

旭川市社会福祉審議会高齢者福祉専門分科会
(令和4年度第3回)

報告事項 第1号

令和4年度旭川市介護サービス事業所実態調査
結果について

**令和4年度
旭川市介護サービス事業所実態調査
結果報告書**

旭 川 市

目 次

第1編 調査の概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査期間.....	1
3 留意事項.....	1
4 調査対象.....	1
5 調査方法と回収結果.....	2
第2編 集計結果.....	3
1 事業所について.....	3
2 利用者について.....	5
3 職員について.....	8
4 外国人労働者の雇用について.....	14
5 介護ロボットやICTについて.....	15
6 職員研修について.....	17
7 介護人材や介護サービス事業全般についての意見(自由記述).....	20

第1編 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、第9期「旭川市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（令和6年度～令和8年度）」の策定と、今後の介護人材確保支援事業等の推進に向けての基礎資料とするため、本市内で介護サービスを提供している介護サービス事業所の状況と実態を把握することを目的として実施しました。

2 調査期間

令和4年9月12日～令和4年10月14日

3 留意事項

- ①設問の中には前問に答えた人のみが回答する「限定設問」があり、その設問においては表中の回答者数が全体より少なくなっています。
- ②設問には1つのみ答える単数回答（SA：シングルアンサー）と、複数回答（MA：マルチアンサー）があります。MAの集計においては、回答者がその選択肢を選択した割合を算出しています。
- ③割合は選択肢ごとに小数第二位で四捨五入しているため、表によってはその割合の合計が100%にならないものがあります。
- ④その他、意見については、代表的なものをまとめています。

4 調査対象

旭川市内に所在する介護サービス事業所

※居宅療養管理指導，福祉用具貸与，特定福祉用具販売，短期入所療養介護（老健，病床），短期入所生活介護（空床利用）は調査対象としていません。

※訪問リハビリテーション，訪問看護は，通常指定のみを対象としています。

※通所リハビリテーションは，介護の実績のある事業所のみを調査対象としています。

5 調査方法と回収結果

- ① 配布方法
- ・調査対象事業所に、電子メール又は郵送
 - ・ホームページ上での周知
- ② 回収方法
- ・電子メール又は郵送
 - ・入力フォームによる回答
- ③ 回収結果

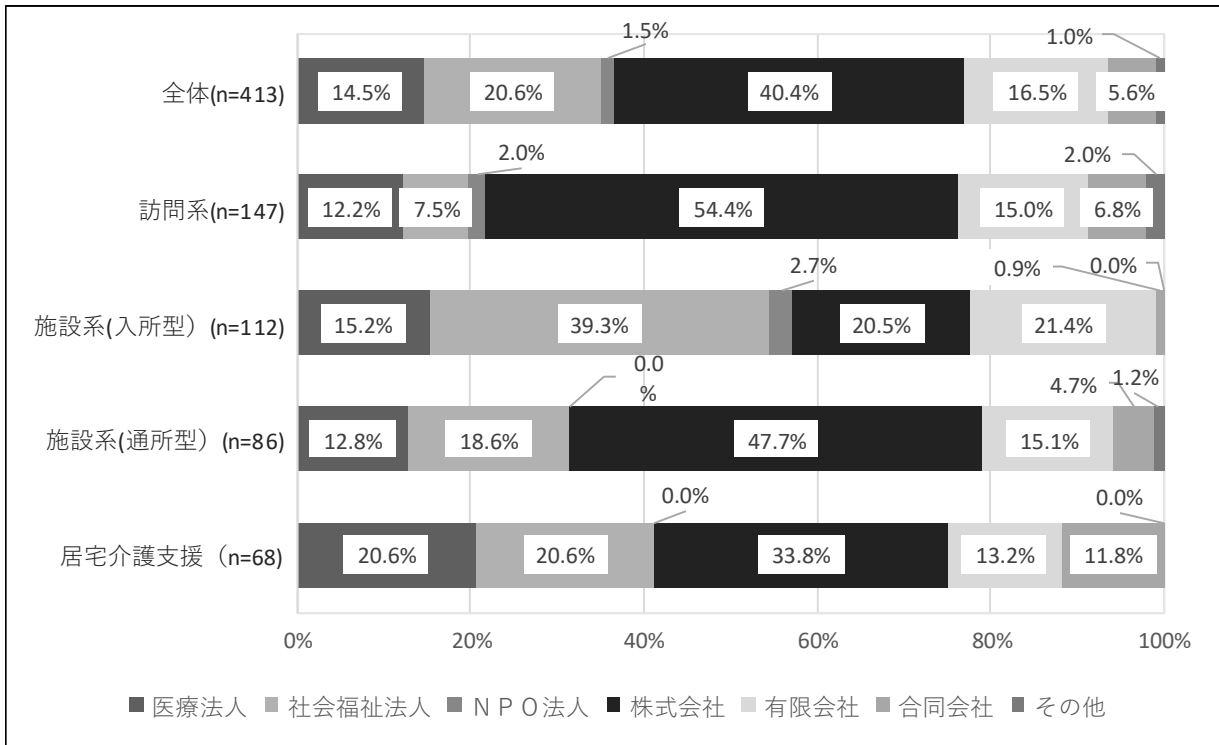
介護サービス	事業所数	回収数	回収率
訪問系	266	147	55.3%
訪問介護	203	109	53.7%
訪問入浴介護	4	1	25.0%
訪問リハビリテーション	11	6	54.6%
訪問看護	45	28	62.2%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	2	100.0%
夜間対応型訪問介護	1	1	100.0%
施設系（入所型）	170	112	65.9%
短期入所生活介護	17	12	70.6%
特定施設入居者生活介護	30	18	60.0%
認知症対応型共同生活介護	81	51	63.0%
地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護	4	4	100.0%
介護老人福祉施設	21	16	76.2%
介護老人保健施設	11	7	63.7%
介護療養型医療施設	2	1	50.0%
介護医療院	4	3	75.0%
施設系（通所型）	161	86	53.4%
通所介護	50	31	62.0%
通所リハビリテーション	19	9	47.4%
地域密着型通所介護	65	36	55.4%
認知症対応型通所介護	16	4	25.0%
小規模多機能型居宅介護	11	6	54.6%
居宅介護支援	118	68	57.6%
居宅介護支援	118	68	57.6%
合 計	715	413	57.8%

第2編 集計結果

1 事業所について

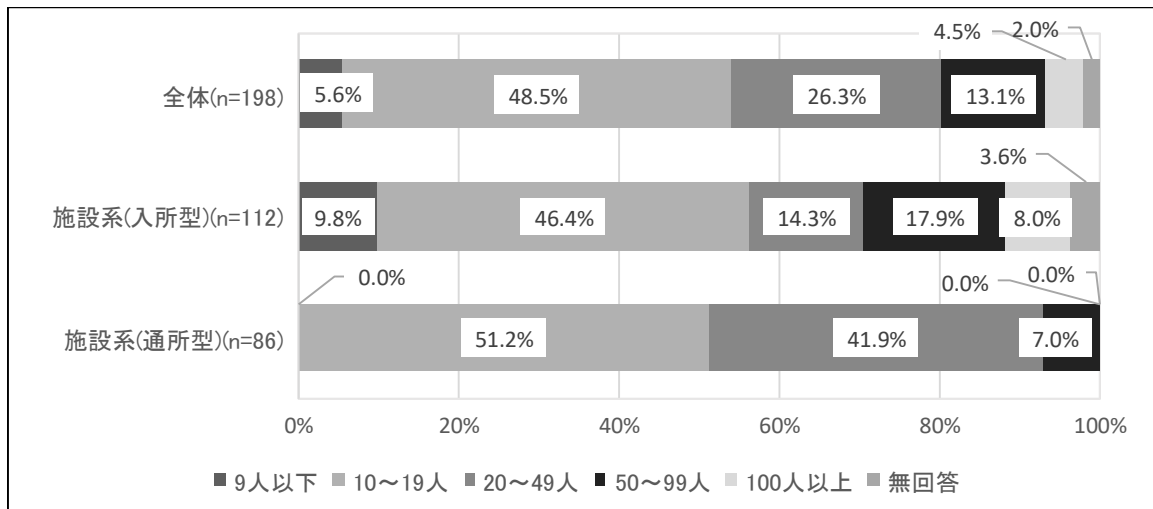
経営する法人の種類

全体では、「株式会社」が40.4%で最も高くなっています。施設系（入所型）では、「社会福祉法人」が39.3%で最も高く、訪問系、施設系（通所型）、居宅介護支援は「株式会社」が最も高くなっています。



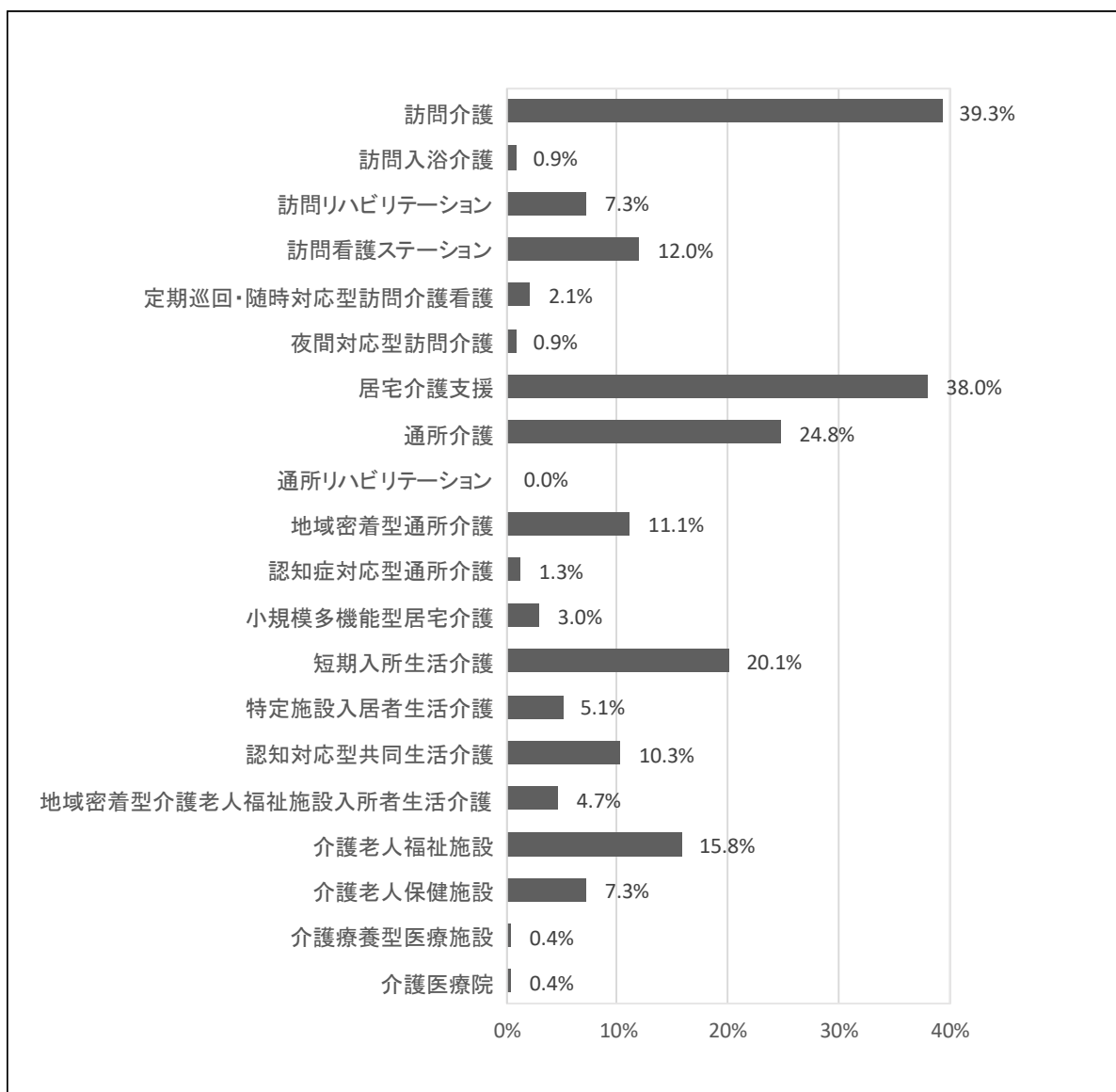
実施しているサービスの定員（施設系のみ）

全体では、「10～19人」が48.5%と最も高くなっています。施設系（通所型）では、「10～19人」が51.2%と半数を超え、次いで「20～49人」が41.9%となっています。



併設している介護サービス事業所（複数回答）

併設している事業所は、「訪問介護」が39.3%と最も高く、次いで「居宅介護支援」が38.0%、「通所介護」24.8%となっています。

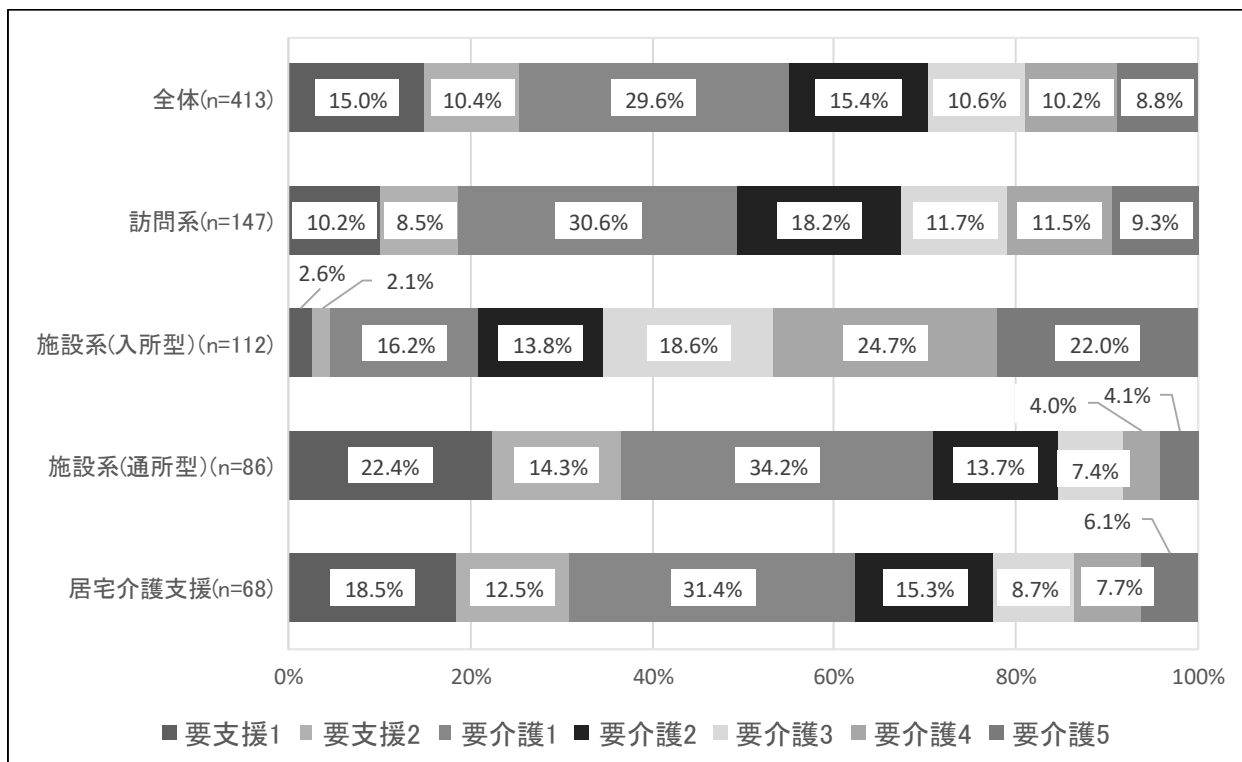


(n=234)

2 利用者について

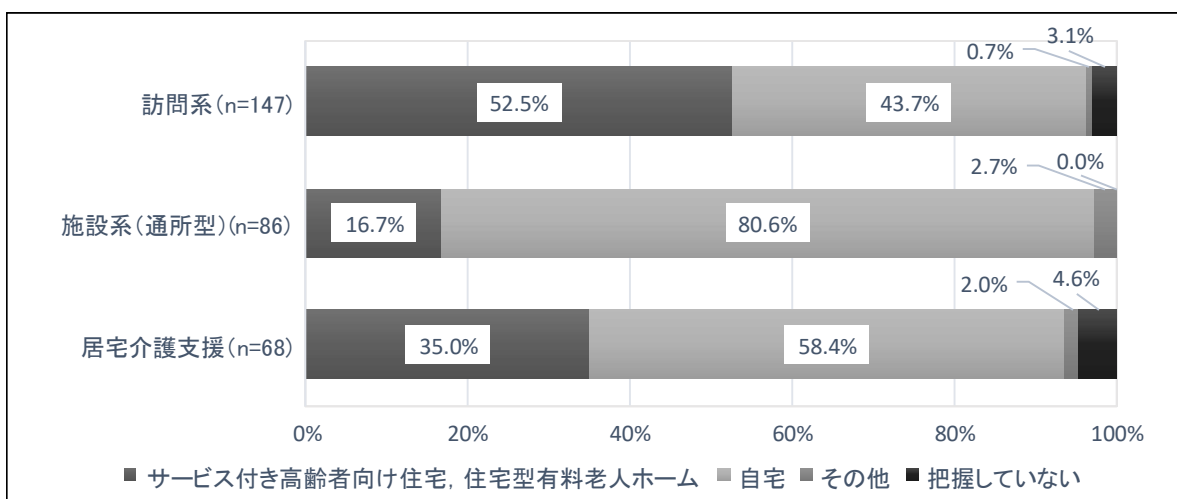
介護度ごとの実人数（令和4年8月）

全体では、「要介護1」が29.6%と最も高くなっています。施設系（入所型）では、「要介護3」以上が高く、施設系（通所型）では「要介護度2」以下が高くなっています。訪問系では「要介護1」が30.6%と最も高く、次いで「要介護2」が18.2%、「要介護3」が11.7%となっています。



居場所（住まい）ごとの実人数（令和4年8月）

訪問系では、「サービス付き高齢者向け住宅、住宅型有料老人ホーム」が52.5%、サービス付き高齢者向け住宅、住宅型有料老人ホーム以外の「自宅」が43.7%となっています。施設系（通所型）では「自宅」が80.6%となっています。



サービス提供の状況（令和4年8月）

訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護の1か月間の延べ利用回数は、163,022回となっており、「身体介護」が87.1%、「生活援助」が12.9%となっています。

	身体介護	生活援助			合計	無回答
		買物	調理・配膳	その他		
訪問介護(n=109)	141,955回	1,263回	3,917回	15,887回	163,022回	6
定期巡回・随時対応型訪問介護看護(n=2)						
夜間対応型訪問介護(n=1)	87.1%	0.8%	2.4%	9.7%		

1年間（令和3年9月～令和4年8月）の入所者の入所前の状況

1年間に、施設（入所系）に入所した人数は、1,344人となっており、「自宅」からの入所は425人となっています。

	人数(人)							
	入居者生活介護 特定施設	認知症対応型 共同生活介護	地域密着型 介護老人福祉施設 入所者生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型 医療施設	介護医療院	合計
自宅	63	90	11	72	189	0	0	425
有料老人ホーム	16	21	2	20	22	0	0	81
サ高住	4	2	0	3	2	0	0	11
軽費老人ホーム	3	0	0	4	0	0	0	7
グループホーム	4	6	1	12	3	0	0	26
介護老人保健施設	8	20	4	50	0	0	0	82
療養型・介護医療院	0	1	2	30	0	6	0	39
特別養護老人ホーム	0	0	0	19	1	0	0	20
養護老人ホーム	8	0	0	4	0	0	0	12
その他	26	41	4	141	289	0	139	640
把握していない	1	0	0	0	0	0	0	1
合計	133	181	24	355	506	6	139	1,344

1年間（令和3年9月～令和4年8月）の退所者の退所後の状況

1年間に、施設（入所系）を退所した人数は、1,485人となっており、退所後の居所は「病院」が620人と最も多くなっています。

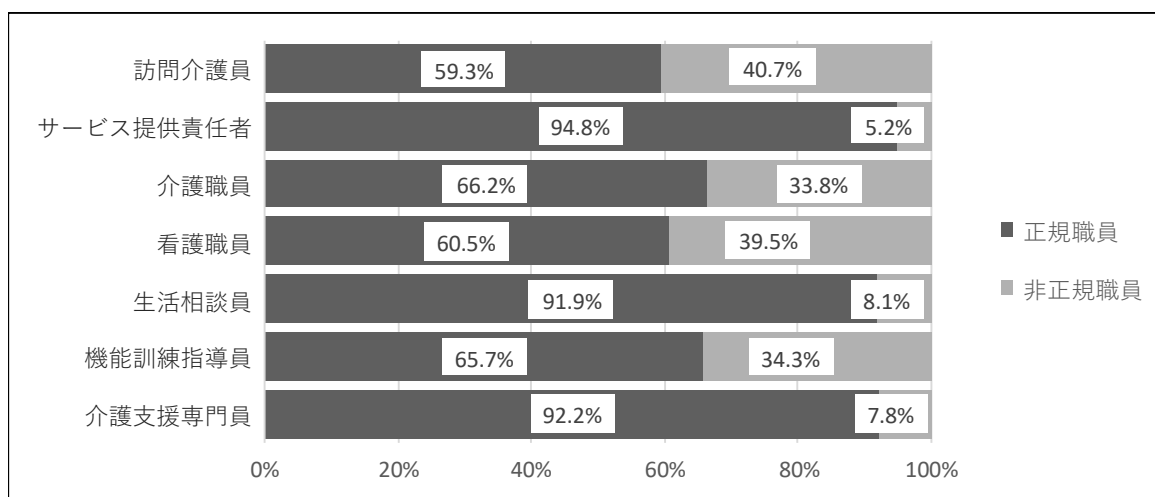
	人数(人)							合計
	入居者生活介護 特定施設	認知症対応型 共同生活介護	地域密着型 介護老人福祉施設 入所者生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型 医療施設	介護医療院	
自宅	8	3	0	4	143	0	0	158
有料老人ホーム	9	9	0	0	88	0	0	106
サ高住	3	1	0	0	5	0	0	9
軽費老人ホーム	0	0	0	0	1	0	0	1
グループホーム	4	4	0	0	16	0	0	24
介護老人保健施設	2	7	0	1	3	0	0	13
療養型・介護医療院	0	4	7	35	5	6	0	57
病院(短期入院除く)	48	84	4	90	261	0	133	620
特別養護老人ホーム	11	5	0	2	37	0	0	55
養護老人ホーム	0	1	0	0	1	0	0	2
その他	3	0	0	20	1	0	0	24
把握していない	0	1	0	0	0	0	0	1
死亡	43	68	10	216	70	0	8	415
合計	131	187	21	368	631	6	6	1,485

3 職員について

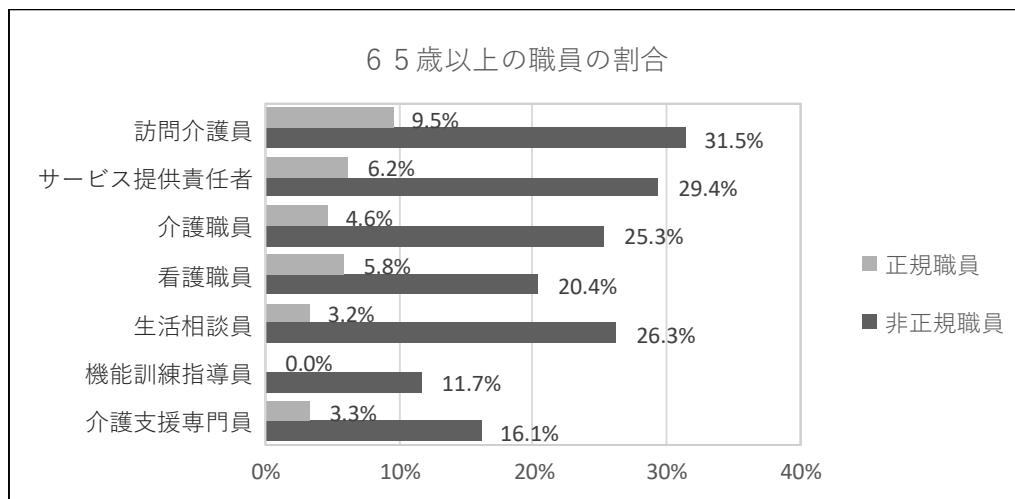
職種別の職員の人数

非正規職員の割合は、「訪問介護員」で40.7%と最も高く、次いで「看護職員」39.5%となっています。

	正規職員	非正規職員	計
訪問介護員	1,790	728	2,518
サービス提供責任者	324	17	341
介護職員	3,643	1,231	4,874
看護職員	795	314	1,109
生活相談員	235	19	254
機能訓練指導員	324	111	435
介護支援専門員	398	31	429
合計	7,509	2,451	9,960

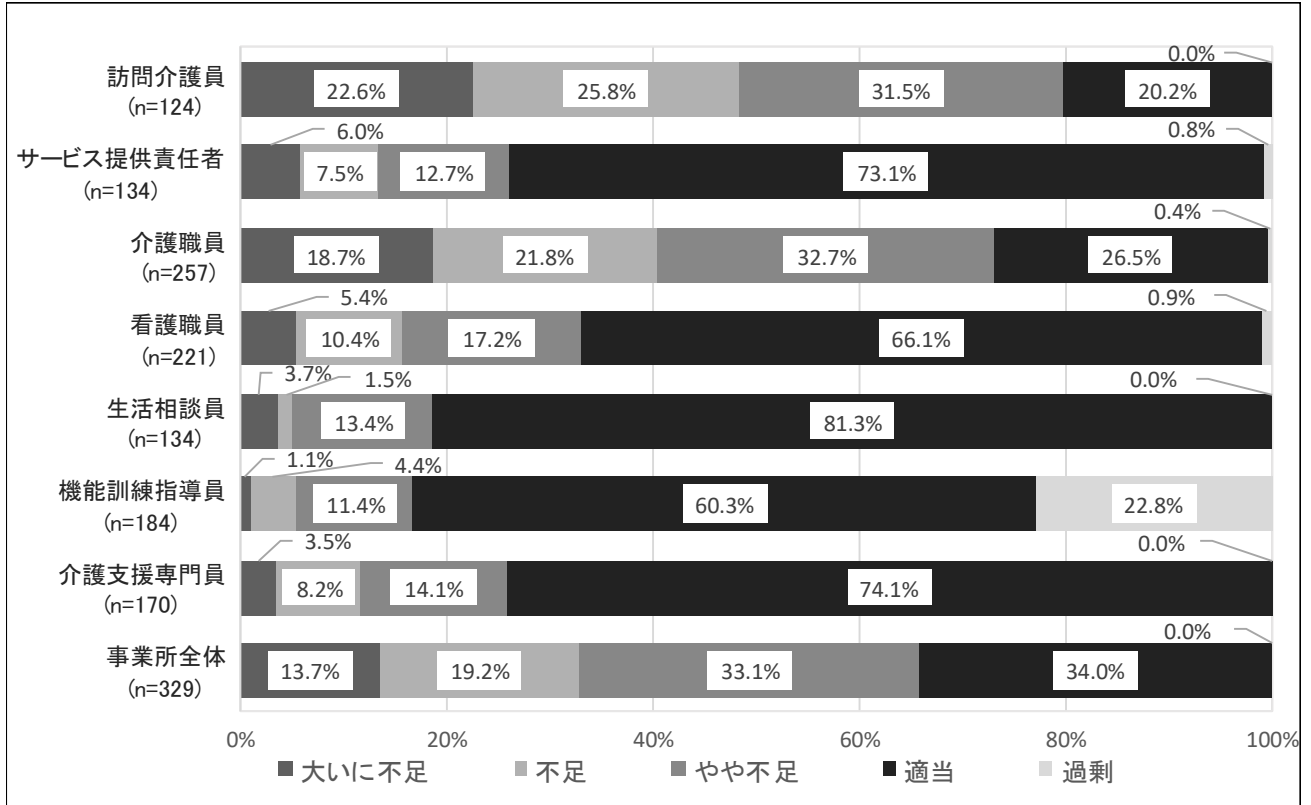


65歳以上の職員の割合は、正規職員に比べて非正規職員が高くなっており、「訪問介護員・非正規職員」では30%を超えています。

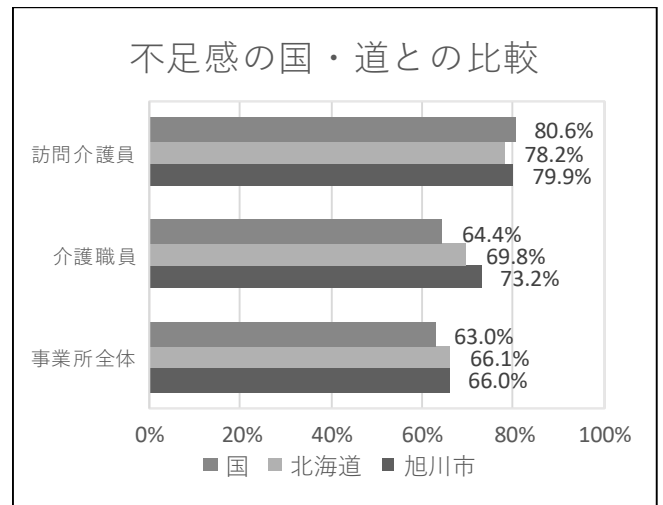
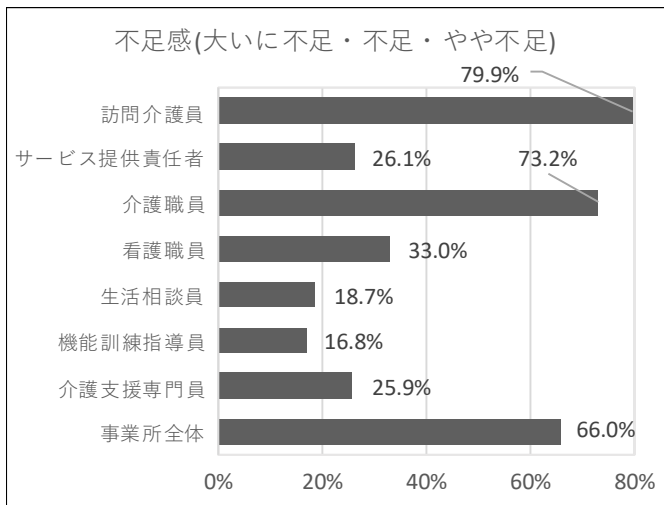


職員の過不足状況

事業所全体では、「適当」が34.0%と最も高く、次いで「やや不足」が33.1%、「不足」が19.2%、「大いに不足」が13.7%となっています。「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を合計した『不足感』は、事業所全体でみると、66.0%となり、「訪問介護員」では、79.9%、「介護職員」では73.2%と高くなっています。また、国、道と比較すると、介護職員の『不足感』が高くなっています。



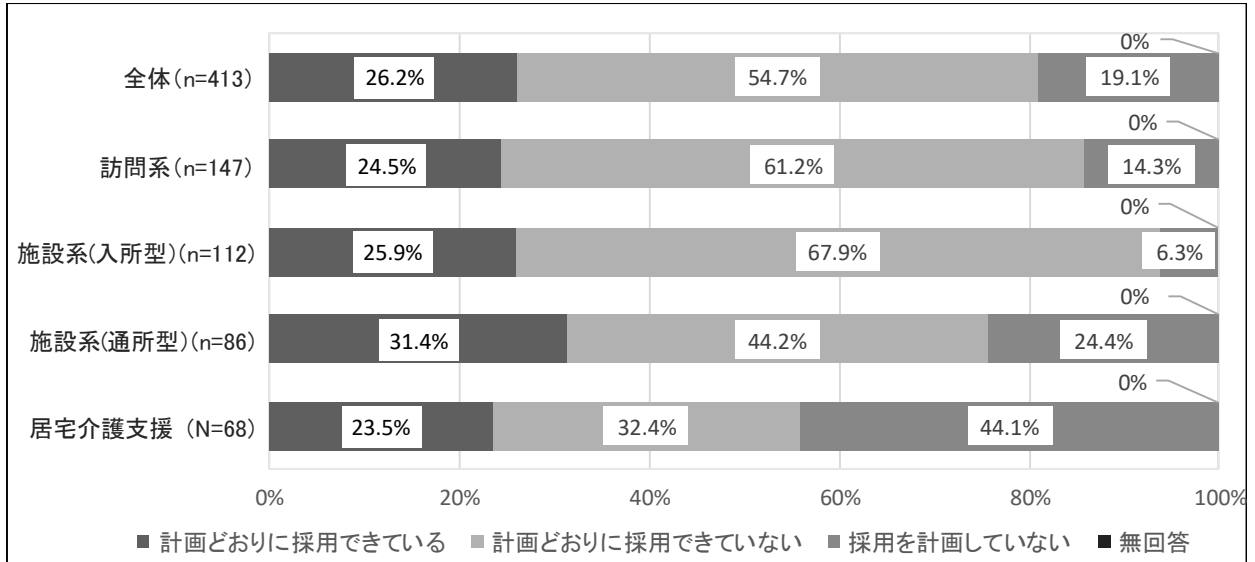
(当該職種はいない、無回答を除く)



(公財)介護労働安定センター：令和3年度 介護労働実態調査より

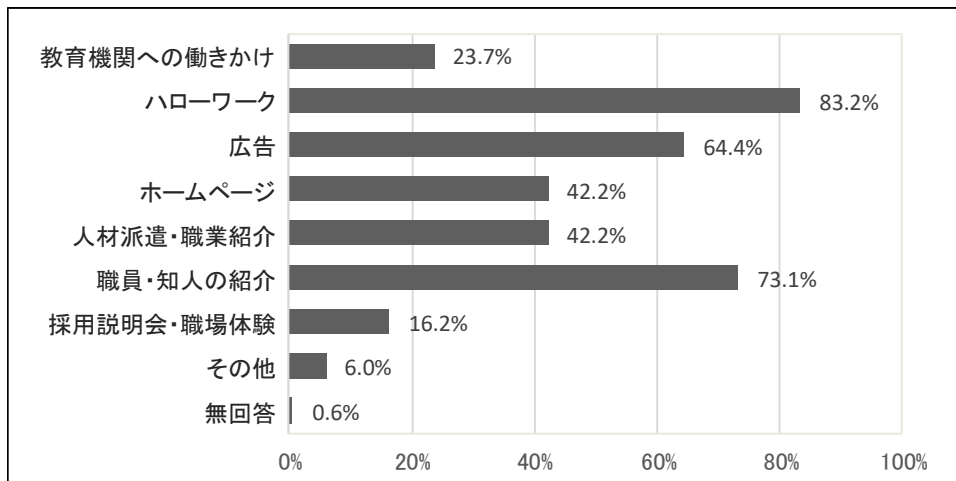
過去1年間の採用状況

全体では、「計画どおりに採用できていない」が54.7%と半数を超えており、訪問系、施設系（入所型）では、6割を超えています。一方で、施設系（通所型）、居宅介護支援では、「計画どおりに採用できていない」が半数以下となっています。



採用時に活用しているもの（複数回答）

「ハローワーク」の活用が83.2%と最も多く、次いで「職員や知人からの紹介」が73.1%、「広告（折込チラシ等含む）」が64.4%と高くなっています。



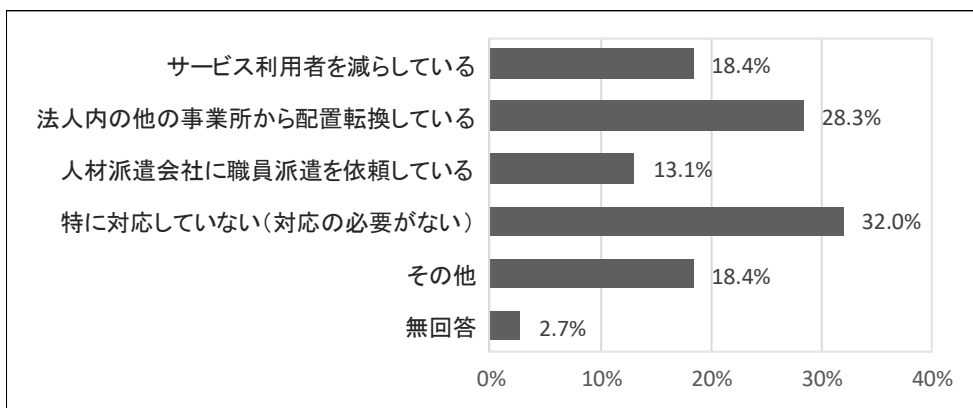
(n=334)

※「その他」の内容（主なもの）

- ・自分の知り合いから探す
- ・退職者への復帰の声かけ
- ・各団体や同業他社との交流を通じて人材を確保

職員が不足，充足しない場合の対応（複数回答）

「特に対応していない（対応の必要がない）」が32.0%と最も高くなっており，次いで「法人内の他の事業所から配置転換している」が28.3%となっています。



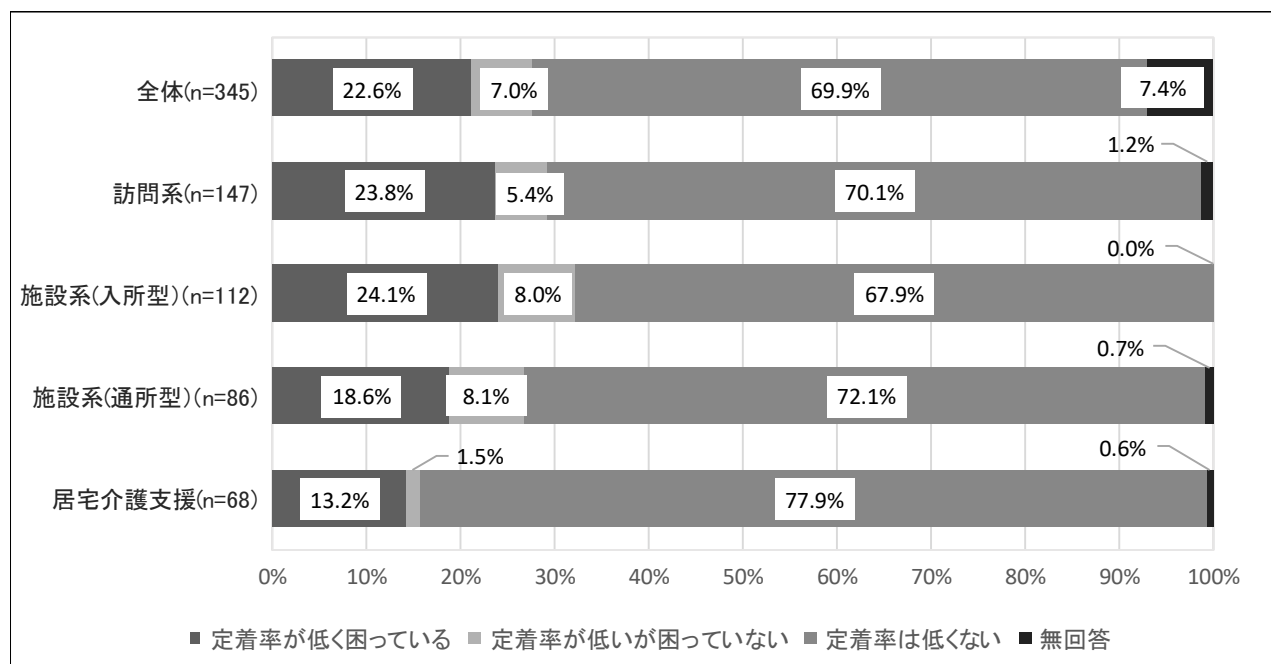
(n=413)

※「その他」の内容（主なもの）

- ・在籍職員で対応(残業・時間外, 休日出勤, 勤務シフト変更等)
- ・管理者やケアマネジャー等が対応
- ・業務の見直し
- ・利用者の調整(新規受入れ停止, 訪問日時調整等)

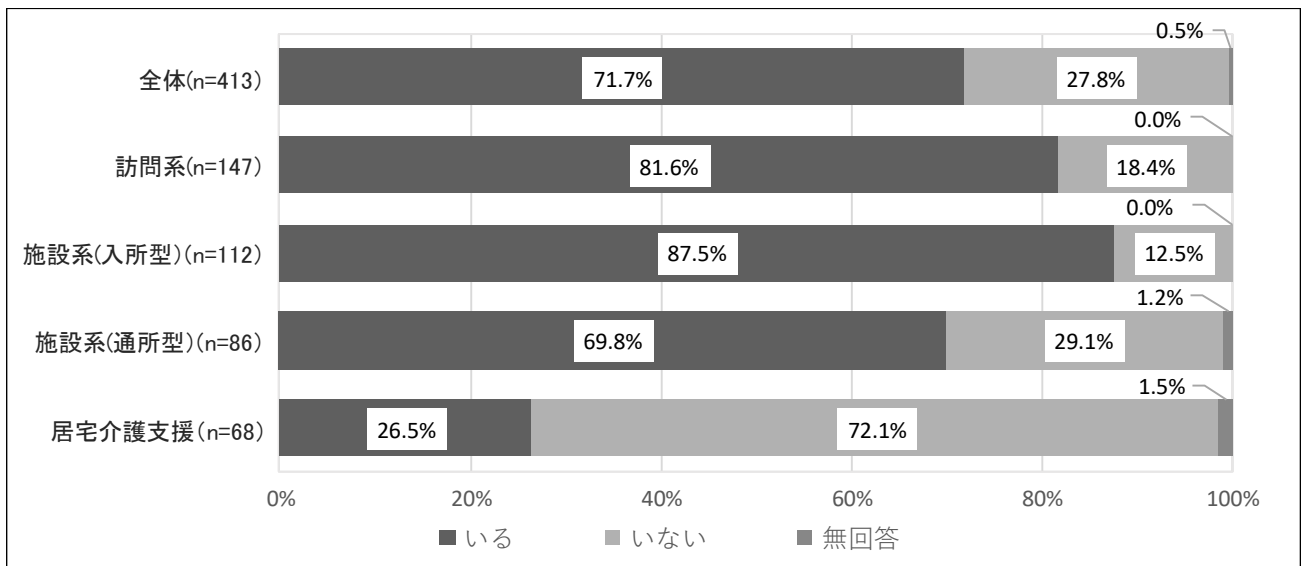
職員の定着状況

「定着率は低く困っている」が施設系（入所型）が24.1%と高くなっています。居宅介護支援は，13.2%と最も低くなっています。



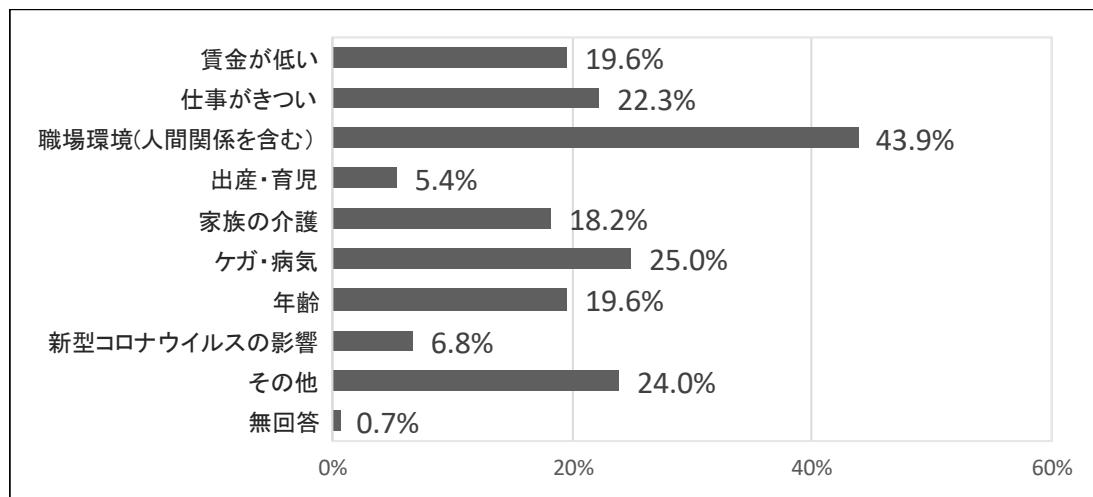
過去1年間に離職した職員の有無

離職した職員が「いる」と回答した事業所は、全体で71.7%となっていますが、居宅介護支援では26.5%と低くなっています。



離職理由（複数回答）

「職場環境（人間関係を含む）」が43.9%と最も高くなっています。次いで「ケガ・病気」が25.0%、「その他」が24.0%、「仕事がきつい」が22.3%となっています。



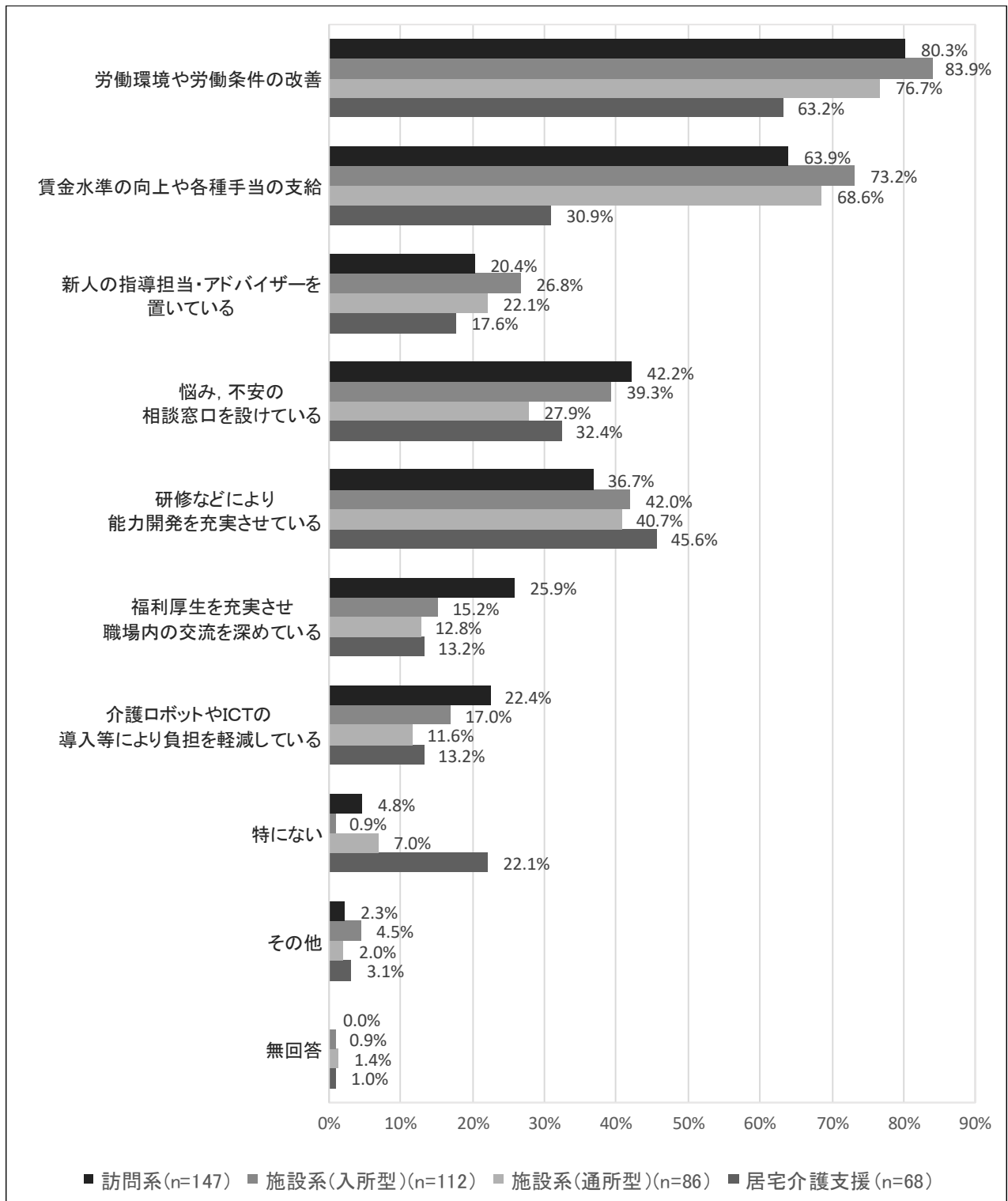
(n=296)

※「その他」の内容（主なもの）

- ・転職(他職種, 別業種, 起業, 別の事業所への転職等)
- ・家族の都合(転勤, 引っ越し, 結婚等)
- ・自己都合(仕事が合わない, 会社の方針と合わない, 精神的な理由等)

職員の離職防止や定着促進のための取組（複数回答）

「労働環境や労働条件の改善」が最も高く、次いで「賃金水準の向上や各種手当の支給」となっています。



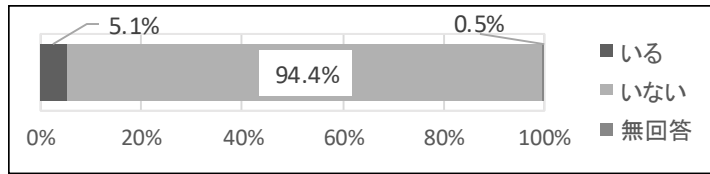
※「その他」の内容（主なもの）

- ・面談回数や話し合いの回数, 時間を増やす
- ・研修や能力開発の充実が業務を圧迫し, 過剰になればむしろ離職の原因になる。

4 外国人労働者の雇用について

事業所内に、外国人労働者（国籍が日本人以外の労働者）がいるか。

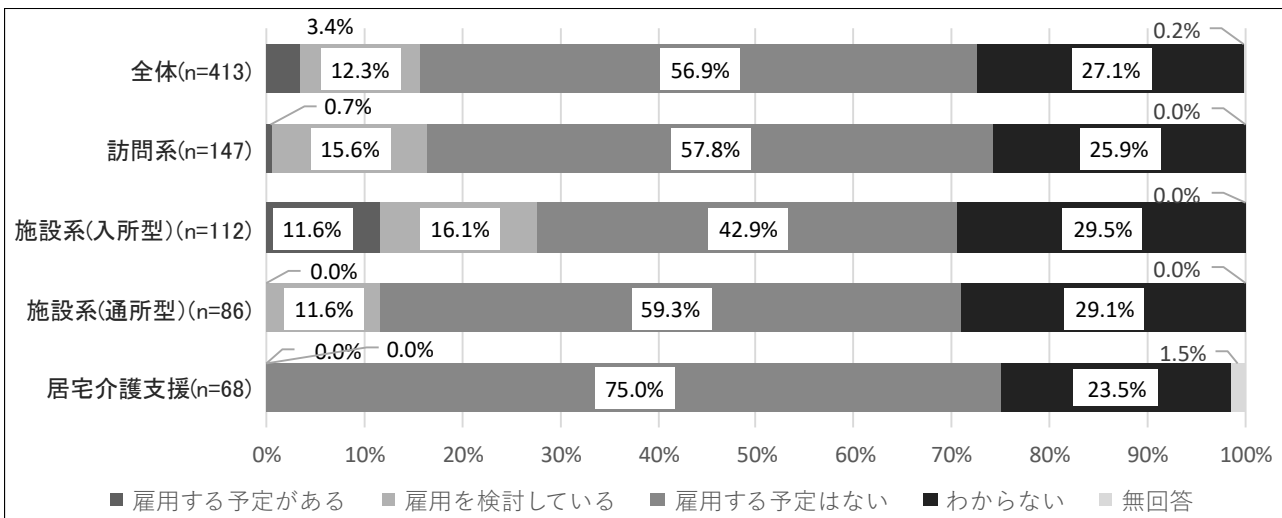
「いる」と回答した事業所は5.1%でした。



(n=413)

今後、外国人労働者を雇用する予定はあるか。

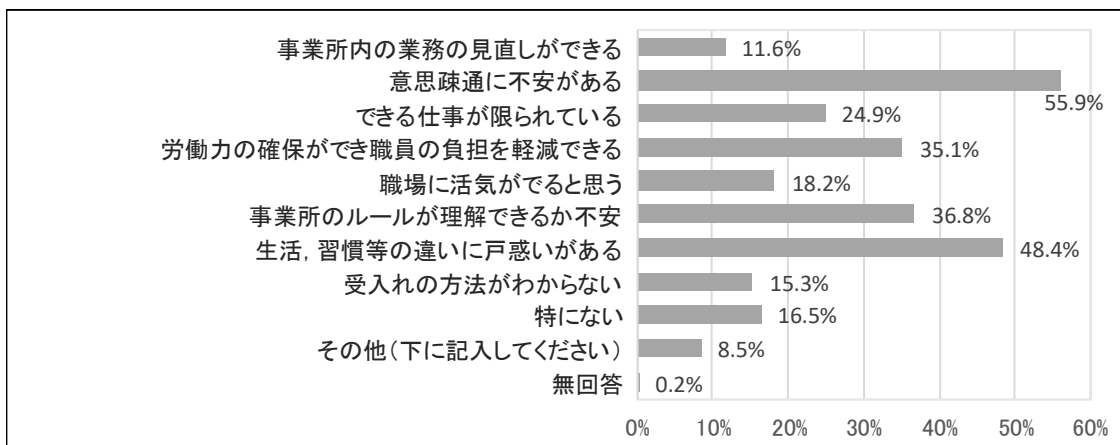
全体では、「雇用する予定はない」が56.9%と最も高くなっています。施設系（入所型）で、「雇用する予定がある」が11.6%となっていますが、訪問系、施設系（通所型）、居宅介護支援では1%未満となっています。



(n=413)

外国人労働者を雇用することについて、どのように考えているか。（複数回答）

「意思疎通に不安がある」が55.9%と最も高く、次いで「生活、習慣等の違いに戸惑いがある」48.4%、「事業所のルールが理解できるか不安」36.8%となっています。



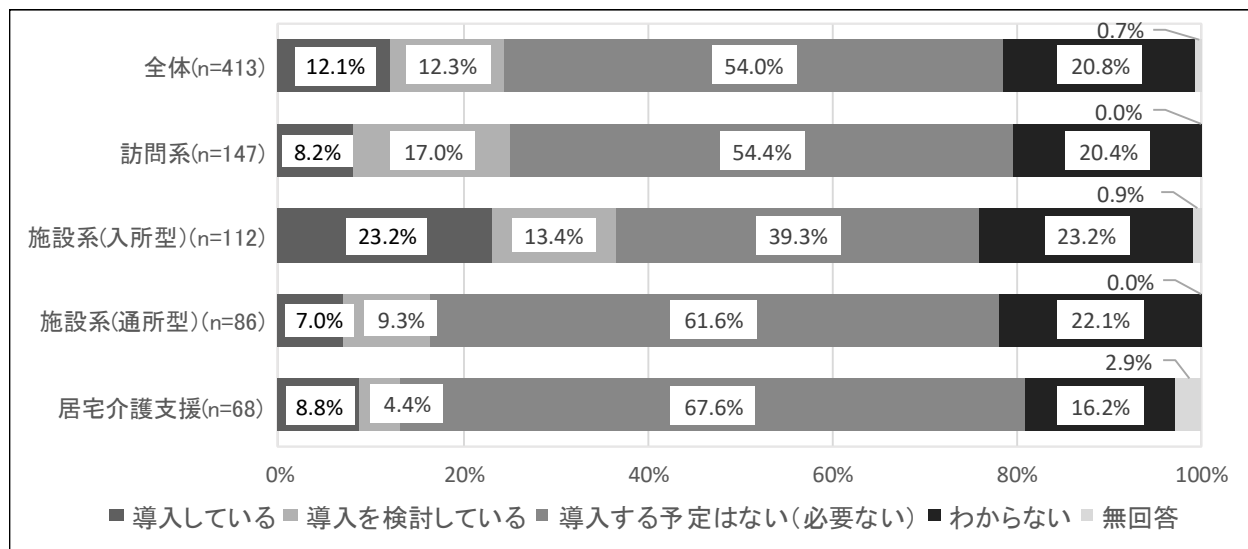
※「その他」の内容（主なもの）

- ・コストの問題(住宅の確保, 生活準備支援, 管理団体への支払い等)
- ・制度上の問題(長期雇用が難しい, 就労ルールにより採用できない)
- ・将来の外国人労働者の獲得競争に対応できるか不安がある。

5 介護ロボットやICTについて

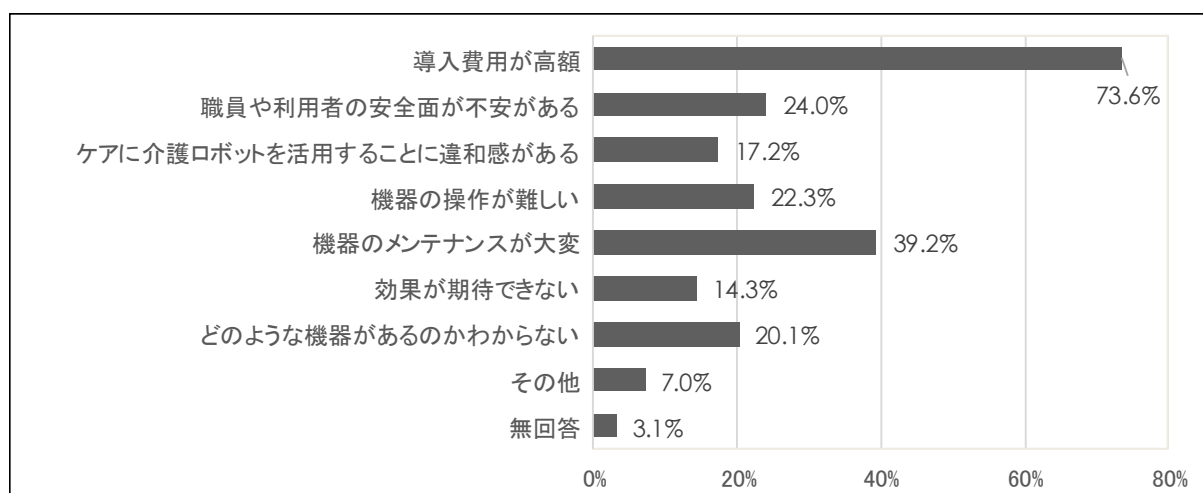
介護ロボットを導入しているか。

施設系（入所型）では、「導入している」が23.2%となっています。訪問系、施設系（通所型）、居宅介護支援では、半数以上が「導入する予定はない（必要ない）」となっています。



介護ロボットの導入には、どのような課題があると考えているか。（複数回答）

「導入費用が高額」が73.6%と最も高く、次いで「機器のメンテナンスが大変」39.2%となっています。



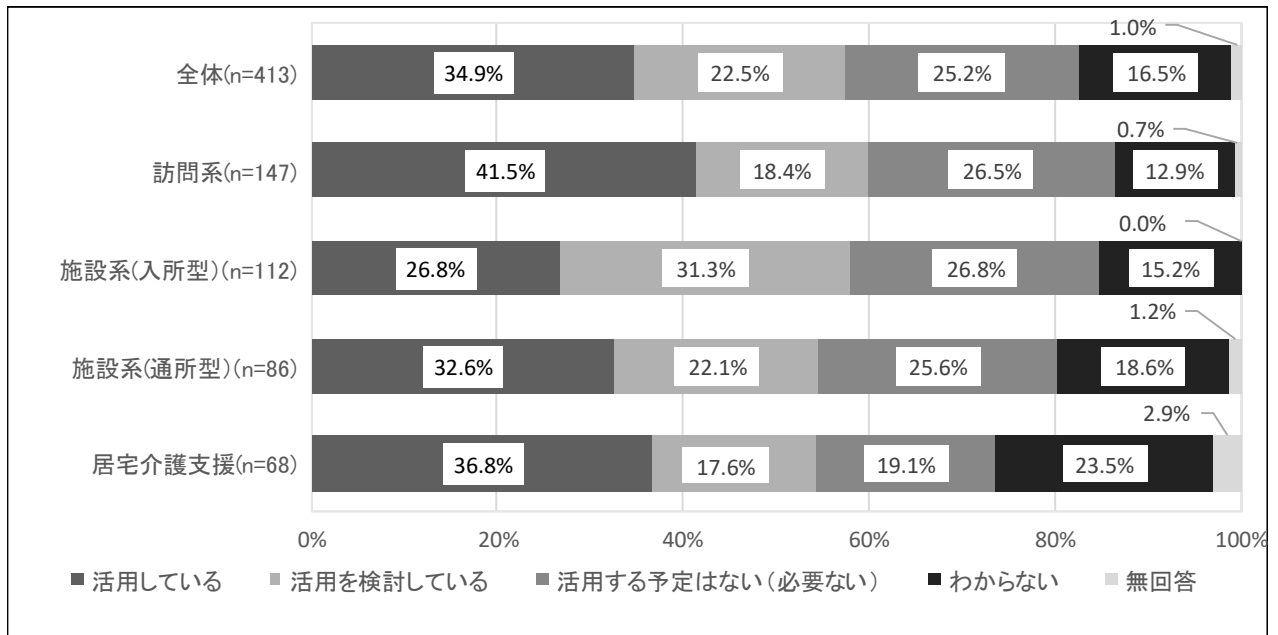
(n=413)

※「その他」の内容（主なもの）

- ・起動や着脱に時間がかかる
- ・効果が限定的
- ・スペースの確保や運搬の手間
- ・検討する時間の余裕がない

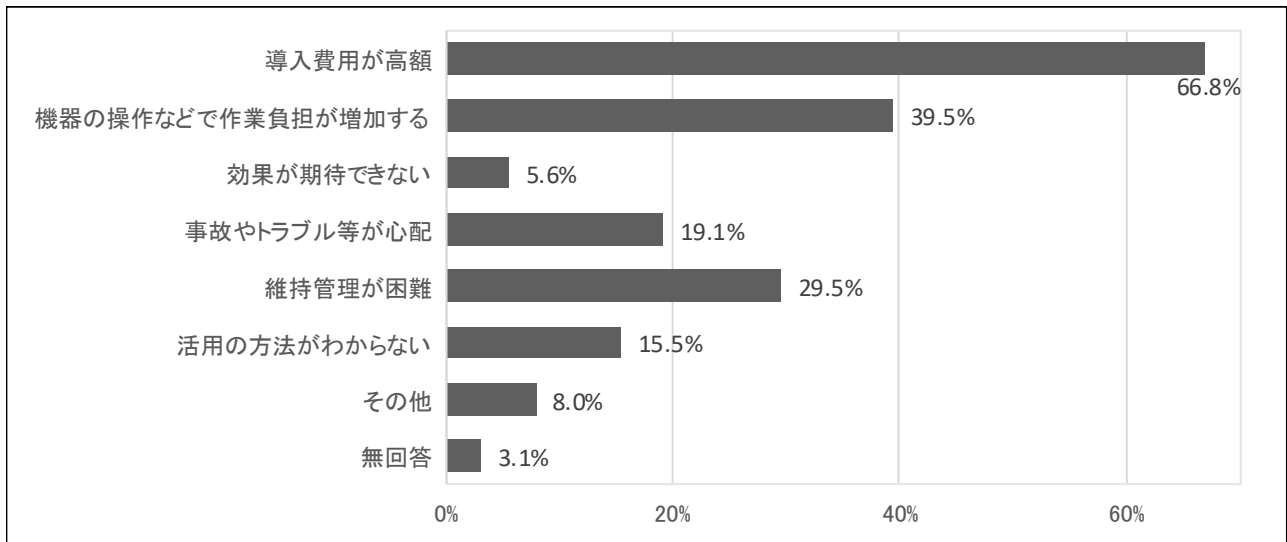
ICTの活用

全体では、「活用している」と「活用を検討している」を合わせると57.4%となっています。



ICT導入における課題（複数回答）

「導入費用が高額」が66.8%と最も高く、次いで「機器の操作などで作業負担が増加する」が39.5%、「維持管理が困難」が29.5%となっています。



(n=413)

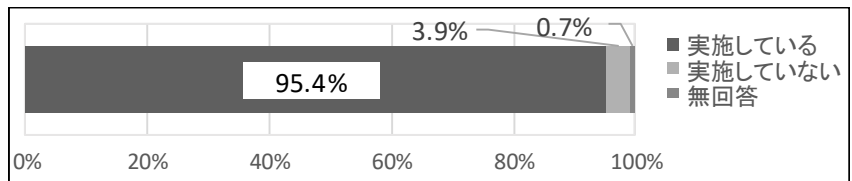
※「その他」の内容（主なもの）

- ・費用対効果の見極めが難しい
- ・職員（高齢職員等）が対応できない（新しいものへの抵抗，後ろ向きな意見，操作が困難等）
- ・効率的に業務ができている，連携に役立っている

6 職員研修について

事業所での職員に対する研修

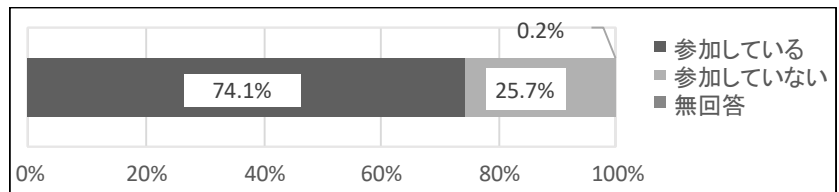
「実施している」と回答した事業所は、95.4%となっています。



(n=413)

外部の研修への職員の参加

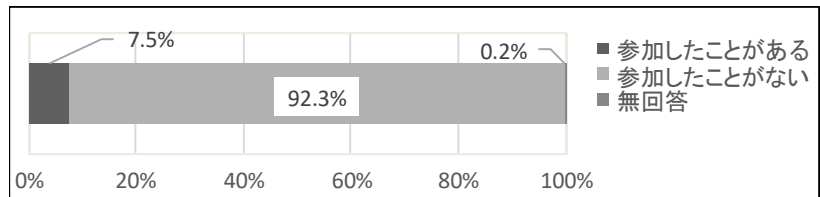
「参加している」と回答した事業所は74.1%となっています。



(n=413)

旭川市が実施している「働き続けたい職場づくり研修」への職員の参加

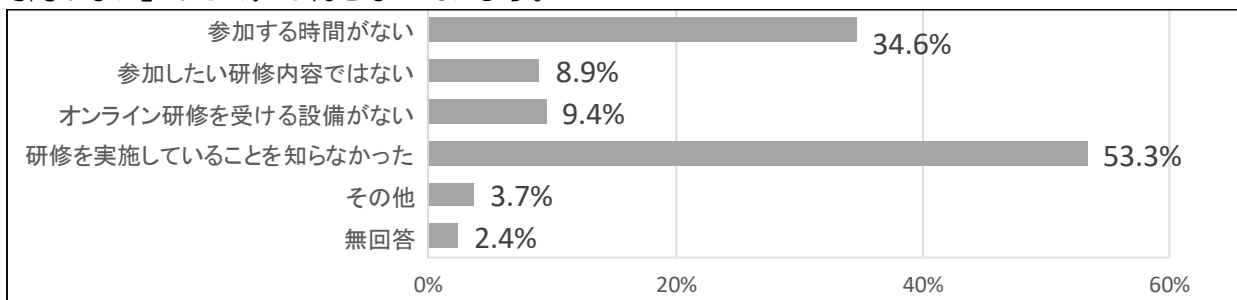
「参加したことがない」と回答した事業所は、92.3%となっています。



(n=413)

旭川市が実施する研修に参加しない理由（複数回答）

「研修を実施していることを知らなかった」が53.3%と半数を超えています。次いで「参加する時間がない」が34.6%となっています。



※「その他」の内容（主なもの）

(n=381)

- ・外部研修参加に対する指示がない。
- ・人員が足りず日々の業務で精いっぱい研修に参加する日程が組めない
- ・オンライン研修の設備を借りるまでの手間が多い

旭川市が実施する研修事業についての意見（自由記述）

記述のあった主な意見は、次のとおりです。

○周知方法

- ・研修要綱について、わかりやすく知らせてほしい→何時開催するのか？等
- ・旭川市の情報は、こちらから見に行かなければ情報を知らないままになりますので、何か周知できる事はありませんか？出来ればメールで知らせて欲しい。
- ・広報活動を行ったり、地域包括支援センター等々を通じて案内を頂ければ参加したい職員もいると思われる為、研修があれば知りたいと思います。

○実施方法・日程

- ・リモートでの集団指導をお願いいたします。来年度は、トリプル改定でもあるため
- ・コロナ禍に関係なくオンライン研修の方が参加しやすい
- ・コロナ禍が続いておりますので、オンラインで専門の先生方の研修を受講することができれば有難いです。費用が無料や安価であれば職員にも参加してもらいやすいです（介護業界は給与が安いこともあり、なかなか自己研鑽のために費用を捻出しようという気持ちになりづらい面があると感じています）。
- ・外部研修がオンラインに変更になって来ている現状ですが、個々で使用できるパソコン機材がないため、受けれる職員が決まっている。そのため、職場内にて各職員が担当して、研修を実施していることが多い。研修時間もコロナで短時間になっている。簡潔に研修するのは大変だ。オンライン研修をするのに各個人のスマホなどになると電波状況で参加不可になることも多い。いつでもどこでも簡単にできる研修動画がいいなと検討している。一個人では旭川市の研修に参加しているため、勉強する場、向上できる場があるのでいいと思う。
- ・当事業所においては通所系連絡協議会に所属し、講師としてケアマネへの学習会なども行った経過もある。コロナ禍によりこの間では学習機会も減ってしまい残念である。介護という職業人の為、人の集まることに対して嫌う方もいると思うので、感染対策を講じた方法や、オンラインなどの作業も行えるような方法を見出していく必要もあると。
- ・リモートや後日研修内容の録画した物を閲覧できるシステムがあればいいと思いました。
- ・リアルタイムでの参加は諸般の事情で難しい場合があるので、後日研修内容を閲覧できると大変助かります。
- ・最近オンライン研修が主となっているが、会場を設定し講師の顔が直接見えるある研修を望む
- ・現在はオンライン研修が一般的と思いますが、その為の環境整備が必要ですが小規模企業では設備・時間的余裕もない状況です。（職員には積極的に研修を受けて頂きたいと考えておりますが・・・）
- ・時間的問題で、自社での研修することが精一杯。24時間研修内容が、ネット上で見れることだけでもできればと思う。
- ・研修時間によっては参加したくても出来ない場合もあるので、YouTubeなどで配信していただければ、都合のいい時間に各自観る事が可能になるので今後検討してほしいです。（質疑応答はその場ではできませんが・・・）
- ・日時の指定が無く、余裕のある時間に研修の動画を閲覧できる仕組みがあれば大変有難いです。
- ・夕方開催の研修であれば参加しやすいです。研修案内が無いので情報提供が欲しいです。
- ・無料の育成セミナー等。又、日程を夕方にして頂けると参加をしやすいかと思います。

○研修内容

- ・今後の旭川市の介護・高齢福祉について、目指す方向や方針についての研修会があると参加したいです。
- ・介護の現場で働いている職員が直接参加できるような研修、実際に起きた虐待問題を用いた研修など、旭川市主催の初任者研修

- ・現時点では、オンライン研修でしか考えられないと思うが、多岐なテーマで企画してくれると実務に役立ちます。介護技術に関するテーマの研修会が少ないので、開催してほしいです
- ・現場に沿った意見の元研修を行っていただきたい
- ・介護現場の研修が少なすぎ、自分が働いてる事業所以外の体験がなく、良くも悪くも事業所色になってしまうので介護の基本となる事項についての実務研修の場があれば自分の力を知るチャンスとなると思います。
- ・サ責、管理者、施設長クラスの人材の勉強会を実施して欲しい。介護技術や知識の前にコミュニケーション力やマインドセットの勉強会を取り入れた方がいいと思います。
- ・主任ケアの更新研修受講中。研修の冒頭は、役割を意識する事から始まり、介護保険に関する今までの経過や社会を学ぶ事で介護保険の運営にあたっての厳しさに関しては学ぶ事で改めて感じている状況がある。利用者にとっての支援を考えても色々な枠組みのなかで生きているので介護保険ではケアプランの適正化という動きは、当然と考えているが、その目的を考えた時、利用者支援にあたっては支援事業所の縦割りの研修ではなく関係する事業所の方分け隔てのない研修と、繰り返すことでの意識改革と考える。又一般的意見として社会情勢に応じた法人の運営も柔軟な発想や変化しなければ適性の業務の遂行は円滑に行かないと感じるので今後の介護保険の展望の研修も必要に感じます。
- ・ケアマネ業務の簡素化が課題となっているが、いまだに紙ベースでの提出(市役所関係)が多い。また、業務がより煩雑になる研修内容がありケアマネ業務に魅力を感じず苦慮の結果ケアマネ業務から離れて行っていったり、なりてがいないと感じている。
- ・今回のアンケートが来るまで知りませんでした。ただ調べたところケアマネに関するものは見つかりませんでした。時間が取れるかどうかわかりませんが、あれば研修事業に参加する事を検討したいと思います。

○事業所交流・職員交流

- ・コロナが落ち着いてきたら、コロナ前の事業所交流があればよい。介護保険改正に伴う、保険者の説明を会場にて受けたく思っております。
- ・他の事業所との情報交換の時間を組み込んでほしい
- ・事業所同士の交流機会が欲しいです。自分たちが行っている介護を評価、すり合わせが行えるため。新しい発想も生まれる。
- ・現状、コロナがあり難しいかもしれませんが、事業所間の交流を促すような研修があるとありがたいです。事業所間でのコミュニケーションを気軽にとれるきっかけの研修があれば、困りごと、相談事、事例相談等旭川市の介護事業所全体の底上げになる可能性があります。よろしく願いいたします。
- ・コロナ禍の中オンラインの研修はしょうがないですが、各施設が行っている介護に対しての取り組みについて、意見交換の出来る研修を増やしてほしい。

○その他

- ・ただでさえ人員が足りなく多忙をきわめているのに、研修に出席してほしいというのはやめてほしい
- ・コロナ感染予防のため今は参加を控えているが終息すれば職員を交代で参加させたい
- ・様々な組織(行政・民間企業・道社協)から研修の紹介案内が届くが、「株式会社〇〇〇〇」など、営利法人が絡んでくると参加に躊躇する。研修後、何かしらの商品の営業の電話がくるのではないかと勘繰ってしまう。研修自体は客集めや参加事業所の情報収集であって、本当の目的が自社商品を売る事と疑ってしまう。できれば営利法人の介入なしで、行政や社協が主で行って欲しい。

7 介護人材や介護サービス事業全般についての意見（自由記述）

○処遇改善・給与改善

- ・低賃金で将来性が低いことが人材不足の原因だと思います。賃金も介護士ばかりに注目がいつても、介護に関わる、医師を除くすべての職種の賃金が低い条状況です。待遇の改善が急務だと思います。
- ・何といても、仕事が過酷な割に賃金の安さが全てのネックになっていると思われる。入ってくる収入は事業所としてすべて国に依存し、物価高で支出は増えるばかり。ニーズは増しているのに、もっと国を挙げて、また社会全体として「介護」という仕事や環境を理解し、医療との賃金格差などを考えるべきだ。
- ・やはり低賃金により、人材がこない、まして選んでいられる程余裕がない。ちまちま介護報酬を上げるだけでは業界自体変化はないと考えられる。資格を取得する為、維持する為の金額が高すぎると思います。
- ・介護人材に関しては、介護福祉士やヘルパー2級は持っているけど介護職に従事していない、潜在的介護士に介護職へ復帰して頂ける環境づくりが必要。環境作りとは事業所だけではなく行政主導で、介護報酬の更なる引上げによって給与面を強化につなげなければならない。やりがいで生活はできないので。介護職の不足の原因は給与が少ないのが一番の原因。そこを改善せずに介護人材確保は不可能。現実的では無いが、仮に介護職が公務員並の給与・待遇があれば、従事者は何倍にもなると断言できる。給与が少なく労働内容に見合っていないが故に介護職が社会的に低く見られてしまい、益々人材不足に拍車が掛かっている。社会保障面の改善も人材不足改善には必要であると考え。パートの短時間であれば介護職に就きたいという方に対しては103万の壁、106万の壁、130万の壁といった扶養範囲の軽減なども導入できないものか。
- ・業界全体の人手不足が深刻すぎると思う。常に余裕のない働き方を強いられるため、職員のストレスは高くなっている。採用時に選ぶ余裕もないのが現状。人材紹介は高額すぎるが、やむを得ず利用している。新たに介護を目指して来てくれる方が、希望を持てるよう、賃金や労働環境を国レベルから考えてほしいと切に願います。
- ・介護の仕事は一人一人の人生の最終章にたずさわりの人らしい最期も含めて支援できる素晴らしい仕事だと思っていますが、基礎教育が追い付かず制度もバラバラで、賃金も安く施設は出来るが、モラル低下し、マスコミも悪い面ばかり報道する人材が集まらないという悪循環の中にあるのが現状で、その為の教育の一本化、賃金の改善等が急がれる。
- ・処遇改善加算・特定処遇・ベースアップが加算等加算がつくことは嬉しいことですが、項目が増えていくことは手間が増えます、合わせてその加算ごとの計画書や報告書の手間は大変な物です。そして介護職員には手厚く優しい加算ですがそれ以外の職種には優しくないのが現状。介護現場は多職種連携と言われていますが加算等の面では矛盾を感じます。
- ・人材確保やサービス向上において、職員の待遇面の向上が不可欠だと考えます。今の処遇改善や加算だけでは、安定した待遇改善が難しい。その為にも事業所事態が、ある程度潤えなければ、一般企業並みにはならない。まして、これから介護の職に就きたいと考える若者は皆無になっていくと思う。
- ・現状の居宅介護支援費では、十分な処遇は難しい。
- ・介護支援専門員の求人を出しても、応募が無い状況になってきている。介護職員には給与の水準を上げる加算等があるが介護支援専門員に対しての加算がない。この事が原因で介護支援専門員の資格はあるが介護職員として働く者も出てきています。介護支援専門員の賃金水準を上げる加算を創設して欲しい。
- ・介護人材不足は続いています。知人や友人紹介も限界があります。こちらの法人でようやく介護職員は正職員になり、辞めなくなりましたが、募集しても望ましい介護員が、なかなか確保できにくいのが現状です。ただ今後特定処遇改善加算等で賃金が上がっていく傾向は、人材不足にはとても効果的と考えます。

○イメージ改善

- ・やはり介護員の人材確保や次世代の確保がどの事業者さんも難しくなっていると考えます。介護する人材の意識の改革や介護業界に対するイメージの転換が必要なのではと考えています。もっと介護業界で働きたいと思ってもらえるような取り組みをする必要があると思います。
- ・小さいころから介護に関する知識を得られ、興味を持つ環境を作って欲しい(小学校・中学校・高校の授業で一度は認知症サポーター養成講座を受けることが必須など)。同様に、中小企業などでも受講を推進していただけると就職・再就職先の一つとして選択肢に入るのではと思っています。
- ・介護の人材は不足しています、単純に技能実習生・移民等の外国人籍の方に頼る前に、働けるのに働かない人(俗に言うニートや本来の理由以外の生活保護時給者)の活用が必要だと思います。このような人たちは介護を「底辺職」と見下す傾向が少なからずあると思います。介護職についての魅力をどう高めるかが課題と感じます。※あくまでもアンケート回答者の主観です。
- ・介護業界は3K(きつい、きたない、危険)といわれる職種に分類され、これに加え低賃金、時間外就労の問題などネガティブなイメージが先行しておりますが、本来は人の役に立つとても素晴らしい仕事だと考えております。この素晴らしい仕事を、事例を交えながら多くの市民や国民に知っていただき、介護事業への理解を深めていただけるような活動を支援していただけますとありがたいです。
- ・ケアマネもそうですが介護の人材は不足しています。給与面も偏っているように思います。ケアマネに関しては、今年から書類関係も以前より大変になってきています。対応するようにと居宅内で一生懸命頑張っていますが、時間にも限りがありますし、このままでは後を引き継いでゆく人材が少なくなってゆくような気がします。もう少し魅力的な職業になって欲しいと思います。

○外国人

- ・外国人雇用の必要性はあると考え、雇用した経緯もあります。しかしながら、やはり文化の違いを感じます。勤務するということの考えが根本的に違い、幾度となく説明してきましたが、結果的に理解してもらえませんでした。仕送りしなければならぬ状況で介護という仕事をやりがいをもって勤務してもらえれるようには、かなりの時間を要すと感じています。
- ・当法人では8月からインドネシア女性3名の介護技能実習生を迎えています。11月にも1名受け入れます。市内の社会福祉法人ではさきがけとなる取り組みですので、モデルとなれるよう人材育成していきます。

○介護ロボット

- ・介護ロボットの導入を毎年計画的に進めています。ロボットは高額な為、短期間で整備するのは難しいが、職員の働き方改革にもつながるので今後も進める予定です。介護ロボット導入の為の支援事業も長い計画期間でお願いしたいと思います。

○訪問介護

- ・介護認定者は増え、事業所への問い合わせも件数としては変わらず来ています。そんな中で、サービスを提供するヘルパーが増えていかないのが現状です。何より、口コミが定着率としては高いと思い、事業所の信用・信頼を高めれるよう日々取り組んでいます。訪問介護は資格が必要なので、介護保険法が施行された当時のように「無料」で初任者研修が受けられる機会を年1~2回でも作ってほしいです。無料でなくても低額で受講できる初任者研修を開催しても、多くのニーズがあり、申込者はいると思います。
- ・在宅に訪問する事業所が少なすぎ。在宅困難者が増えてくる。市内のサービスも外部のサービスを受けてくれると少しでも長く在宅で過せれる高齢者が増えるのではないかと考える
- ・訪問介護について。在宅を訪問している事業所が減ってきています。理由として考えられることは、ヘルパーの不足、高齢化、募集しても応募がなく補充できない現状があげられると思います。また、財政的な面では、報酬は上がらないのに最低賃金が上がることで人件費の占める割合が多くなること、在宅を訪問する場合は交通費や駐

車料金がかかり、賃金以外の経費の負担も大きくなります。自宅に暮らしたい高齢者の生活を支える訪問介護が減り続ける事に危機感を覚えます。

- ・介護保険サービスの種類での人材の偏在が感じられる。特に訪問介護員に関しては「施設の訪問介護」が多く、「在宅への訪問介護員」は大いに不足しているよう感じる。
- ・訪問介護事業所のくくりが多い。僻地は行かない、予防は受けない、生活援助だけでは困るから身体もつれる、等。有料型は限度額満額まで使い、月末で調整させられる。それでケアプラン検証で冷や汗かくのはケアマネ。予防プランの包括お預かりも一仕事増えた。ケアマネの業務は増える一方、処遇改善等は対象外。何故？
- ・定期巡回随時対応型訪問介護・看護について。サ付住宅の入居者、事業所近隣の在宅利用者へサービス提供を行っています。月額負担で、必要な時に必要量のサービスを提供でき、計画作成責任者とケアマネジャーの連携によりタイムリーにサービス変更ができる利点があります。定額報酬なので、効率的に他のサービスも利用できます。旭川市では、提供する事業所が少なくケアマネジャーのサービスへの理解が低いと感じています。

○事業者間の応援

- ・コロナ感染等の事由で介護員不足の場合は、他の事業所職員を緊急的に委託、若しくは提携することが可能になれば助かる
- ・求人を出してもなかなか反応がなく、数か月も人が少ない中で対応することになってしまい、職員の負担が増加してしまっている。新型コロナウイルスの感染などで、長い期間職員が出社できず、大変だったこともあった。緊急時の対応、協力体制など市としてもご検討頂きたいです。
- ・昨今、介護人材が不足しておりますが各事業所間で職員の派遣等、一つの事業所に所属するのではなく複数にまたがって就労できれば少しでも人材の不足がカバーできるのではと考えております。

○人材確保全般

- ・どの業種も人手不足なので、いったいどこに人がいるのだろうと不思議になる。人材不足を補うために魅力ある仕事にするにはどうすればよいのだろう。高齢者が増えているのに若者が減っていく、超高齢化社会この先どうなるのか。介護現場を皆さんに体験してもらうことを義務にする。人間関係が良くなる環境づくりが急務、余裕がないと人は気持ちがすさんでくる。
- ・数日でやめるのは当たり前で、初日に出勤しないでやめてしまう、面接の予定だけ入れて連絡つかない、そんな人達が年々増加している。コロナで保育所が機能しない等、子育てが理由で欠勤が多い職員が複数おり、職員を採用してもシフトが埋まらない状態が続いていて、穴埋めをする職員が長時間労働を強いられている。子育てで出勤できないことを理由に解雇もできず、穴埋めに人を雇うと、休んでいたものが復帰したことを理由に穴埋めで雇ったものを解雇することも出来ないのでは追加の雇用もできない。
- ・人材派遣業者による雇用は、年収の〇％などの費用がかかり、支払って雇用しても、すぐに辞めていくケースがあった。介護人材不足をくいものにしていく。同じ経験をした事業所は他にもいるはず。人材派遣業者に対する決まり事などが出来ればいいと思う(金額を下げる、すぐ辞めた時の保障がある等)。
- ・介護人材に関しては、資格は持っているけど介護職に従事していない、潜在的介護士に介護職へ復帰して頂ける環境づくりが必要。環境作りとは介護報酬の更なる引上げによって給与面を強化につなげなければならない。介護職の不足の原因は給与が少ないのが一番の原因。訪問介護だけで言えば、事業所の運営に常勤換算何名以上という条件がそもそも無駄な条件である。あくまでサービスは1対1のため。常勤換算人員を無駄に求めるが故に、人材の取り合い、慢性的な人材不足感になっているのではないだろうか。社会全体の介護員不足を改善という面においては、前述の潜在的介護士の活用し、フリーランスの訪問介護員といった、どこの事業所にも所属せず、個人で訪問介護を行う制度は作れないものであろうか。諄い様ではあるが、サービスは1対1のため、国保請求や記録など不備がなければ個人でも介護事業をできる仕組みは作れないものか。
- ・介護業界人材不足ではなく、自分に合った職場に出会えていない人が多いのが現状だと思います。退職の理由

のほとんどは人間関係です。それを解決できるのはサ責、管理者、施設長の力が必要です。

- ・定着しなくて困っている。何をどのようにすれば定着するのか、不安な日々が続いています。
- ・男性の担い手が少ないと感じている。
- ・人材についてはいつも課題となってしまう介護事業。残っている職員への負担も大きくなってしまふ為、結果として更に人材不足を招くことに繋がってしまう。また、人材紹介などの紹介料金も会社によって大きいものもある為なかなか導入できない企業もあるものと思われる。安いコストで、人材確保ができる環境になってほしいと思います。そして、利用者様がいつも笑顔で過ごせる環境を・・・
- ・小さな事業所では、新卒者を採用することは難しく基本的に中途の経験者や転職者を雇用することになります。特に経験者の方は決まった人数が転職を繰り返している様に見られます。毎年の新卒者や転職者の人数は分かりませんが介護の仕事に就きたいと思う人達が増え、継続してこの業界で働ける状況が出来ないと利用者さんはいらぬのに職員が確保出来ずに事業所を閉めるような状態になりそうです。小さな事業所の利点は認められているとは思いますが、その事業所がきちんと運営出来るようになってくれればと思います。

○支援・助成・補助

- ・水道、電気及び灯油の高騰で経営は大変です。旭川市としての何らかの形で対策をお願いしたい。
- ・人材紹介手数料を、補助する事業を充実させてほしい。(北海道が「潜在的介護職員活用推進事業」を行っているが、応募しても実際に紹介予定派遣を受けられたことがない)
- ・ICTの導入はしたいが、コロナ禍で収入が減少していて現状では厳しい。現状では、水道や電気、ガソリン及び灯油の高騰もあり大変です。節約する所はしていますが全然追いつきません。旭川市としても何か対策を考えて頂けないでしょうか。
- ・人材の確保の為、補助金制度等があれば活用していきたいです。
- ・人材確保の為の補助金等が拡充していく事を願っています。
- ・補助金等の拡充を進めて人材を確保しやすい環境にして欲しいです。
- ・①支援金・・・今までも数回支援金を頂いており小規模企業として大変助かっておりますが、コロナに関する「備え」はまだまだ不十分ち考えます。②従業員に対する賃金引き上げに付いて、本年4月より実施され更に10月に再受付されて居りますが、実施に当り数か月分の賃上げ分を一旦会社が負担しなければならず、そんな余裕はなく残念ながら今回は見送る事になりましたが、余力のない施設に対し支援策はないのでしょうか。③又、非課税世帯に対する支援金よりも介護施設に対して支援を切に願います。
- ・事業所にヘルパーの依頼は来るが、人材がいなくて断らざるをえない状況です。潜在介護福祉士やヘルパー資格、初任者研修修了者は数多くいると思いますが、求人をかけても問合せすらない状況で厳しいです。電気や灯油、ガソリンの高騰もあり大変です。旭川市からの支援があると大変助かります。
- ・どこの事業所においても介護の人材確保は大きな課題となっており、利用者のサービスを低下させないために人件費が高くなっても派遣職員を利用せざるを得ない状況となっています。そのため、旭川市としても介護人材を増やす取り組みや、費用の補助的なものも検討していただければと思います。
- ・夜間対応型訪問介護について。現在、夜間対応型訪問介護を利用している人は70～80名で推移しています。特に随時訪問は必要な時に呼んでいただき、訪問するサービスでありコロナ禍では非常に有効であったと感じています。また、サービス導入に否定的な高齢者が、コールによるヘルパー要請でサービスに慣れ導入につながった事例もあります。当事業所ではいち早く、テレビ電話による双方向のコールを実現してきました。これは、全国的に見ても先駆けとなるものでした。希望する利用者にて定期コールを行い安否確認、内服の声かけ、デイサービスの準備や通院の声かけなど、訪問しなくても声かけがあげられる利用者には非常に有効で、介護保険の単位数を無駄に消費することなく在宅生活を送っていただけるツールの一つと考えます。現在使用しているコール端末はフォーマ回線なので切り替えにかかる経費について、補助等の情報があれば教えていただきたいです。

○国・市への要望

- ・旭川市として求職者へ求職募集をかけている施設を斡旋したり、求人情報を提供する部署を設立してほしい
- ・旭川市として看護師の職場斡旋や求人情報を提供する部署を創設
- ・旭川市として介護職員の斡旋や情報発信の部署を創設してほしい
- ・介護人材の確保が事業所でしやすくなるようなイベントを開催してほしい
- ・介護の資格取得学科や学校、専門学校を増やしてほしい。モノ作りやデザイン？にばかり目が行くのはどうか？実際に命に係わる、行政だけでは賄えない部分を、我々が自費でフォローしている。
- ・どんなに募集しても応募すらなく、人材派遣は高額な費用が掛かり、利用できません。何とか採用したいのですが、市や国などからもお助け頂けないでしょうか。
- ・調査を実施して、今後、どれだけ介護政策や人材確保に役立つか疑問、多くの調査があるが、旭川市では、どのように活かされるのか、甚だ疑問です。今後は、介護会社の合併吸収があり、資金力のある会社が生き残る。小規模な会社は賃金の高騰に悩み、中程度の会社は、有料老人ホームの20名以上は10%、50名も10%カットと体力勝負になります。地元企業を守り、雇用確保、調整弁としての介護事業を考えてはどうですか。
- ・人口減少の中でも高齢者の占める割合が高くなり、介護従事者の不足が言われている。市内の高齢者施設の適正な需給バランスが図れないと、サービスの質の低下や権利侵害に発展していく可能性が生じる。医療も含めた在宅サービスが思ったように拡がらず、ロボットの導入金額もまだまだ高額であり思うように導入ができない環境にある。介護は最終的には対人援助の専門職としての価値が必要になる。誰しものが老いを迎える。それぞれの自治体で高齢者が安心して生活できる地域をどう作るのか、財政面も含めて今真剣に考える必要があると。
- ・法改正ごとにやるが増え業務負担が増加していると感じる。介護保険を利用する方々により良い介護をという意図は理解できるが、業務負担の増加で実際に介護にあたる時間が減らされては元も子もない。介護従事者の負担軽減にも目を向けてもらえると助かる。最低賃金が年々増えていくことは従業者にとって良いことだと思うが、扶養内のボーダーが変わらないために勤務時間がどんどん減っていつている。働きたい職員も、働いてほしい会社側にとっても仕事がしづらい環境になっている。最低賃金の上昇と合わせ扶養等のボーダーも見直していただきたい。
- ・処遇改善加算等の加算金ではなくサービス算定額の増額をお願いしたい。事業所本体の経営自体が大変な状況なので事業所全体のケアをして頂きたい。
- ・介護に携わる職員の確保が難しく、介護職は低賃金で仕事内容がキツイ等のイメージが先行し、悪循環にあると考えます。今後の人材確保をしていく上でイメージの脱却や賃金の改革を行う必要があると思います。介護報酬は減らされる一方で、最低賃金は上がる、事業所の経費が圧迫する。事業所を維持することも大変になっています。旭川市だけではなく国全体でもっと協議する必要があると思います。
- ・職員の賃金や労働環境の設備に向けた厚生労働省の現場の実態調査をしていただきたい。
- ・介護サービス事業所の書類の負担を軽減してほしいです。
- ・運営指導(実施指導)があるたびに、作成しなければならない書類が増えますが、他事業所に確認すると、「そういった指導は受けていない。」ということが多々あり、少々疑問に感じます。
- ・介護サービスがいろいろある事を知らない人が今だに多いのもっと市からアピール等すべきです。市民に、理解しやすく、わかりやすくもっと宣伝した方が良いです。
- ・介護認定の更新につきまして、認定通知のスピードアップをお願いいたします。有効期限直前に新しい介護保険証が届くことが多く、またまれにですが有効期限を過ぎて届くこともあり、有効期限満了日の60日前でも遅れる場合があるのなら、90日前から申請できるように出来ないものでしょうか。

○その他

- ・絶望しかありません

- ・介護福祉士も初任者研修も看護師もどの職員が対応を行っても介護点数が変わらずにあることで、職員たちの資格取得に対してのモチベーションを保つことが難しい。また、売上げの天井があることによって、有資格者への資格手当などの補助が難しい状況となっている
- ・介護業界を良くしようと色々な改善や見直しもされていますが、新しいことを取り入れるまでに手続きや準備が大変であったり、現場の職員に反映されるまでに時間が掛かるように思います。また日々の業務に精いっぱい、新しいことに対し手が回らない現状です。
- ・事業所同士での職員の取り合いがあるという話をよく聞き、施設を開設してもなかなか満床にならないという話も耳にします。少し、施設が多いのではと常日頃より感じている。
- ・アンケート類が多すぎると感じています。