



令和4年度「介護労働実態調査」結果 概要について

(長野県)



令和5年11月21日

(公財) 介護労働安定センター

長野支部

調査の方法

- 調査期間 令和4年10月1日から10月31日
- 調査方法 全国の介護保険サービス事業所から18,000事業所を無作為抽出し調査票を郵送する。

- 調査票回収結果

事業所調査	有効配布	17,125事業所	回収 : 8,708事業所	50.8%
労働者調査	有効配布	51,375人	回収 : 19,890人	38.7%

長野県	175 事業所	労働者数 405人
-----	---------	-----------

【事業所調査】

➡ 1. 1年間の離職率の推移

- ➡ 令和4年度の長野県の2職種の離職率は11.6%であった。

全国平均は14.4%であり、全国平均を下回っているが、採用率と離職率の差は全国が1.8%に対して長野県は0.9%と介護分野への流入傾向は全国と比べると減少している。

2職種とは訪問介護員と介護職員

訪問介護員：訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、身体介護を行う者をいう。

介護職員：訪問介護以外の事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

1年間の離職率 = 1年間の離職者数 ÷ 1年前の在籍者数 × 100

採用率と離職率の変化（２職種（訪問介護員・介護職員計））

全国	H30	R1	R2	R3	R4
採用率	18.7	18.2	16.2	15.2	16.2
離職率	15.4	15.4	14.9	14.3	14.4
差（採用率-離職率）	3.3	2.8	1.3	0.9	1.8
長野県	H30	R1	R2	R3	R4
採用率	21.8	16.6	13.3	14.6	12.5
離職率	14.0	15.0	12.1	14.0	11.6
差（採用率-離職率）	7.8	1.6	1.2	0.6	0.9

【事業所調査】

■ 2. 介護事業所全体の人材不足感の推移

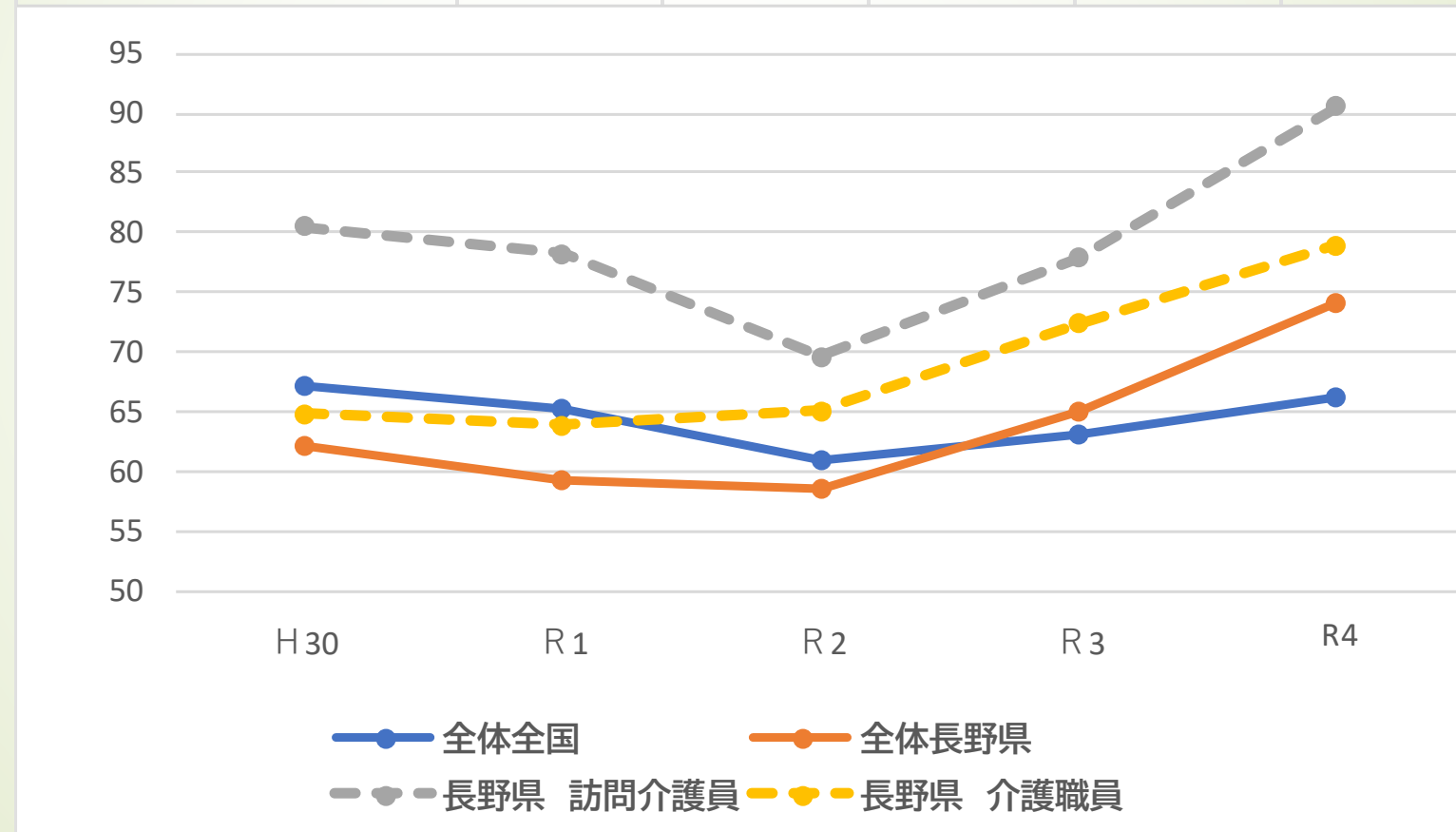
令和4年度の過不足感は74.2%と前年を上回り過去5年間で最も高くなっています。

特に、訪問介護員の過不足感は90.5%と大変高い数値となっている。

参考に全国の訪問看護員の過不足感は83.5%であり傾向としては似ている。

2 人材不足感の推移

	H 30	R 1	R 2	R 3	R 4
全体全国	67.2	65.3	60.8	63.0	66.3
全体長野県	62.1	59.2	58.5	64.9	74.2
長野県 訪問介護員	80.5	78.2	69.6	77.8	90.5
長野県 介護職員	64.8	63.8	65.1	72.3	78.9



【事業所調査】

➡ 3. 早期離職防止や定着促進のための方策

①残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいるが最も高く90.0%

②職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っているが63.3%と続くが

●悩み・不満・不安の相談窓口(メンタルヘルス対応)

●健康対策や健康管理に力を入れているがともに43.3%と全国に比べ高くなっている。

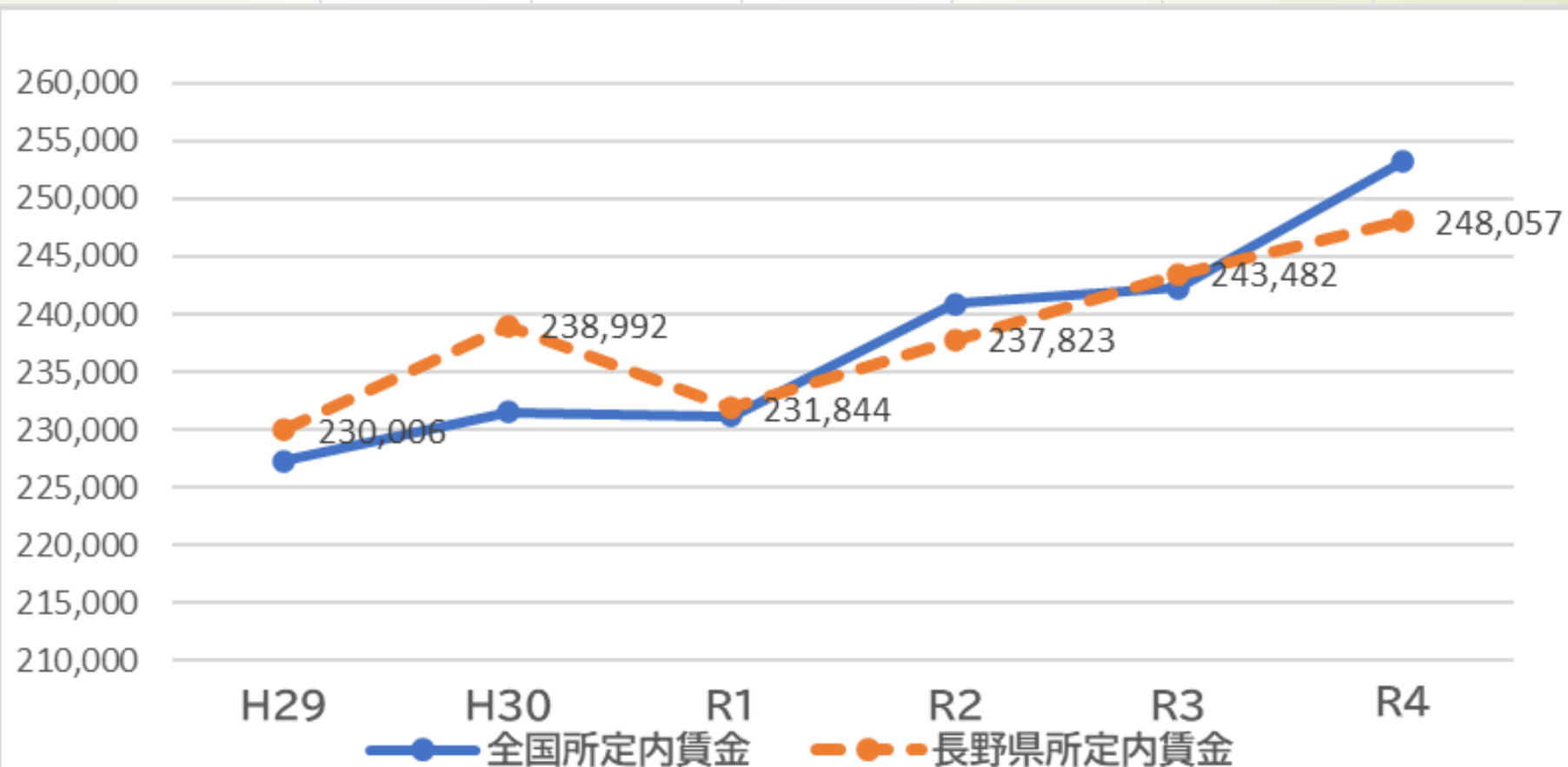
3 早期離職防止や定着促進のための方策（複数回答）

	全国	長野県
①残業を少なくする。有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	70.7	90.0
②本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	70.1	50.0
③職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	55.4	63.3
④賃金水準を向上させている	36.3	26.7
⑤業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている	35.7	36.7
●悩み・不満・不安等の相談窓口を設けている（メンタルヘルス対応）	33.7	43.3
●健康対策や健康管理に力を入れている	29.7	43.3

【事業所調査】

4 - 1 所定内賃金の推移

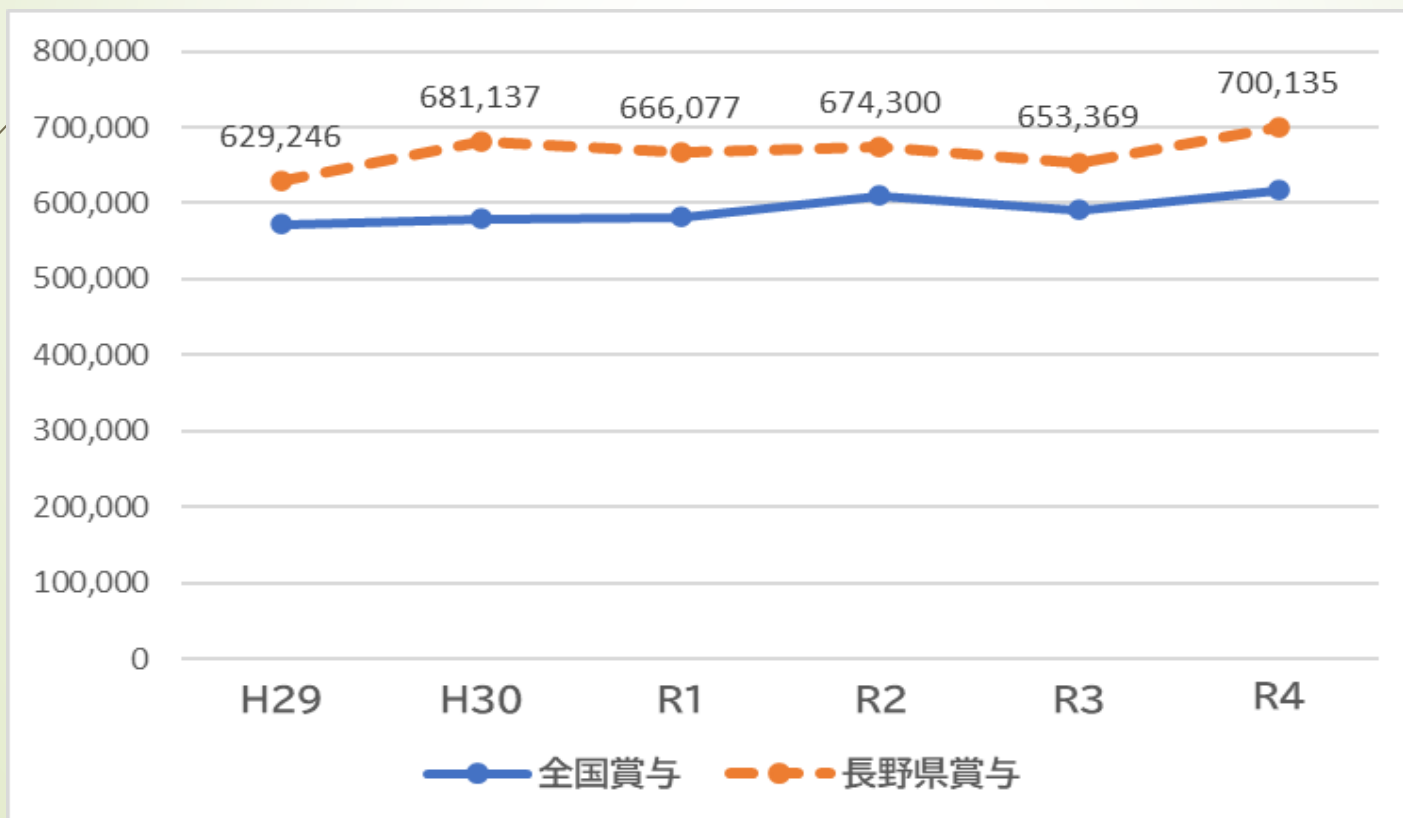
	H29	H30	R1	R2	R3	R4
全国所定内賃金	227,275	231,553	231,135	240,878	242,273	253,186
長野県所定内賃金	230,006	238,992	231,844	237,823	243,482	248,057



【事業所調査】

4-2 賞与の推移

	H29	H30	R1	R2	R3	R4
全国賞与	572,079	579,770	581,448	610,223	590,699	617,452
長野県賞与	629,246	681,137	666,077	674,300	653,369	700,135



	年収
全国	3,761,881
長野県	3,916,518

【労働者調査】

5. 働く上での悩み、不安、不満等について（複数回答）

	H30	R1	R2	R3	R4
人手が足りない	57.9	56.4	53.6	53.3	61.7
仕事内容のわりに賃金が低い	45.0	51.8	46.2	41.3	49.1
身体的負担が大きい	33.3	29.9	38.3	35.0	30.6
健康面の不安がある	12.7	11.2	25.1	27.5	31.9
精神的にきつい	25.3	25.2	29.9	24.9	28.6
業務に対する社会的な評価が低い	22.2	29.9	26.9	24.6	28.4

人手が足りないが61.7%と最も高い。コロナの影響で健康面の不安を訴える従事者が多い。

【労働者調査】

6. 職場での人間関係（複数回答）					
	① 職場での人間関係に悩み・不満は感じない	② 自分と合わない上司や同僚がいる	③ 部下の指導が難しい	④ 経営層や管理能力が不十分	⑤ 経営層の介入、基本方針、理念が不明瞭である
全国	32.8	20.2	20.3	19.7	13.4
長野県	28.4	24.4	21.2	23.0	11.6

【労働者調査】

7. 介護の仕事辞めた理由（複数回答）

	① 職場の問題があった	② 法人や施設・事業所の理念や運営方針に不満があった	③ 他に良い仕事・職場があったため	④ 収入が少なかったため	⑤ 自分の将来の見込が立たなかったため	⑥ 結婚・妊娠・出産のため
全国	27.5	22.8	19.0	18.6	15.0	8.4
長野県	20.6	19.6	14.0	15.0	15.0	16.8

【労働者調査】

8-1 職場内でのハラスメントの有無（複数回答）

	受けたことがある						小計	受けたことがない
	① 暴行・傷害（身体的攻撃）	② 脅迫・名譽棄損・侮辱・暴言（精神的攻撃）	③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係の切り離し）	④ 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強要、妨害	⑤ 業務上の合理性がなく、程度の低い仕事や仕事を与えない（過小な要求）	⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）		
全国	1.5	8.1	4.4	3.5	1.4	4.0	22.9	47.9
長野県	0.7	6.9	3.5	2.0	0.7	3.0	16.8	47.9

【労働者調査】

8-2 職場内でのハラスメントの有無（複数回答）

	見たり相談を受けたことがある							見たり相談を受けたことがない
	① 暴行・傷害（身体的攻撃）	② 脅迫・暴言（精神的攻撃）	③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係の切り離し）	④ 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強要、妨害	⑤ 業務上の合理性がなく、程度の低い仕事や仕事を与えない（過小な要求）	⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）	小計	
全国	2.7	10.1	7.8	3.5	2.4	4.5	31.0	26.9
長野県	2.0	10.1	7.9	4.0	2.0	3.7	29.7	28.4

【労働者調査】

9-1 カスタマーハラスメントの有無（複数回答）

	受けたことがある					受けたことがない
	① セクハラ（性的な嫌がらせ）	② 暴力（身体的な攻撃）	③ 暴言（言葉による暴力）	④ 介護保険以外のサービス要求された	小計	
全国	9.3	10.5	20.8	15.2	55.8	37.6
長野県	10.9	8.9	19.5	11.1	50.4	35.3

【労働者調査】

9-2 カスタマーハラスメントの有無（複数回答）

	見たり相談を受けたことがある					見たり相談を受けたことがない
	① セクハラ （性的な嫌がらせ）	② 暴力 （身体的な攻撃）	③ 暴言 （言葉による暴力）	④ 介護保険以外のサービス を要求された	小計	
全国	9.7	7.9	14.3	8.6	40.5	20.5
長野県	9.6	6.4	13.8	7.9	37.7	21.7

①利用者等からのハラスメントの実態について

利用者又はその家族からのハラスメント発生を把握している事業所は居宅介護で2割以上、訪問介護で4割以上に上っている。労働者調査でも2割台半ばから4割の人がハラスメントを受けたと回答している。

②対策に関する課題について

労働者調査では相談窓口の設置が発生抑止に効果があることが示唆された。しかし相談窓口がない、あるいはあるものの職員に周知されていないとする事業所が合計で4割以上に上っている。

相談窓口の設置とともに職員への研修や情報共有と対策の検討機会の場づくりの充実、専門職との連携体制の構築も併せて検討することが求められる。

労働者調査では、利用者やその家族にハラスメントの禁止を説明することや契約書・重要事項証明書に明記することが上位に上げられている。しかし事業所調査では当該事項の重要性があまり認識されていないという結果になっている。実際に利用者等との関係構築の兼ね合いが難しいと考えている事業所が多いのではないかと推測される。



ご清聴ありがとうございました。

