

介護人材確保対策に係るアンケート調査票

【問1】サービス種別

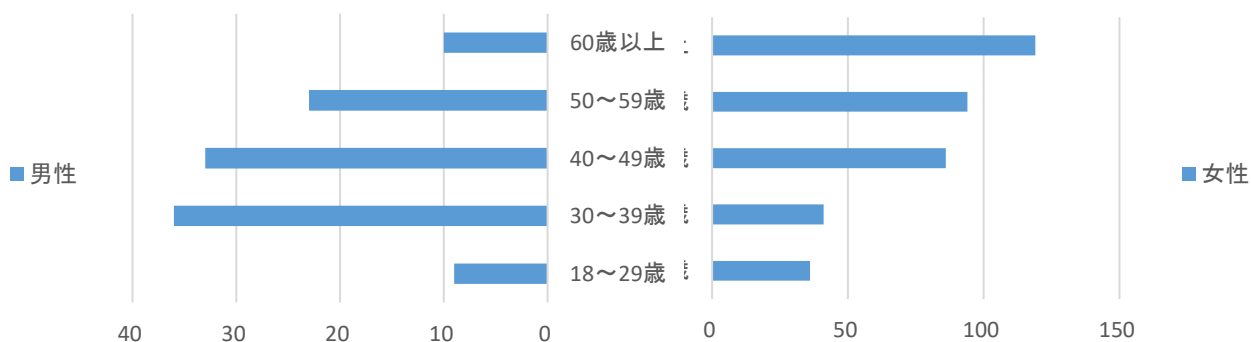
全サービス

【問2】従業員の雇用状況

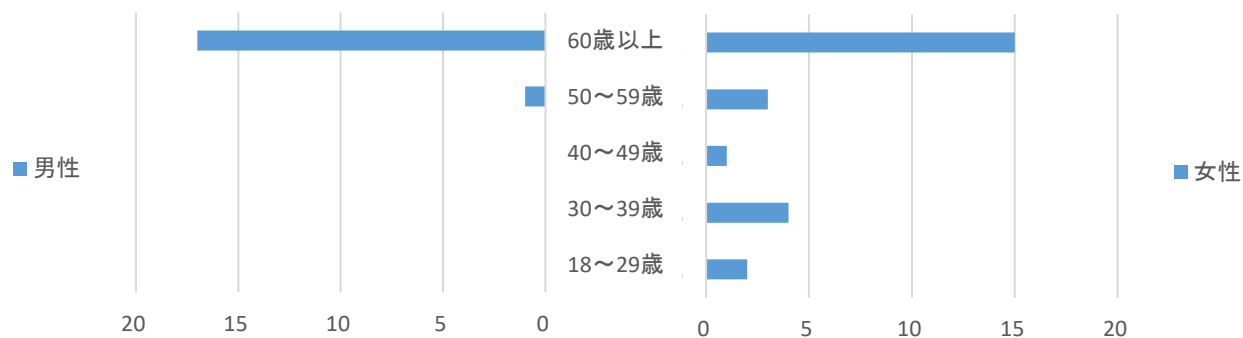
(単位:人)

職 種 (常勤・非常勤を問わない)	18～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳以上		合 計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
介護職員	9	36	36	41	33	86	23	94	10	119	111	376
介護アシスタント		2		4		1	1	3	17	15	18	25
看護師・准看護師			2	7	2	13	1	24	1	46	6	90
理学療法士	1	2	7	1	2	1	1				11	4
作業療法士	1	3	3	1	1	1					5	5
栄養士		3		1		3	1	2			1	9
調理師				1		1	1	1	1	5	2	8
相談員	1	2	5	1	4	13		6		1	10	23
介護支援専門員				1	5	8	5	17	1	11	11	37
事務員			1	4	6	4	3	6	2	1	12	15
その他()		2	2		1	5	4	6	16	22	23	35
合 計	12	50	56	62	54	136	40	159	48	220	210	627

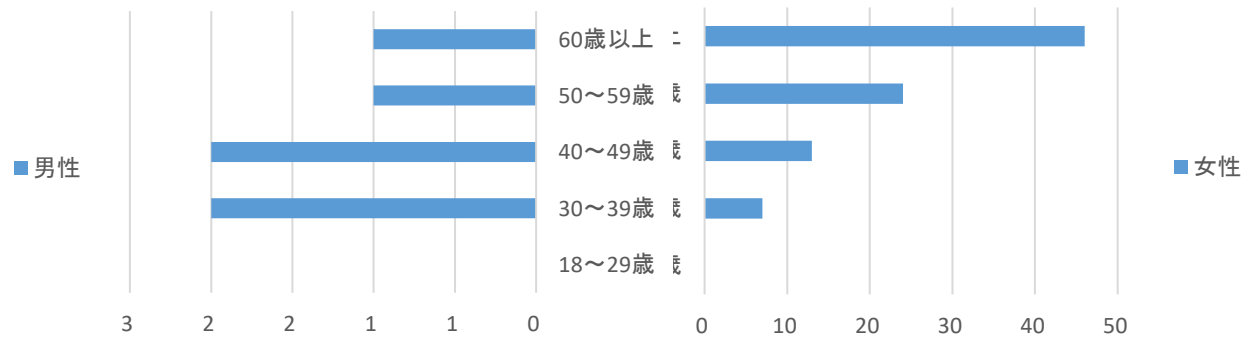
【介護職員】



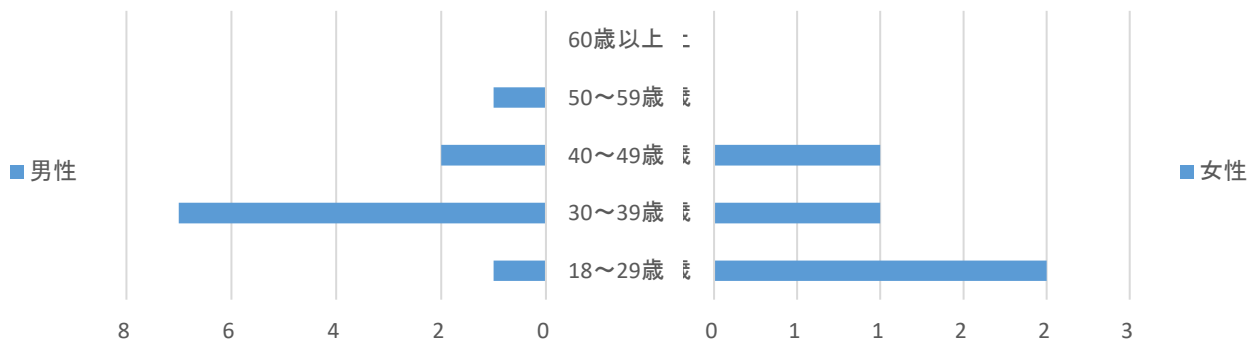
【介護アシスタント】



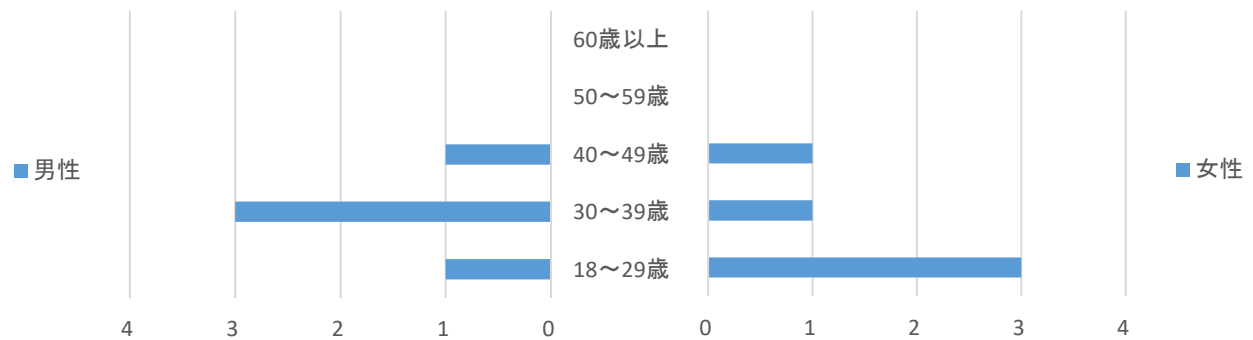
【看護師・准看護師】



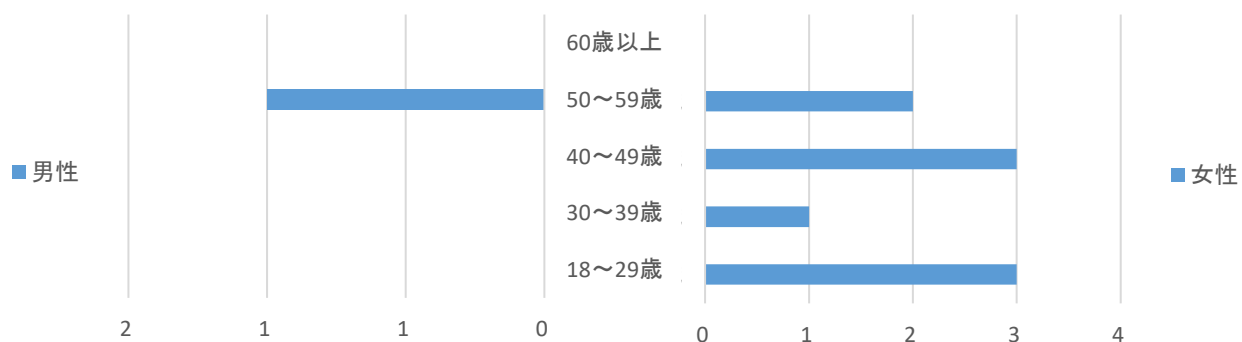
【理学療法士】



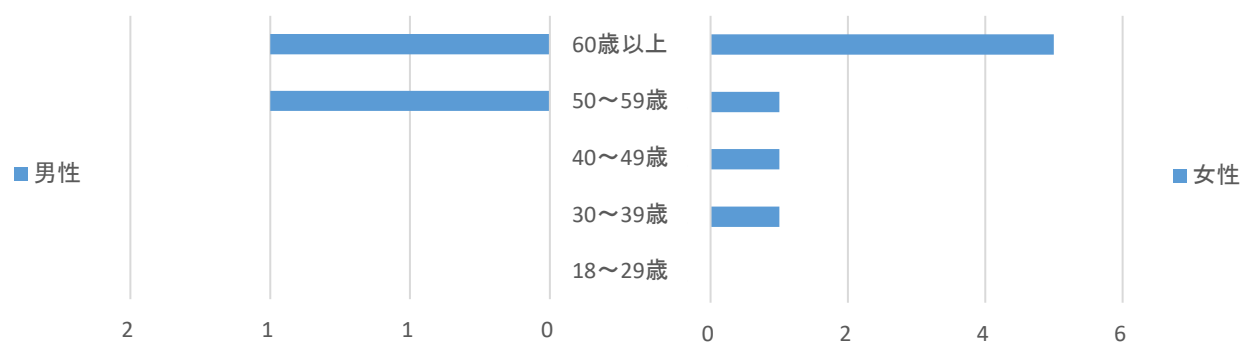
【作業療法士】



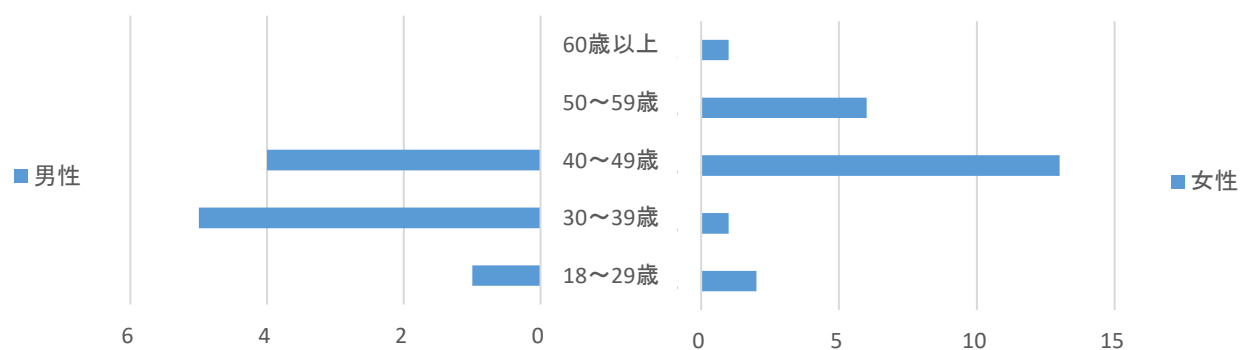
【栄養士】



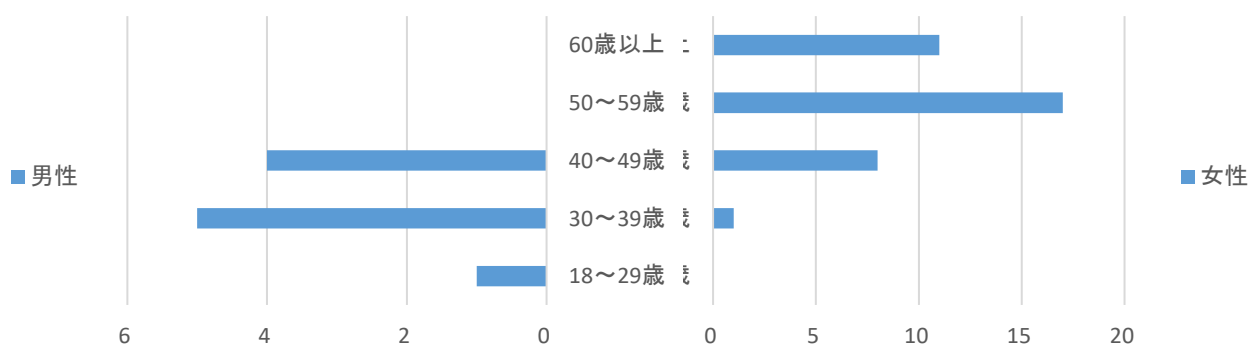
【調理師】



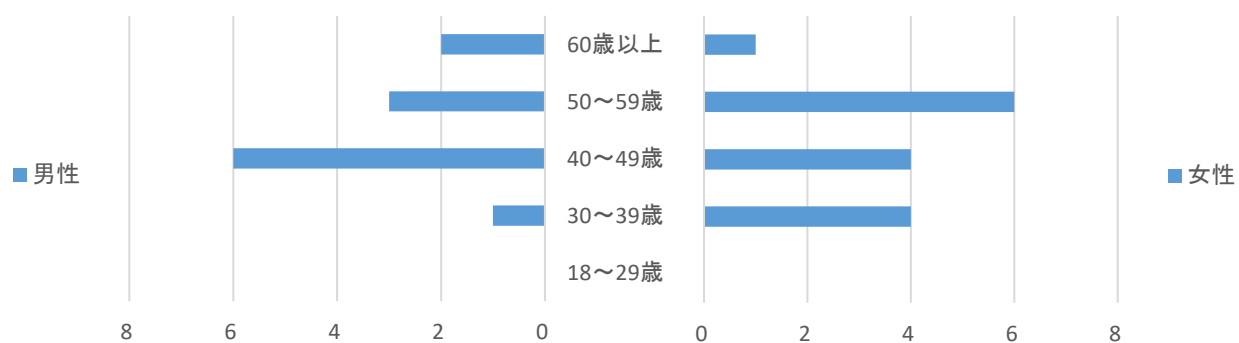
【相談員】



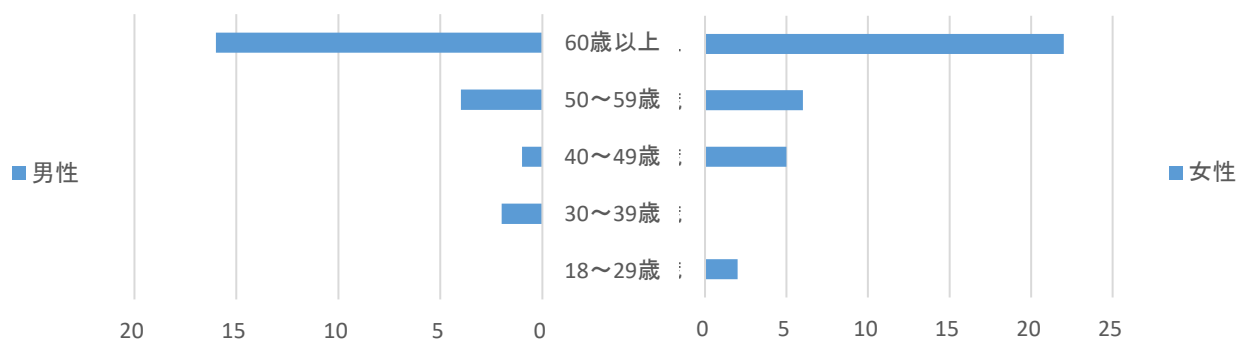
【介護支援専門員】



事務員

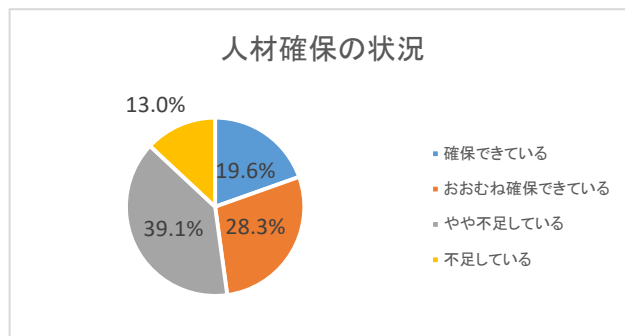


その他



【問3】人材確保の状況

	件数	割合
確保できている	9	19.6%
おおむね確保できている	13	28.3%
やや不足している	18	39.1%
不足している	6	13.0%
合計	46	100.0%



【問4】不足している職種及び必要人数(ハローワーク等に求人を出しているか不問)

職 種	不足人数(人)		職 種	不足人数(人)	
	常勤	非常勤		常勤	非常勤
①介護職員(資格保有を問わず)	28	8	⑦介護相談員・生活相談員		
②看護師・准看護師	9	5	⑧介護支援専門員	2	1
③理学療法士	2		⑨事務員		1
④作業療法士			⑩その他()	3	1
⑤栄養士	1		⑪その他()		
⑥調理師			合 計	45	16

【問5】サービスの低下・休止を招いたことがありますか。

	件数	割合
はい	11	24.4%
いいえ	34	75.6%
合計	45	100.0%

〈要因〉

依頼があったが断った。

磯部、安乗等遠方はケアマネに事業所変更をお願いし、事業の縮小を何回か行った。

新規の依頼受託の停止や他の事業所への振り替え

盆・正月など、職員の勤務都合が合わず、一部サービスの中止や時短営業など

コロナ流行により一時的に職員が不足し休業となった。

入浴が実施できない。新規受け入れができない。

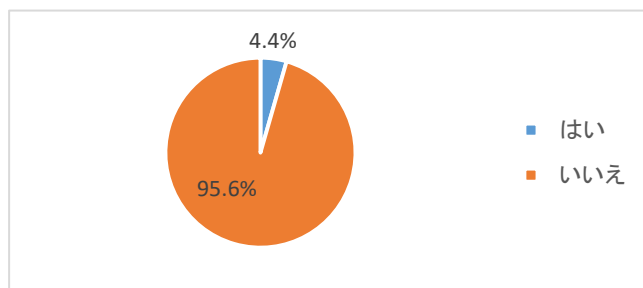
30床増床した時に人材確保ができず満床に3年かかった。

新規の受け入れをストップして、各ケアマネの業務の進捗状況に合わせて、受け入れを行った。

他事業所へ変更

【問6】現在、人材不足が原因でサービスの利用を待機している方や利用制限をされている方はいますか。

	件数	割合
はい	2	4.4%
いいえ	43	95.6%
合計	45	100.0%



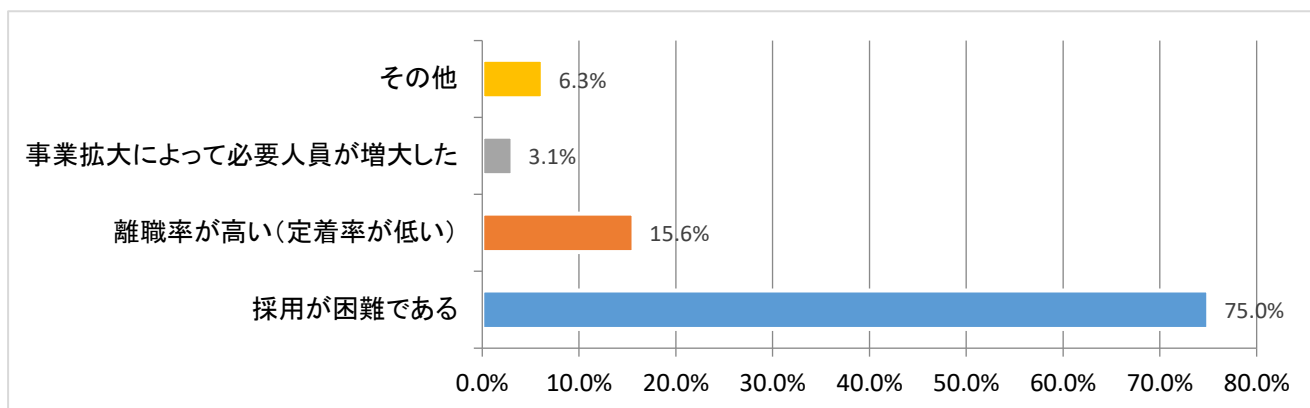
〈内訳〉

はい人数

待機	2	※居宅
制限		
不明	1	

【問7】不足している理由

	件数	割合
採用が困難である	24	75.0%
離職率が高い(定着率が低い)	5	15.6%
事業拡大によって必要人員が増大した	1	3.1%
その他	2	6.3%
合計	32	100.0%



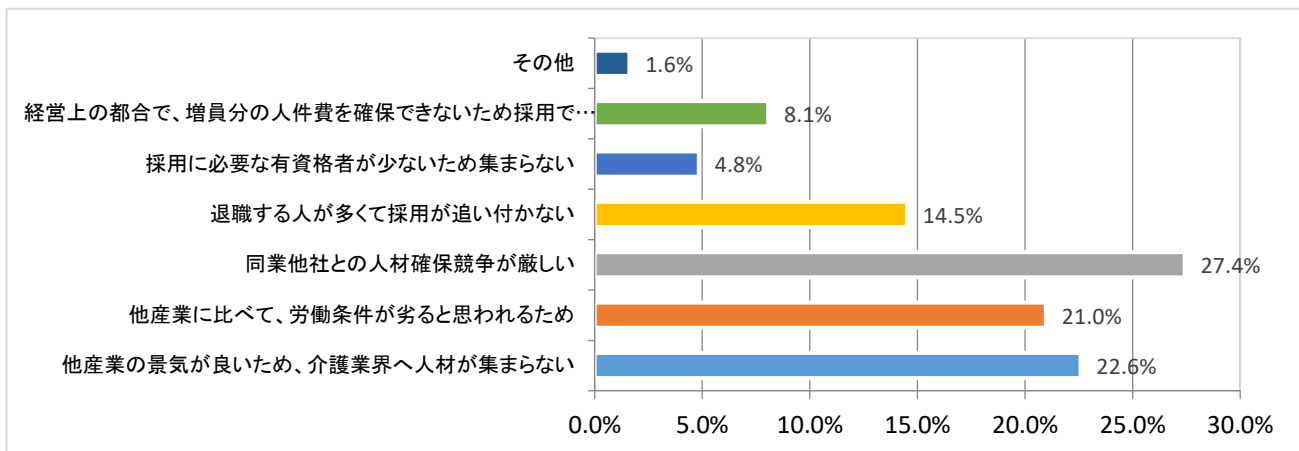
【その他】

病気療養中の常勤職員がいるため

若年者に比べて高年齢者の職員が多いため定年退職等による人員不足を予想している。介護の賃金が安すぎ若年者の人材採用が困難である。仕事に介護を選択する人が少ない。資格取得出来る専門学校も閉鎖してきている。

【問8】採用が困難である原因

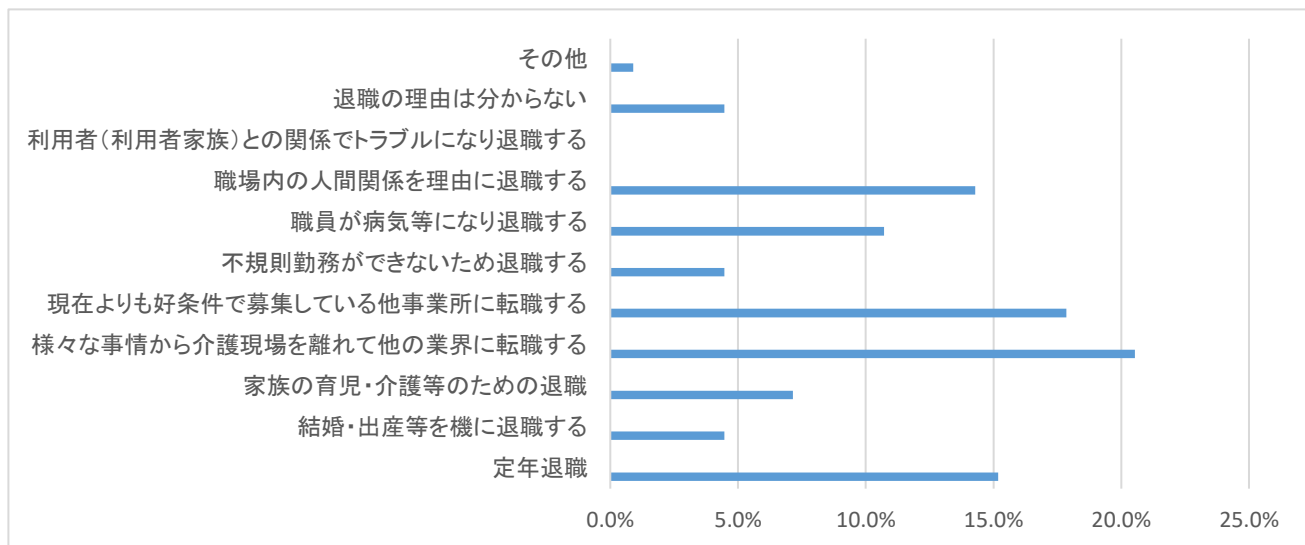
	件数	割合
他産業の景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない	14	22.6%
他産業に比べて、労働条件が劣ると思われるため	13	21.0%
同業他社との人材確保競争が厳しい	17	27.4%
退職する人が多くて採用が追い付かない	9	14.5%
採用に必要な有資格者が少ないため集まらない	3	4.8%
経営上の都合で、増員分の人件費を確保できないため採用できない	5	8.1%
その他	1	1.6%
合計	62	100.0%



【問9】退職する従業員の主な理由

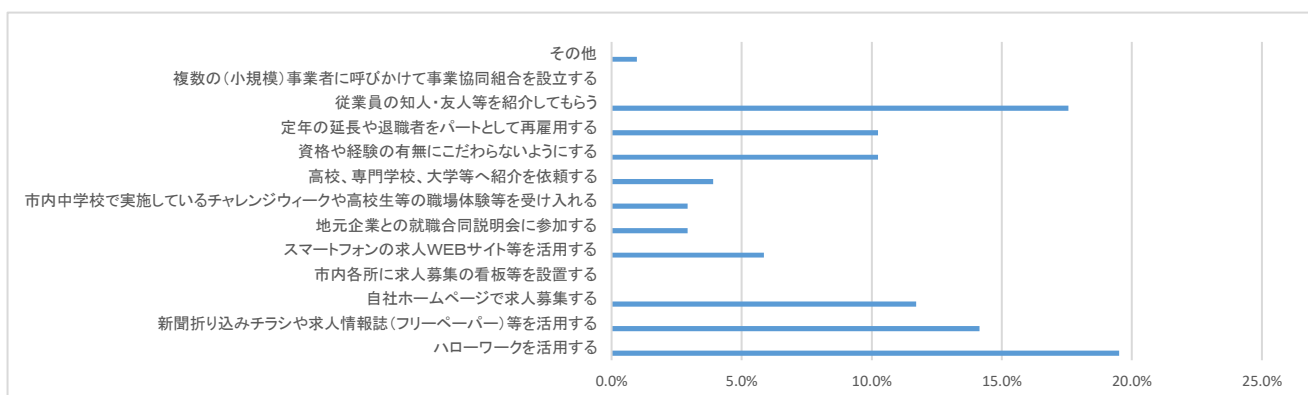
	件数	割合
定年退職	17	15.2%
結婚・出産等を機に退職する	5	4.5%
家族の育児・介護等のための退職	8	7.1%
様々な事情から介護現場を離れて他の業界に転職する	23	20.5%
現在よりも好条件で募集している他事業所に転職する	20	17.9%
不規則勤務ができないため退職する	5	4.5%
職員が病気等になり退職する	12	10.7%
職場内の人間関係を理由に退職する	16	14.3%
利用者（利用者家族）との関係でトラブルになり退職する		
退職の理由は分からない	5	4.5%
その他	1	0.9%
	112	100.0%

【その他】 労働内容と賃金が釣り合っていない。



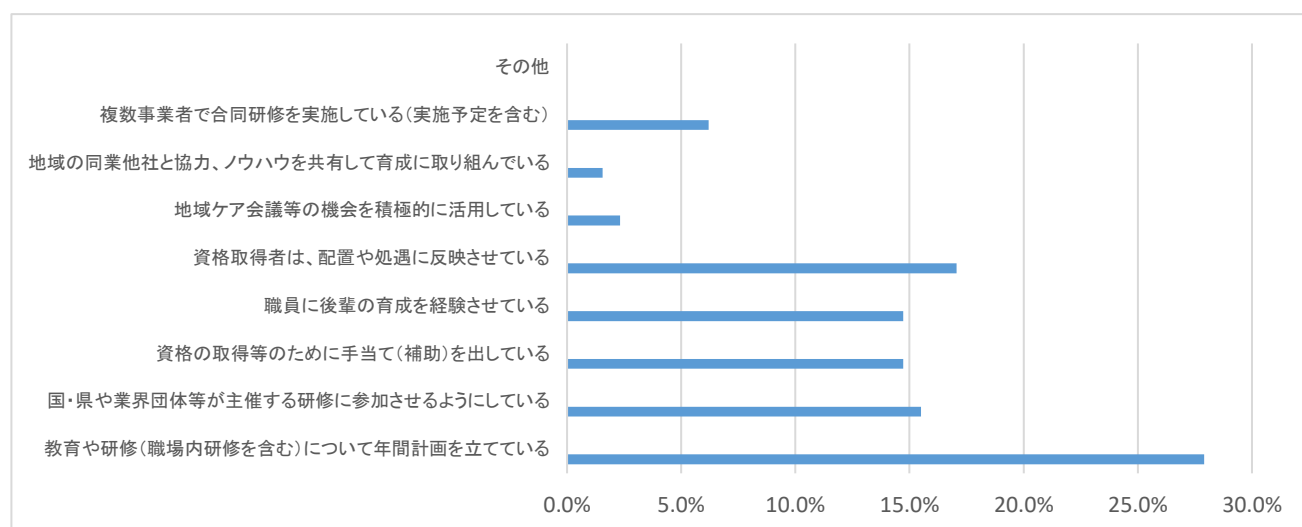
【問10】従業員の採用や確保の取組み

	件数	割合
ハローワークを活用する	40	19.5%
新聞折り込みチラシや求人情報誌(フリーペーパー)等を活用する	29	14.1%
自社ホームページで求人募集する	24	11.7%
市内各所に求人募集の看板等を設置する		
スマートフォンの求人WEBサイト等を活用する	12	5.9%
地元企業との就職合同説明会に参加する	6	2.9%
市内中学校で実施しているチャレンジウィークや高校生等の職場体験等を受け入れ	6	2.9%
高校、専門学校、大学等へ紹介を依頼する	8	3.9%
資格や経験の有無にこだわらないようにする	21	10.2%
定年の延長や退職者をパートとして再雇用する	21	10.2%
従業員の知人・友人等を紹介してもらう	36	17.6%
複数の(小規模)事業者呼びかけて事業協同組合を設立する		
その他	2	1.0%
	205	100.0%



【問11】人材育成の方策

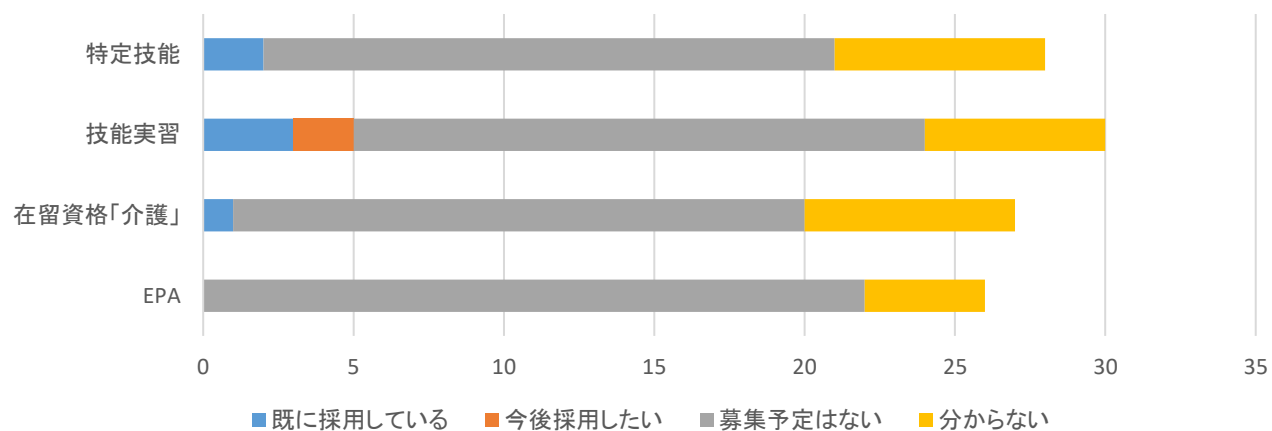
	件数	割合
教育や研修(職場内研修を含む)について年間計画を立てている	36	27.9%
国・県や業界団体等が主催する研修に参加させるようにしている	20	15.5%
資格の取得等のために手当て(補助)を出している	19	14.7%
職員に後輩の育成を経験させている	19	14.7%
資格取得者は、配置や処遇に反映させている	22	17.1%
地域ケア会議等の機会を積極的に活用している	3	2.3%
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	2	1.6%
複数事業者で合同研修を実施している(実施予定を含む)	8	6.2%
その他		
	129	100.0%



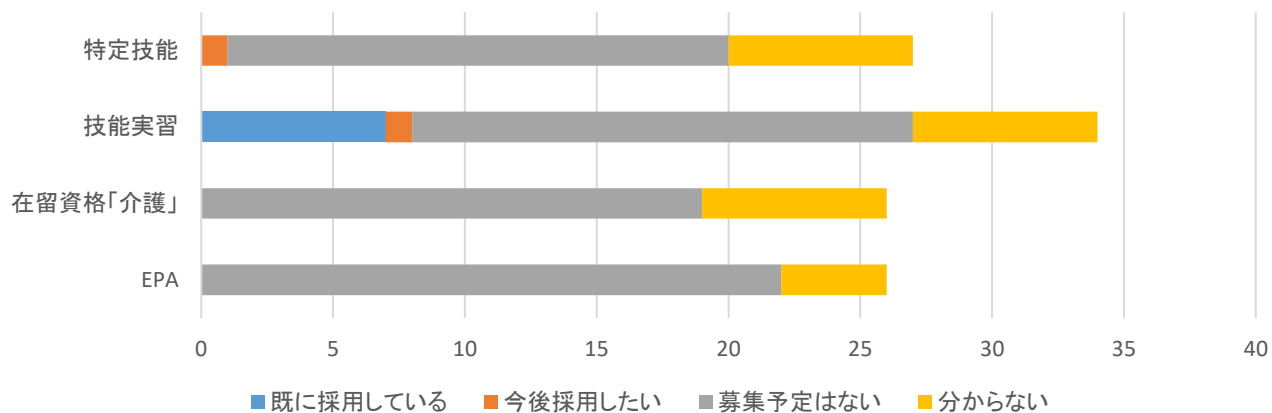
【問12】外国人の人材の活用状況と予定

	在留資格	既に採用している		今後採用したい		募集予定はない	分からない
		事業所数	人数	事業所数	人数		
正規	EPA					22	4
	在留資格「介護」	1	1			19	7
	技能実習	3	8	2	4	19	6
	特定技能	2	4			19	7
非正規	EPA					22	4
	在留資格「介護」					19	7
	技能実習	7	14	1	1	19	7
	特定技能			1	2	19	7
		13	27	4	7	158	49

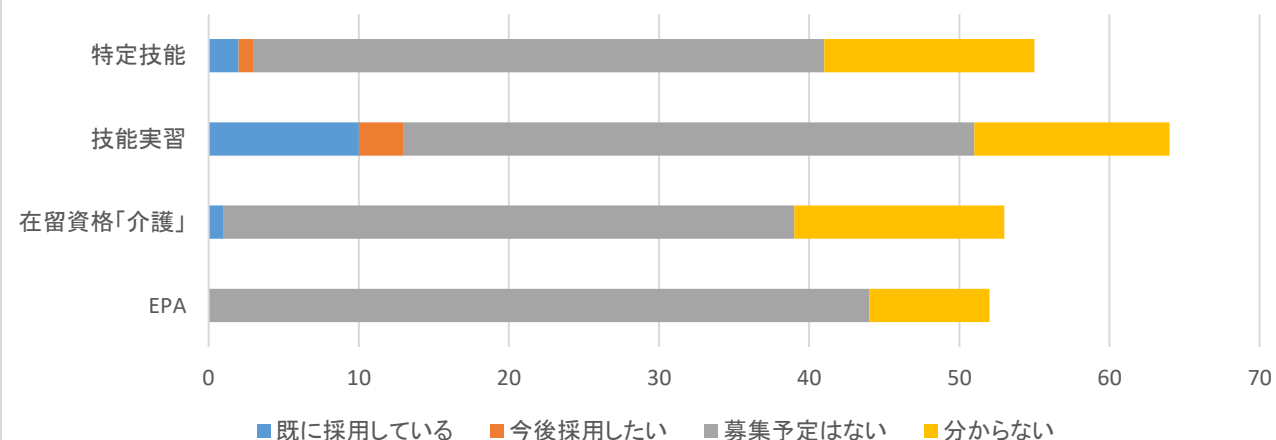
【在留資格別事業所数・正規職員】



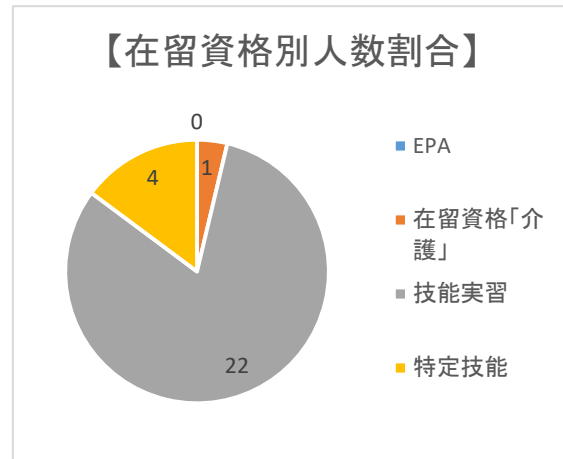
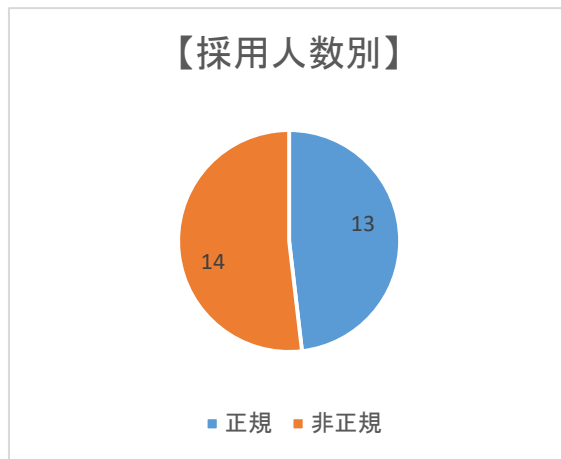
【在留資格別事業所数・非正規職員】



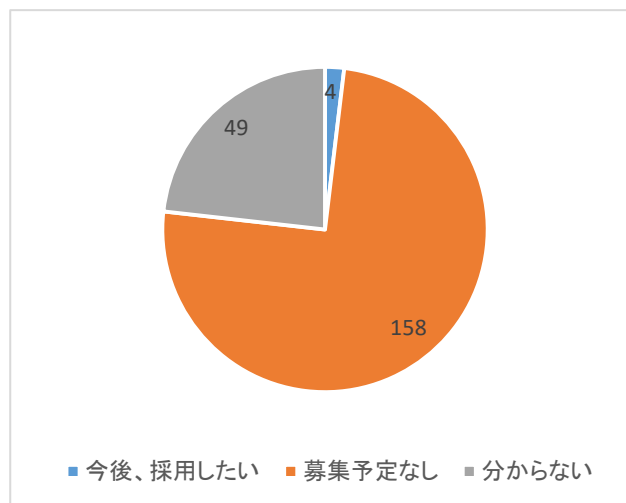
【在留資格別事業所数・合計】



【現状】



【将来的な採用】



【問13】人材確保・定着に関し、効果のあった取組み例等

- ・社員からの紹介制度。紹介者及び人材の双方への謝礼。
- ・多様な働き方、働きやすさへ配慮したフレックスタイム制の導入。有給休暇の活用。出来るだけ希望休みを受け入れる。社員などからの紹介が人員確保するにあたって有効だったと思います。
- ・ふくしのオシゴト相談会を定期開催している。（開催場所は、阿児アリーナや志摩市商工会館、最近では自施設で開催している。）（案内は、折り込み広告や自法人のホームページ等で行っている。）
- ・現在は休止しているが社員からの紹介制度。紹介者への謝礼を導入していた。
- ・月2日だけ好きな日に休むことが出来る希望休制度がある。
- ・社員からの紹介制度。紹介者への謝礼を導入。子育て世代は、夏休みや学校行事等で休むことを了承している。
- ・産休、育休を取っている。
- ・定期的にお仕事を探されている方へ相談会を実施しています。
- ・シフト変更や有給休暇の取得により、冠婚葬祭や病院・行事等で休んだり早退したりしやすい環境を作っている。
- ・年3回の賞与。
- ・新年会等のレクリエーション・腰痛や病氣療養中は軽い仕事にしたり、短時間労働にシフト調整している。
- ・家業にて2か月程休まれるパート職員がいます。
- ・全職員へ紹介制度実施し、紹介した職員、採用した職員（3か月後）に謝礼を導入。
- ・有給休暇の活用強化、全職員へ有給の取得について促進声掛け実施。
- ・産休育休の延長実施（1年間以上可）
- ・産休後の復帰職員は、時短（1時間）制度実施。
- ・育休（育パパ制度）促進。

【問14】介護人材確保についての現状や悩み、国・県・市に期待する介護人材確保のためのご要望等があればご記入ください。（今後の施策の参考にさせていただきます。）

・外国人の人材の活用は今後必須になると思いますが、デイサービスでの採用を考えると送迎（車の運転）が必要な場合が多いので、別に運転手の採用も考慮しなければならない。

・これまでに様々な取り組みにより介護職員の報酬について改善が行われ、実際に介護職員の報酬は十年以上前と比較しても大幅に改善されていると思われますが、昨今の社会の全体的な賃金アップの流れによる他業種の賃上げにより、他業種の報酬も上昇してきており、相対的にこれまでの報酬改善効果が薄れてしまっている状況だと思われます。介護業界へ参入してもらうための魅力を何らかの形で示していかなければ、新たな人材の確保も更に困難な状況となっていくと思われます。

・処遇改善加算ではなく、介護職員1名当たり、例えば5万円/月と人数分振込してもらうなど現金支給をしてもらいたい。処遇改善の書類作成が大変である。

・介護職のイメージアップ戦略は官民一体で行っていかなければいけないと考える。テレビ、新聞等のマスコミのネガティブな情報が多くイメージが悪くなっているのが問題である。

・仕事のわりに給料が安い。入居者何人に対して介護者何人と決めないでほしい。たとえば、夜勤で入居者25名以下なら1人夜勤はつらい。

・職員募集をかけてもなかなか集まらない現状が続いています。また、若年層の就職希望がほぼなく、高齢化が進んでおり職員の心身の、肉体的疲労も蓄積し離職につながっている部分もあると感じています。雇用の促進もお願いしたいですが、現在すでに介護職についている方々に向けての補助的なものがあると市内での人材確保のための魅力の一つとなると思います。（例えば腰痛予防のためのベルトの支給や助成、現職ケアマネジャー資格更新研修費用の補助、体を癒すことのできる福利厚生などの補助など…）

・処遇改善などの加算において、パート職員の基本給を上げることに活用できるため、結局は最低賃金をクリアする水準での支給となってしまっている。基本給を最低賃金としたうえで、処遇改善などの加算は別での取り扱いでないと、介護職の給与面においての魅力はあまりないのではないかと感じます。

・介護職員はもちろん他の職種への給与に反映できるように計算や書類作成整備等が煩雑になる加算ではなく本体報酬でのさらなる増額をお願いします。

・求人募集では全く人材確保できず、人材紹介会社では1件につき10万～20万と高額。他産業の定年退職者へ資格取得のための情報提供や、社員からの紹介、事務員で雇用し、資格取得後訪問介護員として新たに雇用しなおす等独自で人材確保のため頭をひねっている。市が資格取得のための研修を開催したり、資格取得の研修費用を負担したりと、まず、介護人材の純増となるよう力を入れてほしい。また、若者は介護業界はきつい、汚いと希望する人は少なく、その中でも施設やデイを希望し、訪問介護員の高齢化に歯止めがかからない状態を国や県、市は熟考願いたい。

・ケアマネ更新研修日程が長く、通常業務に支障が出るため、1日～2日くらいに短縮してほしい。また、ケアマネ更新研修の受講費用の負担も大きく、介護業界ではケアマネより介護福祉士のほうが収入が多くなり煩雑な仕事や責任の重さなどから、他産業への転職を考えるケアマネは多い。魅力あるケアマネ像を国や県・市は立案していただきたい。