

令和5年度 介護人材確保に関する実態調査アンケート結果

1 目的

県内介護サービス事業所における介護人材確保の現状や課題を把握し、今後の介護人材確保施策を検討するための基礎資料とするため、アンケート調査を実施

2 調査概要

①調査対象施設

法人単位で回答

②調査方法

三重県電子申請・届出システム(LoGoフォーム)で回答

対象法人数 1,287法人 / 有効回答数330法人

③調査期間

令和5年7月3日(月)～令和5年7月21日(金)

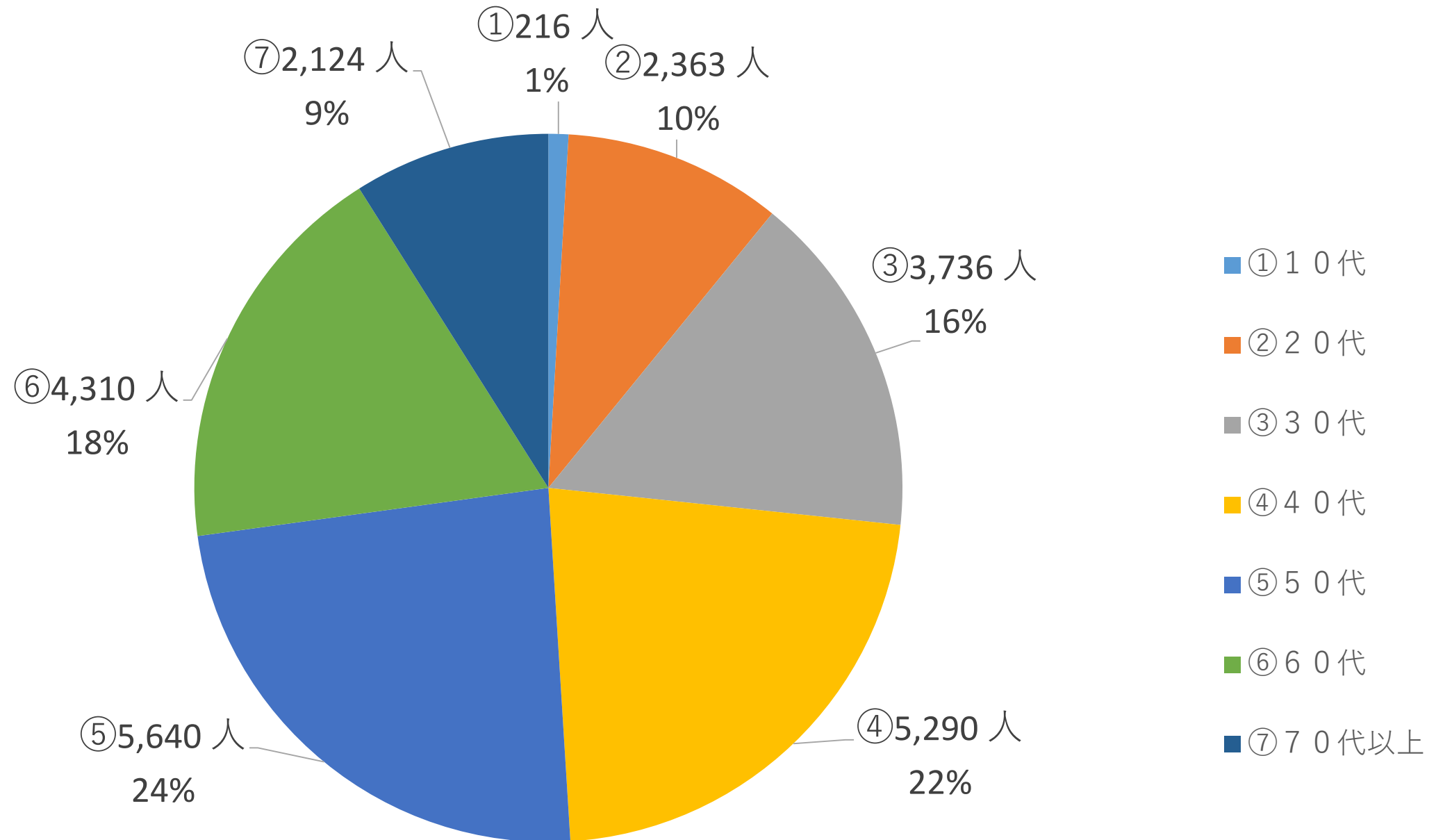
Q1 貴法人に勤務する職員数を、職種別に記入してください。

(回答数:330法人)

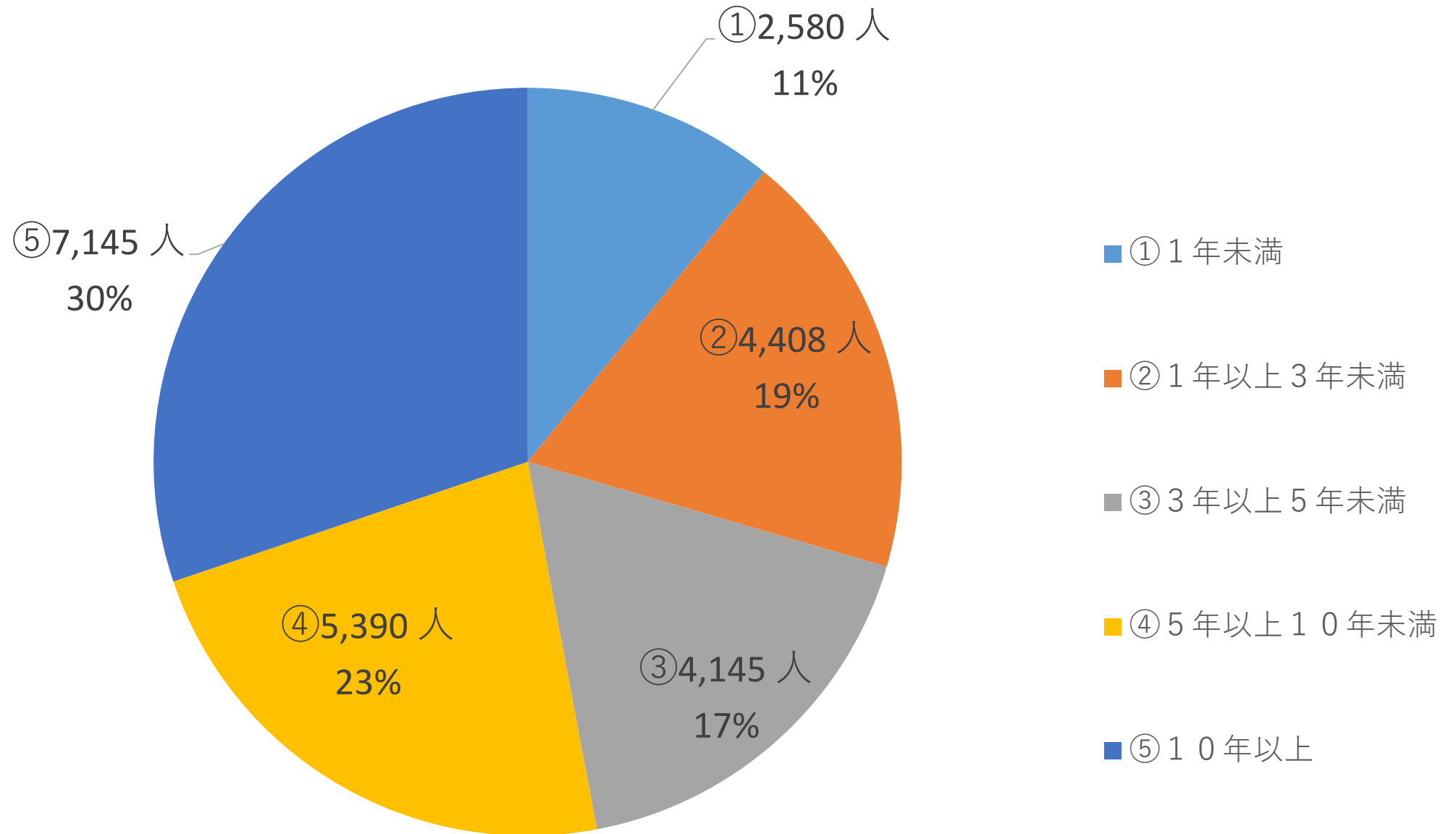
| 職種 | 人数 (人) | 構成比 (%) |
|--------------------------|--------|---------|
| ①訪問介護員 | 2,103 | 8.3% |
| ②介護職員 (訪問介護員以外) | 10,288 | 40.8% |
| ③看護職員 | 2,878 | 11.4% |
| ④生活相談員・支援相談員 | 914 | 3.6% |
| ⑤理学療法士・作業療法士・言語聴覚士等リハビリ職 | 679 | 2.7% |
| ⑥栄養士 | 314 | 1.2% |
| ⑦調理員 | 811 | 3.2% |
| ⑧介護支援専門員 | 949 | 3.8% |
| ⑨医師 | 262 | 1.0% |
| ⑩薬剤師 | 47 | 0.2% |
| ⑪管理者 | 825 | 3.3% |
| ⑬事務員 | 1,058 | 4.2% |
| ⑭その他 | 4,081 | 16.2% |
| 合計 | 25,209 | 100.0% |

Q2 貴法人に勤務する職員数を、年代別に記入してください。

(回答数:306法人)

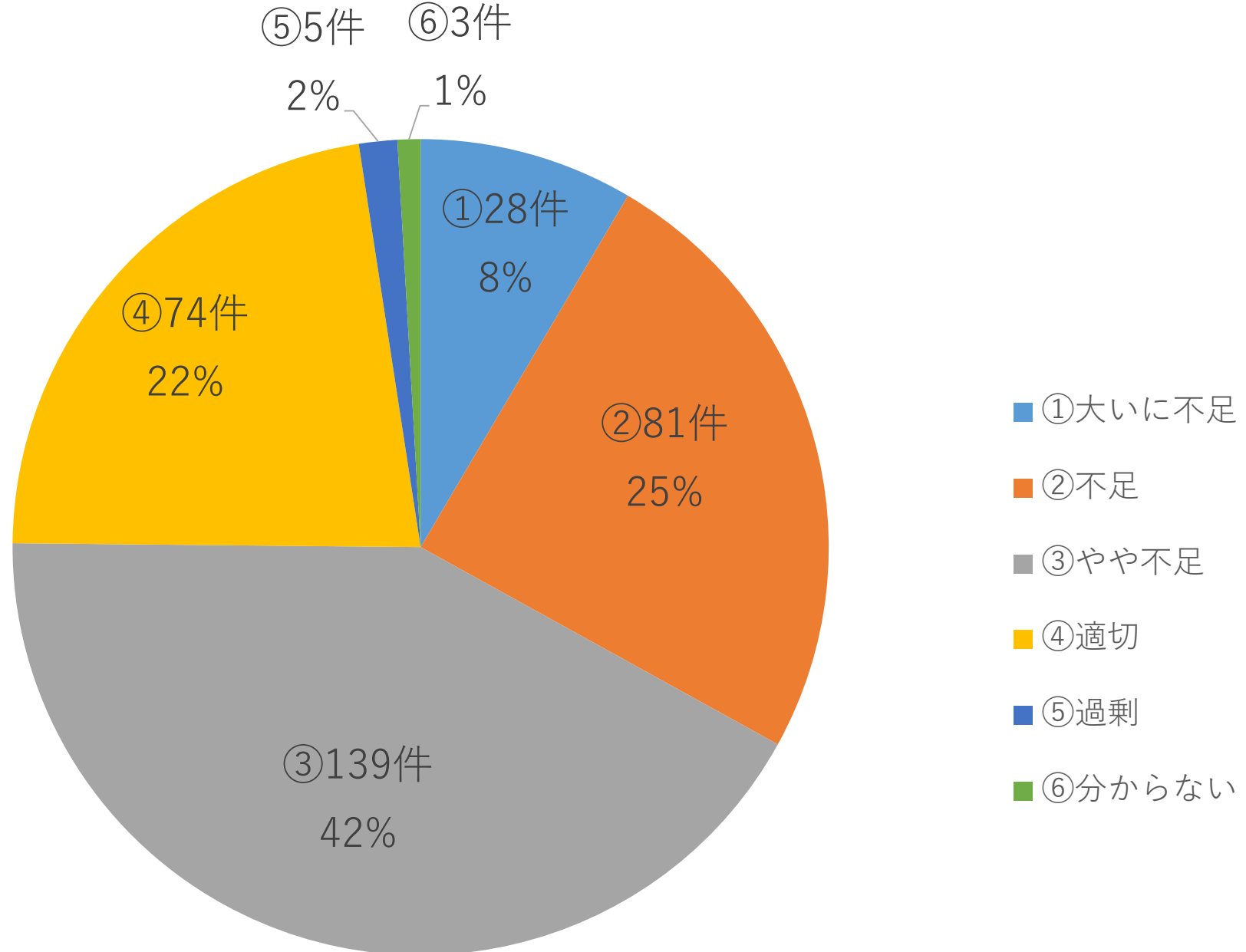


Q3 貴法人に勤務する職員数を、経験年数別に記入してください。 (回答数:306法人)

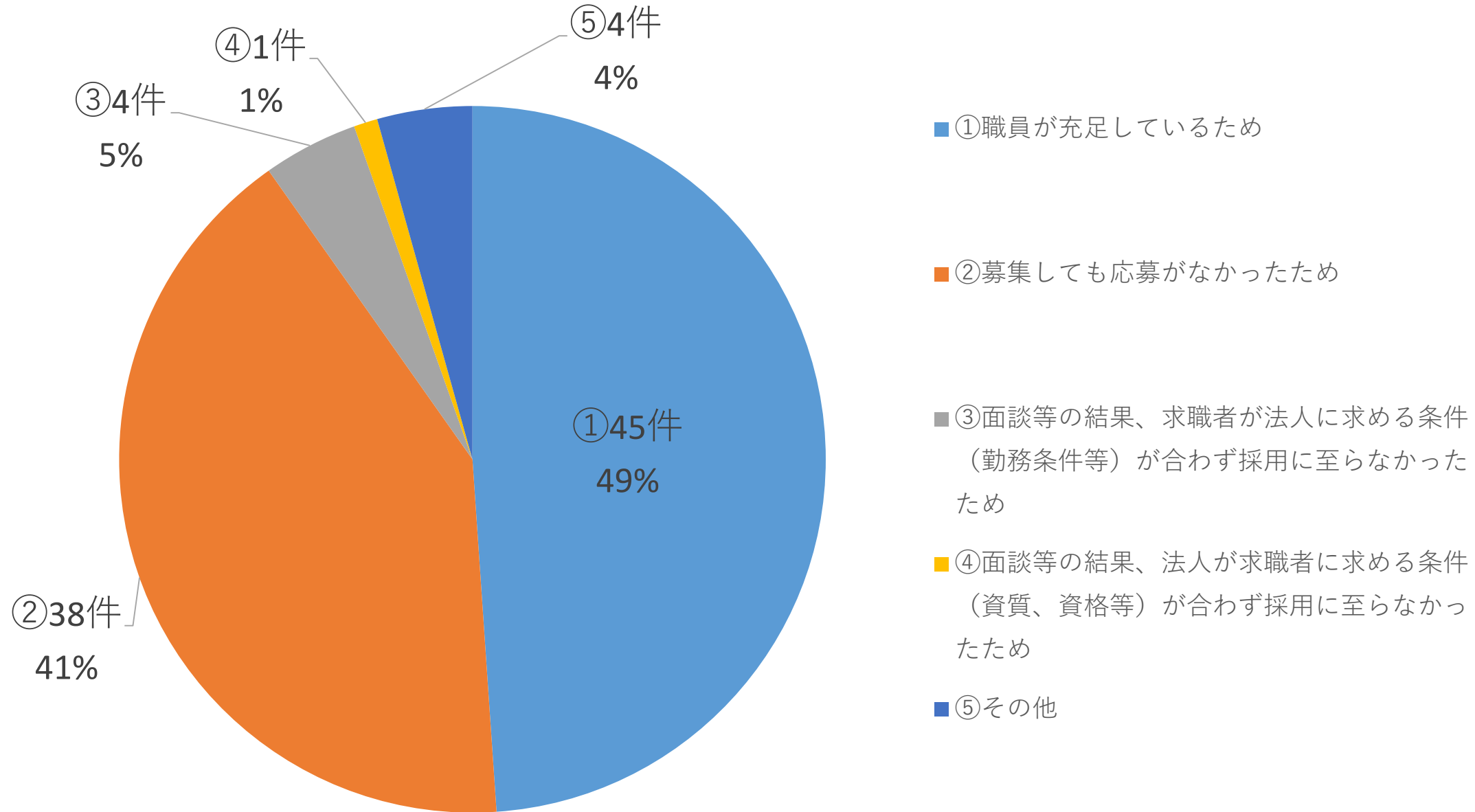


Q4 貴法人の職員の過不足感は、どれですか。(選択は1つ)

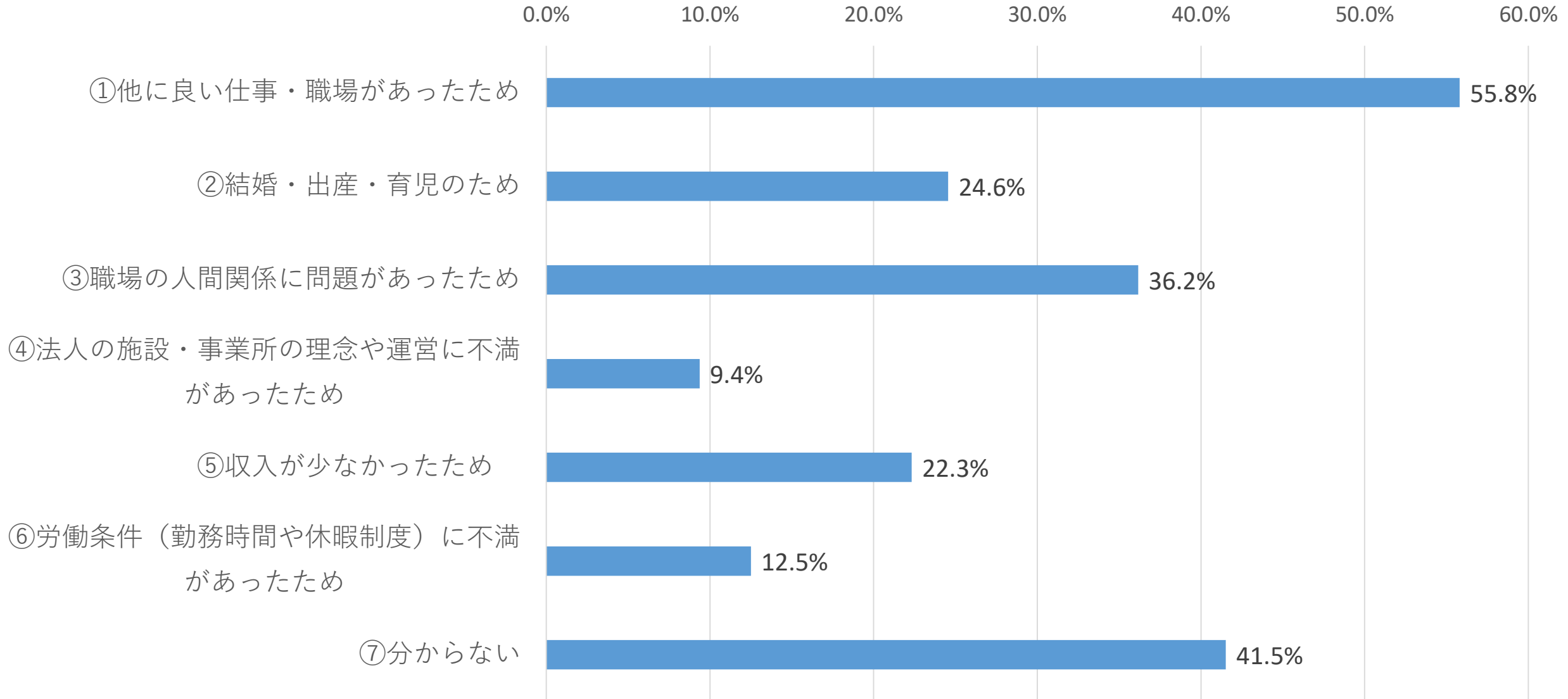
(回答数:330法人)



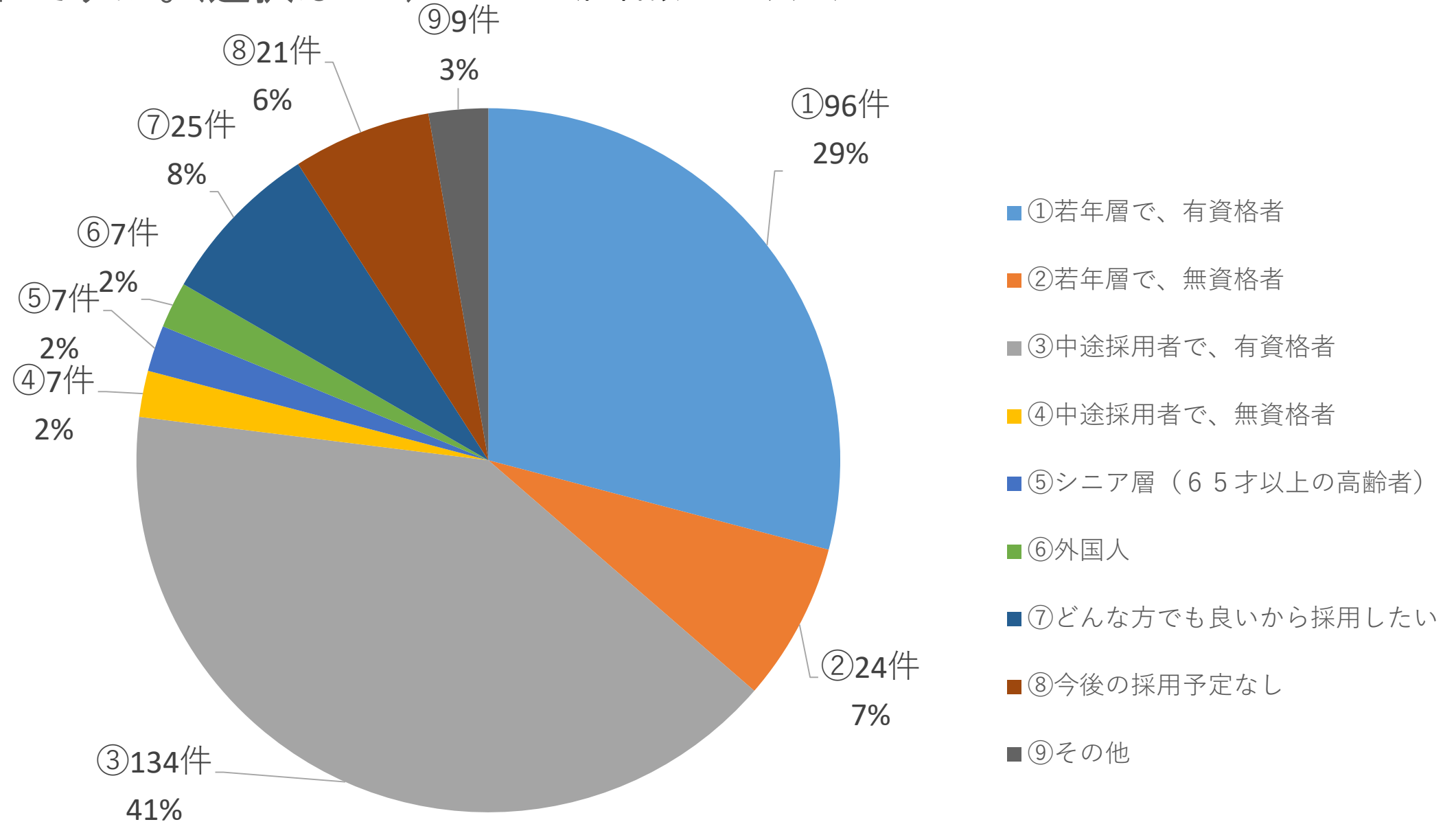
Q5 令和4年度に職員を採用していない法人にお尋ねします。
採用していない理由を選択してください。(回答数:92法人)



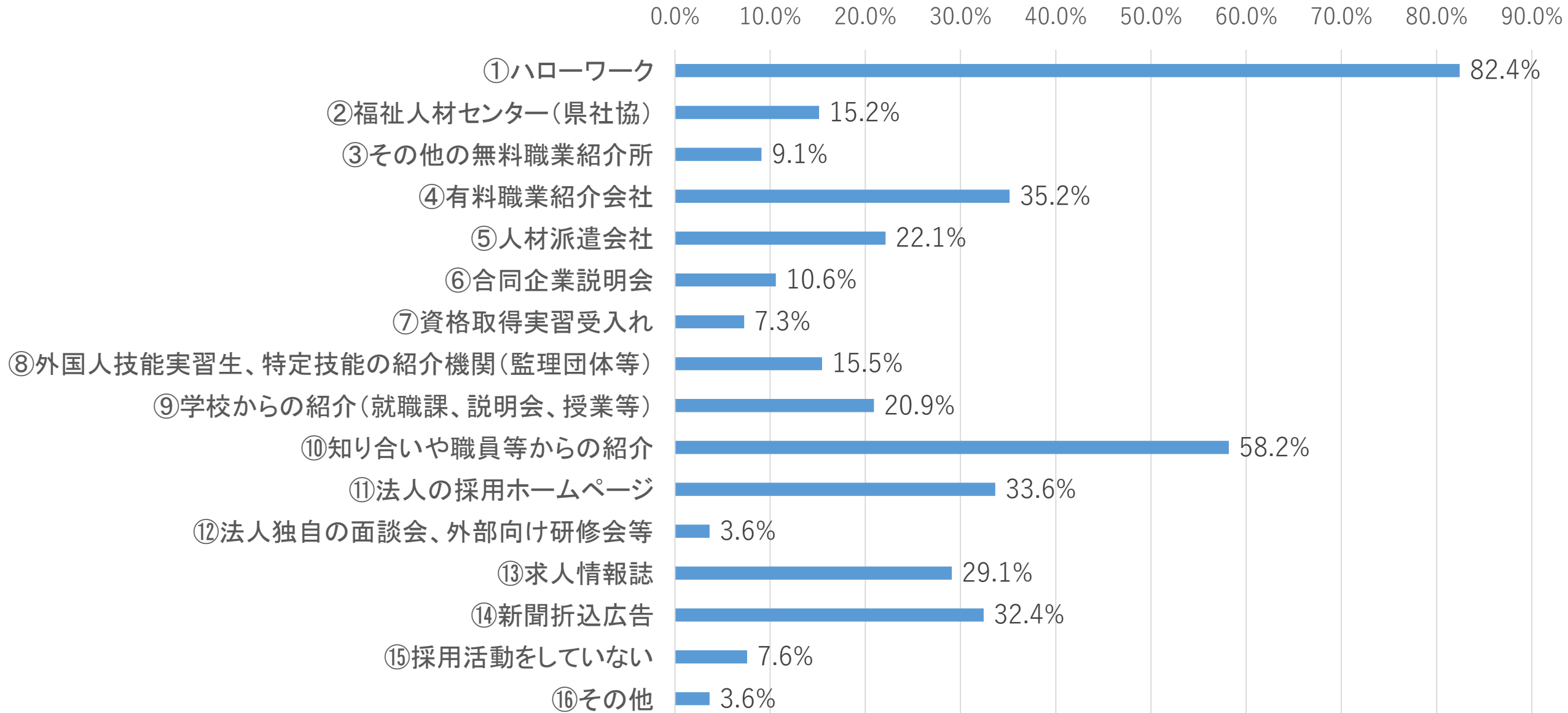
Q6 令和4年度に離職のあった法人にお尋ねします。離職した理由は
何ですか。(あてはまる項目すべて選択) (回答数:224法人)



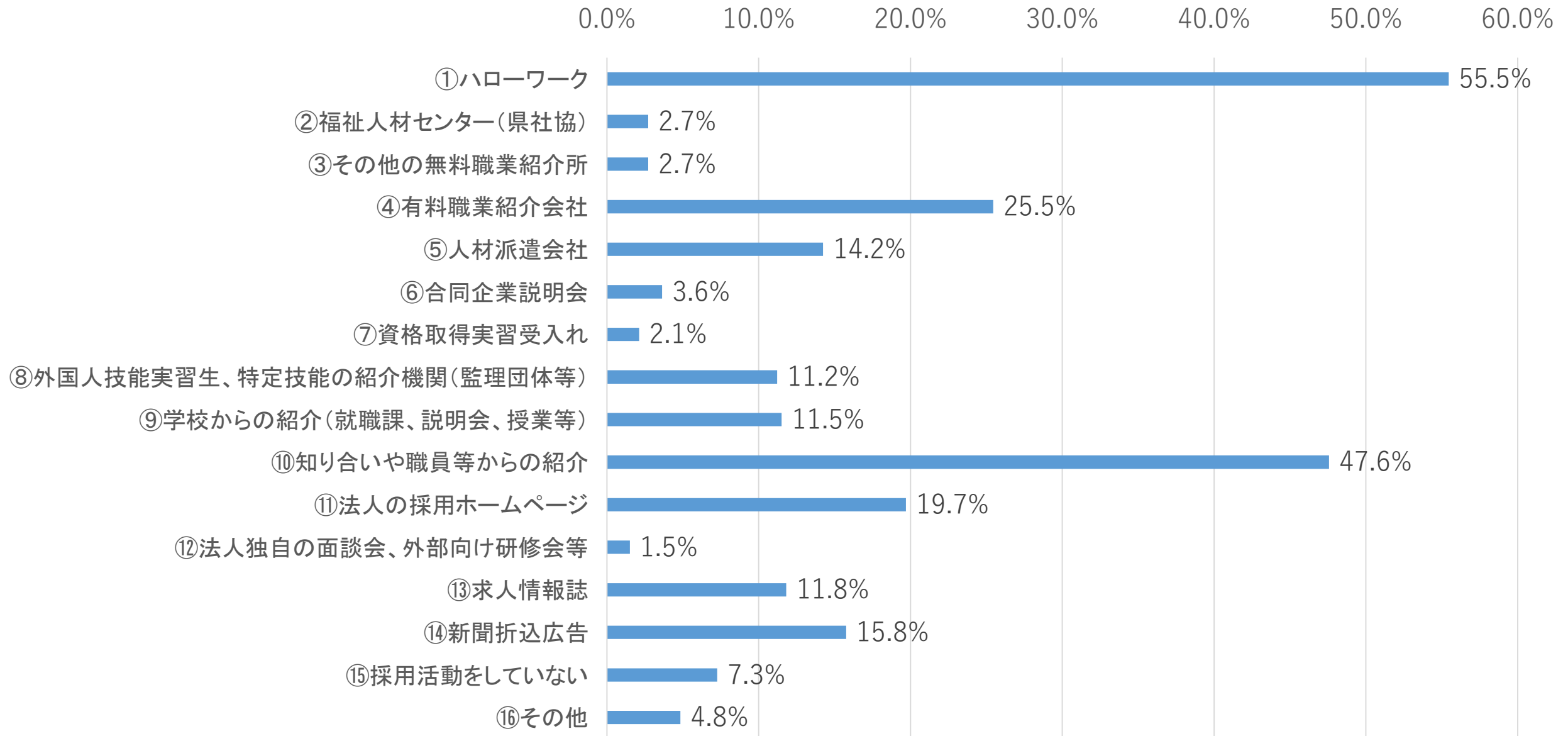
Q7 今後の採用活動において、特に力を入れたいと考えている項目は
どれですか。(選択は1つ) (回答数:330法人)



Q8 直近3年間に人材確保のために活用した採用ツールは、どれですか。
(あてはまる項目すべて選択) (回答数:330法人)



Q9 人材確保のために活用した採用ツールのうち、効果のあったツールは
どれですか。(あてはまる項目すべて選択) (回答数:330法人)



Q10 人材確保のために活用した採用ツールのうち、「効果がある(ない)と考える理由は何ですか。 <その1>

※回答は、一部を抜粋したものです。

<主な回答>

①ハローワーク

- ・ハローワークからの紹介での入社が多い。求人を探される方が多い。
- ・ハローワークでは職種により専門相談の担当者がいるため、担当者と相談して適性のある人材を紹介してもらえる。
- ・介護の仕事に適さない方も多く、すぐに退職されてしまったため、最近はハローワークをあまり利用していない。
- ・派遣会社や有料紹介所などに人材の多くが登録してしまっており、ハローワークなど無料の紹介所での紹介は希薄すぎる。

④有料職業紹介会社

- ・即戦力に繋がる。登録求職者の数が多い。
- ・WEBページを使って手軽に求職の登録ができるし、求人の情報を検索できるため便利。
- ・紹介会社は積極的に紹介があるので、お金は掛かるが採用に繋がっている。
- ・紹介人数が多いが紹介料が高いためあまり利用はしたくない。
- ・紹介会社経由で来る人材の離職率は高い。

⑤人材派遣会社

- ・確実に人材が確保できた。
- ・人材派遣等を使用するしか募集をかけても応募がない。
- ・職員不足につき、人材派遣会社は探してくれる。しかし、単価が高額。
- ・当社の意図したとおりの紹介がない。
- ・人材派遣は数社利用したが、やる気の無い経験も無い人を無理矢理紹介され、無断遅刻欠勤等で続かない。

Q11 人材確保のために活用した採用ツールのうち、「効果がある(ない)と考える理由は何ですか。 < その2 >

< 主な回答 >

⑧外国人技能実習生、特定技能の紹介機関(監理団体等)

- ・一定の期間はかかるが、ほぼ確実に採用できるため。
- ・自社系列施設にて、特定技能実習生の登録支援機関を有しており安心した外国人の受け入れが可能となっている。
- ・全体的に日本人の求人応募が激減している。打開策がなかなか見当たらず、外国人採用に舵を切るしかない。

⑨学校からの紹介(就職課、説明会、授業等)

- ・新卒者(高卒)の採用は毎年訪問を実施することで効果が出る。短期間では効果は出ない。
- ・福祉専門学校での掲示板に求人を掲示させていただき採用に繋がった。
- ・法人のニーズと事情を考慮して、適切に対応できる人材を推薦していただいた。

⑩知り合いや職員等からの紹介

- ・知り合いからの紹介は事前の情報なども判断材料となり、条件が合えば、確実に採用につながる。
- ・知人の紹介は、お互いの様子が把握でき安心感がある。一番人材の安定性がある。
- ・知り合いや職員の紹介は数は少ないが、離職率が低いなど信頼できる。
- ・採用する側と応募する側のお互いに事前情報を把握しているので、職員間の意思疎通が図りやすい。長年勤めてくれている。
- ・職員の知り合いの紹介は、退職時に一緒に退職する可能性がある。

Q12 人材確保のために活用した採用ツールのうち、「効果がある(ない)と考える理由は何ですか。〈その3〉

〈主な回答〉

⑪法人の採用ホームページ

- ・SNSやホームページ等を活用し採用にいたった経緯がある。
- ・面接時に当法人のホームページを見て、参考にしたという方が多かった。

⑬求人情報誌

- ・求人媒体がSNS化しているが、年齢層の高い求職者には、求人雑誌による発信が効果があると考えている。
- ・求人雑誌などは手軽に求人を見る事ができる。

⑭新聞折込広告

- ・折込広告は近くで働きたい方や、資格を活かしたい等の意欲的な方が多い。
- ・新聞を購入している方が減少した。広告を出しても問い合わせの電話も無いケースがよくあったので、採用に繋がらなくなってきている。
- ・新聞の折り込み広告は、1回当たりの費用が高い。

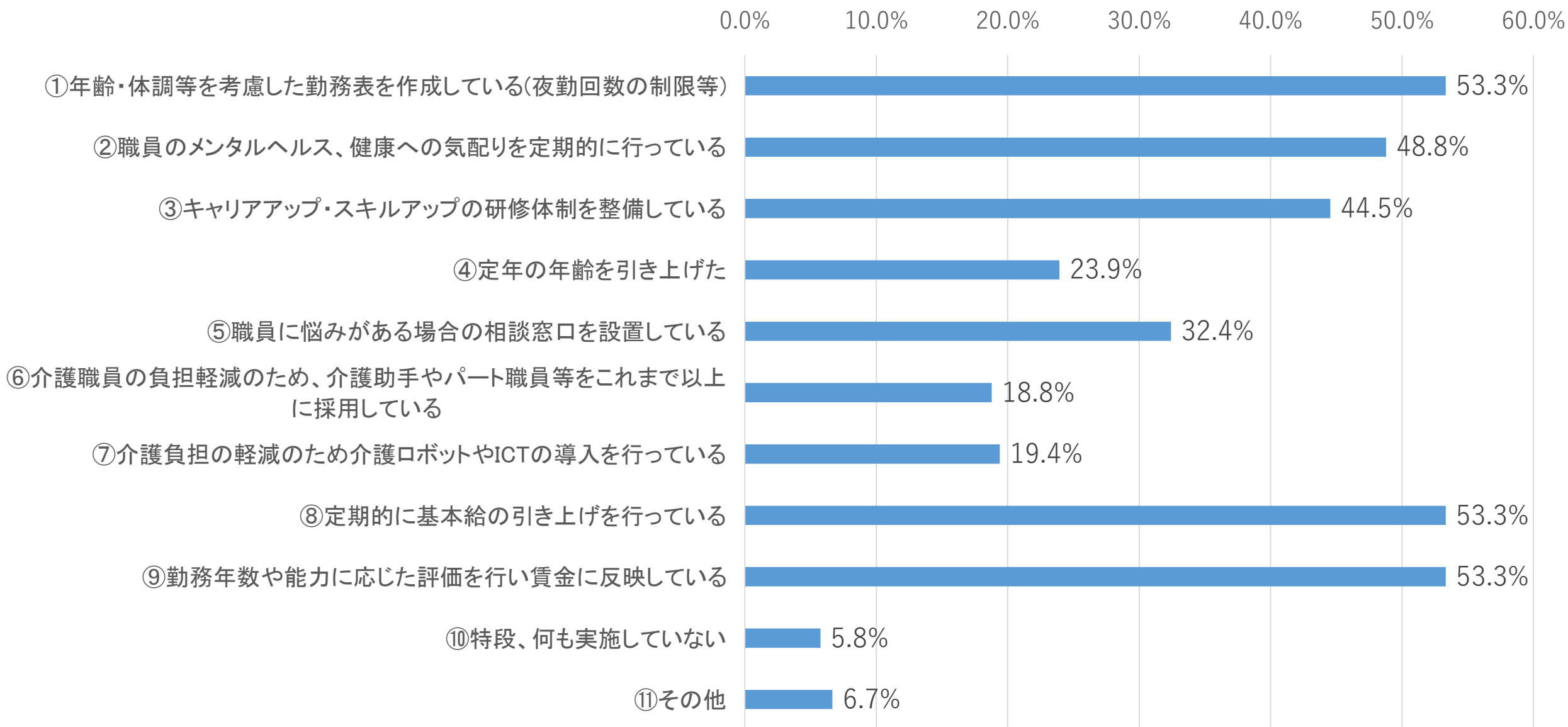
⑯その他

- ・就労を考えていてもハローワークまでは出向かない、ローカル新聞もとっていない場合に、地域特定の広告郵便であれば、必ず目にしてもらえる。
- ・採用に関するツールそのものが原因ではない。介護報酬の設定が現状とずれていることから企業が人件費として出せる金額に限界があることが原因である。

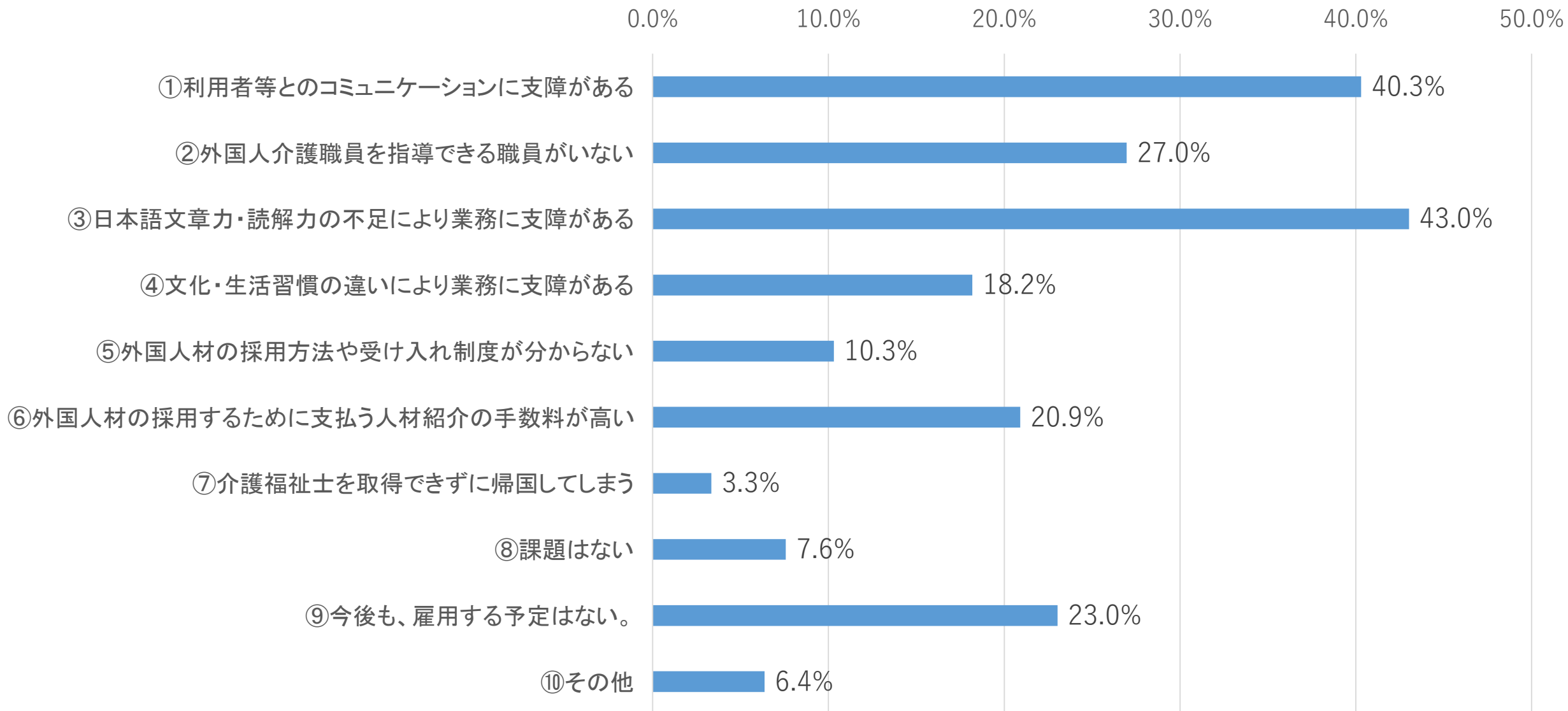
Q13 職員の定着のために実施している取組はどれですか。

(あてはまる項目すべて選択)

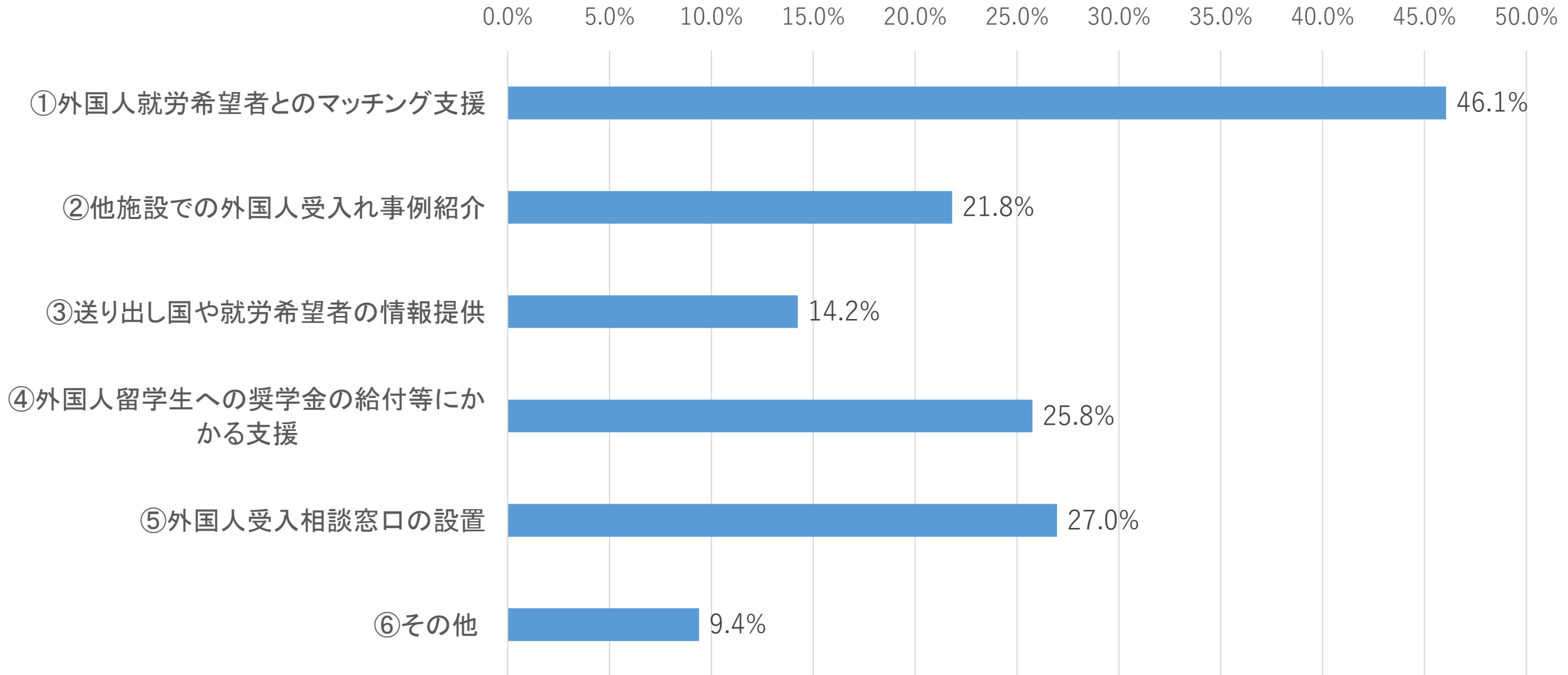
(回答数:330法人)



Q14 外国人材の雇用にあたって、どのような課題がありますか。
(選択は3つまで) (回答数:330法人)

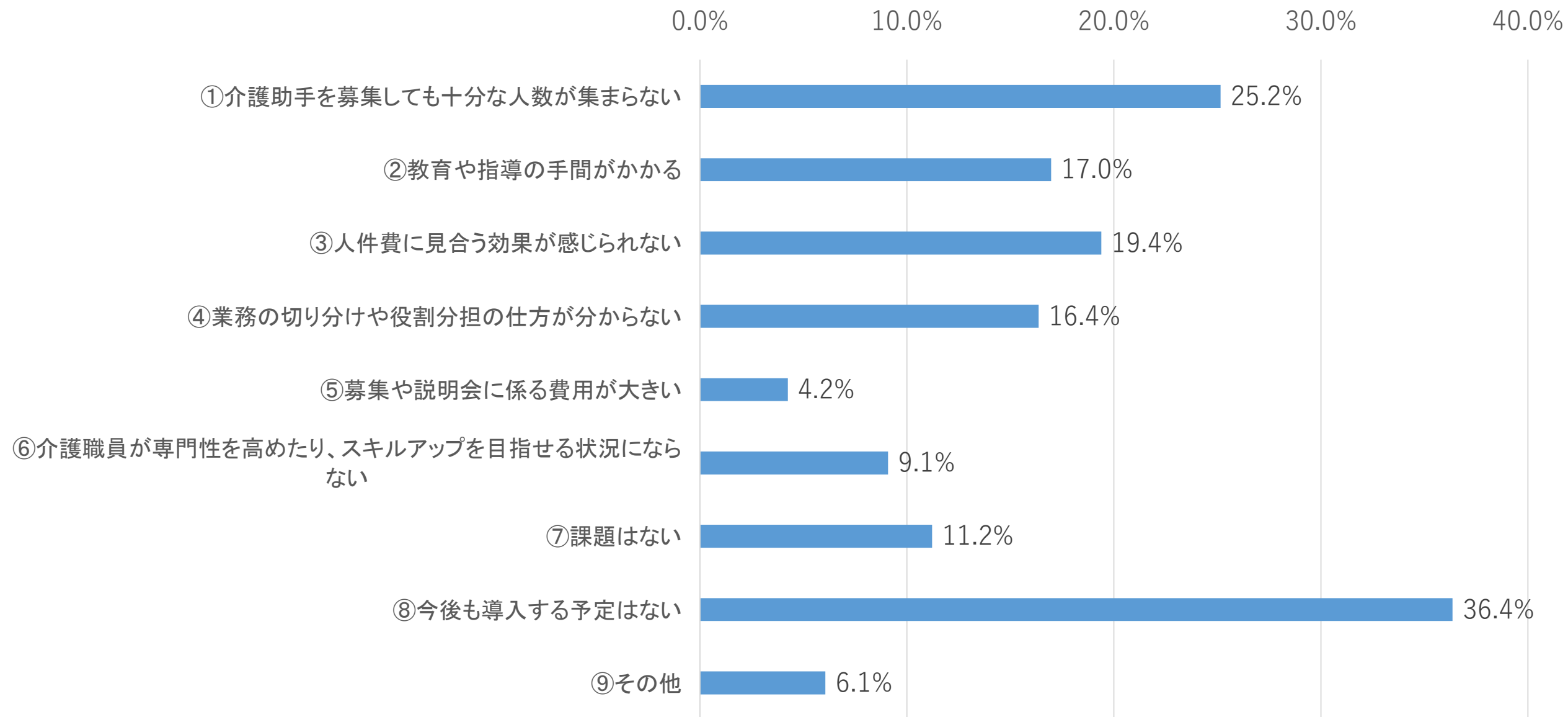


Q15 外国人材の受入を円滑に進めるために、行政に求める支援は
どれですか。(選択は2つまで) (回答数:330法人)

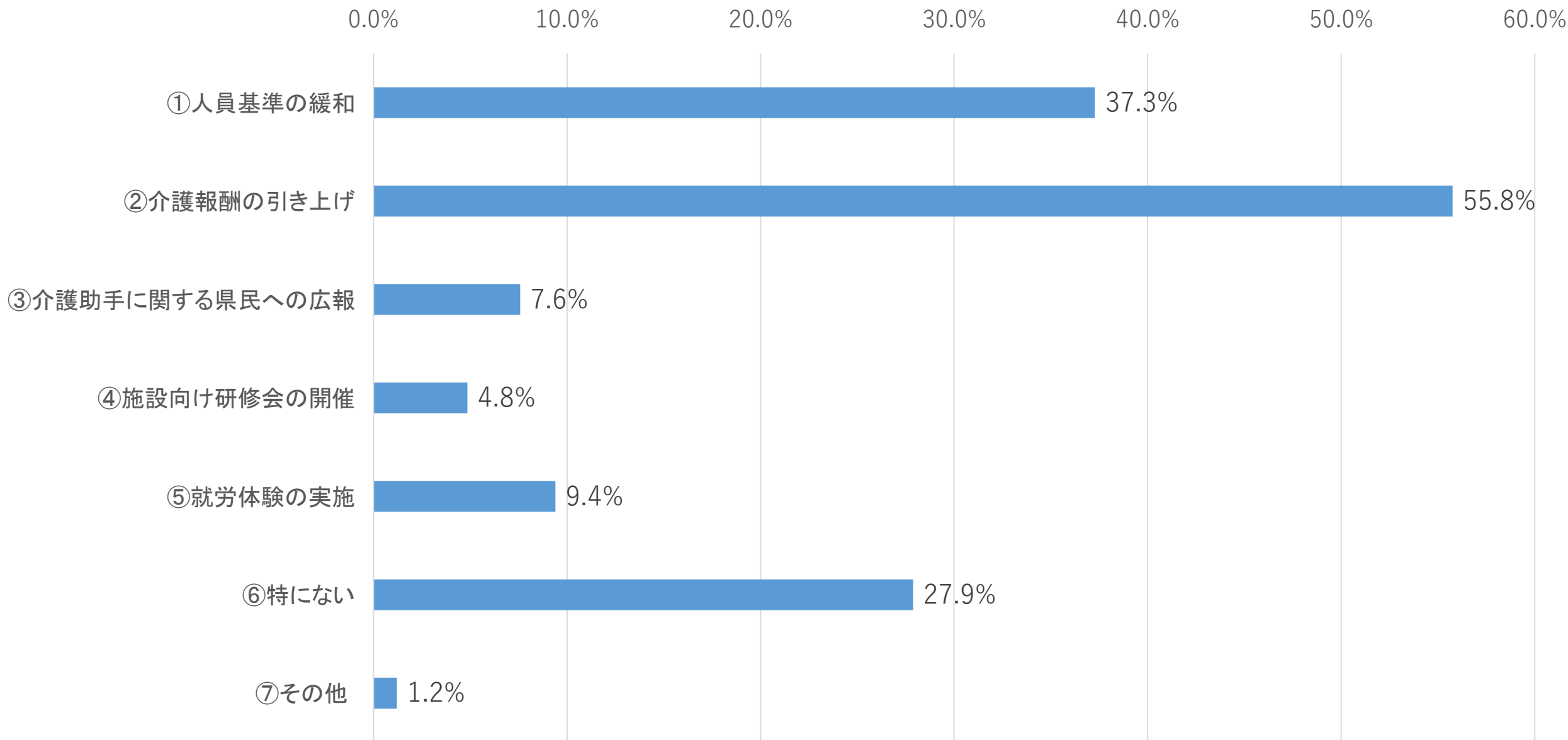


Q16 介護助手を導入するにあたっての課題は何ですか。

(選択は3つまで) (回答数:330法人)

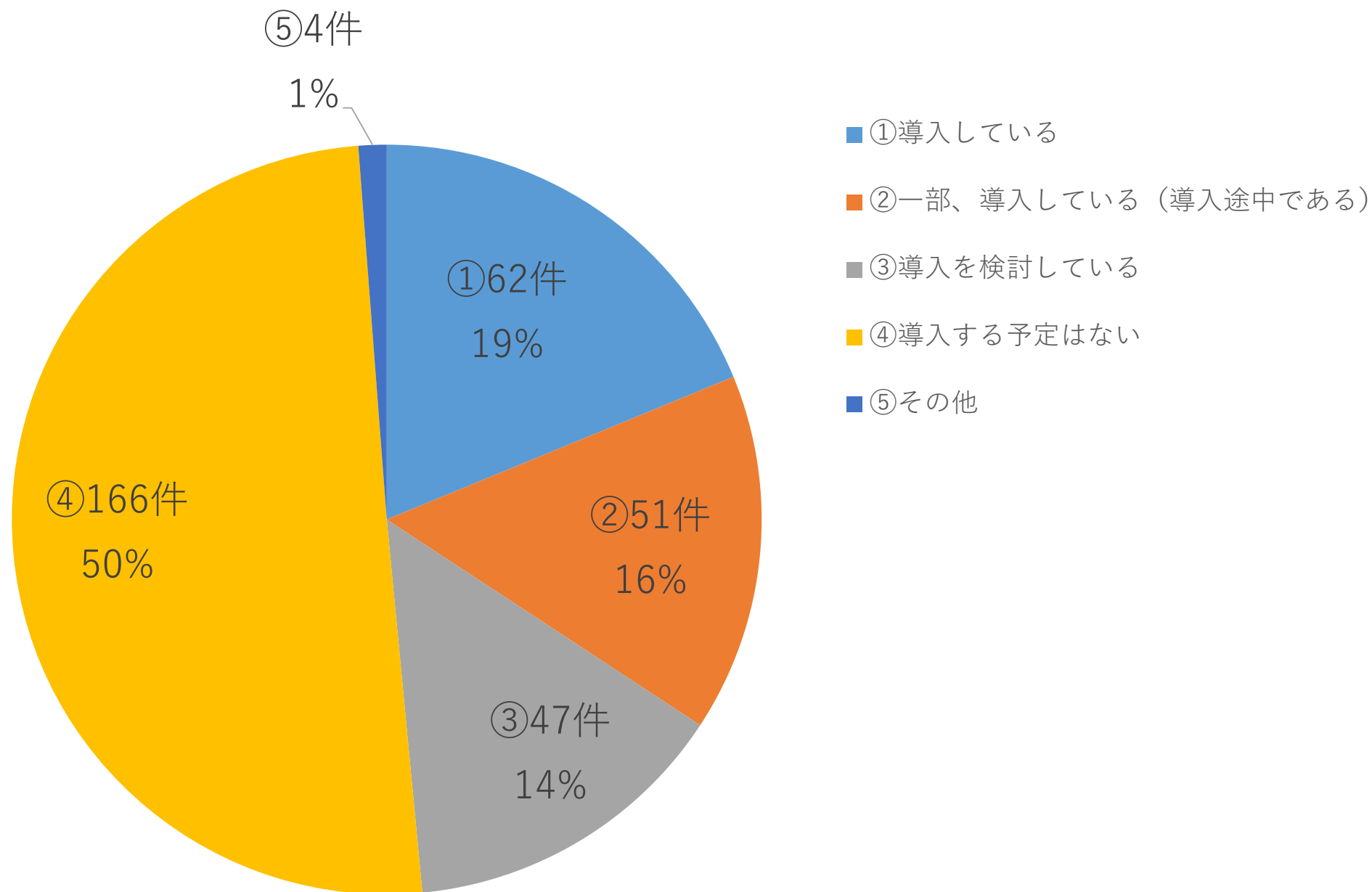


Q17 介護助手を雇用するために行政に求める支援はありますか。
選択してください。(選択は2つまで) (回答数:330法人)

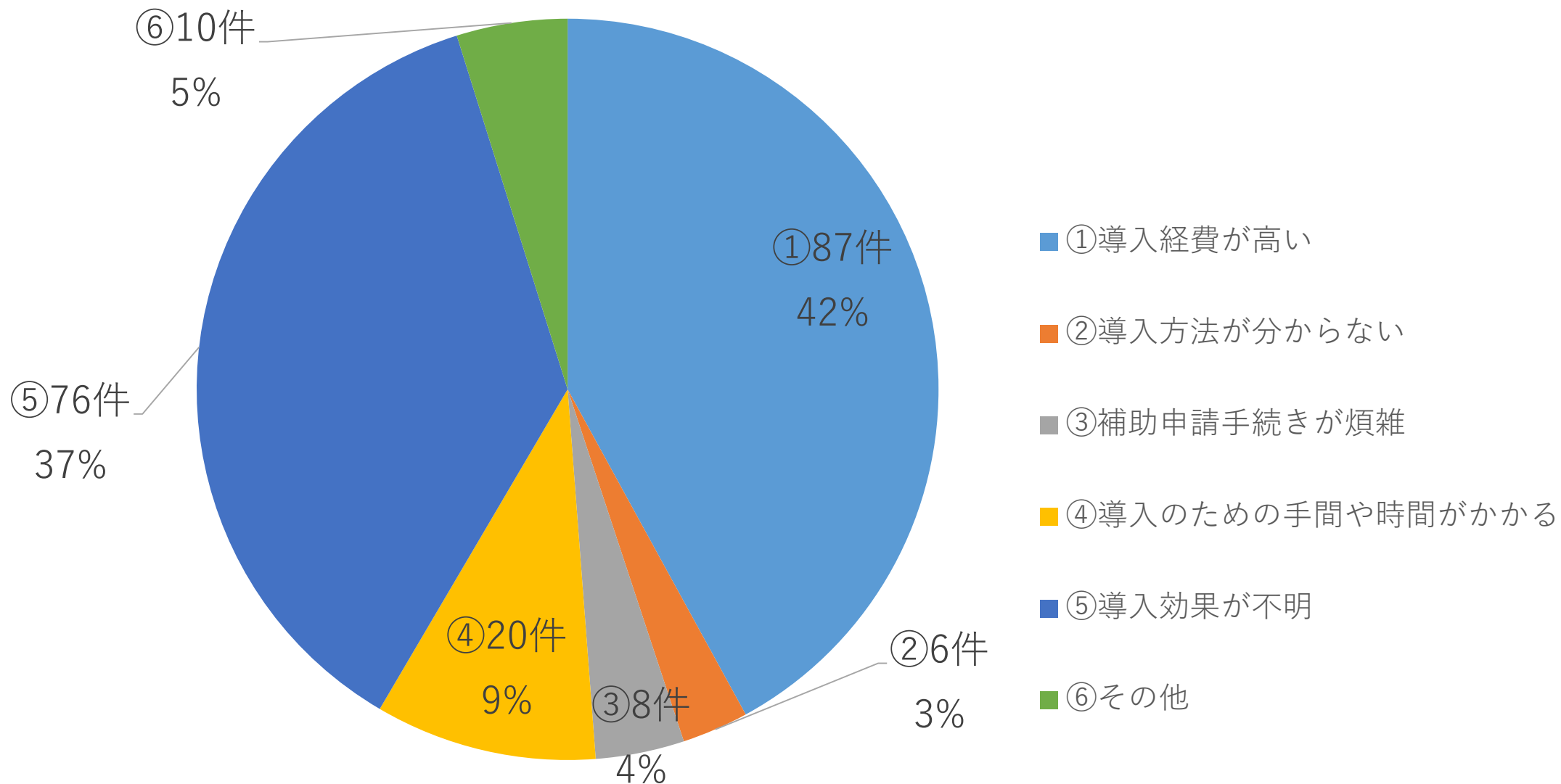


Q18 介護ロボット・ICTを導入していますか。(選択は1つ)

(回答数:330法人)

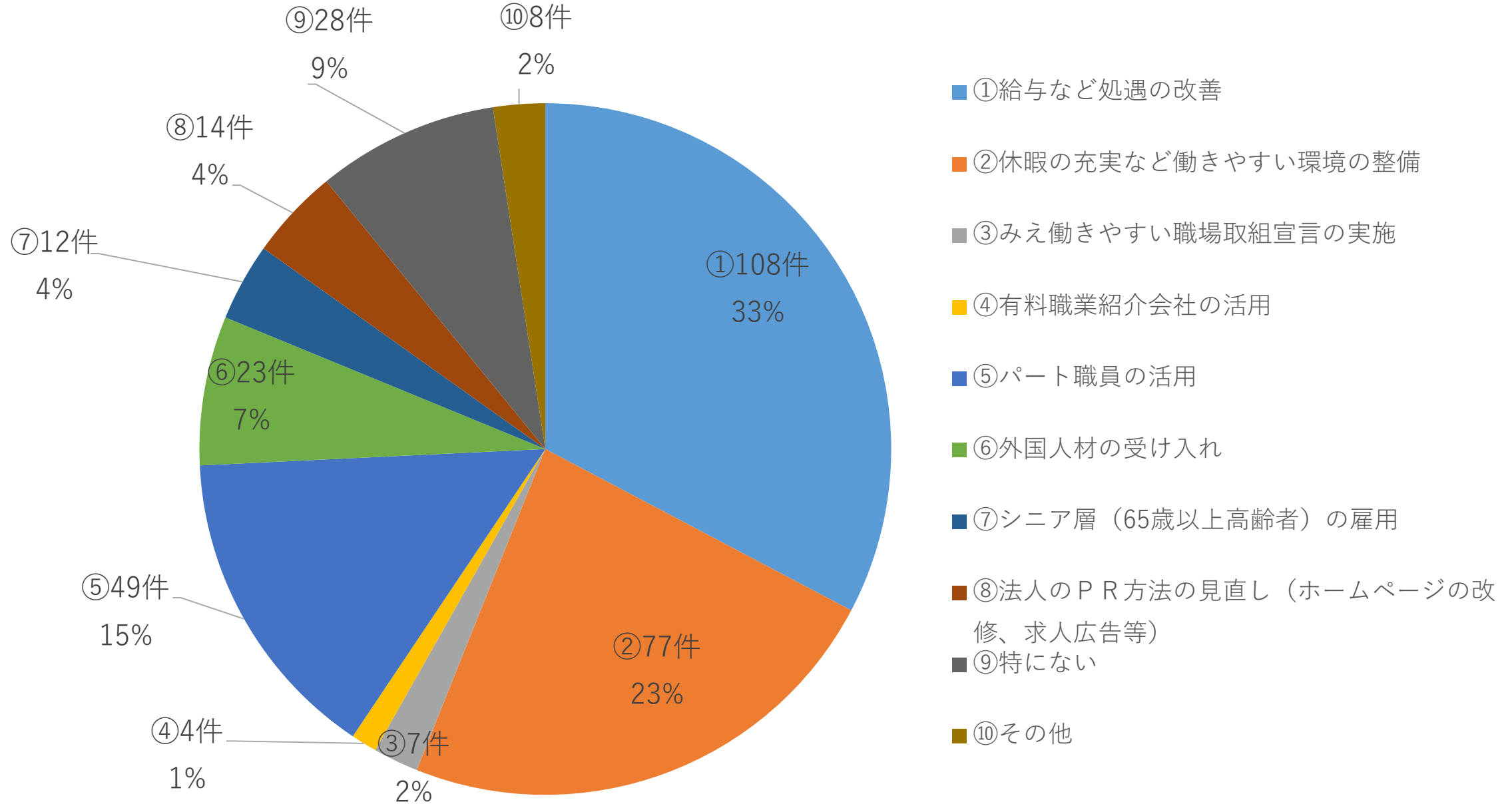


Q19 介護ロボット・ICTの導入を「検討している」「導入する予定はない」と回答した法人にお尋ねします。現在、介護ロボット・ICTを導入していない理由は何ですか。(選択は1つ) (回答数:207法人)



Q20 今後、介護人材を確保するため、今後、特に力を入れたいと考えている項目はどれですか。(選択は1つ)

(回答数:330法人)



Q21 介護人材の確保のため、今後、行政に実施してほしい対策は どれですか。(選択は3つまで)

(回答数:330法人)

