

問3 今後3年後(令和10年度末時点)を想定した場合の介護職員の不足見込み

【通所系】

総事業所数：144 設問回答事業所数：142
不足見込みのない事業所数：16
総不足人数：219.6人
平均不足人数：1.6人 不足あり事業所の平均不足人数：2.4人

【訪問系】

総事業所数：61 設問回答事業所数：57
不足見込みのない事業所数：4
総不足人数：128.5人
平均不足人数：2.3人 不足あり事業所の平均不足人数：3.2人

問4 人員体制に不足が生じる要因（自由記述より整理）

【通所系】

1 離職・退職関連

- ・高齢による退職や定年
- ・経験年数やスキルアップによる転職
- ・自己都合退職（結婚、生活環境の変化など）
- ・産休・育休取得に伴う退職
- ・ICT導入への適応が難しい職員の退職
- ・身体的・精神的負担（夜勤、移乗介助、認知症対応等）
- ・男性職員の結婚後転職、ダブルワーク調整
- ・障害者枠職員の資格取得後の異動可能性

2 採用・求人関連

- ・新規採用（新卒・中途）が困難
- ・求職者減少、応募が少ない
- ・他施設や他職種との人材競争が激しい
- ・求人広告・紹介会社利用でも採用が進まない
- ・夜勤・早出・祝日勤務可能な人材が少ない
- ・自動車送迎業務を苦手とする応募者の存在
- ・賃金や労働条件面での不利
- ・介護職の社会的評価や興味が低い

3 労働環境・業務量関連

- ・ 現行体制では業務増加に対応できない
- ・ 利用者数増加に伴う人員不足
- ・ 現行介護報酬では労働環境改善が難しい
- ・ 特定人材・条件関連
- ・ 特定技能職員の在籍期間経過による変動
- ・ 派遣・非常勤への依存

【訪問系】

1 離職・退職関連

- ・ 高齢ヘルパーの退職
- ・ 自己都合退職（結婚による移住、介護・家庭事情）
- ・ 体力的・精神的負担による退職
- ・ 法人内移動による職場変更
- ・ ICT 適応や業務内容への不適合による退職
- ・ ダブルワーク職員の勤務希望調整
- ・ 身体的・精神的負担増による他業種転職検討

2 採用・求人関連

- ・ 求職者減少、応募者不足
- ・ 新規採用（正規職員）の確保が困難
- ・ 他施設や他職種との競争が激しい
- ・ 採用費・予算制約、経費削減の影響
- ・ 夜勤・日勤以外勤務可能者が少なく応募がない
- ・ 給与・待遇面が低く応募が集まりにくい
- ・ 若い人材の応募が少ない
- ・ 紹介会社など費用発生媒体に頼る場合も苦戦

3 労働環境・業務量関連

- ・ 業務量増加により現行体制では不足
- ・ 利用者のケア増加に伴い出勤者拡大が必要
- ・ 高齢職員の稼働割合が高く、体力面での負担が大
- ・ 介護度・医療度重度化による業務増
- ・ 慢性的な人員不足による現職員のストレス・疲労蓄積

4 特定人材・条件関連

- ・ 正規職員雇用の余裕がない
- ・ 派遣スタッフの直接雇用切替による調整
- ・ サービス規模・イメージと体力面での不適合
- ・ 高齢者・パート等、個別条件による勤務制限