

# R 1 実態調査結果

## 1 採用・離職等に関する状況

### (1) 職員の採用状況

新規採用者のうち、学卒就職者が25.2%、転職者が74.8%となっている。H26と比較すると、介護・障害分野では転職者の割合が増加し、児童分野では学卒就職者の割合が増加している。

<採用者のうち学卒者・転職者の割合（事業所調査）>

区分	介護(R1)	障害(R1)	児童(R1)	3分野計(R1)
学卒就職者	17.1%	15.9%	52.3%	25.2%
転職者	82.9%	84.1%	47.7%	74.8%

<参考：H26石川県調査>

区分	介護(H26)	障害(H26)	児童(H26)	3分野計(H26)
学卒就職者	19.2%	17.4%	48.8%	24.3%
転職者	80.8%	82.6%	51.2%	75.7%

### (2) 事業所の人材不足感

「大いに不足」～「やや不足」と答えた事業所が、介護事業所では67.7%、保育所等では58.5%となっている。

全国では、介護事業所の不足感は73.8%となっている。

<従業員の過不足状況（事業所調査）>

区分	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	やや大いに不足
介護事業所 (介護職員、訪問介護員)	14.8%	22.6%	30.3%	31.7%	0.5%	67.7%
障害福祉サービス事業所 (生活支援員等)	7.6%	14.5%	24.1%	52.3%	1.5%	46.2%
保育所等 (保育士、児童指導員)	7.7%	24.6%	26.2%	40.6%	1.0%	58.5%

<参考：H26石川県調査>

区分	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	やや大いに不足
介護事業所 (介護職員、訪問介護員)	8.5%	19.7%	26.0%	45.2%	0.6%	54.2%
障害福祉サービス事業所 (生活支援員等)	9.0%	11.7%	23.4%	55.4%	0.5%	44.1%
保育所等 (保育士、児童指導員)	4.8%	14.3%	19.9%	59.9%	1.1%	39.0%

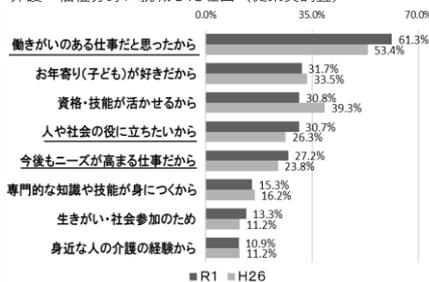
<参考：H30全国調査>

区分	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	やや大いに不足
介護事業所 (介護職員、訪問介護員)	18.8%	25.4%	29.6%	25.2%	1.0%	73.8%

### (3) 介護・福祉分野に就職した理由

「働きがいのある仕事だと思ったから」が1番多く、H26と比較して7.9%高くなっている。また「人や社会の役に立ちたい」「今後もニーズが高まる」も多くあげられている。

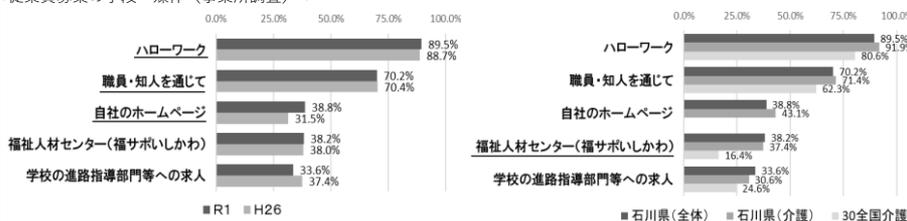
<介護・福祉分野に就職した理由（従業員調査）>



### (4) 職員の募集方法

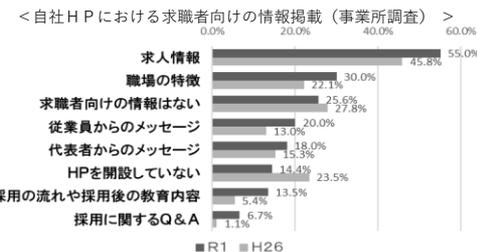
H26に引き続き、「ハローワーク」「職員・知人を通じて」が多くあげられている。「自社のホームページ」をあげる事業所が増加している。全国との比較では、福祉人材センター（福祉サポいしかわ）を活用している事業所が、21.8%多い。

<従業員募集の手段・媒体（事業所調査）>



### (5) インターネットの活用状況

ホームページを開設していない事業所がH26と比べて9.1%減少し、求人情報や職場の特徴、従業員からのメッセージなどを掲載している事業所が増えている。



### (6) 離職率及び離職理由

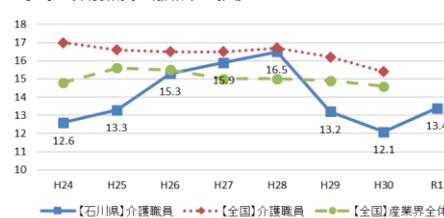
介護職員の離職率は13.4%となっている。

<参考：介護職員の離職率>

区分	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
【石川県】介護職員	12.6	13.3	15.3	15.9	16.5	16.7	16.2	15.4
【全国】介護職員	17.0	16.6	16.5	16.5	16.7	16.2	15.4	-
【全国】産業界全体	14.8	15.6	15.5	15.0	15.0	14.9	14.6	-

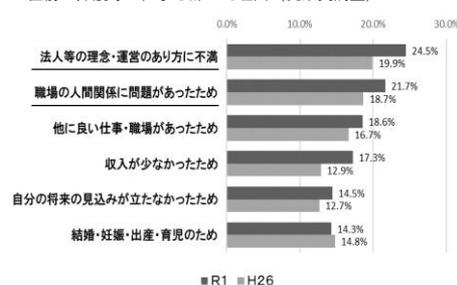
※1:離職率=1年間の離職者数÷労働者数  
 ※2:介護職員の離職率は(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」H26、29、R1のみ本県独自の調査の結果  
 ※3:産業界全体の離職率は、厚生労働省「雇用動向調査」

<参考：介護職員の離職率の推移>



離職理由では、「法人等の理念・運営のあり方に不満」が最も多く、次いで「人間関係」があげられている。

<直前の介護等の仕事を辞めた理由（従業員調査）>

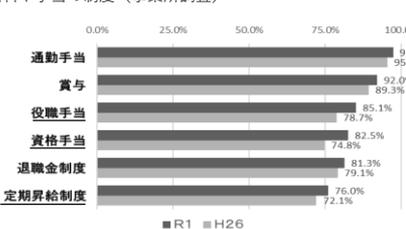


### (7) 給与等の処遇条件、勤務上の悩み

設けている給料や手当の制度について、H26と比較して、役職手当・資格手当・定期昇給制度を設けている事業所が増加している。

従業員の勤務上の悩みとして、人手不足をあげる方が多い。なお、H26と比較して賃金や休暇の取りにくさをあげる方が減少している。

<給料や手当の制度（事業所調査）>



<労働条件、仕事の負担についての悩み等（従業員調査）>



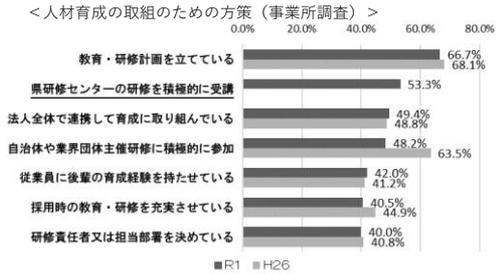
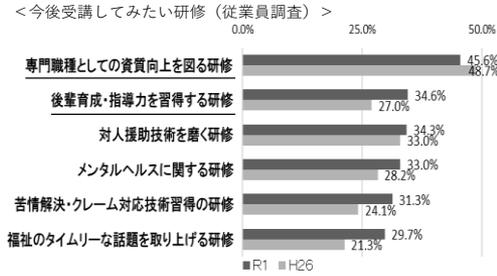
# R 1 実態調査結果

## 2 資質向上等の取組状況

### (8) 資質向上の取組状況

従業員が今後受講してみたい研修として「専門職としての資質向上のための研修」に続き、「後輩育成・指導力を習得する研修」が多くあげられている。

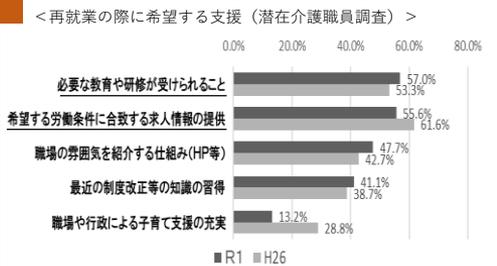
また、事業者における人材育成の取組のための方策として、53.3%の事業所が「県研修センターの研修を積極的に受講」と回答している。



## 3 潜在介護人材の状況

### (9) 再就業希望者が再就業の際に希望する支援

「必要な教育や研修が受けられること」「希望する求人情報の提供」が多く挙げられている。



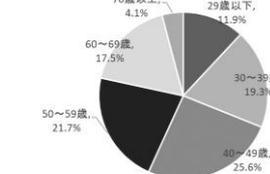
## 4 訪問介護員・介護職員の年齢割合

### (10) 訪問介護員・介護職員の年齢割合

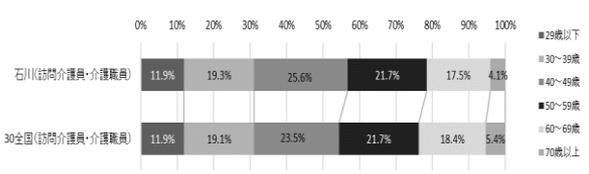
訪問介護員・介護職員の年齢割合においては、40歳～49歳、50歳～59歳が多く、60歳以上が2割を超えている。

全国と比較すると、40歳～49歳の割合が高く、60歳以上の割合低い。

<訪問介護員・介護職員の年齢割合>



<訪問介護員・介護職員の年齢割合（全国との比較）>



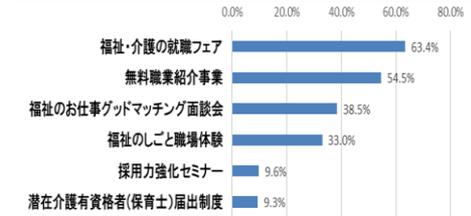
## 5 福サポいしかわの利用に関する状況（事業所、従業員）

### 〔事業所調査〕

#### (1) 従業員募集に効果があると思う福サポの取組

「就職フェア」「職業紹介」が多くあげられている。続いて、「グッドマッチング面談会」や「職場体験」が続く。

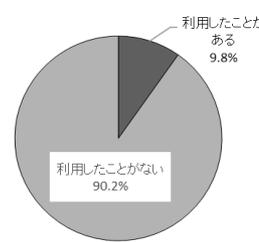
<従業員募集に効果があると思う福サポの取組>



### 〔従業員調査〕

#### (1) 福サポいしかわの利用経験

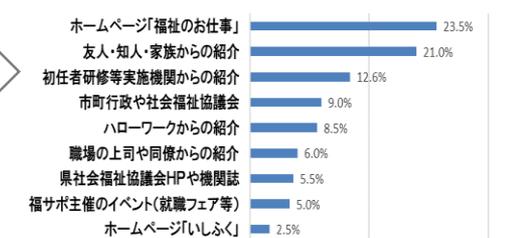
9.5%が「利用したことがある」と回答。



#### ○利用したことがある場合、知ったきっかけ

福サポいしかわのホームページ「福祉のお仕事」が最も多く、「友人・知人・家族からの紹介」が続く。

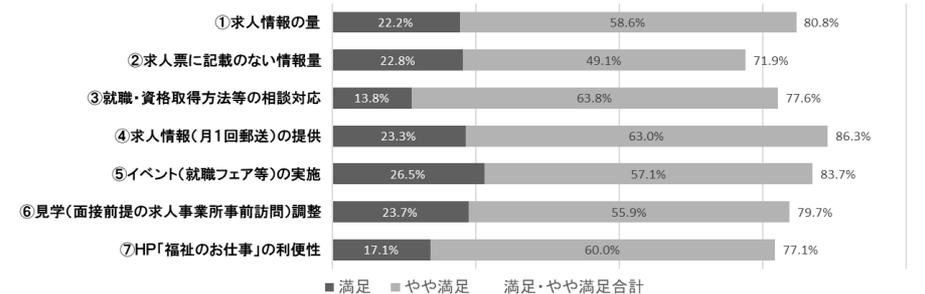
<福サポいしかわを知ったきっかけ>



#### ○利用したことがある場合、求職登録をした感想

「求人情報（月1回郵送）の提供」「イベント（就職フェア等）の実施」「求人情報の量」などの満足度（「満足」+「やや満足」）が高い。

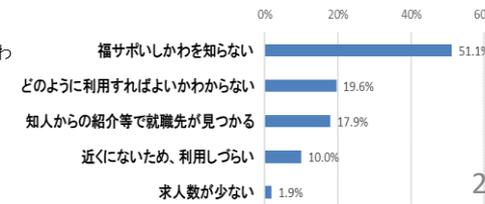
<福サポいしかわを利用した感想>



#### (2) 福サポを利用したことがない場合、その理由

利用したことがない方の半数が「福サポいしかわを知らない」と回答している。

<福サポいしかわを利用したことがない理由>

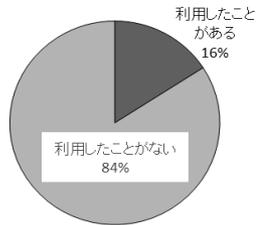


## 5 福サポいしかわの利用に関する状況（潜在介護職員）

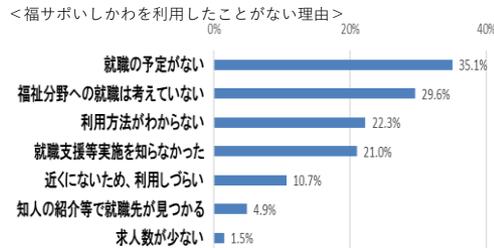
### 〔潜在介護職員調査〕

#### (1) 福サポいしかわで求職登録の利用経験

16%が「利用したことがある」と回答。

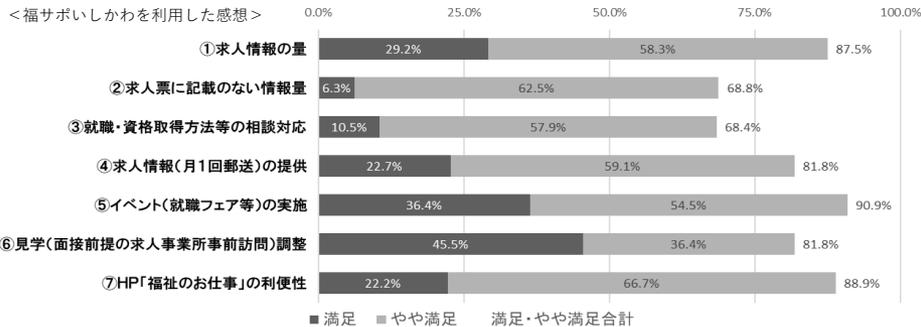


○ 福サポを利用したことがない場合、理由  
利用したことがない方では「就職の予定がない」との回答が一番多い。



#### ○ 利用したことがある場合、求職登録をした感想

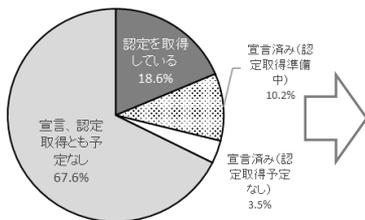
「イベント（就職フェア等）の実施」「HP「福祉のお仕事」「求人情報の量」などの満足度（「満足」+「やや満足」）が高い。



## 6 魅力ある福祉職場認定制度に関する状況（事業所調査）

### (1) 「魅力ある福祉職場認定制度」の認定取得状況

71.1%の事業所が「認定予定なし」と回答している。



○ 「取得予定なし」（「宣言済み（認定取得予定なし）」「宣言、認定取得とも予定なし」の事業所）の場合、認定についての考え

「認定を取得したい」と思っているが「取り組み方がわからない」「法人本部が制度を理解していない」と回答する事業所が多い。

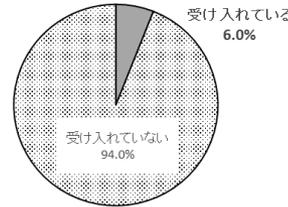


## 7 外国人介護人材に関する状況（事業所調査）

（事業所調査）

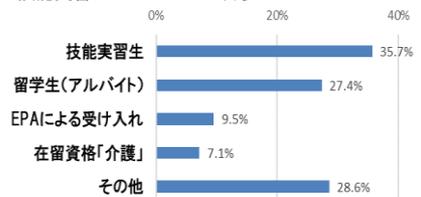
### (1) 外国人介護人材の受け入れ状況

「受け入れている」と答えた事業所が6%となっている。



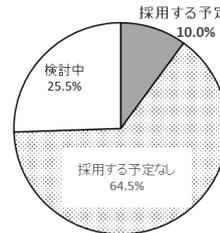
### ○ 「受け入れている」の内訳

技能実習生が35.7%と一番多い



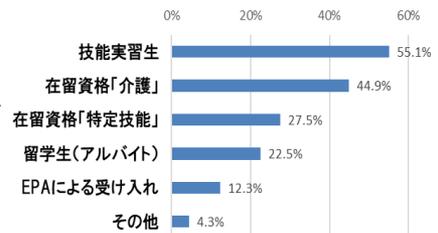
### (2) 今後、外国人介護人材を採用する予定

10%の事業所が「採用する予定あり」、25.5%の事業所が「検討中」と回答している。



### ○ 「採用予定」の内訳

技能実習生が55.1%と一番多く、次いで在留資格「介護」の44.9%となっている。



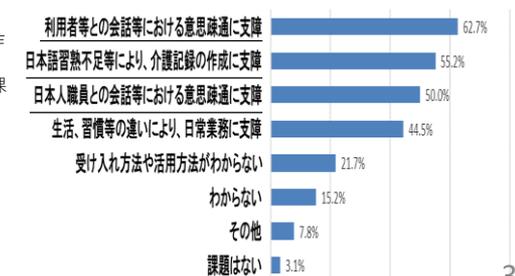
### ○ 「採用予定」の場合、人手不足対策として外国人労働者の位置づけ

「国内人材で不足する分、在留資格「介護」の方を採用する予定」が最も多くなっている。



### (3) 採用に際しての課題

「利用者との会話等における意思疎通」が62.7%、「日本語習熟不足による介護記録の作成」が55.2%、「日本人職員との会話等における意思疎通」が50%、と、日本語に関する課題をあげる事業所が多い。



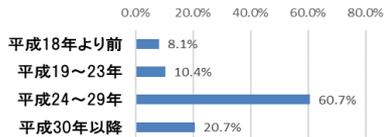
## 8 介護ロボットやICTの導入・活用に関する状況 (事業所調査)

### (1) 介護ロボットの導入状況 (介護・障害)

「見守り支援」が最も多く、次いで「移動介助(非装着型)」「入浴支援」となっている。

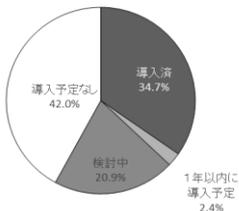


### ○導入している場合、導入時期



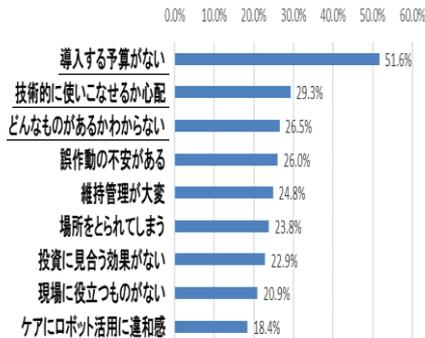
### (2) ICTの導入状況

34.7%が「すでに導入している」と回答している。



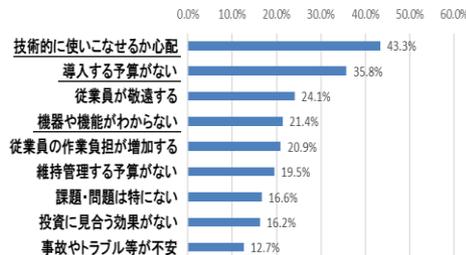
### (1) 介護ロボット導入の課題

「導入する予算がない」は半数近くあがり、次いで「技術的に使いこなせるかが心配」、「どんなものがあるかわからない」などが多くあがっている。



### (2) ICT導入の課題

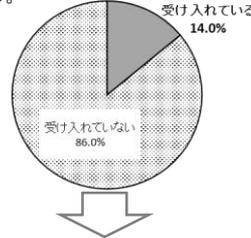
「技術的に使いこなせるかが心配」が最も多く、「導入する予算がない」、「機器や機能がわからない」などが続く。



## 9 派遣職員受入に関する状況 (事業所調査)

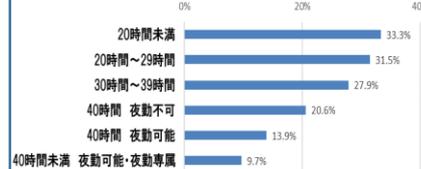
### (1) 派遣職員の受入状況

「受け入れている」と答えた事業所が14%となっている。



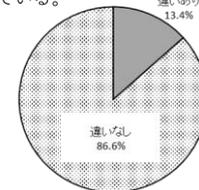
### ○受け入れている場合の受入勤務形態

20時間未満の受入が一番多い。



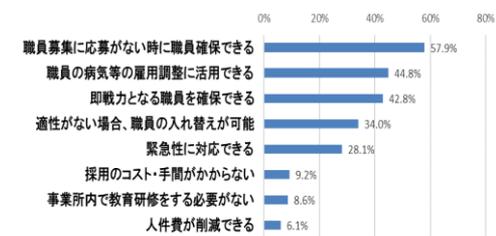
### ○直接雇用職員との業務内容の違い

派遣職員を受け入れている事業所のうち、13.4%の事業所が「違いがある」としており、違いとして「身体介護」「夜勤」「リーダー業務」「請求・契約等の事務」の有無などがあげられている。



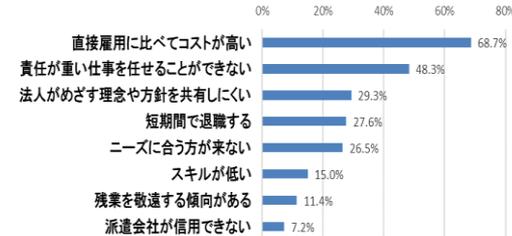
### (2) 派遣職員受け入れのメリット

「職員募集に応募がない時に職員確保できる」が一番多い。



### (3) 派遣職員受け入れのデメリット

「直接雇用に比べてコストが高い」が一番多い。



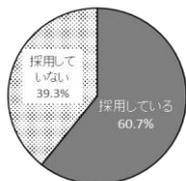
### (4) 派遣職員に求める資質と最低限の条件

派遣職員の方に求めることとして、「即戦力となる技術・知識・経験」が多くあげられている。そのほか、「協調性があること」「責任感があること」「柔軟に働けること」があげられている。

## 10 介護未経験者採用に関する状況 (事業所調査)

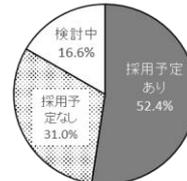
### (1) 介護未経験者の採用状況

60.7%の事業所が「介護未経験者(直接介護、介護補助)を採用している」と回答している。



### (2) 介護未経験者の採用予定

「採用する予定あり」が52.4%、「検討中」が16.6%となっている。



### (3) 採用する場合に期待する業務

「周辺業務(介護補助)」のみを期待する事業所も約1割ある。

