

介護人材実態調査結果の分析

資料 1

本調査は、市内介護サービス事業所における人材確保、定着、年齢構成、今後の運営見通し等を把握し、計画策定の基礎資料とするために実施しました。

	介護人材実態調査
調査対象者	市内の介護保険サービス事業所 78 事業所
調査項目	基本情報、職員体制の状況、職員構成、採用・定着の状況、求人方法・採用活動、外国人人材の活用、奨学金返還補助制度、今後の事業運営見通し、業務改善・ICT 等の取組、行政に期待する支援
調査期間	令和 8 年 5 月 21 日から令和 8 年 6 月 17 日
調査方法	記名による調査票記入方式で、メール送信、郵送又はメール回収

■回収結果

	配布数	有効回収数	有効回収率
介護サービス事業所	78	36	46.2%

1 設問別の傾向・課題

問1 サービス種別

種別	件数	割合
訪問介護	2	5.6%
訪問入浴介護	0	0.0%
訪問看護	2	5.6%
訪問リハビリテーション	0	0.0%
通所介護	3	8.3%
通所リハビリテーション	2	5.6%
短期入所生活介護	0	0.0%
短期入所療養介護	0	0.0%
特定施設入居者生活介護	0	0.0%
福祉用具貸与・販売	0	0.0%
居宅介護支援	12	33.3%
介護老人福祉施設	5	13.9%
介護老人保健施設	1	2.8%
小規模多機能型居宅介護	1	2.8%
認知症対応型共同生活介護	3	8.3%
地域密着型通所介護	5	13.9%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	36	

問2 事業所名

事業所名のため集計対象外

問3 回答者の職名

回答者	件数	割合
管理者	25	69.4%
施設長	4	11.1%
法人本部職員	1	2.8%
事務職員	4	11.1%
その他	2	5.6%
無回答	0	0.0%
合計	36	

問4 現在の職員配置の充足状況

介護職員

十分確保できている	5	13.9%
おおむね確保できている	5	13.9%
最低限は確保しているが余裕はない	8	22.2%
不足している	2	5.6%
大きく不足している	2	5.6%
配置対象外（無回答含む）	14	38.9%

看護職員

十分確保できている	6	16.7%
おおむね確保できている	7	19.4%
最低限は確保しているが余裕はない	6	16.7%
不足している	1	2.8%
大きく不足している	0	0.0%
配置対象外（無回答含む）	16	44.4%

介護支援専門員

十分確保できている	7	19.4%
おおむね確保できている	11	30.6%
最低限は確保しているが余裕はない	5	13.9%
不足している	1	2.8%
大きく不足している	0	0.0%
配置対象外（無回答含む）	12	33.3%

生活支援員

十分確保できている	6		16.7%
おおむね確保できている	4		11.1%
最低限は確保しているが余裕はない	4		11.1%
不足している	1		2.8%
大きく不足している	0		0.0%
配置対象外（無回答含む）	21		58.3%

機能訓練指導員

十分確保できている	4		11.1%
おおむね確保できている	4		11.1%
最低限は確保しているが余裕はない	6		16.7%
不足している	1		2.8%
大きく不足している	0		0.0%
配置対象外（無回答含む）	21		58.3%

事務職員

十分確保できている	9		25.0%
おおむね確保できている	4		11.1%
最低限は確保しているが余裕はない	1		2.8%
不足している	0		0.0%
大きく不足している	0		0.0%
配置対象外（無回答含む）	22		61.1%

その他主要職種

十分確保できている	6		16.7%
おおむね確保できている	5		13.9%
最低限は確保しているが余裕はない	3		8.3%
不足している	1		2.8%
大きく不足している	0		0.0%
配置対象外（無回答含む）	21		58.3%

職種	主な傾向	課題・示唆
介護職員	「最低限は確保しているが余裕はない」 8 件、「不足している」 2 件、「大きく不足している」 2 件。配置対象外等を除くと、余裕なし・不足感が比較的大きい。	介護職員は最も人材不足の影響を受けやすい職種です。通常運営は維持できても、休暇・研修・急な欠員に対応しにくい状況がうかがえます。
看護職員	「十分」「おおむね」が計 13 件。不足は 1 件のみ。	全体として深刻な不足は限定的ですが、看護職員は収支面で増員が難しい職種として後段で多く挙がっており、潜在的な確保困難があると考えられます。
介護支援専門員	「十分」 7 件、「おおむね」 11 件と比較的確保されている。一方で「最低限」 5 件、「不足」 1 件。	現時点では大きな不足は少ないものの、居宅介護支援事業所の回答が多い中で、将来的な高齢化・退職による不足に注意が必要であると考えられます。
生活支援員	配置対象外等が多い一方、配置対象事業所では「最低限」 4 件、「不足」 1 件。	対象事業所では余裕が限られている可能性があると考えられます。
機能訓練指導員	「最低限」 6 件、「不足」 1 件。配置対象事業所では余裕が小さい。	リハビリ・機能訓練ニーズへの対応力確保が課題となる可能性があると考えられます。
事務職員	「十分」 9 件、「おおむね」 4 件で、不足回答はなし。	事務職員そのものの不足感は小さい一方、介護現場の事務負担軽減や ICT 活用と連動して検討する必要があると考えます。
その他主要職種	「最低限」 3 件、「不足」 1 件。	職種により局所的な不足がある可能性があります。

まとめ

全体として、法令上・運営上の最低限の人員は確保しているが、余裕がないという傾向が見られます。特に介護職員については、実人数不足とも連動しており、重点的な対策が必要と考えられます。

問5 不足している人数

職種	合計人数
介護職員	9
看護職員	0
介護支援専門員	0
生活相談員	1
機能訓練指導員	0
事務職員	0
その他主要職種	1

観点	内容
主な傾向	不足人数は、介護職員9人、生活相談員1人、その他主要職種1人。合計11人。
課題・示唆	不足人数の大半が介護職員に集中しています。介護職員の確保・定着が課題であると考えます。

問6 安定的な事業運営に必要な水準に達しているか

内容	件数	割合
達している	7	19.4%
おおむね達している	21	58.3%
やや不足している	4	11.1%
不足している	4	11.1%
無回答	0	0.0%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「達している」7件、「おおむね達している」21件で、計77.8%。一方、「やや不足」4件、「不足」4件で、計22.2%。
課題・示唆	多くの事業所は何とか運営できているものの、約2割は安定運営に不安を抱えています。欠員、休暇、研修参加等への対応力が難しい事業所への支援が必要であると考えます。

問7 人員配置に余裕がないことによる影響

内容	件数	割合
職員の時間外勤務が多い	6	16.7%
休暇が取りにくい	9	25.0%
研修参加が難しい	10	27.8%
急な欠勤時の対応が困難	12	33.3%
夜勤負担が偏る	3	8.3%
新規利用者の受入を制限している	5	13.9%
サービスの質の維持に不安がある	7	19.4%
特になし	14	38.9%
その他	2	5.6%

観点	内容
主な傾向	最も多いのは「急な欠勤時の対応が困難」12件、33.3%。次いで「研修参加が難しい」10件、27.8%、「休暇が取りにくい」9件、25.0%。
課題・示唆	人員不足は単なる採用問題にとどまらず、職員の休暇取得、研修機会、急な欠員対応、サービスの質の維持に影響しています。人材確保とあわせて、代替要員確保や法人間連携、研修参加支援が課題であると考えられます。

問8 収支面から増員が難しい職種

職種	件数	割合
介護職員	6	16.7%
看護職員	7	19.4%
介護支援専門員	8	22.2%
生活相談員	3	8.3%
機能訓練指導員	4	11.1%
事務職員	6	16.7%
特になし	14	38.9%
その他	1	2.8%

観点	内容
主な傾向	「特になし」14件、38.9%が最も多い一方、介護支援専門員8件、22.2%、看護職員7件、19.4%、介護職員・事務職員各6件、16.7%。
課題・示唆	必要性は認識していても、収支構造上、増員が難しい職種があります。特に、介護支援専門員・看護職員など専門職の確保には、事業所単独では限界がある可能性があると考えられます。

問9 介護職員の年代別人数

年代	人数	割合
10代	4	0.8%
20代	48	9.7%
30代	57	11.5%
40代	96	19.4%
50代	122	24.6%
60代	117	23.6%
70代	51	10.3%
80代以上	1	0.2%
合計	496	

観点	内容
主な傾向	50代122人、24.6%、60代117人、23.6%、40代96人、19.4%。40代以上が387人で、全体の約78.0%。50代以上は291人で、約58.7%。
課題・示唆	介護職員の年齢構成は高年齢層に偏っています。今後5～10年で退職・就労継続困難が進む可能性があり、若年層・中堅層の確保と、シニア職員の継続就労支援の両面が必要であると考えられます。

問10 介護職員の性別人数

性別	人数	割合
男	79	15.9%
女	412	83.1%
その他・回答しない	5	1.0%
合計	496	

観点	内容
主な傾向	女性 412 人、83.1%、男性 79 人、15.9%。
課題・示唆	女性職員が大多数を占めています。育児・介護との両立、短時間勤務、柔軟な勤務体系、身体的負担軽減など、働き続けやすい環境整備が重要であると考えられます。また、男性や多様な人材の参入促進も課題と考えられます。

問 11 今後 5 年程度で退職が見込まれる職員割合

選択肢	件数	割合
1 割未満	7	19.4%
1 ～ 2 割程度	5	13.9%
2 ～ 3 割程度	6	16.7%
3 割以上	8	22.2%
わからない	10	27.8%
無回答	0	0.0%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「3 割以上」8 件、22.2%。「2 ～ 3 割程度」6 件、16.7%。合わせて、2 割以上の退職見込みがある事業所は 38.9%。「わからない」も 10 件、27.8%。
課題・示唆	今後 5 年で人材の入れ替わりが大きくなる可能性があると考えられます。退職見込みを把握できていない事業所も多く、計画的な採用・育成・後継者確保が課題であると考えられます。

問 12 過去 1 年間の退職者数

選択肢	人数
常勤	45
非常勤	27
合計	72

観点	内容
主な傾向	常勤 45 人、非常勤 27 人、合計 72 人が退職。
課題・示唆	退職者数は一定規模に上っており、採用だけでなく定着対策が不可欠であると考えられます。

問 13 常勤退職者の在職期間

選択肢	人数	割合
1 年未満	15	33.3%
1 年以上 3 年未満	5	11.1%
3 年以上 5 年未満	8	17.8%
5 年以上 10 年未満	7	15.6%
10 年以上	10	22.2%
無回答	0	0.0%
合計	45	

観点	内容
主な傾向	1 年未満が 15 人、33.3%。1 年以上 3 年未満が 5 人、11.1%。常勤退職者の 44.4%が 3 年未満で退職。
課題・示唆	常勤職員の早期離職が一定程度認められます。採用後 1 年以内のフォロー、OJT、メンター制度、職場適応支援が重要であると考えられます。一方、10 年以上の退職者も 10 人、22.2%おり、定年・高齢化による退職も見込まれると考えられます。

問 14 非常勤退職者の在職期間

選択肢	人数	割合
1 年未満	14	31.1%
1 年以上 3 年未満	2	4.4%
3 年以上 5 年未満	7	15.6%
5 年以上 10 年未満	2	4.4%
10 年以上	2	4.4%
無回答	0	0.0%
合計	27	

観点	内容
主な傾向	人数では、１年未満１４人、３年以上５年未満７人が多い。
課題・示唆	非常勤でも１年未満の早期退職が多く、勤務条件のミスマッチ、職場適応、業務負担、家庭事情等への対応が必要であると考えられます。

問 15 主な退職理由

選択肢	件数
定年	3
結婚・出産・育児	1
家族介護	0
体力的負担	7
人間関係	5
賃金・処遇	1
他業種への転職	4
同業他事業所への転職	5
勤務条件（夜勤・勤務時間等）	2
健康上の理由	5
通勤負担	1
家庭の事情	8
わからない	1
その他	3

観点	内容
主な傾向	最も多いのは「家庭の事情」８件。次いで「体力的負担」７件、「人間関係」「同業他事業所への転職」「健康上の理由」が各５件。
課題・示唆	退職理由は賃金だけではなく、家庭事情、身体的負担、健康、人間関係など多面的であると認められます。働き方の柔軟化、身体的負担軽減、職場内コミュニケーション改善、健康管理支援が必要であると考えられます。

問 16 職員定着に関して課題が大きい内容

選択肢	人数	割合
賃金水準	16	44.4%
身体的負担	10	27.8%
精神的負担	16	44.4%
夜勤等の勤務負担	4	11.1%
休暇の取りにくさ	4	11.1%
人材育成	4	11.1%
管理職・リーダー層の不足	6	16.7%
家庭との両立支援	10	27.8%
特になし	6	16.7%
その他	1	2.8%

観点	内容
主な傾向	「賃金水準」16件、44.4%、「精神的負担」16件、44.4%が最も多い。次いで「身体的負担」「家庭との両立支援」が各10件、27.8%。
課題・示唆	定着課題は、処遇面と負担感の双方にあると考えられます。賃金改善は国制度の影響も大きい一方、市としては研修、相談体制、負担軽減、両立支援、職場環境改善を支援する余地があると考えられます。

問 17 採用した職員の定着状況

選択肢	件数	割合
採用後おおむね定着している	22	61.1%
一部は定着している	8	22.2%
早期離職がやや多い	1	2.8%
早期離職が多い	0	0.0%
無回答	5	13.9%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「採用後おおむね定着している」22件、61.1%。「一部は定着している」8件、22.2%。早期離職が多いとの回答は少ない。
課題・示唆	採用できた人材については一定程度定着している一方、問13・問14では早期退職も確認されています。事業所によって定着状況に差がある可能性があり、好事例の共有が有効であると考えられます。

問18 過去1年間の求人募集実施状況

選択肢	件数	割合
行った	20	55.6%
行っていない	16	44.4%
無回答	0	0.0%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	求人募集を行った事業所は20件、55.6%。行っていない事業所は16件、44.4%。
課題・示唆	半数以上が求人を行っており、人材確保ニーズは高いと認められます。一方、求人していない事業所にも、充足している場合と、募集しても難しいため控えている場合があります、背景の把握が必要であると考えられます。

問 19 求人募集で活用した方法

選択肢	件数	割合
公共職業安定所（ハローワーク）	12	60.0%
宍粟わくわ〜くステーション	19	95.0%
求人情報誌	0	0.0%
新聞折込・チラシ	1	5.0%
自法人・自事業所のホームページ	6	30.0%
求職情報サイト・求人サイト	5	25.0%
S N S	3	15.0%
人材紹介会社	3	15.0%
縁故・知人からの紹介	6	30.0%
学校等への求人	5	25.0%
法人内異動	2	10.0%
その他	0	0.0%

観点	内容
主な傾向	「宍粟わくわ〜くステーション」19件、95.0%が突出。次いでハローワーク12件、60.0%。自法人ホームページ、縁故・知人紹介が各6件、30.0%。
課題・示唆	市内就労支援機関である宍粟わくわ〜くステーションの活用度は非常に高くなっています。今後は単なる求人掲載にとどまらず、マッチング精度向上や求職者掘り起こしが課題であると考えられます。

問 20 採用につながった求人募集方法

選択肢	件数	割合
公共職業安定所（ハローワーク）	7	35.0%
宍粟わくわ〜くステーション	13	65.0%
求人情報誌	0	0.0%
新聞折込・チラシ	0	0.0%
自法人・自事業所のホームページ	2	10.0%
求職情報サイト・求人サイト	3	15.0%
S N S	0	0.0%
人材紹介会社	1	5.0%
縁故・知人からの紹介	3	15.0%
学校等への求人	1	5.0%
法人内異動	2	10.0%
その他	1	5.0%
採用につながらなかった	3	15.0%

観点	内容
主な傾向	採用につながった方法は「宍粟わくわ〜くステーション」13件、65.0%が最も多く、次いでハローワーク7件、35.0%。
課題・示唆	宍粟わくわ〜くステーションは採用実績にもつながっており、介護人材確保施策の重要な基盤となっています。ただし、採用につながらなかった事業所も3件、15.0%あり、職種・勤務条件別のマッチング強化が必要であると考えられます。

問 21 採用が難しい主な理由

選択肢	件数	割合
応募が少ない	16	80.0%
有資格者が少ない	6	30.0%
通勤圏内で人材確保が難しい	6	30.0%
他業種との競合	3	15.0%
賃金面で不利	8	40.0%
夜勤等の勤務条件	3	15.0%
地域特性による確保困難	8	40.0%
その他	0	0.0%

観点	内容
主な傾向	「応募が少ない」16件、80.0%が最も多い。次いで「賃金面で不利」「地域特性による確保困難」が各8件、40.0%。
課題・示唆	最大の課題は応募者数そのものが少ないことが挙げられます。人口減少や通勤圏の制約、他業種との競合が背景にあると考えられます。求人方法の改善だけでなく、介護職の魅力発信、若年層への働きかけ、移住・通勤支援等が必要であると考えられます。

問 22 央栗わくわ〜くステーションの認知・活用状況

選択肢	件数	割合
知っていて活用している	23	63.9%
知っているが活用していない	13	36.1%
知らない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「知っていて活用している」23件、63.9%。「知っているが活用していない」13件、36.1%。「知らない」は0件。
課題・示唆	認知度は100%であり、周知は行き届いています。今後は未活用事業所の掘り起こしと、活用効果の向上が課題であると考えられます。

問 23 知っているが活用していない理由

選択肢	件数	割合
利用方法がわからない	0	0.0%
求人につながるイメージが持てない	0	0.0%
他の求人方法を優先している	1	7.7%
自法人・自事業所で十分対応できている	3	23.1%
これまで利用する機会がなかった	9	69.2%
求人対象とのマッチングが難しいと感じる	0	0.0%
手続や連絡の負担があると感じる	0	0.0%
過去に利用したが効果がなかった	0	0.0%
その他	2	15.4%

観点	内容
主な傾向	「これまで利用する機会がなかった」 9 件、69.2%が最も多い。次いで「自法人・自事業所で十分対応できている」 3 件、23.1%。
課題・示唆	利用方法がわからない、効果がない、手続き負担があるといった否定的理由は少なくなっています。求人が必要になったタイミングで自然に活用できるよう、定期的な情報提供や個別案内が有効であると考えられます。

問 24 外国人人材の受入れ状況

選択肢	件数	割合
既に受け入れている	4	11.1%
現在検討している	0	0.0%
関心はあるが具体的検討には至っていない	5	13.9%
現時点では検討していない	27	75.0%
無回答	0	0.0%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「既に受け入れている」 4 件、11.1%。「関心はあるが具体的検討には至っていない」 5 件、13.9%。「現時点では検討していない」 27 件、75.0%。
課題・示唆	外国人人材の受入れは特別養護老人ホームや老人保健施設といった入所系施設のみと限定的です。多くの事業所では現時点で積極的な検討には至っておらず、制度理解、受入体制、生活支援等のハードルが高いと考えられます。

問 25 外国人人材の受入れ・検討制度区分

選択肢	件数	割合
E P A	0	0.0%
在留資格「介護」	3	75.0%
技能実習	2	50.0%
特定技能	4	100.0%
その他	0	0.0%
わからない	0	0.0%

観点	内容
主な傾向	特定技能 4 件、在留資格「介護」 3 件、技能実習 2 件。
課題・示唆	既に受け入れている事業所では、特定技能を中心に活用されています。活用している事業所数が少ないため、個別ヒアリング等により詳細を確認することが有効であると考えられます。

問 26 外国人人材受入れに当たっての課題

選択肢	件数	割合
日本語能力への不安	18	50.0%
指導体制の確保	15	41.7%
生活支援体制の確保	12	33.3%
住居の確保	12	33.3%
受入れ手続の負担	9	25.0%
費用負担	8	22.2%
利用者・家族の理解	8	22.2%
現場職員の理解	5	13.9%
地域での生活環境	5	13.9%
特になし	4	11.1%
その他	1	2.8%

観点	内容
主な傾向	「日本語能力への不安」 18 件、50.0%。「指導体制の確保」 15 件、41.7%。「生活支援体制の確保」「住居の確保」が各 12 件、33.3%。
課題・示唆	外国人人材の受入れには、言語、教育、生活、住居の支援が不可欠であると考えられます。事業所単独での対応には限界があり、行政・関係機関・地域の支援体制が課題と考えられます。

問 27 今後の外国人人材の活用可能性

選択肢	件数	割合
人材確保等として有力	4	11.1%
条件が整えば活用したい	4	11.1%
慎重に判断したい	3	8.3%
現時点では活用は難しい	15	41.7%
わからない	7	19.4%
無回答	3	8.3%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「現時点では活用は難しい」15件、41.7%が最も多い。「人材確保等として有力」「条件が整えば活用したい」は各4件、計22.2%。
課題・示唆	外国人人材を即効性のある人材確保策として位置付けるには活用している事業所にヒアリングを行うなど慎重に進める必要があると考えられます。まずは受入れに関心のある事業所への個別支援、先行事例の共有、生活支援体制の整備から進めることが適当であると考えられます。

問 28 奨学金返還補助制度の認知状況

選択肢	件数	割合
内容まで知っている	12	33.3%
名称は知っているが内容はよくわからない	16	44.4%
知らない	7	19.4%
無回答	1	2.8%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「内容まで知っている」12件、33.3%。「名称は知っているが内容はよくわからない」16件、44.4%。「知らない」7件、19.4%。
課題・示唆	制度名の認知は一定程度ありますが、内容理解は十分ではないと認められます。事業所が求職者や職員に説明できるよう、制度内容の周知強化が必要であると考えられます。

問 29 奨学金返還補助制度の有用性

選択肢	件数	割合
有用である	8	22.2%
ある程度有用である	13	36.1%
あまり有用ではない	4	11.1%
有用ではない	0	0.0%
わからない	10	27.8%
無回答	1	2.8%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「有用である」8件、22.2%、「ある程度有用である」13件、36.1%。合わせて58.3%が有用と評価。
課題・示唆	制度には一定の評価がありますが、「わからない」も10件、27.8%と多くなっています。効果を高めるには、対象者への周知、活用事例の共有、事業所を通じた案内が重要であると考えられます。

問 30 奨学金返還補助制度に関する回答理由

選択肢	件数	割合
若い人材の就職動機づけにつながる	13	36.1%
市内就業・定着の促進につながる	9	25.0%
経済的負担の軽減により離職防止につながる	11	30.6%
他自治体や他業種との差別化につながる	2	5.6%
制度があっても対象者が限られる	7	19.4%
制度があっても賃金や勤務条件の課題の方が大きい	5	13.9%
制度の周知が不十分で効果が限定的である	1	2.8%
事業所として制度活用の実感がない	3	8.3%
わからない	9	25.0%
その他	0	0.0%

観点	内容
主な傾向	「若い人材の就職動機づけにつながる」13件、36.1%。「経済的負担の軽減により離職防止につながる」11件、30.6%。「市内就業・定着の促進につながる」9件、25.0%。

観点	内容
課題・示唆	若年層の就職促進や定着支援として期待されています。一方、「対象者が限られる」7件、「賃金や勤務条件の課題の方が大きい」5件もあり、制度単独ではなく、処遇改善・職場環境改善と組み合わせる必要があると考えられます。

問 31 今後3年程度の事業運営見通し

選択肢	件数	割合
現在の体制でおおむね維持可能	14	38.9%
一部見直しが必要	6	16.7%
人材確保ができなければ運営に支障が生じる	11	30.6%
事業縮小を検討する可能性がある	2	5.6%
わからない	2	5.6%
無回答	1	2.8%
合計	36	

観点	内容
主な傾向	「現在の体制でおおむね維持可能」14件、38.9%。一方、「一部見直しが必要」6件、16.7%、「人材確保ができなければ運営に支障が生じる」11件、30.6%、「事業縮小を検討する可能性がある」2件、5.6%。
課題・示唆	約4割は維持可能とする一方、半数程度は何らかの見直しや支障の可能性を抱えています。人材不足がサービス提供体制に影響するリスクが顕在化しています。

問 32 人材面を理由とする既存・今後の懸念

選択肢	件数	割合
利用定員の見直し	5	13.9%
新規の受入制限	8	22.2%
サービス提供時間の縮小	4	11.1%
一部機能の休止	1	2.8%
事業継続への不安	9	25.0%
特にない	16	44.4%
その他	2	5.6%

観点	内容
主な傾向	「特にない」16件、44.4%。一方、「事業継続への不安」9件、25.0%、「新規の受入制限」8件、22.2%、「利用定員の見直し」5件、13.9%。
課題・示唆	既に一部では受入制限や事業継続不安が生じています。人材不足は、利用者のサービス利用機会に直結するため、計画上も供給体制維持の重要課題として位置付ける必要があると考えられます。

問 33 業務負担軽減・生産性向上の取組

選択肢	件数	割合
記録の電子化	19	52.8%
情報共有ツールの活用	11	30.6%
介護ロボット・見守り機器の導入	6	16.7%
シフト作成の効率化	3	8.3%
業務手順の見直し	14	38.9%
会議の効率化	7	19.4%
特に実施していない	5	13.9%
その他	3	8.3%

観点	内容
主な傾向	「記録の電子化」19件、52.8%が最も多い。次いで「業務手順の見直し」14件、38.9%、「情報共有ツールの活用」11件、30.6%。
課題・示唆	ICT活用や業務改善は一定程度進んでいますが、介護ロボット・見守り機器の導入は6件、16.7%にとどまります。小規模事業所でも取り組みやすい支援が必要であると考えられます。

問 34 ICT・介護テクノロジー活用の課題

選択肢	件数	割合
導入費用	19	52.8%
維持費用	13	36.1%
操作に慣れるまでの負担	20	55.6%
現場の理解	7	19.4%
効果がわかりにくい	6	16.7%
通信環境	4	11.1%
特にない	5	13.9%
その他	0	0.0%

観点	内容
主な傾向	「操作に慣れるまでの負担」20件、55.6%、「導入費用」19件、52.8%、「維持費用」13件、36.1%。
課題・示唆	ICT導入の障壁は費用だけでなく、現場職員の習熟負担にもあると認められます。補助制度だけでなく、導入後の伴走支援、研修、好事例共有が必要であると考えられます。

問 35 行政に期待する支援

選択肢	件数	割合
就職説明会・マッチング支援	5	13.9%
介護職の魅力発信	13	36.1%
研修機会の充実	7	19.4%
管理職・リーダー育成支援	4	11.1%
外国人人材受入れの支援	2	5.6%
ICT導入支援	6	16.7%
住宅・通勤支援	9	25.0%
奨学金返還補助制度の周知・拡充	3	8.3%
学校・若年層への周知	7	19.4%
特にない	4	11.1%
その他	2	5.6%

観点	内容
主な傾向	最も多いのは「介護職の魅力発信」13件、36.1%。次いで「住宅・通勤支援」9件、25.0%。「研修機会の充実」「学校・若年層への周知」が各7件、19.4%。
課題・示唆	行政には、直接的な採用支援だけでなく、介護職のイメージ向上、若年層への働きかけ、通勤・住まいの支援、研修機会の充実が期待されています。地域特性を踏まえた人材確保策が求められます。

2 全体を通じて認められる主な課題

課題1 介護職員を中心とした人材不足・余裕不足

調査全体を通じて、最も明確な課題は介護職員の確保であると考えられます。

- ・問5では、不足人数11人のうち9人が介護職員となっています。
- ・問4でも、介護職員について「最低限は確保しているが余裕はない」「不足している」「大きく不足している」が一定数存在しています。
- ・問7では、急な欠勤時の対応困難、研修参加の困難、休暇取得のしにくさが挙がっています。

つまり、現状は「すぐに全面的なサービス停止に至るほどではないが、余力が乏しい」状態であると考えられます。

課題2 職員の高齢化と今後の大量退職リスク

介護職員496人のうち、50代以上が291人、約58.7%を占めています。

また、今後5年程度で退職が見込まれる職員割合について、2割以上の退職を見込む事業所が38.9%あります。

このことから、今後の介護保険事業計画期間においては、現在の不足だけでなく、将来的な担い手不足の拡大を見込んだ対策が必要であると考えられます。

課題3 応募者数の少なさと地域特性による採用困難

求人募集を行った事業所のうち、採用が難しい理由として最も多いのは、応募が少ない、80.0%でした。

加えて、

- ・賃金面で不利
- ・地域特性による確保困難
- ・通勤圏内で人材確保が難しい
- ・有資格者が少ない

といった課題も挙がっています。

これは、単に求人媒体を増やせば解決する問題ではなく、人口減少、通勤条件、他業種との競合、資格取得のハードルなどが複合的に影響していると考えられます。

課題4 定着に関する課題は「賃金」だけではない

職員定着に関する課題では、

- ・賃金水準
- ・精神的負担
- ・身体的負担
- ・家庭との両立支援

が多く挙げられています。

また、退職理由では「家庭の事情」「体力的負担」「健康上の理由」「人間関係」などが多面的となっています。

そのため、定着支援では、処遇改善だけでなく、以下のような総合的な取組が重要であると考えられます。

- ・身体的負担を軽減する介護機器・ICTの活用
- ・メンタルヘルスや相談支援
- ・柔軟な勤務体系
- ・育児・介護との両立支援
- ・職場内コミュニケーションの改善
- ・採用後1年以内のフォロー強化

課題5 人材不足がサービス提供体制に影響し始めている

問31では、今後3年程度の見通しについて、

- ・人材確保ができなければ運営に支障が生じる：30.6%
- ・事業縮小を検討する可能性がある：5.6%
- ・一部見直しが必要：16.7%

となっています。

また問32では、

- ・事業継続への不安：25.0%
- ・新規の受入制限：22.2%
- ・利用定員の見直し：13.9%

が挙げられています。

これは、人材不足が単なる事業所内部の問題ではなく、市民が必要な介護サービスを利用できるかどうかに関わる供給体制上の課題になっていることを示していると考えられます。

課題6 穴栗わくわ〜くステーションは有効な基盤だが、さらなる機能強化が必要

求人募集方法として、穴栗わくわ〜くステーションは、

- ・活用：95.0%
- ・採用につながった：65.0%
- ・認知度：100%

と、非常に高い利用・認知状況です。

これは市内の介護人材確保における重要な基盤であると考えられます。

一方で、採用困難理由では「応募が少ない」が80.0%であるため、今後は単なる求人受付・紹介だけでなく、

- ・潜在求職者の掘り起こし
- ・介護未経験者への入職支援
- ・職場見学・体験機会の提供
- ・事業所の魅力発信支援
- ・求職者と事業所のミスマッチ防止

といった機能強化が求められると考えられます。

課題7 外国人人材の活用は限定的で、受入環境整備が前提

外国人人材については、75.0%が「現時点では検討していない」と回答しています。

主な課題は、

- ・日本語能力への不安
- ・指導体制の確保
- ・生活支援体制
- ・住居の確保
- ・手続き・費用負担

です。

したがって、外国人人材をすぐに全市的な人材不足解消策として位置付けるよりも、まずは関心のある事業所への個別支援や、既受入事業所の事例共有から進めることが適当であると考えられます。

課題8 奨学金返還補助制度は有用性が認められるが、周知と対象拡大が課題

奨学金返還補助制度については、

- ・ 内容まで知っている：33.3%
- ・ 名称は知っているが内容は不明：44.4%
- ・ 有用・ある程度有用：58.3%

となっています。

制度への評価は一定程度ありますが、内容理解は十分ではありません。

特に、若年層の就職動機づけや市内定着への効果が期待されているため、

- ・ 学校・養成校への周知
- ・ 事業所を通じた求職者への案内
- ・ 制度活用事例の紹介
- ・ 対象要件の分かりやすい整理

が必要であると考えられます。

課題9 ICT・介護テクノロジーの導入は進みつつあるが、現場負担が大きい

記録の電子化は52.8%で進んでいる一方、介護ロボット・見守り機器の導入は16.7%にとどまります。

課題としては、

- ・ 操作に慣れるまでの負担
- ・ 導入費用
- ・ 維持費用

が多く挙げられています。

今後は、ICT導入補助だけでなく、導入後の定着支援や、現場職員が使いこなせるための研修支援が必要であると考えられます。

3 介護保険事業計画に反映すべき視点

(1) 介護人材確保をサービス提供体制維持の重点課題に位置付ける

人材不足は、今後のサービス量確保に直結します。計画では、介護人材確保を単独施策ではなく、介護サービス基盤の維持に関わる重要課題として位置付けることが望ましいと考えられます。

(2) 重点対象は「介護職員」と「将来の担い手」

調査では、不足人数が介護職員に集中しています。

また、職員の高齢化が進んでいるため、以下の取組が必要であると考えられます。

- ・ 現在不足している介護職員の確保
- ・ 若年層・中堅層の新規参入促進
- ・ シニア職員の継続就労支援
- ・ 未経験者や潜在介護人材の掘り起こし

(3) 採用支援と定着支援を一体的に進める

採用だけを強化しても、早期離職が多ければ人材不足は解消しません。

計画では、

- ・ 採用支援
- ・ 入職後フォロー
- ・ 研修支援
- ・ 職場環境改善
- ・ 負担軽減
- ・ 定着支援

を一体的に整理することが重要であると考えられます。

(4) 宍粟わくわ〜くステーションを核としたマッチング強化

宍粟わくわ〜くステーションは、認知度・活用度・採用実績の面で重要な役割を果たしています。

今後は、

- ・ 介護職専門の求人相談
- ・ 職場見学会
- ・ 介護の仕事体験
- ・ 未経験者向け説明会
- ・ 事業所合同就職説明会
- ・ 学校・若年層との接点づくり

などにより、機能強化を図ることが考えられます。

(5) 事業所の業務負担軽減・生産性向上を支援する

人材確保が難しい中では、限られた人員でサービスの質を維持するため、業務効率化が不可欠であると考えられます。

計画上は、

- ・ ICT 導入支援
- ・ 記録・情報共有の効率化
- ・ 介護ロボット・見守り機器の導入支援
- ・ 業務改善研修
- ・ 好事例の共有

を位置付けることが有効であると考えられます。

(6) 介護職の魅力発信と若年層への働きかけ

行政に期待する支援として最も多かったのは「介護職の魅力発信」となっています。

今後は、

- ・ 小中高校生への福祉教育
- ・ 介護現場の仕事紹介
- ・ 若手職員の声の発信
- ・ 介護の日等を活用した啓発
- ・ 家族や地域に向けた介護職理解の促進

などが重要であると考えられます。

(7) 地域特性を踏まえた住宅・通勤支援の検討

採用困難理由として、通勤圏内での人材確保困難や地域特性が挙げられています。

行政に期待する支援でも「住宅・通勤支援」が 25.0%ありました。

そのため、

- ・ 通勤支援
- ・ 移住・定住施策との連携
- ・ 空き家活用
- ・ 住宅確保支援
- ・ 市外人材の受入環境整備

など、介護人材施策と地域振興施策を連動させる視点が必要であると考えられます。

4 計画書に記載する場合の課題整理案

＜介護人材に関する主な課題＞

（１）介護職員を中心とした人材不足

- ・不足人数は介護職員に集中しており、急な欠勤対応や休暇取得、研修参加に影響が生じています。

（２）職員の高齢化と将来的な退職増加

- ・介護職員の約６割が５０代以上であり、今後５年程度で一定割合の退職が見込まれます。

（３）応募者不足による採用困難

- ・求人を行っても応募が少なく、地域特性や賃金面、通勤条件等が採用の障壁となっています。

（４）職員定着に関する複合的課題

- ・賃金水準に加え、精神的・身体的負担、家庭との両立、人間関係等が定着の課題となっています。

（５）人材不足によるサービス提供体制への影響

- ・新規受入制限、事業継続への不安、定員見直し等が一部で生じており、サービス供給体制の維持が課題であると考えられます。

（６）ICT・介護テクノロジー導入の負担

- ・記録の電子化は進みつつあるが、導入費用、維持費用、操作習熟の負担が課題であると考えられます。

（７）外国人人材受入れに向けた環境整備

- ・受入れは限定的であり、日本語能力、指導体制、生活支援、住居確保等の課題があると考えられます。

（８）奨学金返還補助制度の周知・活用促進

- ・制度の有用性は一定程度認められますが、内容理解が十分でなく、若年層や事業所への周知強化が必要であると考えられます。

5 施策の方向性案

方向性	具体的な取組例
介護人材の確保	央栗わくわ〜くステーションを活用したマッチング強化、合同就職説明会、職場見学、未経験者向け入職支援
若年層への働きかけ	学校訪問、福祉教育、介護職の魅力発信、若手職員の紹介、奨学金返還補助制度の周知

方向性	具体的な取組例
定着支援	新任職員フォロー、メンター制度、管理職・リーダー研修、メンタルヘルス支援、職場環境改善
負担軽減	ICT 導入支援、介護ロボット・見守り機器導入支援、業務改善研修、記録業務の効率化
住宅・通勤支援	通勤支援、移住定住施策との連携、住居確保支援、空き家活用の検討
外国人人材支援	制度説明会、受入事例共有、日本語学習支援、生活支援、住居確保支援
事業継続支援	人材不足による受入制限や事業縮小リスクの把握、サービス種別ごとの供給体制モニタリング

6 総括

今回の調査からは、宍粟市内の介護サービス事業所において、現時点では多くの事業所が何とか事業運営を維持しているものの、介護職員を中心に人員の余裕が乏しく、将来的な退職増加によりサービス提供体制への影響が拡大する可能性があることが読み取れます。

特に、介護職員の高齢化、応募者不足、早期離職、精神的・身体的負担、地域特性による採用困難が重なっており、今後の介護保険事業計画では、人材確保・定着・業務負担軽減を一体的に進めることが重要であると考えられます。

また、宍粟わくわ〜くステーションは既に高い認知度と採用実績を有しているため、今後は同ステーションを核としながら、若年層への周知、介護職の魅力発信、住宅・通勤支援、ICT 導入支援、奨学金返還補助制度の活用促進などを総合的に展開することが重要であると考えられます。