

2023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

2023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364事業所とした。全体の回答率は、41.2%であった。(表1)

3. 調査期間

2023年9月15日～2023年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2023年9月30日とし、本調査における2023年度とは、2022年10月1日から2023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	3
II	概要（図・表）	8
1.	雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	8
2.	事業所を運営する法人の種類（図1）	9
3.	事業所の事業開始経過年数（図2）	9
4.	実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	10
5.	事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	11
6.	事業所職員の年齢構成（表3）	11
7.	事業所の過去1年間の採用者数（表4）	12
8.	事業所の1年間の離職者数（表5）	13
9.	過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）	14
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）	15
11.	過去1年間に採用した職員の前職（表8）	16
12.	「介護業界からの転職」した職員の前事業所の所在地（表9）	16
13.	過去1年間に採用した職員の採用ルート（表10）	17
14.	2022年度に有料職業紹介事業者等の外部業者に支払った手数料・業務委託費及び人件費等	
	【サービス種別外部業者に支払った手数料・業務委託費】（表11）	18
	【サービス種別外部業者に支払った手数料・業務委託費0円と回答した件数】（表12）	18
	【上記外部業者に支払った手数料・業務委託費の総人件費に対する割合】（表13）	19
15.	過去1年間に働いた職員の雇用形態（表14）	19
16.	過去1年間に離職した職員の退職理由（表15）	20
17.	「その他」の退職理由類型別件数（表16）	22
18.	従業員の職種別過不足状況（図4）	22
19.	従業員の職種別過不足状況（無回答を除いた事業所）（表17）	23
20.	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18）	24
21.	3職種別の採用難易状況（図5）	25
22.	採用困難の原因（図6）	26
23.	採用困難の原因（過去2年との比較）（表19）	26
24.	「その他」の採用困難要因類型別件数（表20）	27
25.	訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）	28
26.	介護職員等の離職防止や定着促進のため力をいれている方策の介護労働安定センター（令和4年度）との比較（表21）	30

27. 訪問介護員、介護職員、看護職員の離職防止や定着促進の方策別の離職率 （表22） -----	31
28. 訪問介護員、介護職員の募集方法（図8） -----	33
29. 新規雇用を拡大するための方策（図9） -----	34
30. 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10） ----	35
31. 高齢者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること（図11） -----	36
32. 外国人介護職員の雇用状況（図12） -----	37
33. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表23） -----	38
34. 雇用されている外国人の出身国（表24） -----	38
35. 今後の外国人介護職員雇用の意向（図13） -----	39
36. 感染症対策の取り組みについて（図14） -----	40
37. 新型コロナ等感染症対策の整備状況や取り組み過去2年との推移（表25）--	41
38. 無償・有償ボランティアの活用状況（図15） -----	42
39. 無償ボランティアの主な活動内容（図16） -----	43
40. 有償ボランティアの主な活動内容（図17） -----	44
41. その他のご意見 -----	44

I 総括

1. 訪問介護員・介護職員・看護職員ともに採用率は下がり減少傾向にあった

- (1) 正規職員率について、介護職員は上がり、訪問介護員は横ばい、看護職員は下がっていた。(表2)
- (2) 事業所職員の年齢構成率について、正規職員では、若年層が下がり、中高年層が上がっていた。非正規職員でも、中高年層の率が上がっていた。(表3)
- (3) 採用率について、訪問介護員の正規職員では、大幅に下がっていた。3職種の正規職員、非正規職員ともに下がっていた。(表4)
- (4) 離職率について、訪問介護員の正規職員では下がっていた。介護職員では正規職員、非正規職員とも横ばい、看護職員では正規職員・非正規職員ともに下がっていた。
訪問介護員の正規職員について、採用率が大幅に下がったことを考慮すると、離職防止に相当尽力したものと思われる。(表5)
- (5) 職員数の増減では、訪問介護員の正規職員がマイナスとなり縮小傾向にあると言える。介護職員と看護職員も増加率は下がっていた。一層、採用が厳しくなっていると思われる。(表6)
- (6) 採用者数のうち1年以内の早期離職する割合について、訪問介護員の正規職員が4割強となっていた。また、介護職員の正規職員も上がっていた。看護職員では下がっていた。訪問介護員の正規職員がおかれている訪問介護事業所の厳しい状況が伺える。(表7)

2. 介護職員等の前職はでは「介護業界内移動」が約7割 (表8)

- (1) 異業種からの転職では、正規職員が1割強で、非正規職員が2割強であった。

3. 介護業界内移動の前事業所所在地では「町田市内」が5割～6割 (表9)

- (1) 正規職員では、町田市内が5割強で、町田市と隣接する神奈川県内事業所を含めると8割強であった。
- (2) 非常勤職員では、町田市内が7割弱で、町田市と隣接する神奈川県内事業所を含めると9割弱であった。非常勤職員の場合、居住地の条件が大きいと思われる。

4. 職員に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かった (表10)

- (1) 正規職員では、有料職業紹介業者と職員等からの紹介で5割強であった。
- (2) 非正規職員では、職員等からの紹介と有料職業紹介業者及び採用代行業者を合わせて5割弱であった。
- (3) ハローワークでは1割であった。

5. 有料職業紹介事業者等の外部業者に支払った手数料・業務委託費について (表11～表13)

- (1) 訪問・通所系事業所が少額で、入所・施設系事業所が高額のように思える。
- (2) 訪問・通所系事業所の人件費に占める委託費が高い傾向にあったのは、一つは小規模であることから人材確保において外部業者への割合が高くなりやすいこと、二つは人事部門を外部業者に委託していること、が考えられる。

6. 職員の雇用形態では正規職員が3割強、非正規職員が5割強であった（表14）

- (1) (表2)の訪問介護員・看護職員・看護職員の正規職員率、非正規職員率より低かった。
- (2) 派遣職員と契約職員で7.6%おり、直接ケア職員以外の職員については、極力常勤化しない傾向が伺える。
- (3) 「その他」で一番多かったのが、登録ヘルパーであった。ハート職員でも契約職員でもない者と判断されたものと思われる。登録ヘルパーの確保のために、パートタイム職員契約等に取り組んでいる事業所も見られるので注目したい。

7. 退職理由の1番は「病気・高齢のため」であった（表15）

- (1) 訪問介護員の主な退職理由は、「病気・高齢のため」、「家族の介護・看護」であった。訪問介護員の高齢化が言われており、この傾向は続くものと思われる。
- (2) 介護職員の主な退職理由は、「他に良い仕事・職場があった」、「病気・高齢のため」であった。比較的若い介護職員の場合は、職場の人間関係に問題を抱え、仕事が辛くなると、他の介護現場に転職する傾向が強いと思われる。
- (3) 看護職員の主な退職理由は、「病気・高齢のため」、「職場の人間関係」であった。介護事業所における看護職員では比較的年配の方が多い傾向にあると言われている。配置人数も少ないので、一人当たりの心身の負担感は大きく、小さな心身の辛さや人間関係の躓きが退職につながるとと思われる。
- (4) 「その他」の退職理由を要因類型で見ると、「年提」、「雇用条件」、「ステップアップ」が多かった。「新型コロナウイルス感染症」は無かった。初めて「事業所の休止・廃止」が出てきた。（表16）

8. 介護職員等の「不足状況」は悪化傾向にあった（図4）（表17）

- (1) 3職種ともに、不足感が増加していた。特に、訪問介護員の不足感は高くなっていた。
- (2) 採用難易状況では、3職種ともに採用困難度が高まり、前年度より悪化傾向であった。（表18）（図5）
- (3) 新型コロナウイルス感染症が、5類に移行したことで介護人材の移動が容易になったこと、採用が困難なことで一層不足感が強くなったと思われる。

9. 採用困難の原因は「低賃金」と「仕事のきつさ」にあり（図6）（表19）

- (1) 採用困難の主な要因として、「賃金の低さ・仕事のきつさ・社会的評価の低さ」にあると捉えられていた。次いで「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。
- (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。「その他」の要因について見ると、「内部環境要因」が5割強で、「外部環境要因」が5割弱であった。（表20）
- (3) 採用困難な要因として、どうしても外部環境に強く求めるが、反面、内部環境にも問題がという苦しい気持ちも持っている。

10. 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」（図7）

- (1) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として、前年度同様に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の改善であった。職員の細かなニーズに対応した労働条件や働き

- やすい職場作りを最重要課題として取り組んでいることが伺えた。
- (2) 特に、職員とのきめ細やかなコミュニケーション、職場での人間関係の在り方にもきめ細やかな配慮が定着促進に重要と捉えられていた。
 - (3) 介護労働安定センターの調査結果との比較では、ほぼ同様の結果であった。しかし、「賃金水準の向上」では、本調査では中位であったが、介護労働安定センターの調査では上位になっていた。(表21)
 - (4) 下位の項目では、「リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修」、「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」、「福利厚生を充実」等が共通していた。おそらく関心はあるが、なかなかそこまで手が回らないということということと推察される。(表21)

11. 離職防止や定着促進の方策別の離職率について (表22)

- (1) 訪問介護員、介護職員、看護職員の離職防止や定着促進の方策別の離職率について見た。
- (2) 離職率が低かった項目について、訪問介護員では「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」、「健康対策や健康管理の充実」、「キャリアに応じた人材育成・給与体系の整備」等、介護職員では「管理者・リーダー層の教育研修の充実」、「子育て支援」、「賃金水準を向上」等、看護職員では「管理者・リーダー層の教育研修の充実」、「仕事内容の希望を聞く」、「福利厚生、職場内の交流」等であった。
- (3) 離職率が高かった項目について、訪問介護員では「職場環境を整る」、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」、「能力開発の充実」等、介護職員では「健康対策や健康管理の充実」、「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」等、看護職員では「経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会の促進」、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」、「職場環境の整備」等であった。
- (4) 同じ項目であっても、職種や事業所種別、法人や事業所規模等の様々な条件によって、離職率の高低に差が生じているように思える。今回の結果だけでは確かな傾向を見るのは難しい。

12. 採用者の多い募集手段は「ハローワーク」と「自社のホームページ」(図8)

- (1) 実際に採用効果の高い募集手段は、3職種ともに1番は「ハローワーク」であった。2番が「自社のホームページ」3番が「求人情報誌・求人サイト」であった。依然としてハローワークへの期待は大きい。
- (2) 「職員の知人」等職員の紹介の割合が高くなっている。

13. 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」と「職員の知人・友人の紹介」(図9)

- (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く期待感の大きさが伺える。自社のホームページを職員採用向けにリニューアルしている法人も多い。同じく、「職員の知人・友人の紹介」制度を整備して職員採用につなげる取り組みも増えている。
- (2) 資格取得支援を充実して無資格者の採用への期待も大きくなっている。
- (3) 元気高齢者への期待も増えている。

14. 無資格未経験者の雇用には「資格取得支援制度」（図10）

- (1) 無資格未経験者の雇用への取り組みとして、1 番に「初任者研修や実務者研修等」の資格取得支援制度の充実を挙げていた。
- (2) 採用後の支援策としては、無資格未経験者用の業務マニュアルの作成と担当職員の配置を挙げていたが、割合は低かった。今後、無資格未経験者の採用は増えることが予測されるので、定着して頂くための細やかな仕組みづくりが望まれる。

15. 高齢者雇用には「応募者の特性や希望に応じた業務内容や勤務形態」（図11）

- (1) 高齢者雇用への取り組みとして、1 番に「応募者の特性や希望に応じた業務内容や勤務形態」の整備、2 番に「応募者の特性や希望に応じて納得できる説明」を挙げていた。
- (2) 高齢者向けの業務マニュアルの整備と担当職員の配置への取り組みは低かった。今後、高齢者の採用は増えることが予測されるので、定着して頂くための細やかな仕組みづくりが望まれる。

16. 外国人介護職員は減少傾向にあり雇用には慎重になっていた（図12）

- (1) 前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が減少していた。コロナ禍の前年度では増加していたので一時的な事象なのか、他に要因があるのか注視する必要がある。
- (2) 在留資格で見ると、正規職員では「在留資格特定1号」が増加した。（表23）
- (3) 外国人の出身国では、中国とインドネシアが減少してベトナムが増加していた。（表24）
- (3) 留学生が減少したがコロナ禍の影響と思われるので、今後は増加すると思われる。
- (4) 外国人介護職員の雇用意向で「条件によっては雇用したい」が増加していた。「雇用には意向はない」も若干増加しているが、既に外国人介護職員を雇用している法人・事業所では、雇用を増やすことが予測される。（図13）

17. 感染症対策では「物品の確保」は出来ているが「人員の確保」は困難（図14）（表25）

- (1) 「出来ている」対策では、「マスク等衛生・防護用品の確保」、「事業継続計画（BCP）の整備」、「新型コロナにかかる助成金等の利用」であった。また、職員の心身の健康管理対策への取り組みと「職員のモチベーションの維持への取り組み」についても出来ており、相当な力を入れていたと思われる。
- (2) 「出来ていない」対策では、法人内の互助態勢、他法人との互助態勢が高かった。慢性的な人手不足という状況で、大規模感染症の場合、人手の確保が一層困難となるので互助態勢の整備は難しいと思われる。事業継続計画（BCP）の整備で、17.3%が出来ていないと回答しており、おそらく小規模事業所が多いと推察されるので、支援が必要と思われる。

18. ボランティアの活用は増加していたが主は「無償ボランティア」（図15）

- (1) ボランティアを活用していた事業所は、前年度より増加していた。しかし、その主たるボランティアは「無償ボランティア」であった。
- (2) ボランティアの主な活動内容について、「無償ボランティア」「有償ボランティア」とともに1 番は「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」であった。
- (3) 無償ボランティアでは、ほとんどが教養娯楽と間接介護・周辺業務であった。
- (4) 有償ボランティアも同様であるが、直接介護が無償ボランティアより若干多かった。

(5) 介護事業所にとって、ボランティアは欠かせない存在である。ボランティア活動の内容と無償か有償かの選択には、ボランティア当事者の意向が強く反映するので、事業所側で「ボランティア活動」なのか「職員としての業務」なのかの整理しておくことは必要である。ボランティアの中には、パート職員としては難しくても、例えば、交通費や昼食代等の謝礼で良い方もいるかもしれない。いくつかの可能な選択肢を用意しておくことは、互いにとって有益と思われる。

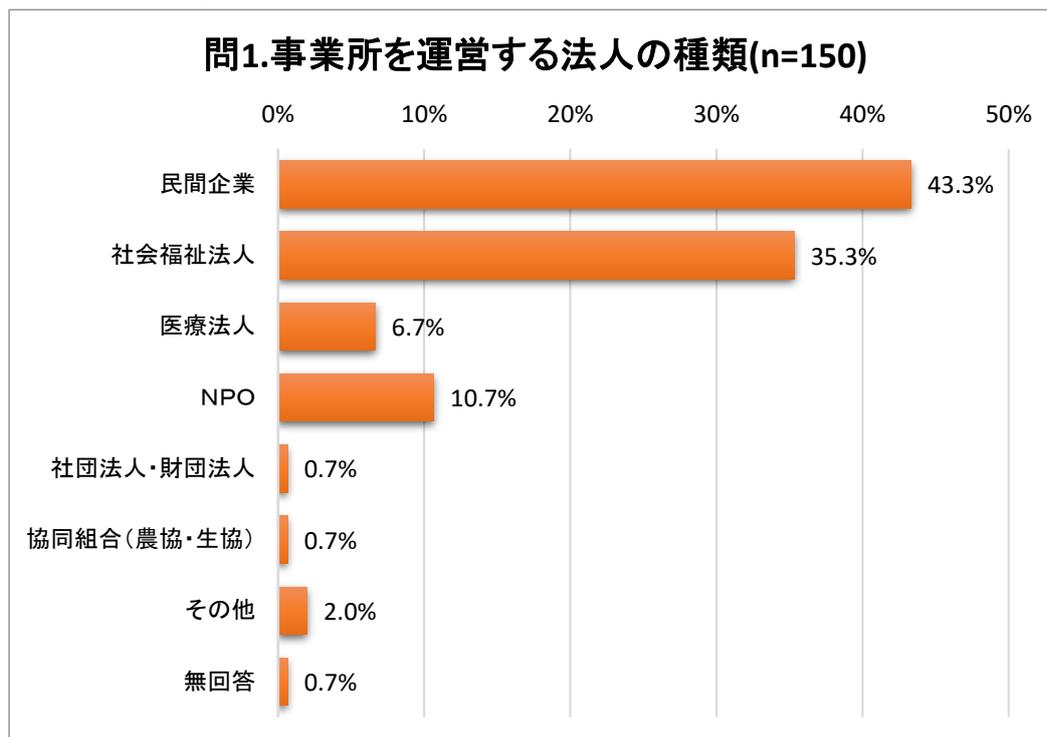
II 概要

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	15(10.0)	65.2
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	2(1.3)	33.3
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	11(7.3)	44.0
5	特定施設入居者生活介護	38	8(5.3)	21.1
6	短期入所生活介護(単独型)	1	1(0.7)	100.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	70	26(17.3)	37.1
8	認知症対応型通所介護(単独型)	9	3(2.0)	33.3
9	地域密着型通所介護	57	24(16.0)	42.1
10	通所リハビリテーション	16	7(4.7)	43.8
11	訪問介護(夜間対応型含)	101	46(30.7)	45.5
12	訪問入浴介護	4	2(1.3)	50.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	3(2.0)	60.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	0(0.0)	0.0
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5	2(1.3)	40.0
16	合計	364	150(100.0)	41.2

- (1) 町田市における 2023 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 588 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、364 事業所であった。回答事業所数が 150 事業所で、回答率が 41.2%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 25.8%、NO.1～6 の入所施設系事業所では 41.8%、NO.11、12 の訪問系事業所では 28.9%、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 39.4%、NO.7～10 の通所系事業所では 39.5%、NO.11、12 の訪問系事業所では 45.7%、NO.13～15 の小規模多機能系では 38.5%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 24.7%、通所系事業所 40.0%、訪問系事業所では 32.0%、小規模多機能系事業所では 3.3%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 75.3%となった。

2. 事業所を運営する法人の種類（図1）

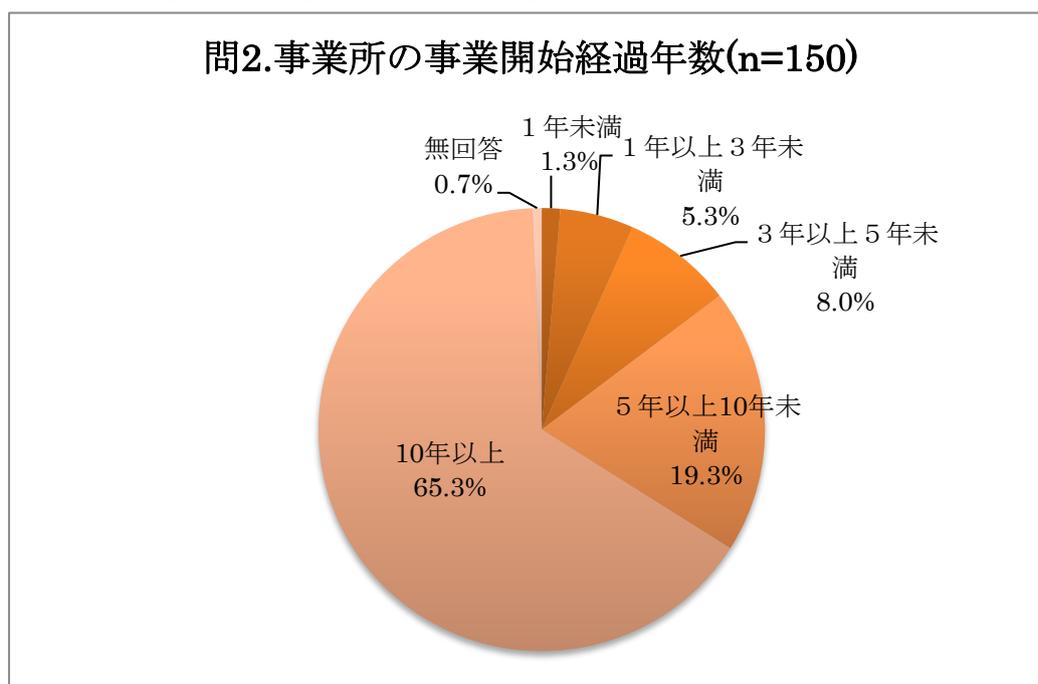


(1) 回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 43.3%（前年度 47.8%）、非営利系の社会福祉法人が 35.3%（前年度 32.6%）、NPO 法人が 10.7%（前年度 8.7%）、医療法人が 6.7%（前年度 5.4%）であった。

(2) その他（事業所数）

01.企業組合（1）

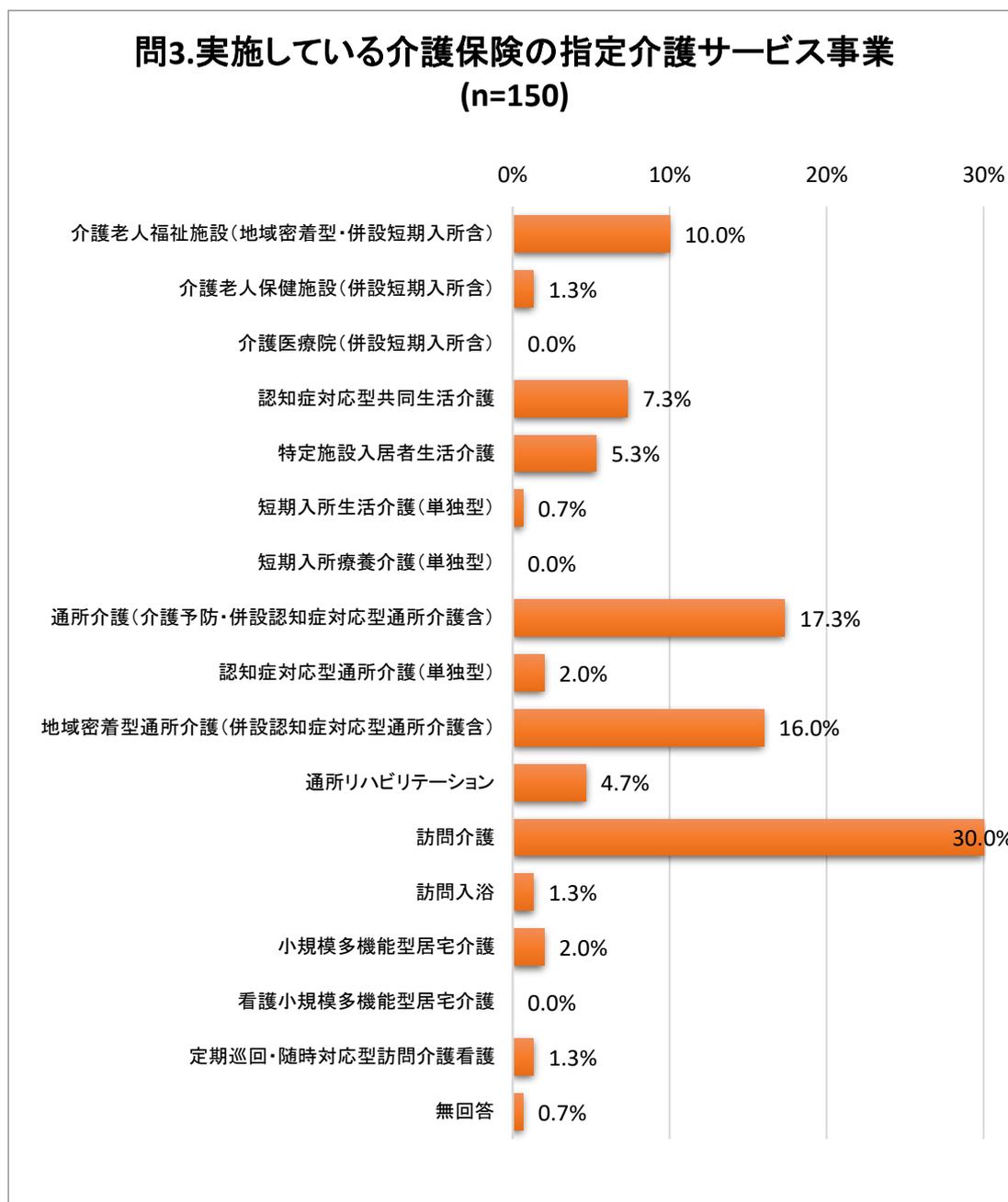
3. 事業所の事業開始経過年数（図2）



(1) 事業運営年数では、10年以上 65.3%（前年度 55.4%）、5年以上10年未満が 19.3%

(前年度 23.4%)、3年以上5年未満が8.0%(前年度 8.2%)、1年以上3年未満が5.3%(前年度 8.7%)、1年未満が1.3%(前年度 4.3%)であった。10年以上の事業所は増加傾向だが、10年未満の事業所は減少傾向にあった。1年未満の新規事業所は減少していた。

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30.0%(前年度 28.8%)、通所介護が17.3%(前年度 20.7%)、地域密着型通所介護が16.0%(前年度 16.3%)、介護老人福祉施設10.0%(前年度 6.5%)、認知症対応型共同生活介護が7.3%(前年度 7.6%)、特定施設入居者生活介護5.3%(前年度 7.1%)、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	220(22.4)	763(77.6)	983(100.0)
介護職員	983(45.9)	1,157(54.1)	2,140(100.0)
看護職員	138(34.2)	265(65.8)	403(100.0)
計	1,341(38.0)	2,185(62.0)	3,526(100.0)

(1) 訪問介護員では、正規職員が22.4%（前年度22.3%）、非正規職員が77.6%（前年度77.7%）であった。正規職員率が、2020年度（17.2%）、2021年度（18.7%）と上昇傾向にあったが、前年度比でほぼ横ばいであった。

(2) 介護職員では、正規職員が45.9%（前年度43.4%）、非正規職員が54.1%（前年度56.7%）であった。正規職員率は、2020年度（48.9%）、2021年度（45.0%）減少傾向にあったが、前年度比で増加していた。

(3) 看護職員では、正規職員が34.2%（前年度36.9%）、非正規職員が65.8%（前年度63.1%）であった。正規職員率は、2020年度（35.7%）、2021年度（33.9%）と上下していたが、前年度比で減少していた。

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	6(0.5)	5(0.2)	11(0.3)
20歳以上30歳未満	198(16.3)	68(3.4)	266(8.3)
30歳以上40歳未満	240(19.7)	167(8.3)	407(12.6)
40歳以上50歳未満	331(27.2)	349(17.4)	680(21.1)
50歳以上60歳未満	335(27.5)	494(24.6)	829(25.7)
60歳以上70歳未満	95(7.8)	490(24.4)	585(18.1)
70歳以上	12(1.0)	436(21.7)	448(13.9)
計	1,217(100.0)	2,009(100.0)	3,226(100.0)

(1) 正規職員では、20歳未満から40歳未満が36.5%（前年度36.6%）と横ばいであった。40歳以上50歳未満が27.2%（前年度28.3%）と若干下がり、50歳以上が36.3%（前年度35.1%）と上がっていた。40歳未満の若年層が横ばい、40歳台が若干下がり、50歳以上の中高年層の割合が上がっていた。中高年層が増加傾向であった。若年層へのシフトは下降傾向であった。若年層の確保が一層厳しくなっていることが予測される。

(2) 非正規職員では、40歳未満の若年層が11.9%（前年度13.6%）で前年度より1.7%下がっていた。50歳以上の中高年層では、70.7%（前年度67.4%）と前年度比で3.3%増加していた。60歳以上では46.1%（前年度44.1%）と前年度比で2.0%増加していた。70歳以上が21.7%（前年度18.7%）と前年度比で3.0%増加していた。非正規職員においては、一層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（2022年10月1日から2023年9月30日）

		2022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	222(22.5)	42(27.5)	18.9
	非正規職員	766(77.5)	111(72.5)	14.5
	計	993(100.0)	153(100.0)	15.5
介護職員	正規職員	968(45.7)	133(38.9)	13.7
	非正規職員	1,152(54.3)	209(61.1)	18.1
	計	2,120(100.0)	342(100.0)	16.1
看護職員	正規職員	138(35.4)	36(42.9)	26.1
	非正規職員	252(64.6)	48(57.1)	19.1
	計	390(100.0)	84(100.0)	21.5

- (1) 訪問介護員の採用率は、正規職員では18.9%(前年度43.4%)、非正規職員では14.5%(前年度14.8%)となり、正規職員の採用率が下がり、非正規職員は横ばいであった。正規職員の採用率について、2020年度(15.8%)、2021年度(19.4%)で、2022年度に大きく増加していたが、今年度は大きく落ち込んでおり、一層採用困難が伺える。
- (2) 介護職員の採用率は、正規職員では13.7%(前年度15.9%)、非正規職員では18.1%(前年度19.1%)となり、正規職員、非正規職員ともに下がっていた。正規職員の採用率について、2020年度(14.3%)、2021年度(14.9%)、2022年度(15.9%)と増加傾向であったが、今年度は減少になっていた。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%)となり、前年度から減少していた。正規職員、非正規職員ともに採用が困難になっていることが伺える。
- (3) 看護職員の採用率は、正規職員では26.1%(前年度51.6%)、非正規職員では19.1%(前年度32.4%)となり、正規職員、非正規職員ともに下がっていた。正規職員の採用率について、2020年度(25.5%)、2021年度(22.7%)、2022年度(51.6%)と前年度は増加したが、今年度は減少していた。非常勤職員について、2020年度(25.0%)、2021年度(20.1%)、2022年度(32.4%)と前年度は増加していたが、今年度は減少していた。看護職員の採用も困難になっていることが伺える。

8. 事業所の1年間の離職者数（表5）

過去1年間(2022年10月1日から2023年9月30日)

		2022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	222(22.5)	43(27.9)	19.4
	非正規職員	766(77.5)	111(72.1)	14.5
	計	993(100.0)	154(100.0)	15.6
介護職員	正規職員	968(45.7)	121(39.0)	12.5
	非正規職員	1,152(54.3)	189(61.0)	16.4
	計	2,120(100.0)	310(100.0)	14.6
看護職員	正規職員	138(35.4)	31(49.2)	22.5
	非正規職員	252(64.6)	32(50.8)	12.7
	計	390(100.0)	63(100.0)	16.2

(1) 訪問介護員の離職率は、正規職員では19.4%(前年度29.6%)、非正規職員では14.5%(前年度11.4%)となり、前年度比で正規職員の離職率が下がり、非正規職員は上がっていた。過去3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%)と上昇傾向にあったが、今年度が下がっていた。非正規職員では、2020年度(11.5%)、2021年度(11.2%)、2022年度(11.4%)と横ばいであったが、今年度は上がっていた。

採用率との相関で見ると、正規職員の採用率は下がっており、採用がますます困難な状況において、離職防止に危機感をもって対応していたものと伺える。

(2) 介護職員の離職率は、正規職員では12.5%(前年度12.7%)、非正規職員では16.4%(前年度16.7%)となり、正規職員、非正規職員ともに横ばいであった。過去3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%)と上昇傾向にあったが、ほぼ横ばいであった。非正規職員では、2020年度(18.8%)、2021年度(18.4%)、2022年度(16.7%)と下降傾向が続いていた。

(3) 看護職員の離職率は、正規職員では22.5%(前年度32.3%)、非正規職員では12.7%(前年度24.6%)となり、前年度比で正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。過去3年の推移を見ると、正規職員では、2020年度(24.1%)、2021年度(19.5%)、2022年度(32.3%)と上がっていたが、今年度は下がっていた。非正規職員では、2020年度(19.3%)、2021年度(14.5%)、2022年度(24.6%)と上がっていたが、今年度は下がっていた。

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（2022年10月1日から2023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	42(27.5)	43(27.9)	△1(△2.4)
	非正規職員	111(72.5)	111(72.1)	0(0.0)
	計	153(100.0)	154(100.0)	△1(△0.7)
介護職員	正規職員	133(38.9)	121(39.0)	12(9.0)
	非正規職員	209(61.1)	189(61.0)	20(9.6)
	計	342(100.0)	310(100.0)	32(9.4)
看護職	正規職員	36(42.9)	31(49.2)	5(13.9)
	非正規職員	48(57.1)	32(50.8)	16(33.3)
	計	84(100.0)	63(100.0)	52(30.2)

- (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できる。
- (2) 訪問介護員について、正規職員では、△1人（△2.4%）であった。過去3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%）と増加していたが、今年度は減少していた。非正規職員では、0人（0.0%）であった。過去3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%）と前年度は増加に転じたが、今年度は現状維持となった。正規職員の減少は、過去にはなかったが、今年度初めて若干ではあるが減少になった。非正規職員は、過去2年間は減少傾向にあり、前年度に増加に転じたが、今年度は現状維持となり、一層厳しい状況が伺える。訪問介護員については、縮小傾向にあると言える。
- (3) 介護職員については、正規職員では、12人（9.0%）であった。過去3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%）と増加していたが、今年度は増加率が下がっていた。非正規職員では、20人（9.6%）であった。過去3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%）であり、今年度の増加率が一番低かった。介護職員についても、正規職員、非正規職員ともに採用が一層厳しくなっていると伺える。
- (4) 看護職員については、正規職員では、5人（13.9%）であった。過去3年の増減を見ると、2020年度2人（5.6%）、2021年度4人（28.0%）、2022年度30人（37.5%）と前年度に大幅な増加を見ていたが、今年度は大幅に減少した。非常勤職員では、16人（33.3%）であった。過去3年の増減を見ると、2020年度14人（23.0%）、2021年度14人（28.0%）、2022年度22人（23.9%）と増加傾向にあったが、今年度は減少していた。看護職員についても、正規職員、非正規職員ともに採用が一層厳しくなっていると伺える。

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（2022年10月1日から2023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 ($C \div A \times 100$)	Bに対する1年 以内の離職 人数の割合D ($C \div B \times 100$)
訪問介護員	正規職員	42(27.5)	43(27.9)	18(42.9)	41.9
	非正規職員	111(72.5)	111(72.1)	30(27.0)	27.0
	計	153(100.0)	154(100.0)	48(31.4)	31.2
介護職員	正規職員	133(38.9)	121(39.0)	31(23.3)	25.6
	非正規職員	209(61.1)	189(61.0)	63(30.1)	33.3
	計	342(100.0)	310(100.0)	94(27.5)	30.3
看護職員	正規職員	36(42.9)	31(49.2)	12(33.3)	38.7
	非正規職員	48(57.1)	32(50.8)	18(37.5)	56.3
	計	84(100.0)	63(100.0)	30(35.7)	47.6

(1) この表は、過去1年間の採用人数（A）のうち1年以内の離職人数（C）と過去1年間の離職人数（B）に対する1年以内の離職人数（C）の割合（D）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（A）のうち、入職1年以内の離職者数（C）の割合が42.9%（前年度41.2%）であった。過去1年間の離職者数（B）に対する、入職1年以内の離職人数の割合（D）は41.9%（前年度60.3%）であった。（D）の過去3年の推移を見ると、2020年度25.0%、2021年度44.0%、2022年度60.3%と上がっていたが、今年度は下がっていた。しかし依然として正規職員の早期離職の割合は高く困難は状況が伺える。

非正規職員では過去1年間の採用人数（A）のうち、入職1年以内離職人数（C）の割合が27.0%（前年度24.6%）であった。過去1年間の離職者数（B）に対して、入職1年以内の離職人数の割合（D）は27.0%（昨年度31.9%）であった。（D）の過去3年の推移を見ると、2020年度11.2%、2021年度28.4%、2022年度31.9%と上がっていたが、今年度は下がっていた。

(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（A）のうち、入職1年以内の離職人数（C）の割合が23.3%（前年度17.0%）であった。過去1年間の離職者数（B）に対する、入職1年以内の離職人数の割合（D）は25.6%（前年度21.3%）であった。（D）の過去3年の推移を見ると、2020年度22.7%、2021年度27.8%、2022年度21.3%と下がっていたが、今年度は上がっていた。

非常勤職員では過去1年間の採用人数（A）のうち、入職1年以内の離職人数（C）の割合が30.1%（前年度30.2%）であった。過去1年間の離職者数（B）に対する、入職1年以内の離職人数の割合（D）は33.3%（前年度34.5%）であった。（D）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%となり、今年度は若干下がり傾向にあった。

(3) 看護職員について、正規職員では過去1年間の採用人数（A）のうち、入職1年以内の離職人数（C）の割合が33.3%（前年度47.5%）であった。過去1年間の離職者数（B）に対する、入職1年以内の離職人数の割合（D）は38.7%（前年度76.0%）

であった。(D)の過去3年の推移を見ると、2020年度29.4%、2021年度44.0%、2022年度76.0%と上がっていたが、今年度は下がっていた。

非常勤職員では過去1年間の採用人数(A)のうち、入職1年以内の離職人数(C)の割合が37.5%(前年度25.0%)であった。過去1年間の離職者数(B)に対する、入職1年以内の離職人数の割合(D)は56.3%(前年度32.9%)であった。(D)の過去3年の推移を見ると、2020年度38.3%、2021年度33.3%、2022年度32.9%となり、下がり傾向にあった。

11. 過去1年間に採用した職員の前職(表8)

人(%)

採用前の業種	正規職員	非常勤職員	計
新卒採用のため職歴なし	24(13.6)	0(0.0)	24(4.8)
採用前の職歴なし	7(4.0)	23(7.2)	30(6.0)
介護業界からの転職	123(69.9)	226(70.6)	349(70.4)
介護業界以外の業種からの転職	22(12.5)	71(22.2)	93(18.8)
計	176(100.0)	320(100.0)	496(100.0)

(1) 正規職員の前職は、介護業界からの転職69.9%、新卒採用13.6%、介護業界以外の業種からの転職12.5%であった。職歴なしが4.0%であった。70%弱が介護業界内移動であった。

(2) 非正規職員の前職は、介護業界からの転職70.6%、介護業界以外の業種からの転職22.2%、職歴なし7.2%であった。70%強が介護業界内移動であった。異業種からの転職では、正規職員より非正規職員の方が容易であると推察できる。

12. 「介護業界からの転職」した職員の前事業所の所在地(表9)

人(%)

採用前の介護事業所の所在地	正規職員	非常勤職員	計
町田市内の事業所	52(53.1)	145(66.8)	197(62.6)
八王子市内の事業所	3(3.0)	10(4.6)	13(4.1)
相模原市内の事業所	14(14.3)	28(12.9)	42(13.3)
都内(町田市・八王子市を除く)の事業所	4(4.1)	12(5.5)	16(5.1)
神奈川県内(相模原市を除く)の事業所	14(14.3)	16(7.4)	30(9.5)
その他	11(11.2)	6(2.8)	17(5.4)
計	98(100.0)	217(100.0)	315(100.0)

(1) 介護業界内転職の前事業所の所在地について正規職員では、町田市内の事業所53.1%、相模原市内の事業所14.3%、相模原市を除く神奈川県内の事業所14.3%、その他11.2%(北海道、沖縄、埼玉県、岐阜県、鹿児島県)、八王子市内の事業所3.0%の順であった。町田市内と町田市と隣接する神奈川県内事業所だけで82%であった。正規職員の場合、町田市内の率が低いのは、ホームページや紹介サイトの普及によると思われる。

(2) 非常勤職員では、町田市内の事業所66.8%、相模原市内の事業所12.9%、相模原市

を除く神奈川県内の事業所 7.4%、八王子市内の事業所 4.6%、その他 2.8%（北海道、青森、埼玉）の順であった。町田市内と町田市と隣接する神奈川県内事業所だけで 87%であった。非常勤職員の場合、居住地から通勤しやすい立地が一番の条件と思われる。

(3) 「その他」の所在地

- 01.北海道
- 02.沖縄
- 03.青森
- 04.埼玉県（2件）
- 05.岐阜県
- 06.鹿児島県

13. 過去1年間に採用した職員の採用ルート(表10) 人(%)

採用ルート	正規職員	非常勤職員	計
ハローワーク	13(8.7)	31(10.7)	44(10.0)
町田市介護人材バンク	1(0.7)	3(1.0)	4(0.9)
有料職業紹介業者からの紹介	51(34.0)	32(11.1)	83(18.9)
法人が契約している採用代行会社	6(4.0)	34(11.8)	40(9.1)
自社ホームページから直接応募	20(13.3)	25(8.7)	45(10.3)
職員等からの紹介	30(20.0)	63(21.8)	93(21.2)
求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募	7(4.7)	30(10.4)	37(8.4)
その他	22(14.6)	71(24.5)	93(21.2)
計	150(100.0)	289(100.0)	439(100.0)

(1) 採用した職員の採用ルートについて、正規職員では、有料職業紹介業者からの紹介 34.0%、職員等からの紹介 20.0%、その他 14.6%（法人の人事部の活動、介護専門学校からの紹介、直接応募、人材派遣会社からの紹介、特定技能制度）、ハローワーク 8.7%、求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募 4.7%、町田市介護人材バンク 0.7%の順であった。有料職業紹介業者、人材派遣会社、採用代行業者の割合が高くなっていた。

(2) 非正規職員では、その他 24.5%（直接応募、インターンシップ、復職、チラシ、無料職業紹介サイト）、職員等からの紹介 21.8%、法人が契約している採用代行会社 11.8%、有料職業紹介業者からの紹介 11.1%、ハローワーク 10.7%、求人新聞折り込み、情報誌等を見て直接応募 10.4%、自社ホームページから直接応募 8.7%、町田市介護人材バンク 1.0%の順であった。非常勤職員の場合、職員等からの紹介、チラシやポスター等を見て直接応募するケースが多くなっていた。また、有料職業紹介業者、人材派遣会社、採用代行業者の割合も高くなっていた。

(3) 「その他」の採用ルート

- 01.法人の人事部の活動
- 02.チラシ
- 03.利用者のご家族
- 04.施設の存在に気づき、直接応募
- 05.法人内異動（4）、技能実習

- 06.インターンシップ
- 07.求人サイト
- 08.直接、電話での問い合わせ
- 09.復職（2件）
- 10.無料職業紹介サイト
- 11.介護専門学校（新卒）
- 12.直接応募（2）
- 13.ジョブオプ
- 14.人材派遣会社からの紹介（2件）
- 15.法人新卒採用
- 16.事業所の掲示板、ポスターを見て直接応募（4件）
- 17.本社採用し研修を受けて店舗に配属する
- 18.特定技能制度
- 19.入職窓口代行
- 20.再雇用

14. 2022年度に有料職業紹介事業者等の外部業者に支払った手数料・業務委託費

【サービス種別外部業者に支払った手数料・業務委託費(単位:千円)】 (表11)

訪問	地域密着 通所	一般通所	通所リハ	グループ ホーム	特定施設	特養	老健
7件	5件	1件	1件	4件	1件	5件	1件
50	250	27	1,000	2,000	5,000	700	3,000
452	200			231		4,000	
2,000	1,384			140		33,520	
500	953			304		193	
80	132					487	
100							
2,000							

(1) 回答件数が25件であった。少ないので回答頂いた実数を報告する。

(2) 訪問・通所系が少額で、入所・施設系が高額のように思える。

【サービス種別外部業者に支払った手数料・業務委託費0円と回答した件数】 (表12)

訪問	地域密着 通所	一般通所	通所リハ	グループ ホーム	特定施設	特養	老健
17件	10件	6件	3件	2件	1件	3件	1件

(1) 回答件数が43件であった。

(2) 訪問・通所系が外部業者の利用が少なかった。入所・施設系の回答も少なかったが、利用していないということではなく、回答しづらかったと考えられる。

【上記外部業者に支払った手数料・業務委託費の総人件費に対する割合(%)】 (表13)

訪問	地域密着	一般通所	通所リハ	グループ ホーム	特性施設	特養	老健
2件	4件	3件	2件	3件	2件	4件	1件
25	4	30	30	3	70	5	2
30	30	0.03	100	6.1	30	10	
	7.67	20		3.3		1	
	40					0.13	

- (1) 回答件数が21件であった。少ないので回答頂いた実数を報告する。
- (2) 訪問・通所系の人件費に占める委託費が高い傾向にあるのは、小規模であることから人材確保において外部業者への割合が高くなりやすいことと考えられる。

15. 過去1年間に働いた職員の雇用形態 (表14)

雇用形態	計
正規職員	1,195(32.0)
パートタイム・アルバイト職員	2,068(55.4)
派遣職員	143(3.8)
契約職員	144(3.8)
その他	185(5.0)
計	3,735(100.0)

- (1) 職員の雇用形態について、正規職員 32.0%、パートタイム・アルバイト 55.4%、派遣職員 3.8%、契約職員 3.8%であった。「その他」を外して、正規職員以外の雇用形態で見ると 63.0%であった。有期雇用など雇用が不安定であることが予測される。
- (2) 「その他」で記入された雇用形態 (人数)
- 01.訪問看護連携 (6人)
 - 02.有償ボランティア
 - 03.技能実習 (4人)
 - 04.登録ヘルパー (48人)
 - 05.登録ヘルパー (35人)
 - 06.登録ヘルパー (35人)

16. 過去1年間に離職した職員の退職理由 (表15)

(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	9(5.5)	10(2.9)	0(0.0)	19(3.2)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	1(0.6)	8(2.3)	0(0.0)	9(1.5)
職場の人間関係に問題があった	6(3.6)	34(9.8)	8(10.7)	48(8.2)
自分の将来の見込みが立たなかったため	2(1.2)	4(1.2)	1(1.3)	7(1.2)
他に良い仕事・職場があったため	20(12.1)	61(17.6)	8(10.7)	89(15.2)
新しい資格を取ったため	4(2.4)	4(1.2)	0(0.0)	8(1.4)
結婚・出産・妊娠・育児のため	0(0.0)	10(2.9)	1(1.3)	11(1.9)
家族の介護・看護のため	24(14.6)	25(7.2)	4(5.3)	53(9.0)
病気・高齢のため続けられなくなったため	46(27.9)	51(14.7)	13(17.3)	110(18.8)
仕事がきつく辛くなったため	10(6.1)	27(7.8)	2(2.7)	39(6.7)
希望に沿った仕事ができないため	6(3.6)	11(3.2)	0(0.0)	17(2.9)
その他	37(22.4)	101(29.2)	38(50.7)	176(30.0)
計	165(100.0)	346(100.0)	75(100.0)	586(100.0)

(1) 訪問介護員の退職理由は、1位が「病気・高齢のため」27.9% (前年度 6.8% 6位)、2位が「その他」22.4% (前年度 24.1% 1位)、3位が「家族の介護・看護」14.6% (前年度 6.2% 7位)、4位が「他に良い仕事・職場があったため」12.1% (前年度 10.5% 4位)、5位が「仕事がきつく辛くなったため」6.1% (前年度 14.8% 2位)、6位が「収入が少なかったため」は 5.5% (前年度 4.3% 8位)、7位が「職場の人間関係」3.6% (前年度 14.8% 2位)、同位「希望に沿った仕事が出来ない」3.6% (前年度 4.3% 10位) の順であった。

訪問介護員の場合、「病気・高齢のため」と「家族の介護・看護」が上位になっていた。病気や高齢が主要因となり、そこから派生する要因と絡まって退職につながっていると伺える。

(2) 介護職員の退職理由は、1位が「その他」29.2% (前年度 21.7% 1位)、2位が「他に良い仕事・職場があったため」17.6% (前年度 21.7% 2位)、3位が「病気・高齢のため」14.7% (前年度 7.5% 5位)、4位が「職場の人間関係に問題があった」9.8% (前年度 15.6% 3位)、5位が「仕事がきつく辛くなったため」7.8% (昨年度 8.5% 4位)、6位が「家族の介護・看護」7.2% (前年度 3.7% 10位) 7位が「希望に沿った仕事が出来ない」3.2% (前年度 4.3% 8位) の順であった。

介護職員の場合、病気・高齢や職場の人間関係から仕事がきつく辛くなって、他に職場を求めて退職につながっていると伺える。

(3) 看護職員の離職理由は、1位が「その他」50.7% (前年度 22.8% 1位)、2位が「病気・高齢」17.3% (前年度 6.5% 5位)、3位が「職場の人間関係」10.7% (前年度 18.7% 3位)、同位で「他に良い仕事・職場があったため」10.7% (前年度 19.5% 2位)、5

位が「家族の介護・看護」5.3%（前年度4.1%7位）、6位が「結婚・出産・妊娠・育児のため」1.3%（前年度3.2%9位）、同位で「将来の見込みが立たない」1.3%（前年度0.0%12位）の順であった。

看護職員の場合、病気・高齢や職場の人間関係で辛さを感じると他に職場を求めて退職につながっていると伺える。

(4) 3職種に共通していた要因では、「病気・高齢のため」が高かった。「収入が低い」と「法人や事業所の理念」は退職理由としては低かった。訪問介護員の場合、一番は「病気・高齢」で、介護職員と看護職員では「職場の人間関係」が起因となり転職につながっていることが伺える。

(5) 「その他」の退職理由

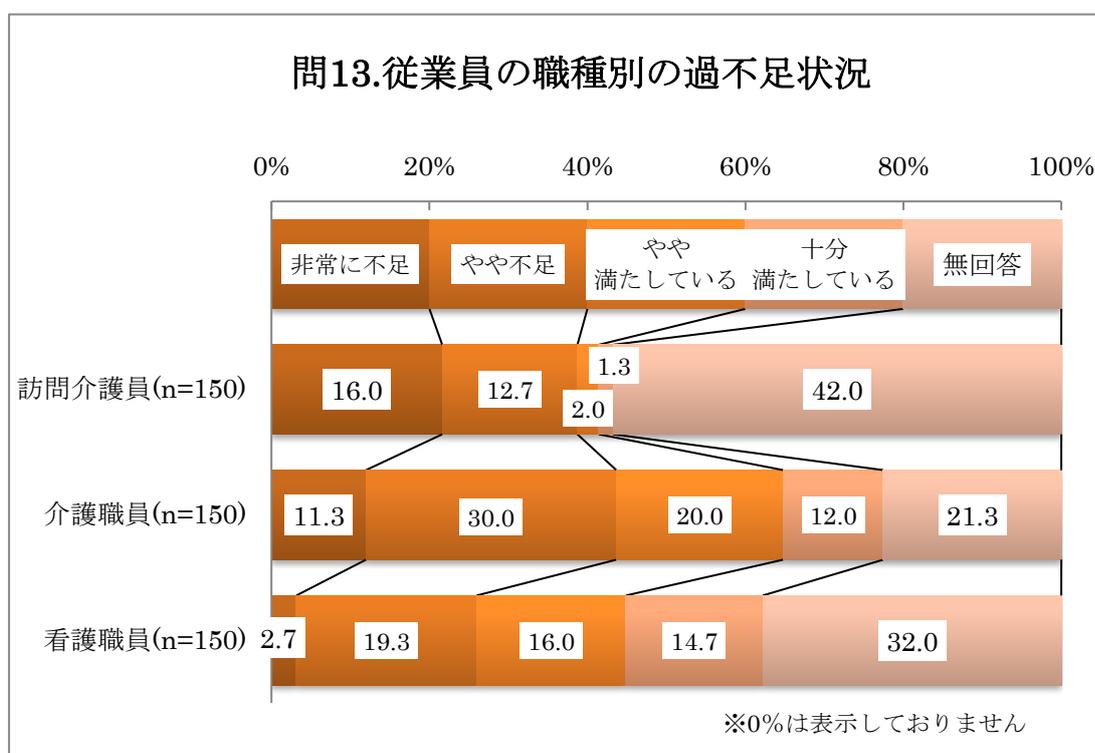
01. 孫の世話 (D)
02. 自己都合 (C)
03. 何度説明しても理解してもらえず辞めてもらった (C)
04. 正職員を希望したが、当法人での希望する職種がなかったため (B)
05. 人の病気 (F)
06. 自らの目標に達し次の目標に向けて (E)
07. 定年退職 (2件) (A)
08. 引越し (6件) (D)
09. 訪問介護事業所のサービス休止のため (H)
10. ダブルワークであったが、もう一方の仕事が忙しくなったため (B)
11. 法人内の他業種へ異動のため (B)
12. 職場までが自宅より遠いため (A)
13. 病気死亡、営業廃止のため (地域密着型) (H)
14. 体調不安により休みが多くなったため (A)
15. 障がい者福祉に関心があり転職 (E)
16. 働く目的が無かった (C)
17. 体力的につらくなった (A)
18. 高齢に伴う退職が多い (A)
19. 本業 (自営) とのダブルワークで5年間勤めたが、本業の仕事が増え両立が難しくなったため (B)
20. 派遣職員で職員の雇用と合わせて終了 (B)
21. 独立するため (E)
22. 子どもの自宅の近くの保育園に行くため (D)
23. コロナが開けてやりたい仕事ができそうになったので退職 (音楽指導) (E)
24. 人生観を変えた (E)
25. 訪問介護のご利用者が亡くなったため、移動手段等で他の利用者への訪問ができなくなったため (B)
26. 年齢を考えてセカンドライフを楽しみたいため (E)
27. 問題行動があり逆上して自主退職 (C)
28. 自身の体調都合 (A)
29. 家庭の事情 (D)

17. 「その他」の退職理由類型別件数（表16）

(1) 「その他」に記入されたの退職理由を類型別で見ると、「年齢」に起因する理由が多かった。「新型コロナ」に起因する退職は無かったが、ステップアップが多かった。また、事業所の休止・廃止が出てきた。

退職要因類型	数(件)
(A) 年齢（主に高齢）等に起因	7
(B) 雇用条件	6
(C) 職務能力や資質	4
(D) 家庭・家族の事情や都合	4
(E) ステップアップ等	6
(F) 病気等	1
(G) 新型コロナ感染症	0
(H) 事業所の休止・廃止	2

18. 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」42.0%（前年度 69.6%）、「非常に不足」16.0%（前年度 13.0%）、「やや不足」12.7%（前年度 8.2%）、「やや満たしている」2.0%（前年度 6.5%）、「十分満たしている」1.3%（前年度 2.7%）であった。「非常に不足」感が増えて、全体的に「不足感」が増加していた。
- (2) 介護職員については、「無回答」21.3%（前年度 19.6%）、「非常に不足」11.3%（前年度 14.7%）、「やや不足」30.0%（前年度 25.5%）、「やや満たしている」20.0%（前年度 22.3%）、「十分満たしている」12.0%（前年度 17.9%）であった。「非常に不足」感は減少していたが、「満たしている」感も減少しており、全体的に「不足」感が増加していた。
- (3) 看護職員については、「無回答」32.0%（前年度 42.4%）、「非常に不足」2.7%（前

年度 6.0%)、「やや不足」19.3% (前年度 10.9%)、「やや満たしている」16.0% (前年度 20.7%)、「十分満たしている」14.7% (前年度 20.1%) であった。「非常に不足」感は減少していたが、「満たしている」感も減少しており、全体的に「不足」感が増加していた。

- (4) 訪問介護員については、「非常に不足」感が増加しており、介護職員と看護職員では、「非常に不足」感は減少していたが、「満たしている」感も減少しており、全体的に「不足」感が増加していた。

19. 従業員の職種別の過不足状況(無回答を除いた事業所)(表17)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に不足	24(50.0)	17(15.4)	4(5.1)	45(19.0)
やや不足	19(39.6)	45(40.9)	29(36.7)	93(39.2)
やや満たしている	3(6.2)	30(27.3)	24(30.4)	57(24.1)
十分満たしている	2(4.2)	18(16.4)	22(27.8)	42(17.7)
	48(100.0)	110(100.0)	79(100.0)	237(100.0)

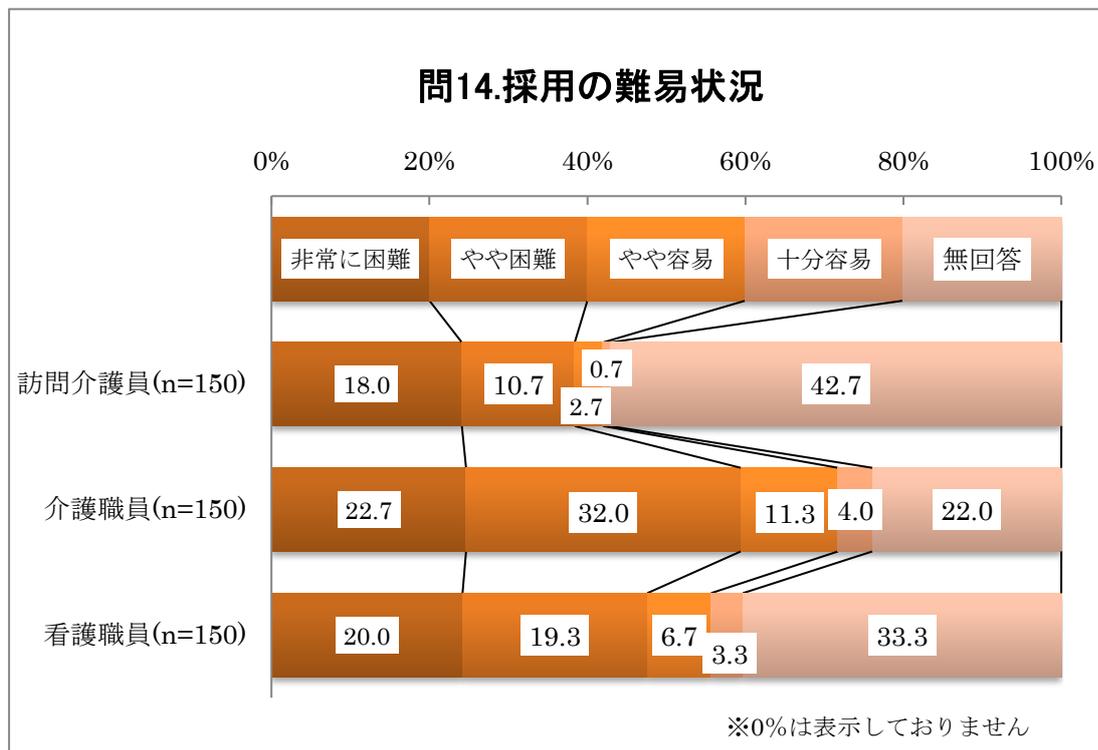
- (1) 訪問介護員については、「非常に不足」50.0% (前年度 42.9%)、「やや不足」39.6% (前年度 26.8%)、「やや満たしている」が6.2% (前年度 21.4%) であった。「不足している」89.6% (前年度 69.7%)、「満たしている」が10.4% (前年度 30.3%) と、前年度より悪化傾向が見られた。
- (2) 介護職員については、「非常に不足」15.4% (前年度 18.2%)、「やや不足」40.9% (前年度 31.8%)、「やや満たしている」27.3% (前年度 27.7%)、「十分満たしている」16.4% (前年度 22.3%) であった。「不足している」が56.3% (前年度 50.0%) であり、「満たしている」が43.7% (前年度 50.0%) であった。前年度より悪化傾向が見られた。
- (3) 看護職員については、「非常に不足」5.1% (前年度 10.4%)、「やや不足」36.7% (前年度 18.9%) と、「やや満たしている」30.4% (前年度 35.8%)、「十分満たしている」7.8% (前年度 34.9%) であった。「不足している」が41.8% (前年度 29.3%)、「満たしている」が58.2% (前年度 70.7%) となり、「満たしている」が上回っていたが、不足感が増加していた。
- (4) 訪問介護員の不足感は、一層厳しさを増していた。介護職員では不足感の切迫感は和らぐも、満たしている感が減少し、不足感が増加していた。看護職員では、前年度の充足感は落ち込み、不足感が増加していた。全体的に、不足感が高まっていた。
- コロナ禍が5類に移行したことで、介護人材の移動が容易になったことによるものと考えられる。

20. 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18）

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	27(56.3)	34(32.4)	30(40.5)	91(40.1)
やや困難	16(33.3)	48(45.7)	29(39.2)	93(41.0)
やや容易	4(8.3)	17(16.2)	10(13.5)	31(13.6)
非常に容易	1(2.1)	6(5.7)	5(6.8)	12(5.3)
	48(100.0)	105(100.0)	74(100.0)	227(100.0)

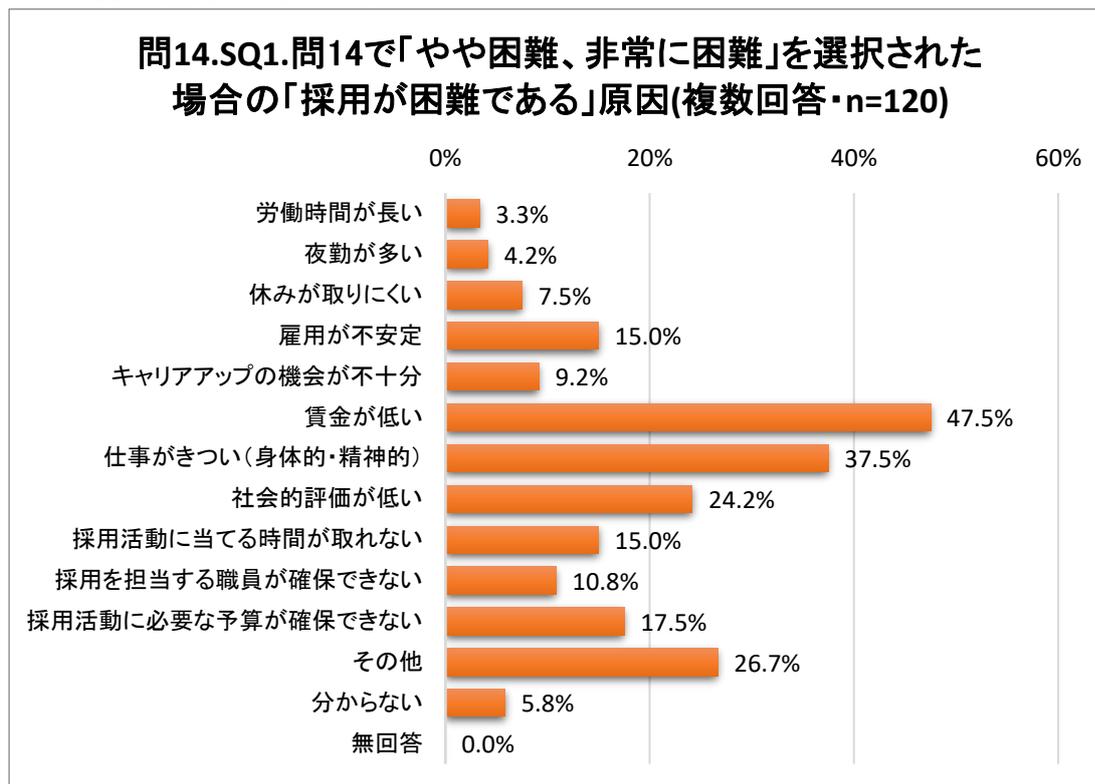
- (1) 訪問介護員の採用について「困難」との回答が、「非常に困難」56.3%（前年度 40.0%）、「やや困難」33.3%（前年度 32.7%）と合わせて「困難」が 89.6%（前年度 72.7%）であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」8.3%（前年度 16.4%）、「非常に容易」2.1%（前年度 10.9%）と合わせて「容易」が 10.4%（前年度 27.3%）であった。採用困難度が前年度より悪化傾向にあった。
- (2) 介護職員の採用について「困難」との回答が、「非常に困難」32.4%（前年度 32.4%）、「やや困難」45.7%（前年度 42.8%）と合わせて「困難」が 78.1%（前年度 75.2%）であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」16.2%（前年度 16.5%）、「非常に容易」5.7%（前年度 8.3%）と合わせて、21.9%（前年度 24.8%）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」40.5%（前年度 30.7%）、「やや困難」39.2%（前年度 41.6%）と合わせて、「困難」が 79.7%（前年度 72.3%）であった。採用が「容易」との回答が、「やや容易」13.5%（前年度 17.8%）、「非常に容易」6.8%（前年度 9.9%）と合わせて、「容易」が 20.3%（前年度 27.7%）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、採用困難感が上がり容易感が下がっていた。コロナ禍が収束傾向となり、人材の流動性が高まってきたことで、ますます採用が困難になると予測される。

21. 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 42.7%（前年度 70.1%）であり、「非常に困難」18.0%（前年度 12.0%）、「やや困難」10.7%（前年度 9.8%）となり、「困難」を合わせると 28.7%（前年度 21.8%）であった。「無回答」が前年度より減少していたが、採用困難感が強まっていた。
- (2) 介護職員では、「非常に困難」22.7%（前年度 25.5%）、「やや困難」32.0%（前年度 33.7%）となり、を合わせると 54.7%（前年度 59.2%）であった。「やや容易」11.3%（前年度 13.0%）、「十分容易」4.0%（前年度 6.5）となり、「容易」を合わせると 15.3%（前年度 19.5%）であった。前年度より採用困難感はやがったが、採用容易感も下がっており、今後採用困難感の高まりが伺える。
- (3) 看護職員では、「無回答」が 33.3%（前年度 45.1%）であった。「非常に困難」20.0%（前年度 16.8%）、「やや困難」19.3%（前年度 22.8%）となり、「困難」を合わせると 39.3%（前年度 39.6%）であった。「やや容易」6.7%（前年度 9.8%）、「十分容易」3.3%（前年度 5.4%）となり、「容易」を合わせると 10.0%（前年度 15.2%）であった。前年度より「非常に困難」感はやがり、容易感も下がっており、今後採用困難感の高まりが伺える。

22. 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」47.5%、2位が「仕事がつい(身体的・精神的)」37.5%、3位が「その他」26.7%、4位が「社会的評価が低い」24.2%、5位が「必要な予算が確保できない」17.5%であった。「賃金の低さ」と「仕事のきつさ」がより強く感じていた。
- (2) 内部要因としての労働条件等に原因ありが76.7%（前年度54.4%）、外部要因としての賃金や社会的評価の低さに原因ありが71.7%（前年度60.6%）、内部要因としての採用態勢に原因ありが43.3%（前年度51.1%）であった。外部要因だけでなく、内部要因にも原因があるとも捉えていた。

23. 採用困難の原因(過去2年との比較)(表19)

位	2021年度	%	2022年度	%	2023年度	%
1	賃金が低い	52.0	賃金が低い	35.4	賃金が低い	47.5
2	その他	33.1	その他	29.3	仕事がつい	37.5
3	仕事がつい	29.9	仕事がつい	27.2	その他	26.7
4	社会的評価が低い	26.0	社会的評価が低い	25.2	社会的評価が低い	24.2
5	採用予算確保困難	22.0	採用予算確保困難	21.8	採用予算確保困難	17.5

- (1) 2021年度から過去2年との推移を見ると、「賃金が低い」と「仕事がつい」が高くなっている。賃金や社会的評価の低さと仕事の辛さという、内と外の要因に困難さを強く感じているように思われる。

- (2) 「その他」の採用困難の記述

その他の原因として27件の記述があった。

01. 時短労働のため (A)

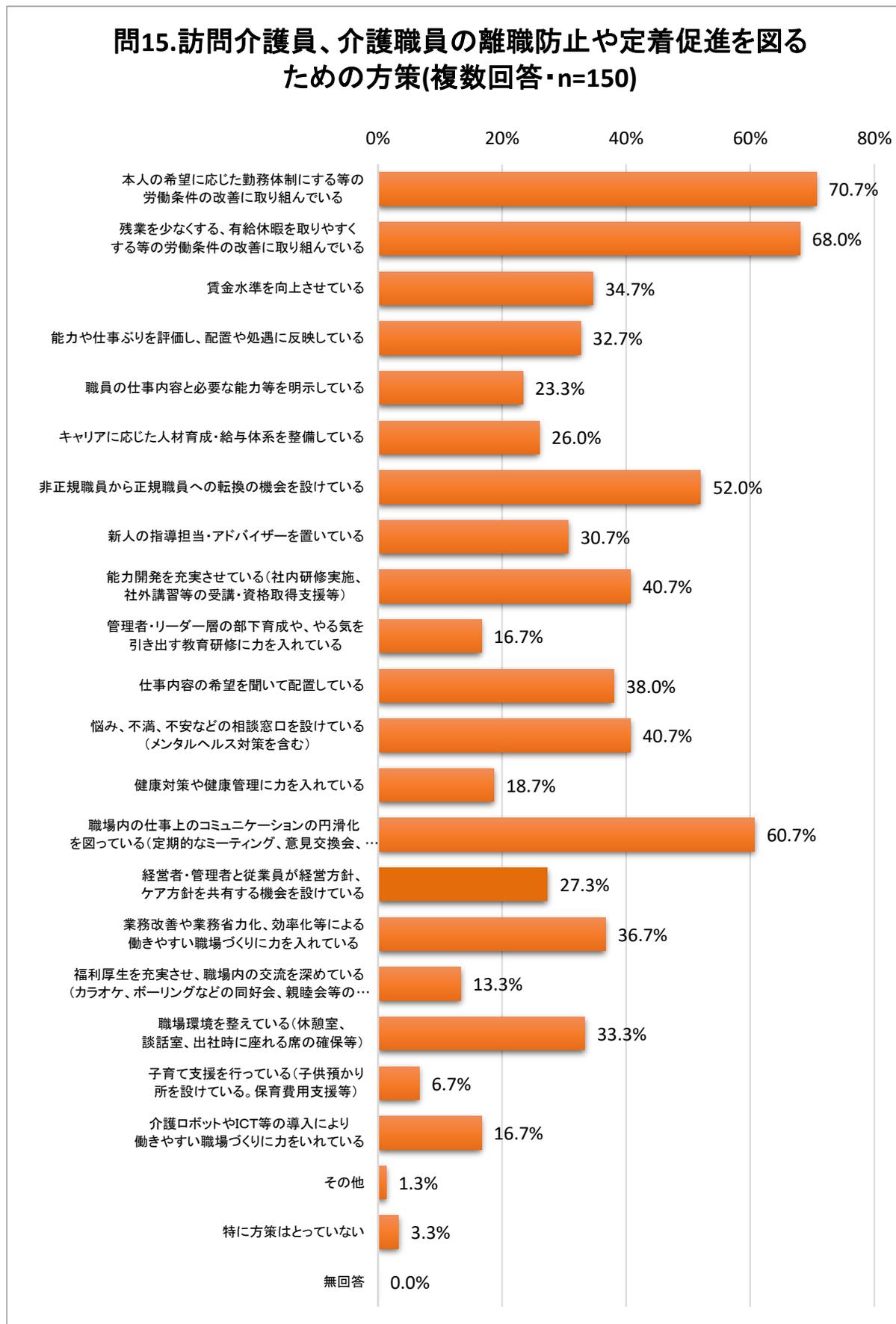
02. 応募そのものがない (B)
03. まともな人がいない (A)
04. 仕事の内容が複雑で覚えられない (A)
05. 雇う側と働きたい側の求める時間と曜日が合わない (A)
06. 業界の人手不足 (B)
07. 24時間、365日の人員確保が難しい (B)
08. 欲しい人物像の方からの応募がない (B)
09. 通勤に時間がかかる (A)
10. 採用の取り組み行動が少ない (A)
11. 個人の価値観の変化→多くの応募や体験をするが適した人や適任まで到達していない (A)
12. 立地条件、交通手段の確保等 (A)
13. 介護で働きたい人の世代と、求人とが上手く合わない、高齢の方の応募はある (A)
14. 職に就きたい時間と訪問介護利用者ニーズの希望時間帯が合わない、また訪問先までの距離が離れてきた (B)
15. 仕事量が不安定なため、収入に見合わない時間拘束されることもある (A)
16. 人がいない (B)
17. 公共交通機関 (バス) での通勤が難しい、本数が少ない (B)
18. サービス提供責任者の応募が無い (B)
19. 施設系を選んだ方が安定した収入があるから (B)
20. 交通の便があまり良くない、ハローワークから応募者が来ない (B)
21. 求める時間帯での就業希望者が少ない (A)
22. 社会的に人材不足であるため (B)
23. 思うような人材が見つからない (B)
24. 業務内容に適した人材があまりいない (A)
25. 求人を出しても応募者がいない (B)
26. 社会的地位が低い (B)
27. 土曜・日曜勤務があるため (A)

24. 「その他」の採用困難要因類型別件数(表20)

(1) 「その他」の採用困難要因を見てみると、内部環境要因が 52%、外部環境要因が 48%、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ものと思われる。

採用困難要因類型	数 (%)
(A) 内部環境要因	14 (51.9)
(B) 外部環境要因	13 (48.1)
計	27 (100.0)

25. 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」70.7%（前年度 63.0% 1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」68.0%（前年度 61.4% 2位）、3位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」60.7%（前年度 55.4% 3位）、4位が「非正規職員から正規職員への転換」52.0%（前年度 49.1% 4位）、5位が「悩み、不満、不安などの相談窓口の設置」40.7%（前年度 46.7% 6位）、同位で「能力開発を充実させる」40.7%（前年度 31.5% 10位）、7位が「仕事の希望を聞いて配慮」38.0%（前年度 47.8% 5位）であった。「業務改善や業務省力化等の働きやすい職場作り」は、8位となり 36.7%（前年度 40.2% 7位）順位を下げている。
- (2) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として前年度同様に、第一に職員の希望に沿った労働条件の改善、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、第四にメンタルヘルス対策を挙げている。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た。業務の見直し、業務改善、業務省力化等への取り組みまでには手が回らないのが実状のように伺えた。
- (3) 「その他」の意見
01. 子どもの同伴出勤を可とした
 02. 職員の主体性を重んじた自由闊達な職場風土の醸成に努めている

26. 介護職員等の離職防止や定着促進のため力をいれている方策の介護労働安定センター(令和4年度)との比較(表21)

- (1) (表21)は、本調査と令和4年度介護労働安定センター調査(以下、「安定センター調査」という)を比較してのものである。表は、本調査の割合の高い項目順に並べた。
- (2) 全体的には、大きな相違はない。上位3項目については、ほぼ同じであった。「本人の希望に応じた労働条件の改善」、「職員とのコミュニケーション」、「メンタルヘルス等」働きやすい職場づくりが上位を占めていた。
- (3) 本調査では中位であったが、安定センター調査では上位になった項目では、「賃金水準の上昇」、「業務改善、業務省力化等」、「能力や仕事ぶりの評価等」、「キャリアに応じた人材育成・給与体系の整備」、「健康対策や健康管理」があった。
- (4) 下位の項目については、ほぼ同じ傾向であった。「管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修」、「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」、「福利厚生を充実」等については、関心はあるが手が回らないということと思われる。

介護職員等の離職防止や定着促進のため力をいれている方策の介護労働安定センター(令和4年度)との比較(表21) (％)

項目	町田市介護人材センター	介護労働安定センター 1)
本人の希望に応じた労働時間等の労働条件の改善している	70.7	70.1
残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善している	68.0	70.7
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	60.7	55.4
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている 2)	52.0	—
能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・資格取得支援等)	40.7	20.4
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	40.7	33.7
仕事内容の希望を聞いている(持ち場の移動など)	38.0	30.4
業務改善や業務省力化、効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	36.7	35.7
賃金水準を向上させている	34.7	36.3
職場環境を整えている(休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等)	33.3	20.9
能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映している	32.7	35.2
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	30.7	21.2
経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	27.3	28.6
キャリアに応じた人材育成・給与体系を整備している	26.0	30.5
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	23.3	16.9
健康対策や健康管理に力を入れている	18.7	29.7
管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修に力を入れている	16.7	15.5
介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくりに力をいれている	16.7	11.2
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	13.3	12.0
子育て支援を行っている(子供預かり所を設けている。保育費用支援等)	6.7	8.6
特に方策はとっていない	3.3	4.1
その他	1.3	1.2
無回答	0.0	1.9

1) 公益財団法人 介護労働安定センター『令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査報告書』78頁より引用

2) この項目は、本調査で新たに追加したものである。

27. 訪問介護員、介護職員、看護職員の離職防止や定着促進の方策別の離職率

(表22)

(%)

	訪問介護員			介護職員			看護職員		
	正規職員	非正規職員	合計	正規職員	非正規職員	合計	正規職員	非正規職員	合計
本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善	19.6	14.7	15.8	10.2	15.1	13.0	24.4	14.3	17.7
残業を少なく有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善	21.9	15.4	17.3	11.3	17.3	14.5	28.4	14.9	19.7
賃金水準を向上	6.7	18.5	15.2	10.0	17.4	13.5	10.2	14.0	12.6
能力や仕事を評価し配置や処遇に反映	12.5	24.6	21.5	12.0	23.1	17.2	12.2	17.3	15.6
職員の仕事内容と必要な能力等を明示	28.4	23.9	25.5	14.0	20.1	17.1	41.8	18.9	28.7
キャリアに応じた人材育成・給与体系の整備	5.8	23.7	17.7	12.4	20.9	16.8	16.7	18.6	17.9
非正規職員から正規職員への転換	22.1	14.1	16.2	11.5	20.3	15.8	28.2	17.8	22.0
新人の指導担当・アドバイザーの配置	26.5	23.6	24.9	12.9	17.9	15.1	35.3	18.1	24.9
能力開発の充実	26.8	15.8	18.9	12.8	18.6	15.4	30.4	18.3	22.9
管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修の充実	8.2	39.4	25.0	5.6	19.5	11.6	0.0	20.4	12.5
仕事内容の希望を聞いて配置している	14.9	17.2	16.7	13.4	19.5	16.8	2.4	9.2	6.5
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	11.7	20.2	17.6	11.4	16.4	14.1	10.0	12.6	11.6
健康対策や健康管理に力を入れている	5.6	27.5	19.3	20.7	20.8	20.7	18.8	13.8	15.6
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	21.7	13.5	15.7	12.1	19.1	15.8	34.3	17.4	23.1
経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会の促進	24.7	26.8	26.0	13.7	19.6	16.4	43.4	25.9	32.8
業務改善や業務省力化、効率化等による働きやすい職場づくりの促進	23.5	22.3	22.8	12.3	19.3	15.7	34.3	23.2	27.5
福利厚生、職場内の交流機会の充実	6.1	19.8	15.5	10.2	20.2	14.5	5.9	20.0	14.3
職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	33.7	20.6	25.3	12.1	19.0	15.8	36.0	17.4	24.3
子育て支援を行っている(子供預かり所を設けている。保育費用支援等)	8.7	37.7	24.2	6.3	34.5	14.4	18.2	60.0	38.1
介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり	2.5	32.9	21.8	14.1	22.6	17.8	18.0	12.7	14.7
その他	-	-	-	0.0	31.6	26.1	-	0.0	0.0
特に方策はとっていない	0.0	8.5	8.3	20.0	20.0	20.7	-	0.0	0.0

(1) 表21は、3職種の離職防止や定着促進の方策別の離職率を抽出したものである。

数値が大きい程離職率が高く、小さいほど離職率が低くなる。

(2) 正規職員について、数値が小さい(離職率が低い)項目について上位項目を見ます。

訪問介護員では、「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」2.5%、「健康対策や健康管理に力を入れている」5.6%、「キャリアに応じた人材育成・給与体系の整備」5.8%、「福利厚生、職場内の交流機会の充実」6.1%、「賃金水準を向上」6.7%、「管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修の充実」8.2%、「子育て支援を行っている(子供預かり所を設けている。保育費用支援等)」8.7%であった。

介護職員では、「管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修の充実」5.6%、「子育て支援を行っている(子供預かり所を設けている。保育費用支援等)」6.3%、「賃金水準を向上」10%、「本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善」10.2%、「福利厚生、職場内の交流機会の充実」10.2%、「悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている」11.4%、「非正規職員から正規職員への転換」11.5%であった。

看護職員では、「管理者・リーダー層の部下育成や、やる気を引き出す教育研修の充実」0.0%、「仕事内容の希望を聞いて配置している」2.4%、「福利厚生、職場内の交流機会の充実」5.9%、「悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている」10.0%、「賃金水準を向上」10.2%、「能力や仕事を評価し配置や処遇に反映」12.2%、「キャリアに応じた人材育成・給与体系の整備」16.7%であった。

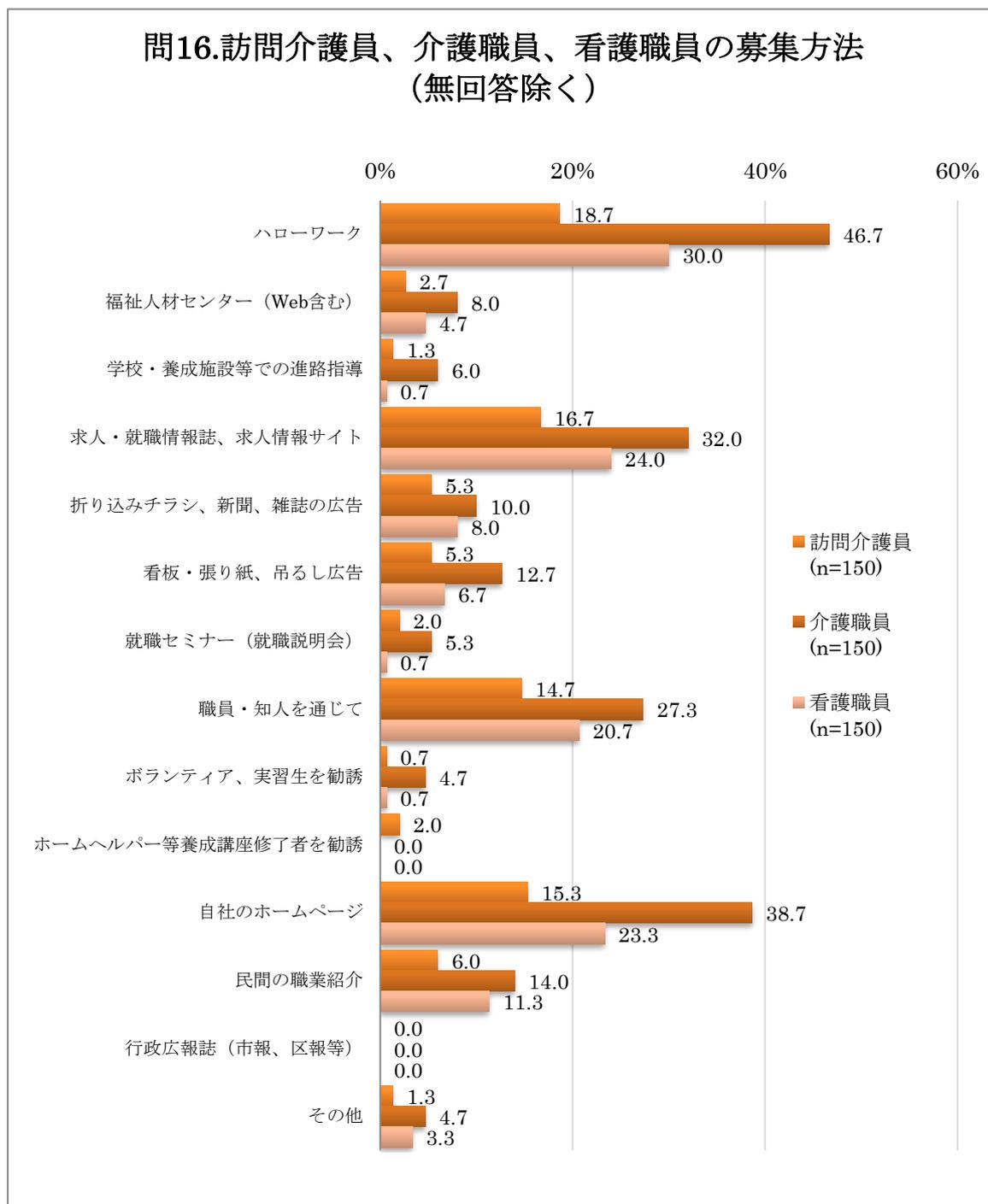
(3) 次に数値が大きい(離職率が高い)項目について上位項目を見る。

訪問介護員では、「職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)」33.7%、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」28.4%、「能力開発の充実」26.8%、「新人の指導担当・アドバイザーの配置」26.5%、「経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会の促進」24.7%、「業務改善や業務省力化、効率化等による働きやすい職場づくりの促進」23.5%、「非正規職員から正規職員への転換」22.1%であった。

介護職員では、「健康対策や健康管理に力を入れている」20.7%、「介護ロボットやICT等の導入により働きやすい職場づくり」14.1%、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」14.0%、「経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会の促進」13.7%。「仕事内容の希望を聞いて配置している」13.4%、「新人の指導担当・アドバイザーの配置」12.9%、「能力開発の充実」12.8%であった。

看護職員では、「経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会の促進」43.4%、「職員の仕事内容と必要な能力等を明示」41.8%、「職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)」36.0%、「新人の指導担当・アドバイザーの配置」35.3%、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」34.3%、「業務改善や業務省力化、効率化等による働きやすい職場づくりの促進」34.3%、「能力開発の充実」30.4%であった。

28. 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」18.7% (前年度 19.0%)、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」16.7% (前年度 17.4%)、3位が「自社ホームページ」15.3% (前年度 14.1%)、4位が「職員・知人」14.7% (前年度 13.6%)、5位が「民間の紹介会社」6.0% (前年度 3.3%)であった。

(2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」46.7% (前年度 56.0%)、2位が「自社ホームページ」38.7% (前年度 37.0%)、3位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」32.0% (前年度 45.7%)、4位が「職員・知人」27.3% (前年度 33.2%)、5位が「民間の職業紹介」は14.0% (前年度 18.5%)であった。

(3) 看護職員の募集では、1位が「ハローワーク」30.0% (前年度 35.3%)、2位が「求

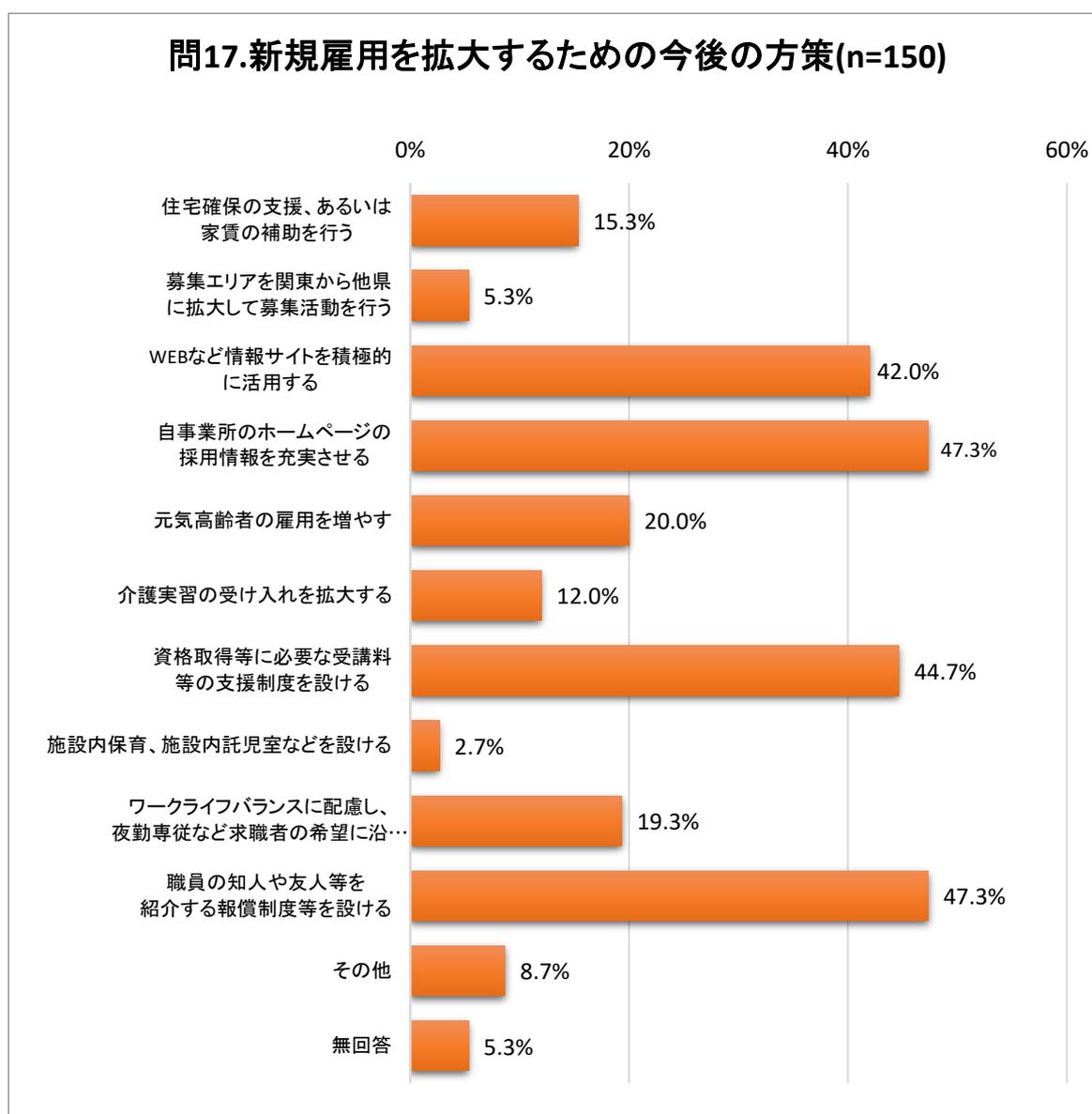
人・就職情報誌、求人情報サイト」24.0%（前年度 29.3%）、3位が「自社のホームページ」23.3%（前年度 28.8%）、4位が「職員や知人の紹介」20.7%（前年度 19.0%）、5位が「民間の職業紹介」11.3%（前年度 15.2%）であった。

(4) 3職種とも、依然として「ハローワーク」が高い。次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」であり、様々な人材紹介のWEBサイトを利用されていると思われる。

(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

29. 新規雇用を拡大するための方策(図9)



(1) 1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」47.3%（前年度 48.4% 1位）、同位が「職員の知人や友人等を紹介する褒賞制度等を設ける」47.3%（前年度 43.5%、2位）、3位が「資格取得等に必要な受講料等の支援制度」44.7%（前年度 38.6% 4

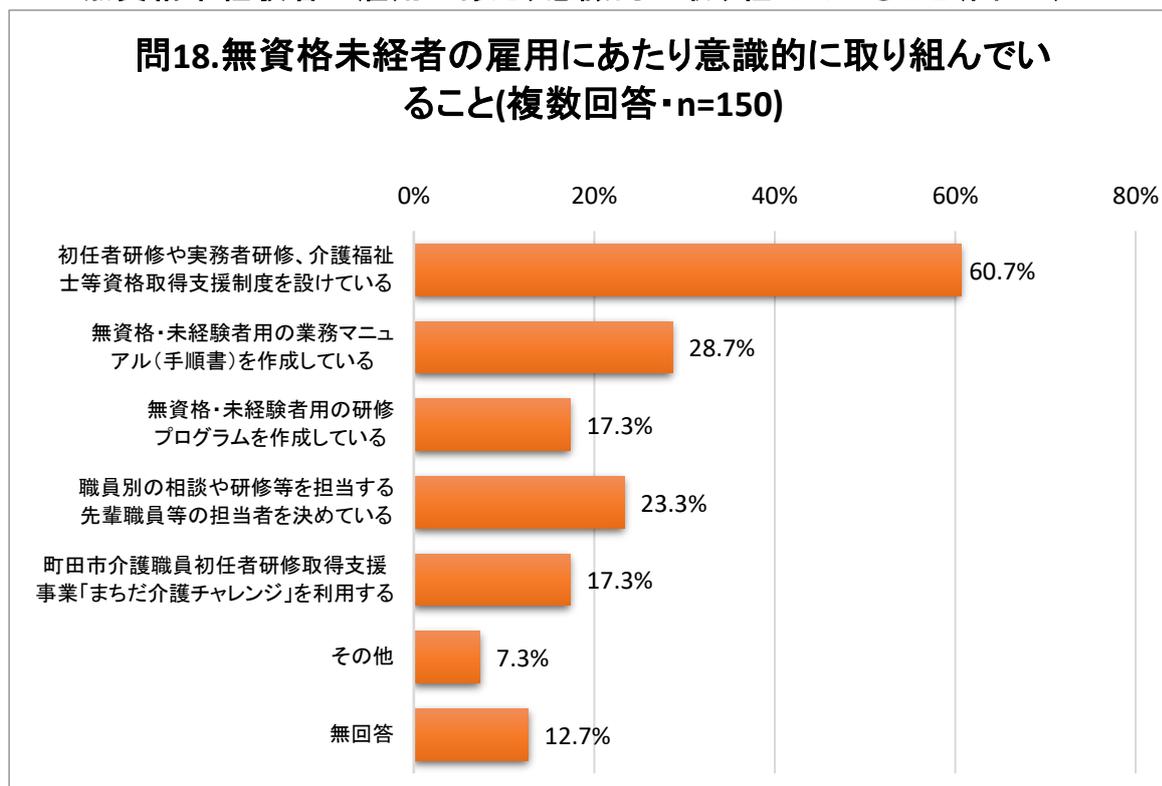
位)、4位が「WEBなど情報サイトを積極的に活用する」42.0%（前年度 42.9% 3位）、4位が「資格取得等に必要な受講料等の奨学金制度を設ける」38.6%（前年度 23.6%、5位が「元気高齢者の雇用を増やす」20.0%（前年度 16.8% 6位）、6位が「ワークライフバランス」19.3%（前年度 22.3% 5位）であった。

(2) 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。また、「職員の知人や友人等を紹介する」への期待が一層高くなっていた。元気高齢者（アクティブシニア）への期待も上がっていた。

(3) 「その他」の意見

01. 特になし
02. 雇用の予定なし
03. ここ数年は充足しているため、積極的に取り組んでいない
04. 日雇いバイト、有償ボランティア、インターンシップを活用し参加者にその場で雇用契約へのスカウトを行っている
05. 都や市の支援制度を活用する
06. 市の支援制度を活用する
07. 職員によるエリア内募集チラシのポスティング、職員紹介（報償なし）

30. 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10)



(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」60.7%（前年度 60.9% 1位）、2位が「無資格・未経験者用の業務マニュアル（手順書）」28.7%（前年度 29.3% 3位）、3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」23.3%（前年度 35.9% 2位）、4位が「町田市介護職員初任者研修取得支援事業＜まちだ介護チャレン

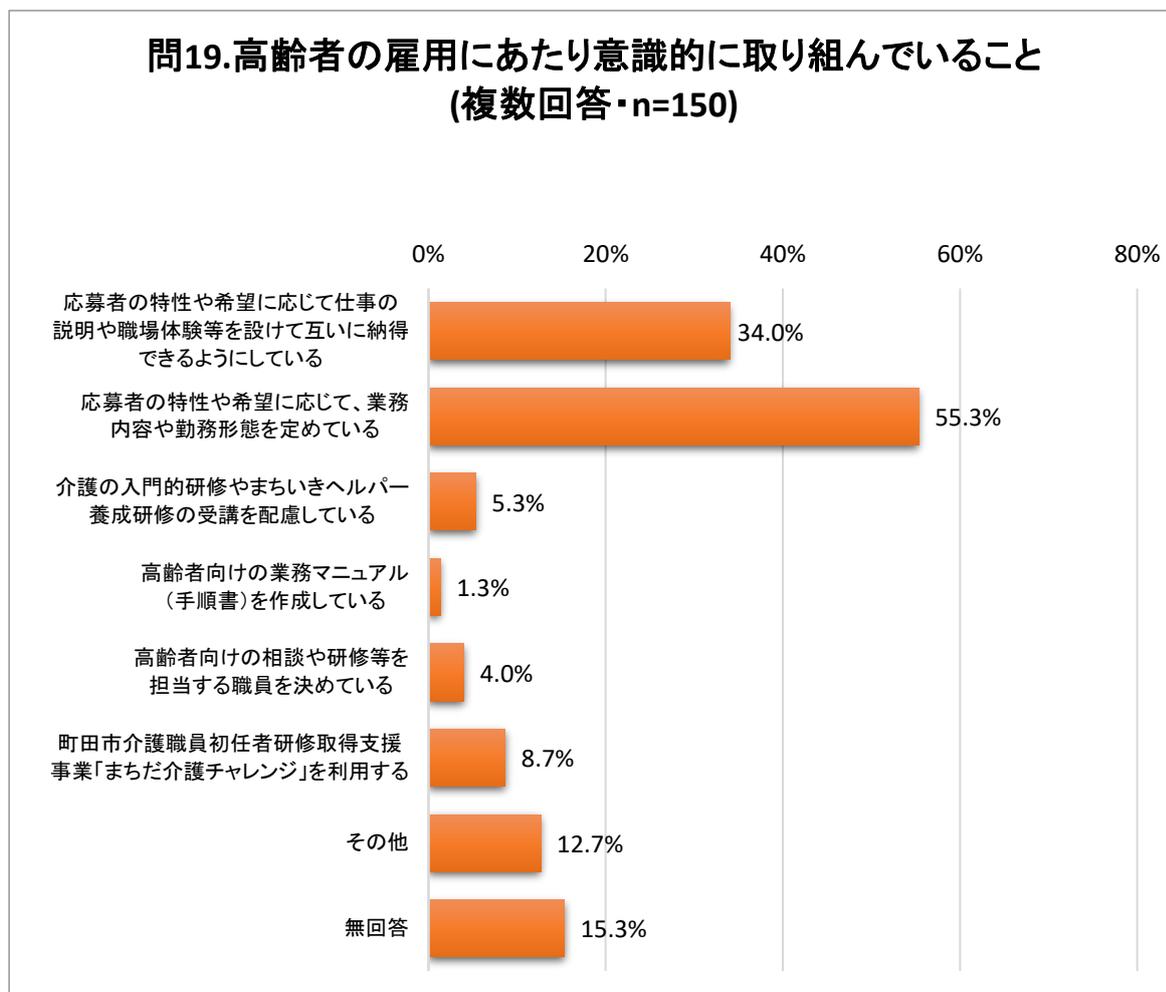
ジ>を利用」17.3%、5位が「無資格・未経験者用の研修プログラムを作成」17.3%（前年度12.0%4位）であった。<まちだ介護チャレンジ>等資格取得支援制度への取り組みに力を入れていた。

(2) 今後、有資格者の採用はますます困難と言われており、無資格未経験者の雇用を広げていく態勢づくりが求められている。業務内容の見直しや育成システム等の幅広い取り組みが必要となるので、中長期的かつ戦略的視点が求められる。

(3) 「その他」の取り組み

01. 特になし
02. 全員、有資格者のため特になし
03. ここ数年は充足しているため、積極的に取り組んでいない
04. 都の支援事業を利用している
05. 法人内で初任者研修を実施している

31. 高齢者の雇用にあたり意識的に取り組んでいること(図11)



(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」55.3%（前年度54.3%1位）、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」34.0%（前年度33.2%2位）、3位が「町田市介護職員初任者研修取得

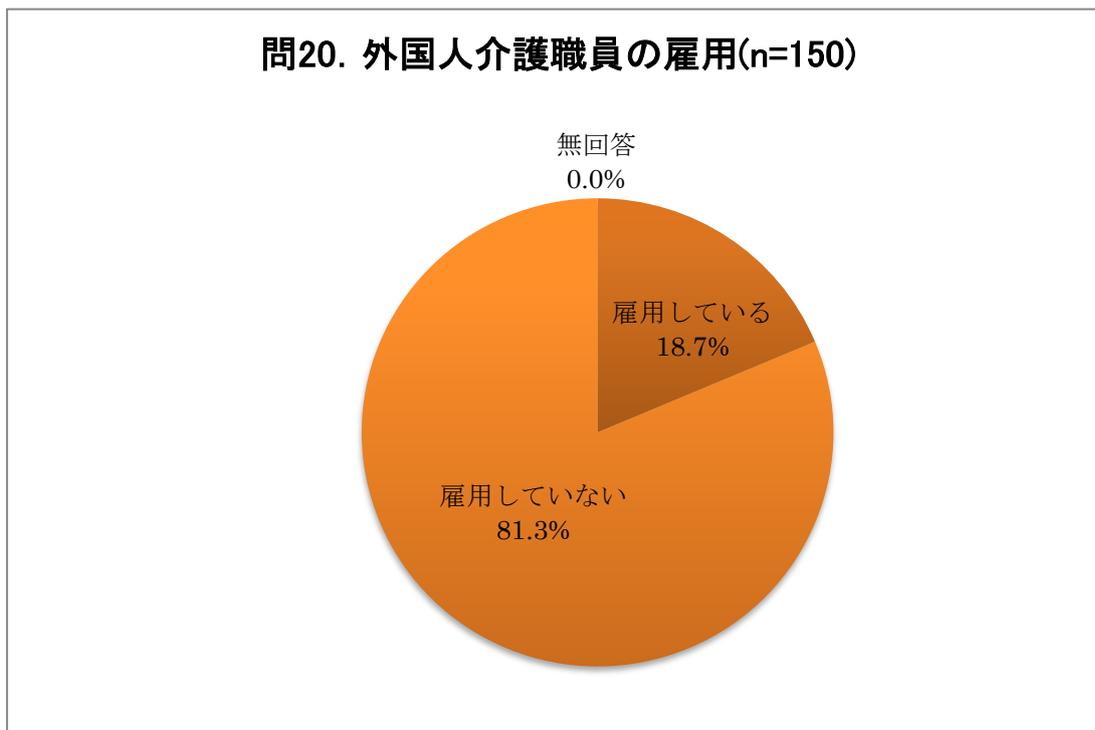
支援事業〈まちだ介護チャレンジ〉を利用」8.7%、4位が「介護の入門的研修やまちいきヘルパー養成研修受講への配慮」5.3%（前年度7.1%3位）、5位が「高齢者向けの担当職員」4.0%（前年度5.4%）、6位が「高齢者向けの業務マニュアルの作成」1.3%（前年度1.6%）であった。資格取得には積極的ではあるが、業務の中で位置づけていく取り組みについては関心が薄いように思われる。

(2) 若年層労働者の雇用が困難と捉えている事業所にとっては、人材確保策として元気高齢者（アクティブシニア）層の雇用が現実的と思われる。

(3) 「その他」の取り組み

01. 必要としていない（通所）
02. 雇用の予定なし
03. ここ数年は充足しているため、積極的に取り組んでいない
04. 事業所としてではなく法人全体で行っている
05. 定年制の廃止

32. 外国人介護職員の雇用状況(図12)



(1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」18.7%（前年度22.8%）、「雇用していない」81.3%（前年度76.6%）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減少していた。経年少しずつではあるが、増加傾向にあったが、減少に転じた要因について検討を要する。

33. 問20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23)

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	10(9.8)	12(40.0)	22(16.7)
EPA(経済連携協定)に基づく者	1(1.0)	0(0.0)	1(0.5)
介護技能実習制度に基づく者	30(29.4)	11(36.7)	41(31.1)
在留資格「介護」に基づく者	19(18.6)	4(13.3)	23(17.4)
在留資格「特定技能1号」に基づく者	39(38.2)	0(0.0)	39(29.6)
留学生	1(1.0)	3(10.0)	4(3.0)
その他	2(2.0)	0(0.0)	2(1.5)
計	102(100.0)	30(100.0)	132(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」9.8%(前年度 2.1%)、「EPA(経済連携協定)に基づく者」1.0%(前年度 3.2%)、「介護技能実習制度に基づく者」が 29.4%(前年度 26.3%)、「在留資格<介護>に基づく者」18.6%(前年度 14.7%)、「在留資格<特定技能1号>に基づく者」38.2%(前年度 34.7%)、「留学生」1.0%(前年度 13.7%)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」40.0%(前年度 30.8%)、「EPA(経済連携協定)に基づく者」0.0%(前年度 1.5%)、「介護技能実習制度に基づく者」36.7%(前年度 38.5%)、「在留資格<介護>に基づく者」13.3%(前年度 7.7%)、「在留資格<特定技能1号>に基づく者」0.0%(前年度 7.7%)、「留学生」10.0%(前年度 6.1%)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」、「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。「EPA(経済連携協定)に基づく者」と留学生が減少していた。留学生の減少は、新型コロナ禍の影響が続いていると考えられる。

34. 問20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24)

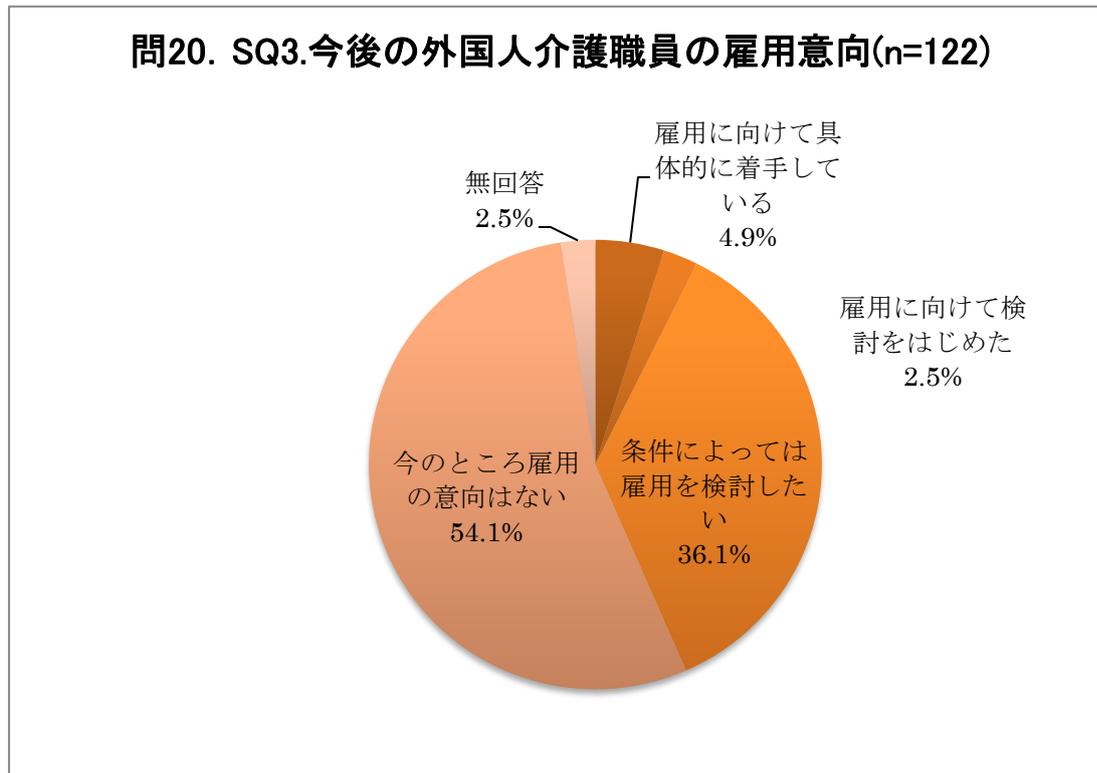
出身国	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
フィリピン	17(26.6)	20(24.4)	26(16.3)	20(15.0)
ベトナム	12(18.8)	21(25.6)	50(31.3)	52(39.1)
中国	20(31.2)	18(21.9)	33(20.6)	28(21.1)
インドネシア	5(7.8)	8(9.8)	25(15.6)	13(9.8)
韓国	0(0.0)	2(2.4)	5(3.1)	1(0.7)
その他	10(15.6)	13(15.9)	21(13.1)	19(14.3)
	64(100.0)	82(100.0)	160(100.0)	133(100.0)

- (1) 出身国では、「ベトナム」、「中国」、「フィリピン」、「インドネシア」の順であった。
- (2) 2020年度からの比較では、「ベトナム」が増加しているが、「中国」、「フィリピン」、「インドネシア」が減少していた。コロナ禍の影響なのか、それ以外の要因なのか。
- (3) 「その他」の出身国(人)

01. ネパール

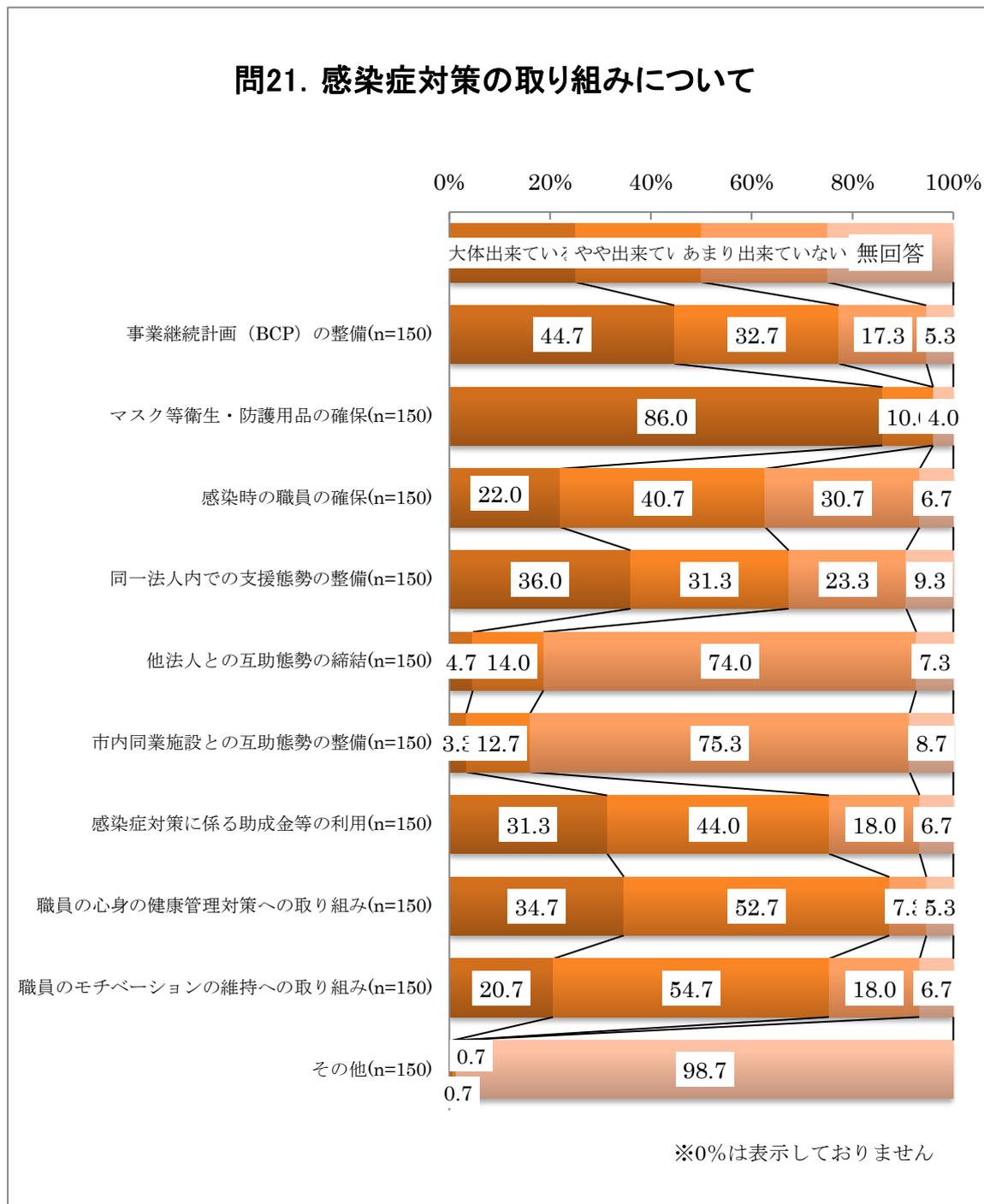
- 02. タイ
- 03. スリランカ
- 04. モンゴル
- 05. ミヤンマー

35. 今後の外国人介護職員雇用の意向(図13)



(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」36.1%（前年度 32.6%）、「今のところ雇用の意向はない」54.1%（前年度 53.9%）、「雇用に向けて具体的に着手している」4.9%（前年度 7.1%）、「雇用に向けて検討を始めた」2.5%（前年度 2.8%）であった。前年度と比較して、「条件によっては雇用したい」が増加していたが、「今のところ雇用の意向はない」も増加しており、依然と外国人雇用には慎重な意向がやや強いように思われる。

36. 感染症対策の取り組みについて(図14)



- (1) 「大体出来ている」の上位5位までを見ると、「マスク等衛生・防護用品の確保」86.0%、「事業継続計画（BCP）の整備」44.7%、「同一法人内での支援態勢の整備」36.0%、「職員の心身の健康管理対策への取り組み」34.7%。「感染症等対策にかかる助成金等の利用」31.3%であった。
- (2) 「やや出来ている」の上位5位までを見ると、「職員のモチベーションの維持への取り組み」54.7%、「職員の心身の健康管理対策への取り組み」52.7%、「感染症等対策にかかる助成金等の利用」44.0%、「感染時の職員の確保」40.7%、「事業継続計画（BCP）の整備」32.7%であった。
- (3) 「あまり出来ていない」の上位5位までを見ると、「市内同業施設との互助態勢の整

備」75.3%、「他法人との互助態勢の整備」74.0%、「感染時の職員の確保」30.7%、「同一法人内での支援態勢の整備」23.3%、「職員のモチベーションの維持への取り組み」18.0%、「感染症等対策にかかる助成金等の利用」18.0%であった。

(4) 「その他」の対策

01. ワクチンは子どもも含めて無料となっている
02. コロナの医療と介護の支援センターの応援事業

37. 新型コロナ等感染症対策の整備状況や取り組み過去2年との推移(表25)

(%)

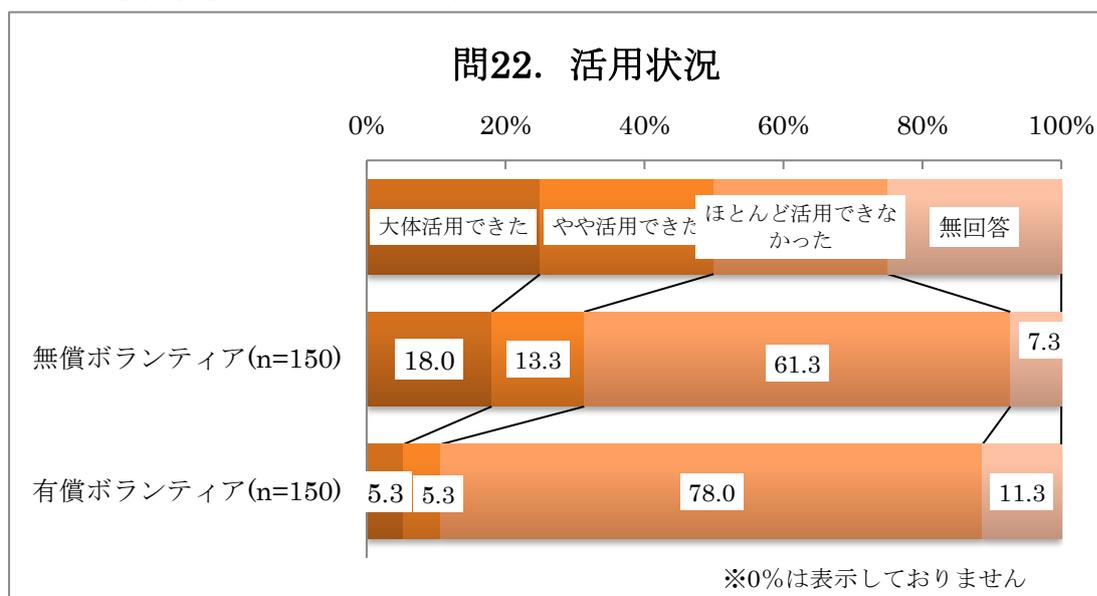
		2021年度	2022年度	2023年度
1. 事業継続計画(BCP)の整備	大体出来ている	26.4	32.6	44.7
	やや出来ている	36.0	37.0	32.7
	あまり出来ていない	34.3	28.3	17.3
	無回答	3.4	2.2	5.3
2. マスク等衛生・防護用品の確保	大体出来ている	71.3	73.9	86.0
	やや出来ている	25.3	23.4	10.0
	あまり出来ていない	1.7	2.7	4.0
	無回答	1.7	0.0	0.0
3. 感染時の職員の確保	大体出来ている	10.7	13.6	22.0
	やや出来ている	39.3	43.5	40.7
	あまり出来ていない	47.2	40.2	30.7
	無回答	2.8	2.7	6.7
4. 同一法人内での支援態勢の整備	大体出来ている	21.3	20.7	36.0
	やや出来ている	43.8	42.4	31.3
	あまり出来ていない	29.8	32.6	23.3
	無回答	5.1	4.3	9.3
5. 他法人との互助態勢の整備	大体出来ている	5.6	4.3	4.7
	やや出来ている	16.3	13.0	14.0
	あまり出来ていない	74.2	79.3	74.0
	無回答	3.9	3.3	7.3
6. 市内同業施設との互助態勢の整備	大体出来ている	5.1	4.3	3.3
	やや出来ている	14.0	9.8	12.7
	あまり出来ていない	78.1	82.1	75.3
	無回答	2.8	3.8	8.7
7. 新型コロナ等感染症等対策にかかる助成金等の利用	大体出来ている	37.6	34.2	31.3
	やや出来ている	41.6	42.4	44.0
	あまり出来ていない	17.4	19.6	18.0
	無回答	3.4	3.8	6.7
8. 職員の心身の健康管理対策への取り組み	大体出来ている	15.7	18.5	34.7
	やや出来ている	61.2	57.1	52.7
	あまり出来ていない	20.2	21.7	7.3
	無回答	2.8	2.7	5.3
9. 職員のモチベーションの維持への取り組み	大体出来ている	13.5	13.0	20.7
	やや出来ている	59.6	56.5	54.7
	あまり出来ていない	24.7	26.6	18.0
	無回答	2.2	3.8	6.7
10. その他	大体出来ている	0.0	0.5	0.7
	やや出来ている	0.6	0.0	0.7
	あまり出来ていない	0.6	1.6	98.7
	無回答	98.9	97.8	0.0

(1) 「大体出来ている」と「やや出来ている」を合わせて「出来ている」項目の2021年度からの推移を見ると、1番が「マスク等衛生・防護用品の確保」(96.0%)で、2番

が「職員の心身の健康管理対策への取り組み」(87.4%)、3番が「事業継続計画(BCP)の整備」(77.4%)の項目で整備されていた。上記3項目は、新型コロナ等の大規模感染症対策の重要な要素に対応していると思われる。一つは「必要物資の確保」、二つは「必要な人的確保」、三つは「危機管理システムの確保」です。恐らく一番苦しんだことは、介護職等の人的確保ではなかったでしょうか。そのために、職員の心身の健康管理と職員のモチベーションの維持に注力されてきたものと思われる。

(2) 逆に整備が「あまり出来なかった」項目を見ると、支援・互助態勢で他法人や市内同業施設では進んでいなかった。同一法人内においても23.3%が出来ていないと回答していた。全国一律に同時にまん延した大規模感染症の場合は、やむを得ないものと思われる。また、事業継続計画(BCP)の整備について、17.3%が出来ていないと回答している。小規模の法人や事業所からは、整備に係る情報や人も資金もないという声を聞くことがある。小規模の法人や事業所への支援のあり方について検討が必要と思われる。

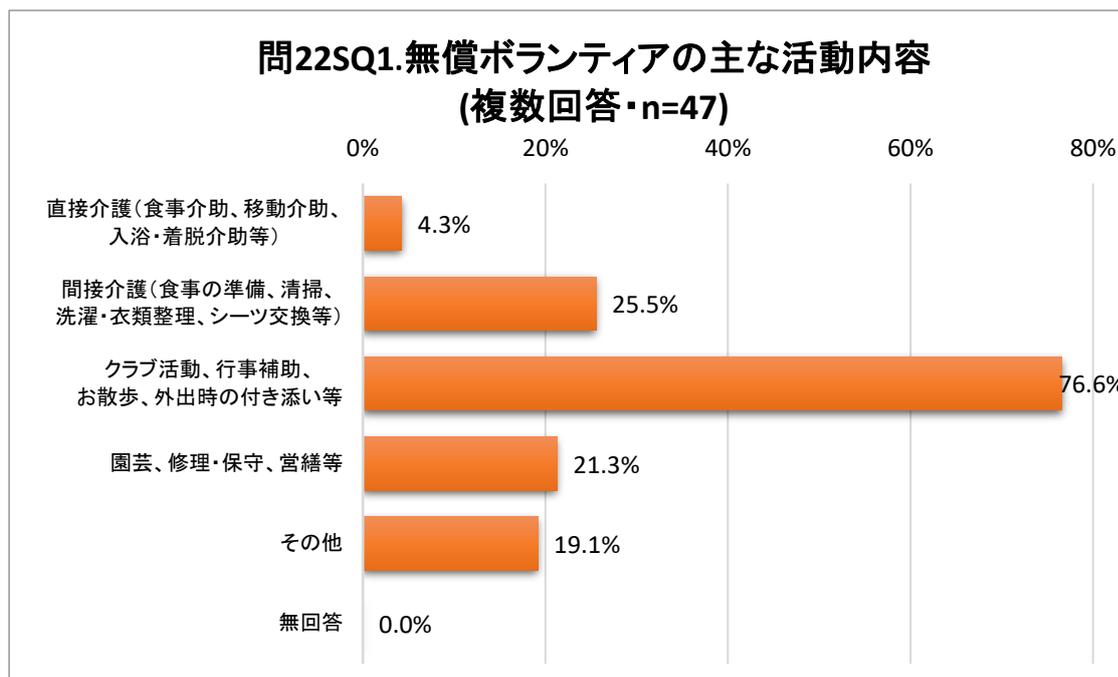
38. 無償・有償ボランティアの活用状況(図15)



(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」18.0% (前年度 4.9%)、「やや活用できた」13.3% (前年度 10.9%)、「ほとんど活用できなかった」61.3% (前年度 75.5%)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31.3% (前年度 15.8%)と、前年度より増加していた。

(2) 有償ボランティアの活用については、「大体活用できている」5.3% (前年度 1.6%)、「やや活用できている」5.3% (前年度 4.3%)、「ほとんど活用できなかった」78.0% (前年度 83.2%)であった。何らかの形で有償ボランティアを活用していた事業所が10.6% (前年度 5.9%)と、前年度より増加していた。しかし、無償ボランティアほど活用されていない。その要因について、事業所側とボランティア側の考え方や意識に違いがあるのか検討が必要と思われる。

39. 無償ボランティアの主な活動内容(図16)



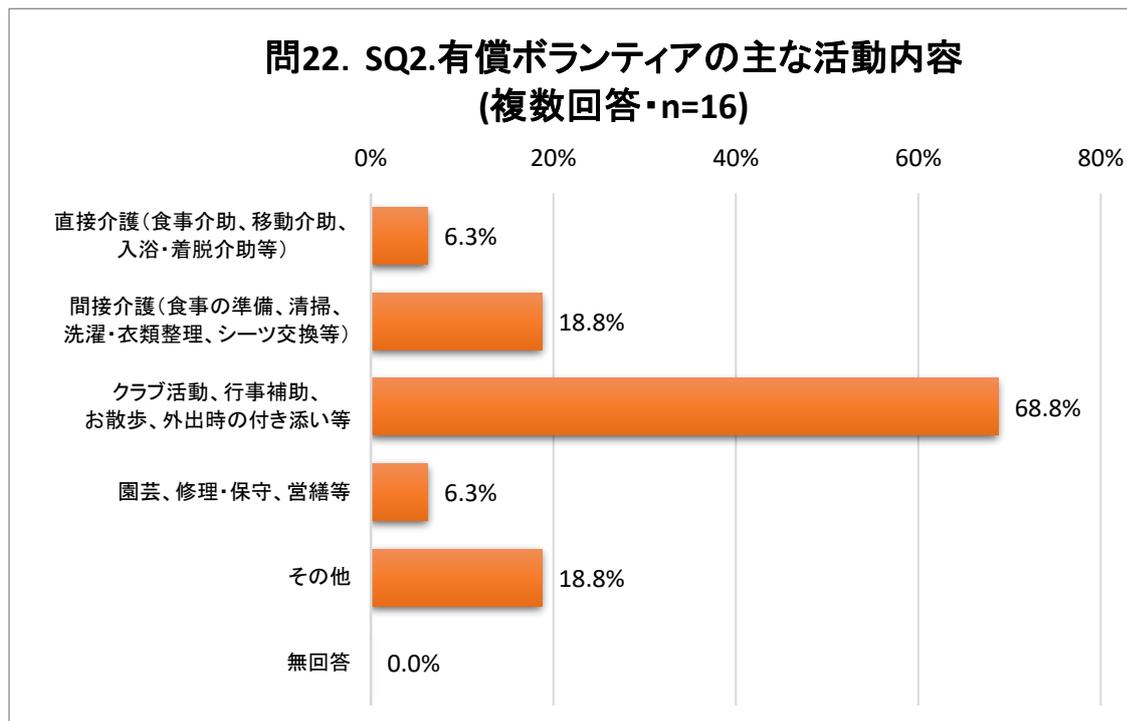
(1) 無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」76.6%（前年度 62.1%）、2位が間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）25.5%（前年度 20.7%）、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」21.3%（前年度 31.0%）、4位が「その他」19.1%（前年度 10.3%）であった。利用者と直接触れ合う「直接介護」では、4.3%（前年度 3.4%）であった。

ボランティアへの活動が増加していた。特に、生活の変化と潤いに係る余暇活動と間接介護に係るボランティアへの期待は大きいと思われる。介護職員の不足状況で、直接介護に人手を確保するために、ボランティアは欠かせない存在となっている。

(2) 「その他」の活動内容

01. 傾聴(2)
02. ドライヤーかけ
03. コーラス、手芸補助
04. 食器洗い、おやつ準備
05. 演奏、音楽
06. 趣味活動のお手伝い、話し相手
07. ハーモニカ演奏会

40. 有償ボランティアの主な活動内容(図17)



(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」68.8%（前年度 63.6%）、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）18.8%（前年度 36.4%）、同位が「その他」18.8%（前年度 0.0%）、4位が「園芸、修理・保守、営繕等」6.3%（前年度 18.2%）であった。無償ボランティアの主な活動内容の項目については低くなっていたが、直接介護の項目では、若干高くなっていた。直接介護については、「有償」という考えがあるのか。

(2) 「その他」の活動内容

01. 傾聴、口笛コンサート

41. 其他のご意見

01. このアンケートの目的が分からない。ハローワーク等とのネットワークやハートページと連携すると良いと思う。
02. 問13と問14だけで十分だと思います。
03. 調査結果が具体的にどのように活用されたのか、どんな制度導入に役に立ったのかを分かりやすくみせて欲しい。
04. ボランティア人材の活用は、どこを通じて応募するのか分かりません。アナウンスお願いいたします。
05. (訪問介護ので) ボランティアは利用していない。
06. 困っている人の役に立ちたい、お手伝いしたい人は、多くいらっしゃいます。その方々とのマッチングを出来るような取り組みを、当事業所では積極的に行っております。人手不足を感じる職場環境をつくらないことも大事と思っております。
07. 7/31付をもって廃止させていただきました。

08. 市内の高校に「介護の職場体験」を伝えたい。東京都教育庁の事業に一部重なるかもしれませんが。
09. 同時期に東京都等のアンケートが集中するので、少し時期をずらして頂けると助かります。ドライバーの高齢化、年齢的に心配ではあるがなかなか人材がいない。
10. 当調査票の入力について協力してきたいが、設問一つ一つが調べるのに非常に時間がかかり（特に前半）負担が大きい。
11. 訪問介護員の高齢化が、顕著で年々高齢が理由で退職が増えています。地域でも同じ状況なので、地域全体で協力する必要性があると感じています。
12. 現在、有償ボランティアを検討中です。
13. 問 15～問 19 で「特になし」も入れて頂きたい。
14. 返信用の封筒が小さい。

**2023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**

2024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>