

ミライのための意識調査



【第1回】介護現場の人材不足に関する意識調査

調査結果レポート

▼調査方法

- (1) 調査対象: 一般社団法人日本介護協会会員を中心とした介護職員、介護事業経営者
- (2) 調査方法: ミライのための意識調査アンケートサイトによる調査
- (3) 調査期間: 2021年9月1日から2021年9月4日まで

1. 調査の概要

A. 調査目的

新型コロナウイルスの収束の先が見えない現状において、介護従事者の疲弊は深刻な状況になっています。今回の調査により、実情を数値化し人材不足解消の糸口を見出す機会にしたいと考え、アンケート調査を実施いたしました。

B. 調査方法

- (1) 調査対象: 一般社団法人日本介護協会会員を中心とした介護職員、介護事業経営者
- (2) 調査方法: ミライのための意識調査アンケートサイトによる調査
- (3) 調査期間: 2021年9月1日から2021年9月4日まで

C. 調査回答数

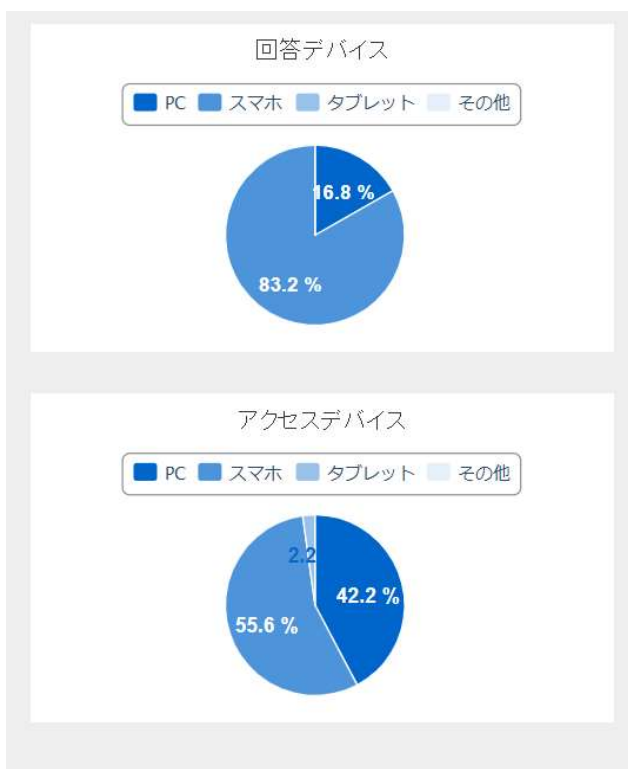
質問	回答数	割合
Q1.あなたの働いている施設・事業所では人手不足を感じていますか？	131	100%
Q2.人材不足を解消するためにどのような取り組みをしていますか？	131	100%
Q3.あなたの施設・事業所で何人の人材がいれば人材不足が解消されますか？	131	100%
Q4.人材不足解消に対して、何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。	25	19%
Q5.お勤め先の主な業種をお知らせください。	131	100%
Q6.あなたの役職を教えてください。	131	100%
Q7.性別	131	100%
Q8.年齢	131	100%
Q9.都道府県	131	100%

※全体回答数(n)=131名

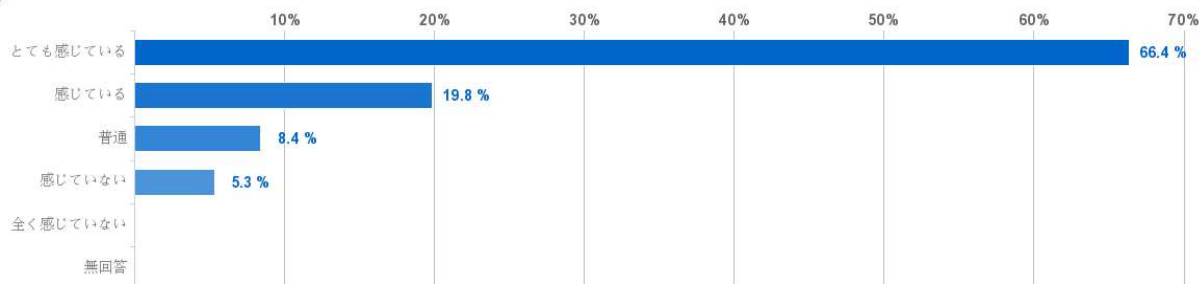
D.回答数及びアクセス数の推移



E.回答デバイス及びアクセスデバイス



Q1.あなたの働いている施設・事業所では人手不足を感じていますか？

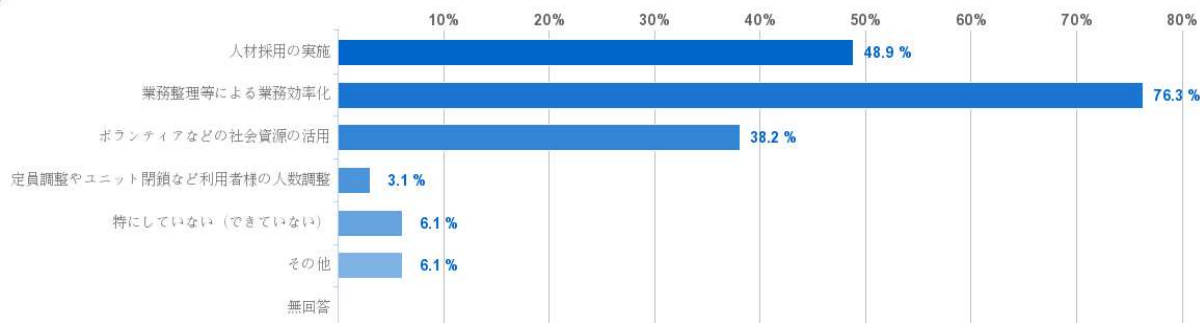


86.2%の介護職員が人材不足を感じている

86.2%が人材不足と回答し、その中でも66.4%は人材不足をとても感じていると回答しています。

人材不足を感じている方々が多くいるということが調査結果から考察されます。

Q2.人材不足を解消するためにどのような取り組みをしていますか？(複数回答可)



76.3%は業務整理等による業務効率化をはかっている

人材不足の解消のために、人材採用を実施している事業所は48.9%。

業務整理等による業務効率化は76.3%と最も多い回答数となっています。

人材不足解消＝人材採用ではなく、業務効率により人材不足を解消しているという方が多いのは人材不足で悩まれている方々には大きなヒントになりえるかもしれません。

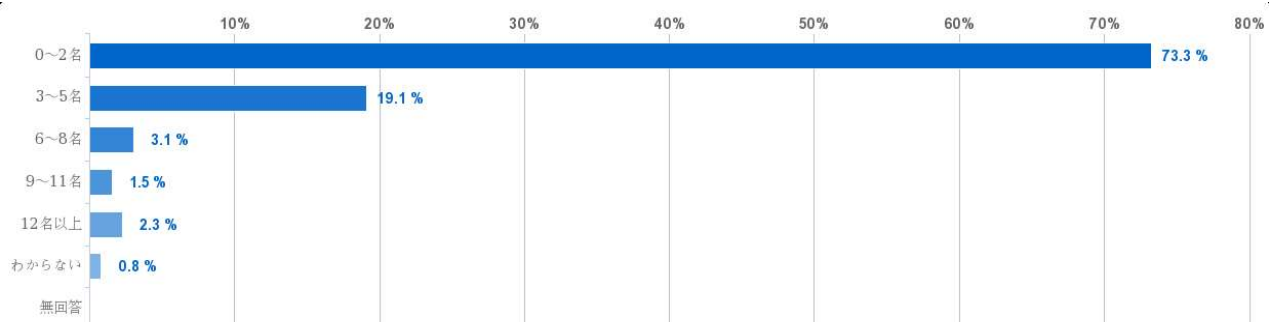
また、社会資源の活用が38.2%とついで回答数が多くなっています。

人材採用後、戦力化するまで業務効率化や社会資源の活用で人材不足解消のための取り組みを実施していることが考察されます。

以下は、その他における記入内容です。

番号	コメント
1	ママさん支援を実施
2	ホームページなどでの可視化することで働き手のイメージを湧きやすくしている
3	帰属意識の低い人材と新規の人材を変えています
4	実習生を受け入れ
5	人材教育を実施
6	募集しても集まらない状況→兼務。
7	人との繋がりを強化
8	イベントや企画、デザイン

Q3.あなたの施設・事業所で何人の人材がいれば人材不足が解消されますか？



92.4%は5人以下の採用で人材が充足

2名以下の採用で人材充足が73.3%、ついで5名以下は19.1%と比較的人材不足人数は少人数であることが考察されます。

訪問介護、訪問看護に従事している方々は、12名以上と回答している方が多く、介護需要に対して、職員不足によるサービス供給が不足していることが考えられます。

Q4.人材不足解消に対して、何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

番号	コメント
1	従来の介護従事者だけに焦点をおくのではなくアーティストや元(庭師)など楽しみや生活を豊かにすることに長けている人材も巻き込むことにより 従来の人材の枠を広げることがポイントだと思います。ご利用者の価値観の多様化も進んでいるので各分野の人材も生活施設を支えるスタッフの一員としての雇用が必然になると思います。
2	人手不足のパターンとして、既存の施設の離職と施設開設での不足と同じ人手不足として報道されています。そのふたつを理解させる必要がメディア側に求めます
3	人材採用される皆様はどういうところを見て、採用とか決めてみえるのでしょうか？
4	介護人材の高齢化に対する対策。 若年化だけではなく、様々な切り口からのエンパワメントについても検討が必要。
5	コロナ禍で人の動きが鈍ってますね
6	透明性のある給与形態があって、公平性があることがウチでは評価を得ています
7	なんとんでも介護報酬の締め付けにより給与、時間給を上げることが難しい
8	①介護、医療業界の最低賃金UP ②紹介業者や、リクルート系ホームページの廃止 ③モンスターペアレント、セクハラ、モラハラ利用者の排除 ④福祉、医療業界の書類削減 ⑤ブラック企業の廃止 ⑥人員配置基準の緩和 ⑦コロナ濃厚接触者の自宅待機期間の短縮 をしないと人材不足は解消しないと思っています。
9	人材育成の基礎がまだまだ足りず離職率がたかい。新卒で育てていける人材が欲しい。 その為にも人材育成が重要課題となっている。
10	外国人の登用したいが入国できない！
11	人材不足を解消するには、人材教育と、会社の理解があれば大丈夫だと思います。
12	管理者クラスの人材が育った際に、次のステップを目指して離職する事がある。
13	デイサービスなので送迎ができる方だけが欲しいのですが、なかなか募集しても来ず、来ても年輩の方でどうしたら良いかわかりません。
14	介護というお仕事が素晴らしいこと。 幸せになるために皆んなで考え力を合わせてケアするチームなのだと、そこに意識を向けて仕事すれば離職は防げる！
15	業務内容はやり甲斐もありとても良いと思うが、賃金、給料面では、知り合いに声をかけにくい
16	産休育休や傷病などでの休職者が出た時の応援制度
17	特に訪問介護は、人材不足が顕著で、私が以前したアンケートでも高齢化が進んでいることがわかった。 11人のサ責へのアンケートで80代のヘルパーさんも数人いた。 家事支援においては、元気な高齢者を採用すれば、業界の人材不足と介護予防にも繋がりが win winになるのではないかなあ。

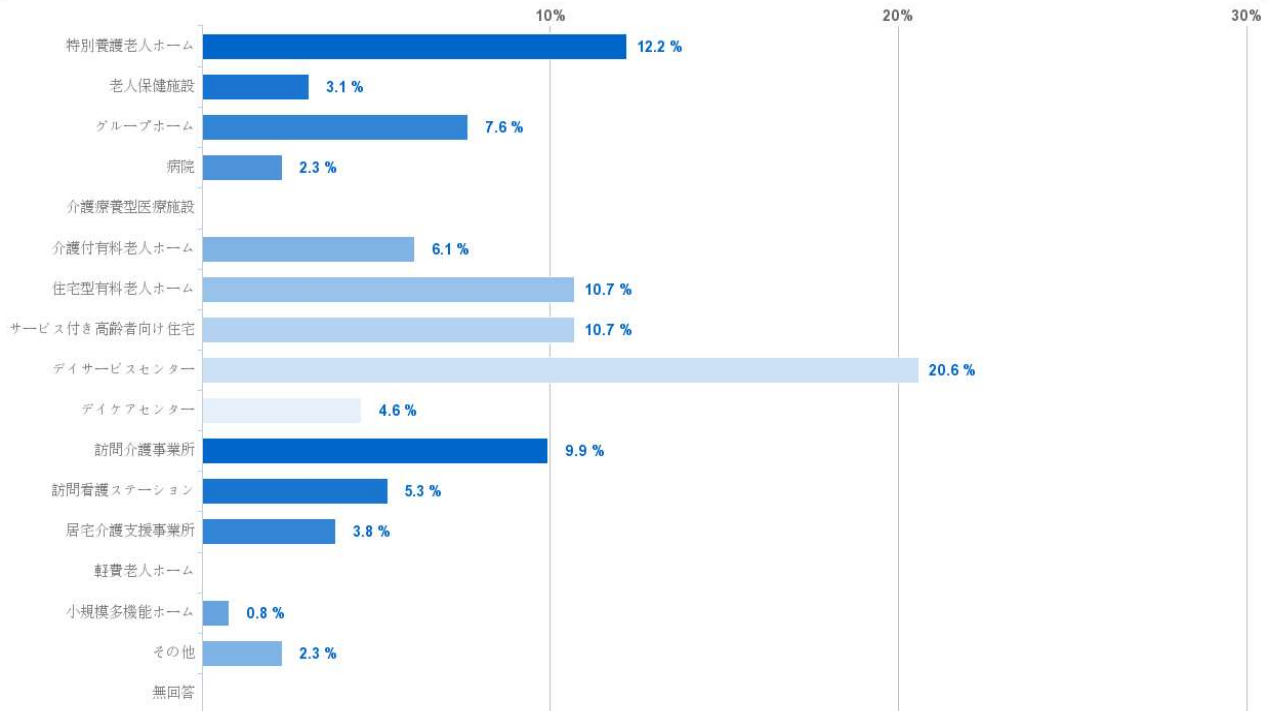
Q4.人材不足解消に対して、何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

番号	コメント
18	介護職のイメージアップ・収入アップ。
19	介護職の方を奪い合うのではなく、育むシステムを構築したい
20	人材派遣会社の規制、紹介料などの上限にメスが必要。
21	介護の仕事を継続するために、複数の事業所(社会福祉法人、医療法人、株式会社等)に協力頂き、退職を考えている職員を希望のフィールドにマッチングさせていけたらいいな。と思います。職員版、地域包括ケアみたいな感じで。
22	魅力ある職場作りを心がけています。介護より働く環境の悪い、美容師になりたいと言う若者が多いのはなぜか？
23	解消のために人材採用実施されていますが、定着されず、常に人材不足です。定着しない理由があると思うのですが、上層部はそこを追求していないように思えます。
24	求職者の方たちは最近では人材紹介会社を使うことが多いので、採用コストが高くなってきています。何か別の方法を考えないと難しく感じます。
25	新たな人材確保も大切ですが、時間、お金、労力をかけて育てた人材が長く続けられる、続けたいと思える環境の整備が大切だと思います。

質問に関しては、今後実施する日本介護協会のセミナーにて回答させていただきます。

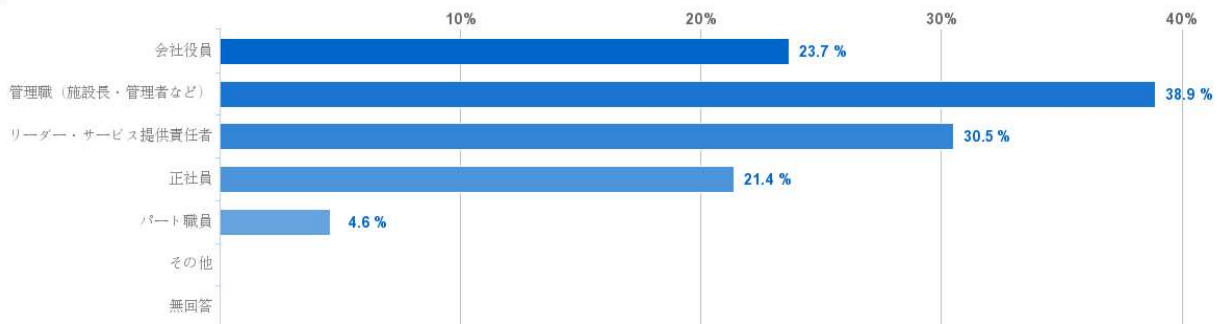
Q5.お勤め先の主な業種をお知らせください。

回答者の所属は以下の通りです。



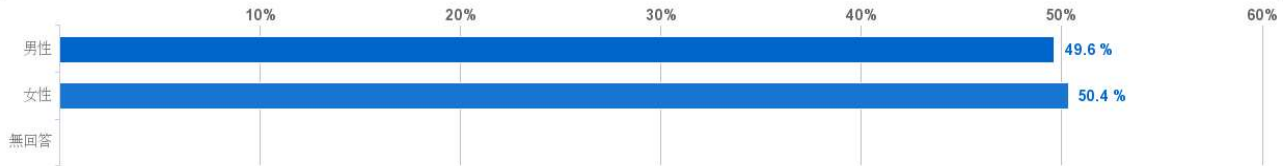
Q6.あなたの役職を教えてください。

回答者の役職は以下の通りです。



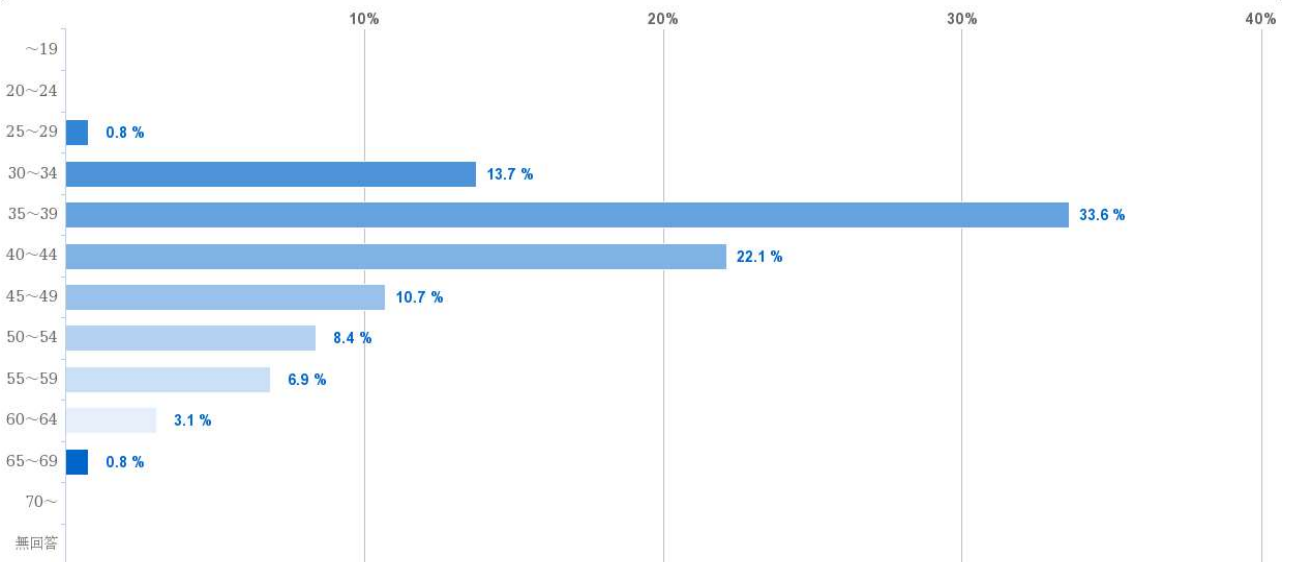
Q7.あなたの性別を教えてください。

回答者の性別は以下の通りです。



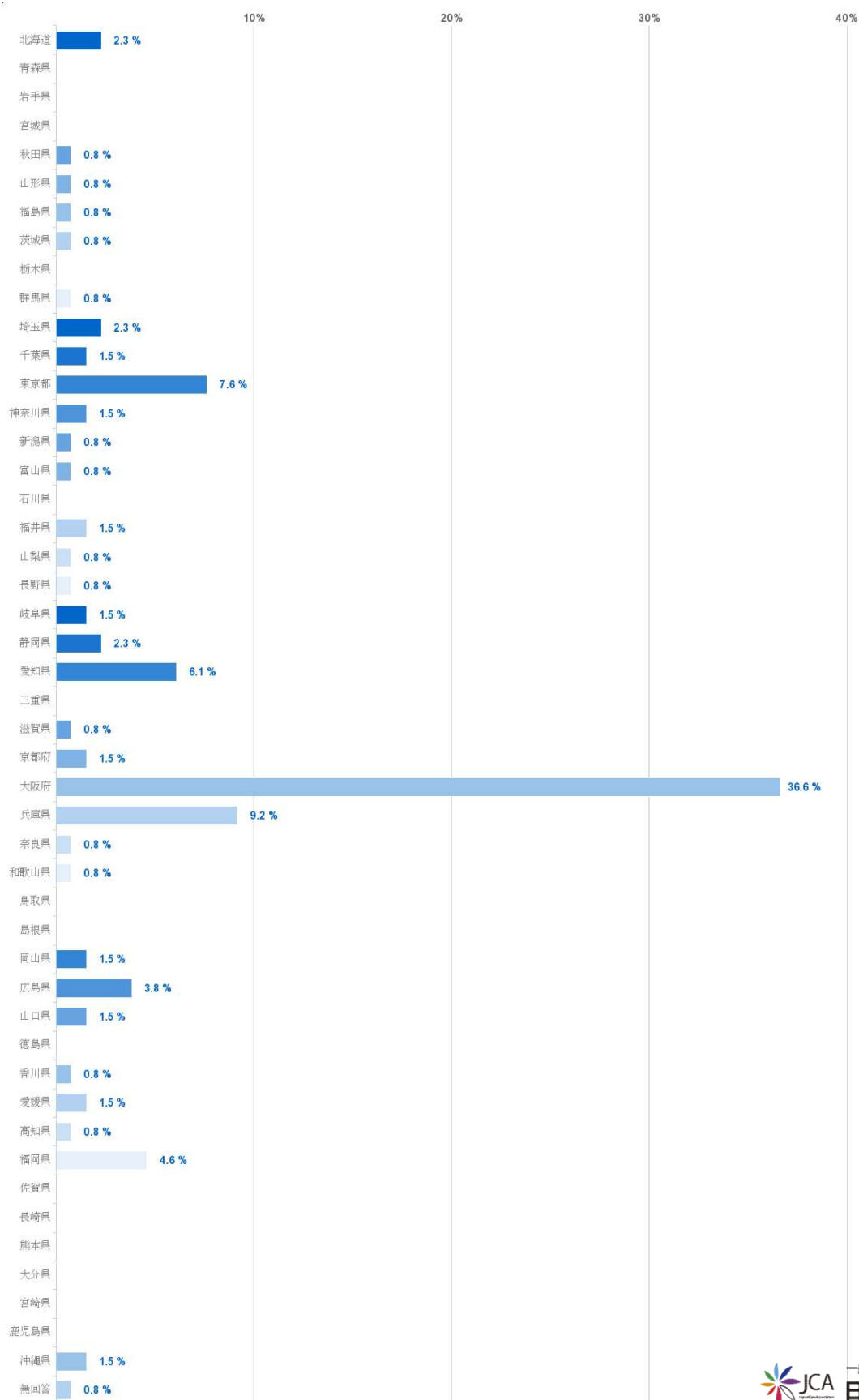
Q8.あなたの年齢を教えてください。

回答者の年齢は以下の通りです。



Q9.あなたのお住まいの都道府県を教えてください。

回答者の都道府県は以下の通りです。



考察

86. 2%の介護職員が人材不足を感じているという慢性的な人材不足の介護業界。

人材獲得を進めるのはもちろんですが、その前に「業務効率化」を図っている方が多いことが今回の調査でわかりました。

また、他にも人材育成や介護業界のイメージアップ等、課題は山積しております。

まずは業務を見直して、

①取り組むべき業務 ②取り組んでおいたほうがいい業務 ③今取り組まなくてもいい業務
④今後も取り組まなくてもいい業務 などにカテゴライズし、優先順位をつけていくことが大切と考えます。

また、業務整理に加えて、効率化できるツールの導入も検討を推奨いたします。

記録システムや情報共有ツール、給与計算ソフトなど、業務効率をあげるツールはたくさんあります。

業務を軽減し、人材不足でも運営できる体制を整えることも大切な要素と考えます。

ミライのための意識調査

今後も介護業界の皆さまのヒントになるような意識調査を実施してまいります。

意識調査をしてほしいテーマがある方は下記の事務局までご連絡いただければ幸いです。

また、行政や企業、各種団体様からの意識調査依頼も受け付けております。

お気軽にご相談ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

一般社団法人日本介護協会 担当:平栗・田井
神戸市中央区三宮町2-11-1 センタープラザ西館7階
TEL:078-599-9773 FAX:078-599-9778(FAXDMはご遠慮ください)
MAIL:info@j-care.or.jp
H P:https://j-care.or.jp/