

# 三原市福祉・介護人材実態調査

## 【①事業所 回答結果 集計】



Q 1. 貴事業所の実施している事業のサービスの種類を教えてください。

事業種別	高齢者	障害者	高/障	合計	(%)
1:訪問系	13	1	11	25	25.8%
2:通所系	24	15	1	40	41.2%
3:小規模多機能	10	3		13	13.4%
4:入所系(夜勤あり)	8	2		10	10.3%
5:その他	0	2		2	2.1%
6:無回答	5	2		7	7.2%
	60	25	12	97	100.0%

Q 2. 貴事業所の勤務年数別の職員の構成割合を教えてください。

### 1. 訪問系

#### (1) 3年未満勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	7	3	1	2
	パートタイム	11	2	1	3

#### (2) 3年以上10年未満の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	2	7	8	0
	パートタイム	5	4	3	5

#### (3) 10年以上勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	6	3	1	4
	パートタイム	6	1	4	0

### 2. 通所系

#### (1) 3年未満勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	13	4	3	7
	パートタイム	10	3	4	12

#### (2) 3年以上10年未満の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	10	7	7	6
	パートタイム	5	6	8	3

#### (3) 10年以上勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	11	5	3	3
	パートタイム	4	4	0	1

○フルタイムでは、3年以上10年未満の職員構成割合で、60パーセント以上の事業所が多く、中堅以上の職員が勤務の中心になっている。

また、訪問系・通所系事業所に、3年未満勤務と10年以上勤務の職員構成割合80パーセントを占める事業所が存在し、職員勤務構成に偏りがみられる。職員採用や確保に苦心していることが伺え、新規職員の確保も含め、3年以上10年未満の職員を、どう長く勤務させるか、どう育成するか、今後の事業継続に大きな影響をあたえる。

### 3. 小規模多機能

#### (1) 3年未満勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	8	1	0	0
	パートタイム	5	2	3	1

#### (2) 3年以上10年未満の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	0	5	2	4
	パートタイム	4	2	2	2

#### (3) 10年以上勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	7	0	0	0
	パートタイム	2	0	0	1

### 4. 入所系（夜勤あり）

#### (1) 3年未満勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	7	1	0	0
	パートタイム	2	2	2	2

#### (2) 3年以上10年未満の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	2	3	2	1
	パートタイム	1	2	1	1

#### (3) 10年以上勤務の職員構成割合

構成割合		40%未満	～60%未満	～80%未満	80%以上
事業所数	フルタイム	4	2	0	1
	パートタイム	3	0	0	0

○小規模・入所系事業所では、概ねバランス良い勤務年数の構成（新人・中堅・ベテラン）になっている事業所が多い。

《パートタイム》

○パートタイムでは、3年未満の勤務割合が40パーセントの事業所が多く、10年以上勤務している従事者の構成は、フルタイム従事者と比べると少なくなる。

Q 2 - 2. 貴事業所で福祉系学校を卒業し、15年以上勤務している人がいますか？

事業種別		いる	いない	無回答	計
高齢者	1.訪問系		15	1	16
	2.通所系	1	22	1	24
	3.小規模多機能	1	8	1	10
	4.入所系(夜勤あり)	4	3	1	8
	5.その他				0
	6.無回答	1	4		5
	計	7	52	4	63
障害者	1.訪問系		1		1
	2.通所系	3	11	1	15
	3.小規模多機能	2	1		3
	4.入所系(夜勤あり)	1	1		2
	5.その他		2		2
	6.無回答		2		2
	計	6	18	1	25
高齢者/障害者	1.訪問系		8		8
	2.通所系		1		1
	3.小規模多機能				0
	4.入所系(夜勤あり)				0
	5.その他				0
	6.無回答				0
	計	0	9	0	9
		13	79	5	97

○介護保険制度開始当初に福祉介護系の学校を卒業し、現在まで勤務している人の割合は低く、勤務している人の割合は、入所系事業所の割合が高い。

Q 3. 貴事業所の勤務年数の長い職員（10年以上）には、共通する特徴があると思いますか？

フルタイム	高齢者	障害者	高齢者/障害者	合計	%
ある	26	7	8	41	42.3%
ない	26	10	1	37	38.1%
無回答	11	8		19	19.6%
	63	25	9	97	100.0%

パートタイム	高齢者	障害者	高齢者/障害者	合計	%
ある	21	7	8	36	37.1%
ない	28	11	1	40	41.2%
無回答	14	7		21	21.7%
	63	25	9	97	100.0%

○勤務年数の長い職員の特徴としては、フル・パートタイム共に、

- ①本人の性格的（温和・波が無い・前向き・真面目など）なもの、
- ②働きやすい環境（時間帯など）、
- ③子育ての一段落した女性職員、 という回答が多かった。



Q4. 貴事業所では、他業種（福祉・介護以外）から転職してきた職員がいますか？

種別		いる	いない	無回答	計
高齢者	1:訪問系	12	4		16
	2:通所系	21	3		24
	3:小規模多機能	9	1		10
	4:入所系(夜勤あり)	8			8
	6:無回答	5			5
	計	55	8	0	63
障害者	1:訪問系	1			1
	2:通所系	12	2	1	15
	3:小規模多機能	2	1		3
	4:入所系(夜勤あり)	1	1		2
	5:その他	2			2
	6:無回答	2			2
	計	20	4	1	25
高齢者/障害者	1:訪問系	8			8
	2:通所系	1			1
	計	9	0	0	9
		84	12	1	97

Q4-2. 「他業種からの転職者がいる」の場合、割合はどのくらいですか？

○他業種からの転職者では、特に通所系の従事者の割合が高い。

フルタイム		10%未満	10%~	20%~	30%~	40%~	50%以上	無回答	計
高齢者	1:訪問系	3	1		3	1	3	1	12
	2:通所系	4	1	5	1	1	6	3	21
	3:小規模多機能	1	3	1		3		1	9
	4:入所系(夜勤あり)	1	2	1	1	2	1		8
	6:無回答		2		2		1		5
	合計	9	9	7	7	7	11	5	55
	障害者	1:訪問系				1			
2:通所系		1	2	1		1	6	1	12
3:小規模多機能				2					2
4:入所系(夜勤あり)							1		1
5:その他		1				1			2
6:無回答				1			1		2
合計		2	2	4	1	2	8	1	20
高齢者/障害者	1:訪問系	1		1			6		8
	2:通所系						1		1
	合計	1	0	1	0	0	7	0	9
		12	11	12	8	9	26	6	84

パートタイム		10%未満	10%~	20%~	30%~	40%~	50%以上	無回答	計
高齢者	1:訪問系	2	1	2	2	2	2	1	12
	2:通所系	3	3	3		2	4	6	21
	3:小規模多機能	1	1	4			1	2	9
	4:入所系(夜勤あり)	2	3				2	1	8
	5:その他								0
	6:無回答	1				2	1	1	5
	合計	9	8	9	2	6	10	11	55
障害者	1:訪問系			1					1
	2:通所系	1		1	1	1	5	3	12
	3:小規模多機能					2			2
	4:入所系(夜勤あり)						1		1
	5:その他				1		1		2
	6:無回答		1				1		2
	合計	1	1	2	2	3	8	3	20
高齢者/障害者	1:訪問系			1	1		5	1	8
	2:通所系						1		1
	3:小規模多機能								0
	4:入所系(夜勤あり)								0
	5:その他								0
	6:無回答								0
	合計	0	0	1	1	0	6	1	9
		10	9	12	5	9	24	15	84

Q 5. 転職してきた職員は、次のどの割合が多いですか？

種別		経験有資格	経験無資格	未経験有資格	未経験無資格	新規取得未経験	その他	計
高齢者	1:訪問系	11	1	7	1		1	21
	2:通所系	11	7	6	12	2		38
	3:小規模多機能	6	3	1	6			16
	4:入所系(夜勤あり)	5	4		4	1		14
	6:無回答	3	1	1	4	1		10
	合計	36	16	15	27	4	1	99
障害者	1:訪問系	1						1
	2:通所系	5	2	5	8			20
	3:小規模多機能	2	2					4
	4:入所系(夜勤あり)		2		1			3
	5:その他		1		1			2
	6:無回答	1		1	2			4
合計	9	7	6	12	0	0	34	
高齢者/障害者	1:訪問系	4	2	3	1	1		11
	2:通所系		1		1			2
	合計	4	3	3	2	1	0	13
		49	26	24	41	5	1	146

○フルタイム・パートタイム共に転職者の割合が半分以上の所が多いが、特に通所事業所に関して多い傾向が見られる。資格が無くてもできる業務があるため未経験者でも受け入れやすいことが理由と考えられる。

○「業界経験者で有資格」と、「業界未経験者で無資格」の割合が多い。

Q 6. 今現在、貴事業所ではどんな職員が不足していますか？

職種別		資格別		雇用・勤務形態		専門的知識	
1:介護職	99	1:介護福祉士	46	1:フル日勤	42	1:医療的ケア	19
2:相談職	13	2:社会福祉士	8	2:フル夜勤可	28	2:認知症ケア	16
3:管理職	7	3:精神保健福祉士	7	3:パート午前	18	3:リハビリ職	14
4:事務職	6	4:初任者研修	17	4:パート午後	17	4:その他	2
5:その他	16	5:その他	6	5:パート早朝	9		
				6:その他	3		

○職種はやはり介護職が不足していると回答した事業所が多かったが、どの職種も概ね1～2名程度不足しているとのこと。

Q 7. 職員を採用する際に、特に重視している点は何ですか？

種別	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計
1:学歴				0
2:資格	28	12	7	47
3:経験	27	8	6	41
4:適性	47	18	6	71
5:意欲	46	19	9	74
6:性格	42	11		53
7:年齢(若年)	5	4	1	10
8:年齢(中年)	12	2	4	18
9:その他	1			1
	208	74	33	315

Q 8. ここ数年で、貴事業所を離職された職員の勤務年数で多いのはどれですか？

フルタイム		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	無回答	計
高齢者	1:訪問系	2	3	3	4		4	16
	2:通所系	4	8	5	4	1	2	24
	3:小規模多機能	1	3	1	3		2	10
	4:入所系(夜勤あり)	1	2	2	1		2	8
	6:無回答	3		1	1			5
	合計	11	16	12	13	1	10	63
障害者	1:訪問系				1			1
	2:通所系	2	2	1	4	1	5	15
	3:小規模多機能			2			1	3
	4:入所系(夜勤あり)		2					2
	5:その他				1		1	2
	6:無回答			1			1	2
	合計	2	4	4	6	1	8	25
高齢者/障害者	1:訪問系	1		1		2	4	8
	2:通所系						1	1
	合計	1	0	1	0	2	5	9
		14	20	17	19	4	23	97

パートタイム		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	無回答	計
高齢者	1:訪問系	2	5	2	2	2	3	16
	2:通所系	3	8	4	2		7	24
	3:小規模多機能	3	3	1			3	10
	4:入所系(夜勤あり)	3	1				4	8
	6:無回答	3	2					5
	合計	14	19	7	4	2	17	63
障害者	1:訪問系		1					1
	2:通所系	1	3	2	1	1	7	15
	3:小規模多機能		2			1		3
	4:入所系(夜勤あり)	1					1	2
	5:その他		1	1				2
	6:無回答	1			1			2
	合計	3	7	3	2	2	8	25
高齢者/障害者	1:訪問系	3		1	2	1	1	8
	2:通所系						1	1
	合計	3	0	1	2	1	2	9
		20	26	11	8	5	27	97

○離職者の割合は、1～3年未満勤務者の割合が高く、また5年未満で離職する割合は70%を超えている。事業所別では、通所系と訪問系で早期に離職割合が高い。

Q 9. 貴事業所では、職員の離職防止に関する取り組みを行っていますか？

種別	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
行っている	48	10	4	62	63.9%
行っていない	14	13	5	32	33.0%
無回答	1	2		3	3.1%
	63	25	9	97	100.0%



Q 9-2. 「行っている」場合、それはどんな取り組みですか？（複数回答可）

取り組み内容	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計
1:定期的な面談	27	5	4	36
2:研修内容の工夫	18	6	1	25
3:希望を考慮した配置	23	2	2	27
4:福利厚生充実	13	3	1	17
5:相談窓口の設置	4	1	2	7
6:その他	12	1		13
	97	18	10	125

○回答があった内の約6割の事業所は離職防止に関し、

- ①職員との定期的な面談、 ②希望を考慮した人員配置、
- ③研修内容を工夫 などを実施している。

Q 10. 給与以外で職員の処遇を改善した点、または今後取り組んでいく予定があれば教えてください。

○給与以外での職員の処遇改善点は、

- ①有給休暇の取得促進・希望休への配慮、 ②資格取得・スキルアップの為の支援、
- ③業務内容の見直し、との回答が多かった。

Q 11. 福祉・介護に関わる職員の育成・定着・早期離職予防のためには事業所としてどんなことが必要であると感じていますか？

○事業所が、職員の育成・定着・早期離職予防のために必要と感じていることとして、

- ①働きやすい職場環境（コミュニケーション・チームワークなど）、
- ②職員育成に関わる取り組み、 ③勤務時間の融通、 という回答が多かった。

Q 12. 貴事業所では、社内での研修を実施していますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者		%
実施している	52	16	7	75	77.3%
実施していない	8	8	2	18	18.6%
無回答	3	1		4	4.1%
	63	25	9	97	100.0%

Q12-2. 「実施していない」場合、それはなぜですか？（複数回答可）

理由	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計
1:研修時間の確保が困難	4	2	1	7
2:小規模で社内研修実施困難	2	4		6
3:外部研修への参加で十分				0
4:効果が分かりにくい				0
5:その他				0
6:無回答	2	2	1	5
	8	8	2	18

○社内研修を実施していない事業所が約2割あり、その理由としては、研修時間を確保するのが困難、事業所が小規模で研修実施が困難という回答が多かった。

Q13. 貴事業所では、職員の採用・育成に関する計画等を策定していますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
策定している	33	7	3	43	44.3%
策定していない	25	17	5	47	48.5%
無回答	5	1	1	7	7.2%
	63	25	9	97	100.0%

○職員の採用・育成に関する計画を策定している事業所としていない事業所の割合がおおよそ半々であり、「策定している」場合の内容としては、新入職員の育成に関する計画という回答が多かった。

Q14. 貴事業所では、派遣労働者を活用していますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
採用している	7	2	1	10	10.3%
採用していない	56	23	8	87	89.7%
	63	25	9	97	100.0%

Q14-2. 「していない」の場合、今後活用を考えていますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
考えている	12	3	1	16	18.4%
考えていない	36	19	6	61	70.1%
無回答	8	1	1	10	11.5%
	56	23	8	87	100.0%



Q15. 貴事業所では、現在外国人労働者を採用していますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
採用している	1			1	1.0%
採用していない	60	25	9	94	96.9%
無回答	2			2	2.1%
	63	25	9	97	100.0%

Q15-2. 「採用していない」の場合、今後機会があれば採用したいと思いますか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
採用してみたい	15	9	2	26	27.7%
採用したくない	32	10	3	45	47.9%
無回答	13	6	4	23	24.4%
	60	25	9	94	100.0%



Q16. 過去の人材採用（紹介ルート）で、効果的であると感じられたものはどれですか？

	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計
1:知人友人の紹介	52	13	8	73
2:ハローワーク	40	13	2	55
3:就職ガイダンス	3	2	1	6
4:新聞広告	8		1	9
5:人材バンク	1	3		4
6:事業所HP	4	4	2	10
7:その他	2	1		3
	110	36	14	160

○人材採用ルートで効果的なものとしては、

①知人友人の紹介、②ハローワーク、という回答が多かった。

Q17. 福祉・介護の職場ガイダンス（合同面接会）についてお聞きします。

開催日	高齢者	障害者	高齢者/障害者	計	%
1:平日がよい	29	7	2	38	39.2%
2:土曜がよい	11	7	1	19	19.6%
3:日曜がよい	9	3	5	17	17.5%
4:その他	1			1	1.0%
5:無回答	13	8	1	22	22.7%
	63	25	9	97	100.0%

時間帯	高齢者	障害者	高齢者/障害者		%
1:午前がよい	15	4	2	21	21.6%
2:午後がよい	23	6	2	31	32.0%
3:一日がよい	9	5	4	18	18.6%
4:その他	1			1	1.0%
5:無回答	15	10	1	26	26.8%
	63	25	9	97	100.0%

○福祉・介護の職場ガイダンスの開催については、平日の午後という回答が多かったが、開催方法は、他のイベントに合わせてという回答が多かった。

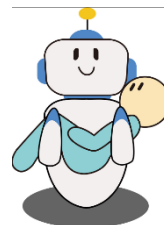


Q18. 今後、三原市でどんな人材確保・育成や定着のためのイベント・取り組み等があれば良いですか。（自由記入）

### 【人材確保について】

#### ○イベントなど

- ・大学・高校の学生との交歓会等の開催。
- ・大学、専門学校での出張ガイダンス。
- ・有資格者向けの説明会開催。
- ・各職場の特徴ややりがい等を紹介できる場の設定。
- ・人通りがある中で、現実の介護実演のイベントや介護ロボットや斬新な福祉用具など進化した介護を見て興味を持ってもらう。
- ・合同面接会の開催を増やして欲しい。
- ・通所事業所間の連携・情報交換等
- ・広島市の「ひろしま保育・介護人材サポート事業」の導入。
- ・管理・経営はもちろんですが、従業員や新入社員へも働いていて賃金を得ることへの姿勢や介護の重要性を誇れる仕事をしているモチベーションを維持できるようなセミナー等があると良い。
- ・介護・福祉の仕事のやり甲斐のあるところ、楽しいところをオープンにしていく取り組み。
- ・仕事の魅力について伝えられるような企画。
- ・コミュニケーションについての講演会や介護技術の講習。
- ・外国人の採用 文化の違いがあるが、心は通じることがある。



#### ○情報発信

- ・市内外の若年者に、地元に残って働ける地域密着型企业・法人である事を訴求して頂きたい。
- ・中高校の進路指導の先生に、介護業界は地域福祉を支える使命とやりがいのある職種であることを理解してもらえよう市から情報提供の場を設けてもらいたい。
- ・学校の就職担当の先生方へ介護業界の偏ったイメージを修正できるような機会。
- ・厳しい業界のTVや新聞等で地域の方々に意識が高い 三原市全体で地域で支えるまちづくりとして福祉活動や今後の動向等分かり易く紹介し興味を持って頂く。
- ・市や社協ホームページ等へ求人情報の掲載。 ・各施設の様子が分かるもの。
- ・業界未経験者でも入りやすいパンフレットの作成。(障害者に対する不安を取り除けるような)

#### ○処遇改善

- ・給与面のアップ 市内のスーパーコンビニなどのバイトや社員の時給を調べそれよりも上ならば(3割から4割)ならば介護職員はきてくれるのでは?
- ・短時間でも(働ける⇔働いて欲しい)のセットが成立すれば良い

#### ○職場体験

- ・見習い・実習などができ、自分の適性を知り仕事に入る方が良い。
- ・専門性を評価する取り組み。 幅広い対象でセミナーや施設見学・職場体験の機会を設ける。 介護の仕事の魅力を積極的に発信する。
- ・職場体験できる機会をつくり、福祉を知ってもらう。

#### ○その他

- ・三原市在住の資格保持者のリスト作成それを元に求人をつける。
- ・保育園・児童クラブ等の優先利用。
- ・介護人材の養成施設や人材バンク、事業所間での人材交流。

## 【育成・定着について】

### ○研修や人材育成

- ・仕事をしていく上で、やり甲斐を伝えながら育てていく。
- ・研修制度化。
- ・仕事が楽しくなる、興味が湧く、やり甲斐が出るような研修やステップアップできる未来像が目に見えるような何か。
- ・モチベーションアップの研修。 各事業所でのグループワーク。 情報交換・
- ・自立支援協議会でも研修会を実施されているが、キャリア別の研修会開催など内容を充実させてほしい。
- ・市主催で保育や介護分野の研修（キャリアパス要件）開催し、特養や老健、障害分野の垣根を越えて「我ごと丸ごと」を支える人材を体系的に育成して欲しい。
- ・新人職員のための研修会が定期的であればよい。
- ・年間を通し、偏った研修になっていると感じている。 幅広研修内容を組んでいただき、フィードバックできる仕組みがあればうれしい。
- ・フルタイム・パート全員が参加しやすい時間帯の無料の研修等。
- ・小規模事業所では独自の研修は難しいので、市や県が開催してくれるとありがたい。

### ○情報交換と発信

- ・他事業所間の交流する場をつくり、良い所を取り入れていく。
- ・スタッフ間の交流イベントの企画・実施。
- ・通所事業所間の連携・情報交換等。
- ・成人式等、若者が集う場面で、三原に残って（就職して）もらえるよう、福祉業界に限らず地元企業を紹介してもらえないだろうか。

### ○業務改革

- ・書類などの仕事を減らし、余暇の時間の確保。
- ・みんなとても良く働いてくれるのに、仕事が多く配分の仕方などノウハウを知りたい。
- ・働く人の受けた教育背景等も知り、家庭の事情も配慮してシフトを組む。
- ・時間外労働の元となる過重に感ずる多方面よりの書類の作成軽減。

### ○福利厚生

- ・三原市として、資格を取得するための助成。
- ・病理保育。
- ・子育て中の介護士のお母さん方への託児所などへの優遇措置。
- ・介護人材の教育機関・子育て中の介護士さんへの託児施設の優遇。

