

介護人材に関するアンケート調査結果【報告書】

〔調査対象〕 市内の介護サービス事業所・施設
 ※【参考】 103事業所・施設
〔調査期間〕 令和4年6月30日から令和4年7月20日まで
〔調査方法〕 インターネットによるアンケート調査形式

（事業所について）

問1 事業所名をお答えください。（略）

問2 事業所種別をお答えください。（※併設の事業所がある場合にも、事業所ごとにご回答してください。）

問3 事業所情報をお答えください。

回答事業所数 合計	内訳				
	1 居宅介護支援・介護予防支援	2 訪問系(小多機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係
64	17	14	13	18	2

※施設・居住系：介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護

（職員の人数について）

問4-① 貴事業所の職員（事務職員を除く。）の令和4年4月1日現在の人数について、お答えください。（※「兼務」は、複数の事業所を兼務している職員を指します。）

専従	人数	内訳				
		1 居宅介護支援・介護予防支援	2 訪問系(小多機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係
常勤	715	63人	69人	83人	496人	4人
		16事業所	12事業所	13事業所	16事業所	2事業所
非常勤	599	10人	74人	126人	389人	0人
		4事業所	11事業所	13事業所	16事業所	0事業所
合計	1314	73人	143人	209人	885人	4人
		16事業所	13事業所	13事業所	16事業所	2事業所

※回答事業所数 60事業所

兼務	人数	内訳				
		1 居宅介護支援・介護予防支援	2 訪問系(小多機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係
常勤	129	11人	35人	12人	69人	2人
		9事業所	8事業所	6事業所	6事業所	2事業所
非常勤	103	0人	34人	12人	56人	1人
		0事業所	6事業所	4事業所	3事業所	1事業所
合計	232	11人	69人	24人	125人	3人
		9事業所	10事業所	7事業所	6事業所	2事業所

※回答事業所数 34事業所

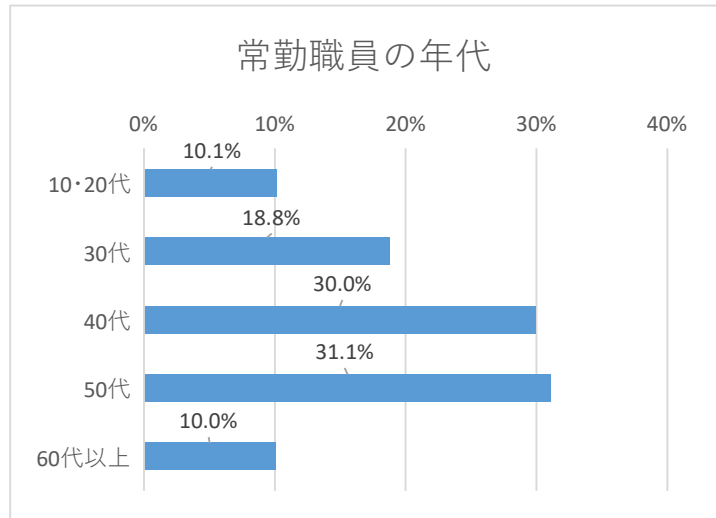
専従兼務合計	人数	内訳				
		1 居宅介護支援・介護予防支援	2 訪問系(小多機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係
常勤	844	74人	104人	95人	565人	6人
		17事業所	14事業所	13事業所	17事業所	2事業所
非常勤	702	10人	108人	138人	445人	1人
		4事業所	12事業所	13事業所	17事業所	1事業所
合計	1546	84人	212人	233人	1010人	7人
		17事業所	14事業所	13事業所	17事業所	2事業所

※回答事業所数 63事業所

問4-② 問4で答えた合計人数について、常勤職員と非常勤職員のそれぞれの年代別の内訳(事務職員を除く。)をお答えください。

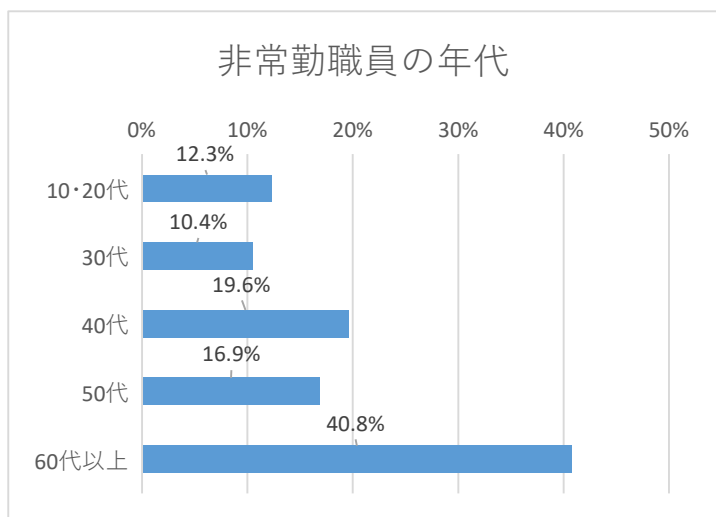
常勤職員	人数	割合
10・20代	88	10.1%
30代	163	18.8%
40代	260	30.0%
50代	270	31.1%
60代以上	87	10.0%

※回答事業所数 61事業所



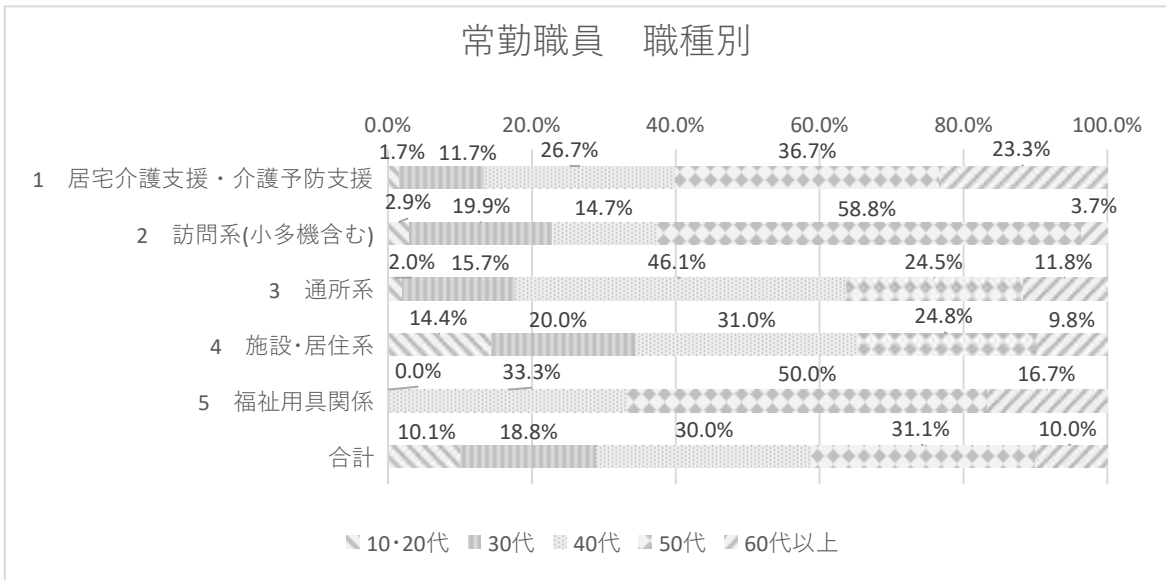
非常勤職員	人数	割合
10・20代	86	12.3%
30代	73	10.4%
40代	137	19.6%
50代	118	16.9%
60代以上	285	40.8%

※回答事業所数 46事業所

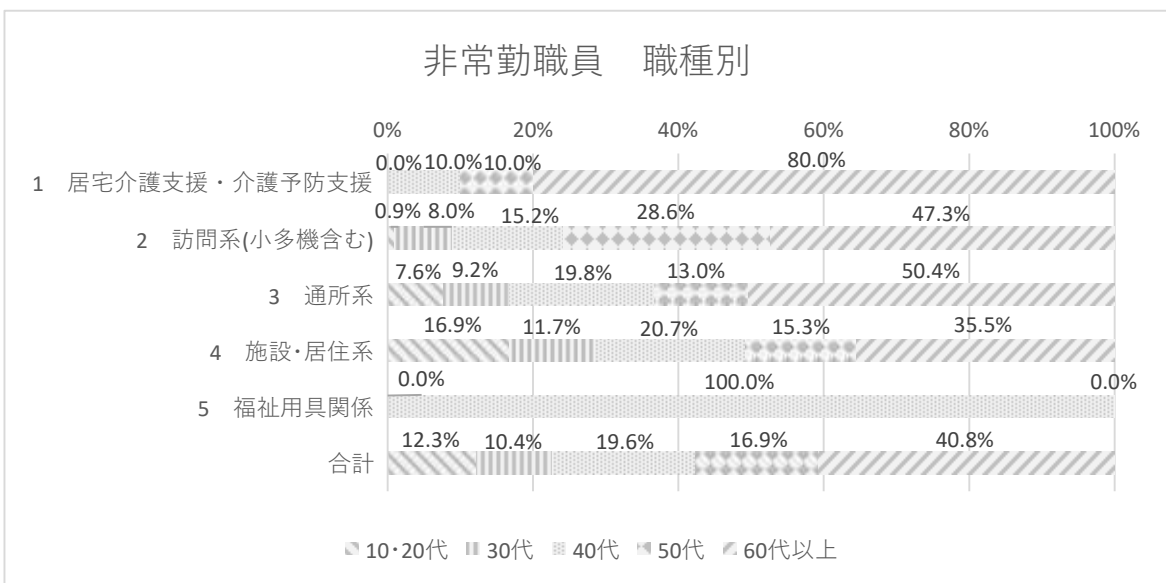


事業所種別・年代別集計

常勤職員(人)	10・20代	30代	40代	50代	60代以上	計
1 居宅介護支援・介護予防支援	1	7	16	22	14	60
2 訪問系(小多機含む)	4	27	20	80	5	136
3 通所系	2	16	47	25	12	102
4 施設・居住系	81	113	175	140	55	564
5 福祉用具関係	0	0	2	3	1	6



非常勤職員(人)	10・20代	30代	40代	50代	60代以上	計
1 居宅介護支援・介護予防支援	0	0	1	1	8	10
2 訪問系(小多機含む)	1	9	17	32	53	112
3 通所系	10	12	26	17	66	131
4 施設・居住系	75	52	92	68	158	445
5 福祉用具関係	0	0	1	0	0	1



(採用者・離職者について)

問5-① 令和3年度中(令和3年4月1日から令和4年3月31日まで)の採用者・離職者について、お答えください。

(※「離職者」は、調査対象期間中に事業所を退職又は解雇された者を指し、同一法人内の他事業所への転出者は除きます。)

【全体】

採用者	人数
常勤職員	113
非常勤職員	165

※回答事業所数 41事業所

離職者	人数
常勤職員	101
非常勤職員	168

※回答事業所数 34事業所

【施設・居住系】

採用者	人数	1事業所当たり
常勤職員	83	4.9
非常勤職員	135	7.9

※回答事業所数 17事業所

離職者	人数	1事業所当たり
常勤職員	82	4.6
非常勤職員	141	7.8

※回答事業所数 18事業所

【施設・居住系以外】

採用者	人数	1事業所当たり
常勤職員	30	1.3
非常勤職員	30	1.3

※回答事業所数 24事業所

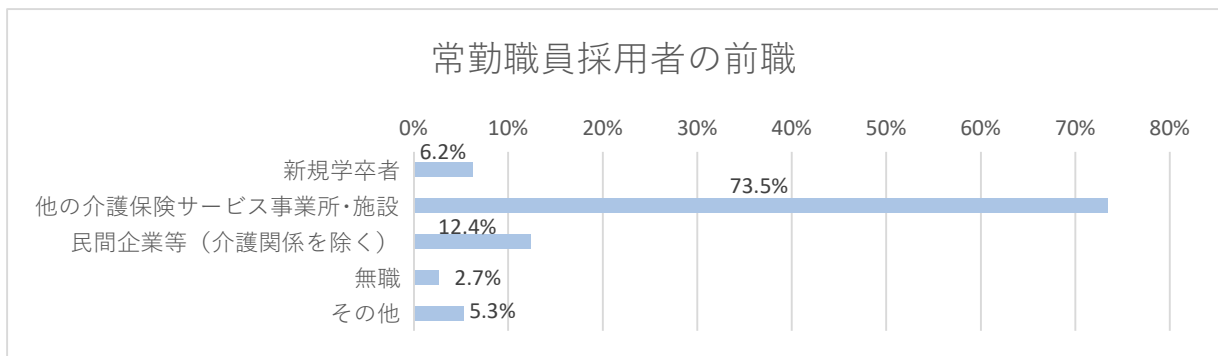
離職者	人数	1事業所当たり
常勤職員	19	1.2
非常勤職員	27	1.7

※回答事業所数 16事業所

問5-② 問5において令和3年度中に採用者がいる事業所に、伺います。その採用者の直前の職歴の人数の内訳について、お答えください。
 (※新規学卒者は、学校教育法に規定する学校(高校、大学など)又は専修学校(福祉専門学校など)を卒業した者を指します。)

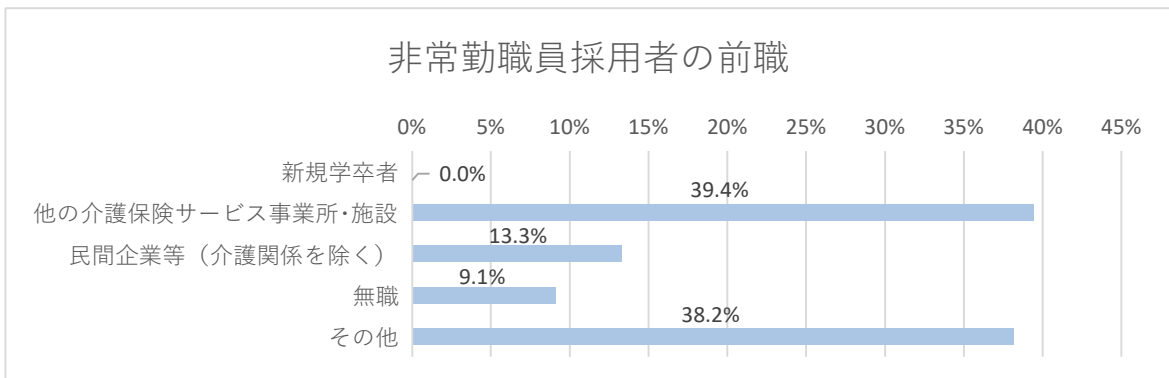
常勤職員採用者の前職	人数	割合	⇒	回答事業所数	1事業所当たり人数
新規学卒者	7	6.2%		6	1.2
他の介護保険サービス事業所・施設	83	73.5%		30	2.8
民間企業等(介護関係を除く)	14	12.4%		9	1.6
無職	3	2.7%		2	1.5
その他	6	5.3%		4	1.5

※回答事業所数 36事業所
 ※回答のなかったものも「その他」に含む。



非常勤職員採用者の前職	人数	割合	⇒	回答事業所数	1事業所当たり人数
新規学卒者	0	0.0%		0	0.0
他の介護保険サービス事業所・施設	65	39.4%		24	2.7
民間企業等(介護関係を除く)	22	13.3%		11	2.0
無職	15	9.1%		8	1.9
その他	63	38.2%		10	6.3

※回答事業所数 29事業所
 ※回答のなかったものも「その他」に含む。



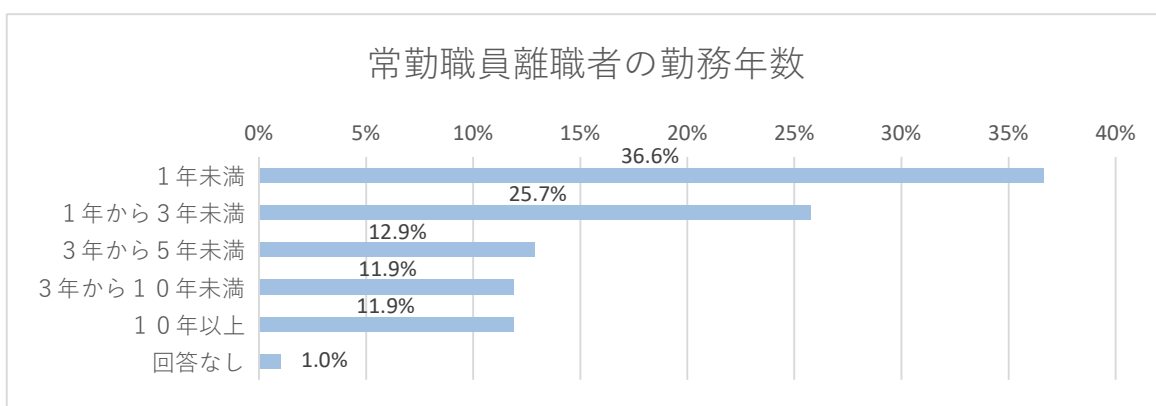
問5－③ 問5において令和3年度中に離職者がいる事業所に、伺います。その離職者の勤続年数の人数の内訳について、お答えください。

常勤職員離職者の勤続年数	人数	割合
1年未満	37	36.6%
1年から3年未満	26	25.7%
3年から5年未満	13	12.9%
3年から10年未満	12	11.9%
10年以上	12	11.9%
回答なし	1	1.0%

⇒

回答事業所数	1事業所当たり人数
19	1.9
14	1.9
9	1.4
9	1.3
7	1.7
1	1.0

※回答事業所数 25事業所

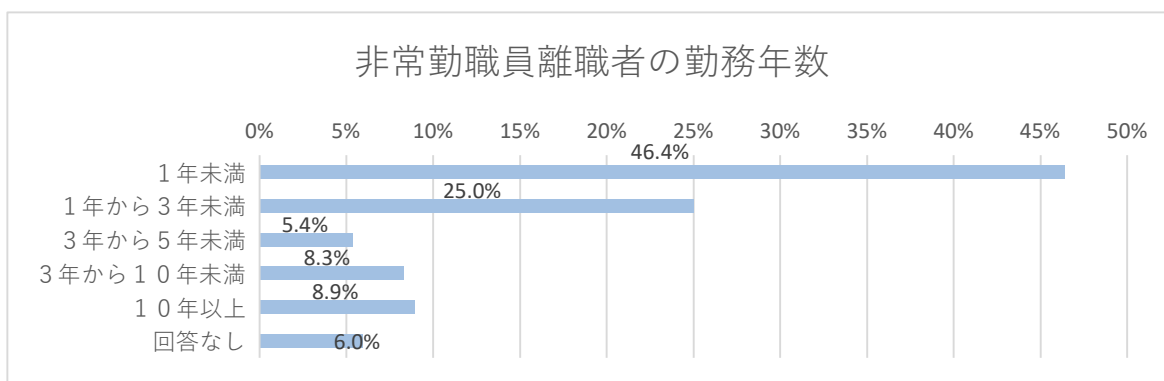


非常勤職員離職者の勤続年数	人数	割合
1年未満	78	46.4%
1年から3年未満	42	25.0%
3年から5年未満	9	5.4%
3年から10年未満	14	8.3%
10年以上	15	8.9%
回答なし	10	6.0%

⇒

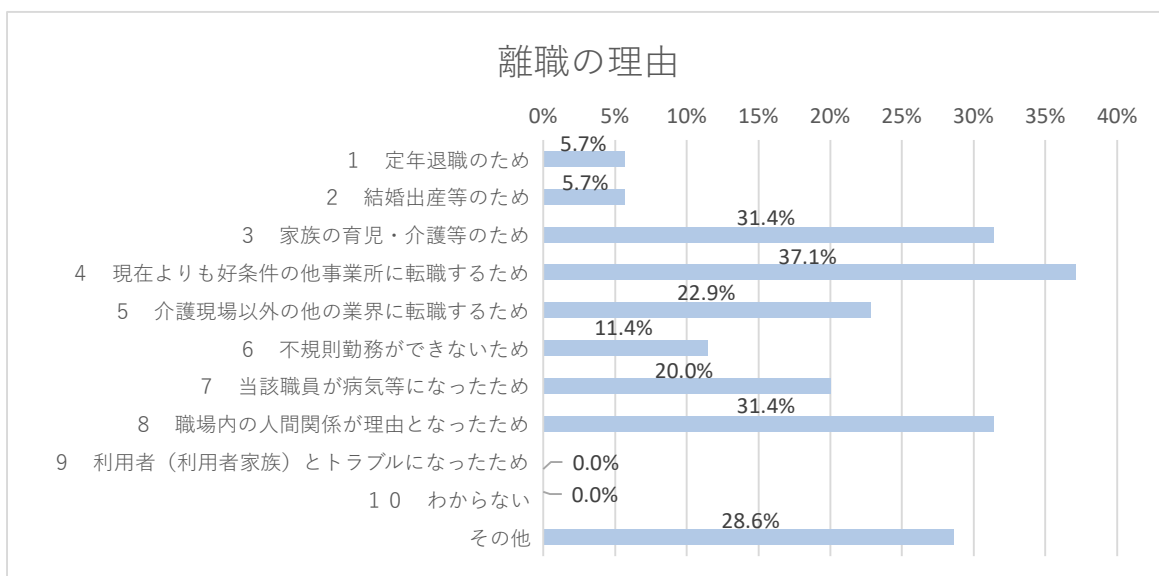
回答事業所数	1事業所当たり人数
19	4.1
14	3.0
5	1.8
11	1.3
10	1.5
3	3.3

※回答事業所数 29事業所



問6 離職者がいる事業所に伺います。離職の主な理由についてご記入ください。（※当てはまるもの全て）

離職の理由	回答事業所数	該当事業所	割合
1 定年退職のため	35	2	5.7%
2 結婚出産等のため		2	5.7%
3 家族の育児・介護等のため		11	31.4%
4 現在よりも好条件の他事業所に転職するため		13	37.1%
5 介護現場以外の他の業界に転職するため		8	22.9%
6 不規則勤務ができないため		4	11.4%
7 当該職員が病気等になったため		7	20.0%
8 職場内の人間関係が理由となったため		11	31.4%
9 利用者（利用者家族）とトラブルになったため		0	0.0%
10 わからない		0	0.0%
その他	10	28.6%	



※複数回答のため、合計が100%とならない。

その他の理由

1	非常勤職員については、年齢が高齢になってきたこと、ご自身のご家族の介護を行うため
2	高卒者で夜勤を一人で行うことに不安があり、同法人の通所系に異動希望があり異動した
3	高齢のヘルパーでいくつも事業所を掛け持ちしており、自動車運転の技術の問題や、コロナ禍でいくつもの事業所を掛け持つことは好ましくないと判断しその旨伝え、退職となる。
4	外国人アルバイト学生が次のステージに進むため。
5	外国人留学生に関しては資格取得後、他企業への正規職員として就職
6	家業のため 体調不良のため
7	日本語学校卒業
8	ダブルワーク解消 看護学校に受かり就職
9	新たな資格取得を目指すため
10	学生アルバイトのため、就職が決定した。

問7-① 貴事業所で必要と考える人数(整数)と実際に雇用されている人数(整数)をお答えください。
 ※複数の資格保有者については、主たる業務に関する職種の実雇用人数欄に記入してください。
 ※常勤換算で小数となる場合、四捨五入して整数でお答えください。

【注意】

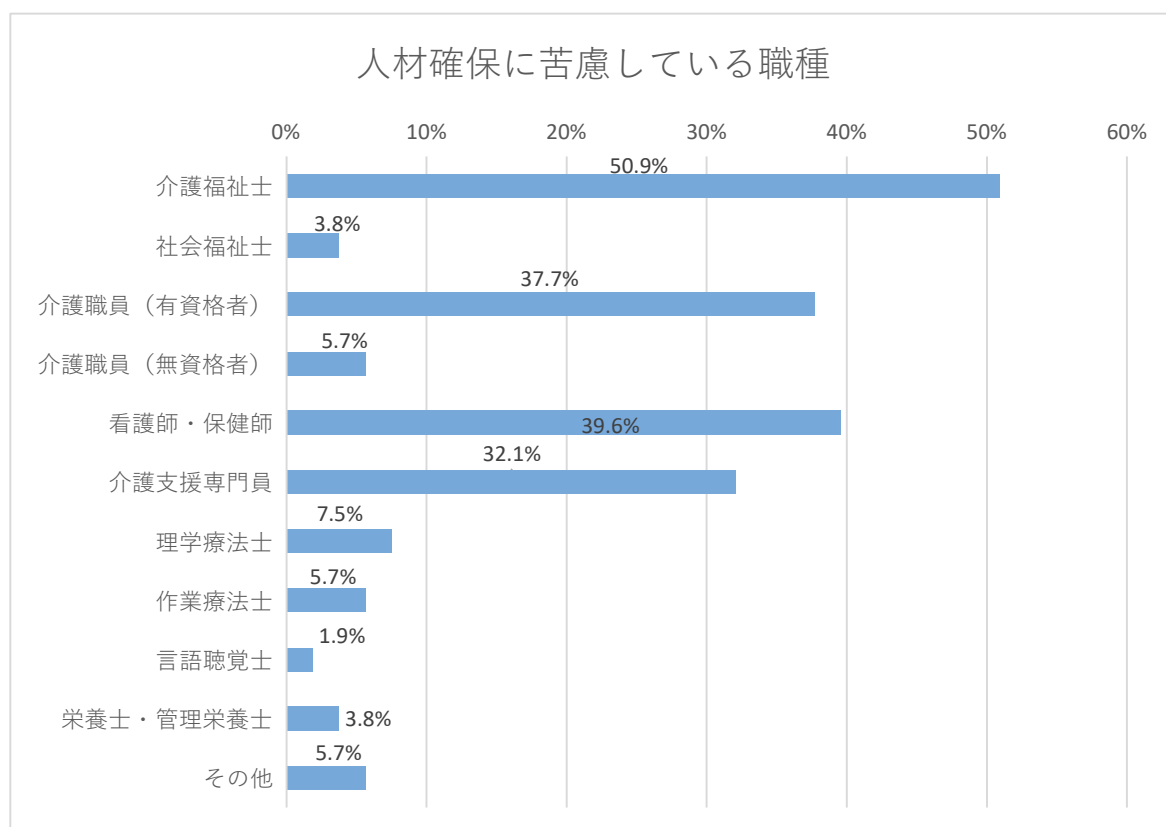
配置希望人数の記入がない施設があったため、集計の結果、実雇用人数が配置希望人数を上回っている職種があり、不足人数がマイナスとなっている職種がある。

職種	事業所数	(A)	(B)	(A)-(B)
		配置希望人数	実雇用人数	不足人数
介護福祉士	39	486	563	-77
社会福祉士	18	25	28	-3
介護職員(有資格者)	32	280	364	-84
介護職員(無資格者)	23	84	178	-94
看護師・保健師	36	115	149	-34
介護支援専門員	40	85	88	-3
理学療法士	14	45	21	24
作業療法士	12	25	14	11
言語聴覚士	7	9	4	5
栄養士・管理栄養士	17	24	25	-1
その他	16	61	52	9

問7-② 職種のうち、特に人材確保に苦慮している職種を上位3つまでを○で選んでください。

職種	問7-② 回答事業所数	上位3つに選んだ 事業所数	上位3つに選んだ 事業所の割合
介護福祉士	53	27	50.9%
社会福祉士		2	3.8%
介護職員(有資格者)		20	37.7%
介護職員(無資格者)		3	5.7%
看護師・保健師		21	39.6%
介護支援専門員		17	32.1%
理学療法士		4	7.5%
作業療法士		3	5.7%
言語聴覚士		1	1.9%
栄養士・管理栄養士		2	3.8%
その他		3	5.7%

※その他は、「主任介護支援専門員」2件、「社会福祉主事任用」1件である。

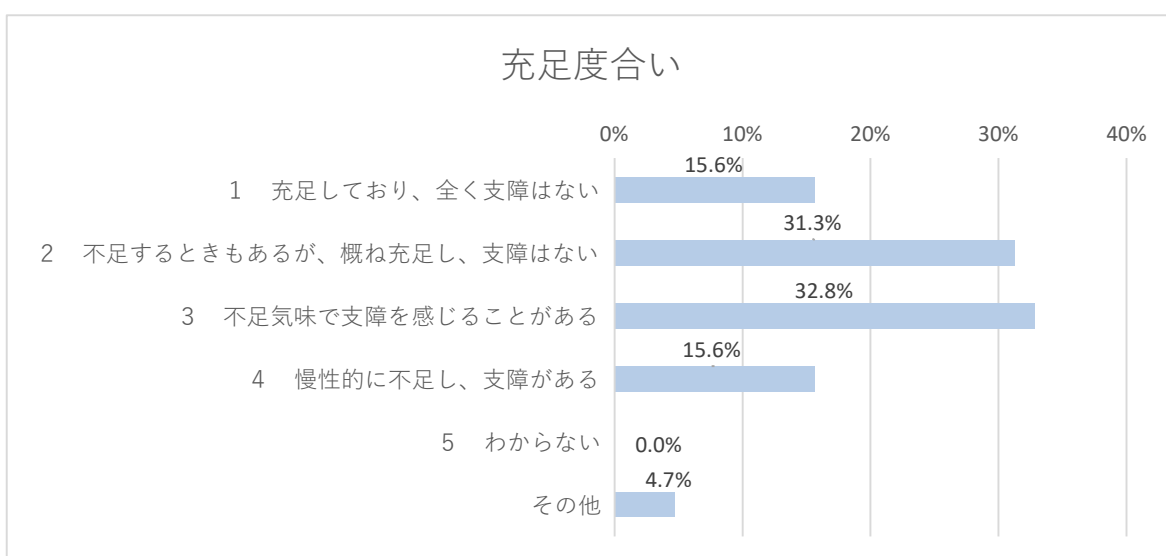


問8-① 貴事業所の介護人材等の充足度合いについて、お答えください。[※当てはまるもの1つ]

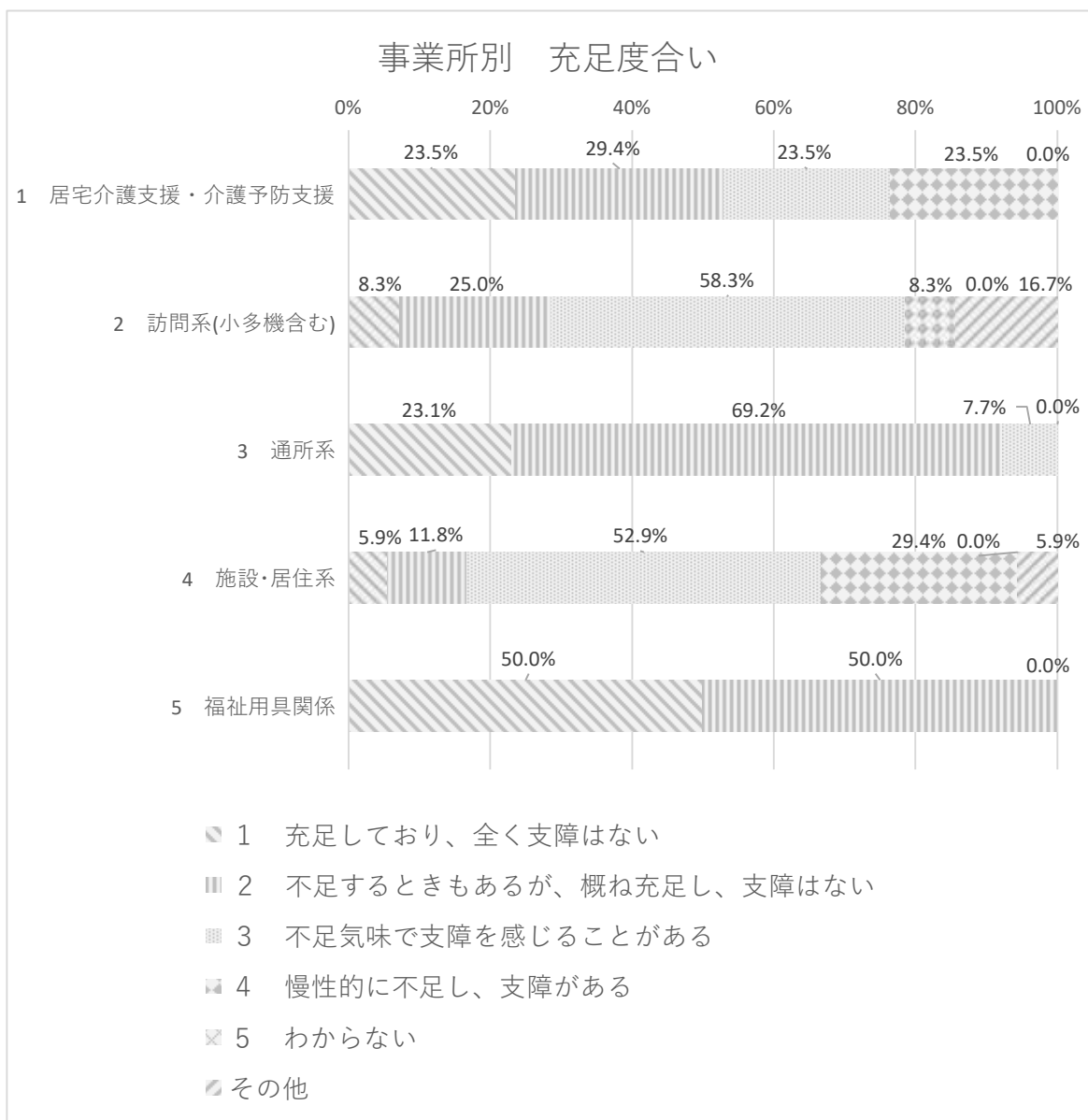
充足度合い	問8-① 回答事業所数	該当充足度合い 回答事業所数	割合
1 充足しており、全く支障はない	64	10	15.6%
2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない		20	31.3%
3 不足気味で支障を感じることもある		21	32.8%
4 慢性的に不足し、支障がある		10	15.6%
5 わからない		0	0.0%
その他		3	4.7%

その他の充足度合い

1	不足はしいないが拡充できるなら拡充したい
2	介護保険としては足りている(利用者数が少ないため)が、障害福祉サービスの居宅介護で見ると足りない。
3	配置人員は確保できているが、欠勤者が多いことによる不足感が拭えない

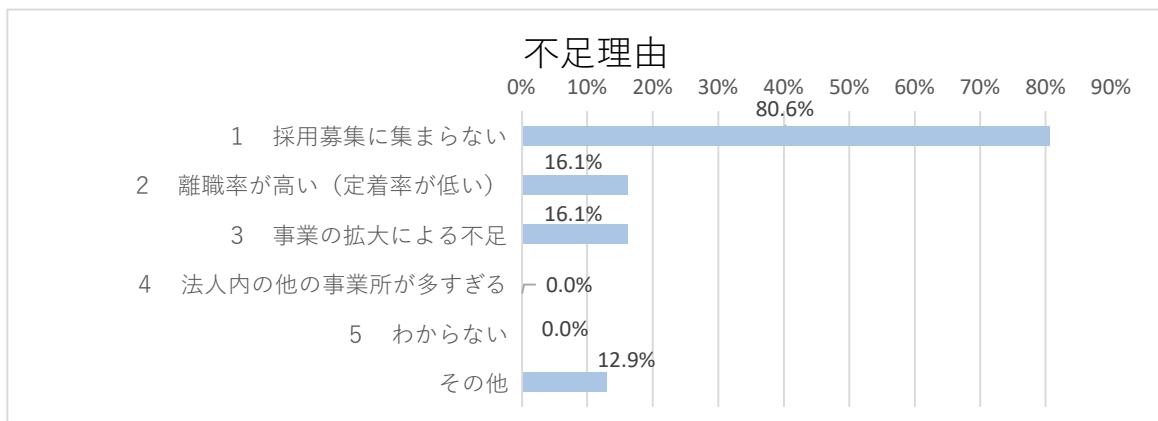


事業所別 充足度合い	1 充足しており、全く支障はない	2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない	3 不足気味で支障を感じることもある	4 慢性的に不足し、支障がある	5 わからない	その他	計
1 居宅介護支援・介護予防	4	5	4	4	0	0	17
2 訪問系(小多機含む)	1	3	7	1	0	2	14
3 通所系	3	9	1	0	0	0	13
4 施設・居住系	1	2	9	5	0	1	18
5 福祉用具関係	1	1	0	0	0	0	2
合計	10	20	21	10	0	3	64

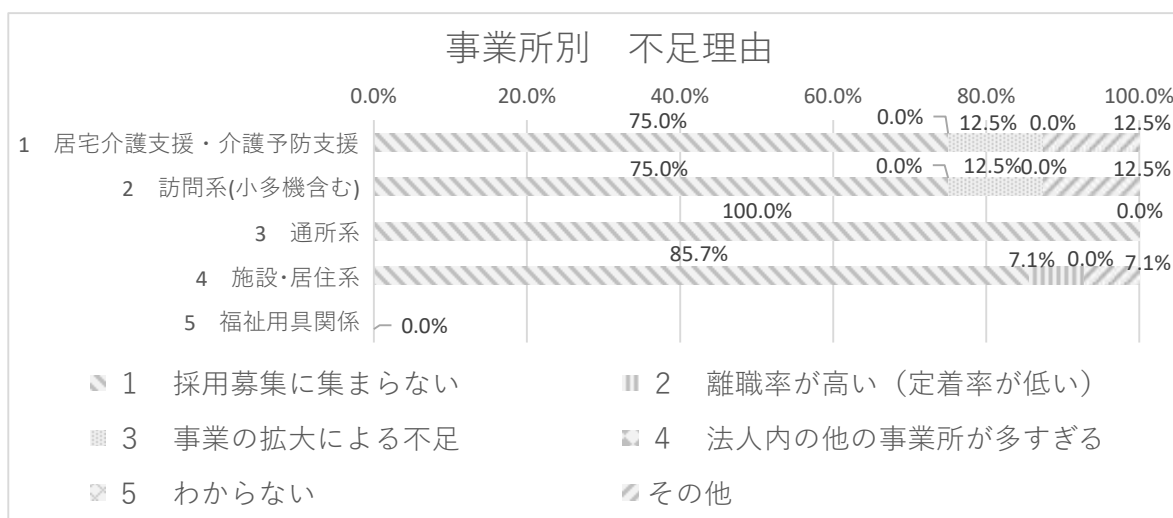


問8-② 問8で「3 不足気味で支障を感じることもある」「4 慢性的に不足し、支障がある」と答えた事業所にお伺いします。その理由をお答えください。(※当てはまるもの全て)

不足理由	問8-①【3または4】回答事業所数	不足理由回答事業所数	割合
1 採用募集に集まらない	31	25	80.6%
2 離職率が高い(定着率が低い)		5	16.1%
3 事業の拡大による不足		5	16.1%
4 法人内の他の事業所が多すぎる		0	0.0%
5 わからない		0	0.0%
その他		4	12.9%



事業所別 不足理由	1 採用募集に集まらない	2 離職率が高い(定着率が低い)	3 事業の拡大による不足	4 法人内の他の事業所が多すぎる	5 わからない	その他	計
1 居宅介護支援・介護予防支援	6	0	1	0	0	1	8
2 訪問系(小多機含む)	6	0	1	0	0	1	8
3 通所系	1	0	0	0	0	0	1
4 施設・居住系	12	1	0	0	0	1	14
5 福祉用具関係	0	0	0	0	0	0	0
合計	25	1	2	0	0	3	31



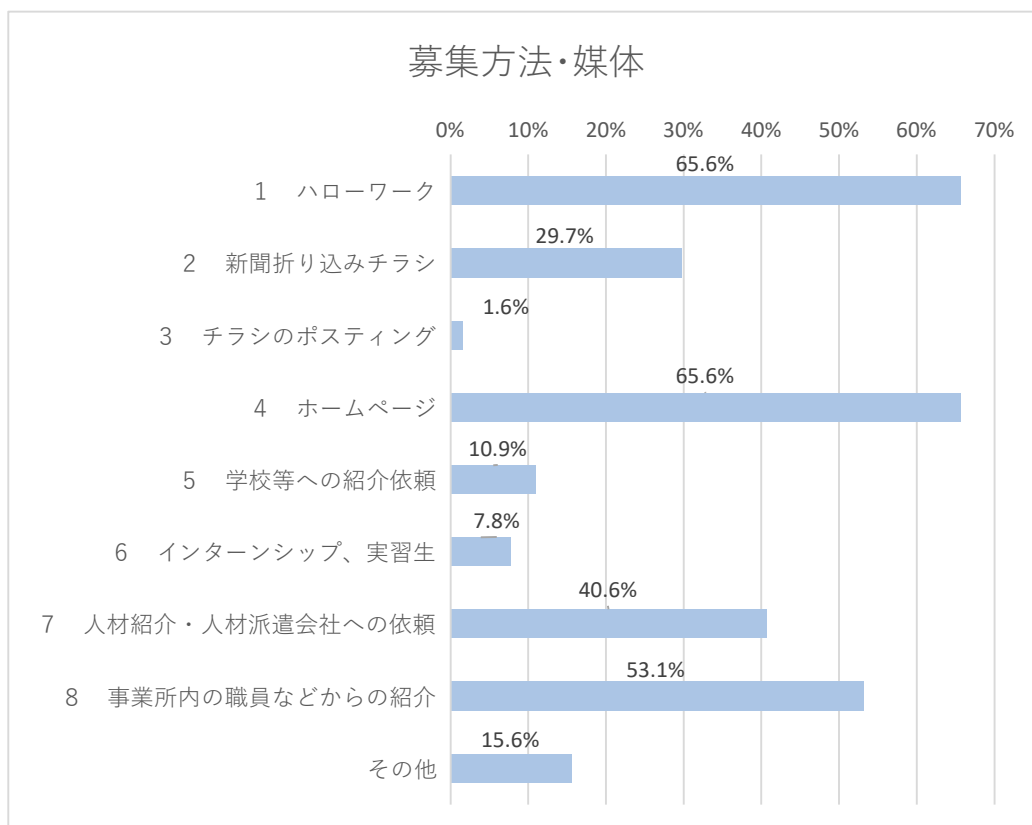
その他の理由

1	訪問入浴事業の特殊性により、40歳位までの体力のある方に限られる
2	募集をするタイミングを検討中。
3	業務量に見合う委託費が市役所からいただけていないため、雇用には結びついていない。

問9 人材募集を行う場合、どのような方法や媒体により行っていますか。(※当てはまるもの全て)

1 ハローワーク	64	42	65.6%
2 新聞折り込みチラシ		19	29.7%
3 チラシのポスティング		1	1.6%
4 ホームページ		42	65.6%
5 学校等への紹介依頼		7	10.9%
6 インターンシップ、実習生		5	7.8%
7 人材紹介・人材派遣会社への依頼		26	40.6%
8 事業所内の職員などからの紹介		34	53.1%
その他		10	15.6%

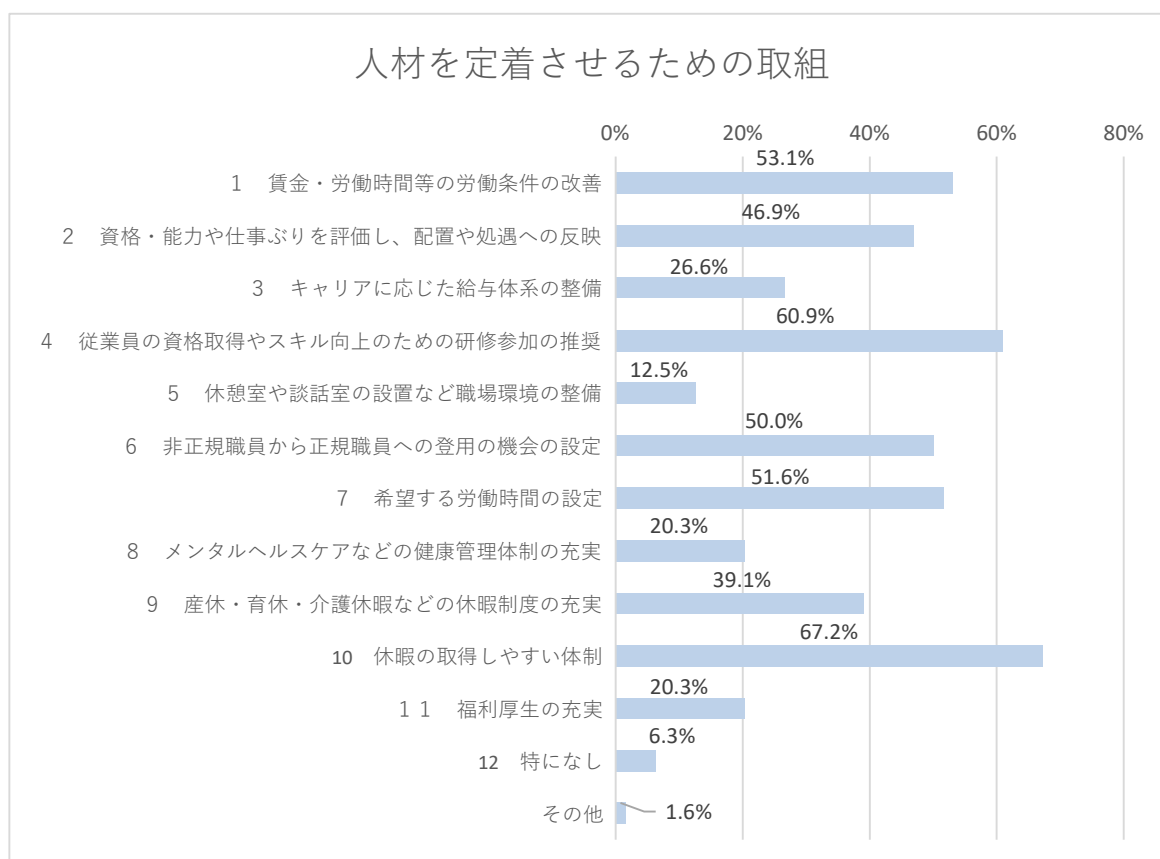
※その他は、「ネット求人」4件、「求人誌」2件、「法人本部新規採用」1件、「知人からの紹介」1件、「法人内他事業所からの異動」1件、「採用希望者から事業所への相談」1件である。



問10 貴事業所で人材を定着させるために取り組んでいることはありますか。(※当てはまるもの全て)

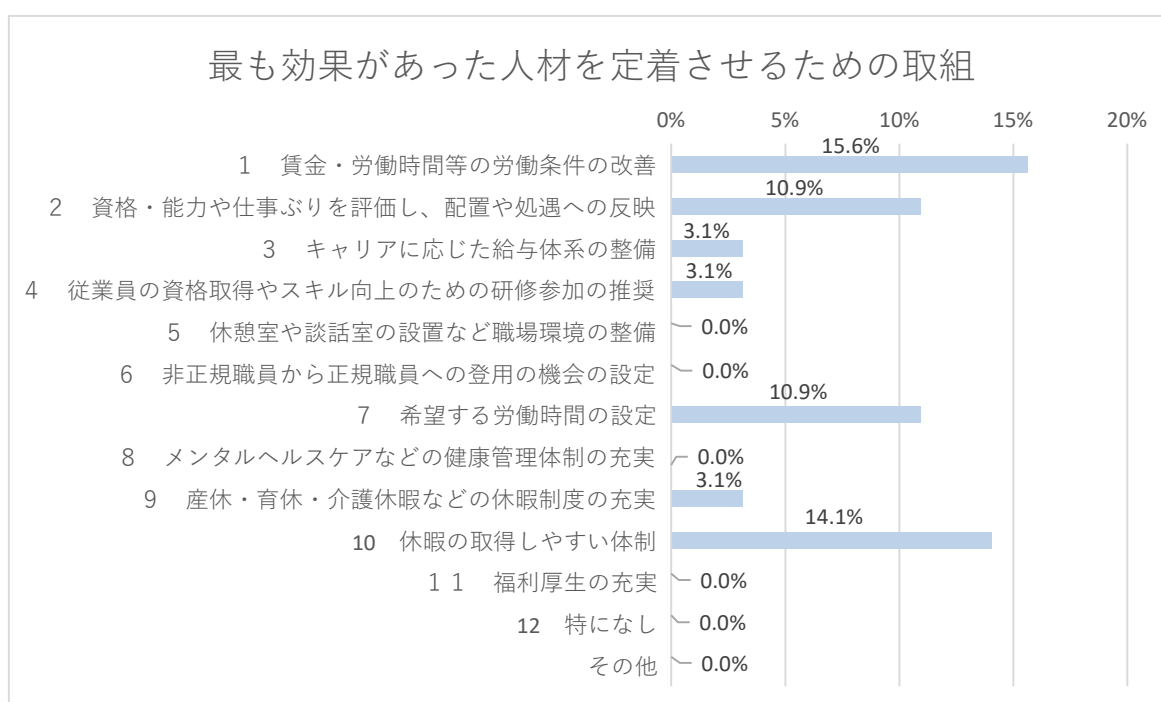
人材を定着させるための取組	問10 回答事業所数	人材定着の取組 回答事業所数	割合
1 賃金・労働時間等の労働条件の改善	64	34	53.1%
2 資格・能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇への反映		30	46.9%
3 キャリアに応じた給与体系の整備		17	26.6%
4 従業員の資格取得やスキル向上のための研修参加の推奨		39	60.9%
5 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備		8	12.5%
6 非正規職員から正規職員への登用の機会の設定		32	50.0%
7 希望する労働時間の設定		33	51.6%
8 メンタルヘルスケアなどの健康管理体制の充実		13	20.3%
9 産休・育休・介護休暇などの休暇制度の充実		25	39.1%
10 休暇の取得しやすい体制		43	67.2%
11 福利厚生の充実		13	20.3%
12 特になし		4	6.3%
その他	1	1.6%	

※その他は、「人間関係の浄化」1件である。



問11-① 問10のうち、最も効果があった取組を1つお答えください。(※1つ選択)

最も効果があった人材を定着させるための取組	問11 回答事業所数	人材定着の取組 回答事業所数	割合
1 賃金・労働時間等の労働条件の改善	64	10	15.6%
2 資格・能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇への反映		7	10.9%
3 キャリアに応じた給与体系の整備		2	3.1%
4 従業員の資格取得やスキル向上のための研修参加の推奨		2	3.1%
5 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備		0	0.0%
6 非正規職員から正規職員への登用の機会の設定		0	0.0%
7 希望する労働時間の設定		7	10.9%
8 メンタルヘルスケアなどの健康管理体制の充実		0	0.0%
9 産休・育休・介護休暇などの休暇制度の充実		2	3.1%
10 休暇の取得しやすい体制		9	14.1%
11 福利厚生の充実		0	0.0%
12 特になし		0	0.0%
その他	0	0.0%	



問11-② 特に効果があった取組の具体的な内容とその理由をお答えください。

回答:36件 ※回答全件のため、「効果なし」なども含む。

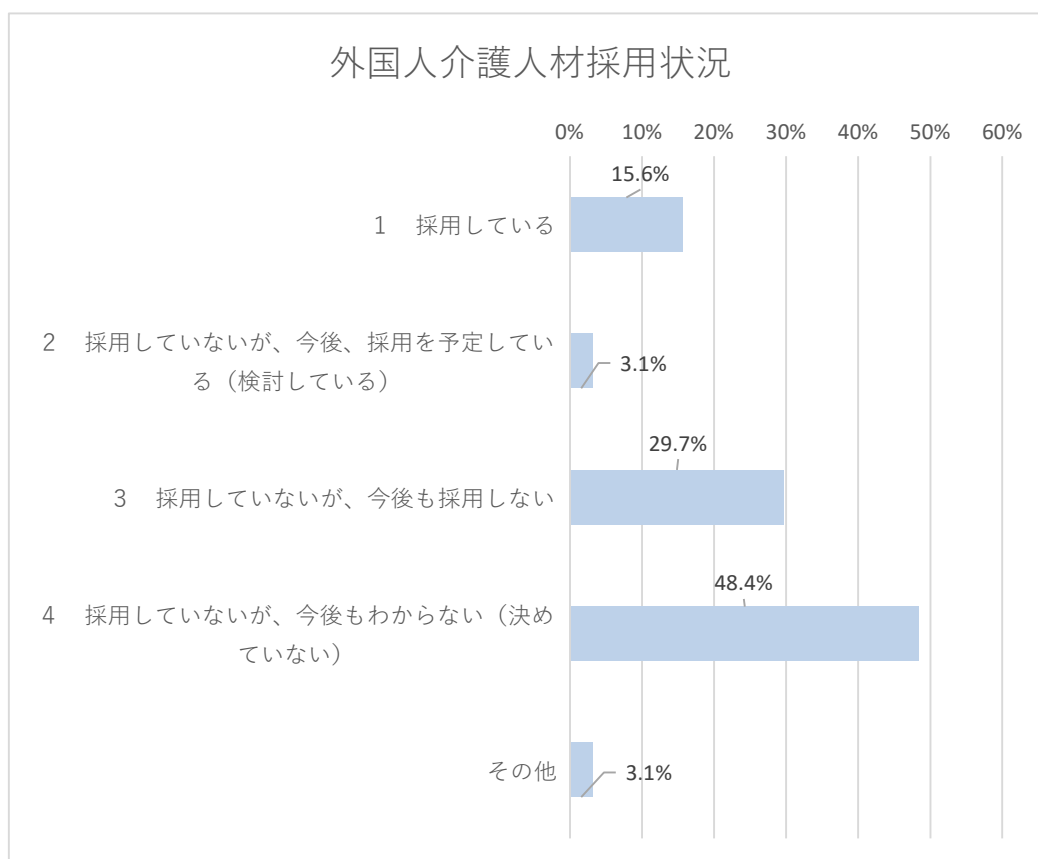
具体的取組や効果の記述があった意見	
1	家庭の事情に合わせた勤務体系の実施。親の介護や子供の時間に合わせシフトを組みやすくしています。職員の離職防止につながっている。
2	【具体的取組】処遇改善、キャリア段位制度、経験年数を考慮した給与体制 【効果】職員の離職率は低い
3	【具体的内容】 処遇改善加算及び処遇改善支援補助金による手当増額 資格や勤務条件、経験年数を考慮した給与体系 【効果】 離職防止につながっている
4	【具体的内容】介護福祉士受験をする職員に対して、実務者研修費用及び受験費用の一部助成を行っている。 【効果】受験する職員が増えた。
5	【具体的内容】経験年数を考慮した給与体系を取っている (効果離職防止に繋がっていると思われる)
6	【具体的内容】資格取得による待遇を考慮した給与体系にしている。 【効果】職員の離職防止につながっている。
7	【具体的取組】産休→育休→時短勤務を行なっている。 【効果】出産・育児のための離職防止につながっている。
8	【具体的取組】処遇改善加算Ⅰ 特定処遇改善加算Ⅰ を取得 資格や等級及び経験年数を考慮した給料体系としている 【効果】離職防止につながっている
9	【具体的内容】有給休暇の付与 【効果】休暇の取得しやすい体制になっている
10	【具体的内容】休暇取得をしやすい体勢や環境 【効果】職員の離職防止につながっている
11	【具体的内容】産休・育休・介護休暇などを取得した職員のカバー体制がある。 【効果】職員の離職防止になり、休暇後職場に復帰できる体制になっている。
12	【具体的内容】育児などの個別毎に状況を考慮し、勤務時間や出勤日数・曜日などを設定した。 【効果】個々の生活に合った労働条件を作ることができ、継続的に働いていただくことができた。
13	【具体的内容】学校行事への参加、両親の病院への付き添いなど 【効果】家庭での役割を担い、仕事と家庭の両立に取り組むことを法人の方針に掲げることで、計画的な休暇のほか突発的な休みもとれる体制や職場の雰囲気離職防止に効果があると考えます。
14	【具体的内容】子育て中の看護師が、子供の体調不良や行事参加等の時に休みやすいよう、訪問スケジュール調整を行っている。また、有給休暇を取れるようになっている。 【効果】まだ評価はできないが、職員の離職防止に繋がると思われる。
15	以前働いていた事業所よりも良い賃金を提示しています。そのため、離職率が少ない。
16	ライフ・ワーク・バランスに応じて休みの希望が取れるように、各スタッフの協力要請の声かけ。面談による個々の状況把握など。スケジュール調整ができやすい訪問スケジュール。
17	介護スタッフにはアルバイト学生も含み、処遇改善手当を支払っている。
18	各々が、スキルアップできる相談しやすい環境づくり。
19	処遇改善加算や経験年数に考慮した給与体系が離職率の防止に繋がっている
20	人事考課で評価し、昇給などにつなげている。職員の離職防止につながっている。
21	勤務表作成時に休暇希望を聞き、ほぼ希望を聞いている。
22	○週2回 1回3時間からの勤務可能 ○学生アルバイトの確保
23	職員充実のため、休みがとりやすい
24	処遇改善加算、保有資格や職務経験を考慮した給与設定により、職員の離職防止につながっていると思われる。

25	残業なし。(ワーク・ライフ・バランスの充足。賃金は十分とは言えないが、扶養家族が多い人がいないためかもしれない)
26	毎月ヘルパーから希望を取ってシフトを決定しているため、働きやすく、雇用が長続きしている。
27	職員の離職防止に繋がっている。
28	職員の離職防止につながっている。
29	新型コロナウイルス感染症にてテレワークを実施。その結果、事業所内で勤務する時間に融通が利くことから訪問等が行いやすくなった。
その他「効果はない」「分からない」という意見	
30	特に効果があった取組に関しては知りません。特に変わったことを行ってはいません。
31	特に効果は見られず
32	効果は不明。
33	効果は不明。
34	効果は見られない。
35	定着の効果はあまり見られない。
36	評価できていない

問12 貴事業所で外国人介護人材の採用をしていますか。(※調査日現在の事業所の状況を記入ください。)

外国人介護人材採用状況	問12 回答事業所数	採用状況 回答事業所数	割合
1 採用している	64	10	15.6%
2 採用していないが、今後、採用を予定している(検討している)		2	3.1%
3 採用していないが、今後も採用しない		19	29.7%
4 採用していないが、今後もわからない(決めていない)		31	48.4%
その他		2	3.1%

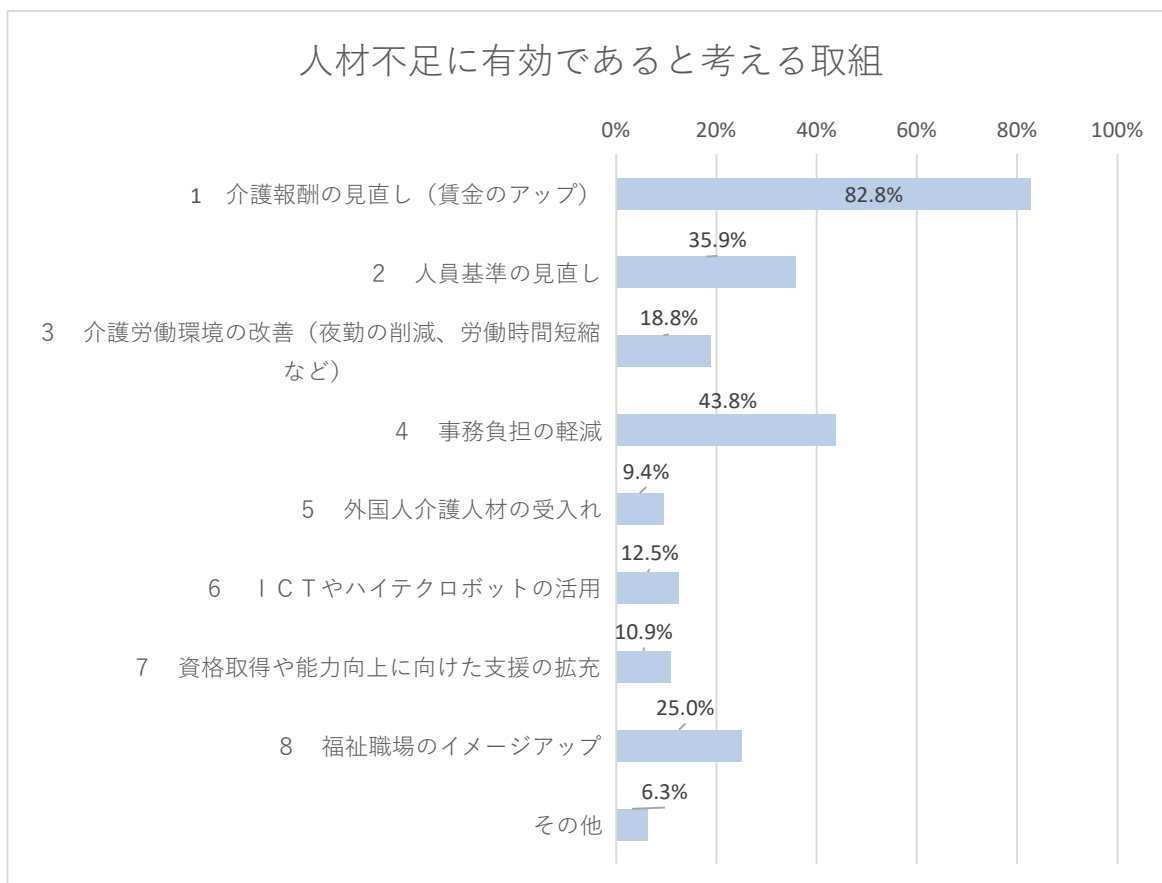
※その他は、「応募があれば検討」1件、「人材募集を行っていない」1件である。



問13 介護人材不足の打開策として、どのような取組が有効であると考えますか。（※当てはまるもの3つまで）

人材不足に有効であると考える取組	問13 回答事業所数	採用状況 回答事業所数	割合
1 介護報酬の見直し(賃金のアップ)	64	53	82.8%
2 人員基準の見直し		23	35.9%
3 介護労働環境の改善(夜勤の削減、労働時間短縮など)		12	18.8%
4 事務負担の軽減		28	43.8%
5 外国人介護人材の受入れ		6	9.4%
6 ICTやハイテクロボットの活用		8	12.5%
7 資格取得や能力向上に向けた支援の拡充		7	10.9%
8 福祉職場のイメージアップ		16	25.0%
その他		4	6.3%

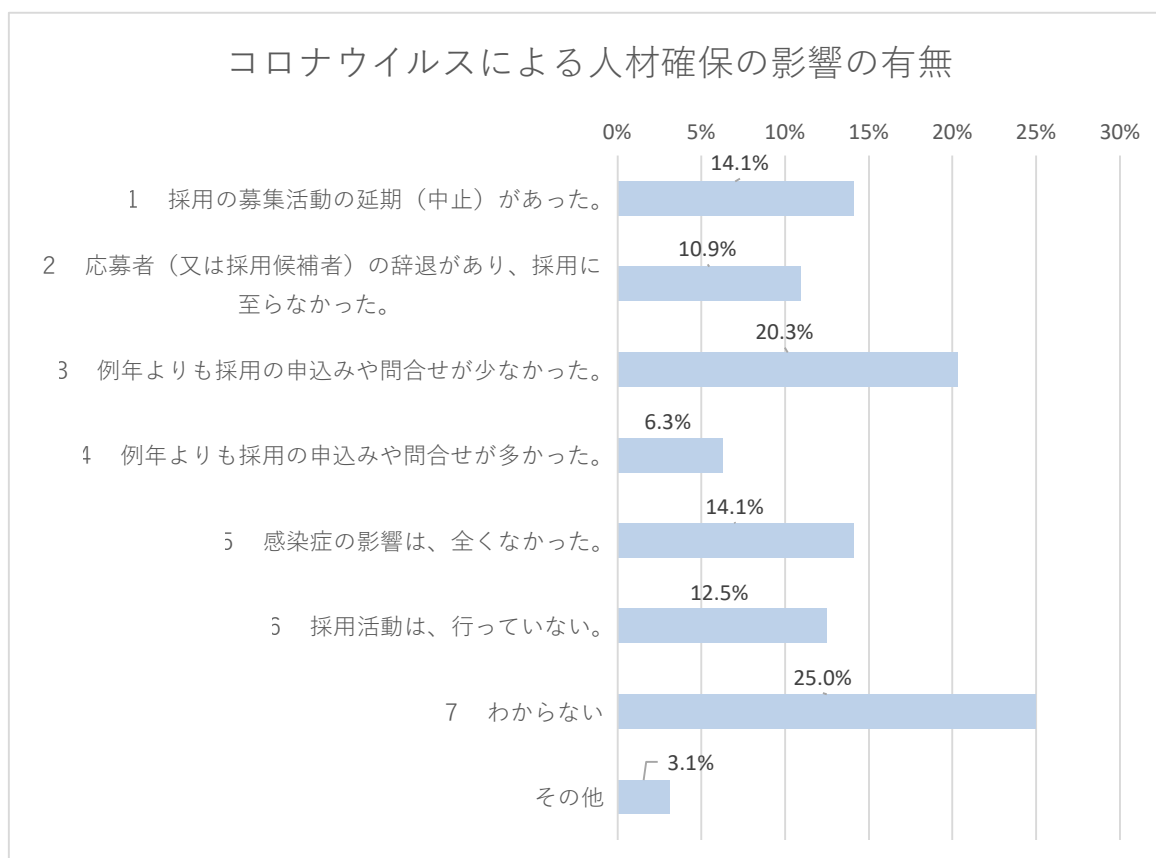
※その他は、「介護職員同様に処遇改善できる加算の創設」、「人材募集を行っていない」、「市民を増やす」、「介護支援専門員 更新研修に係る負担の軽減」がそれぞれ1件ずつである。



問14 新型コロナウイルス感染症と介護人材の確保について、影響の有無等について伺います。[※当てはまるもの全て]

コロナウイルスによる人材確保の影響の有無	問14 回答事業所数	人材確保への影 回答事業所数	割 合
1 採用の募集活動の延期(中止)があった。	64	9	14.1%
2 応募者(又は採用候補者)の辞退があり、採用に至らなかった。		7	10.9%
3 例年よりも採用の申込みや問合せが少なかった。		13	20.3%
4 例年よりも採用の申込みや問合せが多かった。		4	6.3%
5 感染症の影響は、全くなかった。		9	14.1%
6 採用活動は、行っていない。		8	12.5%
7 わからない		16	25.0%
その他		2	3.1%

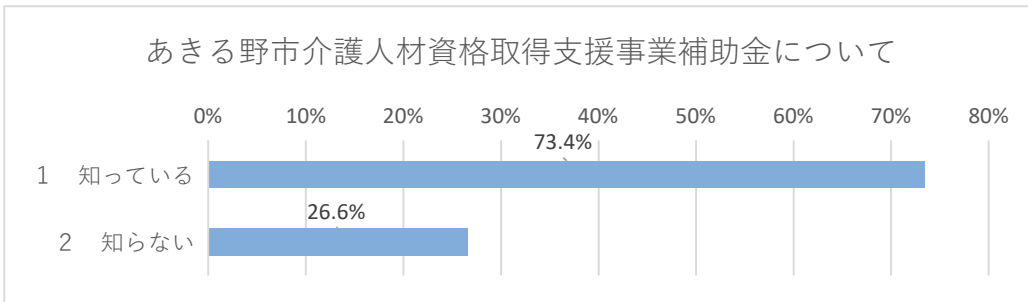
※その他は、「もともと、募集をしても応募がない。」「感染拡大を恐れ新たな人材の受け入れに消極的になり、積極的な採用活動ができずにいる。」がそれぞれ1件ずつである。



(補助金について)

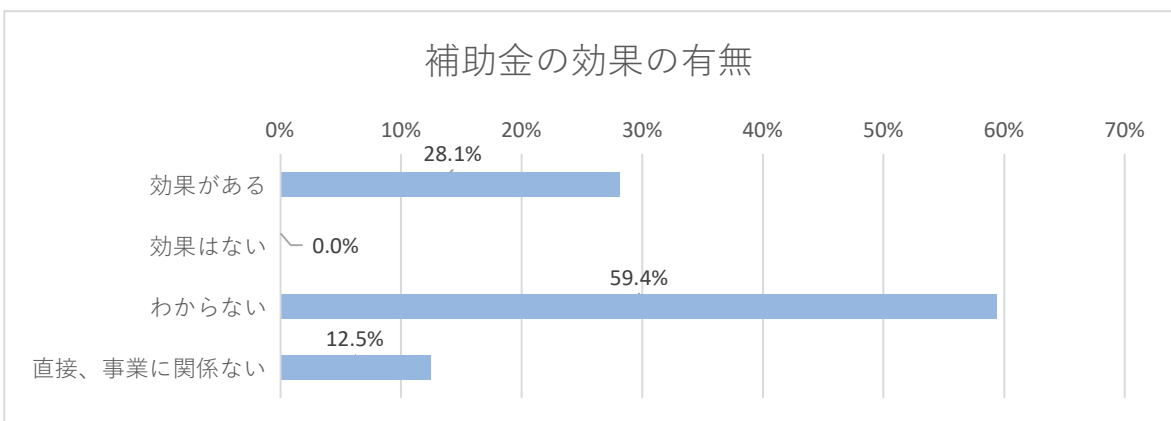
問15-① あきる野市介護人材資格取得支援事業補助金について、知っていますか。

補助金について	問15-① 回答事業所数	補助金について回 答事業所数	割 合
1 知っている	64	47	73.4%
2 知らない		17	26.6%



問15-② あきる野市介護人材資格取得支援事業補助金の効果について、伺います。

補助金の効果の有無	問15-② 回答事業所数	補助金の効果 回答事業所数	割 合
効果がある	64	18	28.1%
効果はない		0	0.0%
わからない		38	59.4%
直接、事業に関係ない		8	12.5%

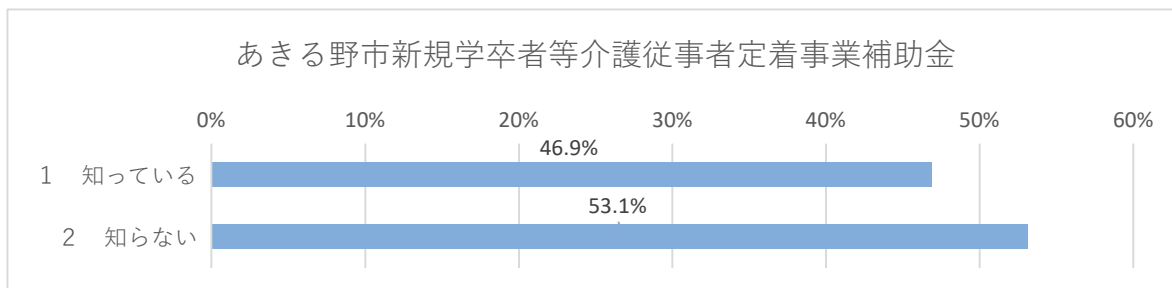


問15-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

回答:0件 ※問15-②「効果はない」と回答した事業所が0件のため。

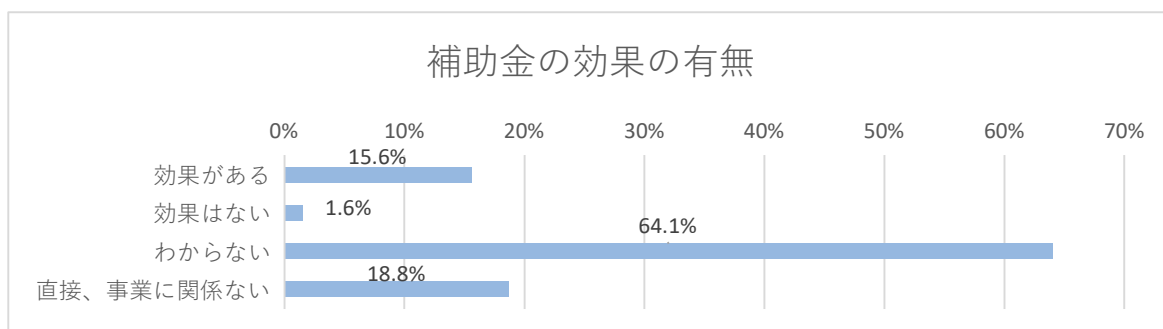
問16-① あきる野市新規学卒者等介護従事者定着事業補助金について、知っていますか。

補助金について	問16-① 回答事業所数	補助金について回 答事業所数	割 合
1 知っている	64	30	46.9%
2 知らない		34	53.1%



問16-② あきる野市新規学卒者等介護従事者定着事業補助金の効果について、伺います。

補助金の効果の有無	問16-② 回答事業所数	補助金の効果 回答事業所数	割 合
効果がある	64	10	15.6%
効果はない		1	1.6%
わからない		41	64.1%
直接、事業に関係ない		12	18.8%



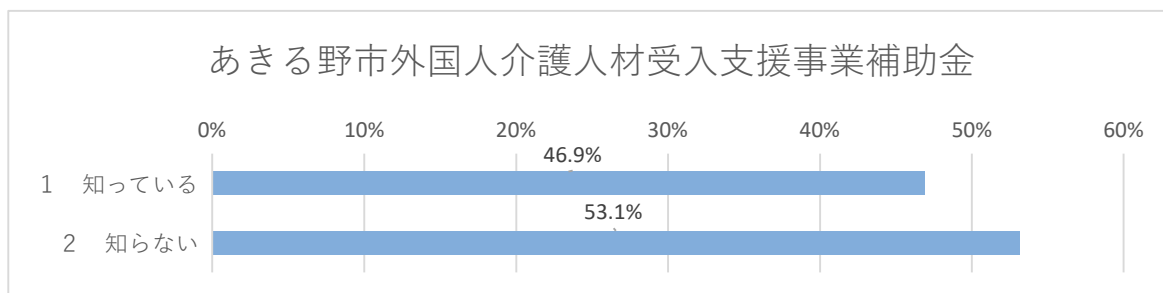
問16-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

回答:1件

1	もともと、支度金を支払う事業所は少ないと思われるため。また、支払うにしても事業所の持ち出しも出るため。
---	---

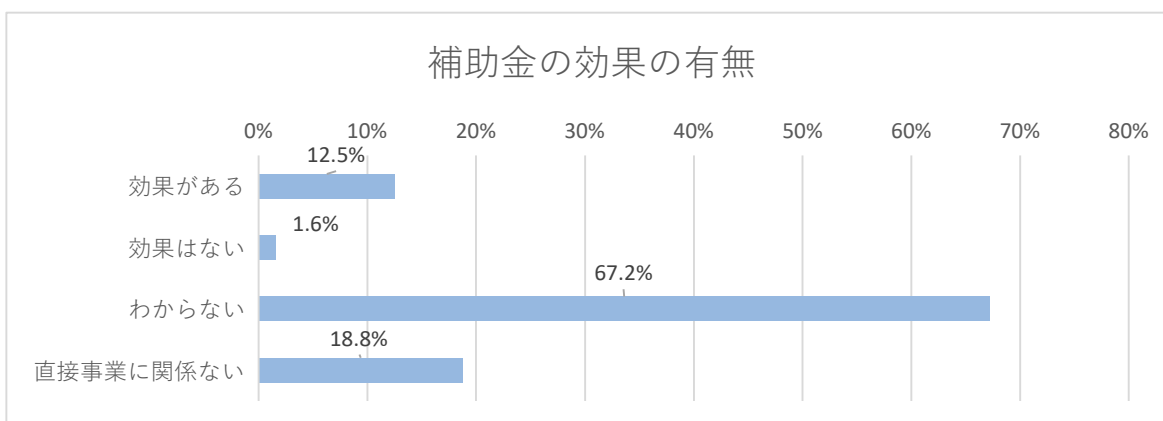
問17-① あきる野市外国人介護人材受入支援事業補助金について、知っていますか。

補助金について	問17-① 回答事業所数	補助金について回 答事業所数	割 合
1 知っている	64	30	46.9%
2 知らない		34	53.1%



問17-② あきる野市外国人介護人材受入支援事業補助金の効果について、伺います。

補助金の効果の有無	問17-② 回答事業所数	補助金の効果 回答事業所数	割 合
効果がある	64	8	12.5%
効果はない		1	1.6%
わからない		43	67.2%
直接事業に関係ない		12	18.8%



問17-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

回答:1件

1	介護実習生受入れは法人では行っているが事業所としては対象ではないので直接的は効果がない。留学生アルバイトも補助金対象になると恩恵を受けます。
---	--

問18 介護人材の確保・定着・育成に関して、市に求める補助制度や支援策について、ご意見をお聞かせください。(自由意見)

回答:28件 ※同内容の回答はまとめている。また、「特にない」なども含む。

1	介護職としての人材確保が難しいと考えている。これから資格取得を考えている職員に、人材にとっては資格支援制度はありがたいです。予算内にどれくらいまでの人数があるかホームページに掲載していると案内しやすいかもしれません。
2	あきる野市介護人材資格取得支援事業補助金、あきる野市新規学卒者等介護従事者定着事業補助金は人材確保、職員の定着、資質向上の面において非常に有効であり継続してほしいと思っております。
3	介護業界自体の賃金がただでさえ低いと感じているが、コロナ禍で高齢者の感染リスクを考えると、陽性者が発生した場合には休業せざるを得ないが、休業した分だけどんどん経営を圧迫し、人材確保のための財源がなく給与面からみても魅力を感じないと思われる気がする。更に業界の給与が安くて仕事内容が大変等のイメージがあるため、人材の確保が難しく、介護をやるという人が少なくなっている気がする。1週間程度休業をしてしまっただけでは、利用控えも相まって、到底マイナス分を取り返す事ができない。それを考えると飲食業界等は補助が手厚いにもかかわらず、必要である介護業界が潰れる事業所が増えていく懸念が大いにあるため、補助制度を再考してほしい。 また、アセッサーの補助が東京都では期間で限られているので新たな取組を継続することが難しくなっている。今後の継続した取組を推奨するのであれば、何らかの補助を継続してほしい。今後の改訂などで必要になった場合や他事業所等の取得の推進のためや介護人材のスキルの底上げをするにも効果的だと思い、それが人材確保や職員の定着・育成に繋がっていくのではないのでしょうか。
4	支援事業の補助金はとてもいい制度だと考えますが、どう市民に周知してもらいかということも考えないとせっかくの制度も無意味になると思います。 市報に乗せる程度では周知はされません。あちこちで制度の紹介をしないと、制度自体が無いのと一緒です。
5	介護職のイメージアップ。賃金の安さが職員のモチベーションを下げてしまっている。
6	訪問介護を中心に、土日や連休に利用できるサービスが少ないように感じる。土日や連休などのサービスを充足させるためにも事業者や介護職員に対しての補助金があると良いように思う。また、あきる野市で働く介護職員等に対して、勤続年数が一定以上の方や、新しくあきる野市で働く方が定着して働くようになった場合などに補助金等があればいいのではないかと。またあきる野市の介護事業所で働くことを促せるようなアピールなどがあると良いと思う。
7	公立の介護福祉学校をつくらしてほしい。
8	賃金や処遇改善のための取り決め。(看護師も)
9	介護や福祉の仕事に対するイメージアップにつながる取組。若い世代が介護の仕事に就きたいと思える取組。 施設経験のある介護職が、在宅の介護職として働く流れ作り。福祉系大学や専門学校への働きかけ。
10	人材に対して施設が多いと思う。初任者研修費用等の制度をもっとアピールしてほしい。
11	離職者は減っていますが補充ができない状態です。(年々厳しくなっている。)職員の定着に、一層努めていかなければと思います。介護の仕事が、魅力的な仕事であることを広くアピールしてほしいです。 自施設だけでは難しいと感じています。介護に興味をもってくれる人が増えたら良いなと思います。
12	外国人技能実習生の受け入れに対する補助金に特定技能実習も含めていただきたい。
13	特にない
14	市だけではありませんが、国全体において介護職員の賃金を上げないと人材の確保、定着に結びつかないのかと思われます。また、今、介護職として働く方のご意見も大切ですが、これから働こうとする中学生や高校生、大学生等の学生の方々に介護職についての意見を聞き、そこから改善することも出て来るのかとも思われます。
15	義務教育で福祉教育の充実
16	義務教育で福祉教育を充実させる。

17	無資格者に対しての認知症基礎研修を行ってほしい。
18	介護職で働きたい方への支援、事業所への支援は大変ありがたいと思います。しかし、人材を確保することの難しさがあると思います。人材育成に力を入れていただきたいです。
19	【確保・定着について】 勤続支援金：1年・3年・5年ごと、少額でも細かいスパンであると、あと少し頑張ろうとモチベーションが上がるのではないかと思います。 【育成について】 資格取得支援：合格できなくても少しの補助があるとありがたいのではないのでしょうか。職員の「やってみよう」とする気持ちを応援できたらいいと思います。
20	介護支援専門員が不足している。特に主任介護支援専門員になりたがらない方も多く、在宅介護を受けるうえでは必要な人材なので今後課題になると思う。しかし、現在の介護支援専門員は業務以上の支援をしている方が多く、自身で業務を増やしているように思われる。適切な研修を行い、今の時代に沿った業務スタイルを提示していくべきだと思う。
21	市からの介護職員への補助金支給（処遇改善手当の市版）や、あきる野市の事業所で（一か所に）長く勤務している職員への慰労金等をあきる野市から支給するなどの制度があれば、他市で働こうとしている人材があきる野市の事業所を選ぶポイントになるのでは？ 働く場所が多くあるため、あきる野市で働く人を増やす工夫が必要では。
22	資格取得の支援の制度を利用したいが、資格取得のために費やす時間の賃金保証がされないため、ヘルパーとしても、事業所としてもなかなか研修参加が難しい。研修取得のためのハードル（研修時間や受験資格取得の道のりが長い）が昔に比べてはるかに高くなっているにもかかわらず、加算や助成が追いついていないと感じる。
23	・無資格者への認知症介護基礎研修の受講が義務化されているため、受講機会を市が主催してほしい。 ・市に移住する若い世代を増やす施策と市内の介護施設、事業所等に就労することによる付加価値を設ける等、人材となり得るキャパを増やす取組。
24	補助金の周知がされていないので、効果が出ていない。広報に乗せるくらいでは周知はされないのでは？
25	世間一般と同じで、給料の上がない仕事では魅力がない。特に若い人材が、人生の節目で退職していかざるえない状況が、変わらなければ問題は解決していかない。
26	市内在住で介護関係の仕事に就いている方は多くいらっしゃると思います。その方々にできるだけ市内で働いていただけるような補助制度等があれば良いのではないかと考えます。

問19 その他、介護人材の確保・定着・育成に関して、ご意見をお聞かせください。(自由意見)

回答:22件 ※同内容の回答はまとめている。また、「特になし」なども含む。

1	<p>ほぼ紹介業者経由ではないと人材は確保できない。公共交通機関の乗り継ぎも不便なため、公共交通機関を利用した募集もできない。外国人介護人材がマイカーをほぼ持っていないので通勤も容易ではない。東京都、行政、関連団体に対するアンケート、計画書、実績報告書、こういうものが多過ぎて介護人材の確保・定着・育成に充てる時間もない。そして特に改善されることもない。そもそも事務業務が多すぎる。</p>
2	<p>市民に向けて介護や福祉事業の魅力や良いところの情報発信を今後も継続していただけたらありがたいです。また、未経験だが介護施設で働きたい人(興味ある人)が潜在的に一定数いると思いますので(親の介護の準備などで)、そういう方々をハローワーク以外で行政的に発掘できる取組などに期待したいと思います。</p>
3	<p>介護職は今後(未来)、必須の職業だが、社会的地位が低いため、処遇面での改善が必要。現在、処遇改善加算などで多少改善されているが、まだまだ一般の処遇よりは劣るのが現実。実際、介護保険導入前の方が東京都の補助もあり給与面は優遇されていたと思う。医療関係の職種同様、介護職がいなければ社会は機能しない。社会的地位が上がれば、外国人労働者に頼らずとも人材確保できると思う。現に男性職員は、家庭を持つと、夫の給与だけでは生活できず、多くの方が介護職を辞めているのが現実。公務員のように給与面や処遇面が水準以上に保証されれば、確保できると思う。</p>
4	<p>施設の種別により、新卒者は全くと言っていいほど入ってこない状況である。若い世代が入職しないと介護人材の高齢化が顕著にでてくる種別があるのが大きな問題だと思う。</p>
5	<p>他市の人にも適応できるようにすると更なる人材の発掘できるようになると思います。</p>
6	<p>近隣の自治体八王子や昭島、青梅と比較すると地域単価も違うので、他市に介護職員が流れているのも当然だと感じる。介護職員等があきる野市で働くことには、メリットと感じるような支援策があれば良いと感じています。</p>
7	<p>福祉系大学や専門学校等の学卒者は、施設の介護職になられるケースが多く、在宅の介護職(訪問介護、通所介護等)として就職するケースは少ない。また、出産を機に離職しその後介護職として戻らないケースも多いと感じる。裾野を広げ無資格の人を発掘することに加え、資格を持った人に戻ってきてもらう取組も必要と思う。</p>
8	<p>地域包括ケアシステムの構築のため、在宅福祉サービスにおける介護人材の確保が急務と感じる。介護支援専門員として介護保険サービスを紹介するにも、特に訪問介護は人材不足を理由として断られてしまうことがある。訪問介護員の主力は70代で、自身の体調不良や家族の介護等で次々に離職している。これまでのような主婦層を訪問介護員として獲得していく流れでは破綻してしまう。若年層や中年層の人が安定した収入で働ける仕組みにシフトしていく必要がある。</p>
9	<p>外部教育の場所をあきる野周辺に作ってほしい。都内まで行かずにすむので多くの職員が参加できると思う。</p>
10	<p>介護職員以外の処遇改善に対する支援機や補助金</p>
11	<p>介護報酬見直しをし、処遇改善をしていかないと、あきる野市だけで改善できる話ではないと思う。</p>
12	<p>特になし</p>
13	<p>日本人の労働者を獲得するのが厳しい現状です。海外人材をいかにあきる野市に住んでいただき市内の施設で働いていただけるようにできるかが必要と思います。</p>

14	<p>何故、介護に係る人材の定着は難しいのか？やはりネガティブな問題が他の業種と比較して多すぎるのが一因であると考えます。</p> <p>給与面・休みの問題・いわゆる3Kと呼ばれてしまう環境。お互いに余裕が持てなくなるところから、離職が始まり残った人の仕事が厳しくなることの繰り返しになって負のループに陥ってしまうのが最大の要因だと思います。一昔前の(今もそうですが)歯を食いしばって頑張るとい根性論ではもはや通じなくなっていると考えます。</p> <p>時代が変わり個々の権利意識が高まりつつある中で、“楽しい職場です”だけではこれからの若い人が注目してくれるかは難しいです。では、どうすれば良いのか？という今上げた問題と考えられる事象を一つずつ改善するしかないのです。現場レベルでの意見はネガティブな意見が多いと思いますが、俯瞰してみることでできる人でも魅力的な面を見出すことはなかなか難しいでしょう。(魅力的な雰囲気を作り出すことはできても本質は..)</p> <p>人が入ってきて、育成しつつ定着に結び付ける。定着しないのはただ単に仕事が合わないのか？思ったより大変だったのか？給与が安いのか？</p> <p>では現在定着している人は何に魅力を感じているのか？そこが一つの突破口になるのではと思います。</p> <p>介護は人を選ぶと思います。誰でもできる仕事ではありません。でも誰にでも将来と言わず関わる可能性のあるものです。どちらかと言えば重い雰囲気がある・大変だ！と考える人が割合としては多いでしょう。その気持ち・雰囲気を変化させる“何か”があれば人は黙っていても定着すると思います。市として音頭をとる側としても雰囲気を変えていければ、“何か”が見つかるのかもしれない。新しい事を進めると必ず抵抗があります。当たり障りのないものに置き換わります。しかしながらそれではずっと変わらないし10年後 20年後も同じ上記の質問が続いているかもしれません。</p> <p>自己犠牲ではないライフワークとして携わっていけるよう“何か”を探していければと思います。</p> <p>※まとまりのない文章で申し訳ございません。今まで関わってきた仕事・ボランティア作業の中で考えていたことを書かせてもらいました。</p>
15	<p>コロナウイルス感染症流行下、介護施設職員は日常生活にも制約が多く、心身共に疲弊してしまっているのが現状だと思います。頑張っている人が報われるよう(賃金水準の向上等)、国・市町村レベルで何か制度等ができることを望みます。</p> <p>余裕のある介護には人材が必要だが、雇用が難しいのもあるが、運営上配置希望数を雇用すると経費が厳しくなるのが実情でもある。</p>
16	<p>・るのヘルパーの周知・育成・活用が近々の課題だと思う。生活援助サービスは、身体介護を合わせていなければ介護福祉士が担わなくても問題ない。もっと育成していかないと、在宅サービスでのヘルパー不足は改善しない。主婦や元気高齢者は活用できないか？</p> <p>・高齢分野と障害分野の協働がますます重要になっていくと思う。障がい者が増えていく中で、65歳を超える方も多い。養護者が障がい者であるケースも増えてきている。国はそれを見越して法改正をしてきたが、保険者もそろそろ対策をするべきではないか？</p>
17	<p>事業所自体は問題ないが、賃金が・・・と転職する方が多くいます。</p> <p>事業所に問題があるのであれば現場でいくらかでも対応できるのですが、賃金に関してはどうすることもできません。</p> <p>少しずつでも毎年賃金アップできる制度を作ってほしいです。</p>
18	<p>訪問系の事業はこれからますます高齢ヘルパーの退職が続いていく中、新規職員の獲得は難しいと思っています。</p>
19	<p>これまでも見直されてきていますが、いまだに介護従事者の給与などは仕事の重要度や労働量とのバランスが取れていないように思います。</p> <p>また、あきる野市で介護従事者として働く事の特性として車の運転が可能である事の重要度が大きいですが、若い人材では運転免許を取得していない方や不慣れな方が多く、市街地に就職先を探してしまう傾向があると思われま。</p>
20	<p>今後更に必要になってくる人材だと思います。他市の人もあきる野で介護の仕事をしたと思うよう。思った人が活用できるような補助金であればと考えます。</p>
21	<p>地方の方を呼び込めるようなことがあれば良いのではないかと考えます。</p>