

「介護人材確保にかかるアンケート調査」
～介護関係事業所における人材確保の実態調査～

平成26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

《 目 次 》

I	調査概要	1
1	調査名.....	1
2	実施者.....	1
3	調査目的.....	1
4	実施概要.....	1
5	調査結果参照上の注意点.....	1
II	介護事業所アンケート集計結果	2
1	回答者属性.....	2
2	介護職員数の増減状況.....	3
3	非正規職員の正規職員への登用制度.....	5
4	派遣労働者の受け入れ.....	7
5	介護職員の採用・人材確保の状況.....	9
6	人材育成・指導の実施状況.....	15
7	介護職員の離職・定着率の状況.....	16
8	将来的な介護人材確保について.....	19
9	採用計画について.....	20
10	定着率向上のための取り組み.....	21
11	事業所の運営状況.....	22
III	介護職員アンケート集計結果	26
1	回答者属性.....	26
2	現在の勤務状況.....	27
3	希望する勤務条件.....	28
4	賃金の状況（現状と希望）.....	29
5	人材育成・指導の実施状況と必要性評価.....	30
6	改善が必要な労働条件・労働環境.....	31
7	就職活動の状況.....	32
8	転職・離職の状況.....	33
IV	事業所・介護職員アンケート対比分析	36
1	定着率向上策と改善が必要な労働条件・労働環境.....	36
2	人材育成・指導の実施状況と必要性評価.....	37
V	まとめ	38

I 調査概要

1 調査名

「介護人材確保にかかるアンケート」

2 実施者

- 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

介護人材の確保が困難な状況にある中、今後の介護人材確保対策を講じていくにあたり、平成23年度に実施した「社会福祉施設等における人材確保アンケート」の調査結果を踏まえながら、介護職員に対し就職までの経緯や転職の希望について、また介護関係事業所に対し人材確保や定着率向上への取り組み等についてアンケート調査を行うことで、雇用のミスマッチや人材確保における課題等を明らかにする。

4 実施概要

- 調査時期：平成26年1月
 - 調査地域：愛媛県全域
 - 調査票送付事業所：800か所
(送付内訳)
- | | | | | | |
|---------------|--------|---|-----------|---|-----------|
| 特別養護老人ホーム | ：76か所 | } | 施設系 363か所 | | |
| 軽費老人ホーム・ケアハウス | ：43か所 | | | | |
| 有料老人ホーム | ：45か所 | | | | |
| 介護老人保健施設 | ：51か所 | | | | |
| 介護療養型医療施設 | ：33か所 | | | | |
| 認知症グループホーム | ：115か所 | | | | |
| 小規模多機能型居宅介護 | ：36か所 | | | | |
| 訪問介護事業所 | ：180か所 | | | } | 在宅系 437か所 |
| 通所介護事業所 | ：202か所 | | | | |
| 市町社会福祉協議会 | ：19か所 | | | | |
- 調査票送付従事者：1,600人（上記事業所に勤務する常勤介護職員）
 - 調査方法：郵送方式
 - 回収数：事業所375か所(回収率46.9%)／従事者707人(回収率44.2%)

5 調査結果参照上の注意点

- 集計結果はすべて無回答、不明分を除いている。
- 集計結果の単位未満は四捨五入を原則とし、合計と内訳が一致しない場合がある。
- 事業所によっては複数事業を営んでいるケースがあり、「事業所の種類」の合計は回答者数に合致しない。

Ⅱ 介護事業所アンケート集計結果

1 回答者属性

(1) 組織形態

区 分	回答数	構成比
社会福祉法人	117	32.3
医療法人	65	18.0
株式会社・有限会社	146	40.3
NPO法人	6	1.7
その他	28	7.7
不明	13	
計	375	100.0

(2) 事業所の種類（複数回答）

区 分	回答数	構成比
特別養護老人ホーム	49	13.4
軽費老人ホーム・ケアハウス	25	6.8
有料老人ホーム	27	7.4
介護老人保健施設	23	6.3
介護療養型医療施設	12	3.3
認知症グループホーム	64	17.4
小規模多機能型居宅介護	19	5.2
訪問介護事業所	70	19.1
通所介護事業所	93	25.3
社会福祉協議会	15	4.1
不明	8	
計	405	108.2

(3) 在籍職員数（1事業所平均）

区 分	平均職員数(人)
正規職員数	16.75
うち介護職員	10.11
うち介護福祉士	6.62
非正規職員数	12.46
うち介護職員	8.89
うち介護福祉士	2.70
職員総数	29.21
うち介護職員	19.00
うち介護福祉士	9.32

(4) 職員数規模

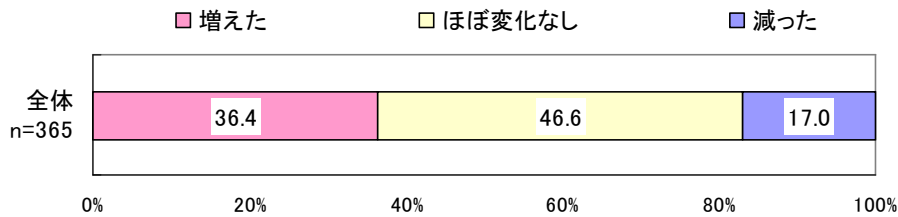
区 分	回答数	構成比
10人未満	78	21.9
10人以上～30人未満	169	47.5
30人以上～50人未満	46	12.9
50人以上	63	17.7
不明	19	
計	375	100.0

2 介護職員数の増減状況

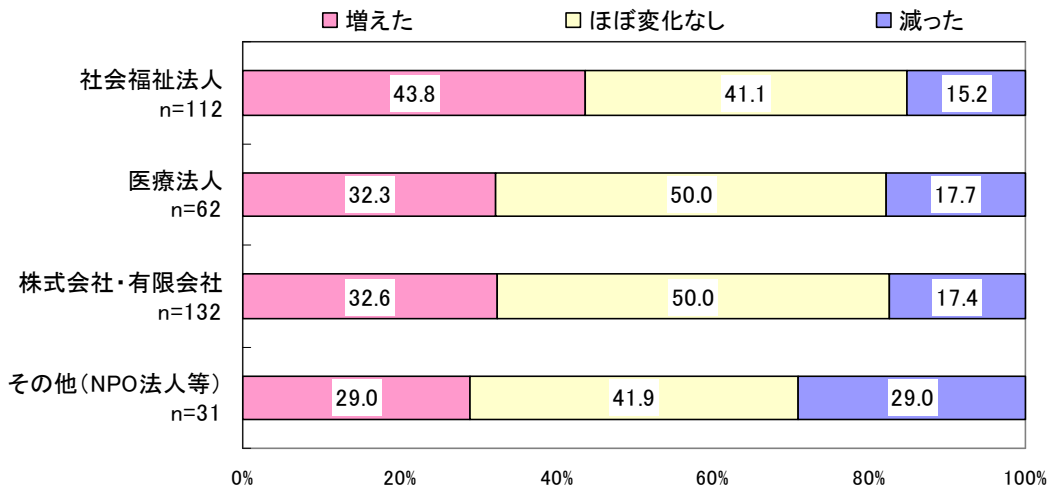
(1) 正規介護職員数の増減状況

- ・ 正規介護職員数の増減状況は、全体では、「ほぼ変化なし」が46.6%と最も多いが、3分の1以上の事業所が「増えた」(36.4%)と回答した。
- ・ 組織形態別では、社会福祉法人では「増えた」(43.8%)との回答が最も多く、「ほぼ変化なし」(41.1%)を上回った。
- ・ サービス種類別では、施設系サービスの方が「増えた」と回答した事業所の割合が高い。

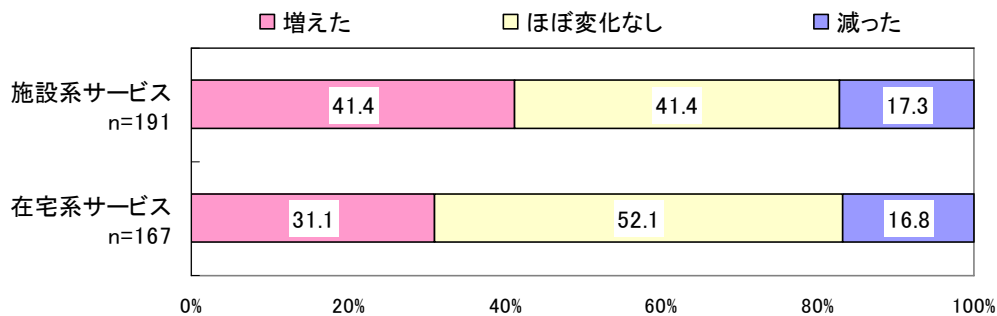
正規介護職員数の増減状況



正規介護職員数の増減状況(組織形態別)



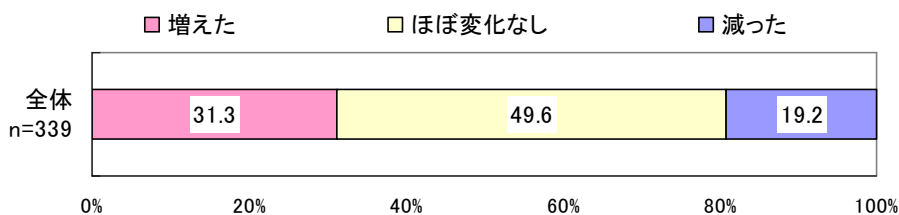
正規介護職員数の増減状況(サービス種類別)



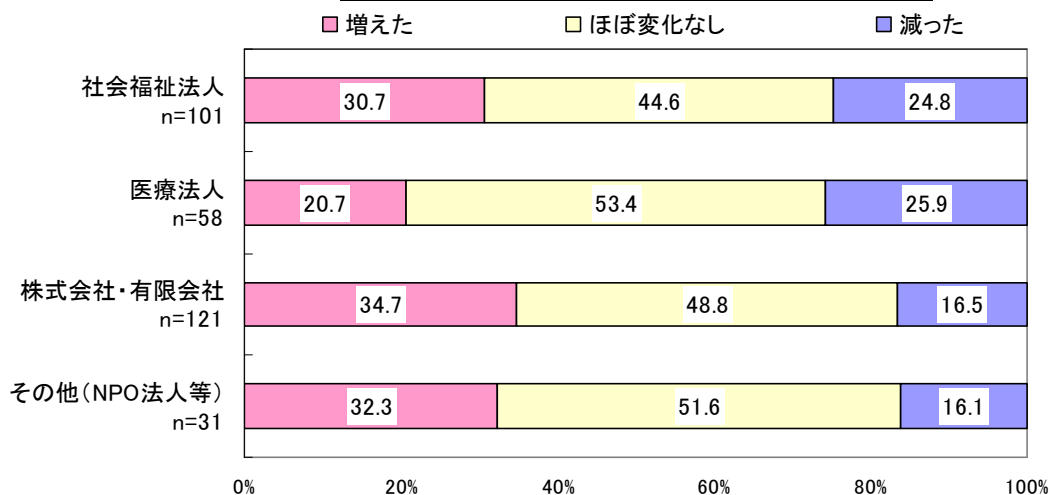
(2) 非正規介護職員数の増減状況

- ・ 非正規介護職員数の増減状況は、全体では、「ほぼ変化なし」が49.6%と約半数を占めた。約3分の1の事業所が「増えた」(31.3%)と回答した。
- ・ 組織形態別で見ると、医療法人では「減った」の回答が「増えた」を上回っている。
- ・ サービス種類別では、施設系サービスの方が「増えた」と回答した事業所の割合が高い。

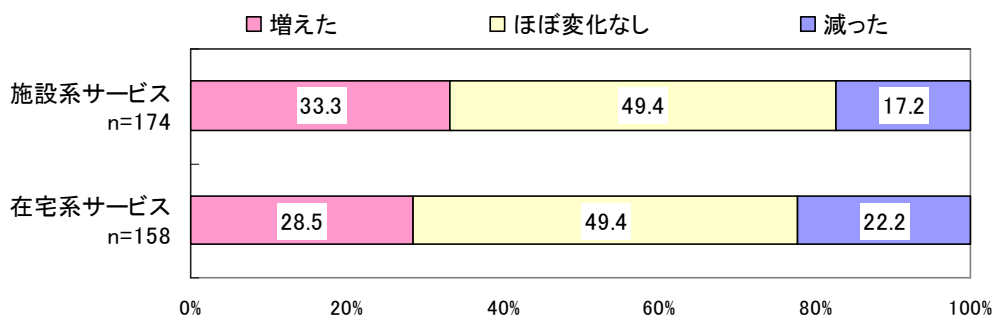
非正規介護職員数の増減状況



非正規介護職員数の増減状況(組織形態別)



非正規介護職員数の増減状況(サービス種類別)

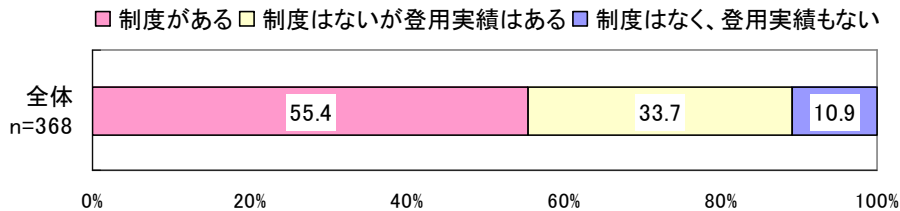


3 非正規職員の正規職員への登用制度

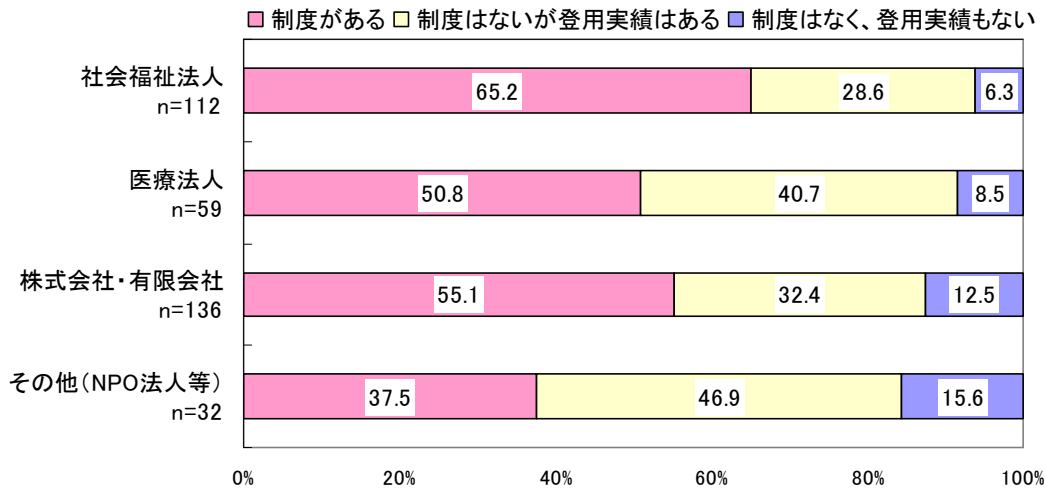
(1) 正規職員への登用制度の有無

- ・非正規職員の正規職員への登用制度の有無は、全体では、「制度がある」が55.4%と半数を上回った。「制度はないが登用実績はある」は33.7%であり、大半の事業所で登用制度もしくは登用実績がある。
- ・組織形態別で見ると、社会福祉法人では「制度がある」と回答した事業所の割合が6割を超え、全体の割合を大きく上回っている。
- ・サービス種類別では、施設系サービスの方が「制度がある」の回答割合が高く、また、在宅系サービスの方が、「制度はなく、登用実績もない」の回答割合が高い。

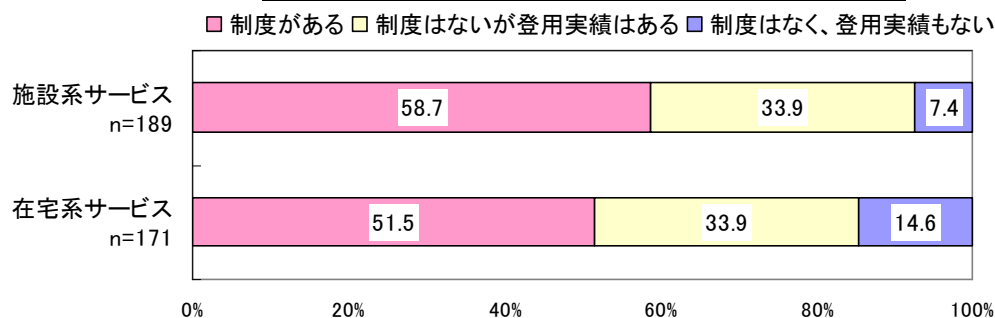
正規職員への登用制度の有無



正規職員への登用制度の有無(組織形態別)



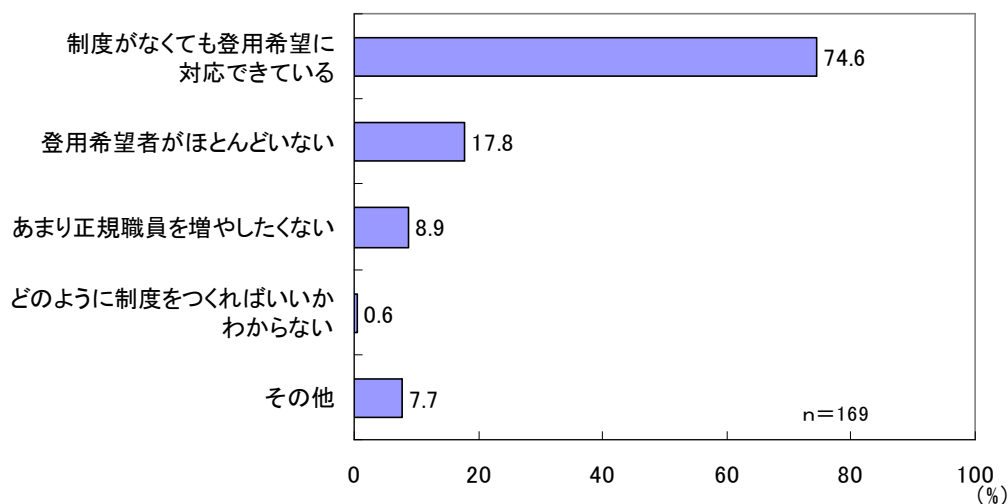
正規職員への登用制度の有無(サービス種類別)



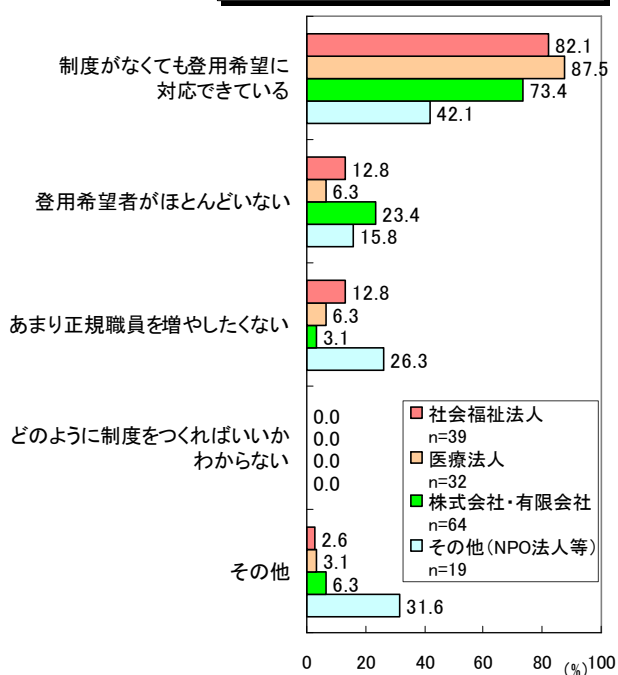
(2) 正規職員への登用制度がない理由（複数回答）

- ・ 正規職員への登用制度がない事業所にその理由を尋ねたところ、「制度がなくても登用希望に対応できている」との回答が 74.6%と最も多く、次いで、「登用希望者がほとんどいない」が 17.8%であった。全体としての割合はそれほど高くないが、「あまり正規職員を増やしたくない」と回答した事業所も一定数存在する。
- ・ 組織形態別では、株式会社・有限会社では「登用希望者がほとんどいない」との回答割合が他の組織形態と比べてやや高い。
- ・ サービス種類別では、在宅系サービスの「制度がなくても登用希望に対応できている」の回答割合がやや低い一方、「登用希望者がほとんどいない」「あまり正規職員を増やしたくない」の回答割合が相対的に高くなっている。

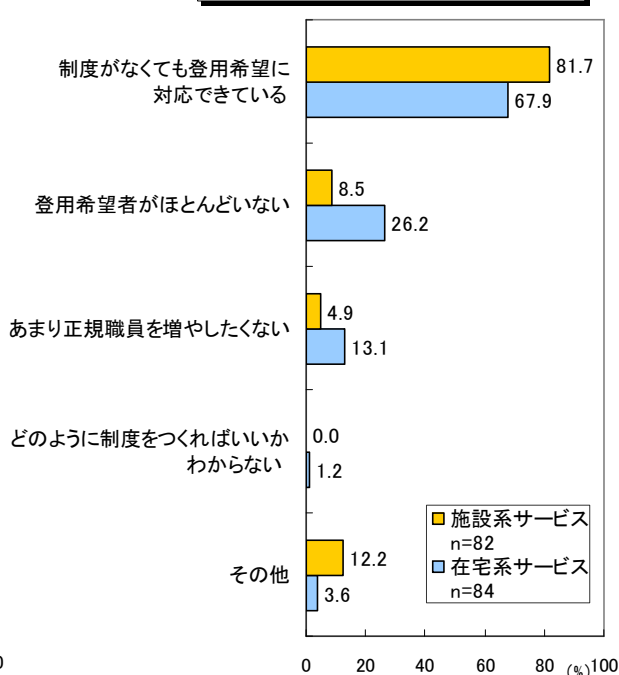
正規職員への登用制度がない理由



正規職員への登用制度がない理由
(組織形態別)



正規職員への登用制度がない理由
(サービス種類別)

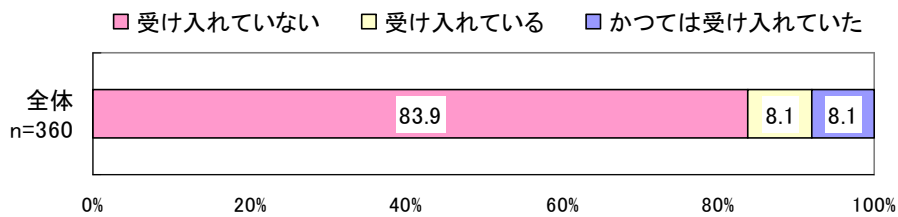


4 派遣労働者の受け入れ

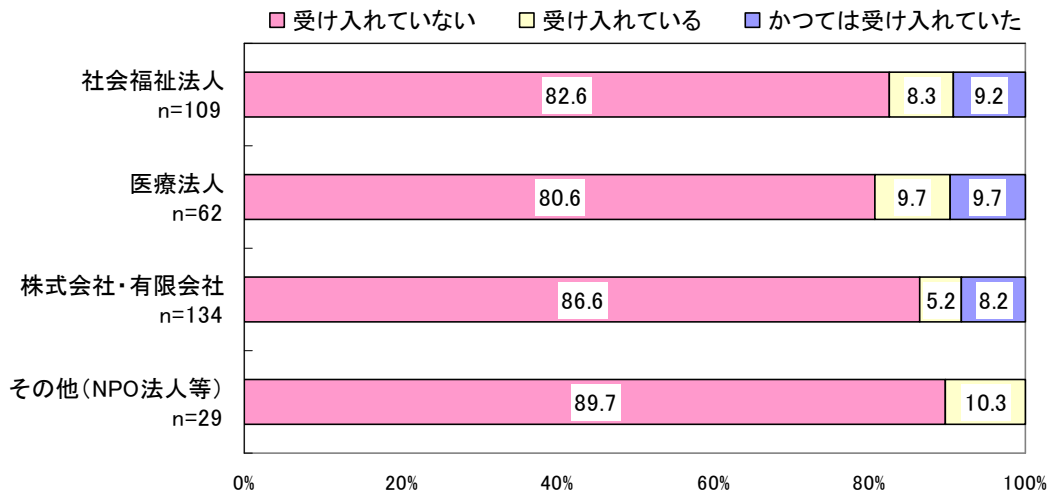
(1) 派遣労働者の受け入れの有無

- 派遣労働者の受け入れの有無は、全体では、「受け入れていない」が83.9%と大半を占めた。「受け入れている」と回答した事業所は8.1%であった。
- 組織形態別では、どの組織形態も「受け入れていない」が大半を占めるが、社会福祉法人や医療法人では「受け入れている」と回答した事業所の割合がやや高い。
- サービス種類別では、施設系サービスの方が派遣労働者を受け入れている事業所が多く、「かつては受け入れていた」と合わせて約2割の事業所で派遣労働者の受け入れ実績がある。

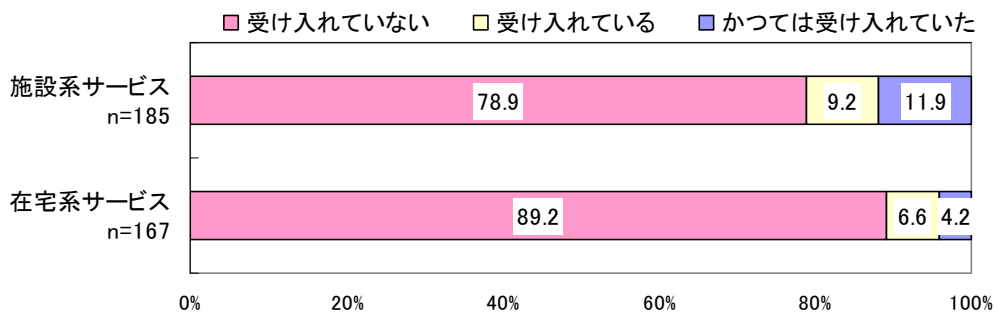
派遣労働者の受け入れの有無



派遣労働者の受け入れの有無(組織形態別)

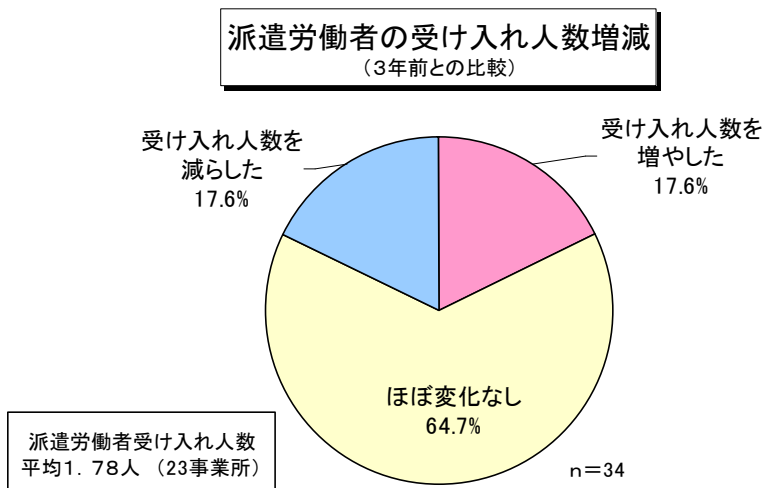


派遣労働者の受け入れの有無(サービス種類別)



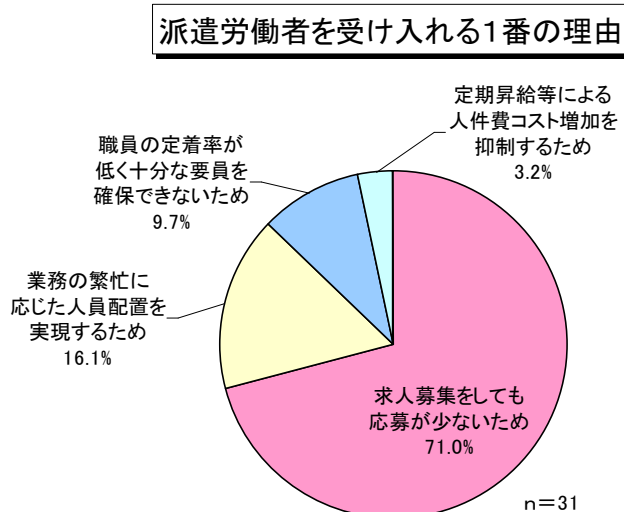
(2) 派遣労働者の受け入れ人数の増減

- 派遣労働者を受け入れている事業所に、受け入れ人数の増減状況を探ねたところ、3年前と比較して「ほぼ変化なし」と回答した事業所が64.7%と半数以上を占めた。受け入れ人数を増やした事業所と減らした事業所の数は同数であった。
- また、具体的な人数の回答があった23事業所における派遣労働者の受け入れ人数は、平均で1.78人となった。



(3) 派遣労働者を受け入れる1番の理由

- 派遣労働者を受け入れている事業所にその1番の理由を探ねたところ、「求人募集をしても応募が少ないため」が71.0%と大半を占めた。次いで、「業務の繁忙に応じた人員配置を実現するため」が16.1%、「職員の定着率が低く十分な要員を確保できないため」が9.7%の順となった。

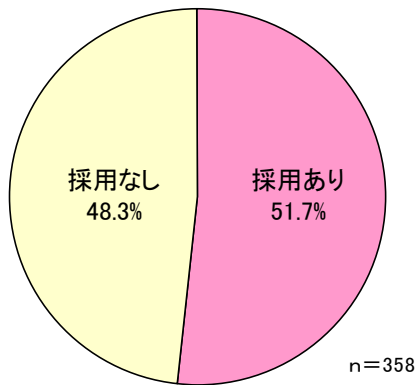


5 介護職員の採用・人材確保の状況

(1) 介護職員の採用状況

- ・ 昨年1年間（平成 25 年 1 月～12 月末）の、正規職員の採用の有無を尋ねたところ、「採用あり」と回答した事業所は約半数で、採用人数は平均で 2.85 人であった。採用した正規職員のうち女性は 1.88 人と 6 割強を占める。介護福祉士は正規職員採用の 4 割弱であった。
- ・ 同じく昨年1年間の非正規職員の採用では、66.5%の事業所で非正規職員の「採用あり」と回答した。採用人数は平均で 2.99 人と正規職員の採用数とほぼ同数程度であるが、内訳をみると、女性が 2.41 人と非正規職員採用数の 8 割を占めている。

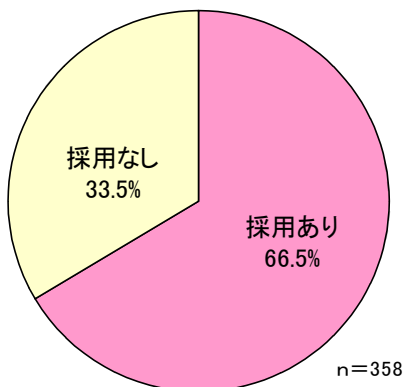
昨年1年間(平成25年1月～12月末)の
正規職員の採用の有無



【採用実績】

採用人数	(平均) 2.85 人
うち女性	(平均) 1.88 人
うち介護福祉士	(平均) 1.12 人

昨年1年間(平成25年1月～12月末)の
非正規職員の採用の有無



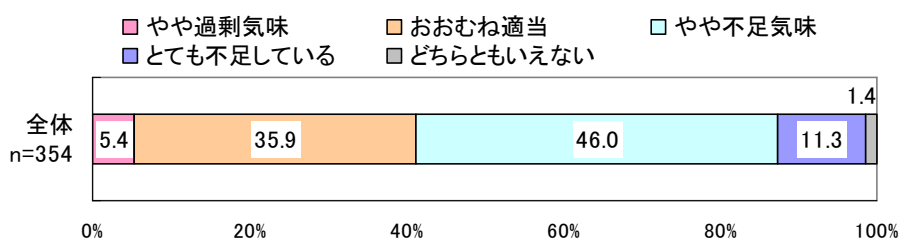
【採用実績】

採用人数	(平均) 2.99 人
うち女性	(平均) 2.41 人
うち介護福祉士	(平均) 0.53 人

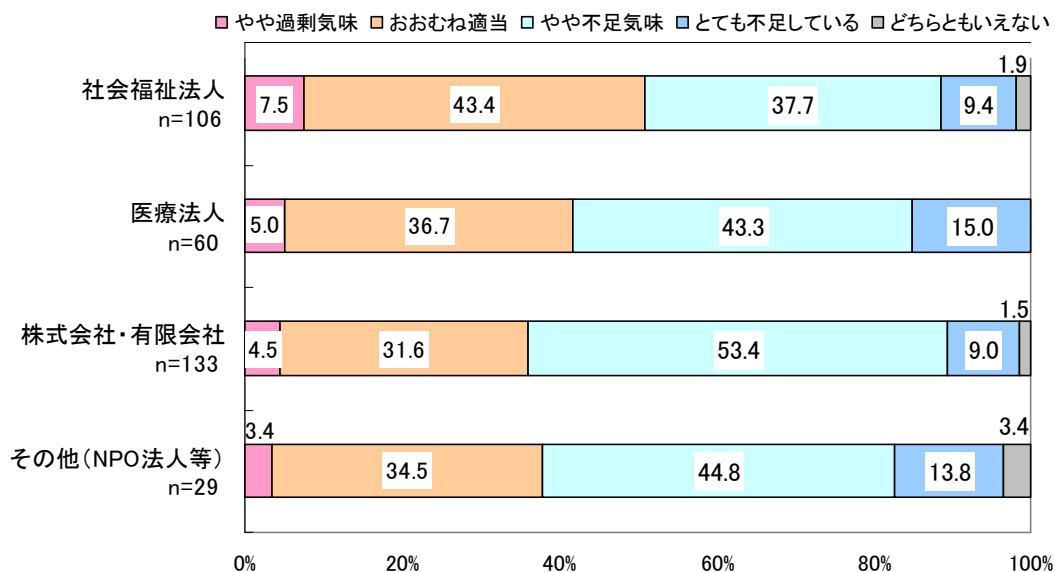
(2) 介護人材の過不足状況

- ・ 介護人材の過不足状況は、全体では、「やや不足気味」が 46.0%と半数近くを占め、「とても不足している」を合わせると半数以上の事業所が不足していると回答した。
- ・ 組織形態別にみると、医療法人に「とても不足している」と回答した事業所が多い。また、株式会社・有限会社は「やや不足気味」の回答が 53.4%と半数を超えており、「とても不足している」を合わせると6割強の事業所で介護人材が不足していると認識している。
- ・ サービス種類別では、施設系サービスの方が、「おおむね適当」の回答割合が低い一方、「やや不足気味」の回答割合が高くなっており、介護人材が不足しているとの認識を持つ事業所が多い。

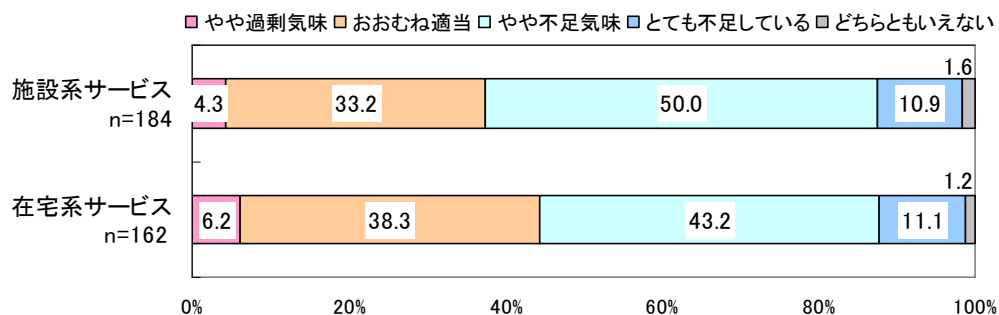
介護人材の過不足状況



介護人材の過不足状況(組織形態別)



介護人材の過不足状況(サービス種類別)



(3) 人材確保の状況

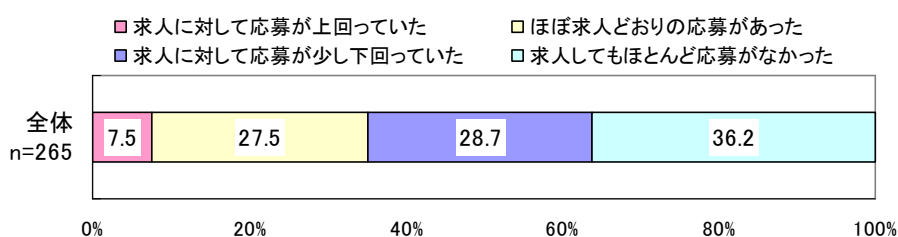
A 正規職員の人材確保状況

・ 正規職員の求人をした事業所の応募状況をみると、全体では「求人してもほとんど応募がなかった」との回答が 36.2%と最も多い。「求人に対して応募が上回っていた」「求人どおりの応募があった」と回答した、必要な正規職員を確保できた事業所は全体の 3分の1に留まる。

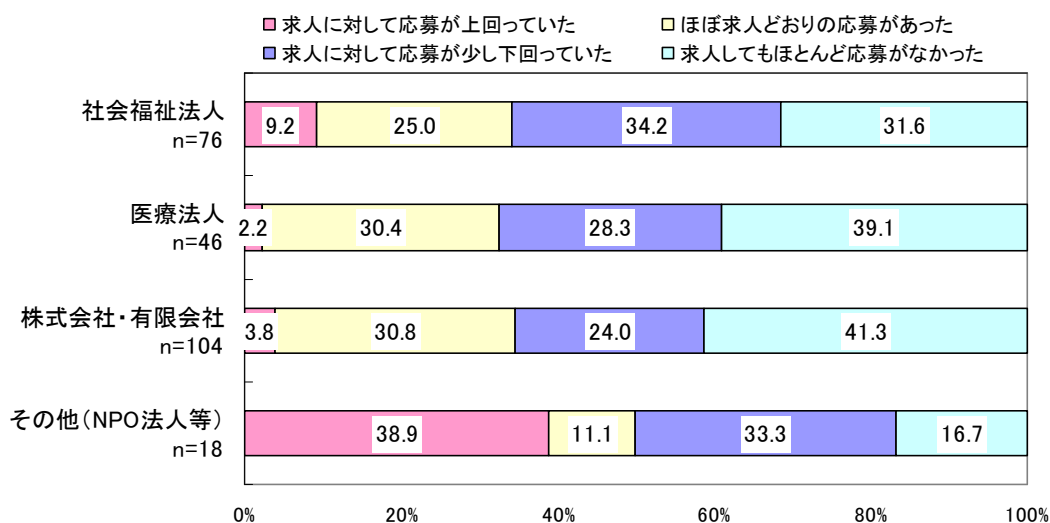
・ 組織形態別にみると、株式会社・有限会社や医療法人では「求人しても応募がほとんどなかった」と回答した事業所が 4割前後を占める。

・ サービス種類別では、在宅系サービスで「求人に対し応募が上回っていた」(13.6%)と回答した事業所の割合が、施設系サービスに比べて 10ポイント近く高い。

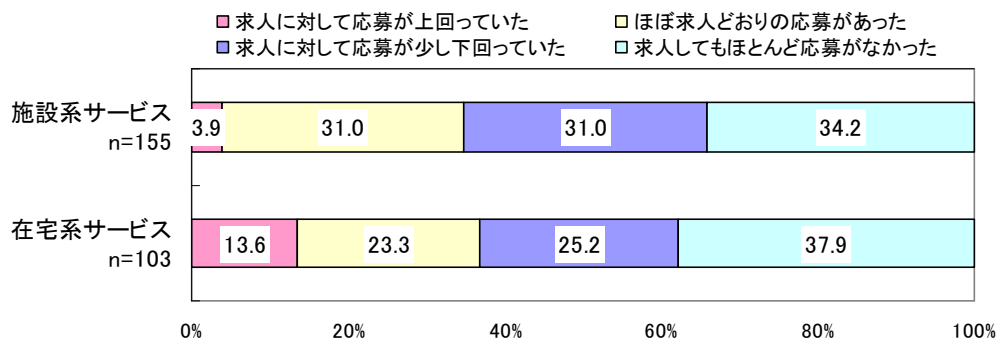
正規職員の人材確保状況



正規職員の人材確保状況(組織形態別)



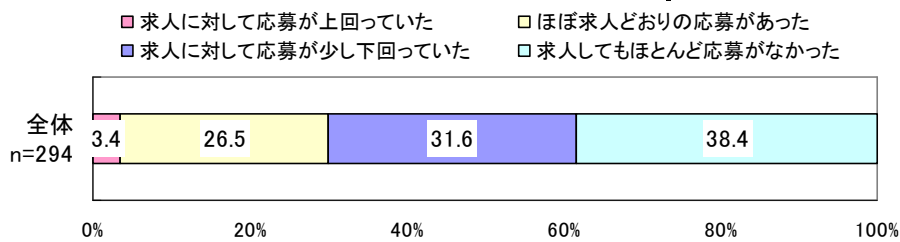
正規職員の人材確保状況(サービス種類別)



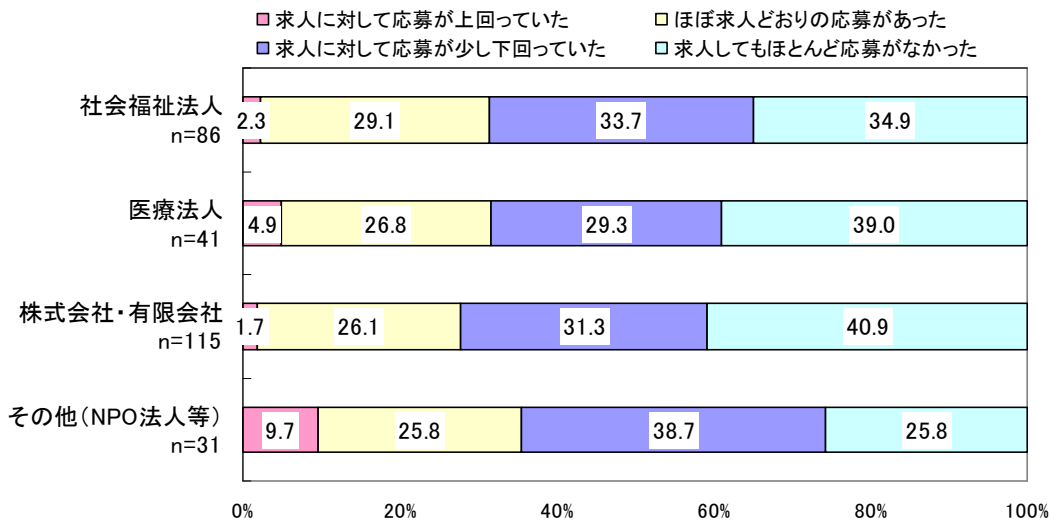
B 非正規職員の人材確保状況

- ・非正規職員の求人をした事業所の応募状況は、全体では、正規職員と同様に「求人してもほとんど応募がなかった」との回答が最も多く、4割近くを占める。「求人に対し応募が上回っていた」「ほぼ求人どおりの応募があった」と回答した、非正規での人材を確保できた事業所は3割であった。
- ・組織形態別で見ると、いずれも「求人してもほとんど応募がなかった」の回答が最も多く、ほぼ求人どおりかそれ以上の応募があった事業所の割合は3割程度に留まる。
- ・サービス種類別にみると、在宅系サービスの方が「求人してもほとんど応募がなかった」の回答割合が高く、46.8%と半数近くを占めた。

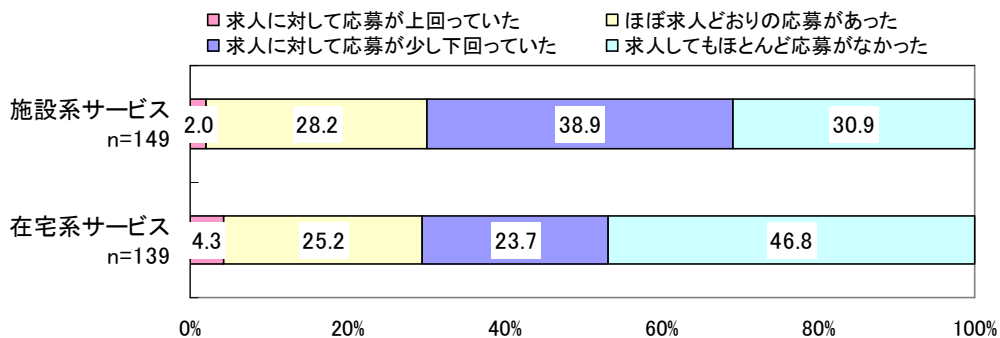
非正規職員の人材確保状況



非正規職員の人材確保状況(組織形態別)



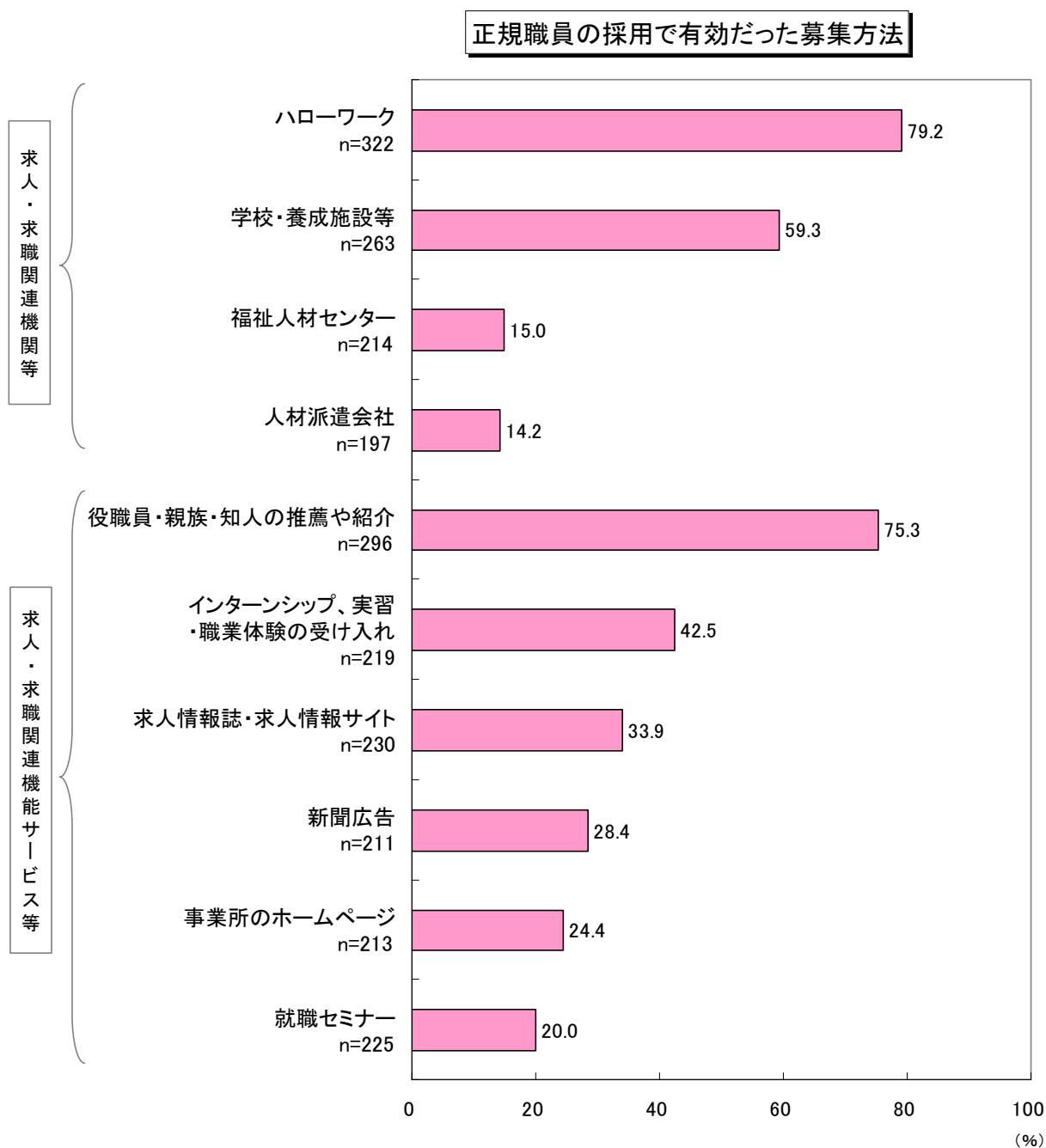
非正規職員の人材確保状況(サービス種類別)



(4) 有効だった募集方法

A 正規職員採用で有効だった募集方法

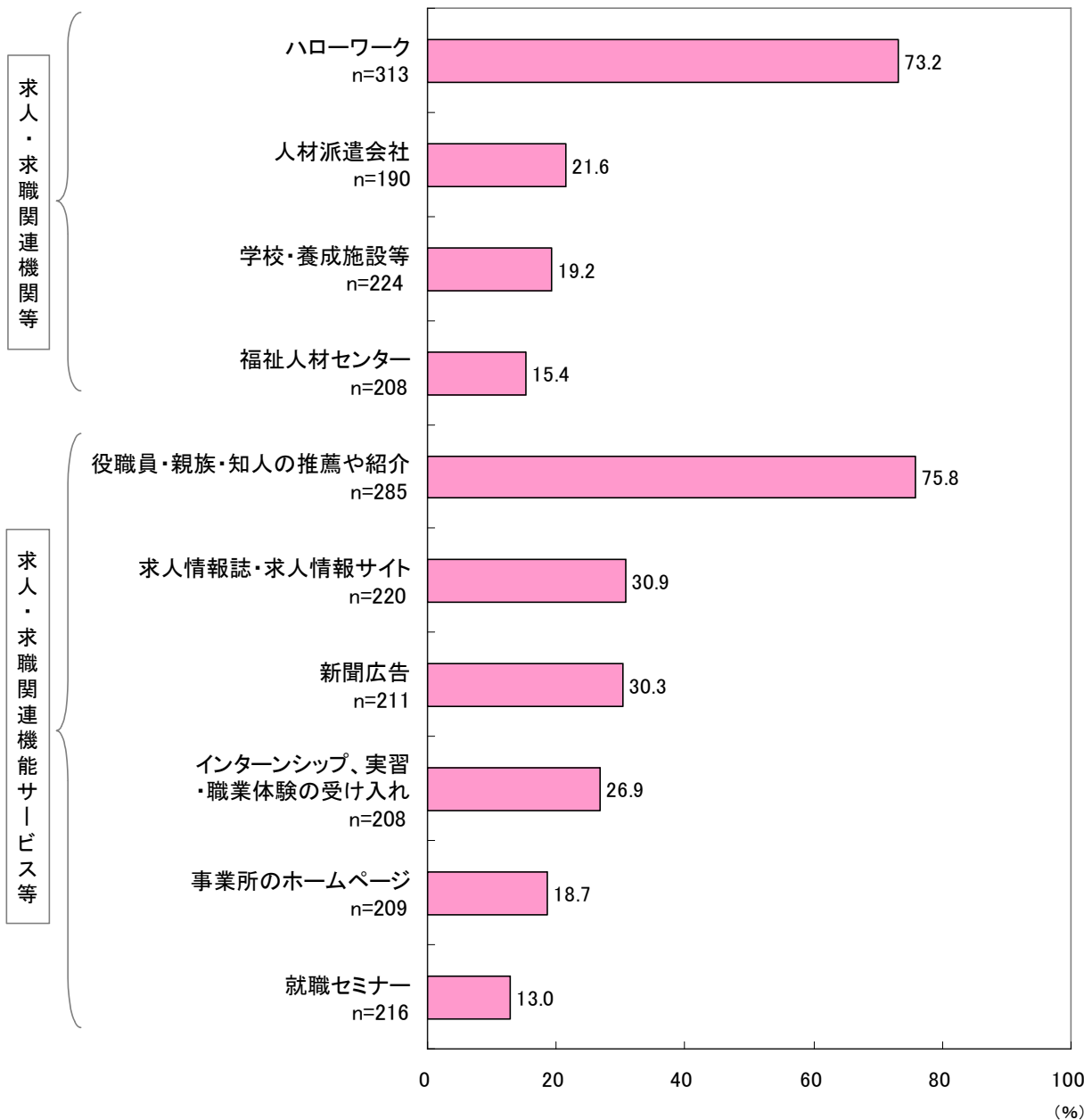
- これまでに用いた募集方法のなかで、正規職員の採用で有効だった募集方法を尋ねたところ、求人・求職関連機関等では「ハローワーク」(79.2%)が有効だったと回答した事業所が多く、7割を超えた。
- 求人・求職関連機能サービス等では、「役職員・親族・知人の推薦や紹介」(75.3%)、「インターンシップ、実習・職業体験の受け入れ」(42.5%)や「求人情報誌・求人情報サイト」(33.9%)が有効だったと回答した事業所が多い。
- また、多くの事業所が、有効だったと評価する募集方法を複数選択しており、正規職員を募集する際、様々な機関や機能サービスを活用する事業所が多いことがわかる。



B 非正規職員採用で有効だった募集方法

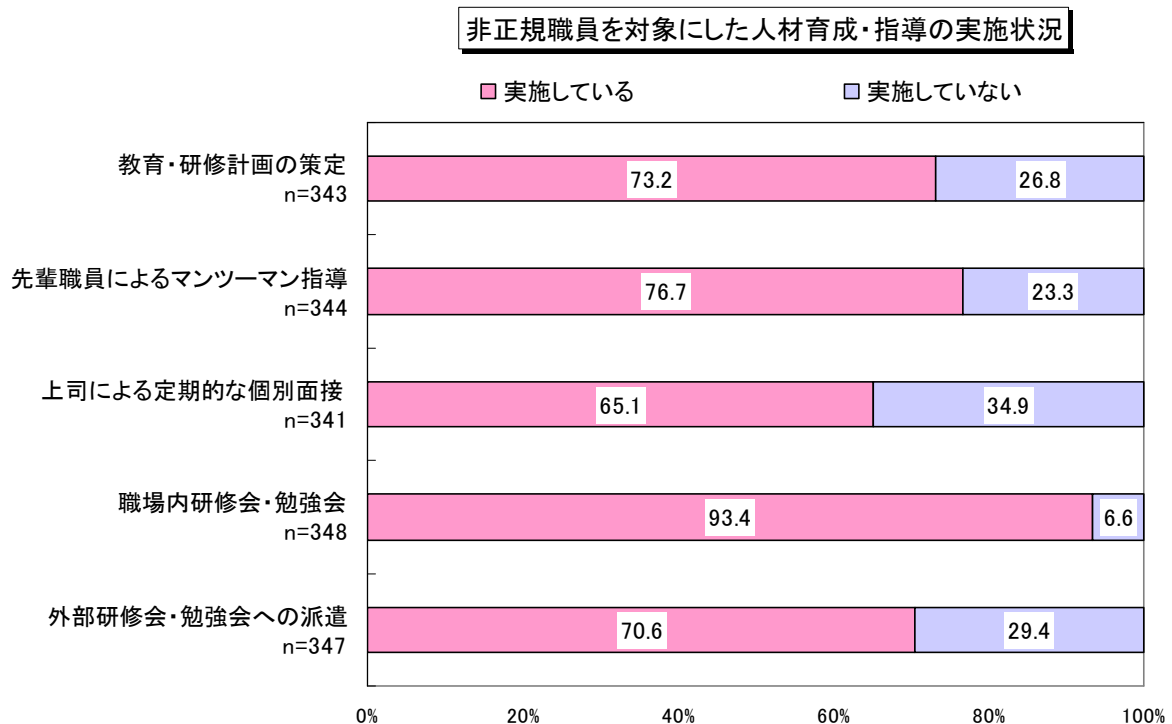
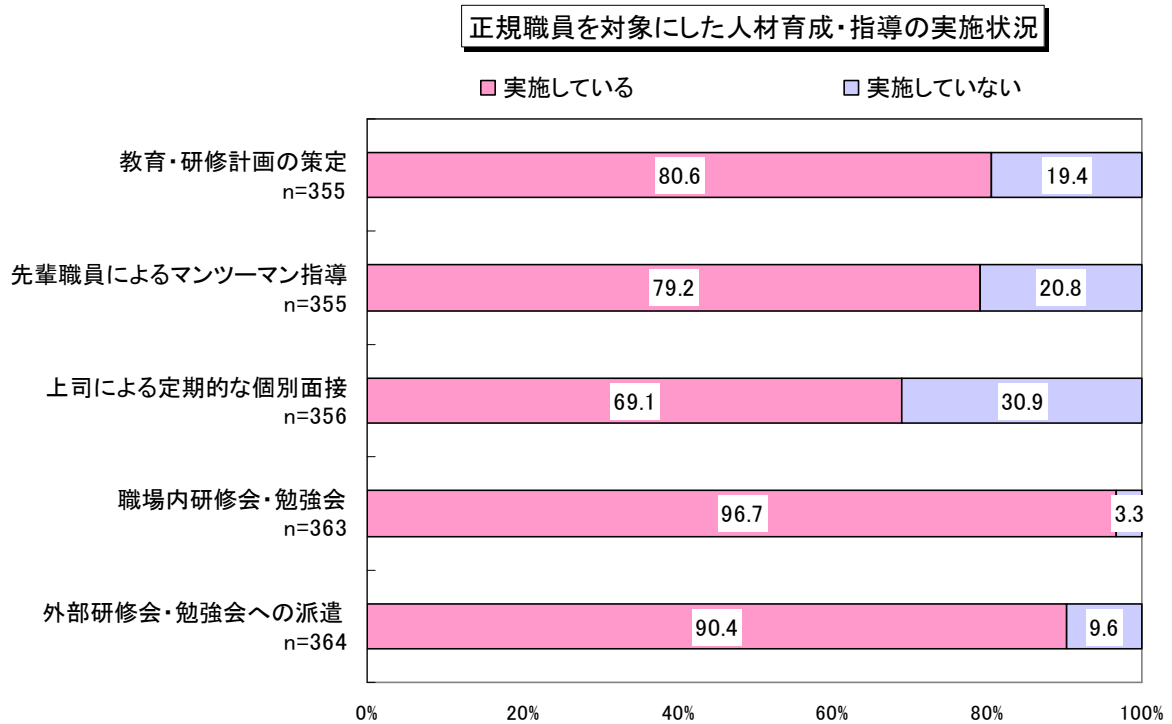
- ・非正規職員の採用で有効だった募集方法を尋ねたところ、求人・求職関連機関等では「ハローワーク」(73.2%)が有効だったと回答した事業所が多い。正規職員採用とは異なり、「学校・養成施設等」は19.2%と相対的に低い。
- ・求人・求職関連機能サービス等では、「役職員・親族・知人の推薦や紹介」や「求人情報誌・求人情報サイト」(30.9%)、「新聞広告」(30.3%)が有効だったと回答した事業所が多く、こちらも正規職員採用とは異なり、「インターンシップ、実習・職業体験の受け入れ」(26.9%)の回答がやや低い。
- ・また、正規職員採用と同様に、多くの事業所が、有効だったと評価する募集方法を複数選択しており、非正規職員を募集する際にも、様々な機関や機能サービスを活用する事業所が多いことがわかる。

非正規職員の採用で有効だった募集方法



6 人材育成・指導の実施状況

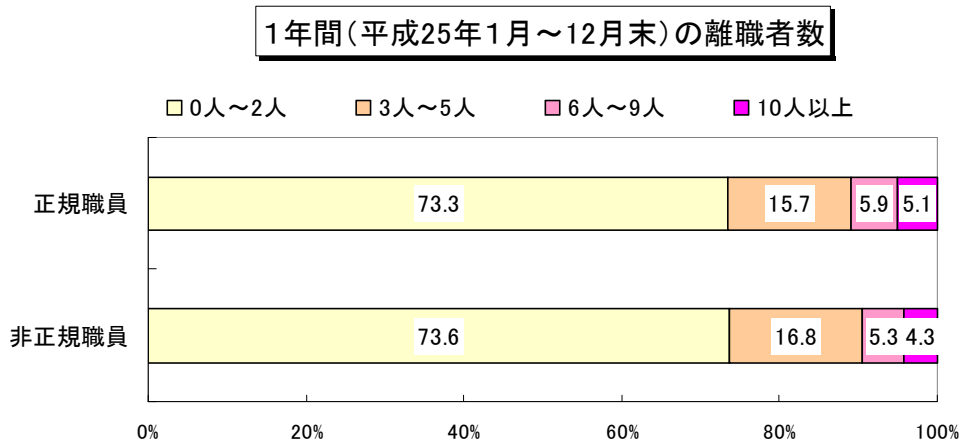
- ・ 正規職員を対象とした人材育成・指導は、すべての項目で実施している割合の方が高いが、「上司による定期的な個別面談」は実施割合が約7割と相対的に低い。一方、「職場内研修会・勉強会」や「外部研修会・勉強会への派遣」は実施割合がいずれも9割を超えている。
- ・ 非正規職員を対象にした人材育成・指導では、おおむね正規職員と同様の傾向にはあるが、「教育・研修計画の策定」や「外部研修会・勉強会への派遣」は、正規職員を対象にした人材育成・指導に比べて実施割合が低くなっている。



7 介護職員の離職・定着率の状況

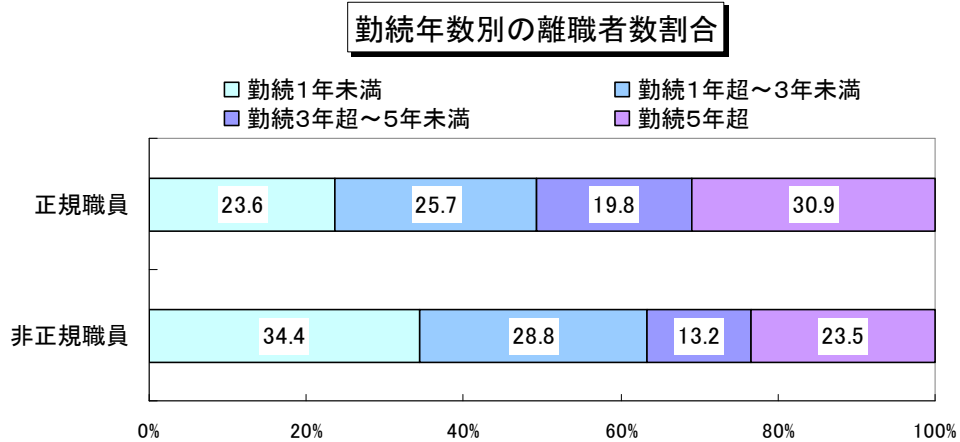
(1) 1年間の離職者数

- ・昨年1年間（平成25年1月～12月末）の離職者数を尋ねたところ、平均で4.38人となり、うち正規職員は2.15人、非正規職員は2.23人であった。
- ・離職者数の分布をみると、正規職員、非正規職員で傾向にほとんど差はなく、いずれも「0人～2人」が7割強を占めた。一方、離職者数が「10人以上」と回答した事業所も、それぞれ5%前後存在する。



(2) 離職者の勤続年数

- ・離職者の勤続年数をみると、正規職員では、「勤続5年超」が30.9%と最も多く、次いで「勤続1年超～3年未満」(25.7%)、「勤続1年未満」(23.6%)の順となった。
- ・非正規職員では、正規職員と比べて勤続年数の短い離職者の割合が多く、「勤続1年未満」が34.4%と最も多く、次いで「勤続1年超～3年未満」が28.8%の順となった。

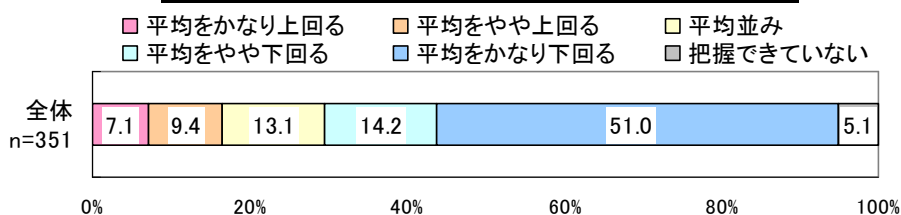


(3) 介護業界平均[※]と比較した自事業所の離職率状況

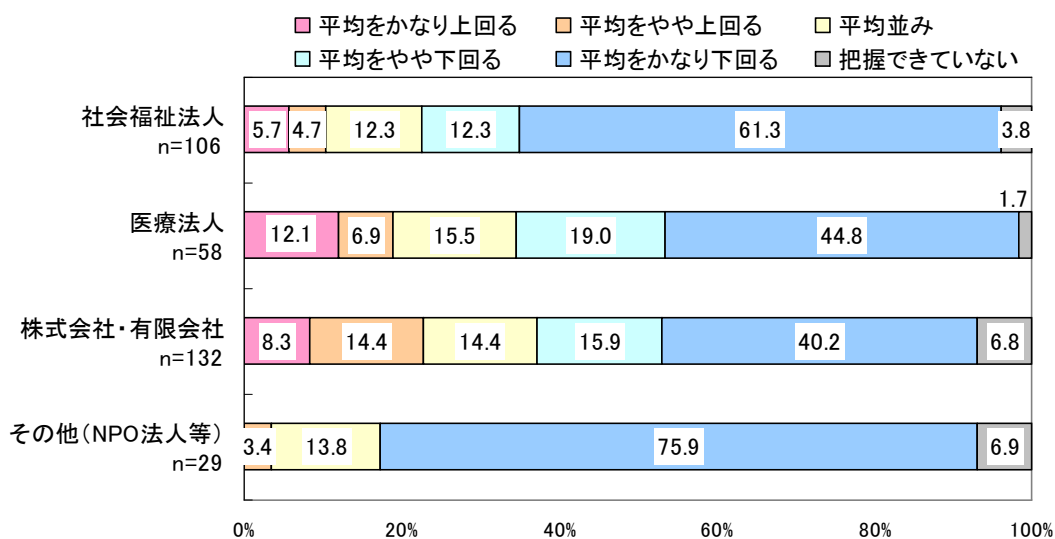
A 正規職員の離職率

- ・ 正規職員の離職率の状況を探ねたところ、全体では「平均をかなり下回る」と回答した事業所が 51.0%と最も多く、「平均をやや下回る」と合わせて 6 割以上の事業所が平均以下の離職率であると回答した。
- ・ 組織形態別では、社会福祉法人は「平均をかなり下回る」との回答割合が高く 6 割を超えた。一方、医療法人や株式会社・有限会社では、平均を上回ると回答した割合が比較的高い。
- ・ サービス種類別では、在宅系サービスの方が、平均を上回ると回答した事業所の割合が高い。

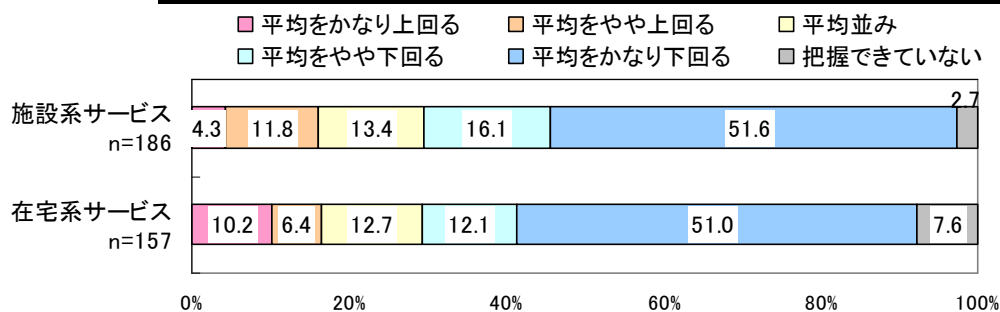
介護業界平均と比較した正規職員の離職率状況



介護業界平均と比較した正規職員の離職率状況(組織形態別)



介護業界平均と比較した正規職員の離職率状況(サービス種類別)

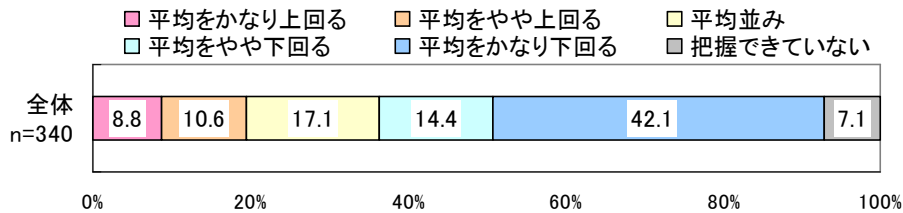


[※] 介護業界の平均離職率 17% 「平成 24 年度介護労働実態調査」介護労働安定センター調べ

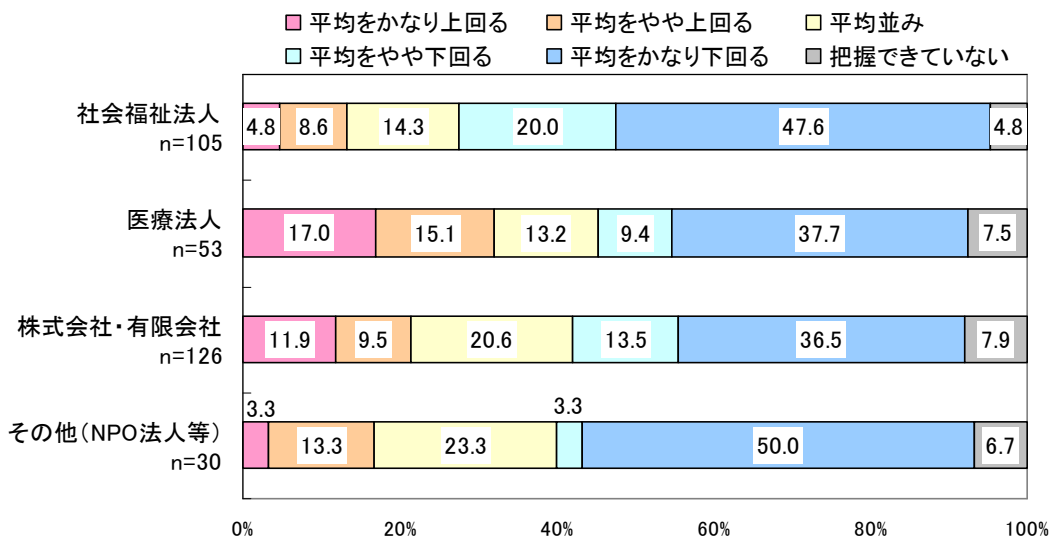
B 非正規職員の離職率

- ・非正規職員の離職率の状況を尋ねたところ、全体では「平均をかなり下回る」と回答した事業所が42.1%と最も多いが、正規職員の離職率よりも平均を下回ると回答した事業所の割合が低い。
- ・組織形態別では、社会福祉法人は「平均をかなり下回る」との回答割合が高く5割近くに達した。一方、医療法人や株式会社・有限会社では、平均を上回ると回答した割合が高く、特に医療法人では「平均をかなり上回る」と回答した事業所の割合が17.0%と高い。
- ・サービス種類別では、施設系、在宅系ともおおむね同様の傾向にある。

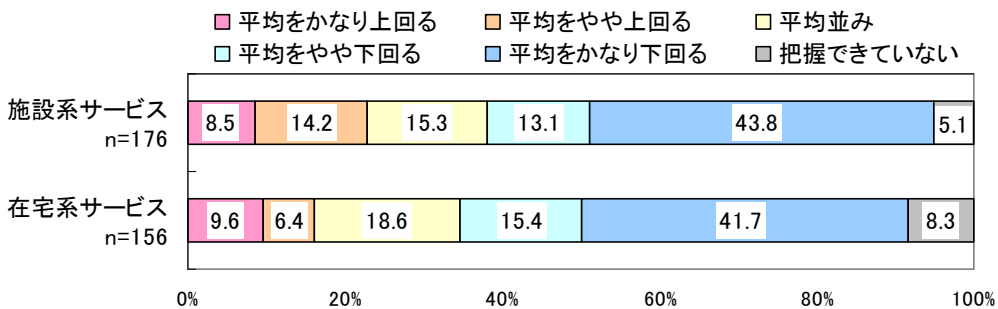
介護業界平均と比較した非正規職員の離職率状況



介護業界平均と比較した非正規職員の離職率状況(組織形態別)



介護業界平均と比較した非正規職員の離職率状況(サービス種類別)

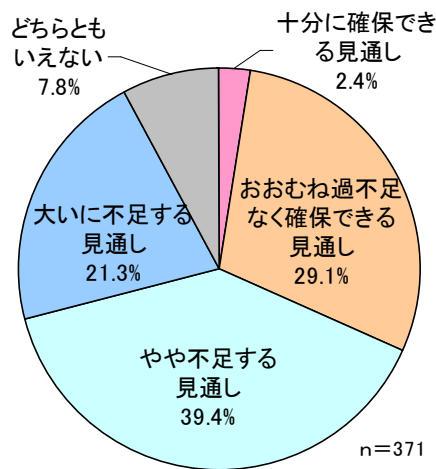


8 将来的な介護人材確保について

(1) 将来的な介護人材確保の見通し

- ・ 将来的な介護人材確保の見通しについては、「十分に確保できる見通し」との回答はわずか2.4%と、「おおむね過不足なく確保できる見通し」(29.1%)と合わせても、介護人材を確保できるとの見通しを持つ事業所は全体の3割に留まった。
- ・ 一方、「やや不足する見通し」(39.4%)、「大いに不足する見通し」(21.3%)と、介護人材が不足する見通しを持つ事業所は全体の6割を占める。

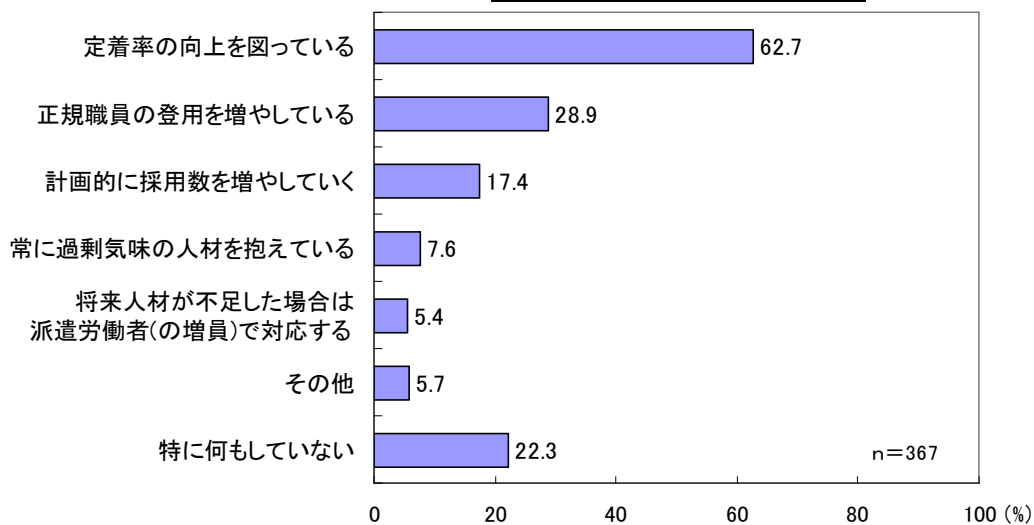
将来的な介護人材確保の見通し



(2) 将来的な人材不足への対策（複数回答）

- ・ 将来的な人材不足への対策を尋ねたところ、「定着率の向上を図っている」が62.7%と最も多く、次いで「正規職員への登用を増やしている」が28.9%、「計画的に採用数を増やしていく」が17.4%となった。
- ・ 一方で、「特に何もしていない」との回答も22.3%と少なくない。

将来的な人材不足への対策

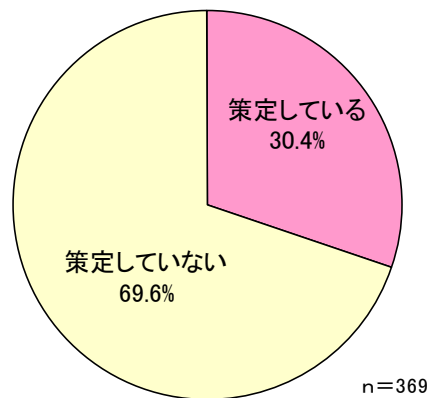


9 採用計画について

(1) 必要な人材確保のための採用計画の有無

- 必要な人材確保のための採用計画の策定状況を尋ねたところ、「策定している」が30.4%に対し、「策定していない」が69.6%となり、大半の事業所が採用計画を策定していないとの結果となった。

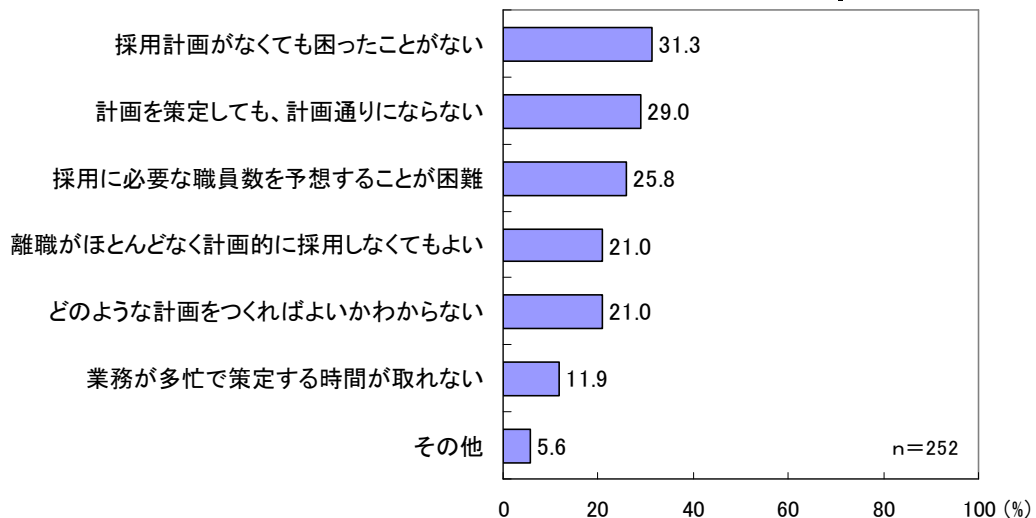
必要な人材確保のための採用計画の有無



(2) 採用計画を策定していない理由（複数回答）

- 採用計画を策定していない事業所にその理由を尋ねたところ、全体的に回答割合に大差はないが、「採用計画がなくても困ったことがない」(31.3%)が最も多い。
- 「計画を策定しても、計画通りにならない」(29.0%)や「採用に必要な職員数を予想することが困難」(25.8%)など、求人の応募状況が読めないことや離職者の予想が困難であることなどから、計画策定に後ろ向きである事業所も少なくない。

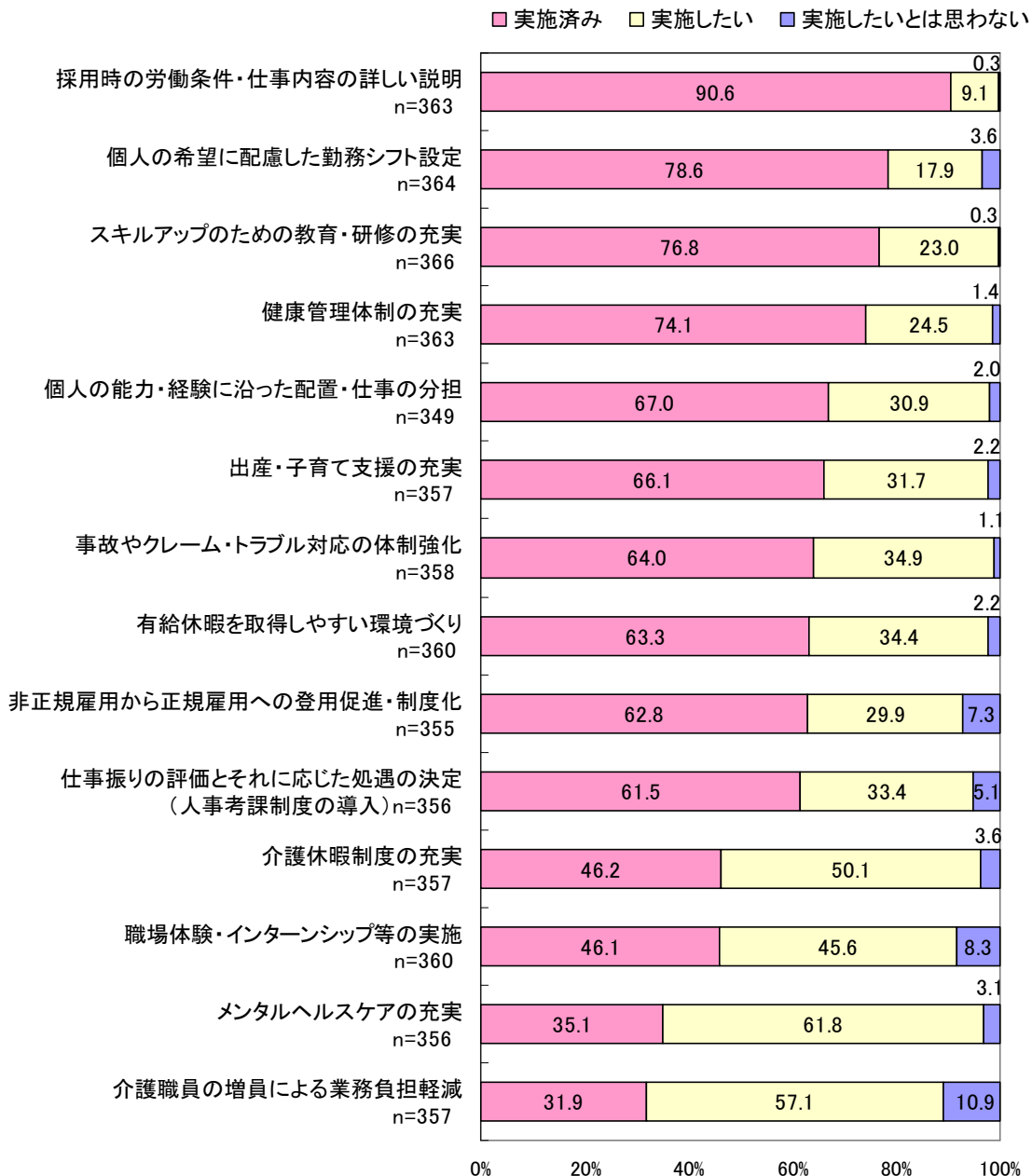
採用計画を策定していない理由



10 定着率向上のための取り組み

- ・定着率向上のための取り組みについて尋ねたところ、「採用時の労働条件・仕事内容の詳しい説明」は9割を超す事業所が「実施済み」と回答した。次いで実施割合が高い順に、「個人の希望に配慮した勤務シフト設定」(78.6%)、「スキルアップのための教育・研修の充実」(76.8%)、「健康管理体制の充実」(74.1%)と続く。
- ・「実施済み」の割合が半数を下回る項目としては、低い順に「介護職員の増員による業務負担軽減」(31.9%)、「メンタルヘルスケアの充実」(35.1%)、「職場体験・インターンシップ等の実施」(46.1%)、「介護休暇制度の充実」(46.2%)となった。
- ・ただし、「実施済み」の割合が低い項目でも、「実施したい」と回答した事業所は多く、ほとんどの事業所が定着率向上の取り組みに前向きであることがわかる。

定着率向上のための取り組みの実施状況と希望

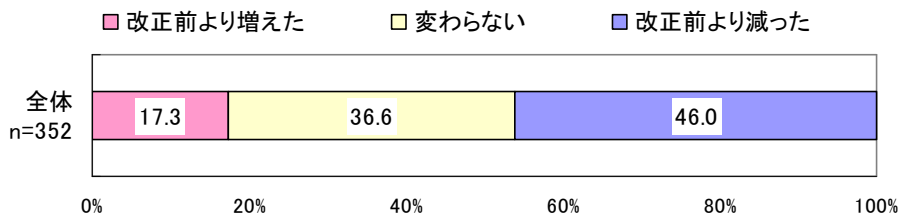


1.1 事業所の運営状況

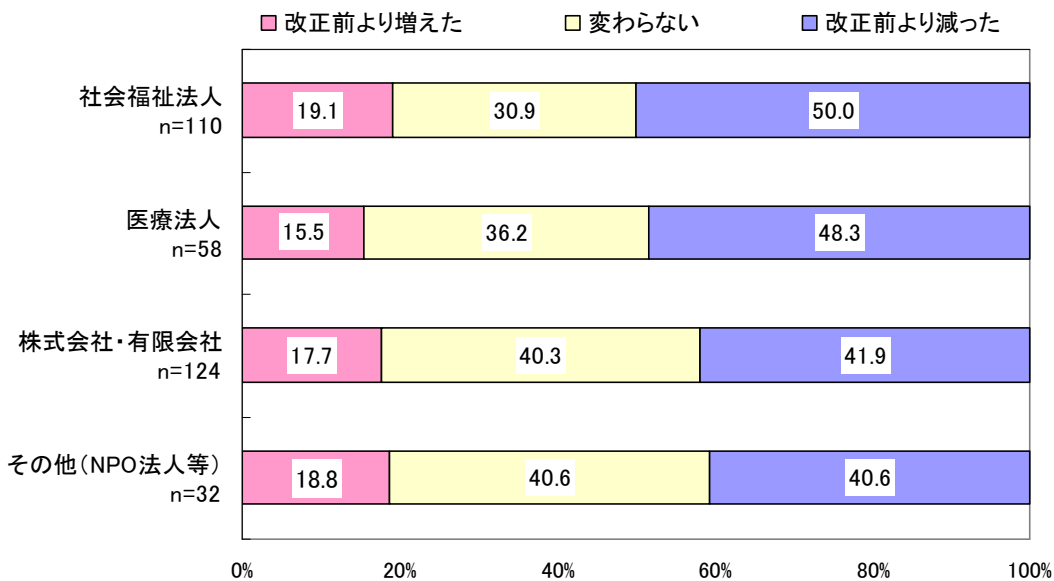
(1) 収益の増減状況

- ・平成24年の介護保険法改正前と比較した収益の増減状況を尋ねたところ、全体では、「改正前より減った」が46.0%と最も多く、「改正前より増えた」は17.3%と2割にも満たない。
- ・組織形態別で見ると、社会福祉法人では「改正前より減った」が50.0%と半数を占めたが、全体的な傾向としてはおおむね同様の傾向となった。
- ・サービス種類別では、在宅系サービスでは、「改正前より減った」が48.5%と半数近くを占める一方で、「改正前より増えた」の回答割合も22.1%と比較的高く、施設系サービスを9ポイント近く上回った。

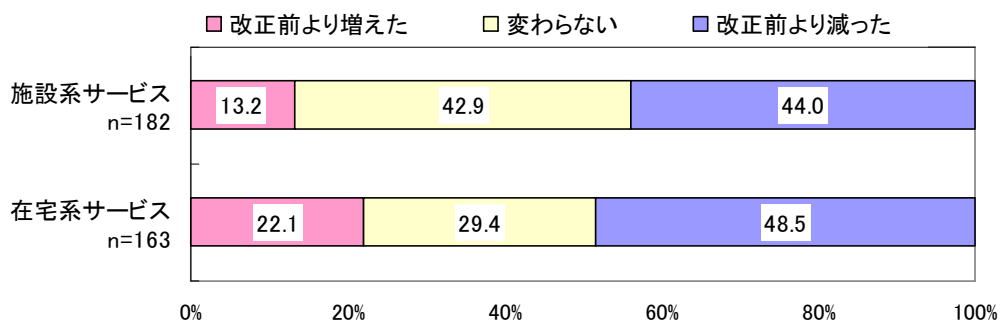
平成24年介護保険法改正前と比較した収益増減状況



平成24年介護保険法改正前と比較した収益増減状況(組織形態別)



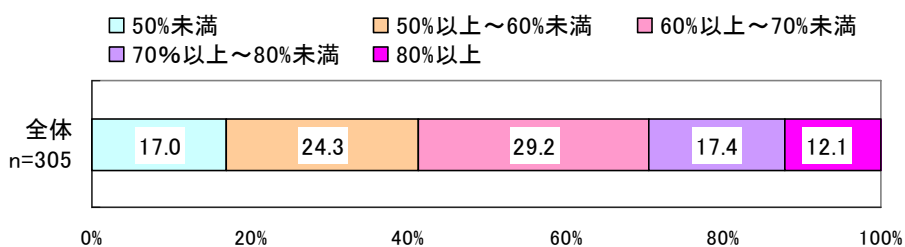
平成24年介護保険法改正前と比較した収益増減状況(サービス種類別)



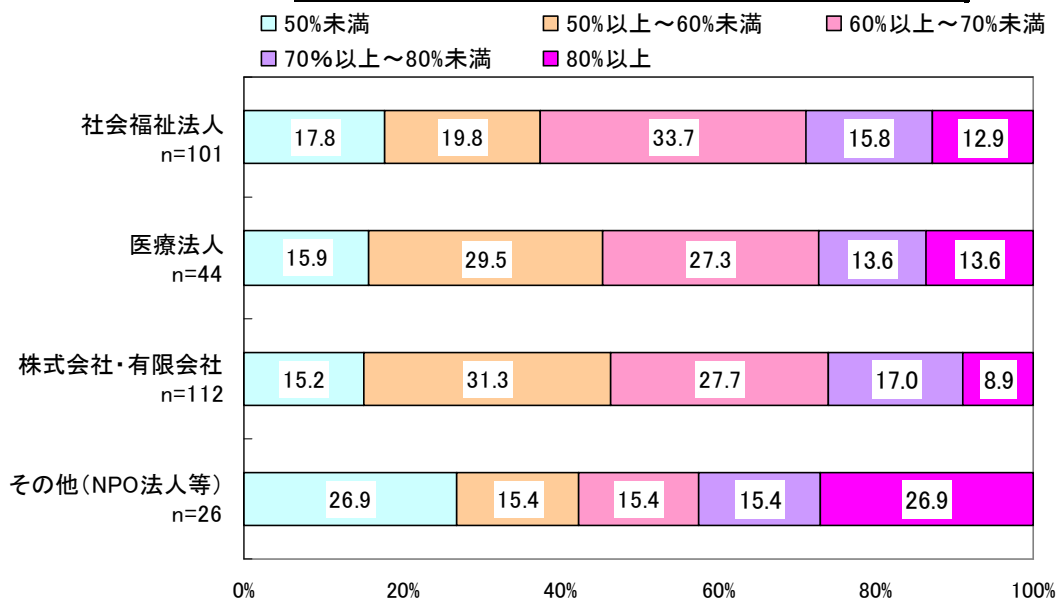
(2) 介護収入に占める人件費総額の割合

- ・ 介護収入に占める人件費総額の割合は、全体では、「60%以上～70%未満」が 29.2%と 3割近くを占めた。次いで「50%以上～60%未満」が 24.3%となった。
- ・ 組織形態別では、社会福祉法人、医療法人では「80%以上」と回答した事業所が 1割を超えている。
- ・ サービス種類別では、在宅系サービスは「80%以上」が 22.6%、「70%以上～80%未満」が 23.4%と半数近くの事業所で介護収入に占める人件費総額の割合が 70%以上となっている。

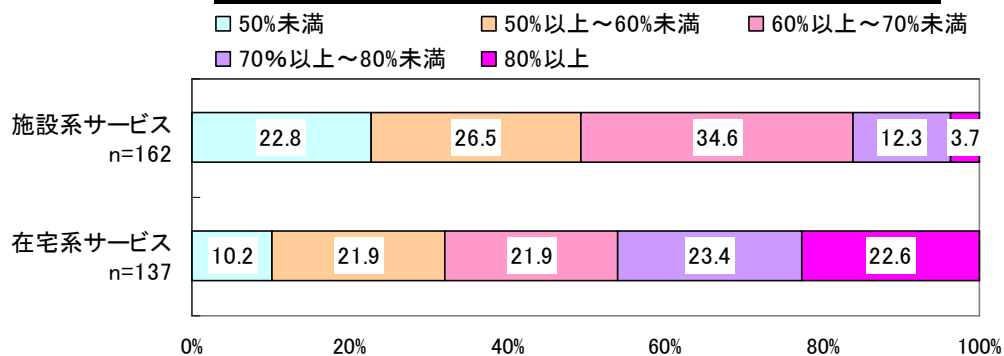
介護収入に占める人件費総額の割合



介護収入に占める人件費総額の割合(組織形態別)



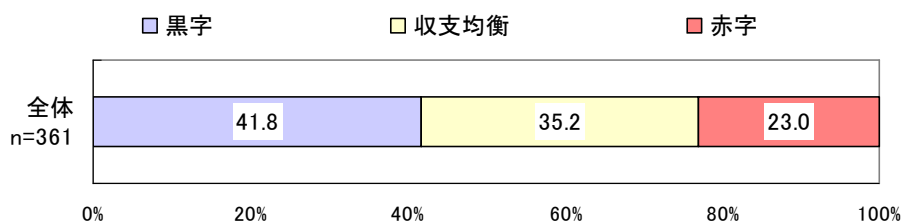
介護収入に占める人件費総額の割合(サービス種類別)



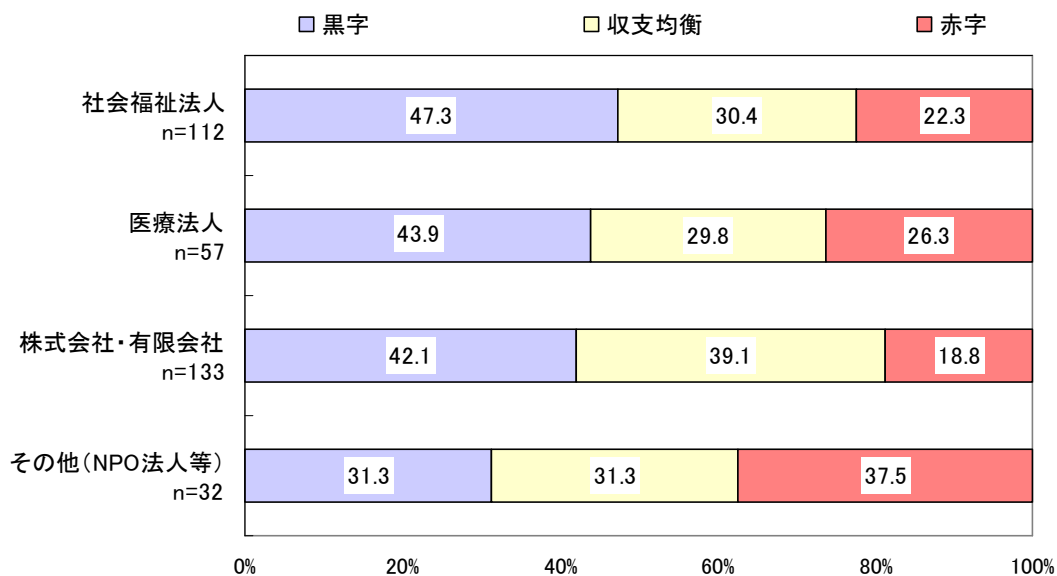
(3) 現在の収支状況

- ・現在の収支状況を尋ねたところ、全体では、「黒字」の事業所が 41.8%を占める一方、「赤字」の事業所は 23.0%となった。
- ・組織形態別では、社会福祉法人、医療法人、株式会社・有限会社では「黒字」がいずれも4割を超えている。「赤字」の割合は、株式会社・有限会社ではやや低く、2割を下回る。
- ・サービス種類別では、施設系サービスでは 50.0%とちょうど半数の事業所が「黒字」であるのに対し、在宅系サービスでは「黒字」は 33.9%である一方、「赤字」の割合も 29.2%と3割近くに達する。

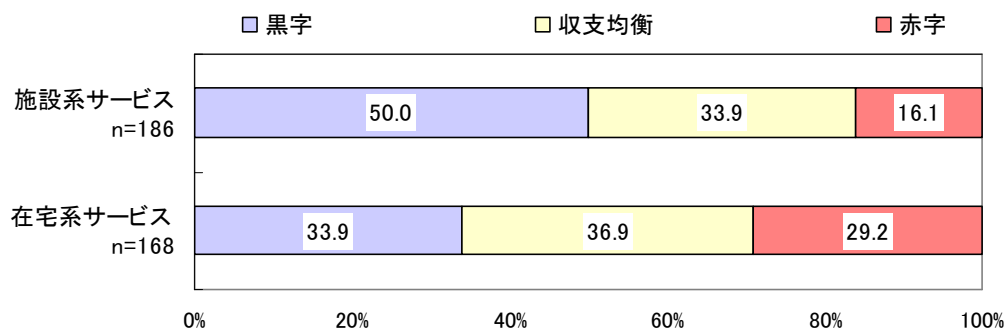
現在の収支状況



現在の収支状況(組織形態別)



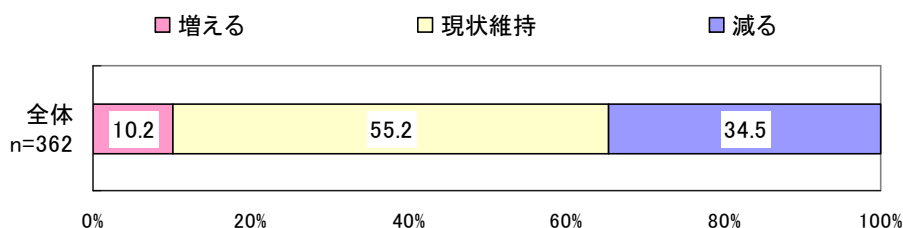
現在の収支状況(サービス種類別)



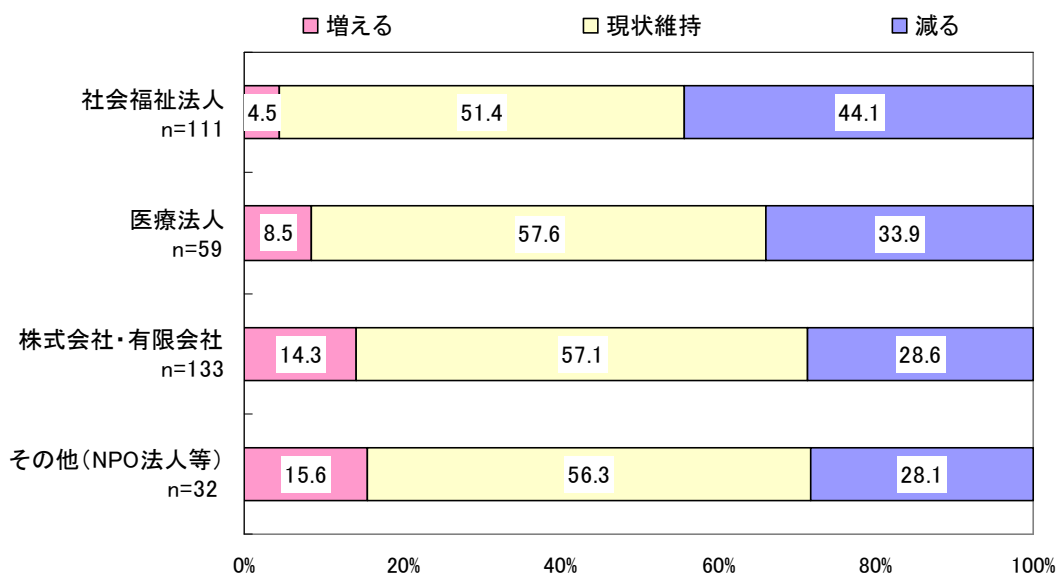
(4) 今後の収益の増減見込み

- ・ 今後の収益の増減見込みを尋ねたところ、全体では、「現状維持」が55.2%と半数以上を占める一方で、「減る」と回答した事業所が34.5%と3分の1を上回った。
- ・ 組織形態別では、いずれも「現状維持」が半数以上を占めるが、社会福祉法人では「減る」の割合が44.1%と高い一方で、株式会社・有限会社では「増える」が14.3%と比較的高い。
- ・ サービス種類別では、在宅系サービスの「増える」の回答が12.5%となり、施設系サービスを5ポイント上回る。

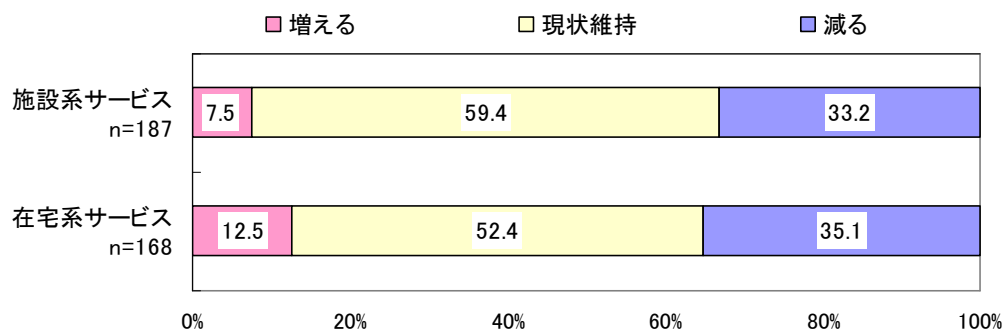
今後の収益の増減見込み



今後の収益の増減見込み(組織形態別)



今後の収益の増減見込み(サービス種類別)



Ⅲ 介護職員アンケート集計結果

1 回答者属性

(1) 雇用区分

区分	回答数	構成比
正規雇用	582	84.5
非正規雇用	107	15.5
不明	18	
計	707	100.0

(2) 性別

区分	回答数	構成比
男性	192	27.7
女性	501	72.3
不明	14	
計	707	100.0

(3) 年代

区分	回答数	構成比
20歳未満	9	1.3
20歳代	117	16.9
30歳代	189	27.2
40歳代	171	24.6
50歳代	166	23.9
60歳代以上	42	6.1
不明	13	
計	707	100.0

(4) 所属事業所の種類（複数回答）

区分	回答数	構成比
特別養護老人ホーム	97	14.0
軽費老人ホーム・ケアハウス	37	5.4
通所介護事業所	165	23.9
有料老人ホーム	53	7.7
介護老人保健施設	45	6.5
介護医療型医療施設	19	2.7
認知症グループホーム	111	16.1
小規模多機能居宅介護	36	5.2
訪問介護事業所	120	17.4
社会福祉協議会	16	2.3
不明	16	
計	715	101.2

(5) 現事業所での勤続年数

区分	回答数	構成比
1年未満	70	10.1
1年以上3年未満	162	23.3
3年以上5年未満	127	18.3
5年以上10年未満	195	28.1
10年以上	141	20.3
不明	12	
計	707	100.0

(6) 介護業務経験年数

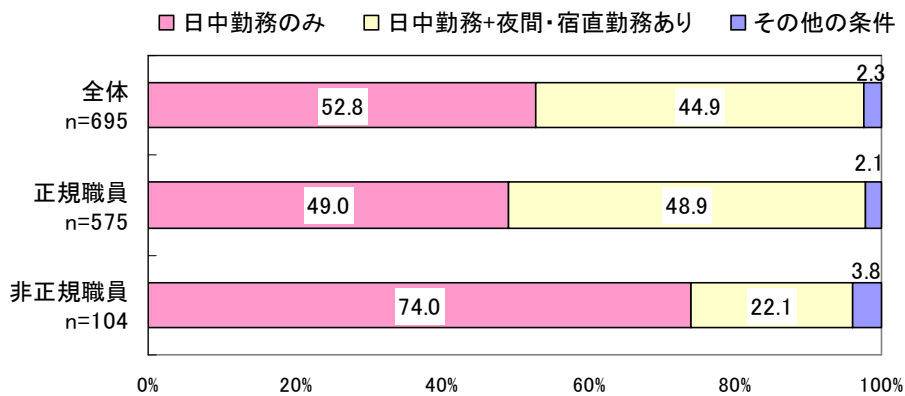
区分	回答数	構成比
1年未満	21	3.1
1年以上3年未満	84	12.2
3年以上5年未満	87	12.7
5年以上10年未満	227	33.0
10年以上	268	39.0
不明	20	
計	707	100.0

2 現在の勤務状況

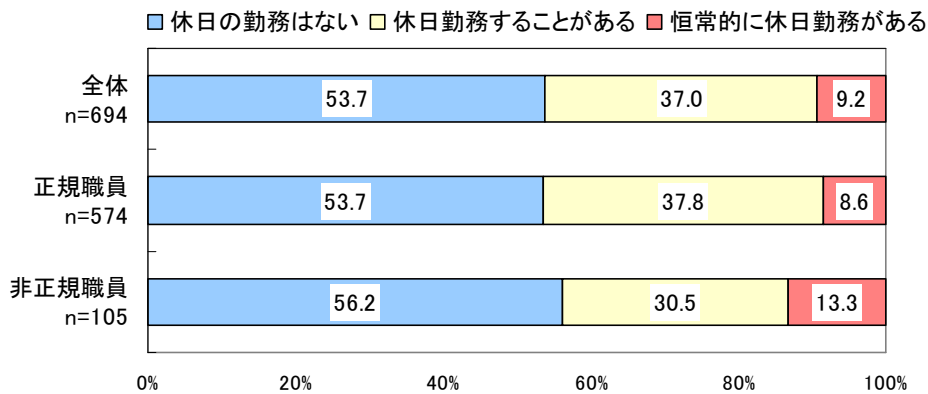
(1) 労働時間及び勤務日数、休日数（全回答者の平均）

1日の所定労働時間	7.98時間
1日の平均残業時間	0.85時間
1週当たりの平均勤務日数	5.04日
1か月当たりの平均休日数	8.67日

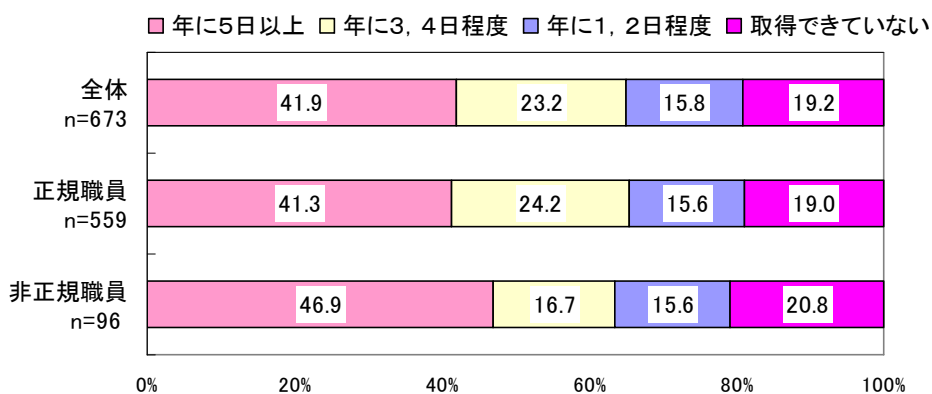
(2) 勤務時間帯



(3) 休日勤務の有無



(4) 有給休暇の取得日数



3 希望する勤務条件

- ・勤務条件に対する希望の有無は、ほとんどの項目で「現状のままでよい」が大半を占めるが、休日数や有給休暇取得日数では「希望あり」がそれぞれ17.2%、38.9%と相対的に多い。
- ・希望する具体的な条件は、それぞれ以下の通り。
- ・有給休暇の取得日数の希望では、「10日以上」が58.3%となっており、希望と現状が大きく乖離する結果となるなど、休日や有給休暇取得については、改善を望む職員が多い。

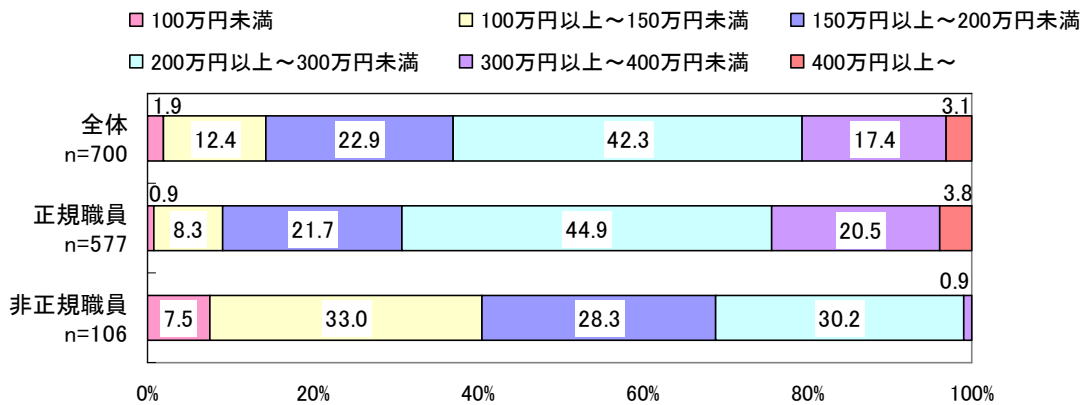
区分	現在の勤務状況（再掲）	勤務条件に対する希望の有無	希望する具体的条件
労働時間	【所定労働時間】 平均 7.98 時間 【1日平均残業時間】 平均 0.85 時間 （合計 8.83 時間）	□ 現状のままでよい □ 希望あり 	【1日の希望労働時間】 平均 7.41 時間 （現状 △1.42 時間）
勤務日数	【1週間当たりの勤務日数】 平均 5.04 日	□ 現状のままでよい □ 希望あり 	【1週間当たりの希望勤務日数】 平均 4.66 日 （現状 △0.38 日）
勤務時間帯	【現在の勤務時間帯】 	□ 現状のままでよい □ 希望あり 	【希望する勤務時間帯】
休日数	【1か月の休日数】 平均 8.67 日	□ 現状のままでよい □ 希望あり 	【希望する1か月の休日数】 平均 9.64 日 （現状 +0.97 日）
有給休暇取得日数	【年間有給取得日数】 	□ 現状のままでよい □ 希望あり 	【希望年間有給取得日数】 平均 9.55 日

4 賃金の状況（現状と希望）

（1）年間の給与総額（含む賞与）

- ・賞与を含む年間の給与総額は、全体では、「200万円以上～300万円未満」が42.3%と最も多く、次いで「150万円以上～200万円未満」が22.9%となった。
- ・正規雇用職員では、「200万円以上～300万円未満」が44.9%と最多で、次いで「150万円以上～200万円未満」が21.7%、「300万円以上～400万円未満」が20.5%となった。
- ・非正規雇用職員では、「100万円以上～150万円未満」が33.0%と最も多く、次いで「200万円以上～300万円未満」が30.2%となり、全体的に正規雇用よりも給与水準が低い職員の割合が高い。

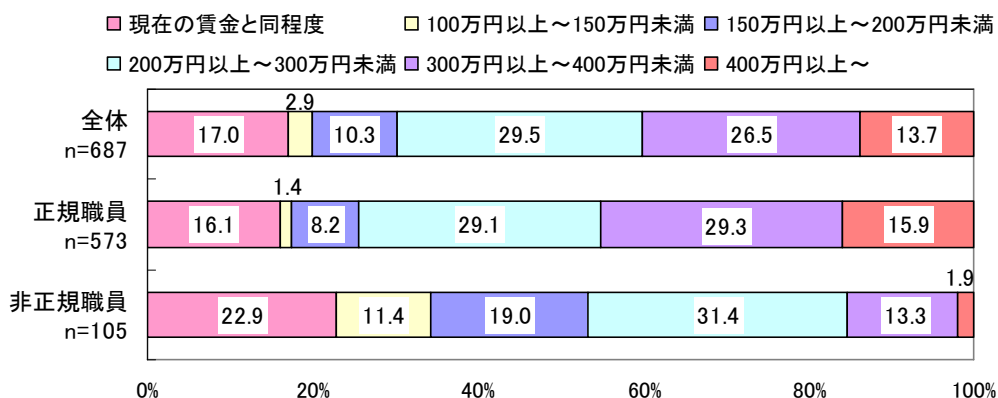
年間の給与総額(全体・雇用区分別)



（2）希望する給与水準（同一勤務条件・同一仕事内容での希望）

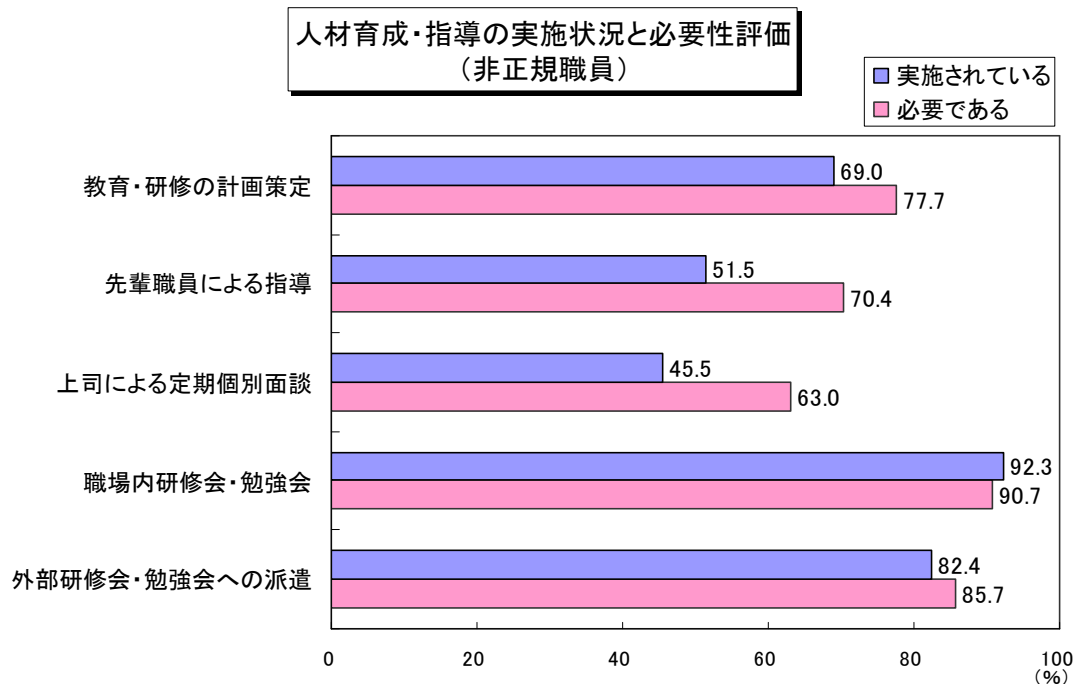
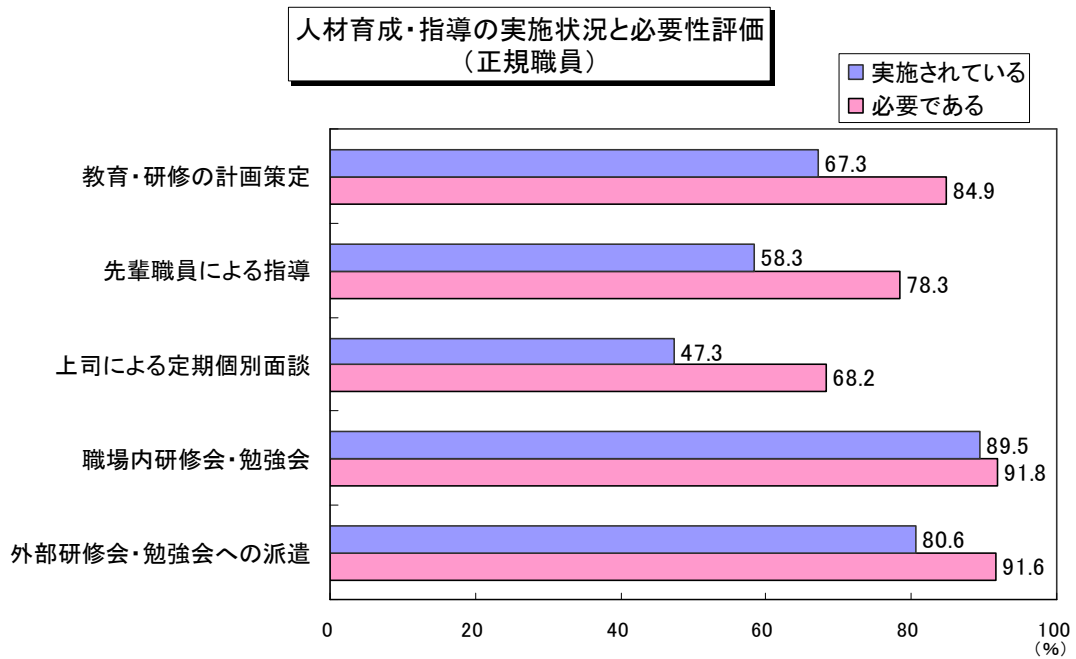
- ・現在と同じ勤務条件、仕事内容での希望する給与水準を尋ねたところ、全体では、「200万円以上～300万円未満」が29.5%で最も多いが、次いで「300万円以上～400万円未満」が26.5%、「400万円以上」が13.7%となった。
- ・正規雇用職員では、「300万円以上～400万円未満」が29.3%と最も多く、「200万円以上～300万円未満」をやや上回った。「400万円以上」を希望するとの回答は15.9%であった
- ・非正規職員では、「200万円以上～300万円未満」が31.4%と最も多く、2番目に多かったのは、「現在の賃金と同程度」(22.9%)であった。

希望する給与水準(全体・雇用区分別)
(同一勤務条件・同一仕事内容での希望)



5 人材育成・指導の実施状況と必要性評価

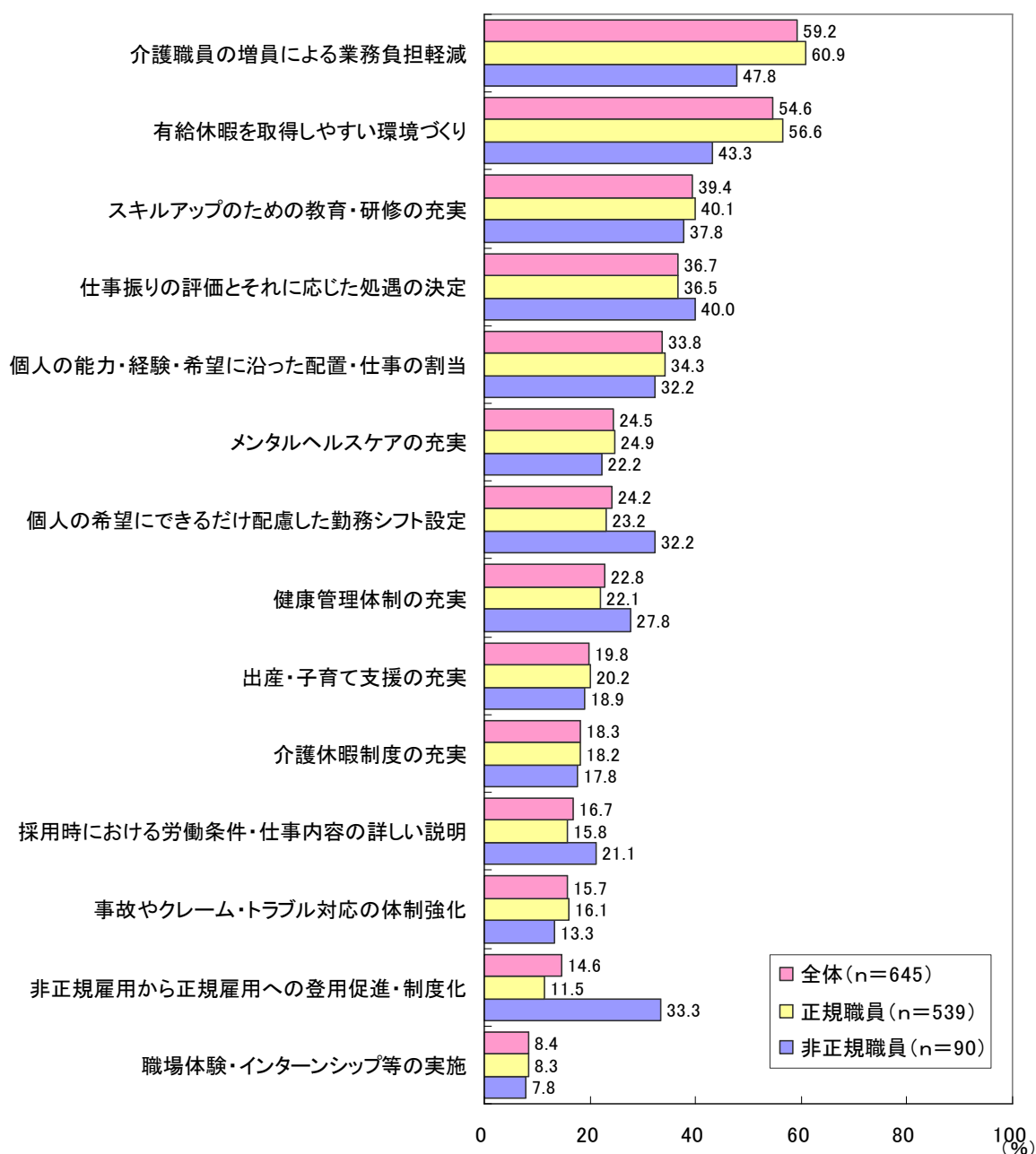
- ・自身に対して行われる人材育成・指導の実施状況とその必要性を尋ねたところ、正規職員では、「職場内研修会・勉強会」や「外部研修会・勉強会への派遣」が「実施されている」「必要である」とともに8割～9割と高い一方、「教育・研修の計画策定」や「先輩職員による指導」、「上司による定期個別面談」は実施状況と必要性評価の乖離が大きい。
- ・非正規職員の自身に対する人材育成・指導の実施状況とその必要性では、正規職員とおおむね同様の傾向にあるが、「教育・研修の計画策定」の実施状況と必要性評価の乖離はやや少ない一方、「先輩職員による指導」や「上司による定期個別面談」の実施状況と必要性評価は正規職員と同様に乖離が大きい。



6 改善が必要な労働条件・労働環境（複数回答）

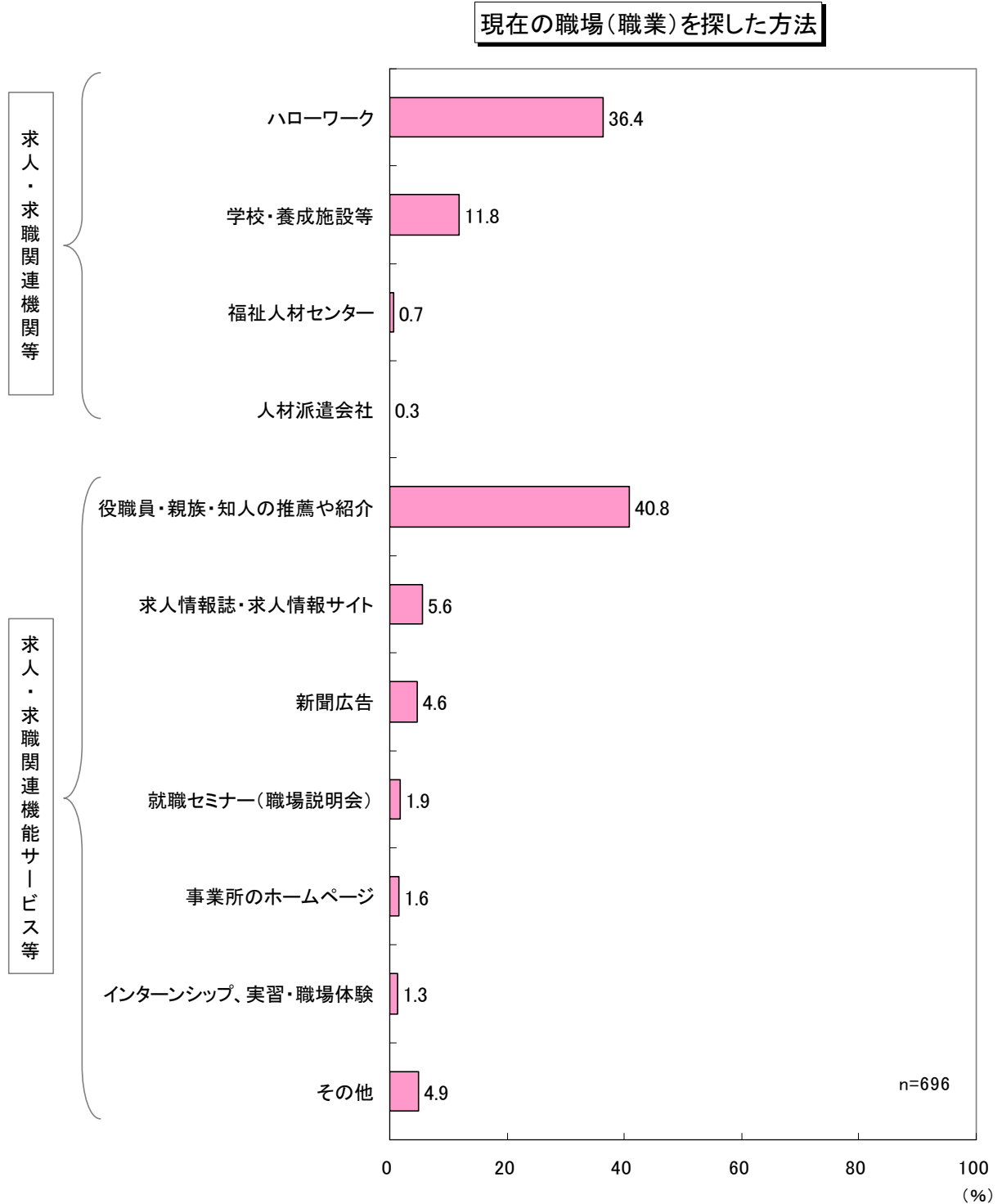
- ・給与以外で改善が必要だと思う労働条件・労働環境を尋ねたところ、全体では、「介護職員の増員による業務負担軽減」が59.2%と最も多く、雇用区分別にみても最も多い回答があった。次いで、「有給休暇を取得しやすい環境づくり」(54.6%)、「スキルアップのための教育・研修の充実」(39.4%)の順に多かった。
- ・雇用区分別にみると、おおむね同様の傾向にあるが、正規雇用比べて非正規職員の回答が多い項目として、「個人の能力にできるだけ配慮した勤務シフト設定」(32.2%)や「非正規雇用から正規雇用への登用促進・制度化」(33.3%)が挙げられる。

給与以外で改善が必要な労働条件・労働環境



7 就職活動の状況（複数回答）

- ・現在の職場（職業）を探した方法を尋ねたところ、求人・求職関連機関等では、「ハローワーク」が36.4%と最も多く、次いで「学校・養成施設等」が11.8%であった。
- ・求人・求職関連機能サービス等では、「役職員・親族・知人の推薦や紹介」が40.8%と最も多く、他の項目を大きく上回る回答があった。

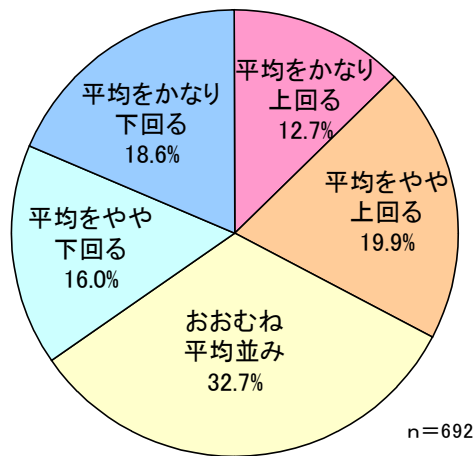


8 転職・離職の状況

(1) 職場における離職率の状況（介護業界平均※との比較）

- ・ 介護業界平均と比較した職場の離職率の程度を訪ねたところ、「おおむね平均並み」が 32.7% と最も多く、次いで「平均をやや上回る」の 19.9% となった。
- ・ 「平均をかなり下回る」との回答が 18.6% と 2 割近くを占める一方で、「平均をかなり上回る」との回答も 12.7% と 1 割を超えている。
- ・ 事業所アンケートにおける同様の質問では、「平均をかなり下回る」と回答した事業所が約半数を占める結果となったが、職員の認識とは乖離がある。

介護業界平均と比較した 職場の離職率の状況

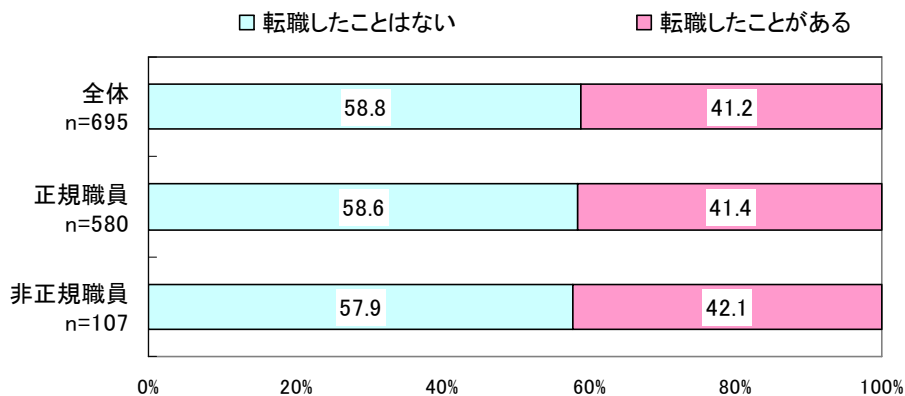


※ 介護業界の平均離職率 17% 「平成 24 年度介護労働実態調査」介護労働安定センター調べ

(2) 転職経験

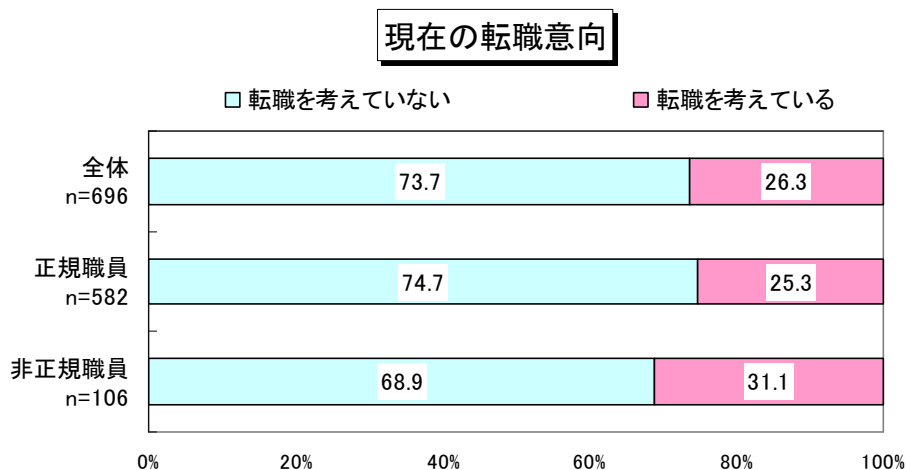
- ・ 自身の転職経験を尋ねたところ、全体では「転職したことがない」との回答が 58.8% となった。一方、「転職したことがある」との回答は 41.2% であった。
- ・ 雇用区分別でも回答結果に大差はなく、それぞれ 4 割の職員が、「転職したことがある」と回答した。

転職経験の有無



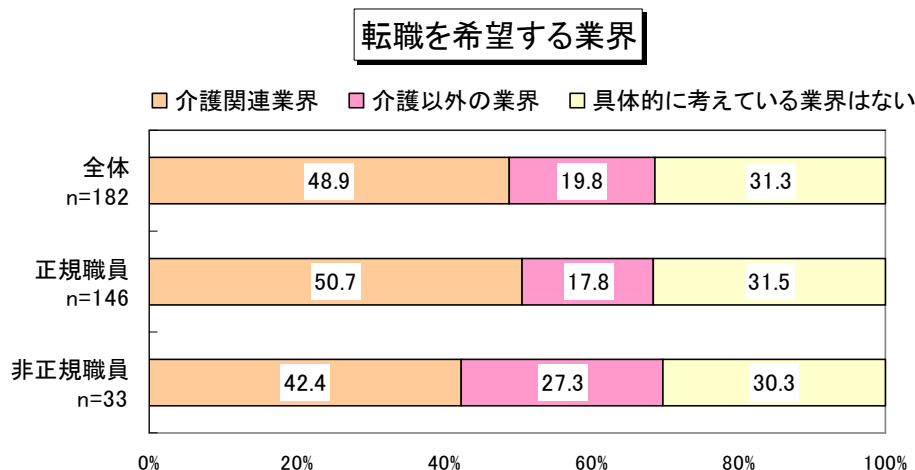
(3) 現在の転職意向

- ・ 転職経験の有無に係わらず、現在の転職の意向を尋ねたところ、全体では、26.3%の職員が「転職を考えている」と回答した。
- ・ 雇用区分別にみると、非正規職員の方が、転職意向を持つ人が多く、3割を超す非正規職員が「転職を考えている」と回答した。



(4) 転職を希望する業界

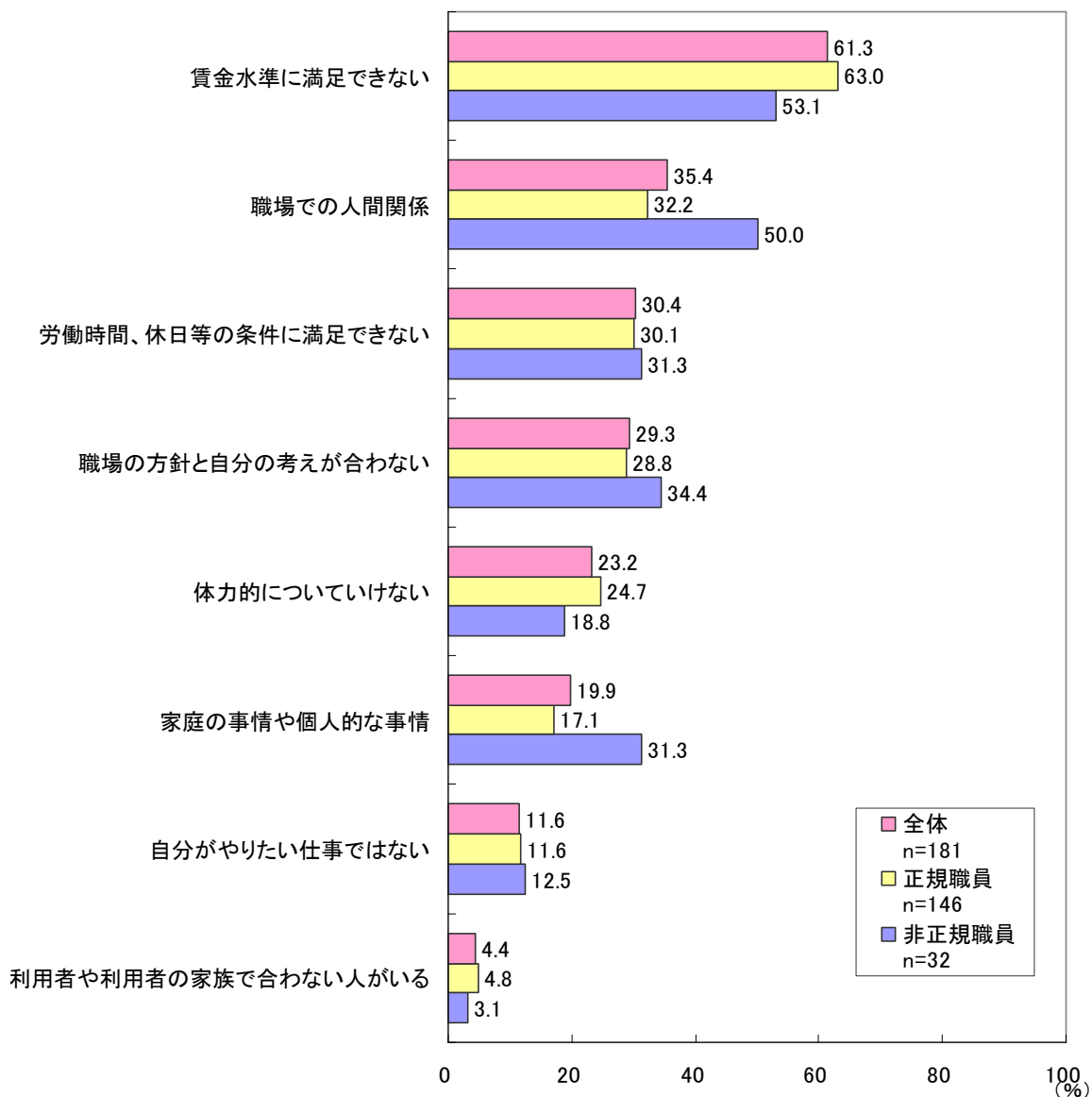
- ・ 「転職を考えている」と回答した職員に、どのような業界への転職を希望するか尋ねたところ、全体では、現在と同じ「介護関連業界」への転職を希望するとの回答が48.9%と最も多く、次いで「具体的に考えている業界はない」が31.3%となった。
- ・ 雇用区分別にみると、正規職員の方が、「介護関連業界」への転職を希望する割合が高く、約半数を占めた。一方、非正規職員では、「介護以外の業界」との回答が27.3%を占め、正規職員を10ポイント程度上回る結果となった。



(5) 転職を希望する理由(複数回答)

- ・「転職を考えている」と回答した職員に、その理由を尋ねたところ、全体では「賃金水準に満足できない」が61.3%と最も多く、雇用区分別でも最多回答であった。
- ・全体の結果としては、賃金水準以外の理由で回答割合にそれほど大きな差はないが、「職場での人間関係」(35.4%)、「労働時間、休日等の条件に満足できない」(30.4%)では3割を超す回答があった。
- ・雇用区分別にみると、非正規職員の回答が正規職員に比べて多い項目として、「職場での人間関係」(50.0%)や「家庭の事情や個人的な事情」(31.3%)が挙げられる。
- ・また、「自分がやりたい仕事ではない」との回答は、正規職員で11.6%、非正規職員では12.5%と、回答割合は相対的に低く、大半の職員が介護の仕事自体には、やりがいや満足感を持っている様子が伺える。

転職を考える理由(全体・雇用区分別)

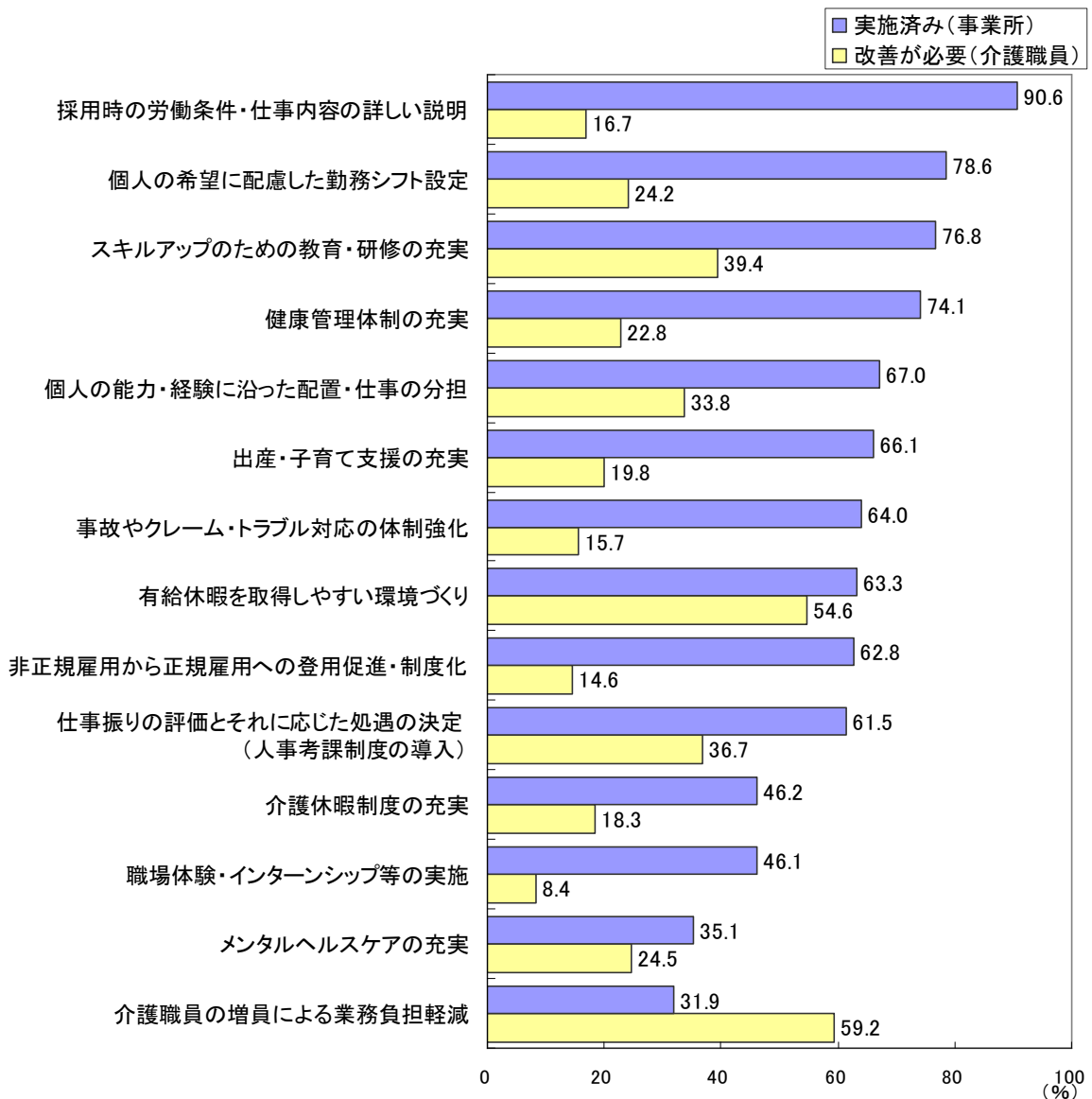


IV 事業所・介護職員アンケート対比分析

1 定着率向上策と改善が必要な労働条件・労働環境

- ・ 効果的な定着率向上策のヒントを得るべく、事業所アンケートの定着率向上策の実施状況と介護職員アンケートの改善が必要な労働条件・労働環境の回答結果を対比した。
- ・ 事情所の「実施済み」の回答以上に、職員が「改善が必要」と回答した項目として、「介護職員の増員による業務負担軽減」があり、6割の職員が改善を求める一方で、実施状況は3割と低い。
- ・ 「有給休暇を取得しやすい環境づくり」は、6割を越す事業所が「実施済み」と回答したものの、半数以上の職員は「改善が必要」と考えており、定着率向上策としての実効性が伴っていない可能性がある。
- ・ その他、「仕事振りの評価とそれに応じた処遇の決定」や「メンタルヘルスケアの充実」などが、実施状況に比べて、職員の「改善が必要」との回答割合が比較的高い。

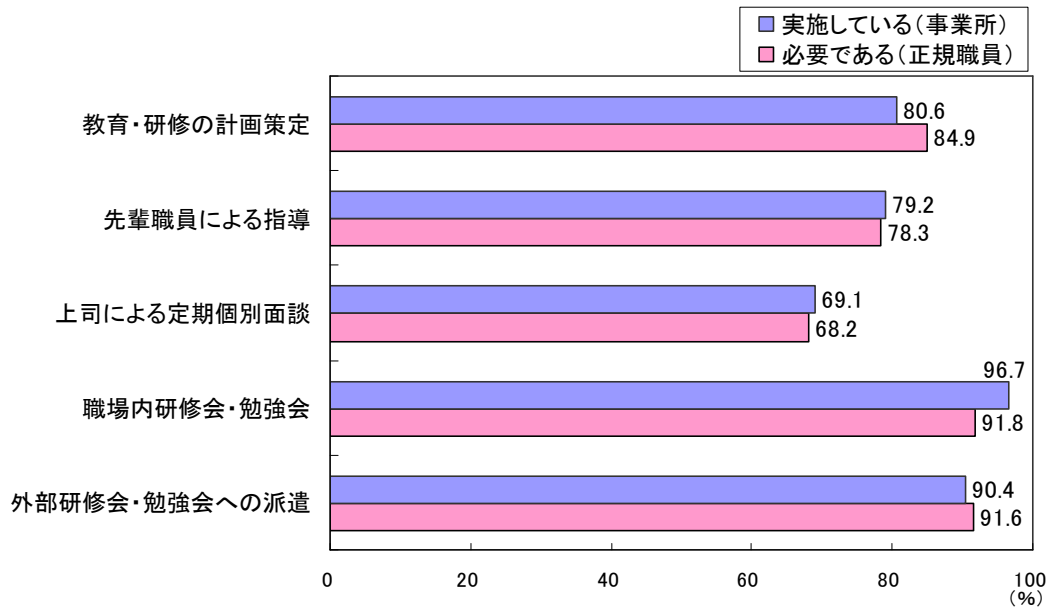
定着率向上策と改善が必要な労働条件・労働環境の対比



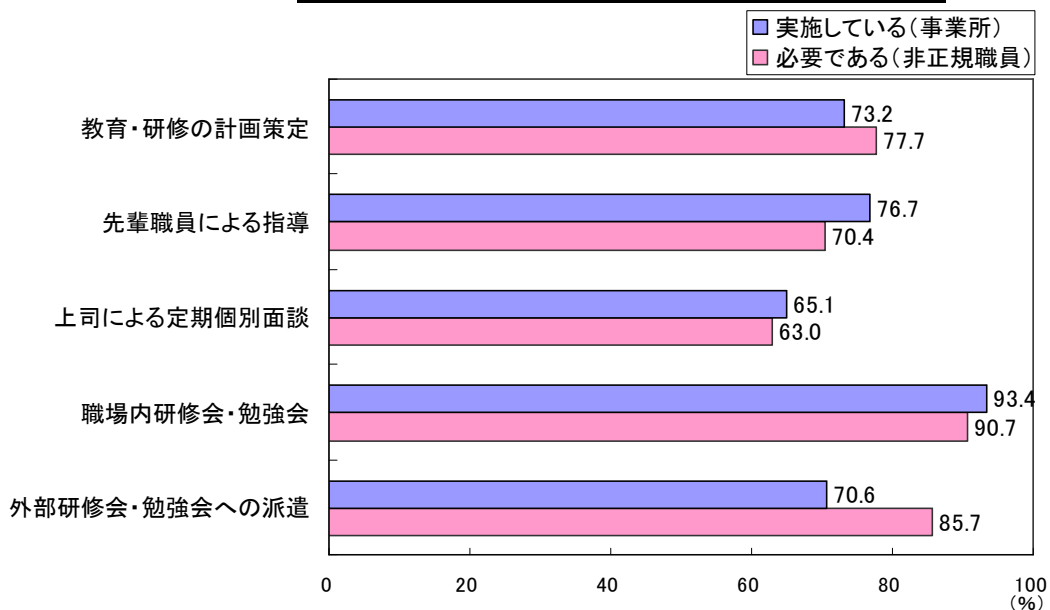
2 人材育成・指導の実施状況と必要性評価

- ・事業所アンケートにおける人材育成・指導の実施状況と介護職員アンケートの人材育成・指導の必要性評価を対比した。
- ・その結果、正規職員では、事業所の「実施している」と職員の「必要である」との評価はおおむね同様の傾向にあり、「職場内研修会・勉強会」や「外部研修会・勉強会への派遣」はどちらの回答も9割を超えている。
- ・非正規職員でもおおむね同様の傾向にあるが、「外部研修会・勉強会への派遣」は、7割の事業所が「実施している」とする一方で、非正規職員の85.7%が「必要である」と回答した。外部研修会・勉強会は、正規職員を優先的に派遣することが多いと考えられるが、非正規職員の多くが外部研修会への派遣を望んでおり、実施状況とはややギャップがある。

人材育成・指導の実施状況と必要性評価(正規職員)



人材育成・指導の実施状況と必要性評価(非正規職員)



V まとめ

○ 介護人材の確保状況

- ・ 介護人材については、「やや不足気味」を含めると半数以上の事業所が不足していると回答した。その一方、求人をした事業所のうち、3分の1以上が「応募がほとんどなかった」と回答しており、介護人材の確保に苦慮している事業所が多いことが伺える。
- ・ 派遣労働者を受け入れている事業所は、現時点で1割にも満たないが、受け入れ理由の大半が「求人募集をしても応募が少ないため」であることから、今後、人材不足が深刻化した場合には、人材不足解消の手段として労働者派遣を活用する事業所が増加することも予想される。
- ・ また、求人の募集方法では、ハローワークや役職員・親族・知人の推薦や紹介が有効であると回答した事業所が圧倒的に多いが、裏を返せば、他の手段では応募者が十分に確保できていないとの実情があると考えられる。必要な人材を安定的に確保していくためには、事業所単独の取り組みでは限界があり、外部機関のさらなる支援・協力が必要である。

○ 離職・転職の状況

- ・ 離職率が「平均をかなり下回る」と回答する事業所が半数を超す一方、介護職員アンケートは「平均並み」あるいは「平均を上回る」と回答した割合が6割を超えており、認識にやや隔たりがある。
- ・ 介護職員の転職経験は全体で4割を超えており、また、4人に1人は転職意向を持つなど、潜在的に離職する可能性がある職員は少なくない。
- ・ 一方、転職意向がある職員の約半数は「介護関連業界」での転職を希望しており、転職を考える理由をみても、介護の仕事自体に不満を持つことは少ない。介護の仕事にやりがいを持つ職員の、職場や労働条件への不満による離職を減らすことが、人材確保の第一歩であると考えられる。

○ 定着率の向上

- ・ アンケートでは、各事業所が、様々な定着率向上策を実施している状況が明らかになった。しかし、その一方で、実施割合が6割を超える項目でも、3分の1以上の職員が「改善が必要」と回答した項目も少なくない。定着率向上策としての実効性を高めるためにも、職員の意見を取り入れながら、実施内容を見直すなどの改善が必要であると考えられる。
- ・ 人材育成・指導において、「上司による定期個別面談」は実施割合が最も低く、3割の事業所が実施していないと回答した。個別面談を単なる指導の場と捉えず、仕事上の悩みや生活全般の相談事を聞く機会と捉えることで、職場内・上下間のコミュニケーションの改善や離職防止の効果も期待できる。定着率向上のヒントを得る機会としても、個別面談を積極的に活用することが望まれる。

○ 将来的な介護人材の確保と外部機関の役割

- ・ 将来的に介護人材が不足するとの見通しを持つ事業所は6割にも達する。その一方で、3割を超す事業所が、今後の収益が減るとの見通しを持つ。こうしたことから、人材不足に備えて、余剰人員を抱えて運営することは非常に困難である。
- ・ 介護サービスを安定的に提供し続けるためには、定着率の向上を図るとともに、計画的な採用活動を行うことで、必要な介護人材が確保できる体制をつくりあげていく必要がある。
- ・ アンケートでは、事業所が有効だったと評価する募集方法には偏りがみられた。様々な求人・求職関連の機関や機能サービス等を複合的に活用することで、募集方法の相乗効果が生まれるものと考えられる。また、幅広い年代の活用を視野に入れ、年齢に関係なく、やる気のある人材を積極的に採用することも、人材確保対策の1つになり得る。
- ・ 福祉人材センターやハローワーク、学校・養成施設等の、人材確保支援を行う外部機関の役割は、今後さらに重要性を増すと考えられる。こうした機関どうしが連携を強化し、介護関連事業所とともに人材不足の課題解決に積極的に取り組むことが期待される。特に、福祉人材センターは、社会福祉事業の人材育成・確保を目的とした専門機関として、無料職業紹介だけでなく、就職セミナー、職場体験、各種研修会等の開催により、介護人材育成・確保をトータルでサポートする機能を一層強化していく必要がある。

発行 平成26年3月

発行者 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

〒790-8553 愛媛県松山市持田町三丁目8番15号

TEL (089) 921-5344 FAX (089) 921-3398

E-mail: jinzai@ehime-shakyo.or.jp / URL: <http://www.ehime-shakyo.or.jp/>
福祉人材センター専用 URL: <http://www.11294.net>