

2021年度町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査 単純集計結果報告書

1. 調査の目的

本調査は、近年続いている町田市内介護保険事業所における介護職員の不足状況の実態を把握することで、今後の町田市における介護職員の確保に向けた施策の基礎資料を得ること、及び町田市の計画策定に活用することを目的とした。

2. 調査対象及び回答率

2021年8月31日現在、町田市内で介護職員及び訪問介護員を雇用している介護保険事業所330事業所とした。全体の回答率は、52.4%であった。(表1)

3. 調査期間

2021年9月15日～2021年10月31日

4. 調査基準日

調査の基準日は、2021年9月30日とし、本調査における2021年度とは、2020年10月1日から2021年9月30日までとした。

5. 調査機関

〒194-0013 東京都町田市原町田3-8-5
一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター
電話：042-860-6480 FAX：042-860-6481



一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター

本調査は、町田市介護人材開発事業補助を受けて実施しました。

目 次

I	概要	4
II	総括	18
III	図・表	23
	1. 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数（表1）	23
	2. 事業所を運営する法人の種類（図1）	24
	3. 事業所の事業開始経過年数（図2）	24
	4. 実施している介護保険の指定介護サービス事業（図3）	25
	5. 事業所の雇用形態別・職種別従業員数（表2）	25
	6. 事業所職員の年齢構成（表3）	26
	7. 事業所の過去1年間の採用者数（表4）	27
	8. 事業所の1年間の離職者数（表5）	27
	9. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）	28
	10. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表7）	29
	11. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率（表8）	30
	12. 過去1年間に離職した職員の退職理由（表9）	31
	13. 3職種（訪問介護員・介護職員・看護職員）別過不足状況（図4）	34
	14. 3職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所）（表10）	34
	15. 3職種別の採用難易状況（図5）	35
	16. 3職種別の採用難易状況（無回答を除いた事業所）（表11）	35
	17. 採用困難の原因（図6）	36
	18. 採用困難の原因（前年度比較）（表12）	37
	19. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図7）	38
	20. 訪問介護員、介護職員の募集方法（図8）	40
	21. 介護職員確保のための方策（図9）	41
	22. 新規雇用拡大のための今後の方策（図10）	42
	23. 外国人介護職員の雇用状況（図11）	43
	24. 「雇用している事業所」の外国人の在留資格（表13）	43
	25. 雇用されている外国人の出身国（表14）	44
	26. 今後の外国人介護職員雇用の意向（図12）	44
	27. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況（図13）	45
	28. 研修に参加させた効果（図14）	45
	29. 研修に参加させていない理由（図15）	46
	30. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図16）	47
	31. 受講しやすい研修形態（図17）	48
	32. 町田市介護人材バンクの知名度（図18）	49
	33. 町田市介護人材バンクの利用・登録（図19）	49
	34. 町田市介護人材バンクの今後の利用の意向（図20）	50
	35. 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用意向（図21）	50

36. 「まちけあトーク」アプリの知名度（図22）	51
37. 「まちけあトーク」アプリの利用・登録（図23）	51
38. 「まちけあトーク」アプリの今後の利用の意向（図24）	52
39. 「まちけあジョブ」アプリの知名度（図25）	52
40. 「まちけあジョブ」アプリの利用・登録（図26）	53
41. 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用の意向（図27）	53
42. 新型コロナの影響／1. 収入の減少等経営状態の悪化（図28）	54
43. 新型コロナの影響／2. 利用控え（図29）	54
44. 新型コロナの影響／3. マスク等衛生・防護用品の不足（図30）	55
45. 新型コロナの影響／4. 感染リスク回避による職員の退職（図31）	55
46. 新型コロナの影響／5. 職員を休ませた場合の勤務調整（図32）	56
47. 新型コロナの影響／6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成（図33）	56
48. 新型コロナの影響／7. 利用者のADLや認知機能の低下（図34）	57
49. 新型コロナの影響／8. 利用控え等による職員の計画的休業（図35）	57
50. 新型コロナの影響／9. 子供の学校が休校等による職員の休業（図36）	58
51. 新型コロナの影響／10. 職員の心身の不調や病気（図37）	58
52. 新型コロナの影響／11. その他（図38）	59
53. 新型コロナ対策の整備や取り組み／1. 事業継続計画（BCP）の整備 （図39）	60
54. 新型コロナ対策の整備や取り組み／2. マスク等衛生・防護用品の確保 （図40）	60
55. 新型コロナ対策の整備や取り組み／3. 感染時の職員の確保（図41）	61
56. 新型コロナ対策の整備や取り組み／4. 同一法人内での支援態勢の整備 （図42）	61
57. 新型コロナ対策の整備や取り組み／5. 他法人との互助態勢の整備 （図43）	62
58. 新型コロナ対策の整備や取り組み／6. 市内同業施設との互助態勢の整備 （図44）	62
59. 新型コロナ対策の整備や取り組み／7. 新型コロナにかかる助成金等の利 用（図45）	63
60. 新型コロナ対策の整備や取り組み／8. 職員の心身の健康管理対策への取 り組み（図46）	63
61. 新型コロナ対策の整備や取り組み／9. 職員のモチベーションの維持への 取り組み（図47）	64
62. 新型コロナ対策の整備や取り組み／10. その他（図48）	64
63. 無償ボランティアの活用状況（図49）	65
64. 有償ボランティアの活用状況（図50）	65
65. 無償・有償ボランティアの活用状況（図51）	66
66. 無償ボランティアの主な活動内容（図52）	67
67. 有償ボランティアの主な活動内容（図53）	68
68. その他のご意見	69

I 概要

1. 介護職員等の雇用形態（表2）

- (1) 訪問介護員では、正規職員が 18.7%（前年度 17.2%）、非正規職員が 81.3%（前年度 82.8%）であった。正規職員について前年度比で正規率が上がっているが、2019 年度（19.8%）との比較では下がっている。正規率の伸び悩みが伺える。
- (2) 介護職員では、正規職員が 45.0%（前年度 48.9%）、非正規職員が 55.0%（前年度 51.1%）であった。正規職員について前年度比で正規率が下がり、2019 年度（47.4%）と比較しても下がっており、正規職員の確保に一層の困難が伺える。非正規率は上がっていた。
- (3) 看護職員では、正規職員が 33.9%（前年度 35.7%）、非正規職員が 66.1%（前年度 64.3%）であった。前年度比で正規率が下がり、非正規率が上がり、前年度と同じ傾向であった。看護職員については、正規職員、非正規職員ともに確保の困難が伺える。

2. 事業所職員の年齢構成（表3）

- (1) 正規職員では、20 歳未満から 40 歳未満が 30.1%（前年度 37.0%）と下がっていた。40 歳以上 50 歳未満が 31.9%（前年度 30.4%）と若干上がり、50 歳以上が 38.0%（前年度 32.6%）と上がっていた。40 歳未満の若年層が下がり、40 歳台が若干上がり、50 歳以上の中高年層の割合が上がっていた。若年層の確保が一層困難となり、その分、一層中高年層へシフトしている傾向が伺えた。
- (2) 非正規職員では、40 歳未満の若年層が 12.4%で前年度より 0.6%下がっていた。50 歳以上の中高年層では、67.3%と前年度とほぼ横ばいであった。50 歳台が前年度より 2.4%下がっていた。60 歳以上では 45.2%で前年度より 2.7%上がっていた。非正規職員においても、50 歳台の確保が難しくなり、60 歳以上の確保にシフトしている傾向が伺えた。

3. 過去1年間の採用率（表4）

- (1) 過去1年間の採用者数を前年度採用人数との差で見ると、訪問介護員では、正規職員、非正規職員と共に増加していた。介護職員では、正規職員が減少し非正規職員が増加していた。看護職員では、正規職員、非正規職員ともに減少していた。
- (2) 訪問介護員の採用率では、正規職員では 19.4%（前年度 15.8%）、非正規職員では 10.6%（前年度 9.3%）となり、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。
- (3) 介護職員の採用率では、正規職員では 14.9%（前年度 14.3%）、非正規職員では 27.2%（前年度 23.0%）となり、正規職員、非正規職員共に上がっていた。前年度比で介護職員の採用が増加傾向にあった。
- (4) 看護職員の採用率は、正規職員では 22.7%（前年度 25.5%）、非正規職員では 20.1%（前年度 25.0%）となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。看護職員の採用の減少傾向が続いていた。

4. 過去1年間の離職率（表5）

- (1) 過去1年間の採用者数を前年度離職数との差で見ると、訪問介護員では、正規職員、非正規職員ともにほぼ同数が離職していた。介護職員では、正規職員、非正規職員ともに増えていた。看護職員では、正規職員、非正規職員ともに減少していた。
- (2) 訪問介護員の離職率では、正規職員では14.7%（前年度13.1%）、非正規職員では11.2%（前年度11.5%）となり、前年度比で正規職員の離職率が上がり、非正規職員は若干下がっていた。
- (3) 介護職員の離職率では、正規職員では12.8%（前年度11.4%）、非正規職員では18.4%（前年度18.8%）となり、正規職員の離職率が上がり、非正規職員は若干下がっていた。
- (4) 看護職員の離職率では、正規職員では19.5%（前年度24.1%）、非正規職員では14.5%（前年度19.3%）となり、前年度比で正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。

5. 過去1年間の採用者数と離職者数の増減（表6）

- (1) 訪問介護員では、正規職員は採用数に対して75.8%（前年度82.3%）が離職しており、前年度比で離職者数が減少し採用数が24.2%（前年度17.2%）の増となっていた。非正規職員では、離職者数が採用数を上回っていたが、昨年度より離職者数は減少していた。僅かな数であるが、正規職員は増加し、非正規職員の離職者数が減少していた。
- (2) 介護職員では、正規職員は採用数に対して86.2%（前年度79.5%）が離職しており、13.8%（前年度20.5%）増となった。採用数が下がり離職数が上がって、前年度比で採用数が減少していた。非正規職員は67.5%（前年度81.4%）が離職しており、32.5%（前年度18.6%）増となった。前年度より、離職者数が減少し採用者数が増加していた。
- (3) 看護職員では、正規職員は採用数に対して86.2%（前年度99.4%）が離職していた。前年度比で採用数が減少していたが、離職数も減少していたので相対的に正規職員が13.8%の増となった。非正規職員は72.0%（前年度77.0%）が離職していた。前年度比で採用数が減少していたが、離職者数も減少していたので、職員数は28.0%（前年度23.0%）増となった。正規職員、非正規職員ともに、採用数が減少していたが、離職数も減少していたので相対的に職員数が増加していた。
- (4) 増減率を「定着率」と読み替えた場合、正規職員では、訪問介護員が24.2%（前年度17.2%）、介護職員が13.8%（前年度20.5%）、看護職員が13.8%（前年度5.6%）であった。訪問介護員と看護職員の定着率が上がり、介護職員の定着率が下がっていた。非正規職員では、訪問介護員が△4.8%（前年度△23.6%）、介護職員が32.5%（前年度18.6%）、看護職員が28.0%（前年度23.0%）であった。3職種ともに、前年度より定着率が上がっていた。介護職員の正規職員の定着率が下がっているのが気がかりである。

6. 過去1年間の採用者数のうち1年以内の離職者数（表7）

- (1) 訪問介護員では、正規職員は過去1年以内に採用された者のうち、1年以内に離職

した者が 33.3%（前年度 20.7%）で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 44.0%（前年度 25.0%）であった。非正規職員では 29.8%（前年度 13.9%）で、離職者数に対して 28.4%（昨年度 11.2%）であった。前年度比で、採用数に対して 1 年以内の離職者数が、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。また、過去 1 年間の離職者数に対する、採用 1 年以内の離職者数が、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。早期に離職する割合が高くなっていた。

(2) 介護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、採用 1 年以内に離職した者が 23.9%（前年度 18.1%）で、非正規職員は 26.0%（昨年度 28.8%）であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで 1 年以内に離職した者が、正規職員では 27.8%（前年度 22.7%）で、非正規職員は 38.5%（前年度 35.4%）であった。早期に離職する割合が高くなっていた。

(3) 看護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、1 年以内に離職した者が 37.9%（前年度 27.8%）で、非正規職員は 24.0%（前年度 29.5%）であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで、採用 1 年以内に離職した者が、正規職員では 44.0%（前年度 29.4%）で、非正規職員では 33.3%（前年度 38.3%）であった。正規職員の早期離職の傾向が高くなっていた。

7. 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率（表 8）

(1) 訪問介護員については、正規職員では研修参加有の離職率 15.3%（前年度 14.6%）、研修参加無の離職率 13.4%（前年度 11.5%）、非正規職員では研修参加有の離職率 8.4%（前年度 12.4%）、研修参加無の離職率 17.7%（前年度 10.5%）、両方で研修参加有の離職率 9.6%（前年度 13.6%）、研修参加無の離職率 16.8%（前年度 10.7%）だった。研修に参加している施設の正規職員の離職率が高くなっていた。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。

(2) 介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 13.6%（前年度 8.5%）、研修参加無の離職率 12.2%（前年度 13.3%）、非正規職員では研修参加有の離職率 18.9%（前年度 15.2%）、研修参加無の離職率 17.8%（前年度 23.2%）であった。両方で研修参加有の離職率 16.4%（前年度 12.1%）、研修参加無の離職率 15.2%（前年度 17.9%）だった。研修に参加している施設の正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。逆に、研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が低くなっていた。

(3) 看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 20.0%（前年度 16.3%）、研修参加無の離職率 19.1%（前年度 26.1%）、非正規職員では研修参加有の離職率 10.1%（前年度 15.0%）、研修参加無の離職率 18.6%（前年度 24.1%）、両方で研修参加有の離職率 13.4%（前年度 15.1%）、研修参加無の離職率 18.8%（前年度 23.8%）だった。研修に参加している施設の正規職員の離職率が高く、非正規職員が低かった。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が低かった。

(4) 研修に参加している施設で、正規職員の訪問介護員、介護職員、看護職員ともに離職率が高くなっていた。特に、介護職員では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。研修に参加していない施設では、訪問介護員の離職率が高くなっていた。介護職員、看護職員は、正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。

- (5) 介護職員の場合、研修に参加している施設で離職率が高くなり、研修に参加していない施設で離職率が下がっていたことの要因として、研修に参加したことであると言えるか。2021年度の研修は、新型コロナ禍で研修プログラムの制限と、ほぼオンラインとなり集合・対面型の研修が出来なかった。会員施設では、新型コロナ感染症対策に注力し、職員研修の機会が少なくなったとの声も聞かれている。新型コロナ禍による職場環境の変化等、複合的な要因が考えられる。

8. 過去1年間に離職した職員の退職理由（表9）

- (1) 訪問介護員の離職理由は、1位が「その他」28.1%（前年度 42.2% 1位）、2位が「病気で続けられなくなったため」18.0%（前年度 14.7% 2位）、同率の2位が「他に良い仕事・職場があったため」18.0%（前年度 10.3% 4位）、3位が「仕事がきつく辛くなったため」10.8%（前年度 12.9% 3位）、4位が「親の介護のため」6.5%（前年度 1.7% 9位）同率の4位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」6.5%（前年度 2.6% 8位）、5位が「職場の人間関係に問題があった」3.6%（前年度 4.3% 6位）であった。今年度は、「病気で続けられなくなったため」の割合が上がり、「他に良い仕事・職場があったため」が上位に上がってきた。

親の介護を心配しながら、仕事がきつく辛くなり健康を崩して、少しでも負担の軽い職場に移っていく傾向が伺える。「自分の将来の見込みが立たなかったため」が挙がってきた。「収入が少ない」、「職場の人間関係に問題」は下がっていた。仕事の辛さと心身の健康の問題が離職につながっていると言える。

- (2) 介護職員の離職理由は、1位が「その他」26.1%（前年度 28.5%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」15.8%（前年度 16.9%）、3位が「病気で続けられなくなったため」11.8%（前年度 9.2% 4位）、4位が「職場の人間関係に問題があった」11.3%（前年度 11.3% 3位）、5位が「仕事がきつく辛くなったため」9.5%（昨年度 7.9% 5位）であった。前年度から大きく上がった項目は、「病気で続けられなくなったため」、「仕事がきつく辛くなったため」であった。前年度から下がった項目では、「収入が少ない」が4.8%（前年度 5.5%）であった。

離職に至る要因は、まず仕事がきつく辛くなり、心身の健康の不調を来すようになり、職場や仲間からのサポートも感じられず、他の職場に変えたいとの決断に至ったと考えられる。新型コロナ禍の影響が、職場環境の悪化を招いていたことが考えられる。

- (3) 看護職員の離職理由は、1位が「その他」27.7%（前年度 34.7%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」18.5%（前年度 15.8% 2位）、3位が「病気で続けられなくなったため」13.8%（前年度 9.5% 3位）と、同率3位が「仕事がきつく辛くなったため」13.8%（前年度 7.4%）、4位が「職場の人間関係に問題があった」9.3%（前年度 9.5%）、5位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」6.2%（前年度 2.1%）であった。

離職に至る要因は、介護職員と同じく、まず仕事がきつく辛くなり、心身の健康の不調を来すようになり、職場や仲間からのサポートも感じられず、他の職場に変えたいとの決断に至ったと考えられる。新型コロナ禍の影響は、特に感染防止の要である

看護職員への心身の負担が大きいものになっていることが予測される。

- (4) 3職種に共通していた要因は、金銭的な要因は下がり、仕事のきつさや辛さ、心身の健康の不調や病気といった要因が大きくなっていった。新型コロナ禍という新たな課題への対応が、大きな心身のストレスになっていたものと考えられる。
- (5) その他の退職理由としては、今年度も新型コロナに起因する退職が多かった。高齢による体力等の限界、転居、ダブルワークが出来なくなった、配偶者の病気や介護、家族の都合、法人内異動、派遣契約期間満了、仕事覚えが悪く無断欠勤、組織や介護の適性に合わない等があった。

9. 事業所での従業員の職種別の過不足状況（無回答を除いた事業所の場合）

（図4、表10）

- (1) 訪問介護員については、大いに不足 42.3%（前年度 37.8%）、やや不足 44.2%（前年度 53.3%）、やや満たしているが 11.6%（前年度 8.9%）であった。不足している 86.5%（前年度 91.1%）、満たしているが 13.5%（前年度 8.9%）と、前年度よりやや改善傾向が見られた。
- (2) 介護職員については、大いに不足 11.5%（前年度 8.0%）、やや不足 50.4%（前年度 33.3%）、やや満たしている 28.2%（昨年度 35.7%）、十分満たしている 9.9%（前年度 23.0%）であった。不足しているが 61.9%（前年度 41.3%）であり、満たしているが 38.1%（前年度 58.7%）であった。前年度は改善傾向が見られたが、今年度は前年度より悪化傾向になっていた。
- (3) 看護職員については、大いに不足 3.5%（前年度 1.1%）、やや不足 32.6%（前年度 30.1%）と、やや満たしている 33.7%（前年度 33.3%）、十分満たしている 30.2%（前年度 35.5%）であった。不足しているが 36.1%（前年度 31.2%）、満たしているが 63.9%（前年度 68.8%）となり、満たしているが上回っていた。
- (4) 訪問介護の不足状況は、改善傾向にあるが深刻さは変わらない。介護職員は、不足状況が悪化傾向になっていた。看護職員においても、不足状況が悪化傾向になっていた。新型コロナ禍の影響なのか。

10. 事業所での採用難易状況（図5、表11）

- (1) 訪問介護員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 44.3%（前年度 63.4%）、やや困難 40.4%（前年度 31.7%）と合わせて「困難」が 84.7%（前年度 95.1%）であった。採用が「容易」との回答が、やや容易 11.5%（前年度 4.9%）、非常に容易 3.8%（前年度 0.0%）と合わせて「容易」が 15.3%（前年度 4.9%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。
- (2) 介護職員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 31.4%（前年度 44.2%）、やや困難 42.2%（前年度 51.9%）と合わせて「困難」が 73.6%（前年度 96.1%）であった。採用が「容易」との回答が、やや容易 19.8%（前年度 3.8%）、非常に容易 6.6%（前年度 0.0%）と合わせて、26.%（前年度 3.8%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。
- (3) 看護職員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 33.3%（前年度 34.5%）、

やや困難 34.8%（前年度 58.6%）と合わせて、「困難」が 68.1%（前年度 93.1%）であった。採用が「容易」との回答が、やや容易 24.6%（前年度 6.9%）、非常に容易 7.3%（前年度 0.0%）と合わせて、「容易」が 31.9%（前年度 6.9%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。

- (4) 3職種ともに、前年度との対比で、採用困難度が改善傾向にあった。新規採用職員の前職について、同業種からの横移動か、他業種からの参入なのかを確認する必要があるが、新型コロナ禍の影響が考えられる。

1 1. 採用困難の原因（図 6、表 12）

- (1) 採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」52.0%（前年度 48.0%）、2位が「その他」33.1%（前年度 42.0%）、3位が「仕事がつい（身体的・精神的）」29.9%（前年度 34.0%）、4位が「社会的評価が低い」26.0%（前年度 34.0%）、5位が「必要な予算が確保できない」22.0%、6位が「雇用が不安定」19.7%（前年度 16.0%）であった。
- (2) 2021年度に新たに追加した選択肢では、「必要な予算が確保できない」22.0%、「採用活動に当てる時間が取れない」12.6%、「採用を担当する職員の確保ができない」2.4%であった。
- (3) 2021年度の傾向としては、介護の仕事の重さに比べて賃金の低さがより際立ったものと思われる。また、採用活動に掛かる費用が確保できていないという課題も見えてきた。
- (3) その他の採用困難の原因では、応募がない、立地で不便、介護人材の不足、不安定収入、魅力がない、勤務時間が合わない、介護従事者としての資質ではない等があった。
- (4) 2019年度からの3年間の傾向を見ると、「賃金が低い」が1位で続いて、2021年度が高くなっていった。「その他」が2位で続いていた。採用困難の要因が複合的で、はっきりとした要因が思い浮かばず、困難感だけが強く感じているように思われる。

1 2. 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策（図 7）

- (1) 定着促進の方策について、1位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」67.4%（前年度 63.8% 2位）、2位が「非正規職員から正規職員への転換」64.6%（前年度 61.3% 3位）、3位が「賃金・労働時間等の労働条件を改善」62.4%（前年度 67.5% 1位）、4位が「労働時間の希望を聞き、ワークライフバランス」56.2%（前年度 56.4% 4位）、5位が「能力や仕事ぶりの評価」45.5%（前年度 42.9% 6位）、同率で「キャリアに応じた給与体系の整備」45.5%（前年度 39.3%）、6位が「経営者・管理者と従業員の経営方針等の共有」42.7%（37.4%）であった。前年度5位であった「業務改善や業務省力化等働きやすい職場作り」40.0%（前年度 46.6%）が下がっていた。
- (2) 介護職員等の離職防止・定着促進の方策として、第一に職場内の仕事上のコミュニケーション、第二に非正規職員から正規職員への転換等の身分保障、第三に賃金・労働時間等の労働条件を改善となっていた。併せて労働時間等の希望を受け止め、経営者・管理者と職員との経営方針やケア方針の共有化を図ることも方策として挙げている。

(3) その他（なし）

1 3. 現在行っている訪問介護員、介護職員の募集方法（図 8）

- (1) 訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」20.2%（前年度 20.9%）、2位が「職員・知人」16.9%（前年度 17.2%）、同率2位が「自社ホームページ」16.9%（前年度 16.0%）、3位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」10.1%（前年度 8.6%）4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」9.6%（前年度 14.7%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きいのは、毎年同じく上位であった。自社ホームページや求人情報サイトの活用も高くなっている。
- (2) 介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」65.2%（前年度 63.8%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」41.0%（前年度 45.4%）、3位が「自社ホームページ」39.3%（前年度 40.5%）、4位が「職員・知人」31.5%（前年度 34.4%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」22.5%（前年度 22.7%）であった。「民間の職業紹介」は21.3%（前年度 22.7%）と下がる傾向にあった。依然としてハローワークへの期待が高い。求人サイトの利用と自社のホームページが大きな比重となっている。次いで職員や知人の紹介の期待も高い。民間の職業紹介の利用は減少しており、最後の手段として利用していると思われる。
- (3) その他では、回覧板、採用活動を外部委託している、インターンシップがあった。

1 4. 介護職員確保のための方策（図 9）

- (1) 介護職員の確保のために、1位がハローワーク等の公的職業紹介機関が74.2%（前年度 68.1%）、2位が有料職業紹介の利用が34.8%（前年度 33.7%）、3位が派遣職員の利用が17.4%（前年度 15.3%）であった。学生アルバイト5.1%（前年度 5.5%）、であった。ハローワーク等の公的職業紹介機関への期待が増加しており、一番頼りになると捉えられている。

1 5. 新規雇用拡大のための今後の方策（図 10）

- (1) 新規雇用拡大のための今後の方策については、1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」58.4%（前年度 52.8%）、2位が「WEBなど情報サイトを積極的活用する」51.7%（前年度 47.9%）、3位が「ワークライフバランス」27.0%（前年度 30.1%）、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」21.9%（前年度 27.6%）、5位が「資格取得等に必要な受講料等の奨学金制度を設ける」23.6%（前年度 23.9%）であった。順位は前年度と同じであった。
- (2) 新規雇用拡大の方策として、自社のホームページとWEBなど情報サイトの割合が高くなっている。自社で求人アプリを開発しているという情報もあり、今後もホームページ関連の求人ツールに力を入れている傾向にあると思われる。
- (3) 3位に「ワークライフバランス」等働きやすい職場環境の改善への取り組みが上がっていたが、伸び悩んでいるように思える。
- (4) 元気高齢者（アクティブシニア）の雇用は21.9%（前年度 27.6%）となり、大事な選択肢となっているが伸び悩んでいるように思える。
- (5) 介護実習生の受入れ拡大が、9.6%（前年度 14.1%）と落ち込んでいた。新型コロナ

禍の影響と思われる。新卒者の採用には、介護等実習生の受入れが一番有効であると言われているので、新型コロナ禍の中でも受入れの工夫が望まれている。

- (6) その他の方策として、接会の利用や未経験の方に対して呼びかけを行う、本社対応、職員の知り合いの紹介、ハローワークを積極的に活用する、新聞の折り込み広告の活用が挙げられていた。

16. 外国人介護職員の雇用状況と外国人の在留資格等 (図11、表13、表14、図12)

- (1) 外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」20.8% (前年度 18.4%)、「雇用していない」78.7% (前年度 80.4%)であった。前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が増加している。少しずつではあるが、着実に増加傾向にある。

- (2) 外国人の在留資格について、正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」27.6% (前年度 28.6%)、「EPA (経済連携協定) に基づく者」17.2% (前年度 28.6%)、「介護技能実習制度に基づく者」が34.5% (前年度 38.1%)、「その他」17.3% (前年度 4.7%)であった。身分に基づき在留する者が増加し、EPA (経済連携協定) に基づく者が減少していた。

非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」49.1% (前年度 40.5%)、「留学生」13.2% (前年度 16.6%)、「介護技能実習制度に基づく者」が26.4% (前年度 35.7%)、「その他」11.3% (前年度 4.8%)であった。身分に基づき在留する者が増加し、介護技能実習生と留学生が若干減少していた。

- (3) 全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が41.5% (前年度 36.5%)と前年度より増加し、EPAと留学生が減少していた。新型コロナ禍の影響が続いていると考えられる。その他は、特定技能「介護」(5)であった。

- (4) 出身国では、「ベトナム」25.6%、「フィリピン」24.4%、「中国」21.9%であった。毎年、外国人介護職員の雇用は増加している。その他の出身国では、イタリア、ポリビア、ペルー、ロシアがあった。

- (5) 今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」37.1% (前年度 35.9%)、「今のところ雇用の意向はない」52.9% (前年度 50.4%)、「雇用に向けて具体的に着手している」7.9% (前年度 8.4%)、「雇用に向けて検討を始めた」0.0% (前年度 0.8%)であった。前年度と比較して、「条件によっては雇用したい」、「今のところ雇用の意向はない」が共に増加していた。

17. 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況・効果等 (図13、図14、図15)

- (1) 町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、「参加させている」47.2% (前年度 41.1%)、「参加させていない」51.7% (前年度 55.8%)であった。前年度とは逆に参加傾向が上がっていた。新型コロナ禍で、リモート研修に慣れてきたこと、参加しやすさが認識されてきたものと考えられる。リモート研修のニーズが高くなると思われる。

- (2) 研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」84.5% (前年度 82.1%)、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」36.9% (前年度 61.2%)、「利用者満足につながった」21.4% (前年度 23.9%)であった。リモート研修ではあるが、研修に参加したことの満足度が上がり、それが効果として感じられていたと思われる。集合

型の研修がなくなっていたので、対面によるコミュニケーションや交流が持てないために、仲間づくり効果が低く感じられていた。リモートだけでは、仲間づくりは難しいと思われる。その他の効果として、不安の解消、同業者同士の共有があった。

- (3) 参加させていない理由について、「参加させる人員に余裕がない」72.8%（前年度69.2%）一番多かった。2位が「自事業所の研修で充分」17.4%（前年度13.2%）、3位が「その他」16.3%（前年度19.8%）、4位が「研修内容が分からない」7.6%（前年度8.8%）であった。やはり、新型コロナ禍の影響と思われるが、前年度よりも研修に参加させる余裕がないことが際立っていた。その他の理由として、新型コロナ感染予防のためが多く、スケジュールが合わない、WEBを利用する、研修に参加する意欲と時間的余裕がないがあった。

18. 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修（図16）

- (1) 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修内容は、上位から見ると「マナー接遇・コミュニケーション」48.9%（前年度42.9%）、「高齢者の身体的・精神的疾患」44.4%（前年度47.9%）、「法令遵守」43.3%（前年度46.6%）、「基礎介護技術」43.3%（前年度40.5%）の順であった。「事業継続計画（BCP）」は33.7%（前年度22.7%）、と「ハラスメント研修」28.1%（前年度22.7%）への希望が高くなっていた。その他の項目として、ゲートキーパー連携ワークショップ、やさしい日本語講座（外国人雇用関連して）、介護保険制度について、資格取得研修（社会福祉士、ケアマネジャー）、社会参加、法改正に必要な研修、認知症介護基礎研修、他施設を借りた交流研修があった。
- (2) 新型コロナ対策で、余裕がなくなっているにもかかわらず、新任職員から中堅職員に至るまで、介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズの高いことが確認された。また、BCP研修とハラスメント研修の希望も高くなっていた。これらは、新型コロナ禍の中で働きやすい職場環境を作る上で、必須のテーマとして理解されていたと思われる。

19. 受講しやすい研修形態（図17）

- (1) 新型コロナ禍という状況において、職員が受講しやすい研修形態では、「オンライン」70.2%（前年度74.2%）、「YouTube等での動画視聴研修」34.3%（前年度42.9%）、「eラーニング研修」24.7%（前年度23.9%）と、上位3つがネットを介した研修となった。職場から参加できる、あるいは自宅からでも参加できるという利便性が一番好まれたと思われる。反面、集合型研修は難しいと判断されたようである。その他として、施設内研修（3）、登録講師派遣事業があった。
- (2) 新型コロナ禍という現状においては、やむを得ないものと思われる。しかし、集合研修へのニーズもあるので、オンラインと集合とのハイブリット型で選択肢を設けることが必要と思われる。

20. 町田市介護人材バンクの知名度と利用状況等（図18、図19、図20、図21）

- (1) 町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」74.7%（前年度70.6%）、「知らない」23.6%（前年度27.0%）であった。着実に認知度は高まっている。

- (2) 町田市介護人材バンクの利用（登録）状況について、「利用している」32.3%（前年度 33.0%）、「利用していない」62.4%（前年度 61.7%）であった。利用や登録状況は、前年度比で、若干減少していた。
- (3) 町田市介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」31.0%（前年度 27.3%）、「利用を考えていない」66.7%（前年度 63.6%）であった。利用したい意向は上がっていたが、利用を考えていないも上がっていた。
- (4) 町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、「利用したい」38.8%（前年度 42.9%）、「利用は考えていない」50.6%（前年度 49.7%）であった。利用意向は、前年度比で下がっていたが、38.8%が利用したいという意向は望みである。
- (5) 町田市介護人材バンクの知名度は上がってきている。期待も大きいですが、利用意向を上げるには至っていない。

2 1. 「まちけあトーク」アプリの知名度と利用状況等(図22、図23、図24)

- (1) 2021年度から立ち上げたコミュニケーションツールの「まちけあトーク」アプリについて聞いた。「知っている」60.1%、「知らない」38.8%であった。
- (2) 「まちけあトーク」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」35.5%、「利用したことがない」62.6%であった。「知っている」もののうち、半数が利用しており、半数が利用していない。
- (3) 「まちけあトーク」アプリの今後の利用意向では、「利用したい」33.3%、「利用を考えていない」62.3%であった。現在、利用している人たちから、利用の仕方や利用することのメリットを発信して頂くことが必要と思われる。

2 2. 「まちけあジョブ」アプリの知名度と利用状況等(図25、図26、図27)

- (1) 「まちけあジョブ」アプリは、2021年度からリニューアルした町田市介護人材バンクに連動した、求職者向けの町田市内介護施設等の求人情報検索アプリである。まず、市内事業所が求人情報をアップする必要があるため、アップされた求人情報を、不特定多数の求職者が検索することで、採用につなげる効果が期待できる。最近の傾向として職員採用には、ホームページや求人情報検索アプリが有効であることは、よく知られていることである。「まちけあジョブ」アプリの知名度は、「知っている」52.8%、「知らない」43.8%であった。
- (2) 「まちけあジョブ」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」9.6%、「利用していない」87.2%であった。
- (3) 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用意向では、「利用（登録）したい」33.3%、「利用を考えていない」62.8%であった。
- (4) 「まちけあジョブ」アプリは、市内事業所の職員採用活動をサポートする有効なツールとなるので、その有効性を周知していくことが必要である。

2 3. 新型コロナの影響(図28～図38)

(1) 収入の減少等経営状況の悪化(図28)

新型コロナによる経営状況の悪化について、「影響あり」55.6%（前年度 57.1%）、「どちらともいえない」19.7%（前年度 27.6%）、「影響なし」20.2%（前年度 12.3%）

であった。前年度より収入減少等の経営悪化の影響は若干減少していた。国や自治体からの新型コロナ関連の各種公的な助成金の利用が考えられる。但し、55.6%の事業所では、影響ありと回答しており、事業所によっては依然厳しい状況にあると思われる。

(2) 利用控え (図29)

新型コロナの影響による利用控えについて、「影響あり」57.3% (前年度 66.3%)、「どちらともいえない」17.4% (前年度 15.3%)、「影響なし」17.4% (前年度 13.5%)であった。前年度より利用控えの影響は減少していた。感染予防対策が浸透し、入所受け入れを広げていたと思われる。但し、57.3%が利用控えの影響ありと回答しており、おそらく通所介護等の在宅サービスでは、家族に濃厚接触者が出ると休業する機会が多くなり、利用控えが多いように思われる。

(3) マスク等衛生・防護用品の不足 (図30)

新型コロナの影響によるマスク等衛生・防護用品の不足について、「影響あり」27.5% (前年度 68.1%)、「どちらともいえない」30.9% (前年度 15.3%)、「影響なし」32.0% (前年度 9.8%)であった。前年度よりマスク等の衛生・防護用品の確保は、ほぼ改善されていた。但し、27.5%の事業所が、衛生・防護用品の確保に影響ありと回答しており、注意が必要である。

(4) 感染リスク回避による職員の退職 (図31)

新型コロナの影響による職員の退職について、「影響あり」18.5% (前年度 14.1%)、「どちらともいえない」11.2% (前年度 19.0%)、「影響なし」60.1% (前年度 57.1%)であった。前年度比で「影響なし」が若干増え、「どちらともいえない」が減少しており、退職への影響が減少していると捉えられる。しかし「影響あり」が増加しており、依然離職につながっていることが伺える。

(5) 職員を休ませた場合の勤務調整 (図32)

新型コロナの影響による発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整について、「影響あり」65.7% (前年度 57.1%)、「どちらともいえない」11.8% (前年度 16.6%)、「影響なし」15.7% (前年度 17.8%)であった。

(6) 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成 (図33)

新型コロナの影響による疑いや陽性者が出た場合の勤務編成について、「影響あり」63.5% (前年度 52.8%)、「どちらともいえない」14.6% (前年度 13.5%)、「影響なし」14.6% (前年度 25.2%)であった。前年度比で、「影響あり」が増加し、「影響なし」が減少していた。濃厚接触等の疑いや発熱でも職員を休ませる場合が多くなり、日々の職員配置を維持するために、一層勤務調整に苦労されていることが伺える。

(7) 利用者のADLや認知機能の低下 (図34)

新型コロナの影響による利用者のADLや認知機能の低下について、「影響あり」46.1% (前年度 53.4%)、「どちらともいえない」31.5% (前年度 25.8%)、「影響なし」13.5% (前年度 12.3%)であった。前年度比で、若干影響が少なくなっている。前年度よりも、サービスの質・量ともに維持してきたことなのか。「影響あり」と「どちらともいえない」で78%が、利用者のADLや認知機能の低下を感じているともいえる。

(8) 利用控え等による職員の計画的休業 (図35)

新型コロナの影響による利用控え等による職員の計画的休業について、「影響あり」

14.6%（前年度 20.2%）、「どちらともいえない」28.1%（前年度 27.0%）、「影響なし」47.2%（前年度 42.3%）であった。前年度比で、影響が減少していたのは、可能な限り利用控えがでないように工夫されてきた結果と思われる。

（9）子供の学校が休校等による職員の休業（図36）

新型コロナの影響による子供の学校の休校による職員の休業について、「影響あり」34.3%（前年度 42.3%）、「どちらともいえない」21.9%（前年度 19.6%）、「影響なし」35.4%（前年度 26.4%）であった。前年度比で、影響が減少していた。前年度の混乱がおさまり、職員調整に努められた結果なのか。しかし、約5割で影響を感じていると捉えられるので、厳しい状況は続いていると言える。

（10）職員の心身の不調や病気（図37）

今年度新たに追加した設問として、職員の心身の不調や病気の影響を聞いた。

「影響あり」30.3%、「どちらともいえない」33.1%、「影響なし」28.1%であった。約6割が、何らかの影響ありと応えており、長期間、新型コロナ禍が続くことによる心身への影響は大きい。特に、慢性的な人手不足の中で、長期間感染リスクへの緊張を強いられ、疲労やストレスを抱え続けると、容易に心身の変調や病気を誘発することになる。新型コロナ禍の中での日常的な職員の心身の疲労やストレスは、離職につながるだけではなく、利用者ケアにも影響する大きな要因でもある。職員の健康管理やメンタルヘルスへの取り組みが求められている。

（11）その他の影響（図38）

新型コロナの影響について「その他」の影響について、「無回答」94.9%（前年度 96.3%）、「影響あり」2.2%（前年度 1.8%）、「影響なし」1.7%（前年度 1.2%）であった。その他として、デイのプログラム内容の制限、管理者が大変、ワクチン接種の副反応、利用者の感染があった。

2.4. 新型コロナ対策の整備状況と取り組み（図39～図48）

（1）事業継続計画（BCP）の整備（図39）

事業継続計画（BCP）の整備では、「大体出来ている」26.4%、「やや出来ている」36.0%、「あまり出来ていない」34.3%であった。事業継続計画（BCP）の整備は、各種補助金や助成金、あるいは町田市においては町田市介護サービス事業所人材連携事業の要件となっているので、ほとんどの事業所では整備されていると思われる。但し、それが実効性のある計画なのかどうかについては、約7割で不安であると捉えていると思われる。

（2）マスク等衛生・防護用品の確保（図40）

マスク等衛生・防護用品の確保では、「大体出来ている」71.3%、「やや出来ている」25.3%、「あまり出来ていない」1.7%であった。ほとんどの事業所では、前年度の不足状況が改善され、確保されていた。

（3）感染時の職員の確保（図41）

感染時の職員の確保では、「大体出来ている」10.7%、「やや出来ている」39.6%、「あまり出来ていない」47.2%であった。「出来ている」が5割、「出来ていない」が5割弱であり、多くの事業所では職員確保に不安を抱えていると伺える。

（4）同一法人内での支援態勢の整備（図42）

同一法人内での支援態勢の整備では、「大体出来ている」21.3%、「やや出来ている」43.8%、「あまり出来ていない」29.8%であった。支援には、物資と人的支援が考えられるが、約6割強が法人内の支援態勢が整備されていた。

(5) 他法人との互助態勢の整備 (図43)

他法人との互助態勢の整備では、「大体出来ている」5.6%、「やや出来ている」16.3%、「あまり出来ていない」74.2%であった。他法人との互助態勢については、まだまだ難しい課題があるように思われる。

(6) 市内同業施設との互助態勢の整備 (図44)

市内同業施設との互助態勢の整備では、「大体出来ている」5.1%、「やや出来ている」14.0%、「あまり出来ていない」78.1%であった。支援を受ける側と支援をする側の両方の立場で考えると、物的支援はし易いが、職員の派遣は難しいと聞く。人的な互助態勢の整備には、代替え職員の確保等も含めて検討が必要と思われる。

(7) 新型コロナにかかる助成金等の利用 (図45)

新型コロナにかかる助成金等の利用では、「大体出来ている」37.6%、「やや出来ている」41.6%、「あまり出来ていない」17.4%であった。約8割の事業所では、助成金等を使用していた。しかし、利用が出来ていない事業所が2割弱あり、何らかの支援が必要と思われる。

(8) 職員の心身の健康管理対策への取り組み (図46)

職員の心身の健康管理対策への取り組みでは、「大体出来ている」15.7%、「やや出来ている」61.2%、「あまり出来ていない」20.2%であった。「やや出来ている」は「大体出来ている」とは言える自信がない不安を含んでいると捉えるなら、約8割強の管理者が、常に職員の心身の健康管理対策への取り組みに不安を抱えていると感じられる。

(9) 職員のモチベーションの維持への取り組み (図47)

職員のモチベーションの維持への取り組みでは、「大体出来ている」13.5%、「やや出来ている」59.6%、「あまり出来ていない」24.7%であった。前問と同様に捉えるなら、約9割弱の管理者が、職員のモチベーションの維持への取り組みの自信を持てず不安を抱えていると感じられる。管理者も、様々な課題に対して常に緊張を強いられており、心身の健康のストレスを抱えている。

(10) その他 (図48)

その他の取り組みでは、「大体出来ている」0.0%、「やや出来ている」0.6%、「あまり出来ていない」0.6%、「無回答」98.9%であった。前に挙げた9項目以外の取り組みについて、もっといろいろなことがありすぎて、思いつかないということかもしれない。

25. 無償・有償ボランティアの活用状況 (図49～図53)

(1) 無償ボランティアの活用状況 (図49)

新型コロナ禍の中で、無償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。「大体活用できた」42.3%、「やや活用できた」19.6%、「ほとんど活用できなかった」26.4%であった。施設内感染予防のために部外者の出入りを厳しく制限していた中で、何らかの形で無償のボランティアを活用していた事業所が62%あったことは、注視すべき

ことである。

(2) 有償ボランティアの活用状況 (図50)

新型コロナ禍の中で、有償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。

「大体活用できている」42.3%、「やや活用できている」19.6%、「ほとんど活用できなかった」26.4%であった。回答した事業所が、おそらく無償ボランティアと有償ボランティアの活用を同じく回答したものと思われる。いずれにしても、何らかの形で有償ボランティアを活用していた事業所が62%あったことは、重要なポイントである。

(3) 無償・有償別ボランティアの活用状況 (図51)

無償ボランティアの活用が88.9%、有償ボランティアの活用が22.2%であり、無償ボランティアが有償ボランティアの4倍であった。無償ボランティアが多かったことも、注目すべきことである。

(4) 無償ボランティアの主な活動内容 (図52)

無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」66.7%（前年度84.8%）、2位が「その他」29.2%（前年度7.6%）、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」25.0%（前年度24.1%）、4位が「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）」4.2%（前年度25.3%）であった。利用者と直接触れ合う場面は少なくなり、ソーシャルディスタンスを保持しながら利用者の生きがいのために、無償ボランティアを受け入れていたことは、特筆すべきことである。その他の活動として、音楽、余暇活動、演奏によるレクリエーション、趣味活動時のお手伝い、レクリエーションやイベント時の活用があった

(5) 有償ボランティアの主な活動内容 (図53)

有償ボランティアの主な活動内容は、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」33.3%（前年度75.0%）であったが、前年度から大きく減少していたのは、有償の外部講師が行うクラブ活動の多くが中止になったことと考えられる。同率で「その他」33.3%（前年度25.0%）、2位が「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）」16.7%（前年度12.5%）、同率で「園芸、修理・保守、営繕等」16.7%（前年度12.5%）であった。間接介護や保守・営繕関係が増えていたのは、人手不足を補うためと思われる。その他はなかった。

Ⅱ 総括

1. 訪問介護員の雇用動向

- (1) 訪問介護における正規職員率では、新型コロナ禍の初年度である 2020 年度より回復していたが、新型コロナ禍前までには回復していない。採用率では、前年度比で正規職員、非正規職員ともに上がり回復していた。離職率では、前年度比で正規職員が上がり、非正規職員が僅かに下がっていた。職員数の増減で見ると、正規職員が増加し、非正規職員が減少していた。
- (2) 過去 1 年間の採用者数のうち、1 年以内の離職者数の割合を見ると、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。早期に離職する割合が高くなっていることが伺えた。
- (3) 新型コロナ禍の影響は、2020 年度に大きな混乱をもたらした。2021 年度には何とか回復を見せていたが、2019 年度の状況までには回復していない。事業の存亡をかけて職員確保に必死に取り組まれていたことが伺える。

2. 介護職員の雇用動向

- (1) 正規職員率では、新型コロナ禍の初年度である 2020 年度に 5 割弱まで上がったが、今年度は 4% 程下がっていた。採用率で見ると、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。離職率で見ると、正規職員が上がり非正規職員が下がっていた。職員数の増減で見ると、正規職員は減少し非正規職員は増加していた。
- (2) 過去 1 年間の採用者数のうち、1 年以内の離職者数の割合を見ると、正規職員が上がり非正規職員が下がっていた。正規職員に、早期に離職する割合が高くなっていることが伺えた。
- (3) 介護人材確保の方策として正規職員化の傾向にあったが、正規職員率の低下は、正規職員のなり手がいなくなってきたこと、正規職員の離職が増えたことが考えられる。新型コロナ禍の混乱の中で、正規職員の心身の負担が増したことが伺える。

3. 看護職員の雇用動向

- (1) 正規職員率が、年々下がってきている。採用率で見ると、正規職員、非正規職員ともに下がっていた。離職率では、正規職員、非正規職員ともに下がっていた。採用数も少ないが離職数も少なかったため、職員数の増減では増加していた。
- (2) 過去 1 年間の採用者数のうち、1 年以内の離職者数の割合を見ると、正規職員が上がり非正規職員が下がっていた。正規職員に早期離職の傾向が高くなっていた。
- (3) 正規の看護職員の確保が困難になってきている。新型コロナ禍の混乱の中で、離職を留まり感染予防業務の最前線にたって努力していたことが伺える。

4. 年齢構成で正規職員は中高年化し非正規職員は高年化が進んでいる

- (1) 正規職員の中高年層（50 歳以上）の割合が上がってきた。また非正規職員でも、60 歳以上が 5 割弱まで上がってきていた。
- (2) 今後の人材確保について、新卒者の新規採用も含めて、新たな若年層職員の採用は、困難になると言われている。結果的に、中途採用職員が中高年層になり、相対的に職

員年齢層が上がってきている。

- (3) それは、構造的な問題として認識し、改めて職場における職員システムを見直す時期に来ているのではないか。例えば、ICTをどう職員システムに位置づけるのか、「若中年層システム」を「中高年層システム」に切り替えるのか等、発想の転換が必要と思われる。

5. オンライン研修元年、多様な研修機会を用意することが働きやすい職場につながる

- (1) 2021年度においても、町田市介護人材開発センターの研修は、新型コロナ禍のためオンライン研修となり、集合・対面型の研修が出来なかった。
- (2) 研修に参加している施設では、正規職員については、3職種ともに離職率が上がっていた。非正規職員については、訪問介護員の離職率が下がり、介護職員と看護職員が上がっていた。研修に参加していない施設では、訪問介護員のみ正規職員、非正規職員ともに離職率が上がっていた。介護職員と看護職員の正規職員、非正規職員ともに離職率は下がっていた。
- (3) 訪問介護員の場合、研修の参加の有無に関わらず離職率が上がる傾向にあった。介護職員の場合、研修参加無の施設の離職率が下がる傾向にあった。看護職員の場合、研修の参加の有無に関わらず離職率が下がる傾向にあった。新型コロナ禍という非常事態を考慮すると、研修に参加したことが離職を促し、参加しないことが離職を抑制したと一概には言えない。

6. 離職防止のカギは「心身の健康管理」にあり

- (1) 訪問介護員、介護職員、看護職員に共通して、仕事のきつき辛さ、病気を退職理由に挙げている。訪問介護員では、上位が「病気」、「他に良い仕事」の順になっていた。介護職員と看護職員では、上位が「他に良い仕事」、「病気」の順になっていた。3職種ともに、「職場の人間関係」、「収入が少ない」の比重は下がっていた。
- (2) いずれにしても、離職の背景として、仕事がきつく辛くなり、心身の不調や健康を崩していることが伺える。人手不足の中で収束の見えない新型コロナ禍が、職場環境の悪化を招いていると思われる。離職防止のカギは、「心身の健康管理」あるいはストレスマネジメントに注力して、働きやすい職場環境に努めることと言える。
- (3) その他の離職理由では、新型コロナに起因する場合が多かった。人手不足を補うために、無資格・未経験等を採用するケースが多くなってきている。そのために入職時のオリエンテーションや新任研修の重要性は増している。その機会が十分用意できず、職場として支えきれずに退職するケースも増えてきているように感じる。

7. 3職種ともに職員の不足感はより増加傾向にある

- (1) 今年度調査(2021年度)は、2020年10月から2021年9月が対象なので、新型コロナ禍を全期間受けており、通常より人手不足感を強く感じていたと思われる。
- (2) 訪問介護の人手不足感は依然深刻である。介護職員と看護職員の不足感も深刻になりつつある。

8. 採用困難の原因は介護の仕事の重さに比べ賃金の低さにある

- (1) 3職種ともに採用困難度は、訪問介護員 85%、介護職員 74%、看護職員 68%と依然高い数値であるが、前年度比で若干改善傾向にあった。同業種からの横移動か、他業種からの参入なのか等の検討が必要である。新型コロナ禍が、良くも悪くも人材移動を促したと考えられる。少しでも、職場環境や労働条件の良いと思われる所に集まる傾向が強まっている。
- (2) 離職の原因について、収入や賃金の低さの比重が小さくなり、金銭以外の要因が大きくなっていった。しかし、採用の視点から見たときに、「賃金が低い」割合が高くなっている。
- (3) 慢性的な人材不足状況の中で、新型コロナ感染症対策業務が加わり、一層介護・看護業務がきつく感じ津ようになってきた。介護職員等向けの加算や給付金が増えたといっても、まだまだ介護等の仕事を正しく社会的に評価されたとは感じられない。仕事のきつさやストレスに比べても、賃金をそれに見合っただけで上げられないというジレンマが感じられる。

9. 介護職員等の確保ではハローワーク等公的職業紹介機関の利用が1番

- (1) 3職種ともに、人材確保に一番頼りにしているのが、ハローワークとなっていた。前年度に続き、有料職業紹介や派遣の利用は下がってきていた。職業紹介業者や派遣業者においても人手不足で、費用に見合った効果がないと言われている。依然、ハローワークへの期待が高まっていると伺える。

10. 新規雇用では自社ホームページとWEBなどの情報サイトが増えている

- (1) 新規雇用拡大の方策として、1番に「自社のホームページ」と「WEBなどの情報サイト」を挙げている。ホームページを職員採用向けにリニューアルしている法人が増え、フェイスブックやブログなどとリンクさせ、施設での取り組み等を日々掲載し、職場のイメージアップに取り組んでいる。学生や若年層には、SNSは有効と言われており、一層その取り組みが進むと思われる。
- (2) 「元気高齢者の雇用」については、若干低くなっており消極的に感じられる。先に職員の年齢構成で見てきたように、実態は高齢化傾向にある。「元気高齢者」が働きやすい職員システムを構築することも必要と思われる。

11. 離職防止・定着促進策の第1は「職場のコミュニケーション」にあり

- (1) 離職防止・定着促進策として、第1に「職場のコミュニケーション」を挙げている。前年度までは、正規職員の転換や賃金・労働条件等の改善を挙げていたもので、大きな意識の転換が起きたと思われる。
- (2) それは、新型コロナ禍が、経営者・管理者に対して、職員と真摯に向き合うことの重要性の気づきを促したと言える。トップが率先して、職員とコミュニケーションを図り、職場環境を改善していくことが、離職防止・定着促進の方策として重要だと気づいてきたものと考えられる。

12. 外国人介護職員は着実に増加しているが、雇用に慎重な意向も増えている

- (1) 外国人介護職員の雇用状況は、毎年少しずつであるが増加していた。在留資格では、「日本人の配偶者など身分の割合が増加し、EPAや技能実習生、留学生の割合が減少していた。新型コロナ禍の影響で入国できないと考えられる。その他の在留資格では、特定技能「介護」が新たに加わっていた。
- (2) 今後の外国人介護職員の雇用意向について、「雇用意向あり」が5割弱、「雇用意向はない」が5割強であった。相反する意向が存在し、雇用に慎重な意向がやや強いように思われる。新型コロナ禍が、外国人雇用意向のブレーキになっていると思われる。

13. 今後の研修形態はオンラインと集合とのハイブリット型が選択される

- (1) 新型コロナ禍は、職員研修の形式を、オンライン研修、動画視聴研修、eラーニングのネット型に誘導した。施設も職員もその利便性に気づき、外部機関の研修に目を向けつつある。
- (2) 町田市介護人材開発センターに求めている研修は、前年度同様に介護専門職が身に着けるべき基礎的知識と技術の習得を目的としたものであった。具体的には、高齢者の身体的・精神的疾患、法令遵守、接遇マナー・コミュニケーション、基礎介護技術の4項目が上位に上がっていた。これらのテーマは、対人援助サービスの基礎知識と技能であり、繰り返し学び直すものである。
- (3) 習得には、知識だけではなく、実技が大きな意味を持っており、オンラインだけでは難しい。コロナ後の研修では、知識はオンラインで学び、実技・グループワークは集合で学ぶという組み合わせになると思われる。直接、講師や仲間と会い交流することのメリットも大きいので、より効果的な組み合わせを提示することが求められるようになる。

14. 町田市介護人材バンクの知名度と利用度は確実に上がっている

- (1) 知名度はほぼ定着していると言える。しかし、利用度（登録）は、4割弱となり伸び悩んでいる。有料職業紹介の知名度と利用意向についても、同様の傾向となっている。ハローワークとのミニ面接会では、確実に入職につなげている。また、アクティブシニアについても、紹介実績がある。
- (2) 今後のバンクの利用意向について、4割弱が「利用したい」との意向があるので、もっと入職や紹介実績を周知することで、実績を上げていくことが可能と思われる。

15. 「まちけあトーク」アプリ、「まちけあジョブ」アプリは良い滑り出し

- (1) 「まちけあトーク」アプリは、仲間や連絡会等の情報共有ツールとしては有効なものである。まだ、使い方が分からない、時間が取れない等の声を聞くが、メリットを感じて頂けるように発信していく必要がある。
- (2) 「まちけあジョブ」アプリは、会員ホームページとリンクした求人情報検索アプリであり、有効性は高いものである。知名度は低いですが、メリットを周知していけば利用が拡大すると思われる。

16. 新型コロナの影響は前年度より低いが依然厳しい状況は続いている

- (1) 前年度に引き続き影響が大きかった項目は、経営状況の悪化、サービスの利用控え、職員を休ませた場合の勤務調整、濃厚接触や陽性の疑いによる職員の勤務編成、職員の心身の不調や病気であった。職員不足による勤務調整や勤務編成に苦勞されている状況が続いている。
- (2) 前年度より影響が小さくなった項目は、マスク等衛生・防護用品の不足、新型コロナに起因する退職、学校の休校による職員の休業、利用者のADLや認知機能の低下であった。物品関係は改善されていた。

17. 新型コロナ対策の整備では人的支援態勢が進んでいない

- (1) 対策整備が出来ている項目は、事業継続計画（BCP）、マスク等衛生・防護用品の確保、各種補助金・助成金等の利用であった。施設内である程度対応可能な事項では、整備が進んでいた。
- (2) 対策整備が出来ていない項目は、感染時の職員の確保、同一法人内の支援態勢、他法人との互助態勢、市内同業施設との互助態勢、職員の心身の健康管理対策、職員のモチベーションの維持であった。人材の確保や、施設外との調整が必要な事柄、仕組みを変えたり調整等に時間や労力のかかる事柄では、なかなか取り組めていないという不全感、無力感があるように思われる。管理者層も、大きな心身の健康不安やストレスを抱えていることが伺える。彼らも、サポートを必要としている存在である。

18. 新型コロナ禍でも無償ボランティアが活躍していた

- (1) 新型コロナ禍の中で感染予防対策として、ボランティアの受入れを止めていると予測していたが、約6割の事業所でボランティアを受け入れていた。割合としては無償ボランティアが多かった。有償ボランティアが少なかったのは、クラブ活動の講師等で、活動の中止によるものと考えられる。
- (2) 無償ボランティアの主な活動内容は、利用者との直接的な接触は避けた周辺業務であった。適切なソーシャルディスタンスを保持することで、ボランティア活動も可能であることを知ることが出来た。コロナ禍の環境で、どのようにボランティアを受け入れていくのか、その情報を共有することで、施設環境の改善に繋がると思われる。

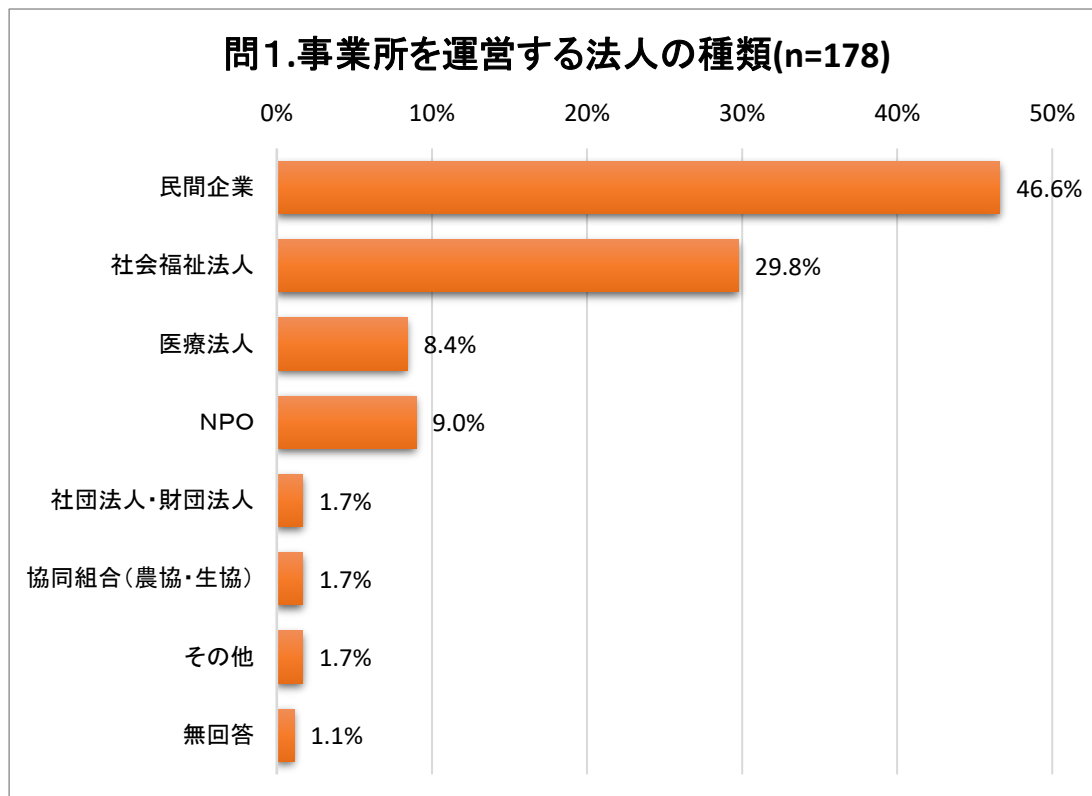
Ⅲ 図・表

表 1 雇用動向調査対象事業所数及び回答事業所数

NO	事業所種別	事業所数 (%)		
		発送事業所数	回答事業所数	回答率 %
1	介護老人福祉施設(地域密着型・併設短期入所含)	23	13(7.3)	56.5
2	介護老人保健施設(併設短期入所含)	6	1(0.6)	16.7
3	介護療養型医療施設(併設短期入所含)	1	0(0.0)	0.0
4	認知症対応型共同生活介護	26	17(9.6)	65.4
5	特定施設入居者生活介護	38	14(7.9)	36.8
6	短期入所生活介護(単独型)	1	0(0.0)	0.0
7	通所介護(介護予防・併設認知症対応型通所介護含)	68	32(17.9)	47.1
8	認知症対応型通所介護(単独型)	8	3(1.7)	37.5
9	地域密着型通所介護	55	39(21.9)	70.9
10	通所リハビリテーション	12	5(2.8)	41.7
11	訪問介護(夜間対応型含)	88	47(26.4)	53.4
12	訪問入浴介護	4	2(1.1)	50.0
13	小規模多機能型居宅介護	5	2(1.1)	40.0
14	看護小規模多機能型居宅介護	3	3(1.7)	100.0
15	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	0(0.0)	0.0
16	合計	340	178(100.0)	52.4

- 町田市における 2021 年 7 月 31 日現在の全介護保険事業所数は、605 事業所であった。その内、介護職員又は訪問介護員を配置している事業所数は、340 事業所であった。回答事業所数が 178 事業所で、回答率が 52.4%であった。事業所種別は、表 1 の通りである。
- 事業所種別の回答率では、NO.1～6 の入所施設系事業所では 47.4%、NO.7～10 の通所系事業所では 55.2%、NO.11、12 の訪問系事業所では 53.3%、NO.13～15 の小規模多機能系では 50.0%であった。
- 回答事業所数に対する施設形態別の割合は、入所施設系事業所では 27.9%、通所系事業所 42.1%、訪問系事業所では 27.1%、小規模多機能系事業所では 2.9%であった。通所系、訪問系、小規模多機能系を在宅サービス系事業所とすれば 72.1%となった。

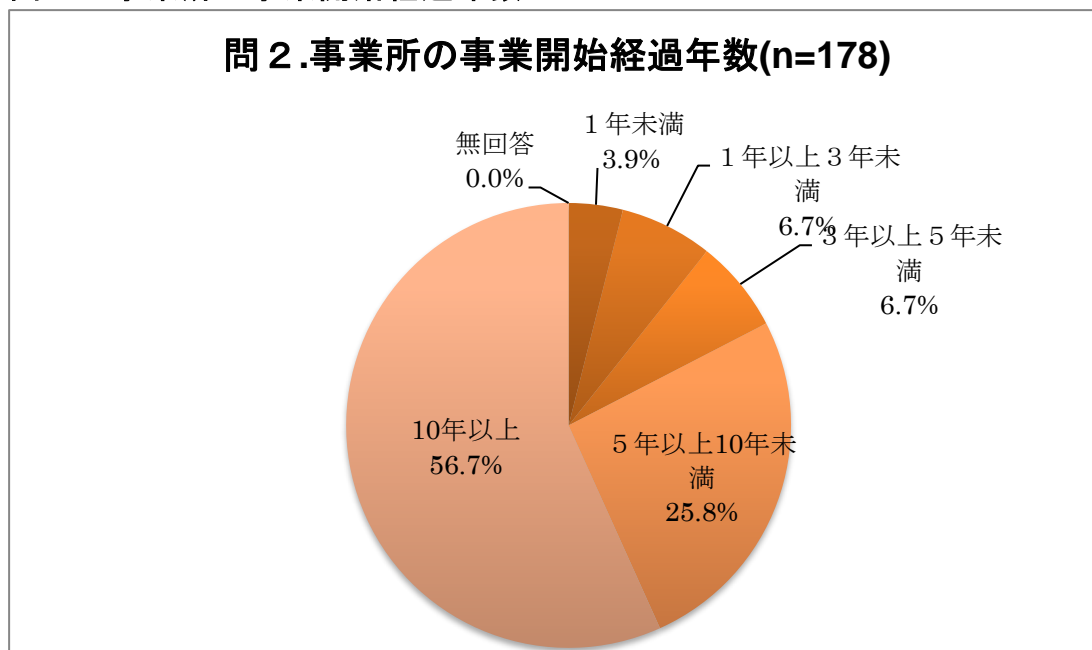
図1 事業所を運営する法人の種類



○回答事業所の運営法人種別は、営利系の民間企業が 46.6%（前年度 38.7%）、非営利系の社会福祉法人が 29.8%（前年度 35.0%）、NPO 法人が 9.0%（前年度 9.8%）、医療法人が 8.4%（前年度 9.8%）であった。

○その他（企業組合、有限会社、合同会社）

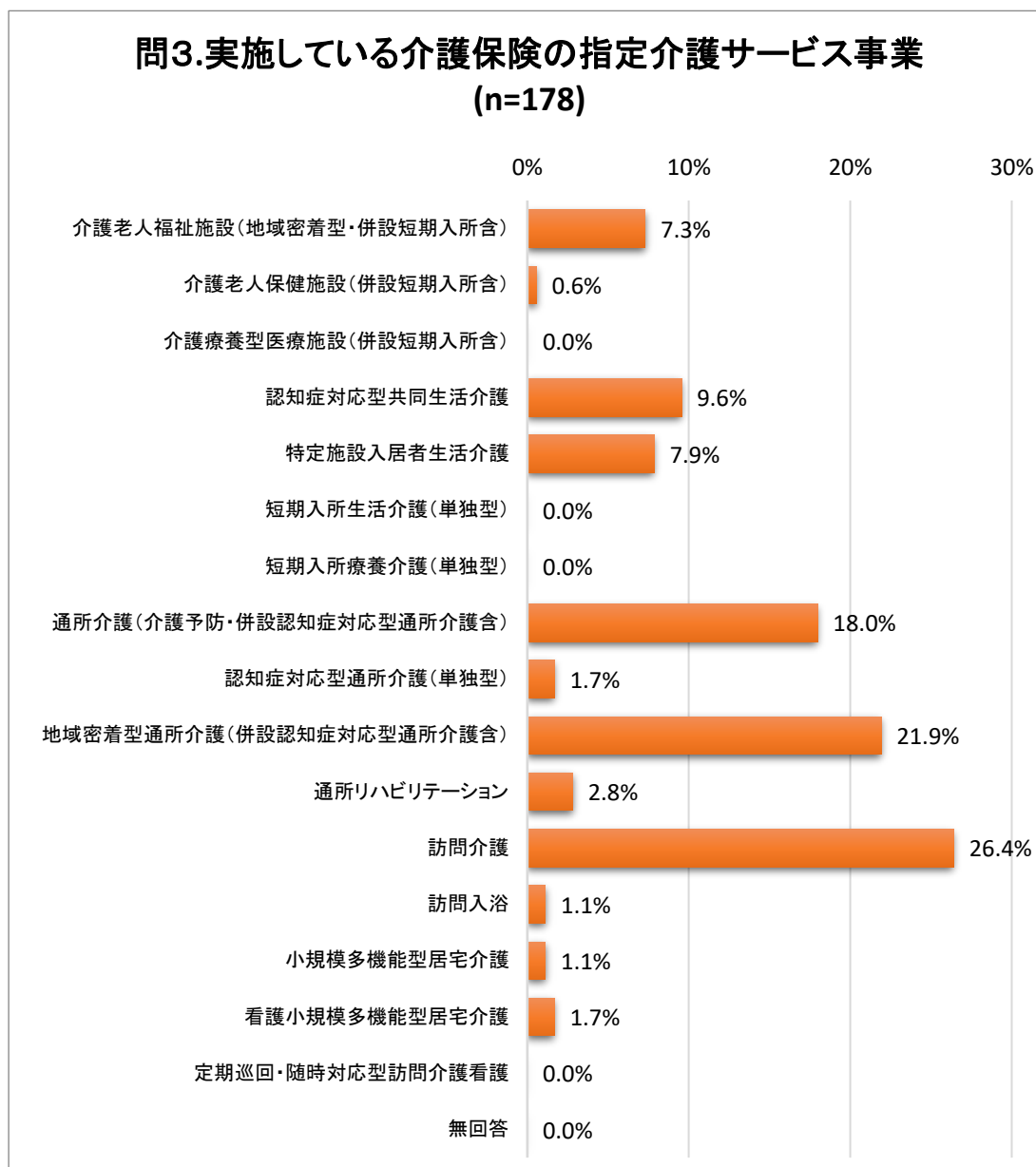
図2 事業所の事業開始経過年数



○事業運営年数では、10年以上 56.7%（前年度 54.0%）、5年以上10年未満が 25.8%（前年度 28.2%）、3年以上5年未満が 6.7%（前年度 8.0%）、1年以上3年未満が 6.7%（前

年度 6.7%)、1 年未満が 3.9% (前年度 2.5%) であった。

図 3 実施している介護保険の指定介護サービス事業



○回答事業所数では、訪問介護が 26.4% (前年度 24.5%)、地域密着型通所介護が 21.9% (前年度 17.2%)、通所介護が 18.0% (前年度 21.5%)、認知症対応型共同生活介護が 9.6% (前年度 6.1%)、特定施設入居者生活介護 7.9% (前年度 8.6%) 介護老人福祉施設 7.3% (前年度 6.2%)、の順であった。

表2 事業所の雇用形態別・職種別従業員数

職種	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	180(18.7)	782(81.3)	962(100.0)
介護職員	1,091(45.0)	1,331(55.0)	2,422(100.0)
看護職員	133(33.9)	259(66.1)	392(100.0)
計	1,404(37.2)	2,372(62.8)	3,776(100.0)

- 訪問介護員では、正規職員が 18.7%（前年度 17.2%）、非正規職員が 81.3%（前年度 82.8%）であった。正規職員について前年度比で正規率が上がっているが、2019 年度（19.8%）との比較では下がっている。正規率の伸び悩みが伺える。
- 介護職員では、正規職員が 45.0%（前年度 48.9%）、非正規職員が 55.0%（前年度 51.1%）であった。正規職員について前年度比で正規率が下がり、2019 年度（47.4%）と比較しても下がっており、正規職員の確保一層の困難が伺える。非正規率は上がっていた。
- 看護職員では、正規職員が 33.9%（前年度 35.7%）、非正規職員が 66.1%（前年度 64.3%）であった。前年度比で正規率が下がり、非正規率が上がり、前年度と同じ傾向であった。看護職員については、正規職員、非正規職員ともに確保の困難が伺える。

表3 事業所職員の年齢構成

年齢階層	正規職員	非正規職員	計
20 歳未満	4(0.3)	10(0.4)	14(0.4)
20 歳以上 30 歳未満	161(11.5)	95(4.0)	256(6.8)
30 歳以上 40 歳未満	258(18.3)	189(8.0)	447(11.8)
40 歳以上 50 歳未満	448(31.9)	480(20.3)	928(24.6)
50 歳以上 60 歳未満	383(27.2)	525(22.1)	908(24.0)
60 歳以上 70 歳未満	121(8.6)	617(26.0)	738(19.5)
70 歳以上	31(2.2)	456(19.2)	487(12.9)
計	1,406(100.0)	2,372(100.0)	3,778(100.0)

- 正規職員では、20 歳未満から 40 歳未満が 30.1%（前年度 37.0%）と下がっていた。40 歳以上 50 歳未満が 31.9%（前年度 30.4%）と若干上がり、50 歳以上が 38.0%（前年度 32.6%）と上がっていた。40 歳未満の若年層が下がり、40 歳台が若干上がり、50 歳以上の中高年層の割合が上がっていた。若年層の確保が一層困難となり、その分、一層中高年層へのシフトしている傾向が伺えた。
- 非正規職員では、40 歳未満の若年層が 12.4%で前年度より 0.6%下がっていた。50 歳以上の中高年層では、67.3%と前年度とほぼ横ばいであった。50 歳台が前年度より 2.4%下がっていた。60 歳以上では 45.2%で前年度より 2.7%上がっていた。非正規職員においても、50 歳台の確保が難しくなり、60 歳以上の確保にシフトしている傾向が伺えた。

表4 事業所の過去1年間の採用者数

過去1年間(2019年10月1日から2021年9月30日)

		2020年9月30日 の在籍者数(人) A	過去1年間の採用人 数(人) B	採用率(%) B÷A×100
訪問介護員 (N-47)	正規職員	170(17.7)	33(28.2)	19.4
	非正規職員	789(82.3)	84(71.8)	10.6
	計	959(100.0)	117(100.0)	12.2
介護職員 (N-136)	正規職員	1,067(45.9)	159(31.7)	14.9
	非正規職員	1,256(54.1)	342(68.3)	27.2
	計	2,323(100.0)	501(100.0)	21.6
看護職員 (N-100)	正規職員	128(34.0)	29(36.7)	22.7
	非正規職員	249(66.0)	50(63.3)	20.1
	計	377(100.0)	79(100.0)	21.0

○過去1年間の採用者数を前年度採用数との差で見ると、訪問介護員では、正規職員、非正規職員と共に増加していた。介護職員では、正規職員が減少し非正規職員が増加していた。看護職員では、正規職員、非正規職員ともに減少していた。

○訪問介護員の採用率は、正規職員では19.4%(前年度15.8%)、非正規職員では10.6%(前年度9.3%)となり、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。

○介護職員の採用率は、正規職員では14.9%(前年度14.3%)、非正規職員では27.2%(前年度23.0%)となり、正規職員、非正規職員共に上がっていた。前年度比で介護職員の採用が増加傾向にあった。

○看護職員の採用率は、正規職員では22.7%(前年度25.5%)、非正規職員では20.1%(前年度25.0%)となり、正規職員、非正規職員共に下がっていた。看護職員の採用の減少傾向が続いている。

表5 事業所の1年間の離職者数

過去1年間(2020年10月1日から2021年9月30日)

		2020年9月30日 の在籍者数(人) A	過去1年間の離職人 数(人) B	離職率(%) B÷A×100
訪問介護員	正規職員	170(17.7)	25(22.1)	14.7
	非正規職員	789(82.3)	88(77.9)	11.2
	計	959(100.0)	113(100.0)	11.8
介護職員	正規職員	1,067(45.9)	137(37.2)	12.8
	非正規職員	1,256(54.1)	231(62.8)	18.4
	計	2,323(100.0)	368(100.0)	15.8
看護職員	正規職員	128(34.0)	25(41.0)	19.5
	非正規職員	249(66.0)	36(59.0)	14.5
	計	377(100.0)	61(100.0)	16.2

○過去1年間の採用者数を前年度離職数との差で見ると、訪問介護員では、正規職員、非正規職員ともにほぼ同数が離職していた。介護職員では、正規職員、非正規職員ともに

増えていた。看護職員では、正規職員、非正規職員ともに減少していた。

○訪問介護員の離職率は、正規職員では 14.7%（前年度 13.1%）、非正規職員では 11.2%（前年度 11.5%）となり、前年度比で正規職員の離職率が上がり、非正規職員は若干下がっていた。

○介護職員の離職率は、正規職員では 12.8%（前年度 11.4%）、非正規職員では 18.4%（前年度 18.8%）となり、正規職員の離職率が上がり、非正規職員は若干下がっていた。

○看護職員の離職率は、正規職員では 19.5%（前年度 24.1%）、非正規職員では 14.5%（前年度 19.3%）となり、前年度比で正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。

表6 過去1年間の採用者数と離職者数の増減

過去1年間(2020年10月1日から2021年9月30日)

		過去1年間の 採用人数 A	過去1年間の 離職人数 B	採用人数と離職 人数との増減数 (増減率 A-B÷A)
訪問介護員	正規職員	33(28.2)	25(22.1)	8(24.2)
	非正規職員	84(71.8)	88(77.9)	△4(△4.8)
	計	117(100.0)	113(100.0)	4(3.4)
介護職員	正規職員	159(31.7)	137(37.2)	22(13.8)
	非正規職員	342(68.3)	231(62.8)	111(32.5)
	計	501(100.0)	368(100.0)	133(26.5)
看護職	正規職員	29(36.7)	25(41.0)	4(13.8)
	非正規職員	50(63.3)	36(59.0)	14(28.0)
	計	79(100.0)	61(100.0)	18(22.8)

○訪問介護員では、正規職員は採用数に対して 75.8%（前年度 82.3%）が離職しており、前年度比で離職数が減少し採用数が 24.2%（前年度 17.2%）の増となっていた。非正規職員では、離職数が採用数を上回っていたが、昨年度より離職数は減少していた。僅かな数であるが、正規職員は増加し、非正規職員の離職数が減少していた。

○介護職員では、正規職員は採用数に対して 86.2%（前年度 79.5%）が離職しており、13.8%（前年度 20.5%）増となった。採用数が下がり離職数が上がって、前年度比で採用数が減少していた。非正規職員は 67.5%（前年度 81.4%）が離職しており、32.5%（前年度 18.6%）増となった。前年度より、離職数が減少し採用数が増加していた。

○看護職員では、正規職員は採用数に対して 86.2%（前年度 99.4%）が離職していた。前年度比で採用数が減少していたが、離職数も減少していたので相対的に正規職員が 13.8%の増となった。非正規職員は 72.0%（前年度 77.0%）が離職していた。前年度比で採用数が減少していたが、離職数も減少していたので、職員数は 28.0%（前年度 23.0%）増となった。正規職員、非正規職員ともに、採用数が減少していたが、離職数も減少していたので相対的に職員数が増加していた。

○増減率を「定着率」と読み替えた場合、正規職員では、訪問介護員が 24.2%（前年度 17.2%）、介護職員が 13.8%（前年度 20.5%）、看護職員が 13.8%（前年度 5.6%）であった。訪問介護員と看護職員の定着率が上がり、介護職員の定着率が下がっていた。非正規職員では、訪問介護員が△4.8%（前年度△23.6%）、介護職員が 32.5%（前年度

18.6%)、看護職員が 28.0% (前年度 23.0%) であった。3 職種ともに、前年度より定着率が上がっていた。介護職員の正規職員の定着率が下がっているのが気がりである。

表7 貴事業所の過去 1 年間の採用者数のうち 1 年以内の離職者数

過去 1 年間とは、2020 年 10 月 1 日から 2021 年 9 月 30 日です

		過去1年間の 採用人数 A	過去1年間の 離職人数 B	Aのうち 1 年 以内の離職 人数 C	Bに対する 1 年以内の離 職人数の割 合 D
訪問介護員	正規職員	33	25	11(33.3)	44.0
	非正規職員	84	88	25(29.8)	28.4
	計	117	113	36(30.8)	31.9
介護職員	正規職員	159	137	38(23.9)	27.8
	非正規職員	342	231	89(26.0)	38.5
	計	501	368	127(25.3)	34.5
看護職員	正規職員	29	25	11(37.9)	44.0
	非正規職員	50	36	12(24.0)	33.3
	計	79	61	23(29.1)	37.7

○訪問介護員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、1 年以内に離職した者が 33.3% (前年度 20.7%) で、過去 1 年以内の離職者数に対しては 44.0% (前年度 25.0%) であった。非正規職員では 29.8% (前年度 13.9%) で、離職者数に対して 28.4% (昨年度 11.2%) であった。前年度比で、採用数に対して 1 年以内の離職数が、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。また、過去 1 年間の離職数に対する、採用 1 年以内の離職数が、正規職員、非正規職員ともに上がっていた。早期に離職する割合が高くなっていた。

○介護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、採用 1 年以内に離職した者が 23.9% (前年度 18.1%) で、非正規職員は 26.0% (昨年度 28.8%) であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで 1 年以内に離職した者が、正規職員では 27.8% (前年度 22.7%) で、非正規職員は 38.5% (前年度 35.4%) であった。早期に離職する割合が高くなっていた。

○看護職員では、正規職員は過去 1 年以内に採用された者のうち、1 年以内に離職した者が 37.9% (前年度 27.8%) で、非正規職員は 24.0% (前年度 29.5%) であった。過去 1 年以内に離職した者のうちで、採用 1 年以内に離職した者が、正規職員では 44.0% (前年度 29.4%) で、非正規職員では 33.3% (前年度 38.3%) であった。正規職員の早期離職の傾向が高くなっていた。

表8 町田市介護人材開発センターの研修参加の有無と離職率

参加の有無	職 種	雇用形態	問 6-1.① 貴事業所の 2020 年 9 月 30 日の 在 籍 者 数 (計)	問 6-1.③ 貴事業所の過 去 1 年間の 離 職 者 数 (計)	離職率
研修に参加している施設 (n67)	訪問介護員	正規職員	111	17	15.3
		非常勤職員	557	47	8.4
		計	665	64	9.6
	介護職員	正規職員	560	76	13.6
		非常勤職員	647	122	18.9
		計	1207	198	16.4
	看護職員	正規職員	60	12	20.0
		非常勤職員	119	12	10.1
		計	179	24	13.4
研修に参加していない施設 (n91)	訪問介護員	正規職員	59	8	13.6
		非常勤職員	232	41	17.7
		計	291	49	16.8
	介護職員	正規職員	501	61	12.2
		非常勤職員	579	103	17.8
		計	1080	164	15.2
	看護職員	正規職員	68	13	19.1
		非常勤職員	129	24	18.6
		計	197	37	18.8

- 訪問介護員については、正規職員では研修参加有の離職率 15.3%（前年度 14.6%）、研修参加無の離職率 13.4%（前年度 11.5%）、非正規職員では研修参加有の離職率 8.4%（前年度 12.4%）、研修参加無の離職率 17.7%（前年度 10.5%）、両方で研修参加有の離職率 9.6%（前年度 13.6%）、研修参加無の離職率 16.8%（前年度 10.7%）だった。研修に参加している施設の正規職員の離職率が高くなっていた。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。
- 介護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 13.6%（前年度 8.5%）、研修参加無の離職率 12.2%（前年度 13.3%）、非正規職員では研修参加有の離職率 18.9%（前年度 15.2%）、研修参加無の離職率 17.8%（前年度 23.2%）であった。両方で研修参加有の離職率 16.4%（前年度 12.1%）、研修参加無の離職率 15.2%（前年度 17.9%）だった。研修に参加している施設の正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。逆に、研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が低くなっていた。
- 看護職員については、正規職員では研修参加有の離職率 20.0%（前年度 16.3%）、研修参加無の離職率 19.1%（前年度 26.1%）、非正規職員では研修参加有の離職率 10.1%（前年度 15.0%）、研修参加無の離職率 18.6%（前年度 24.1%）、両方で研修参加有の離職

率 13.4%（前年度 15.1%）、研修参加無の離職率 18.8%（前年度 23.8%）だった。研修に参加している施設の正規職員の離職率が高く、非正規職員が低かった。研修に参加していない施設では、正規職員、非正規職員ともに離職率が低かった。

- 研修に参加している施設で、正規職員の訪問介護員、介護職員、看護職員ともに離職率が高くなっていた。特に、介護職員では、正規職員、非正規職員ともに離職率が高くなっていた。研修に参加していない施設では、訪問介護員の離職率が高くなっていた。介護職員、看護職員は、正規職員、非正規職員ともに離職率が下がっていた。
- 介護職員の場合、研修に参加している施設で離職率が高くなり、研修に参加していない施設で離職率が下がっていたことの要因として、研修に参加したことであると言えるか。2021年度の研修は、新型コロナ禍で研修プログラムの制限と、ほぼオンラインとなり集合・対面型の研修が出来なかった。会員施設では、新型コロナ感染症対策に注力し、職員研修の機会が少なくなったとの声も聞かれている。新型コロナ禍による職場環境の変化等、複合的な要因が考えられる。

表9 過去1年間に離職した職員の退職理由

（1人の退職理由が複数ある場合は、1番強い退職理由とした）

退職理由	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
収入が少なかったため	2(1.4)	19(4.8)	2(3.1)	23(3.8)
法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため	9(6.5)	19(4.8)	4(6.2)	32(5.3)
職場の人間関係に問題があった	5(3.6)	45(11.3)	6(9.3)	56(9.3)
自分の将来の見込みが立たなかったため	2(1.4)	11(2.8)	1(1.5)	14(2.3)
他に良い仕事・職場があったため	25(18.0)	63(15.8)	12(18.5)	100(16.6)
新しい資格を取ったため	1(0.7)	5(1.3)	0(0.0)	6(1.0)
結婚・出産・妊娠・育児のため	1(0.7)	10(2.5)	1(1.5)	12(2.0)
親の介護のため	9(6.5)	22(5.5)	2(3.1)	33(5.5)
仕事がつく辛くなったため	15(10.8)	38(9.5)	9(13.8)	62(10.3)
病気で続けられなくなったため	25(18.0)	47(11.8)	9(13.8)	81(13.5)
希望に沿った仕事ができないため	6(4.3)	15(3.8)	1(1.5)	22(3.7)
その他	39(28.1)	104(26.1)	18(27.7)	161(26.7)
計	139(100.0)	398(100.0)	65(100.0)	602(100.0)

- 訪問介護員の離職理由は、1位が「その他」28.1%（前年度 42.2% 1位）、2位が「病気で続けられなくなったため」18.0%（前年度 14.7% 2位）、同率の2位が「他に良い仕事・職場があったため」18.0%（前年度 10.3% 4位）、3位が「仕事がつく辛くなったため」10.8%（前年度 12.9% 3位）、4位が「親の介護のため」6.5%（前年度 1.7% 9位）同率の4位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」6.5%（前年度 2.6% 8位）、5位が「職場の人間関係に問題があった」3.6%（前年度 4.3% 6位）であった。今年度は、「病気で続けられなくなったため」の割合が上がり、「他に良い仕

事・職場があったため」が上位に上がってきた。

親の介護を心配しながら、仕事がつく辛くなり健康を崩して、少しでも負担の軽い職場に移っていく傾向が伺える。「自分の将来の見込みが立たなかったため」が挙がってきた。「収入が少ない」、「職場の人間関係に問題」は下がっていた。仕事の辛さと心身の健康の問題が離職につながっていると言える。

○介護職員の離職理由は、1位が「その他」26.1%（前年度28.5%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」15.8%（前年度16.9%）、3位が「病気で続けられなくなったため」11.8%（前年度9.2%4位）、4位が「職場の人間関係に問題があった」11.3%（前年度11.3%3位）、5位が「仕事がつく辛くなったため」9.5%（昨年度7.9%5位）であった。前年度から大きく上がった項目は、「病気で続けられなくなったため」、「仕事がつく辛くなったため」であった。前年度から下がった項目では、「収入が少ない」が4.8%（前年度5.5%）であった。

離職に至る要因は、まず仕事がつく辛くなり、心身の健康の不調を来すようになり、職場や仲間からのサポートも感じられず、他の職場に変えたいとの決断に至ったと考えられる。新型コロナ禍の影響が、職場環境の悪化を招いていたことが考えられる。

○看護職員の離職理由は、1位が「その他」27.7%（前年度34.7%）、2位が「他に良い仕事・職場があったため」18.5%（前年度15.8%2位）、3位が「病気で続けられなくなったため」13.8%（前年度9.5%3位）と、同率3位が「仕事がつく辛くなったため」13.8%（前年度7.4%）、4位が「職場の人間関係に問題があった」9.3%（前年度9.5%）、5位が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満のため」6.2%（前年度2.1%）であった。

離職に至る要因は、介護職員と同じく、まず仕事がつく辛くなり、心身の健康の不調を来すようになり、職場や仲間からのサポートも感じられず、他の職場に変えたいとの決断に至ったと考えられる。新型コロナ禍の影響は、特に感染防止の要である看護職員への心身の負担が大きいものになっていることが予測される。

○3職種に共通していた要因は、金銭的な要因は下がり、仕事のきつさや辛さ、心身の健康の不調や病気といった要因が大きくなっていた。新型コロナ禍という新たな課題への対応が、大きな心身のストレスになっていたものと考えられる。

○その他の退職理由（件数）

01.実務者研修をとったので、訪問の事業所へ異動

02.利用者の減少により自主的に退職された。

03.コロナ禍により娘さんの学校が閉鎖となり、母子家庭のため、出勤が困難になった。（託児所併設の職場へ転職）

04.転居のため（9）

05.孫が産れるため、年齢で仕事がつくなくなったため（70歳）

06.自身のキャリアアップのため

07.コロナ禍で病院勤務となったため

08.利用者とのトラブル、欠勤が続いたため

09.職務規定に反する行動が増えたため

10.他に勤務先があり、コロナにて仕事がないとのことで、ドライバー兼介護職員となったが、すぐに元の職場より呼び出しがあり離職した

- 11.フィリピンの方でしたが、国に帰らなければならないので退職したいとの連絡があり、そのまま退職した
- 12.定年退職（4）
- 13.子どもの死
- 14.自営の仕事を手伝うため
- 15.高齢により退職（6）、高齢で体力的に通勤が大変のため
- 15.ご主人の仕事を手伝うため
- 16.家族の転勤
- 17.コロナのため（2）
- 18.障がい者認定を受けている夫の介護のため
- 19.保母資格がとれたので保育園へ転職した
- 20.派遣社員で契約期間満了のため（3）
- 21.自身の体調不良のため
- 22.病気療養中に亡くなったため
- 23.モチベーションが上がらないため
- 24.Wワークしていて、当事業所の仕事が少ないため
- 25.法人内異動のため（2）
- 26.非正規職員から正規職員になったため
- 27.よく分からない、これといった理由が思いあたらない
- 28.生まれ故郷に帰るため
- 29.看護師として自身の医療的な判断や処置に自身もてなくなったためとコミュニケーションや人前で話すことが苦手なため
- 30.学生アルバイトが学業優先のため
- 31.仕事覚えが出来ず、来なくなってしまい連絡が取れない
- 32.配偶者の介護
- 33.無断欠勤が多く自然退職
- 34.Wワークのため、Wワーク先の勤務が忙しく続けられなくなったため
- 35.再雇用終了のため
- 36.突然死
- 37.コロナ拡大によりWワークが出来なくなったため
- 38.家族の都合（2）
- 39.東京促進事業で介護の資格を取りたいと入職された外国の方が、言葉（日本語）が分からず、入居者とコミュニケーションが取れないので、自分は介護に向いていないと一か月で退職された
- 40.結婚で転居のため
- 41.掛け持ちを1社していた

図4 従業員の職種別の過不足状況

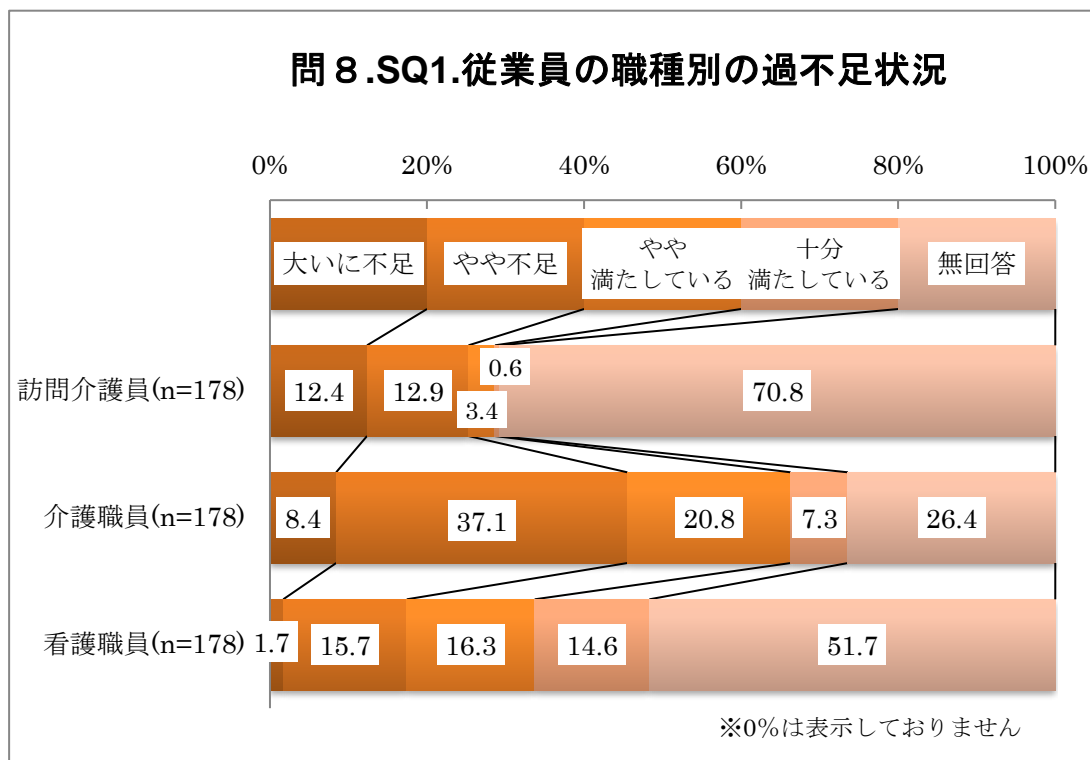


表10 事業所での従業員の職種別の過不足状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
大いに不足	22(42.3)	15(11.5)	3(3.5)	40(14.9)
やや不足	23(44.3)	66(50.4)	28(32.6)	117(43.5)
やや満たしている	6(11.6)	37(28.2)	29(33.7)	72(26.7)
十分満たしている	1(1.9)	13(9.9)	26(30.2)	40(14.9)
	52(100.0)	131(100.0)	86(100.0)	269(100.0)

○訪問介護員については、大いに不足 42.3% (前年度 37.8%)、やや不足 44.2% (前年度 53.3%)、やや満たしているが 11.6% (前年度 8.9%) であった。不足している 86.5% (前年度 91.1%)、満たしているが 13.5% (前年度 8.9%) と、前年度よりやや改善傾向が見られた。

○介護職員については、大いに不足 11.5% (前年度 8.0%)、やや不足 50.4% (前年度 33.3%)、やや満たしている 28.2% (昨年度 35.7%)、十分満たしている 9.9% (前年度 23.0%) であった。不足しているが 61.9% (前年度 41.3%) であり、満たしているが 38.1% (前年度 58.7%) であった。前年度は改善傾向が見られたが、今年度は前年度より悪化傾向になっていた。

○看護職員については、大いに不足 3.5% (前年度 1.1%)、やや不足 32.6% (前年度 30.1%) と、やや満たしている 33.7% (前年度 33.3%)、十分満たしている 30.2% (前年度 35.5%) であった。不足しているが 36.1% (前年度 31.2%)、満たしているが 63.9% (前年度 68.8%) となり、満たしているが上回っていた。

○訪問介護の不足状況は、改善傾向にあるが深刻さは変わらない。介護職員は、不足状況が悪化傾向になっていた。看護職員においても、不足状況が悪化傾向になっていた。新

型コロナ禍の影響なのか。

図5 従業員の職種別の採用難易状況

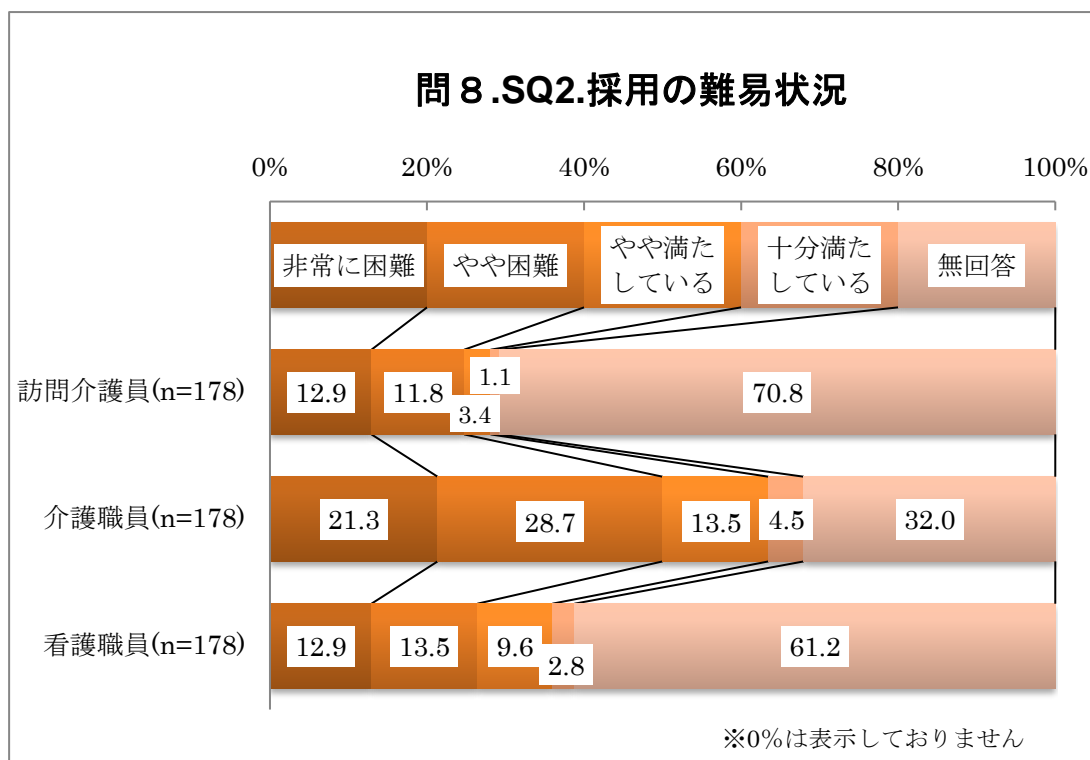


表11 事業所での従業員の職種別の過不足状況で「大いに不足・やや不足」を選択した事業所の採用難易状況(無回答を除いた事業所)

	訪問介護員	介護職員	看護職員	計
非常に困難	23(44.3)	38(31.4)	23(33.3)	84(34.7)
やや困難	21(40.4)	51(42.2)	24(34.8)	96(39.7)
やや容易	6(11.5)	24(19.8)	17(24.6)	47(19.4)
非常に容易	2(3.8)	8(6.6)	5(7.3)	15(6.2)
	52(100.0)	121(100.0)	69(100.0)	242(100.0)

○訪問介護員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 44.3%（前年度 63.4%）、やや困難 40.4%（前年度 31.7%）と合わせて「困難」が 84.7%（前年度 95.1%）であった。採用が「容易」との回答が、やや容易 11.5%（前年度 4.9%）、非常に容易 3.8%（前年度 0.0%）と合わせて「容易」が 15.3%（前年度 4.9%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。

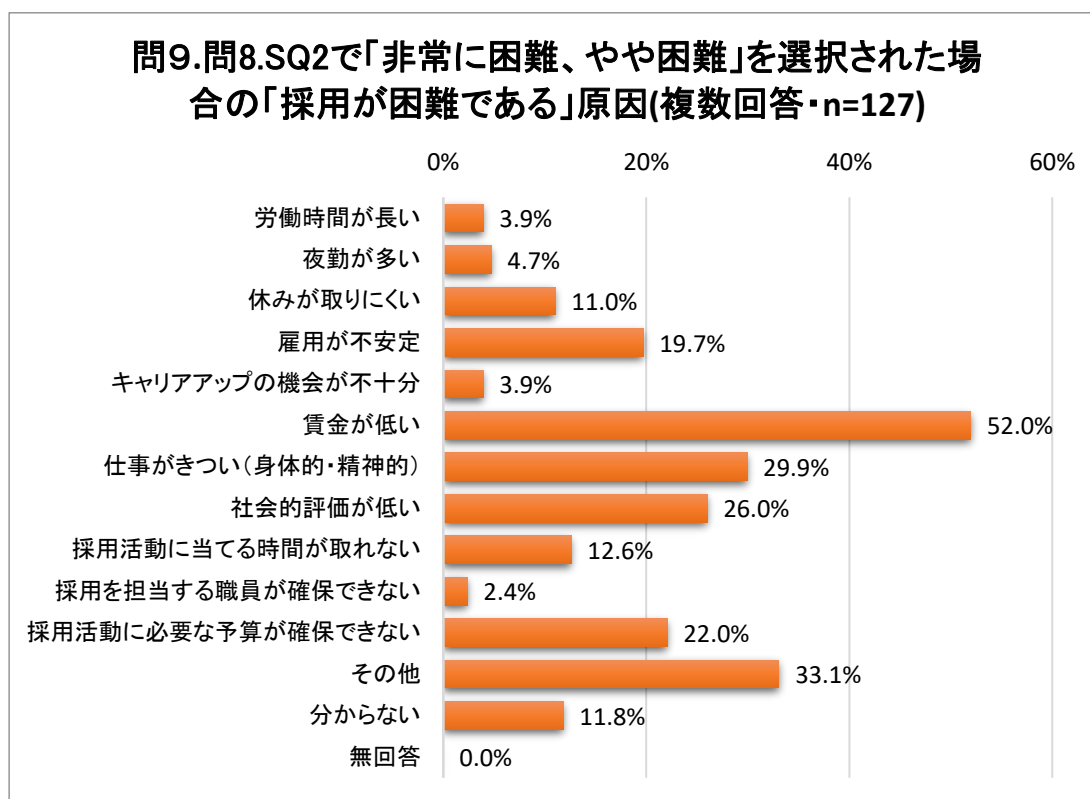
○介護職員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 31.4%（前年度 44.2%）、やや困難 42.2%（前年度 51.9%）と合わせて「困難」が 73.6%（前年度 96.1%）であった。採用が「容易」との回答が、やや容易 19.8%（前年度 3.8%）、非常に容易 6.6%（前年度 0.0%）と合わせて、26.%（前年度 3.8%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。

○看護職員の採用について「困難」との回答が、非常に困難 33.3%（前年度 34.5%）、やや困難 34.8%（前年度 58.6%）と合わせて、「困難」が 68.1%（前年度 93.1%）であっ

た。採用が「容易」との回答が、やや容易 24.6%（前年度 6.9%）、非常に容易 7.3%（前年度 0.0%）と合わせて、「容易」が 31.9%（前年度 6.9%）であった。採用困難度が前年度より改善傾向にあった。

○3職種ともに、前年度との対比で、採用困難度が改善傾向にあった。新規採用職員の前職について、同業種からの横移動か、他業種からの参入なのかを確認する必要があるが、新型コロナ禍の影響が考えられる。

図6 採用困難の原因



○採用困難の原因として、1位が「賃金が低い」52.0%（前年度 48.0%）、2位が「その他」33.1%（前年度 42.0%）、3位が「仕事がきつい(身体的・精神的)」29.9%（前年度 34.0%）、4位が「社会的評価が低い」26.0%（前年度 34.0%）、5位が「必要な予算が確保できない」22.0%、6位が「雇用が不安定」19.7%（前年度 16.0%）であった。

○2021年度に新たに追加した選択肢では、「必要な予算が確保できない」22.0%、「採用活動に当てる時間が取れない」12.6%、「採用を担当する職員の確保ができない」2.4%であった。

○2021年度の傾向としては、介護の仕事の重さに比べて賃金の低さがより際立ったものと思われる。また、採用活動に掛かる費用が確保できていないという課題も見えてきた。

○その他の採用困難の原因（件数）

- 01.（応募者の）高齢化が事業所のニーズに合わない。
- 02.タイムリーな就業機会を継続確保しにくい。
- 03.資格に対しての評価がない。
- 04.勤務時間帯が合わない。
- 05.応募がない（6）

- 06.介護従事者としての資質ではないため、採用まで至らないケースが多い
- 07.長期雇用を見据えた応募が少ない
- 08.交通の便が悪い（2）
- 09.魅力がない
- 10.不安定収入
- 11.求職者が少ない地域
- 12.コロナ禍のため看護師不足
- 13.立地条件が悪い（2）、不便な場所
- 14.紹介業者を介さないため
- 15.ミスマッチングが多い
- 16.介護を担える人材そのものが不足している（4）
- 17.求職者の質の低下
- 18.有資格者の応募が少ない
- 19.介護業界に人が集まりにくい
- 20.人件費の捻出が困難

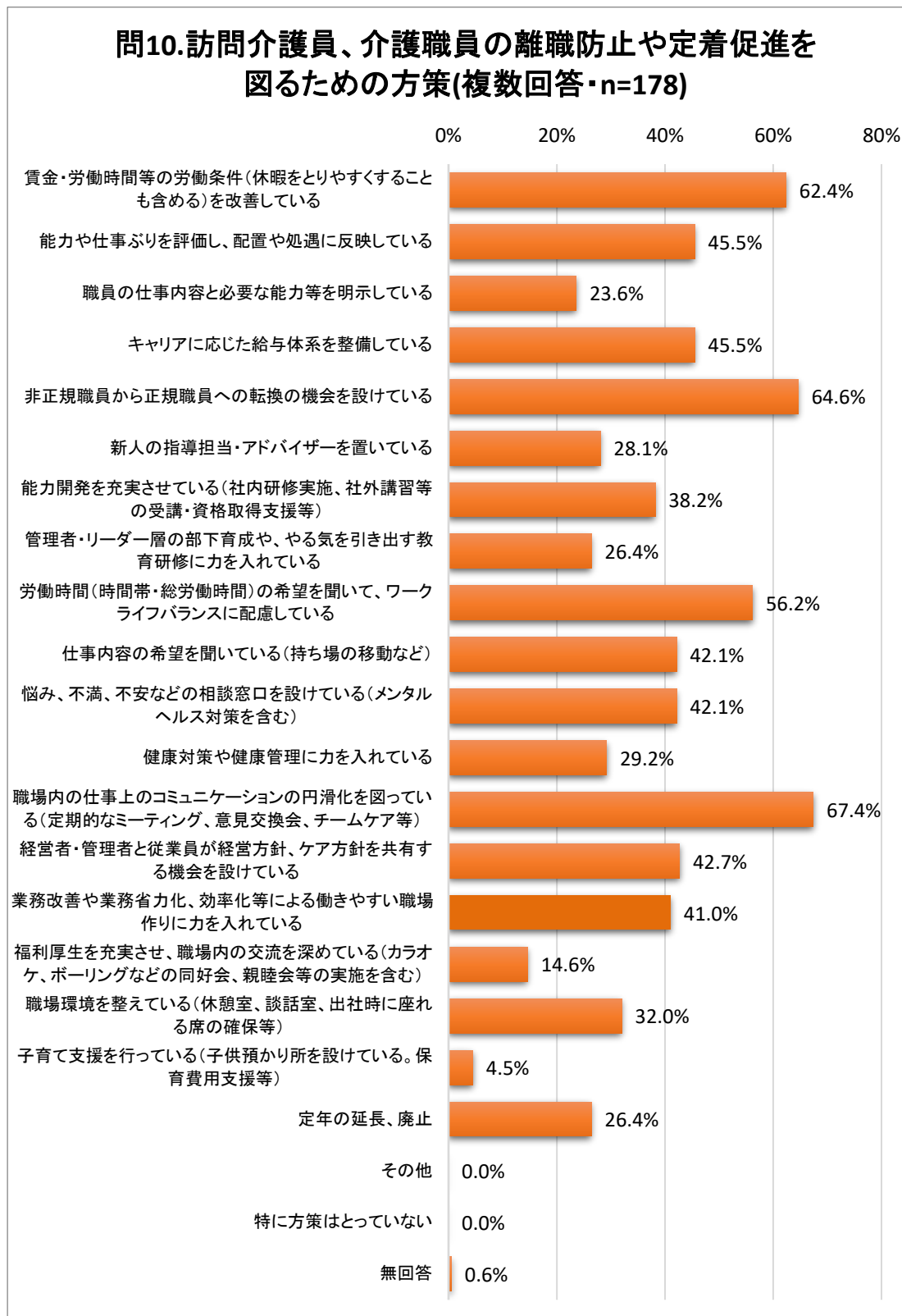
表 1 2 採用困難の原因（前年度比較）

位	2019 年度	%	2020 年度	%	2021 年度	%
1	賃金が低い	49.5	賃金が低い	48.0	賃金が低い	52.0
2	仕事がきつい	37.9	その他	42.0	その他	33.1
3	その他	32.0	仕事がきつい	34.0	仕事がきつい	29.9
4	社会的評価が低い	29.1	社会的評価が低い	34.0	社会的評価が低い	26.0
5	雇用が不安定	16.5	雇用が不安定	16.0	採用予算確保困難	22.0

○2019 年度からの 3 年間の傾向を見ると、「賃金が低い」が 1 位で続いて、2021 年度が高くなっていった。「その他」が 2 位で続いていた。採用困難の要因が複合的で、はっきりとした要因が思い浮かばず、困難感だけが強く感じているように思われる。

○慢性的な人材不足状況の中で、新型コロナウイルス感染症対策業務が加わり、一層介護業務がきつくなってきた。介護職員向けの加算が増えたといっても、介護の仕事を正しく評価されたとは感じられない。仕事のきつさやストレスに比べても、賃金がそれに見合って上げられないというジレンマが感じられる。

図7 訪問介護員、介護職員の離職防止や定着促進の方策



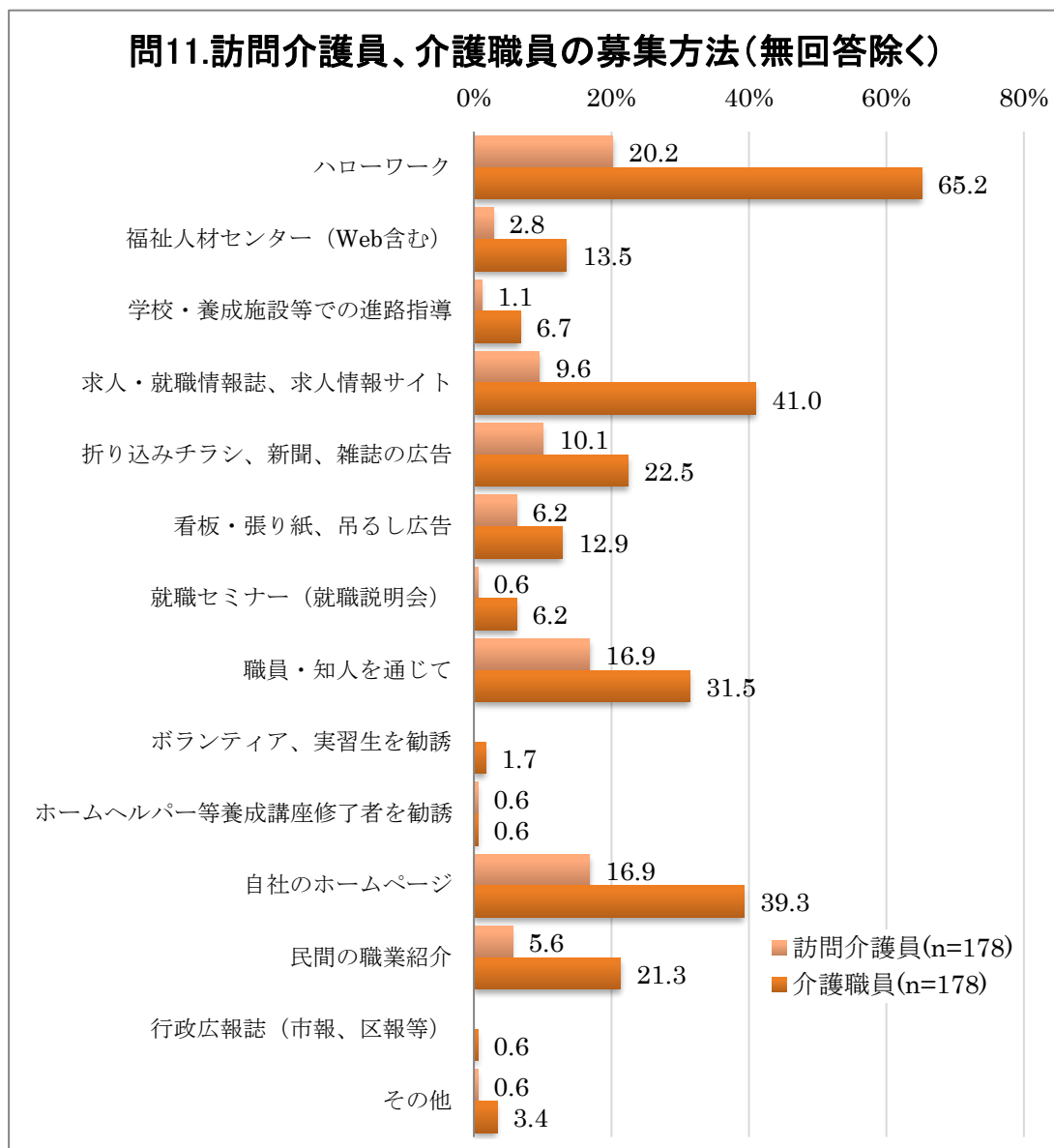
○定着促進の方策について、1位が「職場内の仕事上のコミュニケーション」67.4%（前年度 63.8% 2位）、2位が「非正規職員から正規職員への転換」64.6%（前年度 61.3% 3位）、3位が「賃金・労働時間等の労働条件を改善」62.4%（前年度 67.5% 1位）、4位が「労働時間の希望を聞き、ワークライフバランス」56.2%（前年度 56.4% 4位）、5位が「能力や仕事ぶりの評価」45.5%（前年度 42.9% 6位）、同率で「キャリアに応じた

給与体系の整備」45.5%（前年度 39.3%）、6位が「経営者・管理者と従業員の経営方針等の共有」42.7%（37.4%）であった。前年度5位であった「業務改善や業務省力化等働きやすい職場作り」40.0%（前年度 46.6%）が下がっていた。

○介護職員等の離職防止・定着促進の方策として、第一に職場内の仕事上のコミュニケーション、第二に非正規職員から正規職員への転換等の身分保障、第三に賃金・労働時間等の労働条件を改善となっていた。併せて労働時間等の希望を受け止め、経営者・管理者と職員との経営方針やケア方針の共有化を図ることも方策として挙げている。新型コロナ禍が、経営者・管理者に対して、職員と真摯に向き合うことの重要性の気づきを促したと言える。トップが率先して、職員とコミュニケーションを図り、職場環境を改善していくことが、離職防止・定着促進の方策として重要だと気づいてきたものと考えられる。

○その他（なし）

図8 訪問介護員、介護職員の募集方法

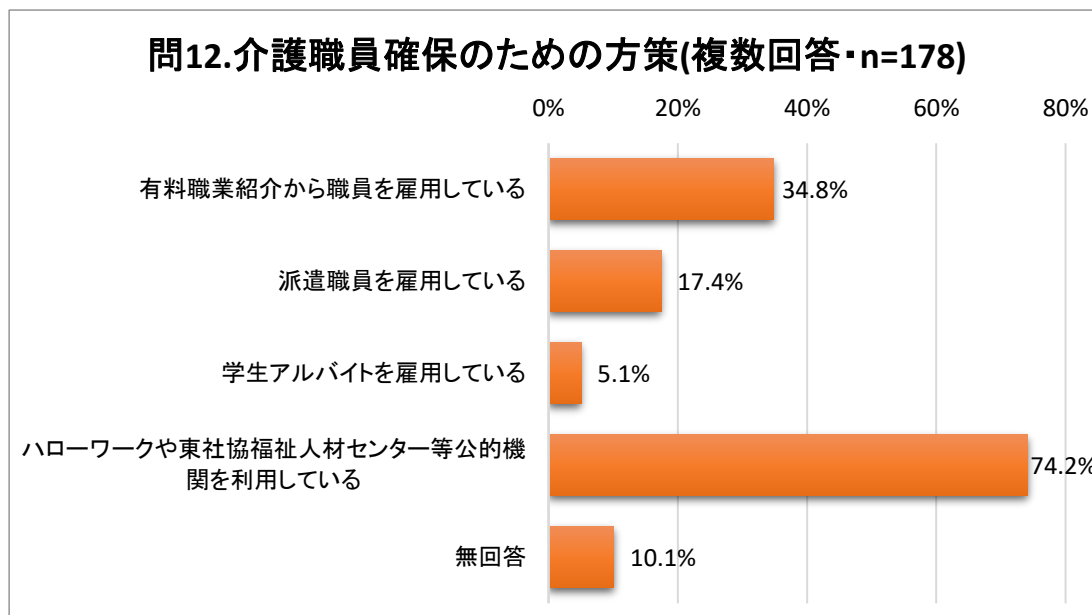


○訪問介護員の募集では、1位が「ハローワーク」20.2%（前年度 20.9%）、2位が「職員・知人」16.9%（前年度 17.2%）、同率2位が「自社ホームページ 16.9%（前年度 16.0%）、3位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」10.1%（前年度 8.6%）4位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」9.6%（前年度 14.7%）であった。ハローワークと職員の紹介が大きいのは、毎年同じく上位であった。自社ホームページや求人情報サイトの活用も高くなっている。

○介護職員の募集では、1位が「ハローワーク」65.2%（前年度 63.8%）、2位が「求人・就職情報誌、求人情報サイト」41.0%（前年度 45.4%）、3位が「自社ホームページ」39.3%（前年度 40.5%）、4位が「職員・知人」31.5%（前年度 34.4%）、5位が「折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告」22.5%（前年度 22.7%）であった。「民間の職業紹介」は21.3%（前年度 22.7%）と下がる傾向にあった。依然としてハローワークへの期待が高い。求人サイトの利用と自社のホームページが大きな比重となっている。次いで職員や知人の紹介の期待も高い。民間の職業紹介の利用は減少しており、最後の手段として利用していると思われる。

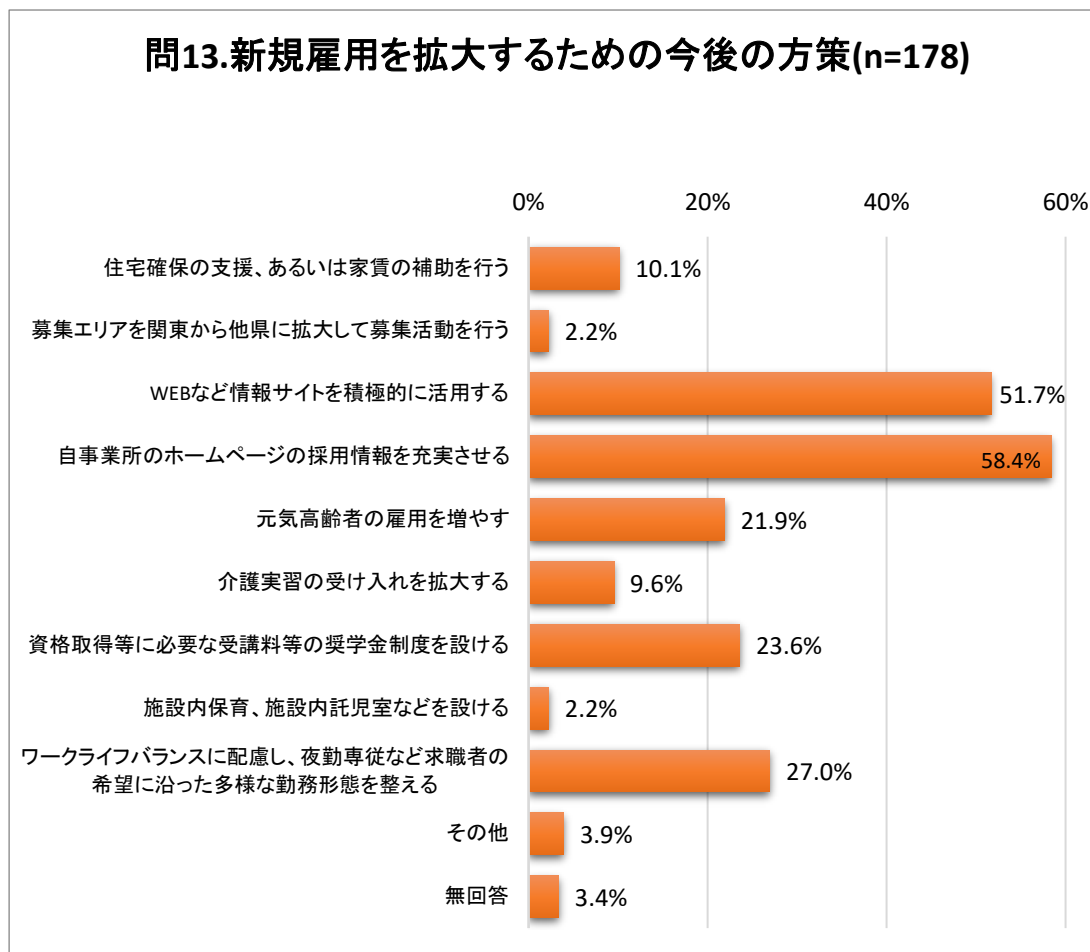
○その他（回覧板、採用活動を外部委託している、インターンシップ）

図9 介護職員確保のための方策



○介護職員の確保のために、1位がハローワーク等の公的職業紹介機関が74.2%（前年度68.1%）、2位が有料職業紹介の利用が34.8%（前年度33.7%）、3位が派遣職員の利用が17.4%（前年度15.3%）であった。学生アルバイト5.1%（前年度5.5%）、であった。ハローワーク等の公的職業紹介機関への期待が増加しており、一番頼りになると捉えられている。

図 10 新規雇用を拡大するための方策



○新規雇用拡大のための今後の方策については、1位が「自事業所のホームページの採用情報の充実」58.4%（前年度 52.8%）、2位が「WEB など情報サイトを積極的に活用する」51.7%（前年度 47.9%）、3位が「ワークライフバランス」27.0%（前年度 30.1%）、4位が「元気高齢者の雇用を増やす」21.9%（前年度 27.6%）、5位が「資格取得等に必要な受講料等の奨学金制度を設ける」23.6%（前年度 23.9%）であった。順位は前年度と同じであった。

○新規雇用拡大の方策として、自社のホームページと WEB など情報サイトの割合が高くなっている。自社で求人アプリを開発しているという情報もあり、今後もホームページ関連の求人ツールに力を入れている傾向にあると思われる。

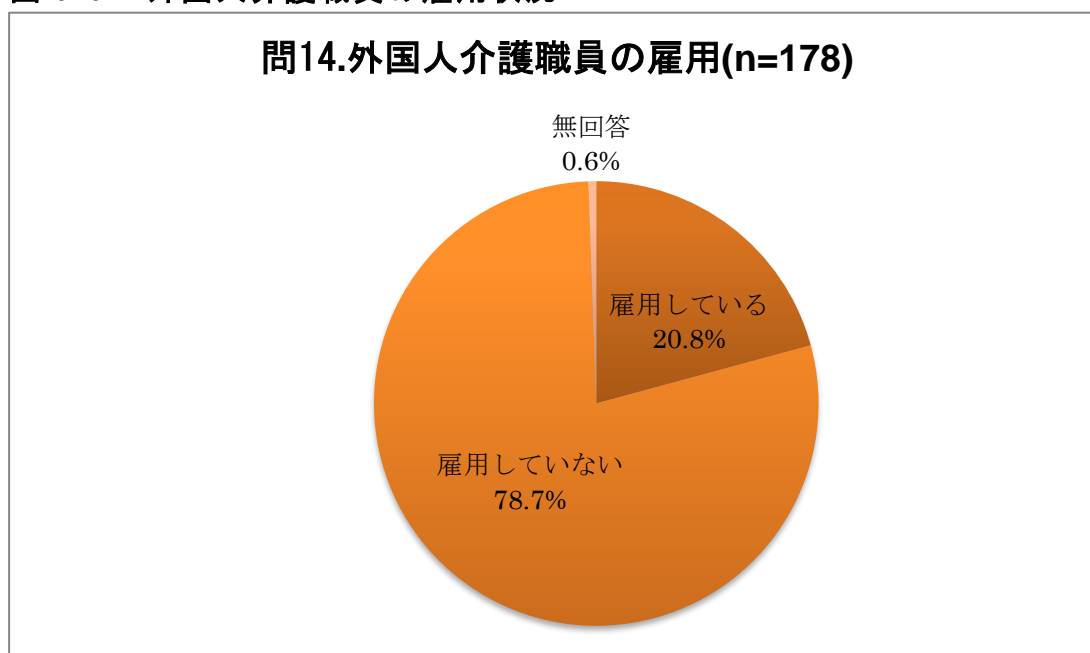
○3位に「ワークライフバランス」等働きやすい職場環境の改善への取り組みが上がっていたが、伸び悩んでいるように思える。

○元気高齢者（アクティブシニア）の雇用は 21.9%（前年度 27.6%）となり、大事な選択肢となっているが伸び悩んでいるように思える。

○介護実習生の受け入れ拡大が、9.6%（前年度 14.1%）と落ち込んでいた。新型コロナ禍の影響と思われる。新卒者の採用には、介護等実習生の受け入れが一番有効であると言われているので、新型コロナ禍の中でも受け入れの工夫が望まれている。

○その他（接会の利用や未経験の方に対して呼びかけを行う、本社対応、職員の知り合いの紹介、ハローワークを積極的に活用する、新聞の折り込み広告の活用）

図 1 1 外国人介護職員の雇用状況



○外国人介護職員の雇用状況では、「雇用している」20.8%（前年度 18.4%）、「雇用していない」78.7%（前年度 80.4%）であった。前年度より、外国人介護職員を雇用している事業所が増加している。少しずつではあるが、着実に増加傾向にある。

表 13 問 14 で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の在留資格

在留資格	正規職員	非正規職員	計
日本人の配偶者など身分に基づき在留する者	8(27.6)	26(49.1)	34(41.5)
EPA(経済連携協定)に基づく者	5(17.2)	0(0.0)	5(6.1)
留学生	1(3.4)	7(13.2)	8(9.8)
介護技能実習制度に基づく者	10(34.5)	14(26.4)	24(29.2)
その他	5(17.3)	6(11.3)	11(13.4)
計	29(100.0)	53(100.0)	82(100.0)

- 正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」27.6%（前年度 28.6%）、「E P A（経済連携協定）に基づく者」17.2%（前年度 28.6%）、「介護技能実習制度に基づく者」が 34.5%（前年度 38.1%）、「その他」17.3%（前年度 4.7%）であった。身分に基づき在留する者が増加し、E P A（経済連携協定）に基づく者が減少していた。
- 非正規職員では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」49.1%（前年度 40.5%）、「留学生」13.2%（前年度 16.6%）、「介護技能実習制度に基づく者」が 26.4%（前年度 35.7%）、「その他」11.3%（前年度 4.8%）であった。身分に基づき在留する者が増加し、介護技能実習生と留学生が若干減少していた。
- 全体では、「日本人の配偶者など身分に基づき在留する者」が 41.5%（前年度 36.5%）と前年度より増加し、E P Aと留学生が減少していた。新型コロナ禍の影響が続いていると考えられる。
- その他（特定技能「介護」（5））

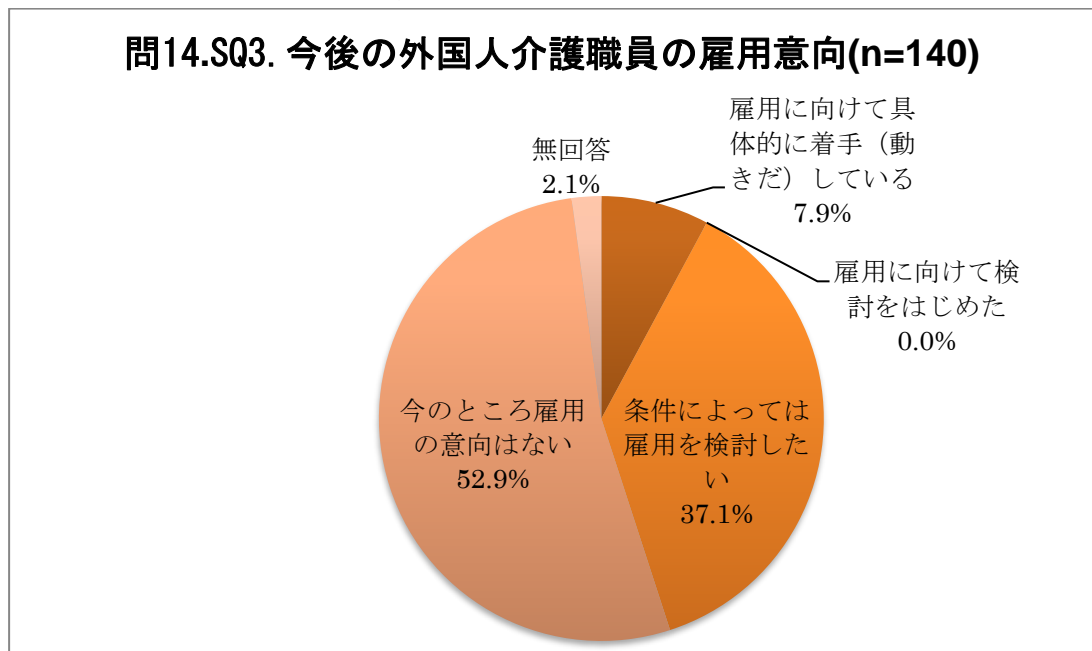
表14 問14で「1.雇用している」とお答えした事業所の外国人の出身国

出身国	2019年度	2020年度	2021年度
フィリピン	15(28.8)	17(26.6)	20(24.4)
ベトナム	7(13.5)	12(18.8)	21(25.6)
中国	21(40.4)	20(31.2)	18(21.9)
インドネシア	4(7.7)	5(7.8)	8(9.8)
韓国	1(1.9)	0(0.0)	2(2.4)
その他	4(7.7)	10(15.6)	13(15.9)
	52(100.0)	64(100.0)	82(100.0)

○出身国では、「ベトナム」25.6%、「フィリピン」24.4%、「中国」21.9%であった。毎年、外国人介護職員の雇用は増加している。

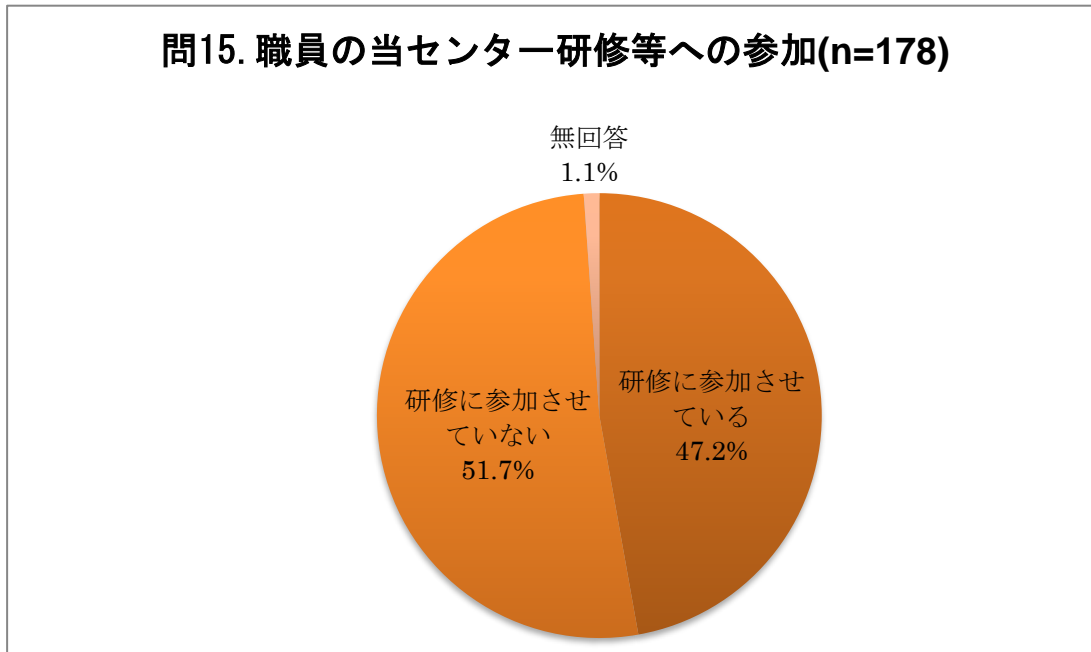
○その他（イタリア、ボリビア、ペルー、ロシア）

図12 今後の外国人介護職員雇用の意向



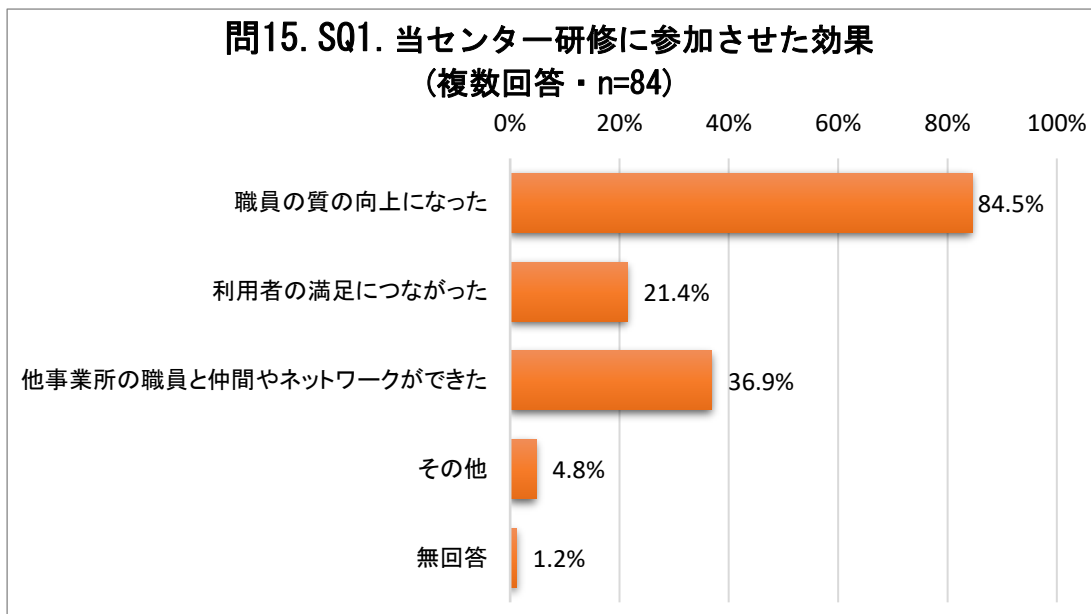
○今後の外国人介護職員雇用の意向については、「条件によっては雇用したい」37.1%（前年度35.9%）、「今のところ雇用の意向はない」52.9%（前年度50.4%）、「雇用に向けて具体的に着手している」7.9%（前年度8.4%）、「雇用に向けて検討を始めた」0.0%（前年度0.8%）であった。前年度と比較して、「条件によっては雇用したい」、「今のところ雇用の意向はない」が共に増加していた。外国人介護職員の雇用については、相反する意向が存在し、雇用に慎重な意向がやや強いように思われる。

図 1 3 町田市介護人材開発センターの研修への参加状況



○町田市介護人材開発センターの実施する研修参加状況について、「参加させている」47.2%（前年度 41.1%）、「参加させていない」51.7%（前年度 55.8%）であった。前年度とは逆に参加傾向が上がっていた。新型コロナ禍で、リモート研修に慣れてきたこと、参加しやすさが認識されてきたものと考えられる。リモート研修のニーズが高くなると思われる。

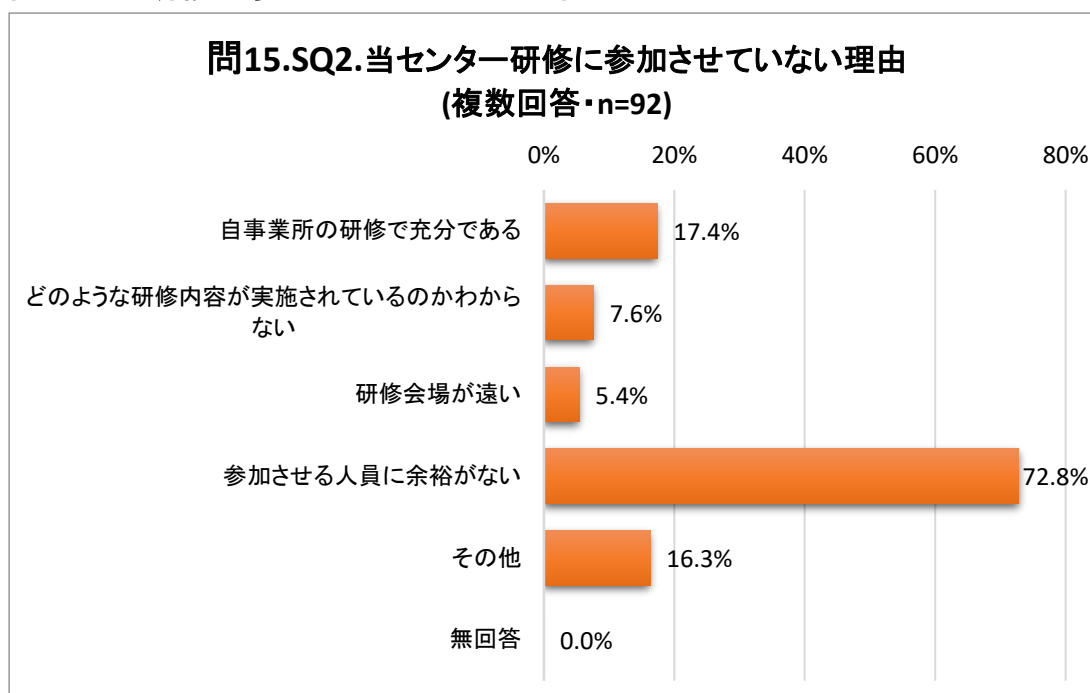
図 1 4 研修に参加させた効果



○研修参加の効果について、「職員の質の向上になった」84.5%（前年度 82.1%）、「他事業所の職員と仲間やネットワークができた」36.9%（前年度 61.2%）、「利用者満足につながった」21.4%（前年度 23.9%）であった。リモート研修ではなるが、研修に参加したことの満足度が上がり、それが効果として感じられていたと思われる。集合型の研修がなくなっているので、対面によるコミュニケーションや交流が持てないために、仲間づくり

効果が低く感じられていた。リモートだけでは、仲間づくりは難しいと思われる。
○その他（不安の解消、同業者同士の共有）

図 1 5 研修に参加させていない理由



○参加させていない理由について、「参加させる人員に余裕がない」72.8%（前年度 69.2%）一番多かった。2位が「自事業所の研修で充分」17.4%（前年度 13.2%）、3位が「その他」16.3%（前年度 19.8%）、4位が「研修内容が分からない」7.6%（前年度 8.8%）であった。やはり、新型コロナ禍の影響と思われるが、前年度よりも研修の参加させる余裕がないことが際立っていた。

○その他の理由

01.コロナが心配（2）

02.職員の時間拘束が困難である

03.コロナ禍のため安全を考慮して見合わせている

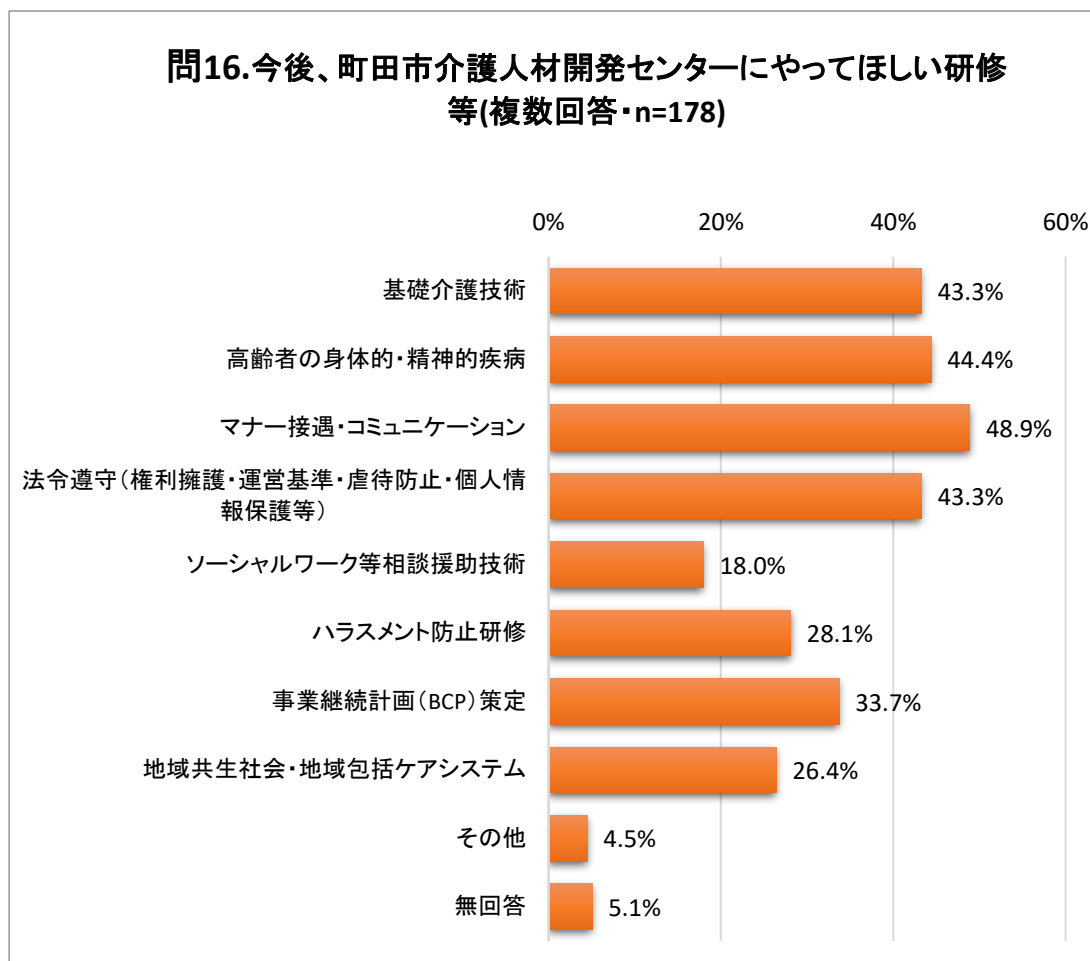
04.コロナ禍（2）なのとスケジュールが合わない

05.今後 WEB を使用するため

06.コロナウイルス感染予防対策のため、安全な研修がどれかわからない

07.パートは研修参加にあまり積極的でなく、社員はそれほど時間に余裕がなく参加できていない、日程が合わない

図 1 6 町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修



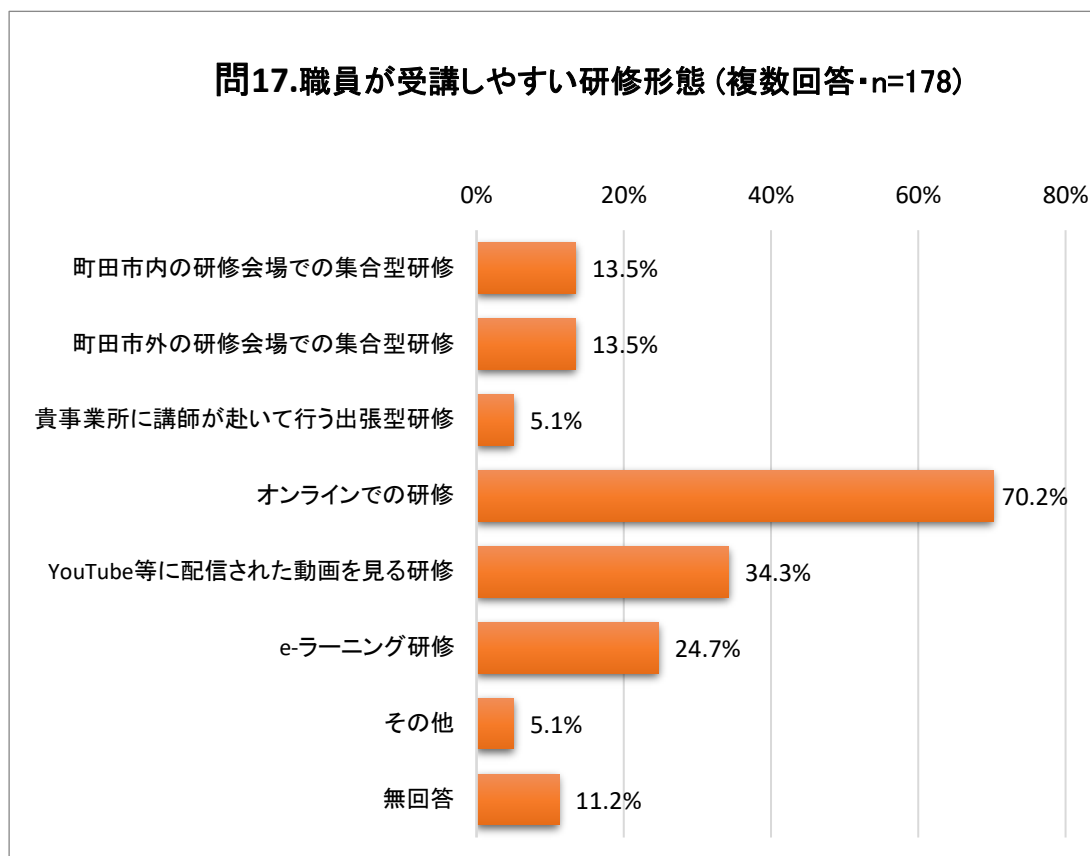
○町田市介護人材開発センターにやって欲しい研修内容は、上位から見ると「マナー接遇・コミュニケーション」48.9%（前年度 42.9%）、「高齢者の身体的・精神的疾患」44.4%（前年度 47.9%）、「法令遵守」43.3%（前年度 46.6%）、「基礎介護技術」43.3%（前年度 40.5%）の順であった。「事業継続計画（BCP）」は 33.7%（前年度 22.7%）、と「ハラスメント研修」28.1%（前年度 22.7%）への希望が高くなっていた。

○新型コロナ対策で、余裕がなくなっているにもかかわらず、新任職員から中堅職員に至るまで、介護の仕事を行う上で、基本的に身に付けておくべき知識・技術の習得へのニーズの高いことが確認された。また、BCP研修とハラスメント研修の希望も高くなっていた。これらは、新型コロナ禍の中で働きやすい職場環境を作る上で、必須のテーマとして理解されていたと思われる。

○その他

- 01.ゲートキーパー連携ワークショップ
- 02.やさしい日本語講座（外国人雇用関連して）
- 03.介護保険制度について
- 04.資格取得研修（社会福祉士、ケアマネジャー）
- 05.社会参加、
- 06.法改正に必要な研修、認知症介護基礎研修
- 07.他施設を借りた交流研修

図 1 7 受講しやすい研修形態



○新型コロナ禍という状況において、職員が受講しやすい研修形態では、「オンライン」70.2%（前年度 74.2%）、「YouTube 等での動画視聴研修」34.3%（前年度 42.9%）、「e-ラーニング研修」24.7%（前年度 23.9%）と、上位3つがネットを介した研修となった。職場から参加できる、あるいは自宅からでも参加できるという利便性が一番好まれたと思われる。反面、集合型研修は難しいと判断されたようである。

○新型コロナ禍という現状においては、やむを得ないものと思われる。しかし、集合研修へのニーズもあるので、オンラインと集合とのハイブリット型で選択肢を設けることが必要と思われる。

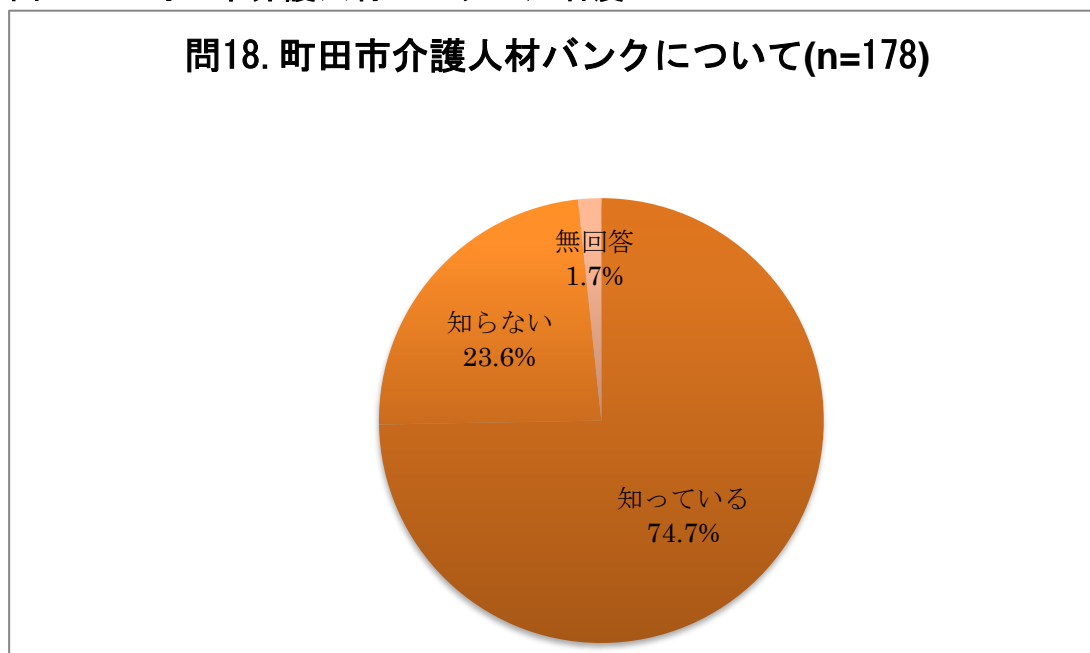
○その他

01.当法人の医師による研修

02.施設内研修（3）

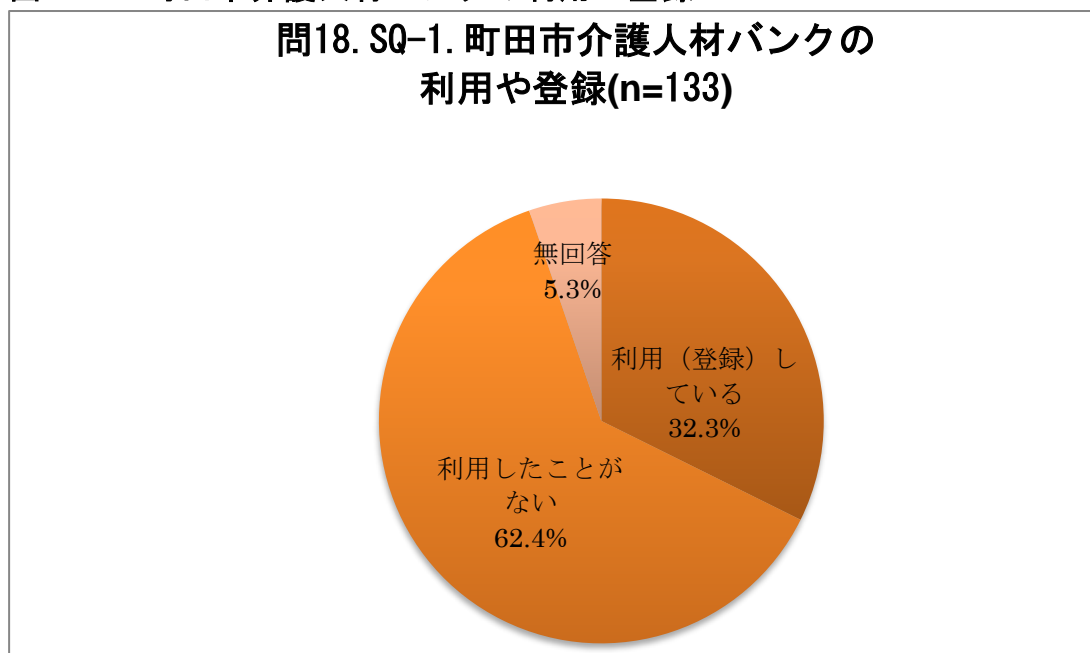
03.登録講師派遣事業

図 1 8 町田市介護人材バンクの知名度



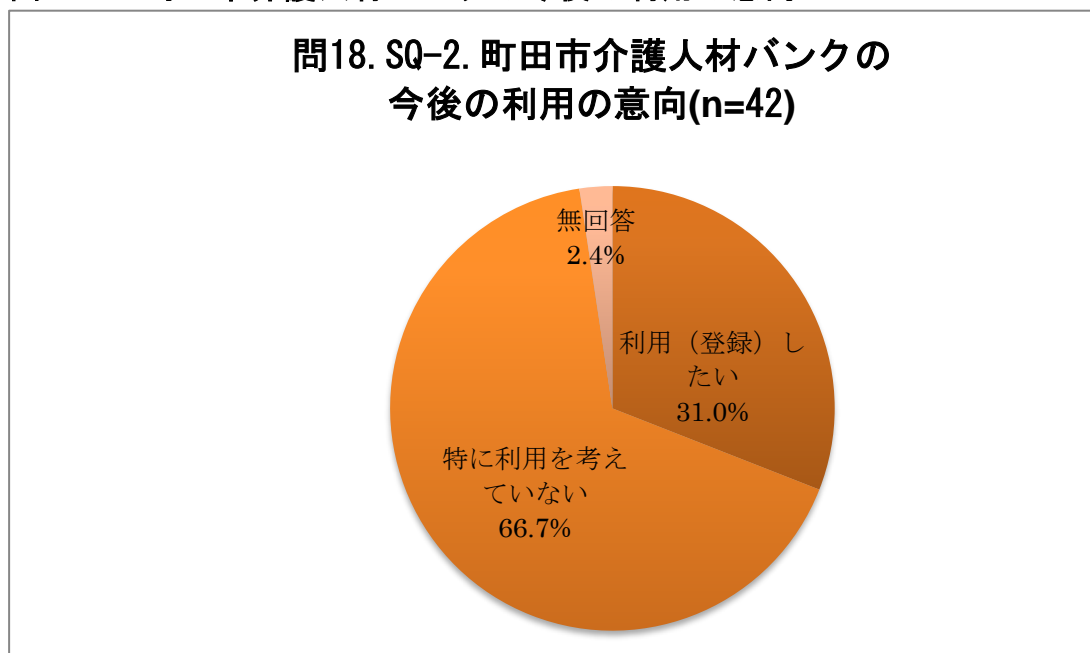
○町田市介護人材バンクの知名度について、「知っている」74.7%（前年度 70.6%）、「知らない」23.6%（前年度 27.0%）であった。着実に認知度は高まっている。

図 1 9 町田市介護人材バンクの利用・登録



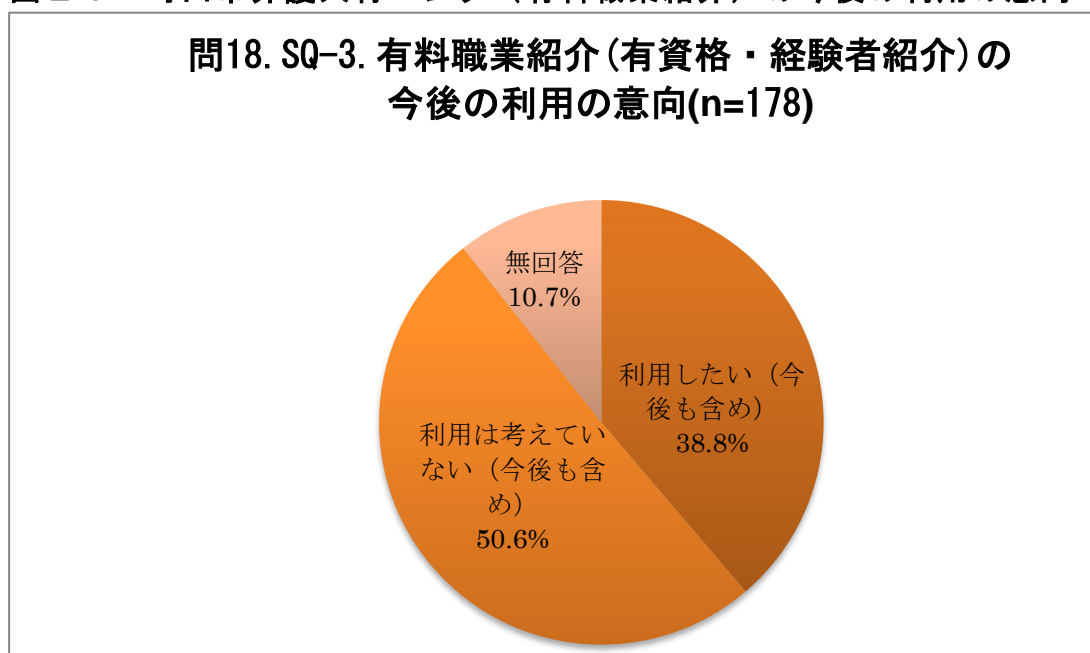
○町田市介護人材バンクの利用（登録）状況について、「利用している」32.3%（前年度 33.0%）、「利用していない」62.4%（前年度 61.7%）であった。利用や登録状況は、前年度比で、若干減少していた。

図20 町田市介護人材バンクの今後の利用の意向



○町田市介護人材バンクの今後の利用意向について、「利用したい」31.0%（前年度 27.3%）、「利用を考えていない」66.7%（前年度 63.6%）であった。利用したい意向は上がっていたが、利用を考えていないも上がっていた。

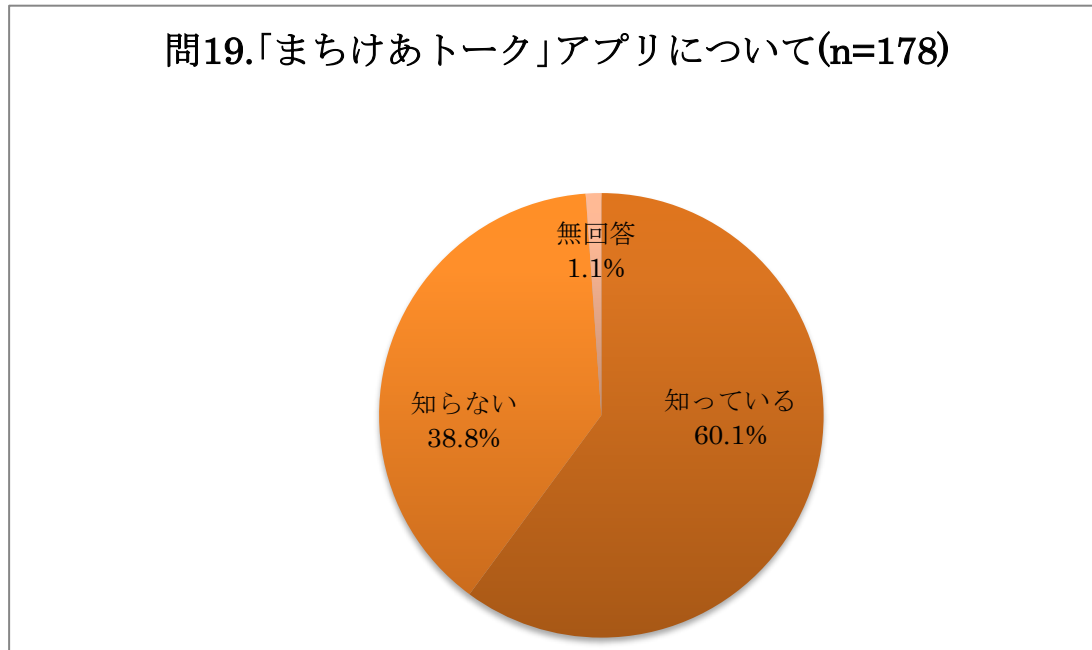
図21 町田市介護人材バンク（有料職業紹介）の今後の利用の意向



○町田市介護人材バンクの有料職業紹介の利用意向については、「利用したい」38.8%（前年度 42.9%）、「利用は考えていない」50.6%（前年度 49.7%）であった。利用意向は、前年度比で下がっていたが、38.8%が利用したいという意向は望みである。

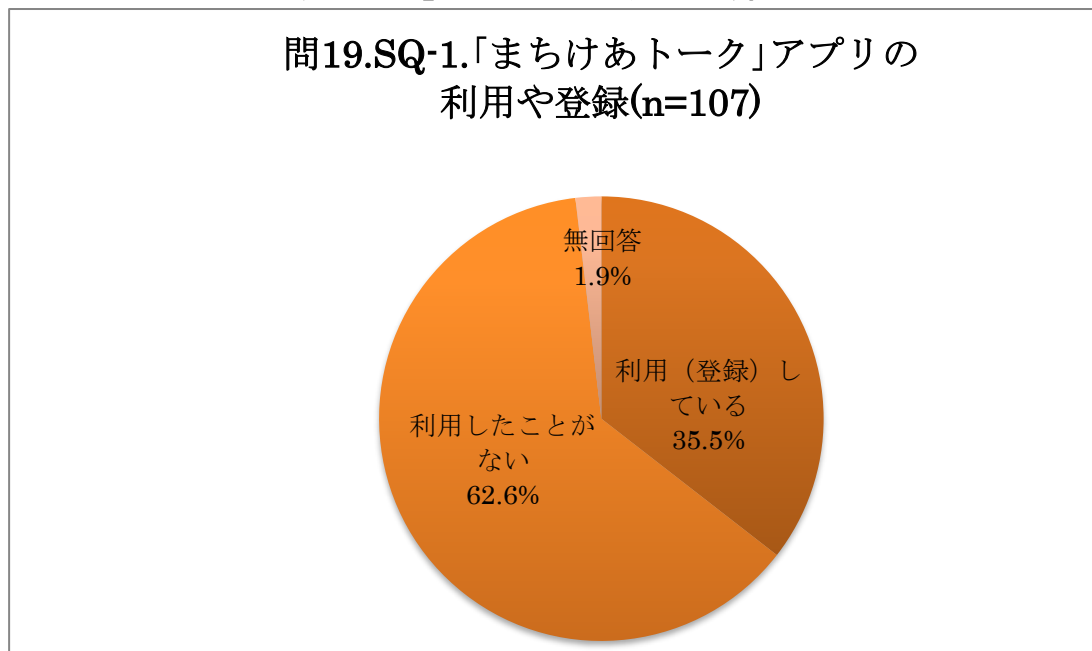
○町田市介護人材バンクの知名度は上がってきている。期待も大きいですが、利用意向を上げるには至っていない。

図22 「まちけあトーク」アプリの知名度



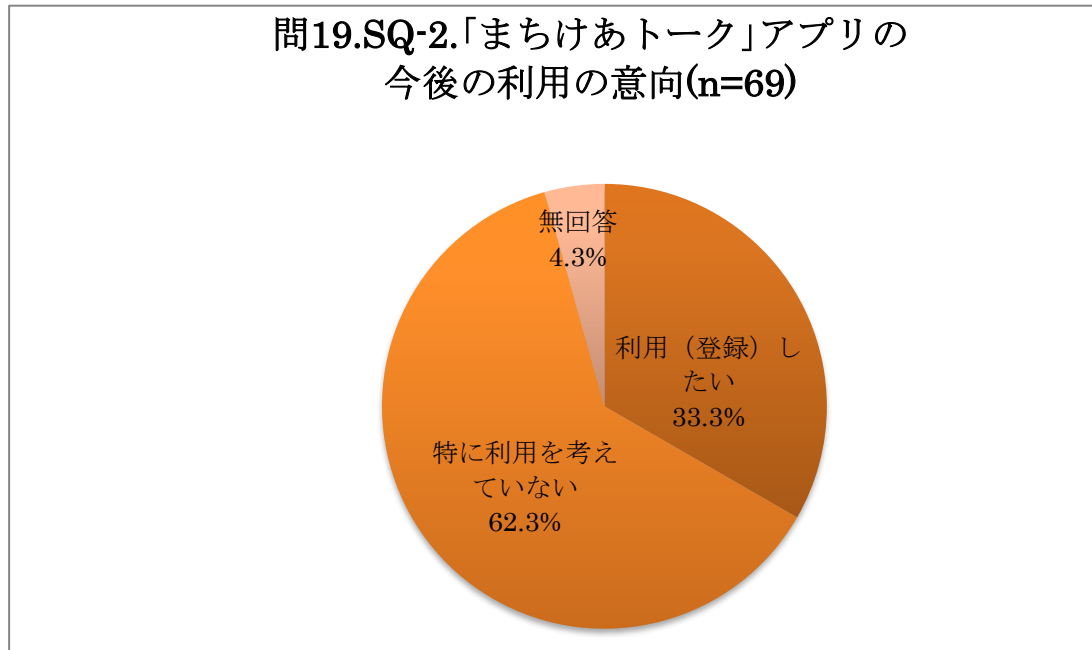
○2021年度から立ち上げたコミュニケーションツールの「まちけあトーク」アプリについて聞いた。「知っている」60.1%、「知らない」38.8%であった。

図23 「まちけあトーク」アプリの利用・登録



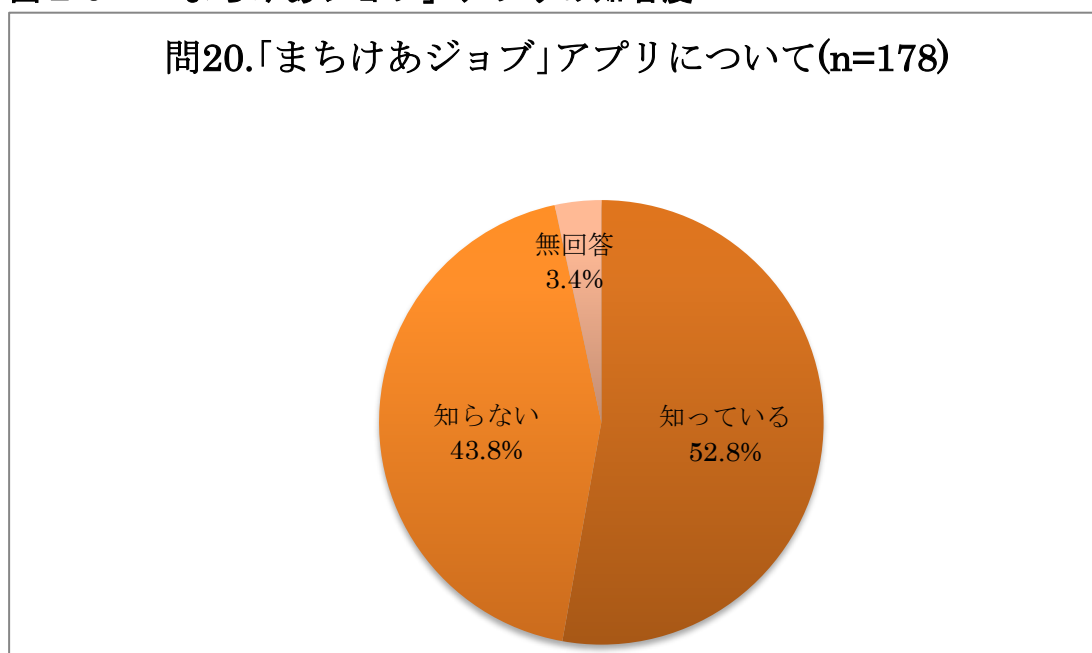
○「まちけあトーク」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」35.5%、「利用したことがない」62.6%であった。「知っている」もののうち、半数が利用しており、半数が利用していない。

図24 「まちけあトーク」アプリの今後の利用の意向



○「まちけあトーク」アプリの今後の利用意向では、「利用したい」33.3%、「利用を考えていない」62.3%であった。現在、利用している人たちから、利用の仕方や利用することのメリットを発信して頂くことが必要と思われる。

図25 「まちけあジョブ」アプリの知名度

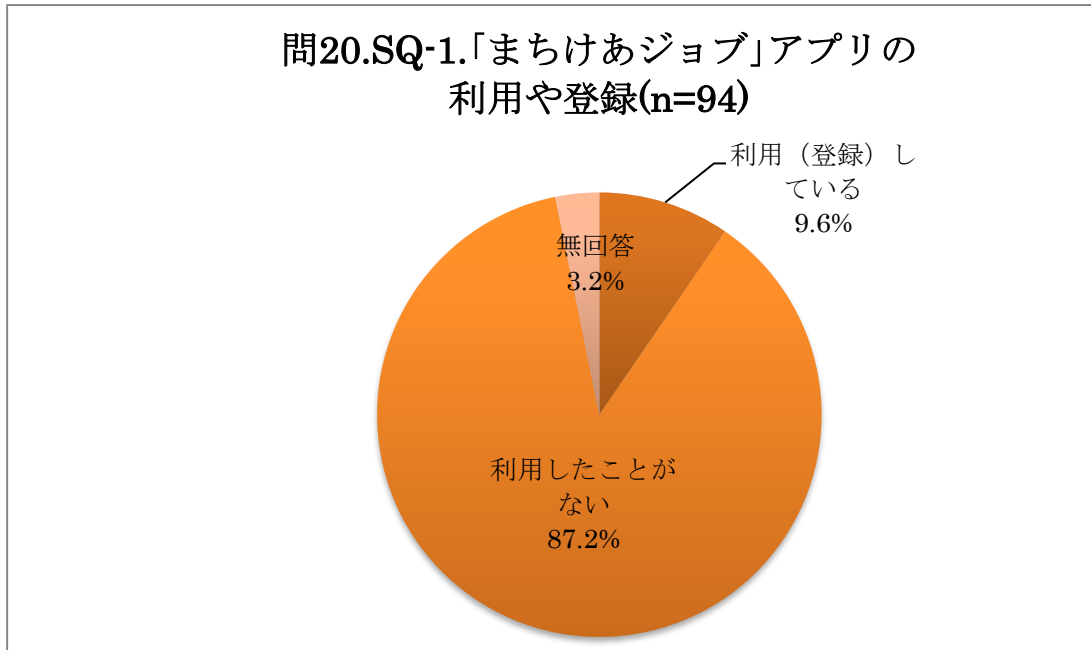


○「まちけあジョブ」アプリは、2021年度からリニューアルした町田市介護人材バンクに連動した、求職者向けの町田市内介護施設等の求人情報検索アプリである。先ず、市内事業所が求人情報をアップする必要があり、アップされた求人情報を、不特定多数の求職者が検索することで、採用につなげる効果が期待できる。最近の傾向として職員採用には、ホームページや求人情報検索アプリが有効であることは、よく知られていることである。

○「まちけあジョブ」アプリの知名度は、「知っている」52.8%、「知らない」43.8%であ

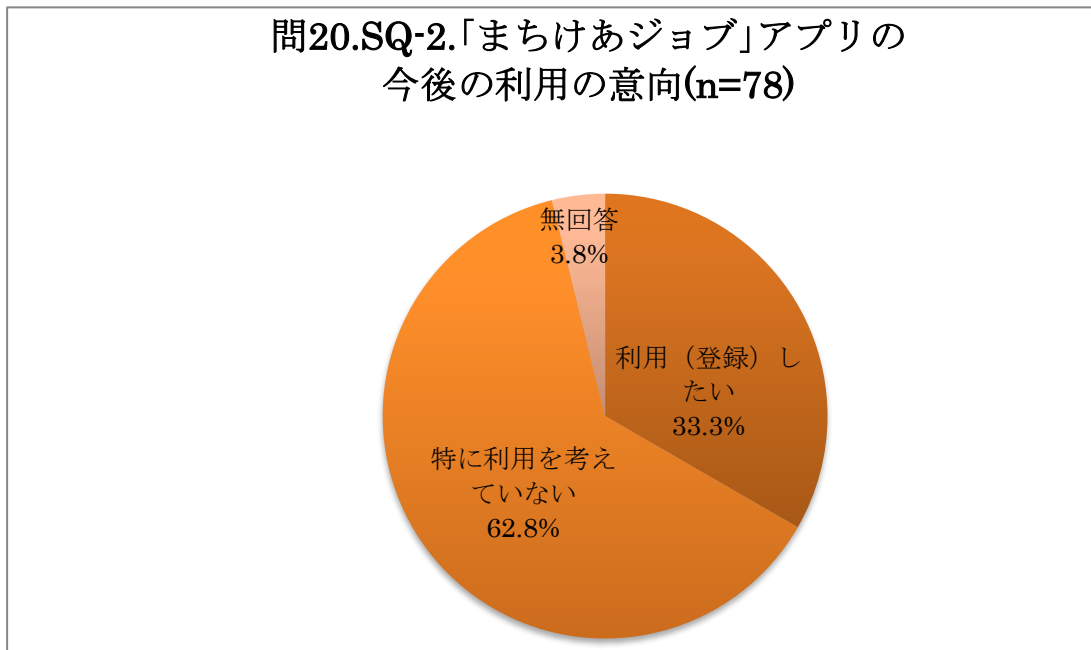
った。

図26 「まちけあジョブ」アプリの利用・登録



○「まちけあジョブ」アプリの利用状況では、「利用（登録）している」9.6%、「利用していない」87.2%であった。

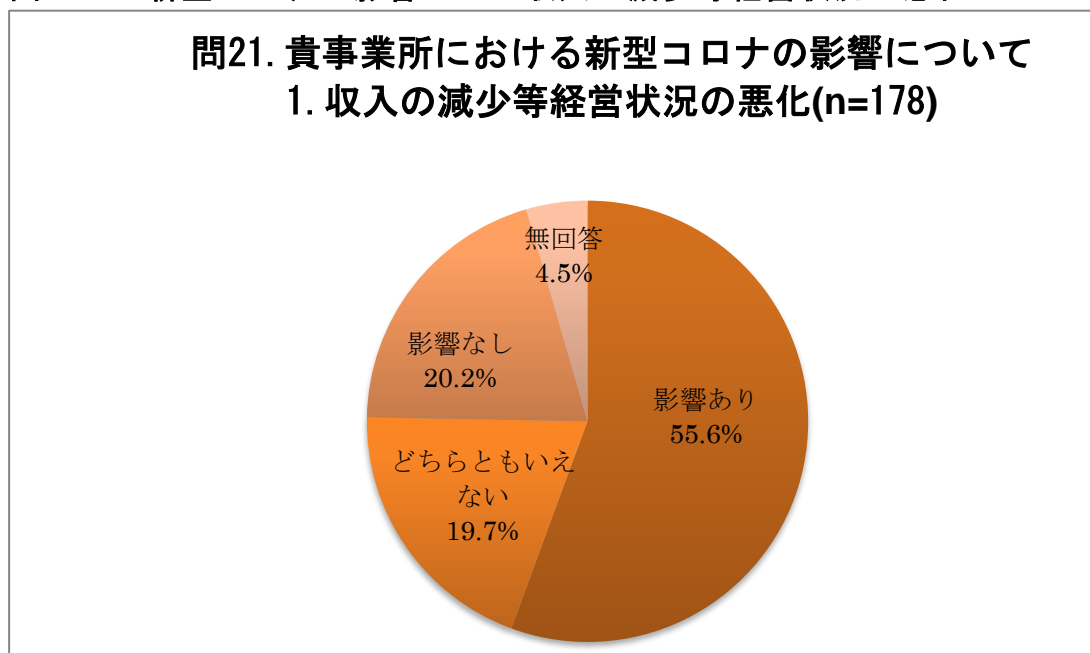
図27 「まちけあジョブ」アプリの今後の利用の意向



○「まちけあジョブ」アプリの今後の利用意向では、「利用（登録）したい」33.3%、「利用を考えていない」62.8%であった。

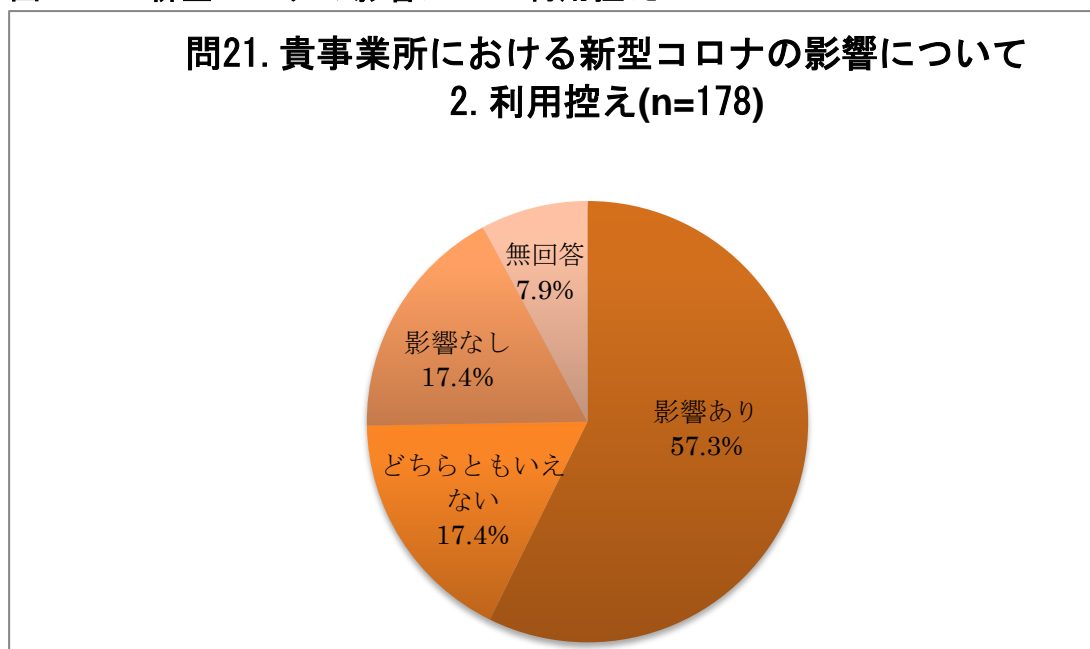
○「まちけあジョブ」アプリは、市内事業所の職員採用活動をサポートする有効なツールとなるので、その有効性を周知していくことが必要である。

図 2 8 新型コロナの影響／1. 収入の減少等経営状況の悪化



○新型コロナによる経営状況の悪化について、「影響あり」55.6%（前年度 57.1%）、「どちらともいえない」19.7%（前年度 27.6%）、「影響なし」20.2%（前年度 12.3%）であった。前年度より収入減少等の経営悪化の影響は若干減少していた。国や自治体からの新型コロナ関連の各種公的な助成金の利用が考えられる。但し、55.6%の事業所では、影響ありと回答しており、事業所によっては依然厳しい状況にあると思われる。

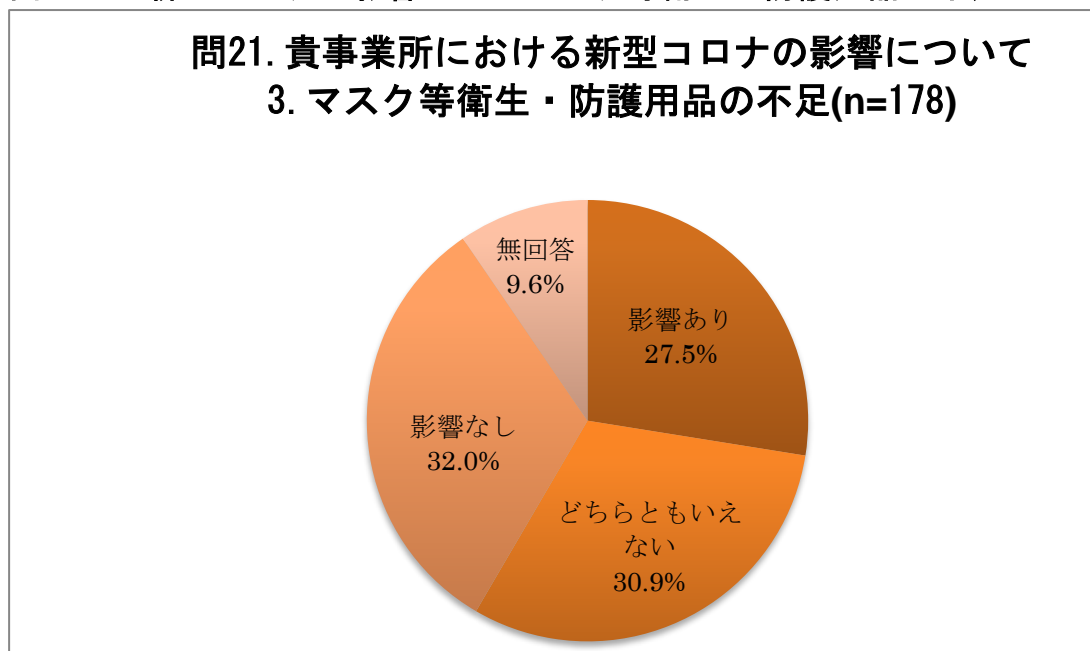
図 2 9 新型コロナの影響／2. 利用控え



○新型コロナの影響による利用控えについて、「影響あり」57.3%（前年度 66.3%）、「どちらともいえない」17.4%（前年度 15.3%）、「影響なし」17.4%（前年度 13.5%）であった。前年度より利用控えの影響は減少していた。感染予防対策が浸透し、入所受け入れを広げていたと思われる。但し、57.3%が利用控えの影響ありと回答しており、おそらく通所介護等の在宅サービスでは、家族に濃厚接触者が出ると休業する機会が多くなり、

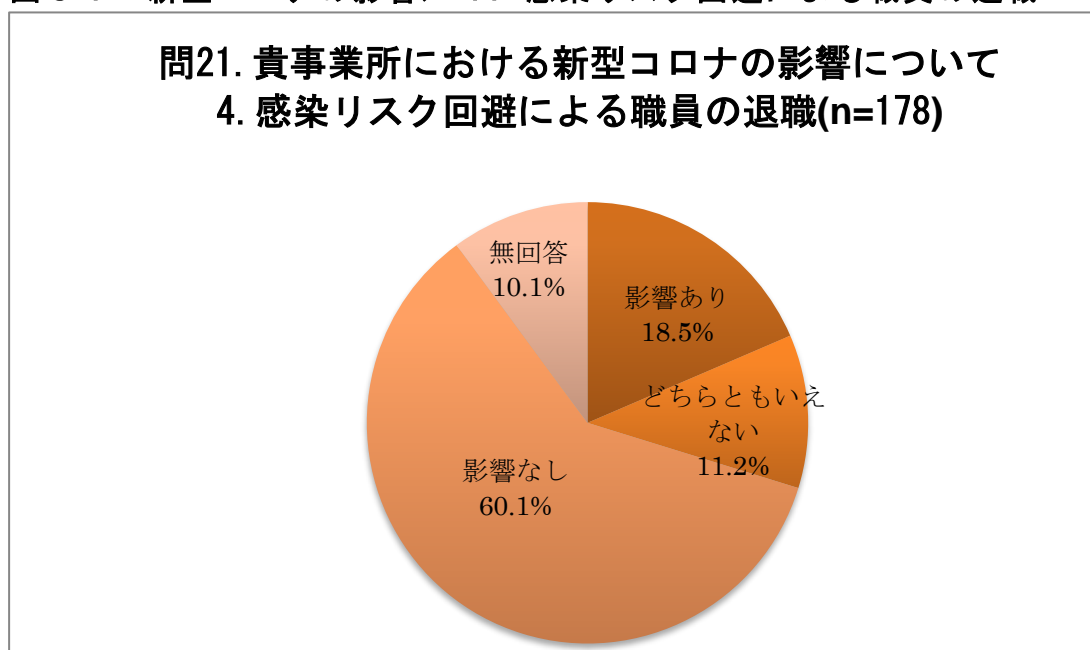
利用控えが多いように思われる。

図30 新型コロナの影響／3. マスク等衛生・防護用品の不足



○新型コロナの影響によるマスク等衛生・防護用品の不足について、「影響あり」27.5%（前年度 68.1%）、「どちらともいえない」30.9%（前年度 15.3%）、「影響なし」32.0%（前年度 9.8%）であった。前年度よりマスク等の衛生・防護用品の確保は、ほぼ改善されていた。但し、27.5%の事業所が、衛生・防護用品の確保に影響ありと回答しており、注意が必要である。

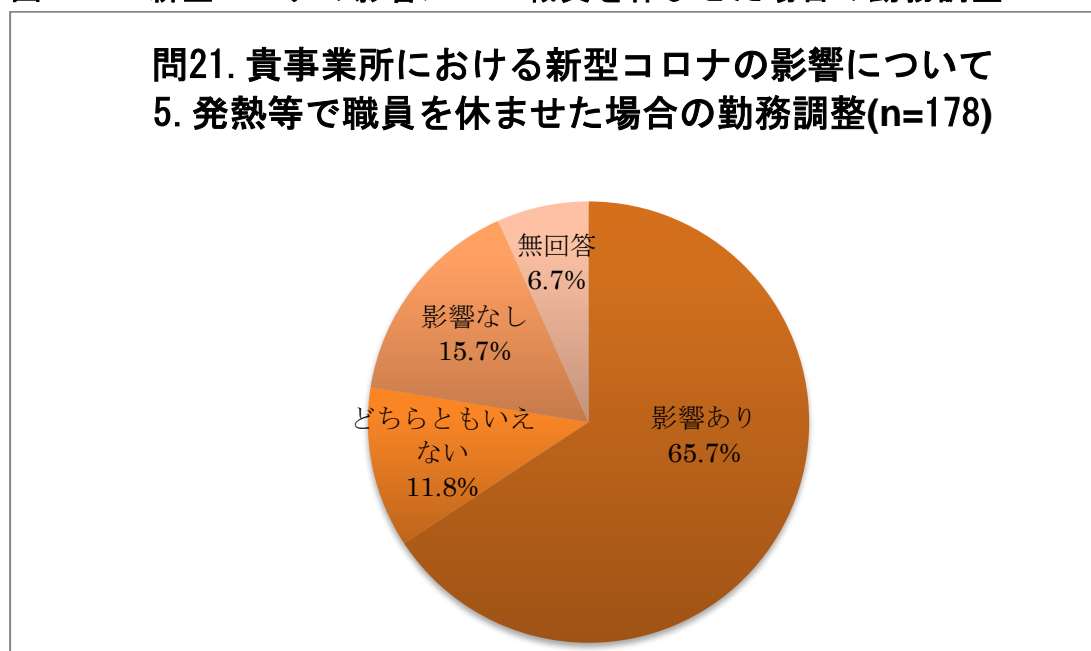
図31 新型コロナの影響／4. 感染リスク回避による職員の退職



○新型コロナの影響による職員の退職について、「影響あり」18.5%（前年度 14.1%）、「どちらともいえない」11.2%（前年度 19.0%）、「影響なし」60.1%（前年度 57.1%）であった。前年度比で「影響なし」が若干増え、「どちらともいえない」が減少しており、退

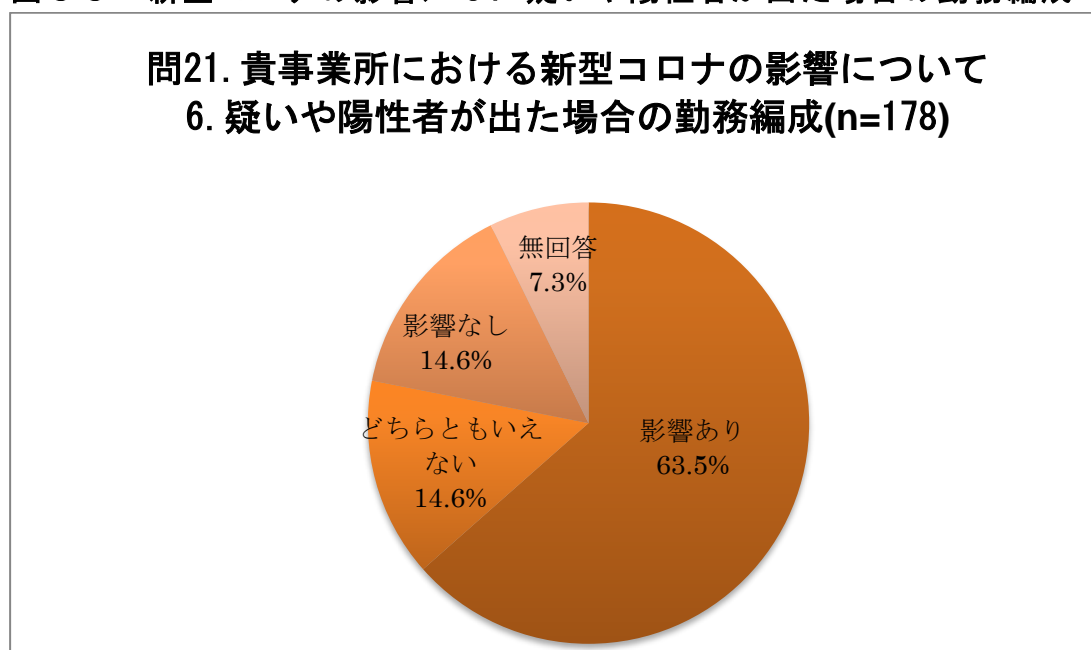
職への影響が減少していると捉えられる。しかし「影響あり」が増加しており、依然離職につながっていることが伺える。

図3 2 新型コロナの影響／5. 職員を休ませた場合の勤務調整



○新型コロナの影響による発熱等で職員を休ませた場合の勤務調整について、「影響あり」65.7%（前年度 57.1%）、「どちらともいえない」11.8%（前年度 16.6%）、「影響なし」15.7%（前年度 17.8%）であった。

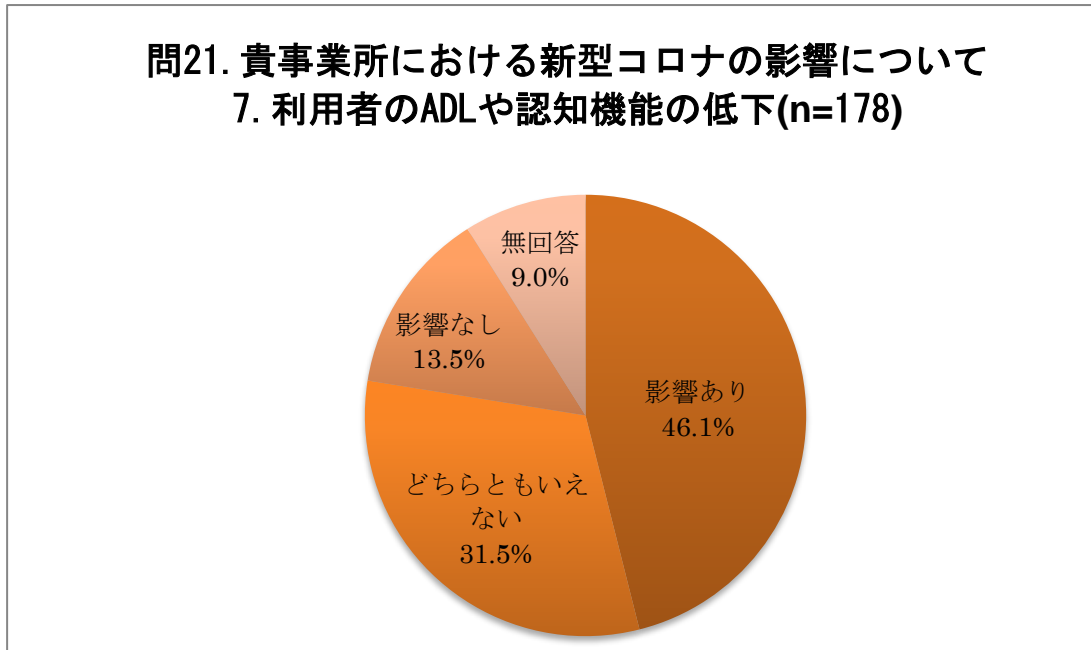
図3 3 新型コロナの影響／6. 疑いや陽性者が出た場合の勤務編成



○新型コロナの影響による疑いや陽性者が出た場合の勤務編成について、「影響あり」63.5%（前年度 52.8%）、「どちらともいえない」14.6%（前年度 13.5%）、「影響なし」14.6%（前年度 25.2%）であった。前年度比で、「影響あり」が増加し、「影響なし」が減少していた。濃厚接触等の疑いや発熱でも職員を休ませる場合が多くなり、日々の職

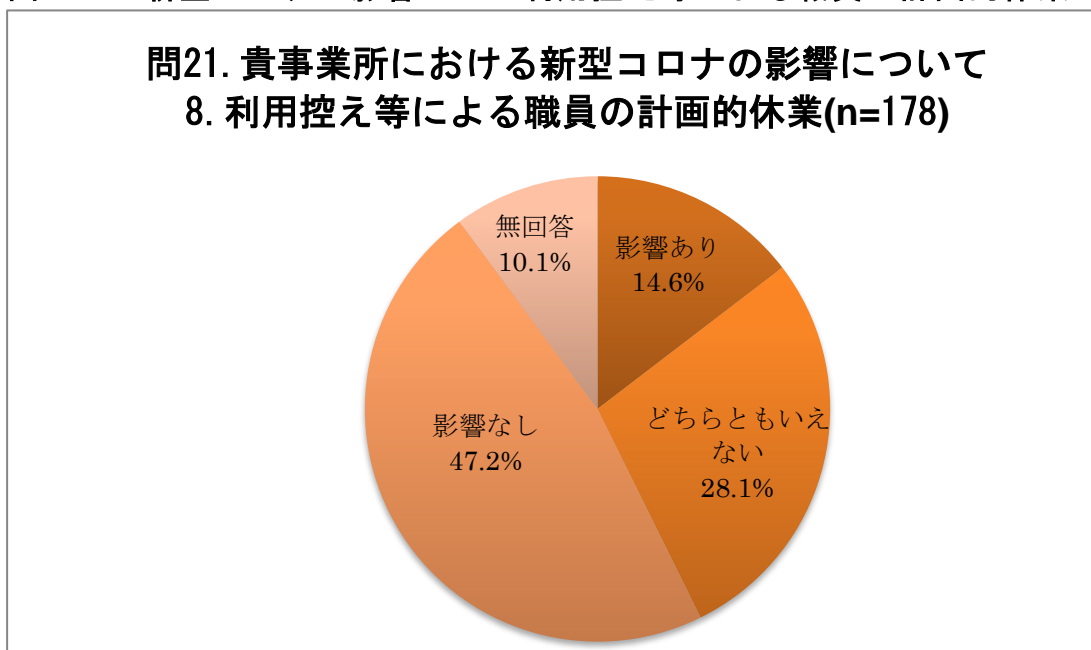
員配置を維持するために、一層勤務調整に苦勞されていることが伺える。

図 3 4 新型コロナの影響／7. 利用者の ADL や認知機能の低下



○新型コロナの影響による利用者の ADL や認知機能の低下について、「影響あり」46.1%（前年度 53.4%）、「影響なし」13.5%（前年度 12.3%）であった。前年度比で、若干影響が少なくなっている。前年度よりも、サービスの質・量ともに維持してきたことなのか。「影響あり」と「どちらともいえない」で 78% が、利用者の ADL や認知機能の低下を感じているともいえる。

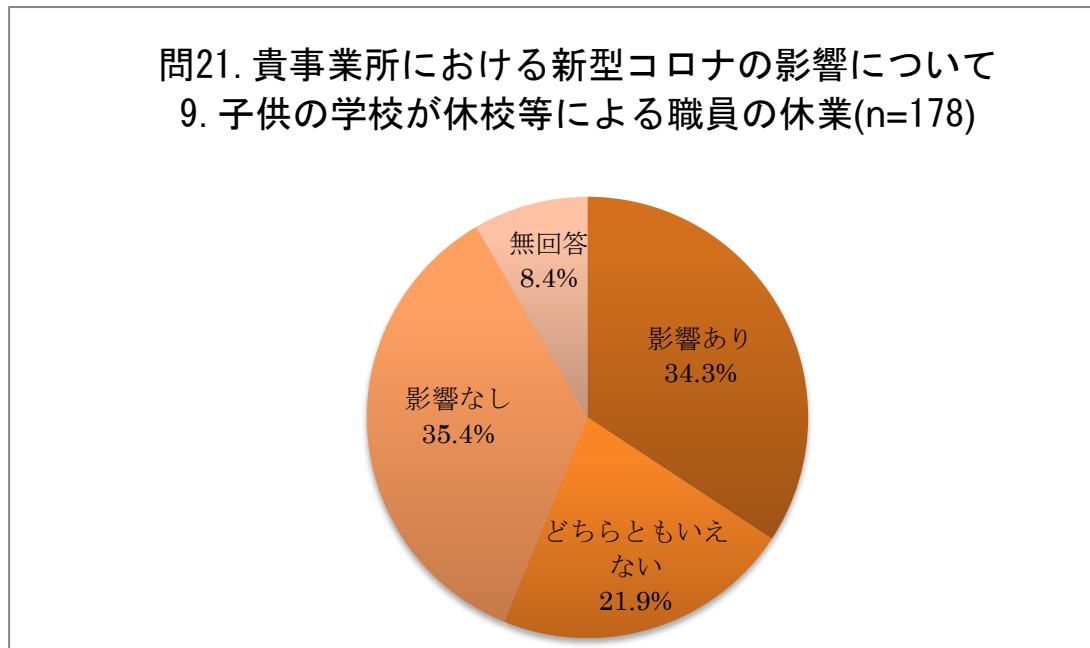
図 3 5 新型コロナの影響／8. 利用控え等による職員の計画的休業



○新型コロナの影響による利用控え等による職員の計画的休業について、「影響あり」14.6%（前年度 20.2%）、「影響なし」47.2%（前年度 42.3%）であった。前年度比で、影響が減少していたのは、可能な限り

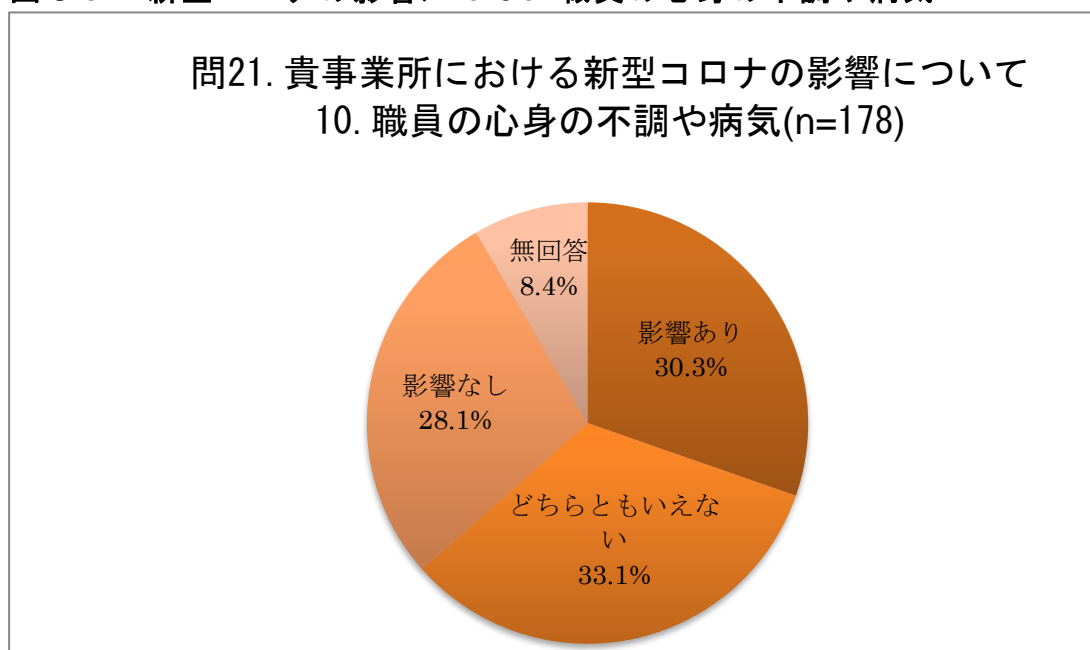
利用控えがでないように工夫されてきた結果と思われる。

図36 新型コロナの影響／9. 子供の学校が休校等による職員の休業



○新型コロナの影響による子供の学校の休校による職員の休業について、「影響あり」34.3%（前年度 42.3%）、「どちらともいえない」21.9%（前年度 19.6%）、「影響なし」35.4%（前年度 26.4%）であった。前年度比で、影響が減少していた。前年度の混乱がおさまり、職員調整に努められた結果なのか。しかし、約5割で影響を感じていると捉えられるので、厳しい状況は続いていると言える。

図37 新型コロナの影響／10. 職員の心身の不調や病気

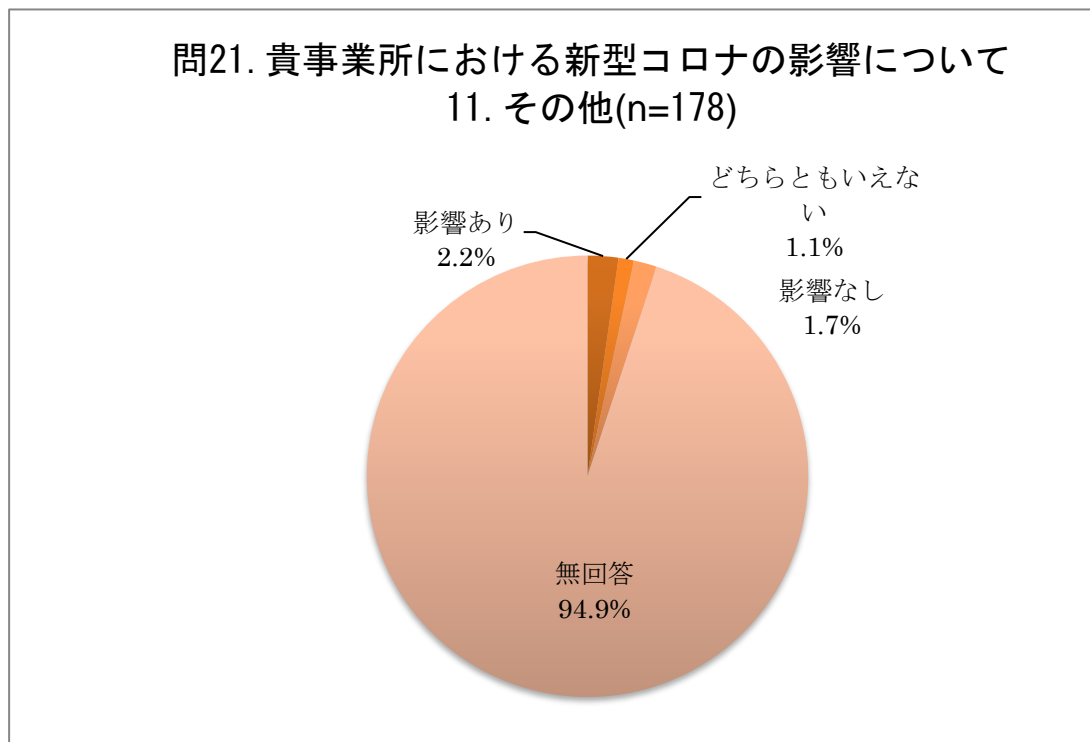


○今年度新たに追加した設問として、職員の心身の不調や病気の影響を聞いた。

「影響あり」30.3%、「どちらともいえない」33.1%、「影響なし」28.1%であった。約6割が、何らかの影響ありと応えており、長期間、新型コロナ禍が続くことによる心身へ

の影響は大きい。特に、慢性的な人手不足の中で、長期間感染リスクへの緊張を強いられ、疲労やストレスを抱え続けると、容易に心身の変調や病気を誘発することになる。新型コロナ禍の中での日常的な、職員の心身の疲労やストレスは、離職につながるだけではなく、利用者ケアにも影響する大きな要因でもある。職員の健康管理やメンタルヘルスへの取り組みが求められている。

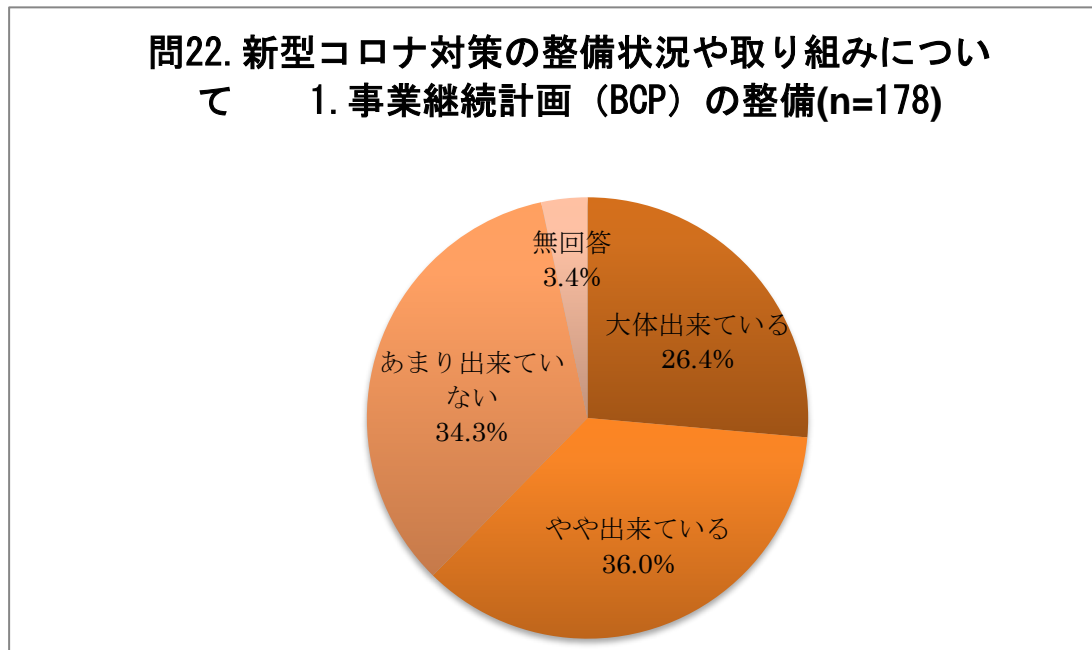
図38 新型コロナの影響／11. その他



○新型コロナの影響について「その他」の影響について、「無回答」94.9%（前年度 96.3%）、
「影響あり」2.2%（前年度 1.8%）、「影響なし」1.7%（前年度 1.2%）であった。

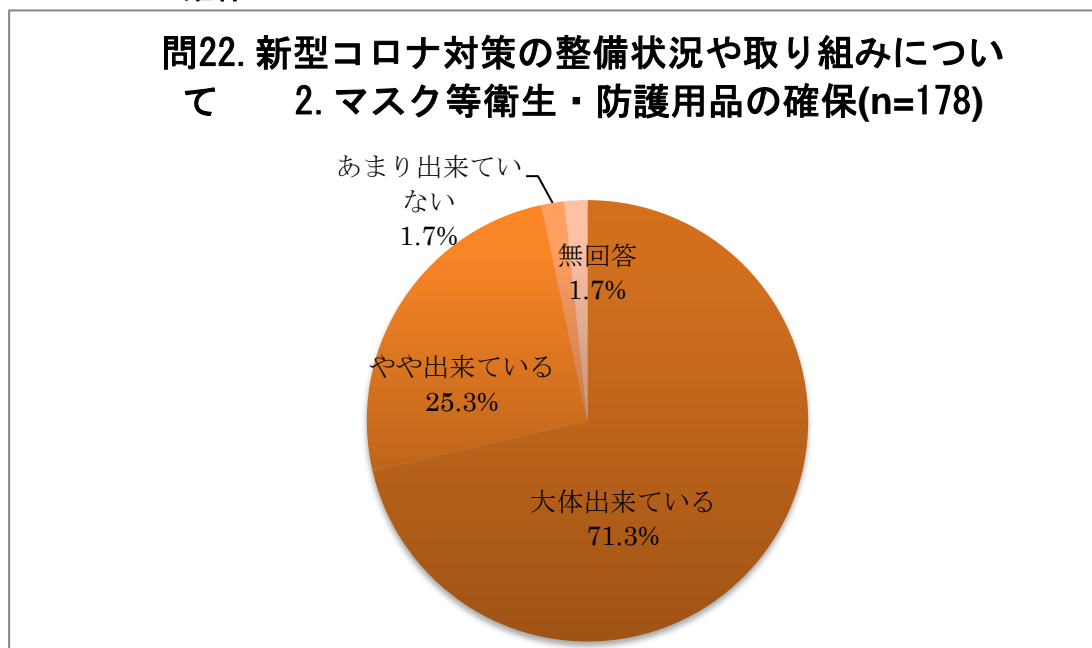
その他として、デイサービスのプログラム内容の制限、管理者が大変です、ワクチン接種の副反応、利用者の感染があった。

図39 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／1. 事業継続計画（BCP）の整備



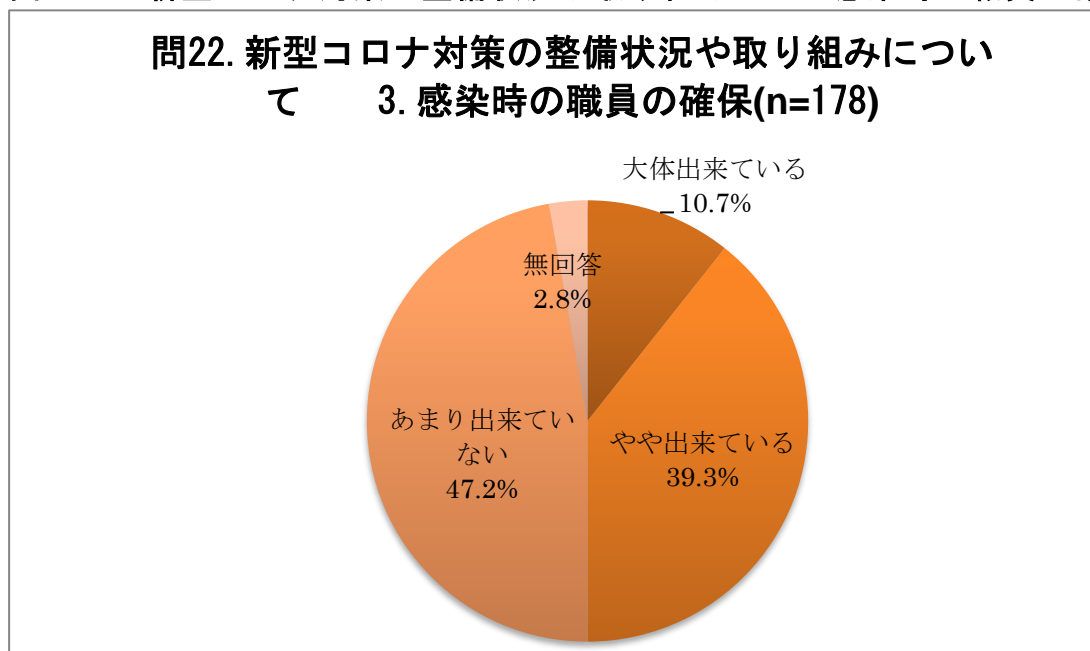
○事業継続計画（BCP）の整備では、「大体出来ている」26.4%、「やや出来ている」36.0%、「あまり出来ていない」34.3%であった。事業継続計画（BCP）の整備は、各種補助金や助成金、あるいは町田市においては町田市介護サービス事業所人材連携事業の要件となっているので、ほとんどの事業所では整備されていると思われる。但し、それが実効性のある計画なのかどうかについては、約7割で不安であると捉えていると思われる。

図40 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／2. マスク等衛生・防護用品の確保



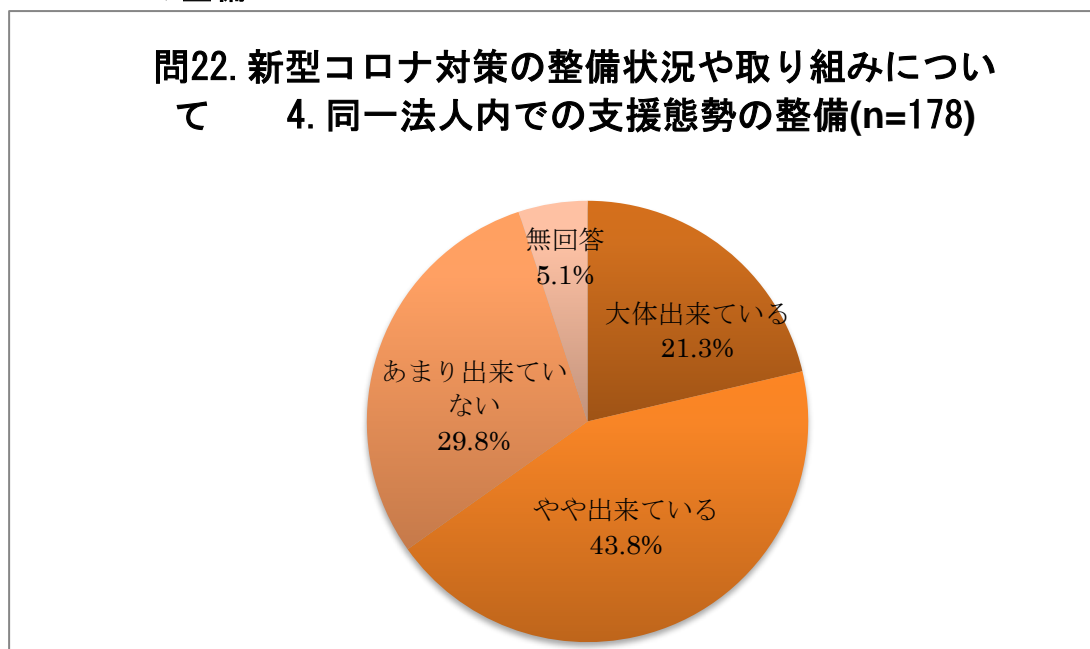
○マスク等衛生・防護用品の確保では、「大体出来ている」71.3%、「やや出来ている」25.3%、「あまり出来ていない」1.7%であった。ほとんどの事業所では、前年度の不足状況が改善され、確保されていた。

図 4 1 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／3. 感染時の職員の確保



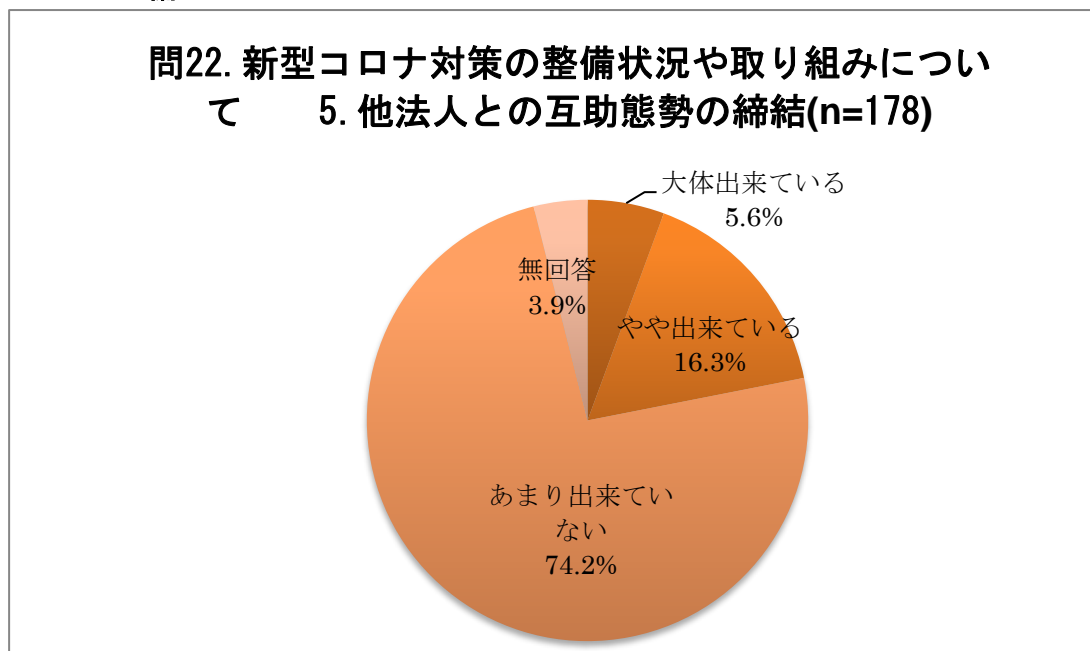
○感染時の職員の確保では、「大体出来ている」10.7%、「やや出来ている」39.6%、「あまり出来ていない」47.2%であった。「出来ている」が5割、「出来ていない」が5割弱であり、多くの事業所では職員確保に不安を抱えていると伺える。

図 4 2 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／4. 同一法人内での支援態勢の整備



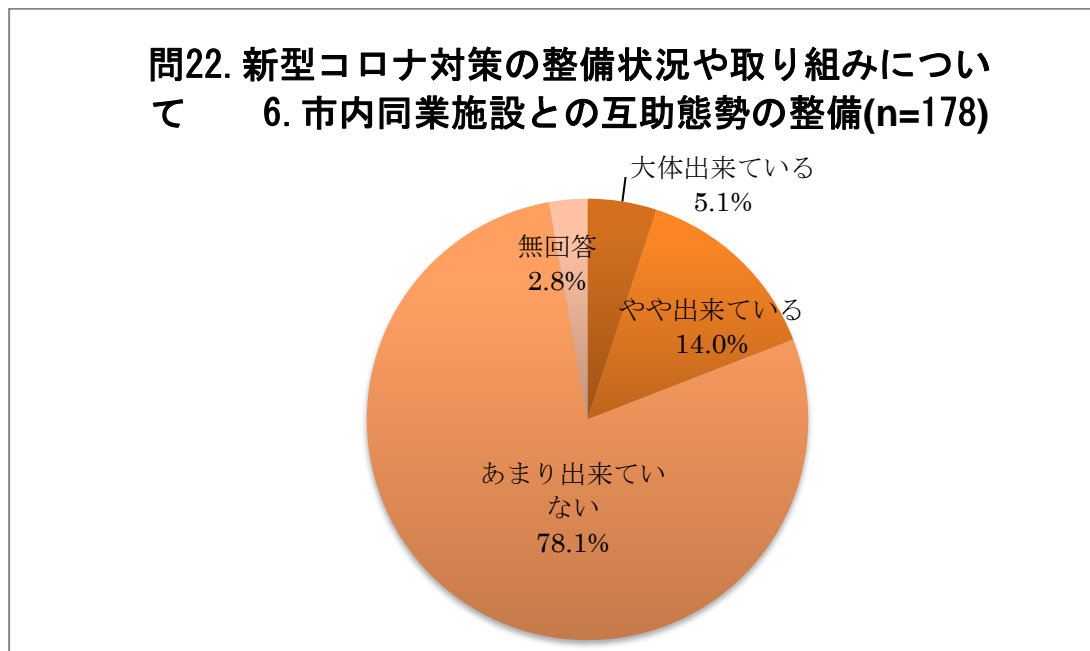
○同一法人内での支援態勢の整備では、「大体出来ている」21.3%、「やや出来ている」43.8%、「あまり出来ていない」29.8%であった。支援には、物資と人的支援が考えられるが、約6割強が法人内の支援態勢が整備されていた。

図 4 3 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／5. 他法人との互助態勢の整備



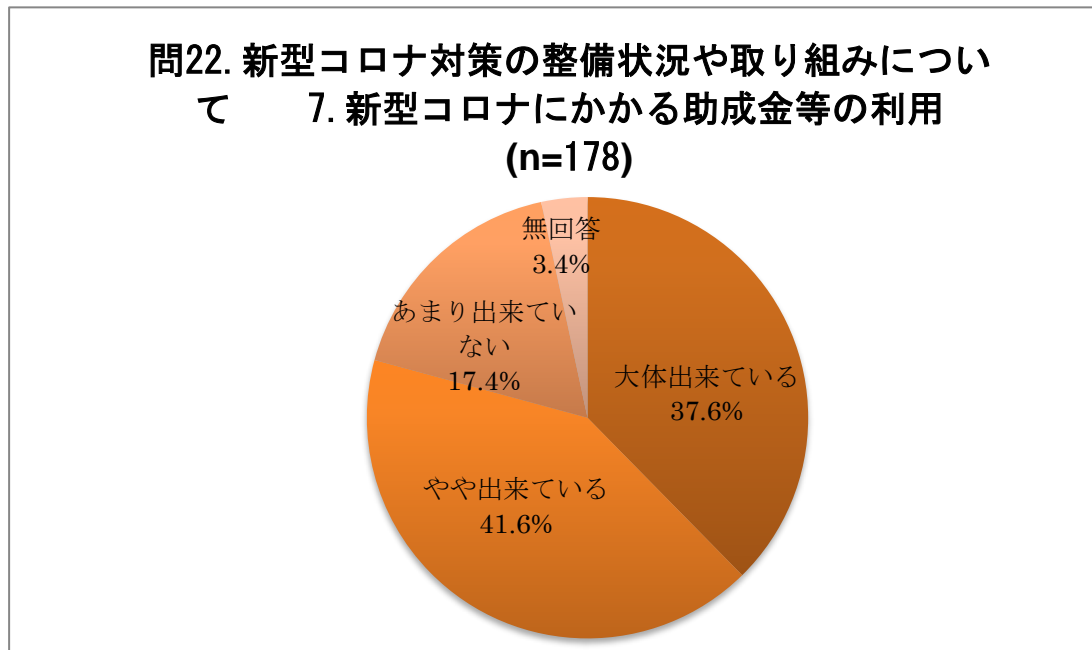
○他法人との互助態勢の整備では、「大体出来ている」5.6%、「やや出来ている」16.3%、「あまり出来ていない」74.2%であった。他法人との互助態勢については、まだまだ難しい課題があるように思われる。

図 4 4 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／6. 市内同業施設との互助態勢の整備



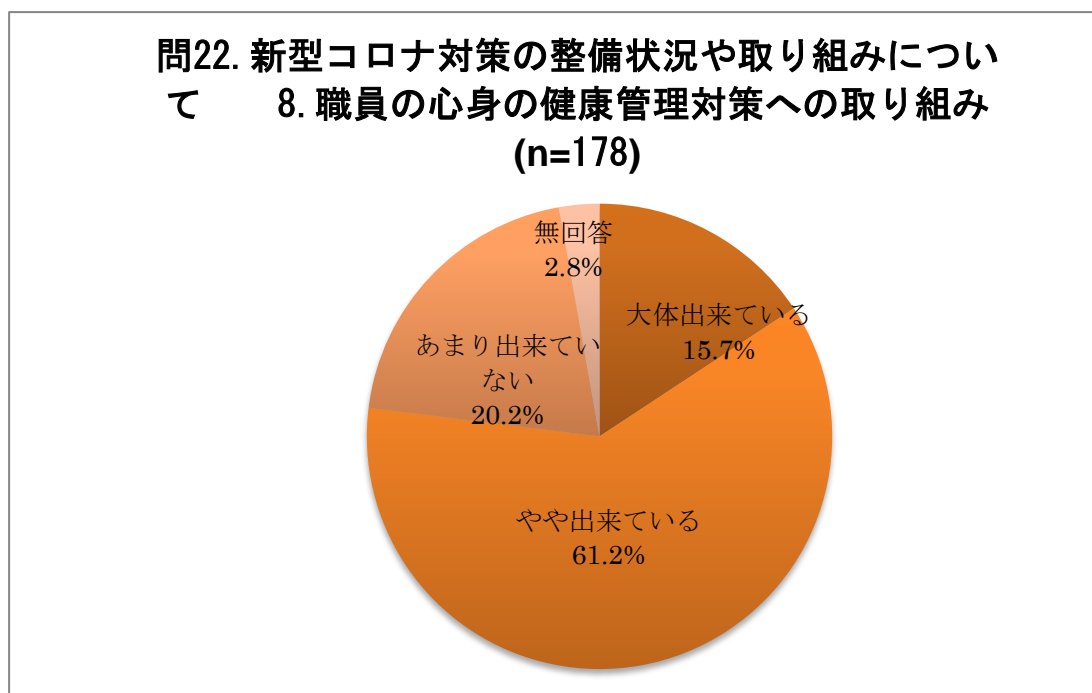
○市内同業施設との互助態勢の整備では、「大体出来ている」5.1%、「やや出来ている」14.0%、「あまり出来ていない」78.1%であった。支援を受ける側と支援をする側の両方の立場で考えると、物的支援はし易いが、職員の派遣は難しいと聞く。人的な互助態勢の整備には、代替え職員の確保等も含めて検討が必要と思われる。

図 4 5 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／7. 新型コロナにかかる助成金等の利用



○新型コロナにかかる助成金等の利用では、「大体出来ている」37.6%、「やや出来ている」41.6%、「あまり出来ていない」17.4%であった。約8割の事業所では、助成金等を使用していた。しかし、利用が出来ていない事業所が2割弱あり、何らかの支援が必要と思われる。

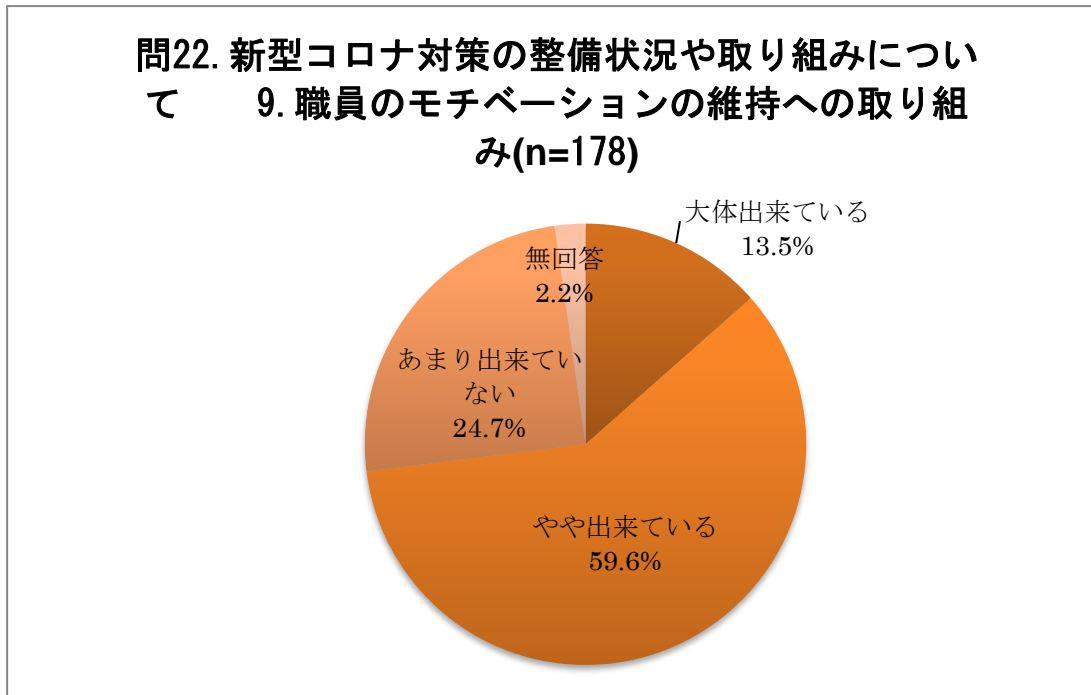
図 4 6 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／8. 職員の心身の健康管理対策への取り組み



○職員の心身の健康管理対策への取り組みでは、「大体出来ている」15.7%、「やや出来ている」61.2%、「あまり出来ていない」20.2%であった。「やや出来ている」は「大体出来ている」とは言える自信がない不安を含んでいると捉えるなら、約8割強の管理者が、

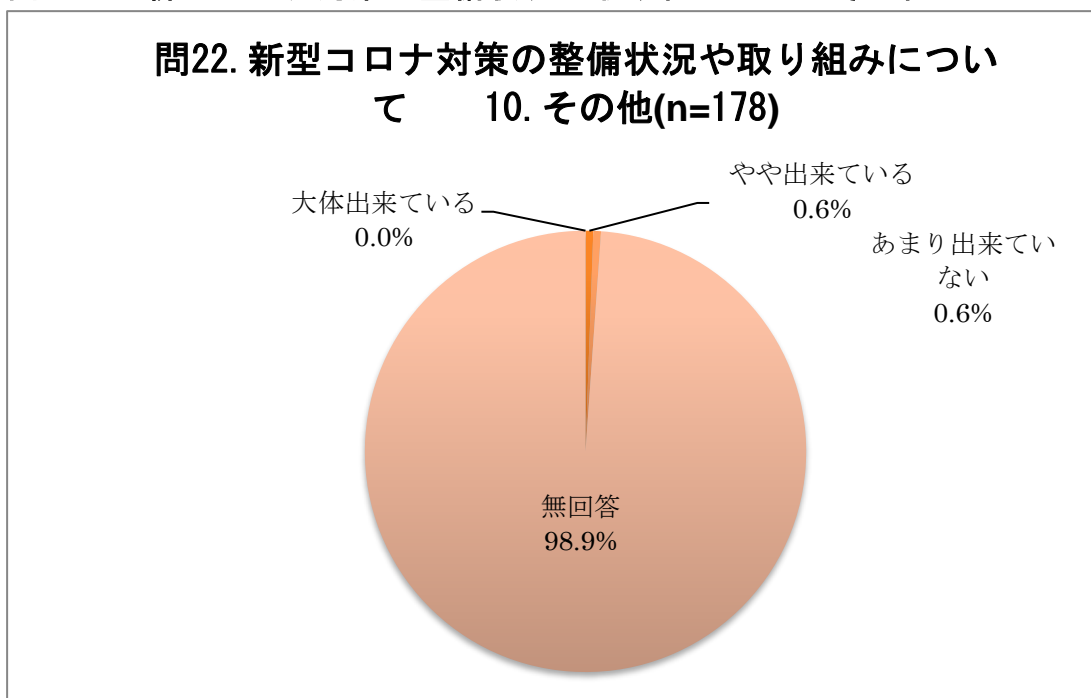
常に職員の心身の健康管理対策への取り組みに不安を抱えていると感じられる。

図 4 7 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／9. 職員のモチベーションの維持への取り組み



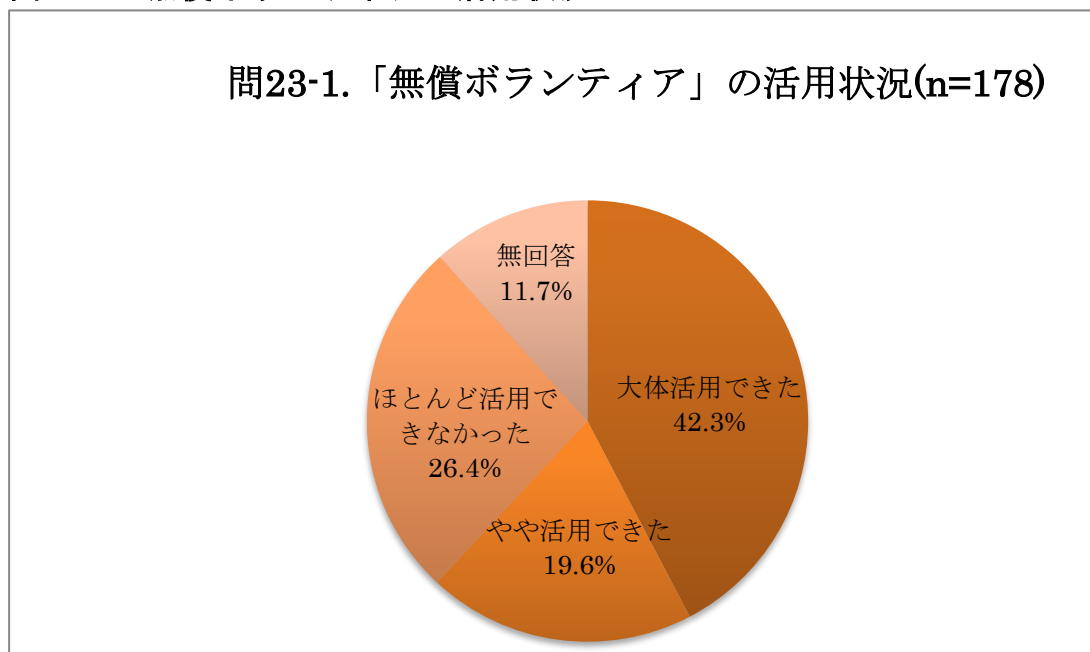
○職員のモチベーションの維持への取り組みでは、「大体出来ている」13.5%、「やや出来ている」59.6%、「あまり出来ていない」24.7%であった。前問と同様に捉えるなら、約9割弱の管理者が、職員のモチベーションの維持への取り組みの自信を持って不安を抱えていると感じられる。管理者も、様々な課題に対して常に緊張を強いられており、心身の健康のストレスを抱えている。

図 4 8 新型コロナ対策の整備状況や取り組み／10. その他



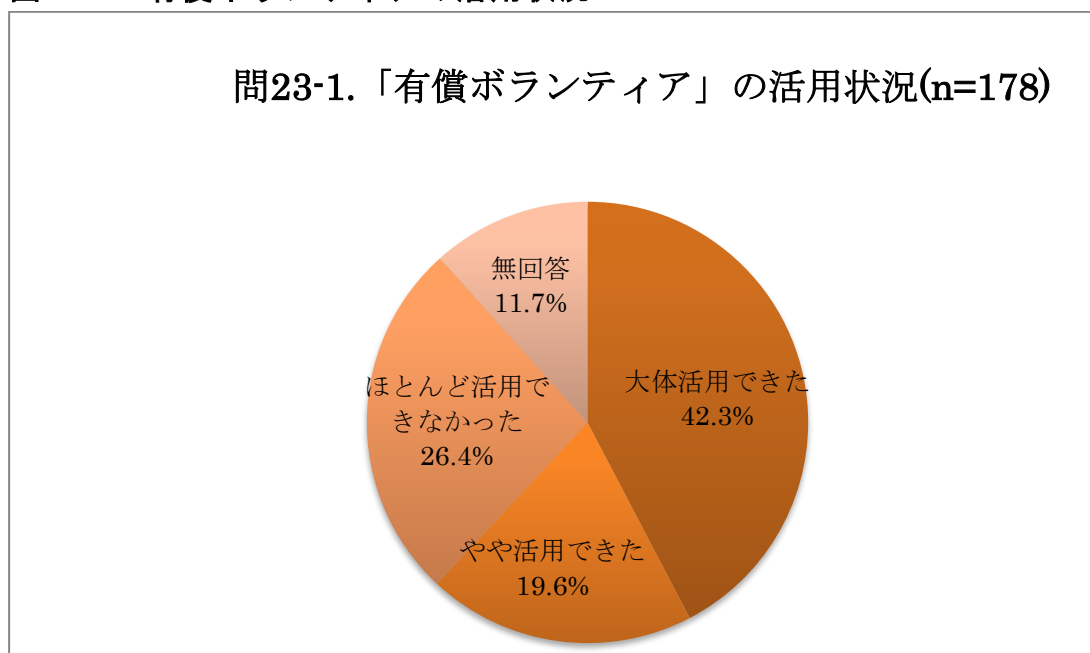
○その他の取り組みでは、「大体出来ている」0.0%、「やや出来ている」0.6%、「あまり出来ていない」0.6%、「無回答」98.9%であった。前に挙げた9項目以外の取り組みについて、もっといろいろなことがありすぎて、思いつかないというということのかもしれない。

図49 無償ボランティアの活用状況



○新型コロナ禍の中で、無償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。「大体活用できた」42.3%、「やや活用できた」19.6%、「ほとんど活用できなかった」26.4%であった。施設内感染予防のために部外者の出入りを厳しく制限していた中で、何らかの形で無償のボランティアを活用していた事業所が62%あったことは、注視すべきことである。

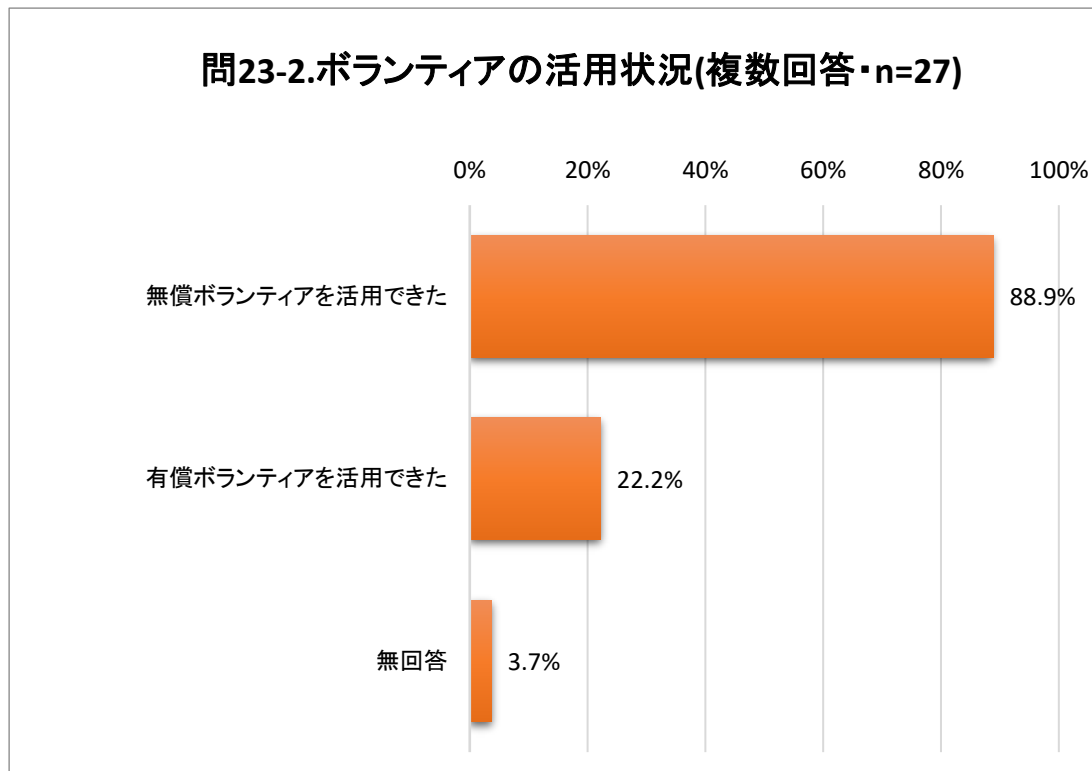
図50 有償ボランティアの活用状況



○新型コロナ禍の中で、有償ボランティアを活用出来たかどうかを聞いている。

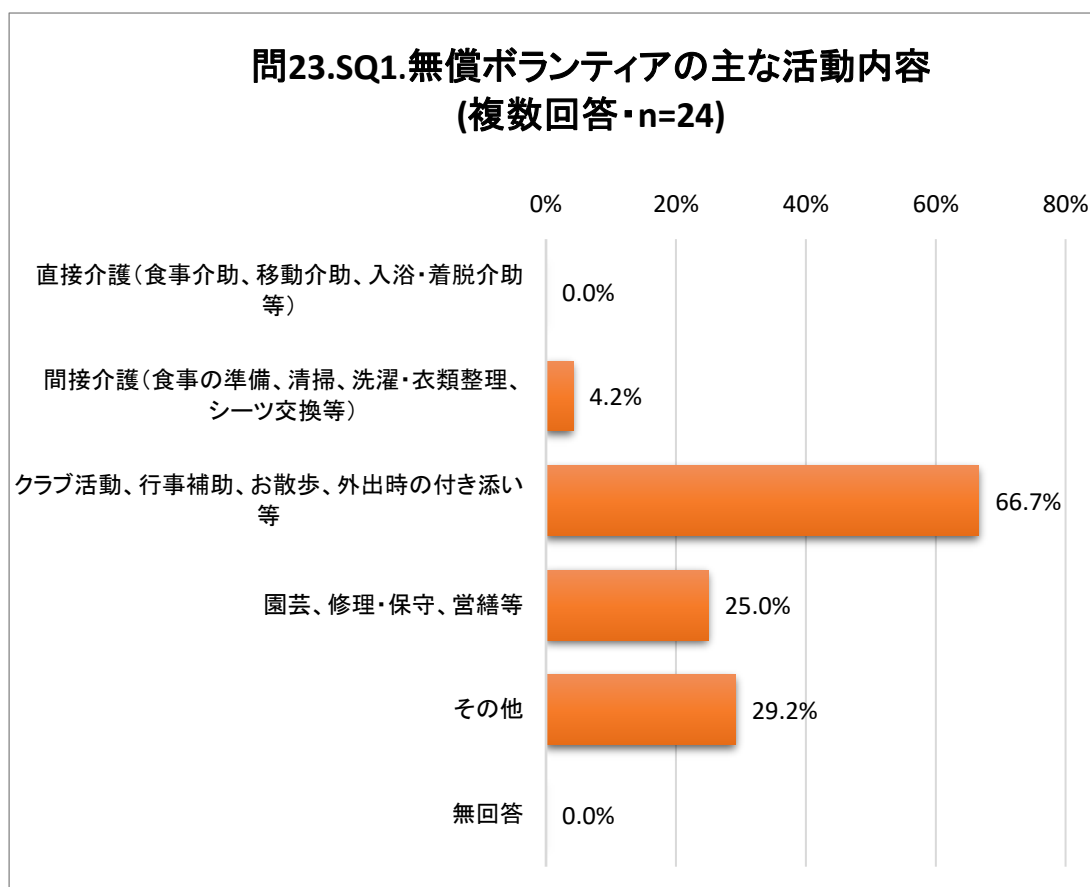
「大体活用できている」42.3%、「やや活用できている」19.6%、「ほとんど活用できなかった」26.4%であった。回答した事業所が、おそらく無償ボランティアと有償ボランティアの活用を同じく回答したものと思われる。いずれにしても、何らかの形で有償ボランティアを活用していた事業所が62%あったことは、重要なポイントである。

図5 1 無償・有償ボランティアの活用状況



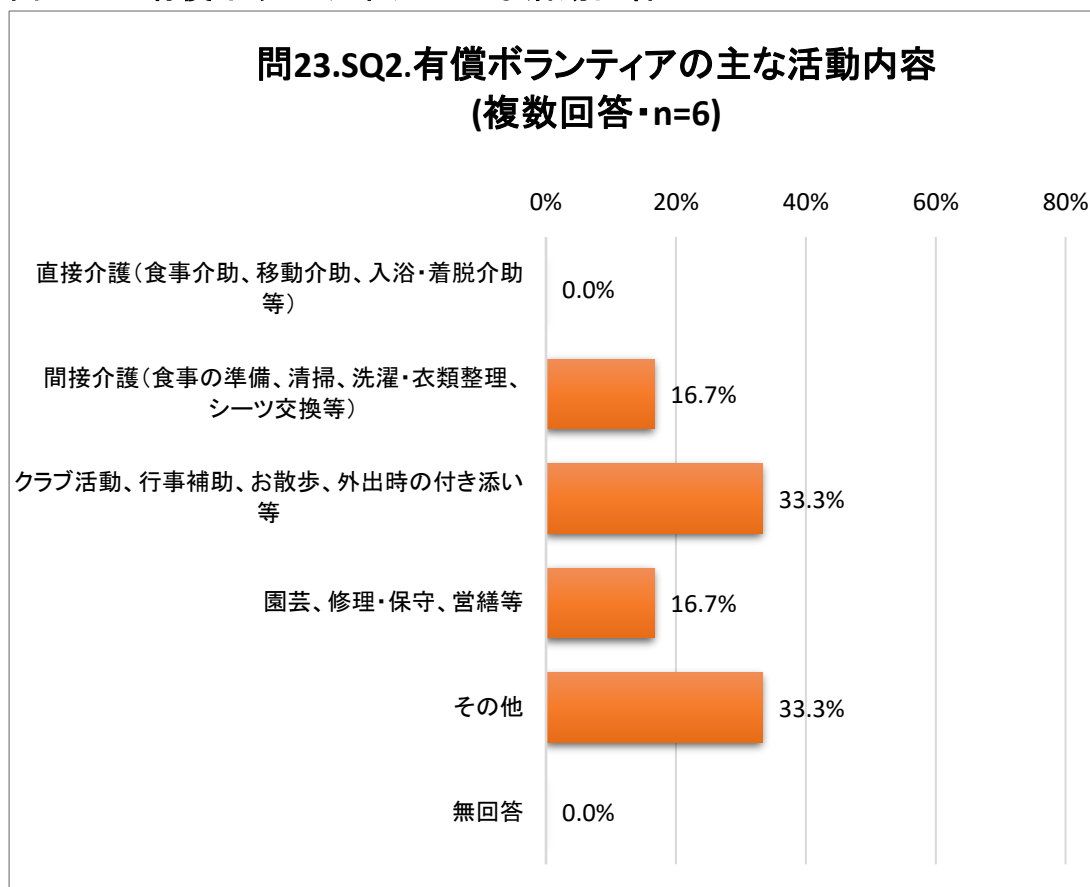
○無償ボランティアの活用が88.9%、有償ボランティアの活用が22.2%であり、無償ボランティアが有償ボランティアの4倍であった。無償ボランティアが多かったことも、注視すべきことである。

図5 2 無償ボランティアの主な活動内容



- 無償ボランティアの主な活動内容について、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」66.7%（前年度 84.8%）、2位が「その他」29.2%（前年度 7.6%）、3位が「園芸、修理・保守、営繕等」25.0%（前年度 24.1%）、4位が「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）」4.2%（前年度 25.3%）であった。利用者と直接触れ合う場面は少なくなり、ソーシャルディスタンスを保持しながら利用者の生きがいのために、無償ボランティアを受け入れていたことは、特筆すべきことである。
- その他（音楽、余暇活動、演奏によるレクリエーション、趣味活動時のお手伝い、レクリエーションやイベント時）

図 5 3 有償ボランティアの主な活動内容



○有償ボランティアの主な活動内容は、1位が「クラブ活動、行事補助、お散歩、外出時の付き添い等」33.3%（前年度 75.0%）であったが、前年度から大きく減少していたのは、有償の外部講師が行うクラブ活動の多くが中止になったことと考えられる。同率で「その他」33.3%（前年度 25.0%）、2位が「間接介助（食事の準備、清掃、洗濯・衣類整理、シーツ交換等）16.7%（前年度 12.5%）、同率で「園芸、修理・保守、営繕等」16.7%（前年度 12.5%）であった。間接介護や保守・営繕関係が増えていたのは、人手不足を補うためと思われる。

○その他（なし）

その他のご意見

- 01.これまでボランティア（無償）の方に来ていただいていたが、コロナ禍となりお断りしている状況
- 02.町田市で、現在猶予期間（3年）の介護の資格がとれるといいなと思います。
- 03.初任者研修を、（ヘルパー増ため）市の公費で開催してほしい。町田の市民の老後を、市でバックアップしてほしい。
- 04.コロナ禍で利用者が減り、大変困難です。通所介護の場合、新規の利用者への営業を控えています。
- 05.訪問介護事業所においてボランティアは活用できていません
- 06.利用者様からも職員からも今現在において、コロナが発生していないのでわからないことがある。
- 07.先日開催された「認知症研修」や「災害対策研修」等、夕方（夜間）も開催していただくと助かります。ギリギリの職員数なので、日中オンラインでも参加できない状況です。
- 08.人材確保について、一律の説明会などへの参加や職員募集となりますと、社会福祉法人の方の強みがあると感じています。
- 09.新型コロナの影響は大変大きいです。一日でも早く対面で研修会が出来たらと願います。コロナの中でもケアマネ等に自分の事業所の良い所をアピールしたいです。

**2021年度
町田市介護保険事業所介護職員雇用動向調査
単純集計結果報告書**

2022年2月

実施： 一般社団法人町田市介護サービスネットワーク
町田市介護人材開発センター

住所： 〒194-0013 東京都町田市原町田 3-8-5

電話： 042-860-6480 FAX:042-860-6481

URL: <http://machida-kjkc.org>