

鎌倉市介護人材実態調査の結果概要について

1 調査の目的

第 10 期鎌倉市高齢者保健福祉計画（令和 9 年度から令和 11 年度）の策定に向けて、サービス提供の実態などを把握し、職員の確保・定着、育成、もしくは業務改善に必要な取組等の検討の基礎資料の一つとするために、介護事業所及び介護者の状況について調査した。

2 調査概要

	令和 7 年度
調査対象者	令和 7 年 11 月 1 日時点の、市内の全介護事業所及び介護施設等 174 事業所
調査方法	メール送信・市ホームページへの掲載・e-kanagawa 電子申請システムでの 回収 「事業所票」は事業所の管理者に回答いただいた。「職員票」は、訪問系事業所の管理者の方に、事業所に所属する全ての介護職員の方に聞き取りを行っていただき、とりまとめて提出いただいた。
調査期間	令和 7 年 12 月 3 日～令和 8 年 2 月 6 日
回収数	174 事業所中 53 事業所（回収率：30.5%）

3 結果概要

本調査は、前期計画策定時に、事業所やそこに従事している介護職員の意見も聴取した方がよいという課題が挙げられていたため、今回初めて実施した。

各設問について、実態に触れるような内容、特徴的な内容について概要として報告する。

(1) 国の示す設問

	回答の内容
問 1 サービス系統別の 資格保有の状況	介護福祉士・介護福祉士実務者研修・介護職員初任者研修の資格保有状況について、いずれか一つでも保有している方が一番多かったのが訪問系で 98.7%。次いで施設・居住系 89.8%、通所系 44.8%となっている。介護福祉士に限ると、保有率が高いのは、施設・居住系 67.7%、訪問系 59.6%、通所系 39.8%の順となっている。
問 2 年齢別の資格保有 の状況	・ 70 歳以上では 90.7%の方が何らかの資格を保有しており全世代で最も割合が多いが、初任者研修の割合 44.2%も全世代で最も割合が多い。 ・ 介護福祉士及び実務者研修については、70 歳代以上、60 歳代、50 歳代…と若い世代になるにつれ、保有している割合が高くなっている。30

	歳代では保有率が 68.8%となっており、より難易度の高い資格取得に対する意欲が若い方が高いと思われる。また、事業所において資格取得に伴うキャリアプランが明確化されているとか、資格取得が賃金に反映される等、人材の定着化につながる対応がどの程度取られているかが気になるところである。 ・いずれか一つでも資格を保有している割合が一番低かったのは、20 歳代の 58.7%で、これはやむを得ないところである。															
問 3 サービス系統別の 常勤・非常勤の割合	全体としては常勤が 48.0%、非常勤が 51.9%と非常勤の方が割合が高いが、拮抗している。 常勤の割合が最も高いのは施設・居住系で 58.6%、非常勤の割合が最も高いのは通所系で 63.2%。 <table><tr><td></td><td>常勤職員</td><td>非常勤職員</td></tr><tr><td>訪問</td><td>37.8%</td><td>61.5%</td></tr><tr><td>通所</td><td>36.8%</td><td>63.2%</td></tr><tr><td>施設・居住</td><td>58.6%</td><td>41.4%</td></tr><tr><td>合計</td><td>48.0%</td><td>51.9%</td></tr></table>		常勤職員	非常勤職員	訪問	37.8%	61.5%	通所	36.8%	63.2%	施設・居住	58.6%	41.4%	合計	48.0%	51.9%
	常勤職員	非常勤職員														
訪問	37.8%	61.5%														
通所	36.8%	63.2%														
施設・居住	58.6%	41.4%														
合計	48.0%	51.9%														
問 4～7 性別・年齢別の雇用 形態（常勤・非常勤） の構成比	<table><tr><td>男性</td><td>女性</td></tr><tr><td colspan="2">人数</td></tr><tr><td>訪問系は 20 歳代から世代を増すごとに 70 歳代まで人数が減少。通所系は逆に 20 歳代から世代を増すごとに 60 歳代まで人数が増加。施設・居住系では 40 歳代が最も多く、30 歳代、50 歳代と続く。</td><td>通所系及び施設・居住系では最も多いのが 50 歳代で 40 歳代、60 歳代と続き全体の傾向とほぼ同じだが、訪問系のみ最も多いのが 60 歳代で、70 歳以上、50 歳代と続いており、唯一 20 歳代がおらず、他の系統より従事者の高齢化が進んでいる状況である。</td></tr><tr><td colspan="2">全サービス系統合計の常勤・非常勤の割合</td></tr><tr><td>全系統の計では、男性は 50 歳代までの世代で常勤職員の割合が高く、30 歳代、50 歳代と続く。各世代の計で 80%以上を占めている。</td><td>女性は非常勤職員の割合が高く、20 歳代、30 歳代では常勤の方が多いが、40 歳代でほぼ半数となり、それ以上の世代では非常勤の方が多くなっている。</td></tr></table>	男性	女性	人数		訪問系は 20 歳代から世代を増すごとに 70 歳代まで人数が減少。通所系は逆に 20 歳代から世代を増すごとに 60 歳代まで人数が増加。施設・居住系では 40 歳代が最も多く、30 歳代、50 歳代と続く。	通所系及び施設・居住系では最も多いのが 50 歳代で 40 歳代、60 歳代と続き全体の傾向とほぼ同じだが、訪問系のみ最も多いのが 60 歳代で、70 歳以上、50 歳代と続いており、唯一 20 歳代がおらず、他の系統より従事者の高齢化が進んでいる状況である。	全サービス系統合計の常勤・非常勤の割合		全系統の計では、男性は 50 歳代までの世代で常勤職員の割合が高く、30 歳代、50 歳代と続く。各世代の計で 80%以上を占めている。	女性は非常勤職員の割合が高く、20 歳代、30 歳代では常勤の方が多いが、40 歳代でほぼ半数となり、それ以上の世代では非常勤の方が多くなっている。					
男性	女性															
人数																
訪問系は 20 歳代から世代を増すごとに 70 歳代まで人数が減少。通所系は逆に 20 歳代から世代を増すごとに 60 歳代まで人数が増加。施設・居住系では 40 歳代が最も多く、30 歳代、50 歳代と続く。	通所系及び施設・居住系では最も多いのが 50 歳代で 40 歳代、60 歳代と続き全体の傾向とほぼ同じだが、訪問系のみ最も多いのが 60 歳代で、70 歳以上、50 歳代と続いており、唯一 20 歳代がおらず、他の系統より従事者の高齢化が進んでいる状況である。															
全サービス系統合計の常勤・非常勤の割合																
全系統の計では、男性は 50 歳代までの世代で常勤職員の割合が高く、30 歳代、50 歳代と続く。各世代の計で 80%以上を占めている。	女性は非常勤職員の割合が高く、20 歳代、30 歳代では常勤の方が多いが、40 歳代でほぼ半数となり、それ以上の世代では非常勤の方が多くなっている。															

問 8 1 週間当たりの勤務時間	常勤職員では通所系の 41.5 時間が最も長いが他と大きな差はなく、全系統の平均で法定労働時間に近い 40.4 時間となっており、時間外勤務が発生していることは伺えるものの、心身に不調をきたすような勤務状態ではないことが分かる。
問 9 介護職員数の変化	施設・居住系は常勤の採用者数が 46 人、非常勤の採用者数が 28 人と、1 事業所当たり 1 人を大きく超えたが、ほぼ同数の離職者が出たため、全体として昨年比 100.8%にとどまった。 通所系は常勤の採用者数が 16 人、非常勤の採用者数が 34 人と、1 事業所当たり 1 人を割り込んだが、全体の離職者が 22 人に収まったため、全体として昨年比 114.5%と一番の伸びを見せた。 訪問系のみ昨年比で数を減らしており（昨年比 97.9%）、非常勤職員数で 100%を上回ったものの、常勤職員の減（91.1%）を補いきれなかった。
前の職場の場所	別の介護事業所から現在の介護事業所へ移ってきた方について、前の職場の所在地を調査した。訪問系では同一市内の事業所へ移るケースが多かったが、施設・居住系では市をまたいで移られた方が多い。

（２）市独自の設問

現在課題となっている介護人材不足について、その要因分析及び対策検討のため、介護職員の雇用状況、事業所における研修実施状況やハラスメント等、職員の定着に関わる実態を把握すべく、質問を行った。

①介護職員等処遇改善加算の算定状況

系統ごとに回答が多かった 3 件及び算定していない率は以下のとおりであった。

	上位 1 位	上位 2 位	上位 3 位	算定していない
施設・通所系	Ⅱ（28.6%）	Ⅰ（52.4%）	Ⅲ（9.5%）	7.1%
訪問系	Ⅰ（81.8%）	Ⅱ、Ⅲ（9.1%）	－	0.0%

施設・通所系ではⅠまで算定していない事業所が 4 割あり、いずれの加算も算定していない事業所もあるが、訪問系ではⅠまで算定している事業所が 8 割を占めており、かつ全ての事業所が何らかの加算を算定していた。

介護職員の処遇改善に係る重要な制度上の手段であるため、加算を算定しない理由を聞き取る、より高い加算を取れるよう事業所を支援する、等の対応が考えられる。

②1 年に自主研修を行う頻度

1 年間の自主研修の実施回数は、いずれの系統でも「5 回以上」が最も高く、その割合は施設・通所系では 71.4%、訪問系では 90.9%であった。一方「0 回」は 1 件もなかった。事業所から、スキルアップに対して支援してほしいというご意見を伺うことがあるが、各事業所で工夫しながら

ら研修を実施している状況が把握できた。

③介護業界を選択した理由

施設票、職員票とも、「福祉業界に興味があったため」「やりがいがあるため」「資格をいかす（取得する）ことができる・スキルアップのため」が多く、非常に前向きな理由であることが分かる。一方、「給料が高かったため」はいずれも1%未満であり、給料が高くない現状と、給料の額で介護業界を選択しているわけではない心情が見て取れるのではないだろうか。

④介護職員の月額給料（手取り）

介護業界は、他の業種よりも賃金が低いとされており、本市内の事業所における実態を聞き取った。

経験を積みキャリアアップすることで賃金が上がっていくのが一般的とすれば、他業種より従事者の年齢層が高いにも関わらず20万円未満が最も多く、さらに項目の金額が上がるにつれ割合が小さくなっている。全体の賃金が低いことや高齢の非常勤職員の割合が高いこと等が影響していると考えられる。

⑤以前の施設を辞めた理由

事業所票では、多い順に「給与や労働条件への不満」30.2%、「ライフスタイルの変化」25.8%、「業務内容への不満」17.0%となっている。職員票では、多い順に「ライフスタイルの変化」32.7%、「身体的な負担」22.4%、「人間関係の悩み」「給与や労働条件への不満」15.4%となっている。

「給与や労働条件への不満」、「ライフスタイルの変化」がいずれでも大きな要素として出ている。

⑥ハラスメントを受けたことがある割合

受けたことがあると答えたのは施設・通所系で19.7%、訪問系で18.6%となっており、2割弱の職員がハラスメントと思われる行為を受けたことがある現状が把握できた。

⑦ハラスメントを受けた時の対応（複数選択可）

「上司・同僚・相談窓口等に相談した」が、施設・通所系で80.4%、訪問系で93.1%と、一人で抱え込まないという基本的な対応ができる環境があることはわかったが、一方で何もしなかったという回答も施設・通所系で8.9%、訪問系で3.4%いる。

また、「契約を解除した」が施設・通所系で1.8%、訪問系で6.9%、「弁護士等に法律相談を行った」はいずれも0.0%であった。ハラスメントへの対応手段として、契約解除や法的な対応が必要になることもあり、契約内容の見直しや相談窓口も重要だと考えられる。