

「社会福祉施設等における人材確保アンケート」  
～介護関係事業所における労働及び従事者意識の実態調査～

平成24年3月

社会福祉法人 愛媛県社会福祉協議会

愛媛県福祉人材センター

# I. 調査概要

## 1. 調査名

「社会福祉施設等における人材確保アンケート」  
～介護関係事業所における労働及び従事者意識の実態調査～

## 2. 調査機関

実施機関：社会福祉法人愛媛県社会福祉協議会・愛媛県福祉人材センター

業務委託：株式会社いよぎん地域経済研究センター

## 3. 調査目的

今後のマンパワーに課題を残す介護現場における従事者の勤務実態について、職場及び本人に対するアンケート調査・集計・分析を行い、介護関係事業所等の経営安定やスムーズな運営及び人材確保に寄与することを目的とする。

## 4. アンケート調査方法

日 時 平成 23 年 12 月 9 日(金) ～ 平成 23 年 12 月 20 日(月)

調 査 地 域 愛媛県全域

### 調査対象事業所

<施設関係>

養護老人ホーム:23 か所

特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設):93 か所

軽費老人ホーム(特定施設入居者生活介護事業者):53 か所

有料老人ホーム(特定施設入居者生活介護事業者):61 か所

介護老人保健施設:62 か所

介護療養型医療施設(指定介護療養型医療施設):54 か所

認知症グループホーム(認知症対応型共同生活介護事業所):253 か所

小規模多機能施設(小規模多機能型居宅介護事業所):60 か所

<在宅関係>

訪問介護事業所:427 か所から抜粋し 50 か所

居宅介護支援事業所:482 か所から抜粋し 50 か所

社会福祉協議会:19 か所

合計 778 か所

### 調査対象従事者

上記事業所に勤務する

ケアマネジャー

介護職員(介護福祉士資格有)

介護職員(介護福祉士資格なし)

生活(支援)相談員

看護師

合計 2,859 人

### 調査方法

アンケート用紙を各事業所へ郵送し、事業所が取りまとめ返送

### 回収数

事業所 288 か所(回収率 37.0%) 従事者 1,110 人(回収率 38.8%)

## 5. 回答者属性

### (1) 事業所アンケート属性

#### A. 組織形態

	回答者数
社会福祉法人	87
医療法人	55
株式会社・有限会社	90
NPO法人	7
その他	21
不明	28
全体	260

#### B. 施設・事業所の種類

	回答者数
養護老人ホーム	12
特別養護老人ホーム	46
軽費老人ホーム	11
有料老人ホーム	29
介護老人保健施設	19
介護療養型医療施設	9
認知症グループホーム	84
小規模多機能施設	24
訪問介護事業所	27
居宅介護支援事業所	32
社会福祉協議会	6
不明	15
全体	273

### (2) 従事者アンケート属性

#### A. 性別

	回答者数
男性	242
女性	708
不明	60
全体	950

#### D. 年齢

	回答者数
20歳未満	7
20歳代	138
30歳代	262
40歳代	261
50歳代	255
60歳以上	65
不明	22
全体	988

#### B. 施設・事業所の種類

	回答者数
養護老人ホーム	55
特別養護老人ホーム	223
軽費老人ホーム	27
有料老人ホーム	116
介護老人保健施設	94
介護療養型医療施設	34
認知症グループホーム	254
小規模多機能施設	98
訪問介護事業所	36
居宅介護支援事業所	42
社会福祉協議会	15
不明	28
全体	982

#### E. 勤続年数

	回答者数
1年未満	96
1年以上3年未満	236
3年以上5年未満	204
5年以上10年未満	281
10年以上	169
不明	24
全体	986

#### C. 職種

	回答者数
ケアマネジャー	245
介護福祉士	247
介護職員（資格なし）	261
生活支援相談員	115
看護師	141
不明	1
全体	1009

#### F. 経験年数

	回答者数
1年未満	53
1年以上3年未満	135
3年以上5年未満	178
5年以上10年未満	297
10年以上	300
不明	47
全体	963

(※) 事業所によっては複数事業を営んでいるケースがあり、「施設・事業所の種類」の合計は回答者数に合致しない

不明分の回答は集計しない

アンケート結果の図表の構成比は四捨五入したため、構成比の和は100.0にならない場合がある

## Ⅱ. 社会福祉施設等の事業所アンケート調査結果

### 1. 職員の採用状況

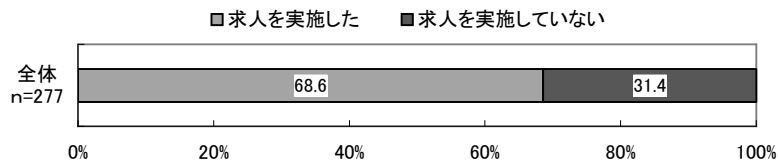
#### (1) 正規職員の人材確保の状況

正規職員の求人状況を尋ねたところ、68.6%の事業所で求人を実施していた。求人を実施した事業所に対して人材確保の状況を尋ねたところ、「求人を上回っていた」「ほぼ求人どおり応募はあった」と回答した事業所の合計は48.4%で、求人した事業所の半数は、求人を満たす応募があった半面、「ほとんど応募はなかった」と回答した事業所も19.5%あった。

組織形態別にみると、「ほとんど応募はなかった」との回答割合は「医療法人」が23.1%と高かった。

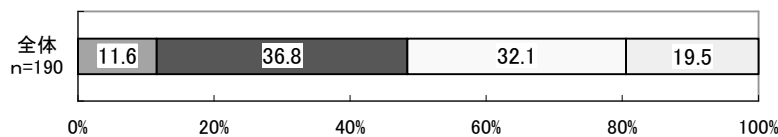
サービス種類別にみると、「在宅系サービス」では「求人を上回っていた」「ほぼ求人どおり応募はあった」と回答した事業所の割合は合計で54.1%と高く「施設系サービス」を上回っているものの、「ほとんど応募はなかった」との回答も37.5%あった。

**正規職員の求人実施状況**



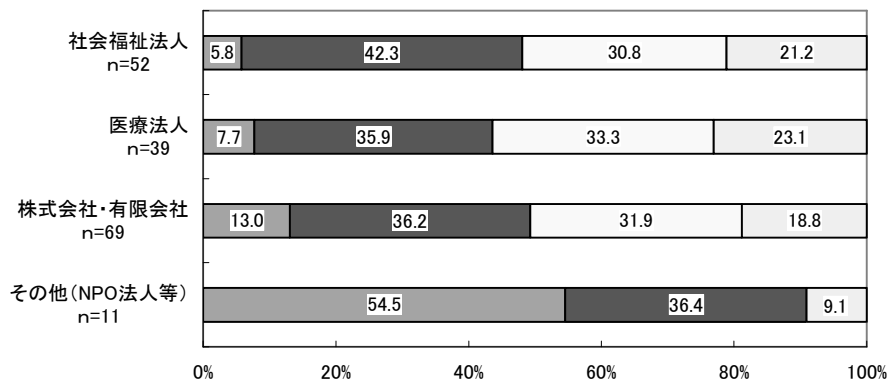
**正規職員の人材確保状況**

■ 求人を上回っていた ■ ほぼ求人どおり応募はあった □ 求人を少し下回っていた □ ほとんど応募はなかった



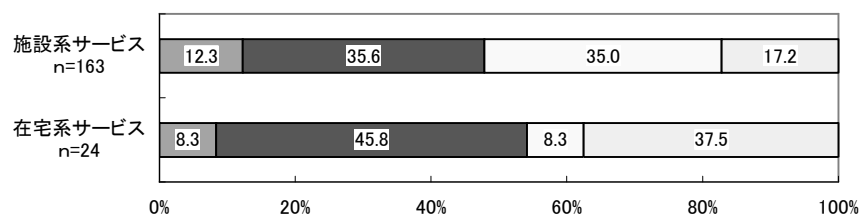
**正規職員の人材確保の状況(組織形態別)**

■ 求人を上回っていた ■ ほぼ求人どおり応募はあった □ 求人を少し下回っていた □ ほとんど応募はなかった



**正規職員の人材確保の状況(サービス種類別)**

■ 求人を上回っていた ■ ほぼ求人どおり応募はあった □ 求人を少し下回っていた □ ほとんど応募はなかった



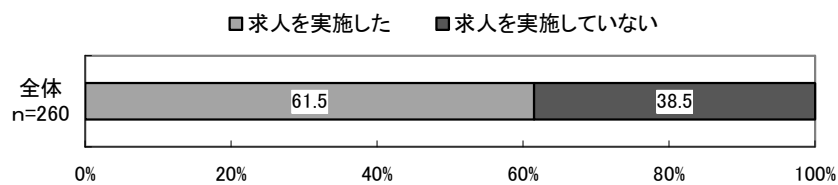
(2) 非正規職員（フルタイム）の人材確保の状況

非正規職員（フルタイム）の求人状況を尋ねたところ、61.5%の事業所で求人を実施していた。求人を実施した事業所に対して人材確保の状況を尋ねたところ、「求人を上回っていた」「ほぼ求人どおり応募はあった」と回答した事業所の合計は43.8%あった半面、「ほとんど応募はなかった」と回答した事業所も22.5%あった。

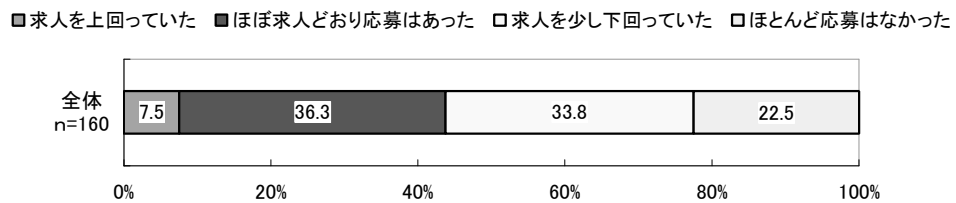
組織形態別にみると、求人を実施した「医療法人」の半数、「社会福祉法人」「株式会社・有限会社」の4割は求人を満たす応募があった。

サービス種類別にみると、求人を実施した「施設系サービス」は「ほぼ求人どおり応募はあった」と回答した事業所の割合は半数ある一方、36.4%が「ほとんど応募はなかった」と回答している。

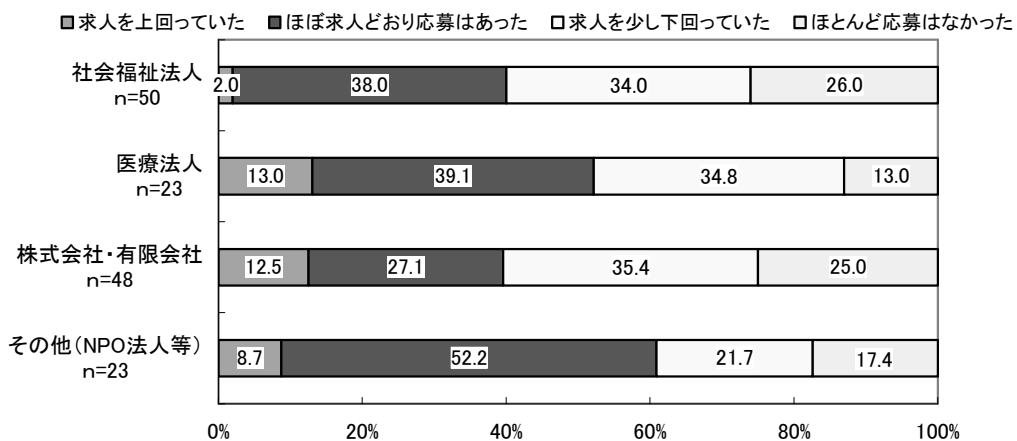
**非正規職員（フルタイム）の求人実施状況**



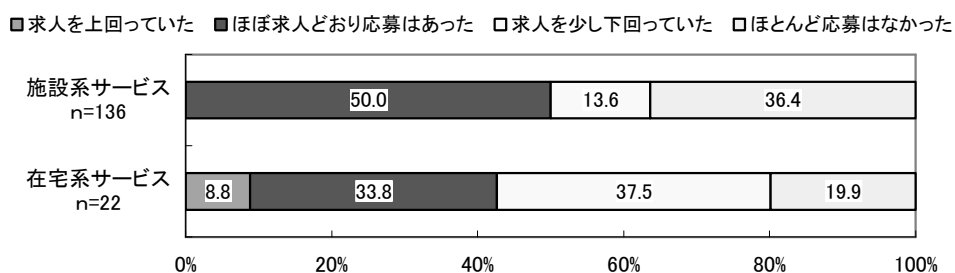
**非正規職員（フルタイム）の人材確保状況**



**非正規職員（フルタイム）の人材確保の状況（組織形態別）**



**非正規職員（フルタイム）の人材確保の状況（サービス種類別）**



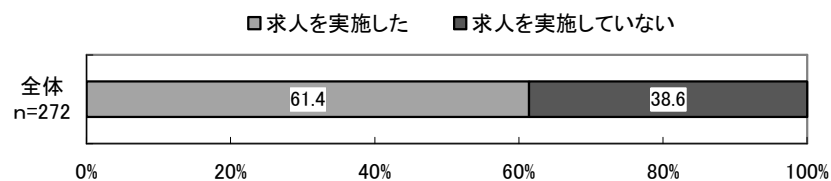
### (3) 非正規職員（パートタイム）の人材確保の状況

非正規職員（パートタイム）の求人状況を尋ねたところ、61.4%の事業所で求人を実施していた。求人を実施した事業所に対して人材確保の状況を尋ねたところ、「求人を上回っていた」「ほぼ求人どおり応募はあった」と回答した事業所の合計は52.7%で、求人した事業所の半数は、求人を満たす応募があった半面、「ほとんど応募はなかった」と回答した事業所も23.4%あった。

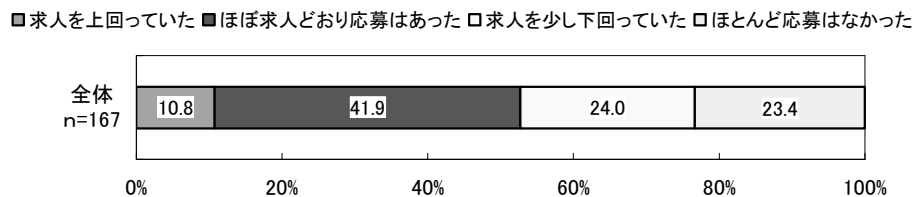
組織形態別にみると、求人を実施した「社会福祉法人」で「ほとんど応募はなかった」との回答が28.9%と高くなっている。

サービス種類別にみると、求人を実施した「在宅系サービス」では40.0%が「ほとんど応募はなかった」と回答している。

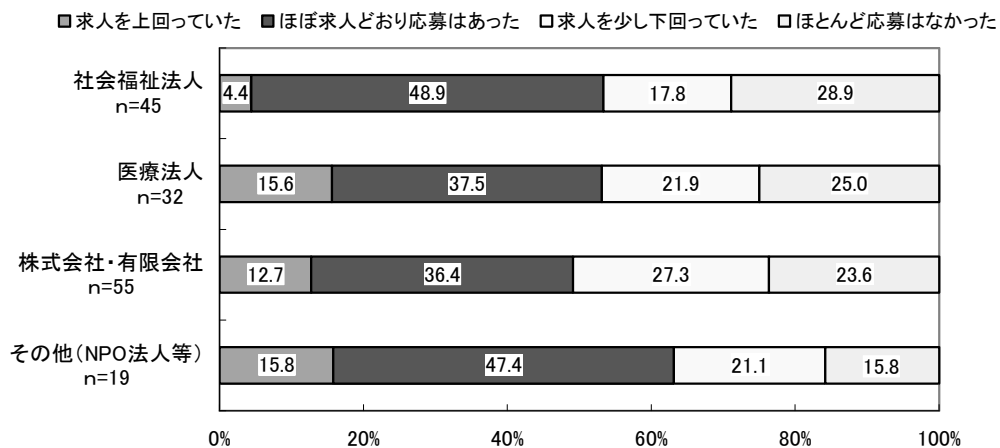
#### 非正規職員（パートタイム）の求人実施状況



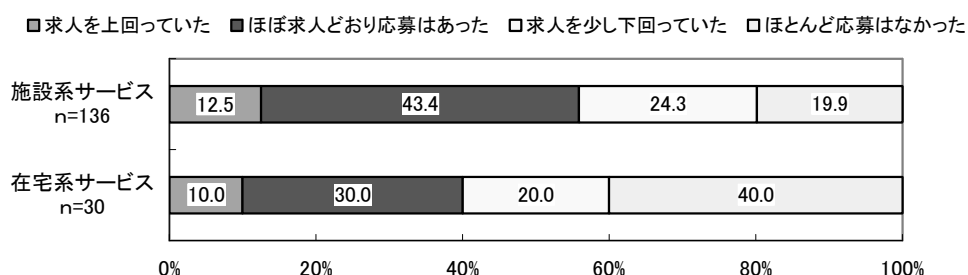
#### 非正規職員（パートタイム）の人材確保状況



#### 非正規職員（パートタイム）の人材確保の状況（組織形態別）



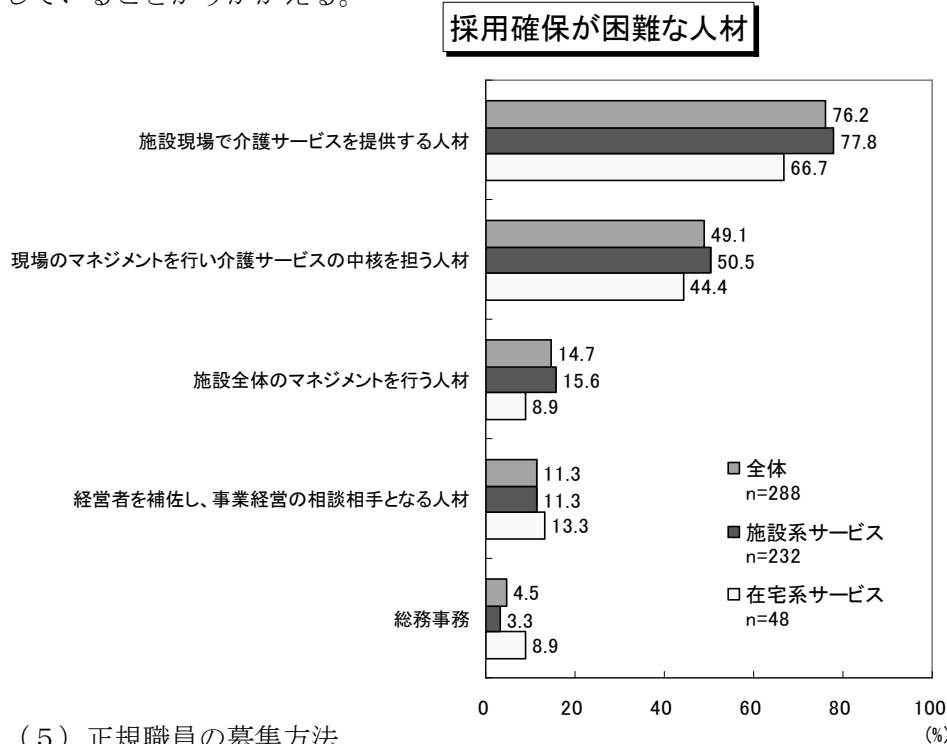
#### 非正規職員（パートタイム）の人材確保の状況（サービス種類別）



#### (4) 採用が困難な人材

採用が困難な人材を尋ねたところ、「施設現場で介護サービスを提供する人材」との回答が76.2%で最も高くなった。

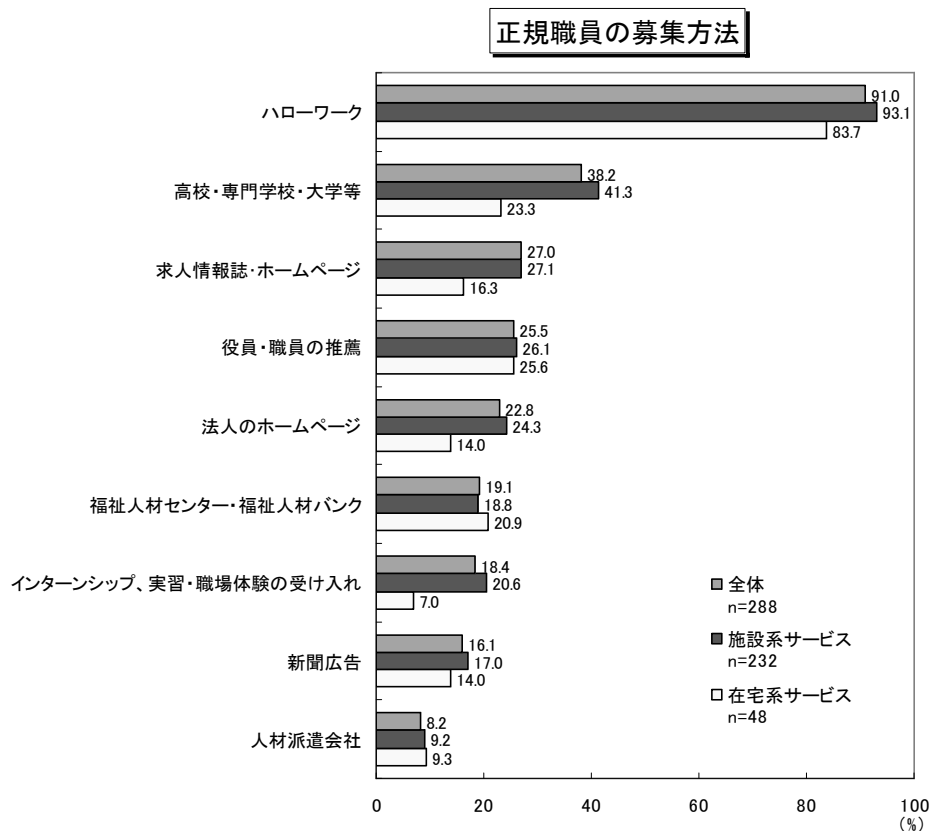
「施設系サービス」「在宅系サービス」とともに、現場でサービスを提供する実務者が不足していることがうかがえる。



#### (5) 正規職員の募集方法

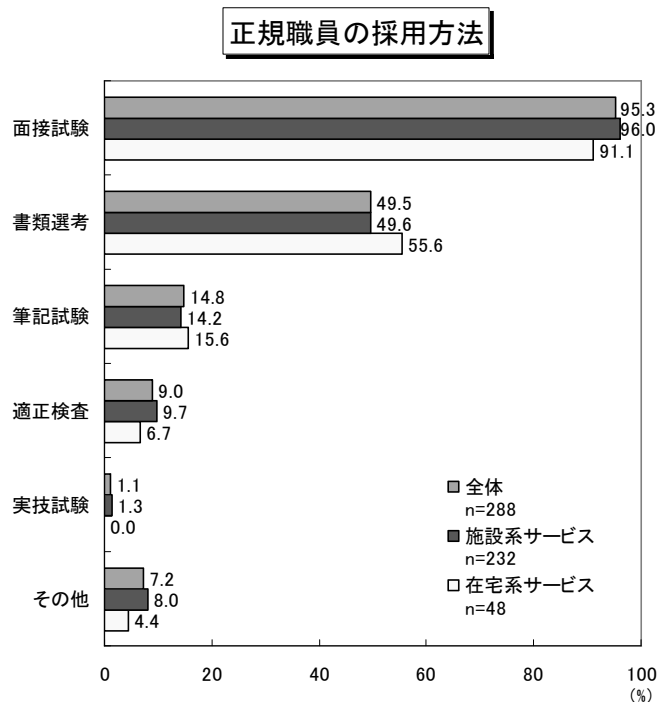
正規職員の募集方法を尋ねたところ、「ハローワーク」の活用が91.0%と最も高く、次いで「高校・専門学校・大学等 (38.2%)」、「求人情報誌・ホームページ (27.0%)」となった。

「施設系サービス」では「在宅系サービス」より、「高校・専門学校・大学等」「求人情報誌・ホームページ」の活用しているとの回答割合が高かった。



(6) 採用方法

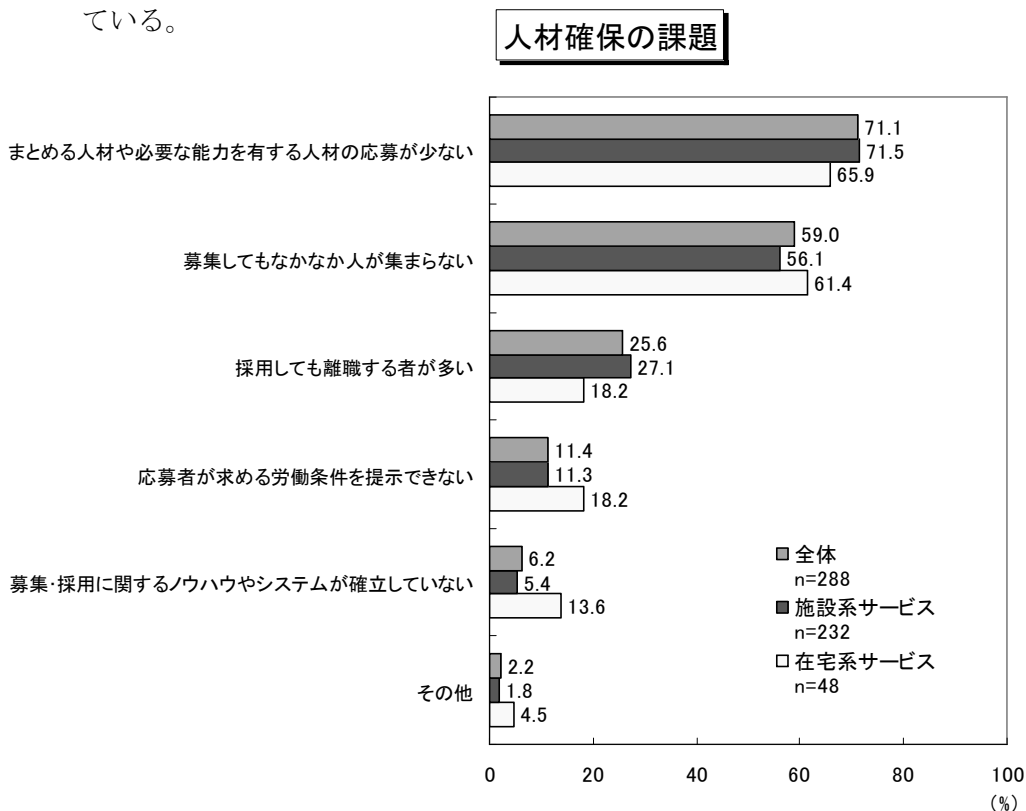
正規職員の採用方法を尋ねたところ、「面接試験」の実施が95.3%と最も高く、次いで「書類選考」49.5%となった。「実技試験」を実施する事業所は少数であった。



(7) 課題

人材確保の課題を尋ねたところ、「まとめる人材や必要な能力を有する人材の応募が少ない」との回答が71.1%と最も多く、次いで「募集してもなかなか人が集まらない」が59.0%となった。

「施設系サービス」と「在宅系サービス」の差を比べると、「採用しても離職する者が多い」との回答は「施設系サービス」が9ポイント程度高く、「募集・採用に関するノウハウやシステムが確立していない」との回答は「在宅系サービス」が8ポイント程度高くなっている。





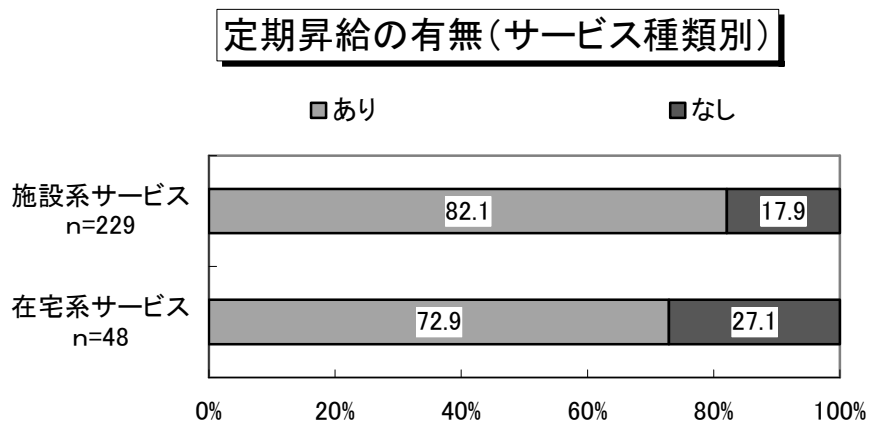
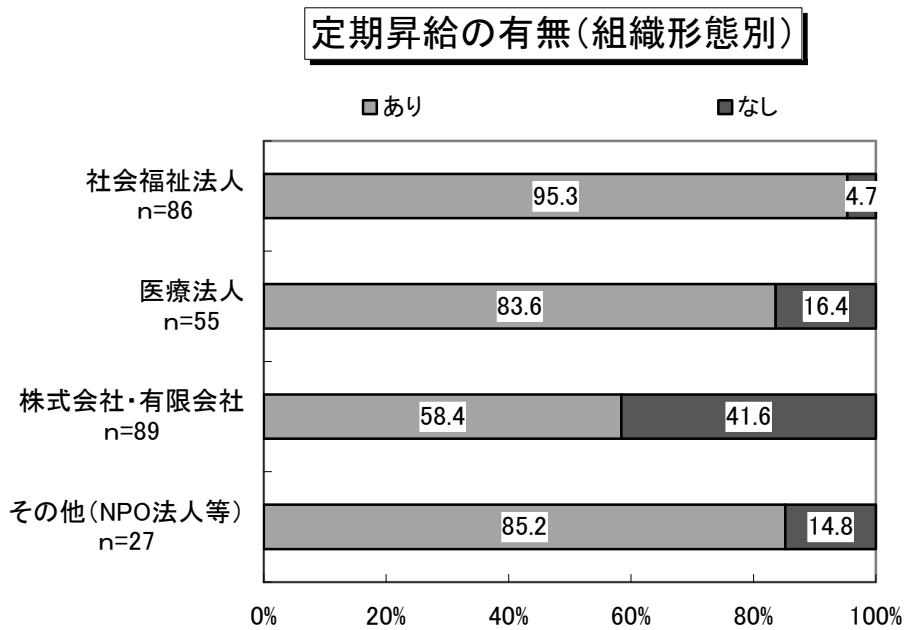
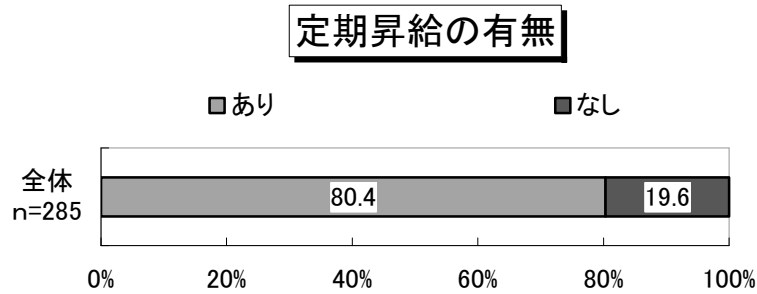
## 2. 職員の処遇

### (1) 定期昇給について

定期昇給の状況を尋ねたところ、80.4%の事業所で定期昇給を実施している。

組織形態別にみると、「社会福祉法人」では95.3%、「医療法人」では83.6%が定期昇給を実施していた。「株式会社・有限会社」では58.4%と、他の組織と比較して定期昇給を導入している割合は低くなった。

サービス種類別にみると、「施設系サービス」は「在宅系サービス」と比べ、定期昇給を実施している事業所の割合が9ポイント程度高かった。



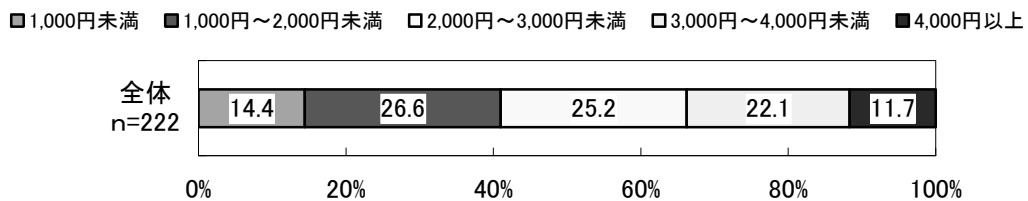
(2) 一人あたりの平均昇給額

一人あたりの平均昇給額を尋ねたところ、2,000円以上と回答した事業所が6割程度あった。その中でも「4,000円以上」との回答は11.7%となった。

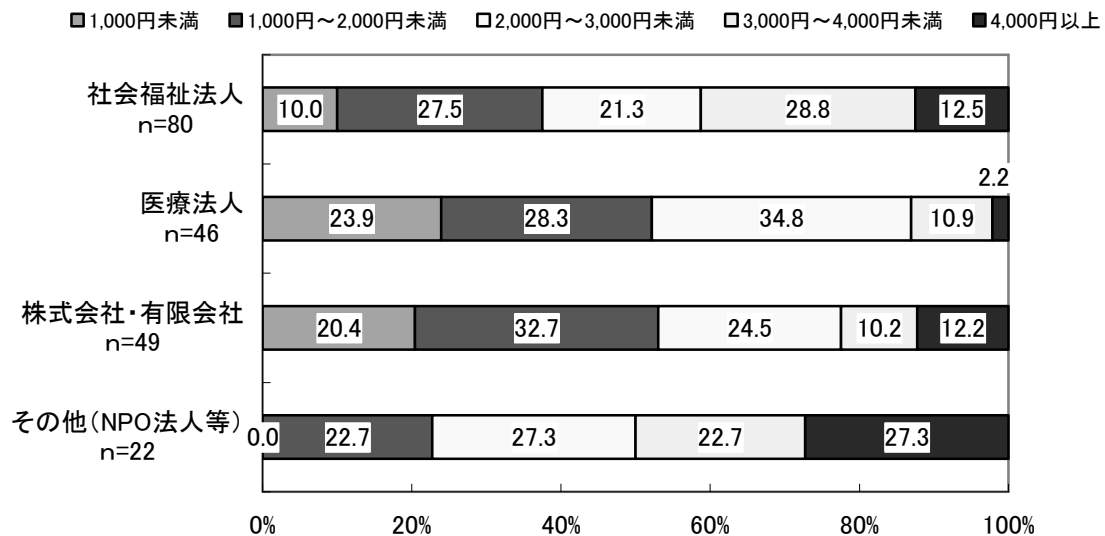
組織形態別にみると、「社会福祉法人」は「医療法人」や「株式会社・有限会社」より2,000円以上と回答した事業所の割合が15ポイント程度高かった。

サービス種類別にみると、それほど大きな差はなかったが、「1,000円未満」と回答した事業者の割合は、「施設系サービス」が「在宅系サービス」より8ポイント程度高かった。

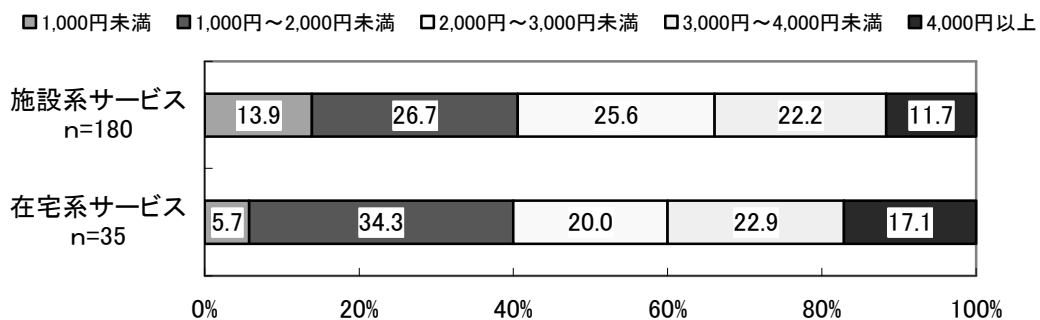
**一人あたり平均昇給額**



**一人あたり平均昇給額(組織形態別)**



**一人あたり平均昇給額(サービス種類別)**



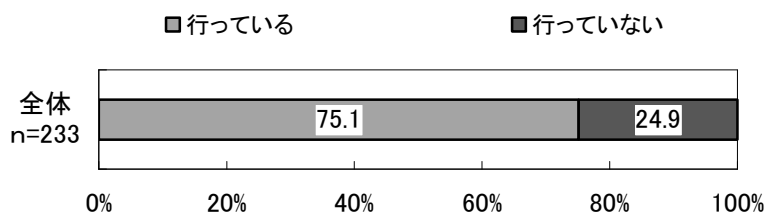
### (3) 人事考課

定期昇給の際に人事考課を行っているかどうかを尋ねると、人事考課を「行っている」と回答した事業所は75.1%となった。

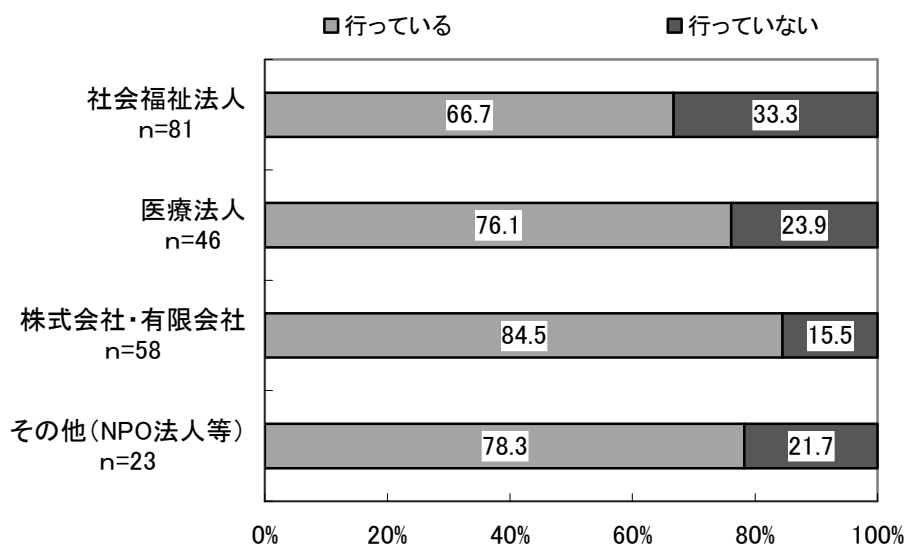
組織形態別にみると、「株式会社・有限会社」では人事考課を行っている割合が84.5%と最も高く、「社会福祉法人」は66.7%とやや低くなった。

サービス種類別にみると、それほど大きな差はなかった。

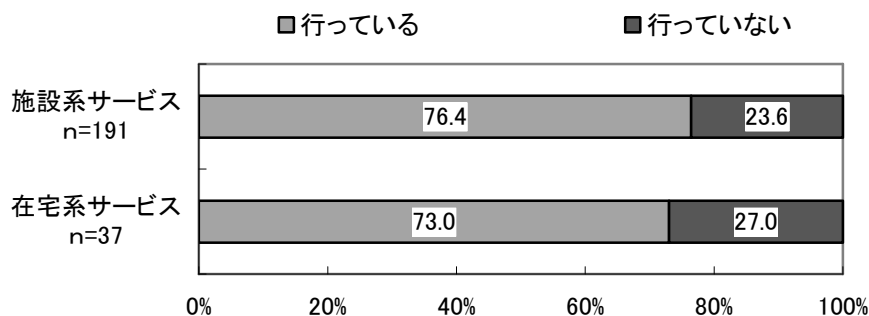
#### 定期昇給の際の人事考課



#### 定期昇給の際の人事考課(組織形態別)



#### 定期昇給の際の人事考課(サービス種類別)



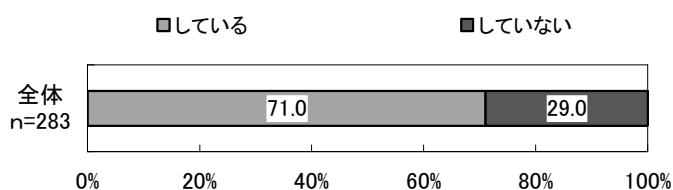
#### (4) 資格手当

資格手当を支給しているかどうか尋ねたところ、「している」と回答した事業所が71.0%となった。

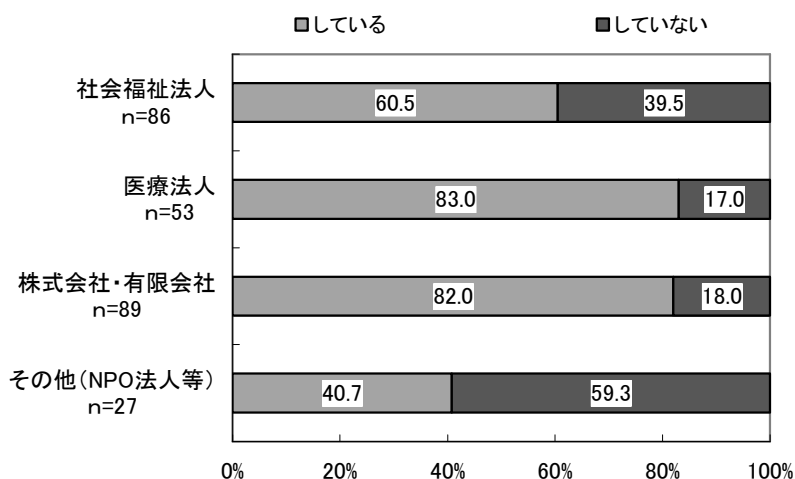
組織形態別にみると、資格手当を支給している割合は、「医療法人」や「株式会社・有限会社」の方が「社会福祉法人」より20ポイント以上高くなった。

手当支給金額の平均は、「作業療法士」「理学療法士」が2万円台で、「看護師」「ケアマネジャー」が1万円台となった。

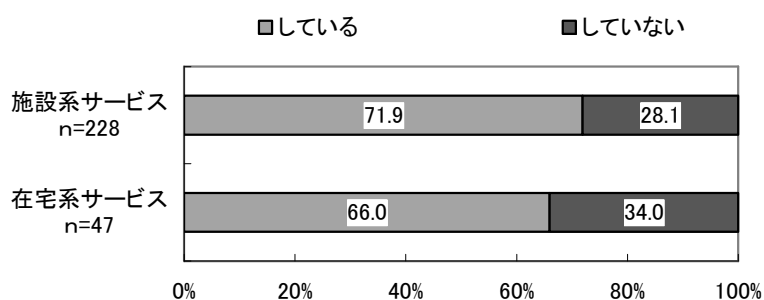
#### 資格手当の支給



#### 資格手当の支給(組織形態別)



#### 資格手当の支給(サービス種類別)



#### <各種資格手当支給金額(1か月)>

資格	看護師	介護福祉士	社会福祉士	ケアマネジャー	ホームヘルパー1級	作業療法士	理学療法士
平均金額	13,056円	6,734円	8,712円	12,773円	4,309円	24,647円	21,735円

(5) 所定内賃金（介護福祉士、経験5年）

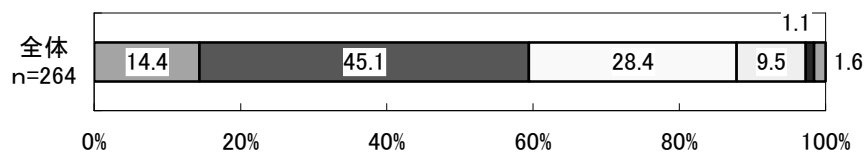
経験年数5年程度の介護福祉士を雇用した場合の1か月あたりの所定内賃金を尋ねたところ、「16万円程度」と回答した事業所の割合が45.1%と高かった。

組織形態別にみると、「社会福祉法人」「医療法人」「株式会社・有限会社」のいずれも、「16万円程度」と回答した事業所の割合が高かった。

サービス種類別にみると、「施設系サービス」「在宅系サービス」とともに、「16万円程度」と回答した事業所の割合が高かったが、「18万円程度」と回答した事業所の割合は「在宅系サービス」の方が「施設系サービス」より10ポイント高かった。

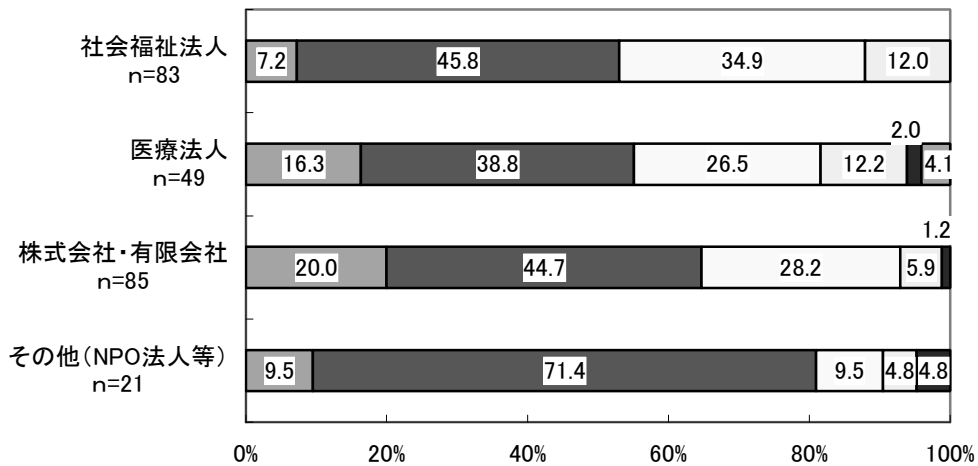
1か月あたりの所定内賃金（介護福祉士、経験5年）

■14万円程度 ■16万円程度 □18万円程度 □20万円程度 ■22万円程度 ■25万円以上



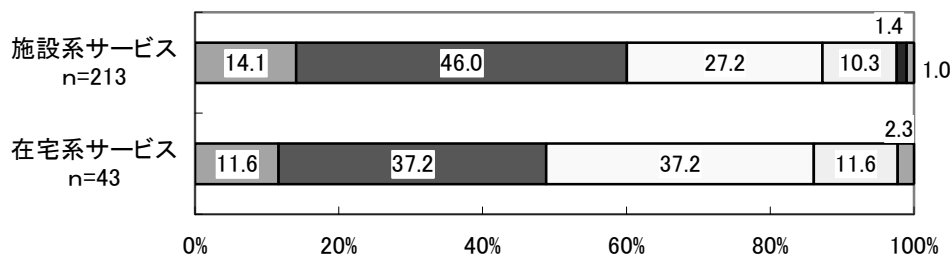
1か月あたりの所定内賃金（組織形態別）

■14万円程度 ■16万円程度 □18万円程度 □20万円程度 ■22万円程度 ■25万円以上



1か月あたりの所定内賃金（サービス種類別）

■14万円程度 ■16万円程度 □18万円程度 □20万円程度 ■22万円程度 ■25万円以上

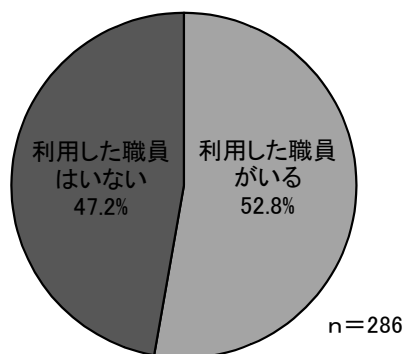


### (6) 育児・介護休業

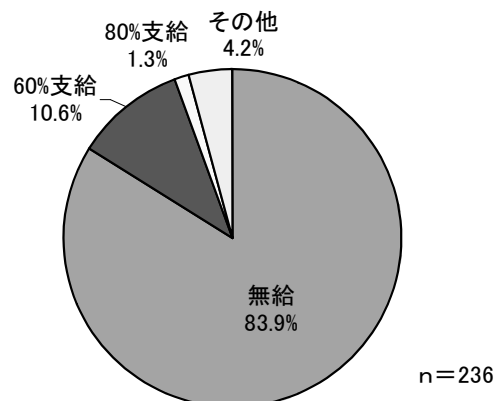
育児・介護休業の利用状況を尋ねたところ、52.8%の事業所で利用実績があった。

育児・介護休業取得時の給与は83.9%の事業所で「無給」であった。

#### 育児・介護休業の利用状況



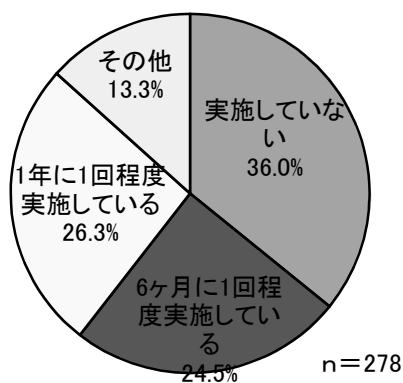
#### 育児・介護休業の取得時の給与



### (7) 経営者との面談

経営者との面談状況を尋ねたところ、36.0%の事業所は「実施していない」と回答した。年に1回以上定期的に面談の機会を設けている事業所は半数となった。

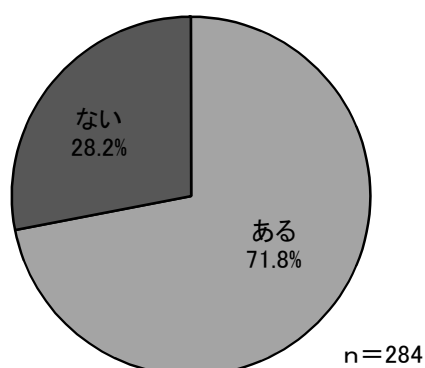
#### 経営者との面談



### (8) 退職金制度

退職金制度の有無を尋ねたところ、71.8%の事業所が「ある」と回答した。

#### 退職金制度の有無



### 3. 人材育成への取り組みについて

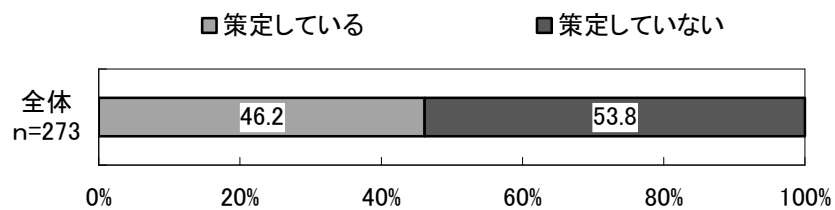
#### (1) 年間計画の策定

人材育成のため年間計画の策定状況を尋ねたところ、46.2%の事業所が策定していると回答した。

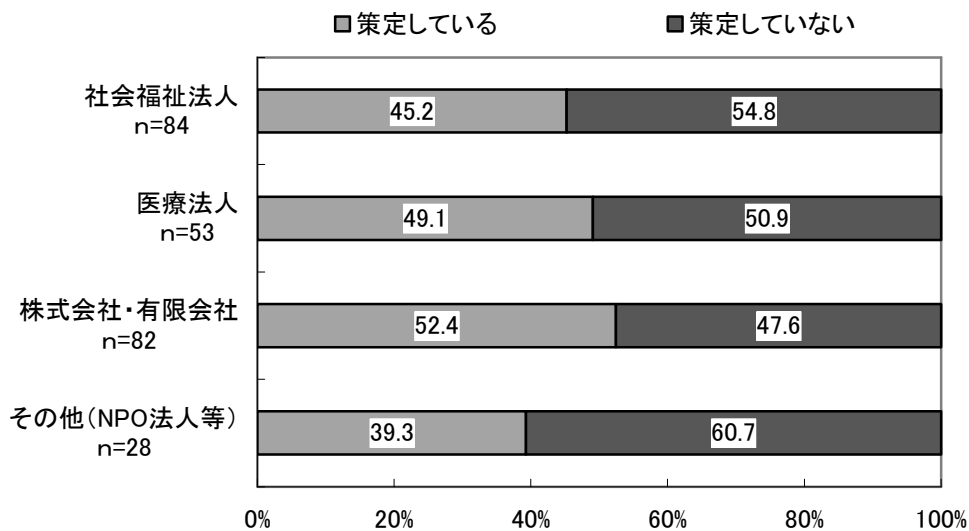
組織形態別にみると、「株式会社・有限会社」が 52.4%で策定している割合が最も高く、次いで「医療法人（49.1%）」、「社会福祉法人（45.2%）」となった。

サービス種類別にみると、「在宅系サービス」は策定している割合が 38.3%で、「施設系サービス」と比べると9ポイント程度低くなった。

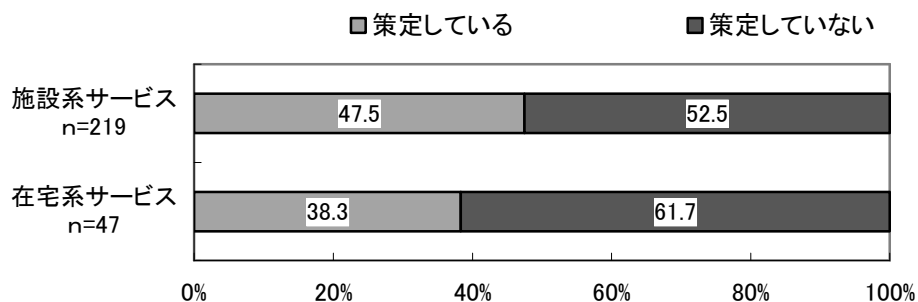
### 人材育成のための年間計画策定状況



### 人材育成のための年間計画策定状況(組織形態別)



### 人材育成のための年間計画策定状況(サービス種類別)

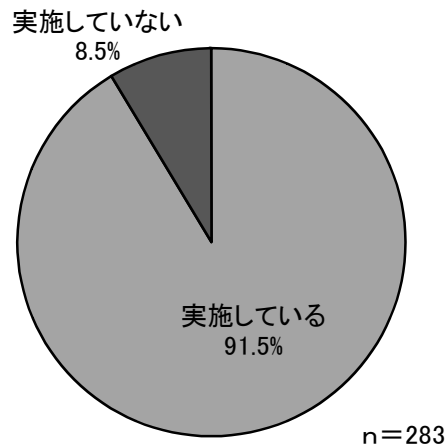


## (2) 職場内研修

### A. 実施状況

職場内研修における研修の実施状況を尋ねたところ、91.5%の事業所で実施していた。ほとんどの事業所で職場内研修を実施していることがうかがえる。

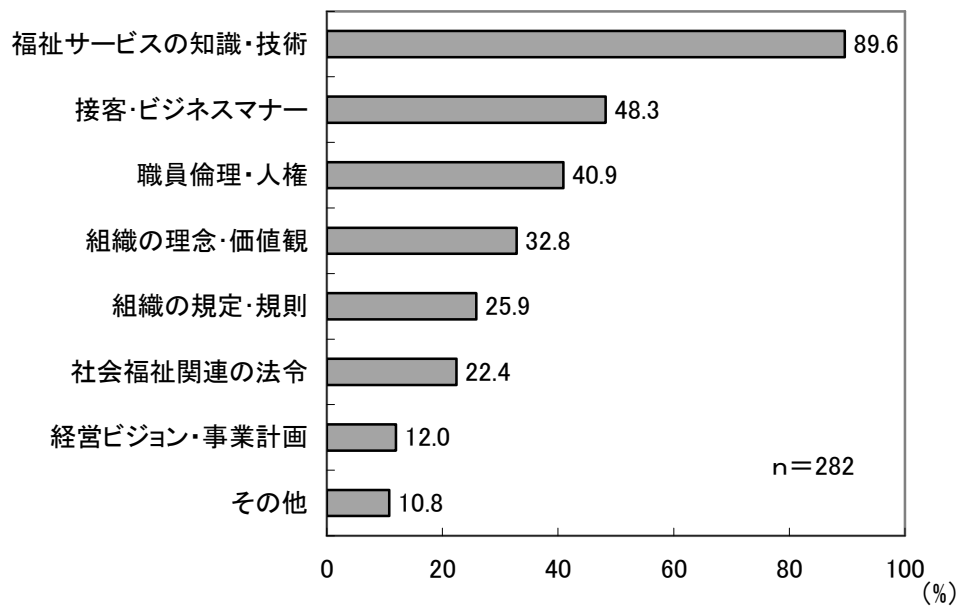
#### 職場内研修の実施状況



### B. 研修内容

職場内で実施された研修内容を尋ねたところ、「福祉サービスの知識・技術」が89.6%と最も多く、次いで「接客・ビジネスマナー (48.3%)」、「職員倫理・人権 (40.9%)」の順となった。日常業務において必要なスキルの習得に重点が置かれていることがうかがえる。

#### 実施された職場内研修



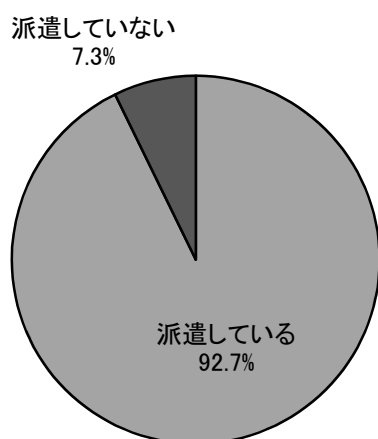


### (3) 外部機関が実施する研修

#### A. 派遣状況

職員の外部研修への派遣は 92.7%の事業所で実施していた。ほとんどの事業所で外部研修へ職員を派遣していることがうかがえる。

#### 外部研修への職員派遣状況

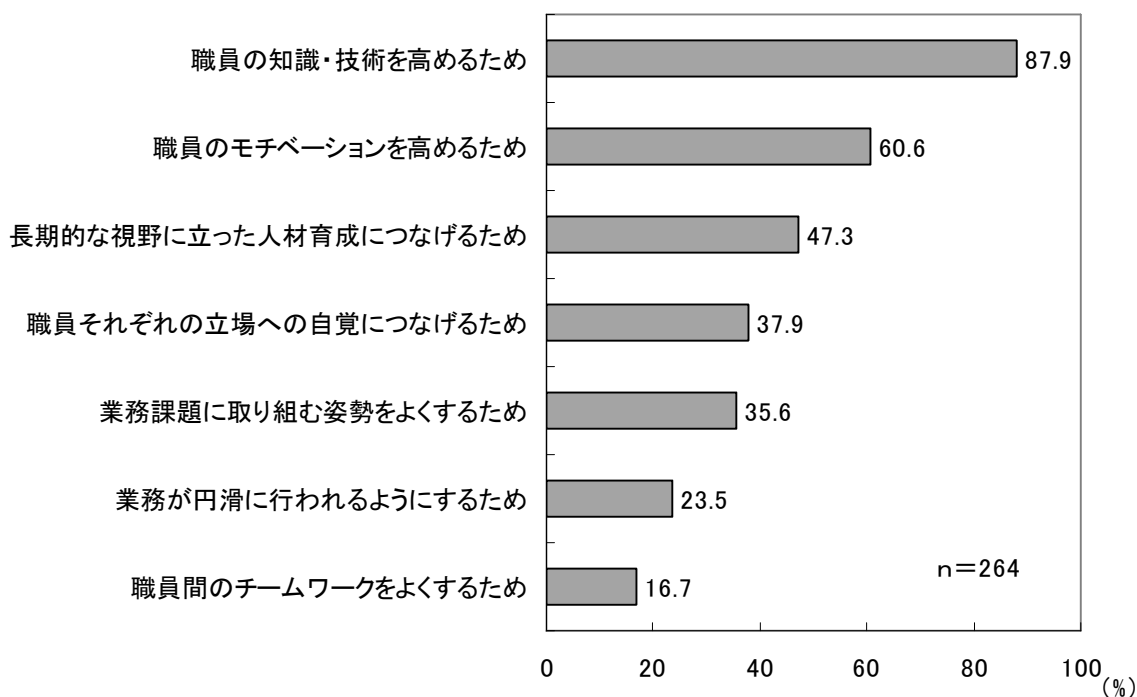


n=288

#### B. 派遣する理由

外部研修へ職員を派遣する理由を尋ねたところ、「職員の知識・技術を高めるため」が 87.9%と最も多く、次いで「職員のモチベーションを高めるため (60.6%)」、「長期的な視野に立った人材育成につなげるため (47.3%)」の順になった。

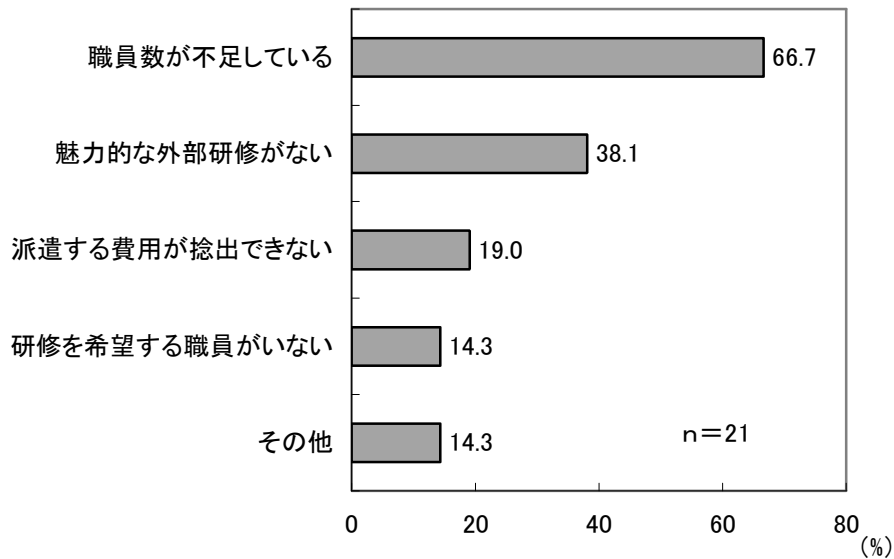
#### 外部研修へ職員を派遣する理由



### C. 派遣しない理由

外部研修へ職員を派遣しない理由を尋ねたところ、「職員数が不足している」が66.7%と最も多く、次いで「魅力的な外部研修がない(38.1%)」の順となった。「派遣する費用が捻出できない」との理由は19.0%と低かった。

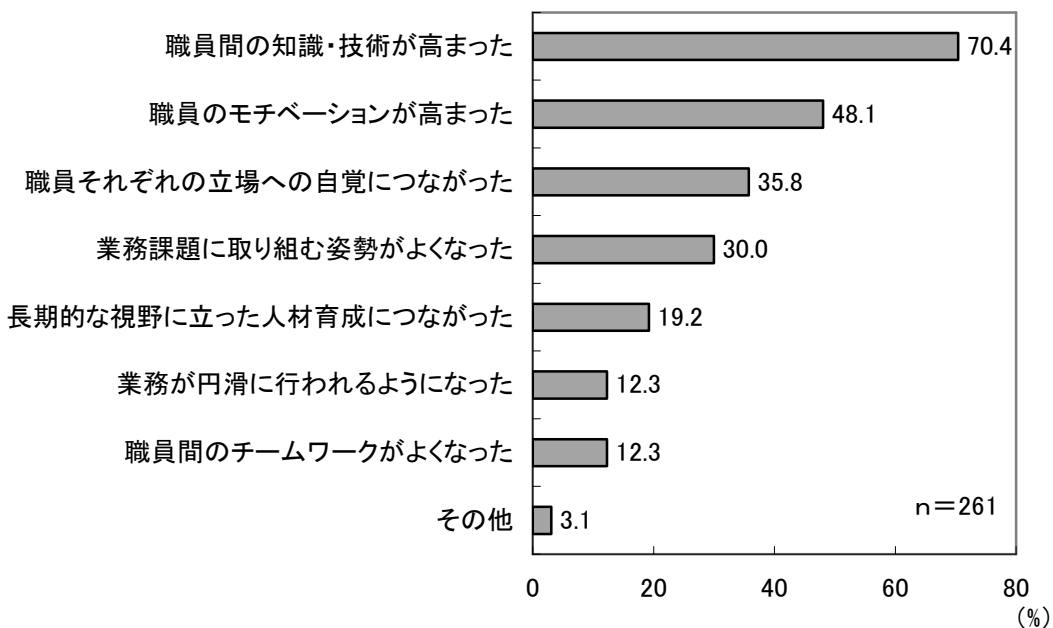
外部研修へ職員を派遣しない理由



### D. 効果

外部研修へ職員を派遣した効果を尋ねたところ、「職員間の知識・技術が高まった」が70.4%と最も多く、次いで「職員のモチベーションが高まった(48.1%)」、「職員それぞれの立場への自覚につながった(35.8%)」の順となった。

外部研修へ職員を派遣した効果



### Ⅲ. 社会福祉施設等の従事者アンケート結果

#### 1. 職場に関すること

従事者（以下「職員」）に現在の職場が社員教育へ力を入れていると思うか尋ねたところ、51.0%が「思う」と回答し、15.9%が「思わない」と回答した。

「人間関係はまあまあよい」と思うか尋ねたところ、61.9%が「思う」と回答し、10.1%が「思わない」と回答した。おおむね、職場内の人間関係はよいとの結果となった。

「休日・休暇は希望通り取れる」については、76.5%が「思う（希望通り取れる）」と回答し、8.0%が「思わない（希望通り取れない）」と回答した。おおむね、休日、休暇の取得はうまくいっているという結果になった。

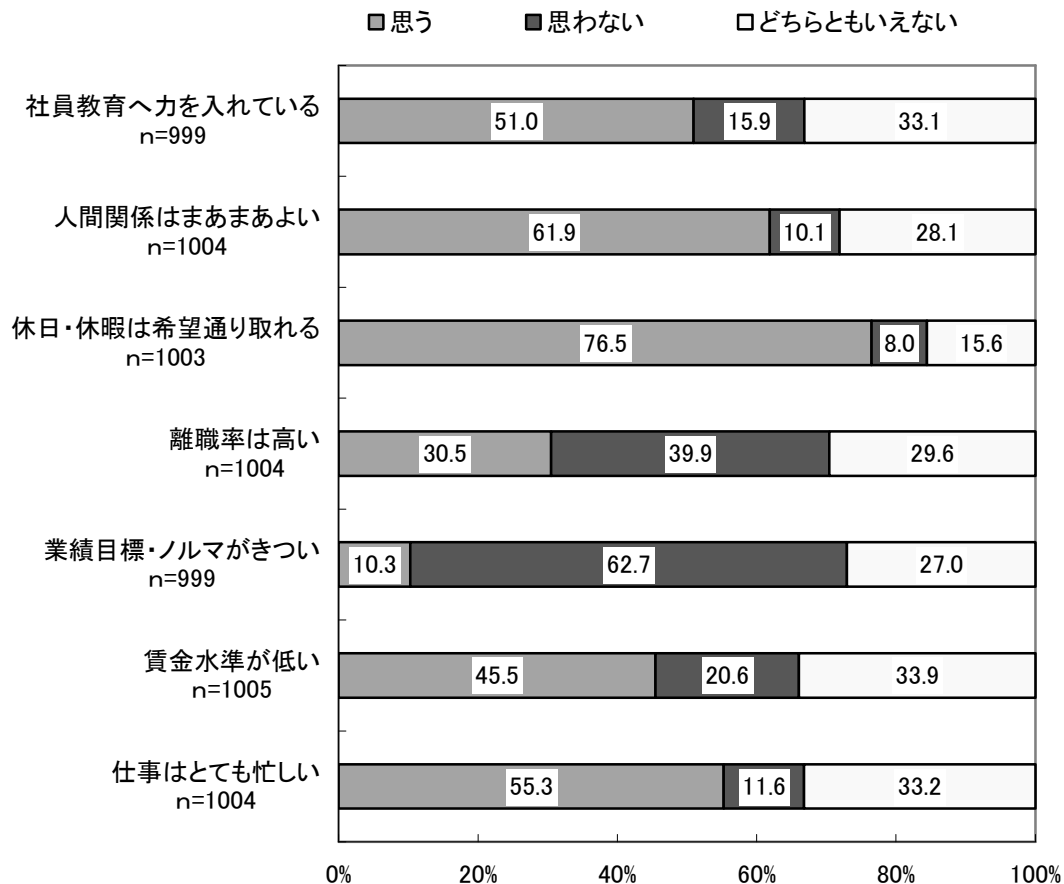
「離職率が高い」については、30.5%が「思う（高い）」と回答し、39.9%が「思わない（高くない）」と回答した。

「業績目標・ノルマがきつい」については、62.7%が「思わない（きつくない）」と回答し、10.3%が「思う（きつい）」と回答した。業績・ノルマに追われての就業スタイルではないことがうかがえる。

「賃金水準が低い」と思うかについては、45.5%が「思う（低い）」と回答し、20.6%が「思わない（低くはない）」と回答した。低いと考えている人の割合が、低くないと考えている人の割合を25ポイント上回った。

「仕事はとても忙しい」と思うかについては、55.3%が「思う（忙しい）」と回答し、11.6%が「思わない（忙しくない）」と回答した。忙しいと考えている人の割合が大きく上回った。

#### 職場に関する調査



## 2. 仕事に関すること

### (1) 介護の仕事を選んだ理由

仕事を選んだ理由を尋ねたところ、全体では「やりがいがある」と回答した人の割合が52.6%と最も高く、次いで「自分の性格や適正にあっている」が44.8%、「自分の能力や資格を活かせる」が38.4%となった。

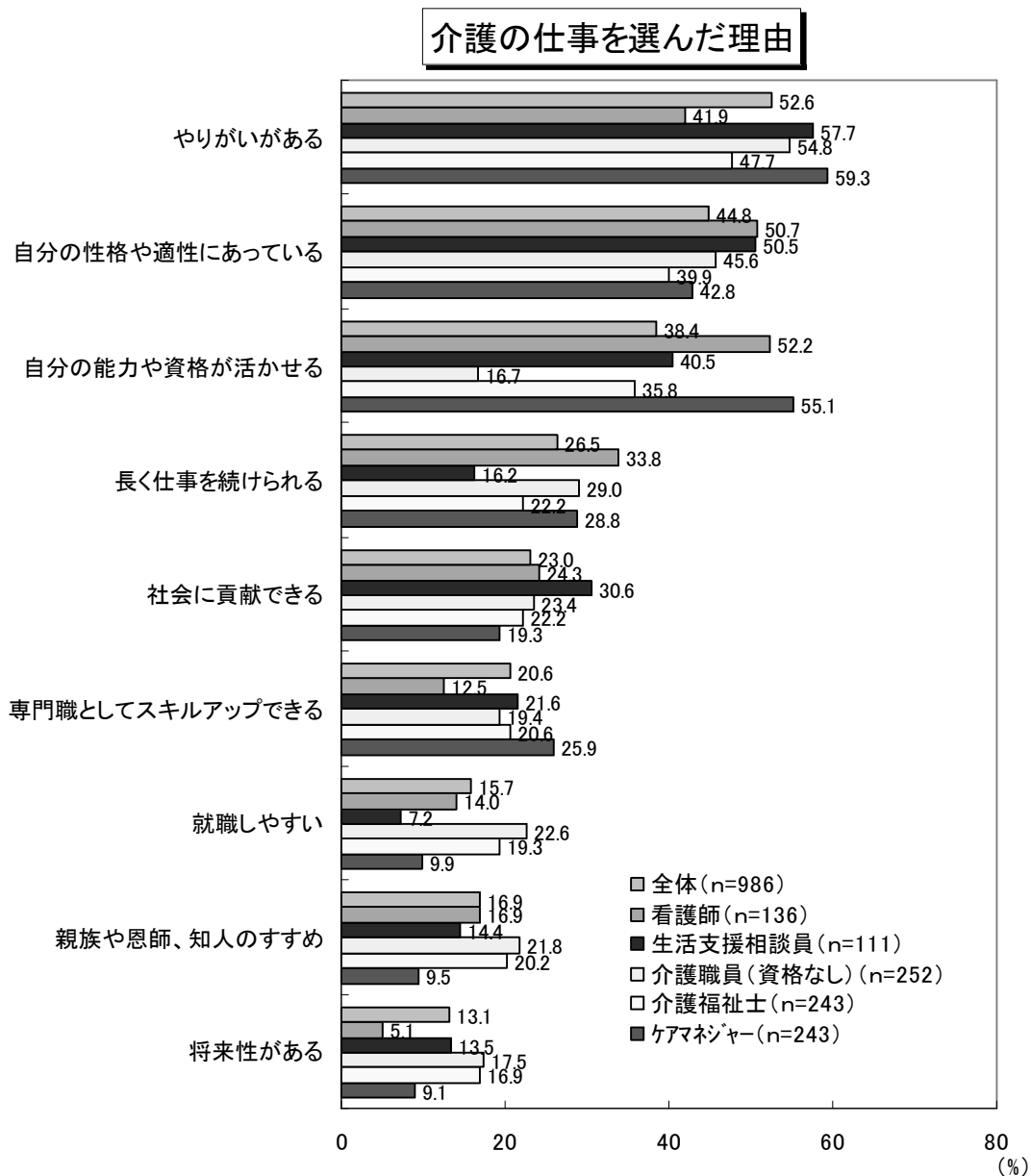
職種別にみると、「看護師」は、「自分の能力や資格を活かせる（52.2%）」、「自分の性格や適正にあっている（50.7%）」が高くなった。また、他の職種と比べ「長く仕事を続けられる（33.8%）」が高くなった。

「生活支援相談員」は、「やりがいがある（57.7%）」、「自分の性格や適正にあっている（50.5%）」が高くなった。

「介護職員（介護福祉士の資格なし（以下「資格なし」）」は「やりがいがある（54.8%）」「自分の性格や適正にあっている（45.6%）」が高くなった。また、他の職種と比べ「就職しやすい（22.6%）」が高くなった。

「介護福祉士」は、「やりがいがある（47.7%）」、「自分の性格や適正にあっている（39.9%）」が高くなっており、全体と同じ傾向となっている。

「ケアマネジャー」は「やりがいがある（59.3%）」、「自分の能力や資格を活かせる（55.1%）」がともに他の職種と比べ高かった。



(2) 仕事内容以外で最も重視する項目

仕事の内容以外で最も重視することを尋ねたところ、全体では「通勤の便利さ」と回答した人の割合が26.4%と最も高く、次いで「勤務日数、労働時間、勤務時間帯(21.6%)」、「給与、賞与等の水準(16.4%)」となった。

職種別にみると、「看護師」は、他の職種と比べ「通勤の便利さ(34.6%)」、「勤務日数、労働時間、勤務時間帯(30.1%)」が高く、「給与、賞与等の水準(13.2%)」が低くなった。

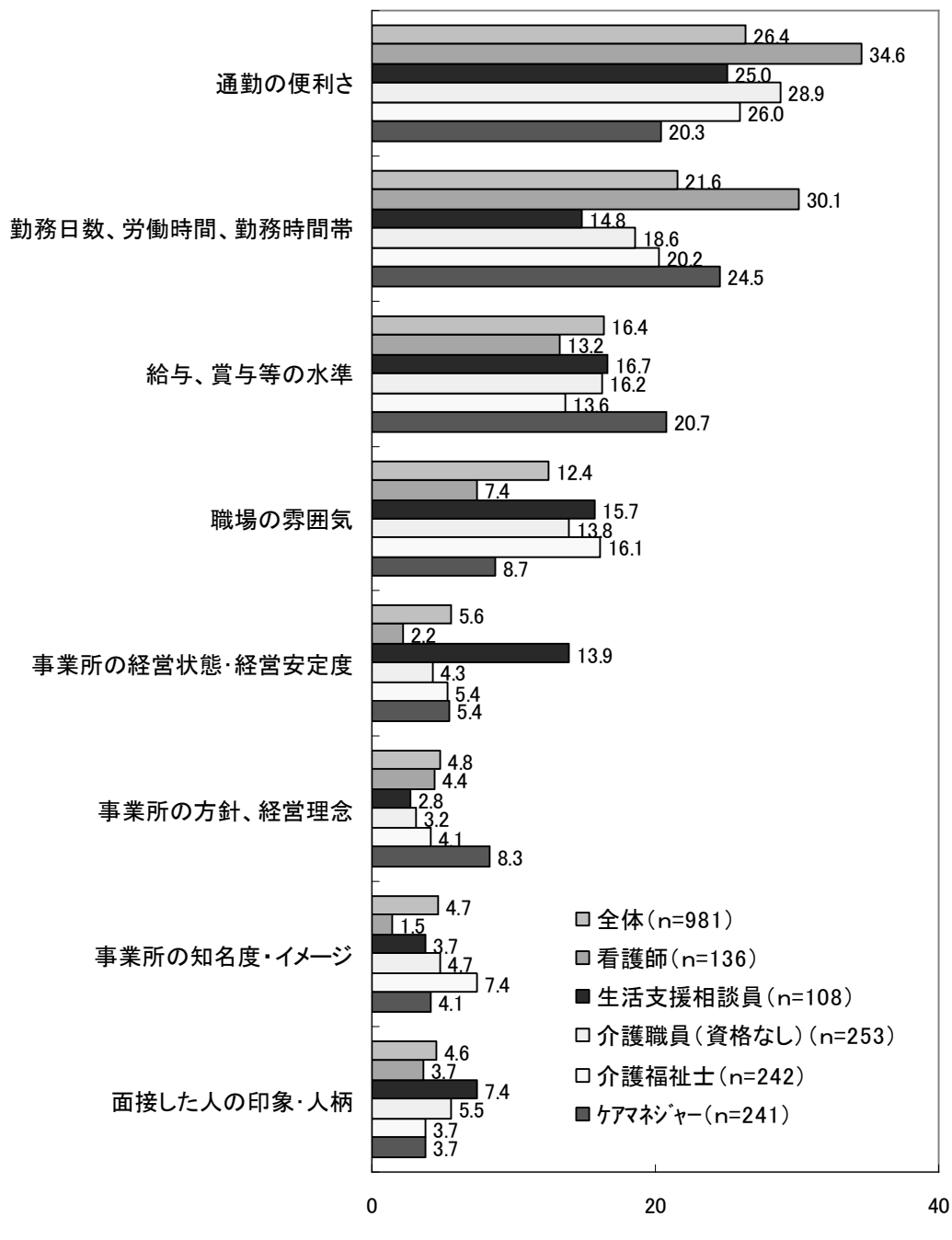
「生活支援相談員」は、他の職種と比べ「事業所の経営状況・経営安定度(13.9%)」が高くなった。

「介護職員(資格なし)」は「通勤の便利さ(28.9%)」、「勤務日数、労働時間、勤務時間帯(18.6%)」が高くなった。

「介護福祉士」は、他の職種と比べ「職場の雰囲気(16.1%)」が高くなった。

「ケアマネジャー」は、他の職種と比べ「給与、賞与等の水準(20.7%)」が高くなった。

仕事の内容以外で最も重視すること



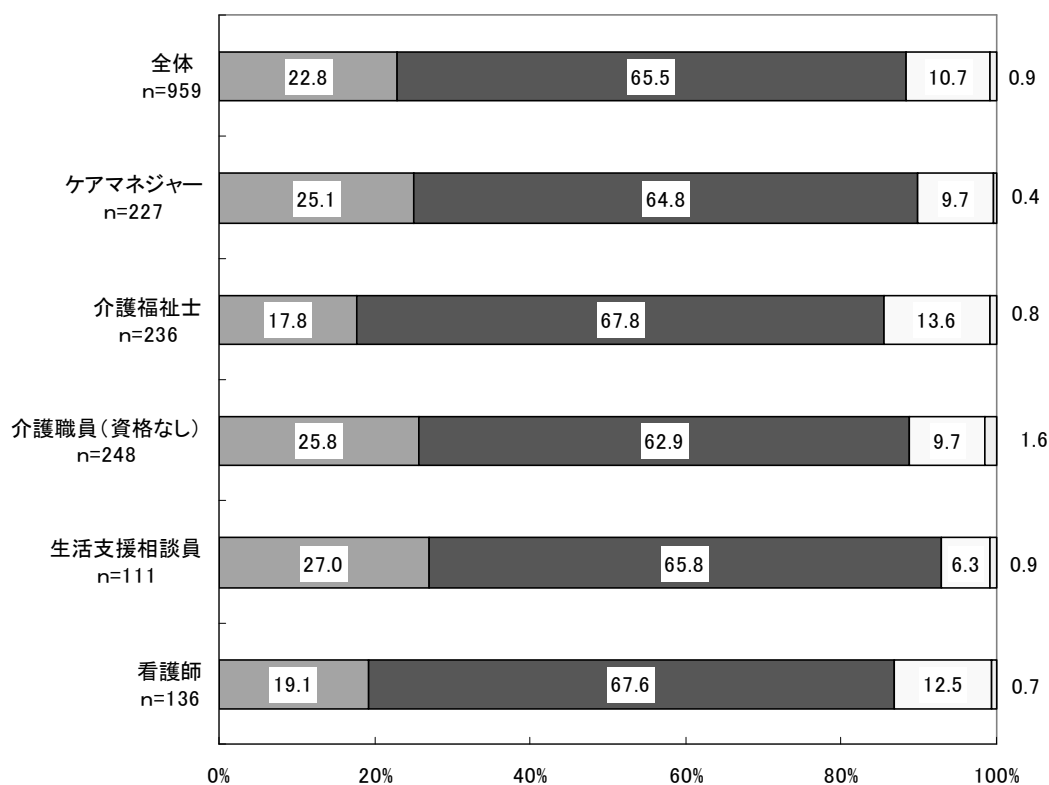
### (3) 仕事のやりがい

現在の仕事のやりがいについて尋ねたところ、全体では「とてもやりがいを感じる」と「ある程度やりがいを感じる」と回答した人の合計割合は、88.3%と高くなった。「まったくやりがいを感じない」との回答はほとんどなかった。

職種別にみると、それほど大差はないものの、「ケアマネジャー」「介護職員（資格なし）」「生活支援相談員」が他の職種と比べよりやりがいを感じていることがうかがえる。

#### 仕事のやりがい

□ とてもやりがいを感じる ■ ある程度やりがいを感じる □ あまりやりがいを感じない □ まったくやりがいを感じない



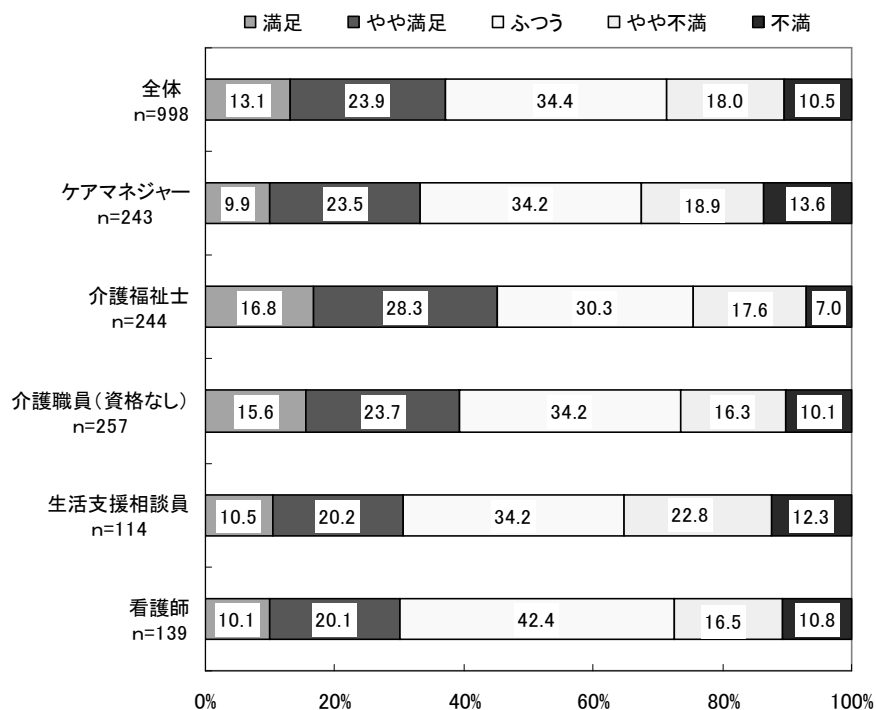
#### (4) 満足度

##### A. 給与・賃金

給与・賃金の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した人の割合を、9ポイント程度上回った。

職種別にみると、「介護福祉士」の満足度は他の職種と比べ高く「生活支援相談員」「看護師」はやや低くなっている。

#### 給与・賃金

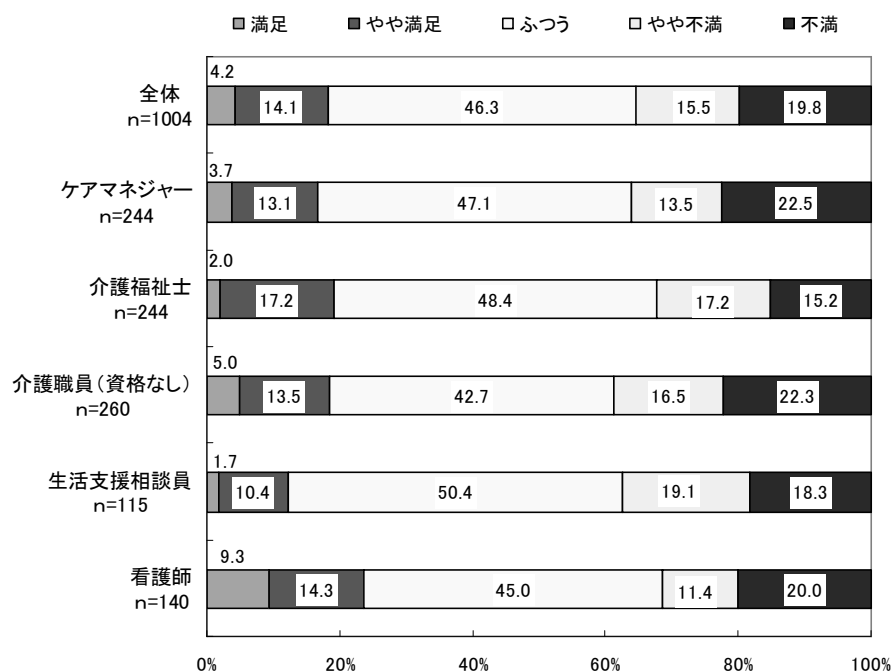


##### B. 労働時間・勤務時間帯

労働時間・勤務時間帯の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した人の割合を17ポイント下回った。

職種別にみると、「生活支援相談員」の満足度は他の職種と比べやや低くなっている。

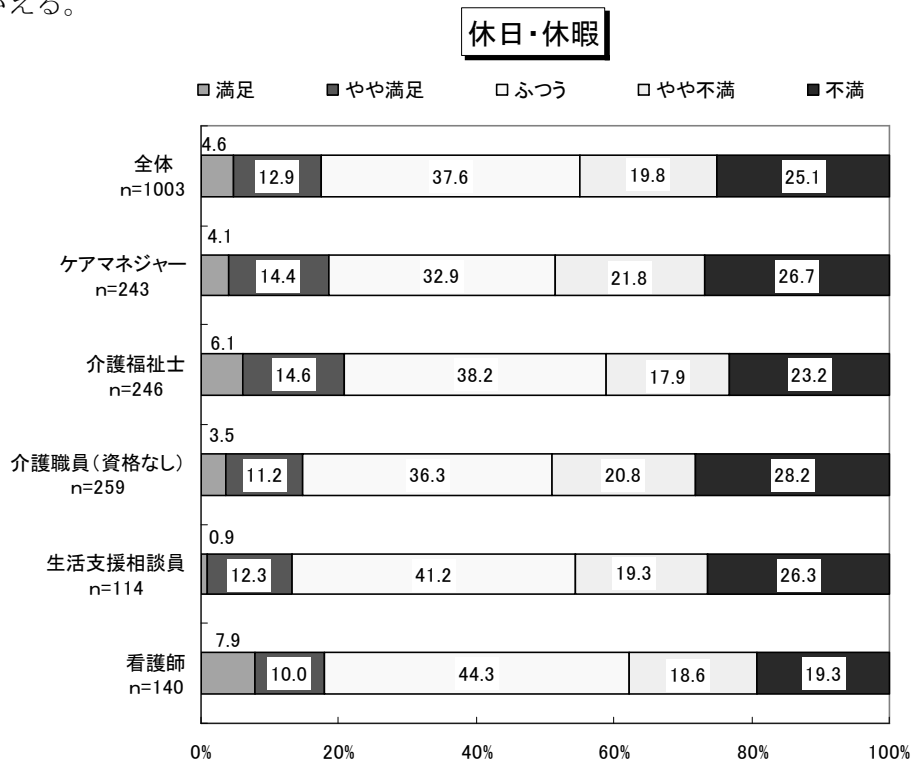
#### 労働時間・勤務時間帯



### C. 休日・休暇

休日・休暇の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した割合を28ポイント程度下回った。

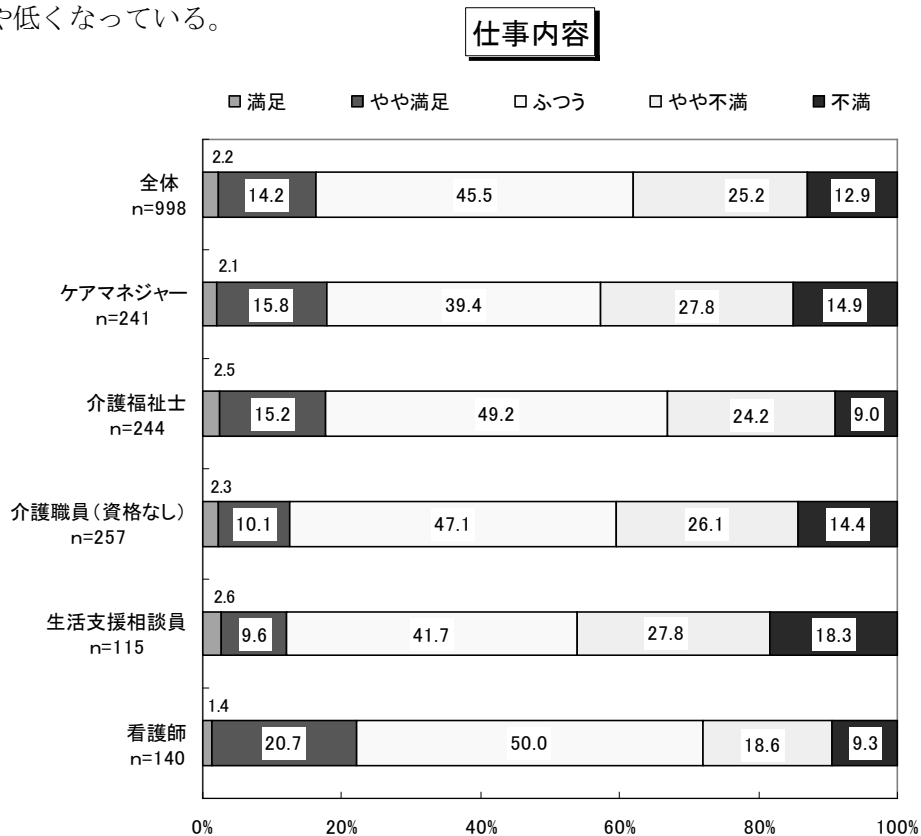
職種別にみても全体的に満足度は低くなっており、休日・休暇は取得しにくいことがうかがえる。



### D. 仕事内容

仕事内容の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した割合を22ポイント程度下回った。

職種別にみると、「介護職員（資格なし）」「生活支援相談員」の満足度は他の職種と比べやや低くなっている。

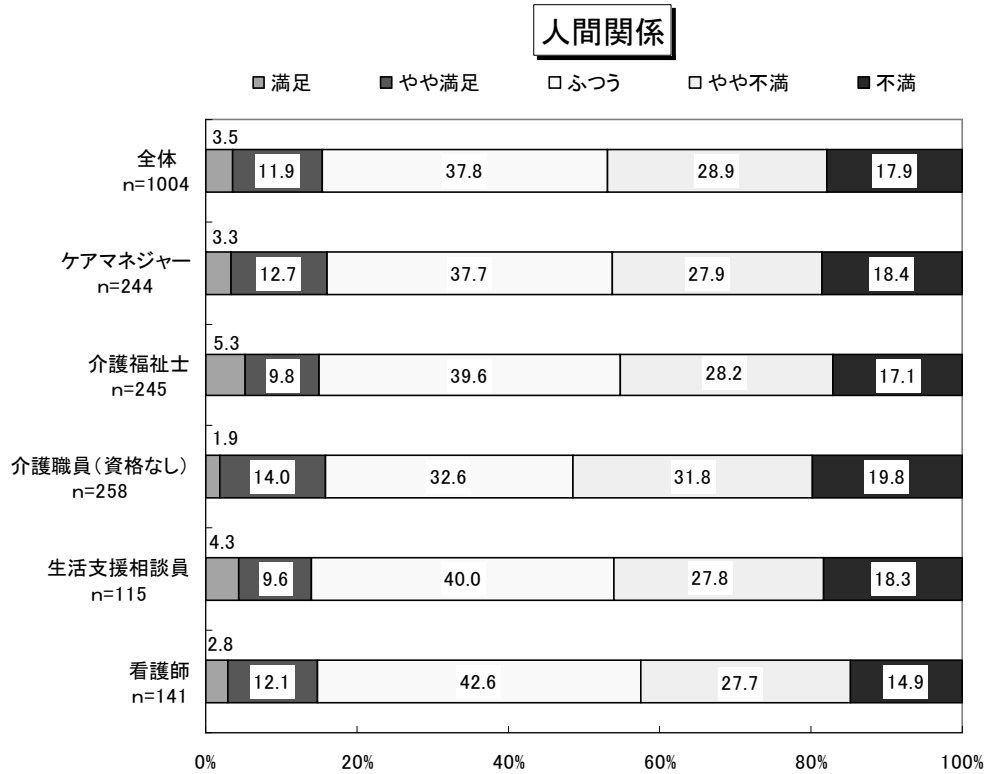




### E. 人間関係

人間関係の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した割合を 31 ポイント程度下回った。

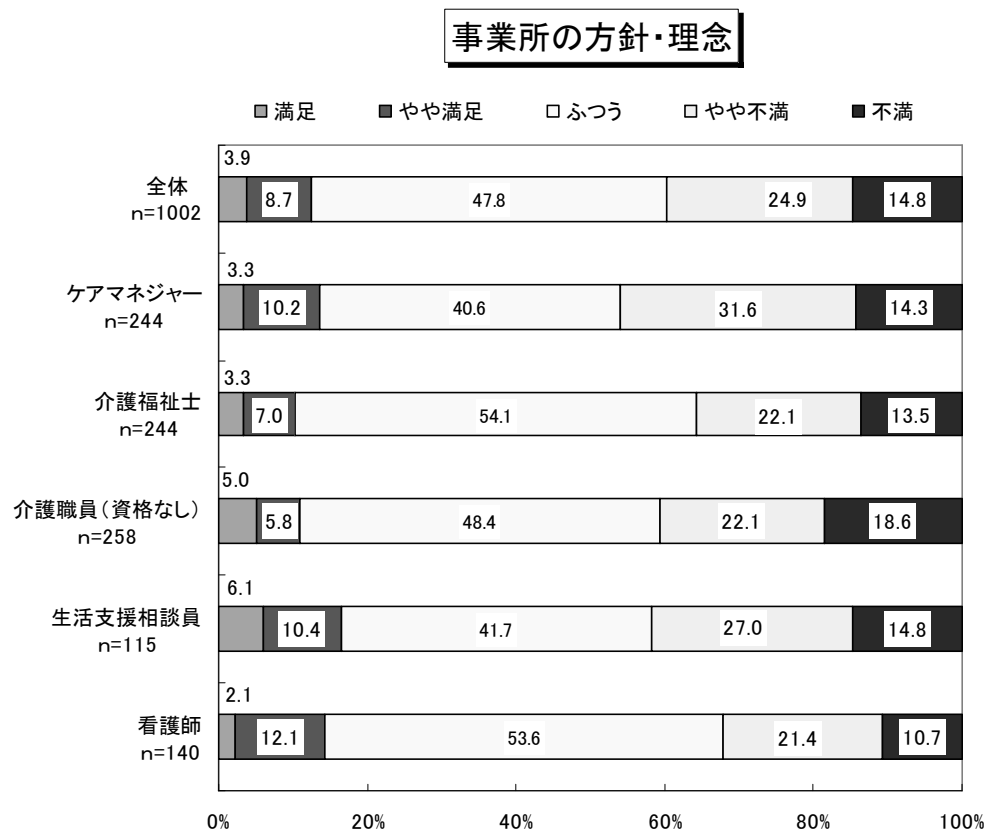
職種別にみても全体的に満足度は低くなっている。



### F. 事業所の方針・理念

事業所の方針・理念の満足度について尋ねたところ、全体では「満足」「やや満足」と回答した人が「不満」「やや不満」と回答した割合を 27 ポイント程度下回った。

職種別にみても全体的に満足度は低くなっている。

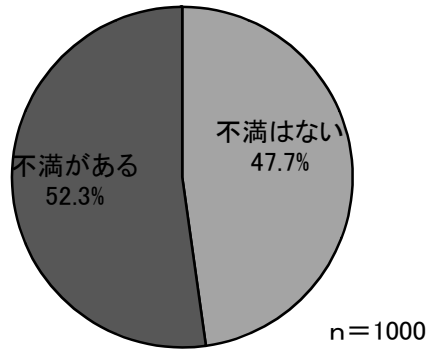


G. 処遇

(a) 不満の有無

自身の処遇への不満を尋ねたところ、処遇へ「不満はない」と回答したのは 47.7% となった。

処遇への不満

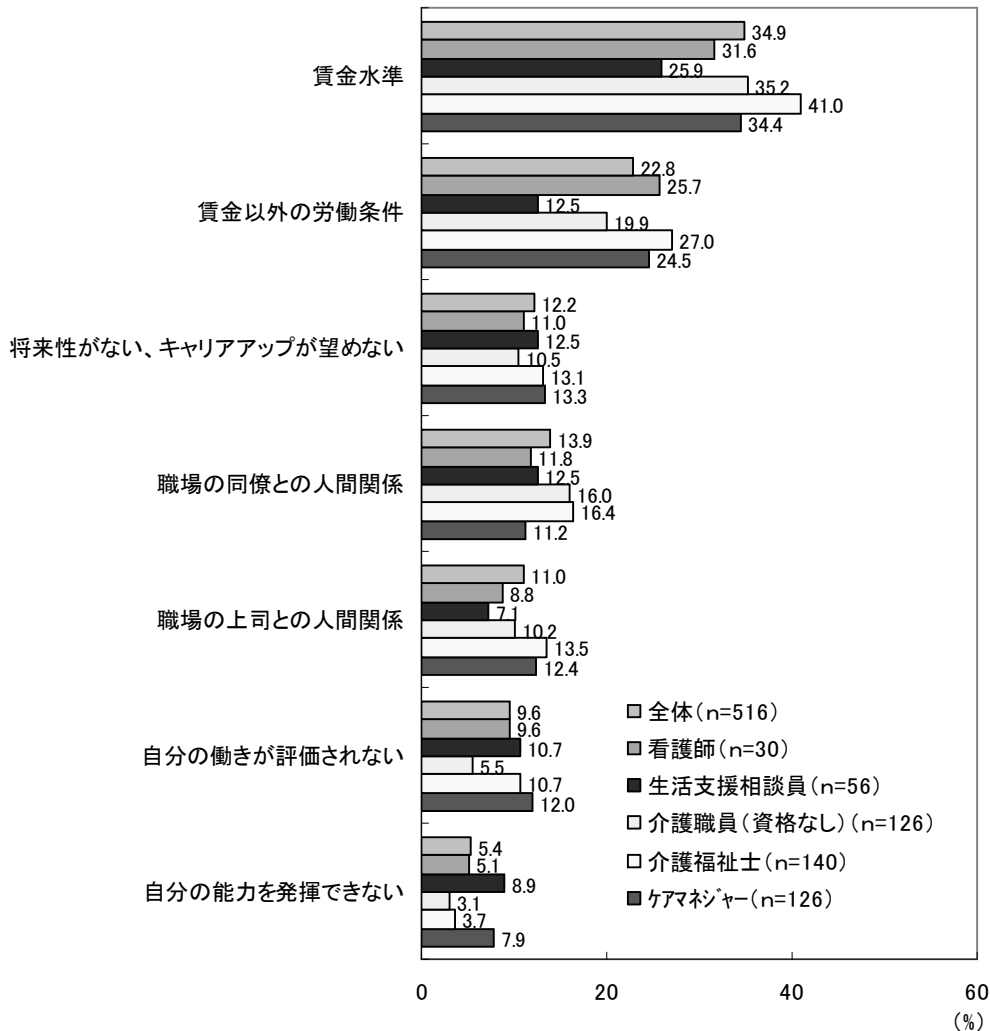


(b) 具体的な不満内容

具体的な不満内容を尋ねたところ、全体では「賃金水準」と回答した人の割合が 34.9% と最も高く、次いで「賃金以外の労働条件」が 22.8% となった。

職種別にみると、「介護福祉士」は、他の職種と比べ「賃金水準 (41.0%)」、「賃金以外の労働条件 (27.0%)」の不満が高く、「生活支援相談員」は、「賃金水準 (25.9%)」、「賃金以外の労働条件 (12.5%)」の不満が低かった。

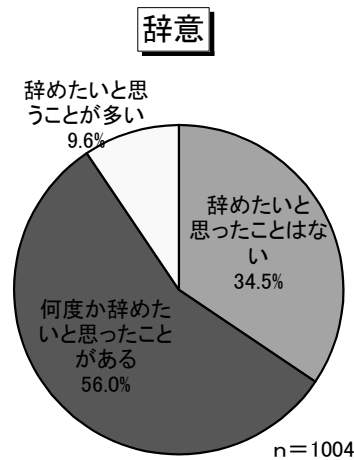
具体的な不満内容



(5) 辞意

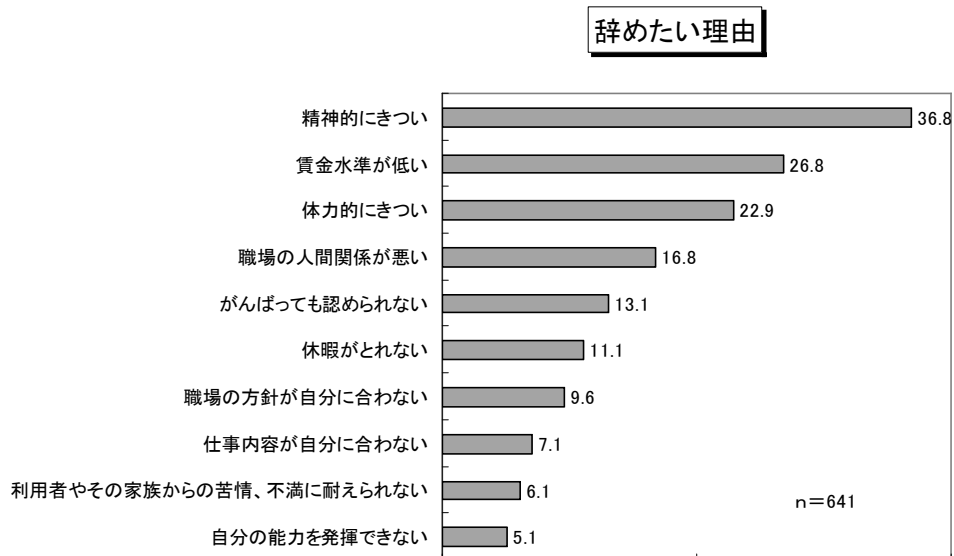
A. 辞めたいと思ったこと

辞めたいと思ったことがあるか尋ねたところ、「何度か辞めたいと思ったことがある」、「辞めたいと思うことが多い」と回答した人の割合は合計で 65.6% となった。



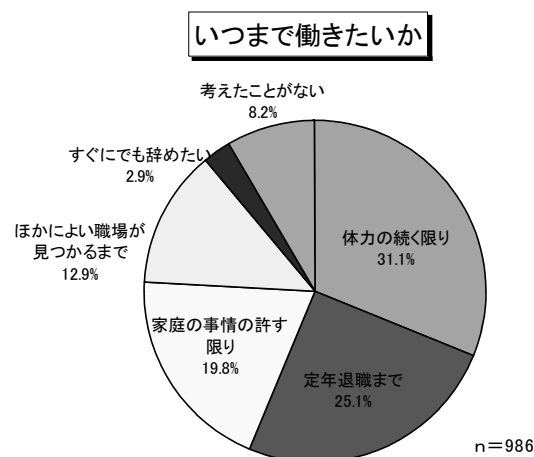
B. 辞めたい理由

辞めたい理由は「精神的にきつい」が 36.8% で最も多くなった。



C. いつまで働きたいか

今の職場でいつまで働きたいか尋ねたところ、「体力の続く限り」「定年退職まで」を合わせると半数を超えており、比較的長期の雇用を希望していることがうかがえる。



(6) 評価

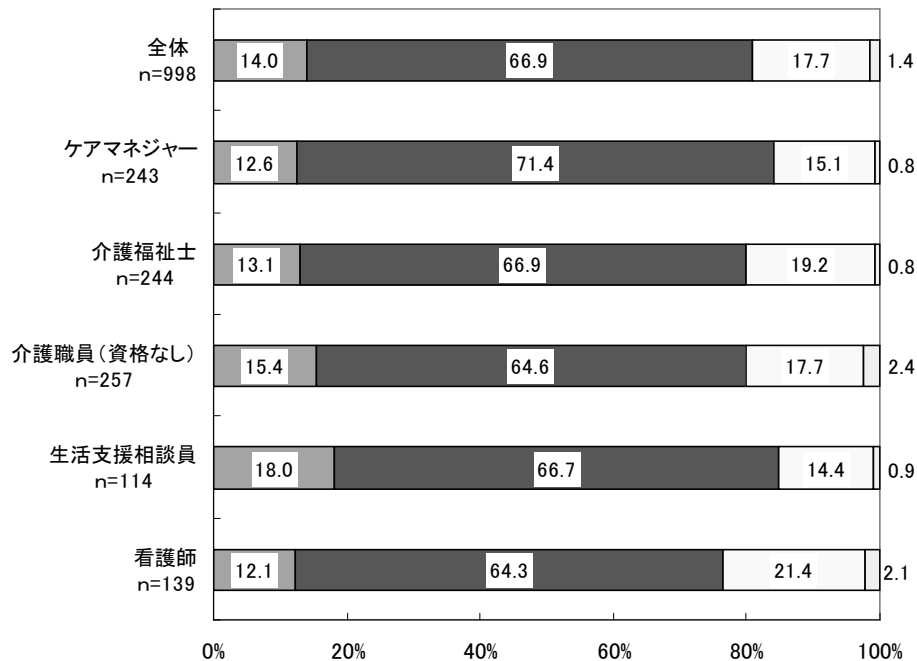
A. 自分の働きに対する評価

自分の働きに対する評価について尋ねたところ、全体では「十分に評価されている」「一応は評価されている」と回答した人の割合の合計が80.9%と高くなった。

職種別にみると、大差はないが「生活支援相談員」の評価に対する満足度が高いことがうかがえる。

**自分の働きに対する評価**

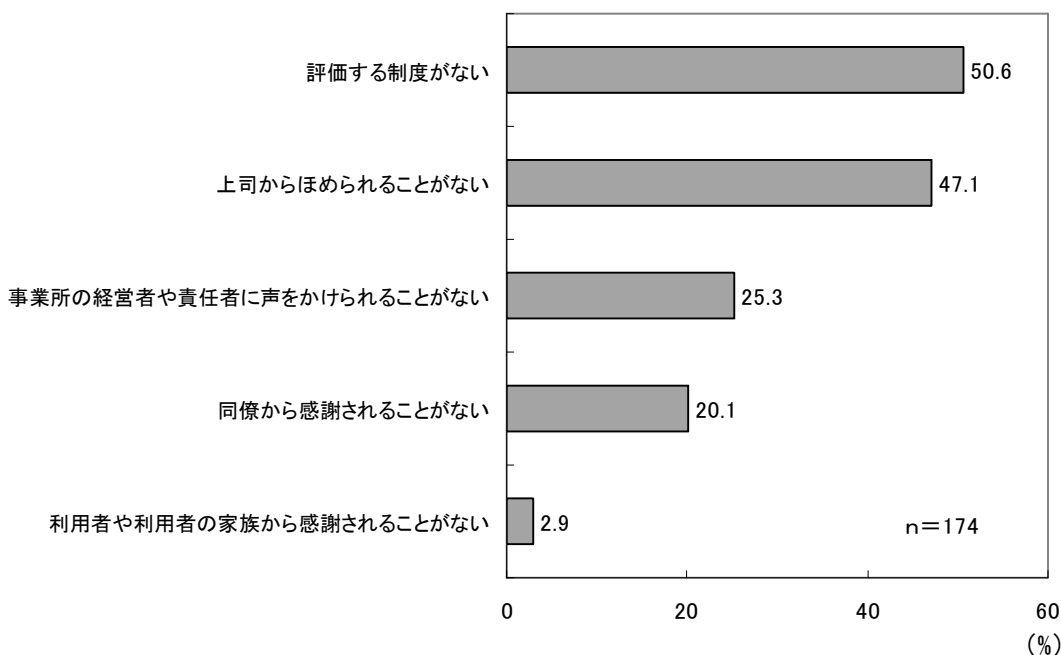
□十分に評価されている ■一応は評価されている □あまり評価されていない □まったく評価されていない



B. 評価されない理由

評価されていないと感じる理由を尋ねたところ、「評価する制度がない」と回答した人の割合が50.6%と高かった。次いで「上司からほめられることがない(47.1%)」、「事業所の経営者や責任者に声をかけられることがない(25.3%)」の順になった。

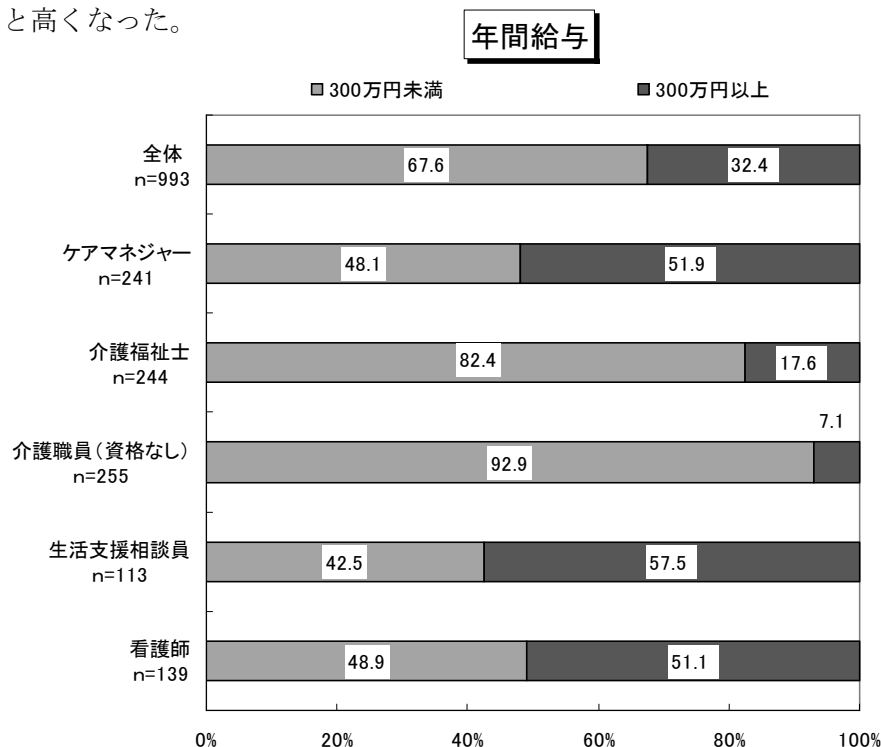
**評価されない理由**



### (7) 年間給与

年間給与（賞与を含み、時間外手当は除く）について尋ねたところ、全体では「300万円未満」と回答した人の割合が67.6%となった。

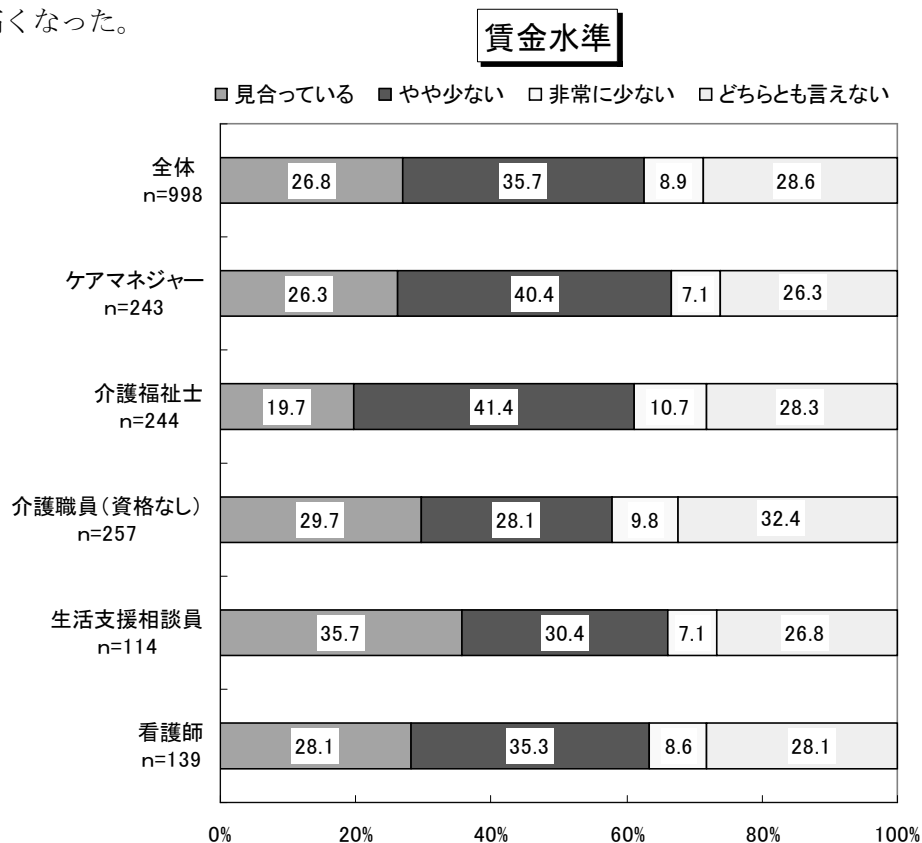
職種別にみると、「介護職員（資格なし）」では「300万円未満」と回答した人の割合が92.9%と高くなった。



### (8) 賃金水準

働きぶりや能力、保有する資格と比べての賃金水準について尋ねたところ、全体では「見合っている」と回答した人の割合が26.8%となった。

職種別にみると、「生活支援相談員」では「見合っている」と回答した人の割合が35.7%と高くなった。

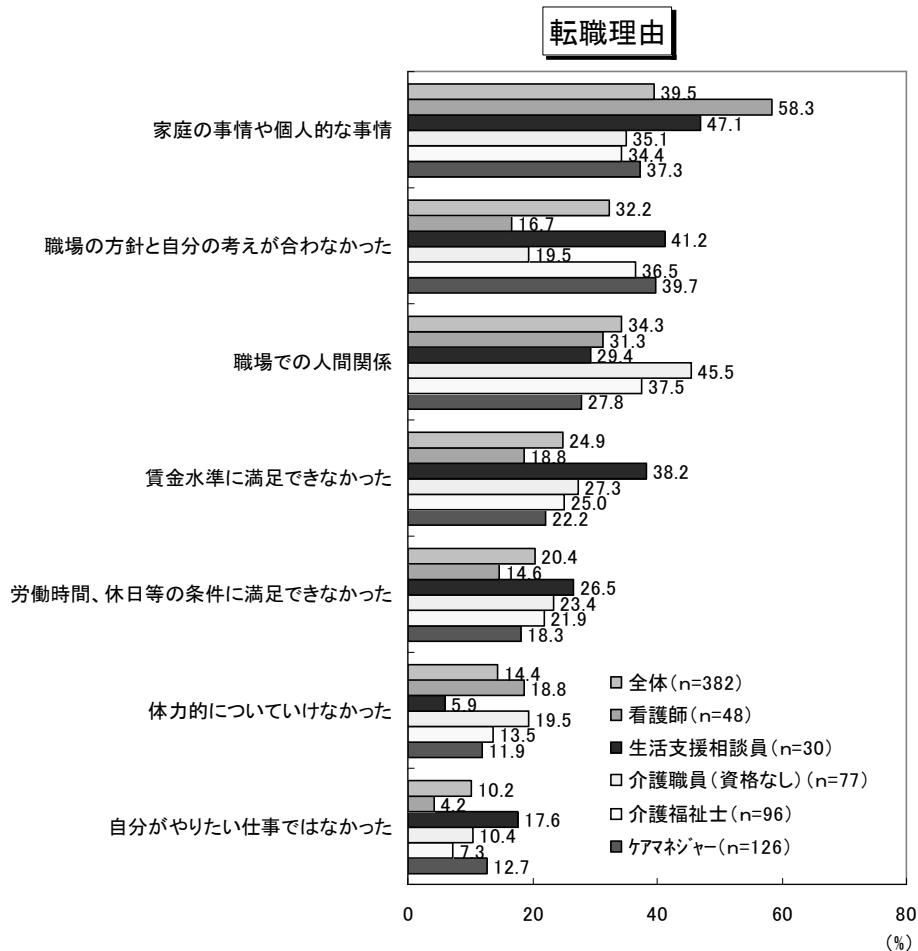
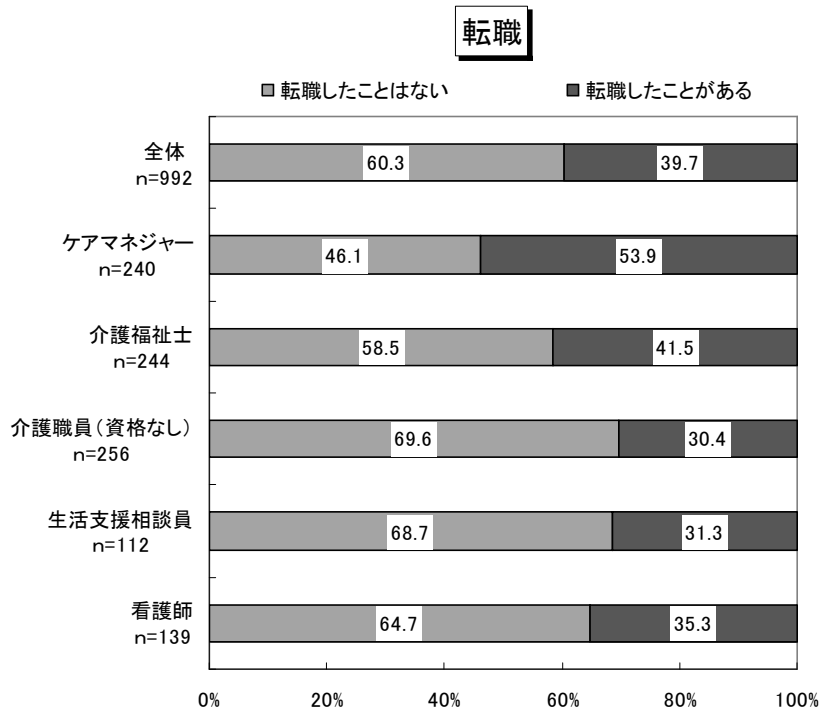


### (9) 転職

転職経験について尋ねたところ、全体では「転職したことがある」と回答した人の割合が39.7%となった。

職種別にみると、「ケアマネジャー」は「転職したことがある」と回答した人の割合が53.9%と高くなった。

転職したことがある人にその理由を尋ねたところ、「家庭の事情や個人的な事情」と回答した人が39.5%と最も多くなった。



(10) 有資格者

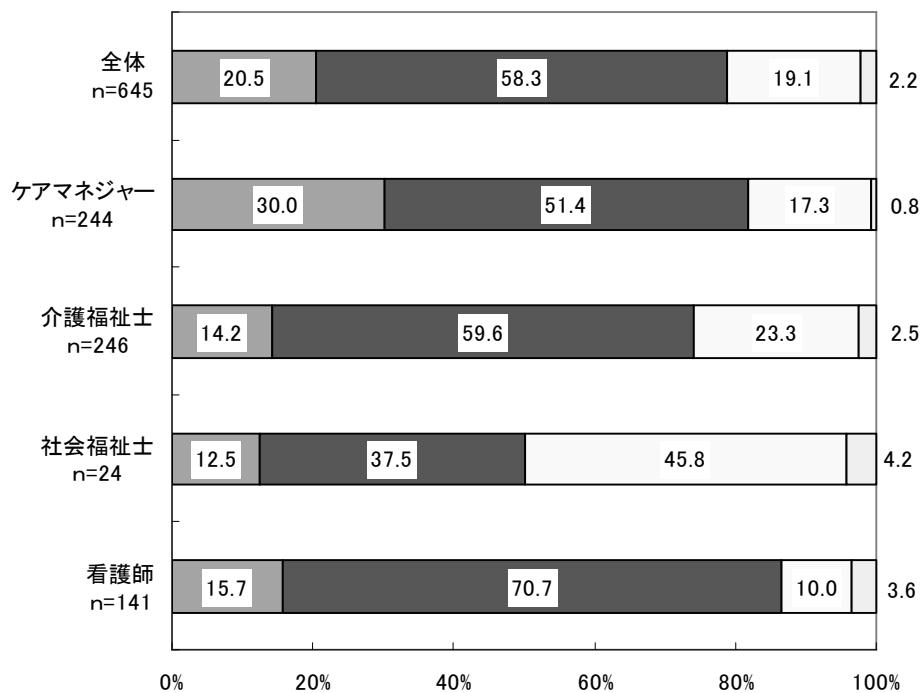
A. 活用状況

資格の活用について尋ねたところ、全体では「とても活かされている」、「まずまず活かされている」と回答した人の割合の合計が 78.8%と高くなった。

職種別にみると、「社会福祉士」では「あまり活かせていない」と回答した人の割合が 45.8%と高くなった。

**資格の活用**

■ とても活かしている ■ まずまず活かしている □ あまり活かせていない □ まったく活かせていない



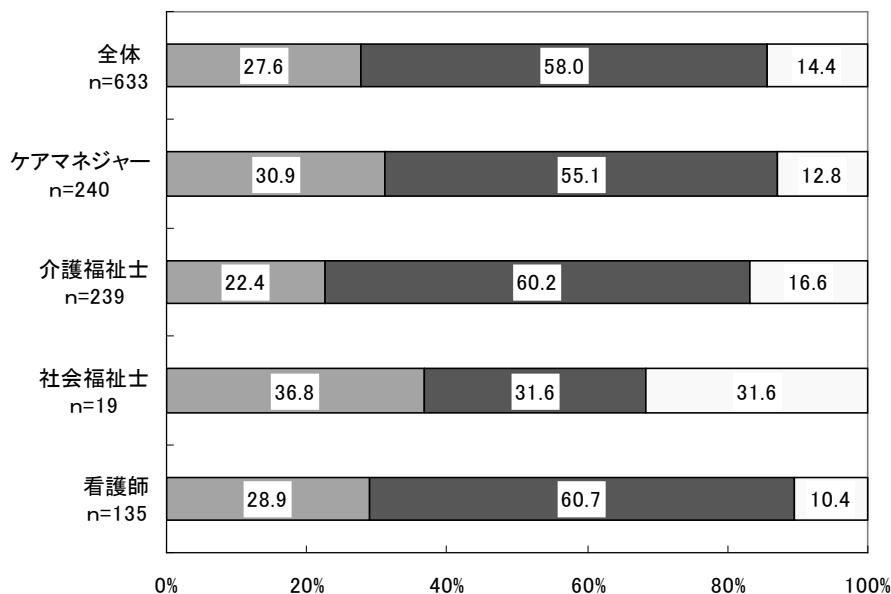
B. 資格に対する処遇

資格に対する処遇について尋ねたところ、全体では「妥当である」、「まずまず妥当である」と回答した人の割合の合計が 85.6%と高くなった。

職種別にみると、「社会福祉士」では「妥当ではない」と回答した人の割合が 31.6%と高くなった。

**資格に対する処遇**

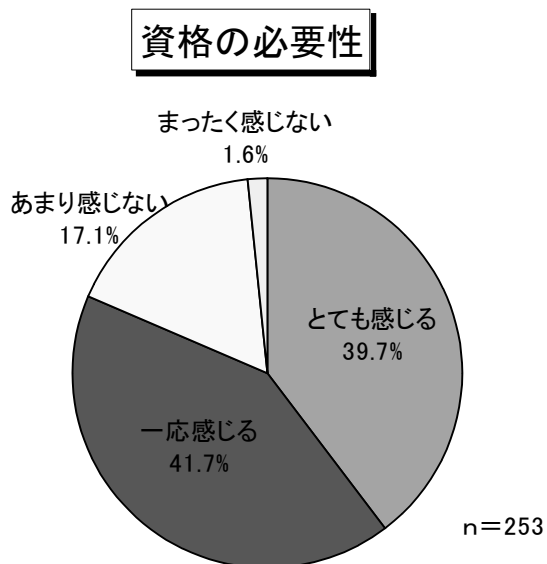
■ 妥当である ■ まずまず妥当である □ 妥当ではない



(1 1) 介護福祉士の資格がない介護職員

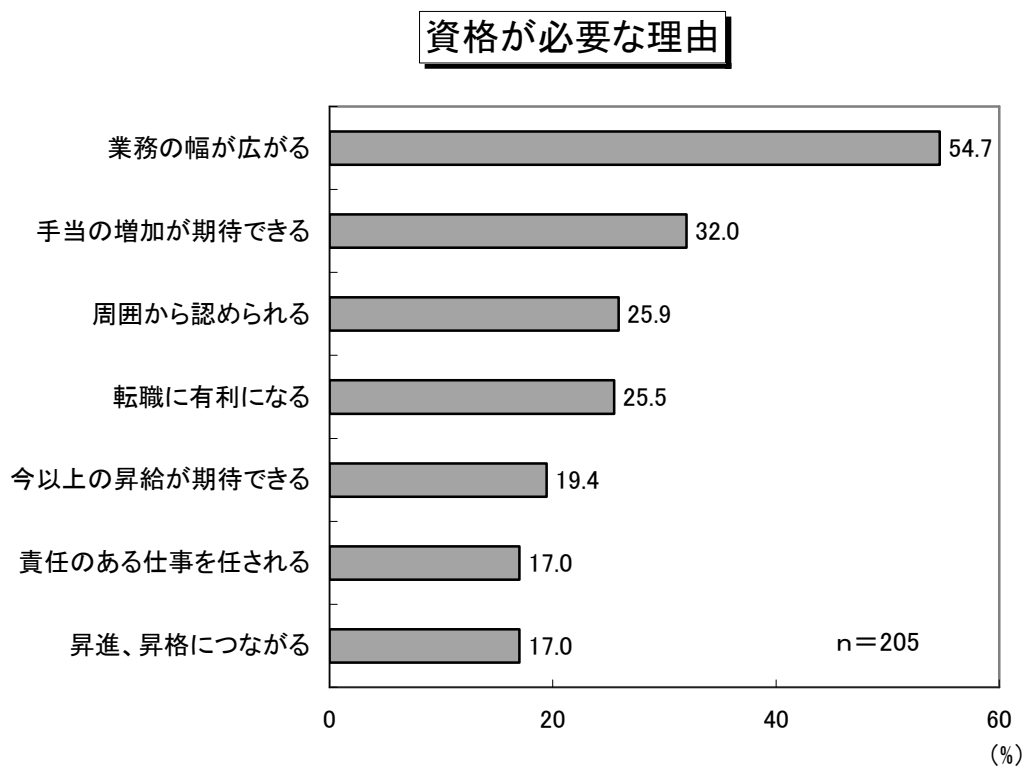
A. 資格の必要性

介護福祉士の資格がない介護職員に対して現在の仕事をする上で、介護福祉士、ケアマネジャーなどの専門資格の必要性について尋ねたところ、全体では「とても感じる」、「一応感じる」と回答した人の割合の合計が81.4%と高くなった。



B. 資格が必要な理由

資格が必要だと思う理由について尋ねたところ、「業務の幅が広がる」と回答した人の割合が54.7%と高かった。次いで「手当の増加が期待できる (32.0%)」、「周囲から認められる (25.9%)」の順になった。





## IV. まとめ

### ○ 求人

- ・ アンケート調査結果によると、求人した事業所の半数は、ほぼ計画通りの採用ができたという半面、ほとんど応募がなかった事業所も2割程度あり、二極化傾向がうかがえる。
- ・ 高齢者の増加に伴い今後も介護事業所の人手不足は続くことが想定される。アンケート調査結果から、職場を選ぶ際に仕事内容以外で重視する項目としては、「通勤の便利さ」「勤務日数、労働時間、勤務時間帯」を重視する傾向が強く、地域特性、家族構成などを考慮した上で工夫していく必要がある。

### ○ 職員の満足度向上

- ・ 介護サービスは、人が人に施すサービスであり、職員の満足度向上のため職場環境を整えていくことは重要である。アンケート調査結果によると、仕事にやりがいを感じている職員の比率は高く、モチベーションを保つための源泉となっていることがうかがえる半面、「人間関係」、「休日・休暇」に不満を持つ職員は多い。
- ・ 職員の満足度を向上させるための第一歩として、社内ルールを明確にし、決められたことを守っていくということが大切である。社内ルールの基本となるのは就業規則であり、就業規則は職員と事業所の労働契約の一部であるという認識をもって取り込む必要がある。

### ○ 職員のスキルアップ

- ・ アンケート調査結果によると、ほとんどの事業所で社内研修、社外研修への派遣が行われていることがわかった。
- ・ 介護福祉士の資格を持っていない職員の8割程度は、資格の必要性を感じており、事業所における資格取得のサポートが求められる。介護職はケースバイケースの対応が求められることが多いため、研修をスキル習得だけにとどまらせず、スタッフ自ら考える機会として捉えレベル向上を図ることが望ましい。
- ・ 介護事業所の中では、研修カリキュラムや研修に力を入れていることをホームページで紹介するようになってから求人時にはスキルの高い職員が集まるようになった、といった事例もあった。

### ○ 定着化

- ・ 介護サービス分野では人手不足が慢性化しており、職員の定着化は、介護事業所にとって極めて重要な課題である。一方、アンケート結果によると、6割強の職員は辞めたいと考えたことがあり、その理由は「精神的にきつい」が一番多かった。
- ・ こうしたことから、職員の定着化には精神的なケアが必要であり、今後、ますますその必要性が高まるものと考えられる。
- ・ 精神的なケアを行うには、職員が経営者や上司に対して仕事上の悩みなどを相談する機会が必要となるが、アンケート調査結果では、従業者との面談を実施していない事業所が4割弱もある。まずは、経営者や上司が、個別面談などの機会を設けて職員とのコミュニケーションを深めつつ、仕事上の悩みや苦勞に対して理解を示すことが求められる。