

平成24年度「福祉・介護人材に関する実態調査」結果概要

1. 調査概要

- (1) 調査方法 郵送調査（事業者用）／郵送及びインターネット調査（従事者用）
(2) 調査時期 平成24年10月3日～10月18日
(3) 調査対象及び調査票回収数及び回収率

	調査対象	
	事業所（回収率）	従事者（人）
介護分野	1,389／3,691（37.63%）	3,744／36,910 ^{※1}
障害分野	1,070／2,297（46.58%）	1,154／22,970 ^{※2}

※1・2 事業所調査の対象事業所×従業者10人（インターネット調査）

2. 事業所調査結果（介護・障害）

(1) 法人種別について

事業所調査での法人種別の割合は、介護分野は営利法人が4割を占め、障害分野は社会福祉法人が5割弱を占める。

【介護】「営利法人」39.9% 「社会福祉法人」28.4% 「医療法人」20.7%

【障害】「社会福祉法人」47.8% 「営利法人」28.8% 「NPO法人」9.7%

(2) 事業所の正規職員従業者数について

事業所の従業者のうち正規職員従業者数は、20人未満が介護87.6%、障害93.5%を占めている。

(3) 職種別・資格別の職員の過不足状況について

【介護】全体での不足感（「大いに不足」「不足」「やや不足」）は53.1%（前年度49.0%^{※3}）、訪問介護員は76.3%、介護職員は51.5%であり、訪問介護員の不足感が強い。

【障害】全体での不足感は50.6%であり、相談支援員が49.7%で不足感が強い。

(補足) 地域別のクロス集計（訪問介護員）

地域別での不足感は広島西が91.7%、尾三84.4%、呉80.4%と不足感が強く、広島76.7%、福山76.1%と続く。広島中央59.1%、備北53.5%は他の地域よりも低い。

※3 「H23年度介護労働実態調査（広島県分）」介護労働安定センター

(4) 不足理由について

【介護】「採用が困難」が76.1%、「離職率が高い（定着率が低い）」は27.0%、「事業拡大に伴う雇用困難」は9.1%であり、「採用が困難」が突出している。

【障害】「採用が困難」が72.6%であり、介護と同様の傾向である。

(5) 直近(24年)と3年前(21年)における職員の応募状況について

職員の採用について、直近(24年)と3年前(21年)を比べると、新卒採用(正規・非正規)、中途採用(正規・非正規)とも、困難・やや困難の割合が増加している。

【介護】新卒採用(正規職員・有資格者)「困難・やや困難」直近 55.9%, H21年 46.3%

【障害】新卒採用(正規職員・有資格者)「困難・やや困難」直近 48.9%, H21年 38.6%

(6) 事業を運営する上での問題点について(複)

事業を運営する上での問題点として、介護・障害とも「良質な人材の確保が困難」、「今の報酬では人材確保のための賃金が支払えない」、「書類作成等の事務に時間を要する」が上位3位となっている

【介護】「良質な人材の確保が難しい」64.1%、「今の介護報酬では、人材の確保定着のために十分な賃金を支払えない」44.2%、「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る」38.0%、「教育・研修の時間が十分に取れない」31.6%

【障害】介護と同様の傾向である。

(7) 人材確保や離職防止のために実施している対内(内部)的な取り組みについて(複)

【介護】「職場内コミュニケーションの円滑化(定期ミーティング、意見交換会等)」が62.5%で最も高く、「労働時間の希望を聞いている」62.0%、「非正規職員から正規への転換の機会を設けている」が54.9%である。

【障害】介護と同様の傾向である。

(8) 最も効果があったと思われる取り組みについて

【介護】「労働時間の希望を聞いている」22.2%、「賃金・労働時間等の労働条件(休暇を取りやすくすることも含む)を改善」19.0%、「職場内コミュニケーションの円滑化」16.7%であるが、効果的な取り組みについては全体的に低い値である。

【障害】介護と同様の傾向である。

(9) 導入しているキャリアパス(キャリアラダー)について

【介護】「要件Ⅰを充足」64.0%。「要件Ⅱを充足」14.2%であり、「導入していない」は15.3%である。

【障害】「導入していない」は21.8%である。

(10) 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(複)

【介護】「職員の資格取得に対する意欲が高まった」が42.6%で最も高い。一方で「何も変化しなかった」が33.8%である。

【障害】「職員の仕事に対する責任感が高まった」が35.0%で最も高い。一方で「何も変化しなかった」が38.4%である。

(11) 人材育成の状況について

【介護】正規職員の人材育成については、ほとんどの項目（教育計画・担当者・研修参加・OJT等）で90%以上が行われていたが、非正規職員について50%前後である。

【障害】介護と同様の傾向である。

(12) 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

【介護】「研修・講師情報の提供」75.8%が最も高く、「講師の派遣」50.7%、「研修プログラムの相談・提供」47.1%である。

【障害】介護と同様の傾向である。

(13) 所定内賃金等について

介護、障害とも25万円未満が約7割を占めます。

【介護】所定内平均額 216,617円 残業代を含む実賃金平均額 233,269円

【障害】所定内平均額 223,548円 業代を含む実賃金平均額は 239,122円

3. 従業者調査結果（介護・障害）

(1) 従業者の性別について

従業者の性別は、介護・障害とも女性が70%以上を占めている。

【介護】女性 76.6%、男性 23.4%

【障害】女性 73.2%、男性 26.8%

(2) 従業者の年齢構成について

従業者の年齢構成は、介護・障害とも30～40代が約半数を占めているが、60歳以上についても約10%を占めている。

【介護】「30歳～40歳代」52.7%、「60歳以上」9.9%

【障害】「30歳～40歳代」50.2%、「60歳以上」10.9%

(3) 主たる生計者について

従業者が主たる生計者である割合は40%弱で、約50%は自分以外の主たる生計者がいる。

【介護】自分 38.3%、自分以外 49.6%

【障害】自分 39.3%、自分以外 50.7%

(4) 就業形態、勤務形態について

就業形態は正規職員が約6割で、勤務形態は常勤が約7割となっている。なお、正規職員及び常勤とも障害より介護の方が高い。

就業形態 【介護】正規職員 67.6%、非正規職員 32.2%、派遣 0.2%

【障害】正規職員 59.2%、非正規職員 40.2%、派遣 0.6%

勤務形態 【介護】常勤 74.8%、非常勤 25.2%

【障害】常勤 70.8%、非常勤 29.2%

(5) 福祉・介護の仕事に進んだ理由について（複）

福祉・介護の仕事に進んで理由は「働きがいのある仕事」「人の役に立ちたいから」が高い。

【介護】「働きがいのある仕事だと思ったから」46.2%、「人や社会の役に立ちたいから」33.9%であり、「資格・技能が活かせるから」25.8%と続く。

【障害】「働きがいのある仕事」53.1%、「人や社会の役に立ちたい」37.8%であり、介護よりも高い傾向にある。

(6) 現在の事業所に就職した理由について（複）

現在の事業所に就職した理由は「やりたい仕事内容だから」と「通勤が便利だから」が高い。

【介護】「通勤が便利」44.4%「やりたい仕事内容」42.9%「労働日・時間がある」26.1%

【障害】「やりたい仕事内容」47.5%「通勤が便利」35%「労働日・時間がある」25.7%

(7) 現在の事業所に就職したきっかけについて

現在の事業所への就職のきっかけは、友人・知人の紹介が高く、職業紹介機関、学校・養成施設等での進路指導の順となっている。

【介護】「友人・知人等の紹介」35.4%「ハローワーク・福祉人材センター等」27.3%、「学校・養成施設での進路指導」5.7%と続く。

【障害】介護と同様の傾向である。

(8) 現在の事業所での勤続年数について

【介護】「5年以上10年未満」26.5%で最も高く、次いで「1年以上3年未満」22.8%である。一方で5年未満の合計は54.1%である。

【障害】介護と同様の傾向である。

(9) 辞職理由について（複）

【介護】「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」26.0%、「収入が少なかつたため」18.2%、「職場の人間関係に問題があった」17.6%であり、「結婚・出産・妊娠・育児のため」が13.4%で続く。

【障害】介護と同様の傾向である。

(10) 職場の満足度について

【介護】「満足」「やや満足」では、「仕事の内容・やりがい」53.1%「職場の人間関係、コミュニケーション」47.1%が高い。一方、「不満」「やや不満」では、「賃金」44.9%が高い。

【障害】介護と同様の傾向である。

(11) 働く上での悩み、不安、不満等について（複）

働く上での不安・不満等については、賃金が低い、有給休暇が取りにくい、忙しいといった勤務労働条件だけでなく、精神的・身体的負担が大きいなどの理由も高い。

【介護】「仕事内容のわりに賃金が低い」43.9%「精神的な負担を感じる」38.6%「有給休暇が取りにくい」38.3%「忙しい」35.7%「身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安)」30.1%
【障害】介護と同様の傾向である。

(12) 職場での人間関係の悩み、不安、不満等について(複)

職場での不安、不満等については、コミュニケーションやマネジメントに関する項目が高い。

【介護】「ケアの方法について意見交換が不十分」27.0%で最も高く、「自分と合わない上司や同僚がいる」24.2%、「上司、先輩、同僚との仕事上の意思疎通がうまくいかない」21.8%「経営層や管理職等の管理能力が低い、業務の支持が不明確・不十分」20.7%であり、コミュニケーションやマネジメントに関する項目が高い。

【障害】介護と同様の傾向である。

(13) 利用者の方等についての悩み、不満、不安等について(複)

【介護】「利用者に親切なケアができていないか不安」48.0%で最も高く、次いで「介護事故で利用者に怪我を負わせてしまう不安」34.6%が高い。

【障害】「利用者に親切なケアができていないか不安」49.1%が最も高いが、次に「利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない」22.6%が高い。

(14) 職場での取り組みについて(複)

職場での取り組みについては、「福祉・介護に見合った仕事への配慮」や「福祉・介護能力を適切に評価する仕組み」が「役立つ(必要)」に対し、「取組み」のギャップが大きい。

【介護】

「福祉・介護に見合った仕事への配慮」が必要62.4%に対し、取組み43.5%(▲18.9%)

「福祉・介護能力を適切に評価する仕組み」が必要62%に対し、取組み43.1%(▲18.9%)

【障害】

「福祉・介護能力を適切に評価する仕組み」が必要65.5%に対し、取組み38.3%(▲27.2%)

「福祉・介護に見合った仕事への配慮」が必要62.4%に対し、取組み44.3%(▲18.1%)