

宮城県介護人材実態調査

－調査結果報告書－

令和7年3月

宮城県 保健福祉部 長寿社会政策課

<目 次>

I 調査概要	1
1 調査の目的.....	1
2 調査方法・調査時期.....	1
3 調査対象・有効回収数（率）.....	1
4 調査結果の見方.....	1
II 調査結果の概要	2
1 介護人材の確保について.....	2
2 介護人材の定着について.....	5
3 介護職のイメージについて.....	6
4 介護人材不足への対応について.....	9
5 介護現場の生産性向上.....	12
III 調査結果（介護事業所実態調査）	13
1 事業所の概要等.....	13
1-1 事業所所在地.....	13
1-2 事業所のサービス種別.....	14
2 職員の状況.....	15
2-1 介護職員数.....	15
2-2 過去1年間の採用者数.....	17
2-3 過去1年間の離職者数.....	19
2-4 離職した職員の勤務年数.....	21
2-5 離職した職員の離職理由.....	22
3 職員の確保・定着対策.....	26
3-1 法定の配置基準に対する介護人材の充足度合い.....	26
3-2 求人募集以外での従業員不足への対応状況.....	28
3-3 職員不足のために生じている問題.....	30
3-4 介護人材の確保で困っていること.....	32
3-5 定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容.....	35
3-6 職員採用のために行っている取組.....	37
3-7 介護職のイメージ.....	39
3-8 介護人材不足に対し、行政に望むこと.....	50
3-9 介護助手の雇用について.....	52
3-10 介護助手の雇用を考えていない理由.....	54
4 外国人の雇用状況.....	56
4-1 外国人介護人材の受入状況.....	56
4-2 外国人介護人材の受入れを考えない理由.....	60
4-3 受け入れている外国人介護人材の国籍.....	63
4-4 受け入れている外国人介護人材の在留資格.....	65

5	ICTや介護ロボットの導入について	67
5-1	ICTや介護ロボットの導入状況	67
5-2	ICTの導入内容	70
5-3	介護ロボットの導入内容	72
5-4	ICTや介護ロボットを導入していない理由	74
IV	調査結果（県民意識調査）	77
1	あなたご自身について	77
1-1	性別	77
1-2	年代	77
1-3	居住地	78
1-4	家族構成	78
1-5	就労状況等	79
1-6	介護・福祉・医療系の資格を所持しているか	82
2	介護経験・介護職のイメージについて	84
2-1	介護経験の有無	84
2-2	介護を行った場所	86
2-3	介護職のイメージ	88
2-4	介護の仕事のイメージの基となるもの	99
3	介護に関わる仕事・資格について	101
3-1	介護職の仕事内容についての知識	101
3-2	介護職への就職が資格の有無に関わらないことの認知度	103
3-3	介護職の基礎資格取得のための研修会等への参加意向	105
3-4	介護福祉士の国家資格の認知度	107
3-5	介護職の賃金改善や離職防止の取組	109
3-6	介護助手の認知度	111
4	介護職・就職について	113
4-1	介護職への就労意向	113
4-2	就きたいと思う理由	115
4-3	介護の仕事をする場合に希望する待遇	117
4-4	就きたいと思わない理由	119
4-5	働きたい職場環境	121
4-6	就職先を探す際に重視する点	123
4-7	介護の仕事の必要度	125
4-8	介護は専門家（職）の仕事だと思うか	127
4-9	身のまわりに、介護の仕事に就いている方はいるか	129
4-10	自分の子どもや孫が介護職に就くことについて	131
4-11	自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由	134
4-12	介護職員不足に対する効果的な取組	137
4-13	自由意見	139

V 資料編	140
1 介護事業所実態調査 調査票	140
2 県民意識調査 調査票.....	144

I 調査概要

1 調査の目的

宮城県では、将来の生産年齢人口の急激な減少を見据え、介護現場における多様な人材を確保するとともに、ICT（デジタル化）の活用をはじめとする業務の効率化などにより、介護人材が働きやすい環境づくりを推進しています。また、介護事業所への介護ロボット・ICT 導入支援やキャリアアップ支援など、職場環境の改善や資質向上を進めています。

このたび、宮城県の介護現場における多様な人材の確保と、介護人材が働きやすい環境づくりの推進に向けた対応方針策定の為の基礎資料として活用することを目的とし、アンケート調査を実施しました。

2 調査方法・調査期間

調査種	調査方法	調査期間
介護事業所実態調査 (介護人材実態調査)	郵送配布・WEB 回答	令和6年9月9日(月)～9月30日(月) ※集計には、10月23日までの回答を含めた
県民意識調査 (介護に関する意識調査)	郵送配布・郵送回収 (WEB 回答併用)	令和6年9月9日(月)～9月30日(月) ※集計には、10月9日までの返送票を含めた

3 調査対象・有効回収数(率)

調査種	調査対象	配布数	有効回答数(率)
介護事業所実態調査 (介護人材実態調査)	県内で介護保険法に基づく指定又は許可を受けた介護サービス事業所※	2,189	1,129 (51.6%)
県民意識調査 (介護に関する意識調査)	県内在住の満15～69歳の方	3,000	1,355 (45.2%)

※同一所在地で複数事業所を運営している場合は、一体とした運営状況の回答を依頼。「施設(居住系)・通所サービス」「訪問サービス」の2種類を運営している事業所の場合は、それぞれの状況について調査を依頼。

4 調査結果の見方

- n (number of cases) は回答割合算出における基数であり、100.0%が何人の回答に相当するかを表しています。
- 回答割合は百分率で表し、小数点第2位を四捨五入して算出しています。したがって、単一回答式の質問においては、回答割合を合計しても100.0%にならない場合があります。
また、複数回答式の質問においては、各設問の調査数を基数として算出するため、全ての選択肢の割合を合計すると100.0%を超える場合があります。
- 図表中またはコメント中で2つ以上の選択肢の回答割合の合算値を掲載している箇所は、四捨五入の関係で、個々の回答割合の単純な足し上げ値と一致しない場合があります。
- 無回答が0件の場合、表やグラフで掲載を省略している場合があります。
- 調査数(n)が少数のものは、回答割合の信頼性が低いため、コメントを省略している場合があります。

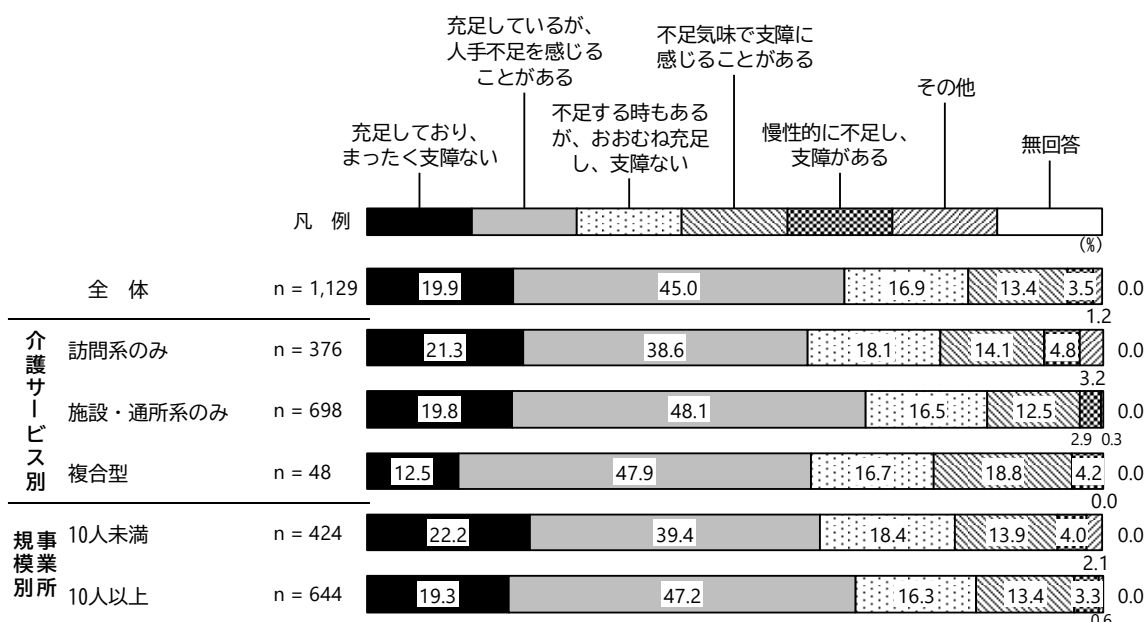
II 調査結果の概要

1 介護人材の確保について

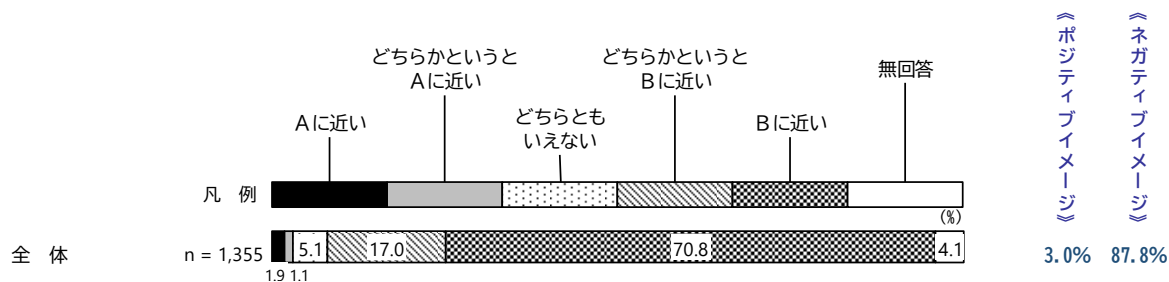
事業所の法定の配置基準に対する介護人材の充足度合いについて、全体で2割弱の事業所が「人手不足で支障がある」（「不足気味で支障に感じることもある」＋「慢性的に不足し、支障がある」）と回答しています。介護サービス別で大きな傾向の差は見られないものの、どのサービス種別でも1～2割程度の事業所が人材不足で支障をきたしています。

また、県民の介護職に対するイメージ「d A：人が足りている←→B：人が足りない」について、87.8%が介護業界は人手不足（「Bに近い」＋「どちらかというともBに近い」）と回答しており、県民も介護業界が人材不足であることを認識している状況です。

【（事業所：問7）法定の配置基準に対する介護人材の充足度合い】



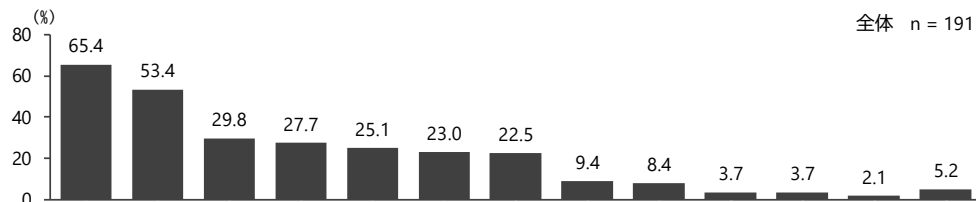
【（県民：問9）介護職のイメージ d A：人が足りている←→B：人が足りない】



介護事業所における、人材不足で支障をきたしているために生じている問題として、65.4%が「欠員補充ができない」と回答しています。

訪問系の事業所では「事業拡大ができない」が約4割と、他と比べて高く、仙南圏域、登米圏域で4割以上の事業所が「職員に余裕がなく職場環境・人間関係が悪化している」と回答しています。

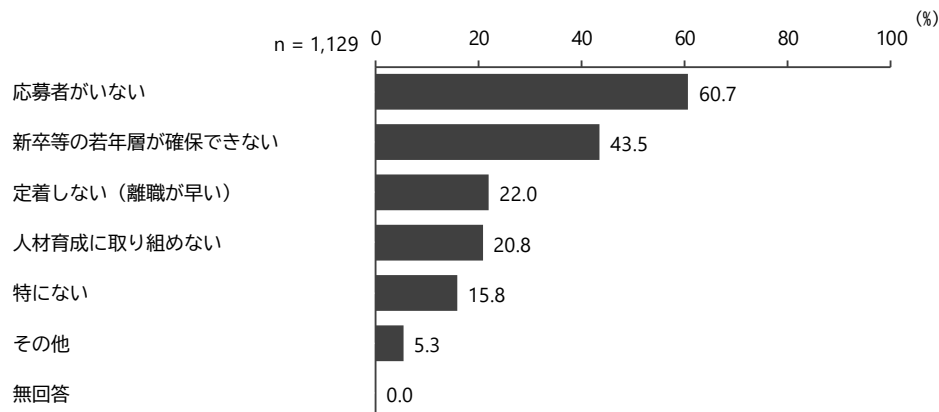
【（事業所：問9）職員不足のために生じている問題】



		n	欠員補充 ができない	時間外・休憩 の増加が取 れない	い境・職員 に余裕がなく 職場環境が悪 化している	事業所内、他 の業務のため 業務繁忙	利用者の受け 入れ人数を制 限している	人材紹介会社 への手数料が 経営を圧迫し ている	事業拡大がで きない	利用者へのサ ービスを一部 制限を設けて いる	ヒヤリハット が増えた	専門職による サービス提供 できない	事業を休止・ 廃止してい る	介護報酬減算 対象となっ ている	その他
介護サ ービス別	訪問系のみ	71	70.4	46.5	18.3	25.4	39.4	11.3	40.8	8.5	2.8	1.4	1.4	2.8	4.2
	施設・通所系のみ	107	62.6	58.9	38.3	29.0	12.1	31.8	12.1	10.3	12.1	5.6	4.7	1.9	5.6
	複合型	11	63.6	45.5	27.3	36.4	63.6	18.2	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1
規事 模業 別所	10人未満	76	69.7	51.3	27.6	28.9	34.2	13.2	27.6	9.2	6.6	2.6	2.6	2.6	2.6
	10人以上	107	61.7	56.1	29.9	29.0	19.6	29.9	19.6	9.3	9.3	4.7	3.7	1.9	7.5
圏域別	仙南圏域	12	50.0	50.0	41.7	25.0	33.3	33.3	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3
	仙台圏域	95	70.5	50.5	28.4	25.3	20.0	26.3	27.4	8.4	8.4	5.3	3.2	2.1	8.4
	大崎圏域	29	44.8	48.3	27.6	31.0	31.0	13.8	13.8	13.8	6.9	6.9	3.4	3.4	0.0
	栗原圏域	16	75.0	75.0	37.5	37.5	37.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0
	登米圏域	11	63.6	81.8	45.5	18.2	27.3	9.1	18.2	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0
	石巻圏域	17	76.5	41.2	29.4	23.5	29.4	35.3	23.5	5.9	11.8	0.0	5.9	0.0	5.9
	気仙沼圏域	11	63.6	54.5	9.1	45.5	18.2	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0

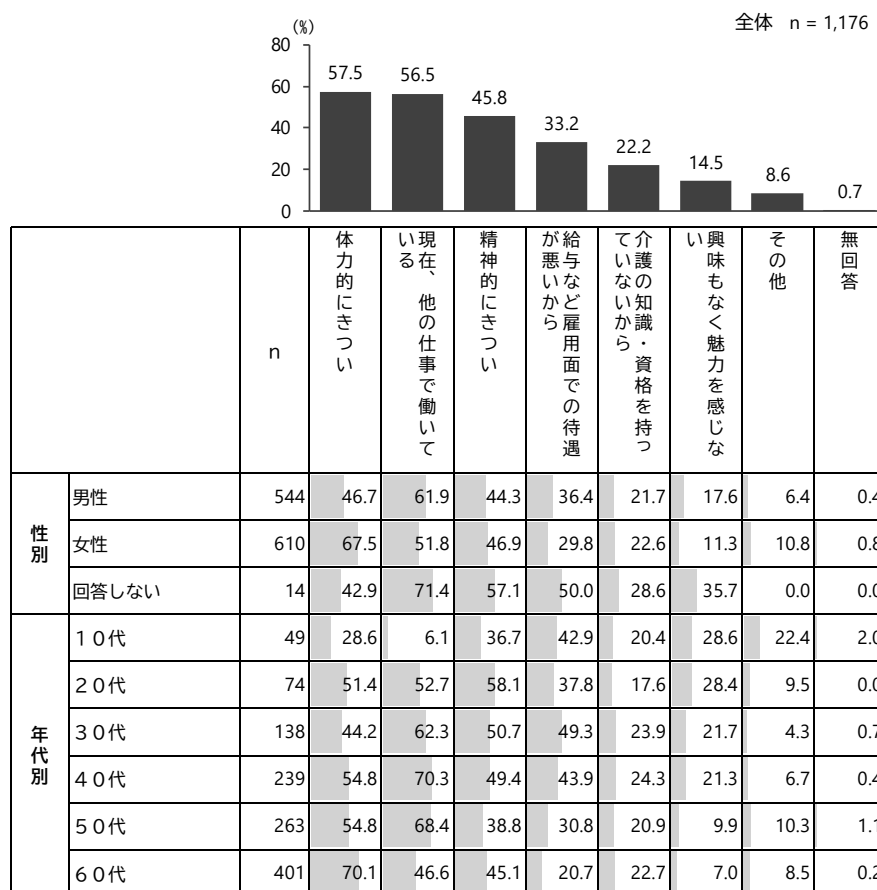
介護人材の確保で困っていることについては、「応募者がいない」が60.7%と最も高く、次いで「新卒等の若年層が確保できない」(43.5%)となっており、業界全体で若年層の人材流入が少ない現状となっています。

【(事業所：問10) 介護人材の確保で困っていること】



なお、県民が介護職に就労したくない理由では、「体力的にきつい」(57.5%)、「精神的にきつい」(45.8%)が理由で、介護職を敬遠する方が多くなっています。女性の7割弱が「体力的にきつい」からと回答しており、年齢が下がるほど「興味もなく魅力を感じない」割合が高くなる傾向があります。

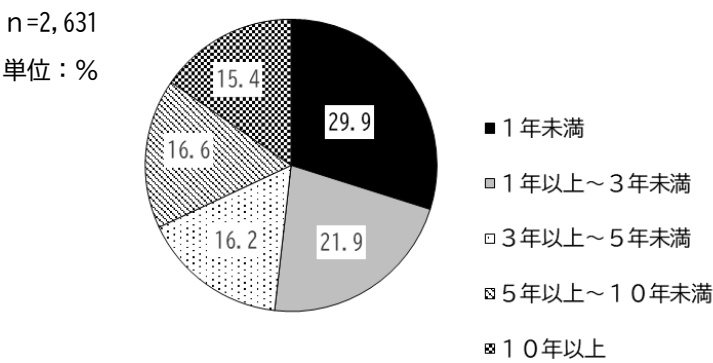
【(県民：問20) 介護職に就きたいと思わない理由】



2 介護人材の定着について

介護事業所における離職者の勤務年数の割合については、「1年未満」が最も高く、3年以内の離職が半数以上となっています。

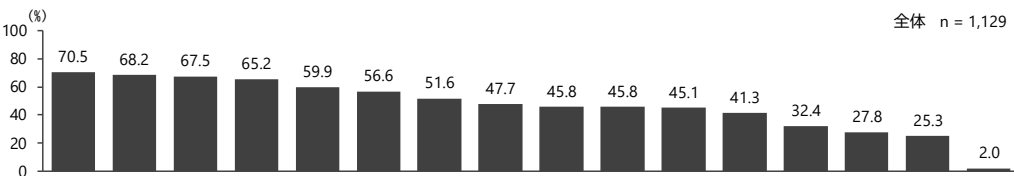
【（事業所：問5）離職した職員の勤務年数】



定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容については、「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」が70.5%と最も高く、次いで「上司との面談の機会を設けている」（68.2%）、「有給休暇など、休暇制度の活用を推進している」（67.5%）となっています。

「上司との面談の機会を設けている」及び「職場内のコミュニケーションを図る機会を設けている」が全体でそれぞれ6割を超え、直接的なコミュニケーションが図られている傾向があります。

【（事業所：問11）定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容】



		n	勤務時間帯や時間数について職員の希望を聞いている	上司との面談の機会を設けている	有給休暇など、休暇制度の活用を推進している	職場内のコミュニケーションを図る機会を設けている	資格取得を奨励している	非正規職員から正規職員への変換機会を設けている	業務改善や効率化を進める	処遇に反映している、配置や人事評価を行っている	キャリアに備えている、給料体系を整備している	外部研修（職場内研修、能力開発）を奨励している	相談窓口を設けている	人間関係等による希望が行うことができる	福利厚生を充実させている	ICTや介護ロボットを導入している	新人の指導担当やアドバイザーを置いている	実施していない取組・工夫
介護サービス別	訪問系のみ	376	74.7	64.6	63.3	65.4	50.5	47.6	45.7	40.2	42.8	44.4	44.1	30.6	27.7	22.3	19.4	2.4
	施設・通所系のみ	698	68.3	69.2	70.1	64.8	64.8	61.2	54.9	51.3	47.3	46.6	45.4	46.7	34.4	30.4	28.2	2.0
	複合型	48	72.9	79.2	62.5	66.7	60.4	62.5	47.9	52.1	45.8	43.8	47.9	45.8	35.4	35.4	27.1	0.0
規事業別	10人未満	424	70.8	56.8	62.0	67.0	50.0	48.3	46.5	38.2	41.0	32.8	39.2	29.0	24.3	18.4	15.1	4.5
	10人以上	644	73.1	76.6	73.6	65.1	69.6	65.4	57.3	55.1	50.9	57.1	50.9	51.1	39.1	35.2	33.1	0.3

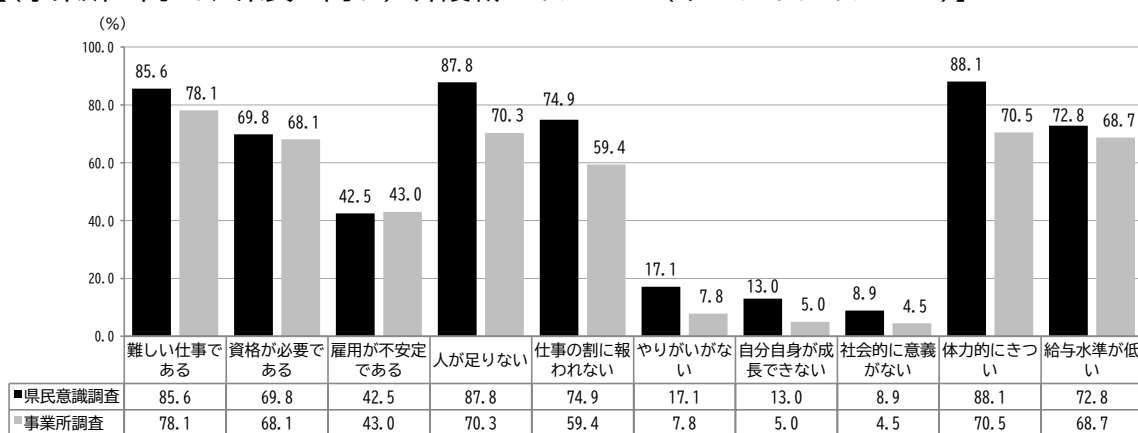
3 介護職のイメージについて

介護職のイメージについては、介護事業所実態調査及び県民意識調査で同様の設問を設定しています。ネガティブイメージ（「Bに近い」＋「どちらかというともBに近い」）では、介護事業所実態調査及び県民意識調査で「難しい仕事である」「体力的にきつい」「人が足りない」がともに上位3項目となっています。また、下位3項目についても「やりがいがない」「自分自身が成長できない」「社会的に意義がない」で共通しており、事業所と県民で、介護職のイメージに大きなギャップは生じていません。

*ポジティブイメージ：（「Aに近い」＋「どちらかというともAに近い」）

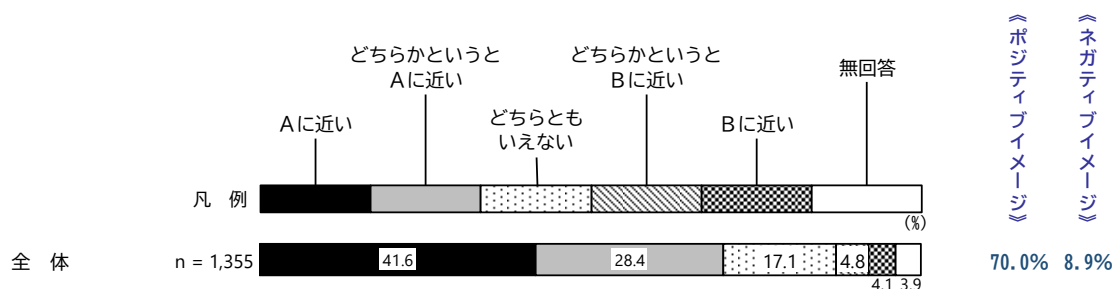
*ネガティブイメージ：（「Bに近い」＋「どちらかというともBに近い」）

【（事業所：問13、県民：問9）介護職のイメージ（ネガティブイメージ）】

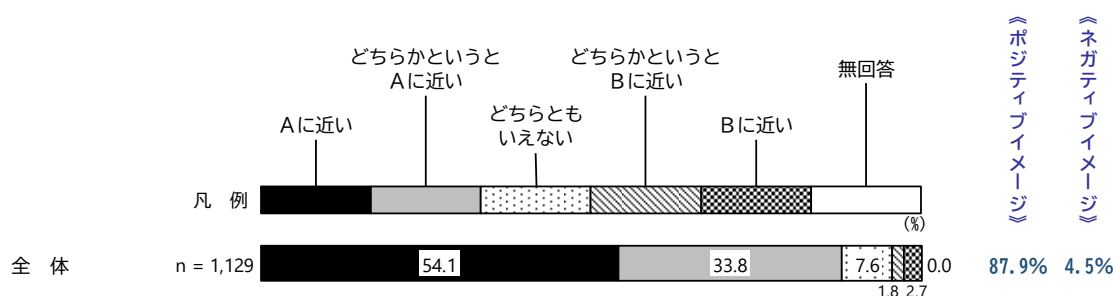


その中で、介護職に対するイメージ「h A社会的に意義がある←→B社会的に意義がない」では、介護職は社会的に意義がある職業として、県民・事業所の両方からポジティブなイメージを持たれている傾向があります。

【（県民：問9）介護職のイメージh A社会的に意義がある←→B社会的に意義がない】



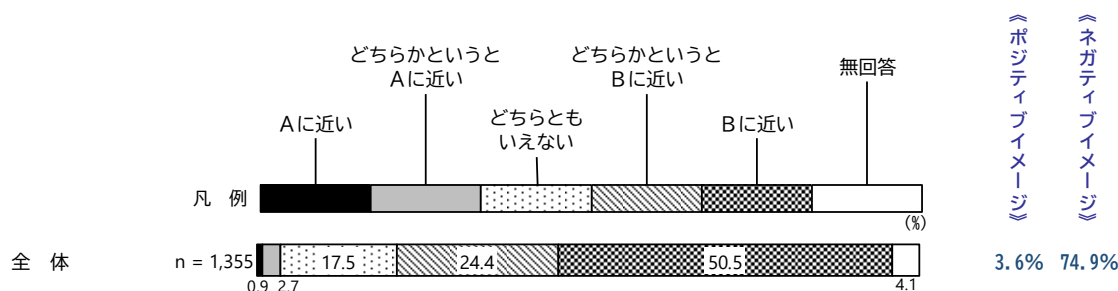
【（事業所：問13）介護職のイメージh A社会的に意義がある←→B社会的に意義がない】



一方で、県民側のイメージについて、「仕事に見合い報われるかどうか」「体力面」「給与水準」に関する回答ではネガティブイメージが高くなっており、介護職は「必要な仕事だが、待遇が悪い」という認識が広がっていると考えられます。

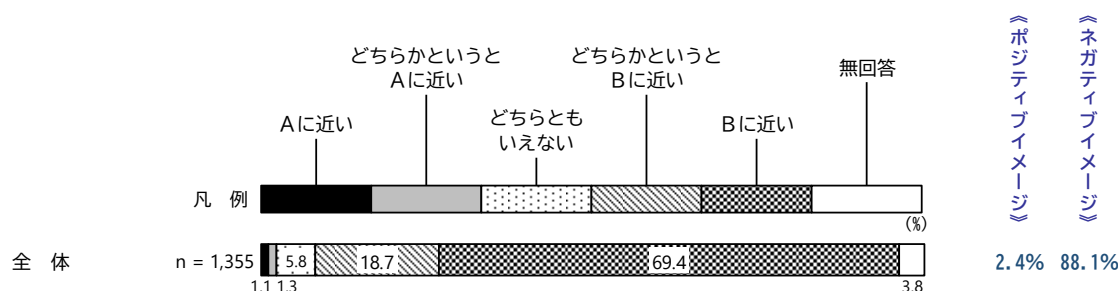
【（県民：問9）介護職のイメージ e

A 仕事に見合い報われる←→B 仕事の割に報われない】

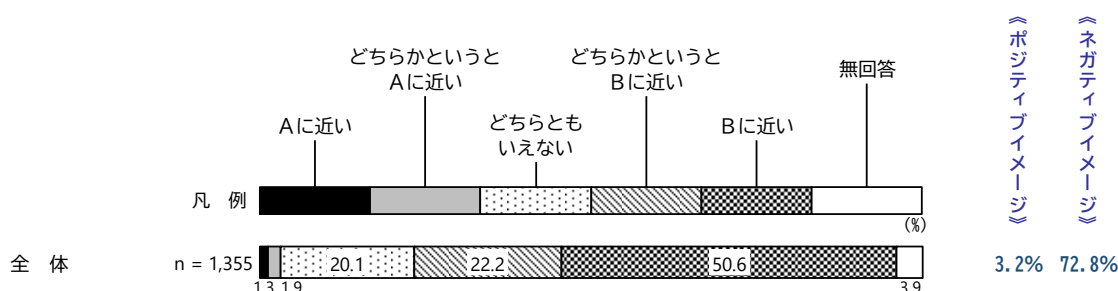


【（県民：問9）介護職のイメージ i

A 体力的にそれほどきつくない←→B 体力的にきつい】



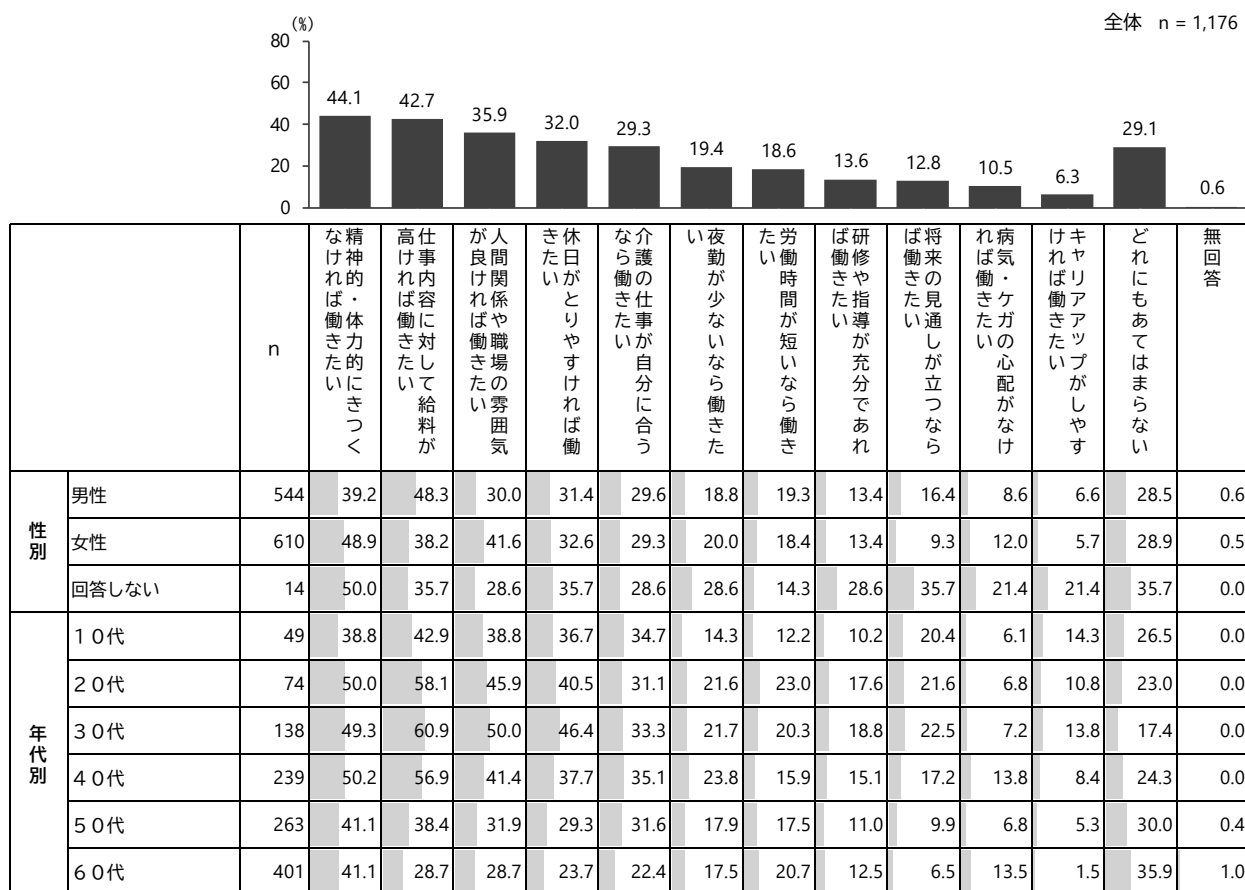
【（県民：問9）介護職のイメージ j A 給与水準が高い←→B 給与水準が低い】



県民が、仕事や職場がどのような環境であれば介護関係の仕事で働きたいかについては、「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」が44.1%と最も高く、次いで「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」(42.7%)、「人間関係や職場の雰囲気が良ければ働きたい」(35.9%)となっています。

性別や年代によっても回答の傾向に差はありますが、前述の介護職のイメージと同様、「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」及び「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」など、体力・精神面や給与水準に関する回答がいずれの属性でも高くなっています。

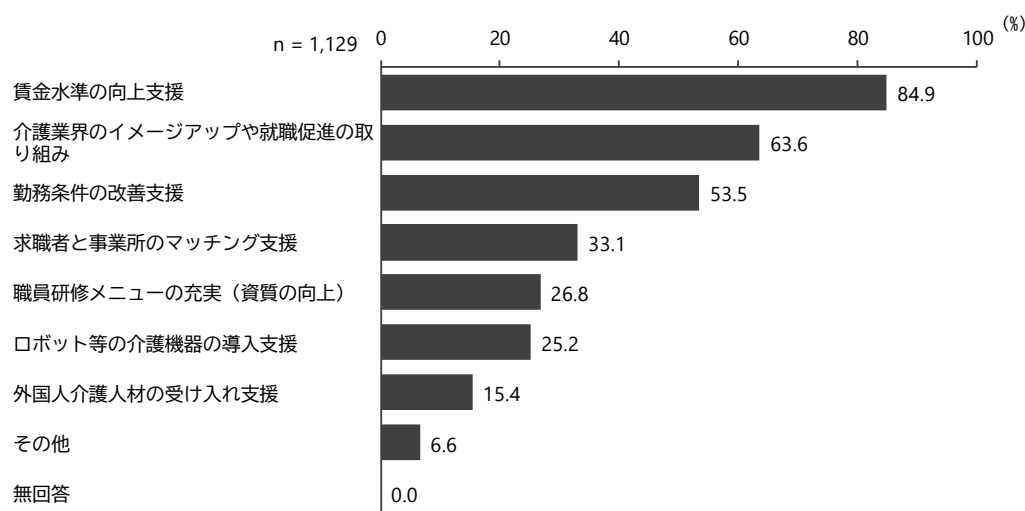
【(県民：問21) 働きたい職場環境】



4 介護人材不足への対応について

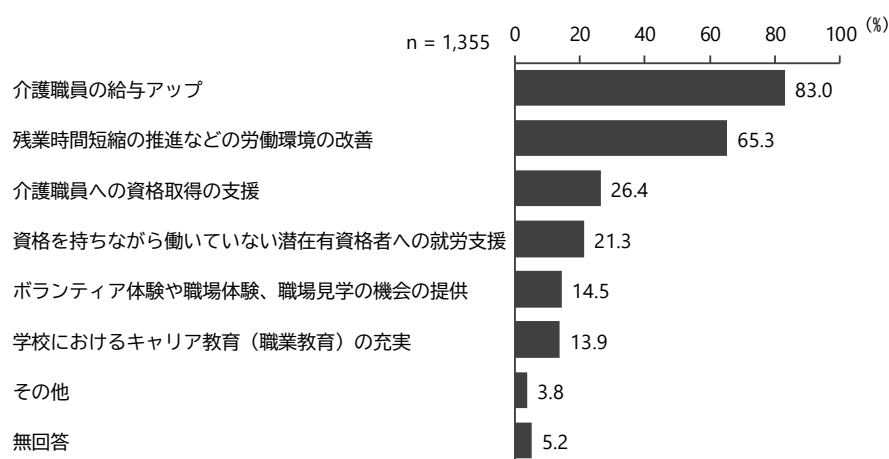
介護人材不足に対する事業所から行政への要望としては、84.9%の事業所が「賃金水準の向上支援」と回答し、業界全体で待遇改善を求める声が多くなっています。また、「介護業界のイメージアップや就職促進の取り組み」も63.6%と高く、介護人材確保に関する支援も求められていると考えられます。

【（事業所：問 14）介護人材不足に対し、行政に望むこと】



なお、県民が考える介護職員不足に対する効果的な対策としても、事業所から行政への要望と同様に、給与水準に関する回答である「介護職員の給与アップ」(83.0%)が最も高く、次いで「残業時間短縮の推進などの労働環境の改善」(65.3%)が高い割合となっています。

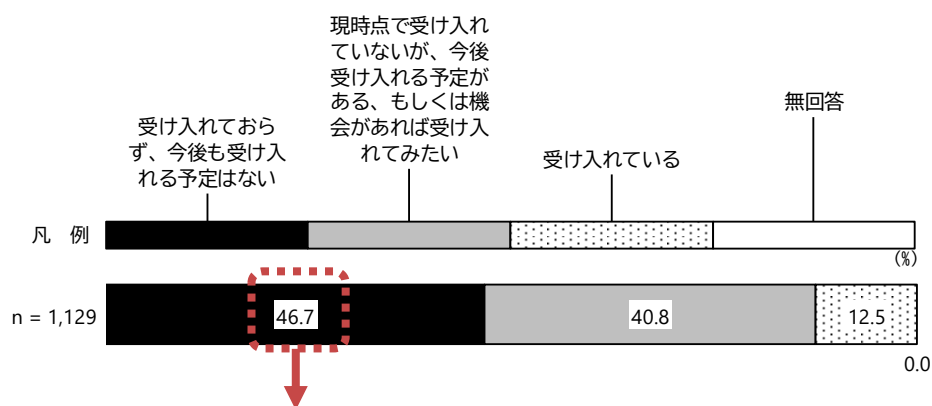
【（県民：問 28）介護職員不足に対する効果的な取組】



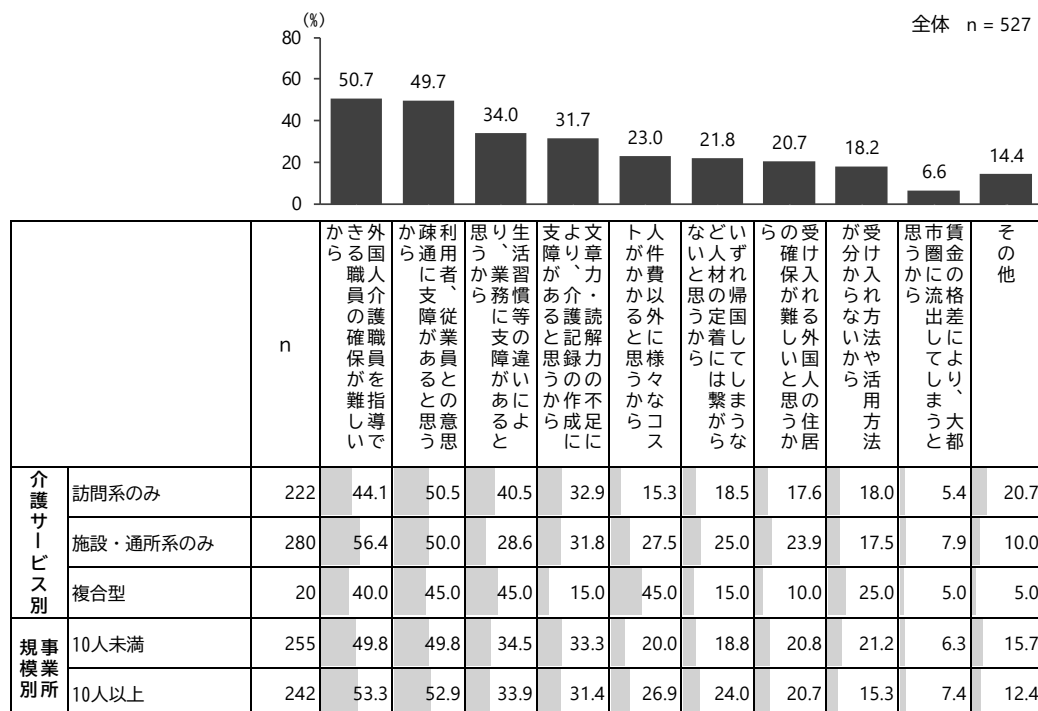
事業所における外国人介護人材の受入状況については、「受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない」が46.7%と最も高く、次いで「現時点で受け入れていないが、今後受け入れる予定がある、もしくは機会があれば受け入れてみたい」(40.8%)、「受け入れている」(12.5%)となっています。

受け入れを考えていない理由として、「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」(50.7%)、「利用者、従業員との意思疎通に支障があると思うから」(49.7%)が約半数の事業所から回答されており、指導体制や言語の壁が課題になっていると考えられます。

【(事業所：問 17) 外国人介護人材の受入状況】



【(事業所：問 18) 外国人介護人材の受け入れを考えない理由】

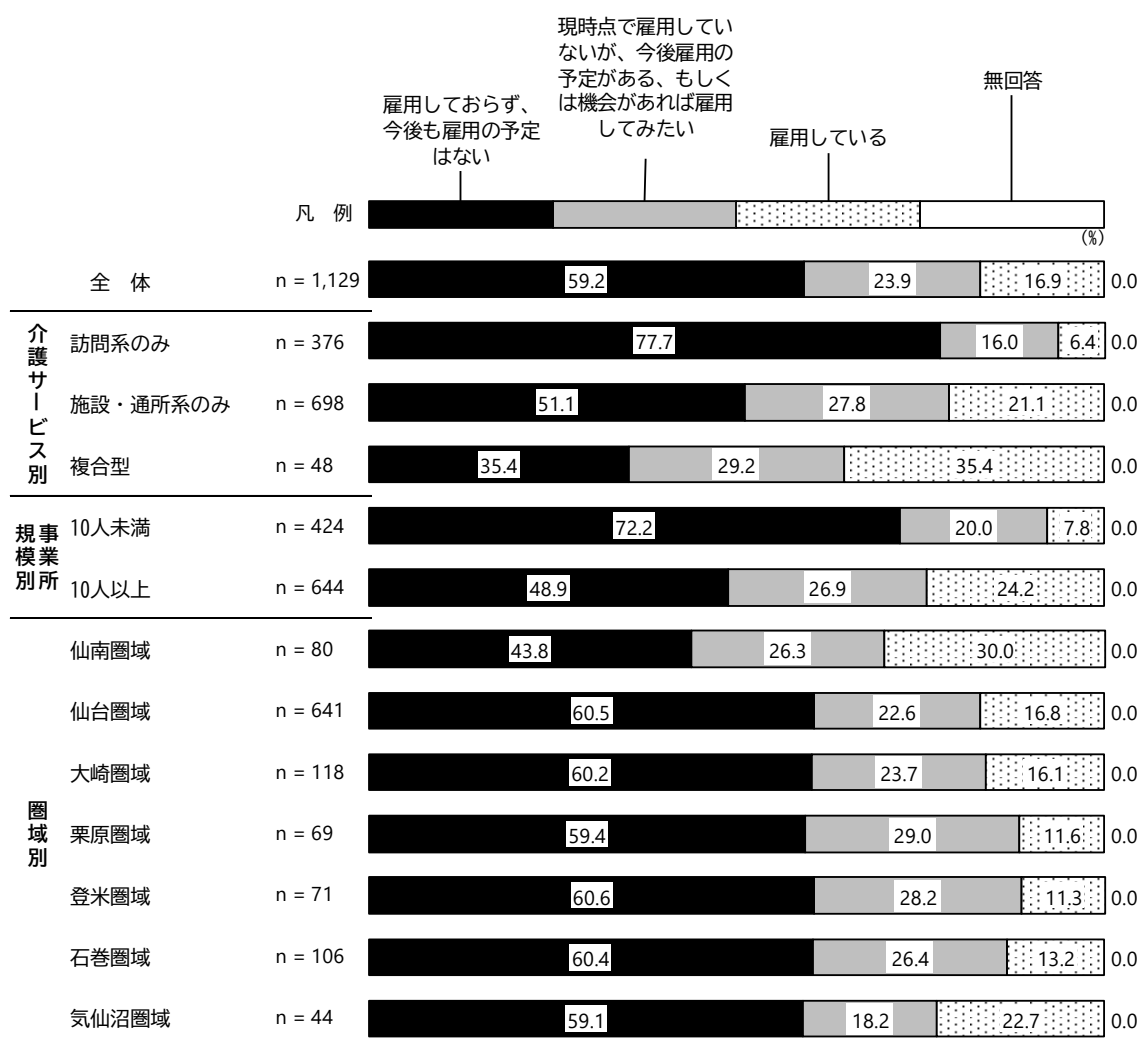


また、事業所における介護助手の雇用については、「雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」が59.2%と最も高く、次いで「現時点で雇用していないが、今後雇用の予定がある、もしくは機会があれば雇用してみたい」（23.9%）、「雇用している」（16.9%）となっています。

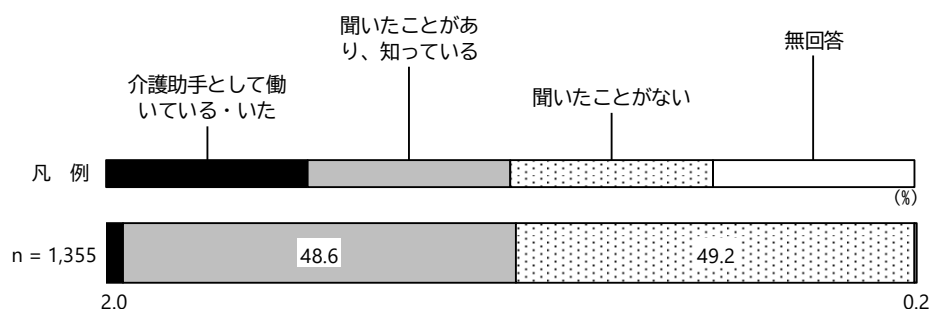
介護助手の雇用について、介護サービス別・事業所規模別では、訪問系の事業所では「雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」が7割を超えています。一方、複合型や、職員数が10人以上の事業所では介護助手を雇用している割合が比較的高くなっています。

また、県民の「介護助手」の認知度については、「聞いたことがない」（49.2%）が約半数となっており、事業所側・県民側の両方に対する周知啓発活動が今後必要であると考えられます。

【（事業所：問 15）介護助手の雇用について】



【（県民：問 16）介護助手の認知度】

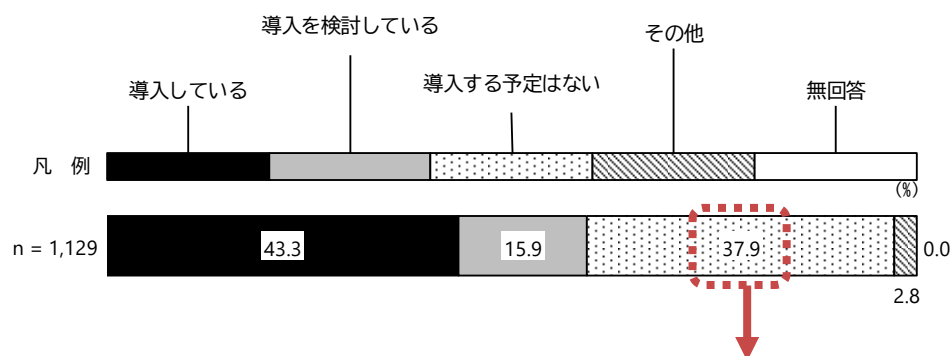


5 介護現場の生産性向上

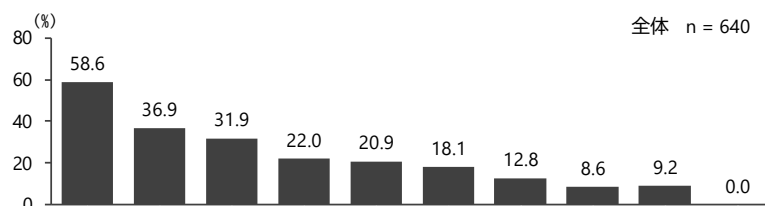
事業所におけるＩＣＴや介護ロボットの導入状況については、43.3%の事業所で「導入している」と回答しています。一方、「導入する予定はない」事業所も37.9%あり、導入していない理由としては「導入経費が高い」（58.6%）が最も高く、コスト面が多く事業所の課題となっています。

県民側の介護職に関するネガティブイメージや、就労したくない理由として体力面が挙げられていることも踏まえ、業務負担の軽減を図るため、ＩＣＴや介護ロボットの導入支援も今後さらに進めていく必要があると考えられます。

【（事業所：問 21）ＩＣＴや介護ロボットの導入状況】



【（事業所：問 23）ＩＣＴや介護ロボットを導入していない理由】

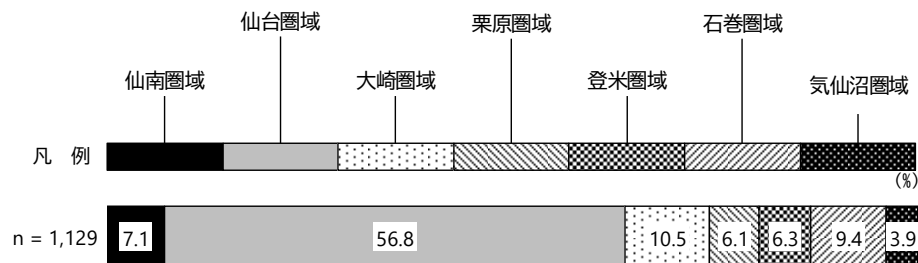


		n	導入経費が高い	現場職員の技術的な心配	導入効果が不明	導入のための手間や時間がかかる	補助申請手続きが煩雑	現場の役に立つものがない	導入方法が分からない	導入の理解を得ていない	その他	無回答
介護サービス別	訪問系のみ	231	47.6	35.1	29.4	19.5	15.2	25.1	13.0	6.9	12.1	0.0
	施設・通所系のみ	380	65.0	38.4	32.9	23.7	23.9	15.0	12.9	10.3	7.4	0.0
	複合型	25	56.0	32.0	36.0	16.0	28.0	4.0	12.0	0.0	12.0	0.0
規事業所別	10人未満	283	55.5	31.8	32.2	21.6	17.3	21.2	14.1	8.8	10.2	0.0
	10人以上	321	61.4	42.7	32.4	22.7	24.0	14.6	11.2	8.7	7.5	0.0
圏域別	仙南圏域	39	48.7	38.5	38.5	28.2	17.9	25.6	7.7	2.6	5.1	0.0
	仙台圏域	341	55.7	34.0	33.1	21.7	19.6	19.6	13.2	8.5	10.3	0.0
	大崎圏域	73	65.8	42.5	31.5	20.5	24.7	16.4	9.6	13.7	6.8	0.0
	栗原圏域	44	59.1	54.5	38.6	25.0	31.8	11.4	22.7	9.1	2.3	0.0
	登米圏域	46	65.2	45.7	15.2	19.6	21.7	15.2	13.0	8.7	6.5	0.0
	石巻圏域	68	63.2	23.5	30.9	26.5	17.6	16.2	10.3	7.4	13.2	0.0
	気仙沼圏域	29	65.5	44.8	27.6	10.3	20.7	13.8	13.8	6.9	13.8	0.0

Ⅲ 調査結果（介護事業所実態調査）

1 事業所の概要等

1－1 事業所所在地

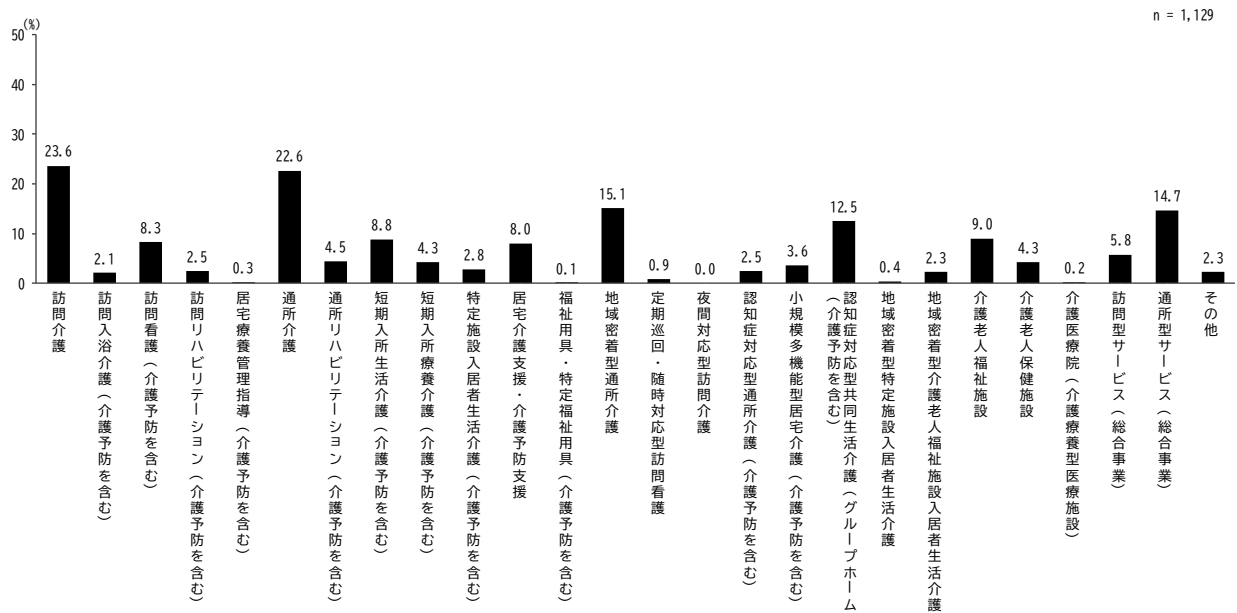


※県内 35 市町村を 7 圏域に区分して集計

仙南圏域	白石市、角田市、蔵王町、七ヶ宿町、大河原町、村田町、柴田町、川崎町、丸森町
仙台圏域	仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、富谷市、亶理町、山元町、松島町、七ヶ浜町、利府町、大和町、大郷町、大衡村
大崎圏域	大崎市、色麻町、加美町、涌谷町、美里町
栗原圏域	栗原市
登米圏域	登米市
石巻圏域	石巻市、東松島市、女川町
気仙沼圏域	気仙沼市、南三陸町

1-2 事業所のサービス種別

問1 貴事業所が提供するサービスについてお答えください。（あてはまるものすべてを選択）



以降の設問の集計結果について、本設問の回答結果を使用して、介護サービス別の分析軸を設定している場合があります。設定方法については、以下の通りです。

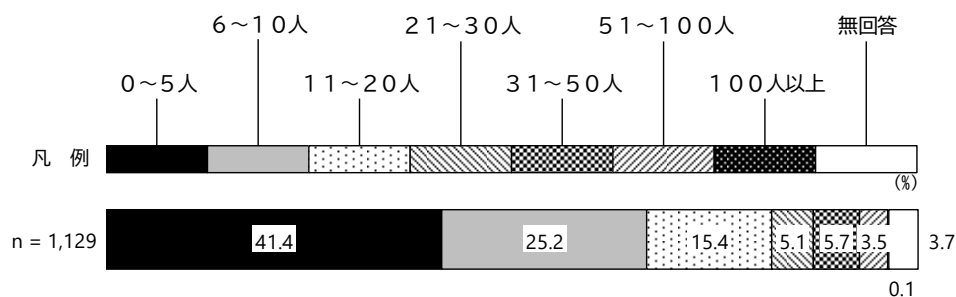
- 訪問系サービスに該当する選択肢のみ回答している事業所は「訪問系のみ」と設定 (33.3%)
- 施設(居住系)・通所サービスに該当する選択肢のみ回答している事業所は「施設・通所系のみ」と設定 (61.8%)
- 訪問系サービス、施設(居住系)・通所サービスの両方を回答している事業所は「複合型」と設定 (4.3%)

2 職員の状況

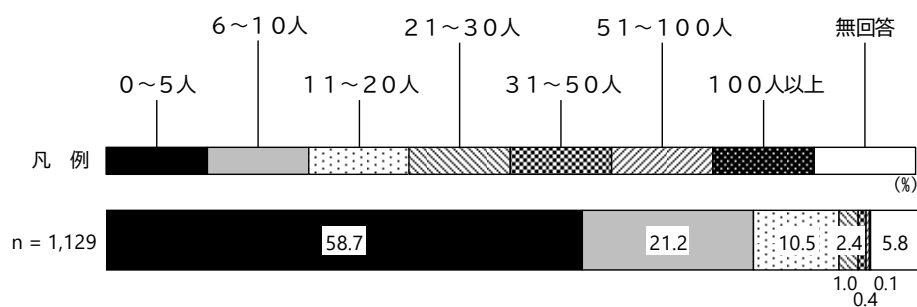
2-1 介護職員数

問2 貴事業所の9月1日時点の介護職員の人数（常勤換算）と内訳についてお答えください。

【正規雇用】

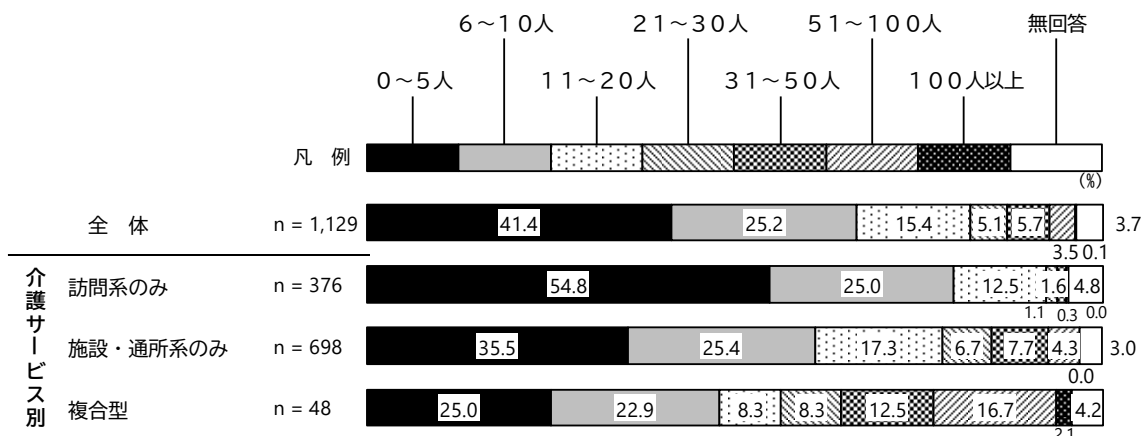


【非正規雇用】

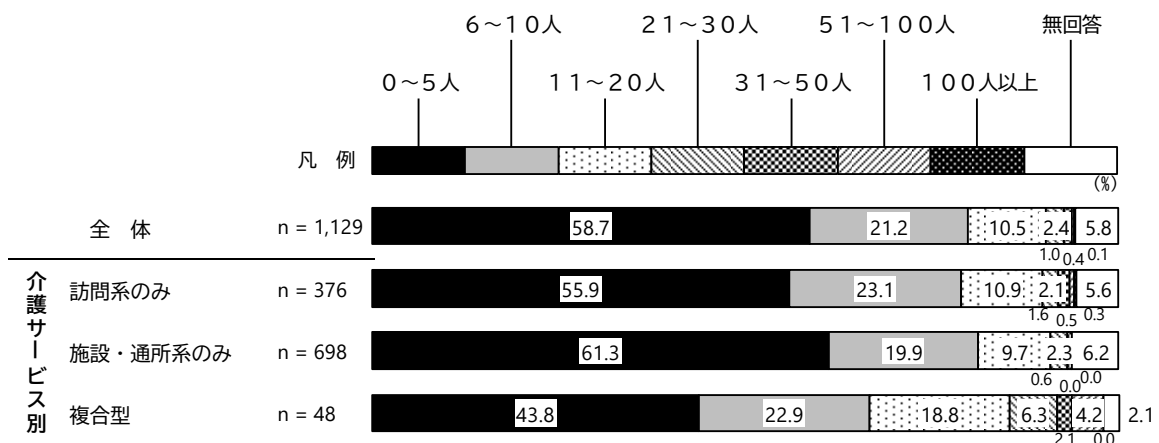


介護職員数については、正規雇用の職員が10人以下の事業所が全体で7割弱、非正規雇用の職員数が0～5人の事業所が全体で約6割となっています。

◆介護サービス別／介護職員数【正規雇用】



◆介護サービス別／介護職員数【非正規雇用】

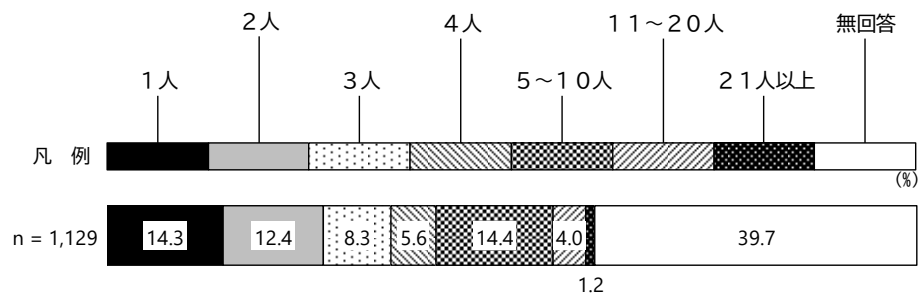


介護サービス別では、訪問系の事業所では正規雇用の職員が10人以下の事業所が約8割となっています。また、訪問系よりも施設・通所系の事業所において、正規雇用の介護職員数が多い傾向がみられます。

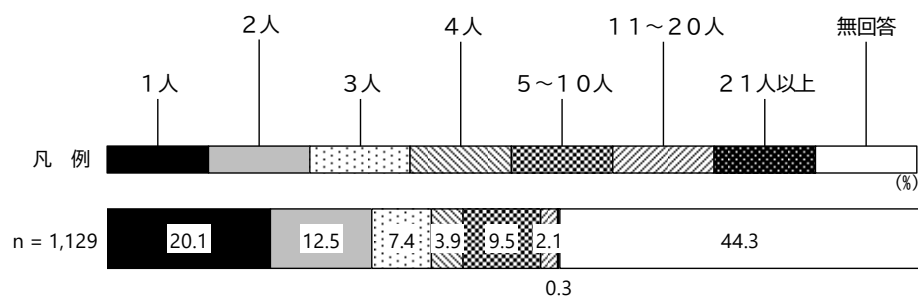
2-2 過去1年間の採用者数

問3 過去1年間(令和5年9月1日～令和6年8月31日)の介護職員の採用者の人数と内訳についてお答えください。

【正規雇用】

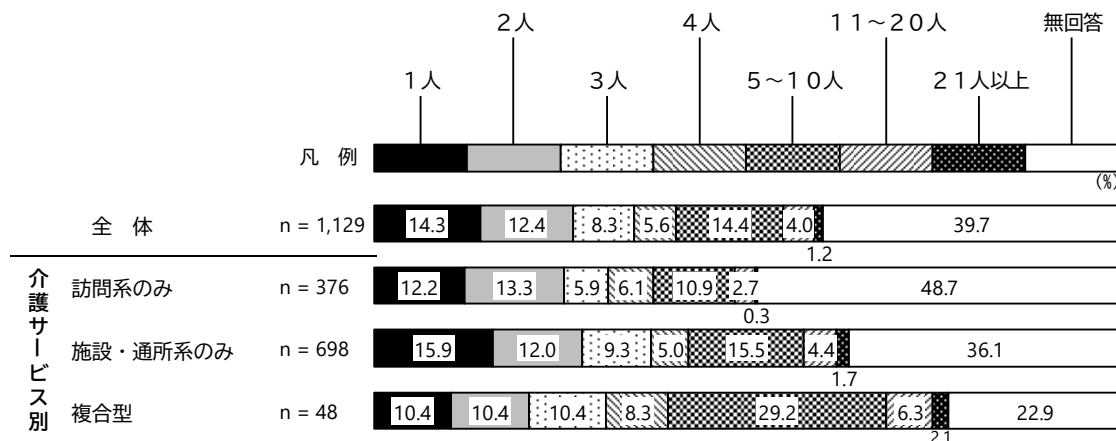


【非正規雇用】

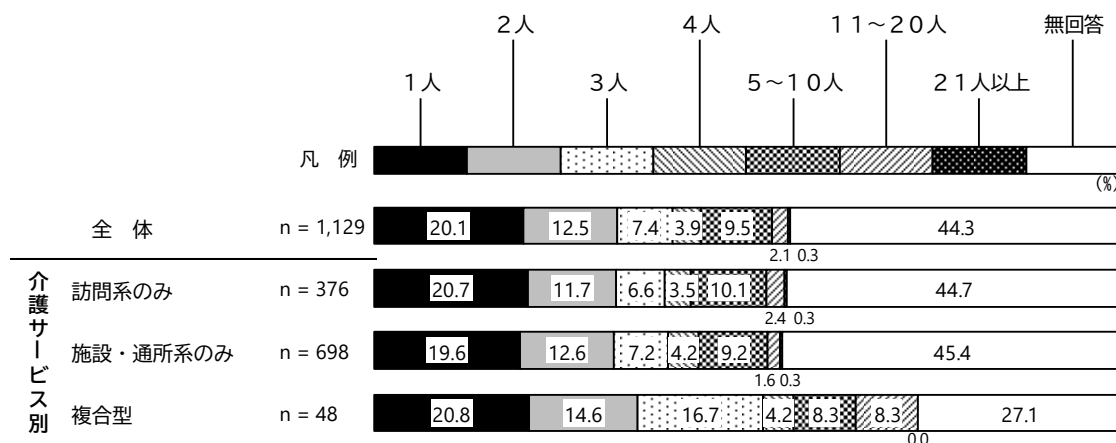


過去1年間の採用者数については、正規雇用の職員1人～4人を採用した事業所が全体で約4割となっています。また、非正規雇用の職員は、全体で約4割半ばの事業所が1人～4人を過去1年間で採用しています。

◆介護サービス別／過去1年間の採用者数【正規雇用】



◆介護サービス別／過去1年間の採用者数【非正規雇用】

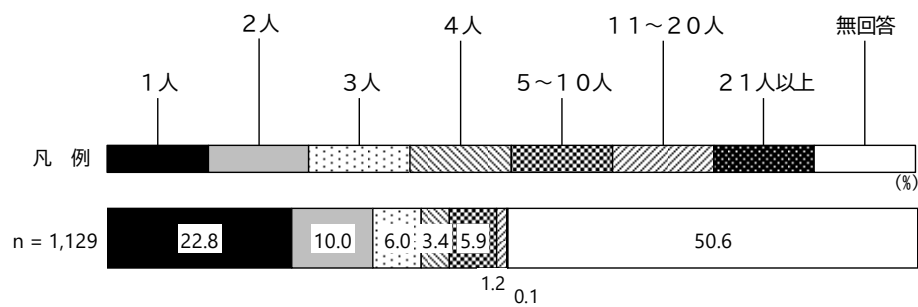


介護サービス別では、施設・通所系の事業所のうち、約2割の事業所が5人以上の正規雇用職員を採用しています。

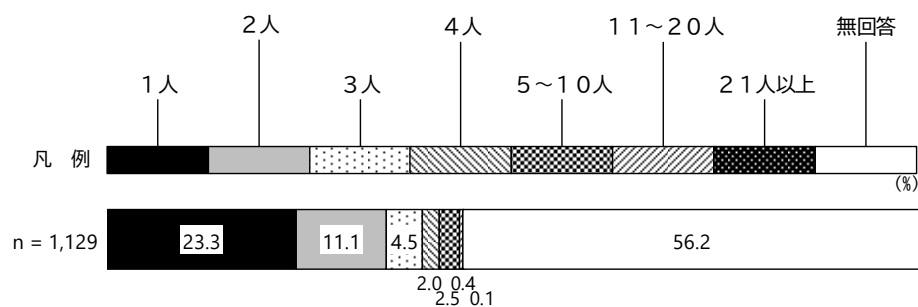
2-3 過去1年間の離職者数

問4 過去1年間(令和5年9月1日～令和6年8月31日)の介護職員の離職者の人数と内訳についてお答えください。

【正規雇用】

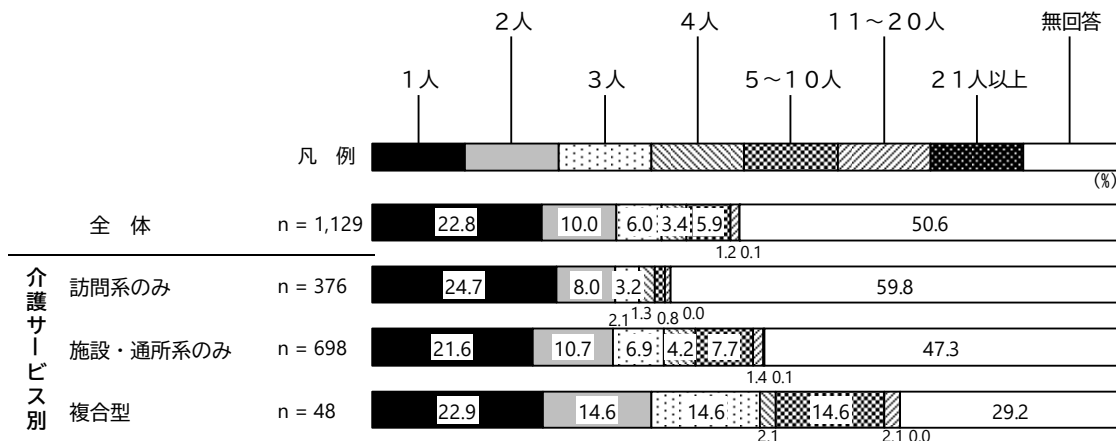


【非正規雇用】

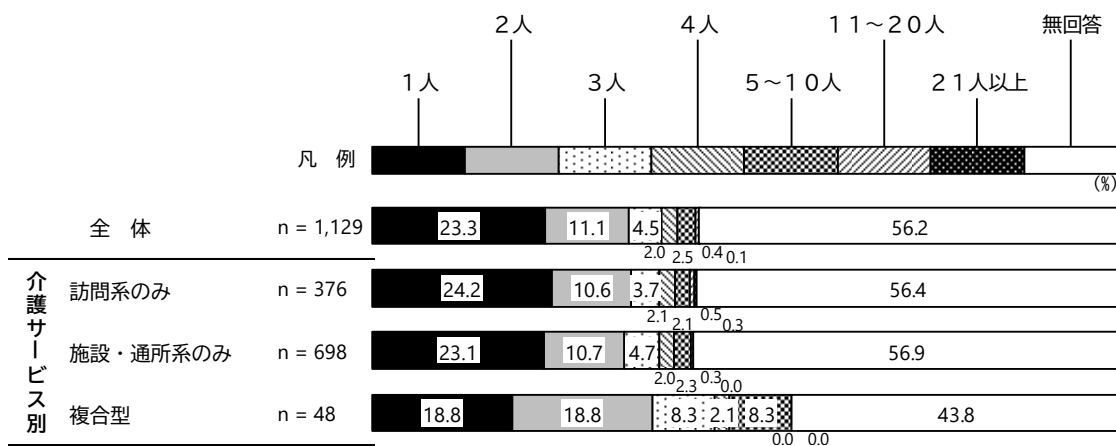


過去1年間の離職者数について、全体で約半数の事業所において、1名以上の正規雇用職員の離職が発生しています。

◆介護サービス別／過去1年間の離職者数【正規雇用】



◆介護サービス別／過去1年間の離職者数【非正規雇用】



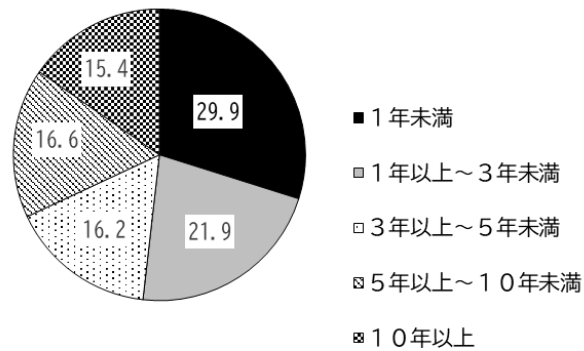
介護サービス別では、訪問系よりも施設・通所系の事業所において正規雇用職員の離職者数が多い傾向があり、施設・通所系の事業所のうち約1割の事業所で5人以上の正規雇用職員が離職しています。

2-4 離職した職員の勤務年数

問5 問4の離職者について、勤務年数ごとの内訳についてお答えください。

n=2,631

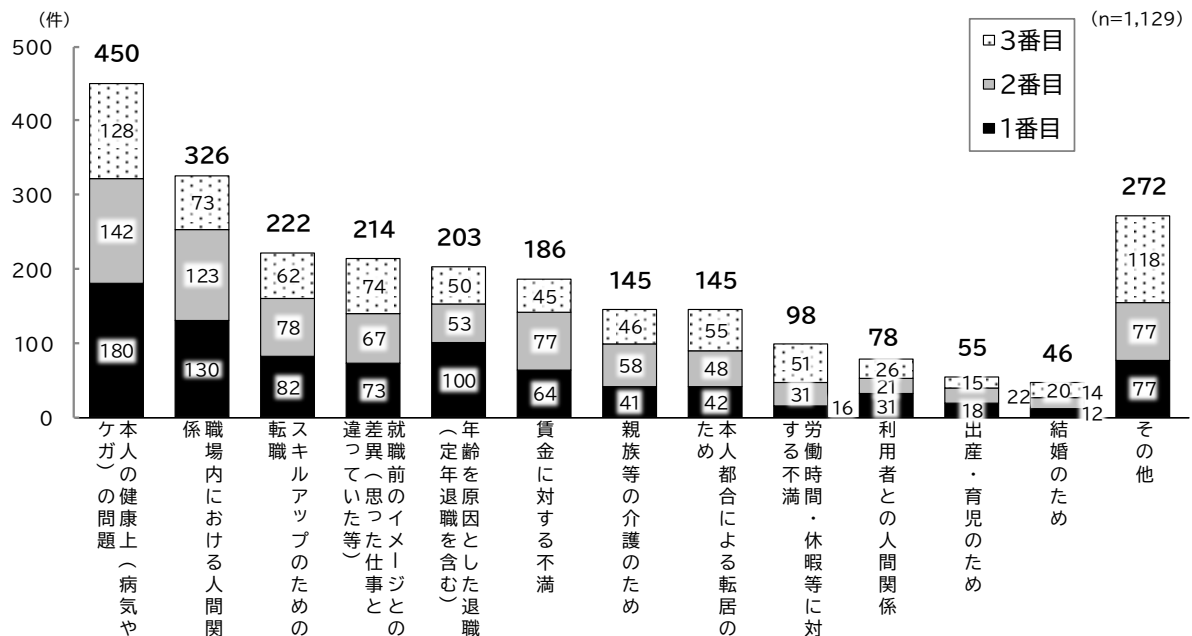
単位：％



離職者の勤務年数については、「1年未満」が最も高く、離職者の半数以上が3年以内に離職しています。

2-5 離職した職員の離職理由

問6 問4の離職者について、離職理由の上位3つをお答えください。

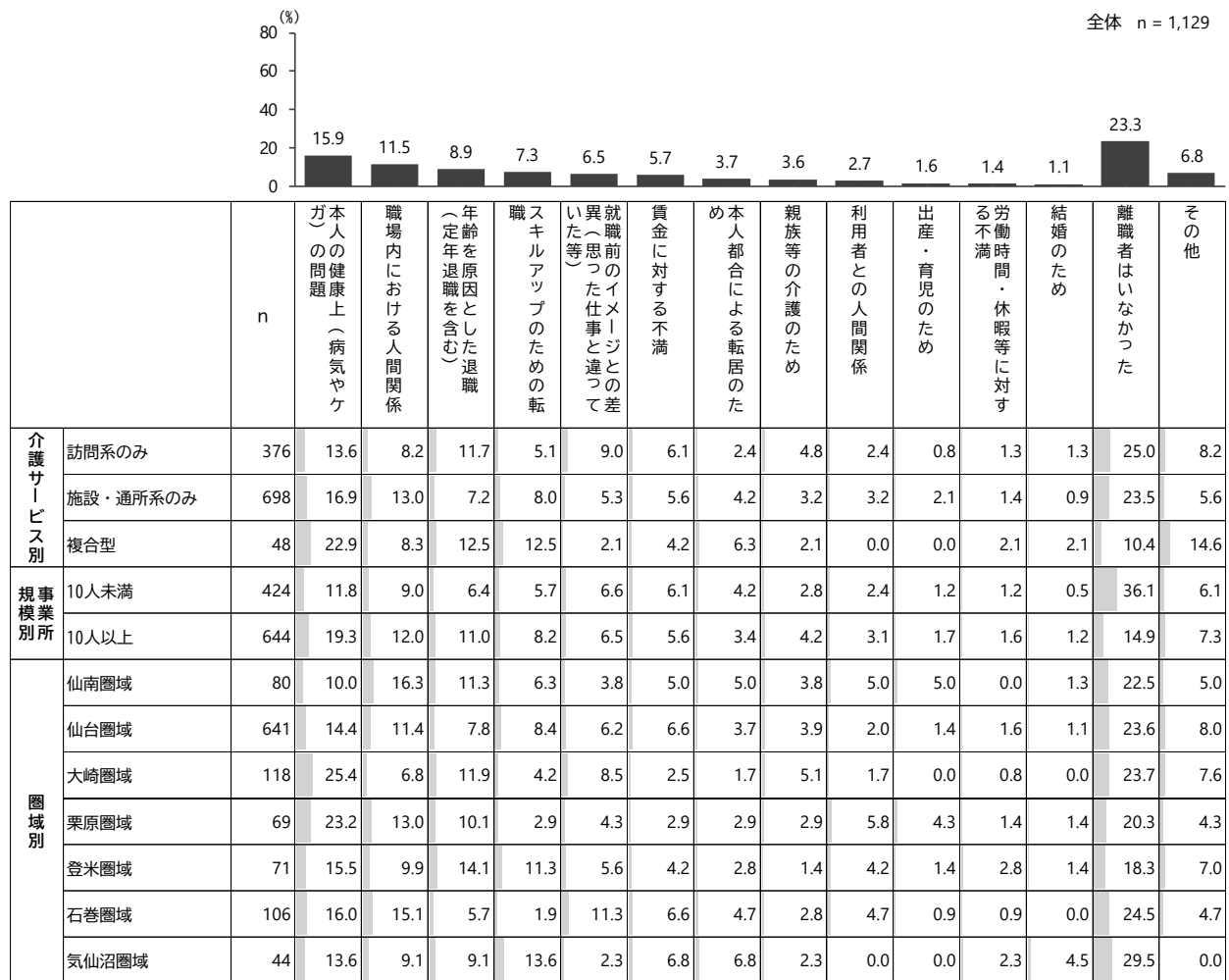


離職者の離職理由について上位3つまで挙げてもらったところ、「本人の健康上の問題」が最も多く、次いで「職場内における人間関係」、「スキルアップのための転職」となっています。

ただし、1番目に多い理由としては、「本人の健康上の問題」、「職場内における人間関係」に次いで、「年齢を原因とした退職」が多くなっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／離職した職員の離職理由

該当する人数が最も多い理由

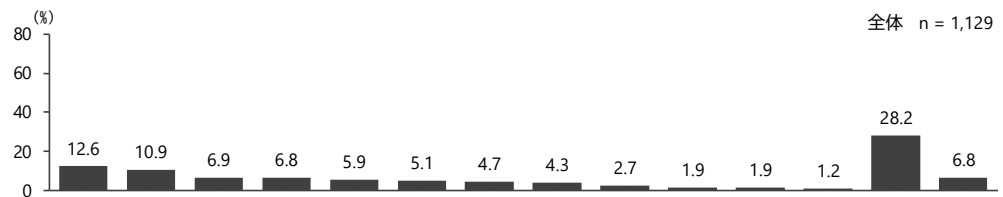


離職者の離職理由の該当する人数が最も多い理由について介護サービス別では、いずれも「本人の健康上の問題」と回答しており、訪問系よりも施設・通所系、複合型の事業所で多い傾向があります。

事業所規模別では、職員数 10 人以上の事業所では約 2 割の事業所で健康上の問題が理由で離職しています。

圏域別では、登米圏域で「年齢を原因とした退職」が「本人の健康上の問題」と同じ 1 割台半ばとなっています。

該当する人数が2番目に多い理由

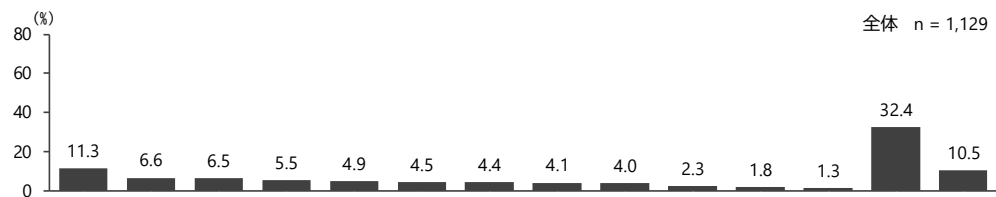


		n	本人の健康上（病気やケガ）の問題	職場内における人間関係	職スキルアップのための転職	賃金に対する不満	就職前のイメージとの差異（思った仕事と違っていた等）	親族等の介護のため	年齢を原因とした退職（定年退職を含む）	本人都合による転居のため	労働時間・休暇等に対する不満	利用者との人間関係	出産・育児のため	結婚のため	離職者はいなかった	その他
介護サービス別	訪問系のみ	376	10.9	9.3	6.9	7.2	6.4	5.3	4.5	4.5	4.3	1.9	1.9	1.1	27.7	8.2
	施設・通所系のみ	698	13.8	11.7	7.3	6.6	5.3	5.2	4.4	3.9	1.9	2.0	1.7	1.1	29.4	5.7
	複合型	48	6.3	10.4	2.1	6.3	12.5	4.2	10.4	8.3	2.1	0.0	6.3	4.2	16.7	10.4
規事業所別	10人未満	424	8.3	9.0	4.7	5.4	6.6	4.5	2.8	3.3	2.8	2.4	1.9	0.7	39.6	8.0
	10人以上	644	15.8	12.7	8.2	5.7	5.6	5.6	6.4	4.8	3.0	1.6	2.2	1.6	21.0	5.9
圏域別	仙南圏域	80	11.3	13.8	7.5	7.5	6.3	3.8	5.0	1.3	2.5	0.0	3.8	3.8	26.3	7.5
	仙台圏域	641	11.9	9.5	8.3	8.4	5.8	4.8	3.6	4.4	3.6	1.6	1.9	1.1	28.1	7.2
	大崎圏域	118	11.0	20.3	3.4	4.2	5.9	5.1	7.6	1.7	1.7	1.7	0.8	1.7	28.8	5.9
	栗原圏域	69	15.9	8.7	7.2	5.8	5.8	4.3	11.6	4.3	0.0	0.0	4.3	0.0	26.1	5.8
	登米圏域	71	15.5	9.9	9.9	7.0	2.8	5.6	2.8	2.8	1.4	7.0	1.4	0.0	25.4	8.5
	石巻圏域	106	15.1	9.4	1.9	0.9	11.3	7.5	4.7	6.6	2.8	2.8	1.9	0.0	29.2	5.7
	気仙沼圏域	44	13.6	9.1	2.3	4.5	0.0	6.8	4.5	11.4	0.0	2.3	0.0	4.5	36.4	4.5

離職者の2番目に多い離職理由として介護サービス別では、複合型で「就職前のイメージとの差異」が他と比べ高くなっています。

圏域別では、大崎圏域で「職場内における人間関係」が約2割と他の圏域と比べ高くなっています。

該当する人数が3番目に多い理由



		n	本人の健康上の問題 (病気やケガ)	就職前のイメージとの差異 (思った仕事と違って)	職場内における人間関係	スキルアップのための転職	本人都合による転居のため	労働時間・休暇等に対する不満	年齢を原因とした退職 (定年退職を含む)	親族等の介護のため	賃金に対する不満	利用者との人間関係	結婚のため	出産・育児のため	離職者はいなかった	その他
介護サービス別	訪問系のみ	376	13.0	6.1	5.6	4.3	3.5	6.1	4.3	4.0	2.9	2.7	0.8	1.3	31.6	13.8
	施設・通所系のみ	698	10.6	6.6	7.3	6.0	5.3	3.7	4.6	3.7	4.4	2.1	2.3	1.3	33.8	8.2
	複合型	48	8.3	10.4	2.1	6.3	10.4	4.2	4.2	10.4	6.3	2.1	2.1	0.0	20.8	12.5
事業規模別	10人未満	424	11.1	5.0	4.5	2.6	2.8	4.7	4.0	3.5	3.3	1.2	0.9	1.4	43.4	11.6
	10人以上	644	11.6	6.4	7.9	7.3	6.2	4.7	4.7	4.7	4.5	3.0	2.3	1.2	25.9	9.6
圏域別	仙南圏域	80	12.5	10.0	2.5	5.0	3.8	2.5	2.5	6.3	3.8	3.8	0.0	1.3	35.0	11.3
	仙台圏域	641	11.2	6.9	6.2	5.5	4.8	4.5	3.6	4.2	4.2	2.0	1.9	1.6	32.9	10.5
	大崎圏域	118	14.4	5.9	6.8	5.9	3.4	5.1	6.8	1.7	5.1	1.7	0.8	0.8	29.7	11.9
	栗原圏域	69	8.7	5.8	8.7	7.2	5.8	4.3	5.8	2.9	4.3	2.9	2.9	1.4	31.9	7.2
	登米圏域	71	15.5	5.6	11.3	5.6	1.4	4.2	4.2	4.2	1.4	1.4	2.8	1.4	31.0	9.9
	石巻圏域	106	8.5	3.8	7.5	4.7	6.6	5.7	6.6	4.7	3.8	2.8	1.9	0.9	30.2	12.3
	気仙沼圏域	44	6.8	6.8	2.3	4.5	11.4	4.5	6.8	4.5	2.3	4.5	2.3	0.0	36.4	6.8

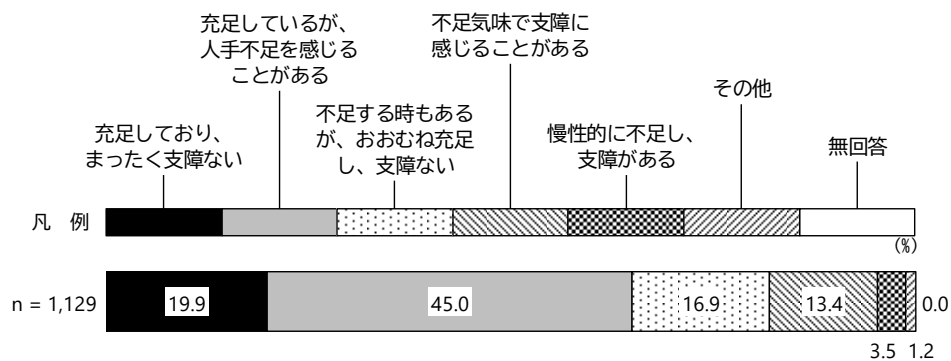
離職者の3番目に多い離職理由として介護サービス別・事業所規模別・圏域別のいずれにおいても、「本人の健康上の問題」「就職前のイメージとの差異」と回答した割合が高くなっています。

また、複合型では「本人都合による転居のため」「親族等の介護のため」、気仙沼圏域では「本人都合による転居のため」の割合が高くなっています。

3 職員の確保・定着対策

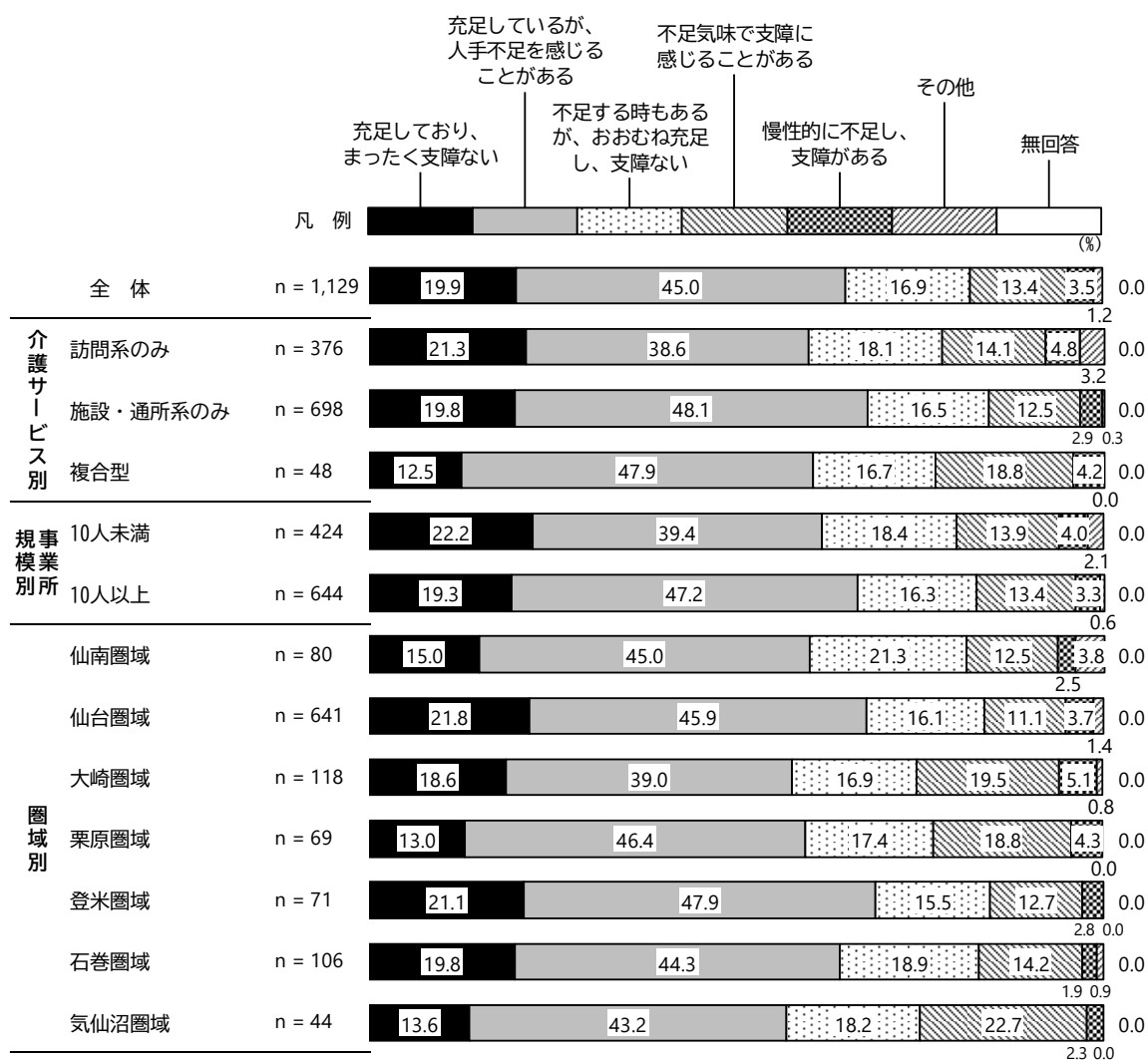
3-1 法定の配置基準に対する介護人材の充足度合い

問7 貴事業所の、法定の配置基準に対する介護人材の充足の度合いについて、お答えください。（1つまで選択）



法定の配置基準に対する介護人材の充足度合いについては、「充足しているが、人手不足を感じることもある」が45.0%と最も高く、次いで「充足しており、まったく支障ない」(19.9%)、「不足する時もあるが、おおむね充足し、支障ない」(16.9%)となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／法定の配置基準に対する介護人材の充足度合い



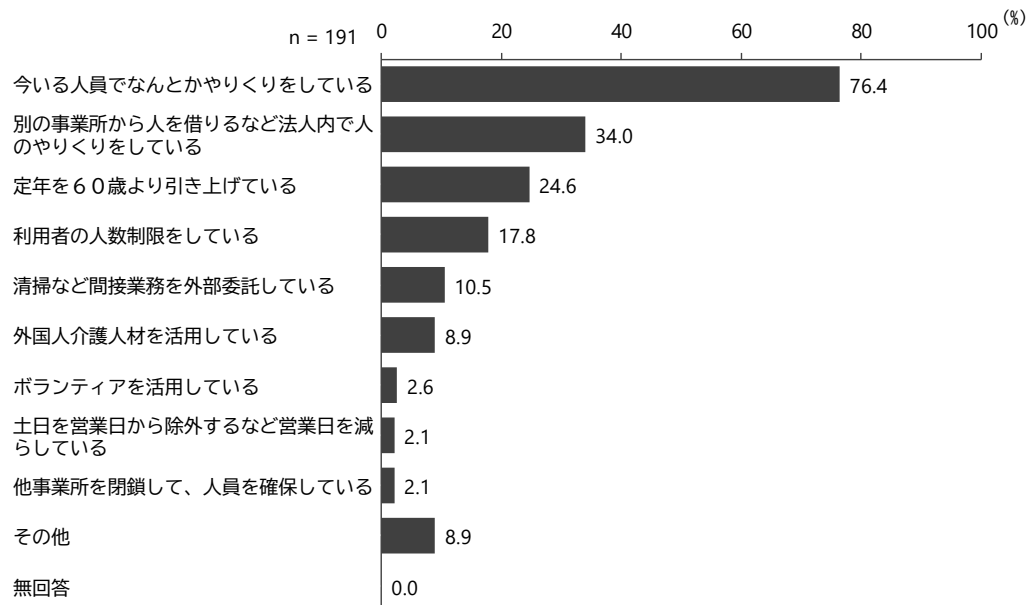
法定の配置基準に対する介護人材の充足度合いについて、介護サービス別では、大きな傾向の差は見られないものの、どのサービス種別でも1～2割程度の事業所が人材不足で支障をきたしています。

圏域別では、大崎圏域と栗原圏域、気仙沼圏域で、2割を超える事業所が人材不足で支障が出ています。

3-2 求人募集以外での従業員不足への対応状況

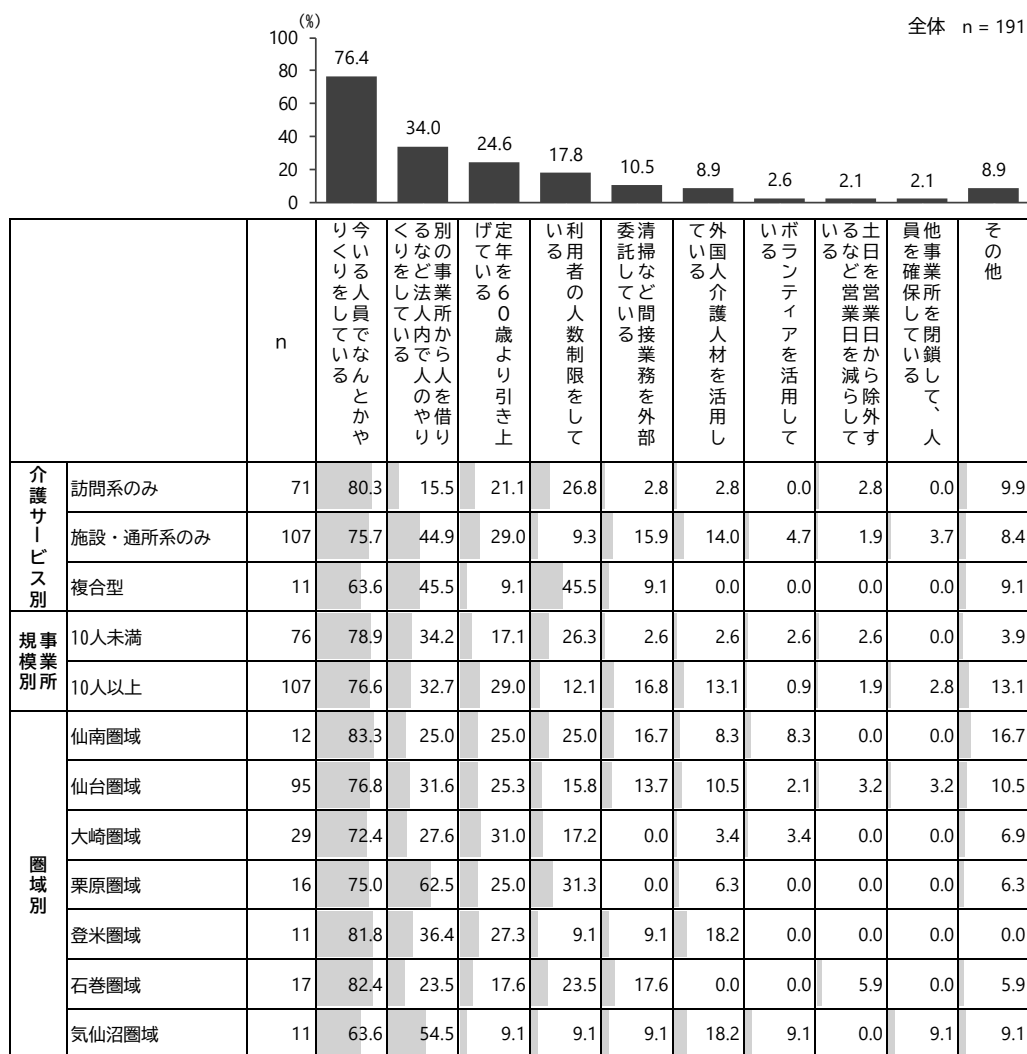
問8 【問7で「4. 不足気味で支障に感じることもある」「5. 慢性的に不足し、支障がある」とお答えの方にお伺いします】

介護人材の不足について、求人募集以外ではどのような対応を行っていますか。（あてはまるものすべてを選択）



求人募集以外での従業員不足への対応状況については、「今いる人員でなんとかやりくりをしている」が76.4%と最も高く、次いで「別の事業所から人を借りるなど法人内で人のやりくりをしている」（34.0%）、「定年を60歳より引き上げている」（24.6%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／求人募集以外での従業員不足への対応状況

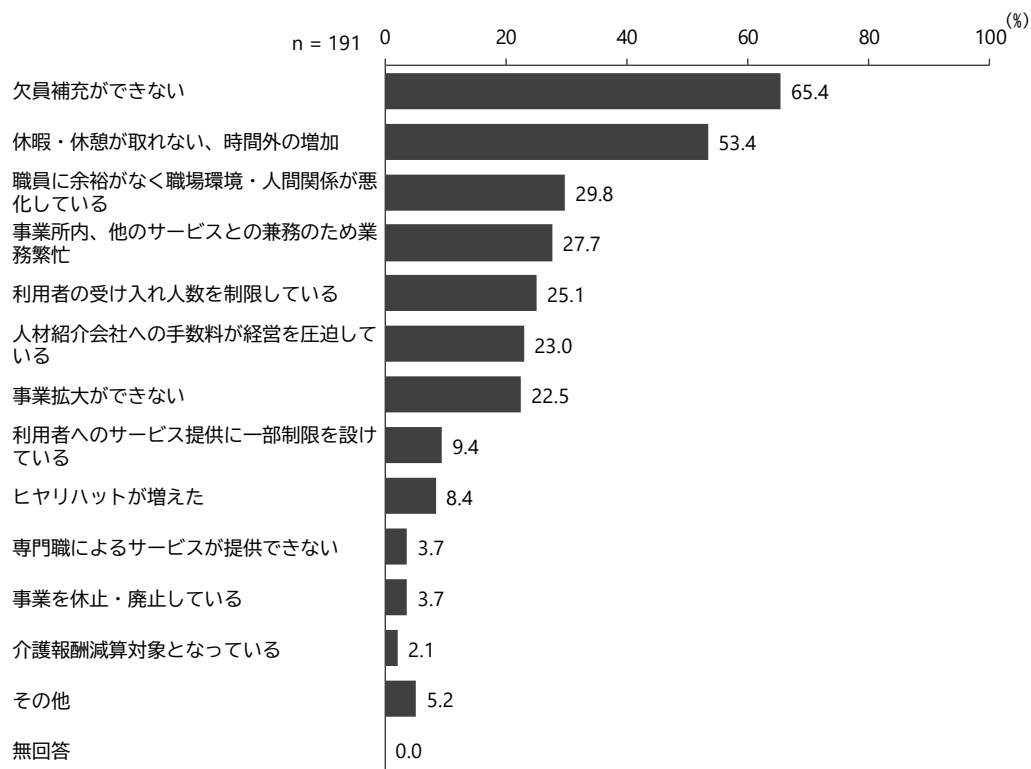


求人募集以外での従業員不足への対応状況について、介護サービス別・事業所規模別では、施設・通所系や、職員数10人以上の事業所の約3割が定年を60歳より引き上げていて対応しています。また、複合型の4割台半ばが「利用者の人数制限をしている」と回答しています。

3-3 職員不足のために生じている問題

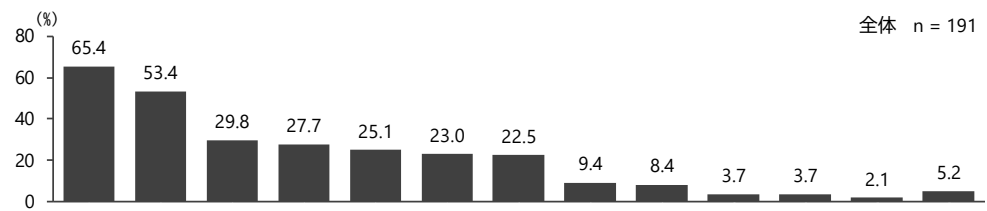
問9 【問7で「4. 不足気味で支障に感じることがある」「5. 慢性的に不足し、支障がある」とお答えの方にお伺いします】

介護人材が不足しているために生じている問題がありますか。（あてはまるものすべてを選択）



職員不足のために生じている問題については、「欠員補充ができない」が 65.4%と最も高く、次いで「休暇・休憩が取れない、時間外の増加」（53.4%）、「職員に余裕がなく職場環境・人間関係が悪化している」（29.8%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／職員不足のために生じている問題



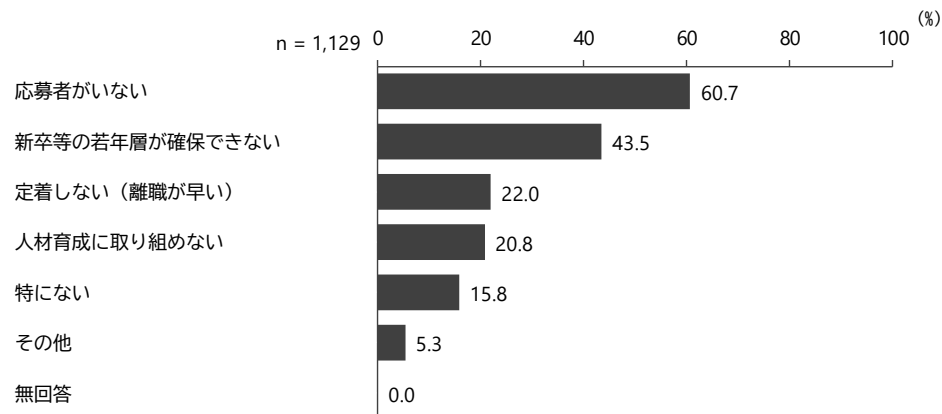
		n	欠員補充 ができない	休暇・休 憩の増加 が取れない	環境・人 間関係が 悪化して いる	業務の兼 務・他の 業務に余 暇がなく 職場環境 が悪化し ている	利用者の 受け入れ 人数を制 限してい る	人材紹介 会社への 手数料が 経営を圧 迫してい る	事業拡大 ができない	利用者へ のサービス 提供に一 部制限を 設けてい る	ヒヤリハ ットが増 えた	専門職に よるサー ビスが提 供できな い	事業を休 止・廃止 してい る	介護報酬 減算対象 となっ ている	その他
介護サ ービス 別	訪問系のみ	71	70.4	46.5	18.3	25.4	39.4	11.3	40.8	8.5	2.8	1.4	1.4	2.8	4.2
	施設・通所系のみ	107	62.6	58.9	38.3	29.0	12.1	31.8	12.1	10.3	12.1	5.6	4.7	1.9	5.6
	複合型	11	63.6	45.5	27.3	36.4	63.6	18.2	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1
規 事 模 業 別 所	10人未満	76	69.7	51.3	27.6	28.9	34.2	13.2	27.6	9.2	6.6	2.6	2.6	2.6	2.6
	10人以上	107	61.7	56.1	29.9	29.0	19.6	29.9	19.6	9.3	9.3	4.7	3.7	1.9	7.5
圏 域 別	仙南圏域	12	50.0	50.0	41.7	25.0	33.3	33.3	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3
	仙台圏域	95	70.5	50.5	28.4	25.3	20.0	26.3	27.4	8.4	8.4	5.3	3.2	2.1	8.4
	大崎圏域	29	44.8	48.3	27.6	31.0	31.0	13.8	13.8	13.8	6.9	6.9	3.4	3.4	0.0
	栗原圏域	16	75.0	75.0	37.5	37.5	37.5	6.3	18.8	12.5	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0
	登米圏域	11	63.6	81.8	45.5	18.2	27.3	9.1	18.2	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0
	石巻圏域	17	76.5	41.2	29.4	23.5	29.4	35.3	23.5	5.9	11.8	0.0	5.9	0.0	5.9
	気仙沼圏域	11	63.6	54.5	9.1	45.5	18.2	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0

職員不足のために生じている問題について、介護サービス別では、訪問系の事業所で「事業拡大ができない」が約4割と、他のサービス種別と比べて高くなっています。

圏域別では、仙南圏域、登米圏域で4割以上の事業所が「職員に余裕がなく職場環境・人間関係が悪化している」と回答しています。

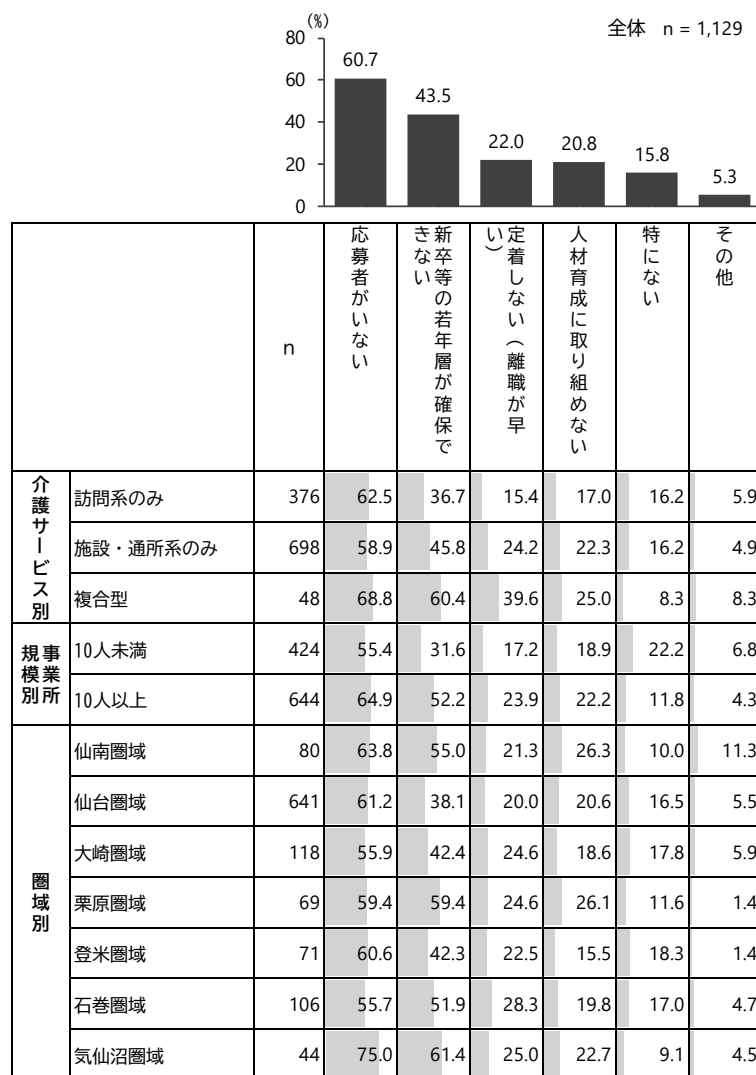
3-4 介護人材の確保で困っていること

問 10 貴事業所で、介護人材の確保に関して困っていることは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



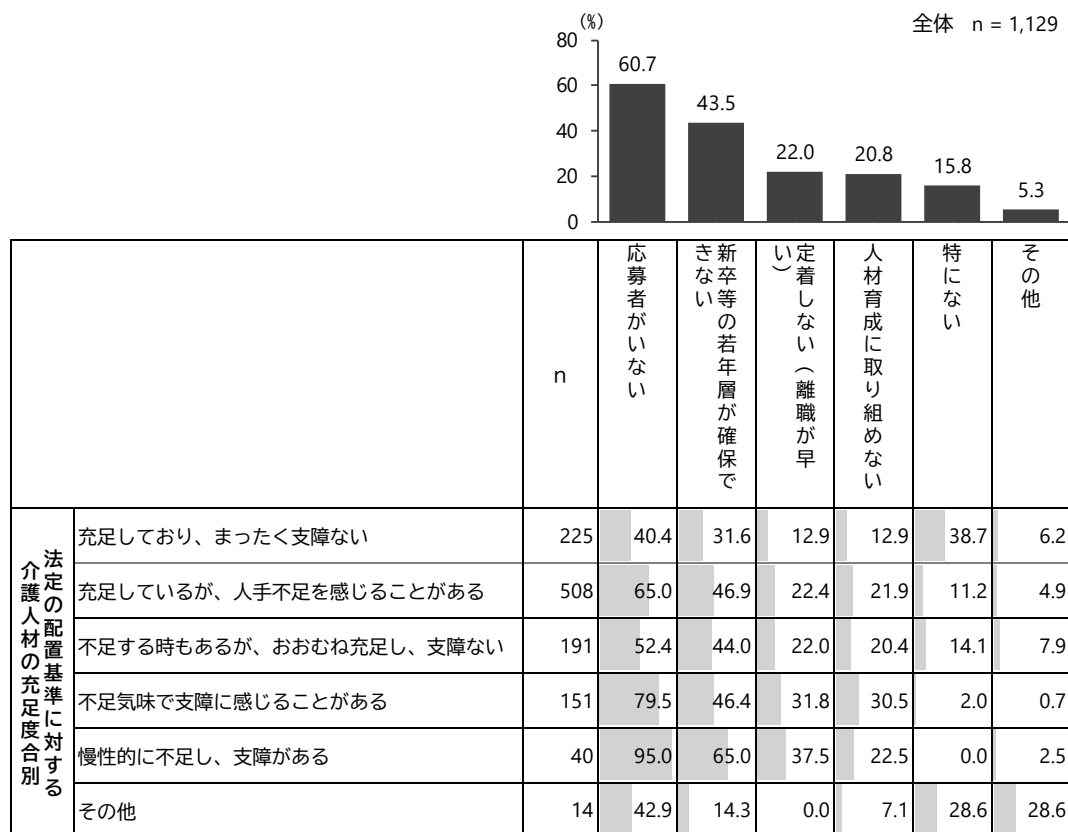
介護人材の確保で困っていることについては、「応募者がいない」が 60.7%と最も高く、次いで「新卒等の若年層が確保できない」（43.5%）、「定着しない（離職が早い）」（22.0%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護人材の確保で困っていること



介護人材の確保で困っていることについて、介護サービス別・事業所規模別・圏域別のいずれにおいても、最も多い理由は「応募者がいない」となっています。

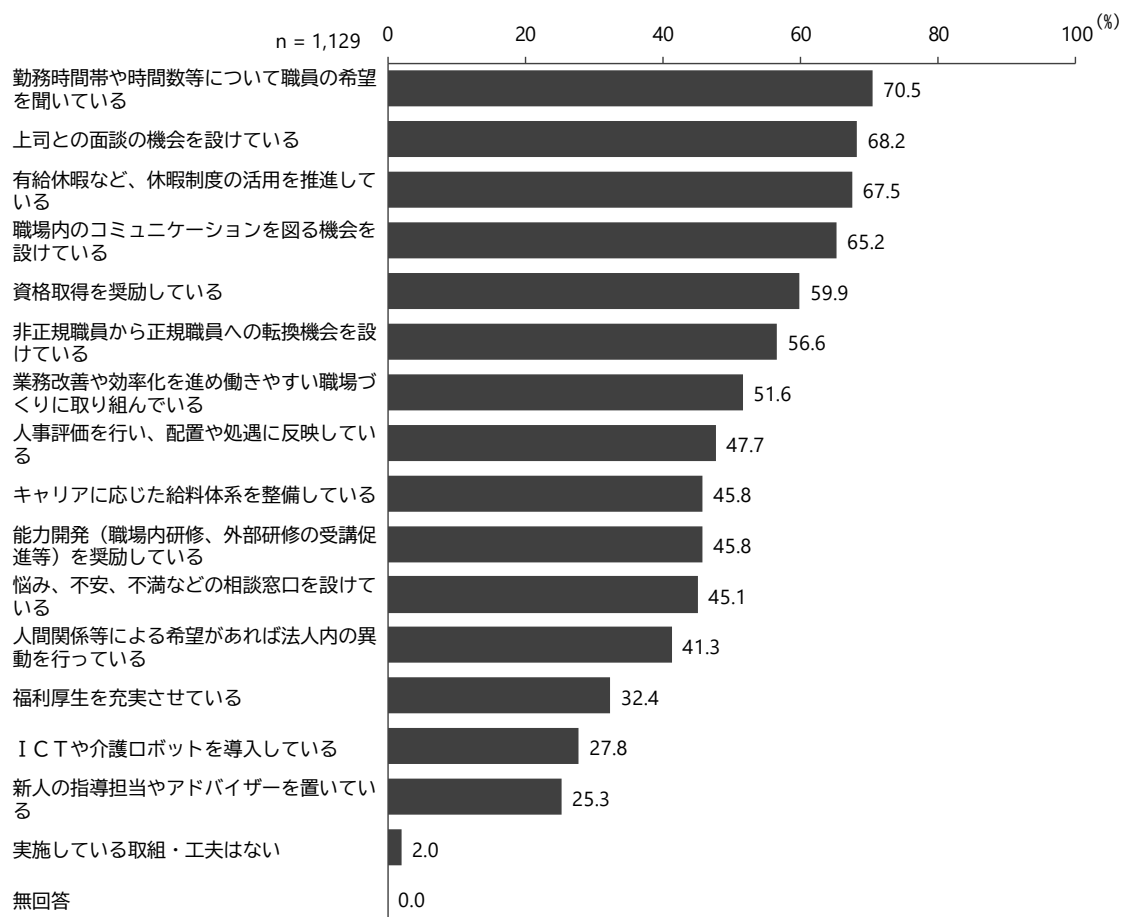
◆法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別／介護人材の確保で困っていること



介護人材の確保で困っていることについて、法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別では、介護人材不足で支障をきたしている事業所（「不足気味で支障に感じることもある」、「慢性的に不足し、支障がある」）では、「定着しない（離職が早い）」がそれぞれ3割を超えています。

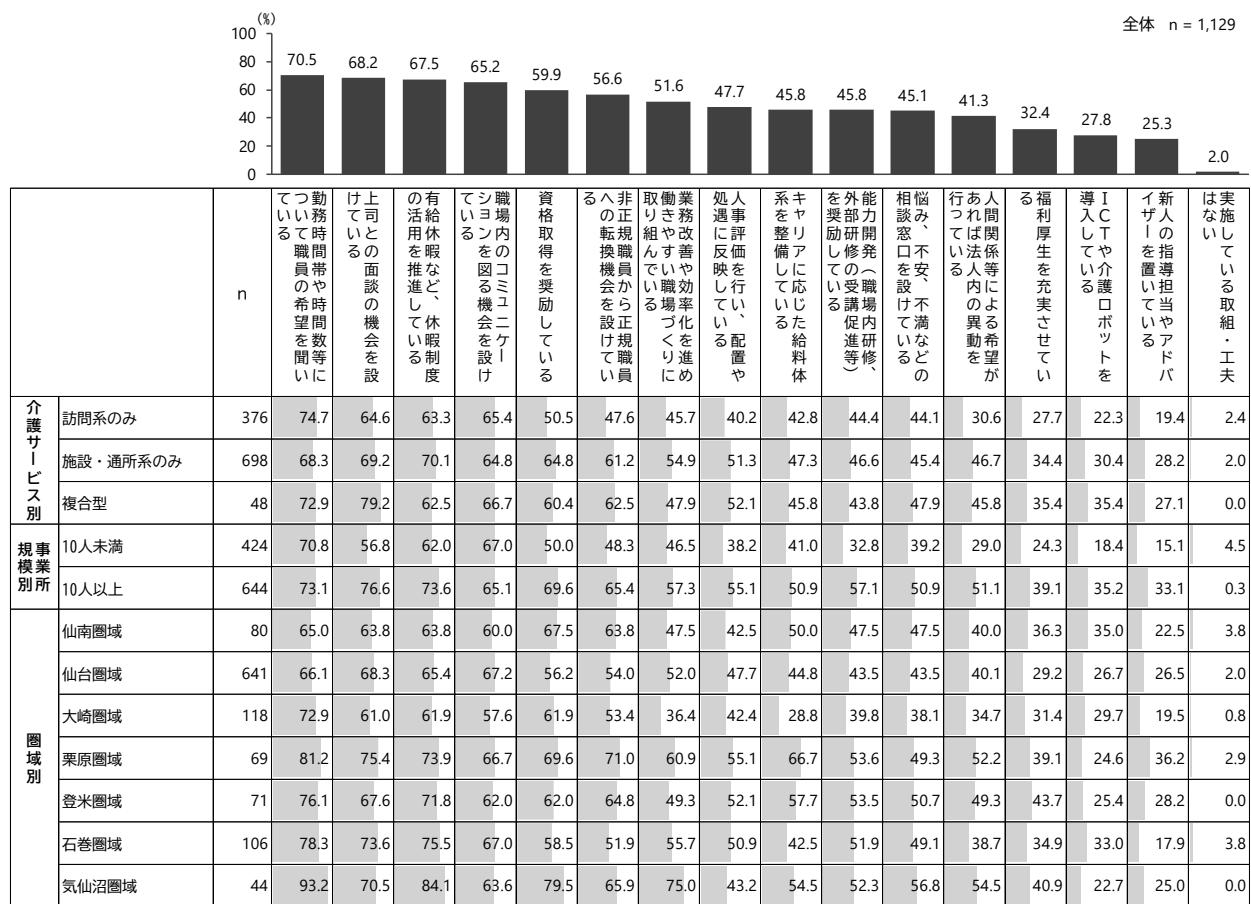
3-5 定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容

問 11 介護職員の定着・退職防止のために、貴事業所で行っていることをお答えください。（あてはまるものすべてを選択）



定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容については、「勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている」が70.5%と最も高く、次いで「上司との面談の機会を設けている」（68.2%）、「有給休暇など、休暇制度の活用を推進している」（67.5%）となっています。

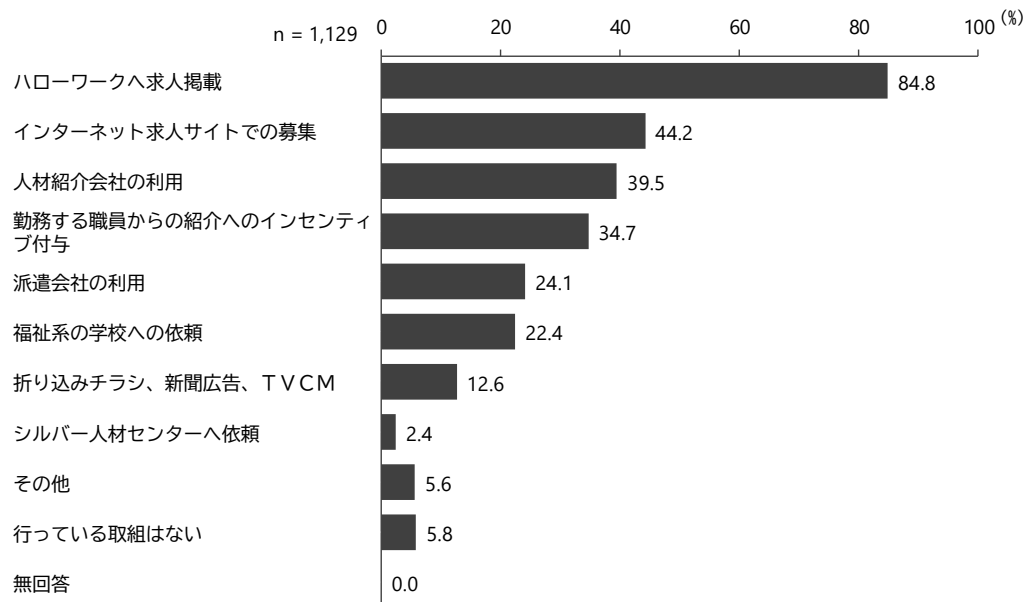
◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／定着・離職防止のための取組・工夫内容



定着・離職防止のために実施されている取組・工夫内容について、介護サービス別・事業所規模別では、複合型や、職員数 10 人以上の事業所で「上司との面談の機会を設けている」割合が高くなっています。

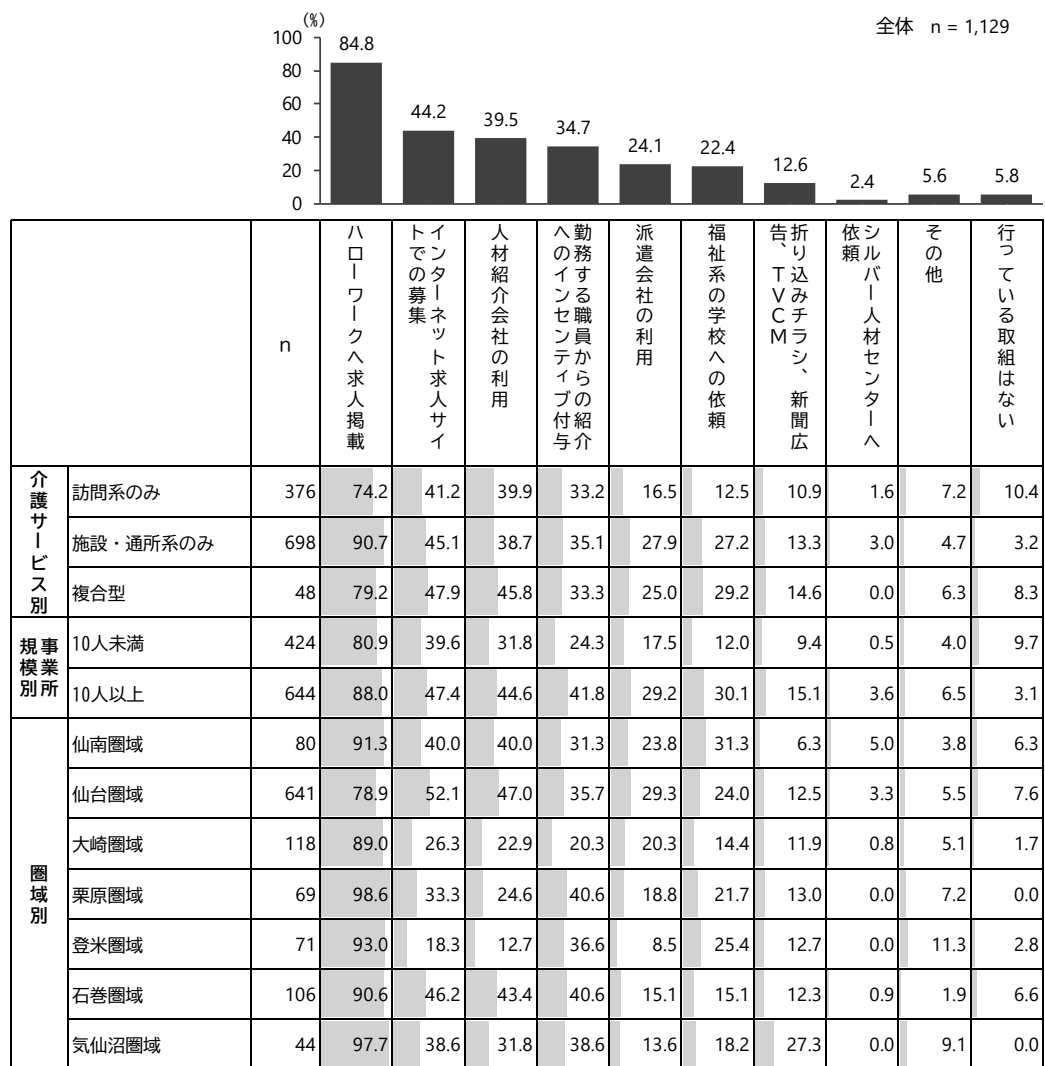
3-6 職員採用のためにやっている取組

問 12 介護職員採用について、どのような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてを選択）



職員採用のためにやっている取組については、「ハローワークへ求人掲載」が 84.8%と最も高く、次いで「インターネット求人サイトでの募集」(44.2%)、「人材紹介会社の利用」(39.5%)となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／職員採用のための取組

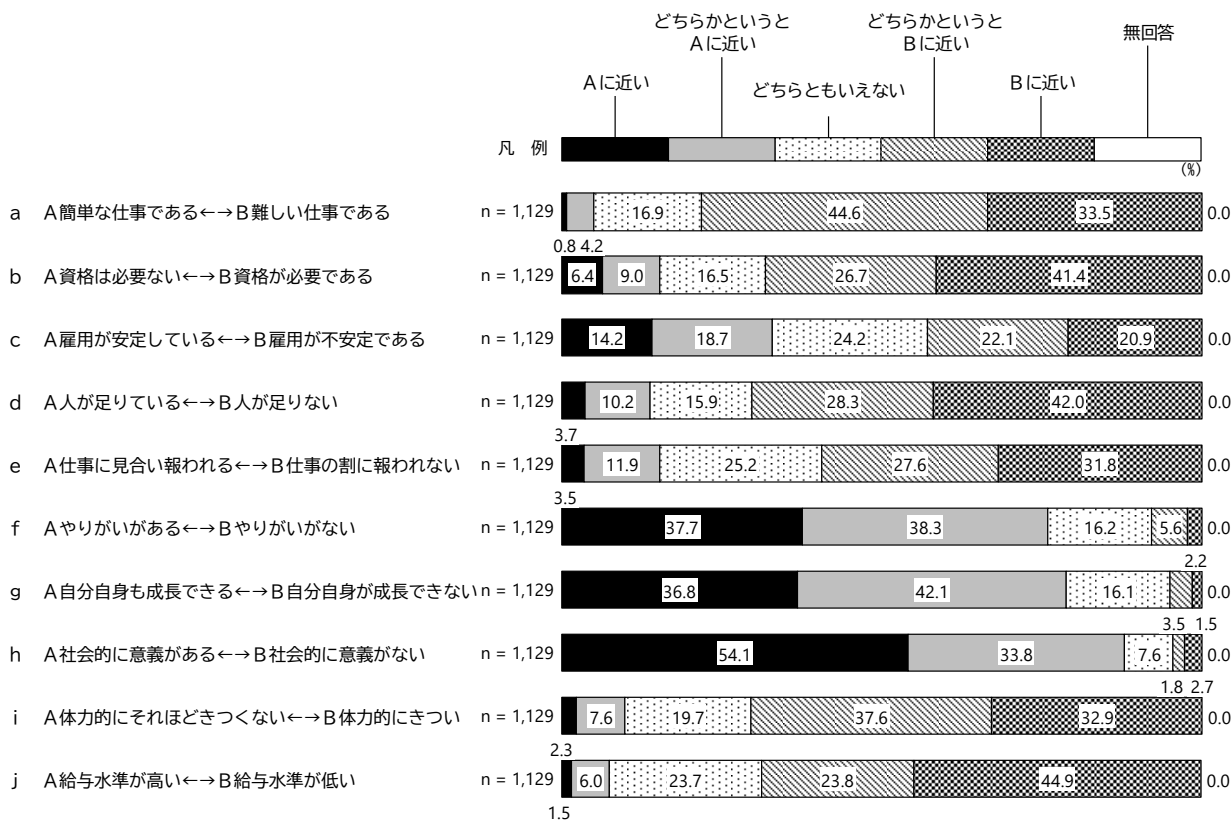


職員採用のために行っている取組について、介護サービス別・事業所規模別では、「ハローワークへ求人掲載」が最も多くなっており、施設・通所系や、職員数10人以上の事業所では約9割の事業所がハローワークに求人を掲載しています。

圏域別では、仙台圏域の事業所で「インターネット求人サイトでの募集」が5割強となっています。

3-7 介護職のイメージ

問 13 「あなたが感じる「介護職」のイメージはどのようなものですか。以下にあげる言葉の対のどちらに近いかお答えください。（各項目それぞれ1つ選択）



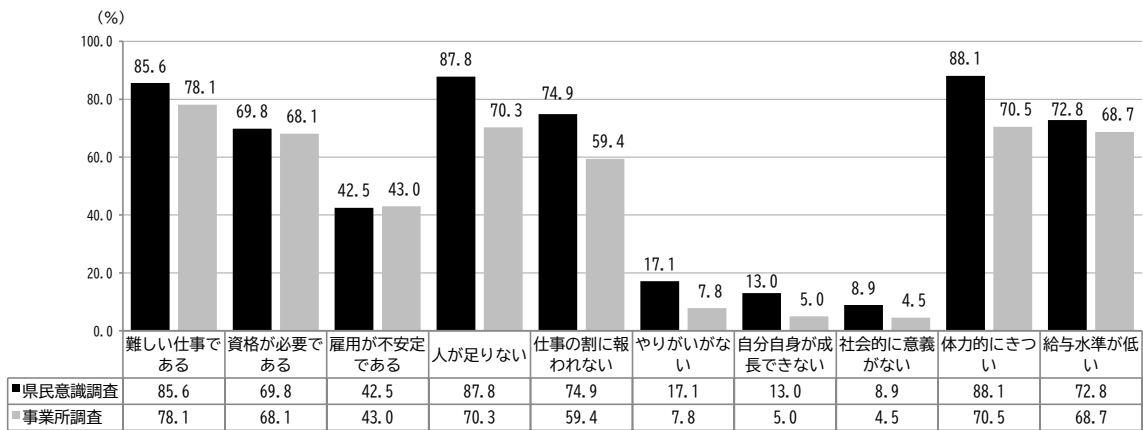
本設問においては、介護事業所実態調査・県民意識調査で同様の設問を設定しています。
介護職のイメージについて、ネガティブイメージ（「Bに近い」＋「どちらかというBに近い」）では、「難しい仕事である」「体力的にきつい」「人が足りない」の順に高くなっており、県民意識調査と順位の違いはあるものの、上位3つは同じ項目となっています。

下位3つの項目についても「やりがいがない」「自分自身が成長できない」「社会的に意義がない」で共通となっています。

＊ポジティブイメージ：（「Aに近い」＋「どちらかというAに近い」）

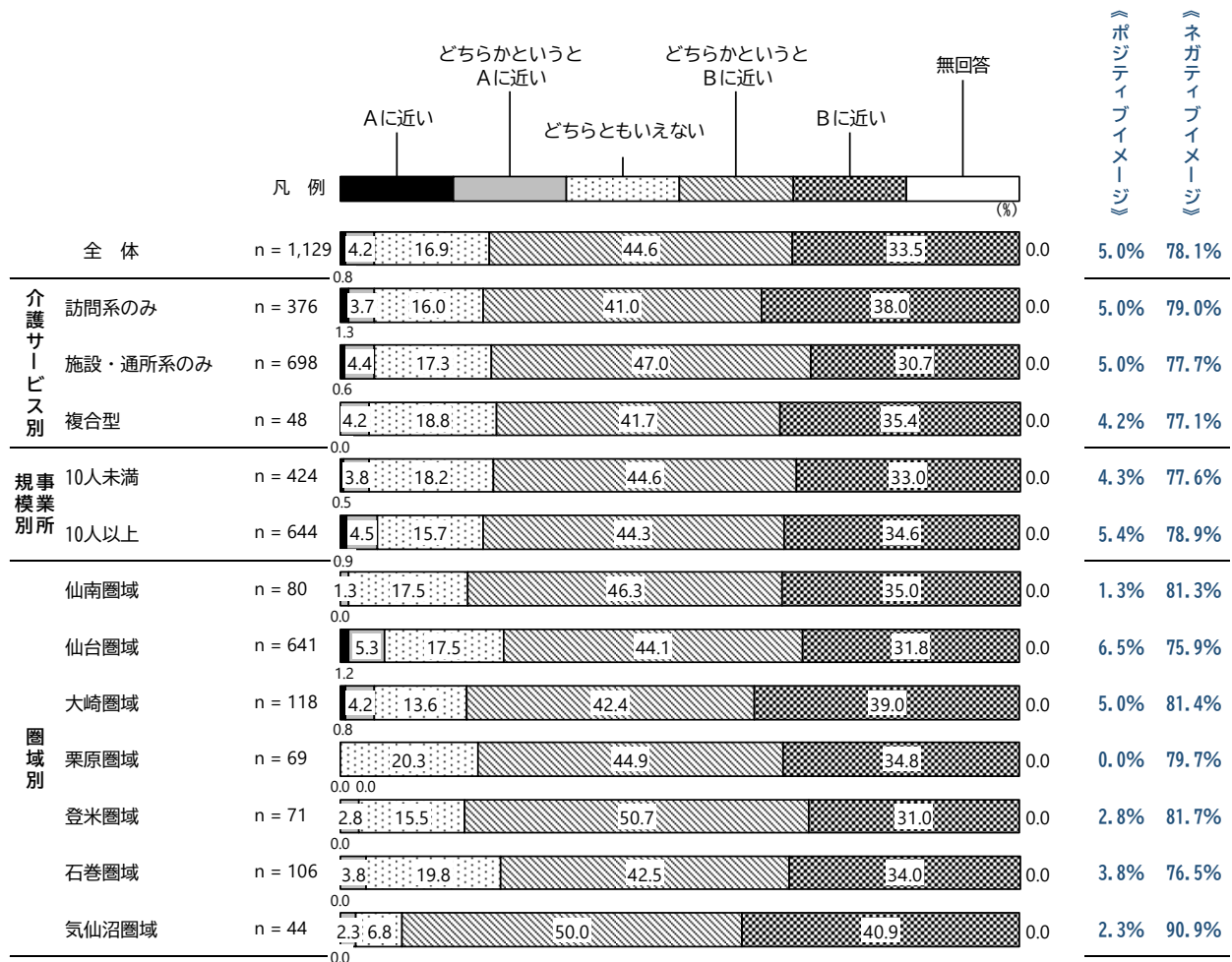
＊ネガティブイメージ：（「Bに近い」＋「どちらかというBに近い」）

◆県民意識調査、介護事業所実態調査／介護職のイメージ（ネガティブイメージ）



◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護職のイメージ

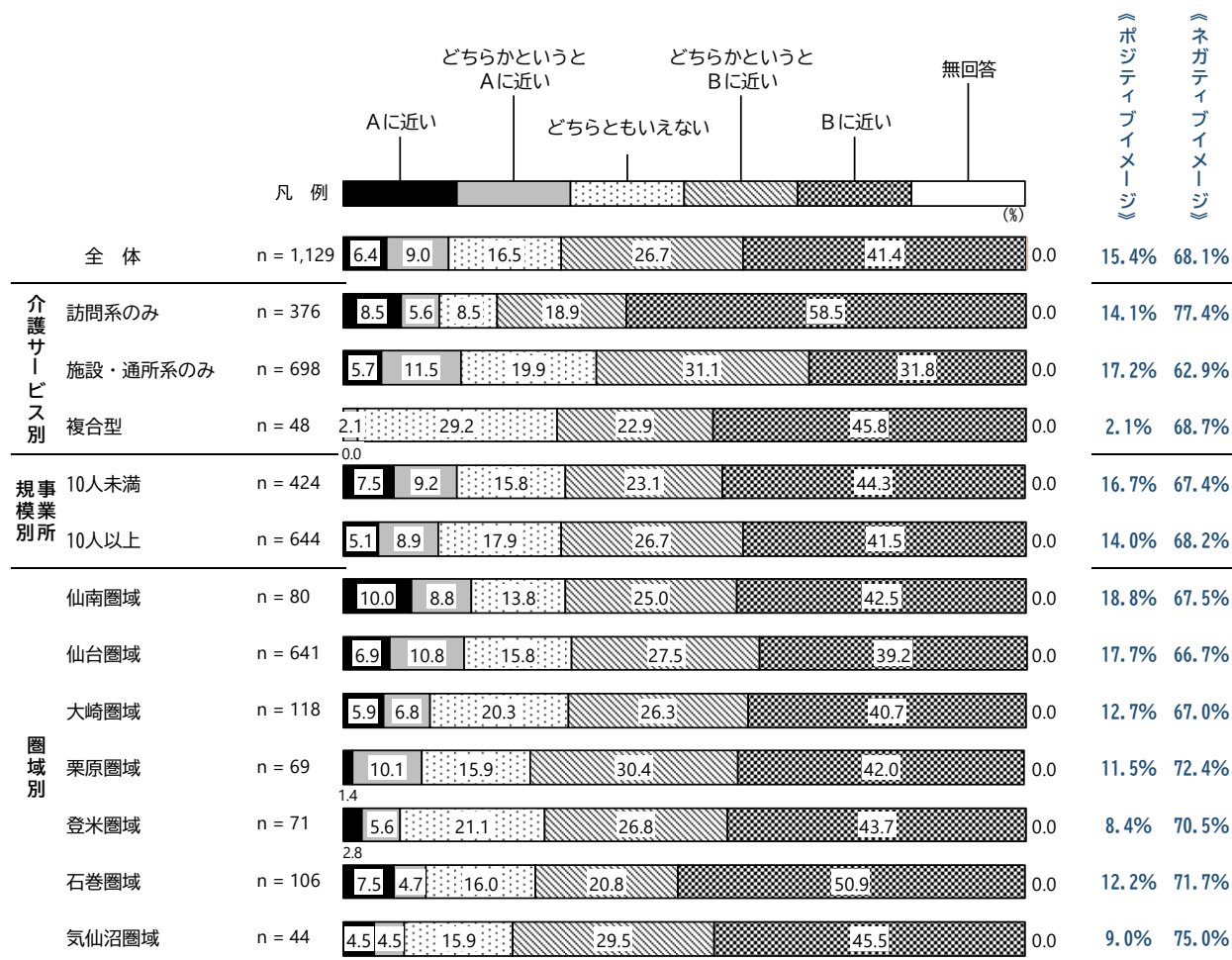
a A簡単な仕事である↔B難しい仕事である



介護職のイメージ「a A簡単な仕事である↔B難しい仕事である」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれもネガティブイメージ「難しい仕事である」が7割を超えています。

圏域別では、仙台圏域、大崎圏域の事業所で、ポジティブイメージ「簡単な仕事である」の割合が、他の圏域と比べ高くなっています。

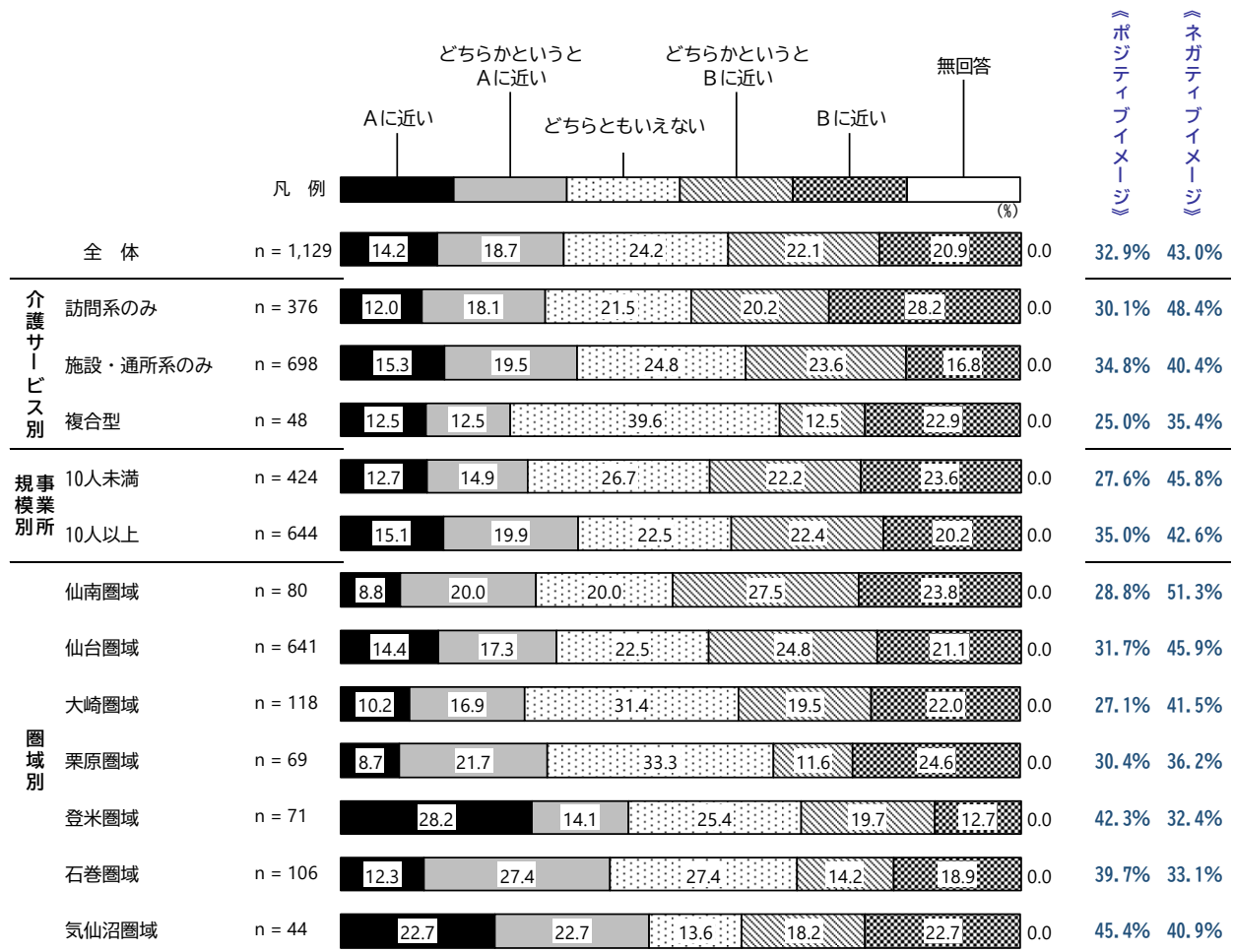
b A資格は必要ない←→B資格が必要である



介護職のイメージ「b A資格は必要ない←→B資格が必要である」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれも資格が必要なイメージの割合が高く、訪問系の事業所では8割弱となっています。

圏域別では、仙南圏域、仙台圏域の事業所で、ポジティブイメージ「資格は必要ない」の割合が、他の圏域と比べ高くなっています。

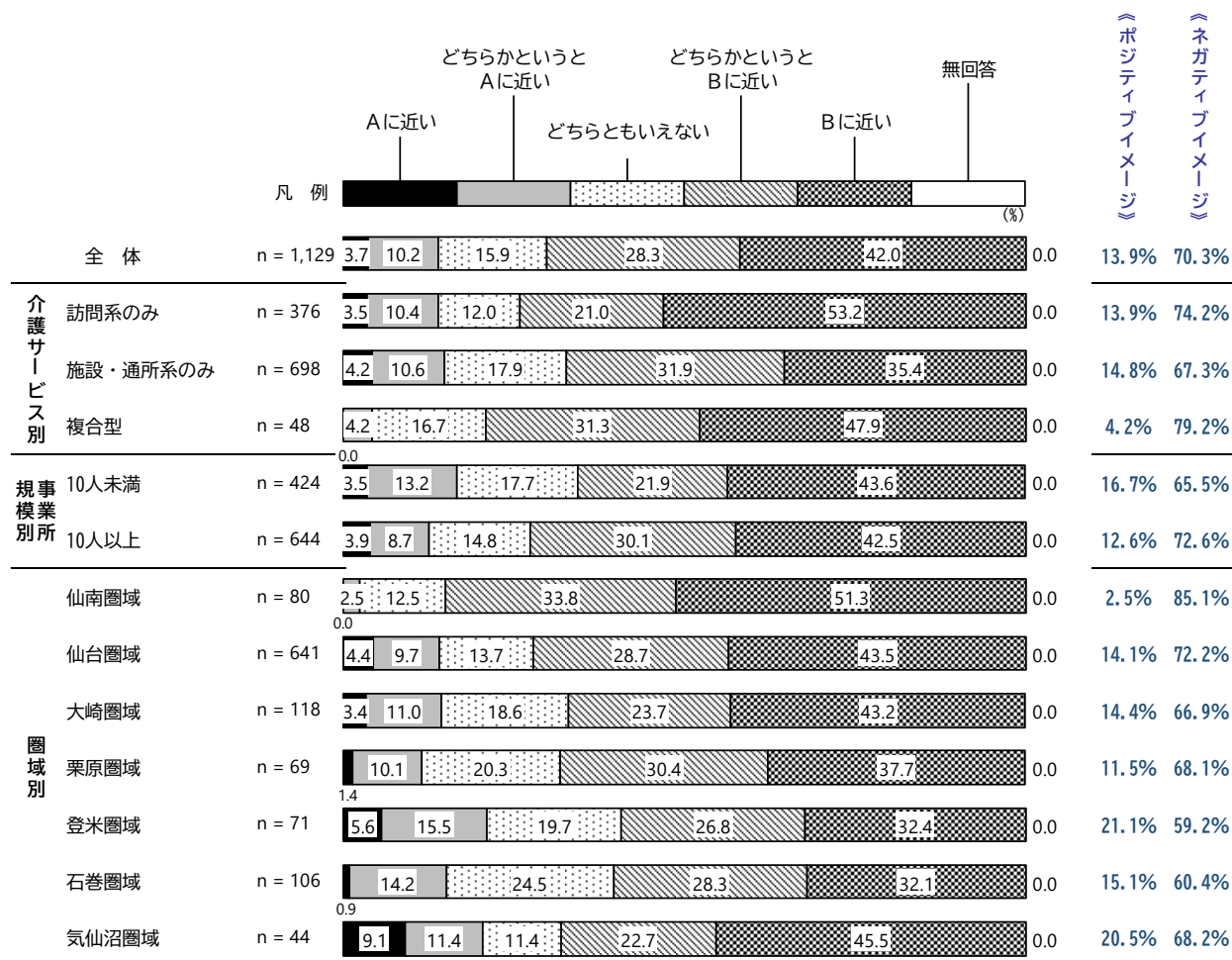
c A雇用が安定している←→B雇用が不安定である



介護職のイメージ「c A雇用が安定している←→B雇用が不安定である」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれもネガティブイメージ「雇用が不安定である」の割合が高く、訪問系の約5割の事業所で雇用が不安定のイメージと回答しています。

圏域別では、登米圏域、石巻圏域、気仙沼圏域の事業所で、ポジティブイメージ「雇用が安定している」の割合が、ネガティブイメージ「雇用が不安定である」の割合を上回っています。

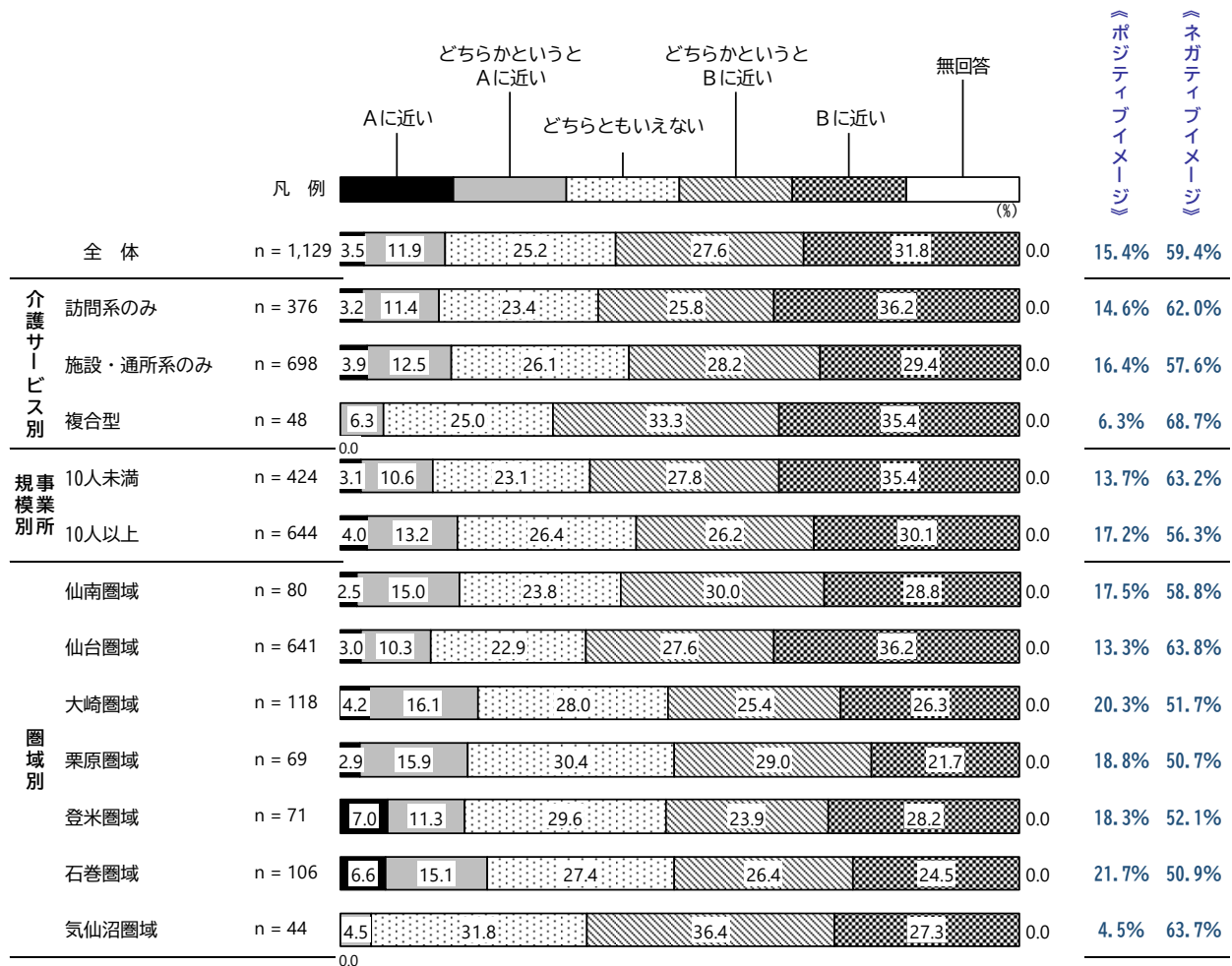
d A人が足りている↔B人が足りない



介護職のイメージ「d A人が足りている↔B人が足りない」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれもネガティブイメージ「人が足りない」の割合が高く、複合系の約8割の事業所で人材不足のイメージと回答しています。

圏域別では、仙南圏域の事業所で、ポジティブイメージ「人が足りている」の割合が、他の圏域と比べ低くなっています。

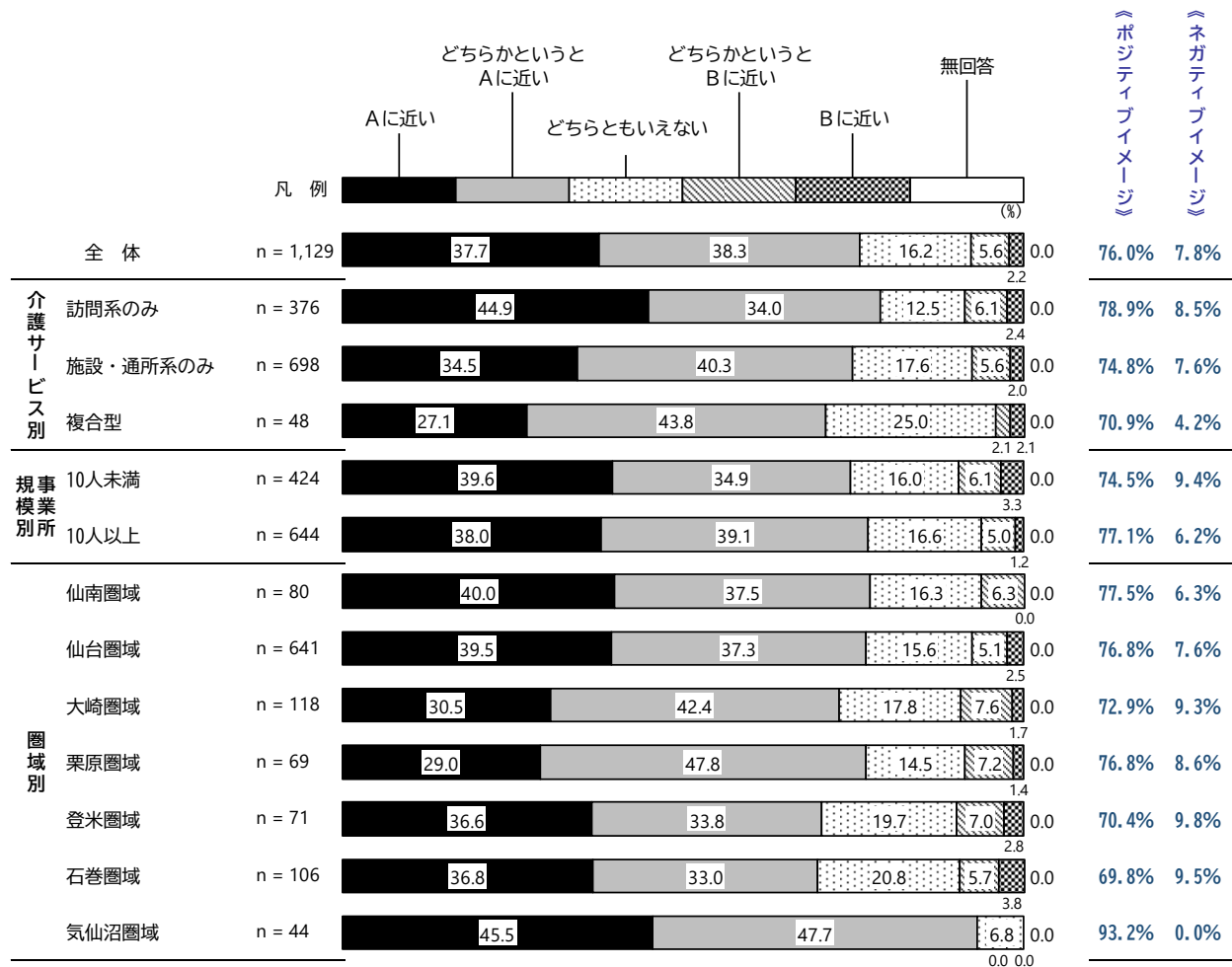
e A仕事に見合い報われる←→B仕事の割に報われない



介護職のイメージ「e A仕事に見合い報われる←→B仕事の割に報われない」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれもネガティブイメージ「仕事の割に報われない」の割合が高くなっています。

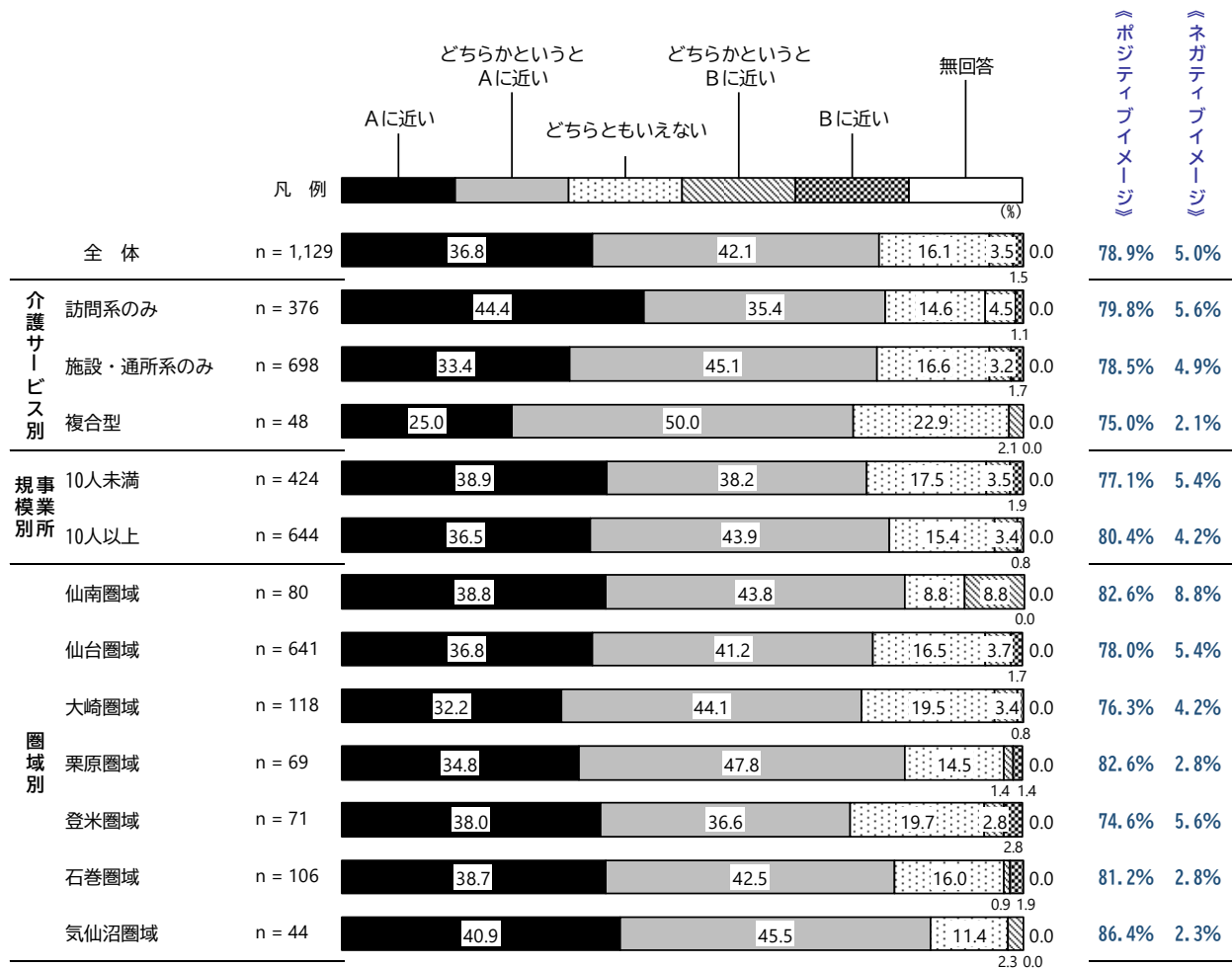
圏域別では、大崎圏域、石巻圏域の事業所のうち約2割がポジティブイメージ「仕事に見合い報われる」と回答しており、他の圏域と比べ高くなっています。

f Aやりがいがある←→Bやりがいがない



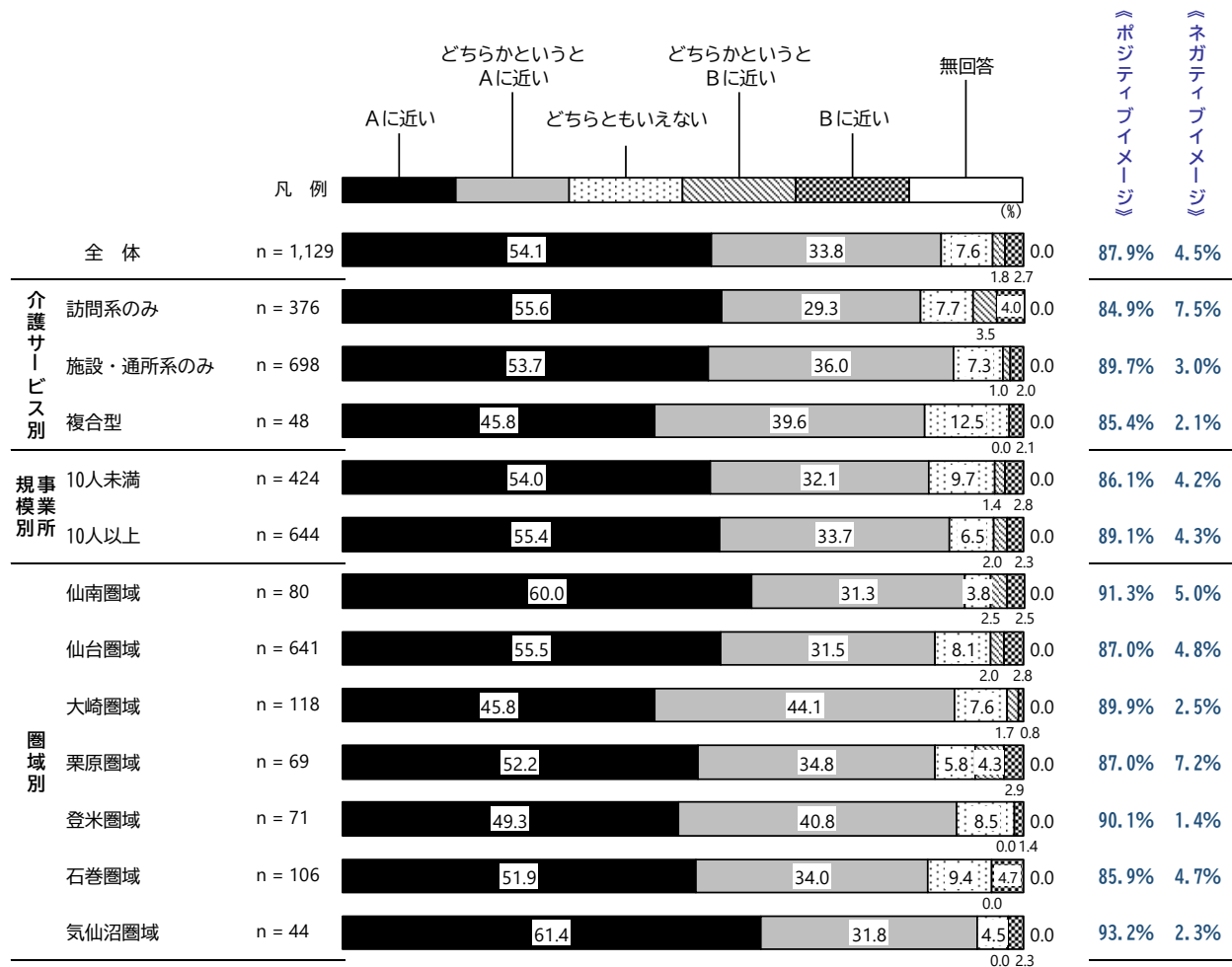
介護職のイメージ「f Aやりがいがある←→Bやりがいがない」について、介護サービス別・事業所規模別・圏域別では、いずれもポジティブイメージ「やりがいがある」の割合が高くなっています。

g A自分自身も成長できる←→B自分自身が成長できない



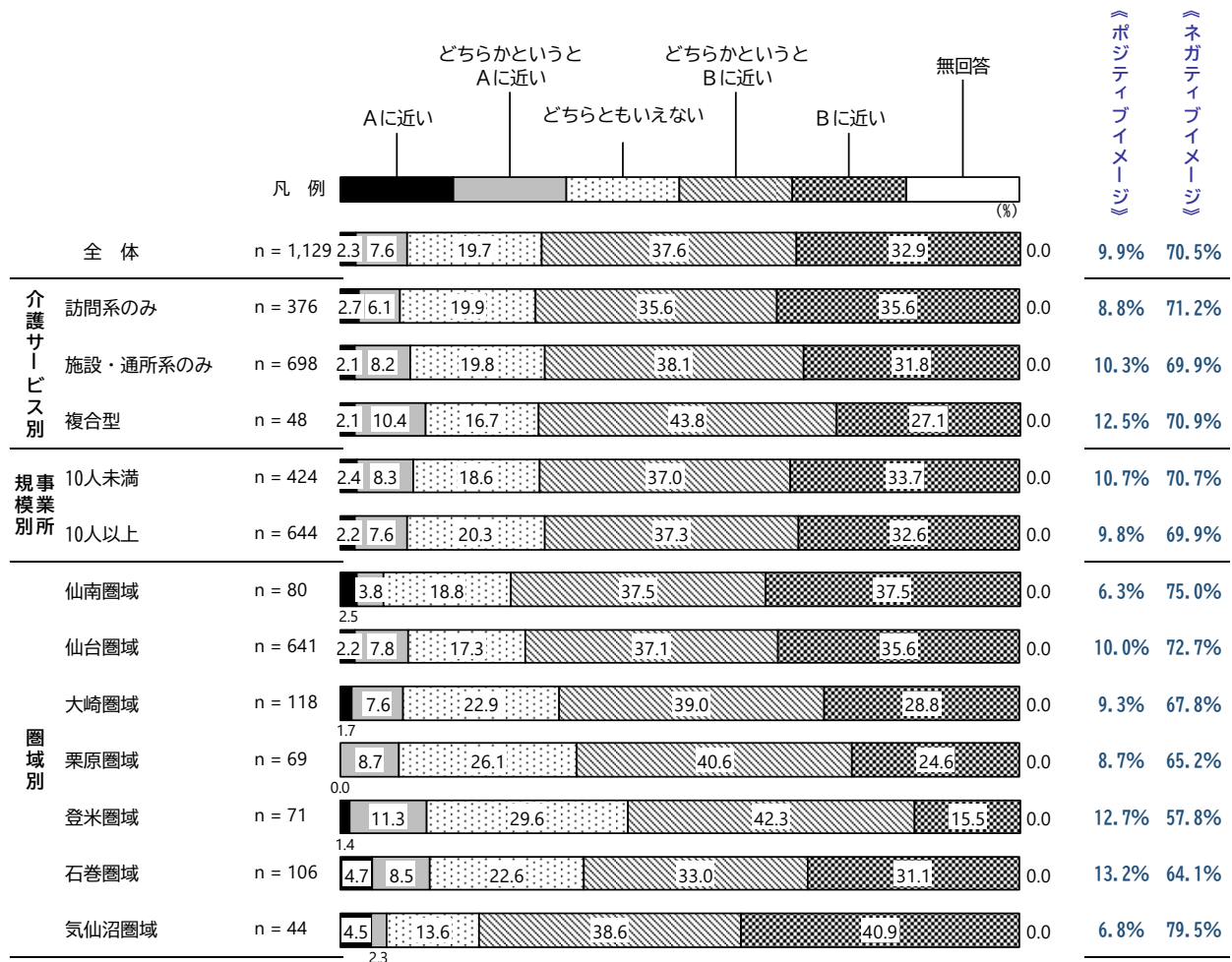
介護職のイメージ「g A自分自身も成長できる←→B自分自身が成長できない」について、介護サービス別・事業所規模別・圏域別では、いずれもポジティブイメージ「自分自身も成長できる」の割合が高くなっています。

h A社会的に意義がある↔B社会的に意義がない



介護職のイメージ「h A社会的に意義がある↔B社会的に意義がない」について、介護サービス別・事業所規模別・圏域別では、いずれもポジティブイメージ「社会的に意義がある」の割合が高く、8割を超えています。

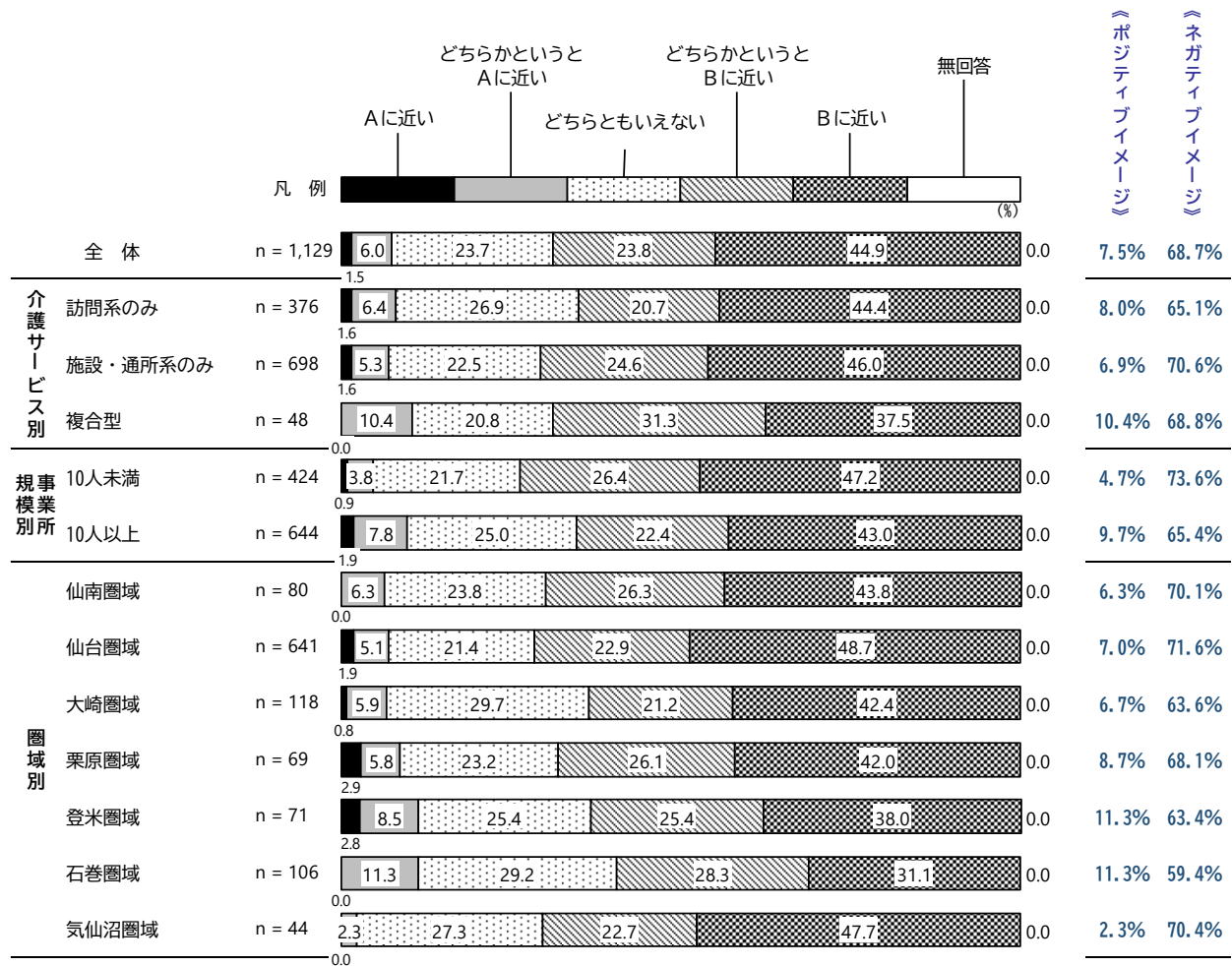
ⅰ A体力的にそれほどきつくない←→B体力的にきつい



介護職のイメージ「ⅰ A体力的にそれほどきつくない←→B体力的にきつい」について、介護サービス別・事業所規模別では、いずれもネガティブイメージ「体力的にきつい」の割合が高くなっています。

圏域別では、登米圏域の事業所で、ネガティブイメージ「体力的にきつい」の割合が、他の圏域と比べ低くなっています。

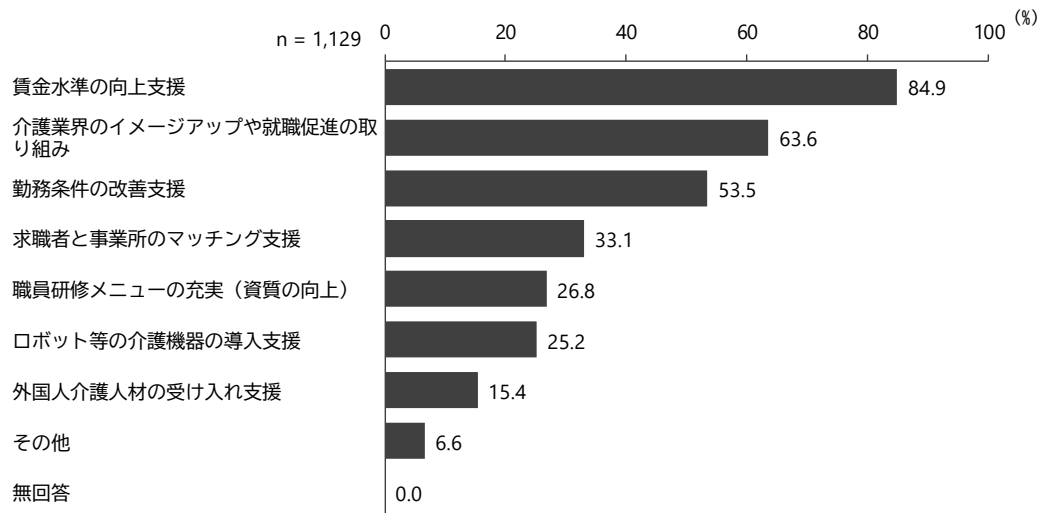
j A給与水準が高い←→B給与水準が低い



介護職のイメージ「j A給与水準が高い←→B給与水準が低い」について、介護サービス別・事業所規模別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「給与水準が低い」の割合が高くなっています。

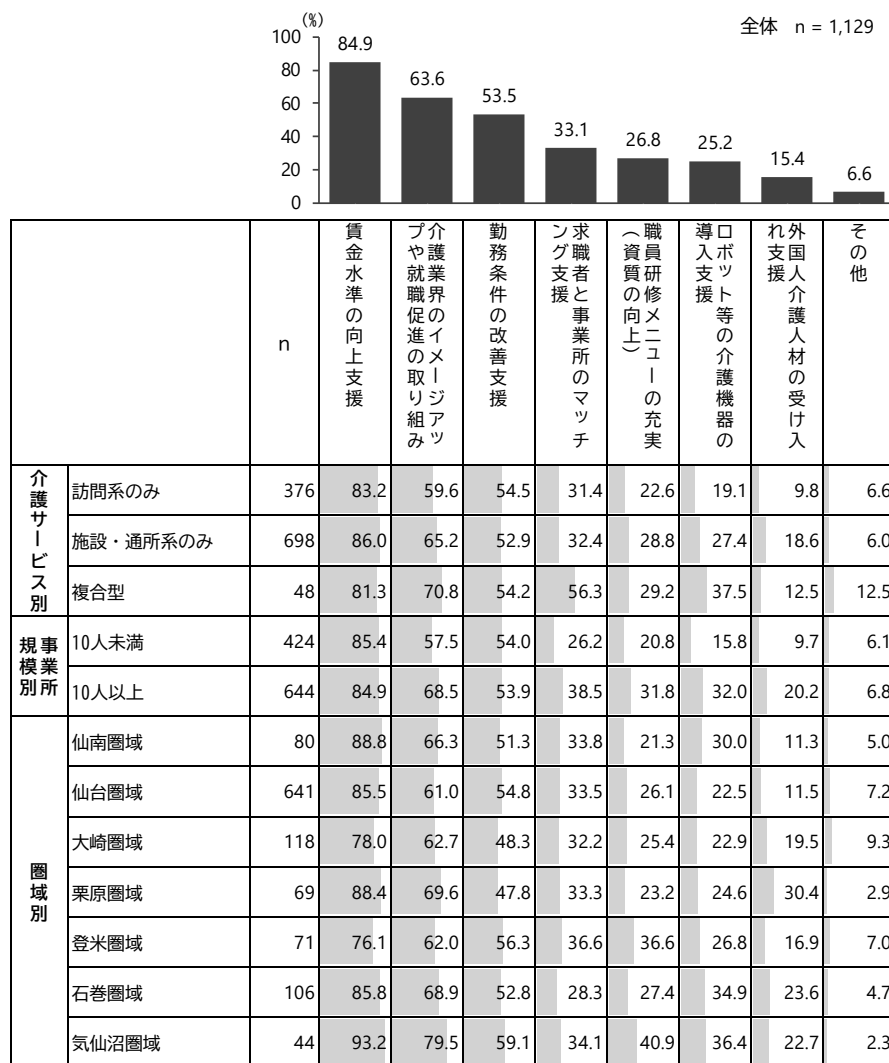
3-8 介護人材不足に対し、行政に望むこと

問 14 介護人材不足に対し、行政（国・県など）に望むことは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



介護人材不足に対し、行政に望むことについては、「賃金水準の向上支援」が 84.9%と最も高く、次いで「介護業界のイメージアップや就職促進の取り組み」（63.6%）、「勤務条件の改善支援」（53.5%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護人材不足に対し、行政への要望

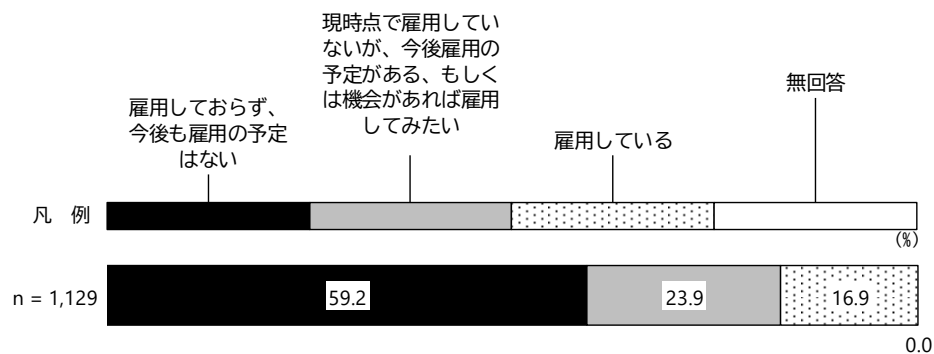


介護人材不足に対し、行政に望むことについて、介護サービス別では、複合型の6割弱の事業所が「求職者と事業所のマッチング支援」と回答しています。

圏域別では、栗原圏域の事業所で、外国人介護人材の受け入れ支援の要望の割合が高くなっています。

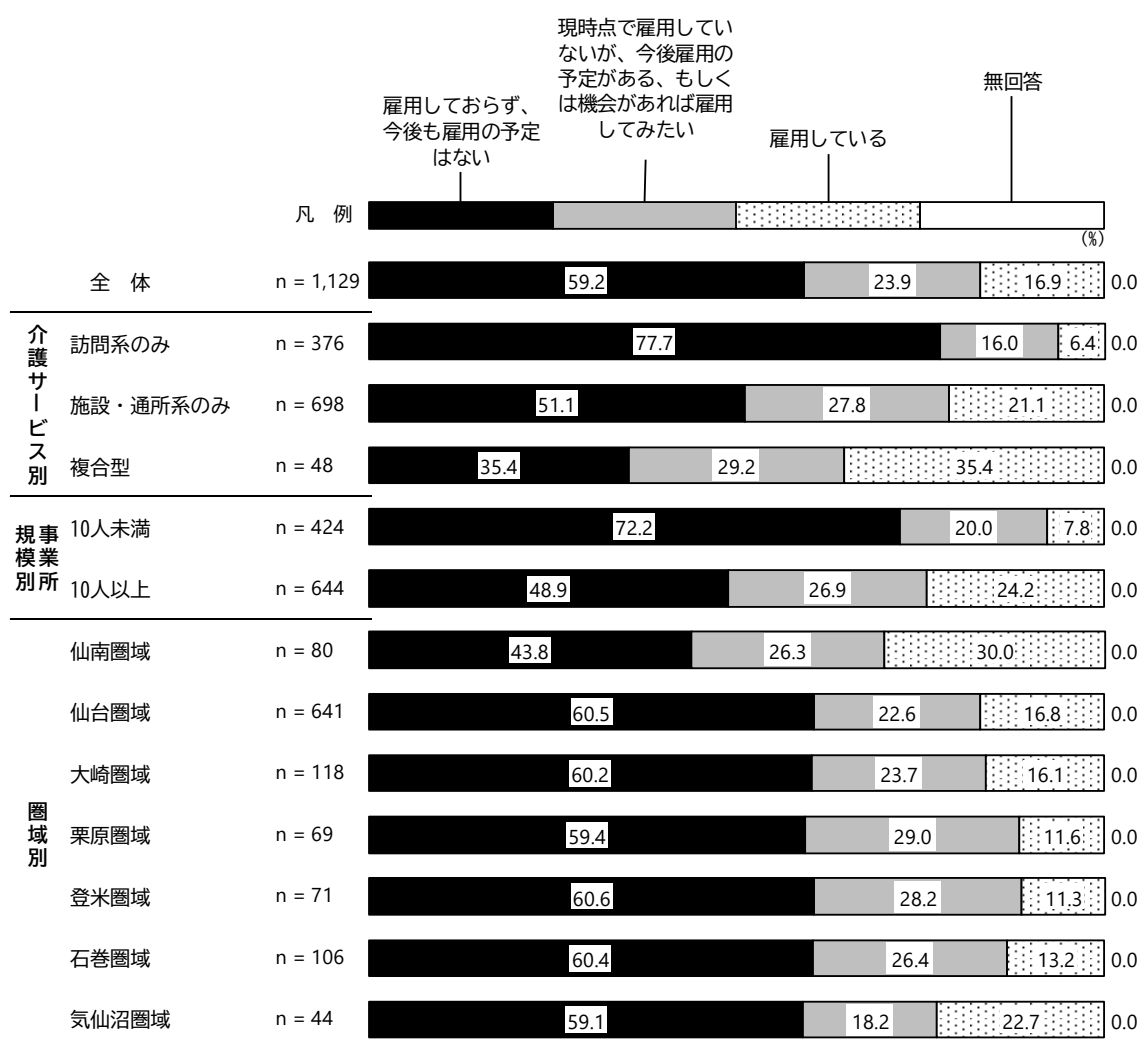
3-9 介護助手の雇用について

問 15 貴事業所で介護助手を雇用していますか。（1 つまで選択）



介護助手の雇用については、「雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」が 59.2%と最も高く、次いで「現時点で雇用していないが、今後雇用の予定がある、もしくは機会があれば雇用してみたい」（23.9%）、「雇用している」（16.9%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護助手の雇用について



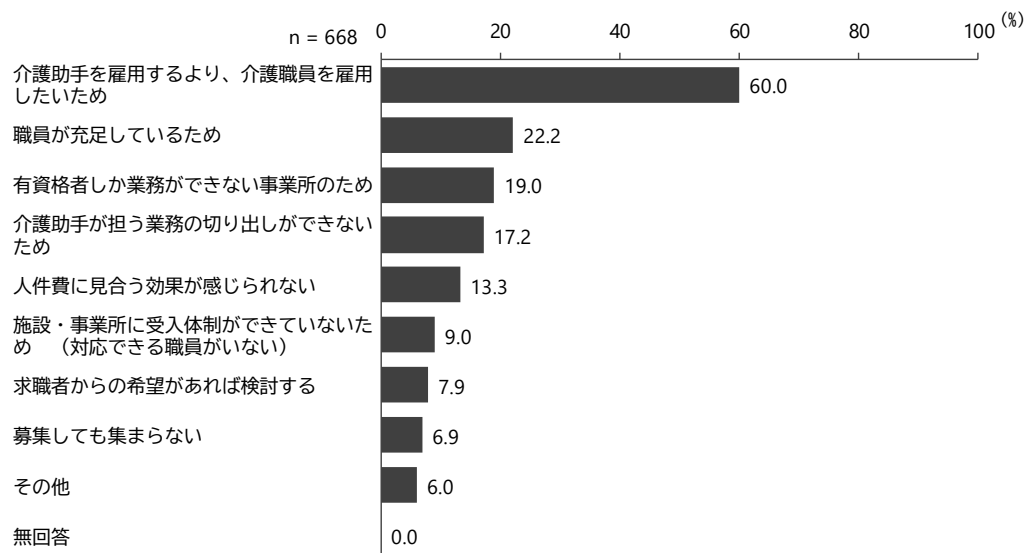
介護助手の雇用について、介護サービス別・事業所規模別では、訪問系では「雇用しておらず、今後も雇用の予定がない」が7割を超えています。一方、複合型や、職員数が10人以上の事業所では介護助手を雇用している割合が高くなっています。

圏域別では、仙南圏域の事業所で、雇用している割合が高くなっています。

3-10 介護助手の雇用を考えていない理由

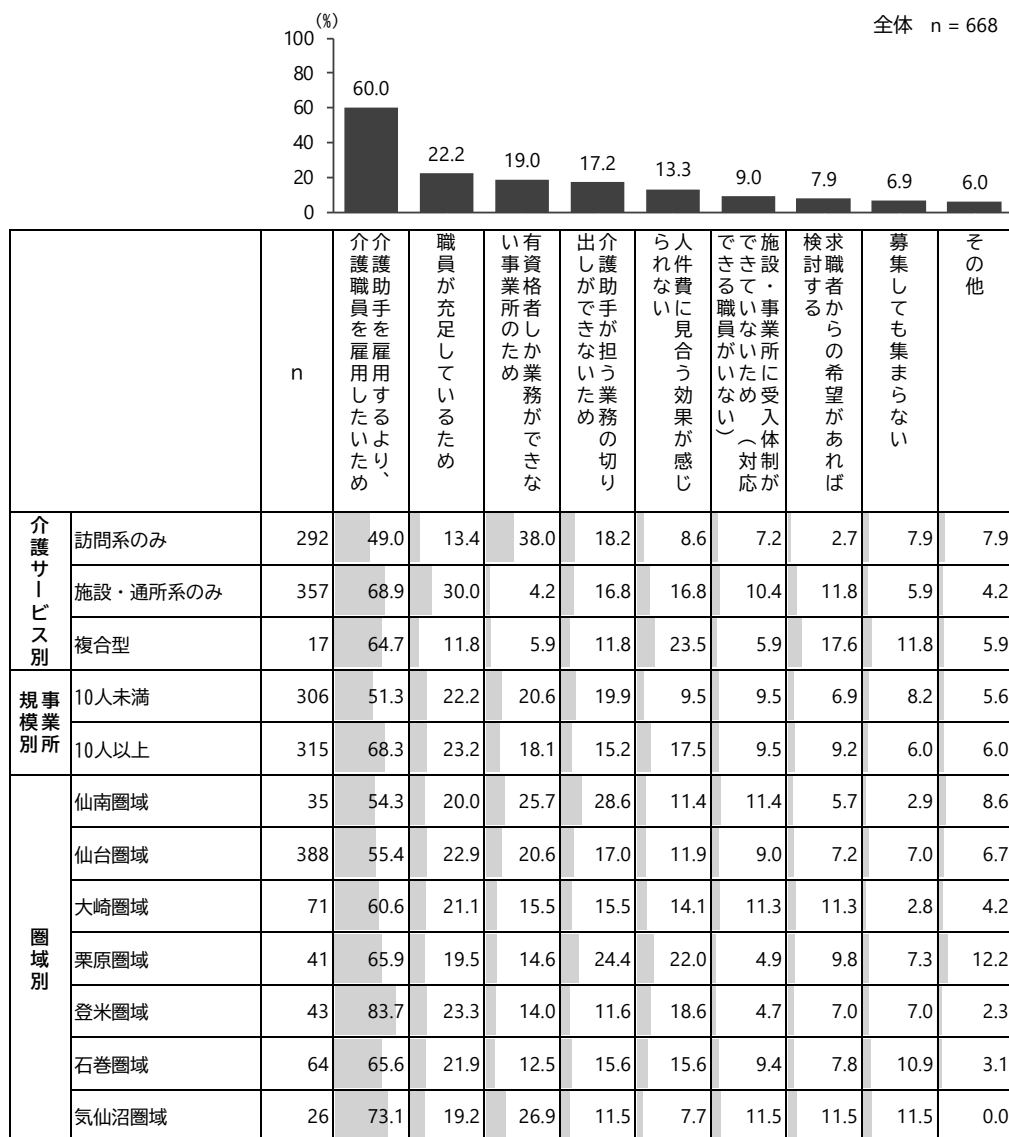
問 16 【問 15 で「1.雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で、介護助手の雇用を考えていない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



介護助手の雇用を考えていない理由については、「介護助手を雇用するより、介護職員を雇用したいため」が 60.0%と最も高く、次いで「職員が充足しているため」（22.2%）、「有資格者しか業務ができない事業所のため」（19.0%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護助手の雇用を考えていない理由

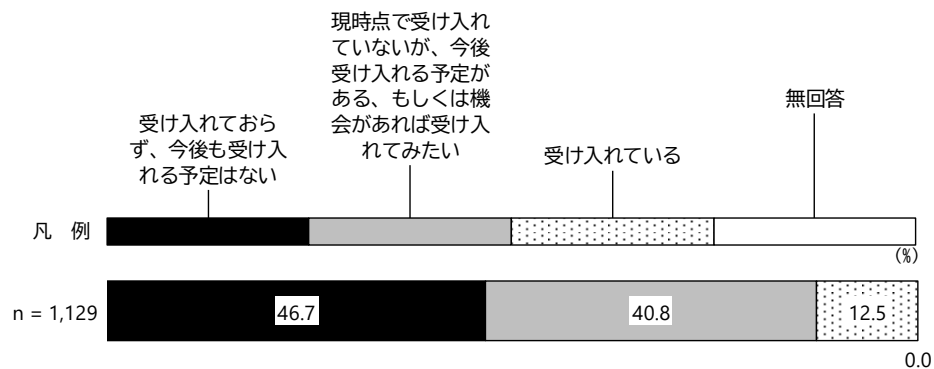


介護助手の雇用を考えていない理由について、介護サービス別・事業所規模別では、訪問系の約4割の事業所が「有資格者しか業務ができない事業所のため」と回答しています。

4 外国人の雇用状況

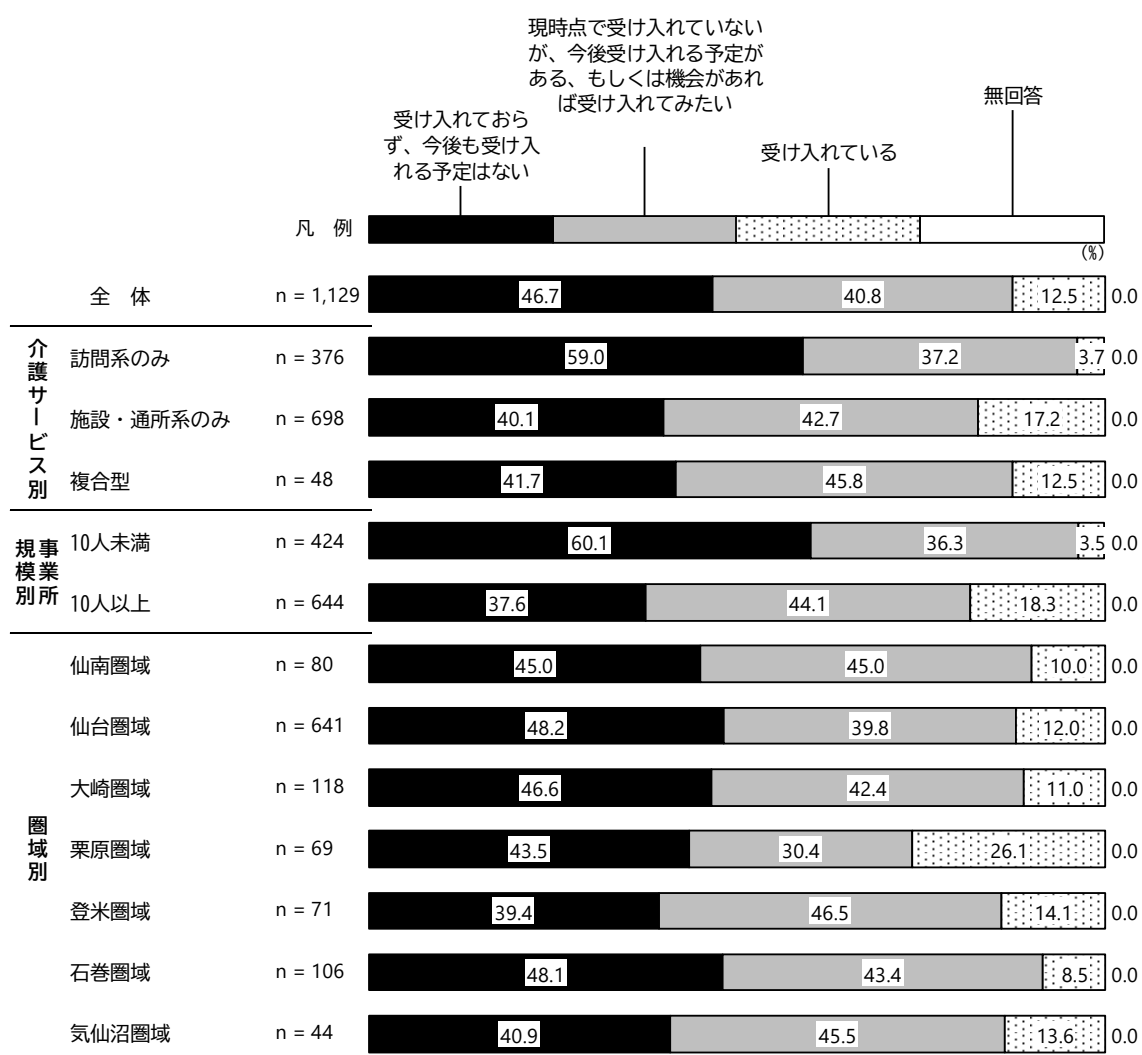
4-1 外国人介護人材の受入状況

問 17 貴事業所では、外国人介護人材を受け入れていますか。（1 つまで選択）



外国人介護人材の受け入れについては、「受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない」が 46.7%と最も高く、次いで「現時点で受け入れていないが、今後受け入れる予定がある、もしくは機会があれば受け入れてみたい」（40.8%）、「受け入れている」（12.5%）となっています。

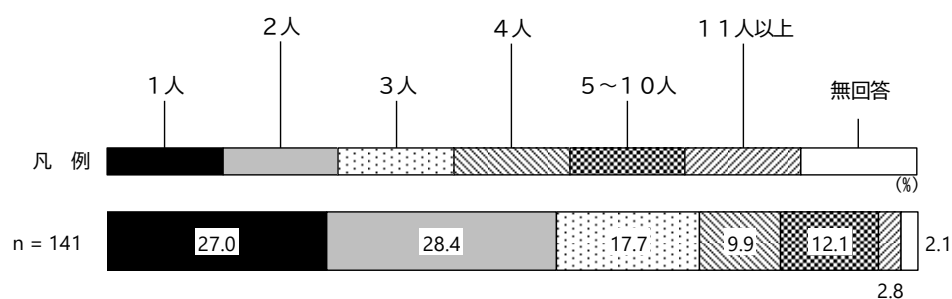
◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／外国人介護人材の受入状況



外国人介護人材の受入状況について、介護サービス別・事業所規模別では、施設・通所系や、職員数 10 人以上の事業所で受け入れている割合が比較的高くなっています。

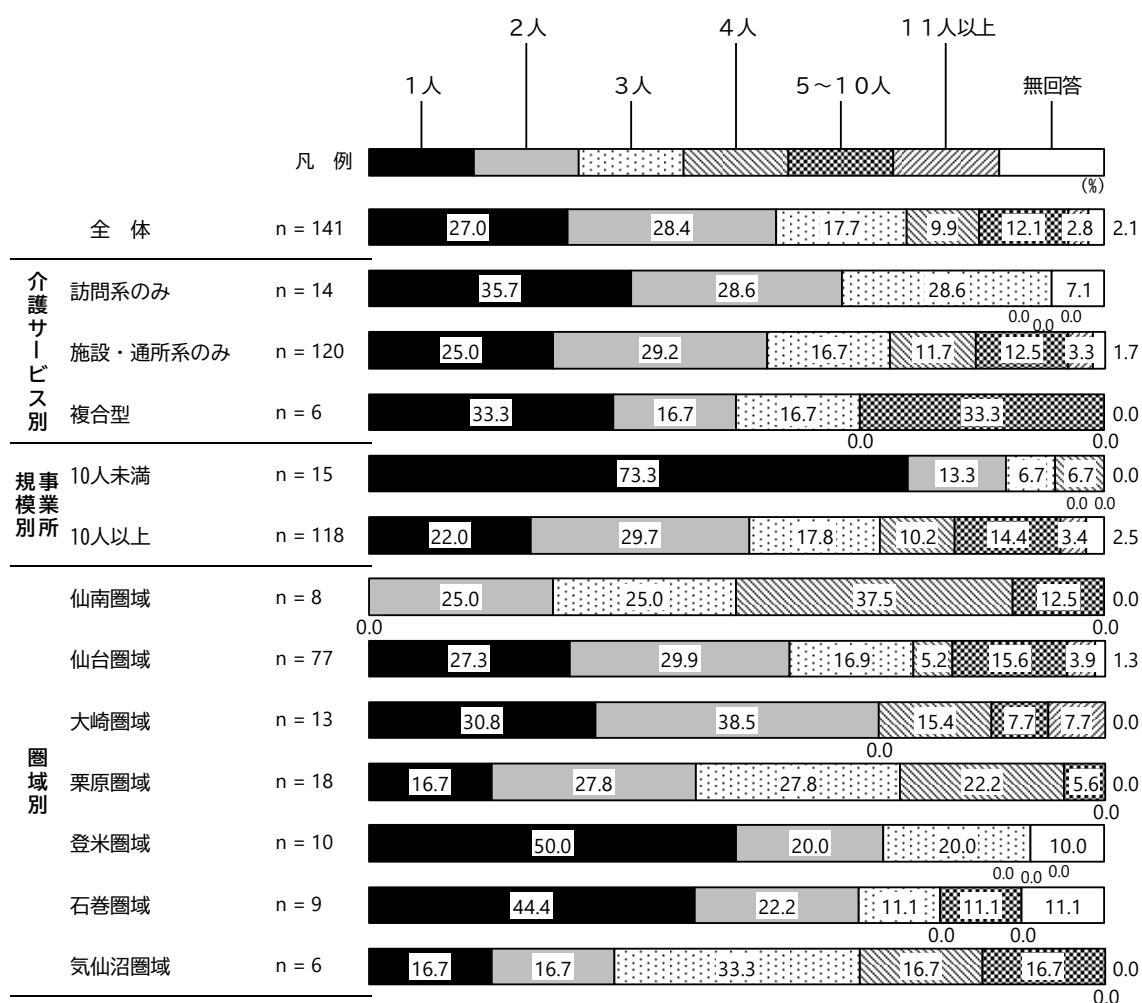
圏域別では、栗原圏域で受け入れている割合が、他の圏域と比べ高くなっています。

問 17 - ① 外国人介護人材の受け入れ人数についてお答えください。



外国人介護人材の受け入れ人数については、「2人」が28.4%と最も高く、次いで「1人」(27.0%)、「3人」(17.7%)となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／外国人介護人材の受け入れ人数

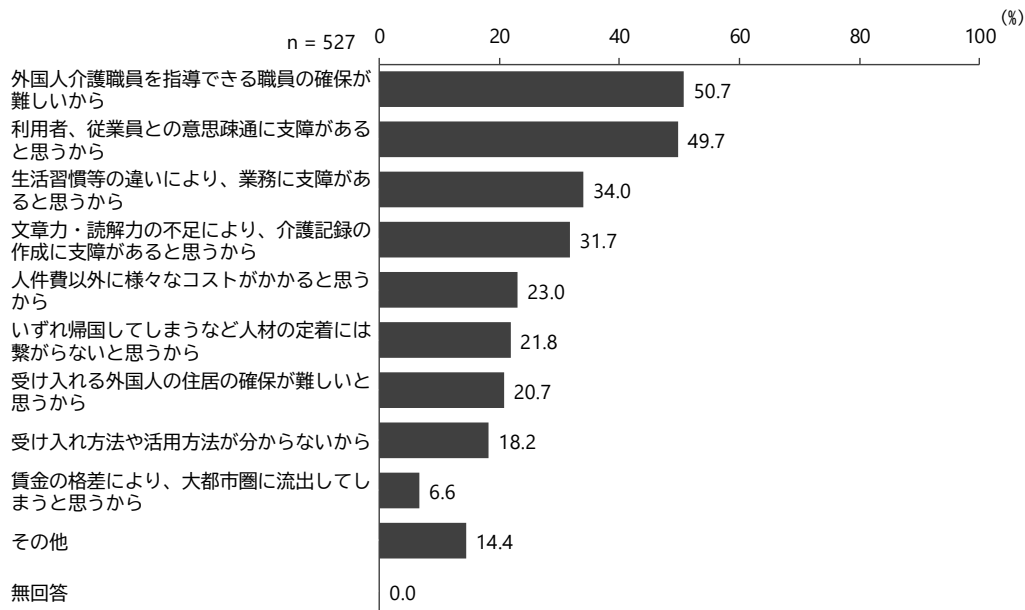


外国人介護人材の受け入れ人数については、介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても、n値が少ないため参考値としての掲載とします。

4-2 外国人介護人材の受け入れを考えた理由

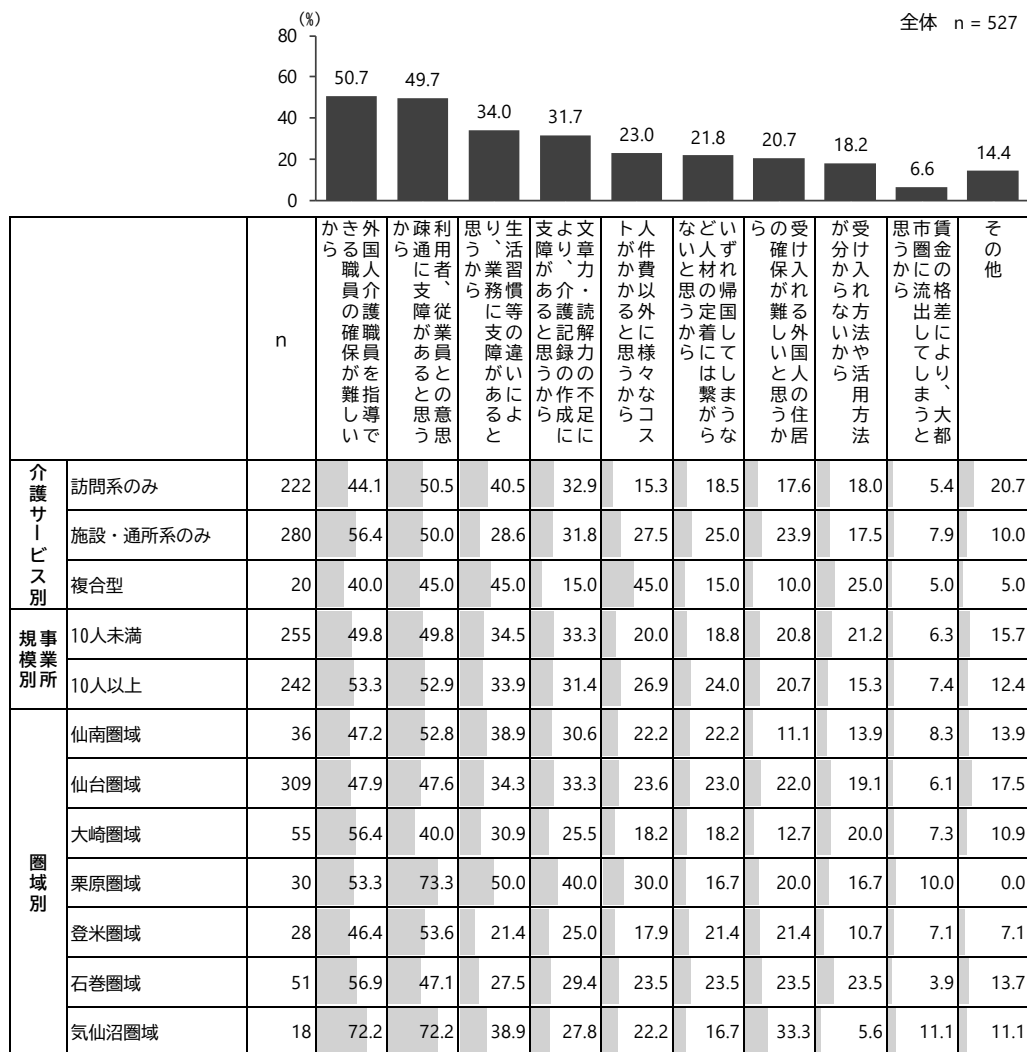
問 18 【問 17 で「1. 受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で、外国人介護人材の受け入れを考えていない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



外国人介護人材の受け入れを考えていない理由については、「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」が 50.7%と最も高く、次いで「利用者、従業員との意思疎通に支障があると思うから」(49.7%)、「生活習慣等の違いにより、業務に支障があると思うから」(34.0%)となっています。

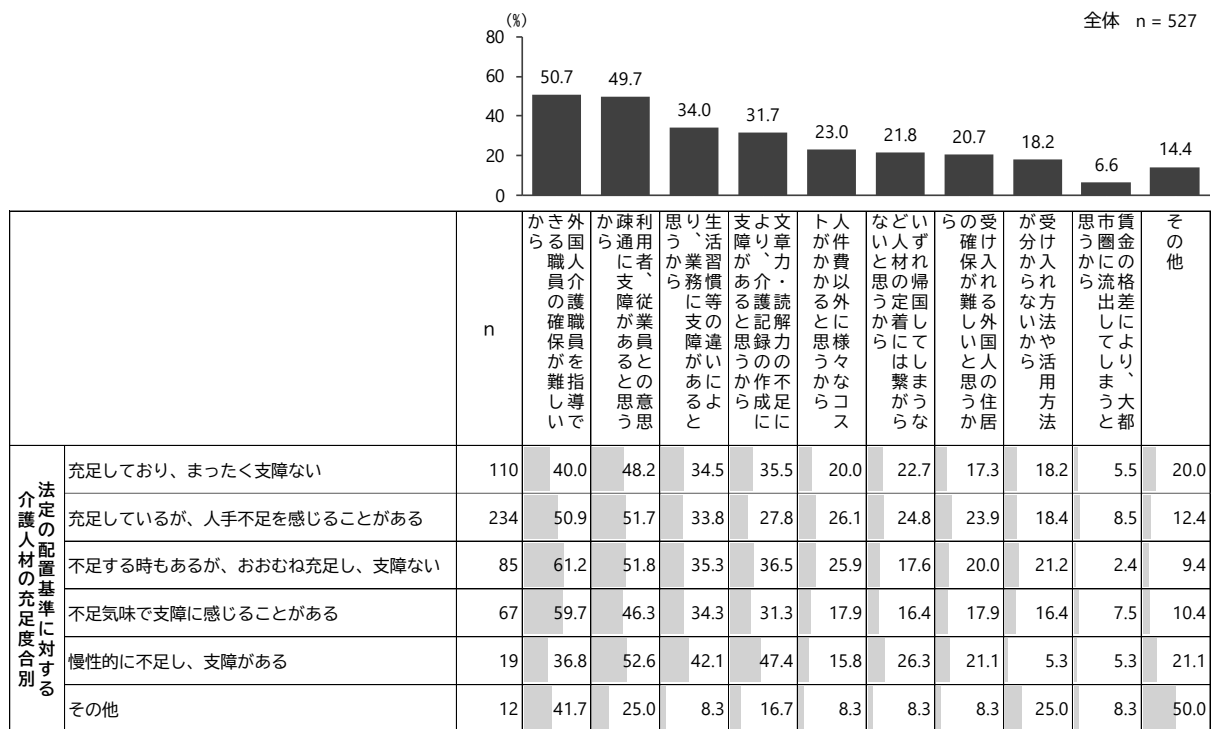
◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／外国人介護人材の受入れを考えない理由



介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても、最も多い理由は「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」または「利用者、従業員との意思疎通に支障があると思うから」となっています。

また、複合型では「生活習慣等の違いにより、業務に支障があると思うから」の割合も高くなっています。

◆法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別／外国人介護人材の受入れを考えた理由

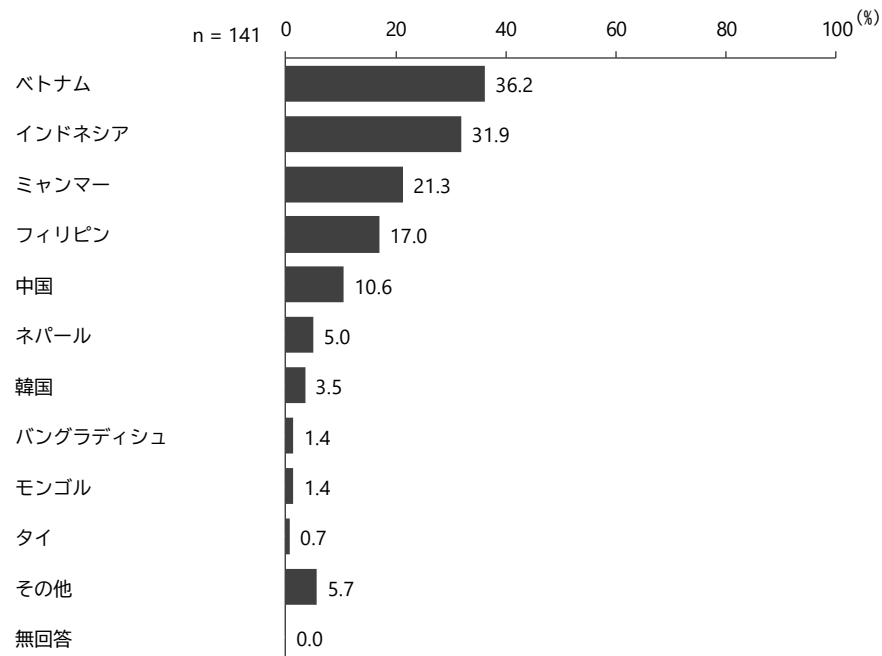


外国人介護人材の受入れを考えた理由について、法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別では、慢性的に不足し支障をきたしている事業所の5割弱が、「文章力・読解力の不足により、介護記録の作成に支障があると思うから」を理由として回答しています。

4-3 受け入れている外国人介護人材の国籍

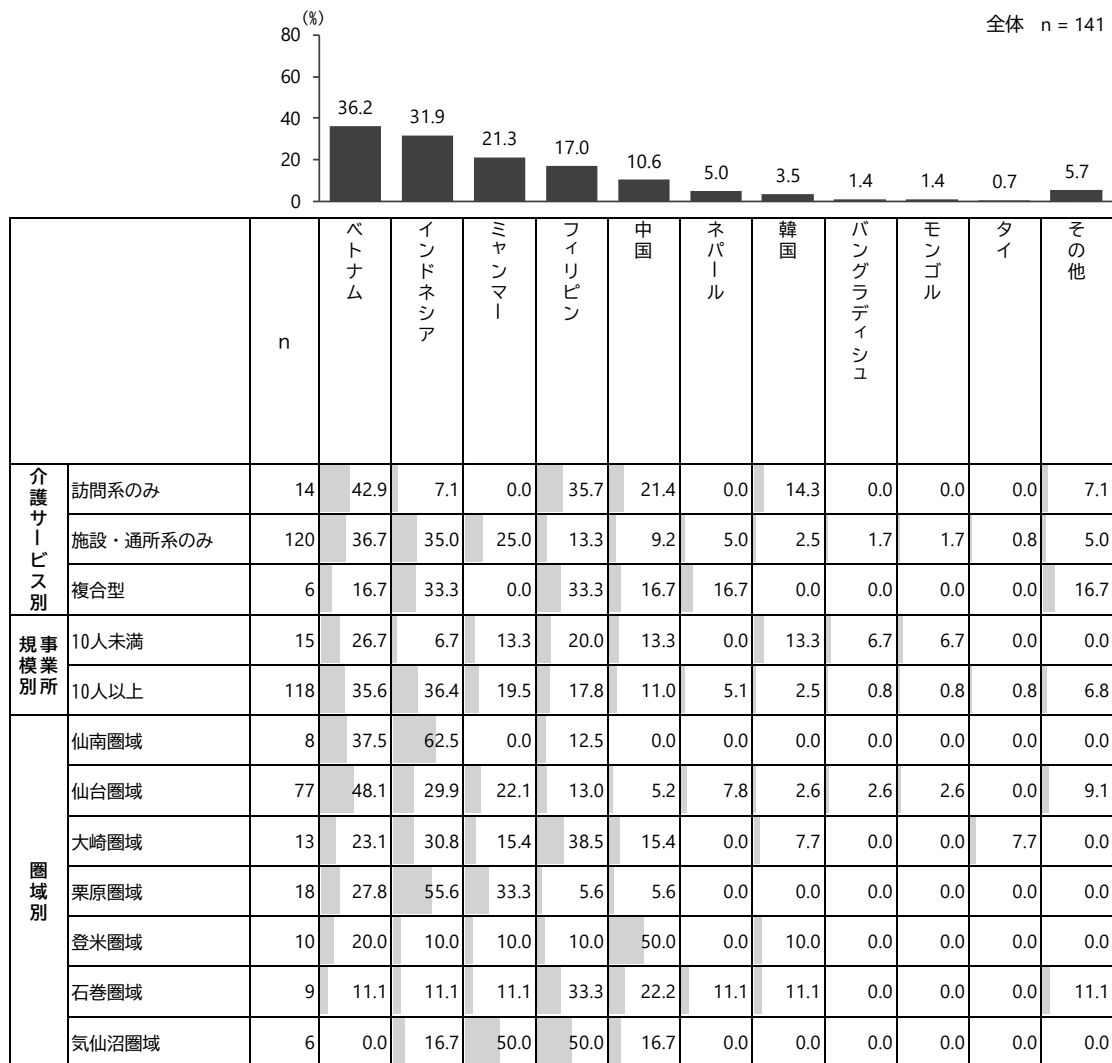
問 19 【問 17 で「3. 受け入れている」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で受け入れている外国人介護人材の国籍をお答えください。（あてはまるものすべてを選択）



受け入れている外国人介護人材の国籍については、「ベトナム」が 36.2%と最も高く、次いで「インドネシア」(31.9%)、「ミャンマー」(21.3%)となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／受け入れている外国人介護人材の国籍

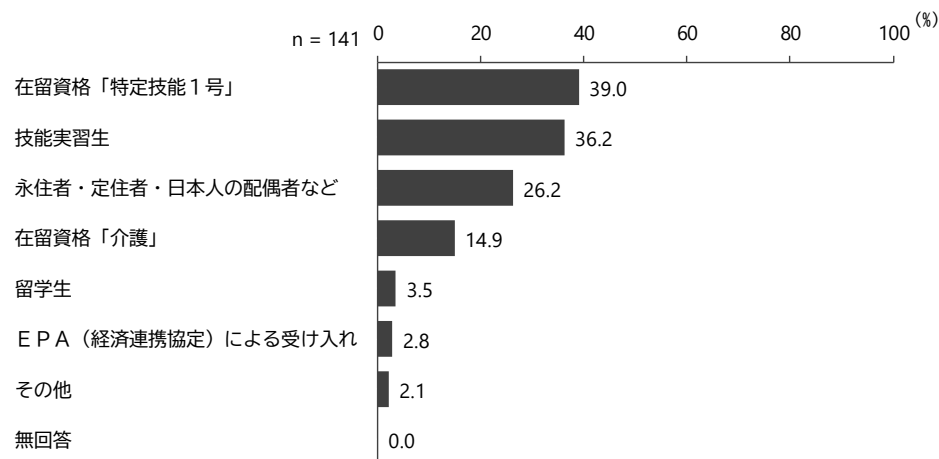


受け入れている外国人介護人材の国籍については、介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても、n値が少ないため参考値としての掲載とします。

4-4 受け入れている外国人介護人材の在留資格

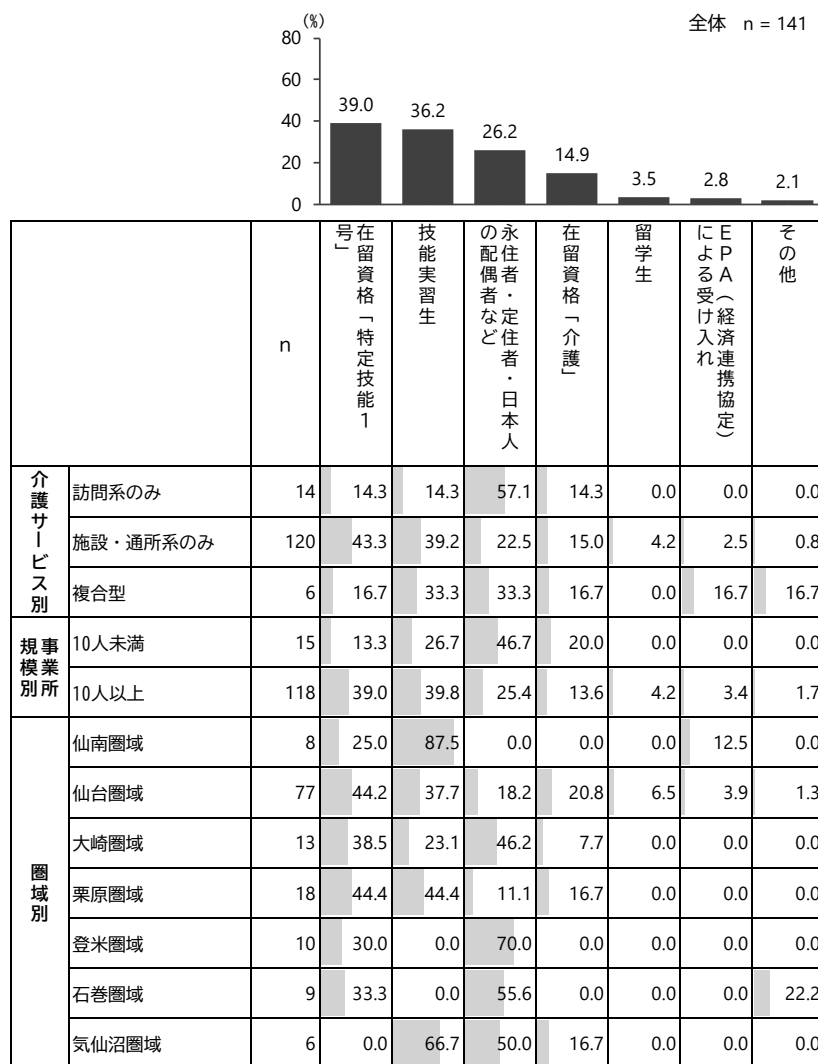
問 20 【問 17 で「3. 受け入れている」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で受け入れている外国人介護人材の在留資格は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



受け入れている外国人介護人材の在留資格については、「在留資格「特定技能1号」」が 39.0%と最も高く、次いで「技能実習生」(36.2%)、「永住者・定住者・日本人の配偶者など」(26.2%)となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／受け入れている外国人介護人材の在留資格

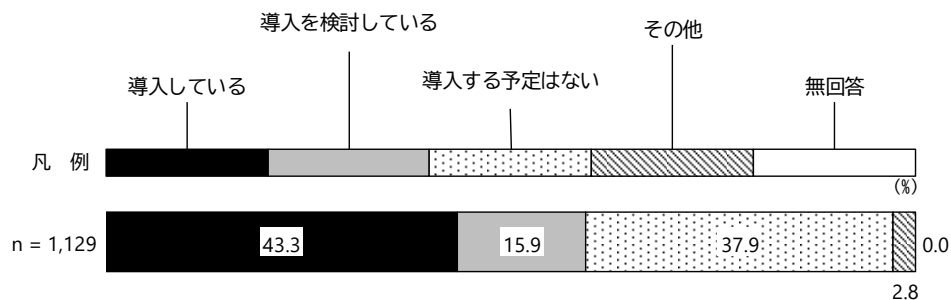


受け入れている外国人介護人材の在留資格については、介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても、n値が少ないため参考値としての掲載とします。

5 ICTや介護ロボットの導入について

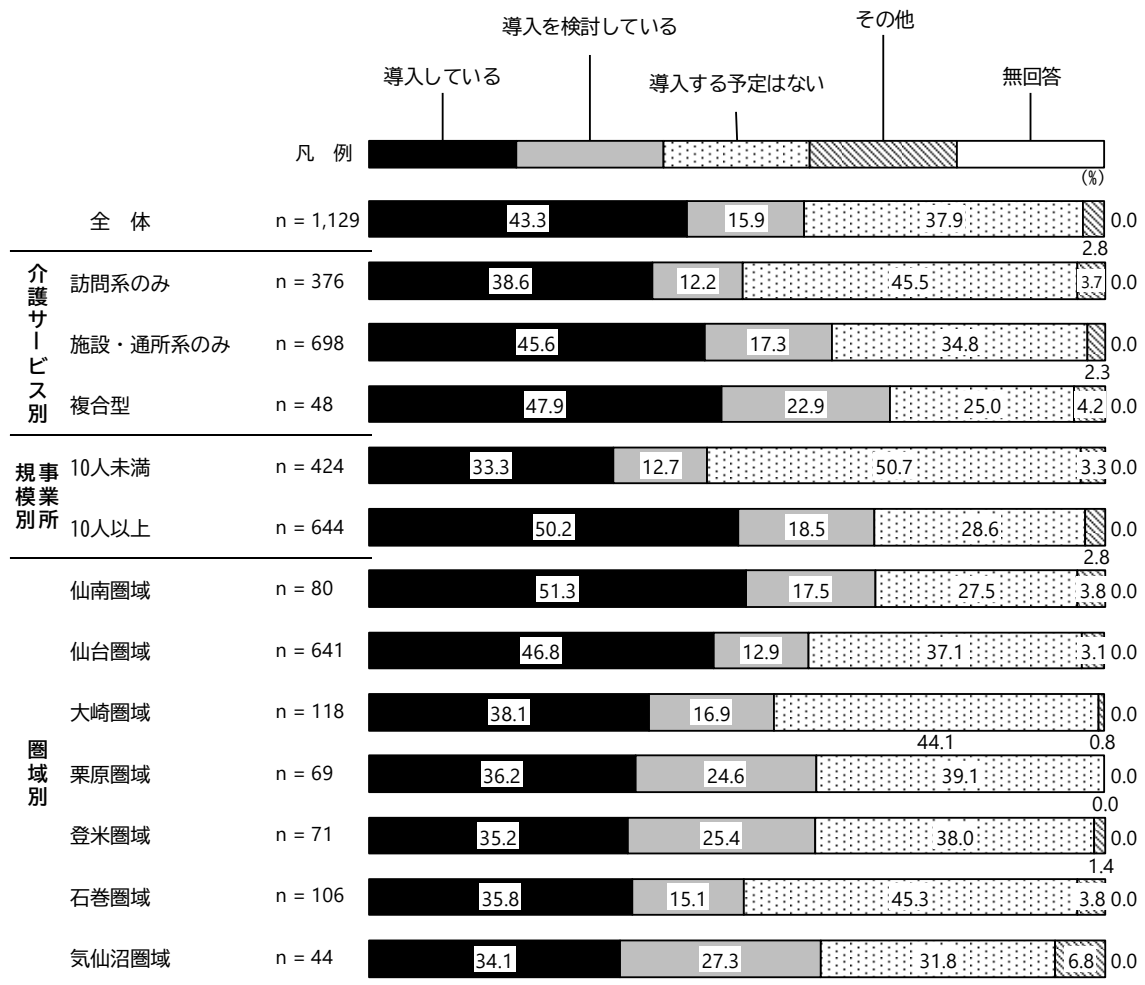
5-1 ICTや介護ロボットの導入状況

問 21 貴事業所ではICTや介護ロボットを導入していますか。（1つまで選択）



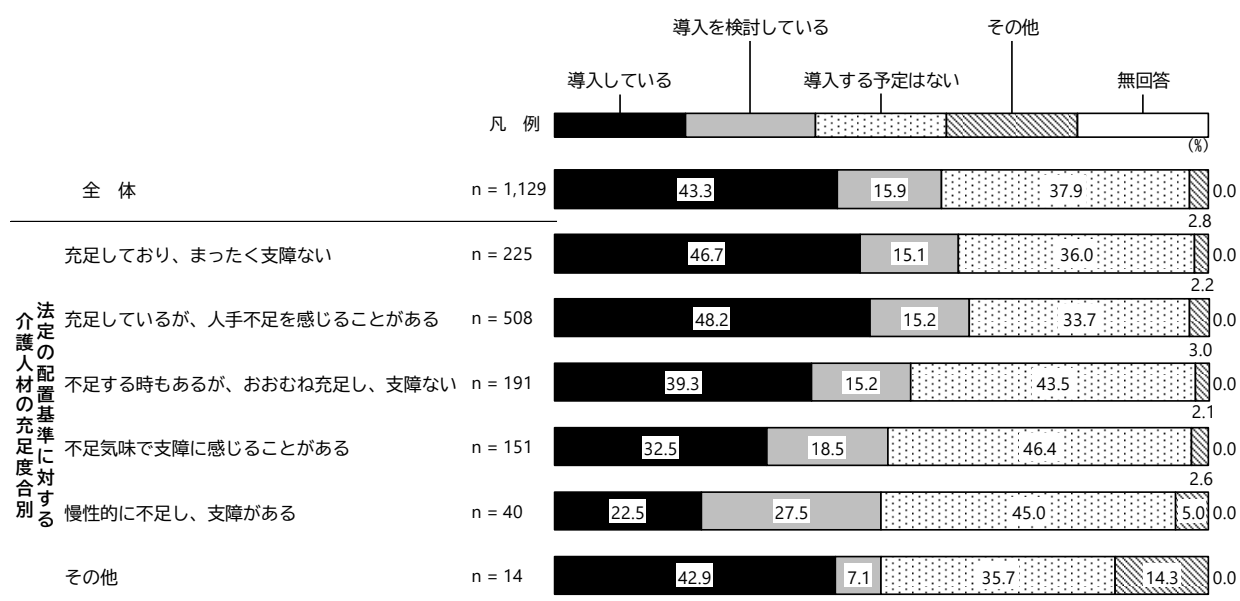
ICTや介護ロボットの導入状況については、「導入している」が43.3%と最も高く、次いで「導入する予定はない」（37.9%）、「導入を検討している」（15.9%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／ＩＣＴや介護ロボットの導入状況



ＩＣＴや介護ロボットの導入状況について、介護サービス別・事業所規模別では、訪問系の４割台半ば、職員数 10 人未満の事業所の約５割が「導入する予定はない」と回答しています。圏域別では、仙南圏域の約５割の事業所で、ＩＣＴや介護ロボットを既に導入しています。

◆法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別／ＩＣＴや介護ロボットの導入状況

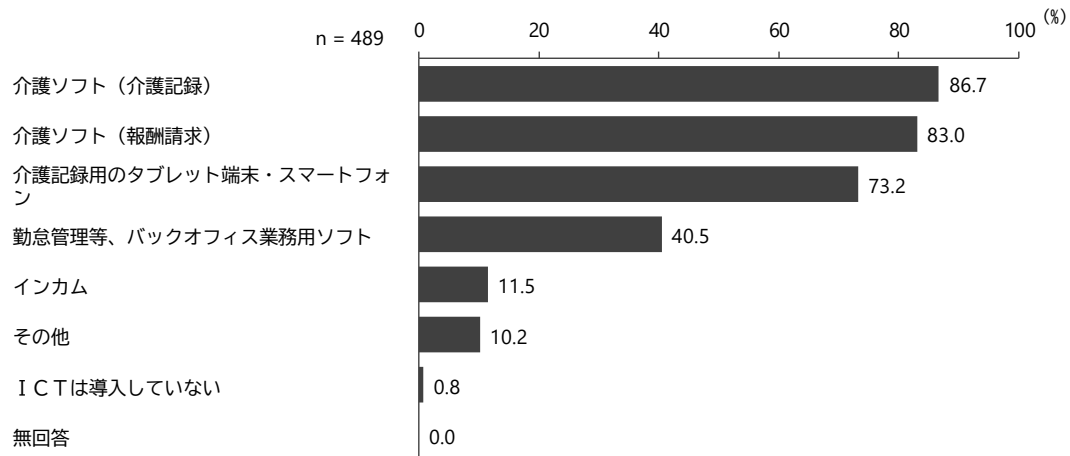


ＩＣＴや介護ロボットの導入状況について、法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別では、介護人材が比較的充足している事業所（「充足しており、まったく支障ない」、「充足しているが、人手不足を感じることもある」）では「導入している」が５割弱、介護人材不足で支障をきたしている事業所（「不足気味で支障に感じることもある」＋「慢性的に不足し、支障がある」）では「導入している」が２割強～３割強となっています。

5-2 ICTの導入内容

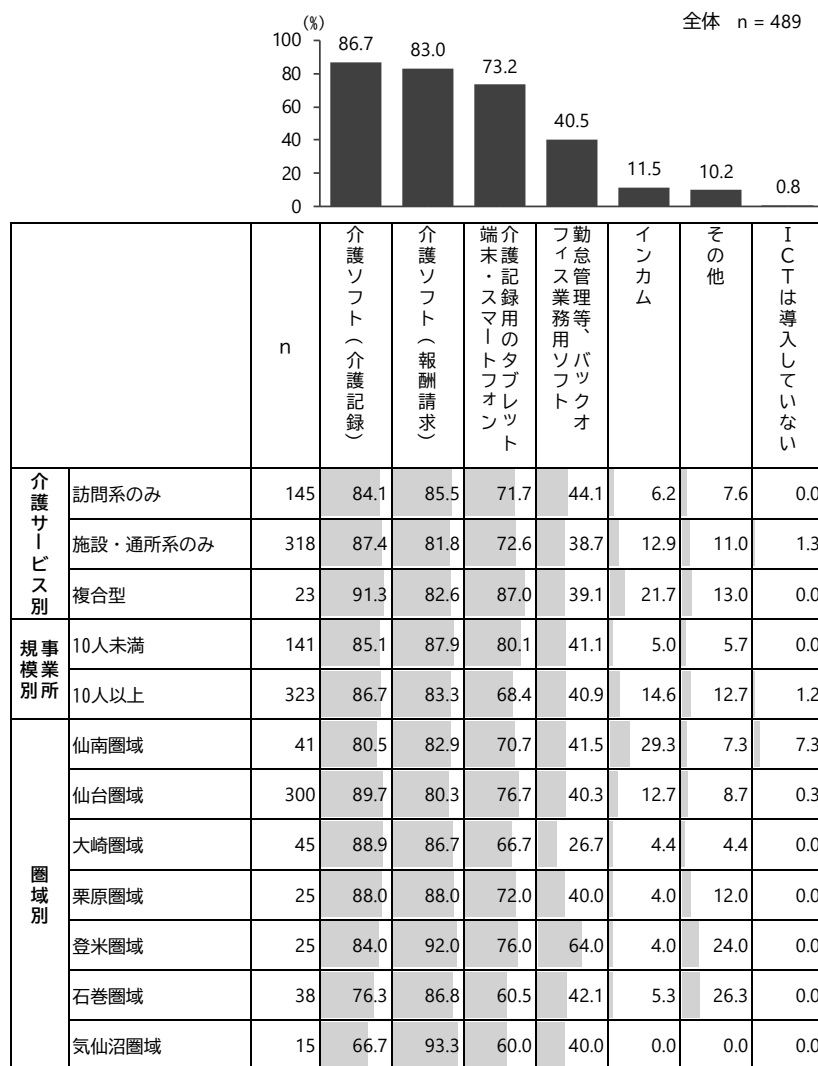
問 22(A) 【問 21 で「1. 導入している」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で導入している ICT の種類はどれですか。（あてはまるものすべてを選択）



ICTの導入内容については、「介護ソフト（介護記録）」が86.7%と最も高く、次いで「介護ソフト（報酬請求）」（83.0%）、「介護記録用のタブレット端末・スマートフォン」（73.2%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／ＩＣＴの導入内容

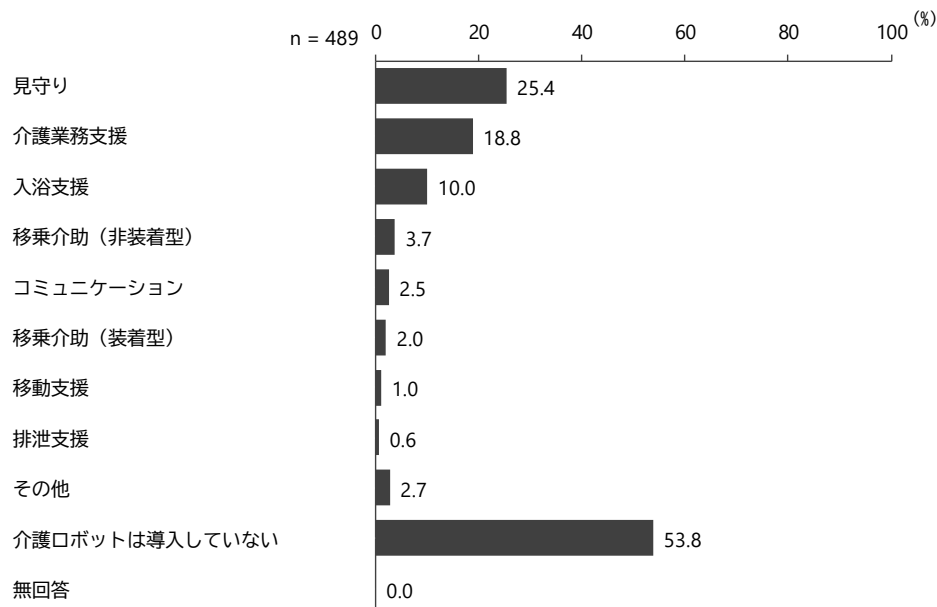


ＩＣＴの導入内容について介護サービス別、事業所規模別、圏域別のいずれにおいても、最も多い理由は「介護ソフト（介護記録）」または「介護ソフト（報酬請求）」のいずれかとなっています。

5-3 介護ロボットの導入内容

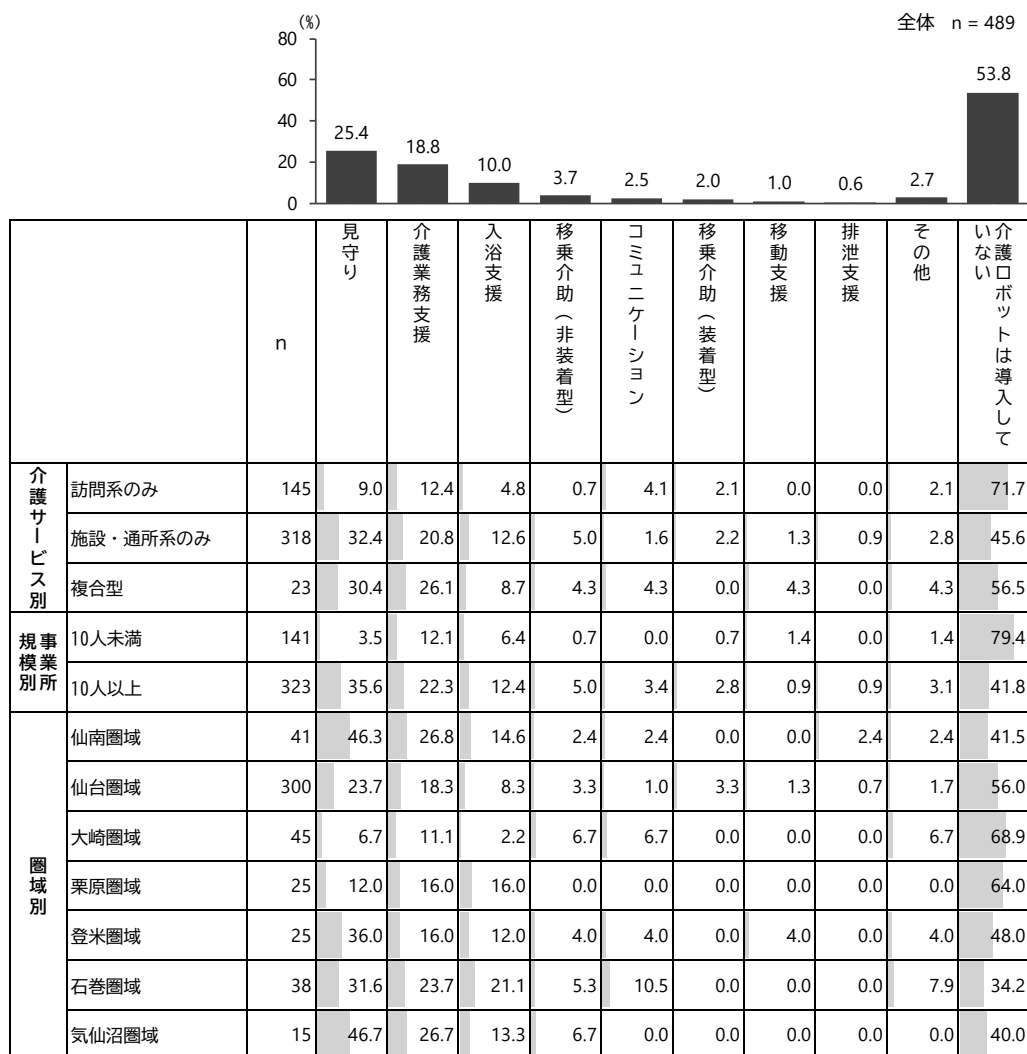
問 22(B) 【問 21 で「1. 導入している」とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で導入している介護ロボットの種類はどれですか。（あてはまるものすべてを選択）



介護ロボットの導入内容については、「見守り」が 25.4%と最も高く、次いで「介護業務支援」（18.8%）、入浴支援（10.0%）となっています。

◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／介護ロボットの導入内容



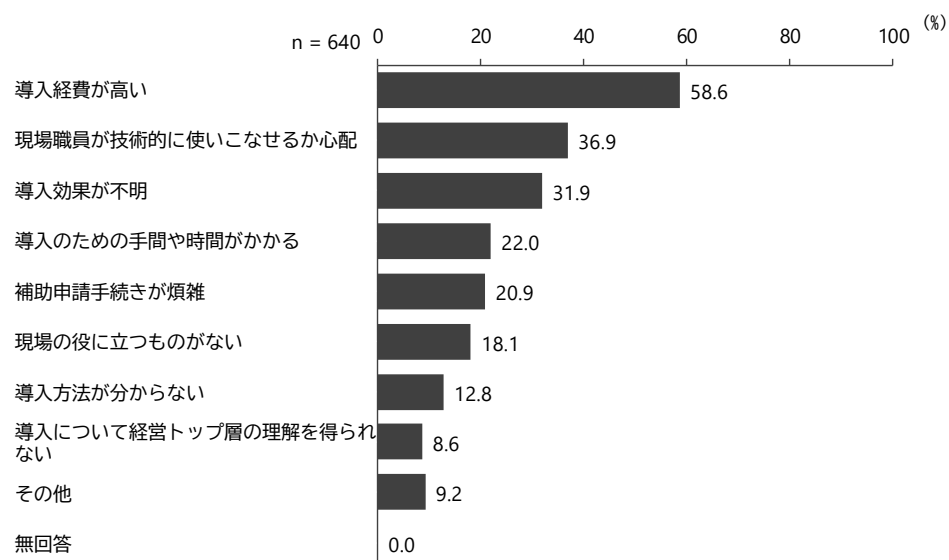
介護ロボットの導入内容について介護サービス別・事業所規模別では、施設・通所系や複合型、職員数10人以上の事業所の3割以上の事業所で「見守り」ロボットを導入しています。

圏域別では、仙南圏域、気仙沼圏域の5割弱の事業所で、「見守り」ロボットを導入しています。

5-4 ICTや介護ロボットを導入していない理由

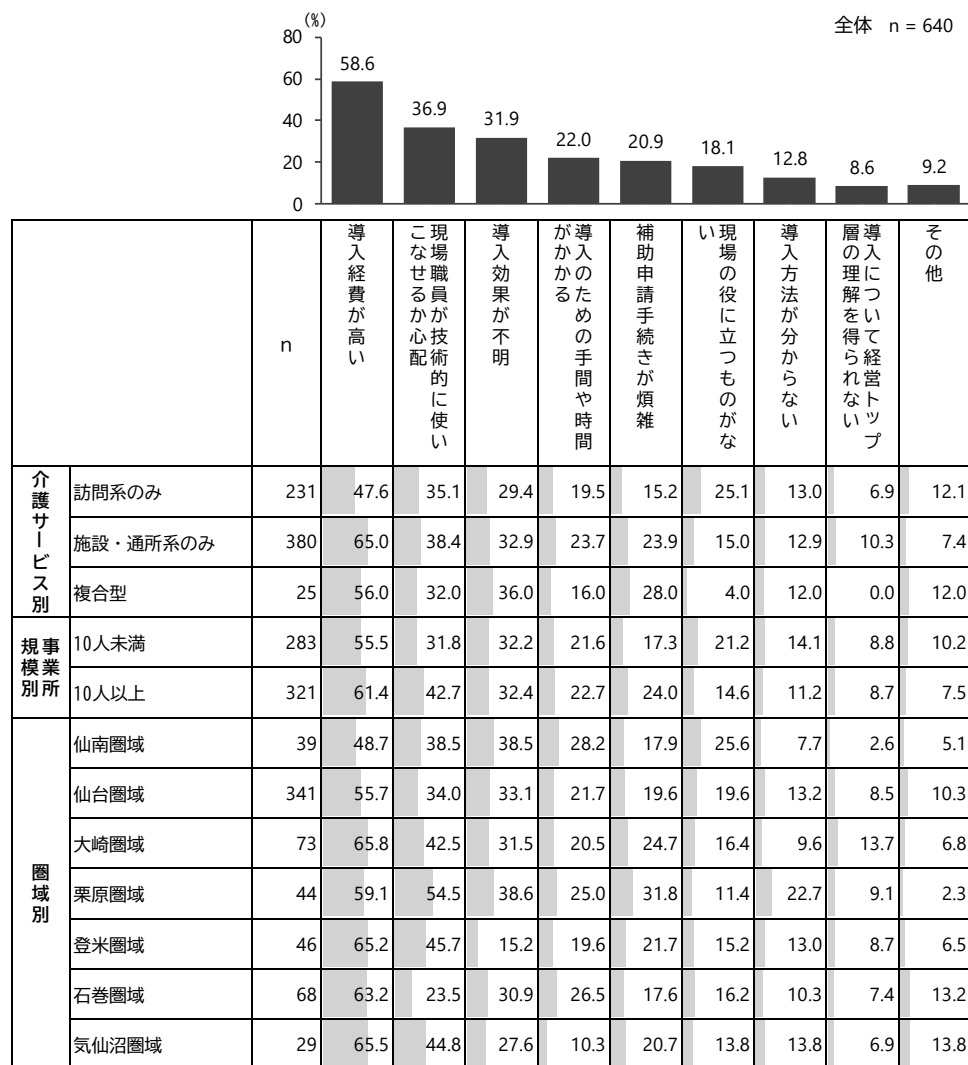
問 23 【問 21 で「2. 導入を検討している」～「4. その他（自由記述）」とお答えの方にお伺いします】とお答えの方にお伺いします】

貴事業所で ICT や介護ロボットを導入していない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）



ICTや介護ロボットを導入していない理由については、「導入経費が高い」が58.6%と最も高く、次いで「現場職員が技術的に使いこなせるか心配」(36.9%)、「導入効果が不明」(31.9%)となっています。

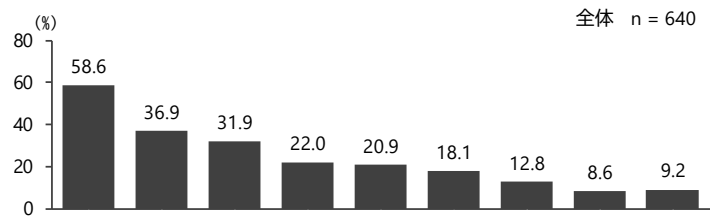
◆介護サービス別・事業所規模別・圏域別／ＩＣＴや介護ロボットを導入していない理由



介護サービス別、事業所規模別では、それぞれ最も多い理由は「導入経費が高い」であり、特に施設・通所系で高い割合となっています。

圏域別では、栗原圏域の5割台半ばの事業所で、「現場職員が技術的に使いこなせるか心配」と回答しています。

◆法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別／ＩＣＴや介護ロボットを導入していない理由



		n	導入経費が高い	現場職員の技術的に使いこなせない	導入効果が不明	導入のための手間や時間がかかる	補助申請手続きが煩雑	現場の役に立つものがない	導入方法が分からない	導入の理解を得られない	その他
法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別	充足しており、まったく支障ない	120	54.2	27.5	30.8	18.3	20.0	18.3	8.3	6.7	10.0
	充足しているが、人手不足を感じることもある	263	60.5	38.4	36.1	22.4	22.8	17.5	12.2	8.0	8.0
	不足する時もあるが、おおむね充足し、支障ない	116	55.2	43.1	27.6	26.7	19.8	13.8	17.2	8.6	10.3
	不足気味で支障に感じることもある	102	62.7	33.3	26.5	19.6	18.6	19.6	14.7	11.8	9.8
	慢性的に不足し、支障がある	31	64.5	51.6	35.5	25.8	22.6	32.3	6.5	12.9	6.5
	その他	8	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	25.0	37.5	0.0	25.0

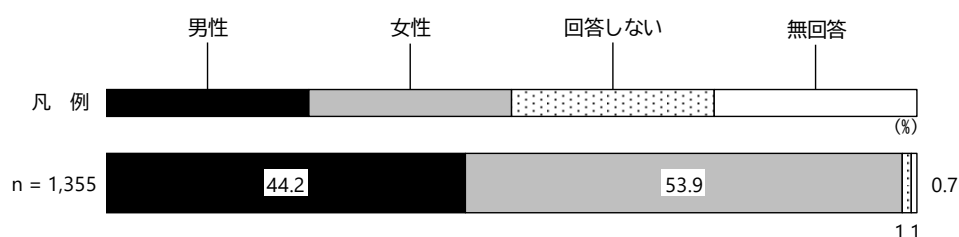
ＩＣＴや介護ロボットを導入していない理由について、法定の配置基準に対する介護人材の充足度合別では、「慢性的に不足し、支障がある」と回答した事業所のうち、３割強の事業所が「現場の役に立つものがない」と回答しています。

IV 調査結果（県民意識調査）

1 あなたご自身について

1-1 性別

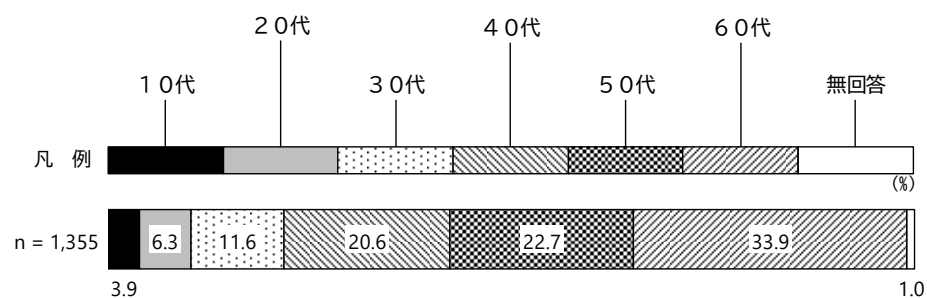
問1 あなたの性別をお答えください。（○は1つ）



性別については、「男性」が44.2%、「女性」が53.9%となっています。

1-2 年代

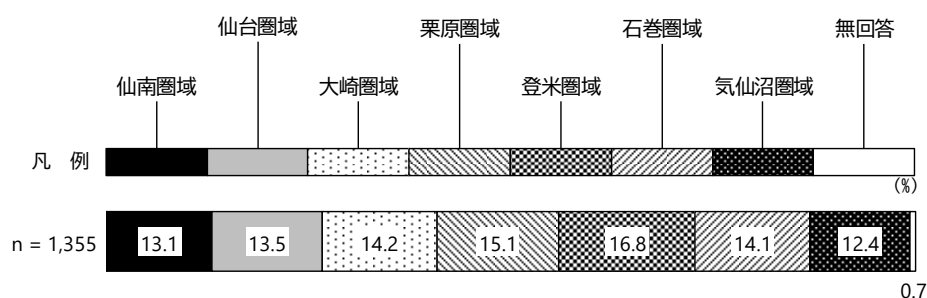
問2 あなたの年齢をお答えください。（○は1つ）



年代については、「60代」が33.9%と最も高く、次いで「50代」(22.7%)、「40代」(20.6%)となっています。

1-3 居住地

問3 あなたが現在お住まいの市町村名をお答えください。（○は1つ）



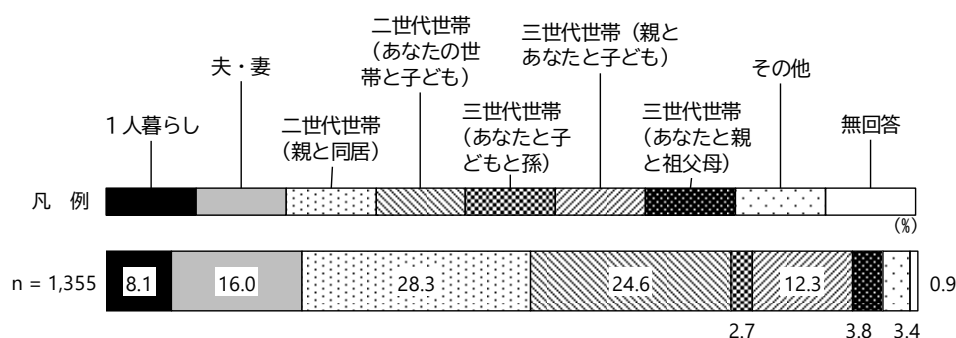
※県内 35 市町村を 7 圏域に区分して集計

仙南圏域：白石市、角田市、蔵王町、七ヶ宿町、大河原町、村田町、柴田町、川崎町、丸森町
 仙台圏域：仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、富谷市、亘理町、山元町、松島町、七ヶ浜町、利府町、大和町、大郷町、大衡村
 大崎圏域：大崎市、色麻町、加美町、涌谷町、美里町
 栗原圏域：栗原市
 登米圏域：登米市
 石巻圏域：石巻市、東松島市、女川町
 気仙沼圏域：気仙沼市、南三陸町

居住地については、「仙南圏域」が 13.1%、「仙台圏域」が 13.5%、「大崎圏域」が 14.2%、「栗原圏域」が 15.1%、「登米圏域」が 16.8%、「石巻圏域」が 14.1%、「気仙沼圏域」が 12.4% となっています。

1-4 家族構成

問4 家族構成をお答えください。（○は1つ）

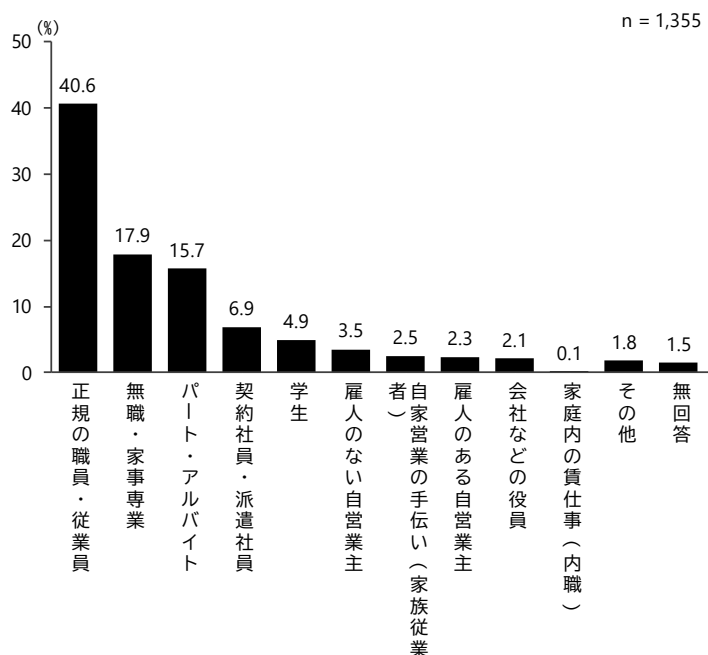


同居家族について、「二世代会帯（親と同居）」が 28.3%と最も高く、次いで「二世代会帯（あなたの世帯と子ども）」24.6%、「夫・妻」16.0%となっています。

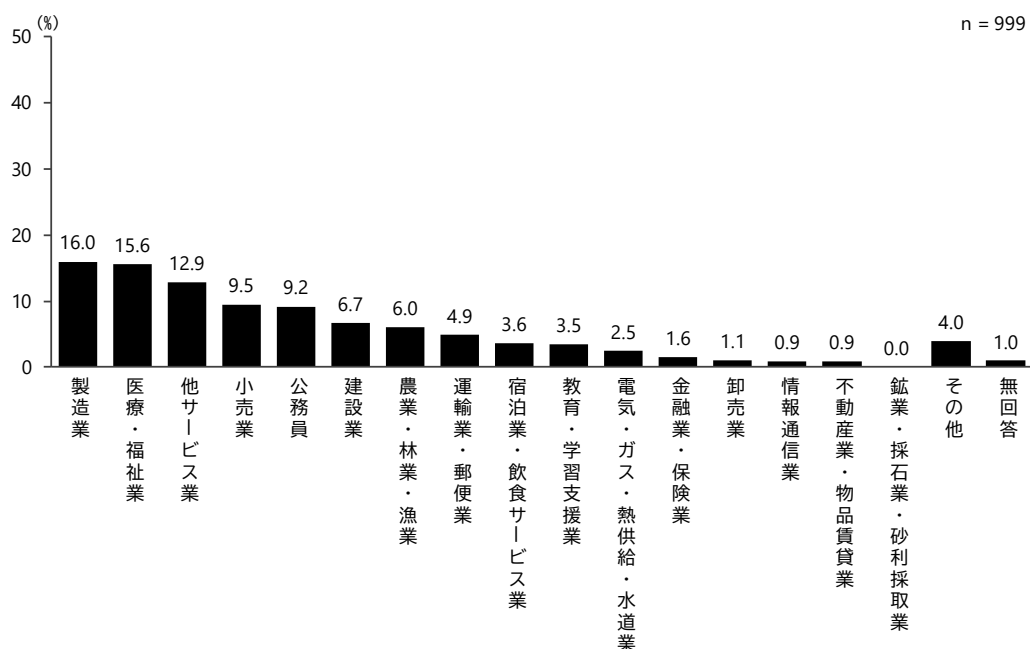
1-5 就労状況等

問5 あなたの職業についておたずねします。(A) お勤めの状況、(B) 業種について、当
てはまるものを1つずつお選びください。(〇はそれぞれ1つずつ)※仕事先が複数あ
る場合は、主に働いているところ（時間が長いところ）を選んでお答えください。

(A) 就労状況



(B) 業種



職業については「正規の職員・従業員」が40.6%と最も高く、次いで「無職・家事専業」(17.9%)、「パート・アルバイト」(15.7%)となっています。

業種については、「製造業」が16.0%と最も高く、次いで「医療・福祉業」(15.6%)、「他サービス業」(12.9%)となっています。

◆性別・年代別・圏域別／就労状況

															(%)
		n	正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト	契 約 社 員 ・ 派 遣 社 員	会 社 な ど の 役 員	雇 人 の あ る 自 営 業 主	雇 人 の な い 自 営 業 主	業 者 ） 自 家 営 業 の 手 伝 い （ 家 族 従 業 者 ）	家 庭 内 の 賃 仕 事 （ 内 職 ）	無 職 ・ 家 事 専 業	学 生	そ の 他	無 回 答	
全 体		1,355	40.6	15.7	6.9	2.1	2.3	3.5	2.5	0.1	17.9	4.9	1.8	1.5	
性 別	男性	599	52.1	5.7	7.8	3.5	3.8	5.8	1.2	0.0	11.9	4.8	2.7	0.7	
	女性	731	31.1	24.5	6.3	1.1	1.0	1.6	3.7	0.3	23.0	5.2	1.2	1.1	
	回答しない	15	66.7	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	26.7	0.0	0.0	0.0	
年 代 別	1 0代	53	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	92.5	3.8	0.0	
	2 0代	86	50.0	14.0	5.8	1.2	1.2	1.2	0.0	0.0	5.8	19.8	0.0	1.2	
	3 0代	157	65.0	12.1	6.4	0.0	1.9	1.9	1.9	0.0	10.8	0.0	0.0	0.0	
	4 0代	279	55.9	14.3	6.8	1.4	4.3	3.6	3.2	0.0	9.0	0.0	0.7	0.7	
	5 0代	307	53.7	17.3	5.9	2.3	1.6	2.9	2.3	0.3	12.4	0.0	0.7	0.7	
	6 0代	459	17.6	19.4	8.9	3.7	2.2	5.2	3.3	0.2	34.0	0.0	4.1	1.3	
圏 域 別	仙南圏域	178	46.6	12.4	6.2	1.7	2.2	1.7	0.6	0.0	21.3	4.5	1.7	1.1	
	仙台圏域	183	41.5	14.8	8.2	1.1	2.2	0.0	0.5	0.0	20.8	10.4	0.5	0.0	
	大崎圏域	192	35.4	15.6	7.8	1.6	2.1	6.3	2.1	0.0	20.3	6.3	2.1	0.5	
	栗原圏域	205	44.4	17.1	7.3	1.5	1.5	2.9	2.9	0.5	16.1	3.9	1.0	1.0	
	登米圏域	228	41.2	11.8	7.9	2.6	4.4	7.0	3.9	0.0	12.7	3.9	3.1	1.3	
	石巻圏域	191	36.1	21.5	6.3	2.1	2.6	2.6	2.6	0.5	19.9	2.6	1.6	1.6	
	気仙沼圏域	168	41.1	18.5	4.2	4.8	0.6	3.0	4.8	0.0	16.7	3.6	2.4	0.6	

就労状況について性別では、「正規の職員・従業員」は女性が男性に比べ 20 ポイント以上低くなっています。

特に、60代は他の年代に比べて「正規の職員・従業員」（17.6%）が低く、「無職・家事専業」（34.0%）が高くなっています。

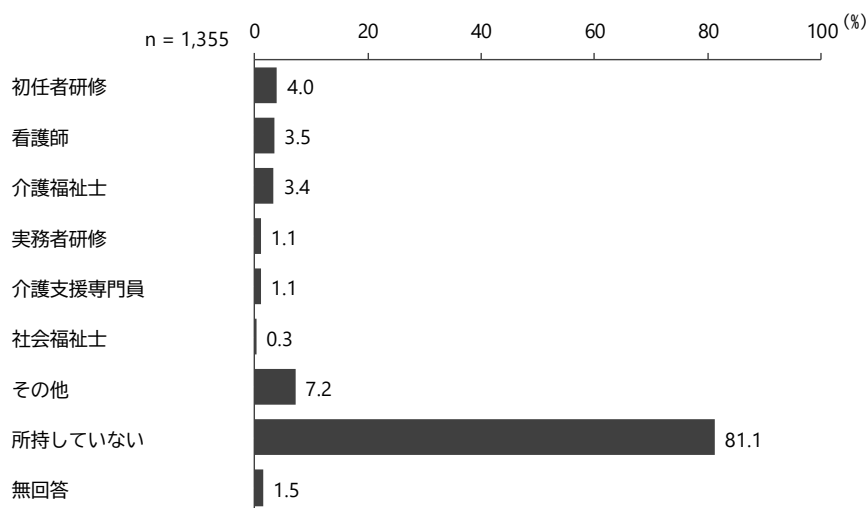
◆性別・年代別・圏域別／業種

		n	農業・林業・漁業	鉱業・採石業・砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業	小売業	金融業・保険業	不動産業・物品賃貸業	宿泊業・飲食サービス業	教育・学習支援業	医療・福祉業	他サービス業	公務員	その他	(%) 無回答
全 体		999	6.0	0.0	6.7	16.0	2.5	0.9	4.9	1.1	9.5	1.6	0.9	3.6	3.5	15.6	12.9	9.2	4.0	1.0
性別	男性	479	9.0	0.0	10.2	19.0	3.8	0.8	9.2	1.5	7.3	0.6	0.8	1.9	2.7	6.1	12.9	10.4	2.7	1.0
	女性	508	3.3	0.0	3.3	13.2	1.2	1.0	0.8	0.6	11.4	2.6	1.0	5.3	4.3	24.4	13.0	8.3	5.3	1.0
	回答しない	11	0.0	0.0	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3	9.1	0.0	0.0	0.0
年代別	10代	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	20代	63	0.0	0.0	1.6	14.3	4.8	1.6	1.6	1.6	12.7	0.0	1.6	6.3	1.6	15.9	14.3	17.5	3.2	1.6
	30代	140	8.6	0.0	5.0	12.9	2.9	0.7	4.3	0.7	12.1	0.7	0.0	2.9	4.3	25.0	6.4	8.6	4.3	0.7
	40代	250	4.4	0.0	7.2	17.6	2.4	2.0	4.0	1.2	7.2	1.6	0.8	4.0	3.2	20.0	12.0	8.4	2.8	1.2
	50代	265	3.8	0.0	7.2	16.2	2.6	0.8	5.3	1.5	9.8	3.0	0.8	3.4	3.8	12.1	14.3	11.7	3.0	0.8
	60代	278	9.7	0.0	7.9	15.8	1.8	0.0	6.5	0.7	9.4	1.1	1.4	3.2	3.6	10.4	15.5	5.8	6.1	1.1
圏域別	仙南圏域	127	2.4	0.0	3.9	26.8	2.4	0.8	3.1	0.0	6.3	2.4	0.0	4.7	1.6	18.1	13.4	9.4	3.1	1.6
	仙台圏域	125	0.8	0.0	7.2	10.4	4.8	3.2	6.4	1.6	11.2	1.6	0.8	4.8	8.0	12.8	15.2	7.2	3.2	0.8
	大崎圏域	136	7.4	0.0	8.1	15.4	0.0	0.0	4.4	0.7	5.9	0.7	1.5	3.7	5.1	16.2	14.0	11.0	4.4	1.5
	栗原圏域	160	8.1	0.0	7.5	15.6	3.8	0.0	4.4	1.3	9.4	1.9	1.3	1.9	5.0	13.8	10.6	11.3	3.8	0.6
	登米圏域	180	8.9	0.0	7.8	16.7	3.3	1.1	4.4	2.2	11.7	0.0	0.6	3.3	1.7	14.4	10.6	6.7	6.1	0.6
	石巻圏域	142	4.9	0.0	5.6	14.1	1.4	0.7	7.7	0.7	9.9	4.2	2.1	4.2	2.1	14.1	16.2	7.0	2.8	2.1
	気仙沼圏域	129	7.8	0.0	6.2	13.2	1.6	0.8	3.9	0.8	11.6	0.8	0.0	3.1	1.6	20.9	11.6	12.4	3.9	0.0

業種について性別では、女性の2割台半ばが「医療・福祉業」に就いています。

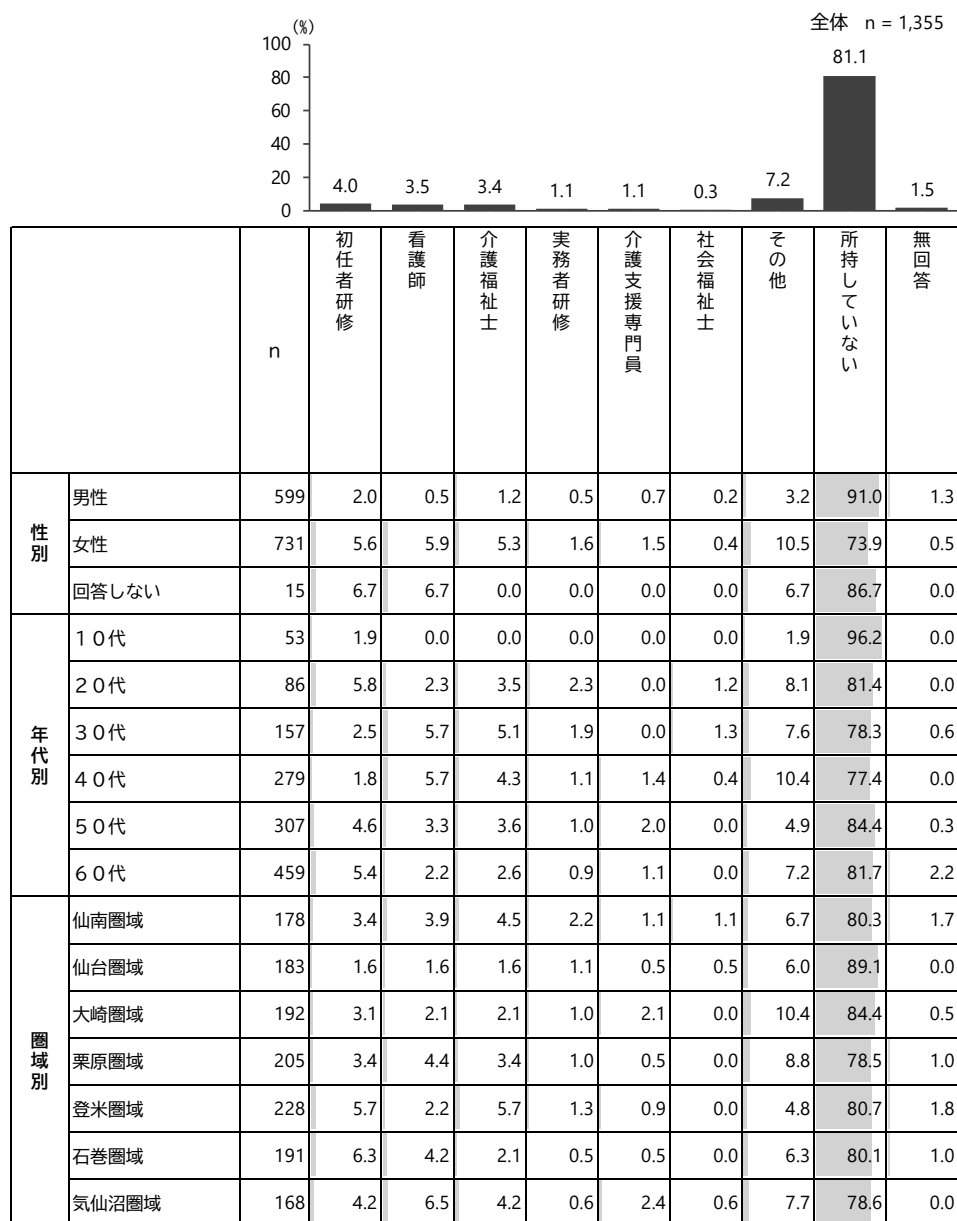
1-6 介護・福祉・医療系の資格を所持しているか

問6 介護・福祉・医療系の資格はお持ちですか。（○はいくつでも）



介護・福祉・医療系の資格の有無については、「初任者研修」が4.0%と最も高く、次いで、「看護師」(3.5%)、「介護福祉士」(3.4%)となっています。また、「所持していない」が81.1%となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護・福祉・医療系の資格を所持しているか

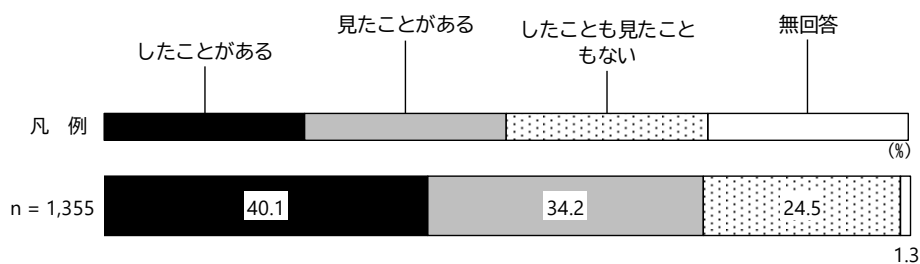


介護・福祉・医療系の資格の所持については、性別、年代別、圏域別のいずれにおいても、大きな差はみられませんでした。

2 介護経験・介護職のイメージについて

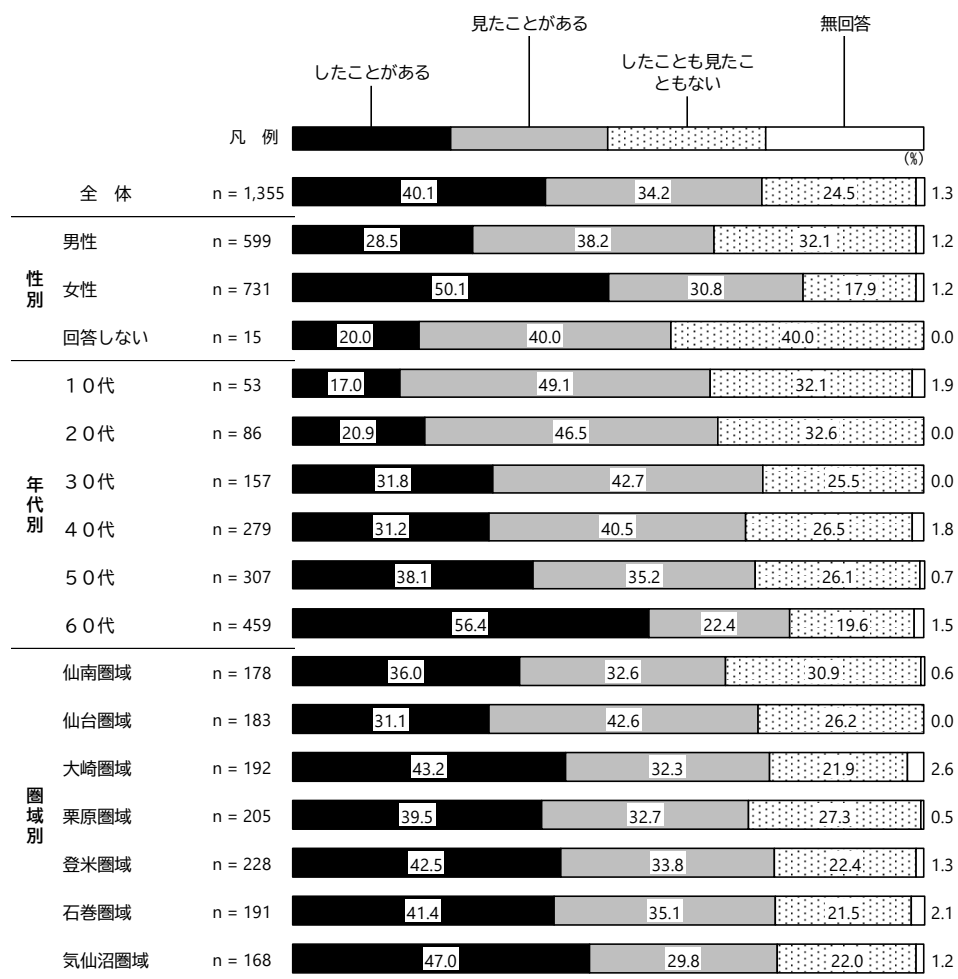
2-1 介護経験の有無

問7 あなたは今までに高齢者の方を介護したことがありますか。（○は1つ）



介護経験の有無については、「したことがある」が40.1%と最も高く、次いで「見たことがある」（34.2%）、「したことも見たこともない」（24.5%）となっています。

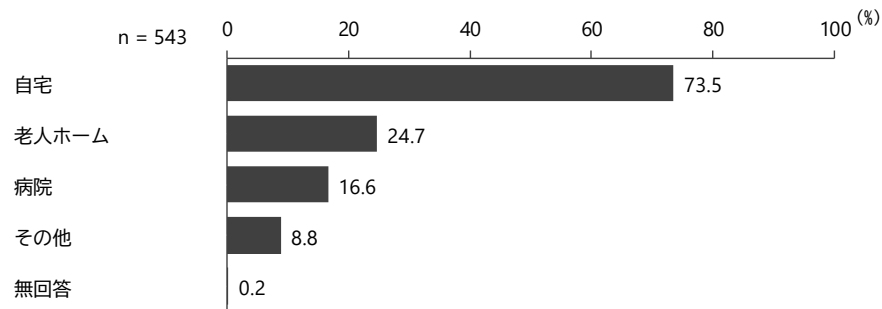
◆性別・年代別・圏域別／介護経験の有無



介護経験の有無について、性別では女性の約5割が、介護経験があると回答しています。年代別では年齢が上がるほど介護経験は高くなる傾向があります。

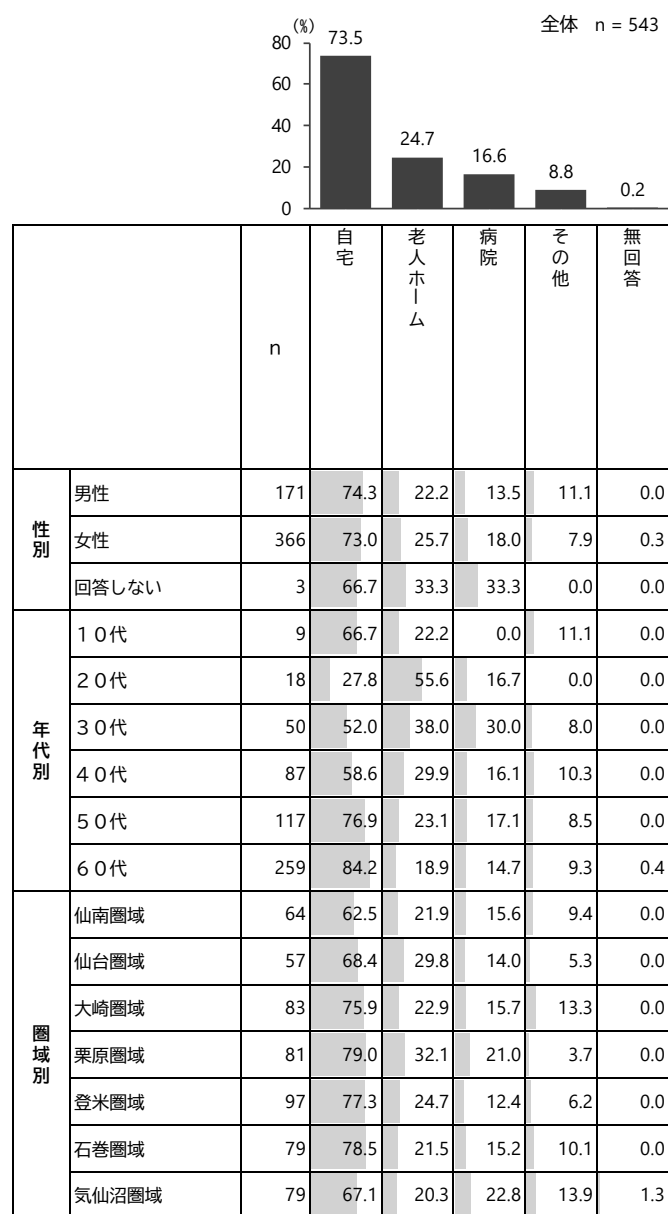
2-2 介護を行った場所

問8 【問7で「1.したことがある」とお答えの方にお伺いします】
どこで介護をしましたか。（〇はいくつでも）



介護を行った場所については、「自宅」が73.5%と最も高く、次いで「老人ホーム」(24.7%)、「病院」(16.6%)となっています。

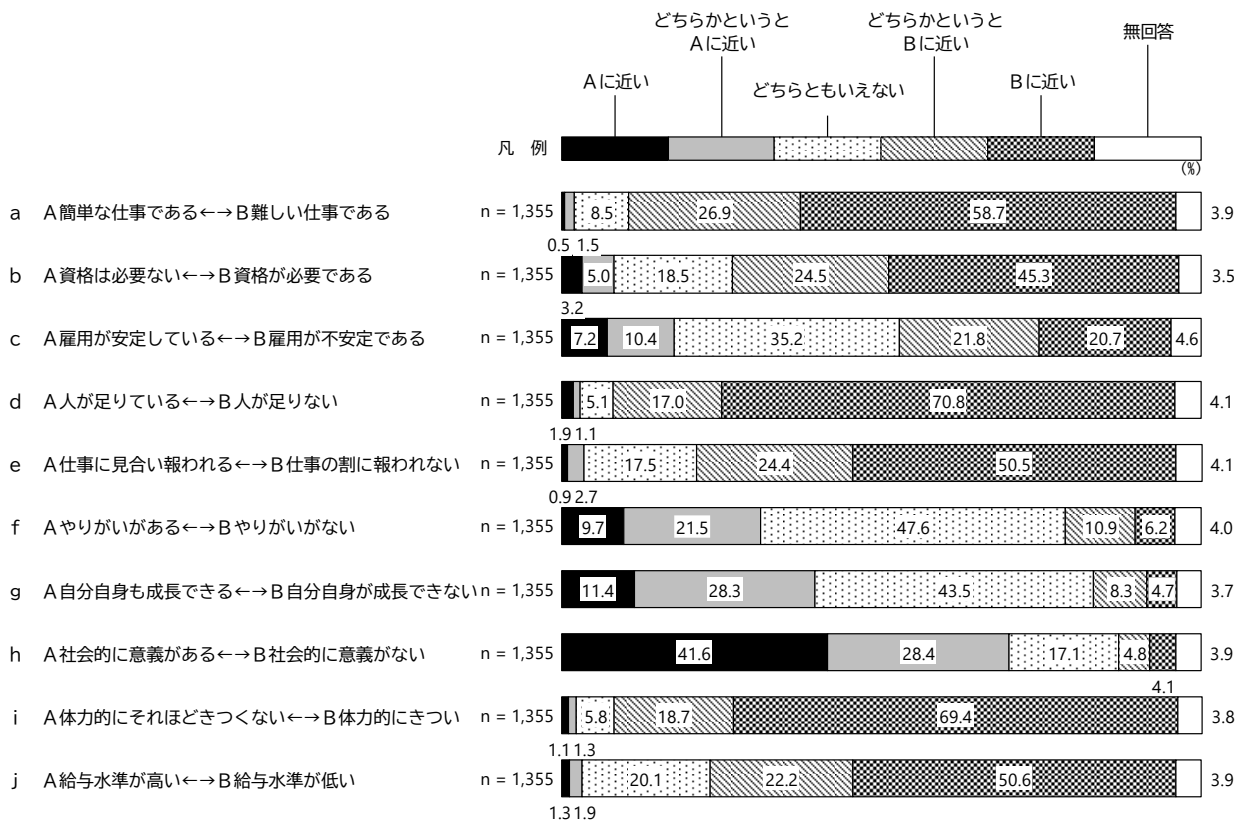
◆性別・年代別・圏域別／介護を行った場所



介護を行った場所について、性別では、大きな傾向の差は見られませんでした。
年代別では、20代の5割台半ばが「老人ホーム」と回答しています。

2-3 介護職のイメージ

問9 あなたが感じる「介護職」のイメージはどのようなものですか。以下にあげる言葉の対のどちらに近いかお答えください。（○は各項目1つずつ）

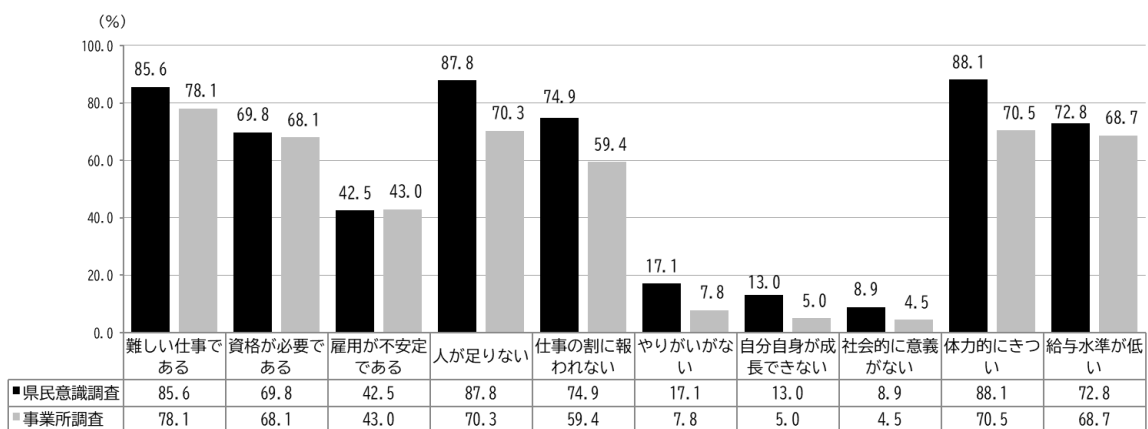


本設問においては、県民意識調査・介護事業所実態調査で同様の設問を設定しています。介護職のイメージについて、ネガティブイメージ（「Bに近い」+「どちらかというBに近い」）では、「体力的にきつい」「人が足りない」「難しい仕事である」の順に高くなっており、それぞれ8割を超えています。

*ポジティブイメージ：（「Aに近い」 + 「どちらかというAに近い」）

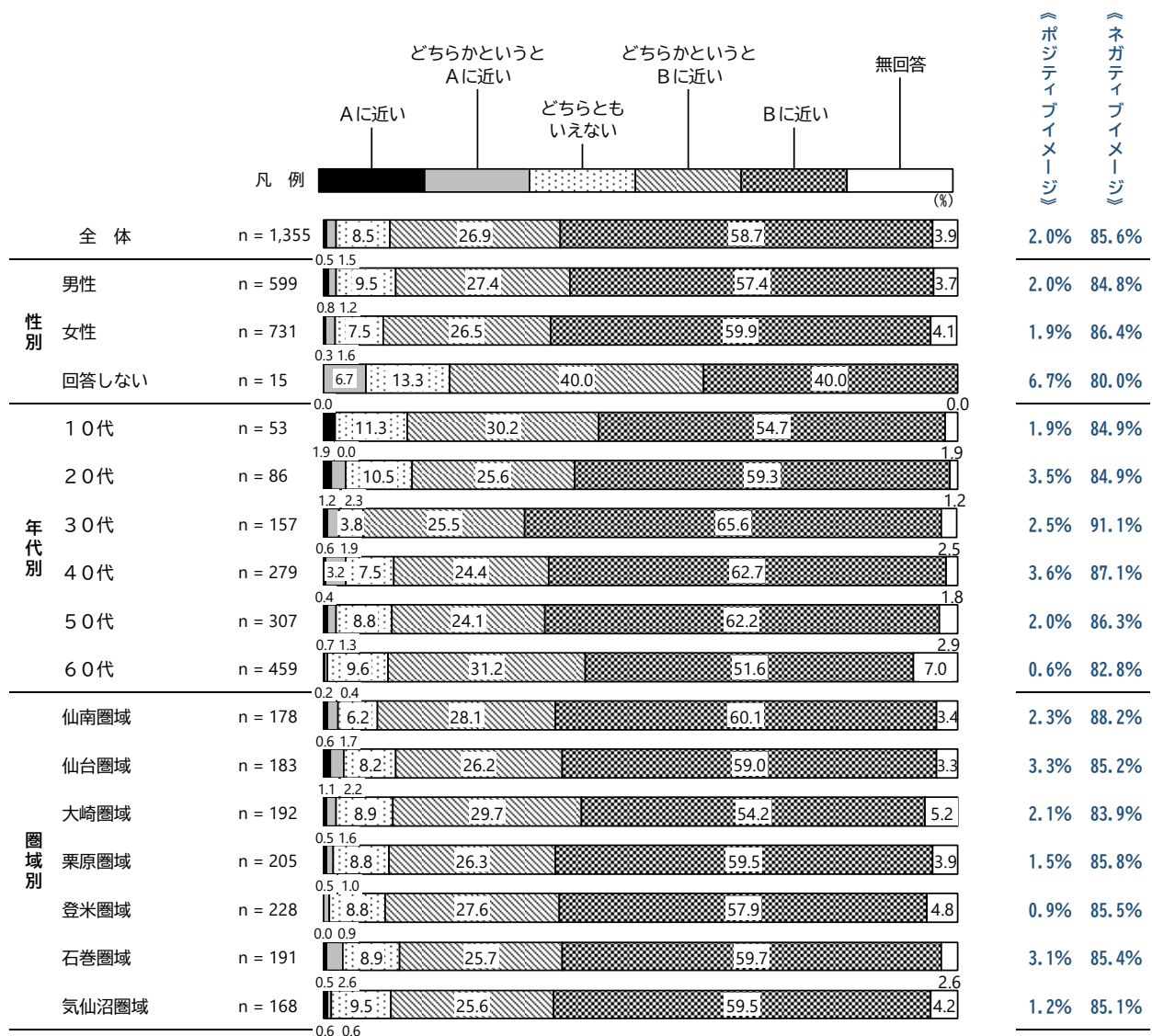
*ネガティブイメージ：（「Bに近い」 + 「どちらかというBに近い」）

◆県民意識調査、介護事業所実態調査／介護職のイメージ（ネガティブイメージ）*再掲



◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

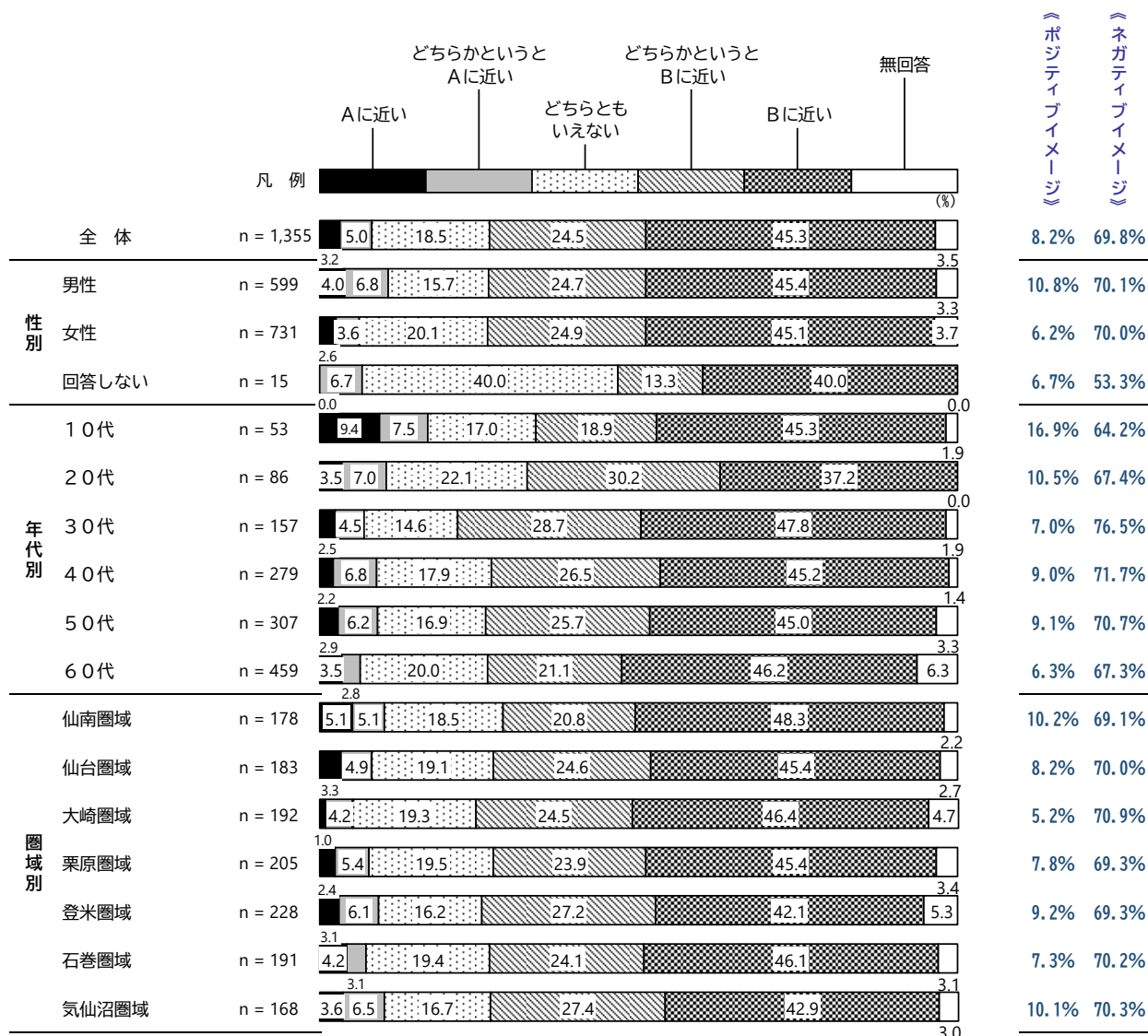
a A簡単な仕事である↔B難しい仕事である



介護職のイメージ「a A簡単な仕事である↔B難しい仕事である」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「難しい仕事である」の割合が8割を超えています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

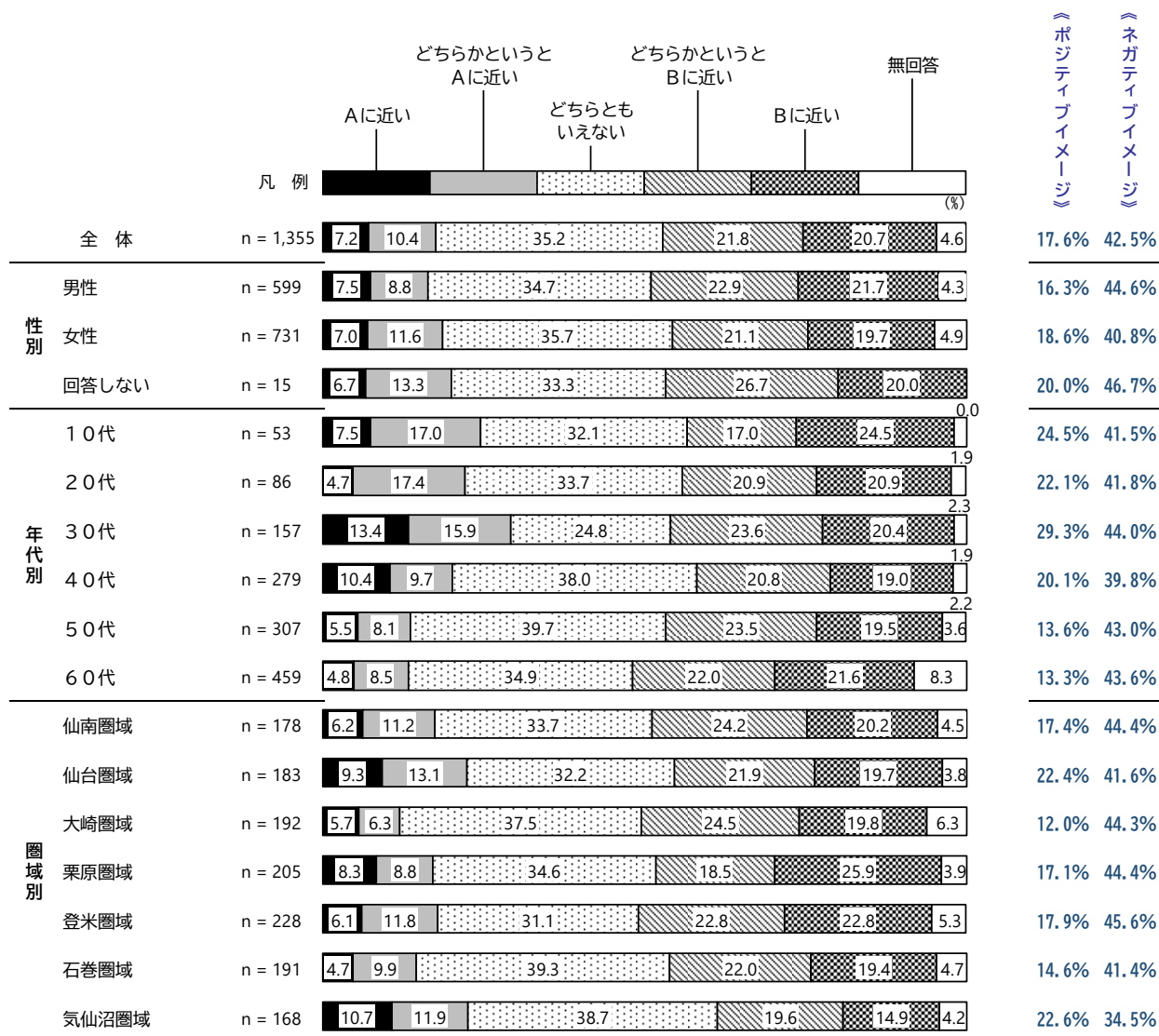
b A資格は必要ない←→B資格が必要である



介護職のイメージ「b A資格は必要ない←→B資格が必要である」について、性別・年代別では、いずれもネガティブイメージ「資格が必要である」の割合が高くなっていますが、10代の2割弱において資格が不要なイメージと回答しています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

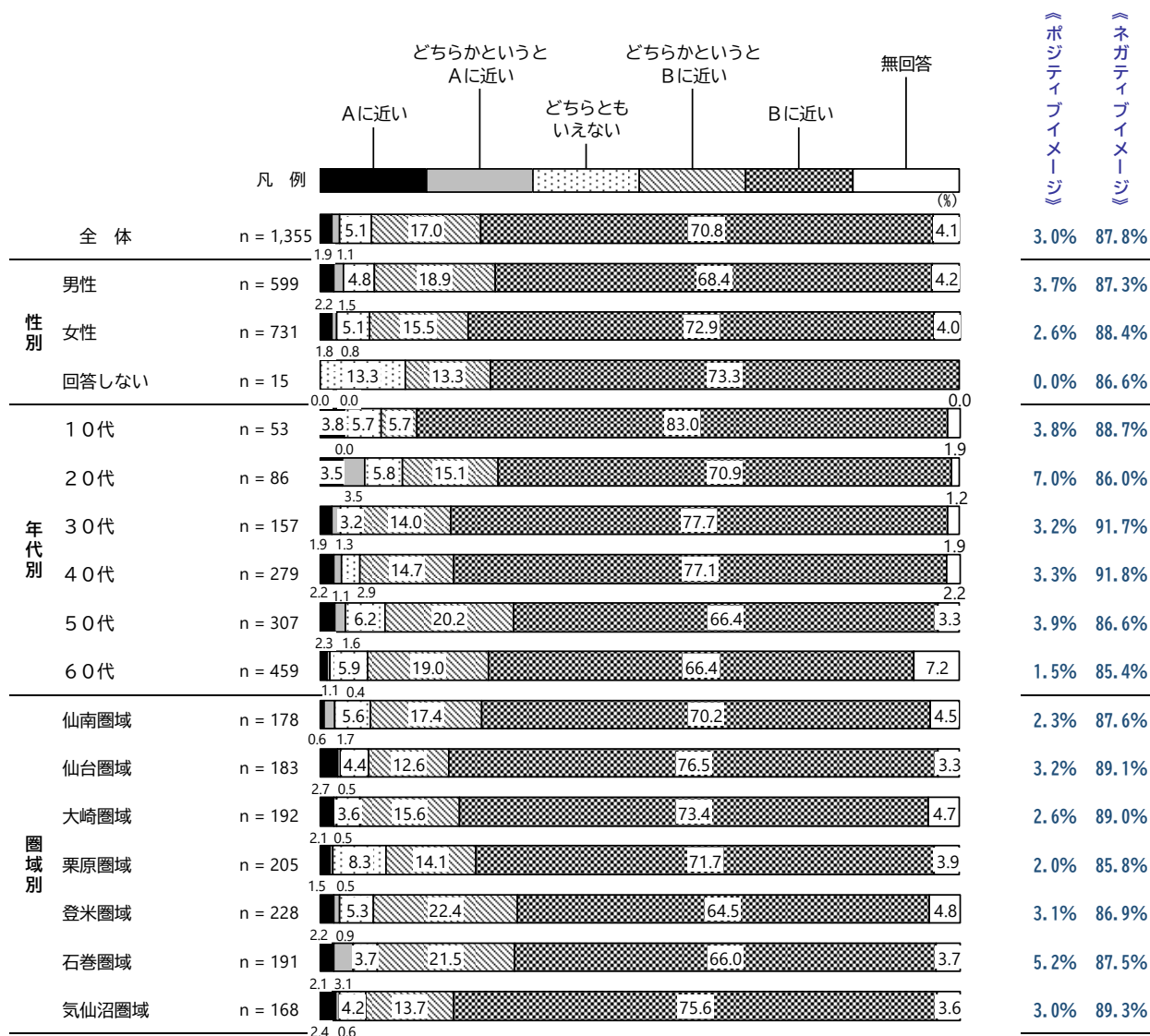
c A雇用が安定している↔B雇用が不安定である



介護職のイメージ「c A雇用が安定している↔B雇用が不安定である」について、性別・年代別では、いずれもネガティブイメージ「雇用が不安定である」の割合が高くなっていますが、30代の約3割が「雇用が安定している」と回答し他の年代と比べ高くなっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

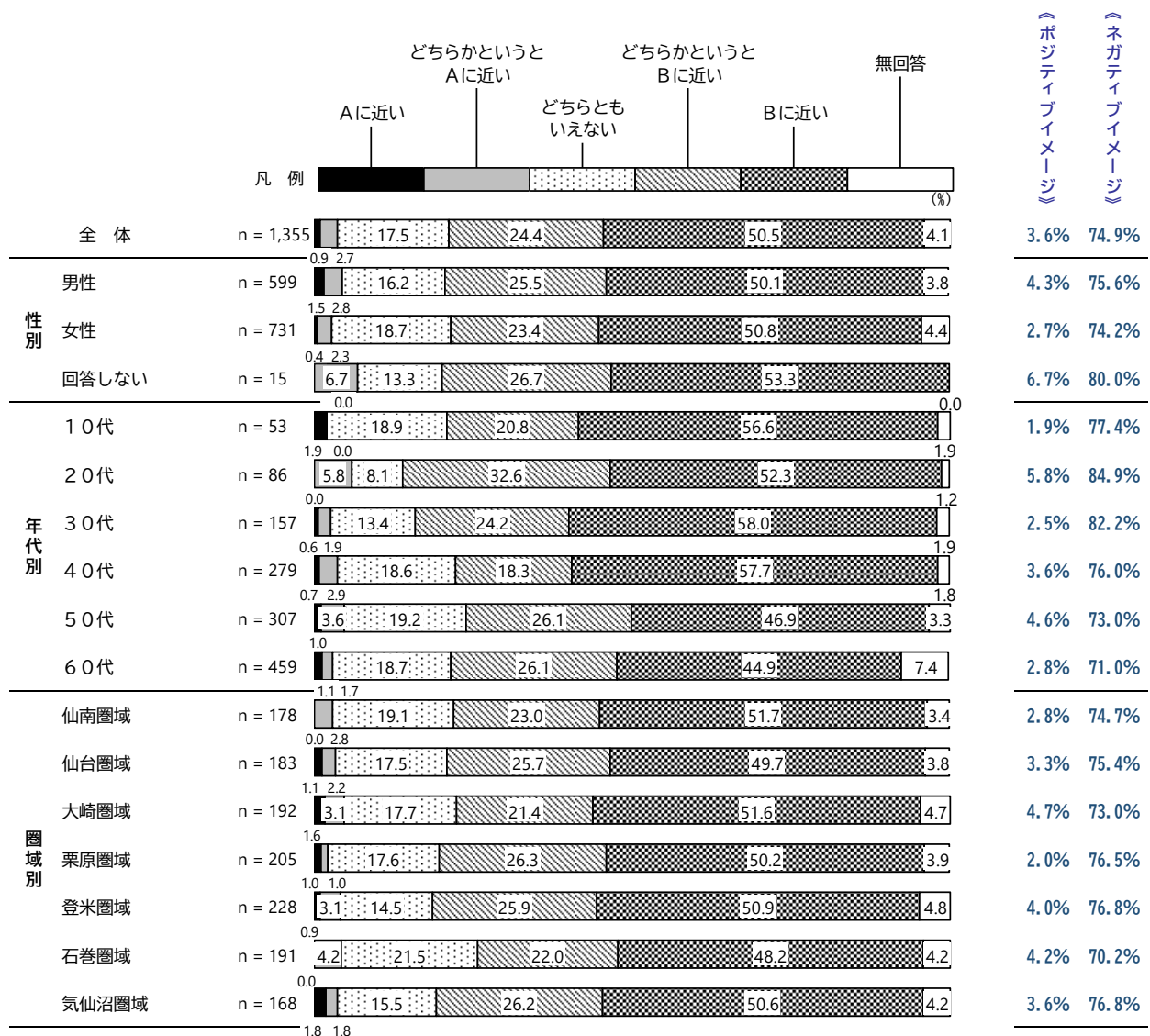
d A人が足りている↔B人が足りない



介護職のイメージ「d A人が足りている↔B人が足りない」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「人が足りない」の割合が高くなっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

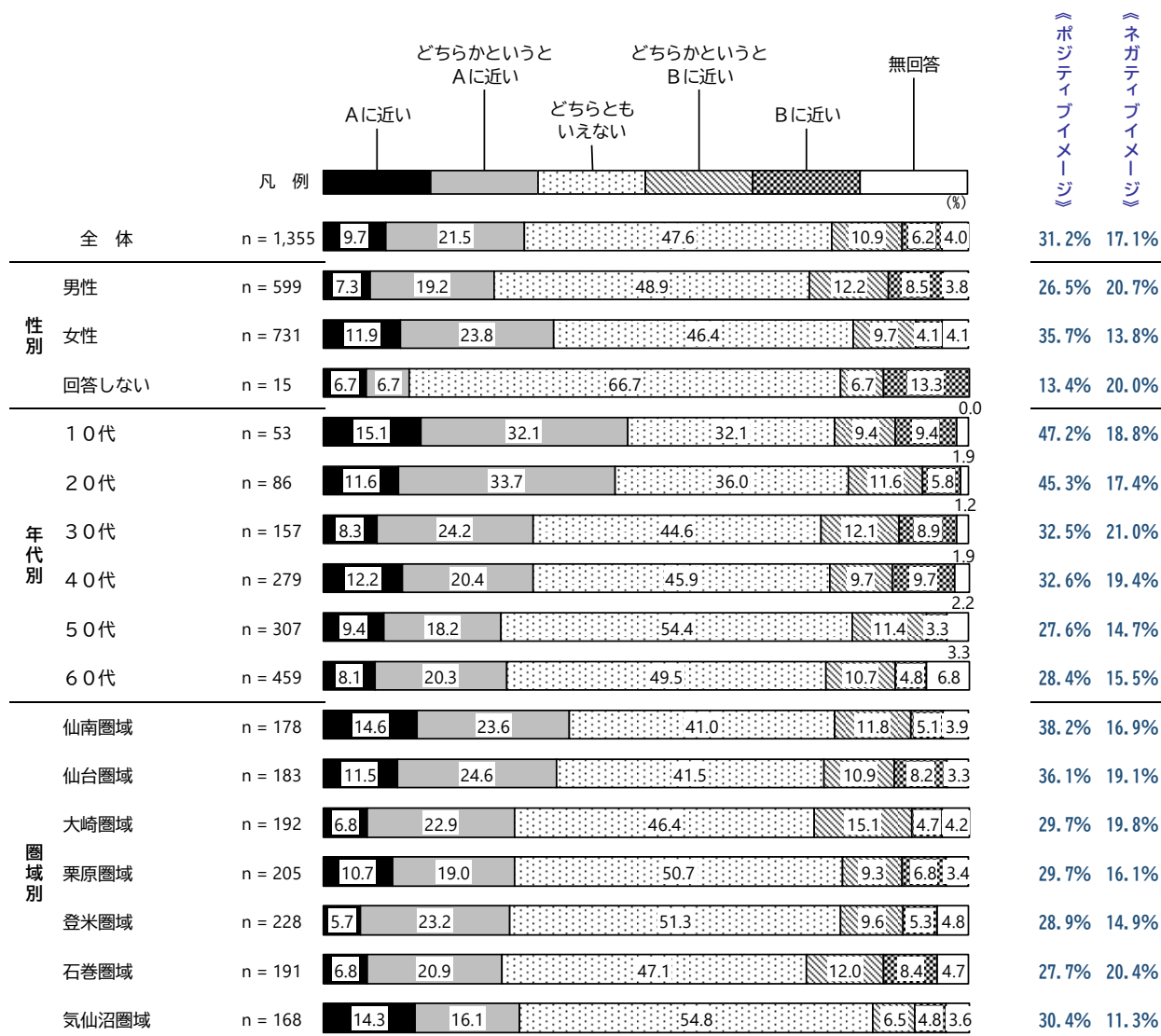
e A仕事に見合い報われる←→B仕事の割に報われない



介護職のイメージ「e A仕事に見合い報われる←→B仕事の割に報われない」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「仕事の割に報われない」の割合が高くなっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

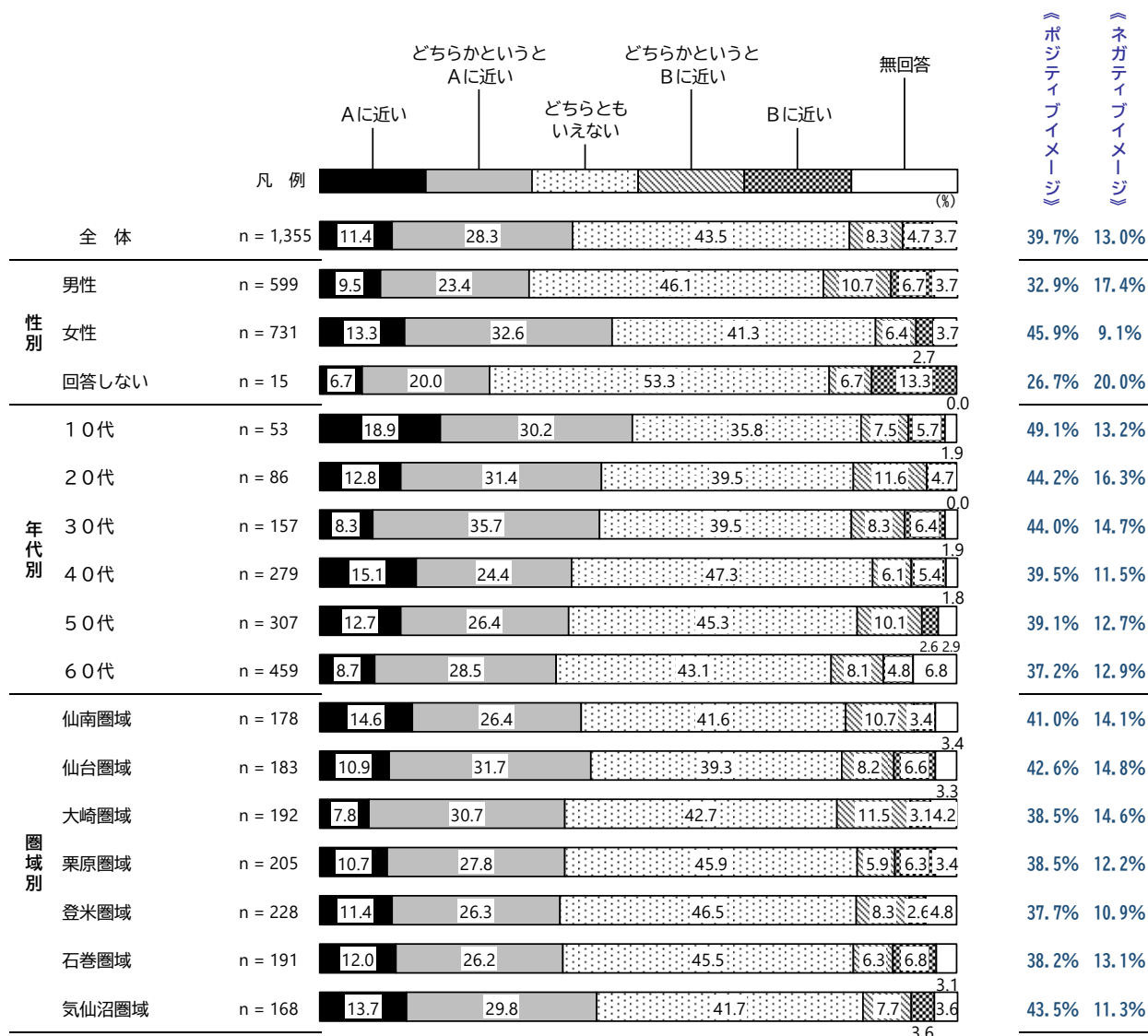
f Aやりがいがある←→Bやりがいがない



介護職のイメージ「f Aやりがいがある←→Bやりがいがない」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもポジティブイメージ「やりがいがある」の割合が高くなっています。特に10代～20代の若い世代でその傾向がみられます。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

g A自分自身も成長できる←→B自分自身が成長できない

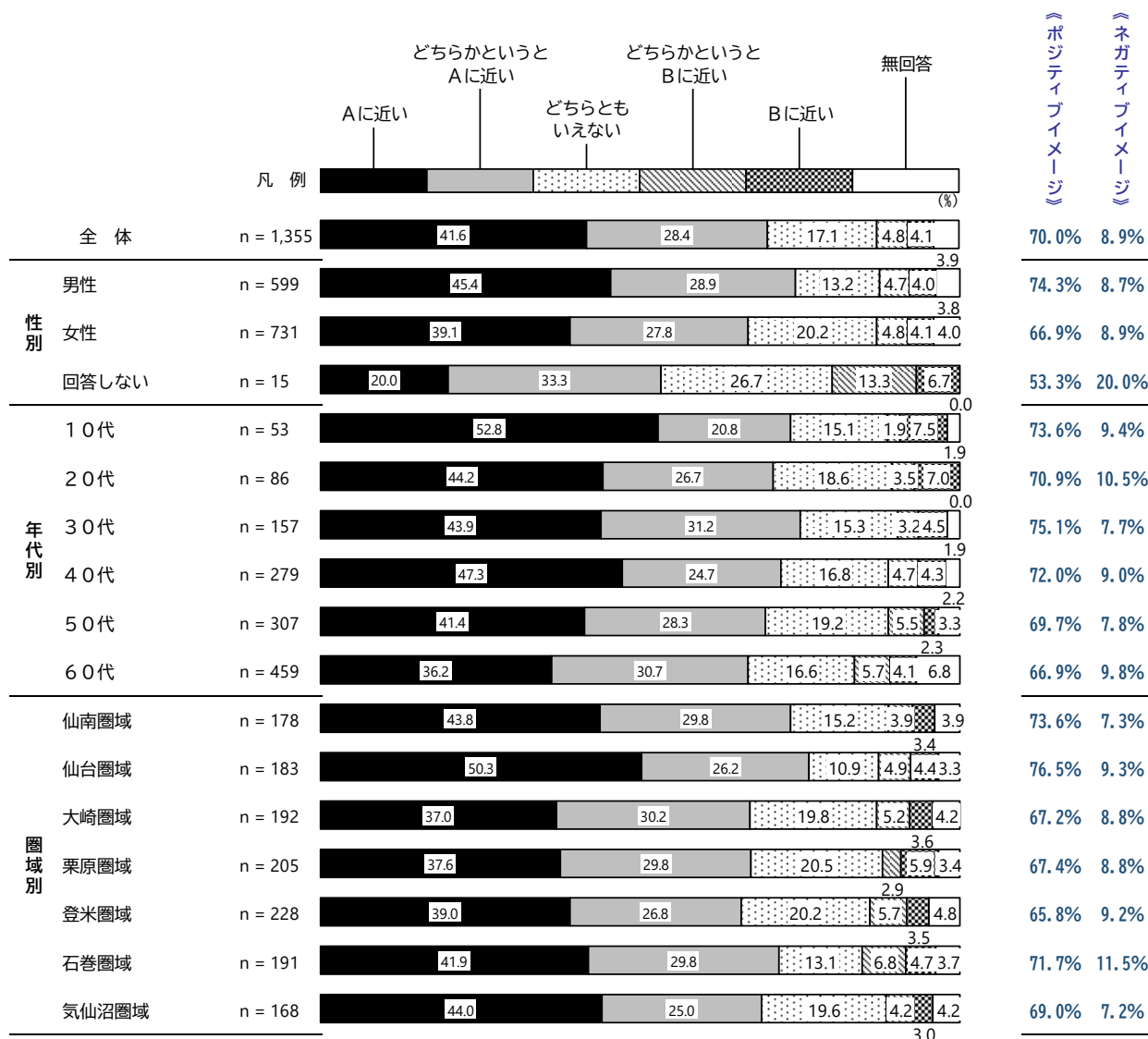


介護職のイメージ「g A自分自身も成長できる←→B自分自身が成長できない」について、性別では、女性の4割台半ばでポジティブイメージ「自分自身も成長できる」と回答しています。

年代別では、年齢が上がるほどポジティブイメージ「自分自身も成長できる」の割合が低くなる傾向があります。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

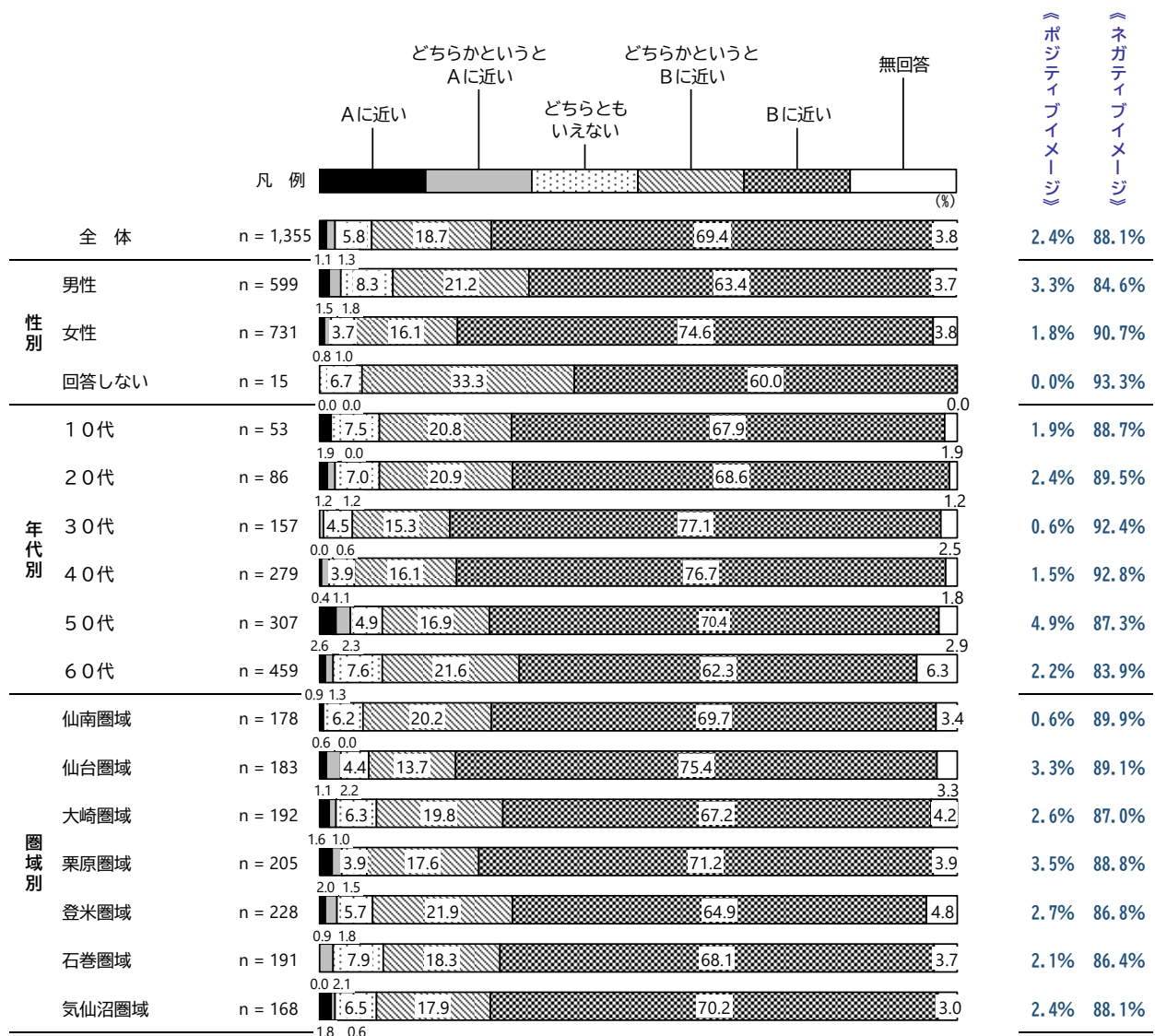
h A社会的に意義がある↔B社会的に意義がない



介護職のイメージ「h A社会的に意義がある↔B社会的に意義がない」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもポジティブイメージ「社会的に意義がある」の割合が高くなっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

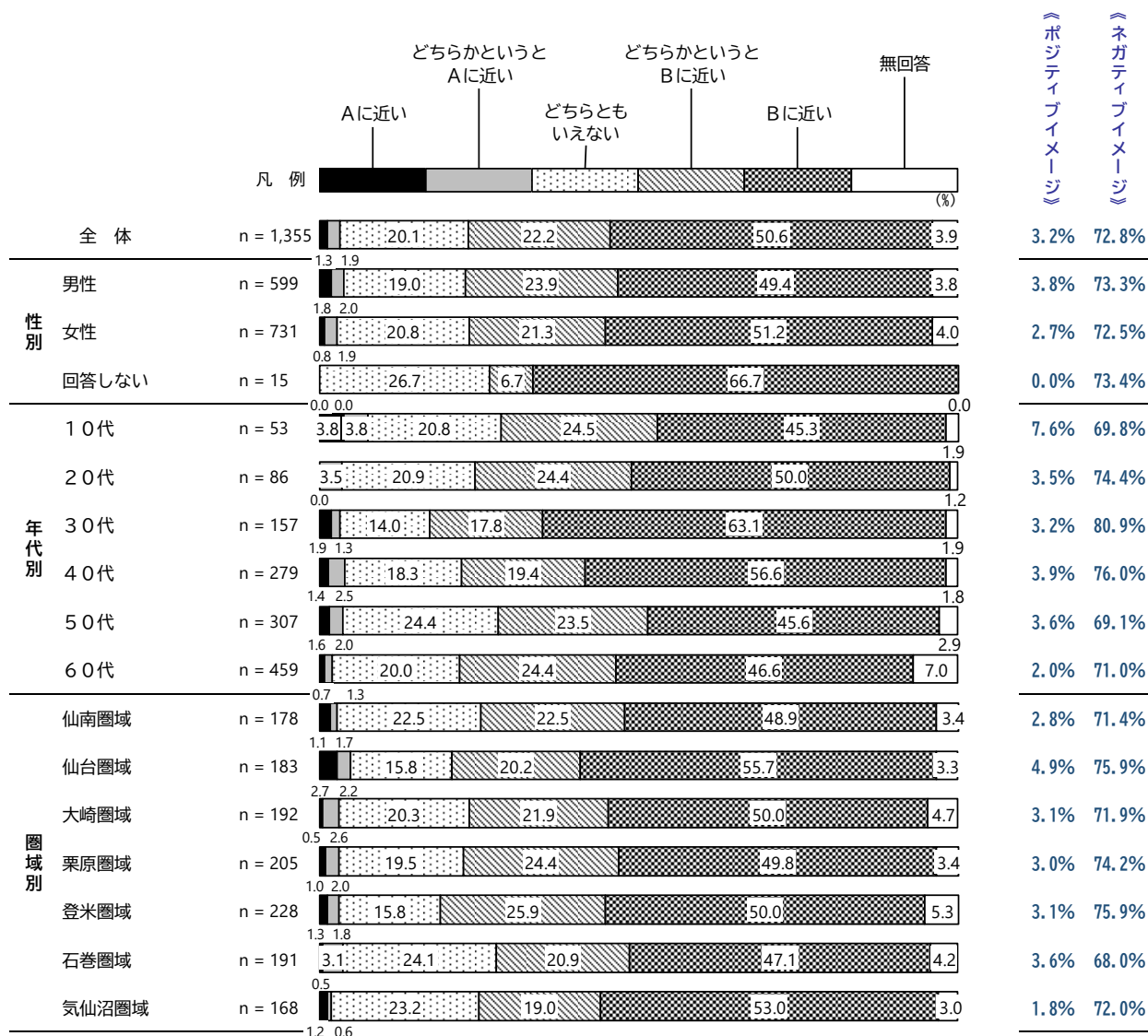
i A体力的にそれほどきつくない↔B体力的にきつい



介護職のイメージ「i A体力的にそれほどきつくない↔B体力的にきつい」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「体力的にきつい」の割合が高く、8割を超えています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職のイメージ

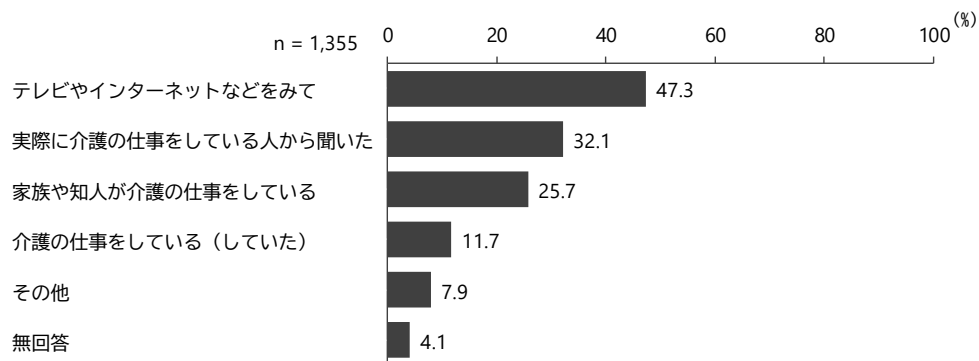
j A給与水準が高い↔B給与水準が低い



介護職のイメージ「j A給与水準が高い↔B給与水準が低い」について、性別・年代別・圏域別では、いずれもネガティブイメージ「給与水準が低い」の割合が高くなっています。

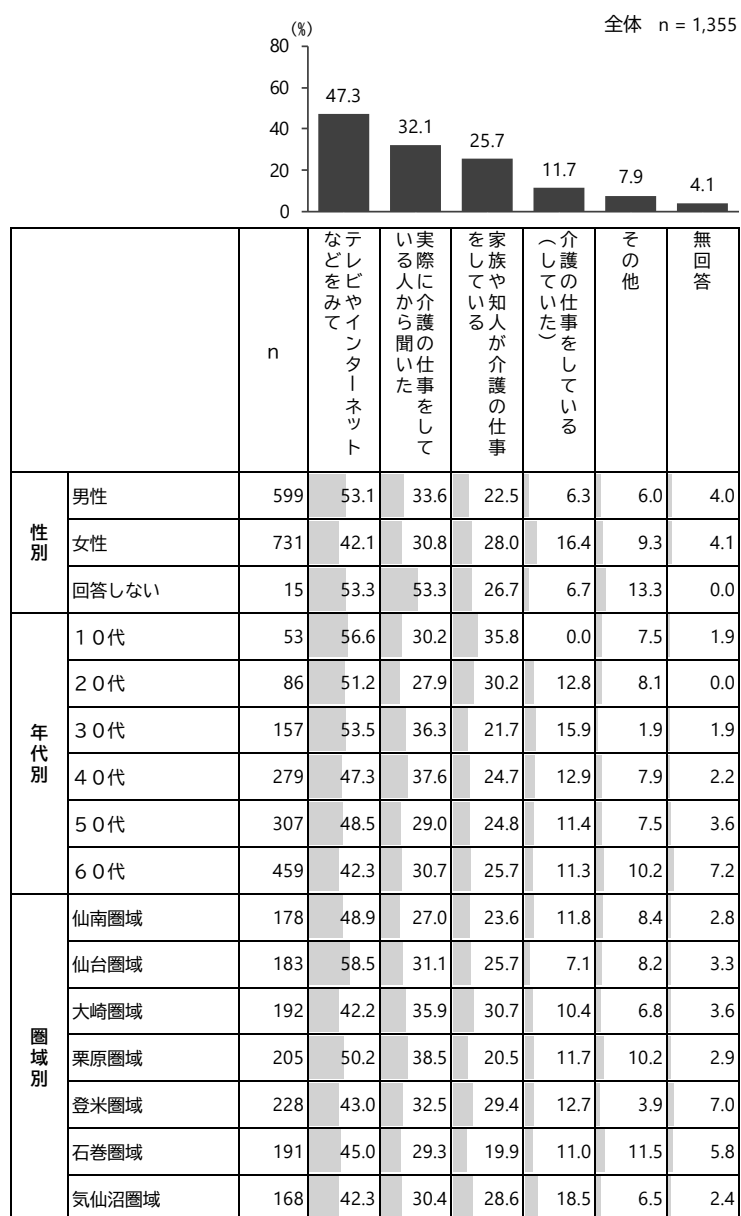
2-4 介護の仕事のイメージの基となるもの

問 10 問 9 で回答した、介護職のイメージは何を基に感じましたか。（○はいくつでも）



介護の仕事のイメージの基となるものについては、「テレビやインターネットなどをみて」が 47.3%と最も高く、次いで「実際に介護の仕事をしている人から聞いた」(32.1%)、「家族や知人が介護の仕事をしている」(25.7%)となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護の仕事のイメージの基となるもの

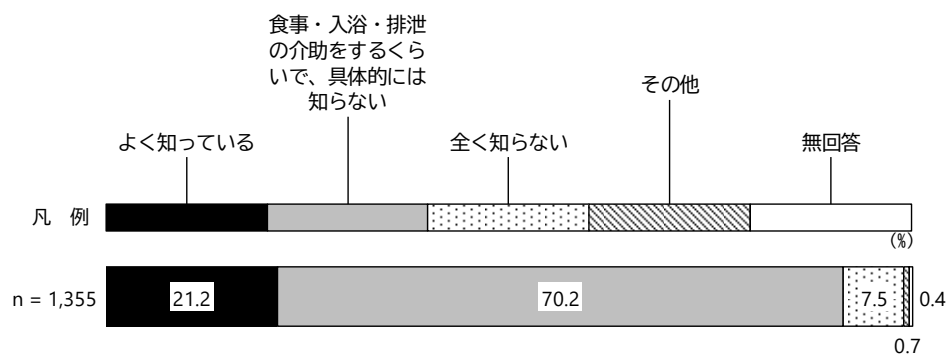


介護の仕事のイメージの基となるものについて、性別・年代別・圏域別では、いずれも「テレビやインターネットなどをみて」の割合が高く、10代～20代の若い世代や、仙台圏域で5割を超えています。

3 介護に関わる仕事・資格について

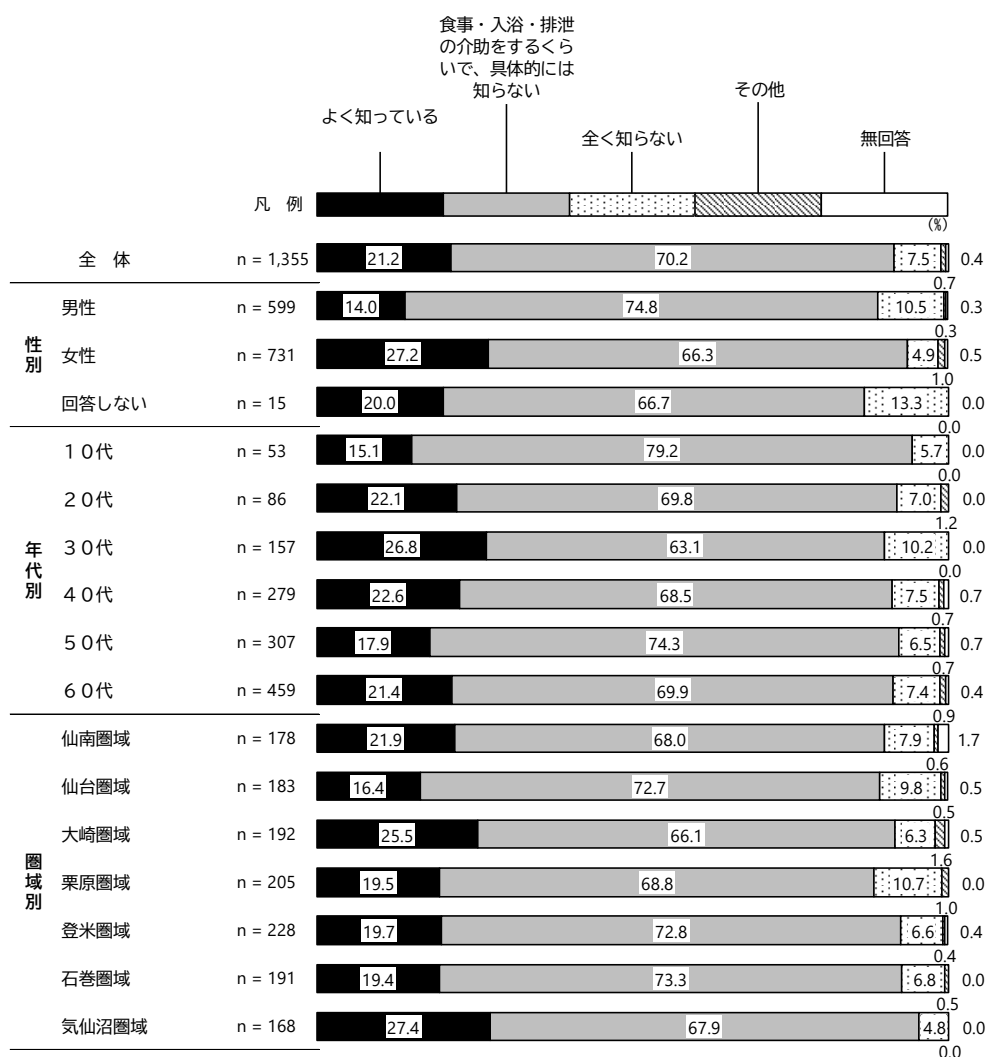
3-1 介護職の仕事内容についての知識

問 11 介護職の仕事内容についてどの程度知っていますか。（○は1つ）



介護職の仕事内容についての知識については、「食事・入浴・排泄の介助をするくらいで、具体的には知らない」が 70.2%と最も高く、次いで「よく知っている」（21.2%）、「全く知らない」（7.5%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職の仕事内容についての知識

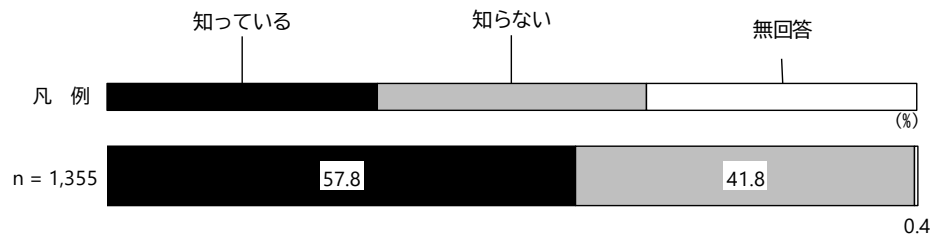


介護職の仕事内容についての知識について、性別では、女性の3割弱が「よく知っている」と回答しています。

年代別では、10代～20代の若い世代で具体的なことは知らない割合が高くなっています。

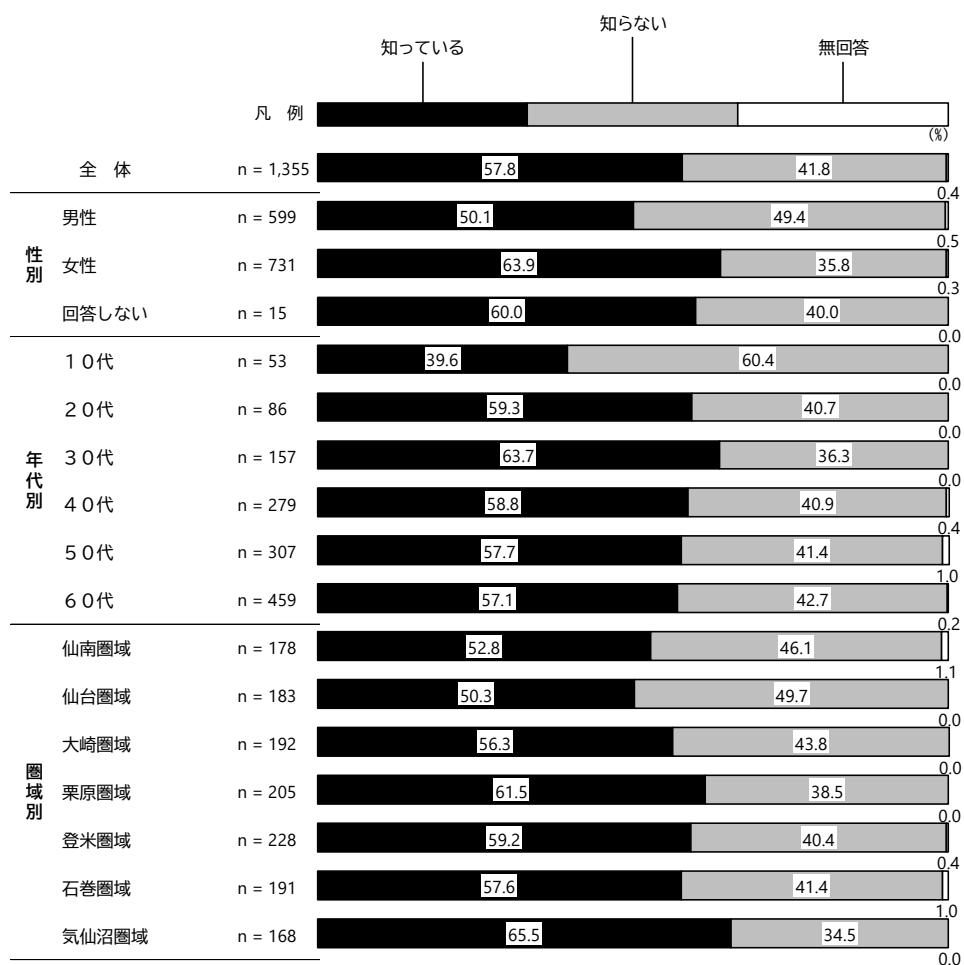
3-2 介護職への就職が資格の有無に関わらないことの認知度

問 12 介護職への就職は資格の有無に関わらず、未経験からでもスタートできることを知っていますか。（○は1つ）



介護職への就職が資格の有無に関わらないことの認知度については、「知っている」が 57.8%、「知らない」が 41.8%となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職への就職が資格の有無に関わらないことの認知度



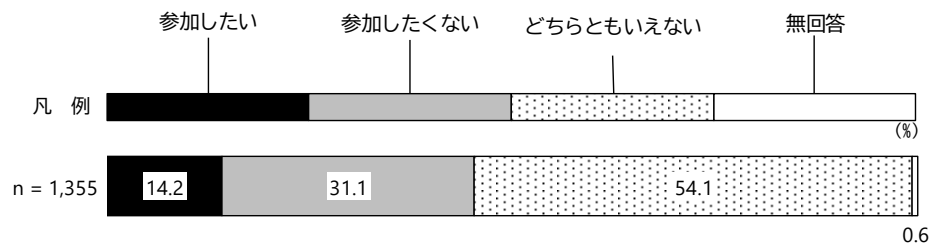
介護職への就職が資格の有無に関わらないことの認知度について、性別では、女性の6割強が「知っている」と回答しています。

年代別では、10代の約6割が「知らない」と回答し、他の年代と比べ認知度が低くなっています。

圏域別では、気仙沼圏域での認知度が高くなっています。

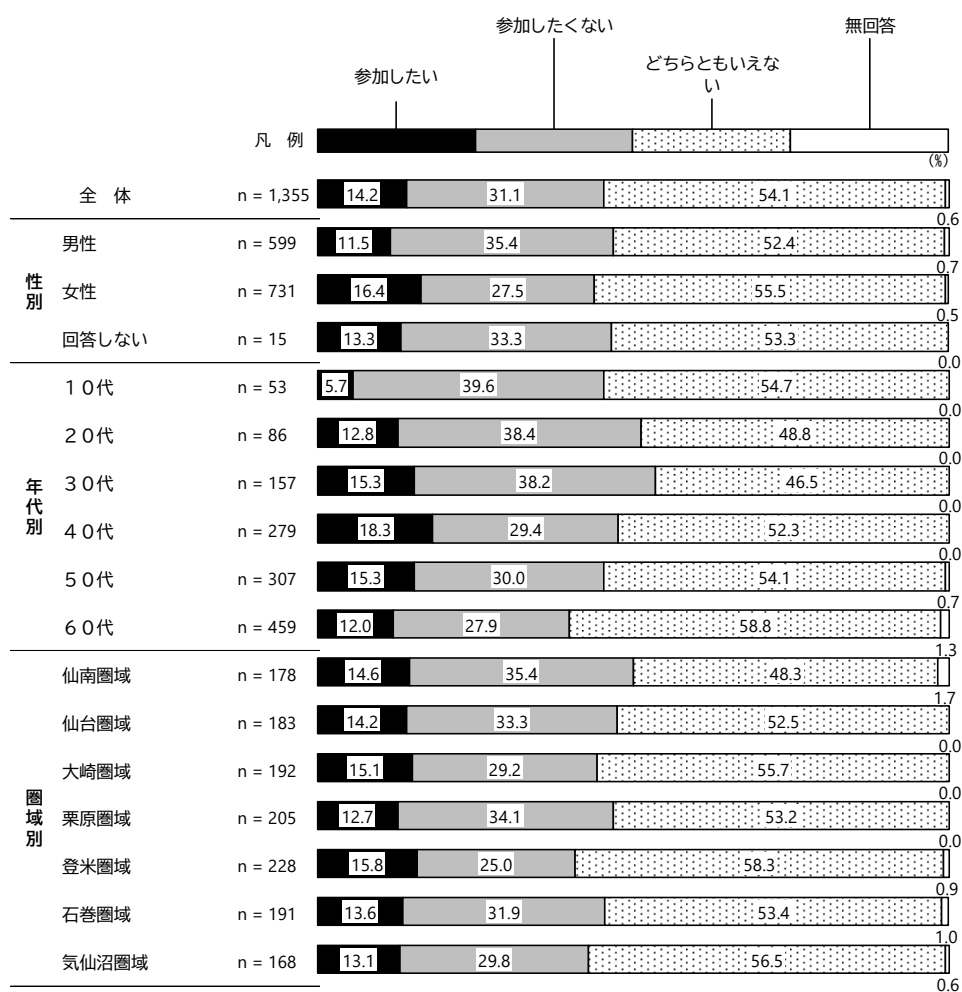
3-3 介護職の基礎資格取得のための研修会等への参加意向

問 13 介護に関する基礎講座・入門講座を無料で受講できる場合参加したいと思いますか。
（○は1つ）



介護職の基礎資格取得のための研修会等への参加意向については、「どちらともいえない」が54.1%と最も高く、次いで「参加したくない」(31.1%)、「参加したい」(14.2%)となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職の基礎資格取得のための研修会等への参加意向

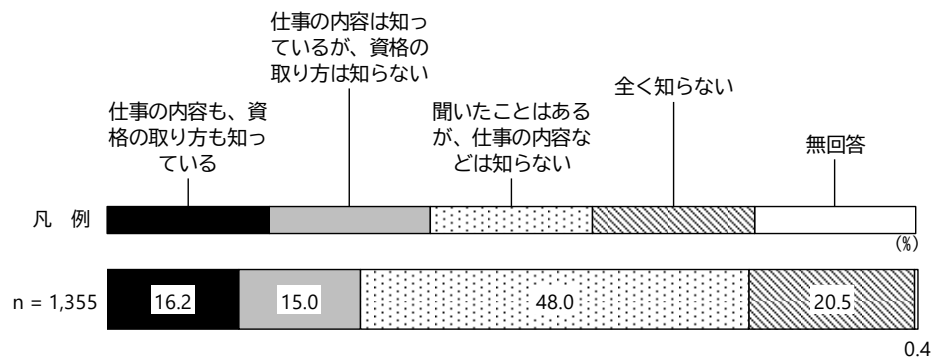


介護職の基礎資格取得のための研修会等への参加意向について、性別では、男性の3割台半ばが「参加したくない」と回答しています。

年代別では、10代～30代の約4割が「参加したくない」と回答し、他の年代と比べ参加意向が低くなっています。

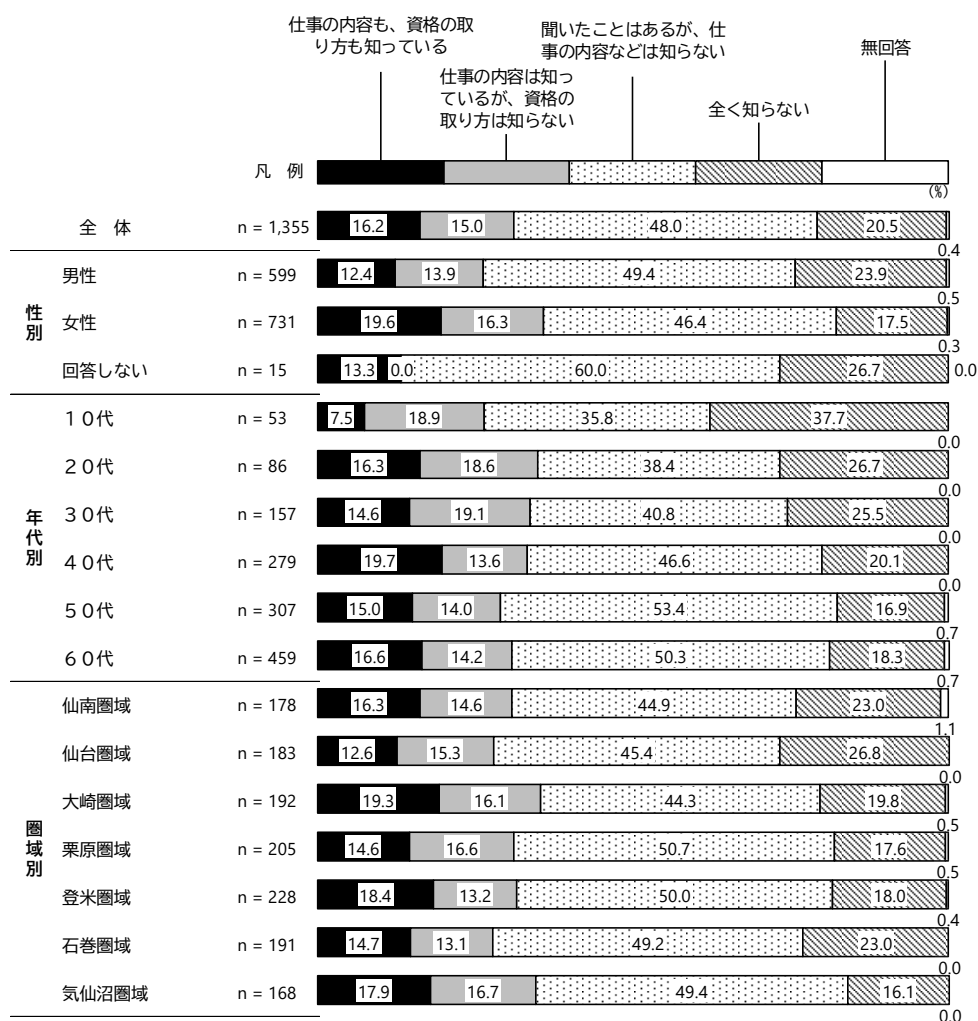
3-4 介護福祉士の国家資格の認知度

問 14 福祉・介護に携わる介護福祉士の国家資格を知っていますか。（○は1つ）



介護福祉士の国家資格の認知度については、「聞いたことはあるが、仕事の内容などは知らない」が48.0%と最も高く、次いで「全く知らない」（20.5%）、「仕事の内容も、資格の取り方も知っている」（16.2%）となっています。

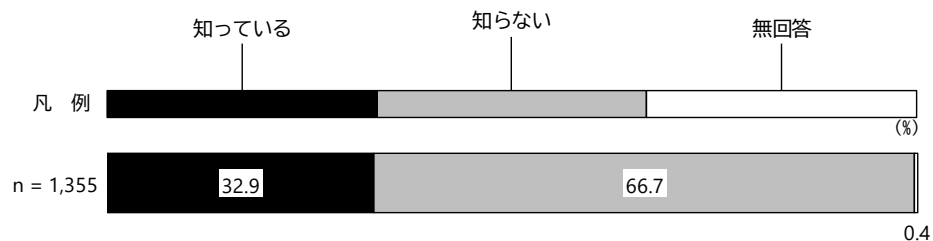
◆性別・年代別・圏域別／介護福祉士の国家資格の認知度



介護福祉士の国家資格の認知度について、性別・年代別・圏域では、いずれも知らない（「仕事の内容は知っているが、資格の取り方は知らない」＋「聞いたことはあるが、仕事の内容などは知らない」＋「全く知らない」）の割合が高く、10代で9割強となっています。

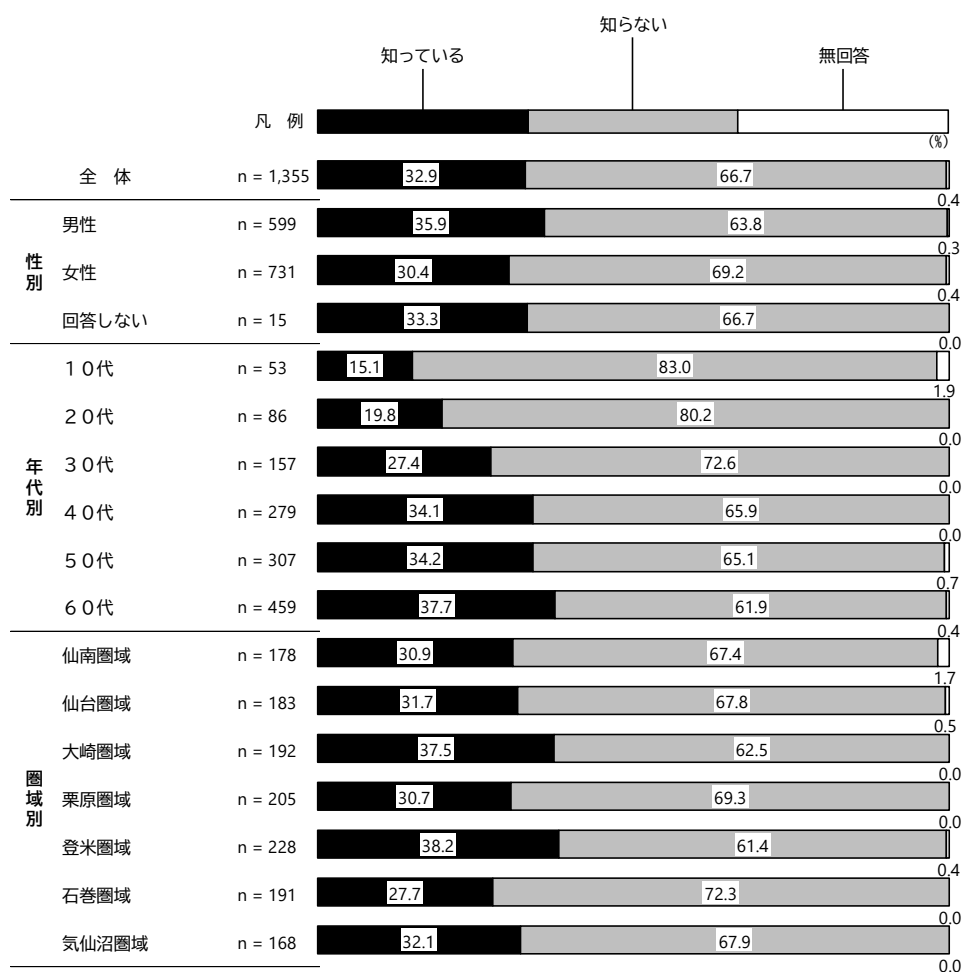
3-5 介護職の賃金改善や離職防止の取組

問 15 介護の仕事は賃金改善や離職防止の取組が進んでいることを知っていますか。（○は1つ）



介護の仕事の賃金改善や離職防止の取組が進んでいることを知っているかについては、「知らない」が66.7%、「知っている」が32.9%となっています。

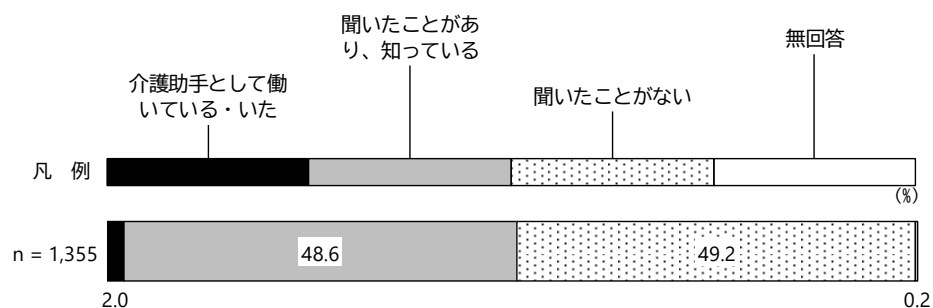
◆性別・年代別・圏域別／介護職の賃金改善や離職防止の取組



介護職の賃金改善や離職防止の取組について、年代別では、年齢が上がるほど認知度が高くなる傾向があります。

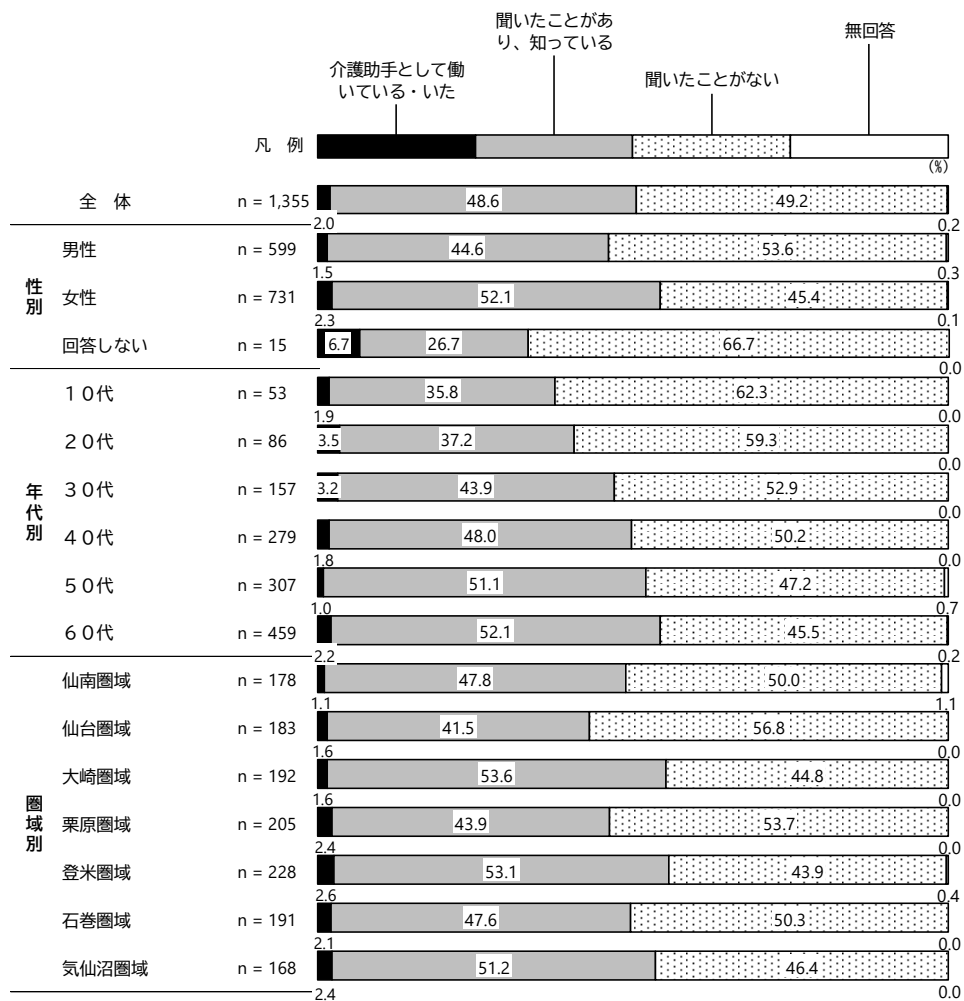
3-6 介護助手の認知度

問 16 介護以外の周辺業務を担う「介護助手」を知っていますか。（○は1つ）



介護以外の周辺業務を担う「介護助手」の認知度については、「聞いたことがない」が49.2%と最も高く、次いで「聞いたことがあり、知っている」（48.6%）、「介護助手として働いている・いた」（2.0%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護助手の認知度

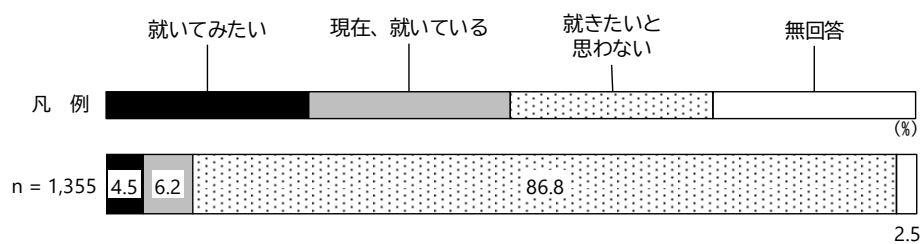


介護助手の認知度について年代別では、年齢が上がるほど認知度（「介護助手として働いている・いた」＋「聞いたことがあり、知っている」）は高くなる傾向になっています。

4 介護職・就職について

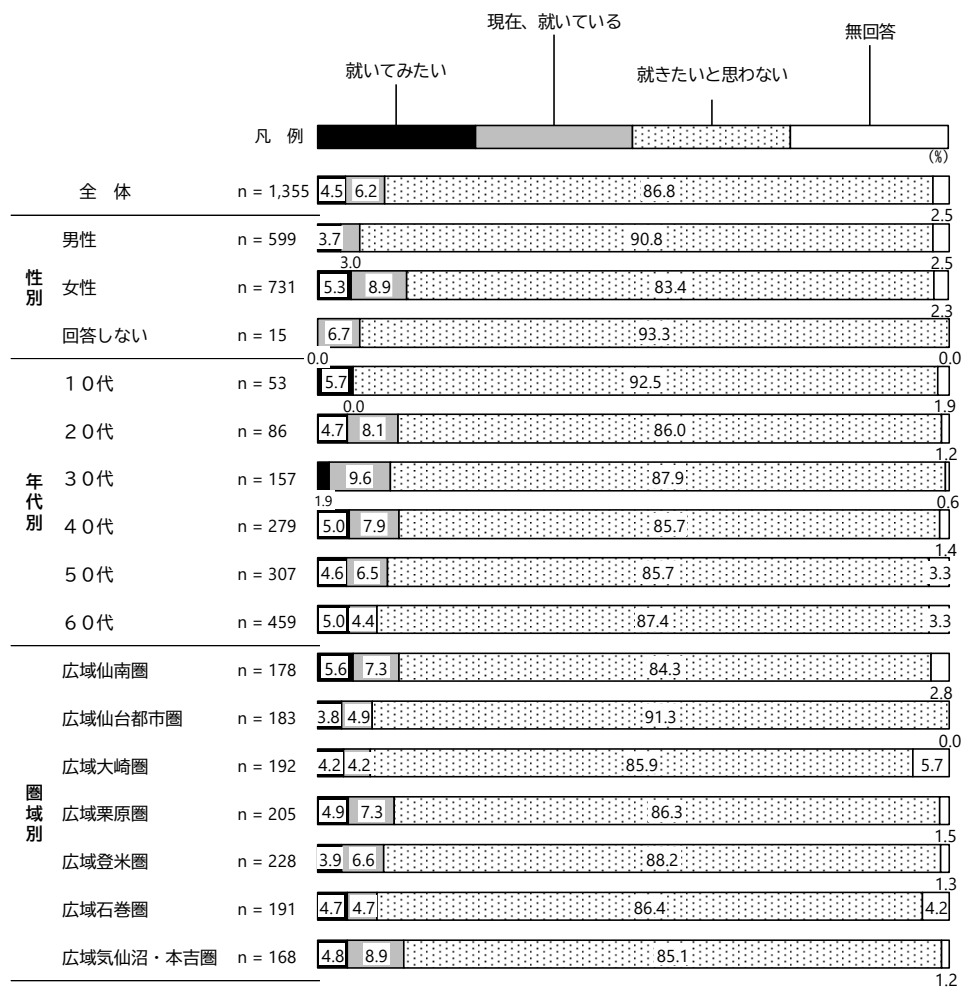
4-1 介護職への就労意向

問 17 あなたは介護職に就きたいと思いますか。（○は1つ）



介護職に就きたいと思うかについては、「就きたいと思わない」が 86.8%と最も高く、次いで「現在、就いている」(6.2%)、「就いてみたい」(4.5%)となっています。

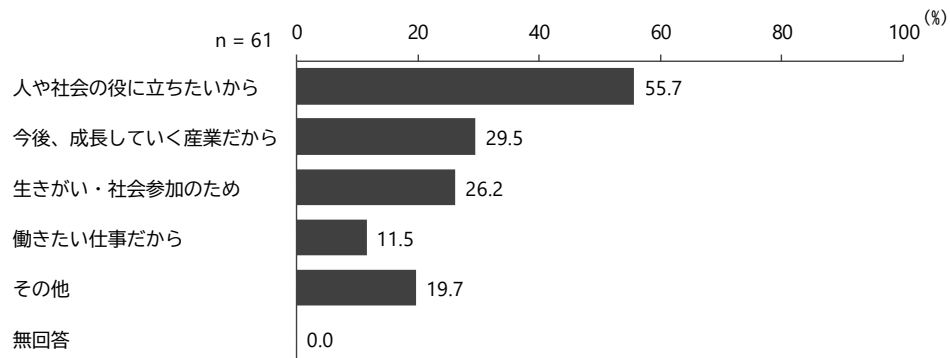
◆性別・年代別・圏域別／介護職への就労意向



介護職への就労意向について性別、年代別、圏域別のいずれにおいても、「就きたいと思わない」の割合が高く、大きな傾向の差は見られませんでした。

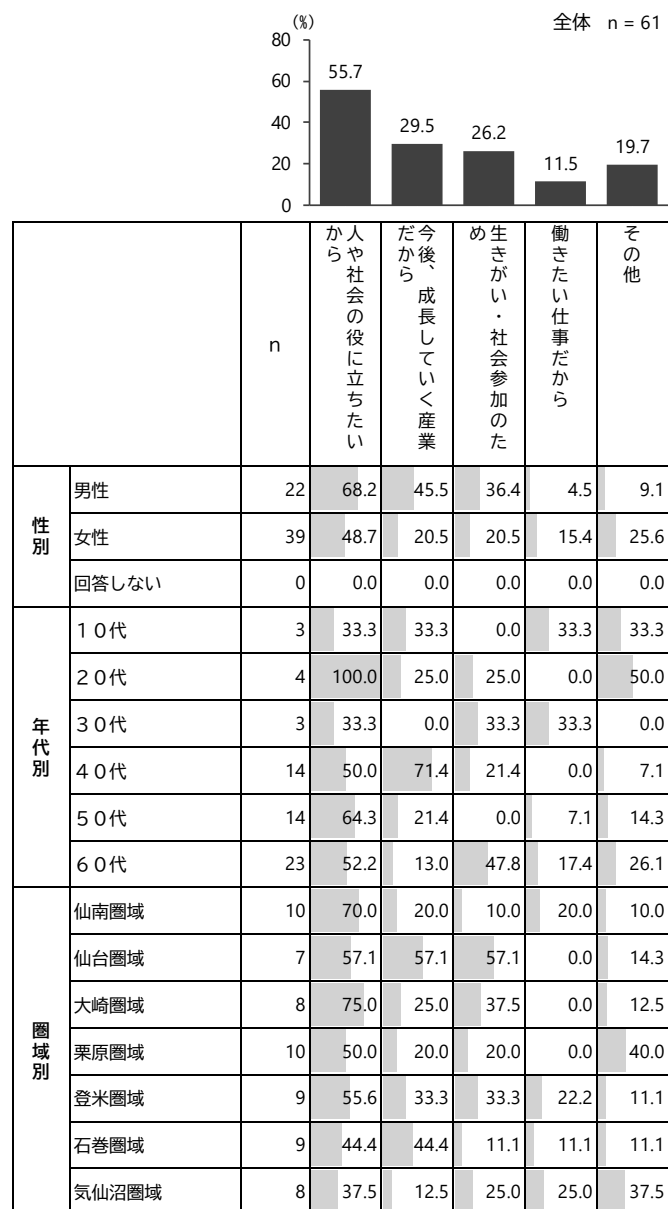
4-2 就きたいと思う理由

問18 【問18・問19は、問17で「1.就いてみたい」とお答えの方にお伺いします】
就いてみたい理由について教えてください。（〇はいくつでも）



就きたいと思う理由については、「人や社会の役に立ちたいから」が55.7%と最も高く、次いで「今後、成長していく産業だから」（29.5%）、「生きがい・社会参加のため」（26.2%）となっています。

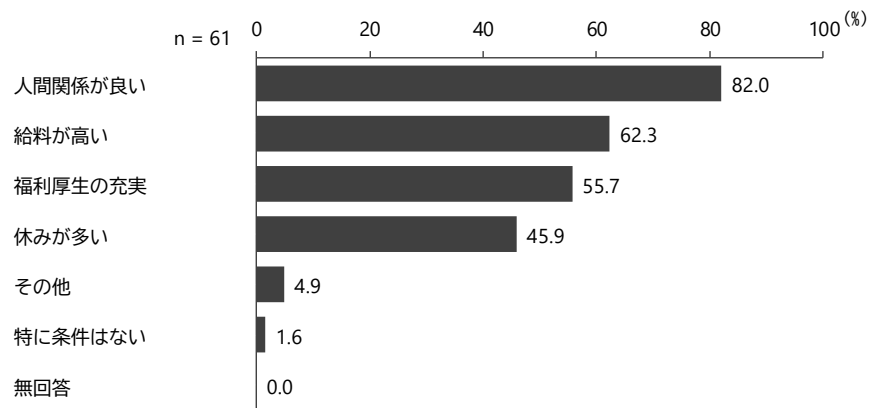
◆性別・年代別・圏域別／就きたいと思う理由



就きたいと思う理由については、性別、年代別、圏域別のいずれにおいても、n値が少ないため参考値としての掲載とします。

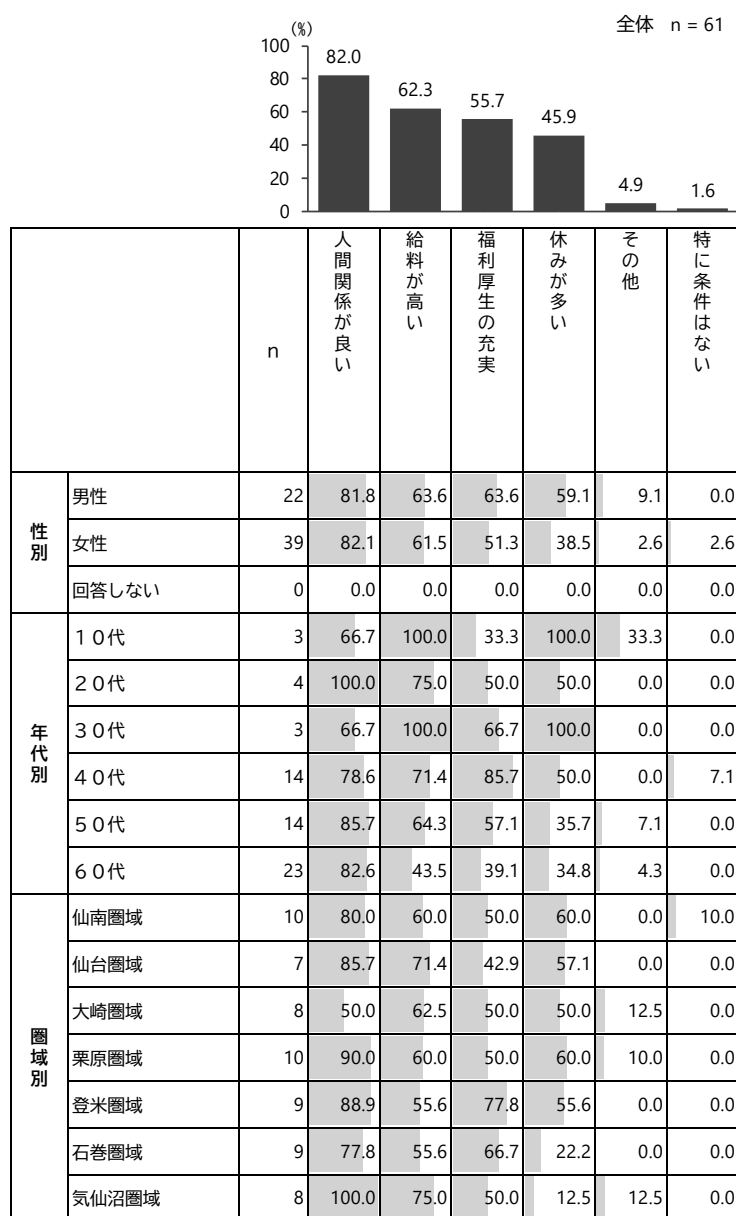
4-3 介護の仕事をする場合に希望する待遇

問 19 あなたが介護の仕事をするとしたら、どのような待遇を望みますか。（〇はいくつでも）



介護の仕事をする場合に希望する待遇については、「人間関係が良い」が82.0%と最も高く、次いで「給料が高い」（62.3%）、「福利厚生が充実」（55.7%）となっています。

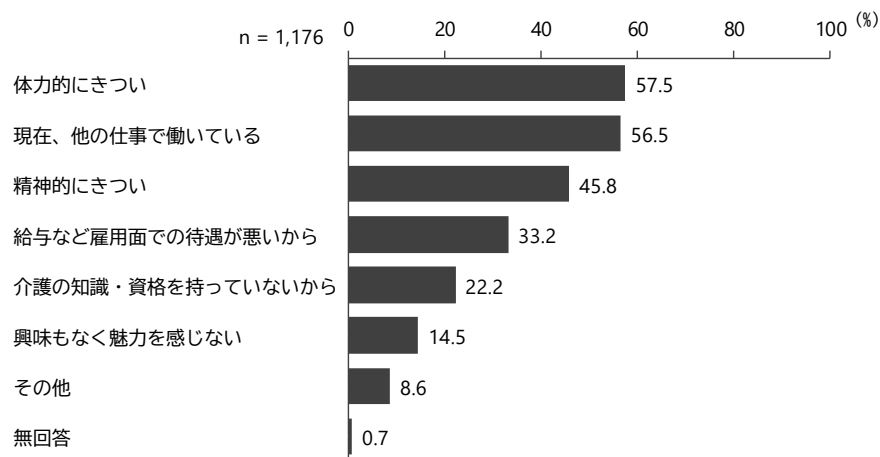
◆性別・年代別・圏域別／介護の仕事をする場合に希望する待遇



介護の仕事をする場合に希望する待遇については、性別、年代別、圏域別のいずれにおいても、n値が少ないため参考値としての掲載とします。

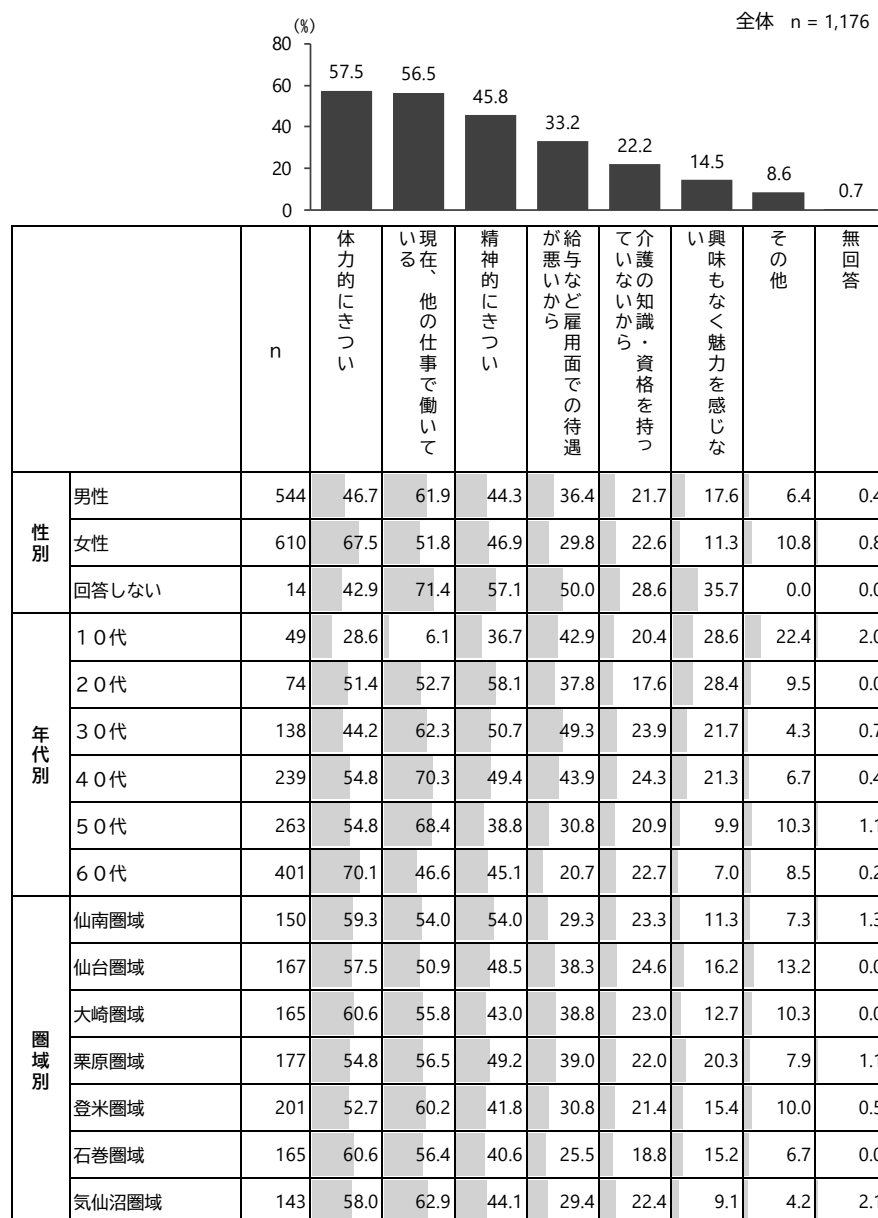
4-4 就きたいと思わない理由

問 20 【問 20・問 21 は、問 17 で「3. 就きたいと思わない」とお答えの方にお伺いします】
就いてみたいと思わない理由について教えてください。（○はいくつでも）



就きたいと思わない理由については、「体力的にきつい」が 57.5%と最も高く、次いで「現在、他の仕事で働いている」（56.5%）、「精神的にきつい」（45.8%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／就きたいと思わない理由

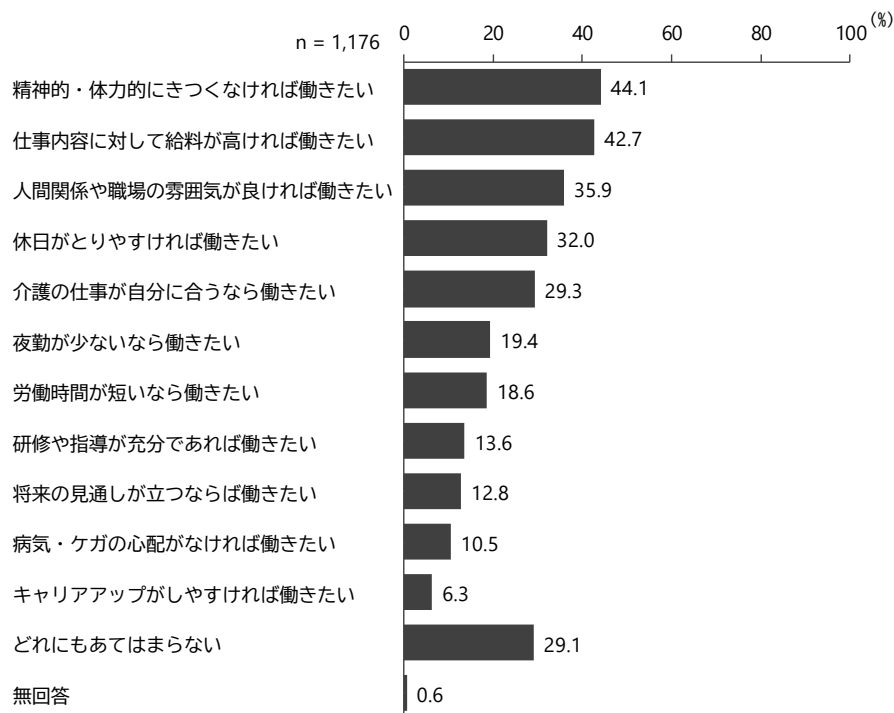


介護職に就きたいと思わない理由について、性別では、女性の7割弱が「体力的にきつい」からと回答しています。

年代別では、年齢が下がるほど「興味もなく魅力を感じない」割合が高くなる傾向があります。

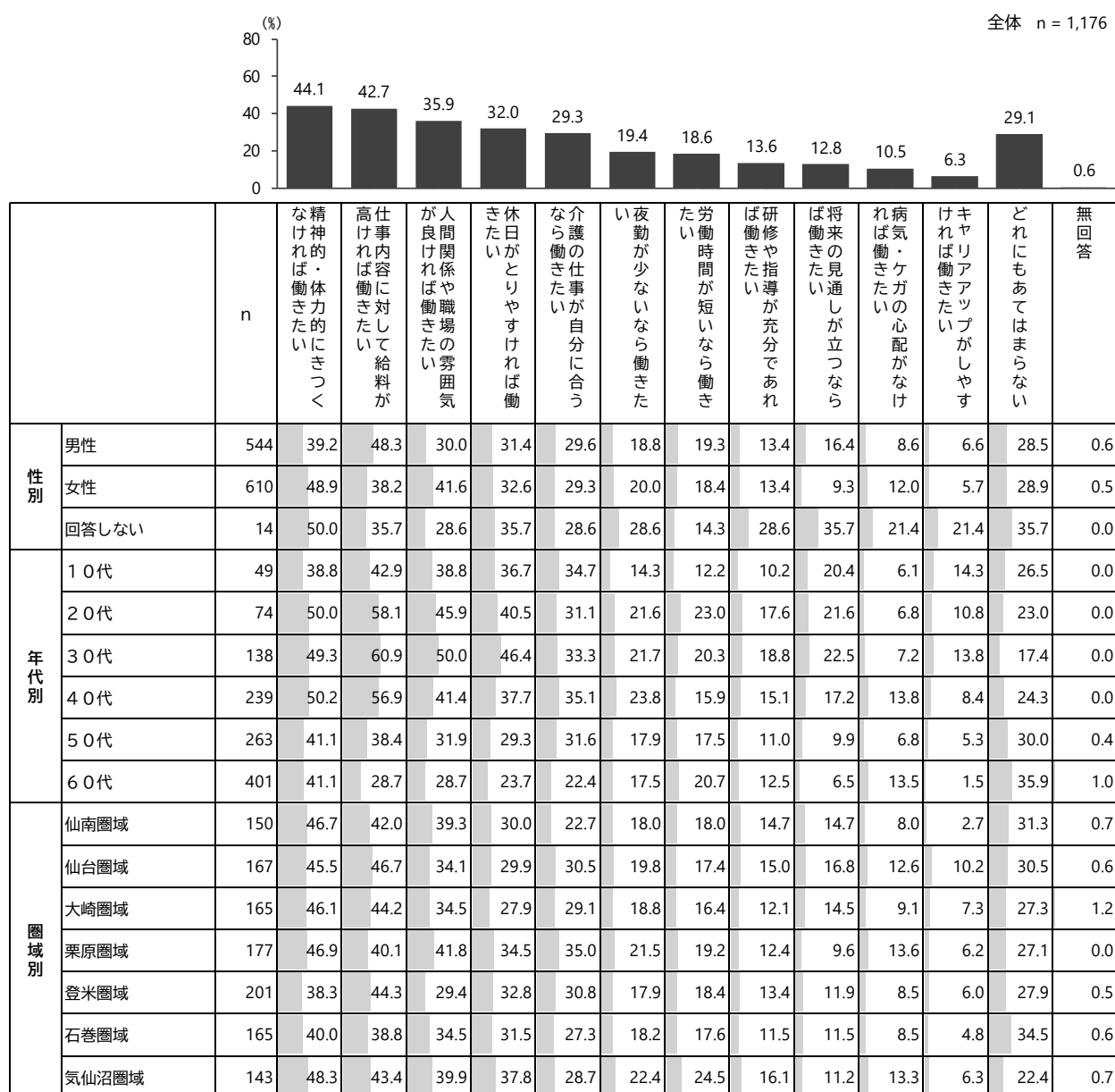
4-5 働きたい職場環境

問 21 あなたは、介護関係の仕事や職場がどのようなものであれば、介護関係の仕事で働きたいと思いますか。（〇はいくつでも）



仕事や職場がどのような環境であれば介護関係の仕事で働きたいかについては、「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」が44.1%と最も高く、次いで「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」（42.7%）、「人間関係や職場の雰囲気が良ければ働きたい」（35.9%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／働きたい職場環境



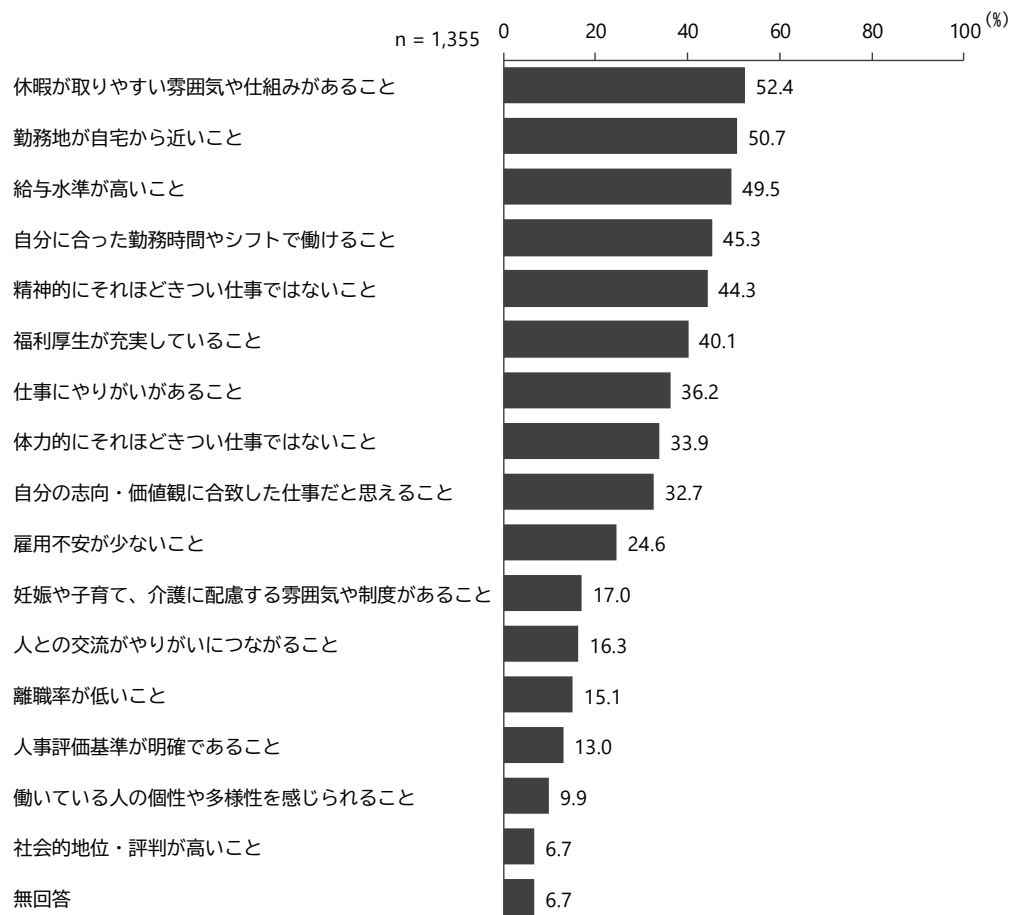
働きたい職場環境について、性別では、男性の約5割が「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」と回答し、女性の約5割が「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」と回答しています。

年代別では、10代～40代では「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」が最も高く、50代以上では「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」が最も高い割合となっています。

圏域別でも、「仕事内容に対して給料が高ければ働きたい」または「精神的・体力的にきつくなければ働きたい」が最も高い割合となっています。

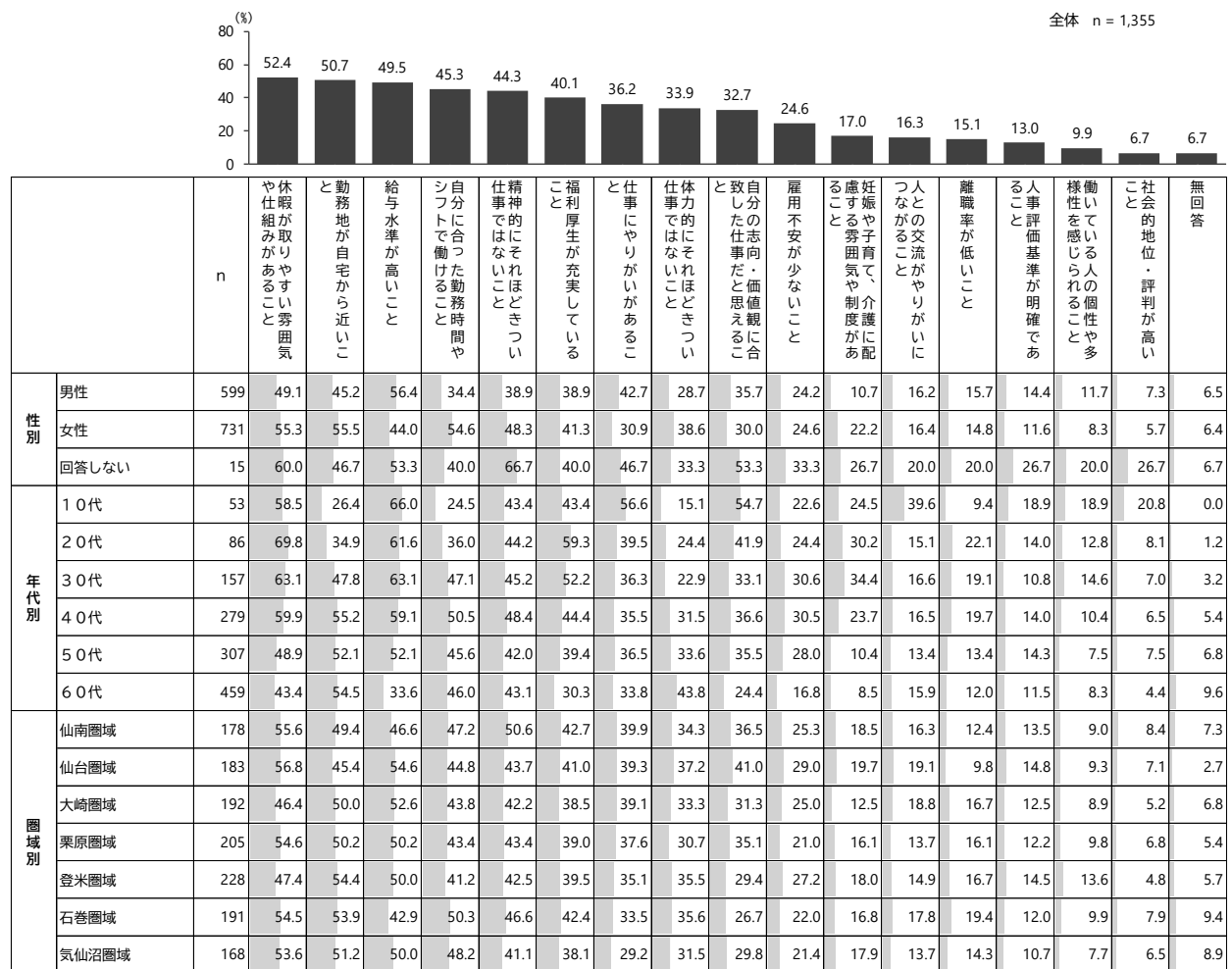
4-6 就職先を探す際に重視する点

問 22 あなたが就職先を探す際に重視する点について教えてください。（○はいくつでも）



就職先を探す際に重視する点については、「休暇が取りやすい雰囲気や仕組みがあること」が52.4%と最も高く、次いで「勤務地が自宅から近いこと」（50.7%）、「給与水準が高いこと」（49.5%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／就職先を探す際に重視する点



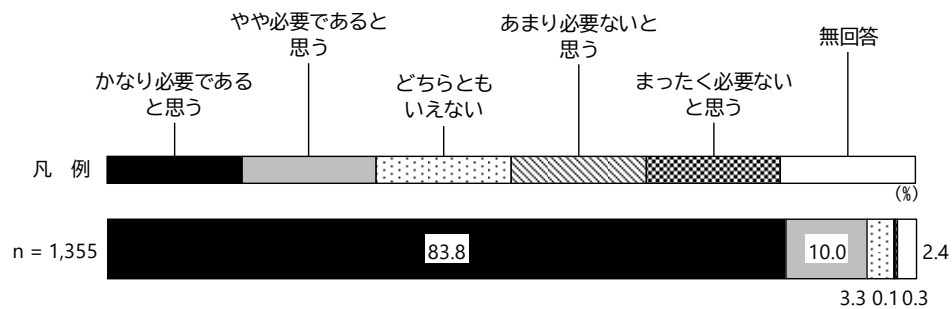
就職先を探す際に重視する点について、性別では、男性の6割弱が「給与水準が高いこと」と回答しています。

年代別では、「休暇が取りやすい雰囲気や仕組みがあること」または「給与水準が高いこと」を重視する傾向があります。

圏域別では、登米圏域で「勤務地が自宅から近いこと」が最も高い割合となっています。

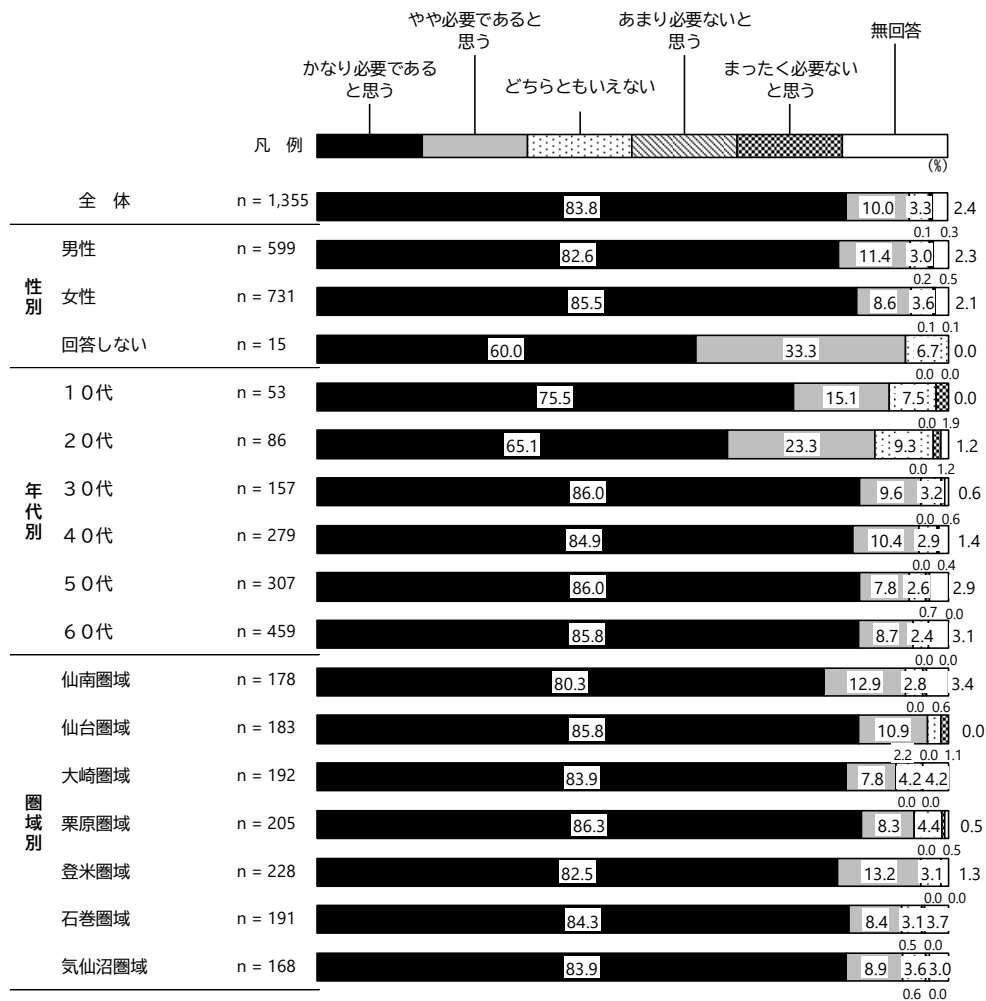
4-7 介護の仕事の必要度

問 23 あなたは、介護の仕事はどのくらい社会に必要だと思いますか。（○は1つ）



介護の仕事はどのくらい社会に必要だと思うかについては、「かなり必要であると思う」が83.8%と最も高く、次いで「やや必要であると思う」(10.0%)、「どちらともいえない」(3.3%)となっています。

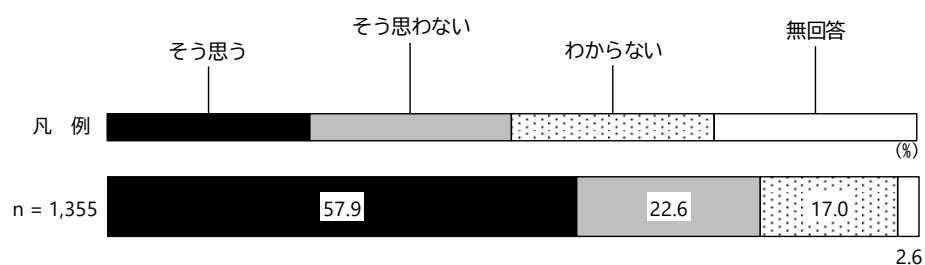
◆性別・年代別・圏域別／介護の仕事の必要度



介護の仕事の必要度について、性別・年代別・圏域別では、いずれも約9割以上が必要（「かなり必要であると思う」＋「やや必要であると思う」）と回答しています。

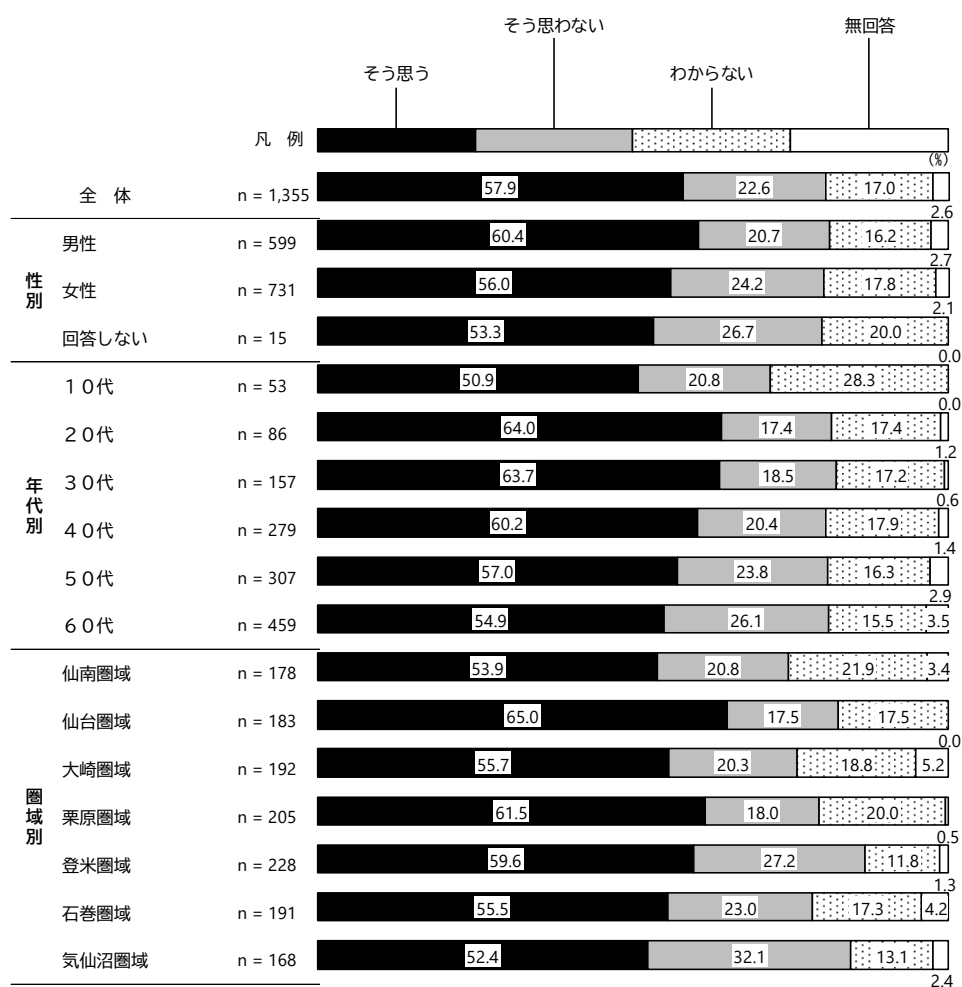
4-8 介護は専門家（職）の仕事だと思うか

問 24 介護は専門家（職）の仕事だと思いますか。（○は1つ）



介護は専門家（職）の仕事だと思うかについては、「そう思う」が 57.9%と最も高く、次いで「そう思わない」（22.6%）、「わからない」（17.0%）となっています。

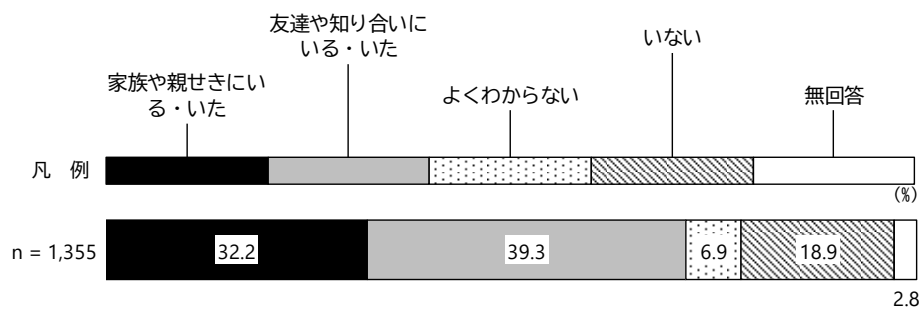
◆性別・年代別・圏域別／介護は専門家（職）の仕事だと思うか



介護は専門家（職）の仕事だと思うかについて、年代別では、10代では他の年代と比べ「そう思う」と回答した割合が低くなっています。

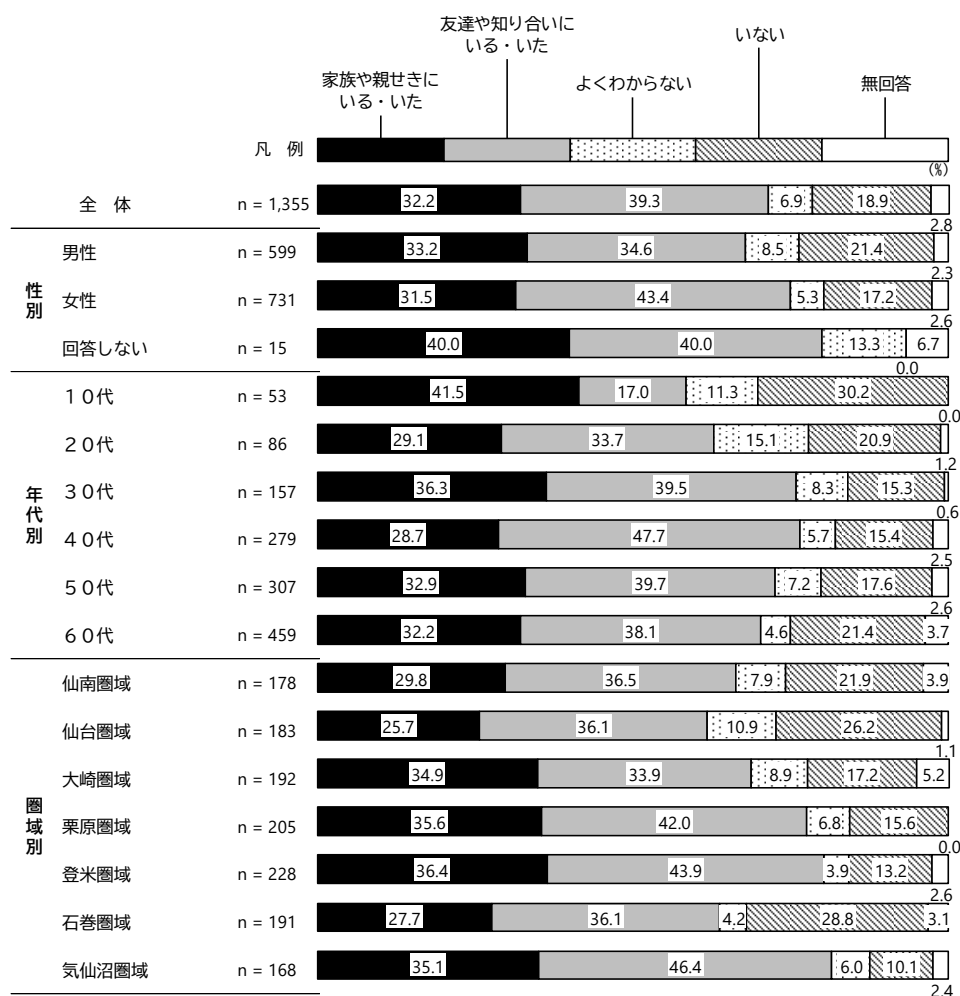
4-9 身のまわりに、介護の仕事に就いている方はいるか

問 25 あなたの身のまわりに、介護の仕事に就いている方、または介護の仕事に就いていた方はいますか。（○は1つ）



身のまわりに、介護の仕事に就いている方はいるかについては、「友達や知り合いにいる・いた」が39.3%と最も高く、次いで「家族や親せきにいる・いた」(32.2%)、「いない」(18.9%)となっています。

◆性別・年代別・圏域別／身のまわりに、介護の仕事に就いている方はいるか

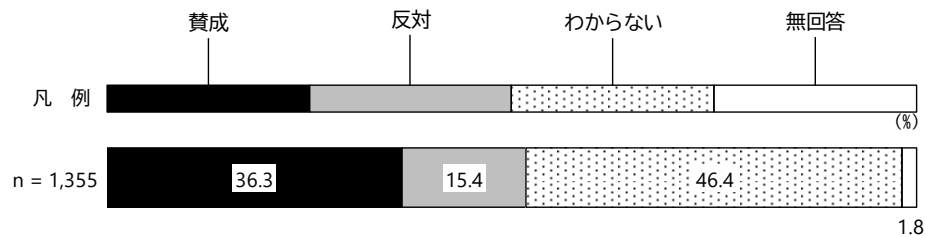


身のまわりに、介護の仕事に就いている方はいるかについて、年代別では、10代で約3割が「いない」と回答し、他の年代と比べ高くなっています。

圏域別では、登米圏域、気仙沼圏域の約8割で身のまわりで介護職に就いている方がいる（「家族や親せきにいる・いた」＋「友達や知り合いにいた」）と回答しています。

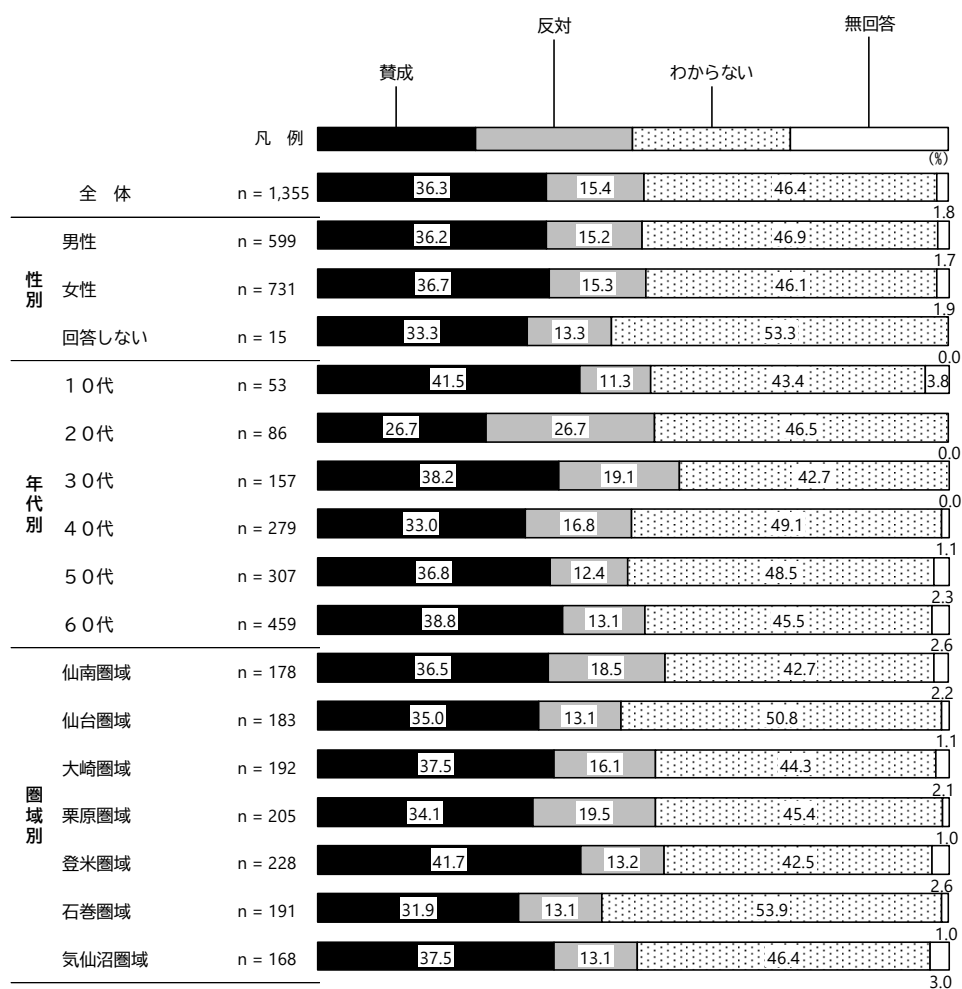
4-10 自分の子どもや孫が介護職に就くことについて

問 26 自分の子どもや孫が介護の仕事で働く（既に働いている場合も含む）としたらどう思いますか。（○は1つ）※子どもがいない場合も、想定でご回答をお願いします。



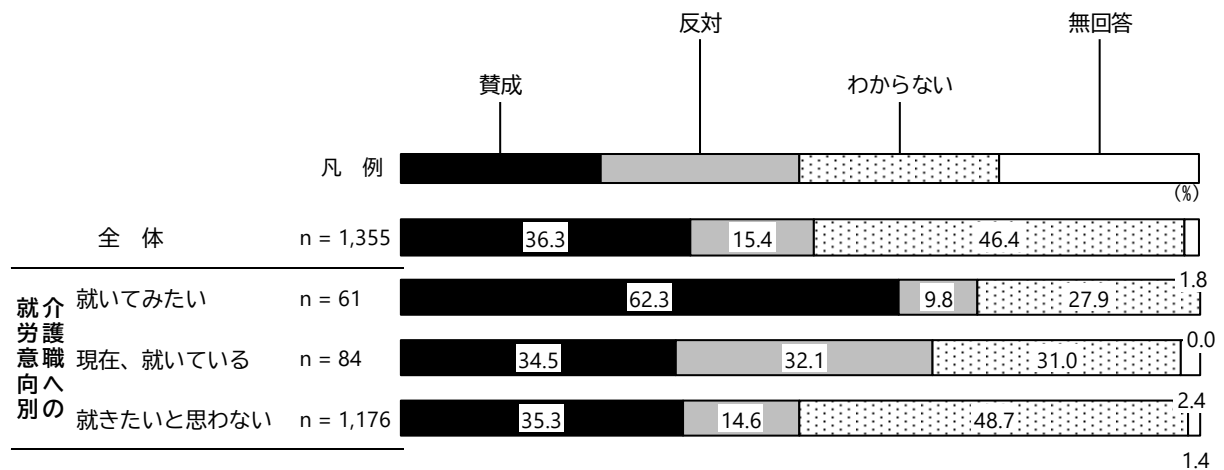
自分の子どもや孫が介護の仕事で働くとしたらどう思うかについては、「わからない」が46.4%と最も高く、次いで「賛成」（36.3%）、「反対」（15.4%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／自分の子どもや孫が介護職に就くことについて



自分の子どもや孫が介護職に就くことについて、年代別では、10代で約4割が「賛成」と回答し、他の年代と比べ高くなっています。

◆介護職への就労意向別／自分の子どもや孫が介護職に就くことについて

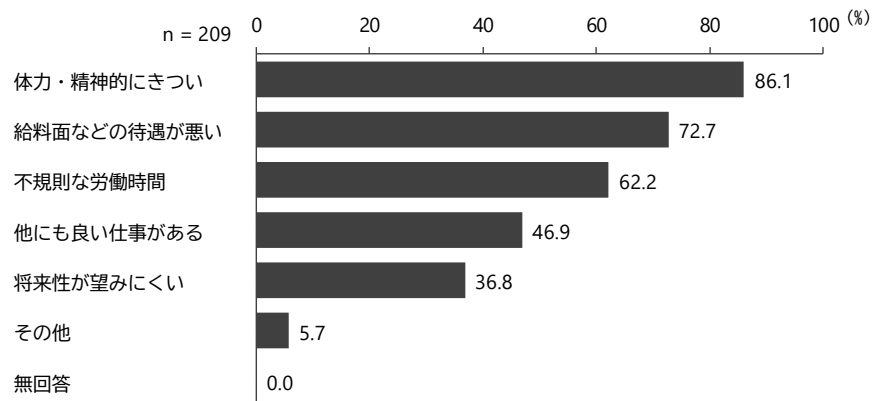


介護職への就労意向別に自分の子どもや孫が介護職に就くことについて、「現在、ついでいる」と回答した方の3割強が「反対」と回答しています。

4-11 自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由

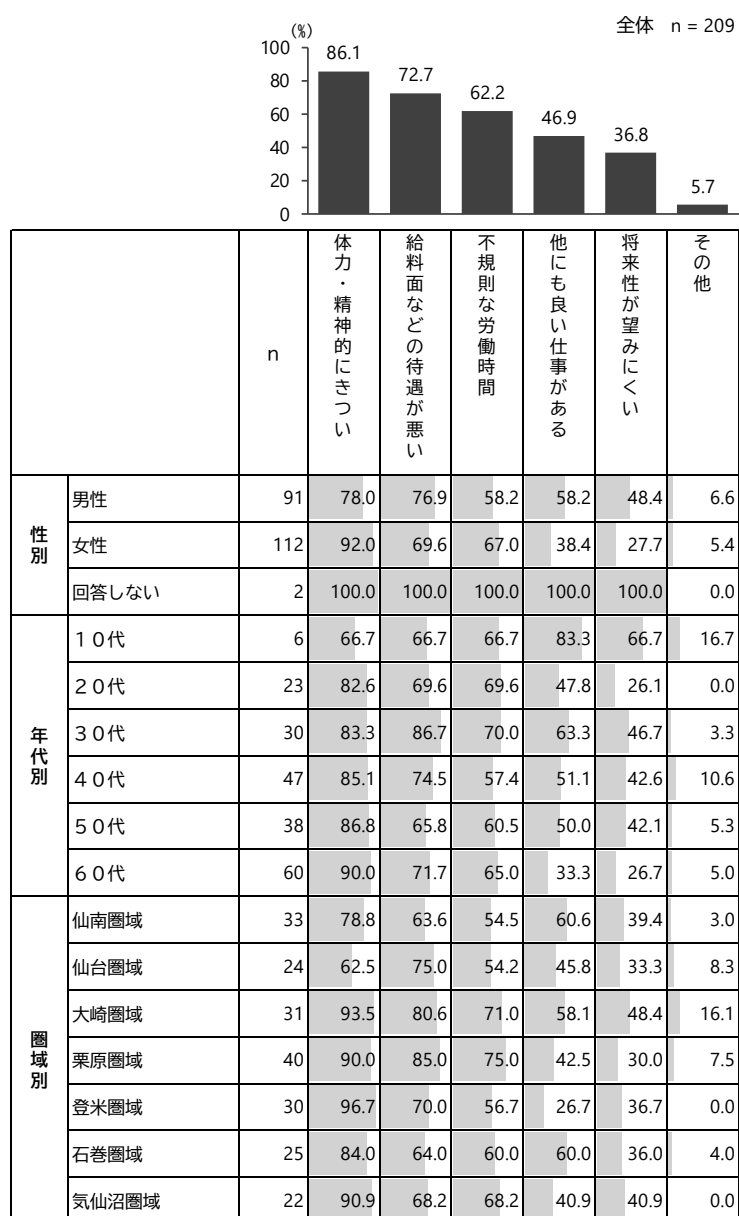
問 27 【問 26 で「2. 反対」とお答えの方にお伺いします】

自分の子どもや孫が介護職に就くことに反対の理由について教えてください。（○はいくつでも）



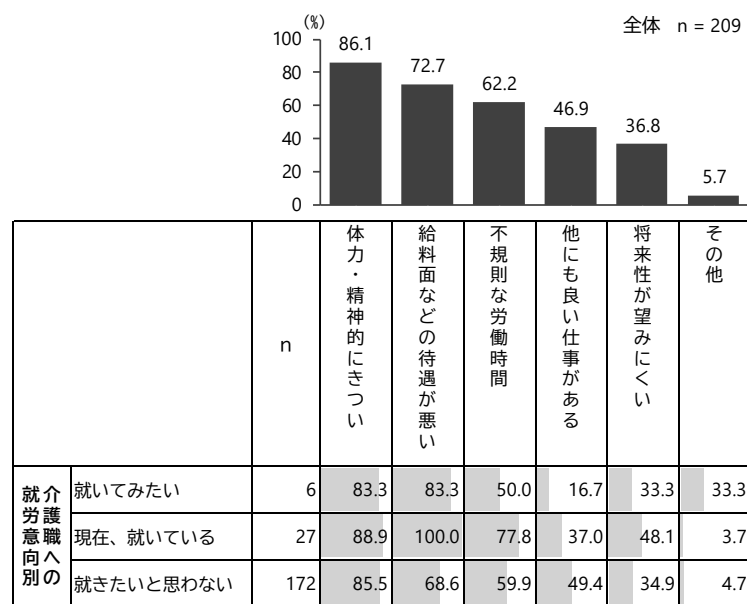
自分の子どもや孫が介護の仕事で働くことに反対の理由については、「体力・精神的にきつい」が 86.1%と最も高く、次いで「給料面などの待遇が悪い」（72.7%）、「不規則な労働時間」（62.2%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由



自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由について、性別、年代別、圏域別のいずれにおいても、10代以外は、最も多い理由は「体力・精神的にきつい」または「給料面などの待遇が悪い」のいずれかとなっています。10代の8割強が「他にも良い仕事がある」と回答しています。

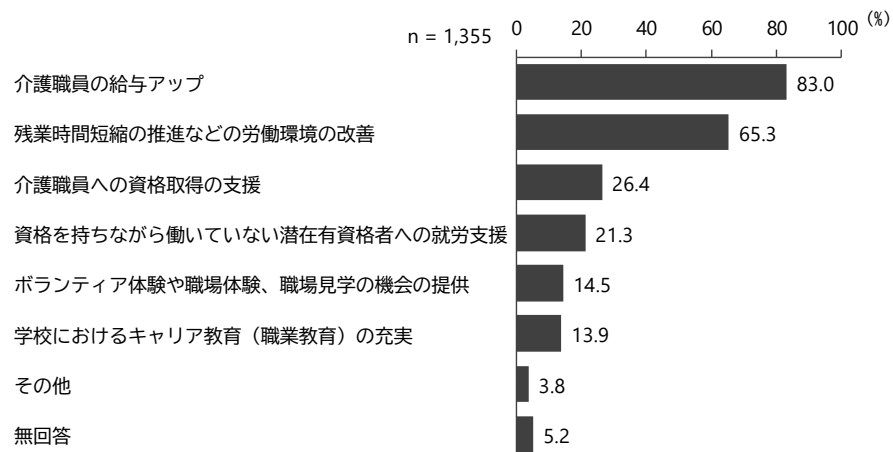
◆介護職への就労意向別／自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由



介護職への就労意向別に自分の子どもや孫が介護職に就くことへの反対の理由では、「現在、就いている」と回答した方全員が、「給料面などの待遇が悪い」ためと回答しています。

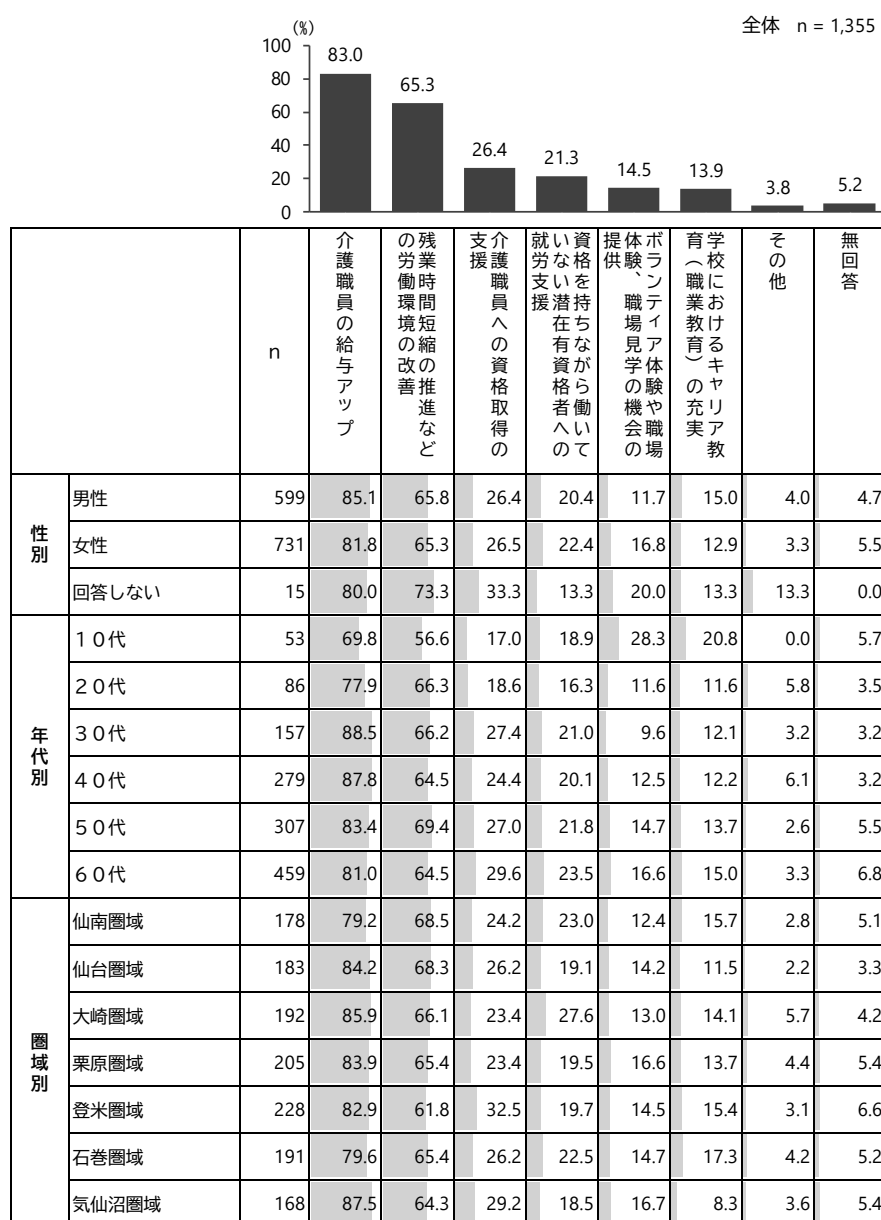
4-12 介護職員不足に対する効果的な取組

問 28 介護職員不足に対する取組として、効果的と思われるものを教えてください。（〇は3つまで）



介護職員不足に対する取組として、効果的と思われるものについては、「介護職員の給与アップ」が83.0%と最も高く、次いで「残業時間短縮の推進などの労働環境の改善」（65.3%）、「介護職員への資格取得の支援」（26.4%）となっています。

◆性別・年代別・圏域別／介護職員不足に対する効果的な取組



介護職員不足に対する効果的な取組について年代別では、すべての年代で「介護職員の給与アップ」が最も高くなっています。また、10代の約3割が「ボランティア体験や職場体験、職場見学の機会の提供」と回答しており、他の年代と比べ割合が高くなっています。

4-13 自由意見

問 29 最後に、介護・介護職について、宮城県に望むことを具体的にご記入ください。

No	内容	件数
1	介護従事者の待遇について	231 件
2	介護の職場環境について	199 件
3	介護・福祉について	55 件
4	介護従事者の雇用について	52 件
5	高齢者福祉施設について	33 件
6	経済的負担の軽減	21 件
7	情報提供	18 件
8	介護負担について	18 件
9	介護の資格について	18 件
10	介護従事者への感謝	16 件
11	在宅サービスの充実	12 件
12	相談手続き体制	10 件
13	施設サービスの充実	9 件
14	このアンケートについて	7 件
15	日常生活について	5 件
	合計	704 件

※回答者数：493 人（「特になし」などの回答は除く）

※1 人の回答内容が複数の項目に該当する場合は、それぞれの項目に分類している

【主な意見（上位3項目・一部抜粋）】

1. 介護従事者の待遇について

- 労働時間やそれに見合った給与をしっかりと。環境が整備され、働きやすさを感じられるようなシステム作りを行って欲しい。
- 将来の事を踏まえ、介護職不足にならないよう待遇・労働環境の充実等を拡充して下さい。

2. 介護の職場環境について

- 介護を受ける側も働く人も、気持ちよく過ごせるような現場であってほしい。
- 体力や精神的にきつくならない用に分担してあげてほしい。

3. 介護・福祉について

- 県内のどこに住んでいても県民であればひとり暮らしでも必要なときに安心して平等に介護サービスを受けられることを望みます。
- 介護の認定を迅速に対応してほしい。介護保険料は同じように支払っているのに軽程度の者にもきちんと受けられるようにしてほしい。

V 資料編

1 介護事業所実態調査 調査票

設問文	選択肢	回答形式
事業所名 ※対象事業所が複数の場合は、いずれか1つの事業所名を記載		自由記述
事業所所在地	仙台市 石巻市 塩竈市 気仙沼市 白石市 名取市 角田市 多賀城市 岩沼市 登米市 栗原市 東松島市 大崎市 富谷市 蔵王町 七ヶ宿町 大河原町 村田町 柴田町 川崎町 丸森町 亘理町 山元町 松島町 七ヶ浜町 利府町 大和町 大郷町 大衡村 色麻町 加美町 涌谷町 美里町 女川町 南三陸町	単一回答
問1 貴事業所が提供するサービスについてお答えください。（あてはまるものすべてを選択）	1. 訪問介護 2. 訪問入浴介護（介護予防を含む） 3. 訪問看護（介護予防を含む） 4. 訪問リハビリテーション（介護予防を含む） 5. 居宅療養管理指導（介護予防を含む） 6. 通所介護 7. 通所リハビリテーション（介護予防を含む） 8. 短期入所生活介護（介護予防を含む） 9. 短期入所療養介護（介護予防を含む） 10. 特定施設入居者生活介護（介護予防を含む） 11. 居宅介護支援・介護予防支援 12. 福祉用具・特定福祉用具（介護予防を含む） 13. 地域密着型通所介護 14. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 15. 夜間対応型訪問介護 16. 認知症対応型通所介護（介護予防を含む） 17. 小規模多機能型居宅介護（介護予防を含む） 18. 認知症対応型共同生活介護（グループホーム）（介護予防を含む） 19. 地域密着型特定施設入居者生活介護 20. 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 21. 介護老人福祉施設 22. 介護老人保健施設 23. 介護医療院（介護療養型医療施設） 24. 訪問型サービス（総合事業） 25. 通所型サービス（総合事業） 26. その他（自由記述）	複数回答
問2 貴事業所の9月1日時点の介護職員の数（常勤換算）と内訳についてお答えください。	1. 正規職員 2. 非正規職員	数値入力

設問文	選択肢		回答形式
問3 過去1年間(令和5年9月1日～令和6年8月31日)の介護職員の採用者の人数と内訳についてお答えください。	1. 正規職員	20歳未満 20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60～69歳 70歳以上 年齢不詳	数値入力
	2. 非正規職員	20歳未満 20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60～69歳 70歳以上 年齢不詳	
問4 過去1年間(令和5年9月1日～令和6年8月31日)の介護職員の離職者の人数と内訳についてお答えください。	1. 正規職員	20歳未満 20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60～69歳 70歳以上 年齢不詳	数値入力
	2. 非正規職員	20歳未満 20～29歳 30～39歳 40～49歳 50～59歳 60～69歳 70歳以上 年齢不詳	
問5 問4の離職者について、勤務年数ごとの内訳についてお答えください。	1. 1年未満 2. 1年以上～3年未満 3. 3年以上～5年未満 4. 5年以上～10年未満 5. 10年以上		数値入力
問6 問4の離職者について、離職理由の上位3つをお答えください。	「該当する人数が最も多い理由」 「該当する人数が2番目に多い理由」 「該当する人数が3番目に多い理由」 それぞれについて、1つ選択	1. 利用者との人間関係 2. 職場内における人間関係 3. スキルアップのための転職 4. 就職前のイメージとの差異(思った仕事と違っていた等) 5. 賃金に対する不満 6. 労働時間・休暇等に対する不満 7. 本人の健康上(病気やケガ)の問題 8. 親族等の介護のため 9. 結婚のため 10. 出産・育児のため 11. 本人都合による転居のため 12. 年齢を原因とした退職(定年退職を含む。) 13. 離職者はいなかった 14. その他(自由記述)	単一回答
問7 貴事業所の、法定の配置基準に対する介護人材の充足の度合いについて、お答えください。(1つまで選択)	1. 充足しており、まったく支障ない 2. 充足しているが、人手不足を感じることもある 3. 不足する時もあるが、おおむね充足し、支障ない 4. 不足気味で支障に感じることがある 5. 慢性的に不足し、支障がある 6. その他(自由記述)		単一回答
【問7で「4. 不足気味で支障に感じることがある」「5. 慢性的に不足し、支障がある」とお答えの方にお伺いします】 問8 介護人材の不足について、求人募集以外ではどのような対応を行っていますか。(あてはまるものすべてを選択)	1. 別の事業所から人を借りるなど法人内で人のやりくりをしている 2. 今いる人員でなんとかやりくりをしている 3. 清掃など間接業務を外部委託している 4. 定年を60歳より引き上げている 5. 外国人介護人材を活用している 6. 土日を営業日から除外するなど営業日を減らしている 7. 利用者の人数制限をしている 8. 他事業所を閉鎖して、人員を確保している 9. ボランティアを活用している 10. その他(自由記述)		複数回答

設問文	選択肢	回答形式
【問7で「4. 不足気味で支障に感じることがある」「5. 慢性的に不足し、支障がある」とお答えの方にお伺いします】 問9 介護人材が不足しているために生じている問題はありますか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 欠員補充ができない 2. 人材紹介会社への手数料が経営を圧迫している 3. 休暇・休憩が取れない、時間外の増加 4. 事業所内、他のサービスとの業務のため業務繁忙 5. 利用者の受け入れ人数を制限している 6. 職員に余裕がなく職場環境・人間関係が悪化している 7. 事業拡大ができない 8. 利用者へのサービス提供に一部制限を設けている 9. ヒヤリハットが増えた 10. 専門職によるサービスが提供できない 11. 事業を休止・廃止している 12. 介護報酬減算対象となっている 13. その他（自由記述）	複数回答
問10 貴事業所で、介護人材の確保に関して困っていることは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 応募者がいない 2. 新卒等の若年層が確保できない 3. 定着しない（離職が早い） 4. 人材育成に取り組めない 5. 特にない 6. その他（自由記述）	複数回答
問11 介護職員の定着・退職防止のために、貴事業所で取り組んでいることをお答えください。（あてはまるものすべてを選択）	1. 上司との面談の機会を設けている 2. 職場内のコミュニケーションを図る機会を設けている 3. 悩み、不安、不満などの相談窓口を設けている 4. 人事評価を行い、配置や処遇に反映している 5. キャリアに応じた給料体系を整備している 6. 有給休暇など、休暇制度の活用を推進している 7. 勤務時間帯や時間数等について職員の希望を聞いている 8. 非正規職員から正規職員への転換機会を設けている 9. 人間関係等による希望があれば法人内の異動を行っている 10. 新人の指導担当やアドバイザーを置いている 11. 能力開発（職場内研修、外部研修の受講促進等）を奨励している 12. 資格取得を奨励している 13. 業務改善や効率化を進め働きやすい職場づくりに取り組んでいる 14. 福利厚生を充実させている 15. ICTや介護ロボットを導入している 16. 定着・離職防止のために実施している取組・工夫はない	複数回答
問12 介護職員採用について、どのような取組を行っていますか。（あてはまるものすべてを選択）	1. ハローワークへ求人掲載 2. 人材紹介会社の利用 3. 派遣会社の利用 4. 勤務する職員からの紹介へのインセンティブ付与 5. インターネット求人サイトでの募集 6. 折り込みチラシ、新聞広告、TVC M 7. 福祉系の学校への依頼 8. シルバー人材センターへ依頼 9. その他（自由記述） 10. 行っている取組はない	複数回答
問13 「あなたが感じる「介護職」のイメージはどのようなものですか。以下にあげる言葉の対のどちらに近いかお答えください。（各項目それぞれ1つ選択） （ a. ）～ j. ）それぞれについて「Aに近い」「どちらかというAに近い」「どちらともいえない」「どちらかというBに近い」「Bに近い」の5段階で取組	a.) A簡単な仕事である ⇔ B難しい仕事である b.) A資格は必要ない ⇔ B資格が必要である c.) A雇用が安定している ⇔ B雇用が不安定である d.) A人が足りている ⇔ B人が足りない e.) A仕事に見合い報われる ⇔ B仕事の割に報われない f.) Aやりがいがある ⇔ Bやりがいがない g.) A自分自身も成長できる ⇔ B自分自身が成長できない h.) A社会的に意義がある ⇔ B社会的に意義がない i.) A体力的にそれほどきつくない ⇔ B体力的にきつい j.) A給与水準が高い ⇔ B給与水準が低い	単一回答
問14 介護人材不足に対し、行政（国・県など）に望むことは何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 介護業界のイメージアップや就職促進の取り組み 2. 外国人介護人材の受け入れ支援 3. 職員研修メニューの充実（資質の向上） 4. 賃金水準の向上支援 5. 勤務条件の改善支援 6. ロボット等の介護機器の導入支援 7. 求職者と事業所のマッチング支援 8. その他（自由記述）	複数回答
問15 貴事業所で介護助手を雇用していますか。（1つまで選択）	1. 雇用しておらず、今後も雇用の予定はない 2. 現時点で雇用していないが、今後雇用の予定がある、もしくは機会があれば雇用してみたい 3. 雇用している	単一回答
【問15で「1. 雇用しておらず、今後も雇用の予定はない」とお答えの方にお伺いします】 問16 貴事業所で、介護助手の雇用を考えていない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 職員が充足しているため 2. 介護助手を雇用するより、介護職員を雇用したいため 3. 募集しても集まらない 4. 介護助手が担う業務の切り出しができないため 5. 施設・事業所に受入体制ができていないため（対応できる職員がいない） 6. 人件費に見合う効果が感じられない 7. 求職者からの希望があれば検討する 8. 有資格者しか業務ができない事業所のため 9. その他（自由記述）	複数回答

設問文	選択肢	回答形式
問17 貴事業所では、外国人介護人材を受け入れていますか。（1つまで選択）	1. 受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない 2. 現時点で受け入れていないが、今後受け入れる予定がある、もしくは機会があれば受け入れてみたい 3. 受け入れている	単一回答
「3. 受け入れている」を選んだ方は、その人数を入力してください。	(受入人数入力)	数値入力
【問17で「1. 受け入れておらず、今後も受け入れる予定はない」とお答えの方にお伺いします】 問18 貴事業所で、外国人介護人材の受け入れを考えていない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 利用者、従業員との意思疎通に支障があると思うから 2. 賃金の格差により、大都市圏に流出してしまうと思うから 3. 外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから 4. 文章力・読解力の不足により、介護記録の作成に支障があると思うから 5. 受け入れ方法や活用方法が分からないから 6. 受け入れる外国人の住居の確保が難しいと思うから 7. いずれ帰国してしまうなど人材の定着には繋がらないと思うから 8. 人件費以外に様々なコストがかかると思うから 9. 生活習慣等の違いにより、業務に支障があると思うから 10. その他（自由記述）	複数回答
【問17で「3. 受け入れている」とお答えの方にお伺いします】 問19 貴事業所で受け入れている外国人介護人材の国籍をお答えください。（あてはまるものすべてを選択）	1. 中国 2. 韓国 3. ベトナム 4. フィリピン 5. インドネシア 6. ネパール 7. ミャンマー 8. タイ 9. バングラディシュ 10. モンゴル 11. その他（自由記述）	複数回答
【問17で「3. 受け入れている」とお答えの方にお伺いします】 問20 貴事業所で受け入れている外国人介護人材の在留資格は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 在留資格「介護」 2. EPA（経済連携協定）による受け入れ 3. 在留資格「特定技能1号」 4. 技能実習生 5. 留学生 6. 永住者・定住者・日本人の配偶者など 7. その他（自由記述）	複数回答
問21 貴事業所ではICTや介護ロボットを導入していますか。（1つまで選択）	1. 導入している 2. 導入を検討している 3. 導入する予定はない 4. その他（自由記述）	単一回答
【問21で「1. 導入している」とお答えの方にお伺いします】 問22 (A) 貴事業所で導入しているICTの種類はどれですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 介護ソフト（介護記録） 2. 介護ソフト（報酬請求） 3. 勤怠管理等、バックオフィス業務用ソフト 4. 介護記録用のタブレット端末・スマートフォン 5. インカム 6. その他（自由記述） 7. ICTは導入していない	複数回答
【問21で「1. 導入している」とお答えの方にお伺いします】 問22 (B) 貴事業所で導入している介護ロボットの種類はどれですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 移乗介助（装着型） 2. 移乗介助（非装着型） 3. 移動支援 4. 排泄支援 5. 見守り 6. コミュニケーション 7. 入浴支援 8. 介護業務支援 9. その他（自由記述） 10. 介護ロボットは導入していない	複数回答
【問21で「2. 導入を検討している」～「4. その他（自由記述）」とお答えの方にお伺いします】 問23 貴事業所でICTや介護ロボットを導入していない理由は何ですか。（あてはまるものすべてを選択）	1. 導入経費が高い 2. 現場の役に立つものがない 3. 現場職員が技術的に使いこなせるか心配 4. 補助申請手続きが煩雑 5. 導入方法が分からない 6. 導入について経営トップ層の理解を得られない 7. 導入のための手間や時間がかかる 8. 導入効果が不明 9. その他（自由記述）	複数回答

2 県民意識調査 調査票

宮城県 介護に関する意識調査

介護や介護職に対するイメージ等をお聞かせください！

■ご回答にあたってのお願い

- この調査は、封筒の宛て名のあなたご自身がお答えください。
 なお、調査へのご回答は無記名（住所や氏名を記入しない）でお願いします。
 ○ 次の2つのうちどちらか1つの方法で、9月30日（月）までにご回答をお願いします。

1 パソコン・スマートフォン等によりインターネットで回答

右の二次元コードまたは下記URLより回答画面にアクセスし、
 「回答用番号（数字5ケタ）」をご入力の上、画面の指示に従って
 ご回答ください。

URL <https://src2.webcas.net/form/pub/src1/miyagi-kaigojinza>



インターネット
 での回答が
 便利です！

回答用番号

※本調査は、調査業務（事務局運営、集計、とりまとめ）を
 株式会社サバリーサーチセンターに委託しています

2 回答用紙（この冊子）に直接記入し、郵送により回答

- ▶ 黒か青のボールペンまたは鉛筆でご記入ください。
 ▶ ご回答は、「〇は1つ」「△は3つまで」等の表記に従って、該当する番号に〇をつけてください。
 ▶ 「その他」に〇をつけた場合は、その後の（ ）内に具体的な内容をご記入ください。
 ▶ 質問によってご回答いただく方が限られる場合がありますので、注意書きや矢印に従ってください。
 ▶ ご記入いただきましたら、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、郵便ポストにご投函ください。

調査実施者 宮城県 保健福祉部 長寿社会政策課 介護人材確保推進班

調査に関するお問い合わせ先

※本調査は、調査業務（事務局運営、集計、とりまとめ）を
 株式会社サバリーサーチセンターに委託しています

介護人材等に関する意識調査事務局（株式会社サバリーサーチセンター内）
 電話：022-225-3479

事務局設置期間：2024年10月7日（月）まで 土日祝日を除く10時～17時
 （12時～13時を除く）

1 はじめに、あなたご自身についてお伺いします

問1 あなたの性別をお答えください。（〇は1つ）

1. 男性 2. 女性 3. 回答しない

問2 あなたの年齢をお答えください。（〇は1つ）

1. 10代 2. 20代
 3. 30代 4. 40代
 5. 50代 6. 60代

問3 あなたが現在お住まいの市町村名をお答えください。（〇は1つ）

1. 仙台市 2. 石巻市 3. 塩竈市 4. 気仙沼市
 5. 白石市 6. 名取市 7. 角田市 8. 多賀城市
 9. 岩沼市 10. 登米市 11. 栗原市 12. 東松島市
 13. 大崎市 14. 富谷市 15. 蔵王町 16. セキ宿町
 17. 大河原町 18. 村田町 19. 柴田町 20. 川崎町
 21. 丸森町 22. 亶理町 23. 山元町 24. 松島町
 25. セキ浜町 26. 利府町 27. 大和町 28. 大郷町
 29. 大衡村 30. 色麻町 31. 加美町 32. 涌谷町
 33. 美里町 34. 女川町 35. 南三陸町

問4 家族構成をお答えください。（〇は1つ）

1. 1人暮らし 2. 夫・妻
 3. 二世帯世帯（親と同居） 4. 二世帯世帯（あなたの世帯と子ども）
 5. 三世帯世帯（あなたと子どもと孫） 6. 三世帯世帯（親とあなたと子ども）
 7. 三世帯世帯（あなたと親と祖父母） 8. その他（ ）

1

問5 あなたの職業についておたずねします。（A）お勤めの状況、（B）業種について、当てはまるものを1つずつお選びください。（〇はそれぞれ1つずつ）
 ※仕事先が複数ある場合は、主に働いているところ（時間が多いところ）を選んでお答えください。

（A）お勤めの状況

1. 正規の職員・従業員 2. パート・アルバイト
 3. 契約社員・派遣社員 4. 会社などの役員
 5. 雇いのある自営業主 6. 雇いのない自営業主
 7. 自家営業の手伝い（家族従業員） 8. 家庭内の賃仕事（内職）
 9. 無職・家事専業 10. 学生
 11. その他（具体的に： ）

【（A）で1～8に該当する方は、（B）もご回答ください】

（B）業種

1. 農業・林業・漁業 2. 鉱業・採石業・砂利採取業
 3. 建設業 4. 製造業
 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 情報通信業
 7. 運輸業・郵便業 8. 卸売業
 9. 小売業 10. 金融業・保険業
 11. 不動産業・物品賃貸業 12. 宿泊業・飲食サービス業
 13. 教育・学習支援業 14. 医療・福祉業
 15. 他サービス業 16. 公務員
 17. その他（具体的に： ）

問6 介護・福祉・医療系の資格はお持ちですか。（〇はいくつでも）

1. 初任者研修 2. 実務者研修
 3. 介護福祉士 4. 介護支援専門員
 5. 社会福祉士 6. 看護師
 7. その他（ ） 8. 所持していない

2 介護経験・介護職のイメージについてお伺いします

問7 あなたは今までに高齢者の方を介護したことがありますか。（〇は1つ）

1. したことがある → 問8△
 2. 見たことがある } → 問9△
 3. したことも見たこともない

【問7で「1. したことがある」とお答えの方に伺います】

問8 どこで介護をしましたか。（〇はいくつでも）

1. 自宅 2. 老人ホーム
 3. 病院 4. その他（ ）

問9 あなたが感じる「介護職」のイメージはどのようなものですか。以下にあげる言葉の対のどちらに近いとお答えください。（〇は各項目1つずつ）

	A	Aに近い	Aに近い Aに近い Aに近い	Aに近い Aに近い Aに近い	Bに近い Bに近い Bに近い	B	
a.	簡単な仕事である	1	2	3	4	5	難しい仕事である
b.	資格は必要ない	1	2	3	4	5	資格が必要である
c.	雇用が安定している	1	2	3	4	5	雇用が不安定である
d.	人が足りている	1	2	3	4	5	人が足りない
e.	仕事に見合い報われる	1	2	3	4	5	仕事の割に報われない
f.	やりがいがある	1	2	3	4	5	やりがいがない
g.	自分自身も成長できる	1	2	3	4	5	自分自身が成長できない
h.	社会的に意義がある	1	2	3	4	5	社会的に意義がない
i.	体力的にそれほどきつくない	1	2	3	4	5	体力的にきつい
j.	給与水準が高い	1	2	3	4	5	給与水準が低い

問10 問9で回答した、介護職のイメージは何を感じましたか。（〇はいくつでも）

1. 実際に介護の仕事をしている人から聞いた 2. 介護の仕事をしている（していた）
 3. 家族や知人が介護の仕事をしている 4. テレビやインターネットなどをみて
 5. その他（ ）

2

3

3 介護に関わる仕事・資格についてお伺いします

問11 介護職の仕事内容についてどの程度知っていますか。(〇は1つ)

- | | |
|------------|---------------------------------|
| 1. よく知っている | 2. 食事・入浴・排泄の介助をするくらいで、具体的には知らない |
| 3. 全く知らない | 4. その他() |

問12 介護職への就職は資格の有無に関わらず、未経験からでもスタートできることを知っていますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問13 介護に関する基礎講座・入門講座を無料で受講できる場合参加したいと思いますか。(〇は1つ)

- | |
|--------------|
| 1. 参加したい |
| 2. 参加したくない |
| 3. どちらともいえない |

問14 福祉・介護に携わる介護福祉士の国家資格を知っていますか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1. 仕事の内容も、資格の取り方も知っている | 2. 仕事の内容は知っているが、資格の取り方は知らない |
| 3. 聞いたことはあるが、仕事の内容などは知らない | 4. 全く知らない |

問15 介護の仕事は賃金改善や離職防止の取組が進んでいることを知っていますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

問16 介護以外の周辺業務を担う「介護助手」を知っていますか。(〇は1つ)

- | |
|--------------------|
| 1. 介護助手として働いている・いた |
| 2. 聞いたことがあり、知っている |
| 3. 聞いたことがない |

4

4 介護職・就職についてお伺いします

問17 あなたは介護職に就きたいと思いますか。(〇は1つ)

- | |
|------------------------|
| 1. 就いてみたい →問18、問19△ |
| 2. 現在、就いている →問22△ |
| 3. 就きたいと思わない →問20、問21△ |

【問18・問19は、問17で「1.就いてみたい」とお答えの方にお伺いします】

問18 就いてみたい理由について教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. 人や社会の役に立ちたいから | 2. 働きたい仕事だから |
| 3. 今後、成長していく産業だから | 4. 生きがい・社会参加のため |
| 5. その他() | |

問19 あなたが介護の仕事をするとしたら、どのような待遇を望みますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------|------------|
| 1. 給料が高い | 2. 休みが多い |
| 3. 人間関係が良い | 4. 福利厚生が充実 |
| 5. その他() | 6. 特に条件はない |

【問20・問21は、問17で「3.就きたいと思わない」とお答えの方にお伺いします】

問20 就いてみたいと思わない理由について教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. 現在、他の仕事で働いている | 2. 体力的にきつい |
| 3. 介護の知識・資格を持っていないから | 4. 精神的にきつい |
| 5. 給与など雇用面での待遇が悪いから | 6. 興味もなく魅力を感じない |
| 7. その他() | |

問21 あなたは、介護関係の仕事や職場がどのようなものであれば、介護関係の仕事で働きたいと思いますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| 1. 介護の仕事が自分に合うなら働きたい | 2. 仕事内容に対して給料が高ければ働きたい |
| 3. 将来の見通しが立つなら働きたい | 4. キャリアアップがしやすいなら働きたい |
| 5. 労働時間が短いなら働きたい | 6. 夜勤が少ないなら働きたい |
| 7. 休日がとりやすいなら働きたい | 8. 研修や指導が充分であれば働きたい |
| 9. 精神的・体力的にきつくなければ働きたい | 10. 病気・ケガの心配がなければ働きたい |
| 11. 人間関係や職場の雰囲気良ければ働きたい | 12. どれにもあてはまらない |

5

問22 あなたが就職先を探す際に重視する点について教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. 体力的にそれほどきつい仕事ではないこと | 2. 精神的にそれほどきつい仕事ではないこと |
| 3. 給与水準が高いこと | 4. 離職率が低いこと |
| 5. 休暇が取りやすい雰囲気や仕組みがあること | 6. 自分の志向・価値観に合致した仕事だと思えること |
| 7. 自分に合った勤務時間やシフトで働けること | 8. 人との交流がやりがいにつながる |
| 9. 福利厚生が充実していること | 10. 雇用不安が少ないこと |
| 11. 仕事にやりがいがあること | 12. 妊娠や子育て、介護に配慮する雰囲気や制度があること |
| 13. 社会的地位・評判が高いこと | 14. 人事評価基準が明確であること |
| 15. 働いている人の個性や多様性を感じられること | 16. 勤務地が自宅から近いこと |

問23 あなたは、介護の仕事はどのくらい社会に必要なと思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. かなり必要であると思う | 2. やや必要であると思う |
| 3. どちらともいえない | 4. あまり必要ないと思う |
| 5. まったく必要ないと思う | |

問24 介護は専門家(職)の仕事だと思いますか。(〇は1つ)

- | |
|-----------|
| 1. そう思う |
| 2. そう思わない |
| 3. わからない |

問25 あなたの身のまわりに、介護の仕事に就いている方、または介護の仕事に就いていた方はいますか。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 家族や親せきにいる・いた | 2. 友達や知り合いにいる・いた |
| 3. よくわからない | 4. いらない |

問26 自分の子どもや孫が介護の仕事で働く(既に働いている場合も含む)としたらどう思いますか。(〇は1つ) ※子どもがいない場合も、想定でご回答をお願いします。

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. 賛成 →問28△ | 2. 反対 →問27△ |
| 3. わからない →問28△ | |

【問26で「2.反対」とお答えの方にお伺いします】

問27 自分の子どもや孫が介護職に就くことに反対の理由について教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. 給料面などの待遇が悪い | 2. 体力・精神的にきつい |
| 3. 不規則な労働時間 | 4. 将来性が望みにくい |
| 5. 他にも良い仕事がある | 6. その他() |

問28 介護職員不足に対する取組として、効果的と思われるものを教えてください。(〇は3つまで)

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. 介護職員の給与アップ | 2. 残業時間短縮の推進などの労働環境の改善 |
| 3. 資格を持ちながら働いていない潜在有資格者への就労支援 | 4. 介護職員への資格取得の支援 |
| 5. 学校におけるキャリア教育(職業教育)の充実 | 6. ボランティア体験や職場体験、職場見学の機会の提供 |
| 7. その他() | |

問29 最後に、介護・介護職について、宮城県に望むことを具体的に記入してください。

お忙しいところをご協力いただき、ありがとうございました。

【回答用紙(この冊子)でお答えいただいた場合】

ご記入いただいた回答用紙は、同封の返信用封筒に入れて、9月30日(月)までにポストにご投函ください。なお、切手は不要です。

6

7