

## 令和 4 年度 魚沼市介護職員数等調査概要

本調査は、市内の介護施設の職員数を把握するため調査したものです。  
法人によって設問の解釈に違いはありますが、全体的な傾向を把握することができます。

対象法人	1 NPO法人 合歓の会
	2 一般財団法人 魚沼市医療公社
	3 一般社団法人 愛郷会
	4 医療法人 魚野会
	5 社会福祉法人 魚野福祉会
	6 株式会社 Smile
	7 株式会社 アルプスビジネスクリエーション
	8 株式会社 オーエーシー企画
	9 株式会社 ケアシスタ
	10 株式会社 ぶなの木
	11 北魚沼農業協同組合
	12 合同会社 魚沼介護
	13 社会福祉法人 魚沼市社会福祉協議会
	14 社会福祉法人 魚沼福祉会
	15 特定非営利活動法人 桜の園
	16 有限会社 ソワン
	17 有限会社 渡辺工務店
	18 株式会社 MEDIA
基準日	令和 4 年 (2022 年) 10 月 1 日
調査内容	【設問 1】 職種別・年齢別人数 (2022 年 10 月 1 日の実人数)
	【設問 2】 雇用形態別人数 (2022 年 10 月 1 日の実人数)
	【設問 3-1】 異動別人数 (直近 1 年間の実人数)
	【設問 3-2】 退職・離職の理由別人数
	【設問 3-3】 職員の充足状況
	【設問 3-4】 職員の不足要因 (任意記載)
	【設問 4-1】 職員の募集方法
	【設問 4-2】 外国人人材の登用の意向
	【設問 5-1】 職員の定着・離職防止対策
	【設問 5-2】 介護人材確保全般に関する意見
	【設問 6-1】 介護人材確保支援策に関する意見
	【設問 6-2】 介護人材確保支援策
	【設問 7】 賃金改善 (介護職員処遇改善支援補助金・介護職員等ベースアップ等支援加算)

【設問1】 職種別・年齢別人数（2022年10月1日の実人数）

※本調査は、介護保険施設に勤務する職員の実人数を把握するものです。常勤換算は、不要です。

※各就業規則等に基づき雇用する正規職員（以下「正規職員」という。）、3月以上の雇用期間で雇用する職員（以下「非正規職員」という。）を計上します。3月未満の雇用期間の職員及び単発など日々雇用的な形態の職員（以下「日々雇用職員等」という。）は除きます。

※兼務の場合は、主たる職種で計上します。

※事務担当職員、委託業務（調理、清掃等）先の職員は、含みません。

No	職 種	年齢構成				合 計	必要な人数 又は 雇用希望人数	不足する 人数
		30歳未満	30～49歳	50～59歳	60歳以上			
1	介護職員	52	266	140	188	646	685	39
2	介護支援専門員	0	23	23	11	57	60	3
3	生活相談員	3	30	12	0	45	44	-1
4	看護職員	0	33	23	59	115	129	14
5	保健師	0	0	0	0	0	1	1
6	栄養士	0	7	1	0	8	8	0
7	機能訓練指導員	4	18	4	0	26	27	1
8	その他の職員	1	16	7	34	58	58	0
合計		60	393	210	292	955	1,012	57

【設問2】 雇用形態別人数（2022年10月1日の実人数）

※設問1で記入した人数を雇用形態別に分類します。

※兼務の場合は、主たる職種を「正規職員」又は「非正規職員」欄に記入し、従たる職種は「兼務」欄に記入します。

・正規職員：就業規則等に基づき雇用する正規職員（就業規則に規定する勤務時間により常時勤務する職員）

・非正規職員：3月以上の雇用期間で雇用する職員（就業規則に規定する勤務時間内で、3月以上勤務する職員）

No	職 種	正規職員		非正規職員		合 計	
			兼 務		兼 務		兼 務
1	介護職員	366	29	280	0	646	29
2	介護支援専門員	56	22	1	2	57	24
3	生活相談員	43	13	2	4	45	17
4	看護職員	60	5	55	18	115	23
5	保健師	0	0	0	0	0	0
6	栄養士	8	0	0	0	8	0
7	機能訓練指導員	23	4	3	9	26	13
8	その他の職員	16	2	42	1	58	3
合計		572	75	383	34	955	109

【設問3-1】 異動別人数（直近1年間の実人数）

※新規雇用（いわゆる「再雇用」を含む。）、退職・離職の人数を、正規職員・非正規職員を合算して記入します。

※期間は、2021年4月から2022年3月までの1年間とします。

※退職・離職については、【設問3-2】にその理由別、年代別に人数を記入します。

No	職 種	新規雇用	退職・離職	増 減
1	介護職員	77	72	5
2	介護支援専門員	8	6	2
3	生活相談員	1	4	-3
4	看護職員	14	16	-2
5	保健師	0	1	-1
6	栄養士	0	1	-1
7	機能訓練指導員	0	3	-3
8	その他の職員	5	6	-1
合計		105	109	-4

【設問3-2】 退職・離職の理由別人数

No	理 由	30歳未満	30～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計
1	病気、負傷	3	6	2	9	20
2	結婚、出産、子育て	1	1	0	0	2
3	介護	0	1	1	4	6
4	転勤(家族の転勤を含む。)	0	2	1	0	3
5	転職(同業他社への転職)	1	4	2	0	7
6	転職(介護職以外の職種への転職)	2	6	1	0	9
7	定年、雇用期間満了	0	2	0	16	18
8	処遇(労働日・時間、給料、休暇、福利厚生等)	0	0	0	0	0
9	労働環境(通勤、研修(人材育成)、職員の間人関係)	0	0	1	1	2
10	仕事内容(身体的負担、精神的負担等)	3	3	1	6	13
11	仕事上のトラブル	0	1	0	1	2
12	会社の方針	0	1	0	0	1
13	その他( )	0	0	1	0	1
14	その他( )	0	0	0	0	0
15	その他( )	0	0	0	0	0
合計		10	27	10	37	84

【設問3-3】 職員の充足状況

No	状 況	どれかに○
1	業務量に対して、適正な人数を配置している	5
2	配置基準を満たすが、業務量に対して不足している	11
3	配置基準をなんとか満たしている	2
4	配置基準を満たせないことがある	0

【設問3-4】 職員の不足要因(任意記載)

No	不足要因
1	退職者補充ができず、パート勤務職員でやっと補充している。
2	夜勤等シフト勤務に入れる職員の確保ができなく、夜勤ができる職員に負担が大きい。
3	若者層の就職が少なく、定年(65)を迎える年代が多く、年齢バランスが危うい
4	職員の高齢化による退職者が多い。
5	家庭の事情で夜勤ができない職員は、夜勤のない事業者に移ることがある。
6	給与が多くない、求職者が少ない。
7	有資格者でなければ事業所の配置基準を満たすことができない事業所もあるため、募集を専門職に限定せざるを得ない状況で益々応募者が少ないと考えます。
8	資格なしで雇用できるサービス事業所で無資格者を採用した場合、本人がイメージしていた介護職と現実とのギャップを感じて辞めてしまう職員がおり、介護職のイメージアップに繋がりにくいのではないかと考えます。
9	近隣市町村でも新事業所が開設され、給与などの待遇が魚沼市内の事業所よりも高い事業所があるため、通勤圏内で転職する職員がいますと考えます。
10	介護報酬改定のたびに、サービスを提供するための事務量が増えていき、現場にとっては負担感が増している。介護の質をあげたくて国は報酬改定を実施するのだろうが、現場は逆に事務量が増え疲弊感が否めない。この疲弊感が蓄積することで、介護職の離職に繋がる場合もあると考えます。
11	土日祝日勤務や超勤が多い、異動があるなど子育て世代には周囲の協力が不可欠で核家族等で周囲に支援者がいない場合は、勤務が厳しい状況かと考えます。
12	適正な介護の考え方が、携わる職員数が多くないとできない報告に変化してきていることも不足の大きな要因に思う
13	事業収入(介護報酬)が少ないため人件費を確保できない。
14	365日、土日祝も関係なく仕事があるため、なかなか応募が無い。
15	妊婦2名・産休・育休1名 人員は適正であるが、配慮が必要な人員がいるので一時的に不足する。
16	1日5時間、夜勤なしの非正規職員がいる。有給休暇を思うように取得できない。
17	入居期間が長くなり、介護度が高い入居者が増えている。
18	コロナ感染者及び濃厚接触者となった職員の補充が困難である。

【設問4-1】 職員の募集方法

※職員の募集方法・媒体の活用の有無を記入します。

※各方法・媒体の活用状況について、「有・無」のどちらかを選択します。

※活用が「有」のものについて、「有効」又は「効果無」のどちらか「○」を選択します。

※「有効順位」欄に、効果の高いもの上位3つを順に数字を記入します。

No	方法・媒体	活用 有	活用 無	有効	有効順位 1	有効順位 2	有効順位 3	効果無
1	ハローワーク	21	3	11	4	5	4	6
2	ウェブサイト	15	7	8	3	3	0	6
3	新聞等の折込チラシ	9	13	2	0	1	1	1
4	募集ポスター、チラシ	4	17	0	0	0	0	2
5	フリーペーパー等	1	20	0	0	0	0	0
6	教育機関への求人活動	10	12	2	0	2	1	3
7	人材紹介会社	13	9	5	4	0	0	4
8	インターンシップ、実習生の受入	7	14	1	0	0	1	0
9	知人等からの紹介	19	3	10	4	3	4	2
10	募集していない	3	17	0	0	0	0	1
11	その他( 職員からの紹介)	1	0	1	1	0	0	0

【設問4-2】 外国人人材の登用の意向

No	意向の状況	どれかに○
1	意向がある	1
2	条件を整えば、意向がある ⇒ 可能な範囲でその「条件」を下に記載願います。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊所の確保</li> <li>・通勤の確保</li> <li>・日常生活指導、相談についての不安</li> <li>・高齢者の特徴や介護職の内容等について正しく理解していること</li> <li>・日本語での会話、コミュニケーションが可能なこと</li> <li>・可能であれば、介護福祉士を取得していること</li> <li>・事務的な煩雑さへの対応</li> <li>・介護知識、技術の指導等に要する人員の確保</li> </ul>	4
3	意向がない	7
4	未定	11

【設問5-1】 職員の定着・離職防止対策

※職員の定着・離職防止対策の取組の有無を記入します。

※対策の取組状況について、「有・無」のどちらかを選択します。

※取組が「有」のものについて、「有効」又は「効果無」のどちらか「○」を選択します。

※「有効順位」欄に、効果の高いもの上位3つを順に数字を記入します。

No	対 策	取組 有	取組 無	有効	有効順位1	有効順位2	有効順位3	効果無
1	採用時、業務内容・就労条件の詳しい説明	22	2	6	0	1	0	3
2	個人の希望に配慮した職員配置・労働時間(シフト)	23	1	18	7	6	1	6
3	定期昇給の実施	21	3	11	2	2	0	2
4	人事考課制度の導入	14	10	3	0	0	1	2
5	職場内における個別面談、相談体制の充実	21	3	13	4	1	1	7
6	職員等による指導・フォロー体制(教育担当職員の指定等)	17	7	10	0	1	0	0
7	職場内での仲間づくりの推進	12	12	6	1	1	1	0
8	計画的・体系的な教育・研修の実施	19	5	8	0	0	1	1
9	資格取得支援	23	1	10	0	1	1	4
10	資格取得時の手当制度	22	2	7	0	0	1	4
11	健康管理体制(メンタルヘルスを含む。)の充実	20	4	5	0	0	0	4
12	産休・育休・介護休暇等の取得促進	22	2	7	1	2	0	4
13	休暇を取得しやすい体制・環境づくり	20	3	17	0	1	8	4
14	その他(非常勤職員の賞与額が多い)	1	0	1	1	0	0	0
15	その他(介護職員処遇改善・介護職員等特定処遇改善・ベースアップ加算の取得)	1	0	1	0	0	0	0
16	その他(互助会活動)	1	0	1	0	0	0	0

【設問5-2】 介護人材確保全般に関する意見

※介護人材確保について、ご意見等がありましたらぜひお聞かせください。

No	意見
1	介護職だけでなく看護職への助成の拡充
2	行政が中心となった外国人就労支援(居住地、交通網の整備)
3	補助金や支援事業があり助かります。対象になる要件が緩くなり使えるものが増えるといいと思います。
4	もっと休みや給与を増やして職員の確保や定着につなげたいが、処遇改善加算は会社の負担も増えて行くので基本の介護報酬が上がらないと難しい。
5	魚沼市内の介護事業所で働いている人が、魚沼市内のアパート(賃貸)で生活している場合、市から家賃補助を出して欲しい
6	学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進の取組
7	イベント、テレビ、新聞、SNSを活かした取組等を通じて働く世代のターゲットを明確にした発信と介護の仕事の社会的評価の向上を図る取り組み(支援)
8	ICT等テクノロジーの活用推進に向けた事業所へ保険者の支援(補助金等)
9	事業所勤務者の子どもを預かる施設の充実(病児保育、病児学童など)。(単独法人では困難を極めることが考えられるため、保育士の確保も含め保険者の補助金制度などの検討)
10	賃金アップに向けた保険者独自の取組や資格取得に伴う保険者独自の支援の取組やそれに伴う情報発信。
11	外国人労働者の雇用が必要であると思うが、必要な言葉・知識・技術をまとめて習得できる学校等の存在があれば、スムーズに受け入れが可能になると思われる。
12	介護人材を安定的に確保するための大きな要素は「給与の額」と「労働条件」に尽きると思います。職業的魅力や社会貢献といった単なる綺麗事では人材を確保できません。
13	実際に介護の職業を志した本人になったつもりで考えてみましょう。得られる給与は？必要時に休みを取れるか？配偶者や子供、親等の家族を、心に余裕を持って養えるか？この仕事ならまともに生きて行けると思えるか？…。これらが満たされなければ、人は離れてしまいます。
14	魚沼市が市内事業所で就労する介護職員に対して補助を行う制度が創設された事は大いに評価されますが、補助の内容の強化と拡大が今後必要です。近隣自治体も類似した制度を設けている場合、比較と競争が生じます。魚沼市で働く方が有利だと、現任の介護職員や求職者に実感して頂く必要があります。
15	魚沼市が行っている補助制度の強化ですが、全ての介護職員の「基本給」を直接底上げする形での補助金(所得税非課税で)制度があると非常に有効です。また国から完全に等閑視されている介護支援専門員の給与に対する補助金制度も同様に必要です。
16	介護支援専門員の仕事は「労多くして益なし」の典型例の職業になりました。収入・生活、共に介護支援専門員と介護職員を比較すると介護職員の方が遥かに有利となり、介護支援専門員を志す人はこれからも減少して行くでしょう。
17	若者が魅力ある職業として選択し、定着するための具体策を講じる。 例えば、専門職としての資質向上と交流を市主導で計画・実施を望む。
18	給料のベースアップ、賞与、夜勤手当、資格手当等のアップができる支援策、働きやすい環境の福利厚生改善(特別休暇等)を事業所に働きかける策を講じてほしい。
19	市独自の介護人材育成事業の充実

【設問6-1】 介護人材確保支援策に関する意見

※令和4年度に行った人材確保支援策について、ご意見等がありましたらぜひお聞かせください。

No	支援事業	意見
1	介護人材就職支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1日8時間週40時間のパートの方を問い合わせたら、常用労働者には当たらないとのことで使えなかった。</li> <li>● 就職時と1年後とももらえるといいと思います。(分割でもいいので)</li> <li>● 有効と思いますが、本事業の存在そのものをより強くアピールする必要を感じます。また現実的に可能な範囲で補助金額の増額をご検討下さい。</li> <li>● 他地域から人材確保する趣旨には賛同するが、居住地を変えてまで当地域に就労してくれるかは疑問。</li> </ul>
2	介護資格取得促進事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 他補助制度との併用ができありがたい</li> <li>● ケアマネの更新研修も対象にしてもらいたい。相談員確保のため、社会福祉主事、社会福祉士取得も対象にしてもらいたい。</li> <li>● 取得時と1年後とももらえるといいと思います。</li> <li>● 有効と思いますが、本事業の存在そのものをより強くアピールする必要を感じます。</li> <li>● 今までは個人負担だったので、資格取得後の支援金は大変助かる。</li> </ul>
3	介護夜勤手当支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大変ありがたく申請させていただき、職員への配分ができています。職員の反応も良いです。人材確保についても、1回約1万円の夜勤手当というのはインパクトがあり、反応が良いです。ただ、覚悟はしていましたが、法定福利費(社会保険料)のアップが人件費を圧迫しています。</li> <li>● 5年間の制限がありその後について不安がある。制度終了後に値下げができるだろうか？</li> <li>● 対象の拡大が必要。看護職も同様に不足なのだから。</li> <li>● 使わせていただいています。5年後も継続していただきたいです。</li> <li>● 5年後に廃止にしないで継続してほしい。</li> <li>● 有効と思いますが、本事業の存在そのものをより強くアピールする必要を感じます。また現実的に可能な範囲で補助金額の増額をご検討下さい。</li> <li>● 実際に夜勤手当が増額されたので大変有難い。是非とも5年後以降の継続を望む。</li> </ul>
4	就職サイト活用支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護職の無資格者も対象としてほしい。せっかく異業種から介護へ転職を希望する者もいるのに。</li> <li>● 有資格者のみが対象のようで残念です。</li> <li>● 有効と思いますが、効果の測定が必要と考えられます。関連サイトを敢えて活用しない法人もあるかも知れません。</li> </ul>
5	外国人介護人材修学支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 奨学金6年で免除すると、この地域からいなくなる可能性が高くリスクが大きい。</li> <li>● 該当ケースがどの程度存在するのか実態を把握して今後の事業継続の判断を。</li> <li>● 言語の壁、居住地の支援、文化の違い等々によるコミュニケーション等々に課題がある。事前に知人等から気心の知れる人材を確保したいので、今一步、踏み切れない。</li> </ul>



No	支援事業	意見
6	介護職員キャリアパス支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象の職員がいれば申請したいです。</li> <li>● ケアマネの更新研修も対象にしてもらいたい。相談員確保のため、社会福祉主事、社会福祉士取得も対象にもらいたい。</li> <li>● 有効と思いますが、本事業の存在そのものをより強くアピールする必要を感じます。</li> <li>● 資格が取りやすく大変有難い。それにしても受験料、実務者研修会の受講料が高すぎる。介護福祉士に合格しても登録するお金がない人もいます。</li> </ul>
7	介護人材奨学金返還支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 有効と思いますが、本事業の存在そのものをより強くアピールする必要を感じます。</li> <li>● 若手人材確保にはとてもよい。当市に人材が集まるように大学、専門学校等に入学する前にこの事業が周知されるようPRが必要。</li> </ul>
8	介護人材求人活動支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新聞折込チラシの作成に使わせていただきました。</li> <li>● 有効と思いますが、効果の測定が必要と考えられます。</li> <li>● 広く募集するより来て欲しい人に声を掛けることで、長く勤めてもらいたい考えもある。</li> </ul>
9	外国人介護人材社宅支援事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 該当ケースがどの程度存在するのか実態を把握して今後の事業継続の判断を。</li> </ul>

#### 【設問6-2】 介護人材確保支援策

※介護人材確保支援策について、今年度の状況と来年度の予定について記入してください。

※令和4年度の申請について、該当する項目を選択してください。

※令和5年度の申請について、該当する項目を選択してください。

No	支援事業	令和4年度		令和5年度		
		申請済	申請予定	申請予定	予定なし	未定
1	介護人材就職支援事業	0	0	3	3	10
2	介護資格取得促進事業	0	1	6	2	10
3	介護夜勤手当支援事業	10	0	9	4	6
4	就職サイト活用支援事業	1	0	2	3	11
5	外国人介護人材修学支援事業	0	0	0	9	7
6	介護職員キャリアパス支援事業	1	1	6	2	10
7	介護人材奨学金返還支援事業	0	0	0	8	8
8	介護人材求人活動支援事業	2	1	1	3	13
9	外国人介護人材社宅支援事業	0	0	0	8	8

【設問7】 賃金改善（介護職員処遇改善支援補助金・介護職員等ベースアップ等支援加算）

※補助金の申請状況と加算の届出の状況について、「有・無」のどちらかを選択します。

※申請状況、加算の届出が「無」のものは、その理由を記入してください。

内容	交付申請 有	交付申請 無	交付申請が「無」の場合、その理由
介護職員処遇改善支援補助金(県補助金)	17	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当法人には、医療施設でも働く介護員がいるが、介護保険施設でない為、介護保険施設勤務職員と同額の手当を支給する事が困難</li> <li>● 対象外施設のため</li> <li>● 期の後半での実施であり、年度またぎの制度のため、補助金交付がされるまでの法人の持ち出し分が多く、財政的に厳しい状況であったため。</li> <li>● 当法人では居宅介護支援事業のみを行なっているため、本制度の適用対象になりません。残念です。</li> <li>● 取得要件を満たさなかったため</li> <li>● 知らなかった</li> </ul>

内容	加算の 届出 有	加算の 届出 無	加算の届出が「無」の場合、その理由
介護職員等ベースアップ等支援加算	18	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当法人には、医療施設でも働く介護員がいるが、介護保険施設でない為、介護保険施設勤務職員と同額の手当を支給する事が困難</li> <li>● 対象外施設のため</li> <li>● 当法人では居宅介護支援事業のみを行なっているため、本制度の適用対象になりません。残念です。</li> <li>● 加算要件の理解不足</li> <li>● 前1年の把握が出来てなかった</li> </ul>