

介護人材確保に関する調査について

調査結果報告書

浦安市福祉部介護保険課

(令和 7 年 1 月)

【アンケート調査結果】

アンケート内容	介護人材確保に関する調査について
調査期間	令和7年8月15日～令和7年9月5日
調査手法	Eメール 令和7年8月28日にリマインド通知 令和7年9月4日にリマインド通知
調査対象数	60事業者（市内介護サービス提供事業者（総合事業除く）） (122事業所)
総回答数	30事業者（62事業所）
回答率	事業者 50.0%（事業所 50.8%）

Q1：回答日現在、人員募集をした場合に、最も採用が困難であると考える職種を次のうち上位1～3位について理由を含めお答えください。（職種が複数でない場合等は、上位2つ以下でも可。）

（回答結果）：回答数の多い順

職種	回答数	主な理由（自由記載の抜粋）
訪問介護員	14	応募が少ない。
		給与水準が低く、労力と釣り合わない。
		未経験者にはハードルが高いイメージが強い。
		新たに資格を取って働くとする人が少ない。
サービス提供責任者	11	応募が少ない。
		訪問介護職員熟練者がそもそも少ない。
		資格条件があっても責任が伴うことに難色を示す方が多い。
介護職員	9	応募が少ない。
		最近の応募者の傾向として高齢の求職者が増えた。
		求人倍率が高い。新卒含め人材紹介会社登録者が増大し、紹介会社の差配が大きく影響。隙間バイト化も影響大

職種	回答数	主な理由（自由記載の抜粋）
介護支援専門員	7	介護支援専門員の報酬が低く、サービス担当責任者や介護職との給与差が小さく、負担が大きいため、新たに介護支援専門員になりたい人が減少
		資格を持っていても、やりたいという人材がいない。
		資格者が高齢化。施設系と異なり、特に在宅向けケアマネ希望者が希少になっている。
生活相談員	6	応募が少ないうえに、採用に至らないケースが多い。
		業務量が多く、給与に見合わない。
		デイサービス勤務者からの希望が少ない。
運転手（デイの送迎など）	6	免許保持者が減少している。
		運転手の高齢化に伴い選定が難しい。
		運転士としての正職員採用は困難であり、非常勤であるとどこにも入職希望者がいないように感じる。
看護職員	5	紹介料が他の職種と比較すると2倍ほど高い。採用費用が高額
		働き口が多い。
		病院やクリニックと違い希望者数も少ない。
		東京都の給与水準より低い。
主任介護支援専門員	5	応募が少ない。
		そもそも介護支援専門員が不足
		主任が少ない。
計画作成担当者	2	
PT・OT・ST（※）	2	求人にかけても半年以上応募がない。
(管理) 栄養士	1	調理師含め、大量採用の大手飲食や給食事業者との競合・比較で不利
機能訓練士	1	地域でも応募が少ない職種である。
事務員（請求担当など）	1	
医師	0	
薬剤師	0	
充足していて採用の予定はない	1	

※PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）

最も採用が困難であると考える職種については、「訪問介護員」が最も多く、次いで「サービス提供責任者」という結果でした。

Q2：回答日現在、人員募集をした場合に、最も採用が必要な職種を次のうち上位1～3位について理由を含めお答えください。（職種が複数でない場合は、上位2つ以下でも可。）

(回答結果)：回答数の多い順

職種	回答数	主な理由（自由記載の抜粋）
訪問介護員	13	人員不足
		在宅を中心という観点から必要性が高い。
介護職員	12	人員不足
		離職者発生による負担増、離職への悪循環を断つため
サービス提供責任者	9	人員不足
		既存のサービス提供責任者の事務負担が大きい。
		後継者育成
介護支援専門員	7	離職後の後任が配置できていない。
		新規利用希望者がいても受けられない。
		在宅既存利用者へのサービス影響、計画作成担当者の場合は設置基準維持のため
看護職員	5	人員不足
		人員基準の確保
主任介護支援専門員	5	管理者要件で必須
生活相談員	4	業務過多のため増員したい
運転手（デイの送迎など）	4	介護職員がドライバーを兼務し、残業時間の増加
		運転可能な職員が大きく不足
機能訓練士	2	サービスの質の向上のため専門職の常勤は需要がある。
(管理) 栄養士	1	調理要員としても不足からの過重労働を避けるため
計画作成担当者	1	
PT・OT・ST	1	リハビリ需要に対して、供給量が少ない。
事務員（請求担当など）	1	
医師	0	
薬剤師	0	
充足していて採用の予定はない	3	現在の規模であれば余裕がある

最も採用が必要な職種については、「訪問介護員」が最も多い、次いで「介護職員」という結果でした。

Q3：介護職員の定着・離職防止に向けた自治体の取組として、効果的と考えるものをお次のうち1つお答えください。理由についても可能な限り、お答えください。（※申請等の事務負担を考慮したうえ選択してください。）

選択肢 1 毎月の手当の補助、2 介護職員の業務負担軽減のため事務職員・運転手の雇用を支援、3 一定の勤務年数に応じた報償、4 その他（内容を理由欄に記入）

(回答結果)

取組／選択肢	回答数	主な理由（自由記載の抜粋）
1 每月の手当の補助	19	収入が上がれば応募者も増える。加算による一時的な収入増ではあまり意味がなく、報酬を増額して人件費に充てられる形にすべき
		訪問看護のみの介護や診療報酬のみでは病院やクリニックに比べ収益が少なく給与が少なくなってしまう。
		近隣の東京都との賃金格差のために、市で独自に支援できるものがあれば魅力的に感じる。
2 介護職員の業務負担軽減のため事務職員・運転手の雇用を支援	2	居宅介護支援には処遇改善もなく、担当件数に上限があるため収入に限りがある。物価も上がり、給与を増せない。事務員を置く余力がない。事業所加算も取れなければ、人を雇うことも広告を出すこともできない。
3 一定の勤務年数に応じた報償	11	介護職に限定すると居宅介護支援事業所の介護支援専門員が対象外となるので、経験年数に応じた形が良い。
		同一事業所でのキャリアを積み、経験や知識が増えても、国の報酬体系では十分な評価ができず、離職に繋がる。
4 その他（内容を理由欄に記入）	2	介護業界全体で昇給率が悪い状況。長く介護業界に携わっている人材への報償は一企業で差があるため自治体ないしは国が何らかの対策をしていただきたい。
		ハラスメントに対する対策 ベースアップなどの改善
		ICTなどを普及し、介護支援専門員の業務負担を軽減。介護保険制度を市民に理解してもらう啓発運動

介護職員の定着・離職防止に向けた自治体の取組として、効果的と考えるものについては、「毎月の手当の補助」が最も多く、次いで「一定の勤務年数に応じた報償」という結果でした。

Q4：今後の事業者としての事業展開について、考えられている方針を1つお答えください（答えづらい場合は空欄でかまいません）。

- 選択肢** 1 拡大、2 条件が整えば拡大、3 現状維持、4 縮小、5 廃止、
6 その他

(回答結果)

事業展開／選択肢	回答数	具体的な内容（自由記載の抜粋）
1 拡大 【Q5へ】	3	人員拡大等を予定 現在展開している自治体での多種サービス事業を中心に事業拡大を検討
2 条件が整えば拡大 【Q5へ】	9	居宅介護支援事業所の新規開設 需要がある以上人員が整えば拡大したい。 人的資源の確保ができれば、事業拡大。24時間体制加算など、地域のニーズに細かく対応したい。
3 現状維持 【Q7へ】	13	従業員が増えないため、新規の依頼を受けても対応できないのが現状。従業員が増えれば新規受け入れが可能 オンコール対応ができる人員不足もあり拡大はできない。
4 縮小 【Q8へ】	2	収入の確保ができなければ今の人員の維持も難しくなるのは容易に想像できる。従業員の生活を守るためにも事業を縮小して、何とか1人分の生活ができる報酬を確保するしかない。 現時点では在宅の繁栄は難しいのが現状であり、経営者自身も業務をおこなっている。
5 廃止 【Q8へ】	0	
6 その他	1	人員増員のあるなしで状況は1でもあり5でもある。

今後の事業展開については、「現状維持」が最も高く、次いで「条件が整えば拡大」という結果でした。

Q5 : Q4で「1 拡大」「2 条件が整えば拡大」と答えた事業者にお伺いします。
 どのような事業拡大を考えられているかお答えください。(答えづらい場合は空欄で構いません)。(※複数選択可)

選択肢 1 浦安市内に新規事業所を設立、2 浦安市外への事業拡大、3 未定

(回答結果) : ※複数回答、無回答もあるため、回答数は一致しません。

事業展開／選択肢	回答数	提供サービス名	地域・圏域
1 浦安市内 に新規事業所 を設立 【Q6～】	7	居宅介護支援(3)	新町(2)
		訪問介護(4)	元町(2)・新町(1)
		通所介護(1)	元町(1)
		訪問看護(1)	中町北部(1)
2 浦安市外 への事業拡大	3	居宅介護支援(2)	他県(1)
		認知症対応型グループホーム(1)	東京を中心に関東圏(1)
		訪問介護(1)	東京を中心に関東圏(1)
3 未定	5		

※浦安市内の「地域・圏域」について（市外の場合は、都道府県名または市町村名を記入）

「元町」：当代島、北栄、猫実、堀江、富士

「中町北部」：海楽、美浜、入船

「中町南部」：富岡、今川、弁天、舞浜、東野（※港、鉄鋼通りを含む）

「新町」：日の出、明海、高洲

事業拡大については、「浦安市内に新規事業所を設立」が最も高いという結果でした。

Q 6 : Q 5 で「1 浦安市内に新規事業所を設立」と答えた事業者にお伺いします。事業の拡大にあたって課題や障壁となっていることをお答えください(無い場合は空欄で構いません)。(※複数選択可)

選択肢 1 人材確保、2 新規立ち上げのための資金調達、3 テナントや土地の選定・確保、4 継続した経営の見通し、5 その他

(回答結果)

課題・障壁／選択肢	回答数	具体的な内容（自由記載の抜粋）
1 人材確保	6	人材確保
		人材の育成と定着が喫緊の課題
2 新規立ち上げのための資金調達	3	資金面の不安 事業を立ち上げても、継続的な人員確保の見通しが立たないと、離職リスクが高く、一人の職員の離職で事業が継続できなくなってしまう。
3 テナントや土地の選定・確保	2	店舗の選定。浦安市は家賃相場が高い。
4 継続した経営の見通し	1	
5 その他	1	すでに各種サービスが充足しているように思う。今後の高齢化率により検討したい。

事業の拡大にあたっての課題や障壁については、「人材確保」が最も高く、次いで「新規立ち上げのための資金調達」という結果でした。

Q7：Q4で「3 現状維持」と答えた事業者にお伺いします。事業の維持にあたって必要な条件をお答えください（無い場合は空欄で構いません）。（※複数選択可）

選択肢 1 新規の人材確保、2 職員のスキル向上、3 業務の効率化、4 継続した経営の見通し、5 賃金や手当の見直し、6 その他

(回答結果)

条件／選択肢	回答数	具体的な内容（自由記載の抜粋）
1 新規の人材確保	10	従業員が増えないため、新規の依頼を受けても対応できないのが現状。従業員が増えれば新規受け入れが可能になる。
		ドライバーなどの人材確保
		採用環境が厳しいため
2 職員のスキル向上	5	介護の本質は「人による支援」と考えているため、どれだけ深く、正しく介護が行えるかを追い求めていく。
3 業務の効率化	7	業務の効率化を図り安定した経営を目指す。
		採用環境が厳しいため
4 継続した経営の見通し	8	現状維持と言いつつも、定員に対し余裕がある状態なので利用者数増を図る。そのためにドライバーなどの人材確保と業務の効率化を図り安定した経営を目指す。
5 賃金や手当の見直し	9	質の高さに応じた賃金を支払う。
6 その他	0	

事業の維持にあたって必要な条件については、「新規の人材確保」が最も高く、次いで「賃金や手当の見直し」という結果でした。

Q8 : Q4で「4 縮小」「5 廃止」と答えた事業者にお伺いします。事業の縮小や廃止という考えに至った原因や理由をお答えください。(答えづらい場合は空欄で構いません)。(※複数選択可)

- 選択肢** 1 人材確保が難しい、不足している、2 テナント料等の維持費が高い、
3 利用者が減った、いない、4 持続した経営が見通せない、5 その他

(回答結果)

原因・理由／選択肢	回答数	具体的な内容（自由記載の抜粋）
1 人材確保が難しい、不足している	1	人材確保が困難であり、このままの人員では利用者の受け入れも難しい。
2 テナント料等の維持費が高い	2	
3 利用者が減った、いない	0	
4 持続した経営が見通せない	1	光熱費やその他の物価上昇で出していく支出と会社全体で得られる収入が同じくらいであり、赤字経営を続けていくことは精神的にも厳しい。そうなると収益の上がる事業に切り替えていくことになる。
5 その他	0	

事業の縮小や廃止という考えに至った原因や理由については、「テナント料等の維持費が高い」が最も高いという結果でした。