

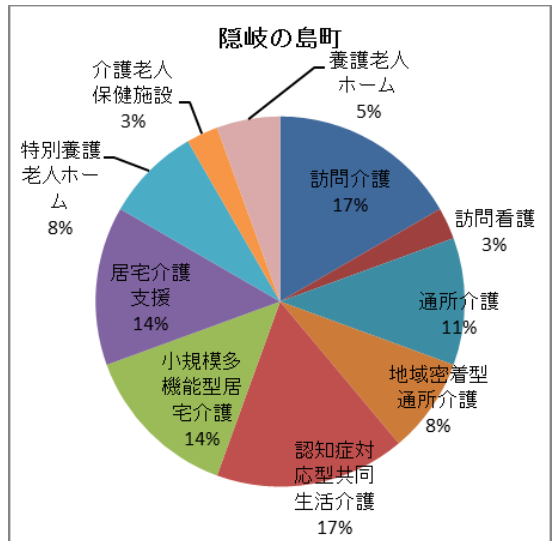
福祉・介護に関する実態調査 (管理者の方用) 集計結果

- 調査期間：令和4年6月15日（水）～7月8日（金）
- 調査方法：郵送及び電子データでの配布及び回収
- 調査対象：隠岐圏域内の介護保険サービス事業者
- 回答状況：配布数22法人回答22法人（回答率100%）

1. サービス別事業所数(令和4年4月1日時点)

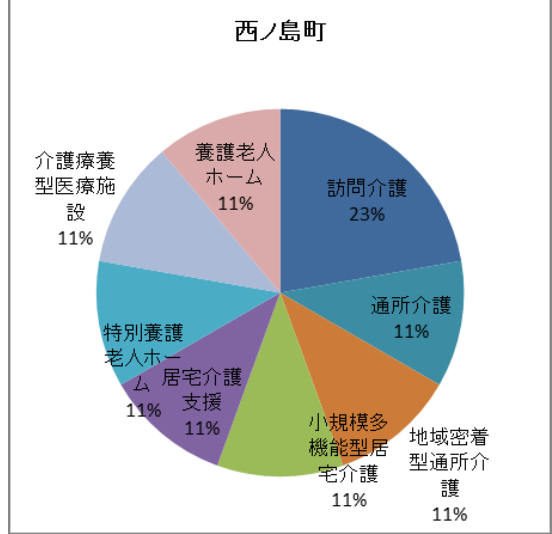
①隠岐の島町

訪問介護	6
訪問看護	1
訪問リハビリテーション	
通所リハビリテーション	
通所介護	4
地域密着型通所介護	3
認知症対応型通所介護	
認知症対応型共同生活介護	6
小規模多機能型居宅介護	5
居宅介護支援	5
特別養護老人ホーム	3
介護老人保健施設	1
介護療養型医療施設	
養護老人ホーム	2
合計	36



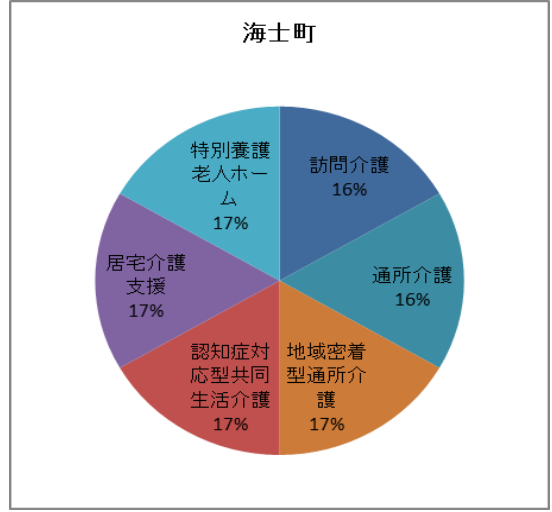
②西ノ島町

訪問介護	2
訪問看護	
訪問リハビリテーション	
通所リハビリテーション	
通所介護	1
地域密着型通所介護	1
認知症対応型通所介護	
認知症対応型共同生活介護	
小規模多機能型居宅介護	1
居宅介護支援	1
特別養護老人ホーム	1
介護老人保健施設	
介護療養型医療施設	1
養護老人ホーム	1
合計	9



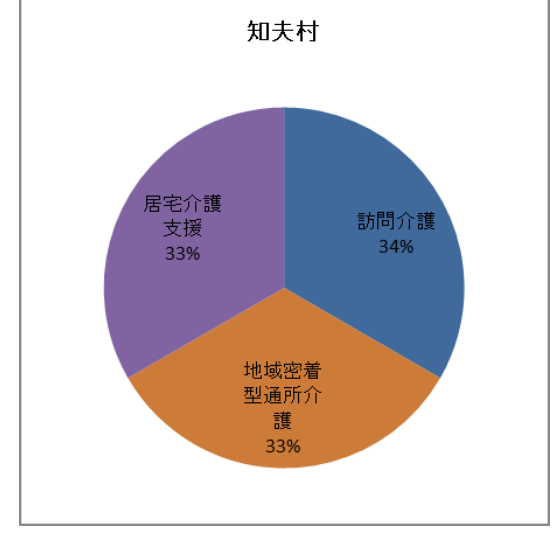
③海士町

訪問介護	1
訪問看護	
訪問リハビリテーション	
通所リハビリテーション	
通所介護	1
地域密着型通所介護	1
認知症対応型通所介護	
認知症対応型共同生活介護	1
小規模多機能型居宅介護	
居宅介護支援	1
特別養護老人ホーム	1
介護老人保健施設	
介護療養型医療施設	
養護老人ホーム	
合計	6



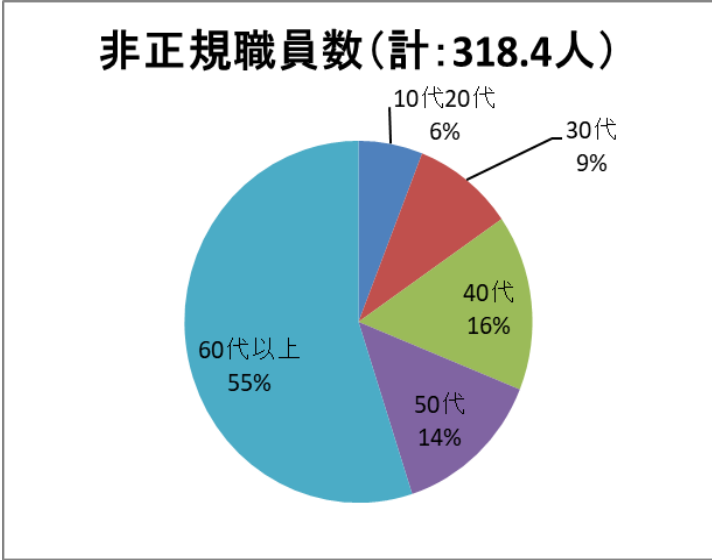
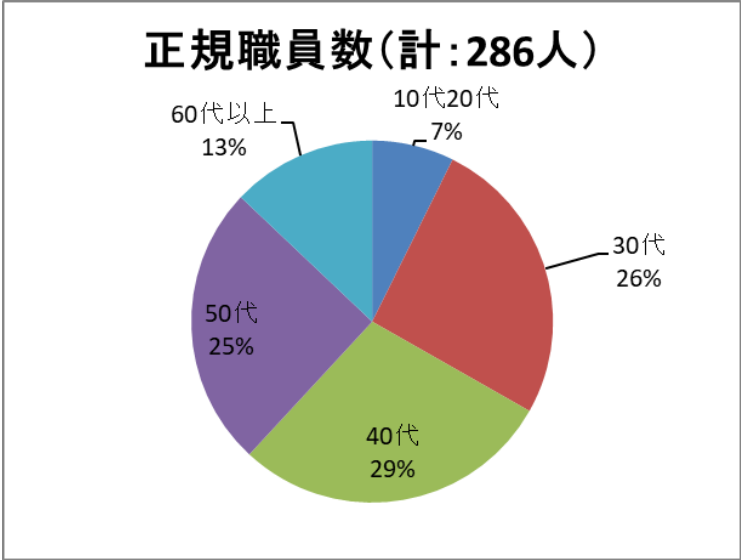
④知夫村

訪問介護	1
訪問看護	
訪問リハビリテーション	
通所リハビリテーション	
通所介護	
地域密着型通所介護	1
認知症対応型通所介護	
認知症対応型共同生活介護	
小規模多機能型居宅介護	
居宅介護支援	1
特別養護老人ホーム	
介護老人保健施設	
介護療養型医療施設	
養護老人ホーム	
合計	3



2. 事業所における年齢構成(令和4年4月1日時点)

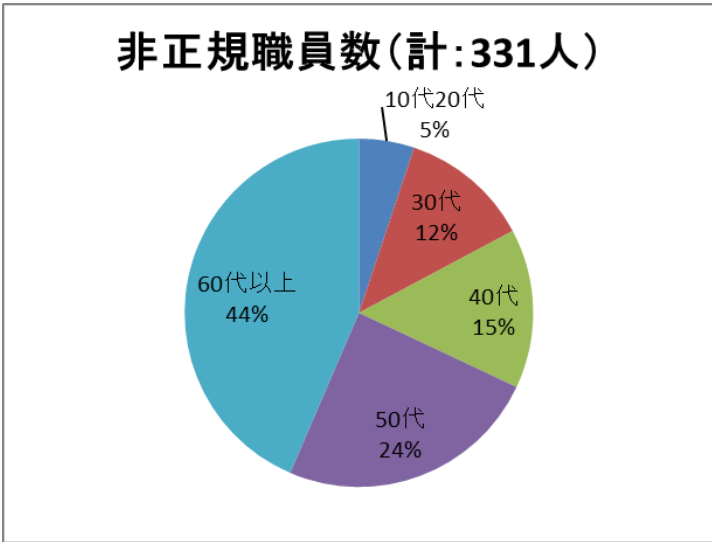
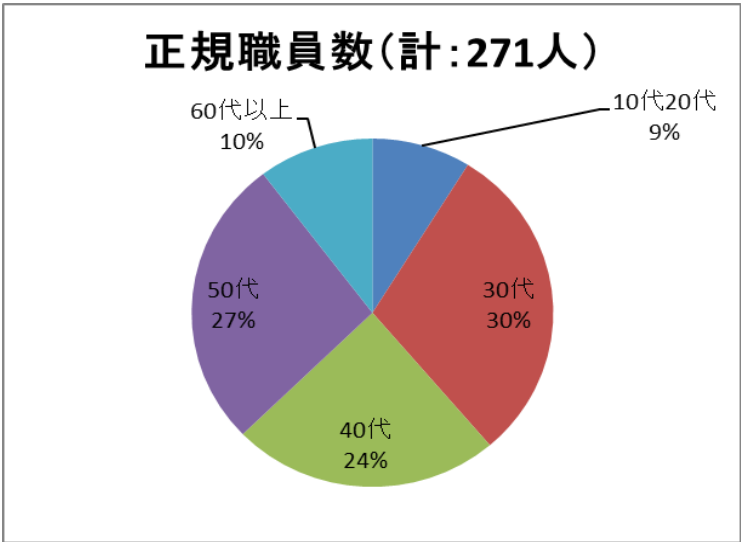
① 隠岐の島町



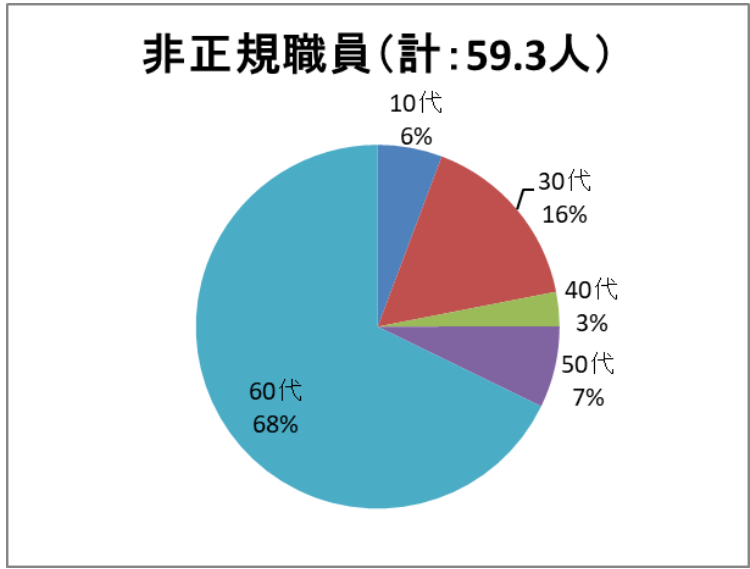
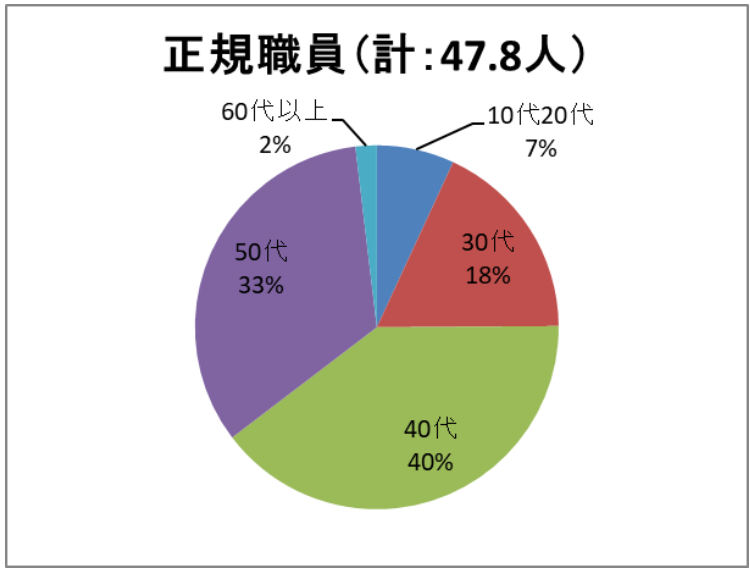
* 前回調査と比較し、正規職員数は増加し、非正規職員数は減少している。

* 正規職員の年齢構成に大きな変化は見られないが、非正規職員では60代以上の職員が増加し、半数以上が60代以上となっている。

※令和元年度調査時



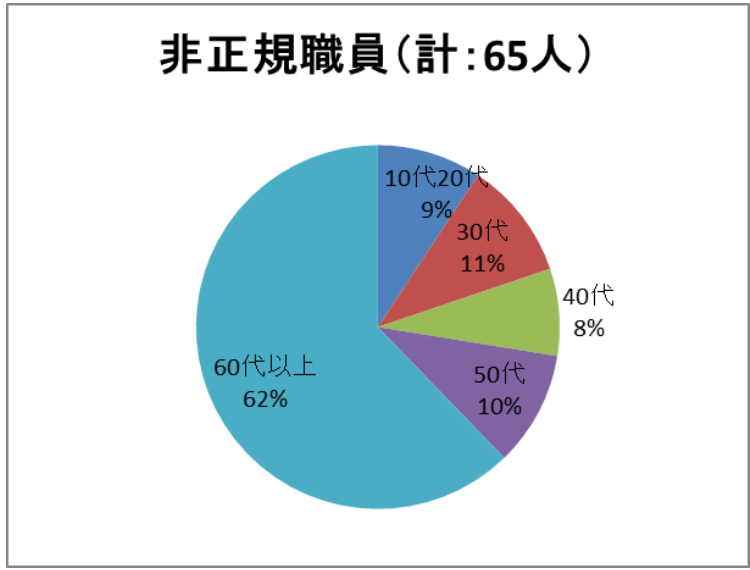
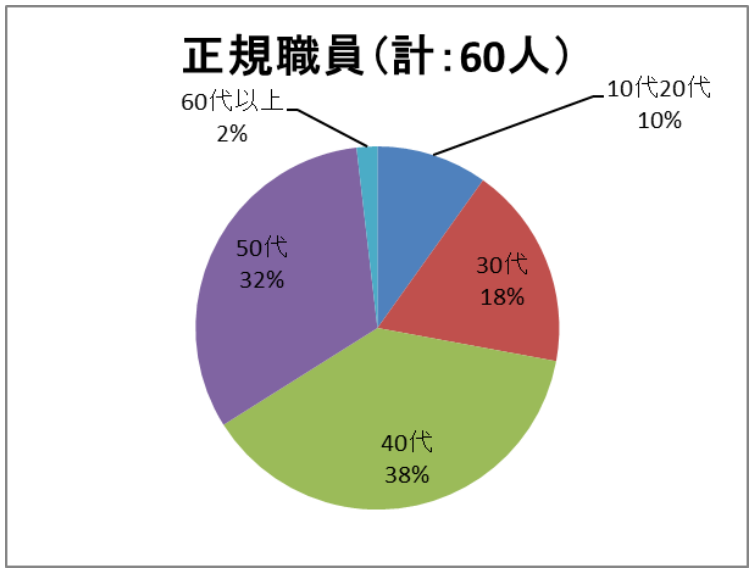
②西ノ島町



* 正規職員、非正規職員共に減少している。

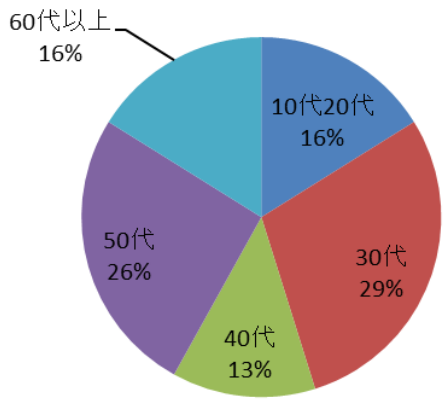
* 年齢構成に大きな変化は見られないが、非正規職員の年齢層がかなり高く、7割弱の非正規職員が60代以上となっている。

※令和元年度調査時

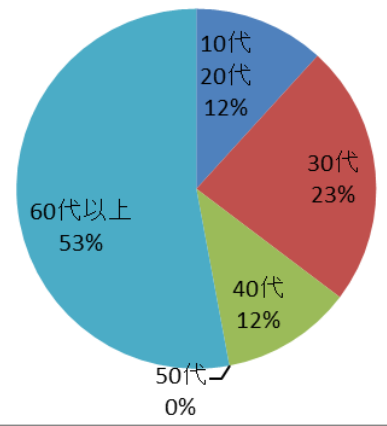


③海士町

正規職員(計:31人)



非正規職員(計:34人)

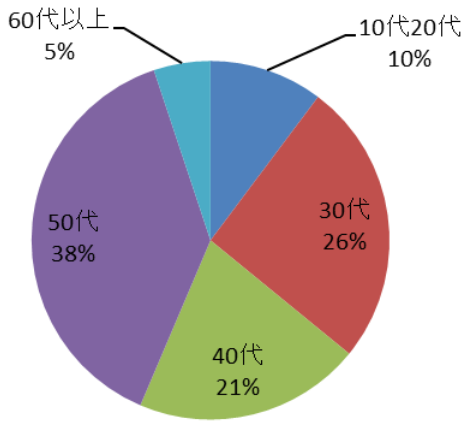


* 正規職員、非正規職員共に減少している。

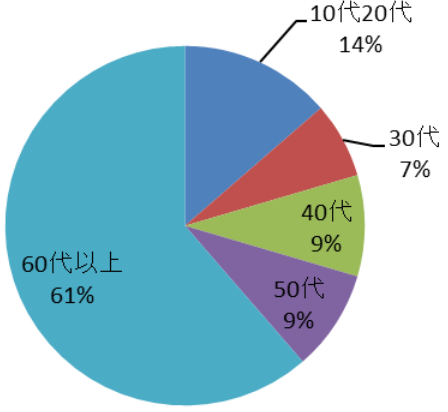
* 正規職員における60代以上の割合が増えている一方で、非正規職員における60代以上の割合は減少しており、年齢が上がったことによる退職が多かったと推測される。

※令和元年度調査時

正規職員数(計:39人)

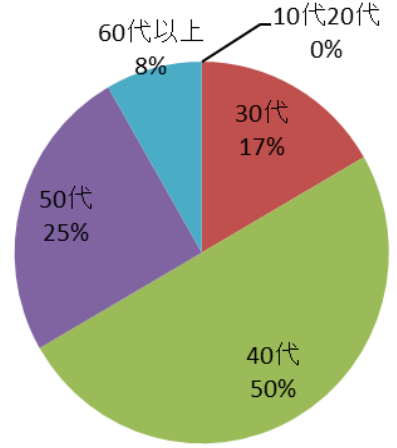


非正規職員数(計:44人)

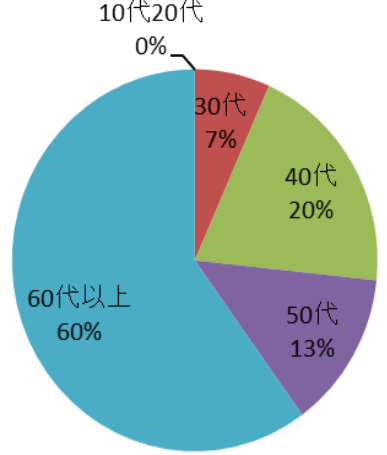


④知夫村

正規職員(計:12人)



非正規職員(計:15人)

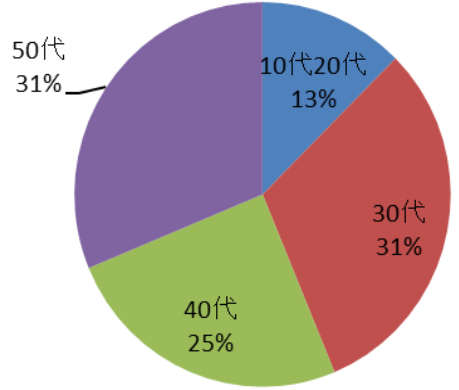


* 正規職員は減少し、非正規職員は大幅な増員となっており、職員全体としては増加している。

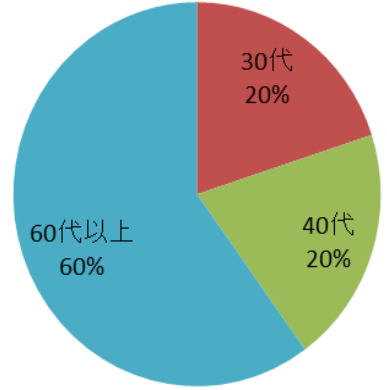
* 正規職員の年齢構成が全体的に上がっており、8割が40代以上となっている。

※令和元年度調査時

正規職員数(計:16人)

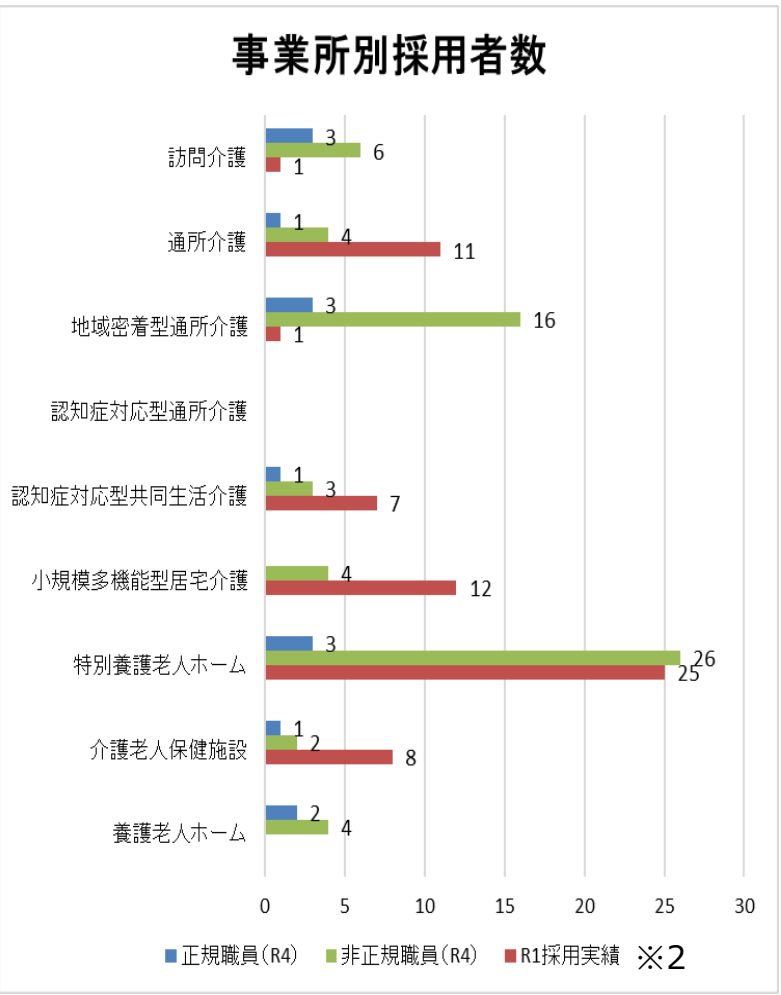
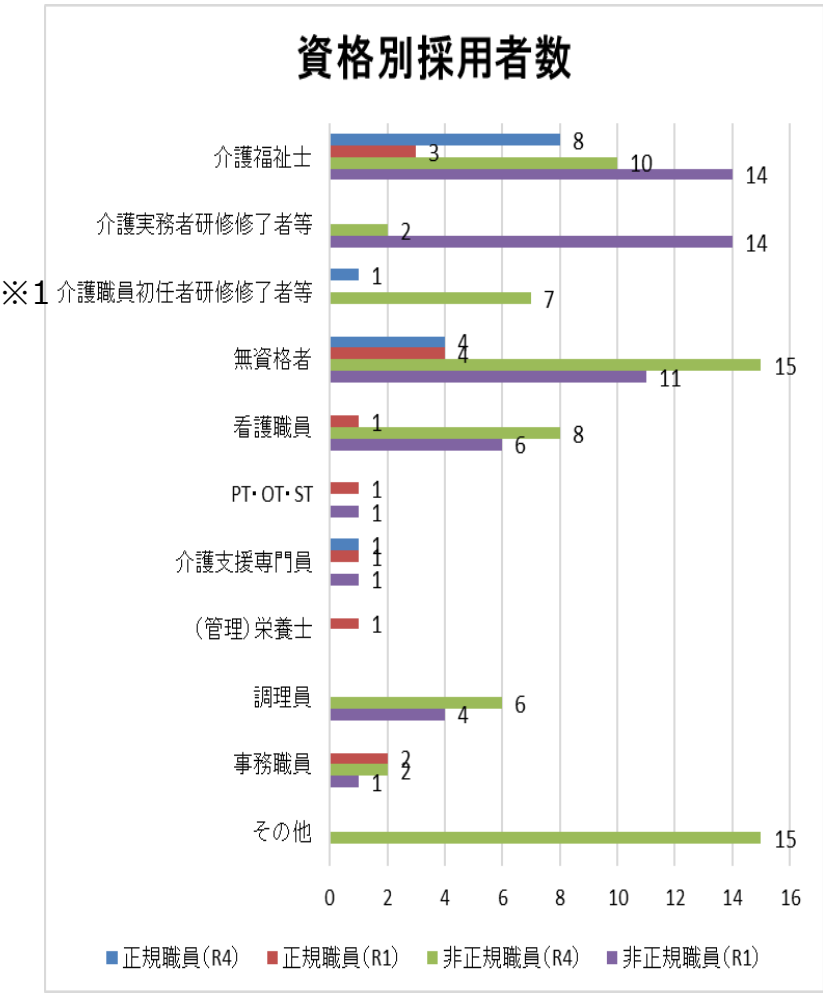


非正規職員数(計:5人)



3. 過去1年間の採用状況(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

①隠岐の島町



*資格別に見ると、介護福祉士及び無資格者の採用が多くなっている。

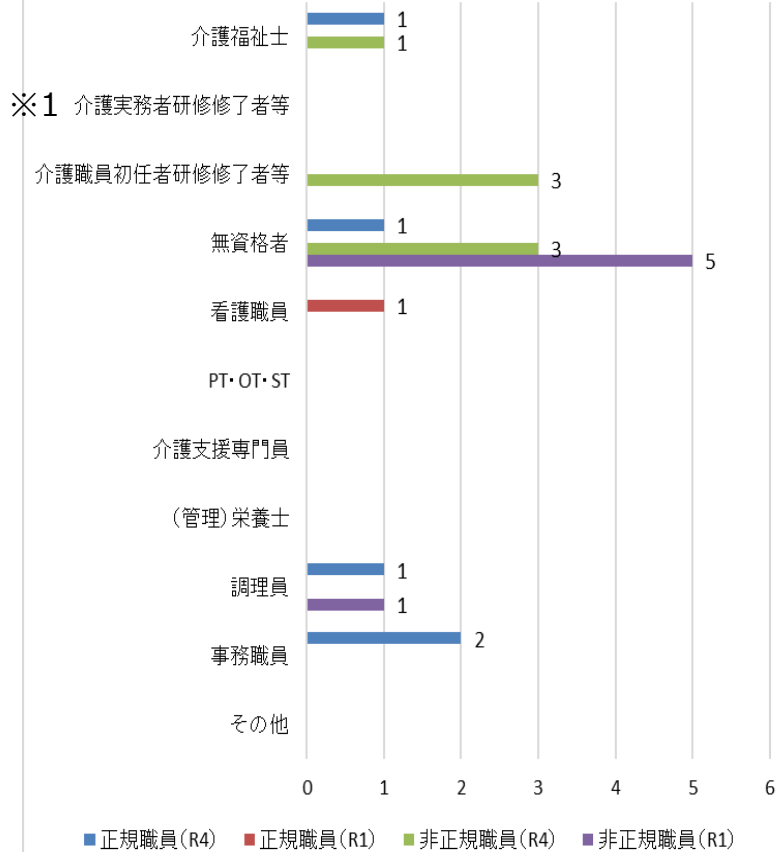
*事業所別に見ると、特別養護老人ホームにおける採用が多い。地域密着型通所介護の非正規職員採用が多くなっているのは新規事業所開設に伴う採用があったからと推察される。

※1 資格別採用者数について、R1調査では実務者研修と初任者研修の修了者を分けていなかったため、本グラフでは『介護実務者研修修了者等』へまとめて計上している。

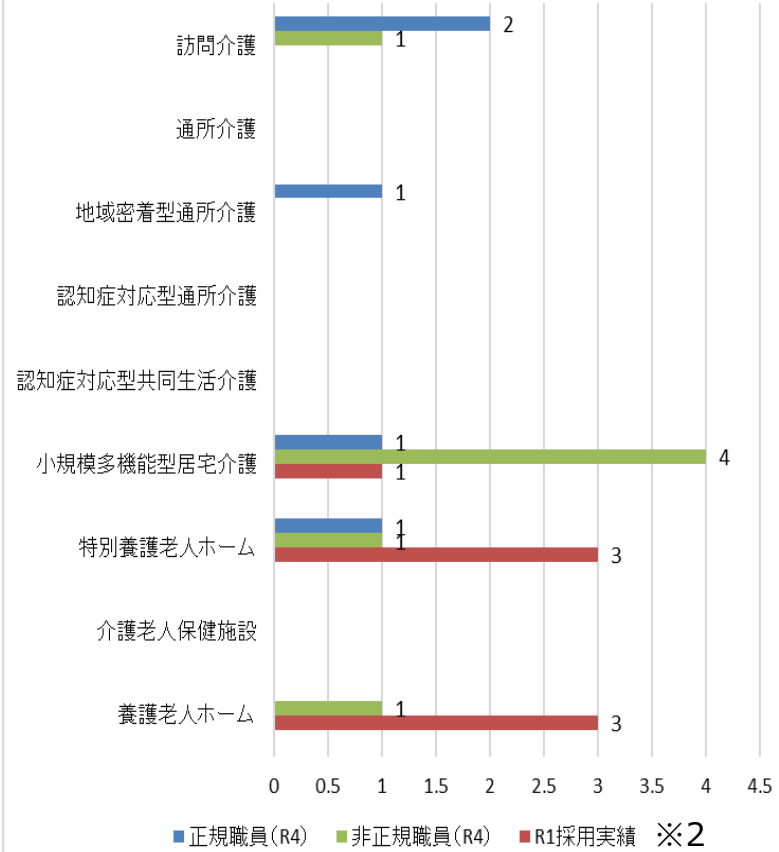
※2 事業所別採用者数についてR1調査では正規職員と非正規職員の別で集計していないため、『R1採用実績』として計上している。

②西ノ島町

資格別採用者数



事業所別採用者数



*資格別に見ると、今回調査と前回調査のいずれも無資格者の採用が最も多くなっている。専門資格を有した職員の採用困難性が伺える。

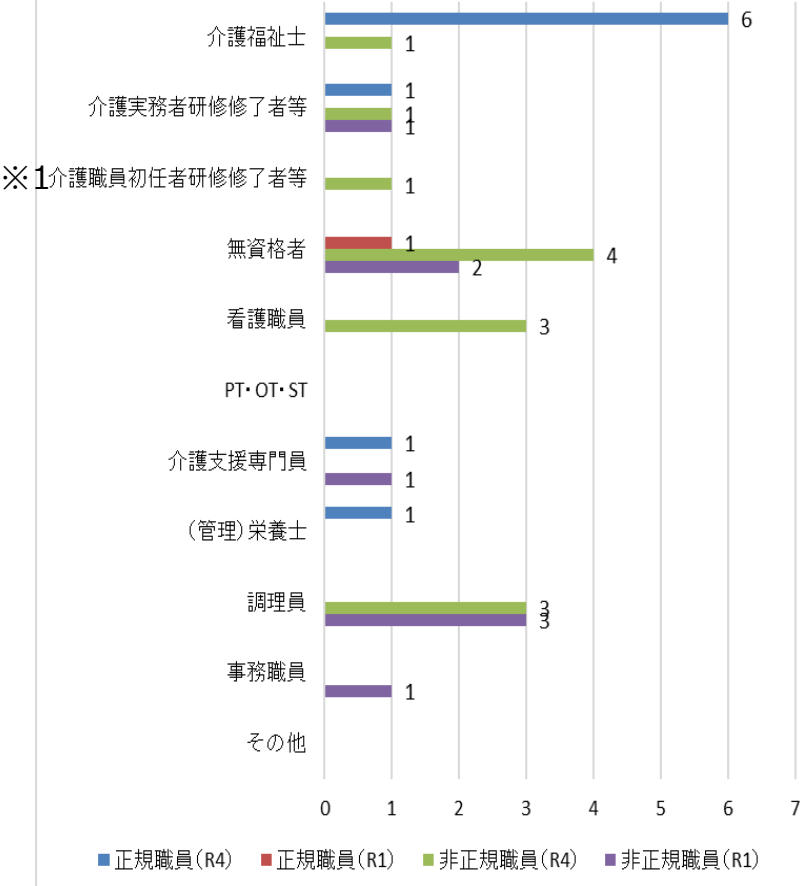
*事業所別に見ると、小多機での採用が最も多くなっている。特養及び養護施設ではいずれも前回調査時より採用が少なくなっており、採用が困難になってきていると推察される。

※1 資格別採用者数について、R1調査では実務者研修と初任者研修の修了者を分けていなかったため、本グラフでは『介護実務者研修修了者等』へまとめて計上している。

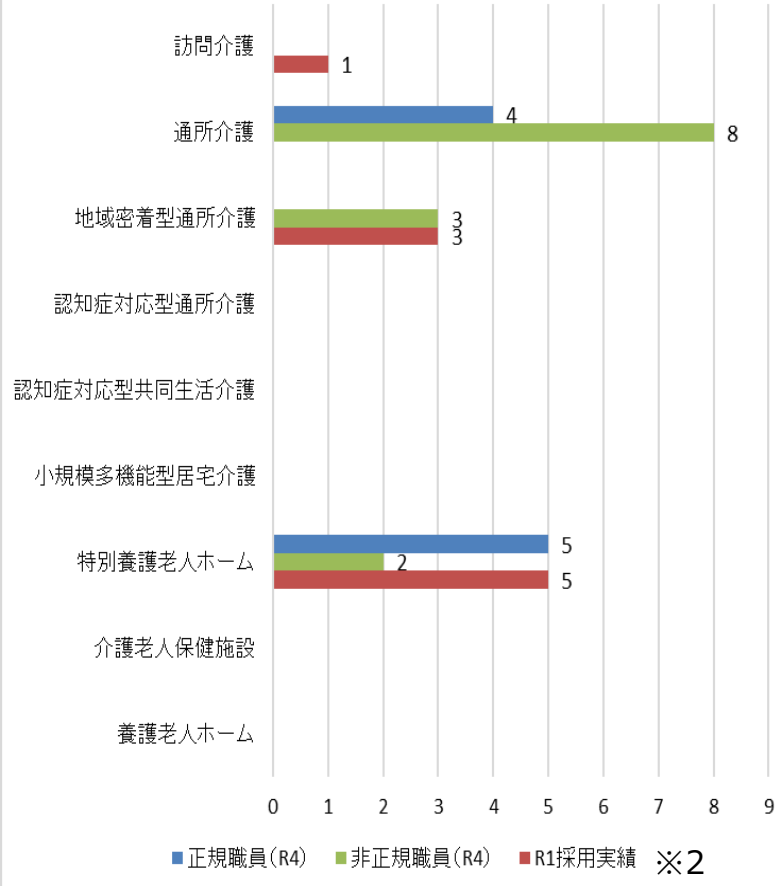
※2 事業所別採用者数についてR1調査では正規職員と非正規職員の別で集計していないため、『R1採用実績』として計上している。

③海士町

資格別採用者数



事業所別採用者数



*資格別に見ると、今回調査では介護福祉士の採用が進んでいる。また、全体を通して前回調査時よりも多く職員を採用している。

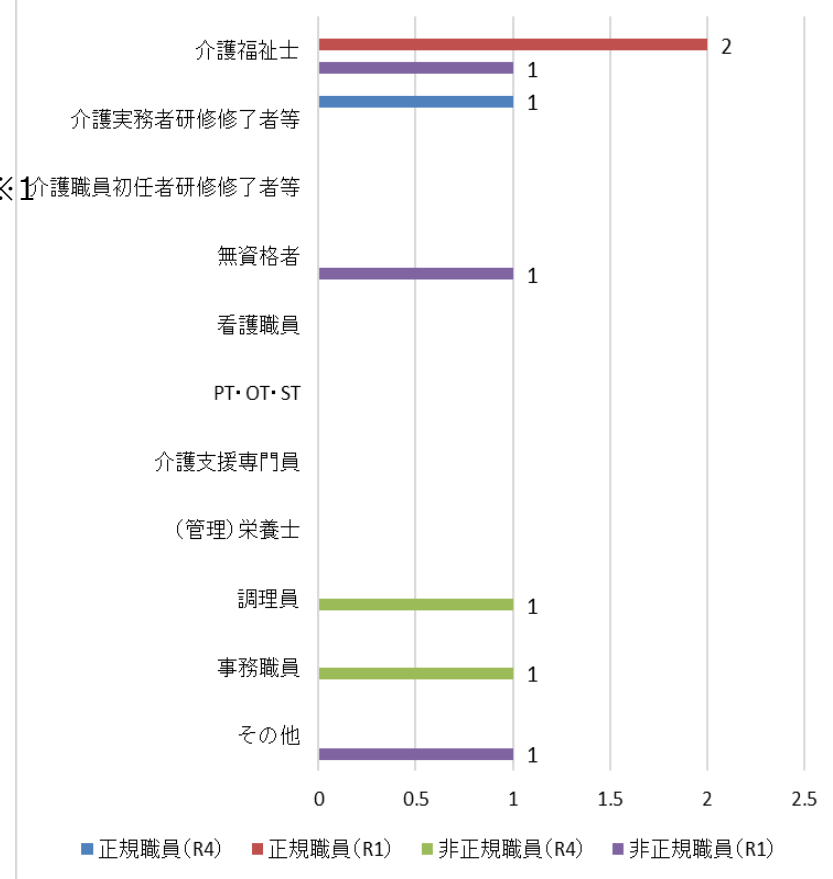
*事業所別に見ると、通所介護及び特養での採用が多い。

*ある程度採用できているが、職員数としては前回調査時より減少しているため、必要な職員数を確保できていないと推察される。

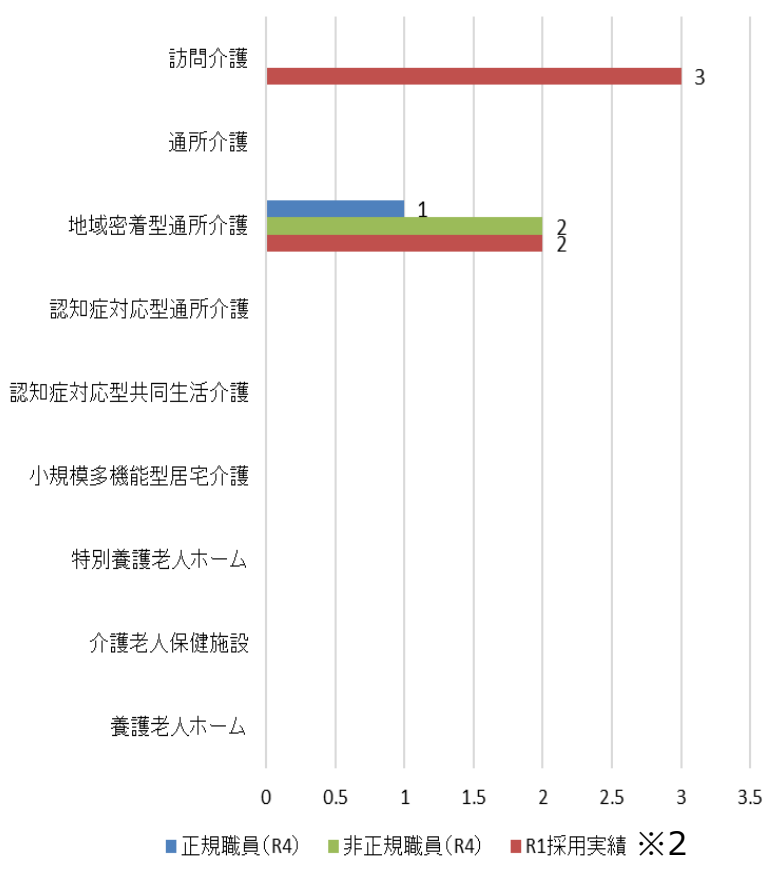
※1 資格別採用者数について、R1調査では実務者研修と初任者研修の修了者を分けていなかったため、本グラフでは『介護実務者研修修了者等』へまとめて計上している。
 ※2 事業所別採用者数についてR1調査では正規職員と非正規職員の別で集計していないため、『R1採用実績』として計上している。

④知夫村

資格別採用者数



事業所別採用者数



* 資格別に見ると、前回調査時に採用できていた介護福祉士が実務者研修修了者の採用となっており、有資格者の確保が困難であると考えられる。

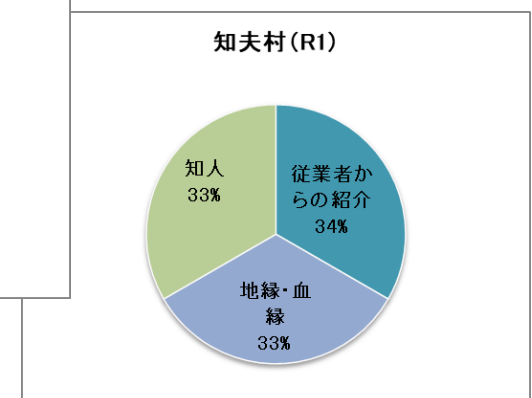
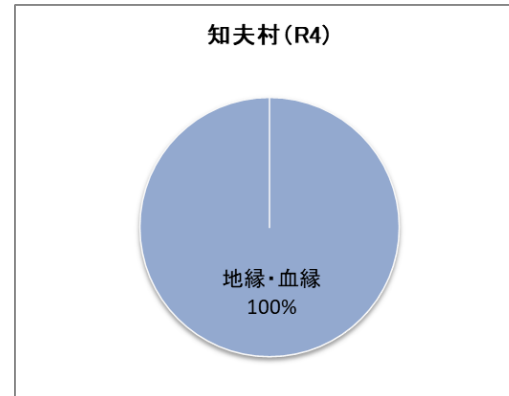
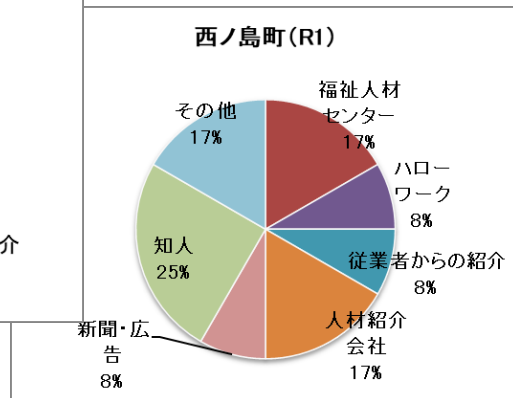
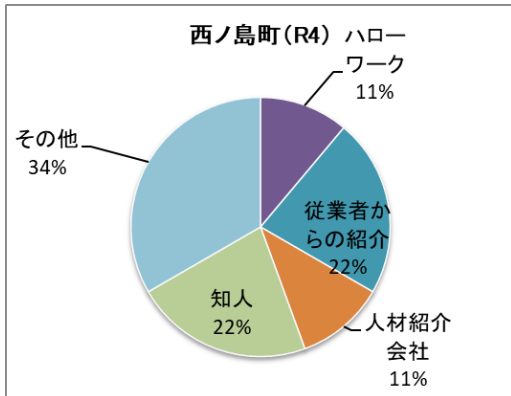
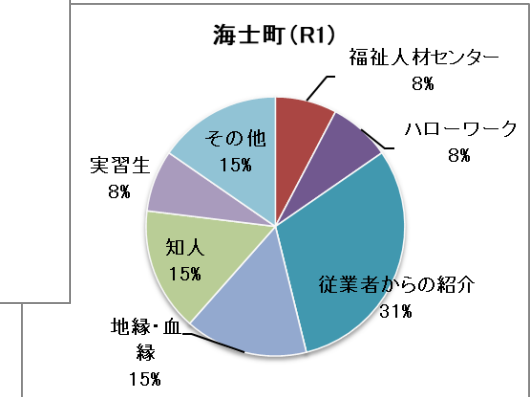
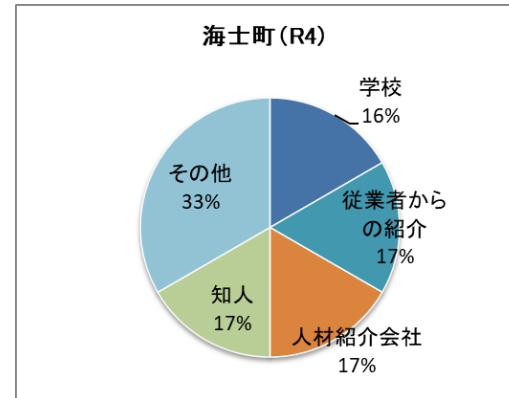
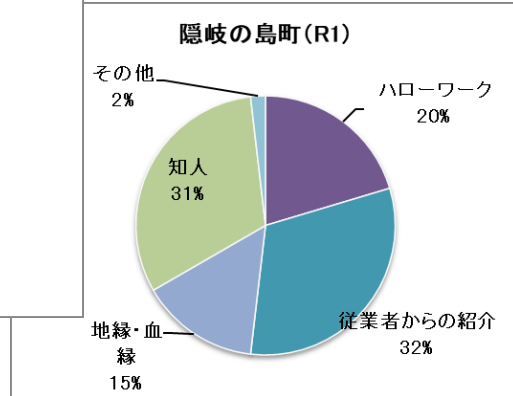
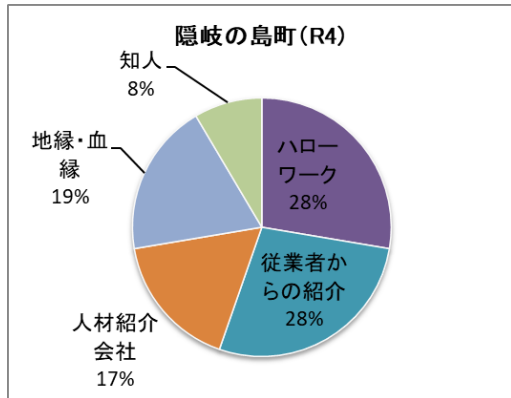
* 事業所別で見ると、今回調査時の採用者は全て地域密着型通所介護であった。

* 全体を通して採用数が減っており、職員確保が困難になっていると推察される。

※1 資格別採用者数について、R1調査では実務者研修と初任者研修の修了者を分けていなかったため、本グラフでは『介護実務者研修修了者等』へまとめて計上している。

※2 事業所別採用者数についてR1調査では正規職員と非正規職員の別で集計していないため、『R1採用実績』として計上している。

4. 主な採用ルート

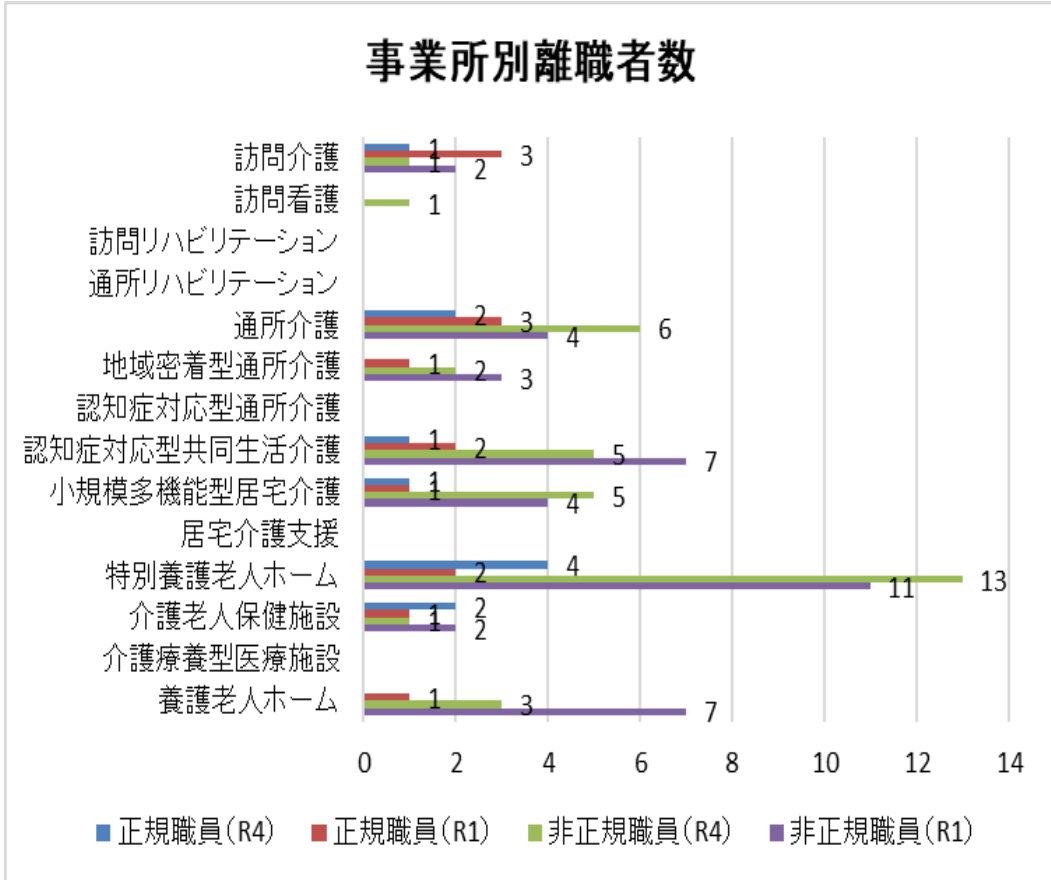
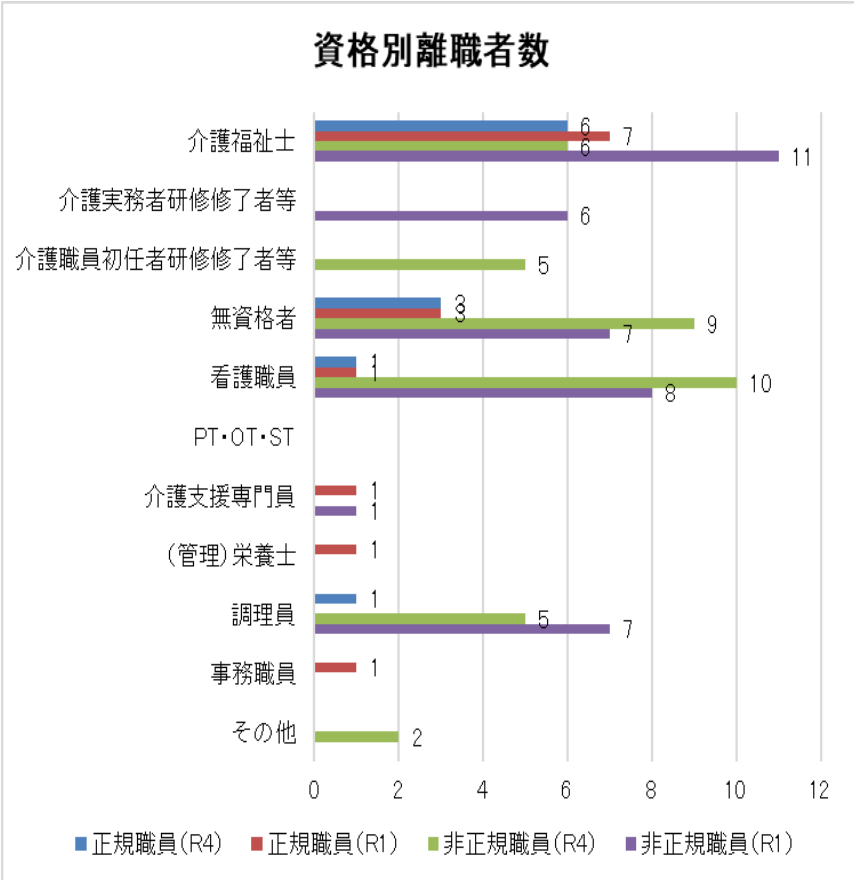


*ハローワークや知人からの紹介、縁故といったところが多い一方で、人材紹介会社を経由した採用も増えてきており、島内で人材を確保していくことが困難になってきていると考えられる。また、人材紹介会社を活用することで人材確保に係るコストも増加していると推察される。

5. 過去1年間の離職状況と離職理由(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

① 隠岐の島町

(1) 離職者の状況

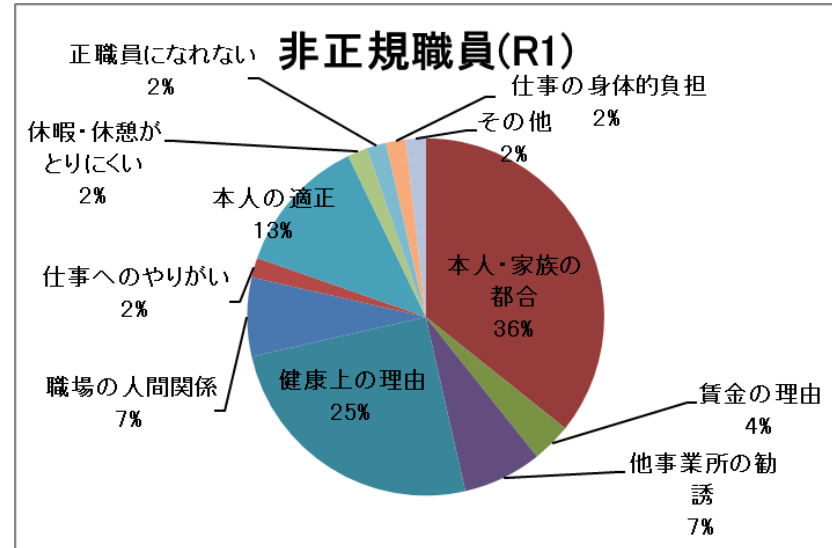
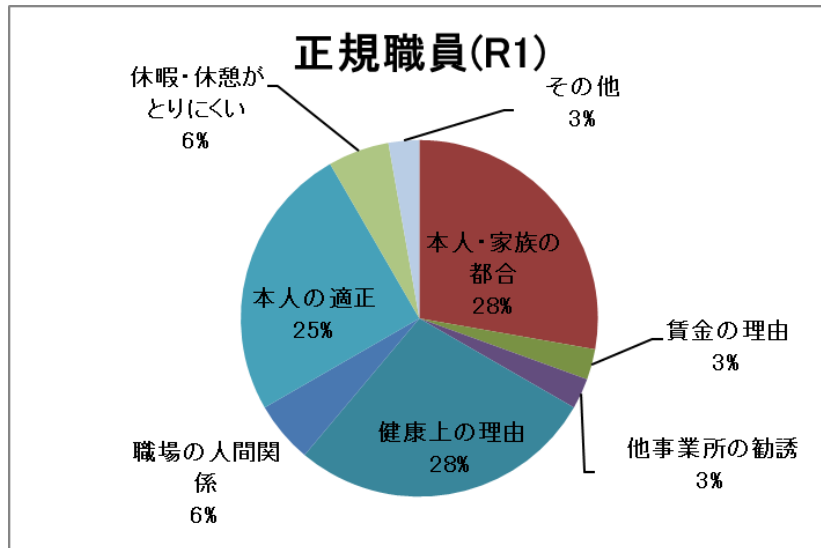
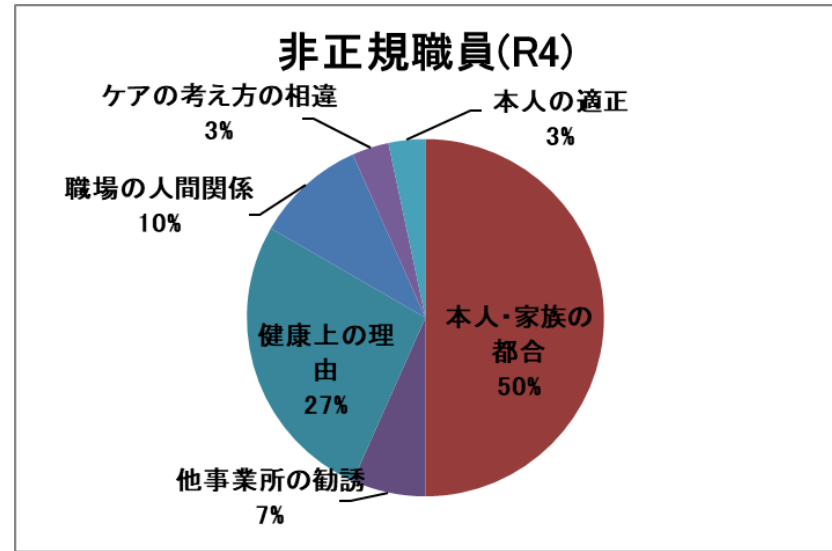
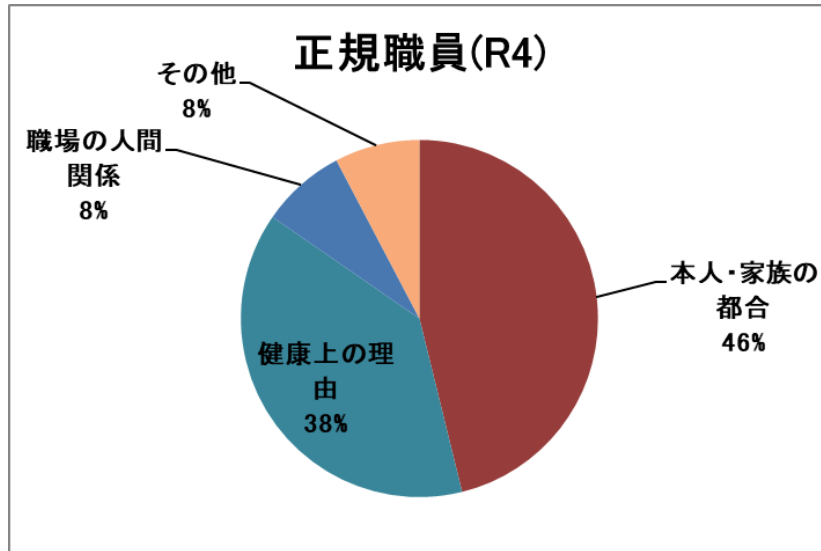


* 全体を通して非正規職員の離職者数が多くなっている。非正規職員の年齢層が高いことが要因の一つと考えられる。

* 特に介護福祉士、無資格者、看護職員の離職が目立っている。看護職員は採用者も少ないことから職員不足が深刻であると考えられる。

* 事業所別に見ると、職員が多い分施設サービスでの離職が目立つが、グループホームの離職も多い。グループホームでは採用が少なかったことから不足が深刻であると推察される。

(2)離職理由

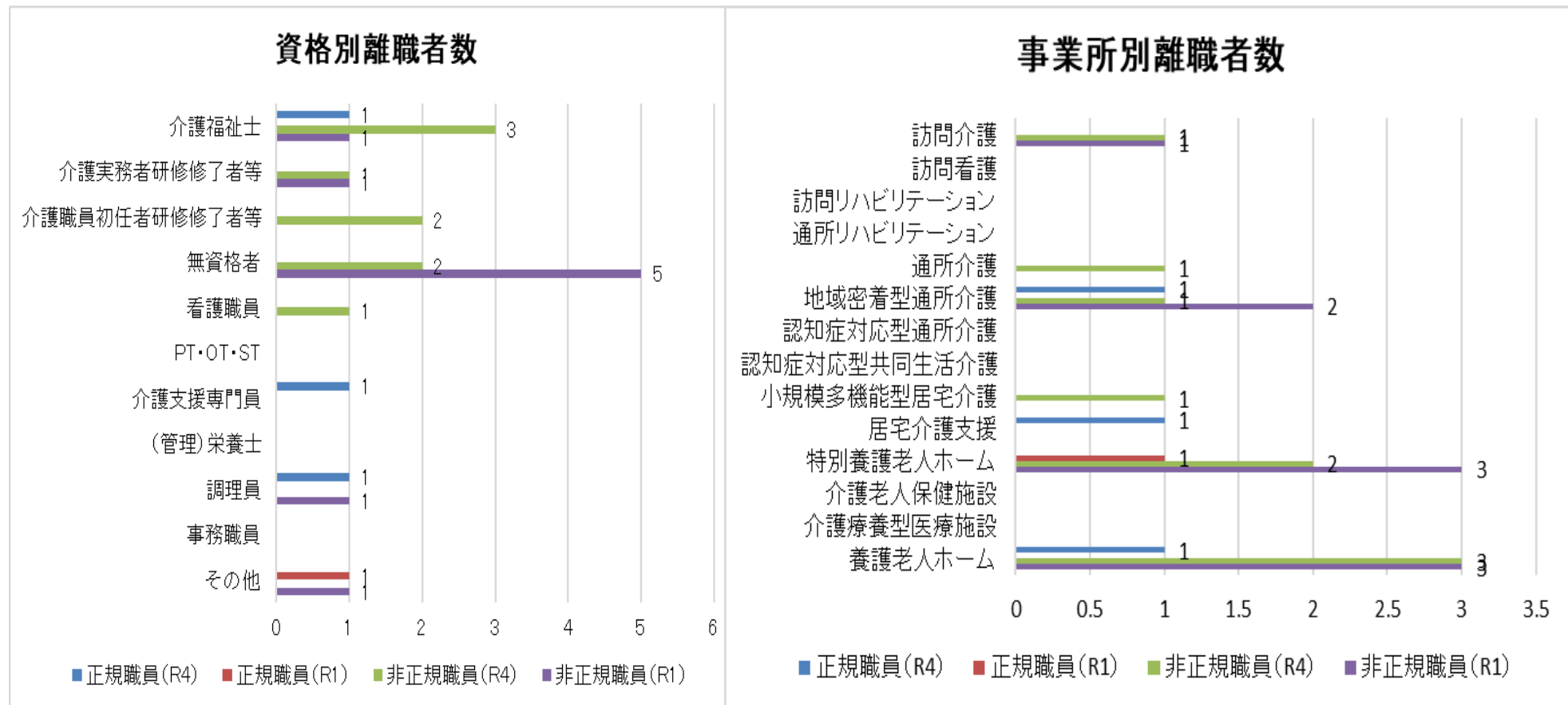


* 全体をとして本人・家族の都合が最も多くなっている。

* 前回調査時に挙がっていた賃金の理由が今回の調査ではなくなっており、新規処遇改善加算や独自加算の創設による処遇改善が進んだ結果が出ていると推察される。

②西ノ島町

(1)離職者の状況

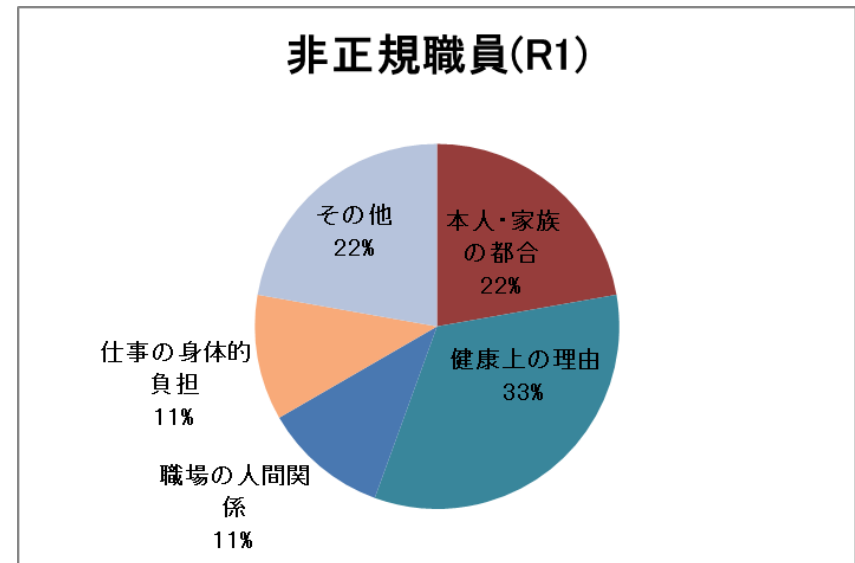
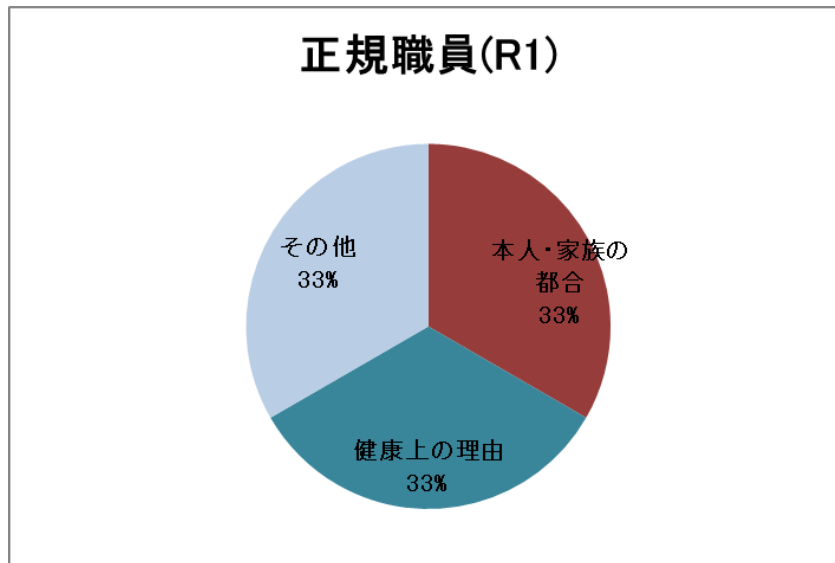
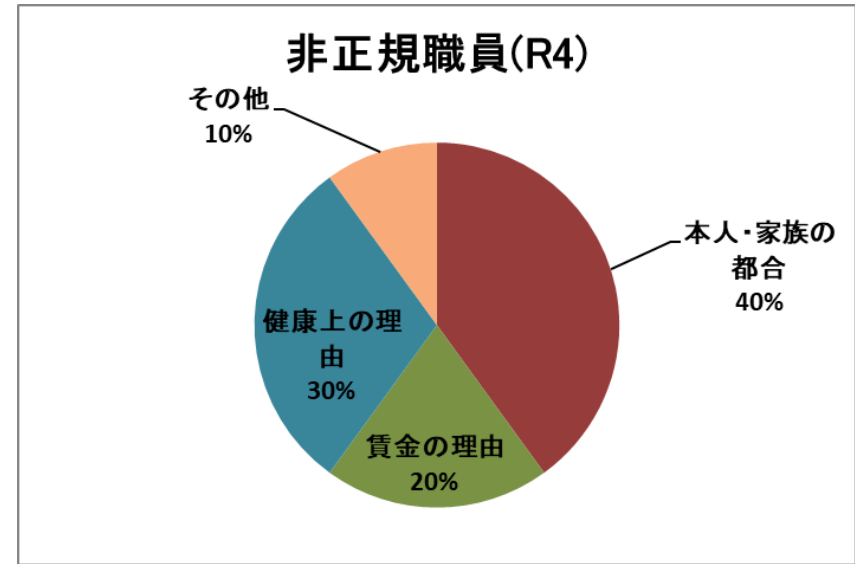
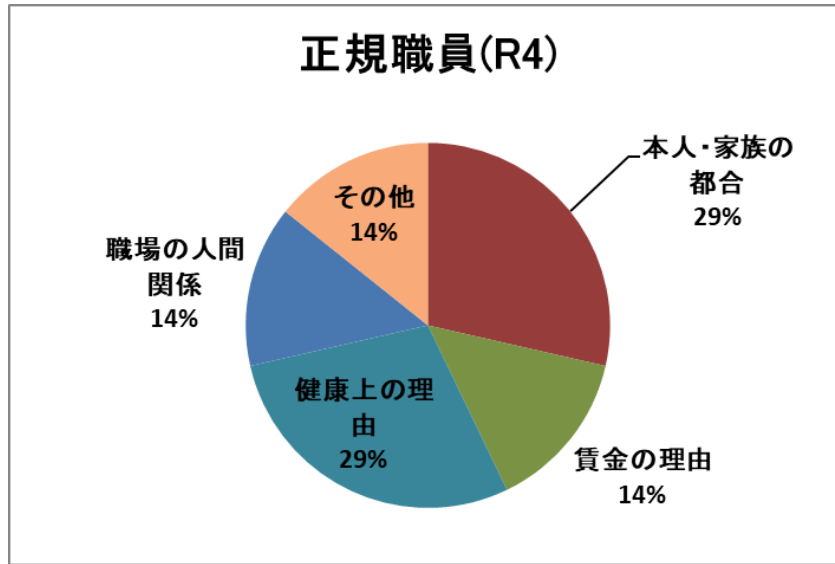


* 隠岐の島町と同じく非正規職員の離職者が多い状況となっている。

* 事業所別に見ると、施設サービスの離職が多い。

* 非正規職員の年齢層が高いことから、今後も非正規職員の離職が続くと推察される。

(2)離職理由



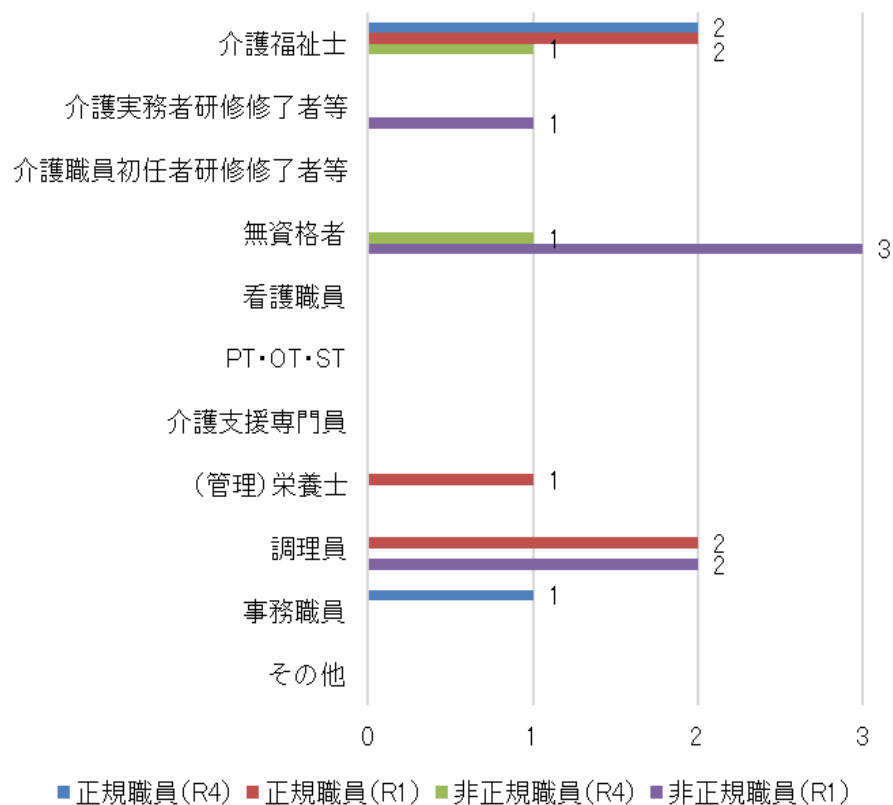
* 隠岐の島町と同様に本人・家族の都合、健康上の理由が多い一方で、前回調査から賃金の理由から離職する職員が多くなっている。

* 正規職員の離職理由として、今回は職場の人間関係が挙がっていなかったが、今回の調査では挙がっている。

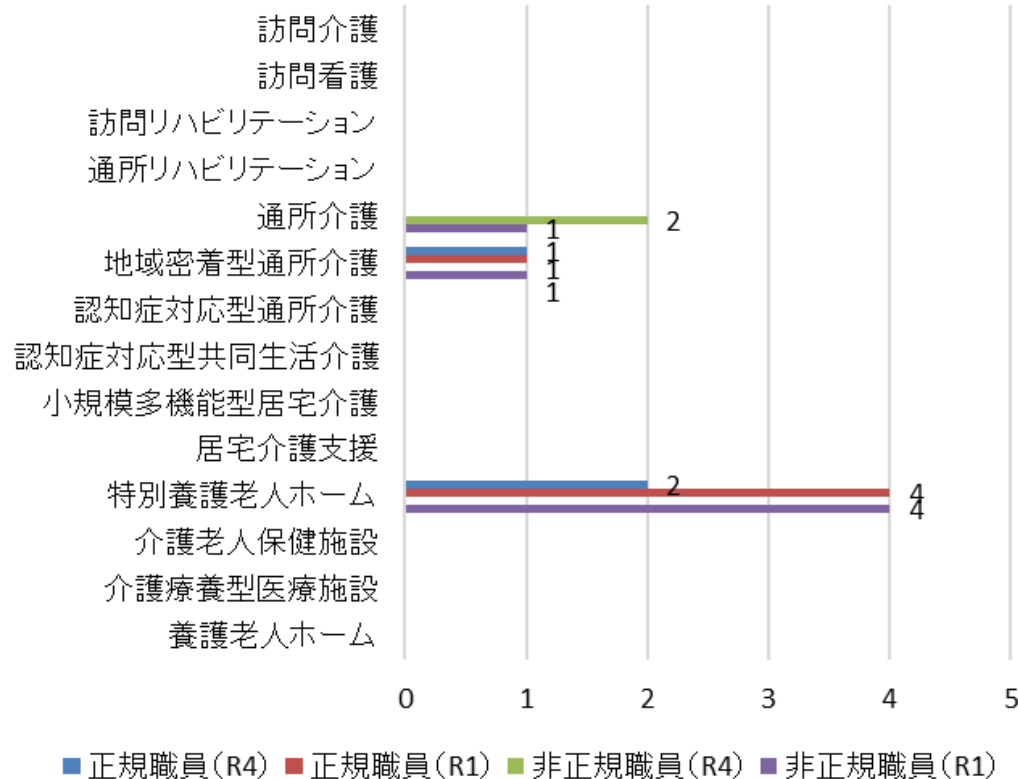
③海士町

(1)離職者の状況

資格別離職者数



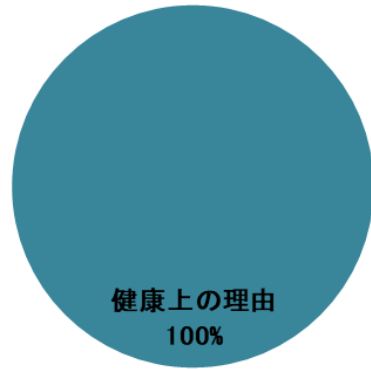
事業所別離職者数



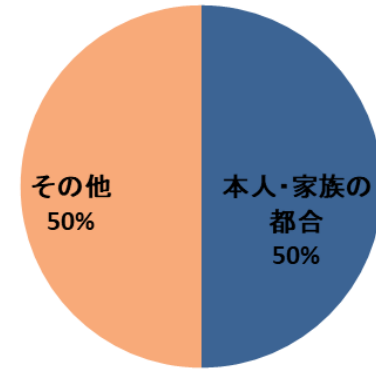
* 全体的に前回調査時の方が離職者数が多い状況だが、職員数が減少していることを考えると、そこから十分な職員採用ができていないのではないかと推察される。

(2)離職理由

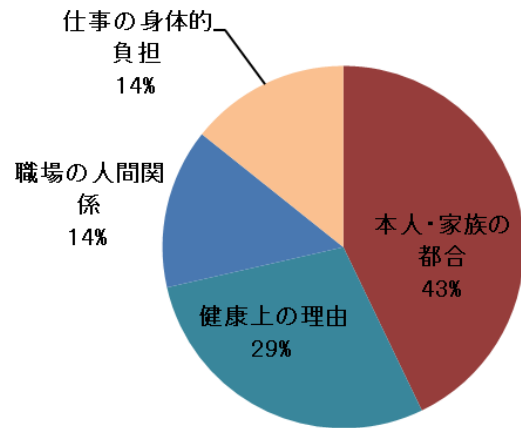
正規職員(R4)



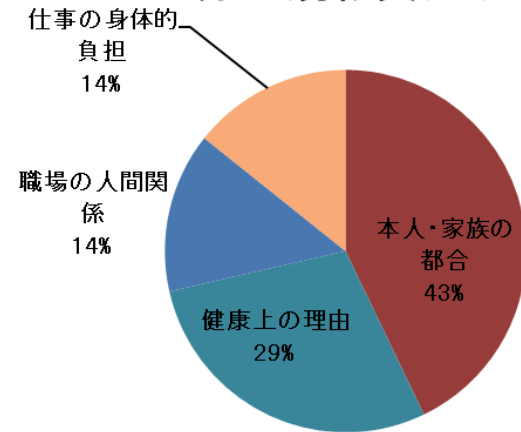
非正規職員(R4)



正規職員(R1)



非正規職員(R1)



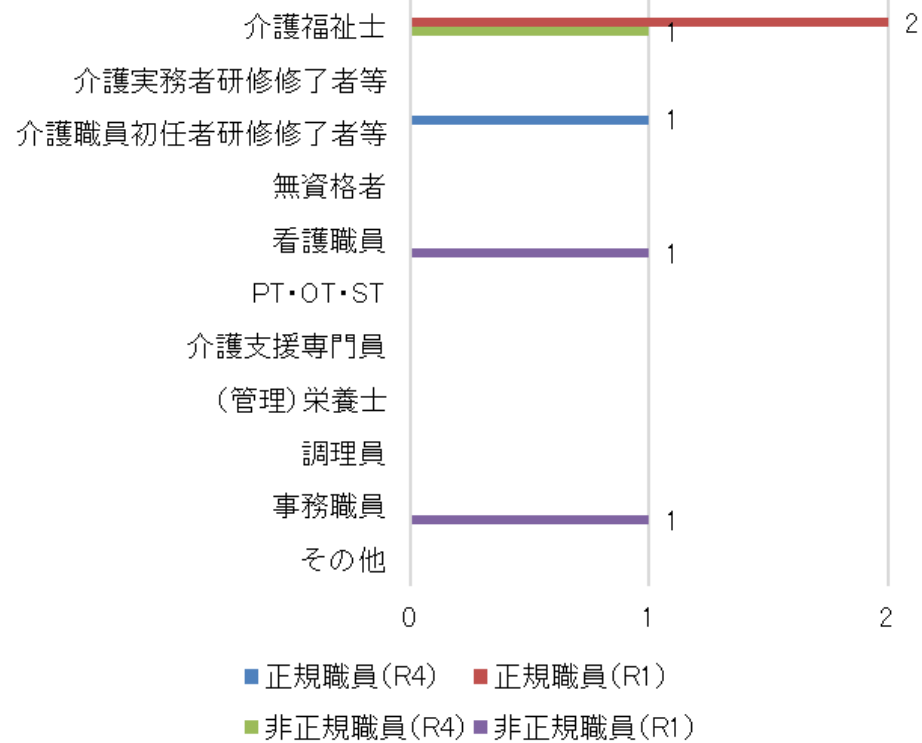
* 正規職員、非正規職員共に職場の人間関係が理由として挙がらなくなった。

* 正規職員の離職理由では、健康上理由のみとの結果になった。

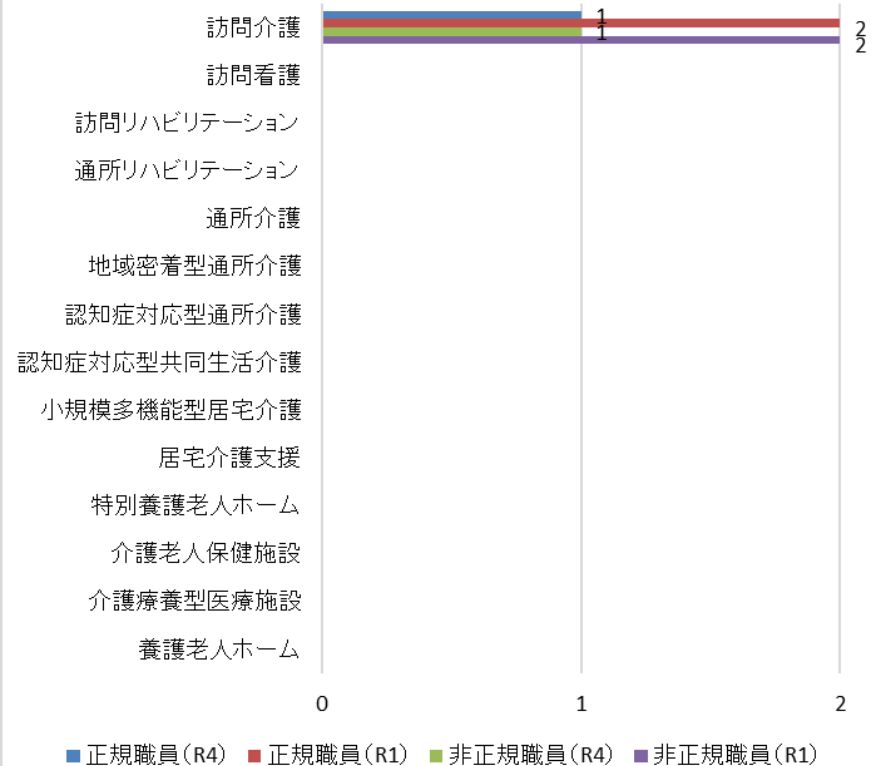
④知夫村

(1)離職者の状況

資格別離職者数



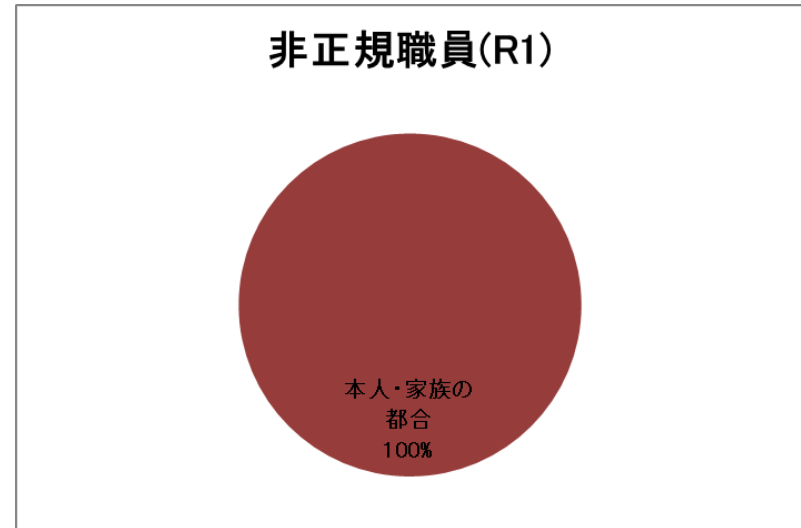
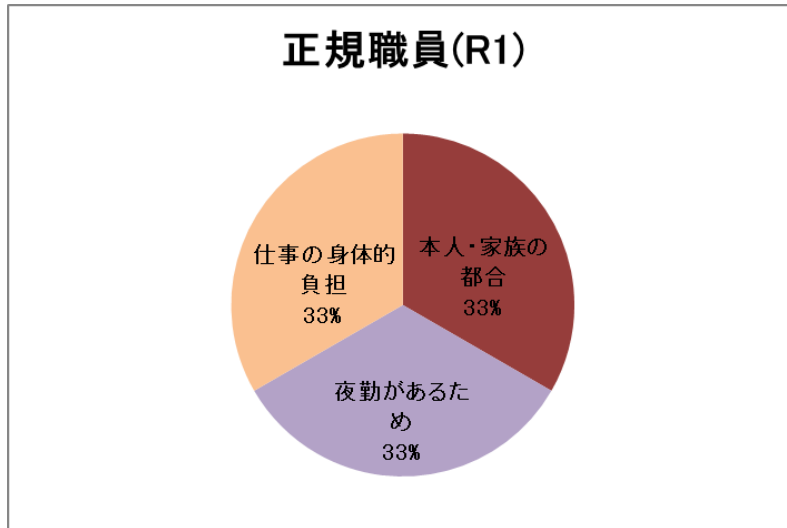
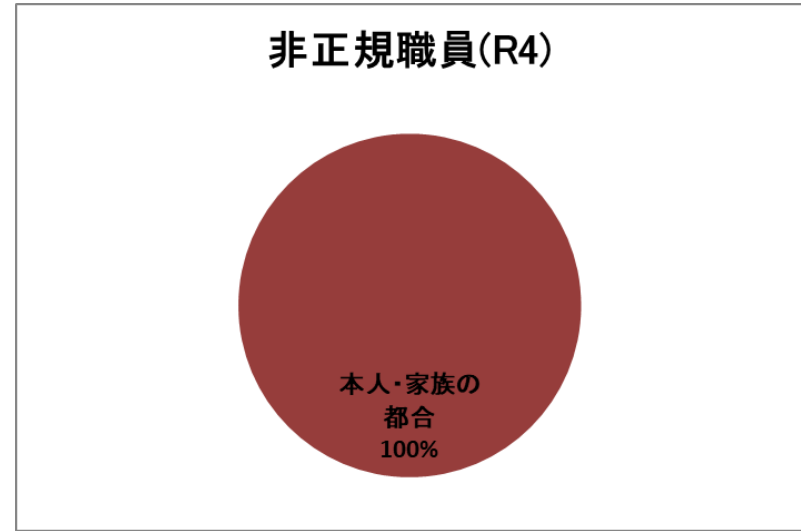
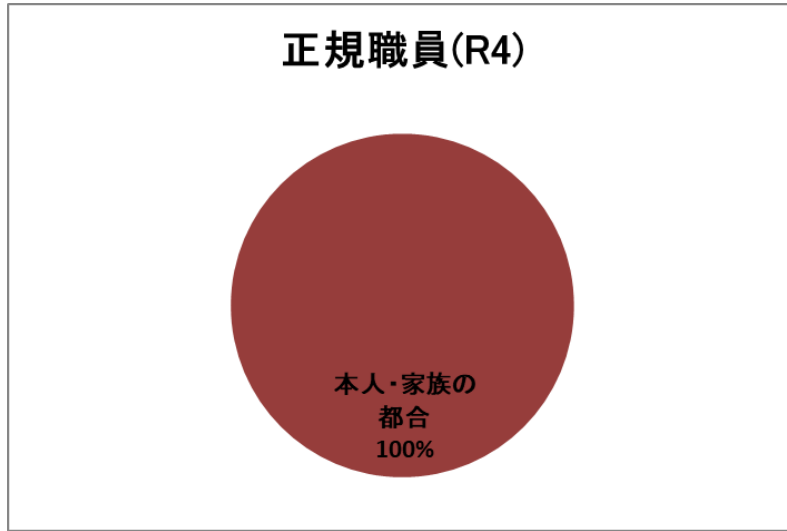
事業所別離職者数



* 有資格者の離職が多い状況である。

* 事業所別に見ると、前回調査と同様に今回調査でも訪問介護での離職者が多い状況である。

(2)離職理由



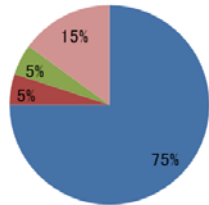
* 離職理由は、今回調査では正規職員、非正規職員共に本人・家族の都合による離職者のみとなっている。

6. 介護人材確保の課題

- | | |
|---|--|
| ① | 必要とする職員(資格の有無は問わない)の絶対数が確保できない |
| ② | 必要とする有資格者の職員の絶対数が確保できない |
| ③ | 求人への募集が少なく事業所でほしい人材を選べないこと |
| ④ | 採用後の離職率が高いこと |
| ⑤ | 求職者(職員)が求める賃金水準を支払う経済的な余力がないこと |
| ⑥ | 中堅職員が育っていないこと |
| ⑦ | 事業所と求職者(職員)の勤務条件のミスマッチ(勤務時間帯や夜勤等)による勤務シフト管理が困難 |
| ⑧ | その他 |

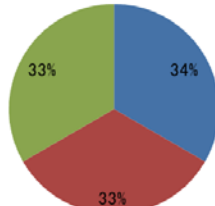
隠岐の島町(R4)

■① ■② ■③ ■④



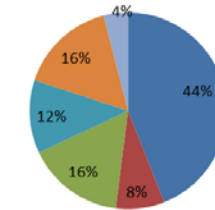
海士町(R4)

■① ■② ■③



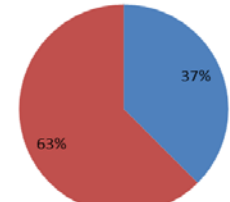
隠岐の島町(R1)

■① ■② ■③ ■④ ■⑤ ■⑥ ■⑦



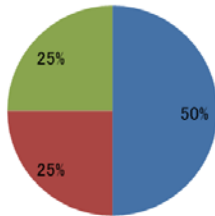
西ノ島町(R1)

■① ■③



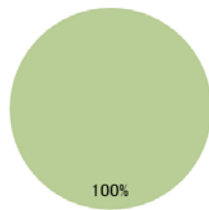
西ノ島町(R4)

■① ■② ■③



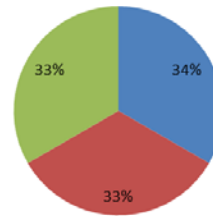
知夫村(R4)

■⑧



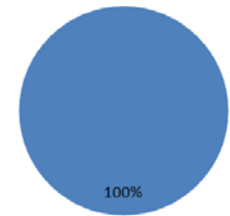
海士町(R1)

■① ■② ■③



知夫村(R1)

■③



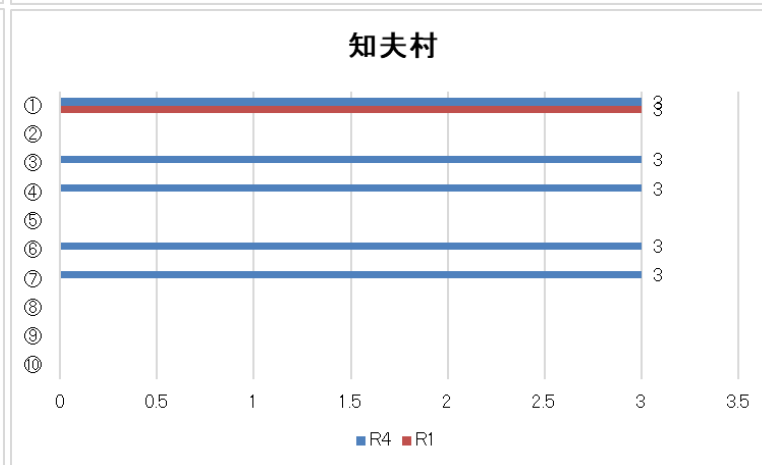
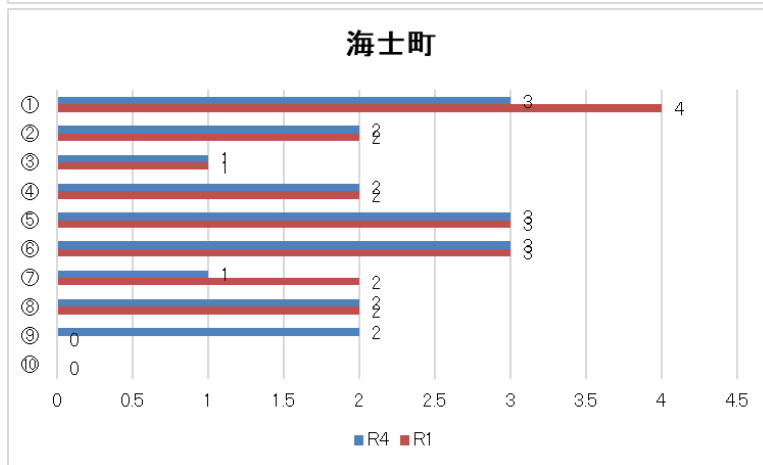
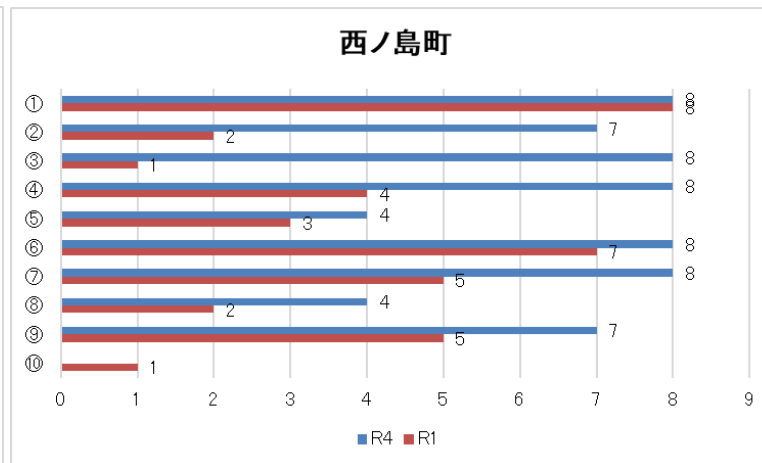
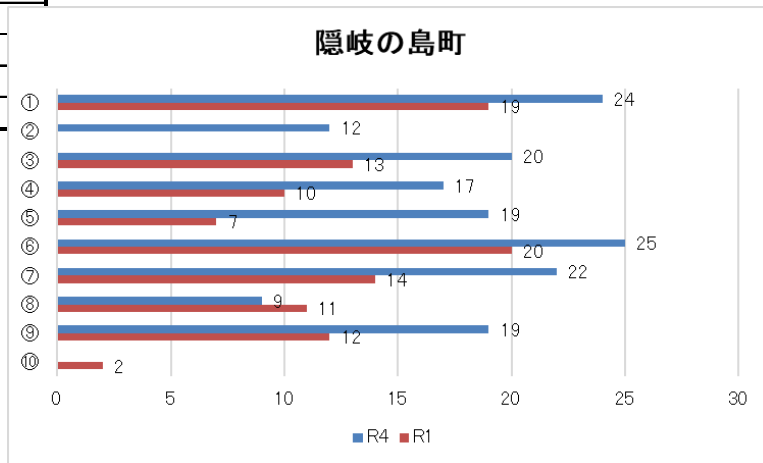
* 知夫村を除き、①②③が課題の大半を占めている状況であり、とにかく必要な職員（有資格、無資格共に）数の確保が困難を極めてきている状況である。

* 知夫村では中堅職員が育っていないことが課題となっており、人材育成の必要性が高まっていると推察される。

7. 人材確保・離職防止に向けた取り組み

①事業所における取り組み状況

- ① 資格取得への支援
- ② キャリアアップの明示
- ③ 給与水準の引き上げ
- ④ 能力開発・研修等の充実
- ⑤ 労働環境の改善
- ⑥ 労働時間の希望をとる
- ⑦ 休暇取得の推進
- ⑧ 仕事内容の希望をとる
- ⑨ 福利厚生の充実
- ⑩ その他

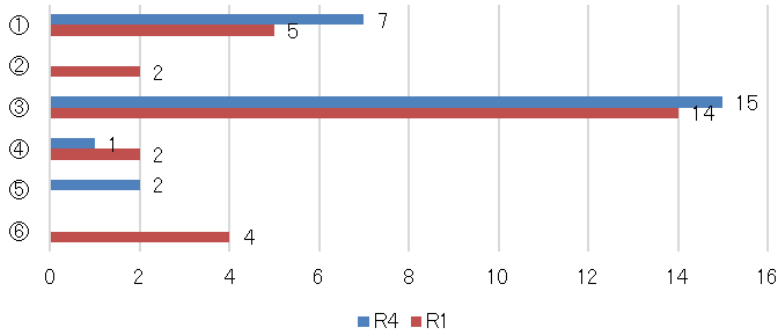


* 全体的に前回調査時より取り組んでいる項目が多くなっており、各事業所取組強化に努めている。

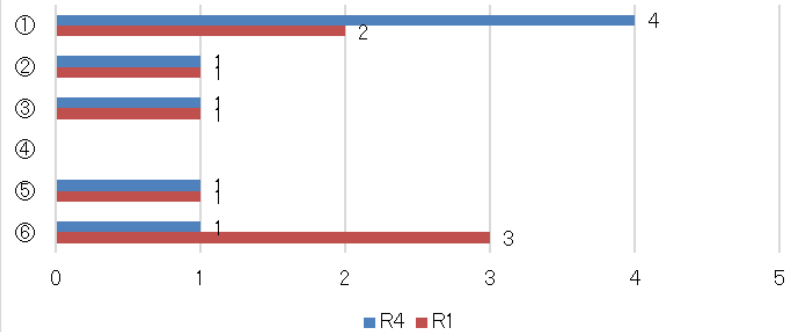
②今後事業所として必要と思われること

- | | |
|---|----------------------|
| ① | 事務負担の軽減 |
| ② | 経営の多角化(介護報酬外の収益の確保) |
| ③ | 福祉現場のイメージアップ |
| ④ | 初任者研修(旧ヘルパー2級研修)等の充実 |
| ⑤ | 潜在有資格者の発掘 |
| ⑥ | その他 |

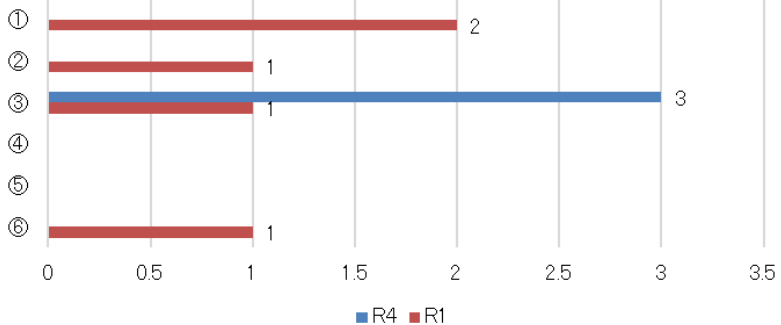
隠岐の島町



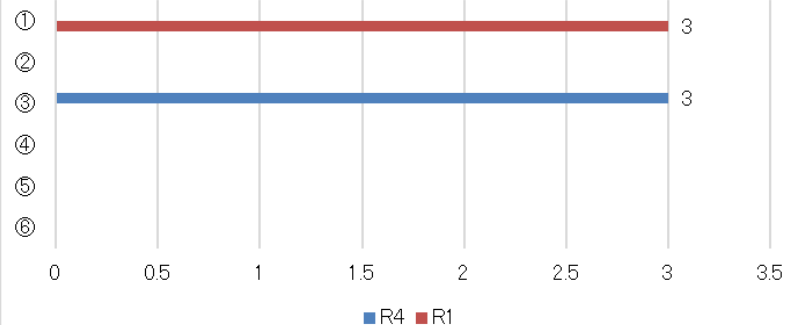
西ノ島町



海士町



知夫村



*西ノ島町以外では福祉現場のイメージアップが必要との回答が多くなっており、西ノ島町では事務負担の軽減が最も多い状況である。

*福祉教育の推進等、介護の本質を理解してもらう機会の確保や各種申請書類等の簡略化が必要と推察される。

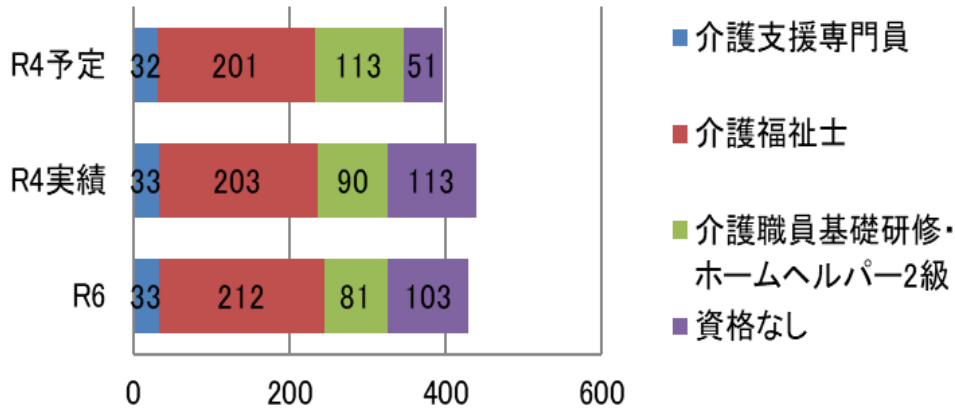
8. 職員配置見込み

① 隠岐の島町

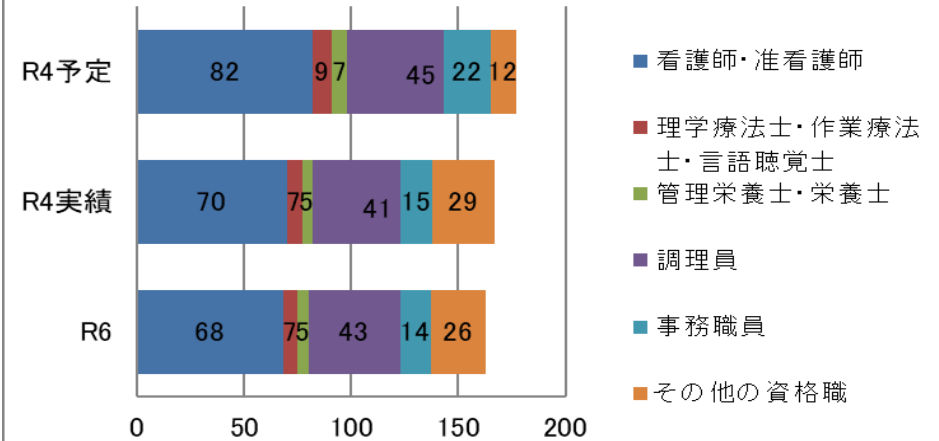
現在および令和6年4月における職員数

	前回調査時 (令和4年4月配置見込)	現在 (令和4年4月)	令和6年4月配置見込	増減数	(増減率)
全職種合計	569	606	592	-14	-2%

介護職員の配置見込み



介護職員以外の配置見込み



現在からR6までの職員増員理由

・増加理由		
利用者の増加		0
事業所の拡大		1
介護の質の向上		0
勤務環境の向上		0
・減少理由		
利用者の減少		0
事業所の縮小(定員の減少、事業所の整理統合)		0

第9期事業計画に向けた事業規模の展望

	事業所数	各種理由
拡大	1	地域密着型通所介護から通所介護への転換
縮小	0	
維持	25	

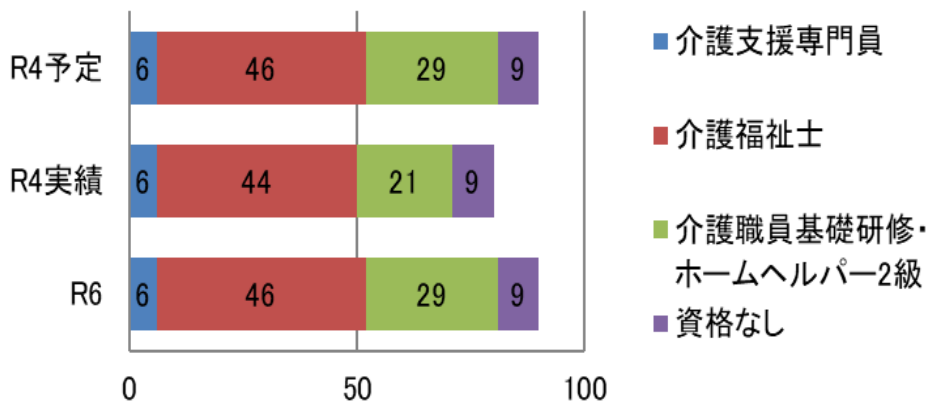
* 前回調査した配置予定を超えた職員配置状況であるが、今後は減員となる見込み。無資格者が減少し、介護福祉士が増加していることから無資格者の採用を控え、介護福祉士の取得を促進していくものと推察される。

②西ノ島町

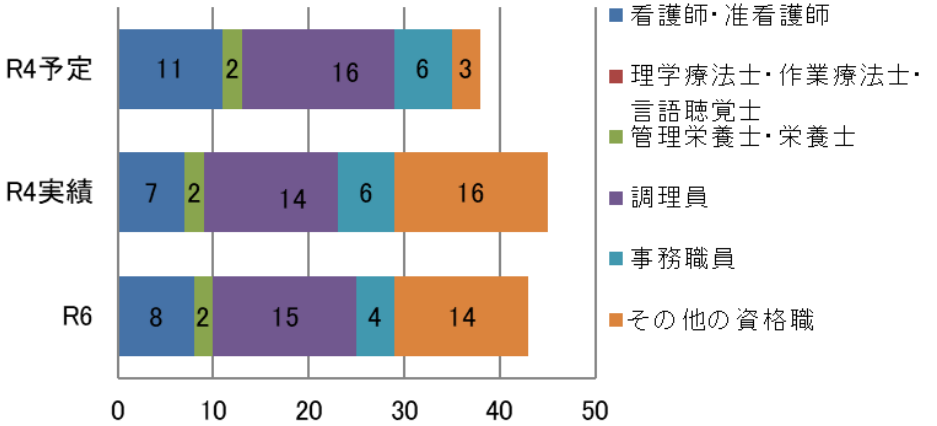
現在および令和6年4月における職員数

	前回調査時 (令和4年4月配置見込)	現在 (令和4年4月)	令和6年4月配置見込	増減数	(増減率)
全職種合計	123	125	133	+8	6%

介護職員の配置見込み



介護職員以外の配置見込み



現在からR6までの職員増員理由

増減理由	数
・増加理由	
利用者の増加	0
事業所の拡大	0
介護の質の向上	0
勤務環境の向上	0
・減少理由	
利用者の減少	0
事業所の縮小(定員の減少、事業所の整理統合)	0

第9期事業計画に向けた事業規模の展望

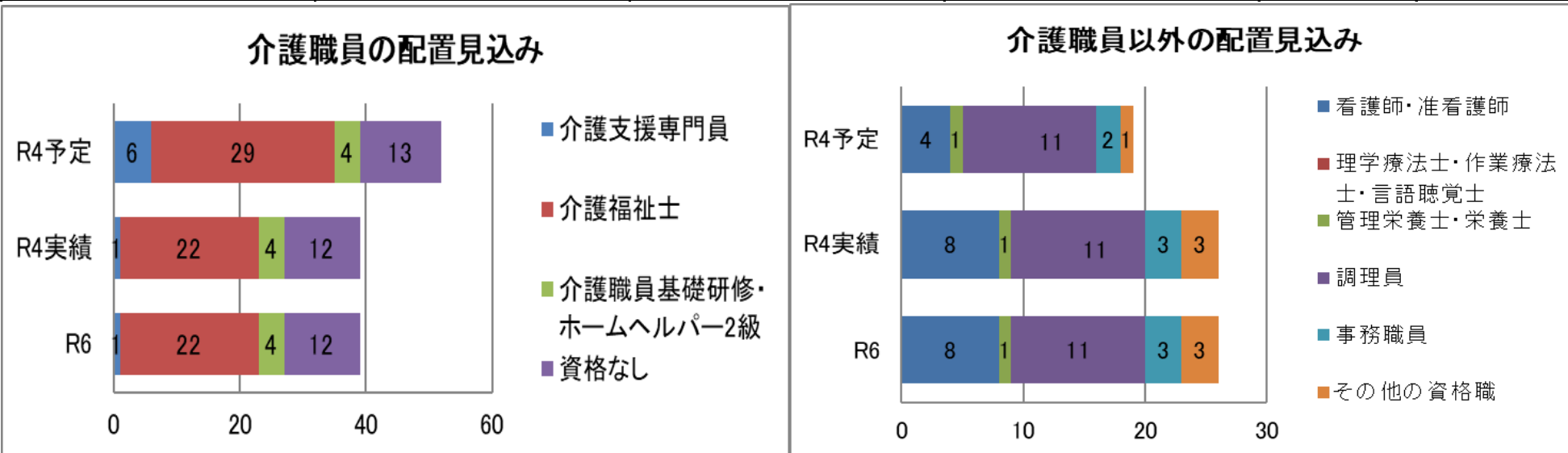
	事業所数	各種理由
拡大	0	
縮小	2	
維持	6	

* 概ね前回調査した配置予定と同じ配置状況となっている。訪問介護に従事することのできる初任者研修修了者を増員する見込みとなっている。

③海士町

現在および令和6年4月における職員数

	前回調査時 (令和4年4月配置見込)	現在 (令和4年4月)	令和6年4月配置見込	増減数	(増減率)
全職種合計	71	65	65	0	0%



現在からR6までの職員増員理由

・増加理由	
利用者の増加	0
事業所の拡大	0
介護の質の向上	0
勤務環境の向上	0
・減少理由	
利用者の減少	0
事業所の縮小(定員の減少、事業所の整理統合)	0

第9期事業計画に向けた事業規模の展望

	事業所数	各種理由
拡大	0	
縮小	0	
維持	3	

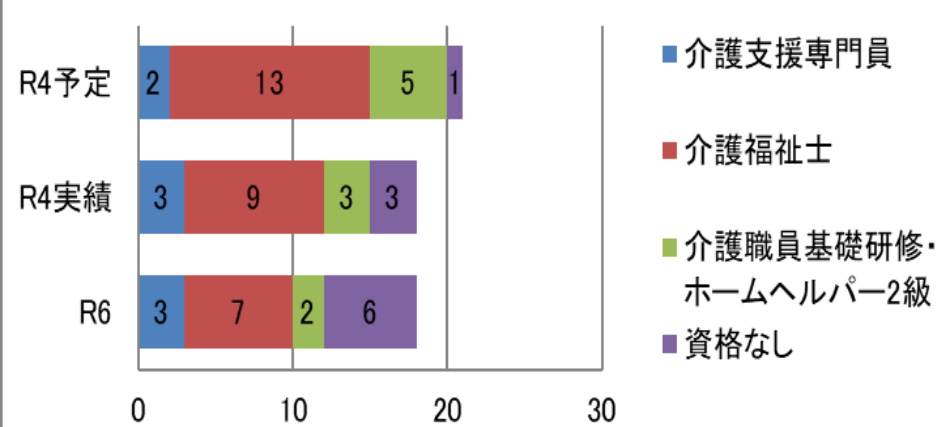
* 前回調査した配置見込みを下回る職員配置状況であり、人材不足がより顕著になっていると推察される。今後の配置見込みも現状維持という状況になっており、不足人材の採用が引き続き困難な状況にあると考えられる。

④知夫村

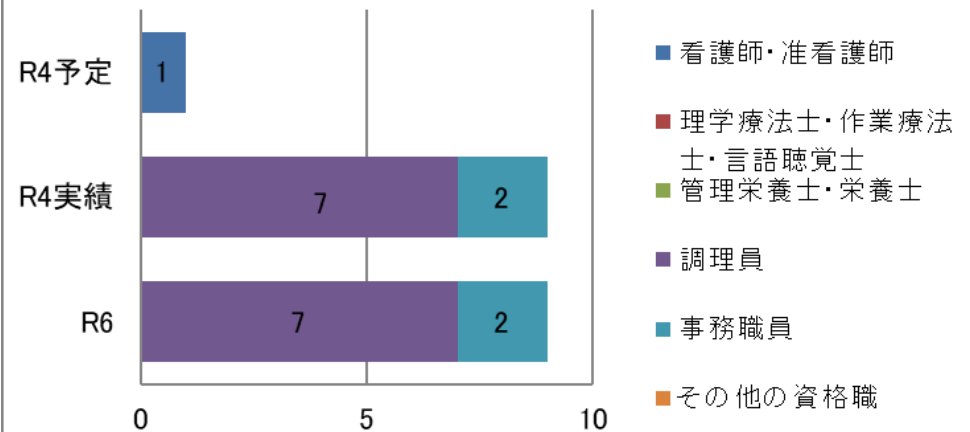
現在および令和6年4月における職員数

	前回調査時 (令和4年4月配置見込)	現在 (令和4年4月)	令和6年4月配置見込	増減数	(増減率)
全職種合計	22	27	27	0	0%

介護職員の配置見込み



介護職員以外の配置見込み



現在からR6までの職員増員理由

増減理由	数
・増加理由	
利用者の増加	0
事業所の拡大	0
介護の質の向上	0
勤務環境の向上	0
・減少理由	
利用者の減少	0
事業所の縮小(定員の減少、事業所の整理統合)	0

第9期事業計画に向けた事業規模の展望

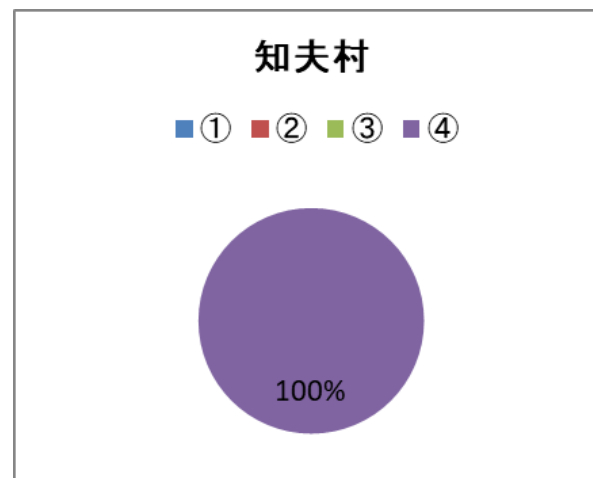
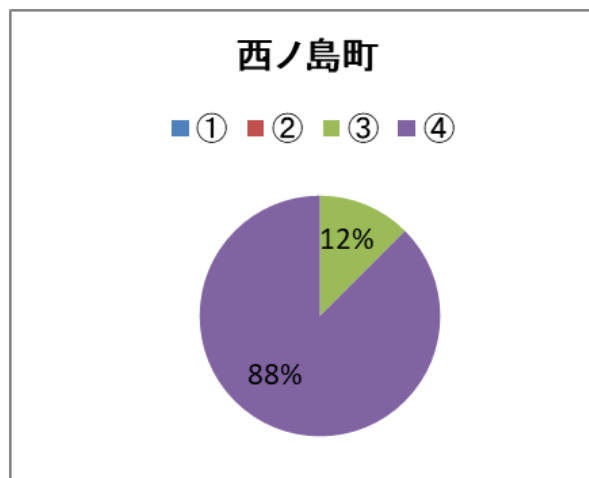
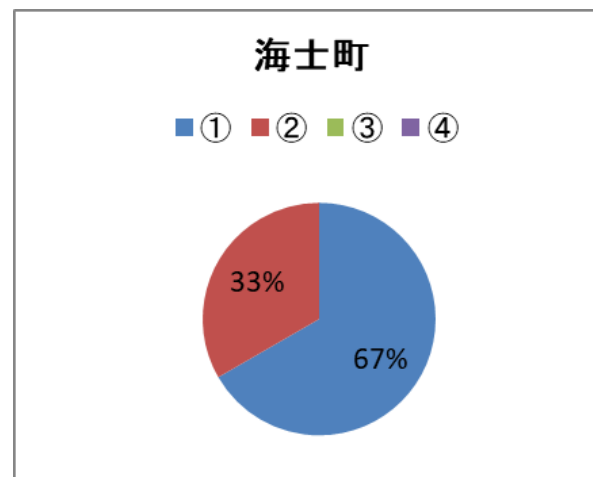
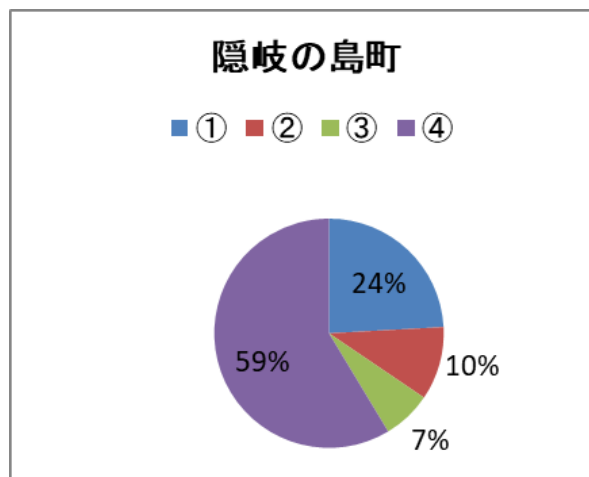
	事業所数	各種理由
拡大	0	
縮小	0	
維持	3	

* 前回調査時の配置を上回る配置状況となっているが、介護職員以外のところで増員となっているものの、介護職員としては予定を下回っており、現場職員の不足状況は変わっていないと推察される。

9. 介護保険事業の継続に向け必要と考える取り組み

- | | |
|---|----------------|
| ① | 他法人(事業所)との合併 |
| ② | 他法人(事業所)との事業連携 |
| ③ | 外部への業務委託 |
| ④ | 未回答 |

*海士町においては実際に法人合併が進んでいるということもあり、合併や連携が必要との回答が多い。



10. 保険者(隠岐広域連合)や町村等に対しての要望等

①隠岐の島町

肯定的な行政

将来のサービス提供体制について、事業所に向けて提案し、協議の場を作っていただきたい。

各種講習の島内化

講習の島内化

他事業所との連携強化

財政的支援

仕事内容と量に見合った介護報酬ではなく、事業の継続が難しいができるだけ努力をしていきたい

高齢者、障がい者要請のあるものはできるだけ受け付けていますが今後断らざるを得ない状況も生まれてくるかも知れません。在宅の基本は訪問介護かと思いますが、できるだけ在宅で暮らせるようなきめ細かい要求を行政は事業につなげ、事業所の収入につながるような対応をお願いします

国や県が示す指針や事業だけではなく、真に隠岐の島町に必要な取り組みを明確化し取り組んでいただきたい。

②西ノ島町

今後看護師の配置が難しくなっていきますので、町から派遣して頂けると助かります。

離島地域の人材確保対策は1事業所、1法人だけでは困難であることから隠岐広域連合や町村においても様々な人材確保対策を講じていただいておりますが大変難しい課題だと考えております。これまでの人材確保対策は継続しつつ、今後は隠岐広域連合として人口推移をみながら各福祉サービスの見直しや全体的なバランス調整、法人合併など踏み込んだ対策を取っていかないと余力がある法人が消滅し、そこにいた人材が多職種へ流れてといった悪循環も想定されるので早急に対策（法人同士の会合を隠岐広域連合が調整する）うい講じる必要があると考えます。

③海士町

意見なし

④知夫村

意見なし