

介護職員実態調査の概要

- 【調査目的】 県内の介護職員の実人数等の基礎的データを把握し、今後の施策立案等の参考資料とする。
- 【調査対象】 県内の介護職員（訪問介護員含む）を配置する介護サービス提供事業所18種別、767事業所
- 【回収率】 80.3%（616/767件）
- 【調査時期】 令和元年7月～11月
- 【調査対象期間】 平成30年度及び平成28年度
※28年度は、介護職員の実人数と年齢別の採用者数、離職者数のみ

～調査結果より抜粋～

介護職員の実人数（問1、問2 関係）

- 介護職員の平成30年度の実人数は、平成28年度と比較しても減少がなく、若干ではあるが、正規職員の割合（63.9%）が高まっている。また、離職率も平成30年度が11.1%で平成28年度の12.4%と比較して1.3%低下している。人材確保が特にきびしい状況にあるといわる福祉業界においては、処遇改善や職場環境改善等の取り組みの効果が出ているのかもしれない。
- 介護職員の正規職員実人数をサービス種別ごとで見ると、介護老人福祉施設（21.3%）、通所介護（14.7%）、介護老人保健施設（14.5%）の上位3種別で全体（18種別）の5割を占めている。

介護職員の採用者数と離職者数（問2、問4 関係）

- 平成30年度の年代別の採用者数、離職者数を見ると、ともに40代の採用者数、離職者数が一番多くなっている。その多くが他業種からの転入出者ではないため、同業種（福祉、介護）内で転職が繰り返される傾向がうかがえる。他業界への流出が少ないのが救いではあるが、職場の要となる世代の転職が多いことは、若い世代の人材育成やサービスの質の確保等への影響が懸念される。職員の離職理由（問4）は「他に良い職場があったため」「職場の人間関係」が上位であり、職場環境の改善に向けた取り組みを継続、強化して行っていく必要がある。
- 平成30年度の非正規職員の採用者数は、60代の採用者が最も多く、30代から50代の採用者数が多かった平成28年度と比べ、採用者の年齢層が大きく変化している。ベテラン職員の経験と知識が求められていることと、一方で、若い年代の職員の確保が厳しい状況の中、平均寿命が延び就労意欲（ニーズ）の高まる60代の採用を積極的に行っている傾向がある。
新たな介護人材の確保と元気高齢者の活躍の場の提供を目的とした「介護助手」の取り組みの広がりが期待できる。

介護職の資格保有者（問5 関係）

- 現任の介護職員の87%が介護に関する資格保有者であり、介護福祉士は、66.2%である。専門性が求められる職種であり、これらの限られた人材が有効に機能する様、専門職の補助的業務を担う介護助手等の取り組みを推進し、介護専門職が専門的業務に専念できる環境を整え、もって、介護職員の負担軽減と定着率の向上を図ることが必要である。