
彦根市
介護人材実態調査
報告書

令和5年8月

目次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査期間と調査方法	1
3	調査対象および帳票の配布数と回収数	1
4	報告書の見方	1
5	事業所種別による絞り込みについて	2
II	調査結果	3
○	介護人材実態調査	3
1	基本情報	3
2	介護職員確保の状況について	11
3	介護職員の離職状況について	17
4	介護職員不足の状況について	22
5	自由意見	28

I 調査概要

1 調査の目的

本調査は、彦根市内の介護サービス提供事業所で働く介護職員等の現状を把握するとともに、第9期彦根市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の策定に向けた基礎資料とすることを目的としている。

2 調査期間と調査方法

対象者	彦根市内の介護サービス提供事業所
実施期間	令和5年2月16日（木）～令和5年3月3日（金）
実施方法	郵送配布、郵送回収

3 調査対象および帳票の配布数と回収数

配布数	回収数	有効回答数	有効回答率
209 件	130 件	130 件	62.2%

4 報告書の見方

分析結果を見る際の留意点は、以下のとおりとなっている。

- 1 「n」は「number」の略で、比率算出の母数。
- 2 単数回答の場合、本文および図表の数字に関しては、全て小数点第2位以下を四捨五入し、小数点第1位までを表記。このため、百分率の合計が100.0%とならない場合がある。
- 3 複数回答の場合、図中にMA (Multiple Answer =いくつでも)、3LA (3 Limited Answer=3つまで)と記載している。また、不明（無回答）はグラフ・表から除いている場合がある。

5 事業所種別による絞り込みについて

基本情報3および問11において、各職種を人員配置基準上必要としている事業所種別のみ集計に含めている。集計に含めた事業所の種別は、以下のとおりである。

基本情報2 事業所の種別	ケアマネ	介護職	看護職	リハ職
1 居宅介護支援	○			
2 訪問介護		○		
3 訪問入浴介護		○	○	
4 訪問看護			○	
5 訪問リハビリテーション				○
6 通所介護		○	○	○※
7 地域密着型通所介護		○	○	○※
8 認知症対応型通所介護		○		
9 通所リハビリテーション				○
10 (看護) 小規模多機能型居宅介護	○	○	○	
11 定期巡回・随時対応型訪問介護看護		○	○	
12 短期入所生活介護		○	○	○※
13 短期入所療養介護	母体となる施設によって人員基準が異なる。			
14 介護老人福祉施設	○	○	○	○
15 地域密着型介護老人福祉施設	○	○	○	○※
16 介護老人保健施設	○	○	○	○
17 特定施設入居者生活介護	○	○	○	○※
18 認知症対応型共同生活介護	○	○		
19 介護医療院	○	○	○	○

※他職種との兼任でも可

Ⅱ 調査結果

○介護人材実態調査

1 基本情報

基本情報 1 貴事業所の開設時期をご回答ください。

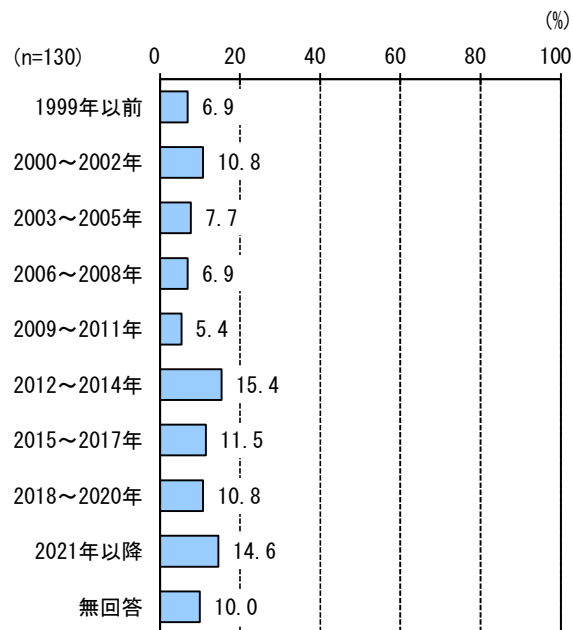
【全体】

- 事業所の開設時期について、「2012～2014年」が15.4%で最も多く、次いで「2021年以降」が14.6%、「2015～2017年」が11.5%となっています。
- 2012年以降に開設した事業所が52.3%となっています。

【開設時期×事業所の種別】

- 「訪問系」「地域密着型（小規模＋定期巡回）」「短期入所」では4割を超える事業所が2017年以降に開設しています。

【事業所の開設時期】

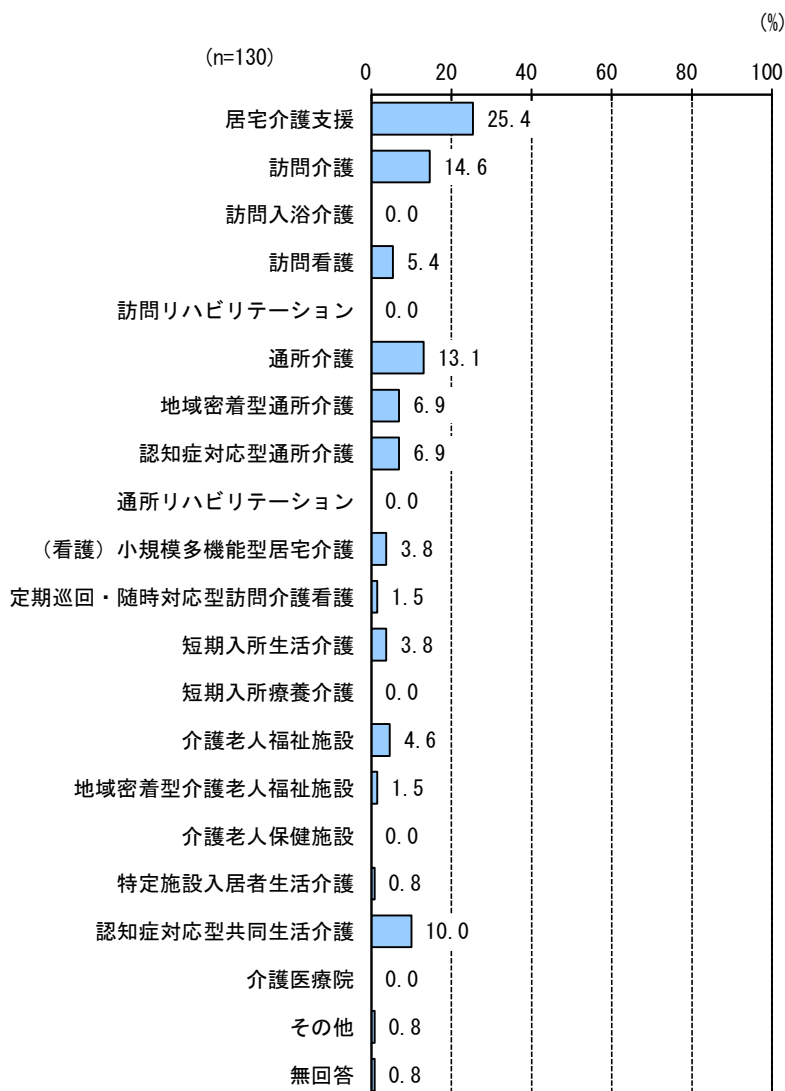


基本情報2 貴事業所の種別についてご回答ください（予防を含む）。（1つだけ○）

【全体】

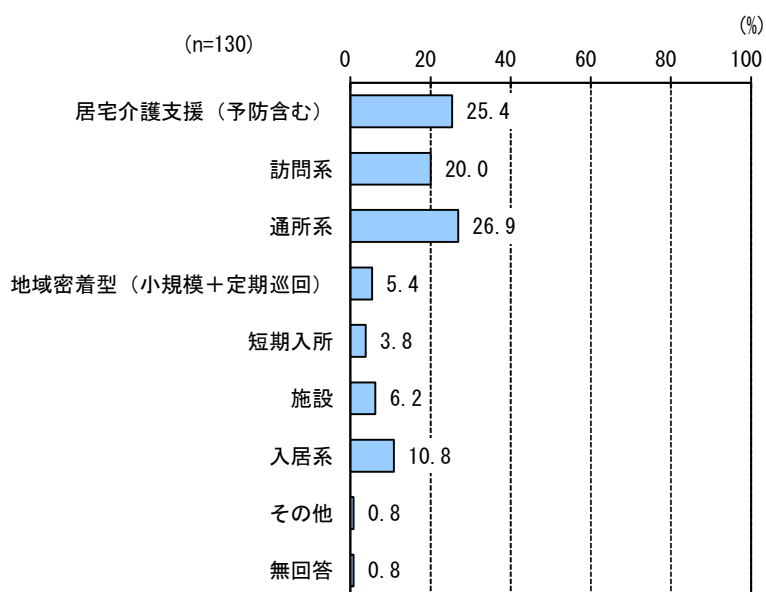
○ 事業所の種別（予防を含む。）について、「居宅介護支援」が25.4%で最も多く、次いで「訪問介護」が14.6%、「通所介護」が13.1%となっています。

【事業所の種別】



分類	基本情報2 事業所の種別
居宅介護支援(予防含む)	居宅介護支援 地域包括支援センター
訪問系	訪問介護 訪問入浴介護 訪問看護 訪問リハビリテーション
通所系	通所介護 地域密着型通所介護 認知症対応型通所介護 通所リハビリテーション
地域密着型(小規模+定期巡回)	(看護)小規模多機能型居宅介護 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
短期入所	短期入所生活介護 短期入所療養介護
施設	介護老人福祉施設 地域密着型介護老人福祉施設 介護老人保健施設 介護医療院
入居系	特定施設入居者生活介護 認知症対応型共同生活介護
その他	その他(居宅介護)

【事業所の種別（分類）】



基本情報3 職員の人数を実人数でご回答ください。(令和5年2月1日時点)

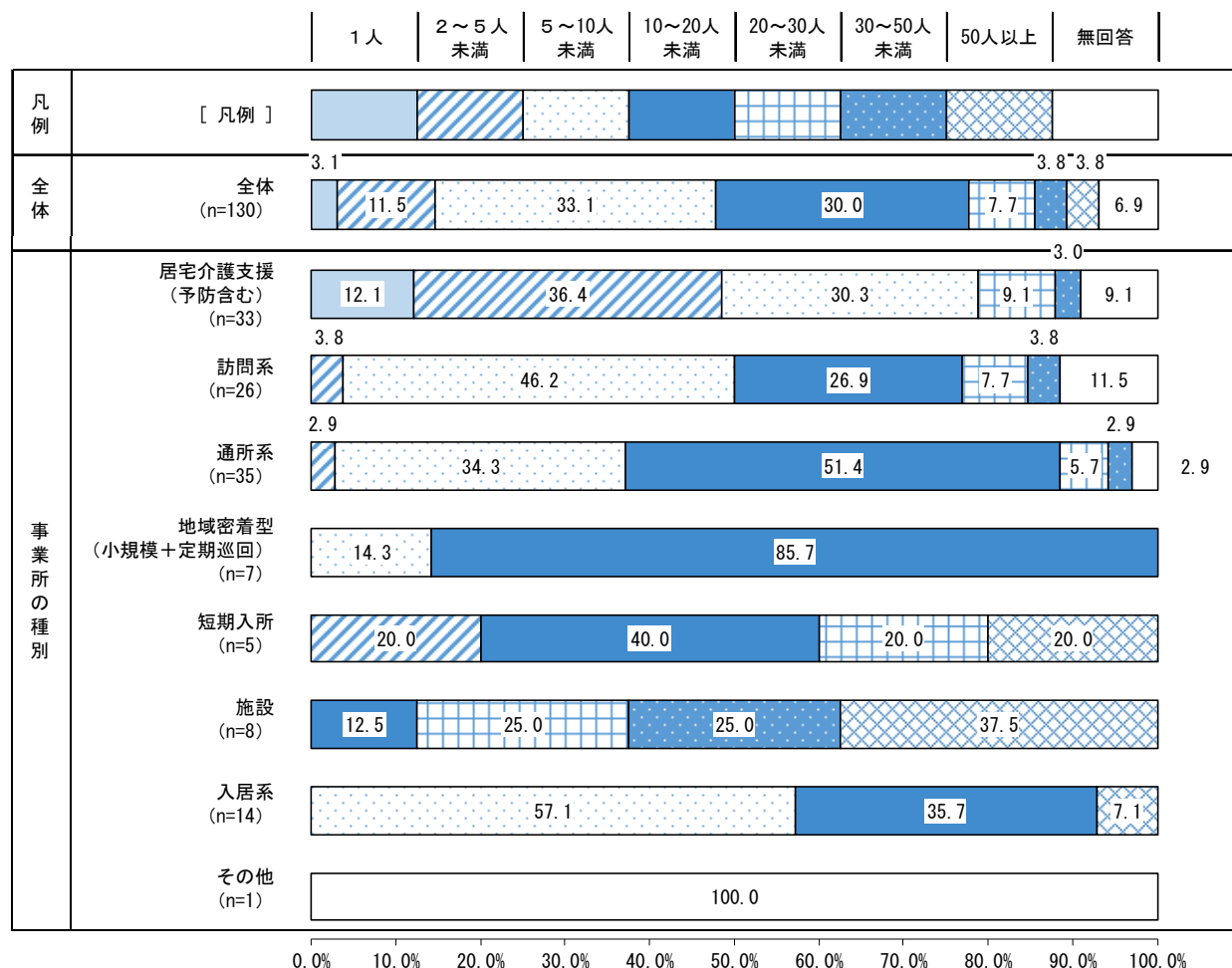
【全体】

- 職員数・総数（常勤＋非常勤職員）について、「5～10人未満」が33.1%で最も多く、次いで「10～20人未満」が30.0%、「2～5人未満」が11.5%となっています。

【事業所の種別】

- 「1人」は、居宅介護支援（予防含む）が12.1%と他の種別に比べて多くなっています。
- “10人未満”は、居宅介護支援（予防含む）が78.8%、入居系が57.1%、訪問系が50.0%と他の種別に比べて多くなっています。

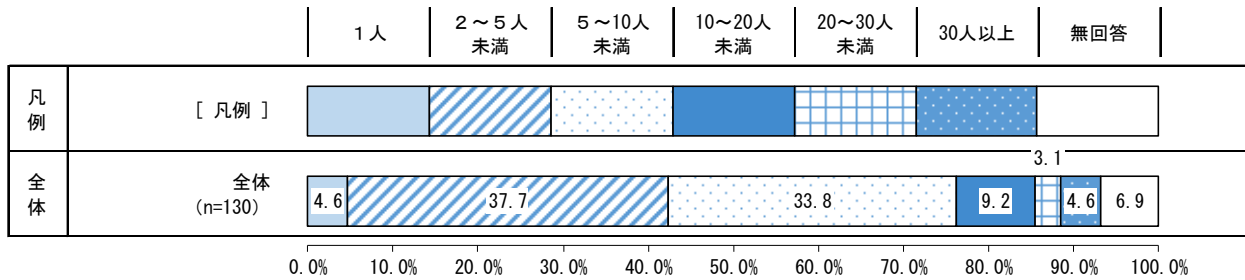
【職員数・総数（常勤＋非常勤職員）】



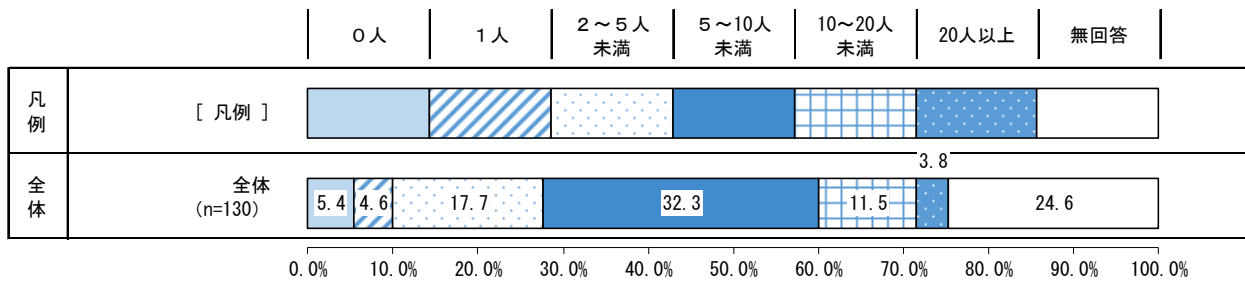
総数

<p>【常勤職員】</p> <p>○ 職員数（常勤職員）について、「2～5人未満」が37.7%で最も多く、次いで「5～10人未満」が33.8%、「10～20人未満」が9.2%となっています。</p> <p>【非常勤職員】</p> <p>○ 職員数（非常勤職員）について、「5～10人未満」が32.3%で最も多く、次いで「2～5人未満」が17.7%、「10～20人未満」が11.5%となっています。</p>
--

【総数・常勤】



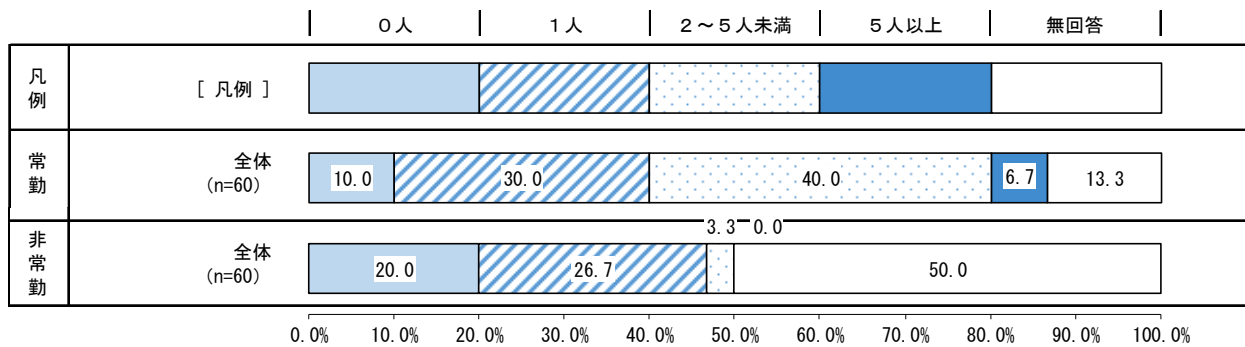
【総数・非常勤】



ケアマネジャー

<p>【常勤職員】</p> <p>○ 職員数（常勤・ケアマネジャー）について、「2～5人未満」が40.0%で最も多く、次いで「1人」が30.0%、「0人」が10.0%となっています。</p> <p>【非常勤職員】</p> <p>○ 職員数（非常勤・ケアマネジャー）について、「1人」が26.7%で最も多く、次いで「0人」が20.0%、「2～5人未満」が3.3%となっています。</p>
--

【ケアマネジャー】



※常勤・非常勤職員ともに0人の事業所はありません。

介護職員

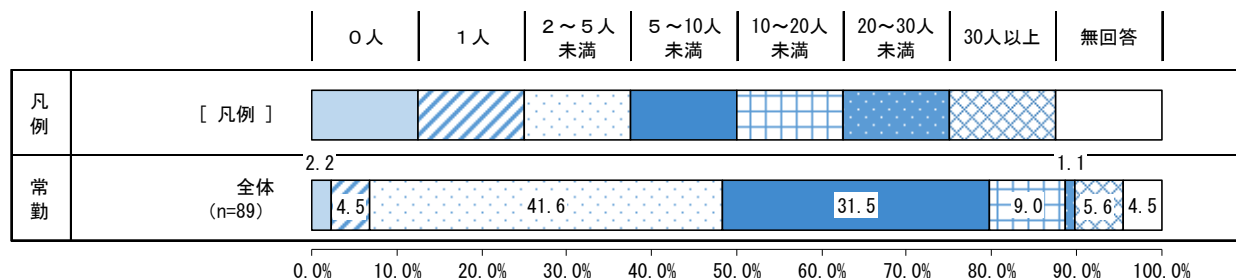
【常勤職員】

- 職員数（常勤・介護職員）について、「2～5人未満」が41.6%で最も多く、次いで「5～10人未満」が31.5%、「10～20人未満」が9.0%となっています。

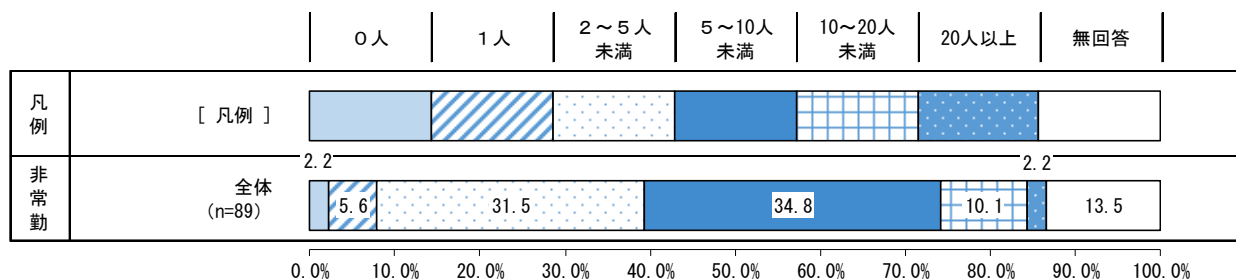
【非常勤職員】

- 職員数（非常勤・介護職員）について、「5～10人未満」が34.8%で最も多く、次いで「2～5人未満」が31.5%、「10～20人未満」が10.1%となっています。

【介護職員・常勤】



【介護職員・非常勤】



看護職員

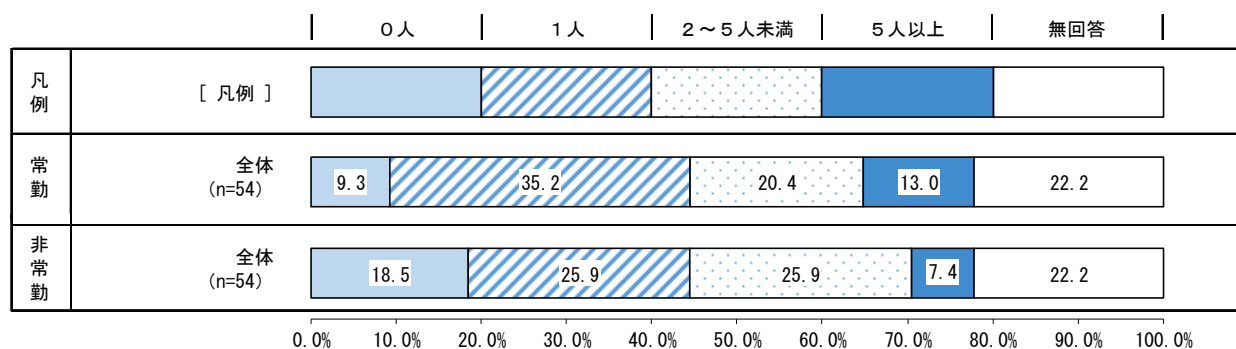
【常勤職員】

- 職員数（常勤・看護職員）について、「1人」が35.2%で最も多く、次いで「2～5人未満」が20.4%、「5人以上」が13.0%となっています。

【非常勤職員】

- 職員数（非常勤・看護職員）について、「1人」「2～5人未満」が25.9%で最も多く、次いで「0人」が18.5%、「5人以上」が7.4%となっています。

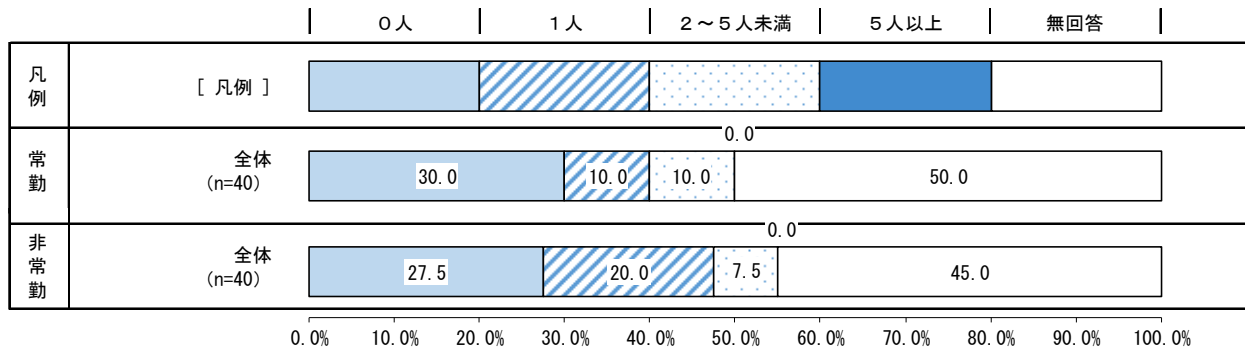
【看護職員】



リハビリテーション職員

- 【常勤職員】**
 ○ 職員数（常勤・リハビリテーション職員）について、「0人」が30.0%で最も多く、次いで「1人」「2～5人未満」が10.0%となっています。
- 【非常勤職員】**
 ○ 職員数（非常勤・リハビリテーション職員）について、「0人」が27.5%で最も多く、次いで「1人」が20.0%、「2～5人未満」が7.5%となっています。

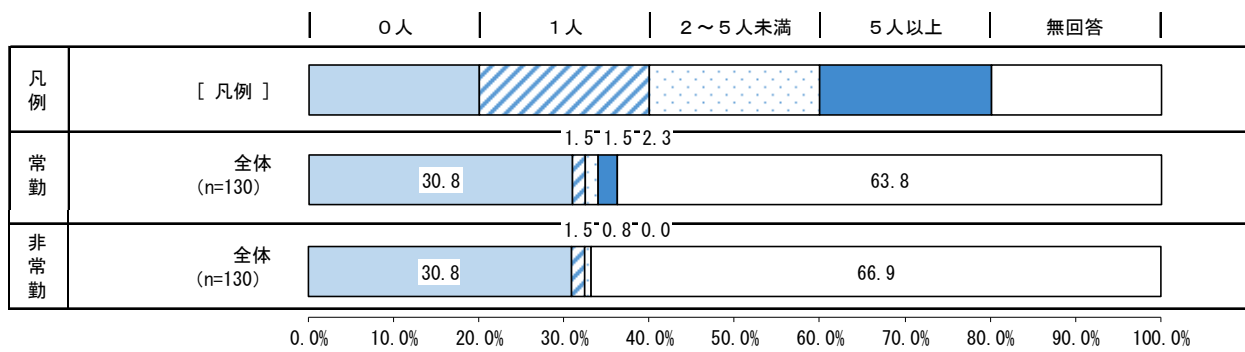
【リハビリテーション職員】



外国人

- 【常勤職員】**
 ○ 職員数（常勤・外国人）について、「0人」が30.8%で最も多く、次いで「5人以上」が2.3%、「1人」「2～5人未満」が1.5%となっています。
- 【非常勤職員】**
 ○ 職員数（非常勤・外国人）について、「0人」が30.8%で最も多く、次いで「1人」が1.5%、「2～5人未満」が0.8%となっています。

【外国人】



基本情報 4 職員の年齢構成を実人数でご回答ください。(令和5年2月1日時点)

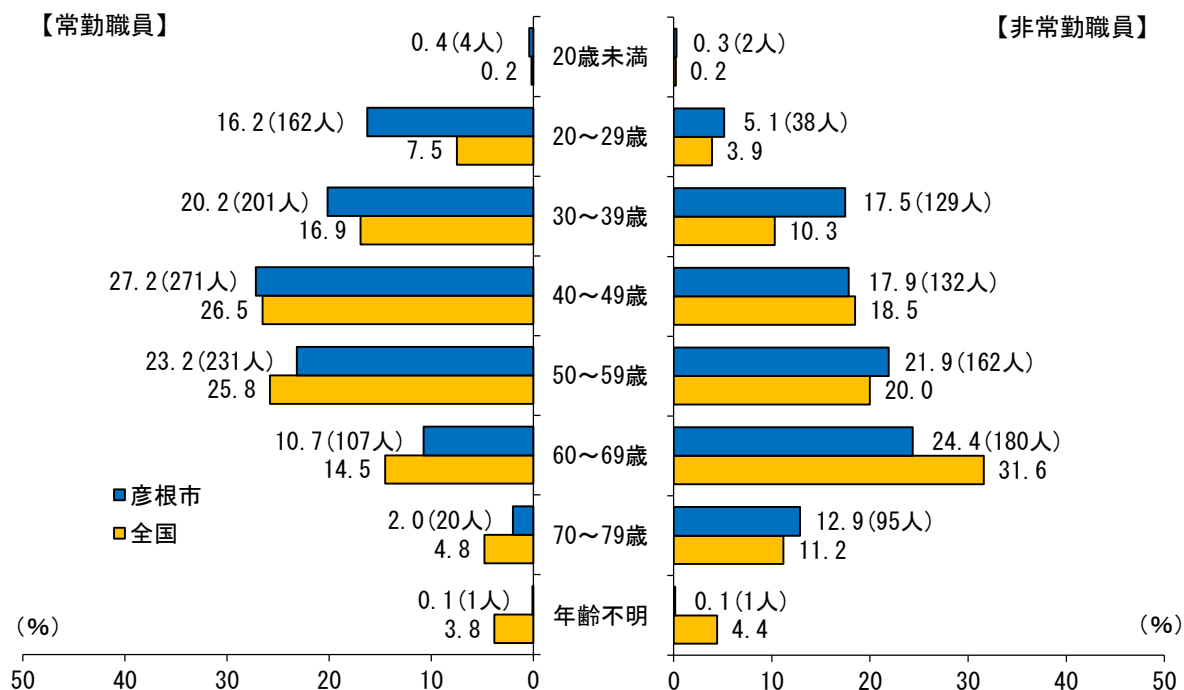
【全体】

- 常勤職員は、40～49歳が271人で最も多く、次いで50～59歳が231人、30～39歳が201人となっています。
- 非常勤職員は、60～69歳が180人で最も多く、次いで50～59歳が162人、40～49歳が132人となっています。

【全国との比較】

- 常勤職員の20～29歳は、彦根市が16.2%と全国の7.5%に比べて2倍以上多くなっています。
- 常勤・非常勤職員ともに、全国と比較して若年層の職員が多い傾向がみられます。

【年齢構成】



【出典】(公益) 介護労働安定センター「令和3年度介護労働実態調査」

2 介護職員確保の状況について

① 採用者数について、実人数でご回答ください。

(令和4年2月1日～令和5年1月31日)

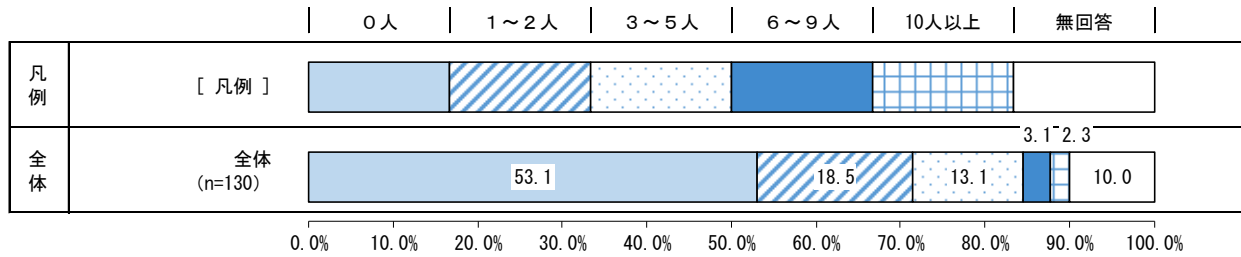
【常勤職員】

- 採用者数・常勤職員について、「0人」が53.1%で最も多く、次いで「1～2人」が18.5%、「3～5人」が13.1%となっています。

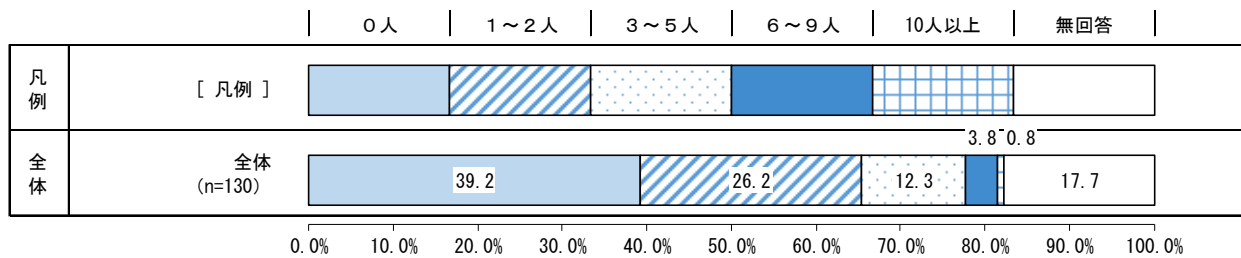
【非常勤職員】

- 採用者数・非常勤職員について、「0人」が39.2%で最も多く、次いで「1～2人」が26.2%、「3～5人」が12.3%となっています。

【採用者数（常勤職員）】



【採用者数（非常勤職員）】



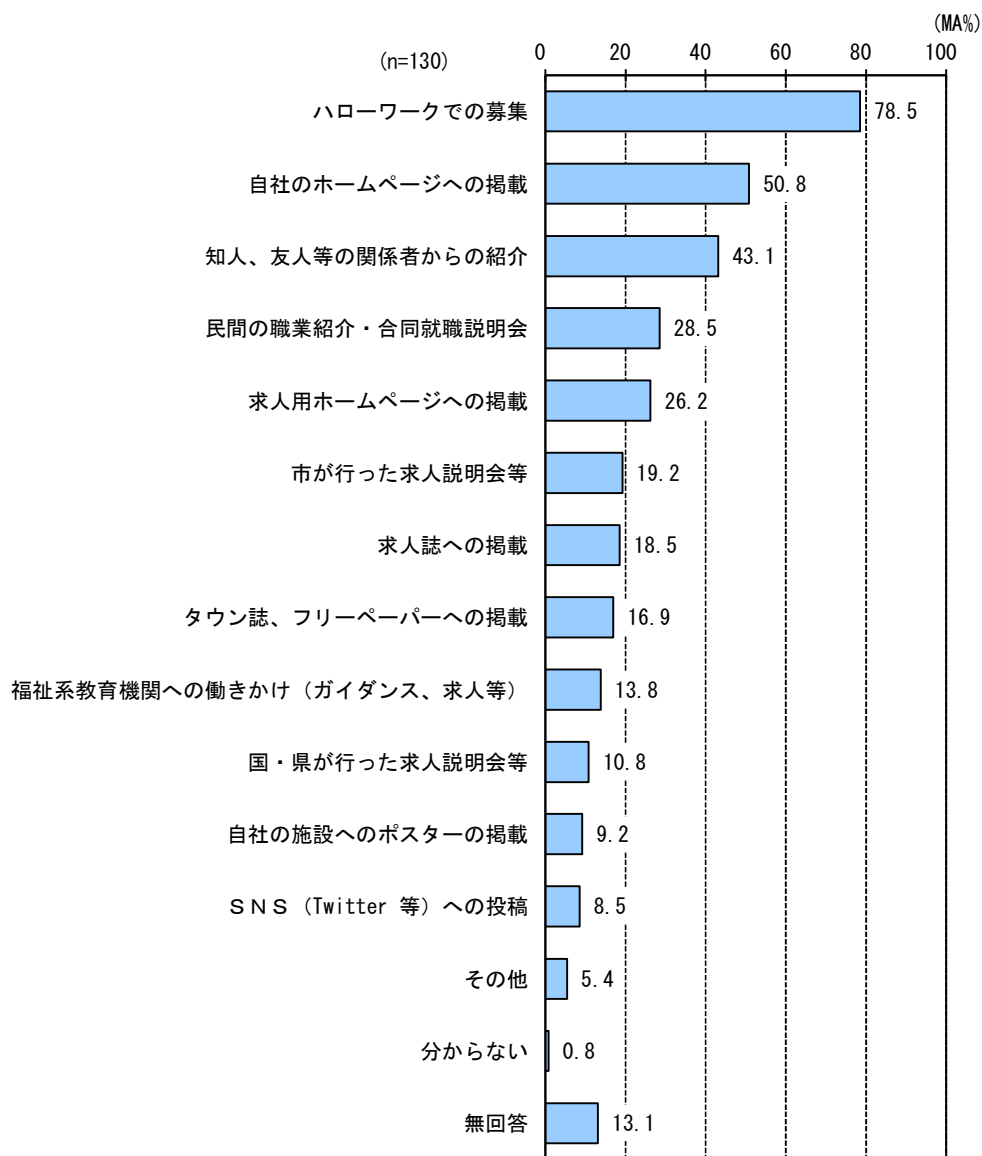
② 貴事業所における過去1年間で人材募集を行った方法をご回答ください。

(いくつでも○)

【全体】

- 過去1年間で人材募集を行った方法について、「ハローワークでの募集」が78.5%で最も多く、次いで「自社のホームページへの掲載」が50.8%、「知人、友人等の関係者からの紹介」が43.1%となっています。

【人材募集の方法(MA)】



【その他意見（抜粋）】

公用車に募集案内マグネット貼り付け
職場体験、説明会
看護協会

③ 人材が集まらないと感じていますか。(1つだけ○)

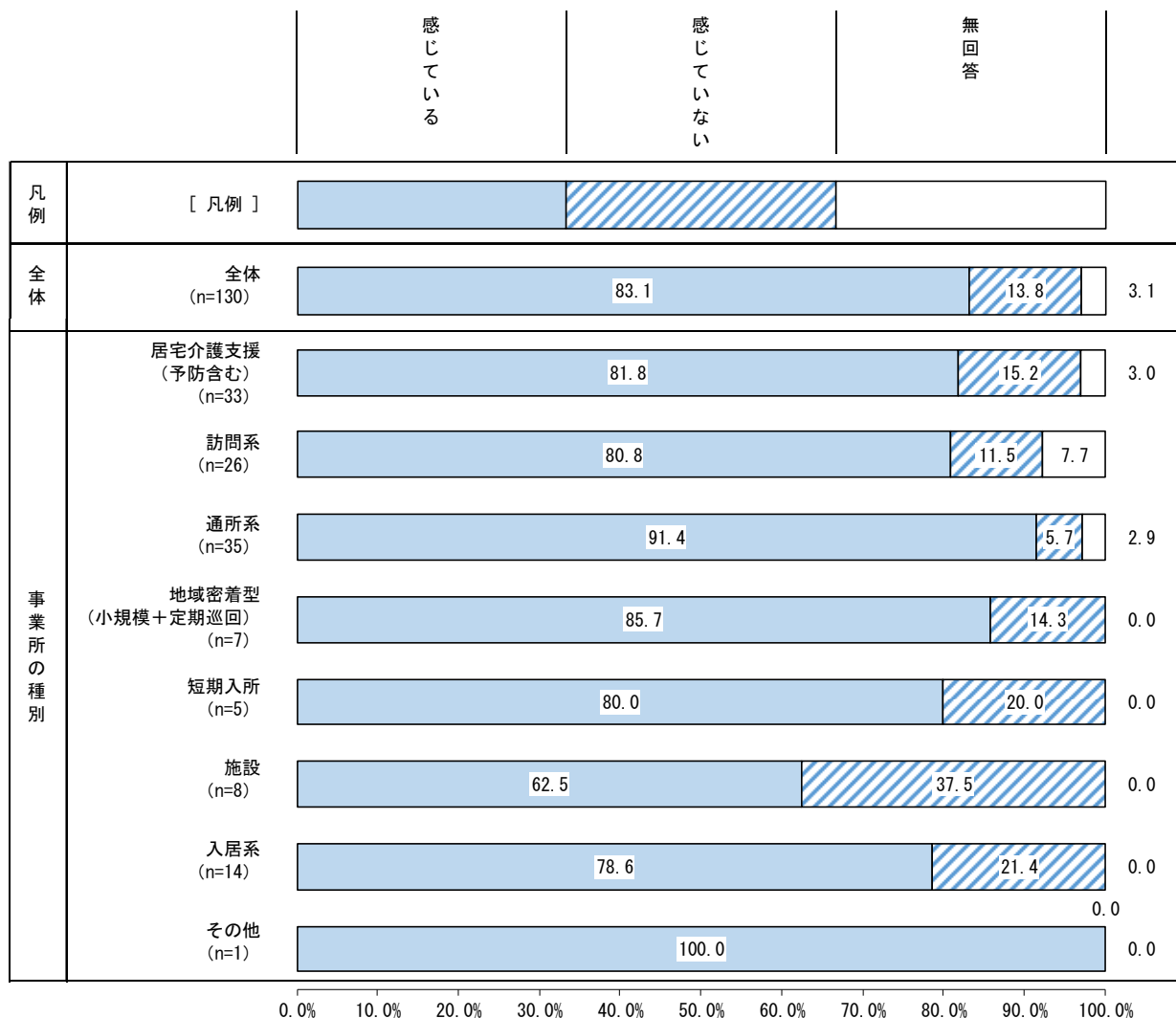
【全体】

○ 人材が集まらないと感じているかについて、「感じている」が 83.1%、「感じていない」が 13.8%となっています。

【事業所の種別】

○ 施設、入居系を除く全ての種別で、「感じている」が8割を超えています。

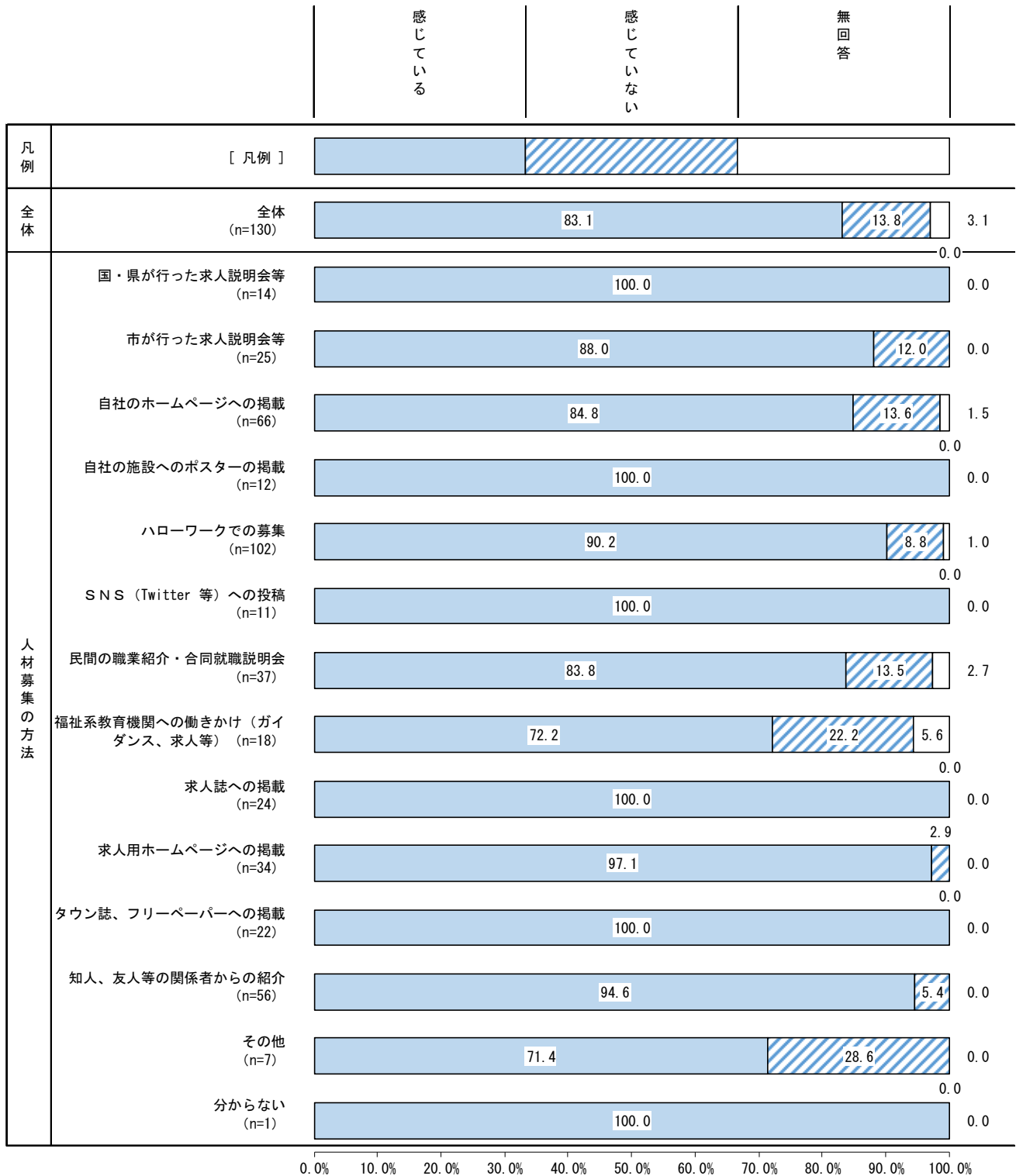
【人材が集まらないと感じているか】



【人材が集まらないと感じているか×事業所で行った人材募集の方法】

○ 「福祉系教育機関への働きかけ（ガイダンス、求人等）」は、「感じている」が72.2%と他の区分に比べて少なくなっています。

【人材が集まらないと感じているか×事業所で行った人材募集の方法】



【その他意見（抜粋）】

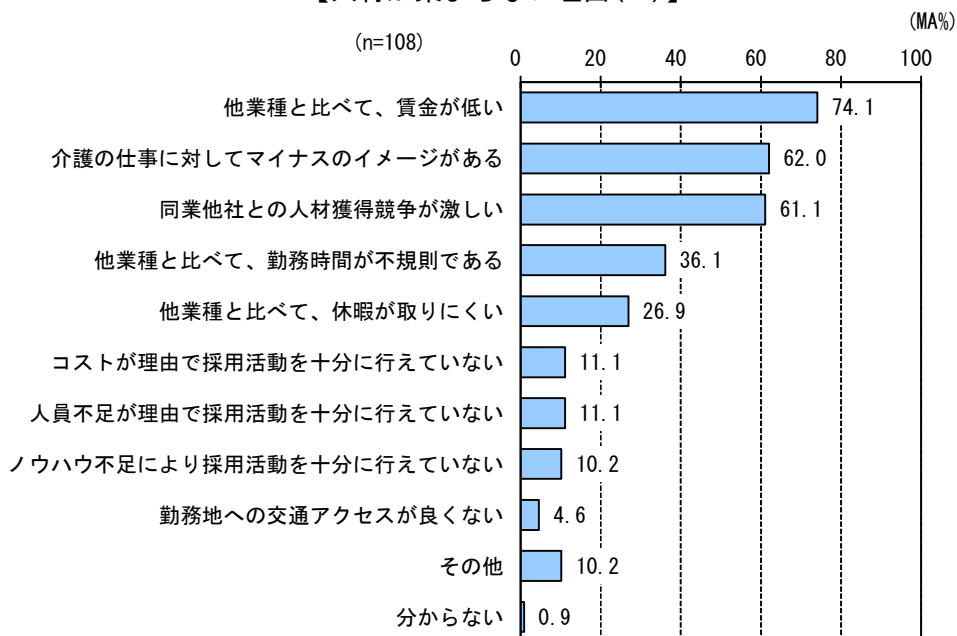
公用車に募集案内マグネット貼り付け
職場体験、説明会
看護協会

④ 問3で「1 感じている」と回答した事業所に伺います。

人材が集まらない理由は何だと感じているかご回答ください。(いくつでも○)

【全体】
○ 人材が集まらない理由について、「他業種と比べて、賃金が低い」が 74.1%で最も多く、次いで「介護の仕事に対してマイナスのイメージがある」が 62.0%、「同業他社との人材獲得競争が激しい」が 61.1%となっています。
【事業所の種別】
○ 訪問系は「同業他社との人材獲得競争が激しい」、施設は「介護の仕事に対してマイナスのイメージがある」、入居系は「他業種と比べて勤務時間が不規則である」がそれぞれ最も多くなっています。そのほかの種別では「他業種と比べて、賃金が低い」が最も多くなっています。

【人材が集まらない理由(MA)】



【その他意見 (抜粋)】

業務負担が大きい。
人間関係
130万、103万のカベ、保育園の不足、いろいろな制限がある。介護報酬の安さ。
新型コロナウイルス感染症の影響

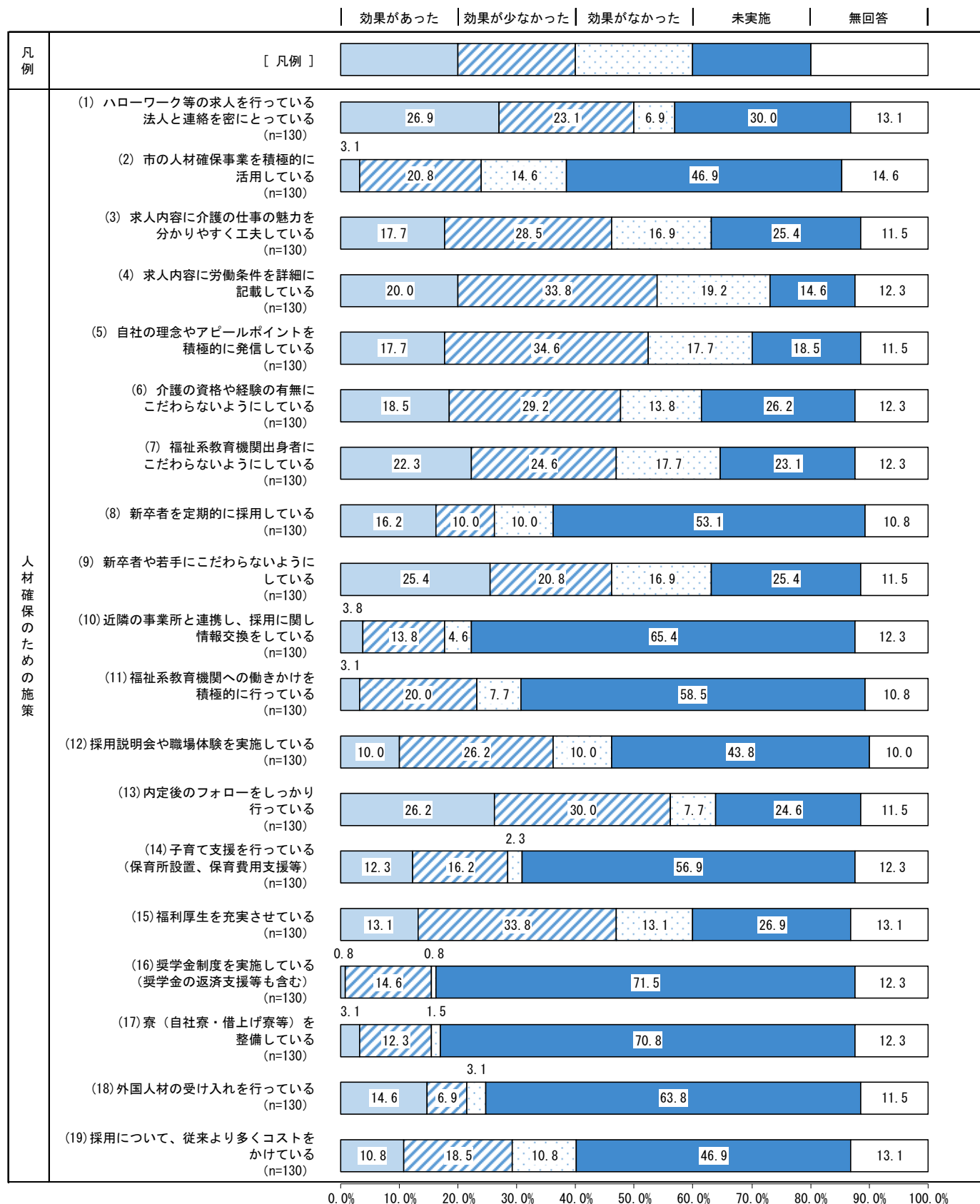
単位：%

事業所の種別	母数 (n)	4 人材が集まらない理由は何だと感じているかご回答ください。(MA)										
		賃金が低いと比べて、	休暇が取りにくい、	勤務時間が不規則である	同業他社との競争が激しい	介護の仕事に対してマイナスのイメージがある	勤務地へのアクセスが良くない	コストが理由で採用活動を十分に行えていない	人員不足が理由で採用活動を十分に行えていない	ノウハウ不足により採用活動を十分に行えていない	その他	分からない
全体	108	74.1	26.9	36.1	61.1	62.0	4.6	11.1	11.1	10.2	10.2	0.9
居宅介護支援 (予防含む)	27	77.8	22.2	18.5	55.6	66.7	3.7	11.1	11.1	11.1	14.8	0.0
訪問系	21	52.4	23.8	33.3	66.7	42.9	4.8	23.8	14.3	9.5	4.8	4.8
通所系	32	84.4	37.5	18.8	65.6	59.4	3.1	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0
地域密着型 (小規模+定期巡回)	6	83.3	0.0	66.7	83.3	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
短期入所	4	100.0	50.0	75.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
施設	5	40.0	0.0	60.0	60.0	100.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
入居系	11	72.7	27.3	90.9	63.6	54.5	9.1	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0
その他	1	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

⑤ (1)～(19)について、人材確保に効果があった・少なかった・なかった・未実施のうち、当てはまるものをご回答ください。(それぞれ1つに○)

○ 人材確保のための施策について、「効果があった」との回答が多かったのは、「(1)ハローワーク等の求人を行っている法人と連絡を密にとっている」「(13)内定後のフォローをしっかりと行っている」「(9)新卒者や若手にこだわらないようにしている」となっています。

【人材確保のための施策について】



3 介護職員の離職状況について

⑥ 退職者数について、実人数でご回答ください。

(令和4年2月1日～令和5年1月31日)

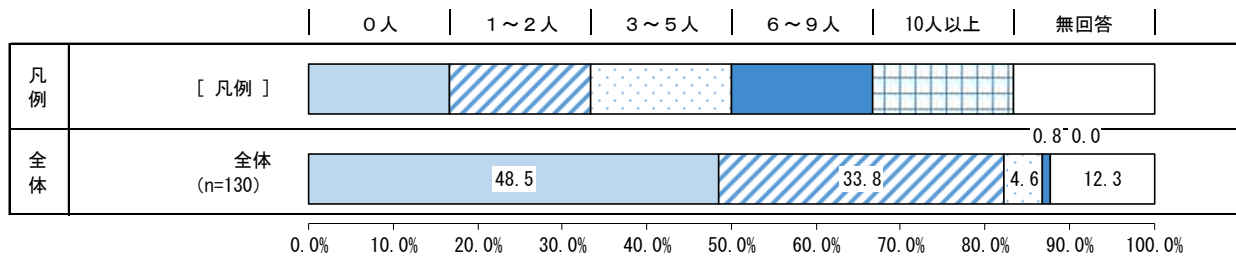
【常勤職員】

- 退職者数・常勤職員について、「0人」が48.5%で最も多く、次いで「1～2人」が33.8%、「3～5人」が4.6%となっています。

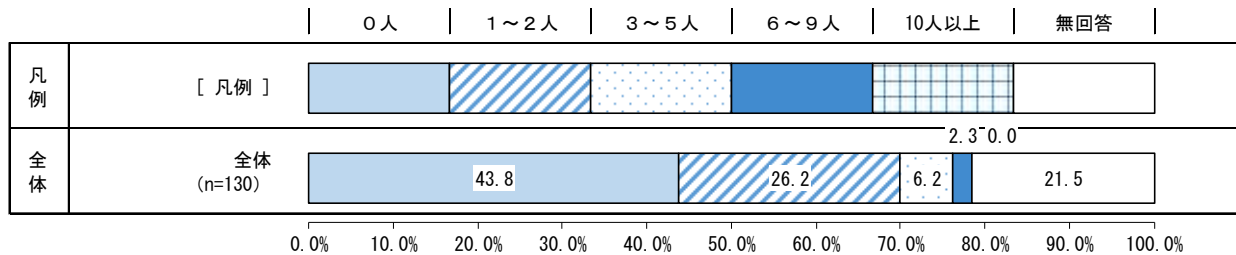
【非常勤職員】

- 退職者数・非常勤職員について、「0人」が43.8%で最も多く、次いで「1～2人」が26.2%、「3～5人」が6.2%となっています。

【退職者数（常勤職員）】



【退職者数（非常勤職員）】



【採用者数と退職者数の増減（年間）】

常勤職員（採用者数-退職者数）		
増減	事業者数	割合
-3	1	13.8
-2	1	
-1	16	
増減なし	58	44.6
1	10	23.1
2	9	
3	1	
4	4	
5	1	
6	1	
7	1	
8	2	
10	1	
無回答	24	
総計	130	100.0

非常勤職員（採用者数-退職者数）		
増減	事業者数	割合
-4	2	14.6
-2	4	
-1	13	
増減なし	39	30.0
1	19	26.2
2	5	
3	2	
4	3	
5	1	
6	1	
8	3	
無回答	38	
総計	130	100.0

※採用者数と退職者数の両方に回答があった事業所を集計

【採用者数と退職者数の増減×事業所の種別】

- 常勤職員では、居宅介護支援（予防含む）、入居系は増加より減少の割合が多くなっています。
- 非常勤職員では、入居系は増加より減少の割合が多くなっています。

【採用者数と退職者数の増減×人材不足への対応】

- 常勤職員が減少している事業所では、「利用者の人数制限をしている」が 27.8%と、増加、変化なしの事業所に比べて多くなっています。
- 常勤職員が増加している事業所では、「他の事業所からの人の異動など、法人内で人のやりくりをしている」「ボランティアを活用している」「派遣会社を活用している」「人材紹介会社を活用している」「介護ロボットや ICT を導入して、業務改善を行っている」「他の事業所を閉鎖して、人材を確保している」が増加、変化なしの事業所に比べて多くなっています。
- 非常勤職員が減少している事業所では、「他の事業所からの人の異動など、法人内で人のやりくりをしている」「ボランティアを活用している」「派遣会社を活用している」「人材紹介会社を活用している」が、増加、変化なしの事業所に比べて多くなっています。

【採用者数と退職者数の増減×事業所の種別】

	母数 (n)	常勤職員（採用者数-退職者数）			母数 (n)	非常勤職員（採用者数-退職者数）		
		増加	増減なし	減少		増加	増減なし	減少
居宅介護支援 （予防含む）	27	14.8	66.7	18.5	17	11.8	82.4	5.9
訪問系	21	19.0	61.9	19.0	23	26.1	52.2	21.7
通所系	26	26.9	57.7	15.4	27	59.3	14.8	25.9
地域密着型 （小規模＋定期巡回）	7	28.6	57.1	14.3	6	50.0	33.3	16.7
短期入所	5	80.0	20.0	0.0	2	100.0	0.0	0.0
施設	8	75.0	12.5	12.5	5	20.0	60.0	20.0
入居系	11	18.2	54.5	27.3	11	27.3	36.4	36.4
その他	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0

【採用者数と退職者数の増減×人材不足への対応】

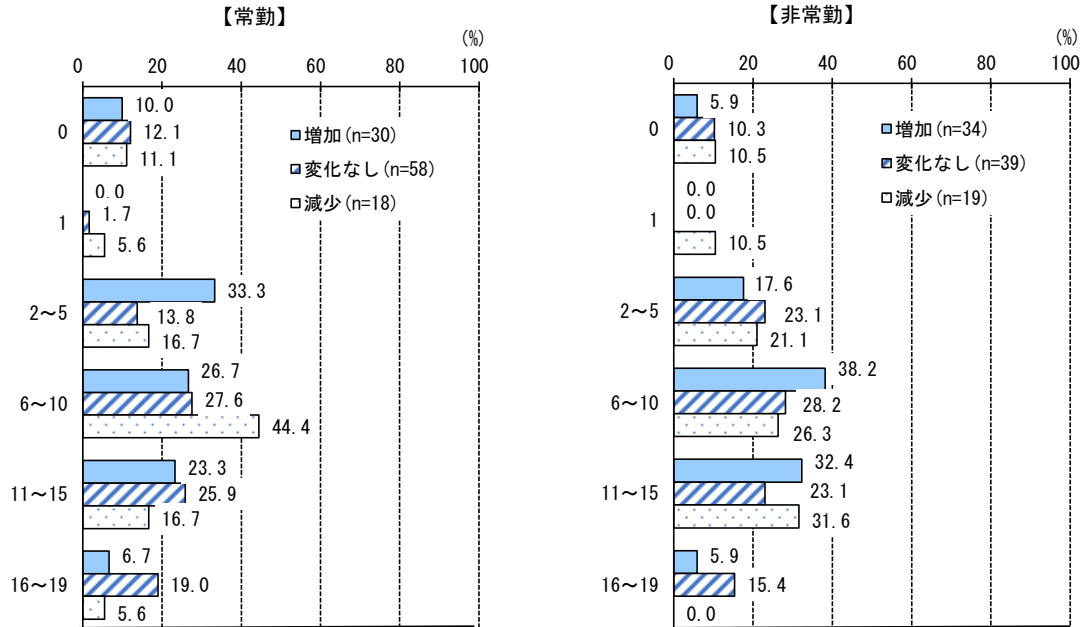
単位：％

		母数 (n)	12 貴事業所における人材不足への対応について、ご回答ください。(MA)														
			や今 りい くる り人 を材 して ない ると か	人 の や り 動 き な ど か ら の 法 人 内 で	他 の 事 業 所 の 人 を 閉 鎖 し て	活 用 し て い る	ボ ラ ン テ ィ ア を 活 用 し て い る	活 用 し て い る	派 遣 会 社 を 活 用 し て い る	人 材 紹 介 会 社 を 活 用 し て い る	業 務 改 善 を 導 入 し て い る	介 護 ロ ボ ット や ICT を 導 入 し て い る	営 業 日 を 減 ら し て い る	土 日 を 営 業 日 か ら し て い る	利 用 者 の 人 数 制 限 を し て い る	人 材 を 事 業 所 を 閉 鎖 し て い る	そ の 他
全体		130	79.2	37.7	3.1	14.6	13.1	5.4	5.4	18.5	3.8	3.8					
常勤	増加	30	73.3	40.0	6.7	23.3	23.3	10.0	6.7	13.3	6.7	10.0					
	変化なし	58	84.5	34.5	1.7	10.3	12.1	5.2	8.6	15.5	5.2	1.7					
	減少	18	83.3	33.3	5.6	22.2	16.7	5.6	0.0	27.8	0.0	5.6					
非常勤	増加	72	41.7	20.8	0.0	6.9	8.3	1.4	0.0	9.7	4.2	2.8					
	変化なし	39	82.1	35.9	5.1	12.8	12.8	10.3	12.8	17.9	5.1	2.6					
	減少	19	78.9	42.1	5.3	31.6	15.8	5.3	5.3	15.8	0.0	0.0					

【採用者数と退職者数の増減×問5 人材確保のための施策（未実施の数）】

- 常勤職員が増加している事業所では、人材確保のための施策のうち未実施の数は2～5個が最も多くなっていますが、減少している事業所は6～10個が最も多くなっています。
- 非常勤職員が増加している事業所では人材確保のための施策のうち未実施の数は6～10個が最も多くなっていますが、減少している事業所は11～15個が最も多くなっています。

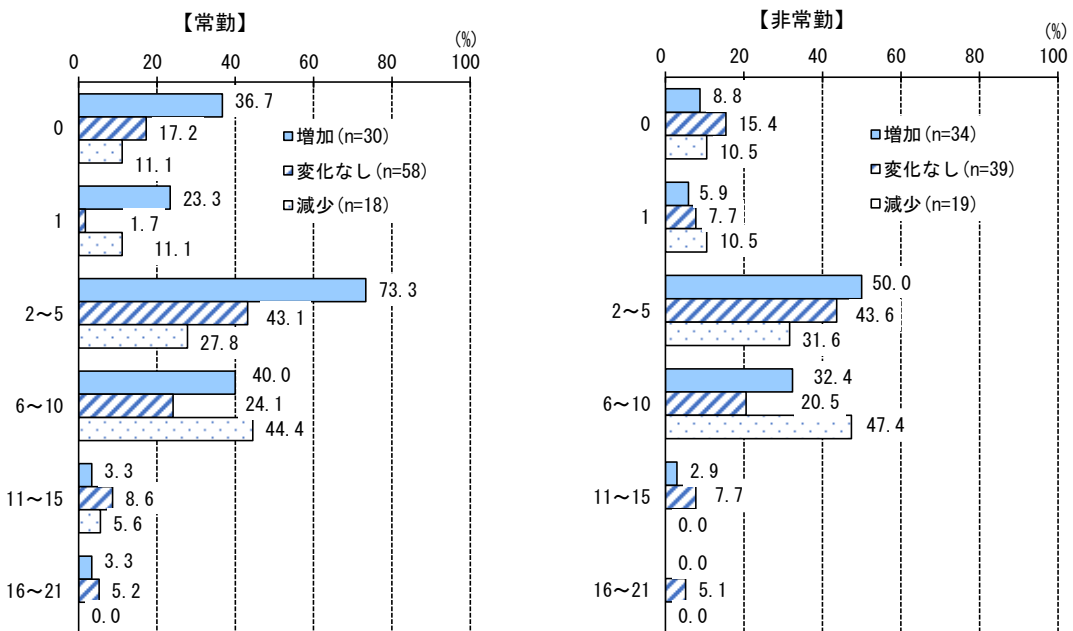
【採用者数と退職者数の増減×問5 人材確保のための施策（未実施の数）】



【採用者数と退職者数の増減×問8 離職防止のための施策（未実施の数）】

- 常勤・非常勤職員ともに増加している事業所では、未実施の施策は2～5個が最も多くなっていますが、減少している事業所では6～10個が最も多くなっています。

【採用者数と退職者数の増減×問8 離職防止のための施策（未実施の数）】

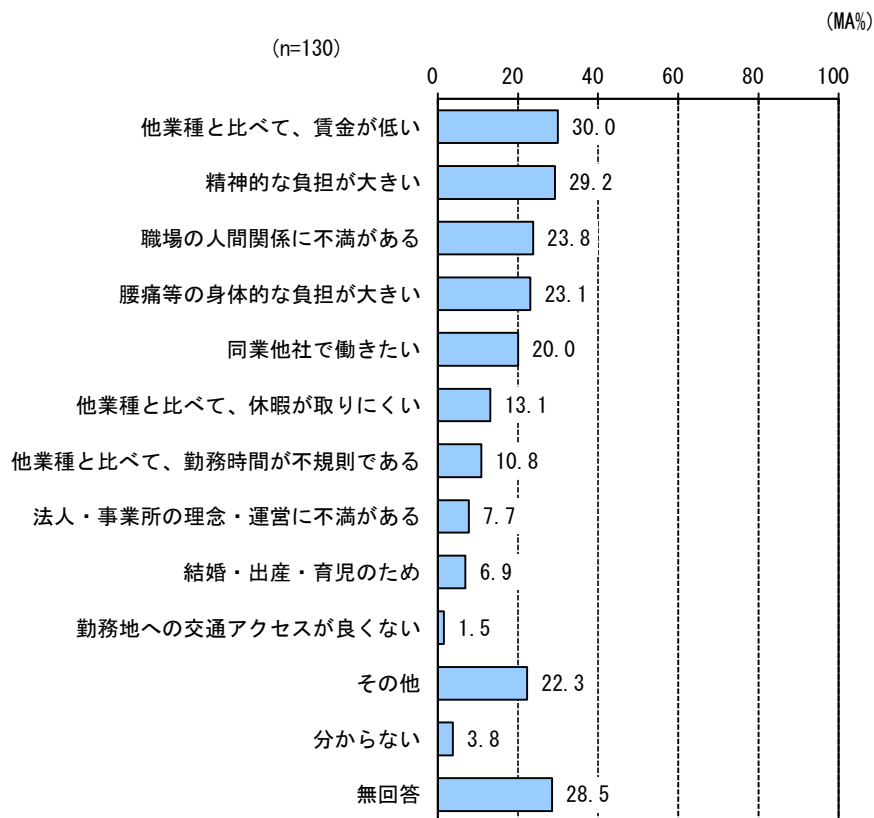


⑦ 離職の理由として考えられるものをご回答ください。(いくつでも○)

【全体】

- 離職の理由について、「他業種と比べて、賃金が低い」が 30.0%で最も多く、次いで「精神的な負担が大きい」が 29.2%、「職場の人間関係に不満がある」が 23.8%となっています。

【離職の理由 (MA)】



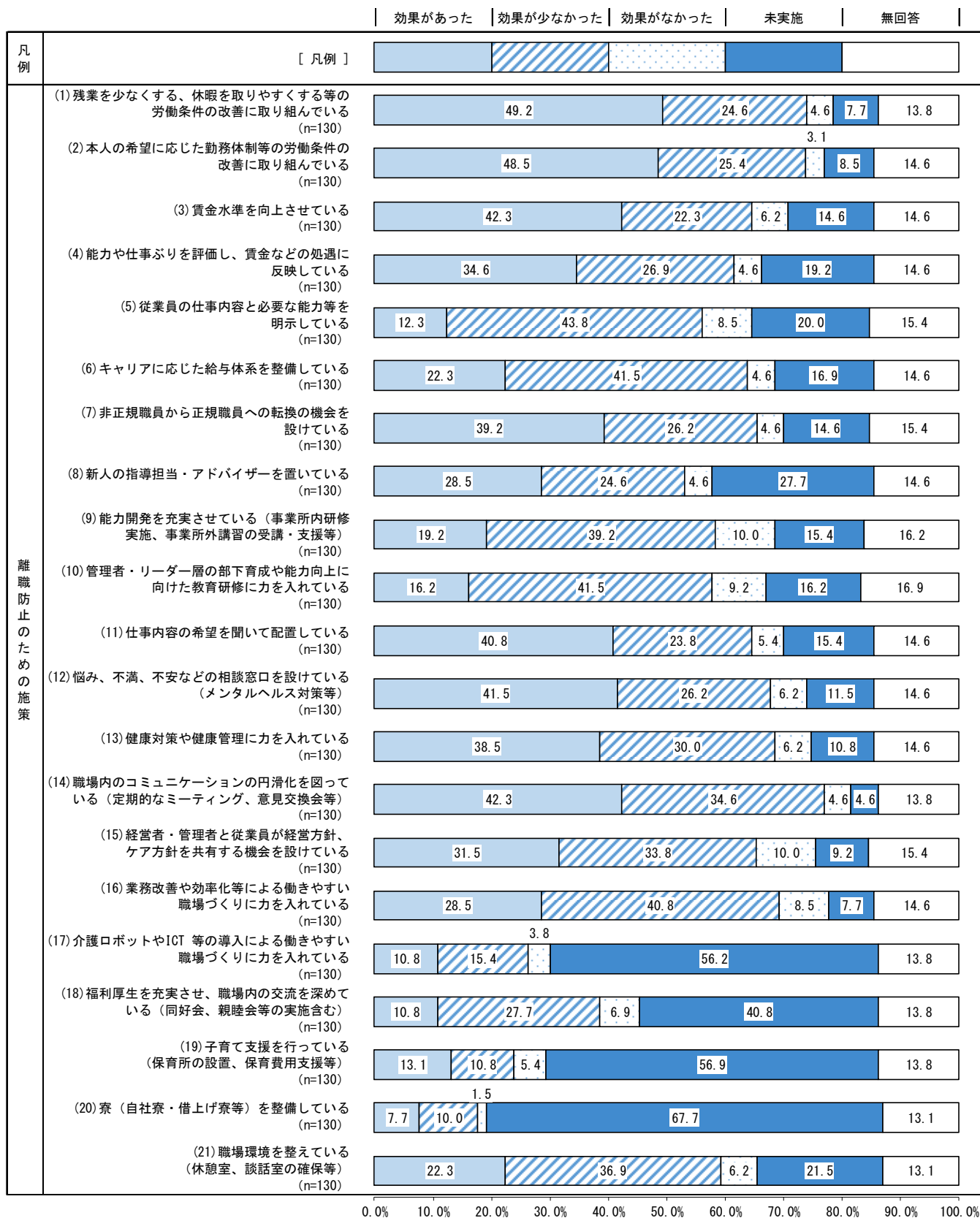
【その他意見 (抜粋)】

家庭の都合
体調不良
定年退職
業務量が多い。
他にやりたいことができた。
家族の介護
労働内容に賃金が見合っていない。
業務内容が合わない。

⑧ (1)～(21)について、離職防止に効果があった・少なかった・なかった・未実施のうち、当てはまるものをご回答ください。(それぞれ1つに○)

○ 離職防止のための施策について、「効果があった」との回答が多かったのは、「(1)残業を少なくする、休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる」「(2)本人の希望に応じた勤務体制等の労働条件の改善に取り組んでいる」「(3)賃金水準を向上させている」「(14)職場内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、意見交換会等)」となっています。

【離職防止のための施策について】



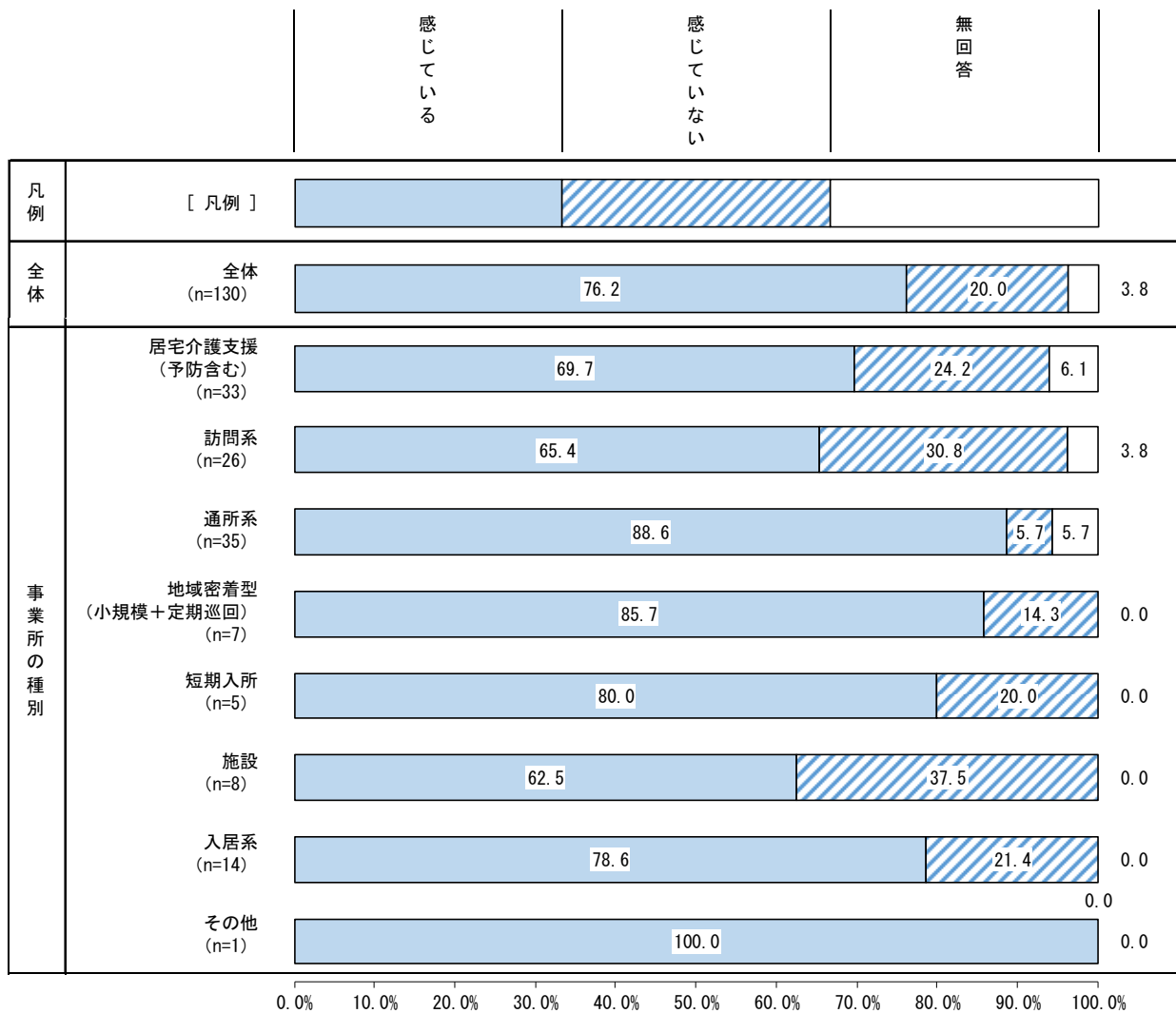
4 介護職員不足の状況について

⑨ 事業所の人材不足を感じていますか。(1つだけ○)

【全体】
 ○ 人材不足を感じているかについて、「感じている」が 76.2%、「感じていない」が 20.0%となっています。

【事業所の種別】
 ○ 通所系、地域密着型（小規模＋定期巡回）、短期入所、その他では「感じている」が8割を超えています。

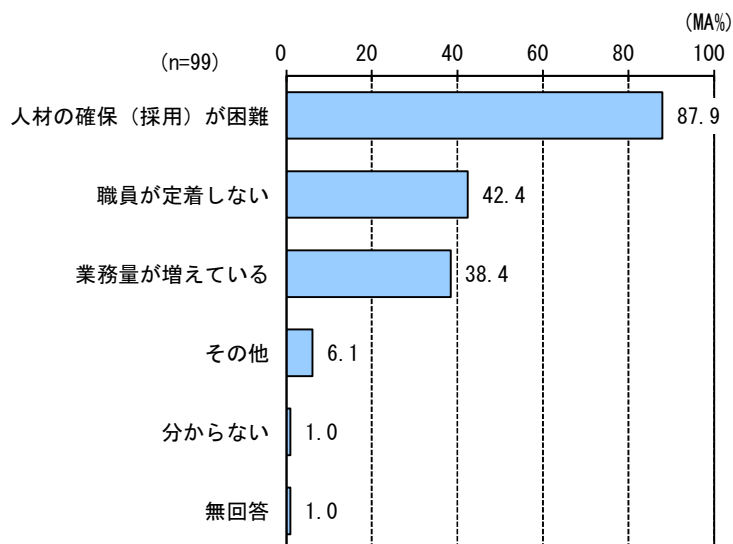
【人材不足を感じているか】



- ⑩ 問9で「1 感じている」と回答した事業所に伺います。
 人材不足を感じる理由をご回答ください。(いくつでも○)

【全体】
○ 人材不足を感じる理由について、「人材の確保（採用）が困難」が 87.9%で最も多く、次いで「職員が定着しない」が 42.4%、「業務量が増えている」が 38.4%となっています。
【事業所の種別】
○ 「業務量が増えている」は、居宅介護支援（予防含む）が 60.9%と他の区分に比べて多くなっています。

【人材不足を感じる理由(MA)】



【その他意見（抜粋）】

夜勤者の不足
土曜、祝日営業のため子育て世代の応募が少ない。
専門職の資格者が取りにくい。
定年退職後の人材が不足する。

単位：%

		母数 (n)	10 人材不足を感じる理由をご回答ください。 (MA)					無 回 答
			(人 材 の 確 保 が 保 障 困 難)	職 員 が 定 着 し な い	業 務 量 が 増 え て い る	そ の 他	分 か ら な い	
全体		99	87.9	42.4	38.4	6.1	1.0	1.0
事業 所 の 種 別	居宅介護支援 (予防含む)	23	78.3	34.8	60.9	13.0	4.3	4.3
	訪問系	17	94.1	23.5	35.3	0.0	0.0	0.0
	通所系	31	87.1	41.9	32.3	6.5	0.0	0.0
	地域密着型 (小規模+定期巡回)	6	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	短期入所	4	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	施設	5	100.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	入居系	11	81.8	72.7	27.3	9.1	0.0	0.0
	その他	1	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0

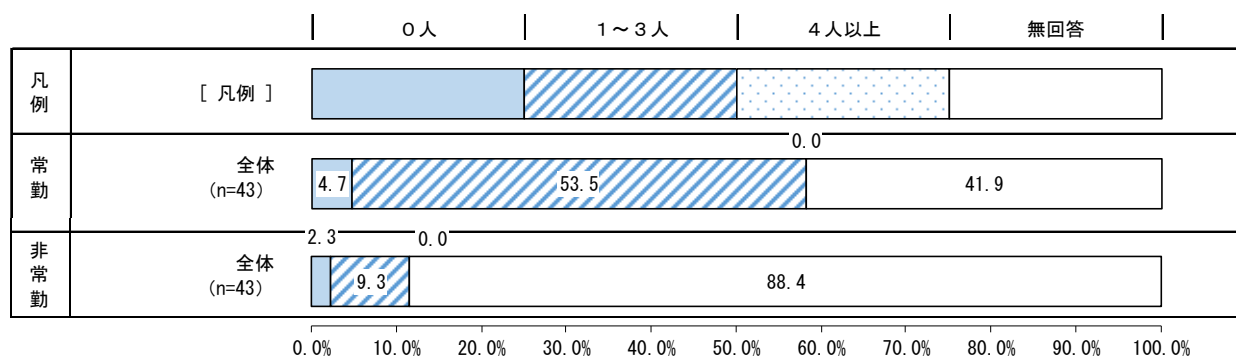
⑪ 問9で「1 感じている」と回答した事業所に伺います。

具体的にどの職種の人材が何人不足していると感じていますか。実人数でご回答ください。

ケアマネジャー

【常勤職員】
○ 不足している人数（常勤・ケアマネジャー）について、「1～3人」が53.5%で最も多く、次いで「0人」が4.7%となっています。
【非常勤職員】
○ 不足している人数（非常勤・ケアマネジャー）について、「1～3人」が9.3%で最も多く、次いで「0人」が2.3%となっています。
※ 無回答については本職種に不足はないものの、他の職種において不足人数を回答している場合があります。

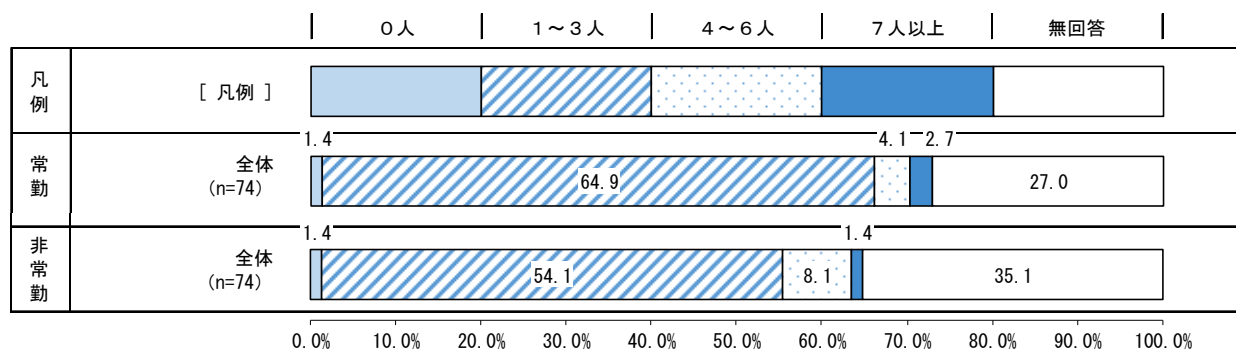
【不足人数（ケアマネジャー）】



介護職員

【常勤職員】
○ 不足している人数（常勤・介護職員）について、「1～3人」が64.9%で最も多く、次いで「4～6人」が4.1%、「7人以上」が2.7%となっています。
【非常勤職員】
○ 不足している人数（非常勤・介護職員）について、「1～3人」が54.1%で最も多く、次いで「4～6人」が8.1%、「0人」「7人以上」が1.4%となっています。
※ 無回答については本職種に不足はないものの、他の職種において不足人数を回答している場合があります。

【不足人数（介護職員）】



看護職員

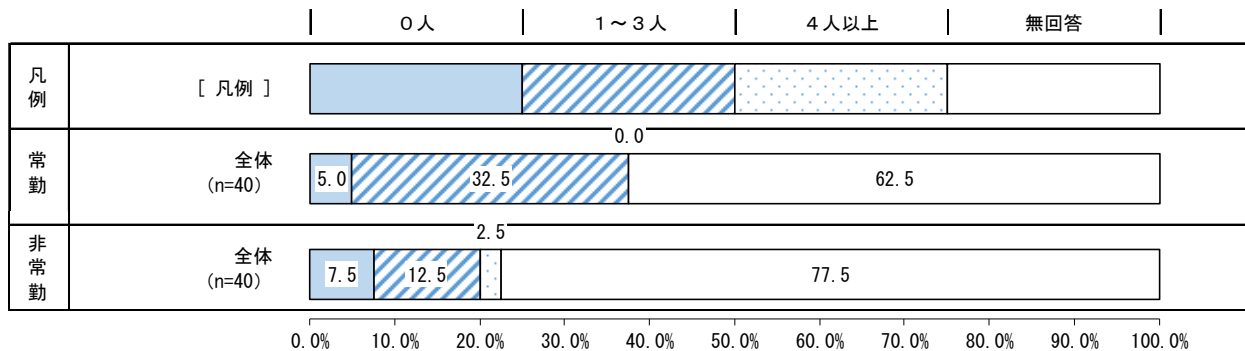
【常勤職員】

- 不足している人数（常勤・看護職員）について、「1～3人」が32.5%で最も多く、次いで「0人」が5.0%となっています。

【非常勤職員】

- 不足している人数（非常勤・看護職員）について、「1～3人」が12.5%で最も多く、次いで「0人」が7.5%、「4人以上」が2.5%となっています。
- ※ 無回答については本職種に不足はないものの、他の職種において不足人数を回答している場合があります。

【不足人数（看護職員）】



リハビリテーション職員

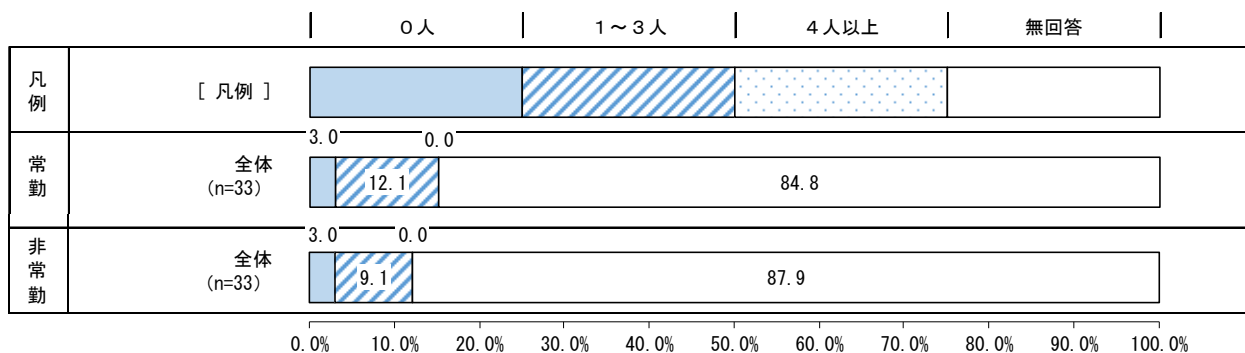
【常勤職員】

- 不足している人数（常勤・リハビリテーション職員）について、「1～3人」が12.1%で最も多く、次いで「0人」が3.0%となっています。

【非常勤職員】

- 不足している人数（非常勤・リハビリテーション職員）について、「1～3人」が9.1%で最も多く、次いで「0人」が3.0%となっています。
- ※ 無回答については本職種に不足はないものの、他の職種において不足人数を回答している場合があります。

【不足人数（リハビリテーション職員）】



その他

【常勤職員】

- 不足している人数（常勤・その他）について、「生活相談員」が3件、「保健師」「社会福祉士」が1件となっています。

【非常勤職員】

- 不足している人数（非常勤・その他）について、「事務員」「運転手」が2件、「夜勤者」「清掃員」「フルタイムの介護職」「調理師」が1件となっています。

【不足人数（その他）】

常勤職員	事業者数	回答数（合計）
生活相談員	3件	3人
保健師	1件	1人
社会福祉士	1件	1人

非常勤職員	事業者数	回答数（合計）
事務員	2件	2人
運転手	2件	4人
夜勤者	1件	3人
清掃員	1件	1人
フルタイムの介護職	1件	2人
調理師	1件	1人

5 自由意見

最後に人材確保についてご意見や提案がございましたら、ご自由にご記入ください。

【自由意見（抜粋）】

労働者人口の減少だけでなく、入所施設の多様化によって特養の整備縮小を考える時期もいずれ来ると思っていますので、それも踏まえた第9期計画となることを期待します。ICT導入および維持のための費用等への支援が市独自にもっとあるとありがたいです。
彦根市全体でケアマネジャーの人員不足を感じています。実務実習に来られる方も現在の仕事のスキルUPのためにケアマネ資格をとられています。ケアマネジャーの仕事量の見直しや、やりがい（報酬も含め）が発信できる機会（広報での特集を出す等）があればいいかと思えます。
介護支援専門員は資格がないと採用できないため、人材の不足となっていると思います。
このアンケートを基に助けてくれるなら助けてほしい。助けるつもりがないなら、アンケートの回答に要した時間が無駄に感じるので、その点を今後考慮いただきたい。
ケアマネについては事務作業が多く、業務が効率化できないことが問題と思います。業務が効率化でき負担が軽減していかないと、離職される方がなくならないように思います。
外国人から人材確保をした方が現実的だと思う。
介護職の処遇改善が進んだことは良いことだが、ケアマネジャーの処遇改善が並行して進められなかったため、介護職からケアマネジャーに転職する方が減っている。ケアマネジャーの処遇改善を希望する。またケアマネジャーの業務量を見直し、簡素化効率化を進めてほしい（ケアマネは大変！というイメージを変えたい）。
103万、130万のカベを撤去。子育てする人が働きやすいような保育園などを増設。
賃金の見直し、介護に対しての理解に欠けている。働きやすい職場環境づくり、子育て支援。
地域包括支援センターにおいては、ケース委託困難であり、包括担当ケース数の急増に伴い業務を圧迫している状況。このままいつまで続くのか…。
近隣での研修会や参加時間が遅いため参加できない職員が多く、zoom研修中心となっている。彦根付近でしてほしい。
パートの時間（小さな子どもさんがおられても働きやすい状況を作る）。
種別毎に回答すればよいのか解りにくい（全ての種別を網羅された設問になっているため）。
質問回答が効果ありなしだと回答しづらく、正しく回答できていないように思う。看護師に関しては、一定数の人員が確保できている事業所は維持できるが、継続、次世代の後継など悩みはつきないように思う。
介護保険の制度を根本見直す必要があるのではないかと？他業種と比べ、賃金が低いのは介護報酬単価が上がらず、加算にばかり頼るようなやり方だから。収入が上がらないからくりになっているのに賃金を上げられる訳がない。県も市も国の言うことを事業所に下ろすだけではなく、現場の意見を国にもっと上げていってほしい。言われたことだけしていたらよいのではない。
彦根市立病院や他の病院の退職者の登録をしていただいて介護事業所と結び付けられないでしょうか（看護師、理学療法士、作業療法士等）。
賃金を上げるのはいいことだが、処遇改善加算という方法であると事業所の手間や経費負担が増えるだけで経営困難となる。人材確保以前に事業としてやっていけない。意見は沢山あるが、行政職員さん、一度現場を体験されてはどうか？「行動は言葉よりも雄弁」。
○を付ける項目「効果があった」等、○を付ける基準がわかりません。
居宅介護支援において、ICTを導入し効率を図っても確かに事務的な届では負担軽減が図られたが、担当する人数を拡充することはCMのメンタル面での負担もあり、従来の担当人数と余り変わらない現状がある。
（居宅介護支援において）業務と介護報酬のバランスが見合っていないように思う。処遇改善がついている介護職からケアマネは経験が必要であるにも関わらず、給料が下がるキャリアダウンの状態。その上、行政が雑務をケアマネに無報酬で依頼することが多い（例えばマイナカード代行申請等）。ケアマネマネジメント業務以外には全て報酬をつけるべきと考えます。
人手不足の事業所に対して求人載せる補助金があれば助かります。
人材の採用時には当社の従業員の人脈（知り合等）から採用するのが一番定着しやすい。介護業界はシニアの方でも充分働くことができる職場である。

<p>私が他業種からこの業界に入り、異常さ、特殊さは感じている。人不足の業界だから、漫然とあぐらをかいている介護職がとても多い。目の前が苦しくても勇気を持って指導し、人不足だから全て許容していると、良い人材が他者に移ってしまう。給与ではなく、明確なビジョンとコミュニケーションかと。どの業界も結局は人です。外国人は積極的に採用しています。</p>
<p>ハローワークなどにも相談したのですが、資格が必要で給料の安い介護職より、資格不要で給料が比較的良好な製造業の方を希望される人が多いですと言われました。人員要件（資格不要または2～3日の研修で取得できる資格を新設する、少ない人員でも可能）を緩和するなどしないと、今後様々な業種間で人員の採り合いとなった時に福祉系業種は大敗すると思われます。こんなに介護人材の確保が困難だったことはかつてなかったです。</p>
<p>有資格者とコンタクトを取り、働く人を増やすよう行政に動いてほしい。</p>
<p>世間一般、今春よりベースアップ一律〇%アップ等とニュース、新聞等であるが元々介護報酬の基本が下げられている中、収入は減るばかり。光熱費、ガソリン、消耗品他高騰等、経営圧迫。彦根市内、大手の介護施設が乱立し、競争激化。各事業所法人内で困り込みが行われている。利用者の尊厳が保持されず、最悪な市町村地域の状況になっている！</p>
<p>彦根市として介護人材不足を真剣に考えていただきたいです。事業所の責任だけにしないで高齢社会の未来を一緒に考え取り組んでほしいと思います。行政からの人材確保アドバイスなどもいただきたいです。</p>
<p>人材が集まりにくくて困っています。</p>
<p>介護業界の人手不足の背景には少子化という問題がまず上がってくるのだと感じます。今の日本は介護を必要とする人達がどんどん（高齢化および延寿命）増えておりますが、これからの労働者が少なくなる上で増々問題となります。行政の方で何らかの対策を考えていただきたいです。賃金や身体的な負担が高いことで人手不足になっているのは現状です。人材の獲得戦略も必要で取り合いになっているのも事実です。</p>
<p>介護職員の人材を確保するのに大変苦労しています。特に常勤の職員が不足しており、その負担が大きいのが現状です。介護の人材を今後積極的に採用し、魅力ある業界にしていくためにもぜひ行政への支援をよろしくお願いします。</p>
<p>報酬単価等が増えない限り、ICT化等も実施できない。処遇改善などの加算があっても職員に渡すだけで手いっぱい。会社は社会保険料などが上がり設備投資できない。職員の賃金だけとかの問題ではない。</p>