

I-2. 【人間介護福祉学科：施設向け】介護福祉士の雇用・育成に関するアンケート調査結果

1. 調査の趣旨

(1) 調査の目的

各施設における職員雇用・育成に関する調査して、本学の学生教育への取組改善に反映させるとともに学生のキャリア支援に役立てることを目的とする。

また、性別とくに女性の雇用・育成に関する施設の動向並びに意識を把握することを目的とする。

(2) アンケート調査の期間

平成 22 年 8 月 27 日（金） ～ 平成 22 年 9 月 17 日（金）

(3) 調査対象

県内介護老人福祉施設等

(4) 配布方法

メール便にてアンケート票を発送し、郵便にて回収

有効発送先数	57 先
有効回答先数	29 先
回答率	50.9%

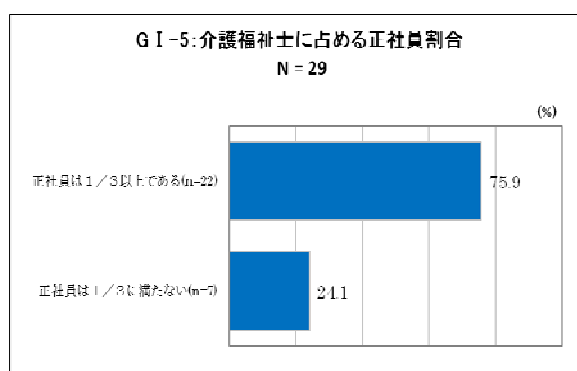
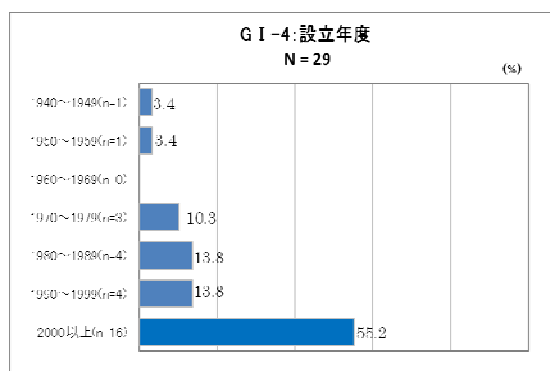
2. 調査結果

I. 有効回答施設の属性について

本アンケートの有効回答施設は 2000 年度以降に設立された介護施設、つまり設立して 10 年未満の施設が 55.2%で半数以上である（参照：G I -4）。

従業員規模は 50 人未満が 42.9%、50 人以上 100 人未満が 46.4%で 100 人未満の介護施設が 89.3%である。従業員の正社員・非正社員の比率は、正社員比率 66.0%に対し非正社員比率 34.0%となっている。全従業員に占める職種別比率は、介護福祉士が 26.5%、介護支援専門員 5.7%、事務員 5.0%、社会福祉士 3.8%、その他が 59.1%である。また、介護福祉士のうち介護福祉士養成実習施設実習指導者研修を修了した介護福祉士比率は 4.9%に止まっている。

全介護福祉士のうち、1 / 3 以上正社員の介護福祉士を雇用している施設は 75.9%である（参照：G I -5）。



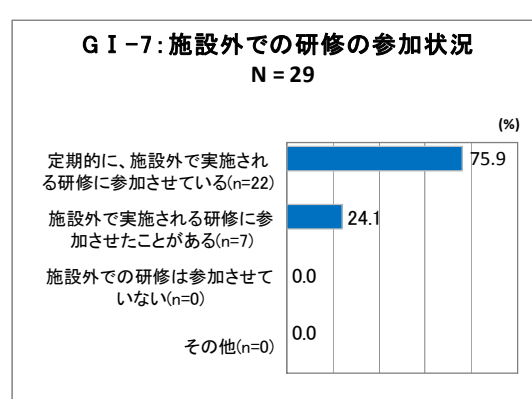
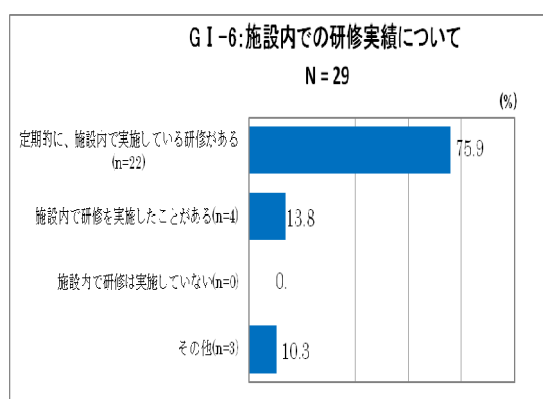
II. 育成・研修制度について

○施設内で実施している研修の有無について

「定期的に、施設内で実施している研修がある」施設は最も多く 75.9%、定期的ではないが、「施設内で研修を実施したことがある」施設は 13.8%であった（参照：G I -6）。

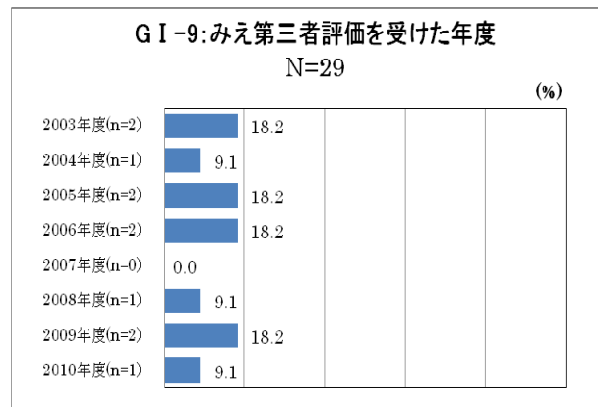
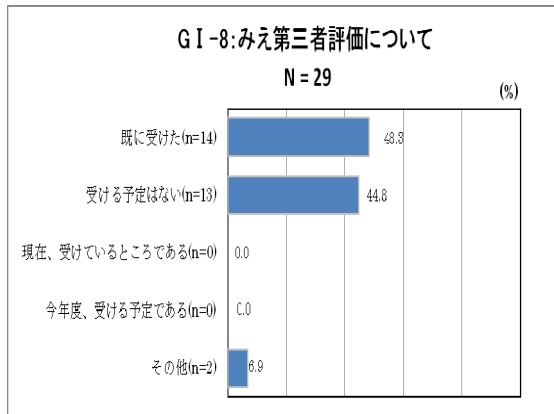
○施設外で実施されている研修の参加状況について

「定期的に、施設外で実施される研修に参加させている」施設は最も多く 75.9%、定期的ではないが、「施設外で実施される研修に参加させたことがある」施設は 24.1%であった。また、施設外研修への参加頻度は施設の年間延べ参加回数の全施設平均は 1 施設あたり 39.3 回、職員一人当たりの年間延べ参加回数の全施設平均は 1 人あたり 1.0 回であった（参照：G I -7）。



Ⅲ. みえ第三者評価について

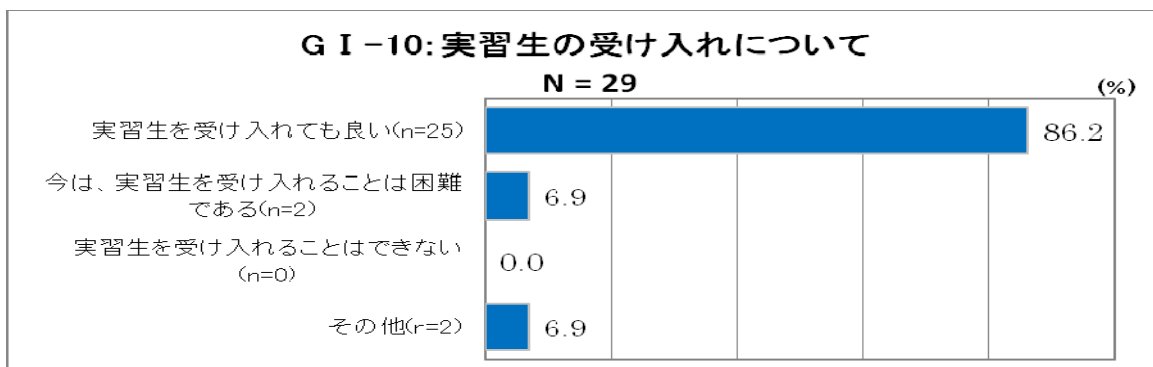
みえ第三者評価を「既に受けた」施設は48.3%、「受ける予定はない」44.8%となり、「現在受けているところである」、「今年以降受ける予定である」施設は1施設もなかった（参照：G I -8）。また、第三者評価を「既に受けた」施設のうち、受けた年度は2003年度以降分散していた（参照：G I -9）。



Ⅳ. 実習生の受け入れと採用予定について

実習生の受け入れに関しての考えは、「実習生を受け入れても良い」と考えている施設が86.2%であった（参照：G I -10）。

平成24年度4月入社の職員雇用予定については、雇用を予定している人数総計の内、介護福祉士の採用予定人数比率が84.2%で最も多くなっている。

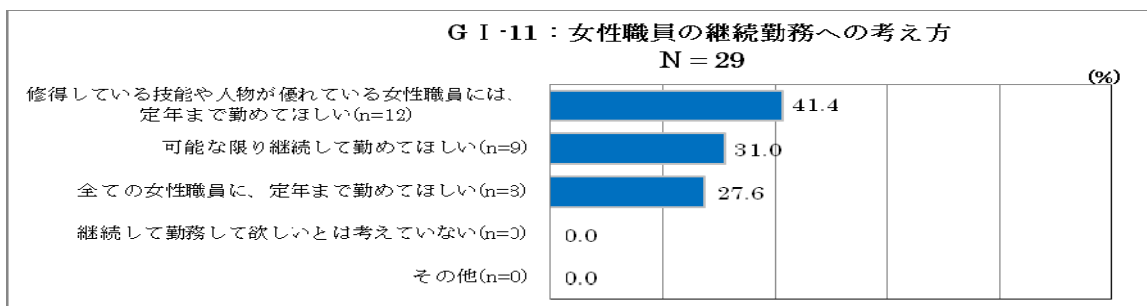


Ⅵ. 女性職員の継続勤務への考え方

女性職員を雇用するうえでの継続勤務についての考えは、「修得している技能や人物が優れている女性職員には、定年まで勤めてほしい」と考える施設が41.1%で、次いで「可能な限り継続して勤めてほしい」31.0%、「全ての女性職員に定年まで勤めてほしい」27.6%と続く（参照：G I -11）。

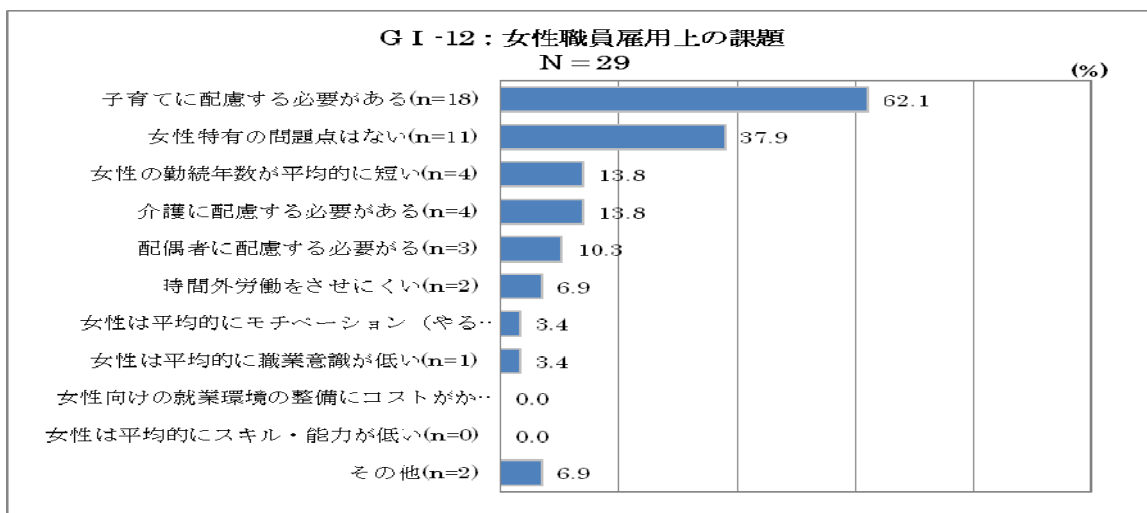
地域の介護福祉ニーズに応えるべく各地域でハード面の整備はされたが、人材（ソフト面）の確保は当面の課題である。専門的な知識や技術を持った介護職員をどこの施設でも切望し、継続雇用をすることを希望している施設も多い。施設によっては必要とする介護職員が確保できない状況にあり、定員の充足が困難な施設が存在している現実がある。

施設側が重ねている経営努力に応えるためにも、本学科では地域で活躍する介護福祉士を育成し、また利用者のライフステージに寄り添い、個々の利用者の心身状況に応じたケアワークが提供できる学生になるように教育し、介護職に希望を持った人材を輩出したい。



VII. 女性職員雇用上の課題

女性職員を雇用するに当たり課題であると考える理由は「子育てに配慮する必要がある」が 62.1%で最も多い。「女性特有の問題はない」と回答する施設も 37.9%と多い（参照：G I -12）。

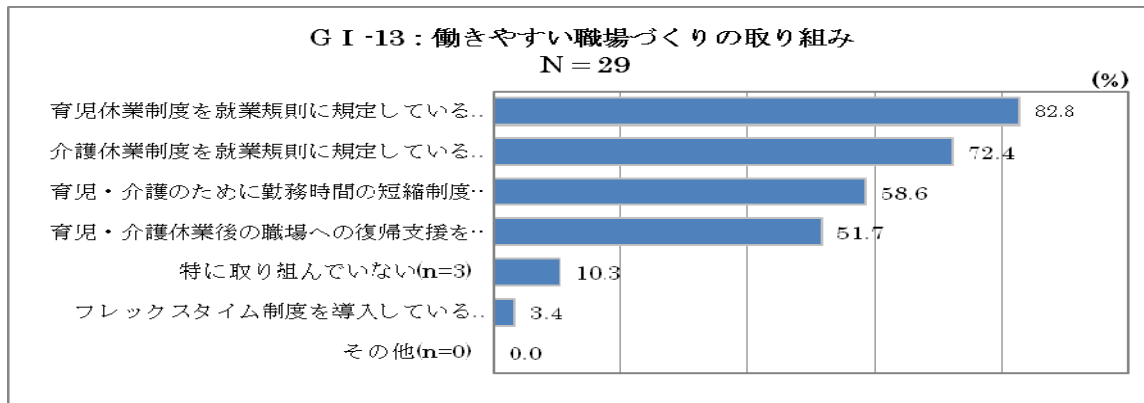


女性介護職のライフステージを考えると、結婚・出産・育児・介護等の子育てをはじめとする家庭にかかわる環境整備が必要である。介護職は、通常勤務外に夜勤、遅番、早番等の変則勤務があるため、一層の支援体制が必要と思われる。多くの施設における人員確保の現状は、定数で運営されているところが多いため、急用など突発的な事柄が生じた際の対応が困難な状況にもある。個々の施設経営努力だけでなく、制度政策の面からの支援が強く求められるところである。

VIII. 働きやすい職場づくりの取り組み

働きやすい職場づくりを目指して、「育児休業制度を就業規則に規定している」施設は 82.8%、「介護休業制度を就業規則に規定している」施設は 72.4%となっている。また、育児や介護を目的とした勤務時間の短縮制度や休業後の職場復帰への支援体制を行っている施設も半数以上ある。

施設では、育児・介護休業制度等の規定はあるが、人材難の状況下では、実際の取得率は厳しいものがあると考えられる。



IX. まとめ

少子・高齢・人口減少社会において介護福祉士の行う「介護」を「入浴・排泄・食事その他の介護」から「心身の状況に応じた介護」に改められた。従来の三大介護から ICF の考えを取り入れた介護を提供することが求められる事となった。施設経営者側においては、厳しい人材確保の状況を克服すべく、介護職員の待遇改善をされているが、制度政策的な努力も強く求められる。一方介護現場では、施設入所ではなく、介護福祉サービスを利用し、住み慣れた地域で生活（コミュニティーケア）の提供も求められている。介護福祉士には、施設におけるサービス提供から、在宅支援を中心としたコミュニティーケア実践力が求められ、他職種との連携や調整能力等の専門的知識や技術、倫理性が強く求められる状況下にある。又、本学を卒業し5年間の介護現場経験を積み、ケアマネジャーとなる学生も誕生するであろう。単なる介護施設での就労からケアマネジャーとしての資質を意識した普段の学びが求められる。