

介護福祉士等の就労に関する 意識調査報告書

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

目 次

I. 調査研究の概要	2
II. 調査結果	
(1) 介護福祉士	3
・介護福祉士を対象とした調査結果の概要	5
・介護福祉士調査結果集計	25
(2) 介護職員	61
・介護職員を対象とした調査結果の概要	63
・介護職員調査結果集計	78
(3) 採用担当者	109
・採用担当者を対象とした調査結果の概要	111
・採用担当者調査結果集計	116
III. 調査票	
(1) 介護福祉士	135
(2) 介護職員	142
(3) 採用担当者	150

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。



介護福祉士

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た。

<参考資料>

・平成 14 年岡山県内の介護福祉士実態調査

岡山県介護福祉士会に所属する介護福祉士のうち, 介護に従事している 1,206 名を対象に実施された。解析対象は 694 名であった。

男性 37 名(5.3%), 女性 641 名(92.4%), 無回答 16 名(2.3%)であった。

・平成 23 年岡山県内の介護福祉士実態調査

岡山県保健福祉施設・病院名簿平成 23 年度版に掲載されている施設・事業所のうち, 268 施設・事業所に勤務する介護福祉士 3,000 名を対象に実施された。解析対象は 2,387 名であった。

男性 413 名(17.3%), 女性 1,973 名(82.6%), 無回答 1 名(0.1%)であった。

(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た。

<参考資料>

・平成 14 年岡山県内の介護福祉士実態調査

10 歳代が 3 名(0.4%), 20 歳代が 248 名(35.8%), 30 歳代が 85 名(12.2%), 40 歳代が 173 名(24.9%), 50 歳以上が 167 名(24.1%), 無回答が 18 名(2.6%)で, 平均年齢は 38.1 歳(標準偏

差 12.3 歳)で、年齢範囲は 19 歳から 64 歳であった。

・平成 23 年岡山県内の介護福祉士実態調査

平均年齢は 38.7 歳であった。(標準偏差や年齢階層ごとの度数分布は不明)

(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。

<参考資料>

・平成 14 年に実施された、岡山県内の介護福祉士実態調査

介護福祉士としての通算経験年数区分は、2 年未満が 100 名(14.4%)、2 年以上 5 年未満が 229 名(33.0%)、5 年以上 10 年未満が 236 名(34.0%)、10 年以上が 100 名(14.4%)、無回答が 29 名(4.2%)であった。

・平成 23 年に実施された、岡山県内の介護福祉士実態調査

現職場での勤務年数は 7.7 年、介護福祉士を取得してからの勤務年数は 7.1 年であった。

2) 勤務状況

(1) 勤務している事業所

勤務している事業所の内訳は、介護老人福祉施設が 420 名(19.4%)、通所介護事業所が 769 名(35.6%)、認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)が 547 名(25.3%)、障害者支援施設が 205 名(9.5%)、障害福祉サービスを行う事業所が 138 名(6.4%)、その他が 67 名(3.1%)、無回答 15 名(0.7%)であった。

(2) 経営主体

経営主体の内訳は、社会福祉法人が 871 名(40.3%)、営利法人(株式会社・有限会社等)が 838 名(38.8%)等であり、両者で約 8 割を占めた。

(3) 雇用形態

雇用形態は、正規職員(正規雇用)が 1,633 名(75.6%)、パート・アルバイト(非正規の直接雇用)が 406 名(18.8%)等であった。正規職員が大半を占めた。

(4) 役職

現在の職場での役職は、経営者(施設や事業所などを経営する者) 19 名(0.9%)、施設や事業所などの組織を束ねる管理者 210 名(9.7%)、係長・主任等のチームリーダー 180 名(8.3%)、介護職のチームリーダー 263 名(12.2%)、一般職介護福祉士 1,378 名(63.8%)、その他 89 名(4.1%)、無回答 22 名(1.0%)

であった。

(5) 年収

現在の年収は、100～199万円以下 329名(15.2%)、200～299万円 642名(29.7%)、300～399万円 697名(32.3%)、400～439万円 232名(10.7%)、440～499万円 125名(5.8%)、500～799万円 77名(3.6%)、800万円以上 3名(0.1%)、無回答 56名(2.6%)であった。

(6) 通勤時間

通勤時間は、5分以内が 248名(11.5%)、6～10分以内が 374名(17.3%)、11～15分以内が 401名(18.6%)、16～20分以内が 407名(18.8%)、21～25分以内が 93名(4.3%)、26～30分以内が 308名(14.3%)等であった。30分以内の通勤時間との回答が約8割を占めた。

3) 健康、幸福、社会的地位・生活水準の主観的評価

(1) 健康の状況

健康度自己評価の内訳は、「非常に健康だと思う」：4点が 282名(13.0%)、「まあ健康なほうだと思う」：3点が 1,380名(63.9%)、「あまり健康ではないと思う」：2点が 426名(19.7%)、「健康ではないと思う」：1点が 70名(3.2%)、無回答が 3名(0.1%)であり、おおむね健康と認識している現状であった。

(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」：4点が 289名(13.4%)、「ある程度そう思う」：3点が 1,474名(68.2%)、「あまりそう思わない」：2点が 338名(15.6%)、「まったくそう思わない」：1点が 58名(2.7%)、無回答が 2名(0.1%)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福祉士が2割弱存在することは、看過できない現状である。

(3) 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。

4) 役職と幸福の程度および社会的地位・生活水準自己評価との関連

(1) 役職と幸福の程度の関連

役職ごとに幸福の程度「あなたはどの程度幸せと感じていますか」の自己評価得点を比較した。経営者 3.26 ± 0.56 、施設や事業所などの組織を束ねる管理者 2.98 ± 0.62 、係長・主任等のチームリーダー 2.89 ± 0.59 、介護職のチームリーダー 2.89 ± 0.63 、一般職介護福祉士 2.92 ± 0.62 であった。経営者の幸福の程度は、係長・主任等のチームリーダー、介護職のチームリーダーおよび介護職員に比して有意に高かった(Kruskal-Wallis 検定)。一般職介護福祉士が感じる幸福の程度は、経営者と管理職に次いで3番目

に高かった。係長・主任等のチームリーダー、介護職のチームリーダーの幸福の程度は一般職介護福祉士より低いことが注目された。

(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。

5) 年収と幸福の程度および社会的地位・生活水準自己評価との関連

(1) 年収と幸福の程度の関連

年収ごとに幸福の程度「あなたはどの程度幸せと感じていますか」の自己評価得点を比較した。100～199 万円以下の場合の幸福の程度は 2.97 ± 0.60 、200～299 万円の場合は 2.92 ± 0.62 、300～399 万円の場合は 2.88 ± 0.63 、400～439 万円の場合は 2.96 ± 0.64 、440～499 万円の場合は 3.00 ± 0.63 、500～799 万円の場合は 2.94 ± 0.49 、800 万円以上の場合の幸福の程度は 4.00 ± 0.00 であった。300 万円台の場合が幸福の程度が最も低値であることが注目され、800 万円以上の間に有意差が認められた (Kruskal-Wallis 検定)。

(2) 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)。

6) 介護福祉士の仕事に対する思いの実態

仕事満足度や仕事継続意向、離職意向といった概念は、産業社会学などにおいて重要な概念として扱われてきた。それは、対人援助職とは利用者との人間関係を基礎に行われる業務であるがゆえに、職員の退職動向が利用者に影響を及ぼすからである。また、心理社会学・経済学の領域において、仕事ストレスの観点から最終的な帰結として検討が進められてきた。ヒューマンサービス従事者における職務ストレスは、効率や生産性との関係以上に利用者へ及ぼす影響が懸念されている。とりわけ離職については、実際の離職行動に至らずともその意向を抱くことで、ケアへの無力感、労働意欲の低下が促進され、

サービス利用者の生活の質に悪影響を及ぼすことが指摘されてきた。

そこで、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、(1)仕事に対するやりがい、(2)心に残る経験や出来事、(3)仕事満足度、(4)仕事継続意向、(5)離職を思いとどまることができたエピソード、(6)転職の経験、(7)現在の法人への入職経路、(8)現在の法人を選んだ理由、(9)離職後に介護福祉士として再就職したきっかけ、(10)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などを調査した。

(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。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。

まず、分析を行うための事前準備として分析に用いる語を精査した。分析に用いる語は、できるだけ生の声を反映することをねらいに、語の処理を最小限に留めた。具体的には、自由記述を形態素(意味を持つ最小限の語)に分解し、揺れのある語、不適切に切断されている語、分析に適さない語を確認した。

同意語として処理した語を以下に示す。

スタッフ→職員, レク→レクリエーション, お話→話, うれし→嬉し

また、不適切に切断されている語を確認し、強制抽出語として「ケアマネ」を指定した。

語の処理後、分析に用いる語は、総抽出語数 23,483(8,707)、異なり語数 1,460(1,201)であった。

次に、仕事のやりがいに関する全体的な傾向を知るため、上位 150 の頻出語を抽出した。

150 の頻出語 (介護福祉士：仕事のやりがい)

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	利用	893	51	必要	22	101	状態	11
2	笑顔	341	52	聞く	22	102	満足	11
3	感じる	214	53	毎日	22	103	立てる	11
4	言う	178	54	お客様	21	104	お手伝い	10
5	ありがとう	175	55	お礼	21	105	ケアマネ	10
6	感謝	153	56	増える	21	106	覚える	10
7	言葉	142	57	変化	20	107	楽しみ	10
8	見る	108	58	安心	19	108	活動	10
9	仕事	106	59	方々	19	109	共有	10
10	楽しい	96	60	話	19	110	見せる	10
11	職員	95	61	達成	18	111	事業	10
12	喜ぶ	93	62	頂く	18	112	終わる	10
13	入居	86	63	役に立つ	18	113	充実	10
14	自分	85	64	作業	17	114	障害	10
15	家族	84	65	姿	17	115	接す	10
16	介護	74	66	頼る	17	116	大変	10
17	出来る	64	67	環境	16	117	勉強	10
18	人	64	68	今	16	118	役	10
19	生活	56	69	相談	16	119	チームワーク	9
20	思う	47	70	頼り	16	120	デイサービス	9
21	関わり	45	71	協力	15	121	穏やか	9
22	見れる	45	72	自身	15	122	掛ける	9
23	関わる	44	73	入浴	15	123	技術	9
24	支援	44	74	チーム	14	124	現在	9
25	日々	43	75	喜び	14	125	向上	9
26	介助	36	76	提供	14	126	好き	9
27	会話	36	77	働く	14	127	事	9
28	一緒	34	78	認知	14	128	自立	9
29	ケア	33	79	様子	14	129	新しい	9
30	業務	33	80	気持ち	13	130	知識	9
31	元気	33	81	経験	13	131	直接	9
32	コミュニケーション	30	82	高齢	13	132	伝える	9
33	嬉しい	29	83	心	13	133	目標	9
34	考える	29	84	接する	13	134	育成	8
35	頂ける	29	85	サービス	12	135	何事	8
36	関係	28	86	頑張る	12	136	改善	8
37	対応	28	87	見える	12	137	学ぶ	8
38	良い	28	88	現場	12	138	幸せ	8
39	過ごせる	27	89	行う	12	139	行動	8
40	来る	27	90	今日	12	140	合う	8
41	過ごす	26	91	持つ	12	141	施設	8
42	少し	26	92	笑う	12	142	少ない	8
43	信頼	26	93	上司	12	143	色々	8
44	レクリエーション	25	94	人生	12	144	担当	8
45	職場	25	95	ユニット	11	145	築ける	8
46	声	25	96	管理	11	146	仲間	8
47	時間	24	97	顔	11	147	通所	8
48	多い	24	98	帰る	11	148	同士	8
49	楽しむ	23	99	行事	11	149	日常	8
50	成長	23	100	思える	11	150	普段	8

最後に、10のクラスターを構成する語から、仕事のやりがいに関する概念を抽出した。

クラスターを構成する語	抽出された概念
利用, ありがとう, 言葉, 頂く, 家族, 感謝, お礼, 言う, 笑顔, 見る, 見れる	利用者や家族からの感謝の言葉 利用者の笑顔が見られるとき
レクリエーション, 一緒, 作業, 過ごす, 時間, 楽しい, 過ごせる	利用者がレクリエーションを楽しく過ごしているとき 利用者と一緒に作業をして過ごせる時間が楽しいと感じるとき
ケア, 考える, 支援, 生活, 日々, 入居	入居者の生活をよくするためのケアや支援を考えると き
関わる, 人, 役に立つ	関わりのなかで役立てると感じるとき
信頼, 関係	利用者信頼関係が築けていると感じるとき
職員, 協力	職場での人間関係がよく, 他の職員と協力しながら仕事ができていると感じるとき
変化, 対応	利用者の変化に気づき, 対応することができたとき
入浴, 介助	入浴, 食事, 排泄などの介助で利用者の喜ぶ姿がみられるとき
環境, 職場	やりがいを感じる職場環境とやりがいを感じない職場環境
自分, 自身, 必要, 介護, 仕事, 出来る, 嬉しい, 姿, 楽しむ, 来る, 思う	自分を必要とする人の存在 楽しみに来てくださる利用者の存在 利用者の出来ることが増えていくと感じるとき 思うような介護が実践できたとき

具体的な記述の一例を以下に示す。

- ・利用者様と一緒に創作や調理, レクリエーションを一緒にしているとき。
- ・作業が好きな利用者と一緒に作品を作っている事。
- ・入居者様が楽しそうに笑って過ごし「ありがとう」と言葉を頂いた時。
- ・他職員等と意見交換しながら, ケアの方法を考えたりケアプランを作成したりすること。
- ・職場環境が良く, 入職してから仕事内容を把握出来てきたので, とてもやりがいを感じる。
- ・今の職場は仕事量が多く忙しく仕事をやりきった時に達成感を感じた時やりがいを感じる。
- ・職場で必要とされている。職場に笑顔が多い。職場において自分の居場所がある。
- ・利用者に関わることで利用者信頼関係を築き, 様々な介護を任せてもらえること。
- ・利用者さんとともに作業をしてお互いに協力しあえること。
- ・色々な利用者様と楽しく話をしたり, 職員とも協力し合い仕事が出来ていると感じる事。
- ・できなかった事が出来る様になった時, 自立支援につながったと嬉しくなります。
- ・誰かの人生の支えとなれる。誰かの役に立っていると感じられることがある。
- ・体調の変化など早期発見できた時。
- ・チーム職員で協力して働けることにやりがいを感じる。
- ・利用者, 家族, 地域などから必要とされる事。

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を振り返り、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。

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。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。

まず、分析を行うための事前準備として分析に用いる語を精査した。分析に用いる語は、できるだけ生の声を反映することをねらいに、語の処理を最小限に留めた。具体的には、自由記述を形態素（意味を持つ最小限の語）に分解し、揺れのある語、不適切に切断されている語、分析に適さない語を確認した。

同意語として処理した語を以下に示す。

スタッフ→職員, レク→レクリエーション, お話→話, うれし→嬉し, つら→辛
--

また、不適切に切断されている語を確認し、強制抽出語として「ケアマネ」「パワハラ」を指定した。加えて、分析に適さないため、使用しない語として「心」「残る」を指定した。

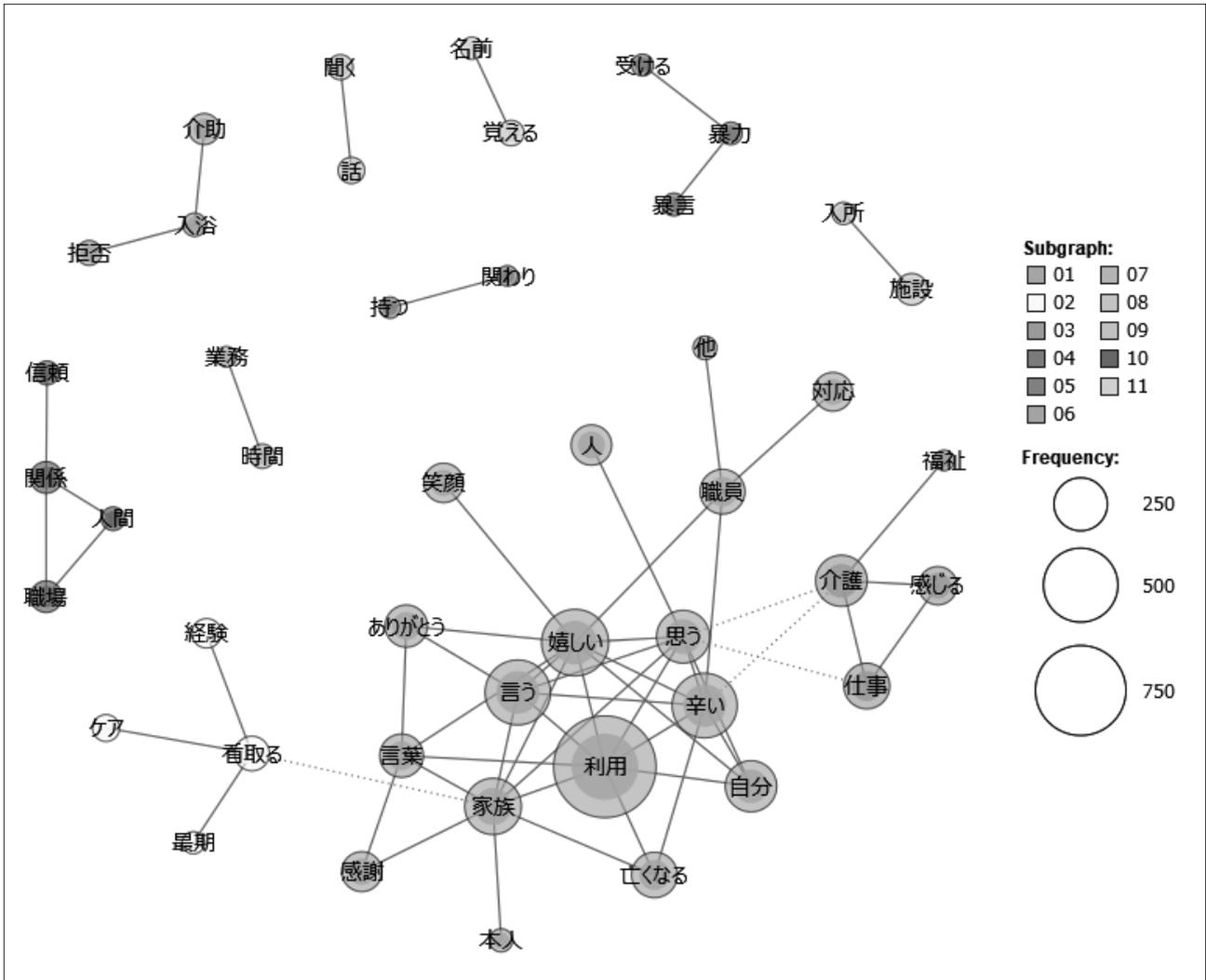
語の処理後、分析に用いる語は、総抽出語数 60,083(22,233)、異なり語数 3,543(3,042)であった。

次に、心に残る経験や出来事に関する全体的な傾向を知るため、自由記述を形態素に分解し、上位 150 の頻出語を抽出した。

150 の頻出語（介護福祉士：心に残る経験・出来事）

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	利用	968	51	支援	46	101	管理	28
2	嬉しい	403	52	思い	45	102	頂く	28
3	言う	383	53	信頼	45	103	顔	27
4	辛い	379	54	大変	45	104	最後	27
5	家族	284	55	頑張る	44	105	姿	27
6	思う	248	56	人間	44	106	自身	27
7	介護	233	57	他	44	107	精神	27
8	自分	232	58	担当	44	108	続ける	27
9	仕事	183	59	働く	44	109	話す	27
10	亡くなる	182	60	関わる	43	110	お世話	26
11	職員	175	61	入浴	43	111	入院	26
12	言葉	165	62	初めて	42	112	悲しい	26
13	ありがとう	155	63	本人	42	113	分かる	26
14	人	141	64	暴言	41	114	訪問	26
15	感謝	138	65	暴力	40	115	毎日	26
16	笑顔	134	66	入所	39	116	呼ぶ	25
17	対応	129	67	以前	38	117	理解	25
18	感じる	126	68	強い	38	118	グループホーム	24
19	入居	125	69	最期	38	119	障害	24
20	出来る	106	70	出る	38	120	人生	24
21	看取る	101	71	本当に	38	121	帰る	23
22	認知	100	72	名前	38	122	教える	23
23	関係	84	73	受ける	37	123	最初	23
24	見る	83	74	入る	36	124	食べる	23
25	今	83	75	考える	35	125	知る	23
26	施設	83	76	行う	35	126	通所	23
27	職場	83	77	持つ	35	127	年	23
28	介助	80	78	体調	35	128	別れ	23
29	声	79	79	転倒	35	129	いつ	22
30	楽しい	71	80	日々	35	130	サービス	22
31	経験	71	81	勤務	34	131	一番	22
32	多い	71	82	死	34	132	下	22
33	感動	70	83	少し	33	133	家	22
34	気持ち	70	84	関わり	32	134	喜び	22
35	喜ぶ	68	85	業務	32	135	居る	22
36	元気	67	86	辞める	32	136	事業	22
37	上司	66	87	状態	32	137	出来事	22
38	良い	66	88	難しい	32	138	病院	22
39	前	60	89	福祉	32	139	たくさん	21
40	ケア	58	90	事	31	140	悪い	21
41	話	56	91	先輩	31	141	会う	21
42	夜勤	55	92	増える	31	142	思える	21
43	覚える	52	93	食事	30	143	手	21
44	聞く	50	94	安心	29	144	笑う	21
45	拒否	49	95	気	29	145	新人	21
46	行く	49	96	事故	29	146	相談	21
47	生活	49	97	表情	29	147	忘れる	21
48	時間	47	98	涙	29	148	コミュニケーション	20
49	来る	47	99	過ごす	28	149	開く	20
50	一緒	46	100	会話	28	150	楽しむ	20

続いて、心に残る経験・出来事に関する概念を抽出するため、頻出語を用いて上位 60 の共起ネットワークを作成した（最小出現数 30, Jaccard 上位 60, modularity）。結果、11 のクラスターに分類された。



共起ネットワーク（介護福祉士：心に残る経験・出来事）

最後に、11のクラスターを構成する語から、心に残る経験・出来事に関する概念を抽出した。

クラスターを構成する語	抽出された概念
人, 亡くなる, 辛い, 思う, 利用, 家族, 本人, 感謝, ありがとう, 言葉, 言う, 笑顔, 嬉しい, 思う, 職員, 対応, 他	利用者や家族から感謝の言葉を言われること 利用者が笑顔を見せてくれたこと 利用者が亡くなることは辛い
最期, 看取る, ケア, 経験	最後まで看取りケアができたこと
入所, 施設	入所施設ならではの忘れられない経験
暴力, 暴言, 受ける	利用者から暴力や暴言など理不尽に思える言動をうけたこと
業務, 時間	勤務時間内で業務を終わらせることができなかったこと
信頼, 関係, 人間, 職場	利用者との信頼関係が築けたこと 職場の人間関係で悩んだこと
入浴, 介助, 拒否	利用者に入浴など介助を拒否されたこと
名前, 覚える	利用者が自分の名前を憶えてくれたこと
介護福祉, 仕事, 感じる	介護福祉士として自信がもてたこと 介護福祉士として責務や葛藤を感じたこと
持つ, 関わり	その利用者に関わることがもてたこと
話, 聞く	コミュニケーションを通じて利用者との関係が深まったこと

具体的な記述の一例を以下に示す。

- ・自身で考えたサービスを通して笑顔が見られたこと。
- ・コロナ禍で日中も1人体制で利用者に対応した事は、この仕事をしていて、本当に辛かったです。
- ・夜勤で看取を一人で（その瞬間は）した時。息のような声で「ありがとう」と涙を一粒流されたこと。
がありました。側に居る事ができ、見送る事ができて良かったと忘れられません。
- ・長い間お世話をした方が亡くなった時は悲しいが、ご家族から感謝の言葉をかけてもらった時には介護していてよかったと思う。
- ・拒否の強かった利用者の方が、だんだんと拒否がなくなり、笑顔が増えてきてくれ、楽しそうに過ごされている姿を見て嬉しかった。
- ・認知症のある方が私の名前をいつまでも覚えて下さっている時。
- ・上司も職員との関係も良く、利用者様とも信頼関係が出来ていた。
- ・職場の人間関係はどこに行っても辛かったです。また、パワハラもひどいですし、外部相談先も使い物になりません。
- ・利用者様からの暴言、暴力、セクハラが辛い。
- ・職員が不足で暴力・暴言の利用者に対しひとりでの対応がきつい。
- ・入所施設での行事・外出等、利用者との関わりがとても楽しく思い出として残っています。

- ・介護福祉士を取得した事により、高齢者への対応の仕方、自分への自信が持て、楽しく仕事が出来た。
- ・車椅子の移乗の支援や食事支援等が増え、安全を配慮したうえでの介護福祉士としての責務を強く感じるようになった。
- ・看護師より介護福祉士が下だと看護師から見られたり言われることが辛い。
- ・心を開こうとしなかった方とコミュニケーションも徐々に取れ、症状進行していてもしっかりと関わりを持つことが出来たこと。

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。

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へ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り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) 仕事満足度

仕事満足度に関して、「あなたは、現在の仕事に満足していますか」と質問し、「非常に満足：4点」「満足：3点」「普通：2点」「少し不満：1点」「まったく不満：0点」の5件法で尋ねた。得点が高いほど、仕事満足度が高くなるよう得点化を行った。

有効回答者は2,146名であった。「非常に満足」あるいは「満足」と回答したものは3割強であった。一方で、「普通」と回答した者が約半数、「少し不満」「全く不満」と回答したものは2割程度であった。

平成14年に実施された岡山県内の介護福祉士実態調査をみると、対象者が異なるため直接的な比較はできないが、仕事に対する満足の状況はあまり変わらない様相であった。

<参考資料>

- ・平成14年に実施された、岡山県内の介護福祉士実態調査
「仕事の内容に満足している」という問いに対し、強くそう思う23名(3.5%)、そう思う156名(23.5%)、どちらともいえない301名(45.3%)、そう思わない144名(21.7%)、全くそう思わない40名(6.0%)であった。

なお、平成23年調査には比較可能なデータがなかった。

(4) 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えますか」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2,114名であった。「強くそう思う」234名(11.1%)、「そう思う」1,460名(69.1%)、「あ

「あまり思わない」420名(19.9%)であった。

仕事継続意向がとても高いものが約1割であった。ある程度高いものが7割程度を占める一方で、「あまり思わない」と回答したものは1/5程度にとどまった。

平成14年に実施された岡山県内の介護福祉士実態調査をみると、対象者が異なるため直接的な比較はできないが、仕事継続意向は多少高まっていると捉えられた。

<参考資料>

・平成14年に実施された、岡山県内の介護福祉士実態調査

仕事継続意向に関して、「あなたは今の仕事を続ける気持ちがありますか」と質問し、有効回答者は634名であった。「おおいにある」あるいは「ある」と回答したものは7割を上回った。一方で、「あまりない」あるいは「全くない」と回答したものは約3%にとどまり、介護福祉士が現在の仕事に対し前向きに捉えていることが観察された。

なお、平成23年調査には比較可能なデータがなかった。

(5) 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

自由記述の回答について、5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。

職場の上司や同僚、仲間からの言葉や声掛け、サポート429件、その他(働き方、処遇、やりがい、お金など)207件、利用者やそのご家族からの言葉や声掛け148件、ご自身のご家族や友人からの言葉や声掛け、サポート111件、離職を考えたことはない62件等であった。

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、以下のようなカテゴリが抽出された。

① 仕事の中で喜びを感じる経験(300件)

このカテゴリは、仕事にやりがいを感じ、離職を思いとどまる要因となっている経験を分類している。さらに、以下の4つのサブカテゴリに分類できる。

(1) チームワークの重要性(2件)

- ・職場の仲間と支え合いながら働くことにやりがいを感じる。
- ・同僚と共に成長できる環境が仕事を続ける動機になっている。

このグループでは、職場の人間関係や協力体制が、仕事を続ける大きな要因となっていた。

(2) 利用者の感謝の言葉(2件)

- ・ご利用者様から「あなたがいてくれてよかった」と言われた。
- ・利用者や家族から感謝の手紙をもらい、励みになった。

このグループでは、利用者やその家族からの感謝の言葉が、仕事を続ける強い動機になっていた。

(3) 日常業務の楽しさ(289件)

このサブカテゴリは、さらに3つのグループに分類される。

1) 日々の業務の充実感 (286 件)

- ・利用者との会話やふれあいが楽しい。
- ・日々の業務を通じて信頼関係が築けることにやりがいを感じる。
- ・介護職の仕事そのものが好きで、やりがいを感じる。

このグループでは、日常業務そのもの楽しさを感じ、それが継続の要因となっていた。

2) 特殊な体験が影響 (1 件)

- ・特定の利用者との特別な体験が仕事のモチベーションになっている。

このグループは、特定の印象的な出来事が、仕事の継続に影響を与えていた。

3) 利用者の変化が励み (2 件)

- ・利用者の状態が良くなっていく姿を見てやりがいを感じる。
- ・介護を通じて利用者が笑顔になったことが仕事を続ける理由になった。

このグループでは、利用者の変化や成長が、介護職のモチベーションにつながっていた。

(4) キャリアと自己成長 (7 件)

- ・介護職としてのスキル向上を感じることでモチベーションが高まる。
- ・国家資格を取得し、キャリアを積みたいという思いがある。
- ・上司や先輩からの指導を受け、自分の成長を実感することができる。

このグループでは、仕事を通じた自己成長やキャリアアップが、継続の原動力になっていた。

② 家族や利用者との関わりの実感 (9 件)

家族や利用者との関わりを通じて、やりがいを感じたり、仕事を続ける意欲を持つケースが目立った。

- ・施設長からスタッフの人数が足りないからと言われ続けてきたが、ある程度の年齢になっても、続けて仕事ができる事が今はありがたい。
- ・ご利用者様が「明日も来る?」「何時に?」と毎日聞かれると信頼されているのかなと感じる。
- ・家族や入居者から「あなたがいるからここで良かった」と言われた。

③ 離職を考えたことがない(3 件)

そもそも離職を考えたことがない人の回答が多く、仕事に対して前向きな意識が強いと考えられる。

- ・離職しようと思ったことはない。

④ スタッフ不足や責任感による継続 (1 件)

スタッフ不足や責任感により仕事を続けているケースが多く、外的要因が離職の決断に影響していることが分かる。

- ・施設管理者より、居なくなると事業所が回らなくなるからと引きとめられた。
- ・上司からスタッフ不足だから、もう少し頑張ってくださいませんか。
- ・人手不足なので、離職したくてもできない。

自由記述の定性的分析をまとめると、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。

(6) 転職の経験

調査票を、転職経験がある介護福祉士を優先して配布したため、転職経験が0回の者は約2割、1回が1/4、2回が2割弱、3回が約17%という回答分布であった。

(7) 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2,096名から回答があり、ハローワークが約4割、前職等の職場の職員や友人の紹介が15.6%、求人・求職のWEBサイトが4.3%であった。

(8) 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2,109名から回答があり、通勤条件がよかったが最も多く2割弱、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13%、提示された賃金が良かったが約8%であった。

(9) 離職後に介護福祉士として再就職したきっかけ

離職後に介護福祉士として再就職したきっかけについて、誰から・どんな・なぜ等について尋ねた。自由記述から984件の回答があり、主な記載一例を以下に示した。離職後に介護福祉士として再就職したきっかけ理由は多岐に渡った。

- ・一回離れると、また介護の仕事をしたくなった。
- ・介護が好きなので、再び介護がしたいと思いました。人と関わることで成長できるように思います。
- ・介護の資格があったため。
- ・資格（経験）を活かして働きたいと思ったから。
- ・介護福祉士として働きたかったから。
- ・施設長から電話をもらい、そろそろ戻ってこないかと声をかけられた。
- ・他職種の求人は年齢的に難しかったから
- ・他にできる仕事なかった。

過去の経験や資格の保持は介護福祉士の再就職を促す大きな要因となっていた。一度、介護の資格を取得し介護について学んでいるからこそ、やりがいを感じ、再度就職について前向きに検討できると考えられる。介護福祉士の再就職を促すためには、資格を活かした働きやすい環境づくりが重要であることが示唆された。

(10) 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 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、以下のようなカテゴリが抽出された。

① お試し就職期間の設定 (87件)

回答の中で最も多いカテゴリで、就職を決める前に施設の中を実際に自分の目で見て体験して決めたいという内容である。

- ・お試しで働けたら(給料あり)色々知れると思う。
- ・報酬はなくても10日間くらいはお試し就職が出来たらいいと思う。大体の事が分かってくるので。

② 給与面の維持・改善 (40件)

給与充実(せめて給与が前職よりも下がらない)を求める内容である。

- ・今までの経験を踏まえての給料(現在の職場は新卒とほぼ同じだった。)
- ・再就職したら報酬がもらえる。

③ 人間関係の良さがわかる仕組み (23件)

職場の人間関係の良さを重視し、再就職する際には事前にそれを知りたいという内容である。

- ・体験ではわからない、人間関係を詳しく教えてもらえる場があると良い。
- ・職場の人間関係において、パワハラ、モラハラ等あるなしを正直に教えてほしい。

④ 制度に関する内容 (21件)

新たに創設してほしいと考える制度に関する内容であり、現存する制度も含む。

- ・職員の思いを聞く第三者。
- ・人材評価をしてほしい(今の職場にはないので向上心がわからない)
- ・心のケアも大切だと思う。健康サポート制度や復職支援制度の充実。
- ・OJT制度があれば、他は大丈夫です。

⑤ 福利厚生の充実 (19件)

休暇の取得しやすさを中心とする福利厚生の実態に着眼した内容である。

- ・福利厚生制度がしっかりしている。必要な休暇をきちんととらせてくれる。
- ・時間外労働があっても、きちんと報酬が出る。

⑥ 業務内容の改善（17件）

働きやすさを求め、マニュアルづくり等を求める内容である。

- ・利用者さんの1人1人に対する接し方、特性等を伝えてほしい。
- ・業務マニュアルの整備をしてほしい。

⑦ 子育て、高齢者就労に関する支援（13件）

子育て期間の支援や高齢者の再就職の際などの多様な問題に柔軟な対応を求める内容である。

- ・子育てに向いている職場の斡旋、制度。
- ・ひとり親支援、家賃補助。
- ・色々な年代で必要とされる職場の案内（高齢スタッフでもこんな仕事できます等）

⑧ 研修制度の実態（9件）

再就職前のブランクを埋める研修をはじめ、就職先の研修制度の実態を求める内容である。

- ・きちんとした教育環境。
- ・入職して、1、2年の人とベテランの人と一緒に（一週間程度）働いて、話を聞く事が出来たら良いなと思います。

⑨ その他（15件）

上記8項目以外で、雇用制度や人手不足といった問題解決を望む内容である。

- ・人数が揃っていないと難しいと思う。
- ・再就職する際の制度より、今現在勤めている人の制度や報酬を見直してほしい。
- ・人間が尊重されていること。（職員、利用者問わず）
- ・フルタイム勤務で勤める方は皆正社員として就職。
- ・現介護保険制度の枠内では、できることに限りあり。事業所レベルの案では、やはり限界がある。

この定性的分析結果をまとめると、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眼点になっているが、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。

7) 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。

勤務先で外国人介護職員関連の研修があるか／参加しているかを尋ねたところ、「ない」199 件(41.0%)、「あるので参加している」55 件(11.3%)、「あるけど参加していない」42 件(8.7%)、「分からない」157 件(32.4%)、無回答 32 件(6.6%)と回答された。

外国人介護職員関連の研修に参加したことがある者に、参加した研修内容を尋ねたところ、外国人介護職員の受け入れ制度 44 件(57.9%)、外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣 16 件(21.1%)、外国人介護職員の宗教上の配慮点 10 件(13.2%)等であった。

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に関連を 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($p < 0.01$)。

介護福祉士の就労に関する意識調査 集計結果 【介護福祉士】

介護福祉士

調査票送付事業所数	1,733
調査対象者	5,199
回答者数	2,161
回収率	41.6%

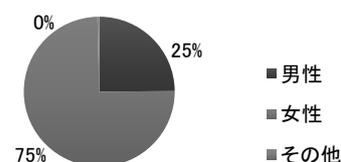
I. 回答者の基本属性

【問1-1】性別

n=2161

	回答数	構成比
1 男性	538	24.9%
2 女性	1,615	74.7%
3 その他	8	0.4%
合計	2,161	100.0%

【問1-1】性別



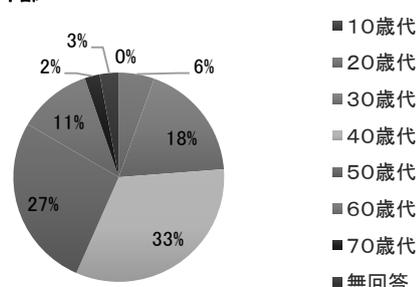
性別では、男性が538名(24.9%)、女性は1,615名(74.7%)となっている。

【問1-2】年齢

n=2,161

	回答数	構成比
1 10歳代	0	0.0%
2 20歳代	118	5.5%
3 30歳代	396	18.3%
4 40歳代	709	32.8%
5 50歳代	580	26.8%
6 60歳代	245	11.3%
7 70歳代	50	2.3%
8 無回答	63	2.9%
合計	2,161	100.0%

【問1-2】年齢



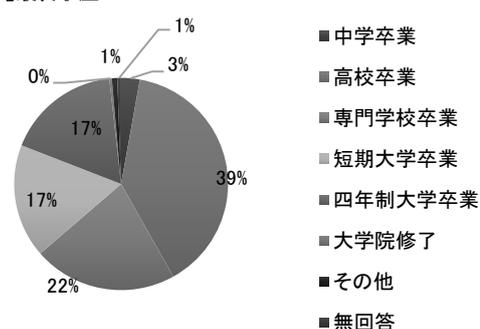
年齢では、40歳代が709名(32.8%)と最も多く、次いで50歳代が580名(26.8%)、3番目が30歳代396名(18.3%)の順となっている。また、回答者の平均年齢は47.32歳(標準偏差0.06歳)であった。

【問2】最終学歴(中途退学の場合は、その前の学歴)

n=2,161

	回答数	構成比
1 中学卒業	61	2.8%
2 高校卒業	844	39.1%
3 専門学校卒業	470	21.7%
4 短期大学卒業	374	17.3%
5 四年制大学卒業	374	17.3%
6 大学院修了	8	0.4%
7 その他	18	0.8%
8 無回答	12	0.6%
合計	2,161	100.0%

【問2】最終学歴



<その他>

専攻科	3件
宗門学校	
修士課程修了	
六年制大学卒業	
和裁職業訓練校卒業	
職業訓練校	
NHK	

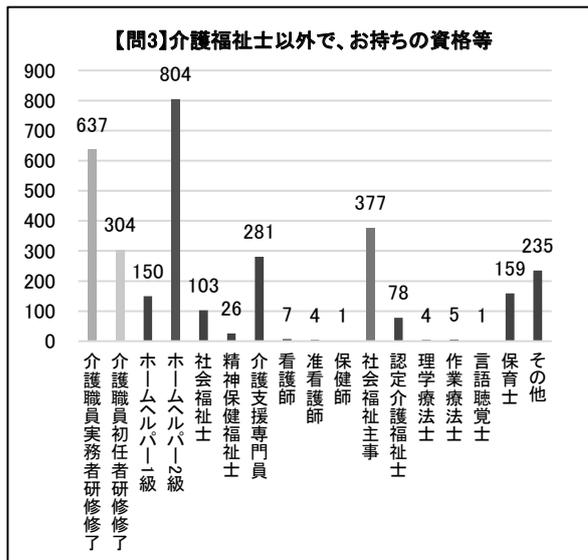
通信大学修了
通信制看護学校
高専卒業
短期大学卒業後、介護専攻へ進み卒業
短期大学卒業後、専門学校
四年生大学卒業後、専門学校
大学中退

最終学歴では、「高校卒業」が844名(39.1%)と最も多く、次いで「専門学校卒業」が470名(21.7%)、3番目は「短期大学卒業」「四年制大学卒業」が同値で374名(17.3%)となっている。

【問3】介護福祉士以外で、あなたが現在お持ちの資格等をお答えください。（複数回答可）

n=1,787(2,161件のうち、無回答374件を除く)

	回答数	構成比
1 介護職員実務者研修修了	637	20.1%
2 介護職員初任者研修修了	304	9.6%
3 ホームヘルパー1級	150	4.7%
4 ホームヘルパー2級	804	25.3%
5 社会福祉士	103	3.2%
6 精神保健福祉士	26	0.8%
7 介護支援専門員	281	8.8%
8 看護師	7	0.2%
9 准看護師	4	0.1%
10 保健師	1	0.0%
11 社会福祉主事	377	11.9%
12 認定介護福祉士	78	2.5%
13 理学療法士	4	0.1%
14 作業療法士	5	0.2%
15 言語聴覚士	1	0.0%
16 保育士	159	5.0%
17 その他	235	7.4%
合計	3,176	100.0%



<その他、主な回答>

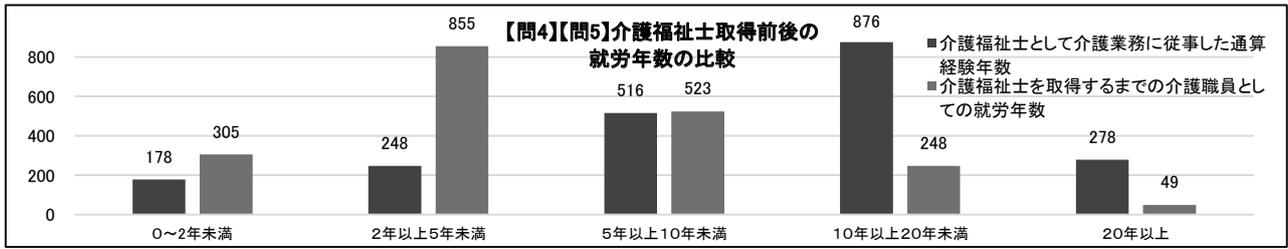
養護教諭、幼稚園教諭、小中高教員免許	35	美容師	5	認知症ケア専門士	3
栄養士、管理栄養士	20	ガイドヘルパー	5	認定特定行為業務従事者	3
調理師	16	介護職員基礎研修	5	音楽療法士	2
福祉住環境コーディネーター	16	サービス管理責任者	5	アクティビティワーカー	2
認知症介護実践者研修	12	相談支援専門員	4	福祉用具専門相談員	2
喀痰吸引等研修修了	9	レクリエーション	3	強度行動障害	2
医療事務	7	介護事務	3	福祉レクリエーションワーカー	2
歯科衛生士	7	認知症リーダー研修	3		
歯科助手	5	健康運動実践	3		

現在、持っている資格等では、「ホームヘルパー2級」が804名(25.3%)と最も多く、次いで「介護職員実務者研修修了」637名(20.1%)、3番目が「介護職員初任者研修修了」304名(9.6%)となっている。4番目以下では、「介護支援専門員」281名(8.8%)、「ホームヘルパー1級」が150名(4.7%)、「社会福祉士」103名(3.2%)の順で続いている。

【問4】介護福祉士として介護業務に従事した通算経過年数(他の職場での経過年数・兼務も含む)

【問5】介護福祉士を取得するまでの介護職員としての就労年数を教えてください。(他の職場での就労年数も含む)

	問4 n=2,161		問4		問5 n=2,161		問5	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 0~1年未満	88	4.1%	178	8.2%	285	13.2%	305	14.1%
2 1年以上2年未満	90	4.2%			20	0.9%		
3 2年以上3年未満	79	3.7%	248	11.5%	34	1.6%	855	39.6%
4 3年以上4年未満	89	4.1%			545	25.2%		
5 4年以上5年未満	80	3.7%			276	12.8%		
6 5年以上6年未満	100	4.6%	516	23.9%	229	10.6%	523	24.2%
7 6年以上7年未満	114	5.3%			123	5.7%		
8 7年以上8年未満	97	4.5%			74	3.4%		
9 8年以上9年未満	112	5.2%			51	2.4%		
10 9年以上10年未満	93	4.3%	876	40.5%	46	2.1%	248	11.5%
11 10年以上11年未満	177	8.2%			79	3.7%		
12 11年以上12年未満	89	4.1%			30	1.4%		
13 12年以上13年未満	95	4.4%			31	1.4%		
14 13年以上14年未満	79	3.7%			27	1.2%		
15 14年以上15年未満	92	4.3%			22	1.0%		
16 15年以上16年未満	116	5.4%			16	0.7%		
17 16年以上17年未満	64	3.0%	14	0.6%				
18 17年以上18年未満	60	2.8%	11	0.5%				
19 18年以上19年未満	76	3.5%	11	0.5%				
20 19年以上20年未満	28	1.3%	7	0.3%				
21 20年以上30年未満	253	11.7%	278	12.9%	45	2.1%	49	2.3%
22 30年以上40年未満	24	1.1%			4	0.2%		
23 40年以上	1	0.0%			0	0.0%		
24 無回答	65	3.0%	65	3.0%	181	8.4%	181	8.4%
合計	2,161	100.0%	2,161	100.0%	2,161	100.0%	2,161	100.0%



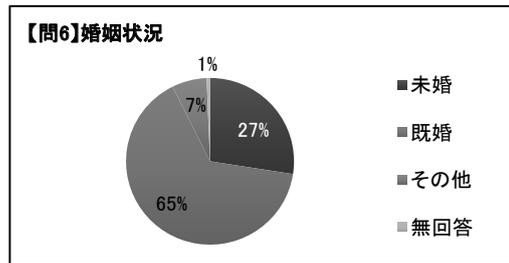
問4介護福祉士として従事した通算経験年数では、「10年以上11年未満」が177名(8.2%)と最も多く、次いで「15年以上16年未満」116名(5.4%)、3番目が「6年以上7年未満」114名(5.3%)となっている。4番目以下では、「8年以上9年未満」が112名(5.2%)、「5年以上6年未満」が100名(4.6%)、「7年以上8年未満」97名(4.5%)の順で続いている。

また、問5介護福祉士を取得するまでの介護職員としての就労年数では、「3年以上4年未満」が545名(25.2%)と最も多く、次いで「0~1年未満」が285名(13.2%)、3番目が「4年以上5年未満」276名(12.8%)となっている。4番目以下では、「5年以上6年未満」229名(10.6%)、「6年以上7年未満」123名(5.7%)、「10年以上11年未満」79名(3.7%)の順で続いている。

【問6】婚姻状況

n=2,161

	回答数	構成比
1 未婚	593	27.4%
2 既婚	1,409	65.2%
3 その他	145	6.7%
4 無回答	14	0.6%
合計	2,161	100.0%



<その他>

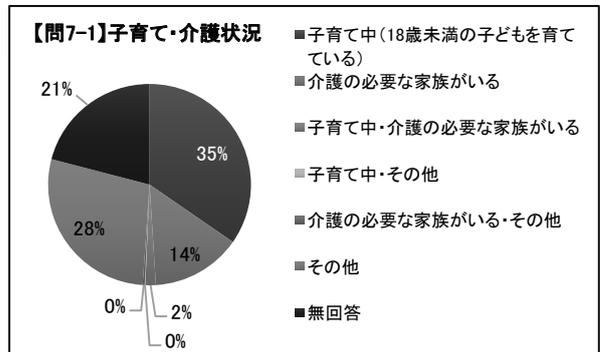
離婚	69件	再婚	1件
死別	10件	別離	1件
離別	15件		

婚姻状況では、未婚が593名(27.4%)、既婚が1,409名(65.2%)となっている。

【問7-1】子育て・介護状況

n=2,161

	回答数	構成比
1 子育て中(18歳未満の子どもを育てている)	749	34.7%
2 介護の必要な家族がいる	310	14.3%
3 子育て中・介護の必要な家族がいる	36	1.7%
4 子育て中・その他	2	0.1%
5 介護の必要な家族がいる・その他	7	0.3%
6 その他	605	28.0%
7 無回答	452	20.9%
合計	2,161	100.0%



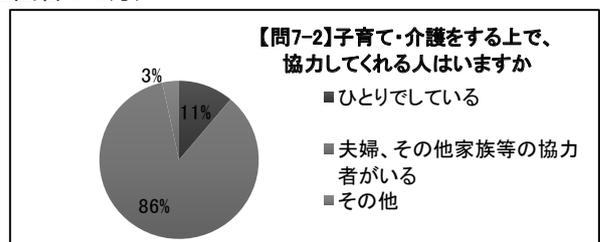
子育て・介護状況では、「子育て中(18歳未満の子)」が749名(34.7%)と最も多く、次いで「その他」605名(28.0%)、3番目が「介護の必要な家族がいる」310名(14.3%)となっている。

【問7-2】(問7-1で「1. 子育て中」「2. 介護の必要な家族がいる」と回答した方)

子育て・介護をする上で、協力してくれる人はいますか。

n=1,091 (1,104件のうち、無回答13件を除く)

	回答数	構成比
1 ひとりでしている	122	11.2%
2 夫婦、その他家族等の協力者がいる	932	85.4%
3 その他	37	3.4%
合計	1,091	100.0%



<その他>

兄弟・姉妹・親・子ども・祖父母・親戚	16件	友人	1件
施設・グループホーム・老健等	10件	ヘルパー	1件
病院入院	1件		

問7-1で「子育て中」「介護の必要な家族がいる」の回答者の子育て・介護の協力者の状況では、「夫婦、他家族等の協力者がいる」が932名(85.4%)と最も多く、次いで「ひとりでしている」122名(11.2%)となっている。

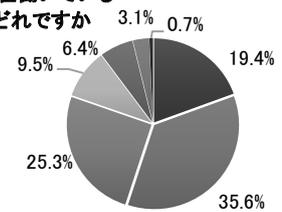
II. 就労状況

【問8】あなたが現在働いている事業所種別はどれですか。
複数職場がある場合は、主な職場を1つ

n=2,161

		回答数	構成比
1	介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	420	19.4%
2	通所介護事業所	769	35.6%
3	認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)	547	25.3%
4	障害者支援施設	205	9.5%
5	障害福祉サービスを行う事業所	138	6.4%
6	その他	67	3.1%
7	無回答	15	0.7%
	合計	2,161	100.0%

【問8】あなたが現在働いている事業所種別はどれですか



■ 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)
■ 通所介護事業所
■ 認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)
■ 障害者支援施設
■ 障害福祉サービスを行う事業所
■ その他
■ 無回答

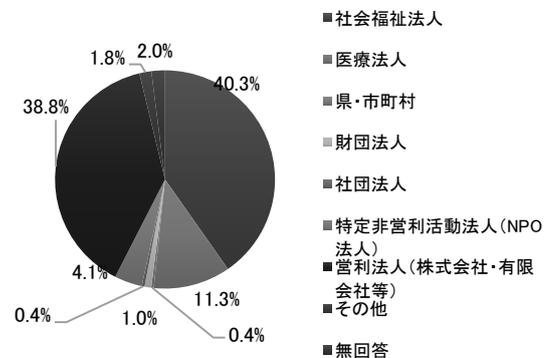
現在、働いている事業所種別では、「通所介護事業所」が769名(35.6%)と最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)」が547名(25.3%)、3番目が「介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)」420名(19.4%)となっている。4番目以下では、「障害者支援施設」205名(9.5%)、「障害福祉サービスを行う事業所」138名(6.4%)の順で続いている。

【問9】あなたの職場の経営主体はどれですか。

n=2,161

		回答数	構成比
1	社会福祉法人	871	40.3%
2	医療法人	245	11.3%
3	県・市町村	8	0.4%
4	財団法人	21	1.0%
5	社団法人	9	0.4%
6	特定非営利活動法人(NPO法人)	88	4.1%
7	営利法人(株式会社・有限会社等)	838	38.8%
8	その他	38	1.8%
9	無回答	43	2.0%
	合計	2,161	100.0%

【問9】あなたの職場の経営主体はどれですか



■ 社会福祉法人
■ 医療法人
■ 県・市町村
■ 財団法人
■ 社団法人
■ 特定非営利活動法人(NPO法人)
■ 営利法人(株式会社・有限会社等)
■ その他
■ 無回答

<その他>

生活協同組合	8件	合資会社	3件	合同会社	1件
社会医療法人	3件	公益財団法人	2件	工務店	1件

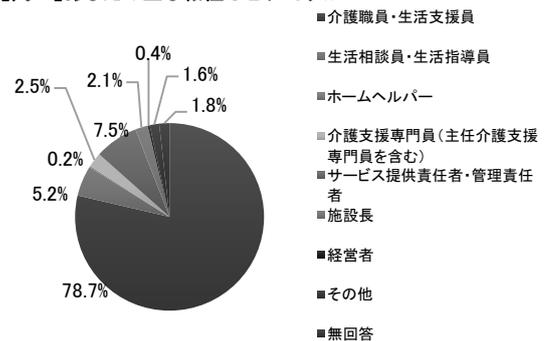
働いている事業所の経営主体では、「社会福祉法人」が871名(40.3%)と最も多く、次いで「営利法人(株式会社・有限会社等)」が838名(38.8%)、3番目が「医療法人」245名(11.3%)となっている。

【問10】あなたの主な職種はどれですか。

n=2,161

		回答数	構成比
1	介護職員・生活支援員	1,700	78.7%
2	生活相談員・生活指導員	113	5.2%
3	ホームヘルパー	5	0.2%
4	介護支援専門員(主任介護支援専門員を含む)	54	2.5%
5	サービス提供責任者・管理責任者	162	7.5%
6	施設長	46	2.1%
7	経営者	8	0.4%
8	その他	35	1.6%
9	無回答	38	1.8%
	合計	2,161	100.0%

【問10】あなたの主な職種はどれですか



■ 介護職員・生活支援員
■ 生活相談員・生活指導員
■ ホームヘルパー
■ 介護支援専門員(主任介護支援専門員を含む)
■ サービス提供責任者・管理責任者
■ 施設長
■ 経営者
■ その他
■ 無回答

<その他、主な回答>

職業指導員	4件	管理者・生活相談員・介ゴ職員	1件	児童員	1件
相談支援専門員	4件	作業指導員	1件	児童指導員	1件
介護職、計画作成担当者	2件	作業療法士	1件	看護師	1件
介護職員・生活相談員	3件	理学療法士	1件	事務	1件
管理者	3件	施設整備	1件	調理	1件

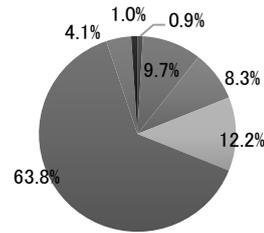
回答者の主な職種別では、「介護職員・生活支援員」が1,700名(78.7%)と最も多く、次いで「サービス提供責任者・管理責任者」162名(7.5%)、3番目が「生活相談員・生活指導員」113名(5.2%)となっている。4番目以下では、「介護支援専門員」54名(2.5%)、「施設長」46名(2.1%)の順で続いている。

【問11】あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか。

n=2,161

	回答数	構成比
1 経営者(施設や事業所などを経営する者)	19	0.9%
2 施設や事業所などの組織を束ねる管理者	210	9.7%
3 係長・主任等のチームリーダー	180	8.3%
4 介護職のチームリーダー	263	12.2%
5 介護職員	1,378	63.8%
6 その他	89	4.1%
7 無回答	22	1.0%
合計	2,161	100.0%

【問11】あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか



- 経営者(施設や事業所などを経営する者)
- 施設や事業所などの組織を束ねる管理者
- 係長・主任等のチームリーダー
- 介護職のチームリーダー
- 介護職員
- その他
- 無回答

<その他、主な回答>

生活支援員	16件	ケアマネと介護職兼務	2件	介護副主任	1件
職業指導員	4件	生活相談員兼介護職	2件	課長	1件
支援員	4件	計画作成担当者	2件	看護師	1件
介護支援専門員	3件	サブリーダー	2件	機能訓練	1件

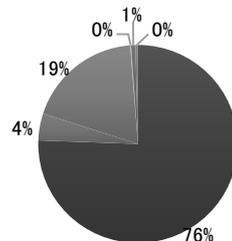
職場において、どのような立場で仕事をしているかでは、「介護職員」が1,378名(63.8%)と最も多く、次いで「介護職のチームリーダー」が263名(12.2%)、3番目が「施設・事業所等の管理者」210名(9.7%)となっている。

【問12】あなたの雇用形態はどれですか。

n=2,161

	回答数	構成比
1 正規職員(正規雇用)	1,633	75.6%
2 契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)	95	4.4%
3 パート・アルバイト(非正規の直接雇用)	406	18.8%
4 派遣職員(非正規の間接雇用)	3	0.1%
5 その他	15	0.7%
6 無回答	9	0.4%
合計	2,161	100.0%

【問12】あなたの雇用形態はどれですか



- 正規職員(正規雇用)
- 契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)
- パート・アルバイト(非正規の直接雇用)
- 派遣職員(非正規の間接雇用)
- その他
- 無回答

<その他>

役員	4件	準正規雇用	1件
会社役員	2件	非常勤	1件
役員報酬	1件	臨時職員	1件

雇用形態の状況では、「正規職員(正規雇用)」が1,633名(75.6%)と最も多く、次いで「パート・アルバイト(非正規直接雇用)」406名(18.8%)、3番目が「契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)」95名(4.4%)となっている。

【問13】あなたの1週間あたりの超過勤務時間は、平均して何時間程度ですか。

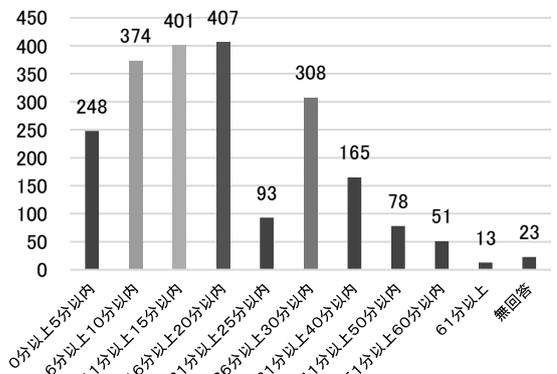
誤回答が散見されるため、調査項目から除外します。

【問14】あなたの通勤時間(片道)は、何分程度ですか。

n=2,161

	回答数	構成比
0 0分以上5分以内	248	11.5%
1 6分以上10分以内	374	17.3%
2 11分以上15分以内	401	18.6%
3 16分以上20分以内	407	18.8%
4 21分以上25分以内	93	4.3%
5 26分以上30分以内	308	14.3%
6 31分以上40分以内	165	7.6%
7 41分以上50分以内	78	3.6%
8 51分以上60分以内	51	2.4%
9 61分以上	13	0.6%
10 無回答	23	1.1%
合計	2,161	100.0%

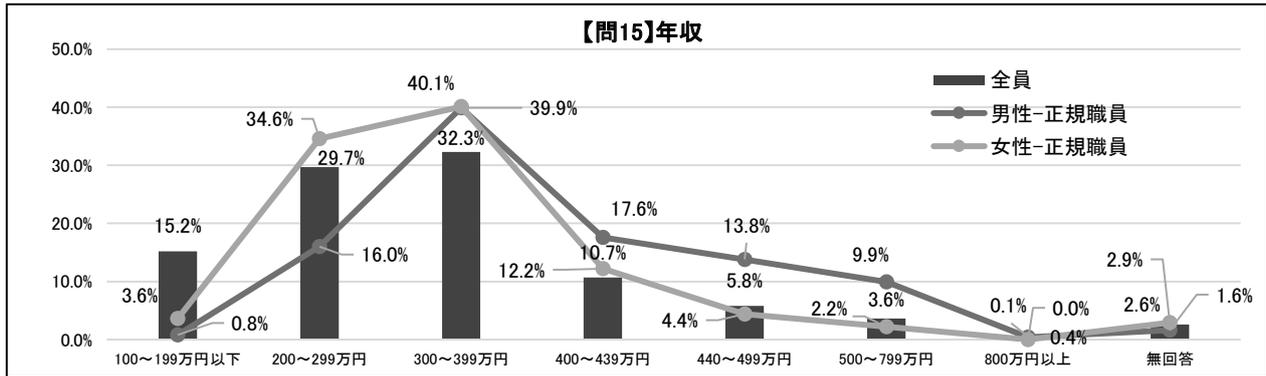
【問14】通勤時間(片道)



通勤時間(片道)では、「16分以上20分以内」が407名(18.8%)と最も多く、次いで「11分以上15分以内」401名(18.6%)、3番目が「6分以上10分以内」374名(17.3%)となっている。全体的には、「30分以内」の回答が8割以上を占めている。

【問15】あなたの年収について教えてください。

n=2,161		全員		男性-正規職員		女性-正規職員	
	年収額	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1	100～199万円以下	329	15.2%	4	0.8%	40	3.6%
2	200～299万円	642	29.7%	81	16.0%	389	34.6%
3	300～399万円	697	32.3%	202	39.9%	451	40.1%
4	400～439万円	232	10.7%	89	17.6%	137	12.2%
5	440～499万円	125	5.8%	70	13.8%	49	4.4%
6	500～799万円	77	3.6%	50	9.9%	25	2.2%
7	800万円以上	3	0.1%	2	0.4%	0	0.0%
8	無回答	56	2.6%	8	1.6%	33	2.9%
合計		2,161	100.0%	506	100.0%	1,124	100.0%



年収の状況(全員)では、「300～399万円」が697名(32.3%)と最も多く、次いで「200～299万円」が642名(29.7%)、3番目が「100～199万円以下」329名(15.2%)となっている。4番目以下では、「400～439万円」232名(10.7%)、「440～499万円」125名(5.8%)、「500～799万円」77名(3.6%)の順で続いている。

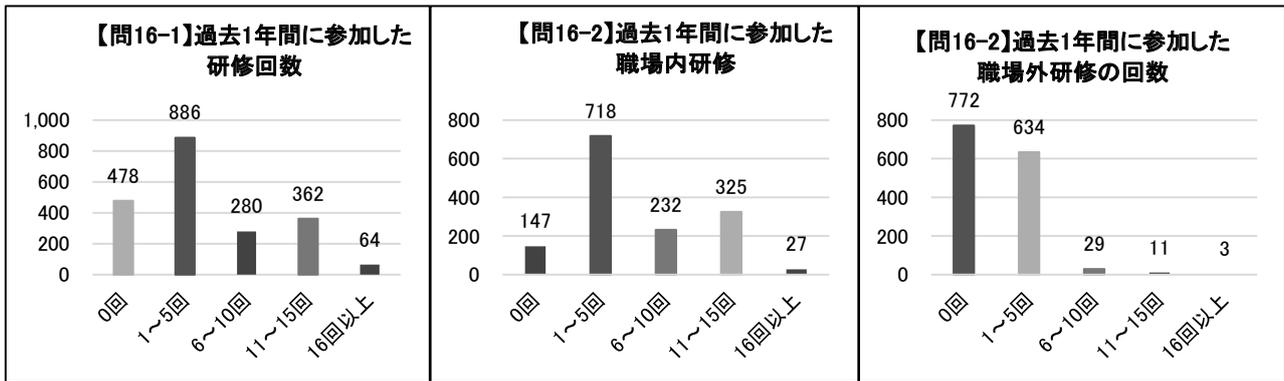
【問16-1】職務に関わる研修(職場内・職場外問わない)について、あなたが過去1年間に参加した研修回数を教えてください。

【問16-2】(過去1年間に1回以上研修に参加した方)参加した職場内研修・職場外研修の回数を教えてください。

(問16-1)n=2,161

(問16-2)n=1,592(2,161件のうち、①の0回478件と無回答91件、計569件を除く)

参加した研修回数	16-1過去1年間		16-2職場内研修		16-2職場外研修	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0回	478	22.1%	147	9.2%	772	48.5%
1回	232	10.7%	191	12.0%	367	23.1%
2回	222	10.3%	191	12.0%	145	9.1%
3回	181	8.4%	149	9.4%	66	4.1%
4回	147	6.8%	108	6.8%	42	2.6%
5回	104	4.8%	79	5.0%	14	0.9%
6回	105	4.9%	89	5.6%	10	0.6%
7回	41	1.9%	18	1.1%	1	0.1%
8回	40	1.9%	34	2.1%	7	0.4%
9回	16	0.7%	24	1.5%	4	0.3%
10回	78	3.6%	67	4.2%	7	0.4%
11回	23	1.1%	18	1.1%	3	0.2%
12回	225	10.4%	270	17.0%	5	0.3%
13回	57	2.6%	14	0.9%	0	0.0%
14回	26	1.2%	7	0.4%	2	0.1%
15回	31	1.4%	16	1.0%	1	0.1%
16～20回	46	2.1%	21	1.3%	3	0.2%
21～25回	13	0.6%	5	0.3%	0	0.0%
26～30回	4	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
31～35回	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
36～40回	1	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
無回答	91	4.2%	143	9.0%	143	9.0%
合計	2,161	100.0%	1,592	100.0%	1,592	100.0%



過去1年間に参加した研修回数では、「0回」が478名(22.1%)と最も多く、次いで「1回」が232名(10.7%)、3番目が「2回」222名(10.3%)となっている。全体として0回を除く参加回数別でみると「1～5回」が886名(41.0%)と最も多く、次いで「11～15回」が362名(16.8%)、「6～10回」が280名(13.0%)の順となっている。

過去1年間に参加した職場内の研修回数では、「12回」が270名(17.0%)と最も多く、次いで「1回」と「2回」が同値で191名(12.0%)、3番目が「3回」149名(9.4%)、次いで「0回」147名(9.2%)の順となっている。全体として0回を除く職場内の研修回数別でみると、「1～5回」が718名(45.1%)と最も多く、次いで「11～15回」が325名(20.4%)、「6～10回」が232名(14.6%)の順となっている。

また、1年間の職場外での研修回数では、「0回」が772名(48.5%)と最も多く、次いで「1回」367名(23.1%)、3番目が「2回」145名(9.1%)となっている。また、全体として0回を除く職場外の研修回数別でみると「1～5回」が634名(39.8%)と最も多く、次いで「6～10回」が29名(1.8%)、「11～15回」が11名(0.7%)の順となっている。

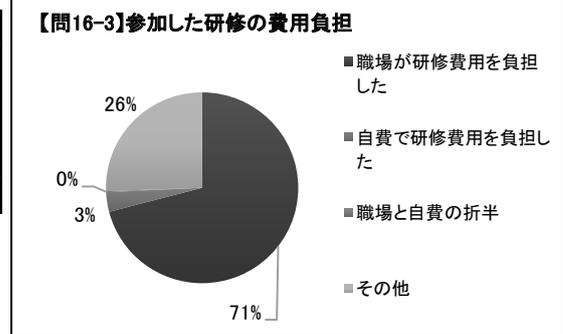
【問16-3】(過去1年間に1回以上研修に参加した方)参加した研修の費用負担について教えてください。

n=825(1,592件のうち、無回答767件を除く)

費用負担方法	研修回数	構成比
1 職場が研修費用を負担した	3,223	70.9%
2 自費で研修費用を負担した	151	3.3%
3 職場と自費の折半	7	0.2%
4 その他	1,162	25.6%
合計	4,543	100.0%

<その他>

無料	114件
職場内研修のため無料	41件
オンライン・YouTube研修	8件
不明	4件



参加した研修回数	職場負担		自費負担		職場と自費の折半		その他	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1回	145	22.1%	25	47.2%	3	60.0%	30	17.2%
2回	121	18.5%	14	26.4%	2	40.0%	25	14.4%
3回	86	13.1%	0	0.0%	0	0.0%	22	12.6%
4回	71	10.8%	6	11.3%	0	0.0%	5	2.9%
5回	33	5.0%	2	3.8%	0	0.0%	10	5.7%
6回	38	5.8%	1	1.9%	0	0.0%	9	5.2%
7回	9	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
8回	10	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
9回	1	0.2%	1	1.9%	0	0.0%	3	1.7%
10回	33	5.0%	1	1.9%	0	0.0%	7	4.0%
11回	9	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
12回	63	9.6%	2	3.8%	0	0.0%	44	25.3%
13回	12	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	2.3%
14回	8	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.1%
15回	5	0.8%	1	1.9%	0	0.0%	2	1.1%
16回	4	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
17回	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18回	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
19回	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
20回以上	4	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	3	1.7%
合計	655	100.0%	53	100.0%	5	100.0%	174	100.0%

参加研修の費用負担(複数回答)では、「職場が研修費用を負担」が3,223名(70.9%)、次いで「その他」1,162名(25.6%)、3番目が「自費で研修費用を負担」151名(3.3%)の順となっている。「その他」(25.6%)の内容をみると、職場内研修のため無料との回答が多数を占めている。

【問16-4】(問16-1で、過去1年間に参加した研修回数がゼロの方)参加していない理由をお聞かせください。

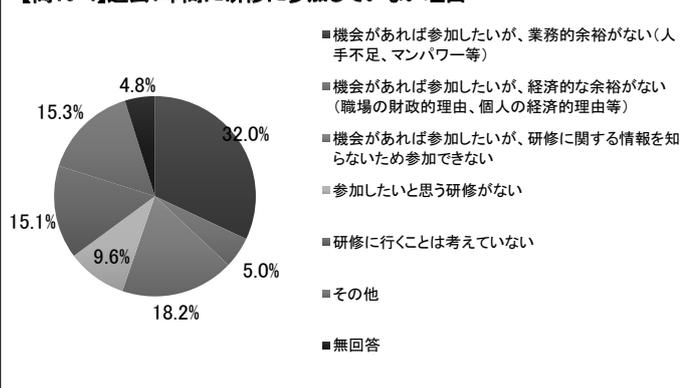
n=478

		回答数	構成比
1	機会があれば参加したいが、業務的余裕がない(人手不足、マンパワー等)	153	32.0%
2	機会があれば参加したいが、経済的な余裕がない(職場の財政的理由、個人の経済的理由等)	24	5.0%
3	機会があれば参加したいが、研修に関する情報を知らないため参加できない	87	18.2%
4	参加したいと思う研修がない	46	9.6%
5	研修に行くことは考えていない	72	15.1%
6	その他	73	15.3%
7	無回答	23	4.8%
	合計	478	100.0%

<その他>

家事・育児が忙しく、時間が取れないため	12件
復職・入職・異動して間がないため	12件
コロナ禍だったため	8件
産休・育休中だったため	5件
時間的余裕がないため	5件
時間が取れないため	5件
業務なら参加する	5件
予定が合わなかったため	3件
機会があれば参加したい	2件
職場の人手不足と職場の財政的理由	1件
業務的余裕と経済的余裕がないため	1件
研修に関する情報を知らないため	1件
行きたい研修は全て行ったため	1件
たまたま過去1年間に研修に行っていない	1件
報告書をもっている	1件
研修場所が遠い	1件

【問16-4】過去1年間に研修に参加していない理由



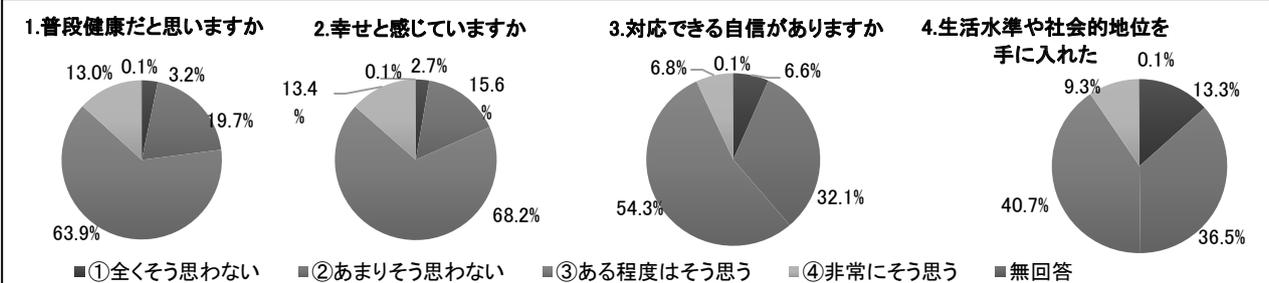
問16-1で研修回数0回の理由では、「機会があれば参加したいが、業務的余裕がない(人手不足等)」が153名(32.0%)と最も多く、次いで「研修に関する情報を知らないため」87名(18.2%)、3番目が「その他」73名(15.3%)、次いで「研修に行くことは考えていない」72名(15.1%)の順となっている。「その他」72名(15.1%)の内容では、時間に余裕がないため、育児で忙しいため、コロナ禍であった、入職したばかりなので等の回答が見られている。

Ⅲ. 回答者の状態

【問17】あなたの状態について、最も当てはまる番号を教えてください。

①まったくそう思わない ②あまりそう思わない ③ある程度はそう思う ④非常にそう思う

		①	②	③	④	無回答	合計
1	あなたは、普段、ご自分で健康だと思いますか	70	426	1,380	282	3	2,161
	構成比	3.2%	19.7%	63.9%	13.0%	0.1%	100.0%
2	あなたはどの程度幸せと感じていますか	58	338	1,474	289	2	2,161
	構成比	2.7%	15.6%	68.2%	13.4%	0.1%	100.0%
3	今の調子でやっていけば、これから起きることにもしっかり対応できる自信がありますか	143	694	1,174	148	2	2,161
	構成比	6.6%	32.1%	54.3%	6.8%	0.1%	100.0%
4	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	288	789	879	202	3	2,161
	構成比	13.3%	36.5%	40.7%	9.3%	0.1%	100.0%



回答者の状況について、「1あなたは健康だと思いませんか」では、「ある程度そう思う」が1,380名(63.9%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」が426名(19.7%)、3番目が「非常にそう思う」282名(13.0%)の順となっている。「2どの程度幸せと感じているか」では、「ある程度そう思う」が1,474名(68.2%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」が338名(15.6%)、3番目が「非常にそう思う」289名(13.4%)の順となっている。「3この調子でやっていけば、起きることにしっかり対応できる自信があるか」では、「ある程度そう思う」が1,174名(54.3%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」が694名(32.1%)、3番目が「非常にそう思う」148名(6.8%)の順となっている。「4期待通りの生活水準・社会的地位を手に入れたと思いませんか」では、「ある程度はそう思う」が879名(40.7%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」が789名(36.5%)、3番目が「非常にそう思う」202名(9.3%)の順となっている。

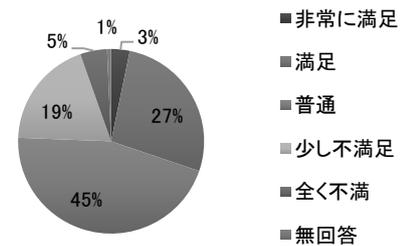
IV. 回答者の思い

【問18】あなたは、現在の仕事に満足していますか。

n=2,161

	回答数	構成比
1 非常に満足	70	3.2%
2 満足	583	27.0%
3 普通	981	45.4%
4 少し不満足	411	19.0%
5 全く不満足	101	4.7%
6 無回答	15	0.7%
合計	2,161	100.0%

【問18】現在の仕事に対する満足度



現在の仕事の満足度では、「普通」が981名(45.4%)と最も多く、次いで「満足」が583名(27.0%)、3番目が「少し不満足」411名(19.0%)となっている。また、「全く不満足」101名(4.7%)、「非常に満足」は70名(3.2%)となっている。

【問19】やりがいに感じていることをお聞かせください。

※回答1,435件あり／回答のまとめは「介護福祉士を対象とした調査結果の概要 6) (1)」参照のこと

<問19: やりがいに感じていること(自由記述): 主な回答内容／部分抜粋>

▼利用者・家族からの感謝・笑顔により、人や社会の役に立っていると感じた時(一部抜粋)

・関わり方で人を幸福にできるということ
・利用者や家族の方に対して、生活面・身体面・精神面でのサポートができていると実感できた時
・利用者の方の心の支えになっていると感じた時
・利用者に寄り添いニーズを探り、その方に合ったケアを行えたとき
・利用者さんとともに作業をしてお互いに協力しあえること
・利用者様の生きがい喜びにつながる仕事をしている事に満足している
・人の力になっていると感じる時、必要とされる時
・人の人生に寄り添える仕事ができていると感じる為
・人と接することで、笑顔や感謝の言葉をもらえると嬉しさややりがいをを感じる
・年齢もあり体にあまり負担がかからない仕事で、利用者様と関わって、楽しく仕事が出来ている
・楽しく仕事ができている。ご利用者様とのお話が楽しい
・障害者の方が生活し難いと感じていることを見つけたり、気づき、少しでも改善できた時
・障害者の笑顔、生産活動を共に協力して販売できること
・就労では今まで出来なかった行程を、本人のやりやすい方法を見つけてその人が出来る様になった時
・社会貢献にもつながるし、日常生活と一緒に過ごす事で楽しい時間につながっている
・自分が関わっていくことで笑顔や安心される表情が見られること
・利用者様の人生に関わる事
・ご利用者が意欲的に活動へ参加される様子が見られた時
・ご家族の介護負担の軽減。家族内の環境が、通所を利用する事で改善した等話をされる事
・利用者の気持ちを考え接することで信頼関係が築けていること
・行事を行った時など色々な人と会話をする事
・家族の方からお礼を言われたとき 等

▼業務スキルの向上や経験蓄積により自己成長を感じる時(一部抜粋)

・老人介護を通じて、自分にも為になることが多くある
・長い年月の経験が生かされていること
・他の施設・事業所の方と関わりを持つ中で、色々知識を学ぶ事ができる事にやりがいを感している
・自身の技術力を活用してご利用者の求めるサービスを提供できた時
・コミュニケーションを通じ、リハビリ、看護ケアなど知識のアップにつながっている事
・管理職としての経験をもつことができ、日々学びが多くある
・職員指導を行う中で意識が変わり成長して来ていること
・介護の知識やスキルが身につけているのを実感した時
・職員指導を行う中で意識が変わり成長して来ていること
・介護の知識やスキルが身につけているのを実感した時
・介護の最前線にて新しい技術や道具に触れる事が多く、非常に勉強になっている
・アセスメントを重ねていく上で、初めた時よりも視点が増えた
・新しいことに挑戦しそれを自分のものにした時
・新しい仕事にチャレンジしてうまくできたこと 等

▼職員スタッフによるチームワークを発揮・認識できた時(一部抜粋)

・職場の人間関係が良好
・スタッフが元気で過ごせている時は自身も元気になれる
・スタッフと協力して問題を解決している事
・チームとしてうまく団結できるように支援すること
・チームで話しあった支援が、うまくいった時
・部下が働きやすい職場環境を作っていくこと
・他職員とのコミュニケーションを大事にしている
・周りのスタッフに必要とされていると思える事
・役職についてから頼りにしてもらえることや、職員とのコミュニケーションがより増えた事

・ユニット内、多職種と情報収集し情報共有できて、目標達成できたとき
・ユニットのチームワークが高まっているとき
・ユニットメンバーにユニットケアを伝え、共により良いケアを一緒に行っていくこと
・ユニットリーダーをしているので職員の指導
・良い仲間に出会って仕事が出来ていること 等

▼その他(働き方や雇用条件などの働きやすさを感じている)(一部抜粋)

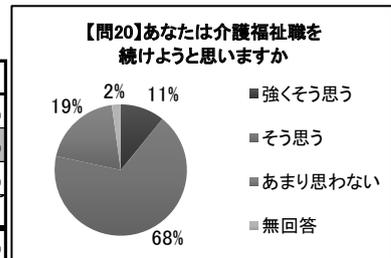
・ワークバランスが良い
・家族とのやりとり
・子どもの成長のため
・お給料をもらう時
・仕事に対しての給料面が大きい
・自分の今現在のライフスタイルに合った働き方ができているため
・自分の趣味の時間を持てる 等

▼やりがいを感じられない 等(一部抜粋)

・今はなし。生活のために働いている
・忙し過ぎて特にならない
・現在の仕事では特にならない
・現在の職場にはあまり感じていない
・体調不良もあり毎日が一杯々々で、やりがいを感じている余裕がない
・毎日同じ仕事に追われ、やりがいを感じて仕事することが減った
・やりがいなくなってきた。少し前まではたくさんあった
・日々の業務で精一杯
・世間が描く理想と現場でできる限度のギャップが大きすぎて「やりがい」にたどりついてない感覚 等

【問20】あなたは介護福祉職を続けようと思いますか。

		n=2,161			
		回答数	構成比	回答数	構成比
1	強くそう思う	234	10.8%	234	11.1%
2	そう思う	1,460	67.6%	1,460	69.1%
3	あまり思わない	420	19.4%	420	19.9%
4	無回答	47	2.2%		
合計		2,161	100.0%	2,114	100.0%



介護福祉職を続けようと思うかでは、「そう思う」が1,460名(67.6%)と最も多く、次いで「あまり思わない」が420名(19.4%)、「強くそう思う」234名(10.8%)の順となっている。

【問21】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、つらかったなど)とその理由を教えてください。

※1,536件の回答あり

<主な回答>

1. 感動した出来事

看取りの利用者様の家に帰りたいとの思いを叶えてあげる事が出来た時の嬉しそうな顔に感動した。ありがとうと笑顔で言ってくださると嬉しく、やりがいを感じた。

車イス生活だったおじいさんをチームの力で立位が可能な状態にできたとき、みんなで同じ目標をもって介護する事でこれだけのことができる！と感動した。

初めて利用者の最期を看取る経験は非常に感慨深いものです。生と死に直接向き合う事で、自分の仕事の重要性を強く感じる事が出来ます。利用者が安心して最後を迎えられるように支えることは介護職として大きな使命であり、これを果たすことで大きな達成感と共に深い感動を覚えます。

利用者を迎えに行った時、「わー、あなたが迎えに来てくれて、嬉しい。今日はなんて幸せな日でしょう」と女性利用者様が言ってくれた時、とても有難く感動し、私が幸せをいただきました。

2. 嬉しかった出来事

介護職は日々仕事をこなす事だけで1日が大変でしたがその中で「ありがとう」と笑顔で言ってもらった時は、うれしかったです。なかなかゆっくりと話をしあげられない現状の中でも会話の中で笑顔がうかがえた時など、この仕事をしてきて良かったと感じました。

過去にお世話になった施設に気管切開をされている方がいて、難しい対応が必要だったが、チーム全体で協力し、その方はほんの少し声が出せるようになった。ひそかに練習をしてくれていたようで、「いつもありがとう」と言ってくれた時は涙がでるくらいうれしかったことを覚えています。

ご家族様から、良くして頂いて、ご利用者様もご家族様も心休まる時間を過ごす事が出来て、最後まで安心して過ごす事ができましたと言われ、とてもうれしかったです。

退院され、再びデイサービスに来られたお客様が「あなたに会えると思ってリハビリをがんばっていたの」と涙ながらにお話してくださったことはとても嬉しかった。

3. つらかった出来事

給与が低い。介護をしている事がなぜ社会的地位が低く見られるのか。尿や便の世話、入浴業務、認知症の方々に理解が難しくなっておられる方々の対応、とても大変な仕事(生命にもかかわる)をしているにもかかわらず評価が低い事はとても辛いです。

肉体的にも精神的にも余裕がなくて、それでも業務に穴をあげない様にと、はりつめて仕事をしていた時、利用者さんの対応でいつもならその変化に気づけたかもしれない事を見落とし、家族の方からも強いクレームが来て、自分の今までやってきたことが何だったのか？と打ちのめされたこと。

利用者様からの暴言、暴力、セクハラが辛い。何もしてなくても手を出され、個別ケアや尊厳を守る、その人らしく生活できるよう支援しても心無い言葉や暴力、上司に相談しても特に何かしてくれるわけでもなくひたすら耐えるしかない。

利用者が亡くなったとき辛かった。

4. その他様々な出来事

ある朝、職場に来たら私のクロックスがこだわりのあるご利用者に食いちぎられていて靴の底しかなかった。あまりの光景とご利用者のパワーに大笑いし、思わず記念に写メを撮った。

いろんな感情は、その時々で思いますが、良いことも悪いこともなるべく忘れるようにしています。思い入れを入れすぎると自分の心がもちません。

理不尽な扱いを受ける事は本当によくあり辛い思いもしました。
チームとして、他職種の方と乗り越えて対応できた時は報われた気持ちになります。

【問22】離職を思いとどまることができたエピソード(誰から・どんな・なぜ等)をお聞かせください。

※957件の回答あり

<主な回答>

亡くなられた利用者A様から「あなたに世話になって良かったワ」と言われた時持っていた辞表を破った。

利用者様が「私が旅立つその日までここでいて欲しい」と言われたこと。(身寄りがない人)

利用者さんや家族に「慕われている」と感じた時。

精神障害の利用者さんが手紙をくれて、この作業所で私に会えたことが嬉しいです。病気はいやだけどこの病気になったから会えたと思ったら病気になってよかったと思えるようになりましたと書いてあったこと。

先輩、同僚職員が食事にさそってくれ、話を聞いてくれたり、励ましの言葉をくれた。職員同士の人間関係がよくなったこと

上司に相談した所、次の(春の)人事異動で部署替えを提案された事

自分だけではなく他のスタッフも同じように頑張っていたから。

家族を養うため

家族が仕事を理解してくれて協力してくれた。

仕事を始めたばかりの頃、祖父母が会う度に「元気だった？」や「仕事は楽しい？」と声掛けてくれることこのことが大きかったです。笑顔で話を聴いてくれるのが嬉しくてこの職で色々経験して報告できるようにしようと思いました

せっかく資格をもっているのだからもったいないと知人や家族に言われた

友人に相談し、乗り越えることが出来たから

同じ仕事をしている友人から励まされて思いとどまった事がある。

誰から言われたとかではなく、自分がいなくなったら困る人が(同僚、利用者さん)いると思って辞めていない

仕事に行き詰まりを感じていた時、新しい介護技術や知識を学ぶ機会がありました。それを実践することで、利用者のケアがよりスムーズに行えるようになり、自分の成長を感じる事が出来ました。

誰かがやらないといけない事。正直、精神的にも身体的にもしんどいと思うが、誰もができる仕事ではないこと、大変な仕事だからこそ、やりがいもあるため。

今の職場環境がよく、離職は考えていない

耐えきれないほど、過酷な仕事ではないと思ったから。

自分には、この仕事しかないと思っているので、やめたいと思った事はない。

離職を思いとどまった事はありません。いやなら辞める。

【問23】離職後に介護福祉士として再就職したきっかけをお聞かせください。

※984件の回答あり

一回離れると、また介護の仕事をしなくなった。
介護が好きなので、再び介護がしたいと思いました。人と関わることで成長できるように思います。
介護の資格があったため。
資格(経験)を活かして働きたいと思ったから。
介護福祉士として働きたかったから。
子育てが落ちついたから
施設長から電話をもらい、そろそろ戻ってこないかと声をかけられた。
元同僚からの誘い
知人の紹介
ハローワーク
人材センターからの紹介
生活のため
給料面
他職種の求人は年齢的に難しかったから
他にできる仕事なかった。

【問24】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いますか。

※1,049件の回答あり

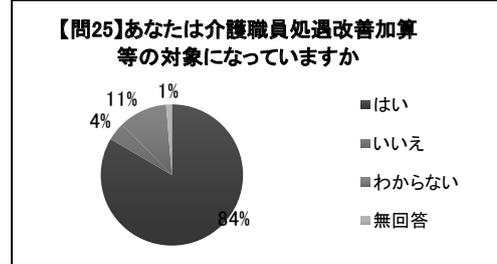
<主な回答>

3日間のお試し就職(報酬あり)
1か月のお試し(報酬あり)
1週間のお試し就職(報酬あり)
給料アップ。
充実した福利厚生。リフレッシュ休暇。
退職金制度。
コミュニケーション円滑なところ。
職員を大事にする。
職場の雰囲気の前もってわかるとありがたい。
人手不足を考える事なく休暇がとれる。休みの職員のフォローの人材。
土日祝に出勤すると手当が出る。家族が休みでも頑張ってくれようかという気になる。
まとまったお休みがほしい。
キャリアアップの為の研修等の時間をしっかり勤務にいれ込む。スキルアップしたことが報酬につながる。
介護技術等の研修会。
業務内容の詳しいマニュアル(対策も含む)があること。
家庭と仕事の両立しやすいサポート(環境作り)。
子育て中の人であれば子供の病欠などで休みやすい環境。時間帯の柔軟な対応。
子どもの託児。
インターンシップ制度。
多くの所を見学できれば、「こんなはずじゃなかった」離職は防げるのではないかと思います。
気軽に施設見学をしてまわれる(色々な施設を)ツアーみたいなのがあれば1日で自分に合った施設を見つけやすいのかな…。と思います。
介護以外の仕事も担うため、それ以外の業務を負担するスタッフが欲しい。(フロアの掃除、新規入居・退居準備、備品補充、勤務表etc.)
持病やハンディがある人への配慮。
設備の充実、人員の確保がしっかりできること。
就職祝い金。
相談しやすい環境と、安全な状況。設備。
髪型、髪色自由・WワークOK。

V. 介護職員処遇改善加算等

【問25】あなたは介護職員処遇改善加算等の対象になっていますか。

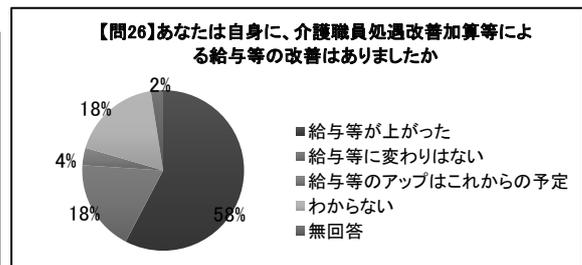
n=2,161		回答数	構成比
1	はい	1,804	83.5%
2	いいえ	90	4.2%
3	わからない	239	11.1%
4	無回答	28	1.3%
合計		2,161	100.0%



介護職員処遇改善加算等の対象となっているかどうかでは、「はい」が1,804名(83.5%)と最も多く、次いで「わからない」239名(11.1%)、「いいえ」90名(4.2%)となっている。

【問26】あなた自身に、介護職員処遇改善加算等による給与等の改善はありましたか。

n=2,161		回答数	構成比
1	給与等が上がった	1,246	57.7%
2	給与等に変わりはない	397	18.4%
3	給与等のアップはこれからの予定	76	3.5%
4	わからない	389	18.0%
5	無回答	53	2.5%
合計		2,161	100.0%

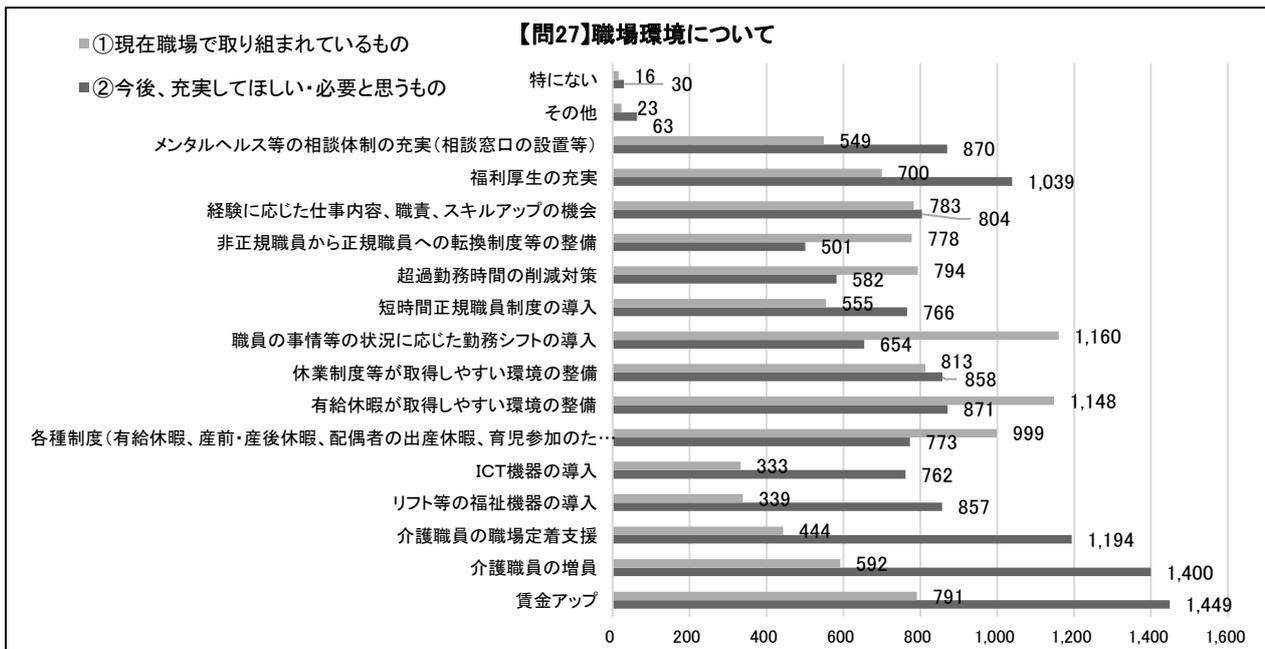


介護職員処遇改善加算等による給与等の改善では、「給与等が上がった」が1,246名(57.7%)と最も多く、次いで「給与等に変わりはない」が397名(18.4%)、3番目が「わからない」389名(18.0%)の順となっている。

【問27】あなたの働く職場において、当てはまる項目を教えてください。(複数回答可)

- ①現在職場で取り組まれているもの
 - ②今後、充実してほしい・必要と思うもの
- ①n=1,806(2,161件のうち、無回答355件を除く)
②n=1,992(2,161件のうち、無回答169件を除く)

	①現在		②今後		
	回答数	構成比	回答数	構成比	
1	賃金アップ	791	7.3%	1,449	10.8%
2	介護職員の増員	592	5.5%	1,400	10.4%
3	介護職員の職場定着支援	444	4.1%	1,194	8.9%
4	リフト等の福祉機器の導入	339	3.1%	857	6.4%
5	ICT機器の導入	333	3.1%	762	5.7%
6	各種制度(有給休暇、産前・産後休暇、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇、育児休暇・育児時短勤務、介護休暇等)のルールや取得方法の周知・サポート	999	9.2%	773	5.7%
7	有給休暇が取得しやすい環境の整備	1,148	10.6%	871	6.5%
8	休業制度等が取得しやすい環境の整備	813	7.5%	858	6.4%
9	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入	1,160	10.7%	654	4.9%
10	短時間正規職員制度の導入	555	5.1%	766	5.7%
11	超過勤務時間の削減対策	794	7.3%	582	4.3%
12	非正規職員から正規職員への転換制度等の整備	778	7.2%	501	3.7%
13	経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの機会	783	7.2%	804	6.0%
14	福利厚生の充実	700	6.5%	1,039	7.7%
15	メンタルヘルス等の相談体制の充実(相談窓口の設置等)	549	5.1%	870	6.5%
16	その他	23	0.2%	63	0.5%
17	特になし	16	0.1%	30	0.2%
合計		10,817	100.0%	13,473	100.0%



現在職場で取り組まれているもの(複数回答)では、「職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入」が1,160名(10.7%)と最も多く、次いで「有給休暇が取得しやすい環境整備」1,148名(10.6%)、3番目が「各種制度のルールや取得方法の周知・サポート」999名(9.2%)となっている。4番目以下では、「休業制度等が取得しやすい環境整備」813名(7.5%)、「超過勤務時間の削減対策」794名(7.3%)、「賃金アップ」791名(7.3%)、「経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの機会」783名(7.2%)の順で続いている。

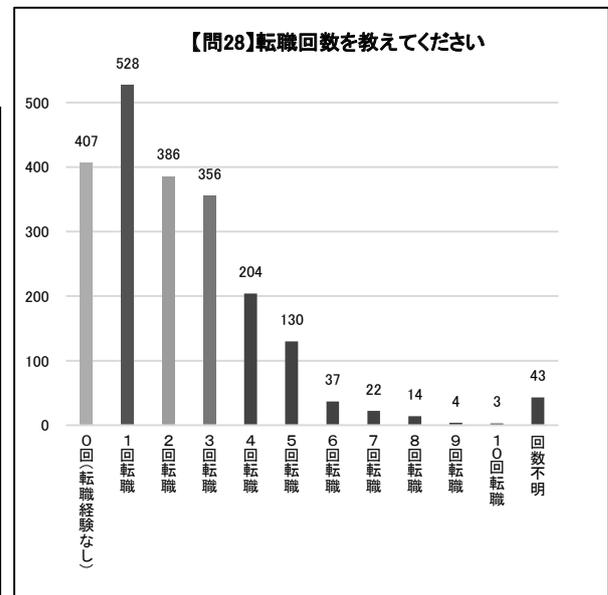
また、今後充実してほしい・必要と思うもの(複数回答)では、「賃金アップ」が1,449名(10.8%)と最も多く、次いで「介護職員の増員」1,400名(10.4%)、3番目が「介護職員の職場定着支援」1,194名(8.9%)となっている。4番目以下では、「福利厚生等の充実」1,039名(7.7%)、「有給休暇が取得しやすい環境整備」871名(6.5%)、「休業制度等が取得しやすい環境整備」858名(6.4%)、「リフト等の福祉機器の導入」857名(6.4%)の順で続いている。

VI. これまでの介護に関する経験や転職等の経験

【問28】転職経験はありますか。その回数を教えてください。

n=2,161

	回答数	構成比
0回(転職経験なし)	407	18.8%
1回転職	528	24.4%
2回転職	386	17.9%
3回転職	356	16.5%
4回転職	204	9.4%
5回転職	130	6.0%
6回転職	37	1.7%
7回転職	22	1.0%
8回転職	14	0.6%
9回転職	4	0.2%
10回転職	3	0.1%
回数不明	43	2.0%
無回答	27	1.2%
合計	2,161	100.0%



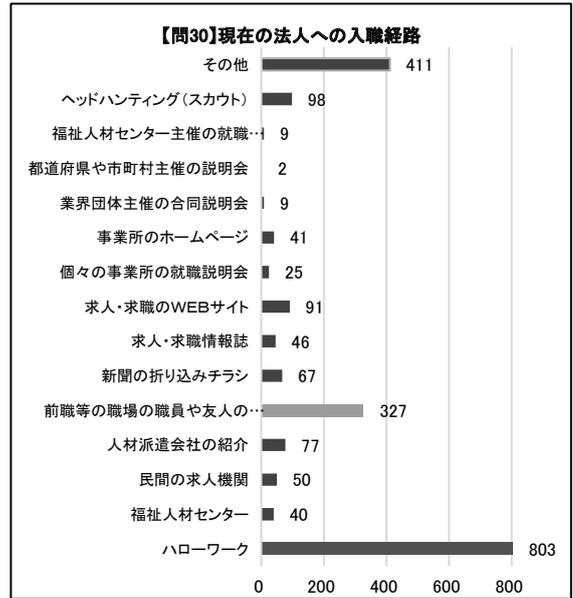
転職経験の回数では、「1回」が528名(24.4%)と最も多く、次いで「0回」が407名(18.8%)、3番目が「2回」386名(17.9%)となっている。4番目以下では、「3回」356名(16.5%)、「4回」204名(9.4%)、「5回」130名(6.0%)との順で続いている。また最大の転職回数は、「10回」で3名(0.1%)となっている。

Ⅶ. 現在の法人(勤務先)への入職

【問30】現在の法人への入職経路について教えてください。(主なもの1つ)

n=2,096(2,161件のうち、無回答65件を除く)

		回答数	構成比
1	ハローワーク	803	38.3%
2	福祉人材センター	40	1.9%
3	民間の求人機関	50	2.4%
4	人材派遣会社の紹介	77	3.7%
5	前職等の職場の職員や友人の紹介	327	15.6%
6	新聞の折込みチラシ	67	3.2%
7	求人・求職情報誌	46	2.2%
8	求人・求職のWEBサイト	91	4.3%
9	個々の事業所の就職説明会	25	1.2%
10	事業所のホームページ	41	2.0%
11	業界団体主催の合同説明会	9	0.4%
12	都道府県や市町村主催の説明会	2	0.1%
13	福祉人材センター主催の就職フェア	9	0.4%
14	ヘッドハンティング(スカウト)	98	4.7%
15	その他	411	19.6%
	合計	2,096	100.0%



<その他>

知人・友人等からの紹介	144件
自分が所属していた学校(高校・短大・大学・専門学校)にきた求人、学校からの紹介	53件
実習・ボランティア・アルバイト先	17件
家族・親族からの紹介	16件
家族が経営	16件
職員から紹介	15件

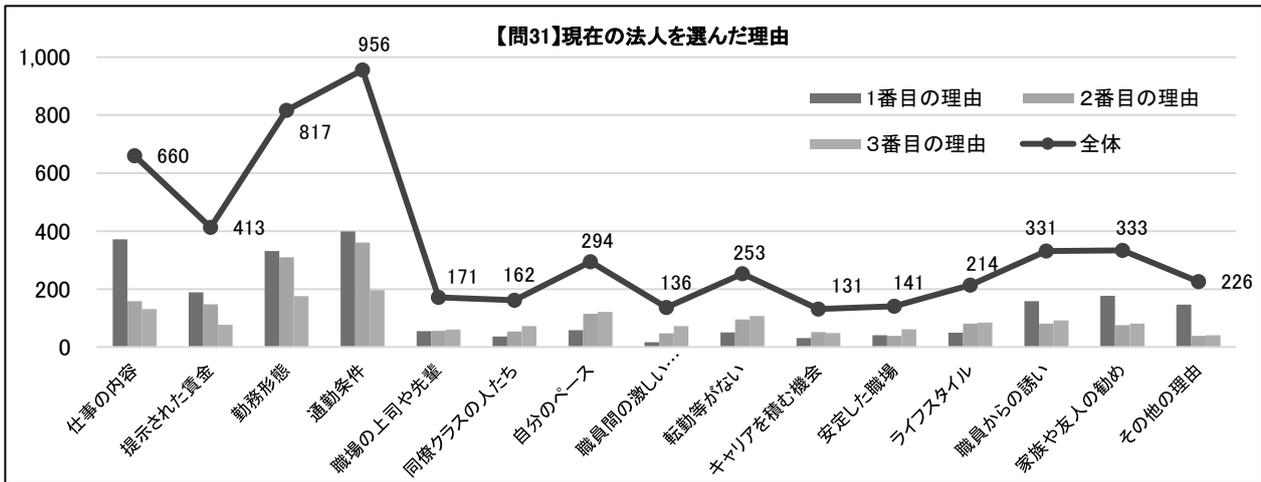
以前の職場に復職	9件
職業訓練校・初任者研修等からの紹介	8件
異動・事業所の合併等	6件
事業所のポスター・SNS等	3件
市の広報誌	2件
以前家族がお世話になった施設	1件
その他(自分から事業所へ連絡を取った等)	22件

現在の法人への入職経路では、「ハローワーク」が803名(38.3%)と最も多く、次いで「その他」が411名(19.6%)、3番目が「前職等の職場の職員・友人の紹介」が327名(15.6%)となっている。4番目以下では、「ヘッドハンティング(スカウト)」98名(4.7%)、「求人・求職WEBサイト」91名(4.3%)、「人材派遣会社の紹介」77名(3.7%)、「新聞の折込チラシ」67名(3.2%)の順で続いている。

また、「その他」411名(19.6%)の内容では、自分が所属していた学校(高校・大学・専門学校等)からの紹介、家族からの紹介、自分の知り合い・知人からの紹介の回答が多く見られている。

【問31】現在の法人を選んだ理由について教えてください。(主なもの3つまで)

	全体集計		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由		
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	
1	仕事の内容自体にやりがいを感じた	660	12.6%	371	17.6%	158	9.2%	131	9.2%
2	提示された賃金良かった	413	7.9%	189	9.0%	147	8.6%	77	5.4%
3	勤務形態良かった	817	15.6%	331	15.7%	310	18.1%	176	12.4%
4	通勤条件良かった	956	18.3%	399	18.9%	361	21.1%	196	13.8%
5	職場の上司や先輩から学べる機会が多いと感じた	171	3.3%	55	2.6%	56	3.3%	60	4.2%
6	同僚クラスの人たちとうまくやっていけると感じた	162	3.1%	36	1.7%	54	3.2%	72	5.1%
7	落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	294	5.6%	58	2.8%	115	6.7%	121	8.5%
8	職員間の激しい競争がなく楽だと思った	136	2.6%	17	0.8%	47	2.7%	72	5.1%
9	転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	253	4.8%	51	2.4%	95	5.6%	107	7.5%
10	多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キャリアを積む機会があると感じた	131	2.5%	31	1.5%	52	3.0%	48	3.4%
11	法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	141	2.7%	41	1.9%	39	2.3%	61	4.3%
12	結婚・出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	214	4.1%	49	2.3%	81	4.7%	84	5.9%
13	その事業所で働く職員からの誘いや勧め	331	6.3%	158	7.5%	81	4.7%	92	6.5%
14	家族や友人の勧め	333	6.4%	177	8.4%	75	4.4%	81	5.7%
15	その他の理由	226	4.3%	146	6.9%	39	2.3%	41	2.9%
	合計	5,238	100.0%	2,109	100.0%	1,710	100.0%	1,419	100.0%

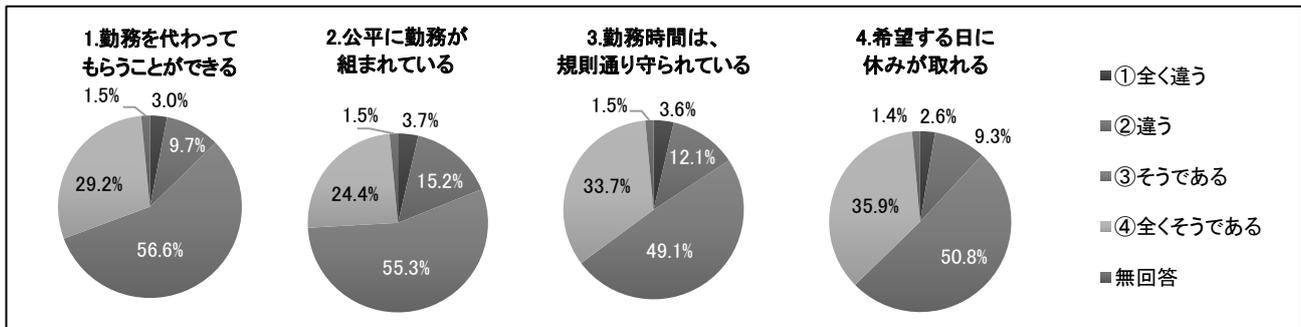


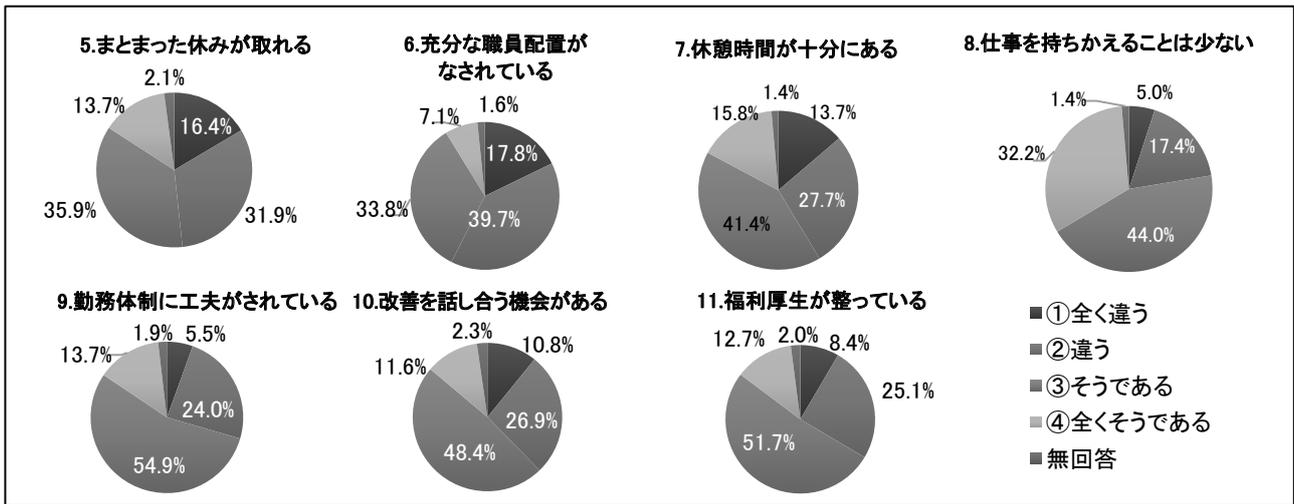
現在の法人を選んだ理由(全体)(主なもの3つ)では、「通勤条件が良かった」が956名(18.3%)と最も多く、次いで「勤務形態が良かった」817名(15.6%)、3番目が「仕事の内容自体にやりがいを感じた」660名(12.6%)となっている。4番目以下では、「提示された賃金が良かった」413名(7.9%)、「家族・友人の勧め」333名(6.4%)、「その事業所で働く職員からの誘い・勧め」331名(6.3%)の順で続いている。

【問32】現在の法人の組織面について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全く違う ②違う ③そうである ④全くそうである

		①	②	③	④	無回答	合計
1 勤務を代わってもらえる	回答数	65	209	1,224	630	33	2,161
	構成比	3.0%	9.7%	56.6%	29.2%	1.5%	100.0%
2 公平に勤務が組まれている	回答数	79	329	1,194	527	32	2,161
	構成比	3.7%	15.2%	55.3%	24.4%	1.5%	100.0%
3 勤務時間は、規則通り守られている	回答数	78	262	1,061	728	32	2,161
	構成比	3.6%	12.1%	49.1%	33.7%	1.5%	100.0%
4 希望する日に休みが取れる	回答数	57	200	1,097	776	31	2,161
	構成比	2.6%	9.3%	50.8%	35.9%	1.4%	100.0%
5 リフレッシュするため、まとまった休みが取れる	回答数	355	689	775	297	45	2,161
	構成比	16.4%	31.9%	35.9%	13.7%	2.1%	100.0%
6 十分な職員配置がなされている	回答数	384	857	731	154	35	2,161
	構成比	17.8%	39.7%	33.8%	7.1%	1.6%	100.0%
7 休憩時間が十分にある	回答数	296	599	895	341	30	2,161
	構成比	13.7%	27.7%	41.4%	15.8%	1.4%	100.0%
8 仕事を家に持ちかえることは少ない	回答数	108	376	951	696	30	2,161
	構成比	5.0%	17.4%	44.0%	32.2%	1.4%	100.0%
9 働きやすいように、勤務体制に工夫がされている	回答数	119	519	1,187	296	40	2,161
	構成比	5.5%	24.0%	54.9%	13.7%	1.9%	100.0%
10 勤務体制の改善について話し合う機会がある	回答数	234	581	1,047	250	49	2,161
	構成比	10.8%	26.9%	48.4%	11.6%	2.3%	100.0%
11 福利厚生が整っている	回答数	182	543	1,118	274	44	2,161
	構成比	8.4%	25.1%	51.7%	12.7%	2.0%	100.0%





現在の法人の組織面について、「1勤務を代わってもらえることができる」では、「そうである」が1,224名(56.6%)と最も多く、次いで「全くそうである」630名(29.2%)と両者で全体の8割以上を占めている。

「2公平に勤務が組まれている」では、「そうである」が1,194名(55.3%)と最も多く、次いで「全くそうである」527名(24.4%)と両者で全体の約8割となっている。

「3勤務時間は規則通り守られている」では、「そうである」が1,061名(49.1%)と最も多く、次いで「全くそうである」728名(33.7%)と両者で全体の8割以上を占めている。

「4希望する日に休みが取れる」では、「そうである」が1,097名(50.8%)と最も多く、次いで「全くそうである」776名(35.9%)と両者で全体の8割以上を占めている。

「5リフレッシュでまとまった休みが取れる」では、「そうである」が775名(35.9%)と最も多く、次いで「違う」が689名(31.9%)、3番目が「全く違う」355名(16.4%)、4番目が「全くそうである」297名(13.7%)の順となっている。

「6十分な職員配置がなされている」では、「違う」が857名(39.7%)と最も多く、次いで「そうである」731名(33.8%)、3番目が「全く違う」384名(17.8%)、4番目「全くそうである」154名(7.1%)となっている。

「7休憩時間が十分にある」では、「そうである」が895名(41.4%)と最も多く、次いで「違う」が599名(27.7%)、3番目が「全くそうである」341名(15.8%)、4番目「全く違う」296名(13.7%)となっている。

「8仕事を家に持ち帰ることは少ない」では、「そうである」が951名(44.0%)と最も多く、次いで「全くそうである」が696名(32.2%)と両者で7割以上を占めている。

「9働きやすいように勤務体制に工夫がされている」では、「そうである」が1,187名(54.9%)と最も多く、次いで「違う」が519名(24.0%)、3番目が「全くそうである」296名(13.7%)の順となっている。

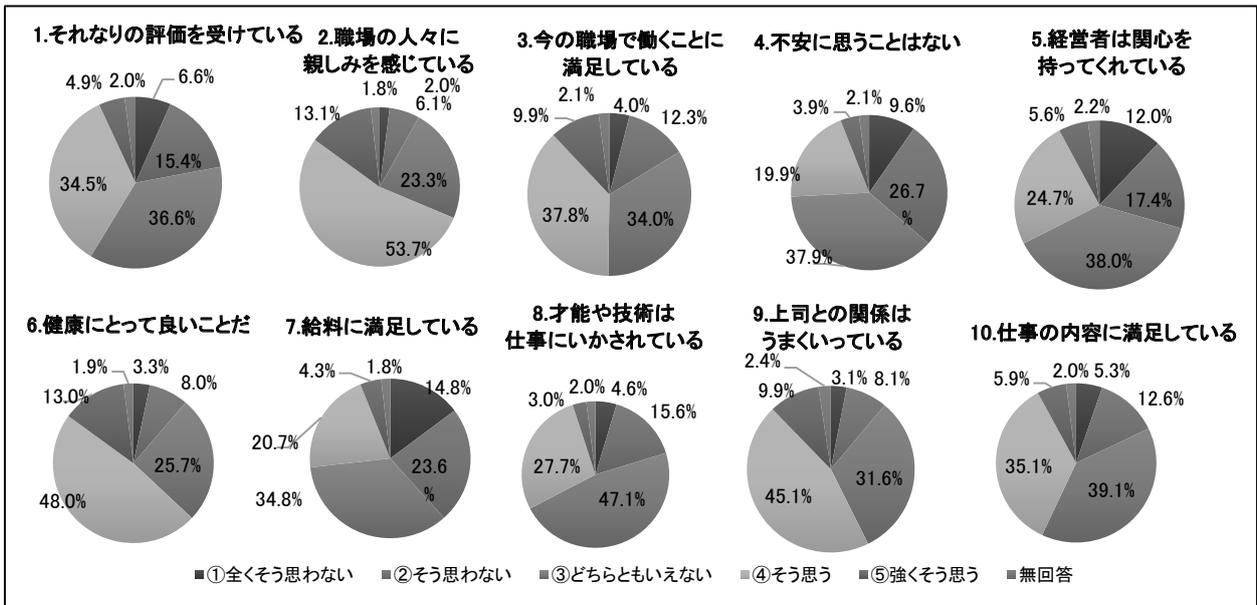
「10勤務体制の改善について話し合う機会がある」では、「そうである」が1,047名(48.4%)と最も多く、次いで「違う」が581名(26.9%)、3番目が「全くそうである」250名(11.6%)、4番目「全く違う」234名(10.8%)となっている。

「11福利厚生が整っている」では、「そうである」が1,118名(51.7%)と最も多く、次いで「違う」が543名(25.1%)、「全くそうである」274名(12.7%)の順となっている。

【問33】現在の法人での様子について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全くそう思わない ②そう思わない ③どちらともいえない ④そう思う ⑤強くそう思う

		①	②	③	④	⑤	無回答	合計	
1	仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	回答数	143	333	791	745	105	44	2,161
		構成比	6.6%	15.4%	36.6%	34.5%	4.9%	2.0%	100.0%
2	職場の人々に親しみを感じている	回答数	43	131	503	1,161	284	39	2,161
		構成比	2.0%	6.1%	23.3%	53.7%	13.1%	1.8%	100.0%
3	今の職場で働くことに満足している	回答数	86	265	734	817	214	45	2,161
		構成比	4.0%	12.3%	34.0%	37.8%	9.9%	2.1%	100.0%
4	仕事のことで不安に思うことはない	回答数	208	577	818	429	84	45	2,161
		構成比	9.6%	26.7%	37.9%	19.9%	3.9%	2.1%	100.0%
5	経営者は自分のことに関心を持っていてと思う	回答数	260	377	821	534	122	47	2,161
		構成比	12.0%	17.4%	38.0%	24.7%	5.6%	2.2%	100.0%
6	仕事をするのはからだの健康にとって良いことだと思う	回答数	72	172	556	1,038	281	42	2,161
		構成比	3.3%	8.0%	25.7%	48.0%	13.0%	1.9%	100.0%
7	給料に満足している	回答数	319	510	753	448	92	39	2,161
		構成比	14.8%	23.6%	34.8%	20.7%	4.3%	1.8%	100.0%
8	自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	回答数	100	337	1,018	598	65	43	2,161
		構成比	4.6%	15.6%	47.1%	27.7%	3.0%	2.0%	100.0%
9	上司との関係はうまくいっている	回答数	66	174	682	975	213	51	2,161
		構成比	3.1%	8.1%	31.6%	45.1%	9.9%	2.4%	100.0%
10	仕事の内容に満足している	回答数	114	273	844	759	128	43	2,161
		構成比	5.3%	12.6%	39.1%	35.1%	5.9%	2.0%	100.0%



現在の法人の様子について、「1仕事を出来た時に評価を受けている」では、「どちらともいえない」が791名(36.6%)と最も多く、次いで「そう思う」745名(34.5%)、3番目が「そう思わない」333名(15.4%)の順となっている。

「2職場の人々に親しみを感じている」では、「そう思う」が1,161名(53.7%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が503名(23.3%)、3番目が「強くそう思う」284名(13.1%)となっている。また、「そう思わない」は131名(6.1%)となっている。

「3今の職場で働くことに満足している」では、「そう思う」が817名(37.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が734名(34.0%)、3番目が「そう思わない」265名(12.3%)の順となっている。また、「全くそう思わない」は86名(4.0%)となっている。

「4仕事のことで不安はない」では、「どちらともいえない」が818名(37.9%)と最も多く、次いで「そう思わない」577名(26.7%)、3番目が「そう思う」429名(19.9%)となっている。また「全くそう思わない」は208名(9.6%)となっている。

「5経営者は自分に関心を持ってきていると思う」では、「どちらともいえない」が821名(38.0%)と最も多く、次いで「そう思う」が534名(24.7%)、3番目が「そう思わない」377名(17.4%)となっている。また、「全くそう思わない」は260名(12.0%)となっている。

「6仕事することは健康にとってよいと思うか」では、「そう思う」が1,038名(48.0%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が556名(25.7%)、3番目が「強くそう思う」281名(13.0%)となっている。

「7給料に満足している」では、「どちらともいえない」が753名(34.8%)と最も多く、次いで「そう思わない」が510名(23.6%)、3番目が「そう思う」448名(20.7%)となっている。また、「全くそう思わない」は319名(14.8%)となっている。

「8自分の才能・技術が仕事に生かされている」では、「どちらともいえない」が1,018名(47.1%)と最も多く、次いで「そう思う」598名(27.7%)、3番目が「そう思わない」337名(15.6%)となっている。

「9上司との関係はうまくいっている」では、「そう思う」が975名(45.1%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が682名(31.6%)、3番目が「強くそう思う」213名(9.9%)となっている。また、「そう思わない」は174名(8.1%)となっている。

「10仕事の内容に満足している」では、「どちらともいえない」が844名(39.1%)と最も多く、次いで「そう思う」が759名(35.1%)、3番目が「そう思わない」273名(12.6%)となっている。また、「全くそう思わない」114名(5.3%)、「強くそう思う」128名(5.9%)となっている。

VIII. 夜間・深夜(午後10時から午前5時にかかる時間帯)の勤務

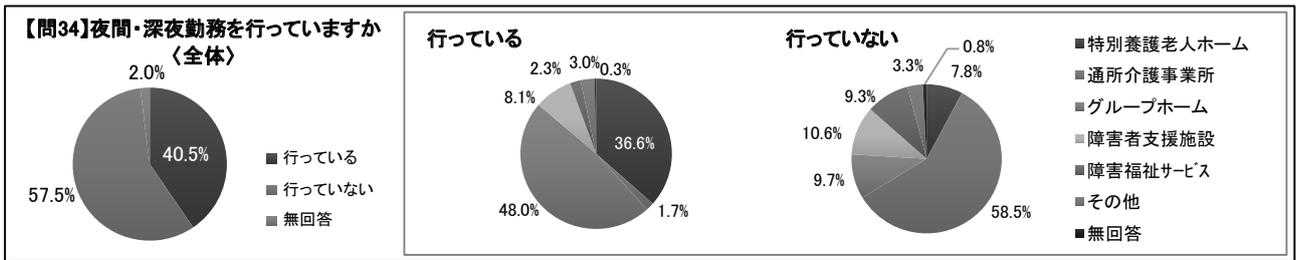
【問34】あなたは、夜間・深夜勤務を行っていますか。

n=2,161

	回答数	構成比
1 行っている	875	40.5%
2 行っていない	1,243	57.5%
3 無回答	43	2.0%
合計	2,161	100.0%

●主な種別ごとの内訳

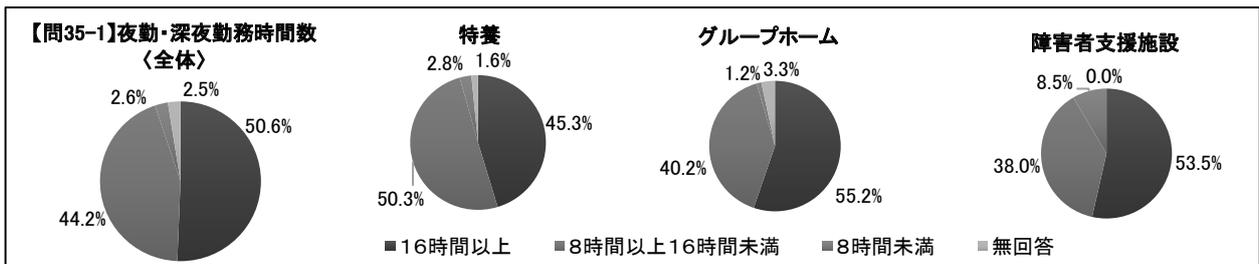
種別	行っている		行っていない		無回答	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	320	36.6%	97	7.8%	3	7.0%
通所介護事業所	15	1.7%	727	58.5%	27	62.8%
認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)	420	48.0%	120	9.7%	7	16.3%
障害者支援施設	71	8.1%	132	10.6%	2	4.7%
障害福祉サービスを行う事業所	20	2.3%	116	9.3%	2	4.7%
その他	26	3.0%	41	3.3%	0	0.0%
無回答	3	0.3%	10	0.8%	2	4.7%
合計	875	100.0%	1243	100.0%	43	100.0%



夜間・深夜勤務を行っているかでは、全体集計では、「行っている」が875名(40.5%)、「行っていない」が1,243名(57.5%)となっている。
 また、「行っている」の施設種別ごとの内訳では、「認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)」が420名(48.0%)と最も多く、次いで「介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)」が320名(36.6%)、3番目が「障害者支援施設」71名(8.1%)と3者で約9割を占めている。

【問35-1】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)夜勤・深夜勤務時間数を教えてください。

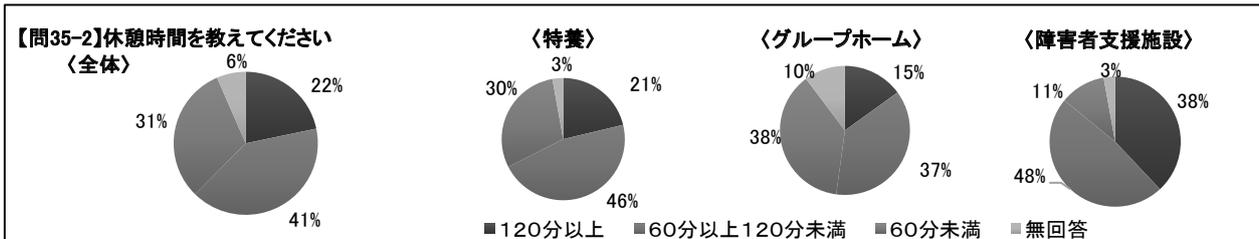
	全体n=875		特養n=320		GHn=420		障害n=71	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 16時間以上	443	50.6%	145	45.3%	232	55.2%	38	53.5%
2 8時間以上16時間未満	387	44.2%	161	50.3%	169	40.2%	27	38.0%
3 8時間未満	23	2.6%	9	2.8%	5	1.2%	6	8.5%
4 無回答	22	2.5%	5	1.6%	14	3.3%	0	0.0%
合計	875	100.0%	320	100.0%	420	100.0%	71	100.0%



問34で「1行っている」の回答者の夜勤・深夜勤務時間数では、「16時間以上」が443名(50.6%)と最も多く、次いで「8時間以上16時間未満」が387名(44.2%)、3番目が「8時間未満」23名(2.6%)の順となっている。

【問35-2】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)休憩時間を教えてください。

	全体n=875		特養n=320		GHn=420		障害n=71	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 120分以上	190	21.7%	68	21.3%	63	15.0%	27	38.0%
2 60分以上120分未満	356	40.7%	148	46.3%	156	37.1%	34	47.9%
3 60分未満	272	31.1%	95	29.7%	158	37.6%	8	11.3%
4 無回答	57	6.5%	9	2.8%	43	10.2%	2	2.8%
合計	875	100.0%	320	100.0%	420	100.0%	71	100.0%



問34で「1行っている」の回答者の休憩時間について、全体集計では、「60分以上120分未満」が356名(40.7%)と最も多く、次いで「60分未満」が272名(31.1%)、3番目が「120分以上」190名(21.7%)の順となっている。

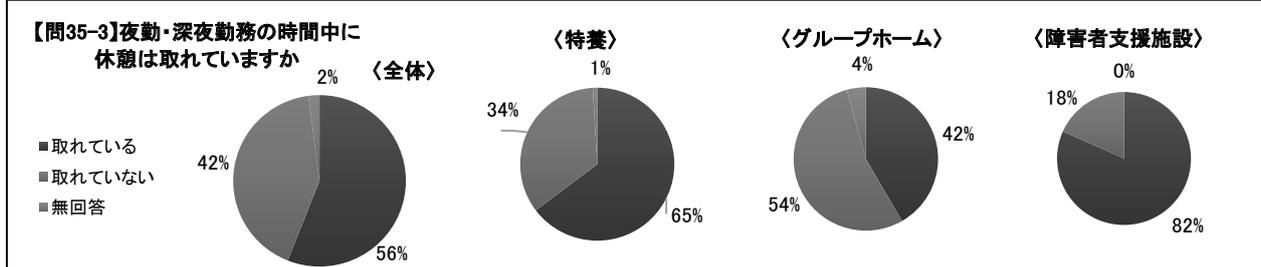
また、施設種別ごとに見ると、「特別養護老人ホーム」では、「60分以上120分未満」が148名(46.3%)、次いで「60分未満」が95名(29.7%)、3番目が「120分以上」(21.3%)となっている。

「認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)」では、「60分未満」が158名(37.6%)と最も多く、次いで「60分以上120分未満」が156名(37.1%)、3番目が「120分以上」63名(15.0%)となっている。

「障害者支援施設」では、「60分以上120分未満」が34名(47.9%)と最も多く、次いで「120分以上」が27名(38.0%)、3番目が「60分未満」8名(11.3%)となっている。

【問35-3】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)夜間・深夜勤務の時間中に休憩は取れていますか。

	全体n=875		特養n=320		GHn=420		障害n=71	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 取れている	490	56.0%	207	64.7%	177	42.1%	58	81.7%
2 取れていない	367	41.9%	110	34.4%	230	54.8%	13	18.3%
3 無回答	18	2.1%	3	0.9%	13	3.1%	0	0.0%
合計	875	100.0%	320	100.0%	420	100.0%	71	100.0%



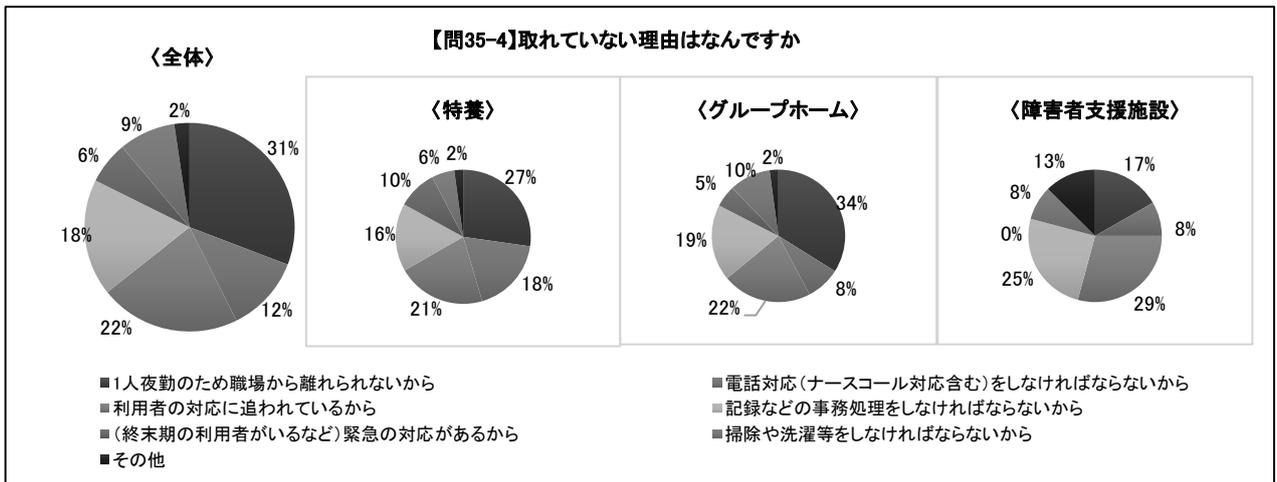
問35-3の全体集計では「1取れている」と回答した人が、490名(56.0%)と最も多く、次いで「2取れていない」との回答が367名(41.9%)となった。

また、施設種別ごとに見ると「特別養護老人ホーム」と「障害者支援施設」では全体集計と同様に、「1取れている」と回答した人が最も多かった。数値では、「特別養護老人ホーム」が207名(64.7%)、「障害者支援施設」は58名(81.7%)であった。一方で、「グループホーム」では「2取れていない」と回答した人が最も多く、230名(54.8%)であった。

【問35-4】(問35-3で、「2. 取れていない」と回答した方)その理由はなんですか。(複数回答可)

全体n=351(367件のうち、無回答16件を除く)
 特養 n=105(110件のうち、無回答5件を除く)
 GH n=221(23件のうち、無回答9件を除く)
 障害n=12(13件のうち、無回答1件を除く)

	全体		特養		グループホーム		障害者支援施設	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 1人夜勤のため職場から離れられないから	329	30.8%	90	27.3%	224	33.9%	4	16.7%
2 電話対応(ナースコール対応含む)をしなければならないから	126	11.8%	60	18.2%	55	8.3%	2	8.3%
3 利用者の対応に追われているから	231	21.6%	70	21.2%	143	21.7%	7	29.2%
4 記録などの事務処理をしなければならないから	193	18.1%	54	16.4%	123	18.6%	6	25.0%
5 (終末期の利用者がいるなど)緊急の対応があるから	70	6.6%	31	9.4%	35	5.3%	0	0.0%
6 掃除や洗濯等をしなければならないから	93	8.7%	18	5.5%	66	10.0%	2	8.3%
7 その他	25	2.3%	7	2.1%	14	2.1%	3	12.5%
合計	1,067	100.0%	330	100.0%	660	100.0%	24	100.0%



問35-3で休憩時間が「2. 取れていない」の理由(複数回答)について、全体集計では、「1人夜勤のため職場から離れられない」が329名(30.8%)と最も多く、次いで「利用者の対応に追われているから」231名(21.6%)、3番目が「記録等事務処理をしないといけないから」193名(18.1%)となっている。4番目以下では、「電話(ナースコール含む)対応しないといけないから」126名(11.8%)、「掃除や洗濯等をしなさいといけないから」93名(8.7%)、「(終末期の利用者がいる等)緊急の対応があるから」70名(6.6%)の順で続いている。

また、施設種別での内訳について、「特別養護老人ホーム」では、「1人夜勤のため職場から離れられない」が90名(27.3%)と最も多く、次いで「利用者の対応に追われている」が70名(21.2%)、3番目が「記録等の事務処理をしなければならない」54名(16.4%)となっている。4番目以下では、「電話対応(ナースコール含む)をしなければならない」60名(18.2%)、「(終末期の利用者がいるなど)緊急対応がある」31名(9.4%)、「掃除・洗濯等をしなければならない」18名(5.5%)との順となっている。

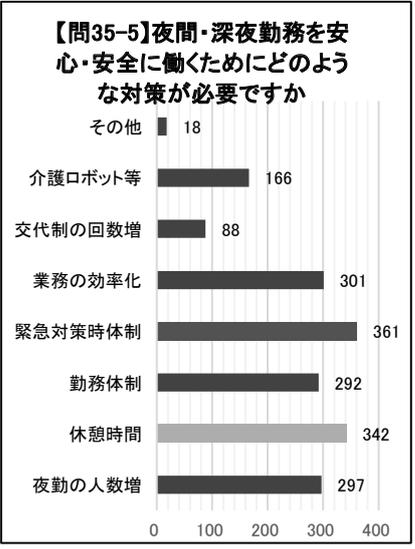
「認知症対応型共同生活介護事業所」では、「1人夜勤のため職場から離れられない」が224名(33.9%)と最も多く、次いで「利用者の対応に追われている」が143名(21.7%)、3番目が「記録等の事務処理をしなければならない」123名(18.6%)となっている。4番目以下では、「掃除・洗濯等をしなければならない」66名(10.0%)、「電話対応(ナースコール含む)をしなければならない」55名(8.3%)、「(終末期の利用者がいる等)緊急対応があるから」35名(5.3%)の順となっている。

「障害者支援施設」では、「利用者の対応に追われている」が7名(29.2%)と最も多く、次いで「記録等の事務処理をしなければならない」6名(25.0%)、3番目が「1人夜勤のため職場から離れられない」4名(16.7%)となっている。

【問35-5】夜間・深夜勤務を安心・安全に働くためにどのような対策が必要ですか。(複数回答可)

n=785(875件のうち、無回答90件を除く)

	回答数	構成比
1 夜勤の人数を増やす	297	15.9%
2 休憩時間がとりやすい仕組みを整える	342	18.3%
3 夜勤・深夜勤務時およびその翌日の勤務体制を整える	292	15.7%
4 緊急対策時の体制を整える	361	19.4%
5 無理、無駄、ムラをなくし、業務の効率化を図る	301	16.1%
6 交代制の回数を増やす(2交代制から3交代制に変える等)	88	4.7%
7 介護ロボットやICTなどを活用する	166	8.9%
8 その他	18	1.0%
合計	1,865	100.0%



夜間・深夜勤務を安心・安全に働くためにどのような対策が必要か(複数回答)では、「緊急対策時の体制を整える」が361名(19.4%)と最も多く、次いで「休憩時間がとりやすい仕組みを整える」342名(18.3%)、3番目が「無理、無駄、ムラをなくし業務効率化を図る」301名(16.1%)となっている。4番目以下では、「夜勤の人を増やす」297名(15.9%)、「夜勤・深夜勤務時及びその翌日の勤務体制を整える」292名(15.7%)、「介護ロボットやICTなどを活用する」166名(8.9%)の順で続いている。

Ⅹ. ひとつ前に勤めていた法人(勤務先)に入職された時のこと、離職された時のこと
(現在の勤務先に至る前まで)についてお尋ねします。

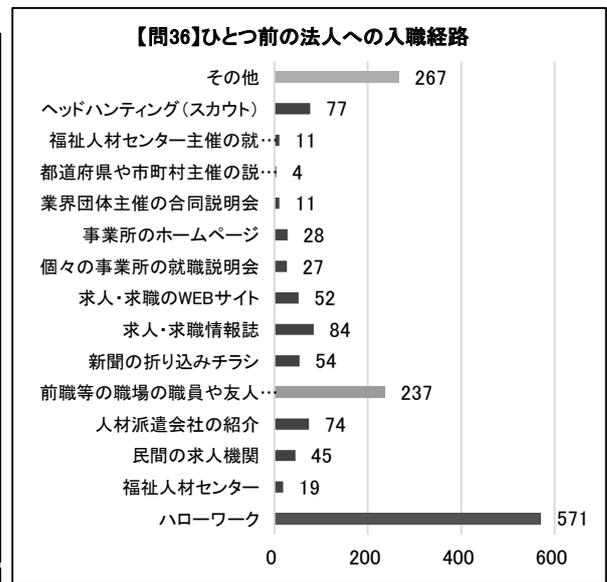
別法人から現在の法人に転職された方のみお答えください。

→該当しない方(法人内の異動のみ・離転職の経験がない)は「問41」以降について回答してください。

【問36】ひとつ前の法人への入職経路を教えてください。(主なもの1つ)

n=1,561(1,662件のうち、無回答101件を除く)

		回答数	構成比
1	ハローワーク	571	36.6%
2	福祉人材センター	19	1.2%
3	民間の求人機関	45	2.9%
4	人材派遣会社の紹介	74	4.7%
5	前職等の職場の職員や友人の紹介	237	15.2%
6	新聞の折り込みチラシ	54	3.5%
7	求人・求職情報誌	84	5.4%
8	求人・求職のWEBサイト	52	3.3%
9	個々の事業所の就職説明会	27	1.7%
10	事業所のホームページ	28	1.8%
11	業界団体主催の合同説明会	11	0.7%
12	都道府県や市町村主催の説明会	4	0.3%
13	福祉人材センター主催の就職フェア	11	0.7%
14	ヘッドハンティング(スカウト)	77	4.9%
15	その他	267	17.1%
	合計	1,561	100.0%



<その他、主な回答>

知人・友人の紹介	92 件
学校に出ていた求人	32 件
学校からの紹介	31 件
実習先、ボランティア先、アルバイト先	13 件
職員(先輩)・施設長・経営者から誘われた	12 件
家族の紹介	6 件
資格取得研修先	5 件

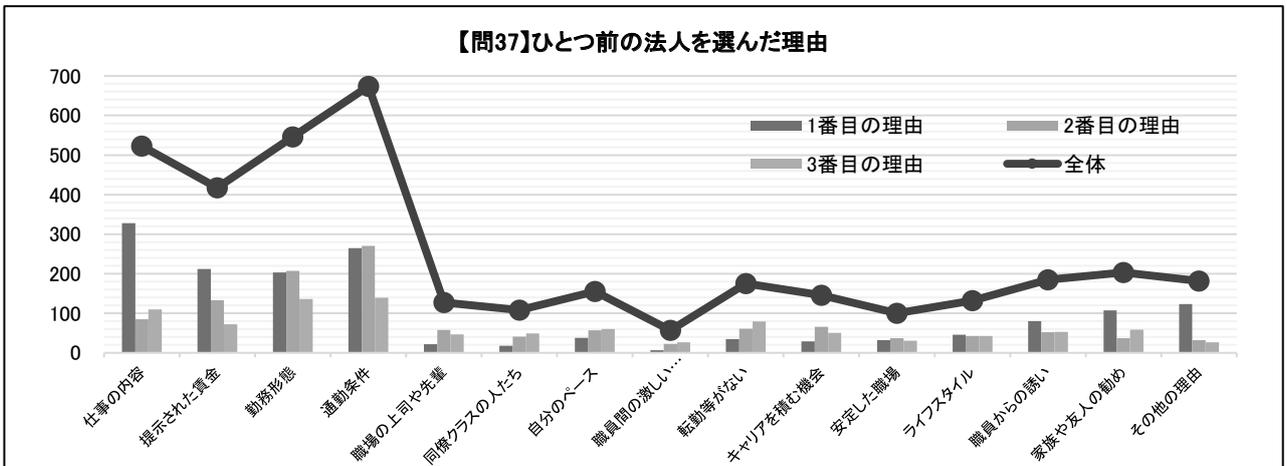
異動・同系列の法人	3 件
職業訓練校からの紹介	3 件
家・子供の学校から近い	2 件
以前の職場へ復職	1 件
家業	1 件
生涯活躍支援センター	1 件
町の広報誌	1 件

ひとつ前の法人への入職経路(主なもの1つ)では、「ハローワーク」が571名(36.6%)と最も多く、次いで「その他」267名(17.1%)、3番目が「前職等の職場の職員・友人の紹介」237名(15.2%)となっている。4番目以下では、「求人・求職情報誌」84名(5.4%)、「ヘッドハンティング」77名(4.9%)、「人材派遣会社の紹介」74名(4.7%)、「新聞・折込チラシ」54名(3.5%)の順で続いている。また、「その他」267名(17.1%)の内容を見ると大学・専門学校・高校等からの紹介・勧め、知り合い・友人の紹介、親・家族の紹介・勧め等の回答が多く見られている。

【問37】ひとつ前の法人を選んだ理由について教えてください。(主なもの3つまで)

n=1,545(問28で、転職経験のある方1,727件のうち、無回答182件を除く)

		全体		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1	仕事の内容自体にやりがいを感じた	523	14.0%	328	21.2%	85	7.1%	110	11.2%
2	提示された賃金が良かった	417	11.2%	212	13.7%	133	11.1%	72	7.3%
3	勤務形態が良かった	546	14.6%	203	13.1%	207	17.2%	136	13.8%
4	通勤条件が良かった	674	18.1%	265	17.2%	270	22.5%	139	14.1%
5	職場の上司や先輩から学べるが多いと感じた	127	3.4%	22	1.4%	58	4.8%	47	4.8%
6	同僚クラスの人たちとうまくやっていけると感じた	108	2.9%	18	1.2%	41	3.4%	49	5.0%
7	落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	155	4.2%	38	2.5%	57	4.7%	60	6.1%
8	職員間の激しい競争がなく楽だと思った	57	1.5%	7	0.5%	23	1.9%	27	2.7%
9	転職等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	175	4.7%	35	2.3%	61	5.1%	79	8.0%
10	多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キャリアを積む機会があると感じた	146	3.9%	29	1.9%	66	5.5%	51	5.2%
11	法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	100	2.7%	32	2.1%	37	3.1%	31	3.2%
12	結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	132	3.5%	46	3.0%	43	3.6%	43	4.4%
13	その事業所で働く職員からの誘いや勧め	185	5.0%	80	5.2%	52	4.3%	53	5.4%
14	家族や友人の勧め	203	5.4%	107	6.9%	37	3.1%	59	6.0%
15	その他の理由	182	4.9%	123	8.0%	32	2.7%	27	2.7%
合計		3,730	100.0%	1,545	100.0%	1,202	100.0%	983	100.0%



<その他の理由、主な回答>

何でもよかった	7件
学校からの紹介	4件
無資格・未経験で就職できた	3件
今の仕事から離れたかった	3件
求人選択肢がなかった	3件

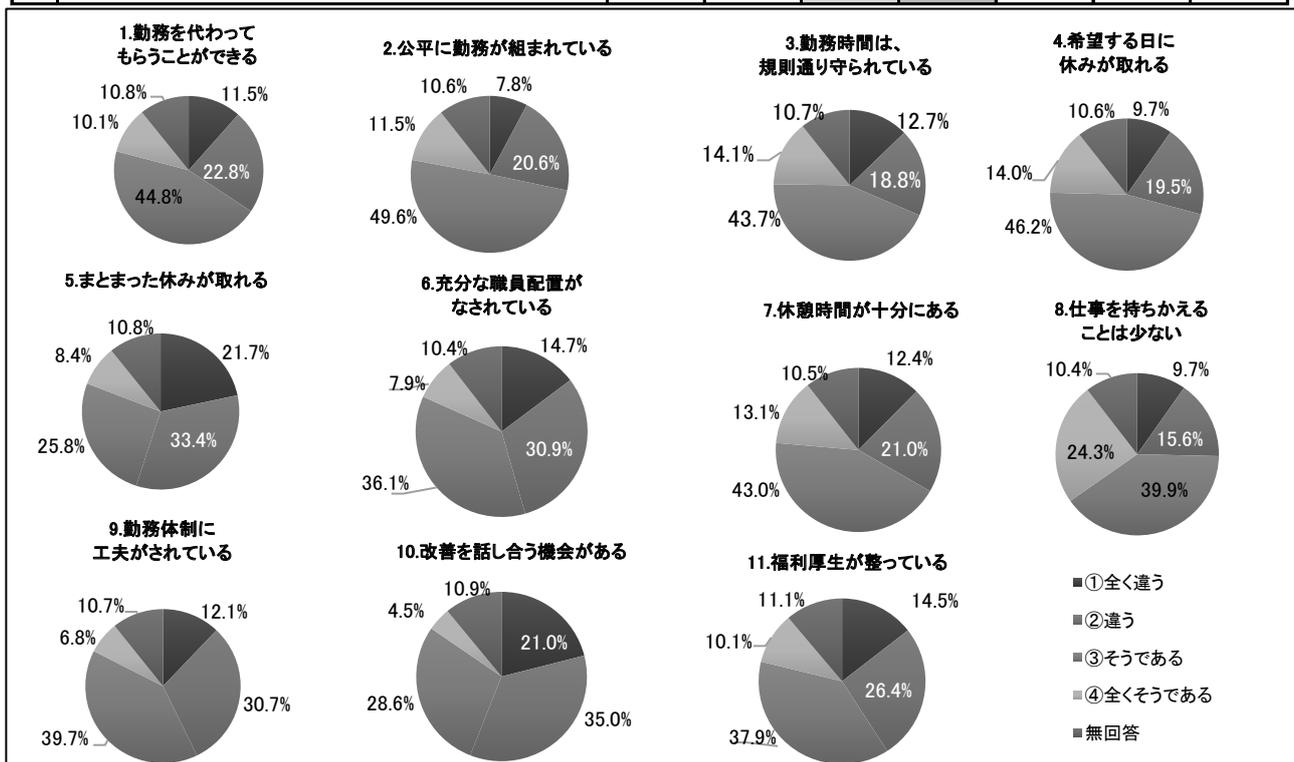
実習先・ボランティア先	2件
介護職に興味があった	2件
入れる求人の選択肢がなかった	2件
希望職の求人が他になかった	1件
新規オープンだった	1件

ひとつ前の法人を選んだ理由(全体)(主なもの3つ)では、「通勤条件が良かった」が674名(18.1%)と最も多く、次いで「勤務形態が良かった」が546名(14.6%)、3番目「仕事の内容自体にやりがいを感じた」が523名(14.0%)となっている。また、4番目以下では、「提示された賃金が良かった」417名(11.2%)、「家族や友人の勧め」203名(5.4%)、「その事業所で働く職員からの誘い等」185名(5.0%)、「転職等がなく自分の地元で働き続けることができる」175名(4.7%)の順が続いている。

【問38】ひとつ前の法人の組織面について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全く違う ②違う ③そうである ④全くそうである

		①	②	③	④	無回答	合計
1 勤務を代わってもらえることができる	回答数	199	394	773	175	186	1,727
	構成比	11.5%	22.8%	44.8%	10.1%	10.8%	100.0%
2 公平に勤務が組まれている	回答数	134	355	857	198	183	1,727
	構成比	7.8%	20.6%	49.6%	11.5%	10.6%	100.0%
3 勤務時間は、規則通り守られている	回答数	220	324	755	244	184	1,727
	構成比	12.7%	18.8%	43.7%	14.1%	10.7%	100.0%
4 希望する日に休みが取れる	回答数	167	337	798	242	183	1,727
	構成比	9.7%	19.5%	46.2%	14.0%	10.6%	100.0%
5 リフレッシュするため、まとまった休みが取れる	回答数	374	576	446	145	186	1,727
	構成比	21.7%	33.4%	25.8%	8.4%	10.8%	100.0%
6 十分な職員配置がなされている	回答数	254	533	624	136	180	1,727
	構成比	14.7%	30.9%	36.1%	7.9%	10.4%	100.0%
7 休憩時間が十分にある	回答数	214	362	743	226	182	1,727
	構成比	12.4%	21.0%	43.0%	13.1%	10.5%	100.0%
8 仕事を家に持ちかえることは少ない	回答数	168	270	689	420	180	1,727
	構成比	9.7%	15.6%	39.9%	24.3%	10.4%	100.0%
9 働きやすいように、勤務体制に工夫がされている	回答数	209	530	686	117	185	1,727
	構成比	12.1%	30.7%	39.7%	6.8%	10.7%	100.0%
10 勤務体制の改善について話し合う機会がある	回答数	363	604	494	77	189	1,727
	構成比	21.0%	35.0%	28.6%	4.5%	10.9%	100.0%
11 福利厚生が整っている	回答数	250	456	655	174	192	1,727
	構成比	14.5%	26.4%	37.9%	10.1%	11.1%	100.0%



ひとつ前の法人の組織面について、「1勤務を代わってもらえることができる」では、「そうである」が773名(44.8%)と最も多く、次いで「違う」394名(22.8%)、3番目が「全く違う」199名(11.5%)となっている。

「2公平に勤務が組まれている」では、「そうである」が857名(49.6%)と最も多く、次いで「違う」355名(20.6%)、3番目が「そうである」198名(11.5%)となっている。

「3勤務時間は規則通り守られている」では、「そうである」が755名(43.7%)と最も多く、次いで「違う」324名(18.8%)、3番目が「全くそうである」244名(14.1%)となっている。また、「全く違う」は220名(12.7%)となっている。

「4希望する日に休みが取れる」では、「そうである」が798名(46.2%)と最も多く、次いで「違う」337名(19.5%)、3番目が「全くそうである」242名(14.0%)となっている。また、「全く違う」は167名(9.7%)となっている。

「5リフレッシュでまとまった休みが取れる」では、「違う」が576名(33.4%)と最も多く、次いで「そうである」が446名(25.8%)、3番目が「全く違う」374名(21.7%)、4番目が「全くそうである」145名(8.4%)の順となっている。

「6充分な職員配置がなされている」では、「そうである」が624名(36.1%)と最も多く、次いで「違う」533名(30.9%)、3番目が「全く違う」254名(14.7%)、4番目「全くそうである」136名(7.9%)となっている。

「7休憩時間が十分にある」では、「そうである」が743名(43.0%)と最も多く、次いで「違う」が362名(21.0%)、3番目が「全くそうである」226名(13.1%)、4番目「全く違う」214名(12.4%)となっている。

「8仕事を家に持ち帰ることは少ない」では、「そうである」が689名(39.9%)と最も多く、次いで「全くそうである」が420名(24.3%)となっており、両者で6割以上を占めている。

「9働きやすいように勤務体制に工夫がされている」では、「そうである」が686名(39.7%)と最も多く、次いで「違う」が530名(30.7%)、3番目が「全く違う」209名(12.1%)の順となっている。

「10勤務体制の改善について話し合う機会がある」では、「違う」が604名(35.0%)と最も多く、次いで「そうである」が494名(28.6%)、3番目が「全く違う」363名(21.0%)、4番目「全くそうである」77名(4.5%)となっている。

「11福利厚生が整っている」では、「そうである」が655名(37.9%)と最も多く、次いで「違う」が456名(26.4%)、3番目が「全く違う」250名(14.5%)の順となっている。

【問39】ひとつ前の法人を辞めた理由についてうかがいます。(主なもの3つまで)

n=1,553(1,727件のうち、無回答174件を除く)

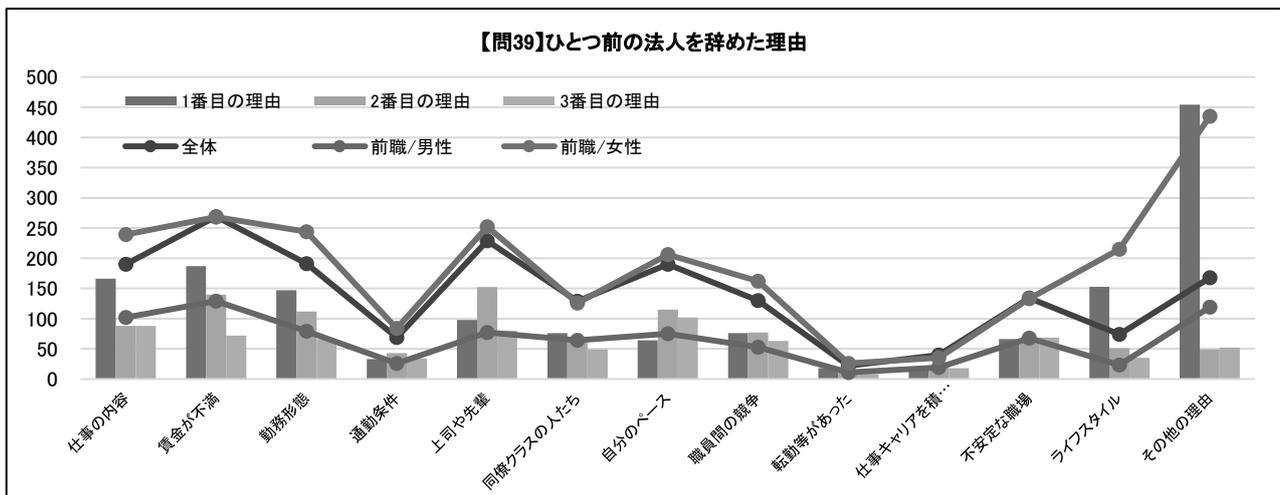
	全体		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 仕事の内容自体にやりがいを感じなかった	342	10.4%	166	10.7%	88	8.9%	88	12.0%
2 賃金に不満があった	399	12.2%	187	12.0%	140	14.1%	72	9.8%
3 勤務形態が合わなかった	325	9.9%	147	9.5%	112	11.3%	66	9.0%
4 通勤条件が合わなかった	110	3.4%	33	2.1%	43	4.3%	34	4.6%
5 職場の上司や先輩から学べることが少なかった	330	10.1%	98	6.3%	152	15.4%	80	10.9%
6 同僚クラスの人たちとうまくやっていけなかった	190	5.8%	76	4.9%	65	6.6%	49	6.7%
7 落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった	281	8.6%	64	4.1%	115	11.6%	102	13.9%
8 職員間の激しい競争があり苦痛だった	216	6.6%	76	4.9%	77	7.8%	63	8.6%
9 転勤等があり自分の地元で働き続けることができなかった	37	1.1%	18	1.2%	11	1.1%	8	1.1%
10 多様な職種や事業所がなく、いろいろな仕事キャリアを積み重ねる機会がなかった	54	1.6%	15	1.0%	21	2.1%	18	2.4%
11 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模が不安定な職場だった	201	6.1%	66	4.2%	66	6.7%	69	9.4%
12 結婚・出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができなかった	239	7.3%	153	9.9%	51	5.2%	35	4.8%
13 その他の理由	555	16.9%	454	29.2%	49	4.9%	52	7.1%
合計	3,279	100.0%	1,553	100.0%	990	100.0%	736	100.0%

●回答者別の、1番目の理由から3番目の理由までの合計

- ①男性で、問29にて「前職記載あり(業種は問わない)」と回答した方
- ②女性で、問30にて「前職記載あり(業種は問わない)」と回答した方
- ③問29で、「前職が施設・事業所の種類」と回答した方
- ④問29で、「前職がその他の業種」と回答した方

- ①男性n=368(416件のうち、無回答48件を除く)
- ②女性n=1,180(1,305件のうち、無回答125件を除く)
- ③ n=984(1,030件のうち、無回答46件を除く)
- ④ n=278(360件のうち、無回答82件を除く)

		①男性/前職あり		②女性/前職あり		③前職/施設		④前職/他業種	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1	仕事の内容自体にやりがいを感じなかった	102	8.2%	239	6.1%	200	6.5%	67	6.2%
2	賃金に不満があった	129	10.3%	268	6.8%	231	7.5%	81	7.5%
3	勤務形態が合わなかった	79	6.3%	244	6.2%	210	6.8%	59	5.5%
4	通勤条件が合わなかった	26	2.1%	84	2.1%	74	2.4%	15	1.4%
5	職場の上司や先輩から学べる機会が少なかった	77	6.2%	252	6.4%	222	7.2%	46	4.3%
6	同僚クラスの人たちとうまくやっていけなかった	64	5.1%	126	3.2%	114	3.7%	36	3.3%
7	落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった	75	6.0%	206	5.3%	187	6.1%	31	2.9%
8	職員間の激しい競争があり苦痛だった	53	4.2%	162	4.1%	149	4.8%	30	2.8%
9	転勤等があり自分の地元で働き続けることができなかった	11	0.9%	26	0.7%	22	0.7%	6	0.6%
10	多様な職種や事業所がなく、いろいろな仕事キャリアを積む機会がなかった	19	1.5%	35	0.9%	39	1.3%	6	0.6%
11	法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模が不安定な職場だった	68	5.4%	133	3.4%	125	4.0%	25	2.3%
12	結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができなかった	23	1.8%	215	5.5%	159	5.1%	45	4.2%
13	その他の理由	119	9.5%	435	11.1%	354	11.5%	115	10.6%
14	無回答	403	32.3%	1,490	38.1%	1,004	32.5%	518	48.0%
合計		1,248	100.0%	3,915	100.0%	3,090	100.0%	1,080	100.0%



<上記問39／13「その他の理由」(記述回答):主な内容、まとめ>

▼本人の都合(定年・結婚・育児・健康問題・転居)等による理由(主要な回答・まとめ)

・定年退職のため
・結婚・出産、育児のため
・育児に専念したかったため
・家族の介護、看病のため
・家族(子ども、親族)の看護が必要になったから
・親等の介護のため
・体調不良、体調を崩したため
・体調が悪化し、病気をきっかけに
・健康問題、体力的な限界を感じたから
・腰や膝痛等の持病が悪化してきたため(業務への支障が出てきた)
・転居したため
・他県に引越すため、他県から引越してきたため
・夫の転勤による引越し

▼職場環境・人間関係等(パワハラ・人間関係・事業所閉鎖・廃業)による理由(主要な回答・まとめ)

・上司からのパワハラのため
・上司と考え方などが合わなかった
・職員間によるパワハラ、いじめがあったため
・セクハラ(同僚による)、モラハラがあったため
・人員不足による時間外・夜勤回数の多さのため
・職員数不足で仕事が多かったため
・人間関係が悪かったため
・職場の雰囲気がよくなかった、馴染めなかったため
・(上司との関係等により)同僚がたくさん辞めたため
・施設が閉所となったため
・事業所の廃止・閉業されたため
・事業所の経営が悪化、倒産したため

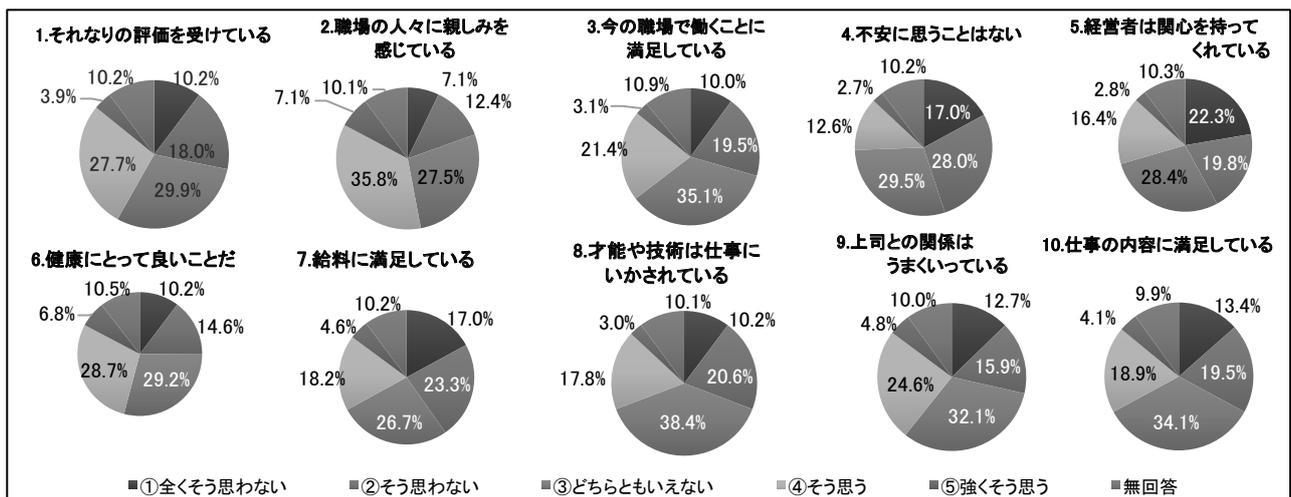
ひとつ前の法人を辞めた理由について、全体としては、「その他の理由」が555名(16.9%)と最も多く、次いで「賃金に不満があった」が399名(12.2%)、3番目が「仕事の内容にやりがいを感じなかった」342名(10.4%)、4番目が「職場の上司・先輩から学べることが少なかった」330名(10.1%)の順となっている。全体としての5番目以下では、「勤務形態が合わなかった」325名(9.9%)、「落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった」281名(8.6%)、「結婚、出産・育児、介護等のライフスタイルにあわせた働き方ができなかった」239名(7.3%)の順で続いている。また、「その他の理由」555名(16.9%)の内容では、定年退職、出産・育児のため、病気・体調不良のため、転居したためといった本人都合による理由や、上司への不満、パワハラ、セクハラ、職場での人間関係・いじめ、事業所の倒産・廃業・閉鎖といった職場環境によるもの等、複合多岐な理由となっている。

また、ひとつ前の法人を辞めた「1番目の理由」別にみると、「その他の理由」が454名(29.2%)と最も多く、次いで「賃金に不満があった」が187名(12.0%)、3番目「仕事の内容にやりがいを感じない」166名(10.7%)、4番目「結婚、出産・育児、親族の介護等のため」153名(9.9%)の順となっている。辞めた「2番目の理由」別にみると、「職場の上司・先輩から学べることが少なかった」が152名(15.4%)と最も多く、次いで「賃金に不満があった」140名(14.1%)、3番目「落ち着いて自分のペースで仕事できない職場だった」115名(11.6%)、4番目「勤務形態が合わなかった」112名(11.3%)となっている。辞めた「3番目の理由」別にみると、「落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった」が102名(13.9%)と最も多く、次いで「仕事にやりがいを感じない」88名(12.0%)、3番目「職場の上司・先輩から学べることが少なかった」80名(10.9%)、4番目「賃金に不満があった」72名(9.8%)となっている。

【問40】ひとつ前の法人での様子について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全くそう思わない ②そう思わない ③どちらともいえない ④そう思う ⑤強くそう思う

			①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	回答数	177	310	517	479	68	176	1,727
		構成比	10.2%	18.0%	29.9%	27.7%	3.9%	10.2%	100.0%
2	職場の人々に親しみを感じている	回答数	123	214	475	618	123	174	1,727
		構成比	7.1%	12.4%	27.5%	35.8%	7.1%	10.1%	100.0%
3	今の職場で働くことに満足している	回答数	173	336	606	369	54	189	1,727
		構成比	10.0%	19.5%	35.1%	21.4%	3.1%	10.9%	100.0%
4	仕事のことで不安に思うことはない	回答数	294	483	509	217	47	177	1,727
		構成比	17.0%	28.0%	29.5%	12.6%	2.7%	10.2%	100.0%
5	経営者は自分のことに関心を持っていると思う	回答数	385	342	490	283	49	178	1,727
		構成比	22.3%	19.8%	28.4%	16.4%	2.8%	10.3%	100.0%
6	仕事をするのはからだの健康にとって良いことだと思う	回答数	177	253	504	495	117	181	1,727
		構成比	10.2%	14.6%	29.2%	28.7%	6.8%	10.5%	100.0%
7	給料に満足している	回答数	294	402	461	314	80	176	1,727
		構成比	17.0%	23.3%	26.7%	18.2%	4.6%	10.2%	100.0%
8	自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	回答数	176	356	663	307	51	174	1,727
		構成比	10.2%	20.6%	38.4%	17.8%	3.0%	10.1%	100.0%
9	上司との関係はうまくいっている	回答数	219	274	555	424	83	172	1,727
		構成比	12.7%	15.9%	32.1%	24.6%	4.8%	10.0%	100.0%
10	仕事の内容に満足している	回答数	232	337	589	327	71	171	1,727
		構成比	13.4%	19.5%	34.1%	18.9%	4.1%	9.9%	100.0%



ひとつ前の法人での様子について、「1仕事を出来た時に評価を受けている」では、「どちらともいえない」が517名(29.9%)と最も多く、次いで「そう思う」479名(27.7%)、3番目が「そう思わない」310名(18.0%)の順となっている。

「2職場の人々に親しみを感じている」では、「そう思う」が618名(35.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が475名(27.5%)、3番目が「そう思わない」214名(12.4%)となっている。また、「全くそう思わない」は123名(7.1%)となっている。

「3今の職場で働くことに満足している」では、「どちらともいえない」が606名(35.1%)と最も多く、次いで「そう思う」が369名(21.4%)、3番目が「そう思わない」336名(19.5%)の順となっている。また、「全くそう思わない」は173名(10.0%)となっている。

「4仕事のことで不安はない」では、「どちらともいえない」が509名(29.5%)と最も多く、次いで「そう思わない」483名(28.0%)、3番目が「全くそう思わない」294名(17.0%)となっている。また「強くそう思う」は47名(2.7%)となっている。

「5経営者は自分に關心を持ってくれていると思う」では、「どちらともいえない」が490名(28.4%)と最も多く、次いで「全くそう思わない」が385名(22.3%)、3番目が「そう思わない」が342名(19.8%)となっている。また、「強くそう思う」は49名(2.8%)となっている。

「6仕事することは健康にとってよいと思うか」では、「どちらともいえない」が504名(29.2%)と最も多く、次いで「そう思う」が495名(28.7%)、3番目が「そう思わない」253名(14.6%)となっている。

「7給料に満足している」では、「どちらともいえない」が461名(26.7%)と最も多く、次いで「そう思わない」が402名(23.3%)、3番目が「そう思う」314名(18.2%)となっている。また、「全くそう思わない」は294名(17.0%)となっている。

「8自分の才能・技術が仕事に生かされている」では、「どちらともいえない」が663名(38.4%)と最も多く、次いで「そう思わない」356名(20.6%)、3番目が「そう思う」307名(17.8%)となっている。

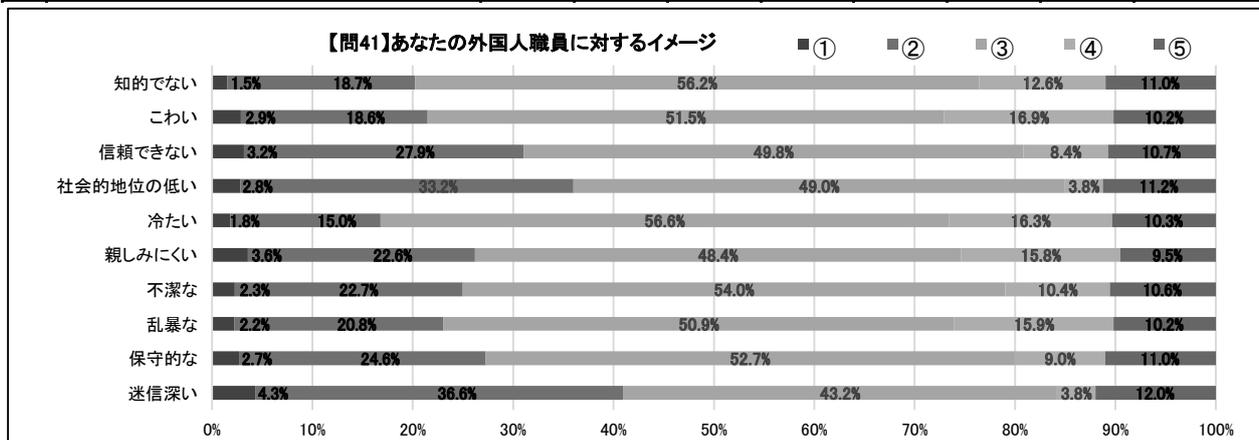
「9上司との関係はうまくいっている」では、「どちらともいえない」が555名(32.1%)と最も多く、次いで「そう思う」が424名(24.6%)、3番目が「そう思わない」274名(15.9%)となっている。また、「全くそう思わない」は219名(12.7%)となっている。

「10仕事の内容に満足している」では、「どちらともいえない」が589名(34.1%)と最も多く、次いで「そう思わない」が337名(19.5%)、3番目が「そう思う」327名(18.9%)となっている。また「全くそう思わない」は232名(13.4%)となっている。

X. 外国人介護職員との協働

【問41】あなたの外国人介護職員に対するイメージについて、行ごとに、最も当てはまる番号を教えてください。

		①	②	③	④	無回答	合計		
1	迷信深い	回答数	93	792	934	83	259	2,161	科学的な
		構成比	4.3%	36.6%	43.2%	3.8%	12.0%	100.0%	
2	保守的な	回答数	58	531	1,139	195	238	2,161	進歩的な
		構成比	2.7%	24.6%	52.7%	9.0%	11.0%	100.0%	
3	乱暴な	回答数	48	450	1,100	343	220	2,161	丁寧な
		構成比	2.2%	20.8%	50.9%	15.9%	10.2%	100.0%	
4	不潔な	回答数	49	491	1,168	225	228	2,161	清潔な
		構成比	2.3%	22.7%	54.0%	10.4%	10.6%	100.0%	
5	親しみにくい	回答数	77	489	1,047	342	206	2,161	親しみやすい
		構成比	3.6%	22.6%	48.4%	15.8%	9.5%	100.0%	
6	冷たい	回答数	39	324	1,223	352	223	2,161	温かい
		構成比	1.8%	15.0%	56.6%	16.3%	10.3%	100.0%	
7	社会的地位の低い	回答数	61	717	1,058	82	243	2,161	社会的地位の高い
		構成比	2.8%	33.2%	49.0%	3.8%	11.2%	100.0%	
8	信頼できない	回答数	69	602	1,076	182	232	2,161	信頼できる
		構成比	3.2%	27.9%	49.8%	8.4%	10.7%	100.0%	
9	こわい	回答数	62	402	1,112	365	220	2,161	やさしい
		構成比	2.9%	18.6%	51.5%	16.9%	10.2%	100.0%	
10	知的でない	回答数	33	404	1,215	272	237	2,161	知的な
		構成比	1.5%	18.7%	56.2%	12.6%	11.0%	100.0%	



外国人介護職員に対するイメージについて、「1迷信深い1～4科学的な」のイメージでは、「3」が934名(43.2%)と最も多く、次いで「2」が792名(36.6%)、3番目「1」93名(4.3%)となっている。

「2保守的な1～4進歩的な」のイメージでは、「3」が1,139名(52.7%)と最も多く、次いで「2」531名(24.6%)、3番目「4」195名(9.0%)となっている。

「3乱暴な1～4丁寧な」のイメージでは、「3」が1,100名(50.9%)と最も多く、次いで「2」450名(20.8%)、3番目「4」343名(15.9%)となっている。

「4不潔な1～4清潔な」のイメージでは、「3」が1,168名(54.0%)と最も多く、次いで「2」491名(22.7%)、3番目「4」225名(10.4%)となっている。

「5親しみにくい1～4親しみやすい」のイメージでは、「3」が1,047名(48.4%)と最も多く、次いで「2」489名(22.6%)、3番目「4」342名(15.8%)となっている。

「6冷たい1～4温かい」のイメージでは、「3」が1,223名(56.6%)と最も多く、次いで「4」352名(16.3%)、3番目「2」324名(15.0%)となっている。

「7社会的地位低い1～4社会的地位高い」のイメージでは、「3」が1,058名(49.0%)と最も多く、次いで「2」717名(33.2%)、3番目「4」82名(3.8%)となっている。

「8信頼できない1～4信頼できる」のイメージでは、「3」が1,076名(49.8%)と最も多く、次いで「2」602名(27.9%)、3番目「4」182名(8.4%)となっている。

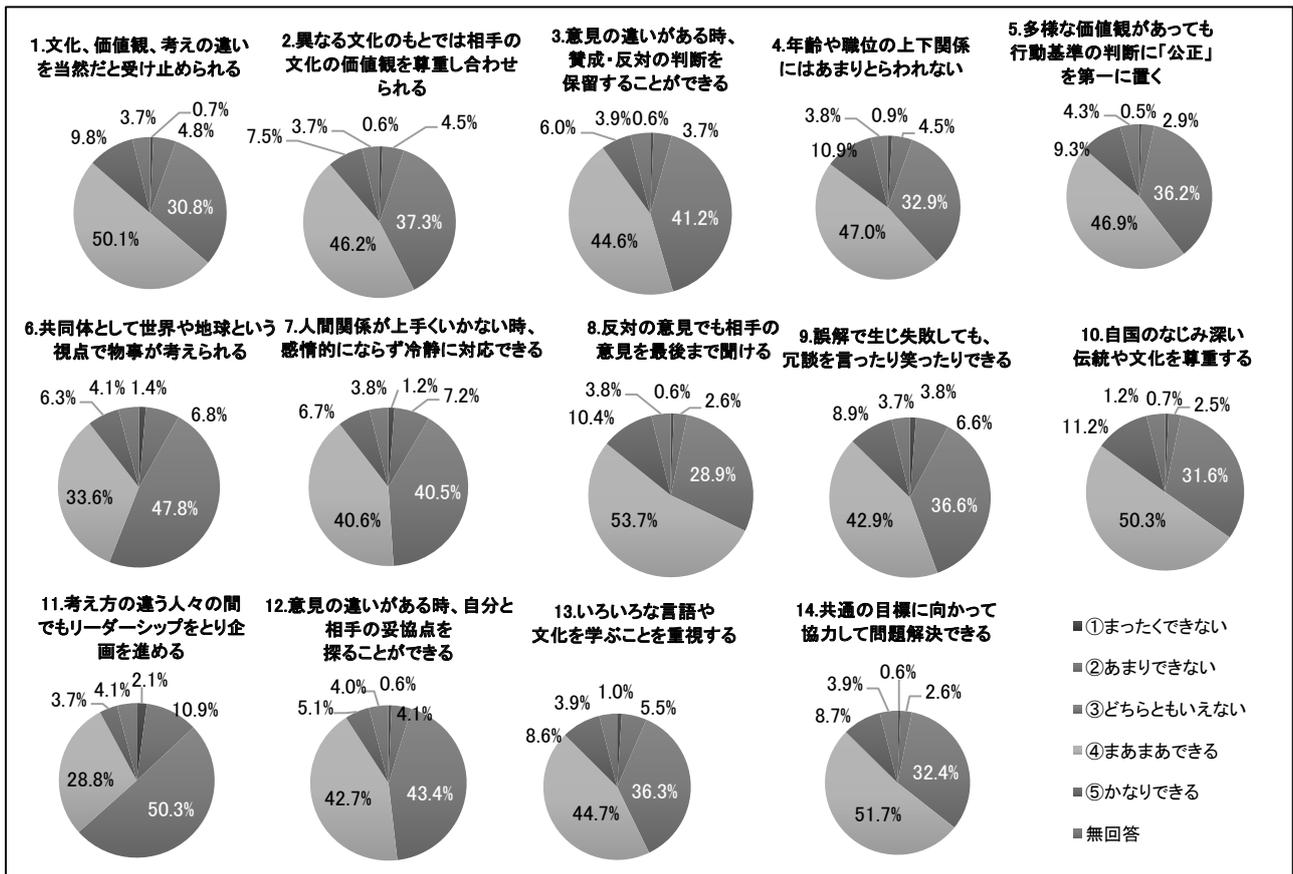
「9こわい1～4やさしい」のイメージでは、「3」が1,112名(51.5%)と最も多く、次いで「2」402名(18.6%)、3番目「4」365名(16.9%)となっている。

「10知的でない1～4知的な」のイメージでは、「3」が1,215名(56.2%)と最も多く、次いで「2」404名(18.7%)、3番目「4」272名(12.6%)となっている。

【問42】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、どのように対処したいと思いますか。

①まったくできない ②あまりできない ③どちらともいえない ④まあまあできる ⑤かなりできる

			①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	文化、価値観、考えの違いを当然だと受け止められる	回答数	15	104	666	1,083	212	81	2,161
		構成比	0.7%	4.8%	30.8%	50.1%	9.8%	3.7%	100.0%
2	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	回答数	14	98	807	999	163	80	2,161
		構成比	0.6%	4.5%	37.3%	46.2%	7.5%	3.7%	100.0%
3	意見の違いがある時、賛成・反対の判断を保留することができる	回答数	14	79	890	964	129	85	2,161
		構成比	0.6%	3.7%	41.2%	44.6%	6.0%	3.9%	100.0%
4	年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない	回答数	20	98	711	1,015	235	82	2,161
		構成比	0.9%	4.5%	32.9%	47.0%	10.9%	3.8%	100.0%
5	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	回答数	10	62	783	1,013	201	92	2,161
		構成比	0.5%	2.9%	36.2%	46.9%	9.3%	4.3%	100.0%
6	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	回答数	30	146	1,033	726	137	89	2,161
		構成比	1.4%	6.8%	47.8%	33.6%	6.3%	4.1%	100.0%
7	人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる	回答数	27	156	875	877	144	82	2,161
		構成比	1.2%	7.2%	40.5%	40.6%	6.7%	3.8%	100.0%
8	反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける	回答数	13	57	625	1,160	224	82	2,161
		構成比	0.6%	2.6%	28.9%	53.7%	10.4%	3.8%	100.0%
9	誤解で生じ失敗しても、冗談を言ったり笑ったりできる	回答数	26	143	792	927	193	80	2,161
		構成比	1.2%	6.6%	36.6%	42.9%	8.9%	3.7%	100.0%
10	自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する	回答数	15	55	682	1,086	241	82	2,161
		構成比	0.7%	2.5%	31.6%	50.3%	11.2%	3.8%	100.0%
11	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	回答数	45	236	1,088	623	81	88	2,161
		構成比	2.1%	10.9%	50.3%	28.8%	3.7%	4.1%	100.0%
12	意見の違いがある時、自分と相手の妥協点を探ることができる	回答数	14	89	938	923	110	87	2,161
		構成比	0.6%	4.1%	43.4%	42.7%	5.1%	4.0%	100.0%
13	いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する	回答数	22	119	785	965	186	84	2,161
		構成比	1.0%	5.5%	36.3%	44.7%	8.6%	3.9%	100.0%
14	共通の目標に向かって協力して問題解決できる	回答数	14	56	701	1,118	187	85	2,161
		構成比	0.6%	2.6%	32.4%	51.7%	8.7%	3.9%	100.0%



様々な国の人と一緒に仕事をするとして、どう対処すると思うかについて、「1文化、価値観等の違いを当然と受け止められる」では、「まあまあできる」が1083名(50.1%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」666名(30.8%)、3番目が「かなりできる」212名(9.8%)の順となっている。

「2異なる文化において相手の文化・価値観を尊重し合わせられる」では、「まあまあできる」が999名(46.2%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」807名(37.3%)、3番目が「かなりできる」163名(7.5%)の順となっている。

「3意見の違いで賛成・反対の判断を保留できる」では、「まあまあできる」が964名(44.6%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」890名(41.2%)、3番目が「かなりできる」129名(6.0%)の順となっている。

「4年齢・順位の上下関係にはとらわれない」では、「まあまあできる」が1,015名(47.0%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」711名(32.9%)、3番目が「かなりできる」235名(10.9%)の順となっている。

「5多様な価値観があっても行動基準に「公正」を第一に置く」では、「まあまあできる」が1,013名(46.9%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」783名(36.2%)、3番目が「かなりできる」201名(9.3%)の順となっている。

「6共同体として世界・地球の視点で物事が考えられる」では、「どちらともいえない」が1,033名(47.8%)と最も多く、次いで「まあまあできる」726名(33.6%)、3番目が「あまりできない」146名(6.8%)の順となっている。

「7人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる」では、「まあまあできる」が877名(40.6%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」875名(40.5%)、3番目が「あまりできない」156名(7.2%)の順となっている。

「8反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける」では、「まあまあできる」が1,160名(53.7%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」625名(28.9%)、3番目が「かなりできる」224名(10.4%)の順となっている。

「9誤解が生じ失敗しても、冗談や笑ったりできる」では、「まあまあできる」が927名(42.9%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」792名(36.6%)、3番目が「かなりできる」193名(8.9%)の順となっている。

「10自国の深い伝統・文化を尊重する」では、「まあまあできる」が1,086名(50.3%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」682名(31.6%)、3番目が「かなりできる」241名(11.2%)の順となっている。

「11考え方の違う人々の間でもリーダーシップで企画を進める」では、「どちらともいえない」が1,088名(50.3%)と最も多く、次いで「まあまあできる」623名(28.8%)、3番目が「あまりできない」236名(10.9%)の順となっている。

「12意見の違いがある時、相手との妥協点を探ることができる」では、「どちらともいえない」が938名(43.4%)と最も多く、次いで「まあまあできる」923名(42.7%)、3番目が「かなりできる」110名(5.1%)の順となっている。

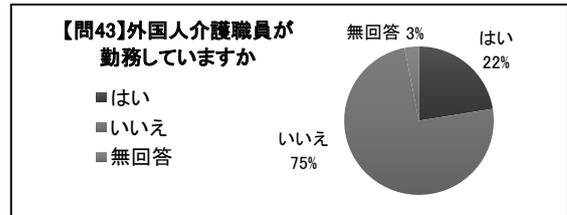
「13いろいろな言語・文化を学ぶことを重視する」では、「まあまあできる」が965名(44.7%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」785名(36.3%)、3番目が「かなりできる」186名(8.6%)の順となっている。

「14共通目標に向い協力して問題解決できる」では、「まあまあできる」が1,118名(51.7%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」701名(32.4%)、3番目が「かなりできる」187名(8.7%)の順となっている。

【問43】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。

n=2,161

		回答数	構成比
1	はい	485	22.4%
2	いいえ	1,609	74.5%
3	無回答	67	3.1%
	合計	2,161	100.0%

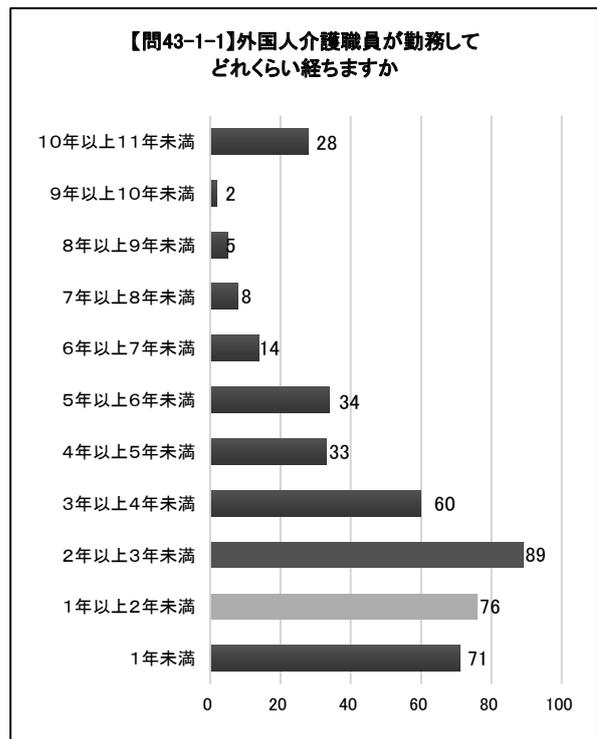


勤務先で外国人介護職員が勤務しているかという質問の回答では、「はい」が485名(22.4%)、「いいえ」が1,609名(74.5%)となっている。

【問43-1-1】(問43で、「1. はい」と回答した方)外国人介護職員が勤務してどれくらい経ちますか。
お分かりの範囲内で教えてください。

n=485

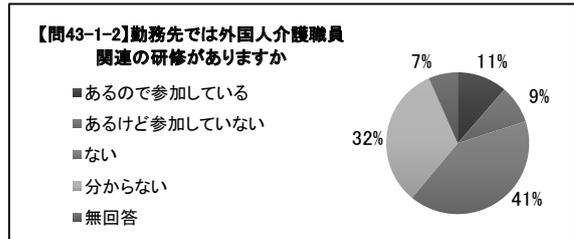
	回答数	構成比
1年未満	71	14.6%
1年以上2年未満	76	15.7%
2年以上3年未満	89	18.4%
3年以上4年未満	60	12.4%
4年以上5年未満	33	6.8%
5年以上6年未満	34	7.0%
6年以上7年未満	14	2.9%
7年以上8年未満	8	1.6%
8年以上9年未満	5	1.0%
9年以上10年未満	2	0.4%
10年以上11年未満	14	2.9%
11年以上12年未満	6	1.2%
12年以上13年未満	2	0.4%
13年以上14年未満	1	0.2%
14年以上15年未満	2	0.4%
15年以上16年未満	2	0.4%
16年以上17年未満	0	0.0%
17年以上18年未満	0	0.0%
18年以上19年未満	0	0.0%
19年以上20年未満	0	0.0%
20年以上21年未満	1	0.2%
無回答	65	13.4%
合計	485	100.0%



問43「はい」の回答者について、外国人介護職員が勤務してどれくらい経つか(わかる範囲)では、「2年以上3年未満」が89名(18.4%)と最も多く、次いで「1年以上2年未満」が76名(15.7%)、3番目が「1年未満」71名(14.6%)となっている。4番目以下では、「3年以上4年未満」60名(12.4%)、「5年以上6年未満」34名(7.0%)、「4年以上5年未満」33名(6.8%)の順が続いている。また、10年以上では、28名(5.8%)で、最も長い勤務期間は、「20年以上21年未満」で1名(0.2%)となっている。

【問43-1-2】(問43で、「1. はい」と回答した方)勤務先では外国人介護職員関連の研修がありますか。

n=485		
	回答数	構成比
1 あるので参加している	55	11.3%
2 あるけど参加していない	42	8.7%
3 ない	199	41.0%
4 分からない	157	32.4%
5 無回答	32	6.6%
合計	485	100.0%

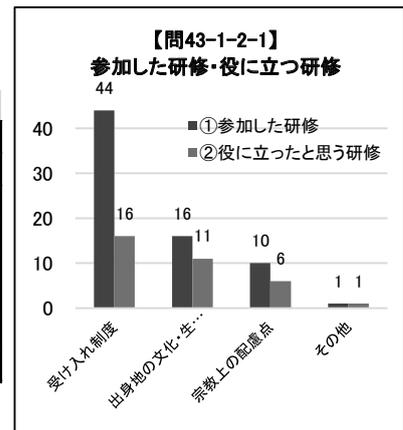


問43「はい」の回答者について、外国人介護職員関連の研修があるかでは、「ない」が199名(41.0%)と最も多く、次いで「わからない」157名(32.4%)、3番目が「あるので参加している」55名(11.3%)となっている。また「あるけど参加していない」は、42名(8.7%)となっている。

【問43-1-2-1】(問43-1-2で、「1. あるので参加している」と回答した方)参加した研修および役に立つと思う研修すべて教えてください。(複数回答可)

- ①参加した研修
②役に立ったと思う研修

	①n= 55		②n= 55	
	①参加した研修	②役に立ったと思う研修	回答数	構成比
1 外国人介護職員の受け入れ制度	44	57.9%	16	24.6%
2 外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣	16	21.1%	11	16.9%
3 外国人介護職員の宗教上の配慮点	10	13.2%	6	9.2%
4 その他	1	1.3%	1	1.5%
5 無回答	5	6.6%	31	47.7%
合計	76	100.0%	65	100.0%



<①②その他、具体的に>
技能技術指導

「1. あるので参加している」(問43-1-2)の回答者について、①参加した研修では(複数回答可)、「外国人介護職員の受け入れ制度」が44名(57.9%)と最も多く、次いで「外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣」16名(21.1%)、3番目が「外国人介護職員の宗教上の配慮点」10名(13.2%)となっている。②役に立ったと思う研修では(複数回答可)、「外国人介護職員の受け入れ制度」が16名(24.6%)と最も多く、次いで「外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣」11名(16.9%)、3番目が「外国人介護職員の宗教上の配慮点」6名(9.2%)となっている。

【問43-1-2-2】(問43-1-2で、「1. あるので参加している」と回答した方)

問43-1-2-1のほかに、外国人介護職員と一緒に仕事をする上で必要だと思う研修内容がありましたら、教えてください。(自由記述)

1	介護の実務(身体介助)
2	研修と言うか、個々の性格の問題が強い。しいて言うなら日本語の勉強 コミュニケーション、責任的な研修(自分の行動)
3	コミュニケーション
4	コミュニケーションと基本的な報告・連絡・相談はできるようにすることと日本文化も理解してお互い良い関係を築く。
5	接遇
6	多国籍の交流会
7	日常会話で必要な言葉、タブーについて
8	日常的に食べている食事内容がお互い違うため、ある程度日本食を食す機会を作ってあげたら良いと思う。
9	日本語をわかりやすく伝える事の難しさ(カタカナ・漢字など)
10	日本の文化風習習慣を教える 日本人の特性

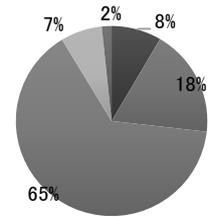
「1. あるので参加している」(問43-1-2)の回答者について、外国人介護職員と勤務する上で必要な研修(記述回答)の内容では、コミュニケーション、日本語の習得について、日本人の特性、文化風習について等となっている。

【問43-1-3】(問43で、「1. はい」と回答した方)外国人介護職員との関わりはどの程度ですか。

n=485		回答数	構成比
1	直接関わることはない	41	8.5%
2	勤務中たまに関わりがある	89	18.4%
3	勤務中日常的に関わりがある	313	64.5%
4	勤務時間外も関わりがある	34	7.0%
5	無回答	8	1.6%
合計		485	100.0%

【問43-1-3】外国人介護職員との関わりはどの程度ですか

- 直接関わることはない
- 勤務中たまに関わりがある
- 勤務中日常的に関わりがある
- 勤務時間外も関わりがある
- 無回答



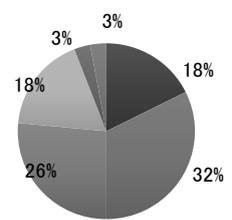
問43「はい」の回答者について、外国人介護職員との関わりはどの程度かでは、「勤務中日常的に関わりがある」が313名(64.5%)と最も多く、次いで「勤務中たまに関わりがある」89名(18.4%)、3番目が「直接関わることはない」41名(8.5%)となっている。また、「勤務時間外も関わりがある」は34名(7.0%)となっている。

【問43-1-3-1】(問43-1-3で、「4. 勤務時間外も関わりがある」と回答した方)関わる頻度はどの程度ですか。

n=34		回答数	構成比
1	週1回程度	6	17.6%
2	月1回程度	11	32.4%
3	年に1回程度	9	26.5%
4	その他	6	17.6%
5	その他(年に3~4回)	1	2.9%
6	その他(年に4~5回)	1	2.9%
合計		34	100.0%

【問43-1-3-1】関わる頻度はどの程度ですか

- 週1回程度
- 月1回程度
- 年に1回程度
- その他
- その他(年に3~4回)
- その他(年に4~5回)



「4. 勤務時間外も関わりがある」(問43-1-3)の回答者について、関わる頻度はどの程度かでは、「月1回程度」が11名(32.4%)と最も多く、次いで「年1回程度」が9名(26.5%)、3番目が「週1回程度」と「その他」が同値で6名(17.6%)となっている。

【問43-1-3-2】(問43-1-3で、「4. 勤務時間外も関わりがある」と回答した方)関わりの内容は具体的にどのようなものですか。(自由記述)

食事会	19
遊び	5
買い物	6
歓送迎会	4
生活指導	3
受診・健康診断	4
送迎	2
町内会	2
旅行	1
自宅訪問	1
勉強会	1
スポーツ	1

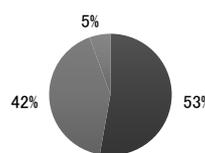
「4. 勤務時間外も関わりがある」の回答者について、具体的な関わりの内容では、食事会がもっとも多く、遊びや買い物、歓送迎会等と多様な関わりとなっている。

【問43-1-4】(問43で、「1. はい」と回答した方)外国人介護職員と一緒に仕事をするのは、ご自分にとって何か影響があると思いますか。

n=485		回答数	構成比
1	はい	256	52.8%
2	いいえ	202	41.6%
3	無回答	27	5.6%
合計		485	100.0%

【問43-1-4】外国人介護職員と一緒に仕事をするのは、何か影響がありますか

- はい
- いいえ
- 無回答



問43「はい」の回答者について、外国人介護職員と一緒に仕事をする事で何か影響があるかでは、「はい」が、256名(52.8%)、「いいえ」が202名(41.6%)と何か影響があるとの回答が半数以上となっている。

【問43-1-4-1】(問43-1-4で、「1. はい」と回答した方)
それは、具体的にどのようなものですか、教えてください。(自由記述)

▼異文化・風習、価値観等の学び・知識習得の機会 <主な回答・まとめ>
<ul style="list-style-type: none"> ・異国文化への知識・学びにつながる ・色々な国の風習や様子を教えてもらえる ・新しい価値観を知ることができる ・多様な価値観に触れることができ、視野が広がる 等
▼外国人介護職員の取組姿勢による刺激・好影響 <主な回答・まとめ>
<ul style="list-style-type: none"> ・前向きな姿勢を学ばせてもらうことが多い ・真面目で何事も丁寧に取り組み、やる気もある等よい刺激になる ・まじめさ、丁寧な気遣い等できていてよい刺激になる ・まじめさや優しさ・丁寧さなど良い影響がある 等
▼初心復帰への向上効果 <主な回答・まとめ>
<ul style="list-style-type: none"> ・初心に戻れる、初心に帰れる ・初心に戻れ、優しさや丁寧さを今一度考えさせられる ・取り組む姿勢が初心を思い出させてくれる ・丁寧さや真面目さなど、当たり前と思っていた事を改めて考える機会になる ・教える事によって自分の介護の勉強、振り返りになる 等
▼文化・価値観・生活風習等の気づき・実感 <主な回答・まとめ>
<ul style="list-style-type: none"> ・異国文化・価値観・考え方・捉え方の違いを実感する ・(日本人との)価値観・考え方の違いを知る機会になる ・生活風習・母国料理・休みの取り方等の違いを感じる 等
▼外国人介護職員との言葉の壁・コミュニケーションの難しさ <主な回答・まとめ>
<ul style="list-style-type: none"> ・言葉が通じない時に理解してもらえる様に伝えるのが難しい ・言葉の壁・理解力等どう伝えるか難しい ・言葉の壁や指導など考える事が増える ・コミュニケーションが取りづらい 等



介護職員

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) 勤務状況

(1) 勤務している事業所

勤務している事業所の内訳は、介護老人福祉施設が134名(17.6%)、通所介護事業所が282名(37.0%)、認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)が176名(23.1%)、障害者支援施設が79名(10.4%)、障害福祉サービスを行う事業所が73名(9.6%)、その他が15名(2.0%)、無回答が3名(0.4%)であった。

(2) 経営主体

経営主体の内訳は、社会福祉法人が289名(37.9%)、営利法人(株式会社・有限会社等)が303名(39.8%)等であり、両者で約8割を占めた。

(3) 雇用形態

雇用形態は、正規職員(正規雇用)が488名(64.0%)、パート・アルバイト(非正規の直接雇用)が199名(26.1%)等であった。

(4) 通勤時間

通勤時間は、5分以内が93名(12.2%)、6～10分以内が144名(18.9%)、11～15分以内が134名(17.6%)、16～20分以内が105名(13.8%)、21～25分以内が38名(5.0%)、26～30分以内が120名(15.7%)であった。30分以内の通勤時間との回答が83%を占めた。

3) 健康や幸福の主観的評価

(1) 健康の状況

健康度自己評価の内訳は、「非常に健康だと思う」が 114 名(15.0%),「まあ健康なほうだと思う」が 468 名(61.4%),「あまり健康ではないと思う」が 151 名(19.8%),「健康ではないと思う」が 25 名(3.3%), 無回答が 4 名(0.5%)であり, おおむね健康と認識している現状であった。

(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。

4) 岡山県の介護職員の仕事に対する思いの実態

「仕事に対する思い」は, 産業社会学などにおいて重要な概念として扱われてきた。それは, 対人援助職とは利用者との人間関係を基礎に行われる業務であるがゆえに, 職員の退職動向が利用者に影響を及ぼすからである。また, 心理社会学・経済学の領域において, 仕事ストレスの観点から最終的な帰結として, 仕事満足度や仕事継続意向ないし離職意向といった概念を用い検討が進められてきた。ヒューマンサービス従事者における職務ストレスは, 効率や生産性との関係以上に利用者へ及ぼす影響が懸念されている。とりわけ離職については, 実際の離職行動に至らずともその意向を抱くことで, ケアへの無力感, 労働意欲の低下が促進され, サービス利用者の生活の質に悪影響を及ぼすことが指摘されてきた。

そこで, 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, (1)仕事に対するやりがい, (2)心に残る経験や出来事, (3)仕事満足度, (4)仕事継続意向, (5)離職を思いとどまることができたエピソード, (6)転職の経験, (7)現在の法人への入職経路, (8)現在の法人を選んだ理由, (9)離職した介護職員に対する再就職支援についての希望などを調査した。

(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。

まず, 分析を行うための事前準備として分析に用いる語を精査した。分析に用いる語は, できるだけ生の声を反映することをねらいに, 語の処理を最小限に留めた。具体的には, 自由記述を形態素(意味を持つ最小限の語)に分解し, 揺れのある語, 不適切に切断されている語, 分析に適さない語を確認した。

同意語として処理した語を以下に示す。

スタッフ→職員, レク→レクリエーション, お話→話, うれし→嬉し

語の処理後, 分析に用いる語は, 総抽出語数 8,227(2,974), 異なり語数 817(633)であった。

次に, 仕事のやりがいに関する全体的な傾向を知るため, 上位 150 の頻出語を抽出した。

150 の頻出語 (介護職員：仕事のやりがい)

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	利用	335	51	満足	8	101	勤務	4
2	笑顔	108	52	お客様	7	102	元気	4
3	感じる	76	53	スキル	7	103	現在	4
4	言う	76	54	行う	7	104	合う	4
5	ありがとう	75	55	作業	7	105	時間	4
6	感謝	75	56	笑う	7	106	取り組む	4
7	見る	42	57	職場	7	107	障害	4
8	言葉	37	58	サービス	6	108	上がる	4
9	仕事	35	59	レクリエーション	6	109	上司	4
10	楽しい	33	60	安心	6	110	上手い	4
11	自分	31	61	活動	6	111	色々	4
12	家族	30	62	関係	6	112	身	4
13	喜ぶ	30	63	顔	6	113	提供	4
14	出来る	30	64	今	6	114	働く	4
15	職員	24	65	姿	6	115	日常	4
16	思う	23	66	思える	6	116	アップ	3
17	人	21	67	持つ	6	117	チーム	3
18	見れる	20	68	信頼	6	118	チームワーク	3
19	日々	19	69	達成	6	119	デイ	3
20	入居	19	70	聞く	6	120	デイサービス	3
21	嬉しい	18	71	変化	6	121	意欲	3
22	支援	18	72	本人	6	122	維持	3
23	生活	17	73	来る	6	123	運動	3
24	業務	16	74	楽しむ	5	124	改善	3
25	介護	14	75	環境	5	125	皆様	3
26	関わり	14	76	管理	5	126	活かす	3
27	成長	14	77	帰る	5	127	寄り添う	3
28	過ごす	13	78	協力	5	128	携わる	3
29	気持ち	12	79	結果	5	129	御礼	3
30	介助	11	80	向上	5	130	行える	3
31	少し	11	81	自身	5	131	今日	3
32	良い	11	82	実行	5	132	作る	3
33	お礼	10	83	食事	5	133	指導	3
34	コミュニケーション	10	84	心	5	134	事	3
35	会話	10	85	他	5	135	事業	3
36	関わる	10	86	多い	5	136	事故	3
37	考える	10	87	知識	5	137	実感	3
38	声	10	88	直接	5	138	終わる	3
39	一緒	9	89	認知	5	139	出る	3
40	喜び	9	90	表情	5	140	新人	3
41	増える	9	91	役に立つ	5	141	身体	3
42	対応	9	92	様子	5	142	人生	3
43	頂ける	9	93	頼る	5	143	接す	3
44	役	9	94	話	5	144	相手	3
45	立てる	9	95	ケア	4	145	相談	3
46	頑張る	8	96	一言	4	146	体制	3
47	経験	8	97	覚える	4	147	頂く	3
48	高齢	8	98	学ぶ	4	148	内容	3
49	伝える	8	99	楽しみ	4	149	入浴	3
50	必要	8	100	寄り添える	4	150	発見	3

最後に、9のクラスターを構成する語から、仕事のやりがいに関する概念を抽出した。

クラスターを構成する語	抽出された概念
利用, 笑顔, 見れる, 過ごす, 見る, 家族, 感謝, 言葉, ありがとう, お礼, 言う	利用者として過ごすなかで笑顔が見られるとき 利用者や家族からの感謝の言葉
介助, 頑張る, 思う, 嬉しい, 気持ち, 伝える	介助の際, 利用者の喜ぶ様子が嬉しくて頑張りたいという気持ちになるとき
日々, 業務, 成長, 少し, 喜ぶ, 楽しい, 頂ける	日々の業務を無事に遂行できたとき 利用者が喜ぶ姿や楽しむ姿がみられるとき 仕事ができるようになった自分の成長を感じる時
出来る, 増える	できることが増えていく利用者の姿
一緒, 喜び	利用者と一緒に活動できる喜びを感じる時
自分, 経験, 仕事, 感じる, 職員, 必要, 良い, 対応, 考える	自分の経験が仕事に活かされていると感じる時 他の職員に頼りにされたり, 必要とされていると感じる時 職員と協力して良いケアを考えること
会話, 入居, コミュニケーション	入居者との会話などコミュニケーションを図って関係が深まること
関わる, 人, 関わり, 役立てる, 生活	日常生活の関わりからその人の役に立てていると感じること
介護, 高齢	高齢者の介護から気づきや学びが得られたとき

具体的な記述の一例を以下に示す。

- ・利用者との距離が近く、楽しい時間を一緒に過ごせている事。
- ・利用者と一緒に考えて、できる方法を見つけ作品の完成を喜びあえる。
- ・「ありがとう」「助かる」など言って頂く事がうれしいしこんな自分でも役に立てるんだと思う事。
- ・他の職員の方から頼りにされて仕事を任せてくれる。
- ・難しかった介助が出来るようになり利用者様に近づけた気持ちになれる事。
- ・介護職の仕事内容をしっかり学べる事。
- ・事故がなく夜勤の仕事を終えた朝。
- ・利用者さんの成長を感じたとき。利用者さんの夢が叶ったとき。
- ・必要とされている職種に就いていること。
- ・上司、職員に恵まれて、頑張ろうという気持ちになる。
- ・何でも話せる職場でよい方向へとみんなが取りくんでいる。人間関係が良いのでそこがやりがいになっている。
- ・仕事に追われ業務をこなす事で精一杯。心に余裕がないのでやりがいを見い出せないが仕事を理解してくれる人がいると嬉しく思う。
- ・体制を整えることができれば、今以上にやりがいを持って、仕事に取り組めると感じています。
- ・最近はやりがいを感じない。
- ・1つのミスで全否定されるので、不安しかない。家族だけでなく他のケアマネからのプレッシャーも恐怖である。

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を振り返り、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。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。

まず、分析を行うための事前準備として分析に用いる語を精査した。分析に用いる語は、できるだけ生の声を反映することをねらいに、語の処理は最小限に留めた。具体的には、自由記述を形態素（意味を持つ最小限の語）に分解し、揺れのある語、不適切に切断されている語、分析に適さない語を確認した。

同意語として処理した語を以下に示す。

スタッフ→職員, レク→レクリエーション, お話→話, うれし→嬉し, つら→辛
--

不適切に切断されている語を確認し、強制抽出語として「パワハラ」を指定した。

分析に適さない語を確認し、使用しない語として「心」「残る」を指定した。

語の処理後、分析に用いる語は、総抽出語数 17,177(6,358)、異なり語数 1,820(1,503)であった。

次に、心に残る経験や出来事に関する全体的な傾向を知るため、上位 150 の頻出語を抽出した。

150 の頻出語（介護職員：心に残る経験・出来事）

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	利用	341	51	少し	13	101	希望	8
2	言う	151	52	難しい	13	102	急	8
3	嬉しい	150	53	過ごす	12	103	考える	8
4	辛い	102	54	顔	12	104	合う	8
5	思う	80	55	居る	12	105	困る	8
6	家族	72	56	教える	12	106	作業	8
7	職員	60	57	持つ	12	107	参加	8
8	ありがとう	55	58	自身	12	108	精神	8
9	介護	50	59	出る	12	109	体調	8
10	言葉	49	60	大変	12	110	頂く	8
11	仕事	48	61	一番	11	111	入る	8
12	自分	47	62	頑張る	11	112	別れ	8
13	亡くなる	43	63	拒否	11	113	忘れる	8
14	感謝	42	64	上司	11	114	ケア	7
15	笑顔	41	65	信頼	11	115	会社	7
16	出来る	39	66	前	11	116	開く	7
17	感じる	38	67	担当	11	117	帰る	7
18	見る	36	68	入院	11	118	辞める	7
19	施設	33	69	入浴	11	119	手	7
20	看取る	30	70	毎日	11	120	出勤	7
21	覚える	28	71	来る	11	121	書く	7
22	入居	28	72	関わる	10	122	少ない	7
23	今	27	73	事	10	123	状態	7
24	支援	27	74	事故	10	124	身体	7
25	一緒	26	75	伝える	10	125	成長	7
26	人	26	76	日々	10	126	生活	7
27	対応	26	77	普段	10	127	続ける	7
28	気持ち	22	78	涙	10	128	丁寧	7
29	介助	19	79	外出	9	129	病気	7
30	楽しい	19	80	業務	9	130	復帰	7
31	経験	19	81	勤務	9	131	分かる	7
32	元気	19	82	最期	9	132	暴言	7
33	良い	18	83	始める	9	133	暴力	7
34	職場	17	84	思い	9	134	夜勤	7
35	多い	17	85	死	9	135	様子	7
36	関係	16	86	人間	9	136	話す	7
37	最後	16	87	先輩	9	137	お客様	6
38	感動	15	88	送迎	9	138	お礼	6
39	時間	15	89	増える	9	139	たくさん	6
40	初めて	15	90	他	9	140	サービス	6
41	頂ける	15	91	内容	9	141	ミス	6
42	喜ぶ	14	92	入所	9	142	以前	6
43	強い	14	93	悲しい	9	143	皆さん	6
44	行く	14	94	優しい	9	144	気	6
45	姿	14	95	理解	9	145	泣く	6
46	声	14	96	コミュニケーション	8	146	見せる	6
47	認知	14	97	コロナ	8	147	呼ぶ	6
48	聞く	14	98	デイ	8	148	行事	6
49	名前	14	99	下	8	149	最初	6
50	話	14	100	活動	8	150	仕方	6

最後に、9のクラスターを構成する語から、心に残る経験・出来事に関する概念を抽出した。

クラスターを構成する語	抽出された概念
利用, 家族, ありがとう, 感謝, 言う, 言葉, 嬉しい, 思う, 亡くなる, 辛い, 感じる	利用者や家族から「ありがとう」と言われたこと 担当の利用者が亡くなったこと
笑顔, 見る	利用者が笑顔を見せてくれたこと
初めて, 看取る, 最後, 入居, 施設, 出来る, 感謝, 言葉, 気持ち, 一緒, 過ごす	初めて施設入居者を看取ることができたこと 最後まで一緒に過ごすことができたこと 看取り後, 家族から感謝の言葉と言われたこと
自分, 自身, 持つ, 対応, 難しい	自分の知識やスキルでは対応が難しかったケース
強い, 介助, 良い, 時間, 今, 関係, 経験	利用者に介護を強く拒否されたこと
話, 聞く	コミュニケーションを通じて関係性が深まったこと
元気, 出る	利用者に「元気がでる」と言われたこと
職員, 楽しい, 仕事, 介護, 職場, 大変	前の職場では介護の仕事や職員の関係性が大変だったこと
名前, 多い, 覚える	利用者が自分の名前を覚えてくれたこと

具体的な記述の一例を以下に示す。

- ・初めて名前を覚えて頂いた時のことは心に残っています。
- ・初めての介護で仲良くなり利用者様と心と心がつながった時。
- ・初めて看取りを経験した時は辛かった。
- ・歩けない(歩きにくい)方が歩けるようになって感動!
- ・自分に対して、介助を強く拒否していた利用者さんの対応に困っていたが、先輩職員さん達がしっかり助けてくれて、今ではその利用者さんと良い関係を築くことができた。
- ・意思疎通のできない利用者様をベッドに横にしてあげた時「ありがとう」と言われた。
- ・清拭中に息を引き取った方がいる。・・・(中略)・・・娘様からの「あなただから良かったんだと思う。ありがとう」の一言に救われ、現在もその言葉を糧に福祉職を続けることができている。
- ・利用者に信頼して頂いていると感じ、入浴, 食介, 更衣を拒否なくできた時, 行えた時。
- ・コロナの発病により、急な病状の悪化で命を落とされた事が辛く思いました。
- ・児童の時から見てきている障害者が、一般就労でき、頑張っている姿を見ると嬉しい。
- ・今までできなかったことが、支援を通してできるようになっていったこと。
- ・認知症の方と接する事が初めてで、不穏や妄想, 色々な症状に対しての対応が分からなかった頃,・・・(中略)・・・傾聴の大切さを学び、今も継続している。
- ・心ない言葉を受けたり, パワハラを受けたりしたことは、辛かったです。
- ・未経験からなので技術不足を感じる時は辛い。
- ・資格がない部分で他の職員からのイジメがあり全員の職員から仕事に関しての無視がありました。その職場は退職しました。
- ・就職後間もなく、施設でコロナが出てしまい、業務を何も知らない状況で感染予防対策での介護業務となってしまったときは辛かった。

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。

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) 仕事満足度

仕事満足度に関して、「あなたは、現在の仕事に満足していますか」と質問し、「非常に満足：4点」「満足：3点」「普通：2点」「少し不満：1点」「まったく不満：0点」の5件法で尋ねた。得点が高いほど、仕事満足度が高くなるよう得点化を行った。

有効回答者は750名であった。「非常に満足」あるいは「満足」と回答したものは3割強であった。一方で、「少し不満」あるいは「まったく不満」と回答したものは2割にとどまり、「普通」が半数近くを占めた。介護職員が現在の仕事に対し前向きに捉えていることが観察された。平均得点を算出した結果、4点満点で平均2.11点(標準偏差0.90点)であった。

(4) 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。

(5) 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。

①利用者や家族からの感謝・励まし(134件)

多くの介護職員が、利用者やその家族からの感謝や励ましの言葉によって、離職を思いとどまっていた。「ありがとう」「あなたがいると安心する」「頼りにしている」といった言葉をかけられることで、自分の仕事が誰かの役に立っていることを実感し、働き続ける決意をしたケースが多く見られた。

②職場の人間関係・同僚・上司からの励まし(102件)

職場の同僚や上司からのサポートが、離職を思い止まる大きな要因となっていた。特に、仕事の悩み

を共有し合える仲間や相談に乗ってくれる上司・先輩の存在が重要であり、「あなたが必要だ」「一緒に頑張ろう」といった言葉をかけられることで、続ける意欲が湧いたという意見が多く見られた。

③家族の支え・経済的な理由(64件)

家族の励ましや経済的な事情も、離職を踏みとどまる大きな理由の一つであった。家族から「あなたに合っている仕事だから続けたほうがいい」「これからの時代に必要な仕事だよ」と言われたり、子どものために働き続けることを決意したケースが多数見られた。また、単純に生活費を稼ぐために辞めることができなかったという経済的な要因も含まれていた。

④自分の成長や仕事への適性(48件)

介護職を続けることで自身の成長を実感したり、「この仕事が自分に合っている」と感じることで、離職を考えながらも思いとどまった人も多くいた。特に、「自分が成長できる」「この仕事しかない」と感じるものが、続ける動機となっていた。

⑤職場環境・制度・シフトの問題(29件)

職場の環境や制度が改善されたことが、離職を思いとどまる理由となる場合もあった。例えば、勤務時間の調整ができたこと、管理者や上司が環境改善に努めてくれたことなどが挙げられた。また、シフトの関係で辞めづらいと感じるケースもあった。

⑥特に離職を考えたことがない(97件)

一定数の介護職員は、そもそも離職を考えたことがないと回答していた。職場の環境が良好であり、特に不満がないため離職を考えたことがない、あるいはまだ入職して日が浅いため離職を考えるに至らないというケースが含まれていた。

⑦離職を思いとどまることなく辞めた(7件)

一方で、離職を考えた結果、思いとどまることなく退職した人もいた。人間関係や労働環境の問題、職場の負担の大きさなどにより、最終的に介護の仕事の続けることができなかったという意見も見られた。

特徴的な記述一例を以下に示す。

- ・友人や家族に、「よく頑張っている」と言われた事。他の職員に相談ができる人がいる。
- ・周りの職員と気兼ねなく話せるから仕事が続けられている。
- ・理不尽と思う指導を受け、数日続くことがあったが、現場を見ていた先輩スタッフの方々が、励ましや共感の言葉をかけてくれた。
- ・同僚から「この仕事はあなたの天職だ」と言われた事。
- ・毎日変化があるところや職場の仲間に助けられている実感があり、他の職場では感じられない部分が多いこと
- ・辞めようと何度も思ったけど、何となくやり続けたいと思えたので…。
- ・子供が学校に行けなくなった時、職場に迷惑がかかるので相談したら、社長から午後からの勤務で

もいいと言ってくださり、子供も私もとても助かりました。

- ・他の施設で働いている友達の話を知ると、自分の職場はまだ恵まれていると思った。
- ・他の職員の負担が増えてしまうのが分かっている。
- ・まだ離職を考えていませんが、チームの仲間が普段からサポートしてくれているので大丈夫だと思います。
- ・保育士から介護士になりました。この職場の良し悪しは、別として離職しようと思った事はありません。
- ・自分が好きな仕事なので、離職したいと思わないです。
- ・今まで離職を考えたことはありません。

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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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、以下のようなカテゴリが抽出された。

①職場環境の改善

介護職員が再就職を検討する上で、職場の環境整備が重要であるとの意見が多く寄せられた。

- ・人間関係の良さ

職員同士が円滑なコミュニケーションを取れること、上司が適切にサポートすることが求められています。「誰にでも相談できる環境」や「パワハラ対策の強化」が必要との声もあった。

- ・教育・研修制度の充実

新人教育や現場のスキル習得がスムーズにできるよう、「教育係をつける」「職場見学や体験就職を設ける」などの意見があった。

- ・働きやすいシフト制度の導入

「急な休みにも対応できる仕組み」「勤務時間の柔軟性」「夜勤の負担軽減」などが求められていた。

②賃金・待遇の向上

賃金や待遇面の改善が再就職の重要な要素として挙げられた。

- ・給与の向上

介護職は業務負担が大きい一方で給与が低いという問題が指摘されており、「基本給のアップ」「賞与や昇給の充実」「サービス残業の廃止」などの希望が多く見られた。

- ・福利厚生の充実

「退職金制度」「住宅手当」「家賃補助」などの充実を求める声が多くあった。

- ・有給休暇の取得促進

「10分単位で有給取得可能な制度」「有給休暇を初日から付与」などの意見もあった。

③事前の職場見学・体験就職制度

再就職の際に、職場の雰囲気や業務内容を事前に確認できる制度が必要との声が多く上がった。

- ・お試し就職制度の導入

「1日～3か月間のお試し就職」「1週間のアルバイト体験」など、短期間働いてから本採用を決められる仕組みが求められていた。

- ・職場見学・体験入社 of 拡充

実際の職場環境を知るため、「職場見学の機会」「1週間程度の体験就職」「実際の業務を体験する研修の実施」が望まれていた。

④仕事の役割分担の明確化

業務の負担軽減と効率化のため、明確な役割分担を求める声もあった。

- ・「介護職員は介護業務に専念し、ナースは医療業務、掃除専門スタッフを配置する」

- ・「十分な人員配置で、無理のない業務量にする」
- ・「1人介助ではなく、2人介助を基本とする」

⑤仕事と家庭の両立支援

家庭と両立しながら働きやすい環境づくりが求められていた。

- ・産休・育休の取得促進
「事業所の規模に関わらず、産休・育休を取得しやすくする」
- ・子育て支援の充実
「職場内に託児所や学童保育を設ける」「子どもの行事に合わせて休めるようにする」
- ・介護と仕事の両立支援
「自身の親の介護と両立できる制度が必要」

⑥職場の透明性と情報公開

職場の実情を事前に行うことができる仕組みが求められていた。

- ・職員の口コミや離職率の公開
「職場の口コミ情報を公開する」「離職率を事前に明示する」
- ・給与や待遇の明確化
「就職時に手取り額や福利厚生の詳細を説明する」
- ・離職理由の共有
「過去の離職理由を会社が正直に公開する」

特徴的な記述一例を以下に示す。

- ・施設内もしくは法人内で同じ部署に在籍できる年数が決まっている。(例外あり)異動を行うことで循環を良くし古い考えに固執した考えを無くす。男女別トイレ。職員のプライバシーを守れる休憩スペースがある。
- ・会社のトップが作業所や働いている現場の現状をしっかりと把握し、一緒に取り組めること。
- ・賞与が多い・退職金がある・住宅補助(家賃)がある所。
- ・見学だけではその職場がわかりづらいので、お試し就職があれば離職する人も少なくなるのではないかと思う。
- ・インターンのような職場体験(人間関係・雰囲気などがわかるような)
- ・最初はアルバイトから始めて1ヶ月後に正社員になる。自分の希望を受け入れてもらえたらいいな。
- ・見学、面接時に施設スタッフと話しが出来る時間があればいいと思う。
(施設の実情を知る事が出来れば、就職してからの乖離が少ないと思う。)
- ・1分単位できちんと残業代が出るようなしくみ。子育て休みに協力的なしくみ。
- ・メリットだけでなく、デメリットな部分も教えて欲しい。人手不足でとにかく人手が欲しい為にメリットばかりを強調されるが、ここで就職した際のギャップが生まれる。

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。

- 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。

介護職員の就労に関する意識調査 集計結果 【介護職員】

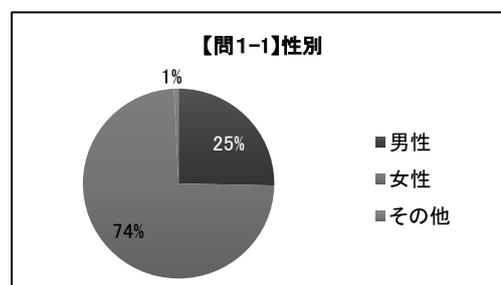
調査票送付事業所	1,733
調査対象者数	1,733
回答者数	762
回収率	44.0%

I. 回答者の基本属性

【問1-1】性別

n=762

	回答数	構成比
1 男性	193	25.3%
2 女性	563	73.9%
3 その他	6	0.8%
合計	762	100.0%

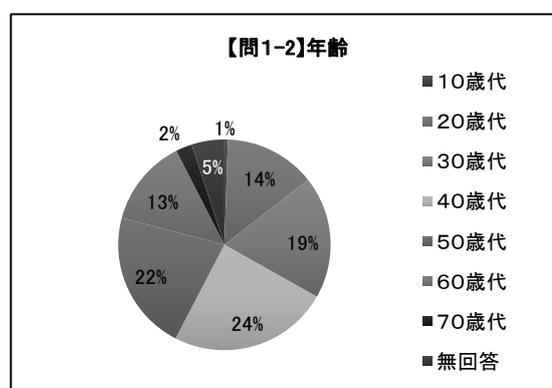


回答者の属性では、男性193名(25.3%)、女性563名(73.9%)で女性の割合が多数となっている。

【問1-2】年齢

n=762

	回答数	構成比
1 10歳代	4	0.5%
2 20歳代	106	13.9%
3 30歳代	143	18.8%
4 40歳代	186	24.4%
5 50歳代	164	21.5%
6 60歳代	102	13.4%
7 70歳代	19	2.5%
8 無回答	38	5.0%
合計	762	100.0%

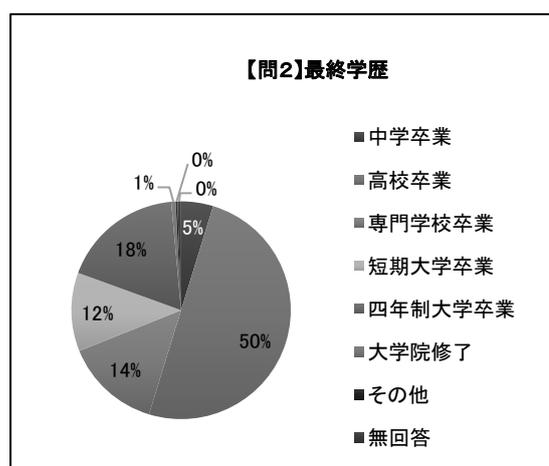


回答者の年齢については、40代が186名(24.4%)と最も多く、次いで50代が164名(21.5%)となっている。この両方で全体の約5割を占めている。3番目以下は、30代143名(18.8%)、20代106名(13.9%)、60代102名(13.4%)の順となっている。また、回答者の平均年齢は、43.66歳(標準偏差0.23歳)であった。

【問2】最終学歴(中途退学の場合は、その前の学歴)

n=762

	回答数	構成比
1 中学卒業	36	4.7%
2 高校卒業	381	50.0%
3 専門学校卒業	108	14.2%
4 短期大学卒業	89	11.7%
5 四年制大学卒業	137	18.0%
6 大学院修了	5	0.7%
7 その他	2	0.3%
8 無回答	4	0.5%
合計	762	100.0%



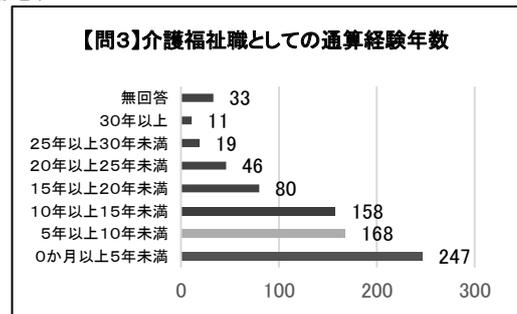
<その他>

専攻科卒業
大学在学中

最終学歴では、「高校卒業」が381名(50.0%)と最も多く、次いで「四年制大学卒業」137名(18.0%)、3番目が「専門学校卒業」108名(14.2%)の順となっている。

【問3】介護福祉職としての通算経験年数(他の職場での経験年数も含む)

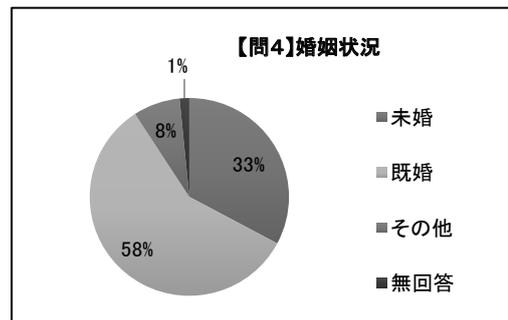
n=762		回答数	構成比
1	0か月以上5年未満	247	32.4%
2	5年以上10年未満	168	22.0%
3	10年以上15年未満	158	20.7%
4	15年以上20年未満	80	10.5%
5	20年以上25年未満	46	6.0%
6	25年以上30年未満	19	2.5%
7	30年以上	11	1.4%
8	無回答	33	4.3%
合計		762	100.0%



介護福祉職としての通算経験年数では、「0か月以上5年未満」が247名(32.4%)と最も多く、次いで「5年以上10年未満」168名(22.0%)、「10年以上15年未満」158名(20.7%)と続いている。20年以上の勤務経験がある介護職員は、全体の約1割となっている。

【問4】婚姻状況

n=762		回答数	構成比
1	未婚	250	32.8%
2	既婚	442	58.0%
3	その他	58	7.6%
4	無回答	12	1.6%
合計		762	100.0%



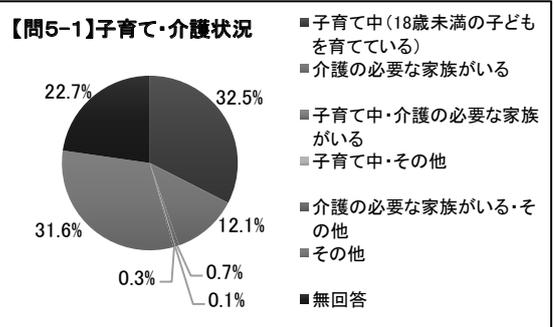
<その他>

離婚	20件
死別	12件
離別	7件

婚姻状況では、未婚250名(32.8%)、既婚442名(58.0%)と既婚者の割合が高くなっている。

【問5-1】子育て・介護状況

n=762		回答数	構成比
1	子育て中(18歳未満の子どもを育てている)	248	32.5%
2	介護の必要な家族がいる	92	12.1%
3	子育て中・介護の必要な家族がいる	5	0.7%
4	子育て中・その他	1	0.1%
5	介護の必要な家族がいる・その他	2	0.3%
6	その他	241	31.6%
7	無回答	173	22.7%
合計		762	100.0%

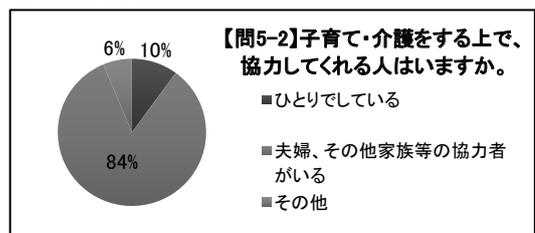


子育て・介護状況では、「子育て中(18歳未満の子どもを育てている)」が248名(32.5%)と最も多く、次いで「その他」241名(31.6%)、「介護の必要な家族がいる」が92名(12.1%)の順となっている。

【問5-2】(問5-1で「1. 子育て中」「2. 介護の必要な家族がいる」と回答した方)

子育て・介護をする上で、協力してくれる人はいますか。

n=348		回答数	構成比
1	ひとりですしている	35	10.1%
2	夫婦、その他家族等の協力者がいる	291	83.6%
3	その他	22	6.3%
合計		348	100.0%

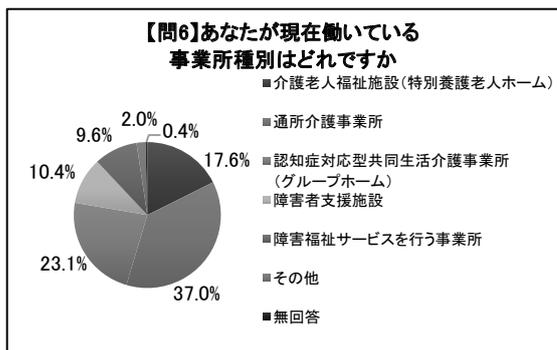


問5-1「子育て中」「介護の必要な家族がいる」との回答者のうち、子育て・介護の協力者の状況では、「夫婦、その他協力者がいる」が291名(83.6%)と8割以上を占めている。「ひとりですしている」は35名(10.1%)となっている。

II. 就労状況

【問6】あなたが現在働いている事業所種別はどれですか。複数職場がある場合は、主な職場を1つ。

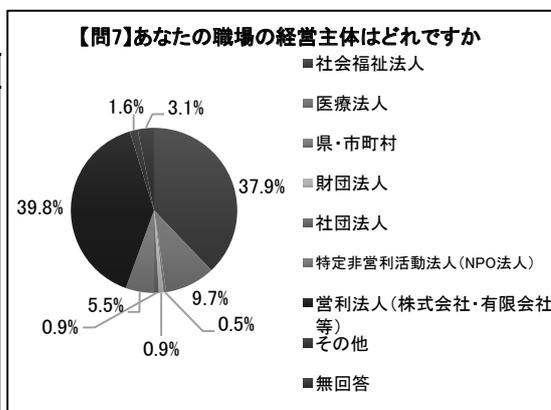
n=762		
	回答数	構成比
1 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	134	17.6%
2 通所介護事業所	282	37.0%
3 認知症対応型共同生活介護事業所(グループホーム)	176	23.1%
4 障害者支援施設	79	10.4%
5 障害福祉サービスを行う事業所	73	9.6%
6 その他	15	2.0%
7 無回答	3	0.4%
合計	762	100.0%



現在の事業所種別では、「通所介護事業所」が282名(37.0%)と最も多く、次いで「認知症グループホーム」176名(23.1%)、「特別養護老人ホーム」134名(17.6%)の順となっている。4番目以下は、「障害者支援施設」79名(10.4%)、「障害福祉サービスを行う事業所」73名(9.6%)となっている。

【問7】あなたの職場の経営主体はどれですか。

n=762		
	回答数	構成比
1 社会福祉法人	289	37.9%
2 医療法人	74	9.7%
3 県・市町村	4	0.5%
4 財団法人	7	0.9%
5 社団法人	7	0.9%
6 特定非営利活動法人(NPO法人)	42	5.5%
7 営利法人(株式会社・有限会社等)	303	39.8%
8 その他	12	1.6%
9 無回答	24	3.1%
合計	762	100.0%



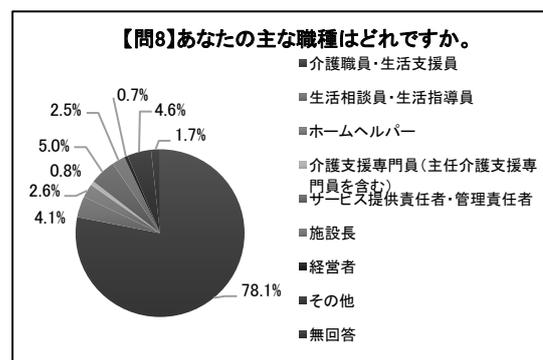
<その他>

生活協同組合	2件	一般社団法人	1件
公益財団法人	1件	分からない	1件
合同会社	1件		

経営主体種別では、営利法人(株式会社・有限会社等)が303名(39.8%)と最も多く、次いで「社会福祉法人」が289名(37.9%)となっており、両方で約8割を占めている。3番目以下では、「医療法人」74名(9.7%)、「NPO法人」42名(5.5%)の順となっている。

【問8】あなたの主な職種はどれですか。

n=762		
	回答数	構成比
1 介護職員・生活支援員	595	78.1%
2 生活相談員・生活指導員	31	4.1%
3 ホームヘルパー	20	2.6%
4 介護支援専門員(主任介護支援専門員を含む)	6	0.8%
5 サービス提供責任者・管理責任者	38	5.0%
6 施設長	19	2.5%
7 経営者	5	0.7%
8 その他	35	4.6%
9 無回答	13	1.7%
合計	762	100.0%



<その他>

看護師、看護職員	15件	送迎員	1件
職業指導員	6件	事務員	1件
児童指導員	2件	相談支援専門員	1件
調理	1件	目標賃金達成指導員	1件

主な職種については、「介護職員・生活支援員」が595名(78.1%)と全体の約8割と多数となっている。次いで「サービス提供責任者・管理責任者」38名(5.0%)、「生活相談員・生活指導員」31名(4.1%)の順となっている。

【問9】あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか。

n=762

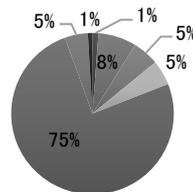
	回答数	構成比
1 経営者(施設や事業所などを経営する者)	9	1.2%
2 施設や事業所などの組織を束ねる管理者	58	7.6%
3 係長・主任等のチームリーダー	40	5.2%
4 介護職のチームリーダー	38	5.0%
5 介護職員	575	75.5%
6 その他	35	4.6%
7 無回答	7	0.9%
合計	762	100.0%

<その他>

生活支援員	5件
支援員	4件
看護師と介護職員の兼務	3件
調理員と介護職員の兼務	1件
事務員と介護職員の兼務	1件
機能訓練師と看護師の兼務	1件
生活相談員と介護職員の兼務	1件
看護師	1件
看護業務	1件

職業指導員	1件
利用者様の健康管理処置他	1件
現場職員の教育担当	1件
管理者	1件
施設職員	1件
一般職員	1件
相談役	1件
管理栄養士	1件
送迎担当	1件

【問9】あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか



- 1 経営者(施設や事業所などを経営する者)
- 2 施設や事業所などの組織を束ねる管理者
- 3 係長・主任等のチームリーダー
- 4 介護職のチームリーダー
- 5 介護職員
- 6 その他
- 7 無回答

職場での立場については、「介護職員」が575名(75.5%)と全体の約8割となっている。次いで「施設や事業所などの組織を束ねる管理者」58名(7.6%)、「係長・主任等のチームリーダー」40名(5.2%)の順となっている。

【問10】あなたの雇用形態はどれですか。

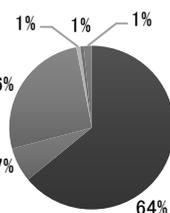
n=762

	回答数	構成比
1 正規職員(正規雇用)	488	64.0%
2 契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)	52	6.8%
3 パート・アルバイト(非正規の直接雇用)	199	26.1%
4 派遣職員(非正規の間接雇用)	6	0.8%
5 その他	5	0.7%
6 無回答	12	1.6%
合計	762	100.0%

<その他>

役員兼任
会社役員
臨時職員

【問10】あなたの雇用形態はどれですか



- 正規職員(正規雇用)
- 契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)
- パート・アルバイト(非正規の直接雇用)
- 派遣職員(非正規の間接雇用)
- その他
- 無回答

雇用形態別では、「正規職員(正規雇用)」が488名(64.0%)と最も多く、次いで「パート・アルバイト(非正規の直接雇用)」199名(26.1%)、「契約職員・嘱託職員(非正規の直接雇用)」52名(6.8%)の順となっている。

【問11】あなたの1週間あたりの超過勤務時間は、平均して何時間程度ですか。

※誤回答が散見されるため、調査項目から除外します。

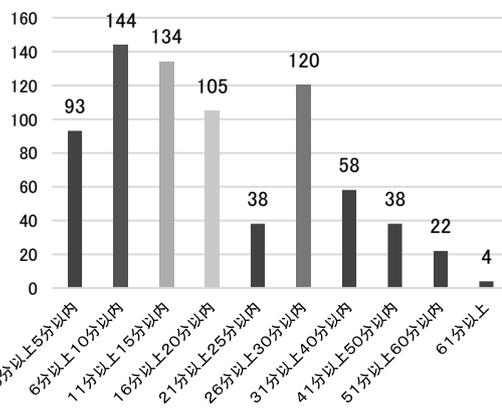
【問12】あなたの通勤時間(片道)は、何分程度ですか。

n=762

	回答数	構成比
1 0分以上5分以内	93	12.2%
2 6分以上10分以内	144	18.9%
3 11分以上15分以内	134	17.6%
4 16分以上20分以内	105	13.8%
5 21分以上25分以内	38	5.0%
6 26分以上30分以内	120	15.7%
7 31分以上40分以内	58	7.6%
8 41分以上50分以内	38	5.0%
9 51分以上60分以内	22	2.9%
10 61分以上	4	0.5%
11 無回答	6	0.8%
合計	762	100.0%

通勤時間(片道)では、「6分以上10分以内」が144名(18.9%)と最も多く、次いで「11分以上15分以内」が134名(17.6%)、「26分以上30分以内」120名(15.7%)の順となっている。全体的には「30分以内」の回答が8割以上を占めている。

【問12】あなたの通勤時間(片道)は、何分程度ですか

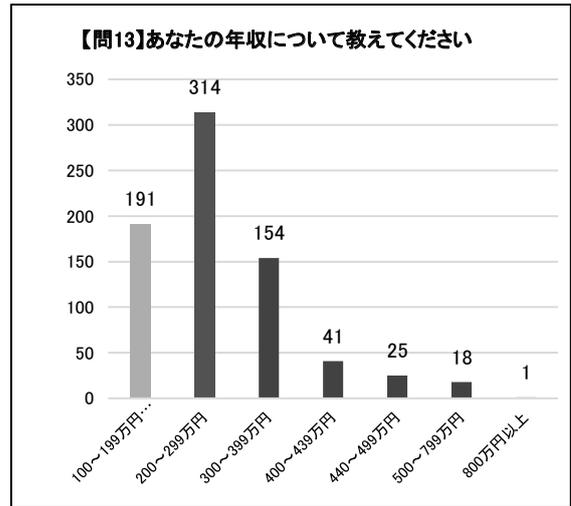


【問13】あなたの年収について教えてください。

n=762

		回答数	構成比
1	100～199万円以下	191	25.1%
2	200～299万円	314	41.2%
3	300～399万円	154	20.2%
4	400～439万円	41	5.4%
5	440～499万円	25	3.3%
6	500～799万円	18	2.4%
7	800万円以上	1	0.1%
8	無回答	18	2.4%
	合計	762	100.0%

年収別では、「200～299万円」が314名(41.2%)と最も多く、2番目が「100～199万円以下」191名(25.1%)、3番目が「300～399万円」154名(20.2%)の順となっている。上位3つで約9割を占めている。「400万円以上」の回答は、全体の約1割となっている。



【問14】職務に関わる研修(職場内・職場外問わない)について、あなたが過去1年間に参加した研修回数を教えてください。

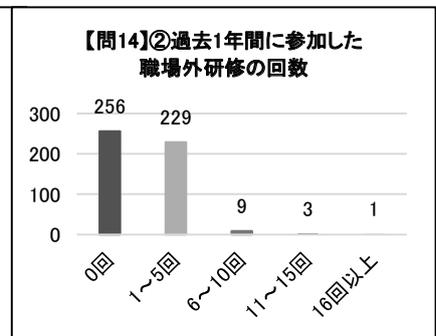
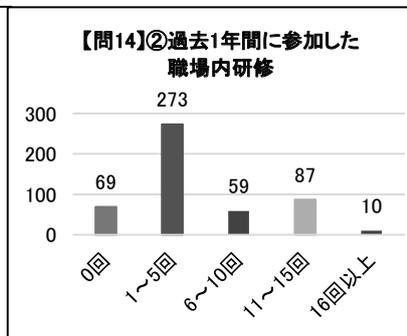
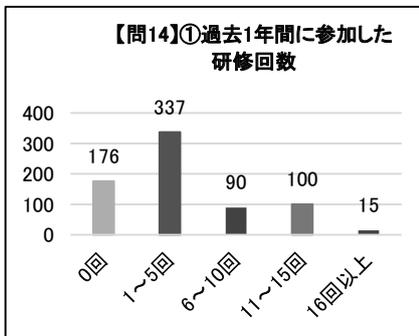
①過去1年間に参加した研修回数

②過去1年間に1回以上研修に参加した方が参加した職場内研修・職場外研修の回数

①n=762

②n=542(762件のうち、①の0回176件と無回答44件、計220件を除く)

参加した研修回数	①		②職場内研修		②職場外研修	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0回	176	23.1%	69	12.7%	256	47.2%
1回	91	11.9%	79	14.6%	134	24.7%
2回	104	13.6%	73	13.5%	57	10.5%
3回	63	8.3%	46	8.5%	22	4.1%
4回	44	5.8%	37	6.8%	7	1.3%
5回	35	4.6%	38	7.0%	9	1.7%
6回	35	4.6%	23	4.2%	2	0.4%
7回	16	2.1%	8	1.5%	3	0.6%
8回	10	1.3%	4	0.7%	2	0.4%
9回	2	0.3%	5	0.9%	0	0.0%
10回	27	3.5%	19	3.5%	2	0.4%
11回	3	0.4%	6	1.1%	0	0.0%
12回	63	8.3%	70	12.9%	1	0.2%
13回	12	1.6%	7	1.3%	0	0.0%
14回	10	1.3%	1	0.2%	0	0.0%
15回	12	1.6%	3	0.6%	2	0.4%
16～20回	11	1.4%	6	1.1%	1	0.2%
21～25回	1	0.1%	1	0.2%	0	0.0%
31～35回	2	0.3%	2	0.4%	0	0.0%
41～45回	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%
46～50回	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	44	5.8%	44	8.1%	44	8.1%
合計	762	100.0%	542	100.0%	542	100.0%

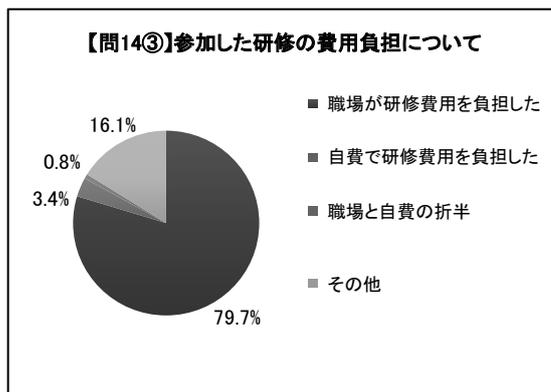


「①過去1年間に参加した研修回数」では、「1～5回」が337名(44.2%)と最も多く、次いで「0回」が176名(23.1%)となっている。3番目以下では、「11回～15回」が100名(13.1%)、「6～10回」が90名(11.8%)、「16回以上」15名(2.0%)の順となっている。また、参加した研修のうちの「職場内の研修回数」内訳では、「1～5回」が273名(50.4%)と最も多く、次いで「11～15回」87名(16.1%)、「0回」69名(12.7%)の順となっている。さらに参加した研修のうちの「職場外の研修回数」内訳では、「0回」が256名(47.2%)と最も多く、次いで「1～5回」が229名(42.3%)となっており、両方で全体の9割を占めている。

【問14③】(過去1年間に1回以上研修に参加した方)参加した研修の費用負担について教えてください。

n=317(542件のうち、無回答225件を除く)

	回答数	構成比
1 職場が研修費用を負担した	1,283	79.7%
2 自費で研修費用を負担した	54	3.4%
3 職場と自費の折半	13	0.8%
4 その他	260	16.1%
合計	1,610	100.0%



<その他>

費用負担なし	19件
無料	11件
無料のオンライン・動画研修	7件
職場内研修の為、無料	5件
テキスト代、自費	1件
実務者研修(ハローワーク主催)	1件

参加した研修回数	職場負担		自費負担		職場と自費の折半		その他	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1回	60	23.3%	14	53.8%	4	66.7%	14	26.4%
2回	62	24.0%	3	11.5%	0	0.0%	8	15.1%
3回	27	10.5%	4	15.4%	0	0.0%	6	11.3%
4回	22	8.5%	3	11.5%	1	16.7%	5	9.4%
5回	16	6.2%	2	7.7%	1	16.7%	3	5.7%
6回	9	3.5%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.4%
7回	4	1.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
8回	3	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
9回	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
10回	8	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
11回	3	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
12回	27	10.5%	0	0.0%	0	0.0%	6	11.3%
13回	3	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
14回	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
15回	4	1.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
16回	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17回	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18回	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
19回	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
20回以上	3	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.9%
合計	258	100.0%	26	100.0%	6	100.0%	53	100.0%

参加研修の費用負担(複数回答)では、「職場が研修費用を負担」が1,283名(79.7%)が最も多く、次いで順に「その他」260名(16.1%)、「自費で研修費用を負担」54名(3.4%)となっている。「その他」(16.1%)の内容をみると、職場内件数のため無料等、費用負担なしが多数を占めている。

【問14④】(問14で「過去1年間に参加した研修回数がゼロ」と回答した方)参加していない理由をお聞かせください。

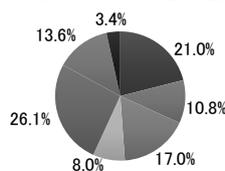
n=176

		回答数	構成比
1	機会があれば参加したいが、業務的余裕がない(人手不足、マンパワー等)	37	21.0%
2	機会があれば参加したいが、経済的な余裕がない(職場の財政的理由、個人の経済的理由等)	19	10.8%
3	機会があれば参加したいが、研修に関する情報を知らないため参加できない	30	17.0%
4	参加したいと思う研修がない	14	8.0%
5	研修に行くことは考えていない	46	26.1%
6	その他	24	13.6%
7	無回答	6	3.4%
	合計	176	100.0%

<その他>

入社して間もない為	6件
コロナ禍の為、研修がなかった。行けなかった。	4件
子どもの世話・送迎等の為	3件
家庭の事情	2件
時間と余裕がない	1件
パートのため	1件
色々参加したいと思うが、復命書を書くのが面倒	1件

【問14④】参加していない理由



- 業務的余裕がない
- 経済的な余裕がない
- 研修情報を知らない
- 参加したいと思う研修がない
- 研修に行くことは考えていない
- その他
- 無回答

問14で「研修回数が0回」の理由について、「研修に行くことは考えていない」が46名(26.1%)と最も多く、次いで「業務的な余裕がない」37名(21.0%)、「研修に関する情報を知らない」30名(17.0%)の順となっている。また、「機会があれば参加したいが、経済的な余裕がない」といった職場、個人の財政的・経済的な理由により参加できないが19名(10.8%)となっている。

Ⅲ. 回答者の状況

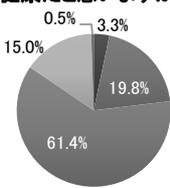
【問15】あなたの状態について、最も当てはまるものはどれですか。

①まったくそう思わない ②あまりそう思わない ③ある程度はそう思う ④非常にそう思う

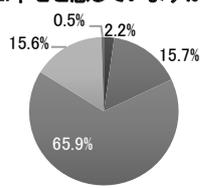
n= 762

		①	②	③	④	無回答	合計
1	あなたは普段、ご自分で健康だと思いますか	25	151	468	114	4	762
	回答数	25	151	468	114	4	762
2	あなたは普段、どの程度幸せと感じていますか	17	120	502	119	4	762
	回答数	17	120	502	119	4	762
3	今の調子でやっていけば、これから起きることにでも対応できる自信がありますか	47	230	428	53	4	762
	回答数	47	230	428	53	4	762
4	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	96	286	302	73	5	762
	回答数	96	286	302	73	5	762

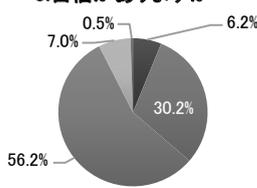
1.健康だと思いますか



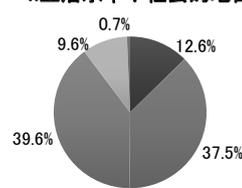
2.幸せと感じていますか



3.自信がありますか



4.生活水準や社会的地位



- ①まったくそう思わない
- ②あまりそう思わない
- ③ある程度はそう思う
- ④非常にそう思う
- 無回答

回答者の健康状況では、「ある程度は思う」が468名(61.4%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」151名(19.8%)、「非常にそう思う」114名(15.0%)の順となっている。

回答者の幸せの感覚では、「ある程度は思う」が502名(65.9%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」120名(15.7%)、「非常にそう思う」119名(15.6%)の順となっている。

回答者の今後の対応への自信の感覚では、「ある程度は思う」が428名(56.2%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」230名(30.2%)、「非常にそう思う」53名(7.0%)の順となっている。

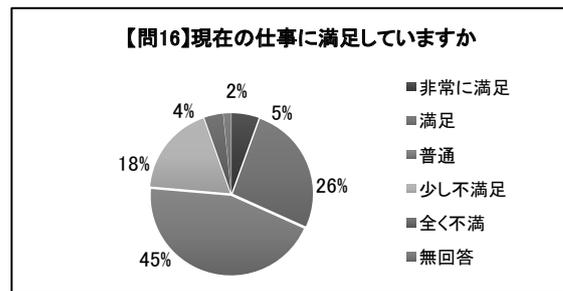
回答者の生活水準、社会的地位の感覚では、「ある程度は思う」が302名(39.6%)と最も多く、次いで「あまりそう思わない」286名(37.5%)となっている。また、期待通りの生活水準や社会的地位を手に入れたかどうかでは、「まったくそう思わない」が、96名(12.6%)となっている。

IV. 回答者の思い

【問16】あなたは、現在の仕事に満足していますか。

n=762

	回答数	構成比
1 非常に満足	42	5.5%
2 満足	200	26.2%
3 普通	340	44.6%
4 少し不満足	139	18.2%
5 全く不満足	29	3.8%
6 無回答	12	1.6%
合計	762	100.0%



現在の仕事の満足度では、「普通」が340名(44.6%)と最も多く、次いで「満足」200名(26.2%)の順となっている。3番目以下は、「少し不満足」139名(18.2%)、「非常に満足」42名(5.5%)、「全く不満足」29名(3.8%)の順となっている。

【問17】やりがいに感じていることをお聞かせください。

※514件の回答あり 主な回答結果は「介護職員を対象とした調査結果の概要 4) (1)」参照のこと
 <問17: やりがいに感じていること(自由記述): 主な回答内容/部分抜粋>

▼利用者・家族からの感謝・笑顔により、人や社会の役に立っていると感じた時(一部抜粋)

・「ありがとう」などの感謝の言葉を利用者様からもらった時
・笑顔になってくれたり、「ありがとう」の言葉にやりがいをを感じる
・お客様に感謝の言葉を頂いた時
・介護の仕事をして、ご利用者が笑顔になるとき
・ご家族から感謝された時にやりがいをを感じる
・子供たちの成長を見ること。保護者の人の相談に乗り、解決できて、笑顔が出た時
・利用者から感謝をされたり役に立てたと思うとやりがいをを感じる
・自分を必要としてくれていることにやりがいをを感じる
・入居者様に喜んで頂き、安心して生活されていると感じた時
・認知症や精神障害の入所(居)者様が自分の言葉かけに安心して落ち着かれた時
・日々の業務やサービスの中で利用者から喜びや感謝の気持ちを直接いただけること
・利用者が心を開いてくれていると感じた時
・利用者が楽しめる活動等を見つけたり新しい発見があった時
・利用者との関わるなかで色々なことを把握出来たり、笑顔が見れるだけで、がんばれる
・利用者やご家族に満足して頂いていると実感した時
・利用者さんが成長したと感じたとき。自分の勤務態度についてほめてもらえたとき
・利用者さんと笑い合ったり、笑顔が見られたりするとうれしい
・利用者さんの成長を感じたとき。利用者さんの夢が叶ったとき
・利用者との距離が近く、楽しい時間を一緒に過ごせている事 等

▼業務スキルの向上や経験蓄積により自己成長を感じる時(一部抜粋)

・介護の技術や知識が身につく、家族の介護に役立った時
・経験値が上がっていく事に喜びを感じる。視野が広がったと感じた時
・自分の今までの経験を活かした時
・出来なかった事が少しずつ出来るようになり、時間も少しずつ早くなってきたこと
・できることが増えたと感じた時。できなかったことができるようになった時
・人と接する事のむずかしさもありますが、日々の変化で自分を成長させてもらえること 等

▼職員スタッフによるチームワークを発揮・認識できた時(一部抜粋)

・上司、職員に恵まれて、頑張ろうという気持ちになる
・職員がいきいきとしていること。利用者さまが「私たちが必要としている」と感じられること
・ユニットで1つのチームとして、他のスタッフと協力しあえていること
・スタッフ間の信頼関係が構築出来た時、出来ていると感じた時。
・チームとして役割を全うできた時。利用者・ご家族からの感謝の思いを頂ける時
・チームを組んで1つ1つの問題に取り組む事が出来た時
・他のスタッフが自分を頼ってくれて利用者さんから頼られたりした時にやりがいをを感じる
・他のスタッフの方から頼りにされて仕事を任せられる時
・ユニットで1つのチームとして、他のスタッフと協力しあえていると感じる時
・何でも話せる職場でよい方向へに向かってチームで取り組んでいる時
・人間関係が良いのでそこがやりがいになっている 等

▼その他(働き方や雇用条件などの働きやすさを感じている)(一部抜粋)

- ・子育て中であるが両立できていることが嬉しい
- ・家族と共に過ごす時間が確保できている
- ・給料が上がった時 等

▼やりがいを感じられない 等(一部抜粋)

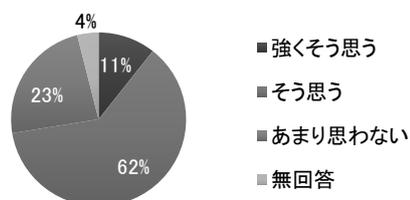
- ・今の状態では不安ばかり
- ・お金と仕事内容が成り立っていない
- ・最近、やりがいを感じていない 等

【問18】あなたは介護福祉職を続けようと思いますか。

n=762

	回答数	構成比
1 強くそう思う	81	10.6%
2 そう思う	471	61.8%
3 あまり思わない	180	23.6%
4 無回答	30	3.9%
合計	762	100.0%

【問18】あなたは介護福祉職を続けようと思いますか



介護職を続けたいかどうかの意向では、「そう思う」471名(61.8%)と最も多く、次いで「あまり思わない」180名(23.6%)、3番目に「強くそう思う」81名(10.6%)の順となっている。

【問19】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、つらかったなど)とその理由を教えてください。

<主な回答／一部抜粋> ※回答:504件

1. 感動した出来事

コップにお茶が入ると、すぐ飲まないと気がすまない利用者さんに、事務所にいる職員さんにお茶を持って行ってもらうという役割を持ってもらった。その日はみんなの分のお茶も入れてもらい、入れ終わった後少し様子を見てみると、事務所にいる職員さんのお茶を一番に持って行って。自分が一番にお茶を飲みたいはずなのに偉いなと感動した。

看取り介護を今まで10名近く行い、皆さん息を引き取るまでがんばっている姿。

利用者さん自身、またはご家族の悩みに寄り添い、共に課題をクリアしたこと。自身の気持ちを上手く表現出来ない利用者さんの気持ちが汲み取れた時の感動はとても大きいものです。

2. 嬉しかった出来事

・普段、施設では食欲なく食事量も少ない利用者さんが外食へ行くと嬉しそうに沢山ご飯食べてくれた時はすごくうれしかったです。施設内ばかりいても楽しくないから、利用者さんも外出する事で喜ばれるんだなと思い私も嬉しい気持ちになりました。もう一つは看取りの方に本人の希望で仲の良い利用者さん職員・家人と地元の四国の親せきの方に会いに行った事です。最後にやりたい事をさせてあげれたなと思います。

作業所に通所できることが幸せと言ってくれたことがとても嬉しかった。

利用者がリハビリを頑張って目標であった在宅復帰できた時がとても嬉しかったです。“私にもできた”“これができるようになった”という言葉をきけるのが一番の嬉しいことです。

3. つらかった出来事

利用者さんからの暴力がつらかった。

利用者様が亡くなられた時。

職場内のいじめ

4. その他様々な出来事

エンゼルケアさせて頂いた時、ご利用者の人生の最期に立ち合うという責任感と、ささいな事が当たり前に行っている自分は幸せだと感じた。

お年寄りとのコミュニケーションで喜怒哀楽をそのまま出してくれるのでそこに接していると、心に残る事があります。

感情を入れないように努力している。

【問20】離職を思いとどまることができたエピソード(誰から・どんな・なぜ等)をお聞かせください。

※340件の回答あり

<主な回答>

利用者さんに頼りにしていると話をされた時

ご利用者様に「ずっとここにおってな」と涙ながらに言われた。

知人を通し、利用者家族からの御礼の言葉を頂いた。

事業所のスタッフがいい人だから。

自分の変化に気づき、話かけてくれる会社の上司がいたこと。

職場の仲間がいたから。

家族から現在の仕事があなたに合っているとされたこと。

家族との生活があるから。

自分で自分を励ましたり、家族の温かい言葉。

他の施設で働いている友達の話を知ると、自分の職場はまだ恵まれていると思った。

友人から止められた事

友人や家族に、「よく頑張っている」と言われた事。他の職員に相談ができる人がいる。

自分の成長につながると思ってふみとどまった。

人員がギリギリでシフトを組んでいるので、自分が辞めると他の職員に迷惑がかかると思った為。

生活の為

自分が好きな仕事なので、離職したいと思わないです。

まだ離職しようと思った事はありますが、資格を取るまでは続けようと思っている。

まだ離職を考えていませんが、チームの仲間が普段からサポートしてくれているので大丈夫だと思います。

【問21】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いますか。

※354件の回答あり

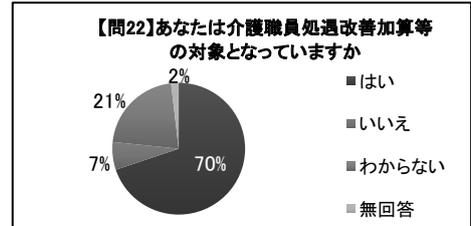
<主な回答>

1か月～3か月間のお試し
1週間のお試し就職(報酬あり)
3日間のお試し就職(報酬有)
給与向上。休みが多い。
雇用契約の内容を明確に提示してもらう。
退職金
インターンのような職場体験(人間関係・雰囲気などがわかるような)
見学、面接時に施設スタッフと話しが出来る時間があればいいと思う。(施設の実情を知る事が出来れば、就職してからの乖離が少ないと思う。)
職場体験(報酬あり)
・意見を言いやすい環境(新人でも) ・職員自身が優しく接する(誰にでも)
仕事をするにあたり、職員一人ひとりのモチベーションが保たれるような上司との関わり(職員への声かけetc.)
職員間で仕事を助け合える環境であってほしい。
業務が慣れるまでパートナー制度等あれば働きやすい。
新人の職員に教育する人をつけて同じ人が指導するようにしたらいいと思う。シフトで毎日指導者が変わると教え方がバラバラで困惑すると思う。
相談しやすい新人指導者がいる環境があれば良い。
もっと自由に休みを取れる職場であってほしい。
有休が取りやすい。資格賃金アップ。離職率少
・産休・育休の取りやすさ(事業所の大きさに関わらず) ・家族と過ごす時間(平日夕方、土日祝)の確保 ・良好な人間関係構築のための上司や会社のバックアップ ・上司の育成(スタッフ全員への正しい評価) ・他業種と同じ程度の給与(サービス残業の徹底的な廃止)
・介護職は介護の仕事。 ・ナースは、バイタル測定や調子が悪そうな人の観察処置。 ・そうじ(居室を含めシーツ交換)は掃除の人等いれば、良いと思う。 ・人数を余裕を持って配置しても経営していけるような制度(忙しい時を想定して忙しい時を通常として)
仕事量の不公平を改善してほしい。
施設内もしくは法人内で同じ部署に在籍できる年数が決まっている。(例外あり)異動を行うことで循環を良くし古い考えに固執した考えを無くす。男女別トイレ。職員のプライバシーを守れる休憩スペースがある。
子育て支援(産休育休などの取りやすさ)
子育て中なので、子供の行事や体調不良で学校を休む時は休みがとりやすい制度があると良い。
職場に託児所等あれば働きやすくなると思う。
コンプライアンス
新しい技術をどんどん取り入れている。ロボットがいたり、新しい運営の形態があったり。
髪型自由、服装自由、制度。お試し期間制度

V. 介護職員処遇改善加算等

【問22】あなたは介護職員処遇改善加算等の対象となっていますか。

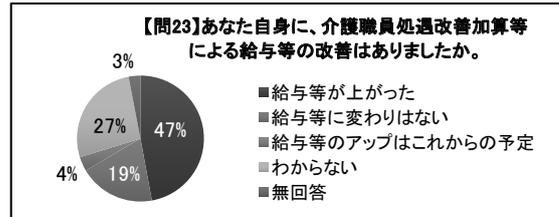
n=762		回答数	構成比
1	はい	532	69.8%
2	いいえ	52	6.8%
3	わからない	164	21.5%
4	無回答	14	1.8%
合計		762	100.0%



介護職員処遇改善加算の対象状況では、「はい」が532名(69.8%)と多数となっており、全体の約7割を占めている。次いで「わからない」が164名(21.5%)、「いいえ」は52名(6.8%)となっている。

【問23】あなた自身に、介護職員処遇改善加算等による給与等の改善はありましたか。

n=762		回答数	構成比
1	給与等が上がった	359	47.1%
2	給与等に変わりはない	148	19.4%
3	給与等のアップはこれからの予定	28	3.7%
4	わからない	204	26.8%
5	無回答	23	3.0%
合計		762	100.0%



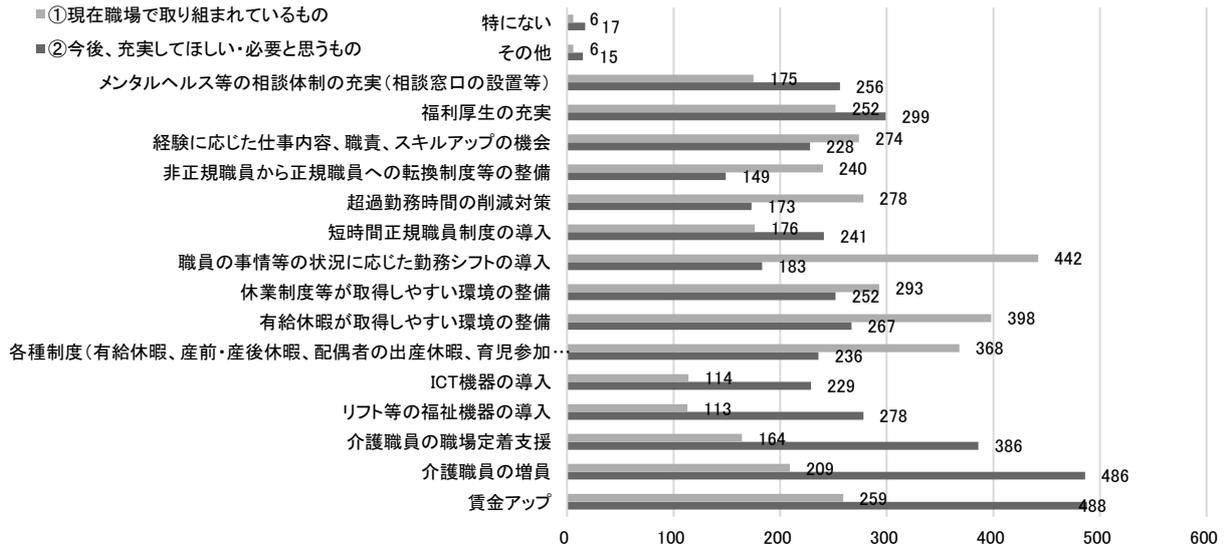
介護職員処遇改善加算による給与改善の状況では、「給与等が上がった」が359名(47.1%)と最も多く、次いで「わからない」204名(26.8%)の順となっている。3番目以下では、「給与等に変わりはない」が148名(19.4%)、「給与等のアップはこれからの予定」28名(3.7%)の順となっている。

【問24】あなたの働く職場において、教えてください。(複数回答可)

- ① 現在職場で取り込まれているもの ①n=626(762件のうち、無回答136件を除く)
 ② 今後、充実してほしい・必要と思うもの ②n=681(762件のうち、無回答81件を除く)

	①現在		②今後		
	回答数	構成比	回答数	構成比	
1	賃金アップ	259	6.9%	488	11.7%
2	介護職員の増員	209	5.5%	486	11.6%
3	介護職員の職場定着支援	164	4.4%	386	9.2%
4	リフト等の福祉機器の導入	113	3.0%	278	6.6%
5	ICT機器の導入	114	3.0%	229	5.5%
6	各種制度(有給休暇、産前・産後休暇、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇、育児休暇・育児時短勤務、介護休暇等)のルールや取得方法の周知・サポート	368	9.8%	236	5.6%
7	有給休暇が取得しやすい環境の整備	398	10.6%	267	6.4%
8	休業制度等が取得しやすい環境の整備	293	7.8%	252	6.0%
9	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入	442	11.7%	183	4.4%
10	短時間正規職員制度の導入	176	4.7%	241	5.8%
11	超過勤務時間の削減対策	278	7.4%	173	4.1%
12	非正規職員から正規職員への転換制度等の整備	240	6.4%	149	3.6%
13	経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの機会	274	7.3%	228	5.5%
14	福利厚生充実	252	6.7%	299	7.1%
15	メンタルヘルス等の相談体制の充実(相談窓口の設置等)	175	4.6%	256	6.1%
16	その他	6	0.2%	15	0.4%
17	特になし	6	0.2%	17	0.4%
合計		3,767	100.0%	4,183	100.0%

【問24】あなたの働く職場において、教えてください。



職場における処遇や業務改善の取組について、「現在、取り組まれているもの」では、「職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入」が442名(11.7%)と最も多く、次いで「有給休暇が取得しやすい環境整備」398名(10.6%)、3番目が「各種制度(産休育休・時短勤務・介護休暇等)のルールや取得方法の周知・サポート」368名(9.8%)の順となっている。4番目以下では、「休業制度等が取得しやすい環境整備」293名(7.8%)、「超過勤務時間の削減対策」278名(7.4%)、「経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの機会」274名(7.3%)、「賃金アップ」259名(6.9%)の順に続いている。

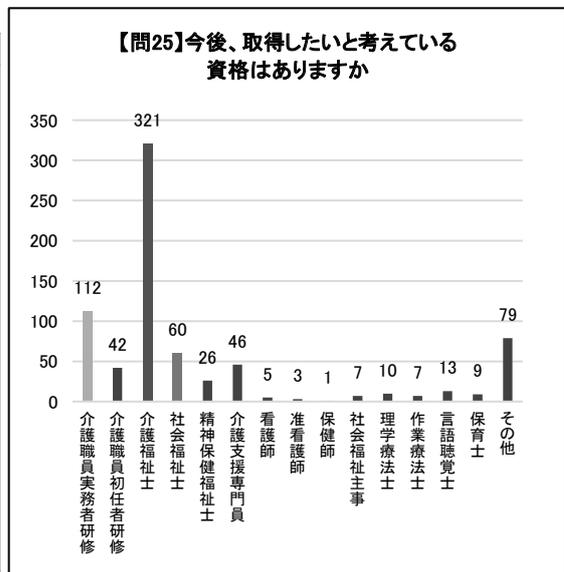
また、「今後、充実してほしい・必要と思うもの」では、「賃金アップ」が488名(11.7%)と最も多く、次いで「介護職員の増員」が486名(11.6%)、3番目が「介護職員の職場定着支援」386名(9.2%)となっている。4番目以下では、「福利厚生等の充実」299名(7.1%)、「リフト等の福祉機器の導入」278名(6.6%)、「有給休暇が取得しやすい環境整備」267名(6.4%)、「メンタルヘルス等の相談体制の充実」256名(6.1%)の順に続いている。

VI. キャリアアップ

【問25】今後、取得したいと考えている資格はありますか。(複数回答可)

n=514(762件のうち、無回答248件を除く)

資格	回答数	構成比
1 介護職員実務者研修	112	15.1%
2 介護職員初任者研修	42	5.7%
3 介護福祉士	321	43.3%
4 社会福祉士	60	8.1%
5 精神保健福祉士	26	3.5%
6 介護支援専門員	46	6.2%
7 看護師	5	0.7%
8 准看護師	3	0.4%
9 保健師	1	0.1%
10 社会福祉主事	7	0.9%
11 理学療法士	10	1.3%
12 作業療法士	7	0.9%
13 言語聴覚士	13	1.8%
14 保育士	9	1.2%
15 その他	79	10.7%
合計	741	100.0%



＜その他＞

考えていない・特になし	61件	心理カウンセラー	1件
年齢的に考えていない	3件	防災訓練士	1件
嗜煙吸引、注入の研修	1件	ヨガ	1件
指導に関する資格	1件	とれるものを少しずつ	1件
主任ケアマネ	1件		

今後取得したい資格では、「介護福祉士」が321名(43.3%)と最も多く、次いで「介護職員実務者研修」が112名(15.1%)、3番目が「社会福祉士」60名(8.1%)となっている。4番目以下では、「介護支援専門員」46名(6.2%)、「介護職員初任者研修」42名(5.7%)、「精神保健福祉士」26名(3.5%)の順で続いている。

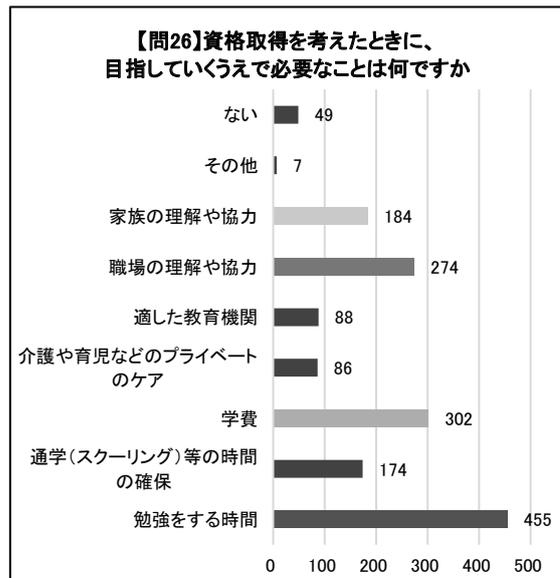
【問26】資格取得を考えたときに、目指していくうえで必要なことは何ですか。(複数回答可)

n=643(762件のうち、無回答119件を除く)

	回答数	構成比
1 勉強をする時間	455	28.1%
2 通学(スクーリング)等の時間の確保	174	10.7%
3 学費	302	18.7%
4 介護や育児などのプライベートのケア	86	5.3%
5 適した教育機関	88	5.4%
6 職場の理解や協力	274	16.9%
7 家族の理解や協力	184	11.4%
8 その他	7	0.4%
9 ない	49	3.0%
合計	1,619	100.0%

<その他>

介護福祉士試験の理解度
資格取得期間中の生活の安定
自身の健康
受験資格3年、540日以上
人員が足りている
モチベーションの維持
やる気



資格取得を目指す時に必要なことでは、「勉強する時間」が455名(28.1%)と最も多く、次いで「学費」302名(18.7%)、3番目が「職場の理解や協力」274名(16.9%)の順となっている。4番目以下では、「家族の理解や協力」184名(11.4%)、「通学等の時間の確保」174名(10.7%)、「適した教育機関」88名(5.4%)との順で続いている。

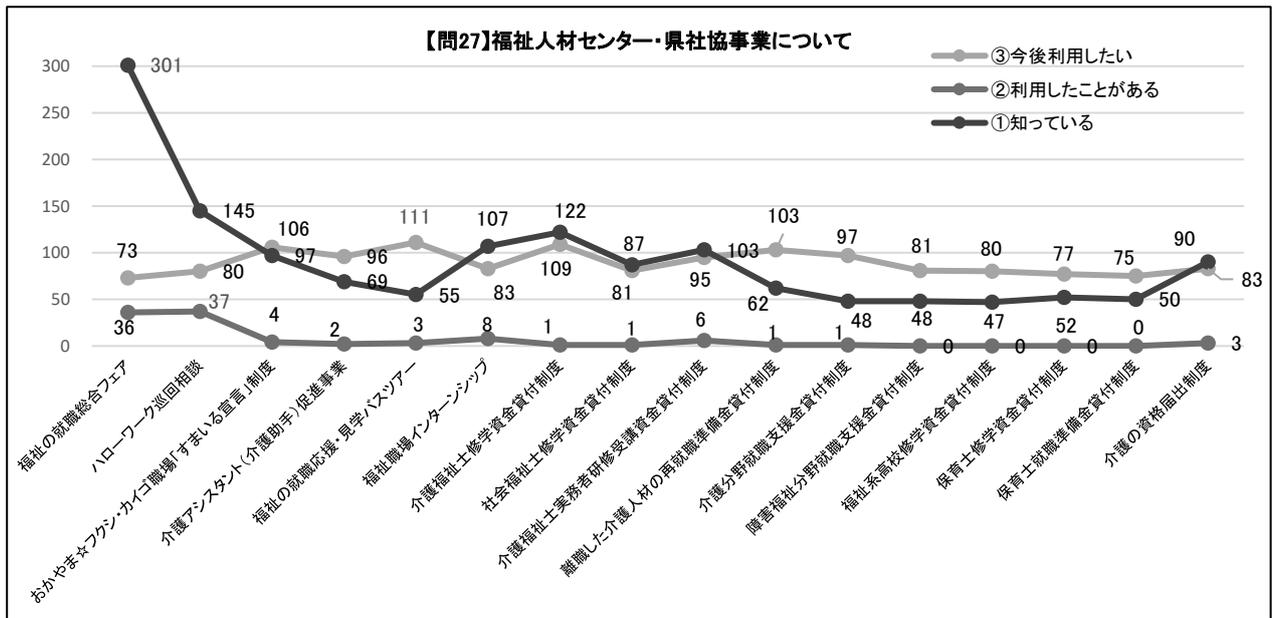
VII. 福祉人材センター・県社協事業の認知度

【問27】福祉人材センター・県社協事業のなかで、当てはまるものはなんですか。(すべて回答)

- ①知っている
- ②利用したことがある
- ③今後利用したい

n=525(762件のうち、無回答237件を除く)

	①知っている		②利用した		③今後利用したい	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 福祉の就職総合フェア	301	20.3%	36	35.0%	73	5.1%
2 ハローワーク巡回相談	145	9.8%	37	35.9%	80	5.6%
3 おかやま☆フクシ・カイゴ職場「すまいる宣言」制度	97	6.5%	4	3.9%	106	7.4%
4 介護アシスタント(介護助手)促進事業	69	4.7%	2	1.9%	96	6.7%
5 福祉の就職応援・見学バスツアー	55	3.7%	3	2.9%	111	7.8%
6 福祉職場インターンシップ	107	7.2%	8	7.8%	83	5.8%
7 介護福祉士修学資金貸付制度	122	8.2%	1	1.0%	109	7.6%
8 社会福祉士修学資金貸付制度	87	5.9%	1	1.0%	81	5.7%
9 介護福祉士実務者研修受講資金貸付制度	103	6.9%	6	5.8%	95	6.6%
10 離職した介護人材の再就職準備金貸付制度	62	4.2%	1	1.0%	103	7.2%
11 介護分野就職支援金貸付制度	48	3.2%	1	1.0%	97	6.8%
12 障害福祉分野就職支援金貸付制度	48	3.2%	0	0.0%	81	5.7%
13 福祉系高校修学資金貸付制度	47	3.2%	0	0.0%	80	5.6%
14 保育士修学資金貸付制度	52	3.5%	0	0.0%	77	5.4%
15 保育士就職準備金貸付制度	50	3.4%	0	0.0%	75	5.2%
16 介護の資格届出制度	90	6.1%	3	2.9%	83	5.8%
合計	1,483	100.0%	103	100.0%	1,430	100.0%



福祉人材センター・県社協事業について、知っている事業・取組では、「福祉の就職総合フェア」が301名(20.3%)と最も多く、次いで「ハローワーク巡回相談」145名(9.8%)、3番目が「介護福祉士修学資金貸付制度」122名(8.2%)となっている。4番目以下は、「福祉職場インターンシップ」107名(7.2%)、「介護福祉士実務者研修受講資金貸付制度」103名(6.9%)の順で続いている。

また、当該センター・事業の利用状況では、「ハローワーク巡回相談」が37名(35.9%)と最も多く、次いで「福祉の就職総合フェア」36名(35.0%)、「福祉職場インターンシップ」8名(7.8%)の順で続いている。なお②利用状況の数値は、①知っていると比較して全体的に少数割合となっている。

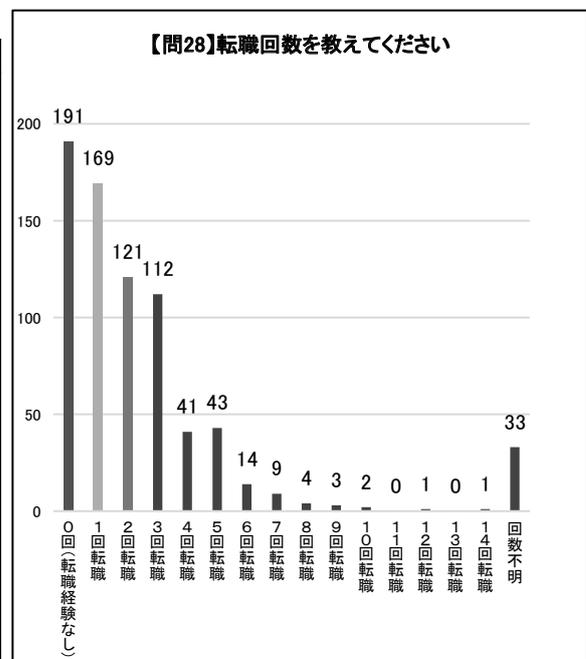
さらに、当該センター・事業の今後の利用希望・意向では、「福祉の就職応援・見学バスツアー」が111名(7.8%)と最も多く、次いで「介護福祉士修学資金貸付制度」が109名(7.6%)、3番目が「おかやま☆フクン・カイゴ職場「すまいる宣言」制度」106名(7.4%)、4番目が「離職した介護人材の再就職準備金貸付制度」103名(7.2%)の順で続いている。

VIII. これまでの介護に関する経験や転職等の経験

【問28】転職経験はありますか。その回数を教えてください。

n=762

転職回数	回答数	構成比
0回(転職経験なし)	191	25.1%
1回転職	169	22.2%
2回転職	121	15.9%
3回転職	112	14.7%
4回転職	41	5.4%
5回転職	43	5.6%
6回転職	14	1.8%
7回転職	9	1.2%
8回転職	4	0.5%
9回転職	3	0.4%
10回転職	2	0.3%
11回転職	0	0.0%
12回転職	1	0.1%
13回転職	0	0.0%
14回転職	1	0.1%
回数不明	33	4.3%
無回答	18	2.4%
合計	762	100.0%

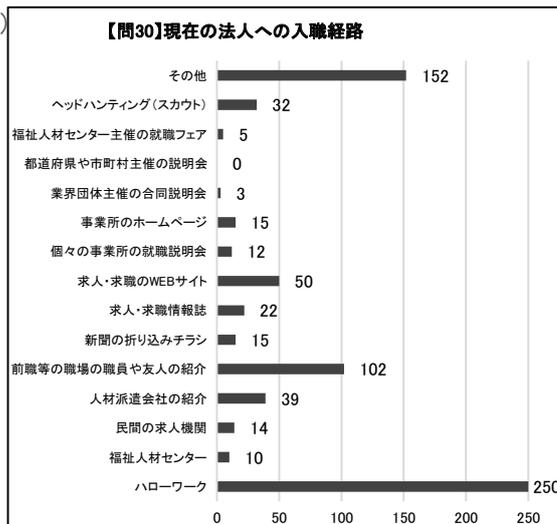


転職の回数では、「0回(転職経験なし)」が191名(25.1%)と最も多く、次いで「1回」が169名(22.2%)、3番目が「2回」121名(15.9%)の順となっている。全体として、約7割が転職経験を有している。

Ⅸ. 現在の法人への入職

【問30】現在の法人への入職経路を教えてください。(主なもの1つ)
n=721(762件のうち、無回答41件を除く)

	回答数	構成比
1 ハローワーク	250	34.7%
2 福祉人材センター	10	1.4%
3 民間の求人機関	14	1.9%
4 人材派遣会社の紹介	39	5.4%
5 前職等の職場の職員や友人の紹介	102	14.1%
6 新聞の折り込みチラシ	15	2.1%
7 求人・求職情報誌	22	3.1%
8 求人・求職のWEBサイト	50	6.9%
9 個々の事業所の就職説明会	12	1.7%
10 事業所のホームページ	15	2.1%
11 業界団体主催の合同説明会	3	0.4%
12 都道府県や市町村主催の説明会	0	0.0%
13 福祉人材センター主催の就職フェア	5	0.7%
14 ヘッドハンティング(スカウト)	32	4.4%
15 その他	152	21.1%
合計	721	100.0%



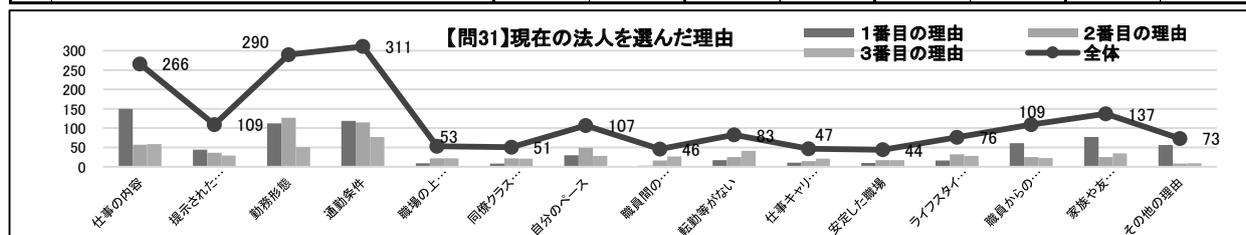
<その他>

知人・友人・職員からの紹介・声掛け	63件	看護師協会からの紹介	1件
起業・自営	26件	求人募集の貼り紙	1件
出身校での紹介・求人閲覧	18件	事業所の求人案内	1件
家族からの紹介	8件	資格取得の際に勧誘を受けて	1件
実習・ボランティア等で施設に関わっていた	5件	ポスティングされたチラシ	1件
職場の事業統合・異動	4件	役員として	1件

現在の法人への入職経路(主なもの1つ)では、「ハローワーク」が250名(34.7%)と最も多く、次いで「その他」152名(21.1%)、3番目が「前職等の職場職員や友人の紹介」102名(14.1%)、4番目が「求人・求職のWEBサイト」50名(6.9%)の順となっている。
「その他(記述)」152名(21.1%)の内容では、知り合い・友人関連によるものや大学・高校の教員・進路担当等の紹介によるものとの回答が多くなっている。

【問31】現在の法人を選んだ理由は何ですか。(1~3番目の理由)

	全体		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 仕事の内容自体にやりがいを感じた	266	14.8%	150	20.7%	57	9.6%	59	12.1%
2 提示された賃金が良かった	109	6.0%	44	6.1%	36	6.1%	29	5.9%
3 勤務形態が良かった	290	16.1%	112	15.5%	127	21.5%	51	10.5%
4 通勤条件が良かった	311	17.3%	119	16.5%	115	19.5%	77	15.8%
5 職場の上司や先輩から学べる人が多いと感じた	53	2.9%	9	1.2%	22	3.7%	22	4.5%
6 同僚クラスの人たちとうまくやっていけると感じた	51	2.8%	8	1.1%	22	3.7%	21	4.3%
7 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	107	5.9%	30	4.1%	49	8.3%	28	5.7%
8 職員間の激しい競争がなく楽だと思った	46	2.6%	3	0.4%	16	2.7%	27	5.5%
9 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	83	4.6%	17	2.4%	25	4.2%	41	8.4%
10 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キャリアを積む機会があると感じた	47	2.6%	11	1.5%	15	2.5%	21	4.3%
11 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	44	2.4%	10	1.4%	17	2.9%	17	3.5%
12 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	76	4.2%	16	2.2%	32	5.4%	28	5.7%
13 その事業所で働く職員からの誘いや勧め	109	6.0%	61	8.4%	25	4.2%	23	4.7%
14 家族や友人の勧め	137	7.6%	77	10.7%	25	4.2%	35	7.2%
15 その他の理由	73	4.1%	56	7.7%	8	1.4%	9	1.8%
合計	1,802	100.0%	723	100.0%	591	100.0%	488	100.0%



<その他>

介護・福祉の仕事に興味があった	8件
家から近い、自転車通勤できる	4件
出身学校からの紹介、学校への求人	4件
自営・起業	4件
職場の雰囲気・外観・環境等がよかった	4件
家族が世話になった、入所している	3件
派遣会社・求職サイトからの紹介	3件
オープニングスタッフだったから	2件
経験が役立つと思った(幼稚園教諭等)	2件

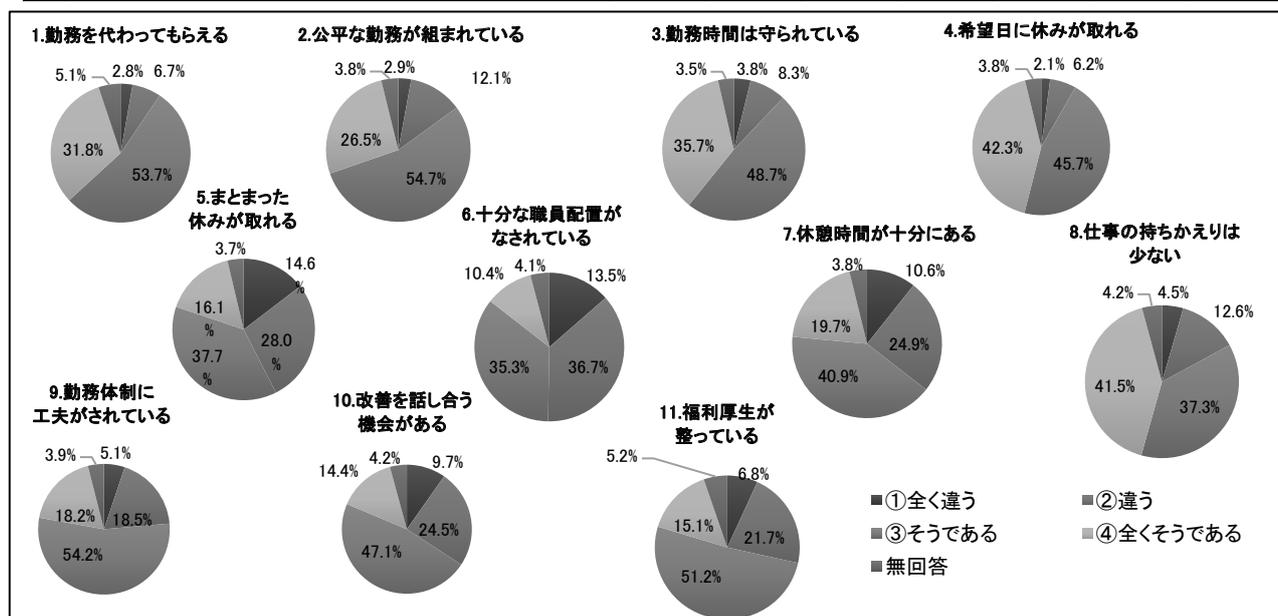
知人の紹介	1件
職員からの声掛け	1件
求人メッセージがとても良かったから。	1件
説明会の人事の方の印象がとても良かった	1件
ちがう仕事があった	1件
年間休日が多い	1件
資格をもっていた	1件
年齢が高くても正社員で働ける	1件

現在の法人を選んだ理由(全体集計)では、「通勤条件がよかった」311名(17.3%)と最も多く、次いで「勤務形態がよかった」が290名(16.1%)、3番目が「仕事の内容自体にやりがいを感じた」266名(14.8%)との順となっている。4番目以下では、「家族や友人の勧め」137名(7.6%)、「提示された賃金がよかった」と「その事業所で働く職員からの誘いや勧め」が同値で109名(6.0%)、「落ち着いた自分のペースで仕事ができる職場」107名(5.9%)、「転勤等がなく地元で働き続けることができる」83名(4.6%)の順で続いている。

【問32】現在の法人の組織面について、最も当てはまる番号はどれですか。

- ①全く違う ②違う ③そうである ④全くそうである

		①	②	③	④	無回答	合計
1 勤務を代わってもらえる	回答数	21	51	409	242	39	762
	構成比	2.8%	6.7%	53.7%	31.8%	5.1%	100.0%
2 公平に勤務が組まれている	回答数	22	92	417	202	29	762
	構成比	2.9%	12.1%	54.7%	26.5%	3.8%	100.0%
3 勤務時間は、規則通り守られている	回答数	29	63	371	272	27	762
	構成比	3.8%	8.3%	48.7%	35.7%	3.5%	100.0%
4 希望する日に休みが取れる	回答数	16	47	348	322	29	762
	構成比	2.1%	6.2%	45.7%	42.3%	3.8%	100.0%
5 リフレッシュするため、まとまった休みが取れる	回答数	111	213	287	123	28	762
	構成比	14.6%	28.0%	37.7%	16.1%	3.7%	100.0%
6 十分な職員配置がなされている	回答数	103	280	269	79	31	762
	構成比	13.5%	36.7%	35.3%	10.4%	4.1%	100.0%
7 休憩時間が十分にある	回答数	81	190	312	150	29	762
	構成比	10.6%	24.9%	40.9%	19.7%	3.8%	100.0%
8 仕事を家に持ちかえることは少ない	回答数	34	96	284	316	32	762
	構成比	4.5%	12.6%	37.3%	41.5%	4.2%	100.0%
9 働きやすいように、勤務体制に工夫がされている	回答数	39	141	413	139	30	762
	構成比	5.1%	18.5%	54.2%	18.2%	3.9%	100.0%
10 勤務体制の改善について話し合う機会がある	回答数	74	187	359	110	32	762
	構成比	9.7%	24.5%	47.1%	14.4%	4.2%	100.0%
11 福利厚生が整っている	回答数	52	165	390	115	40	762
	構成比	6.8%	21.7%	51.2%	15.1%	5.2%	100.0%



現在の法人の組織面について、「1勤務を代わってもらえることができる」では、「そうである」が409名(53.7%)、「全くそうである」が242名(31.8%)と両方で全体の約8割を占めている。

「2公平に勤務が組まれている」では、「そうである」が417名(54.7%)、「全くそうである」が202名(26.5%)と両方で全体の約8割以上となっている。

「3勤務時間が規則通り守られている」では、「そうである」が371名(48.7%)、「全くそうである」が272名(35.7%)と両方で全体の約8割以上となっている。

「4希望する日に休みが取れる」では、「そうである」が348名(45.7%)、「全くそうである」が322名(42.3%)と両方で全体の約9割を占めている。

「5リフレッシュのためのまとまった休みがとれる」では、「そうである」が287名(37.7%)と最も多く、次いで「違う」が213名(28.0%)となっている。また、「全く違う」が111名(14.6%)となっている。

「6十分な職員配置がなされている」では、「違う」が280名(36.7%)と最も多く、次いで「そうである」269名(35.3%)となっている。また、「全く違う」が103名(13.5%)となっており、「違う」「全く違う」の両方で全体の約5割を占めている。

「7休憩時間が十分ある」では、「そうである」が312名(40.9%)と最も多く、次いで「違う」が190名(24.9%)、3番目が「全くそうである」150名(19.7%)となっている。また、「全くそう思わない」は81名(10.6%)となっている。

「8仕事を家に持ちかえることは少ない」では、「全くそうである」が316名(41.5%)、「そうである」が284名(37.3%)、と両方で全体の約8割を占めている。

「9働きやすい勤務体制に工夫がされている」では、「そうである」が413名(54.2%)と最も多く、次いで「違う」が141名(18.5%)となっている。また、「全くそうである」は139名(18.2%)となっている。

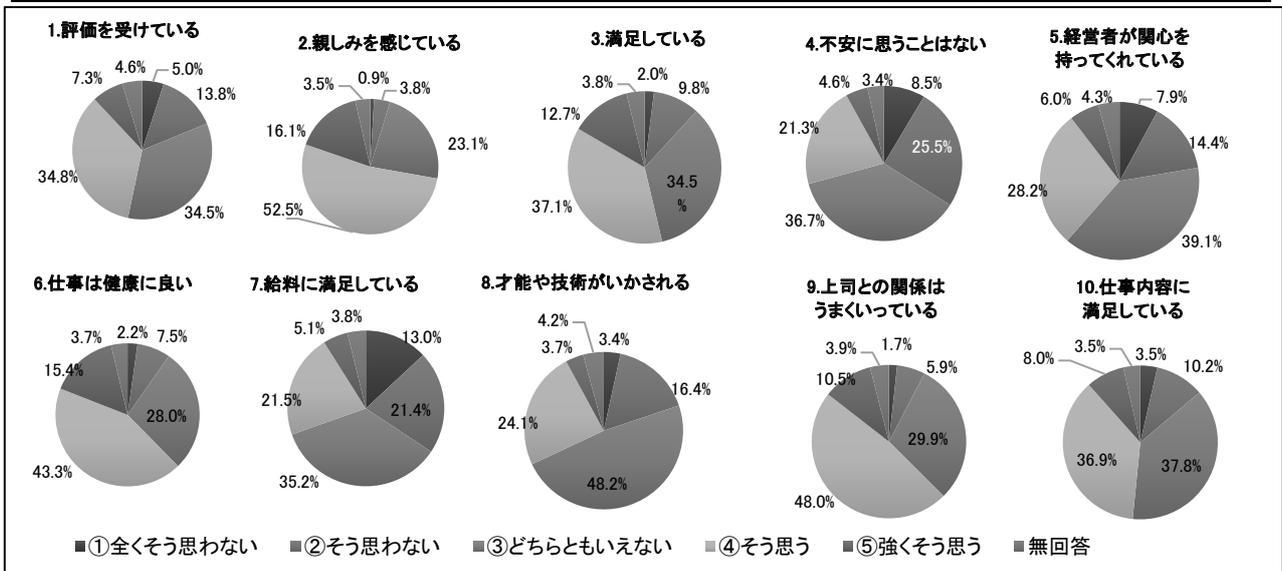
「10勤務体制の改善を話し合う機会がある」では、「そうである」が359名(47.1%)と最も多く、次いで「違う」が187名(24.5%)となっている。また、「全くそうである」は110名(14.4%)、「全く違う」74名(9.7%)となっている。

「11福利厚生が整っている」では、「そうである」が390名(51.2%)と最も多く、次いで「違う」が165名(21.7%)となっている。また、「全くそうである」は115名(15.1%)、「全く違う」52名(6.8%)となっている。

【問33】現在の法人での様子について、最も当てはまる番号はどれですか。

①全くそう思わない ②そう思わない ③どちらともいえない ④そう思う ⑤強くそう思う

			①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	回答数	38	105	263	265	56	35	762
		構成比	5.0%	13.8%	34.5%	34.8%	7.3%	4.6%	100.0%
2	職場の人々に親しみを感じている	回答数	7	29	176	400	123	27	762
		構成比	0.9%	3.8%	23.1%	52.5%	16.1%	3.5%	100.0%
3	今の職場で働くことに満足している	回答数	15	75	263	283	97	29	762
		構成比	2.0%	9.8%	34.5%	37.1%	12.7%	3.8%	100.0%
4	仕事のことで不安に思うことはない	回答数	65	194	280	162	35	26	762
		構成比	8.5%	25.5%	36.7%	21.3%	4.6%	3.4%	100.0%
5	経営者は自分のことに関心を持ってくれていると思う	回答数	60	110	298	215	46	33	762
		構成比	7.9%	14.4%	39.1%	28.2%	6.0%	4.3%	100.0%
6	仕事をするのはからだの健康にとって良いことだと思う	回答数	17	57	213	330	117	28	762
		構成比	2.2%	7.5%	28.0%	43.3%	15.4%	3.7%	100.0%
7	給料に満足している	回答数	99	163	268	164	39	29	762
		構成比	13.0%	21.4%	35.2%	21.5%	5.1%	3.8%	100.0%
8	自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	回答数	26	125	367	184	28	32	762
		構成比	3.4%	16.4%	48.2%	24.1%	3.7%	4.2%	100.0%
9	上司との関係はうまくいっている	回答数	13	45	228	366	80	30	762
		構成比	1.7%	5.9%	29.9%	48.0%	10.5%	3.9%	100.0%
10	仕事の内容に満足している	回答数	27	78	288	281	61	27	762
		構成比	3.5%	10.2%	37.8%	36.9%	8.0%	3.5%	100.0%



現在の法人の様子では、「1仕事ができるときに、それなりの評価を受けている」では、「そう思う」が265名(34.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」263名(34.5%)となっている。また「そう思わない」は105名(13.8%)となっている。

「2職場の人々に親しみを感じる」では、「そう思う」が400名(52.5%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が176名(23.1%)となっている。また、「強くそう思う」は123名(16.1%)となっている。

「3今の職場で働くことに満足している」では、「そう思う」が283名(37.1%)で最も多く、次いで「どちらともいえない」263名(34.5%)となっている。また「そう思わない」は75名(9.8%)、「強くそう思う」は97名(12.7%)となっている。

「4仕事のことで不安に思うことはない」では、「どちらともいえない」が280名(36.7%)と最も多く、次いで「そう思わない」が194名(25.5%)となっている。

「5経営者は自分に関心を持ってきている」では、「どちらともいえない」が298名(39.1%)と最も多く、次いで「そう思う」が215名(28.2%)となっている。また「そう思わない」は110名(14.4%)となっている。

「6仕事をするのはからだの健康にとって良いことだと思う」では、「そう思う」が330名(43.3%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が213名(28.0%)、3番目が「強くそう思う」117名(15.4%)となっている。

「7給料に満足している」では、「どちらともいえない」が268名(35.2%)と最も多く、次いで「そう思う」が164名(21.5%)、3番目が「そう思わない」163名(21.4%)となっている。また、「全くそう思わない」は99名(13.0%)となっている。

「8自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている」では、「どちらともいえない」が367名(48.2%)と最も多く、次いで「そう思う」が184名(24.1%)となっている。また、「そう思わない」は125名(16.4%)となっている。

「9上司との関係はうまくいっている」では、「そう思う」が366名(48.0%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が228名(29.9%)、3番目が「強くそう思う」80名(10.5%)となっている。また、「そう思わない」は45名(5.9%)となっている。

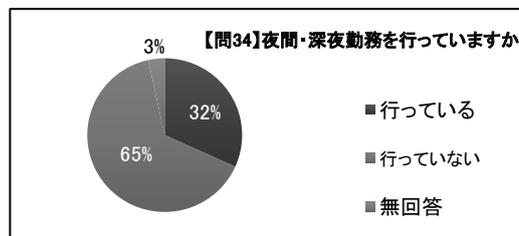
「10仕事の内容に満足している」では、「どちらともいえない」が288名(37.8%)と最も多く、次いで「そう思う」が281名(36.9%)、3番目が「そう思わない」78名(10.2%)となっている。また、「強くそう思う」は61名(8.0%)、「全くそう思わない」27名(3.5%)となっている。

X. 夜間・深夜(午後10時から午前5時にかかる時間帯)の勤務

【問34】あなたは、夜間・深夜勤務を行っていますか。

n=762

	回答数	構成比
1 行っている	242	31.8%
2 行っていない	494	64.8%
3 無回答	26	3.4%
合計	762	100.0%

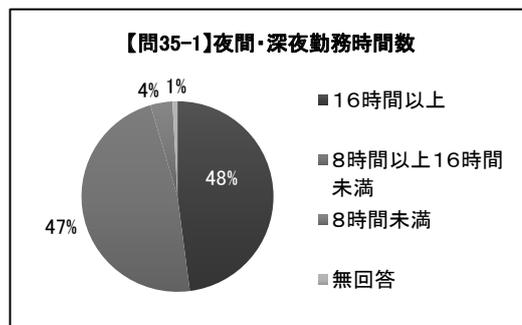


夜間・深夜勤務では、「行っている」が242名(31.8%)、「行っていない」が494名(64.8%)となっている。

【問35-1】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)夜間・深夜勤務時間数を教えてください。

n=242

	回答数	構成比
1 16時間以上	116	47.9%
2 8時間以上16時間未満	115	47.5%
3 8時間未満	9	3.7%
4 無回答	2	0.8%
合計	242	100.0%

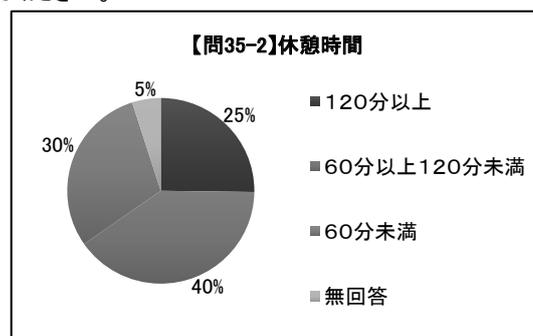


問34「夜勤あり」の勤務時間数では、「16時間以上」が116名(47.9%)と最も多く、次いで「8時間以上16時間未満」が115名(47.5%)、「8時間未満」は9名(3.7%)となっている。

【問35-2】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)休憩時間を教えてください。

n=242

	回答数	構成比
1 120分以上	61	25.2%
2 60分以上120分未満	97	40.1%
3 60分未満	72	29.8%
4 無回答	12	5.0%
合計	242	100.0%

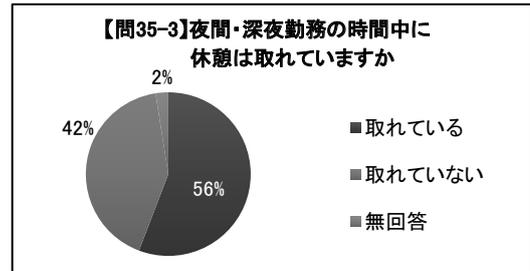


問34「夜勤あり」の場合の休憩時間では、「60分以上120分未満」が97名(40.1%)と最も多く、次いで「60分未満」が72名(29.8%)となっている。また「120分以上」は61名(25.2%)となっている。

【問35-3】(問34で、「1. 行っている」と回答した方)夜間・深夜勤務の時間中に休憩は取れていますか。

n=242		
	回答数	構成比
1 取れている	135	55.8%
2 取れていない	101	41.7%
3 無回答	6	2.5%
合計	242	100.0%

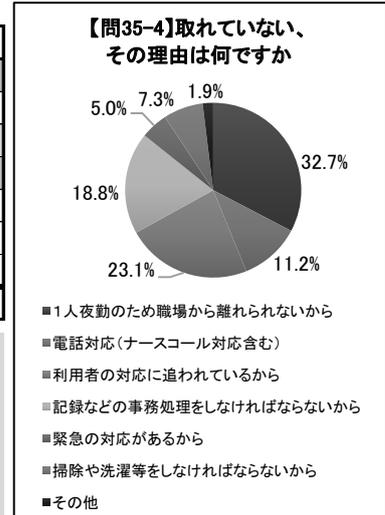
問34「夜勤あり」の場合の休憩時間では、「取れている」が135名(55.8%)、「取れていない」が101名(41.7%)となっている。



【問35-4】(問35-3で、「2. 取れていない」と回答した方)その理由は何ですか。(複数回答可)

n=100(問35-3「2.取れていない」101件のうち、無回答1件を除く)		
	回答数	構成比
1 1人夜勤のため職場から離れられないから	85	32.7%
2 電話対応(ナースコール対応含む)をしなければならないから	29	11.2%
3 利用者の対応に追われているから	60	23.1%
4 記録などの事務処理をしなければならないから	49	18.8%
5 (終末期の利用者がいるなど)緊急の対応があるから	13	5.0%
6 掃除や洗濯等をしなければならないから	19	7.3%
7 その他	5	1.9%
合計	260	100.0%

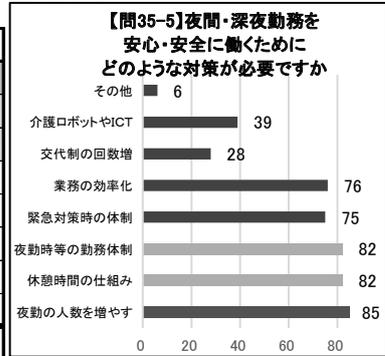
問35-3で「休憩が取れていない」の理由(複数回答)では、「1人夜勤のため職場から離れられないから」が85名(32.7%)と最も多く、次いで「利用者の対応に追われているから」60名(23.1%)、3番目が「記録等事務処理をしないといけないから」49名(18.8%)の順となっている。その他、「電話対応(ナースコール)をしないとイケないから」29名(11.2%)、「掃除や洗濯等をしないとイケないから」19名(7.3%)の順で続いている。



【問35-5】夜間・深夜勤務を安心・安全に働くためにどのような対策が必要ですか。(複数回答可)

n=212(問34「1.行っている」242件のうち、無回答30件を除く)		
	回答数	構成比
1 夜勤の人数を増やす	85	18.0%
2 休憩時間がとりやすい仕組みを整える	82	17.3%
3 夜勤・深夜勤務時およびその翌日の勤務体制を整える	82	17.3%
4 緊急対策時の体制を整える	75	15.9%
5 無理、無駄、ムラをなくし、業務の効率化を図る	76	16.1%
6 交代制の回数を増やす(2交代制から3交代制に変える等)	28	5.9%
7 介護ロボットやICTなどを活用する	39	8.2%
8 その他	6	1.3%
合計	473	100.0%

夜間・深夜勤務を安全・安全に働くための対策(複数回答)では、「夜勤の人数を増やす」が85名(18.0%)と最も多く、次いで「休憩時間がとりやすい仕組みを整える」と「夜勤及び翌日の勤務体制を整える」が同値で82名(17.3%)、3番目が「無理、無駄、ムラをなくし、業務の効率化を図る」76名(16.1%)となっている。4番目以下は、「緊急対策時の体制を整える」75名(15.9%)、「介護ロボットやICT等の活用」39名(8.2%)の順で続いている。



XI. ひとつ前に勤めていた法人(勤務先)に入職された時のこと、離職されたときのこと

(現在の勤務先に至る前まで)についてお尋ねします。

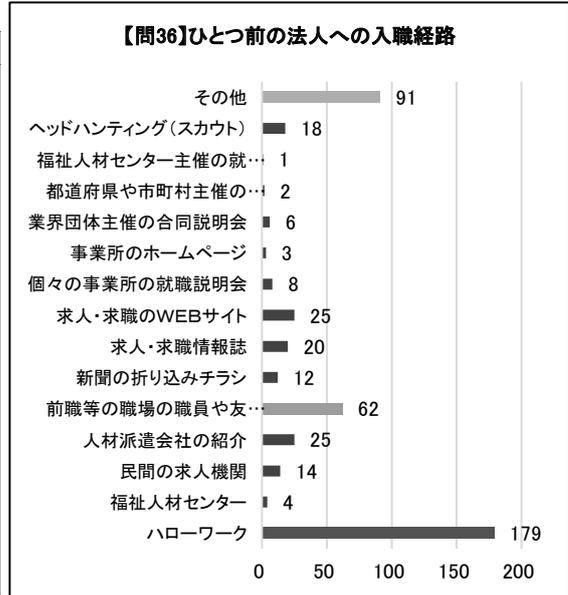
別法人から現在の法人に離職された方のみお答えください。

→該当しない方(法人内の異動のみ・離転職の経験がない)は「問41」以降について回答してください。

【問36】ひとつ前の法人への入職経路を教えてください。(主なもの1つ)

n=470(553件のうち、無回答83件を除く)

	回答数	構成比
1 ハローワーク	179	38.1%
2 福祉人材センター	4	0.9%
3 民間の求人機関	14	3.0%
4 人材派遣会社の紹介	25	5.3%
5 前職等の職場の職員や友人の紹介	62	13.2%
6 新聞の折り込みチラシ	12	2.6%
7 求人・求職情報誌	20	4.3%
8 求人・求職のWEBサイト	25	5.3%
9 個々の事業所の就職説明会	8	1.7%
10 事業所のホームページ	3	0.6%
11 業界団体主催の合同説明会	6	1.3%
12 都道府県や市町村主催の説明会	2	0.4%
13 福祉人材センター主催の就職フェア	1	0.2%
14 ヘッドハンティング(スカウト)	18	3.8%
15 その他	91	19.4%
合計	470	100.0%



<その他>

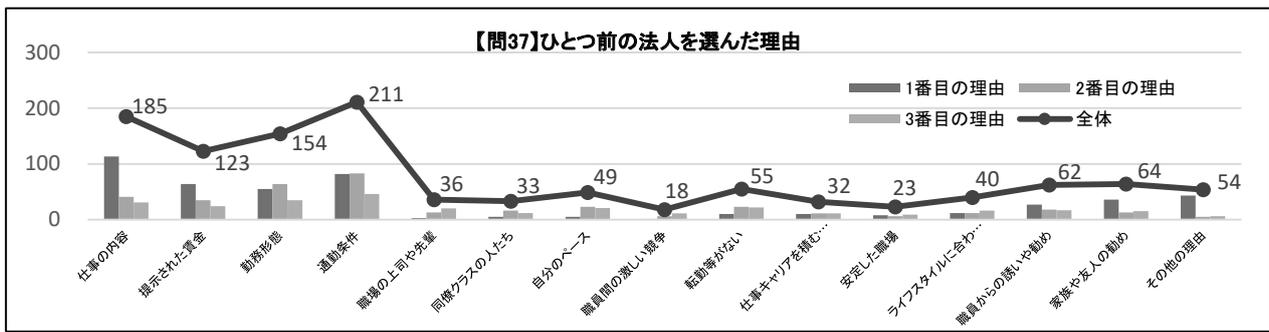
学校からの紹介、学校にきた求人	11件	自営	3件	家庭の事情	1件
管理者が知り合い、親族	4件	知人・友人の紹介	3件	家の近くに新しくできたので	1件
アルバイト・ボランティア先	4件	実習先	2件		

ひとつ前の法人への入職経路では、「ハローワーク」が179名(38.1%)と最も多く、次いで「その他」が91名(19.4%)、3番目が「前職等の職場の職員・友人の紹介」62名(13.2%)となっている。4番目以下では、「求人・求職WEBサイト」と「人材派遣会社の紹介」が同値で25名(5.3%)、「求人・求職情報誌」20名(4.3%)、「ヘッドハンティング(スカウト)」18名(3.8%)の順で続いている。また、「その他」91名(19.4%)の内容では、学校(大学・高校等)からの紹介、友人・知人・親族のすすめ・紹介、アルバイトや実習からそのまま入職等が多くなっている。

【問37】ひとつ前の法人を選んだ理由について、当てはまる数字をご記入ください。(主なもの3つまで)

n=474(553件のうち、無回答79件を除く)

	全体		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1 仕事の内容自体にやりがいを感じた	185	16.2%	113	23.8%	41	11.1%	31	10.5%
2 提示された賃金が良かった	123	10.8%	64	13.5%	35	9.5%	24	8.1%
3 勤務形態が良かった	154	13.5%	55	11.6%	64	17.3%	35	11.8%
4 通勤条件が良かった	211	18.5%	82	17.3%	83	22.5%	46	15.5%
5 職場の上司や先輩から学べる人が多いと感じた	36	3.2%	3	0.6%	13	3.5%	20	6.8%
6 同僚クラスの人たちとうまくやっていけると感じた	33	2.9%	5	1.1%	16	4.3%	12	4.1%
7 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	49	4.3%	5	1.1%	23	6.2%	21	7.1%
8 職員間の激しい競争がなく楽だと思った	18	1.6%	1	0.2%	6	1.6%	11	3.7%
9 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	55	4.8%	10	2.1%	23	6.2%	22	7.4%
10 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キャリアを積む機会があると感じた	32	2.8%	10	2.1%	11	3.0%	11	3.7%
11 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	23	2.0%	8	1.7%	6	1.6%	9	3.0%
12 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	40	3.5%	12	2.5%	12	3.3%	16	5.4%
13 その事業所で働く職員からの誘いや勧め	62	5.4%	27	5.7%	18	4.9%	17	5.7%
14 家族や友人の勧め	64	5.6%	36	7.6%	13	3.5%	15	5.1%
15 その他の理由	54	4.7%	43	9.1%	5	1.4%	6	2.0%
合計	1,139	100.0%	474	100.0%	369	100.0%	296	100.0%



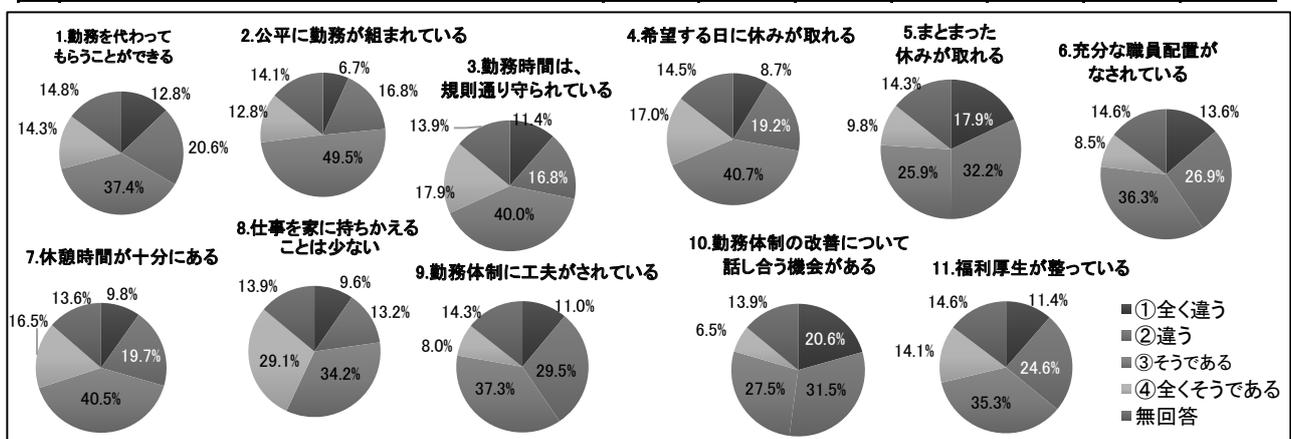
ひとつ前の法人を選んだ理由(全体)では、「通勤条件が良かった」が211名(18.5%)と最も多く、次いで「仕事内容自体にやりがいを感じた」が185名(16.2%)、3番目が「勤務形態が良かった」154名(13.5%)となっている。4番目以下では、「提示された賃金が良かった」123名(10.8%)、「家族や友人の勧め」64名(5.6%)、「その事業所で働く職員からの誘い・勧め」62名(5.4%)の順で続いている。

また、「1番目の理由」の内訳をみると、「仕事内容自体のやりがいを感じた」が113名(23.8%)、次いで「通勤条件が良かった」82名(17.3%)、3番目が「提示された賃金が良かった」64名(13.5%)となっている。

【問38】ひとつ前の法人の組織面について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全く違う ②違う ③そうである ④全くそうである

		①	②	③	④	無回答	合計
1 勤務を代わってもらえることができる	回答数	71	114	207	79	82	553
	構成比	12.8%	20.6%	37.4%	14.3%	14.8%	100.0%
2 公平に勤務が組まれている	回答数	37	93	274	71	78	553
	構成比	6.7%	16.8%	49.5%	12.8%	14.1%	100.0%
3 勤務時間は、規則通り守られている	回答数	63	93	221	99	77	553
	構成比	11.4%	16.8%	40.0%	17.9%	13.9%	100.0%
4 希望する日に休みが取れる	回答数	48	106	225	94	80	553
	構成比	8.7%	19.2%	40.7%	17.0%	14.5%	100.0%
5 リフレッシュするため、まとまった休みが取れる	回答数	99	178	143	54	79	553
	構成比	17.9%	32.2%	25.9%	9.8%	14.3%	100.0%
6 十分な職員配置がなされている	回答数	75	149	201	47	81	553
	構成比	13.6%	26.9%	36.3%	8.5%	14.6%	100.0%
7 休憩時間が十分にある	回答数	54	109	224	91	75	553
	構成比	9.8%	19.7%	40.5%	16.5%	13.6%	100.0%
8 仕事を家に持ちかえることは少ない	回答数	53	73	189	161	77	553
	構成比	9.6%	13.2%	34.2%	29.1%	13.9%	100.0%
9 働きやすいように、勤務体制に工夫がされている	回答数	61	163	206	44	79	553
	構成比	11.0%	29.5%	37.3%	8.0%	14.3%	100.0%
10 勤務体制の改善について話し合う機会がある	回答数	114	174	152	36	77	553
	構成比	20.6%	31.5%	27.5%	6.5%	13.9%	100.0%
11 福利厚生が整っている	回答数	63	136	195	78	81	553
	構成比	11.4%	24.6%	35.3%	14.1%	14.6%	100.0%



ひとつ前の法人の組織面について、「1勤務を代わってもらえることができる」では、「そうである」が207名(37.4%)と最も多く、次いで「違う」114名(20.6%)、3番目が「全くそうである」79名(14.5%)となっている。また、「全く違う」は71名(12.8%)となっている。

「2公平に勤務が組まれている」では、「そうである」が274名(49.5%)と最も多く、次いで「違う」93名(16.8%)、3番目が「全くそうである」71名(12.8%)となっている。また、「全く違う」は37名(6.7%)となっている。

「3勤務時間は規則通り守られている」では、「そうである」が221名(40.0%)と最も多く、次いで「全くそうである」99名(17.9%)、3番目が「違う」93名(16.8%)となっている。また、「全く違う」は63名(11.4%)となっている。

「4希望する日に休みが取れる」では、「そうである」が225名(40.7%)と最も多く、次いで「違う」106名(19.2%)、3番目が「全くそうである」94名(17.0%)となっている。また、「全く違う」は48名(8.7%)となっている。

「5リフレッシュでまとまった休みが取れる」では、「違う」が178名(32.2%)と最も多く、次いで「そうである」が143名(25.9%)、3番目が「全く違う」99名(17.9%)、4番目が「全くそうである」54名(9.8%)の順となっている。

「6十分な職員配置がなされている」では、「そうである」が201名(36.3%)と最も多く、次いで「違う」149名(26.9%)、3番目が「全く違う」75名(13.6%)、4番目「全くそうである」47名(8.5%)となっている。

「7休憩時間が十分にある」では、「そうである」が224名(40.5%)と最も多く、次いで「違う」が109名(19.7%)、3番目が「全くそうである」91名(16.5%)、4番目「全く違う」54名(9.8%)となっている。

「8仕事を家に持ち帰ることは少ない」では、「そうである」が189名(34.2%)と最も多く、次いで「全くそうである」が161名(29.1%)となっており、両方で6割以上を占めている。また、「違う」73名(13.2%)、「全く違う」53名(9.6%)となっている。

「9働きやすいように勤務体制に工夫がされている」では、「そうである」が206名(37.3%)と最も多く、次いで「違う」が163名(29.5%)、3番目が「全く違う」61名(11.0%)の順となっている。

「10勤務体制の改善について話し合う機会がある」では、「違う」が174名(31.5%)と最も多く、次いで「そうである」が152名(27.5%)、3番目が「全く違う」114名(20.6%)、4番目「全くそうである」36名(6.5%)の順となっている。

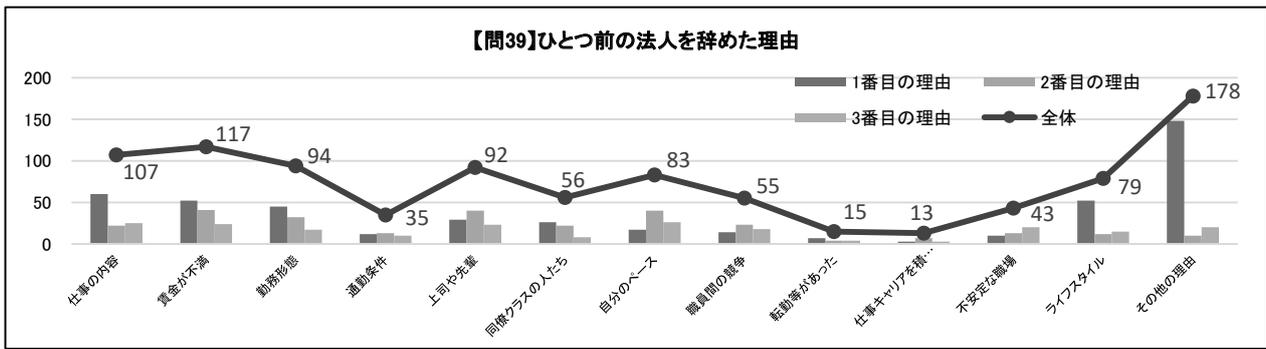
「11福利厚生が整っている」では、「そうである」が195名(35.3%)と最も多く、次いで「違う」が136名(24.6%)、3番目が「全くそうである」78名(14.1%)、「全く違う」63名(11.4%)の順となっている。

【問39】ひとつ前の法人を辞めた理由についてうかがいます。(主なもの3つまで)

n=475(553件のうち、無回答78件を除く)		全体		1番目の理由		2番目の理由		3番目の理由	
		回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1	仕事の内容自体にやりがいを感じなかった	107	11.1%	60	12.6%	22	7.9%	25	11.7%
2	賃金に不満があった	117	12.1%	52	10.9%	41	14.7%	24	11.3%
3	勤務形態が合わなかった	94	9.7%	45	9.5%	32	11.5%	17	8.0%
4	通勤条件が合わなかった	35	3.6%	12	2.5%	13	4.7%	10	4.7%
5	職場の上司や先輩から学べることが少なかった	92	9.5%	29	6.1%	40	14.3%	23	10.8%
6	同僚クラスの人たちとうまくやっていけなかった	56	5.8%	26	5.5%	22	7.9%	8	3.8%
7	落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった	83	8.6%	17	3.6%	40	14.3%	26	12.2%
8	職員間の激しい競争があり苦痛だった	55	5.7%	14	2.9%	23	8.2%	18	8.5%
9	転勤等があり自分の地元で働き続けることができなかった	15	1.6%	7	1.5%	4	1.4%	4	1.9%
10	多様な職種や事業所がなく、いろいろな仕事キャリアを積む機会がなかった	13	1.3%	3	0.6%	7	2.5%	3	1.4%
11	法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模が不安定な職場だった	43	4.4%	10	2.1%	13	4.7%	20	9.4%
12	結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができなかった	79	8.2%	52	10.9%	12	4.3%	15	7.0%
13	その他の理由	178	18.4%	148	31.2%	10	3.6%	20	9.4%
合計		967	100.0%	475	100.0%	279	100.0%	213	100.0%

<その他>

倒産・閉鎖関連	24件	定年退職	3件
健康・体調不良(病気・ケガ)	23件	人手不足	3件
会社・上司への不満、パワハラ	15件	サービス残業、持ち帰り仕事が多かった	3件
他の仕事・以前からやりたかった仕事に就くため	12件	資格が取れたため	3件
転居(家族の転勤、離婚、親の介護等)	10件	ヘッドハンティング、紹介	3件
家庭の事情(ライフスタイルの変化、孫の世話等)	6件	起業、自営	2件
結婚・出産	5件	人間関係	2件
移転、異動を断れない	4件	コロナの影響(離職率が上がった、行動制限された)	2件
リストラ関連	3件		



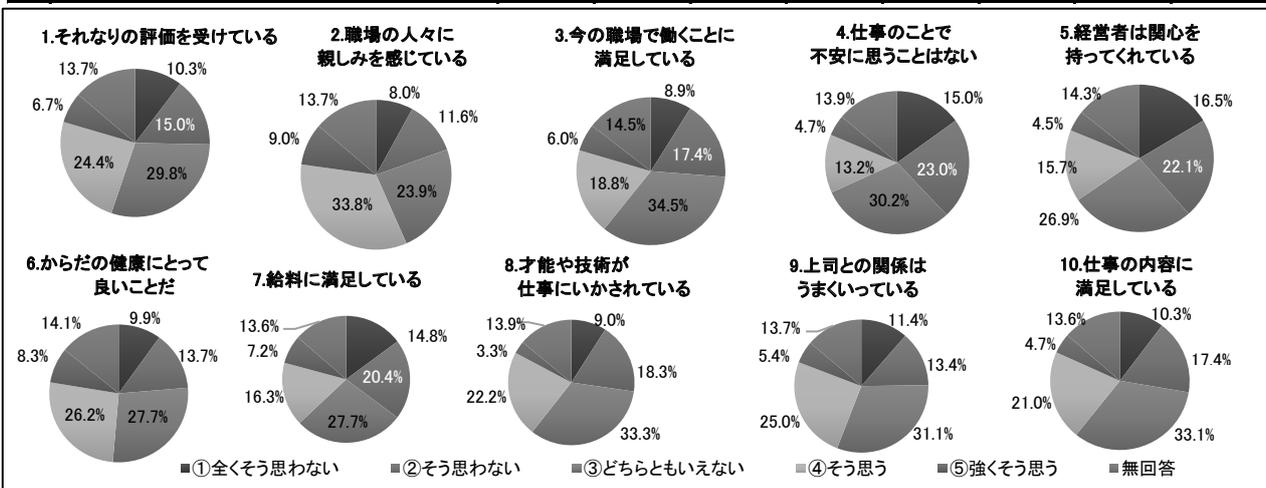
ひとつ前の法人を辞めた理由(全体)では、「その他の理由」が178名(18.4%)と最も多く、次いで「賃金に不満があった」117名(12.1%)、3番目が「仕事内容にやりがいを感じなかった」107名(11.1%)となっている。4番目以下では、「勤務形態が合わなかった」94名(9.7%)、「職場の上司・先輩から学ぶことが少なかった」92名(9.5%)、「自分のペースで仕事ができない職場だった」83名(8.6%)、「結婚、出産・育児、親族の介護等、ライフスタイルに合わせた働き方ができなかった」79名(8.2%)の順で続いている。最も多い「その他の理由」178名(18.4%)の内容(記述回答)では、事業所廃業・倒産・閉鎖やリストラ関連、健康・体調不良、家庭や自己都合関連の回答が多く見られている。

また、「1番目の理由」の内訳をみると、「その他の理由」が148名(31.2%)と最も多く、次いで「仕事にやりがいを感じなかった」60名(10.8%)、「賃金に不満があった」と「結婚、出産・育児、親族の介護等、ライフスタイルに合わせた働き方ができなかった」が同値で52名(9.4%)の順となっている。

【問40】ひとつ前の法人での様子について、最も当てはまる番号を教えてください。

①全くそう思わない ②そう思わない ③どちらともいえない ④そう思う ⑤強くそう思う

			①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	回答数	57	83	165	135	37	76	553
		構成比	10.3%	15.0%	29.8%	24.4%	6.7%	13.7%	100.0%
2	職場の人々に親しみを感じている	回答数	44	64	132	187	50	76	553
		構成比	8.0%	11.6%	23.9%	33.8%	9.0%	13.7%	100.0%
3	今の職場で働くことに満足している	回答数	49	96	191	104	33	80	553
		構成比	8.9%	17.4%	34.5%	18.8%	6.0%	14.5%	100.0%
4	仕事のことで不安に思うことはない	回答数	83	127	167	73	26	77	553
		構成比	15.0%	23.0%	30.2%	13.2%	4.7%	13.9%	100.0%
5	経営者は自分のことに関心を持っていると思う	回答数	91	122	149	87	25	79	553
		構成比	16.5%	22.1%	26.9%	15.7%	4.5%	14.3%	100.0%
6	仕事をするのはからだの健康にとって良いことだと思う	回答数	55	76	153	145	46	78	553
		構成比	9.9%	13.7%	27.7%	26.2%	8.3%	14.1%	100.0%
7	給料に満足している	回答数	82	113	153	90	40	75	553
		構成比	14.8%	20.4%	27.7%	16.3%	7.2%	13.6%	100.0%
8	自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	回答数	50	101	184	123	18	77	553
		構成比	9.0%	18.3%	33.3%	22.2%	3.3%	13.9%	100.0%
9	上司との関係はうまくいっている	回答数	63	74	172	138	30	76	553
		構成比	11.4%	13.4%	31.1%	25.0%	5.4%	13.7%	100.0%
10	仕事の内容に満足している	回答数	57	96	183	116	26	75	553
		構成比	10.3%	17.4%	33.1%	21.0%	4.7%	13.6%	100.0%



ひとつ前の法人での様子について、「1仕事を出来た時に評価を受けている」では、「どちらともいえない」が165名(29.8%)と最も多く、次いで「そう思う」135名(24.4%)、3番目が「そう思わない」83名(15.0%)の順となっている。また、「全くそう思わない」は57名(10.3%)となっている。

「2職場の人々に親しみを感じている」では、「そう思う」が187名(33.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」が132名(23.9%)、3番目が「そう思わない」64名(11.6%)となっている。また、「全くそう思わない」は44名(8.0%)となっている。

「3今の職場で働くことに満足している」では、「どちらともいえない」が191名(34.5%)と最も多く、次いで「そう思う」が104名(18.8%)、3番目が「そう思わない」96名(17.4%)の順となっている。また、「全くそう思わない」は49名(8.9%)となっている。

「4仕事のことで不安はない」では、「どちらともいえない」が167名(30.2%)と最も多く、次いで「そう思わない」127名(23.0%)、3番目が「全くそう思わない」83名(15.0%)となっている。また「強くそう思う」は26名(4.7%)となっている。

「5経営者は自分に興味を持っていてくれると思う」では、「どちらともいえない」が149名(26.9%)と最も多く、次いで「そう思わない」が122名(22.1%)、3番目が「全くそう思わない」が91名(16.5%)となっている。また、「そう思う」は87名(15.7%)、「強くそう思う」25名(4.5%)となっている。

「6仕事することは健康にとってよいと思うか」では、「どちらともいえない」が153名(27.7%)と最も多く、次いで「そう思う」が145名(26.2%)、3番目が「そう思わない」76名(13.7%)となっている。

「7給料に満足している」では、「どちらともいえない」が153名(27.7%)と最も多く、次いで「そう思わない」が113名(20.4%)、3番目が「そう思う」90名(16.3%)となっている。また、「全くそう思わない」は82名(14.8%)、「強くそう思う」は40名(7.2%)となっている。

「8自分の才能・技術が仕事にいかされている」では、「どちらともいえない」が184名(33.3%)、次いで「そう思う」123名(22.2%)、3番目が「そう思わない」101名(18.3%)となっている。また、「全くそう思わない」は50名(9.0%)、「強くそう思う」は18名(3.3%)となっている。

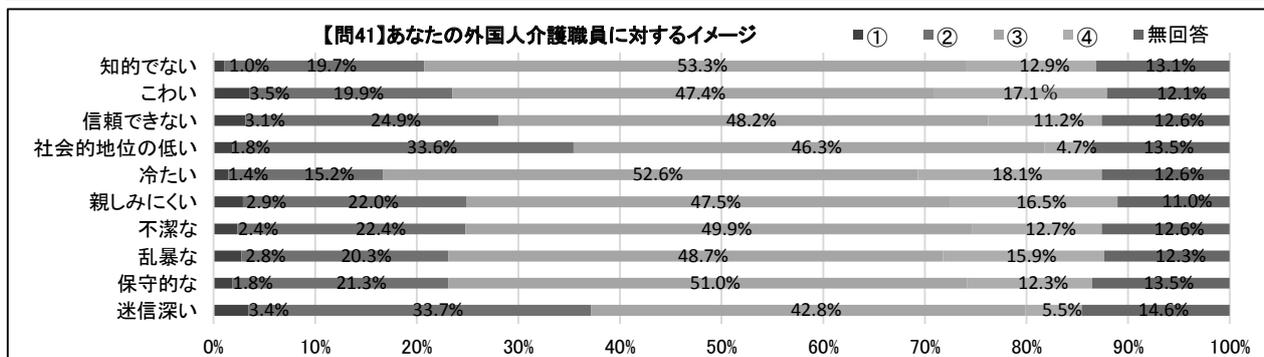
「9上司との関係はうまくいっている」では、「どちらともいえない」が172名(31.1%)、次いで「そう思う」が138名(25.0%)、3番目が「そう思わない」74名(13.4%)となっている。また、「全くそう思わない」は63名(11.4%)、「強くそう思う」は30名(5.4%)となっている。

「10仕事の内容に満足している」では、「どちらともいえない」が183名(33.1%)、次いで「そう思う」が116名(21.0%)、3番目が「そう思わない」96名(17.4%)となっている。また「全くそう思わない」は57名(10.3%)、「強くそう思う」26名(4.7%)となっている。

X. 外国人介護職員との協働

【問41】あなたの外国人介護職員に対するイメージについて、行ごとに、最も当てはまる番号を教えてください。

		①	②	③	④	無回答	合計		
1	迷信深い	回答数	26	257	326	42	111	762	科学的な
		構成比	3.4%	33.7%	42.8%	5.5%	14.6%	100.0%	
2	保守的な	回答数	14	162	389	94	103	762	進歩的な
		構成比	1.8%	21.3%	51.0%	12.3%	13.5%	100.0%	
3	乱暴な	回答数	21	155	371	121	94	762	丁寧な
		構成比	2.8%	20.3%	48.7%	15.9%	12.3%	100.0%	
4	不潔な	回答数	18	171	380	97	96	762	清潔な
		構成比	2.4%	22.4%	49.9%	12.7%	12.6%	100.0%	
5	親しみにくい	回答数	22	168	362	126	84	762	親しみやすい
		構成比	2.9%	22.0%	47.5%	16.5%	11.0%	100.0%	
6	冷たい	回答数	11	116	401	138	96	762	温かい
		構成比	1.4%	15.2%	52.6%	18.1%	12.6%	100.0%	
7	社会的地位の低い	回答数	14	256	353	36	103	762	社会的地位の高い
		構成比	1.8%	33.6%	46.3%	4.7%	13.5%	100.0%	
8	信頼できない	回答数	24	190	367	85	96	762	信頼できる
		構成比	3.1%	24.9%	48.2%	11.2%	12.6%	100.0%	
9	こわい	回答数	27	152	361	130	92	762	やさしい
		構成比	3.5%	19.9%	47.4%	17.1%	12.1%	100.0%	
10	知的でない	回答数	8	150	406	98	100	762	知的な
		構成比	1.0%	19.7%	53.3%	12.9%	13.1%	100.0%	



外国人介護職員に対するイメージについて、「1迷信深い～4科学的な」のイメージでは、「3」が326名(42.8%)と最も多く、次いで「2」が257名(33.7%)、3番目「4」42名(5.5%)となっている。

「2保守的な～4進歩的な」のイメージでは、「3」が389名(51.0%)と最も多く、次いで「2」162名(21.3%)、3番目「4」94名(12.3%)となっている。

「3乱暴な～4丁寧な」のイメージでは、「3」が371名(48.7%)と最も多く、次いで「2」155名(20.3%)、3番目「4」121名(15.9%)となっている。

「4不潔な～4清潔な」のイメージでは、「3」が380名(49.9%)と最も多く、次いで「2」171名(22.4%)、3番目「4」97名(12.7%)となっている。

「5親しみにくい～4親しみやすい」のイメージでは、「3」が362名(47.5%)と最も多く、次いで「2」168名(22.0%)、3番目「4」126名(16.5%)となっている。

「6冷たい～4温かい」のイメージでは、「3」が401名(52.6%)と最も多く、次いで「4」138名(18.1%)、3番目「2」116名(15.2%)となっている。

「7社会的地位低い～4社会的地位高い」のイメージでは、「3」が353名(46.3%)と最も多く、次いで「2」256名(33.6%)、3番目「4」36名(4.7%)となっている。

「8信頼できない～4信頼できる」のイメージでは、「3」が367名(48.2%)と最も多く、次いで「2」190名(24.9%)、3番目「4」85名(11.2%)となっている。

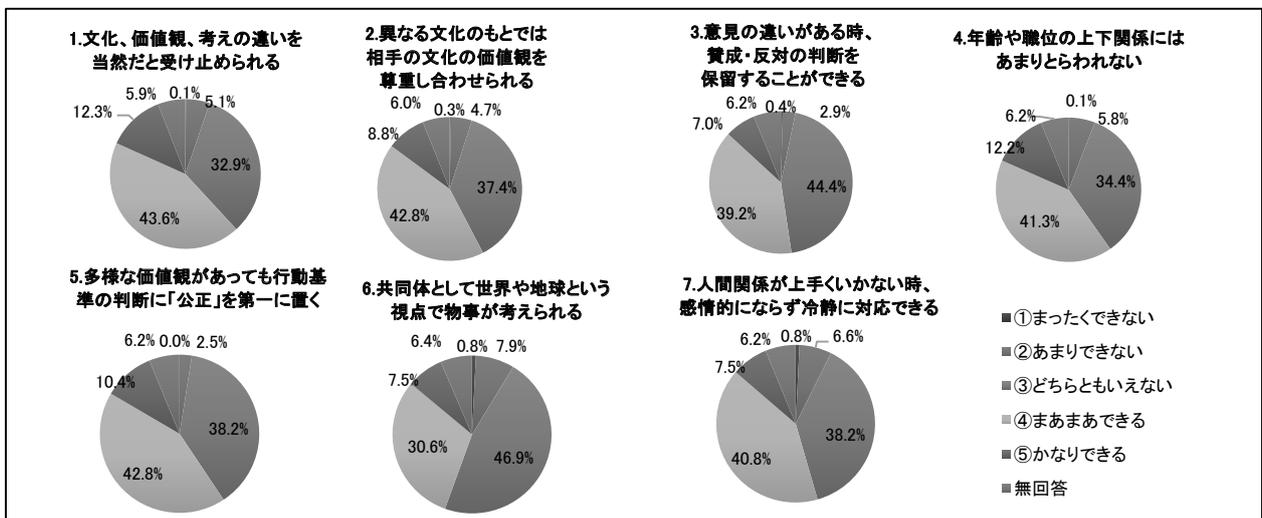
「9こわい～4やさしい」のイメージでは、「3」が361名(47.4%)と最も多く、次いで「2」152名(19.9%)、3番目「4」130名(17.1%)となっている。

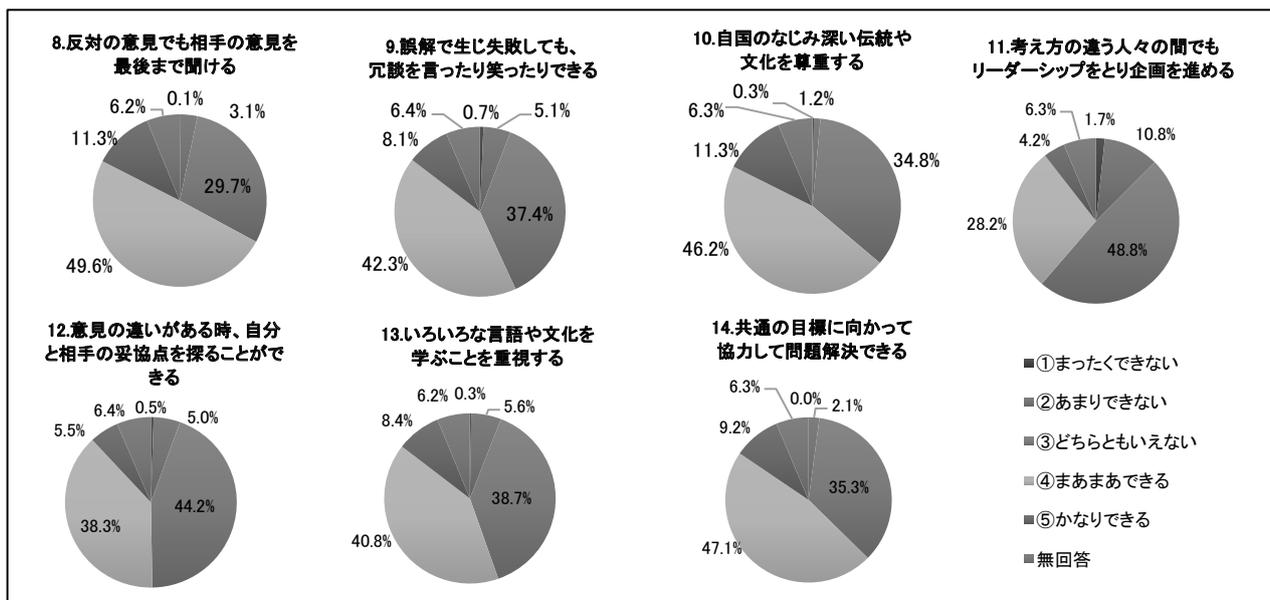
「10知的でない～4知的な」のイメージでは、「3」が406名(53.3%)と最も多く、次いで「2」150名(19.7%)、3番目「4」98名(12.9%)となっている。

【問42】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、どのように対処したいと思いますか。

①まったくできない ②あまりできない ③どちらともいえない ④まあまあできる ⑤かなりできる

		①	②	③	④	⑤	無回答	合計
1	文化、価値観、考えの違いを当然だと受け止められる	回答数 1	39	251	332	94	45	762
	構成比	0.1%	5.1%	32.9%	43.6%	12.3%	5.9%	100.0%
2	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	回答数 2	36	285	326	67	46	762
	構成比	0.3%	4.7%	37.4%	42.8%	8.8%	6.0%	100.0%
3	意見の違いがある時、賛成・反対の判断を保留することができる	回答数 3	22	338	299	53	47	762
	構成比	0.4%	2.9%	44.4%	39.2%	7.0%	6.2%	100.0%
4	年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない	回答数 1	44	262	315	93	47	762
	構成比	0.1%	5.8%	34.4%	41.3%	12.2%	6.2%	100.0%
5	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	回答数 0	19	291	326	79	47	762
	構成比	0.0%	2.5%	38.2%	42.8%	10.4%	6.2%	100.0%
6	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	回答数 6	60	357	233	57	49	762
	構成比	0.8%	7.9%	46.9%	30.6%	7.5%	6.4%	100.0%
7	人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる	回答数 6	50	291	311	57	47	762
	構成比	0.8%	6.6%	38.2%	40.8%	7.5%	6.2%	100.0%
8	反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける	回答数 1	24	226	378	86	47	762
	構成比	0.1%	3.1%	29.7%	49.6%	11.3%	6.2%	100.0%
9	誤解で生じ失敗しても、冗談を言ったり笑ったりできる	回答数 5	39	285	322	62	49	762
	構成比	0.7%	5.1%	37.4%	42.3%	8.1%	6.4%	100.0%
10	自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する	回答数 2	9	265	352	86	48	762
	構成比	0.3%	1.2%	34.8%	46.2%	11.3%	6.3%	100.0%
11	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	回答数 13	82	372	215	32	48	762
	構成比	1.7%	10.8%	48.8%	28.2%	4.2%	6.3%	100.0%
12	意見の違いがある時、自分と相手の妥協点を探ることができる	回答数 4	38	337	292	42	49	762
	構成比	0.5%	5.0%	44.2%	38.3%	5.5%	6.4%	100.0%
13	いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する	回答数 2	43	295	311	64	47	762
	構成比	0.3%	5.6%	38.7%	40.8%	8.4%	6.2%	100.0%
14	共通の目標に向かって協力して問題解決できる	回答数 0	16	269	359	70	48	762
	構成比	0.0%	2.1%	35.3%	47.1%	9.2%	6.3%	100.0%





様々な国の人と一緒に仕事をするとして、どう対処すると思うかについて、「1文化、価値観等の違いを当然と受け止めれる」では、「まあまあできる」が332名(43.6%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」251名(32.9%)、3番目が「かなりできる」94名(12.3%)の順となっている。

「2異なる文化において相手の文化・価値観を尊重し合わせられる」では、「まあまあできる」が326名(42.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」285名(37.4%)、3番目が「かなりできる」67名(8.8%)の順となっている。

「3意見の違いで賛成・反対の判断を保留できる」では、「どちらともいえない」が338名(44.4%)と最も多く、次いで「まあまあできる」299名(39.2%)、3番目が「かなりできる」53名(7.0%)の順となっている。

「4年齢・順位の上下関係にはとらわれない」では、「まあまあできる」が315名(41.3%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」262名(34.4%)、3番目が「かなりできる」93名(12.2%)の順となっている。

「5多様な価値観があっても行動基準に「公正」を第一に置く」では、「まあまあできる」が326名(42.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」291名(38.2%)、3番目が「かなりできる」79名(10.4%)の順となっている。

「6共同体として世界・地球の観点で物事が考えられる」では、「どちらともいえない」が357名(46.9%)と最も多く、次いで「まあまあできる」233名(30.6%)、3番目が「あまりできない」60名(7.9%)の順となっている。

「7人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる」では、「まあまあできる」が311名(40.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」291名(38.2%)、3番目が「かなりできる」57名(7.5%)の順となっている。

「8反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける」では、「まあまあできる」が378名(49.6%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」226名(29.7%)、3番目が「かなりできる」86名(11.3%)の順となっている。

「9誤解が生じ失敗しても、冗談や笑ったりできる」では、「まあまあできる」が322名(42.3%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」285名(37.4%)、3番目が「かなりできる」62名(8.1%)の順となっている。

「10自国の深い伝統・文化を尊重する」では、「まあまあできる」が352名(46.2%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」265名(34.8%)、3番目が「かなりできる」86名(11.3%)の順となっている。

「11考え方の違う人々の間でもリーダーシップで企画を進める」では、「どちらともいえない」が372名(48.8%)と最も多く、次いで「まあまあできる」215名(28.2%)、3番目が「あまりできない」82名(10.8%)の順となっている。

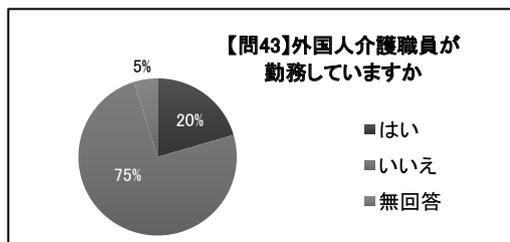
「12意見の違いがある時、相手との妥協点を探ることができる」では、「どちらともいえない」が337名(44.2%)と最も多く、次いで「まあまあできる」292名(38.3%)、3番目が「かなりできる」42名(5.5%)の順となっている。

「13いろいろな言語・文化を学ぶことを尊重する」では、「まあまあできる」が311名(40.8%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」295名(38.7%)、3番目が「かなりできる」64名(8.4%)の順となっている。

「14共通目標に向い協力して問題解決できる」では、「まあまあできる」が359名(47.1%)と最も多く、次いで「どちらともいえない」269名(35.3%)、3番目が「かなりできる」70名(9.2%)の順となっている。

【問43】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。

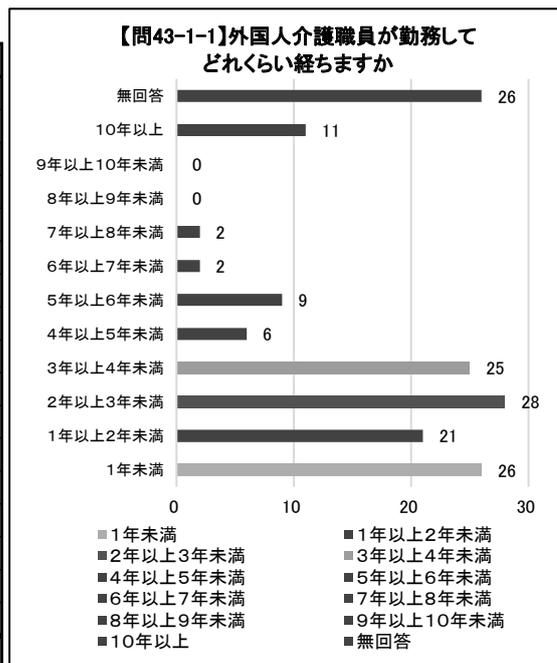
n=762		回答数	構成比
1	はい	156	20.5%
2	いいえ	569	74.7%
3	無回答	37	4.9%
合計		762	100.0%



勤務先で外国人介護職員が勤務しているかでは、「はい」が156名(20.5%)、「いいえ」が569名(74.7%)となっている。無回答:37名(4.9%)となっている。

【問43-1-1】(問43で、「1. はい」と回答した方)外国人介護職員が勤務してどれくらい経ちますか。
お分かりの範囲内で教えてください。

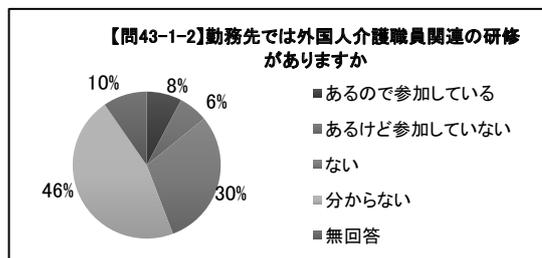
n=156		回答数	構成比
1年未満		26	16.7%
1年以上2年未満		21	13.5%
2年以上3年未満		28	17.9%
3年以上4年未満		25	16.0%
4年以上5年未満		6	3.8%
5年以上6年未満		9	5.8%
6年以上7年未満		2	1.3%
7年以上8年未満		2	1.3%
8年以上9年未満		0	0.0%
9年以上10年未満		0	0.0%
10年以上11年未満		7	4.5%
11年以上12年未満		1	0.6%
12年以上13年未満		0	0.0%
13年以上14年未満		1	0.6%
14年以上15年未満		1	0.6%
15年以上16年未満		1	0.6%
無回答		26	16.7%
合計		156	100.0%



問43「はい」の回答者について、外国人介護職員が勤務してどれくらい経つか(わかる範囲)では、「2年以上3年未満」が28名(17.9%)と最も多く、次いで「1年未満」が26名(16.7%)、3番目が「3年以上4年未満」25名(16.0%)となっている。4番目以下では、「1年以上2年未満」21名(13.5%)、「5年以上6年未満」9名(5.8%)、「10年以上11年未満」7名(4.5%)の順で続いている。また、全体で10年以上の回答では、計11名(7.1%)で、最も長い勤務期間は、「15年以上16年未満」で1名(0.6%)となっている。

【問43-1-2】(問43で、「1. はい」と回答した方)勤務先では外国人介護職員関連の研修がありますか。

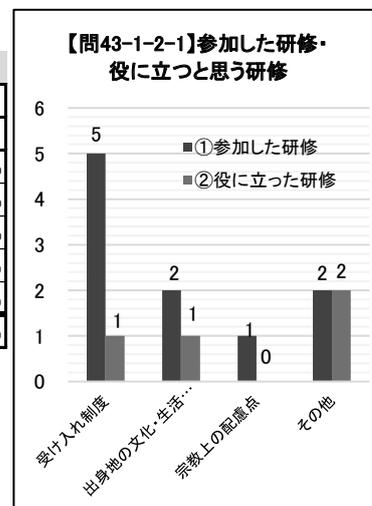
n=156		回答数	構成比
1 あるので参加している		12	7.7%
2 あるけど参加していない		10	6.4%
3 ない		47	30.1%
4 分からない		72	46.2%
5 無回答		15	9.6%
合計		156	100.0%



問43「はい」の回答者について、外国人介護職員関連の研修があるかでは、「分からない」が72名(46.2%)と最も多く、次いで「ない」47名(30.1%)、3番目が「あるので参加している」12名(7.7%)となっている。また「あるけど参加していない」は、10名(6.4%)となっている。

【問43-1-2-1】(問43-1-2で、「1. あるので参加している」と回答した方)参加した研修および役に立つと思う研修すべて教えてください。(複数回答可)

	①n= 12		②n= 12	
	①参加した研修	②役に立った研修	①参加した研修	②役に立った研修
	回答数	構成比	回答数	構成比
1 外国人介護職員の受け入れ制度	5	35.7%	1	8.3%
2 外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣	2	14.3%	1	8.3%
3 外国人介護職員の宗教上の配慮点	1	7.1%	0	0.0%
4 その他	2	14.3%	2	16.7%
5 無回答	4	28.6%	8	66.7%
合計	14	100.0%	12	100.0%



<①参加した研修、具体的に>

コミュニケーションのとり方、他の事業所での体験談
業務内容や対応の仕方

<②役に立ったと思う研修、具体的に>

コミュニケーションのとり方、他の事業所での体験談
技能実習指導者・責任者研修

【問43-1-2-2】(問43-1-2で、「1. あるので参加している」と回答した方)

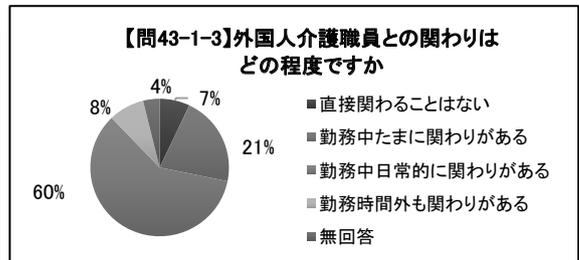
問43-1-2-1のほかに、外国人介護職員と一緒に仕事をする上で必要だと思う研修内容がありましたら、教えてください。(自由記述)

日本語研修、特に介護に特化した日本語研修

外国人介護職員と仕事をする上で必要な研修(自由記述)の内容では、日本語研修、特に介護に特化した日本語研修等となっている。

【問43-1-3】(問43で、「1. はい」と回答した方)外国人介護職員との関わりはどの程度ですか。

n=156		回答数	構成比
1	直接関わることはない	11	7.1%
2	勤務中たまに関わりがある	33	21.2%
3	勤務中日常的に関わりがある	93	59.6%
4	勤務時間外も関わりがある	13	8.3%
5	無回答	6	3.8%
合計		156	100.0%

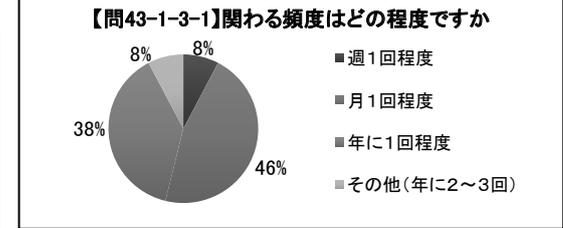


問43「はい」の回答者について、外国人介護職員との関わりはどの程度かでは、「勤務中日常的に関わりがある」が93名(59.6%)と最も多く、次いで「勤務中たまに関わりがある」33名(21.2%)、3番目が「勤務時間外も関わりがある」は13名(8.3%)となっている。また、「直接関わることはない」は11名(7.1%)となっている。

【問43-1-3-1】(問43-1-3で、「4. 勤務時間外も関わりがある」と回答した方)

関わる頻度はどの程度ですか。

n=13		回答数	構成比
1	週1回程度	1	7.7%
2	月1回程度	6	46.2%
3	年に1回程度	5	38.5%
4	その他(年に2~3回)	1	7.7%
合計		13	100.0%



「4. 勤務時間外も関わりがある」(問43-1-3)の回答者について、関わる頻度は、「月1回程度」が6名(46.2%)と最も多く、次いで「年に1回程度」5名(38.5%)、3番目が「週1回程度」と「その他(年に2~3回)」が同値で1名(7.7%)となっている。

【問43-1-3-2】(問43-1-3で、「4. 勤務時間外も関わりがある」と回答した方)

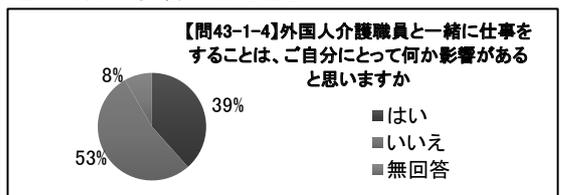
関わりの内容は具体的にどのようなものですか。(自由記述)

食事会	5件	遊び	1件
食事、遊び	2件	食事、趣味、会話、買い物	1件
歓迎会、食事会	1件	忘年会や新年会	1件
歓迎会	1件	困り事への協力	1件

「4. 勤務時間外も関わりがある」の回答者について、具体的な関わりの内容では、食事会がもっとも多く、遊びや買い物、歓迎会等と多様な関わりとなっている。

【問43-1-4】外国人介護職員と一緒に仕事することは、ご自分にとって何か影響があると思いますか？

n=156		回答数	構成比
1	はい	60	38.5%
2	いいえ	83	53.2%
3	無回答	13	8.3%
合計		156	100.0%



問43「はい」の回答者について、外国人介護職員と一緒に仕事することでの自身への影響については、「いいえ(影響がない)」が83名(53.2%)と最も多く、次いで「はい(影響がある)」が60名(38.5%)となっている。

【問43-1-4-1】(問43-1-4で、「1. はい」と回答した方)それは、具体的にどのようなものですか、教えてください。

※54件の回答あり

<回答の抜粋>

いろいろな文化の違いに触れることができ、知らない国の生活や考えなどを自国にしながら知ることができる。
教える事によって自分が学べる。一緒に仕事をする事によって、お互いを理解しようとするので勉強になります。
外国人介護職員の方は、職員、利用者に対し丁寧な対応をされる。また、常に前向きで努力させる姿を見て、自分も学ばせて頂いていることが日々、多々あります。
指導するにあたって基本的な事の見直しができたり、専門用語や言いまわしを別の分かり易い言葉に変換することができ、ご家族への説明の際に役立ちそう。
文化が異なる中で利用者への接し方は勉強になる場面も多々あります
英語が話せるためコミュニケーションを取りやすい。レポート等の日本語訳を頼まれることがある。
その人の国の文化や考えなど違う視点での話しができる
コミュニケーションによる伝え方の難しさから仕事への負担が日本人より大きくなる。
日本語が上手く伝わらず、指導が難しい。ご家族さまの対応が難しい方が多く、日本人が対応するようになっている。

傾向

外国人介護職員と働くことで、自身にとって成長や学びになると回答した方が過半数だった。外国人介護職員の頑張る姿が介護職のモチベーションの向上に繋がっている傾向が多かった。また、文化交流を通じて外国人の新たな視点から仕事を考える機会になるとの意見があった。



採用担当者

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。

(3) 役職

役職は、施設長・管理者が 287 名(46.7%)、経営者(役員)が 143 名(23.3%)、人事採用担当者が 141 名(22.9%)であった。施設長・管理者と経営者(役員)で約 7 割を占め、事業所の中で役職に就いている者が採用担当を担っている実態であった。

回答者 615 名の属性として以下のようなことが示された。採用担当者は男女比率としてはほぼ均等であり、年齢層は 40 代から 60 代が 8 割を占めている。また、法人経営者、役員、施設長、管理者といういわゆる経営層、中間管理職層が 7 割を占めているという実態であった。さらに、採用に係る業務に専任している職員が「なし」の回答が 8 割であった。このことから、求職者へのかかわりが経営的、管理・指導的な立場としてのバイアスがかかる可能性が示唆された。

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、両方で約 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%)と両方で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は 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) 採用説明会(就職フェア等)

(1) 採用説明会(就職フェア等)時に求職者へ伝えている内容

採用説明会(就職フェア等)時に採用担当者から求職者へ伝えている内容(複数回答可)として、7 割の事業所が伝えている内容が 5 つあった。施設・事業所の特色が 308 法人(14.0%), 給与・資格手当等が 279 法人(12.7%), 求人職種の業務内容が 277 法人(12.6%), 法人・サービスの理念が 258 法人(11.7%), 休日などが 258 法人(11.7%)であった。法人・施設の基本情報や福利厚生, 業務内容といった基本的な情報を求職者に提供している実態であった。

(2) 採用面接時に求職者へ伝えている内容

採用面接時に採用担当者から求職者へ伝えている内容(複数回答可)の内訳として、給与・資格手当等が 442 法人(14.5%), 求人職種の業務内容が 429 法人(14.1%), 施設・事業所の特色が 417 法人(13.7%)であった。

採用説明会(就職フェア等)の際に採用担当者から求職者へ伝えている内容と、採用面接時に伝えている内容は多少の偏りはあるが、ほぼ同じ項目を伝えているという実態であった。また、求職者から採用担当者によく質問される内容として、「業務内容」、「給与・勤務に関すること(休日, 残業, 異動)」、「福利厚生」、「入社後の教育やサポートについて」等が挙げられた。これは、採用側から求職側へ伝える内容が不足している、もしくは伝えていないために、求職者側より質問されていると考察される。これらの傾向は、採用面接時にも同様であると考えられる。

採用側と求職者側の認識の差異を減らしていくためには、求職者が聞きたい内容を把握し整理しておく事前の準備が大切であると考察する。前例から学び、良い例だけでなく悪い例の両面を公表することが、長い目で考えるとミスマッチを減らし、定着に繋がるのではないかと考える。

(3) 求人情報誌以外での情報発信

法人、施設・事業所で、求人情報以外に情報を発信しているところは395法人(64.2%)で、発信していないところは185法人(30.1%)であった。発信している法人、施設・事業所が媒体として活用しているものとしては、ホームページが341法人(37.3%)、パンフレットが168法人(18.4%)、広報誌が130法人(14.2%)であった。パンフレット・広報誌等の紙媒体を活用している法人が3割、SNSを活用し取り組みを行っている法人も3割を占めている実態であった。採用ルートの中には、転職サイト等のインターネットを活用したルートも見受けられた。そのような中で、SNS等を活用し情報発信を行っている法人が少ないのは他産業と比較し遅れをとっている現状であるということが示唆された。

(4) 求職者との接触機会

求職者との接触の機会をもっているところは244法人(39.7%)で、接触の機会をもっていないところは331法人(53.8%)であった。5割の法人は求職者との接触の機会をもっておらず、接触の機会をもっている法人は、実習の受け入れが143法人(23.8%)、見学や体験会の開催が141法人(23.5%)、合同就職説明会（就職フェア等）への参加123法人(20.5%)であった。1つに絞らずに、複数の場面での求職者との接触の機会をもっている法人もあるという実態であった。

6) 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

記述のなかには情報が届いていない、もしくは情報を活用できていないという実態が示された。オンライン・オフラインでの情報が共有される仕組みを整理することを検討する必要があることが示唆された。一方で、「ない」と回答した法人が6割に上った。これは、採用活動とは、法人（採用側）が努力すべきことの表れともいえると考えられる。また、県や自治体との人材不足に関する問題への取り組みについて距離があることも示唆された。

(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

記述より、採用活動において福祉人材センターへ多方面での支援を求めているということがわかった。しかしながら、県や自治体と同様に、「ない」と回答した法人が半数以上を占めるという実態であった。新規学卒の採用ルートでもハローワークが多かったように、福祉介護分野の施設または求職者の中で、福祉人材センターが無料職業紹介所であるという認知度が弱まっているのではないかということが示唆された。

福祉人材の確保・定着に関する調査 報告書

【採用担当者】

I. 回答状況

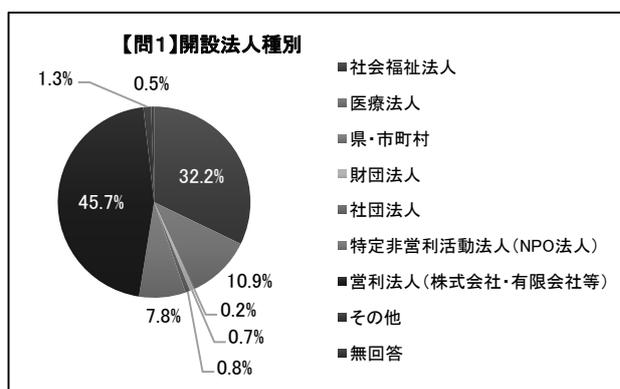
1 調査票送付事業所数	1,733
2 調査票回収数	822
3 有効回答数(上記2のうち、欠損値のないもの)	615

II. 法人・回答者の概要

【問1】開設法人種別

n=615

	回答数	構成比
1 社会福祉法人	198	32.2%
2 医療法人	67	10.9%
3 県・市町村	1	0.2%
4 財団法人	4	0.7%
5 社団法人	5	0.8%
6 特定非営利活動法人(NPO法人)	48	7.8%
7 営利法人(株式会社・有限会社等)	281	45.7%
8 その他	8	1.3%
9 無回答	3	0.5%
合計	615	100.0%



<その他>

生協法人
社会医療法人
合同会社
生活協同組合

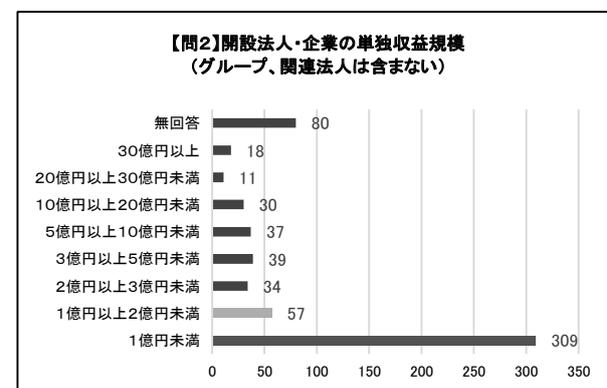
一般社団法人
生協
合同会社

開設法人種別は、営利法人(株式会社・有限会社等)が最も多く281法人・団体(45.7%)、2番目に社会福祉法人198法人・団体(32.2%)でこの2種別で全体の約8割を占めている。その他では医療法人67法人・団体(10.9%)、次いでNPO法人48法人・団体(7.8%)の順となっている。

【問2】開設法人・企業の単独収益規模(グループ、関連法人は含まない)

n=615

	回答数	構成比
1 1億円未満	309	50.2%
2 1億円以上2億円未満	57	9.3%
3 2億円以上3億円未満	34	5.5%
4 3億円以上5億円未満	39	6.3%
5 5億円以上10億円未満	37	6.0%
6 10億円以上20億円未満	30	4.9%
7 20億円以上30億円未満	11	1.8%
8 30億円以上	18	2.9%
9 無回答	80	13.0%
合計	615	100.0%

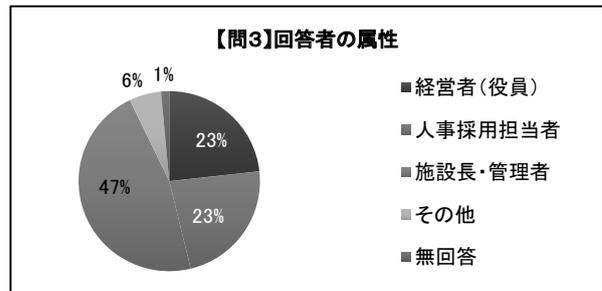


単独収益規模では、「1億円未満」が309法人・団体(50.2%)と最も多く約5割を占めている。次いで「1億円以上2億円未満」が57法人・団体(9.3%)、「3億円以上5億円未満」39法人・団体(6.3%)の順となっている。

【問3】回答者の属性

n=615

		回答数	構成比
1	経営者(役員)	143	23.3%
2	人事採用担当者	141	22.9%
3	施設長・管理者	287	46.7%
4	その他	35	5.7%
5	無回答	9	1.5%
	合計	615	100.0%



<その他>

取締役(兼務役員)
管理職
施設長代理
管理職
一般社員
管理職

サービス管理責任者
総務課長
事務長
介護職員
事務部長

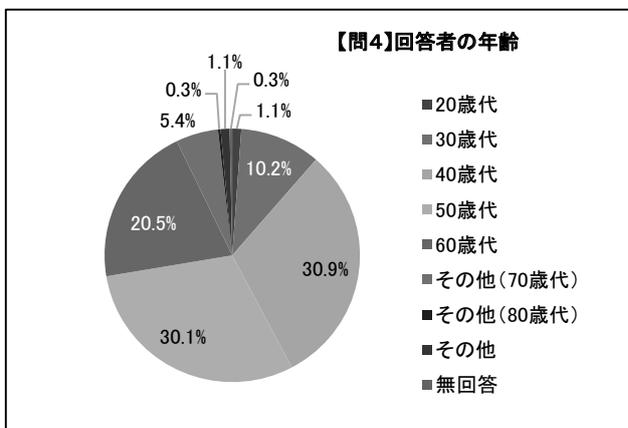
施設長代理
責任者
役員
事務長
事務

回答者の属性は、施設長・管理者が287名(46.7%)と最も多く、次いで経営者(役員)143名(23.3%)、人事採用担当者141名(22.9%)の順となっている。

【問4】回答者の年齢

n=615

		回答数	構成比
1	20歳代	7	1.1%
2	30歳代	63	10.2%
3	40歳代	190	30.9%
4	50歳代	185	30.1%
5	60歳代	126	20.5%
6	その他(70歳代)	33	5.4%
7	その他(80歳代)	2	0.3%
8	その他	7	1.1%
9	無回答	2	0.3%
	合計	615	100.0%

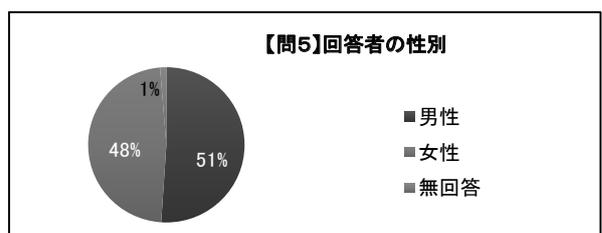


回答者の年齢は、40歳代が190名(30.9%)と最も多く、次いで50歳代185名(30.1%)、60歳代126名(20.5%)、30歳代63名(10.2%)の順となっている。

【問5】回答者の性別

n=615

		回答数	構成比
1	男性	314	51.1%
2	女性	293	47.6%
3	無回答	8	1.3%
	合計	615	100.0%

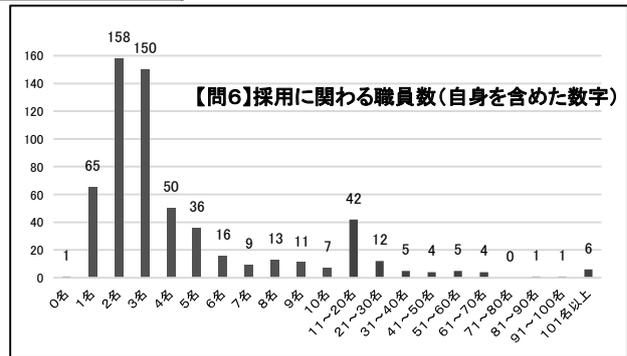
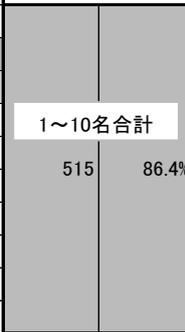


回答者の性別は、男性が314名(51.1%)、女性293名(47.6%)となっている。

【問6】採用に関わる職員数(自身を含めた数字)

n=596(615件のうち、無回答19件)

	回答数	構成比
0名	1	0.2%
1名	65	10.9%
2名	158	26.5%
3名	150	25.2%
4名	50	8.4%
5名	36	6.0%
6名	16	2.7%
7名	9	1.5%
8名	13	2.2%
9名	11	1.8%
10名	7	1.2%
11~20名	42	7.0%
21~30名	12	2.0%
31~40名	5	0.8%
41~50名	4	0.7%
51~60名	5	0.8%
61~70名	4	0.7%
71~80名	0	0.0%
81~90名	1	0.2%
91~100名	1	0.2%
101名以上	6	1.0%
合計	596	100.0%



採用に関わる職員数(自身を含めた数字)では、「2名」が158法人(26.5%)と最も多く、次いで「3名」が150法人(25.2%)、両方で約5割を占めている。3番目は「1名」で65法人(10.9%)、以下「4名」50法人(8.4%)、「5名」36法人(6.0%)の順で続き、全体的には1~10名で採用に関わっている開設法人が計515法人(86.4%)となっている。

【問7】採用業務を専任として担っている職員はいますか

回答数 n=615

	回答数	構成比
1 はい	145	23.6%
2 いいえ	467	75.9%
3 無回答	3	0.5%
合計	615	100.0%

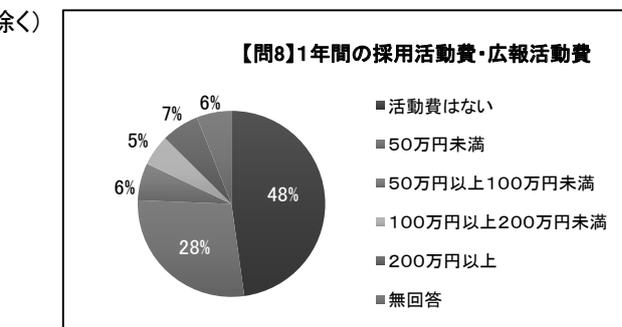


採用業務を専任で担う職員がいるかについては、「いいえ」(専任担当者なし)が467法人(75.9%)と多数を占め、「はい」(担当者あり)145法人(23.6%)を大きく上回っている。

【問8】1年間の採用活動費・広報活動費(担当者の人件費を除く)

回答数 n=615

	回答数	構成比
1 活動費はない	294	47.8%
2 50万円未満	171	27.8%
3 50万円以上100万円未満	40	6.5%
4 100万円以上200万円未満	33	5.4%
5 200万円以上	40	6.5%
6 無回答	37	6.0%
合計	615	100.0%



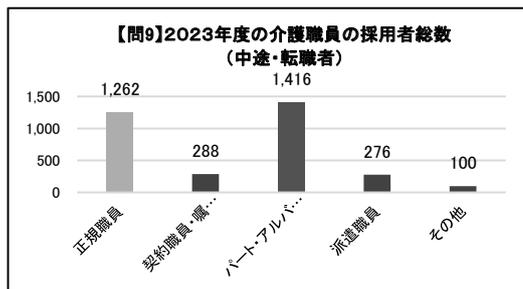
1年間の採用活動費・広報活動費では、「活動費はない」が最も多く294法人(47.8%)、次いで「50万円未満」が171法人(27.8%)と両方で約7割を占めている。3番目は「50万円以上100万円未満」と「200万円以上」が同値で40法人(6.5%)、次いで「100万円以上200万円未満」33法人(5.4%)の順となっている。

Ⅲ. 求職・採用者

【問9】2023年度の介護職員の採用者総数(中途・転職者)

回答数 n=567(615件のうち、無回答48件)

	雇用形態	採用者総数合計	構成比
1	正規職員	1,262	37.8%
2	契約職員・嘱託職員	288	8.6%
3	パート・アルバイト	1,416	42.4%
4	派遣職員	276	8.3%
5	その他	100	3.0%
	合計	3,342	100.0%



	事業所数				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	244	487	234	484	547
1名採用	111	32	119	39	5
2名採用	53	19	69	13	4
3名採用	42	10	44	12	1
4名採用	29	6	20	5	3
5名採用	23	2	11	1	3
6名採用	15	1	14	3	0
7名採用	12	1	7	2	0
8名採用	6	0	9	2	0
9名採用	5	0	2	0	0
10名以上採用	27	9	38	6	4
合計	567	567	567	567	567

	事業所割合				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	43.0%	85.9%	41.3%	85.4%	96.5%
1名採用	19.6%	5.6%	21.0%	6.9%	0.9%
2名採用	9.3%	3.4%	12.2%	2.3%	0.7%
3名採用	7.4%	1.8%	7.8%	2.1%	0.2%
4名採用	5.1%	1.1%	3.5%	0.9%	0.5%
5名採用	4.1%	0.4%	1.9%	0.2%	0.5%
6名採用採用	2.6%	0.2%	2.5%	0.5%	0.0%
7名採用	2.1%	0.2%	1.2%	0.4%	0.0%
8名採用	1.1%	0.0%	1.6%	0.4%	0.0%
9名採用	0.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%
10名以上採用	4.8%	1.6%	6.7%	1.1%	0.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<その他>

特定技能	4件	出向	1件
技能実習生	5件	准職員	1件
外国人	1件	ドライバー	1件
当事業所のみ数	1件	夜勤専従	1件

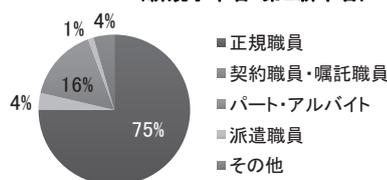
2023年度の採用者数(中途・転職者)の内訳では、総数3,342名のうち「パート・アルバイト」が最も多く1,416名(42.4%)、次いで「正規職員」1,262名(37.8%)と両方で2,678名(80.2%)と約8割を占めている。3番目以下は「契約職員・嘱託職員」288名(8.6%)、「派遣職員」276名(8.3%)、「その他」100名(3.0%)の順となっている。

【問10】2023年度の介護職員の採用者総数(新規学卒者・第2新卒者)

回答数 n=115(採用ありの法人)

雇用形態	採用総数合計	構成比
正規職員	253	75.1%
契約職員・嘱託職員	12	3.6%
パート・アルバイト	53	15.7%
派遣職員	4	1.2%
その他	15	4.5%
合計	337	100.0%

【問10】2023年度の介護職員の採用者総数(新規学卒者・第2新卒者)



回答数 n=428(615件のうち、無回答187件)

	法人数				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	330	421	399	426	424
1名採用	55	3	19	1	0
2名採用	13	3	6	0	2
3名採用	9	1	2	1	0
4名採用	8	0	1	0	0
5名採用	4	0	0	0	1
6名採用	1	0	0	0	1
7名採用	3	0	0	0	0
8名採用	0	0	0	0	0
9名採用	1	0	0	0	0
10名以上採用	4	0	1	0	0
合計	428	428	428	428	428

	法人割合				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	77.1%	98.4%	93.2%	99.5%	99.1%
1名採用	12.9%	0.7%	4.4%	0.2%	0.0%
2名採用	3.0%	0.7%	1.4%	0.0%	0.5%
3名採用	2.1%	0.2%	0.5%	0.2%	0.0%
4名採用	1.9%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
5名採用	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
6名採用採用	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
7名採用	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8名採用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
9名採用	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10名以上採用	0.9%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<その他>

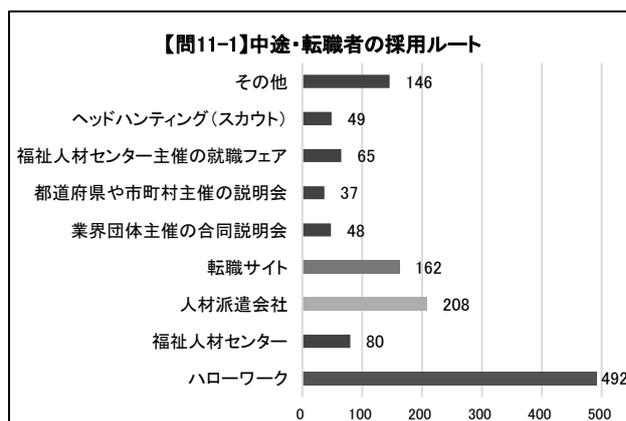
外国人技能実習生	2件
学生アルバイト	1件

2023年度の採用者数(新規学卒者・第2新卒者)の内訳は、総数337名のうち「正規職員」が最も多く253名(75.1%)と最も多く。次いで「パート・アルバイト」53名(15.7%)、「契約職員・嘱託職員」12名(3.6%)の順となっている。ちなみに、【問9】中途・転職者の採用者総数3,342名と比較すると総数は大きな差となっている。

【問11-1】中途・転職者の採用ルート(複数回答可)

回答数 n=602(615件のうち、無回答13件)

		回答数	構成比
1	ハローワーク	492	38.2%
2	福祉人材センター	80	6.2%
3	人材派遣会社	208	16.2%
4	転職サイト	162	12.6%
5	業界団体主催の合同説明会	48	3.7%
6	都道府県や市町村主催の説明会	37	2.9%
7	福祉人材センター主催の就職フェア	65	5.1%
8	ヘッドハンティング(スカウト)	49	3.8%
9	その他	146	11.3%
	合計	1,287	100.0%



<その他>

職員からの紹介	40件	職場スタッフのスカウト	1件	協同組合	1件
知人からの紹介	30件	グループ法人の紹介	1件	人材紹介業者	1件
紹介	12件	ネットワーク	1件	本人が見学に来た	1件
ホームページ	6件	人柄の良い方に声掛けする	1件	本人の就労希望により	1件
口コミ	5件	社内リファラル	1件	個人からSNS等にて	1件
知人	5件	前事業主からの継続・紹介	1件	技能実習管理団体	1件
チラシ	3件	代表取締役の紹介	1件	外国人の登録支援機関から	1件
広告	3件	地域より	1件	全てのものに登録求人を出している	1件
特定技能外国人	3件	人事異動	1件	カイゴジョブ、トライトキャリア	1件
従業員の知人	3件	復職	1件	ナースの場合、ナース同志の紹介による	1件
友人紹介	2件	法人で行う就職相談会	1件		
職員や知人からの紹介	2件	研修を通じて	1件		
リファラル採用	2件	社内教育関連	1件		
紹介(個人)	2件	求人サイト	1件		
関係者の紹介	2件	求人誌	1件		

中途・転職者の採用ルート(複数回答)では、「ハローワーク」が492法人(38.2%)と最も多く、次いで「人材派遣会社」208法人(16.2%)、「転職サイト」162法人(12.6%)の順となっている。4番目以下では、「その他」146法人(11.3%)、「福祉人材センター」80法人(6.2%)、「福祉人材センター主催の就職フェア」65法人(5.1%)の順で続いている。また、「その他」146法人(11.3%)の内容では、職員・知人からの紹介との回答が多く見られている。

【問11-2】(問11-1で「4. 転職サイト」と回答した方対象)どの転職サイトですか

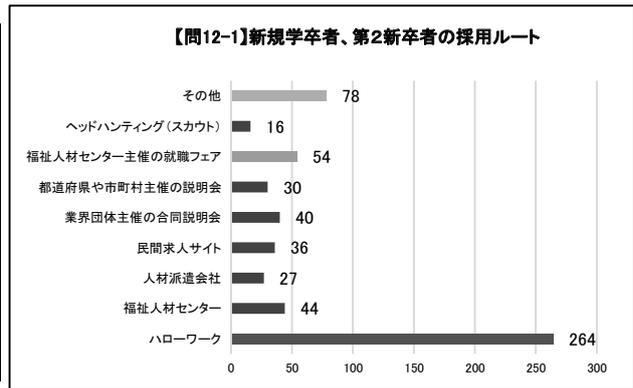
ジョブメドレー	37件	KG情報	1件	ユアマネ採用代行	1件
インディード	35件	ツクイ	1件	特に固定サイトなし	1件
カイゴジョブ	22件	エン転職	1件	HP内の採用専門サイト	1件
マイナビ	13件	ジモティー	1件	求人ボックス	1件
エス・エム・エス	12件	ナースパワー	1件	かるける	1件
Airワーク	8件	ナースバンク	1件	ケア人材バンク	1件
タウンワーク	7件	人材紹介業者	1件	ゴイゴジョブ等	1件
エンゲージ	6件	新聞折り込み	1件	求人広告会社	1件
トライトキャリア	6件	セカンドラボ	1件	複数利用している	1件
介護ワーカー	5件	民間の転職サイト	1件	ポスティング	1件
リクルート	5件	みんなの介護	1件	メディカルドットコム☆以前はメディカ	1件
アルパコネクト	2件	メンバー	1件	medica	
ジョブコロ	2件	リクナビNEXT	1件	各事業所ごとに、スカウト型求人サイトを利用。どのサイトを利用するかは事業所責任者が判断	1件
ミイダス	2件	リクルート系	1件	ハローワークに掲載すると、勝手に掲載されている	1件
リクナビ	2件	リスコなど	1件		
リジョブケア	2件	介護エース	1件		
パイトル	2件	㈱ファーストナビ	1件		

問11-1中途・転職者の採用ルートの「4.転職サイト」(記述回答:総数162法人)の内容では、ジョブメドレー(株式会社メドレー)、インディード(Indeed Japan 株式会社)、カイゴジョブ(株式会社エス・エム・エス)、マイナビ(株式会社マイナビ)、エス・エム・エス等、大手企業の運営サイトが多数を占めている。

【問12-1】新規学卒者、第2新卒者の採用ルート(複数回答可)

回答数 n=351(615件のうち、無回答264件)

		回答数	構成比
1	ハローワーク	264	44.8%
2	福祉人材センター	44	7.5%
3	人材派遣会社	27	4.6%
4	民間求人サイト	36	6.1%
5	業界団体主催の合同説明会	40	6.8%
6	都道府県や市町村主催の説明会	30	5.1%
7	福祉人材センター主催の就職フェア	54	9.2%
8	ヘッドハンティング(スカウト)	16	2.7%
9	その他	78	13.2%
	合計	589	100.0%



<その他>

採用予定なし	11件
学校	10件
なし	5件
実習生の受入れ	5件
学校より紹介	4件
学校訪問	4件
専門学校	4件
大学	4件
職員紹介	3件
HPホームページ	2件
本人からの応募	2件

知人の紹介	1件
直接学校へ出向く	1件
チラシ	1件
法人で対応している	1件
インターン	1件
外国人組合	1件
各大学の就職支援センター	1件
学校から直接公募	1件
学校からの推薦	1件
学校主催の説明会	1件
技能実習管理団体	1件

高校	1件
告報誌	1件
実習生の学校	1件
紹介	1件
マイナビ	1件
民間の合同説明会	1件
養成校から	1件
学校との横のつながりで就職	1件
卒業	1件

新規学卒者、第2新卒者の採用ルート(複数回答)については、「ハローワーク」が264法人(44.8%)と最も多く、次いで「その他」が78法人(13.2%)、3番目が「福祉人材センター主催の就職フェア」54法人(9.2%)となっている。4番目以下では、「福祉人材センター」44法人(7.5%)、「業界団体主催の合同説明会」40法人(6.8%)、「民間求人サイト」36法人(6.1%)、「都道府県や市町村主催の説明会」30法人(5.1%)の順で続いている。また、「その他」78法人(13.2%)の内容では、学校(大学・専門学校等)の紹介、実習生の受入等の回答が見られている。

【問12-2】(問12-1で「4. 民間求人サイト」と回答した方対象)どの転職サイトですか(自由記述・複数回答可)

回答数 n=36

マイナビ	12件
リクナビ	6件
インディード	5件
エス・エム・エス	2件
ジョブメドレー	2件
エンゲージ	1件
アルパコネクト	1件

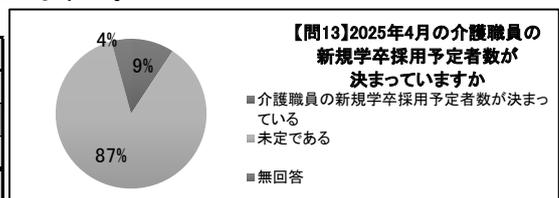
カイゴジョブ	1件
Airワーク	1件
暮らしのニュース	1件
美咲ケアサポート	1件
メディカルドットコム☆以前はメディカmedica	1件
リクルート	1件
無回答	8件

問12-1新規学卒者、第2新卒者の採用ルートの「4.民間求人サイト」(記述回答:総数28)については、マイナビ(株式会社マイナビ)、リクナビ(株式会社リクルート)、インディード(Indeed Japan 株式会社)等、大手企業の運営サイトが多数を占めている。

【問13】2025年4月の介護職員の新規学卒採用予定者数が決まっていますか。

n=615

		回答数	構成比
1	介護職員の新規学卒採用予定者数が決まっている	57	9.3%
2	未定である	532	86.5%
3	無回答	26	4.2%
	合計	615	100.0%



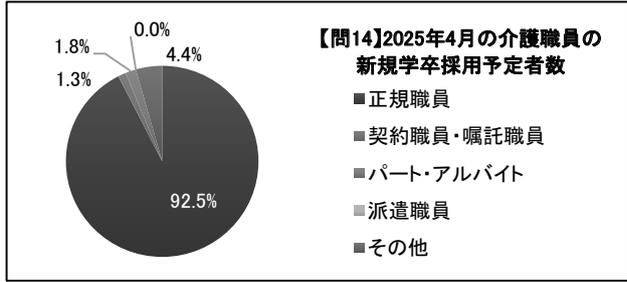
2025年4月の介護職員の新規学卒採用予定者の決定状況については、「未定である」が532法人(86.5%)と多数を占めている。「決まっている」と回答した法人は57法人(9.3%)と1割足らずとなっている。

【問14】(問13で、「1. 介護職員の新規学卒採用予定者数が決まっている」と回答した方)

2025年4月の介護職員の新規学卒採用予定者数

n=52(1名以上採用のあった法人数)

雇用形態	採用予定者数	構成比
正規職員	209	92.5%
契約職員・嘱託職員	3	1.3%
パート・アルバイト	4	1.8%
派遣職員	0	0.0%
その他	10	4.4%
合計	226	100.0%



n=56(問13の57件のうち、1件は問14無回答)

採用人数	法人数				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	5	55	54	56	55
1名採用	14	0	1	0	0
2名採用	13	0	0	0	0
3名採用	4	1	1	0	0
4名採用	6	0	0	0	0
5名採用	8	0	0	0	0
6名採用	0	0	0	0	0
7名採用	0	0	0	0	0
8名採用	0	0	0	0	0
9名採用	1	0	0	0	0
10名以上採用	5	0	0	0	1
合計	56	56	56	56	56

採用人数	法人割合				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
採用なし	8.9%	98.2%	96.4%	100.0%	98.2%
1名採用	25.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
2名採用	23.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3名採用	7.1%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%
4名採用	10.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5名採用	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6名採用採用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
7名採用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8名採用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
9名採用	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10名以上採用	8.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<その他>

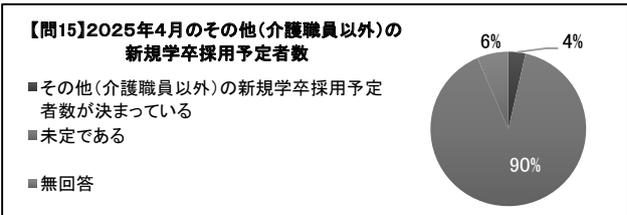
介護職員、職員以外合わせて 1件

2025年4月の介護職員の新規学卒採用予定者数の内訳について、採用者総数226名のうち、「正規職員」が209名(92.5%)と9割以上を占めている。次いで「その他」10名(4.4%)、「パート・アルバイト」4名(1.8%)、「契約職員・嘱託職員」3名(1.3%)の順で続いている。

【問15】2025年4月のその他(介護職員以外)の新規学卒採用予定者数

n=615

雇用形態	回答数	構成比
1 その他(介護職員以外)の新規学卒採用予定者数が決まっている	22	3.6%
2 未定である	553	89.9%
3 無回答	40	6.5%
合計	615	100.0%



2025年4月のその他(介護職員以外)の新規学卒採用予定者数の決定状況については、「未定である」が553法人(89.9%)と約9割を占めている。「決まっている」と回答した法人は22法人(3.6%)と少数となっている。

【問16】(問15で「1. その他(介護職員以外)の新規学卒採用予定者数が決まっている」と回答した方)
 2025年4月のその他(介護職員以外)の新規学卒採用予定者数
 n=20(問15「1.決まっている」22件のうち、無回答2件を除く)

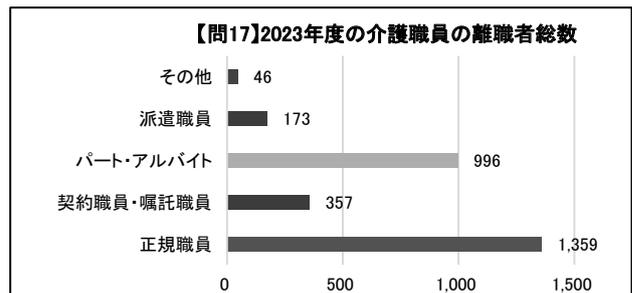
	正規職員		契約職員		パート	
	法人数	採用数計	法人数	採用数計	法人数	採用数計
生活相談員	5	7			1	1
生活支援員	2	6				
職業指導員	1	1				
保育士(保育士・幼稚園教諭含む)	6	40				
PT・OT(PT・OT・ST含む)	4	9	1	2		
看護師	1	2	1	2		
柔道整復師	1	1				
健康運動指導士	1	1				
総合職	1	2				
医療事務	1	2				
事務職	4	4				
広報	1	1				
採用	1	1				
栄養士	1	3				
管理栄養士	4	5				
調理員	1	1				
	35	86	2	4	1	1

◎2023年度の介護職員の離職者

【問17】2023年度の介護職員の離職者総数

n=426(離職有り法人数)

雇用形態	離職者総数	構成比
正規職員	1,359	46.4%
契約職員・嘱託職員	357	12.2%
パート・アルバイト	996	34.0%
派遣職員	173	5.9%
その他	46	1.6%
合計	2,931	100.0%



回答数 n=552(615件のうち、無回答63件)

離職人数	法人数				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
離職なし	220	486	284	503	532
1名離職	121	24	109	18	8
2名離職	62	20	48	10	5
3名離職	37	3	37	5	2
4名離職	28	6	10	7	3
5名離職	10	2	20	2	2
6名離職	15	4	12	2	0
7名離職	10	1	5	0	0
8名離職	8	0	5	1	0
9名離職	6	1	1	0	0
10名以上19名以下離職	27	3	13	3	0
20名以上29名以下離職	5	0	7	1	0
30名以上離職	3	2	1	0	0
合計	552	552	552	552	552

離職人数	法人割合				
	正規職員	契約職員 嘱託職員	パート アルバイト	派遣職員	その他
離職なし	39.9%	88.0%	51.4%	91.1%	96.4%
1名離職	21.9%	4.3%	19.7%	3.3%	1.4%
2名離職	11.2%	3.6%	8.7%	1.8%	0.9%
3名離職	6.7%	0.5%	6.7%	0.9%	0.4%
4名離職	5.1%	1.1%	1.8%	1.3%	0.5%
5名離職	1.8%	0.4%	3.6%	0.4%	0.4%
6名離職	2.7%	0.7%	2.2%	0.4%	0.0%
7名離職	1.8%	0.2%	0.9%	0.0%	0.0%
8名離職	1.4%	0.0%	0.9%	0.2%	0.0%
9名離職	1.1%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%
10名以上19名以下離職	4.9%	0.5%	2.4%	0.5%	0.0%
20名以上29名以下離職	0.9%	0.0%	1.3%	0.2%	0.0%
30名以上離職	0.5%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2023年度の介護職員の離職者総数の内訳について、離職者総数2,931名のうち「正規職員」が1,359名(46.4%)と最も多くなっている。2番目以下は「パート・アルバイト」996名(34.0%)、「契約職員・嘱託職員」357名(12.2%)、「派遣職員」173名(5.9%)の順となっている。

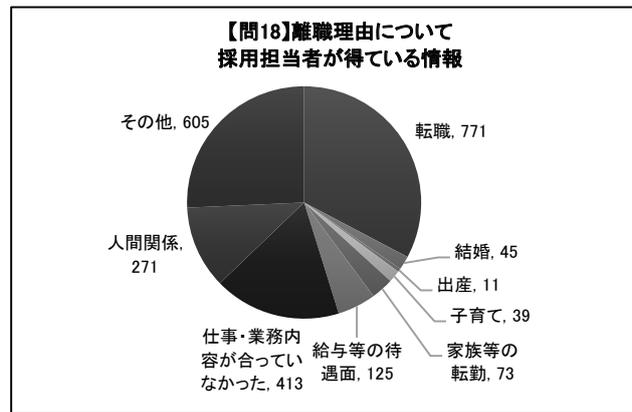
また、正規職員1,359名(46.4%)の離職職員数別の内訳では、「離職なし」が220名(39.9%)と最も多く、次いで「1名離職」121名(21.9%)、3番目が「2名離職」62名(11.2%)の順で続いている。

【問18】離職理由について採用担当者が得ている情報

回答数 n=480(615件のうち、無回答135件)

離職理由 1法人における 離職人数		転職	結婚	出産	子育て	家族等の 転勤	給与等の 待遇面	仕事・業務 内容が 合ってい なかつた	人間 関係	その他
		法人数	266	443	471	450	429	422	312	359
離職なし	266	443	471	450	429	422	312	359	265	
1名離職	77	31	7	24	41	34	97	59	116	
2名離職	53	5	2	4	3	13	32	31	39	
3名離職	28	0	0	1	4	2	13	10	20	
4名離職	7	1	0	1	1	3	6	7	8	
5名離職	11	0	0	0	2	2	4	7	6	
6名離職	11	0	0	0	0	0	4	2	5	
7名離職	7	0	0	0	0	1	3	1	4	
8名離職	2	0	0	0	0	1	2	2	4	
9名離職	3	0	0	0	0	0	0	0	1	
10名以上19名以下離職	10	0	0	0	0	2	0	2	9	
20名以上29名以下離職	3	0	0	0	0	0	6	0	2	
30名以上離職	2	0	0	0	0	0	1	0	1	
合計	480	480	480	480	480	480	480	480	480	
法人割合	55.4%	92.3%	98.1%	93.8%	89.4%	87.9%	65.0%	74.8%	55.2%	
離職なし	55.4%	92.3%	98.1%	93.8%	89.4%	87.9%	65.0%	74.8%	55.2%	
1名離職	16.0%	6.5%	1.5%	5.0%	8.5%	7.1%	20.2%	12.3%	24.2%	
2名離職	11.0%	1.0%	0.4%	0.8%	0.6%	2.7%	6.7%	6.5%	8.1%	
3名離職	5.8%	0.0%	0.0%	0.2%	0.8%	0.4%	2.7%	2.1%	4.2%	
4名離職	1.5%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.6%	1.3%	1.5%	1.7%	
5名離職	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.8%	1.5%	1.3%	
6名離職	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.4%	1.0%	
7名離職	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.6%	0.2%	0.8%	
8名離職	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.4%	0.8%	
9名離職	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	
10名以上19名以下離職	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	1.9%	
20名以上29名以下離職	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.4%	
30名以上離職	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

離職理由	離職者総数	構成比
転職	771	32.8%
結婚	45	1.9%
出産	11	0.5%
子育て	39	1.7%
家族等の転勤	73	3.1%
給与等の待遇面	125	5.3%
仕事・業務内容が合っていなかった	413	17.6%
人間関係	271	11.5%
その他	605	25.7%
合計	2,353	100.0%



問18 離職理由:その他(記述回答) <主な回答内容・まとめ>

・体調不良のため
・健康面、精神面の問題のため
・体力的、身体的な理由(持病の悪化)
・病気治療、入院治療のため
・定年退職、早期定年のため
・自己都合、一身上の都合のため(死亡・交通事故、進学、学業、起業、家業等)
・家族の介護・体調不良、家庭の事情のため
・雇用期間満了、臨時雇用、期間アルバイトのため
・事業縮小、事業所休止・閉鎖のため

離職理由について採用担当者が得ている情報(複数回答)では、離職者総数2,353名のうち、「転職」が771名(32.8%)と最も多く、2番目が「その他」605名(25.7%)、3番目が「仕事・業務内容が合っていなかった」413名(17.6%)となっている。4番目以下は、「人間関係」271名(11.5%)、「給与等の待遇面」125名(5.3%)の順で続いている。また、2番目「その他」の内容では、定年のため、体調不良・病気のため、家族の介護のため、高齢による体力的な理由等、一身上の都合に関する理由が主なものとなっている。

V. 採用説明会(就職フェア等)

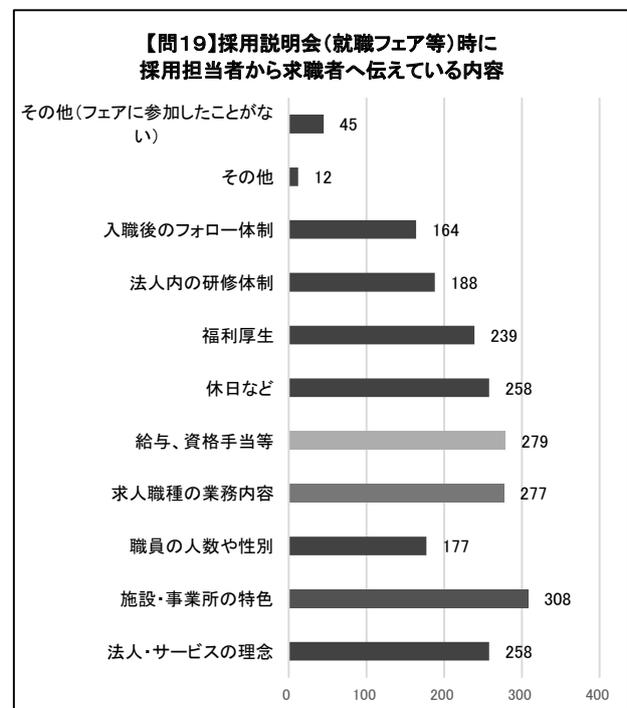
【問19】採用説明会(就職フェア等)時に採用担当者から求職者へ伝えている内容(複数回答可)

回答数 n=399(615件のうち、無回答216件)

	回答数	構成比
1 法人・サービスの理念	258	11.7%
2 施設・事業所の特色	308	14.0%
3 職員の人数や性別	177	8.0%
4 求人職種の業務内容	277	12.6%
5 給与、資格手当等	279	12.7%
6 休日など	258	11.7%
7 福利厚生	239	10.8%
8 法人内の研修体制	188	8.5%
9 入職後のフォロー体制	164	7.4%
10 その他	12	0.5%
11 その他(フェアに参加したことがない)	45	2.0%
合計	2,205	100.0%

<その他>

キャリアアップ制度
キャリアアップ制度等
見学会、体験の案内
ヘッドハンティング
地域活動
求めている人材像
利用者の人数等
先輩の声
法人でマンパワーなし ネットからの広告となっています

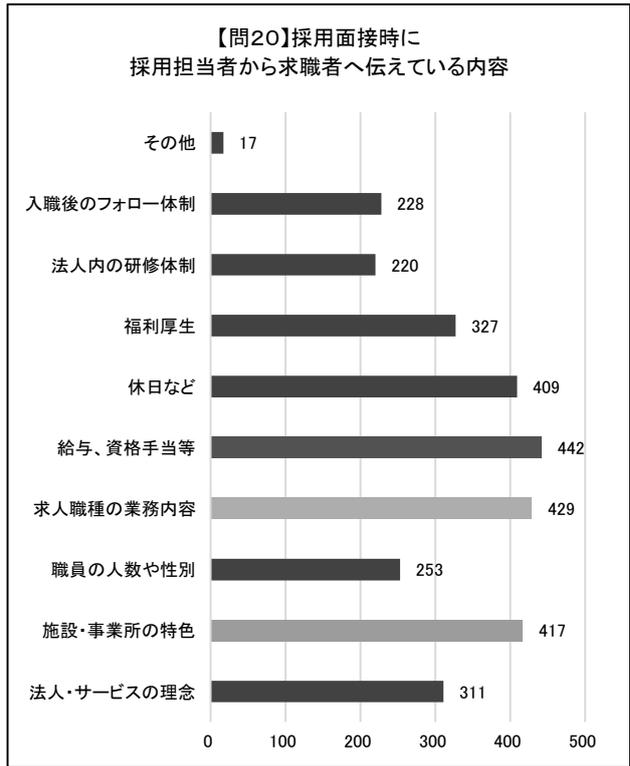


採用説明会(就職フェア等)時に求職者へ伝えている内容(複数回答)では、「施設・事業所の特色」が308名(14.0%)と最も多く、次いで「給与・資格手当等」279名(12.7%)、3番目が「求人職種の業務内容」277名(12.6%)の順となっている。4番目以下では、「休日など」「法人・サービスの理念」が同値で258名(11.7%)、「福利厚生」239名(10.8%)、「法人内の研修体制」188名(8.5%)の順で続いている。

【問20】採用面接時に採用担当者から求職者へ伝えている内容(複数回答可)

回答数 n=512(615件のうち、無回答103件)

	回答数	構成比
1 法人・サービスの理念	311	10.2%
2 施設・事業所の特色	417	13.7%
3 職員の人数や性別	253	8.3%
4 求人職種の業務内容	429	14.1%
5 給与、資格手当等	442	14.5%
6 休日など	409	13.4%
7 福利厚生	327	10.7%
8 法人内の研修体制	220	7.2%
9 入職後のフォロー体制	228	7.5%
10 その他	17	0.6%
合計	3,053	100.0%



<その他>

働き方の希望など
どんなスキルを持っているか
求職者の事を聞きます。
キャリアアップ制度
キャリアアップ制度等
施設見学
当人の質問に応じて回答
質問に応じて
聞かれれば伝える
実際に現場を見て、業務内容に関して伝えたり、質問を受けたりしている。
利用者の人数等
どの程度話をしているか分からない

採用の面接時に伝えている内容では、「給与、資格手当等」442名(14.5%)が最も多く、2番目「求人職種の業務内容」429名(14.1%)、3番目「施設・事業所の特色」417名(13.7%)の順となっており、就職説明会(就職フェア等)での伝達内容とでは相違が見られている。4番目以下では「休日など」409名(13.4%)、「福利厚生」220名(7.2%)、「法人・サービスの理念」311名(10.2%)の順となっている。

【問21】採用説明会(就職フェア等)時に採用担当者が求職者からよく質問されること(自由記述)

給与・各種手当・福利厚生等に関すること 59件	給与	27件	手当	3件
	給与等処遇面	3件	資格手当	2件
	賃金の内訳	1件	資格や処遇に関しての手当てについて	1件
	ボーナスはどのくらいですか	1件	時間外手当はつづのか	1件
	昇級	1件	その他手当	1件
	福利厚生	13件	交通費	2件
	各種社会保険加入について	2件		
	産休、育休	1件		
休日にに関すること 55件	休日	34件	休日(有給や希望休)のとり方	1件
	休日数	6件	希望休を取得できるか	1件
	有給	3件	休み希望は月に何日ぐらい取れるか	1件
	休日の取り方	3件	急な休みになった時、対応してもらえるか	1件
	休日(有給)がとりやすいか	2件	急な休みの場合どうしたら良いか	1件
	休み取得や制度について	1件		
	休日は決まっていますか	1件		
業務内容に関すること 41件	業務内容	39件		
	業務内容や介護以外の動きについて	1件		
	1日の流れ(働き方)	1件		
教育体制に関すること 33件	研修	14件	新任研修の内容	1件
	入職後のフォロー(教育)体制	9件	研修期間	1件
	教育(研修)体制	3件	キャリアアップ	1件
	就職後の指導・指導方法	2件	キャリアプランについて	1件
			メンター制度	1件
勤務体制・就業時間に関すること 32件	勤務時間	9件	残業	7件
	交代制勤務の時間	1件	残業の有無	7件
	勤務(ローテーション)の具体的な動き	1件	残業時間について	2件
	シフト希望の有無	1件	残業頻度(回数)	1件
	シフト制度	1件	休日残業	1件
			休日出勤や残業があるか	1件

法人・事業所に関すること 17件	職場の雰囲気	7件	特色について(インターバル研修やキャリアパス等)	1件		
	施設・事業所の特徴・特色	3件		地域活動	2件	
	理念	2件			事業所の場所	1件
	どういったところが魅力的か	1件				
職員体制に関すること 15件	職員の人数	2件	体制	2件		
	職員の性別・男女比	4件	医療職の配置	1件		
	職員の年齢層	4件	床数と職員数	1件		
	離職率	1件				
配属先・異動等に関すること 14件	異動	9件				
	転勤の有無	3件				
	配属先について	2件				
人間関係に関すること 10件	人間関係	10件				
無資格・未経験者等の応募に関すること 8件	未経験(経験が少ない)でも求人にあてはまりますか			4件		
	無資格、未経験でも働くことができるか			2件		
	介護の勉強をしていないけど、介護ができるようになるか			1件		
	高年令(50代、60代)でも大丈夫ですか			1件		
夜勤に関すること 5件	夜勤の回数	3件				
	夜勤開始の時期	1件				
	夜間の職員体制	1件				
待遇に関すること 5件	待遇面	5件				
働き方に関すること 4件	働き方(転職、子育て中、無資格の方)			2件		
	ライフワークバランス			1件		
	主が非常勤の為、家庭等の事情を聞いてもらえるか			1件		
資格取得に関すること 4件	資格の重要性	1件	資格取得の有無	1件		
	資格取得の方法	1件	資格取得のための支援	1件		
その他 19件	やりがい	3件	相談業務について質問が多い	2件		
	通勤のこと	2件	相談員が何人いて自分にもチャンスがあるか	1件		
	入居者/利用者の介護度	1件	専門の職種について(看護師・栄養士など)	1件		
	処遇改善加算に関して	1件				
	急変時対応	1件				
	困った事	1件	法人独自の介護福祉士の独占業務について	1件		
	試験内容	1件	契約時間数と希望休等の「希望」を優先の考え方	1件		
	体系について	1件				
	回数	1件				
	アルバイトの方は、時給、仕事内容を詳しく聞かれます。	1件				

※採用説明会等に参加していない等 16件

採用説明会(就職フェア等)時に求職者からよく質問されること(自由記述)では、「休日日数・残業時間に関すること」、「業務内容に関すること」、「給与・賞与・資格手当等の報酬に関すること」、「職場の人間関係」が大多数を占めている。

【問22】採用面接時に採用担当者が求職者からよく質問されること(自由記述)

給与・各種手当・福利厚生等に関すること 97件	給与	62件	資格手当	5件
	賞与	7件	手当	3件
	昇給	3件	手当て等の詳細	2件
	給与面(昇給、賞与)	1件	資格や処遇に関しての手当てについて	1件
	賃金の内訳	1件	交通費について	2件
	福利厚生	8件		
	福利厚生(退職金制度)	1件		
	社会保険	1件		
休日に関すること 97件	休日	52件	希望休	12件
	有休	6件	休日(有休や希望休)のとり方	5件
	休日の数について	6件	休みの取得しやすさ	4件
	土日祝は休日になりますか?	1件	急な休みの場合どうしたら良いか	3件
	土祝の勤務体制について	1件	希望休の日数	2件
	土日祝日に休みがあるか	1件	休み希望について(どのくらい希望が出来るか)	1件
	土日等の休み相談	1件	特休など	1件
	有休取得率	1件		
業務内容に関すること 60件	業務内容	54件	業務内容-ご利用者に対する介助の有無。障害特性、重軽度	1件
	1日の業務の流れ	2件	業務内容について(早番遅番の時間とか仕事の内容について)	1件
	業務の内容や条件について	1件		
	職種の業務内容	1件		

勤務体制・就業時間に関すること 60件	勤務時間	19件	残業の有無	11件
	勤務体制	6件	時間外労働時間	4件
	シフトについて	6件	残業について	2件
	シフト変更の可否	2件	祝日等の営業	2件
	勤務ローテーションについて	1件	休憩時間	2件
	勤務時間の融通が利くか	1件	休日(早出、残業等)	1件
	勤務形態(夜勤、宿直等)	1件	休日や祝日の勤務があるか	1件
	出勤時間	1件		
教育体制に関すること 27件	研修制度	10件	研修や資格取得に向けてのバックアップ	1件
	教育体制	4件	研修内容	1件
	キャリアアップ	2件	現場での指導期間	1件
	入職後のフォロー体制	2件	新任研修の内容	1件
	指導体制について	2件	入職後のキャリアパス	1件
	研修や資格取得について	2件		
利用者に関すること 21件	利用者の要介護度	10件	利用者の状態(性別比・年齢・介護度等)	4件
	現在の利用者数	3件	入居者の平均介護度	1件
	どのような利用者が多いのか	3件		
職員体制に関すること 19件	職員の人数	5件	1日の職員数(平均)	2件
	職員の年齢	3件	日中、夜間帯のスタッフの数	1件
	職員の勤続年数	2件	正規職員とパートの比率	1件
	職員の性別・男女比	3件	従業員の関係や年齢	1件
	人員配置	1件		
配属先・異動等に関すること 13件	異動について	9件	配属先	4件
人間関係に関すること 12件	人間関係	12件		
働き方に関すること 8件	働き方(中途採用面接者)	2件	働き方等	2件
	扶養内で働けるかどうか	2件	Wワークでもいいですか?	1件
	自分にあった働き方が出来るかどうか(時間、休日の取り方など)			1件
夜勤に関すること 7件	夜勤	2件	夜勤の動き	1件
	夜勤回数	2件	夜勤体制	1件
	夜勤に入るまでどれくらいか	1件		
法人・事業所に関すること 6件	会社の理念	1件	今後の事業展開ビジョン、個人目標	1件
	社風	1件	障がいを持たれている方に対して、どのような考えを持っているか(採用担当側)	1件
	事業の特色	1件		
	経営者である私の思い、利用者様との向き合い方、職員さんへの想い「会社のミライ」などを質問されずとも説明。質問される内容はほぼ求人票に書いてあるもの。			1件
送迎業務に関すること 6件	送迎(利用者)有無	2件	送迎範囲	1件
	送迎の車の車種	1件	運転車両台数	1件
	送迎業務の不安など	1件		
入職までの準備に関すること 5件	入職までに勉強しておいた方がよいこと		3件	
	入社前にやっておくこと		2件	
入浴介助に関すること 3件	入浴の方法	1件	入浴介助などに入る回数(介護職)	1件
	入浴介助体制	1件		
自身の介護・子育てとの両立に関すること 3件	子育て介護による休日	1件	子育てとの両立(病気の時など)	1件
	学校行事等への理解	1件		
無資格・未経験者の応募に関すること 2件	無資格者でも勤務可能か		1件	
	経験が少なくても仕事を丁寧に教えてくれるか		1件	
その他 47件	服装(制服)	4件	同じ勤務時間や休日について	1件
	待遇面	4件	介護職員と利用者との関わり	1件
	やりがい	3件	労働条件の確認	1件
	いつから働けるか	2件	介ゴの大変さ	1件
	志望動機	2件	介護体制など	1件
	緊急時の対応	1件	業務内容や介護以外の動きについて。	1件
	時間外などの労働条件	1件	施設内職員との連携	1件
	入社して良かったこと	1件	資格の重要性	1件
	活躍している人の特徴は	1件	資格取得の方法	1件
	喫煙所の有無	1件	車通勤	1件
	仕事はしんどいですか	1件	処遇改善加算の有無	1件
	間20にあるような内容の事	1件	定年	1件
	福祉に対する考え方	1件	働きやすい職場	1件
	拠点の考え方	1件	なぜこの仕事を行うことにしたのか	1件
	悩みごとの相談先	1件	どうしてここを選びましたか?	1件
	個々に気になったことは尋ねられ答えているが、よく同じ質問をされるといことはない			1件
	コミュカがあるかどうか見極めるような質問			1件
	社会性があるかどうか見極めるような質問			1件
	説明時に聞かれる事はあるが、面接時にはほぼ無い、確認のみ。			1件
	デイサービス施設を経験したことがないが、出来るかどうか?			1件
	介護の仕事についての思いや、これまでの経験について			1件
	今まで大変だったこと。その時、どうされたか			1件

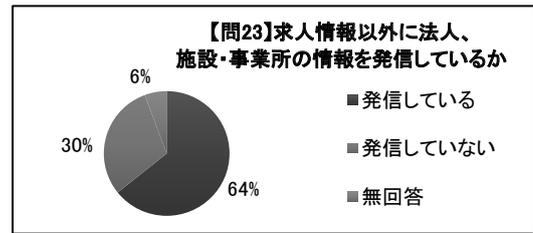
※面接をしたことがない、質問が無い等 4件

採用面接時に求職者からよく質問されること(自由記述)では、「給与等に関すること」、「休日に関すること」、「勤務体制・就業時間に関すること」、「職員教育・研修体制に関すること」等の関連項目が多数を占めている。

【問23】求人情報以外に法人、施設・事業所の情報を発信しているか

回答数 n=615

	回答数	構成比
1 発信している	395	64.2%
2 発信していない	185	30.1%
3 無回答	35	5.7%
合計	615	100.0%



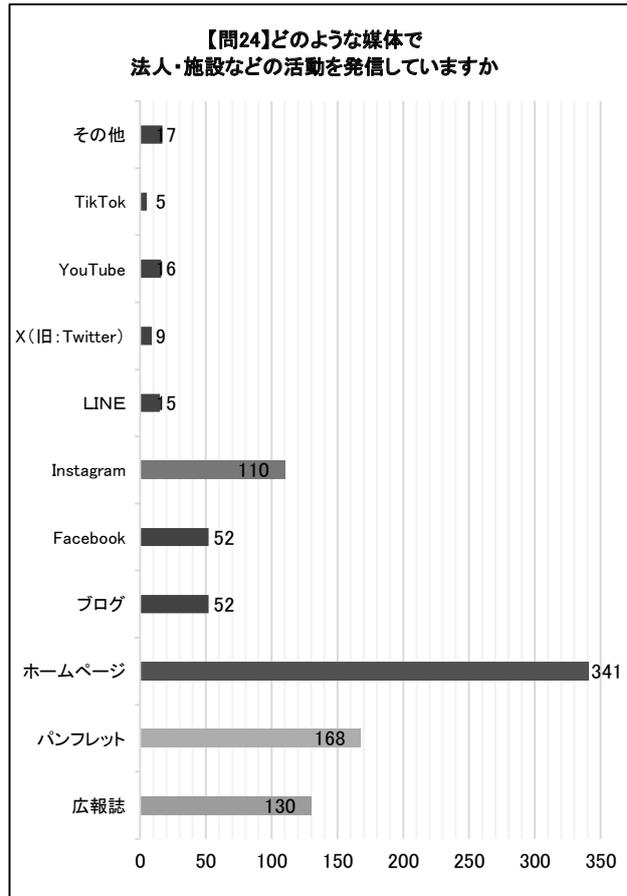
求人情報以外の法人、施設・事業所の情報発信の状況では、「発信している」が、395法人(64.2%)と全体の約7割となっており、「発信していない」は185法人(30.1%)となっている。

【問24】(問23で「1. 発信している」と回答した方)

どのような媒体で法人・施設などの活動を発信していますか(複数回答可)

回答数 n=391(395件のうち、無回答4件)

	回答数	構成比
1 広報誌	130	14.2%
2 パンフレット	168	18.4%
3 ホームページ	341	37.3%
4 ブログ	52	5.7%
5 Facebook	52	5.7%
6 Instagram	110	12.0%
7 LINE	15	1.6%
8 X(旧: Twitter)	9	1.0%
9 YouTube	16	1.7%
10 TikTok	5	0.5%
11 その他	17	1.9%
合計	915	100.0%



<その他>

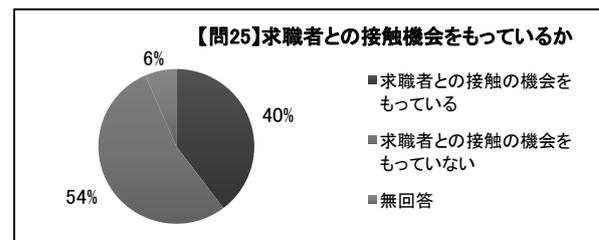
WAM NET	2件
折込等	2件
介護サービス情報報告システム	
お便りの配布	
スタッフのロコミにて、募集中であることを伝えてもらい、近隣住民に向けてはり紙などで告知している。	
県のホームページ	
現在求人情報は発信していないが、施設の活動はパンフレット・HPで行っている。	
ハローワーク、新聞	
ハローワーク	
公告サイト	
まいぶれ	
FAX	
新聞	
新聞折込	

問23「1. 発信している」の情報発信媒体(複数回答)では、「ホームページ」が341法人(37.3%)と最も多く、次いで「パンフレット」168法人(18.4%)、3番目が「広報誌」130法人(14.2%)の順となっている。また、SNS媒体の活用では、「Instagram」110法人(12.0%)、次いで「Facebook」「ブログ」が同値で52法人(5.7%)、「YouTube」16法人(1.7%)、「LINE」15法人(1.6%)の順が続いている。

【問25】求職者との接触機会をもっているか

回答数 n=615

	回答数	構成比
1 求職者との接触の機会をもっている	244	39.7%
2 求職者との接触の機会をもっていない	331	53.8%
3 無回答	40	6.5%
合計	615	100.0%

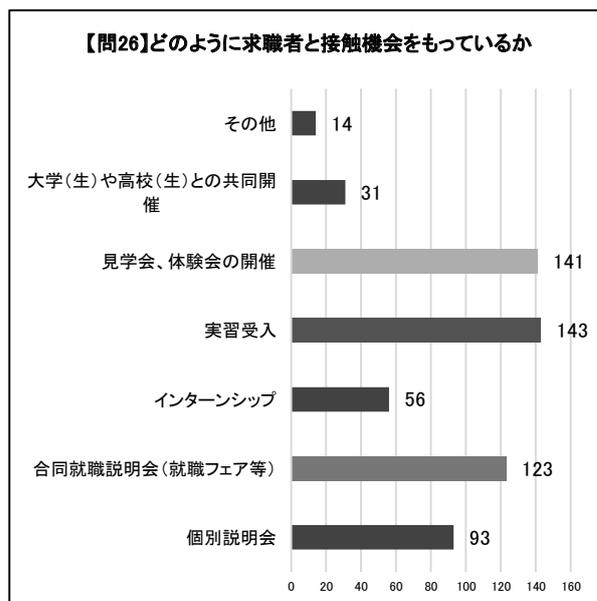


求職者との接触機会の有無では、「もっていない」が331名(53.8%)と最も多く、次いで「もっている」が244名(39.7%)となっている。

【問26】(問25で「1. 求職者との接触の機会をもっている」と回答した方) どのように接触機会をもっているか(複数回答可)

回答数 n=241(問25の244件のうち、問26無回答3件)

	回答数	構成比
1 個別説明会	93	15.5%
2 合同就職説明会(就職フェア等)	123	20.5%
3 インターンシップ	56	9.3%
4 実習受入	143	23.8%
5 見学会、体験会の開催	141	23.5%
6 大学(生)や高校(生)との共同開催	31	5.2%
7 その他	14	2.3%
合計	601	100.0%



<その他>

面接	2件
本人の希望があれば、見学を都度行う。	
市独自の就職説明会	
希望者に個別で施設見学	
法人会員として、又は旧友として、又は前職の同僚として紹介	
個別面談、現場見学等	
養成校への訪問	
随時の見学	

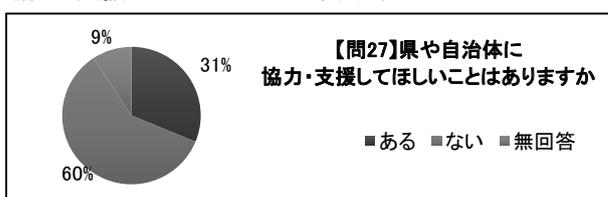
問25で「求職者と接触機会をもっている」について、機会内容(複数回答)の内訳では、「実習受入」が143名(23.8%)と最も多く、2番目が「見学会、体験会」141名(23.5%)、3番目が「合同就職説明会(就職フェア等)」が123名(20.5%)の順となっている。4番目以下では、「個別説明会」93名(15.5%)、「インターンシップ」56名(9.3%)、「大学や高校との共同開催」31名(5.2%)の順で続いている。

VI. 県や自治体の取組

【問27】法人、施設・事業所の採用活動において、県や自治体に協力・支援してほしいことはありますか

回答数 n=558

	回答数	構成比
1 ある	192	31.2%
2 ない	366	59.5%
3 無回答	57	9.3%
合計	615	100.0%



県・自治体に支援してほしいことについて、「ない」が366名(59.5%)と多く、「ある」は192名(31.2%)となっている。

【問28】(問27で「ある」と回答した方)どのようなことに協力・支援が必要ですか。

以下、自由記述を以下6項目に分類

	回答数
1 無料職業紹介事業の強化・有料職業紹介事業への規制	42
2 経済的支援・介護報酬の見直し	38
3 採用活動の場の提供	34
4 魅力発信の推進	25
5 広報活動の場の提供	18
6 その他	28
合計	185

問27で「ある」と回答した方)どのようなことに支援が必要か(自由記述)について、項目分類別では、「無料職業紹介事業の強化・有料職業紹介事業への規制」が最も多く、次いで「経済的支援・介護報酬の見直し」、3番目が「採用活動の場の提供」、4番目が「魅力発信の推進」の順となっている。

主な意見は以下のとおり

1. 無料職業紹介事業の強化・有料職業紹介事業への規制に関すること

1人採用するのに50万円近くの費用がかかってしまうので、何か支援してほしい。また、その人が続く保障がなく、途中で辞めると、かなりの出費がかさんでしまう
人材紹介手数料が高すぎるので引き下げもしくは補助していただけると助かる
人材派遣業に関する規制を行って欲しい。介護給付のお金が人材派遣業に渡ってしまうのは社会的に損失ではないか
ハローワークを通じての求職者が増えるような取り組みをしてほしい

ハローワークの運営方法を改善するように働きかけてもらいたい。求職者が気軽に問い合わせできるように、ハローワークの閲覧ページから事業所へ直接メールや電話で問合せできるようにしてほしい
以前は町内に何カ所かあったデイサービスが全て休止、廃止。社協も撤退した。地域を支える社協等にもう少し頑張ってもらいたい
看護師の復職支援を行ってほしい。必ず必要な人材のため採用時紹介会社を通すと、紹介料が非常に高く経営に響いてくる。資格を持っていても働いていない人などの人材バンクを県や自治体で行っていただきたい
産休中の従業者に変わって、労働を期間限定で幹旋して頂ける事業をしてほしい。派遣会社は、契約料金も高く介護報酬に見合わない
アシスタントとして等、働いてもらえるような仕組み作りをお願いしたい

2. 経済的支援・介護報酬の見直しに関すること

給料アップのため、介護報酬を上げてほしい。
介護報酬upの働きかけ。人員不足による在職者への負担が離職の大きな原因となっている点をふまえ、補助等をしてほしい
10年以上定着して働いている職員への上乗せ支給があるとよい
採用に関しての補助をしてほしい。人材紹介所から入職すると手数料が発生するので少しでも補助してもらえたら助かる
採用活動に対して支援金補助等
外国人人材の活用にあたっての助成金制度
将来の人材育成について学校等に積極的にアプローチした活動をお願いしたい。生産性向上に関する、AI介護ロボットの導入の施設整備の補助金等の支援をお願いしたい
地元就職した人、Uターン、Iターンした人に対して、補助金を出す等の施策をしてほしい。他にも、都市部に出ている人を地元に戻す施策をしてほしい
介護報酬を上げてほしい。介護に関わる消耗品の負担軽減(ゴム手袋やティッシュ等)
厚生労働省に介護職の待遇が改善できるよう報酬の改善を要望していただきたい
介護は給与が安いと言われており、実際他職種から転職してきた方からも人と接する理想の仕事だが自分の生活が成り立たないと言われる。介護において、給与を増やすには資格の取得や研修受講によるスキルアップが必須となる。そこで県が開催する研修や資格取得にかかわる費用の補助があればと思う。初任者には取得支援があるが、実務者は貸付、認知症の研修やケアマネ更新などは高額なため、職員個人が出しにくい。法人が修繕費を削って費用を出すため、設備の補修ができなくなっている
基本的にデイサービスは必要な事業であるが、極めて収益性が低い。現状の介護保険制度では、職員の給与待遇の向上は難しい。行政機関に事業所に対する補助金、助成金の拡充を求める。但し、一律ではなく内容を吟味し、真面目な事業所への支給を検討してほしい

3. 採用活動の場の提供に関すること

行政主体の合同説明会を増やしてほしい
就職説明会等を定期的に催してほしい
市町村単位の就職説明会などがあるとよい
コミュニティハウスを利用した就業相談会を定期的に開催してほしい
中途採用・転職者向けの就職フェアを県民局区域ごとに開催してほしい(平日開催)
職場見学ツアーを強化してほしい

4. 魅力発信の推進に関すること

(親、先生世代への)介護の魅力発信
介護の仕事への理解を深める活動やポジティブにとらえるPR等をお願いしたい
入所施設の魅力を行政からも伝えてほしい
求職者に介護職の魅力がアピールできる場を提供してほしい
介護の仕事にも、施設の特色により、多種多様であることを伝えて欲しい(例えば、入浴サービスがない施設なら、負担も少ないなど)
高校生、学生の職場体験

5. 広報活動の場の提供に関すること

人材不足はどこでもありうる。不足してくると労働もきびしくなり、職員に負担がかかり、離職に追い込まれる。悪循環が起こるので就職しやすいように県や自治体でアピールできる場を作ってほしい
独自の方で介護者を集める事に限界を感じている。転職を考えている方や主婦層などへ、介護職に興味を持っていただけるイベント(例えば無料の資格講座、プチ講座等)を開催してほしい
Uターン、Iターンなどにより定住促進を図り、引っ越しその他費用を自治体で負担するなどの施策をPRしてほしい。また、職場があることも一瞥で見られるよう協力してほしい
求職者を連れての施設見学やホームページの紹介など、年間通して活動してほしい
県や自治体関連の施設に求人募集のチラシを貼ってほしい

6. その他

採用活動への支援は期待していない。介護の人材確保が年々厳しくなる。夜間を含めたグループホームの人員基準の緩和はやれないのでしょうか？このままでは多くのグループホームが人員不足による減収・受入れ人数の制限、経営の縮小、休止、廃業になっていきます
急な人員不足に対しての人員基準の一時的な緩和
現状を踏まえて、施設建設等は十分に考えてほしい。空室があるのになぜ増すのか？入居者も減少しているし、介護職員も不足しているのにもう少し考えてほしい
近年地元での人材確保が困難なため、技能実習での受入れ予定がある。今後もこの傾向が続くと思われる。外国人の方に継続して従事して頂くため、施設の枠を越えての交流の場が必要と考える
外国人労働者がデイサービスセンターに就職できる体制について明確になってほしい
カスタマーハラスメント対策、行政機関として間に入ってもらえないか？と思うことがある
福祉や介護への理解について低学年からの学内教育。介護福祉と社会福祉のWライセンス取得など、福祉人材を育成する県立大学としての役割を強化してください
産休、育休代替職員を派遣してほしい。専門職の場合、施設に1名しかいない職種もあり、産休等に入られるとその期間だけ雇える人がいないので困る。かといって、2名雇うほど仕事はないし、人件費的に無理なので、県や自治体に協力していただけるとありがたい
介護福祉士と社会福祉士を両方取得できるようなコース、カリキュラムの見直し(大学)県立大学としての役割を果たすことを願います。地域ボランティア、住民との連携支援。福祉教育の充実

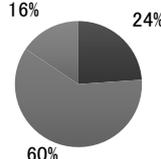
【問29】法人、施設・事業所の採用活動において、岡山県福祉人材センターに協力・支援してほしいことはありますか。

回答数 n=615

	回答数	構成比
1 ある	147	23.9%
2 ない	372	60.5%
3 無回答	96	15.6%
合計	615	100.0%

【問29】法人、施設・事業所の採用活動において、岡山県福祉人材センターに協力・支援してほしいこと

■ある ■ない ■無回答



岡山県福祉人材センターに支援してほしいことについて、「ない」が372名(60.5%)と約6割となっており、「ある」は147名(23.9%)となっている。

【問30】(問29で「ある」と回答した方)どのようなことに協力・支援が必要ですか。

以下、自由記述を以下6項目に分類

	回答数
1 無料職業紹介事業の強化	46
2 就職フェアの強化・推進	36
3 情報発信・魅力発信事業の推進	22
4 届出事業の強化(離職者支援、見学ツアー等)	7
5 研修等の開催	8
6 その他	17
合計	136

(問29で「ある」と回答した方)どのようなことに支援が必要かについて、項目分類別では、「無料職業紹介事業の強化」が最も多く、次いで「就職フェアの強化・推進」、3番目が「情報発信・魅力発信事業の推進」の順となっている。

主な意見は以下のとおり

1. 無料職業紹介事業の強化に関すること

積極的に人材紹介をしてほしい
働きたい方のマッチングをしてほしい
定年退職した方など、元気で意欲のある人材の紹介をしてほしい
気軽に施設見学が出来るよう支援してほしい
人材センターの求人登録がネット上になっているが、応募者が来る工夫などに相談ののって欲しい
福祉人材センターから人を紹介してくれることを知らなかった
福祉人材センターがどのようなことを支援する機関なのか知らないの、まず調べてみたい
一般の人が福祉人材センターを知らなさすぎる
福祉人材センターの認知度の向上
市町村社協との協力による情報発信

2. 就職フェアの強化・推進に関すること

合同就職説明会を全事業所が参加できるような回数を増やしてほしい
合同説明会(参加費無料又は低額)を開催してほしい

学生の就職活動に合わせて、合同就職説明会の時期を変更してほしい
合同説明会参加法人に条件を付けたり、差別的な取り扱いをしないでいただきたい
小規模の就職説明会を実施してほしい
就職フェアの参加申し込みがメール受付順になっているため、ここ何年も参加が出来ていない。どの企業も公平に参加できる仕組みを作ってほしい
中途採用・転職者向けのフェアを県民局区域ごとに、平日開催してほしい
コロナ前と比べると就職フェアに参加する学生が少ないので、大学・短大へのアピールを充実してほしい
県北での就職相談会を開催してほしい
老人福祉施設のみでの就職説明会を定期的に開催してほしい

3. 情報発信・魅力発信事業の推進に関すること

今後、多くの介護支援専門員の方々が定年退職されていく時期がやってくる。介護支援専門員を採用するということに困惑する事業所が増えてくるのではなかろうかと感じている。そのため、養成していくということも大切になってくると思う。また、介護支援専門員の登録情報等の発信などもしてもらいたい
FacebookやInstagramなどを使っての広報に取り組みみたいので、協力してほしい
アルバイト等も含め“福祉のお仕事”に関心をもってもらう為の活動を引き続きお願いしたい
処遇改善などで少しずつ待遇面が良くなっていること等、福祉現場の実態をPRしてほしい
介護への興味を持ってもらうため、無料の資格講座やプチ講座等を開催してほしい
障害者施設、児童施設の魅力を伝えてほしい

4. 届出事業の強化(離職者支援、見学ツアー等)に関すること

離職者が再就職する際の相談機関として、専門性のある支援をしてもらえるとうい
休眠人材の復帰支援してほしい
職場見学ツアーを強化してほしい

5. 研修等の開催に関すること

採用時の面接でのポイント、就職者が事業所に求めていることを教えてもらいたい
職場の人間関係の構築の研修、新人職員へのフォローアップ研修など、具体的ですぐに活かせる研修
入職者を対象とした研修を実施してほしい
企業研究会のようなセミナーを開催してほしい

6. その他

センター経由で入職し、1年以上退職しなかった人へ祝い金的な物を県の予算で提供してみては？
外国人の採用をしているので、補助金や支援金があればありがたい。 外国人への仕事の仕方についてのノウハウがあれば教えてほしい。
外国人スタッフの継続のため、施設の枠を超えた交流の場が必要と考える。そのため、市町村単位くらいで交流の場を設けるためのルール作りをしてほしい
どこの施設もギリギリの人数で回しているため、アンケートは、2～3分で書けるものにしてほしい

岡山県統計調査登録番号第148号
本調査は、統計法（平成19年法律第53号）に基づき岡山県が実施する重要な統計調査です。

介護福祉士の就労に関する意識調査

アンケート調査へのご協力をお願い

実施主体：岡山県・岡山県福祉人材センター
協力機関：一般社団法人 岡山県介護福祉士会
公立大学法人 岡山県立大学

各位

平素より、本会の事業に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、福祉人材センターでは、人材確保・育成・定着に向けた体制構築支援等に取り組んでいるところですが、依然、福祉を支える人材不足が深刻な状況で、志をもって福祉職を選択した人たちが、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ます。

このたび、今後の福祉・介護人材の定着支援に関する施策につなげるとともに、離職した介護人材に対する再就職支援の基礎資料として活用するため、標記の調査を実施することになりました。

つきましては、**介護福祉士**として県内福祉・介護サービス事業所に勤務している方々に調査へのご協力をお願い申し上げます。

ご多忙のところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果につきましては、当センターのホームページ等で公表する予定です。

◆ご記入にあたって◆

1. 回答は、各質問に数字を記入、または当てはまる選択肢の番号に○をつけてください。
また、その他を選んだ場合は（ ）内に具体的に記入願います。
2. 調査票にご記入のうえ、6月24日（月）までに、個別封筒に入れ密封後所属事業所へご提出ください。調査票は、所属事業所がとりまとめ返信用封筒を利用し当センター宛てに返送されます。
3. ご回答いただいた内容は、統計的な処理を行いますので、回答者が特定されることはありません。また、この調査の目的以外に使用することはありません。
4. ご回答いただくうえで不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆問い合わせ先◆

岡山県福祉人材センター
（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会 福祉支援部 福祉人材支援班） 担当：中島
TEL：086-226-2888
E-Mail：jinzaicenter@fukushi-okayama.or.jp

令和6年度 介護福祉士等の就労に関する意識調査

岡山県統計調査登録番号第148号
本調査は、統計法（平成19年法律第53号）に基づき岡山県が実施する重要な統計調査です。

1. 調査目的

県内福祉・介護サービス事業所に勤務している介護福祉士等にアンケート調査を実施し、やりがいや悩み等をお聞かせいただき、その理由を探究することにより、今後の福祉・介護人材の定着支援に関する施策につなげるとともに、離職した介護人材に対する再就職支援の基礎資料として活用する。

また、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となっている。このような状況をふまえ、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、より効果的な対策を進めることができるよう本調査を実施する。

2. 実施主体

岡山県・岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会）

3. 協力

一般社団法人 岡山県介護福祉士会 ・ 公立大学法人 岡山県立大学

4. 対象・方法

調査対象施設

岡山県内の福祉・介護事業所（高齢・障害分野） 1,733事業所

調査対象者

- ① 介護福祉士（3名） ※できれば離職・転職・復職経験のある方
- ② 介護福祉士資格を持たない介護職員（1名）
- ③ 採用担当者（1名）

調査の方法

県内の福祉・介護事業所へ上記①～③対象者別の調査票と個別封筒、返信用封筒を郵送し、各事業所から対象者へ調査票と個別封筒を配布いただく。対象者は、調査票を記入し個別封筒に封入後、事業所へ提出する。事業所は、上記①を3票、②を1票、③を1票とりまとめ、期日までに岡山県社会福祉協議会へ返送する。

5. 提出期限

《調査対象者》

令和6年6月24日（月） 個別封筒に入れた調査票を事業所へ提出

《各事業所》

令和6年6月30日（日）※必着※ 返信用封筒を利用し、岡山県福祉人材センター宛てに返送

6. 分析及び結果の公表

集計、分析は速やかに行い、結果の公表は12月頃に岡山県福祉人材センターが行う。

7. 提出・問合せ先

岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会） 担当：中島
〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ内
TEL 086-226-2888 FAX 086-226-3557

介護福祉士の就労に関する意識調査 調査票

■あなたの基本属性について教えてください。

問1. あなたの性別と年齢（令和6年6月1日現在）をお答えください。
当てはまる番号1つに○をつけて、年齢をご記入ください。

1. 男	2. 女	3. その他	満 () 歳
------	------	--------	---------

問2. あなたの最終学歴（中途退学の場合は、その前の学歴）をお答えください。（○は1つ）

1. 中学卒業	2. 高校卒業	3. 専門学校卒業	4. 短期大学卒業
5. 四年制大学卒業	6. 大学院修了	7. その他 ()	

問3. 介護福祉士以外で、あなたが現在お持ちの資格等を、以下から選んでください。（○はいくつでも）

1. 介護職員実務者研修修了	10. 保健師
2. 介護職員初任者研修修了	11. 社会福祉主事
3. ホームヘルパー1級	12. 認定介護福祉士
4. ホームヘルパー2級	13. 理学療法士
5. 社会福祉士	14. 作業療法士
6. 精神保健福祉士	15. 言語聴覚士
7. 介護支援専門員	16. 保育士
8. 看護師	17. これら以外 ()
9. 准看護師	

問4. 介護福祉士として介護業務に従事した通算経歴年数を教えてください。（他の職場での経歴年数・兼務も含む）

	年	か	月	(令和6年6月1日現在)
--	---	---	---	--------------

問5. 介護福祉士を取得するまでの介護職員としての就労年数を教えてください。（他の職場での就労年数も含む）

	年	か	月	(令和6年6月1日現在)
--	---	---	---	--------------

問6. あなたの婚姻状況について教えてください。（○は1つ）

1. 未婚	2. 既婚	3. その他 ()
-------	-------	------------

問7-1. あなたの子育て・介護状況について教えてください。（○はいくつでも）

1. 子育て中（18歳未満の子どもを育てている）である	2. 介護の必要な家族がいる
3. その他 ()	

問7-2. 上記「問7-1」で「1」「2」に○をした方にかがいます。子育て・介護をする上で、協力してくれる人はいいますか。（○は1つ）

1. ひとりですいている	2. 夫婦、その他家族等の協力者がいる
3. その他 ()	

■あなたの就労状況について教えてください。

問8. あなたが現在働いている事業所種別はどれですか。
複数職場がある場合も、主な職場を1つ選んで○をつけてください。

1. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	4. 障害者支援施設
2. 通所介護事業所	5. 障害福祉サービスを行う事業所
3. 認知症対応型共同生活介護事業所（グループホーム）	6. その他 ()

問9. あなたの職場の経営主体はどれですか。（○は1つ）

1. 社会福祉法人	5. 社団法人
2. 医療法人	6. 特定非営利活動法人（NPO法人）
3. 県・市町村	7. 営利法人（株式会社・有限会社等）
4. 財団法人	8. その他 ()

問10. あなたの主な職種はどれですか。主な職種の番号1つに○をつけてください。

1. 介護職員・生活支援員	5. サービス提供責任者・管理責任者
2. 生活相談員・生活指導員	6. 施設長
3. ホームヘルパー	7. 経営者
4. 介護支援専門員（主任介護支援専門員を含む）	8. その他 ()

問11. あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか。（○は1つ）

1. 経営者（施設や事業所などを経営する者）	4. 介護職のチームリーダー
2. 施設や事業所などの組織を束ねる管理者	5. 介護職員
3. 係長・主任等のチームリーダー	6. その他 ()

問12. あなたの雇用形態はどれですか。（○は1つ）

1. 正規職員（正規雇用）	4. 派遣職員（非正規の間接雇用）
2. 契約職員・嘱託職員（非正規の直接雇用）	5. その他 ()
3. パート・アルバイト（非正規の直接雇用）	

問13. あなたの1週間あたりの超過勤務時間は、平均して何時間程度ですか。数字をご記入ください。

平均して _____ 時間程度

問14. あなたの通勤時間（片道）は、何分程度ですか。数字をご記入ください。

片道 _____ 分程度

問15. あなたの年収について教えてください。（○は1つ）

1. 100～199万円以下	5. 440～499万円
2. 200～299万円	6. 500～799万円
3. 300～399万円	7. 800万円以上
4. 400～439万円	

問 16-1. 職務に関わる研修（職場内・職場外問わず）について、あなたが過去1年間に参加した研修回数をお答えください。数字をご記入ください。

過去1年間に参加した研修回数 () 回 ※ 過去1年間に参加した研修回数がゼロの方は「問 16-4」へ

問 16-2. 参加した職場内研修・職場外研修の回数を教えてください。

職場内研修 () 回
 職場外研修 () 回

問 16-3. 参加した研修の費用負担について教えてください。

職場が研修費用を負担した () 回
 自費で研修費用を負担した () 回
 職場と自費の折半 () 回
 その他 () () () 回

問 16-4. 過去1年間に参加した研修回数がゼロの方へうかがいます。
 参加していない理由をお聞かせください。(○は1つ)

1. 機会があれば参加したいが、業務的余裕がない（人手不足、マンパワー等）
2. 機会があれば参加したいが、経済的な余裕がない（職場の財政的理由、個人の経済的理由等）
3. 機会があれば参加したいが、研修に関する情報を知らないため参加できない
4. 参加したいと思う研修がない
5. 研修に行くことは考えていない
6. その他 ()

■ あなたの状態について教えてください。

問 17. あなたの状態について、最も当てはまる番号に○をつけてください。

	1：まったくそう思わない	2：あまりそう思わない	3：ある程度はそう思う	4：非常にそう思う
1. あなたは、普段、ご自分で健康だと思いますか。	1	2	3	4
2. あなたはどの程度幸せと感じていますか。	1	2	3	4
3. 今の調子でやっていけば、これから起きることにもしっかりと自信がありますか。	1	2	3	4
4. 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。	1	2	3	4

■ あなたの思いについて教えてください。

問 18. あなたは、現在の仕事に満足していますか。(○は1つ)

1. 非常に満足 2. 満足 3. 普通 4. 少し不満 5. 全く不満

問 19. やりがいを感じていることをお聞かせください。

問 20. あなたは介護福祉職を続けようと思いますか。(○は1つ)

1. 強くそう思う 2. そう思う 3. あまり思わない

問 21. 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、つらかったなど）とその理由を教えてください。

問 22. 離職を思いとどまることができたエピソード（誰から・どんな・なぜ等）をお聞かせください。

例) チューターを担当している新入職員から、私のためにいてくださいと言われた家族から、大切な仕事だから続けてと認めてもらった(だれ、どんな、なぜ、以外のこともご自由にお書きください)

問 23. 離職後に介護福祉士として再就職したきっかけをお聞かせください。
 (他の人から聞いたことがある内容も含む)

例) 施設長から、手紙で、復職してほしいと打診された 福祉人材センターから、メールで、求人があることを知らされた
 元同僚から、食事会で、A法人がいらいらという話を聞いた

問 24. 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いますか。

例) 3日間のお試し就職（報酬あり）

■介護職員処遇改善加算等について

問25. あなたは介護職員処遇改善加算等の対象となりますか。(○は1つ)

1. はい 2. いいえ 3. わからない

問26. あなた自身に、介護職員処遇改善加算等による給与等の改善はありませんか。(○は1つ)

1. 給与等が上がった 2. 給与等に変わりはない 3. 給与等のアップはこれからの予定
4. わからない

問27. あなたの働く職場において、①現在職場で取り組まれているもの、②今後、充実してほしい・必要と思うものについて当てはまる項目にすべてに○をつけてください。

	① 現在、 職場で取り組まれているもの	② 今後、 充実してほしい・ 必要と思うもの
1. 賃金アップ		
2. 介護職員の増員		
3. 介護職員の職場定着支援		
4. リフト等の福祉機器の導入		
5. ICT機器の導入		
6. 各種制度(有給休暇・産前・産後休暇・配偶者の出産休暇・育児参加のための休暇・育児休暇・育児時短勤務、介護休暇等)のルールや取得方法の周知・サポート		
7. 有給休暇が取得しやすい環境の整備		
8. 休業制度等が取得しやすい環境の整備		
9. 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入		
10. 短時間正規職員制度の導入		
11. 超過勤務時間の削減対策		
12. 非正規職員から正規職員への転換制度等の整備		
13. 経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの機会		
14. 福利厚生充実		
15. メンタルヘルス等の相談体制の充実(相談窓口の設置等)		
16. その他()		
17. 特になし		

■これまでの介護に関する経験や転職等の経験について教えてください。

問28. 転職経験はありますか。その回数を数字でご記入ください。

転職経験 _____ 回 (転職経験がない方は0ゼロの数字をご記入ください)

問29. あなたの勤務先の履歴(仕事のキャリアパス)を直近の5回について教えてください。

【一覧から番号を選ぶ】 施設・事業所の種類 または その他の業種	勤めた年月	【異動が転職どちらかに○】	
		同一法人内の 事業所に異動 した	別法人 もしくは、 その他の業種 へ転職した
(例) 現在の事業所	3年 10か月		
(例) ひとつ前の事業所	4年 2か月		○
(例) 2つ前の事業所	2年 8か月	○	
現在の事業所	年 か月		
ひとつ前の事業所	年 か月		
2つ前の事業所	年 か月		
3つ前の事業所	年 か月		
4つ前の事業所	年 か月		
5つ前の事業所	年 か月		

施設・事業所の種類	その他の業種
1. 介護老人福祉施設	21. 農業、林業
2. 介護老人保健施設	22. 漁業
3. 介護療養型医療施設	23. 鉱業、採石業、砂利採取業
4. 訪問介護事業	24. 建設業
5. 通所介護事業所	25. 製造業
6. 通所リハビリテーション事業所	26. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 短期入所生活介護	27. 情報通信業
8. 短期入所療養介護	28. 運輸業、郵便業
9. 認知症対応型共同生活介護事業所	29. 卸売業・小売業
10. 小規模対機能型居宅介護事業所	30. 金融業・保険業
11. 居宅介護支援事業所	31. 不動産業、物品賃貸業
12. 有料老人ホーム	32. 学術研究、専門・技術サービス業
13. サービス付き高齢者向け住宅	33. 宿泊業、飲食サービス業
14. 地域包括支援センター	34. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 障害者総合支援法における介護給付の事業所	35. 教育、学習支援業
16. 共同生活介護(ケアホーム)	36. 医療
17. 訓練等給付の事業所 (自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)	37. 複合サービス事業(郵便局、協働組合)
18. 共同生活援助(グループホーム)	38. サービス業(他に分類されないもの)
19. 地域相談支援の事業所 (地域移行支援、地域定着支援)	39. 公務(国家公務、地方公務)
20. その他(保育所等)	40. その他()

■現在の法人（勤務先）への入職についてお尋ねします。

問 30. 現在の法人への入職経路を教えてください。主なもの1つに○をつけてください。

1. ハローワーク	9. 個々の事業所の就職説明会
2. 福祉人材センター	10. 事業所のホームページ
3. 民間の求人機関	11. 業界団体主催の合同説明会
4. 人材派遣会社の紹介	12. 都道府県や市町村主催の説明会
5. 前職等の職場の職員や友人の紹介	13. 福祉人材センター主催の就職フェア
6. 新聞の折り込みチラシ	14. ヘッドハンティング（スカウト）
7. 求人・求職情報誌	15. その他（ ）
8. 求人・求職のWEB サイト	

問 31. 現在の法人を選んだ理由について、当てはまる数字をご記入ください。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由

1. 仕事の内容自体にやりがいを感じた	
2. 提示された賃金が良かった	
3. 勤務形態が良かった	
4. 通勤条件が良かった	
5. 職場の上司や先輩から学べることが多いと感じた	
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていたと感じた	
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	
8. 職員間の激しい競争がなく楽だと思った	
9. 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	
10. 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キヤリアを積む機会があると感じた	
11. 法人親族や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	
12. 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	
13. その事業所で働く職員からの誇りや勧め	
14. 家族や友人の勧め	
15. その他（ ）	

問 32. 現在の法人の組織面について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全く違う	2. 違う	3. そうである	4. 全くそうである
1. 勤務を代わってもらえることができる	1	2	3	4
2. 公平に勤務が組まれている	1	2	3	4
3. 勤務時間は、規則通り守られている	1	2	3	4
4. 希望する日に休みが取れる	1	2	3	4
5. リフレキシユするため、まとまった休みが取れる	1	2	3	4
6. 十分な職員配置がなされている	1	2	3	4
7. 休憩時間が十分にある	1	2	3	4
8. 仕事を家に持ちかえることは少ない	1	2	3	4
9. 働きやすいように、勤務体制に工夫がされている	1	2	3	4
10. 勤務体制の改善について話し合う機会がある	1	2	3	4
11. 福利厚生が整っている	1	2	3	4

問 33. 現在の法人での様子について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全くそう思わない	2. そう思わない	3. どちらともいえない	4. そう思う	5. 強くそう思う
1. 仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	1	2	3	4	5
2. 職場の人々に親しみを感じている	1	2	3	4	5
3. 今の職場で働くことに満足している	1	2	3	4	5
4. 仕事のことなどで不安に思うことはない	1	2	3	4	5
5. 経営者は自分のことに関心を持ってくれていると思う	1	2	3	4	5
6. 仕事をすることはからだの健康にとって良いことだと思う	1	2	3	4	5
7. 給料に満足している	1	2	3	4	5
8. 自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	1	2	3	4	5
9. 上司との関係はうまくいっている	1	2	3	4	5
10. 仕事の内容に満足している	1	2	3	4	5

■夜間・深夜（午後10時から午前5時にかかる時間帯）の勤務について

問 34. あなたは、夜間・深夜勤務を行っていますか。

1. 行っている 2. 行っていない → 次の質問項目「問 36」へ

問 35-1. 上記で「1. 行っている」と回答した方にうかがいます。

夜間・深夜勤務時間を教えてください。

1. 16時間以上 2. 8時間以上16時間未満 3. 8時間未満

問 35-2. 休憩時間を教えてください。

1. 120分以上 2. 60分以上120分未満 3. 60分未満

問 35-3. 夜間・深夜勤務の時間中に休憩は取れていますか。

1. 取れている 2. 取れていない

問 35-4. 上記で「2. 取れていない」と回答した方にうかがいます。その理由は何ですか。

(○はいくつでも)

1. 1人夜勤のため職場から離れられないから	
2. 電話対応（ナースコール対応含む）をしなければならぬから	
3. 利用者の対応に追われているから	
4. 記録などの事務処理をしなければならぬから	
5. (終末期の利用者がいるなど) 緊急の対応があるから	
6. 掃除や洗濯等をしなければならぬから	
7. その他（ ）	

問 35-5. 夜間・深夜勤務を安心・安全に働くためにどのような対策が必要ですか。(○はいくつでも)

1. 夜勤の人数を増やす	
2. 休憩時間がとりにくい仕組みを整える	
3. 夜勤・深夜勤務時およびその翌日の勤務体制を整える	
4. 緊急対策時の体制を整える	
5. 無理、無駄、ムラをなくし、業務の効率化を図る	
6. 交代制の回数を増やす(2交代制から3交代制に変える等)	
7. 介護ロボットやICTなどを活用する	
8. その他（ ）	

■ **ひとつつ前に勤めていた法人（勤務先）に入職された時のこと、離職されたときのこと**
 （現在の勤務先に至る前まで）についてお尋ねします。

別法人から現在の法人に転職された方のみお答えください。→該当しない方（法人内の異動のみ・離転職の経験がない）は「問41」以降について回答してください。

問36. ひとつつ前の法人への入職経路を教えてください。主なものを1つに○をつけてください。

1. ハローワーク	9. 個々の事業所の就職説明会
2. 福祉人材センター	10. 事業所のホームページ
3. 民間の求人機関	11. 業界団体主催の合同説明会
4. 人材派遣会社の紹介	12. 都道府県や市町村主催の説明会
5. 前職等の職場の職員や友人の紹介	13. 福祉人材センター主催の就職フェア
6. 新聞の折り込みチラシ	14. ヘッドハンティング（スカウト）
7. 求人・求職情報誌	15. その他()
8. 求人・求職のWEBサイト	

問37. ひとつつ前の法人を**選んだ理由**について、当てはまる数字をご記入ください。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由

1. 仕事の内容自体にやりがいを感じた	1. 全くそう思わない	2. そう思わない
2. 提示された賃金が良かった	3. どちらともいえない	4. そう思う
3. 勤務形態が良かった	5. 強くそう思う	
4. 通勤条件が良かった		
5. 職場の上司や先輩から学べることで感じた		
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていたと感じた		
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた		
8. 職員間の激しい競争がなく楽しかった		
9. 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた		
10. 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キヤリアを積み重ねることができると感じた		
11. 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った		
12. 結婚、出産、育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた		
13. その事業所で働く職員からの誘いや勧め		
14. 家族や友人の勧め		
15. その他の理由 ()		

問38. ひとつつ前の法人の組織面について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全く違う	2. 違う	3. そうである	4. 全くそうである
1. 勤務を代わってもらったことができた	1	2	3	4
2. 公平に勤務が組まれていた	1	2	3	4
3. 勤務時間は、規則通り守られていた	1	2	3	4
4. 希望する日に休みが取れた	1	2	3	4
5. リフレッシュするため、まとまった休みが取れた	1	2	3	4
6. 十分な職員配置がなされていた	1	2	3	4
7. 休憩時間が十分にあった	1	2	3	4
8. 仕事を家に持ちかえることは少なかった	1	2	3	4
9. 働きやすいように、勤務体制に工夫がされていた	1	2	3	4
10. 勤務体制の改善について話し合う機会があった	1	2	3	4
11. 福利厚生が整っていた	1	2	3	4

問39. ひとつつ前の法人を**辞めた理由**についてうかがいます。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由

1. 仕事の内容自体にやりがいを感じなかった	1. 全くそう思わない	2. そう思わない
2. 賃金に不満があった	3. どちらともいえない	4. そう思う
3. 勤務形態が合わなかった	5. 強くそう思う	
4. 通勤条件が合わなかった		
5. 職場の上司や先輩から学べるのが少なかった		
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていたと感じた		
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった		
8. 職員間の激しい競争があり苦痛だった		
9. 転勤等があり自分の地元で働き続けることができなかつた		
10. 多様な職種や事業所がなく、いろいろな仕事キヤリアを積み重ねることができなかつた		
11. 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模が不安定な職場だった		
12. 結婚、出産、育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができなかつた		
13. その他の理由 ()		

問40. ひとつつ前の法人での様子について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

1. 仕事ができるときには、それなりの評価を受けていた	1	2	3	4	5
2. 職場の人々に親しみを感じていた	1	2	3	4	5
3. 今の職場で働くことに満足していた	1	2	3	4	5
4. 仕事のことでは不安に思うことはなかった	1	2	3	4	5
5. 経営者は自分のことに関心を持っていてくれると思った	1	2	3	4	5
6. 仕事をすることはからだの健康にとって良いことだと思った	1	2	3	4	5
7. 給料に満足していた	1	2	3	4	5
8. 自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされていた	1	2	3	4	5
9. 上司との関係はうまくいっていた	1	2	3	4	5
10. 仕事の内容に満足していた	1	2	3	4	5

■外国人介護職員との協働について

問 41. あなたの外国人介護職員に対するイメージについて、行ごとに、最も当てはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

迷信深い	1	2	3	4	科学的な
保守的な	1	2	3	4	進歩的な
乱暴な	1	2	3	4	丁寧な
不潔な	1	2	3	4	清潔な
親しみにくい	1	2	3	4	親しみやすい
冷たい	1	2	3	4	温かい
社会的地位の低い	1	2	3	4	社会的地位の高い
信頼できない	1	2	3	4	信頼できる
こわい	1	2	3	4	やさしい
知的でない	1	2	3	4	知的な

問 42. 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。最も当てはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

1: まったくできない	2: あまりできない	3: どちらともいえない	4: まあまあできる	5: かなりできる	
文化、価値観、考えの違いを当然だと受け止められる	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
意見の違いがある時、賛成・反対の判断を保留することができる	1	2	3	4	5
年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる	1	2	3	4	5
反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける	1	2	3	4	5
誤解が生じ失敗しても、冗談を言ったり笑ったりできる	1	2	3	4	5
自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
意見の違いがある時、自分と相手の妥協点を探ることができる	1	2	3	4	5
いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する	1	2	3	4	5
共通の目標に向かって協力して問題解決できる	1	2	3	4	5

問 43. 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。いずれかに○をつけてください。

1. はい 2. いいえ → これでアンケートは終わりとします。

上記で「1. はい」と答えた方にうかがいます。

1-1 外国人介護職員が勤務してどれくらい経ちますか。お分かりの範囲で教えてください。
年 月

1-2 勤務先では外国人介護職員関連の研修がありますか。1つ選んで○をつけてください。

1. あるので参加している 2. あるけど参加していない 3. ない 4. 分からない

上記で「1. あるので参加している」と答えた方にうかがいます。

1-2-1 参加した研修および役に立つと思う研修すべてに○をつけてください。

研修内容	参加した研修	役に立ったと思う研修
外国人介護職員の受け入れ制度		
外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣		
外国人介護職員の宗教上の配慮点		
その他（具体的に：）		
その他（具体的に：）		

1-2-2 上記のほかにも、外国人介護職員と一緒に仕事をすることで必要だと思う研修内容がありましたら、教えてください。（自由記述）

1-3 外国人介護職員との関わりはどの程度ですか。1つ選んで○をつけてください。

1. 直接関わることはない 2. 勤務中たまに関わりがある
3. 勤務中日常的に関わりがある 4. 勤務時間外も関わりがある

上記で「4. 勤務時間外も関わりがある」と答えた方にうかがいます。

1-3-1 関わる頻度はどの程度ですか？1つ選んで○をつけてください。

1. 週1回程度 2. 月1回程度 3. 年に1回程度 4. その他（ ）

1-3-2 関わりの内容は具体的にどのようなものですか？（自由記述）

例）歓迎会、食事会、勉強会、趣味活動、遊びなど

1-4 外国人介護職員と一緒に仕事をすることは、ご自分にとって何か影響があると思いますか？

1. はい 2. いいえ

上記で「1. はい」と答えた方にうかがいます。

1-4-1 それは、具体的にどのようなものですか、教えてください。（自由記述）

6月24日（月）までに、個別封筒に入れて、事業所担当者へ提出してください。

介護職員の就労に関する意識調査

アンケート調査へのご協力をお願いします

実施主体：岡山県・岡山県福祉人材センター
協力機関：一般社団法人 岡山県介護福祉士会
公立大学法人 岡山県立大学

各位

平素より、本会の事業に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、福祉人材センターでは、人材確保・育成・定着に向けた体制構築支援等に取り組んでいるところですが、依然、福祉を支える人材不足が深刻な状況で、志をもって福祉職を選択した人たちが、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ます。

このたび、今後の福祉・介護人材の定着支援に関する施策につなげるとともに、離職した介護人材に対する再就職支援の基礎資料として活用するため、標記の調査を実施することになりました。

つきましては、**介護職員**として県内福祉・介護サービス事業所に勤務している方々に調査へのご協力をお願い申し上げます。

ご多忙のところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご回答くださいますようお願い申し上げます。
なお、調査結果につきましては、当センターのホームページ等で公表する予定です。

◆ご記入にあたって◆

1. 回答は、各質問に数字を記入、または当てはまる選択肢の番号に○をつけてください。
また、その他を選んだ場合は（ ）内に具体的に記入願います。
2. 調査票にご記入のうえ、6月24日（月）までに、個別封筒に入れ密封後所属事業所へご提出ください。調査票は、所属事業所がとりまとめ返信用封筒を利用し当センター宛てに返送されます。
3. ご回答いただいた内容は、統計的な処理を行いますので、回答者が特定されることはありません。また、この調査の目的以外に使用することはありません。
4. ご回答いただくうえで不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆問い合わせ先◆

岡山県福祉人材センター
（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会 福祉支援部 福祉人材支援班） 担当：中島
TEL：086-226-2888
E-Mail：jinzaicenter@fukushikayama.or.jp

令和6年度 介護福祉士等の就労に関する意識調査

岡山県統計調査登録番号第148号
本調査は、統計法（平成19年法律第53号）に基づき岡山県が実施する重要な統計調査です。

1. 調査目的

県内福祉・介護サービス事業所に勤務している介護福祉士等にアンケート調査を実施し、やりがいや悩み等をお聞かせいただき、その理由を探究することにより、今後の福祉・介護人材の定着支援に関する施策につなげるとともに、離職した介護人材に対する再就職支援の基礎資料として活用する。

また、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となっている。このような状況をふまえ、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ができるよう本調査を実施する。

2. 実施主体

岡山県・岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会）

3. 協力

一般社団法人 岡山県介護福祉士会・公立大学法人 岡山県立大学

4. 対象・方法

調査対象施設

岡山県内の福祉・介護事業所（高齢・障害分野） 1,733 事業所

調査対象者

- ① 介護福祉士（3名） ※できれば離職・転職・復職経験のある方
- ② 介護福祉士資格を持たない介護職員（1名）
- ③ 採用担当者（1名）

調査の方法

県内の福祉・介護事業所へ上記①～③対象者別の調査票と個別封筒、返信用封筒を郵送し、各事業所から対象者へ調査票と個別封筒を配布いただく。対象者は、調査票を記入し個別封筒に封入後、事業所へ提出する。事業所は、上記①を3票、②を1票、③を1票とりまとめ、期日までに岡山県社会福祉協議会へ返送する。

5. 提出期限

《調査対象者》

令和6年6月24日（月） 個別封筒に入れた調査票を事業所へ提出

《各事業所》

令和6年6月30日（日）※必着※ 返信用封筒を利用し、岡山県福祉人材センター宛てに返送

6. 分析及び結果の公表

集計、分析は速やかに行い、結果の公表は12月頃に岡山県福祉人材センターが行う。

7. 提出・問合せ先

岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会） 担当：中島
〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ内
TEL 086-226-2888 FAX 086-226-3557

介護職員の就労に関する意識調査 調査票

■ あなたの基本属性について教えてください。

問1. あなたの性別と年齢（令和6年6月1日現在）をお答えください。
当てはまる番号1つに○をつけて、年齢をご記入ください。

1. 男 2. 女 3. その他 満（ ）歳

問2. あなたの最終学歴（中途退学の場合は、その前の学歴）をお答えください。（○は1つ）

1. 中学卒業 2. 高校卒業 3. 専門学校卒業 4. 短期大学卒業
5. 四年制大学卒業 6. 大学院修了 7. その他（ ）

問3. 介護福祉職としての通算経過年数を教えてください。（他の職場での経過年数も含む）

_____年 _____か月 （令和6年6月1日現在）

問4. あなたの婚姻状況について教えてください。（○は1つ）

1. 未婚 2. 既婚 3. その他（ ）

問5-1. あなたの子育て・介護状況について教えてください。（○はいくつでも）

1. 子育て中（18歳未満の子どもを育てている）である 2. 介護の必要な家族がいる
3. その他（ ）

問5-2. 上記「問5-1」で「1」「2」に○をした方にうかがいます。子育て・介護をする上で、協力してくれる人はいいますか。（○は1つ）

1. ひとりですいている 2. 夫婦、その他家族等の協力者がいる
3. その他（ ）

■ あなたの就労状況について教えてください。

問6. あなたが現在働いている事業所種別はどれですか。
複数職場がある場合も、主な職場を1つ選んで○をつけてください。

1. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） 4. 障害者支援施設
2. 通所介護事業所 5. 障害福祉サービスを行う事業所
3. 認知症対応型共同生活介護事業所（グループホーム） 6. その他（ ）

問7. あなたの職場の経営主体はどれですか。（○は1つ）

1. 社会福祉法人 5. 社団法人
2. 医療法人 6. 特定非営利活動法人（NPO法人）
3. 県・市町村 7. 営利法人（株式会社・有限会社等）
4. 財団法人 8. その他（ ）

問8. あなたの主な職種はどれですか。主な職種の番号1つに○をつけてください。

1. 介護職員・生活支援員 5. サービス提供責任者・管理責任者
2. 生活相談員・生活指導員 6. 施設長
3. ホームヘルパー 7. 経営者
4. 介護支援専門員（主任介護支援専門員を含む） 8. その他（ ）

問9. あなたは職場において、どのような立場で仕事をしていますか。（○は1つ）

1. 経営者（施設や事業所などを経営する者） 4. 介護職のチームリーダー
2. 施設や事業所などの組織を束ねる管理者 5. 介護職員
3. 係長・主任等のチームリーダー 6. その他（ ）

問10. あなたの雇用形態はどれですか。（○は1つ）

1. 正規職員（正規雇用） 4. 派遣職員（非正規の間接雇用）
2. 契約職員・嘱託職員（非正規の直接雇用） 5. その他（ ）
3. パート・アルバイト（非正規の直接雇用）

問11. あなたの1週間あたりの超過勤務時間は、平均して何時間程度ですか。数字をご記入ください。

平均して _____ 時間程度

問12. あなたの通勤時間（片道）は、何分程度ですか。数字をご記入ください。

片道 _____ 分程度

問13. あなたの年収について教えてください。（○は1つ）

1. 100～199万円以下 5. 440～499万円
2. 200～299万円 6. 500～799万円
3. 300～399万円 7. 800万円以上
4. 400～439万円

問14-1. 職務に関わる研修（職場内・職場外問わない）について、あなたが過去1年間に参加した研修回数を教えてください。数字をご記入ください。

過去1年間に参加した研修回数（ ）回

※ 過去1年間に参加した研修回数が多い方は「問14-4」へ

問14-2. 参加した職場内研修・職場外研修の回数を教えてください。

職場内研修（ ）回

職場外研修（ ）回

問14-3. 参加した研修の費用負担について教えてください。

職場が研修費用を負担した（ ）回

自費で研修費用を負担した（ ）回

職場と自費の折半（ ）回

その他（ ）回

問 14-4. 過去1年間に参加した研修回数がゼロの方へうかがいます。

参加していない理由をお聞かせください。(○は1つ)

1. 機会があれば参加したいが、業務的余裕がない(人手不足、マンパワー等)
2. 機会があれば参加したいが、経済的な余裕がない(職場の財政的理由、個人の経済的理由等)
3. 機会があれば参加したいが、研修に関する情報を知らないため参加できない
4. 参加したいと思う研修がない
5. 研修に行くことは考えていない
6. その他 ()

■あなたの状態について教えてください。

問 15.あなたの状態について、最も当てはまる番号に○をつけてください。

	1:まったくそう思わない	2:あまりそう思わない	3:ある程度はそう思う	4:非常にそう思う
1. あなたは、普段、ご自分で健康だと思いますか。	1	2	3	4
2. あなたはどの程度幸せと感じていますか。	1	2	3	4
3. 今の調子でやっつけば、これから起きることにも対応できる自信がありますか。	1	2	3	4
4. 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。	1	2	3	4

■あなたの思いについて教えてください。

問 16. あなたは、現在の仕事に満足していますか。(○は1つ)

1. 非常に満足	2. 満足	3. 普通	4. 少し不満足	5. 全く不満足
----------	-------	-------	----------	----------

問 17. やりがいを感じていることをお聞かせください。

--

問 18. あなたは介護福祉職を続けようと思いますか。(○は1つ)

1. 強くそう思う	2. そう思う	3. あまり思わない
-----------	---------	------------

問19. 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、つらかったなど)とその理由を教えてください。

--

問20. 離職を思いとどまることができたエピソード(誰から・どんな・なぜ等)をお聞かせください。

<p>例) チューターを担当している新入職員から、私のためにいてくださいと言われた家族から、大切な仕事だから続けてと認めてもらった(だれ、どんな、なぜ、以外のことも自由にお書きください)</p>

問21. 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いますか。

<p>例) 3日間のお試し就職(報酬あり)</p>

■介護職員処遇改善加算等について

問 22. あなたは介護職員処遇改善加算等の対象となっていますか。(○は1つ)

1. はい 2. いいえ 3. わからない

問 23. あなた自身に、介護職員処遇改善加算等による給与等の改善はありましたか。(○は1つ)

1. 給与等が上がった 2. 給与等に変わりはない 3. 給与等のアップはこれからの予定
4. わからない

問 24. あなたの働く職場において、①現在職場で取り組まれているもの、②今後、充実してほしい・必要と思うものについて当てはまる項目にすべてに○をつけてください。

	① 現在、 職場で取り組まれて いるもの	② 今後、 充実してほしい・ 必要と思うもの
1. 賃金アップ		
2. 介護職員の増員		
3. 介護職員の職場定着支援		
4. リフト等の福祉機器の導入		
5. ICT機器の導入		
6. 各種制度（有給休暇、産前・産後休暇、配属者の 出産休暇、育児参加のための休暇、育児休暇・育 児時短勤務、介護休暇等）のルールや取得方法の 周知・サポート		
7. 有給休暇が取得しやすい環境の整備		
8. 休業制度等が取得しやすい環境の整備		
9. 職員の事情等に応じた勤務シフトの導入		
10. 短時間正規職員制度の導入		
11. 超過勤務時間の削減対策		
12. 非正規職員から正規職員への転換制度等の整備		
13. 経験に応じた仕事内容、職責、スキルアップの 機会		
14. 福利厚生充実		
15. メンタルヘルス等の相談体制の充実（相談窓口 の設置等）		
16. その他（ ）		
17. 特になし		

■キャリアアップについてあなたの考えを教えてください。

問 25. 今後、取得したいと考えている資格はありますか。(○はいくつでも)

1. 介護職員実務者研修	9. 保健師
2. 介護職員初任者研修	10. 社会福祉主事
3. 介護福祉士	11. 理学療法士
4. 社会福祉士	12. 作業療法士
5. 精神保健福祉士	13. 言語聴覚士
6. 介護支援専門員	14. 保育士
7. 看護師	15. その他（ ）
8. 准看護師	

問 26. 資格取得を考えるときに、目指していくうえで必要なことは何ですか。(○はいくつでも)

1. 勉強をする時間	6. 職場の理解や協力
2. 通学（スクーリング）等の時間の確保	7. 家族の理解や協力
3. 学費	8. その他（ ）
4. 介護や育児などのプライベートのケア	9. なし
5. 適した教育機関	

■福祉人材センター・県社協事業の認知について教えてください。

問 27. 福祉人材センター・県社協事業のなかで、①知っている、②利用したことがある、③今後利用したい項目について当てはまるものに○をつけてください。

項目	① 知っている	② 利用したことが ある	③ 今後利用したい
1. 福祉の就職総合フェア			
2. ハローワーク巡回相談			
3. おかやま☆フクシ・カイゴ職場 「すまいる宣言」制度			
4. 介護アシスタント（介護助手）促進事業			
5. 福祉の就職応援・見学バスツアー			
6. 福祉職場 インターンシップ			
7. 介護福祉士修学資金貸付制度			
8. 社会福祉士修学資金貸付制度			
9. 介護福祉士実務者研修受講資金貸付制度			
10. 離職した介護人材の再就職準備金貸付制度			
11. 介護分野就職支援金貸付制度			
12. 障害福祉分野就職支援金貸付制度			
13. 福祉系高校修学資金貸付制度			
14. 保育士修学資金貸付制度			
15. 保育士就職準備金貸付制度			
16. 介護の資格届出制度			

■これまでの介護に関する経験や転職等の経験について教えてください。

問 28. 転職経験はありますか。その回数を数字でご記入ください。

転職経験 回 (転職経験がない方は 0 ゼロの数字をご記入ください)

問 29. あかたの勤務先の履歴 (仕事のキャリアパス) を直近の 5 回について教えてください。

	【一覧から番号を選ぶ】		動めた年月	【異動が転職どちらかに○】	
	施設・事業所の種類 または その他の業種	12 1 36		同一法人内の 事業所に異動 した	別法人 もしくは、 その他の業種 へ転職した
(例) 現在の事業所		12	3年 10か月		
(例) ひとつ前の事業所		1	4年 2か月		○
(例) 2つ前の事業所		36	2年 8か月	○	
現在の事業所			年 月		
ひとつ前の事業所			年 月		
2つ前の事業所			年 月		
3つ前の事業所			年 月		
4つ前の事業所			年 月		
5つ前の事業所			年 月		

施設・事業所の種類	その他の業種
1. 介護老人福祉施設	21. 農業、林業
2. 介護老人保健施設	22. 漁業
3. 介護療養型医療施設	23. 鉱業、採石業、砂利採取業
4. 訪問介護事業	24. 建設業
5. 通所介護事業所	25. 製造業
6. 通所リハビリテーション事業所	26. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 短期入所生活介護	27. 情報通信業
8. 短期入所療養介護	28. 運輸業、郵便業
9. 認知症対応型共同生活介護事業所	29. 卸売業・小売業
10. 小規模対機能型居宅介護事業所	30. 金融業・保険業
11. 居宅介護支援事業所	31. 不動産業、物品賃貸業
12. 有料老人ホーム	32. 学術研究、専門・技術サービス業
13. サービス付き高齢者向け住宅	33. 宿泊業、飲食サービス業
14. 地域包括支援センター	34. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 障害者総合支援法における介護給付の事業所	35. 教育、学習支援業
16. 共同生活介護 (ケアホーム)	36. 医療
17. 訓練等給付の事業所 (自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)	37. 複合サービス事業 (郵便局、協働組合)
18. 共同生活援助 (グループホーム)	38. サービス業 (他に分類されないもの)
19. 地域相談支援の事業所 (地域移行支援、地域定着支援)	39. 公務 (国家公務、地方公務)
20. その他 (保育所等)	40. その他 ()

■現在の法人 (勤務先) への入職についてお尋ねします。

問 30. 現在の法人への入職経路を教えてください。主なもの 1 つに○をつけてください。

1. ハローワーク	9. 個々の事業所の就職説明会
2. 福祉人材センター	10. 事業所のホームページ
3. 民間の求人機関	11. 業界団体主催の合同説明会
4. 人材派遣会社の紹介	12. 都道府県や市町村主催の説明会
5. 前職等の職場の職員や友人の紹介	13. 福祉人材センター主催の就職フェア
6. 新聞の折り込みチラシ	14. ヘッドハンティング (スカウト)
7. 求人・求職情報誌	15. その他 ()
8. 求人・求職の WEB サイト	

問 31. 現在の法人を選んだ理由について、当てはまる数字をご記入ください。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由

1. 仕事の内容自体にやりがいを感じた	1. 勤務を代わってもらっている
2. 提示された賃金が良かった	2. 公平に勤務が組まれている
3. 勤務形態が良かった	3. 勤務時間は、規則通り守られている
4. 通勤条件が良かった	4. 希望する日に休みが取れる
5. 職場の上司や先輩から学べることが多いと感じた	5. リフレッシュするため、まとまった休みが取れる
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていると感じた	6. 十分な職員配置がなされている
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた	7. 休憩時間が十分にある
8. 職員間の激しい競争がなく楽だと思った	8. 仕事を家に持ちかえることは少ない
9. 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた	9. 働かすまいように、勤務体制に工夫がされている
10. 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事キャリアを積む機会があると感じた	10. 勤務体制の改善について話し合う機会がある
11. 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った	11. 福利厚生が整っている
12. 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた	
13. その事業所で働く職員からの誘いや勧め	
14. 家族や友人の勧め	
15. その他の理由 ()	

問 32. 現在の法人の組織面について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全く違う	2. 違う	3. そうである	4. 全くそうである
1. 勤務を代わってもらっている	1	2	3	4
2. 公平に勤務が組まれている	1	2	3	4
3. 勤務時間は、規則通り守られている	1	2	3	4
4. 希望する日に休みが取れる	1	2	3	4
5. リフレッシュするため、まとまった休みが取れる	1	2	3	4
6. 十分な職員配置がなされている	1	2	3	4
7. 休憩時間が十分にある	1	2	3	4
8. 仕事を家に持ちかえることは少ない	1	2	3	4
9. 働かすまいように、勤務体制に工夫がされている	1	2	3	4
10. 勤務体制の改善について話し合う機会がある	1	2	3	4
11. 福利厚生が整っている	1	2	3	4

問 33. 現在の法人での様子について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全くそう思わない	2. そう思わない	3. どちらともいえない	4. そう思う	5. 強くそう思う
1. 仕事ができるときには、それなりの評価を受けている	1	2	3	4	5
2. 職場の人々に親しみを感している	1	2	3	4	5
3. 今の職場で働くことに満足している	1	2	3	4	5
4. 仕事のことなどで不安に思うことはない	1	2	3	4	5
5. 経営者は自分のことに興味を持っていてくれると思う	1	2	3	4	5
6. 仕事をすることはからだの健康にとって良いことだと思う	1	2	3	4	5
7. 給料に満足している	1	2	3	4	5
8. 自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされている	1	2	3	4	5
9. 上司との関係はうまくいっている	1	2	3	4	5
10. 仕事の内容に満足している	1	2	3	4	5

■夜間・深夜（午後10時から午前5時にかかる時間帯）の勤務について

問 34. あなたは、夜間・深夜勤務を行っていますか。

1. 行っている	2. 行っていない → 次の質問項目「問 36」へ	
問 35-1. 上記で「1. 行っている」と回答した方にかがいます。 夜間・深夜勤務時間数を教えてください。		
1. 16時間以上	2. 8時間以上16時間未満	3. 8時間未満
問 35-2. 休憩時間を教えてください。		
1. 120分以上	2. 60分以上120分未満	3. 60分未満

問 35-3. 夜間・深夜勤務の時間中に休憩は取れていますか。

1. 取れている	2. 取れていない
問 35-4. 上記で「2. 取れていない」と回答した方にかがいます。その理由は何か。 (○はいくつでも)	

1. 1人夜勤のため職場から離れられないから
2. 電話対応（ナースコール対応含む）をしなければならぬから
3. 利用者の対応に追われているから
4. 記録などの事務処理をしなければならぬから
5. (終末期の利用者がいるなど) 緊急の対応があるから
6. 掃除や洗濯等をしなければならぬから
7. その他 ()

問 35-5. 夜間・深夜勤務を安心・安全に働くためにどのような対策が必要ですか。(○はいくつでも)

1. 夜勤の人数を増やす
2. 休憩時間がとれやすい仕組みを整える
3. 夜勤・深夜勤務時およびその翌日の勤務体制を整える
4. 緊急対策時の体制を整える
5. 無理、無駄、ムラをなくし、業務の効率化を図る
6. 交代制の回数を増やす (交代制から3交代制に変える等)
7. 介護ロボットやICTなどを活用する
8. その他 ()

■ひとつ前に勤めていた法人（勤務先）に入職された時のこと、離職されたときのこと
(現在の勤務先に至る前まで) についてお尋ねします。

別法人から現在の法人に転職された方のみお答えください。→該当しない方 (法人内の異動のみ・離転職の経験がない) は「問 41」以降について回答してください。

問 36. ひとつ前の法人への入職経路を教えてください。主なものを1つに○をつけてください。

1. ハローワーク	9. 個々の事業所の就職説明会
2. 福祉人材センター	10. 事業所のホームページ
3. 民間の求人機関	11. 業界団体主催の合同説明会
4. 人材派遣会社の紹介	12. 都道府県や市町村主催の就職フェア
5. 前職等の職場の職員や友人の紹介	13. 福祉人材センター主催の就職フェア
6. 新聞の折り込みチラシ	14. ヘッドハンティング(スカウト)
7. 求人・求職情報誌	15. その他 ()
8. 求人・求職のWEB サイト	

問 37. ひとつ前の法人を選んだ理由について、当てはまる数字をご記入ください。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由
1. 仕事の内容自体にやりがいを感じた		
2. 提示された賃金が良かった		
3. 勤務形態が良かった		
4. 通勤条件が良かった		
5. 職場の上司や先輩から学べることが多いと感じた		
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていると感じた		
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができる職場と感じた		
8. 職員間の激しい競争がなかった		
9. 転勤等がなく自分の地元で働き続けることができると感じた		
10. 多様な職種や事業所があり、いろいろな仕事やリアを積み重ねることができると感じた		
11. 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模から安定した職場と思った		
12. 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができると感じた		
13. その事業所で働く職員からの誘いや勧め		
14. 家族や友人の勧め		
15. その他の理由 ()		

問 38. ひとつ前の法人の組織面について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1. 全く違う	2. 違う	3. そつである	4. 全くそつである
1. 勤務を代わってもらったことができた	1	2	3	4
2. 公平に勤務が組まれていた	1	2	3	4
3. 勤務時間は、規則通り守られていた	1	2	3	4
4. 希望する日に休みが取れた	1	2	3	4
5. リフレキシユするため、まとまった休みが取れた	1	2	3	4
6. 充分な職員配置がなされていた	1	2	3	4
7. 休憩時間が十分にあった	1	2	3	4
8. 仕事を家に持ちかえることは少なかった	1	2	3	4
9. 働きやすいように、勤務体制に工夫がされていた	1	2	3	4
10. 勤務体制の改善について話し合う機会があった	1	2	3	4
11. 福利厚生が整っていた	1	2	3	4

問 39. ひとつ前の法人を辞めた理由についてうかがいます。

1 番目の理由	2 番目の理由	3 番目の理由

1. 仕事の内容自体にやりがいを感じなかった
2. 賃金に不満があった
3. 勤務形態が合わなかった
4. 通勤条件が合わなかった
5. 職場の上司や先輩から学べるものが少なかった
6. 同僚クラスの人たちとうまくやっていたりいなかった
7. 落ち着いて自分のペースで仕事ができない職場だった
8. 職員間の激しい競争があり苦痛だった
9. 転勤等があり自分の地元で働き続けることができなかった
10. 多様な職種や事業所がなく、いろいろな仕事キャリアを積む機会がなかった
11. 法人規模や経営陣の顔ぶれ、事業展開規模が不安定な職場だった
12. 結婚、出産・育児、親族の介護などのライフスタイルに合わせた働き方ができなかった
13. その他の理由 ()

問 40. ひとつ前の法人での様子について、最も当てはまる番号にひとつずつ○をつけてください。

	1.全くそう思わない	2.そう思わない	3.どちらともいえない	4.そう思う	5.強くそう思う
1. 仕事ができるときには、それなりの評価を受けていた	1	2	3	4	5
2. 職場の人々に親しみを感じていた	1	2	3	4	5
3. 今の職場で働くことに満足していた	1	2	3	4	5
4. 仕事のことでも不安に思うことはなかった	1	2	3	4	5
5. 経営者は自分のことに関心を持ってくれていたと思った	1	2	3	4	5
6. 仕事をすることはからだの健康にとって良いことだと思った	1	2	3	4	5
7. 給料に満足していた	1	2	3	4	5
8. 自分の才能や技術は、すべて仕事にいかされていた	1	2	3	4	5
9. 上司との関係はうまくいっていた	1	2	3	4	5
10. 仕事の内容に満足していた	1	2	3	4	5

■ 外国人介護職員との協働について

問 41. あなたの外国人介護職員に対するイメージについて、行ごとに、最も当てはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

	1	2	3	4	科学的な
迷信深い	1	2	3	4	科学的な
保守的な	1	2	3	4	進歩的な
乱暴な	1	2	3	4	丁寧な
不潔な	1	2	3	4	清潔な
親しみにくい	1	2	3	4	親しみやすい
冷たい	1	2	3	4	温かい
社会的地位の低い	1	2	3	4	社会的地位の高い
信頼できない	1	2	3	4	信頼できる
こわい	1	2	3	4	やさしい
知的でない	1	2	3	4	知的な

問 42. 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。最も当てはまる番号を1つ選んで○をつけてください。

	1:まったくできない	2:あまりできない	3:どちらともいえない	4:まあまあできる	5:かなりできる
文化、価値観、考えの違いを当然だと受け止められる	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
意見の違いがある時、賛成・反対の判断を保留することができる	1	2	3	4	5
年齢や職位の上下関係にはあまりとらわれない	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
人間関係が上手くいかない時、感情的にならず冷静に対応できる	1	2	3	4	5
反対の意見でも相手の意見を最後まで聞ける	1	2	3	4	5
誤解が生じ失敗しても、冗談を言ったり笑ったりできる	1	2	3	4	5
自国のなじみ深い伝統や文化を尊重する	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
意見の違いがある時、自分と相手の妥協点を探ることができる	1	2	3	4	5
いろいろな言語や文化を学ぶことを重視する	1	2	3	4	5
共通の目標に向かって協力して問題解決できる	1	2	3	4	5

問 43. 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。いずれかに○をつけてください。
 1. はい 2. いいえ → これでアンケートは終了となります。

上記で「1. はい」と答えた方にうかがいます。

1-1 外国人介護職員が勤務してどれくらい経ちますか。お分かりの範囲で教えてください。

年
 月

1-2 勤務先では外国人介護職員関連の研修がありますか。1つ選んで○をつけてください。

1. あるので参加している 2. あるけど参加していない 3. ない 4. 分からない

上記で「1. あるので参加している」と答えた方にうかがいます。

1-2-1 参加した研修および役に立つと思う研修すべてに○をつけてください。

研修内容	参加した研修	役に立ったと思う研修
外国人介護職員の受け入れ制度		
外国人介護職員の出身地の文化・生活習慣		
外国人介護職員の宗教上の配慮点		
その他（具体的に：）		
その他（具体的に：）		

1-2-2 上記のほかに、外国人介護職員と一緒に仕事をすることで必要だと思ふ研修内容がありましたら、教えてください。（自由記述）

1-3 外国人介護職員との関わりほどの程度ですか。1つ選んで○をつけてください。

1. 直接関わることはない 2. 勤務中たまに関わりがある
 3. 勤務中日常的に関わりがある 4. 勤務時間外も関わりがある

上記で「4. 勤務時間外も関わりがある」と答えた方にうかがいます。

1-3-1 関わる頻度はどの程度ですか？1つ選んで○をつけてください。

1. 週1回程度 2. 月1回程度 3. 年に1回程度 4. その他（ ）

1-3-2 関わりの内容は具体的にどのようなものですか？（自由記述）

例) 歓迎会、食事会、勉強会、趣味活動、遊びなど

1-4 外国人介護職員と一緒に仕事をすることは、ご自分にとって何か影響があると思いますか？

1. はい 2. いいえ

上記で「1. はい」と答えた方にうかがいます。

1-4-1 それは、具体的にどのようなものですか、教えてください。（自由記述）

6月24日（月）までに、個別封筒に入れて、事業所担当者へ提出してください。
 ご協力ありがとうございました。

福祉人材の確保・定着に関する調査

アンケート調査へのご協力をお願いします

実施主体：岡山県・岡山県福祉人材センター
協力機関：一般社団法人 岡山県介護福祉士会
公立大学法人 岡山県立大学

各位

平素より、本会の事業に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、福祉人材センターでは、人材確保・育成・定着に向けた体制構築支援等に取り組んでい
るところですが、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の提供する人材の確保が緊急の課題となっております。

このような状況をふまえ、県内の福祉施設・事業所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、より効果的な対策を進めることができれば、本調査を実施しま
す。

つきましては、県内福祉・介護サービス事業所の採用担当者にご調査へのご協力をお願い申し上げ
次第です。

ご多忙のところ恐縮ですが、調査の趣旨をご理解のうえ、ご回答くださいますようお願い申し上げ
ます。

なお、調査結果につきましては、当センターのホームページ等で公表する予定です。

◆ご記入にあたって◆

- この調査票は、法人全体としての回答をご記入ください。同法人他事業所で回答済の場合は、
上部項目に☑をして白紙のまま個別封筒にいれご返送ください。
- 回答は、各質問に数字を記入し、または当てはまる選択肢の番号に○をつけてください。
また、その他を選んだ場合は（ ）内に具体的に記入願います。
- ご記入のうえ、6月24日（月）までに、個別封筒に入れ密封後所属事業所へご提出くださ
い。調査票は、所属事業所がとりまとめ返信用封筒を利用し当センター宛てに返送されます。
ご回答いただいた内容は、統計的な処理を行いますので、回答者が特定されることはありません。
ん。また、この調査の目的以外に使用することはありません。
- ご回答いただくうえで不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

◆問い合わせ先◆

岡山県福祉人材センター
（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会 福祉支援部 福祉人材支援班） 担当：中島
TEL：086-226-2888
E-Mail：jinzaicenter@fukushikokavama.or.jp

令和6年度 介護福祉士等の就労に関する意識調査

岡山県統計調査登録番号第148号
本調査は、統計法（平成19年法律第53号）に基づき岡山県が実施する重要な統計調査です。

1. 調査目的

県内福祉・介護サービス事業所に勤務している介護福祉士等にアンケート調査を実施し、やりがい
や悩み等をお聞かせいただき、その理由を探究することにより、今後の福祉・介護人材の定着支援に
関する施策につなげるとともに、離職した介護人材に対する再就職支援の基礎資料として活用する。

また、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
場ではサービスの提供する人材の確保が緊急の課題となっている。このような状況をふまえ、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
果的な対策を進めることができれば、本調査を実施する。

2. 実施主体

岡山県・岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会）

3. 協力

一般社団法人 岡山県介護福祉士会・公立大学法人 岡山県立大学

4. 対象・方法

調査対象施設

岡山県内の福祉・介護事業所（高齢・障害分野） 1,733 事業所

調査対象者

- 介護福祉士（3名） ※できれば離職・転職・復職経験のある方
- 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）

調査の方法

県内の福祉・介護事業所へ上記①～③対象者別の調査票と個別封筒、返信用封筒を郵送し、各事
業所から対象者へ調査票と個別封筒を配布いただく。対象者は、調査票を記入し個別封筒に封入
後、事業所へ提出する。事業所は、上記①を3票、②を1票、③を1票ととりまとめ、期日までに
岡山県社会福祉協議会へ返送する。

5. 提出期限

《調査対象者》

令和6年6月24日（月） 個別封筒に入れた調査票を事業所へ提出

《各事業所》

令和6年6月30日（日）※必着※ 返信用封筒を利用し、岡山県福祉人材センター宛てに返送

6. 分析及び結果の公表

集計、分析は速やかに行い、結果の公表は12月頃に岡山県福祉人材センターが行う。

7. 提出・問合せ先

岡山県福祉人材センター（社会福祉法人 岡山県社会福祉協議会） 担当：中島
〒700-0807 岡山市北区南方2-13-1 きらめきプラザ内
TEL 086-226-2888 FAX 086-226-3557

福祉人材の確保・定着に関する調査

- ・ 法人内に複数事業所がある場合、法人全体のことをご記入ください。
- ・ お手元に2通以上の調査票が届いた場合は、1通にご記入いただき、2通目以降は、下記に☐をして白紙のまま個別封筒に入れご返送ください。

同法人他事業所で回答済のため白紙で返送します

法人・回答者の概要について (各問について、いずれか1つに○)

【問1】開設法人種別

1. 社会福祉法人	5. 社団法人
2. 医療法人	6. 特定非営利活動法人 (NPO 法人)
3. 県・市町村	7. 営利法人 (株式会社・有限会社等)
4. 財団法人	8. その他 ()

【問2】開設法人・企業の単独収益規模 (グループ、関連法人は含まない)

1. 1億円未満	5. 5億円以上10億円未満
2. 1億円以上2億円未満	6. 10億円以上20億円未満
3. 2億円以上3億円未満	7. 20億円以上30億円未満
4. 3億円以上5億円未満	8. 30億円以上

【問3】回答者の属性

1. 経営者 (役員) 2. 人事採用担当者 3. 施設長・管理者 4. その他 ()

【問4】回答者の年齢

1. 20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代 4. 50歳代 5. 60歳代
6. その他 ()

【問5】回答者の性別

1. 男性 2. 女性 3. 無回答

【問6】採用に関わる職員数 (ご自身を含めて数字を記入)

名

【問7】採用業務を専任として担っている職員はいますか。

1. はい 2. いいえ

【問8】1年間の採用活動費・広報活動費について (担当者の人件費を除く)

1. 活動費はない	4. 100万円以上200万円未満
2. 50万円未満	5. 200万円以上
3. 50万円以上100万円未満	

求職・採用者について

【問9】2023年度の介護職員の採用者総数 (中途・転職者) (該当項目に人数を記入)

雇用形態	中途・転職者の採用人数
正規職員	名
契約職員・嘱託職員	名
パート・アルバイト	名
派遣職員	名
その他 ()	名

【問10】2023年度の介護職員の採用者総数 (新規卒業者、第2新卒者)

雇用形態	新卒・第2新卒の採用人数
正規職員	名
契約職員・嘱託職員	名
パート・アルバイト	名
派遣職員	名
その他 ()	名

【問11-1】中途・転職者の採用ルートについて (○はいくつでも可)

<就職相談会>	<窓口・サイト>
5. 業界団体主催の合同説明会	1. ハローワーク
6. 都道府県や市町村主催の説明会	2. 福祉人材センター
7. 福祉人材センター主催の就職フェア	3. 人材派遣会社
<その他>	4. 転職サイト
8. ヘッドハンティング (スカウト)	
9. その他 ()	

【問11-2】上記で「4. 転職サイト」と回答された方へうかがいます。どの転職サイトですか。

(自由記述)

【問12-1】新規卒卒者、第2新卒者の採用ルートについて(○はいくつでも可)

<窓口・サイト>

1. ハローワーク
2. 福祉人材センター
3. 人材派遣会社
4. 民間求人サイト

<就職相談会>

5. 業界団体主催の合同説明会
6. 都道府県や市町村主催の説明会
7. 福祉人材センター主催の就職フェア

<その他>

8. ヘッドハンティング(スカウト)
9. その他()

【問12-2】上記で「4. 民間求人サイト」と回答された方へうかがいます。どの求人サイトですか。

(自由記述)

【問13】2025年4月の介護職員の新規卒採用予定者数について(1つに○)

1. 介護職員の新規卒採用予定者数が決まっている
2. 未定である

【問14】上記で「1. 介護職員の新規卒採用予定者数が決まっている」と回答された方へうかがいます。2025年4月の介護職員の新規卒採用予定者数を教えてください。

(該当項目に人数を記入)

雇用形態	2025年4月の 新規卒採用予定者数
正規職員	名
契約職員・嘱託職員	名
パート・アルバイト	名
派遣職員	名
その他 ()	名

【問15】2025年4月のその他(介護職員以外)の新規卒採用予定者数

1. その他(介護職員以外)の新規卒採用予定者数が決まっている
2. 未定である

【問16】上記で「1. その他(介護職員以外)の新規卒採用予定者数が決まっている」と回答された方へうかがいます。2025年4月のその他(介護職員以外)の新規卒採用予定者数を教えてください。

職名 (介護職員以外の職種を記入)	雇用形態 (該当項目1つに○)	2025年4月の その他の職種の 新規卒採用予定者数
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名
	① 正規職員 ② 契約職員、嘱託職員 ③ パート、アルバイト ④ 派遣職員 ⑤ その他()	名

2023年度の介護職員の離職者について

【問17】2023年度の介護職員の離職者総数について(該当項目に人数を記入)

雇用形態	介護職員の 離職人数
正規職員	名
契約職員・嘱託職員	名
パート・アルバイト	名
派遣職員	名
その他()	名

【問18】 離職理由について採用担当者が持っている情報（該当項目に人数を記入）

離職理由	人数
転職	名
結婚	名
出産	名
子育て	名
家族等の転勤	名
給与等の待遇面	名
仕事・業務内容が合っていないかった	名
人間関係	名
その他（ ）	名

採用説明会（就職フェア等）について

【問19】 採用説明会（就職フェア等）時に採用担当者から求職者へ伝えている内容について（〇はいくつでも可）

1. 法人・サービスの理念	6. 休日など
2. 施設・事業所の特色	7. 福利厚生
3. 職員の人数や性別	8. 法人内の研修体制
4. 求人職種の業務内容	9. 入職後のフォロワー体制
5. 給与、資格手当等	10. その他（ ）

【問20】 採用面接時に採用担当者から求職者へ伝えている内容について（〇はいくつでも可）

1. 法人・サービスの理念	6. 休日など
2. 施設・事業所の特色	7. 福利厚生
3. 職員の人数や性別	8. 法人内の研修体制
4. 求人職種の業務内容	9. 入職後のフォロワー体制
5. 給与、資格手当等	10. その他（ ）

【問21】 採用説明会（就職フェア等）時に採用担当者から求職者からよく質問されること（自由記述）

【問22】 採用面接時に採用担当者が求職者からよく質問されること（自由記述）

求職者への情報発信・接触機会について

【問23】 求人情報以外に法人、施設・事業所の情報を発信していますか。（1つに〇）

1. 発信している 2. 発信していない⇒【問25】へ

【問24】 上記で「1. 発信している」と回答された方にかかっています。どのような媒体で法人・施設などの活動を発信していますか。（〇はいくつでも可）

1. 広報誌	7. LINE
2. バンフレット	8. X (旧: Twitter)
3. ホームページ	9. YouTube
4. ブログ	10. TikTok
5. Facebook	11. その他（ ）
6. Instagram	

【問25】 求職者との接触機会をもたれていますか。（1つに〇）

1. 求職者との接触の機会をもっている 2. 求職者との接触の機会をもっていない⇒【問27】へ

【問26】 上記で「1. 求職者との接触の機会をもっている」と回答された方にかかっています。どのように接触機会をもたれていますか。（〇はいくつでも可）

1. 個別説明会	5. 見学会、体験会の開催
2. 合同就職説明会（就職フェア等）	6. 大学（生）や高校（生）との共同活動
3. インターネット	7. その他（ ）
4. 実習受入	

県や自治体の取り組みについて

【問27】法人、施設・事業所の採用活動において、県や自治体に協力・支援してほしいことはありますか。

1. ある 2. ない ⇨ 【問29】 ⇨



【問28】上記で「ある」と回答した方へうかがいます。どのようなことに協力・支援が必要ですか。前向きなご意見、理想像についてご自由にご記入ください。

【問29】法人、施設・事業所の採用活動において、岡山県福祉人材センターに協力・支援してほしいことはありますか。

1. ある 2. ない



【問30】上記で「ある」と回答した方へうかがいます。どのようなことに協力・支援が必要ですか。前向きなご意見、理想像についてご自由にご記入ください。

6月24日（月）までに、個別封筒に入れて、事業所担当者へ提出してください。

ご協力ありがとうございました。

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

2025年3月31日 発行

※本書の無断転載を禁じます。

