらくボランティアに対しても職員並みの感染予防策を求めたものと推察される。このことは、事業所が、ボランティアの活動を職員の仕事と同じ価値として認め、利用者にとって欠くことの出来ないサービスと捉えているものと思われる。コロナ禍の中でも、ボランティアの活用は可能であるということを証明していると言える。

## 72. 有償ボランティアの主な活動内容（図56）



(1) 有償ボランティアの主な活動内容は、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」63.6%（前年度33.3%）、2位が「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）36.4%（前年度16.7%）、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」18.2%（前年度16.7%）であった。有償ボランティアにおいても、「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」が1位であったことは、ボランティアに対しても職員並みの感染予防策を求めたものと推察される。無償ボランティアと同様に、事業所のボランティアに対する考え方、姿勢の現れと思われる。

### 73. 其他のご意見

01. 市内度業施設の互助態勢の整備とは、具体的にどのようなことをあげているのでしょうか。
02. 在宅なので資格がないと、活動ができないため、ボランティアの活用はしていない。
03. 24 時間体制の事業所で、遅番、早番、夜勤の担い手が少なく、日中に希望が集中しやすい。バランスよく採用するのが本当に大変だ。
04. アンケートはとても大切なので、得た結果で現状を考えるアクションとアウトカムがないと、アンケートに答える意味がなくなると思っていますので、アウトカムを期待します。
05. 思うよりも現実には難しい。「コロナ」の影響ですべてが変わっていくと思っています。新しい改善、施設のあり方の見直しと、国がもっと住みやすい環境作りをしていただきたい。
06. コロナが落ち着いて、対面での研修再開時は、是非参加して交流を図りたいと思っています。
07. 私共の事業所では、おかげ様で職員数は充足できておりますが、仮に採用などを考えた場合、人材紹介業の手数料 20～30%は法人にとって大きな出費となると思います。どの法人も出来れば自らの法人で採用できればと考えていると思いますが、求職者側から見れば、様々な情報を持っている紹介会社を活用したいと思うのが当然かと思えます。この「ジレンマ」に悩まされている法人は少なくないと考えています。
08. 処遇改善加算のハードルが高いため、弱小事業所から抜け出すのに何年もかかるのかが、全く見えてこない状況です。現状、介護保険サービスが皆無であり、どこで対象者と関われるのかが全く分かりません。
09. 職員の確保が本当にできず、困っています。
10. ボランティアなどの活用については、感染拡大の懸念もあり利用しづらい。
11. 昨年提出したデータなど添付いただけるとより作成しやすいです。
12. モノレールに使う予算は、介護人材のためにまわしてください。モノレール不要。
13. 認知症介護基礎研修を市で主催（受講料なし）して、デーサービスやグループホーム等の施設系への就業を進めて欲しい。
14. コロナ禍の影響だけではなく、介護事業を取り巻く逆風下におけるサクセスを共有できると良いです。異業連携による新しい事業展開事例など。
15. コロナ禍の中でボランティアさんをお願いすることができないので、ボランティア希望の方には申し訳ないと思っています。

## II 総括

### 1. 訪問介護員・介護職員・看護職員ともに採用数は増加していた

- (1) 訪問介護員と看護職員の正規職員率が上がっていた。
- (2) 事業所職員の年齢構成では、若年層が少し上がり、高年層が少し下がっていた。
- (3) 採用率は、3職種ともに増加していた。
- (4) 離職率は、訪問介護員と看護職員で上がっていた。

訪問介護員が上がり、介護職員と看護職員が下がっていた。非常勤職員の介護職員と看護職員の採用と離職の流動性が高くて定着の困難さが伺えた。

- (5) 全体として、採用数が離職数を上回ったので、職員数は増加していた。

コロナ禍の中で、採用数が増加していたのはなぜか。コロナの影響で休業を余儀なくされる業種が多いなかで、介護の職場は休業も少なく安定していると捉えられたこと、また事業所の事業継続の危機的状況を打開するために必死に採用に努力されたこと等、の両方が考えられる。

- (6) 採用者数のうち1年以内の早期離職する割合が高い傾向が続いていた。

採用1年以内の離職数では、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。前年度同様に、早期に離職する割合が高い傾向が続いていた。入職してみたが、現実の厳しさ触れてやむを得ず退職に至ったということなのか。

- (7) 離職の引き金は「職場の人間関係に問題があった」

3職種に共通していた要因は、「職場の人間関係に問題があった」であった。訪問介護員と介護職員では、「仕事がきつく辛くなったため」が上位になっていた。看護職員の場合、仕事のきつさや辛さよりも、職場での人間関係に負担感を感じると退職（転職）に結び付きやすいように推測される。

### 2. 研修に参加できている事業所の離職率は低かった

研修に参加している施設の離職率が低いことの要因として、研修に参加できる環境の事業所であるということと推測できる。新型コロナ禍の中でも研修機会を設ける等、働きやすい職場環境に取り組む施設が、職員の定着につながっていると考えられる。

### 3. 介護職員等の「不足状況」は改善傾向にあった

- (1) 3職種ともに、不足感が改善していた。特に、訪問介護員と看護職員に、改善傾向が大きかった。
- (2) コロナ禍の続く中で、なぜ改善傾向になったのか。前年度では、不足感が強く、事業の存続という危機感が見られた。その中で、事業所として多大な努力をされたものと推測される。

### 4. 採用困難の原因として「内部環境要因」に目が向けられてきた

- (1) 上位3位までの原因は、「賃金の低さ・仕事のきつさ・社会的評価の低さ」、「採用活動に係る内部環境の問題」、「雇用環境・労働条件に係る内部環境の問題」の順であった。半数強が「採用活動に係る内部環境の問題」と捉えており、内部環境整備への支援の必要性が伺える。
- (2) 採用困難の原因は、実際には「外部環境要因」と「内部環境要因」の両方が複雑に絡み合っているものが多い。外部環境に対して変わることを要求するだけでなく、

自分たちの職場環境を整備して変わらなければならないということに目を向けてられていた。

## 5. 離職防止・定着促進のカギは「労働条件の改善」と「職場の人間関係」

- (1) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として、第一に労働条件の改善、第二に職場内の仕事上のコミュニケーション、第三に非正規職員から正規職員への転換等の身分保障を挙げていた。職員の細かなニーズに対応した労働条件や働きやすい職場作りを第一に取り組んでいることが伺えた。
- (2) 前年度同様に職員とのコミュニケーションを重要視していることも伺えた。労働環境だけではなく職場での人間関係の在り方にも細かな配慮が定着促進に重要と捉えられていた。

## 6. 介護職員等の確保に「職員の知人や友人等から紹介」への期待が大きい

- (1) 「職員の知人や友人等から紹介」に期待している事業所が多くなっていることが伺えた。それを推奨するために制度化している法人も増えてきているように聞いている。
- (2) ハローワークへの期待は根強く、町田市介護人材開発センターとハローワーク町田との共催の「ハローワークミニ面接会」は有効に活用されている。確実な方策はなく、いくつかの方策を計画的に取り組んでいくことしかないように思われる。

## 7. 新規職員雇用を拡大するための方策としては「自社のホームページとWEBなど情報サイト」

- (1) 新規雇用拡大の方策として、自社のホームページとWEBなど情報サイトの割合が高かった。自社のホームページを職員採用向けに変更している法人も多く、スマホ等によるネット環境に慣れている若年層や中高年層の応募に期待が大きいことが伺えた。
- (2) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用は、伸び悩んでいた。高齢者雇用を促進する方策として、高齢者用のマニュアルの作成や育成、相談窓口職員の配置などの割合が低く、そこまで手が回らないのが現状と推察された

## 8. 外国人介護職員は、少しずつ増加傾向にあるが、雇用には慎重になっていた

- (1) 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る。少しずつではあるが、着実に増加傾向にある。
- (2) しかし、外国人介護職員の雇用意向が減少し、慎重な意向がやや強いように伺えた。

## 9. 町田市介護人材開発センターの研修への期待は大きい

- (1) 町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、参加傾向が下がっていた。リモート研修は、参加しやすさ、気軽さの反面、一方通行で受け身になりやすいと言われる。参加させていない要因は、参加させる時間や職員の余裕がないであった。リモート研修でも、参加させる余裕がなくなっていることが伺える。
- (2) 少ない研修であっても、参加することの効果は感じられていた。
- (3) 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修は、例年同じである。法令遵守研修、介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズが依然として高いことが伺えた。BCP研修とハラスメント研修は、運営基準上必要なために希望も高くなっていた。
- (4) 早く対面での集合研修を望む声もあった。

## 10. 新型コロナの影響について

- (1) 「影響あり」の項目では、「収入の減少等経営状況の悪化」、「利用控え」、「職員の勤務調整」、「利用者のADLや認知機能の低下」、「子供の学校が休校等による職員の休業」、「職員の心身の不調や病気」であった。

収入の減少は、クラスターでの利用制限、休業等によって利用率の低下が推測される。利用控えは、当初は通所系サービスに多かったが、その後、利用者が戻ってきていたと言われていた。しかし、介護施設等では、感染や重度化リスクが高いので、クラスターの報道があると、利用を控える利用者があることが伺える。

慢性的な人手不足の状況で、感染予防のために職員を休ませることで、シフト調整に大変苦勞されていたことが伺える。特に、小さな子供のいる職員は、濃厚接触者として休まざるを得ず、事業所にとって痛手となった。

利用者のADLや認知機能の低下の影響も、課題として受け止められていた。

- (2) 「影響なし」の項目では、「マスク等衛生・防護用品の不足」、「職員の退職」、「職員の計画的休業」であった。

## 11. 新型コロナ対策の整備状況や取り組みについて

- (1) 「出来ている」の項目では、「事業継続計画（BCP）の整備」、「マスク等衛生・防護用品の確保」、「新型コロナにかかる助成金等の利用」であった。それらについて、一部の事業所では、「出来ていない」と回答しているところもあるので、注意が必要と思われる。

- (2) 「出来ていない」の項目では、「感染時の職員の確保」、「同一法人内での支援態勢の整備」、「他法人との互助態勢の整備」、「市内同業施設との互助態勢の整備」、「職員の心身の健康管理対策への取り組み」、「職員のモチベーションの維持への取り組み」であった。新型コロナ感染症は広域的な現象なので、離れた事業所の応援に期待することは難しい。感染リスクは、同一法人内の別事業所も同じなので、同一法人内においても職員等の応援は難しいと伺える。市内の同業者においても状況は同じなので、現実的には、広域的な感染症や災害時における、施設に職員を応援に出すことは難しいと言える。

感染症対策は、通常の業務に予防措置が加わることで、心身ともに大きな負担になっていると言われる。管理者やリーダー職層は、職員の心身の健康管理の必要性は十分承知おり、もっと対策を取らなければならないと捉えているから、「出来ていない」という自己評価となったと思われる。

## 12. ボランティアの活用状況について

- (1) ボランティアを活用していた事業所は、11%であった。コロナ禍の中で部外者の立ち入りを厳しく制限していた状況でも、ボランティアを受け入れていたことに注目したい。受入れたボランティアでは、無償ボランティアが有償ボランティアより多かった。

- (2) ボランティアの活動内容では、無償ボランティア、有償ボランティアともに、「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」が多かった。利用者により近い距離での活動内容であった。ボランティアも職員と同様な位置づけで、感染予防措置を徹底することで、ボランティア活動を利用者ケアの質の向上につなげていた。事業所のボランティアに対する考え方や理解によっては、受け入れることが可能であることを示しており、勇気と示唆を頂いた。

**2022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**

---

2023年2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>