

福祉人材確保・育成調査研究事業に係る調査報告書  
(介護分野)

平成29年2月

社会福祉法人鳥取県社会福祉協議会

## I 調査概要

### 1 調査の目的

本調査は、介護事業所の管理者の方、また従事者の方に、職場の労働環境等の現状、御意見等を伺い、介護職場の課題等を把握し、働く環境の改善とより良い介護サービスの提供に向けての取組みに資するために実施した。

### 2 調査の方法等

(1) 調査地域 鳥取県内全域

(2) 調査対象

1) 介護事業所 1, 104事業所

2) 介護事業所の従事者 12, 609人

介護サービス区分	事業所数	従事者数
		専従
訪問介護	130	1,260
訪問入浴介護	12	31
訪問看護	60	282
訪問リハビリ	26	60
通所介護	268	2,009
通所リハビリ	53	758
福祉用具貸与	40	192
短期入所生活介護	50	1,614
短期入所療養介護（介護老人保健施設）	42	1,582
短期入所療養介護（療養病床を有する病院等）	3	154
認知症対応型共同生活介護	84	1,008
特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）	8	210
特定施設入居者生活介護（軽費老人ホーム）	4	47
特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム サービス付）	2	38
地域密着型特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）	1	15
地域密着型特定施設入居者生活介護（軽費老人ホーム）	1	21
特定福祉用具販売	7	31
居宅介護支援	171	589
介護老人福祉施設	22	991
介護老人保健施設	18	604
介護療養型医療施設	1	78
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	6	104
夜間対応型訪問介護	1	0
認知症対応型通所介護	33	182
小規模多機能型居宅介護	50	644
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	7	52
複合型サービス（看護小規模多機能型居宅介護）	4	53
合計	1,104	12,609

- (3) 調査方法 郵送による調査票調査、郵送回収
- (4) 調査時期 平成28年7月26日から平成28年8月30日まで
- (5) 調査項目 各「調査票」のとおり

### 3 回収結果

- (1) 介護事業所 回収率 41.6% (459/1,104)
- (2) 介護事業所の従事者 回収率 28.5% (3,600/12,609人)

### 4 集計結果について

各問の単純集計に加え、必要に応じて各問とのクロス集計を行い、特徴的な結果が表れたものをもとに調査結果のまとめを行った。

## Ⅱ 調査結果のまとめ

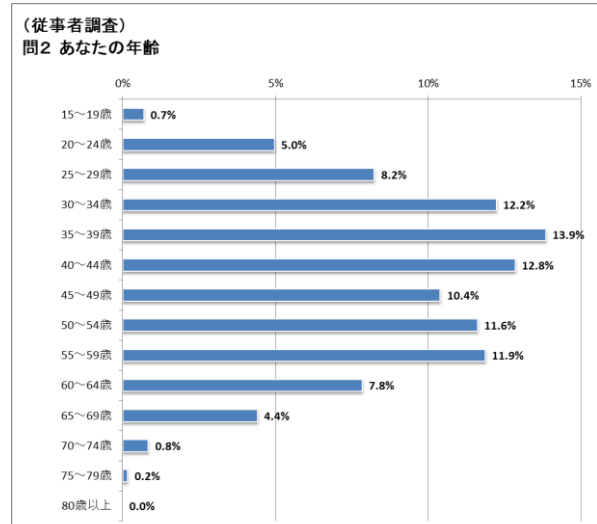
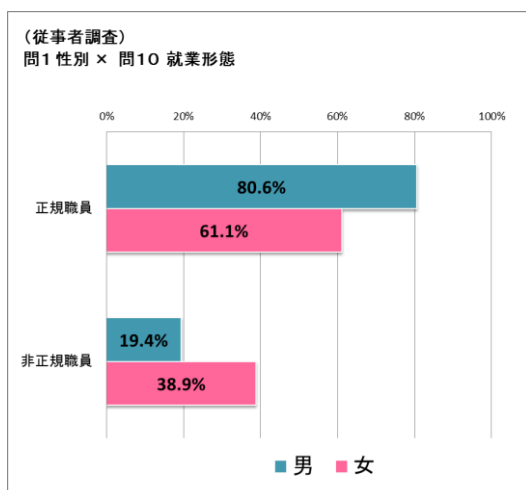
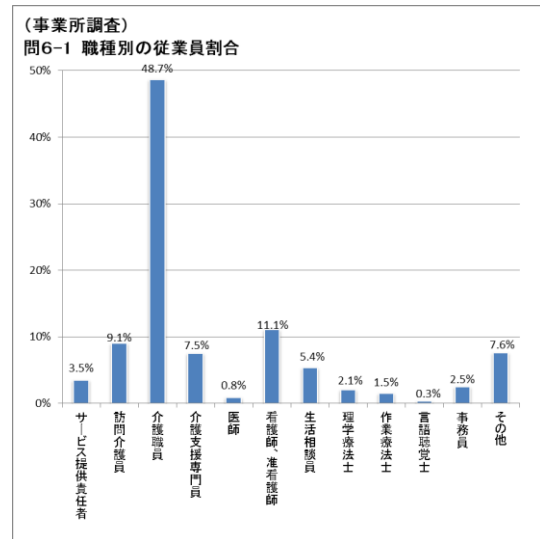
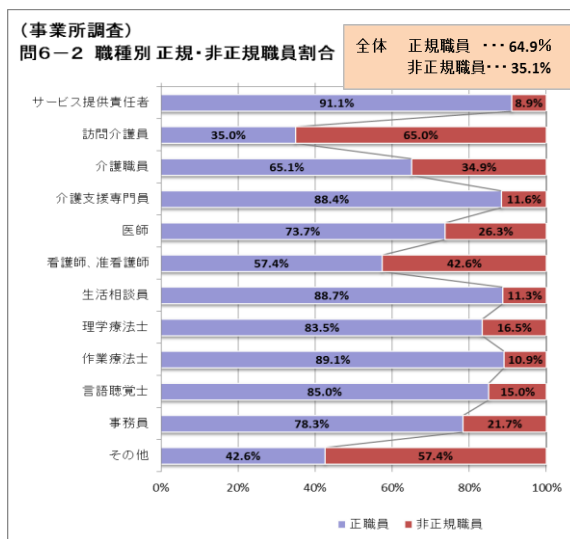
### 1 職員の現員状況について

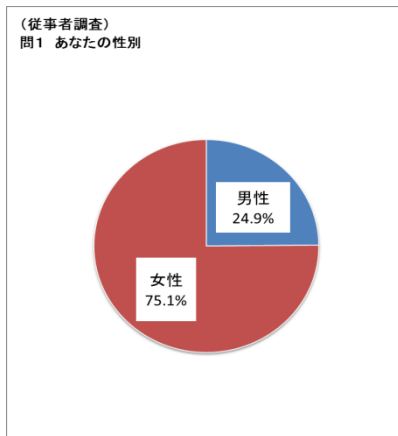
#### 【現状・課題・求められるもの】

- 職種別に見て、特に訪問介護員、看護職員、介護職員の非正規職員の割合が高い。
- 女性職員の割合が高く、男性に比べ、女性の非正規率も高い。
- 20代の職員が相対的に少ない。
- 将来的な人材不足を考えると各年代における計画的な雇用が求められる。

事業所調査では、正規・非正規職員の割合(問6)は、職員全体では、正規職員が64.9%で、非正規職員が35.1%である。なお、職種別で比較すると「サービス提供責任者」、「介護支援専門員」、「生活相談員」、「理学療法士」、「作業療法士」、「言語聴覚士」は正規職員の割合が80%を超えるのに対し、訪問介護員の65%、看護職員の42.6%、職種全体の約5割をしめる介護職員の34.9%は非正規であり、職種によっては、現在雇用されている方々が安定して働ける状況に置かれていないことが推測される。さらに、従事者調査では、男性に比べ、女性の非正規率が高い(問1×10 男19.4%、女38.9%)。

従事者調査による年代別の割合で見ると他の年代に比べ20代の職員が少なく(問2)、男女比(問1)で見ても女性職員の割合(75.1%)が高いことから、計画的な雇用、職場定着に取り組んでいかなければ、将来的な人材不足及び介護技術の継承等が懸念される。





## 2 職員待遇・就業環境について

### 【現状・課題・求められるもの】

- 他産業に比べて賃金が低い。
- 各年代の平均賃金にあまり差がなく、年齢が上がっても昇給が低い。
- キャリアに応じた給与体系等の構築が求められる。
- 休暇取得の促進が必要と考える事業所が多いが、その取り組みは十分に進んでない。
- 仕事と家族介護の両立が、自身の体力や勤務時間等から出来ない（出来そうにない）と回答している従事者が多く、介護・勤務環境の整備が望まれる。

従事者調査では、月収（各手当含む）は、職員全体の72.9%が20万円未満（問12）であり、県が実施する毎月勤労統計調査の各産業平均（241,497円 28年7月分）よりも低くなっている。職種別で見ても訪問介護員や職種全体の半数をしめる介護職員が特に低い（問6×問12）。

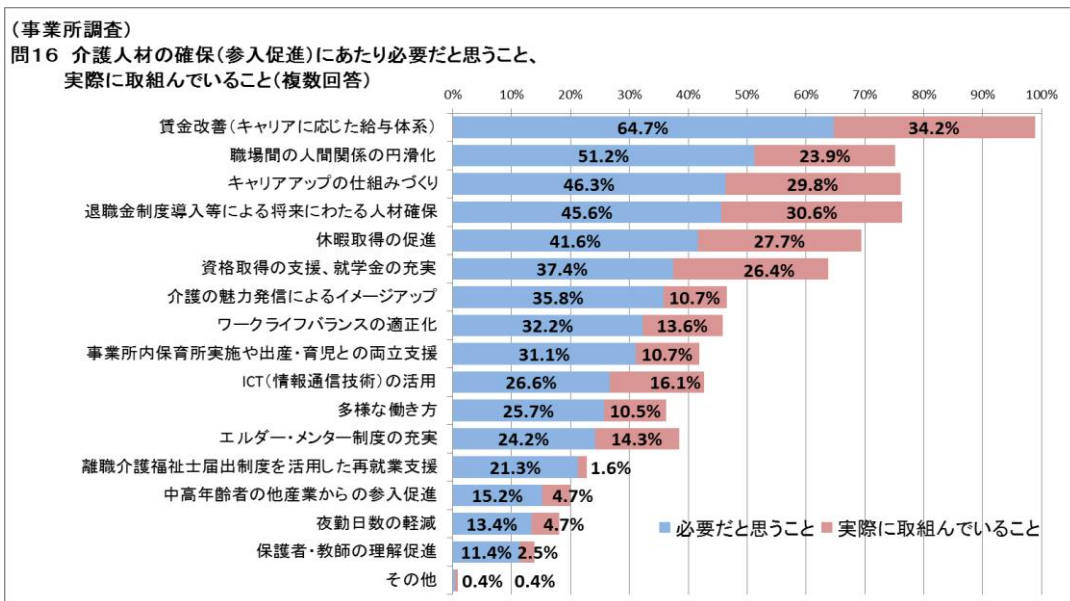
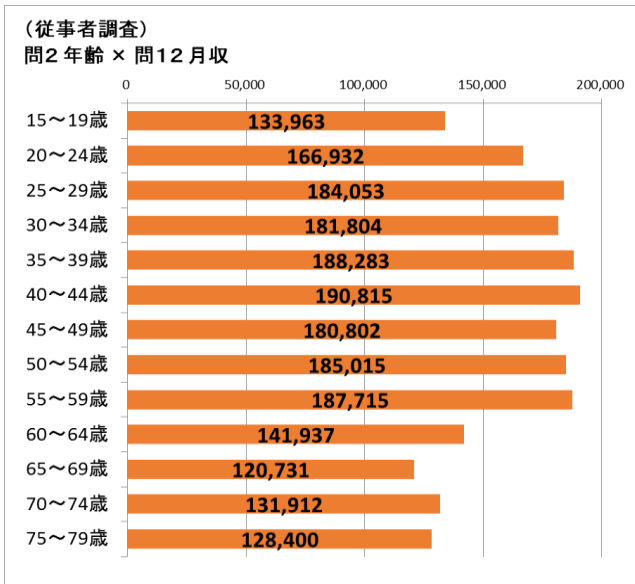
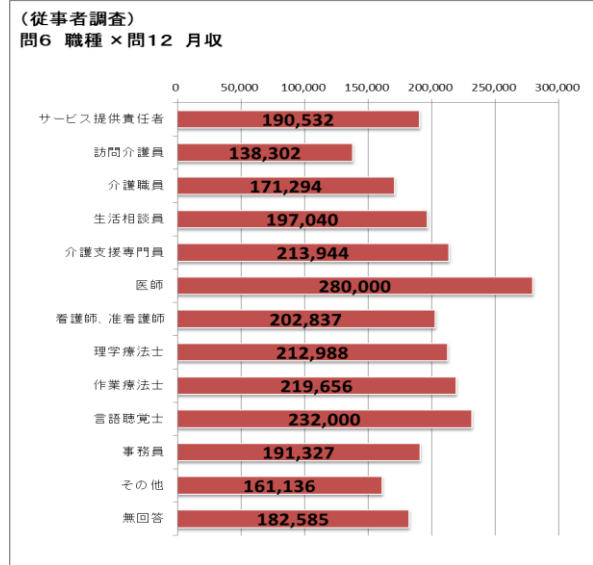
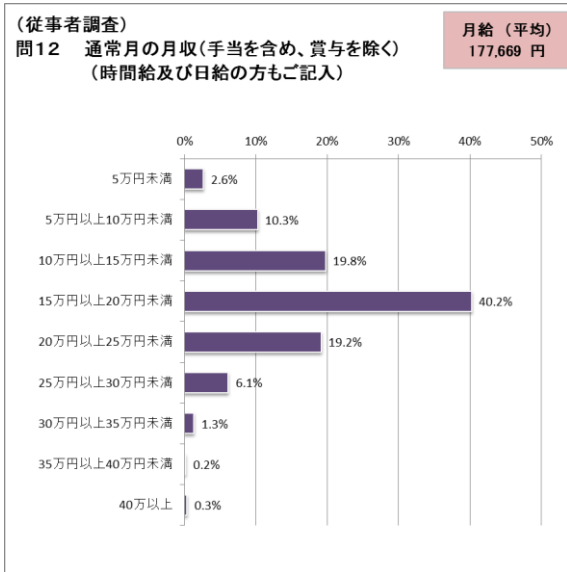
また、各年代の平均賃金にあまり差がなく（問2×問12）、年齢が上がっても昇給が低い状況がうかがえる。これらのことは、生涯設計が立てにくく、離職につながることも懸念される。

なお、事業者が人材確保・定着にあたり必要だと思うこと（問16、17）として、賃金改善（キャリアに応じた給与体系、労働時間等の改善含む）が最も高いが、改善にも取り組めていない法人（事業者）が多い。

また、従事者調査での有給休暇の取得日数（問17）は、年間平均6.14日（事業所調査：6.25日）であり、従事者の37.7%が希望に沿った取得が難しいと回答している（問18）。全体の41.6%の事業所が、休暇取得の促進が必要と考えており（問16）、その内、実際に促進に取り組んでいる事業所は、27.7%に止まっている。

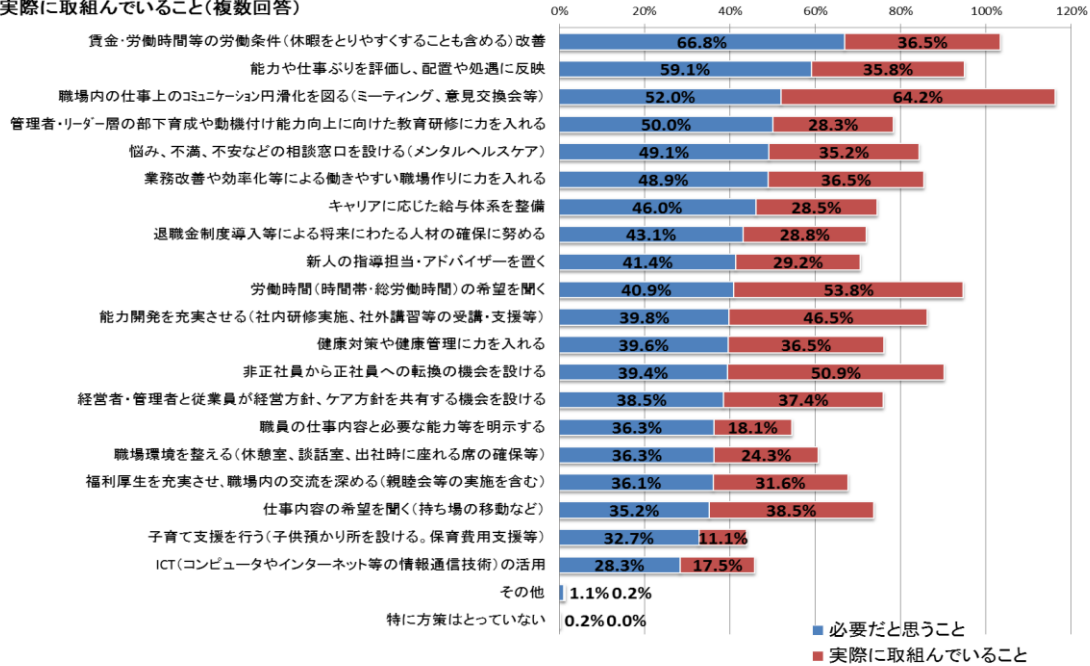
メンター制度など、仕事上の悩みや不安等を相談できる仕組みについては（問10）、58.2%の事業者が整備できていないと回答している。

また、71.6%の従事者が、仕事と家族介護の両立（問28）が出来ない（出来そうにない）と回答しているのに対し、仕事と子育ての両立（問31）は、82.4%が出来る（出来そう）と回答しており、子育て環境は比較的充実しているのに対し、介護環境が不十分な状況が見て取れる。両立できない理由は（問29、32）、「自分の体力がもたない。」「勤務時間があわない。」とした回答が、1位、2位を占めている。



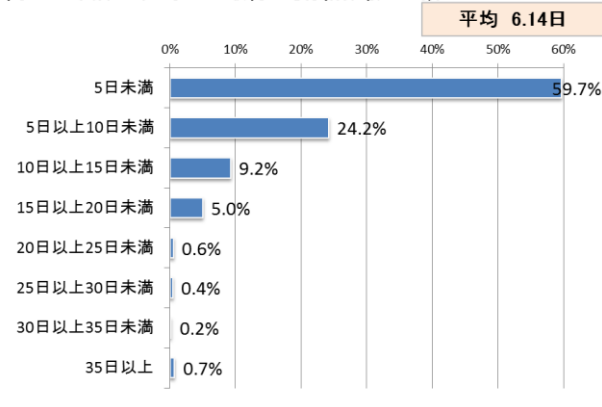
(事業所調査)

問17 介護人材の定着の促進(離職防止)にあたり必要だと思うこと、実際に取組んでいること(複数回答)



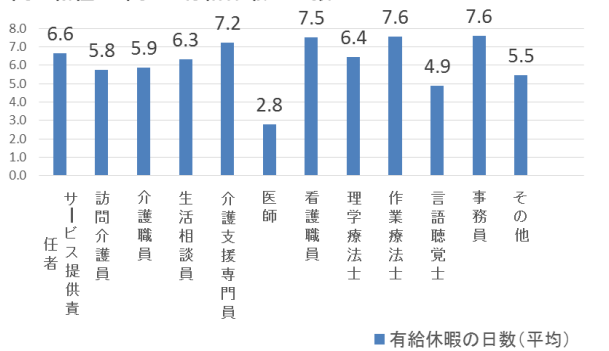
(従事者調査)

問17 平成27年において取得した有給休暇の日数



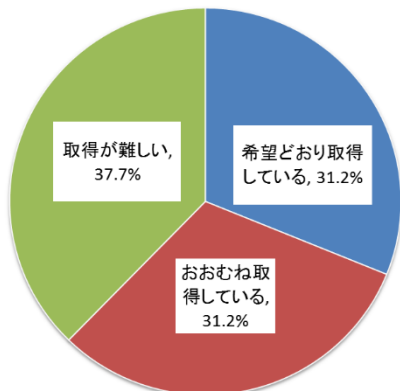
(従事者調査)

問6 職種 × 問17 有給休暇の日数



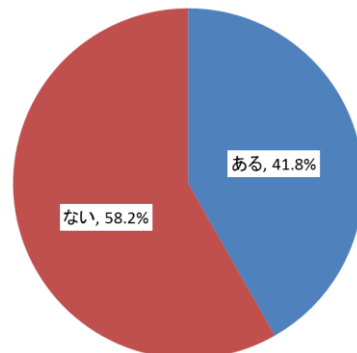
(従事者調査)

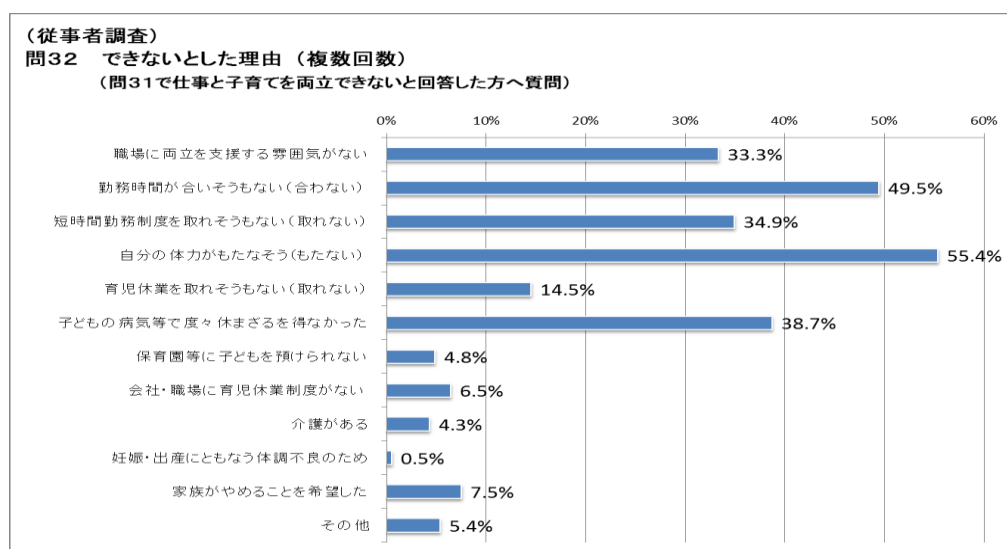
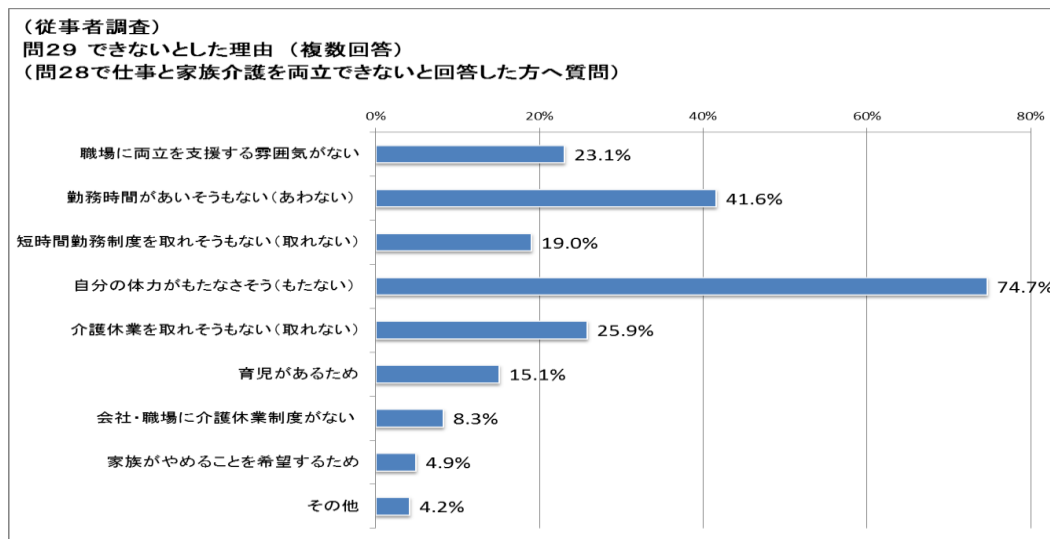
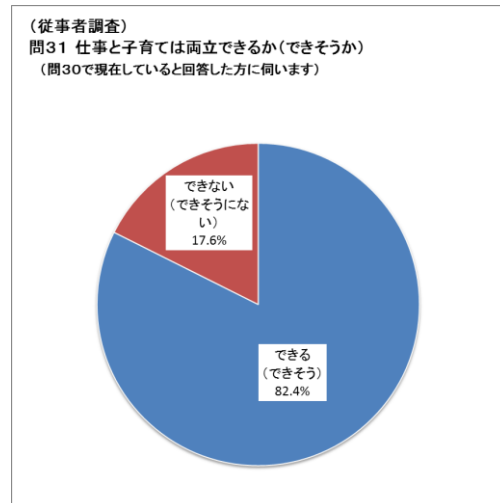
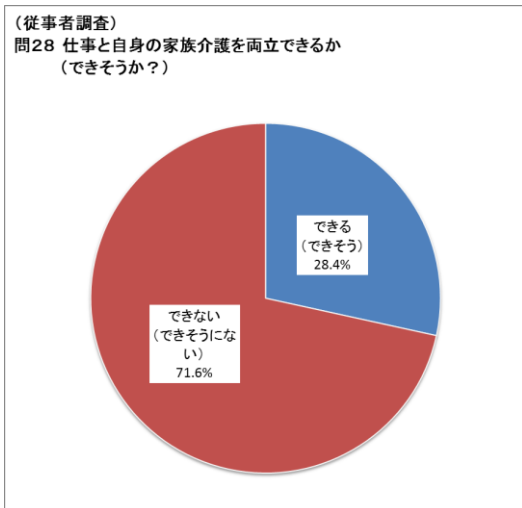
問18 有給休暇は、希望どおり取得できているか。



(事業所調査)

問10 従事者が仕事上の悩み、不安等を相談できる仕組み(メンター制度等)があるか。







### 3 人材の確保について

#### 【現状・課題・求められるもの】

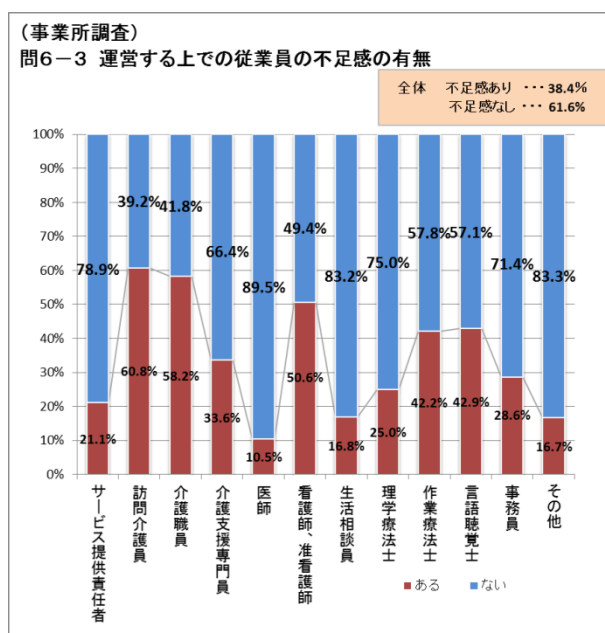
- 全職種の中で、特に介護職員、訪問介護員の不足を感じている事業所が多い。
- 職場を選んだ理由については、「通勤が便利」「労働時間が合う」といった理由が多く、都市部からの通勤圏内にはない山間地域の事業所での人材確保に向けた早急な取り組みが求められる。
- 就職にあたり利用して良かったサポートとして、「求人情報の提供」や「基本的な介護知識、技術の研修」が、上位の回答となっている。
- 「賃金改善」と「職場の人間関係の円滑化」は、5割を超える事業所が人材確保にあたり必要と回答しており、改善に向けた取り組みが求められる。

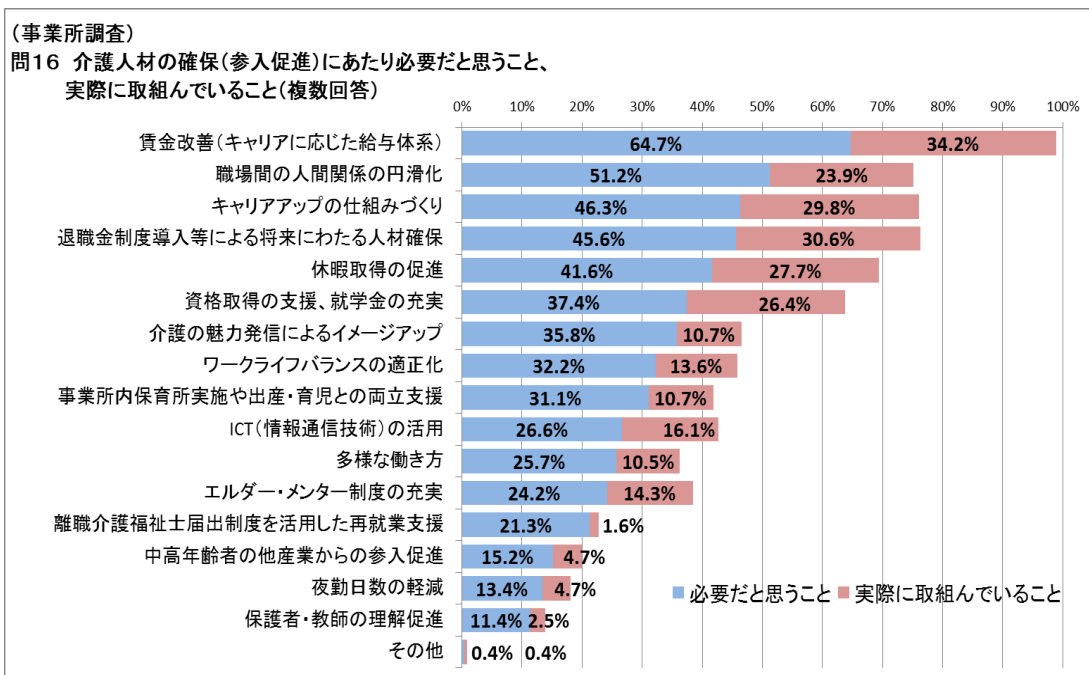
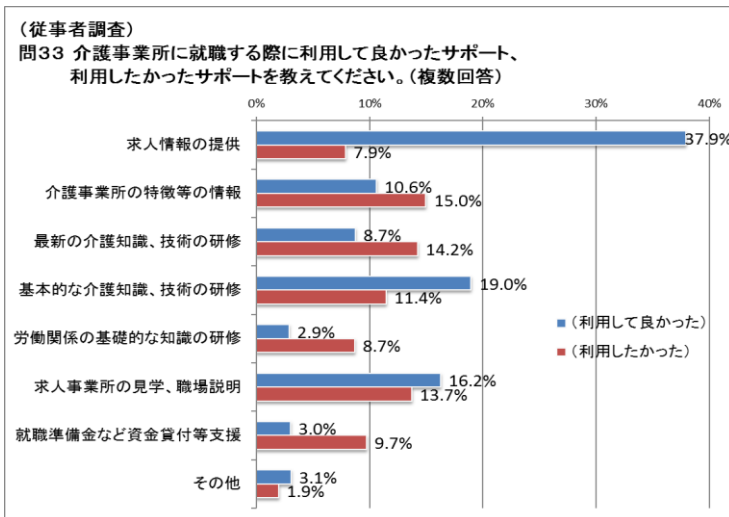
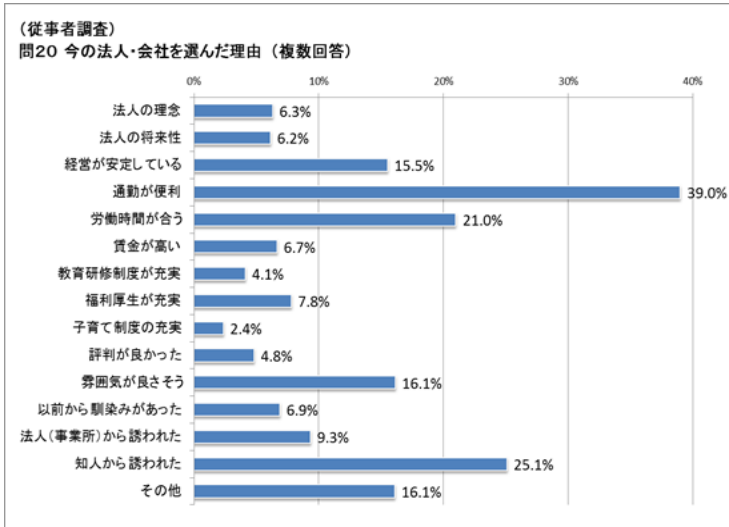
事業所調査による従業員の不足感（問6）について、職種全体でみると、全事業所の38.4%が不足感を感じると回答している。職種ごとでみると、特に訪問介護員は60.8%、介護職員は58.2%の事業所が不足感を感じており、介護職の人材不足が著しい。

また、従事者調査の、今の法人・会社を選んだ理由については、「通勤が便利」「労働時間が合う」といった理由が多く（問20）、都市部からの通勤圏内にはない少子高齢化、若者世代の流出が進む山間地域の事業所での人材確保が特に懸念される。

就職する際に利用して良かったサポート（問33）として、「求人情報の提供」「基本的な介護知識、技術の研修」「事業所の見学、職場説明」が上位の回答となっており、これらの人材確保の促進に向けた福祉人材センターの取り組みが引き続き求められている。

事業所調査の、介護人材確保にあたり必要だと思うこと（問16）としては、64.7%の事業所が賃金改善（キャリアに応じた給与体系）が必要と回答しており、その内、実際に取組んでいる事業所は、34.2%にすぎない。次いで職場の人間関係の円滑化を51.2%の事業所が必要と考えているが、その取組みは十分に行われていない。





#### 4 人材の育成について

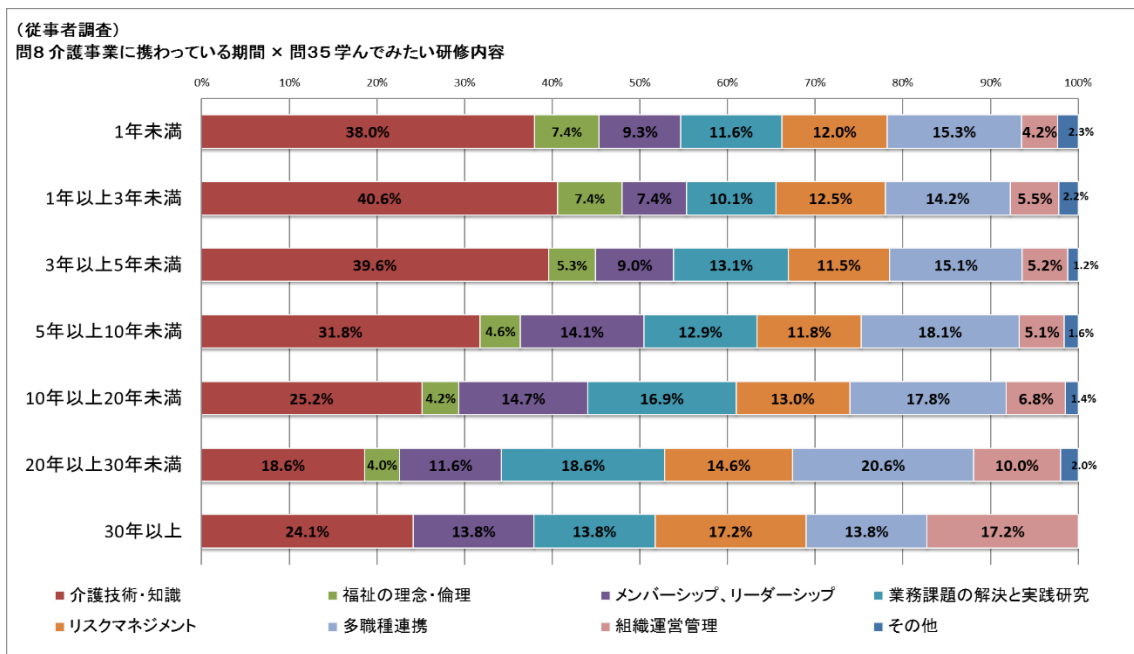
##### 【現状・課題・求められるもの】

- 職員自身が学びたいと思う研修は、勤続年数や従事している介護サービス種別を問わず「介護技術・知識」の研修が第1位となっている。
- 学びたい研修が、実際には十分に受講出来ていない実態もある。
- 介護技術・知識の習得に向けた十分な研修機会と経験年数や職階に応じた研修体系の構築が望まれる。

従事者が学んでみたい研修内容で最も多い回答は、勤続年数にかかわらず、「介護技術・知識」の研修となっており（問8×問35）、その割合も高い。事業所が必要と考えている研修も「介護技術・知識」の研修が、第1位となっている（問15）。

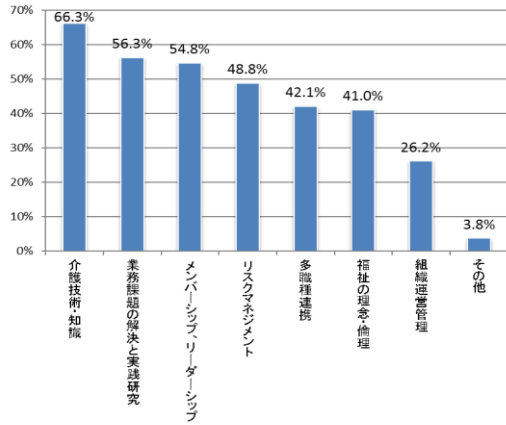
また、従事している介護サービス種別で見ても「介護技術・知識」は、種別共通で学んでみたい研修の第1位となっており（問5×問35）、全体的な傾向も種別間では、特に違いはみられない。さらに、実際に学びたい研修が、「時間（人手）が無い」、「情報が入らない」と言った理由で「全く受けることができていない」といった回答が全体の21.7%といった実態があり（問36、37）、必要な技術・知識の習得が十分にできおらず、職員は、利用者支援に不安を感じながら業務にあたっていることも考えられる。

事業者としては、経験年数や職階に応じた研修体系の構築はもとより、利用者支援に大きく影響する必要な介護技術・知識の習得に向けた十分な研修機会を持つことが求められる。また、OJTを活用した研修も積極的に取り入れる必要があるものと考えられる。



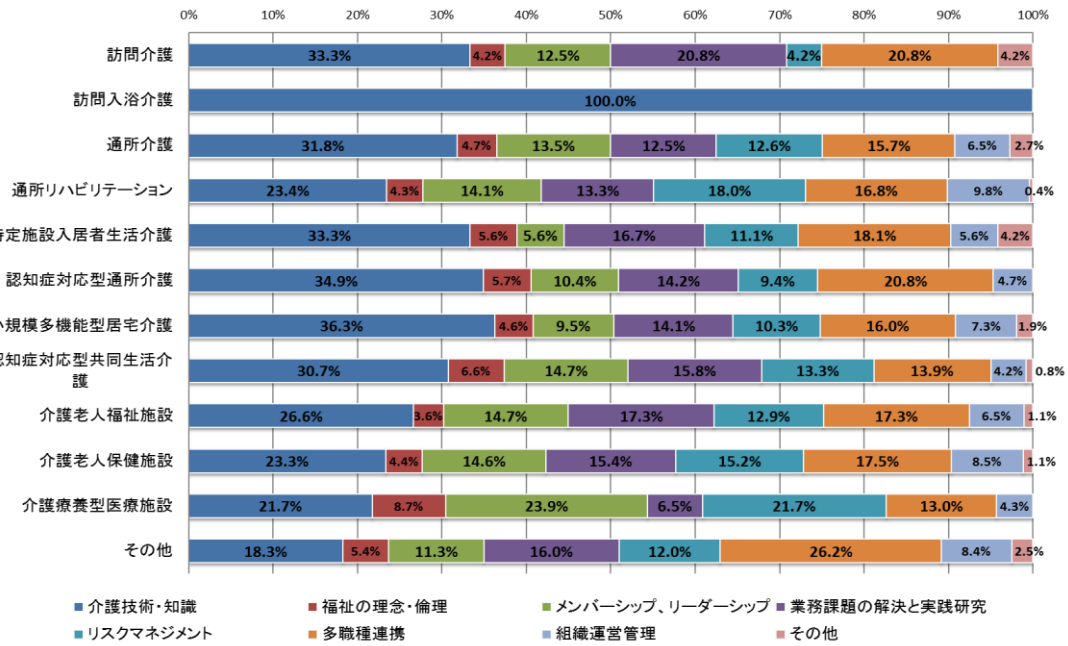
(事業所調査)

問15 人材育成のために必要と考える研修内容  
(複数回答)



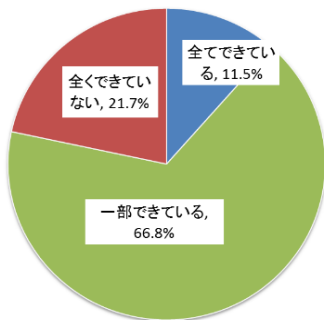
(従事者研修)

問5 介護サービスの種類 × 問35 学んでみたい研修内容



(従事者調査)

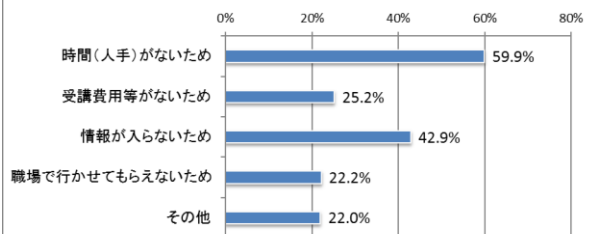
問36 学びたい研修を受けることができているか



(従事者調査)

問37 できないとした理由 (複数回答)

(問36で全くできていないと回答した方へ質問)



## 5 人材の定着について

### 【現状・課題・求められるもの】

- 職員の仕事上の悩みや不安としては、賃金が低く、休暇が取りにくい上、身体的負担も大きいと言ったこともあるが、「職場内の人間関係が大変で精神的にきつい」と言っただけでなく、着目すべき課題として上位にきている。また、「職場の人間関係」は、離職理由でも第1位となっている。
- 職場内の「人間関係の構築」が人材定着に向けての大きなキーワードの一つとなっている。人間関係を構築するためには、職員のコミュニケーション能力向上に取り組むことが必要。また、法人（事業所）としても職員の声を聴く仕組みづくりが必要であり、併せて運営方針等を職員にきちっと伝える機会を持つことも必要。
- さらには、「資格取得の支援」も、働き続けるために必要な支援として求められており、介護支援専門員、介護福祉士などの専門資格や介護職員実務者研修（通信課程）などの資格取得の前提となる研修受講支援などを事業所として推進することも必要。
- 介護職場では、夜勤もあり仕事がついとといったイメージもある。柔軟な勤務時間体制と休暇制度の充実と実践が求められる。
- 役立ったサポートの上位に「昇給・昇進」「外部研修」などがあり、経験とスキルに応じたキャリアパスの仕組みづくりが求められる。

仕事上の悩み、不安、不満としては、「人手が足りない」「仕事内容のわりに賃金が低い」と言っただけでなく、回答の1位、2位となっている。次いで「身体的負担が大きい」「有給休暇が取りにくい」「職場内の人間関係が大変で精神的にきつい」と言っただけでなく、回答が上位となっている（問22）。

なお、仕事上の悩み、不安等を職場内で相談する仕組みが無いと回答した方が、全体の42%もあり（問23）、その内、4割以上が仕組みを設けることを希望されている（問24）。また、離職経験があると回答した方が、全体の26.4%もあり（問25）、その離職理由の第1位、2位に「職場の人間関係」「仕事がつい」が上げられている（問26）。その他上位には、「法人や事業所の運営のあり方に不満があった」といった回答となっている。

多くの職員がさまざまな悩みや不安を抱え、中には、離職へとつながっており、法人（事業所）として、その職員の声を聴く（受け止め改善につなげる）仕組みづくりに向け早急な取り組みが求められる。

また、「職場（介護職）をやめた経験の有無」と「働き続けるために役立ったサポート」との関係を見ると（問25×問34）、離職経験の有無を問わず、特に「（同僚との関係、上司と部下の関係など）職場内コミュニケーション」の必要性を強く感じておられる。また、「資格取得の支援」もその必要性を求める回答も多い。

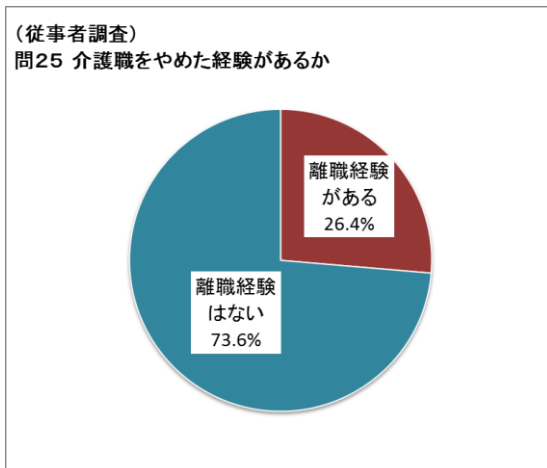
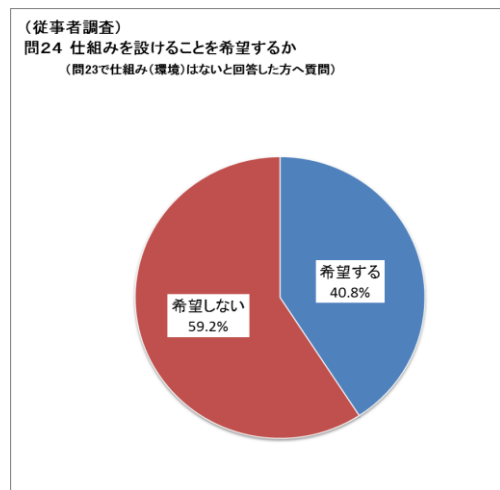
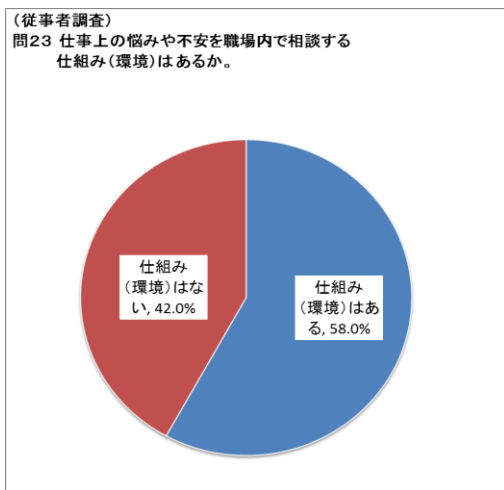
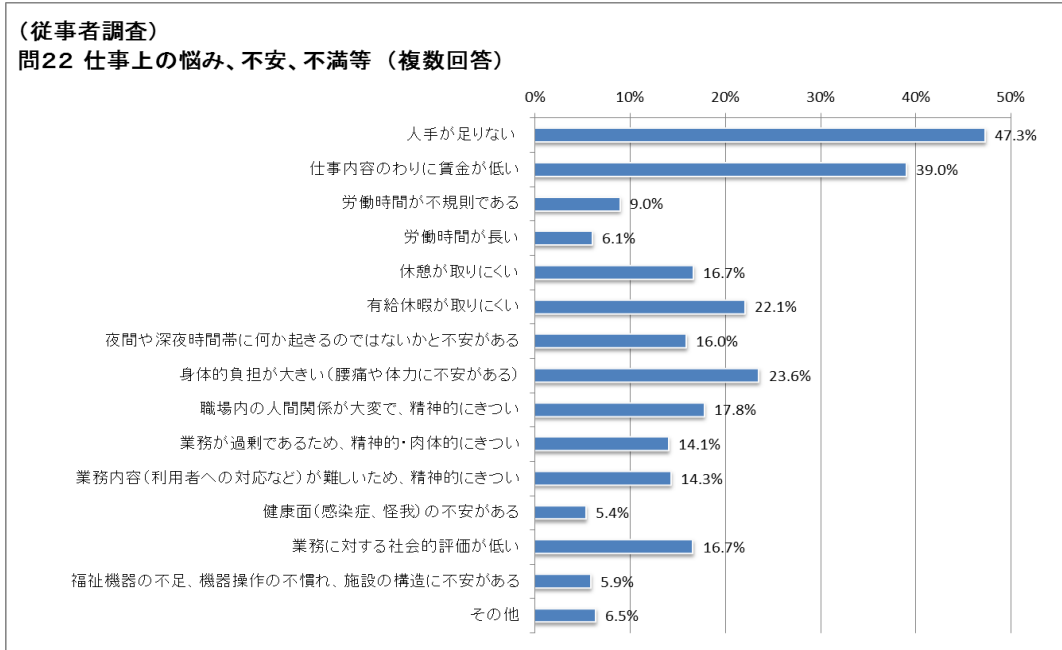
離職経験の有無で差が見られるのが「柔軟な勤務時間体制」で、離職経験ありの方は、特にその必要性を求めている。

その他、役立ったサポートの上位にくるものとして、「昇給・昇進」「外部研修」などがあり、経験とスキルに応じたキャリアパスの仕組みづくりの必要性を感じる。

「休暇制度」は、役立ったサポートとして上位にないが、働くためにあれば良いと思うものとして第一位となっている（問34）。このことから、休暇制度の充実が求められているにもかかわらず、制度として十分に整備されていない（規程整備はされているが、取

得できる環境となっていない) ことが考えられる。

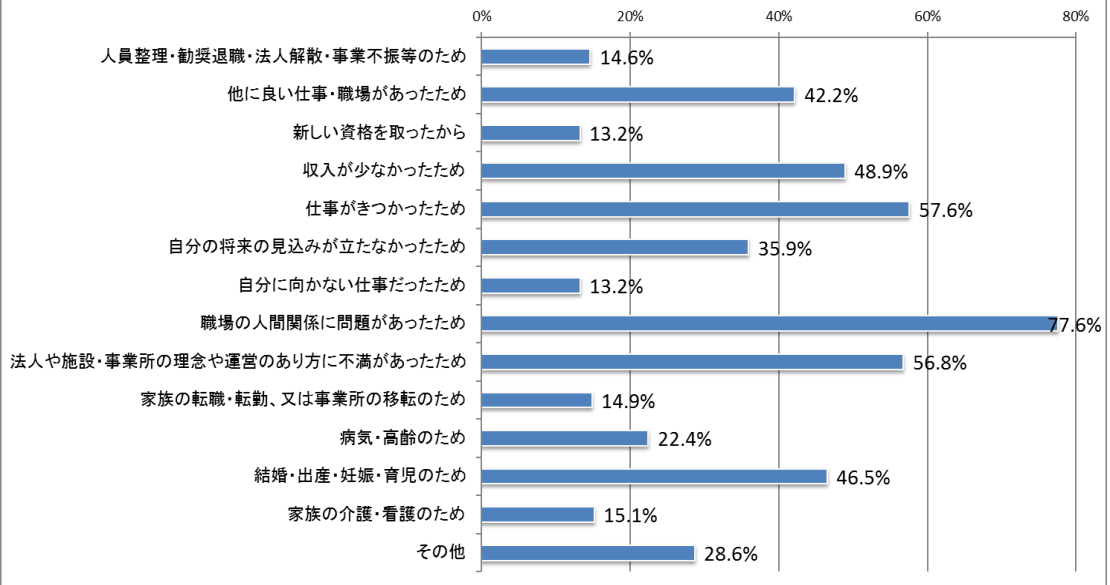
従事者調査でも休暇取得の促進は、従事者全体の 28.3%が人材定着に必要なと思うこととして回答しており(問 38)、賃金・給与の引き上げ(キャリアに応じた体系整備含む)に次ぐ数値となっている。



(従事者調査)

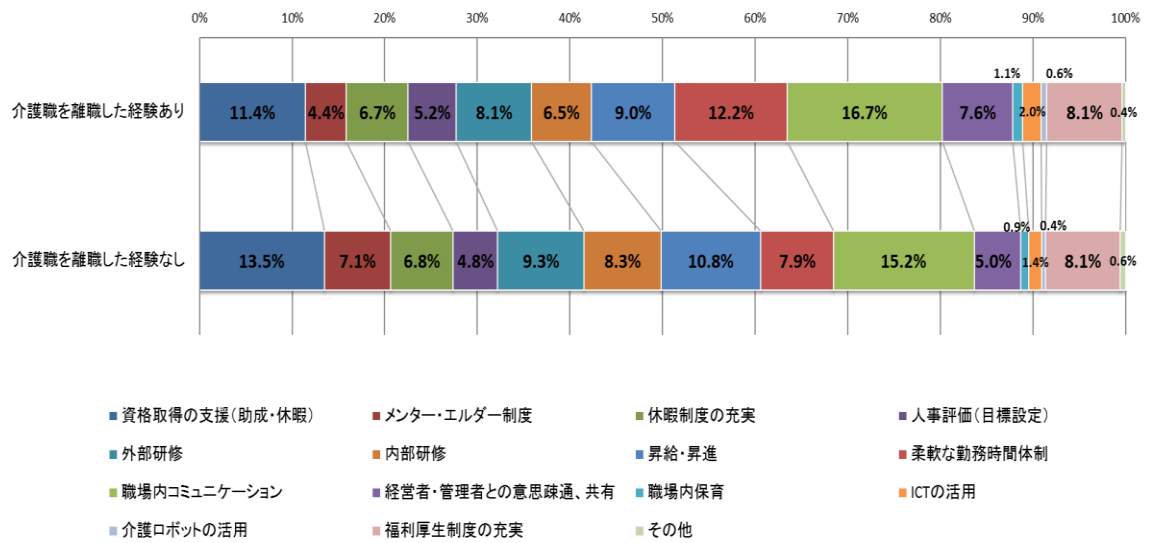
問26 離職した理由 (複数回答)

(問25 介護職を離職した経験がある方へ質問)



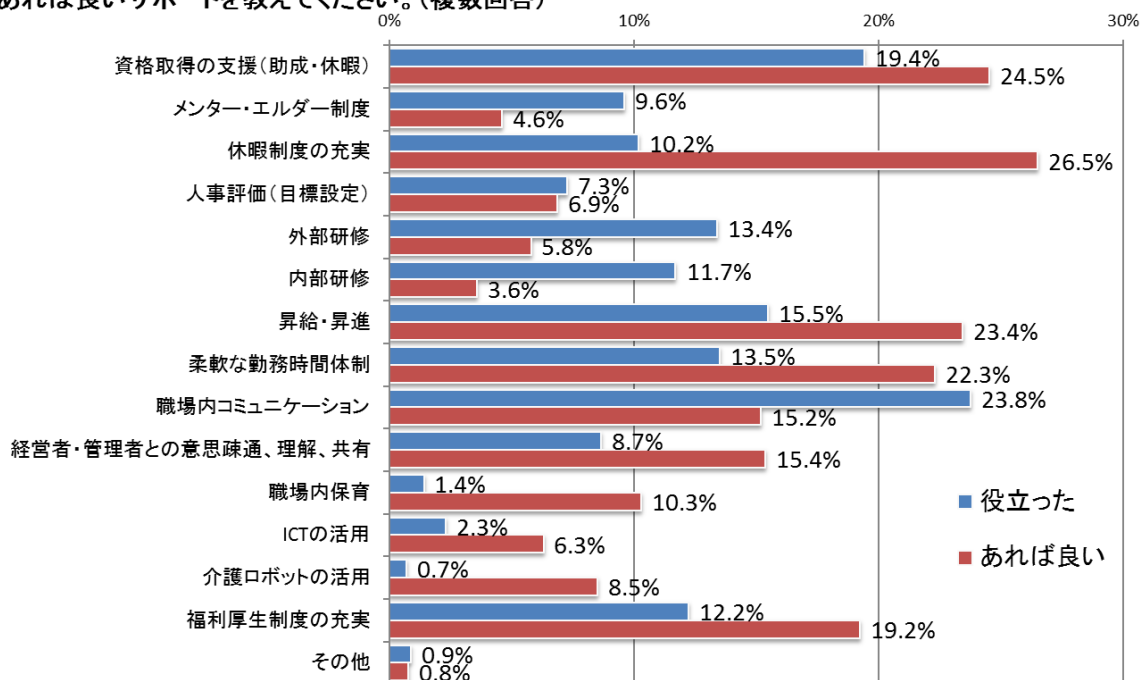
(従事者調査)

問25 介護職をやめた経験 × 問34-1 役にたったサポート



(従事者調査)

問34 あなたが介護事業所で働き続けるために役に立ったサポート、  
あれば良いサポートを教えてください。(複数回答)



(従事者調査)

問38 介護人材の確保・定着の促進に必要なと思うこと(複数回答)

