

令和7年度実施 介護人材に関するアンケート調査結果【報告書】

資料 1

〔調査対象〕 市内の介護サービス事業所・施設
 ※【参考】 101事業所・施設
 〔調査期間〕 令和7年4月21日から令和7年5月23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。
 問4 アンケート回答者の氏名をお答えください。（略）

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
53	12	14	9	17	1

※施設・居住系：介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設、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5-① 貴事業所の職員（事務職員を除く。）の令和7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	763	51人 11事業所	33人 13事業所	73人 9事業所	605人 17事業所	1人 1事業所
非常勤	551	7人 5事業所	93人 13事業所	71人 9事業所	380人 17事業所	0人 0事業所
合 計	1,314	58人 11事業所	126人 13事業所	144人 9事業所	985人 17事業所	1人 1事業所

※回答事業所数 53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	41	7人 6事業所	14人 8事業所	12人 6事業所	6人 4事業所	2人 1事業所
非常勤	37	0人 0事業所	25人 5事業所	6人 3事業所	6人 2事業所	0人 0事業所
合 計	78	7人 6事業所	39人 10事業所	18人 7事業所	12人 6事業所	2人 1事業所

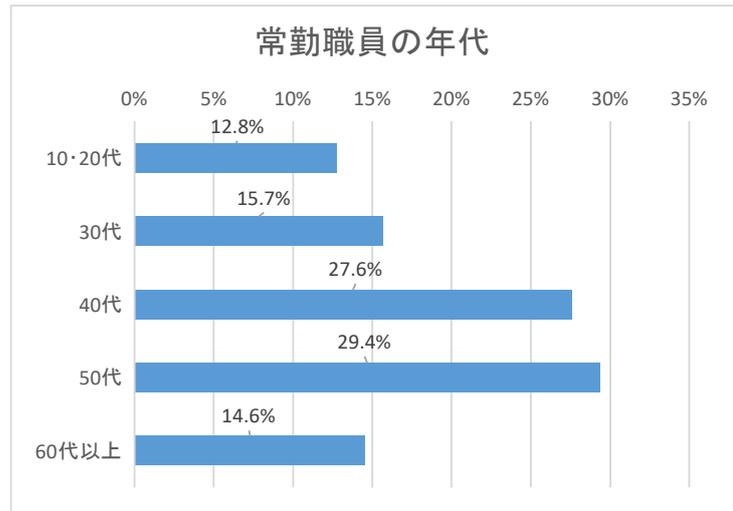
※回答事業所数 53事業所

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	804	58人 12事業所	47人 14事業所	85人 9事業所	611人 17事業所	3人 1事業所
非常勤	588	7人 5事業所	118人 14事業所	77人 9事業所	386人 17事業所	0人 0事業所
合 計	1,392	65人 12事業所	165人 14事業所	162人 9事業所	997人 17事業所	3人 1事業所

※回答事業所数 53事業所

問5-② 問5-①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。

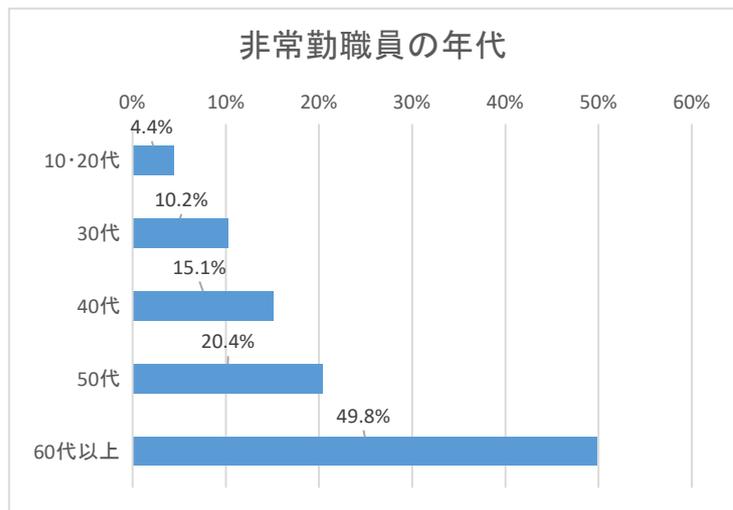
常勤職員	人数	割合
10・20代	100	12.8%
30代	123	15.7%
40代	216	27.6%
50代	230	29.4%
60代以上	114	14.6%



※回答事業所数 53事業所

※年代別の内訳に回答がなかった事業所があるため、問5-①の合計と一致しない。

非常勤職員	人数	割合
10・20代	26	4.4%
30代	60	10.2%
40代	89	15.1%
50代	120	20.4%
60代以上	293	49.8%

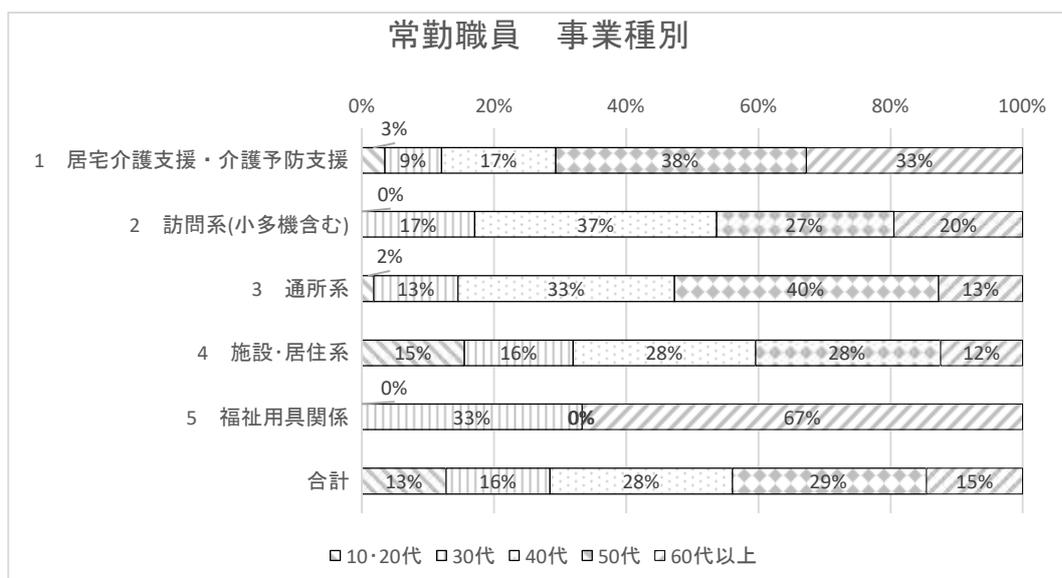


※回答事業所数 53事業所

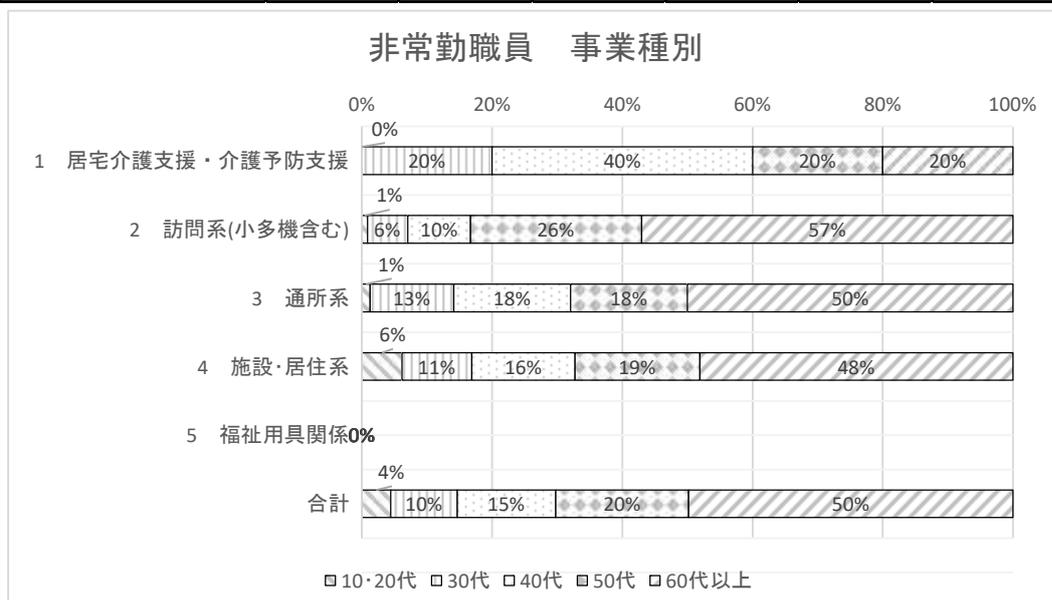
事業所種別・年代別集計

常勤職員(人)	10・20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
1 居宅介護支援・介護予防支援	2	5	10	22	19	58
2 訪問系(小多機含む)	0	7	15	11	8	41
3 通所系	1	7	18	22	7	55
4 施設・居住系	97	103	173	175	78	626
5 福祉用具関係	0	1	0	0	2	3
合計	100	123	216	230	114	783

※年代別の内訳に回答がなかった事業所があるため、問5-①の合計と一致しない。



非常勤職員(人)	10・20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
1 居宅介護支援・介護予防支援	0	1	2	1	1	5
2 訪問系(小多機含む)	1	7	11	30	65	114
3 通所系	1	10	14	14	39	78
4 施設・居住系	24	42	62	75	188	391
5 福祉用具関係	0	0	0	0	0	0
合計	26	60	89	120	293	588



問6 問2で「居宅介護支援」又は「介護予防支援」とお答えした事業所に伺います。令和7年1月の1ヶ月間の居宅サービス計画作成数についてお答えください。（※居宅介護支援は、介護予防支援（介護予防ケアマネジメント）の委託件数を除いた件数をお答えください。）

令和7年1月	全事業所合計	1事業所当たり (1/12)	職員1人当たり (1/65)
作成数 (うち市内作成数)	1,704 (1,606)	142	26.2

※回答事業所数 12事業所

問6-② 利用者から新たに居宅サービス計画の作成依頼があった場合の対応体制は、現在、どのような状態ですか。

対応体制	回答 事業所	該当 事業所	割 合
1 十分対応できる	12	0	0%
2 若干であれば対応できる		6	50%
3 現状で手一杯の状況である。		6	50%
4 現状でも対応が困難な状況である。		0	0%

※回答事業所数 12事業所

（採用者・離職者について）

問7-① 令和6年度中（令和6年4月1日から令和7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	1事業所 当たり	離職者	人 数	1事業所 当たり
常勤職員	88	1.7	常勤職員	79	1.5
非常勤職員	103	1.9	非常勤職員	71	1.3

※回答事業所数 53事業所（採用者、離職者0人含む）

【施設・居住系】

採用者	人 数	1事業所 当たり	離職者	人 数	1事業所 当たり
常勤職員	77	4.5	常勤職員	60	3.3
非常勤職員	83	4.9	非常勤職員	52	2.9

※回答事業所数 17事業所

【施設・居住系以外】

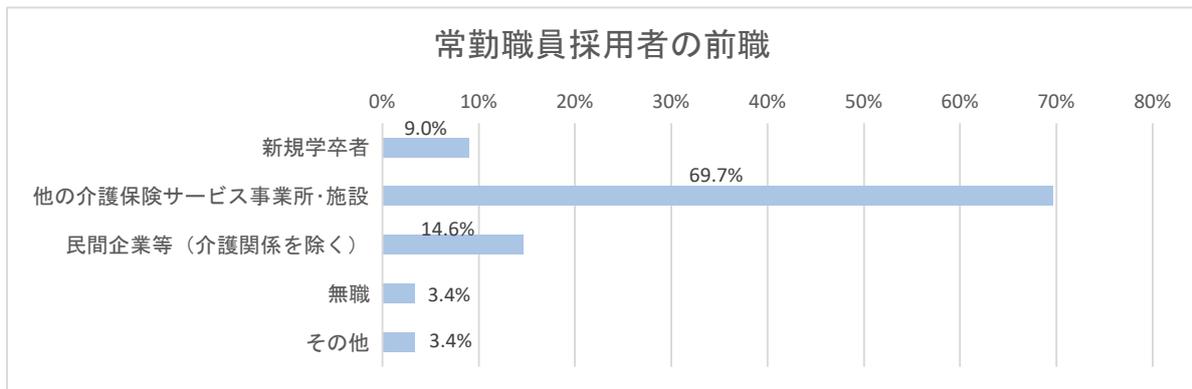
採用者	人 数	1事業所 当たり	離職者	人 数	1事業所 当たり
常勤職員	11	0.3	常勤職員	19	0.5
非常勤職員	20	0.6	非常勤職員	19	0.5

※回答事業所数 36事業所

問7-② 問7-①において令和6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。

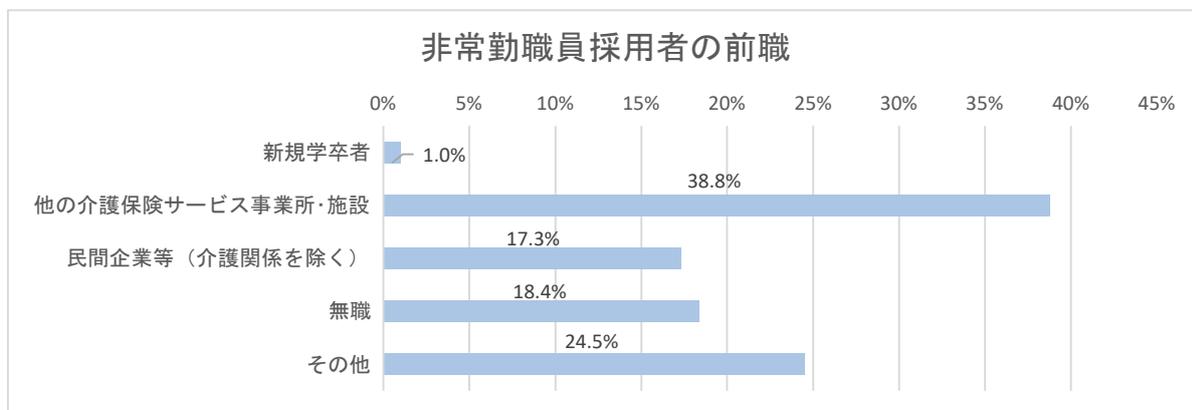
常勤職員採用者の前職	人数	割合	⇒	回答事業所	1事業所当たり
新規学卒者	8	9.0%		5	1.6
他の介護保険サービス事業所・施設	62	69.7%	⇒	19	3.3
民間企業等（介護関係を除く）	13	14.6%		8	1.6
無職	3	3.4%		3	1.0
その他	3	3.4%		1	3.0

※回答事業所数 20事業所



非常勤職員採用者の前職	人数	割合	⇒	回答事業所	1事業所当たり人数
新規学卒者	1	1.0%		1	1.0
他の介護保険サービス事業所・施設	38	38.8%	⇒	20	1.9
民間企業等（介護関係を除く）	17	17.3%		12	1.4
無職	18	18.4%		6	3.0
その他	24	24.5%		5	4.8

※回答事業所数 25事業所



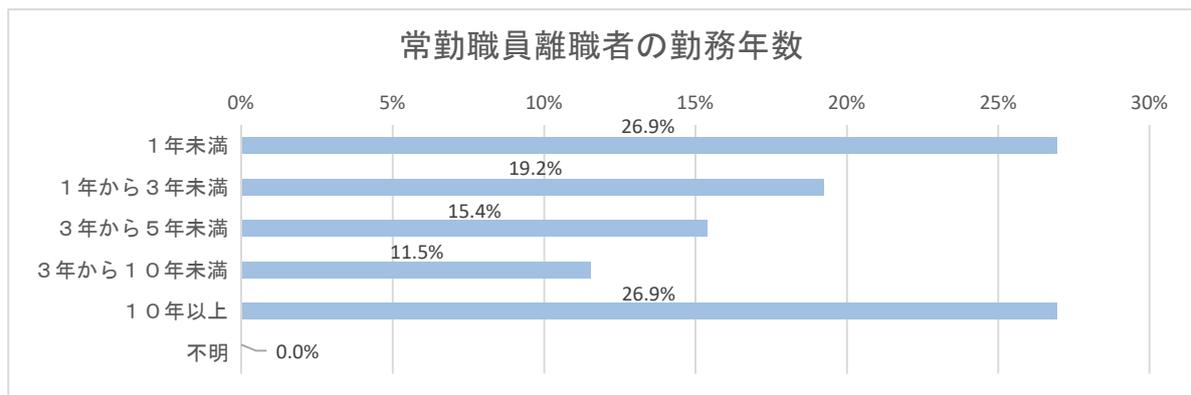
問7-③ 問7-①において令和6年度中に離職者がいる事業所に、伺います。その離職者の勤続年数の人数の内訳について、お答えください。

常勤職員離職者の勤務年数	人数	割合
1年未満	21	26.9%
1年から3年未満	15	19.2%
3年から5年未満	12	15.4%
3年から10年未満	9	11.5%
10年以上	21	26.9%
不明	0	0.0%

⇒

回答事業所	1事業所当たり
13	1.6
11	1.4
10	1.2
9	1.0
14	1.5
0	0

※回答事業所数 30事業所

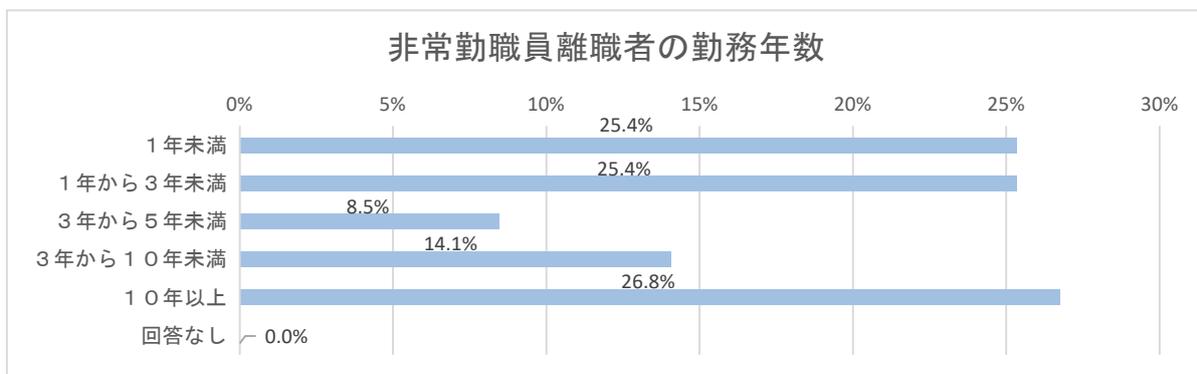


非常勤職員離職者の勤務年数	人数	割合
1年未満	18	25.4%
1年から3年未満	18	25.4%
3年から5年未満	6	8.5%
3年から10年未満	10	14.1%
10年以上	19	26.8%
回答なし	0	0.0%

⇒

回答事業所	1事業所当たり
12	1.5
12	1.5
6	1.0
9	1.1
14	1.4
0	0

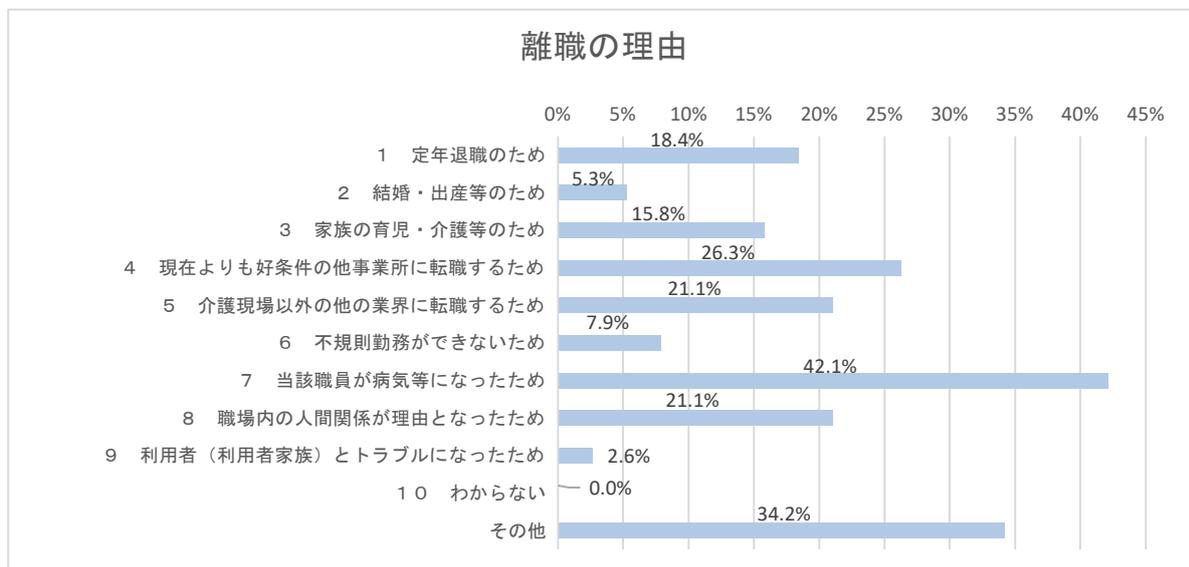
※回答事業所数 30事業所



問8 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	該当 事業所	割合
1 定年退職のため	38	7	18.4%
2 結婚・出産等のため		2	5.3%
3 家族の育児・介護等のため		6	15.8%
4 現在よりも好条件の他事業所に転職するため		10	26.3%
5 介護現場以外の他の業界に転職するため		8	21.1%
6 不規則勤務ができないため		3	7.9%
7 当該職員が病気等になったため		16	42.1%
8 職場内の人間関係が理由となったため		8	21.1%
9 利用者（利用者家族）とトラブルになったため		1	2.6%
10 わからない		0	0.0%
その他	13	34.2%	

※複数回答のため、合計が100%とならない。

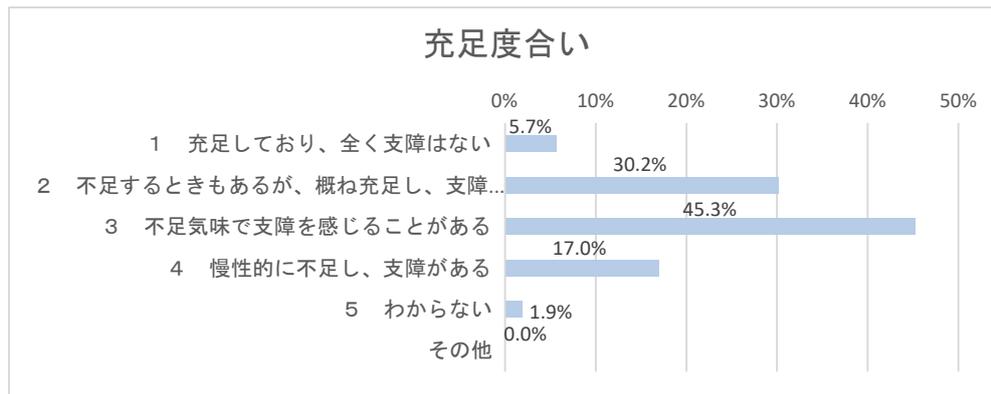


その他の理由

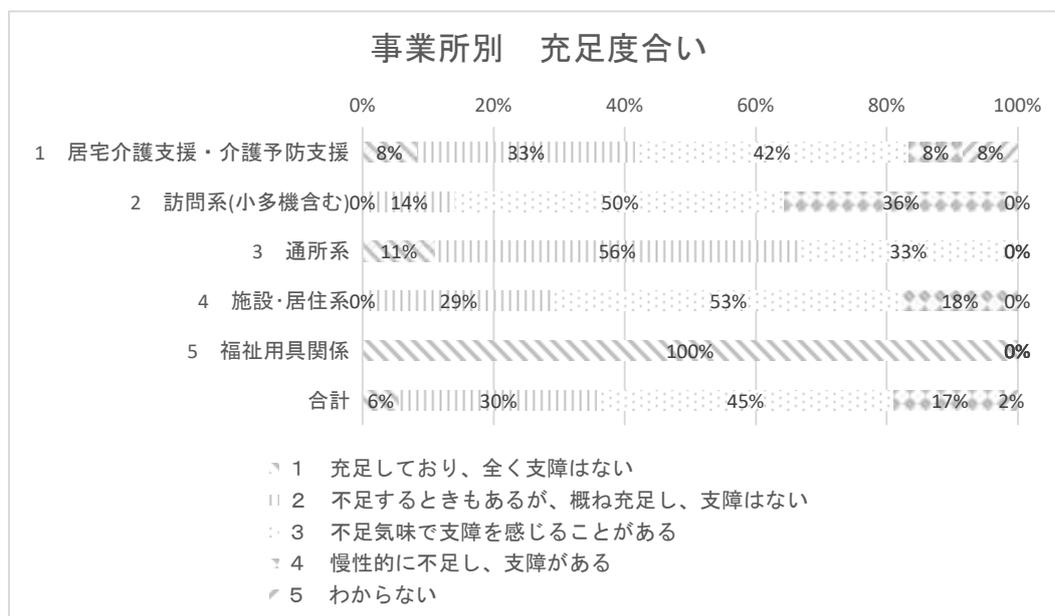
1	年齢により、資格更新を行わなかったため
2	後見人業務に専念
3	もともとダブルワークであったため、本職関係で退職
4	加齢や体力的な要因
5	看護職であったが、看護職に向いていないと思ったため
6	介護の仕事が自分に向いてない
7	遠方に転居のため
8	年齢的なもの（高齢）
9	居住地が勤務地から離れているため
10	特養以外（デイサービス）へ転職するため
11	転職、勤務が体力的に難しくなった為、引越しにより通勤が難しくなった為
12	家庭の事情
13	留学からの就職のため
14	引っ越し
15	ご家庭の事情により

問9-① 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9-① 回答事業所	該当 事業所	割合
1 充足しており、全く支障はない	53	3	5.7%
2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない		16	30.2%
3 不足気味で支障を感じることもある		24	45.3%
4 慢性的に不足し、支障がある		9	17.0%
5 わからない		1	1.9%
その他		0	0.0%



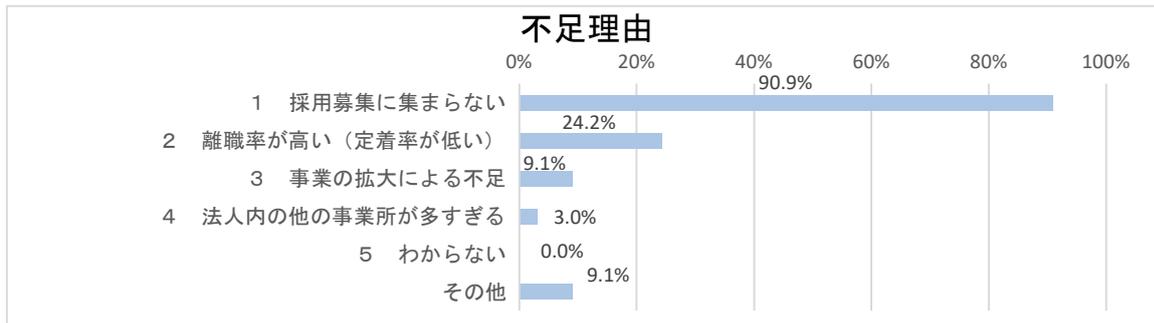
事業所別 充足度合い	1 充足しており、全く支障はない	2 不足するときもあるが、概ね充足し、支障はない	3 不足気味で支障を感じることもある	4 慢性的に不足し、支障がある	5 わからない	その他	合計
1 居宅介護支援・介護予防支援	1	4	5	1	1	0	12
2 訪問系(小多機含む)	0	2	7	5	0	0	14
3 通所系	1	5	3	0	0	0	9
4 施設・居住系	0	5	9	3	0	0	17
5 福祉用具関係	1	0	0	0	0	0	1
合計	3	16	24	9	1	0	53



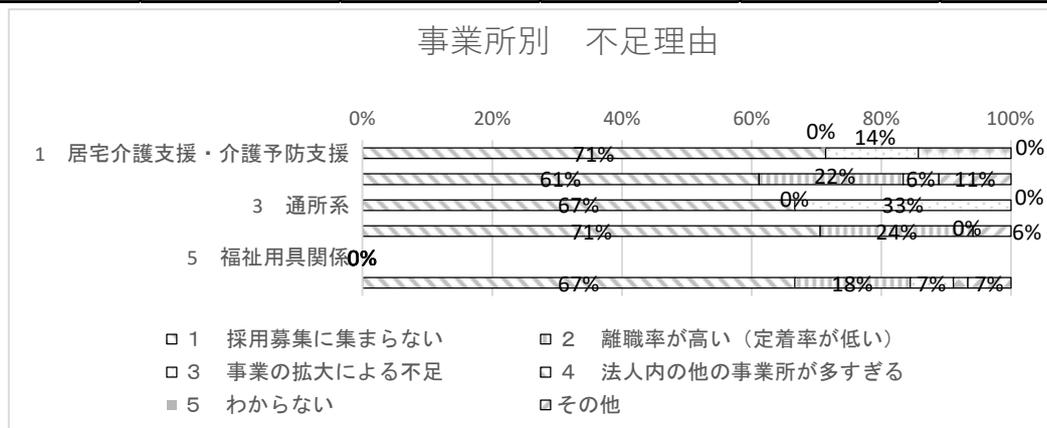
問9-② 問9-①で「3 不足気味で支障を感じることもある」又は「4 慢性的に不足し、支障がある」と答えた事業所にお伺いします。その理由をお答えください。（※当てはまるもの全て）

不足理由	問9-①【3又は4】 回答事業所	該当 事業所	割合
1 採用募集に集まらない	33	30	90.9%
2 離職率が高い（定着率が低い）		8	24.2%
3 事業の拡大による不足		3	9.1%
4 法人内の他の事業所が多すぎる		1	3.0%
5 わからない		0	0.0%
その他		3	9.1%

※複数回答のため、合計が100%とならない。



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	合計
1 居宅介護支援・ 介護予防支援	5	0	1	1	0	0	7
2 訪問系(小多 機含む)	11	4	1	0	0	2	18
3 通所系	2	0	1	0	0	0	3
4 施設・居住系	12	4	0	0	0	1	17
5 福祉用具関係	0	0	0	0	0	0	0
合計	30	8	3	1	0	3	45



その他の理由

1	訪問介護事業自体が、現在の社会情勢に沿わないビジネスモデルとなっているのではないかと考えている。
2	訪問介護は魅力がないと感じる人が多い。働きたいが、資格がない方が多く、無資格にも対応しているが、勉強する気が無い人が多い。
3	配置基準の問題・育休や取得時の代替要員を適切なタイミングで配置できない。

問10 貴事業所で不足（求人）している職種及びその人数をお答えください。（常勤換算で小数点以下第一位まで入力可）

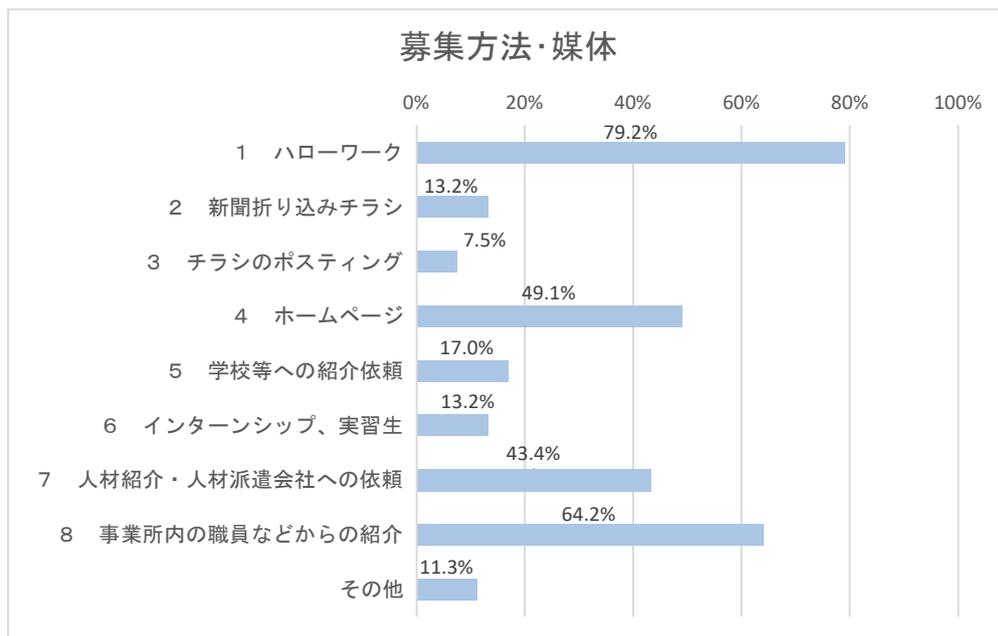
職種	1 居宅介護支援・ 介護予防支援	2 訪問系(小多 機含む)	3 通所系	4 施設・居住系	5 福祉用具関係	合計
介護福祉士		7.1人	1.0人	9.0人		17.1人
社会福祉士						0.0人
介護職員（有資格者）		11.1人	2.0人	25.0人		38.1人
介護職員（無資格者）			2.0人	31.0人		33.0人
看護師・保健師		2.0人	1.0人	8.7人		11.7人
介護支援専門員	7.0人			0.5人		7.5人
理学療法士						0.0人
作業療法士						0.0人
言語聴覚士						0.0人
栄養士・管理栄養士				1.0人		1.0人
その他			1.5人	9.0人		10.5人
合計	7.0人	20.2人	7.5人	84.2人	0.0人	118.9人
回答事業所	4事業所	8事業所	5事業所	14事業所	0事業所	
1事業所当たり 不足人数	1.8人	2.5人	1.5人	6.0人	0.0人	

問11 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）

	問11 回答事業所	該当 事業所	割合
1 ハローワーク	53	42	79.2%
2 新聞折り込みチラシ		7	13.2%
3 チラシのポスティング		4	7.5%
4 ホームページ		26	49.1%
5 学校等への紹介依頼		9	17.0%
6 インターンシップ、実習生		7	13.2%
7 人材紹介・人材派遣会社への依頼		23	43.4%
8 事業所内の職員などからの紹介		34	64.2%
その他		6	11.3%

※その他は、「募集していない」1件、「自作ポスター掲示」1件、「知人からの紹介」1件、「成功報酬型求人」3件である。

※複数回答のため、合計が100%とならない。

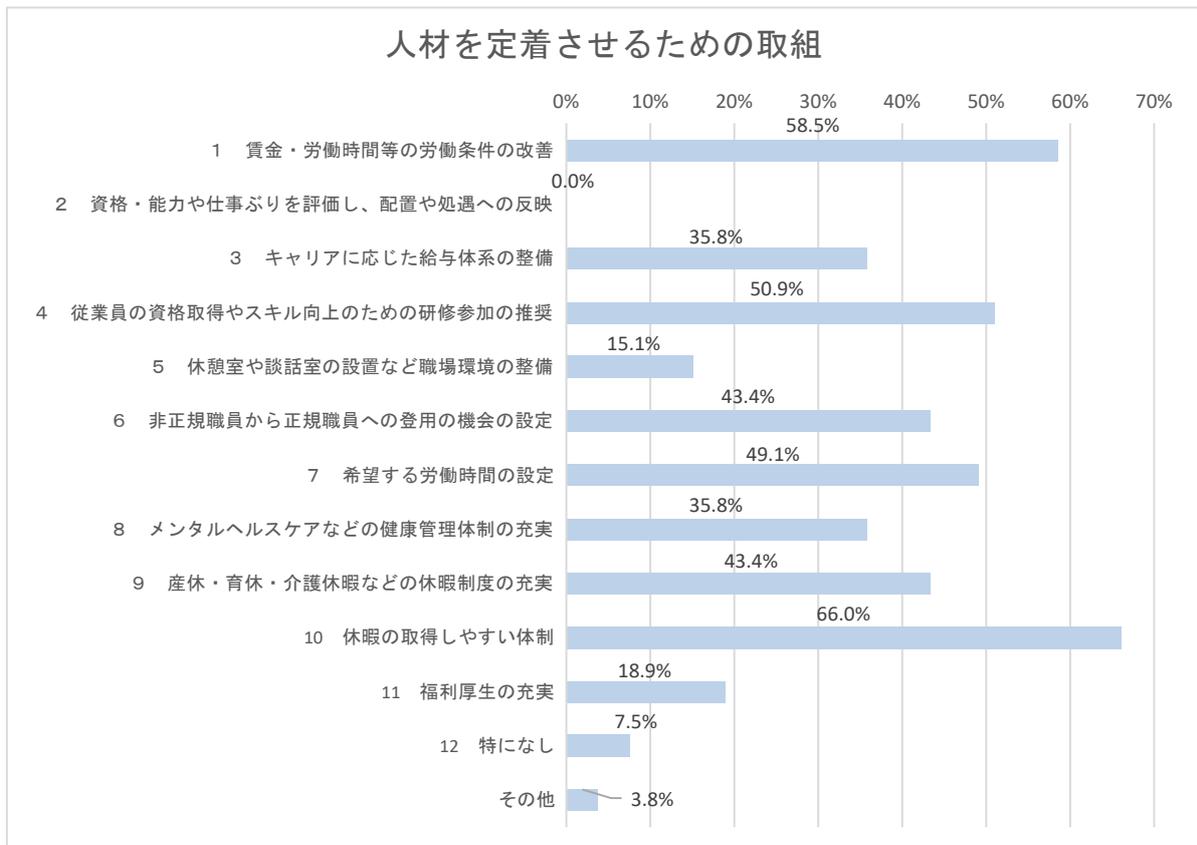


問12-① 貴事業所で人材を定着させるために取り組んでいることはありますか。（※当てはまるもの全て）

人材を定着させるための取組	問12 回答事業所	該当 事業所	割合
1 賃金・労働時間等の労働条件の改善	53	31	58.5%
2 資格・能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇への反映		0	0.0%
3 キャリアに応じた給与体系の整備		19	35.8%
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		27	50.9%
5 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備		8	15.1%
6 非正規職員から正規職員への登用の機会の設定		23	43.4%
7 希望する労働時間の設定		26	49.1%
8 メンタルヘルスケアなどの健康管理体制の充実		19	35.8%
9 産休・育休・介護休暇などの休暇制度の充実		23	43.4%
10 休暇の取得しやすい体制		35	66.0%
11 福利厚生の充実		10	18.9%
12 特になし		4	7.5%
その他		2	3.8%

※その他は、「上司に相談しやすい職場環境」1件、「募集していない」1件である。

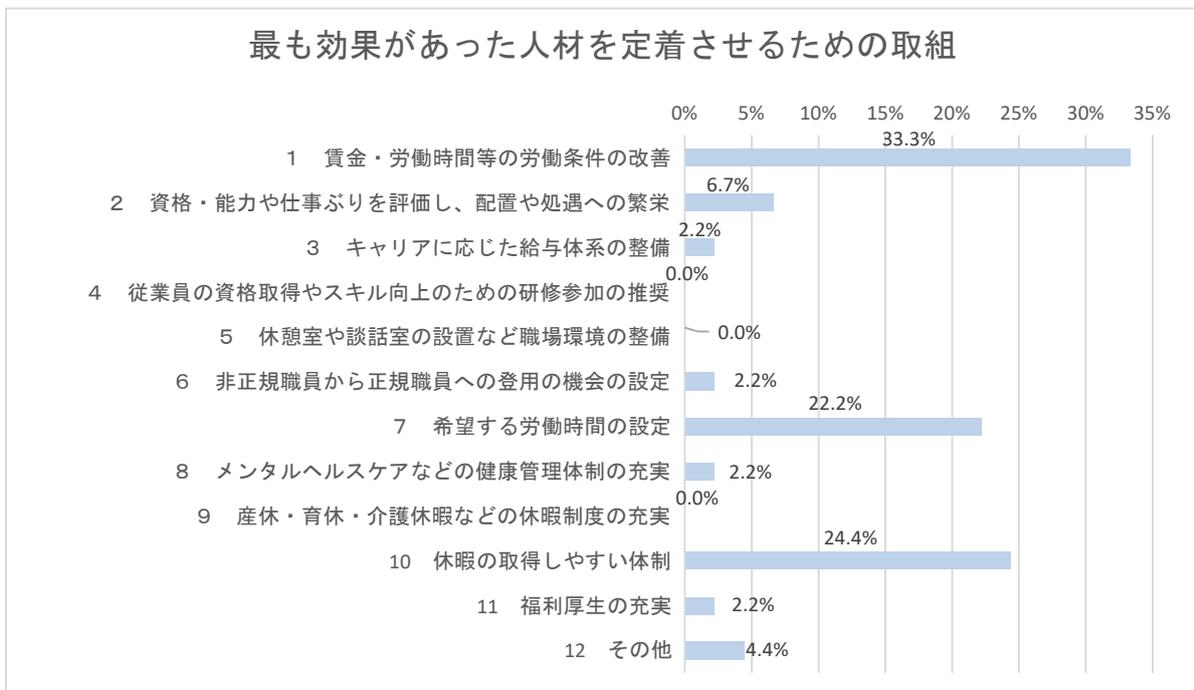
※複数回答のため、合計が100%とならない。



問12-② 問12-①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12-② 回答事業所数	該当 事業所	割合
1 賃金・労働時間等の労働条件の改善	45	15	33.3%
2 資格・能力や仕事を評価し、配置や処遇への繁栄		3	6.7%
3 キャリアに応じた給与体系の整備		1	2.2%
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		0	0.0%
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		1	2.2%
7 希望する労働時間の設定		10	22.2%
8 メンタルヘルスケアなどの健康管理体制の充実		1	2.2%
9 産休・育休・介護休暇などの休暇制度の充実		0	0.0%
10 休暇の取得しやすい体制		11	24.4%
11 福利厚生 of 充実		1	2.2%
12 その他		2	4.4%

※複数回答のため、合計が100%とならない。



問12-③ 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：22件 ※同一法人の同一内容は削除

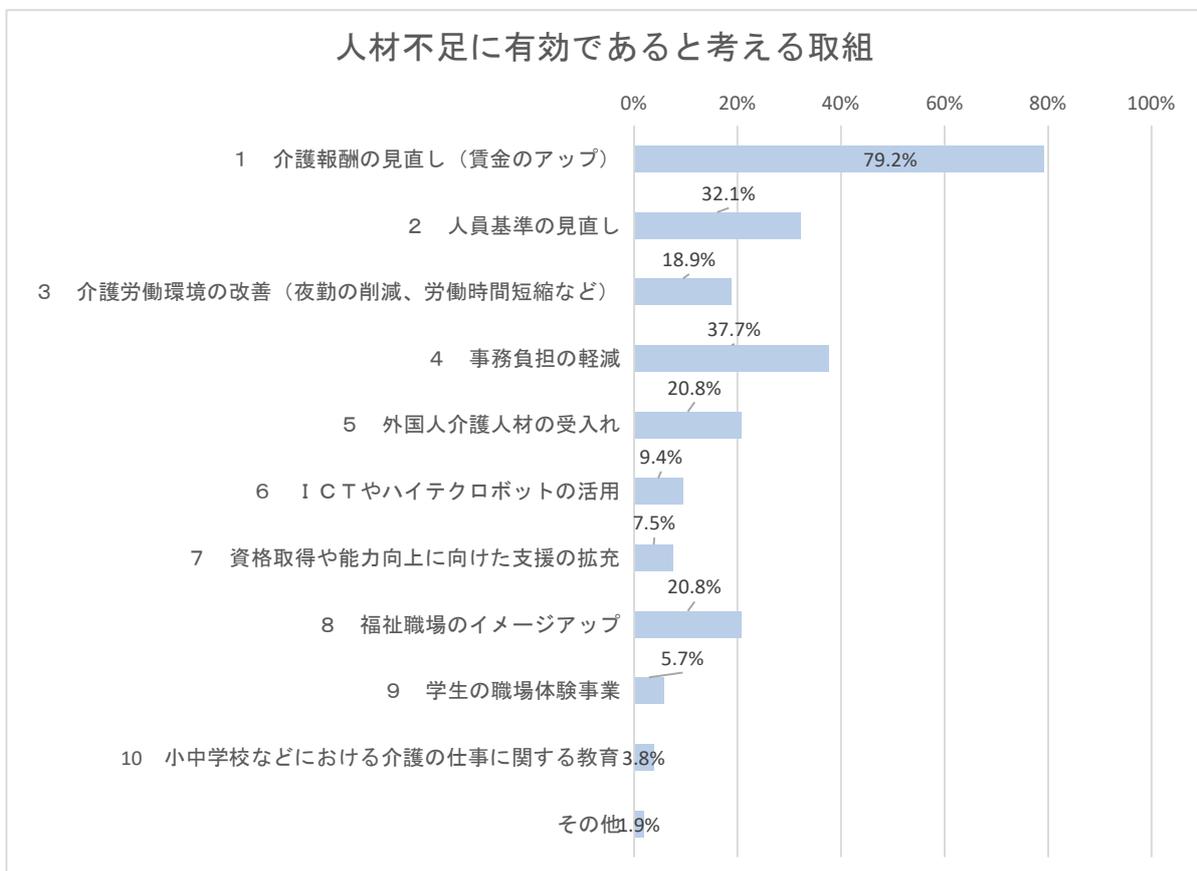
1	【内容】常勤職員の業務効率を上げる及び事務担当職員を設置することにより、業務時間の短縮 【効果】他事業所からの移籍による雇用
2	【内容】目標に達すると昇給する
3	【内容】在宅ワークを取り入れる 【効果】初めから行っているので前後の効果はわからないが職員には好評
4	【内容】休日の希望及び勤務時間の希望に対して柔軟に対応 【効果】離職防止につながっている
5	【内容】仕事ぶりを評価し昇給を行う。有給休暇のとりやすい環境。残業ゼロ。 【効果】職員は定着している。
6	【内容】居住支援手当、処遇改善加算
7	【内容】経験年数や資格、仕事ぶりを評価して処遇改善加算にて給与に反映させている。 職員面談等を行い、稼働時間の見直しを行っている。 【効果】離職防止にはなっているかと思う。
8	【内容】希望する労働時間の設定 【効果】離職防止につながっている
9	【内容】基本の勤務時間はある程度決まっているが、必要に応じ希望に沿える形で勤務していただいていることにより、例えば子育て世代にも柔軟な勤務時間で勤務できていると思う。
10	【内容】希望する時間帯で就業しているため労働者にとっては働きやすいのだと思う。
11	【内容】社員の家族の出産前後での休暇を許可した（産休・育休対象外の職員） 【効果】離職防止
12	【内容】職員の知り合いで就職しているため、信頼関係や話しやすさがあり、希望内容を伝えやすい。
13	【内容】処遇改善加算のほか、経験年数等を考慮した給与体系としている。 【効果】職員の離職防止につながっている。
14	【内容】勤務可能な時間内で業務についてもらう。 【効果】離職防止に繋がっていると思う。
15	【内容】勤務日数の変更に応じる。 【効果】離職防止
16	【内容】有休休暇を取得しやすいように勤務を組んでいる。その結果、有給休暇の取得率は90%以上である。
17	【内容】処遇改善加算のほか、勤続年数等を考慮した給与体系 【効果】職員の離職防止につながっている。
18	【内容】処遇改善手当の見直しを図り、月額給与を増額した。また、1日7時間労働で、他の介護施設より少ない勤務時間を設定している。基本給・労働時間を維持しつつ、年間休日を4日間増やし、休みを他の介護施設と同等に引き上げた。 【効果】職員の離職防止につながっている。
19	【内容】希望する有休はほぼ取得できるようにしている。年間有給休暇取得率はほぼ90%以上。
20	【内容・効果】非常勤に於いては、希望する時間で就業しているため離職者はいない。
21	【内容・効果】短時間正職員制度を導入し、ライフプランにあった働き方を可能にしたことにより離職が減った。パート職員に関しては、職員それぞれの希望する日数や労働時間でおおむね勤務可能としている。業務を細分化し、その勤務条件で可能な業務を割り当てている。

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	該当事業所	割合
1 介護報酬の見直し（賃金のアップ）	53	42	79.2%
2 人員基準の見直し		17	32.1%
3 介護労働環境の改善（夜勤の削減、労働時間短縮など）		10	18.9%
4 事務負担の軽減		20	37.7%
5 外国人介護人材の受入れ		11	20.8%
6 ICTやハイテックロボットの活用		5	9.4%
7 資格取得や能力向上に向けた支援の拡充		4	7.5%
8 福祉職場のイメージアップ		11	20.8%
9 学生の職場体験事業		3	5.7%
10 小中学校などにおける介護の仕事に関する教育		2	3.8%
その他		1	1.9%

※その他は「記入しきれない」が1件である。

※複数回答のため、合計が100%とにならない。



（外国人介護人材について）

問14-① 現在、貴事業所で外国人介護人材を雇用していますか。（※調査日現在の事業所の状況を記入ください。）

外国人介護人材の雇用状況	問14-① 回答事業所数	該当事業所	割合
1 雇用している	53	13	24.5%
2 雇用していない		40	75.5%

※雇用していると回答した事業所は全て、「介護老人福祉施設」である。

問14-② 問14-①で「雇用している」と回答した事業所に伺います。現在、貴事業所で雇用している外国人介護人材の「在留資格」及び「常勤・非常勤」の内訳をご入力ください。（※0人の場合は「0」と入力してください。）

在留資格	問14-② 回答事業所数	①常勤	②非常勤	合計 (①+②)	割合 (合計比)
EPA（経済連携協定）	13	0	0	0	0%
留学生		0	13	13	17%
在留資格「介護」		19	1	20	26%
技能実習生		3	0	3	4%
特定技能		30	1	31	40%
永住者（又はその配偶者）		3	5	8	10%
その他		2	0	2	3%

問14-③ 問14-①で「雇用している」と回答した事業所に伺います。今後の外国人介護人材についての雇用意向を伺います。

	問14-② 回答事業所	該当 事業所	割合
1 増やしていく	13	6	46.2%
2 現状維持		5	38.5%
3 減らしていく		0	0.0%
4 未定、分からない		2	15.4%

問14-④ 前問で「増やしていく」と回答した事業所に伺います。その理由をお答えください。（※複数選択可能です。）

外国人介護人材の雇用を増やしていく理由	「増やしていく」と 回答した事業所数	回答数	割合
1 日本人だけでは介護職員等が不足しているため (不足が見込まれるため)	6	6	100.0%
2 外国人介護人材であっても十分なケアが提供できるため		2	33.3%
3 技能移転や国際交流、国際貢献を進めたいため		0	0.0%
4 留学生に対する活動支援を行いたいため		1	16.7%
5 その他		1	16.7%

※複数回答のため、合計が100%とならない。

問14-⑤ 問14-①で「雇用していない」と回答した事業所に伺います。今後、外国人介護人材を雇用していきたいと考えていますか。

外国人介護人材の今後の雇用意向	「雇用していない」と回答した事業所	該当事業所	割合
1 今後、雇用していきたい（雇用する予定がある）	38	1	2.6%
2 いずれ雇用したい		3	7.9%
3 受け入れるつもりはない		15	39.5%
4 わからない		19	50.0%

問15 外国人介護人材を受け入れるに当たっての課題等についてお聞かせください。（※当てはまるもの全て）

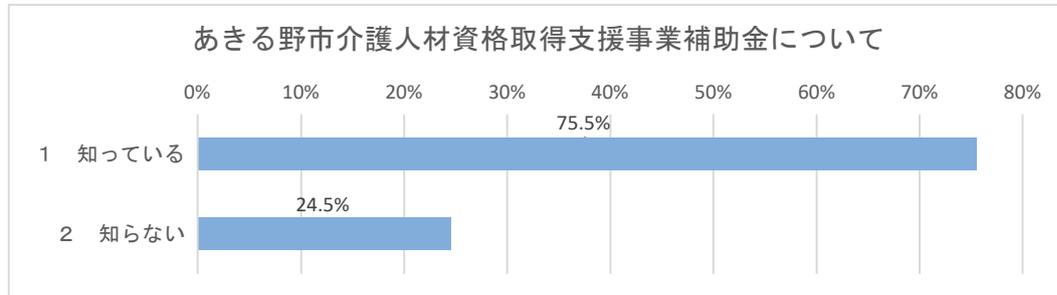
外国人介護人材を受け入れるに当たっての課題	問15 回答事業所	該当 事業所	割合
1 ケアに不安・不満がある	46	12	26.1%
2 日本語能力（話す・書く）に不安・不満がある		29	63.0%
3 利用者・家族とのコミュニケーション能力（意思疎通）に不安・不満がある		29	63.0%
4 職員とのコミュニケーション能力（意思疎通）に不安・不満がある		16	34.8%
5 緊急時の判断や対応に不安・不満がある		27	58.7%
6 仕事に対する姿勢に不安・不満がある		7	15.2%
7 人件費以外の外国人介護人材の受入れ費用が掛かる		10	21.7%
8 外国人職員の指導に係る日本人職員の負担が増える		20	43.5%
9 1人業務（夜勤、早番、遅番）に従事できずシフトが組みづらい		4	8.7%
10 文化・価値観・習慣の相互理解ができない		17	37.0%
11 採用する手続き（在留資格・雇用管理等）が複雑である		11	23.9%
12 施設内の受入れ体制が整っていない		10	21.7%
13 日常生活面における支援・フォローの負担がある		11	23.9%
14 住居の確保が困難である		6	13.0%
15 離職率が高い（定着しない）		1	2.2%
16 その他		3	6.5%
17 特になし		3	6.5%

※複数回答のため、合計が100%とならない。

(補助金について)

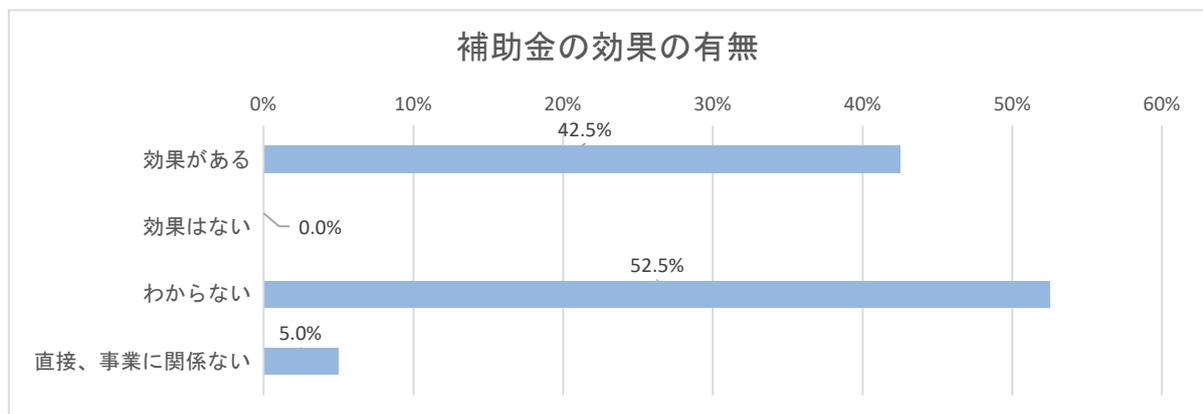
問16 あきる野市介護人材資格取得支援事業補助金について、知っていますか。

補助金について	問16 回答事業所	該当事業所	割合
1 知っている	53	40	75.5%
2 知らない		13	24.5%



問16-② 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16-② 回答事業所数	該当事業所	割合
効果がある	40	17	42.5%
効果はない		0	0.0%
わからない		21	52.5%
直接、事業に関係ない		2	5.0%

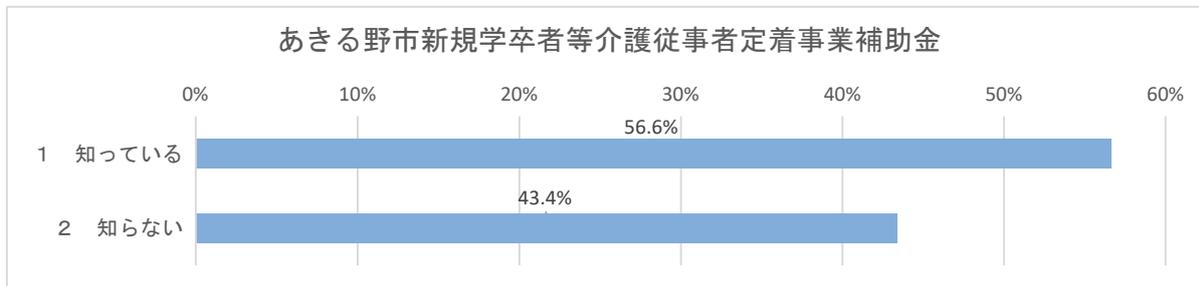


問16-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

回答：0件 ※問15-②「効果はない」と回答した事業所が0件のため。

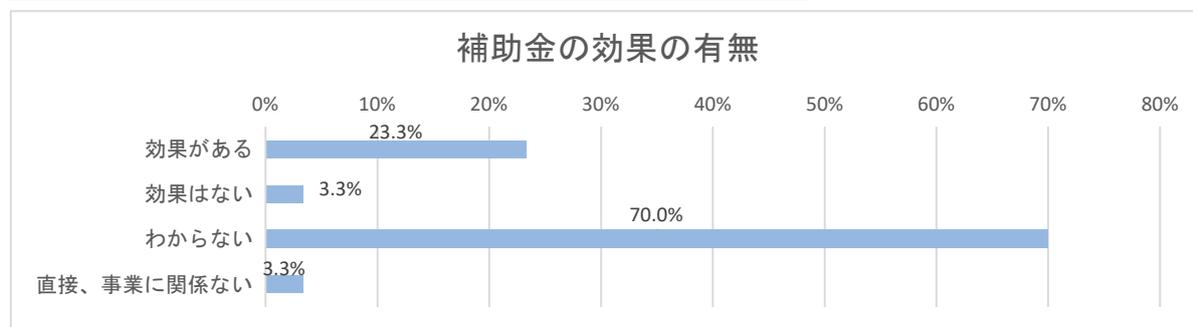
問17-① あきる野市新規学卒者等介護従事者定着事業補助金について、知っていますか。

補助金について	問17-① 回答事業所	該当事業所	割合
1 知っている	53	30	56.6%
2 知らない		23	43.4%



問17-② 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17-② 回答事業所数	該当事業所	割合
効果がある	30	7	23.3%
効果はない		1	3.3%
わからない		21	70.0%
直接、事業に関係ない		1	3.3%



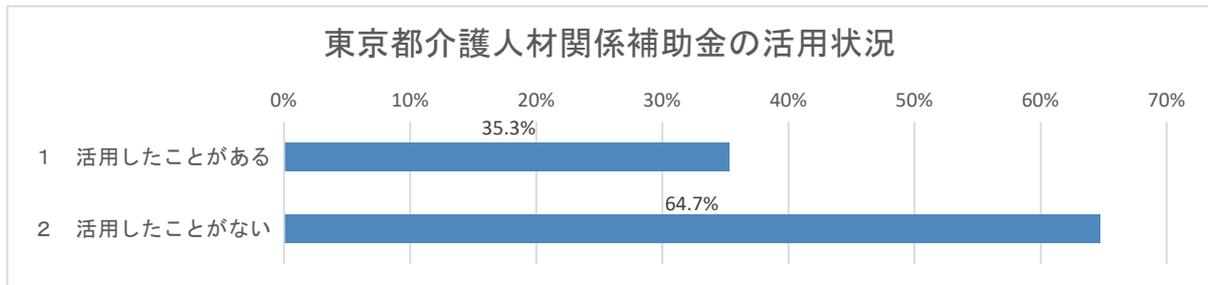
問17-③ 前問で「効果がない」とお答えした場合、その理由や制度の変更についてのご意見をお聞かせください。

回答：1件

1	訪問介護事業においては、ほとんど新規学卒者を雇用するイメージがわからない。
---	---------------------------------------

問18-① 東京都が実施している介護人材の確保に関わる事業や補助金をこれまで活用したことがありますか。

補助金について	問18-① 回答事業所	該当事業所	割合
1 活用したことがある	51	18	35.3%
2 活用したことがない		33	64.7%



問18-② 問18で「活用したことがある」とお答えした事業所に伺います。活用した事業や補助金をご記入ください。（複数回答可能）

1	東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業	4
2	東京都介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業	3
3	介護支援専門員法定研修受講料補助事業	2
4	外国人介護従事者受入に係る受入れ調整機関活用経費補助金	2
5	かいごチャレンジ職場体験事業	1
6	介護職員就業促進事業	1
7	介護福祉士・社会福祉士養成施設在学者向け修学資金貸付事業	1

※回答事業所 10事業所（8事業所は活用した補助金名不明）

問18-③ 問18で「活用したことがある」とお答えした事業所に伺います。活用した事業や補助金の効果をお答えください。

効果について	問18-③ 回答事業所	該当事業所	割合
効果がある	18	12	66.7%
効果はない		1	5.6%
わからない		5	27.8%

問18-④ 問18で「活用したことがない」とお答えした事業所に伺います。東京都の事業や補助金を活用していない理由をお答えください。

理由	問18-④ 回答事業所	該当事業所	割合
東京都の事業や補助金を知っているが、活用したい事業や補助金がない	32	17	53.1%
東京都の事業や補助金を知っているが、どの事業や補助金を活用したらいいのか分からない		5	15.6%
東京都の事業や補助金を知らなかった。		5	15.6%
その他		5	15.6%

※その他は、「採用予定がない」1件、「当事業所に関係がない」1件、「本部に一任している」1件、「締め切りを逃した」が2件である。

問19 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：24件

1	介護支援専門員があきる野市内で働くことにつき、メリットを感じるような施策 具体的には、暴論と受け取られるかもしれないが、例えば、住民税の減額又は住民税への補助等その位の発想でないと、他市に流れていくのではないだろうかと思う。
2	居宅介護支援事業所としては他市町村の居宅サービス計画書を作成することも可能であることから、他市町村の保険者とあきる野市が比べられている状況となっています。少なくとも近隣市町村施策その他に遅れが無いようお願いしたい事が最低限であり、できれば介護支援専門員として働きやすい環境（訪問時の駐車場の確保・公立阿伎留医療センターへの主治医意見書持参の手間・在宅サービスの充実・包括との連携等）があれば良いと思います。
3	事業所が新しい介護支援専門員を雇うこととなると、受け持ち利用者がゼロで入職するため先行投資的な給料の支払いになる。また、増えても「合わない」等の事由で早期に（半年以内。ひどいと数日で）退職するケースも多く、事業所内でケースの調整をしたり、受け持ちできないケースは他事業所に依頼するなどの手間も増える。よって、事業所としては新しいケアマネを雇うことはリスクが高い。紹介会社などを利用することさらなる費用も発生してしまう。今後、介護支援専門員が不足されることも予想されるため、上記を踏まえたうえでの補助制度があればありがたい。
4	できる範囲で、賃金改善のための支援をして欲しい。
5	介護人材の処遇を大幅に改善しなければ定着は難しいと感じる。
6	るのヘルパーの人員増加に努力して欲しい。
7	届出などの手続きのために市役所のホームページを閲覧しますが、どこに何があるのか非常に分かりにくいです。また、東京都の書式とあきる野市の書式で名称に違いがあり、混乱します。
8	上記設問と少しずれるかもしれないが、現在は、事業所が事業を継続できるかどうかという切実な状況があると認識している。例えば、世田谷区においては、訪問介護1事業所に令和6年度に事業継続を目的に、88万円を出すような状況である。上記設問にある確保、定着、育成は、事業所が事業継続できる状況がベースにあってのことと考え、介護報酬のアップなど事業者側からのアクションだけではどうにもならず、公的機関の国への要望をもっとしていただきたいと考えている。
9	市からの人材紹介・斡旋・協力をいただきたい。
10	独りでの訪問事業なので精神的・肉体的負担が大きい。待遇改善や待遇が改善できないのであれば訪問介護員の責任が軽くなるような施策。
11	資格取得は、補助金でなく、市民向けの無料の初任者研修が毎月ある方が良いと思われま。公立の介護福祉学校の実現。
12	福利厚生の見直し、賃金の改善、カスタマーハラスメント対策
13	可能な範囲での賃金改善をして欲しい。

14	補助金など充実し、資格取得以外にも定着のための補助があると大いに助かる。西多摩圏は多くの介護事業所があるが、その中で職員の異動も多く、職員の確保はそれぞれの事業所で取り合いのようになっているのでは？もしくはそのような状態が今後顕著になってくるのではないかと思われるため、人材確保のためにも支援があるとよい。
15	資格取得支援は継続していただきたい。市内で受講できる実務者研修、初任者研修
16	介護報酬が少ない、仕事内容がきつい。一般企業と比べて魅力を感じない。
17	1.住居賃貸の支援をして欲しいです。 2.申請時わかりやすく簡単な方法にして欲しいです。 3.育成 都内まで行くのが大変近場にしてほしいです。
18	永年勤続の表彰をしてくれていますが、表彰状だけもらっても・・・というのが正直な気持ちです。介護の仕事をする人が減っている中で、人材を確保するためには、市の補助として介護職への補助（都の住宅補助のような）を、直接的に恩恵を受けているとわかる支援策が必要なのではと思います（あきる野市内で働くと補助があり給与が増える等の）。介護人材が不足する中で施設が多いあきる野市で人材を確保するためには早急な対応が必要だと思います。人材不足により今いる職員の負担が多く、みなギリギリで働いている状態なので、一刻も早い対策を望みます。
19	中途採用の介護職員は他施設からの転職者が多く、エリア内で介護人材が動いているだけで介護人材の総数は減少しているように感じます。他産業からの流入や、新規に介護の仕事を目指す方が増えないとますます人材不足が深刻化していくため、賃金・労働環境の改善が必要と思います。また、このエリアで介護の仕事をしている方の総数を調査していただき、それを踏まえた支援策、介護人材の創出をご検討いただければ幸いです。
20	・内部研修において、年々、法定研修の重要性が高まり、施設に求められる内容も同時に引き上げられているように感じる。市が法定研修の講師を選定し派遣していただきたい。職員の負担軽減は明確であります。 ・引き続き、外国人雇用に対する支援をお願いいたします。 ・介護職員以外の方に対する、補助事業や助成金を創設していただきたい。例えば、研修費の補助、住宅費支援
21	現在の資格取得支援補助金は手続き等の複雑でないため、職員へのアナウンスもしやすく資格取得を目指す職員にとってありがたい制度となっています。期限の定めがなくこれからも活用できるように願います。
22	紹介料や派遣費用等、費用がかかる内容では募集を控えています。人材事態がなかなか集まらないのも苦労しているところです。
23	資格取得支援は継続していただきたい。市内で受講できる実務者研修、初任者研修等の情報発信。
24	新規学卒・外国人材・UIターン採用者以外にも支度金補助を活用できるようにしてほしい。 補助額、限度額の拡大、補助・支援対象職種の拡大（看護・相談員・ケアマネ・管理栄養士・調理員・機能訓練指導員など）、研修受講費用補助、有償ボランティア活用推進

問20 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：18件 ※同内容の回答はまとめている。

1	介護支援専門員の業務について（特に事務処理）法令内で考えられる業務の効率化 例えば、区分変更時の暫定ケアプランについて、区分変更申請時に現在は暫定のケアプランを作成しているが、その必要性を感じない時がある。具体的には、区分変更申請時にはケアプラン内容を変更せず、認定の結果が確定してからケアプラン作成する場合には、暫定のケアプランは必要ないのではないか？旧来の認定が消えてなくなるわけでは無いと考えると、既にあるケアプランは有効と考えられる。など他にもなるが・・・。
2	介護保険制度の創設時から関わっておりますが、制度設計がきちんとなされていないのではないかと感じます。この先5年・10年後のビジョンが見えません。少なくとも更新研修は廃止し、制度改定時にその変更点についての一泊研修程度にするべき。今後離職者の理由が「更新しないと業務が行えない」ことが理由になってしまうと思います。
3	物価高騰にもかかわらず、介護報酬改定の議論が聞かれない。
4	やはり給料アップだと思います。同じ時給ならばトライしやすい職場に流れてしまうのは当然だと思います。また、CMに関して言えば、シャドウワークをさせないための市民への理解の促しが必要ではないでしょうか。
5	繰り返します、介護人材確保・定着・育成は、事業所の基盤がしっかりとしていないと成り立たないと思います。よって、上記設問を実効性のあるものにするには、まず事業所基盤をしっかりとする必要があることだと思います。
6	基本報酬の上げていただくこと、人員基準の緩和を求めます。
7	介護保険では収入も不安定（訪問実績での請求等）であり、この制度のままであれば訪問介護員は近い将来いなくなるのではないのでしょうか。
8	人材確保もそうですが、訪問介護の報酬が低すぎて、赤字の事業所が多い現実。
9	働く側として守ってほしい部分があるが、責任は個人になってしまうので色々考えると離職につながってしまう。人のお世話をするという事はかなりの神経を毎日使い仕事をしている事を考えると賃金は安いと思います。介護職に何か支援がほしいところです。休みも多くないと体がもたないと思います。
10	物価高騰にもかかわらず、介護報酬の改定の議論がない。
11	介護施設は、世間のイメージも大変で低賃金という印象。募集をしてもそもそも応募もなく、紹介などコストをかけてもすぐにやめてしまう状況である。また、そのような労働者は悪い言い方をするとはずれが多く、育成などの労力とコストをかけても無駄になってしまう。他業種の募集を見ても、学生ですら施設より時給が高いことが多々あり、国家資格を取得していようと介護報酬が低く一般企業よりも時給を出すところがないのが現状で、そのことを言われると介護業界から離れて行っても仕方がないのだと思う。このままでは今後更なる人材不足に陥ることは目に見えており、先には暗い未来しかイメージができない。大変な思いをわざわざしてまで業界に入ろうと思わないので、職員の高齢化や人材不足は今のままでは進んでいくしかないのだと痛感している。
12	他業種に比べ介護福祉業界の賃金の安さの解消について取り組んでいただきたい。

13	<p>介護の仕事にやりがいを持って、思いを形にすることができない。人員不足のため、ルーティン業務に追われている。若い職員が定着しない。負のループ。待遇が良ければ若い職員をはじめ引き止めることができる。やりがいを提供できる。また、給与が低く生活苦もあり更に余裕がない為、介護職を辞する人が多いのを目の当たりにしている。ヨーロッパやアメリカのように無くてはならない仕事に対して敬意を示し、社会的地位を上げることをして欲しい。あきる野市でも多くの施設があり多くの介護職員が必要な割に何にも優遇されず。今の介護職に必要なのは金銭面やストレス解消、休暇が上げられる。あきる野市独自に収入面や休暇などを特化した支援策があるといい。例えば、「一人の職員が2週間～1か月まとめて休暇ができるように市が保証する、その間は給与面もそのまま保障」「永年勤続表彰を階級制にし、賞金をつける」など。まずは人を集め、それからやりがいを持つ。思いを形にする、定着のループが完成する。インターシップなどで介護を選んだ学生も待遇の面や未来がない職種としてとらえられ諦める姿も見えてきている。あきる野市として思い切った対応を求む。</p>
14	<p>生産人口の減少が加速していく中、日本人労働者が不足することは避けられないものとして受け止めております。その対策として挙げられる、外国人労働者においても全ての業務を任すことは困難であり、また、ICT機器を導入しても改善されるものではありません。もちろん、各々の施設で、甘えを無くさなくてはなりません、引き続き、人材確保、定着において厚いご支援を賜りたいとお願い申し上げます。また、介護施設は介護職以外の方が多く働いております、その方達への支援も同時にお願いしたい所存であります。</p>
15	<p>介護職員、外国人材どちらも定着、育成に関して難しさを感じています。他業種からの転職では福祉施設職員としての教育や指導が必要であり、同職種であっても人手不足から十分に教育、指導できる時間確保ができる余裕がないように感じます。外国人職員の教育も専門機関との連携があるため安心しますが、育成に関してはこれから土台作をしていくことになります。同じような悩みを持つものの情報提供（ホームページでの案内）などがあるとありがたいです。</p>
16	<p>人員の少ない中で勤務や費用の負担が少ないWEB研修が多くなっています。新人に付きっきりで育成することが難しくなっています。</p>
17	<p>職員確保・定着は、介護人材以外も大きな課題、施設運営上のリスクが高まっている。最近では調理員の採用がなかなか難しく、西多摩では委託業者でさえ配置人員の確保が要因で撤退するケースが出てきている。</p>