

資料 5

令和 5 年（2023 年）3 月 27 日
第 7 回川越市介護保険事業計画等審議会

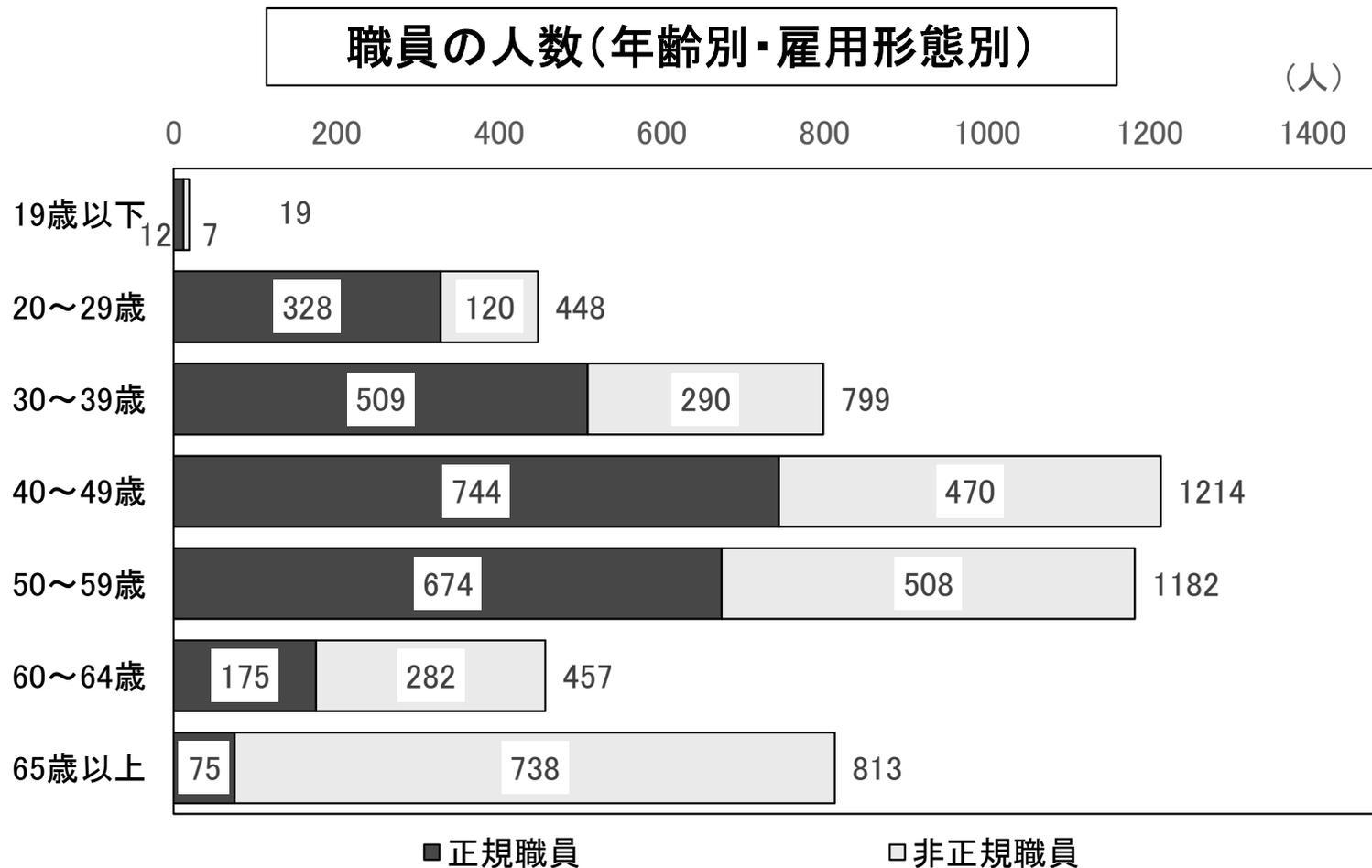
介護人材について (令和 4 年度介護サービス事業所等実態調査集計報告)

集計結果から、5つのテーマで抜粋

1. 介護人材をめぐる状況
2. 給与
3. 外国人雇用
4. 効果があった事業所の取組
5. 望まれる行政の支援

介護人材をめぐる状況

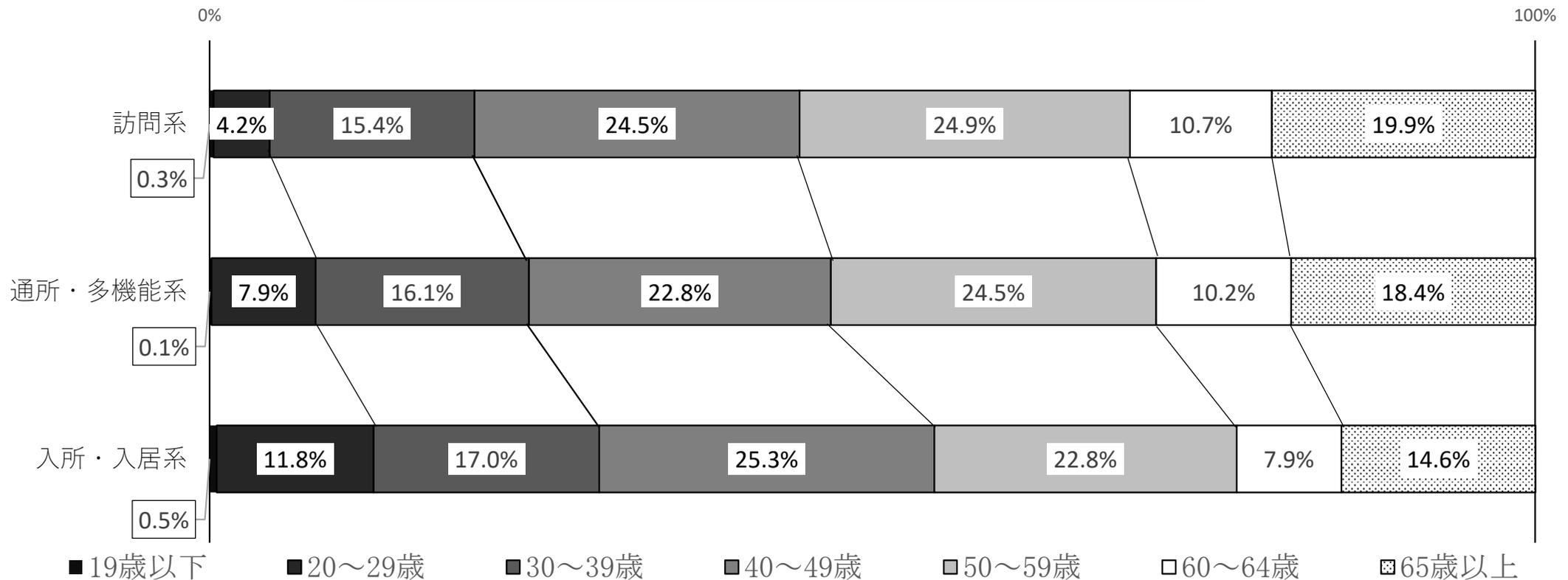
- 年齢別の職員数は、40代の人数が多く、次いで50代の人数が多い。将来を担う20代30代の人数が少なく、現在のサービス水準を維持するために対策が必要な状況である。
- 一方、非正規職員の数では65歳以上が最も多く、現在のサービス提供の重要な担い手となっている。今後も高齢者の活躍が人材不足解消の一助になることが期待される。



介護人材をめぐる状況

- 職員の年齢別割合をサービス種別ごとに見ると、10代から30代の割合が、訪問系は少なく、入所・入居系は比較的多い。逆に60代以上の割合は、訪問系は多く、入所・入居系は比較的少ない。
- 今後、訪問系の人材不足は、他のサービス種別に増して厳しい状況になると考えられる。

職員の年齢別割合(サービス種別3分類)



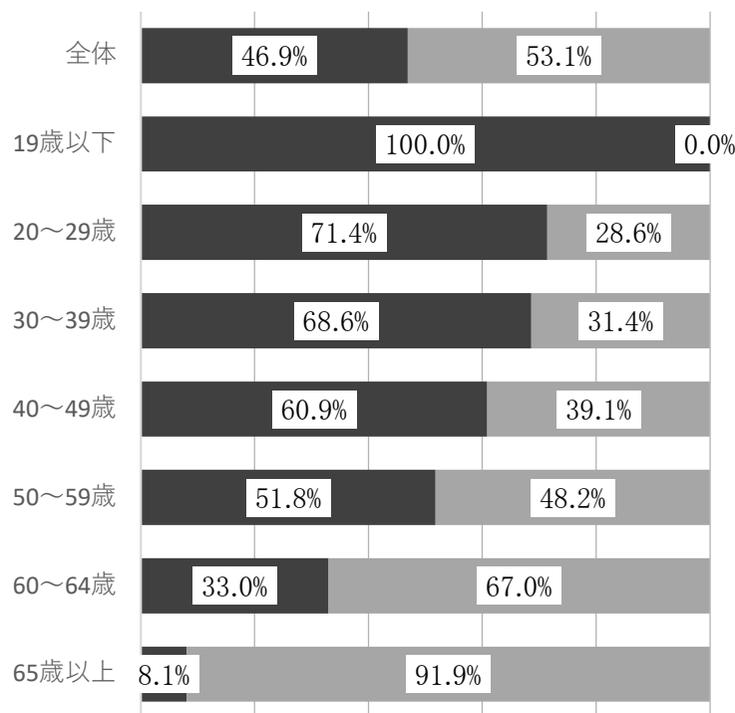
介護人材をめぐる状況

- 職員の正規・非正規の比率をサービス種別ごとに見ると、通所・多機能系は非正規が多く、入所・入居系は非正規が比較的少ない。

職員の正規非正規比率(サービス種別3分類)

訪問系 正規・非正規比率

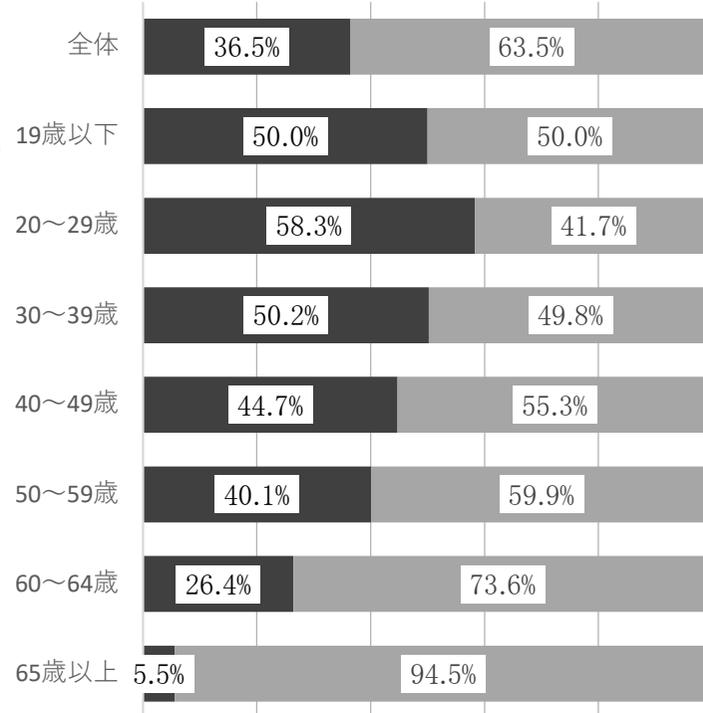
0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



■ 正規職員 ■ 非正規職員

通所・多機能系 正規・非正規比率

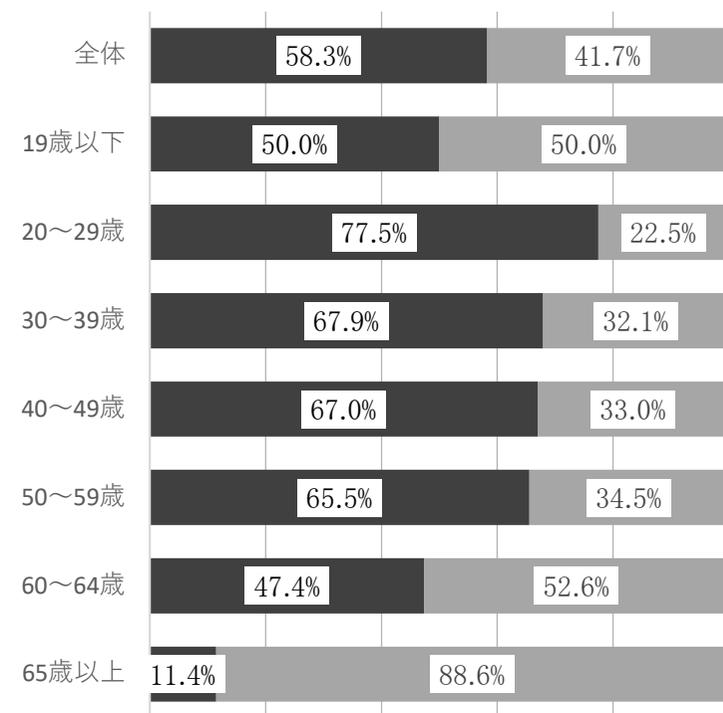
0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



■ 正規職員 ■ 非正規職員

入所・入居系 正規・非正規比率

0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%



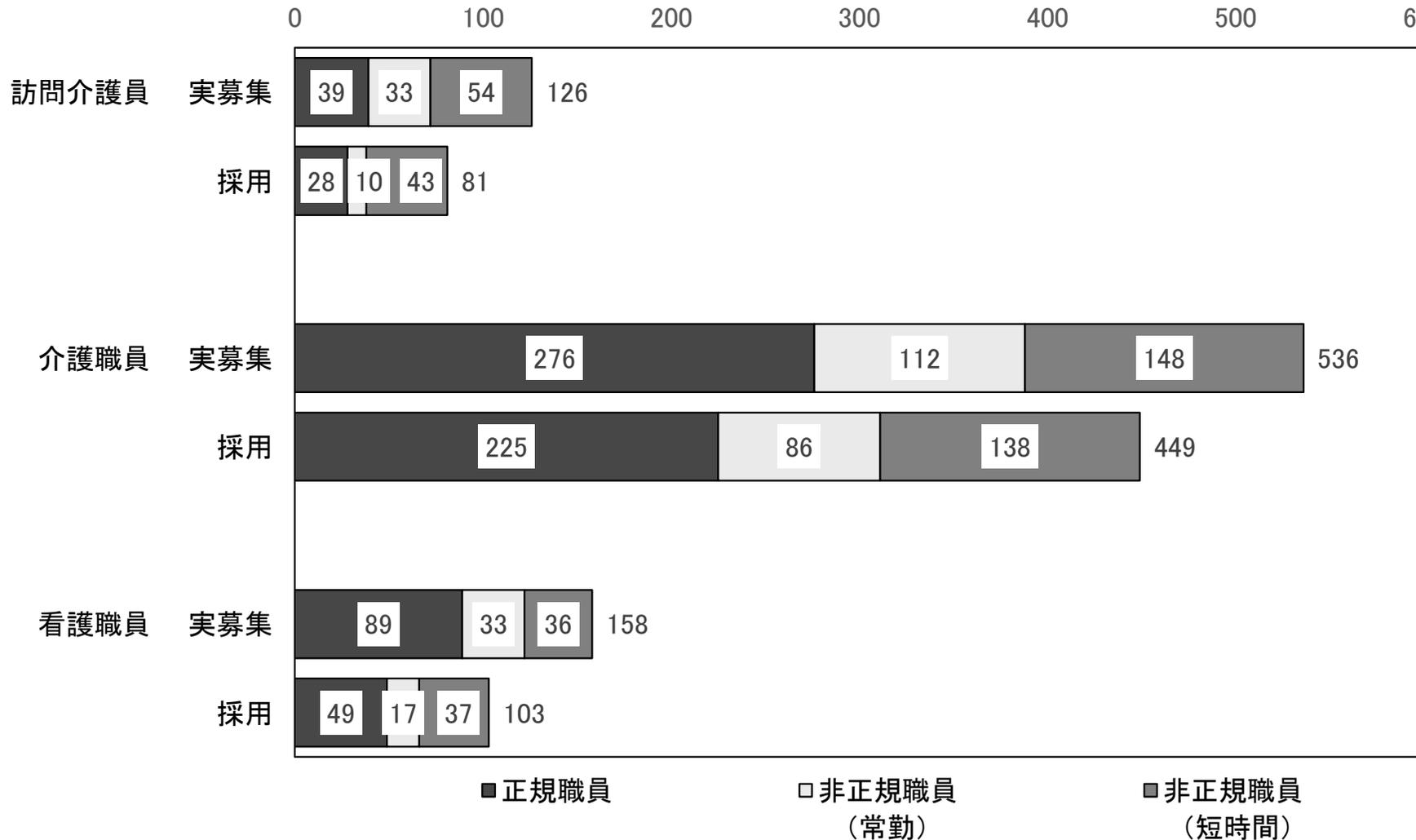
■ 正規職員 ■ 非正規職員

介護人材をめぐる状況

- 全体的に実募集人数に対し、採用人数が少なく、計画通りに雇用ができていない状況がうかがえる。なお、短時間非正規職員は比較的計画に近い雇用ができています。

実募集人数と採用人数(職種別・雇用形態別)

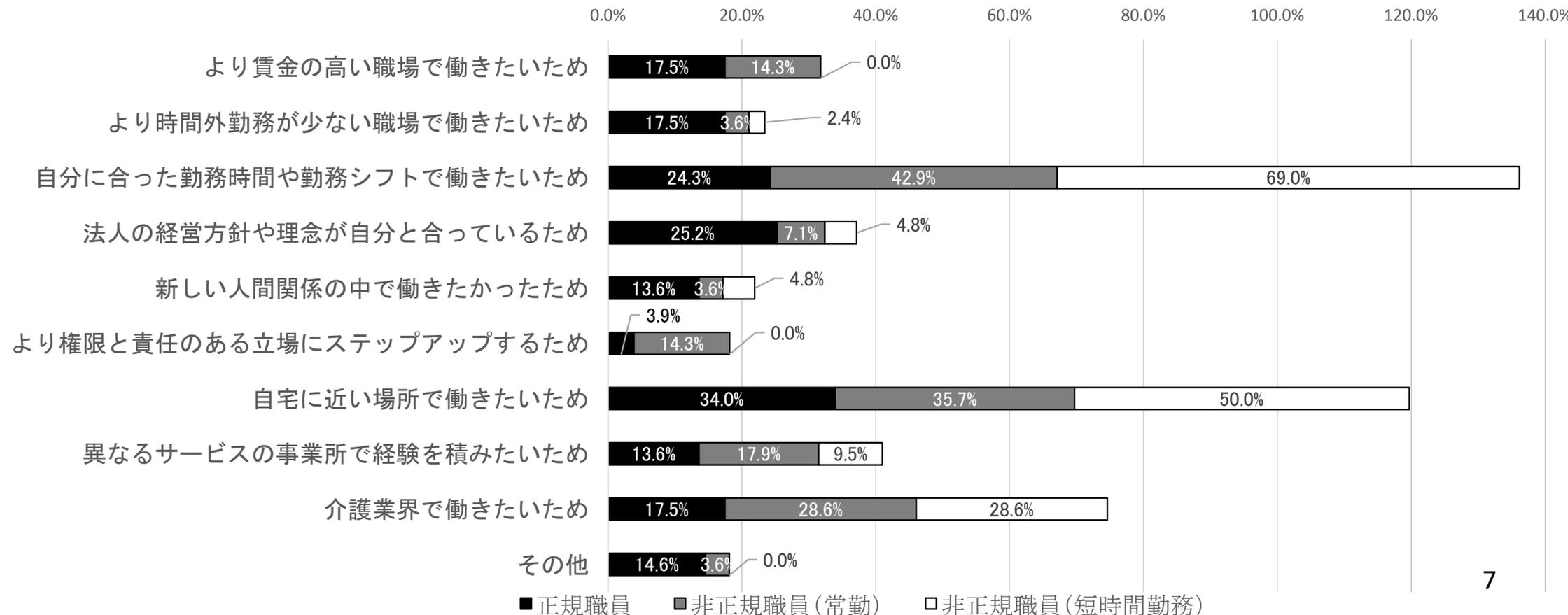
(人)



介護人材をめぐる状況

- 「自分に合った勤務時間や勤務シフトで働きたいため」が最も多く、次いで「自宅に近い場所で働きたいため」が多かった。正規職員では、法人の経営方針や理念が自分と合っているため」が比較的多かった。
- 自宅に近いことや、多様な勤務シフトがあることが介護業界で働く魅力となっていることから、今後の介護人材確保に向けて、さらに強みを発信していくことが考えられる。

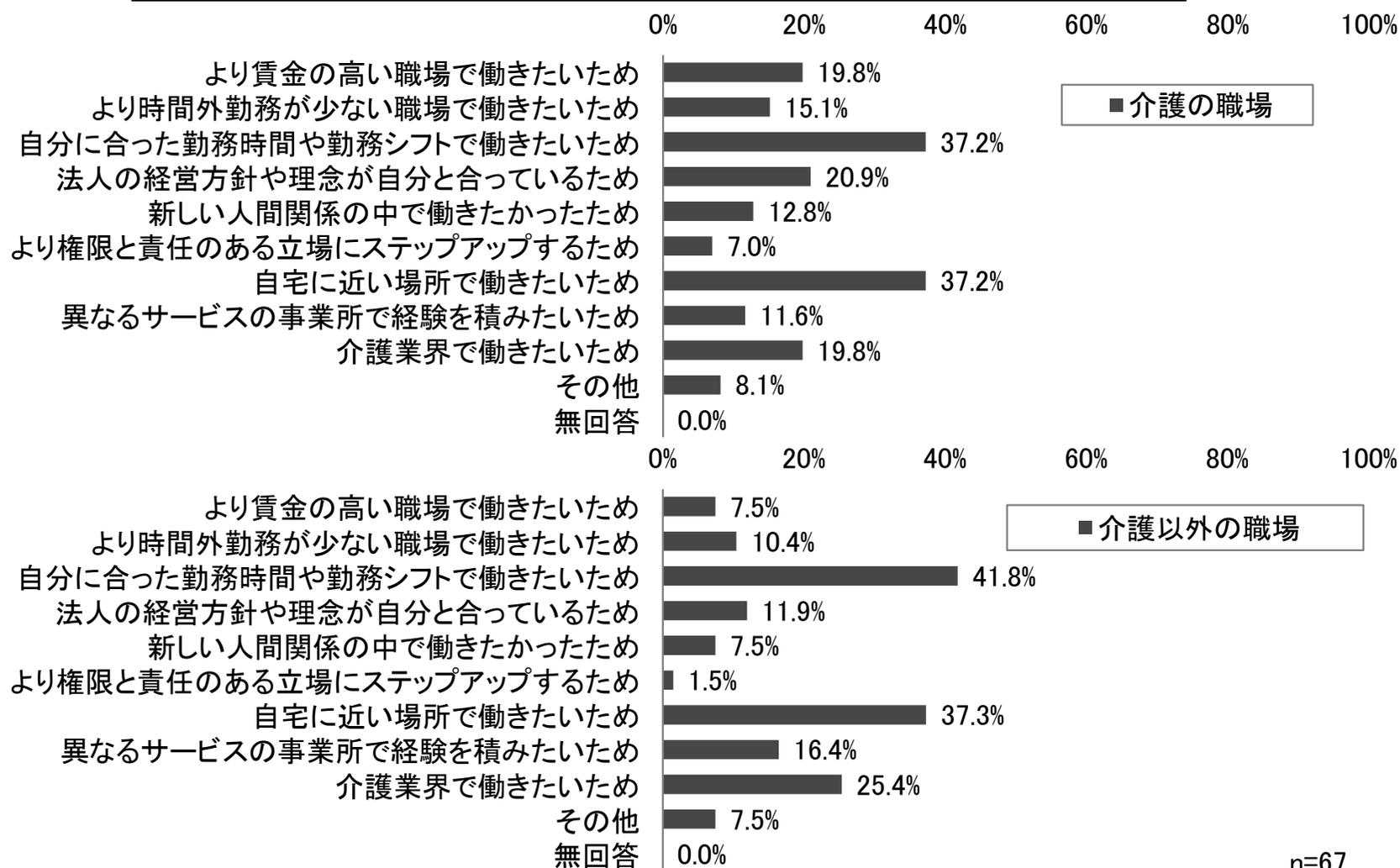
新採用職員が現在の法人に就職した理由(雇用形態別)



介護人材をめぐる状況

- 介護の職場からの転職者と介護以外の職場からの転職者を比較すると、介護の職場からの転職者は、賃金・時間外のような処遇を理由に挙げる割合が多い。また、法人の経営方針や理念を理由に挙げる割合が多い。

新採用職員が現在の法人に就職した理由(前職別)



給与

- 全産業の平均18万円に対し、概ねどのサービス種別でも初任給は上回っている。

高校新卒正規職員の賃金(サービス種別6分類別)

単位:円

項目	訪問系	通所系	短期系	多機能系	小規模な 施設・居住系	大規模な 施設・居住系
基本給	179,954	169,998	159,887	171,667	162,073	153,453
定額的に支払われる手当	22,272	15,042	26,783	5,000	28,892	27,410
固定残業代	3,879	10,924	1,714	0	244	1,467
その他の手当等	14,513	11,441	27,273	10,000	8,650	25,176
賞与月数	2.14ヶ月	2.20ヶ月	2.76ヶ月	1.67ヶ月	2.08ヶ月	2.93ヶ月
年収	2,891,689	2,690,929	2,984,509	2,515,000	2,619,012	2,859,679

※訪問系は高校新卒の採用が無いいため参考値

高卒初任給全国平均(全産業) 18万円(所定内労働時間に対しての賃金で諸手当含む)

※出所:厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室

給与

- 管理者の平均年収は、介護老人福祉施設が多く、訪問介護が少ない。
- 認知症対応型共同生活介護や特定施設入居者生活介護が、通所介護より少ない。365日24時間サービス提供を行う入居系の管理者について、さらなる処遇の改善が必要と考えられる。
- 管理者の平均年齢は50才前後であり、さらなる処遇の改善が必要と考えられる。

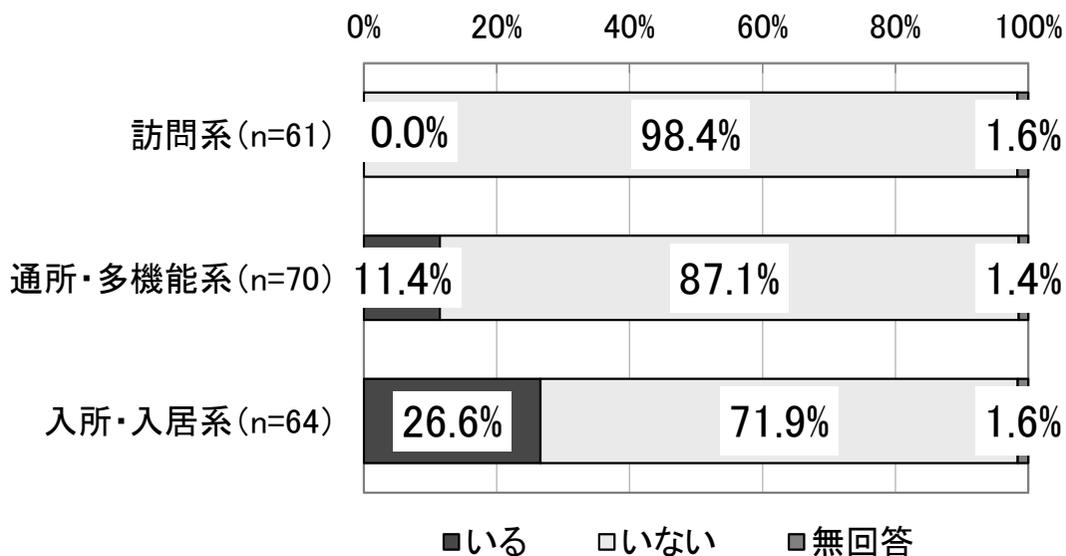
管理者の年収(主なサービス種別)

	サービス種別	管理者の平均年収(額面)	平均年齢	回答者数
1	訪問介護	420.6万円	50.0才	33人
2	認知症対応型共同生活介護	439.9万円	52.2才	14人
3	特定施設入居者生活介護	473.1万円	51.7才	7人
4	地域密着型通所介護	491.8万円	47.7才	20人
5	通所介護	513.6万円	49.6才	34人
6	介護老人福祉施設	726.3万円	58.4才	15人

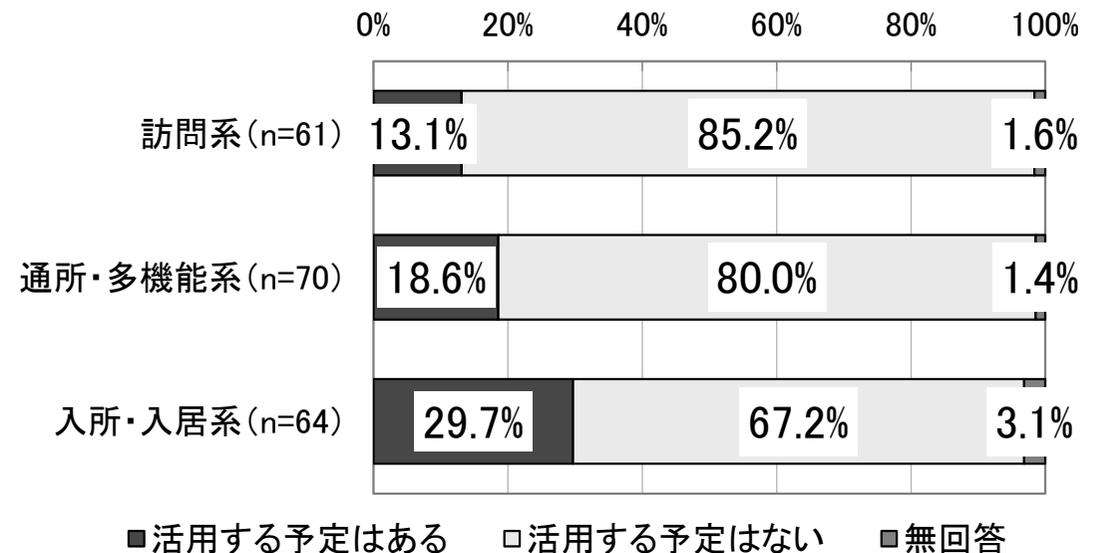
外国人雇用

- 調査時点で外国人を雇用している事業所は、訪問系で0%、通所・多機能系で11.4%、入所・入居系で26.6%だった。
- 今後の雇用予定については、訪問系が13.1%、通所・多機能系が18.6%、入所・入居系29.7%だった。
- 訪問系は外国人雇用が難しいとの声もあったが、課題を克服して外国人の雇用を進めなければならない状況であることがうかがえる。

外国人の雇用状況(サービス種別3分類)



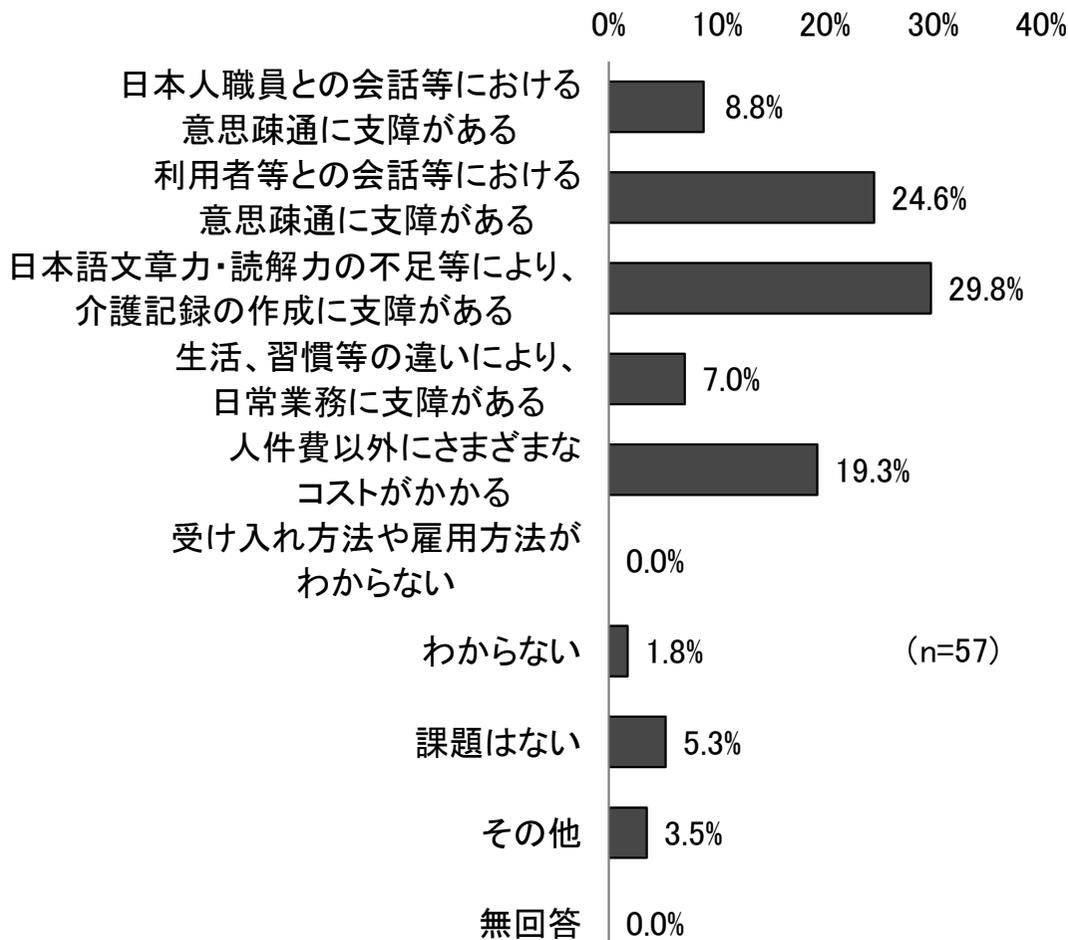
外国人の雇用予定(サービス種別3分類)



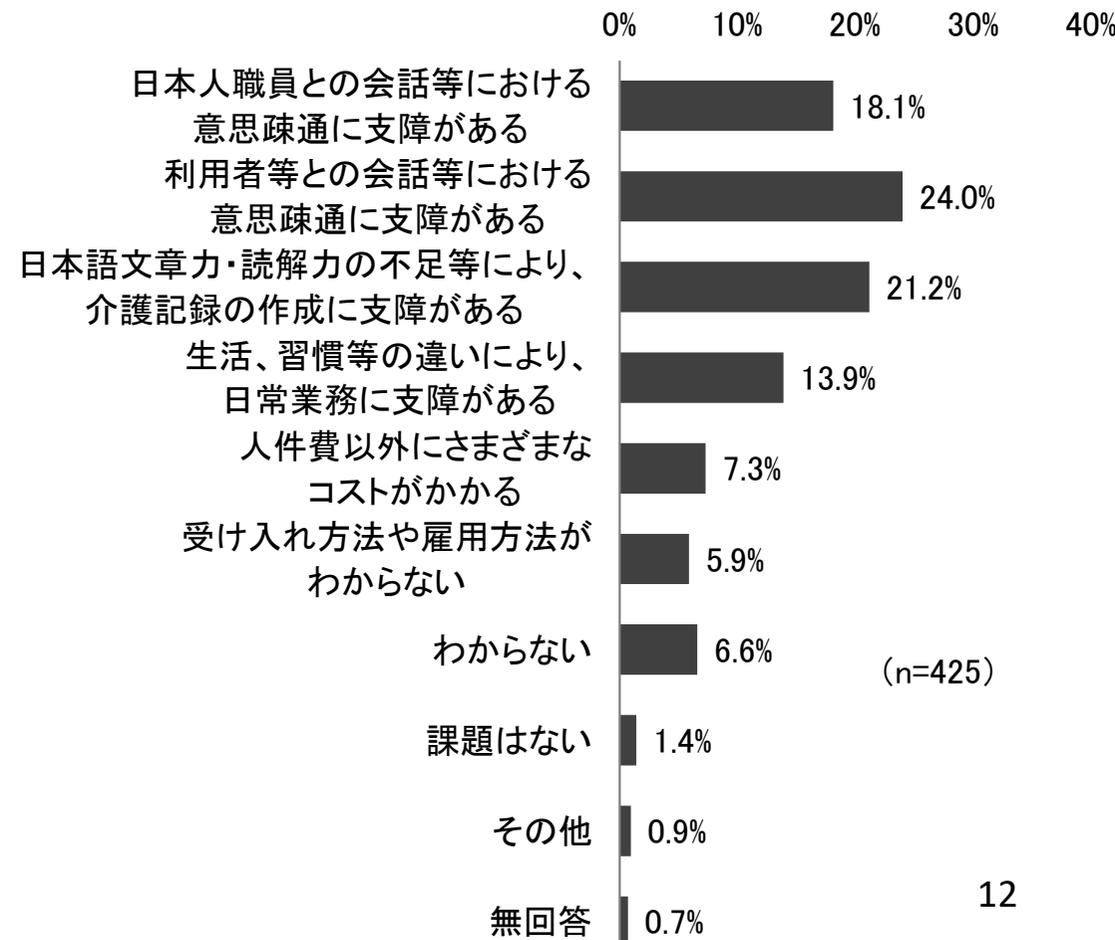
外国人雇用

- 「日本人職員との会話等」が、外国人を雇用している事業所は8.8%なのに対し、雇用していない事業所は18.1%だった。
- 「日本語文章力・読解力」が、雇用している事業所は29.8%なのに対し、雇用していない事業所は21.2%だった。
- 外国人を実際に雇用してみると、職員との会話や生活習慣の違いは、大きな課題になっていないものの、介護記録の作成のような日本語文章力が大きな課題となっていることがうかがえる。

外国人雇用の課題(雇用している事業所)



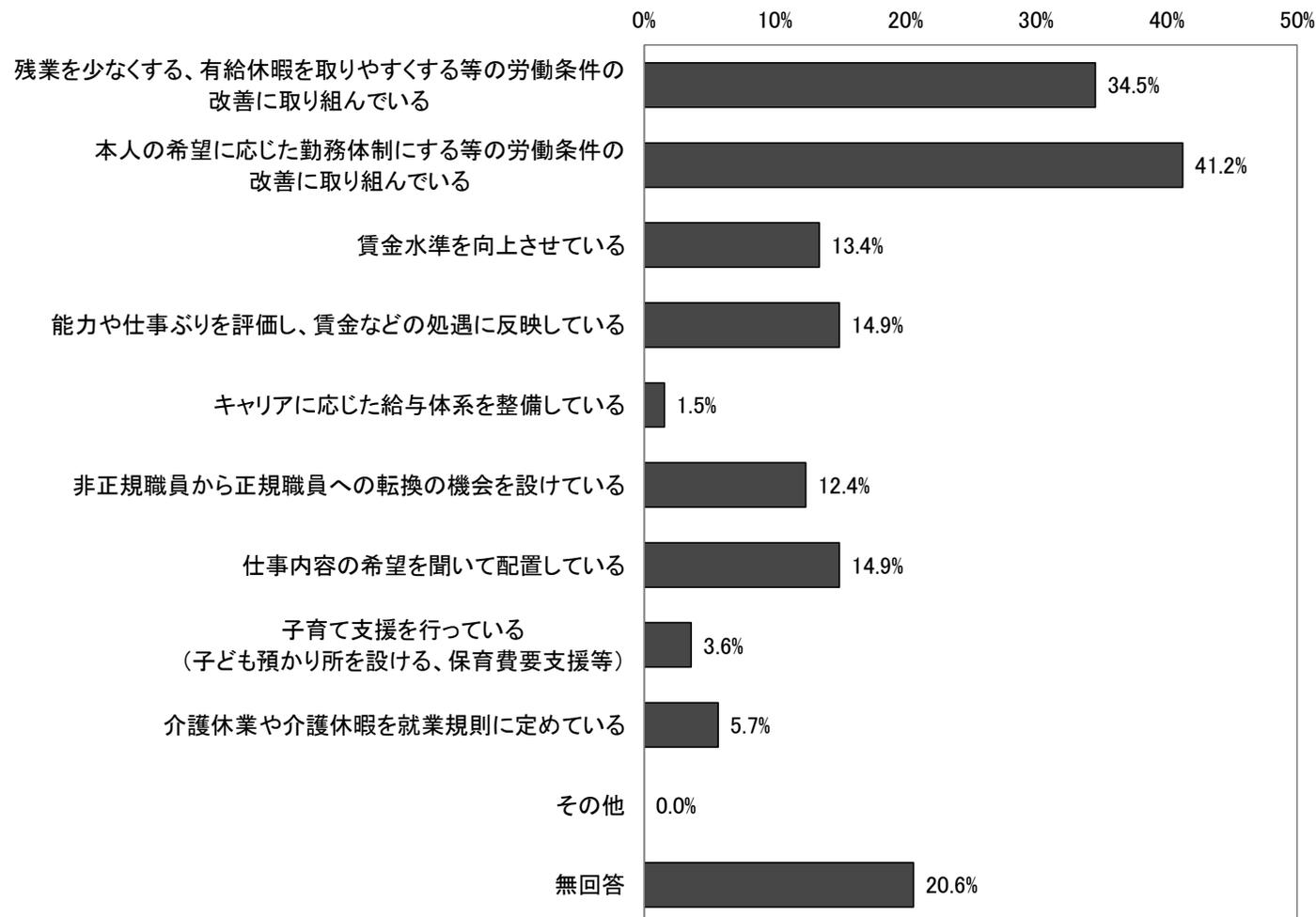
外国人雇用の課題(雇用していない事業所)



効果があった事業所の取組

- 職員の早期離職防止や定着促進を図るために効果があった、労働環境面の取組は、「本人の希望に応じた勤務体制等」が41.2%と最も多く、次いで「残業を少なくする等」が34.5%と多かった。

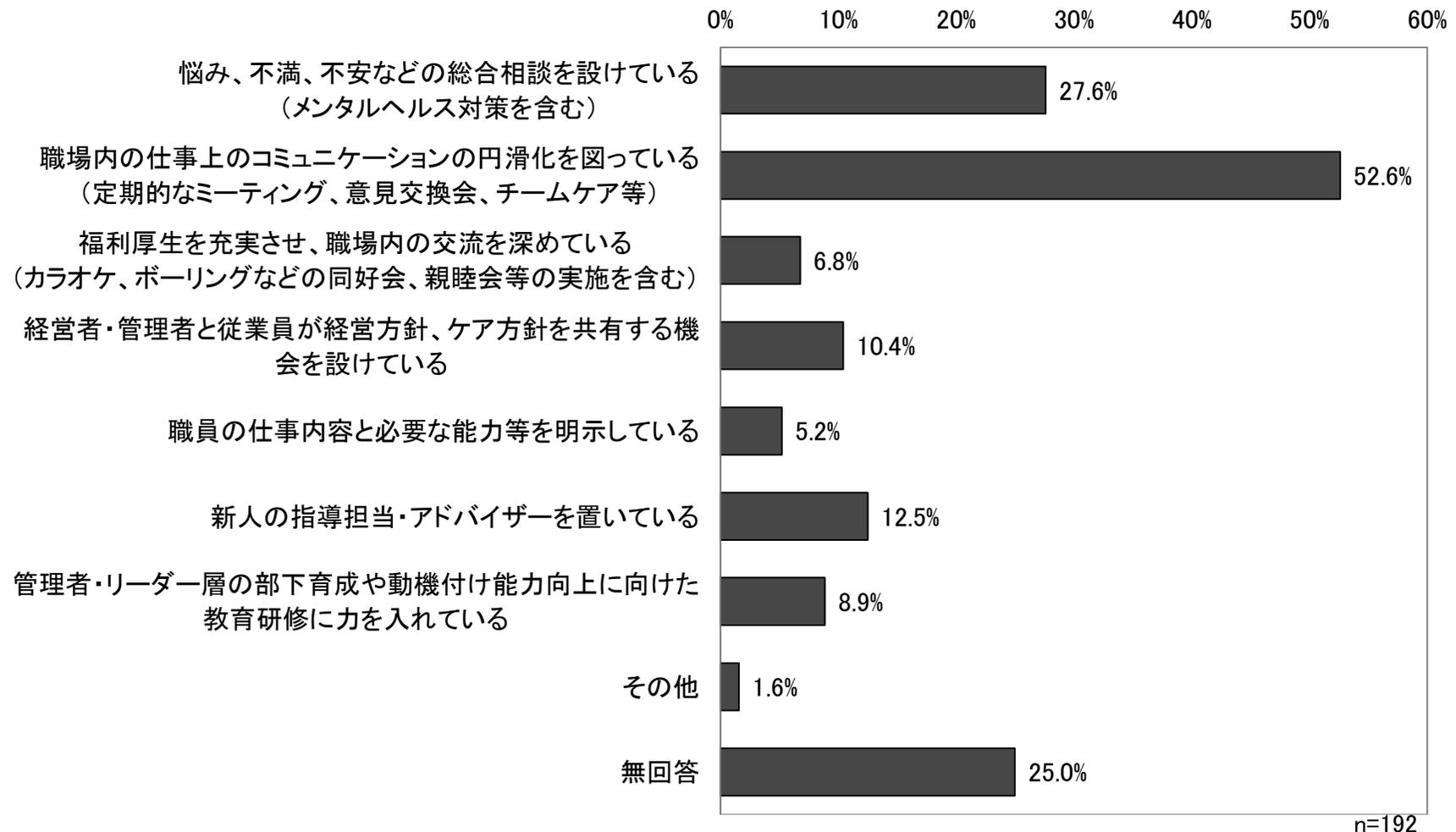
効果があった取組(労働環境)



効果があった事業所の取組

- 効果があった職場のコミュニケーション面の取組は、「仕事上のコミュニケーションの円滑化」が52.6%と最も多く、次いで「総合相談を設けている」が27.6%と多かった。

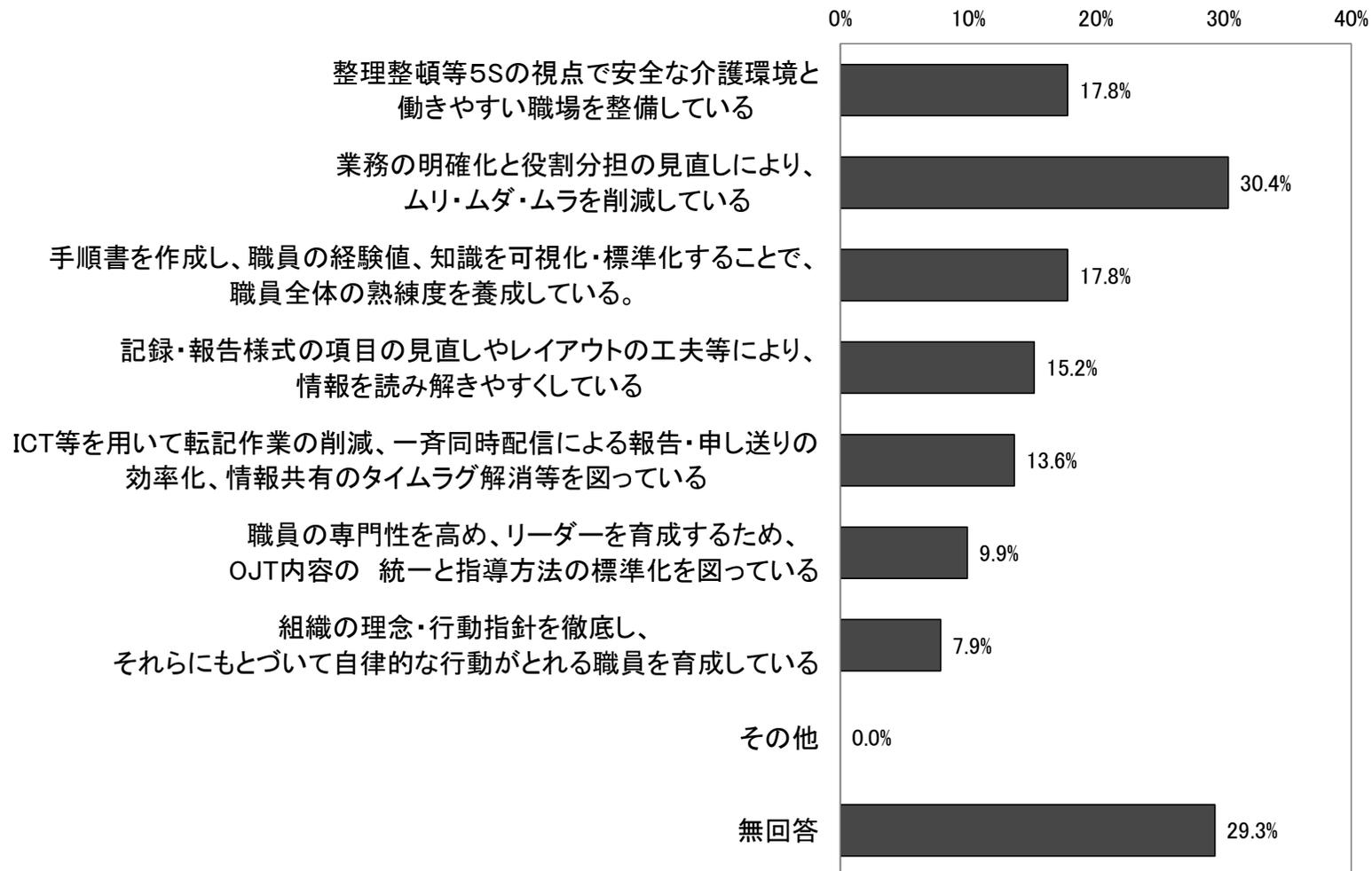
効果があった取組（職場のコミュニケーション）



効果があった事業所の取組

- 効果があった業務効率化と生産性向上の取組は、「業務の明確化と役割分担の見直し」が30.4%と最も多く、次いで「整理整頓等5S」「手順書を作成」が17.8%と多かった。

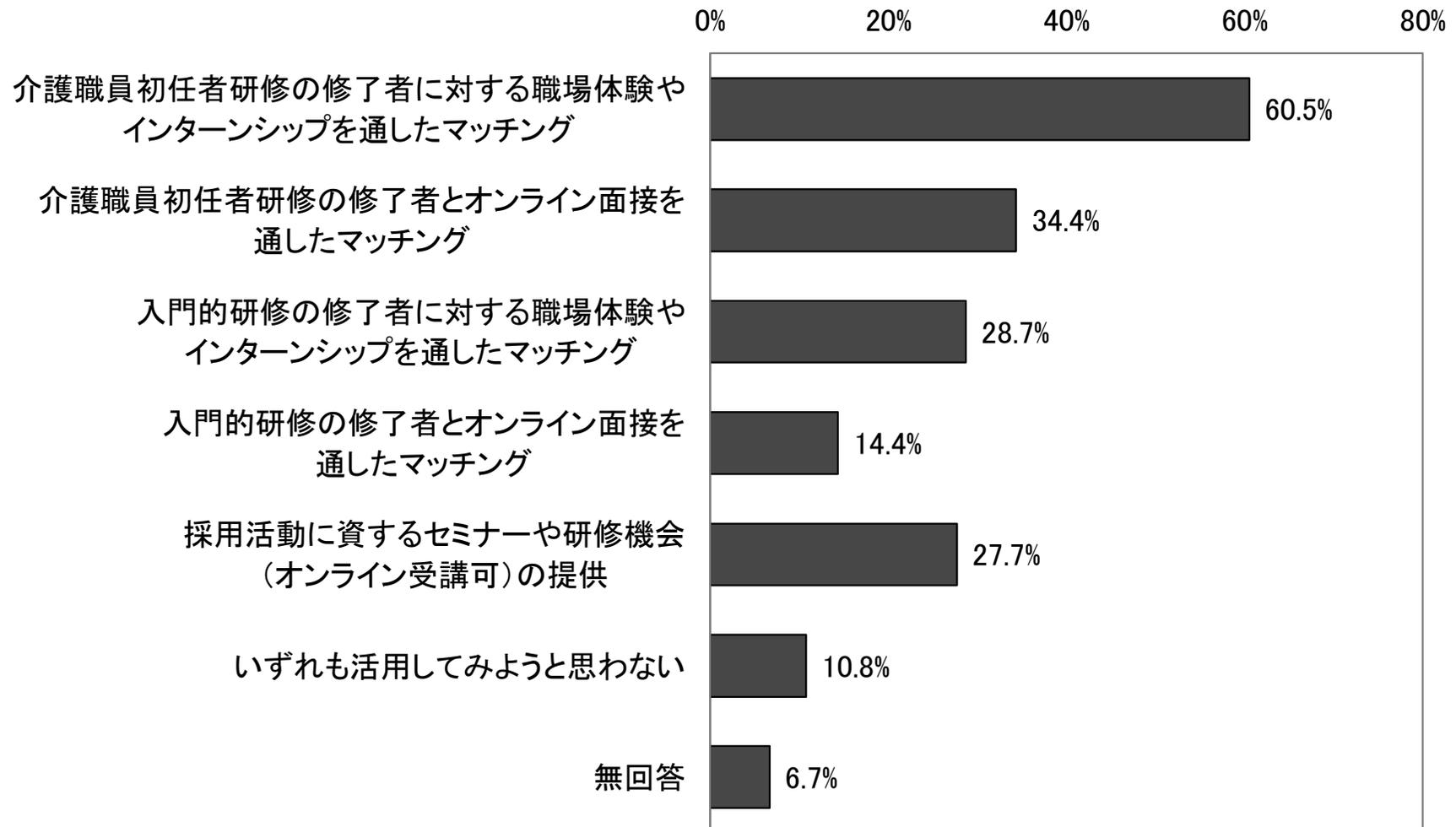
効果があった取組（業務効率化と生産性向上）



望まれる行政の支援

- 「介護職員初任者研修の修了者に対する職場体験等」が60.5%と最も多く、次いで「介護職員初任者研修の修了者とオンライン面接」が34.4%、入門的研修の修了者に対する職場体験等」が28.7%と多かった。

職員の採用にあたり活用してみようと思う施策



望まれる行政の支援

- 「介護未経験者に対する入門的研修の実施等」が55.4%と最も多く、次いで「離職した介護職員の届出システムによる復職支援」が37.4%、「介護助手の導入支援」が19.0%と多い。

介護人材確保に効果的だと思う施策

