

清水町議会
厚生文教常任委員会所管事務調査
説明資料

平成 30 年 8 月 9 日

保健福祉課

介護保険事業状況

1 第1号被保険者数の推移（65歳以上）

第1号被保険者数	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
	3,200	3,255	3,316	3,342	3,350

2 要介護（要支援）認定者の内訳（平成29年度末実績）

被保険者区分	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	計
第1号被保険者	178	92	128	83	62	70	64	677
65歳以上75歳未満	18	8	12	9	3	7	4	61
75歳以上	160	84	116	74	59	63	60	616
第2号被保険者	1	1	1	3	1	1	1	9
総計	179	93	129	86	63	71	65	686

3 要介護（要支援）認定者数の推移（毎年度3月末の認定者数）

介護度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
要支援1	122	117	143	169	179
要支援2	84	93	101	90	93
要介護1	127	122	133	142	129
要介護2	86	97	86	82	86
要介護3	60	55	64	73	63
要介護4	74	71	60	66	71
要介護5	85	87	71	68	65
計	638	642	658	690	686
事業対象者					19

4 介護（介護予防）サービスの受給者数の推移（毎年度3月末の受給者数）

介護度	居宅介護（介護予防）サービス受給者数				
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
要支援	133	128	139	136	81
要介護	157	170	167	167	168
計	290	298	306	303	249

介護度	地域密着型（介護予防）サービス受給者数				
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
要支援	6	6	7	12	14
要介護	99	105	118	122	140
計	105	111	125	134	154

介護度	施設介護（介護予防）サービス受給者数				
	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
要支援	0	0	0	0	0
要介護	111	103	102	99	93
計	111	103	102	99	93

5 介護（介護予防）給付費の推移（単位：円）

介護（介護予防）給付費	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
	954,798,363	1,011,304,681	957,487,227	959,937,453	955,581,362

清水町内介護サービス事業所数

介護サービス種別		事業所数	うち休所数
地域密着型サービス	小規模多機能型居宅介護	2	
	認知症対応型共同生活介護 (グループホーム)	4	
	地域密着型介護老人福祉施設入所者 生活介護	1	
	認知症対応型通所介護	1	
	地域密着型通所介護	2	1
介護老人福祉施設		1	
介護老人保健施設		1	
通所介護(デイサービス)		1	
訪問介護(ホームヘルプ)		2	1
短期入所生活介護(ショートステイ)		1	
訪問看護		3	
(介護予防)訪問リハビリテーション		2	
(介護予防)通所リハビリテーション		2	
居宅介護支援事業所		4	
地域包括支援センター		1	
福祉用具貸与		1	
合 計		29	2

清水町内介護サービス事業所

事業者名	事業所名等	備考
NPO法人絆の郷しもさほろ	小規模多機能型居宅介護事業所 さくらさくら	地域密着型
	さくらさくら 認知症対応型グループホーム	地域密着型
	さくらさくら 認知症対応型通所介護事業所	地域密着型
	さくらさくら 訪問介護事業所	
特定非営利活動法人 松沢の郷	小規模多機能型居宅介護事業所 松沢の郷	地域密着型
	認知症対応型共同生活介護 グループホーム 松寿苑	地域密着型
社会福祉法人 清水旭山学園	特別養護老人ホーム せせらぎ荘	
	地域密着型 せせらぎ荘	地域密着型
	グループホーム せせらぎハウス	地域密着型
	特別養護老人ホーム せせらぎ荘 (介護予防)短期入所生活介護事業所	
	せせらぎ荘 介護支援相談センター	
	通所介護事業所リゾーム(休所)	地域密着型
医療法人 前田クリニック	(介護予防)認知症対応型共同生活介護 グループホーム うらら	地域密着型
	前田クリニック訪問看護事業所	
社会福祉法人 厚生協会	清水デイサービスセンター やすらぎ荘	地域密着型
清水町	清水町地域包括支援センター	
	清水町指定居宅介護支援事業所	
社会福祉法人 清水町社会福祉協議会	清水町社会福祉協議会ケアプランセンター	
	清水町デイサービスセンター	
	社会福祉法人清水町社会福祉協議会 指定訪問介護事業所(休所)	
清水赤十字病院(日本赤十字社)	清水赤十字病院 (訪問看護、訪問・通所リハビリテーション)	
	清水赤十字居宅介護支援事業所	
医療法人社団 星光会	介護老人保健施設 みかげ	
	御影診療所 (訪問看護、訪問・通所リハビリテーション)	
有限会社 やまぎし	有限会社やまぎし 福祉用具貸与事業所	

町内介護事業所職員退職者及び新規採用者状況
(地域密着型事業所)

【平成29年度】

事業所名	職員数 (H30年4月1日)	退職者数	新規採用者数	離職率
A事業所	12	0	1	0.0%
B事業所	21	2	3	9.5%
C事業所	12	2	2	16.7%
D事業所	18	2	2	11.1%
E事業所	24	2	4	8.3%
F事業所	11	1	1	9.1%
G事業所	11	1	2	9.1%
H事業所	8	0	2	0.0%
I事業所	21	1	1	4.8%
総 数	138	11	18	8.0%

【平成28年度】

事業所名	職員数 (H29年4月1日)	退職者数	新規採用者数	離職率
A事業所	10	0	0	0.0%
B事業所	23	2	4	8.7%
C事業所	12	0	3	0.0%
D事業所	18	2	1	11.1%
E事業所	23	4	3	17.4%
F事業所	9	1	0	11.1%
G事業所	10	1	1	10.0%
H事業所	5	1	2	20.0%
I事業所	20	1	2	5.0%
総 数	130	12	16	9.2%

清水町介護人材育成確保事業

事業年度	平成29年度～	平成30年度予算	1,400,000円																																																			
事業実施の背景・目的	<p>介護職については、労働条件の厳しさから離職率が高いことが全国的に問題となっており、本町においても同様である。本事業は、町内事業所における介護従事者の低下に歯止めをかけ、将来にわたる本町の介護従事者の人材確保を目的とするものであり、地域介護福祉事業の更なる充実を図るため、本町に所在する介護サービス事業所に対し、介護資格取得に必要な経費の一部を助成することで、事業所における人材の確保、育成及び定住促進を図る。</p>																																																					
事業概要	<p>町内介護サービス事業所に就業している職員又は今後就業しようとする者で、資格取得後2年以上同事業所に勤務する確約のある者の研修及び資格取得に関する経費の一部を事業所へ助成する。</p> <p>○対象となる研修及び資格 (1)介護職員初任者研修 (2)介護福祉士実務者研修 (3)介護福祉士 (4)介護支援専門員</p> <p>○対象経費 (1)受講料 (2)受験料 (3)教材費 (4)町長が適当と認めた経費</p> <p>○助成金の額 対象経費の2分の1（1事業所10万円上限）</p> <p>○助成金の申請は、それぞれの研修等につき1人1回限り</p> <p>○助成金の返還 対象者が資格取得後2年以内に退職（疾病等その他やむを得ない理由であると町が認めた場合を除く。）したときは、次に定める額を返還 1年未満の退職 助成金交付額の全額 1年以上2年以内の退職 助成金交付額の2分の1の額</p>																																																					
事業実績 (平成29年度)	<p>○実施事業所及び助成者数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>事業所名</th> <th>助成者数</th> <th>助成額</th> <th colspan="2">返還額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小規模多機能型松沢の郷</td> <td>1名</td> <td>40,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>特別養護老人ホームせせらぎ荘</td> <td>1名</td> <td>58,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>地域密着型せせらぎ荘</td> <td>1名</td> <td>46,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>グループホームせせらぎハウス</td> <td>2名</td> <td>90,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>せせらぎ荘短期入所生活介護</td> <td>1名</td> <td>46,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>小規模多機能型さくらさくら</td> <td>1名</td> <td>45,000円</td> <td>1名</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>さくらさくら訪問介護</td> <td>1名</td> <td>45,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>さくらさくら認知症通所介護</td> <td></td> <td></td> <td>1名</td> <td>30,000円</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td>8名</td> <td>370,000円</td> <td>2名</td> <td>70,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>○受講した研修及び取得した資格 (1)介護職員初任者研修 3名（内返還者2名） (2)介護福祉士実務者研修 7名 (3)介護福祉士 0名 (4)介護支援専門員 0名</p>				事業所名	助成者数	助成額	返還額		小規模多機能型松沢の郷	1名	40,000円			特別養護老人ホームせせらぎ荘	1名	58,000円			地域密着型せせらぎ荘	1名	46,000円			グループホームせせらぎハウス	2名	90,000円			せせらぎ荘短期入所生活介護	1名	46,000円			小規模多機能型さくらさくら	1名	45,000円	1名	40,000円	さくらさくら訪問介護	1名	45,000円			さくらさくら認知症通所介護			1名	30,000円	合 計	8名	370,000円	2名	70,000円
事業所名	助成者数	助成額	返還額																																																			
小規模多機能型松沢の郷	1名	40,000円																																																				
特別養護老人ホームせせらぎ荘	1名	58,000円																																																				
地域密着型せせらぎ荘	1名	46,000円																																																				
グループホームせせらぎハウス	2名	90,000円																																																				
せせらぎ荘短期入所生活介護	1名	46,000円																																																				
小規模多機能型さくらさくら	1名	45,000円	1名	40,000円																																																		
さくらさくら訪問介護	1名	45,000円																																																				
さくらさくら認知症通所介護			1名	30,000円																																																		
合 計	8名	370,000円	2名	70,000円																																																		

清水町介護人材育成確保事業助成金交付要綱

(目的)

第1条 この要綱は、高齢者人口の増加に伴い多様化する要望に対応し、地域介護福祉事業の更なる充実を図るため、本町に所在する介護保険法に基づく民間の介護サービス事業所（以下「事業所」という。）に対し、介護資格取得に必要な経費の一部を助成することで、事業所における人材の確保、育成及び定住促進に資することを目的とする。

(対象となる研修及び資格)

第2条 清水町介護人材育成確保事業助成金（以下「助成金」という。）の対象となる研修及び資格（以下「研修等」という。）は、次に掲げるものとする。

- (1) 介護職員初任者研修
- (2) 介護福祉士実務者研修
- (3) 介護福祉士
- (4) 介護支援専門員

(対象事業所)

第3条 助成金の対象となる事業所は、前条各号に掲げる研修等を受講する者（以下「対象者」という。）が従事している（従事することが内定している者を含む。）事業所とする。

(対象経費)

第4条 助成金の対象となる経費（以下「対象経費」という。）は、次の各号に掲げる経費とする。

- (1) 受講料
- (2) 受験料
- (3) 教材費
- (4) 町長が適当と認めた経費

(助成金の額)

第5条 助成金の額は、予算の範囲内とし、対象経費に2分の1を乗じて得た額（当該額に1,000円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）とし、10万円を限度とする。ただし、国その他の機関から補助（奨学金等を含む。）を受けることができるときは、その金額を控除した額とする。

(助成金の交付申請)

第6条 助成金の交付を受けようとする事業所（以下「申請者」という。）は、介護人材育成確保事業助成金交付申請書（別記様式第1号）に次に掲げる書類を添えて、町長に提出しなければならない。

- (1) 試験実施要項、資格講座案内資料等、研修等の内容及び経費の概要が分かるもの
- (2) 対象経費の内訳が確認できるもの
- (3) 就業証明書、内定証明書又は就業確約書
- (4) 他の補助金等の額が分かる書類
- (5) その他町長が必要と認める書類

2 助成金の申請は、第2条各号に定めるそれぞれの研修等につき1人1回限りとする。

(助成金の交付決定)

第7条 町長は、前条に規定する申請書を受理したときは、その内容を審査の上、助成の可否を決定し、介護人材育成確保事業助成金交付決定(却下)通知書(別記様式第2号)により、申請者に通知するものとする。

2 町長は、前項の規定による助成の決定に当たって、必要に応じ条件を付することができるものとする。

(助成金の実績報告)

第8条 助成金の交付決定を受けた申請者は、事業が完了した日から起算して30日以内若しくは当該年度3月31日のいずれか早い日までに介護人材育成確保事業助成金実績報告書(別記様式第3号)に次に掲げる書類を添えて、町長に提出しなければならない。

- (1) 対象経費に係る領収証等の写し
- (2) 修了証書、資格証書等の写し
- (3) 他の補助金等の額が分かる書類
- (4) その他町長が必要と認める書類

(助成金の確定及び交付)

第9条 町長は、前条に規定により実績報告を受けたときは、その内容を精査した上で助成金額を確定し、申請者に対し、介護人材育成確保事業助成金確定通知書(別記様式第4号)により通知するものとする。

(助成金の返還)

第10条 町長は、申請者が次の各号のいずれかに該当するときは、介護人材育成確保事業助成金返還命令書(別記様式第5号)により、既に交付した助成金のうち、当該各号に定める額の返還を命ずることができる。

- (1) 虚偽の申請その他不正な方法により助成金の交付を受けたときは、次に定める額
ア 助成金交付額の全額
- (2) 対象者が資格取得後2年以内に退職(疾病等その他やむを得ない理由であると町が認めた場合を除く。)したときは、次に定める額
ア 1年未満の退職 助成金交付額の全額
イ 1年以上2年以内の退職 助成金交付額の2分の1の額

(雑則)

第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成29年7月1日から施行する。

介護事業所の人員基準について

1. 人員基準

介護事業所（介護施設、訪問介護、通所介護等）を開業するためには、都道府県または市町村からの指定が必要となり、人員基準が設けられている。人員基準とは職員の勤務体系のことで、介護事業を行う上で、最低限守らなければならない職員の資格や勤務体系、役職について決められている。

2. 常勤換算

事業所の非常勤職員の勤務時間合計数を事業所の常勤職員が勤務しなければならない時間数で割ることによって、常勤の従業者の人員数に換算すること。

3. 人員基準と職種の例

(1) 通所介護（デイサービス）

① 管理者

常勤で1名（兼務可能）

② 生活相談員

サービス提供時間に応じて1名以上確保できるように必要な人数

【資格】社会福祉士、社会福祉主事、精神保健福祉士（地域によって介護支援専門員、介護福祉士等でも可）

③ 機能訓練指導員

常勤で1名以上（兼務可能）

【資格】看護師、准看護師、理学療養士、作業療法士、言語聴覚士、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師

④ 看護職員

単位ごとに1名以上確保できるように必要な人数

（訪問看護ステーション等との連携をとる形式でも可）

【資格】看護師、准看護師

⑤ 介護職員

単位ごとに応じて、専従の職員が利用者15名までは1名。利用者16名以上の場合は、1名増えるごとに0.2名を加えた人数が必要。

(2) 訪問介護（ホームヘルパー）

①管理者

常勤で1名（兼務可能）

②訪問介護員

常勤換算で2.5人以上（サービス提供責任者を含む）

【資格】介護福祉士、実務者研修終了者、初任者研修終了者、旧介護職員基礎研修課程修了者、旧ホームヘルパー1級課程修了者、旧ホームヘルパー2級課程修了者・看護師、准看護師

③サービス提供責任者

常勤で1名以上（兼務可能）

利用者40人を超えるごとに1人以上追加

【資格】介護福祉士、実務者研修終了者、旧介護職員基礎研修課程修了者、旧ホームヘルパー1級課程修了者、実務経験3年以上の介護職員初任者研修修了者（旧ホームヘルパー2級課程修了者）

(3) グループホーム

①代表者

厚生労働省が定める管理者研修を修了している者。常勤。認知症高齢者の介護に携わった経験か、介護・医療・福祉サービスを提供する事業所の経営経験のある者。

②管理者

専従で常勤の職員1名。3年以上の認知症介護経験が必要。

③計画作成担当者

介護支援専門員が（ケアマネジャー）1名以上

④介護スタッフ

常勤1名以上。24時間常駐。常勤換算で、利用者3名に対して1名以上の配置（3：1）が必要。夜間・深夜は1名以上の配置。

⑤医療・看護スタッフ

特に指定はなし。

○管内介護従事者確保のための助成事業一覧

No.	市町村名	実施主体	助成対象者	事業名等	助成内容	助成額
1	本別町	町	所属事業所	○本別町介護職員等資格取得・研修支援事業助成金	町内の民間介護福祉施設に勤務する者が、キャリアアップのために資格取得する際の費用の一部を助成。 ・介護職員初任者研修 ・社会福祉士及び介護福祉士 ・介護支援専門員 等	・資格に要した費用の2分の1 (上限8万円)
2	本別町	町	従事者	○本別町介護従事者就業支援等補助金	・就職支度金	・10万円など(詳細別紙)
					・就業支援金	・1年25万円×5年間 など (詳細別紙)
					・住宅準備支援補助金	・上限25万円(詳細別紙)
					・支度準備補助金	・5万円～(詳細別紙)
3	新得町	町	町民	○福祉人材育成事業補助金	今後新たに研修等を受け、1年以内に町内の福祉事業所に勤務する者に資格取得経費の一部を助成。 ・介護職員初任者研修又は介護福祉士実務者研修 ・介護福祉士 ・介護支援専門員 等	・資格に要した費用の2分の1 (上限10万円)
4	広尾町	町	町民	○広尾町介護人材育成交付金	介護資格取得経費の一部を助成。 ・介護職員初任者研修 ・介護支援専門員実務者研修	・初任者研修～テキスト代の全額又は2分の1 ・介護支援専門員～2万円以内
5	大樹町	社会福祉協議会	町民	○介護職員初任者研修会受講者助成金	資格取得経費の交通費に対して一部を助成。 ・介護職員初任者研修	・2万円以内
6	豊頃町	社会福祉協議会	町民	○介護職員初任者研修資格取得助成(名称不明)	受講料(教材費及び健康診断料)の助成 ・介護職員初任者研修	・全額 (予算の範囲内:2名程度)
7	更別村	社会福祉協議会	町民	○更別村社会福祉協議会在宅介護者養成事業	資格取得にかかる受講料、テキスト代ほか交通費以外の経費を助成 ・介護職員初任者研修	・資格に要した費用の2分の1 (上限5万円)

介護人材の確保・育成に向けたアンケート調査結果
(平成30年7月実施)

対象事業所数	14
回答事業所数	14
回答率(%)	100.0

<介護職員数の確保の方法の把握>

Q1 貴施設の介護職員数を教えてください。【人員基準数に対して常勤換算により算出】

	回答数	割合(%)	n=14
運営上必要とする人数以下	0	0.0	
運営上必要とする人数より 0人以上～1人未満	5	35.7	
1人以上～2人未満	2	14.3	
2人以上～3人未満	2	14.3	
3人以上～4人未満	1	7.1	
4人以上～5人未満	2	14.3	
5人以上	2	14.3	

Q2 職員採用にあたり、利用している採用経路を教えてください。(複数回答可)

	回答数	割合(%)
ハローワーク	13	24.1
職員からの紹介	13	24.1
新聞折込広告	9	16.7
施設入口等の掲示板	4	7.4
法人ホームページ	4	7.4
合同説明会参加・出展	4	7.4
福祉人材センター(社協)	3	5.6
学校訪問	1	1.9
求人情報誌	0	0.0
アルバイト求人サイト	0	0.0
新卒者採用サイト	0	0.0
転職サイト	0	0.0
人材紹介会社	0	0.0
その他	3	5.6

その他の回答

・スカウト

Q3 介護職員が運営上不足している又は不足した時の対処方法を教えてください。
 病気や負傷などの緊急の時の対応も含めてください。(複数回答可)

	回答数	割合(%)
求人活動を実施	12	25.0
労働時間(シフト)変更・調整	12	25.0
時間外労働増	11	22.9
法人内他施設より異動	11	22.9
派遣職員の採用	2	4.2
その他	0	0.0

Q4 介護職員の人材確保及び育成にあたり、独自で取り組んでいること等があれば記載してください。

- ・ストレスの解消(不安や疑問を引き延ばさない)
- ・職員への受容と傾聴
- ・達成感のある仕事の取り組み
- ・仕事場環境の調整
- ・給料増への取り組み
- ・道外や遠方の方に対して、社宅の準備
- ・職員研修の必要性は感じていますが、職員数に余裕がないため、日々の事務処理等に追われて、内部研修や上部機関の研修会への参加が難しい状況にあります。
- ・給与改定(処遇改善加算Ⅰ取得など)
- ・研修の機会を増やす
- ・他職種、他事業所とのコミュニケーション
- ・有給休暇の取得を増やす(長期休暇など)
- ・福利厚生、給与、ボーナス、処遇改善手当 全職員に細かく説明し安定をはかっている。
- ・いいねポイント貯金を実施 全職員、利用者様、ご家族、地域の方々、行政、医療 無記名でメモ紙に記入3か月毎に開封して労いと感謝をお届けする。大きな意味は気づき、つなげる感謝です。
- ・勤務によりケア会議、全体会議に参加出来なかった職員に個別研修を行っている。
- ・新人教育を充実させるための新人研修及びフォローアップ研修の実施
- ・定期的な施設内開催のスキルアップ研修
- ・外部研修への積極的な参加
- ・定期的な施設内開催のスキルアップ研修(身体拘束・感染症・虐待等の防止や知識向上、普通救命講習等)
- ・積極的な外部研修の参加

Q5 介護職員の確保が困難となっている要因と思うものを記載してください。

- ・忍耐不足(家庭や学校等の教育不足、ゆとり教育や1人兄弟の影響か?)
- ・体験や教育現場の教育不足(年齢問わず、地元での活躍のアピール不足)
 - 1) 出産後や高齢者などでも働ける自信をつける啓発運動が必要。
- ・収入減と人件費の高騰(介護収入との差額が大きく、小規模は困難)
 - 1) 当事業所は、在宅復帰率を高めないと、介護給付費は激減するが、農村地による在宅復帰は、在宅でのサービスの充実がないと、たらい回しにつながる。デイやデイケア等の在宅サービスの充実が必要。当地区の在宅復帰は非常に困難。
 - 2) 小規模や併設でも大規模施設と比べ緩和措置がなく、必要な介護職員数は同じであるが、収入増に必要な要件はととも厳しい。
- ・補助金の少なさ(経費の高騰あり。電気代やゴミ代などの補助でもかなり助かる)
- ・介護現場に対するマイナスイメージと、低賃金が要因の一部だと考えています。
- ・介護の印象の悪さ
- ・給与の低さ(労働力と比較すると)
- ・時間(休日)などの融通が付きにくい
- ・労働力の過酷
- ・地位が低い印象
- ・介護は誰でもできると思われている。
- ・介護現場に出る前に、基本的な知識技術を細かい指導教育が必要だと思う。
- ・レポートのみの資格では、4Kの意味や達成感、誇りは生まれない。
- ・理念と哲学が連動している事も指導していかなければならない。
- ・福祉もサービス業で待遇が一番大切。しっかりした指導、教育が必要と思います。(メンタル教育を含む)
- ・イメージが悪い(賃金が低い、仕事がきつい、社会的評価が低いなど)
- ・労働力人口減少・出生率低下
- ・僻地勤務
- ・待遇・労働環境において価値観の違い
- ・体力面・将来性の不安
- ・慢性的な残業のイメージ
- ・介護や福祉の仕事について、内容や魅力などの周知が一般的にまだまだ不十分である事。

<介護職へ新たに入職してきた介護職員及び退職者の実態の把握>

Q6 過去1年間で、新たに採用した介護職員がいますか。

	回答数	割合(%)
1人	5	35.7
2人	4	28.6
3人	0	0.0
4人	1	7.1
5人	0	0.0
6人以上	0	0.0
採用なし	4	28.6

n=14

Q7 [いると答えた施設]

把握してる範囲で記載してください。

a 介護の分野を選んだ理由は？

- ・出産後1年で、短期の雇入れや急な休みがある方への仕事復帰場所が少ない。当施設では、将来をみこし1時間の方から採用していると聞き、急な休みでも仕事環境でもストレスになりにくいから。
- ・地元での雇用を探していた。
- ・他の職種もあるが、生活をしていく為に介護職を選んだ。
- ・福利厚生がしっかりしているから選んだ。
- ・ライフスタイルに合わせられる勤務内容だったから選んだ。
- ・介護事業所内でも自分の得意分野の業務として働けるので選んだ。
- ・過去に介護職の経験があった。
- ・正職員採用
- ・今後の親の介護等に役立つ
- ・他職種が肌に合わず
- ・お年寄りが好きだから
- ・自分に合った仕事だから
- ・親が以前介護の仕事をしていて勧められ、自分も興味を持った為。

b 介護の仕事を知った、調べたツールは？

- ・当職員からの紹介と口コミ
- ・高校での授業
- ・何年か前に介護職の資格を持っていたので。
- ・事業所の評価を知人から聞いたので。
- ・折込み広告で知った。
- ・職員からの紹介
- ・ハローワーク
- ・求人票
- ・学生時代に福祉施設にボラに行って興味を持った。
- ・求人票、インターネット

Q8 過去1年間で、退職した介護職員がいますか。

	回答数	割合(%)
1人	7	50.0
2人	3	21.4
3人	0	0.0
4人	0	0.0
5人	1	7.1
6人以上	0	0.0
退職なし	3	21.4

n=14

Q9 今まで退職された方の理由

	回答数	割合(%)
転職	10	26.3
体調不良	7	18.4
出産・育児	6	15.8
結婚	5	13.2
親族の介護	4	10.5
人間関係	2	5.3
賃金水準	1	2.6
その他	3	7.9

その他の回答

- ・高齢の為
- ・夢実現の為

<各施設の状況>

Q10 他の施設ではあまり行われていない、独自の取組を教えてください。

教育体制、研修種類、見学制度、出向制度、ケア方法、職員参加行事など。

働き方などのシステムも含まれます。

- ・メンタルヘルスや研修の体制を強化し、1:1で実施している。
- ・各職員間での話し合いの機会を多く持つ
- ・愚痴は10分までとし、対策を組み込んだ内容の愚痴である事。それ以上は悪口とみなし、聞いている人が中断をさせる。
- ・教育体制 新人指導は複数で担当
中間管理者選出は無記名投票(常勤者関係なし)
担当者会議、全体会議は参加希望がある時はアルバイト、パートも含み積極的に参加して頂く。
- ・研修種類、専門職スキルアップ資格は経費を全面カバーしている。毎月、小規模、GH職員全員を対象に接遇研修を受けてもらっている。
- ・地域公共施設、他施設、温泉、美術館と管内以外の施設見学を行っている。
- ・ケア方法、チームケア成功事例は、チーム同じ方向で協力する。
- ・毎月行事あり。担当者は全員 誕生会は生寿司を手作りしている。
四季おりおり小さな小さな盆踊り大会、地域の子供達と利用者様対象。
- ・職員参加行事は職員全員、その月の担当職員も一緒に同じ物を食べ共有し楽しむ。
- ・サークル活動(野球・バトミントン等)
- ・入居者の個別外出時の引率経費支給
- ・腰痛予防ベルトの貸出。
- ・新卒者のみ就職準備金制度
- ・地元消防団、地元商工会に加入
- ・他の施設の内容がわからないので、答える事は難しい。

Q11 福祉関係と異なる、学校・大学や仕事から入職してきた人が働いていますか。

	回答数	割合(%)	n=14
いる	12	85.7	
いない	2	14.3	

①当事業所開設前の介護職員は、素人さんをスカウトし研修を行っており、その方々が現在も在職して頑張っています。今後も同様の対策をとります。

②普通科

③農業畑、牧場、電気会社、調理、サービス業

④調理

⑤建設業、製菓業、ゴルフ場、飲食業

⑥養鶏場、食品製造業、飲食店

⑦食品加工所

⑧美容師

⑨普通科高校卒業生、主婦や他職種

⑩普通高校卒者、運送会社、スーパー

⑪普通高校卒者、短大栄養科卒者

⑫主婦、普通科高校新卒者

※「いる」と回答した事業所別

Q12 中高年齢者の雇用をしていますか。年齢及びどんな仕事をしていますか。

	回答数	割合(%)
いる	13	92.9
いない	1	7.1

n=14

- ①50～60歳代の素人さんを雇用。他職員と同様の仕事を目標にしている事から1カ月単位で、仕事の幅を広げる事で、現在は制限なく業務をこなしております。
- ②介護職員として65歳まで勤務が可能なので、パート職員として勤務をしている64歳の職員が1名います。(平成30年3月まで嘱託職員、4月からパート職員)
嘱託施設長 61歳
- ③40代から中年であれば、殆どが介護現場での介護スタッフです。
- ④75歳以上 調理、看護師
70歳以上 介護職員
65歳以上 管理者、介護職員
50歳以上 管理者、事務、介護職員、調理
40歳以上 介護職員
- ⑤75歳以上 調理
50歳以上 管理者、介護職員
- ⑥74歳 調理、介護
67歳 介護全般
62歳 介護全般
- ⑦64歳 介護全般
- ⑧62才 介護、送迎
64才 介護全般
- ⑨46歳 介護業務全般(夜勤含む)、49歳 介護業務全般(夜勤除く)
51歳 介護パート、介護業務全般(夜勤除く)
45歳・54歳・56歳・63歳・65歳 介護パート、ユニット内の掃除等
46歳・54歳・61歳 看護師、医療業務
- ⑩70歳 管理栄養士、栄養管理業務
58歳 介護パート、ユニット内の掃除等
57歳 看護師、医療業務
- ⑪68歳 日勤のみの6時間パート。仕事内容は、入居者のトイレ介助、食事介助、外出引率等。
- ⑫66歳、70歳 掃除、食器洗い、ベッドメイク、食事などのお手伝い、他
- ⑬62歳 他の介護職員と同じ業務(移動介助、運動補助など)

※「いる」と回答した事業所別

<意見など自由に記入>

Q13 意見、課題、問題など、何でも自由に記載してください。

- ・人材の確保は結局自分達で工夫し、職員全員で魅力のある施設にする努力と、管理者は「心と足」で人材を探す必要性があります。
- ・忍耐力のない子供から大人が増える一方、「人の為に何かをしたい」と思っているが、何から始めれば良いのかわからない人もおり、声をかければチャンスが芽生える事もたびたびあります。
- ・人材確保は本当に本当に大変ですが、選択肢はひとつ「やるしかない！」だからどうしようとする事から始まると思ひ努力をしております。
- ・行政としては、大変努力はされておりますが、不公平のない補助金や免除対策を望みます。
- ・介護報酬改定による収入減、要支援利用者の増による収入減などにより施設経営が非常に厳しい段階に来ている。
- ・法人としては専門職の不足により、平成29年4月から訪問介護事業を休止し現在に至っている。専門職及び無資格者の求人に対して応募が皆無であり、最低限の職員体制で取り組んではいるが、パート職員は収入に限度があり今後の勤務体制が非常に不安である。
- ・介護度の高い方は施設入所に移行していく傾向にあり、介護度の低い方及び要支援の方の利用が中心となってきている。施設運営に必要な経常経費は増加傾向であるのに対して、収入は減少している。
町全体として、今後の介護保険施設運営や高齢者福祉施策などについて検討をしなければ、施設の共倒れ状態を招きかねないのではないかと。
- ・現時点での人材不足は我々の介護業界だけではなく、各分野での人材不足であり又、若い方は特に都市部に雇用を探している方が多く、地元など郊外地域での雇用を望んでいる方は、特に少ないと感じる。人口の減少だけではなく、介護に対する印象や給与、将来性を含めよく思っていない方が多いと感じる。学校の進路担当の方、親自体が、生徒、子どもへ『介護の仕事』を斡旋することも少なく、『介護の仕事』はとても『大変』『厳しい』という情報を伝える事で、介護の職業を選択肢にする方はいないと思う。介護の職業は独特な“精神面”や“体力面”を消費することが多い事は強ち間違いではない。今後は現在よりも『働く若い力』は少なくなっていくと思うが、魅力ある職場を働きたいと思える職場づくりは欠かせないと思う。それと同時に、介護職員の賃金の平均化や何かしらの運営基準の緩和(例えば、人員基準の緩和)も考えて頂きたいと思ひます。
- ・指導基準にそって個々の事業所が置かれている目的、方向性を明確にして他のまねではなく、人の為、地域の為、自分の為の福祉であってほしい。事業所、施設等で患者様、利用者様のとりあいはやめてほしい。