442事業所が回答 『介護人材の採用と活用に関する調査』

現場が求めているのは、ロボット導入より介護報酬引き上げとスタッフの処遇改善安倍政権も介護業界では期待薄・・・64%が「期待していない」と回答

福祉の人材サービスおよび育成を行う株式会社ニッソーネット(本社:大阪市北区、代表取締役社長:山下吾一)は、介護事業所を対象に 2013 年 8 月~9 月の期間で、『介護人材の採用と活用に関する調査』を実施いたしました。この度、ご回答いただいた 442 事業所の結果をとりまとめましたのでお知らせいたします。

■ アンケート概要

A. アンケートの名称: 『介護人材の採用と活用に関する調査』

B. アンケートの目的: ①介護人材の派遣・紹介、育成サービスを提供する企業として、クライアントである

介護事業所のニーズを正確に把握し、より満足度の高いサービスを実施するため。

②介護事業所の状況や課題を調査・発表することにより、業界データとして活用していただくとともに、介護業界への関心を促進するため。 ※今後も定期的(年1回程度)に実施予定。

C. 調査期間と方法: 2013年8月5日~9月5日、郵送による調査票の配付·回収。

D. 調 査 対 象: 弊社クライアントの事業主様(有効回答数 442 件)

E. 設 問 項 目: 【1】事業所の属性について

【4】介護職員の資格取得について

【2】介護職員の中途採用について

【5】 その他

【3】介護職員の活用状況と定着率について

■ アンケート集計結果のポイント

[1]⑤ 女性に支えられる介護現場!女性比率が7割以上の事業所が半数以上

介護職員の女性比率は「70%以上」と回答した事業所が半数以上(53.6%)でした。介護現場が女性に支えられた職場であることがわかります。

【2】Q4. 採用で重視するのは「技術や知識」より、圧倒的に「人柄とコミュニケーション能力」

中途採用で介護職員を採用する際に重視する点は、1位「人柄」(95.0%)、2位「コミュニケーション能力」(70.1%)。 一方、「介護技術のレベル」(10.0%)や「介護知識のレベル」(9.3%)はあまり重視されていませんでした。[複数回答]

[3]Q2. 人材不足の一番の原因は「定着率」より、「採用する段階での問題」

介護職員が不足している原因として、「採用活動をしても人数が集まらない」(45.6%)、「応募者の中に採用レベルの人材がいない」(24.3%)が上位。「新入職員の定着率が低い」(9.5%)はわずかでした。

【5】Q1. 安倍政権も介護業界では期待薄····64%が「期待していない」と回答

介護業界が抱える課題解決において、現政権に「期待していない」と回答した事業所が 6 割以上(64.0%)。

[5]Q2. 現場が求めているのは「ロボット導入」より、「介護報酬引き上げ」と「スタッフの処遇改善」

介護関連で現政権に求めたいことは、「介護報酬の引き上げ」(76.5%)、「介護人材の処遇」(66.7%)が上位。政府は 2015 年度より介護ロボットの保険適用範囲を拡大する方針ですが、「IT の先進技術導入支援(見守り・介護ロボット)」は 8.1%にとどまりました。[複数回答]

【会社概要】

質の高い介護士、看護師、保育士を「人材派遣」「人材紹介」「紹介予定派遣」という形で、高齢者福祉施設、病院、保育所へ提供。また介護資格講座や、介護・保育セミナーを行う「福祉の教室 ほっと倶楽部」も運営しています。

[社名] 株式会社ニッソーネット [代表者] 代表取締役社長 山下 吾一 [URL] http://www.nissonet.co.jp/company/ [設立] 1999 年 9 月 「資本金] 1,000 万円 「売上高] 27.4 億(2013 年 3 月期)

[従業員数] 106名(2013年4月現在)[事業内容]人材サービス事業、教育・研修事業、施設運営事業 [本社所在地]大阪市北区芝田1-4-14 芝田町ビル2F TEL:06-6375-2111(代)FAX:06-6375-1717 [支社] 南大阪支社、神戸支社、東京支社、横浜支社、さいたま支社、千葉支社

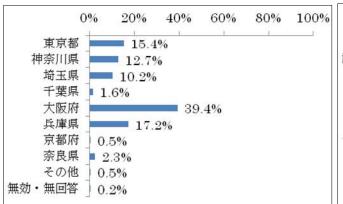
<本件に関するお問合せ>

- ・株式会社ニッソーネット 広報担当 星田 TEL:0120-518-739 Email:hoshida@nissonet.co.jp
- (PR 会社)株式会社アネティ 真壁(マカベ) TEL:03-5475-3488 Email:makabe@anety.biz

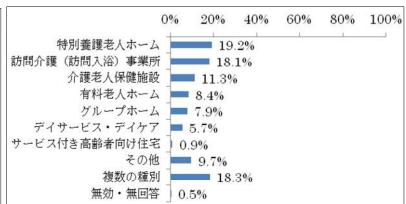
■ アンケート集計結果の詳細

【1】事業所の属性について

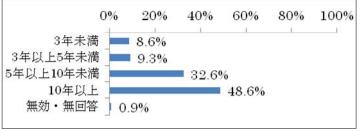
①事業所の所在地



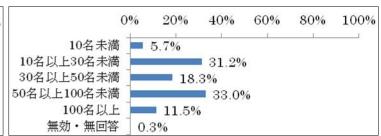
②事業所の種別



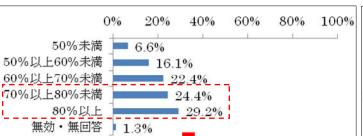
③設立年数



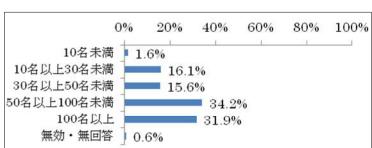
4職員数



⑤介護職員の女性比率



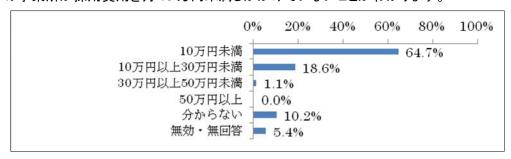
⑥利用者数



介護職員の女性比率は「70%以上」と回答した事業所が半数以上(53.6%)にのぼることがわかりました。厚生労 働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013 年)によると、女性常用労働者の占める割合は「50%以上」と回答した企業(※100~199 人規模)は 12.1%にとどまり、 約半数(50.9%)の企業が「20%未満」でした。介護現場が女性に支えられた職場であることがわかります。

【2】介護職員の中途採用について

- Q1. 介護職員の採用の際に、月間で使用している平均費用はどれくらいですか?
 - ・6 割以上(64.7%)の事業所が、介護職員の採用にかける月間費用は「平均 10 万円未満」と回答。
 - ・【3】Q1 で、約 7 割(69.0%)の事業所が「介護職員の数が不足している」と回答しているにもかかわらず、64.7% の事業所が採用費用を月 10 万円未満しかかけていないことがわかります。



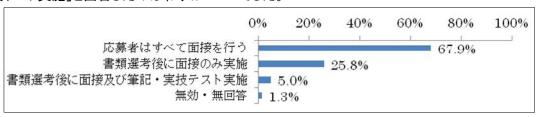
Q2. 介護職員を中途採用する際に最も効果的な募集方法は何ですか?

・約3割(29.2%)の事業所が「ハローワーク」が最も効果的な募集方法だと回答しました。次いで、新聞折込広告 (17.9%)、職員・知人からの紹介(13.3%)となりました。



Q3. 採用フローで一番近いものはどれですか?

・約7割(67.9%)の事業所が、「応募者はすべて面接を行う」と回答しました。「書類選考後に面接及び筆記・実技テスト実施」と回答したのはわずか5.0%でした。



Q4. 中途採用で介護職員を採用する際に重視する点は何ですか?(複数回答)

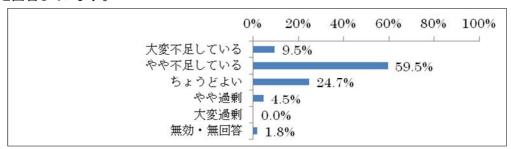
- ・中途採用で介護職員を採用する際に重視する点は、1位「人柄」(95.0%)、2位「コミュニケーション能力」 (70.1%)、3位「接遇マナー」「勤務シフトの柔軟性」(56.6%)となりました。
- ・「介護技術のレベル」(10.0%)と「介護知識のレベル」(9.3%)はともに順位が低く、技術や知識よりも人柄やコミュニケーション能力の方が重視されることがわかります。



【3】介護職員の活用状況と定着率について

Q1. 介護職員の数は足りていますか?

・約7割(69.0%)の事業所が、介護職員の数に不足感を抱いている一方で、約1/4の事業所が「ちょうどよい」 と回答しています。



Q2. Q1 で「大変不足している」または「やや不足している」と回答した事業所のみ (n=305) 介護職員が不足している原因として、一番近いものは何ですか?

- ・介護職員が不足している一番の原因として、「採用活動をしても人数が集まらない」が 45.6%で最多。次いで、 「応募者の中に採用レベルの人材がいない」(24.3%)となりました。
- ·介護人材不足の理由として定着率の低さがよくあげられますが、それ以前の採用する段階での問題(定員割れや採用レベルに達しない)が大きいことがわかります。
- ・【2】Q1.で採用費用を 10 万円未満としている事業所が多かったのは、費用をかけても満足できる人数またはレベルの人材が集まらないことも理由であると思われます。



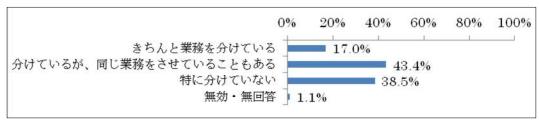
Q3. 事業所の非正規の介護職員の人数の割合はどのくらいですか?

- ・非正規の介護職員の人数の割合が「50%以上」の事業所は、約3割(32.6%)。
- ・厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査結果」(2012 年)によると、非正社員の割合が「50%以上」の企業は、20.6%でした。介護の現場では、一般の企業に比べて非正規の職員の割合がやや多いことがわかりました。



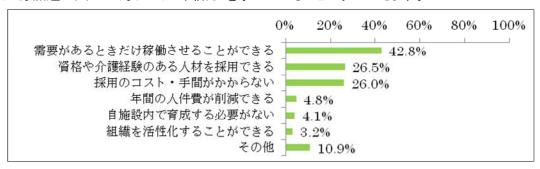
Q4. 正規職員と非正規職員の介護職員で、業務内容を分けていますか?

- ・正規職員と非正規職員の介護職員で、「特に分けていない」と回答した事業所は、約4割(38.5%)。
- ・「分けているが、同じ業務をさせていることもある」と回答した事業所を合わせると、約8割(81.9%)が正規職員と非正規職員で同じ業務をさせていることがわかりました。



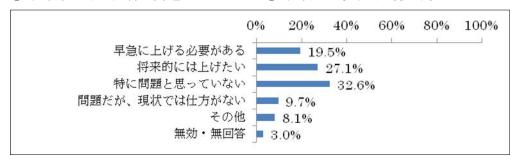
Q5. 派遣の介護スタッフを活用する際のメリットは何ですか?(複数回答)

・派遣の介護スタッフを活用するメリットは「需要がある時だけ稼働させることができる」(42.8%)が最多で、次いで「資格や介護経験のある人材を採用できる」(26.5%)、「採用のコスト・手間がかからない」(26.0%)となりました。派遣スタッフに対しては"即戦力"を求めていることがうかがえます。



Q6. 事業所における介護職員の定着率について、どのようにお考えですか?

・約 5 割(46.6%)の事業所が、介護職員の定着率について「早急に上げる必要がある」、「将来的には上げたい」と回答。一方で、「特に問題と思っていない」と回答した事業所も約3割(32.6%)いることがわかりました。



Q7. 事業所では、介護職員の定着率向上のために何か行っていますか?

・介護職員の定着率向上のために、何か行っている事業所は6割以上(65.8%)。



Q8. Q7で「行っている」または「まだ行っていないが検討中」と回答した事業所のみ (n=353) 事業所で介護職員の定着率向上のために行っている(または検討している)ことは何ですか?(複数回答)

- ・介護職員の定着率向上のために行っている(または検討している)ことで、最も多かったのは「社内・社外研修の実施」(63.2%)。次いで「職場でのコミュニケーションの円滑化」(58.6%)、「スキルアップ・資格取得のサポート」(51.6%)という結果になりました。上位3つは多くの事業所が実施(または検討)していました。
- ・一方、メンタルヘルス対策の実施は約 2 割(24.4%)にとどまりました。厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査」(2012 年)によると、メンタルヘルスケアの取り組みを行っている企業は 50.4%となり、介護事業所では対策が遅れている様子がうかがえます。



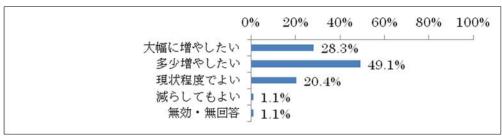
【4】介護職員の資格取得について

- Q1. 介護職員の中で、「介護福祉士」の資格保有者は、どのくらいですか?
 - ・介護福祉士の資格保有者の割合は、「50%以上」と回答した事業所が最も多く、約3割(28.7%)となりました。



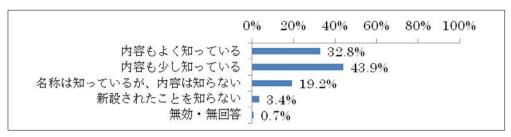
Q2. 今後、「介護福祉士」の資格保有者を増やしていきたいとお考えですか?

・介護福祉士の資格保有者を増やしたいと回答した事業所は、約8割(77.4%)。その中でも、「大幅に増やしたい」と回答した事業所は約3割(28.3%)もありました。



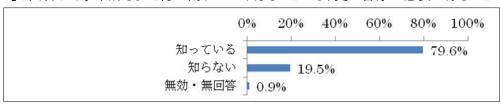
Q3. 2012 年 4 月に新設された「実務者研修」^{※1}をご存じですか?

- ・実務者研修について「内容を知っている」事業所は約8割(76.7%)となり、認知されていることがわかりました。 一方、「名称は知っているが、内容は知らない」、「新設されたことを知らない」事業所は約2割(22.6%)でした。
 - ※1 実務者研修は、介護福祉士国家試験受験の為に、基本知識・技術を学ぶ研修として位置付けられています。



Q4. 2015 年度(2016 年 1 月予定)の介護福祉士の受験に、「実務者研修」の受講が義務付けられたことを ご存知ですか?(実務経験3年以上のルートで受験の方が対象)

・Q3 で聞いた実務者研修とほぼ同じ割合の約 8 割(79.6%)の事業所が「知っている」と回答。ただし、「知らない」と回答した事業所もまだ約2割(19.5%)あることから、更に啓蒙が必要であることがうかがえます。



Q5. Q3 で「内容もよく知っている」または「内容も少し知っている」と回答した事業所のみ (n=339) 今後、事業所として、介護職員に「実務者研修」の取得を推奨していきますか?

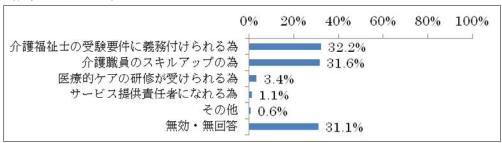
・介護職員に実務者研修の取得を「推奨する」と回答した事業所の方がやや多く、52.2%となりました。



Q6. Q5 で「推奨する」と回答した事業所のみ (n=177)

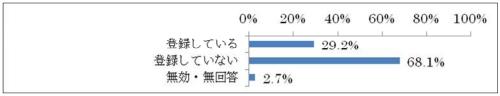
事業所として、「実務者研修」の取得を推奨する理由をお答えください。

- •「介護福祉士の受験要件に義務付けられる為」とほぼ同じ割合で、「介護職員のスキルアップの為」と回答。
- ・「医療的ケアの研修が受けられる」、「サービス提供責任者になれる」という理由を選択した事業所は大変少ない結果となりました。



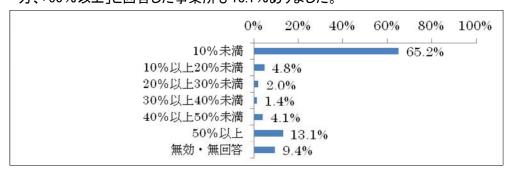
Q7. 事業所は、登録特定行為事業所(喀痰吸引等事業所)^{※2}として登録していますか?

・登録特定行為事業所(喀痰吸引等事業所)として「登録していない」事業所は、約7割(68.1%)でした。



Q8. 介護職員の中で「喀痰吸引等研修」※3 の修了者は、どのくらいですか?

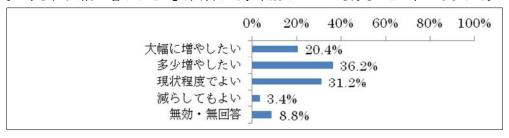
- ・喀痰吸引等研修の修了者は「10%未満」の事業所は、6割以上(65.2%)。
- ・一方、「50%以上」と回答した事業所も13.1%ありました。



※2、3 たんの吸引等、従来は「医療行為」として行われていたケアが、2012 年 4 月より一定の研修のもと、介護職でも 実施可能になりました。施設や事業所で行う為には、「登録特定行為事業所」としての登録が必要になります。

Q9. 今後、「喀痰吸引等研修」の修了者を増やしていきたいとお考えですか?

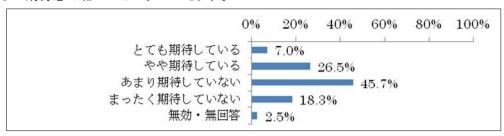
- ・Q8 で、約 7 割(65.2%)の事業所が喀痰吸引等研修の修了者は「10%未満」と回答しましたが、半数以上 (56.6%)の事業所が修了者を「増やしていきたい」と回答。
- ・そのうち、「大幅に増やしたい」と回答した事業所は20.4%もあることがわかりました。



【5】その他

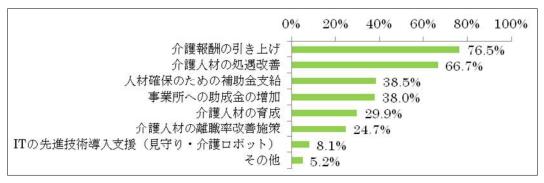
Q1. 介護業界が抱える課題解決において、現政権への期待はどのくらいですか?

・「期待していない」(「あまり期待していない」(45.7%)+「全く期待していない」(18.3%))と回答した事業所が 6 割以上(64.0%)。「期待している」(「とても期待している」(7.0%)+「やや期待している」(26.5%))と回答した事業所が3割以上(33.5%)となりました。発足以来、比較的高い支持率を保っている安倍政権ですが、介護業界からの期待感は低いことがうかがえます。



Q2. 介護関連で、現政権に特に求めたいことは何ですか?(複数回答)

- 「介護報酬の引き上げ」が約8割(76.5%)、「介護人材の処遇改善」が約7割(66.7%)という結果になりました。
- ・政府は2015年度より介護ロボットの保険適用範囲を拡大する方針ですが、「IT の先進技術導入支援(見守り・介護ロボット)」は、最も低い8.1%にとどまりました。介護現場ではロボットの導入より介護報酬の引き上げや介護人材の処遇改善の方が至急の課題であることがうかがえます。



■【総括】『介護人材の採用と活用に関する調査』の結果から

今回の調査結果で、介護職員の女性比率が 70%以上という事業所が半数以上にのぼり、介護現場が女性に支えられている職場であることがわかりました。女性介護職員の比率が高い中、採用で重視するのは「介護の技術や知識」よりも「人柄やコミュニケーション能力」と回答した事業所が多くなっています。また、採用フローとして「応募者はすべて面接を行う」と答えた事業所が約 7 割となっていることからも、人間性を重視していることが読みとれます。政府は介護ロボットの実用化に向けて研究・開発を進めていますが、人による介護と介護ロボットの役割分担が今後はポイントになると考えられます。

また、事業所が抱える問題の一つとして、介護職員の不足が挙げられますが、その原因は「定着率」よりも、「採用活動をしても人数が集まらない」、「応募者の中に採用レベルの人材がいない」といった事業所が多いこともわかりました。これらの事業所に対して、ニッソーネットでは、今後も質の高い介護人材を育成・確保し、慢性的に人材が不足している介護現場へ提供してまいります。