

令和4年度

福祉・介護人材確保に関する

実態調査結果

令和5年3月

長崎県福祉保健部長寿社会課

目 次

1. 令和4年度福祉・介護人材確保に関する実態調査の概要	1
2. 福祉・介護人材確保に関する実態調査結果のまとめ	2
3. 福祉・介護人材確保に関する実態調査結果	3
(1)令和3年度における福祉・介護人材の採用状況	3
(2)福祉・介護人材確保のための採用活動方法	5
(3)福祉人材センター・福祉人材バンク	6
(4)有料職業紹介所又は人材派遣会社	7
(5)今後の福祉・介護人材確保に向けて	8
4. アンケート調査票（様式）	10

1. 令和4年度 福祉・介護人材確保に関する実態調査の概要

(1) 調査目的

福祉・介護人材不足が常態化するなか、近年、求職者による求職活動方法及び各介護事業所による人材確保に向けた取組が多様化していることから、県内事業所の近年の福祉・介護人材確保のための取組に関して実態を把握する必要があるため、本調査を実施した。

(2) 調査実施期間

令和4年10月28日（金）～11月25日（金）

(3) 調査対象

県内で入所系・通所系・訪問系の介護サービス施設・事業所を運営する法人
932 法人

(4) 調査回答数

532 法人（回答率 57%）。

(6) 福祉・介護人材

本調査における「福祉・介護人材」は次の職種とする。

「介護職員」「訪問介護員」「相談員」「社会福祉士」「精神保健福祉士」
「ケアマネジャー」「介護助手」

(7) 調査実施主体

長崎県福祉保健部長寿社会課

2. 福祉・介護人材確保に関する実態調査のまとめ

75%の法人に人材の採用実績があり、中途採用者や有資格者などの即戦力の採用ニーズが高いが、新卒者や無資格者の雇用を促進する余地があると思われる。

また、ハローワーク、職員からの口コミを通じた採用が多い一方で、必要な人材を確保するため、有料職業紹介所を活用している法人もある。

なお、介護職で働きたい方を増やすため、「福祉・介護の仕事に対するイメージアップ」を求める声も多い。

(1) 令和3年度における福祉・介護人材の採用状況

- ◆75%の法人に採用実績があり、採用していないけれども「募集したが応募がなかった」「条件が合わなかった」との回答を合わせると84%で採用意欲が見られた。
- ◆採用者は合わせて2,271名であり、中途採用者が88%と多い一方で、高校や大学・専門学校の新卒者はあわせて8%と少ない。
- ◆半数以上が有資格者の採用に力を入れたいと回答し、即戦力の人材へのニーズが高い一方で、無資格者の採用ニーズについて、新卒者は有資格者の半数、中途採用でも1/4弱と高くない。

(2) 福祉・介護人材確保のための採用活動方法（ツール）

- ◆直近3年間に活用した採用活動方法は、ハローワークの活用が9割弱と最も多いが、法人職員からの紹介や口コミを通じて採用活動も半数を超えており、これらのツールが人材確保にもつながり、比較的、満足度も高い。

(3) 福祉人材センター・福祉人材バンク

- ◆76%の法人が福祉人材センターや福祉人材バンクを認知している一方で、3年間の求人登録は35%に留まっている。

(4) 有料職業紹介所又は人材派遣会社

- ◆1/3強が有料職業紹介所等を利用したことがあり、無料職業紹介所等の活用だけでは必要な人材が確保できないため、有料職業紹介所等を活用している法人が多い。
- ◆有料職業紹介所を通じた採用に要した一人当たりの必要経費は、「50万円～100万円」が5割弱だった。

(5) 今後の福祉・介護人材確保に向けて

- ◆処遇の改善や働きやすい環境整備に力を入れることにより、人材を確保していきたいと考えている法人が多い。
- ◆今後、県の事業として力を入れて欲しいこととして、「福祉・介護の仕事に対するイメージアップ」を希望する回答が69%で最も多く、次いで、「研修や資格取得の支援」「小中高校生への働きかけ」の回答が多かった。

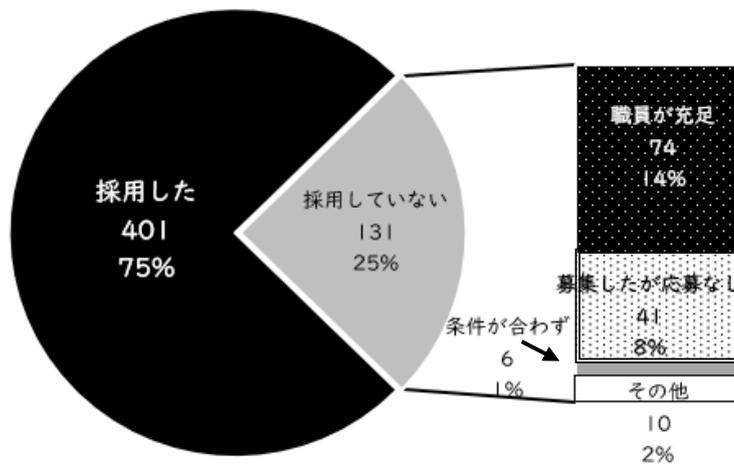
3. 福祉・介護人材確保に関する実態調査結果

(1) 令和3年度における福祉・介護人材の採用状況

①福祉・介護人材のニーズ

令和3年度に75%の法人が福祉・介護人材を採用しており、採用していないけれども「募集したが応募がなかった」「条件が合わなかった」との回答9%を合わせると84%の法人に福祉・介護人材の採用意欲が見られた。

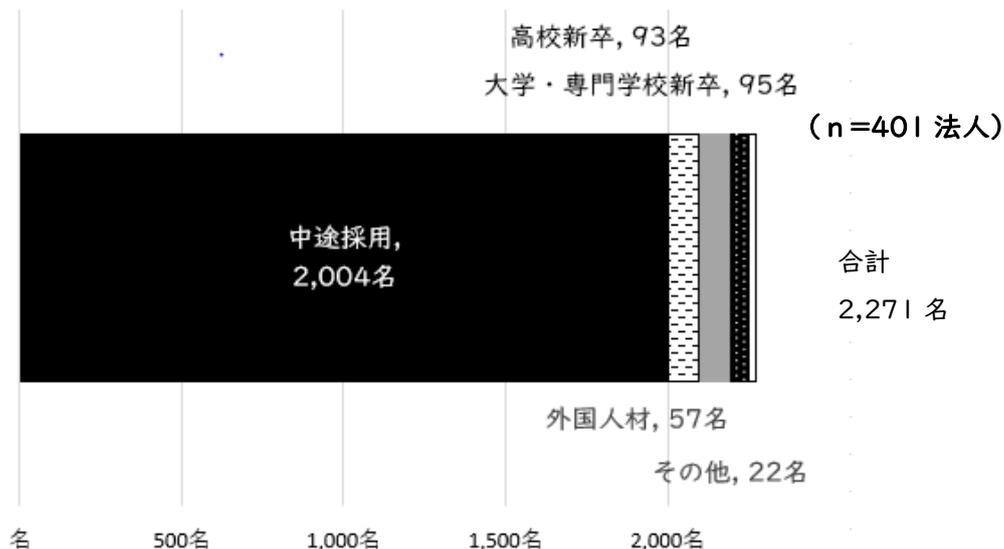
◆令和3年度の採用実績と採用していない理由（n=532法人）



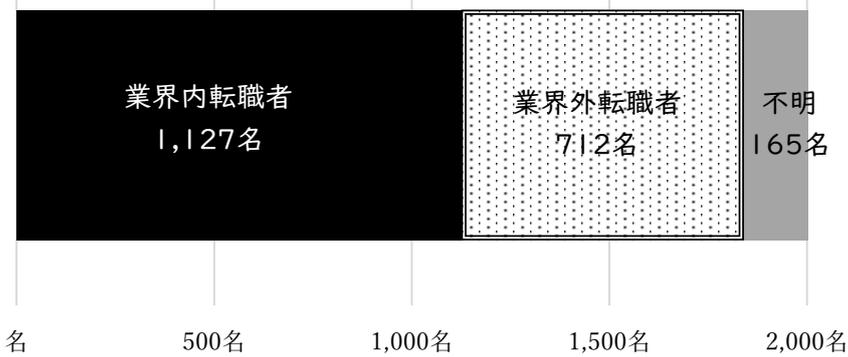
※その他は、事業所開設準備中だったため募集前だったため等

②令和3年度の福祉・介護人材の採用者内訳

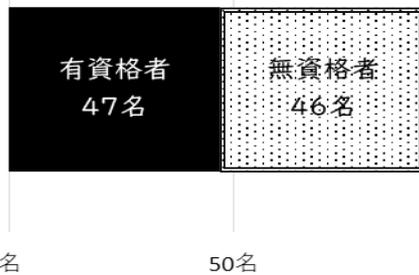
福祉・介護人材の採用者は合わせて2,271名であり、中途採用者が2,004名（88%）で最も多い一方で、高校や大学・専門学校の新卒者はあわせて188名（8%）と少なく、さらに伸ばす余地があると思われる。



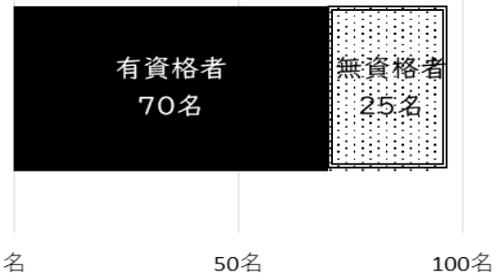
◆中途採用者(2,004名)の内訳



◆高校新卒者(93名)の内訳



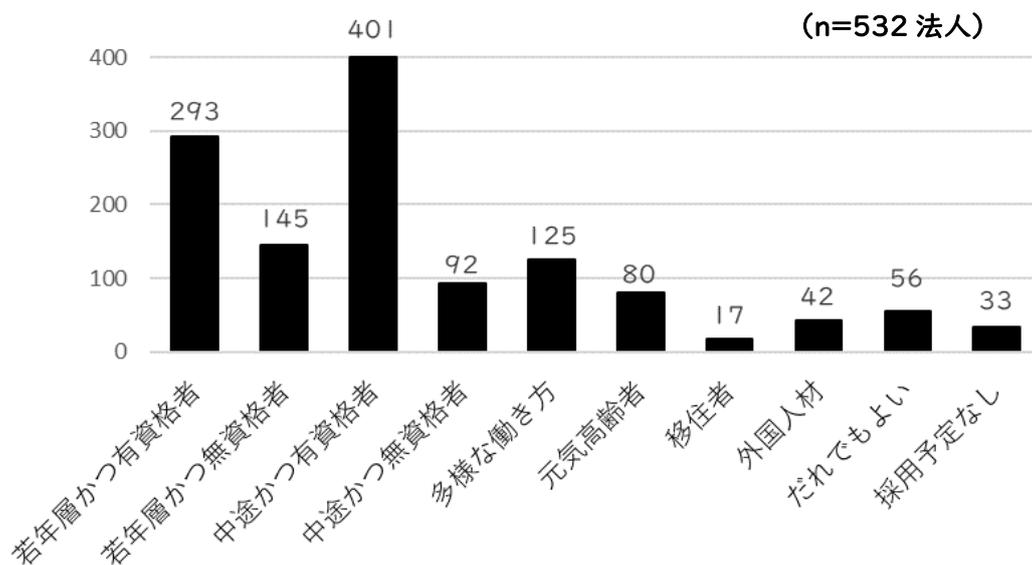
◆大学・専門学校新卒者(95名)の内訳



※有資格者：介護職員初任者研修以上の資格を有する者と整理

③今後、採用に力を入れたい人材層＜複数回答（最大3つ）＞

半数以上が有資格者の採用に力を入れたいと回答し、即戦力の人材へのニーズが高い一方で、無資格者の採用ニーズは若年層で有資格者の半数、中途で1/4弱と低く、元気高齢者など多様な人材の採用に力を入れたい事業所も比較的少ない。



(2) 福祉・介護人材確保のための採用活動方法（ツール）

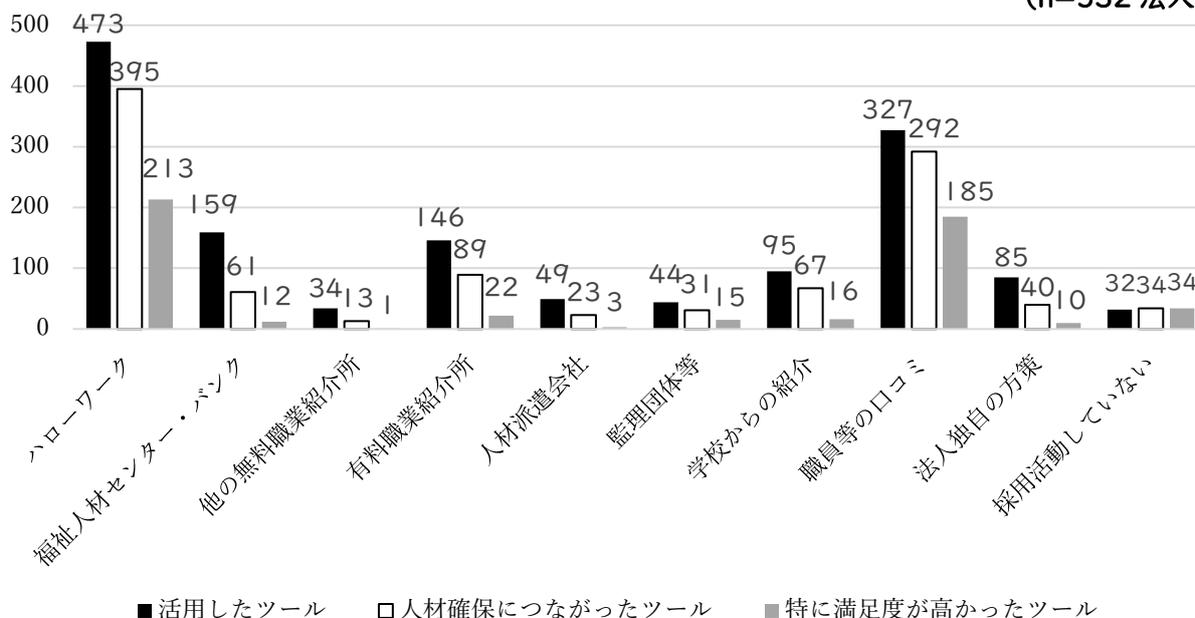
①直近3年間に活用した採用活動ツール<複数回答（最大3つ）>

②直近3年間に人材確保につながった採用活動ツール<複数回答（最大3つ）>

③特に満足度が高かった採用活動ツール<1つのみ回答>

直近3年間に活用した採用活動方法は、ハローワークの活用が9割弱と最も多いが、法人職員からの紹介や口コミを通じて採用活動も半数を超えており、これらのツールが人材確保にもつながり、比較的、満足度も高くなっている。

(n=532 法人)



★「特に満足度が高かったツール」を選んだ理由（主なもの）

ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ○ハローワークを通しての応募が一番多い ○紹介料が無料 ○確実に安心感があり、トラブルになりにくい ○有資格者を採用できた ○ハローワークの職員が親切で、相談できる ○転職や離職が他のツールより低い ○インターネットを通し、積極的な働きかけがある ○キャリアアップ助成金を取得できる
福祉人材センター	<ul style="list-style-type: none"> ○ある程度の経験があり、有資格者も多く即戦力になる ○県社会福祉協議会が仲介してくれるので信頼できる ○電話対応が良い
有料職業紹介所	<ul style="list-style-type: none"> ○公的機関の紹介ではスピード感もなく、応募も連絡もない ○紹介料分の責任を持ち、マッチング率がアップし定着につながる ○有料職業紹介所とは細かい点の情報を共有が可能 ○紹介の数が断然多い
職員等の口コミ	<ul style="list-style-type: none"> ○紹介元が関係者であり、経歴・性格等の情報があり、信頼できる ○他では中々応募がなく、職員等の紹介の方が確実に ○面接までに法人の条件等を理解し、ミスマッチが少ない ○指導しやすく、意欲のある方が来て、定着率が高い
学校からの紹介	<ul style="list-style-type: none"> ○学校からの紹介が安定した雇用につながっている

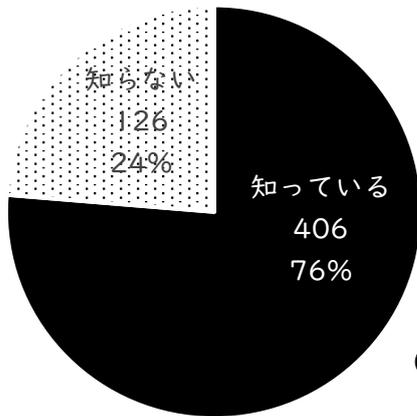
(3) 福祉人材センター・福祉人材バンク（以下、「福祉人材センター」）

①福祉人材センターの認知

②直近3年間で福祉人材センターの利用状況

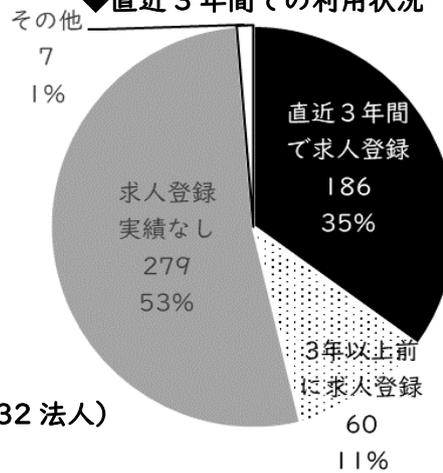
76%の法人が福祉人材センターを認知している一方で、3年間の求人登録は35%に留まっている。

◆福祉人材センターの認知

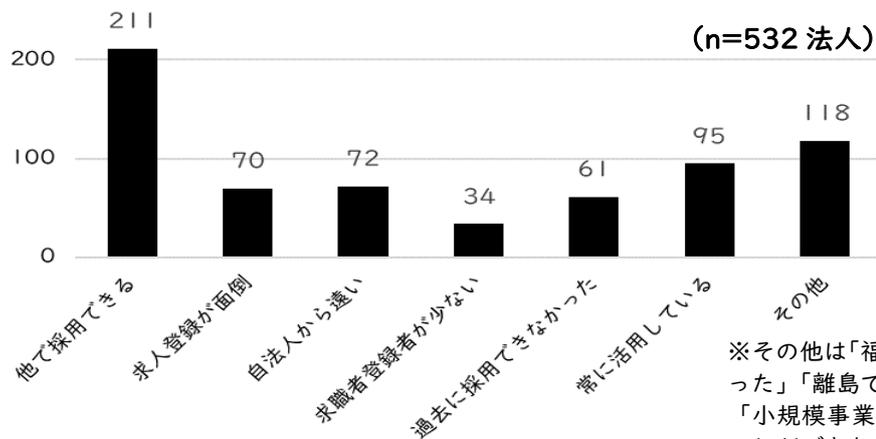


(n=532 法人)

◆直近3年間の利用状況



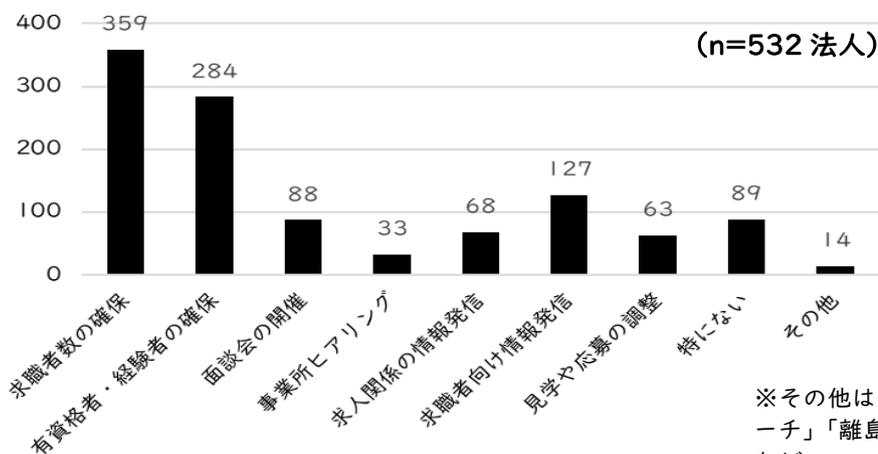
③福祉人材センターに求人登録をしていない理由<複数回答(最大3つ)>



(n=532 法人)

※その他は「福祉人材センターを知らなかった」「離島であり採用できないと思う」「小規模事業所で人材確保に時間を割くことができない」など

④福祉人材センターに特に期待すること<複数回答(最大3つ)>



(n=532 法人)

※その他は「積極的なアプローチ」「離島での求職者確保」など

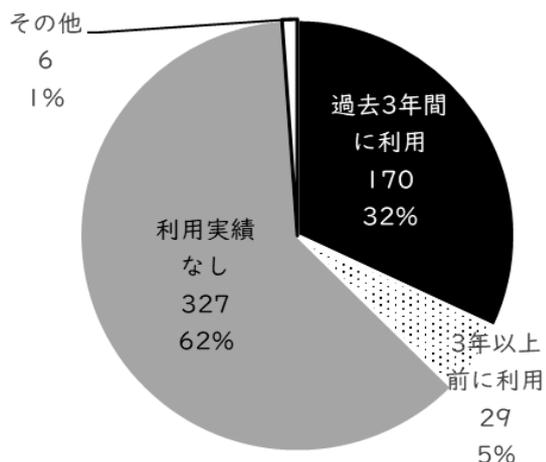
(4) 有料職業紹介所又は人材派遣会社

①直近3年間の有料職業紹介所又は人材派遣会社の利用状況

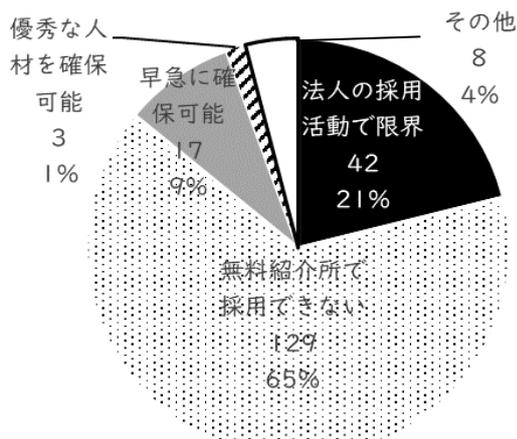
②有料職業紹介所又は人材派遣会社を利用した理由

1/3強が有料職業紹介所等を利用したことがあり、法人独自の採用活動や無料職業紹介所の活用だけでは必要な人材が確保できないため、有料職業紹介所等を活用している法人が多い。

◆過去3年間の利用状況 (n=532 法人)



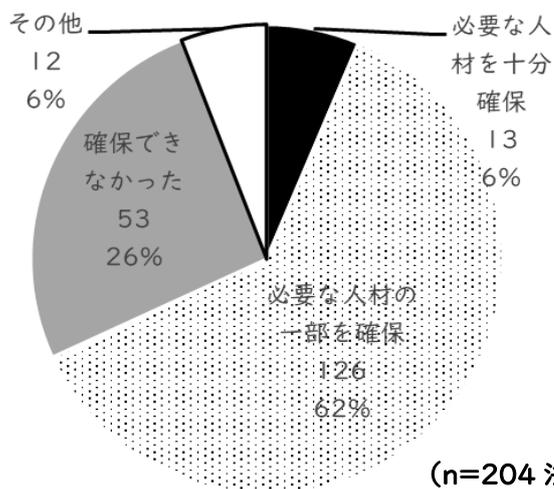
◆利用した理由 (n=199 法人)



※その他は「事業所開設にまとまった人員が必要だった」など

③有料職業紹介所又は人材派遣会社を利用しての人材確保状況

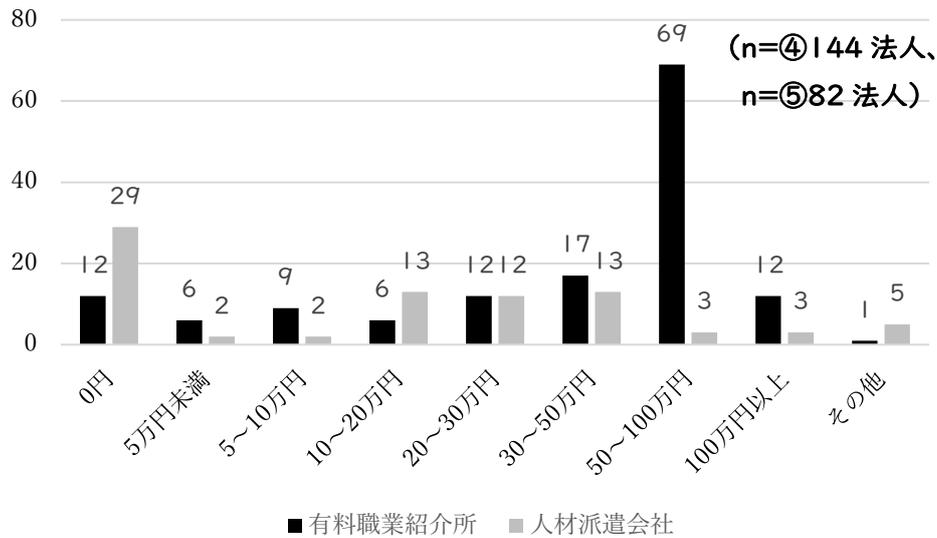
半数以上が、有料職業紹介所等の活用により必要な人材の一部を確保できた。



※その他は「採用できたがすぐに退職したため確保できたとは言えない」など

④有料職業紹介所を通じた採用に要した一人当たりの必要経費

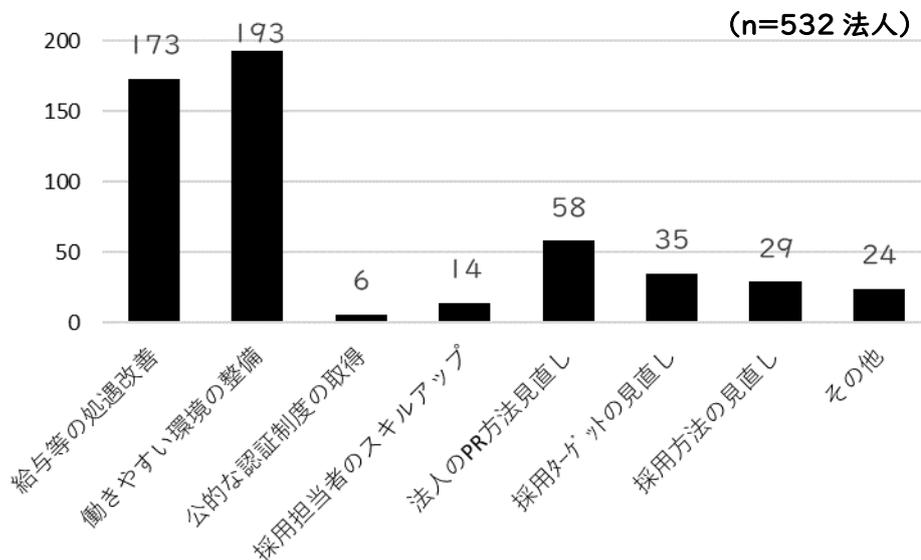
⑤人材派遣会社からの派遣ひとり当たりの1か月のかかり増し経費



(5) 今後の福祉・介護人材確保に向けて

①今後、法人として最も力を入れたいこと

処遇の改善や働きやすい環境整備に力を入れることにより、人材を確保していきたいと考えている法人が多い。

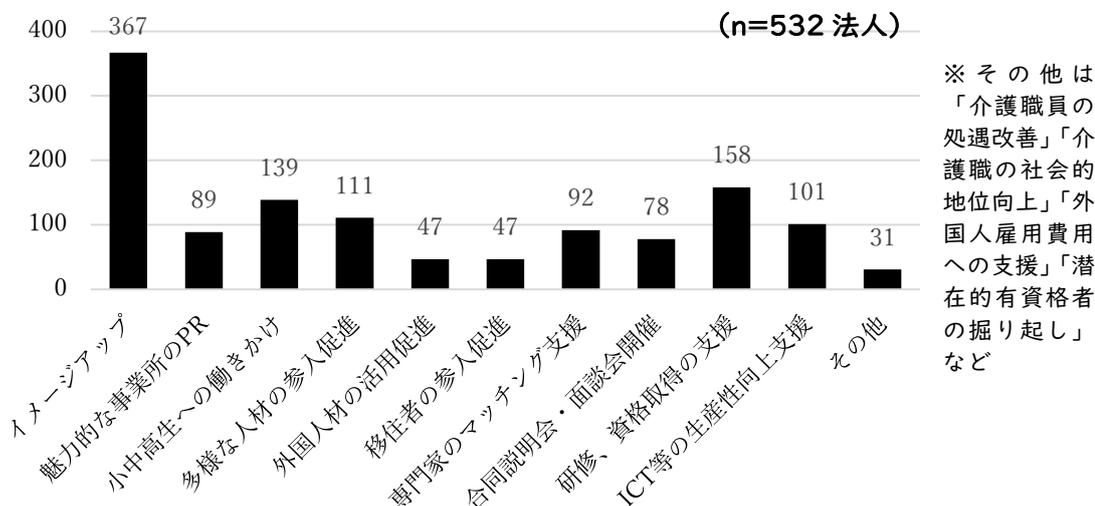


②福祉・介護人材確保のために回答法人が実施した効果的な取組のうち主なもの

- 人材専門の担当者を採用し、ホームページなどのツールを効果的に活用
- 求人に「釣り好き集まれ！」というキャッチコピーを付け、島外から採用
- 他のヘルパー事業所と連携することにより、事業所閉鎖時の職員受入体制づくり
- 学生の介護実習を受け入れるための体制づくり
- 職員からの紹介に紹介料を設定
- 家庭へのチラシポスティング
- 育成定着のためのチューター制度
- 資格の取りやすい環境づくり
- 女性管理職を増やす取組
- ひとり親が働きやすい環境づくり
- ユースエールなど認証制度の取得
- 高齢者を短時間雇用

③今後、県の事業として力を入れてほしいこと＜複数回答（最大3つ）＞

「福祉・介護の仕事に対するイメージアップ」を希望する回答が最も多く、次いで、「研修や資格取得の支援」「小中高校生への働きかけ」の回答が多かった。



④福祉・介護人材確保のためのその他の意見のうち主なもの

- 介護職の社会的ステータスの向上が必要
- 長崎県の給与水準で考えれば、介護職の給与は悪くはなく安定していることを、学生及びその保護者へアピールする必要
- 介護職員がいきいきと働くことができる処遇・環境づくりを行うことで、その子供が将来介護職員を目指すようになる
- 求職者に対する営業力・紹介力の向上
- 福祉人材バンクに求人を出しているものの、ここ1・2年で1度も紹介等がなく機能しているのか不安
- 福祉人材センター職員の再教育あるいは部門の縮小と別事業への予算の再配分。
- 処遇改善手当だけでなく大幅な給与アップが必要
- 介護助手を常勤換算にいれることが可能になれば導入したい
- 「産業人材育成奨学金返済アシスト事業」の対象業種に福祉・介護事業が含まれていない。福祉・医療職に対する長崎県独自の奨学金支援制度の創設が必要。
- 様々な年齢・経験の者をバランスよく配置するため、40代未経験の方等への研修環境の整備が必要
- 人材確保できている法人の人材定着対策の情報を取り入れたい

4. アンケート調査票（様式）

福祉・介護人材確保に関する実態調査票（案）

～調査へのご協力をお願い～

福祉・介護人材不足が常態化するなか、県では人材確保のための様々な事業を実施していますが、近年、求職者による求職活動方法や各介護事業所による人材確保に向けた取組ともに多様化していることから、本調査では県内事業所の近年の福祉・介護人材確保のための取組に関して実態を把握することで、人材不足解消に向けた今後の事業の参考にさせていただきたいと考えています。

業務ご多忙の折に恐縮ではございますが、趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

★ ご記入いただいたご意見やご回答は全て統計処理をしますので、法人としてのご意見等が外部に出ることはありません。

★ ご回答は、当てはまる番号に○印を付けてください。
ただし、文章等を直接記入いただくものもありますので、各設問に従ってご回答ください。

◇ 本調査は、介護保険による介護サービス事業所を経営する法人ごとに実施しています。

◇ 県外法人にあっては、可能であれば長崎県内の介護事業所について回答いただきますようお願いいたします。

◇ 本調査における「福祉・介護人材」は次の職種とします。
「介護職員」「訪問介護員」「相談員」「社会福祉士」「精神保健福祉士」
「ケアマネージャー」「介護助手」

★ 以下のいずれかの方法で、11月25日(金)までにご回答をお願いいたします。

① Webアンケートシステムで回答
<http://eap.pref.nagasaki.lg.jp/kv2/?42000T00006193wSB>
長崎県 福祉・介護人材確保に関する実態調査 で検索



② この調査票に直接記入し、FAX、又はメールにて回答（送信票は不要です）

【法人情報】貴法人についてお答えください ★法人単位でご回答ください。

法人名				所在地 (市町名)			
職員数	人	うち、 正規職員数		人	うち、 非正規職員数		人
ご記入者名		役職		電話番号			
E-Mail							

<p>問1. 貴法人では、令和3年度に福祉・介護人材を採用しましたか。</p> <p><input type="checkbox"/> 1 採用した</p> <p><input type="checkbox"/> 2 採用していない ※福祉・介護人材の職種：「1ページ目」を参照</p>
<p>問2. 問1で「令和3年度に採用していない」と回答した法人にお尋ねします。 採用していない理由は何ですか。</p> <p><input type="checkbox"/> 1 職員が充足しており募集しなかったから</p> <p><input type="checkbox"/> 2 募集しても応募がなかったから</p> <p><input type="checkbox"/> 3 面談等の結果、条件が合わず採用に至らなかったから</p> <p><input type="checkbox"/> 4 その他 (<input type="text"/>)</p>
<p>問3. 問1で「令和3年度に採用した」と回答した法人にお尋ねします。何名採用しましたか</p> <p>(<input type="text"/>) 名</p>
<p>問4-1. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、中途採用者は何名いますか</p> <p>(<input type="text"/>) 名</p>
<p>問4-1-1. 上記で回答した中途採用者のうち、60歳以上の方（採用時点）は何名ですか。</p> <p>(<input type="text"/>) 名</p>
<p>問4-2. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、高校新卒者は何名いますか</p> <p>(<input type="text"/>) 名 ※高校新卒者とは、高校を卒業して1年以内の方とします</p>
<p>問4-2-1. 上記で回答した高校新卒者のうち、有資格者は何名ですか。</p> <p>(<input type="text"/>) 名 ※有資格者とは、介護職員初任者研修以上の資格を有する方とします</p>
<p>問4-3. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、大学・専門学校新卒者は何名いますか</p> <p>(<input type="text"/>) 名 ※大学・専門学校新卒者とは、大学・専門学校を卒業して1年以内の方とします</p>
<p>問4-3-1. 上記で回答した大学・専門学校新卒者のうち、有資格者は何名ですか。</p> <p>(<input type="text"/>) 名 ※有資格者とは、介護職員初任者研修以上の資格を有する方とします</p>

問4-4. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、外国人材は何名いますか
(<input type="text"/>) 名
問4-5. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、それ以外の方は何名いますか
(<input type="text"/>) 名 ※「それ以外」とは「問3」の人数のうち「問4-1」から「問4-4」に該当しない方
問5-1. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、福祉・介護業界内で転職した方は何名ですか
(<input type="text"/>) 名 ※学校新卒者は含みません
問5-2. 令和3年度に採用した福祉・介護人材のうち、福祉・介護業界以外からの転職者は何名ですか
(<input type="text"/>) 名 ※外国人材を含みます
問6. 貴法人が、今後の採用活動に力を入れたい人材層をお知らせください。(最大3つ)
<input type="checkbox"/> 1 高校生・大学生・専門学校生などの若年層で、かつ有資格の方 <input type="checkbox"/> 2 高校生・大学生・専門学校生などの若年層で、かつ無資格の方 <input type="checkbox"/> 3 中途採用者で、かつ有資格の方 <input type="checkbox"/> 4 中途採用者で、かつ無資格の方 <input type="checkbox"/> 5 介護助手など多様な働き方を希望する方 <input type="checkbox"/> 6 元気高齢者 <input type="checkbox"/> 7 移住者 <input type="checkbox"/> 8 外国人 <input type="checkbox"/> 9 どんな方でも良いから採用したい <input type="checkbox"/> 10 今後の採用予定なし <input type="checkbox"/> 11 その他 (<input type="text"/>)
問7. 直近3年間に福祉・介護人材確保のために活用した採用ツールをお知らせください。(全て選択)
<input type="checkbox"/> 1 ハローワーク <input type="checkbox"/> 2 福祉人材センター(県社協)、福祉人材バンク(佐世保市社協) <input type="checkbox"/> 3 その他の無料職業紹介所(長崎県人材活躍支援センター、移住サポートセンターなど) <input type="checkbox"/> 4 有料職業紹介所(介護ワーカー、マイナビなどの求人サイト等) <input type="checkbox"/> 5 人材派遣会社 <input type="checkbox"/> 6 外国人技能実習生、特定技能の紹介機関(監理団体等) <input type="checkbox"/> 7 学校からの紹介 <input type="checkbox"/> 8 知り合いや職員等からの紹介、口コミ <input type="checkbox"/> 9 法人独自の方策(法人Webサイトの採用ページ、法人独自の面談会、外部向け研修開催など) <input type="checkbox"/> 10 採用活動をしていない <input type="checkbox"/> 11 その他 (<input type="text"/>)

問8. 問7で選択した採用ツールのうち、人材確保につながったツール（全て選択）

- 1 ハローワーク
- 2 福祉人材センター（県社協）、福祉人材バンク（佐世保市社協）
- 3 その他の無料職業紹介所（長崎県人材活躍支援センター、移住サポートセンターなど）
- 4 有料職業紹介所（介護ワーカー、マイナビなどの求人サイト等）
- 5 人材派遣会社
- 6 外国人技能実習生、特定技能の紹介機関（監理団体等）
- 7 学校からの紹介
- 8 知り合いや職員等からの紹介、口コミ
- 9 法人独自の方策（法人Webサイトの採用ページ、法人独自の面談会、外部向け研修開催など）
- 10 採用活動をしていない
- 11 その他（）

問9. 問7で選択した採用ツールのうち、特に満足度が高いツール（1つ） ※採用に至っていない可

- 1 ハローワーク
- 2 福祉人材センター（県社協）、福祉人材バンク（佐世保市社協）
- 3 その他の無料職業紹介所（長崎県人材活躍支援センター、移住サポートセンターなど）
- 4 有料職業紹介所（介護ワーカー、マイナビなどの求人サイト等）
- 5 人材派遣会社
- 6 外国人技能実習生、特定技能の紹介機関（監理団体等）
- 7 学校からの紹介
- 8 知り合いや職員等からの紹介、口コミ
- 9 法人独自の方策（法人Webサイトの採用ページ、法人独自の面談会、外部向け研修開催など）
- 10 採用活動をしていない
- 11 その他（）

問10. 問9の理由（満足度が高い理由）をお知らせください

※自由記述

問15. 直近3年間に、有料職業紹介所または人材派遣会社を利用したことがありますか。

- 1 利用したことがある
- 2 過去に利用したことがあるが、直近3年間ではしていない
- 3 これまで利用したことはない
- 4 その他 ()

問16. 有料職業紹介所または人材派遣会社を利用した理由は何ですか。(最も当てはまるもの1つ)

- 1 法人独自の採用活動(独自面談会、職員からの紹介など)だけでは、人材が確保できないため、やむを得ず利用している
- 2 無料職業紹介所の活用だけでは、人材が確保できないため、やむを得ず利用している
- 3 有料職業紹介所や人材派遣会社を活用することによって、早急に人材を確保できるため、積極的に利用している
- 4 有料職業紹介所や人材派遣会社を活用することによって、優秀な人材を確保できるため、積極的に利用している
- 5 その他 ()

問17. 有料職業紹介所や人材派遣会社を利用した結果、人材を確保することはできましたか。

- 1 必要な人材を十分に確保できた
- 2 必要な人材を一部確保できた
- 3 人材を確保できなかった
- 4 その他 ()

問18. 有料職業紹介所の利用により、一人当たりどれぐらいの費用を要しましたか

() 円

※職員ひとりを採用するために要した紹介料等(複数人を採用した場合は、概ねの平均額)

問19. 人材派遣会社を利用するのに、一人当たりどれぐらいの費用を要しましたか

() 円 / 月

※職員ひとりを直接雇用した場合に比べて要した、ひと月あたりのかかり増し経費等(複数人を採用した場合は、概ねの平均額)

問20. 福祉・介護人材を確保するため、今後貴法人が最も力を入れたいと考えている項目は何ですか

- 1 給与など処遇の改善
- 2 休暇の充実など働きやすい環境の整備
- 3 NはーとやNびかなど認証制度の取得
- 4 採用担当者のスキルアップ
- 5 自法人のPR方法の見直し（ホームページの改修、SNSの活用など）
- 6 採用ターゲットの見直し（未経験者や元気高齢者の採用など）
- 7 採用方法の見直し（有料就職サイトの活用、求人募集ホームページ作成、Web面接導入など）
- 8 その他（

問21. 貴法人の福祉・介護人材の確保にかかる取組について、効果的な事例がありましたらぜひご紹介ください。

※自由記述

問22. 福祉介護人材の確保のため今後、県の事業として力を入れてほしい内容はどれですか（最大3つ）

- 1 福祉・介護分野のイメージアップ
- 2 魅力的な事業所のPR
- 3 小中高校生への働きかけ
- 4 介護助手など多様な人材の参入促進
- 5 外国人材活用の取組
- 6 移住者の参入促進
- 7 専門家による求人事業所と求職者のマッチング支援
- 8 合同就職説明会・面談会の開催
- 9 研修事業・資格取得支援
- 10 ICTなど生産性向上に向けた支援
- 11 その他（

問23. その他、福祉・介護人材の確保について、ご意見等ありましたらご記入ください。

※自由記述

長崎県福祉保健部長寿社会課

〒850-8570 長崎市尾上町 3-1

TEL : 095-895-2440 FAX : 095-895-2576

E-Mail : kaigojinzai@pref.nagasaki.lg.jp