

介護人材確保・定着に関するアンケート調査結果報告書

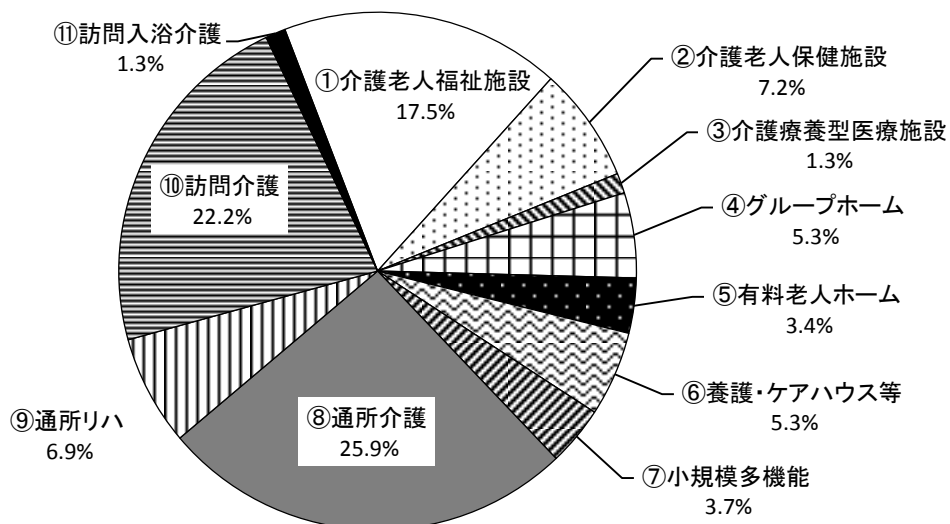
- ◆対象 神戸市内会員事業所のうち介護職を有する施設・事業所
- ◆実施時期 平成27年8月～9月
- ◆実施方法 各施設・事業所にアンケート用紙を郵送し、FAXにて回答いただいた
(同一所在地分はまとめて送付)
- ◆調査票①(施設系) 介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設
グループホーム、特定施設、小規模多機能型居宅介護
- ◆調査票②(通所系) 通所介護(認知症デイ含む)、通所リハ(老健施設のみ)
- ◆調査票③(訪問系) 訪問介護、訪問入浴介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ◆回答状況

	施設系	通所系	訪問系	合計
送付数	295	254	218	767
回答数	140	105	75	320
回答率	47.5%	41.3%	34.4%	41.7%

I. 貴施設・事業所についてお聞きします。

問1. 貴施設・事業所の種別に○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①介護老人福祉施設(地域密着型含む)	56	40.0%					56	17.5%
②介護老人保健施設	23	16.4%					23	7.2%
③介護療養型医療施設	4	2.9%					4	1.3%
④グループホーム	17	12.1%					17	5.3%
⑤特定施設(有料老人ホーム)	11	7.9%					11	3.4%
⑥特定施設(養護・ケアハウス等)	17	12.1%					17	5.3%
⑦小規模多機能型居宅介護	12	8.6%					12	3.7%
⑧通所介護			83	79.0%			83	25.9%
⑨通所リハ			22	21.0%			22	6.9%
⑩訪問介護					71	94.7%	71	22.2%
⑪訪問入浴介護					4	5.3%	4	1.3%
⑫定期巡回・随時対応型訪問介護看護					0	0.0%	0	0.0%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%



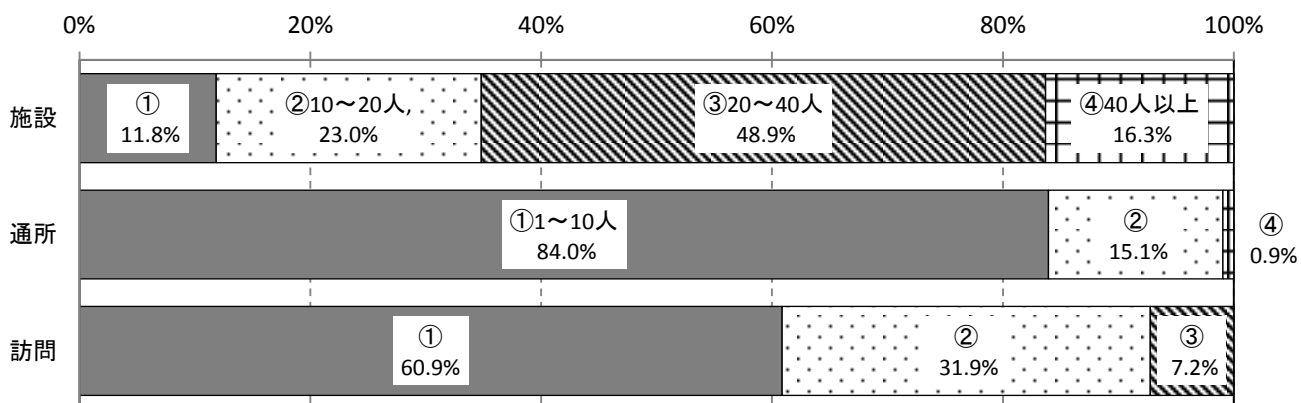
問2. 貴施設・事業所の法人の種別に○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①社会福祉法人	85	60.7%	50	47.6%	20	26.7%	155	48.4%
②医療法人	31	22.2%	31	29.5%	6	8.0%	68	21.3%
③社団・財団法人	4	2.9%	1	1.0%	1	1.3%	6	1.9%
④株式会社・有限会社	17	12.1%	20	19.0%	43	57.3%	80	25.0%
⑤合同会社・合資会社	0	0.0%	1	1.0%	1	1.3%	2	0.6%
⑥NPO法人	0	0.0%	0	0.0%	2	2.7%	2	0.6%
⑦組合	1	0.7%	0	0.0%	2	2.7%	3	0.9%
⑧その他（宗教法人、独立行政法人、個人）	2	1.4%	2	1.9%	0	0.0%	4	1.3%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%

問3. 貴施設・事業所の介護職員(ケアワーカー)の人数をお教えてください。(ショートステイは施設に含む)

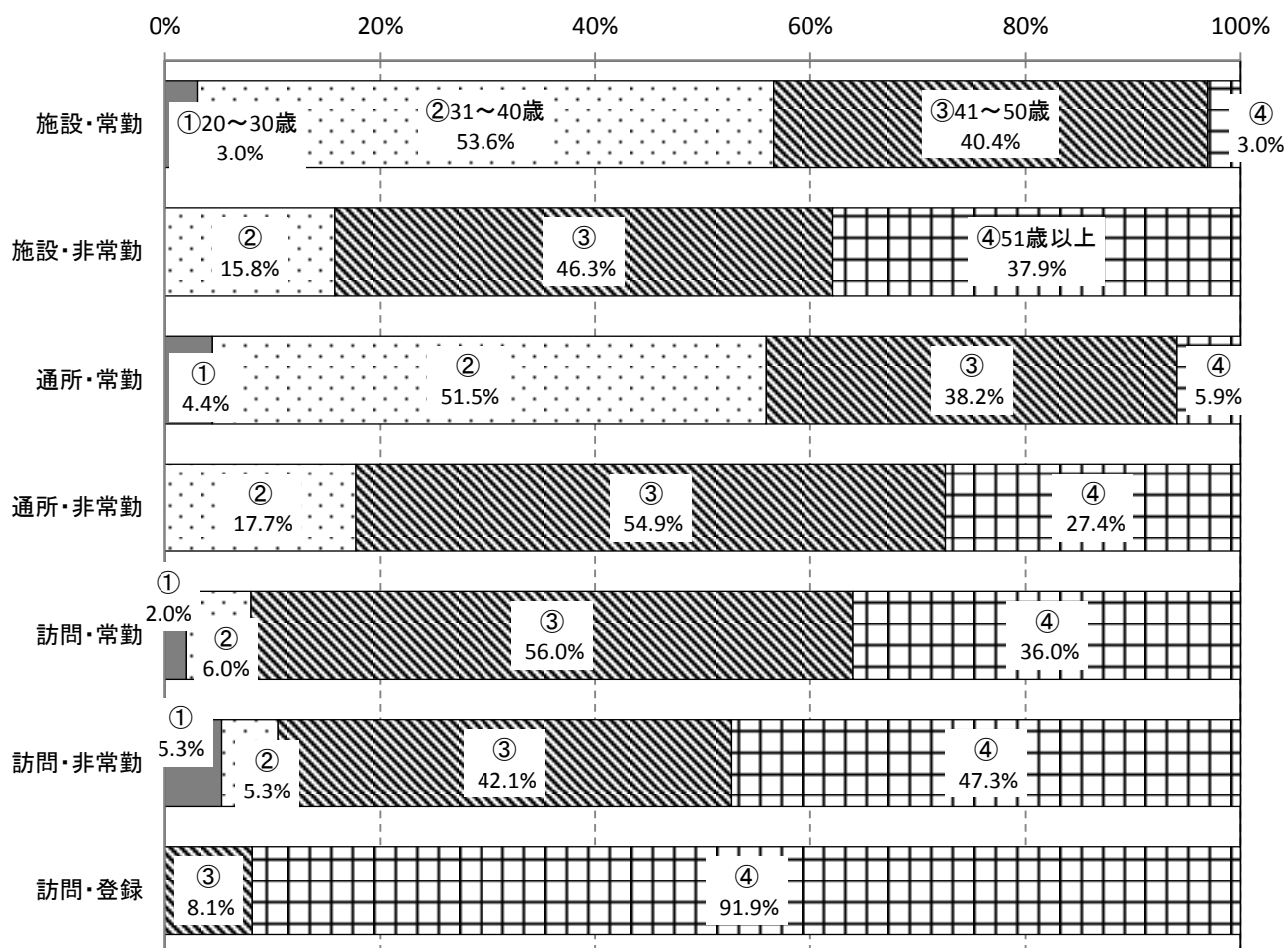
	施設		通所		訪問		合計	
常勤換算 1.0~10.0人	16	11.8%	89	84.0%	42	60.9%	147	47.4%
10.1~20.0人	31	23.0%	16	15.1%	22	31.9%	69	22.3%
20.1~40.0人	66	48.9%	0	0.0%	5	7.2%	71	22.9%
40.1人以上	22	16.3%	1	0.9%	0	0.0%	23	7.4%
平均	27.4人		7.2人		9.9人		16.4人	
常勤 1.0~10.0人	33	24.5%	93	93.9%	64	94.1%	190	62.9%
10.1~20.0人	32	23.7%	6	6.1%	4	5.9%	42	13.9%
20.1~40.0人	60	44.4%	0	0.0%	0	0.0%	60	19.9%
40.1人以上	10	7.4%	0	0.0%	0	0.0%	10	3.3%
平均	21.3人		4.4人		5.3人		12.1人	
非常勤 1.0~10.0人	89	66.9%	91	93.8%	41	82.0%	221	78.9%
10.1~20.0人	32	24.1%	6	6.2%	7	14.0%	45	16.1%
20.1~40.0人	10	7.5%	0	0.0%	2	4.0%	12	4.3%
40.1人以上	2	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.7%
平均	9.5人		4.4人		5.8人		7.1人	
登録ヘルパー 1.0~10.0人					18	30.5%		
10.1~20.0人					18	30.5%		
20.1~40.0人					13	22.0%		
40.1人以上					10	17.0%		
平均					22.7人			

常勤換算人数



また、それぞれのおおよその平均年齢がわかればご記入ください。

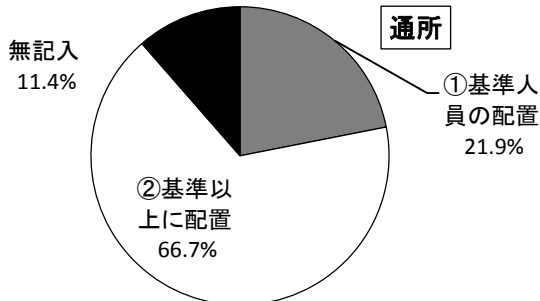
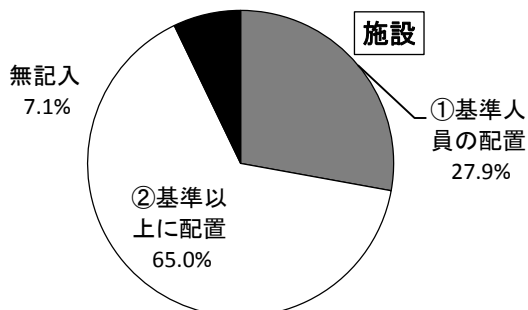
		施設		通所		訪問		合計	
常勤換算	20～30歳	0	0.0%	3	3.4%	1	1.7%	4	1.5%
	31～40歳	49	42.6%	29	33.0%	5	8.5%	83	31.7%
	41～50歳	57	49.6%	51	58.0%	16	27.1%	124	47.3%
	51歳以上	9	7.8%	5	5.6%	37	62.7%	51	19.5%
平均		42.0歳		42.8歳		51.7歳		44.5歳	
常勤	20～30歳	3	3.0%	3	4.4%	1	2.0%	7	3.2%
	31～40歳	53	53.6%	35	51.5%	3	6.0%	91	42.0%
	41～50歳	40	40.4%	26	38.2%	28	56.0%	94	43.3%
	51歳以上	3	3.0%	4	5.9%	18	36.0%	25	11.5%
平均		39.6歳		40.4歳		47.9歳		41.8歳	
非常勤	20～30歳	0	0.0%	0	0.0%	2	5.3%	2	1.0%
	31～40歳	15	15.8%	11	17.7%	2	5.3%	28	14.4%
	41～50歳	44	46.3%	34	54.9%	16	42.1%	94	48.2%
	51歳以上	36	37.9%	17	27.4%	18	47.3%	71	36.4%
平均		47.6歳		54.7歳		50.0歳		50.4歳	
登録ヘルパ [®]	20～30歳					0	0.0%		
	31～40歳					0	0.0%		
	41～50歳					3	8.1%		
	51歳以上					34	91.9%		
平均						57.5歳			



II. 介護職員の確保・定着の状況についてお聞きします。

問4. 貴施設・事業所の介護職員の人員配置の現状について、あてはまるものに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①基準人員の配置にしている	39	27.9%	23	21.9%			62	25.3%
②基準人員以上に配置している	91	65.0%	70	66.7%			161	65.7%
無記入	10	7.1%	12	11.4%			22	9.0%
合計	140	100%	105	100%			245	100%



問5. 平成26年4月1日～平成27年3月31日までの、介護職員の採用者数、離職者数をお教えてください。

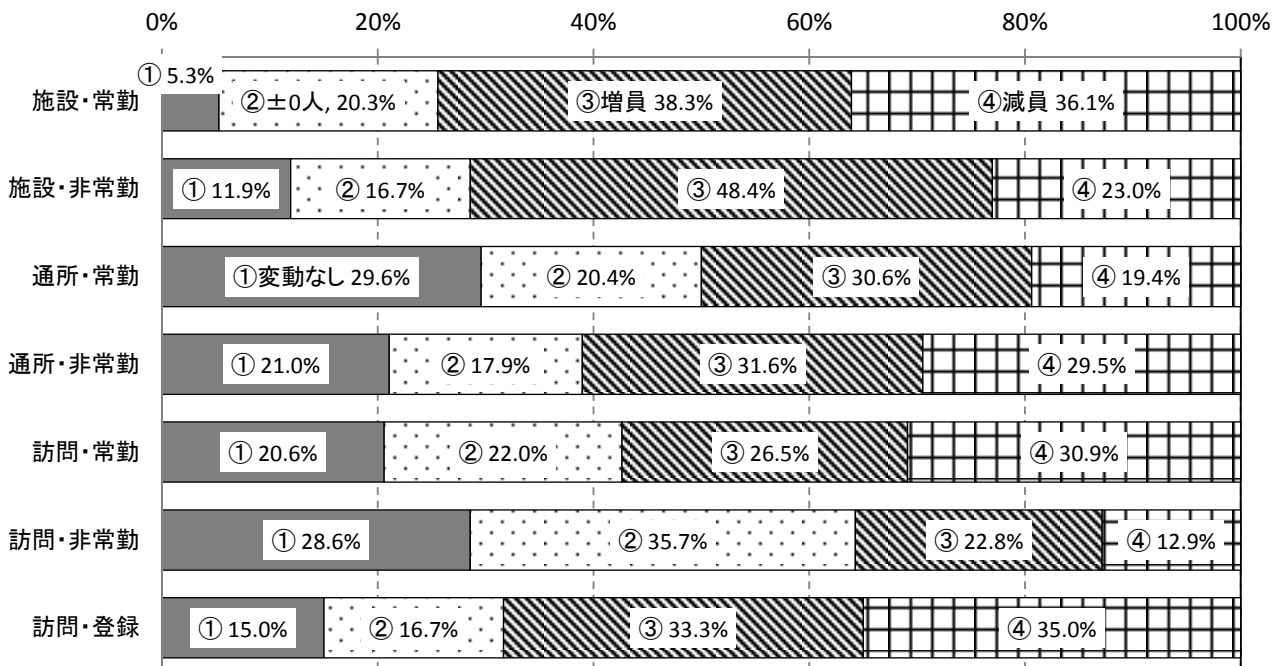
	施設		通所		訪問		合計	
採用 常勤 0人	14	10.5%	41	41.8%	27	39.7%	82	27.4%
1～3人	56	42.1%	47	48.0%	38	55.9%	141	47.2%
4～10人	55	41.4%	10	10.2%	3	4.4%	68	22.7%
11人以上	8	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	2.7%
合計	591人		122人		68人		781人	
平均	4.4人		1.2人		1.0人		2.6人	
採用 非常勤 0人	22	17.5%	39	41.0%	25	49.0%	86	31.6%
1～3人	48	38.1%	47	49.5%	25	49.0%	120	44.1%
4～10人	47	37.3%	9	9.5%	1	2.0%	57	21.0%
11人以上	9	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	9	3.3%
合計	503人		120人		48人		671人	
平均	4.0人		1.3人		0.9人		2.5人	
採用 登録ヘルパー 0人					16	26.7%		
1～3人					31	51.6%		
4～10人					12	20.0%		
11人以上					1	1.7%		
合計					149人			
平均					2.5人			
離職 常勤 0人	12	9.0%	45	45.9%	28	41.2%	85	28.4%
1～3人	55	41.3%	48	49.0%	36	52.9%	139	46.5%
4～10人	59	44.4%	5	5.1%	4	5.9%	68	22.8%
11人以上	7	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	2.3%
合計	558人		97人		72人		727人	
平均	4.2人		1.0人		1.1人		2.4人	
離職 非常勤 0人	29	23.0%	36	37.9%	29	56.9%	94	34.5%
1～3人	61	48.4%	53	55.8%	19	37.2%	133	48.9%
4～10人	32	25.4%	6	6.3%	3	5.9%	41	15.1%
11人以上	4	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	4	1.5%
合計	374人		115人		43人		532人	
平均	3.0人		1.2人		0.8人		2.0人	
離職 登録ヘルパー 0人					13	21.7%		
1～3人					31	51.6%		
4～10人					15	25.0%		
11人以上					1	1.7%		
合計					162人			
平均					2.7人			

また、離職者の離職時の平均在職年数をお教えてください。

年数 常勤	0～1年まで	16	14.5%	14	24.1%	13	34.2%	43	20.9%
	1年超～3年まで	42	38.2%	23	39.7%	5	13.2%	70	34.0%
	3年超～5年まで	37	33.7%	9	15.5%	5	13.2%	51	24.7%
	5年超	15	13.6%	12	20.7%	15	39.4%	42	20.4%
	平均	3.3年		3.5年		4.4年		3.5年	
年数 非常勤	0～1年まで	39	41.9%	26	40.6%	15	42.9%	80	41.7%
	1年超～3年まで	33	35.5%	22	34.4%	7	20.0%	62	32.3%
	3年超～5年まで	14	15.1%	5	7.8%	4	11.4%	23	12.0%
	5年超	7	7.5%	11	17.2%	9	25.7%	27	14.0%
	平均	2.1年		2.7年		3.3年		2.5年	
年数 登録ヘルパ	0～1年まで					17	36.2%		
	1年超～3年まで					11	23.4%		
	3年超～5年まで					10	21.3%		
	5年超					9	19.1%		
	平均					3.2年			

〈クロス集計〉 採用人数－離職人数＝増員数

		施設		通所		訪問		合計	
常勤	採用・離職とも0人（変動なし）	7	5.3%	29	29.6%	14	20.6%	50	16.7%
	採用・離職ありで ±0人	27	20.3%	20	20.4%	15	22.0%	62	20.8%
	採用－離職 +1人以上（増員）	51	38.3%	30	30.6%	18	26.5%	99	33.1%
	採用－離職 -1人以下（減員）	48	36.1%	19	19.4%	21	30.9%	88	29.4%
	平均	+0.25人		+0.26人		+0.06人		+0.18人	
非常勤	採用・離職とも0人（変動なし）	15	11.9%	20	21.0%	20	28.6%	55	18.9%
	採用・離職ありで ±0人	21	16.7%	17	17.9%	25	35.7%	63	21.6%
	採用－離職 +1人以上（増員）	61	48.4%	30	31.6%	16	22.8%	107	36.8%
	採用－離職 -1人以下（減員）	29	23.0%	28	29.5%	9	12.9%	66	22.7%
	平均	+1.02人		+0.05人		+0.10人		+0.51人	
ヘルパ	採用・離職とも0人（変動なし）					9	15.0%		
	採用・離職ありで ±0人					10	16.7%		
	採用－離職 +1人以上（増員）					20	33.3%		
	採用－離職 -1人以下（減員）					21	35.0%		
	平均					-0.22人			

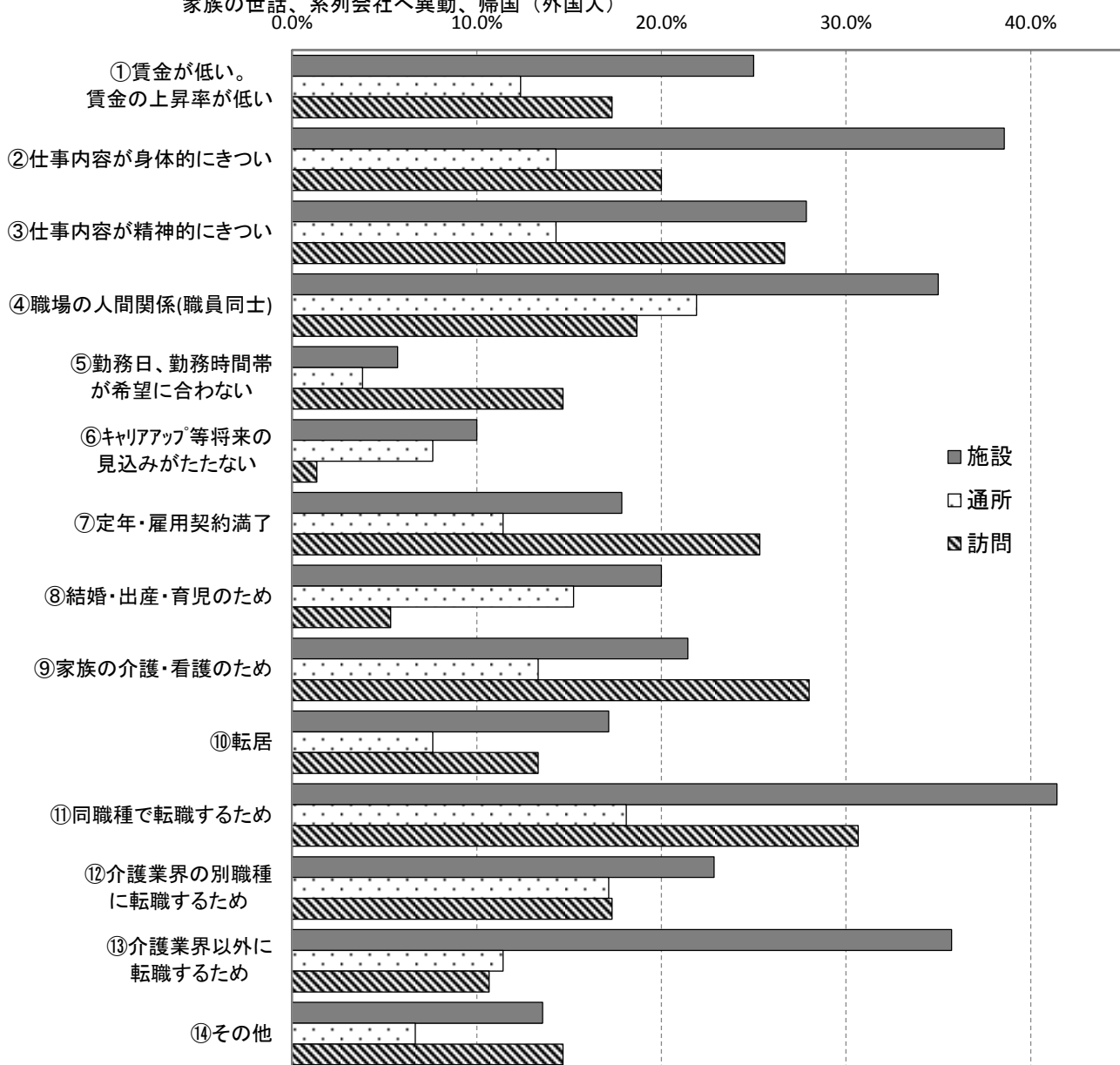


問6. 昨年退職した介護職員の退職理由について、あてはまるもの全てに○をしてください。

※以下、複数回答(あてはまるもの全てなど)の%は回答数(施設140・通所105・訪問75)に対して

	施設		通所		訪問		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
①賃金が低い。賃金の上昇率が低い	35	25.0%	13	12.4%	13	17.3%	61	19.1%
②仕事内容が身体的にきつい	54	38.6%	15	14.3%	15	20.0%	84	26.3%
③仕事内容が精神的にきつい	39	27.9%	15	14.3%	20	26.7%	74	23.1%
④職場の人間関係(職員同士)	49	35.0%	23	21.9%	14	18.7%	86	26.9%
⑤勤務日、勤務時間帯が希望に合わない	8	5.7%	4	3.8%	11	14.7%	23	7.2%
⑥キャリアアップ等将来の見込みがたたない	14	10.0%	8	7.6%	1	1.3%	23	7.2%
⑦定年・雇用契約満了	25	17.9%	12	11.4%	19	25.3%	56	17.5%
⑧結婚・出産・育児のため	28	20.0%	16	15.2%	4	5.3%	48	15.0%
⑨家族の介護・看護のため	30	21.4%	14	13.3%	21	28.0%	65	20.3%
⑩転居	24	17.1%	8	7.6%	10	13.3%	42	13.1%
⑪同職種で転職するため	58	41.4%	19	18.1%	23	30.7%	100	31.3%
⑫介護業界の別職種に転職するため	32	22.9%	18	17.1%	13	17.3%	63	19.7%
⑬介護業界以外に転職するため	50	35.7%	12	11.4%	8	10.7%	70	21.9%
⑭その他	19	13.6%	7	6.7%	11	14.7%	37	11.6%

<その他の内容> 本人の病気・体調不良、死去、適正に問題があるため、精神不安定のため、留学・学校入学、
家族の世話、系列会社へ異動、帰国(外国人)



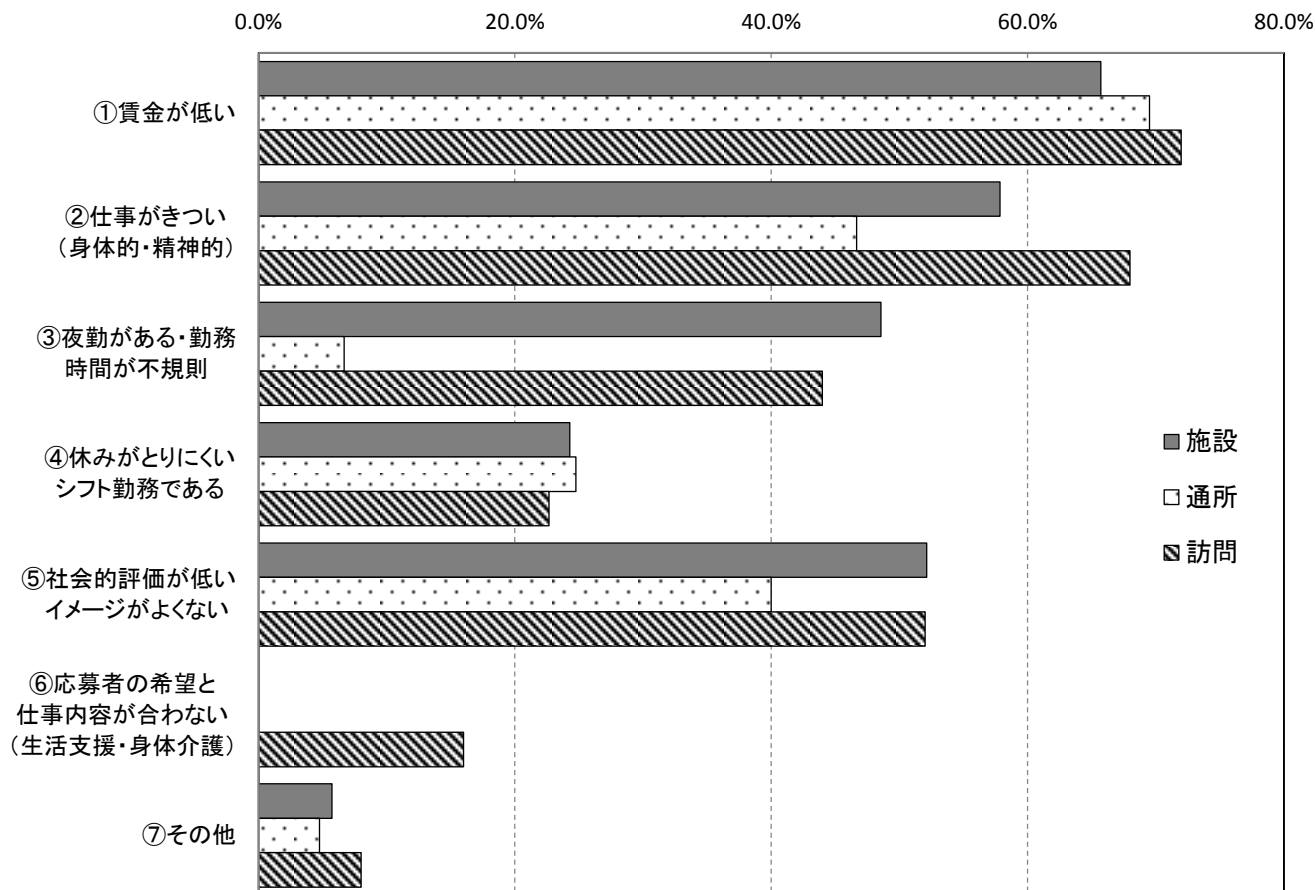
問7. 介護職員の採用について、行っている募集方法全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①ハローワーク	137	97.9%	102	97.1%	73	97.3%	312	97.5%
②高校・大学新卒者、専門学校からの紹介	68	48.6%	35	33.3%	9	12.0%	112	35.0%
③人材紹介会社	73	52.1%	45	42.9%	10	13.3%	128	40.0%
④新聞折り込みチラシ、フリーペーパー	104	74.3%	78	74.3%	54	72.0%	236	73.8%
⑤インターネットの求人情報サイト	85	60.7%	60	57.1%	40	53.3%	185	57.8%
⑥職員や関係者の紹介	98	70.0%	61	58.1%	57	76.0%	216	67.5%
⑦自社ホームページや広告・貼り紙等	88	62.9%	67	63.8%	49	65.3%	204	63.8%
⑧その他（自治会へチラシ配布）	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%

問8. 介護職員の採用を困難にしていると思われる理由は何ですか。あてはまるもの全てに○をしてください。

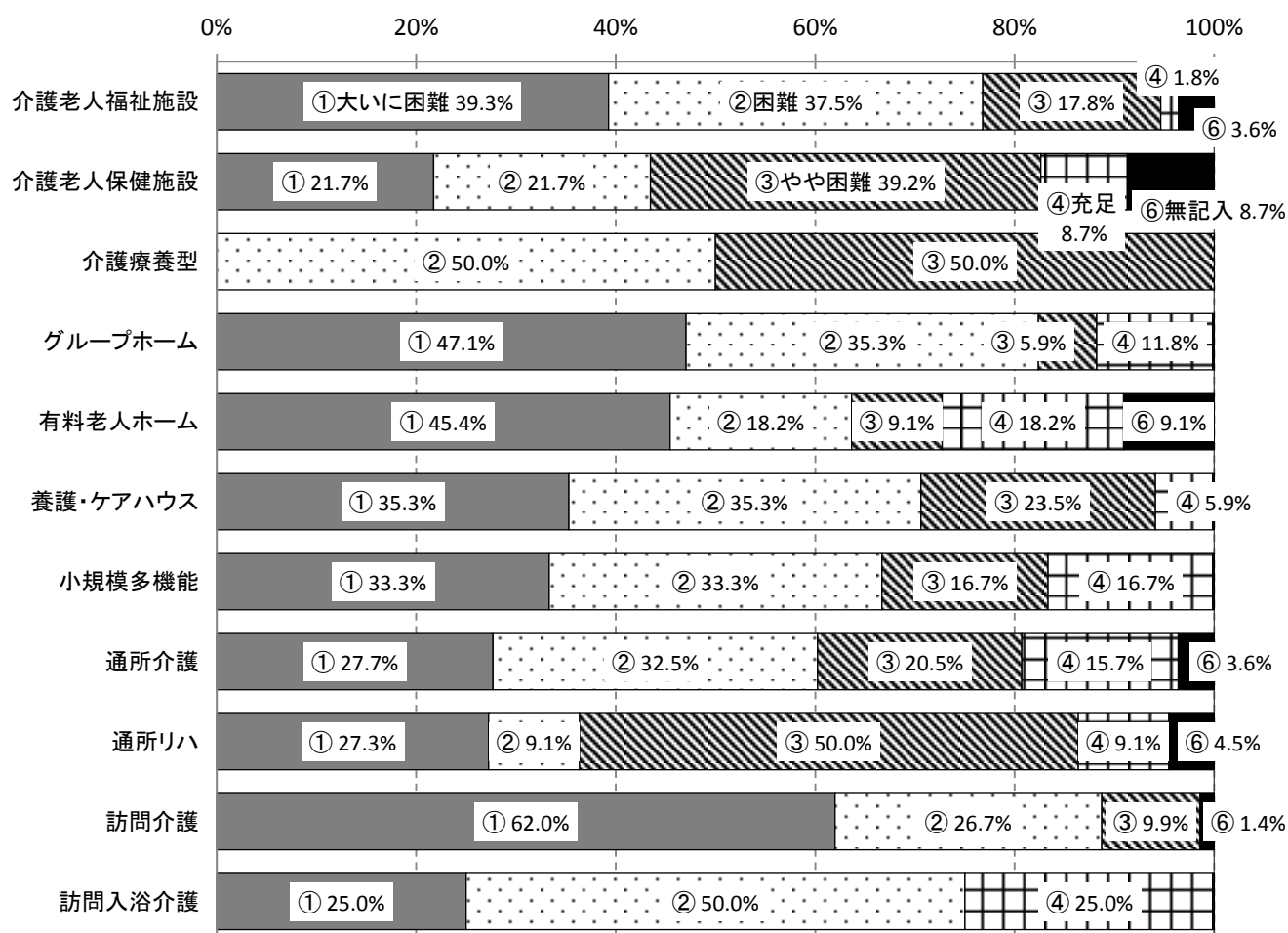
	施設		通所		訪問		合計	
①賃金が低い	92	65.7%	73	69.5%	54	72.0%	219	68.4%
②仕事がつらい（身体的・精神的）	81	57.9%	49	46.7%	51	68.0%	181	56.6%
③夜勤がある・勤務時間が不規則	68	48.6%	7	6.7%	33	44.0%	108	33.8%
④休みがとりにくい・シフト勤務である	34	24.3%	26	24.8%	17	22.7%	77	24.1%
⑤社会的評価が低い・イメージがよくない	73	52.1%	42	40.0%	39	52.0%	154	48.1%
⑥応募者が希望する仕事内容と実際の内容が合わない（生活支援・身体介護）					12	16.0%	12	3.8%
⑦その他	8	5.7%	5	4.8%	6	8.0%	19	5.9%

<その他の内容> 立地がよくない、交通の便が悪い、車通勤不可、賞与・退職金が無い、盆・年末年始の長期休暇がない
 小規模多機能型居宅介護の理解が浸透していない、入浴介助が負担、レクリエーションが恥ずかしい
 車の運転が必要、活動地域・曜日・時間帯が希望と合わない、毎月の給与の変動が大きい、安定性がない
 サービス提供責任者の責務・業務内容を大変だとイメージされている



問9. 貴施設・事業所の介護職員の確保について、どのように感じていますか。

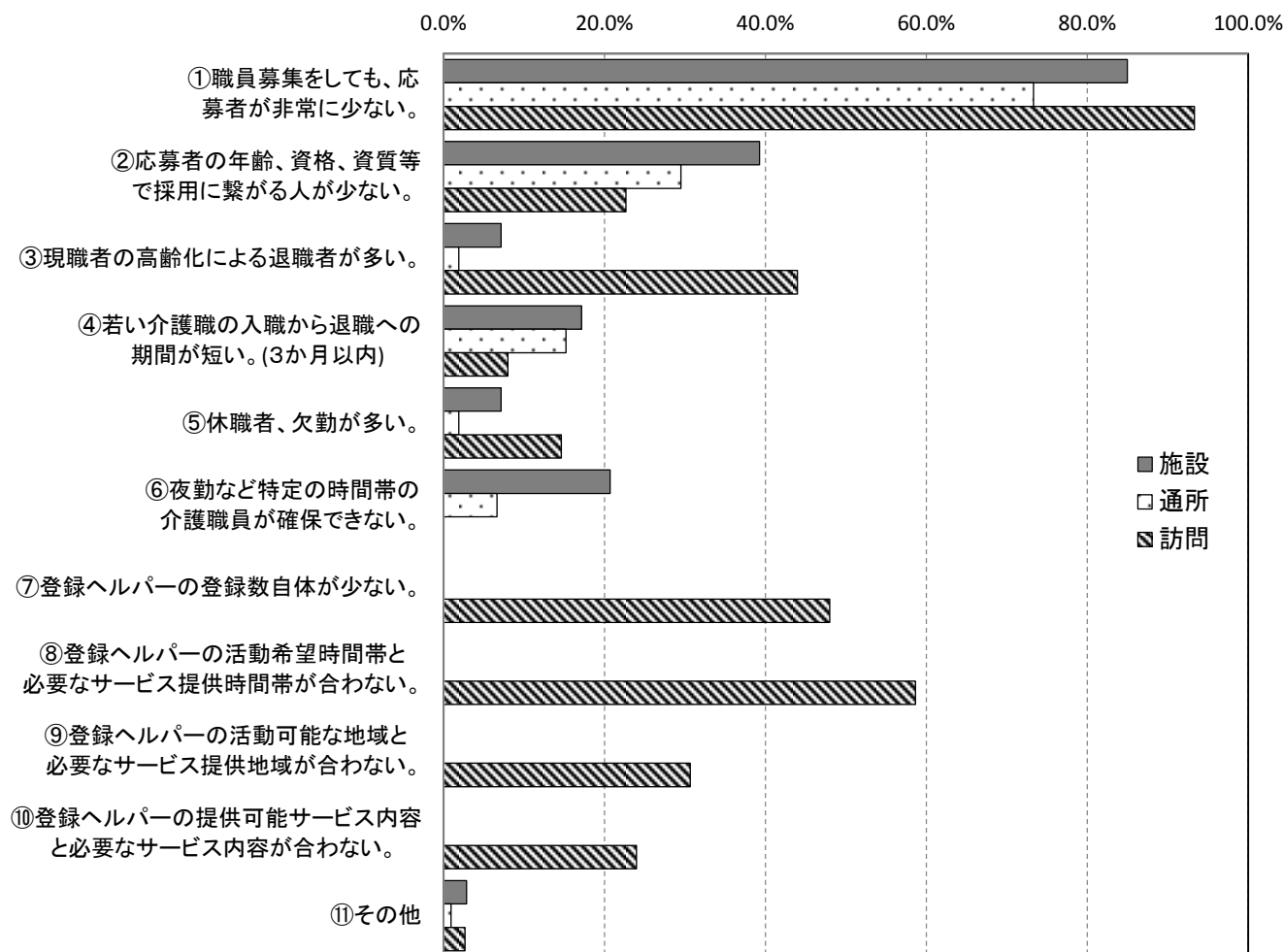
	介護老人福祉施設		介護老人保健施設		介護療養型		グループホーム	
①大いに困難	22	39.3%	5	21.7%	0	0.0%	8	47.0%
②困難	21	37.5%	5	21.7%	2	50.0%	6	35.3%
③やや困難	10	17.8%	9	39.2%	2	50.0%	1	5.9%
④充足	1	1.8%	2	8.7%	0	0.0%	2	11.8%
⑤過剰	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無記入	2	3.6%	2	8.7%	0	0.0%	0	0.0%
合計	56	100%	23	100%	4	100%	17	100%
	有料老人ホーム		養護・ケアハウス		小規模多機能		通所介護	
①大いに困難	5	45.4%	6	35.3%	4	33.3%	23	27.7%
②困難	2	18.2%	6	35.3%	4	33.3%	27	32.5%
③やや困難	1	9.1%	4	23.5%	2	16.7%	17	20.5%
④充足	2	18.2%	1	5.9%	2	16.7%	13	15.7%
⑤過剰	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無記入	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.6%
合計	11	100%	17	100%	12	100%	83	100%
	通所リハ		訪問介護		訪問入浴介護		定期巡回	
①大いに困難	6	27.3%	44	62.0%	1	25.0%		
②困難	2	9.1%	19	26.7%	2	50.0%		
③やや困難	11	50.0%	7	9.9%	0	0.0%		
④充足	2	9.1%	0	0.0%	1	25.0%		
⑤過剰	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
無記入	1	4.5%	1	1.4%	0	0.0%		
合計	22	100%	71	100%	4	100%		



問10. 上記①～③と回答した方にお聞きします。困難の理由であてはまるもの全てに○をしてください。

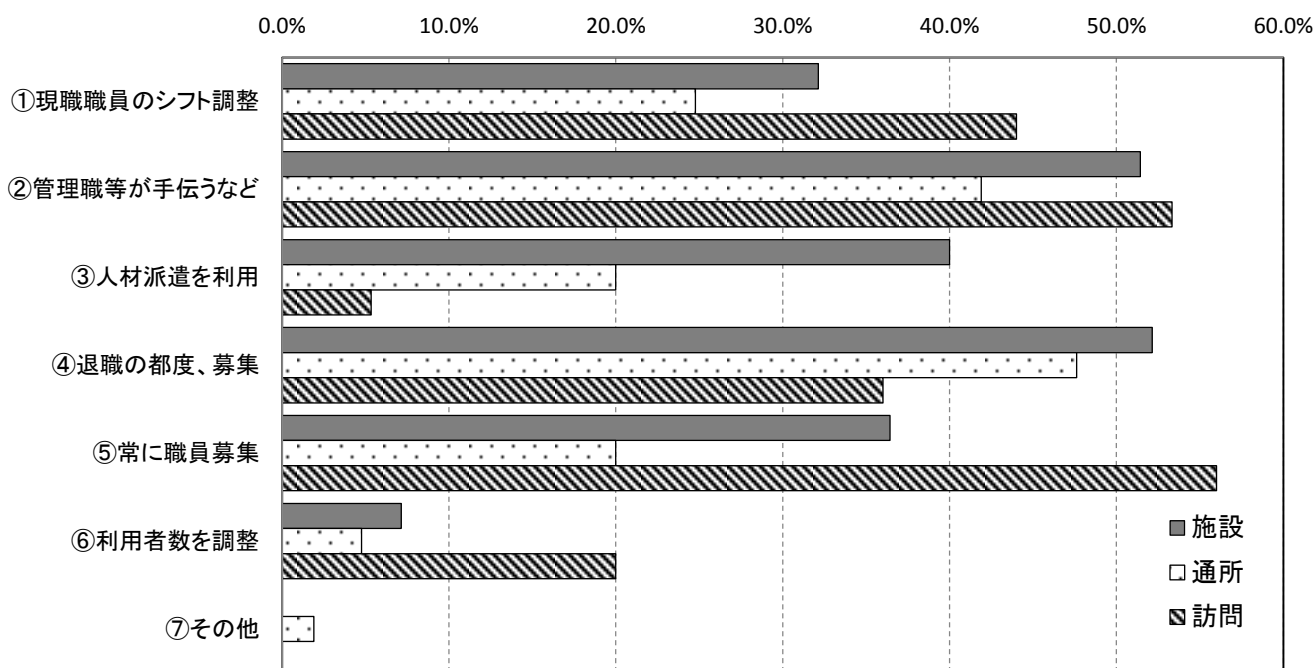
	施設		通所		訪問		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
①職員募集をしても、応募者が非常に少ない。	119	85.0%	77	73.3%	70	93.3%	266	83.1%
②応募者の年齢、資格、資質等で採用に繋がる人が少ない。	55	39.3%	31	29.5%	17	22.7%	103	32.2%
③現職者の高齢化による退職者が多い。	10	7.1%	2	1.9%	33	44.0%	45	14.1%
④若い介護職の入職から退職への期間が短い。(3か月以内)	24	17.1%	16	15.2%	6	8.0%	46	14.4%
⑤休職者、欠勤が多い。	10	7.1%	2	1.9%	11	14.7%	23	7.2%
⑥夜勤など特定の時間帯の介護職員が確保できない。	29	20.7%	7	6.7%			36	11.3%
⑦登録ヘルパーの登録者数自体が少ない。					36	48.0%	36	11.3%
⑧登録ヘルパーの活動希望時間帯と必要なサービス提供時間帯が合わない。					44	58.7%	44	13.8%
⑨登録ヘルパーの活動可能な地域と必要なサービス提供地域が合わない。					23	30.7%	23	7.2%
⑩登録ヘルパーの提供可能サービス内容と必要なサービス内容が合わない。					18	24.0%	18	5.6%
⑪その他	4	2.9%	1	1.0%	2	2.7%	7	2.2%

<その他の内容> 常勤は応募があるが、パート職員の確保が難しい。入職後短期間で退職する人が多い。
 女性は家庭の事情で正規シフトが困難。男性は高齢での転職で適正の有無がある。高齢で無資格、未経験者がいる。
 掛持ちヘルパーが多く希望時間に他事業所の業務がある。地域的に自転車、バイク等の移動手段必要。



問11. 問9で①～③と回答した方にお聞きします。現場の介護職員確保のためにしているその場の対応方法で、あてはまるもの全てに○をしてください。

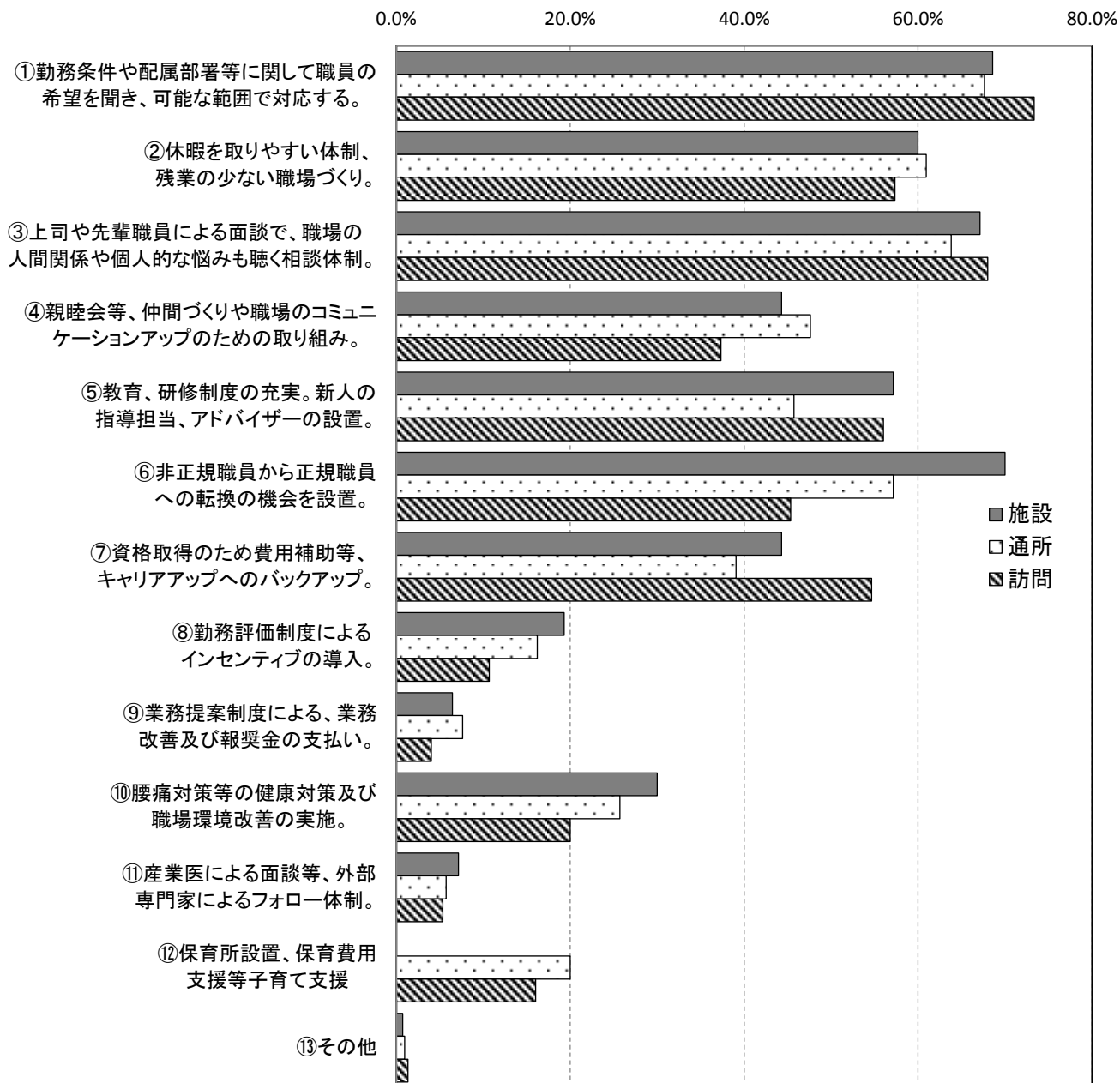
	施設		通所		訪問		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
①パートの時間を長くするなど、現職職員のシフト調整により対応している。	45	32.1%	26	24.8%	33	44.0%	104	32.5%
②管理職等多職種の職員が手伝うなどして、介護職を補っている。	72	51.4%	44	41.9%	40	53.3%	156	48.8%
③人材派遣を利用している。	56	40.0%	21	20.0%	4	5.3%	81	25.3%
④退職等で職員が減る都度、同数の職員を募集して補充している。	73	52.1%	50	47.6%	27	36.0%	150	46.9%
⑤職員減少に備え常に職員募集している。	51	36.4%	21	20.0%	42	56.0%	114	35.6%
⑥利用者数を調整している。	10	7.1%	5	4.8%	15	20.0%	30	9.4%
⑦その他	0	0.0%	2	1.9%	0	0.0%	2	0.6%



問12. 貴施設・事業所が介護職員の定着（退職防止）のために取り組んでいること全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
①勤務条件や配属部署等に関して職員の希望を聞き、可能な範囲で対応する。	96	68.6%	71	67.6%	55	73.3%	222	69.4%
②休暇を取りやすい、残業の少ない職場。	84	60.0%	64	61.0%	43	57.3%	191	59.7%
③上司や先輩職員による面談で、職場の人間関係や個人的な悩みも聴く相談体制。	94	67.1%	67	63.8%	51	68.0%	212	66.3%
④親睦会等、仲間づくりや職場のコミュニケーションアップのための取り組み。	62	44.3%	50	47.6%	28	37.3%	140	43.8%
⑤教育、研修制度の充実。新人の指導担当、アドバイザーの設置。	80	57.1%	48	45.7%	42	56.0%	170	53.1%
⑥非正規から正規職員へ転換の機会設置。	98	70.0%	60	57.1%	34	45.3%	192	60.0%
⑦資格取得のため費用補助等、キャリアアップへのバックアップ。	62	44.3%	41	39.0%	41	54.7%	144	45.0%
⑧勤務評価制度によるインセンティブの導入。	27	19.3%	17	16.2%	8	10.7%	52	16.3%
⑨業務提案制度による、業務改善及び報奨金の支払い。	9	6.4%	8	7.6%	3	4.0%	20	6.3%
⑩腰痛対策等健康対策、職場環境改善。	42	30.0%	27	25.7%	15	20.0%	84	26.3%
⑪産業医による面談等、外部専門家によるフォロー体制。	10	7.1%	6	5.7%	4	5.3%	20	6.3%
⑫保育所設置、保育費用支援等子育て支援	26	18.6%	21	20.0%	12	16.0%	59	18.4%
⑬その他	1	0.7%	1	1.0%	1	1.3%	3	0.9%

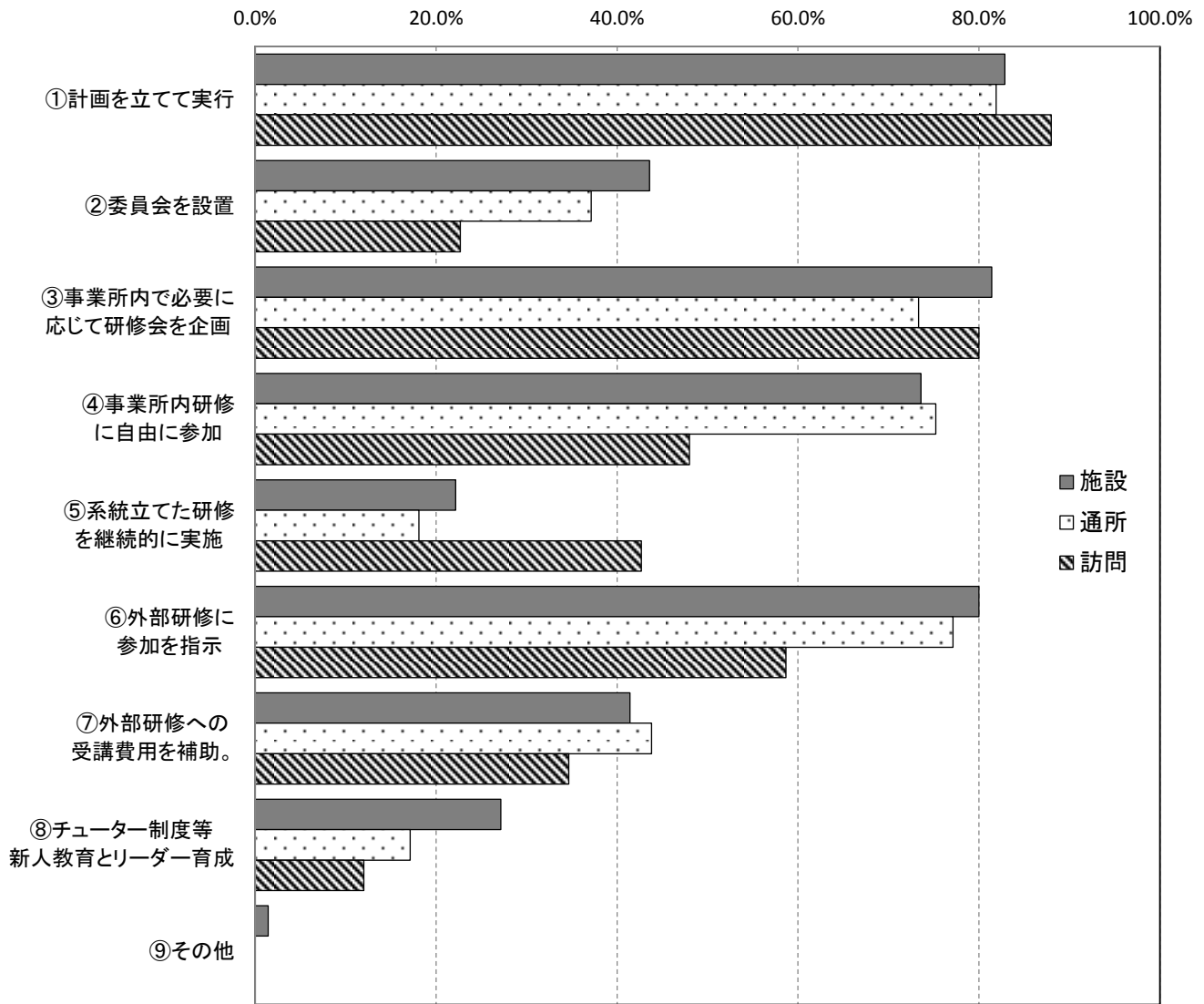
<その他の内容> 労働安全衛生委員会等外部による職員の面談実施。資格手当等のアップ。寮設置、ハラスメント窓口設置。



問13. 貴施設・事業所が介護職員の教育・研修のため実施している事、全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①教育・研修計画を立てて実行している。	116	82.9%	86	81.9%	66	88.0%	268	83.8%
②教育・研修に関する委員会を設置し、業務に活かすようにしている。	61	43.6%	39	37.1%	17	22.7%	117	36.6%
③施設・事業所内で必要に応じて研修会を企画し、実施している。	114	81.4%	77	73.3%	60	80.0%	251	78.4%
④事業所内で定期的実施する研修に職種・経験年数問わず自由に参加できる。	103	73.6%	79	75.2%	36	48.0%	218	68.1%
⑤職種別・経験年数別等で系統立てた研修を継続的に実施している。	31	22.1%	19	18.1%	32	42.7%	82	25.6%
⑥外部で実施している研修に、事業者の指示・費用負担で職員を参加させている。	112	80.0%	81	77.1%	44	58.7%	237	74.1%
⑦本人の希望で外部研修を受講する際の費用補助。	58	41.4%	46	43.8%	26	34.7%	130	40.6%
⑧チューター制度等、担当の先輩職員により新人職員を教育・フォローすると同時に、リーダーの育成をしている。	38	27.1%	18	17.1%	9	12.0%	65	20.3%
⑨その他	2	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.6%

<その他の内容> 法人内で新人研修、新卒採用者には合宿を実施。



問14. 貴施設事業所で法定研修以外で、介護職員を対象に平成26年度に実施した研修全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
①介護技術・知識	102	72.9%	79	75.2%	57	76.0%	238	74.4%
②安全対策(感染予防、応急措置等)	118	84.3%	86	81.9%	61	81.3%	265	82.8%
③接遇・マナー	90	64.3%	68	64.8%	59	78.7%	217	67.8%
④記録・報告方法	37	26.4%	31	29.5%	34	45.3%	102	31.9%
⑤コンプライアンス	67	47.9%	51	48.6%	46	61.3%	164	51.3%
⑥介護保険制度や関連法令	49	35.0%	49	46.7%	55	73.3%	153	47.8%
⑦資格取得対策	34	24.3%	24	22.9%	28	37.3%	86	26.9%
⑧事例検討	59	42.1%	42	40.0%	48	64.0%	149	46.6%
⑨その他	16	11.4%	11	10.5%	7	9.3%	34	10.6%
⑩どれも行ってない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

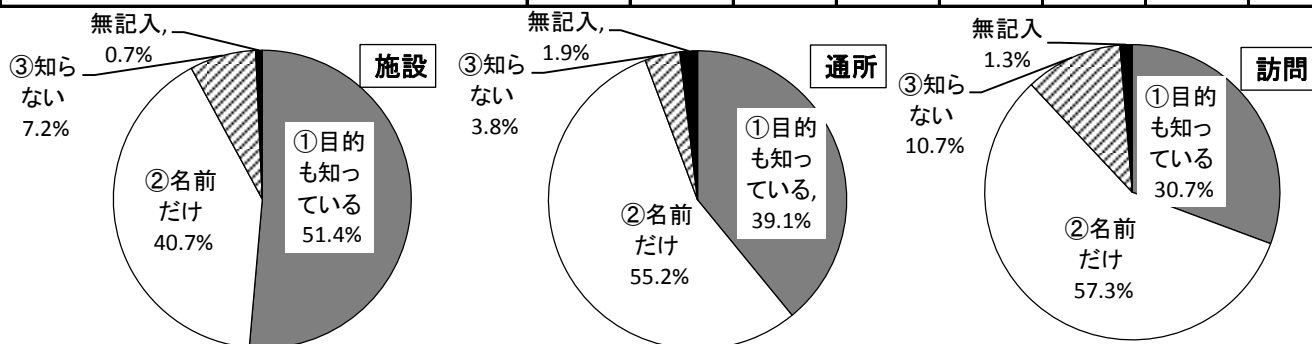
<その他の内容> 新人研修。認知症サポーター養成講座。認知症、高齢者の病気。ケアマネジメント。

腰痛予防。ストレスマネジメント。運転免許取得の為の補助。コンピテンシー研修

Ⅲ. 「神戸市高齢者介護士認定制度」についてお聞きします。

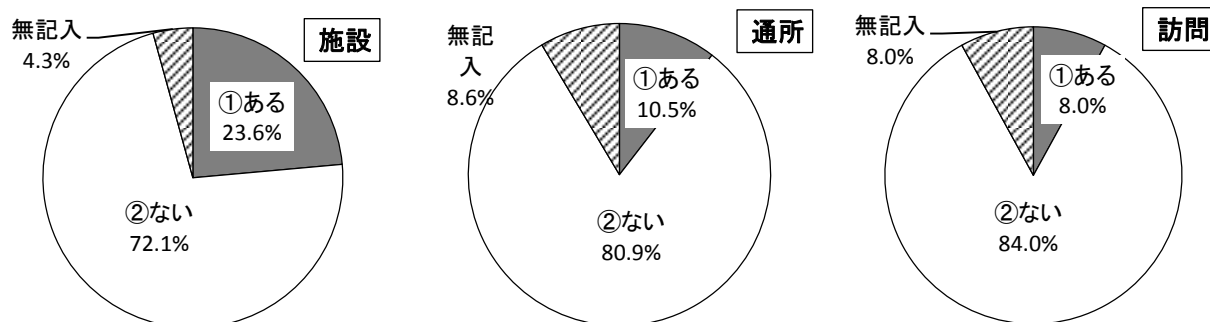
問15. 「神戸市高齢者介護士認定制度」をご存知ですか。

	施設		通所		訪問		合計	
①目的や認定までの流れを知っている	72	51.4%	41	39.1%	23	30.7%	136	42.5%
②名前だけ知っている	57	40.7%	58	55.2%	43	57.3%	158	49.4%
③全く知らない	10	7.2%	4	3.8%	8	10.7%	22	6.9%
無記入	1	0.7%	2	1.9%	1	1.3%	4	1.2%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%



問16. 平成23年度以降で、貴施設・事業所の職員を当制度の講習会・試験に参加させたことはありますか。

	施設		通所		訪問		合計	
①ある	33	23.6%	11	10.5%	6	8.0%	50	15.6%
②ない	101	72.1%	85	80.9%	63	84.0%	249	77.8%
無記入	6	4.3%	9	8.6%	6	8.0%	21	6.6%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%



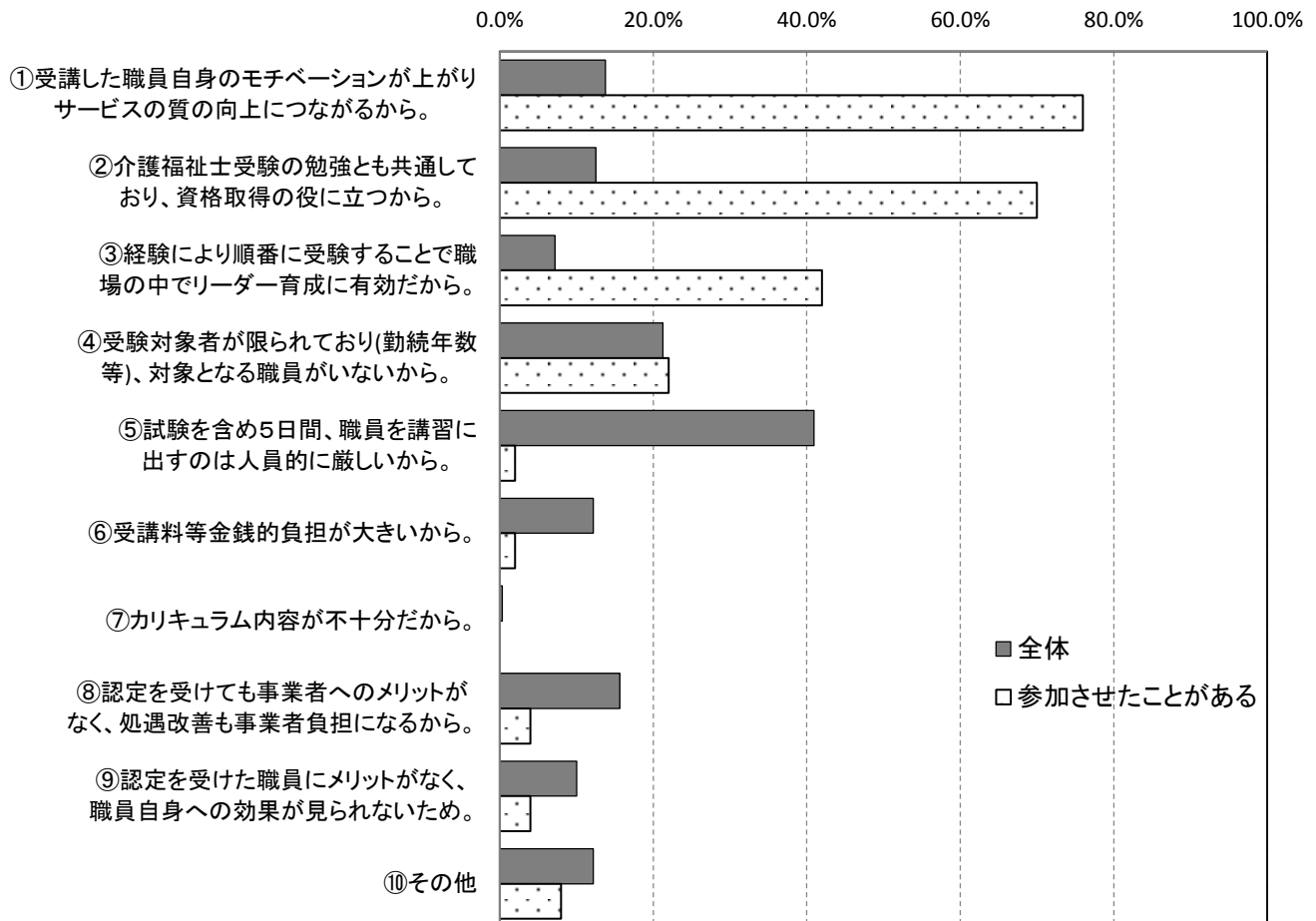
問17. 貴施設・事業所が今まで当制度に参加した理由・参加しなかった理由を、当てはまるもの全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①受講した職員自身のモチベーションが上がりサービスの質の向上につながるから。	27	19.3%	13	12.4%	4	5.3%	44	13.8%
②介護福祉士受験の勉強とも共通しており、資格取得の役に立つから。	26	18.6%	10	9.5%	4	5.3%	40	12.5%
③経験により順番に受験することで職場の中でリーダー育成に有効だから。	14	10.0%	5	4.8%	4	5.3%	23	7.2%
④受験対象者が限られており(勤続年数等)、対象となる職員が少ないから。	29	20.7%	26	24.8%	13	17.3%	68	21.3%
⑤試験を含め5日間、職員を講習に出すのは人員的に厳しいから。	54	38.6%	50	47.6%	27	36.0%	131	40.9%
⑥受講料等金銭的負担が大きいから。	13	9.3%	10	9.5%	16	21.3%	39	12.2%
⑦カリキュラム内容が不十分だから。	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%
⑧認定を受けても事業者へのメリットがなく、処遇改善も事業者負担になるから。	21	15.0%	17	16.2%	12	16.0%	50	15.6%
⑨認定を受けた職員にメリットがなく、職員自身への効果が見られないため。	10	7.1%	12	11.4%	10	13.3%	32	10.0%
⑩その他	21	15.0%	11	10.5%	7	9.3%	39	12.2%

〈その他の内容〉 介護福祉士試験の為に介護技術講習や実務研修を受ける職員が多くなった。
 制度を知らなかったから。広報不足では？ 定着率が低く、対象者が少ない。受験希望がない。
 人員の調整が困難、業務上余裕がない。パート職員を5日間研修に出すのは難しい。
 取得後の評価基準が未整備で本人へのメリットが少ない。介護福祉士を持つ5年以上の人が対象でない。
 介護福祉士を優先にしていた為。介護福祉士資格取得の対策を行ってほしい。
 当法人では県下全域に事務所があり、その中で当事業所だけ個別の制度を持ち込めない。

〈クロス集計〉 問16で「参加させたことがある」と回答した施設・事業所との比較

	全体		参加させたことがある	
	人数	割合	人数	割合
①受講した職員自身のモチベーションが上がりサービスの質の向上につながるから。	44	13.8%	38	76.0%
②介護福祉士受験の勉強とも共通しており、資格取得の役に立つから。	40	12.5%	35	70.0%
③経験により順番に受験することで職場の中でリーダー育成に有効だから。	23	7.2%	21	42.0%
④受験対象者が限られており(勤続年数等)、対象となる職員がいないから。	68	21.3%	11	22.0%
⑤試験を含め5日間、職員を講習に出すのは人間的に厳しいから。	131	40.9%	1	2.0%
⑥受講料等金銭的負担が大きいから。	39	12.2%	1	2.0%
⑦カリキュラム内容が不十分だから。	1	0.3%	0	0.0%
⑧認定を受けても事業者へのメリットがなく、処遇改善も事業者負担になるから。	50	15.6%	2	4.0%
⑨認定を受けた職員にメリットがなく、職員自身への効果が見られないため。	32	10.0%	2	4.0%
⑩その他	39	12.2%	4	8.0%



問18. 問16で①と回答した方。貴施設では、当制度認定試験の合格者に対して、事業者として何らかの処遇改善を行いましたか。今まで行ったもの全てに○をしてください。

	施設		通所		訪問		合計	
①事業者独自で合格祝い金等の一時金を支給した。	4	12.1%	0	0.0%			4	9.1%
②認定者に対する手当を付け、毎月支給している。	8	24.2%	1	9.1%			9	20.5%
③認定を受けたことによりリーダー職等に役職を上げて、基本給を上げた。	1	3.0%	1	9.1%			2	4.5%
④特に処遇改善は行わなかった。	14	42.4%	9	81.8%			23	52.3%
⑤その他	4	12.1%	0	0.0%			4	9.1%

<その他の内容> 合格者なし。人事考課の評価アップ。賞与の増額と基本給を上げた。

問19. 当認定制度の講習会では、「介護職として3年で到達すべきレベル」を得るため、下記の科目を4日間かけて実施しますが、科目は適当ですか。

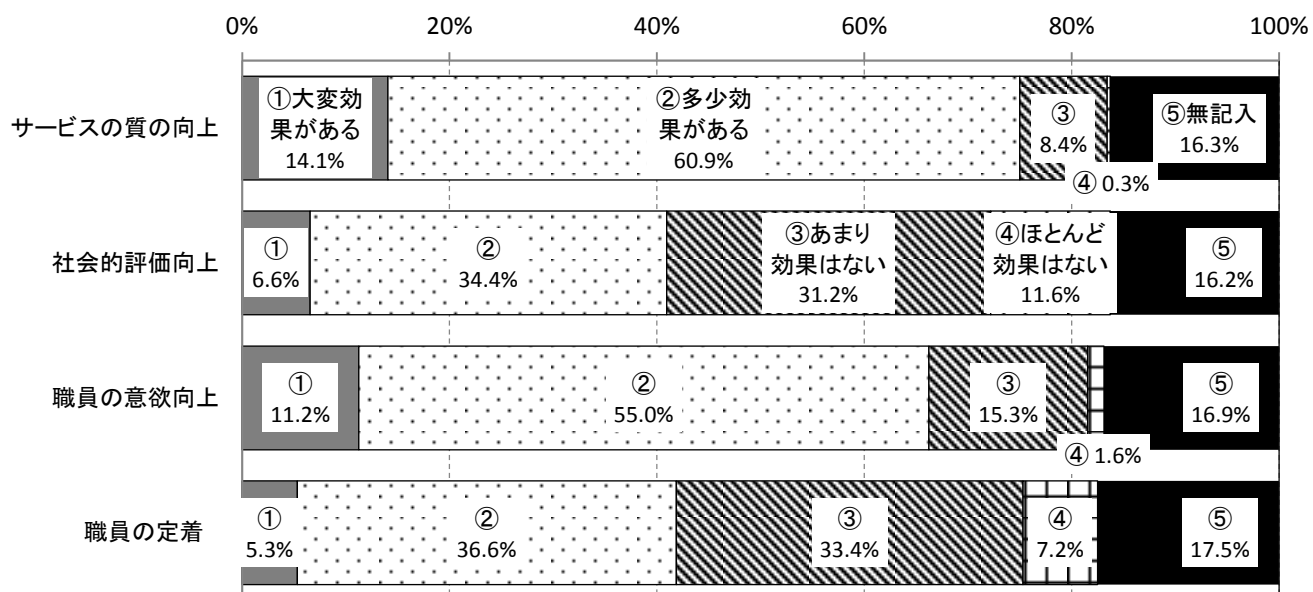
	施設		通所		訪問		合計	
A) 高齢者介護の理念と倫理								
①もっと多い方がよい	6	4.3%	2	1.9%	3	4.0%	11	3.4%
②ちょうどよい	92	65.7%	77	73.3%	41	54.7%	210	65.6%
③少ない方がよい	7	5.0%	3	2.9%	2	2.7%	12	3.8%
無記入	35	25.0%	23	21.9%	29	38.6%	87	27.2%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
B) 老年期の心身の発達と健康								
①もっと多い方がよい	4	2.9%	1	0.9%	4	5.3%	9	2.8%
②ちょうどよい	90	64.2%	74	70.5%	39	52.0%	203	63.4%
③少ない方がよい	11	7.9%	7	6.7%	3	4.0%	21	6.6%
無記入	35	25.0%	23	21.9%	29	38.7%	87	27.2%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
C) 安全と安心の確保のための介護技術								
①もっと多い方がよい	11	7.9%	9	8.6%	4	5.3%	24	7.5%
②ちょうどよい	88	62.8%	71	67.6%	40	53.3%	199	62.2%
③少ない方がよい	7	5.0%	3	2.9%	2	2.7%	12	3.7%
無記入	34	24.3%	22	20.9%	29	38.7%	85	26.6%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
D) 介護保険制度と個人の権利を守る制度の概要								
①もっと多い方がよい	15	10.7%	12	11.4%	4	5.3%	31	9.7%
②ちょうどよい	86	61.4%	68	64.8%	41	54.7%	195	60.9%
③少ない方がよい	4	2.9%	3	2.9%	1	1.3%	8	2.5%
無記入	35	25.0%	22	20.9%	29	38.7%	86	26.9%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
E) 高齢者施設・事業所の組織に関する基礎知識								
①もっと多い方がよい	20	14.3%	13	12.4%	3	4.0%	36	11.2%
②ちょうどよい	82	58.5%	65	61.9%	42	56.0%	189	59.1%
③少ない方がよい	5	3.6%	3	2.9%	1	1.3%	9	2.8%
無記入	33	23.6%	24	22.8%	29	38.7%	86	26.9%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
④他の科目も入れて欲しい	3	2.1%	7	6.7%	11	14.7%	21	6.6%

<入れて欲しい科目>

感染症について、医学知識一般、精神障害の理解、認知症実践対処法、認知症の時間を増やすべき、コミュニケーションスキルの向上、心理的アプローチ、記録の書き方、接遇マナー、対人援助技術OJT働く者の権利、管理職にかかわる心構え、介護職の役割と意義、自己覚知、メンタルヘルスなど内観要素も

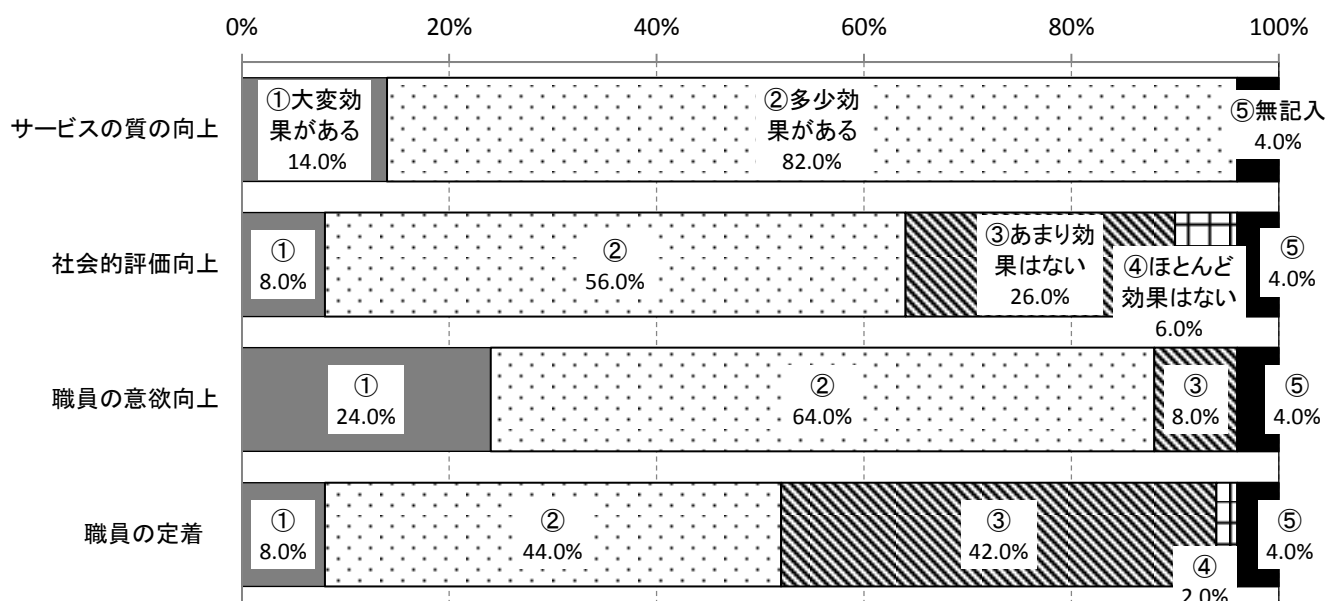
問20. 当認定制度は、高齢者施設・事業所に3年～5年継続して勤務している介護職員を対象に講習会・試験を実施することにより、下記の効果を目的に実施しているものですが、それぞれの効果はあると思いますか。

	施設		通所		訪問		合計	
A) サービスの質の向上								
①大変効果がある	18	12.9%	21	20.0%	6	8.0%	45	14.1%
②多少効果がある	89	63.6%	64	60.9%	42	56.0%	195	60.9%
③あまり効果はない	8	5.7%	7	6.7%	12	16.0%	27	8.4%
④ほとんど効果はない	0	0.0%	1	1.0%	0	0.0%	1	0.3%
無記入	25	17.8%	12	11.4%	15	20.0%	52	16.3%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
B) 介護職の社会的評価向上								
①大変効果がある	8	5.7%	10	9.5%	3	4.0%	21	6.6%
②多少効果がある	45	32.1%	36	34.3%	29	38.6%	110	34.4%
③あまり効果はない	52	37.2%	31	29.5%	17	22.7%	100	31.2%
④ほとんど効果はない	10	7.1%	16	15.3%	11	14.7%	37	11.6%
無記入	25	17.9%	12	11.4%	15	20.0%	52	16.2%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
C) 職員の意欲向上								
①大変効果がある	15	10.7%	15	14.3%	6	8.0%	36	11.2%
②多少効果がある	76	54.3%	57	54.3%	43	57.3%	176	55.0%
③あまり効果はない	22	15.7%	18	17.1%	9	12.0%	49	15.3%
④ほとんど効果はない	1	0.7%	2	1.9%	2	2.7%	5	1.6%
無記入	26	18.6%	13	12.4%	15	20.0%	54	16.9%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%
D) 職員の定着								
①大変効果がある	6	4.3%	9	8.6%	2	2.7%	17	5.3%
②多少効果がある	50	35.7%	43	40.9%	24	32.0%	117	36.6%
③あまり効果はない	46	32.8%	30	28.6%	31	41.3%	107	33.4%
④ほとんど効果はない	11	7.9%	9	8.6%	3	4.0%	23	7.2%
無記入	27	19.3%	14	13.3%	15	20.0%	56	17.5%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%



〈クロス集計〉 問16で「参加させたことがある」と回答した施設・事業所のみの問20の回答

	施設		通所		訪問		合計	
A) サービスの質の向上								
①大変効果がある	5	15.1%	2	18.2%	0	0.0%	7	14.0%
②多少効果がある	26	78.8%	9	81.8%	6	100%	41	82.0%
③あまり効果はない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
④ほとんど効果はない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無記入	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
合計	33	100%	11	100%	6	100%	50	100%
B) 介護職の社会的評価向上								
①大変効果がある	2	6.1%	2	18.2%	0	0.0%	4	8.0%
②多少効果がある	18	54.5%	7	63.6%	3	50.0%	28	56.0%
③あまり効果はない	9	27.2%	1	9.1%	3	50.0%	13	26.0%
④ほとんど効果はない	2	6.1%	1	9.1%	0	0.0%	3	6.0%
無記入	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
合計	33	100%	11	100%	6	100%	50	100%
C) 職員の意欲向上								
①大変効果がある	9	27.2%	2	18.2%	1	16.7%	12	24.0%
②多少効果がある	19	57.6%	9	81.8%	4	66.6%	32	64.0%
③あまり効果はない	3	9.1%	0	0.0%	1	16.7%	4	8.0%
④ほとんど効果はない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無記入	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
合計	33	100%	11	100%	6	100%	50	100%
D) 職員の定着								
①大変効果がある	2	6.1%	2	18.2%	0	0.0%	4	8.0%
②多少効果がある	15	45.4%	4	36.4%	3	50.0%	22	44.0%
③あまり効果はない	13	39.4%	5	45.4%	3	50.0%	21	42.0%
④ほとんど効果はない	1	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%
無記入	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
合計	33	100%	11	100%	6	100%	50	100%



問21. 当制度へのご意見等ありましたらご記入ください。

- ◆基本的な勉強が久しぶりに出来るので受講者からは喜ばれている。
- ◆参加者の性格をみて、うまく前向きにいただいている。
- ◆認定制度の趣旨は理解できるが、4日間の研修でどれ程の効果があるか疑問。
- ◆良い制度だが認知度が低い。職員確保が難しい現場から研修講習に出すのが厳しい。
- ◆講習会、試験と時間（日数）が必要な為、デメリットのイメージが強い。
- ◆費用が高い。講師の質を上げてほしい。
- ◆知識は大事だが、実務研修の方が良いと思う。
- ◆介護職員に求められるスキル等が多いが、身に付けても給料が低く、モチベーションが上がらない。
- ◆対象者が勤続3～5年に疑問を感じる。介護福祉士の資格と比較すると魅力を感じない。勤続1年以上対象にすれば働く意欲向上につながるのではないかと考える。
- ◆介護職として3年だと皆、介護福祉士を受験する為、本制度を利用するメリットがない。
- ◆介護福祉士や介護職員基礎研修などがあるので、知識、技術等中間レベルのものは不要。他業種が羨む程のやりがいや年収としては不足している。
- ◆認定される職員が国家資格の受験可能期間と重なり認定に無理がある
- ◆あまり関心がなかったが、今後活用を検討したい。
- ◆人材確保、社会的地位の向上につながる提案をし実現できるような企画が必要。
- ◆補助金を出し、社会全体で「介護」の地位をあげてほしい。
- ◆神戸市のみ認定資格ではなく、他自治体にも働きかけ認知していただきたい。
- ◆費用と時間を掛けて認定されても評価されるシステムが乏しい。他業界への制度のアピールが必要。
- ◆3～5年の介護職員に限定せず、経験年数別に系統立てた研修を継続的にしていく制度にしてほしい。
- ◆1～3年目の職員を対象にした方がよい。3年目からは介護福祉の資格取得の為、実務者研修等に時間を費やす傾向にある。3～5年でこの勉強をするには、自身のスキルアップ、介護保険関係（改正）を学ぶ、自身の介護を振り返る等には良いと思う。
- ◆当社の職員は全て5～10年以上の継続勤務。当制度は当てはまらない。

IV. 平成27年2月27日に実施した「介護の仕事就職サポートセミナー」についてお聞きます。

問22. 現場見学会の受け入れ申し込みまたは、求職者対応リストへの掲載を依頼されましたか？

	施設		通所		訪問		合計	
①はい	20	14.3%	8	7.6%	2	2.7%	30	9.3%
②いいえ	81	57.8%	62	59.0%	72	96.0%	215	67.2%
③わからない	33	23.6%	28	26.7%	0	0.0%	61	19.1%
無記入	6	4.3%	7	6.7%	1	1.3%	14	4.4%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%

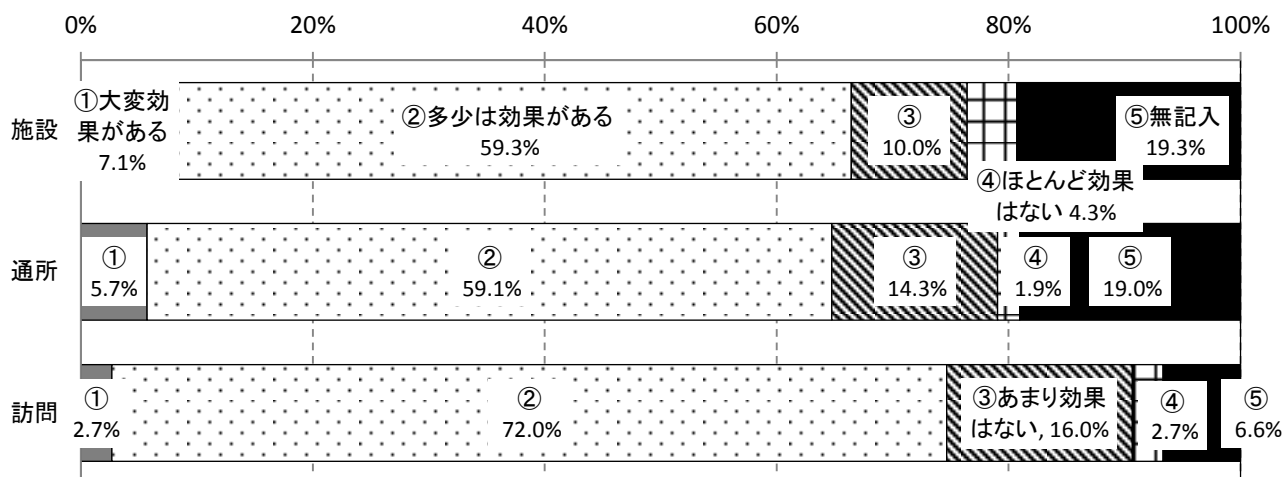
問23. 問22で①と回答した方。現場見学会、求職者対応リストの効果はありましたか？

	施設		通所		訪問		合計	
①現場見学会や個別の問合せにより職員採用に繋がった	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
②個別の問合せはあったが採用には至らなかった	4	20.0%	1	12.5%	0	0.0%	5	16.7%
③特に反応はなかった	10	50.0%	4	50.0%	0	0.0%	14	46.6%
④その他	0	0.0%	3	37.5%	2	100%	5	16.7%
無記入	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	16.7%
合計	20	100%	8	100%	2	100%	30	100%

<その他の内容> 現場見学会に応募したが、選考にもれた。

問24. このような一般の人を対象としたセミナーや説明会は、職員確保に効果があると思いますか。

	施設		通所		訪問		合計	
①大変効果がある	10	7.1%	6	5.7%	2	2.7%	18	5.6%
②多少は効果がある	83	59.3%	62	59.1%	54	72.0%	199	62.2%
③あまり効果はない	14	10.0%	15	14.3%	12	16.0%	41	12.8%
④ほとんど効果はない	6	4.3%	2	1.9%	2	2.7%	10	3.1%
無記入	27	19.3%	20	19.0%	5	6.6%	52	16.3%
合計	140	100%	105	100%	75	100%	320	100%



V. 介護人材の確保・育成について何をすべきか等、ご意見がありましたらご記入ください。

<施設>

- ◆一般の方に介護業界で働くイメージを調査し実際のギャップを広く知ってもらえたら、求職の選択肢の一つとして考えてもらえるのではないかな。
- ◆介護職へのイメージアップ戦略。漫画、写真等を活用しての“仕事のやりがい”を伝える媒体作り e t c。
- ◆業界自体に明るい未来が見えない。今後益々介護職を目指す者が減少するのでは。育成の重要性は理解していてもその環境をつくることさえ困難に思える。一施設で考える問題ではないが、寄り合って考える余裕もない。国や市が率先してアピールし引っ張る必要がある。
- ◆日本の医療・介護に対する考え方、死生観を変えない限り介護費用は増大していく。学校での介護教育をしていくことが人材確保の一番の近道だと思う。
- ◆介護職員の確保については一施設、一法人でどうにかなる問題ではない。介護職に興味を持ってもらえる機会をつくり「介護の仕事就職サポートセミナー」のようなものを多く開催してほしい。
- ◆専門学校だけでなく、高校にも出向く。現場説明会は良いと感じる。
- ◆働く環境の問題もあるが、辞めてもすぐに就職できるので、辞める決断が早いように感じる。育成体制が整ってなく、入職してすぐに一人前扱いになっていることの負担も大きいのではないかなと思う。
- ◆他業種の厳しさ（営業職のノルマの話、公務員の規則に縛られた環境等）実話を、介護職の研修会で一部紹介してはどうか。
- ◆人材確保については、外国の方の登用も積極的に採用していくべきだと思う。
- ◆介護職は離職後に介護職関係から離れると聞く。仕事がつらい、人間関係が悪い、実習時のイメージと違う等。職場環境の整備が急務だが職員のメンタルサポートができる環境も重要ではないかな。
- ◆処遇改善[賞与、休日数の検討（現在104日）] 各種福利の充実[家族手当、住宅手当、特別休暇]が必要。
- ◆チームワークで助けあいながら、笑顔のある風通しのよい職場であるよう声掛けしている。
- ◆各施設単位ではなく、資質向上施策を県レベルで進めていただきたい。社会的地位、安全性、将来性を含めまだまだ認知されていない。
- ◆自己研鑽を積んでも介護福祉士の加算以外は何のメリットもない。喫吸引に関して市が条例を作ったが報酬はそのまま。重い責任と業務が増えるだけ。何でも押し付ける状態を改善すべき。

- ◆資格取得の為に補助金を創設し、介護業界へ進みやすくする。自分で申請する仕組みに変えて、処遇改善金の受け取りを実感できるようにする。
- ◆2025年には介護人材が38万人不足するという想定がされている中で介護職員が一生する仕事であるという認識を持ってもらう為に、事業所では職場環境、処遇を考え整備する事とモチベーションをあげる為に段位制度等も考え、やりがいの職種であるよう事業所は努めていくべきである。
- ◆介護に係るあらゆる資格取得者が法改正の為に、益々厳しくなり、喀痰吸引者等（医療的ケア）、認知症実践者研修等の受講の幅を上げ自身のキャリアアップを身近に見えるものにしていただけたら。
- ◆育成に関して、新卒・中堅・責任者等各階層別に考える必要がある。面接官として退職理由を聞く中で事業所側の力量不足にて貴重な介護人材を流出させてしまっている感がある。就職フェア等で介護従事者として以前に社会人として疑問符がつく職員が散見される。介護従事者の人間教育が急がれるのではないかな。
- ◆職員の資質が悪いので、講習会だけではなく教育現場での必修科目としてカリキュラムに追加して欲しい。
- ◆人権尊重は最も大切であり、虐待防止研修は繰り返し実施している。
- ◆育成について外部研修では参加人数に限りがある。内部研修で講師を呼び研修を行いたいのが、費用、研修の時間帯もあり、なかなか取組めていない。
- ◆法人内での介護職増員によるメリットが伝わっていないので、経営者側への啓発も必要ではないかな。
- ◆介護報酬改定が3年毎にあり、その度に減収を余儀なくされる。処遇改善加算等で職員への処遇改善に努めているが限界がある。ベッド数以上の収益を生むことはない中で利用者の重度化は進み、業務は一層厳しくなる。財源の確保をしたうえで安定した保険制度が必要だと感じる。

<通所>

- ◆福祉サービスに対する、社会的評価の向上。報酬の見直し。教育現場での福祉教育機会の確保。
- ◆介護職未経験者を採用した時の教育のサポート。ハローワーク等公共の募集手続や内容更新方法の簡略化。
- ◆人材を確保することが急務だと思うが、介護職員の質の向上も問題だと思う。介護職員の質が上がらなければ、社会的地位も向上しない。やはり、有資格者が介護する方がいいと思う。
- ◆賃金・労働環境・質の確保等すべてにおいて後手に回っている。
- ◆人材確保には苦労しているが、入職した職員は長期間働いている。職場の雰囲気が良いとのことなので現場見学会を実施したい。
- ◆賃金のup（報酬の上限枠を上げる）。ゆとりある働く環境を整え人材配置基準の見直し等。
- ◆通所は勤務時間も働き易い時間帯なので人材確保も行い易い。入所は夜勤もあり重労働の為に、体の負担も多い為敬遠される。
- ◆夜勤手当の増額は必須。クレームも多く精神的にまいってしまい人材確保は難しい。国が現状を把握し対策を講じないと変わらない。
- ◆外国人への日本語学校とヘルパー養成を一校で教えることができる学校の用意が必要。
- ◆新人研修（新人のサポート）を作り、職員同士の連携を大事にしていきたい。

<訪問>

- ◆全国の介護職員が誇りをもてるような内容のものをメディアから発信し、意識改革をして多くの人々が介護に従事してほしい。
- ◆介護職の地位を上げ、パート的なものでなく正社員として、賃金、専門職として知識を上げる。ヘルパーというお手伝いさんの名称をなくす。
- ◆介護職に就く事で、仕事の楽しみや将来への希望が持てるような体制を整えるべき。
- ◆事業所の収益を上げ、賃金面で仕事に見合ったものがなければ人材確保は難しい。介護報酬アップは利用者負担になり、悪循環をおこしているように思う。
- ◆当社ではチームワークを大切にし技術を磨き、補い合い、風通しのよい職場であるよう心懸けている。福祉の原点は心であり、人権尊重は最も大切で虐待防止に努めている。
- ◆制度（利用者と職員）が安定せず、一生涯の仕事として受入れる人は少ないと思う。働く側の制度はシンプルがよいと思う。