

介護人材の確保・定着に関する実態調査集計結果

- ・対象 市内介護保険サービス事業所の管理者・責任者等
- ・調査期間 令和2年7月22日～令和2年8月31日
- ・配布 令和2年度 市内254事業所
(前回)平成29年度 市内164事業所
- ・回収数 令和2年度 160 (回収率 62.9%)
(前回)平成29年度 82 (回収率 50.0%)

1. 貴事業所の所在している圏域を教えてください。

- 志津南部 志津北部 臼井・千代田 佐倉 根郷・和田・弥富

n=160

1 事業所の所在している圏域		R2		H29	
		回答数	構成比	回答数	構成比
(1)	志津南部	24	15.0%	15	18.3%
(2)	志津北部	25	15.6%	12	14.6%
(3)	臼井・千代田	38	23.8%	16	19.5%
(4)	佐倉	50	31.3%	26	31.7%
(5)	根郷・和田・弥富	15	9.4%	13	15.9%
	無回答	8	5.0%		
	計	160	100.0%	82	100.0%

2. 貴事業所で実施しているサービスを教えてください。

- 訪問介護 訪問入浴介護 訪問看護 訪問リハビリテーション
 通所介護（地域密着型以外） 通所リハビリテーション
 特定施設（有料老人ホーム） 特定施設（養護・ケアハウス等）
 認知症対応通所介護 （看護含む）小規模多機能型居宅介護
 認知症対応型共同生活介護 地域密着型特定施設入居者生活介護
 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 地域密着型通所介護
 特別養護老人ホーム（地域密着型以外） 介護老人保健施設
 居宅介護支援 地域包括支援センター その他（ ）

※構成比の100%（回答者数） R2 160件

H29 82件

2 実施しているサービス【複数回答】

	R2		H29	
	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 訪問介護	41	25.6%	20	24.4%
(2) 訪問入浴介護	5	3.1%	3	3.7%
(3) 訪問看護	11	6.9%	5	6.1%
(4) 訪問リハビリテーション	7	4.4%	2	2.4%
(5) 通所介護（地域密着型以外）	39	24.4%	17	20.7%
(6) 通所リハビリテーション	7	4.4%	3	3.7%
(7) 特定施設（有料老人ホーム）	5	1.8%	3	3.7%
(8) 特定施設（養護・ケアハウス等）	1	0.6%	0	0.0%
(9) 認知症対応通所介護	6	3.8%	1	1.2%
(10) 小規模多機能型居宅介護	2	1.3%	0	0.0%
(11) 認知症対応型共同生活介護	4	2.5%	4	4.9%
(12) 地域密着型特定施設入居者生活介護	1	0.6%	0	0.0%
(13) 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2	1.3%	1	1.2%
(14) 地域密着型通所介護	30	18.8%	8	9.8%
(15) 特別養護老人ホーム（地域密着型以外）	16	10.0%	6	7.3%
(16) 介護老人保健施設	13	8.1%	3	3.7%
(17) 居宅介護支援	66	41.3%	32	39.0%
(18) 地域包括支援センター	8	5.0%	3	3.7%
(19) その他（ ）	8	5.0%	7	8.5%
計	272	170.0%	118	143.9%

3. 貴事業所の法人の種別を教えてください。（一般・公益・社団等含む）

- 社会福祉法人 医療法人 社団・財団法人
 株式会社・有限会社 合同会社・合名会社・合資会社
 NPO法人 その他（宗教法人、独立行政法人等）

3 法人の種別

	R2		H29	
	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 社会福祉法人	51	31.9%	29	35.4%
(2) 医療法人	11	6.9%	3	3.7%
(3) 社団・財団法人	8	5.0%	6	7.3%
(4) 株式会社・有限会社	83	51.9%	39	47.6%
(5) 合同会社・合名会社・合資会社	5	3.1%	4	4.9%
(6) NPO法人	0	0.0%	0	0.0%
(7) その他（宗教法人、独立行政法人等）	1	0.6%	1	1.2%
無回答	1	0.6%		
計	160	100.0%	82	100.0%

4. 貴事業所の現在の介護職員の不足状況について教えてください。また、不足と思われる場合は、(人員基準に関わらず)何名程度増えれば安全に事業が運営できるとお考えか教えてください。

不足している	不足していないが余裕はない	余裕がある
人程度		

4 現在の介護職員の不足状況

		R2		H29	
		回答数	構成比	回答数	構成比
(1)	不足している	60	37.5%	36	43.9%
(2)	不足していないが余裕はない	81	50.6%	35	42.7%
(3)	余裕がある	15	9.4%	5	6.1%
	無回答	4	2.5%	6	7.3%
	計	160	100.0%	82	100.0%

○「不足している」と回答した60件の平均不足人数 R2 2.75人
H29 2.96人

○実施しているサービスと、介護職員の不足状況の関係(令和2年度)

選択項目	総計		訪問介護		訪問入浴介護		訪問看護		訪問リハビリテーション		通所介護(地域密着型以外)		通所リハビリテーション	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
不足している	104	39.5%	22	55.0%	4	80.0%	2	18.2%	0	0.0%	22	57.9%	1	14.3%
不足していないが余裕はない	139	52.9%	13	32.5%	1	20.0%	8	72.7%	7	100.0%	13	34.2%	4	57.1%
余裕がある	20	7.6%	5	12.5%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	3	7.9%	2	28.6%
合計	263	100.0%	40	100.0%	5	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	38	100.0%	7	100.0%

選択項目	特定施設(有料老人ホーム)		特定施設(養護・ケアハウス等)		認知症対応通所介護		小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		地域密着型特定施設入居者生活介護		地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
不足している	1	20.0%	1	100.0%	1	16.7%	2	100.0%	2	50.0%	0	0.0%	2	100.0%
不足していないが余裕はない	4	80.0%	0	0.0%	4	66.7%	0	0.0%	2	50.0%	1	100.0%	0	0.0%
余裕がある	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	1	100.0%	6	100.0%	2	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%

選択項目	地域密着型通所介護		特別養護老人ホーム(地域密着型以外)		介護老人保健施設		居宅介護支援		地域包括支援センター		その他()	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
不足している	10	34.5%	8	50.0%	1	8.3%	17	27.4%	3	37.5%	5	71.4%
不足していないが余裕はない	18	62.1%	7	43.8%	9	75.0%	41	66.1%	5	62.5%	2	28.6%
余裕がある	1	3.4%	1	6.3%	2	16.7%	4	6.5%	0	0.0%	0	0.0%
合計	29	100.0%	16	100.0%	12	100.0%	62	100.0%	8	100.0%	7	100.0%

「不足している」という回答の割合が大きいサービスは「訪問介護」、「訪問入浴介護」、「通所介護(地域密着型以外)」、となっています。
ほとんどのサービスで職員数は余裕がない状況です。

5. 貴事業所の現在の従業員の定着状況についてどのようにお考えか教えてください。
(それぞれ1つに○)

定着率が低く困っている	定着率は低い困っていない	定着率は低くない

5 現在の従業員の定着状況		R2		H29	
		回答数	構成比	回答数	構成比
(1)	定着率が低く困っている	18	11.3%	11	13.4%
(2)	定着率は低い困っていない	11	6.9%	3	3.7%
(3)	定着率は低くない	130	81.3%	63	76.8%
	無回答	1	0.6%	5	6.1%
	計	160	100.0%	82	100.0%

○実施しているサービスと、従業員の定着状況の関係（令和2年度）

選択項目	総計		訪問介護		訪問入浴介護		訪問看護		訪問リハビリテーション		通所介護（地域密着型以外）		通所リハビリテーション	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
定着率が低く困っている	21	11.3%	1	2.5%	1	20.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%
定着率は低い困っていない	14	6.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	27.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%
定着率は低くない	232	81.3%	39	97.5%	4	80.0%	7	63.6%	7	100.0%	38	100.0%	5	71.4%
合計	267	100.0%	40	100.0%	5	100.0%	11	100.0%	7	100.0%	38	100.0%	7	100.0%

選択項目	特定施設（有料老人ホーム）		特定施設（養護・ケアハウス等）		認知症対応通所介護		小規模多機能型居宅介護		認知症対応型共同生活介護		地域密着型特定施設入居者生活介護		地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
定着率が低く困っている	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
定着率は低い困っていない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
定着率は低くない	4	80.0%	1	100.0%	6	100.0%	1	50.0%	4	100.0%	1	100.0%	1	50.0%
合計	5	100.0%	1	100.0%	6	100.0%	2	100.0%	4	100.0%	1	100.0%	2	100.0%

選択項目	地域密着型通所介護		特別養護老人ホーム（地域密着型以外）		介護老人保健施設		居宅介護支援		地域包括支援センター		その他（ ）	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
定着率が低く困っている	6	20.0%	3	18.8%	1	8.3%	3	4.6%	0	0.0%	1	14.3%
定着率は低い困っていない	1	3.3%	0	0.0%	1	8.3%	7	10.8%	0	0.0%	1	14.3%
定着率は低くない	23	76.7%	13	81.3%	10	83.3%	55	84.6%	8	100.0%	5	71.4%
合計	30	100.0%	16	100.0%	12	100.0%	65	100.0%	8	100.0%	7	100.0%

どのサービスも「定着率が低く困っている」という回答の割合は小さくなっています。

6. 現在、特に人材確保に苦慮している職種及び人材定着に苦慮している職種とその理由について、上位3つまでに○を付けていただき、考えられる理由を下のア～セからお選びいただき、ご記入ください。

職種	人材確保に苦慮	人材定着に苦慮	理由(3つまで)
① 介護職員			
② ホームヘルパー			
③ サービス提供責任者			
④ 看護師			
⑤ 理学療法士・作業療法士 ・言語聴覚士			
⑥ 相談員			
⑦ 介護支援専門員			
⑧ 主任介護支援専門員			
⑨ 社会福祉士			
⑩ 保健師			
⑪ 福祉用具専門相談員			
⑫ その他 ()			

ア. 給与面の待遇

イ. 入職前の予想と実際の業務内容にギャップがあった

ウ. 業務上の精神的な負担

エ. 体力的に続かない、パソコン等の機器に慣れない

オ. 定年退職者が多く補充が追い付かない

カ. 結婚・出産を機に退職

キ. 身内の介護のため退職

ク. 職場(職員同士)の人間関係でのトラブル

ケ. 利用者・家族との関係でのトラブル

コ. 残業を含む勤務時間の長さ

サ. 夜勤や夜間の緊急対応

シ. 好条件で募集している事業所に転職してしまう

ス. 採用に必要な有資格者がもともと少ないので、応募がない

セ. 採用しても人件費に見合うだけの収入が見込めないため採用できない

ソ. その他 ()

6 人材確保及び定着に苦勞している職種【複数回答】

	R2					H29				
	確保に苦勞		定着に苦勞		理由 (上位3位まで)	確保に苦勞		定着に苦勞		理由 (上位3位まで)
	回答数	構成比	回答数	構成比		回答数	構成比	回答数	構成比	
(1) 介護職員	96	60.00%	31	19.38%	ア、イ、ウ	35	42.7%	5	6.1%	ア、イ、エ、ク
(2) ホームヘルパー	39	24.38%	6	3.75%	ア、イ、ウ	15	18.3%	1	1.2%	ア、エ、ス
(3) サービス提供責任者	20	12.50%	8	5.00%	ア、イ、ウ	7	8.5%	1	1.2%	イ、ス、ア、ウ、コ
(4) 看護師	76	47.50%	13	8.13%	ア、イ、エ	17	20.7%	1	1.2%	ア、ウ、シ、ス
(5) 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	29	18.13%	3	1.88%	ア、イ、ス、セ	5	6.1%	0	0.0%	ア、ウ、シ
(6) 相談員	25	15.63%	6	3.75%	ア、ウ、ス	8	9.8%	1	1.2%	ス、ア、イ
(7) 介護支援専門員	34	21.25%	10	6.25%	ア、イ、エ、セ	11	13.4%	1	1.2%	ウ、ス、セ
(8) 主任介護支援専門員	16	10.00%	1	0.63%	ア、ス、セ	7	8.5%	0	0.0%	ア、ス、セ
(9) 社会福祉士	1	0.63%	0	0.00%		2	2.4%	1	1.2%	ア、イ、ウ、キ、ク、ス
(10) 保健師	2	1.25%	0	0.00%	ク	0	0.0%	0	0.0%	
(11) 福祉用具専門相談員	1	0.63%	1	0.63%	ア、イ、ウ	1	1.2%	0	0.0%	ア、エ、オ
(12) その他	10	6.25%	3	1.88%	ア、イ、エ	2	2.4%	0	0.0%	イ、セ
計	349	218.13%	82	51.25%		110	134.1%	11	13.4%	

※構成比の100%（回答者数） R2 160件

H29 82件

- R2「ソ. その他」の記述
- ・確保に苦勞 調理職員、ドライバー
 - ・定着に苦勞 ドライバー、医療事務、夜勤専従

・確保に苦勞している職種の上位、令和2年度は「介護職員」、「看護師」、「ホームヘルパー」、平成29年度は「介護職員」、「看護師」、「ホームヘルパー」となっており、ほぼ同様の状況です。

・定着に苦勞している職種の上位、令和2年度は「介護職員」、「看護師」、「介護支援専門員」、平成29年度は「介護職員」となっています。

・考えられる理由として回答数が多いのは令和2年度、平成29年度ともに「ア. 給与面の待遇」、「イ. 入職前の予想と実際の業務内容にギャップがあった」、「ウ. 業務上の精神的な負担」です。

7. 貴事業所の介護サービス事業について、現時点での今後の方向性（イメージ）を教えてください。サービス種類、事業所規模、人件費総額のそれぞれについて、あてはまる箇所に○を付けてください。

	増やす（拡大する）	減らす（縮小する）	変化なし・不明
サービス種類			
事業所規模			
人件費総額			

7 現時点での事業所の今後の方向性(イメージ)

	R2						H29					
	サービス種類		事業所規模		人件費総額		サービス種類		事業所規模		人件費総額	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 増やす(拡大する)	22	13.8%	35	21.9%	46	28.8%	17	20.7%	24	29.3%	29	35.4%
(2) 減らす(縮小する)	6	3.8%	7	4.4%	14	8.8%	2	2.4%	3	3.7%	3	3.7%
(3) 変化なし・不明	124	77.5%	111	69.4%	94	58.8%	59	72.0%	51	62.2%	45	54.9%
無回答	8	5.0%	7	4.4%	6	3.8%	4	4.9%	4	4.9%	5	6.1%
計	160	100.0%	160	100.0%	160	100.0%	82	100.0%	82	100.0%	82	100.0%

- ・ サービス種類を拡大する方向性をもつ法人の割合は、平成29年度の20.7%と比べ、令和2年度は13.8%と、減少しています。
- ・ 事業所規模、人件費総額も拡大する方向性をもつ法人の割合は、減少しています。

8. 職員の定着・退職防止のために、貴事業所で取り組んでいること、またその中で効果のあったものに○を付けてください。

取り組み	取り組んでいる (いくつでも)	効果があった (上位3つ)
①採用時に業務内容・就労条件について詳細に説明する		
② 個人の希望に配慮した職員配置・労働時間(シフト)		
③ 定期昇給実施による職員の生活の安定化、モチベーションアップ		
④ 人事考課制度の導入		
⑤変形労働制の導入		
⑥上司による個別面談や相談体制の充実		
⑦先輩職員による担当指導制度やフォロー体制		
⑧職場内の仲間づくり活動の推進		
⑨体系的な教育・研修の充実		
⑩メンタルヘルスケアを含む健康管理体制充実		
⑪育休・産休・介護休暇の取得促進		
⑫休暇を取りやすい体制づくり		
⑬その他 ()		

○R2 「取り組んでいること」「効果があったもの」の「ソ. その他」記述

- ・ コロナ感染防止のため在宅ワーク導入
- ・ ミスマッチを防ぐための体験
- ・ 福利厚生の実施

8 職員の定着・退職防止のために取り組んでいること、効果があったもの【複数回答】

	R2				H29			
	取り組んでいるもの		効果があったもの		取り組んでいる		効果のあったもの	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 採用時に業務内容・就労条件について詳細に説明する	116	72.5%	31	19.4%	63	76.8%	14	17.1%
(2) 個人の希望に配慮した職員配置・労働時間	134	83.8%	84	52.5%	62	75.6%	42	51.2%
(3) 定期昇給実施による職員の生活の安定化	82	51.3%	27	16.9%	40	48.8%	21	25.6%
(4) 人事考課制度の導入	110	68.8%	7	4.4%	33	40.2%	2	2.4%
(5) 変形労働制の導入	87	54.4%	16	10.0%	27	32.9%	3	3.7%
(6) 上司による個別面談や相談態勢の充実	160	100.0%	37	23.1%	46	56.1%	14	17.1%
(7) 先輩職員による担当指導制度やフォロー態勢	143	89.4%	27	16.9%	42	51.2%	15	18.3%
(8) 職場内の仲間づくり活動の推進	112	70.0%	24	15.0%	30	36.6%	5	6.1%
(9) 体系的な教育・研修の充実	114	71.3%	14	8.8%	48	58.5%	11	13.4%
(10) メンタルヘルスケアを含む健康管理体制充実	116	72.5%	5	3.1%	32	39.0%	1	1.2%
(11) 育休・産休・介護休暇の取得促進	125	78.1%	11	6.9%	27	32.9%	6	7.3%
(12) 休暇を取りやすい体制づくり	213	133.1%	65	40.6%	47	57.3%	24	29.3%
(13) その他	13	8.1%	1	0.6%	2	2.4%	2	2.4%
計	1525	953.1%	349	218.1%	499	608.5%	183	223.2%

※構成比の100% (回答者数) (回答者数) (回答者数) R2 160件

H29 82件

・職員の定着・退職防止のために効果があったもので最も大きい割合となっているのは、令和2年度、平成29年度ともに「(2) 個人の希望に配慮した職員配置・労働時間」です。次に大きい割合であるのが両年度とも「(12) 休暇を取りやすい体制づくり」です。

9. 人材募集を行う場合のツールや媒体でこんなものがあればよいと思うものがあれば、ご記入ください。

- ・新たに採用代行を現在試している
- ・市が主催する合同説明会みたいなものがあれば便利
- ・地域のコミュニティーから気軽に応募できるシステム
- ・様々なツール、媒体があるも、費用の高い物が多すぎると感じます。
- ・人的ツール、紹介制度
- ・ネット環境で直接求人票を送付できるシステム
- ・紹介会社、ネット、ハローワーク等を利用しているが窓口がありすぎて混乱している、(募集の要件や勤務範囲も広く採用にならないケースも多い)、佐倉市に特化した情報窓口が欲しいです。
- ・LINE SNS (若い世代確保のため)
- ・マッチングアプリ、人材紹介料を格安に設定する。
- ・職場体験、相談会
- ・佐倉市の広報紙に介護求人広告が出せるように無料の枠を取ってほしい。
- ・安価で質の良い人材コンサルティング
- ・インターネット等、スマホから検索できるツールがあれば良いと思う。
- ・マッチングアプリやSNS等でのタイムリーな求人情報や職場紹介など
- ・職員が人材を紹介してくれたら紹介手数料を支給する。
- ・佐倉市全体の事業所の詳細が分かる一覧(ハートページの様な)
- ・資格はあるのに現在は職に就いていない方の名簿等があると良いのではと思います。
- ・市独自の紹介サービス
- ・佐倉市内の地域限定にした人材募集ツールがあればと思う。

- ・募集貼り紙で近所の方が多くある。
- ・①1か所での定着状況の明示。 ②研修(法定)時のレポートの総合評価。
- ・役所での仲介。市役所で募集をかけ、施設などに紹介するシステム。

10. 現在、人材派遣は利用していますか。(いずれかに☑)

- 利用している 利用していない

10 人材派遣の利用状況		R2		H29	
		回答数	構成比	回答数	構成比
(1)	利用している	36	22.5%	14	17.1%
(2)	利用していない	122	76.3%	66	80.5%
	無回答	2	1.3%	2	2.4%
	計	160	100.0%	82	100.0%

- ・人材派遣を利用している法人の割合は平成29年度と比べ、令和2年度は増加しています。

11. 人材派遣を利用している場合、理由を教えてください。(あてはまるもの全てに☑)

- よい人材を紹介してもらえる
- 急いで人員基準を満たす必要があり、募集に時間をかけられなかったから
- 独自で募集したが採用に繋がらなかったため
- 他の媒体で何度も募集をかけるよりもコストが安いから
- 業務繁忙期の短期間のみの職員が必要なため
- その他 ()

11 人材派遣を利用している場合、その理由【複数回答】		R2		H29	
		回答数	構成比	回答数	構成比
(1)	よい人材を紹介してもらえる	14	38.9%	2	14.3%
(2)	急いで人員基準を満たす必要があり、募集に時間をかけられなかったから	16	44.4%	10	71.4%
(3)	独自で募集したが採用に繋がらなかったため	28	77.8%	9	64.3%
(4)	他の媒体で何度も募集をかけるよりもコストが安いから	2	5.6%	2	14.3%
(5)	業務繁忙期の短期間のみの職員が必要なため	1	2.8%	2	14.3%
(6)	その他	4	11.1%	1	7.1%
	計	65	180.6%	26	185.7%

構成比の100% (回答者数) R2 36件
H29 14件

12. 人材確保・定着に関して感じていることを教えてください。(あてはまるもの全てに☑)

- 今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない
- 介護現場のイメージが悪く、新規入職者の応募者が少ない
- 介護現場から離れて、他の業界に転職する者が多い
- 事業所の新設・閉鎖が多く、介護業界内で人材が流動的で取り合いになっている
- 良質な人材の確保が難しい
- 職員の介護業務に関する知識や技術が不足している
- 職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある
- 管理者の指導・管理能力が不足している
- 教育・研修の時間が十分に取れない
- 雇用管理等についての情報や指導が不足している
- 事業所内のコミュニケーション不足により、雰囲気がよくないため職員が定着しない
- 制度や人員基準がよく変わるため、継続した雇用を見込めない

12 人材確保・定着に関して感じていること【複数回答】

	R2		H29	
	回答数	構成比	回答数	構成比
(1) 今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない	90	56.3%	51	62.2%
(2) 介護現場のイメージが悪く、新規入職者の応募者が少ない	60	37.5%	39	47.6%
(3) 介護現場から離れて、他の業界に転職する者が多い	32	20.0%	21	25.6%
(4) 事業所の新設・閉鎖が多く、介護業界内で人材が流動的で取り合いになっている	64	40.0%	39	47.6%
(5) 良質な人材の確保が難しい	110	68.8%	59	72.0%
(6) 職員の介護業務に関する知識や技術が不足している	46	28.8%	22	26.8%
(7) 職員の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	39	24.4%	20	24.4%
(8) 管理者の指導・管理能力が不足している	30	18.8%	16	19.5%
(9) 教育・研修の時間が十分に取れない	70	43.8%	35	42.7%
(10) 雇用管理等についての情報や指導が不足している	11	6.9%	5	6.1%
(11) 事業所内のコミュニケーション不足により、雰囲気がよくないため職員が定着しない	12	7.5%	6	7.3%
(12) 制度や人員基準がよく変わるため、継続した雇用を見込めない	13	8.1%	9	11.0%
計	577	360.6%	322	392.7%

・この設問で最も大きい回答割合になっているのは、平成29年度、令和2年度ともに「(5) 良質な人材の確保が難しい」となっています。

・次に大きい回答割合になっているのは、平成29年度、令和2年度ともに「(1) 今の介護報酬では人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」です。

13. 人材確保・定着に関し、貴事業所で効果のあった取組例等があればご記入ください。

- ・毎年「ES 向上プランニング」の計画を皆で活かし立て評価している
- ・ヘルパーの働ける時間帯に稼働を多く配置し、効率的に収入が得られるようにした。
- ・現在は感染の関係で実施できないが、入社前に体験入職してもらい、ギャップによる退職を減らす
- ・コミュニケーションを多くとることが一番重要と考えます
- ・事業所での職場見学、就業相談を通じて営業所の雰囲気を見てもらおうと定着率アップ。会社のHPに営業所の概要を掲載している。

- ・ 1. 職員からの紹介 2. 紹介派遣の活用
- ・ 入職時に採用担当で変形労働時間制の説明がきちんと説明されていないと感じたので入職時の説明にあたりきちんと説明するようにした。又、家族状況を配慮しての勤務、自分でシフトを作る、月の業務時間は自分で管理してもらうようにした。
- ・ 毎月のカンファレンス後の懇親会を実施
- ・ スタッフ同士のコミュニケーションを良くする。
- ・ 担当部署に不安が見られた際配置替え、他部署への移動を提案し、環境を変えて落ち着いたケースもあり。
- ・ 福利厚生の実施、相談窓口の設置、外部研修及び施設内研修の充実
- ・ 職員の勤務時間の調整(定時退社等)、休みを取りやすい体制
- ・ 社員は時間拘束がきついが、パートはシフトにより時間の調整が行えている。
- ・ 日頃からのコミュニケーションと関係作り、社会人としての最低限のマナー
- ・ 休暇を取りやすくする。悩みがありそうな職員を見つけたときは個別に時間を取り、話す機会を作る。
- ・ 定期的な研修と他部門のスタッフとの交流
- ・ 報酬は高め、個人希望優先へのシフト、休暇は取りやすい
- ・ 良質な人材確保により紹介で次の人材確保が実現されている。
- ・ スタッフ同士のコミュニケーションを積極的に行い所長自ら現場に入る。
- ・ 正社員に関して、その人のライフスタイル(特別な事情、例えば身内に介護者がいる方、子育て中の方)に合わせて営業所の移動が無いスタッフもいる。
- ・ 昨年海外からの留学生を入れた。週28時間勤務だが戦力となっている。今後特定技能試験に受ければ職員となるので助かる。
- ・ 人を介しての紹介
- ・ 職場内雰囲気づくり、新しく入ってきた方がなじめるような環境づくり。
- ・ 個人の働き方に対する希望をよく聞き取りをし、スタッフ同士話しやすい雰囲気を心掛けている、希望以上に働かせない。
- ・ 相談しやすい環境作りが定着したことで離職率も減った。
- ・ 自己評価を含めた人事考課制度と個人面談等の相談体制
- ・ 入社されたスタッフには必ず同役職チューターを付けマンツーマンで業務を教える。
- ・ 定期的に人事異動を行いマンネリ化しないようにしている。
- ・ 時短希望者を募集し、高めの時給にしたところ定着している。
- ・ 非常勤パートから雇用したが働いていく中で勤務時間数も増やしていき1年後には常勤正社員雇用に切り替えた。本人と事業所間で雇用の相談・評価を行っている。
- ・ 生活安定の為他事業者より高い賃金設定を行っている。
- ・ 一度退職した方へ声掛け連絡して復職された。
- ・ 個人面接を多くとる
- ・ 通信機器(PC、携帯等)を整え、テレワークができる環境にした。
- ・ 本人の希望をよくヒアリングし、出来るだけそれに沿った形にして誠意を見せること。
働きやすい職場環境の提供
- ・ ①事業所加算のための要件・体制を整え昇給の交渉を行った。②職場内で相談しやすい

雰囲気づくり、定期的に相談できる機会を作っていく。

- ・賃金改善
- ・介護職員は勤務先が変わっても横の連絡を取り合っているので職員に紹介してもらおうと定着率が良い。
- ・職員同士の物のやりとりはNG、上司は気を長く持つ、怒らない。

14. 介護現場の人材確保・定着に関し、制度や広報等、市に望むことをご記入ください。

- ・同市内では介護支援専門員の転出入が多いと感じられる。他市町村で取り組んでいる住宅手当等市町村独自の補助金制度等があっても良いのではないか。
- ・市の介護担当部署で無料研修を行い、修了証等出していただくことで入職にもつながりやすくなると思います。
- ・介護職のイメージアップを図っていただきたい
- ・行政に望んでも現実的には期待できないし変わらない
- ・市が主催する合同説明会みたいなものがあれば便利
- ・ケアマネジャーにも処遇改善手当のようなものがあると良い、ケアマネジャーの賃金はヘルパーやデイサービスの管理者より低いのが実情です。
- ・コロナウイルス感染拡大のために職を失った他業種の方々へ介護の仕事の収入面の優位性や安定性について広く知って頂きたい
- ・特に看護師については市から紹介してほしいと思います。市主催の介護職の合同説明会を開催してほしい。
- ・専門業務に専念できるよう、あれもこれもやるのではなく、落ち着いて仕事ができるように制度化してほしい。
- ・やりがいのある仕事であることのアピールをお願いします。
- ・業務に見合った賃金が払えるための介護報酬、(要介助者の介護度改善の際の加算等、スタッフのやりがい、モチベーションアップにつなげたい)
- ・働く側も雇う側もお試し期間が気軽にあると探しやすいように感じます。雇用契約書を何枚も記入して、やはり合わないとなるとお互いに異変だと感じます。
- ・市内における適正な福祉事業計画(事業所数の多さ)
- ・介護報酬を改善して十分な賃金が払えるようにしてほしい、ケアマネジャーにも処遇改善を
- ・介護職がきつい仕事というイメージが払拭されるよう、仕事を体験できるようになれば良いと思います。
- ・介護現場のイメージアップ
- ・不況やコロナ等でも大きな被害はなく、安定した収入をアピールしてもらいたい
- ・給与面の待遇がもっと良くなれば良い人材を確保できると思います。物を扱う仕事と、命を預かる仕事の給与がほとんど同じなのは気持ちの上でやりきれない時がある。手当等手厚く補助が出ることを望みます。
- ・若い人材の力が必要なため、専門学校の教員や現場職員などが学校を訪問し、福祉や介護の魅力を伝えるなどのイベントを開く
- ・事業所への紹介制度

- ・介護職員への特別手当が給付されれば介護離れの防止になると思います。
- ・望んだところで何もあるわけではないのでありません。
- ・介護職のイメージアップにつながる PR 等
- ・留学生、技能実習生等海外人材の住宅費が大きな負担の為援助してほしい。市独自の介護人材バンクを作って派遣なり紹介を行ってほしい。
- ・介護報酬を増やしてほしい。
- ・給与と業務の量がアンバランスな為、給与をもう少し保障してほしい。他業種の友人と比較すると年収は約半分です。給与が上がらないと働きたいと言う人は増えないのでしょうか？
- ・SNS やツイッター等で介護イベントの広報など楽しいイメージで宣伝してほしい
- ・安定した経営が確保できるよう単価や加算の増額や介護認定が軽度になり過ぎないように望みます。
- ・メディアの力は大きいです。ドクターX ならぬヘルパーX「私は失敗しないので…」などで介護のイメージアップに期待したいです。
- ・安定した経営が確保できるよう単価や加算の増額や介護認定が軽度になり過ぎないように望みます。
- ・入所待機者の実態、介護現場で働く人材確保がより確実でないと新規で施設を作っても人材の流動などにより既存施設の介護力低下が生まれてしまうリスクが高く、より人材確保に向けた取り組みが必要であると思われる。
- ・市内の介護求人情報を一覧にして定期的に配布・配信出来るようなサービス
- ・介護資格は取得したけれど…や、今まで働いていたけど時間帯が合わなくて…等の求職者が相談できる窓口。そこから各事業所へ情報発信があると良い。
- ・介護人材確保にはどこの事業所も悪戦苦闘していると思います。ハローワークでもあるような事業所合同説明会・案内会のようなものがあるといいかも。
- ・佐倉市は近隣他市町村と比較して特養施設が多く、人材の取り合いとなっている。開設許可を出した責任として市で介護人材の養成・確保を実施してほしい。例として無料で初任者研修を実施し人材育成をしてほしい(市内の施設に就労することを条件とする)
- ・高い賃金によって事業所としては安定した人材確保はできているが、利益につながらないギリギリのところまで経営をしている事業所が多い。
- ・先日の「佐倉市介護を支えるひと支援事業費補助金」をいただいてスタッフ間で喜びの声が多数あがった。
- ・介護がやりがいのある仕事、人に感謝される仕事であることと賃金水準も上がってきていることの PR
- ・事業所の新設ばかりに注力しているが、介護人材確保に対する施策がない事は不満。施設だけ建設して後は事業所任せに見えてしまいます。
- ・①ターミナルは他市町村のように介護 1 以上を新規(区分変更)申請時に市が確定すること②今回のコロナ加算についてなどは不透明な事業所について市民だけでなく、他の複数事業所からの要望にて実地指導を緊急で行えるようにしてほしい。

- ・人材育成のための資格取得補助(初任者研修受講料補助) スキルアップのための教育・研修実施
- ・市内の人材についての情報共有
- ・算定できる加算が増えることで職員のモチベーションが上がる。訪問看護の質やあり方への理解が低いケアマネジャーに対する指導研修。
- ・人柄・力量共に信頼できる職員を将来ケアマネジャーにと採用しましたが「仕事が大変そう」と辞退されました。私自身突発的な利用者の用事で動かざるを得ないことが多々あります。その割には報酬がすくなくすぎます。利用者家族によっては月5回以上訪問して対処する必要があり、月1万円弱では最低賃金にも満たされません。
- ・「資格取得支援」をするだけでなく、支援を受けた方の仕事を何時間は働かないといけない条件付き支援の方が良いと思います。
- ・やはり人材派遣会社(法)と制度が変わってほしい。又、特養や老健は事務職の人数が多く業務が楽。彼らの人件費は介護費から出ている。でも法人の奥さまや重役の家族が行っているのが難しい面がある。でも定員に対して事務員数が配置基準となれば変わるかもしれない。
- ・地域密着型サービスにおいて、佐倉市独自のルールを設けてはと思うことがあります。さもないと、小規模の企業は将来つぶれてしまいます。(参考:厚生労働省「地域密着型サービスに係る市町村独自報酬基準の認定について」)