

介護人材の確保等に関する実態調査結果

①調査の概要

ア 調査の目的

松江市内の介護現場における人材確保の実態や就労動向等を把握し、介護人材の確保・育成・定着に向けて今後求められる施策等を検討するための基礎資料とすることを目的に、市内の介護サービス施設・事業所等を対象としたアンケート調査を実施しました。

イ 調査の対象

松江市内で介護保険サービスを提供する事業所515事業所

ウ 調査の期間

2022(令和4)年12月9日(金)～2023(令和5)年1月22日(日)

エ 調査の手法

WEB調査(メール配信、WEBにて回答)

オ 回収数・回収率

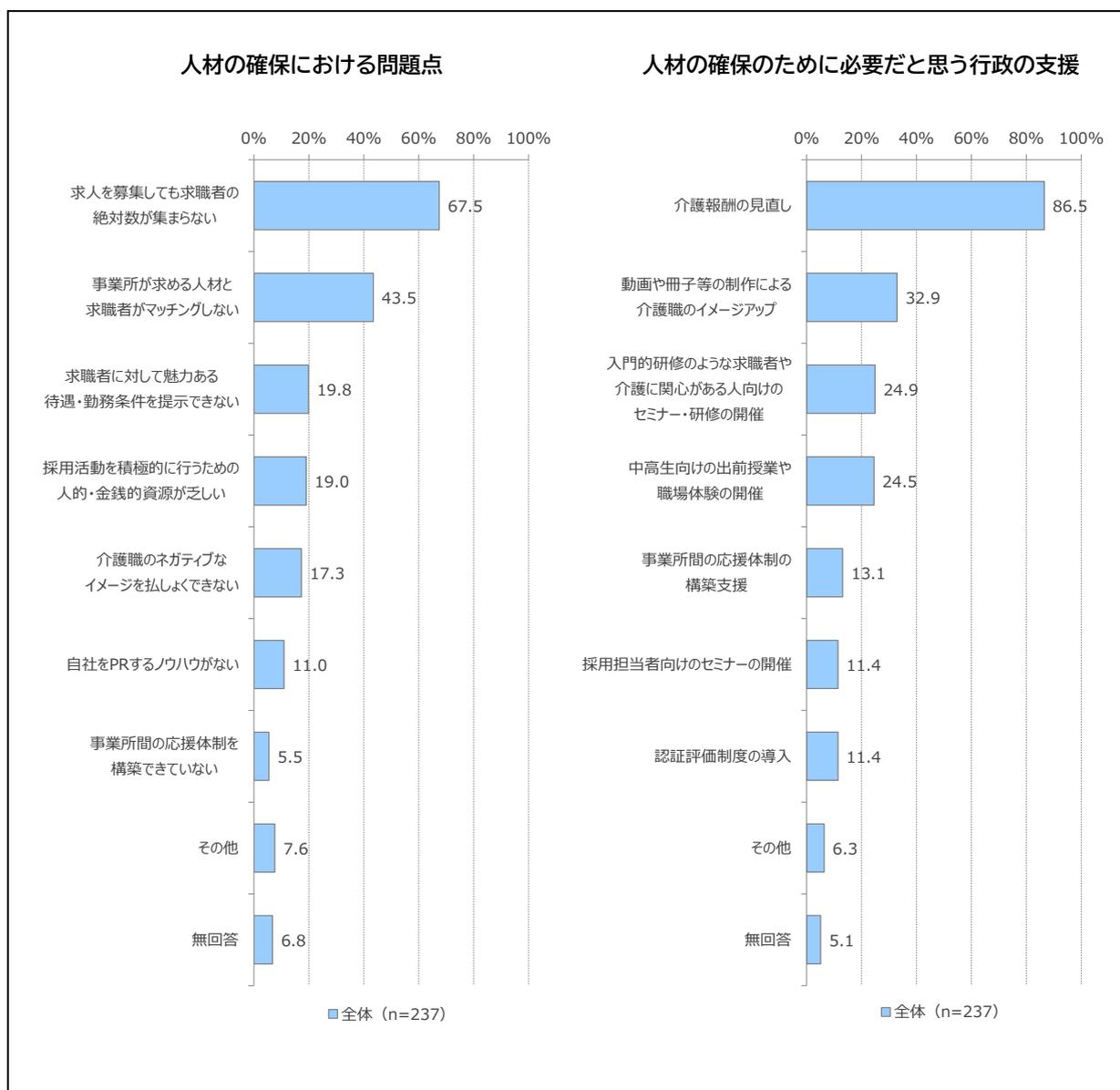
有効回収数	237事業所
回収率	46.0%

②調査結果

(1)【人材の確保】

(※施策の柱(案)→⑩地域包括ケアを支える介護人材の確保)

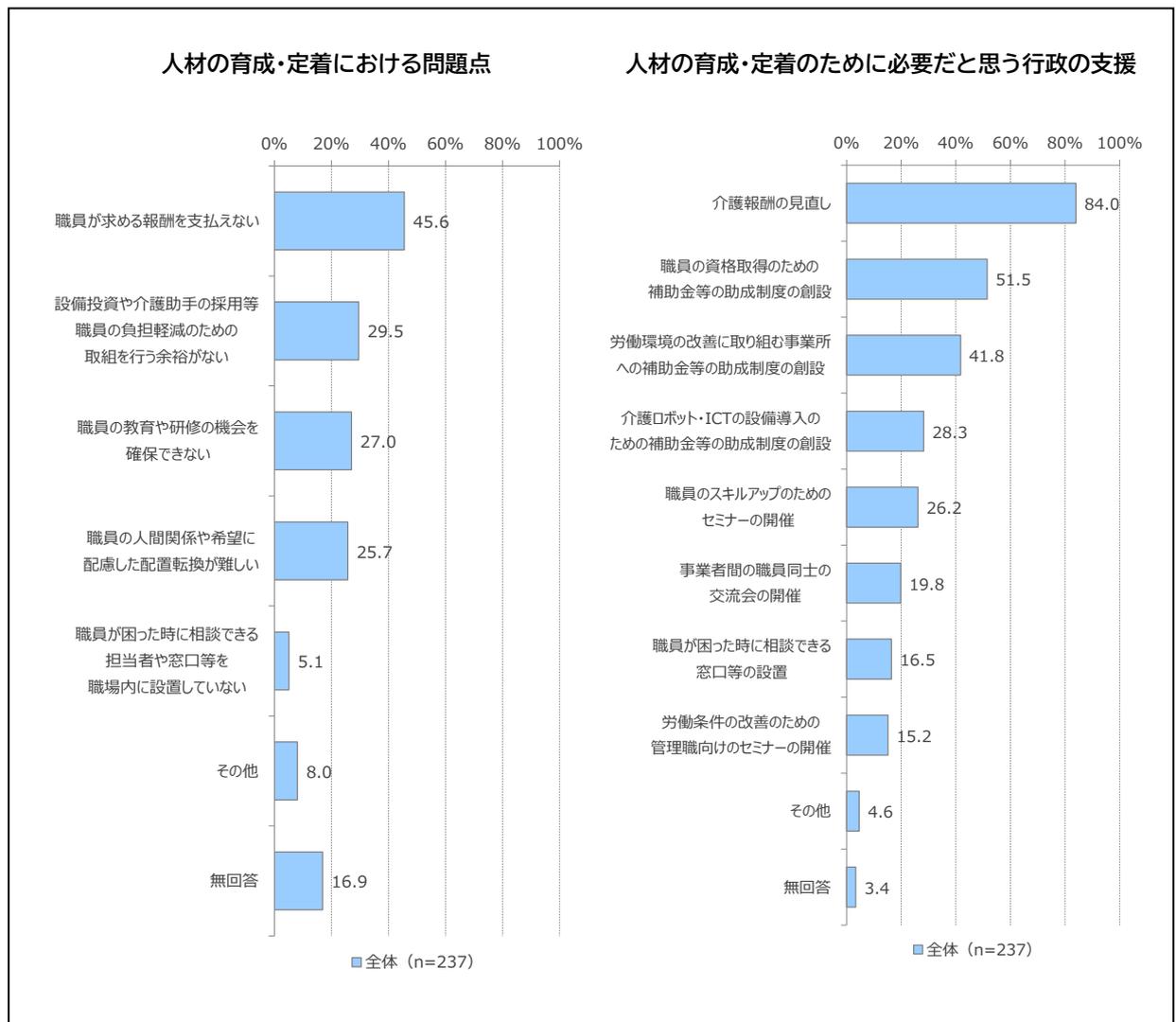
- 人材確保の問題点として、「募集しても求職者の絶対数が集まらない」ことや、「事業所が求める人材と求職者がマッチングしない」ことが多く挙げられています。
- 人材確保のために必要だと思う行政の支援は、「介護報酬の見直し」が最も多くなっています。次いで、「介護職のイメージアップ」、「求職者や介護に関心がある人向けのセミナー・研修」、「中高生向けの出前授業や職場体験の開催」が多く挙げられています。介護職として働くことで感じられるやりがいや実際に働いている職員の魅力を伝える取り組みを通して、中高生等の若い世代の介護職への興味・関心が高まるよう働きかけるとともに、セミナーや研修の場で仕事の内容や求められる役割を適切に伝えることにより、人材の確保とその後の定着につなげるのが期待されていると考えられます。



(2) 【人材の育成・定着】

(※施策の柱(案)→⑪介護人材の育成・定着に向けた職場づくり)

- 人材育成・定着の問題点として、「職員が求める報酬を支払えない」ことが最も多く、次いで、「職員の負担軽減のための取組を行う余裕がない」ことや、「職員の教育や研修の機会を確保できない」ことが多く挙げられています。
- 人材育成・定着のために必要だと思う行政の支援は、「介護報酬の見直し」が最も多くなっています。次いで「職員の資格取得のための補助金等の助成制度の創設」が多くなっているのは、人材育成・定着のために資格取得等によるスキルアップが必要であることは認識しているものの、コスト面がネックとなって十分な取り組みに至っていないためと考えられます。また、施設(入所)系事業所では、「介護ロボット・ICTの設備導入のための補助金等の助成制度の創設」が多く挙げられており、育成・定着のための支援として職員の負担軽減のニーズが高まっているものと考えられます。



(3) 【外国人の雇用】

(※施策の柱(案)→⑩地域包括ケアを支える介護人材の確保)

- 現在外国人を雇用しているのは全事業所の 9.7%で、「現在は雇用しておらず、今後も雇用しない」という事業所は 26.2%となっていますが、「現在は雇用しておらず、今後は未定」は 5 割を超えています。
- 現在は雇用していないものの今後の雇用は未定である事業所も将来的な受け入れ先となり得ることを想定しながら、介護分野での外国人雇用策を検討する必要があります。
一方で、採用したい人材では、「専門職経験者または資格保持者」「新卒または第二新卒」のほかに、「シニア世代」や「専門業務以外の周辺業務を任せられる人材」が挙げられており、外国人のほかにも元気高齢者や他職種からの参入等の多様な人材の活用を通じて、人材確保を推進していくことも期待されます。

