

令和5年度 石川県介護・福祉人材に関する 実態調査の結果について



目次

- 01 調査概要について
- 02 新規就業者の参入状況について
- 03 就業者の定着状況について
- 04 職員の資質向上について
- 05 新たな取り組みの方向性について

目次

- 01 **調査概要について**
- 02 新規就業者の参入状況について
- 03 就業者の定着状況について
- 04 職員の資質向上について
- 05 新たな取り組みの方向性について

目的

石川県介護・福祉人材確保・養成計画（H27～）の計画期間がR6年度で終了することから、R7年度（2025年）以降の新たな基本計画を策定するにあたっての基礎資料とするため、調査を実施したものの。

調査種類	事業所	従業員	有資格者
対象	県内全ての介護・福祉事業所	各事業所につき2名	介護福祉士・保育士等の有資格登録者で介護・福祉分野で就業されていない方
配付数	3,694事業所	7,388人	2,645人
有効回収数	2,684事業所	3,445人	1,006人
回収率	75.3%	46.6%	38.0%

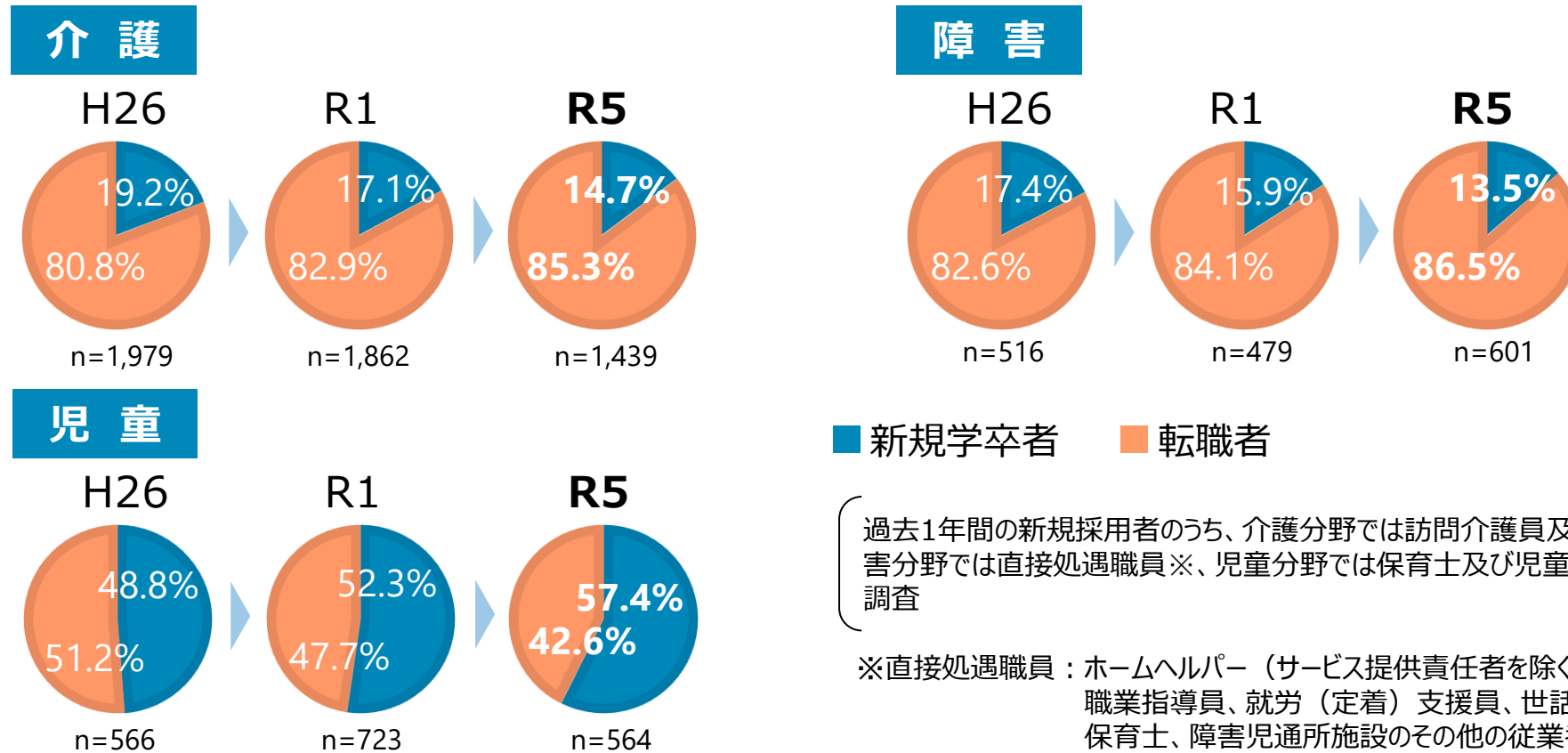
その他

- 調査基準日はR5年6月1日現在、調査期間はR5年6月1日から6月30日
- 調査方法は、事業所調査が調査票郵送、従業員及び有資格者調査が調査票郵送の上で調査票返送もしくはオンラインによる回答の選択
- 回答負担軽減のため、同一敷地内複数事業所は主たる事業所で一括回答（回答数は過去より減少）
- 今回調査から、児童福祉分野の調査対象事業所に「**放課後児童クラブ**」を追加したため、過去の調査結果との比較の際には留意が必要

目次

- 01 調査概要について
- 02 **新規就業者の参入状況について**
- 03 就業者の定着状況について
- 04 職員の資質向上について
- 05 新たな取り組みの方向性について

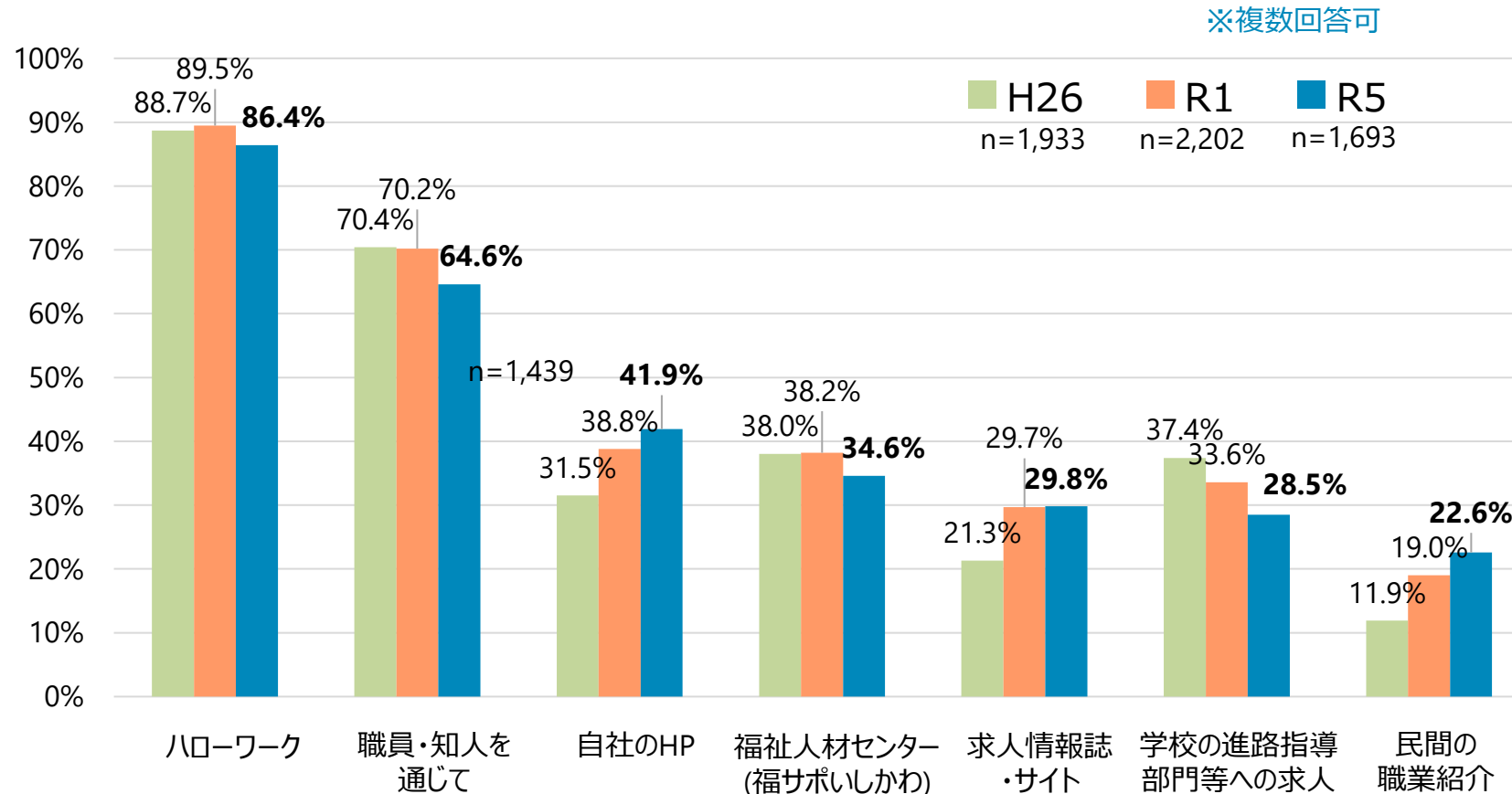
介護、障害分野では、学卒者の割合が年々減少しており、若手職員の確保が困難になっていることがわかる。一方で、児童分野では、学卒者の割合が増加している。



過去1年間の新規採用者のうち、介護分野では訪問介護員及び介護職員、障害分野では直接処遇職員※、児童分野では保育士及び児童指導員を対象に調査

※直接処遇職員：ホームヘルパー（サービス提供責任者を除く）、生活支援員、職業指導員、就労（定着）支援員、世話人、児童指導員、保育士、障害児通所施設のその他の従業者

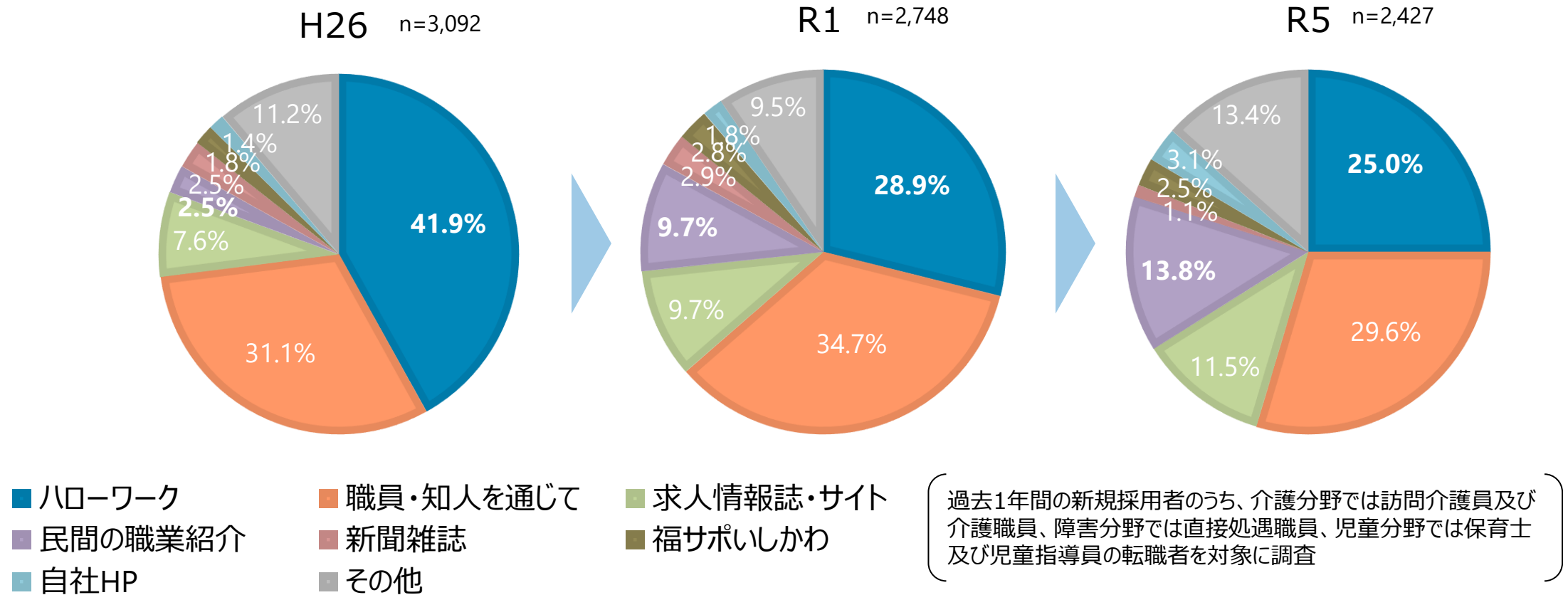
過去の調査結果と同様、「ハローワーク」「職員・知人を通じて」「自社のHP」「福祉人材センター（福サポいしかわ）」を挙げる事業所が多い一方で、「**学校の進路指導部門等への求人**」が減少している。また、「**民間の職業紹介**」を活用していると回答した事業所が今回**2割を超えた**。



新規採用者の採用のきっかけ（転職者）

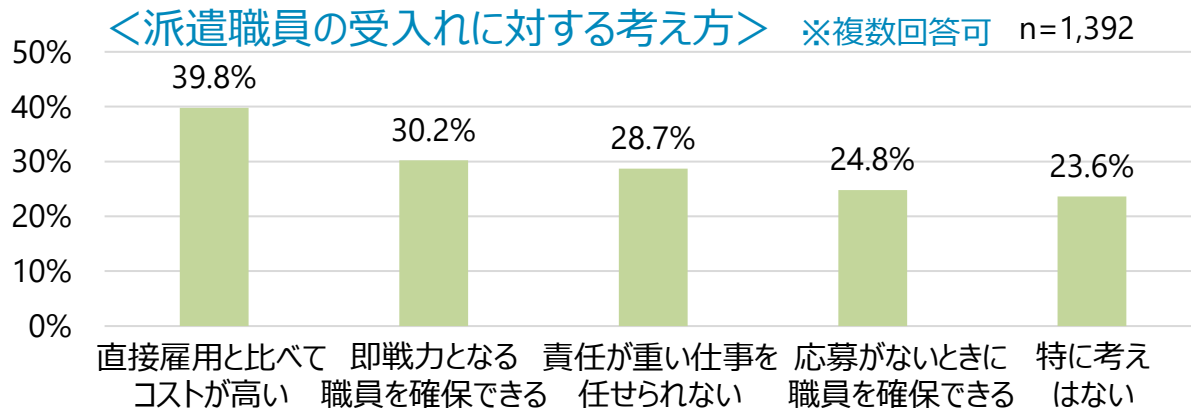


募集方法と同様、「ハローワーク」や「職員・知人を通じて」採用に至るケースが多いが、「ハローワーク」の割合は年々減少している一方で、「求人情報誌・サイト」や「民間の職業紹介」の割合が増加しており、特に「民間の職業紹介」の割合はH26からR5にかけて5倍以上に増加している。



介護分野では、「受け入れている」と回答した事業所の割合が、前回の1.5倍以上に増加したほか、児童分野でも「受け入れている」の割合は介護分野と同程度となっている。

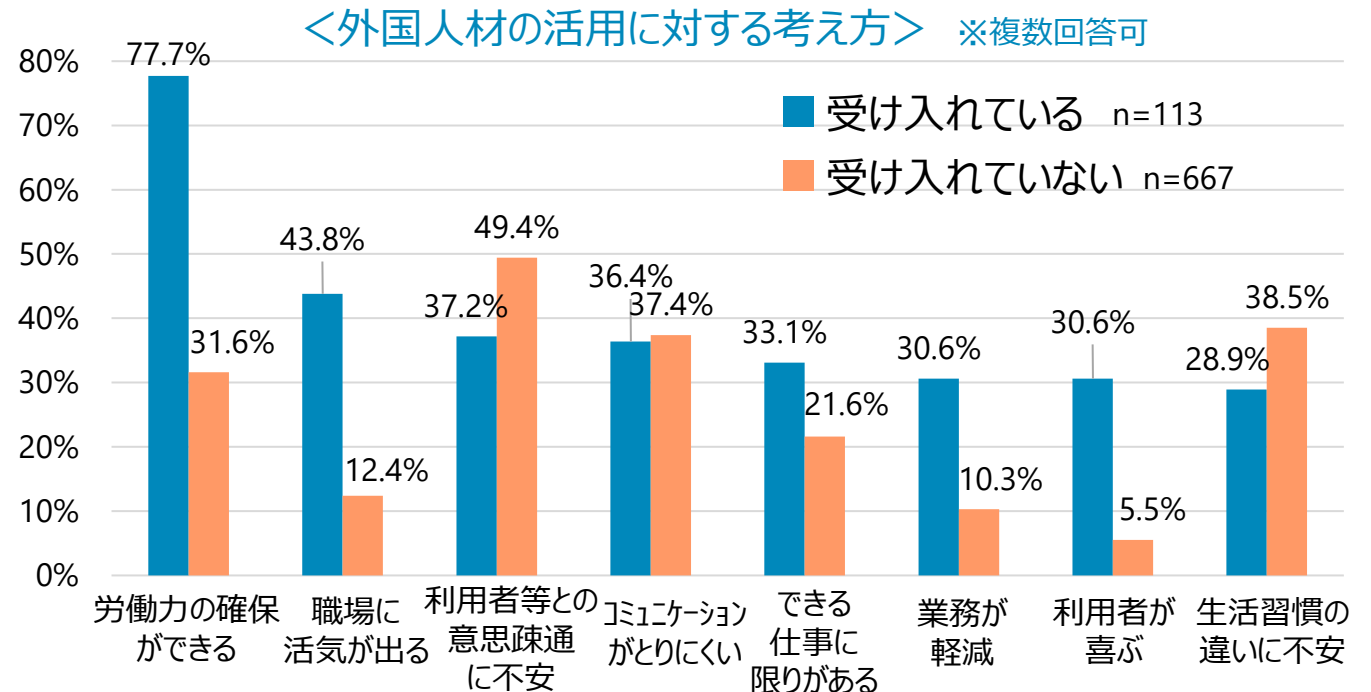
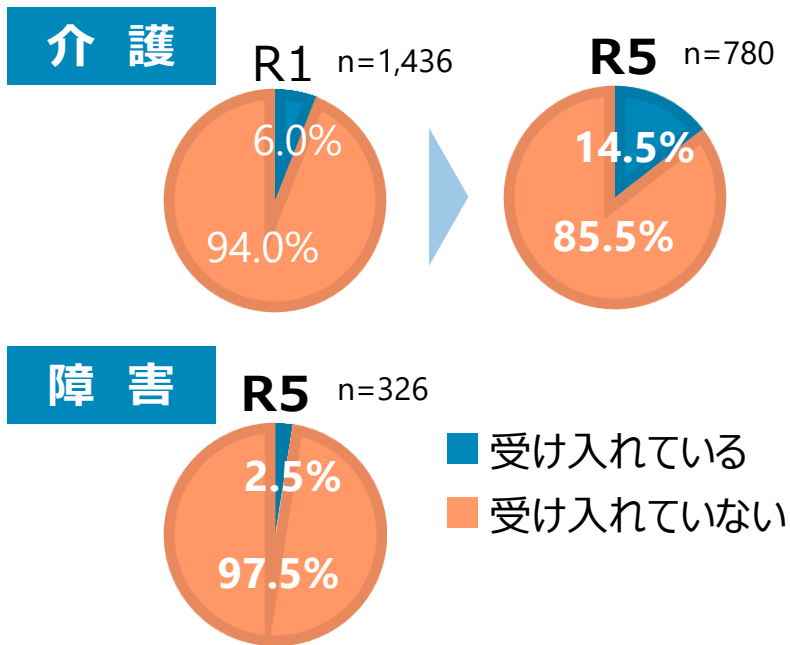
派遣職員の受入れについては、「コストが高い」「責任が重い仕事を任せられない」といったデメリットを挙げる声もある一方で、「応募がない」ときでも「即戦力となる」人材を確保できるというメリットも挙げられている。



■ 受け入れている ■ 受け入れていない

・ 介護分野では訪問介護員及び介護職員、障害分野では直接処遇職員、児童分野では保育士及び児童指導員の派遣職員の受入れについて調査
・ 障害及び児童分野はR1以前の調査に当該設問なし

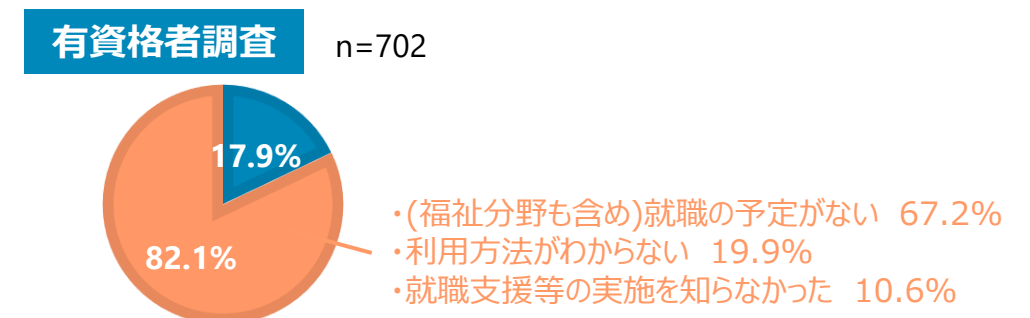
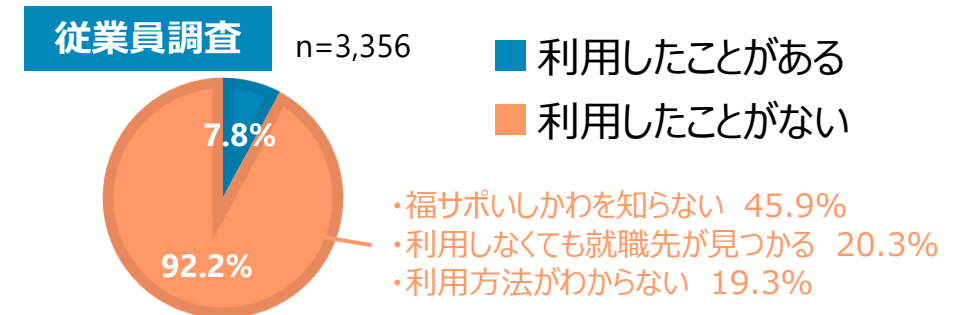
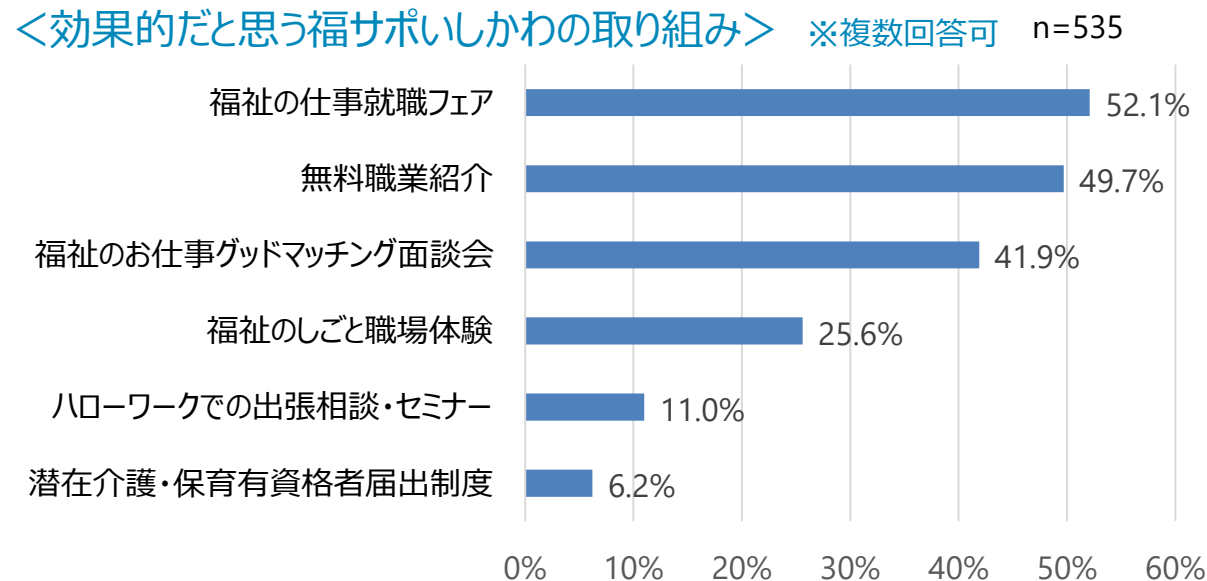
介護分野では、「受け入れている」と回答した事業所の割合が、前回の2倍以上に増加した。一方、障害分野では、まだ受入れがほとんど進んでいないことがわかる。また、実際に受け入れている事業所では、受け入れていない事業所と比べて、「労働力の確保」だけでなく、「職場の活気」や「利用者が喜ぶ」といったメリットが大きく向上していることに加え、「意思疎通の不安」や「生活習慣の違いへの不安」といったデメリットが減少している。





福祉分野における無料職業紹介や各種就業支援を実施する石川県福祉の仕事マッチングサポートセンター（福サポいしかわ）の事業については、大規模な就職面談会である「福祉の仕事就職フェア」や、専門職員による窓口での「無料職業紹介」、県内各地で行う小規模面談会である「福祉のお仕事グッドマッチング面談会」などが、効果のある取り組みとして挙げられた。

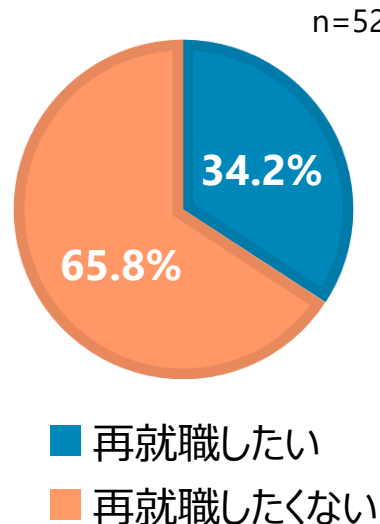
また、福サポを「利用したことがない」という従業員・有資格者が多く、その理由としては「福サポいしかわを知らない」「利用方法がわからない」などが多く挙げられた。



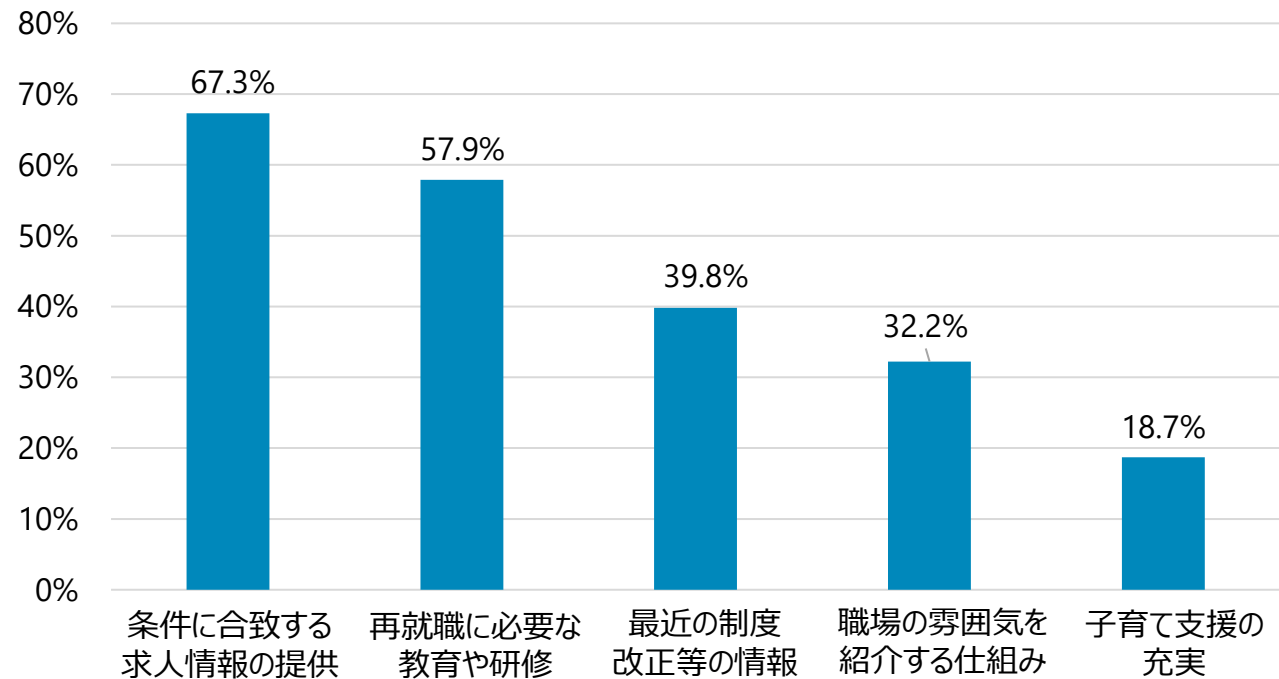
介護・福祉分野で就業していない有資格者のうち、**3割以上**は介護・福祉分野で**再就職を希望**している。また、再就職の際に希望する支援については、過去の調査と同様、「**条件に合致する求人情報の提供**」「**再就職に必要な教育や研修**」「**制度改正等の情報**」などが挙げられた。

有資格者調査

<再就職を希望するかどうか>



<再就職の際に希望する支援> ※複数回答可 n=171



〔ここで記載の項目については、有資格者調査の回答者のうち、年齢が66歳以上の回答を除外して集計。〕

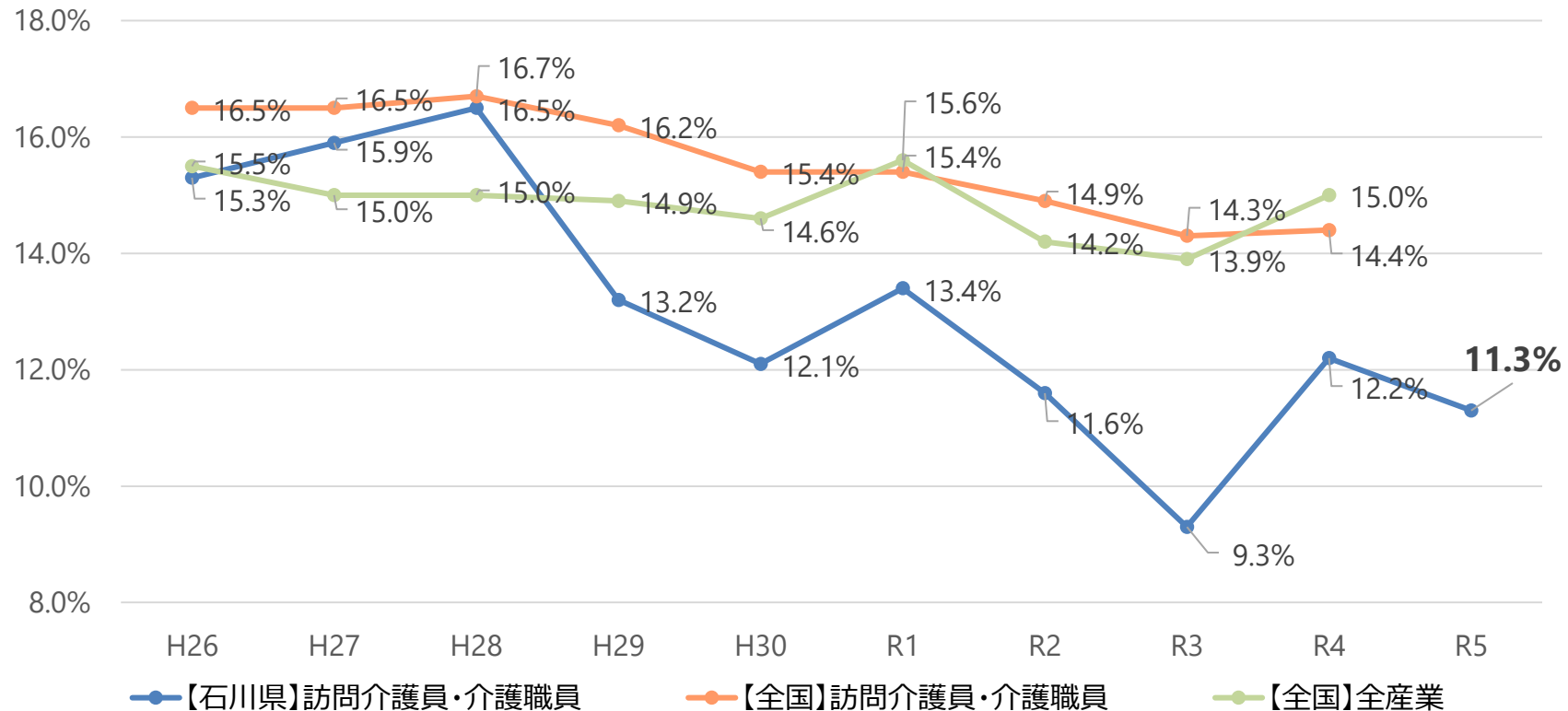
目次

- 01 調査概要について
- 02 新規就業者の参入状況について
- 03 就業者の定着状況について**
- 04 職員の資質向上について
- 05 新たな取り組みの方向性について

離職率（介護分野）



本県の訪問介護員・介護職員の離職率は、業界の努力と各種施策の効果もあってか、H29以降、全国の訪問介護員・介護職員や全産業と比べて**低い水準をキープ**しており、推移を見ても**概ね減少傾向**にあると言える。



※1：離職率 = 1年間の離職者数 ÷ 労働者数

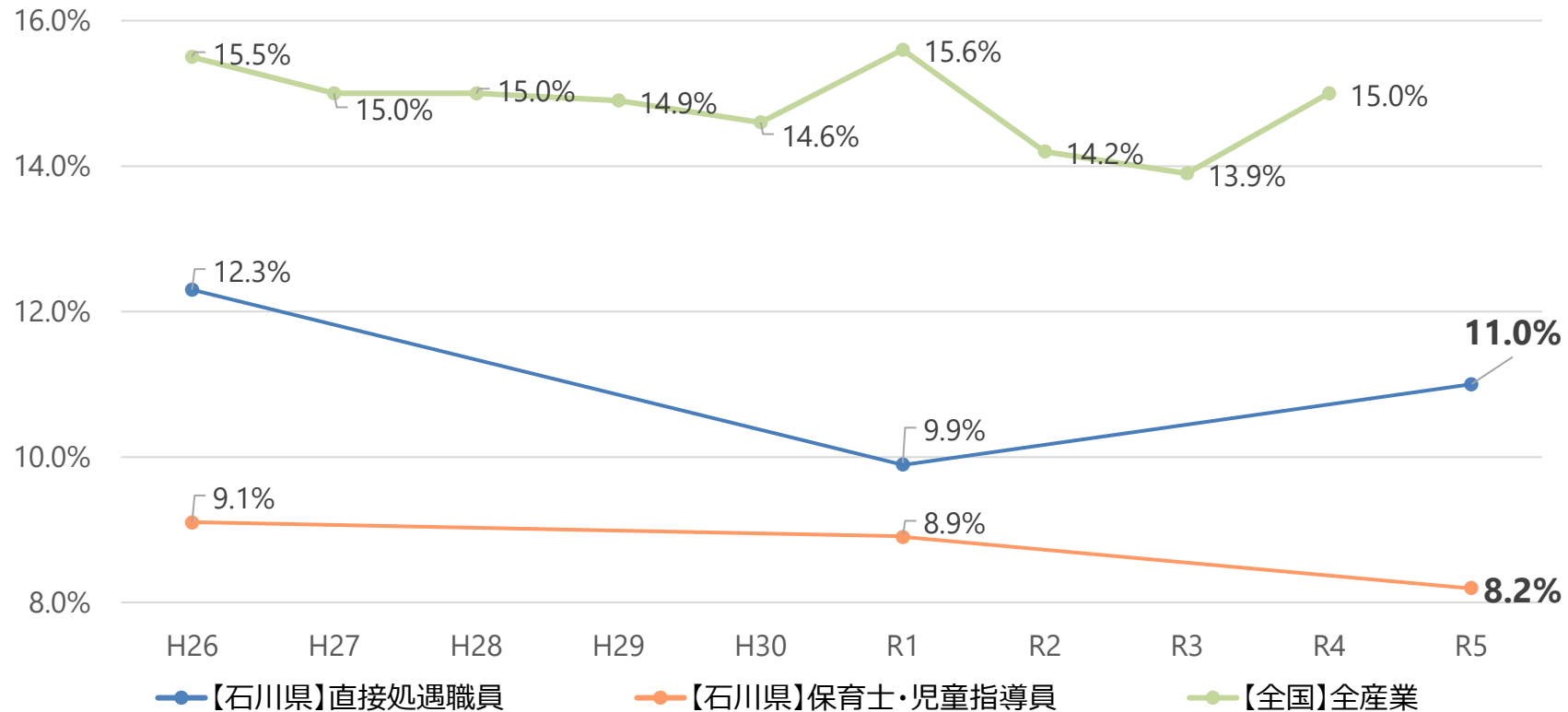
※2：訪問介護員・介護職員の離職率はH26、H29、R1、R5のみ本県の独自調査、他は(公財)介護労働安定センターの「介護労働実態調査」

※3：全産業は厚生労働省「雇用動向調査」

離職率（障害・児童分野）



本県の**直接処遇職員(障害分野)**の離職率は、R1時点よりも増加しているが、依然として、全国的全産業と比べて**低い水準をキープ**している。また、**保育士・児童指導員**についても、H26から一貫して全産業と比べて**低い水準をキープ**しており、減少傾向にある。

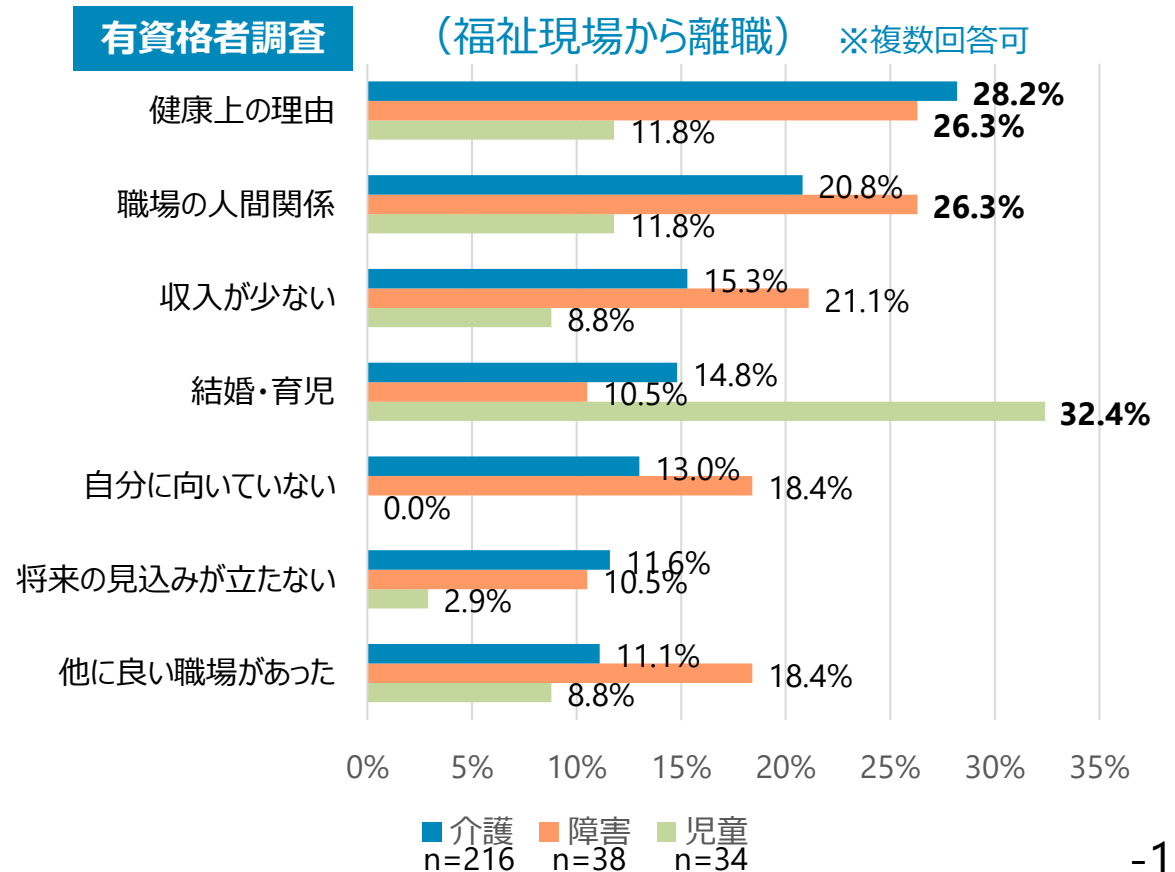
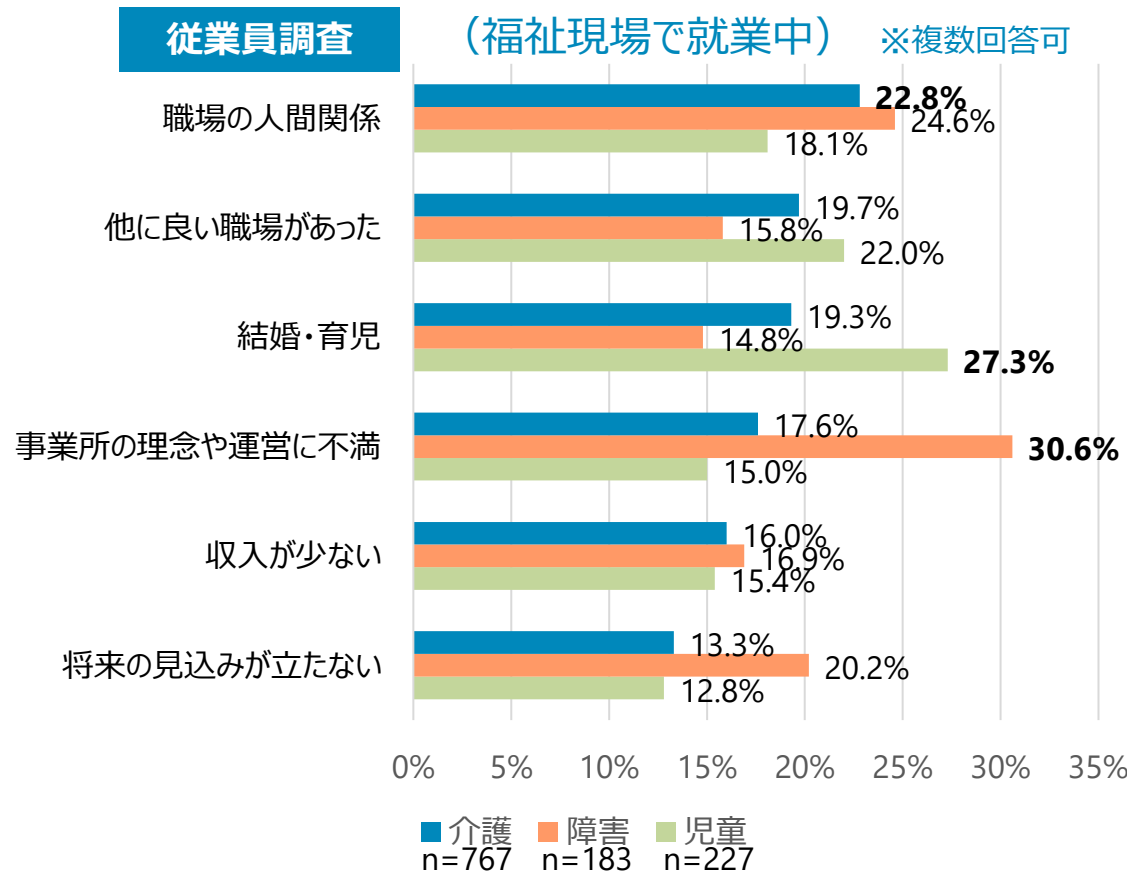


※1：離職率 = 1年間の離職者数 ÷ 労働者数

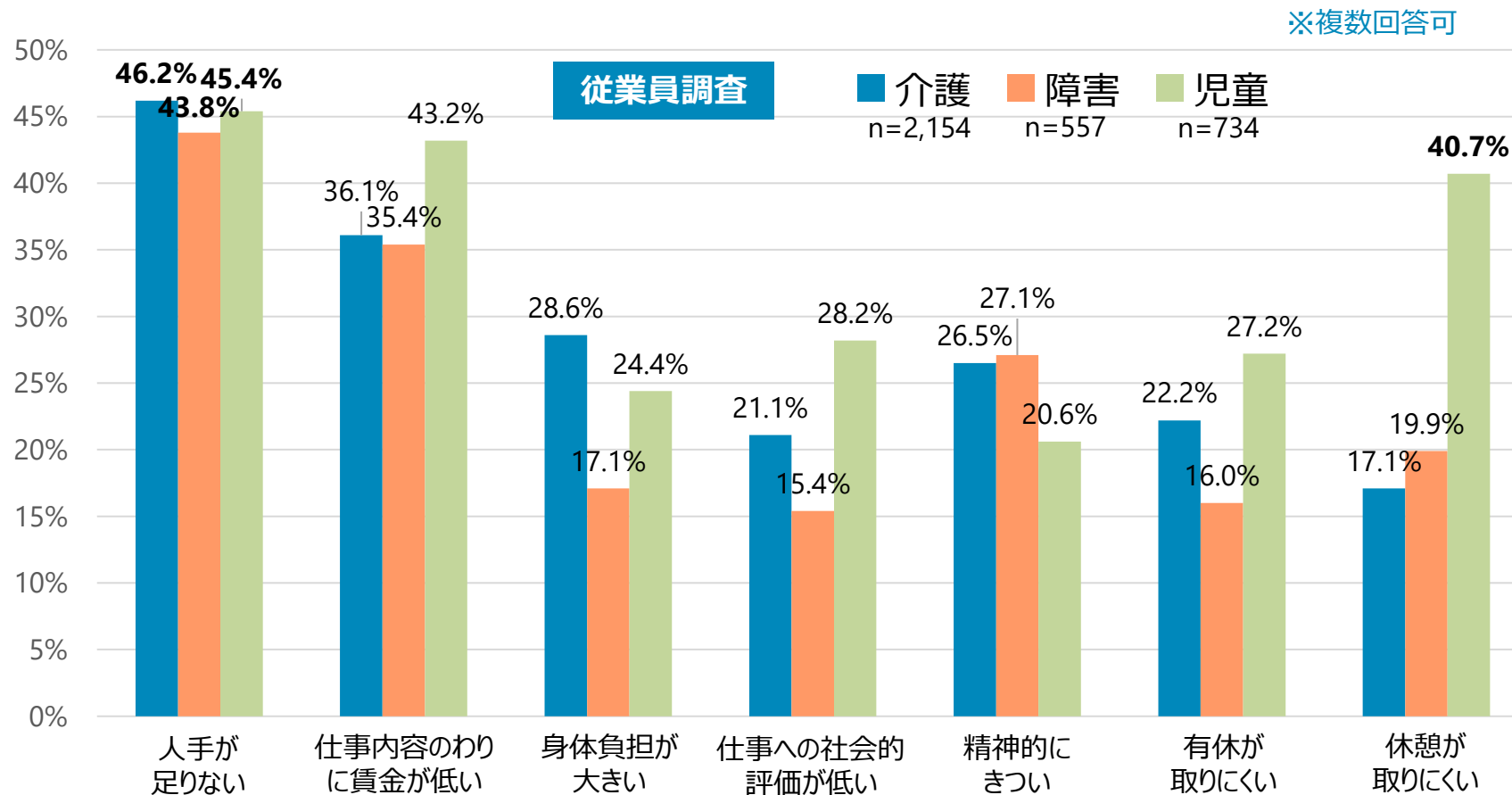
※2：全産業は厚生労働省「雇用動向調査」



福祉分野で転職した職員においては、介護分野は「職場の人間関係」、障害分野は「事業所の理念や運営への不満」、児童分野は「結婚・育児」が最も多かった。一方で、福祉分野から離職した職員においては、介護分野は「健康上の理由」、障害分野は「健康上の理由」及び「職場の人間関係」、児童分野では「結婚・育児」が最も多かった。



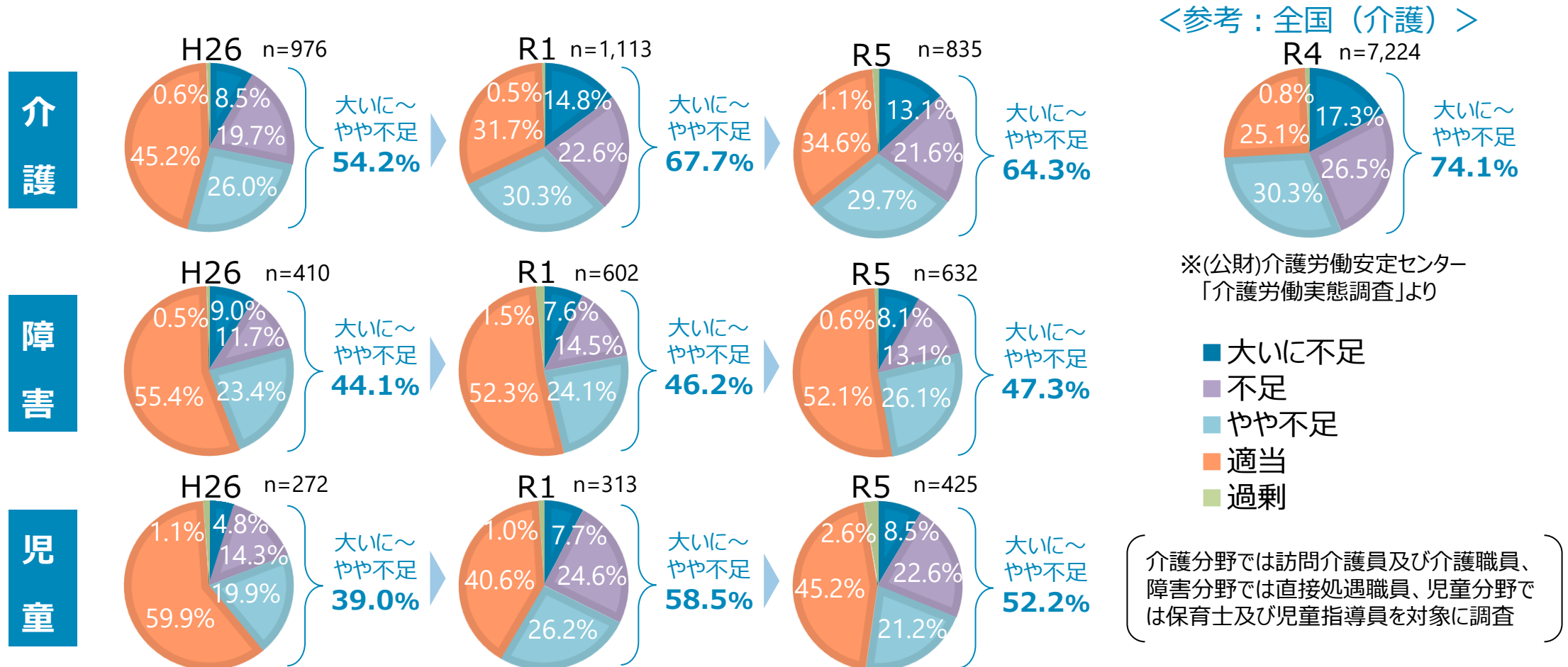
いずれの分野においても、「**人手が足りない**」との回答が最も多く、続いて「**仕事内容のわりに賃金が低い**」との回答が多かった。また、**保育分野**に関しては「**休憩が取りにくい**」との回答も多く挙げられた。



従業員の過不足感



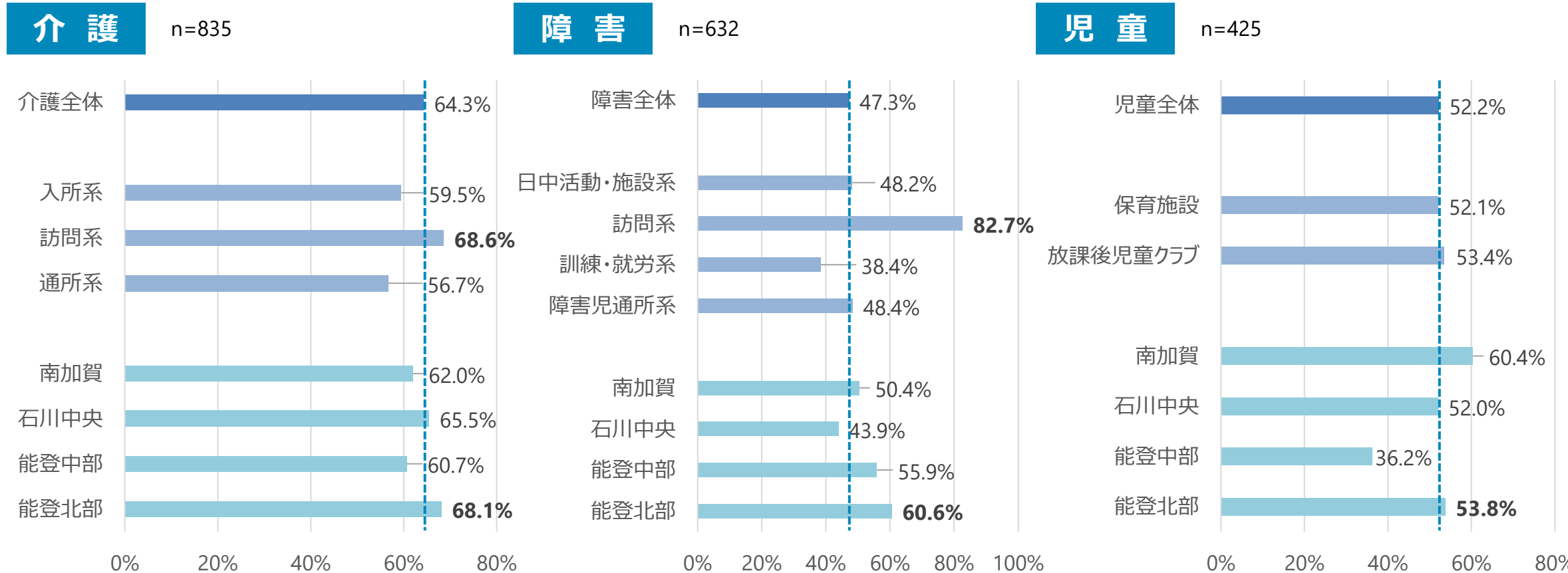
介護・児童分野では、H26には及ばないものの、R1に比べると人手不足感が若干軽減されている。障害分野では、H26からR5にかけて、人手不足感が緩やかに増加している。
また、介護分野については、全国に比べ不足感が少なくなっている。





施設種別ごとの回答を見ると、**介護、障害分野**では**訪問系サービス**の事業所での人手不足感が強いことがわかる。また、地域別で見ると、いずれの分野においても、**能登北部**は、県全体と比べて人手不足感が強いことがわかる。

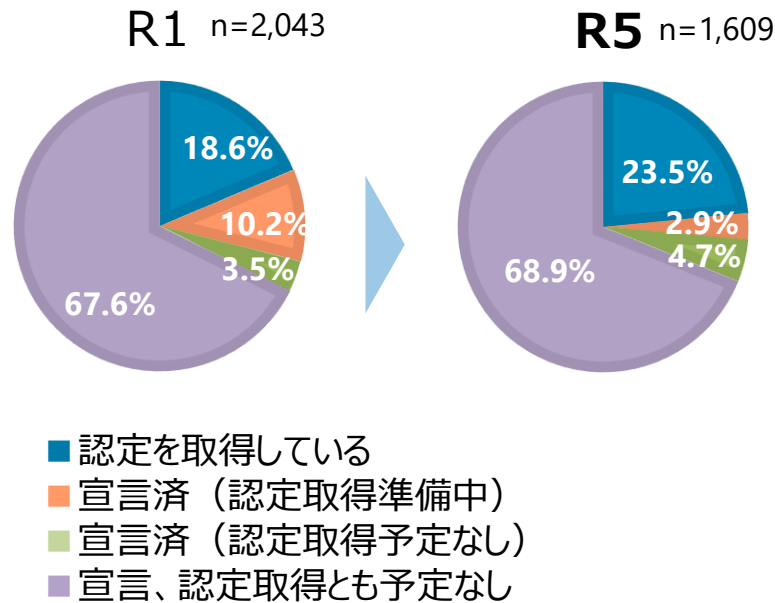
〔介護分野では訪問介護員及び介護職員、障害分野では直接処遇職員、児童分野では保育士及び児童指導員を対象に、「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した事業所の割合〕



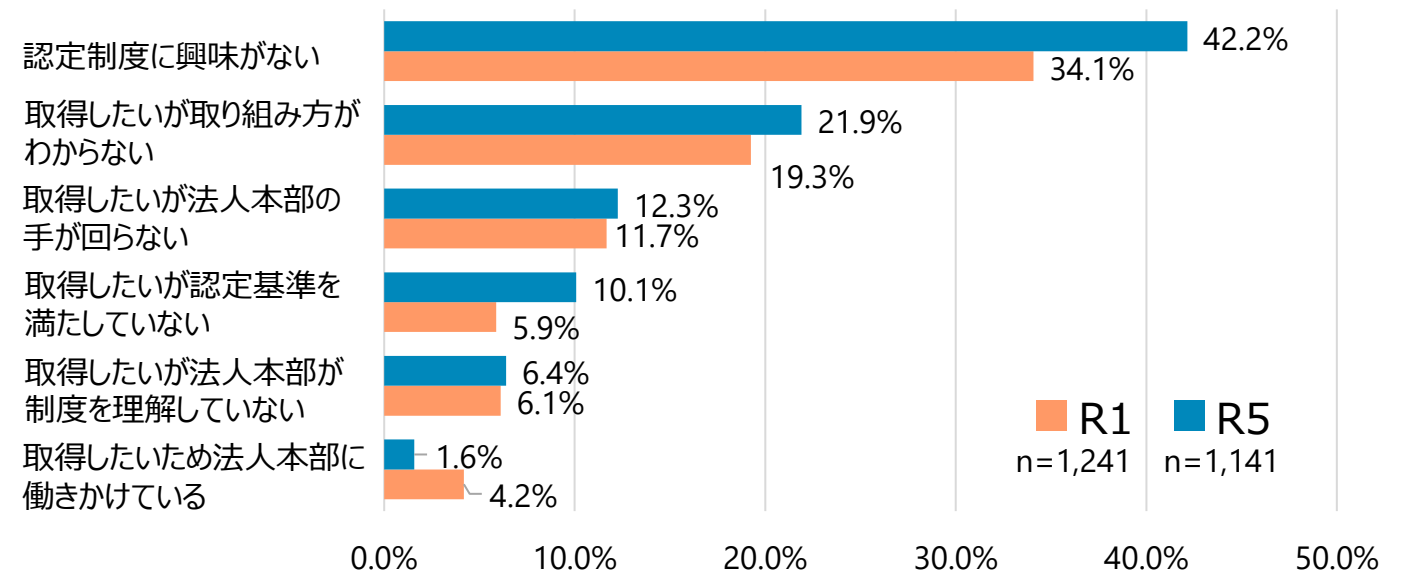
「魅力ある福祉職場認定制度」



前回と比較し、「認定を取得している」事業所は増加したものの、認定取得予定なしの事業者は前回同様に7割以上となっている。また、認定の取得予定がない事業者では、「認定制度に興味がない」との回答が4割以上となった。



＜認定取得に対する考え方＞ ※複数回答可
※宣言済（認定取得予定なし）、宣言、認定取得とも予定なしと回答した事業所

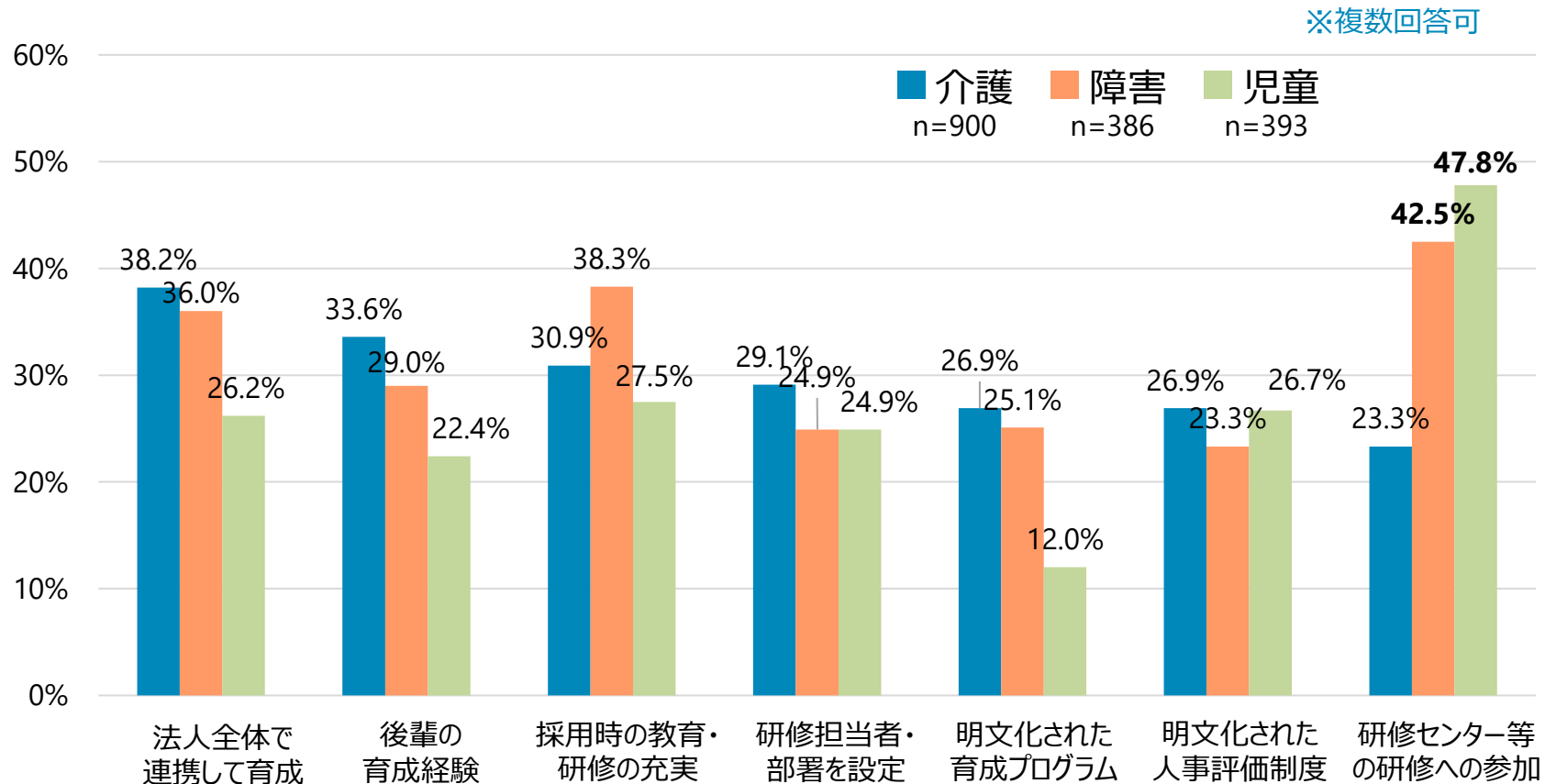


目次

- 01 調査概要について
- 02 新規就業者の参入状況について
- 03 就業者の定着状況について
- 04 **職員の資質向上について**
- 05 新たな取り組みの方向性について



障害、児童分野では、「福祉総合研修センター等の研修への積極的な参加」が最も多かった一方、介護分野ではそれほど多くなかったことから、介護事業所にリーチできる研修の検討などが必要と考えられる。その他、「法人全体で連携して育成」「後輩の育成経験を持たせる」「採用時の教育・研修の充実」などが挙げられた。





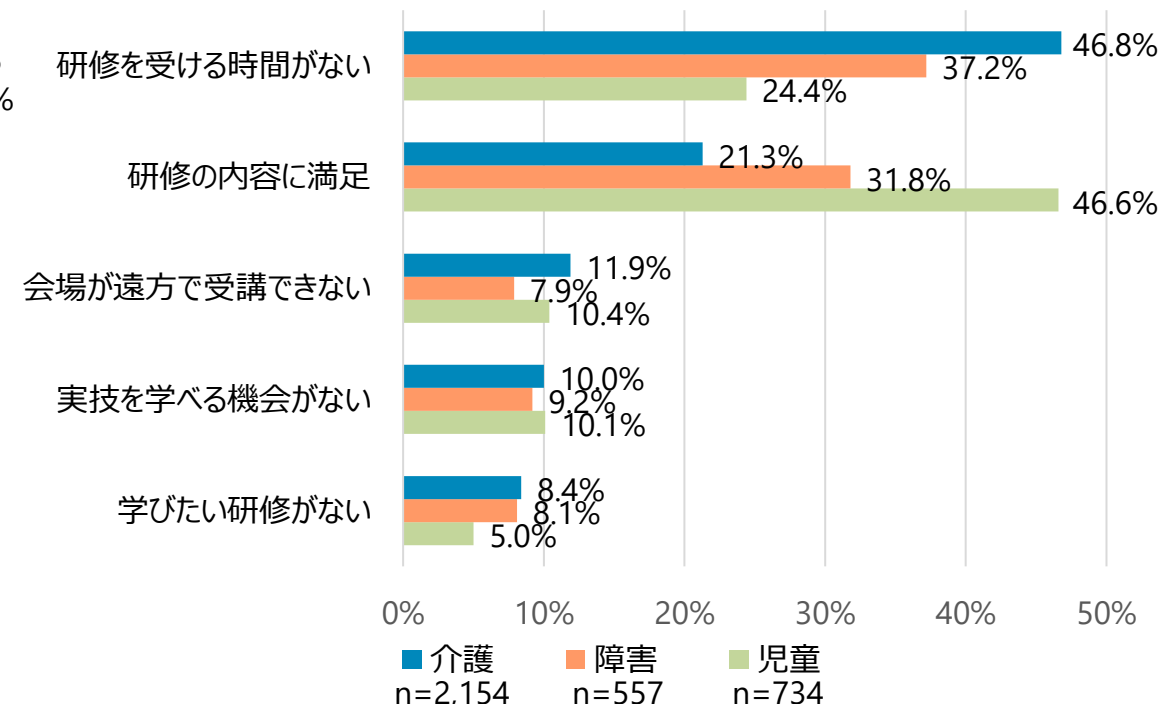
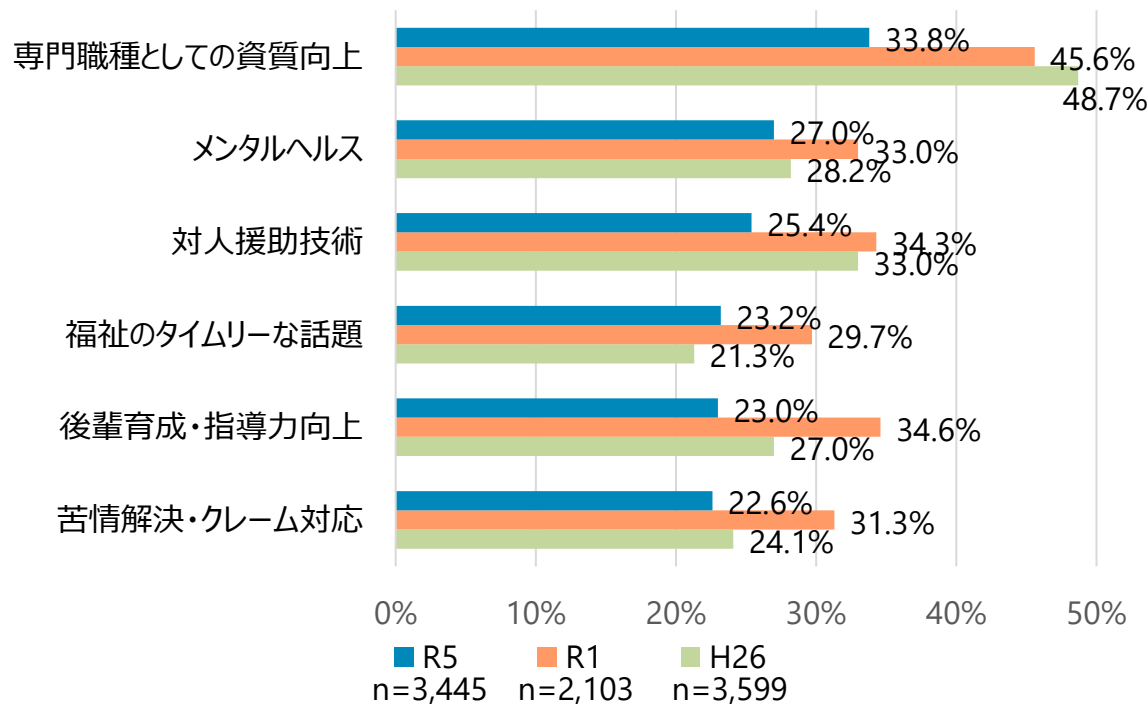
過去の調査結果と同様、「**専門職種としての資質向上**」に関する研修を受講したいとの回答が最も多かった。次に多かったのは「**メンタルヘルス**」に関する研修であり、他の回答と比較し、過去の調査結果よりも割合が多くなった。

県や福祉総合研修センターが実施する研修については、障害、児童分野では「**内容に満足**」との回答も多かったが、「**研修を受ける時間がない**」という回答も全分野で多く見られた。

従業員調査

＜今後受講してみたい研修＞ ※複数回答可

＜県や福祉総合研修センターが実施する研修について＞ ※複数回答可



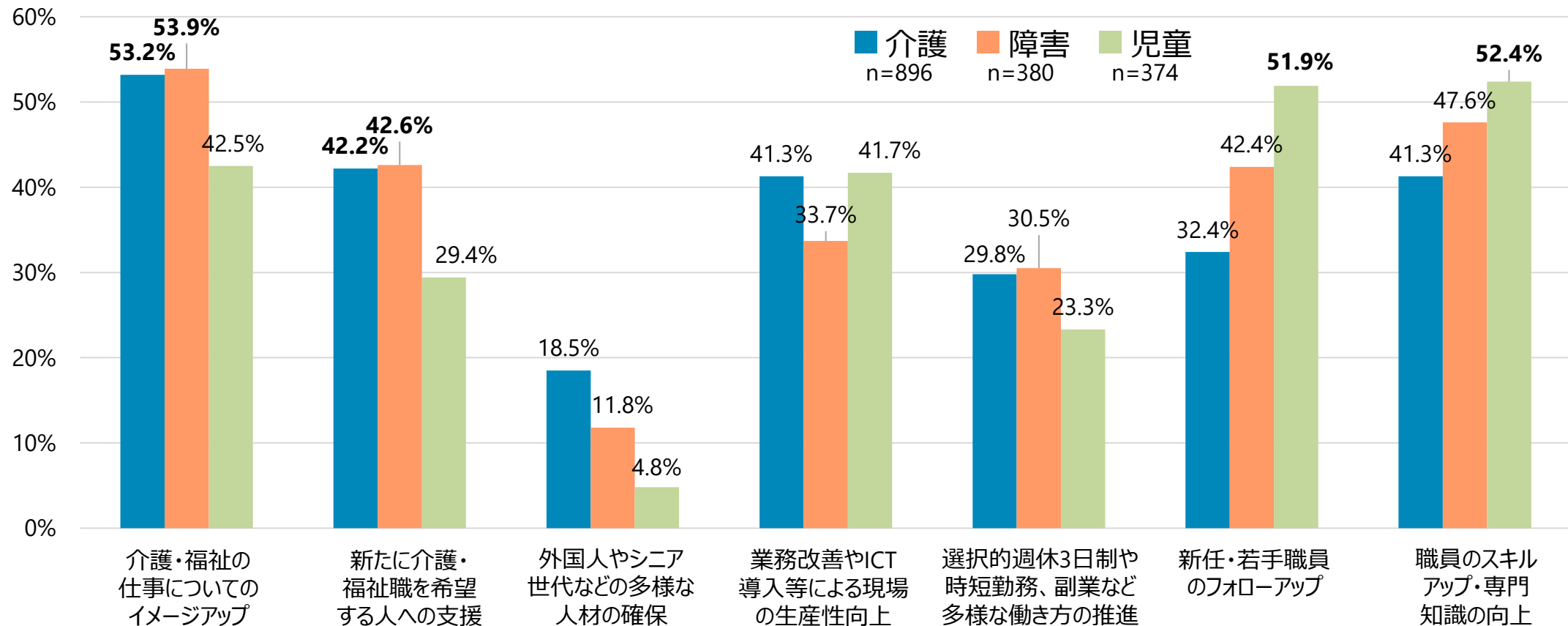
目次

- 01 調査概要について
- 02 新規就業者の参入状況について
- 03 就業者の定着状況について
- 04 職員の資質向上について
- 05 **新たな取り組みの方向性について**



介護、障害分野では、「介護・福祉の仕事についてのイメージアップ」や「新たに介護・福祉職を希望する人への支援」といった、参入促進の取組が多く挙げられた。一方で、児童分野では、「職員のスキルアップ・専門知識の向上」や「新任・若手職員のフォローアップ」といった、定着促進・質の向上の取組が多く挙げられた。

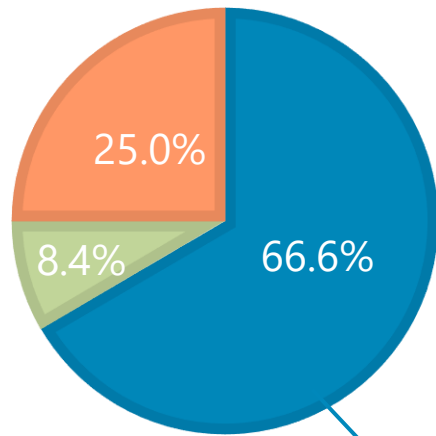
※3つまで回答可



いずれの分野においても、**半数以上の事業所**で何らかのICT・IoT機器や介護ロボットなどが導入されている。**介護、障害分野**では、「請求業務と連動した記録ソフト」やそれを使うための「タブレット」などが導入されており、**児童分野**では、「登園管理システム」や「利用者家族との情報共有システム」などが多く導入されている。

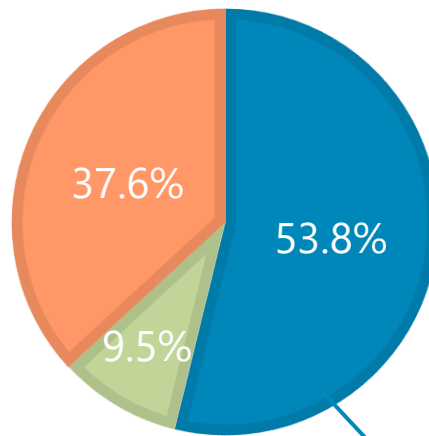
■ 導入している
■ 検討中
■ 導入予定なし

介護 n=884



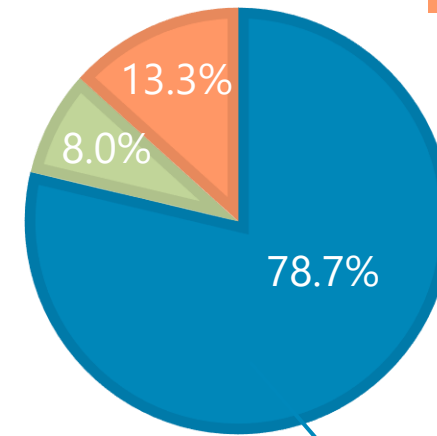
- ・請求業務と連動した記録ソフト 57.9%
- ・タブレット(現場職員用) 50.6%
- ・勤怠管理ソフト 34.3%
- ・見守り支援機器(センサー等) 31.4%

障害 n=380



- ・請求業務と連動した記録ソフト 54.7%
- ・勤怠管理ソフト 40.3%
- ・タブレット(現場職員用) 25.9%
- ・見守り支援機器(センサー等) 14.9%

児童 n=398



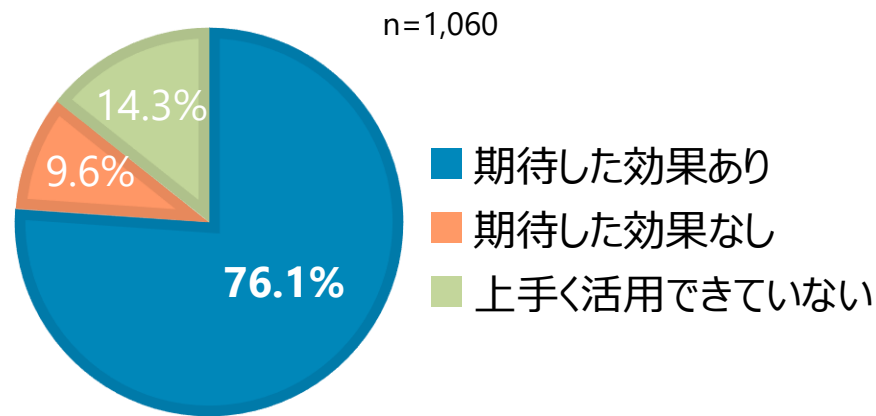
- ・登園管理システム 71.6%
- ・利用者家族との情報共有システム 57.5%
- ・勤怠管理ソフト 48.7%
- ・タブレット(現場職員用) 43.7%



導入済みの事業所では「効果があった」との回答が多かったが、「効果があがらなかった」「上手く活用できていない」との回答も一定数あった。

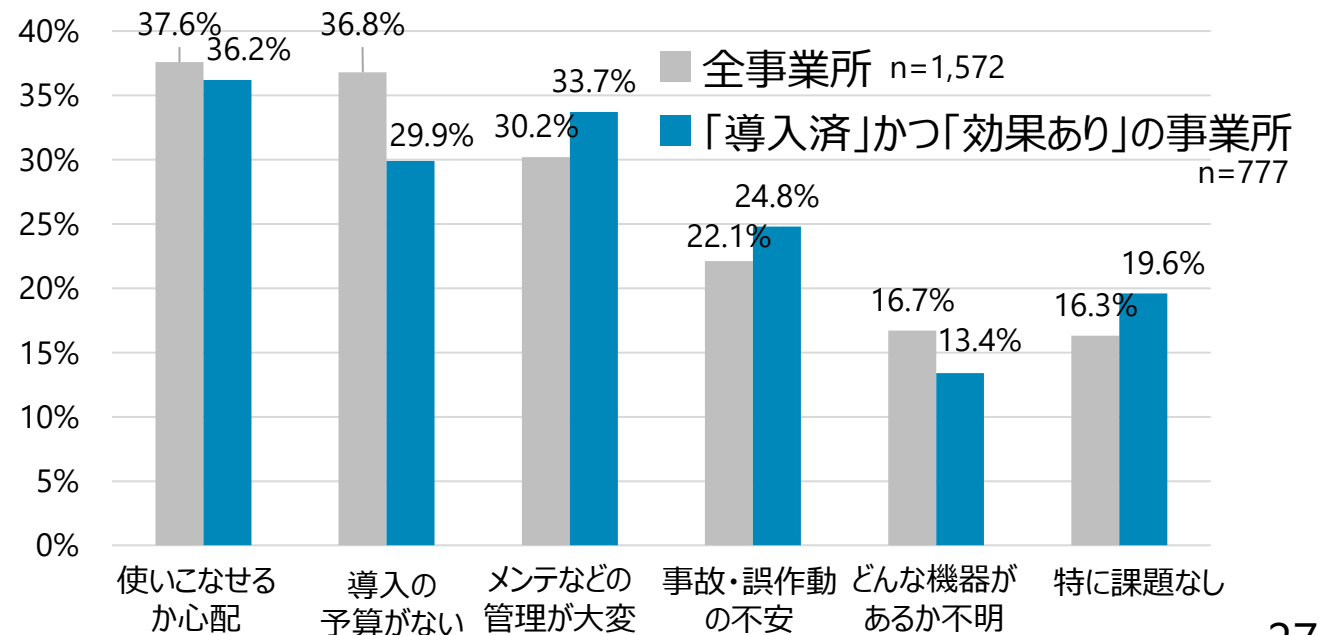
また、導入・活用についての課題としては、「使いこなせるか心配」「導入の予算がない」などの回答が多く、導入済で「効果があった」と回答した事業所においても、35%以上の事業所は「使いこなせるか心配」と回答しており、「特に課題なし」との回答は2割に満たなかった。

<ICT機器等の導入効果>

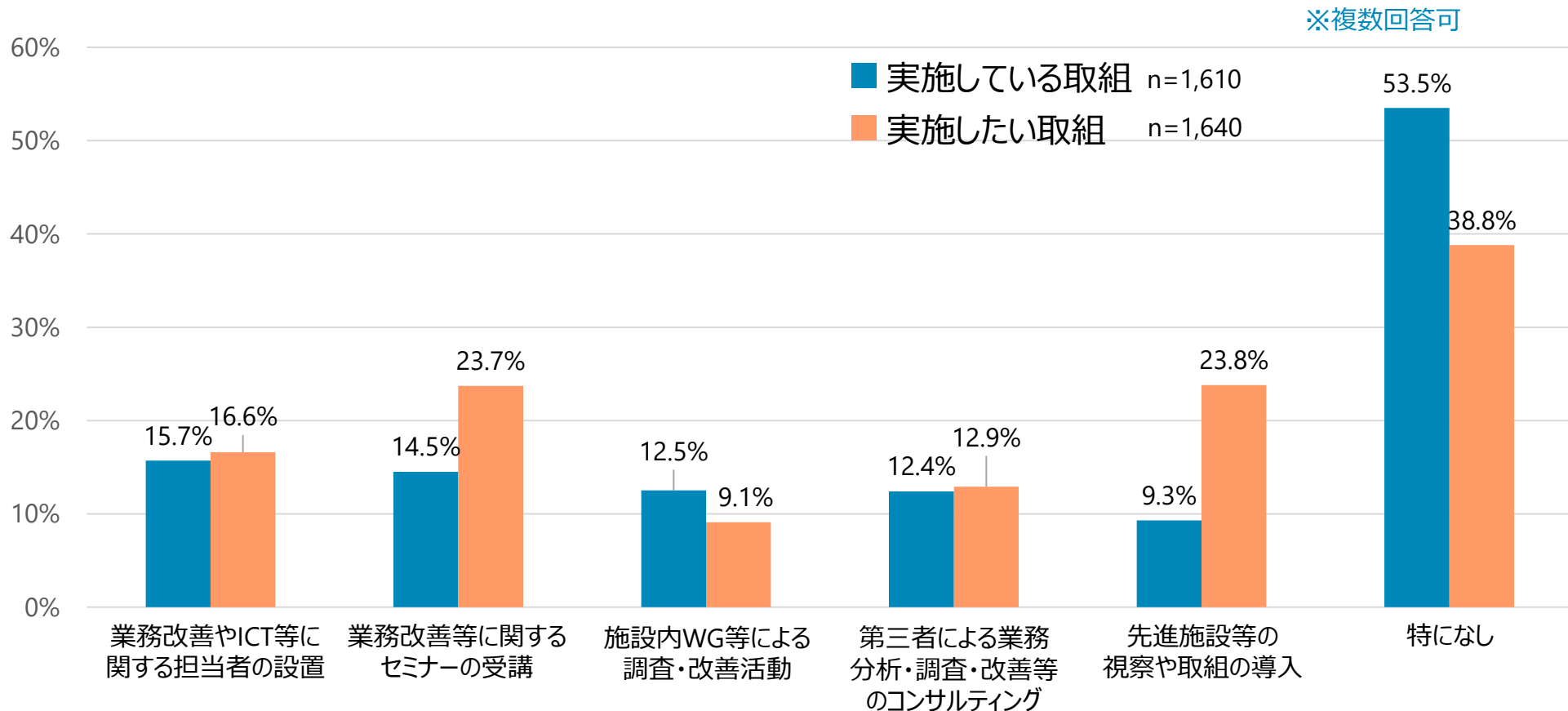


（何らかのICT・IoT機器や介護ロボット等を導入していると回答した事業所が対象）

<ICT機器等の導入・活用についての課題・問題> ※複数回答可



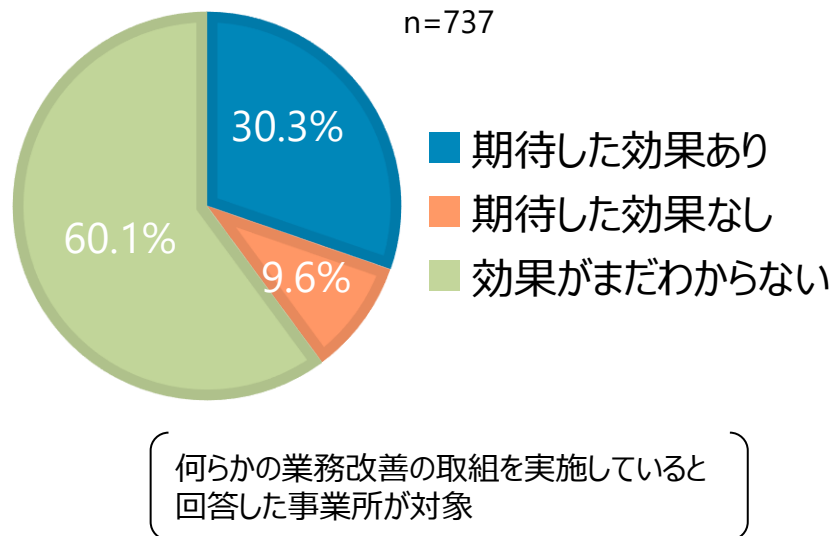
実施している取組として比較的多かったのは「業務改善等に関する担当者の設置」「セミナーの受講」などだが、半数以上の事業所は「特に取組を実施していない」との回答だった。
また、今後新たに実施したい取組としては、「先進施設等の視察や取組の導入」「セミナーの受講」などが挙げられているが、最も多かったのは「特になし」との回答だった。



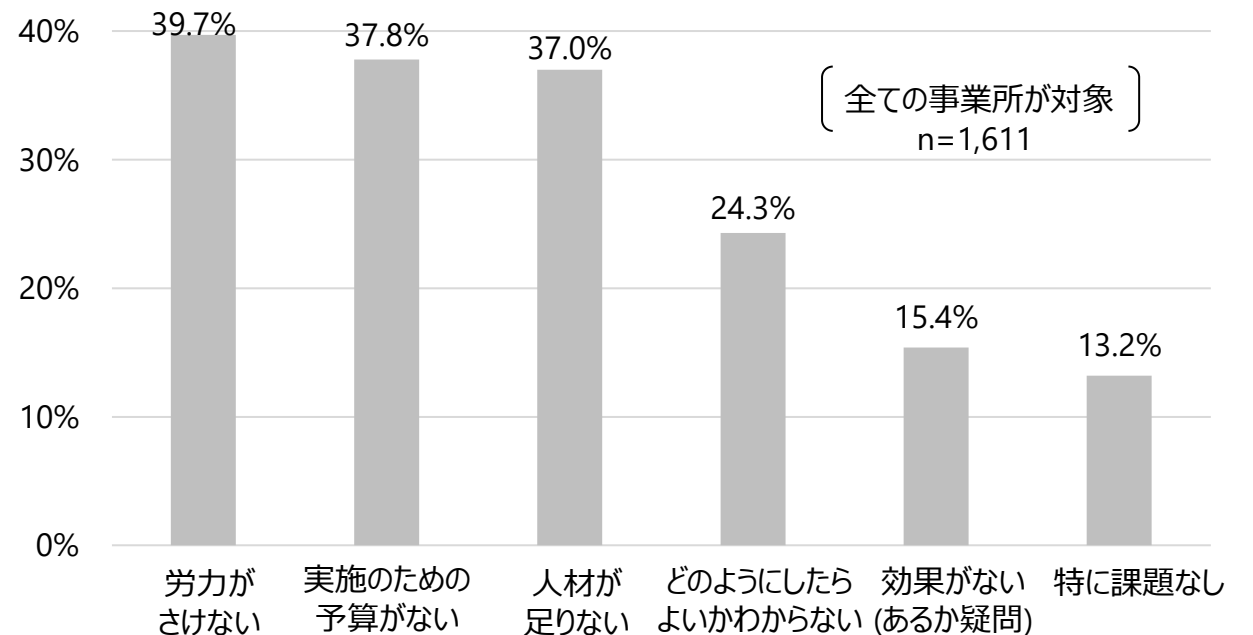
取組を実施済みの事業所では「効果があった」との回答は3割程度で、「効果がまだわからない」との回答が最も多かった。

また、実施にあたっての課題としては、「労力がさけない」「予算がない」「人材が足りない」「どのようにしたらよいかわからない」といった回答が多かった。

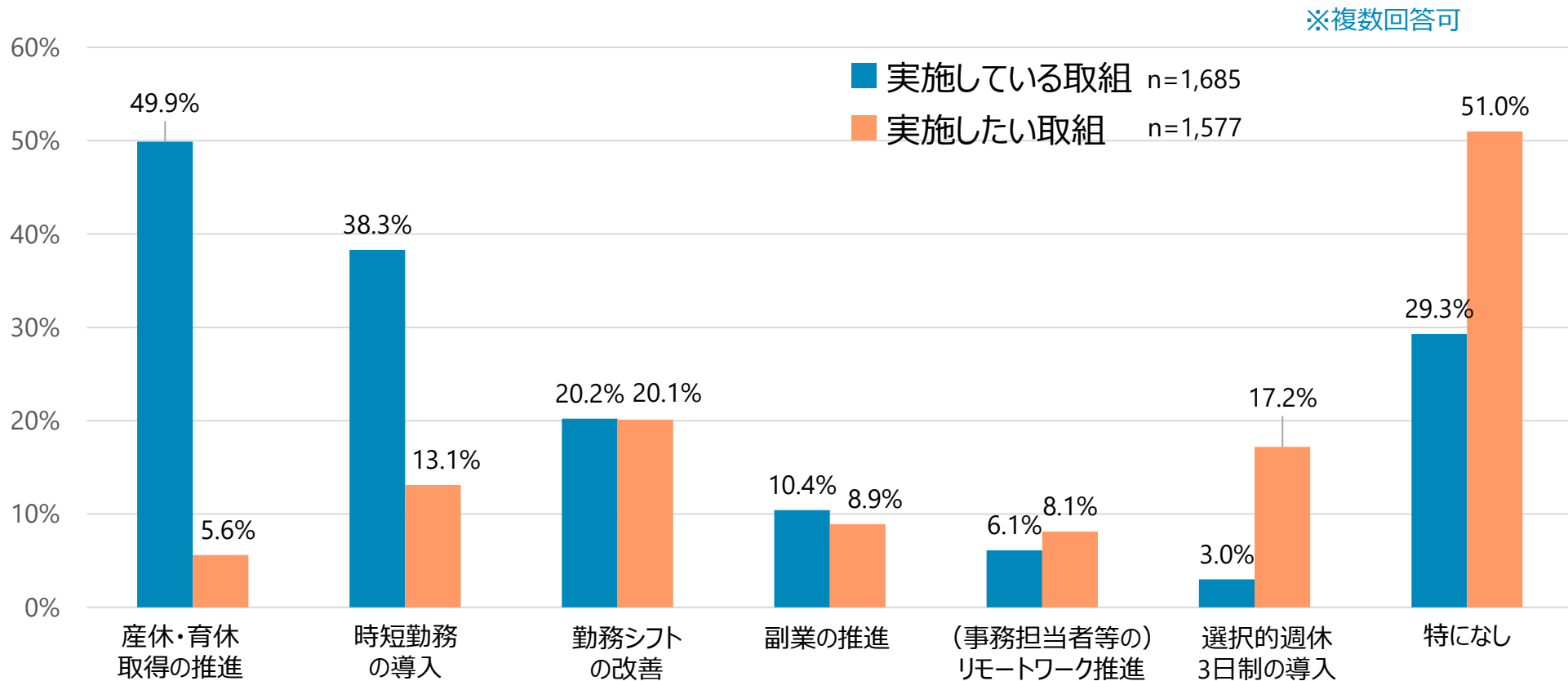
＜業務改善の実施効果＞



＜業務改善の実施にあたっての課題・問題＞ ※複数回答可



実施している取組としては「産休・育休取得の推進」「時短勤務の導入」などが多かった。
また、今後新たに実施したい取組としては、「選択的週休3日制の導入」と回答した事業所が、
実施している事業所の割合と比較して多かったが、最も多かったのは「特になし」との回答だった。

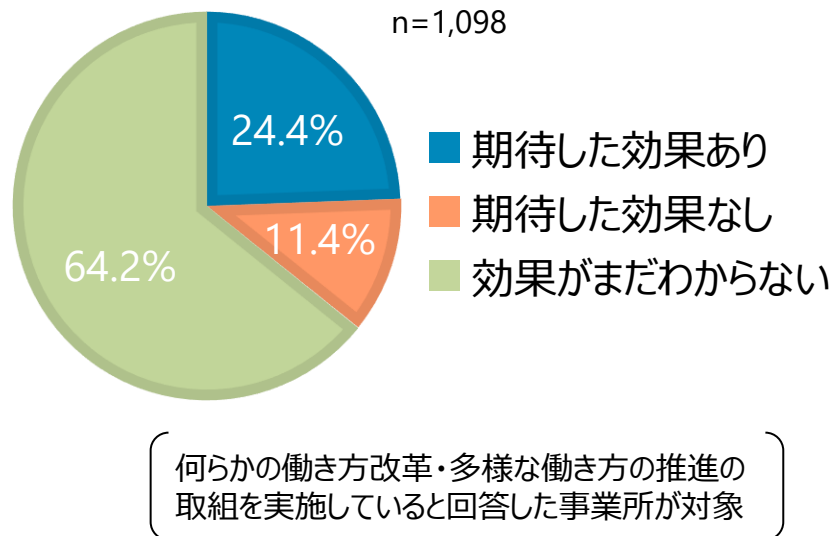




取組を実施済みの事業所では「効果があった」との回答は約25%で、「効果がまだわからない」との回答が最も多かった。

また、実施にあたっての課題としては、「人材が足りない」「労力がさけない」「予算がない」といった回答が多かった。

<働き方改革・多様な働き方の推進の実施効果>



<働き方改革・多様な働き方の推進の実施にあたっての課題・問題>
※複数回答可

