

令和 5 年度
安来市における訪問介護サービスの実態調査

令和 5 年 12 月

安来市地域包括支援センター

調査の結果

1. 調査目的

本調査は、安来市内で訪問介護サービス及び小規模多機能型居宅介護を提供する事業所や、居宅に訪問し身体介護、生活介護を行っている職員、介護職員を目指す方を対象にアンケート調査を行い、訪問介護職員の確保の状況や今後のサービス提供に対する考えを把握し、訪問介護員確保の為の施策の基礎資料とするため、調査を実施しました。

2. 調査種類と調査方法など

本調査は安来市内で訪問介護サービス及び小規模多機能型居宅介護を提供する「①訪問系事業所(法人等)調査」と「②訪問系介護職員調査」介護職員を目指す学生等を対象にした「③学生及び初任者研修受講者」を実施しています。「②訪問系介護職員調査」は、訪問系事業所のうち「訪問介護」「小規模多機能居宅介護」の事業所に従事している職員の数だけ送付し、調査を実施しています。

なお、調査対象者は令和4年12月1日現在を基準として回答いただいています。

調査種類	調査の対象者	配布数	抽出方法	配布・回収方法
①訪問系事業所(法人等)調査	市内で介護保険・障がいの訪問介護や小規模多機能居宅介護を提供する事業所	9件	市内全事業所	直接配布・回収
②訪問介護職員調査	市内の訪問介護事業所、小規模多機能居宅介護で働く介護職員	83件	市内全事業所	
③学生及び初任者研修受講者	介護職員等を目指す学生、初任者研修受講者	85件	初任者研修受講者、安来市・松江市・出雲市・米子市の専門学生	直接配布・回収 WEBフォームによる回収

3. 調査時期

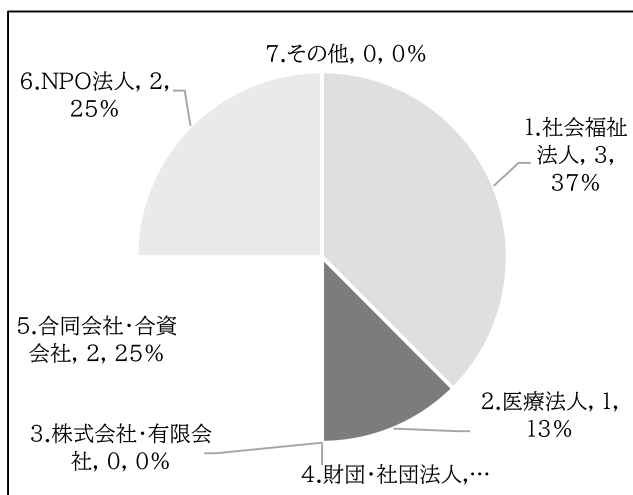
令和4年12月14日～令和4年12月28日まで

4. 回収状況

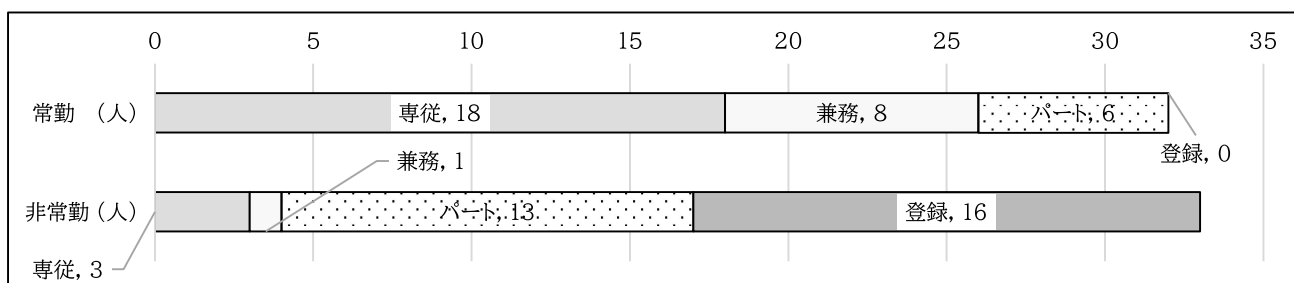
	配布数	有効回収数	有効回収率
①訪問系事業所(法人等)調査	9件	8件	88.9%
②訪問介護等職員調査	訪問介護 53件 小規模多機能 30件	訪問介護 52件 小規模多機能 20件	98.1% 66.7%
③学生及び初任者研修受講者	85件	42件	49.4%

訪問系事業所(法人等)調査

問1. 貴事業所の経営種別に○をつけてください。

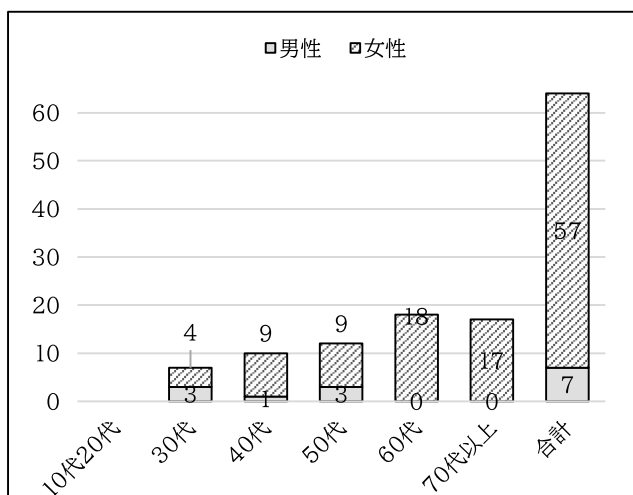


問2. 貴事業所の訪問介護職員の人数について次の回答欄に記入してください。

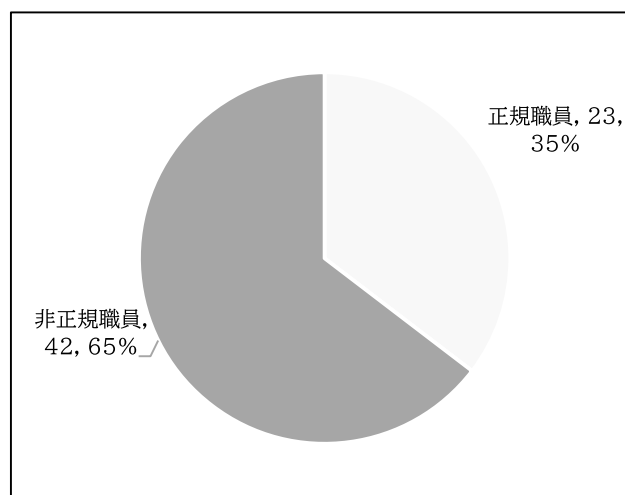


問3. 貴事業所における訪問介護職員の正規職員と非正規職員のそれぞれの状況(事務職員を除く)を次の回答欄に記入してください。

正規職員の人数と年齢・性別構成

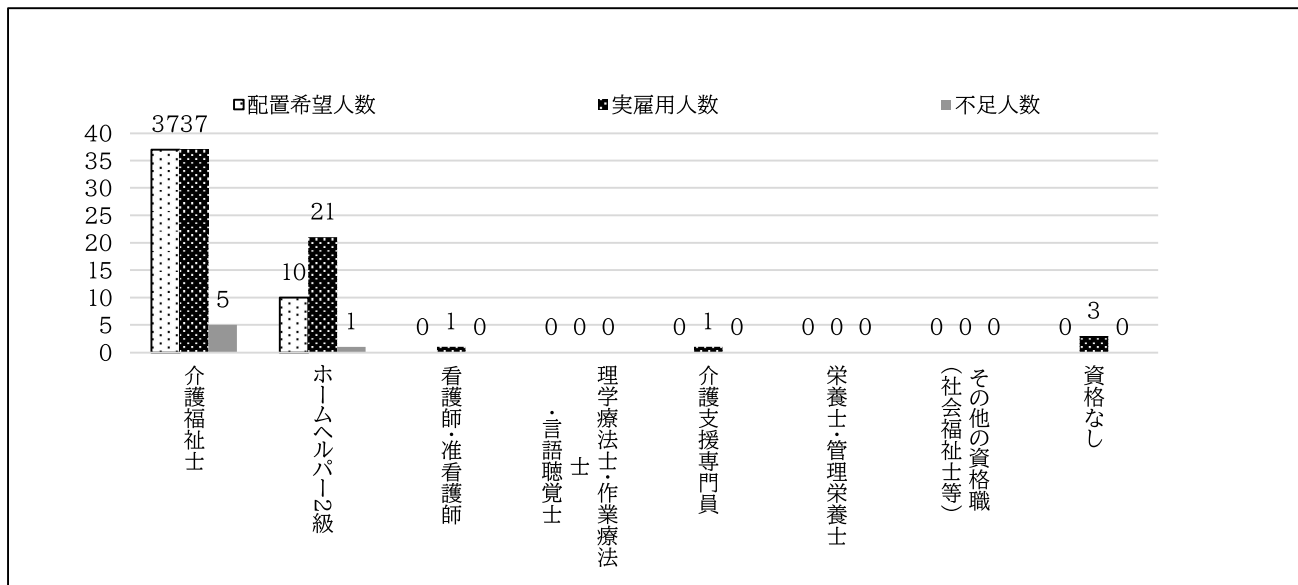


正規職員、非正規職員の割合



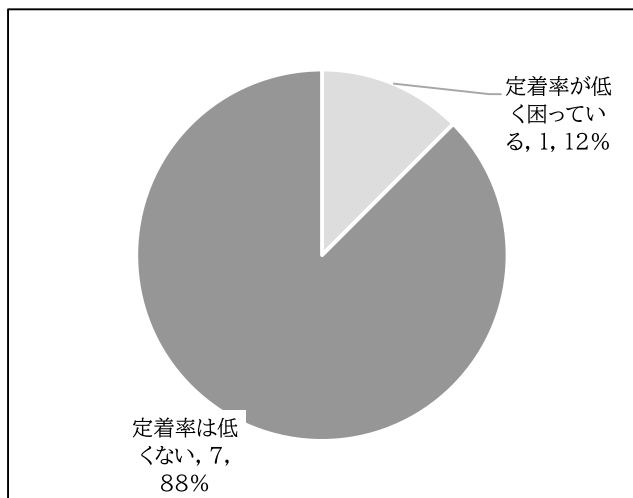
訪問介護事業所は小規模多機能事業所に比べ、男性職員の割合が少ない
 正規職員、非正規職員全体で60代以上の職員が78%を占める。非正規職員は60～70代が74%

問4. 各職種について貴事業所の訪問介護で必要と考える人数と実際に雇用されている人数を記載してください。

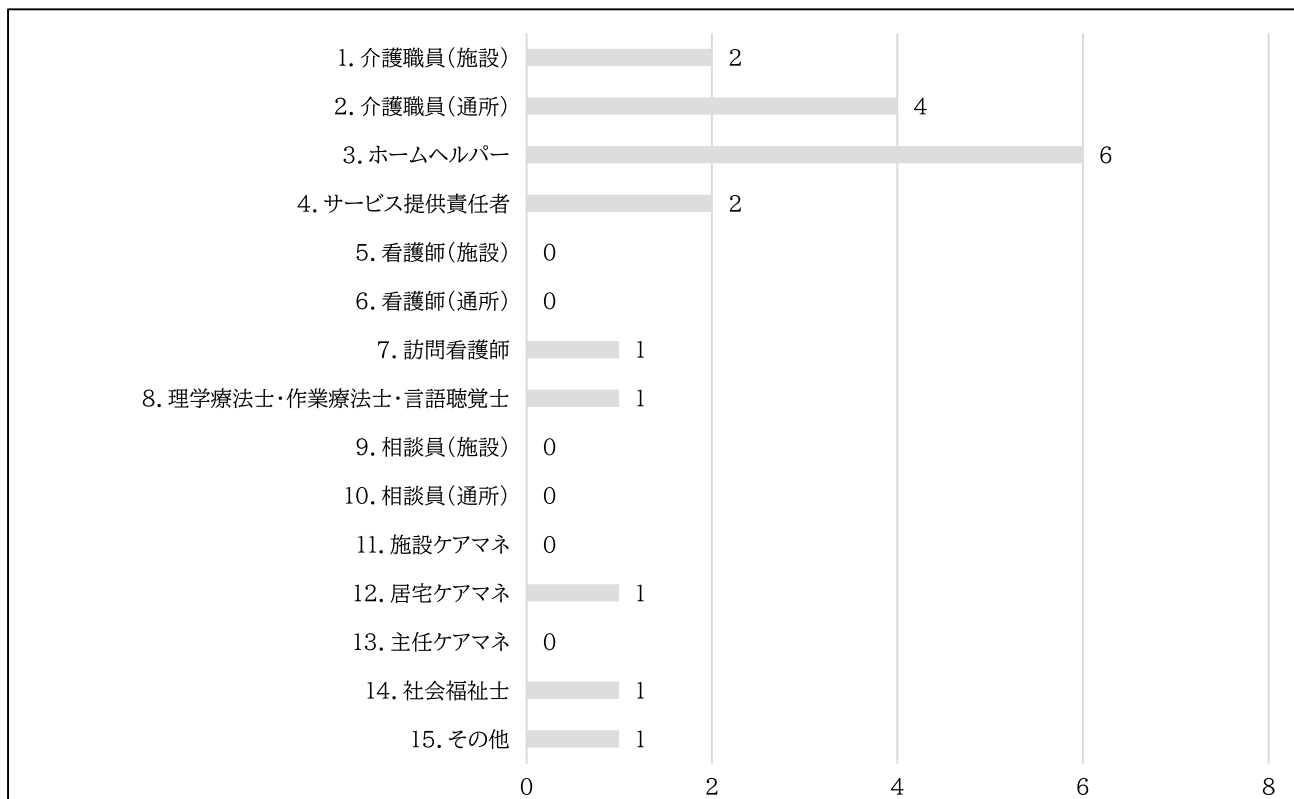


訪問介護の実働が希望する人数と、雇用側が考える必要な人数には開きがある

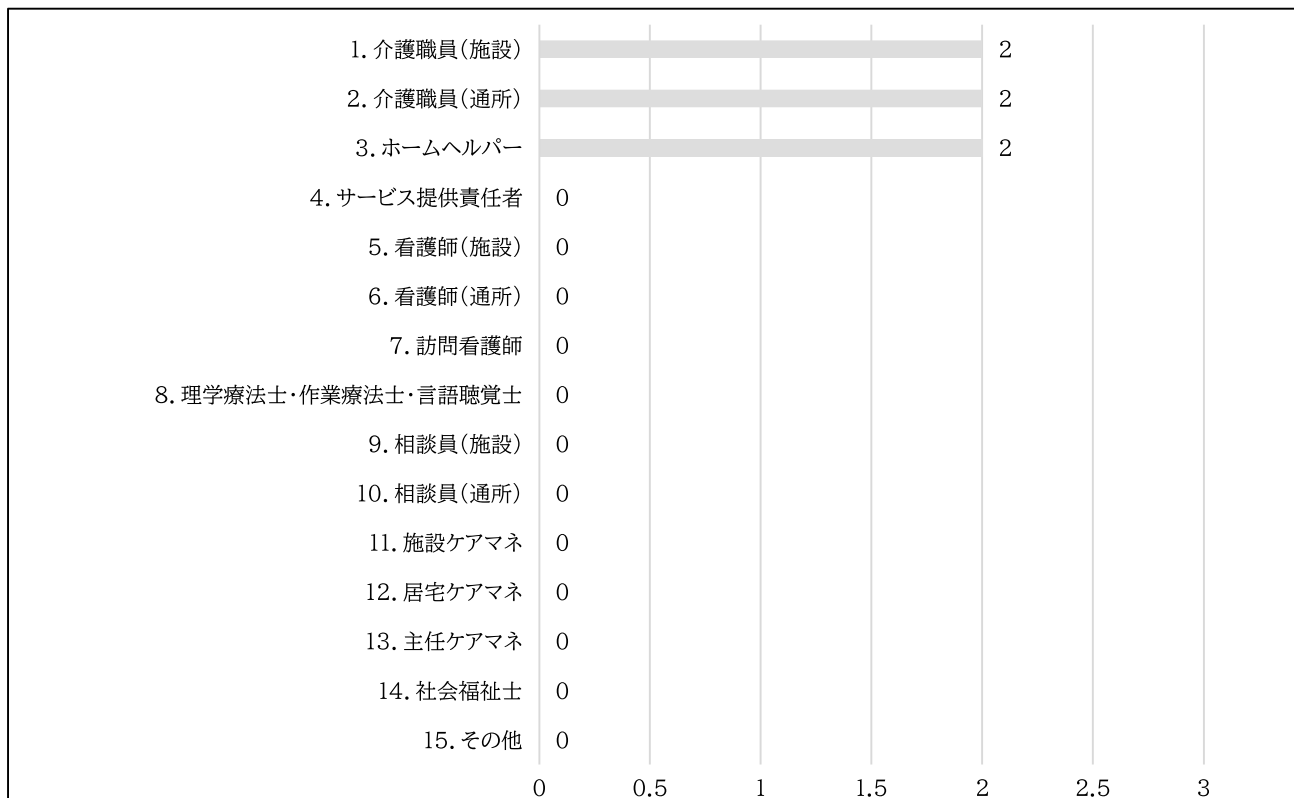
問5. 貴事業所の現在の職員の定着状況についてどのように考えていますか。



問6. 現在、貴事業所において特に人材確保に苦慮している職種をお答えください。

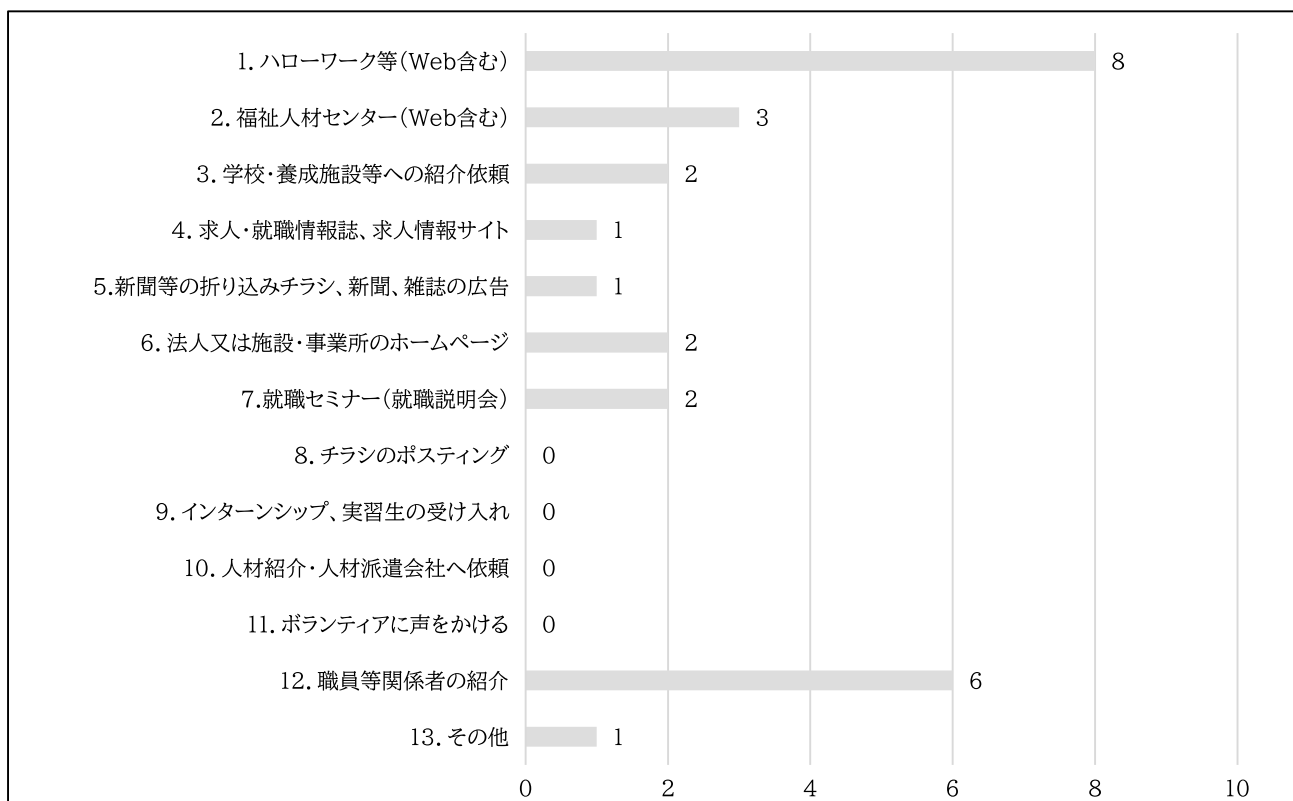


問7. 特に退職者の多い(定着率の低い)職種をお答えください。

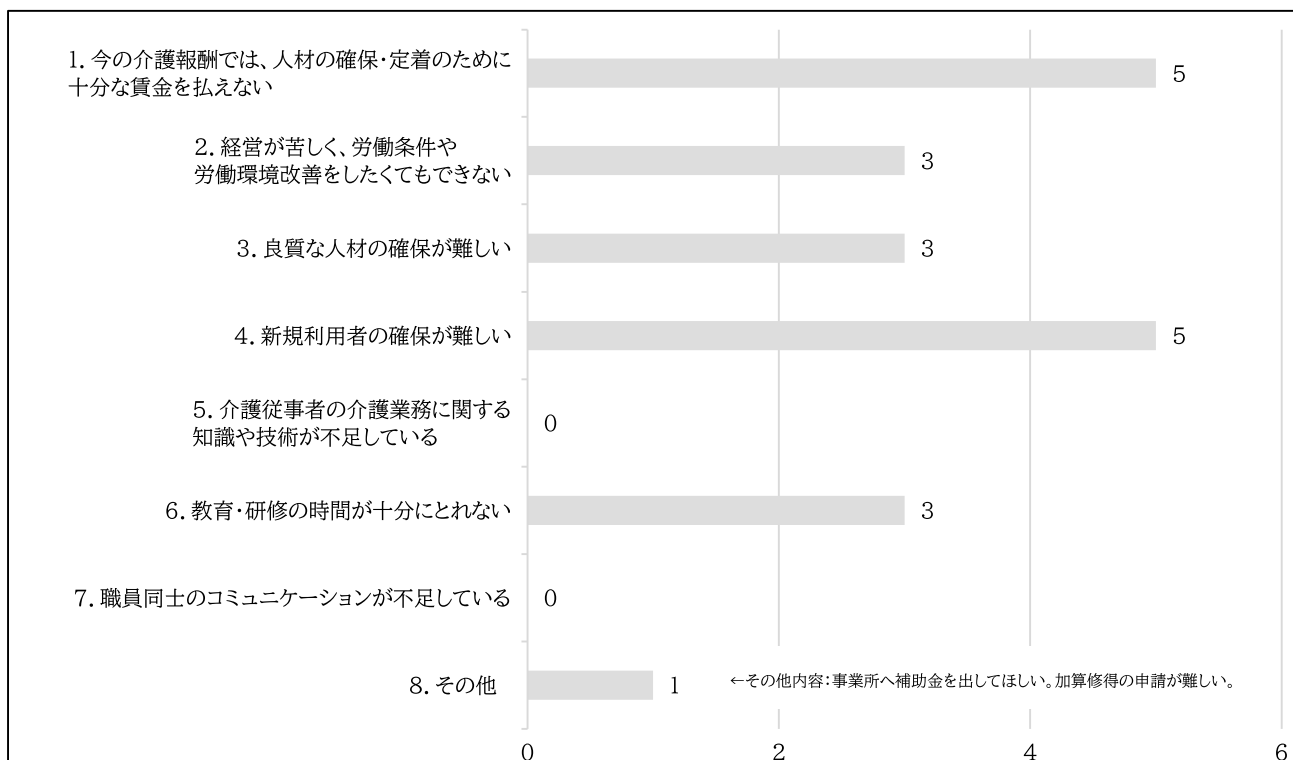


ホームヘルパーの確保は難しく、また退職者の多い職種として回答がある。問5の回答と一致しない

問8. 人材募集を行う場合どのような方法・媒体を使っていますか。

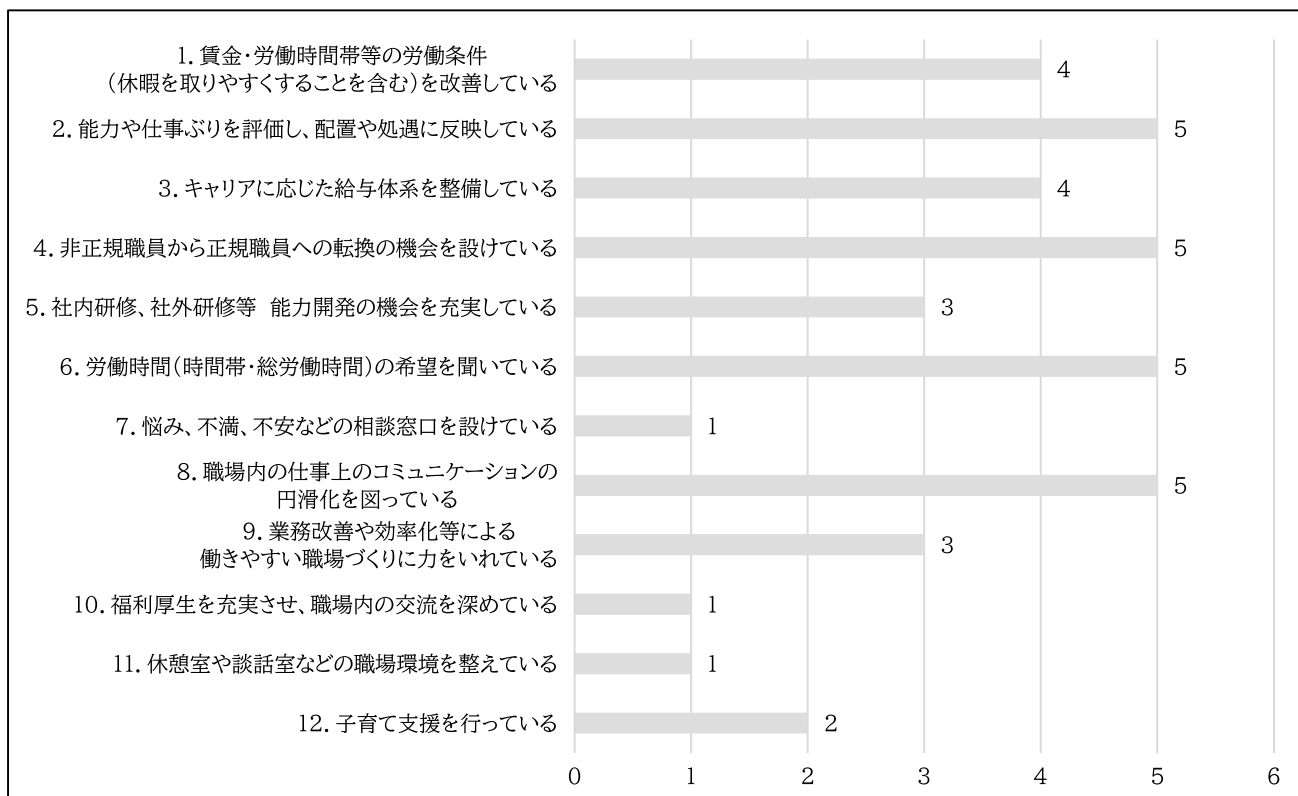


問9. 貴事業所で訪問介護事業を運営する上での課題について、該当するものを選んで下さい。



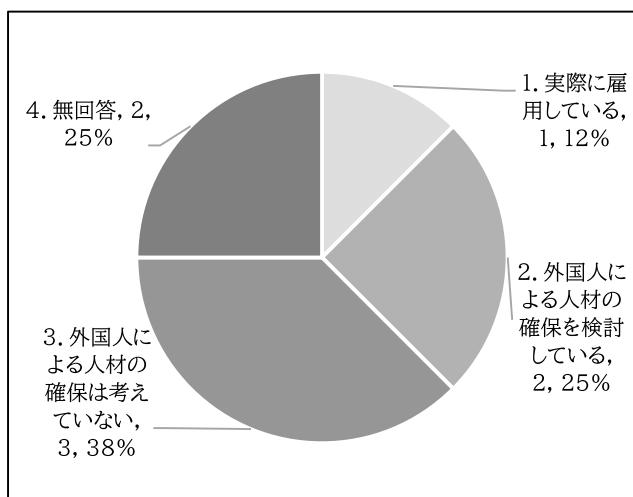
現在の報酬では人材確保の為に必要な賃金は支払えないという回答が多くを占める

問10. 貴事業所で訪問介護の離職防止や人材定着のために行っている方策であてはまるものを選んで下さい。

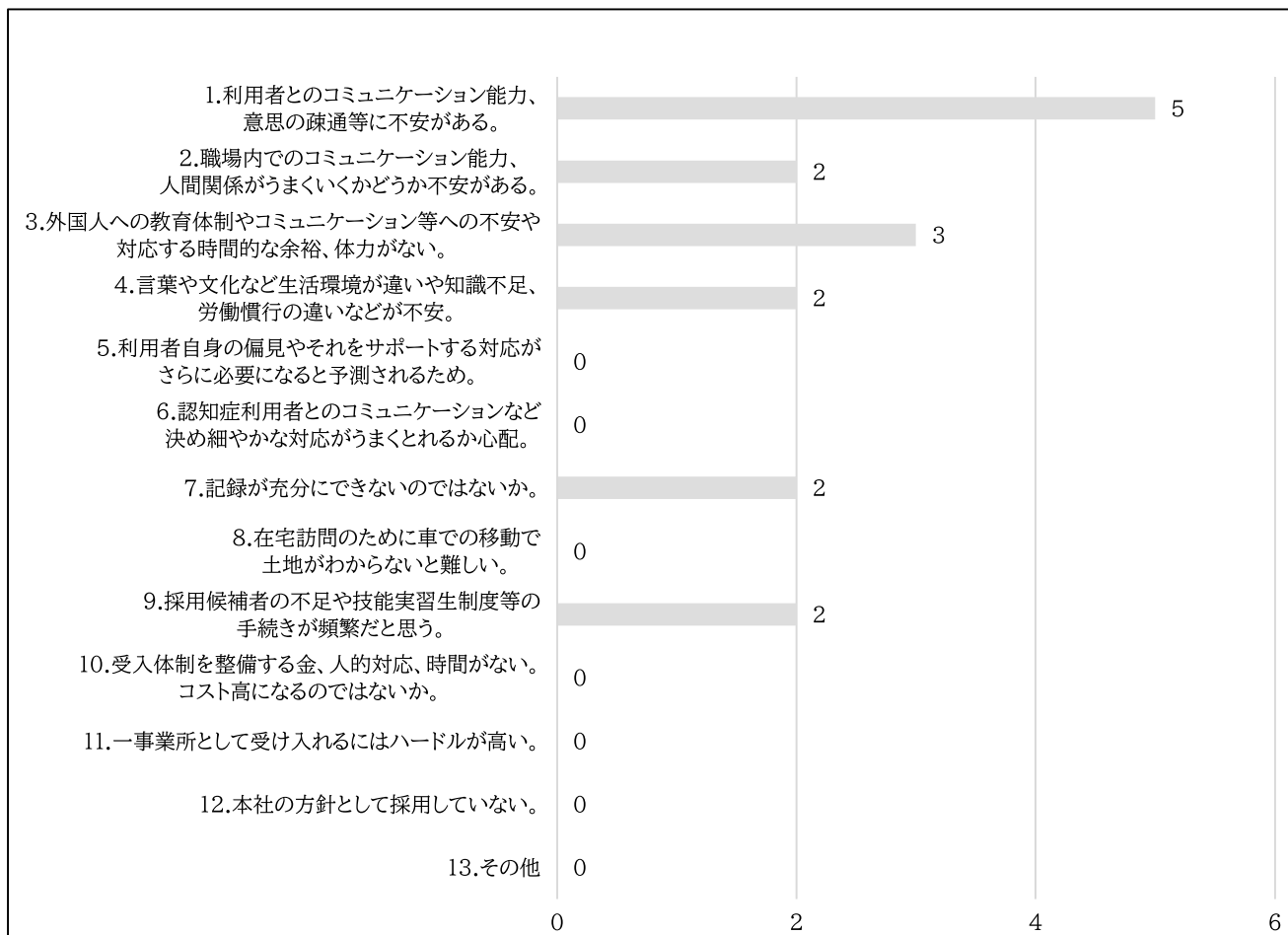


能力評価・正職への転換・労働時間の希望・職場内環境改善などの方策を行う事業所が多い

問11. 外国人の雇用による人材の確保を検討されていますか。

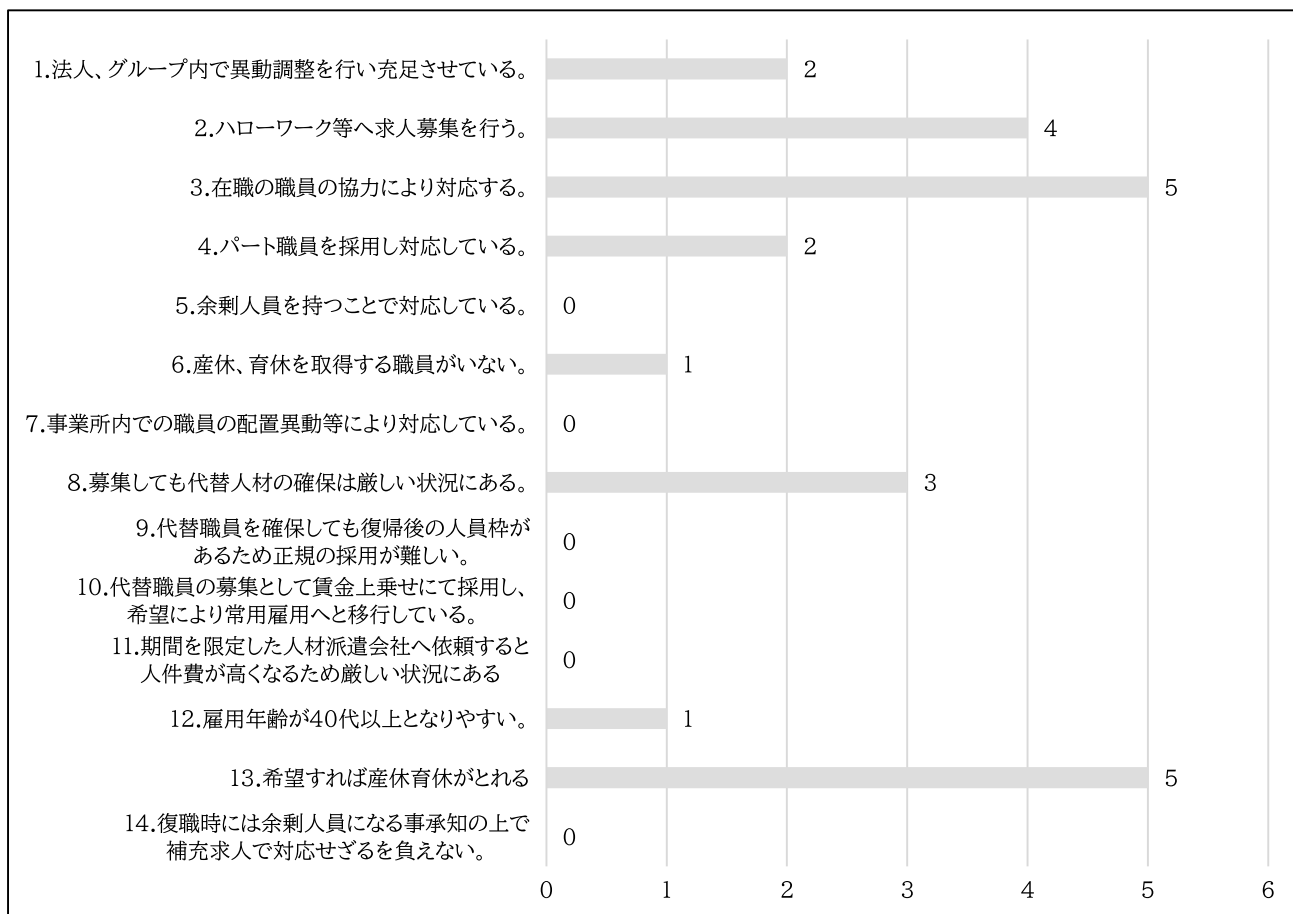


外国人雇用の問題点や懸念される事項についてお答えください。



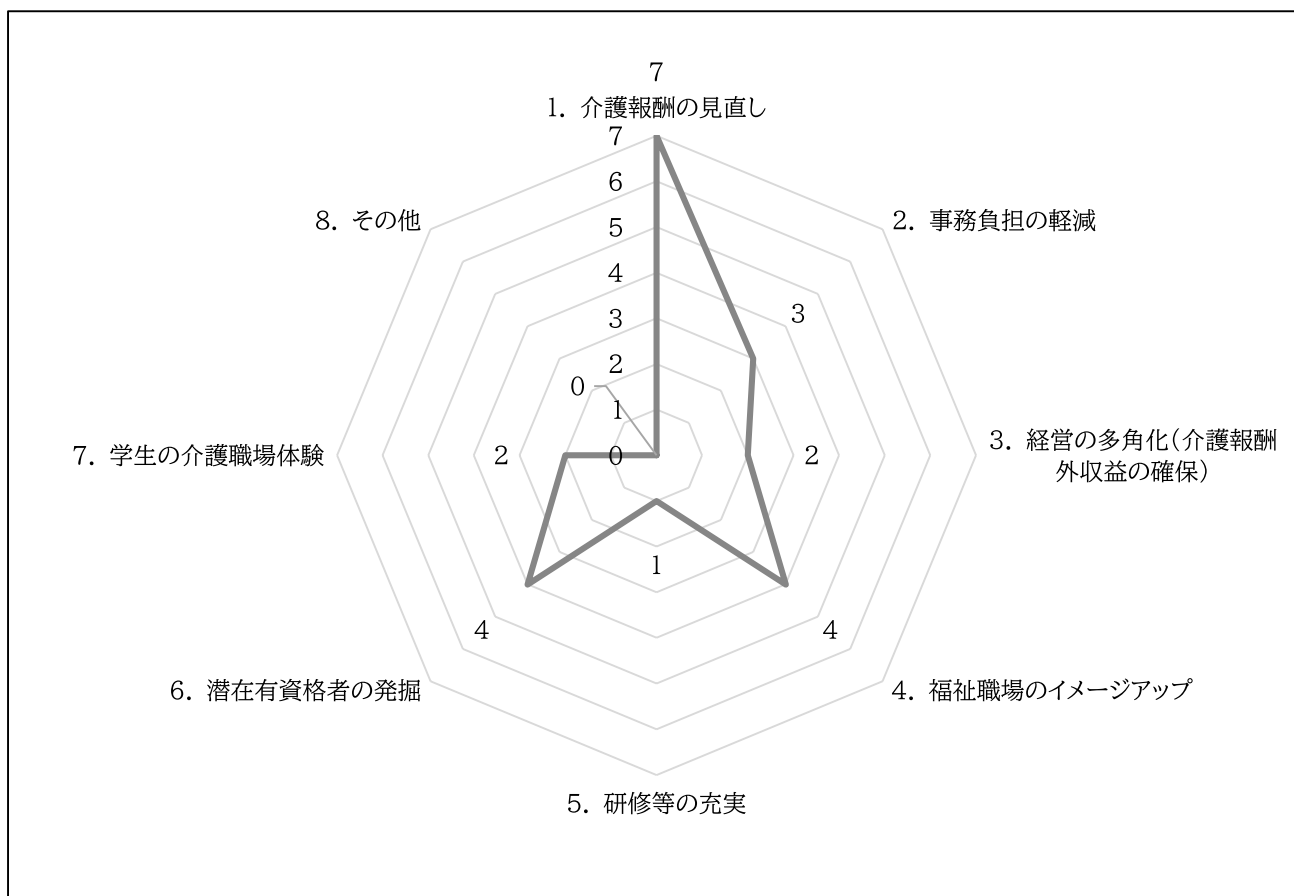
利用者とのコミュニケーション能力、意思疎通等の面から外国人雇用については課題が多いと感じている事業所も多くある

問12. 職員の産休・育休時の人材確保の対応についてご記入ください。



産休・育休に関して事業所でも取り組んでいるが、代替職員の人材確保が困難

問13. 介護人材の確保について必要と思われることをお答えください。



介護報酬の見直しがあることで、介護人材確保が図れると全ての事業所が回答している

問14. 人材確保が困難となっている要因について思われることをご自由にお書きください。

- ・労働人口の減少、低賃金、魅力向上の限界
- ・人口減少、新規採用候補者の不足、地元福祉専門学校、3年過程廃止と地元出身性との減少、事業所の立地等(山間地・過疎地)
- ・学生や若い人でも介護現場に触れる人が増えれば、中には志してくれる人が増えるのでは？
- ・人口が少ない
- ・介護の利用者の生活習慣が昭和の後半に生まれた若い年代の方と合わないことが多く、できれば60歳以上の方が適している

問15. 人材確保・定着に関して、効果があった取り組みがありましたら、お書きください。

- ・コミュニケーション(感情の共有)
- ・リーダーが困難に向き合う覚悟を見せること
- ・男女とも育児休業を取得しやすい雇用環境の整備をしたら効果があった
- ・介護福祉士養成修学資金貸与(法人独自)
- ・保育料の支援、資格取得の経済的支援、人事評価スケールの導入とそれに基づく賞与査定
- ・以前ハローワークへ募集すると適職の方を2回紹介されて喜んでいました

問16. 介護現場の人材確保・定着に関して補助制度や仕組みづくり等について、安来市や国に望むことがあればお書きください。

- ・公務員 or 準公務員にすれば一気に解決します
- ・訪問介護は報酬単価が低いので見直しをして欲しい
- ・安来市は訪問介護事業所に委託料を設けて欲しい
- ・安来地域の福祉事業者の企業紹介・企業説明会等の開催、山間地等に所在する事業所は人材確保と定着が更に難しいため、補助等優遇制度が必要(マンパワー不足により介護事業全般の維持継続は困難)
- ・全ての学生や求職者が一度は介護現場を体験できる仕組みをつくり、触れる人と機会を(分母を)増やす職員の手当でもですが、事業所へ補助制度充実してほしい。資格の助成 etc…金銭面のサポート 加算を取りやすく申請を簡単にしてほしい

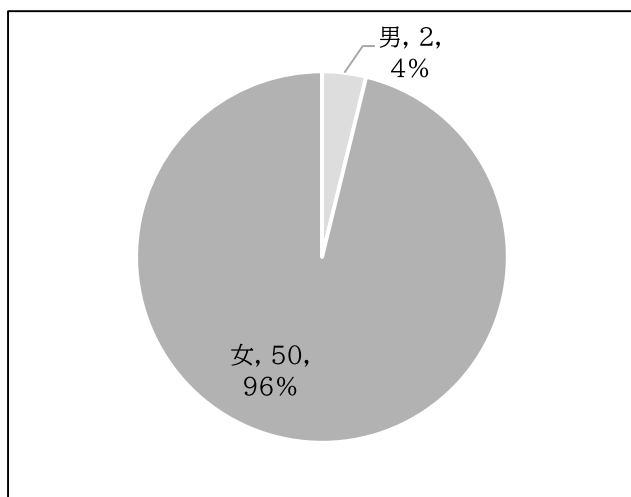
(まとめ)

他の事業に比べ退職者も多く、人材確保も困難。大きな事業所では人事異動で解決できるが小さな事業所ではそれも困難 雇用環境の整備や報酬面において事業所でも取り組んでいるが、経営上の問題等から出来ない現状もある 介護報酬に対して、市独自の補助金制度など金銭面でのサポートの希望も多い ヘルパー自体の社会的評価も低いとの現場の意見あり、法人としてもヘルパーの価値を理解し、専門性をPRしていくことも重要である

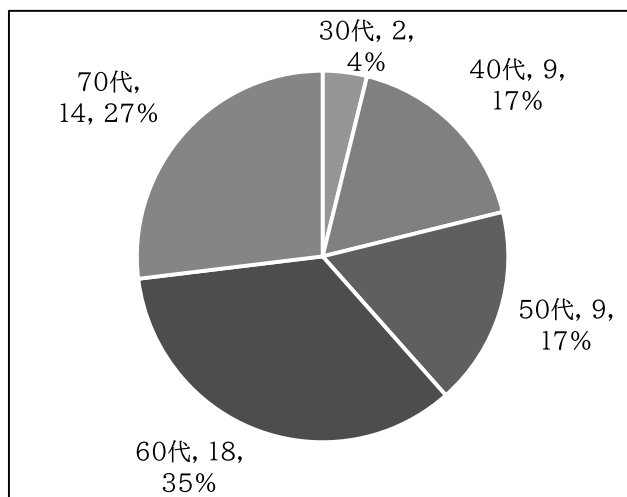
また、介護現場の体験として、インターシップや実習生の受け入れ特に学生、ボランティアを低い年齢層にも拡大し早期の福祉教育を行うことが今後は必要である。外国人雇用に関しては事業所だけでは乗り越えられない壁がある

訪問介護職員(訪問介護事業所)

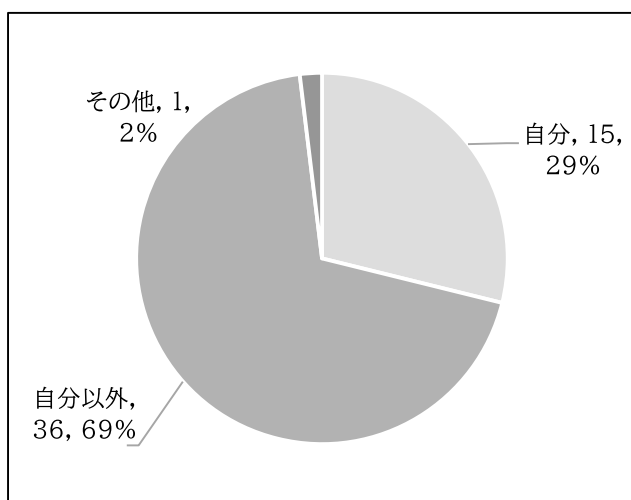
問 1.性別



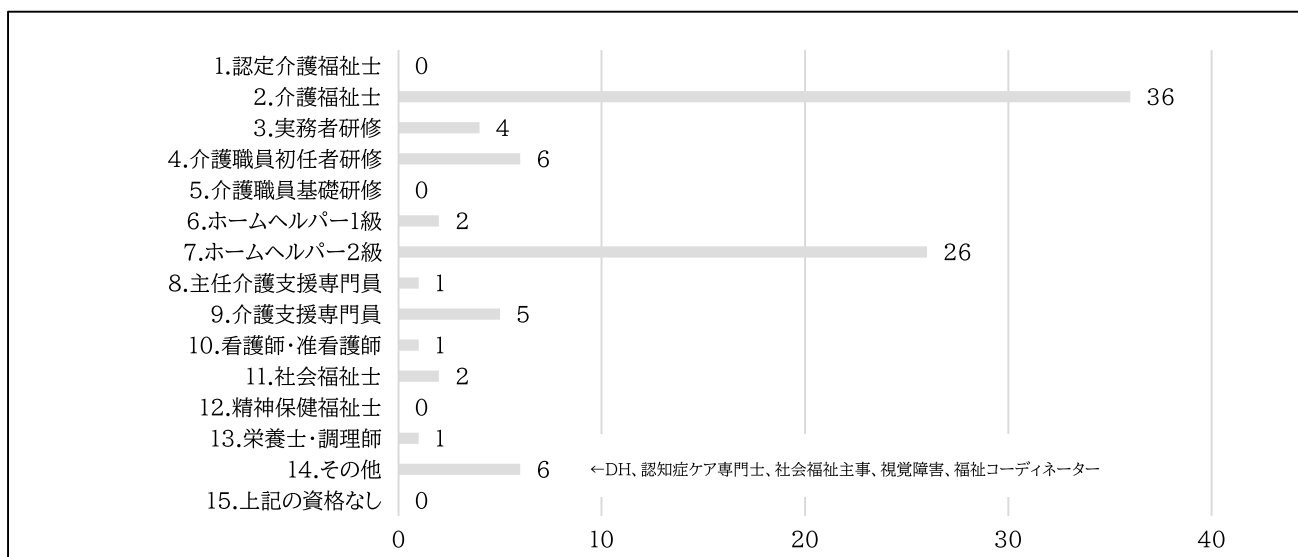
問 2.年代



問 3.主たる生計維持者

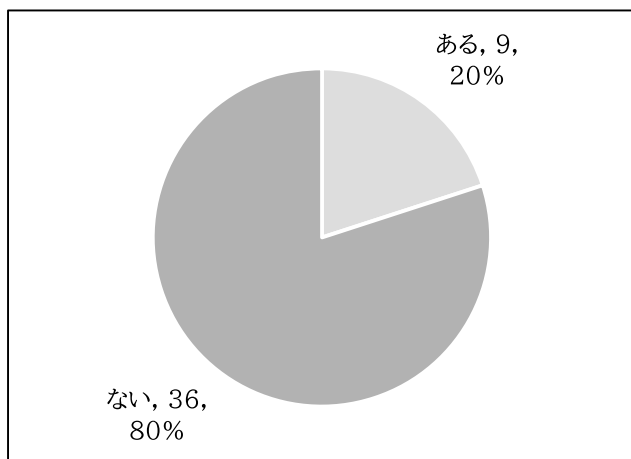


問 4-(1)-①現在持っている介護に関する資格はどれですか。

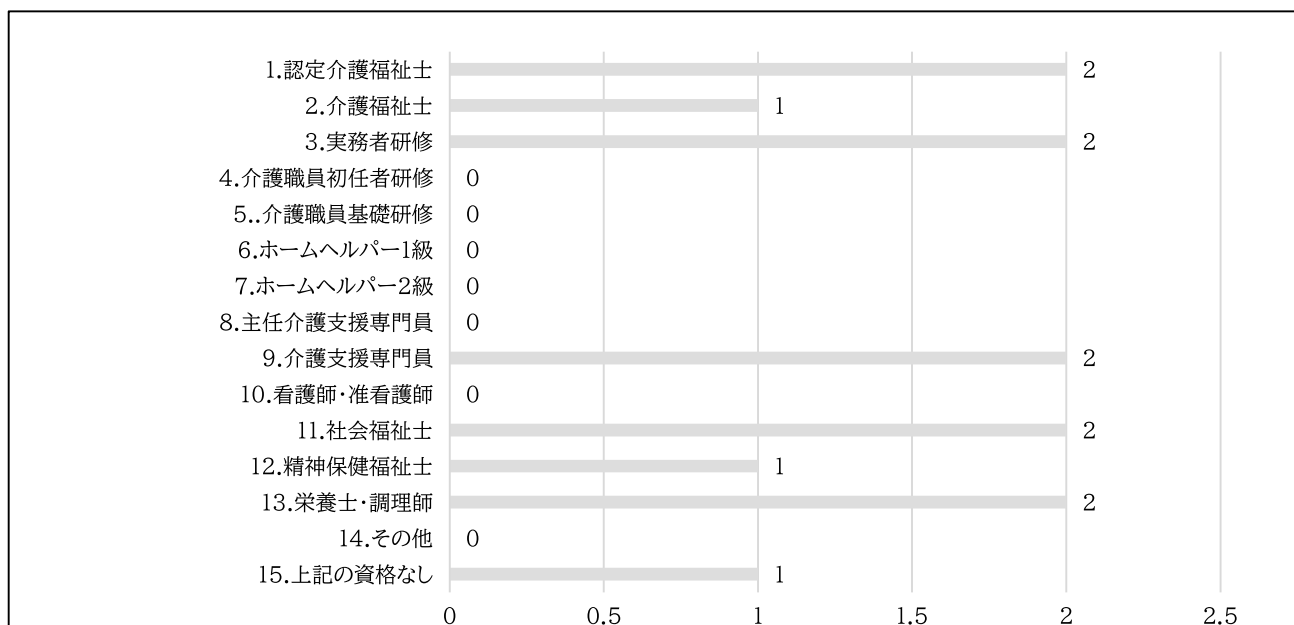


半数がホームヘルパー2級(2012年に廃止)を取得しており、ヘルパーの高齢化をあらわしている

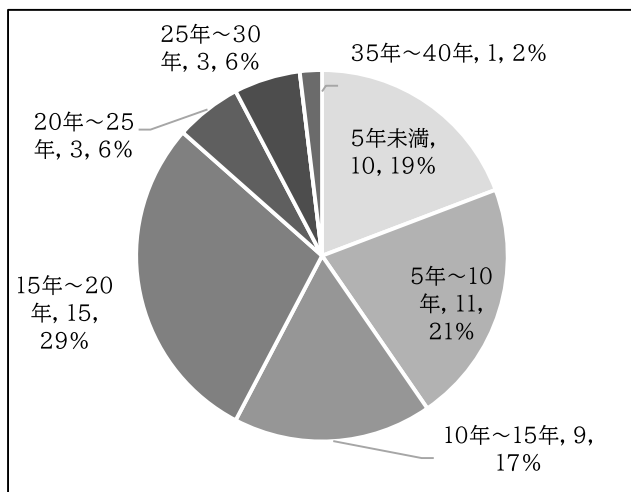
問 4-(1)-②今後取りたい資格はありますか。



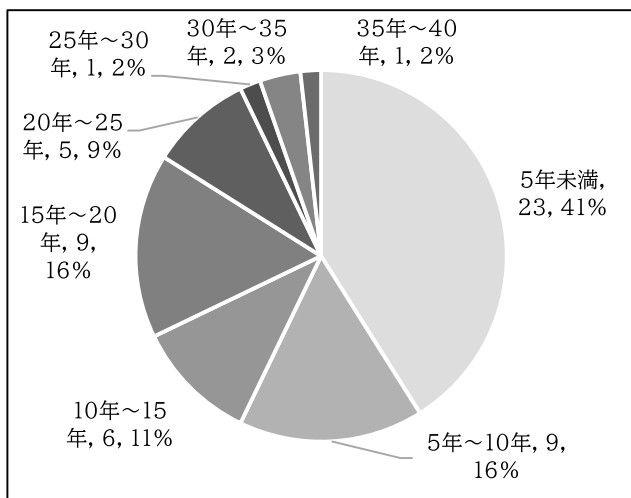
問 4-(1)-③今後取りたいと考えている介護に関する資格等はどれですか。



問 4-(2) 訪問介護の経験年数を他の法人での継続年数も含めてお答えください。

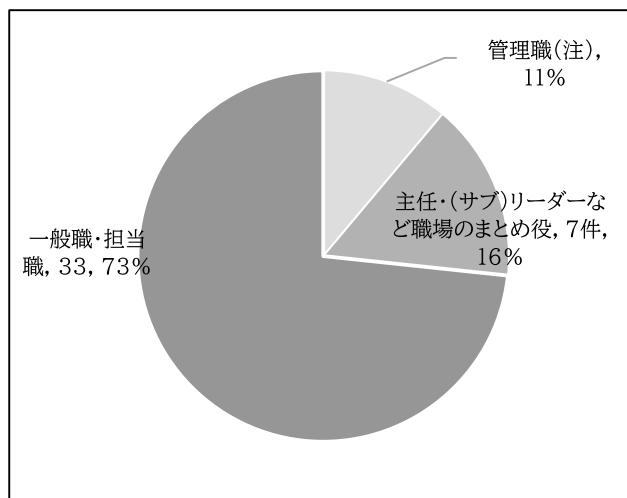


問 5.あなたが今働いている法人での勤続年数をお答えください。

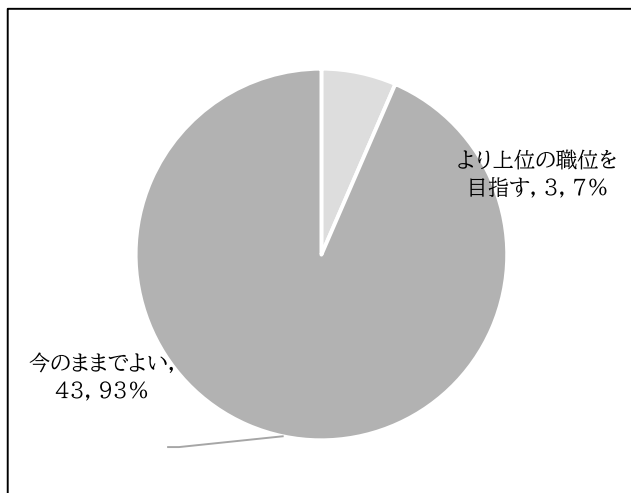


問 6-(1)あなたの職位は何ですか。

(注)主任・(サブ)リーダーなどを介護の現場で統括している方。

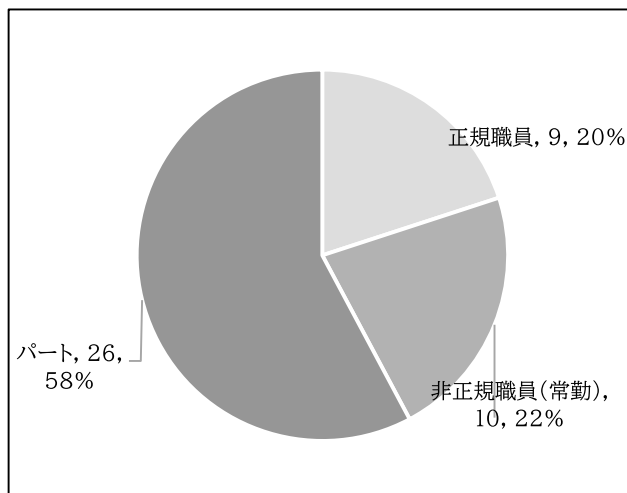


問 6-(2)今後、より上位の職位を目指しますか。(注)

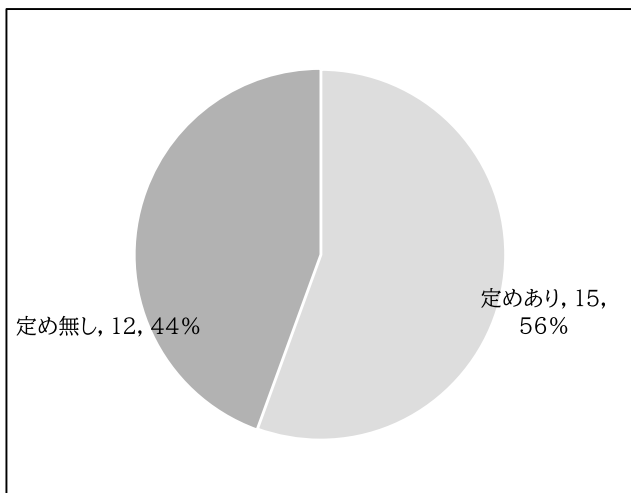


(注)より責任のある「主任」「管理職」等の地位を目指したいかどうかを聞く。

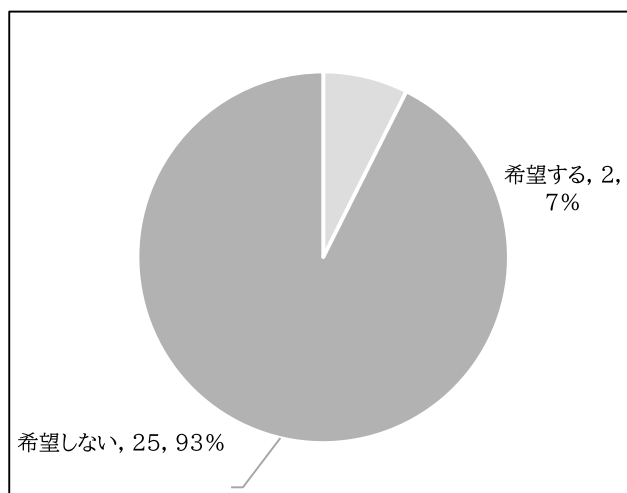
問 7-(1)-①現在の就業形態はどれですか。



問 7-(1)-②(非正規職員、パートの方について)雇用期間に定めはありますか。



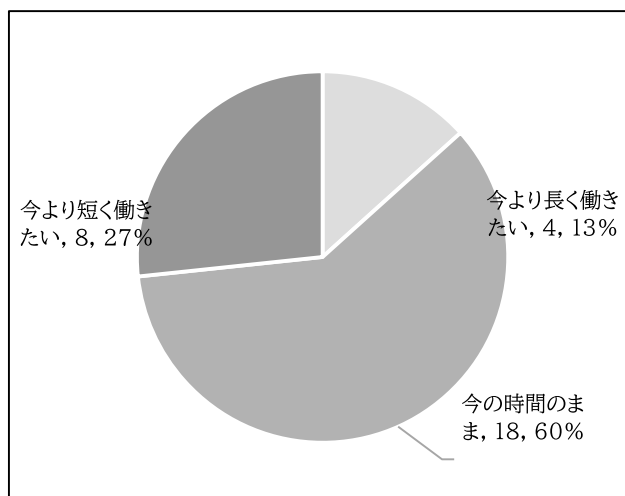
問 7-(1)-③(非正規職員、パートの方について)今後、正規職員となることを希望しますか。



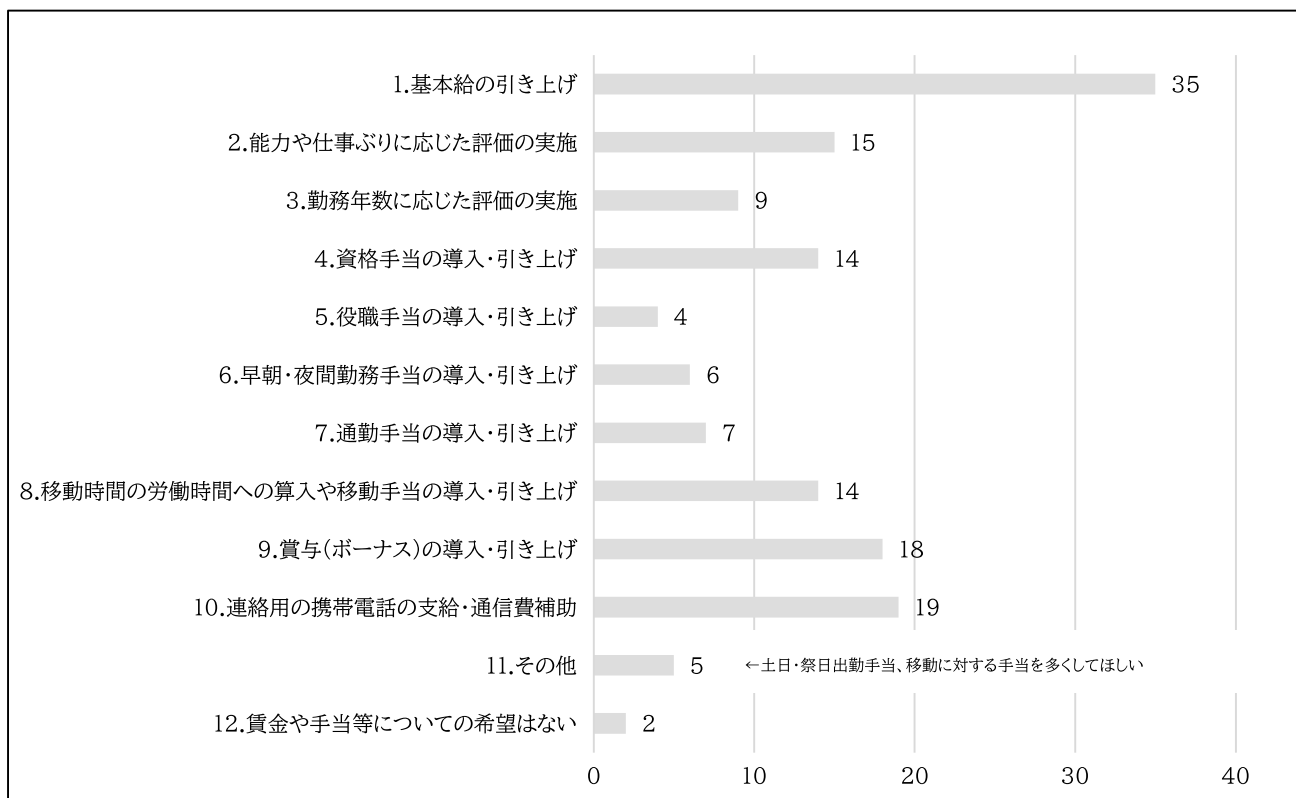
問 7-(2)-①あなたの一週間の平均労働時間
(残業を除く)をお答えください。

回答者平均
⇒21.8 時間/週

問 7-(2)-②(フルタイム勤務でない方について)
あなたが希望する一週間の労働時間は、今までと
比べて次の内どれですか。

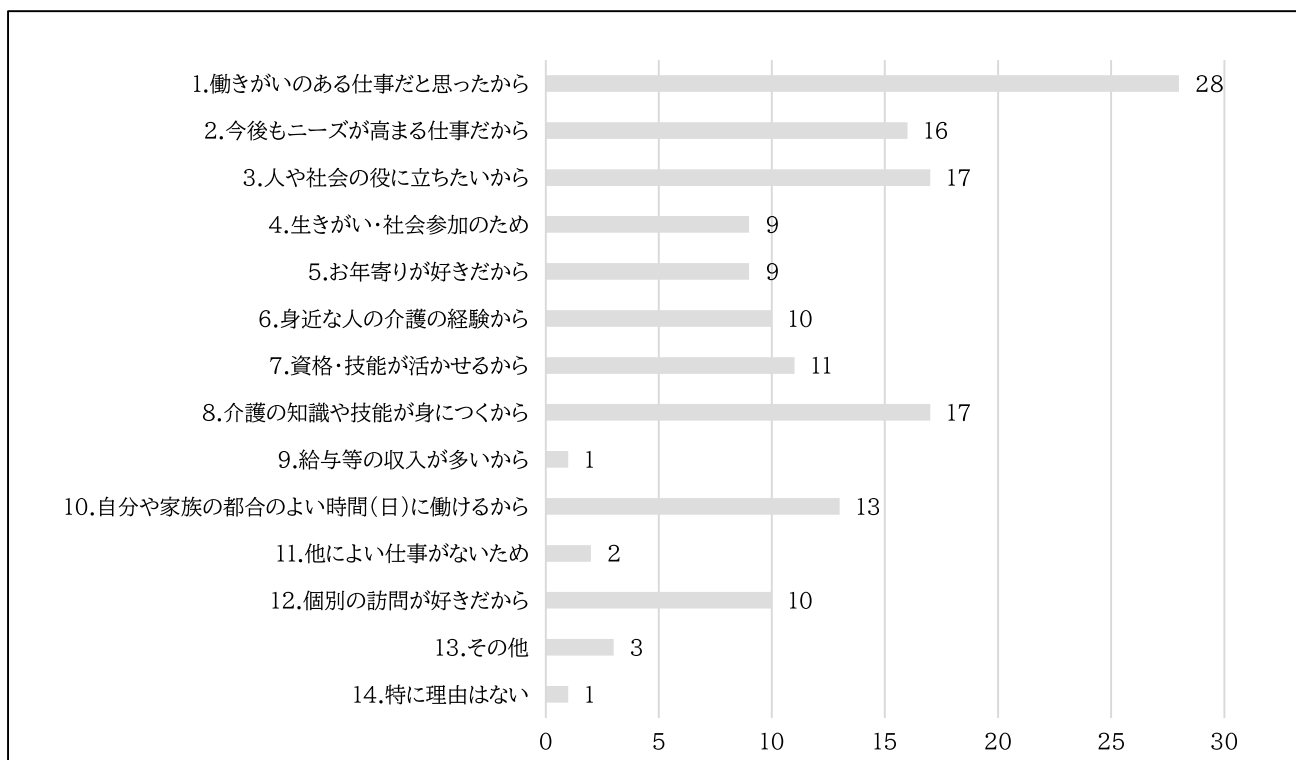


問 8.賃金や手当等についてどのような希望をお持ちですか。

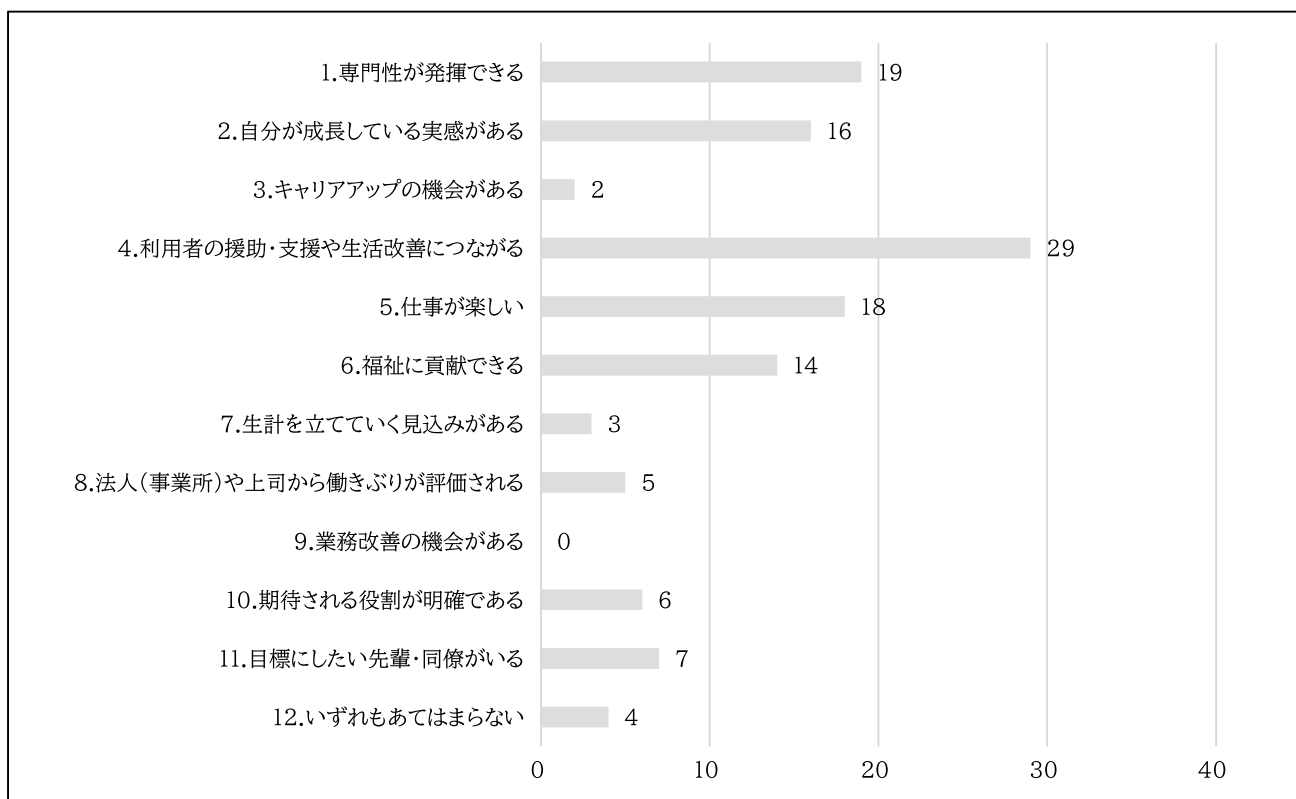


(訪問系事業所調査の問 10 より)法人が取り組んでいる内容と一致している
適正な評価とそれに見合った雇用条件の見直し、業務上の個人負担の軽減を希望

問 9.あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか。

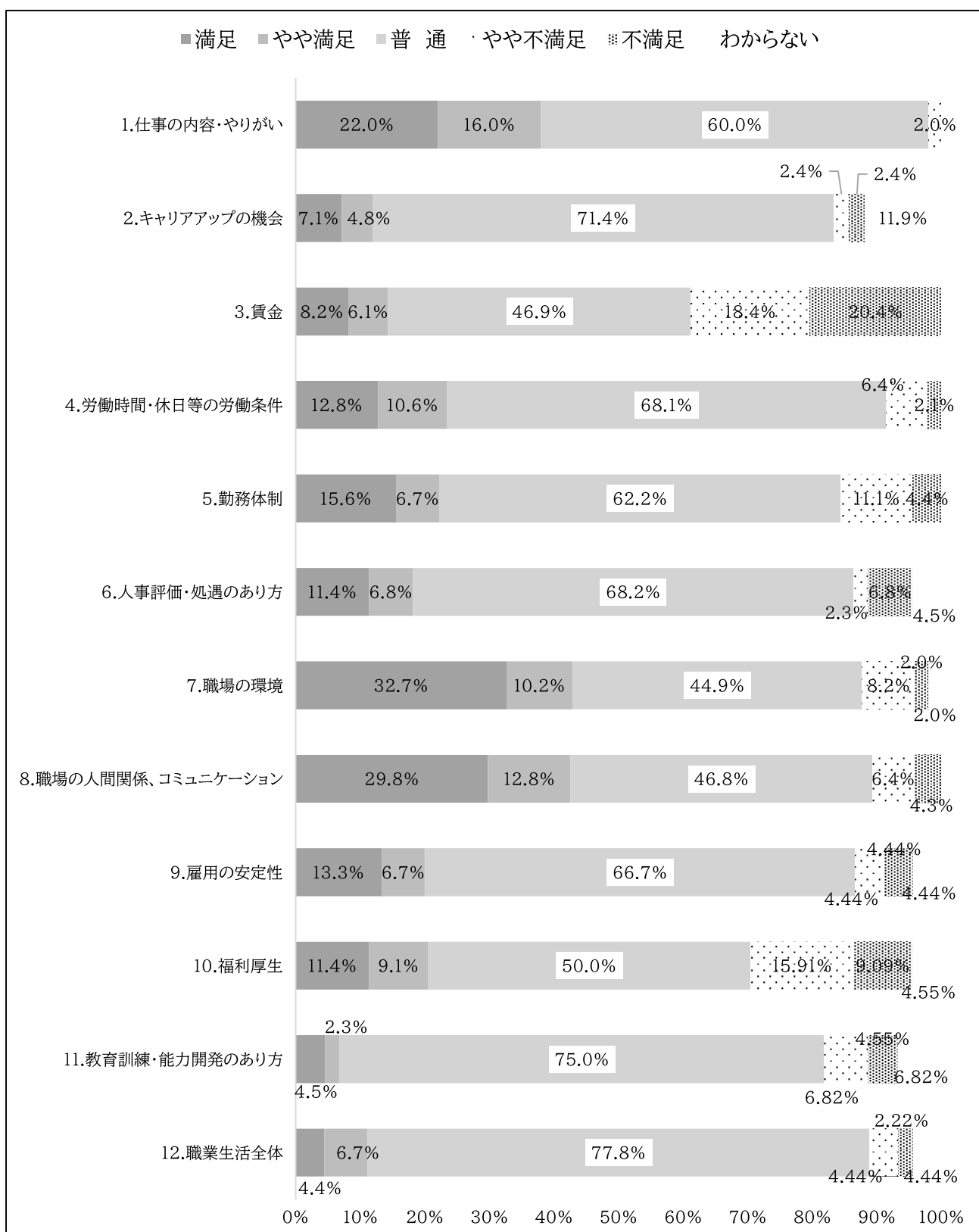


問 10.あなたの今の仕事には、次のようなことがあてはまりますか。



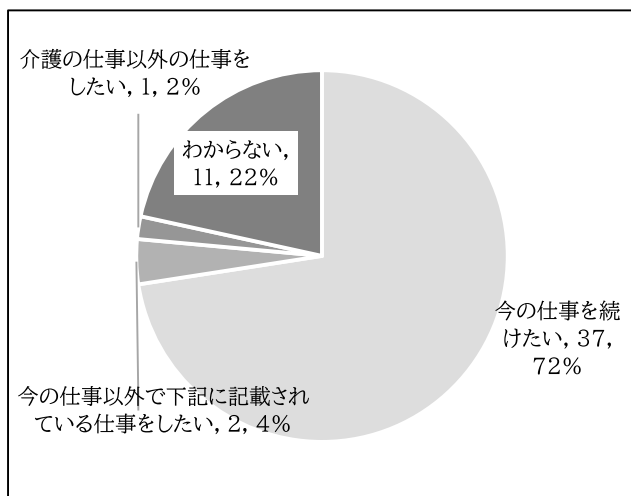
小規模多機能事業所に比べ、「仕事楽しい」の回答が多い

問 11.現在の仕事の満足度についてお伺いします。

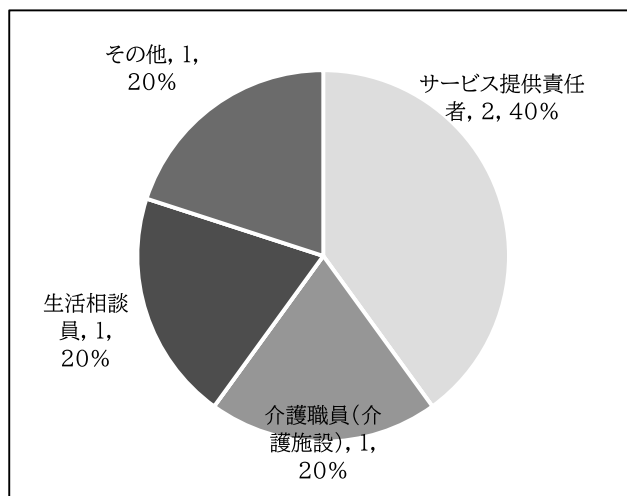


人間関係やコミュニケーションを含め職場環境や仕事へのやりがいに満足度が高いが、教育訓練・能力開発のあり方については満足度が低い。賃金、福利厚生については不満足度の方が高い

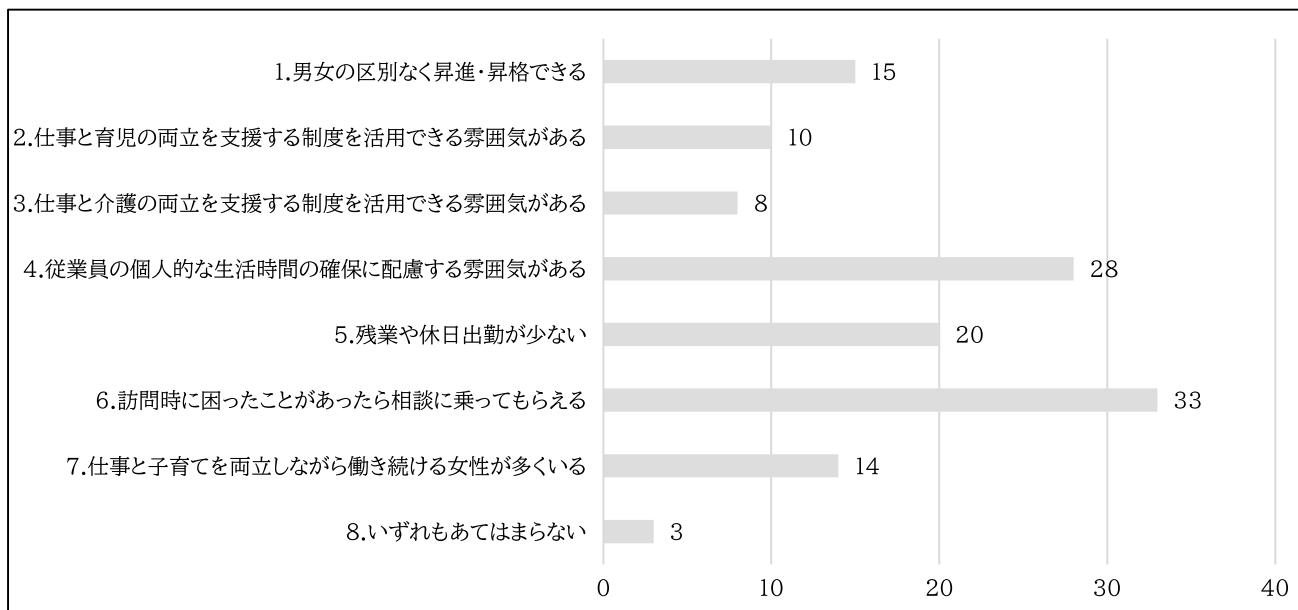
問 12-(1)あなたの仕事(職種)に関する希望についてお伺いします。



問 12-(2)「今の仕事以外で下記に記載されている仕事をしたい」と回答した方について目指す職種を選んでください。

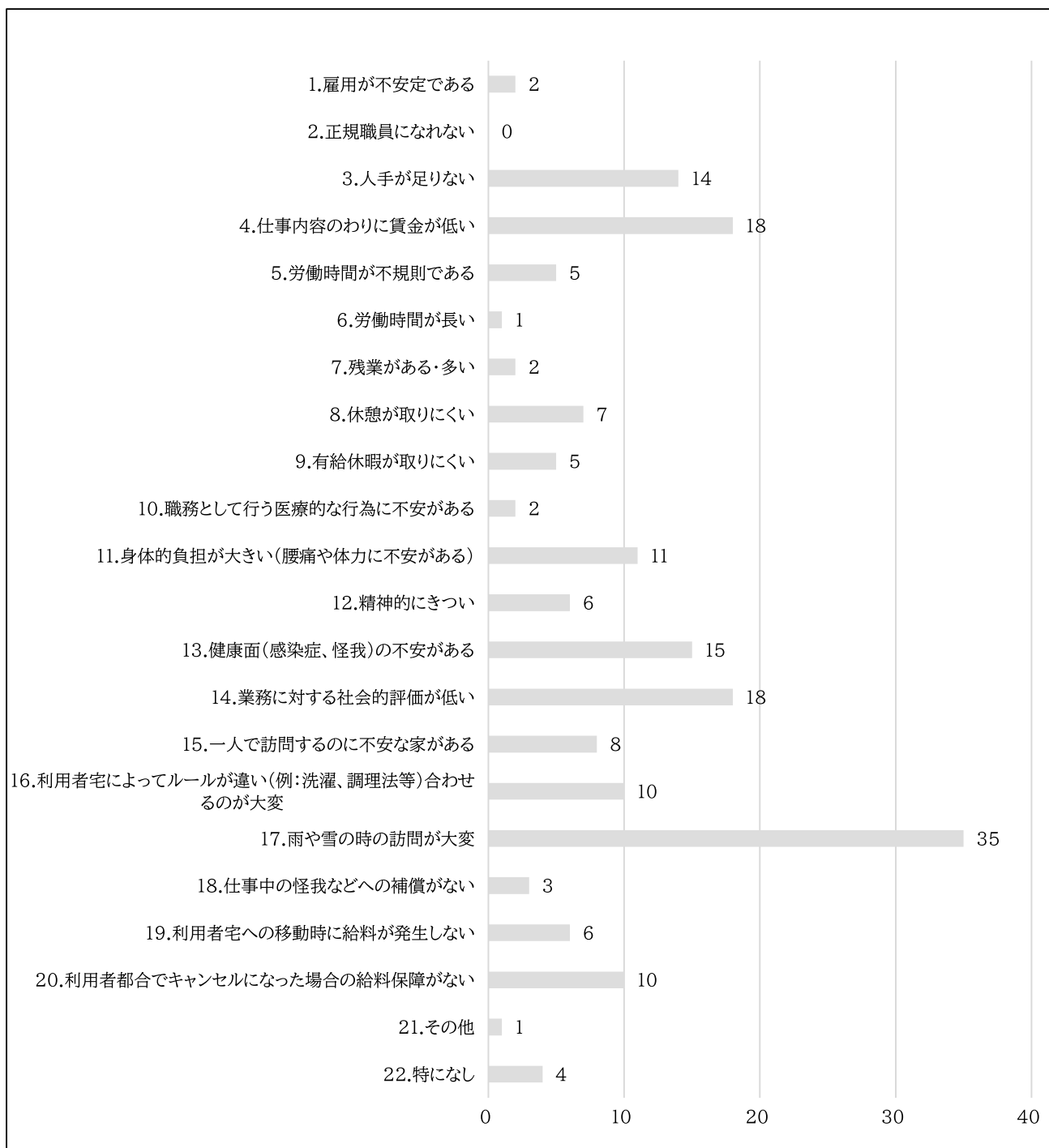


問 13.あなたの職場の雰囲気についてお伺いします。



(事業所調査問 10 より)法人が取り組んでいる内容と一致している

問 14.あなたが抱えている働く上での悩み、不安、不満等についてお伺いします。

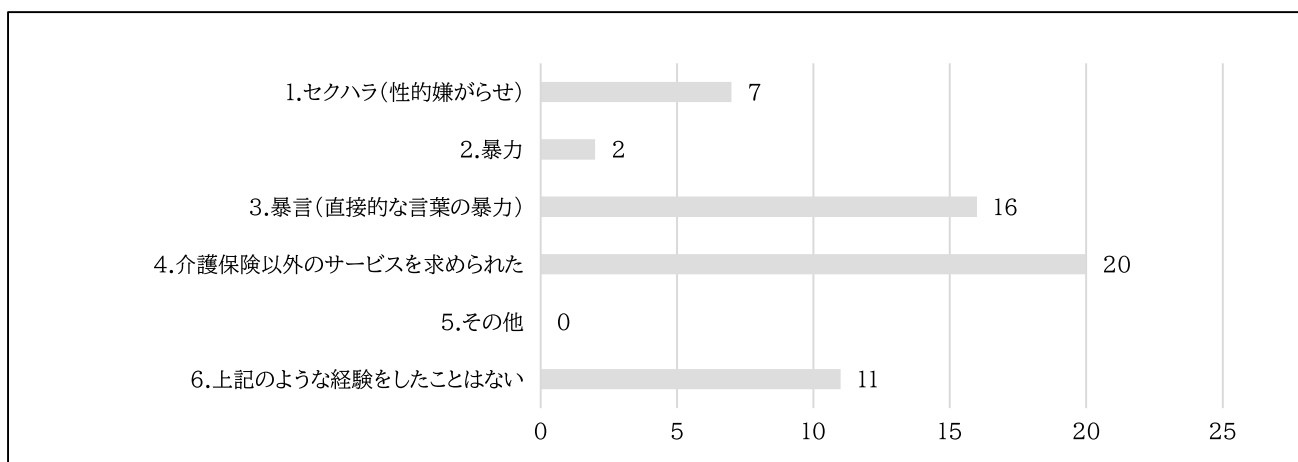


※回答者の 34.6%が「仕事内容のわりに賃金が低い」「業務に対する社会的評価が低い」と回答
 人員不足な上に身体的・精神的負担の大きさに見合った評価が得られていない

問14の「15. 一人で訪問するのに不安な家がある」について具体的な事例がありましたら、お書きください。

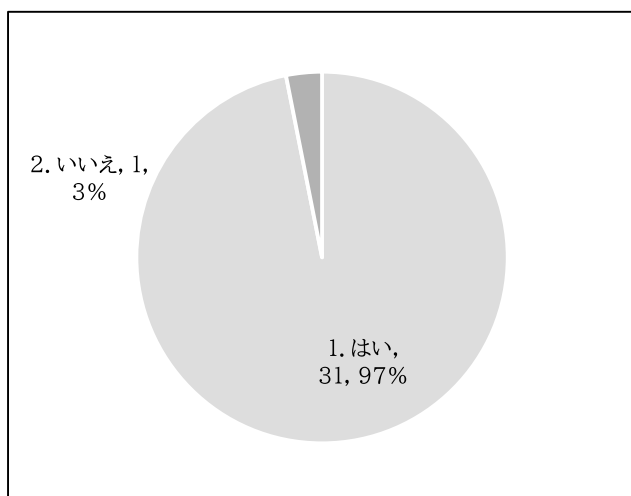
- ・崩れそうな家、理解力のない家族がいるところ、床が抜けそう
- ・体格のよい高齢者が転倒していても1人では助けることはできない
- ・精神疾患のある方特に男性の方、電話対応ができない方、難聴の方
- ・ベッドやPトイレから車椅子乗降時利用者が脱力がある時にずり落ちたりしないか不安、自分もそんなに力が無い方なので
- ・身体介護をする際、自分に責任が掛かってくる

問15. あなたは、仕事中に利用者やその家族から以下の様なことを経験したことがありますか。

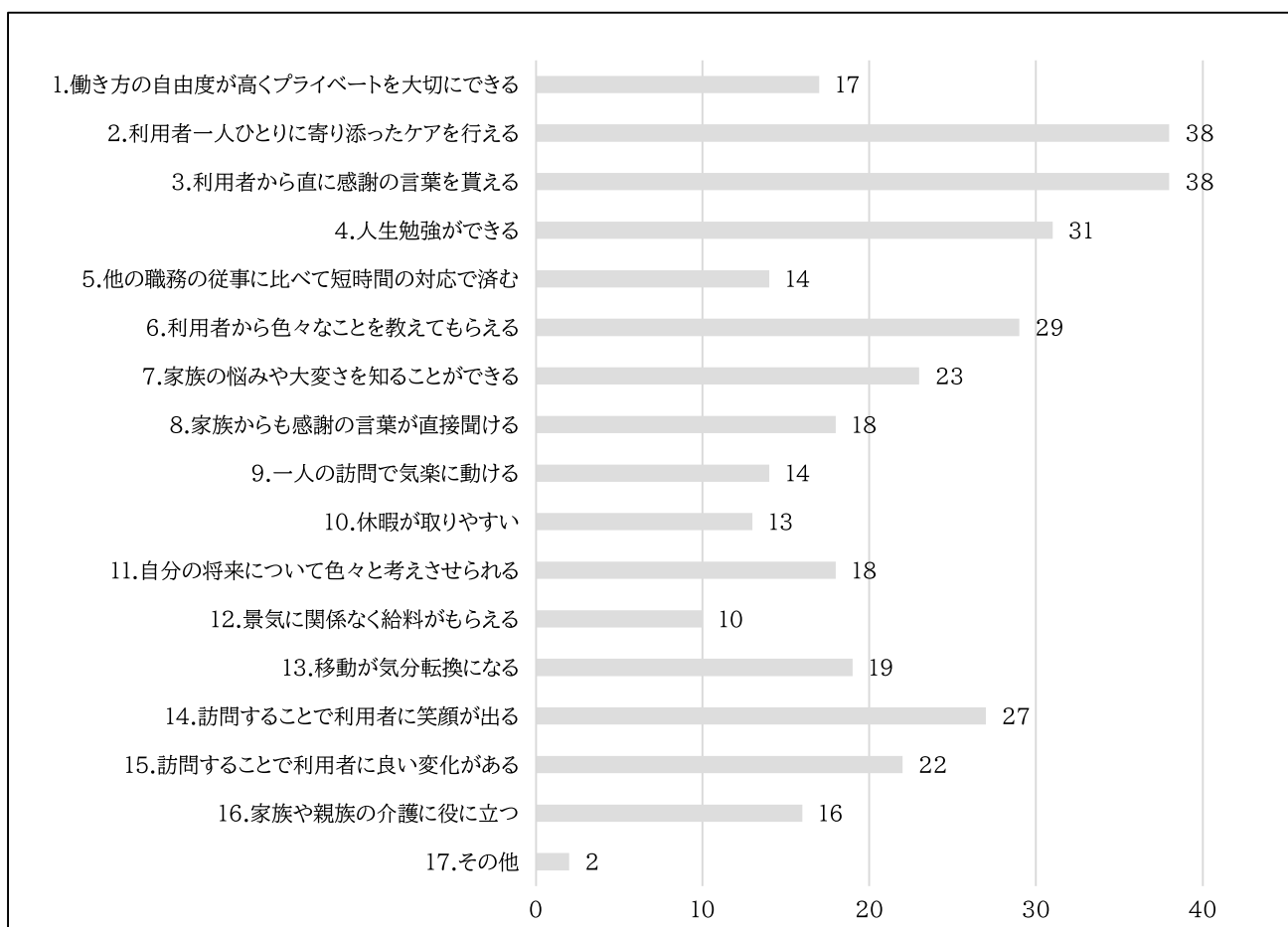


介護保険外のサービスや暴言が多い
小規模と比較して、セクハラが多い

問16. 上記内容(問15)について事業所に相談しましたか。

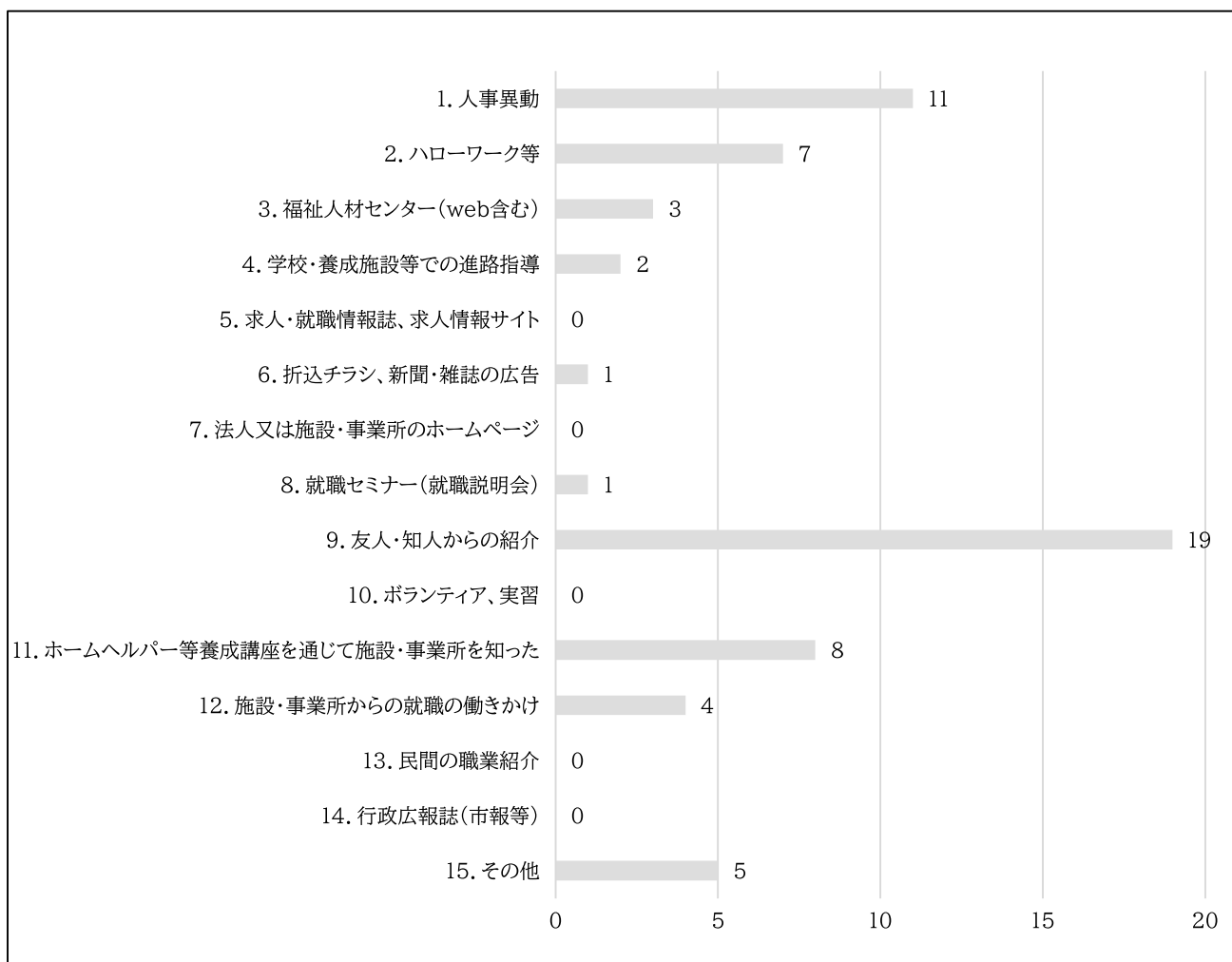


問17. ヘルパーとして勤務するうえで、良かった点についてお伺いします。



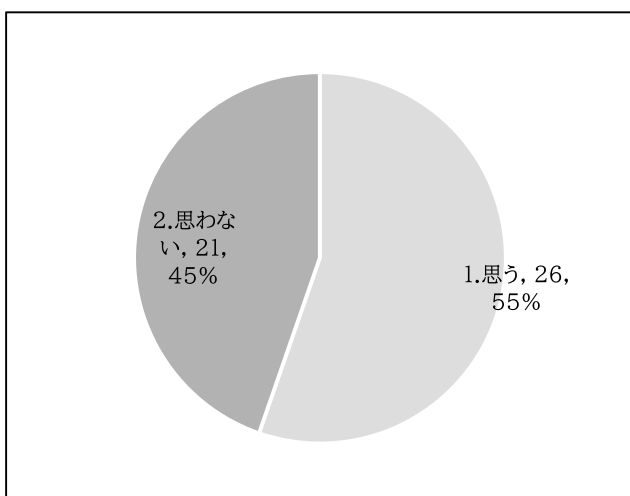
利用者一人一人に対応出来、直接感謝の言葉をもらえることをよかったこととして挙げる人が多い
より個別性のある関わりができ達成感がある。人としての学びがある。訪問による利用者の変化・効果を実感しやすい。また、家族との関りがあることで家族への視点も深まる

問18. 訪問介護に従事するようになったきっかけは何ですか。



小規模多機能事業所と比較して養成講座受講での能動的きっかけが多い。友人知人からの紹介が一番多い

問19. 訪問介護という仕事を人に勧めたいと思いますか。



小規模多機能事業所より「勧めたい」と感じる人が多い

問20.「勧めたいと思う」と回答した具体的な理由があれば教えてください。

- ・人との出会いを大切に感じているため人の話を聞くのが楽しい
- ・うちの事業所は、休みが取りやすいと思います。休みや勤務時間等、出来る限り、希望通りになるように努力しています。また、一人での訪問は不安があるかもしれませんが、きちんとフォローしていくので、不安なく仕事ができるように努めています
- ・訪問した利用者様より直接感謝、不満を伝えてもらえることでやりがいがある 達成感を感じることができる
- ・利用者さん対自分でデイサービスとは違った充実感がある 料理、掃除が好きな人を見つけると、つい、勧めたくなる
- ・利用者の生活歴、教育の受け方、人間関係等々を知った上で、介護の現状を継続していただきたい また、自分自身の生き方につなげてほしい
- ・全体として、ヘルパーの人数不足、ヘルパー自体の高齢化が問題となっている

問21.「勧めたいと思わない」と回答した具体的な理由があれば教えてください。

- ・一人で家庭に訪問するのだから、何かあっても自分で判断しないといけない時があり、その判断ができない人には安易に勧めることができない
- ・たまたまハローワークの職業訓練校からの案内があり資格を取り働き始めた。やってみて何とか自分にも出来ると感じ今までやってきたが、その間何人かの人に声をかけたこともあったが、それで介護の仕事に就かれる人はいなかった
- ・身体的負担が大きい それぞれの利用者宅での決まり事が違うので、十分配慮しなければならない
- ・勧められるような方がいない
- ・近頃ではゴミ屋敷のような家も多く、その中で汚物にまみれて暮らしている人も多い そんな所へ訪問する大変さを知っているので知人等に勧めようとは思わない
- ・個人の性格、訪問介護への理解度等知人に勧めるのは難しい
- ・登録ヘルパーという不安定な勤務では半分ボランティア精神がないと働けません 他者に勧められません 移動時間がけっこうかかるので、時給は約 6 割になります

問22. 訪問介護を続けていくために、事業主に望むことがあればお書きください。

- ・新規採用者を増やしてほしい
- ・職員の年齢が高いので、若い方に働いてほしい。パートの人が多い 正規職員が1名しかいないので、増やしてほしい
- ・若いヘルパーがいないこともあり、もっとヘルパーに魅力を感じてもらうため他職に比べて処遇改善手当を(パーセンテージ的に)上げてもらったり、働きやすい環境を目に見える形で整えてほしいと思います
- ・フルタイムで働ける、若い人材の確保をお願いしたいです ヘルパー高齢化なので、次につなげるためにも、ぜひお願いしたいです
- ・まだはじめたばかりの事業所で、仕事が少ない もっと仕事が増えるとありがたい 仕事が入ってきていないので、行き届いてない現状を知らなかった なぜ、仕事が入ってこないのか、分からない
- ・皆が楽しく、長く事業所が続くことを望みます
- ・訪問介護という仕事は、それぞれの家庭によって違ってきます 家族の食事を作るように言われるのは、嫌になってきます
- ・介護の仕事に限らず、誰も長い間勤めていれば何か色々あるので、長期休暇等とれる(取りやすい)様な雰囲気
- ・事業所が変わりまだ2カ月ですが同僚ヘルパーさん、上司も良い方ばかりで楽しく仕事しております 思い切って10年以上務めた会社を退職して本当に良かったと思っております 今の事業主の方は、本当にしっかりした考えを持った方々で安心しております
- ・訪問件数、給料面の安定確保、自家用車使用のため、車の消耗に対しての何かしらの補助
- ・もっと現場の意見を聞くべきである
- ・人手が足りないのでみんな無理をしているし、ヘルパーも高齢者も多く体力的にきつい。2~3人若い人を入れてほしい
- ・仕事の内容の割に収入が少なく今後介護を続けるためには改善が必要と思います
- ・利用者様のニーズを分かりやすく伝えてもらうこと 伝達機能をはっきりしてもらう
- ・今のままで十分です 注意すべきことやアドバイスなど、適宜言って下さるので、改善でき、うれしいです
- ・現在他事業所(施設)常勤パートとして働きながら収入を得ています 事業所の経営も大変だと思いますが、移動時の無給状態や車の維持費もかかります 安定した収入のため他事業所とかけもちを選択した経緯があります
- ・「福祉は人なり」です 人が集まる職場は、継続できると思います
- ・利用者さんの中にもヘルパーさん=お手伝いさんと考えておられる方がおられると思います 福祉の中で一番低い地位の職種ではないかと感じています 皆さんにヘルパーの仕事を理解してほしいです
- ・ヘルパーの人数も減ってきている 人数を増やしてほしい
- ・利用者様の家、家庭の中に入って仕事をする気苦労を理解してほしい
- ・人員不足の解消に努めてほしい またこの状況を行政にも働きかけ、市の福祉の問題として解決に取り組んでいただけるように願います

(まとめ)

訪問することでより個別性の高い支援が提供でき、専門職としてのやりがいを感じている

一方で、実務において体力的負担・不安を感じるとともに、単独での訪問による精神的負担も大きく、仕事内容に見合った報酬が得られていないと感じている

近年問題化しているカスタマーハラスメントについても暴言、暴力を受けたことがあるとの回答がある

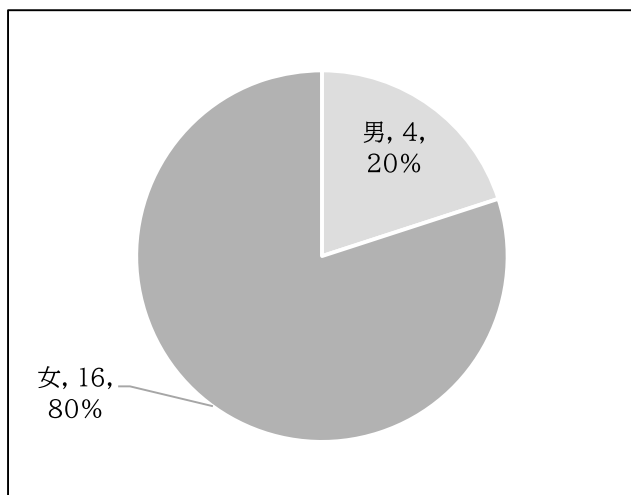
実務者の62%が60代以上であり経験豊富な世代が長く活躍しているが、20~30代の若い世代は4%しかおらず、特に若い世代の人材不足が顕著である

ヘルパー同士の意見交流会等を通してお互いの情報交換を行い、福祉の中で一番低い地位の職種と感じている現場の声に対して、仕事への理解と意識向上、モチベーションのアップ等行っていく必要がある

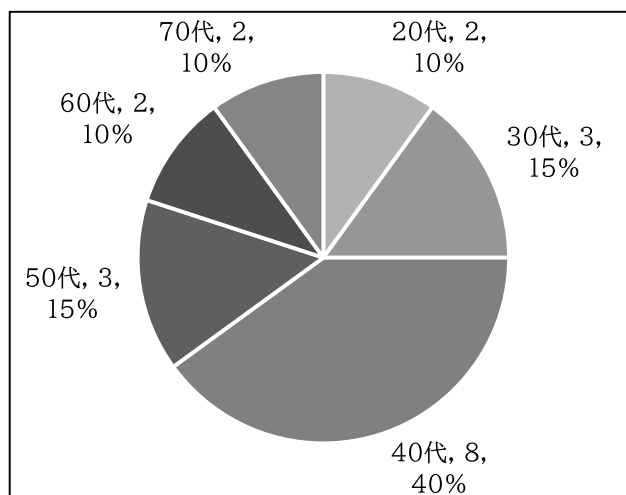
雨や雪の日の訪問の困難さを67%の方が挙げている 訪問途中の事故対策を図ると共に、利用者宅に近い場所からより安全かつ効率的に訪問介護を提供するため、待機や道具の保管、着替え等を行う出張所等の設置についての検討も必要ではないか

訪問介護職員(小規模多機能型居宅介護)

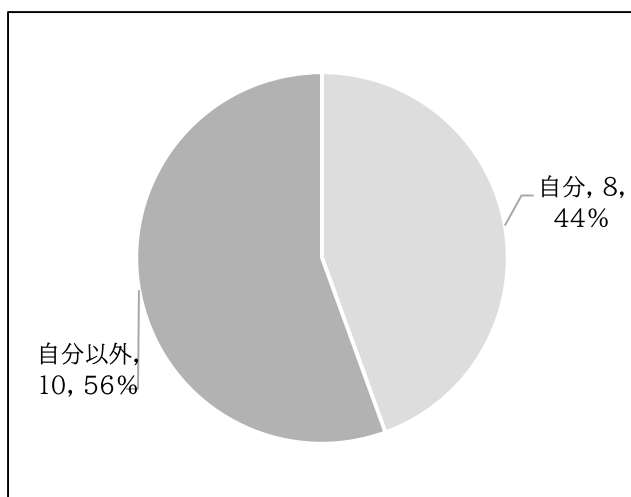
問1. 性別



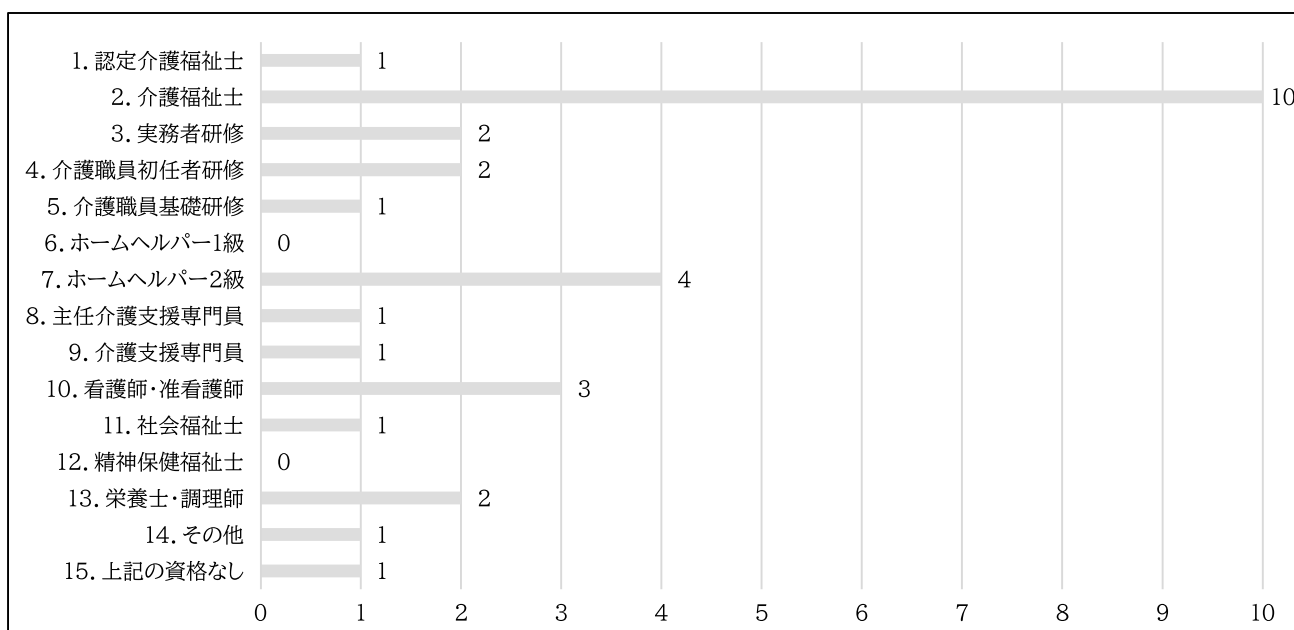
問2. 年代



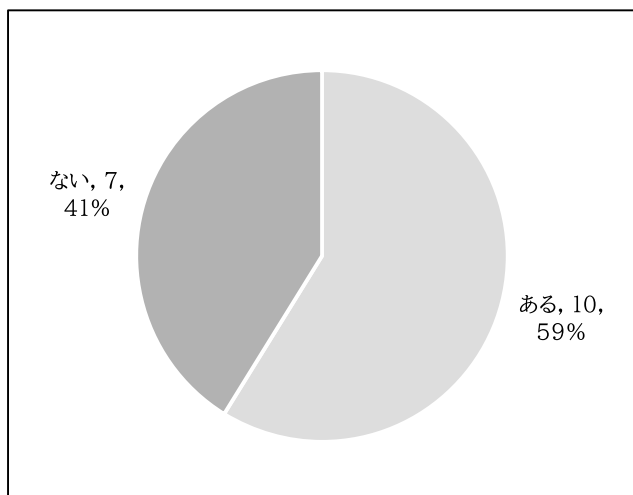
問3. 主たる生計維持者



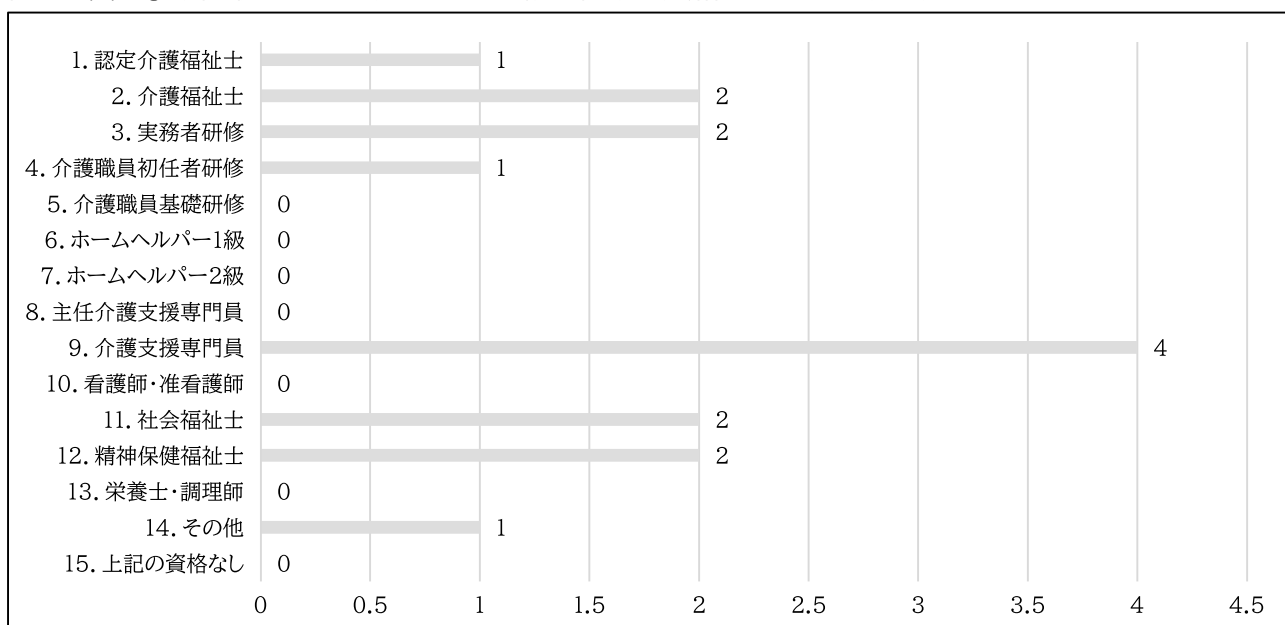
問 4-(1)-①現在持っている介護に関する資格はどれですか。



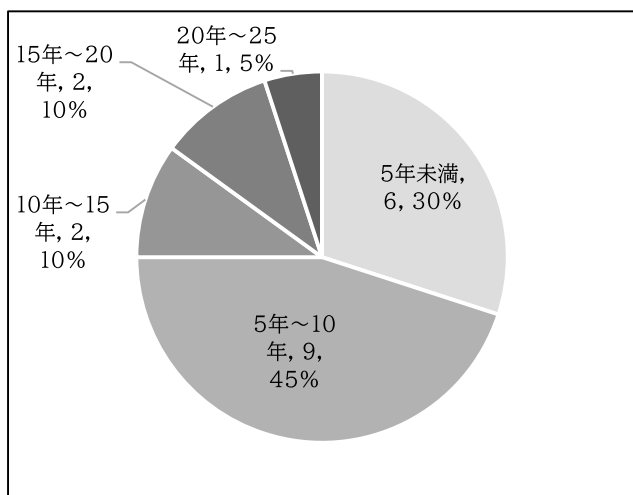
問 4-(1)-②今後取りたい資格はありますか。



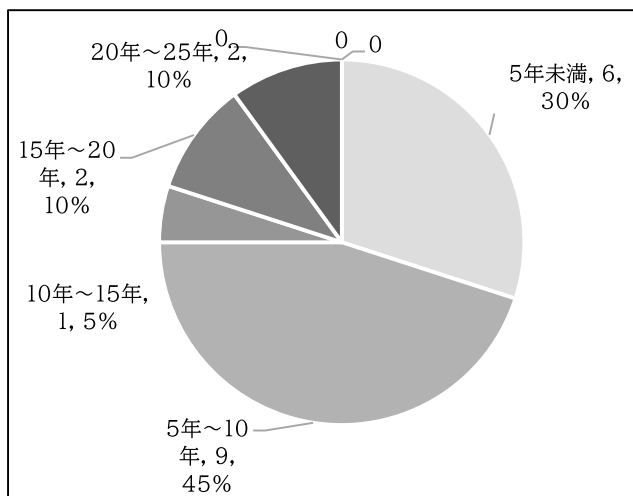
問 4-(1)-③今後取りたいと考えている介護に関する資格等はどれですか。



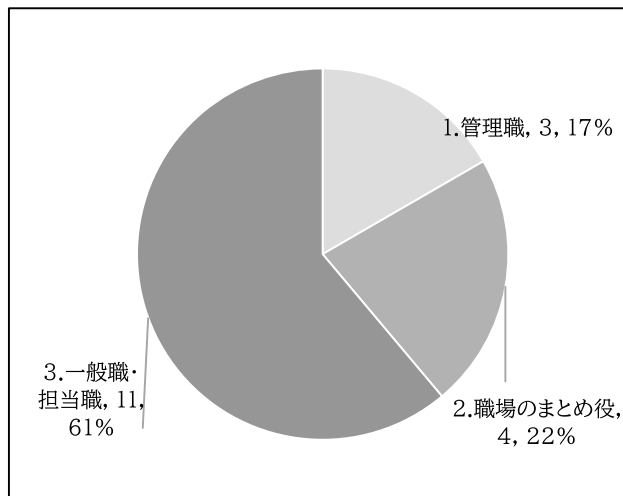
問 4-(2) 訪問介護の経験年数を他の法人での勤続年数も含めてお答えください。



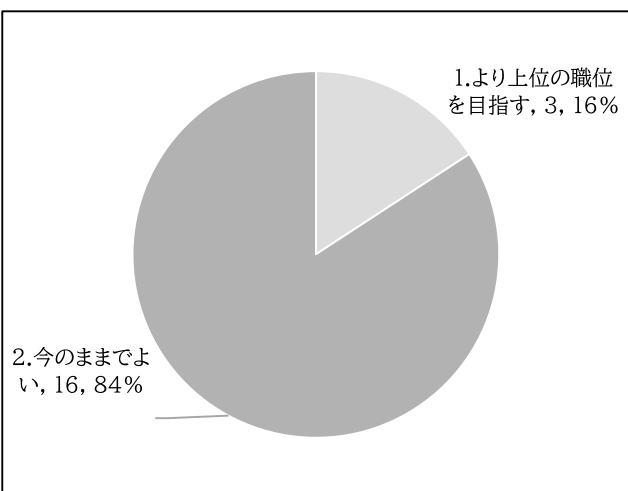
問 5.あなたが今働いている法人での勤続年数をお答えください。



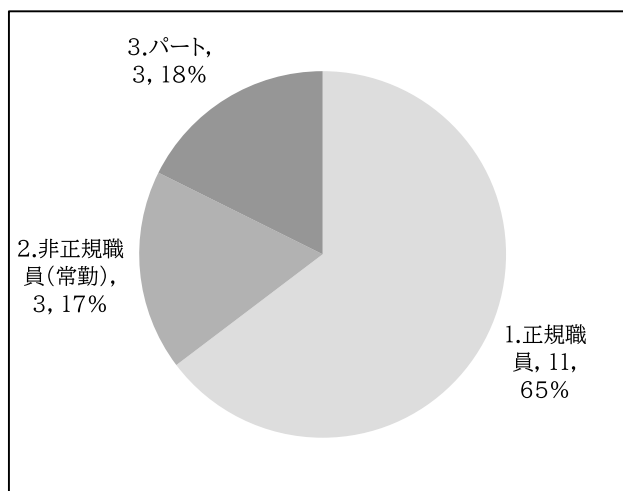
問 6-(1)あなたの職位は何ですか。



問 6-(2)今後、より上位の職位を目指しますか。(注)

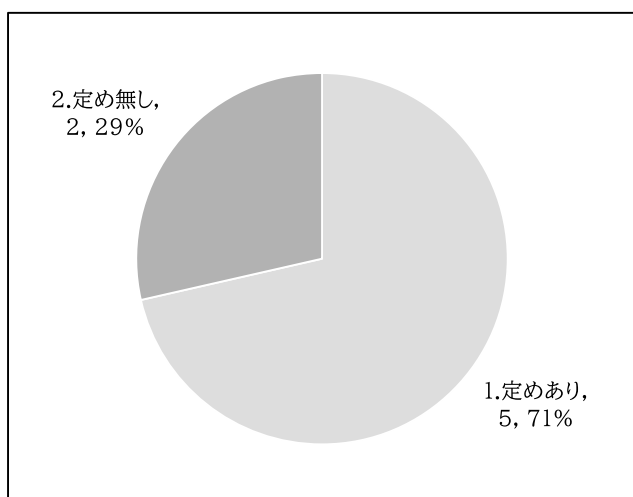


問 7-(1)-①現在の就業形態はどれですか。

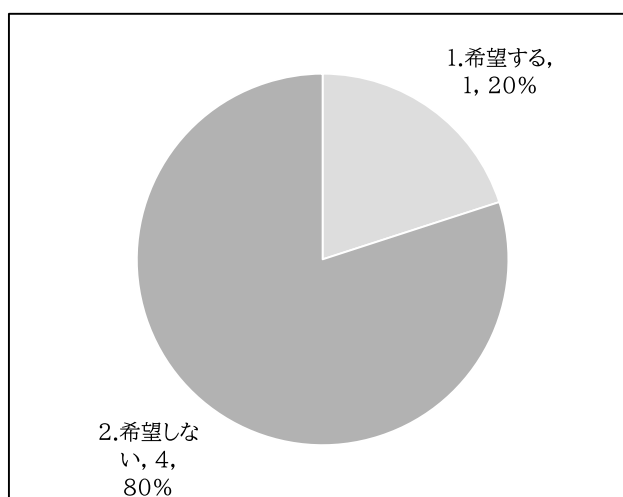


(注)より責任のある「主任」「管理職」等の地位を目指したいかどうかを聞く。

問 7-(1)-②(非正規職員、パートの方について)雇用期間に定めはありますか。



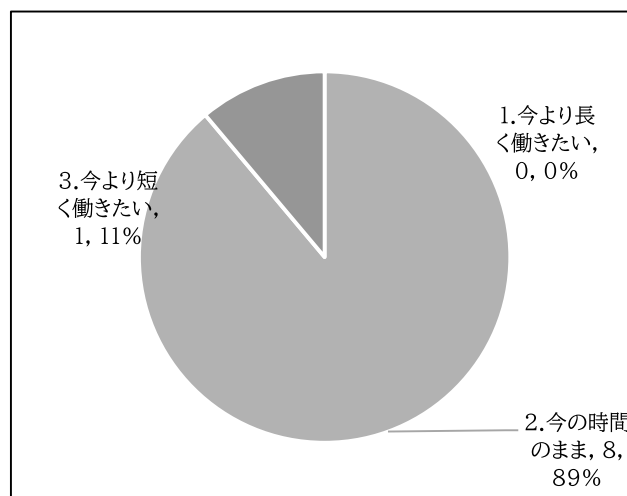
問 7-(1)-③(非正規職員、パートの方について)今後、正規職員となることを希望しますか。



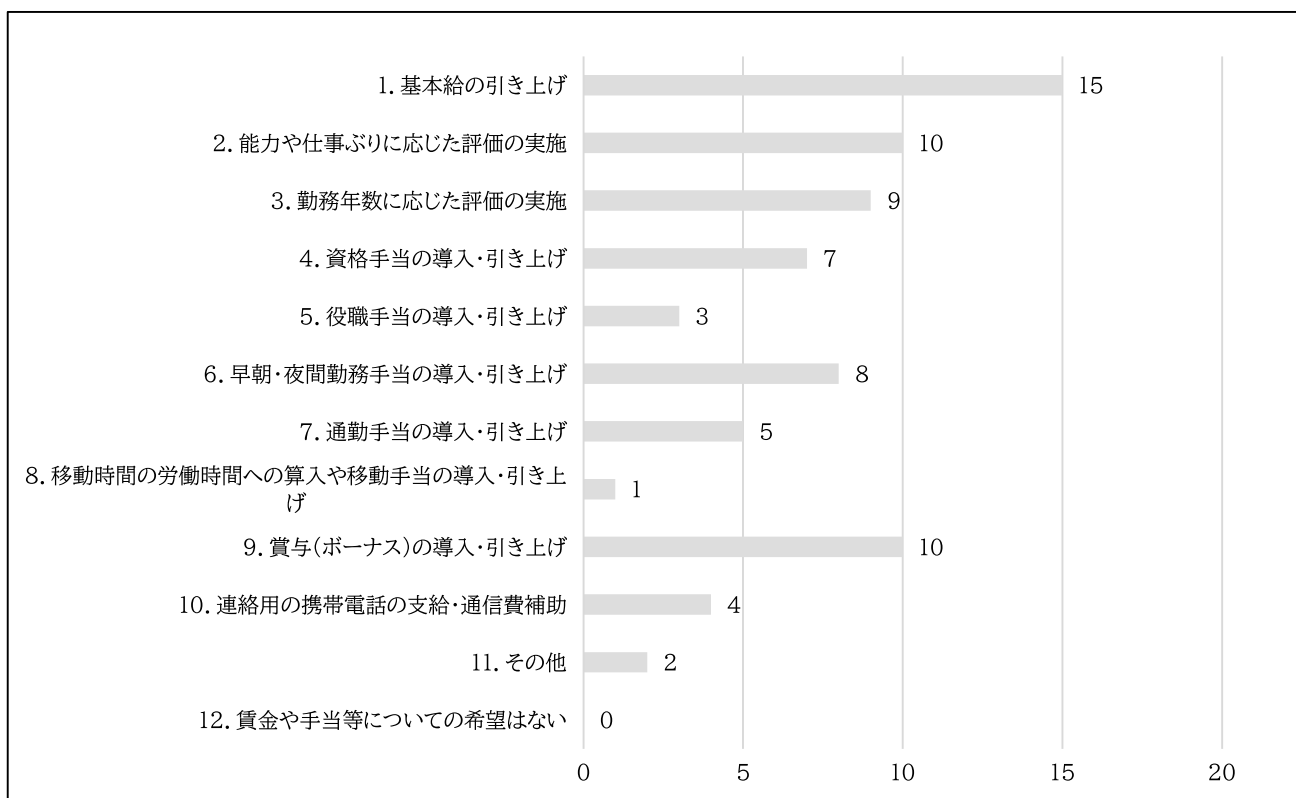
問 7-(2)-①あなたの一週間の平均労働時間
(残業を除く)をお答えください。

回答者平均
⇒26 時間/週

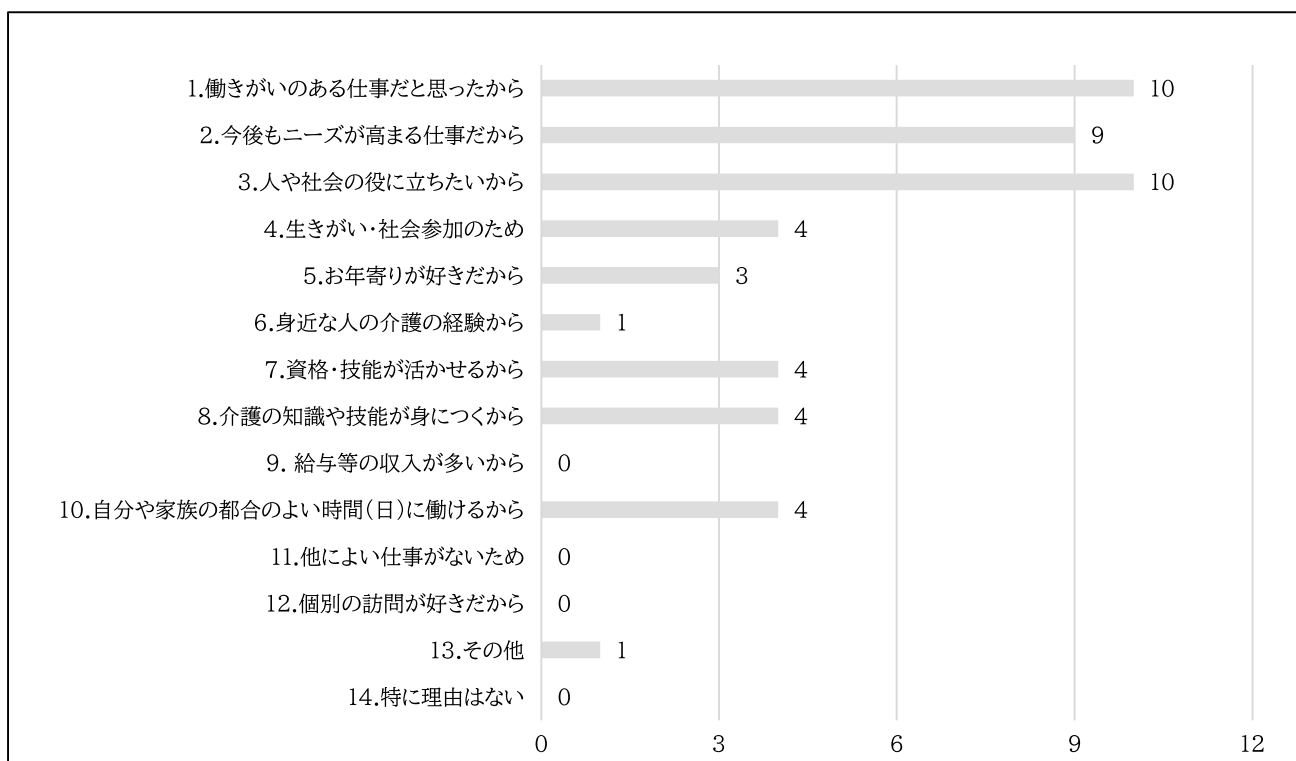
問7-(2)-②(フルタイム勤務でない方について)
あなたが希望する一週間の労働時間は、今までと
比べて次の内どれですか。



問8. 賃金や手当等についてどのような希望をお持ちですか。

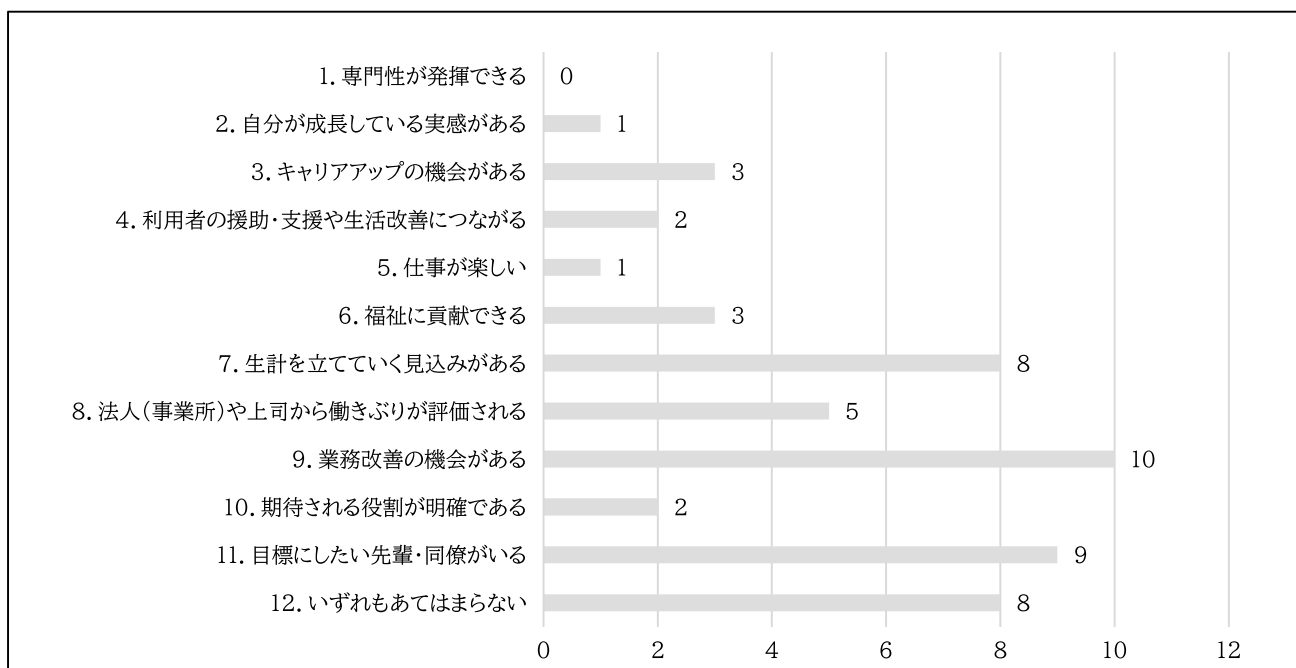


問9. あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか。



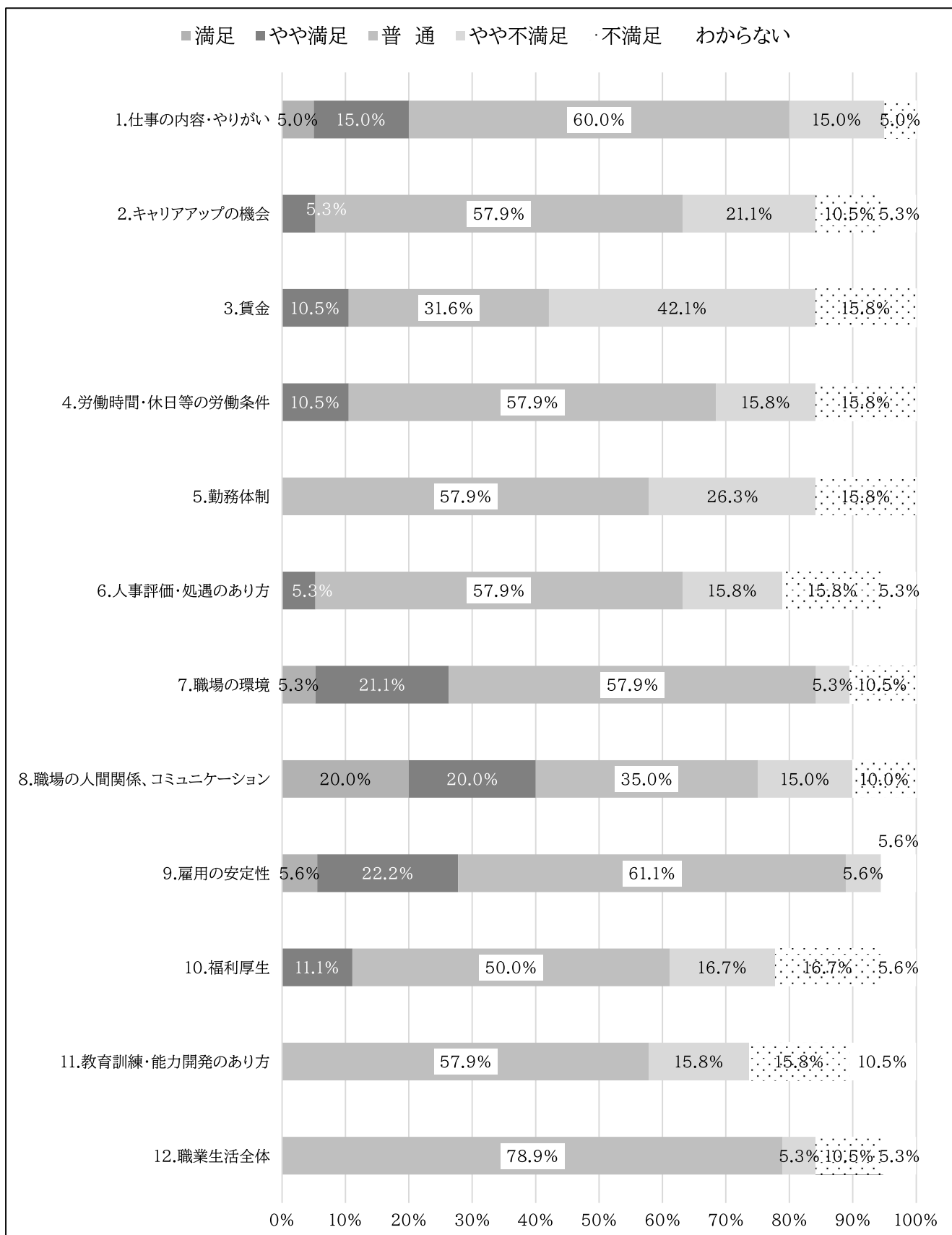
働きがい、人の役に立つ、ニーズが高まる仕事等の理由 ※在宅ヘルパーと同じ

問10. あなたの今の仕事には、次のようなことが当てはまりますか。

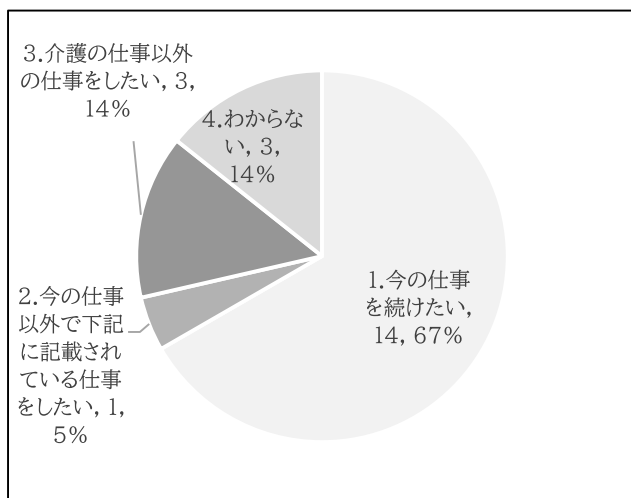


業務改善の機会がある、法人からの評価など今後の仕事に関することが多い

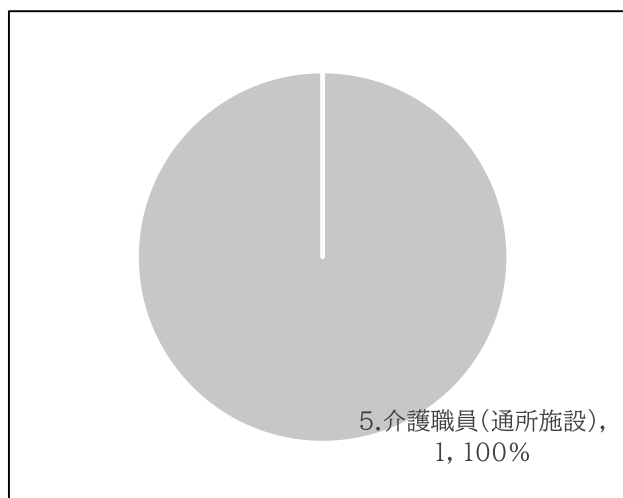
問 11.現在の仕事の満足度についてお伺いします。



問 12-(1)あなたの仕事(職種)に関する希望についてお伺いします。

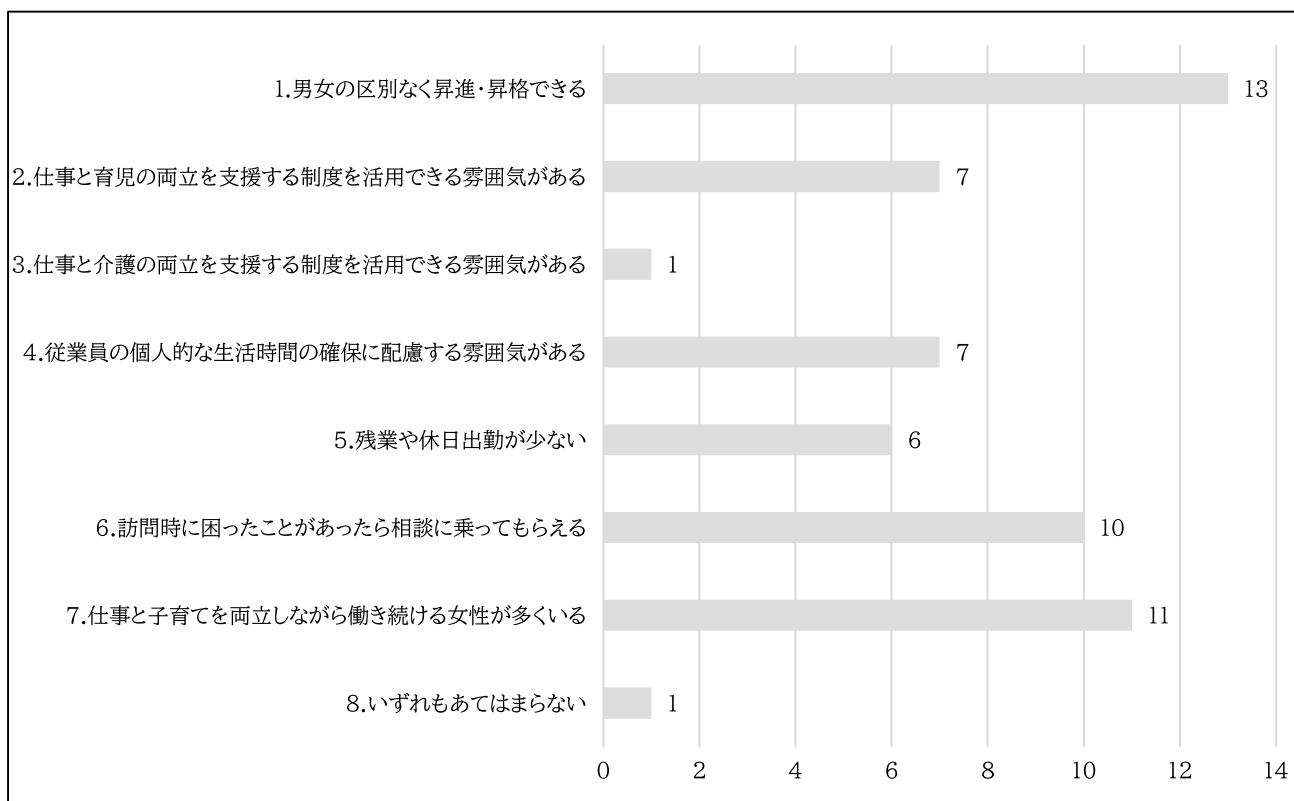


問 12-(2)「今の仕事以外で下記に記載されている仕事をしたい」と回答した方について目指す職種を選んでください。



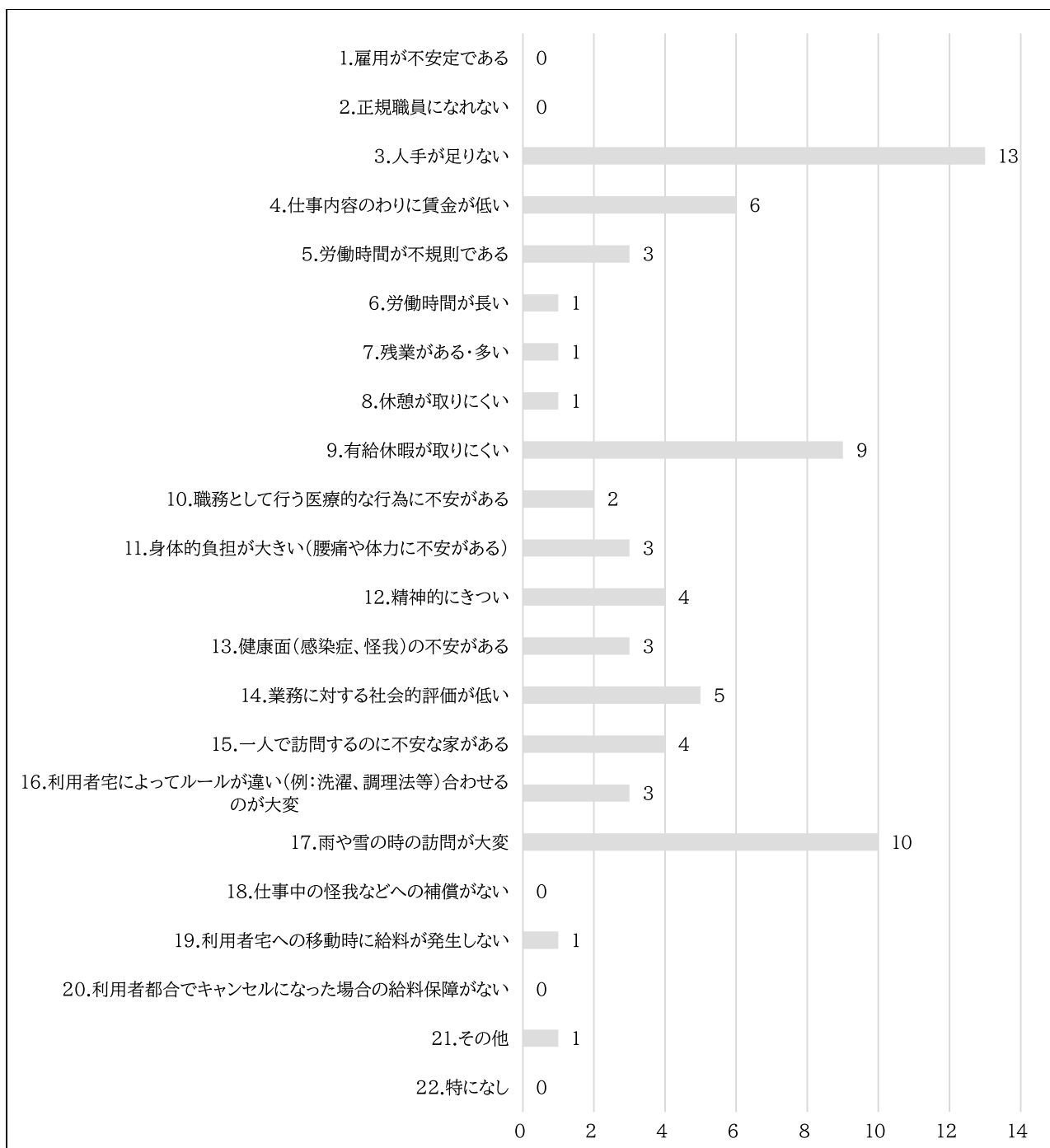
継続希望 70% ※在宅ヘルパーとほぼ同じ

問13. あなたの職場の雰囲気についてお伺いします。



男女差なく昇進、昇格出来仕事と子育てが両立できる環境等の特徴がある

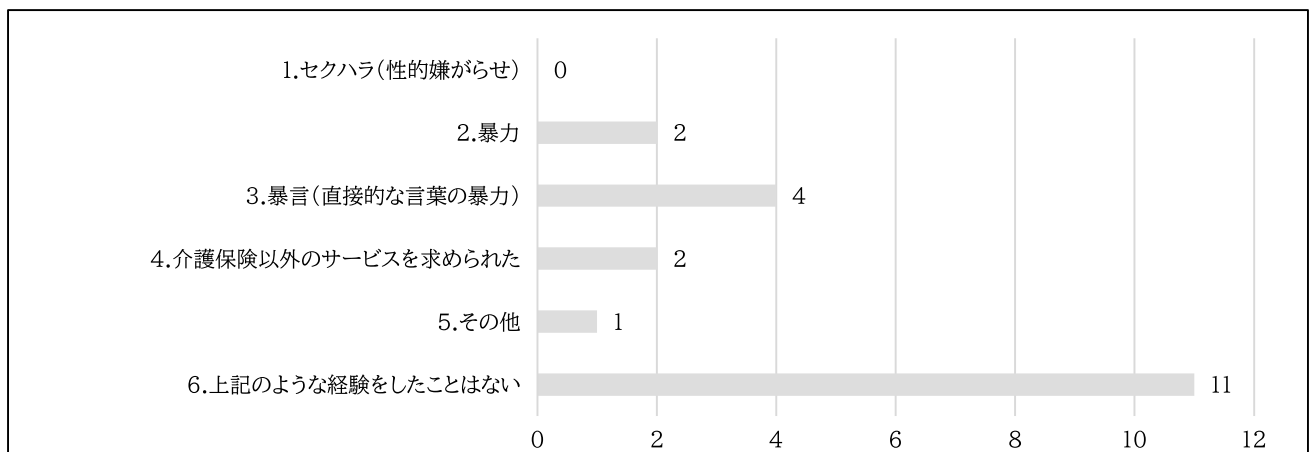
問14. あなたが抱えている働く上での悩み、不安、不満等についてお伺いします。



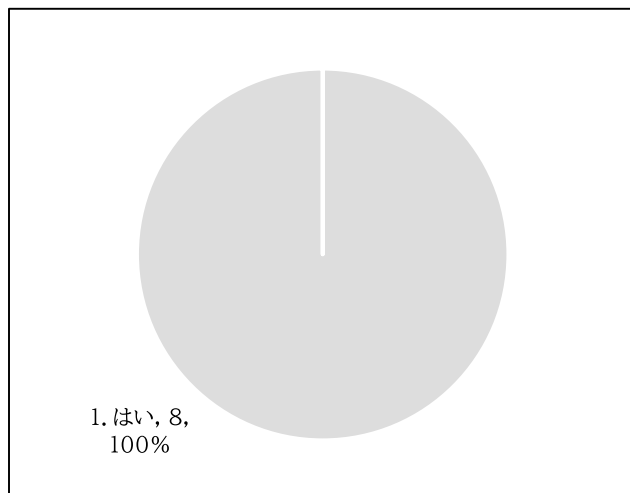
問 14 の「15. 一人で訪問するのに不安な家がある」について具体的な事例がありましたら、お書きください。

- ・相手の雰囲気
- ・個人的(訪問介護職員側)に利用者様に対して性格的?に対応に困ることがあります。職員の対応を受け入れてもらえない時等

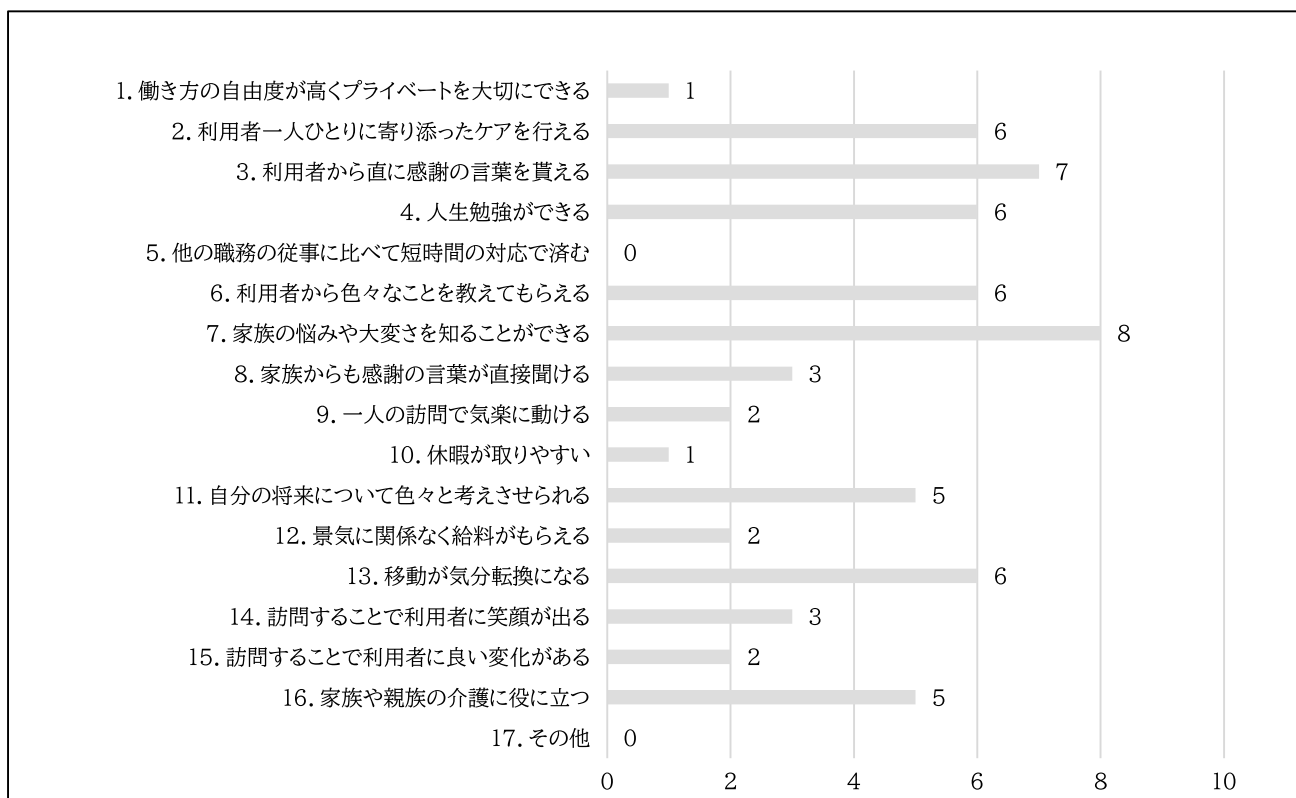
問15. あなたは、仕事中に利用者やその家族から以下の様なことを経験したことがありますか。



問16. 上記内容(問 15)について事業所に相談しましたか。



問17. ヘルパーとして勤務するうえで、良かった点についてお伺いします。

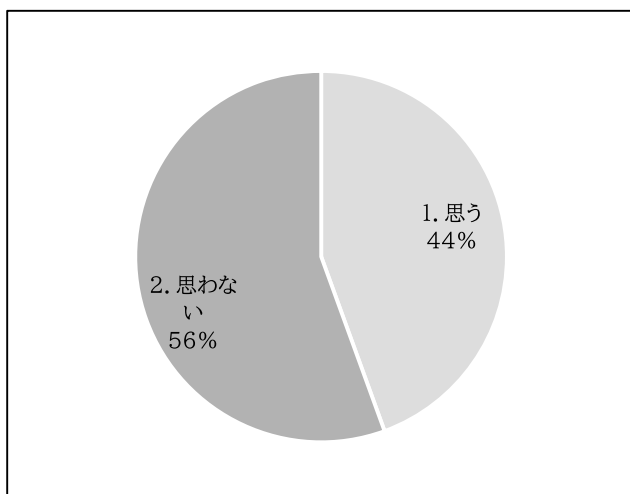


問18. 訪問介護に従事するようになったきっかけは何ですか。



訪問介護事業所に比べ、小規模多機能事業所は人事異動を経ての従事が多い

問19. 訪問介護という仕事を人に勧めたいと思いますか。



問20. 「勧めたいと思う」と回答した具体的理由を教えてください。

・人と人との関わりから成長できることがある

問21. 「勧めたいと思わない」と回答した具体的理由を教えてください。

・気を使うことが多いから
・それぞれの家庭によって生活スタイルや習慣と言ったことが違うので合わせていくのが難しいと思う。
・色々大変なので、あまり人にすすめられない。こんな感じだよ、ぐらいは言えるけど

問21. 訪問介護を続けていくために、事業主に望むことがあればお書きください。

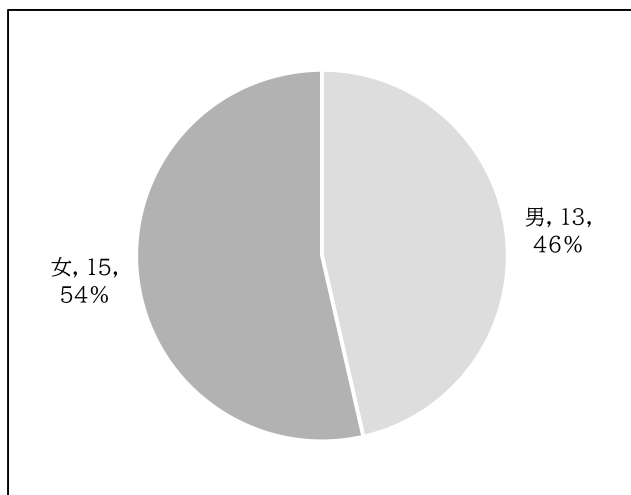
・何でもかんでも相手の要望を受け入れないで欲しい。スタッフ 2 名対応。
・介護保険内でできること、できないことは決まっていますが、中々理解してもらえないところもありヘルパーとして負担にならないよう話し合い等業務の確認等も必要と思います
・携帯など個人のものを使用せずすむと良いかと思う
・いろいろな言い分があつたりするけど、とりあえず話を聞いてもらえるとういと思う。

(まとめ)

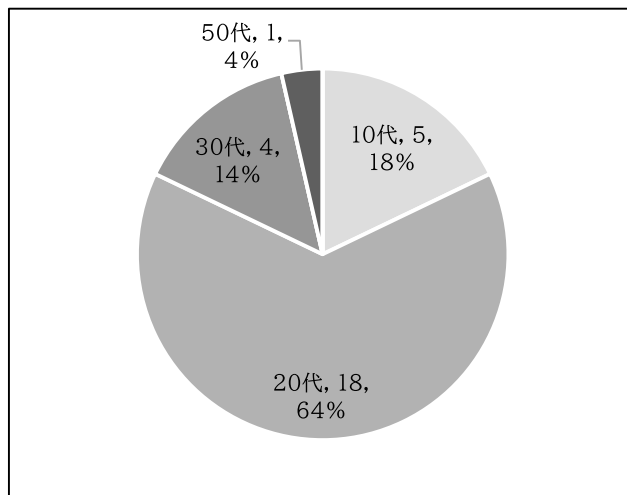
訪問介護事業所と比較して 20～30 歳代が 25%と多く、人事異動をきっかけに訪問介護に携わることが多い。ショートステイ、デイサービス事業も併せて担うことから若い年代の職員が多い。
現在の悩みの中に「人手が足りない」という回答が訪問介護事業所と比べて多いのは、他の事業を併せて担っていることに起因していると考えられる。
「ヘルパーとして勤務して良かった点」として、「家族の大変さ」「家族からの直接の感謝の声」があげられている。
出来る限り住み慣れた地域で暮らすためには家族への支援の視点も欠かせないことから、職員の人材育成の場として訪問介護の業務を活用していくことも一つの方法ではないか。

学生及び初任者研修受講者(学生のみ)

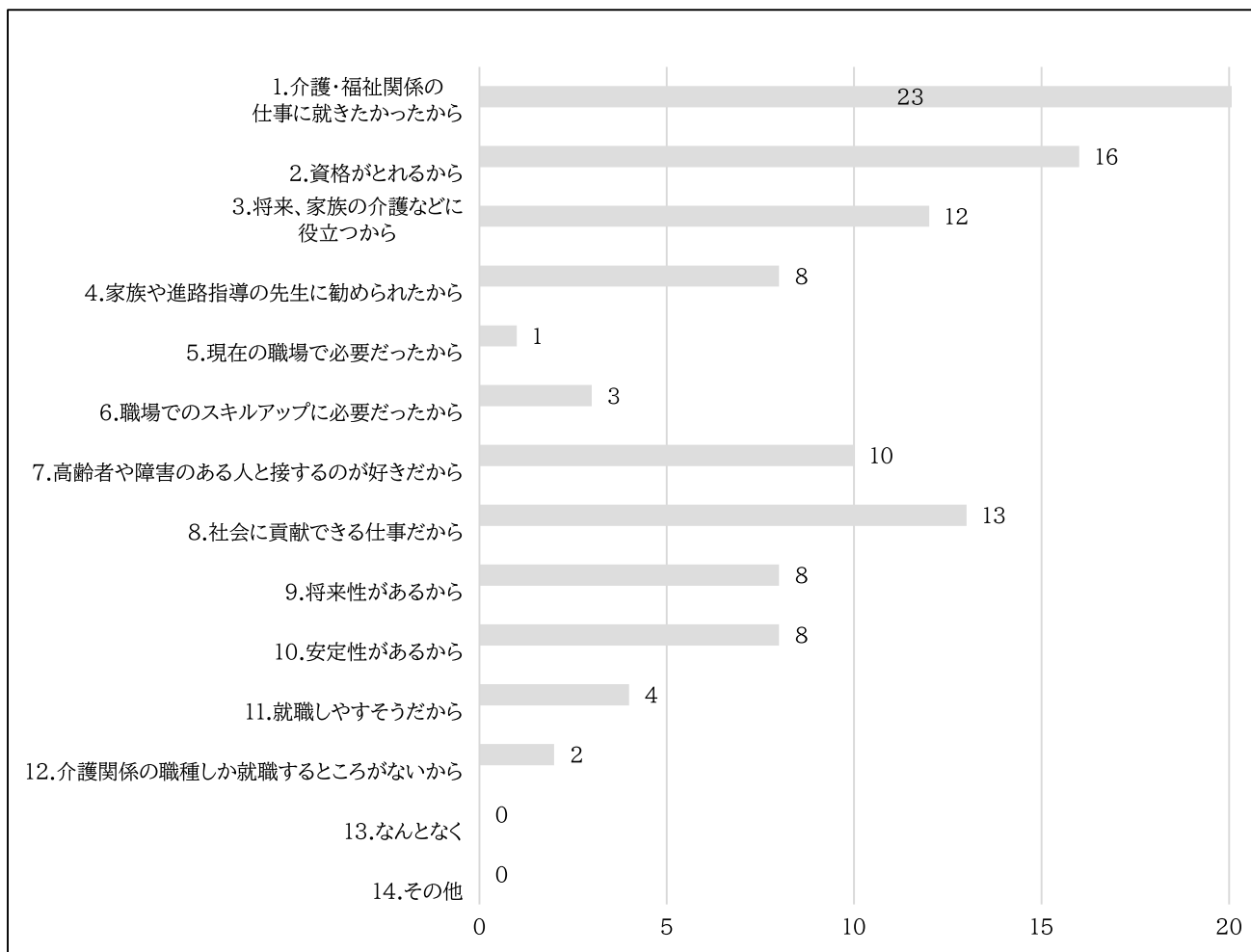
問1.性別



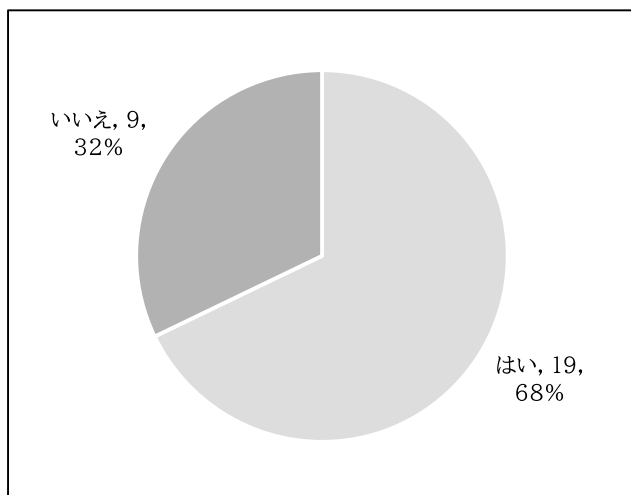
2.年代



問3. 介護福祉士養成施設に入学した理由について教えてください。

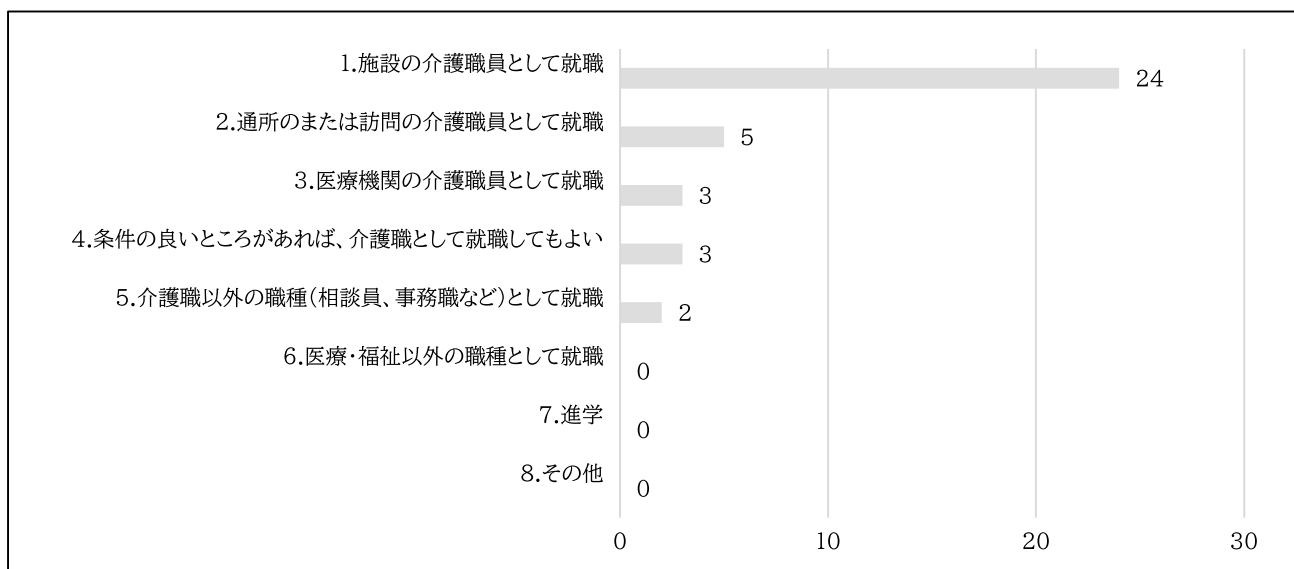


問4. あなたは現在、就職先が決まっていますか。

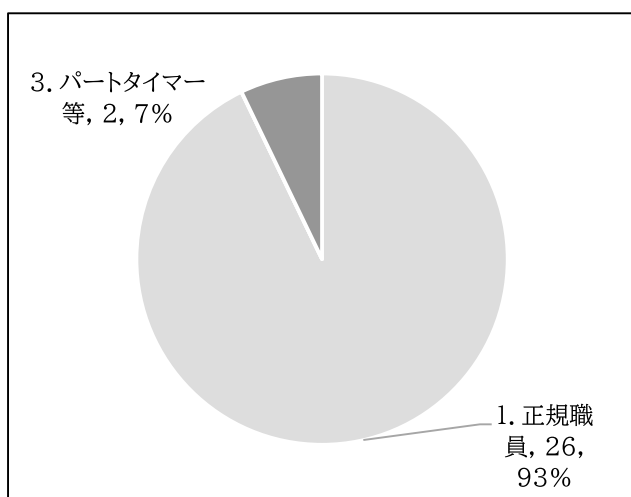


12月には就職が決まっている学生が多い
(アンケート回収12月)

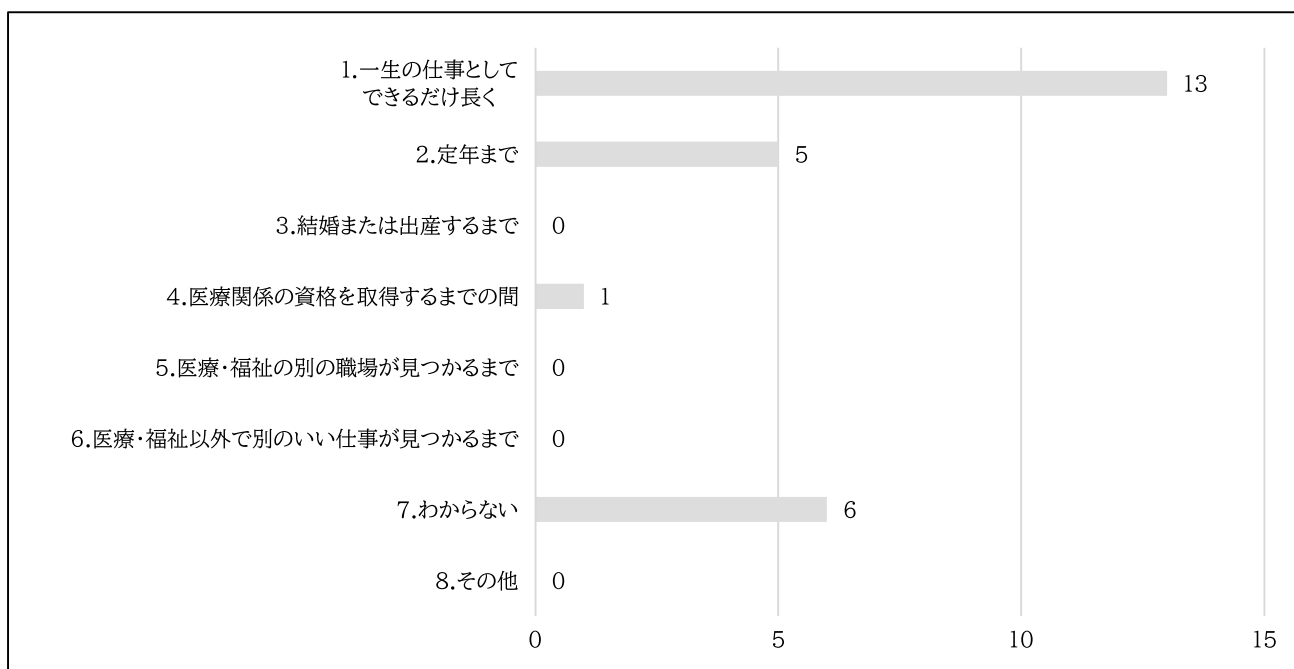
問5. 卒業後の希望する進路について教えてください。



問6. あなたが就職した先で希望する雇用形態について教えてください。

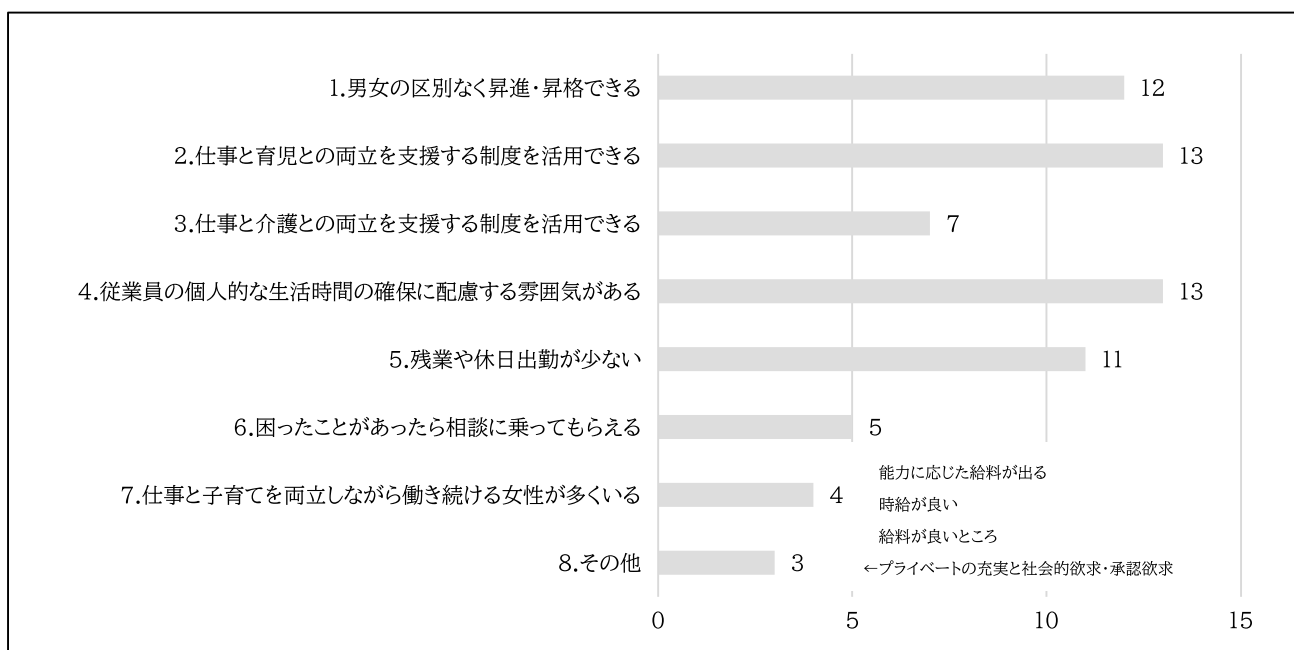


問7. 介護・福祉関係の仕事の就労継続期間は以下のどれに当てはまりますか。

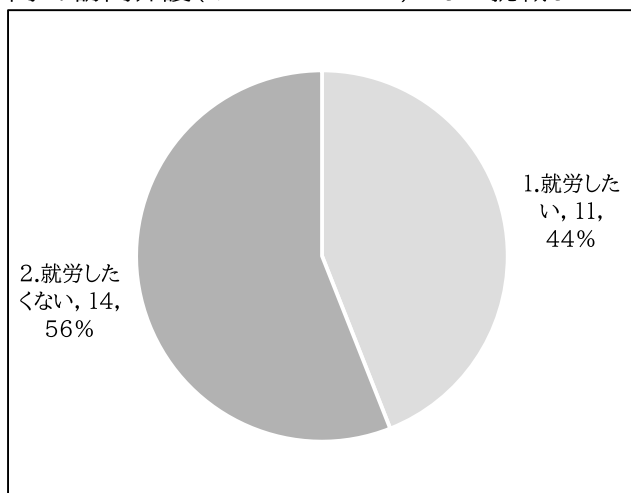


全体の半数(52%)の学生が介護・福祉関係の仕事を一生涯のものとして考えている

問8. あなたが勤めたいと感じる職場の特徴をお伺いします。



問9. 訪問介護(ホームヘルパー)として就職したいですか。



問10. 「就労したい」と回答した具体的な理由があれば教えてください。

- ・夜勤が無いある程度時間が決まっている(サービス)
- ・以前は接客をしていたので、その経験が活かせる
- ・知らない知識を学べる
- ・人間性の向上
- ・自分が色々な介護の仕事をやってみたいです
- ・夜勤が無い、残業が少ない、やりがいがある、車の移動が大変、座っている時間が長い、やることが多い、家族etc の対応が大変、敷居が高い
- ・車の免許がない。車と免許を貰うときに働きます。待ってます
- ・現時点で将来の事を具体的に考えてはいないが、選択肢として持っているから
- ・子どもが産まれて育児などが大変でも、両立できそうだから
- ・色々なところで働いてみたいから
- ・休暇、給与の向上
- ・楽しかったので

問10.「就労したくない」と回答した具体的な理由があれば教えてください。

- ・一対一で仕事をするのは大変だから
- ・仕事内容がハード、1人の判断が怖い
- ・ホームヘルパーになるために、専門知識を学ぶだけでなく、他の多くのことを知る必要です
- ・車を運転するのが苦手だから、道にすぐ迷うから
- ・一人の利用者の方と沢山関われないから
- ・まだ分からないから今は働かない 自分が働くうえで、訪問介護についての興味やスキルが整っていないから
- ・施設で就職する方が、働きがいがあるように感じるから
- ・訪問介護は利用者の方に行きましたので私は外国人として場所が分からないのに移動が困難になるなど、多くの問題が発生します
- ・利用者さんの支援につく時間が多い方がわたしにとってやりがいを感じるため
- ・ホームヘルパーは難しいな仕事 運転免許がありません 私は外国人なので、色々なことが分からない
- ・施設職員になりたいから
- ・訪問介護がない職場な為
- ・一人で利用者宅に行くのが不安
- ・運転に自信がないから
- ・介護老人福祉施設で勤めたいため

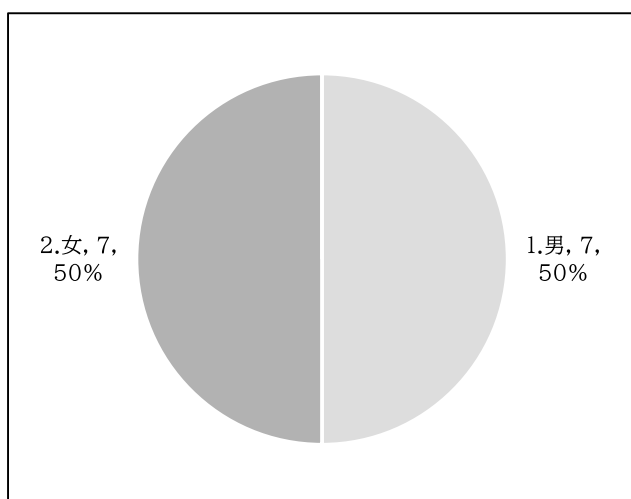
(まとめ)

学生は、仕事としては正社員で、家庭と仕事が両立出来、男女差のない条件の職場を希望している ヘルパーに対しては一人での対応に不安がある、特に外国人はコミュニケーションや運転への不安が大きい訪問介護として「就労したくない」という意見が56%あり、仕事への理解不足と不安緩和への取り組みが必要

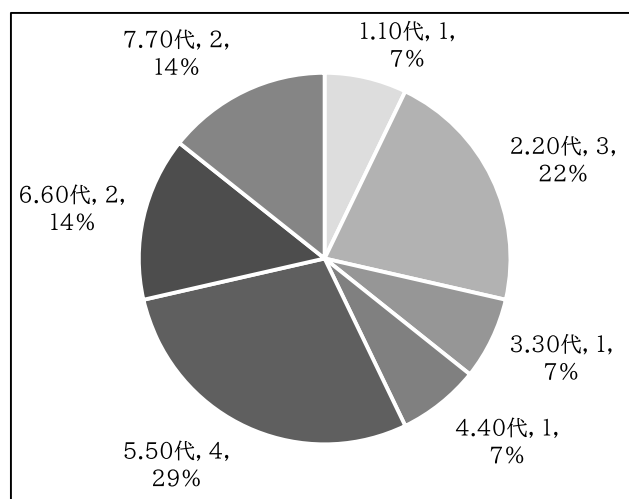
12月には68%は就職が決まっている(人材確保への取り組みは早い時期に行う)

学生及び初任者研修受講者(初任者研修のみ)

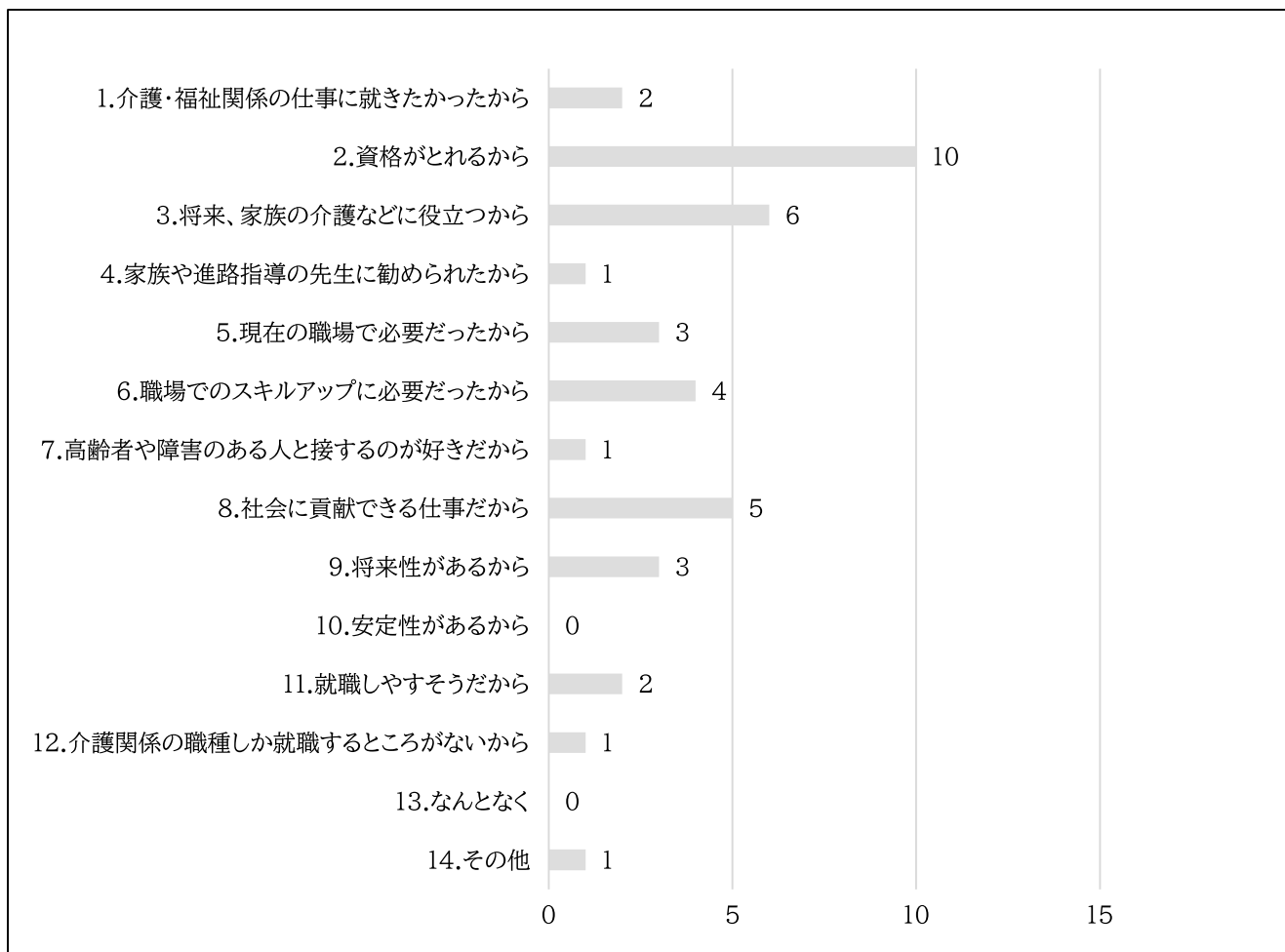
問1.性別



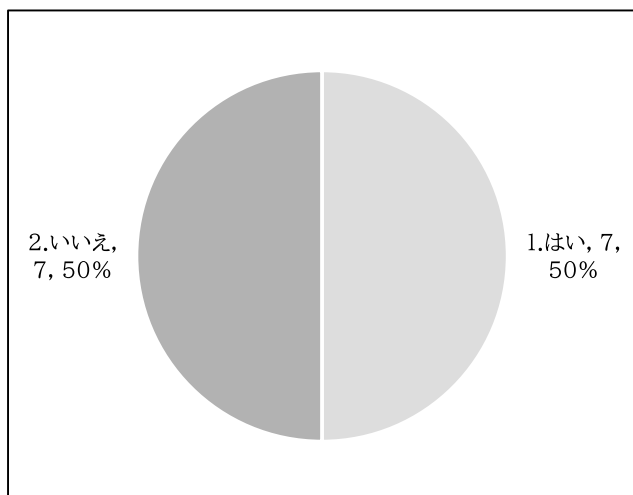
問 2.年代



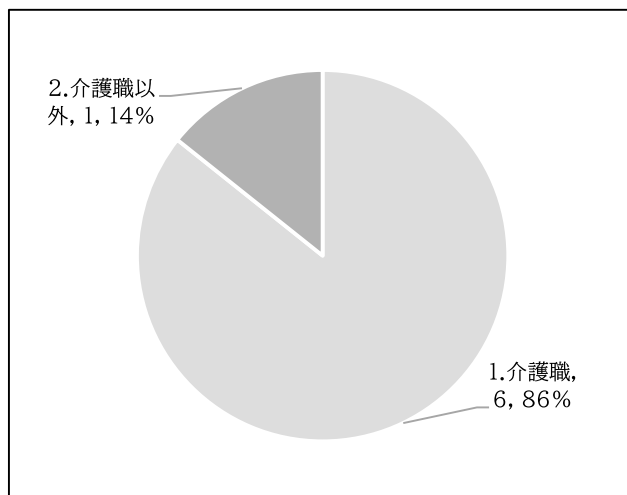
問 3. 介護初任者研修を受けた理由について教えてください。



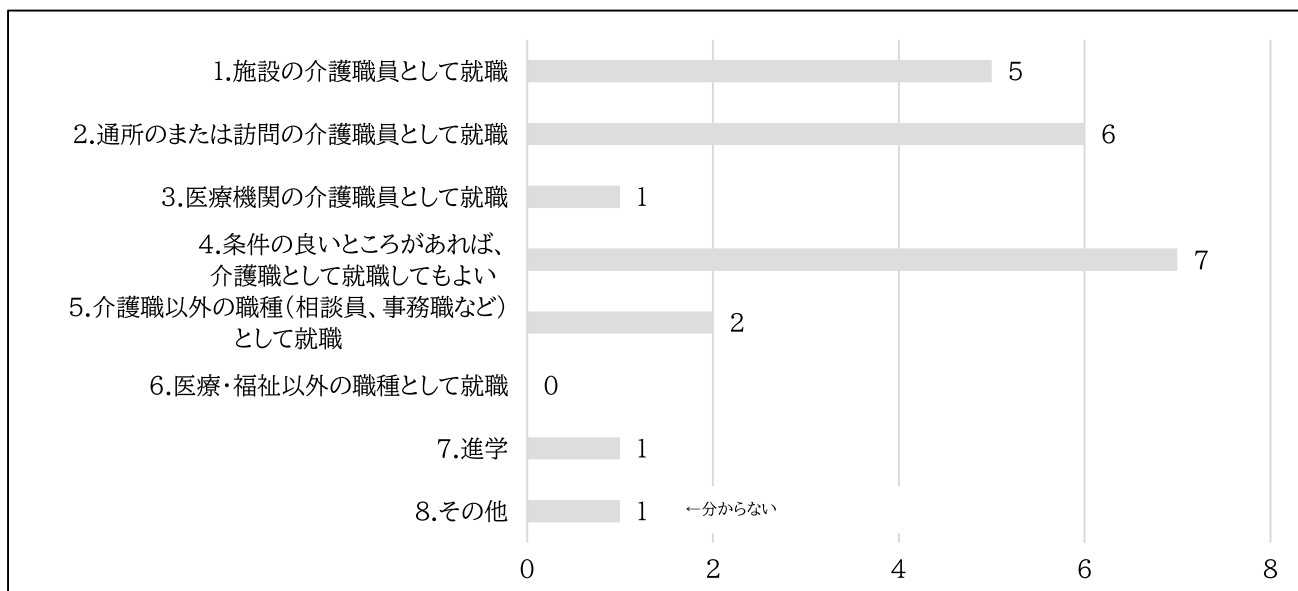
問4. あなたは現在就労中ですか。



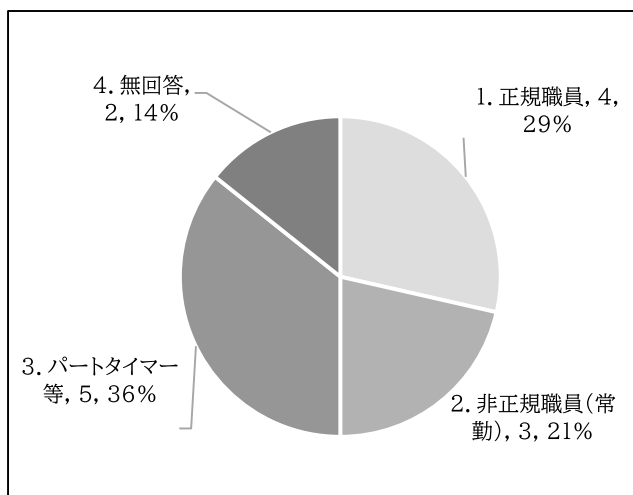
問4-①(就労中の方について)現在の職種



問5. 研修終了後の就労先についての希望を教えてください。

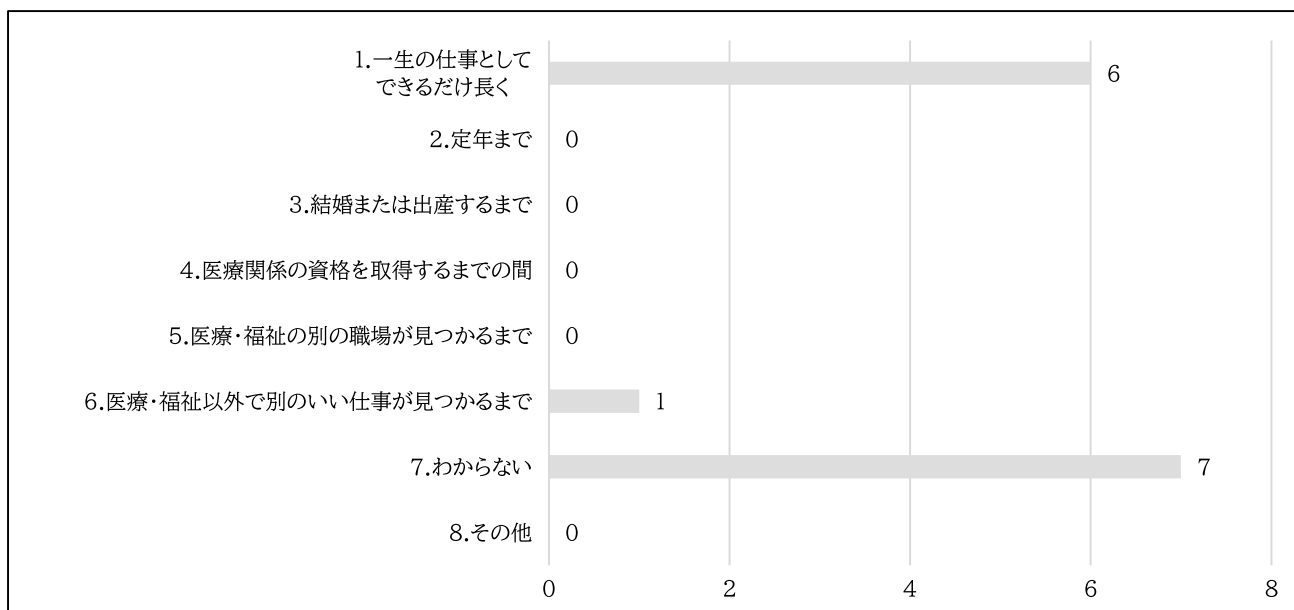


問6. 就労先であなたが希望する雇用形態について教えてください。

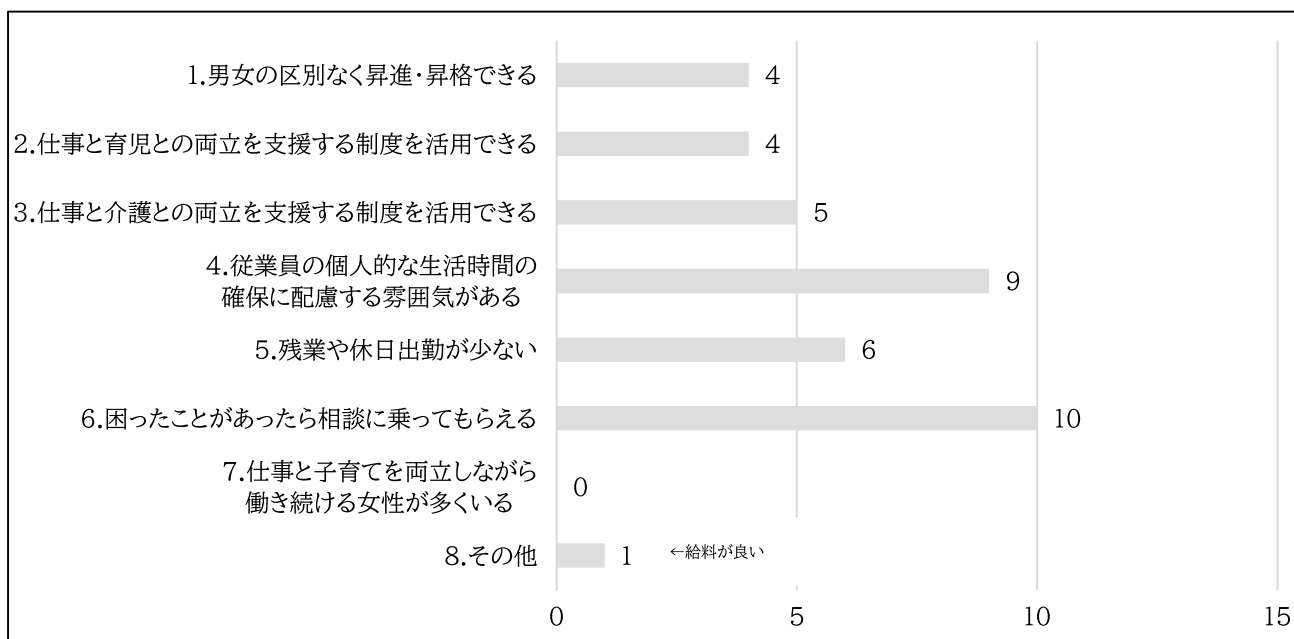


50代以降は正規職員1名 無回答1名を除き、非正規、パートを希望

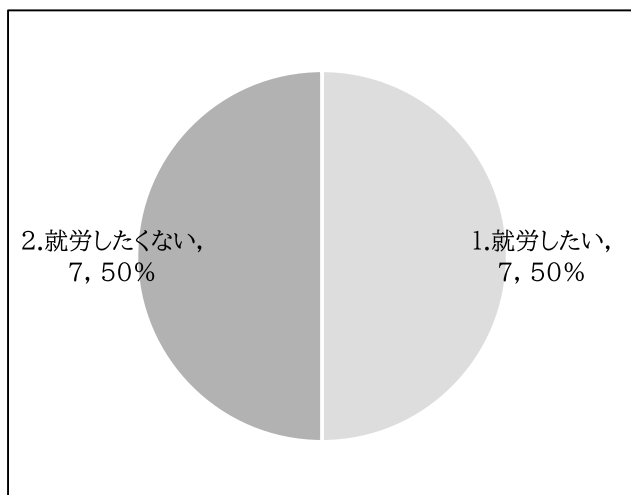
問7. 介護・福祉関係の仕事の就労継続期間は以下のどれに当てはまりますか。



問8. 勤めたいと感じる職場の特徴をお伺いします。



問9. 訪問介護(ホームヘルパー)として就労したいですか。



問10. 「1. 就労したい」と回答した具体的な理由を教えてください。

- ・時間的、条件的なところが良ければ検討したい
- ・必要としている方があれば、役に立てたら嬉しいと思う 個人的な関係が結べるので、やりがいがあると思う
- ・現在、介護職以外で働いているが、定年後、福祉・介護の分野で働きたい
- ・特になし
- ・働く人間の一般的要望である
- ・自分の時間も大切にしたいので、フル勤務は不可

必要とされる、やりがいがあるなど精神面や、定年後も働きたい等の理由あり

問10. 「2. 就労したくない」と回答した具体的な理由を教えてください。

- ・介護福祉士としてグループホームで働きたいから
- ・どちらかといえば老人ホームの方が好きだから
- ・現在は考えていませんが今後は分かりません
- ・どの職場もかもしれないが難しく覚えるのが大変そう
- ・自信がないので
- ・具体的な仕事の内容が分からないが、何となく大変そうなイメージがあるから
- ・色々な家庭があるから

(まとめ)

初任者研修受講者は一生の仕事として考えている人が多く、雇用形態としては非正規やパートを希望する人が67% 仕事に対しては「必要とされている、やりがいがある、定年後も働きたい」等の意見がある反面、就労したくない理由としては「難しい、大変そうである」等仕事に対する理解不足からのマイナスイメージがある 今後プラス面での情報発信及びアピールが必要ではないか

課題と提案

■安来市における「訪問介護サービス」の課題

1. 訪問介護員の高齢化と人手不足

訪問介護員の高齢化と人手不足の問題は、全国的な課題になっています。市内においても、全ての訪問介護事業所において、訪問介護員の高齢化が進行し、60代以上が約8割を占めています。

一方、新規の人材確保もができない状況があり、今後、5年から10年後には大量退職も予測され、こうした訪問介護員の高齢化や人手不足により訪問介護事業所は崩壊の危機にあり、サービスを廃止せざるを得ない「人手不足倒産」する事業所が予測されます。実際に、そうした要因から、近年、廃止した事業所も存在します。

2. 業務効率化や採算性の難しさ

個人宅を1軒ずつ訪問するというサービスの特性上、移動に時間がかかり、訪問先の距離が離れるほど業務効率は低くなります。また利用者宅の環境、家事等のやり方がそれぞれ違うことで施設系のサービスと比較して業務の効率化が図れない点も大きな課題となっています。特に、南部地域(条件不利地域)へのサービス提供は不採算となり、必要なサービスが確保できない状態が生じています。

また、介護報酬が少ないことから、人材の確保・育成・定着に向けた投資を行う余力のない事業者も多く、厳しい経営環境や職員体制での事業運営を強いられています。

3. 訪問介護の専門性に関する理解不足や社会的評価の低さ

訪問介護の専門性や価値、機能が、利用者やその家族、学生などに十分に理解されていない点も課題として挙げられます。

訪問介護の位置づけや役割が理解されておらず、利用者等からの家事代行と訪問介護を混同したような要求や、利用者や家族からの暴言・暴力もあり、1対1の閉じられた空間でケアの提供をする訪問介護員へのカスタマーハラスメントが少なからず存在することも明らかになりました。今回の実態調査で訪問介護員から、訪問介護員の専門性に対する理解や社会的評価が低いといった意見が強く発信されています。

学生において、もコロナ禍に起因する訪問介護の実習の中止等で訪問介護へ実際に関わる機会が少なく、訪問介護の魅力・やりがい気づく機会がないことも課題となっています。

こうした課題は「人材確保」とも関係し、求職者に訪問介護の役割や機能などが伝わりづらいことで、仕事の大変なイメージだけがクローズアップされ、訪問介護の魅力や専門性の理解が得られず、職員採用の難しさにもつながっていると考えられます。

■ 安来市における「訪問介護サービス」充実に向けた提案

1 訪問介護サービスの専門性に対する理解促進と訪問介護員の社会的地位向上に向けた取り組み

- 多くの訪問介護員がアンケートにおいて「良かった点」として挙げた「一人一人に寄り添ったケアができる」「利用者、家族から直に感謝の言葉を貰える」と回答している。こうした現場の声を広く普及発信していく「場」づくりや、公式ホームページやSNSを活用し、訪問介護サービスや訪問介護員の魅力を広く発信していく必要がある。
- 訪問介護サービスに関する普及啓発用資料(動画含)の作成、教育現場での訪問介護員からの情報提供などを通じ、訪問介護サービスの機能や価値、訪問介護員の仕事内容(できること、できないこと)などについて、広くかつ正確に伝達していくための支援を行うことが求められる。
- 要介護者やその家族への啓発のみならず、訪問介護員とケアマネジャーとの合同研修の開催など、他の専門職にも訪問介護員の専門性や役割を理解していく研修機会や、訪問介護員同士が情報交換や連携をしていく協議体の仕組みづくりを構築していくことが求められる。
- 「介護職員初任者研修」において、訪問介護実習を取り入れ、訪問介護の魅力や仕事のしやすさを経験してもらうことが求められる。
- 訪問介護員の働きやすい職場環境として、利用者及びその家族から受ける「カスタマーハラスメント」について行政及び関係事業所において適切に対応していく検討が求められる。

2 訪問介護サービス事業所の経営基盤の強化によるサービス提供地域の拡充

- 南部地域(条件不利地域)においては、移動時間や燃料費等の諸経費が嵩み、訪問介護サービスの提供が困難になっている実態がある。そこで安来市単独事業として、訪問介護サービス事業所の「サテライト」を開設する補助制度の創設により、訪問介護員の人材確保をはじめ条件不利地域でのサービス提供を可能にしていくことが求められる。
- 将来を見据え、法人や事業所の垣根を超え、法人間(事業所間)での協働事業の検討や、訪問介護サービスの持続可能に向けた経営基盤強化に向けた検討を進めることが求められる。

- ① 訪問介護事業所間での協働支援。(介護支援専門員との協議のうえ、同一利用者に対し、一事業所だけでなく、複数事業所により支援を行うことで負担軽減と利用者の在宅生活維持の希望に応える)
- ② 市内の訪問介護事業者が集まり、アセスメントシートなどの統一書式の検討を進める。
- ③ 将来的な課題として、経営統合も視野に入れた社会福祉連携推進法人等の設立などの検討により、業務の効率化、共同での人材確保・育成・定着などの検討。

參考資料

訪問介護人材の確保等に関するアンケート

◆調査対象： 安来市内で訪問介護サービスを実施している法人等

◆調査期間： 令和4年12月14日 ～ 12月26日

問1. 貴事業所の経営種別に○をつけてください。

事業所の経営種別	○印
1. 社会福祉法人	
2. 医療法人	
3. 株式会社・有限会社	
4. 財団・社団法人	
5. 合同会社・合資会社	
6. NPO法人	
7. その他	

問2. 貴事業所の訪問介護職員の人数について次の回答欄に記入してください。（令和4年12月1日時点）

※複数の事業所を兼務している職員がいる場合、『兼務』としてください。

	専従	兼務	パート	登録	合計
常勤（人）					
非常勤（人）					
合計					

問3. 貴事業所における訪問介護職員の正規職員と非正規職員のそれぞれの状況(事務職員を除く)を次の回答欄に記入してください。

(1) 正規職員の人数と年齢構成・性別

区分	人数	男性	女性
10代20代			
30代			
40代			
50代			
60代			
70代以上			

(2) 非正規職員の人数と年齢構成・性別

区分	人数	男性	女性
10代20代			
30代			
40代			
50代			
60代			
70代以上			

問4. 各職種について**貴事業所の訪問介護**で必要と考える人数と実際に雇用されている人数を記載してください。

※ 実雇用人数について、複数の資格保有者に関しては、主たる業務に関する職種欄に記入してください。

	配置希望 人数	実雇用 人数	不足 人数
介護福祉士			
ホームヘルパー2級			
看護師・准看護師			
理学療法士・作業療法士 ・言語聴覚士			
介護支援専門員			
栄養士・管理栄養士			
その他の資格職 (社会福祉士等)			
資格なし			
合計			

問5. 貴事業所の現在の職員の定着状況についてどのように考えていますか。

(あてはまるものに○)

回答区分	○印
1. 定着率が低く困っている	
2. 定着率は低いが困っていない	
3. 定着率は低くない	

問6. 現在、貴事業所において特に人材確保に苦慮している職種をお答えください。（上位3つに○）

職種区分	○印
1. 介護職員（施設）	
2. 介護職員（通所）	
3. ホームヘルパー	
4. サービス提供責任者	
5. 看護師（施設）	
6. 看護師（通所）	
7. 訪問看護師	
8. 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	
9. 相談員（施設）	
10. 相談員（通所）	
11. 施設ケアマネ	
12. 居宅ケアマネ	
13. 主任ケアマネ	
14. 社会福祉士	
15. その他（ ）	

問7. 特に退職者の多い（定着率の低い）職種をお答えください（上位3つに○）

職種区分	○印
1. 介護職員（施設）	
2. 介護職員（通所）	
3. ホームヘルパー	
4. サービス提供責任者	
5. 看護師（施設）	
6. 看護師（通所）	
7. 訪問看護師	
8. 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	
9. 相談員（施設）	
10. 相談員（通所）	
11. 施設ケアマネ	
12. 居宅ケアマネ	
13. 主任ケアマネ	
14. 社会福祉士	
15. その他（ ）	

問8. 人材募集を行う場合どのような方法・媒体を使っていますか。(あてはまるものすべてに○)

理由別	○印
1. ハローワーク等 (Web含む)	
2. 福祉人材センター (Web含む)	
3. 学校・養成施設等への紹介依頼	
4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト	
5. 新聞等の折り込みチラシ、新聞、雑誌の広告	
6. 法人又は施設・事業所のホームページ	
7. 就職セミナー (就職説明会)	
8. チラシのポスティング	
9. インターンシップ、実習生の受け入れ	
10. 人材紹介・人材派遣会社へ依頼	
11. ボランティアに声をかける	
12. 職員等関係者の紹介	
13. その他 ()	

問9. 貴事業所で訪問介護事業を運営する上での課題について、該当するものを選んで下さい。(上位3つに○)

項目別	○印
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	
2. 経営が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくてもできない	
3. 良質な人材の確保が難しい	
4. 新規利用者の確保が難しい	
5. 介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	
6. 教育・研修の時間が十分にとれない	
7. 職員同士のコミュニケーションが不足している	
8. その他 ()	

問10. 貴事業所で訪問介護の離職防止や人材定着のために行っている方策であてはまるものを選んで下さい。(あてはまるもの全て)

項目別	○印
1. 賃金・労働時間帯等の労働条件（休暇を取りやすくすることを含む）を改善している	
2. 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	
3. キャリアに応じた給与体系を整備している	
4. 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	
5. 社内研修、社外研修等 能力開発の機会を充実している	
6. 労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	
7. 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	
8. 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	
9. 業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力をいれている	
10. 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	
11. 休憩室や談話室などの職場環境を整えている	
12. 子育て支援を行っている	

問11. 外国人の雇用による人材の確保を検討されていますか。

項目別	○印
1. 実際に雇用している	
2. 外国人による人材の確保を検討している	
3. 外国人による人材の確保は考えていない	

外国人雇用の問題点や懸念される事項についてお答えください。(上位3つに○)

利用者とのコミュニケーション能力(言葉、細かな配慮、気づき)、意思の疎通等に不安がある。	
職場内でのコミュニケーション能力、人間関係がうまくいかどうか不安がある。	
外国人への教育体制やコミュニケーション等への不安や対応する時間的な余裕、体力がない。	
言葉や文化など生活環境が違いや知識不足、労働慣行の違いなどが不安。(在宅、訪問看護)	
利用者自身の偏見やそれをサポートする対応がさらに必要になると予測されるため。	
認知症利用者とのコミュニケーションなど決め細やかな対応がうまくとれるか心配。	
記録が十分にできないのではないかと。	
在宅訪問のために車での移動で土地がわからないと難しい。	
採用候補者の不足や技能実習生制度等の手続きが頻繁だと思う。	
受入体制を整備する金、人的対応、時間がない。コスト高になるのではないかと。	
一事業所として受け入れるにはハードルが高い。	
本社の方針として採用していない。	
その他 ()	

問1 2. 職員の産休・育休時の人材確保の対応についてご記入ください。

法人、グループ内で異動調整を行い充足させている。	
ハローワーク等へ求人募集を行う。	
在職の職員の協力により対応する。	
パート職員を採用し対応している。	
余剰人員を持つことで対応している。	
産休、育休を取得する職員がいない。	
事業所内での職員の配置異動等により対応している。	
募集しても代替人材の確保は厳しい状況にある。	
代替職員を確保しても復帰後の人員枠があるため正規の採用が難しい。	
代替職員の募集として賃金上乘せにて採用し、希望により常用雇用へと移行している。	
期間を限定した人材派遣会社へ依頼すると人件費が高くなるため厳しい状況にある	
雇用年齢が40代以上となりやすい。	
希望すれば産休育休がとれる	
復職時には余剰人員になる事承知の上で補充求人で対応せざるをえない。	

問1 3. 介護人材の確保について必要と思われることをお答えください。（上位3つに○）

項目	○印
1. 介護報酬の見直し	
2. 事務負担の軽減	
3. 経営の多角化（介護報酬外収益の確保）	
4. 福祉職場のイメージアップ	
5. 研修等の充実	
6. 潜在有資格者の発掘	
7. 学生の介護職場体験	
8. その他（ ）	

問1 4. 人材確保が困難となっている要因について思われることをご自由にお書きください

--

問15. 人材確保・定着に関して、効果があった取り組みがありましたら、お書きください

問16. 介護現場の人材確保・定着に関して補助制度や仕組みづくり等について、安来市や国に望むことがあればお書きください

お忙しい中調査にご協力いただきありがとうございました。

安来市における訪問介護サービスの実態調査

◆調査対象： 安来市内で訪問介護業務に従事している職員

◆調査期間： 令和4年12月14日 ～ 12月26日

I あなた自身について

問1. 性別 1. 男 2. 女

問2. 年代（令和4年12月1日現在）

1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50代 6. 60代 7. 70代以上

問3. 主たる生計維持者 1. 自分 2. 自分以外 3. その他

問4. あなたの介護に関する資格等についてお伺いします。

（1）以下の介護に関する資格のうち、あなたが①現在持っている介護に関する資格等はどれですか。また、②今後取りたい資格はありますか。ある場合、③今後取りたいと考えている介護に関する資格等はどれですか。

①現在持っている介護に関する資格等	
認定介護福祉士	
介護福祉士	
実務者研修	
介護職員初任者研修	
介護職員基礎研修	
ホームヘルパー1級	
ホームヘルパー2級	
主任介護支援専門員	
介護支援専門員	
看護師・准看護師	
社会福祉士	
精神保健福祉士	
栄養士・調理師	
その他（ ）	
上記の資格なし	

※あてはまる番号全てに○

②今後取りたい資格はありますか。			
ある		ない	



③今後取りたいと考えている介護に関する資格等はどれですか。	
認定介護福祉士	
介護福祉士	
実務者研修	
介護職員初任者研修	
介護職員基礎研修	
ホームヘルパー1級	
ホームヘルパー2級	
主任介護支援専門員	
介護支援専門員	
看護師・准看護師	
社会福祉士	
精神保健福祉士	
栄養士・調理師	
その他（ ）	
上記の資格なし	

※あてはまる番号全てに○

（注）「認定介護福祉士」とは、一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構が認定したものを指す。

（2）訪問介護の経験年数を他の法人での勤続年数も含めてお答えください。

 年

 カ月

Ⅱ 現在の仕事について

問5. あなたが今働いている法人での勤続年数をお答えください。

	年		ヵ月
--	---	--	----

問6. (1) あなたの職位は何ですか。※○は1つ

1. 管理職		
2. 主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役		
3. 一般職・担当職		

(注) ここでいう管理職とは、2の主任・(サブ)リーダーなどを介護の現場で統括している方をいいます。

(2) あなたは今後、より上位の職位を目指しますか。※○は1つ

1. より上位の職位を目指す		2. 今のままでよい	
----------------	--	------------	--

(注) ここでいう「より上位の職位とは、より責任のある「主任」「管理職」等の地位を目指したいかどうかを聞いています。

問7. あなたの就業形態、勤務形態についてお伺いします。

(1) ①あなたの就業形態は次のうちどれですか。(勤務先の呼称でお答えください。) ※○は1つ

1. 正規職員		2. 非正規職員(常勤)		3. パート	
---------	--	--------------	--	--------	--

(2) ^

②^

②^

②雇用期間に定めはありますか。 ※○は1つ

1. 雇用期間の定めあり		2. 雇用期間の定めなし(定年までの雇用を含む)	
--------------	--	--------------------------	--

③今後、正規職員となることを希望しますか。

1. はい		2. いいえ	
-------	--	--------	--

(2) ^

(2) ①あなたの1週間の労働時間(残業を除く)をご記入ください。

約 時間/週

②フルタイムでない方にお聞きします。あなたが希望とする1週間の労働時間(残業を除く)は、今と比べて次のうちどれですか。

1. 今より長く働きたい		2. 今の時間のまま		3. 今より短く働きたい	
--------------	--	------------	--	--------------	--

Ⅲ 賃金等について

問8. 賃金や手当等についてどのような希望をお持ちですか。※あてはまる番号全てに○

1. 基本給の引き上げ	
2. 能力や仕事ぶりに応じた評価の実施	
3. 勤務年数に応じた評価の実施	
4. 資格手当の導入・引き上げ	
5. 役職手当の導入・引き上げ	
6. 早朝・夜間勤務手当の導入・引き上げ	
7. 通勤手当の導入・引き上げ	
8. 移動時間の労働時間への算入や移動手当の導入・引き上げ	
9. 賞与(ボーナス)の導入・引き上げ	
10. 連絡用の携帯電話の支給・通信費補助	
11. その他()	
12. 賃金や手当等についての希望はない	

Ⅳ 仕事についての考え方

問9. あなたが現在の仕事を選んだ理由は何ですか。※あてはまる番号全てに○

1. 働きがいのある仕事だと思ったから		8. 介護の知識や技能が身につくから	
2. 今後もニーズが高まる仕事だから		9. 給与等の収入が多いから	
3. 人や社会の役に立ちたいから		10. 自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	
4. 生きがい・社会参加のため		11. 他により仕事がないため	
5. お年寄りが好きだから		12. 個別の訪問が好きだから	
6. 身近な人の介護の経験から		13. その他()	
7. 資格・技能が活かせるから		14. 特に理由はない	

問10. あなたの今の仕事には、次のようなことがあてはまりますか。※あてはまる番号全てに○

1. 専門性が発揮できる		7. 生計を立てていく見込みがある	
2. 自分が成長している実感がある		8. 法人(事業所)や上司から働きぶりが評価される	
3. キャリアアップの機会がある		9. 業務改善の機会がある	
4. 利用者の援助・支援や生活改善につながる		10. 期待される役割が明確である	
5. 仕事が楽しい		11. 目標にしたい先輩・同僚がいる	
6. 福祉に貢献できる		12. いずれもあてはまらない	

問1 1. 現在の仕事の満足度についてお伺いします。

①～⑫の各項目全てについて、あてはまる箇所に○を付けて下さい。

項 目	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	わからない
① 仕事の内容・やりがい						
② キャリアアップの機会						
③ 賃金						
④ 労働時間・休日等の労働条件						
⑤ 勤務体制						
⑥ 人事評価・処遇のあり方						
⑦ 職場の環境						
⑧ 職場の人間関係、コミュニケーション						
⑨ 雇用の安定性						
⑩ 福利厚生						
⑪ 教育訓練・能力開発のあり方						
⑫ 職業生活全体						

問1 2. (1) あなたの仕事(職種)に関する希望についてお伺いします。※○は1つ

1. 今の仕事を続けたい	
2. 今の仕事以外で下記に記載されている仕事をしたい	
3. 介護の仕事以外の仕事をしたい	
4. わからない	
5. 働きたくない	

(2) 「2.」を選択した方は、目指す職種を下記から選んで○をつけてください。

1. サービス提供責任者		5. 介護職員(通所施設)	
2. 介護職員(医療機関)		6. 生活相談員	
3. 介護職員(介護施設)		7. 介護支援専門員(ケアマネジャー)	
4. 障がい者施設職員		8. その他()	

問1 3. あなたの職場の特徴をお伺いします。※あてはまる番号3つに○

1. 男女の区別なく昇進・昇格できる	
2. 仕事と育児の両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
3. 仕事と介護の両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
4. 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	
5. 残業や休日出勤が少ない	
6. 訪問時に困ったことがあったら相談に乗ってもらえる	
7. 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる	
8. いずれもあてはまらない	

問19. 訪問介護という仕事を人に勧めたいと思いますか？

1. 思う		2. 思わない	
-------	--	---------	--

問20. 問20で答えた内容について具体的な理由があれば教えてください

問21. 訪問介護を続けていくために、事業主に望むことがあればお書きください

お忙しい中調査にご協力いただきありがとうございました。

問6. あなたが就職した先で希望する雇用形態について教えてください

1. 正規職員	
2. 非正規職員（常勤）	
3. パートタイマー等	

問7. 介護・福祉関係の仕事の就労継続期間は以下のどれに当てはまりますか？

1. 一生の仕事としてできるだけ長く	
2. 定年まで	
3. 結婚または出産するまで	
4. いずれは専門学校・大学等に通り直して看護師などの医療関係の資格を取得したいのでそれまでの間	
5. 現在働いているところ以外の医療・福祉の職場が見つかるまで	
6. 医療・福祉以外で別のいい仕事が見つかるまで	
7. わからない	
8. その他（ ）	

問8. あなたが勤めたいと感じる職場の特徴をお伺いします（上位3つに○）

1. 男女の区別なく昇進・昇格できる	
2. 仕事と育児との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
3. 仕事と介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
4. 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	
5. 残業や休日出勤が少ない	
6. 訪問時に困ったことがあったら相談にのってもらえる	
7. 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多い	
8. その他（ ）	

問9. 訪問介護（ホームヘルパー）として就職したいですか

1. 就職したい（「いつか条件が整えば就職したい」等の将来的な意向も含む）	
2. 就職したくない	

問10. 問9で答えた内容について、具体的な理由を教えてください（自由記述）

--

お忙しい中調査にご協力いただきありがとうございました。

問6. 就労先であなたが希望する雇用形態について教えてください

1. 正規職員	
2. 非正規職員（常勤）	
3. パートタイマー等	

問7. 介護・福祉関係の仕事の就労継続期間は以下のどれに当てはまりますか？

1. 一生の仕事としてできるだけ長く	
2. 定年まで	
3. 結婚または出産するまで	
4. いずれ看護師・ケアマネジャー・社会福祉士など他の資格を取得したいのでそれまでの間	
5. 現在働いているところ以外の医療・介護・福祉の職場が見つかるまで	
6. 医療・介護・福祉以外で別のいい仕事が見つかるまで	
7. わからない	
8. その他（ ）	

問8. あなたが勤めたいと感じる職場の特徴をお伺いします（上位3つに○）

1. 男女の区別なく昇進・昇格できる	
2. 仕事と育児との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
3. 仕事と介護との両立を支援する制度を活用できる雰囲気がある	
4. 従業員の個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	
5. 残業や休日出勤が少ない	
6. 困ったことがあったら相談にのってもらえる	
7. 仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多くいる	
8. その他（ ）	

問9. 訪問介護（ホームヘルパー）として就労したいですか

1. 就労したい（「いつか条件が整えば就労したい」等の将来的な意向も含む）	
2. 就労したくない	

問10. 問9の回答について、具体的な理由を教えてください（自由記述）

--

お忙しい中調査にご協力いただきありがとうございました。

安来市地域包括支援センター

■基幹センターひろせ

〒692-0404

安来市広瀬町広瀬 754 番地

電話:(0854)32-9110

■サブセンターやすぎ

〒692-0014

安来市飯島町 1240 番地 13

電話:(0854)27-7100

■サブセンターはくた

〒692-0206

安来市伯太町安田 1687 番地

電話:(0854)37-1540