

新型コロナウイルス感染症に係る 介護人材確保等への影響について

[集計結果]

令和2年8月

一般社団法人 介護人材政策研究会

<https://kaijinken.or.jp/>



はじめに

- **新型コロナウイルスの感染拡大により、介護分野のみならず、全産業において市場構造が変容しつつあります。**
- なかでも、労働力の動態については、**5月の完全失業率が前月比で9万人増**となるなど、深刻な課題が顕在化しています。
- 一方、不況に強いと言われる**介護分野においても、コロナ禍における感染リスクが頻繁に報道**されたこと等により、影響を懸念する声があがっています。
- そこで本会では、**新型コロナウイルス感染症に係る介護人材確保等への影響**について緊急調査を行いました。

調査概要

対象

介護人材政策研究会会員 他

期間

令和2年7月26日～8月14日

調査方法

WEB、FAX、メール

回答数

289施設・事業所

内訳

特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、デイサービス、グループホーム、有料老人ホーム、軽費老人ホーム・ケアハウス、養護老人ホーム、訪問介護事業所、サービス付き高齢者向け住宅、居宅介護支援事業所 他

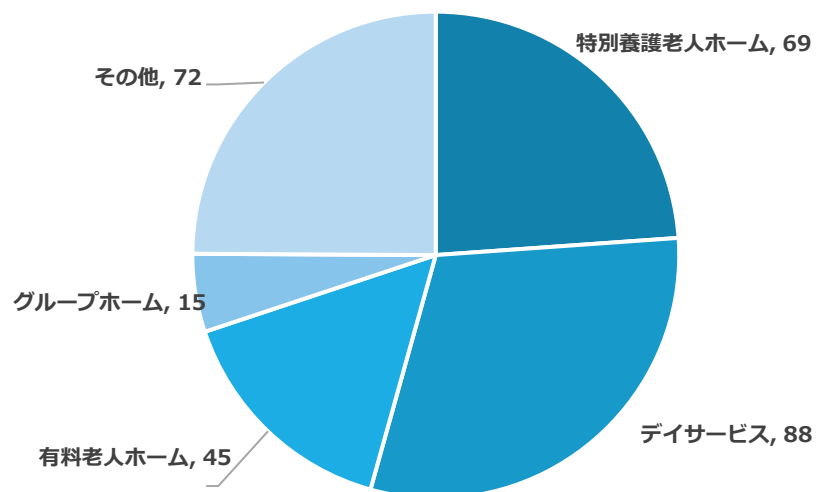
調査内容

1. 新型コロナウイルス感染症による職員採用への影響について
2. 離職率の変化について
3. 職員採用の変化について
4. 外国人材採用についての方針変更について
5. その他

調査結果（回答者属性）

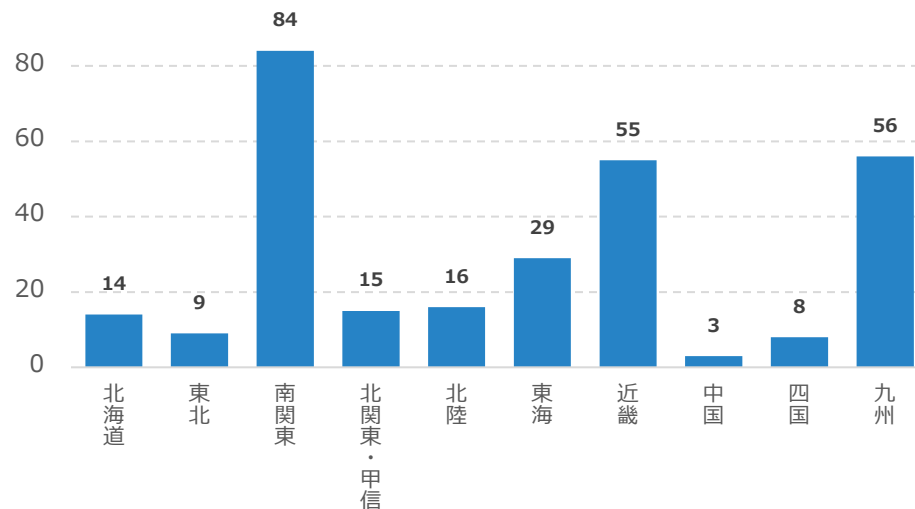
n = 289

サービス種別



サービス種別	回答数	割合
特別養護老人ホーム	69	24%
デイサービス	88	30%
有料老人ホーム	45	16%
グループホーム	15	5%
その他 介護老人保健施設、訪問介護、サ高住、軽費老人ホーム・ケアハウス、養護老人ホーム等	72	25%

地域区分

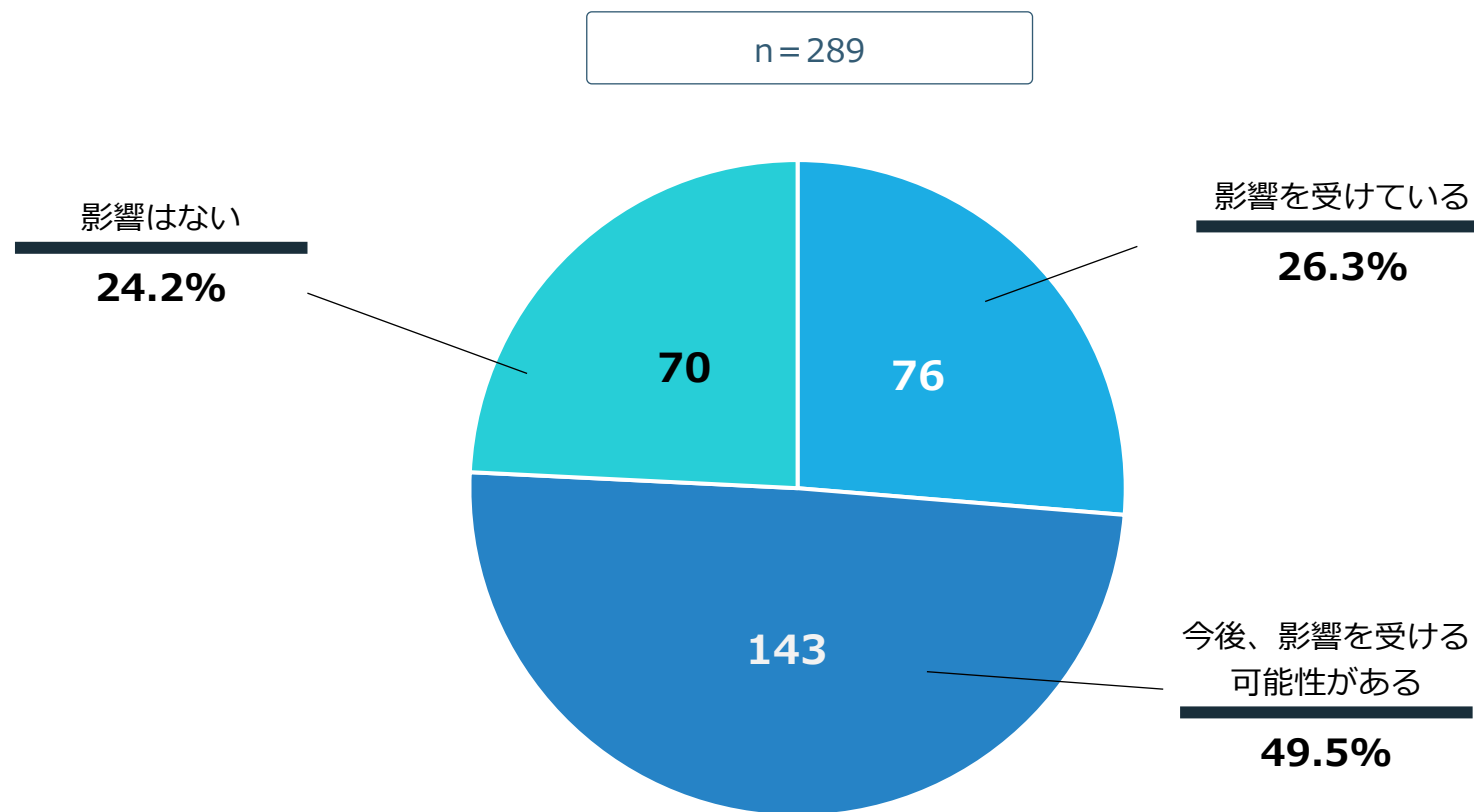


地区	回答数
北海道	14
東北	9
南関東	84
北関東・甲信	15
北陸	16

地区	回答数
東海	29
近畿	55
中国	3
四国	8
九州	56

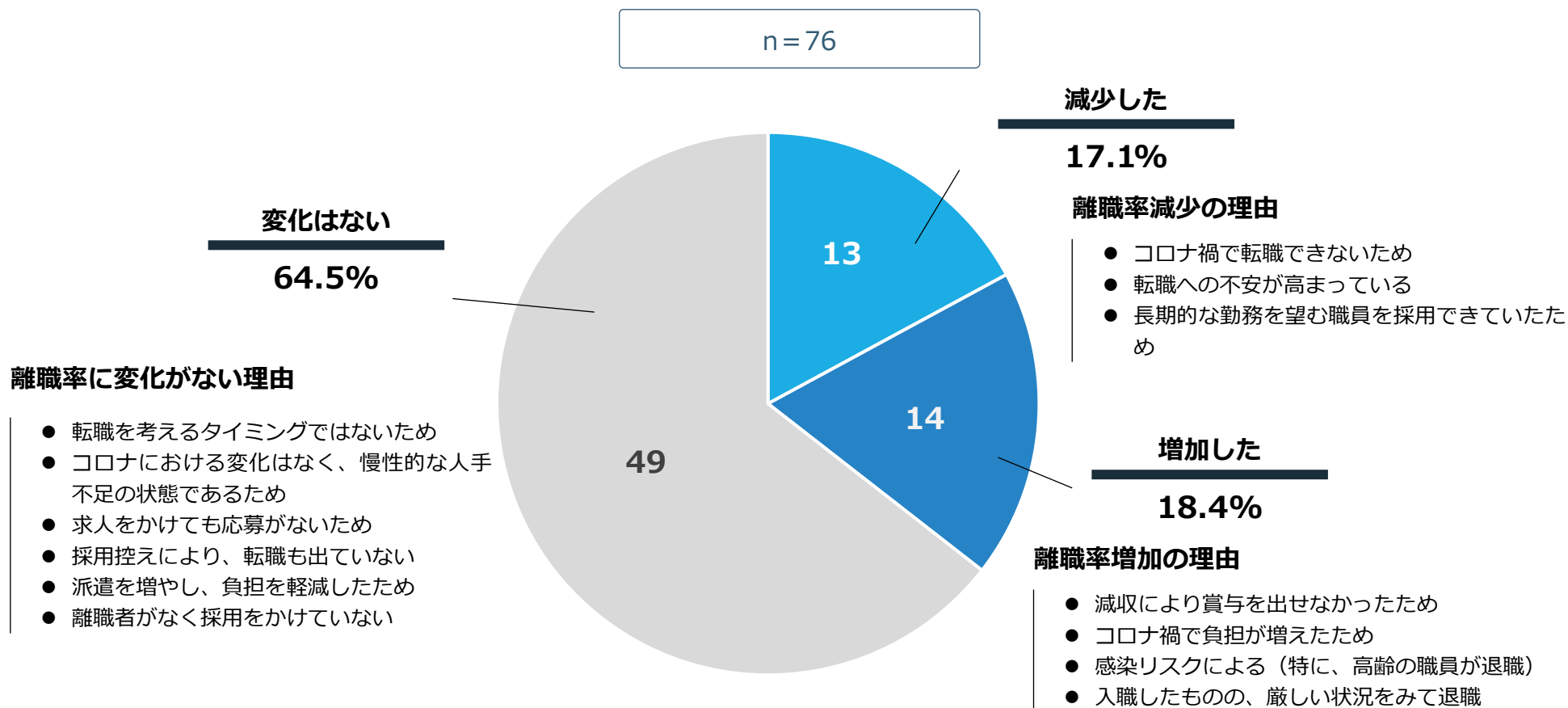
1. 新型コロナウイルス感染症による職員採用への影響について

新型コロナウイルス感染症による職員採用への影響について、**26.3%の施設・事業所が「影響を受けている」と回答**。一方、「影響はない」と答えたのは24.2%であり、「今後、影響を受ける可能性がある」（49.5%）と合わせれば、73.7%に及んだ。



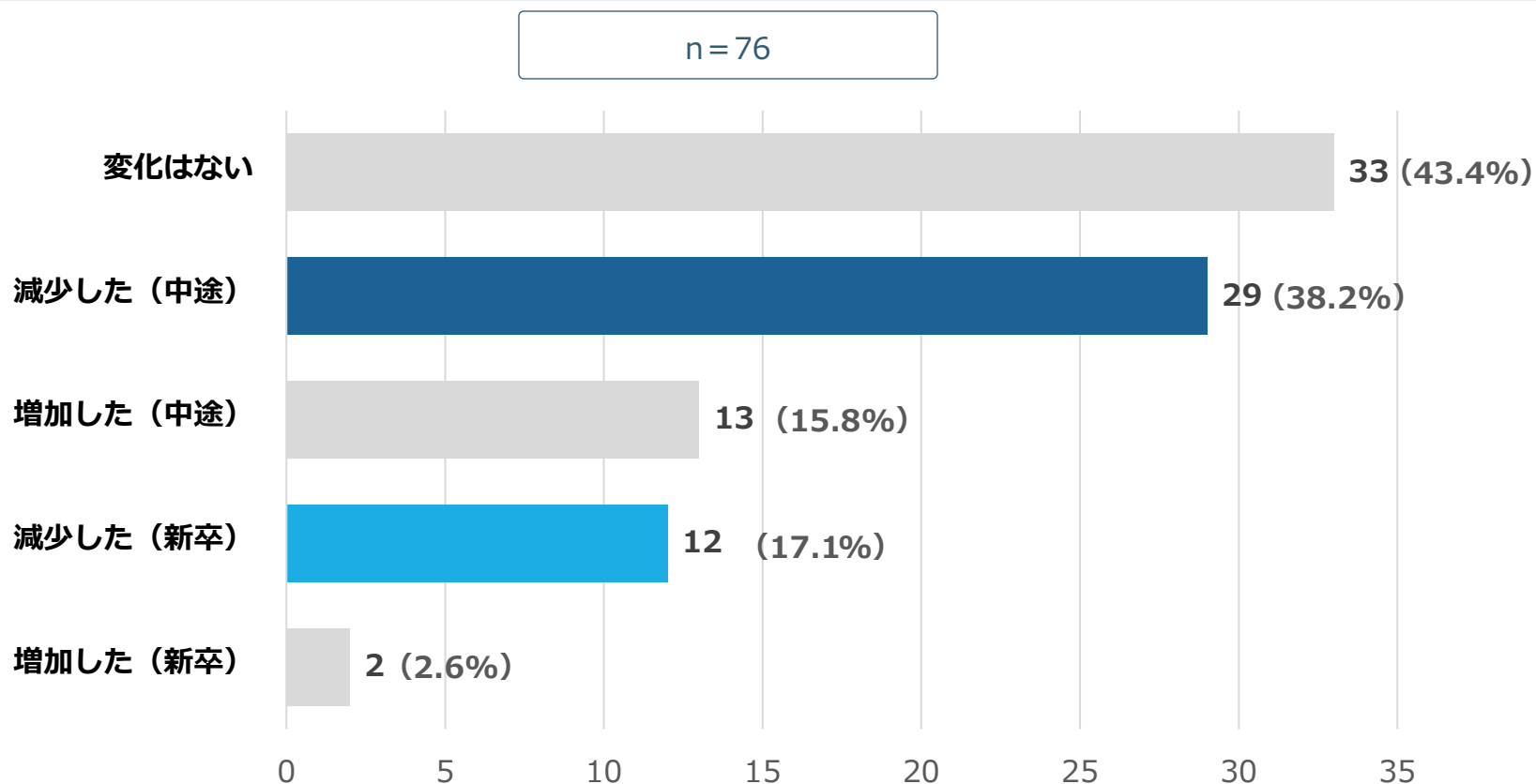
2. 離職率の変化について

1.で「影響を受けている」と回答した介護施設・事業所のうち、一部（18.4%）では感染リスクやリアリティショックから離職率（5月～7月、前年同期間比）が増加している。



3. 職員採用の変化について

1.で「影響を受けている」と回答した介護施設・事業所では、**新卒・中途のいずれも採用（5月～7月、前年同期間比）の減少が増加を上回っている**。特に、**3つに1つ以上の介護施設・事業所（38.2%）で中途採用が減少している**。



※複数回答可

3. 職員採用の変化について（理由）

増加している（新卒）理由

- コロナ前までは新規利用者が増えていたことから、採用に積極的だったため

減少している（新卒）理由

- コロナで採用活動ができないため
- コロナ感染拡大により、学校等の開校が遅れている
- 専門学校からのボランティア等受入れができないため
- 他社他業界の面接が進んでいないため、内定待ちなどが続いており、採用面接が思うように進まない
- 感染拡大の現場対応、資金確保対応で採用活動に注力できなかった
- 介護でコロナに感染することを心配している

変化はない

- 新型コロナウイルスの影響に関わらず、募集においてほとんど反応がない
- もともと募集をかけても応募がない（もともと厳しい）
- 採用活動をしていない
- 変わらず前年同様の採用ができた

増加している（中途）理由

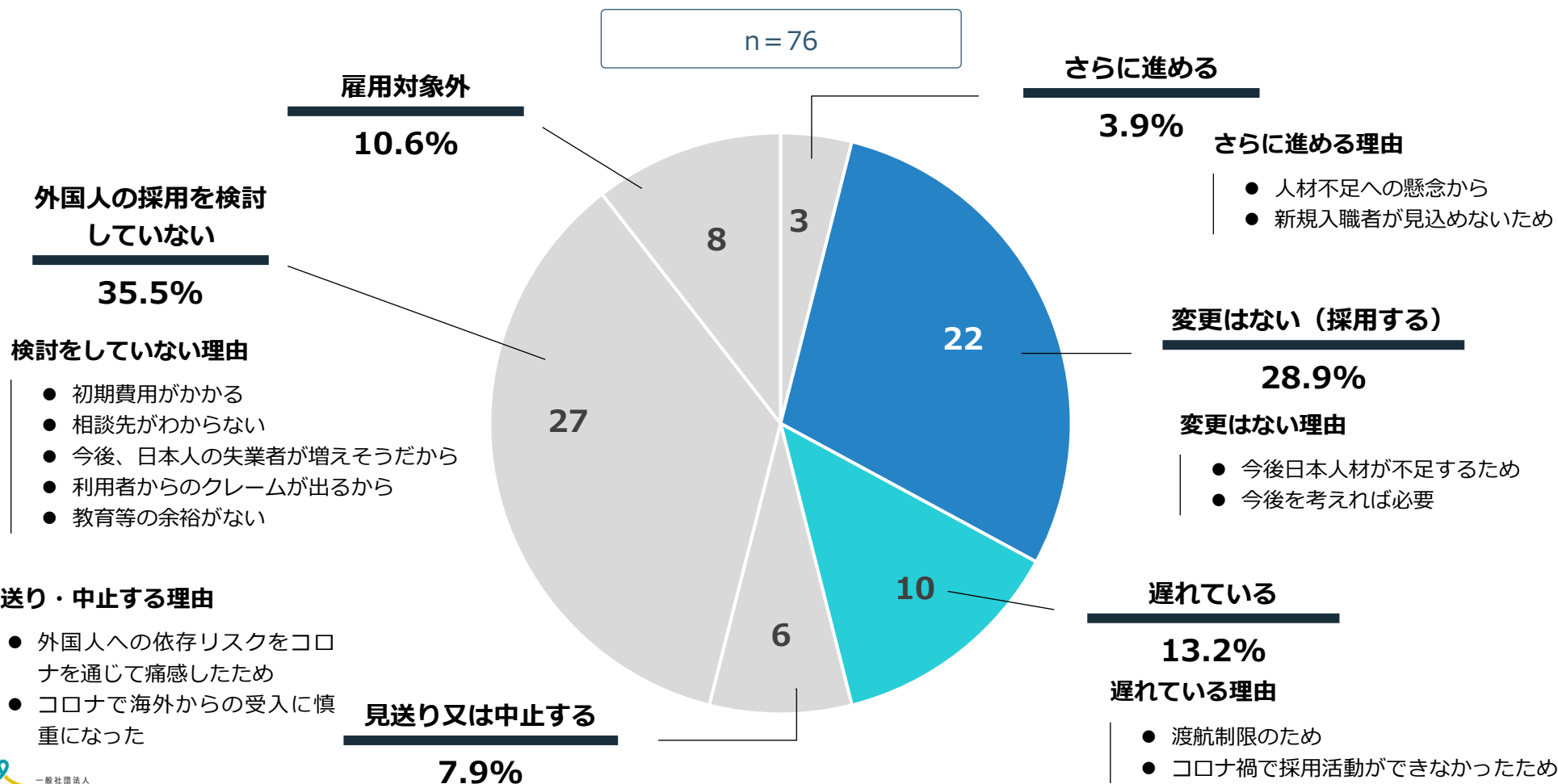
- 費用をかけて広告を出したため
- 職員による紹介
- 応募の件数が増えた
- 資格の必要ない職員募集を積極的に行ったため

減少している（中途）理由

- コロナの影響か、募集しても反応（応募）がない
- 有資格者は様子見になっているのか動きがない
- 決まった曜日と時間しか勤務できない人が増え、夜勤希望者が減少した
- 無資格未経験の一般企業出身者からの応募が増えたが採用に至らない
- 職場見学の中断による面接希望の減少
- 5～7月はハローワークが機能していなかった
- 現場の厳しい現状を目の当たりにして
- 不人気業種にコロナ禍が追い打ちをかけた

4. 外国人材採用についての方針変更について

1.で「影響を受けている」と回答した介護施設・事業所においても、外国人材の採用方針については「変更はない」が最多（28.9%）となったが、一部（13.2%）で入国の規制などから遅れが生じている。



コロナ禍における介護人材確保等の現状 「人材参入は限定的、離職増・採用減の傾向」

- コロナウイルス感染拡大により市場構造が変容しているにも関わらず、「影響はない」と「今後、影響を受ける可能性がある」を合わせた数は73.7%に及び、多くの介護施設・事業所において、**コロナ禍による他産業からの参入を含む人材の動きは見られない。**
- 一方で、「影響を受けている」とする介護施設・事業所では一部で感染リスク等から**離職率が増加**しており、**採用についても新卒・中途ともに減少傾向**にある。
- 外国人材の採用について、コロナ禍による遅れは一部に見られるものの抑制傾向にはない。しかし、回答のうち「外国人の採用を検討していない」が最多（35.5%）となるなど、現状では選択肢のひとつに留まっている。
- 「今後、影響を受ける可能性がある」（49.5%）の結果を踏まえれば、この**人材参入は限定的、離職増・採用減の傾向がさらに深刻化する可能性**は高く、速やかかつ中長期的な対策を講じる必要がある。

まとめ（調査結果から見えてきた課題）

1. 感染症対策を一層進めるとともに、高い緊張感を維持しつつ業務にあたる介護従事者の社会的意義に応えるため、**速やかかつ中長期的な財政措置（介護報酬の増）**が必要です。
2. 安心・安全の職場であることを対内・対外ともに担保するため、介護従事者については**いつでも優先的にPCR検査を受けられる体制**を構築すべきです。
3. 他産業からの人材参入を推進するため、介護人材確保・育成・定着のための専任職員配置の補助や、採用・広報活動の促進等、**介護事業者の人事機能を高める財政支援**が必要です。
4. Withコロナ時代においても介護人材確保・育成・定着を促進するため、面接や見学、研修の機会などを確保できるよう、**介護施設・事業所のオンライン化に係る財政支援**が必要です。
5. コロナ禍での離職者が介護分野に入職する場合の補助金や支度金など、**人材参入を促す施策**が必要です。

人材確保・育成・定着について①

- ・ 報道などから介護施設がコロナで実態以上に危険な状況のように感じられてしまっているように思う。実際には、予防などは徹底しているが、大きく変わりはない。逆に安定している仕事であり、是非、失業した方に介護職への道を積極的に働きかけて欲しい。
- ・ コロナ禍により収入減や失業などが相次いでいるにも関わらず、失業者が介護業界に目を向けないのはなぜか。コロナにより、ますます、医療、介護の大変さがクローズアップされているのではないかと思う。今回のことを契機に、介護の仕事に目を向けるような政策があるとありがたい。
- ・ 従来の直接対面による採用活動が制限されており、WEBを使うなど新たな形の採用活動（見学、説明会、面接等）の必要性を感じた。
- ・ コロナウイルス感染症が騒がれてから、稼働率が安定しないため、希望通りのシフトを組むことが難しくなっている。
- ・ 募集方法を変更する。給与の水準を上げる。事業の規模を小さくする。
- ・ 求職者への、現地見学などができない状況で採用をしなくてはならず、職場とのマッチングがしづらい状況。
- ・ 本来ならば、飲食、旅行、アパレルなど不況業種のサービス業から人を採用するチャンスだが、利用者の増加が短期的に見込むのが難しいと考えられるので、半年程度、国や自治体が資格取得や給与補助を行い、介護事業者の採用強化に力を貸していただきたい。
- ・ 他の産業の離職が進み、介護業界に人材が流れてくると予測していたが、今のところ思っていた程ではない。
- ・ 利用控えによる減収のため採用控えしている
- ・ パート募集しているが応募がない。
- ・ コロナで失業する方が沢山いるが、感染リスクや給与の低さから希望する方が極端に少ない。スタッフの安全対策や失業された方が介護という仕事を意識できるよう政策を考えるべき。
- ・ 面接もオープンな場所で、換気をしながら対応しているが、外の音がうるさいなど、適切ではない場合もある。

人材確保・育成・定着について②

- ・ 外国人採用の件は、同一建物（サ高住等）での訪問介護だけでも認めてほしい。
- ・ 失業者は増加しているとニュースで聞くが介護職員の応募は少ない。実際施設でコロナの感染が起これば職員体制を維持することが難しい。
- ・ 採用が難しいからこそ、定着率アップをあげる取り組みが必要だと思う。
- ・ クラスタが発生しやすい状況を考えても、ご本人の周りやご家族が心配だという声が聞かれている為、介護業界への就職を取りやめる、又考え直すという声も聞かれており、人材確保が困難。
- ・ 看護師はじめ有資格者の確保が困難。動きがない。
- ・ 他業種（特に飲食）から人が流れてきたが、施設の教育体制に余裕が無く、介護業界に興味をもってくれたのに、採用に至らなかったケースが多数発生した。
- ・ 以前にも一般業界からの人の流入があったが、採用してもすぐにやめてしまうケースがほとんどだった。安易な気持ちで介護職に就こうとする人材が増え、介護の質の低下を招いた過去と同じ失敗をしない対策が必要。
- ・ 国で資格取得の支援を実施してからの採用など業界に入ってくる人への教育に力を使った方がよいのではないか。
- ・ 無資格未経験で派遣希望や土日祝日休み希望、時間帯の指定など、自己都合を前面に出してくる人の数が増えている。一般企業で働けなくなった方の一時しのぎの場としての入職が散見され、「不景気に強いから介護職」というイメージ自体に違和感を覚える。バランスの崩れに対する対応が課題。
- ・ 応募が少なくなっており、給料の値上げでの対応と未経験者も採用。
- ・ テレワークを含めた多種多様な働き方を考える。
- ・ 入職者によっては感染症対策に関するリテラシーの低さが目立つ。
- ・ 失業者が増えたため無資格未経験者の応募が増加。ただ有資格者の応募も増えている気がする。業務内容がコロナ肺炎への対応(業務の増加・発熱、風邪気味でも欠勤した人の穴埋めや負担増)などで辛くなっており、もともと不満があった方の退職が促されているかも知れない。

人材確保・育成・定着について③

- ・ 他事業所の応募状況や採用状況、転職者の動きなど共有できる機会がほしい。
- ・ 他業種からの転職者に対して、介護の仕事を理解していただくようなアプローチを積極的に行った。
- ・ 就職説明会の中止、リアルな見学会が開催できない等、オンラインでできる準備はしているが、反応がまだ少ないのが現状。コロナ禍のイベントがないオンラインベースの状況下で、学生や求職者にリーチするのが難しい。
- ・ 施設内見学希望に応じられない学生からの不満。採用どころではなく、現状維持していくことで手一杯。収益減により職員採用するだけの余裕がない。
- ・ 面接等採用活動をリモートで行うことに対する不安。
- ・ 三密を避けるために集団での職場内研修（特に新入職員への基礎研修）を避けリモート研修に切り替えた。＜良かった点＞ zoomを活用し録画機能により、繰り返し視聴できた。＜悪かった点＞ 緊張感が薄くなり、理解できているか不明。
- ・ 学卒新採について、通年よりも問い合わせが多いように思う。背景として他産業（特にサービス業）の採用控えによるものか、安定した職業として認識されているのか。
- ・ コロナ禍での入職者が必ずしも介護や福祉に関心のある人材ばかりとは限らないため、入職後の教育が非常に大切。
- ・ 他業種からの積極的な人材登用を期待しているが、なかなか希望した人材が登用できない。
- ・ 現状ギリギリの人数で運営している中、ひとりでも感染者、若しくは濃厚接触者が出た時点で人員が不足してしまう。ヘルプに来てもらう他の事業所も自事業所に戻る時にリスクになってしまう。
- ・ 直接、求職者と会えない状況下でスカイプ等画面通話での対応を行っているが、この方法がスタンダードになると思う。HPやSNSの充実が必要。
- ・ 人材紹介会社のマッチングミスが多すぎる。担当が仕事内容をよく理解できていないのに、マッチングさせることは出来ないと思う。

人材確保・育成・定着について④

- ・ コロナ禍でもコロナ禍ではなくても介護人材不足は変わらない。今回の介護施設の報道及びおやつ事故の裁判等から見ても大変個人にリスクのある職業。そのリスクと照らし合わせて職業として選ぶかの問題。
- ・ 訪問介護はコロナ禍でも依然人材不足。実際は緊急事態宣言下でも移動支援サービスを除いて利用者からのサービスの依頼は減っておらず、常勤・非常勤共に賃金はほんの少しの減少に留まっているため、介護職は不況に強い業種だと改めて感じた。政府もこのことをもっとアピールして頂きたい。
- ・ 他業種からの新規（中途）採用者の定着支援。支援制度は様々あるが、その情報収集・把握と、申請などの付随事務業務が煩雑。
- ・ 従来行っていた実習生受入・出張講義（講師）を継続するかどうかの判断、継続する場合は従来通りのやり方で良いのかを双方で協議しなければならず手間が増えている。一度実習受入を中止・休止した場合、再開出来るかどうか不透明。そのまま学校等との繋がりが絶たれてしまう可能性はないか。
- ・ 外国人材の受入について、国内外の移動の自粛（制限）が続いている中、受入自体が行えない（来日・来県できない）のではないかと懸念している。また、感染症流行地域だということを理由にそこへの就業を選択肢から外したり、就業を拒否したりといったことはないか。
- ・ 研修などの参加が、例年どおりにはできず、人材育成、教育という点において支障が出る。
- ・ コロナストレスやコロナ鬱病も増えている中で、いかにストレスを軽減できるかを考えていかなければと思う。
- ・ コロナ禍で社外研修ができない。レベルアップできないことが心配。
- ・ 職員は毎日、検温、手指消毒、マスクで防護しているが、家族等からの感染は防げない。人材採用時（入職時）に職種として敬遠されるのではと危惧している。
- ・ 職種や家庭の事情、考え方等で勤務時間が短くなる職員も増えているが、一方で勤務可能な職員の勤務時間が長くなり、業務の偏りが出てきている。

人材確保・育成・定着について⑤

- ・ 訪問介護においても無資格者を採用できるように緩和してほしい。
- ・ 昨今のマスクミの過剰な程の反応が、あらゆるところに影響している。ウイルス感染ゼロを求められ起こせば犯罪者のように扱われる社会の状態が、ちょっと異常に感じている。責任追及している暇があったら、最小限にとどめることにシフトして協力し、職員の精神的負担や体力、気力の温存させるような社会であって欲しい。コロナによって介護職も注目を浴びている事は、いいことだと思うので、それがネガティブキャンペーンになることなく、医療職に準じて地位が向上し、それに見合うように介護士自身もしっかりとした教育を受け、誇りを持って仕事に向かう必要がある。
- ・ いつまで続くかが見えない状況の中、職員への精神的なフォローやストレスへの対策を検討していかなければと考えている。
- ・ 補助金や就労支度金などあれば、未経験者の採用枠が広がると思う。また、配置基準の見直しで一人でも多くの人員配置が望ましい。

感染症対策について①

- ・ PCR検査等の充実が必要。
- ・ 入居者にコロナ陽性反応が出たとしても、自宅に帰らないなど家族への感染リスクさえなければ介護をしても良いという職員も多くいる為、宿泊施設の確保をして頂けるとありがたい。
- ・ 面会や面接、施設内の環境について感染予防の観点からアルコール消毒液、仕切りシートの購入、また入居者、職員の移動制限を行い施設内の感染者ゼロを目指しているが、終息が見えない中で職員の不安は広がっており、離職の意向を申し出る職員も出てきている。人材確保が困難になってきており、自治体にも対応をお願いしたい。

感染症対策について②

- ・ 感染防止策は勿論の事、実際に現場で発症した場合、もしくは疑いのある場合の対応方法を作成、周知することで従業員への不安の軽減を図ることが重要。
- ・ 介護者が感染しない為（利用者へ感染させない・利用者より感染しない）に、日々の生活習慣の見直しがあり、従業員への意識付けと、利用者への対応指導の難しさを感じている。
- ・ 職員の健康診断を受けさせる際や通院の感染リスクが心配。
- ・ 当事業所でも欠勤者が出て忙しさでイライラしてしまう職員もいる。誰が休んでも補えるスキルの差を埋めたりデイ内での課題を細かくさらっていかねばならないと思っている。
- ・ 面会制限、イベントの制限（地域単位のイベント）、ボランティア受け入れ制限などが重なり、利用者にとっての楽しみが減ってしまっている。
- ・ 職員や職員の家族にいかにか不要不急の外出や三密を避けてもらうか、理解していただくのに必死。
- ・ 家族の県外移動への対応。特に都市部の大学や専門学校の学生、就職直後の社会人を子供に持つ場合、感染拡大地域から帰省した時の対応に苦慮している。
- ・ 施設にコロナを持ち込めば大変なことになるというプレッシャーから、長引く日常的な感染予防が大きなストレスになっている。
- ・ 施設内での感染発生時、感染者や濃厚接触者への対応や、対応した職員への対応、人員調整など課題は多い。
- ・ 体調不良のスタッフを休ませる判断が非常に難しい。
- ・ 他の業界よりも感染の影響が即人の生死に繋がるので、高い倫理観の下、節度ある行動をとり続ける忍耐力が必要。これを強いていかなければならない現状がいつまで維持できるのかが不安の種。
- ・ いつもギリギリの職員数で運営しているので、1人欠けても影響が出る。即時の職員補充が出来るかが課題。
- ・ 様々な情報が錯綜し、パニックになる。周囲の感染の状況や予防法等の正しい情報を伝えることが大切。
- ・ 採用前は当社規定に準じた行動をしていないため、新規の職員採用によりウイルス持ち込みのリスクが高まる。

感染症対策について③

- ・ 新型コロナウイルス感染症の予防のため、本人、家族の体調不良が確認された際は、大事をとって出勤を見合わせている。厳しい状況に重なり、一層勤務体制が厳しい。
- ・ 居宅介護支援事業所の仕事は対利用者・家族が基本であり、状態に変化がない時には、電話対応するなどして感染しないように、また感染拡大しないように柔軟な対応を実施している。
- ・ 実際にクラスターが発生した場合、保健所主導となり、どんな対応になるのかの詳細が分からない。
- ・ 施設内、近隣施設での応援は困難。災害時の応援と異なる。行政の専門職を派遣して頂きたい。
- ・ スタッフの家族関係の方が感染したかも知れない等の疑わしい場合の出勤と出勤解除、そして突然休まれた場合の人員不足に対する対応。
- ・ 休暇体制、衛生用品確保、プライベート行動自粛依頼、モチベーション・緊張感の維持。
- ・ 職員や家族に発熱があっても医療機関ではPCR検査は必要ないと判断され、出勤や人員調整の対応が難しい。
- ・ もし陽性が1件でも報告されれば、施設名も公表され、風評を含む被害から多くの退職者が発生する可能性がある。そうなれば通常の運営は不可能。近隣の施設との連携なども、陽性が報告されている施設へのフォローは全く現実的ではない。
- ・ 他県からの応募者については、入館制限など対応に苦慮している。
- ・ 感染への不安や実際に施設内で陽性者が出た場合などに、離職する職員が出ている。それを防ぐには感染予防対策の徹底はもちろん、感染が起きた際の対応方法などの手順作りや訓練などを通じて、施設が職員も守る姿勢を明確にしなければならない。
- ・ 感染発生時の自法人、姉妹法人等からの連携に関する仕組みづくりが課題。
- ・ 日頃の感染予防の徹底で入所者の口腔ケアの重要性を感じているので、施設によっては歯科の往診中断をしている施設もあるがそれでは入所者に与える影響が大きいのではないかと思う。
- ・ 外からの感染、内からの感染不安に苛まれ、ケアに余裕が無くなっている。法人全体としてもピリピリムードが漂い、その点にどう取り組んでいくか課題。

【自由記述】 コロナ禍における介護人材の課題や対応が必要な点など

感染症対策について④

- ・施設の介護職員の配置に余裕があるわけではないので、万が一利用者や施設職員が新型コロナウイルスに感染した場合、感染者及び濃厚接触者以外の残った介護職員へのしわ寄せが不安。他施設からの協力体制があるかもしれないが、どこの施設も介護職員が潤沢にいるわけではないので、負担をかけることが申し訳ない。
- ・近隣施設でのクラスター発生による風評被害、施設の社会的孤立。当該施設からは「市民からの非難が多く職員も疲弊し退職者も出た」「クラスター発生施設だとわかると病院から受診拒否をされた」などの声を直接聞いた。

経営等への影響について

- ・介護報酬アップなど介護職全体の収益・収入が上がらなければ今後が厳しい。
- ・デイサービスは利用者減少を受けている、採用が難しいなか離職者が出ている事で現場は切迫している。一方で、人材の継続雇用が難しくなっている事業所もある。
- ・対応策の出費、補助金対象者と非対象者が区別されたため非対象者への補填費用が増加。
- ・新規の申し込みがなく空床が出ている。
- ・コロナ対応のため余剰人員を確保したことにより収支が合わない。コロナで人員が欠けると減算に繋がるため、応募者が出たタイミングで確保している。
- ・ヘルパーがウイルスを持ち込むから、と利用を断られている。
- ・現在1人ケアマネ体制であるが、感染症に罹患した場合、その間のマネジメント業務をどうするか。

その他

- 必要なサービスでありながら、メディアの不安をあおる報道により、従事する気持ちが折れることがある。
- 行政・自治体のオンライン対応が遅い。
- とすれば医療や介護分野の従事者は感染リスクが高いと認識される面もあるため、今後の報道などによって作り出される社会の空気次第によってはマイナスに作用する可能性もある。感染者が発症した場合クラスター化しやすいが、そうならないよう施設が行っている努力も報道してもらえるとありがたい。

一般社団法人介護人材政策研究会 団体概要

設立趣旨・活動目的

我が国における介護・福祉人材の確保と育成・定着及びそのための諸政策の発展と向上に寄与することを目的とする。具体的には、好事例をもとに適切な仕組みを生み出し、普及させることで、労働市場としての介護分野を一層成熟させることを目指す。それをもって、介護分野に「優れた職場に、優れた人材を。」という好循環を生み出すために活動する。

設立日

令和元年7月23日

事務所

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 BUREX麹町311 (シム・コンサルティンググループ内)

☎ 03-5213-4270

☎ 03-6478-8333

✉ info@kaijinken.or.jp

役員

代表理事：天野 尊明

理事：飯村 芳樹 (シムウェルマン株式会社 代表取締役)

田村 栄司 (専門学校穴吹パティシエ福祉カレッジ 教務部長)

福間 勉

監事：荒川 仁雄 (松田総合法律事務所・弁護士/社会保険労務士)

優れた職場に、優れた人材を。

<https://kaijinken.or.jp/>

