

**平成27年度
福祉・介護人材に関する実態調査結果**

**（社福）広島県社会福祉協議会
（広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会）**

調査概要

■調査方法

調査対象者	広島県内の福祉・介護事業所
調査数	5,782 事業所
調査方法	インターネットによる調査
調査時期	平成 27 年 9 月 11 日（金）～10 月 9 日（金）
調査回答数	2,608 事業所
調査回答率	45.1%

■調査集計にあたっての留意事項

- 回答結果は小数点第 2 桁目を四捨五入しています。この関係で、単回答（複数の選択肢からひとつだけを選ぶ形式）の合計値がちょうど「100.0」にならない場合があります。
- 複数回答（2 つ以上の回答を選ぶ形式）における割合についての単位はパーセントとしています。この場合、回答は有効標本数全体に対して各々の割合を示すものであり、各選択肢の回答を合計しても「100.0」とはなりません。
- 本報告書における「N」「SA」「MA」は、それぞれ
 - 「N」 = サンプル数のこと
 - 「SA」 = 単回答のこと（Single Answer の略）
 - 「MA」 = 複数回答のこと（Multiple Answer の略）を示します。
- その他回答、自由記入については、一部抜粋して掲載しています。

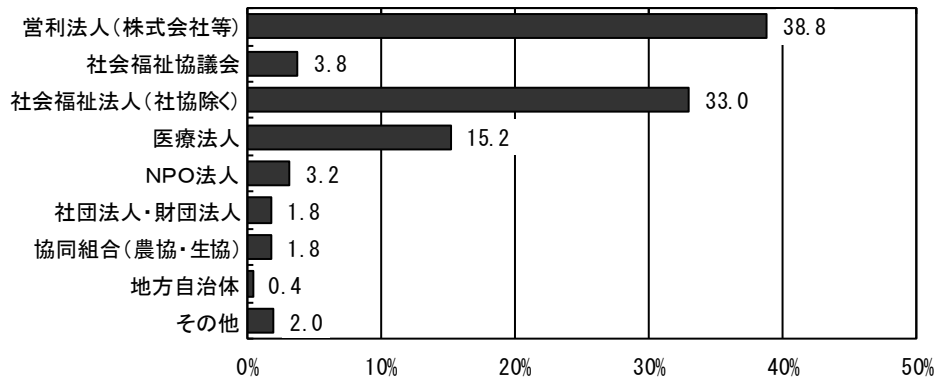
集計結果

問1 事業所の状況について

問1-1 貴所が所属する法人の種別を次の中から1つ選んでください。(SA)

「営利法人(株式会社等)」が38.8%で突出しています。次いで「社会福祉法人(社協除く)」が33.0%、「医療法人」が15.2%で続いています。

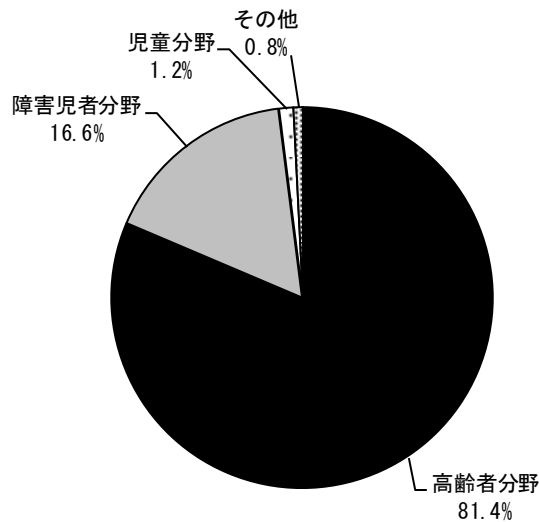
(SA) N=2608



問1-2 貴所が実施する事業の主な分野を次の中から1つ選んでください。(SA)

「高齢者分野」が81.4%を占めています。次いで「障害児者分野」が16.6%、「児童分野」が1.2%となっています。

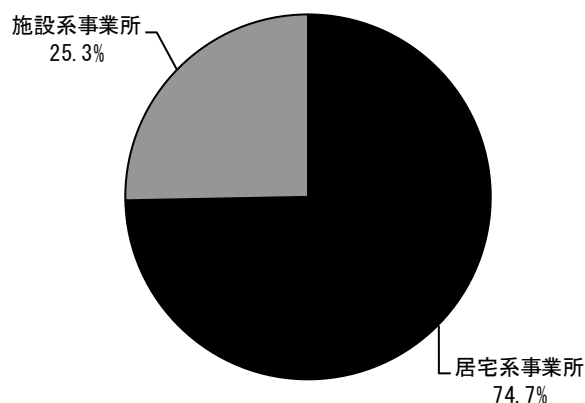
(SA) N=2608



問1-3 貴所が行っているサービスに該当するもののうち、主とするサービスについて、次のうちどちらかを選んでください。(SA)

「居宅系事業所」が74.7%、「施設系事業所」が25.3%となっています。

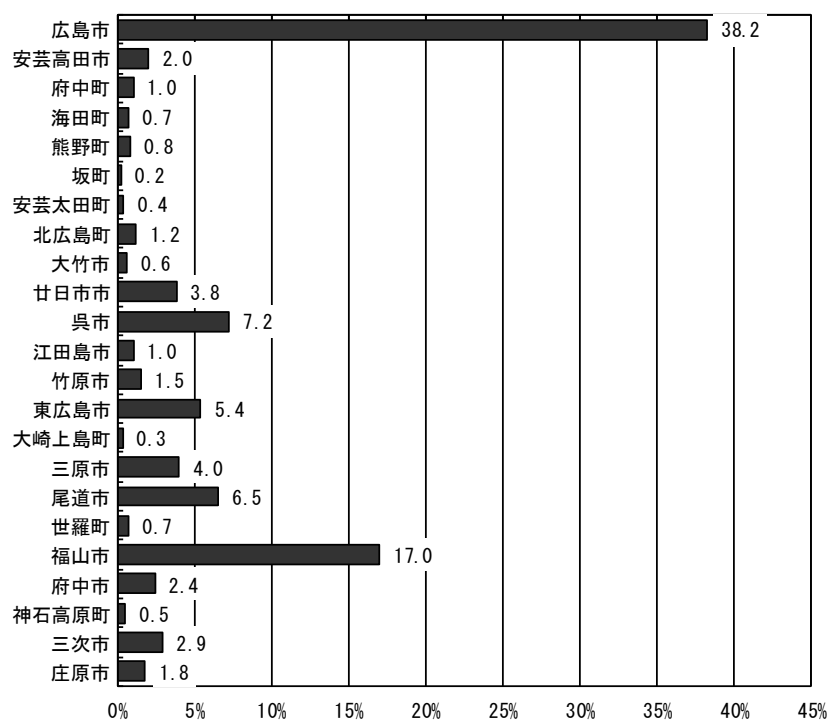
(SA) N=2608



問1-4 貴所の所在する市町を次の中から1つを選んでください。(SA)

「広島市」が38.2%で突出しています。次いで「福山市」が17.0%、「呉市」が7.2%が続いています。

(SA) N=2608



問1-5 貴所のサービス事業に関わる従業員(在籍者数。事務職員は除く)について、性別、職務経験、雇用形態ごとの人数をおたずねします。従業員の性別、職務経験で該当する項目をすべて選んで、人数を入力してください。(MA)

職務経験別にみると、男性ではいずれの雇用形態においても“正規社員”の割合が高くなっています。

雇用形態別にみると、いずれの雇用形態においても「新卒採用」の割合が最も低くなっています。

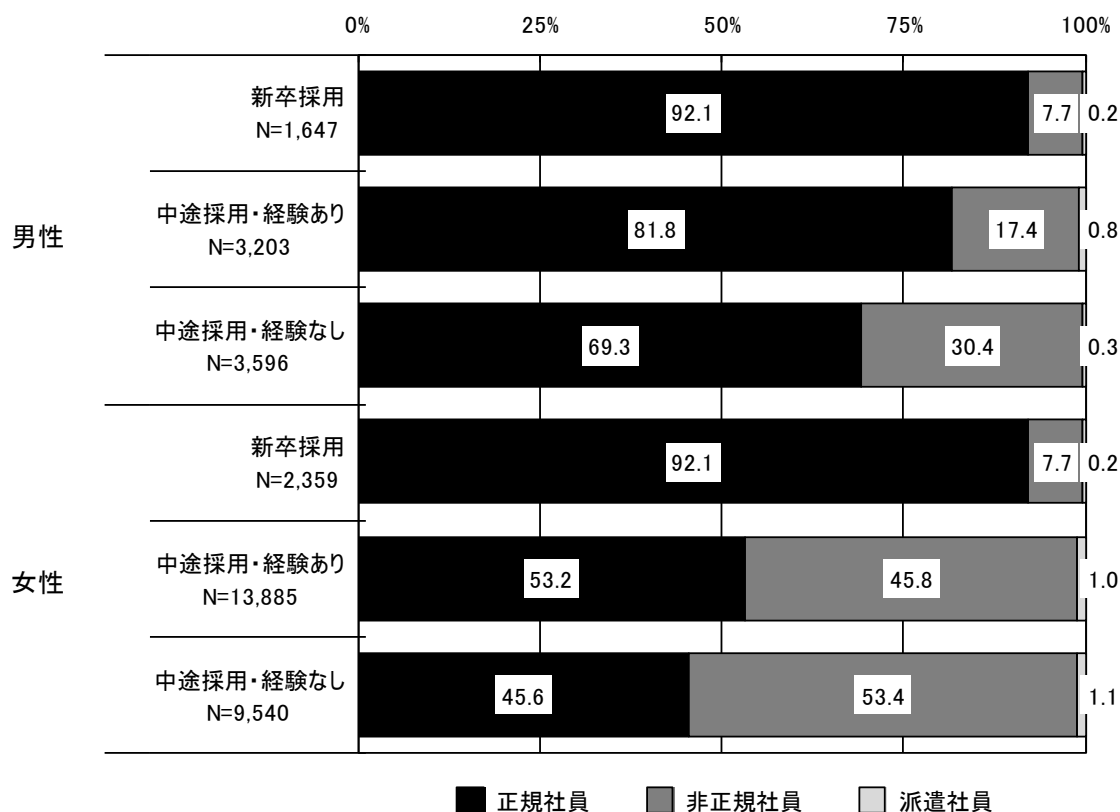
■職務経験別割合

単位：%

		正規社員	非正規社員	派遣社員
男性	新卒採用	92.1	7.7	0.2
	中途採用・経験あり	81.8	17.4	0.8
	中途採用・経験なし	69.3	30.4	0.3
女性	新卒採用	92.1	7.7	0.2
	中途採用・経験あり	53.2	45.8	1.0
	中途採用・経験なし	45.6	53.4	1.1

※人数(人)を割合(%)に換算して掲載しています。

【職務経験別集計】



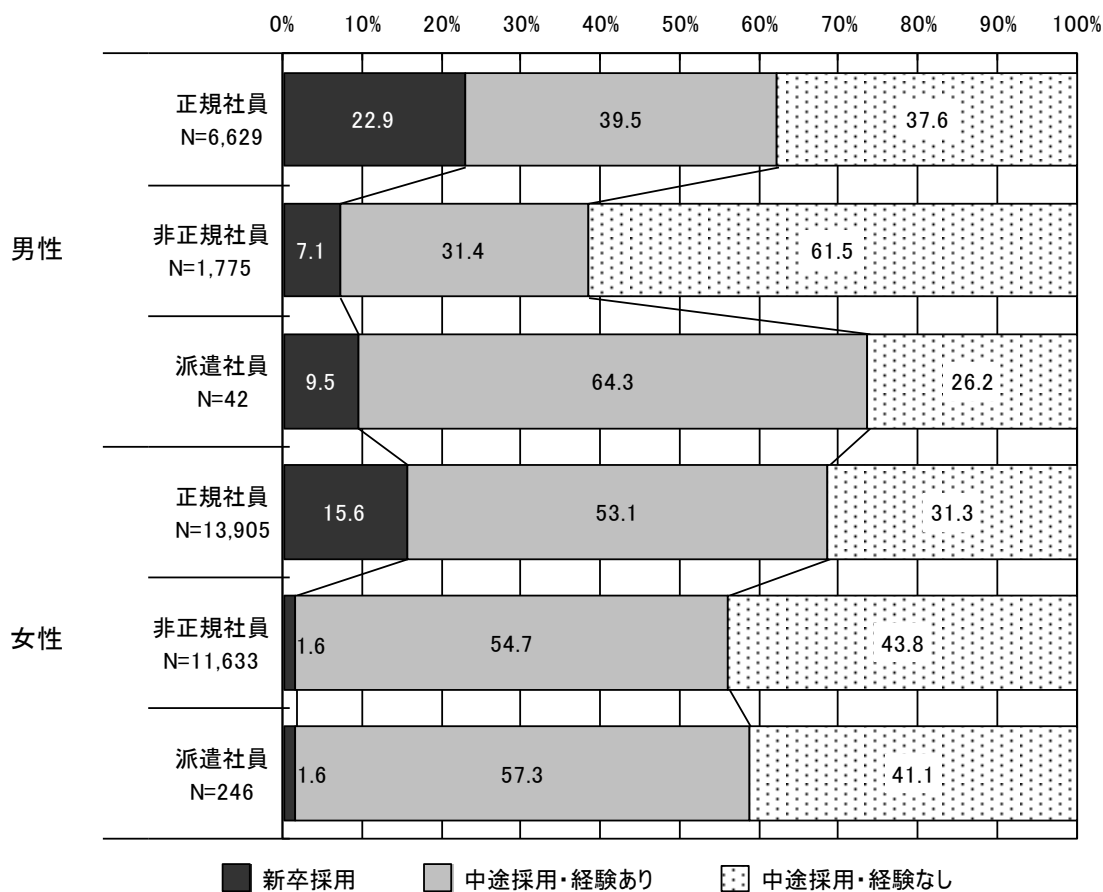
■雇用形態別割合

単位：％

		新卒採用	中途採用・経験あり	中途採用・経験なし
男性	正規社員	22.9	39.5	37.6
	非正規社員	7.1	31.4	61.5
	派遣社員	9.5	64.3	26.2
女性	正規社員	15.6	53.1	31.3
	非正規社員	1.6	54.7	43.8
	派遣社員	1.6	57.3	41.1

※人数（人）を割合（％）に換算して掲載しています。

【雇用形態別集計】



問1-6 貴所における職種ごとの職員数について伺います。該当する職種を選択して、年代別および勤続年数ごとに人数を入力してください。(MA)

職員割合について「勤続年数」別にみると、“看護職”を除くすべての職種において“3年以上10年未満”の職員割合が高くなっています。

■職員割合

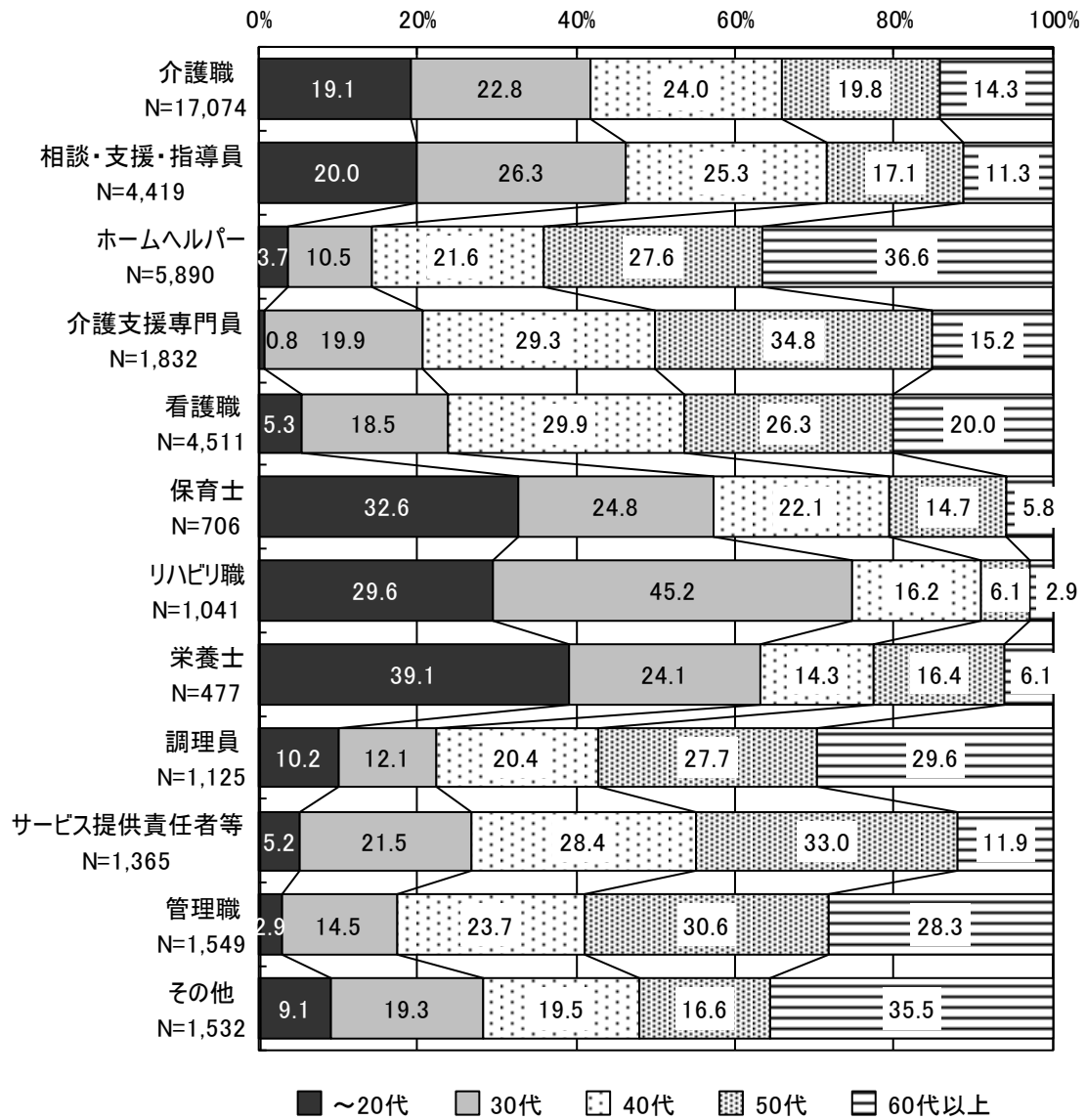
単位：%

	年代					勤続年数			
	~20代	30代	40代	50代	60代以上	3年未満	3年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
介護職	19.1	22.8	24.0	19.8	14.3	41.7	42.9	13.3	2.1
相談・支援・指導員	20.0	26.3	25.3	17.1	11.3	36.7	40.7	17.5	5.1
ホームヘルパー	3.7	10.5	21.6	27.6	36.6	28.7	45.0	25.1	1.2
介護支援専門員	0.8	19.9	29.3	34.8	15.2	26.8	39.6	28.3	5.3
看護職	5.3	18.5	29.9	26.3	20.0	39.2	37.5	17.8	5.5
保育士	32.6	24.8	22.1	14.7	5.8	32.2	45.6	15.8	6.4
リハビリ職	29.6	45.2	16.2	6.1	2.9	37.5	46.5	13.9	2.1
栄養士	39.1	24.1	14.3	16.4	6.1	35.8	37.0	17.1	10.1
調理員	10.2	12.1	20.4	27.7	29.6	34.8	39.2	22.6	3.4
サービス提供責任者等	5.2	21.5	28.4	33.0	11.9	18.9	40.5	32.6	8.0
管理職	2.9	14.5	23.7	30.6	28.3	19.7	33.2	32.1	15.0
その他	9.1	19.3	19.5	16.6	35.5	38.7	40.1	18.0	3.2

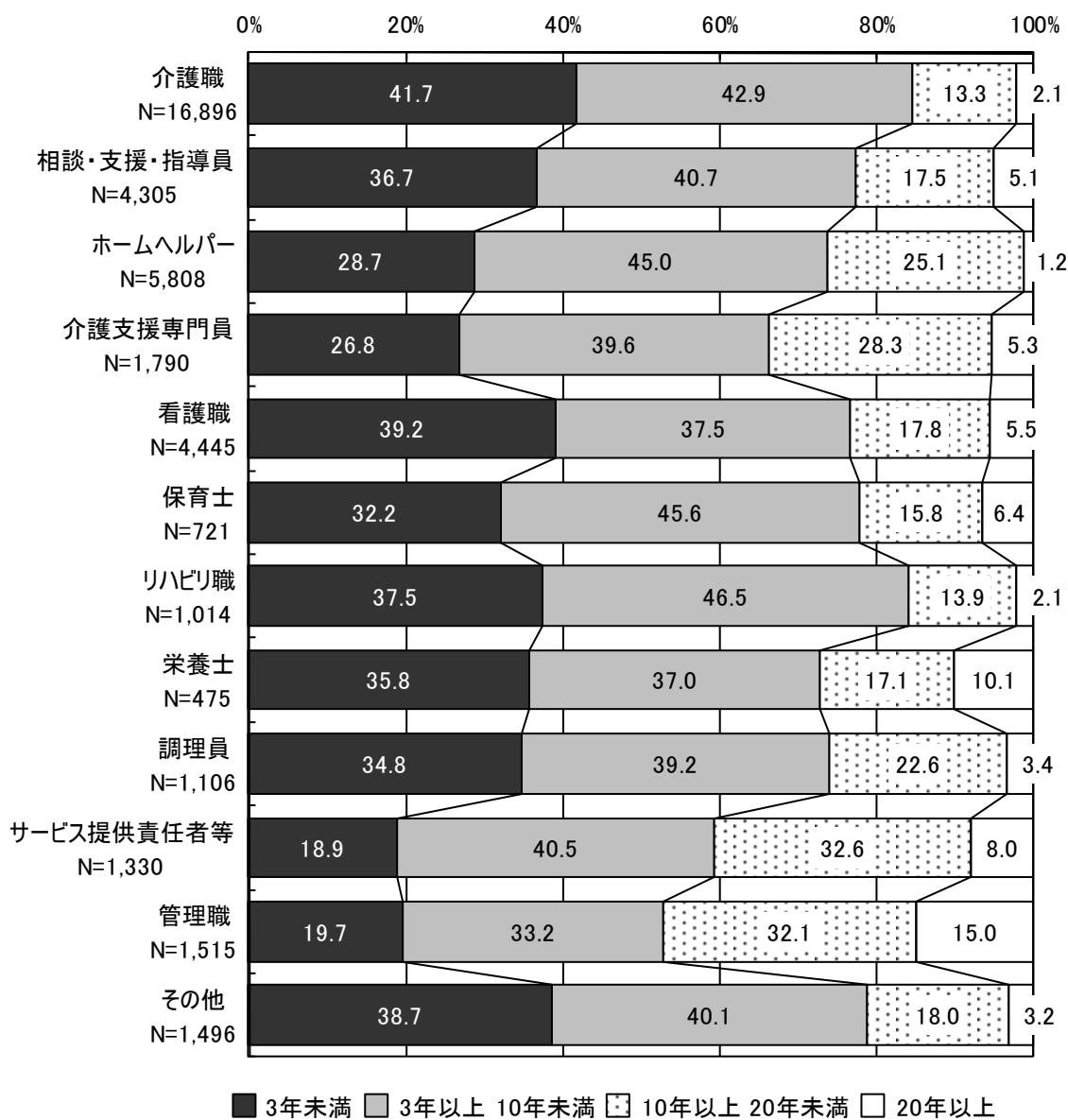
※太字は各職種の年代・勤続年数における割合が最も高いものです。

※人数(人)を割合(%)に換算して掲載しています。

■職種割合（年代別グラフ）



■職種割合（勤続年数別グラフ）

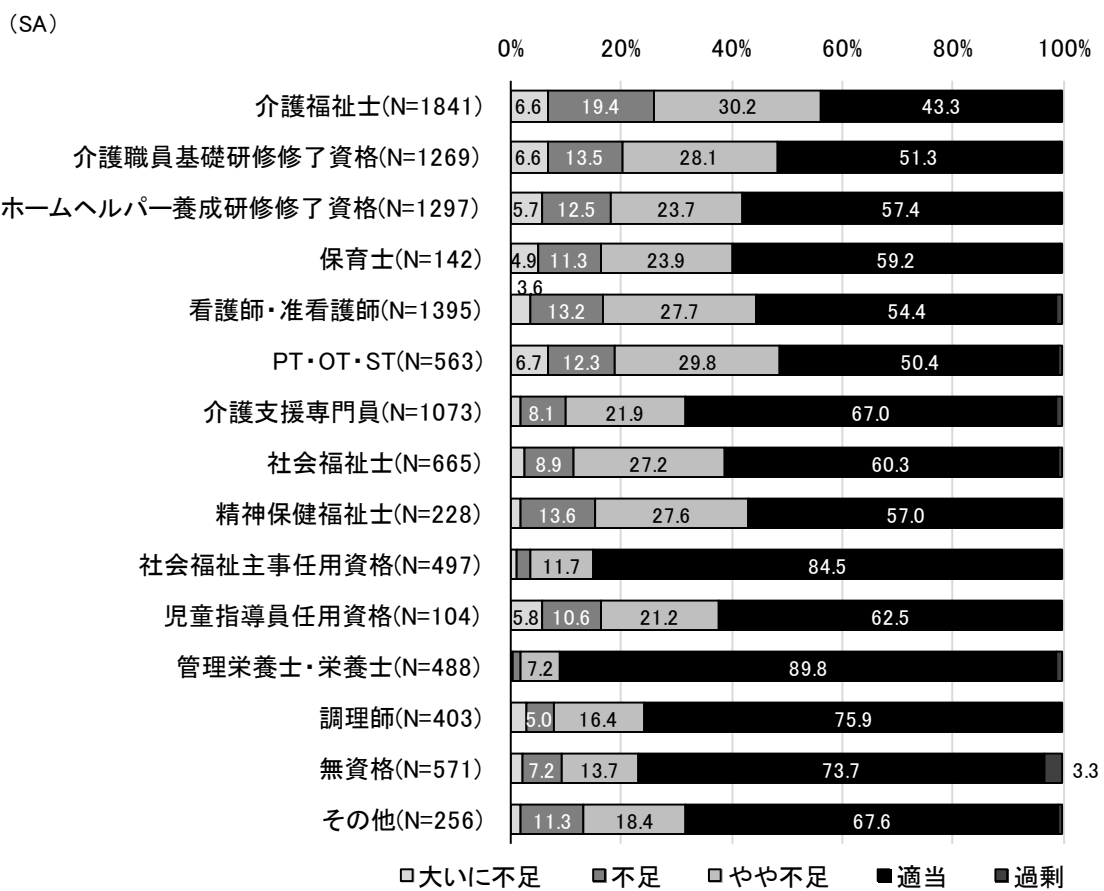


問2 人材確保・定着の状況について

問2-1 貴所における保有資格ごとの過不足状況について、該当する項目をそれぞれ選んでください。(SA)

「適当」の割合が高い項目は“管理栄養士・栄養士”が89.8%，“社会福祉主事任用資格”が84.5%，“調理師”が75.9%の順に高くなっています。

一方で、「大いに不足」「不足」「やや不足」の占める割合について，“介護福祉士”が56.2%，“PT・OT・ST”が48.8%，“介護職員基礎研修修了資格”が48.2%の順に高くなっています。



※3%未満の数値は非表示

※「非該当」は除いて表示

問2-2 貴所の職種ごとの採用状況（事業所の希望数，応募数，採用数）について，該当する職種をすべて選択して，それぞれ的人数を入力してください。（MA）

「事業所希望数」については，“介護職”“ホームヘルパー”“保育士”の正規職員・非正規職員ともに多くなっています。

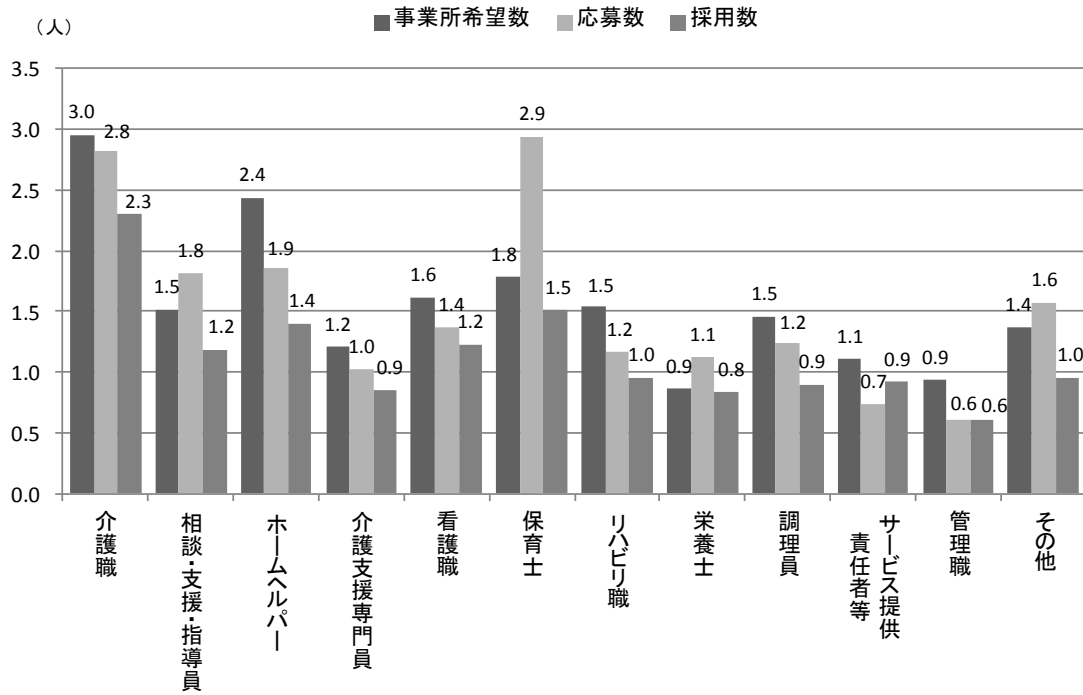
“相談・支援・指導員”“保育士”は，正規職員・非正規職員ともに，また“栄養士”については正規職員が，“調理師”については非正規職員が，“事業所希望数”に対して「応募数」のほうが多くなっています。

■平均採用数

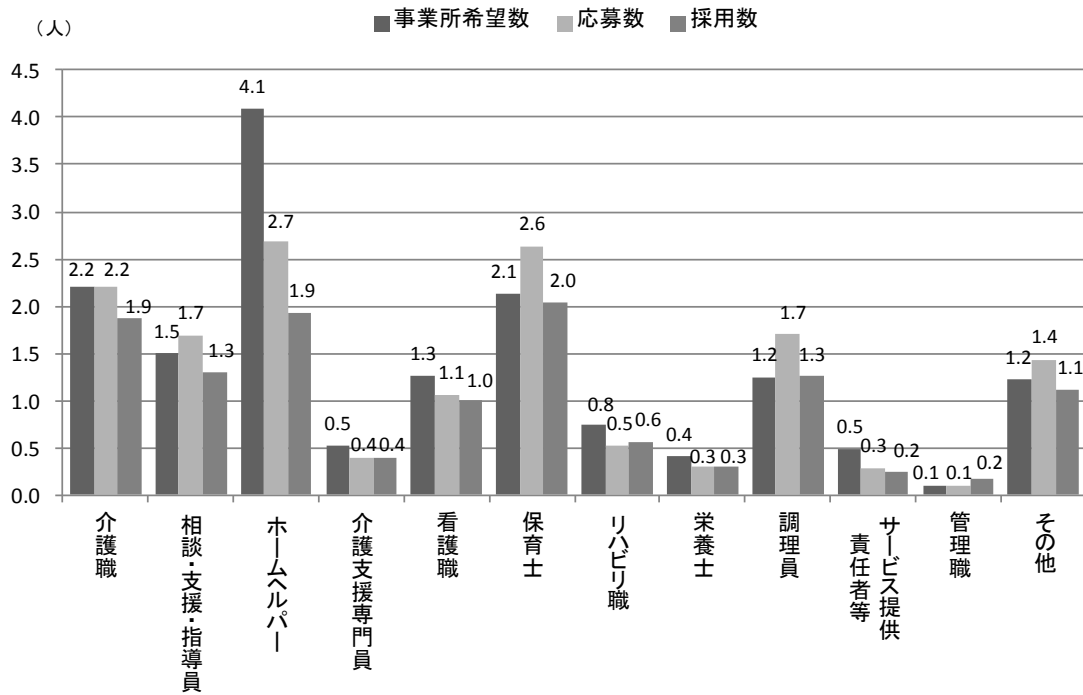
単位：人

	事業所希望数		応募数		採用数	
	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員	正規職員	非正規職員
介護職	3.0	2.2	2.8	2.2	2.3	1.9
相談・支援・指導員	1.5	1.5	1.8	1.7	1.2	1.3
ホームヘルパー	2.4	4.1	1.9	2.7	1.4	1.9
介護支援専門員	1.2	0.5	1.0	0.4	0.9	0.4
看護職	1.6	1.3	1.4	1.1	1.2	1.0
保育士	1.8	2.1	2.9	2.6	1.5	2.0
リハビリ職	1.5	0.8	1.2	0.5	1.0	0.6
栄養士	0.9	0.4	1.1	0.3	0.8	0.3
調理員	1.5	1.2	1.2	1.7	0.9	1.3
サービス提供責任者等	1.1	0.5	0.7	0.3	0.9	0.2
管理職	0.9	0.1	0.6	0.1	0.6	0.2
その他	1.4	1.2	1.6	1.4	1.0	1.1

■平均採用数（正規職員別グラフ）



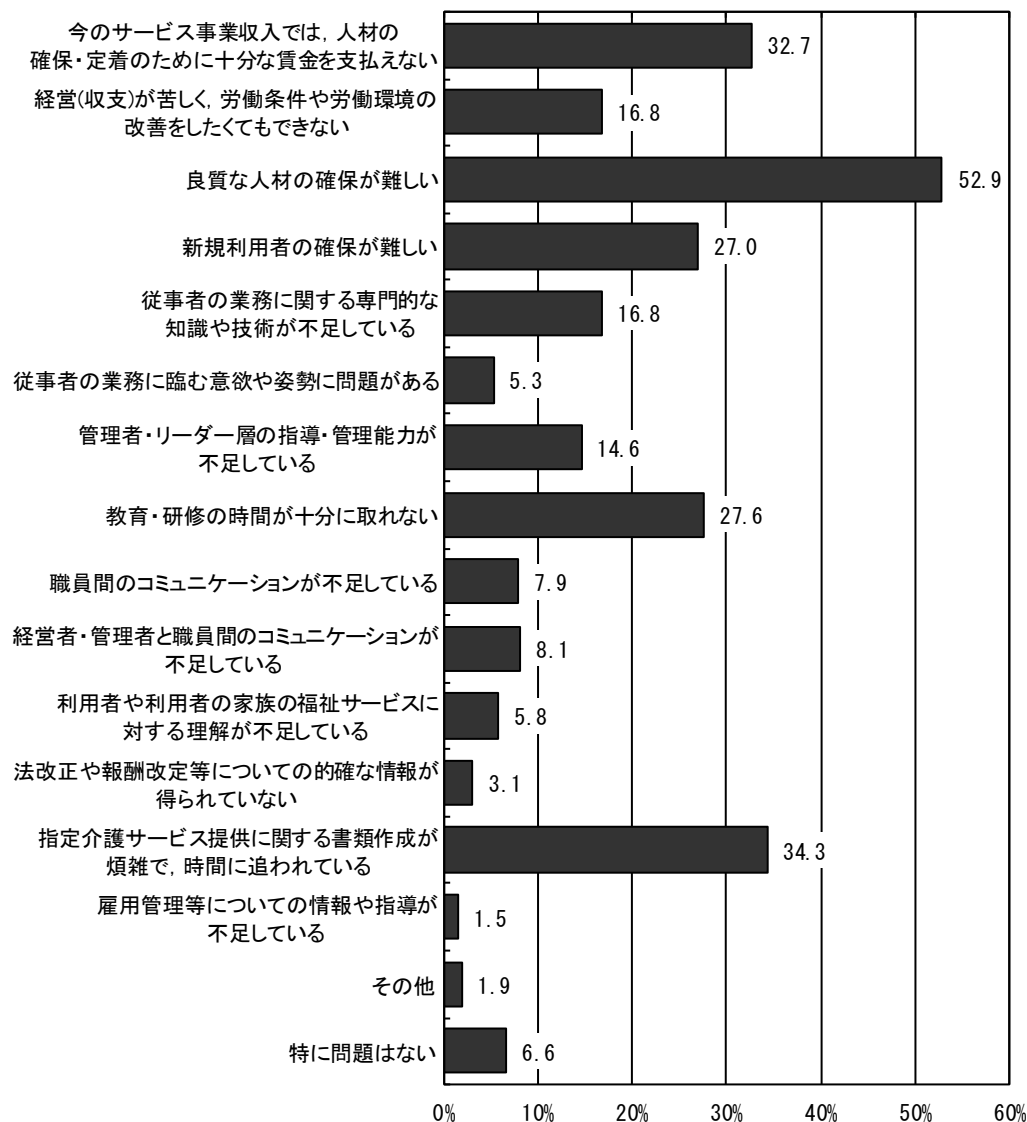
■平均採用数（非正規職員別グラフ）



問2-3 貴所のサービス事業を運営する上での貴所の問題点について、次の中から考えられる主なものを3つまで選んでください。(MA)

「良質な人材の確保が難しい」が52.9%で最も高くなっています。次いで「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」が34.3%、「今のサービス事業収入では、人材の確保・定着のために十分な賃金を支払えない」が32.7%で続いています。

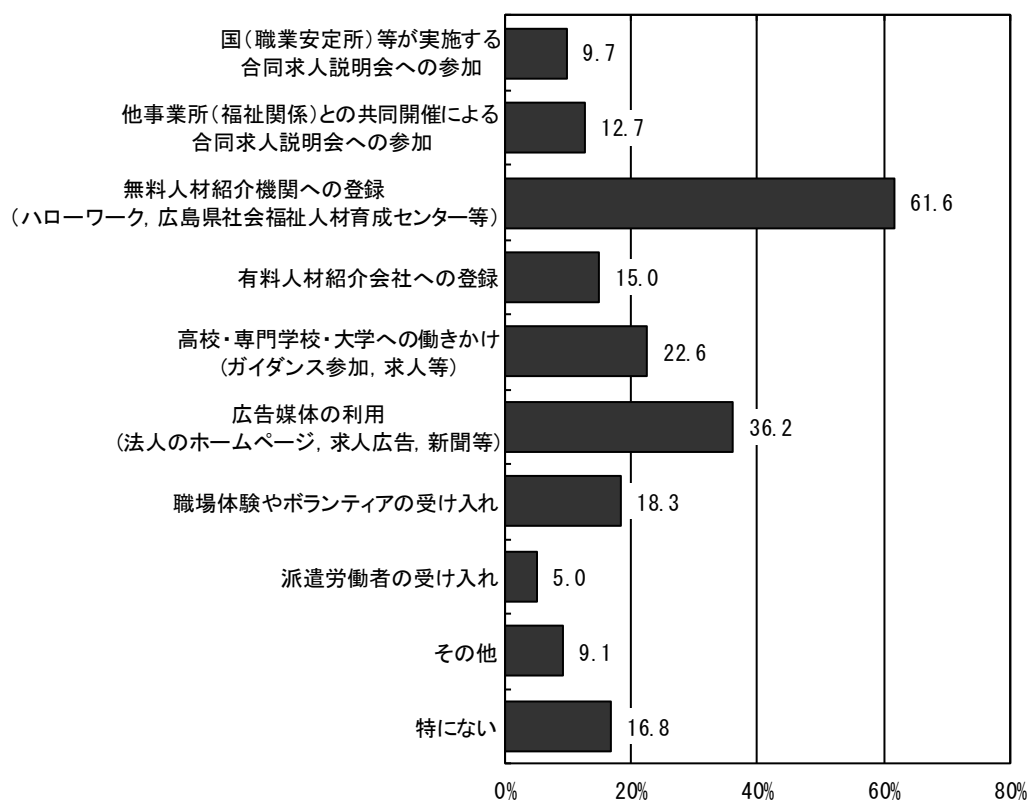
(MA) N=2608



問2-4 人材確保のための取組について、効果があったと思われるものを次の中から3つまで選んでください。(MA)

「無料人材紹介機関への登録（ハローワーク，広島県社会福祉人材育成センター等）」が61.6%で最も高くなっています。次いで「広告媒体の利用（法人のホームページ，求人広告，新聞等）」が36.2%，「高校・専門学校・大学への働きかけ（ガイダンス参加，求人等）」が22.6%で続いています。

(MA) N=2608



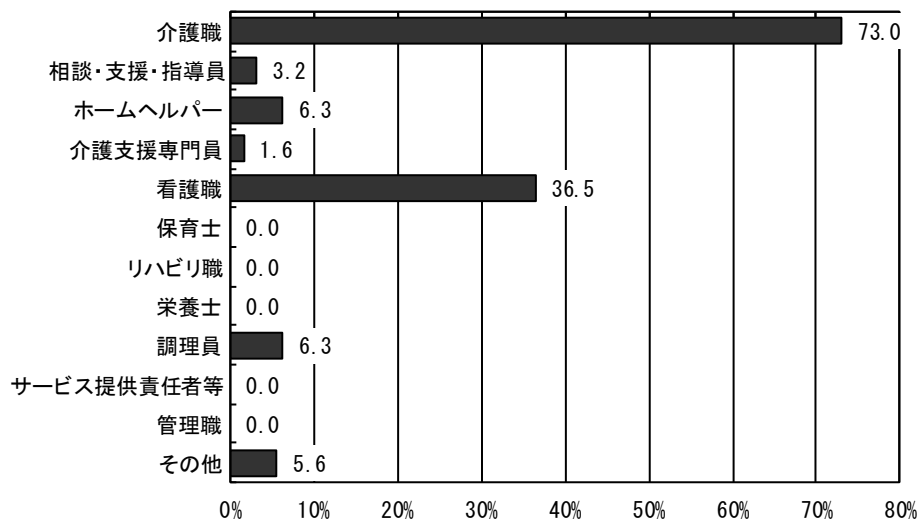
【その他回答】

回 答
介護職員初任者研修受講者への働きかけ
職員や知人からの紹介
施設見学会
介護・福祉専門学校の教育実習の受け入れ
地域への求人募集
独自の会社説明会の実施

問2-5 問2-4で、「派遣労働者の受け入れ」を選択された事業所にお伺いします。
平成26年度（平成26年4月1日～平成27年3月31日）において、受け入れた派遣労働者の職種を次の中から該当するものすべてを選んでください。（MA）

「介護職」が73.0%で突出しています。次いで「看護職」が36.5%、「ホームヘルパー」「調理員」が6.3%で続いています。

(MA) N=126



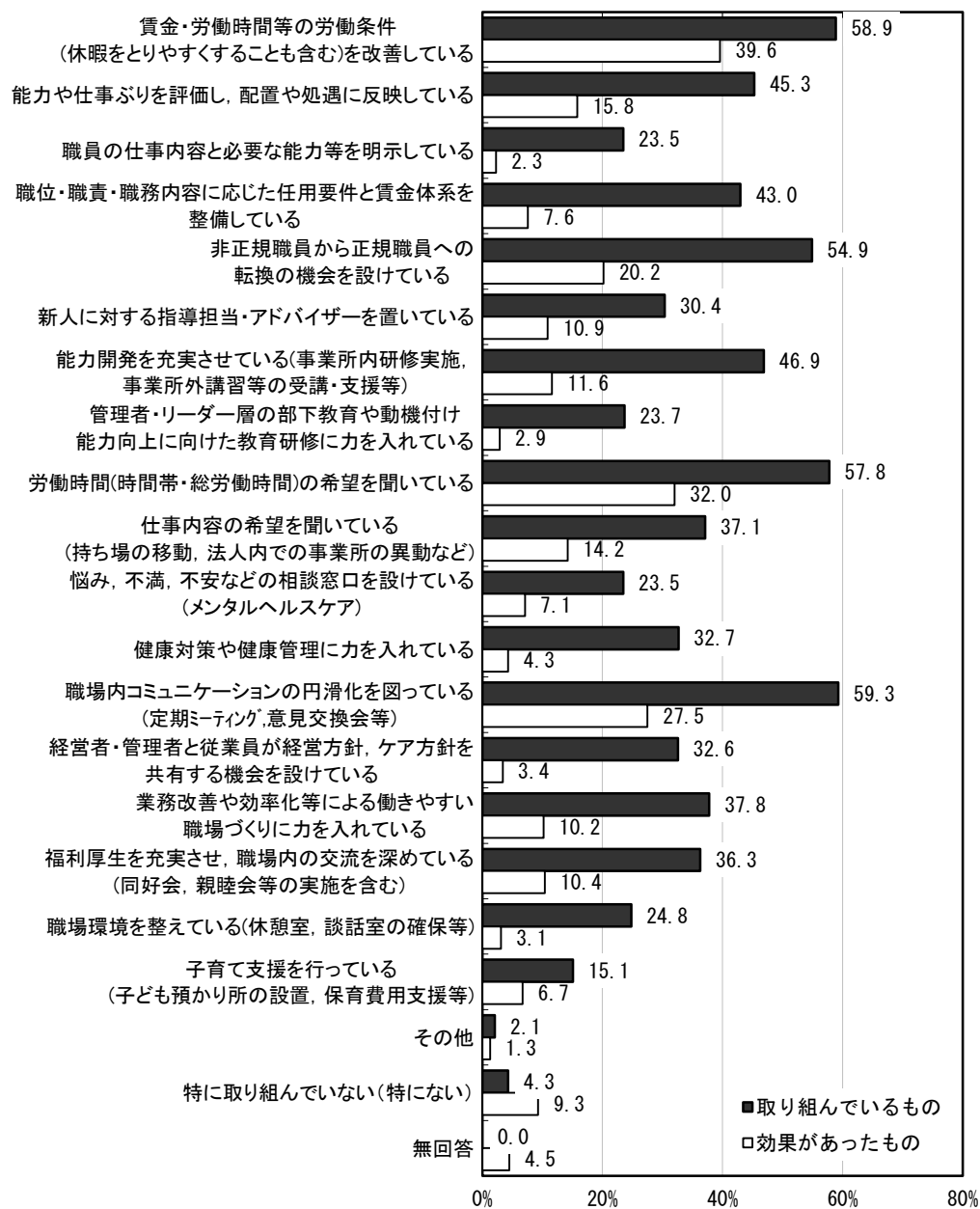
問3 就業環境改善の取り組み状況について

問3-1「就業環境の取り組みで実施しているもの」と問3-2「離職防止のために効果があったと思われる取り組み」(MA)

「賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくすることも含む)を改善している」に取り組んでいる割合が高く、離職防止に効果があったと考える割合も高くなっています。

「職場内コミュニケーションの円滑化を図っている(定期ミーティング, 意見交換会等)」に取り組んでいる割合が高い一方で、離職防止に効果があったと考える割合は低くなっています。

(MA) N=2608



【その他回答】

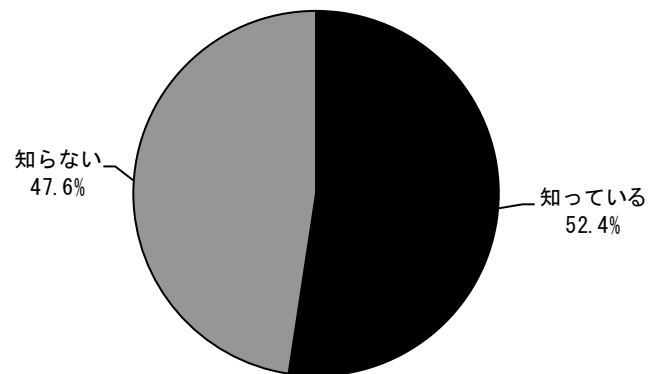
回 答
産休・育休希望者は100%取得
社宅（単身用）を整えている
パート労働者に対しても、産休や育休を取れるようにしている
広島県仕事と家庭の両立支援企業登録
女性が働きやすい職場づくりを目指して研修等をしている

問4 「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」について

問4-1 「広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会」についてお尋ねします。次のうちどちらかを選んでください。(SA)

「知っている」が52.4%、「知らない」が47.6%となっています。

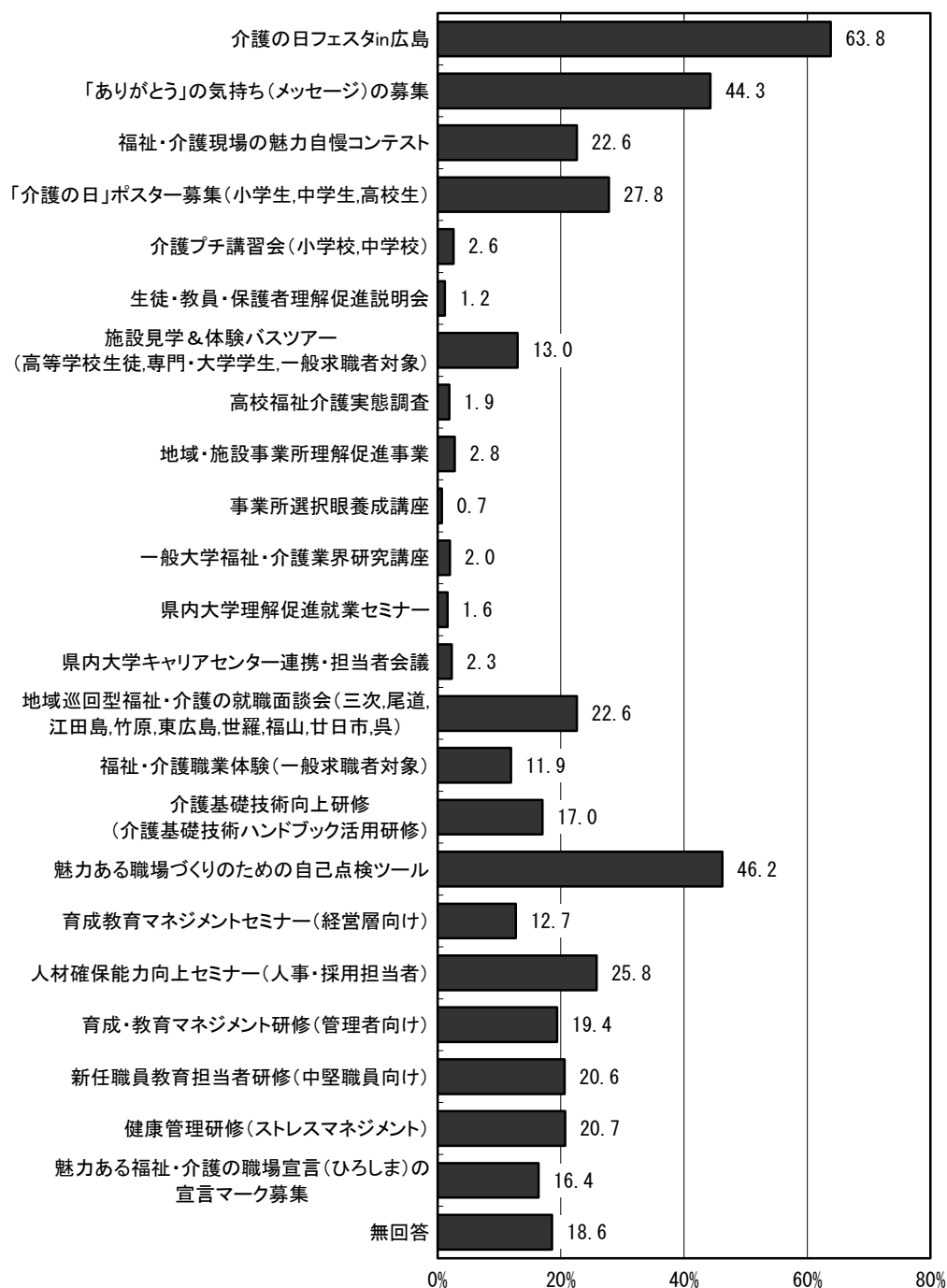
(SA) N=2608



問4-2 平成26年度に本協議会が実施した、次の事業について知っているものをすべて選んでください。(MA)

「介護の日フェスタ in 広島」が63.8%で最も高くなっています。次いで「魅力ある職場づくりのための自己点検ツール」が46.2%、「ありがとう」の気持ち(メッセージ)の募集」が44.3%で続いています。

(MA) N=2608



問4-3 本協議会に対するご意見・ご要望等ございましたら記入してください。

【自由記入】

回 答
福祉のイメージがより明るく、あこがれの職業になればいい。私たち福祉事業所もこれまでの概念を越えた形を考えていかなければならない。福祉の人材不足を解消するためには、このイメージを変えていく必要がある。
介護の仕事に就きたいと思っておられる学生は非常に少なく、取り合いの状況です。「人の役に立つ仕事」としての認識は非常に高いのですが、それだけでは就職に結びついていないのが現状です。そのあたりに法人としてアプローチをしていかななくてはならないのですが、企業努力だけでは限界もあり、今後に大きな不安を抱えております。
介護の資格を取りながら介護業界で働いてない人が多いので介護職の魅力、必要性を世間にもっと知らしめてほしい。そして、介護職の賃金が他の業種並みに底上げできるよう国に訴えてほしい。また、介護職員を増やすために面談の機会を増やしていただきたい。
介護福祉士など資格を持って仕事をしていない人はたくさんおられると思います。地域単位で働きたい人のニーズと働いてほしい職場のニーズとが上手くマッチングできるような仕組みが必要だと思います。
この業界の人材は全ての宝であり、うまくいった取り組みなどもっと継続的に開示してほしい。
みんなにいろいろな研修に参加してもらい、スキルアップにつなげたいと思っておりますが、介護の研修費用が高い場合が多く、当施設は小さな事業所で収入も少ないので外部研修には一人1回参加するのがやっとです。貴協議会で安価な研修を企画してもらえたらありがたいです。
今のままでは人材不足・離職は防げません。中間管理職以上が優遇されていないので、今の福祉を支えている人材が離職してしまうと崩壊してしまいます。すぐに辞めてしまう職員の確保よりも人員基準の緩和や将来の介護保険制度に希望がもてるよう働きかけてほしい。
もっと介護職の雇用が出来るシステムの構造改革をお願いしたいです。医療や企業が儲かる仕組みではなく介護職への報酬割合など設けた上で、人員配置を作っていただきたいです。また、地域に根付くような新しいシステムも作っていただけると嬉しいです。思いの強い人に力になる構造であって欲しいです。