

入間市
介護人材実態調査結果報告書

令和8年3月
入間市

目次

I. 調査の概要	P 1 ~ 2
II. 結果	P 3 ~ 24
問1 事業所について	P 3
問2 事業所に所属する介護職員について	P 4
問3 人材の確保について	P 10
問4 人材確保のために活用している求人方法について	P 11
問5 介護ロボット・ICTの導入状況について	P 13
問6 人材確保に関して市に期待するサポート	P 14
問7 外国人の雇用の課題や現状について（自由記述）	P 16
問8 採用や人材定着に関する課題や現場で把握している 人材確保が難しいと感じる要因等について（自由記述）	P 18
III. 考察	P 25 ~ 27
(1) 介護職員の現状	P 25
(2) 採用と離職の現状	P 25
(3) 採用できないことが及ぼす影響	P 26
(4) 介護ロボット・ICTの導入の現状	P 26
IV. 今後の方向性	P 28
(1) 生産性向上の取組	
(2) 人材確保、定着に向けた取組	
(3) 市民への周知・啓発	
(4) 事業所との情報交換・情報提供の強化	
(5) その他	
V. 付録	
・入間市介護人材実態調査への協力をお願い（実態調査様式）	

I. 調査の概要

(1) 調査の目的

入間市における介護サービスを維持するために、人材確保に必要な方策を検討する基礎調査として実施し、入間市第11次高齢者保健福祉計画・第10期介護保険事業計画の策定に反映させる。

(2) 調査対象

入間市内及び周辺地域の介護保険サービス事業所 233か所

内訳 【居宅サービス】 127か所

地域包括支援センター 9か所

居宅介護支援事業所 30か所

訪問介護事業所 26か所

通所介護事業所 25か所

訪問リハビリテーション 2か所

通所リハビリテーション 7か所

訪問看護事業所 22か所

福祉用具業者 6か所

【施設サービス】 30か所

介護老人福祉施設 9か所

介護老人保健施設 4か所

特定施設入所者生活介護 17か所

【地域密着型サービス】 12か所

グループホーム 8か所

小規模多機能型居宅介護 3か所

看護小規模多機能型居宅介護 1か所

【その他】 64か所

周辺地域の介護保険サービス事業所 64か所

(3) 調査方法

パソコンまたはスマートフォンより Web アンケート（電子申請システム「LOGO フォーム」を活用）を行った。Web アンケートでの回答が難しい事業所については、郵送し紙媒体でアンケートを行った。

調査票各設問の単純集計及びクロス集計を行い、実態調査結果に関する分析を行った。

(4) 調査期間

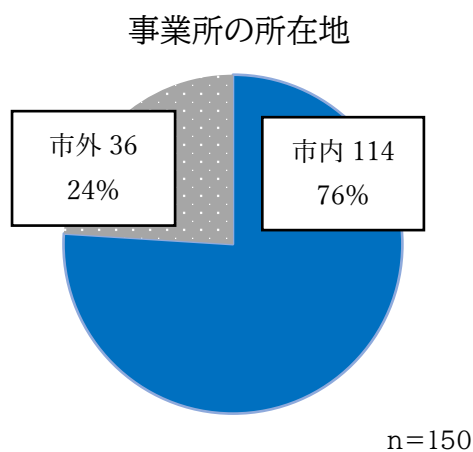
令和 7 年 12 月 1 日～令和 8 年 1 月 31 日

(5) 回答状況

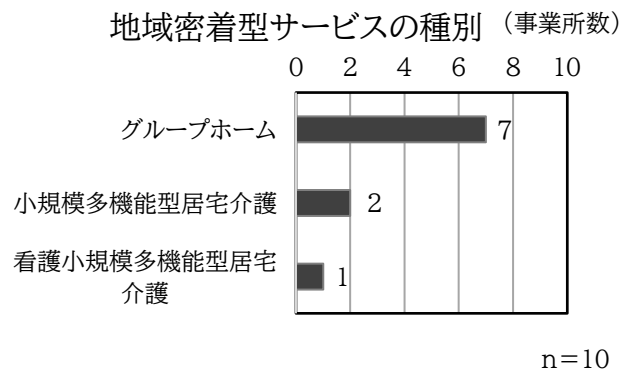
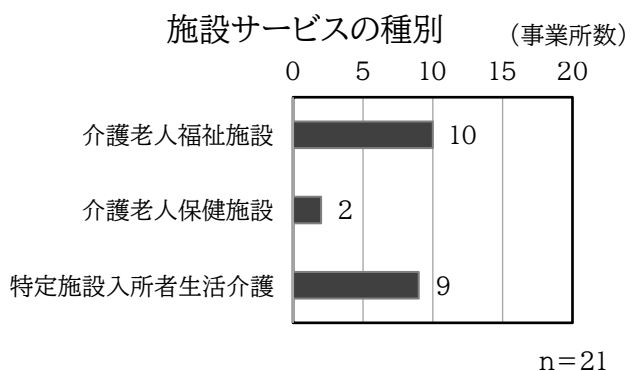
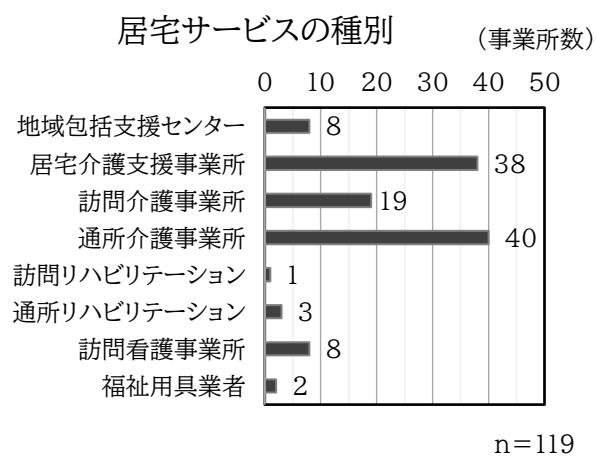
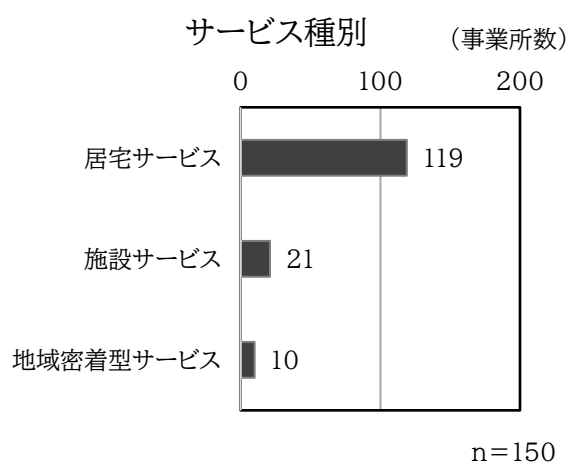
調査対象	回答事業者数	回答率
居宅サービス	83/127	65.35%
施設サービス	21/ 30	70.00%
地域密着型サービス	10/ 12	83.33%
その他	36/ 64	56.25%
合 計	150/233	64.38%

Ⅱ. 結果

問 1 - 2 事業所の所在地



問 1 - 3 サービス種別

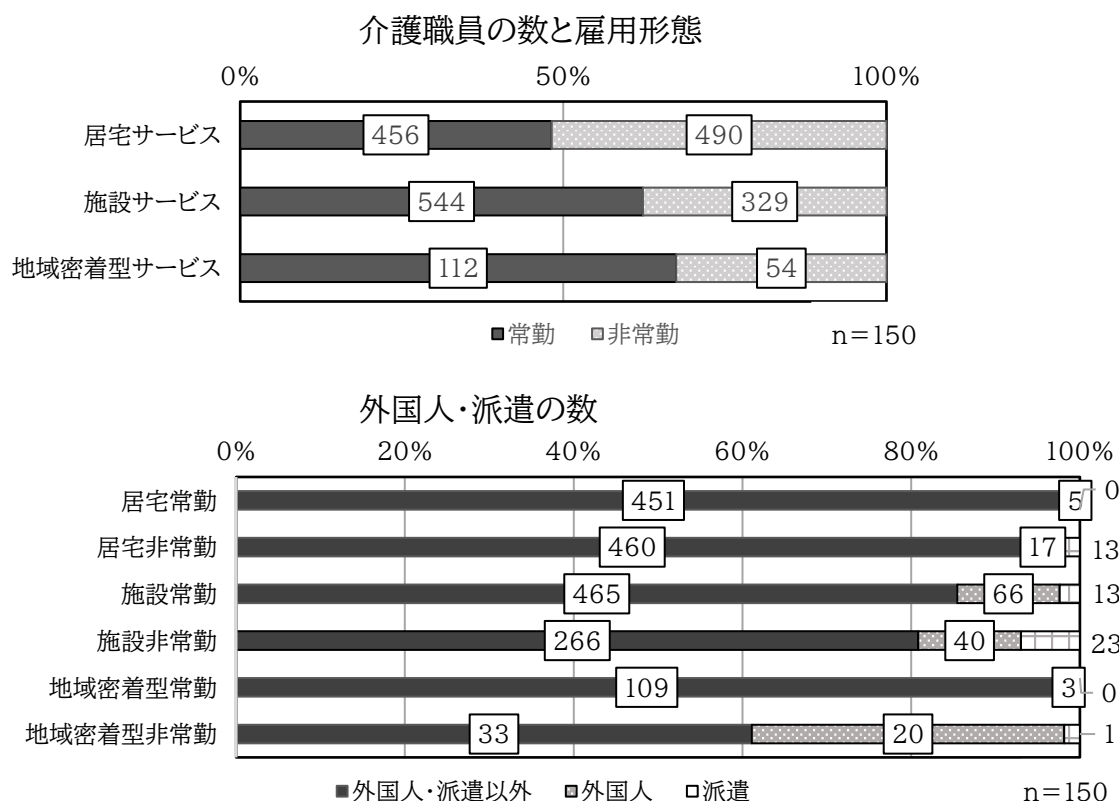


問2 介護職員数について

介護職員数は、居宅サービスで常勤 456 人・非常勤 490 人、施設サービスで常勤 544 人・非常勤 329 人、地域密着型サービスで常勤 112 人・非常勤 54 人となっている。サービス種別ごとに人員規模や常勤・非常勤の構成に違いがみられる。

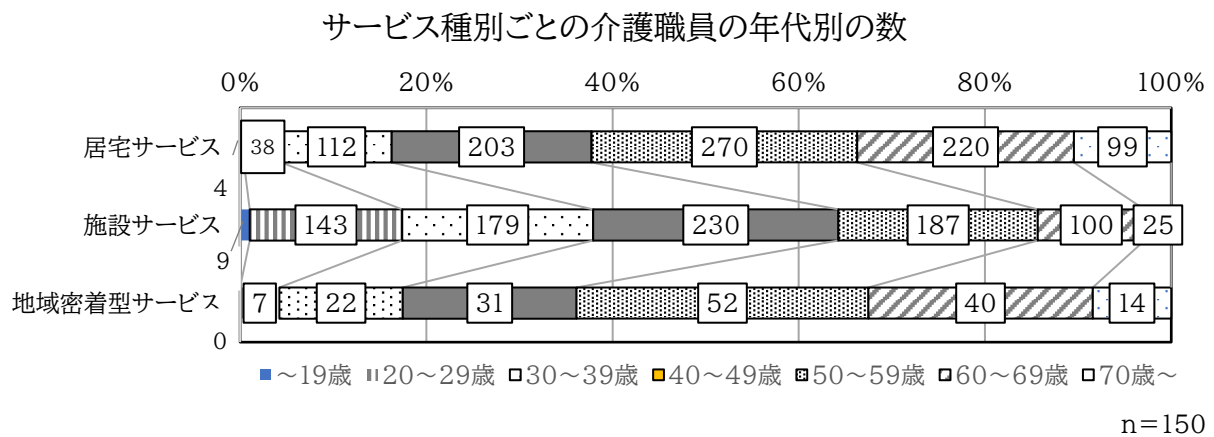
また、外国人職員は、居宅サービス 22 人（約 2%）、施設サービス 106 人（約 12%）、地域密着型サービス 23 人（約 14%）となっており、施設・地域密着型サービスで割合が多い状況であった。派遣職員は、居宅サービス 13 人（約 1%）、施設サービス 36 人（約 4%）、地域密着型サービス 1 人（約 1%未満）と全体に占める割合は少ない状況であった。

問2-1 令和7年12月1日時点の介護職員の人数



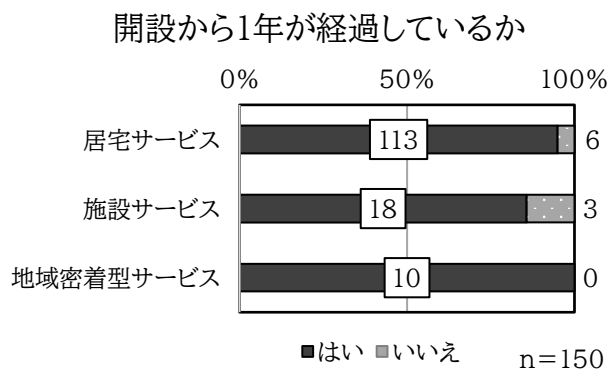
問2-2 介護職員の年代別の数

年代別では、50～59 歳が居宅サービス 270 人・施設サービス 187 人、60～69 歳が居宅サービス 220 人・施設サービス 100 人と、中高年層の割合が高い。20～29 歳は居宅サービス 38 人、施設サービス 143 人、地域密着型サービス 7 人と、若年層は少数にとどまっている。



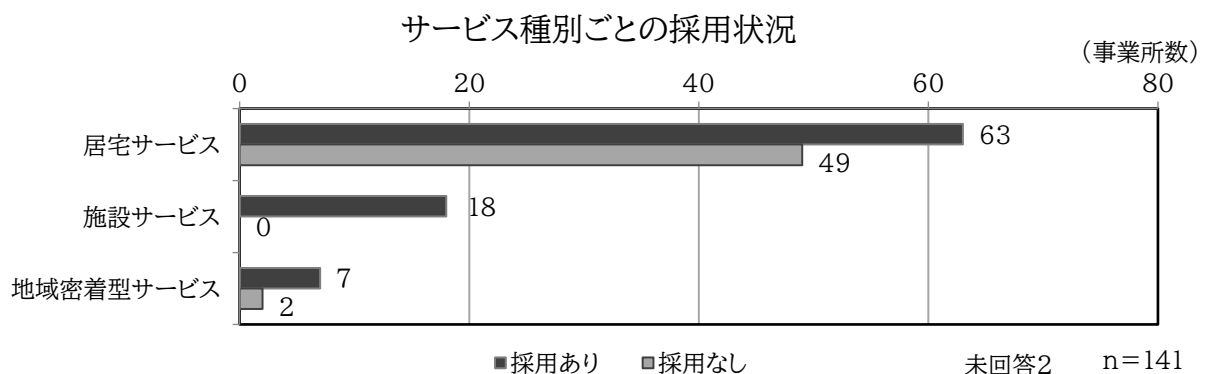
問 2 - 3 開設から 1 年が経過していますか (2025 年 12 月 1 日現在)

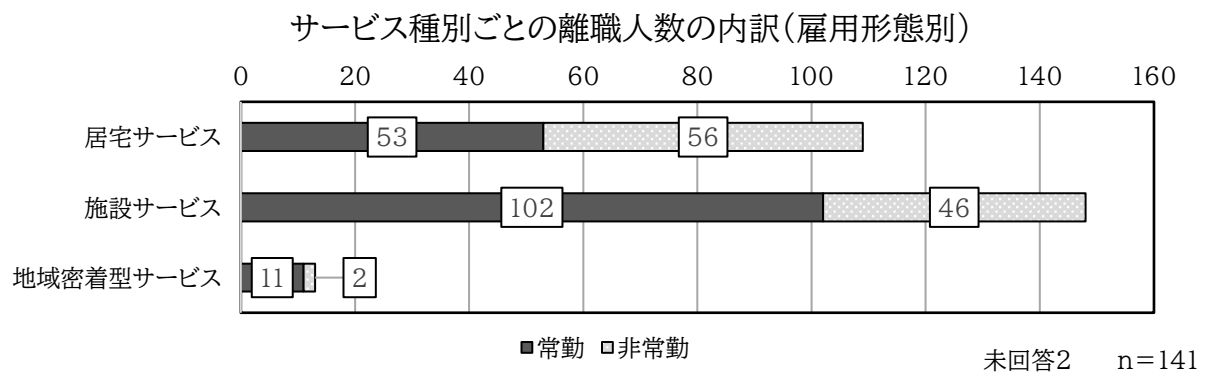
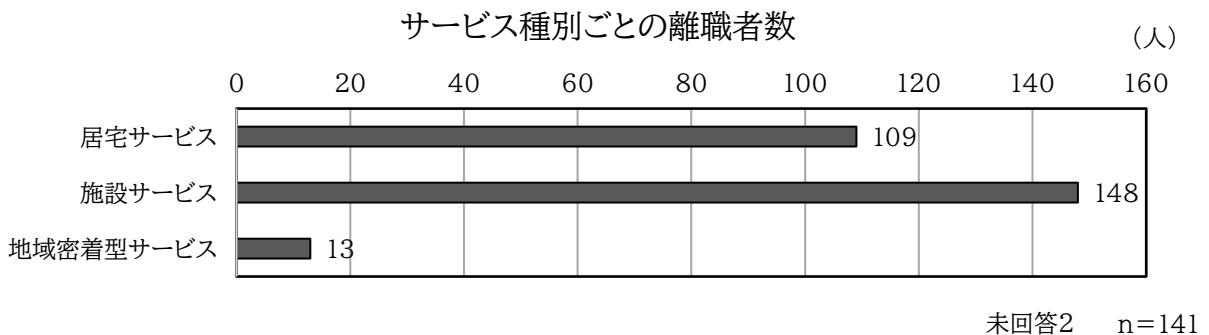
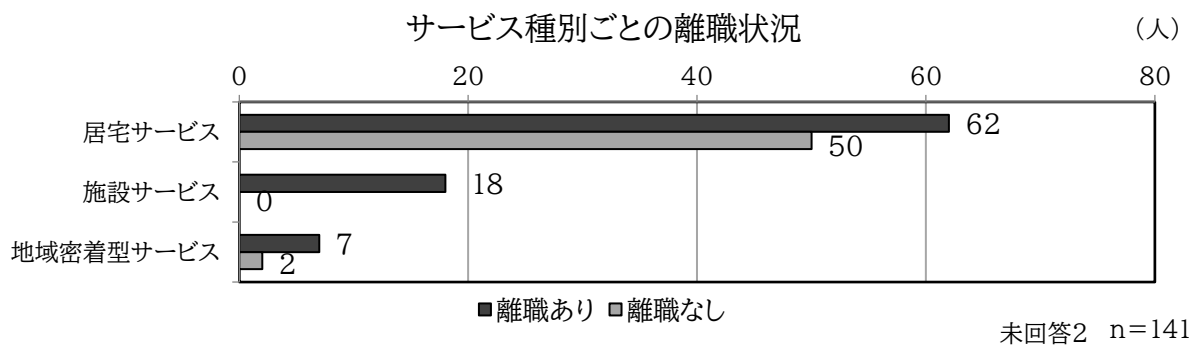
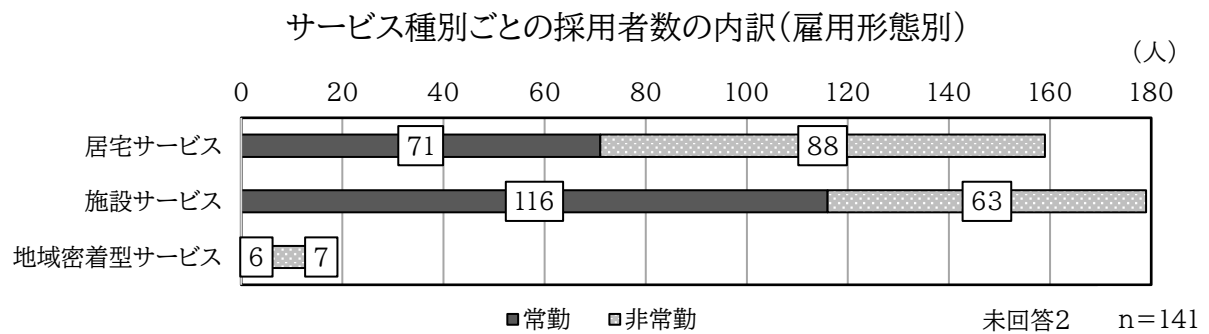
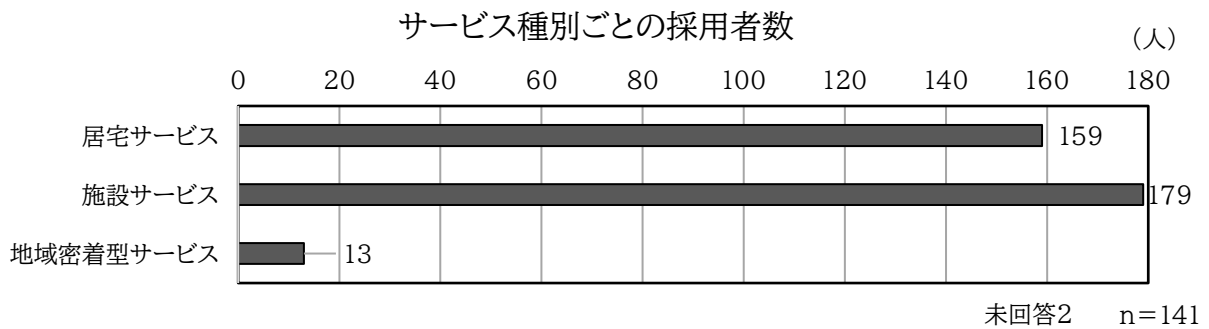
開設から 1 年以上経過している事業所は、居宅サービス 113 事業所、施設サービス 18 事業所、地域密着型サービス 10 事業所である。新規開設事業所は少なく、既存事業所が中心となってサービスを提供している。



問 2 - 4 採用者数と離職者数

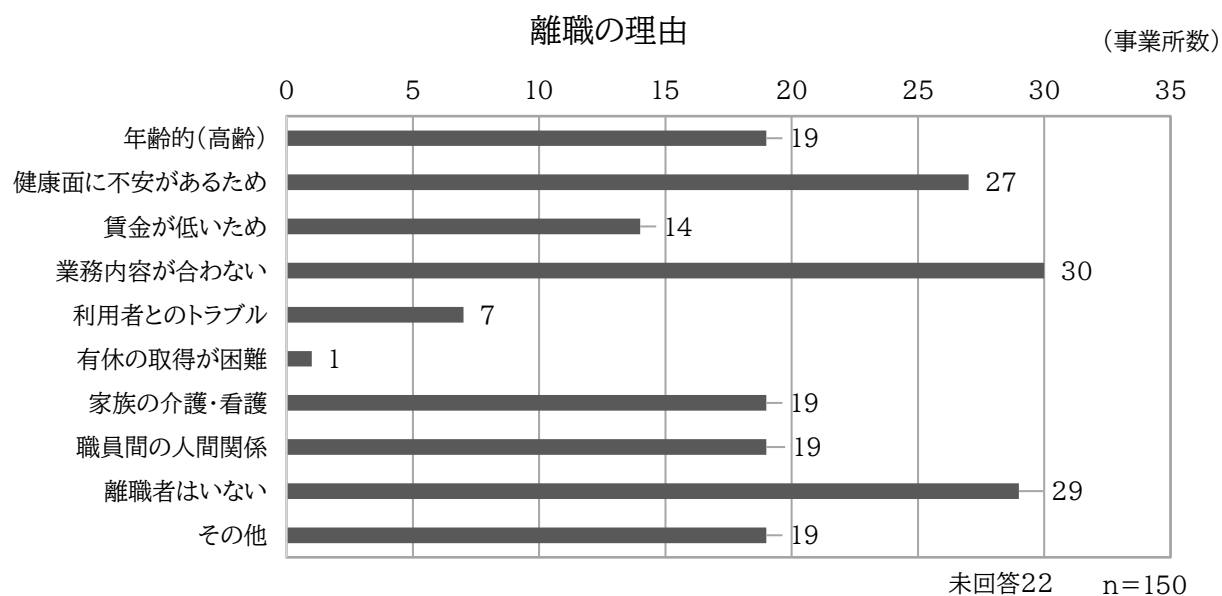
1 年間の採用者数は、居宅サービス 159 人、施設サービス 179 人、地域密着型サービス 13 人であった。一方、離職者数は居宅 109 人、施設 148 人、地域密着型 13 人であり、居宅サービスと施設サービスで人の入れ替わりが多い。





問 2 - 5 離職の理由（複数回答）

離職理由は、「業務内容が合わない」30件、「健康面に不安があるため」27件、「年齢的理由」19件が多く挙げられている。一方、「離職者はいない」とする回答も29件みられた。



その他（自由記述） 19事業所

- ・介護に責任をもてなくなった。コンプライアンス違反
- ・他業界への転向。自宅からの距離（他1事業所）
- ・結婚のため（転居・転職）
- ・近隣に新規施設ができ、オープンに合わせて好待遇で募集していたため
- ・引越により通勤が困難
- ・事業縮小の為
- ・他の看護業務事業所に転職。
- ・運営会社が変わったため
- ・通勤に時間がかかり、希望資格取得のための勉強時間が捻出できないため
- ・出産、子育て（他1事業所）
- ・以前頻繁に行っていた研修・勉強会がコロナにより行えなくなった
- ・能力不足と感じたため
- ・資格取得に伴う転職
- ・帰国
- ・資格更新が大変なため

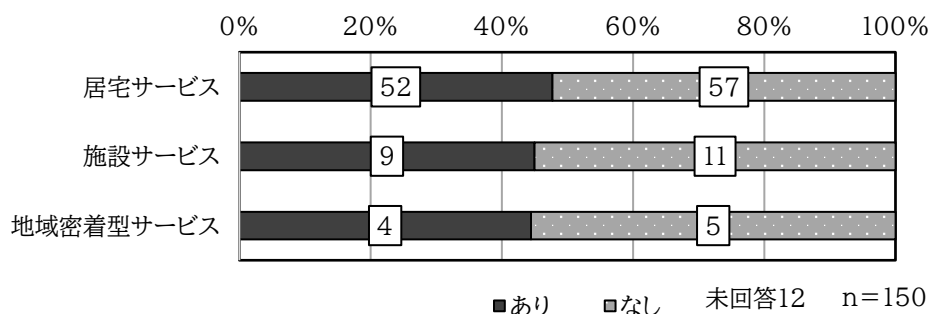
- ・家事手伝い
- ・定年までに経験したい希望職種への転職

問3-1 人材募集をしているのに採用できない状況にありましたか

(2024年12月1日から2025年11月30日までの間で)

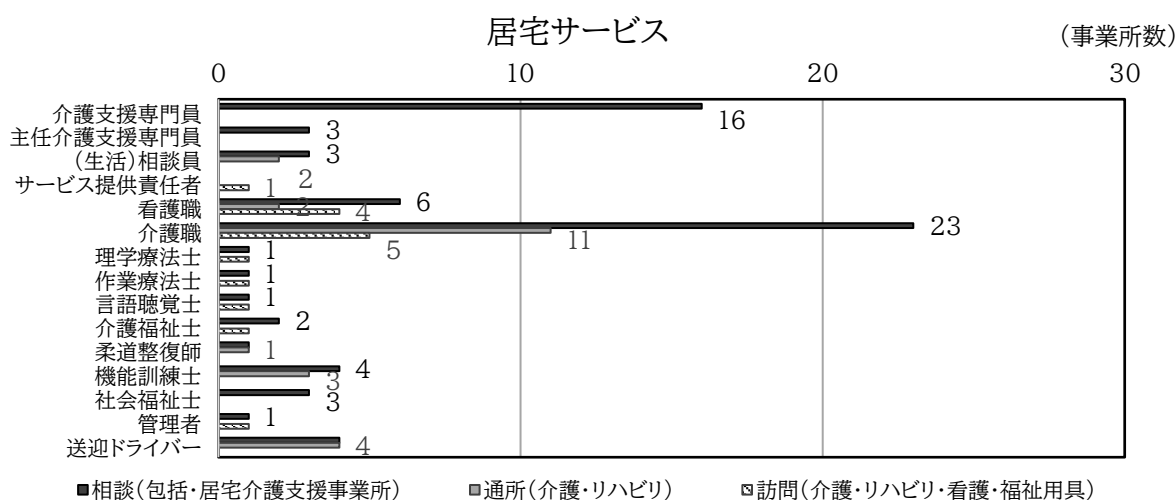
募集しても採用できなかった事業所は、居宅サービス52事業所、施設サービス9事業所、地域密着型サービス4事業所である。特に居宅サービスで採用難を抱える事業所が多い状況が示されている。

募集をしているが採用ができていない状況の有無



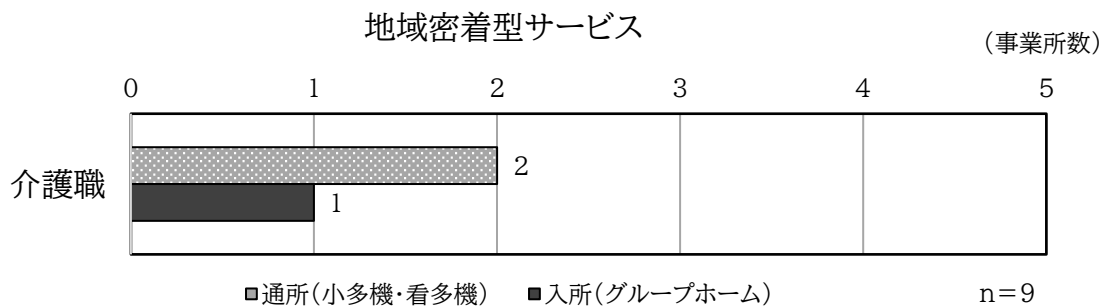
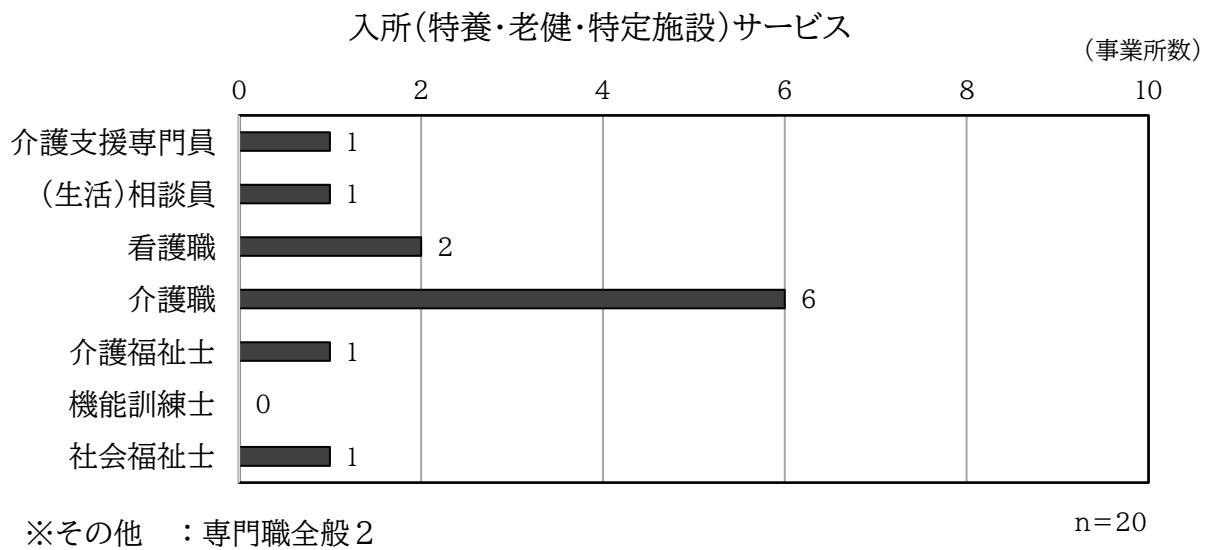
問3-1-1 採用ができていない職種は何ですか（その他：自由記述）

採用できない職種は、「介護職」が最も多く、全体の約3割を占めている。次いで、介護支援専門員や看護職、生活相談員などの専門職が続いている。



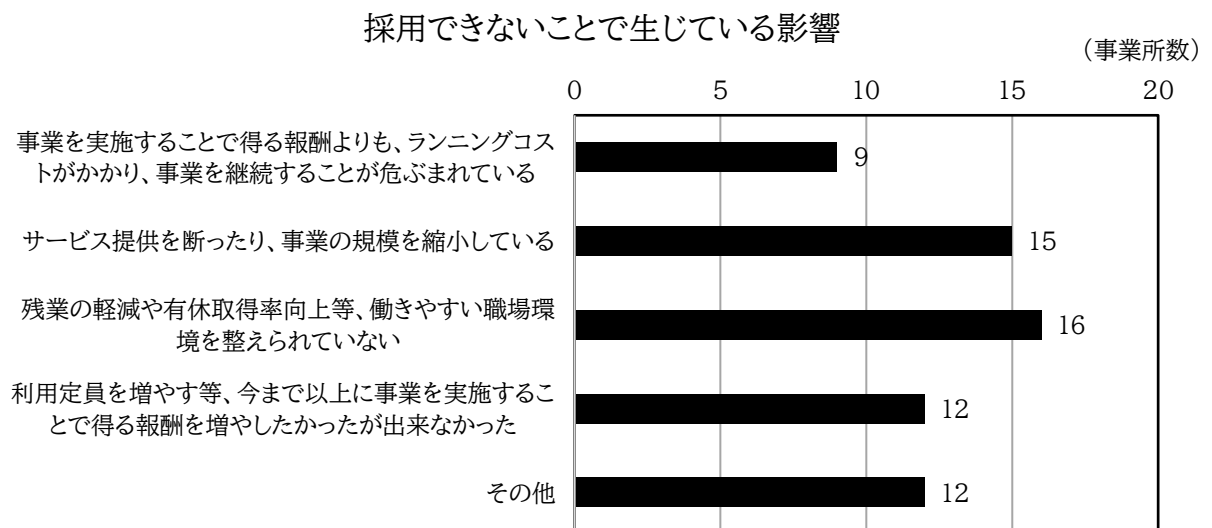
n=109

※その他 相談：3職種1、専門職全般、介護看護1、介護職全般 通所：入浴パート1



問3-2 採用できないことでどのような影響が生じていますか
(もっとも近いもの一つを選択)

採用できない影響として、「働きやすい職場環境を整えられていない」が16件、「サービス提供の縮小・制限」が15件と多かった。人材不足が事業運営や職員負担に影響している状況がうかがえる。



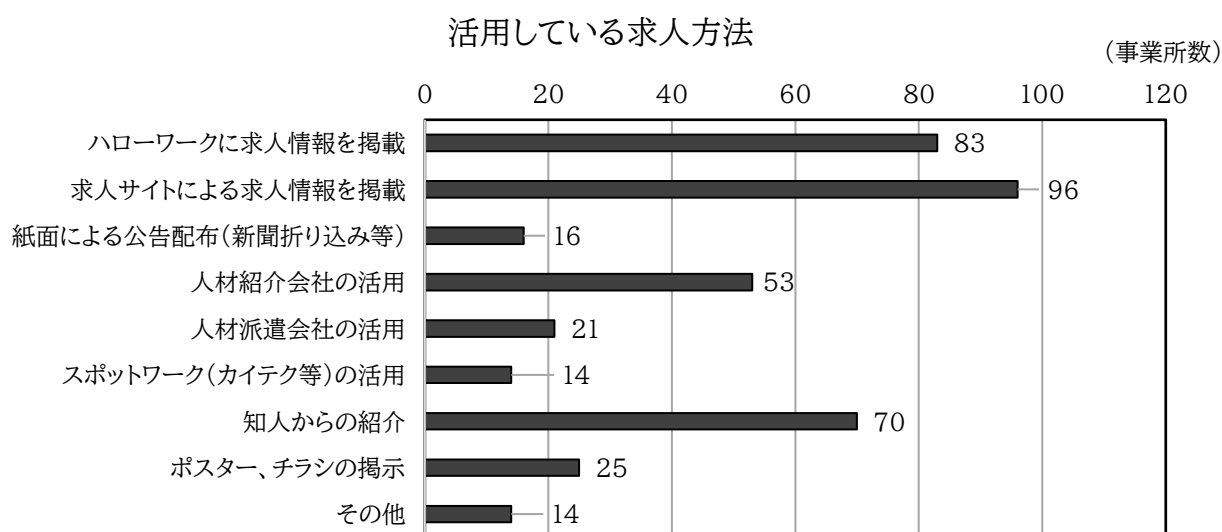
問3 - 2 採用できないことでどのような影響が生じていますか

その他（自由記述） ※12事業所から回答あり。一部を抜粋し記述。

- ・介護職の報酬が低く、介護職希望者が減少、希望者が居ても無資格、条件が合わない（初任者研修以上でないと就労できないルールがある）
- ・職員の高齢化により、対応時間数が減少済みである。
- ・介護支援専門員・生活相談員の人員基準は満たしているが、業務内容が多いため増員し業務の軽減を図るための人材確保である。
- ・同一法人内の他事業所から0.5人分の人出を借りている。
- ・各職員の業務負担増大
- ・各職種が行う地域包括支援センター業務を他の職種が代わりに業務を行うため、業務負担が大きい。

問4 人材確保のために活用している求人方法について（複数回答）

介護事業所における人材確保は、求人サイトやハローワークによる「幅広い募集」と知人紹介による「確度の高い採用」を組み合わせで行われている実態が明らかとなった。一方で、人材派遣会社、スポットワークの活用は相対的に少なく、コスト面や継続雇用への不安が影響している可能性が考えられる。



未回答 13 n=150

問4 人材確保のために活用している求人方法について

その他（自由記術） 14 事業所

- ・（事業所・法人）ホームページ 7
- ・リファラル採用 3
- ・職員からの紹介 2
- ・職業訓練校へのガイダンス
- ・学校

問5 - 1 介護ロボット・ICT の導入状況について（複数回答）

居宅サービス（相談・通所・訪問）

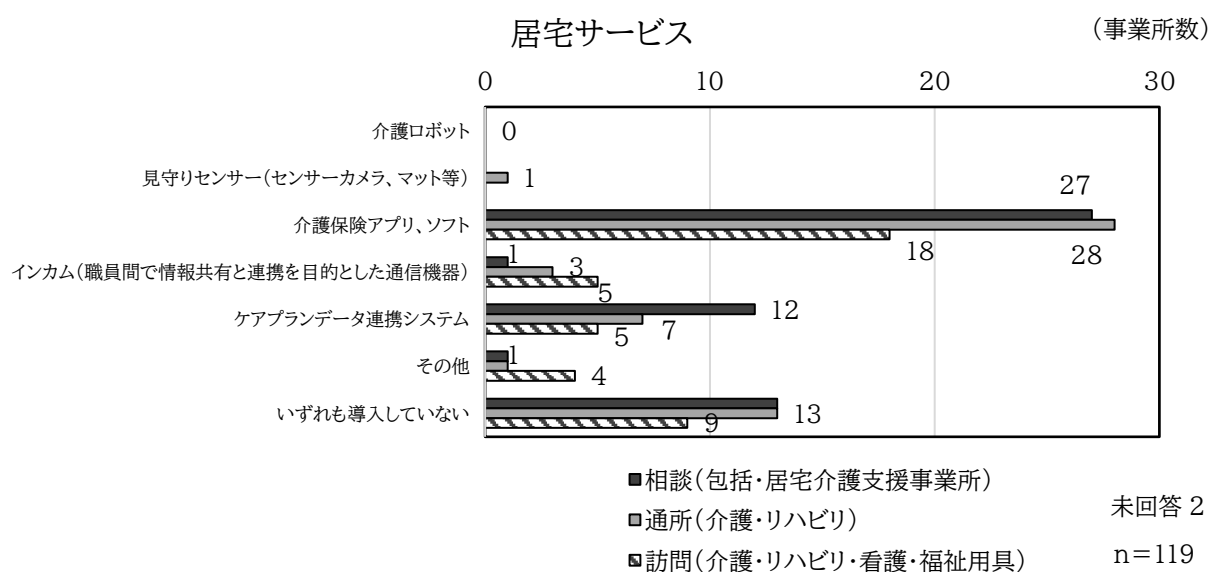
- ・介護保険アプリ・ソフトが中心で、記録・請求など基盤的 ICT が主である。
- ・見守りセンサーや介護ロボットの導入はほとんどなく、未導入の事業所も一定数ある。

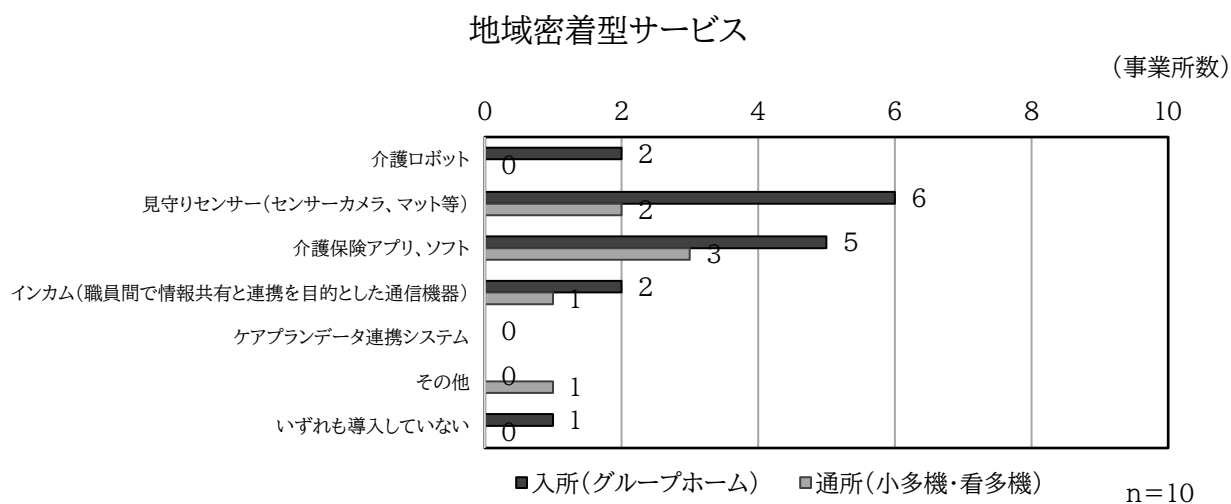
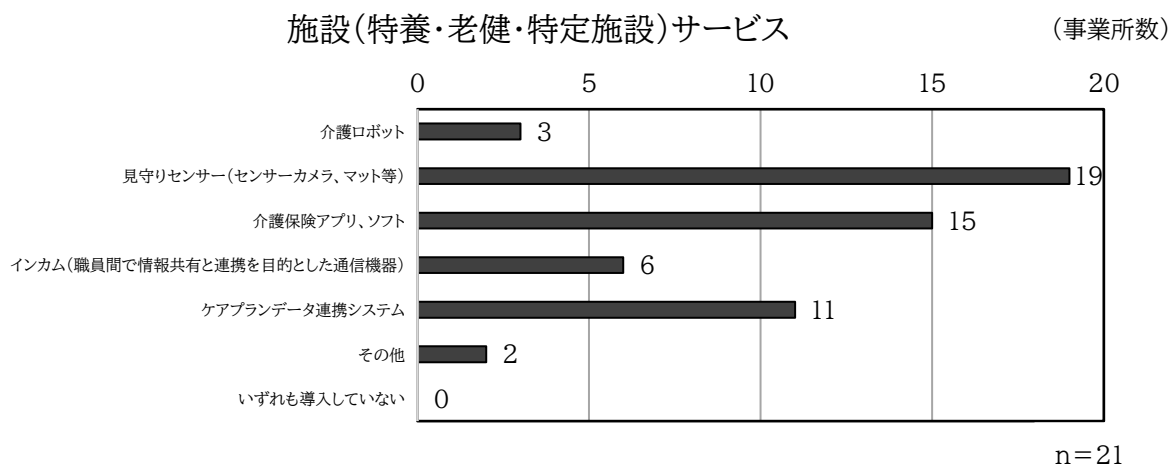
施設（特別養護老人ホーム、老人保健施設・特定施設）サービス

- ・見守りセンサーの導入が非常に高い。
- ・介護保険アプリ、データ連携、インカムも比較的進んでおり、ICT 未導入はほぼ見られない。

地域密着型サービス（グループホーム・小規模／看護小規模多機能型居宅介護）

- ・見守りセンサーと介護保険アプリの導入率が高い。
- ・施設に近い運営特性を反映した ICT 活用が見られる。





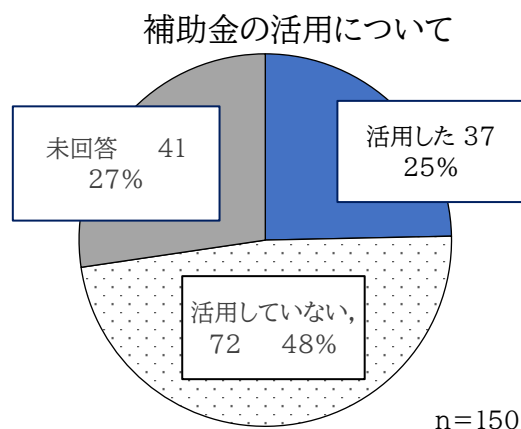
問5 - 1 介護ロボット・ICTの導入状況について

その他(自由記述) 8事業所

- ・ ipad
- ・ 訪問スケジュールソフト (ZEST)
- ・ 排泄予測支援ロボット
- ・ MedicalCareStation (MCS)
- ・ 介護保険ソフト名の記載等 5

問5-2 介護ロボット・ICTの導入時に国や県などの補助金を活用しましたか

- ・「補助金を活用していない」が最多で、ICT導入は補助金交付のみでは進まない。
- ・未回答も一定数あり、制度の認知・活用の難しさがうかがえる。



問5-3 今後、導入する予定のものがありますか（複数回答）

居宅サービス

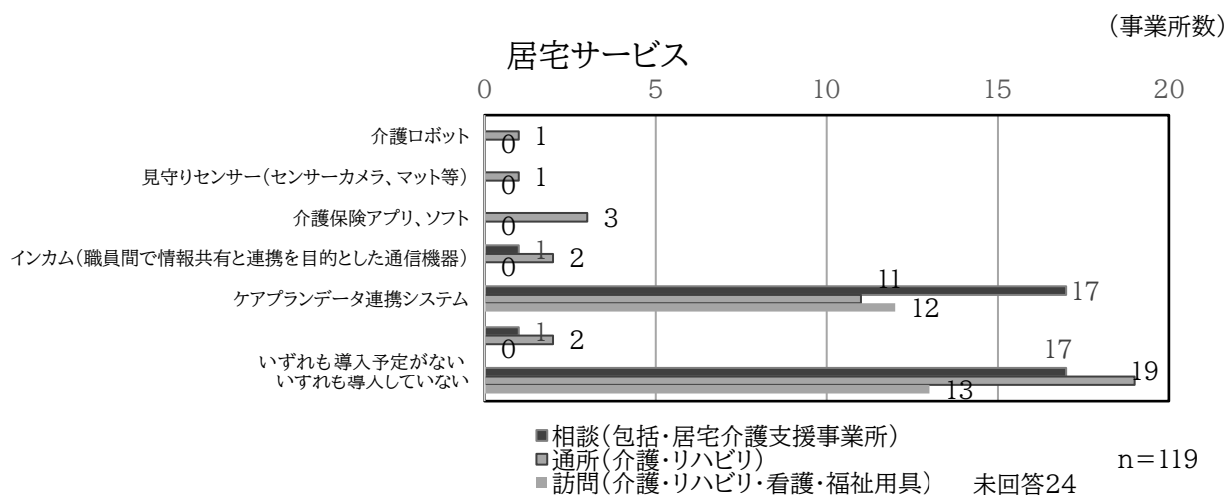
- ・ケアプランデータ連携システムへの関心が最も高い。
- ・一方で、いずれも導入しないとする事業所も多く、追加投資には慎重。

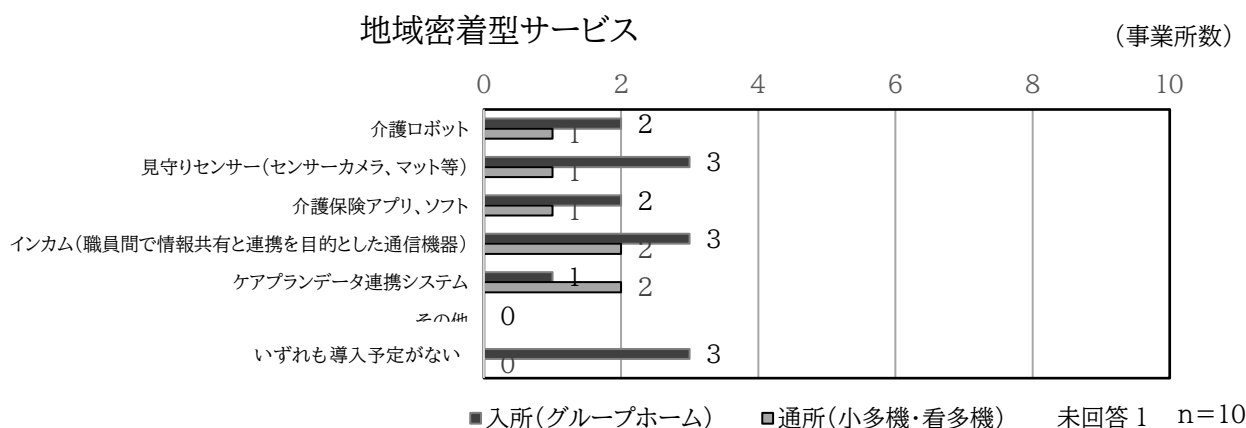
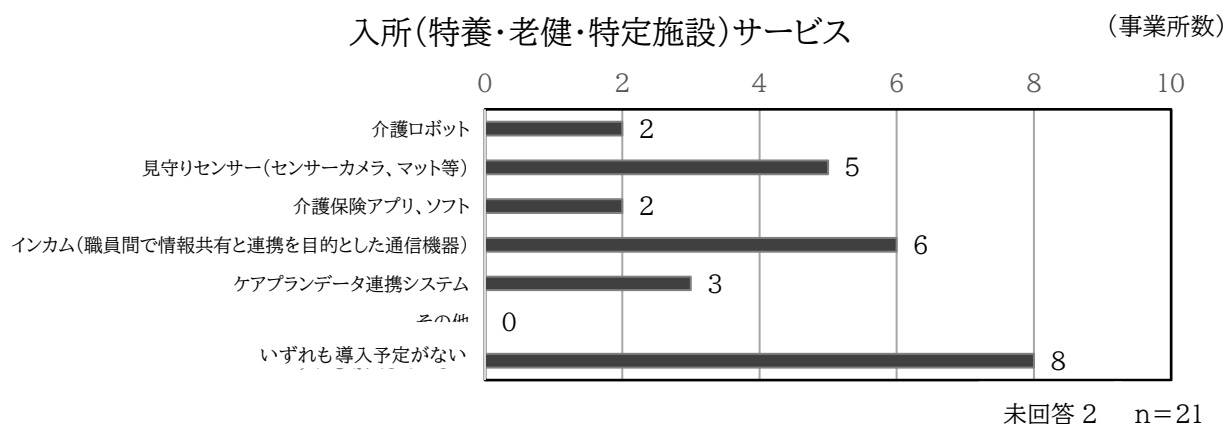
施設（特別養護老人ホーム、老人保健施設・特定施設）サービス

- ・インカムなど現場運用改善型ICTへの関心が一定数。
- ・ただし、いずれも導入しない層も多く、導入は一巡段階。

地域密着型サービス（グループホーム・小規模／看護小規模多機能型居宅介護）

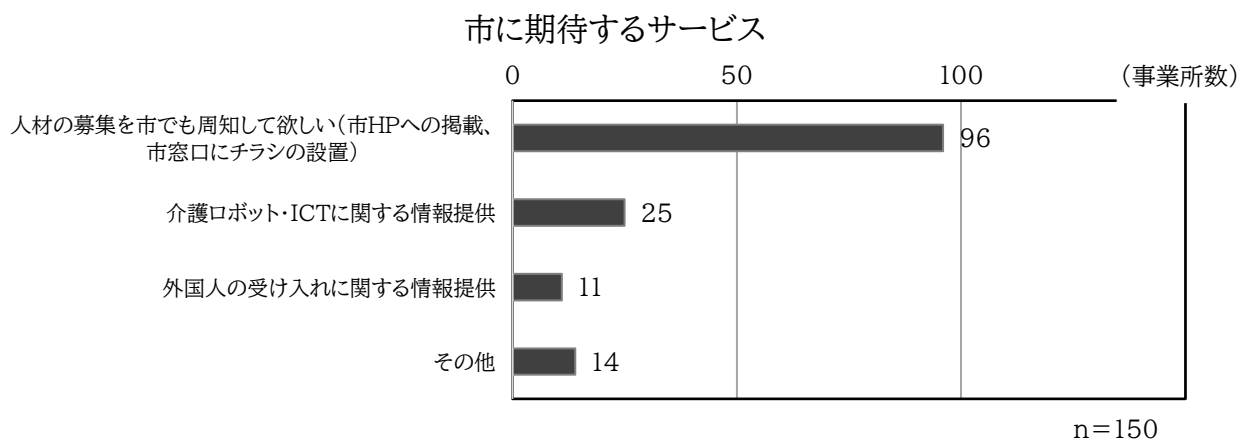
- ・インカムを中心に導入意向が分散。
- ・導入・非導入が混在し、優先順位を検討中の段階。





問6 人材の確保に関して市に期待するサポートがありますか(複数回答)

「人材の募集を市でも周知してほしい」が96事業所と最も多く、事業所単独での採用活動には限界があり、市による公的な後押しへの期待が非常に高いことが明らかとなった。また、介護ロボット・ICTに関しては導入そのものよりも情報提供への要望が一定数あり、判断材料や事例の提示が求められていると考えられる。一方、外国人受け入れに関する情報提供は少数にとどまり、今後は関心層を見極めた支援が必要である。これらの結果から、市には求人周知を中心としつつ、段階的・分野別の情報提供、支援が期待されていることが示唆される。



問6 人材の確保に関して市に期待するサポートがありますか

その他（自由記述）※14事業所から回答あり。一部を抜粋し記述。

【1】賃金・待遇への直接的な金銭支援を求める意見

- ・情報の提供ではなく、原資の補助。今の情勢を見ればわざわざ賃金の低い業界を新規に選択する人はいない。同業種の中で、より良い条件のところへ人が移っている（回っている）のが現状。待遇面に直接補助をするような施策を望む。
- ・東京都の実施している居住支援特別手当のような、非課税で純粋にスタッフの手取りになり、経営に負担のかからない施策が欲しい。単発ではなく、毎月固定が望ましい。採用費用の補助。

【2】介護報酬・制度設計そのものへの要望

- ・介護報酬引き上げ、ICT導入資金を完全補助金で。
- ・そもそもの基本報酬を上げて行かないと事業継続が難しくなる。市外から市内の事業所へ転職等の場合お祝いや一時金を出す等の対応や助成金の活用等。

【3】採用活動にかかるコスト支援・人材確保策

- ・採用費用の援助。
- ・市主催の合同就職説明会や入職後の各法人と市の協賛で学習会などの実施
- ・閉鎖予定の事業所の職員の再就職のために、他の事業所の求人情報などを配布することができればよいのではないか。

【4】人材育成・研修・資格取得環境に関する意見

- ・訪問介護の仕事の内容や魅力、要介護者の在宅介護の現状などの周知、資格取得の環境提供など。
- ・管理者研修への参加方法を充実させて欲しい。
- ・入職しても、指導する時間がないため、経験者でないと受入れが難しい。

【5】業務量・職場環境・働き続けやすさに関する意見

- ・適正な業務量で運営ができないと、地域包括支援センター職員に入職したいという魅力が減ってしまう。

【6】行政による情報発信・事業所支援のあり方に関する意見

- ・他市の開設であるが、99%は入間市の利用者を担当しているため、入間市のネット情報や冊子等にも当居宅を掲載して頂きたい。

- ・補助金などの制度の周知。
- ・事業所同士は地域で連携していると同時にライバルでもある。行政がそのような事業所全体に対してどのようなことができるのか？

問7 外国人の雇用の課題や現状について（自由記述）

※4 2事業所事業所から回答あり。一部を抜粋し記述。

【1】日本語能力・コミュニケーション面の課題に関する意見

- ・言葉の問題で採用のハードルが高い。
- ・国籍に関係なく、個々によって日本語能力の差もあり、介護福祉士の合格に繋がっていない。
- ・相談援助業務は日本語や察する力が大切になるため、外国人は難しいのではないかと思う。
- ・高齢者本人・家族との相談業務の為、会話のやり取りが難しい。
- ・相談援助職は、言葉の壁が厚く難しいと思っている。

【2】文化・価値観・生活習慣の違いに関する課題への意見

- ・相談対応業務であるため、言葉や文化の違いによる困りごとの捉え方の相違、受容と共感のズレが課題となるのではないかと想像する。
- ・言葉や文化の違いがある。宗教によって断食期間があり断食期間は飲食ができないため、入浴介助など体力的に任せるには心配な業務がある。

【3】訪問介護・在宅サービス特有の困難さに関する意見

- ・日本語スキルも階級分けされているので上級資格がないとコミュニケーションが図れず利用者の受け入れも厳しいのではないかとと思う。
- ・施設ならよいと思うが、訪問介護は信頼関係が基本なので利用者や家族にはまだ抵抗があるかと思う。また、文化の違いがあり、その辺りも難しい問題かと思う。

【4】利用者・家族側の受け入れ意識に関する課題への意見

- ・デイサービスではコミュニケーションが重要と考え、言語力と日本文化の理解が必要となり、外国人の積極採用ができない。
- ・介護の質が担保されることが必要。

【5】住居・生活環境・在留手続き等の雇用環境に関する課題

- ・住居確保、読み書きレベル、宗教的な問題（決まった時間にお祈り等）
- ・住居の確保。管理費等のランニングコスト。異文化人材に対する育成。ビザ更新等の定期的な手続きの発生。
- ・住居や生活環境がネックになるので、市でサポートしていただけると有難い。
- ・複数人以上を同時に雇用する、住環境を用意するなど、雇用する側の負担は大きく、中小零細の事業所では困難。

【6】制度・国際情勢・雇用リスクに関する意見

- ・外国人の採用に関して問い合わせがあった場合、技能実習生であれば法人本部に総括をしてもらっている。その他、一般であれば、日本語での会話や読み書きができ、応募があれば面接等するが、特に応募が無いのでしていない現状。
- ・留学生からの介護福祉士資格取得者を採用。他、特定技能者の採用。外国人向けの住居の確保が難しい。他は採用から一定年数経過しているために、大きく混乱することは無し。
- ・留学生として入国、日本語学校1年、介護福祉士養成校2年と3年かけて常勤採用まで時間がかかってしまうことが難点ではあるが、安定した職員確保にはつながっている。

【7】就労継続・定着の難しさに関する意見

- ・日本語学校在学中から帰国希望の頻度が高かった。卒業後、就職してから間もなくの結婚、出産で就職してからほとんど働けていない。
- ・帰国による長期休暇取得の希望頻度がやや高い。日本語学校卒業後に常勤職員として就職したが、間もなく結婚、妊娠、出産があり現在帰国している。

【8】雇用に向き・条件付きで検討している意見

- ・コミュニケーションや勤務姿勢に問題がない方であれば採用も検討したい。
- ・雇用を予定している。
- ・現在、外国人の雇用はないが、言葉の壁等が解消されれば採用に問題はない。
- ・将来的には雇用も検討する時が来るかと思う。
- ・現在、特定技能の採用をしている。一般採用もしているが、採用には至っていない受け入れ態勢は出来ている。

【9】外国人雇用を行っていない・困難とする意見

- ・外国人の雇用は考えていない。小規模施設では、1人のスタッフの業務範囲、責任が大規模施設に比べまんべんなく大きい。そのため総合的な介護力を求めざるをえないため、現状難しい。言葉の壁やスタッフ間の信頼関係構築に不安がある。

【10】その他（業務条件・制度適合に関する意見）

- ・訪問介護では、移動手段が必要なため、運転免許証取得や運転手の雇用が必要なので、補助金などがあると良い。
- ・雇用条件的（夜勤有無）に通所介護の需要は無いのではないかと。

問8 採用や人材定着に関する課題や現場で把握している人材確保が難しいと

感じる要因等について（自由記述）

※62事業所事業所から回答あり。一部を抜粋し記述。

【1】賃金・処遇に関する課題

- ・施設で働く職員より訪問の方が、移動や個人宅へ1人で行く負担を考えると給料が安い。報酬の差があれば、給料にも反映できるので施設やデイサービスへ職員が片寄ることも減るのではないかと思う。
- ・業務内容に対して賃金が高くない。有給休暇取得、急な欠席等へのシフト対応が難しい。
- ・施設と比べて1件いくらかで時間拘束ではないため給与が安定しない。移動時間は給与に反映しない為、時給は多少良くても手元に入るお金と拘束時間を考えると見合わない。
- ・資格に見合う給料の支払いが困難。
- ・賃金が一番の課題。他業種に追いついていかない。また、気持ちだけでは仕事にならなくなっている。
- ・在宅看護やリハビリの基本報酬の減収やその他リハビリ減算の影響で保険収入が減っているが、医療従事者の賃金が高騰しているため、採用が難しくなっている。
- ・埼玉県は東京都に隣接しているので、東京都に通勤できる方は給与が高い施設に行ってしまう。

【2】経営・人件費負担に関する課題

- ・最低賃金がじりじり上がっていくことで扶養内パートの働き控えが激しくなり、結果人材定着にも影響が出ているように感じる。他業種の中小企業と同じく、人件費のみが上

がり、売上が上がらなければ、利益を削り、人件費と社会保険の比率があがり経営危機に陥る。介護保険事業は値上げをこちらでコントロール不可で、売上の上限は決まっている。その中で人件費と社会保険のみ増加しており、経営を圧迫している。介護スタッフの人件費のみ着眼され、全体的な売上が上がらない以上、積極的な人材採用は難しいといえる。60代のようなやりがいを求め、給与はそこそこであれば良いという方ならよいが、20・30代でやりがいよりも給与を優先する場合、小規模施設は満足する内容を提供することは不可である。

- ・非常勤職員の確保が困難。応募もなく採用につながらず、常勤で賄うには人件費のコストがかかりすぎてしまうことが課題。人材定着に関しては課題を考察、働きやすい職場環境の改善に努め、生産性向上委員会の設立、現場リーダーを中心に取り組み開始、業務効率化、ICTの導入検討等の意見交換の場を月1回開催。ハード面の改修や福利厚生の一環として職員に対して置き型社食提供開始、研修システムeラーニングの導入で業務の隙間時間に研修動画の閲覧を可能に、業務終了後の研修や休日出勤などの業務負担軽減、様々な改善をすることで職員の離職防止につながり安定した介護サービスの提供が出来ている。今後懸念されることは、非常勤介護士の応募がないので常勤を採用するしかなくなった場合、人件費率が上がり利益がでないのが不安である。
- ・訪問介護は、施設のように定員があるわけでないので、利用者が減った時の人材あまりも経営上問題となる。その点を考え採用数と定着を差配している。
- ・30年～20年ほど前が一番職員の確保がしやすかった印象。今も不景気とは言うものの、介護所職の採用には景気が左右していると感じる。今の就職は明らかに売り手市場のため介護を選ぶ若年層はほぼいないと考える。従って外国人の力を借りざるを得ない。外国の方の受入をしていない施設もあると聞くと、むしろどのような工夫をされているのか知りたい。外国人の採用には、今後レート差などから日本を選ばなくなることも心配される。採用するにあたり手間や支出など様々な意味で施設負担が軽減されることが、外国人の人材確保には必要と考える。

【3】採用手法・採用コストの課題

- ・有料求人サイトや有料紹介等コストをかけないと人材を確保できない。
- ・待遇面では働きやすい環境の整備を行っているが宣伝力、周知力が弱い。交通が不便。
- ・応募する側が、人材紹介会社を使用すると採用側にコストがかかることを知らない。現

状、採用する側は紹介会社を介さない場合でも手厚く対応する施設が殆どであり、応募がしやすいことを知ってほしい。自施設でも、紹介会社と自応募では対応に差はない。

- ・スカウト型の人材紹介では、成約手数料が高く、短期間でやめた場合でも返還されることがない。さまざまな方法で採用（募集）を試みるが、結局頼らざるを得ない現状は経営を圧迫しかねない。

【4】介護支援専門員特有の課題

- ・介護支援専門員の業務は多岐にわたり、給与面も公費から頂くため、驚くほど安価。（2人以下の特定加算が算定できない事業所は特に）又、従来までは福祉に対して情熱のある方（年代）がある定数おり、その方々の誠意によって介護保険は支えられていたと言っても過言ではない。しかし、その年代の方々も高齢で退職したり、最近の利用者や（その家族等）のハラスメントが多く見受けられ、他の職種に異動する方も多くいる実情がある。このような給与面や、仕事内容の複雑さが加味し、介護支援専門員として業務についても、想像以上の過酷さに辞めてしまう方が多くいるのではないかと。シャドーワークの規制もグレーであり、介護保険制度の中で働く介護支援専門員であるが、水面下では労働基準法が闇雲になっていることもあるかと思う。人材確保以前に、現場の声を吸い上げて頂き、抜本的な改革がなされなくては、人材確保の前に介護支援専門員が絶滅してしまう。
- ・介護支援専門員更新申請等、研修日は有給・研修費は自費支払いが負担になり介護支援専門員不足と聞く。日々の仕事では介護保険サービス外の支援が負担になり、介護支援専門員になりたい方・継続する方も少ないと感じている。現在、介護職員に対する処遇改善により収入が増えていることもあり、介護支援専門員を希望する方も減っている。市内にサービス付き高齢者住宅が増えて施設で働くことで安定した収入を得られることが安心になる。（在宅ではキャンセルがあれば減収になる）介護の仕事がプラスなイメージ・魅力と思えるようなPRも必要と思う。
- ・介護支援専門員の仕事に魅力を感じない人が増えている（負担ばかり大きく、加算もつかないという現状）。どこまでが介護支援専門員の仕事なのかという線引きがあいまい。負担が大きくなり辞めていくスタッフがいた。また市の独自事業に関して介護支援専門員が関わる部分が増えている。

- ・仕事量や賃金など良いイメージがないと思われる。書類の多さや更新研修など負担が大きいことが理由で離職や更新を行わない方もいた。若い人材が少なく、介護支援専門員の高齢化も感じている。
- ・介護支援専門員の仕事は負担が大きいと周知されてしまっているのが人材確保が難しい理由の一つであると思う。収入については今後処遇改善加算が算定されることによって期待できると思う。
- ・仕事内容が多岐に渡り、ただでさえ大変な中、利用者家族の理不尽な対応に精神的に苦しめられることも多々ある。私たちが守られる仕組みもなく、泣き寝入りをするだけ。収益も低い。介護支援専門員という仕事の処遇の改善を早急に考えないと、若い成り手がいない。試験に受かって始めても続かない、介護支援専門員にだけはなりたくないという話もよく聞く。ワークライフバランスもうまく取れず、夜でも朝でも休みでも連絡が来る。出ないで怒られることもある。自分が体調を崩しても毎月の訪問は休めず、体を酷使して働くしかない…など現状では、今の若い人たちができる仕事ではないと思う。
- ・書類などの業務負担の軽減と「介護支援専門員」の業務内容の周知をすることで何でも屋的なイメージを払拭、ご利用者やご家族などからのハラスメントから守られる仕組みが必要だと思う。

【5】地域包括支援センターに関する課題

- ・予防プランを地域包括支援センター以外でも受けられるよう地域包括支援センターの上限を決めてほしい。人員がなく受けられない状況も起きた時どうするのか体制を整えてほしい。面談時に受け持つプラン数の提示が実際の数と合わないの問題にもなってしまう可能性がある。業務量を減らしてもらわないと人は来ない。また、若い人材が来ないと継続できない。アルバイトや施設のほうが給料が高くなっている現象が起きている。若い人は特に地域包括支援センターで働きたいと思わないと思う。加算など付けて魅力があるようにしてほしい。
- ・地域包括支援センター＝きついのイメージが強いと感じる。
- ・直近での離職者はいないが、事業所によっては車の運転、事務仕事も兼務になるので思っていたよりも仕事量が多いと感じてしまうのかもしれない。かといって、小さい事業所だと兼務は必須。それに見合った手当との兼ね合いで離職に繋がっている様に感じる。

【6】訪問介護特有の課題

- ・高齢化社会で実際に在宅介護が必要な方は増えてきている実感はあるが、在宅でヘルパーに介護を受けるということが認知されていないため、訪問介護の仕事自体に親近感もなく、魅力も感じられない。また「大変な仕事」というイメージが強すぎる。利用者と1対1になった時、誰も助けてもらえないということで、介護初心者が寄りつかない。弊社では、介護の学校の元講師や看護師資格所持者も在籍しており、研修では細かな点まで指導できるが、そもそも入職の応募がない。
- ・人材定着はしているが、訪問介護が、どのような仕事なのか知らない人が多く、一人で訪問する事を新しく始める人たちは敬遠している。施設等は同僚がいるという安心感があるが、若い人達に訪問は難しいのかと思う。訪問介護のため、1人で行う介護で不安に思う人が多い、自宅等に行き移動時間が空く、資格が必ず必要な事。
- ・訪問介護では、1人で個人宅に行くためハードルが高く難しいと考える人がいる。施設ほどルーティン業務に追われず、休みも取得しやすい。移乗介助なども少ないので、高齢者でも働き易いかと思う。イメージを変える事が出来れば人材確保しやすくなるのではないかと思う。

【7】介護業界全体のイメージ・認知

- ・若い世代への職の魅力をつたえられていない。
- ・介護に興味がある人材が少ない。
- ・低賃金・労働環境・魅力の低下。
- ・給料と仕事内容が見合わないと思われるのではないかと。介護の仕事をやりがいのあつる魅力的なものであるとの認識を広めることが大切だと思う。そして、給料アップも必須だと思う。特に若い人の応募が全くないので、この業界の将来性もとても不安である。
- ・業務が多岐にわたり、専門性が求められ、忙しすぎるとされている。

【8】仕事内容と現実のギャップ

- ・実際の介護の仕事内容が、思ってきたより重いものと感じ続けないスタッフが以前の職場で多くいた。こちらの求めている仕事と本人ができる範囲が狭く採用してもなかなか続かないことが多くあつた。

【9】若年層不足・人口構造の問題

- ・職員の高齢化が進んでおり、若い人材を採用出来ないと事業継続がかなり厳しい状況。

各種手当や補助金等を設定いただけるとありがたいと思う。

- ・採用は若年層の労働者が極端に少なくなっていることがすべて影響しているように思う。人材定着については、教育指導する側が業務に追われすぎているため人材が育つのが難しいと感じる。
- ・現在働いている職員の年齢層が高く、20～30代の職員が少ない。
- ・若い世代の労働人口が減っていること。
- ・人口減少、高齢化、介護職の処遇（給与）、介護という仕事を選択しない人が圧倒的に増えている。

【10】教育・育成体制の課題

- ・入職しても、指導する時間がないため、経験者でないと受入れが難しい。
- ・新人教育のマニュアルやチェックリストがなく、人により教え方が違い新入職員から戸惑いの声が多い事も離職者が減らない原因。勤続年数が長い職員が多く、自己流なケアになり1つ1つ丁寧に新入職員に教える環境が整っていない。職員同士のコミュニケーションが大切でお互い助け合い業務が出来て困っている人や悩んでいる人に声掛けをしていければ人材定着に繋がると思う。

【11】人間関係・職場環境の課題

- ・個人で仕事が完結しない（チームで取り組む）介護の仕事では、多様な働き方に理解は示すが納得していない（できない）職員も少なからず存在する。ちょっとしたきっかけで人間関係のトラブルに発展することもあり、難しさを感じている。

【12】制度・配置基準の課題

- ・理にかなっていない配置基準。生活相談員常に必要？要支援者の入浴加算なし。看護師の採用も大変。いない日は派遣を利用しているが、時給が倍。配置義務であるなら補助が欲しい。

【13】立地・交通条件の課題

- ・立地、交通の不慣性（車等必須）、お店や住居が周囲にない。

【14】応募がない・採用に至らない課題

- ・声掛け等はしているが中々集まらない。高収入を希望して入ってきてもシフトや利用者の対応が出来ない新人がいて苦労したので募集は怖く感じている。面接等は良くて実際に稼働できるかの判断が難しいため一歩引いてしまう。

- ・当事業所は離職率は低い方かと思うが、新たに人材を確保することがとにかく困難である。資格を保持しながらも職に就けない人に対し、行政側から介護職について理解して職についてもらえるよう介護資格保持者に働きかけてもらうことは難しいか。
- ・ここ数年の非常勤の応募がないので短時間勤務、業務細分化でアシスタントとして雇用している。本来であればフルで働ける人材が雇用できればと考えている。

【15】 定着の傾向（経験者・未経験者）

- ・業務の簡略化や業務の負担軽減（清掃員を採用するなど）を行ってはいるが、現状として当デイサービスは利用者の人数も多く、そこで圧倒される方も多くいる。業務の流れに自分が合う方は定着している。最近の傾向としては、経験者より初心者や未経験の方が定着している。経験者は他の状況を知っているので、それを情報共有して変えようとするよりは、辞めてしまう方が多いよう。

【16】 複合的要因・その他

- ・要因として低賃金や身体的負担や近隣に同型の施設が多数開設していることもあり応募がない要因が考えられる。
- ・実務の経験数がある程度必要な職種なので、人材確保が難しいと思う。
- ・職員に求める介護感や介護知識、技術など施設としての基準があるため正直続く職員は継続学習ができる方になりがちだが、入居者の方に求められるサービス内容も高くなっているので、今は定着すれば良いではなく一定のレベルに到達できる施設運営をしている。

Ⅲ. 考察

（１）介護職員の現状

本調査から、当市の介護人材は全体として高齢化が進行していることが明らかとなった。居宅サービスおよび地域密着型サービスでは、50 歳以上の職員が 6 割を超えており、特に居宅サービスでは 60 歳以上の層が 3 割（60 代 220 人、70 歳以上 99 人）を占めている。令和 6 年度介護労働実態調査（全国）（以下、「全国調査」）では、訪問介護員の 65 歳以上の割合が 23.2%、介護職員全体の 65 歳以上割合が 19.2%となっており、当市の居宅サービスでは、全国平均を上回る高齢化が進行している可能性が示唆される。

また、令和 6 年度介護労働実態調査（埼玉県版）（以下、「埼玉県版調査」）においても、訪問サービスの 65 歳以上の就労割合が 22.1%、介護職全体の割合が 12.7%とやや高い水準となっており、当市の状況は県内でも高い水準であると位置づけられる。

施設サービスでは 40 歳代の割合が 26.3%と最も高く、若年層（20～30 歳代）の層（20 代 143 人、30 代 179 人）も合計で 36.8%と厚いが、居宅サービス及び地域密着型サービスは若年層も層が薄く、12.3%、13.9%であり、中長期的な世代交代が課題といえる。

外国人職員については、全国調査では 78.8%の事業所が外国人を受け入れていない。当市においては、施設サービスや地域密着型サービスを中心に一定数の外国人職員が配置されているが、受け入れていない事業所が 82.0%あり、全国平均と比べると受け入れは進んでいない。特に居宅サービス・訪問サービスでは全国と同様に慎重な姿勢が強いと考えられる。また、自由記述からは、日本語能力や利用者・家族の受け入れ意識、住居確保などが障壁となっており、サービス種別ごとに受け入れに差があることが示唆される。

（２）採用と離職の現状

過去 1 年間の採用者数（351 人）と離職者数（270 人）をみると、全体としては採用者数が離職者数を上回っており、極端な人材流出局面にはないことが確認された。

また、全国調査では離職率が 12.4%であるのに対し、当市は 13.6%であるが、地域密着型サービスについては、離職率が相対的に低く、一定の定着が図られている事業所も多いと言える。

一方で、採用できていない事業所が一定数存在し、居宅サービス（訪問介護・居宅介護

支援)を中心に採用難が顕著となっている。採用できない職種としては、介護職員に加え、介護支援専門員、看護職、生活相談員など専門性の高い職種が多く挙げられた。埼玉県版調査においても、介護職員・訪問介護員などで人材不足感が強いとされており、当市の傾向は県全体の構造的課題を反映したものといえる。

離職理由については、「業務内容が合わない」「健康面に不安」「年齢的理由」が上位を占め、賃金のみならず、業務負担や心身への負荷、働き方とのミスマッチが離職要因として挙げられる。全国調査では「職場の人間関係」「他に良い仕事・職場があったため」が主要因として継続的に挙げられている。自由記述からは、特に介護支援専門員や訪問介護職において、業務範囲の広さや責任の重さ、時間外対応の多さが、職業選択・継続を困難にしている実態がうかがえる。

(3) 採用できないことが及ぼす影響

人材を確保できないことにより、「働きやすい職場環境を整えられない」「サービス提供の縮小・制限が生じている」と回答した事業所が多く、人材不足が事業運営そのものへ影響を及ぼしている状況が確認された。全国調査においても、65.2%の事業所が「介護職員が不足している」と回答しており、現場の人材不足感は強いことが確認された。

埼玉県版調査でも、特に訪問系・相談系サービスにおいては「余裕のない人員配置での運営」が続いている実態が示されており、当市におけるサービス縮小や職員負担増の状況は、県内でも共通する課題と言える。また、現場職員に過度な負担が集中することで、やりがいや働きがいの低下、さらなる離職につながる悪循環も懸念される。

入間市第10次高齢者保健福祉計画・第9期介護保険事業計画上、介護保険給付は安定的な運営が行われており、市民ニーズにも対応できていると評価できるものの、今後、地域の高齢化がさらに進行する中で、人材確保が追いつかない場合には、介護保険サービスへの満足度や支援の質への影響が顕在化する可能性がある。

(4) 介護ロボット・ICTの導入の現状

全国調査では、約半数の事業所がICT・介護ロボットの導入によって業務負担軽減の効果を実感しているとされている一方、当市においては、居宅サービス・地域密着型サービスで24%の事業所が「いずれも導入していない」と回答するなど、サービス種別に応じた

導入の進展に差があることが確認された。居宅サービスでは記録・介護報酬の請求等を中心とした介護保険アプリやケアプランデータ連携システムが主に導入されており、施設サービス・地域密着型サービスでは見守りセンサーやインカム等、現場業務の負担軽減を目的とした ICT 活用が進んでいる。

一方、補助金の活用率は必ずしも高くなく、自由記述から、導入そのものよりも、導入効果の事例や判断材料、活用可能な補助制度の分かりやすい情報提供を求める声が見られた。

IV. 今後の方向性

(1) 生産性向上の取組

人材の大幅な増加が見込めない中、ICT や業務改善を活用した生産性向上の取組を一層進める必要がある。特に、事業所ごとのサービス特性に応じた ICT 活用事例の共有や、ケアプランデータ連携等の標準化を通じ、職員の業務負担の軽減を図ることが重要である。

(2) 人材確保、定着に向けた取組

入門的研修や資格取得に関する情報の集約・発信、研修会の開催等を通じ、未経験者や若年層が参入しやすい環境づくりが求められる。併せて、キャリアパスの見える化や、スキルアップがやりがいにつながる仕組みづくりにより、「働きたい」と感じられる職場づくりを支援していく必要がある。

(3) 市民への周知・啓発

介護の仕事の魅力や役割について、市民に分かりやすく発信することが重要である。特に、訪問介護や介護支援専門員業務については、実態とイメージの乖離が大きいことから、仕事内容や働き方、多様な人材が活躍している現状を丁寧に伝える取組が求められる。

(4) 事業所との情報交換・情報提供の強化

事業所が個別に抱える課題を共有し、横断的な情報交換の場を設けることで、好事例や工夫を市全体で活かすことが期待される。また、補助金制度や施策情報については、分かりやすく整理した形での継続的な情報提供を行う。

(5) その他（環境整備・広域的視点）

外国人材の雇用を検討する事業所に対しては、住居、言語面等の間接的支援に関する情報提供や、関係機関との連携が必要である。あわせて、業務量の適正化や、市独自事業の負担感への配慮、近隣市との連携、国や県への制度・財政面の要望など、中長期的・広域的視点に立った検討が求められる。