

福祉・介護人材に関する実態調査

自由回答

-介護分野-

【事業所】

問 1-1 法人の種別

内 容	アンケート NO.
みなし事業所	75
株式会社	105
個人	131
労働者協同組合	152
地方独立行政法人	336
地方独立行政法人	337
個人	405
共済組合	585
個人	823
個人	1049
個人	1062
医療法人社団	1072
学校法人	1109
個人	1192
個人	1216
国家公務員共済組合連合会	1273
公益法人	1281
有限会社	1314
有限会社	1315
個人医院	1328
個人	1367

問 2-1 その他回答

内 容	アンケート NO.
嘱託医師	167
社会福祉主事資格	266
運転手	371
送迎ドライバー	405
県認知介護アドバイザー	442
厨房職	485
歯科衛生士	512
運転手	598
保育士	648
運転手	757
調理員	765
柔道整復師	923
歯科衛生士	977
調理員	1012
調理師	1279
調理員	1287

問 2-2 「8. 全体で見た場合」の不足理由

内 容	アンケート NO.
募集しても人が来ない。	4
4 K (①きつい、②汚い、③危険、④給料が安い)。	12
人材がない。	19
日曜、祭日、早朝、夜間帯のサービスをする人材が不足している。	24
資格を持つほとんどの方が独立して開業しており、新たに介護福祉の仕事を考えている人が少なく思います。	26
離職率は高くないと思われるが、募集をしてもなかなか集まらない。	41
自己都合。	47
求人しても人が来ない。	105
当事業所での介護支援専門員の配置基準はなく人員も満たしているが、専門知識のある職員がいた方がよい。	158
ほぼ欠員なしの状態であった。	166
経営面より増やすことができない。	183
若年層の職員が不足している。	187
訪問介護員の低年齢層が不足。	188
新規に事業を立ち上げたばかりで、十分な利用者が確保できていない。	194
募集しても応募がない。	244
求人しても応募者が来ない。	246
人件費がない。	261
募集をかけても応募がない。	268
職員の退職にあたり、新規職員の補充がすぐには困難である。	302
補充が難しい。	305
P T がない。	339
介護職をしたいと思う人が少ない。	340
現在、たまたま人手が不足している。	341
休みを取りやすくしたい。	358
ゆとりのある介護を目指すため。	360
募集しても就労希望者がいない。	361
休暇を取る人が同じ日になった時、スタッフが不足する。	376
訪問介護員の高齢化。	382
曜日によって不足することがあるため。	404
人件費に対する収益率が低いため、満足に雇用できない。	406
応募者がいない。	427
応募者がいない。	428
応募者が少ない。	429
応募者が極めて少ない。	449
求人（ハローワーク）に応募者が少ない。	455
小遣い程度に仕事される方が多い。	467
職場が島なので通勤に時間がかかり希望者が少ない。	491
職員の疾病等の休職。	495
訪問介護員の登録者がいない。	507
事業を始めて1年なので、そこまでの人材確保は必要ない。	541
応募がない。	544
離島なので、募集しても応募がない。	602

内 容	アンケート NO.
常勤職員がケガをしたため。	622
平成24年4月より、1ユニットに夜勤者1名が配置されることになったので、それに伴う人員不足が生じました。	631
目が行き届かない部分がある。	632
利用者の希望する援助時間に合わせられない。	649
求人を出しても、サービス提供責任者の希望者が来ない。	654
採算上、増員が困難。	683
新規事業のため。	693
ヘルパーのニーズと利用者のニーズがマッチングしていない。	706
就職しても仕事ができない、覚えられない若者が目立つ。結果的に辞めてしまう。	709
ヘルパー希望者が少ないのでは？	716
離職人数より配属される人数が少ない。入居者のレベルが継続的にダウンし、ケアに時間と人手がより必要になる。	721
常勤者不足。	757
有資格者が少ない。	759
高齢の方が多い。就労時間が短い。	801
就職希望者が、他業種からの新規の方が多く質が低い。	803
主婦の方が多いので、休みが重なるとすぐに人手不足となる。	851
業務レベルが低い。募集するが人員確保難。	856
応募者が極端に少ない。	903
募集をかけても希望者がいない。	904
仕事は重労働だが給料が安い。	929
事業拡大に伴い、利用者数確保まで基準外に雇用が難しい。	934
応募者はあるが、条件が合わない。	942
ケアサービスの充実には人員が必要。	945
求人をかけても応募がない。	968
求人募集をしているが、福祉系新卒者の就職希望の問い合わせがない。中高年（無資格者）の採用が多い。	976
社内での他事業所への異動のため、人員不足となる。	981
採用しても、1日～2日で「しんどい」と言って来なくなる。	988
今のところ不足していない。	1000
夫の扶養限度内での仕事を希望する人がほとんどのため、余裕をもって人員を確保する必要がある。	1002
夜勤ができる人材が少ない。	1006
現在支障はないが、利用者が定員に近づくと不足してくるため。	1012
完全に不足しているわけではないので。	1040
地理的な理由で応募が少ない。	1042
職員が高齢化してしまっている。定着率はよいが、稼働率が悪い。	1055
試用期間中でのミスマッチのため。	1064
試用期間中でのミスマッチのため。	1065
資格取得が困難。	1089
応募がない。	1092
体調不良者の重なり。	1093
訪問介護員という職種を選択する人が、徐々に少なくなってきていると思	1102

内 容	アンケート NO.
われる。	
現場的にはもう1人ほしいが、コスト面を考えて採用を控えている。	1120
職員病欠等の時、対応が難しい。	1131
利用件数は増えるが、ヘルパー人数不足。	1137
実労働者が地域で不足している。	1149
子どもが小さい等のため、土日祝日・盆・正月の営業日に休み希望が多い。また、子どもの病気等の理由での休みが多い。扶養範囲内での勤務のため調整しにくい。	1160
9月末時点で充足できたものの、欠員を中途採用するには時間と労力がかかる。(タイミングもある)	1163
フル稼働の登録ヘルパーが少ないため。	1206
新規立ち上げのため。	1215
職場が島なので、通勤時間がかかり希望者が少ない。	1220

問2-3-10-1 (事業所側希望) その他正規職員

内 容	アンケート NO.
社会福祉主事	1
柔道整復師	26
事務職	155
社会福祉主事資格	266
介護士	325
調理師	509
調理師	637
介護職資格不問	819
管理者	838
生活相談員	855
介護職員	858
社会福祉主事	1000
送迎スタッフ	1074
調理師	1239
事務	1343

問2-3-10-2 (事業所側希望) その他非正規職員

内 容	アンケート NO.
送迎員	114
嘱託医師	167
薬剤師	248
調理員	383
運転手	451
ドライバー	473
運転手	528
運転手	598
歯科衛生士	609
調理員	682
介護職資格不問	819
厨房職	848
介護職員	858
非常勤夜勤可	870
柔道整復師	923
運転手	1106
運転手	1168
宿直	1297

問2-3-10-3 (実際に採用) その他正規職員

内 容	アンケート NO.
社会福祉主事	1
柔道整復師	26
事務職	155
社会福祉士	209
社会福祉主事資格	266
調理師	509
社会福祉主事	569
調理師	637
社会福祉主事	647
介護職資格不問	819
生活相談員	855
介護職員	858
社会福祉主事	1084
事務	1335
事務	1343

問2-3-10-4 (実際に採用) その他正規職員 (新卒者)

内 容	アンケート NO.
歯科衛生士	34
事務	1335

問2-3-10-5 (実際に採用) その他非正規職員

内 容	アンケート NO.
歯科衛生士	34
送迎員	114
嘱託医師	167
調理員	383
運転手	451
ドライバー	473
厨房職	485
運転手	528
歯科衛生士	609
調理員	682
介護職資格不問	819
介護職員	858
非常勤夜勤可	870
運転手	1106
運転手	1168
用務員	1285
宿直	1297

問2-5 介護保険の介護サービス事業を運営する上での貴所の問題点

内 容	アンケート NO.
4. の原因は人材不足にあるので、利用者を受け入れることが難しく迷惑をかけている。	12
利用者がまったく集まらない。	95
医療との連携が困難である。	133
ここ数年でデイサービスやデイケアがたくさん増え、特に介護と関係があるとは思えない部分でのサービス合戦がし烈になり、利用者の抜き合いが激しく、長期的な支援が実行しにくくなりました。	181
産休で休んだ職員の臨時の雇用が難しい。	187
産休その他により職員の休みがあると、臨時職員の教育や採用が難しい。	188
備品、車両等の購入がすぐにできない。	284
介護保険自体が将来性のあるものではない。	425
介護保険自体が将来性のあるものではない。	426
希望する時間帯に人材が不足している。	460
介護の改正通知があまりにも遅く、こちらの変更が大変です。	495
このような調査依頼について、関連の調査時期が重なり苦痛を強いられております。	526
業務量はあるが、資格者確保ができない。	539
利用者の入院・死亡等により、利用者の利用回数に変動が多々ある。	565
医療的ニーズへの対応が困難なことと、休みが取りにくいこと。	594
事業所側の介護サービスを行える時間帯と、利用者側の希望の時間帯がなかなか合わない。	766
このような国からのアンケートが多過ぎる。	829
休みが取りにくい。医療的ニーズへの対応。	843
介護報酬が低い。	936
人材の確保はできているが、サービスを向上させるよう介護報酬に反映されていない。配置人員比率。	1066
運動を中心としたサービスを行っているため、新規利用希望者の場合、他の通所リハビリテーションとの違いをなかなか理解されない。	1216
特定の部署の離職率が高い。	1227
介護報酬が低い。	1325
特定部署の離職率が高い。	1348
この手のアンケート調査。たん吸引の届出、法令もコロコロ変わる。本来であれば、利用者と一緒に過ごす職員と話をする時間が必要だが、実際問題難しい。	1373

問2-6 人材の確保のために貴所が実施している対外的な取組について

内 容	アンケート NO.
事業所としては行っていない。	9
友人、知人、ケアマネジャー、施設。	12
ヘルパーさんの口コミ。	13
友人、ヘルパーさんの紹介。	23
知り合いに声かけ。子連れOK、勤務時間の調整など働きやすい環境をつくる。	34
職業訓練学校からの体験受け入れ実施。	47
ヘルパーさんの紹介、管理者の知人。	68
特に何もしていない。	74
知人の紹介。	88
職員による紹介等。	99
実習生受け入れ時のスカウト。	102
口コミ。	130
紹介。	134
人づてに頼む。	161
住居等への求人募集広告のポスティング。	175
知人の伝手を頼る。	181
医療機関との連携。	185
知人をお願いしている。	186
過去に実習生の受け入れをしていたが、サービス提供責任者が職種限定になったため困っている。	188
職員の知人を紹介。	202
募集は行っていない。	207
紹介。	273
求人をしていない。	348
募集を行う場合は、3. または7. により人材を確保している。	352
紹介。	362
知人等に紹介依頼。	366
実習生の受け入れ。	382
開設したばかりで、人材募集等行っておりません。	401
マイナビの活用による新入社員の確保。	409
マイナビの活用による新入社員の確保。	413
マイナビの活用による新入社員の確保。	414
マイナビの活用による新入社員の確保。	415
マイナビの活用による新入社員の確保。	416
人事に関しては、本部にて一括管理となっている。	444
職員の人脈で紹介してもらう。	455
従業員の知人等での紹介依頼。	489
知人からの紹介。	510
施設の前に看板を出し募集。	528
法人本部が取りまとめて取り組んでいる。	563
インターネット。	621
利用者が少なく、求人の必要がない。	637
知人等による紹介。	649

内 容	アンケート NO.
ホームヘルパー 2 級介護実習生受入れからの採用。	661
ヘルパー養成講座の実習生受け入れ。	669
特になし。	684
友人、知人に声をかける。	706
地域内での紹介。	733
実習生の受け入れ。	735
職員や地域の人からの紹介。	739
自社のヘルパー 2 級講座。	753
現在のところ充足している。	756
派遣事業併設。	779
実習生を積極的に受け入れ、就職してくれることを希望している。	798
個人的なつながりで紹介してもらっています。	859
今現在は人材確保できているため、取組みはしていない。	860
知人の紹介。	901
特になし。	907
就業相談への参加。	943
市社協とタイアップし、ヘルパー養成研修講座に参画している。	1097
広島県シルバーサービス振興会への登録。	1109
ヘルパー 2 級養成。	1137
職員からの情報照会。	1162
友人・知人に紹介を依頼する。	1174
在籍の登録ヘルパーに、ヘルパー資格者の知人紹介依頼を折々に発信。	1183
友人・知人を通じての採用が主体（特にケアマネ等の有資格者）。	1186
特になし。	1192
友人・知人・従業員の知り合いに声をかける。	1198
地域内での紹介。	1204
知人等への依頼。	1206
人材が確保されているので、特に行っていない。	1216
知人からの紹介。	1221
地域の人材の情報を集め声をかける。	1235
口コミや町内の公的機関のホームページに載せる。	1364

問 2-7-10-2 その他/介護職員

内 容	アンケート NO.
歯科衛生士、精神保健福祉士	34

問 2-7-10-3 その他/その他

内 容	アンケート NO.
運転手	585
調理スタッフ	1000

問2-7-10-4 その他/合計

内 容	アンケート NO.
歯科衛生士、精神保健福祉士	34
運転手	585
調理スタッフ	1000

問2-9 人材確保や離職防止のために実施している対内（内部）的な取組みについて

内 容	アンケート NO.
職員の趣味・特技を業務に取り入れ、その人ならではの力を発揮してもらっている。	158
残業はさせない。	208
残業はさせない。	209
正規職員への転換をしたいが、支店に阻まれる。	254
会社負担で資格（ヘルパー2級・介護福祉士等）を取りに行ってもらおう。	274
職員のボランティア精神に感謝している状態。	637
育児休業・介護休業の導入。	972
取り組みたいが、取り組めていない。	1024
仕事と家庭の両立支援策として、男性の育児休業や短時間勤務制度を定めている。	1297
規模が小さいので、悩み・不満を経営者が直接聞き、解決策を提示している。	1328

問2-12 導入していない理由

内 容	アンケート NO.
職員がまだ1人のため。	75
開設して1年半の施設であり、体制が整っていない。	137
法人全体（病院・介護保険事務所）の規定により、介護保険事務所のみ対応できないと思われたため。	141
経営収支が苦しい。	162
少人数の職員でポストが限られ、賃金体系を改めることが難しい。	172
一部の条件が完備していない。	174
特になし。	233
特になし。	316
基本的な部分が整っていない。	323
法人全体（病院・介護保険事務所）の規定により、介護保険事務所のみ対応できないと思われたため。	328
特になし。	341
検討中。	364
就業規則を定めていない。	388
就業規則を定めていない。	389
小さい事業体で、特に必要性もないかと思っている。	405
よく知らないため。	406
検討中。	450
不要。	451
特になし。	454
利用料が増すため。	541
特になし。	597
現在検討中。	703
今は考えていない。	798
知らない。	851
独自の目標管理制度があるため。	855
開所2ヶ月目のため。	916
検討中。	932
職員が少人数であるため細則の設定までに至らない。	942
常勤職員が2人だけのため。	956
職員不足で利用者なし。	1030
キャリアパスを知らない。	1042
どういう形で決定すればよいか検討中。	1064
どういう形で決定すればよいか検討中。	1065
十分に整理されていない。要件Ⅰの①が未設定。	1084
難しい。	1092
難しい。	1093
特になし。	1096
手続きが煩雑で導入効果が見込めない。	1115
キャリアラダーを知らない。	1157
検討中。	1158
具体的に知らなかった。	1170

内 容	アンケート NO.
法人の体制が整っていない。	1187
職員数が少なく、就業規則の必要もない。	1212
職員数が少ないため、意識や意欲の向上、維持が容易であることから導入していない。	1216
特になし。	1236
利用者少数につき、職務の分別等困難。	1359
現在検討中。	1360
時間がない。	1374
特になし。	1381

問2-13 キャリアパス(キャリアラダー)の導入による変化について

内 容	アンケート NO.
能力をはっきりさせると、勤務年数が多い者が偉いと思っていた人が数人辞めた。	73
開業時より導入していたので、変化はわかりません。	181
資格取得後退職する人が多い。	202
不明。	303
導入したばかりでわからない。	308
よくわからない。	390
よくわからない。	391
よくわからない。	392
処遇改善交付金(加算)とつながっているので、介護職のモチベーションは上がっている。	448
開設時より導入しているため、変化なし。	556
開所当時より導入済。	891
事業所開設時よりあった。	940
不明。	1328
よくわからない。	1373

問3-1-9 その他

内 容	アンケート NO.
有用と思われる研修には、費用等すべて会社負担でも参加。	181
部署ごとで内部研修をしている。	1093
事業所内研修にて、職員全員が研究発表を行っている。	1216

問3-2-9 その他

内 容	アンケート NO.
報連相、高齢者虐待。	54
認知症ケア。	110
法改正内容。	248
倫理規定、個人情報保護、身体拘束回避。	264
サービス心得。	287
コスト意識。	432
個人情報保護、事故防止、身体拘束廃止。	457
プライバシー、個人情報保護。	466
虐待防止。	481
虐待防止。	482
虐待防止。	491
救急法、法令遵守、認知症、老人医療。	509
老人福祉、ISO。	519
個人情報保護、事故防止、身体拘束廃止。	551
コンサル会社による社員階層別研修他。	556
採用なし。	637
虐待防止。	696
老人福祉、ISO。	765
送迎等運転事故予防対策。	866
理念。	909
認知症について。	945
災害避難について。	972
防災、虐待防止。	986
同行訪問時に指導し、後はそのつど状況に応じて指導している。	1034
コーチング、メンタルヘルス。	1115
制度の理解。	1159
1.～8.の項目については、全体研修として実施。	1206
リハビリテーション理念と実施。	1216
虐待防止。	1220
個人情報保護、事故防止、身体拘束廃止。	1285
老人福祉、ISO。	1286
老人福祉、ISO。	1287
老人福祉、ISO。	1301

問3-3-7 その他

内 容	アンケート NO.
外部講師招へいによる演習。	127
ミーティングを行っている。	287
毎月の会議を通じ研修。	388
毎月の会議を通じ研修。	389
人員が少ないため、職員相互にミーティング等で勉強している。	401
試行錯誤中。	666

問3-4 人材育成のための研修を実施する上で必要となる支援について

内 容	アンケート NO.
時間。	15
研修を受ける時間と人員が欲しい。	31
時間。	46
時間。	48
行くためにになりそうな職員に声をかけると、たいてい皆行きたいという。	73
特になし。	131
なし。	136
同法人内で合同で行っているのと、各施設で行っているため特に問題なし。	192
研修時間の確保。	290
社内研修。	397
時間とお金の確保。	406
介護報酬（運営、加算等）の具体的な理解。	521
人的・経営的にも余裕が持てない。	573
代替職員の提供。	641
研修時間が取れるよう、代替職員への助成金の支援。	645
研修のための時間の確保。	683
育成のための時間確保。	704
研修を受ける時間が不足している。	734
外部の研修に参加する機会の複数化。	751
研修費用を支援してほしい。無料のものや安価なものを望む。	840
介護報酬（運営、加算等）の具体的理解。	871
なし。	891
人材確保。	932
管理者研修。	1056
社内研修。	1094
研修を実施できるよう、人員体制にゆとりを持たせるための介護報酬アップ。	1177
社内研修。	1226
研修時間が取れるよう、代替職員への助成金等の支援。	1238
仕事や会社にやりがいを持てる人材育成。	1303
時間が取れないので、短時間の研修がありがたい。	1328