

介護人材確保に関するアンケート調査結果

令和5（2023）年3月

周 南 市
周南公立大学

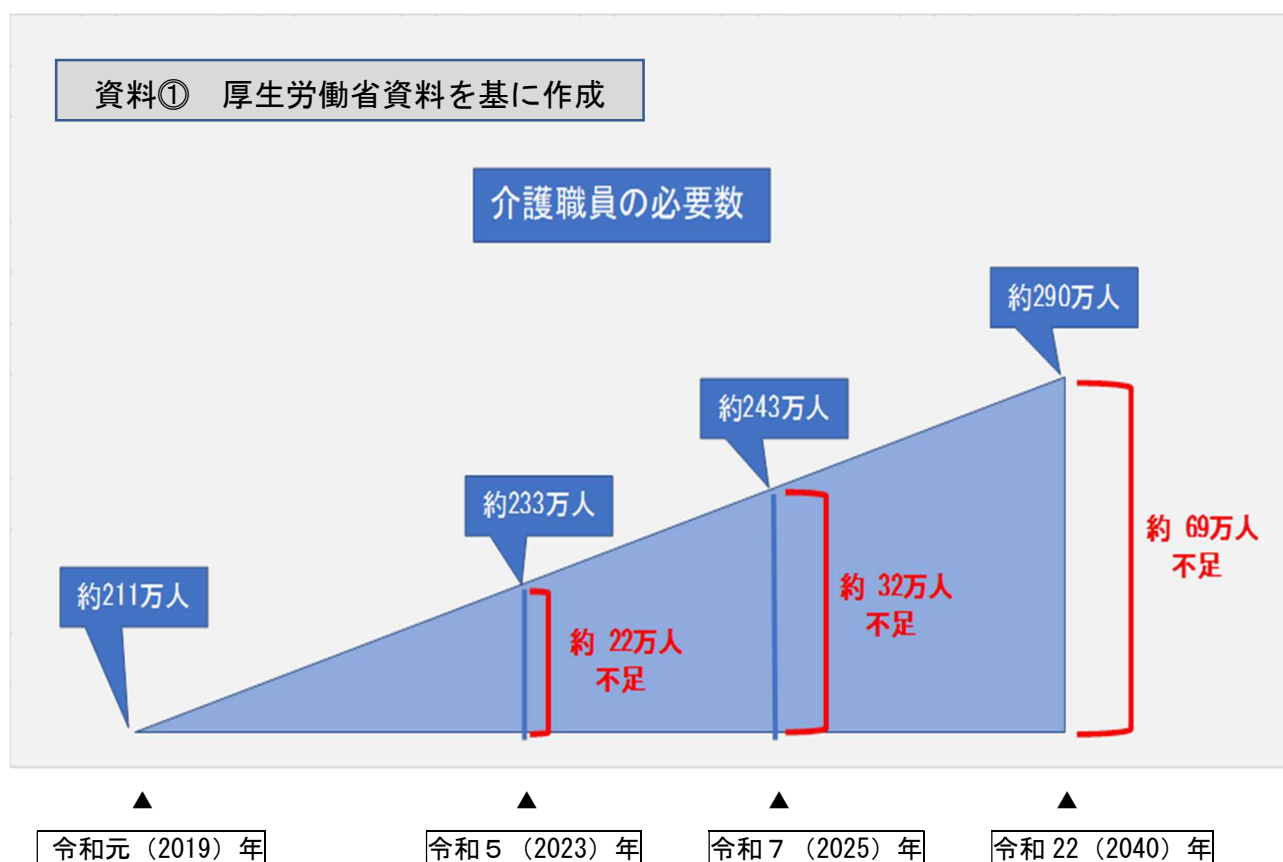
目 次

1. 調査の概要	1
2. 調査結果について	2
問1 アンケート回収状況	
問2 職員在籍人数（令和4（2022）年4月1日現在）	4
問3 2021年度離職・退職者人数	5
問4 介護職員（正規・非正規）の離職理由	6
問5 新規採用人数（令和4（2022）年4月1日付）	7
問6 必要人員数	7
問7 正規介護職員の平均勤続年数	8
問8 介護職員の資格状況	8
問9 介護職員処遇改善加算の取得状況（令和4（2022）年4月1日時点）	12
問10 介護人材の不足解消のために必要なこと	12
問11 非正規職員に対する処遇の状況	14
問12 各事業所における各種取組みの状況	14
問13 外国人の雇用について（令和4（2022）年4月1日時点）	22
問14 ICT・介護ロボットの導入について	24
問15 介護助手の雇用状況（令和4（2022）年4月1日時点）	26
問16 介護助手雇用のために必要なこと	27
問17 シニア層の採用募集について（令和4（2022）年4月1日時点）	27
問18 次世代を担う子どもたちの人材育成に関する意見	29
問19 国や行政に対する意見	32

1. 調査の概要

(ア) 調査の目的

令和 7（2025）年は、昭和 22（1947）年から昭和 24（1949）年の第一次ベビーブームに生まれた「団塊の世代」が全員 75 歳以上になる年であり、約 800 万人が後期高齢者となる。こうした後期高齢者の増加によって、いわゆる団塊の世代が 75 歳に到達する 令和 7（2025）年に必要な介護職員の人数は、全国で約 243 万人、その時期において、約 32 万人の人員が不足する恐れがあると指摘している。



国では、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組むとしている。

このような背景があることから、本市では、人材不足に対する施策を検討する際の基礎資料とするため、市内の介護事業所に対し、アンケート調査を実施した。

回答結果について、以下のとおり。

(イ) 対象

調査票を配布したのは、令和 4（2022）年 4 月 1 日時点の介護保険サービス 218 事業所

（ウ）調査期間

調査票の回収期間は令和 4（2022）年 7 月 5 日から令和 4（2022）年 7 月 29 日まで。

（エ）回答方法

市内の対象事業所（合計 218 事業所）に対し、「介護人材確保に関するアンケート調査」へ回答することを書面にて市高齢者支援課から依頼した。そのうえで、各事業所にはメールの添付ファイルでアンケート票（ワードファイル）を送信した。各事業所はアンケート票に直接入力したうえで、市高齢者支援課宛にメール返信をお願いした。

（オ）回答の分析及び結果の取りまとめについて

アンケート調査の回答データの傾向分析は、周南公立大学福祉情報学部小林武生教授に依頼し、アンケート調査票の作成・実施及び最終的な調査のとりまとめは、市高齢者支援課が行った。なお、回答が得られた 81 件のうち、5 件が 1 法人の 5 事業をまとめて回答しているため、回答総数は、77 事業所とする。

2. 調査結果について

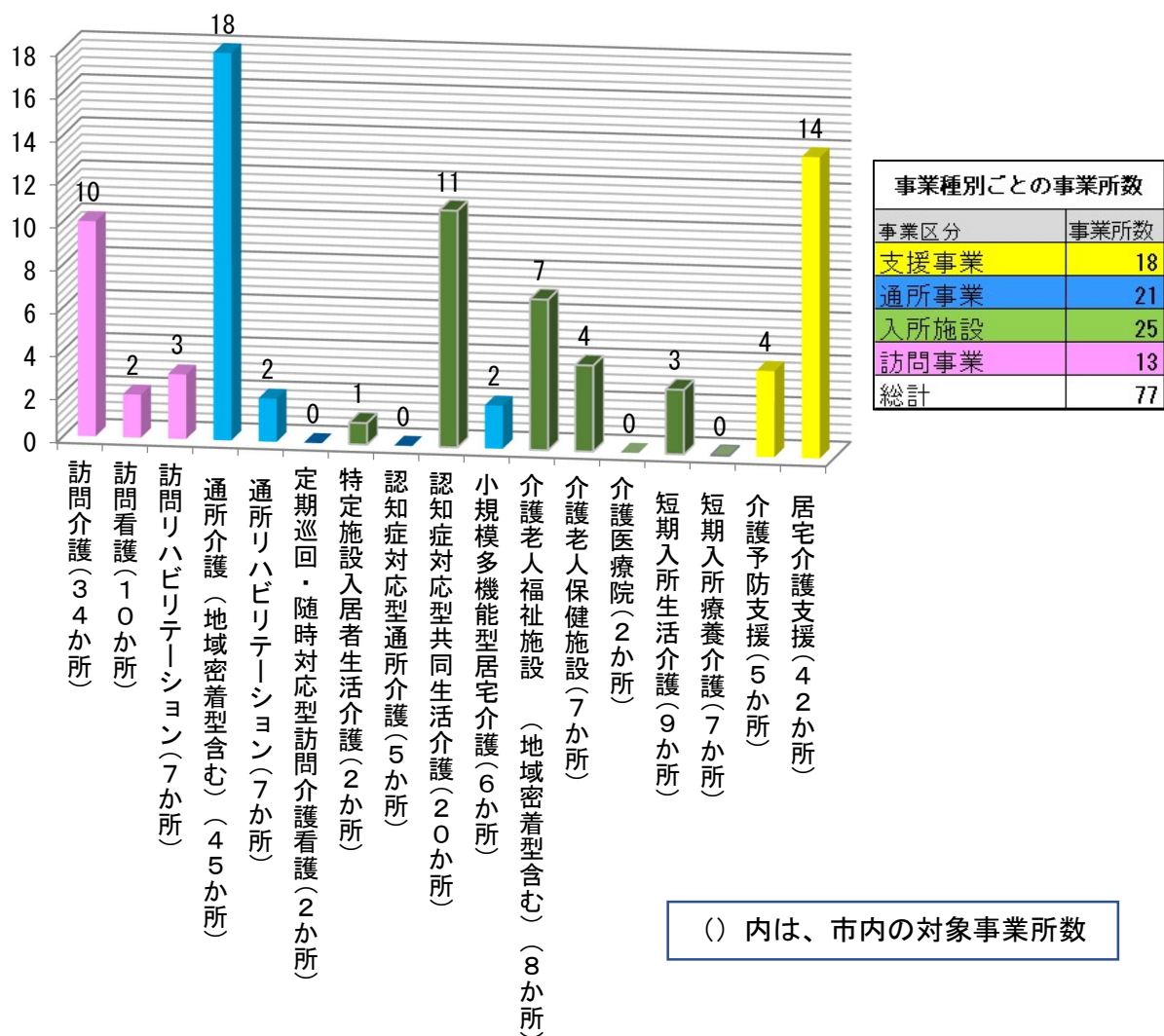
（問 1）アンケート回収状況

①サービス種別ごとの回収状況

市内の 218 事業所から、81 件のアンケート票の返信があり、回収率は 37.2%。
サービス種別ごとの回収結果は、表 1 のとおり。

表1 事業種別ごとの対象事業所数と回収数

(回答総数：77)



②事業区分ごとの事業所数

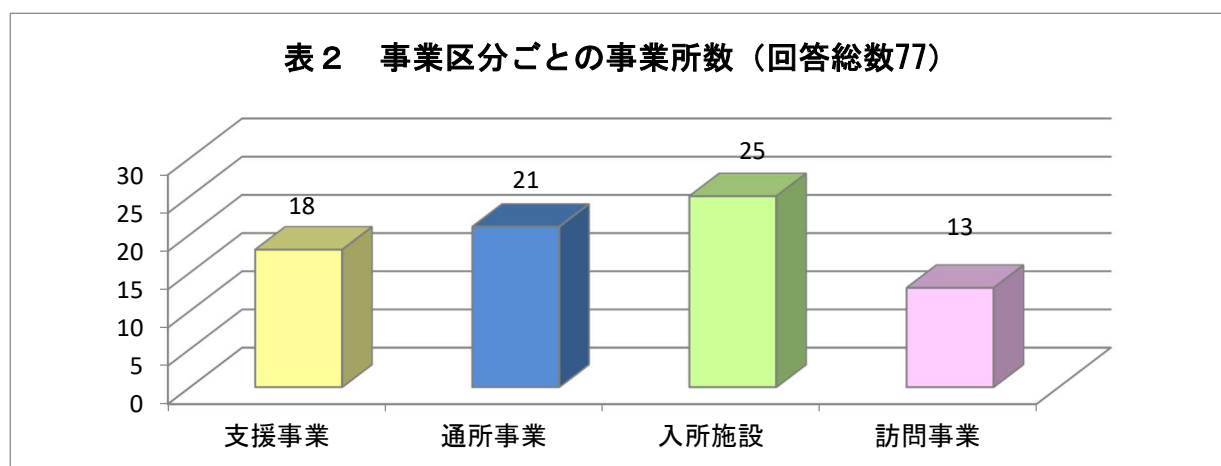
厚生労働省は、介護保険制度における介護サービス全 26 種類を、「介護サービスの利用にかかわる相談、ケアプランの作成」、「自宅で受けられる家事援助等のサービス」、「施設などに出かけて日帰りで行うサービス」、「施設などで生活（宿泊）しながら、長期間又は短期間受けられるサービス」、「訪問・通い・宿泊を組み合わせで受けられるサービス」、「福祉用具の利用にかかるサービス」の 6 種類に区分している。

報告書においては、「介護サービスの利用にかかわる相談、ケアプランの作成」を支援事業と名付け、介護予防支援、居宅介護支援の 2 事業とする。同様に「自宅で受けられる家

事援助等のサービス」を訪問事業と名付け、訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーションの3事業、「施設などに出かけて日帰りで行うサービス」を通所事業と名付け、通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護の4事業、「施設などで生活（宿泊）しながら、長期間又は短期間受けられるサービス」を入所施設と名付け、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院の5事業とする。

「訪問・通い・宿泊を組み合わせて受けられるサービス」に該当する小規模多機能型居宅介護は、通所機能を基本とすることから、通所事業に含めた。また「福祉用具の利用にかかるサービス」である、福祉用具貸与、特定福祉用具販売の2事業は今回の調査対象から外している。なお、本市には、訪問入浴、夜間対応型訪問介護、療養通所介護、地域密着型特定施設入居者生活介護の事業を行う事業所はない。

（詳細は、表2のとおり。）



各設問（問2から問19まで）の回答結果については、以下のとおり

問2 職員在籍人数（2022年4月1日現在）

回答のあった81事業所で勤務している職員数の合計は1,358人、介護職は正規・非正規を合わせて、843人、総職員数に占める割合は、62.1%にあたる。（詳細は表3のとおり。）

表 3 事業区分と職種別の在籍人数（単位：人）

	管理者	介護職員 正規職員	介護職員 非正規	介護助手	看護師・ 准看護師	理学療法士	作業療法士	栄養士	調理員	生活相談員	介護支援 専門員	事務員	その他	合計
支援事業	18	1	4	0	6	1	0	0	2	1	41	8	11	93
通所事業	17	75	92	9	43	3	3	0	12	22	2	7	3	288
入所施設	27	437	139	26	86	11	9	15	16	19	18	27	21	851
訪問事業	11	28	67	0	8	7	2	0	0	0	0	3	0	126
総計	73	541	302	35	143	22	14	15	30	42	61	45	35	1358

問 3 2021 年度離職・退職者人数

調査を行った前年度（2021 年度）の離職・退職者数は合計 164 人。

（詳細は、表 4 のとおり。）

表 4 事業区分と職種別の離職人数（単位：人）

	管理者	介護職員 正規職員	介護職員 非正規	介護助手	看護師・ 准看護師	理学療法士	作業療法士	栄養士	調理員	生活相談員	介護支援 専門員	事務員	その他	合計
支援事業	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	6	0	1	11
通所事業	1	7	15	1	8	2	0	0	2	1	1	0	0	38
入所施設	6	32	35	2	15	2	2	0	3	0	0	3	3	103
訪問事業	0	1	8	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	12
総計	7	40	59	3	27	5	3	0	5	1	7	3	4	164

令和3（2021）年度における本市の離職率は12.1%で、全国の離職率13.5%をやや下回っている。（詳細は、表5のとおり。複数回答あり。）

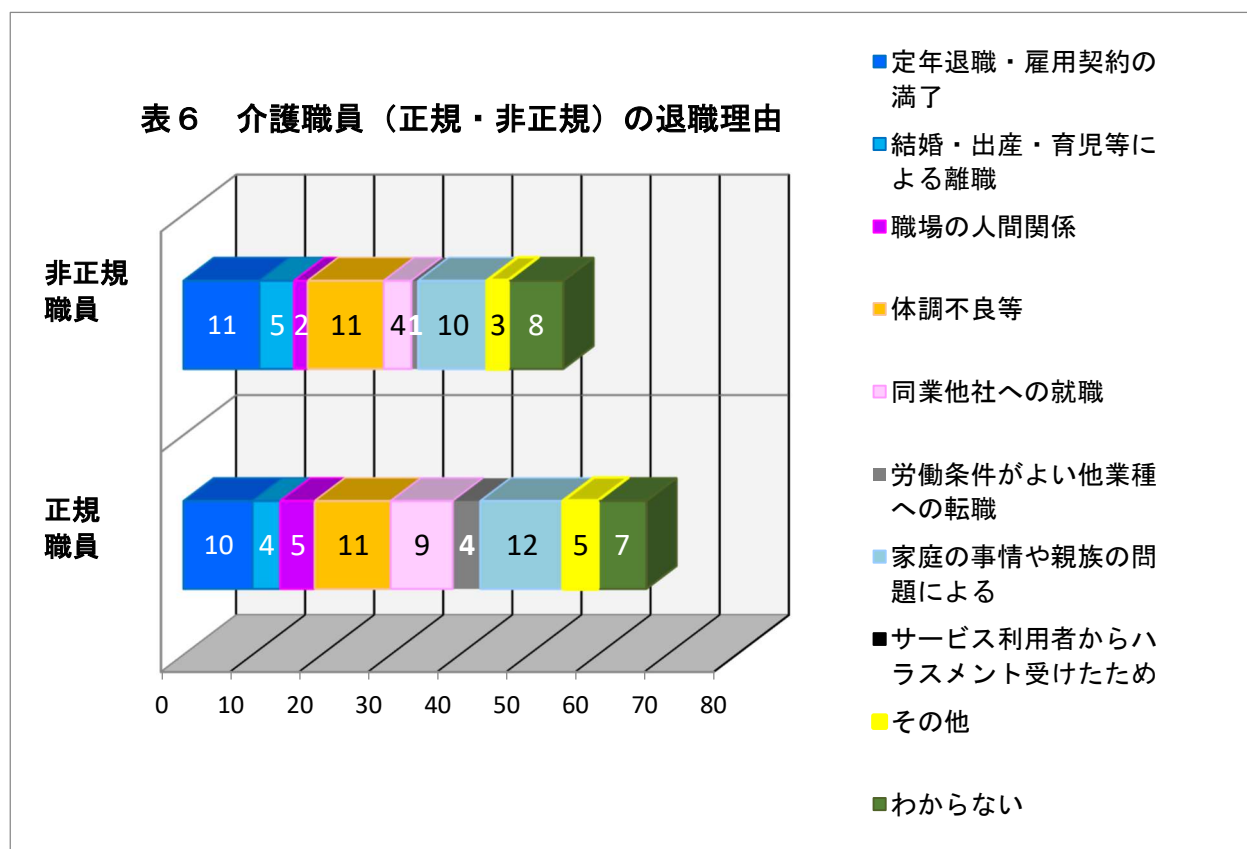
表5 事業区分と職種別の離職割合（令和3（2021）年度）

	管理者	介護職員 正規職員	介護職員 非正規	介護助手	看護師・ 准看護師	理学療法士	作業療法士	栄養士	調理員	生活相談員	介護支援 専門員	事務員	その他	合計
支援事業	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.6%	0.0%	9.1%	11.8%
通所事業	5.9%	9.3%	16.3%	11.1%	18.6%	66.7%	0.0%	0.0%	16.7%	4.5%	50.0%	0.0%	0.0%	13.2%
入所施設	22.2%	7.3%	25.2%	7.7%	17.4%	18.2%	22.2%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	11.1%	14.3%	12.1%
訪問事業	0.0%	3.6%	11.9%	0.0%	12.5%	14.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%
総計	9.6%	7.4%	19.5%	8.6%	18.9%	22.7%	21.4%	0.0%	16.7%	2.4%	11.5%	6.7%	11.4%	12.1%

問4 介護職員（正規・非正規）の離職理由

介護職員（正規・非正規）の離職理由は、定年退職・雇用契約の満了によるものが21件、体調不良等によるものが22件、家庭の事情によるものが22件、これらの合計は65件となっており、全体の53.3%を占めている。

（詳細は、表6のとおり。）



問5 新規採用人数（令和4（2022）年4月1日付）

令和4（2022）年4月1日付の入職者数は37人。前年度の退職者が164人で、127人（164人-37人）すなわち75%強が、定期採用以外（随時採用）で雇用されている。

（詳細は、表7のとおり。複数回答あり。）

表7 事業区分と職種別の入職人数（令和4（2022）年4月）（単位：人数）

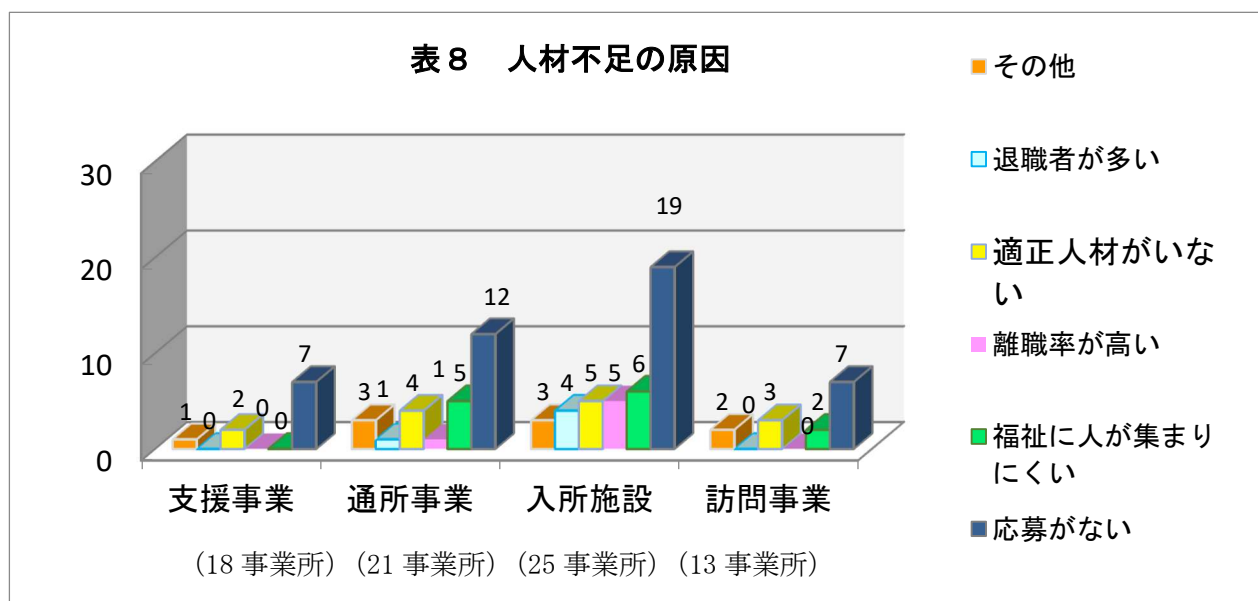
	管理者	介護職員 正規職員	介護職員 非正規	介護助手	看護師・ 准看護師	理学療法士	作業療法士	栄養士	調理員	生活相談員	介護支援専門員	事務員	その他	合計
支援事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	4
通所事業	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7
入所施設	2	8	10	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	24
訪問事業	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
総計	2	12	12	0	5	1	0	0	1	0	3	0	1	37

問6 必要人員数

事業所の主観的な必要人員数については、事業所における合計人員数を回答している事業所と、現員に追加で必要となる人員数を回答している事業所が混在しているため、集計・分析は不能と判断した。

（1）人材不足の原因

全77事業所のうち、45事業所（58.4%）が「募集しても応募がない」と回答している。特に入所施設25事業所のうち19事業所（76.0%）が「募集しても応募がない」回答しており、人材の採用が非常に困難である状況がうかがえる。（詳細は、表8のとおり。複数回答あり。）



（２）応募がない理由

「応募がない」と回答した事業所に対して、その原因についての回答をまとめたものが、表 9 で、「福祉分野の人材そのものが不足している」と回答している割合が高く、入所施設においては、「応募がない」と回答した 19 施設のすべてが、「福祉分野の人材そのものが不足している」と回答している。またすべての事業区分の合計でも 88.9%の事業所が「福祉分野の人材そのものが不足している」と回答している。

（詳細は、表 9 のとおり。複数回答あり。）

表 9 応募がない原因

事業区分	労働条件の低さ	人材確保競争の激しさ	福祉人材そのものの不足	その他	事業所数
支援事業	2	2	5	2	7
	28.6%	28.6%	71.4%	28.6%	
通所事業	8	8	11	3	12
	66.7%	66.7%	91.7%	25.0%	
入所施設	11	10	19	3	19
	57.9%	52.6%	100.0%	15.8%	
訪問事業	2	3	5	2	7
	28.6%	42.9%	71.4%	28.6%	
総計	23	23	40	10	45
	51.1%	51.1%	88.9%	22.2%	

問 7 正規介護職員の平均勤続年数

正規介護職員の平均勤続月数は、全体で、98.4 月数であり 8.2 年となっている。標準偏差¹が 54.1 であるため、平均勤続月数が非常に長い事業所と非常に短い事業所に分かれている。（詳細は、表 10 のとおり。）

表 10 正規職員の平均勤続月数と標準偏差

	正規介護職 平均勤続月 数	標準偏差
支援事業	97.8	82.6
通所事業	93.8	48.1
入所施設	93.3	35.4
訪問事業	126.0	44.0
総計	98.4	54.1

¹ 標準偏差とはデータの散らばり具合を表す値である。この場合、平均値±標準偏差である、44.0 月数から 142.2 月数の間に約 68%の事業所の正規介護職員の平均勤続月数が含まれることになる。

問 8 介護職員の資格状況

全職員のうち、介護職員の資格取得状況に焦点を当てる。介護職員総数 902 人中、63.3% に当たる 571 人が介護福祉士を取得している。一方、無資格で介護職として勤務している者は、全体の 9.5% にあたる 86 人。

また、介護職の平均年齢については、介護職全体の簡易平均年齢は 47.1 歳で、正規職員の簡易平均年齢は 44.0 歳、非正規職員の簡易平均年齢は 52.7 歳。事業区分ごとに見ると、支援事業での平均年齢が 60.0 歳、訪問事業では 53.3 歳となっている。

訪問事業の非正規職員の平均年齢が 56.2 歳とかなり高齢になっている。平均年齢を階層の中央値で算出したため、60 歳代以上の階層でずれが生じている可能性が高く、簡易平均年齢²としている。（詳細は、表 11-1～11-5 のとおり。）

表 11-1 介護職員の資格取得状況（全体）

全体 介護職員	正規・非正規	総数	介護福祉士	実務者研修	旧ヘルパー 1・2級 初任者研修 基礎研修	無資格
10代	正規職員	7	2	0	4	1
	非正規職員	1	1	0	0	0
20代	正規職員	79	47	5	14	13
	非正規職員	15	4	0	6	5
30代	正規職員	134	108	11	9	6
	非正規職員	37	17	5	9	6
40代	正規職員	175	133	8	25	9
	非正規職員	72	38	3	23	8
50代	正規職員	131	101	0	23	7
	非正規職員	65	30	6	17	12
60代以上	正規職員	62	37	5	15	5
	非正規職員	124	53	3	54	14
	総数	902	63.3%	5.1%	22.1%	9.5%

² 簡易平均年齢の算出方法について：階層の中央値（20 歳代であれば、25 歳）に度数をかけて算出している。60 歳代以上の階層では階層の中央値を 65 としているが、実際には 70 歳を超えた職員もいる可能性がある。よって、厳密な値ではないことから簡易平均年齢とした。

表 11-2 介護職員の資格取得状況（支援事業）

支援事業 介護職員	正規・非正規	総数	介護福祉士	実務者研修	旧ヘルパー 1・2級 初任者研修 基礎研修	無資格
10代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	0	0	0	0	0
20代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	0	0	0	0	0
30代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	0	0	0	0	0
40代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	1	0	0	1	0
50代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	1	1	0	0	0
60代以上	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	4	4	0	0	0
	総数	6	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%

表 11-3 介護職員の資格取得状況（通所事業）

通所事業 介護職員	正規・非正規	総数	介護福祉士	実務者研修	旧ヘルパー 1・2級 初任者研修 基礎研修	無資格
10代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	0	0	0	0	0
20代	正規職員	12	5	1	5	1
	非正規職員	6	0	0	4	2
30代	正規職員	13	11	1	1	0
	非正規職員	10	4	4	0	2
40代	正規職員	26	22	0	4	0
	非正規職員	26	12	3	9	2
50代	正規職員	12	7	0	5	0
	非正規職員	32	14	6	8	4
60代以上	正規職員	16	6	2	5	3
	非正規職員	24	11	2	6	5
	総数	177	52.0%	10.7%	26.6%	10.7%

表 11-4 介護職員の資格取得状況（入所施設）

入所施設 介護職員	正規・非正規	総数	介護福祉士	実務者研修	旧ヘルパー 1・2級 初任者研修 基礎研修	無資格
10代	正規職員	7	2		4	1
	非正規職員	1	1			
20代	正規職員	66	42	4	8	12
	非正規職員	6	2	0	1	3
30代	正規職員	110	86	10	8	6
	非正規職員	21	10	1	6	4
40代	正規職員	138	102	8	20	8
	非正規職員	33	19	0	9	5
50代	正規職員	103	81	0	15	7
	非正規職員	19	6	0	5	8
60代以上	正規職員	38	29	0	9	0
	非正規職員	54	24	1	20	9
	総数	596	67.8%	4.0%	17.6%	10.6%

表 11-5 介護職員の資格取得状況（訪問事業）

訪問事業 介護職員	正規・非正規	総数	介護福祉士	実務者研修	旧ヘルパー 1・2級 初任者研修 基礎研修	無資格
10代	正規職員	0	0	0	0	0
	非正規職員	0	0	0	0	0
20代	正規職員	1	0	0	1	0
	非正規職員	3	2	0	1	0
30代	正規職員	11	11	0	0	0
	非正規職員	6	3	0	3	0
40代	正規職員	11	9	0	1	1
	非正規職員	12	7	0	4	1
50代	正規職員	16	13	0	3	0
	非正規職員	13	9	0	4	0
60代以上	正規職員	6	2	3	1	0
	非正規職員	42	14	0	28	0
	総数	121	57.9%	2.5%	38.0%	1.7%

問 9 介護職員処遇改善加算の取得状況（令和 4（2022）年 4 月 1 日時点）

介護職員処遇改善加算の取得状況については、介護職員がいない支援事業を除くと、83.1%の事業所で加算額が最大となる介護職員処遇改善加算Ⅰを取得している。約 17%の事業所では介護職の給与額向上が見込める。（詳細は、表 12 のとおり。）

表 12 事業区分ごとの加算取得状況

	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算なし	事業所数
支援事業	0	0	0	4	18
	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	
通所事業	18	2	1	0	21
	85.7%	9.5%	4.8%	0.0%	
入所施設	23	2	1	1	25
	92.0%	8.0%	4.0%	4.0%	
訪問事業	8	0	0	2	13
	61.5%	0.0%	0.0%	15.4%	
総計	49	4	2	7	77
	63.6%	5.2%	2.6%	9.1%	

問 10 介護人材の不足解消のために必要なこと

介護人材不足を解消するために、事業所が必要だと考えている施策や取り組みで回答数が多かった項目は次のとおりである。「圏域内の自治体、大学、企業が連携体制を構築し、地域で求められている福祉人材を養成する仕組みを作る」が 61.0%、「大学や介護福祉士の養成学校と連携した介護職を志す学生との交流の場」が 58.4%、「介護職の賃金アップ（処遇改善加算の要件緩和や増額など）」が 57.1%であった。

（詳細は、表 13 のとおり。複数回答あり。）

表 13 介護人材不足を解消するために、必要な施策や取り組み

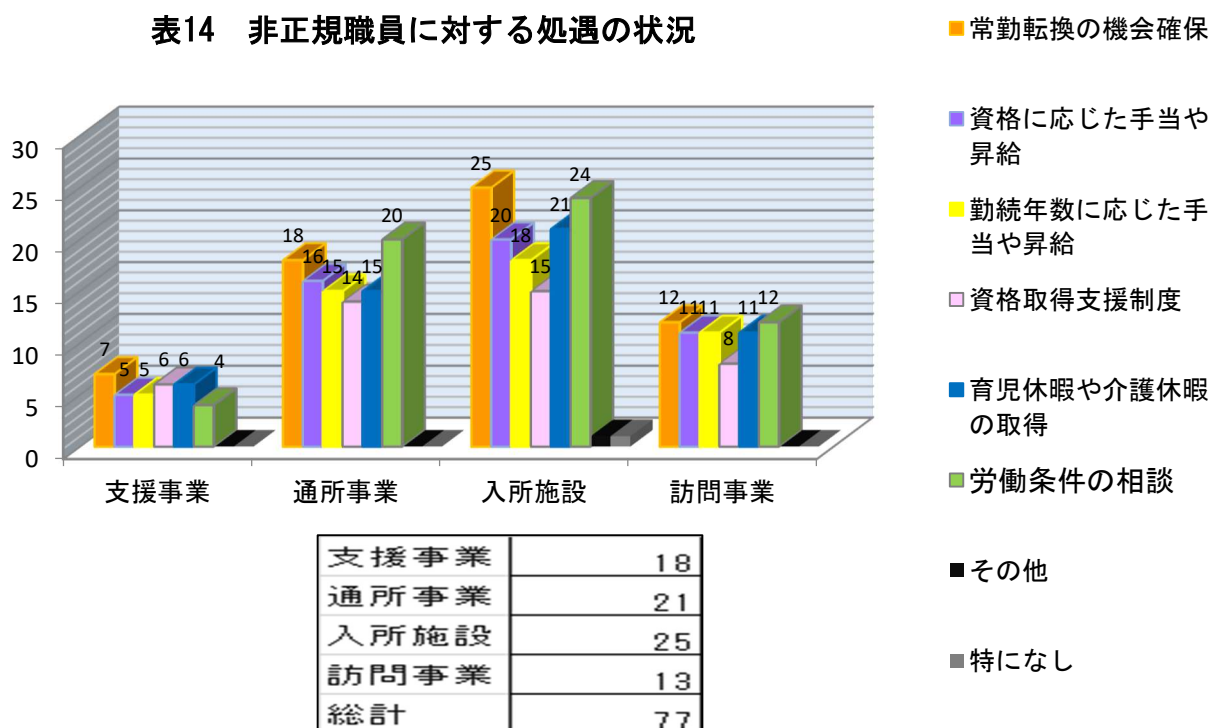
	回答選択文（複数回答可）	支援事業	通所事業	入所施設	訪問事業	全体
1	福祉系学科のある高校や福祉系専門学校等の新規開校や定員の増	11.1%	33.3%	44.0%	15.4%	28.6%
2	大学や介護福祉士の養成学校と連携した介護職を志す学生との交流の場	16.7%	76.2%	72.0%	61.5%	58.4%
3	圏域内の自治体、大学、企業が連携体制を構築し、地域で求められている福祉人材を養成する仕組みを作る。	38.9%	76.2%	72.0%	46.2%	61.0%
4	圏域内の複数の事業所が主催する新規採用者合同研修会の開催	16.7%	23.8%	28.0%	23.1%	23.4%
5	県や市が主催する合同就職説明会の開催	22.2%	19.0%	44.0%	23.1%	28.6%
6	県社協の中高齢者向けの介護入門的研修会の推進	16.7%	19.0%	20.0%	23.1%	19.5%
7	県福祉人材センターの外国人介護留学生奨学金等支援事業の拡充（介護福祉士の取得を目指し、介護施設で就労する外国人留学生受け入れ経費（学費や居住費）についての公費負担を拡充）	22.2%	28.6%	32.0%	23.1%	27.3%
8	県福祉人材センターの介護職員初任者研修等支援事業の拡充（国家資格取得費用（介護職員初任者研修等）に対する公費負担の増額）	11.1%	23.8%	28.0%	30.8%	23.4%
9	県福祉人材センターの「介護福祉士修学資金貸付」制度の拡充（要件の緩和など）	5.6%	23.8%	24.0%	30.8%	20.8%
10	県福祉人材センターの介護人材再就職準備金貸付の拡充（介護職員等として1年以上の実務経験がある有資格者の方に対し、介護職員等として山口県内の介護保険サービス事業所等に再就職するための準備金の貸付を行い、再就職後、介護職員等の業務に継続して2年以上従事されると貸付金の返還が免除となる制度）	5.6%	33.3%	24.0%	30.8%	23.4%
11	市内の介護事業所等に就職したU・I・Jターン※の方に対する転居費用の補助や一定期間の家賃補助を行う。	22.2%	52.4%	44.0%	38.5%	40.3%
12	市内の介護事業所に就職した方や介護福祉士等の資格取得をされた方等に公費で賞与金（お祝い金）を支給する。	11.1%	33.3%	36.0%	30.8%	28.6%
13	介護職の業務負担を軽減するため、ICTなどデジタル機器導入の際の公費負担の拡充	22.2%	47.6%	64.0%	30.8%	44.2%
14	見守り機器を導入した場合の人員基準の緩和	5.6%	33.3%	20.0%	7.7%	18.2%
15	介護職の賃金アップ（処遇改善加算の要件緩和や増額など）	27.8%	76.2%	60.0%	61.5%	57.1%
16	介護助手を雇用する（賃金の一部を公費で補助するなど）	0.0%	19.0%	36.0%	23.1%	20.8%
17	国等によるマスメディアを使った大規模なイメージアップ戦略の展開（介護職の社会的評価を高める必要がある）	22.2%	52.4%	48.0%	38.5%	41.6%
18	事業所内でのハラスメント対策の徹底	5.6%	23.8%	24.0%	7.7%	16.9%
19	文書負担軽減や手続きの効率化による事務負担の軽減（署名や押印の廃止・電磁的な対応を可とするなど）	33.3%	52.4%	52.0%	46.2%	46.8%
20	その他	11.1%	14.3%	16.0%	23.1%	15.6%
	事業区分別 事業所数	18	21	25	13	77

問 11 非正規職員に対する処遇の状況

人材確保の側面から、非常勤職員に対しても様々な処遇が行われている。特に介護職員が必要になる、通所事業、入所施設、訪問事業では、「常勤転換の機会の確保」、「労働条件の相談」を 80%以上の事業所が行っている。

(詳細は、表 14 のとおり。複数回答あり。)

表14 非正規職員に対する処遇の状況



問 12 各事業所における各種取組みの状況

事業所では、「人材確保」、「人材育成」、「人材定着」に向けて様々な取り組みを行っている。これらの取り組みについて、「効果あり」、「ある程度の効果あり」(以下、この2項目を合わせて「一定の効果あり」と表記する。)と回答している数が上位となっている。(詳細は、表 15-1-1～表 15-3-9 のとおり。複数回答あり。)

(1) 人材確保の取り組み状況

63 事業所 (81.8%) が「ハローワークの活用」をしていた。そのうち、22 事業所 (34.9%) が「一定の効果あり」と回答している。

49 事業所 (63.6%) が「リファラル採用の活用」を行っており、37 事業所 (75.5%) が、「一定の効果あり」と回答している。

（２）人材育成の取り組み状況

54 事業所（70.1%）が「法人独自の研修会を実施」している。そのうち、46 事業所（85.1%）が「一定の効果あり」と回答している。

54 事業所（70.1%）が「外部研修に参加する場合の支援等」を実施している。そのうち、42 事業所（77.8%）が「一定の効果あり」と回答している。

（３）人材定着の取り組み状況

57 事業所（74.0%）が「処遇改善加算による給与等の改善」を行っている。そのうち、44 事業所（77.2%）が「一定の効果あり」と回答している。

51 事業所（66.2%）が「労働者の生活環境を考慮した勤務表」の作成を行っており、そのうち、43 事業所（84.3%）が「一定の効果あり」と回答している。

52 事業所（67.5%）が「賞与の支給率アップや役職手当」を行っており、そのうち、35 事業所（67.3%）が「一定の効果あり」と回答している。

表15-1-1 人材確保策 高校生対象の職場体験の実施							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業							
通所事業	1		3		3		
入所施設	2	2	3	4	5		
訪問事業			1		2		
総計	3	2	7	4	10		
表15-1-2 人材確保策 大学生、専門学校生のインターンシップの実施							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業				1			
通所事業		1	4	1	1		
入所施設	3	3	5	5	3		
訪問事業			1	2	1		
総計	3	4	10	9	5		
表15-1-3 人材確保策 ホームページ、求人広告などのPR							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業			1	1	2		
通所事業		3	5	2	2		
入所施設	1	9	5	3	4		
訪問事業		2	4		3		
総計	1	14	15	6	11		
表15-1-4 人材確保策 ハローワークの活用							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業		1	2	3	3		
通所事業	2	5	7	3			
入所施設	3	7	12	4	1		
訪問事業		4	2	2	2		
総計	5	17	23	12	6		

表15-1-5 人材確保策 県福祉人材センターの就職フェアに参加

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業				1	
通所事業		6	1	1	
入所施設	1	6	5	5	2
訪問事業		3			1
総計	1	15	6	7	3

表15-1-6 人材確保策 民間の人材派遣・紹介会社の活用

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業			1		
通所事業	1	2	3		
入所施設	3	3	5	2	1
訪問事業	1	1	1	1	
総計	5	6	10	3	1

表15-1-7 人材確保策 リファラル採用の活用

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業	2	1		1	
通所事業	1	11		1	1
入所施設	3	11	3	2	2
訪問事業	3	5	1	1	
総計	9	28	4	5	3

表15-1-8 人材確保策 その他

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
通所事業				3	1
入所施設	1	1	1	2	2
訪問事業	1			1	1
総計	2	1	1	6	4

表15-2-1 人材育成状況 法人独自の研修会を実施							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業	1	4					
通所事業	6	10					
入所施設	7	10	4	1	2		
訪問事業	3	5			1		
総計	17	29	4	1	3		
表15-2-2 人材育成状況 県の医療・介護連携人材確保事業の研修に参加							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業		1					
通所事業	1	8					
入所施設	3	4	1	1	2		
訪問事業		1					
総計	4	14	1	1	2		
表15-2-3 人材育成状況 外部研修に参加する場合の支援等							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業	1	6					
通所事業	2	8	1				
入所施設	3	14	5	1	3		
訪問事業	1	7			2		
総計	7	35	6	1	5		
表15-2-4 人材育成状況 県の研修に参加する場合の支援等							
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明		
支援事業							
通所事業		7		1			
入所施設	1	7	1	1	2		
訪問事業		1					
総計	1	15	1	2	2		

表15-2-5 人材育成状況 その他					
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業					
通所事業			1		
入所施設	1	1	1	1	1
訪問事業					
総計	1	1	2	1	1
表15-3-1 人材定着への取り組み 定年年齢の引き上げ					
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業	1	2			
通所事業	1	5	1		
入所施設	2	6	2	1	1
訪問事業		2			1
総計	4	15	3	1	2
表15-3-2 人材定着への取り組み 退職者の再雇用					
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業	5	2		1	
通所事業		10			
入所施設	4	11	3	1	2
訪問事業	2	5	1		1
総計	11	28	4	2	3
表15-3-3 人材定着への取り組み 定年後の継続雇用の待遇の改善					
	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業	1				2
通所事業	3	3			1
入所施設	3	5	2	1	2
訪問事業	2				1
総計	9	8	2	1	6

表15-3-4 人材定着への取り組み 処遇改善加算による給与等の改善

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業					
通所事業	5	13		1	2
入所施設	10	11	2	2	3
訪問事業	2	3	1	1	1
総計	17	27	3	4	6

表15-3-5 人材定着への取り組み 賞与の支給率アップや役職手当

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業		3			2
通所事業	2	13		1	2
入所施設	4	9	1	2	5
訪問事業	2	2		2	2
総計	8	27	1	5	11

表15-3-6 人材定着への取り組み 労働者の生活環境を考慮した勤務表の作成

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業	1	1			
通所事業	4	12			1
入所施設	3	14	2	1	4
訪問事業	2	6			
総計	10	33	2	1	5

51

表15-3-7 人材定着への取り組み カスタマーハラスメント対策の実施

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業			1		
通所事業	1	6	1	1	4
入所施設	1	9	4	2	9
訪問事業		5	1	2	3
総計	2	20	7	5	16

表15-3-8 人材定着への取り組み ICT活用による職員の負担軽減

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業					
通所事業		2			1
入所施設	2	5	1	2	6
訪問事業					
総計	2	7	1	2	7

表15-3-9 人材定着への取り組み その他

	効果あり	ある程度の効果	あまり効果がない	ほとんど効果がない	不明
支援事業					
通所事業					
入所施設	1	1	1	1	1
訪問事業					
総計	1	1	1	1	1

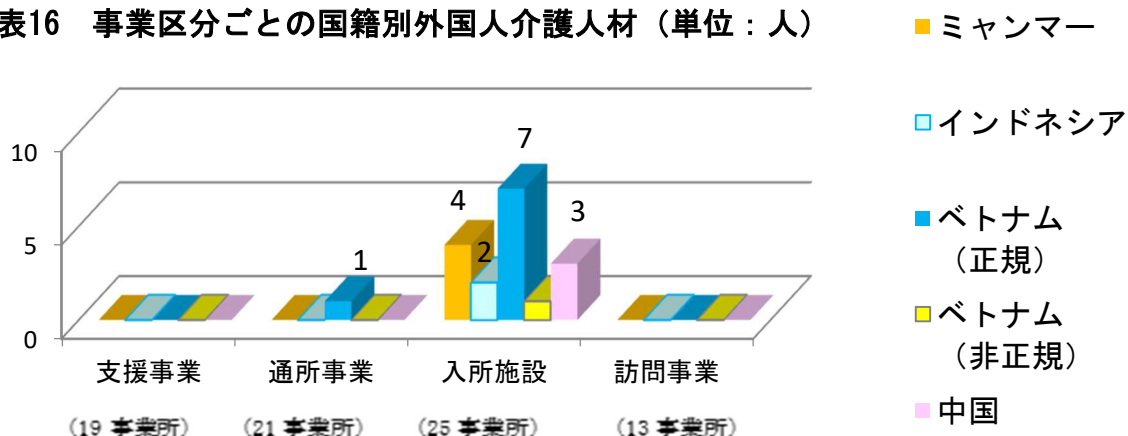
問 13 外国人の雇用について（令和 4（2022）年 4 月 1 日時点）

正規、非正規を合わせて、現に外国人を雇用しているのは 11 事業所、今後予定しているのが 13 事業所となっている。

（１）雇用されている外国人の国籍等

ベトナム国籍 9 人、ミャンマー国籍 4 人、中国国籍 3 人、インドネシア国籍 2 人、計 18 人となっている。（詳細は、表 16 のとおり。）

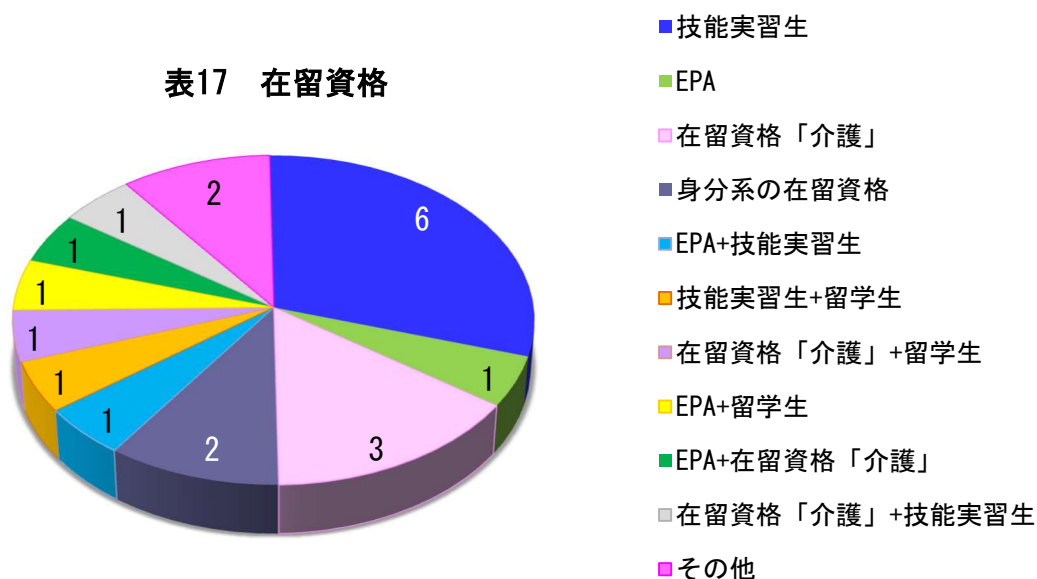
表16 事業区分ごとの国籍別外国人介護人材（単位：人）



（２）雇用されている外国人の在留資格について

本市の外国人介護労働者の在留資格で最も多いのは、「技能実習生」で 6 件となっている。（詳細は、表 17 のとおり。複数回答あり。）

表17 在留資格



（３）外国人人材の採用方法

外国人の採用手法としては、「民間の人材派遣会社を利用する」、「現地法人での採用」が回答の半数を占めている。（詳細は、表 18 のとおり。複数回答あり。）

表18 外国人の採用手法					
インターンシップ	大学や専門学校への求人	民間の人材派遣会社の活用	現地法人での採用	webを活用しての求人	その他
2	3	4	4	1	2

（４）外国人に対しての支援（配慮）

外国人を雇用している事業所のすべてが採用した外国人に対しての支援（配慮）を様々なかたちで行っている。割合として高いのが、「住居の確保」、「介護技術・資格の取得支援」、「手続きや契約の支援」などであり、「食事の提供」以外、ほぼ生活全般にわたって支援（配慮）が行われている。（詳細は、表 19 のとおり。複数回答あり。）

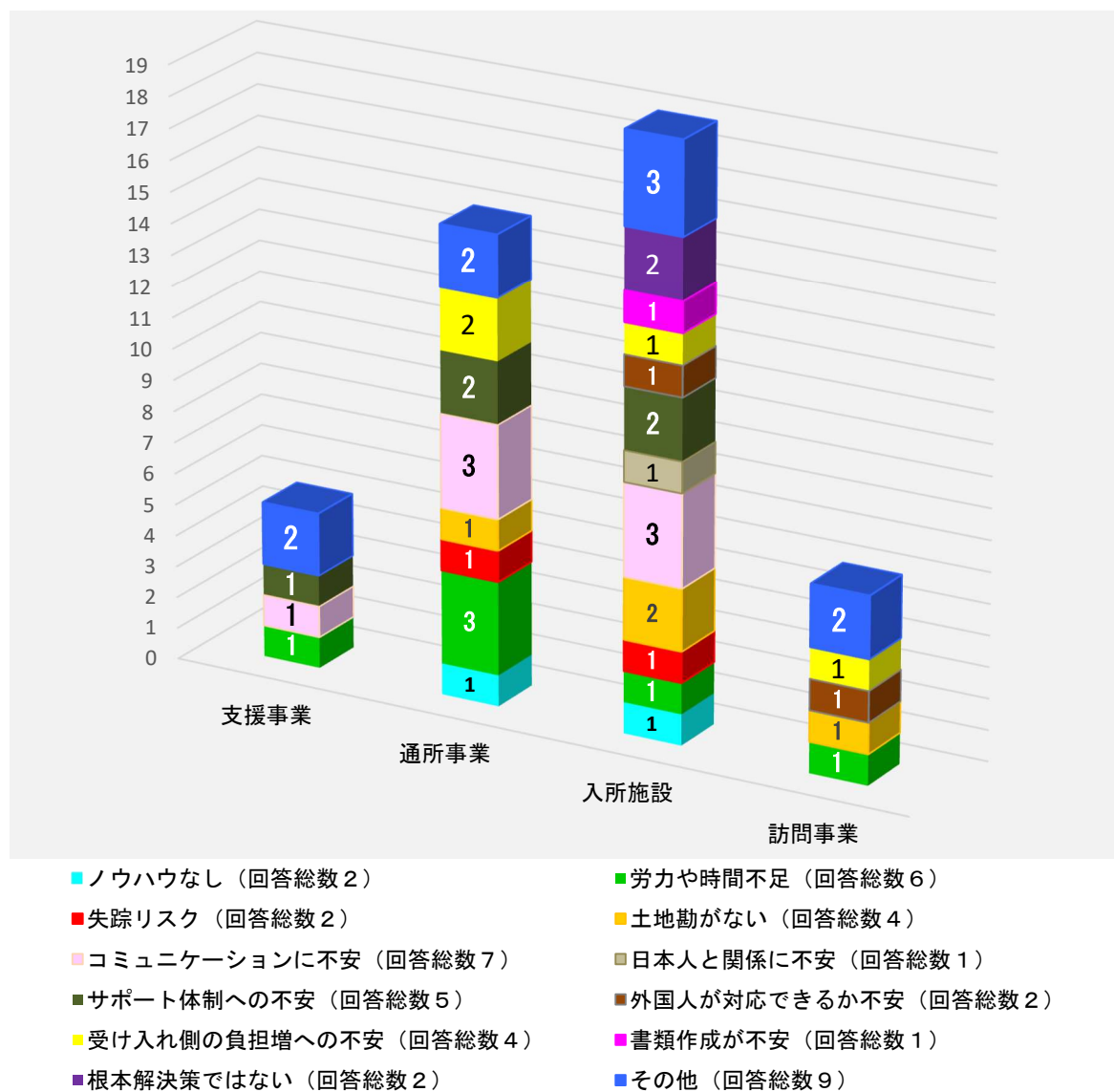
表19 外国人職員への支援（配慮）内容									
手続きや契約の支援	住居の確保	食事の提供	日本語や習慣への学習支援	介護技術・資格の取得支援	一時帰国の際の支援	文化・終了上の配慮	日本の気候や環境への対応に関する支援	その他	特になし
7	9	1	6	8	3	6	5	3	2

（５）雇用する予定がない理由

77 事業所中 45 事業所が、外国人介護人材の雇用に積極的ではない（雇用の予定なし、不明）と回答している。その理由としては、「入所者や利用者とのコミュニケーション能力（言葉、配慮、気づき）や意思疎通に不安がある」が7件、「外国人を教育・研修する労力や時間がない」が6件となっている。

（詳細は、表 20 のとおり。複数回答あり。）

表20 外国人を雇用しない理由



問 14 ICT・介護ロボットの導入について

事業区分ごとのICT³・介護ロボットの導入状況では、全体では42.9%の33事業所が、ICT・介護ロボットを導入している。入所施設では、60%にあたる15事業所がICT・介護ロボットを導入している。そのほかの支援事業、通所事業、訪問事業では導入している事業所が30%代となっている。（詳細は、表21のとおり。）

³ ICTとは「Information and Communication Technology」（情報伝達技術）。

表21 ICT・介護ロボットの導入状況

	導入している	導入していない
支援事業	33.3%	38.9%
通所事業	38.1%	61.9%
入所施設	60.0%	44.0%
訪問事業	30.8%	46.2%
総計	42.9%	48.1%

(1) ICT・介護ロボットの導入内容

ICT・介護ロボットを導入している事業所では、介護ロボットよりも ICT のほうが導入されている。(詳細は、表 22 のとおり。複数回答あり。)

表22 ICT・介護ロボットの導入状況

	ICT	ICT	ICT	ICT	ICT	ICT	介護ロボット	介護ロボット	介護ロボット	介護ロボット	介護ロボット	介護ロボット
導入種別	介護支援ソフトシステム	雇用管理システム	利用者情報システム	タブレット端末等	ウェブ会議システム	その他	徘徊センサー・見守り支援ロボット	移乗支援	移動支援	入浴支援	排泄支援	その他
支援事業	1		1	5	2							
通所事業	7	5	6	5	2					4		
入所施設	11	7	7	6	6	1	11	3	1	5	1	1
訪問事業	4	1	1	3	1							
総計	23	13	15	19	11	1	11	3	1	9	1	1

(2) ICT・介護ロボットの導入費用の財源

33 事業所のうち 27 事業所が法人の負担で、ICT を導入している。県の介護事業所 ICT 導入推進事業を利用したのは、5 事業所となっている。(詳細は、表 23 のとおり。複数回答あり。)

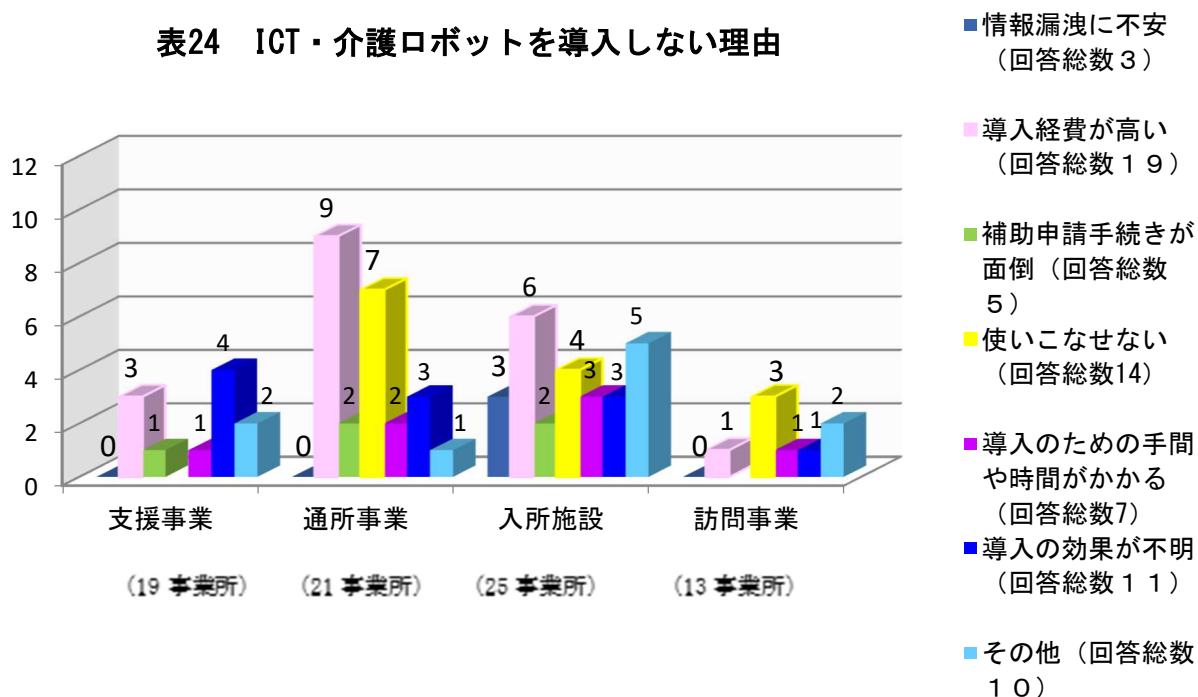
表23 ICT・介護ロボット導入費用について

	ICT	ICT	ICT	介護ロボット	介護ロボット	介護ロボット
	法人の負担	県の事業	その他	法人の負担	県の事業	その他
支援事業	4	1	2			
通所事業	8		1	4		3
入所施設	11	3	3	8	5	3
訪問事業	4	1	2			
総計	27	5	8	12	5	6

(3) 導入していない理由

ICT・介護ロボットを導入していない44事業所を対象に、ICT・介護ロボットを導入しない理由を尋ねたところ、「導入経費が高い」が19事業所（43.2%）、「使いこなせる職員がいない」が14事業所（31.8%）、「導入の効果がわからない」が11事業所（25.0%）となっている。（詳細は、表24のとおり。複数回答あり。）

表24 ICT・介護ロボットを導入しない理由



問15 介護助手の雇用状況 (令和4(2022)年4月1日時点)

厚生労働省が介護人材不足に対応するための方策として進めている介護助手について、現在も介護助手を導入しているのは、全体のうち、13事業所（16.9%）、雇用を検討しているのは11事業所（14.3%）となっている。（詳細は、表25のとおり。）

表25 介護助手の導入状況

	雇用している	雇用を検討	雇用する予定なし	その他
支援事業	0.0%	0.0%	22.2%	5.6%
通所事業	19.0%	23.8%	47.6%	9.5%
入所施設	36.0%	24.0%	40.0%	16.0%
訪問事業	0.0%	0.0%	76.9%	23.1%
総計	16.9%	14.3%	44.2%	13.0%

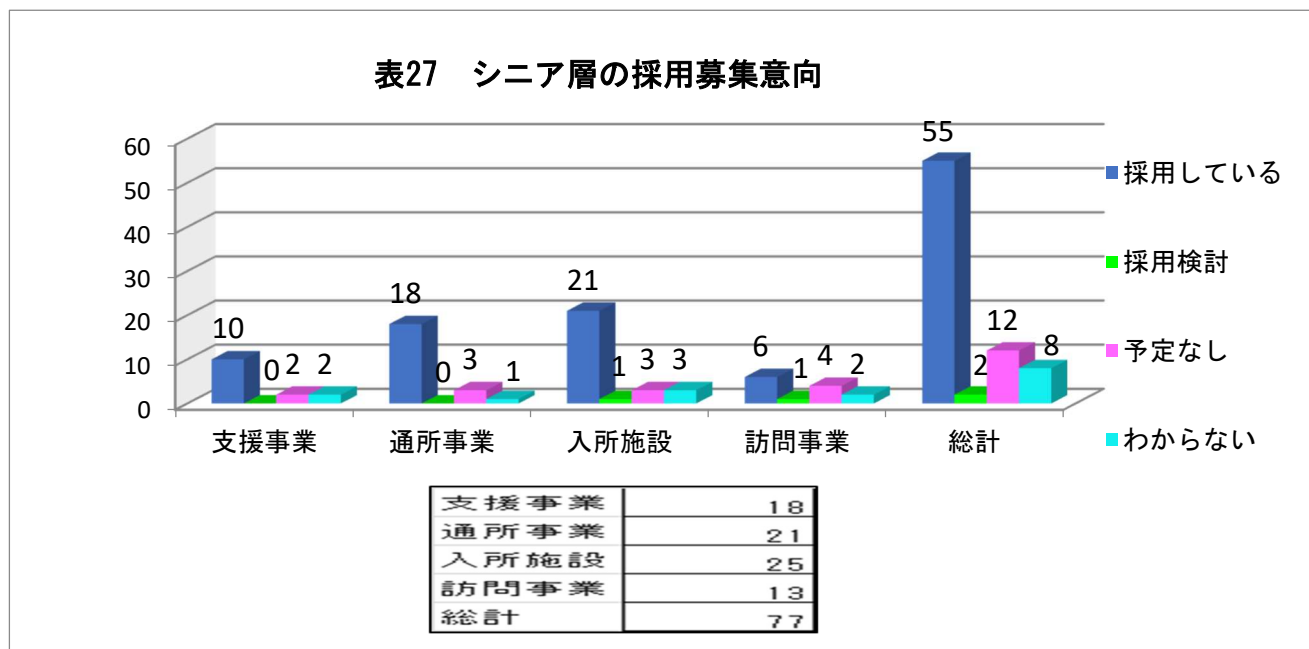
問 16 介護助手雇用のために必要なこと

事業所が、介護助手を雇用するために必要だと考えている対応は、「職員の理解や協力」が 71.7%、「介護助手への研修及び OJT」が 52.2%、「受け入れ態勢の整備」が 45.7%。この問 16 では、介護助手を受け入れることができる通所事業と入所施設のための分析対象としている。（詳細は、表 26 のとおり。複数回答あり。）

	受け入れ態勢の整備	職員の理解や協力	介護助手賃金への市からの補助	市民に対するPR活動	市民向けの説明会や体験就労の実施	介護助手への研修およびOJT	その他
通所事業	28.6%	71.4%	38.1%	33.3%	19.0%	61.9%	4.8%
入所施設	60.0%	72.0%	24.0%	28.0%	32.0%	44.0%	16.0%
総計	45.7%	71.7%	30.4%	30.4%	26.1%	52.2%	10.9%

問 17 シニア層の採用募集について（令和 4（2022）年 4 月 1 日時点）

55 事業所（71.4%）が現在もシニア層を採用・雇用している。（詳細は、表 27 のとおり。）



(1) シニア層雇用によるメリットについて

シニア層を採用・雇用している 55 事業所のうち 32 事業所 (58.1%) が、シニア層がいることで「接遇能力の向上」につながっていると回答している。また「雰囲気がよくなった」と回答した事業所が 21 事業所 (38.1%) となっている。(詳細は、表 28 のとおり。複数回答あり。)

表28 シニア層雇用による効果（メリット）						
	雰囲気がよくなった	接遇能力の向上	職員が直接的ケアに注力	業務の効率化につながった	わからない	その他
支援事業		6			1	3
通所事業	9	13	3			4
入所施設	9	11	5	1	2	4
訪問事業	3	2				3
総計	21	32	8	1	3	14

(2) シニア層を雇用しない理由について

シニア層の雇用の予定がないと答えた 12 事業所は、「教育や指導の手間がかかる」(6 事業所；50.0%)、「即戦力が欲しい」(6 事業所；50.0%)、「業務のニーズがない」(6 事業所；50.0%) が主な回答となった。(詳細は、表 29 のとおり。複数回答あり。)

表29 シニア層を雇用しない理由						
	教育や指導の手間	即戦力が欲しい	業務のニーズがない	対応に不安がある	わからない	その他
支援事業		1				
通所事業	3	2	2			2
入所施設	2	2	2	1	1	1
訪問事業	1	1	2	1		1
総計	6	6	6	2	1	4

問 18 次世代を担う子どもたちの人材育成に関する意見

自由記述の回答があったのは 35 事業所 (45.4%) であった。なお、同一法人が同じ回答を行っている場合も事業所数に計上している。

○福祉の寺子屋の手伝いをさせていただいています。福祉の心、並びに、介護職が身近に感じてもらう機会として啓発が必要と考えます。
今後とも継続を期待しています。
○核家族化が進み、自分の祖父母と一緒に生活している子供自体、少なくなっている現在ですので、福祉に興味を持つきっかけづくりは様々な方法で行うべきだと思います。ただ、その試みも、一元的に終わるのではなく、少しでも興味を持ってくれた子供などについては、継続的な関りを持ち続けることが出来る仕組みが必要ではないでしょうか。
○ふくしの寺子屋プロジェクトに参加したことがある。プロジェクトの継続実施に合わせて介護職の待遇を改善することで、福祉の仕事が選ばれるようになると思う。
○取組としては理解できますが、漠然として効果は未知数だと思います。『福祉』の仕事への憧れというだけでは子供は振り向かないと考えます。福祉の課題は複雑な地域課題でもあります。周南市にも様々な地域課題があり、それを一緒に考える、関心を持ってもらう、故郷に愛着をもって定住してもらうよう、そのためには、福祉だけでなく様々な職種のプロの話が聞けるほうが遠回りでも良いような気がします。
○全ては思いやりの心が大事だと感じている。友人への思いやり、取り巻く環境への思いやり、昔を語れば古いと言われるかもしれないが、仲間外れやいじめの度合いが現代の子供達の日常生活では当たり前の事となっている気がする。色々な場面を通し、子供達が優しい心で過ごせる環境が整えば良いと感じる。
○資格世代で、資格だけは持っているけど、実際にはその資格を活かして働いている方は少ないと思います。介護職の労働量からして、給料が少ないと思われがちですが、現在は、処遇改善手当が給料を多く占めています。ただこれも大規模施設に限定されており、小規模な施設で働いている職員は、低賃金で働いています。労働条件は違ってもある程度の給料がないと離職につながると思います。施設側の理由もあるかと思いますが、この様な現状を見直さないと、人材育成にたどり着かないと考えております。
○世の中がどれだけ進歩しても、人の心を温かくすることが出来るのは、やはり人の心の優しさと温もりだと思います。人とつながりを大切に出来る人に育て欲しいと願います。
○老いるということは、みんなに平等に訪れることなので、自然に受け入れられる環境とどのような年代の方も生活がしやすい社会ができればよいと思います。

そのためには、高齢者の方の思いなどを上手く聞き出せる人が増えていけばいいなと思います。
○仕事で介護の仕事をしていますが、自分が年を重ねるごとに自分の家族や身近な存在で介護を必要とする人が出てきています。そういった時にこれまでの経験や知識が必ず役に立ちます。また、周りから介護についての相談もあり、助言などできて「助かった」と言われることがあった。
○福祉の場を体験できる機会を小さい頃から持つことで福祉に興味を持ち福祉に関して理解が深まり福祉の仕事や介護に対しての敷居が低くなると思われる。何でも経験することが今後の担い手を育てることに繋がっていくと思う。
○医療・福祉の仕事は人材不足が懸念されるところですが、実際にどのような仕事かを知ってもらい、職業選択の一つに加えられることができればとは思います。「福祉の寺子屋プロジェクト」は周南市全部の小学校でおこなうことが可能でしょうか。13歳のハローワークといった本がありましたが、他の職種の紹介と共に10歳のハローワークになればいいなと思います。
○看護職が魅力のある仕事と認識されているように介護職も看護職のような位置付けとなるよう、それはなぜなのかをまず分析したうえで、効果的なことを行う。3Kの職種という先入観を取り除き、感動してもらえるような人材育成をしてほしい。
○求人のために介護士を養成する学校等を訪問しても、介護職を目指す人材が少ない。正職員の募集をかけても一昨年より3回続けて全く応募がない状況が続いている。今後10年後、20年後現在の職員が退職する時期が来た時は事業継続が出来なくなると思う。介護・福祉の仕事に興味を持つ学生や子供たちを増やしていく活動は必要だと感じる。
○次世代を担う子供たちの人材育成はとても大切だと理解していますが、具体案は思いつきません
○子供のころの経験は大人になって他の職種を続けてい何かの転機が訪れた際に興味があればためらいなく仕事に就けるのではないかと考えられるためいろいろな経験ができるようプロジェクトを続けていってほしいと思います。
○地域公益活動推進協議会が行う各施設見学の継続や NPO 法人へ事業補助金等継続ができる良いと考える。地域のフレッシュな人材活躍、定着という面で、周南圏域の介護福祉士会青年部や山口県介護若者団体 11＝Jack(ジャック)を応援、支援できる体制について、何かできるものがあれば一考していただきたい。
○子どもたちが福祉について、知り・考え・行動することで、福祉に関心を持ち、福祉・介護の仕事を目指す子どもたちが増え、また、将来、住み慣れた地域で福祉向上の一翼を担われることを期待する。
○こどもの時から、福祉の現場が身近にあり、福祉の現場に係る機会が多ければ、

その分、興味を持つ可能性が高まるのかと思います。また、知ってもらうためには各事業所の努力は当然必要だと思います。事業所から発信していかないと興味も持ってもらえないかと…
○長期的な視点で考えて、とても重要な取り組みだと思いますし、協力できることがあれば対応したいと思います。当施設では、中学校の「職場体験学習」や、「福祉ふれあい体験学習」の受け入れを行っていますが、介護職のみならず、看護師・管理栄養士等、介護職以外の専門職も、高齢者福祉分野で活躍することを知ってもらう機会にもなっているように思います。
○周南公立大学の福祉情報学部や開設予定の看護学部活用し、周南市内もしくは周南圏域に定住して福祉業界に5～10年程度、従事した場合に学費の免除や利用できる奨学金制度を創設すれば少しは若者の定住と労働力が確保出来るのではないかと思います。
○職場体験の充実、利用者とのふれあいの場の充実、処遇改善が必要と考えます。
○次世代を担う子どもたちの育成 + この地域で定住したくなる環境が必要です。定住すれば、その地域の需要が見え、福祉の仕事を選ぶきっかけとなると思います。権力者による自治会組織、仕方なくやる自治会役員、自治会を脱会する者、その様な自治会地域に若者が定住し協力する人がいるとは思いません。
○小中学生の皆さんには、全員が一度はお年寄りの乗る車椅子を押してみる体験をしてみて頂きたいと思います。とにかく介護に係るすそ野を広げることが大切かと思っています。

問 19 国や行政に対する意見

自由記述の回答があったのは 23 事業所 (29.9%) であった。一覧を掲載する。同一法人が同じ回答を行っている場合も事業所数に計上している。

○介護ロボット導入時等の補助事業ですが、介護保険適用の事業所や施設等のみが対象となり、住宅型有料老人ホームやサ高住等が対象外となっている事に強い疑問を感じます。2. 物価上昇、人件費の上昇等、社会情勢は厳しさを増す一方ですが、基本の介護報酬や月の介護保険利用限度額等は置き去りにされ、社会情勢に比例することなく停滞しています。介護に従事する職員確保の観点からも、他業種並みに、いやそれ以上の報酬を提示すべきと考えますが、現状の介護保険制度では困難極まりない状況です。確かに現状しのぎ程度に講じられている処遇改善手当等の対策はありますが、その手当が未だに存続しているという事は、根本的な改善は図られず、ずっと処遇（基本的な介護報酬）が適正ではない状況が続けていると言う、何よりの証ではないでしょうか。アンケートの冒頭に 2025 年問題の事が触れられていましたが、その年をピークに高齢者の問題が徐々に解決していくわけではありません。さらに厳しい状況に陥っていく現実を考えますと、最後まで人間として高齢者を支える為の人材確保や事業運営法人の存続は必須であり、現実的且つ根本的な制度の改善を求めます。

○介護保険の財源問題は理解しているが、加算ではなく基本報酬のアップを期待している。特に処遇改善加算の複雑化は問題に感じている。またグループホームにおいては、低所得の方も入所できるような補助金があっても良いと考えている。

○私見ですが、このアンケート内容以外の人材確保についての課題点を 2 点挙げさせていただきます。

一つは産休・育休の職員の受け入れです。私共の法人でも積極的に産休・育休を取得して頂くよう努めております（現在、常勤介護スタッフ 2 名、常勤 PT 1 名）が、その期間の代替スタッフの充足など、なかなか難しいものがあります。また一定の期間が終了しても、保育所が予定通り決定することはほぼなく、頭を悩ませています（もちろん休業中のスタッフには言いませんが…）。大きな事業所であれば自前で託児所を持つこともできるのですが、中小の事業所には中々難しい課題です。今後は男性の育休についても積極的に受け入れる必要がありますし…。保育所への円滑な入所が出来れば働く側としても働きやすくなると思います。

もう一点は、同じ介護業務といっても夜勤可能なスタッフと日勤帯のみのスタッフでは採用状況が大きく違います。既に御存じかと思いますが、平日中心の日勤帯のみのスタッフは比較的採用し易い状況にありますが、土日祝日有り、夜勤有りのフルシフトのスタッフは採用が難しい状況にあります。（また夜勤のみ

の応募も稀にございますが、日勤帯のご利用者様の状況を理解しての安全な夜勤業務だと現場は考えていますので現時点では採用していません）私共も夜勤手当を手厚くするなど、対策は講じていますが、正直不安はあります。どこの介護現場（入所系）でも夜勤が回らなければ介護現場は崩壊してしまいます。 このような形で介護人材確保に向けて対策を検討頂きますこと、心から感謝申し上げます。
○介護職員の不足はもちろんですが、介護の現場で働く看護師も不足しています。理由として、看護師には処遇改善手当がないからです。看護師は給料が良いと思われがちですが、介護職員の処遇改善手当が支給されることで、殆ど差がない状況の上、仕事の分担は介護職員と変わらず、その上責任を問われる立場のため、入職希望がなく、離職が増えています。そういった現状問題も知っていただき、看護師にも処遇改善手当を支給する事を検討して頂きたいです。
○制度の改正等必要だとは思いますが、やはり国民主体で特に介護保険に関しては高齢者主体の制度改正であってほしいと思います。今後、居宅介護支援費も利用者負担になる可能性が高いですが利用者の負担が増えることになるので慎重に進めてほしいと思います。
○処遇改善手当、処遇改善補助金など申請が面倒。単純に介護報酬上げろ。
○ほかの回答でも記載しているが、公務員に介護の資格を推奨し災害や感染症発生時等の有事に介護人材が不足した時に公務員が対応するシステムの構築を求める。
○介護職のイメージアップや処遇改善など介護士が安心して働ける施策をお願いします。
○介護人材不足に関して何年か前よりずっと言われ続けているがなかなか改善の見通しがなく一人の職員が短期間で別の施設に移るようなことも増えているように思います。人間関係であったり給与の問題もあるかとは思いますがスーパービジョンができる上司が少ないこともあるかとは思いますが。転職で入植する職員もありフォローが難しい面もある為そのあたりを考慮してほしいと思います。
○介護支援専門員更新制度の廃止。各種加算を廃止し基本報酬への内包による現場負担を軽減すること。高齢者・障がい者自身が理解できる制度の簡素化が必要と考える。
○当施設では、教員免許の取得を目指す学生に課せられた「介護体験学習」の受け入れを行っています。その中で、【問18】のような取り組みを、教職を志す学生と連携して実施することができれば、福祉の仕事の大切さや良さを理解する教職員を育成することにつながり、将来、学校教育の現場で、「職業選択の際に、福祉の仕事を選ぶきっかけ」を後押しする可能性があるのではないかと感じて

います。
○県外からの帰省家族等に接触された利用者様でサービスが必須の方の訪問に関しては、感染リスクがある中で最大限の感染予防対策を行い対応しているが、精神的、身体的負担も大きいものがある。感染対策経費もかかることから財政的支援があればと思います。
○何ととっても、処遇の問題は大きい。若い力の活用には、福祉の仕事だけで生活が維持できるだけの給与を含めた処遇改善はさらに必要であると考えている。
○有能でやる気のある定年者（地域貢献したかったけど会社に尽くしていた。）が多いと思います。その方達が主体となり、若者が住みたくなるような改革・見直しが行える環境を整えてはどうでしょう。定年したから支えてもらえる時代ではない事は皆さん感じているはずです。 又、現在の社会を踏まえ、次世代の子供たちの為、現在の福祉の需要＝介護職賃金補助、期間を定めた増税やむなしと考えます。
○介護職員の処遇改善加算等、支援の拡充