

介護人材に関するアンケート 実施結果報告

厚生労働省の統計によると、団塊の世代が75歳以上になる令和7年度には、全国で約32万人の介護職員が不足すると推計されています。

このような状況を踏まえ、本市の第9期介護保険事業計画においても、介護人材の確保を重点施策の一つとして掲げています。その取り組みの初年度として、市内介護サービス事業所における介護人材確保状況を把握し、具体的な介護人材不足に対する施策を検討する際の基礎資料とするため、本アンケートを実施しましたので、集計結果の概要をご報告します。

実施期間：令和6年7月19日～令和6年8月17日

調査対象：市内介護事業所 107カ所

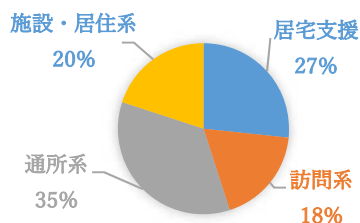
回収率：56.1%（60事業所から回答）

回答状況：

【問1】～【問2】事業所名、事業の種類を教えてください。

居宅支援	16事業所/20事業所
訪問系	11事業所/33事業所
通所系	21事業所/33事業所
施設・居住系	12事業所/21事業所

回答状況



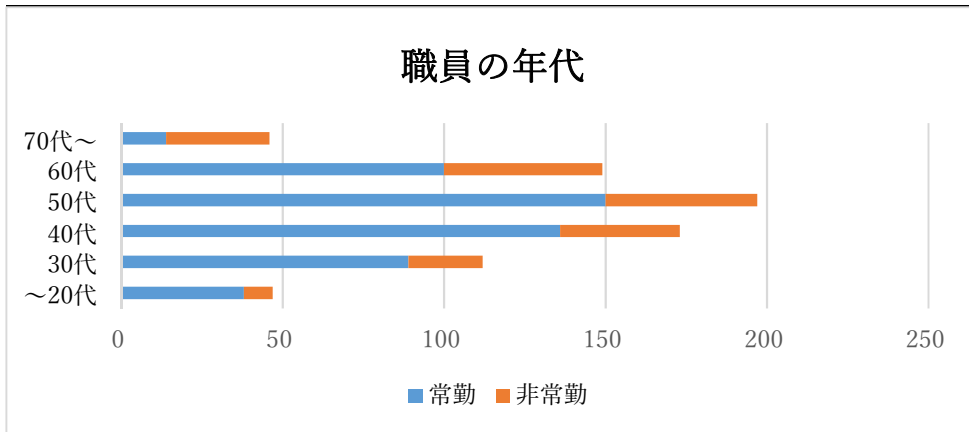
【問3】～【問6】常勤・非常勤の人数を教えてください。

	居宅支援	サービス事業所
常勤専従	41	404
常勤兼務	16	87
非常勤専従	4	182
非常勤兼務	1	37

【問7】～【問8】従業員の年代を教えてください。

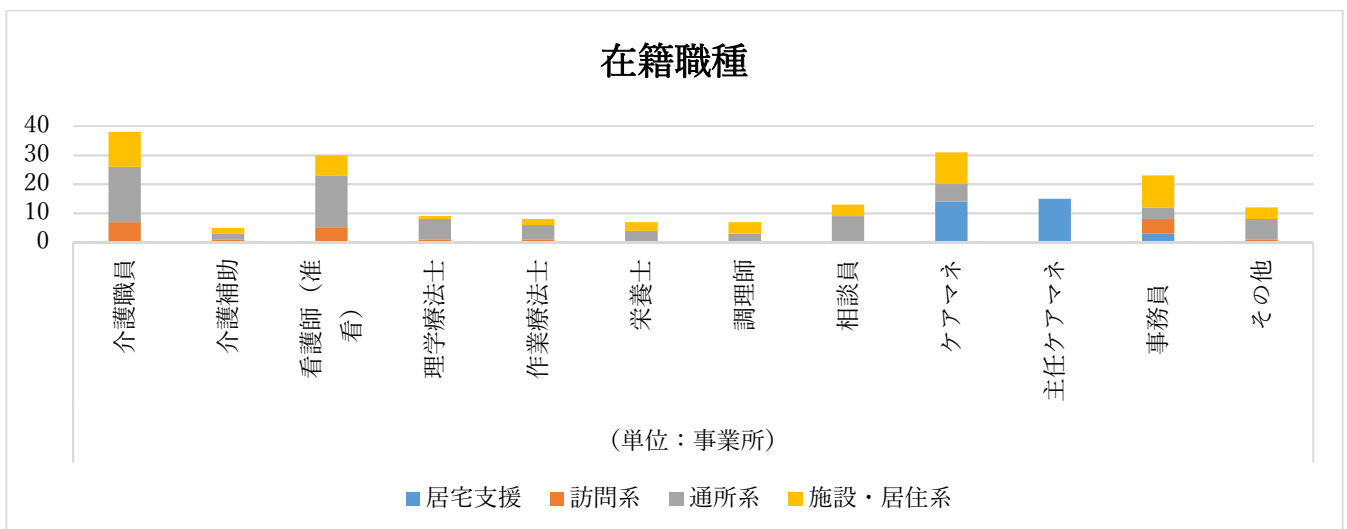
	～20代	30代	40代	50代	60代	70代～
常勤	38	89	136	150	100	14
非常勤	9	23	37	47	49	32

50代の従業員が最も多く、若い世代の労働力が不足しています。



【問9】在籍している職種を教えてください。

	介護職員	介護補助	看護師	理学療法士	作業療法士	栄養士	調理師	相談員	ケアマネ	主任ケアマネ	事務員	その他
居宅支援	—	—	—	—	—	—	—	—	14	15	3	0
訪問系	7	1	5	1	1	0	0	0	0	0	5	1
通所系	19	2	18	7	5	4	3	9	6	0	4	7
施設・居住系	12	2	7	1	2	3	4	4	11	0	11	4

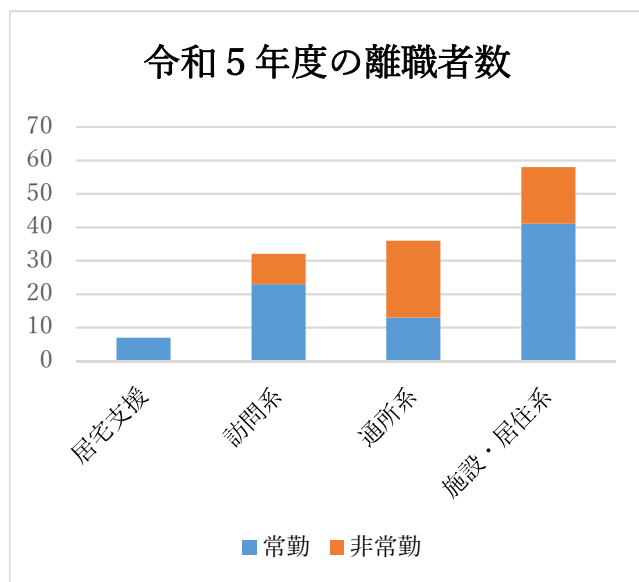
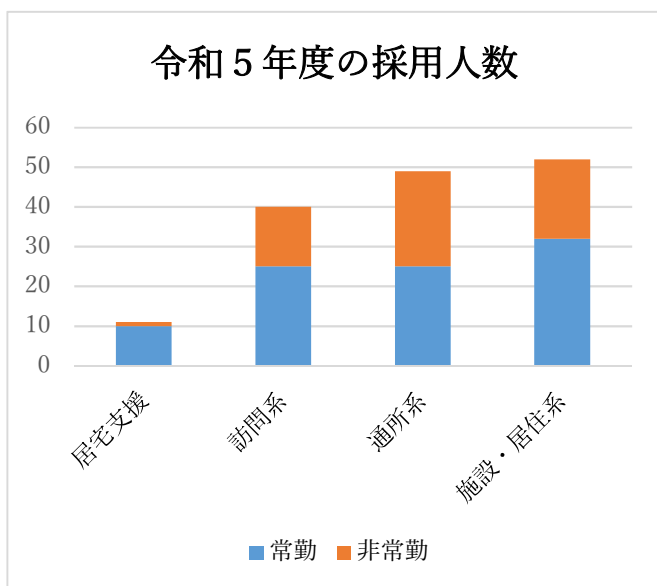


【問 10】～【問 13】令和 5 年度の採用者数と離職者数を教えてください。

採用者数	常勤	非常勤
居宅支援	10	1
訪問系	25	15
通所系	25	24
施設・居住系	32	20

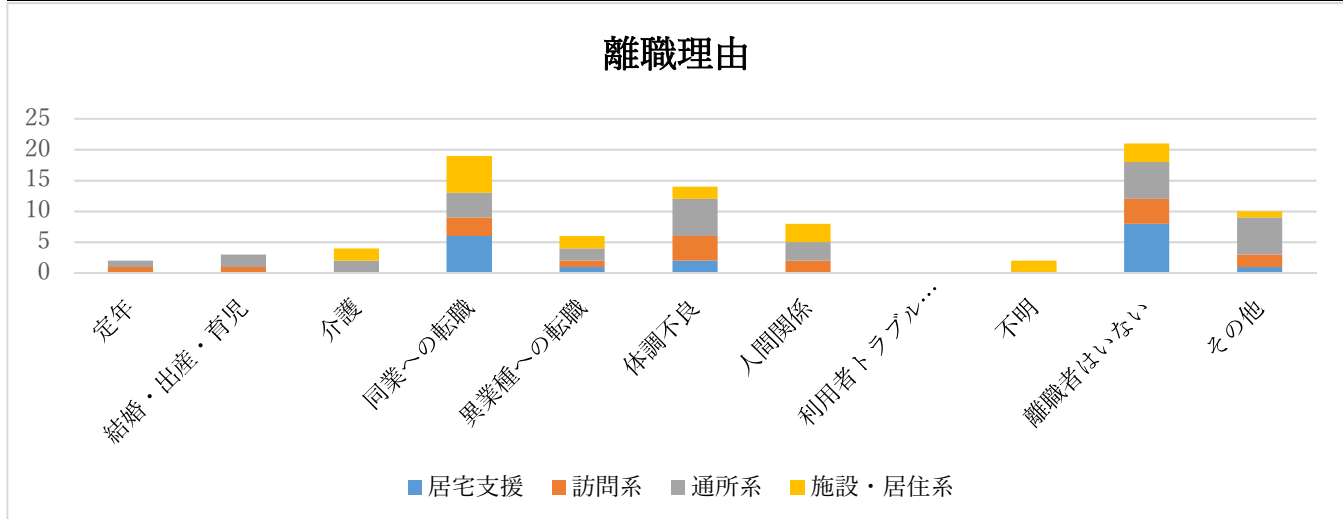
離職者数	常勤	非常勤
居宅支援	7	0
訪問系	23	9
通所系	13	23
施設・居住系	41	17

施設・居住系事業所は、採用数とほぼ同数の離職者がいる現状です。



【問 14】離職者の離職理由を教えてください。

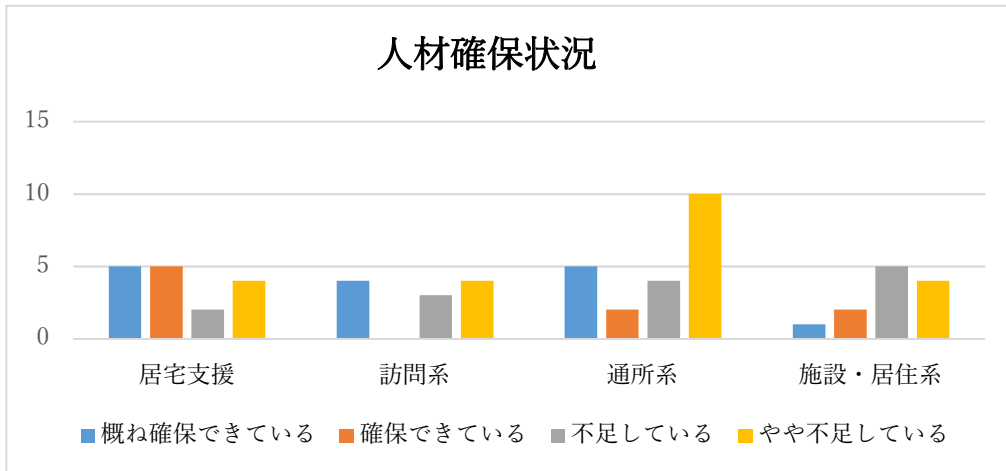
	定年	結婚・出産・育児	介護	同業への転職	異業種への転職	体調不良	人間関係	利用者トラブル(ハラスメント)	不明	離職者はいない	その他
居宅支援	0	0	0	6	1	2	0	0	0	8	1
訪問系	1	1	0	3	1	4	2	0	0	4	2
通所系	1	2	2	4	2	6	3	0	0	6	6
施設・居住系	0	0	2	6	2	2	3	0	2	3	1



【問 15】事業所の人材確保状況を教えてください。

	概ね確保できている	確保できている	不足している	やや不足している
居宅支援	5	5	2	4
訪問系	4	0	3	4
通所系	5	2	4	10
施設・居住系	1	2	5	4

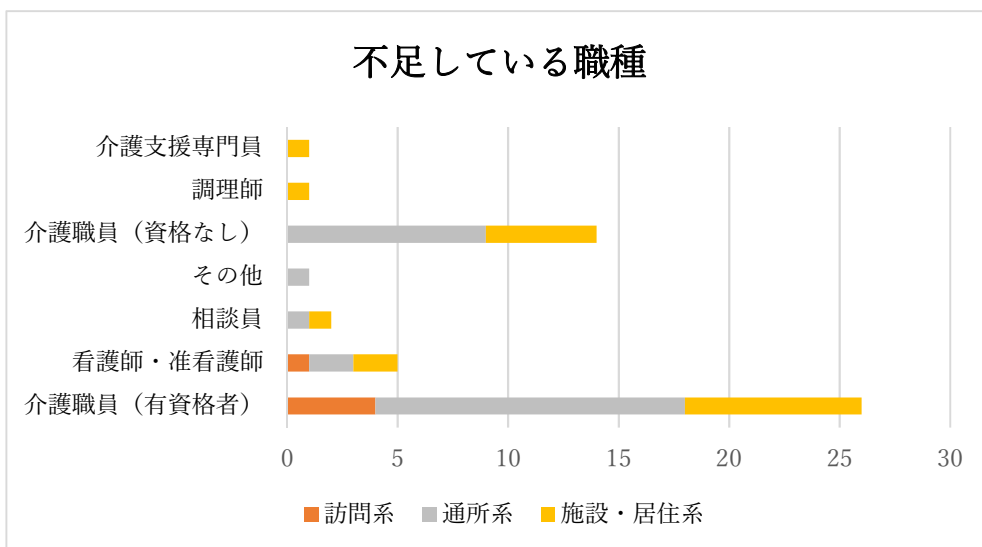
居宅介護支援事業所を除き、不足している現状がうかがえます。



【問 16】不足している職種を教えてください。

	介護職員 (有資格者)	看護師・准 看護師	相談員	その他	介護職員(資 格なし)	調理師	介護支援専 門員
訪問系	4	1	0	0	0	—	0
通所系	14	2	1	1	9	0	0
施設・居住系	8	2	1		5	1	1

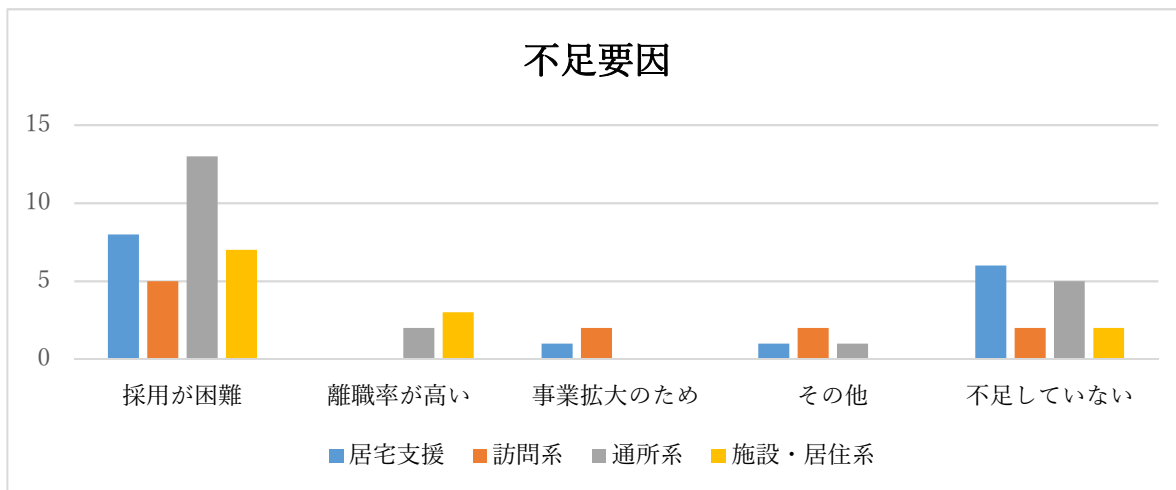
ヘルパーの人数が全体的に不足しています。



【問 17】 職員が不足している要因で一番影響が大きいものは何ですか。

	採用が困難	離職率が高い	事業拡大のため	その他	不足していない
居宅支援	8	0	1	1	6
訪問系	5	0	2	2	2
通所系	13	2	0	1	5
施設・居住系	7	3	0	0	2

採用が困難であることが、人材不足の大きな要因です。



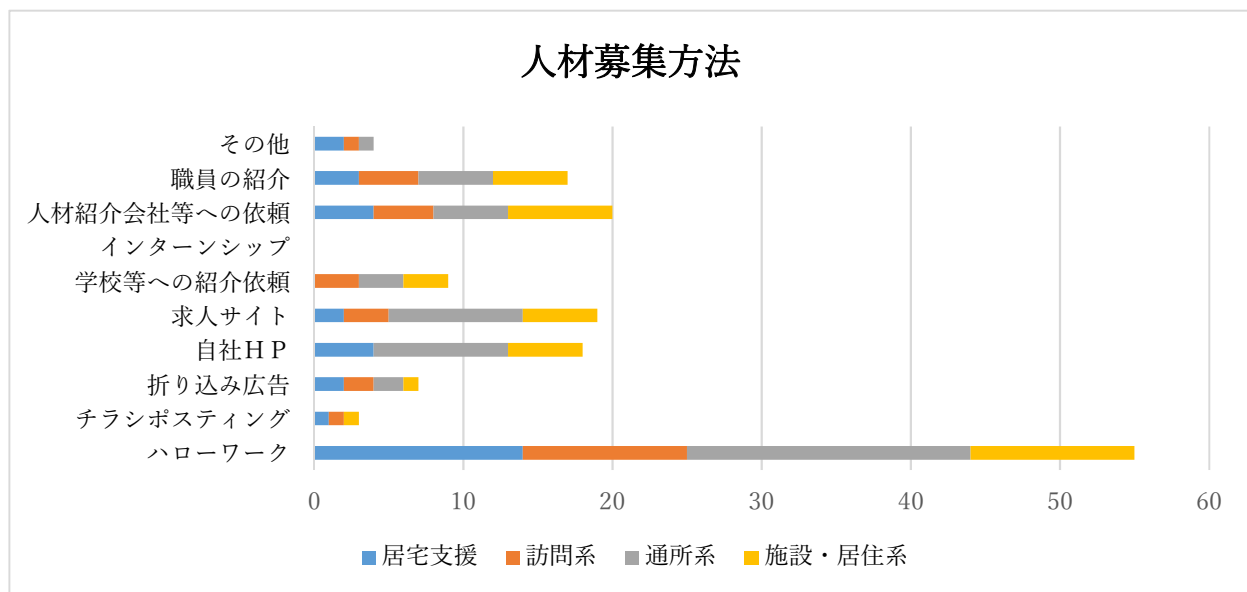
【問 18】 上記で「その他」を選んだ場合、具体的な不足理由を教えてください。（主なものを抜粋）

- ・求人をしても求職者がいない。（訪問介護分野の報酬減額のイメージが悪く集まりにくい。）
- ・事業所の利益が上がらない中での人件費増幅が難しい。
- ・利幅の少ない訪問介護が縮小・撤退して、利幅の多い施設に人材を流用しているため訪問介護人材が相対的に減少している。
- ・介護職経験者の応募はほとんどなく、未経験、無資格の方の応募がメイン。
（介護職の業務内容に慣れることなく、やっぱり介護職は不向きでした。異業種に転職しますという方が非常に多い。そのため、退職後にまた採用、すぐ退職と繰り返している。）
- ・紹介会社（派遣会社）からの応募や紹介が多く、直接の問合せが少ない。
- ・実際には採用をしたいと思う人物であっても、紹介手数料が年収の 25%～30%＋消費税となると、簡単には採用できない。
- ・施設側で求めている就業条件で雇用できる応募が少ない。（早出や遅出、夜勤勤務、土日祝の勤務が出来ない条件が多い）

【問 19】 人材募集方法を教えてください。

	ワーク ハロー	イン ボス チ ラ シ ン グ	み 折 り 込 み 告 告	H P 自 社	イ ト 求 人 サ	介 依 頼 の 紹 介	学 校 等 の 紹 介	ツ プ イン タ ン シ	介 社 人 材 紹 介	職 員 の 紹 介	そ の 他
居宅支援	14	1	2	4	2	0	0	4	3	2	
訪問系	11	1	2	0	3	3	0	4	4	1	
通所系	19	0	2	9	9	3	0	5	5	1	
施設・居住系	11	1	1	5	5	3	0	7	5	0	

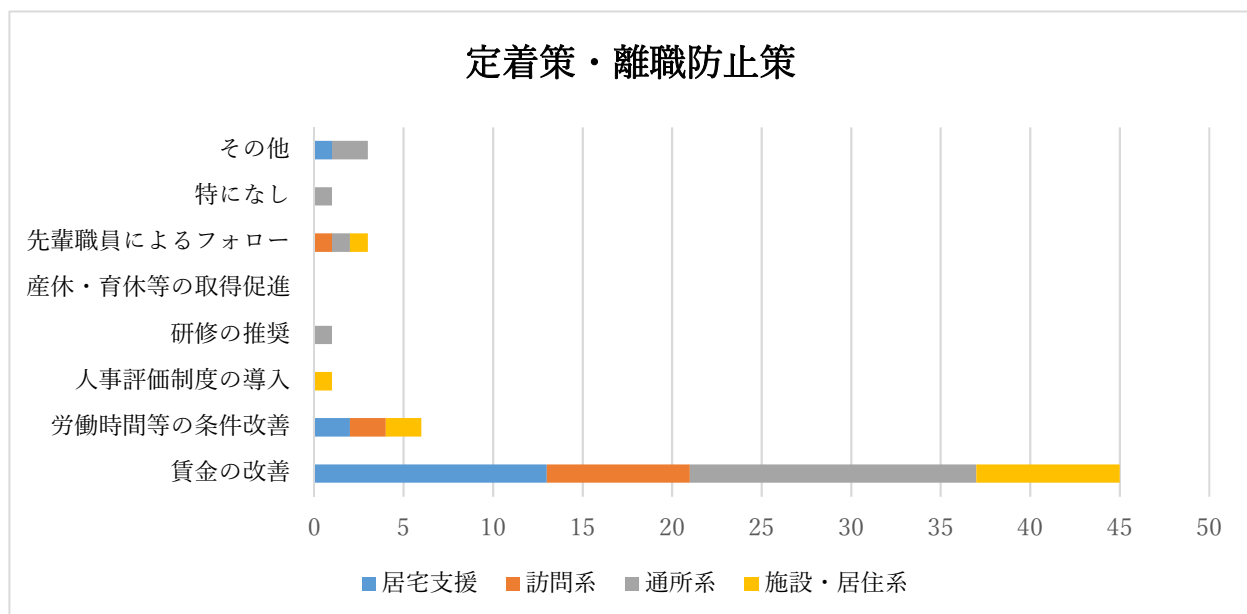
多くの事業所がハローワークを活用していますが、応募が少なく人材紹介会社等へ頼らざるを得ない現状があります。



【問 20】 人材確保策・離職防止策のうち、もっとも有効と思われる施策はどれですか。

	賃金の改善	労働時間等の条件改善	人事評価制度の導入	研修の推奨	産休・育休等の取得促進	先輩職員によるフォロー	特になし	その他
居宅支援	13	2	0	0	0	0	0	1
訪問系	8	2	0	0	0	1	0	0
通所系	16	0	0	1	0	1	1	2
施設・居住系	8	2	1	0	0	1	0	0

さらなる賃金の改善が期待されています。

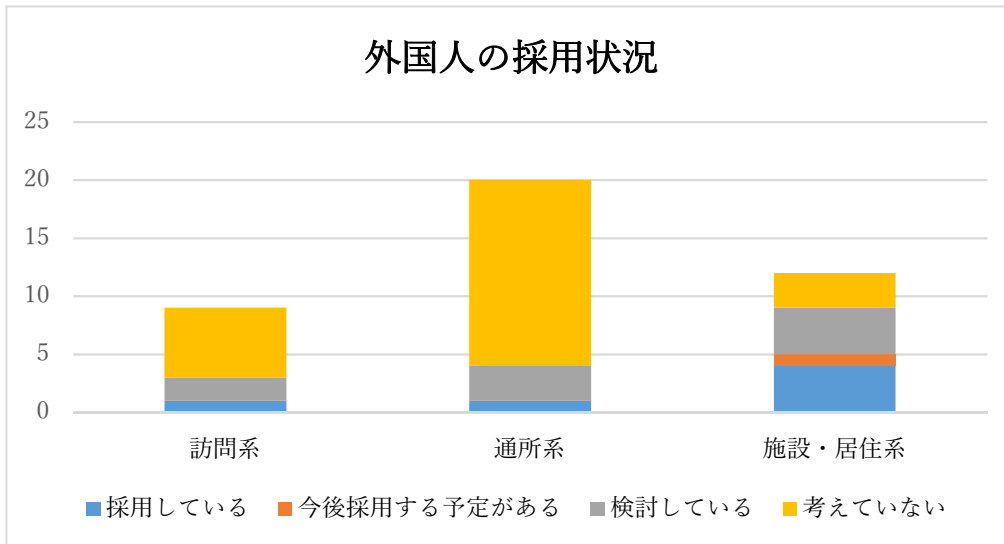


【問 21】外国人の採用状況を教えてください。

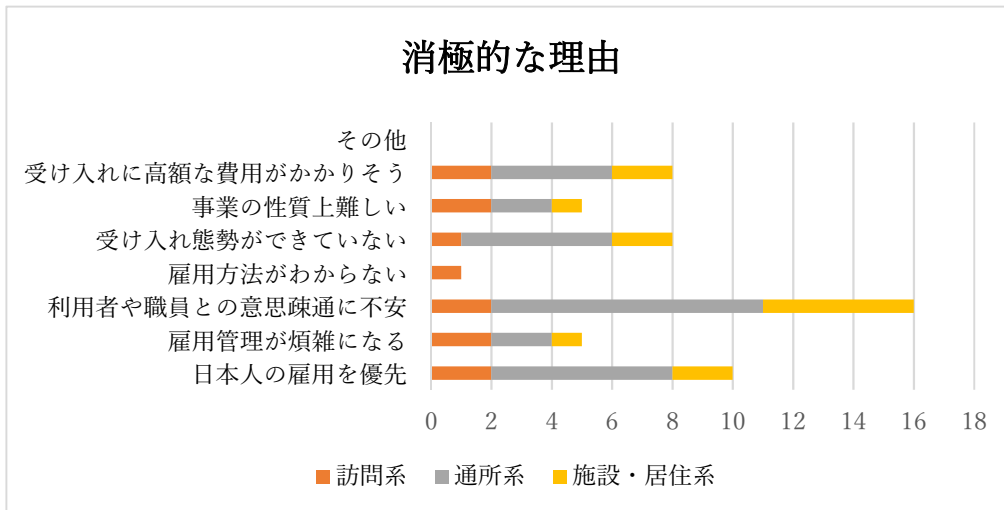
	採用している	今後採用する 予定がある	検討している	考えていない
訪問系	1	0	2	6
通所系	1	0	3	16
施設・居住系	4	1	4	3

⇒ 【問 27】

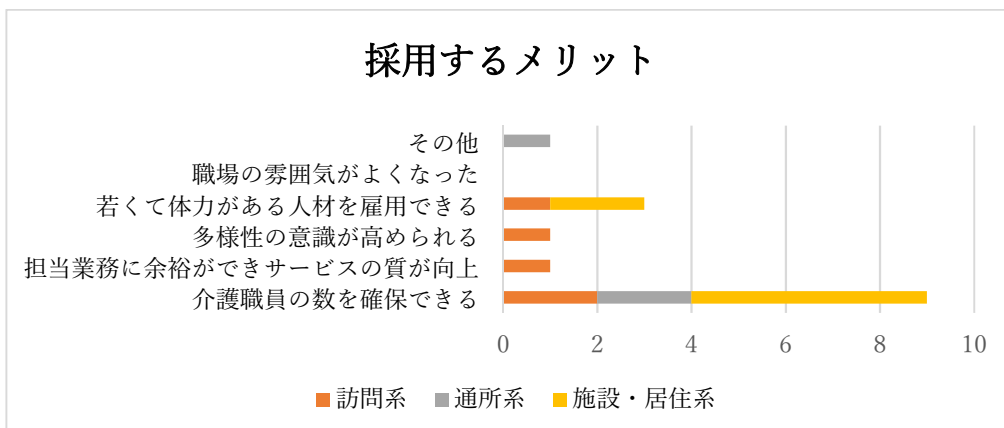
⇒ 【問 24】



【問 24】「検討している」「考えていない」理由



【問 27】「採用している」「今後採用する予定がある」理由（メリット）

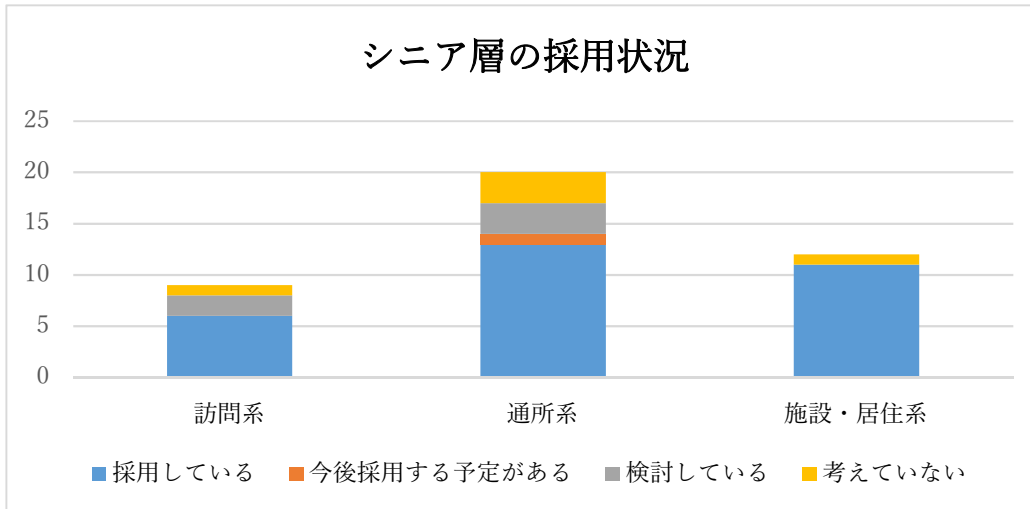


【問 22】シニア層の採用状況を教えてください。

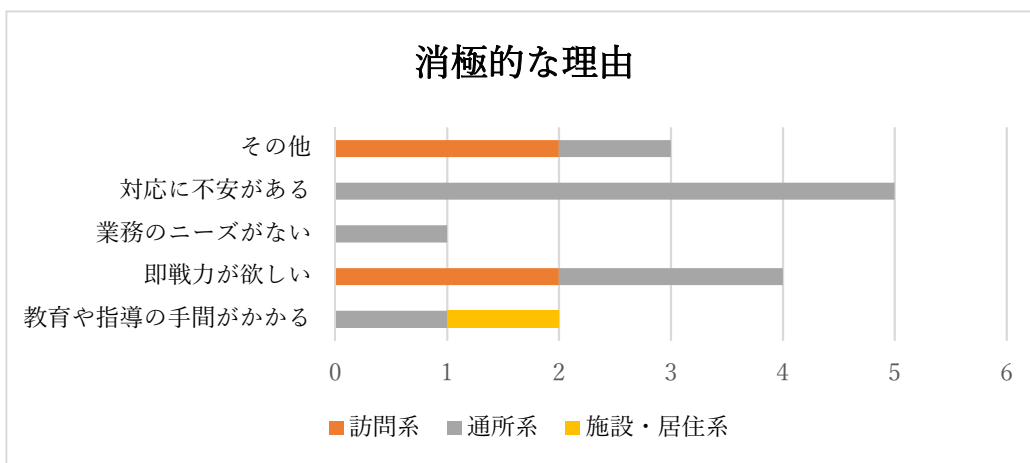
	採用している	今後採用する 予定がある	検討している	考えていない
訪問系	6	0	2	6
通所系	13	1	3	3
施設・居住系	11	0	0	1

⇒ 【問 28】

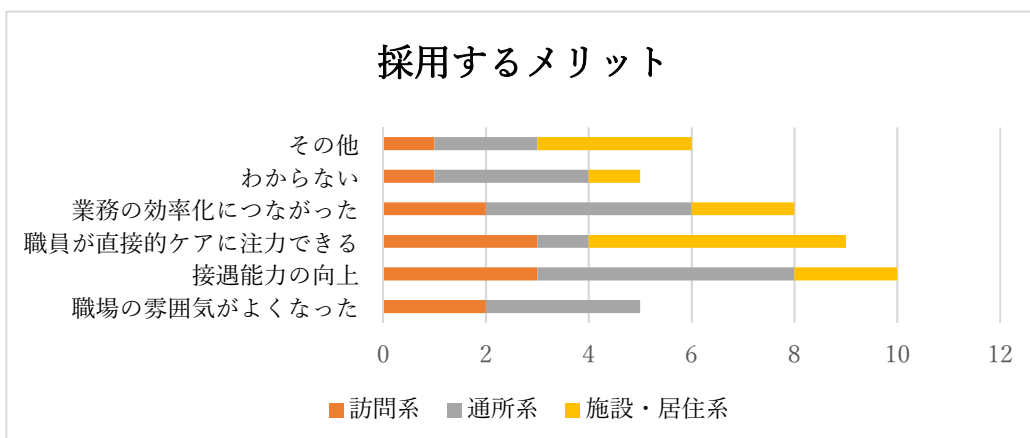
⇒ 【問 25】



【問 25】「検討している」「考えていない」理由



【問 28】「採用している」「今後採用する予定がある」理由（メリット）

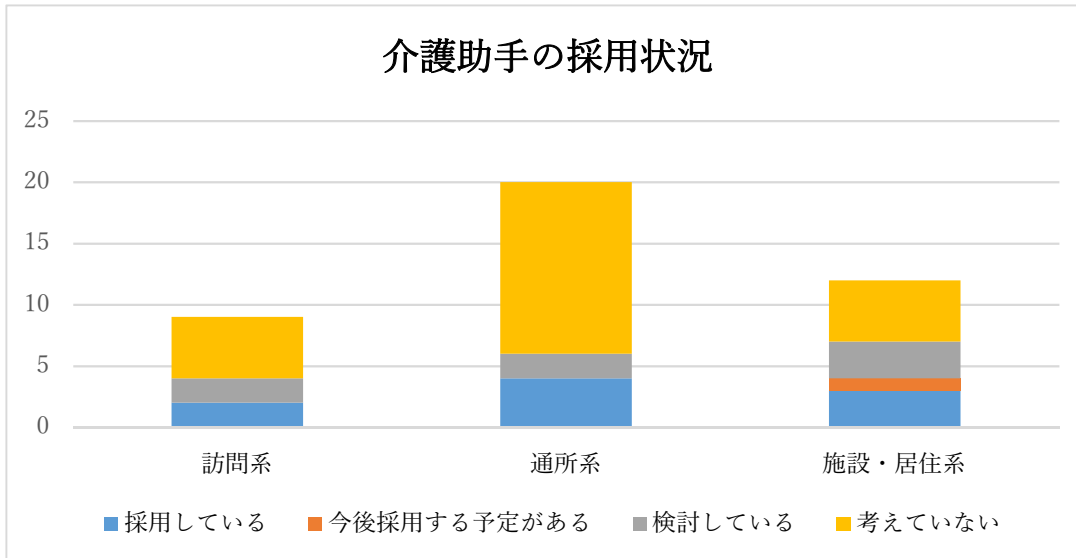


【問 23】介護助手の採用状況を教えてください。

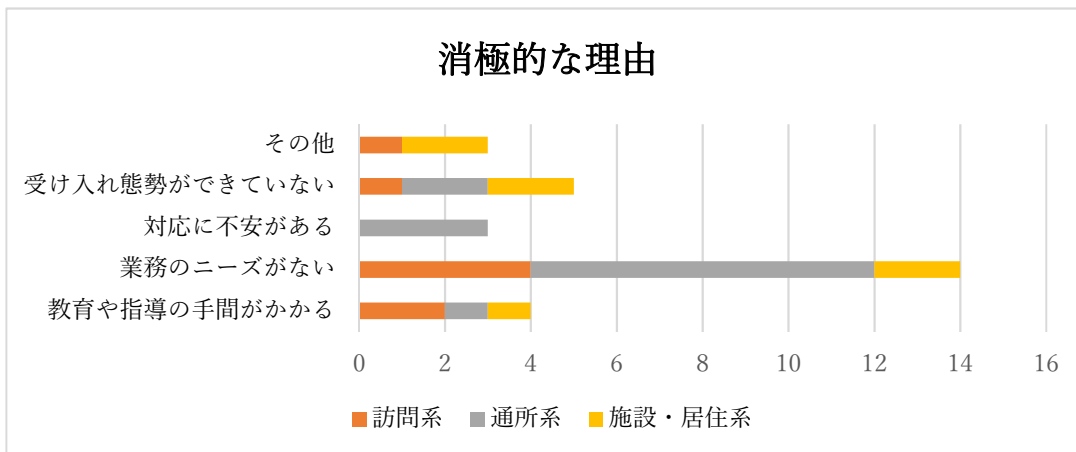
	採用している	今後採用する 予定がある	検討している	考えていない
訪問系	2	0	2	5
通所系	4	0	2	14
施設・居住系	3	1	3	5

⇒ 【問 29】

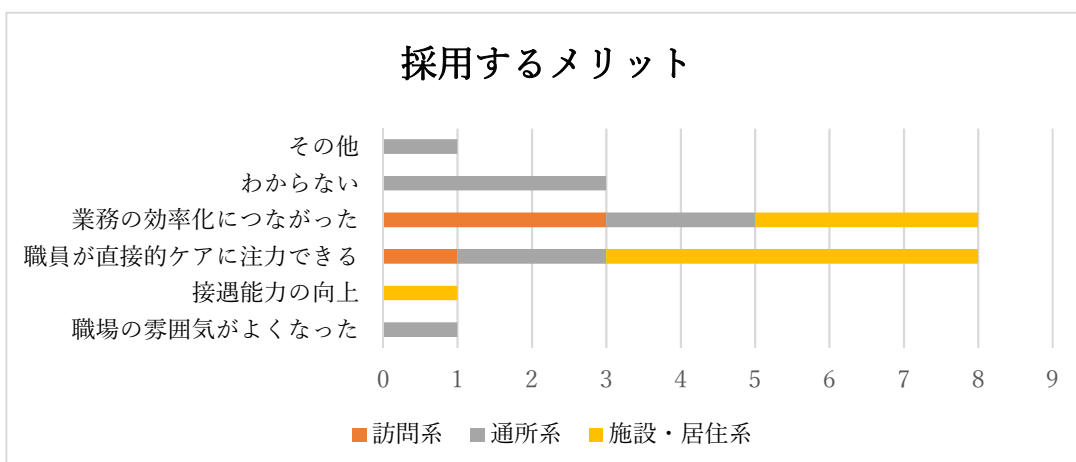
⇒ 【問 26】



【問 26】「検討している」「考えていない」理由



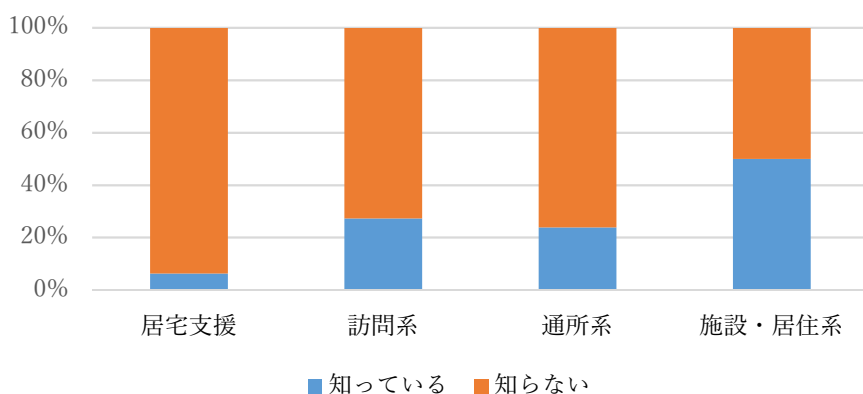
【問 29】「採用している」「今後採用する予定がある」理由（メリット）



【問 30】 福岡県社会福祉協議会が実施している介護・福祉人材を応援する貸付事業を知っていますか。

	知っている	知らない
居宅支援	1	15
訪問系	3	8
通所系	5	16
施設・居住系	6	6

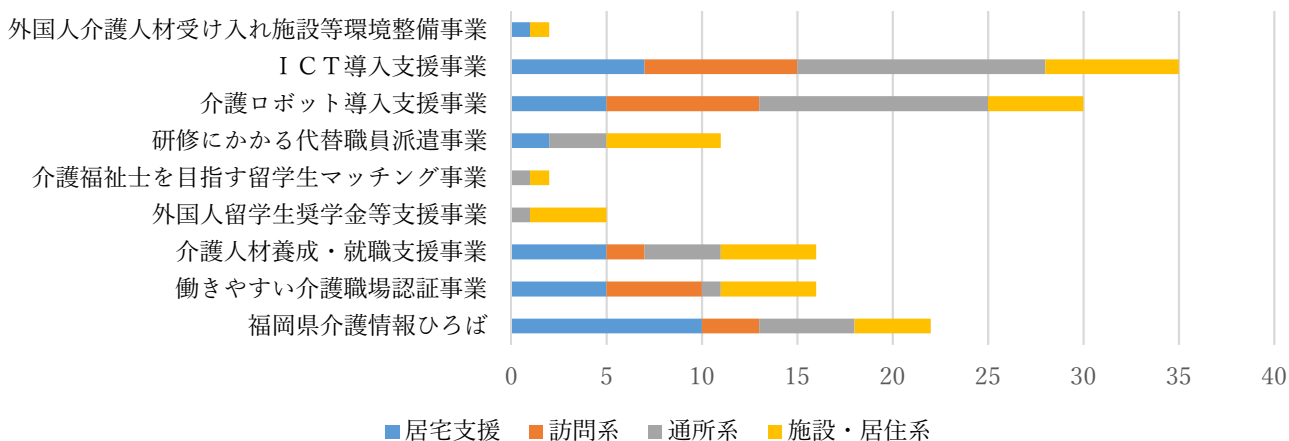
貸付事業を知っている割合



【問 31】 福岡県が実施している介護人材対策事業のうち、知っているものを教えてください。

	福岡県介護情報ひろば	働きやすい介護職場認証事業	介護人材養成・就職支援事業	外国人留学生奨学金等支援事業	介護福祉士を目指す留学生マッチング事業	研修にかかる代替職員派遣事業	介護ロボット導入支援事業	I C T 導入支援事業	外国人介護人材受け入れ施設等環境整備事業
居宅支援	10	5	5	0	0	2	5	7	1
訪問系	3	5	2	0	0	0	8	8	0
通所系	5	1	4	1	1	3	12	13	0
施設・居住系	4	5	5	4	1	6	5	7	1

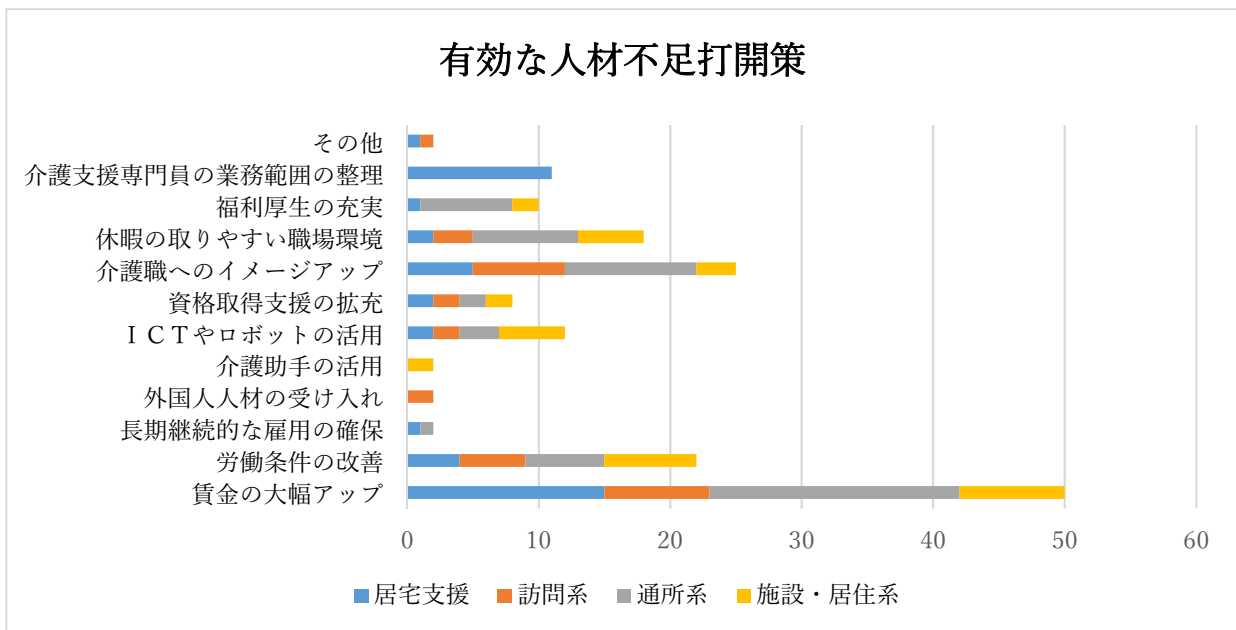
知っている介護人材対策事業



【問 32】介護人材不足の打開策として有効と思われるものは何ですか。

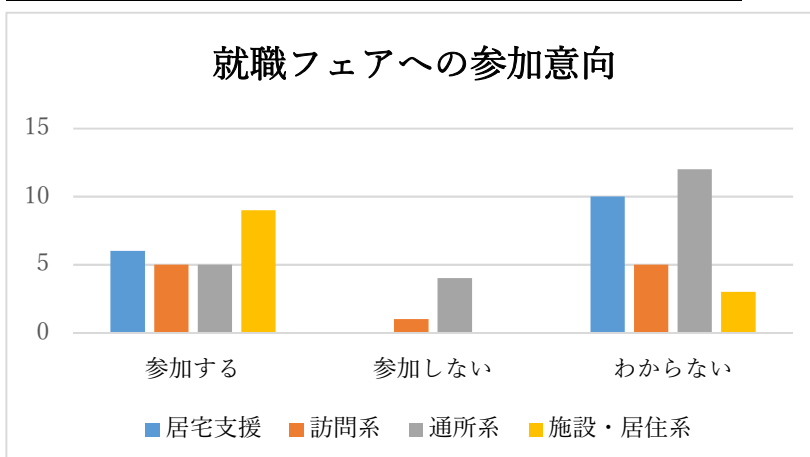
	賃金の大幅アップ	労働条件の改善	長期継続的な雇用の確保	外国人材の受け入れ	介護助手の活用	ICTやロボットの活用	資格取得支援の拡充	介護職へのイメージアップ	職場環境	休暇の取りやすい	福利厚生の実施	介護支援専門員の業務範囲の整理	その他
居宅支援	15	4	1	0	0	2	2	5	2	1	11	1	
訪問系	8	5	0	2	0	2	2	7	3	0	0	1	
通所系	19	6	1	0	0	3	2	10	8	7	0	0	
施設・居住系	8	7	0	0	2	5	2	3	5	2	0	0	

処遇の改善と介護職へのイメージアップが、問題解決のカギと言えます。



【問 33】市が介護事業所の就職フェアを開催したら、参加・協力したいですか。

	参加する	参加しない	わからない
居宅支援	6	0	10
訪問系	5	1	5
通所系	5	4	12
施設・居住系	9	0	3



【問 34】市に期待することがあれば記入してください。（主なものを抜粋）

居宅支援

- ・ケアマネ資格更新や講習・講義、勉強会などをオンラインで対応できるような環境を取り入れて欲しい。
- ・市単独で一時的に支援金などを出すより、ケアマネの業務負担を軽減できるような取り組みを筑紫地区全体で取り組んでほしい。
- ・市役所が窓口となり資格を持った人材の登録制を行い、登録した人が事業所を選び、面接、採用につながる仕組みがほしい。
- ・日々の小さな業務(介護認定の更新申請、認定資料の提供など)を電子申請やデータでの連携に取り組むことで、毎月の業務の負担軽減につながる。また、ICT での連携を地域で推進していくことで、ケアマネやサービス事業所の連絡調整の効率化ができると思う。
- ・将来の不安としては、独居で身寄りがない方への業務外の支援(家族代わりの支援)が心配される。
- ・介護人材確保に関するイベント（就職フェアや体験イベント）など、市民に関心を持ってもらえる働きかけをお願いしたい。
- ・施設形態、経営状況を理解したうえで、幅広く人材確保に向けての相談に乗ってほしい。

訪問系

- ・A サービス研修ではなく初任者研修を格安、無料で実施してほしい。
- ・総合事業を受けている事業所へサービス回数に応じた支援金の交付。
- ・太宰府市には外国人の多い大学があるので、訪問介護事業への外国人の登用のモデルがつかれないか。
- ・総合事業家事支援に特化して学生に活躍して頂き、学費の支援などできないか。また天満宮参拝の観光客に対する介護支援も行い、多言語に対応できる介護士を育ててはどうか。
- ・介護人材の保育所優先入所、病児保育所の充実、シングルマザーの育児応援制度等の実施。
- ・未経験者の発掘（介護職のイメージアップ）
- ・人材確保のための講習会や勉強会を開き、その料金の免除や一部免除。
- ・土日祝などに市で介護の就職会の開催。

通所系

- ・紹介会社から紹介を受けた場合は、年収の 30%を紹介料として支払わなければいけません。求職者も、うまみがあって紹介会社を利用するので、市が何か企画するのであれば、そのうまみを超える魅力がないと、形式的に就職フェアをしても人が集まらないと思われます。
- ・介護職員にもう少し、社会的地位（誇れる職種であること）を実感してもらえる対策をしてほしい。
- ・賃金や職場環境、福利厚生をどんなに改善しても、これからの高齢化社会を支えるために、今、これから介護職で働く人が尊重さなければ、人材不足は改善されないと思う。
- ・経営者、利用者のご家族、市町村等行政が介護職がこれからの高齢化社会を支える、大事で貴重な人材であることを、心から感じることから始まると思う。
- ・10年前と比べると、ハローワークからの問い合わせはとんでもなく低下している。
- ・紹介サイト側へ払う紹介料はかなりネックなので、求人サイトのポジションを行政が担ってくれたら、

絶対に活用したい。

・有料の人材募集をかけても、募集がない。市政便り等で増ページ設けていただいて有料の募集欄等があれば有り難い。市主催の採用活動は、働き手も安心感があると思う。

施設・居住系

・紹介会社、派遣会社にかかる費用負担が重く、採用に繋がれない。紹介会社などを通さず、直接事業所で採用できるような、市主催の就職フェアなどを期待する。

・シニア層への介護助手業務の周知啓蒙活動をお願いしたい。

・人材派遣のようなシステムを市が担ってほしい。

【総 括】

市に期待されている主な役割として「介護職の魅力を伝えること」「就職フェア等の開催」「人材バンク等の人材紹介会社に代わる機能」であった。

把握したニーズを踏まえ、令和7年度から就職フェアの開催等、取り組める事業から着手していく。