

東広島市における介護人材確保の現状と課題

Current Status and Problems of Ensuring Care Workers
in Higashihiroshima City

岡本 晴美 杉岡 昌男 久保田 トミ子

1. はじめに

我が国の介護を取り巻く現状は非常に厳しい。内閣府（2020）によると、我が国の高齢化率は28.4%であり、2036年には33.3%に達すると推計している。厚生労働省（2018）「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」によると、2016年度の介護職員は約190万人であるが、2020年度末には約216万人、2025年度末には約245万人が必要であることが示されている。人口減少社会である我が国は、現状においても、そして将来においてはますます介護人材不足の状況が深刻になることがうかがわれる。

介護人材不足の原因を、山井（2009）は少子高齢化が進み、増え続ける要介護者に介護人材の供給が追いついていないことを指摘し、近年の介護サービスの利用者の急激な増加が、最大の介護人材不足の原因であるとしている。介護職員が減少しているのではなく、むしろ増加しているものの、高齢化が進展する中、需要に対して供給ができていないということである。こうした介護人材不足については供給の視点で見ると、各事業所単位で因数分解すれば、採用と離職に分けられるものと考ええる。すなわち、各事業所において安定的に採用が行われ、離職がなければ、供給が安定化し、これによって需要は満たされていくはずである。

この視点から、我が国の事業所における離職の状況を見てみる。介護サービスに従事する従業員（介護職員及び訪問介護員）の離職率は、公益財団法人介護労働安定センター（2020）の「令和元年度介護労働実態調査」によると15.4%であった。全産業での離職率は厚生労働省（2020）の「令和元年雇用動向調査結果の概況」では15.6%であり、離職率は全産業と比較してもほぼ同率であり、むしろ介護サービスに従事する従業員が若干低くなっている。

介護人材の不足は、離職率の高さも一因として考えられるが、公益財団法人介護労働安定センター（2020）「令和元年度介護労働実態調査」によると、不足の理由として、「採用が困難である」と回答した事業所の割合が90.0%に登り、「離職率が高い」と答え

た割合の18.4%を大きく上回っている。こうしたことから、各事業所では、離職の問題もあるが、介護人材の採用の困難さが浮き彫りとなっている。

広島県においては、介護サービスに従事する従業員（介護職員及び訪問介護員）の離職率は15.4%であり、採用率は19.3%であった。これを経年的にみると、採用率は年々低下しているが、離職率は概ね横ばいであり、職員の増加率は年々低下していることが分かる。

このような現状を受け、東広島市では「東広島市介護保険に関するサービス事業者アンケート調査結果報告書」（2020）においてサービス事業所における資格保有者の過不足感について調査を行っており、この中では「大いに不足」「不足」「やや不足」と感じる割合を合わせると、「介護福祉士」で53.0%と他の有資格者と比較して最も高くなっている。さらに、「一定の資格を持つ人材の確保が難しいこと」「新規学卒者の確保が難しいこと」、また「夜間や朝夕など人材の確保が難しい時間があること」などを重要課題として感じており、これらの項目をあげた事業所は、いずれも3割を超えている。

東広島市では、介護人材確保について調査以前より喫緊の課題として捉えており、その課題解決のために、2016年3月に、介護職員初任者研修の実施や介護福祉士国家試験に向けて学修することが可能な福祉科を設置している広島県立黒瀬高等学校、および福祉系学科を有する本学と三者による「福祉分野における人材育成事業に関する包括連携協定」を締結し、連携事業に着手している。

この三者連携の具体的な連携内容としては、「福祉の領域で活躍する人材の育成及び地域への就業の促進に関すること」「福祉分野を中心とした交流事業及び地域づくり・まちづくりの推進に関すること」「市民に向けた福祉理解の促進に関すること、及びこれらの事項に関する各種情報の相互提供及び広報に関すること」「その他相互に連携協力することが必要と認められること」としており、これまで、市民に向けた福祉理解の促進のために福祉講演会を開催することなどを進めてきた。しかしながら、それ以外の内容については、これまで具体的な活動に繋がっていなかったことが課題として挙げられていた。そのような中、2021年度から始まる東広島市の「第8期介護保険事業計画」の実施に併せて、具体的な介護人材の確保について目標値を定めることとなり、東広島市における介護事業所の現状について把握することを目的として、本調査の実施に至った。

2. 調査概要

(1) 調査対象・調査方法

調査対象は、東広島市に所在する高齢者介護事業所68か所である。当該事業所は、居宅介護サービス、居宅介護支援、施設サービス、地域密着型サービスのいずれか、あるいは

複数を提供している事業所である。事業所1か所につき1通、無記名・自記式のアンケート調査票を郵送し、事業所を運営する運営責任者に回答を求めた。調査票は回答者が厳封し、調査期間内に返送することとした。調査期間は、2021年2月27日～3月15日である。

(2) 調査内容

調査内容は、「介護サービスの提要状況」「人材の確保状況」「人材確保の取り組み」「必要とする人材」「高校生・求職者の職場体験や大学生の福祉職場でのアルバイト」「その他」の5本の柱にそって、自由記述を含む24の質問項目を設定した。

(3) 倫理的配慮

アンケート調査票には、調査の目的および倫理的配慮として、①調査協力は個人の自由意志であり、回答の有無によって不利益が生じないこと、②得られたデータは、コード化し統計的に処理することにより匿名性の確保に配慮すること、また、厳重にデータを保管・管理すること、③調査結果の活用の範囲および目的外使用を行わないことについて明記した。加えて、本調査は、郵送によるアンケート調査であることから、返送をもって調査への同意を得られたと判断することを調査票に明記した。

なお、本調査研究は、広島国際大学の研究倫理委員会の承認を受けている（承認番号：倫20-037）。

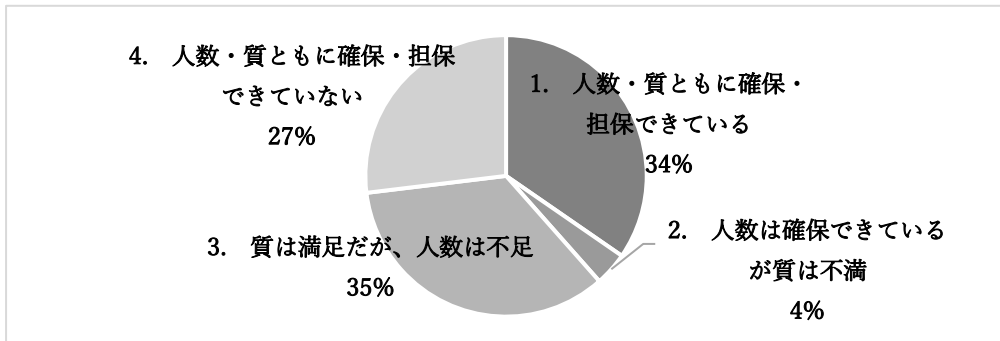
3. 調査結果の概要

回収された調査票は28票であり、回収率は41.2%であった。以下、項目にしたがって単純集計結果の概要を述べる。

(1) 人材確保の状況

「人材確保が十分になされているか」については、「質は満足だが、人数は不足」(35%)が最も多く、「人数・質ともに確保・担保できている」(34%)、「人数・質ともに確保・担保できていない」(27%)、「人数は確保できているが質は不満」(4%)となっている(図1)。人員不足(「質は満足だが、人数は不足」と「人数・質ともに確保・担保できていない」の合計)と回答した事業所は62%となり、人材確保が課題であることがうかがわれる。

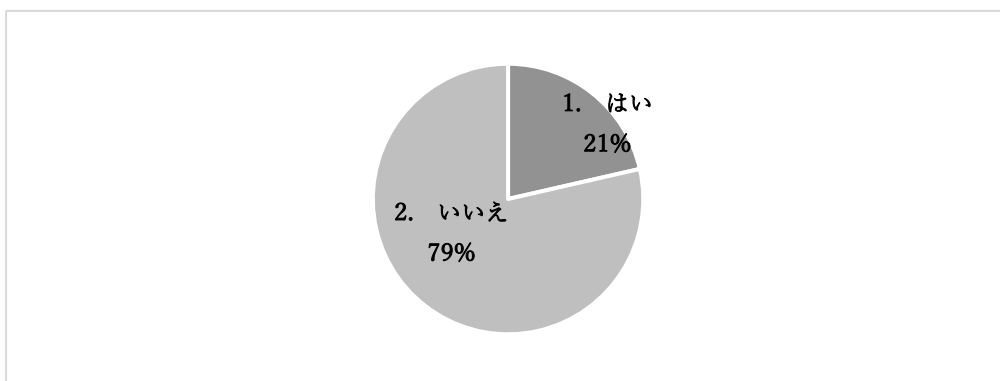
図 1 人材確保が十分になされているか (N=26)



(2) 人材確保の取り組み状況

「人材確保のための取り組みが十分になされていると思うか」については、「いいえ」が79%、「はい」が21%であり、ほとんどの事業所が人材確保のための取り組みが不十分であると捉えていることがわかる (図 2)。

図 2 人材確保の取り組みが十分になされいると思うか (N=28)



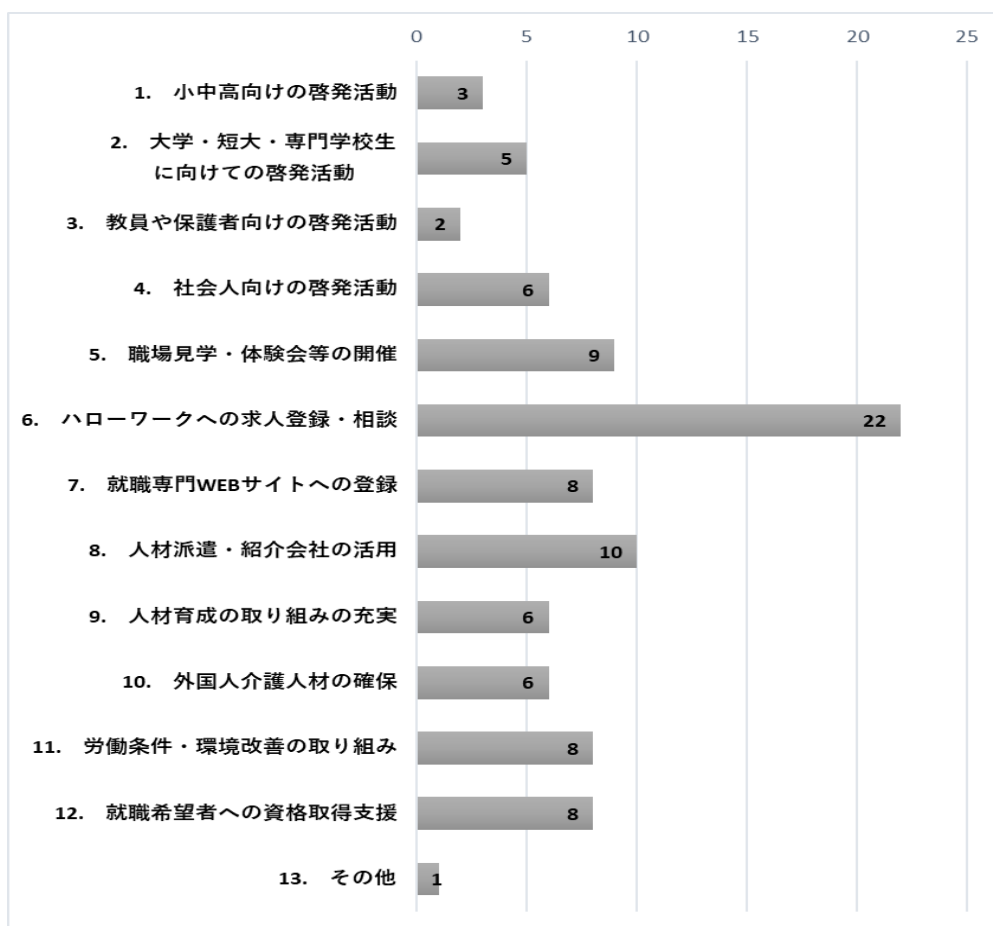
(3) 具体的な人材確保のための取り組み

具体的な人材確保の取り組みについては、13の選択肢のうち、該当するものをすべて選択してもらった形で尋ねた (図 3)。「ハローワークへの求人登録・相談」が最も多く、ついで、「人材派遣・紹介会社の活用」、「就職専門 web サイトへの登録」「労働条件・環境改善の取り組み」「就職希望者への資格取得支援」と続く。

「労働条件・環境改善の取り組み」の具体的な内容としては、「公休数の見直し・有給取得」「働きやすい労働時間設定」「正職員転換制度の導入」「資格取得支援内容の充実」「手当の増額と休日の増加」があげられていた。また、「その他」の取り組みとして、「看護大

学生のヘルパーステーションでの実習受け入れ」「東広島市主催のぐるマルフェスタへの2年連続参加を通して、在宅生活への愛あるサポートを市民に伝え、実際の介護、医療、看護、在宅支援の相談にのった」「地域職業能力開発協会介護初任者研修講師の担当」など、機会をとらえて人材確保に努めている様子が見えてきた。

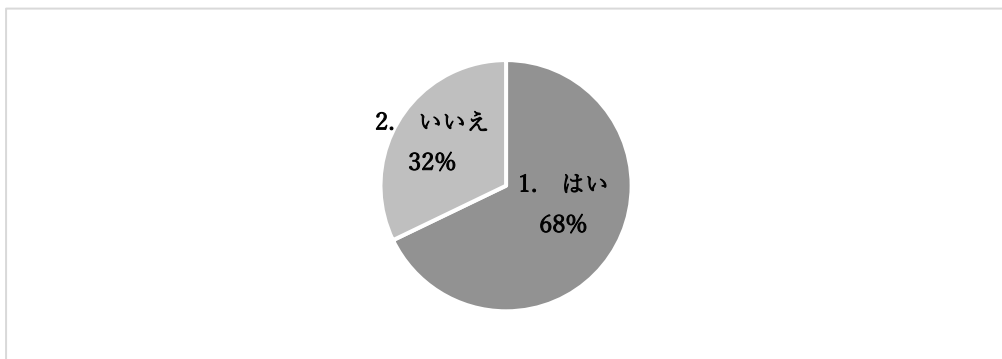
図 3 人材確保のための具体的な取り組み (N=25)



(4) 行政や養成施設等、関係する外部機関による人材確保支援の希望

行政や養成施設等、関係する外部機関による人材確保支援の希望の有無について尋ねたところ、「はい (希望する)」が 68%、「いいえ (希望しない)」が 32%であり、多くの事業所が外部機関との連携を求めていることがわかる (図 4)。

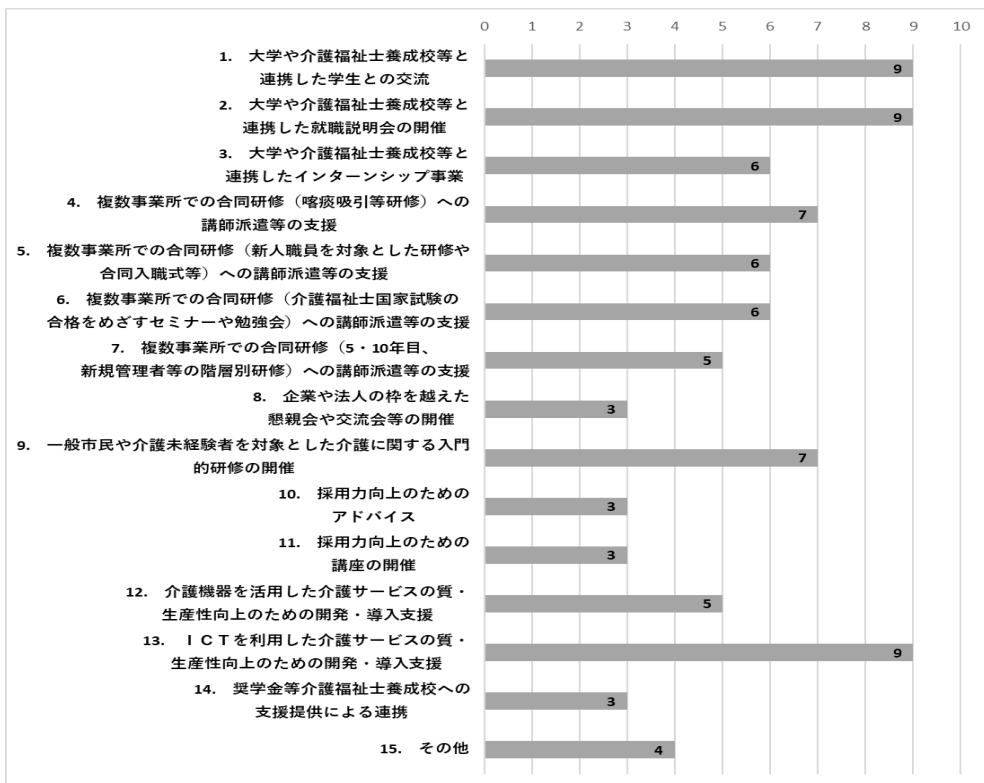
図 4 外部機関による人材確保支援の希望



(5) 外部機関による人材確保について希望する具体的な支援

外部機関への人材確保について希望する具体的な支援については、15 の選択肢のうち、該当するものをすべて選択してもらった形で尋ねた (図 5)。

図 5 外部機関による人材確保について希望する具体的な支援 (N=26)



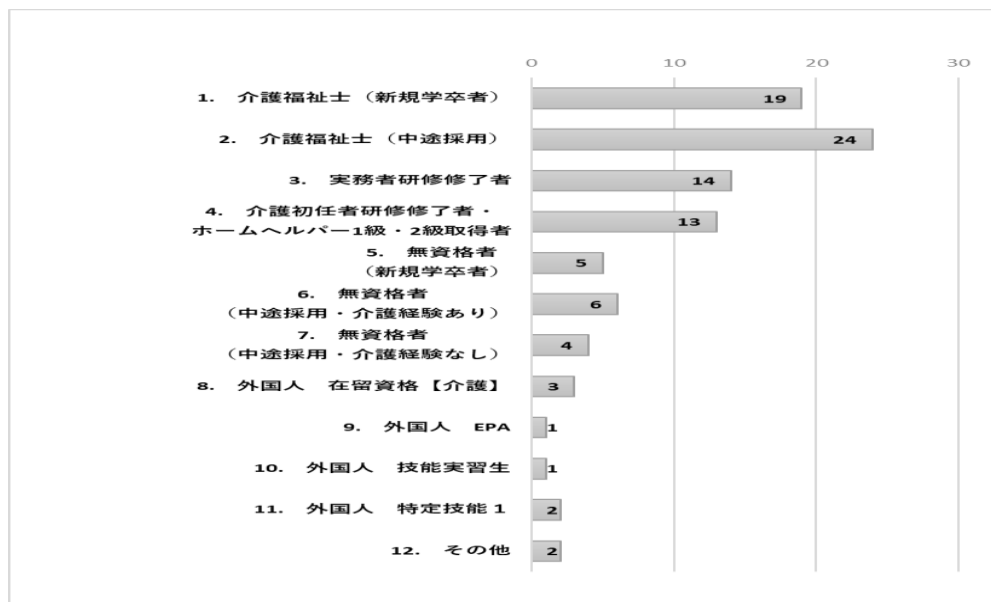
「大学や介護福祉士養成校と連携した学生との交流事業の開催」「大学や介護福祉士養成校と連携した就職説明会の開催」「ICTを利用した介護サービスの質・生産性向上のための開発・導入支援」が最も多く、次いで「複数事業所での合同研修（喀痰吸引等研修）への講師派遣等の支援」「一般市民や介護未経験者を対象とした介護に関する入門的研修（21時間）の開催」が続いている。

学生・求人対象者の獲得に向けた支援（図5中の選択肢1、2、3、9、14）、介護の質向上など職員を対象とした支援（図5中の選択肢4、5、6、7、8、12、13、）、事業所内部の採用力への支援（10、11）に分類した場合、介護の質向上など職員を対象とした支援が48%、学生・求人対象者の獲得に向けた支援が40%であり、入職対象者への働きかけのみならず、職員の質向上も含め職場そのものを改善していこうとする事業所の姿勢がうかがわれる。

（6）今後、必要とする人材

「今後、必要とする人材」について、12の選択肢のうち、該当するものをすべて選択してもらった形で尋ねた（図6）。

図6 今後、必要とする人材（N=26）



「介護福祉士（中途採用）」が最も多く、次いで「介護福祉士（新規学卒者）」、「実務者研修修了者」「介護初任者研修修了者・ホームヘルパー1級・2級取得者」と続き、資格者を必要としていることがうかがわれる。「その他」では、「専門職」「次世代を担う人材（40

前後の方、子育て含む)」「55～60～70歳と経験値の多い方が人数を占めている、辞めるときが集中する」「若い世代の人の採用」「働く場所の確保が必要」「生産性をアップするために地域共生社会に若い原動力は必要」といった意見が記されており、専門性を有した、次世代を担う若い世代が求められていることがうかがわれる。

(7) 必要とする人材の理由

上記(6)のような人材が必要な理由について、自由記述で尋ねた。なお、上記(6)の必要とする人材については、複数回答で回答を求めたため、それぞれの人材に対する理由を明確にすることはできなかったことを断っておく。

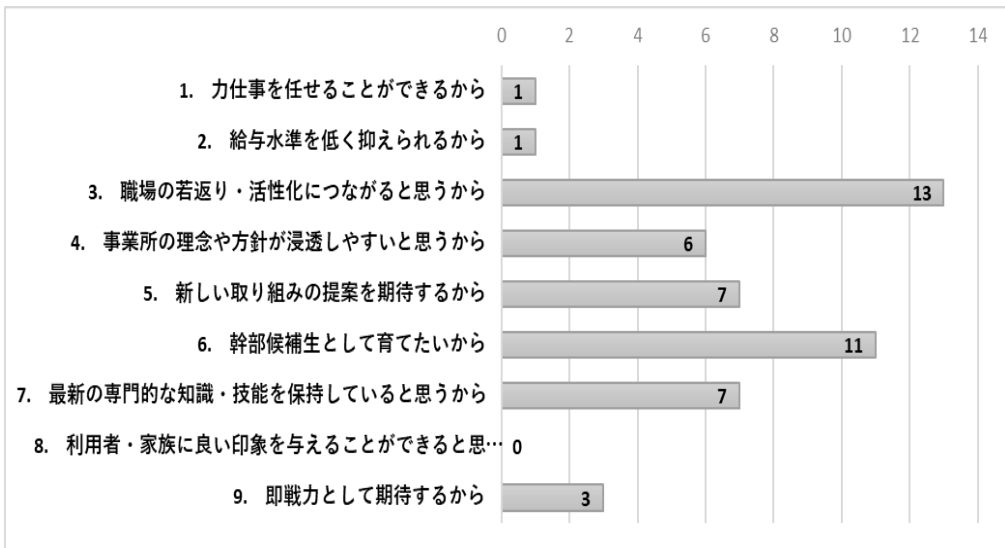
大きくは【人材不足・即戦力が必要】と【人材の質の確保・質の高い介護の提供】の2つのカテゴリーに分けることができる。【人材不足・即戦力が必要】であるとした事業所の中には、「ヘルパーが高齢化している。慢性的に、人手不足の状態が続いている。土日祝日、夜、働ける人材が欲しい」や「在職者が事故で安静を強いられているため(治療)」とのことで、まさに、今すぐにも人材を確保したいという切迫した状況が伝わってくる。

【人材の質の確保・質の高い介護の提供】については、「良い人を採用したいので幅広く探していきたい」「人員配置上での加算対象となるため」「介護職として経験があること」「資格を取得してからの経験があること」「新規学卒者の介護人材採用に力を入れるため(社の理念、考え方を理解し、働いてもらうにはまず、教育の面を強化する必要があり、長く教え続ける必要がある。その為には、新規学卒者の採用が注力事項となる)」「介護現場においては、慢性的に人材は不足しており、特に若い世代の人材確保は厳しい状況が続いている。今後、安定的な事業所運営を行っていくためにも新規学卒者等の若い世代を採用し、年齢構成バランスを整えていくことは重要である。」といった理由が記されていた。

(8) 特に「介護福祉士(新規学卒者)」が必要である理由

上記(6)で「介護福祉士(新規学卒者)」を選択した回答者に、「特に介護福祉士(新規学卒者)が必要である理由」について、9の選択肢のうち、該当するものをすべて選択してもらう形で尋ねた(図7)。「職場の若返り・活性化につながると思うから」が最も多く、次いで「幹部候補生として育てたいから」「新しい取り組みの提案を期待するから」「最新の専門的な知識・技能を保持していると思うから」「事業所の理念や方針が浸透しやすいと思うから」と続く。一方で、「即戦力として期待する」を選択した事業所は3か所にとどまり、上記の「育てたい」「理念や方針が浸透しやすい」といった記述に見られるように、新規学卒者であるといったフレッシュで柔軟にいろいろなことを吸収する人材像として若い世代が好まれ、また、「新しい取り組みの提案への期待」や「最新の専門的な知識・技能の保持」に示されているように、新規学卒者といえども、介護福祉士という資格保持者である専門職への期待が示されているといえよう。

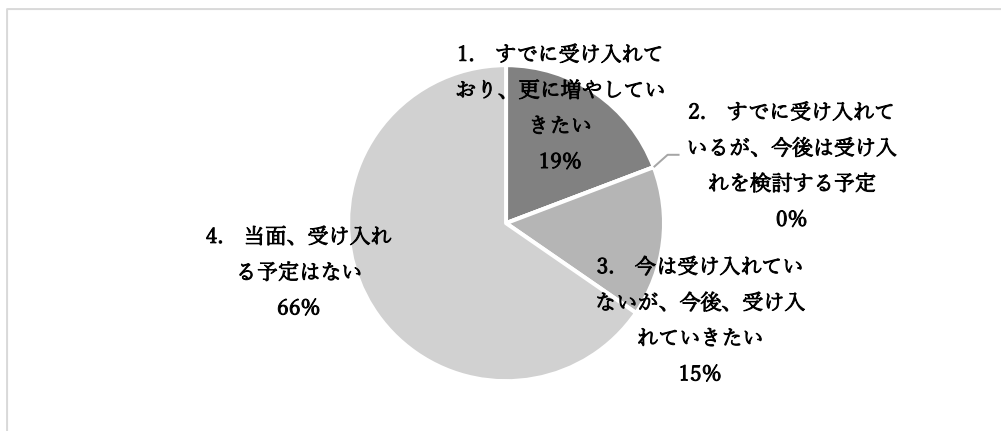
図 7 特に「介護福祉士（新規学卒者）」が必要な理由（N=18）



(9) 外国人の受け入れ

「外国人の受け入れ」については、「当面受け入れる予定がない」が66%で最も多く、次いで「すでに受け入れており、更に増やしていきたい」(19%)、「今は受け入れていないが、今後、受け入れていきたい」(15%)、「すでに受け入れているが、今後は受け入れを検討する予定」(0%)であり、外国人の受け入れについては消極的な結果であるといえる。

図 8 外国人の受け入れ意向（N=26）

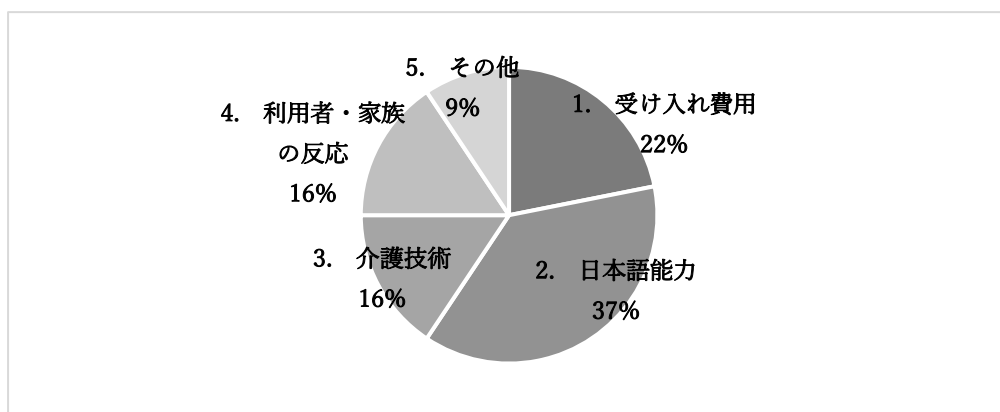


(10) 外国人の受け入れにおける課題

上記(9)で外国人を受け入れた経験がある、あるいは受け入れを検討している事業所を対象に、受け入れにあたっての課題について尋ねた(図9)。「日本語能力」(37%)が最も多く、次いで「受け入れ費用」(22%)、「介護技術」(16%)、「利用者・家族の反応」(16%)、「その他」(9%)と続く。

「その他」の具体的な内容は、「受け入れ体制・職員の受け入れ体制」「技能技術者を雇い入れた会社で(は)、国民性(の違いによって)、まじめに頑張る国(の人)とさぼるなど(を)平気で(行い)、学び修得できない国の人(もいる)などの話を聞いているので不安がある」(カッコ内は筆者補足)、「生活文化の違い、母国への仕送りのための節約、礼拝など周縁的配慮が多くあり過ぎて、負荷がかかる。今、現場は日々命の灯と戦っている。医療、介護の中で精一杯の状況である日本の中である人材を使えるような政策が必要」といった記述が見られた。文化・習慣の違いを超えて、外国人介護従事者を受け入れるためには、双方の文化・習慣の理解・尊重を含めた受け入れ側の体制づくりが必要となるが、その体制づくりのための時間を割くことができない現場の逼迫した状況もうかがわれる。

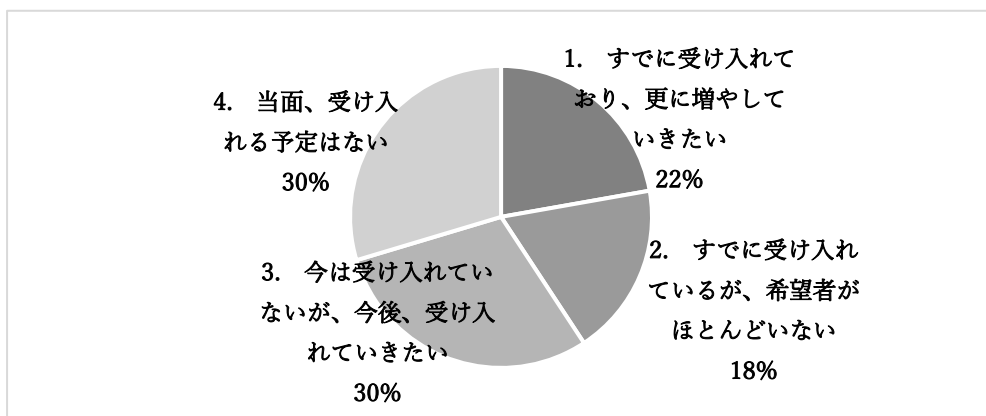
図9 外国人受け入れにあたっての課題 (N=26)



(11) 高校生・求職者の職場体験や大学生の職場体験の受け入れ

未来の人材候補である「高校生、専門学校生、大学生や求職者への職場体験の受け入れ状況」について尋ねた(図10)。「今は受入れていないが、今後、受け入れていきたい」(30%)と「当面、受け入れる予定はない」(30%)が最も多く、次いで「すでに受け入れており、更に増やしていきたい」(22%)、「すでに受け入れているが、希望者がほとんどいない」(18%)が続く。

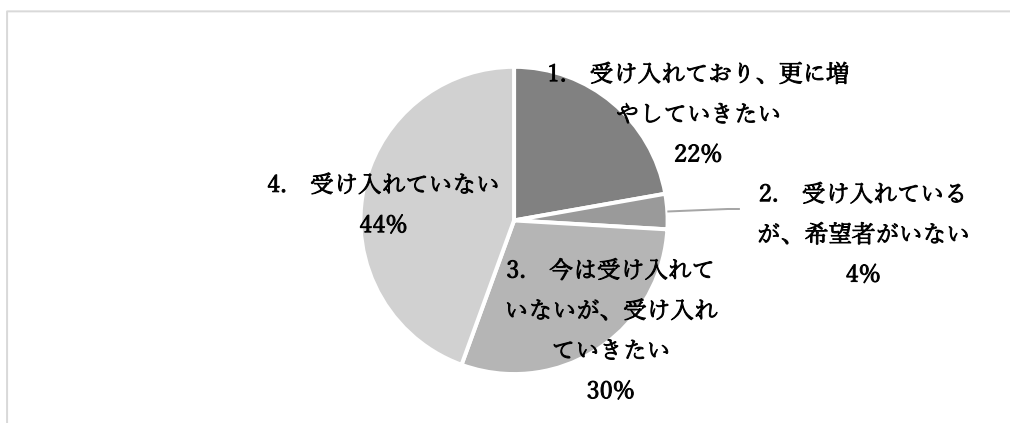
図 10 高校生、専門学校生、大学生や求職者への職場体験の受け入れ (N=27)



(1 2) 大学生のアルバイトの受け入れ

「大学生のアルバイトの受け入れ」については、「受け入れていない」(44%)が最も多く、次いで、「今は受け入れているが、受け入れていきたい」(30%)、「受け入れており、更に増やしていきたい」(22%)、「受け入れているが、希望者がいない」(4%)が続く。

図 11 大学生のアルバイトの受け入れ (N=27)



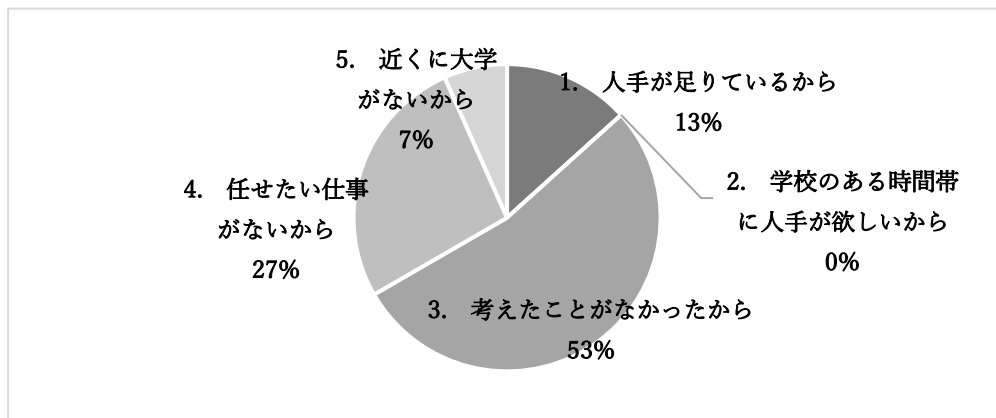
(1 3) 大学生アルバイトを受け入れていない理由

上記(12)で大学生のアルバイトを受け入れていない事業所を対象に、受け入れていない理由を尋ねた(図12)。「考えたことがなかったから」(53%)が最も多く、次いで、「任せたい仕事がないから」(27%)、「人手が足りているから」(13%)、「近くに大学がないから」(7%)、「学校のある時間帯に人手が欲しいから」(0%)と続く。

「考えたことがなかった」が半数を超えていることから、今後の人材確保のために、福

社現場を知ってもらう手段の一つとして、アルバイトの受け入れを検討する余地はあるのではないかとと思われる。

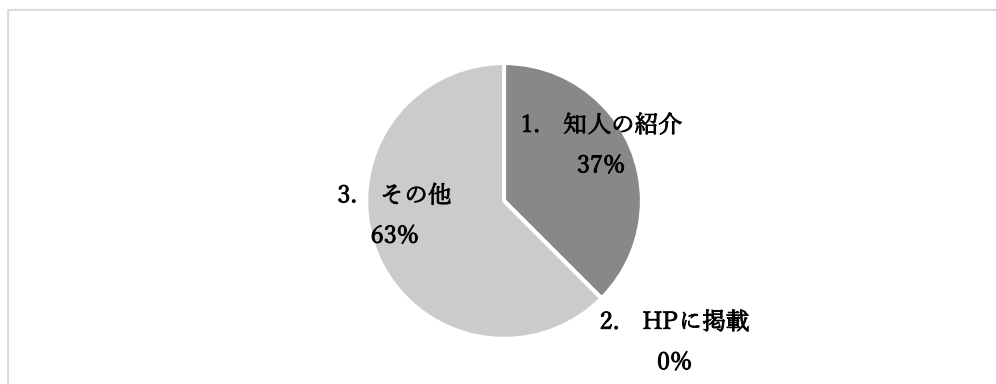
図 12 大学生のアルバイトを受け入れていない理由 (N=15)



(14) 大学生のアルバイトの募集方法

上記(12)で大学生のアルバイトを「受け入れており、更に増やしていきたい」と回答した事業所を対象に、アルバイトの募集方法について尋ねた(図12)。「その他」(63%)が最も多く、「知人の紹介」(37%)、「HPに掲載」(0%)であった。「その他」の具体的な内容は、「地域の学校ではお互い年次計画に導入」「実習に来る学生のスカウト。その友人、クラブ関係者を紹介してもらう」「学校からの紹介」「ハローワークから紹介される」であり、大学との日頃からの関係形成とその継続、また、ハローワークの活用ということがあげられていた。

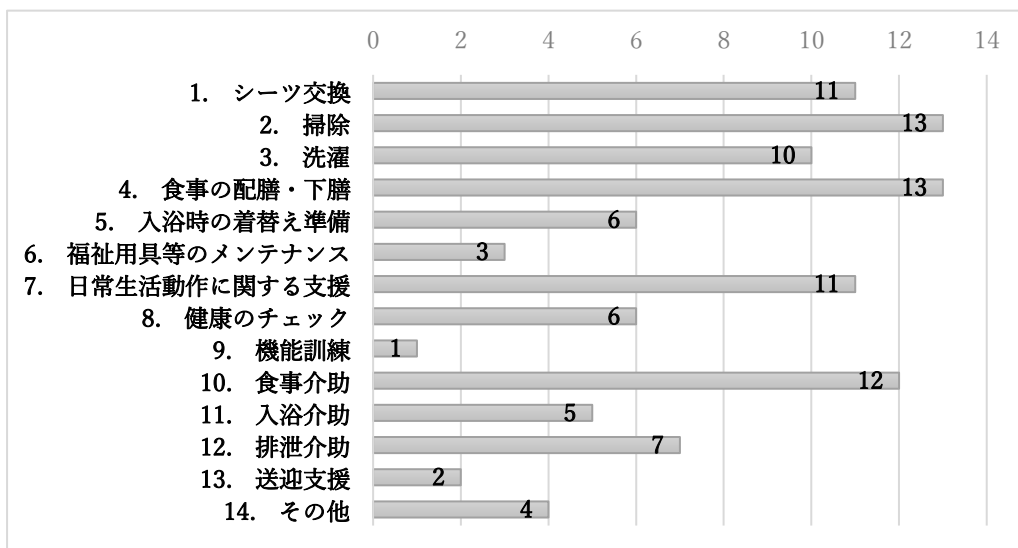
図 13 大学生アルバイト募集方法 (N=6)



(15) 大学生のアルバイトに任せたい業務内容

「大学生のアルバイトにどのような業務を行ってもらいたいのか」について、14の選択肢のうち、該当するものをすべて選択してもらう形で尋ねた(図14)。「掃除」「食事の配膳・下膳」が最も多く、「食事介助」「シーツ交換」「日常生活動作に関する支援」「洗濯」は半数の事業所が望むことであった。「排泄介助」「入浴時の着替え準備」「入浴介助」「健康のチェック」は、3割弱の事業所が望んでいた。「その他」の具体的内容については、「外出支援・ヘルパーの資格があれば、ヘルパーの仕事全般出来ることをしてほしい」「外出時の支援(移動支援)、放デイの指導員」「処置時の体位の保持・話し相手・傾聴・褥瘡処置時の材料の調達など」「レクリエーション」があげられていた。

図14 大学生のアルバイトに任せたい業務内容 (N=21)



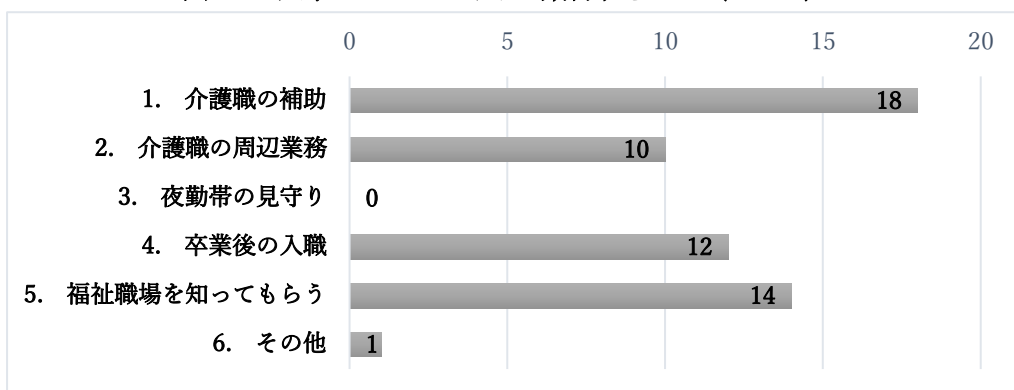
(16) 大学生のアルバイトに期待すること

「大学生のアルバイトに期待すること」について、6つの選択肢の中から該当するものをすべて選択してもらう形で尋ねた(図15)。「介護職の補助」が最も多く、次いで「福祉職場を知ってもらう」「卒業後の入職」「介護職の周辺業務」「その他」と続き、「夜勤帯の見守り」について期待すると回答した事業所は0であった。日常の業務への補助的サポートとともに、福祉現場を知ってもらい卒業後の進路選択の1つに加えてもらいたいという意向も見受けられる。

「その他」の具体的内容は、「職場に外部の視点を入れることにより緊張感を持たせる」

であり、職場で働くスタッフへの影響を期待する記述であった。

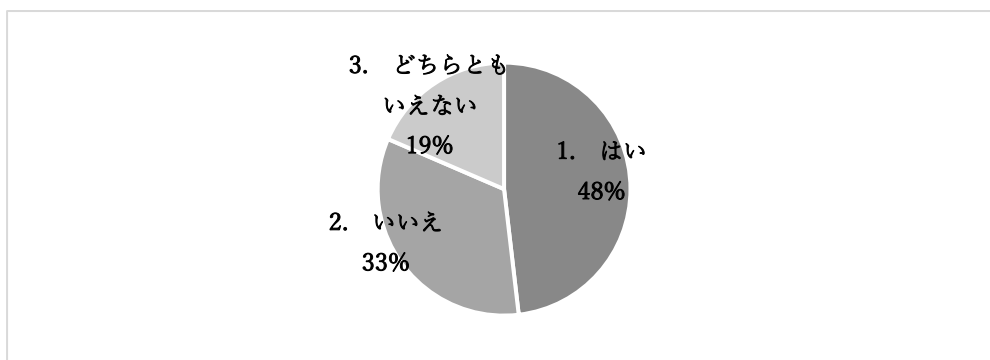
図 15 大学生のアルバイトに期待すること (N=21)



(17) 大学生の福祉職場でのアルバイトのマッチング機会への参加希望

「大学生の福祉職場でのアルバイトのマッチングの機会があったら参加したいか」を尋ねたところ、「はい (希望する)」(48%) が最も多く、「いいえ (希望しない)」(33%)、「どちらともいえない」(19%) であった。「どちらともいえない」理由は、「現在、受け入れ体制がないため」「看護補助者を採用しているので、複数訪問も実施していて件数的にも丁度いい」とのことで、そもそもの受け入れ体制がない、あるいはすでに充足しているという理由があげられた。

図 16 大学生の福祉職場でのアルバイトのマッチング機会への参加希望 (N=27)

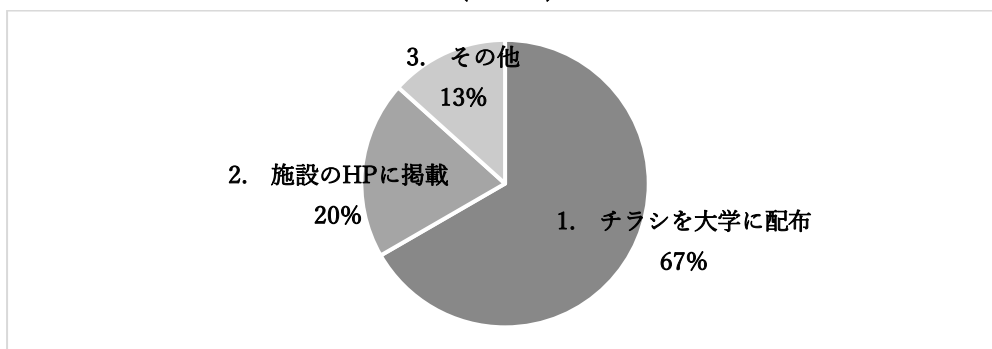


(18) 大学生の福祉職場でのアルバイトにおけるマッチング以外の方法の可能性

大学生の福祉職場でのアルバイトにおいて「マッチング以外の方法」の可能性について尋ねた (図 17)。「チラシを大学に配布」(67%) が最も多く、「施設の HP に掲載」(20%)、

「その他」(13%)であった。「その他」の具体的な内容は、「サービス事業所の人員状況により、受け入れが出来るか変動があるが、可能となった場合はマッチングの機会やチラシの配布、HPへの掲載等、各方法で参加可能」「大学へ求人」「2020年度は大学生が2人事務補助で参加。ある事業所ではアルバイト学生の紹介事例を通して会社PRを実施。」といった記述が見られた。

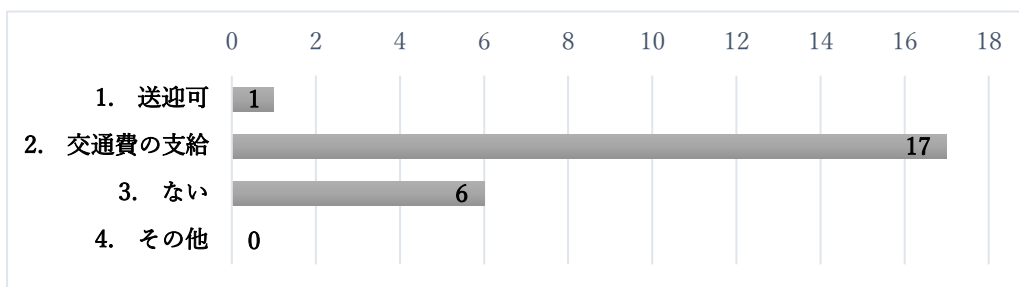
図 17 大学生の福祉職場でのアルバイトにおけるマッチング以外の方法の可能性 (N=15)



(19) 交通手段のないアルバイト学生に対する支援

「交通手段のないアルバイト学生に対する支援」については、「交通費の支給」が最も多く、「ない」、「送迎可」と続き、「その他」の記述はなかった(図16)。、自家用車や原動付きバイクを所有する学生には限りがあり、また、東広島市内には、公共交通が十分に整備されていない地域もあり、交通手段に困難を抱える学生は少なくない。そのため、「交通費の支給」が保障されていたとしても、そもそも利用可能な交通手段がないことによってアルバイトを断念するケースがあることは考慮に入れる必要があるかもしれない。

図 18 交通手段のないアルバイト学生に対する支援 (N=24)



4. 考察

ここでは、上記、単純集計から見えてくることについて簡潔にまとめておく。当該調査の協力事業所の6割以上が人材確保に課題を抱えているが、そのうちの8割近くの事業所が人材確保の取り組みについては十分ではないと捉えている。不十分ではあるとしながらも、人材確保に向けての取り組みは行われている。たとえば、「ハローワークへの求人登録・相談」「人材派遣・紹介会社の活用」「就職専門webサイトへの登録」など、求人の周知のために外部の関係機関を活用し情報提供を行う、あるいは「職場見学・体験会等の開催」「大学・短大・専門学校に向けての啓発活動」など、事業所自らが求人対象者に向けて働きかけを行っている。また、わずかではあるが、「小中高向けの啓発活動」や「教員や保護者向けの啓発活動」など、将来の人材への働きかけ、進学や就職に影響を与える教員・保護者への働きかけも行われている。一方で、「労働条件・環境改善の取り組み」を通して働きやすい職場づくりを行うことで求人対象者に選ばれる事業所づくりとしての内部努力も行われていることがわかる。

現在の介護人材不足の課題は、一事業所の自助努力で解決すべきことではなく、広く社会問題として捉えることが必要であると考え。このことは、7割弱の事業所が人材確保のために外部機関による支援を望んでいることからもうかがわれる。一事業所のできることは限りがあり、また、本来業務である事業所内の介護の質向上に注力できるように、三者連携を結んだ本大学、東広島市、黒瀬高等学校が、ともに連携しそれに応えていく必要もあるだろう。その際、事業所が望む外部機関との連携支援については、先述したように、「学生・求人対象者の獲得に向けた支援」と「介護の質向上など職員を対象とした支援」の2つの観点から具体的な方策を立てていくことが望まれよう。

事業所が今後、必要とする人材については、「若い資格者」といった像が浮かび上がってきた。その背景には、福祉現場の慢性的な人材不足・即戦力の必要性と人材の質確保・質の高い介護の提供の必要性がある。このことは、先の希望する外部機関による人材確保の支援の内容にも重なる。また、若い資格者を必要とするということは、「介護福祉士（新規学卒者）」が必要であるとする理由からもうかがうことができる。その理由の第一にあげられたのは、「職場の若返り・活性化につながると思うから」であり、続いて、「幹部候補生として育てたいから」「新しい取り組みの提案を期待するから」「最新の専門的な知識・技能を保持していると思うから」「事業所の理念や方針が浸透しやすいと思うから」ということで、若いといえども資格者であることから専門的な知識・技能を期待し、さらに職場への理解と質の高い介護の提供のためには事業所の理念や方針をふまえた支援の実践が求められるため、さまざまなことを柔軟に吸収できるというイメージから新規学卒者が望まれていると思われる。

その若い世代を獲得するための一つ的手段として、高校生や専門学校生、大学生などの職場体験の受け入れによる職場への理解の促進があげられるが、受け入れたいといった希望のある事業所は7割にのぼる。また、大学生のアルバイトを受け入れたいという意向は6割弱の事業所がもっている。しかしながら、大学生アルバイトを受け入れていない理由で最も多かったのは、これまでアルバイトを受け入れることについて「考えたことがなかった」という回答であり5割を超えていた。この結果は、まだ、人材確保の一手段として試みる取り組みがあるという意味でチャンスであり、職場体験を含めアルバイトの受け入れなど、入職前に福祉現場を知ることができる体験、しかも、それが入職につながるようなプラスの体験として経験できるような場の提供が必要となろう。

アルバイトを受け入れている事業所のほとんどが、大学や知人、実習で出会った学生やその友人など、人脈を通じた募集となっている。そして、アルバイトに任せたい業務内容は、職員の補助的な直接業務や間接業務であり、期待することも、職員の補助と同時に、福祉現場を知ってもらい、卒業後の進路の一つとして選択してもらえるようにという希望が表されていたように、単なる現場の人手ではなく、将来の人材として関係を形成していくために、事業所の職員全体でそのことを意識的に捉えていく必要がある。そのためには、実習や職場体験、アルバイトなどが良い体験として経験されていなければ、アルバイトの紹介、あるいは入職の契機につながらない。先にもふれたように、職場環境や職員の介護の質向上は、人材確保の取り組みとともに実現していかなければならない課題といえよう。

このように福祉現場は人材不足の状況ではあるが、当該調査では外国人の受け入れについては、消極的であるとの結果となった。その理由は、日本語能力の課題が一番にあげられ、介護といったコミュニケーションを不可欠とする対人援助に前提として求められる能力への不安、また職員間のコミュニケーションを含めた受け入れ側の体制づくりの未確立が背景にあると思われる。

くり返しになるが、福祉現場は自助努力として職場環境づくりに引き続き取り組むと同時に、介護人材不足・確保の課題は社会問題として捉え、われわれ三者連携の当事者もわが事として、大学のある東広島市の地域活性のためにも、当該調査結果をふまえた連携、可能な限りの支援をともに行っていくことが必要である。

5. おわりに

少子高齢者社会における人材確保は、全産業分野の課題である。とりわけ介護分野の人材確保が困難となっている現状を如何に打破していくかは、地域特性に合わせて解決の糸口を見出す必要がある。

本調査で明らかになった点は、行政・介護福祉士養成校等外部機関との連携による人材確保支援を希望する事業所が、7割弱あることである。単一福祉事業所での人材確保は困難であり、あらためて東広島市、広島県立黒瀬高校、本学の三者連携協定の「福祉分野における人材育成事業に関する包括連携協定」の意義を見出すことができた。今後の具体的な支援内容として、東広島市の福祉施設と生徒や学生との交流会・合同就職説明会・ICTの利活用等業務改善してサービスの質を向上させるための合同研修会の開催など、地域を基盤とした多様な人材確保を可能とする方策の手掛かりが得られた。

一方、技能実習生等の外国人の受け入れに対しては、消極的であり長期的な福祉人材確保のためには、内需だけでなく外国人労働者も視座に入れておく必要がある。

なお、本調査は終了したばかりであり、単純集計のみの結果を示すにとどまっている。今後は、より精緻な分析・考察を行い、取り組むべき課題を明らかにしながら、事業所とともに「すべての高齢者が地域において、ともに生きる喜びを感じ、いきいきと豊かに暮らすことができるまち」（第8次東広島市高齢者福祉計画 計画のめざす姿）東広島市をめざし、具体的な方策の提案と取り組みを行っていきたい。

【謝辞】

年度末の多忙を極める時期に本調査にご協力くださった介護事業所の皆様、ここに記して感謝申し上げます。

【付記】

本論文の分担執筆は以下の通りである。「1. はじめに」を杉岡昌男が、「2. 調査概要」「3. 調査結果の概要」「4. 考察」を岡本晴美が、「5. おわりに」を久保田トミ子が担当した。

【文献一覧】

東広島市（2020）『元気 いきいき 輝き プラン 第8次東広島市高齢者事業計画 第7期東広島市介護保険事業計画（地域包括ケア計画）』

<https://www.city.higashihiroshima.lg.jp/material/files/group/33/H300418keikaku.pdf> 2021年2月1日閲覧）

東広島市（2020）『東広島市介護保険に関するサービス事業者アンケート調査結果報告書』

経済産業省（2018）『将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会報告書』

- 公益財団法人介護労働安定センター（2020）『令和元年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』（http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02_chousa_jigyousho_chousahyou.pdf 2021年2月1日閲覧）
- 厚生労働省（2018）『第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について』（<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html> 2021年2月1日閲覧）
- 厚生労働省（2020）『令和元年度雇用動向調査結果の概況』
- 内閣府（2020）『令和2年度版高齢社会白書』（https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2020/zenbun/02pdf_index.html 2021年2月1日閲覧）
- 山井和則・上田理人（2009）『図解 介護保険のすべて（第3版）』東洋経済新報社

2020年度 東広島市の介護人材確保に関する実態調査

1. 趣旨

東広島市に限らず、介護人材確保の課題は今もなお喫緊の課題として社会的に認知されています。しかしながら、その課題解決のための具体的な方策については依然として見出されていない状況が続いています。

そのような状況をふまえ、東広島市及び広島国際大学並びに広島県立黒瀬高等学校の三者は、「福祉分野の魅力の向上、福祉人材の確保、地域の活性化への取り組み等、地域振興の推進を図ること」を目的として2016年3月に連携協定を結びました。その一環として、現在、介護人材確保に向けての取り組みを進めているところです。

本調査では、東広島市の事業所を運営する運営責任者の方を対象に、介護人材確保における現状と実態を明らかにすることを目的としてアンケート調査を実施します。東広島市及び各事業所が必要とする人材像を把握し、安定的な介護人材確保のための方策を検討する基礎資料としたいと考えています。

2. 倫理的配慮

- (1) 調査への協力は回答者の自由意志であり、協力をしないことによって不利益を被ることは一切ありません。調査票には無記名で記載していただき、個人や事業所が特定されることはありません。調査への同意は、調査票への回答をもって同意いただいたこととさせていただきます。回答後（調査票回収後）は無記名のため、撤回はできません。同意いただけない場合には調査票は破棄してください。
- (2) データ入力の際はコード化し、匿名性の確保に十分注意いたします。データは今回の調査目的以外には使用しません。調査終了後、得られたデータの電子媒体は、必要最小限の期間で、広島国際大学が鍵付きロッカーで責任をもって保管いたします。また、紙媒体はシュレッダー処理いたします。
- (3) 調査結果については、論文、学術発表及び東広島市における政策提言等に活用する以外の目的で使用することはありません。

3. 調査期間 2021年2月27（土）～3月15日（月）

4. 回答方法・提出方法

3月15日（月）までに、同封の調査票に直接ご記入いただき、返信用封筒にてご返送ください。

問い合わせ

広島国際大学 健康科学部 医療福祉学科	岡本 晴美（研究責任者）・久保田トミ子（研究分担者）
広島国際大学 入試センター	杉岡 昌男（研究分担者）
〒739-2695 東広島市黒瀬学園台 555-36 0823-70-4500（入試センター）	
E-mail: SUGIOKA.Masao@josho.ac.jp （杉岡）	

<介護サービス等の提供状況について>

1. 現在（令和2年12月31日時点）、東広島市内で提供している介護保険サービス等は何ですか。

該当するものすべてに○をつけてください。（介護予防事業を含みます）【複数回答可】

【居宅介護サービス】

- | | | |
|-----------------|----------------|------------------|
| 1. 居宅介護支援 | 2. 訪問介護 | 3. 訪問入浴介護 |
| 4. 訪問看護 | 5. 訪問リハビリテーション | 6. 通所介護 |
| 7. 通所リハビリテーション | 8. 居宅療養管理指導 | 9. 短期入所生活介護・療養介護 |
| 10. 特定施設入居者生活介護 | 11. 福祉用具貸与 | 12. 特定福祉用具販売 |
| 13. 住宅改修 | | |

【地域密着型サービス】

- | | | |
|----------------------|------------------|-------------------|
| 14. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 | 15. 地域密着型通所介護 | 16. 認知症対応型通所介護 |
| 17. 小規模多機能型居宅介護 | 18. 認知症対応型共同生活介護 | 19. 地域密着型介護老人福祉施設 |
| 20. 看護小規模多機能型居宅介護 | | |

【施設介護サービス】

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 21. 介護老人福祉施設 | 22. 介護老人保健施設 | 23. 介護療養型医療施設 |
| 24. 介護医療院 | | |

【その他】

- | | | |
|-------------------|-----------------------------|---|
| 25. 総合事業（訪問型サービス） | 26. 総合事業（通所型サービス） | |
| 27. 総合事業（その他サービス） | | |
| （具体的に | | |
| 28. その他介護保険外のサービス | 29. 高齢者、障害者、児童等に係る総合的福祉サービス | ） |

<人材の確保状況について> 以下の設問については東広島市内の事業所の状況をお答えください。

2. 介護職員の「正規・非正規」、「男女別」「資格別」(令和2年12月31日現在)の状況についてお答えください。※資格について複数お持ちの方は上位資格を優先してください。

雇用形態	介護福祉士有資格者		実務者研修修了		初任者研修 ヘルパー1・2級		無資格者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正規	名	名	名	名	名	名	名	名
パート・アルバイト	名	名	名	名	名	名	名	名
嘱託職員	名	名	名	名	名	名	名	名
契約(派遣)職員	名	名	名	名	名	名	名	名

3. 令和2年度内の介護職員の採用者数についてお答えください。

雇用形態	新規学卒者		既卒者	
	福祉系	福祉系以外	福祉の現場経験あり	なし
正規職員	名	名	名	名
パート・アルバイト	名	名	名	名
嘱託職員	名	名	名	名
契約(派遣)職員	名	名	名	名

4. 令和2年度内の介護職員の離職者数についてお答えください。

	新規学卒者		既卒者	
	福祉系	福祉系以外	福祉系	福祉系以外
正規職員	名	名	名	名
パート・アルバイト	名	名	名	名
嘱託職員	名	名	名	名
契約(派遣)職員	名	名	名	名

5. 貴事業所では人材確保が十分になされていると思いますか。該当するもの1つに○をつけてください。

<p>1. 人数・質ともに確保・担保できている</p> <p>2. 人数は確保できているが質は不満</p> <p>3. 質は満足だが、人数は不足</p> <p>4. 人数・質ともに確保・担保できていない</p>

<必要とする人材について>

10. 今後、必要とする人材についてお答えください。

該当するものすべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 介護福祉士（新規学卒者）
2. 介護福祉士（中途採用）
3. 実務者研修修了者
4. 介護初任者研修修了者・ホームヘルパー1級・2級取得者
5. 無資格者（新規学卒者）
6. 無資格者（中途採用・介護経験あり）
7. 無資格者（中途採用・介護経験なし）
8. 外国人 在留資格【介護】
9. 外国人 EPA
10. 外国人 技能実習生
11. 外国人 特定技能1
12. その他（具体的に）

[]

11. 上記のような人材が必要である理由を教えてください。

[]

12. 特に介護福祉士（新規卒者）が必要と答えた方にお尋ねします。

新規卒者が必要であると思う理由を教えてください。

該当するものすべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 力仕事を任せられるから
2. 給与水準を低く抑えられるから
3. 職場の若返り・活性化につながると思うから
4. 事業所の理念や方針が浸透しやすいと思うから
5. 新しい取り組みの提案を期待するから
6. 幹部候補生として育てたいから
7. 最新の専門的な知識・技能を保持していると思うから
8. 利用者・家族に良い印象を与えることができると思うから
9. 即戦力として期待するから

13. 外国人の受け入れについて教えてください。

1. すでに受け入れており、更に増やしていきたい。
2. すでに受け入れているが、今後は受け入れを検討する予定。
3. 今は受け入れていないが、今後、受け入れていきたい。
4. 当面、受け入れる予定はない。

14. 上記1～3とお答えくださった方にお尋ねします。

外国人の受け入れにあたっての課題について教えてください。

該当するものすべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 受入れ費用
2. 日本語能力
3. 介護技術
4. 利用者・家族の反応
5. その他（具体的に）

()

<高校生・求職者の職場体験や大学生の福祉職場でのアルバイトについて>

15. 高校生、専門学校生、大学生や求職者への職場体験を受け入れていますか？

1. すでに受け入れており、更に増やしていきたい
2. すでに受け入れているが、希望者がほとんどいない
3. 今は受け入れていないが、今後、受け入れていきたい
4. 当面、受け入れる予定はない

16. 大学生のアルバイトを受け入れていますか？（コロナ禍であることを排除してお答えください）

1. 受け入れており、更に増やしていきたい。
2. 受け入れているが、希望者がいない。
3. 今は受け入れていないが、受け入れていきたい。
4. 受け入れていない

17. 上記で、「4. 受け入れていない」とお答えになった方にお尋ねします。その理由を教えてください。

1. 人手が足りているから
2. 学校のある時間帯に人手が欲しいから
3. 考えたことがなかったから
4. 任せたい仕事がないから
5. 近くに大学がないから

18. 上記で「1. 受け入れており、更に増やしていきたい」とお答えの方は、どのような方法で学生を募集していますか？

1. 知人の紹介
2. HPに掲載
3. その他（具体的に）

19. 大学生のアルバイトにどのような業務を行ってみたいですか？

該当するものすべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. シーツ交換
2. 掃除
3. 洗濯
4. 食事の配膳・下膳
5. 入浴時の着替え準備
6. 福祉用具等のメンテナンス
7. 日常生活動作に関する支援
8. 健康のチェック
9. 機能訓練
10. 食事介助
11. 入浴介助
12. 排泄介助
13. 送迎支援
14. その他（具体的に）

20. 大学生のアルバイトに期待することは何ですか？

該当するものすべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 介護職の補助
2. 介護職の周辺業務（清掃、シーツ交換、食事の配膳等）
3. 夜勤帯の見守り
4. 卒業後の入職
5. 福祉職場を知ってもらう
6. その他（具体的に）

[]

21. 大学生と福祉職場でのアルバイトのマッチングの機会があったら参加したいですか？

1. はい 2. いいえ 3. どちらともいえない（理由）

22. マッチング以外の他のどんな方法なら参加できそうですか？

1. チラシを大学に配布
2. 施設のHPに掲載
3. その他（具体的に）

[]

23. 交通手段の無い学生に対して支援していただけることはありますか？

1. 送迎可（最寄りの（ ）駅から・最寄りの（ ）バス停から）
2. 交通費の支給（一部・全額・他の職員と同様社内規定による額）
3. 無い
4. その他（具体的に）

[]

<その他>

24. 広島国際大学には、働きながら学ぶ・学びながら働くことを支援する「まな・はたプロジェクト」という制度があります。当該プロジェクトは、学生が大学に在籍しながら、事業所の正規雇用職員として働き、自分で所得を得ながら学業を続けることを支援するものです。そのため、事業所には柔軟な働き方を、そして、大学としては長期履修制度（4年間の学費で最長8年間の在籍を可能とし、柔軟に単位を取得しながら、国家資格取得も目指し勉学に励むことを支援）を設定し、多様な人々の就学と就労の両立を支援しています。現在、本学では、「まな・はたプロジェクト」第1号が在学し、介護施設で働いています。多様な人材の確保を可能とする、「まな・はたプロジェクト」制度についてどのように思われますか？

1. ぜひ導入したい・導入を検討したい
2. できれば導入したい・導入を検討したい
3. 導入は難しい

(参照:「まな・はたプロジェクト」概要)



なお、「まな・はたプロジェクト」について詳細な情報を希望される方は、ご連絡先をご記入ください。

事業所名：

住所：

電話番号：

事業担当者名：

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。