

# 令和4年度 第1回地域密着型サービス運営委員会 事前アンケート調査について(結果)

**Q1. 委員が在籍しておられる法人で、人材不足について抱えている課題と対応を教えてください。**

- 産休、育休で不足しているが派遣を利用し対応している。
- 現時点では当社において人材の不足は無く、充足している状況にあり、ここ数年の退職者はほぼゼロ。課題とすれば、退職者が出た場合、すぐに次の人材に出会えないことは大きい。求人をかけても、十分な資質を持った方に出会うには、それなりの期間を要する。
- 処遇改善加算で賃金が増えたとしても、130万円の枠内で働かれている方は、かえって出勤してもらえなくなる時間が減っていく。
- 腰痛問題・近年の猛暑の中でのマスク、フェイスシールド装着での入浴介助の疲労増大、スタッフの体力消耗もひどく、介護職員の離職率も繰り返されている。
- 新規雇用も高齢化してきている。ハローワークに掲載すると、求職者からではなく、人材派遣会社関係からの電話が何社からもかかってくる。
- ハローワークで募集しても人が集まらないため、費用のかかる紹介会社や派遣職員に頼っている。
- 人が集まらない中で、退職者が出ると運営が急に立ちいかなくなる。その為、残っている職員への負担が更に増し、退職者が出ることが懸念される。

**Q2. 添付資料をご覧になられて、お気づきの点や委員が在籍しておられる法人と照らし合わせて、データとの乖離等がありますか。**

- 組織自体に魅力があれば人は離れていかないと考えている。
- 介護に対する世間の誤解があると思うため、介護の魅力について、様々な角度からの発信が必要と考える。
- ほぼ回答と等しい状況であるが、70才以上の雇用率は22.2%となっている。70代の声としては、あと3年は働きたいという声もある。
- アンケート同様、法人内の他施設も含め、介護職員が集まらない状況が続いている。

# 令和4年度 第1回地域密着型サービス運営委員会 事前アンケート調査について(結果)

## Q3. その他、人材不足について話題提供等、話されてみたい点はありますか。

- ギリギリの人数でシフトを組んでいるので、余裕はない。余裕の出る人員を雇用できるくらいに収入がないと厳しい。
- “介護の魅力”と“介護事業所の魅力”は別ということ。
- 介護の魅力発信関連の事業には力を入れる必要があること。
- 介護職員の処遇改善をはじめとした職員の待遇アップ施策も重要だが、事業者(法人)の首を絞めて、介護職員の待遇のみ上げても、この業界の質は上がっていかない等。
- 人材派遣や紹介業者を使っている事業者の方と、教育面や質など聞いてみたい。
- 現在の地域密着での報酬単価では、なかなか厳しく、紹介会社や、人材派遣を使うことは難しい。