

あきる野市介護保険推進委員会

報 告 書

令和5年2月

あきる野市介護保険推進委員会

## はじめに

平成12（2000）年にスタートした介護保険制度は、高齢化の進行に伴い、介護給付費は一貫して増加を続け、介護保険料についても制度開始から約2倍に上昇している。このようなことを背景に、国では、令和6（2024）年度介護報酬改定に向けて、介護サービス利用時の自己負担（原則1割）が2割となる対象の拡大や高所得者の介護保険料の引上げなどが検討されている。一方で、団塊の世代が75歳以上となる令和7（2025）年度に向けて、地域共生社会の実現や地域包括ケアシステムの深化・推進が引き続き求められている。

市では、令和3（2021）年3月、あきる野市の高齢者施策の基本的な考え方や目指すべき取組を総合的かつ体系的に整え、高齢者保健福祉及び介護保険事業の方向性を示すことを目的として、第8期あきる野市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（令和3（2021）年度～令和5（2023）年度）（以下「第8期事業計画」という。）を策定した。

あきる野市介護保険推進委員会では、第8期事業計画の円滑な推進を図るため、「介護基盤の整備」「介護予防・日常生活支援総合事業」「介護人材の確保・定着・育成に向けた取組」「地域包括支援センターの充実」及び「高齢者おむつ等給付事業」を主な検討事項（重点項目）として、協議、検討を行い、報告書を取りまとめた。

本報告書が、第8期事業計画の推進に活かされるとともに、介護保険制度が、市民にとってより身近で持続可能な制度となることを願う。

また、本委員会の会議が思うように開催できず、議論が成熟していない部分については、次期計画の策定に向けて、あきる野市介護保険事業計画策定委員会で引き続き議論をしていただくことを願います。

令和5年2月

あきる野市介護保険推進委員会

## 1 介護基盤整備について

### (1) 施設サービス<sup>※1</sup>について

令和4（2022）年10月1日現在、13施設1320床（地域密着型サービスを除く。）の介護老人福祉施設（特別養護老人ホームのこと。以下「特養」という。）が整備されており、介護老人保健施設についても3施設301床が整備されている状況である。あきる野市の令和2（2020）年度末の特養の整備率<sup>※2</sup>については、5.58%となっており、東京都平均の1.64%を大きく上回り、高齢者人口に対して特養が多く整備されていることを示している。

一方で、第8期東京都高齢者保健福祉計画では、東京都全体の入所申込者の状況等を踏まえ、令和12（2030）年までに64,000床の特養を整備することとしている。

このような中で、施設サービスを整備するに当たっては、新たに多くの介護人材を質と量の両面から確保する必要があることから、十分にその点を斟酌する必要がある。この介護人材不足は、目下、あきる野市のみならず全国的な問題となっており、「3介護人材の確保・定着・育成に向けた取組」でも触れるが、あきる野市介護保険推進委員会（以下「委員会」という。）としては喫緊の課題であると捉えている。

このようなことなどを踏まえ、4つの施設サービスについて、次のとおり方向性を取りまとめる。

#### 〔施設サービスの方向性（取りまとめ）〕

- 施設サービスの定員数及び対人口10万人当たりの施設数からは、直ちに、施設サービスを整備する必要はないと判断する。
- 第8期事業計画の利用者数の推計からは、現在の施設サービス数で将来需要をカバーできるものと判断するが、今後、委員会に引き続き設置される「あきる野市介護保険事業計画策定委員会」の中で、第9期事業計画を策定するに当たり、将来の介護需要の動向を踏まえ、改めて判断されたい。
- また、将来需要動向の把握に当たっては、あきる野市や西多摩圏域に限らず、東京都全体の動向や医療ニーズ等の介護と密接に関係する分野の動向についても踏まえた上で検討すること。

※1 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、介護老人保健施設、介護療養型医療施設及び介護医療院のこと。

※2  $(\text{令和2（2020）年度末竣工定員数}) / (\text{令和3（2021）年1月1日現在の高齢者人口}) \times 100$ （単位：%）のこと。

### (2) 地域密着型サービスについて

地域密着型サービスの整備については、第8期事業計画においては、「要介護状態になってもできる限り住み慣れた地域で生活を継続するためには、地域密着型サービスの果たす役割は重要であり、地域包括ケアシステムを構築するためにも、地域の実情

に応じた整備が必要となる。」としている。第8期事業計画期間中においては、小規模多機能型居宅介護・介護予防小規模多機能型居宅介護の整備について、市西部地域に1か所の整備を目指すとして公募を行っているほか、地域密着型通所介護について必要に応じて整備が進められてきたところである。

今回、委員会の中では、第9期事業計画を見据え、市内の地域密着型サービスの圏域別の整備状況について確認を行うとともに、要支援・要介護者1人当たり定員数及び人口当たりのサービス提供事業所数について、全国、東京都及び西多摩市部の状況と比較を行った。

委員会での意見としては、急性期医療から退院し、在宅生活を支えるサービス、また、在宅で最期まで生活ができ、在宅で看取ることのできるサービスとして看護系のサービスの必要性に関する意見があった。このことについては、事務局の説明の中でも、コロナ禍の影響で入院したいのに入院することができず在宅生活をしている高齢者がおり、そのようなことから訪問看護などの医療的なサービスの給付が伸びているのではないかとの説明があった。

第2回委員会で事務局が作成した地域密着型サービスの方向性（案）を基にして検討した結果、第8期事業計画において「利用状況や運営状況を検証し、今後の需要動向を踏まえ、整備の必要性を検討する。」とした看護小規模多機能型居宅介護について、前述の意見を踏まえ、整備の必要性について、次期あきる野市介護保険事業計画策定委員会で引き続き検討することを提案するなど、次のとおり方向性を取りまとめる。

〔地域密着型サービスの方向性（取りまとめ）〕

- 看護小規模多機能型居宅介護について、委員会の意見を踏まえるとともに、整備の必要性について、次期あきる野市介護保険事業計画策定委員会で引き続き検討することを提案する。また、整備することとなる場合には、整備すべき圏域についても併せて検討すること。
- 小規模多機能型居宅介護について、現在公募を行っている状況を踏まえて、さらに整備する必要があるか、改めて検討を行うこと。
- 地域密着型通所介護について、第8期事業計画期間に数カ所の整備がなされ、地域偏在の解消がされてきた。このことを踏まえ、今後については、第8期事業計画に引き続き、参入事業者の相談があった場合には、地域包括支援センター運営協議会に諮り、整備の必要性について検討すること。
- その他の地域密着型サービスについては、現状のニーズや限られた人材、整備すべき優先度を踏まえて、現状では、整備の必要性があるとの判断に至らなかった。
- 併せて、国の介護保険制度の見直しの中では、通所介護と訪問介護を合わせた新タイプのサービスが検討されていることから、次期介護報酬の改定の動向を踏まえて、必要に応じて、以上の内容について再検討を行うこと。

## 2 介護予防・日常生活支援総合事業について

本事業は、平成27（2015）年4月に改正された介護保険法に基づき、それまで予防給付として提供されていた全国一律の「介護予防訪問介護」及び「介護予防通所介護」から、移行された訪問・通所の事業であり、あきる野市においても、平成29（2017）年4月1日から事業展開をしている。その中で、訪問介護について、それまでの介護予防訪問介護の基準を緩和した家事援助中心型の「訪問型サービスA」を整備するとともに、当該訪問型サービスAに従事するいわゆる「るのヘルパー」の養成にも取り組んできた。

また、令和3（2021）年度からは、「通所型サービスC」を試行的に実施しており、令和5（2023）年度からは東京都の伴走型支援を受けながら、この取組をさらに充実させて行くことを目的に、モデル事業の課題の検証と本格実施に向けた検討が行われる予定であるとのことであった。

一方で、「訪問型サービスA」及び「通所型サービスC」以外で国の示す総合事業のメニューへの展開が進んでいない状況や、養成している「るのヘルパー」を雇用している事業所が少ない状況がある。

このことから、これまでの取組や委員会での議論などを踏まえ、次のとおり取りまとめる。

### [取りまとめ]

- 通所型サービスCについては、市独自の数少ない総合事業の取組であることから、東京都の伴走型支援を受けながら積極的に取り組むとともに、通年での事業実施を検討すること。
- 通所型サービスCが終了した後のいわゆる「卒業後」の受け皿について、提供体制や地域資源を整理し、検討する必要がある。
- その上で、生活支援コーディネーターの増員と第2層生活支援コーディネーターの設置が必要になってくると考えるため、検討すること。
- 地域ケア会議の活用方法やケアマネジメントの在り方について、モデル事業を検証し、令和6（2024）年度以降の通所型サービスCの本格実施に向けて検討すること。
- ヘルパー不足を踏まえ、「るのヘルパー研修（入門的研修）」の実施に引き続き取り組むこと。

## 3 介護人材の確保・定着・育成に向けた取組

介護人材不足が全国的な問題となっており、第8期東京都高齢者保健福祉計画では、令和7（2025）年度までに約3万1千人の介護職員不足が見込まれるとの推計を示している。また、国では、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3（2021）年11月19日閣議決定）に基づき、介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を

行うことを前提に、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置として、令和4（2022）年度に新たに介護職員処遇改善加算（補助金）を創設した。

委員会では、介護人材不足に関し、介護サービス事業を展開する法人にアンケート調査を実施した。その結果からは、勤務している職員を年齢別に見ると常勤職員では40代及び50代が全体の約6割を占め、非常勤職員では60代以上が全体の約4割を占めるなど、若年層の割合が相対的に少ないことが伺えた。また、離職者の勤続年数からは、1年未満の割合が一番多いこと、さらに採用者の前職が「他の介護保険サービス事業所・施設」が約4割であることから、介護業界の事業所間で人材が行き来しているのではないかと推測された。さらに、不足を感じている事業所にその理由を聞いたところ、「採用募集に集まらない」と約8割の事業所が回答している状況であった。

一方で、在宅サービスをマネジメントする居宅介護支援事業所のケアマネジャー不足も深刻となっているとの意見が出されており、介護業界全体の問題として取り組む必要があるとの意見があった。

市では、介護人材に関して、「外国人介護人材受入支援事業」「新規学卒者等介護従事者定着事業」及び「介護人材資格取得支援事業」の3つの補助金を整備して、その人材確保の取組を進めている。しかしながら、新規学卒者等に対する定着事業補助金は支出がなく、また、外国人介護人材は新型コロナウイルス感染症の影響などにより執行額が少ない状況となっている。

介護人材の確保に関しては、アンケートの回答の中でも人材不足の打開策として「介護報酬の見直し（賃金アップ）」と答えた事業所が約8割であるなど、介護保険制度自体の構造上の問題として国で取り組むべきものも多分にあると考えるが、委員会としては次の点について取りまとめる。

〔取りまとめ〕

○既存の補助金について、その内容について事業所・施設側の使い勝手（補助対象・補助内容）を検証して、必要な充実を図ること。

○離職の理由について、介護施設・事業所側の声だけでなく、職員の声についても把握し、それを人材の確保・定着に生かせるような取組が必要である。また、離職者だけでなく、長く働いている方の意見についても把握すること。

〔※その他、委員会での意見の抜粋を掲載〕

○若い世代を確保するに当たり、あきる野市で介護職員として働くことの魅力を発信できるような取組について検討するとともに、求人媒体について紙媒体ではなく、インターネットを活用して、ギグワーク<sup>※3</sup>など多様な求人方法についても検討していく必要がある。

○市内の各事業者の出資等により、教育機関をつくり、人材をつくるという発想・アイデアは、ハードルが高いが人材確保の視点で考える必要があるのではないかと。

※3 単発の仕事を請け負う働き方のこと。「ギグワーカー」とはギグワークを利用した労働者を意味する。

#### 4 地域包括支援センターの充実

地域包括支援センターについては、平成31（2019）年4月1日から市内の日常生活圏域を3つに変更した上で、3つのセンターでの運営となっている。委員会では、引き続き、団塊の世代が75歳以上となる令和7（2025）年度を見据え、各日常生活圏域別の高齢化率や現在の地域包括支援センターの委託契約の状況、センターの設置数・人員配置の自治体間の比較などを行った。

その上で、地域包括支援センターが持続可能な総合相談窓口として継続していけるよう、委員会として次のとおり方向性を取りまとめる。

##### 〔取りまとめ〕

- 日常生活圏域については、介護人材不足などを踏まえて、現在の3つの圏域であることが望ましい。
- その上で、現在の3つの地域包括支援センターの3職種（社会福祉士、介護支援専門員及び保健師等）の人員配置について、高齢者人口の増加などを踏まえて、1センターに各3職種が複数人ずつ配置されるなどの充実を図ることが望ましい。
- 人員の配置の充実については、あきる野市地域包括支援センター運営協議会で十分に議論をして方向性を出すこと。

#### 5 高齢者おむつ等給付事業の検討

高齢者へのおむつ給付事業については、令和2（2020）年度まで地域支援事業における任意事業「家族支援事業」として、要支援1から要介護5までの高齢者に対し、月額5,000円を限度として現物給付してきた。

しかしながら、国は、任意事業「家族支援事業」における介護用品の支給が例外的な激変緩和措置であることを踏まえ、今後、縮小又は廃止の検討を進めるよう市町村に求めており、令和3（2021）年度から支給対象者の要介護認定区分を段階的に縮小するなど、その見直しを行ってきたところである。

委員会として次の点について取りまとめるが、十分な議論ができなかったことから、引き続き、あきる野市介護保険事業計画策定委員会で検討することを申し添える。

##### 〔取りまとめ〕

- 地域支援事業の措置期間が経過して、財政負担が避けられないことから、「給付対象者」及び「給付限度額」の検討を行うこと。
- その上で、多摩26市中17市が一般財源で取り組まれていることを踏まえ、財源の在り方についても検討すること。
- 検討に当たっては、前回第7期の委員会の報告と同様に、利用者の意見やケアマネジャーの聞き取りなどにより、給付の状況の実態を踏まえること。

## ○ 資 料 編 目 次

1	あきる野市における介護保険事業の現状について	・ ・ ・ ・ ・ 1
	（1）第1号被保険者、認定状況について	・ ・ ・ ・ ・ 1
	（2）サービスの利用状況について	・ ・ ・ ・ ・ 2
	（3）介護給付費の推移について	・ ・ ・ ・ ・ 5
	（4）第1号被保険者保険料について	・ ・ ・ ・ ・ 6
2	介護人材に関するアンケート調査結果【報告書】	・ ・ ・ ・ ・ 7
3	あきる野市介護保険推進委員会会議経過	・ ・ ・ ・ ・ 34
4	あきる野市介護保険推進委員会委員名簿	・ ・ ・ ・ ・ 35
5	あきる野市介護保険推進委員会設置要綱	・ ・ ・ ・ ・ 36

# 1 あきる野市における介護保険事業の現状について

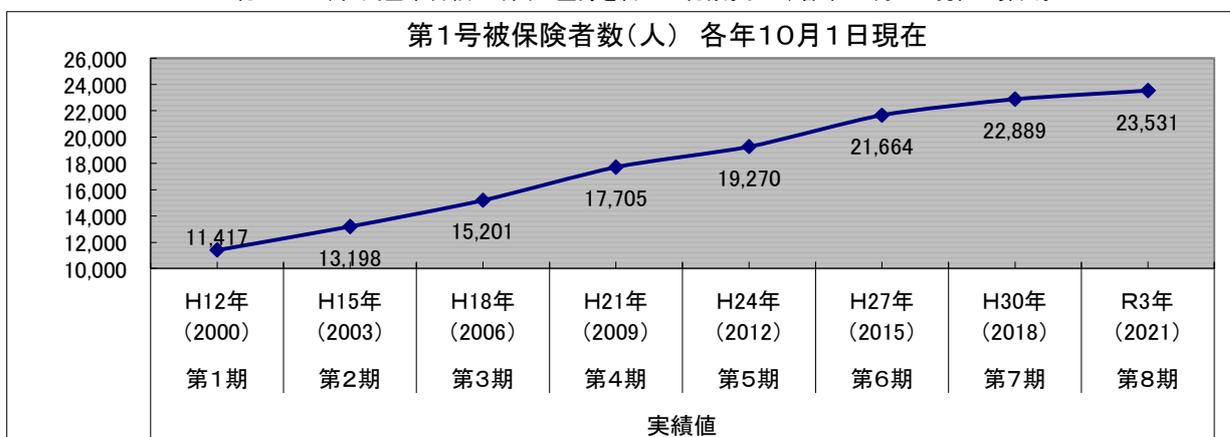
## (1) 第1号被保険者、認定状況について

### ① 第1号被保険者数

(単位：人)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
総人口	78,824	80,263	80,841	81,865	82,049	81,566	80,733	80,149
第1号被保険者数 (人口に占める比率)	11,417 (14.48%)	13,198 (16.44%)	15,201 (18.80%)	17,705 (21.63%)	19,270 (23.49%)	21,664 (26.56%)	22,889 (28.35%)	23,531 (29.36%)
65歳～ 75歳未満	6,915	7,867	9,011	10,611	11,075	12,040	11,470	11,046
75歳以上	4,502	5,331	6,190	7,094	8,195	9,624	11,419	12,485

※総人口は、住民基本台帳と外国人登録を含めた総数。また、各年10月1日現在で算出。

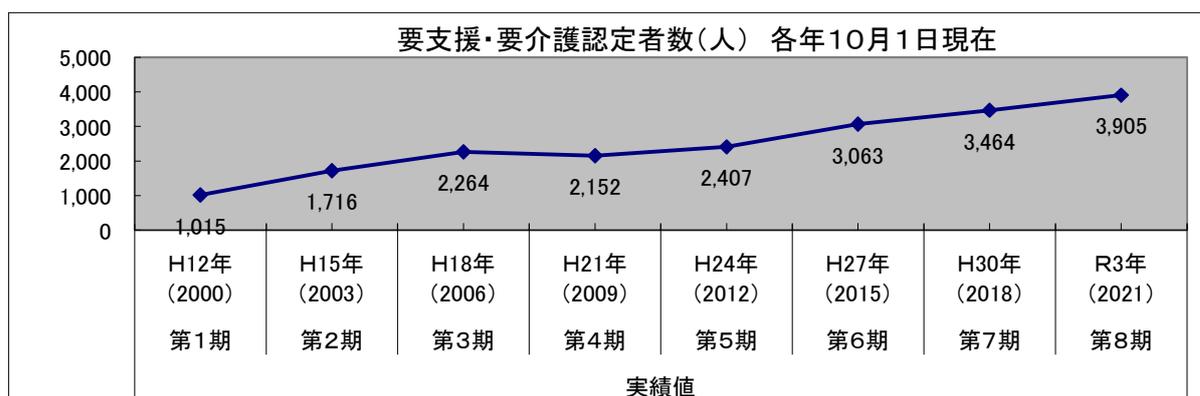


### ② 認定状況

(単位：人)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
第1号被保険者 (保険者数に占める比率)	967 (8.47%)	1,655 (12.54%)	2,163 (14.23%)	2,075 (11.72%)	2,325 (12.07%)	2,969 (13.70%)	3,385 (14.79%)	3,820 (16.23%)
65歳～75歳未満	181	305	359	331	334	420	425	441
75歳以上	786	1,350	1,804	1,744	1,991	2,549	2,960	3,379
第2号被保険者	48	61	101	77	82	94	79	85
合計	1,015	1,716	2,264	2,152	2,407	3,063	3,464	3,905

※認定状況は、各年10月1日現在で算出。



(2) サービスの利用状況について

① 居宅介護（介護予防）サービス受給者数

(単位:人、%)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
認定者数	1,015	1,716	2,264	2,152	2,407	3,063	3,464	3,905
受給者数	452	892	1,194	1,140	1,296	1,656	1,806	2,050
認定者に対する割合	44.5%	52.0%	52.7%	53.0%	53.8%	54.1%	52.1%	52.5%

※認定者は、各年9月末現在の人数

※受給者数は、7月のサービス受給者の人数

② 施設介護サービス受給者数

(単位:人、%)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
認定者数	1,015	1,716	2,264	2,152	2,407	3,063	3,464	3,905
受給者数	304	433	518	616	646	759	821	878
認定者に対する割合	30.0%	25.2%	22.9%	28.6%	26.8%	24.8%	23.7%	22.5%

※認定者は、各年9月末現在の人数

※受給者数は、7月のサービス受給者の人数

③ 地域密着型（介護予防）サービス受給者数

(単位:人、%)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
認定者数			2,264	2,152	2,407	3,063	3,464	3,905
受給者数			20	26	59	80	327	362
認定者に対する割合			0.9%	1.2%	2.5%	2.6%	9.4%	9.3%

※認定者は、各年9月末現在の人数

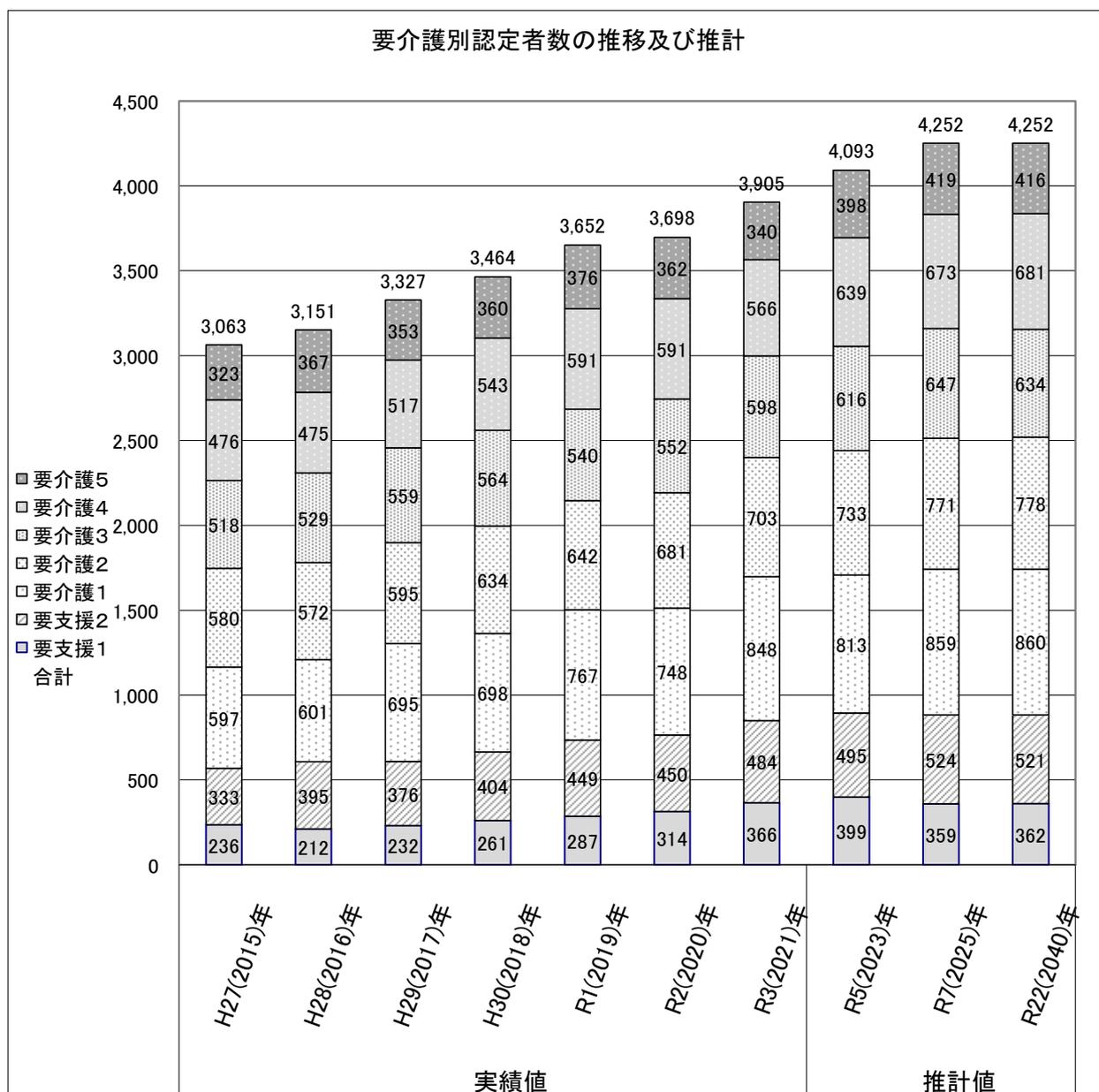
※受給者数は、7月のサービス受給者の人数

※地域密着型サービスは、平成18年度から開始。

④ 要介護別認定者数の推移及び推計

(単位：人)

	実績値							推計値		
	H27(2015)年	H28(2016)年	H29(2017)年	H30(2018)年	R1(2019)年	R2(2020)年	R3(2021)年	R5(2023)年	R7(2025)年	R22(2040)年
要介護5	323	367	353	360	376	362	340	398	419	416
要介護4	476	475	517	543	591	591	566	639	673	681
要介護3	518	529	559	564	540	552	598	616	647	634
要介護2	580	572	595	634	642	681	703	733	771	778
要介護1	597	601	695	698	767	748	848	813	859	860
要支援2	333	395	376	404	449	450	484	495	524	521
要支援1	236	212	232	261	287	314	366	399	359	362
合計	3,063	3,151	3,327	3,464	3,652	3,698	3,905	4,093	4,252	4,252

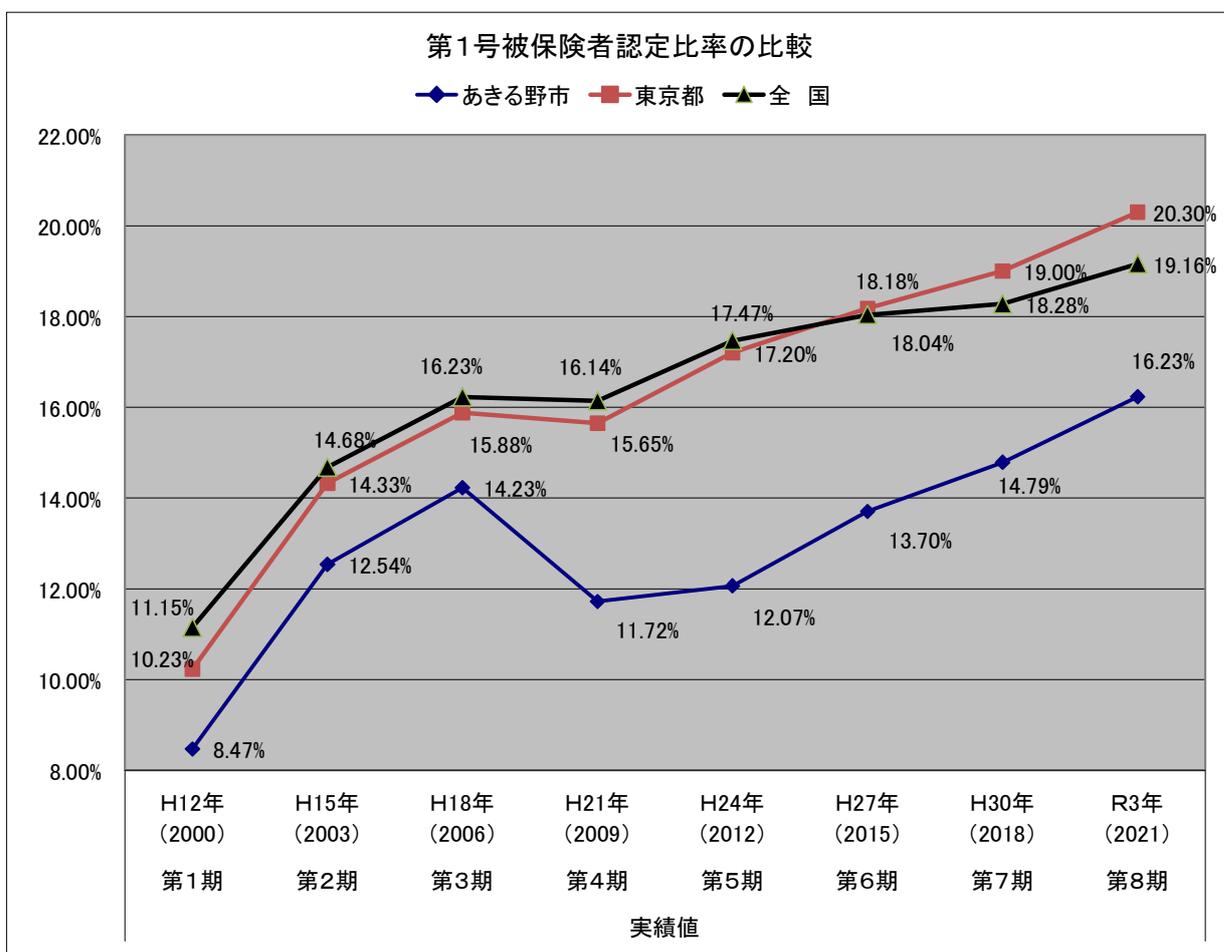


③ 認定比率の比較

(単位：人) (単位：人)

	実績値							
	第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
	H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
第1号被保険者数	11,417	13,198	15,201	17,705	19,270	21,664	22,889	23,531
内認定者数	967	1,655	2,163	2,075	2,325	2,969	3,385	3,820
<b>あきる野市</b>	<b>8.47%</b>	<b>12.54%</b>	<b>14.23%</b>	<b>11.72%</b>	<b>12.07%</b>	<b>13.70%</b>	<b>14.79%</b>	<b>16.23%</b>
第1号被保険者数	1,895,589	2,116,384	2,326,580	2,564,452	2,712,244	2,991,310	3,111,141	3,154,237
内認定者数	193,993	303,227	369,504	401,333	466,627	543,747	591,203	640,351
<b>東京都</b>	<b>10.23%</b>	<b>14.33%</b>	<b>15.88%</b>	<b>15.65%</b>	<b>17.20%</b>	<b>18.18%</b>	<b>19.00%</b>	<b>20.30%</b>
第1号被保険者数	21,931,725	24,166,427	26,259,229	28,645,067	30,124,100	33,402,429	35,085,304	35,857,251
内認定者数	2,444,867	3,547,672	4,261,847	4,623,841	5,262,359	6,025,405	6,413,609	6,871,496
<b>全国</b>	<b>11.15%</b>	<b>14.68%</b>	<b>16.23%</b>	<b>16.14%</b>	<b>17.47%</b>	<b>18.04%</b>	<b>18.28%</b>	<b>19.16%</b>

※数値は、各年10月1日現在で算出。ただし、令和3年の東京都及び全国については、9月1日現在で算出。



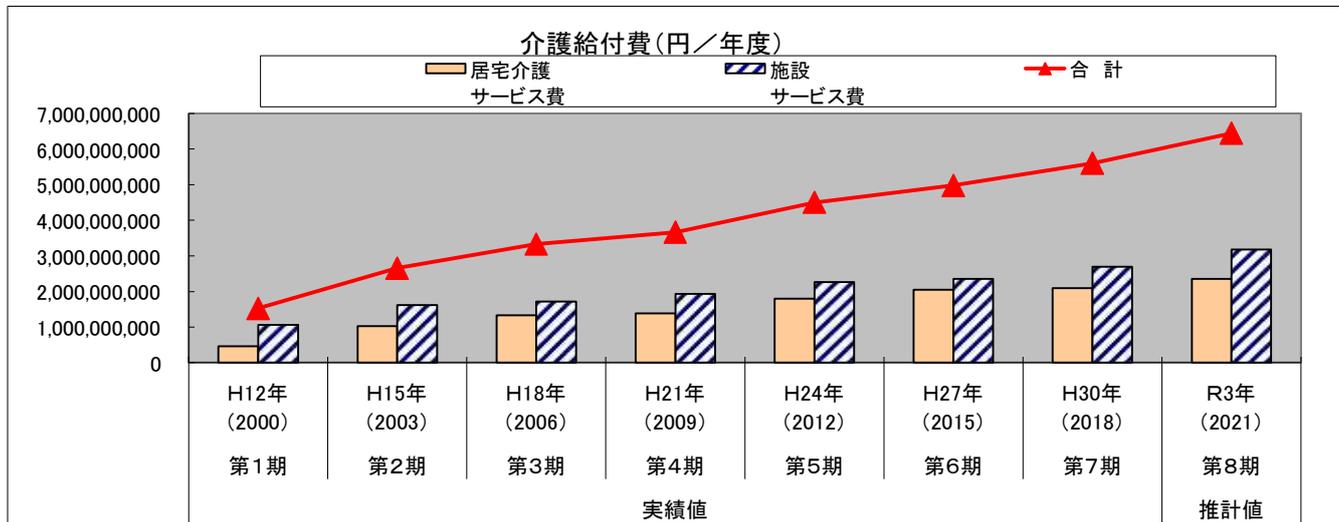
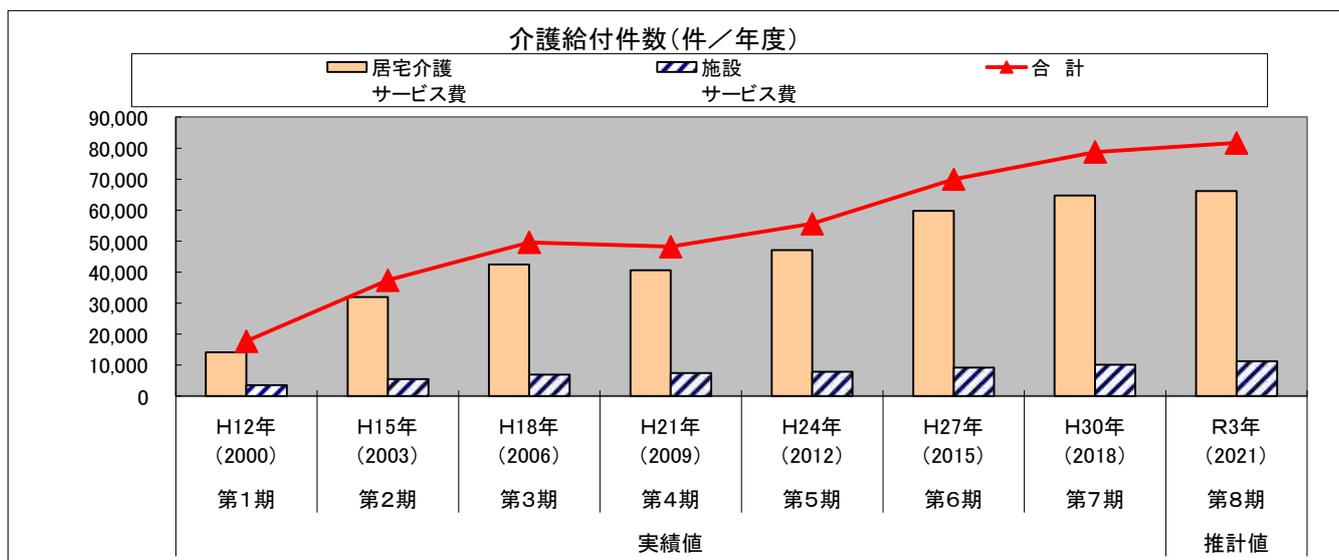
### (3) 介護給付費の推移について

#### ① 介護保険給付費の推移

(単位:件、円)

項目	項目	実績値							推計値
		第1期	第2期	第3期	第4期	第5期	第6期	第7期	第8期
		H12年 (2000)	H15年 (2003)	H18年 (2006)	H21年 (2009)	H24年 (2012)	H27年 (2015)	H30年 (2018)	R3年 (2021)
居宅介護 サービス費	件数	14,131	31,924	42,448	40,535	47,130	59,820	64,715	66,180
	給付費	458,460,482	1,022,315,225	1,331,820,206	1,387,437,445	1,793,376,708	2,053,241,046	2,092,426,657	2,350,856,000
地域密着型 サービス費	件数			264	302	649	989	3,957	4,272
	給付費			57,027,660	73,892,229	151,269,572	200,182,788	448,058,911	547,258,000
施設 サービス費	件数	3,530	5,454	6,916	7,404	7,850	9,172	10,084	11,208
	給付費	1,060,565,325	1,612,224,710	1,715,814,246	1,932,946,327	2,264,864,297	2,354,192,224	2,688,664,933	3,173,229,000
審査支払 手数料	給付費	1,633,810	4,301,229	4,671,720	4,534,160	4,178,556	4,159,200	4,693,380	5,248,860
高額介護 サービス費	給付費	5,085,925	17,632,011	56,981,552	82,230,992	80,383,557	108,804,286	144,231,353	144,948,499
高額医療合算 介護サービス費	給付費				3,947,155	11,776,003	11,402,479	10,376,377	22,610,000
特定入所者 介護サービス費	給付費			165,507,290	178,519,220	195,850,330	245,370,900	215,099,390	200,867,980
合計	件数	17,661	37,378	49,628	48,241	55,629	69,981	78,756	81,660
	給付費	1,525,745,542	2,656,473,175	3,331,822,674	3,663,507,528	4,501,699,023	4,977,352,923	5,603,551,001	6,445,018,339

※各年度の決算額。令和3(2021)年度については、第8期介護保険事業計画策定時の見込み額。



(4) 第1号被保険者保険料について

第1期計画（平成12年度～平成14年度）

所得段階	保険料年額		平成12年度
第1段階	16,800円 (1,400円/月)	人数	135人
		構成比率	1.14%
		調定額	544,800円
第2段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	2,927人
		構成比率	24.67%
		調定額	18,053,100円
第3段階 (基準額)	33,600円 (2,800円/月)	人数	4,812人
		構成比率	40.56%
		調定額	39,599,000円
第4段階	42,000円 (3,500円/月)	人数	2,487人
		構成比率	20.96%
		調定額	25,421,100円
第5段階	50,400円 (4,200円/月)	人数	1,504人
		構成比率	12.68%
		調定額	18,333,000円
調定人数			11,865人
調定金額			101,951,000円
収納済額			101,308,400円
徴収率（現年分）			99.37%

※平成12年度の保険料については、上半期は0円とし、10月～3月までは2分の1の保険料としている。

第2期計画（平成15年度～平成17年度）

所得段階	保険料年額		平成15年度
第1段階	16,800円 (1,400円/月)	人数	201人
		構成比率	1.43%
		調定額	3,271,800円
第2段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	3,779人
		構成比率	26.93%
		調定額	90,459,600円
第3段階 (基準額)	33,600円 (2,800円/月)	人数	5,348人
		構成比率	38.11%
		調定額	171,368,400円
第4段階	42,000円 (3,500円/月)	人数	2,440人
		構成比率	17.39%
		調定額	95,300,100円
第5段階	50,400円 (4,200円/月)	人数	2,266人
		構成比率	16.15%
		調定額	105,216,300円
調定人数			14,034人
調定金額			465,616,200円
収納済額			461,650,800円
徴収率（現年分）			99.15%

第3期計画（平成18年度～平成20年度）

所得段階	保険料年額		平成18年度
第1段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	200人
		構成比率	1.23%
		調定額	4,732,700円
第2段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	2,019人
		構成比率	12.42%
		調定額	47,604,900円
第3段階	37,800円 (3,150円/月)	人数	1,104人
		構成比率	6.79%
		調定額	38,406,200円
第4段階 (基準額)	50,400円 (4,200円/月)	人数	5,370人
		構成比率	33.04%
		調定額	253,987,650円
第5段階	63,300円 (5,250円/月)	人数	4,269人
		構成比率	26.26%
		調定額	232,794,128円
第6段階	75,600円 (6,300円/月)	人数	3,293人
		構成比率	20.26%
		調定額	232,911,000円
調定人数			16,255人
調定金額			810,436,578円
収納済額			803,231,834円
徴収率（現年分）			99.11%

第4期計画（平成21年度～平成23年度）

所得段階	保険料年額		平成21年度
第1段階	21,600円 (1,800円/月)	人数	279人
		構成比率	1.50%
		調定額	5,686,900円
第2段階	21,600円 (1,800円/月)	人数	2,236人
		構成比率	11.99%
		調定額	45,634,260円
第3段階	34,800円 (2,900円/月)	人数	1,358人
		構成比率	7.28%
		調定額	45,775,100円
特例 第4段階	42,000円 (3,500円/月)	人数	3,819人
		構成比率	20.48%
		調定額	153,485,832円
第4段階 (基準額)	50,400円 (4,200円/月)	人数	2,175人
		構成比率	11.67%
		調定額	106,076,800円
第5段階	55,200円 (4,600円/月)	人数	2,177人
		構成比率	11.68%
		調定額	112,302,212円
第6段階	62,400円 (5,200円/月)	人数	2,970人
		構成比率	15.93%
		調定額	174,453,000円
第7段階	75,600円 (6,300円/月)	人数	2,685人
		構成比率	14.40%
		調定額	193,460,400円
第8段階	82,800円 (6,900円/月)	人数	560人
		構成比率	3.00%
		調定額	43,904,700円
第9段階	87,600円 (7,300円/月)	人数	149人
		構成比率	0.80%
		調定額	12,556,000円
第10段階	92,400円 (7,700円/月)	人数	236人
		構成比率	1.27%
		調定額	20,620,600円
調定人数			18,644人
調定金額			913,955,804円
収納済額			905,418,054円
徴収率（現年分）			99.07%

第5期計画（平成24年度～平成26年度）

所得段階	保険料年額		平成24年度
第1段階	21,600円 (1,800円/月)	人数	377人
		構成比率	1.84%
		調定額	7,569,300円
第2段階	21,600円 (1,800円/月)	人数	2,497人
		構成比率	12.17%
		調定額	50,621,400円
特例 第3段階	28,800円 (2,400円/月)	人数	938人
		構成比率	4.57%
		調定額	26,052,000円
第3段階	34,800円 (2,900円/月)	人数	913人
		構成比率	4.45%
		調定額	30,503,800円
特例 第4段階	42,000円 (3,500円/月)	人数	3,815人
		構成比率	18.59%
		調定額	149,630,200円
第4段階 (基準額)	51,600円 (4,300円/月)	人数	2,500人
		構成比率	12.18%
		調定額	126,496,100円
第5段階	56,400円 (4,700円/月)	人数	2,497人
		構成比率	12.17%
		調定額	130,933,100円
第6段階	64,800円 (5,400円/月)	人数	3,332人
		構成比率	16.24%
		調定額	206,214,200円
第7段階	80,400円 (6,700円/月)	人数	2,702人
		構成比率	13.17%
		調定額	203,194,800円
第8段階	88,800円 (7,400円/月)	人数	558人
		構成比率	2.72%
		調定額	45,378,100円
第9段階	94,800円 (7,900円/月)	人数	164人
		構成比率	0.80%
		調定額	14,005,500円
第10段階	102,000円 (8,500円/月)	人数	228人
		構成比率	1.11%
		調定額	21,604,600円
調定人数			20,521人
調定金額			1,012,203,100円
収納済額			1,002,823,900円
徴収率（現年分）			99.07%

第6期計画（平成27年度～平成29年度）

所得段階	保険料年額		平成27年度
第1段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	2,983人
		構成比率	13.62%
		調定額	76,283,500円
第2段階	33,600円 (2,800円/月)	人数	1,169人
		構成比率	5.34%
		調定額	39,616,500円
第3段階	40,800円 (3,400円/月)	人数	1,105人
		構成比率	5.04%
		調定額	45,530,500円
第4段階	49,200円 (4,100円/月)	人数	3,686人
		構成比率	16.83%
		調定額	176,108,800円
第5段階 (基準額)	60,000円 (5,000円/月)	人数	2,872人
		構成比率	13.11%
		調定額	173,179,400円
第6段階	67,200円 (5,600円/月)	人数	2,735人
		構成比率	12.48%
		調定額	179,210,600円
第7段階	69,600円 (5,800円/月)	人数	253人
		構成比率	1.15%
		調定額	17,632,200円
第8段階	80,400円 (6,700円/月)	人数	3,135人
		構成比率	14.31%
		調定額	250,834,100円
第9段階	82,800円 (6,900円/月)	人数	365人
		構成比率	1.67%
		調定額	30,087,000円
第10段階	102,000円 (8,500円/月)	人数	1,787人
		構成比率	8.16%
		調定額	177,063,500円
第11段階	104,400円 (8,700円/月)	人数	821人
		構成比率	3.75%
		調定額	81,945,300円
第12段階	115,200円 (9,600円/月)	人数	596人
		構成比率	2.72%
		調定額	66,076,800円
第13段階	122,400円 (10,200円/月)	人数	170人
		構成比率	0.78%
		調定額	19,930,800円
第14段階	130,800円 (10,900円/月)	人数	230人
		構成比率	1.05%
		調定額	29,222,900円
調定人数			21,907人
調定金額			1,362,721,900円
収納済額			1,349,195,600円
徴収率（現年分）			99.01%

第7期計画（平成30年度～令和2年度）

所得段階	保険料年額		平成30年度
第1段階	25,200円 (2,100円/月)	人数	3,042人
		構成比率	13.22%
		調定額	77,954,400円
第2段階	34,800円 (2,900円/月)	人数	1,418人
		構成比率	6.16%
		調定額	49,922,700円
第3段階	42,000円 (3,500円/月)	人数	1,270人
		構成比率	5.52%
		調定額	54,135,000円
第4段階	50,400円 (4,200円/月)	人数	3,300人
		構成比率	14.35%
		調定額	163,381,200円
第5段階 (基準額)	62,400円 (5,200円/月)	人数	3,277人
		構成比率	14.25%
		調定額	206,040,700円
第6段階	70,800円 (5,900円/月)	人数	3,002人
		構成比率	13.05%
		調定額	209,756,500円
第7段階	75,600円 (6,300円/月)	人数	243人
		構成比率	1.06%
		調定額	18,244,800円
第8段階	86,400円 (7,200円/月)	人数	3,343人
		構成比率	14.53%
		調定額	288,482,200円
第9段階	92,400円 (7,700円/月)	人数	390人
		構成比率	1.70%
		調定額	35,750,300円
第10段階	104,400円 (8,700円/月)	人数	1,843人
		構成比率	8.01%
		調定額	188,173,100円
第11段階	110,400円 (9,200円/月)	人数	125人
		構成比率	0.54%
		調定額	13,810,800円
第12段階	115,200円 (9,600円/月)	人数	724人
		構成比率	3.15%
		調定額	80,778,800円
第13段階	121,200円 (10,100円/月)	人数	617人
		構成比率	2.68%
		調定額	72,195,000円
第14段階	129,600円 (10,800円/月)	人数	161人
		構成比率	65.18%
		調定額	19,727,300円
第15段階	138,000円 (11,500円/月)	人数	247人
		構成比率	1.07%
		調定額	33,223,500円
調定人数			23,002人
調定金額			1,511,576,300円
収納済額			1,499,401,800円
徴収率（現年分）			99.19%

第8期計画（令和3年度～令和5年度）

所得段階	保険料年額		令和3年度（10月）
第1段階	17,500円	人数	3,226人
		構成比率	13.42%
		調定額	54,603,700円
第2段階	21,200円	人数	1,692人
		構成比率	7.04%
		調定額	35,118,000円
第3段階	42,900円	人数	1,469人
		構成比率	6.11%
		調定額	61,916,400円
第4段階	55,700円	人数	2,928人
		構成比率	12.18%
		調定額	159,271,720円
第5段階 (基準額)	69,000円 (5,750円/月)	人数	3,579人
		構成比率	14.89%
		調定額	245,254,220円
第6段階	78,300円	人数	3,243人
		構成比率	13.49%
		調定額	249,378,960円
第7段階	83,600円	人数	260人
		構成比率	1.08%
		調定額	21,174,000円
第8段階	95,600円	人数	3,485人
		構成比率	14.50%
		調定額	326,234,620円
第9段階	102,200円	人数	680人
		構成比率	2.83%
		調定額	67,742,400円
第10段階	115,500円	人数	1,534人
		構成比率	6.38%
		調定額	172,120,400円
第11段階	122,100円	人数	352人
		構成比率	1.46%
		調定額	42,006,000円
第12段階	127,400円	人数	583人
		構成比率	2.43%
		調定額	72,525,900円
第13段階	134,100円	人数	630人
		構成比率	2.62%
		調定額	81,983,800円
第14段階	143,400円	人数	165人
		構成比率	

2 介護人材に関するアンケート調査結果【報告書】

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

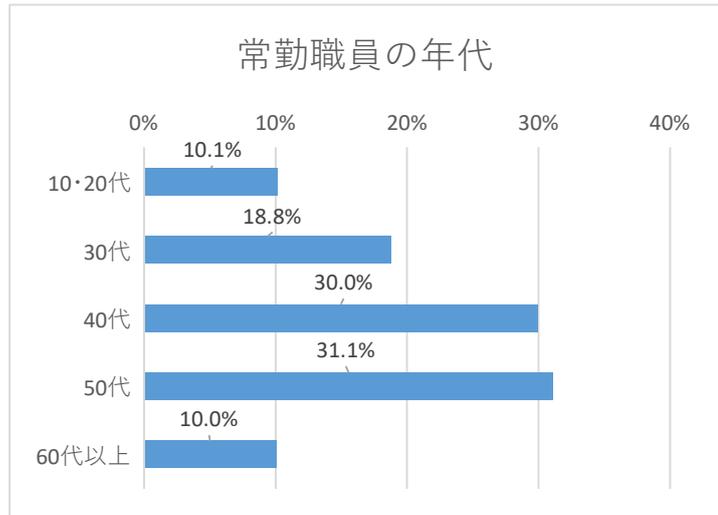
専従兼務合計	人数	内訳				
		1 居宅介護支援・介護予防支援	2 訪問系(小多機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係
常勤	844	74人	104人	95人	565人	6人
		17事業所	14事業所	13事業所	17事業所	2事業所
非常勤	702	10人	108人	138人	445人	1人
		4事業所	12事業所	13事業所	17事業所	1事業所
合計	1546	84人	212人	233人	1010人	7人
		17事業所	14事業所	13事業所	17事業所	2事業所

※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。

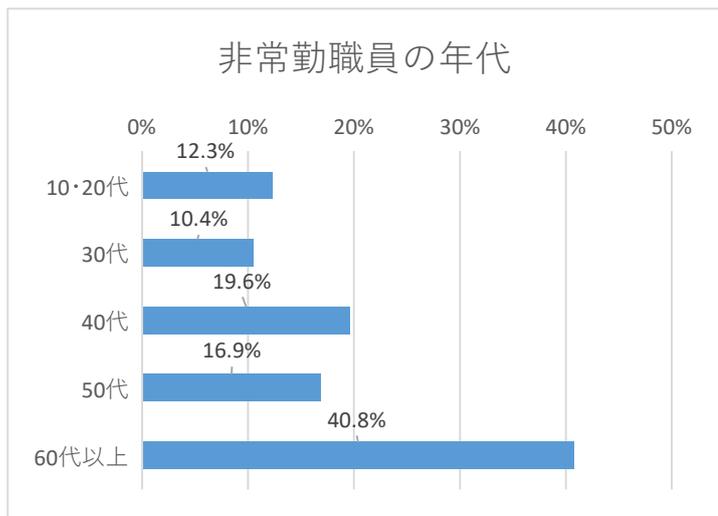
常勤職員	人数	割合
10・20代	88	10.1%
30代	163	18.8%
40代	260	30.0%
50代	270	31.1%
60代以上	87	10.0%

※回答事業所数 61事業所



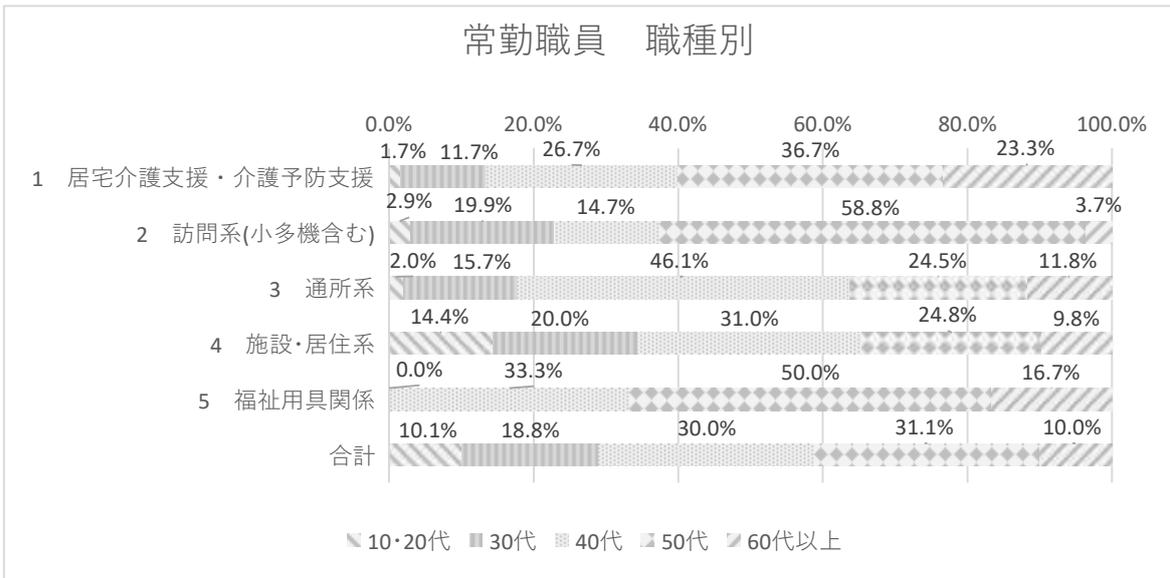
非常勤職員	人数	割合
10・20代	86	12.3%
30代	73	10.4%
40代	137	19.6%
50代	118	16.9%
60代以上	285	40.8%

※回答事業所数 46事業所

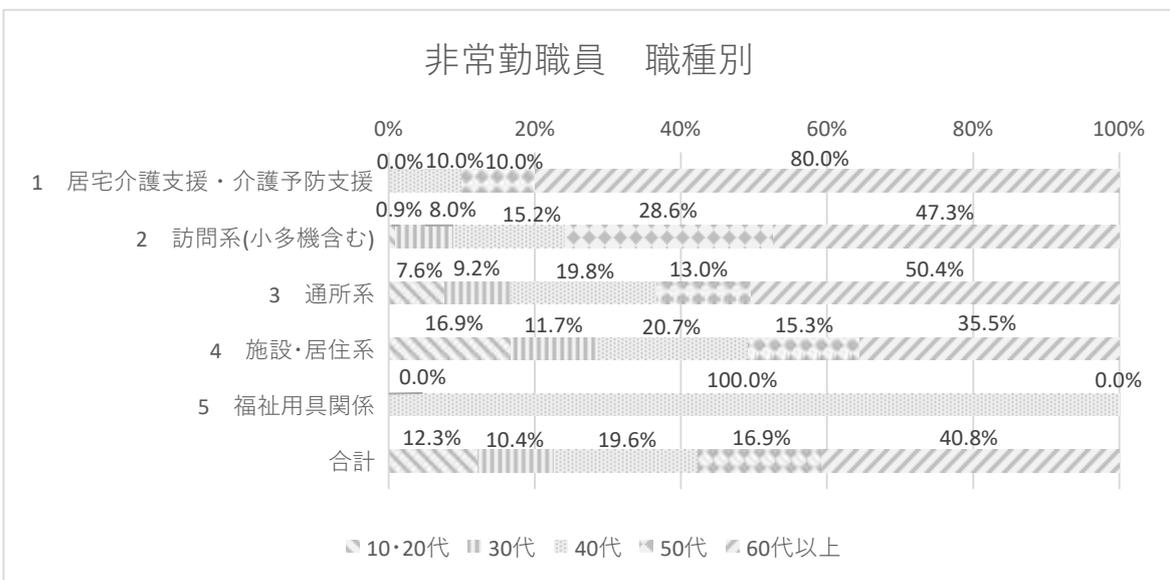


事業所種別・年代別集計

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

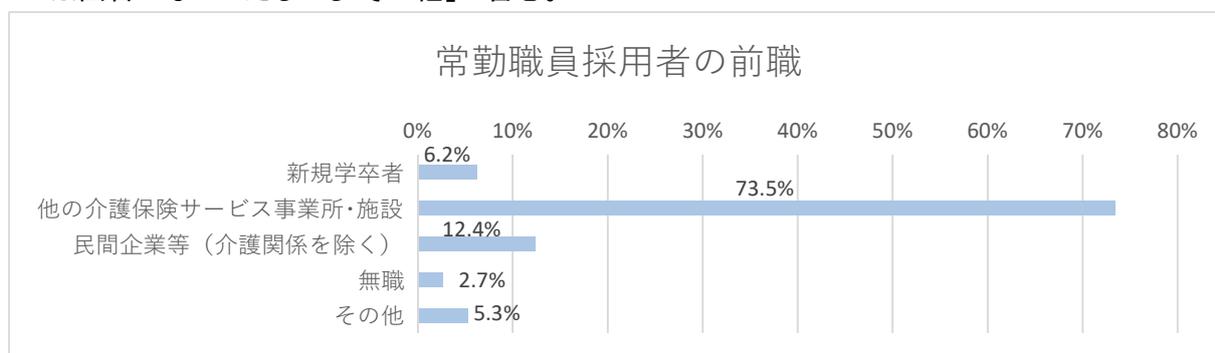
問5-② 問5において令和3年度中に採用者がいる事業所に、伺います。その採用者の直前の職歴の人数の内訳について、お答えください。

(※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

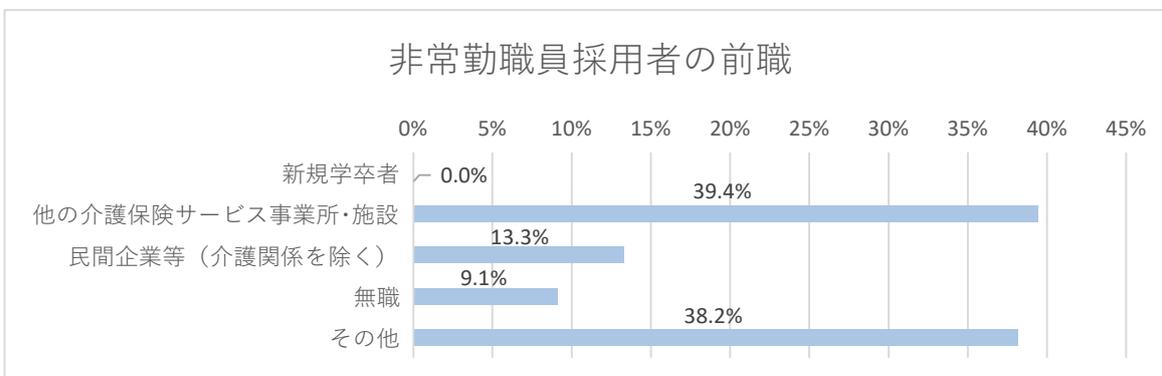
※回答のなかったものも「その他」に含む。



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。



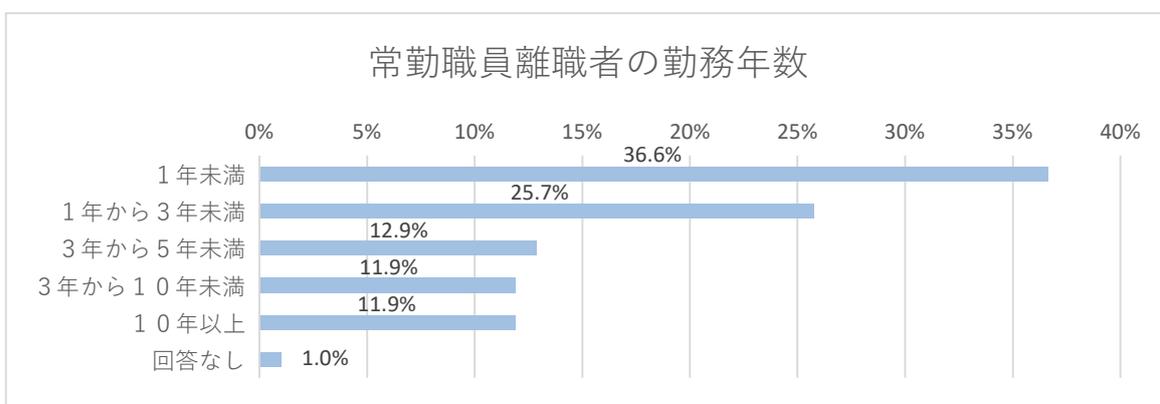
問5－③ 問5において令和3年度中に離職者がいる事業所に、伺います。その離職者の勤続年数の人数の内訳について、お答えください。

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

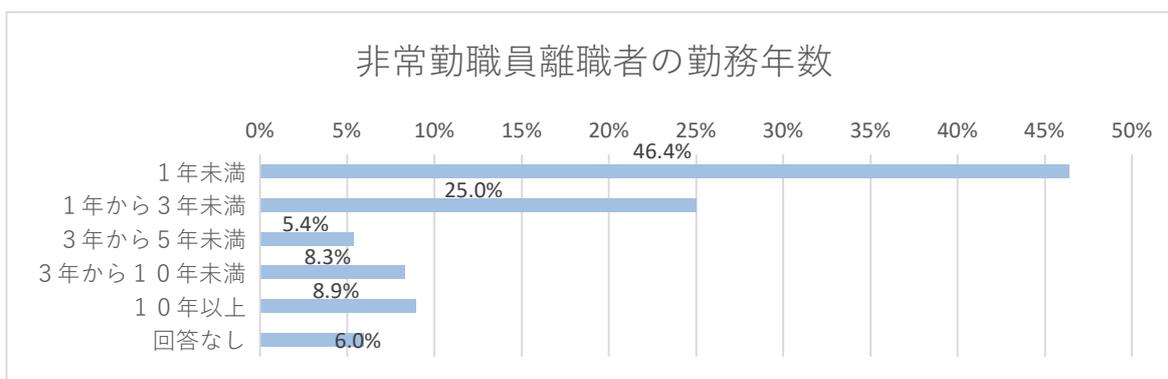


非常勤職員離職者の勤続年数	人数	割合
1年未満	78	46.4%
1年から3年未満	42	25.0%
3年から5年未満	9	5.4%
3年から10年未満	14	8.3%
10年以上	15	8.9%
回答なし	10	6.0%

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

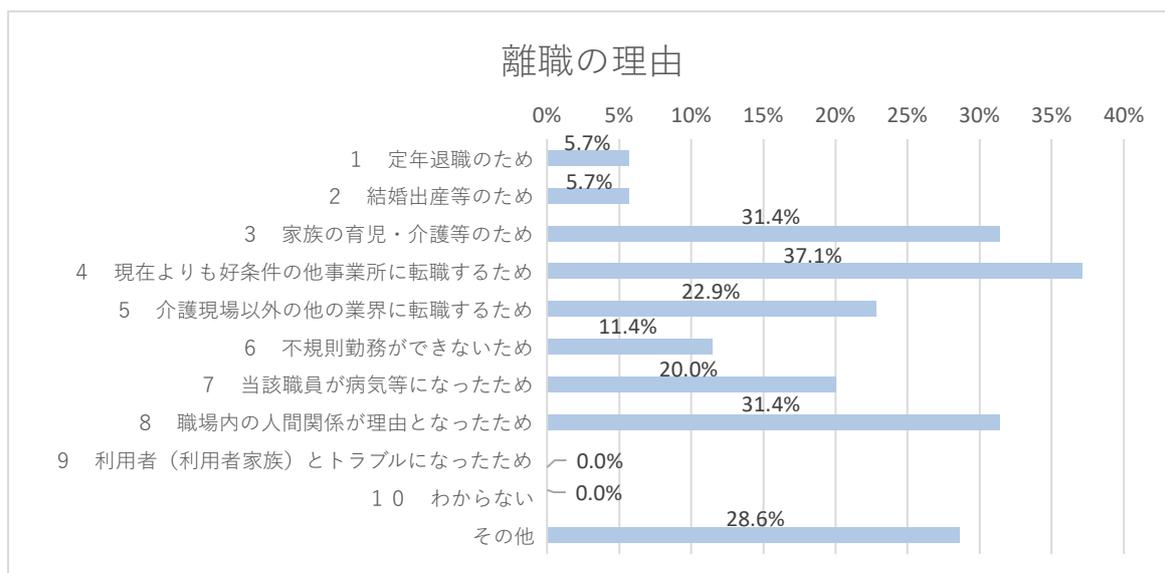
⇒

※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】**

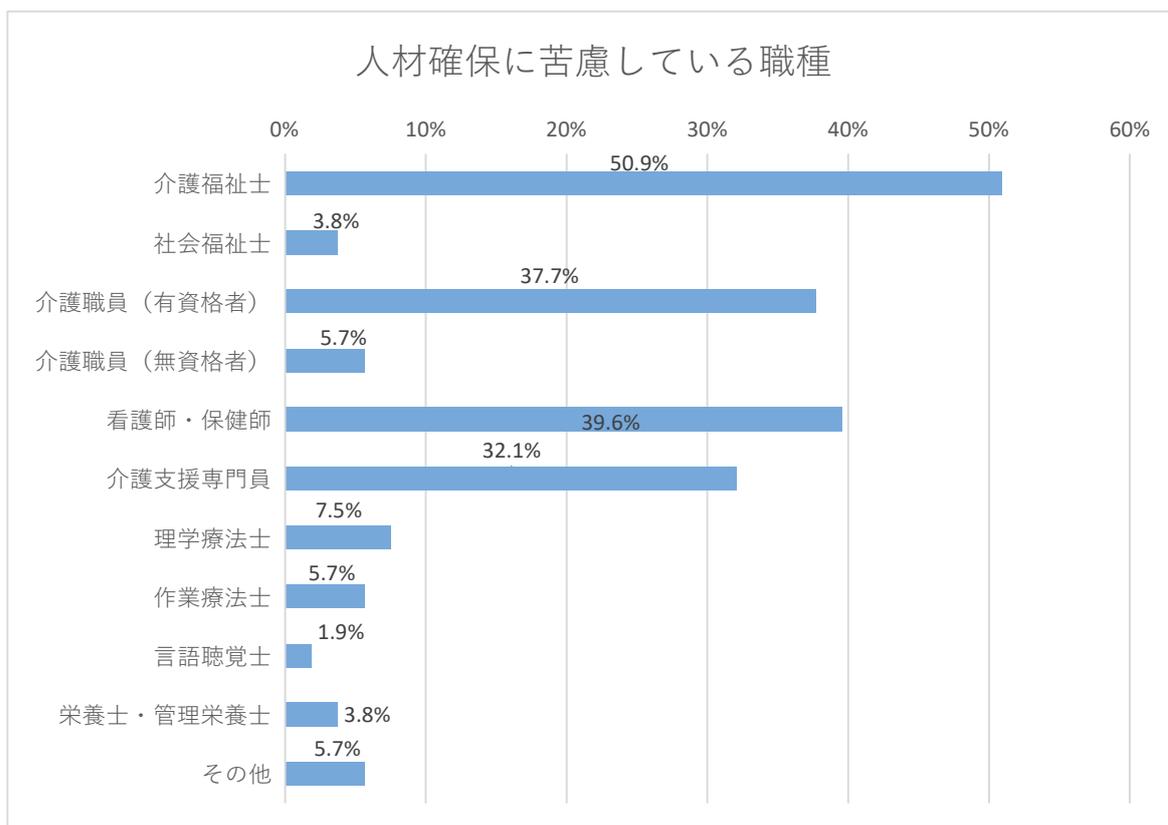
**配置希望人数の記入がない施設があったため、集計の結果、実雇用人数が配置希望人数を上回っている職種があり、不足人数がマイナスとなっている職種がある。**

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。

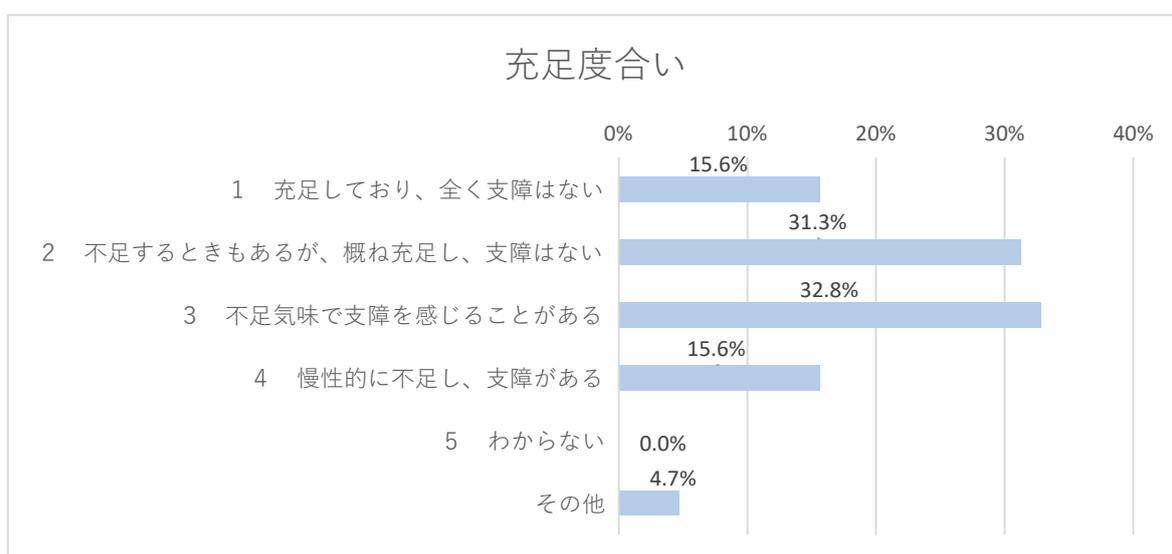


問8-① 貴事業所の介護人材等の充足度合いについて、お答えください。[※当てはまるもの1つ]

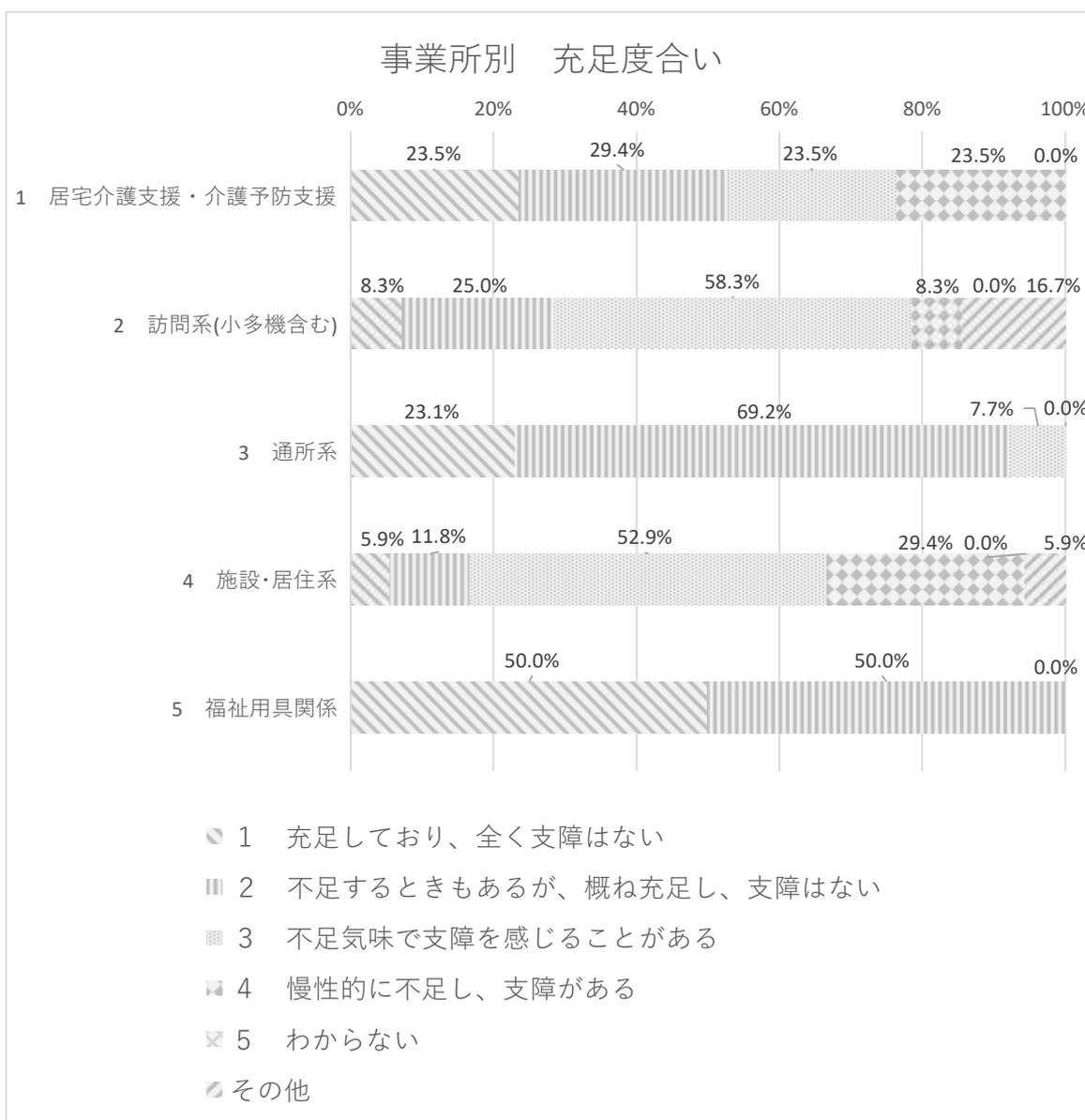
充足度合い	問8-① 回答事業所数	該当充足度合い 回答事業所数	割合
1 充足しており、全く支障はない	64	10	15.6%
2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない		20	31.3%
3 不足気味で支障を感じることもある		21	32.8%
4 慢性的に不足し、支障がある		10	15.6%
5 わからない		0	0.0%
その他		3	4.7%

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

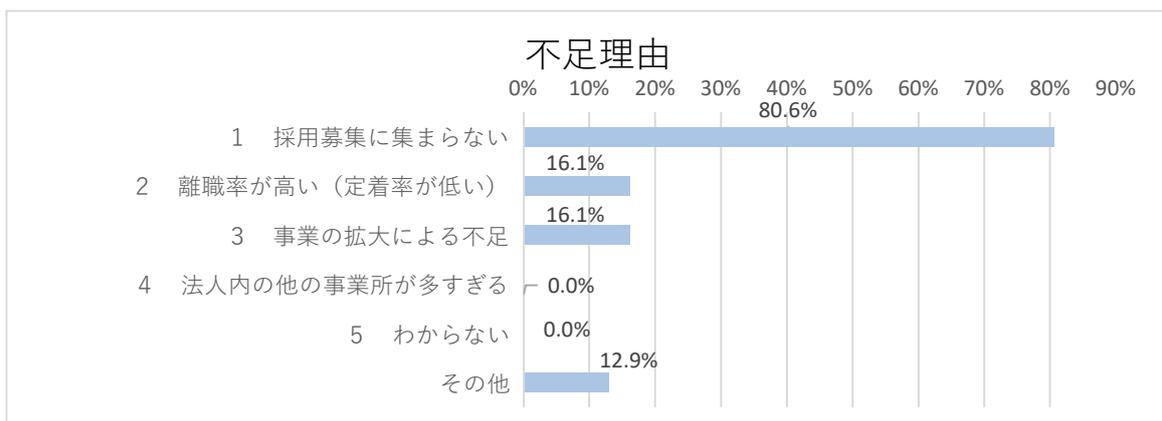


事業所別 充足度合い	1 充足しており、全く支障はない	2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない	3 不足気味で支障を感じることもある	4 慢性的に不足し、支障がある	5 わからない	その他	計
1 居宅介護支援・介護予防	4	5	4	4	0	0	17
2 訪問系(小多機含む)	1	3	7	1	0	2	14
3 通所系	3	9	1	0	0	0	13
4 施設・居住系	1	2	9	5	0	1	18
5 福祉用具関係	1	1	0	0	0	0	2
合計	10	20	21	10	0	3	64

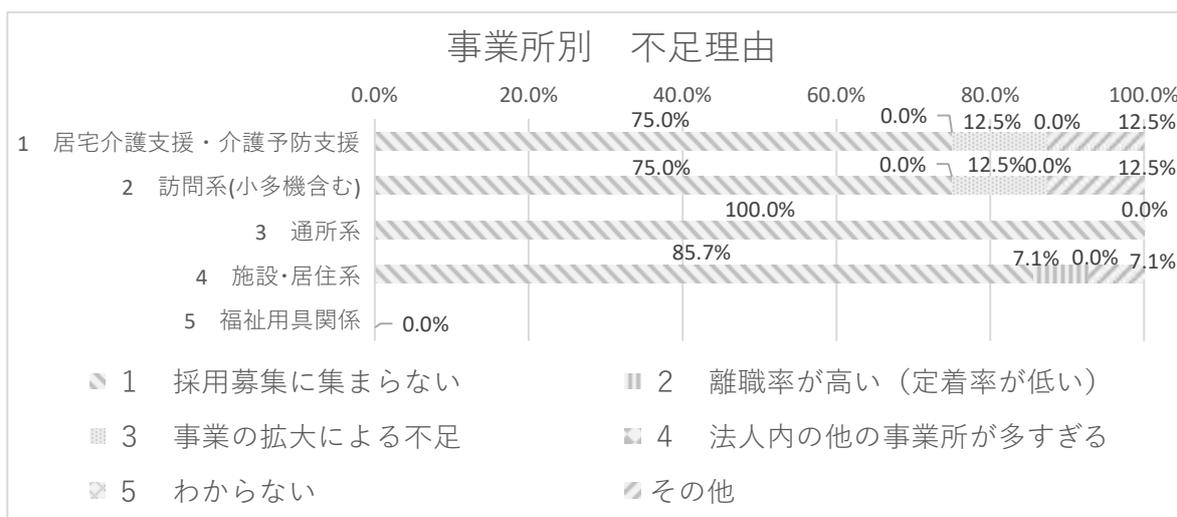


問8-② 問8で「3 不足気味で支障を感じることもある」「4 慢性的に不足し、支障がある」と答えた事業所にお伺いします。その理由をお答えください。(※当てはまるもの全て)

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



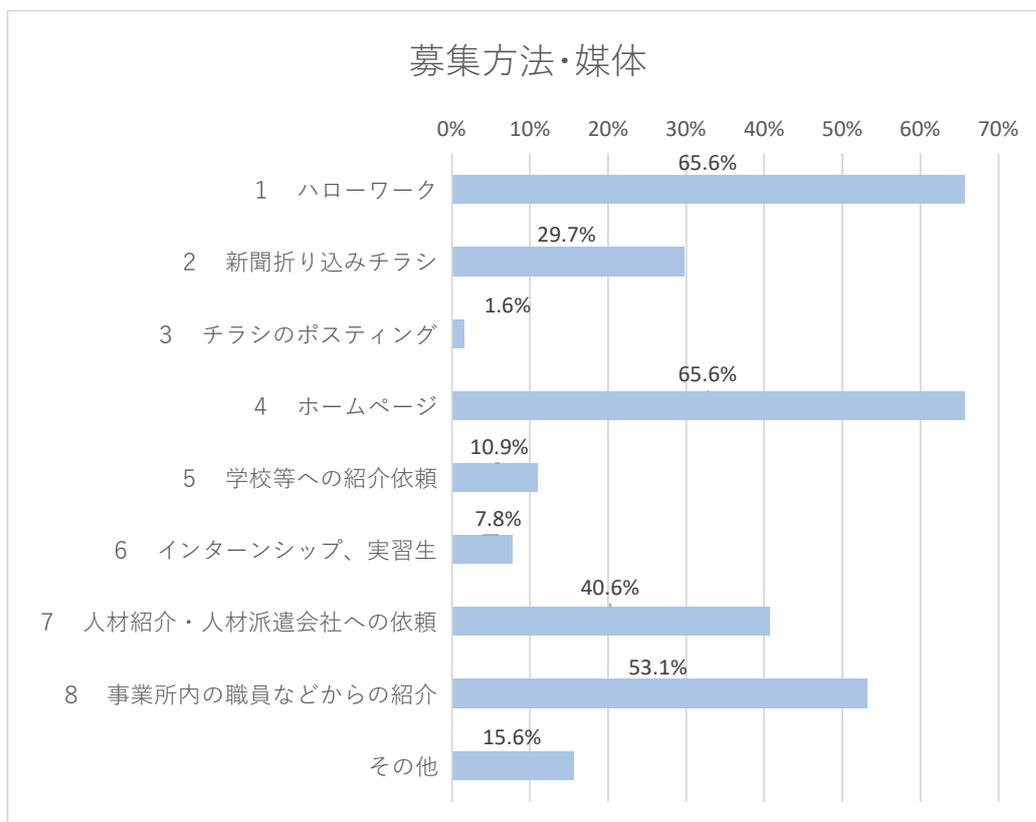
その他の理由

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%

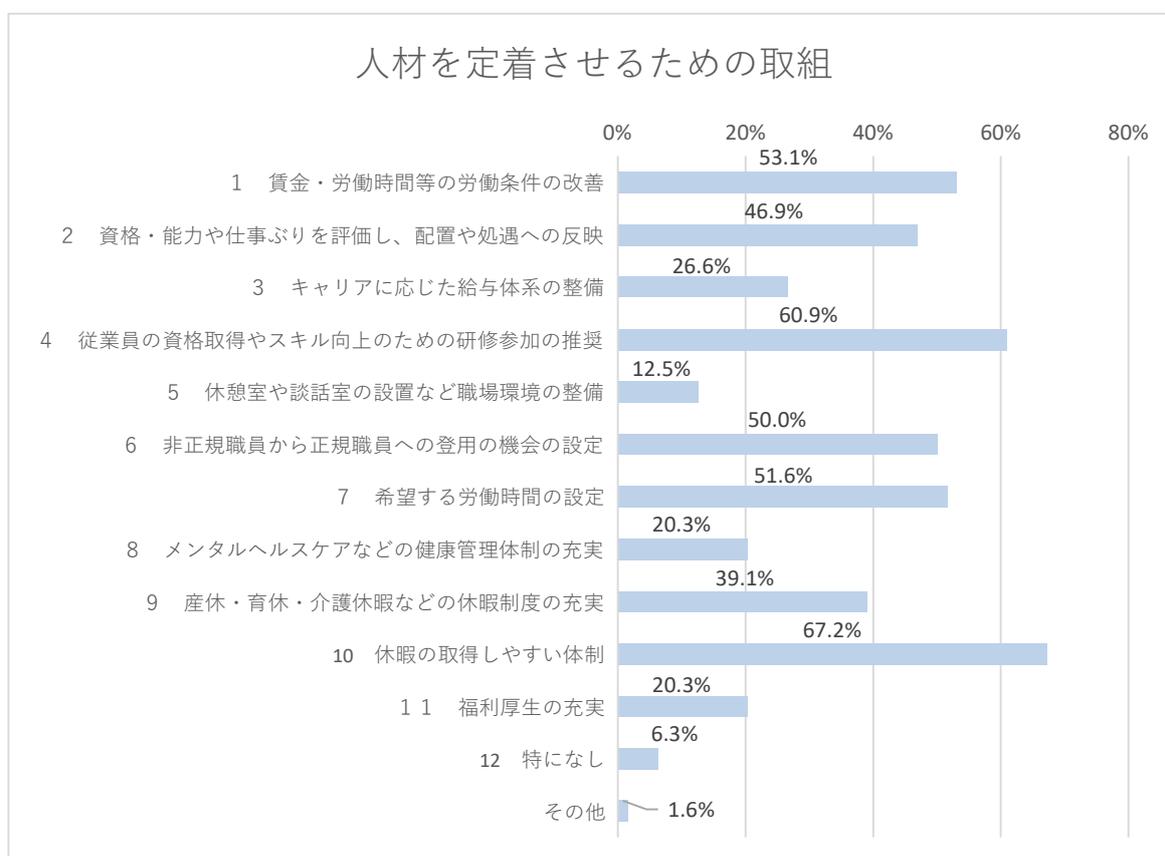
※その他は、「ネット求人」4件、「求人誌」2件、「法人本部新規採用」1件、「知人からの紹介」1件、「法人内他事業所からの異動」1件、「採用希望者から事業所への相談」1件である。



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)

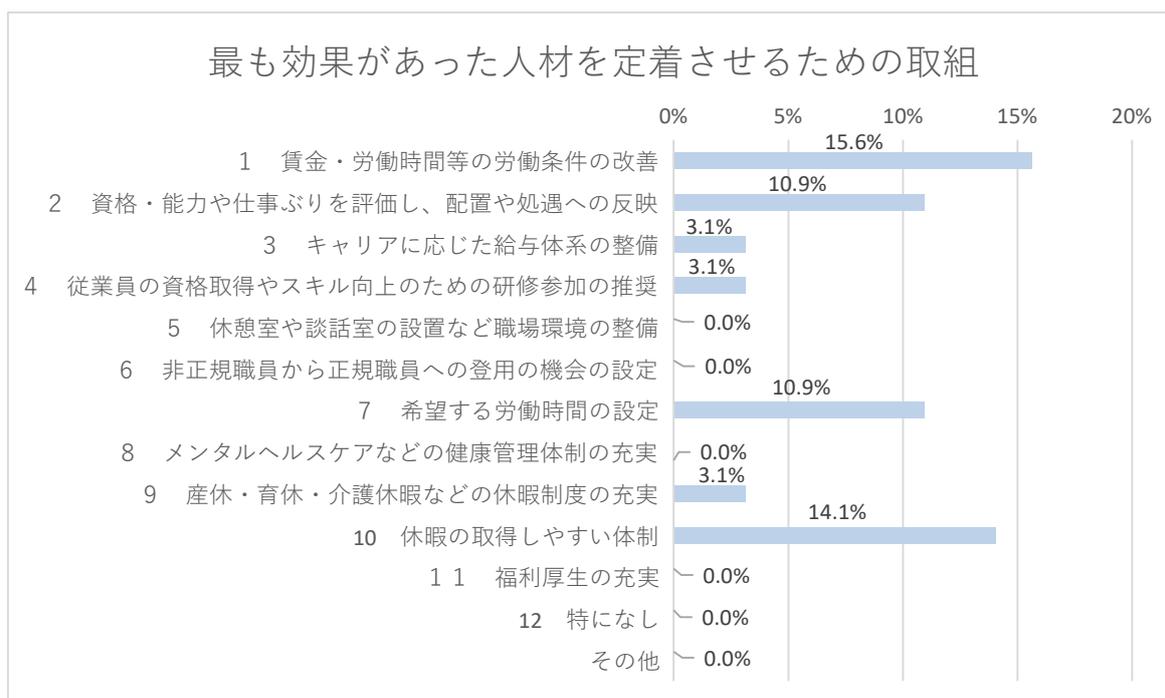
人材を定着させるための取組	問10 回答事業所数	人材定着の取組 回答事業所数	割合
1 賃金・労働時間等の労働条件の改善	64	34	53.1%
2 資格・能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇への反映		30	46.9%
3 キャリアに応じた給与体系の整備		17	26.6%
4 従業員の資格取得やスキル向上のための研修参加の推奨		39	60.9%
5 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備		8	12.5%
6 非正規職員から正規職員への登用の機会の設定		32	50.0%
7 希望する労働時間の設定		33	51.6%
8 メンタルヘルスケアなどの健康管理体制の充実		13	20.3%
9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

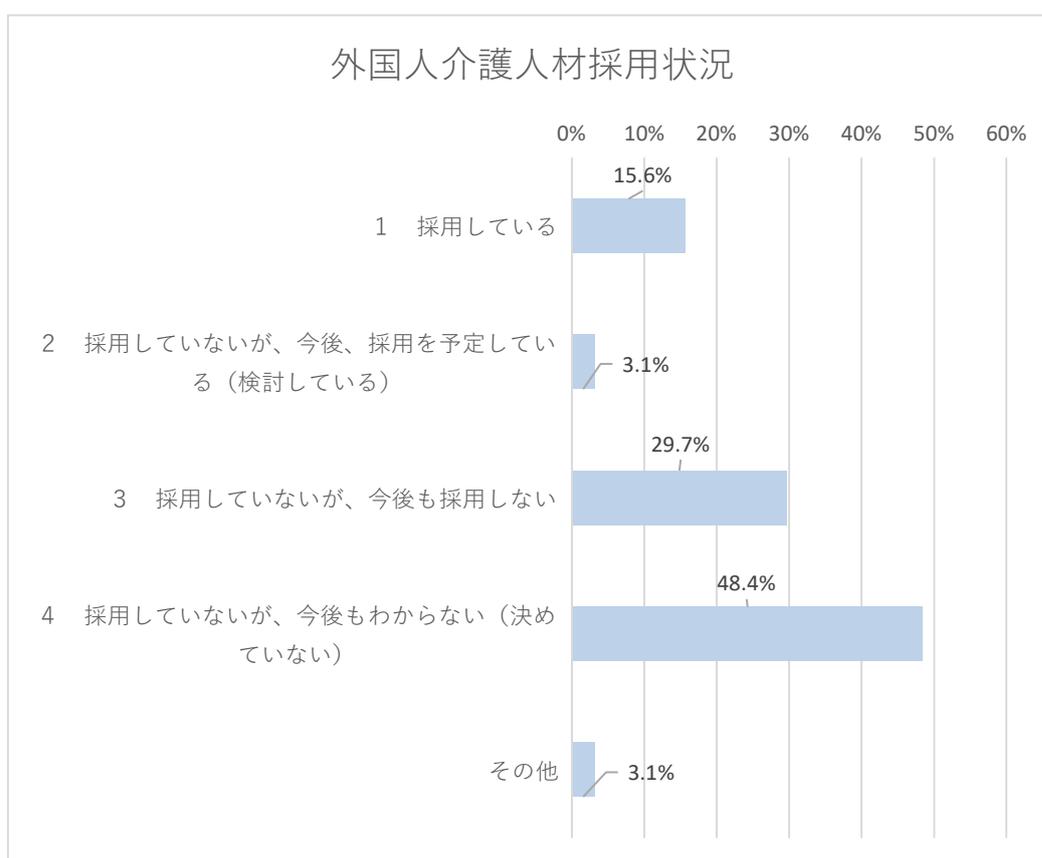
具体的取組や効果の記述があった意見	
1	家庭の事情に合わせた勤務体系の実施。親の介護や子供の時間に合わせシフトを組みやすくしています。職員の離職防止につながっている。
2	【具体的取組】処遇改善、キャリア段位制度、経験年数を考慮した給与体制 【効果】職員の離職率は低い
3	【具体的内容】 処遇改善加算及び処遇改善支援補助金による手当増額 資格や勤務条件、経験年数を考慮した給与体系 【効果】 離職防止につながっている
4	【具体的内容】介護福祉士受験をする職員に対して、実務者研修費用及び受験費用の一部助成を行っている。 【効果】受験する職員が増えた。
5	【具体的内容】経験年数を考慮した給与体系を取っている (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や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%

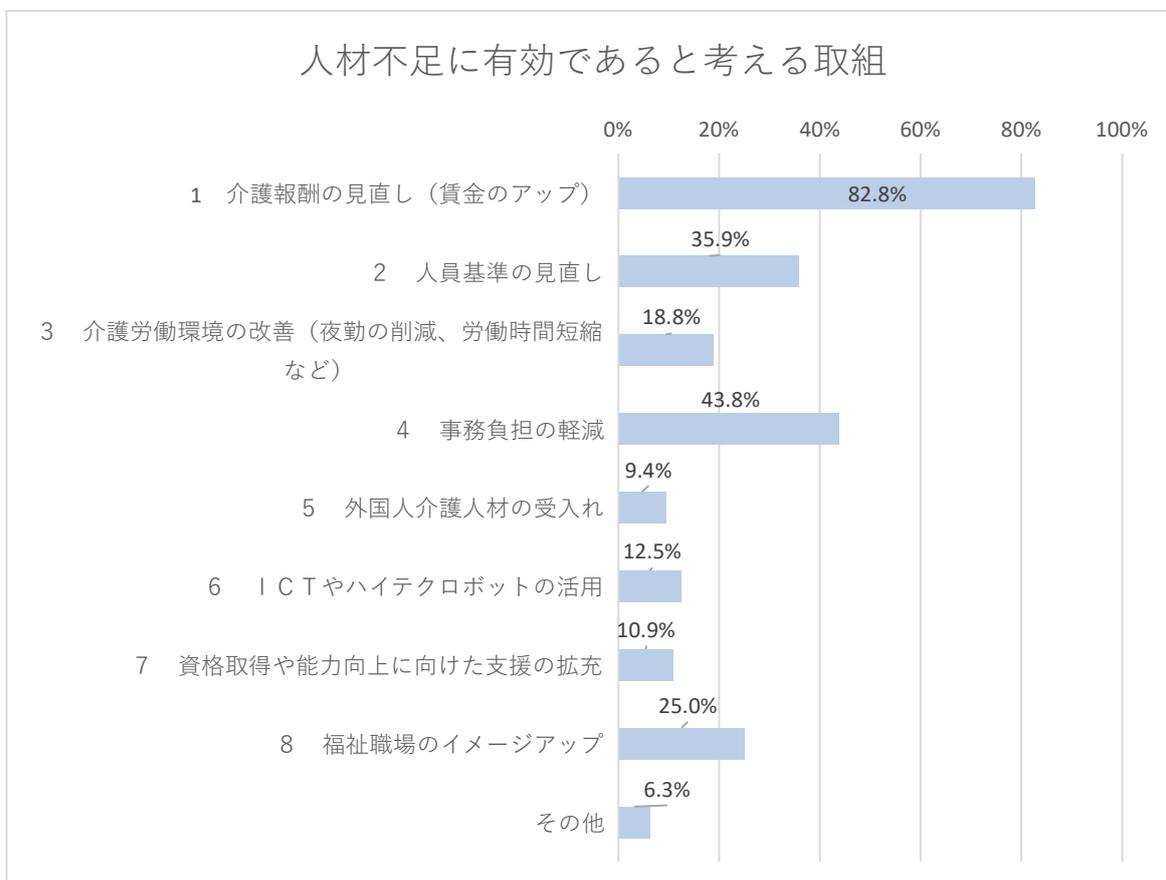
※その他は、「応募があれば検討」1件、「人材募集を行っていない」1件である。



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する取組	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やハイテックロボットの活用		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%

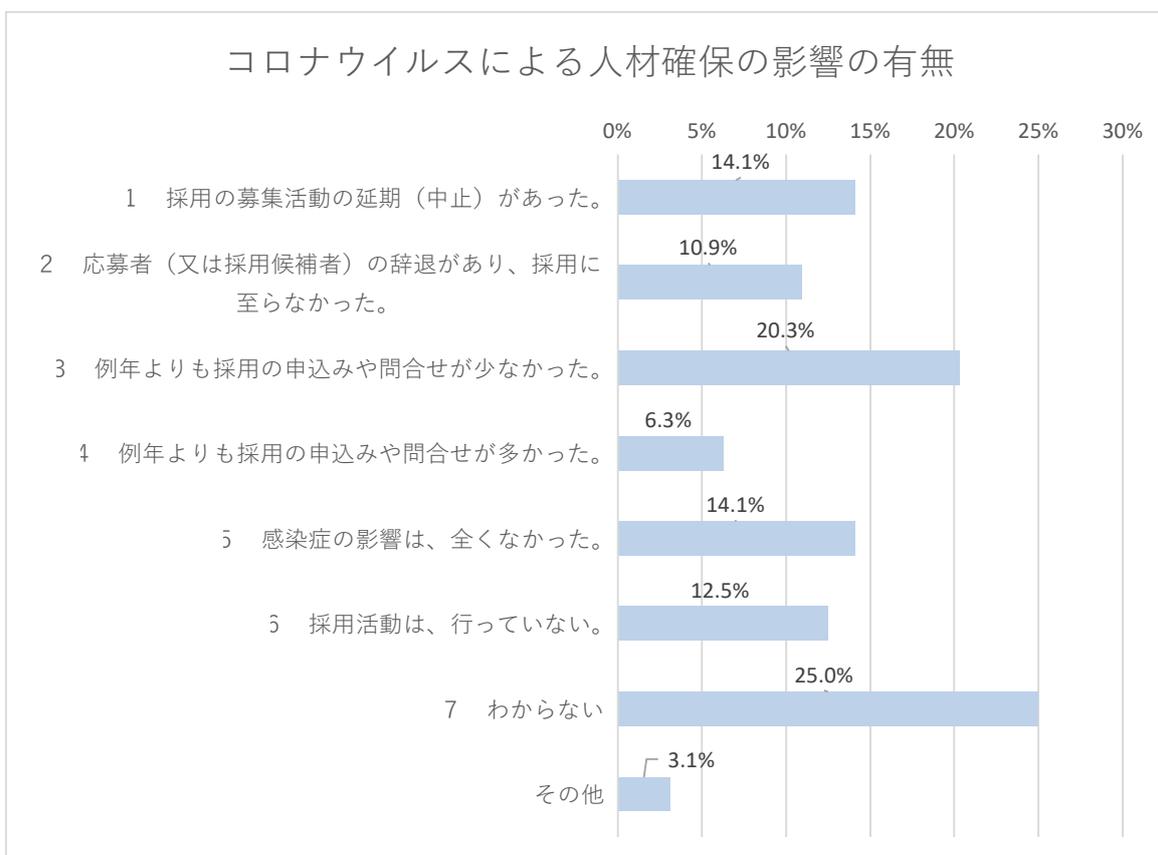
※その他は、「介護職員同様に処遇改善できる加算の創設」、「人材募集を行っていない」、「市民を増やす」、「介護支援専門員 更新研修に係る負担の軽減」がそれぞれ1件ずつである。



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%

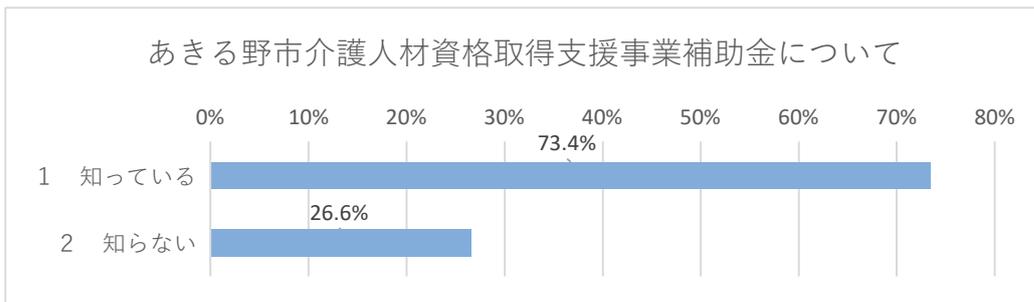
※その他は、「もともと、募集をしても応募がない。」「感染拡大を恐れ新たな人材の受け入れに消極的になり、積極的な採用活動ができずにいる。」がそれぞれ1件ずつである。



(補助金について)

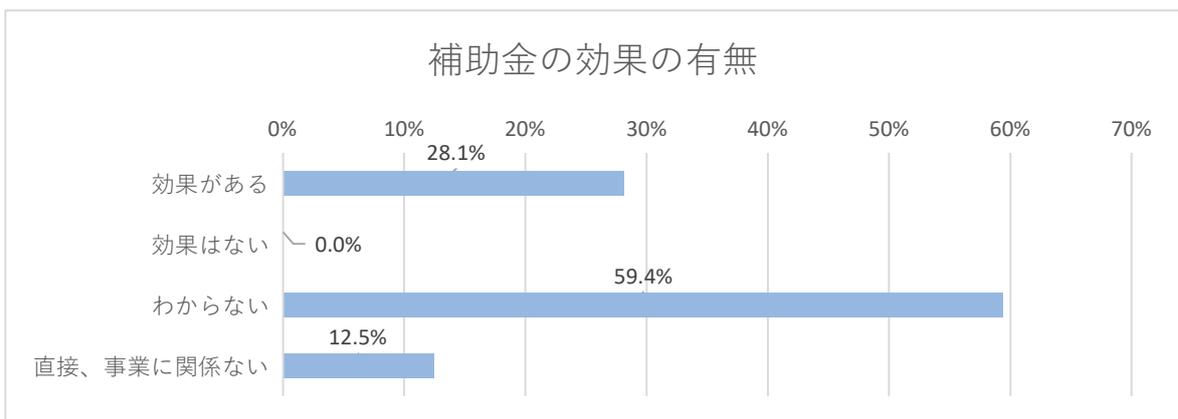
問15-① あきる野市介護人材資格取得支援事業補助金について、知っていますか。

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%

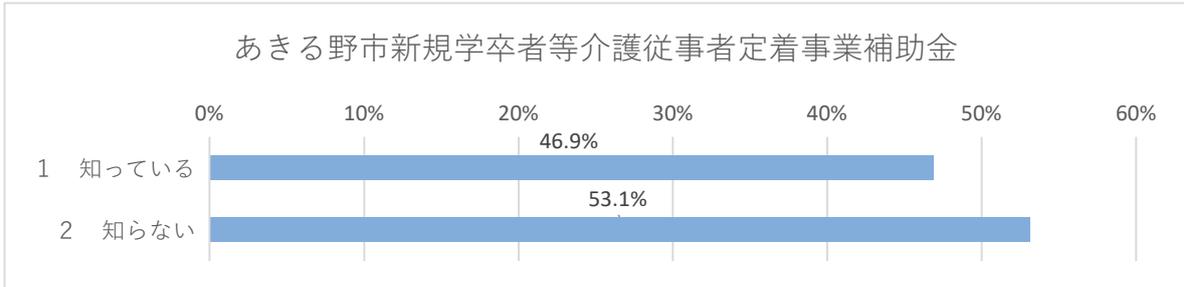


問15-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

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。

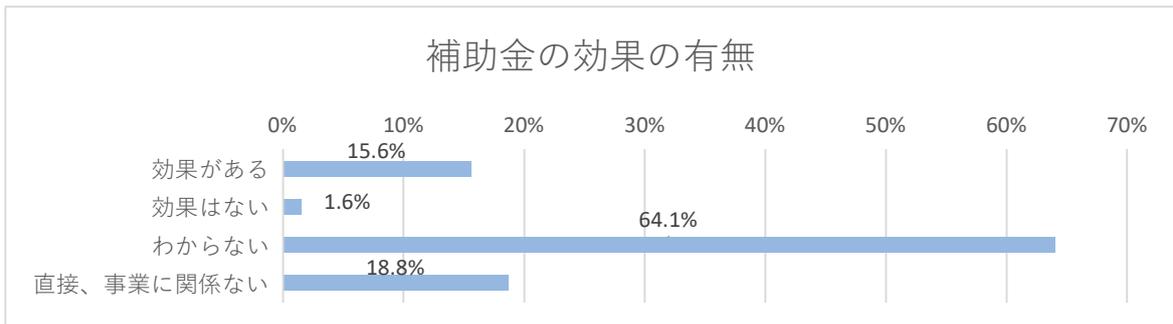
問16-① あきる野市新規学卒者等介護従事者定着事業補助金について、知っていますか。

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%



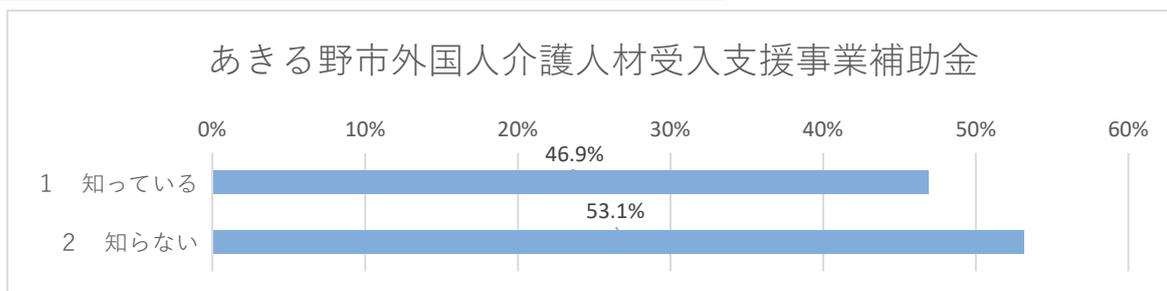
問16-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

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。
---	---

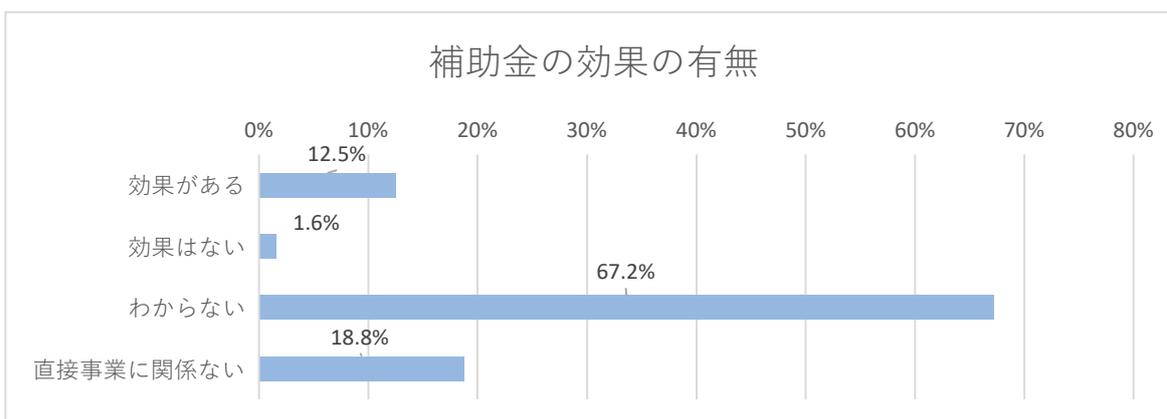
問17-① あきる野市外国人介護人材受入支援事業補助金について、知っていますか。

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ってほしい。
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	<p>【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。</p> <p>【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。</p>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
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ての募集もできない。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はいるが、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、メリットとを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えるよう。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>

### 3 あきる野市介護保険推進委員会会議経過

回数	開催日	主な議題等
第1回	令和3年 12月22日	<p>[議題]</p> <p>(1) あきる野市の介護保険事業の現状について</p> <p>ア これまでの推移について</p> <p>(ア) 第1号被保険者、認定状況について</p> <p>(イ) サービスの利用状況について</p> <p>(ウ) 介護給付費について</p> <p>(エ) 第1号被保険者保険料について</p> <p>イ 地域包括ケア「見える化」システムによる介護保険事業の現状分析・日常生活圏域別の現状分析</p> <p>(2) 第8期介護保険事業計画の検討事項（重点事項）等について</p> <p>(3) 報告事項</p> <p>ア 第7期及び第8期介護保険事業計画の計画値及び実績値の比較（報告）</p> <p>イ 外国人介護人材に関する採用状況調査（集計結果報告書）</p> <p>ウ 介護予防・重度化防止等の取組内容（報告）</p> <p>(4) その他</p>
第2回	令和4年 12月21日	<p>[緊急議題]</p> <p>介護老人福祉施設の整備の必要性について</p> <p>[議題]</p> <p>(1) 検討事項（重点事項）について</p> <p>ア 介護基盤の整備について</p> <p>イ 介護予防・日常生活支援総合事業について</p> <p>ウ 介護人材について</p> <p>(ア) 介護人材に係るアンケート結果について</p> <p>(イ) 介護人材に係る補助金の支出状況</p> <p>エ 地域包括支援センターの充実（方向性）について</p> <p>オ 高齢者おむつ等給付事業の今後の方向性について</p> <p>(2) 報告書の作成に向けて</p> <p>(3) その他（情報提供）</p> <p>第8期計画期間における小規模多機能型居宅介護事業所の公募について</p>

#### 4 あきる野市介護保険推進委員会委員名簿

令和3年12月22日～令和5年12月21日

構成	人数	氏名	所属等
保健医療関係者 (2名) 要綱第3条第1号委員	1	下村 智	あきる野市医師会
	1	熊倉 武志	あきる野市薬剤師会
福祉関係者 (4名) 要綱第3条第2号委員	1	石村 八郎	あきる野市民生・児童委員協議会
	1	倉田 克治	あきる野市社会福祉協議会
	1	鈴木 博紀	あきる野市介護老人福祉施設連絡協議会
	1	今 裕司	あきる野市介護事業者連絡協議会
学識経験者 (1名) 要綱第3条第3号委員	1	小林 啓子 (筒井 智恵美)	西多摩保健所 (令和4年3月31日まで)
被保険者 (2名) 要綱第3条第4号委員	1	國井 勇	第1号被保険者
	1	高水 直人	第2号被保険者
市職員 (1名) 要綱第3条第5号委員	1	川久保 明	健康福祉部長
合計	10		

## 5 あきる野市介護保険推進委員会設置要綱

平成12年2月23日

通達第1号

(目的及び設置)

第1条 あきる野市における介護保険事業の円滑な推進を図るため、あきる野市介護保険推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、前条の目的を達成するため、次に掲げる事項について検討し、その結果を市長に報告する。

- (1) 介護サービス基盤の整備の推進に関すること。
- (2) 地域ケア体制の整備に関すること。
- (3) サービス情報の提供体制に関すること。
- (4) 苦情・相談の体制に関すること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、介護保険事業を円滑に推進するために市長が必要と認める事項

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内とし、次に掲げる者をもって組織する。

- (1) 保健医療関係者
- (2) 福祉関係者
- (3) 学識経験者
- (4) 被保険者
- (5) 市職員

(委嘱等)

第4条 委員は、市長が委嘱又は任命する。

(任期)

第5条 委員の任期は、2年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

(謝礼)

第6条 第3条第1号から第4号までの委員には、予算の範囲内で謝礼を支払う。

(役員)

第7条 委員会に、次に掲げる役員を置く。

- (1) 委員長 1人
- (2) 副委員長 1人

2 役員は、委員の中から互選する。

(役員の職務)

第8条 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第9条 委員会は、必要の都度開催するものとし、委員長が招集する。

2 会議の議長は、委員長をもって充てる。

3 委員長は、必要があると認めるときは、会議に関係者の出席を求め意見を聴くことができる。

(庶務)

第10条 委員会の庶務は、介護保険担当課において処理する。

附 則

この要綱は、平成12年4月1日から施行する。