

## 介護人材実態調査の結果について

### 【調査概要】

#### 1 調査目的

厚生労働省から示された介護人材実態調査に基づきながら、介護人材の雇用形態、性別、年齢構成、介護助手・外国人の雇用状況、過去1年間の採用・離職の状況、介護職員の過不足の状況、介護人事確保の取組、運営する上での課題などを把握します。

調査結果に基づき、市内の介護人材の状況を把握するとともに、効果ある介護人材確保対策事業につなげていくことを目的として実施します。

#### 2 調査期間・調査基準日

- ・調査期間：令和7年1月24日（金）～2月21日（金）
- ・調査基準日：令和7年1月1日（水）  
（介護職員の採用・離職は令和6年1月1日から12月31日に1年間の数値）

#### 3 調査方法

- ・配布：メールによる配布
- ・回収：胎内市電子申請システムによる回収

#### 4 調査対象事業所数等

- ・介護保険事業所数 47 事業所（サービス種別 14 種類）  
※別紙「胎内市内の介護保険事業所一覧」のとおり

#### 5 調査項目

- 問 1 事業所情報
- 問 2 正規職員数（年齢層）
- 問 3 非正規職員数（年齢層）
- 問 4 従事者数（資格ごと）
- 問 5 募集人数（資格ごと）
- 問 6 離職者数（資格ごと）
- 問 7 雇用者数（資格ごと）
- 問 8 介護人材に関するアンケート
  - (1) 職員の離職理由について
  - (2) 介護人材の不足感について
  - (3) 介護人材の不足を感じる理由について
  - (4) 不足している職種について
  - (5) 人材募集の方法について
  - (6) 人材不足によって生じている問題について
  - (7) 人材確保のための取り組みについて
  - (8) 人材確保のための取り組みたいことについて
  - (9) 地域との連携の取り組みについて
  - (10) 事業所を運営する上での課題について
  - (11) 行政に求める役割について
  - (12) 自由記入欄

このたび実施した「令和6年度介護人材実態調査」の結果をもとに、介護人材が離職する理由等についてまとめてみました。

## 介護人材が離職する理由

### 1 介護職員の高齢化

最も多かった回答は「年齢を原因とした退職」(14.9%)でした。訪問系・通所系・入所系のいずれにおいても多かったです。また「良質な人材確保が難しい」(13.5%)ことを運営上の課題とする事業所も多く、職場内の高齢化がますます進む傾向にあるようです。

### 1 労働環境の過酷さ

前出の「年齢を原因とした退職」と同様に「本人の健康上の問題」(14.9%)を理由とする回答が多く、夜勤のある入所系において多い傾向にありました。

運営上の課題として「今の介護報酬では、人材の確保・定着のため十分な賃金を払えない」(17.7%)と回答する事業所も多くみられました。介護報酬引き上げに関しては、国へ引き続き要望してまいります。

### 3 給料・賃金が低い

3番目に多かった回答は「スキルアップのための転職」(13.4%)でした。こちらも入所系で多い傾向にありました。国において介護職員の処遇改善が進められており、徐々に介護職員の賃金は改善されつつありますが、現場では、賃金に不満を抱えている介護職がまだまだ多い状況ともいえます。

### その他

訪問系は、通所系・入所系と比較して離職者が少なかったです。

## 事業所を運営する上での課題

### 1 施設や設備の老朽化(18.8%)

今後は老朽化の進行に伴い、修繕などの経費が増えていくが想定されます。地域において、在宅介護サービスと施設サービスがバランスよく配置でき、また適正なサービス提供体制を維持していくため、どのような支援ができるか検討していきたいと思えます。

### 2 今の介護報酬では、人材の確保・定着のため十分な賃金を払えない(17.7%)

例えば柏崎市においては、夜勤に就く方の処遇を改善し、離職の防止と夜勤対応が可能な方の確保する支援(介護夜勤対応者補助金)が行われています。本市においても近隣市の状況等を確認し、どのような支援ができるか検討していきたいと思えます。

### 3 良質な人材確保が難しい(13.5%)

行政に求める役割で「介護資格取得に向けた研修受講費支援」(8.0%)と回答する事業所は想定よりも少なかったことから、離職を防ぐ取組を優先すべきなのかもしれません。

市報11月号で介護特集記事「介護を考える(仮)」の掲載を予定しており、介護の現状のほか、介護職員の本音や介護の魅力をお伝えする予定です。