

介護保険事業所における職員 アンケート調査報告書

和光市 長寿あんしん課

1. はじめに

本報告書は、介護保険事業所に勤務する管理者および一般従業者を対象に実施したアンケート調査の結果を取りまとめたものである。

本調査は、介護職を選択した理由、及び離職した理由及び従事する方の属性などを明確にすることで、今後の市の介護人材不足に関する施策形成に資することを目的として実施した。

2. 調査概要

| | |
|-------------------|--|
| 対象者 | 市内介護サービス事業所管理者及び一般従業者 |
| 回答者 | 管理者14名、一般従業者47名 |
| 調査方法 | 無記名アンケート |
| 調査時期 | 令和7年2月27日から令和7年3月26日 |
| 調査項目 (管理者向け) | 基本属性・勤務状況、就業動機・入職経路、就業上の課題・離職意向、研修、定着・人材確保、職員過不足、外国籍人材 |
| 調査項目 (一般従業者向け) | 基本属性・勤務状況、就業動機・入職経路、就業上の課題・離職意向、研修、定着に役立つ職場の取組 |

3. 調査結果

3-1. 基本属性・勤務状況

管理者は男女比が均等である一方、一般従業者は女性が大多数を占めていた。

家庭状況では、一般従業者の方が子育てや介護などの家庭負担を抱える割合が高く、柔軟な働き方へのニーズが強いことが示唆された。

居住地は管理者が広域に分散するのに対し、一般従業者は和光市を中心とした近隣地域に集中していた。通勤時間は一般従業者は30分以内が多く、通勤利便性が職場選択の重要要因となっている。

3. 調査結果

3-2. 就業動機・入職経路

| | |
|---------------------|--|
| | 主な理由 |
| 仕事選択 | 働きがい、資格・技能の活用、人や社会の役に立ちたい |
| 法人選択 | 通勤距離、時間の都合、理念共感や人間関係 |
| 入職経路 | 友人・知人の紹介 |
| 直前職の離職理由 (管理者) | 収入の低さ、理念不一致 |
| 直前職の離職理由 (一般従業者) | ネガティブな理由：人間関係、理念不一致 ポジティブな理由：新しい資格の取得 |

3. 調査結果

3-3. 就業上の課題・離職意向

| | 上位理由 |
|------------|------------------------------|
| 労働条件に関する不満 | 賃金の低さ、責任の重さ、人手不足（一般従業者で特に顕著） |
| 利用者・家族対応 | 希望の不一致、理解不足、暴言・無理な要求 |

職場の人間関係については「特にない」が多数を占め、人間関係は比較的良好である。

離職意向については、管理者・一般従業者ともに「今すぐ辞めるつもりはない」が最多で、急な離職リスクは低いと考えられる。

3. 調査結果

3-4. 研修に関する状況

役立った研修としては、終末期ケア、感染症、事故防止、認知症基礎など、実務に直結する内容が多く挙げられた。

今後受講したい研修では、
精神保健、薬の知識、終末期ケア、感染症、医学基礎など、
医療的知識や精神面のケアに関するニーズが高いことが明らかとなった。

3. 調査結果

3-5. 人材確保・定着に役立つ職場の取組

市内全体訪問介護員・ケアマネ・介護職員で不足感が強く、看護職やPT/OT/STは比較的安定していた。

採用活動ではハローワークの利用が多いものの、効果が高いのは自事業所HPであり、採用広報の質が採用成果に影響していることが示唆された。

定着に役立つ取組としては、ハラスメントのない職場づくり、価値観・行動基準の共有、コミュニケーションの円滑化、柔軟な働き方、賃金水準の向上などが挙げられ、組織文化と働きやすさが定着の鍵となっている。

3. 調査結果

3-6.外国籍人材

外国籍人材を受け入れている事業所は少数であるが、積極的に受け入れる意向が強い傾向だった。