

介護福祉士等の就労に関する 意識調査報告書

概要版

令和7年3月

岡山県
社会福祉法人岡山県社会福祉協議会
岡山県福祉人材センター

I. 調査研究の概要

1. 背景と目的

少子高齢化の進行に伴い福祉サービスの利用ニーズは増加している状況にある中、福祉の職場ではサービスを提供する人材の確保が緊急の課題である。志をもって福祉職を選択した介護職員が、力を発揮し、やりがいを感じながら、自らのキャリアを描き、働き続けることのできる魅力ある職場環境の整備が求められている。こうした状況をふまえ、岡山県内の法人・企業における人材の確保・定着に関する現状を把握し、課題等を明らかにすることで、岡山県および岡山県福祉人材センターと福祉施設・事業所、並びに関係機関が共通した認識を持ち、より効果的な対策等を進めることを目的に、本調査を実施した。

なお、本調査は統計法（平成 19 年法律第 53 号）に基づき実施した（岡山県統計調査登録番号第 148 号）。

2. 調査対象と方法

2-1. 調査対象

岡山県内の福祉・介護事業所（高齢・障害分野）1,733 事業所を対象とし、介護福祉士(3名)、介護福祉士資格を持たない介護職員(1名)、採用担当者(1名)に回答を求めた。

介護職員および介護福祉士については自身のことを、採用担当者には法人全体について回答するよう依頼した。

1,733 事業所の抽出は、保健福祉施設・病院等一覧（令和 6 年 4 月 1 日現在）に掲載されている、介護老人福祉施設 237、通所介護事業所のうち公共団体・社会福祉法人が経営する事業所を除く 622、認知症対応型共同生活介護事業所 345、障害者支援施設が 47、障害福祉サービスを行う事業所（生活介護・就労継続支援 B 型）482 とした。

2-2. 調査方法

郵送調査法により調査を実施した。調査票は無記名自記式とし、記入後は本人により添付の封筒に密封することを依頼した。回収は、施設ごとに返送を依頼した。

2-3. 調査時点

令和 6 年 5 月 27 日に発送し、同年 6 月 30 日を返送締め切りとした。

2-4. 調査内容

回答者の属性等について、性別、年齢、最終学歴、現職場での勤続年数、健康度自己評価などを調査した。

また、所属機関の情報として、所属機関の種別・運営主体を調査した。また、回答者の勤務状況に関して、夜勤時の勤務・休憩時間、職場環境などを調査した。

さらに、福祉・介護人材の定着支援に関する施策につなげる基礎資料を収集すべく、離職を思いとどまった経験、離職後に介護福祉士として再就職したきっかけ、離職した介護福祉人材に対する再就職支援についての希望などを調査した。

I. 介護福祉士を対象とした調査結果の概要

1. 回収票および有効票

1,733 事業所に勤務する介護福祉士 3 名, 合計 5,199 名に調査票を配布し, 2,161 名から回答が得られた。(回収率 41.6%)

記述統計には, 回収された 2,161 名分の調査票のうち, 各調査項目に欠損値のないものを用いた。

2. 集計結果

1) 対象者 2,161 名の属性

(1) 性別

性別は男性 538 名(24.9%), 女性 1,615 名(74.7%), 無回答 8 名(0.4%)であった。

男性が 1/4 を占めた割合を, 平成 14 年に実施された岡山県内の介護福祉士実態調査および平成 23 年に実施された岡山県内の介護福祉士実態調査と比較すると, 男性の割合が高くなっていった。

(2) 年齢

年齢区分は, 10 歳代が 0 名, 20 歳代が 118 名(5.5%), 30 歳代が 396 名(18.3%), 40 歳代が 709 名(32.8%), 50 歳代が 580 名(26.8%), 60 歳代が 245 名(11.3%), 70 歳代が 50 名(2.3%), 無回答が 63 名(2.9%)であった。平均年齢は 47.2 歳(標準偏差 10.8 歳), 中央値 47.0 歳で, 年齢範囲は 20 歳から 77 歳であった。

40 歳代と 50 歳代で半数以上を占めた現状を, 平成 14 年に実施された調査と比較すると, 介護福祉士の中高年齢化が観察された。また, 平成 23 年に実施された調査と比較しても, 介護福祉士の平均年齢は高くなっていった。

(3) 介護福祉士としての通算経験年数

介護福祉士としての通算経験年数は, 2 年未満が 178 名(8.2%), 2 年以上 5 年未満が 248 名(11.5%), 5 年以上 10 年未満が 516 名(23.9%), 10 年以上が 876 名(40.5%), 20 年以上が 278 名(12.9%), 無回答が 65 名(3.0%)であった。

10 年以上の通算経験年数を持つものが 4 割以上を占めた現状を, 平成 14 年に実施された調査および平成 23 年に実施された調査と比較すると, 長期間介護福祉士として勤務している人材の増加が観察された。対象者が異なるため直接的な比較はできないが, 年齢の中高年齢化と併せ, 介護福祉士として勤務を続けられてきた実態と推測される。

2) 役職および年収と社会的地位・生活水準自己評価との関連

(1) 社会的地位・生活水準自己評価

「期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れたと思いますか」との質問に対し, 「非常にそう思う」: 4 点が 202 名(9.3%), 「ある程度そう思う」: 3 点が 879 名(40.7%), 「あまりそう思わない」: 2 点が 789 名(36.5%), 「まったくそう思わない」: 1 点が 288 名 (13.3%), 無回答が 3 名(0.1%)であり, おおむね半々の認識であった。

(2) 役職と社会的地位・生活水準についての自己評価の関連

役職ごとに社会的地位・生活水準についての自己評価「期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れたと思いますか」の得点を比較した。経営者 3.00 ± 0.74 、施設や事業所などの組織を束ねる管理者 2.57 ± 0.80 、係長・主任等のチームリーダー 2.51 ± 0.80 、介護職のチームリーダー 2.45 ± 0.80 、一般職介護福祉士 2.41 ± 0.84 であった。経営者の社会的地位・生活水準についての自己評価は、管理者、係長・主任、介護職チームリーダーおよび一般職介護福祉士に比して有意に高く (Kruskal-Wallis 検定)、管理者の社会的地位・生活水準についての自己評価の程度は、一般職介護福祉士に比して有意に高かった。一般職介護福祉士は経営者に比べ自己評価が 0.5 ポイント下回っていることが注目された。

(3) 年収と社会的地位・生活水準についての自己評価の関連

年収ごとに社会的地位・生活水準についての自己評価「期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れたと思いますか」の得点を比較した。100～199 万円以下の場合の社会的地位・生活水準についての自己評価は 2.52 ± 0.87 、200～299 万円の場合は 2.46 ± 0.84 、300～399 万円の場合は 2.39 ± 0.84 、400～439 万円の場合は 2.54 ± 0.76 、440～499 万円の場合は 2.54 ± 0.84 、500～799 万円の場合は 2.56 ± 0.71 、800 万円以上の場合 4.00 ± 0.00 であった。年収が 440 万円を超えると社会的地位・生活水準についての自己評価はおおむね高いことが観察された。幸福の程度と同様に、300 万円台の場合の認識が最も低く、期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れていないと認識していることが注目された (Kruskal-Wallis 検定)。

3) 介護福祉士の仕事に対する思いの実態

(1) 仕事に対するやりがい

仕事に対するやりがいに関しては、「やりがいと感じていることをお聞かせください」と質問し、自由記述を求めた。結果、1,435 名から回答が得られた。自由記述の回答から仕事のやりがいに関する概念を抽出するため、テキストマイニングの手法を用いて分析を行った。

仕事のやりがいに関する記述には、「ありがとう」、「笑顔」など利用者からのフィードバックが最も多くを占めていた。また、利用者との関わりやコミュニケーションを通じて関係性が深まることを実感し、やりがいとなっていることが示された。さらに、自分の職務が利用者の生活に役立てている、利用者のできることが増えていくことを実感し、やりがいとなっていることが示された。

他方、介護福祉士の自由記述には、利用者の体調の変化に気づいたり、介護計画を立案したりするなど、介護福祉職の専門性を活かした職務遂行が仕事のやりがいにつながっていることが示された。

(2) 心に残る経験や出来事

心に残る経験や出来事に関しては、「これまでの介護福祉の仕事振り返り、心に残る経験や出来事(感動した、嬉しかった、辛かったなど)とその理由を教えてください」と質問し、自由記述を求めた。結果、1,536 名から回答が得られた。

心に残る経験や出来事は、介護福祉職に就いて初めての職務経験や担当利用者など特定の利用者と親密な関係を結ぶ経験や出来事が最も多かった。また、高齢者介護では、みとりケアや認知症ケアと関連した経験、コロナ禍での出来事が、障害児者支援では、利用者の成長に関連した経験や出来事が多かった。心に残る経験や出来事は、全体的にポジティブにとらえる経験や出来事が多いが、ネガティブな経

験や出来事を克服し前向きな気持ちを取り戻している記述もあり、就労継続の意向との関連が示された。

他方、介護福祉士の自由記述には、資格取得にともなう自信や責務を感じていることに対して他職種
の理解が十分ではない現状をうかがう記述があり、専門職として社会的評価を高めるための課題を認識
していることが示された。また、職場の人間関係に加えて、対応が難しい利用者に対する組織的な取組
みが十分整えられていない職場環境下においてネガティブな経験や出来事が生じていることが示され
た。

(3) 介護福祉士が離職を思いとどまることができたエピソード

自由記述の回答人数を定量的に集計したところ、離職を思いとどまることができたエピソードでは、
職場の上司や同僚からの声掛けやサポートが4割強、職場環境や処遇、やりがい、賃金等の理由が約2
割、次いで、ご利用者からの言葉や声掛けが1割強、ご自身のご家族や友人からの言葉やサポートが約
1割であった。

次に、314件の自由記述の回答内容をより詳細に定性的に分析した結果、圧倒的多数の介護福祉士が
仕事の喜びややりがいを理由に離職を思いとどまっていることが明らかになった。また、家族や利用者
との関わりが支えになっているケースも多く、信頼関係が重要な要素であることが分かる。一方で、ス
タッフ不足や責任感からやむを得ず仕事を続けている人もおり、離職を防ぐためには職場環境の改善が
必要といえる。離職を考えたことがない人も一定数存在し、仕事への適性や職場のサポート体制の影響
があると考えられる。今後は、職場の負担軽減と働きがいを向上させる施策が求められる。

(4) 離職した介護福祉士に対する再就職支援についての希望

自由記述の回答について、8つの枠組みを設定し、近い自由記述の回答人数を定量的に集計した。

お試し就職（3日程度～3か月）制度 340件、処遇面（給与・手当、福利厚生等）の改善・充実 202
件、事前の体験や見学ができる仕組み 154件、人間関係や職場内のコミュニケーションの良さ 88件、
教育制度や職員育成の仕組み 74件、有給休暇など休暇が取りやすい環境整備 44件、子育て中でも柔軟
に働ける勤務体制等の整備 34件、人員の配置や責任の明確化など人員体制整備 22件等であった。

離職して再就職する場合に必要な仕組みや制度では、職場の見学や体験、また、お試し就職など、実
際に職場の雰囲気や業務内容を知れる機会の回答が多く、次いで、給与や福利厚生などの処遇面の充実
が2割弱、人間関係や職場内のコミュニケーションの良さの回答が多かった。その他では、就職支援金
などの制度を求める声が見られた。

次に、244件の自由記述の回答内容をより詳細に定性的に分析した結果、再就職する際には事前に就
職先の実態をできる限り知りたいという内容が1/3程度あったことから、施設側は就労条件を明確に示
し、お試し就職制度などを設けて、日ごろの姿を開示することが求められていることが分かった。給与
面の保障や人間関係の良さが再就職先を決定する際の着目点になっているが、いずれも求人票だけでは
知りえることが困難な現状を改善する必要があることが示された。一方で、長引く人材不足の状況から、
介護保険制度全体を見直してほしいという意見や、何を変えても改善しないというような希望を見出せ
ない意見も示されたことから、何らかの早期の対応が必要と考える。

4) 外国人介護福祉士との協働

近年、外国人介護福祉人材が増えており、今後も増加が見込まれる。よりよい協働の在り方について

検討する基礎資料として、外国人介護職員が勤務している実態等について把握したうえで、外国人介護職員とともに働いた経験と外国人介護職員に対するイメージや協働する自信の関連について解析した。

(1) 外国人介護職員とともに働いている実態

あなたの勤務先では外国人介護職員が勤務していますかと問い、「はい」との回答が485件(22.4%)であった。

外国人介護職員の勤務期間を尋ねたところ、2年以上3年未満が最も多く89件(18.4%)、次いで1年以上2年未満が76件(15.7%)、1年未満が71件(14.6%)であった。

外国人介護職員関連の研修に参加したことがある者に、外国人介護職員と一緒に仕事をする上で、必要な研修内容について自由記述で尋ねたところ、日本文化・風習・日本人の特性の理解、接遇、多国籍の交流会、コミュニケーション、日常会話で必要な言葉、基本的な報告・連絡・相談ができるようにすること、日本語をわかりやすく伝える(カタカナ・漢字)、タブーについて自分の行動に責任感を持つということ、介護福祉の実務(身体介助)、日本食を食す機会を作ってあげたら良いと思う等の意見が挙げられた。

外国人介護職員に対するイメージ10項目について4件法で尋ねた。イメージが良いほど得点が高くなるように集計した。その結果、迷信深い・科学的な 2.53 ± 0.65 、保守的な・進歩的な 2.76 ± 0.66 、乱暴な・丁寧な 2.90 ± 0.70 、不潔な・清潔な 2.81 ± 0.66 、親しみにくい・親しみやすい 2.85 ± 0.74 、冷たい・温かい 2.97 ± 0.65 、社会的地位の低い・高い 2.61 ± 0.62 、信頼できない・できる 2.71 ± 0.68 、こわい・やさしい 2.92 ± 0.7 、知的でない・知的な 2.90 ± 0.64 であった。

現在の勤務先に外国人介護職員と一緒に働いている経験と、外国人介護職員に対するイメージの関連をMann-Whitney U検定により検討した。以下、一緒に働いている介護福祉士(約450名)の平均得点と一緒に働いていない介護福祉士(約1450名)の平均得点の順に併記する。科学的な $2.82/2.75$ 、進歩的な $3.16/2.81$ (not significant)、丁寧な $3.09/2.72$ 、清潔な $3.21/2.73$ 、親しみやすい $3.21/2.73$ 、温かい $3.26/2.89$ 、社会的地位の高い $2.73/2.56$ 、信頼できる $2.98/2.63$ 、やさしい $3.29/2.80$ 、知的な $3.08/2.84$ であった。9項目において、一緒に働いた経験をもつ介護福祉士のほうが、外国人介護職員に有意にポジティブなイメージを持っていることが示唆された($p < 0.01$)。

協働する自信の程度について、「今のあなたが様々な国の人と一緒に仕事をするとしたら、どのように対処すると思いますか」と教示し、「文化、価値観、考えの違いを当然だと受け止められる」等の14項目について5件法で尋ねた。まったくできない1点、あまりできない2点、どちらともいえない3点、まあまあできる4点、かなりできる5点とし、協働する自信の程度が高いほど得点が高くなるよう集計した。

文化・価値観・考えの違いを当然だと受け止められる 3.66 ± 0.75 、異なる文化のもとでは相手の文化の価値観を尊重し合わせられる 3.58 ± 0.73 、意見の違いがある時に賛成・反対の判断を保留することができる 3.54 ± 0.70 、年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない 3.65 ± 0.77 、多様な価値観があっても行動基準の判断に「公正」を第一に置く 3.64 ± 0.71 、共同体として世界や地球という視点で物事が考えられる 3.38 ± 0.77 、人間関係が上手くいかない時に感情的にならず冷静に対応できる 3.46 ± 0.78 、反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける 3.73 ± 0.71 、誤解が生じ失敗しても冗談を言ったり笑ったりできる 3.54 ± 0.80 、自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する 3.71 ± 0.73 、考え方の違う人々の間でもり

リーダーシップをとり企画を進める 3.22 ± 0.78 , 意見の違いがある時に自分と相手の妥協点を探ることができる 3.49 ± 0.69 , いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する 3.57 ± 0.77 , 共通の目標に向かって協力して問題解決できる 3.68 ± 0.70 であった。

現在の勤務先に外国人介護職員と一緒に働いている経験と、協働する自信の程度の関連を Mann-Whitney U 検定により検討した。以下、一緒に働いている介護福祉士(約 450 名)の平均得点と一緒に働いていない介護福祉士(約 1450 名)の平均得点の順に併記する。文化・価値観・考えの違いを当然だと受け止められる $3.94/3.58$, 異なる文化のもとでは相手の文化の価値観を尊重し合わせられる $3.82/3.51$, 意見の違いがある時に賛成・反対の判断を保留することができる $3.72/3.49$, 年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない $3.80/3.61$, 多様な価値観があっても行動基準の判断に「公正」を第一に置く $3.82/3.60$, 共同体として世界や地球という視点で物事が考えられる $3.50/3.35$, 人間関係が上手くいかない時に感情的にならず冷静に対応できる $3.64/3.41$, 反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける $3.89/3.69$, 誤解が生じ失敗しても冗談を言ったり笑ったりできる $3.76/3.48$, 自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する $3.89/3.67$, 考え方の違う人々の間でもリーダーシップをとり企画を進める $3.35/3.19$, 意見の違いがある時に自分と相手の妥協点を探ることができる $3.60/3.47$, いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する $3.58/3.57$ (not significant), 共通の目標に向かって協力して問題解決できる $3.81/3.65$ であった。13 項目において、一緒に働いた経験をもつ介護福祉士のほうが、外国人介護職員と協働する自信の程度が有意に高いことが示唆された ($p < 0.01$)。

Ⅱ. 介護職員を対象とした調査結果の概要

1. 回収票および有効票

762名から回答が得られた。(回収率 44.0%)

記述統計には、回収された762名分の調査票のうち、各調査項目に欠損値のないものを用いた。

2. 集計結果

1) 対象者762名の属性

(1) 性別

性別は男性193名(25.3%)、女性563名(73.9%)、その他6名(0.8%)であった。

(2) 年齢

年齢区分は、10歳代が4名(0.5%)、20歳代が106名(13.9%)、30歳代が143名(18.8%)、40歳代が186名(24.4%)、50歳代が164名(21.5%)、60歳代が102名(13.4%)、70歳代が19名(2.5%)、無回答が38名(5.0%)であった。

40歳代と50歳代で約半数を占めた。60歳代が1割以上を占め、定年後に再雇用あるいは転職等により介護福祉職に従事している状況がうかがえた。70歳代も割合は少ないものの勤務している実態であった。

2) 幸福の程度

「あなたはどの程度幸せと感じていますか」との質問に対し、「非常にそう思う」が119名(15.6%)、「ある程度そう思う」が502名(65.9%)、「あまりそう思わない」が120名(15.7%)、「まったくそう思わない」が17名(2.2%)、無回答が4名(0.5%)であり、おおむね幸福と認識していた。ただし、幸福ではないと感じている介護職員が2割弱存在することは看過できない現状である。

3) 岡山県の介護職員の仕事に対する思いの実態

(1) 仕事に対するやりがい

仕事に対するやりがいに関しては、「やりがいと感じていることをお聞かせください」と質問し、自由記述を求めた。結果、514名から回答が得られた。

自由記述の回答から仕事のやりがいに関する概念を抽出するため、テキストマイニングの手法を用いて分析を行った。テキストマイニングの解析には、KH coder ver.3 (樋口耕一 2020)を使用した。

仕事のやりがいに関する記述には、「ありがとう」、「笑顔」など利用者からのフィードバックが最も多く占めていた。また、利用者との関わりやコミュニケーションを通じて関係性が深まることを実感し、やりがいとなっていることが示された。さらに、自分の職務が利用者の生活に役立てている、利用者のできるが増えていくことを実感し、やりがいとなっていることが示された。他方、介護職員の自由記述では、他の職員に仕事を頼まれるなど、できる仕事が増えていくことが自分自身に対する成長として、仕事に対するやりがいにつながっていることが示された。仕事のやりがいを感じる介護職員は、一

人ではなく、チームの一員として協力してケアに取り組める職場環境が背景にあることが示された。

一方で、仕事のやりがいを感じない介護職員は、業務に追われて心に余裕がないことや人間関係におけるストレスなどが一因となっていることから、職場の体制、組織風土における課題が示された。

(2) 心に残る経験や出来事

心に残る経験や出来事に関しては、「これまでの介護福祉の仕事振り返り、心に残る経験や出来事（感動した、嬉しかった、辛かったなど）とその理由を教えてください」と質問し、自由記述を求めた。結果、504名から回答が得られた。

自由記述の回答から心に残る経験や出来事に関する概念を抽出するため、テキストマイニングの手法を用いて分析を行った。

心に残る経験や出来事は、介護福祉職に就いて初めての職務経験や担当利用者など特定の利用者と親密な関係を結ぶ経験や出来事が多かった。また、高齢者介護では、みとりケアや認知症ケアに関連した経験、コロナ禍での出来事が、障害児者支援では、利用者の成長に関連した経験や出来事が多かった。心に残る経験や出来事は、全体的にポジティブにとらえる経験や出来事が多いが、ネガティブな経験や出来事を克服し前向きな気持ちを取り戻している記述もあり、就労継続の意向との関連が示された。

一方で、対応することが難しいと感じたケースや職務に慣れるまでのフォロー体制がうかがえる記述があった。介護福祉士など資格を有していない介護職員は、職場の人間関係に加えて、専門知識・技術を習得する機会が十分整えられていない職場環境下においてネガティブな経験や出来事が生じていることが示された。

(3) 仕事継続意向

仕事継続意向に関して、「あなたは介護福祉職を続けようと思いますか」と質問し、「強くそう思う：2点」「そう思う：1点」「あまり思わない：0点」の3件法で尋ねた。得点が高いほど、仕事継続意向が高くなるよう得点化を行った。

有効回答者は732名であった。「強くそう思う」と回答したものは約1割であった。一方で、「あまり思わない」と回答したものは23%と1/4程度を占めた。平均得点を算出した結果、2点満点で平均0.86点（標準偏差0.58点）であった。

(4) 離職を思いとどまることができたエピソード

離職を思いとどまることができたエピソードについて、誰から・どんな・なぜ等について尋ねた。自由記述から340件の回答があり、内容を以下の7つのカテゴリに分類した。介護職員が一度は離職を考えたものの、最終的に仕事を続ける決断をした理由は多岐に渡った。

今回の分類を通じて、介護職の離職を思いとどまる理由の多くが、「利用者や家族からの感謝」「職場の人間関係」「家族の支え」であることが明らかになった。特に、感謝の言葉や仲間との支え合いは、介護職員の離職を思いとどまる大きな要因となっていた。一方で、職場環境の問題や経済的な事情も関係しており、離職を防ぐためには、働きやすい環境づくりや精神的サポートが重要であることが示唆された。

(5) 転職の経験

調査票を、転職経験がある介護職員を優先して配布したため、転職経験が0回の者は約3割、1回が

2割強、2回が15%程度、3~5回が25%程度、それ以上との回答も5%程度見られた。

(6) 現在の法人への入職経路

現在の法人への入職経路（主なものを選択）は721名から回答があり、ハローワークが約35%、前職等の職場の職員や友人の紹介が約14%、求人・求職のWEBサイトが約7%であった。

(7) 現在の法人を選んだ理由

現在の法人を選んだ理由（主なものを3つまで選択）は723名から回答があり、通勤条件がよかったが最も多く約17%、勤務形態がよかったが約16%、仕事の内容自体にやりがいを感じたが約15%、家族や友人の勧めが約7%であった。

(8) 離職して再就職する場合の制度等のしくみ

離職して再就職する場合、どのようなこと、もの、ひと、しくみ、制度などがあればよいと思うかについて尋ねた。

354件の自由記述の回答について、8つの枠組みを設定し、近しい自由記述の回答人数を定量的に集計した。

お試し就職（3日程度~3か月）制度76件、処遇面（給与・手当、福利厚生等）の改善・充実62件、事前の体験や見学ができる仕組み50件、人間関係や職場内のコミュニケーションの良さ43件、教育制度や職員育成の仕組み31件、有給休暇など休暇が取りやすい環境整備19件、人員の配置や責任の明確化など人員体制整備8件、子育て中でも柔軟に働ける勤務体制等の整備5件等であった。

離職して再就職する場合に必要な仕組みや制度では、職場の見学や体験、また、お試し就職など、実際に職場の雰囲気や業務内容を知れる機会の回答が多かった。次いで、給与や福利厚生などの処遇面の充実が2割弱、人間関係や職場内のコミュニケーションの良さの回答が1割強であった。

354件の自由記述の回答を定性的に分析した結果、介護職員の再就職にあたり、以下のような要素が特に重要視されていた。

- a. 人間関係の良い職場環境（相談できる上司・同僚、パワハラ対策）
- b. 給与・待遇の改善（基本給アップ、賞与や退職金の充実）
- c. 1日~数か月のお試し就職・職場体験の導入（職場や職員の雰囲気、人間関係、環境、様子等を把握するために、今働いている職員とコミュニケーションがとれると安心）
- d. 業務負担の適正化（人員配置の見直し、役割分担の明確化）
- e. ワークライフバランスの確保（育児・介護支援、休暇の取りやすさ、働きやすい環境、福利厚生の充実等）
- f. 職場情報の透明化（離職率や職員の口コミ公開、パートの賃金、もしくは最低賃金）

これらの改善策が進めば、離職率の低下や再就職のハードルが下がることが期待される。

Ⅲ. 採用担当者を対象とした調査結果の概要

1. 回収票および有効票

1,733 事業所に勤務する採用担当者 1 名に調査票を配布し、822 名から回答が得られた。(回収率 47.4%)

記述統計には、回収された 822 名分の調査票のうち、各調査項目に欠損値のないものを用いた。
なお、採用担当者には、法人全体のことについて回答するよう求めた。

2. 集計結果

1) 対象者 615 名の属性

(1) 性別

性別の内訳は男性 314 名(51.1%)、女性 293 名(47.6%)、無回答 8 名(1.3%)であった。

(2) 年齢

年齢区分は、10 歳代が 0 名、20 歳代が 7 名(1.1%)、30 歳代が 63 名(10.2%)、40 歳代が 190 名(30.9%)、50 歳代が 185 名(30.1%)、60 歳代が 126 名(20.5%)、70 歳代が 33 名(5.4%)、80 歳代が 2 名(0.3%)、その他が 7 名(1.1%)、無回答が 2 名(0.3%)であった。40 歳代から 60 歳代で約 8 割を占め、採用担当者は中高年層を中心に担われている実態が示された。

2) 勤務状況

(1) 経営主体

経営主体の内訳は、社会福祉法人が 198 法人(32.2%)、営利法人(株式会社・有限会社等)が 281 法人(45.7%)であり、両者で約 8 割を占めた。

3) 採用に係る業務状況

(1) 採用業務を専任している職員の有無

採用業務を専任している職員の有無については、「いいえ」(専任職員なし)との回答が 8 割を占めた。
採用業務を行っている職員の多くが他の業務と兼任している実態であった。

(2) 1 年間の採用・広報活動費(職員の人件費を除く)

1 年間の採用・広報活動費では、「活動費はない」が 294 法人(47.8%)、次いで「50 万円未満」が 171 法人(27.8%)と両者で 8 割を占めた。事業所の多くが採用・広報活動費が 50 万円未満であり、さらに半数は活動費がない状態であることが示された。

8 割の法人が採用担当者に専任職員なしと回答しており、採用以外の業務を兼任している。また、年間の採用・広報活動費についても 5 割の法人が予算なし(予算立てされていない)であり、予算があっ

ても 50 万円未満が 3 割であるという現状であった。このことから、8 割の法人が採用・広報活動が計画的に実施されていない可能性が示唆された。

4) 求職・採用者

(1) 2023 年の介護職員（中途・転職者）採用総数

2023 年の介護職員（中途・転職者）採用総数の中で、パート・アルバイトが 1,416 名(42.4%)であった。パート・アルバイトが 4 割を占めており、正規職員の 1,262 名(37.8%)を上回っていた。また、パート・アルバイトと契約職員・嘱託職員、派遣職員の非正規雇用の職員で 6 割を占めた。

(2) 2023 年の介護職員（新規学卒者・第 2 新卒者）採用総数

2023 年の介護職員（新規学卒者・第 2 新卒者）採用総数では、正規職員が 253 名(75.1%)であった。介護職員（中途・転職者）採用総数が 3,342 名と比較して、介護職員（新規学卒者・第 2 新卒者）は 253 名と採用人数の大きな差が示された。介護職員の採用としては非正規雇用となっている事業所が最も多い実態であった。

2023 年の介護職員の採用数において、中途・転職者採用と新規学卒採用と比較した際、総数 3,679 名の採用数のうち中途・転職者採用が 9 割を占めている。9 割の中途・転職者採用のうち 7 割が非正規雇用であり、有料人材紹介の利用はあるものの、ハローワークなどの無料職業紹介が 4 割、合同説明会や就職関連イベントが 1 割、有料人材紹介も 3 割であった。また、注目すべきは、採用経緯で、「その他」1 割の内訳ではリファラル採用（自社の社員・従業員の人脈を介して求職者との接点を獲得し、通常の選考フローに則って入社決定までのプロセスを経ること）が多いことである。これらの状況から採用、定着、教育、処遇の向上においては非正規労働者への取り組みが重要であることが明らかとなった。

(3) 2023 年の介護職員（中途・転職者）採用ルート

2023 年の介護職員（中途・転職者）採用ルートの主な内訳は、ハローワークが 492 件(38.2%)、人材派遣会社が 208 件(16.2%)、転職サイトが 162 件(12.6%)であった。主としてはハローワークの活用が見受けられるが、人材派遣会社や転職サイトなど民間の採用ルートも活用されている実態が示された。

(4) 2023 年の介護職員（新規学卒者・第 2 新卒者）採用ルート

2023 年の介護職員（新規学卒者・第 2 新卒者）採用ルートの主な内訳は、ハローワークが 264 件(44.8%)、福祉人材センター主催の就職フェアが 54 件(9.2%)であった。新規学卒者・第 2 新卒者の採用ルートの 4 割がハローワーク（無料職業紹介）、2 割弱が福祉人材センター・福祉人材センター主催のイベント、1 割がその他（学校、実習関連が半数以上）と公的な機関、教育機関との協力・連携により一層、採用が可能となることが示唆された。

(5) 2025 年 4 月時点での介護職員の新規学卒採用予定数

2025 年 4 月の介護職員の新規学卒採用予定者の決定状況については、「未定である」が 532 法人(86.5%)と大多数を占めており、「決まっている」と回答した法人は 57 法人(9.3%)と 1 割足らずとなっている実態であった。つまり次年度の採用活動を前年の夏には準備できていないといえる。これは、

多くの他業種の採用活動の流れと比較すると、かなり遅れをとっているということが示唆された。

(6) 2023 年度の介護職員離職者総数

2023 年度の介護職員離職者総数の内訳は、正規職員が 1,359 名(46.4%)、パート・アルバイトが 996 名(34.0%)、契約職員・嘱託職員が 357 名(12.2%)であった。離職者の半数程度が正規職員である実態であった。2023 年度の離職者総数は 2,931 名であった。これを、同年度の採用者総数 3,679 名(中途 3,342 名、新規学卒 337 名)と比較すると、離職者数分は採用し補えているという結果であった。しかしながら、不足分を補うまでには至っていないということも示唆された。離職の理由は、「転職」、「仕事・業務内容があっていない」、「体調不良や病気・療養」、「高齢・定年」、「親の介護」などである。他産業同様に、療養・介護・子育てと仕事の両立支援や体調や加齢を考慮した業務や職務の変更など労働者の事情や生活状況などに目を向けた取り組みが必要といえることが示唆された。

5) 県や自治体の取組

(1) 採用活動において、県や自治体に協力・支援してほしいこと

法人、施設・事業所の採用活動において、県や自治体に協力や支援して欲しいことはあるかについて「ある」が 192 法人(31.2%)、「ない」が 366 法人(59.5%)、無回答 57 法人(9.3%)であった。

「ある」と回答した法人の具体的な一例を以下に記す。

- ・県や自治体独自の処遇改善
- ・ハローワーク（無料職業紹介）を通じての紹介が増える取り組み
- ・国へ介護報酬が増額されるよう働きかけ
- ・市町村単位、県北での就職説明会の開催
- ・採用経費、紹介料が高額なので支援して欲しい
- ・若い人材がいない、若い人が採用できるように
- ・ハローワークから有料人材紹介に求職者を取られているのでは
- ・公立大学への働きかけ

(2) 採用活動において、岡山県福祉人材センター(以下福祉人材センターとする)に協力支援してほしいこと

法人、施設・事業所の採用活動において、福祉人材センターに協力や支援して欲しいことはあるかについて、「ある」が 147 法人(23.9%)、「ない」が 372 法人(60.5%)、無回答 96 法人(15.6%)であった。

「ある」と回答した法人の具体的な一例を以下に記す。

- ・Facebook や Instagram などを使って広報してみたいので協力して欲しい
- ・就職フェアなどに求職者を多く集めて欲しい
- ・補助金の説明を受けられる機会をつくって欲しい
- ・介護支援専門員が今後、多く定年退職していく時期がくる。介護支援専門員の登録情報を発信して欲しい

事業名 令和6年度福祉・介護人材マッチング機能強化等事業／介護福祉士意識調査事業
発行者 岡山県
社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会・岡山県福祉人材センター（事業受託）
協力 岡山県立大学保健福祉学部 佐藤ゆかり 趙敏廷 若林美佐子
一般社団法人 岡山県介護福祉士会 安達悦子 瀧川智子 矢吹充子 宮内祥

介護福祉士等の就労に関する意識調査報告書

－ 概要版 －

2025年3月31日 発行

※本書の無断転載を禁じます。

