

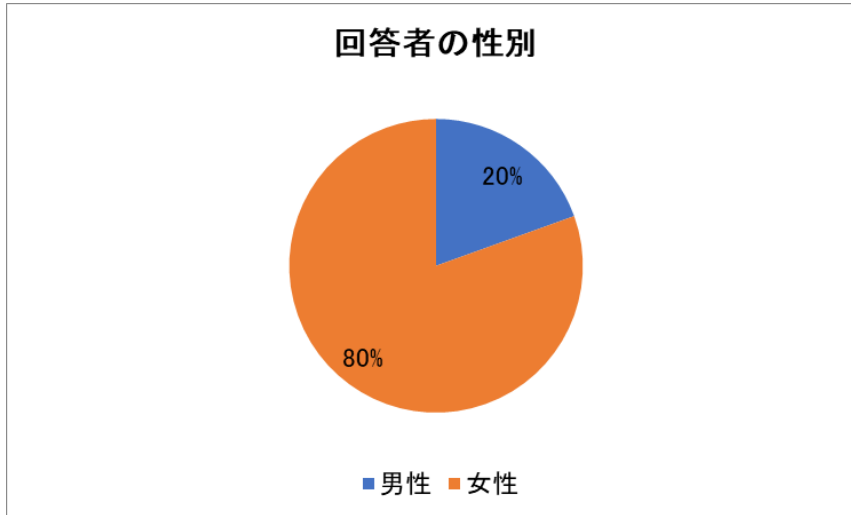
福祉・介護に関する実態調査 (職員の方用) 集計結果

- ・調査期間: 令和4年6月15日(水)~7月8日(金)
- ・調査方法: 郵送及び電子データでの配布及び回収
- ・調査対象: 隠岐圏域内の介護保険サービス事業者所属職員
- ・回答状況: 配布数約800部、回答数241部(回答率約30%)

1. 回答者の基本属性等

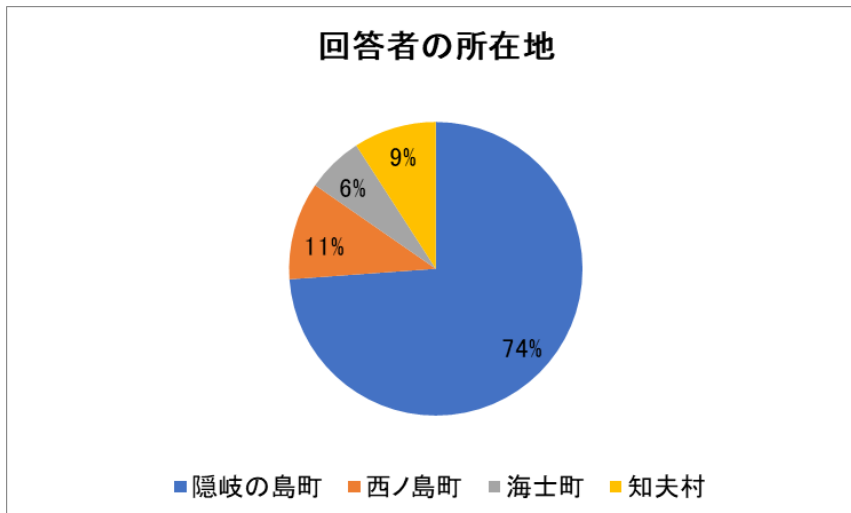
①性別

男性	47
女性	194



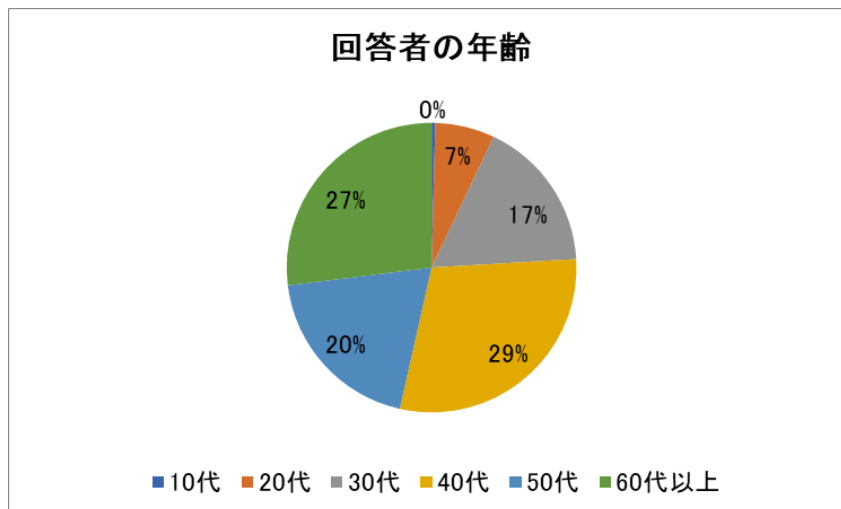
②町村の別

隠岐の島町	178
西ノ島町	26
海士町	15
知夫村	22

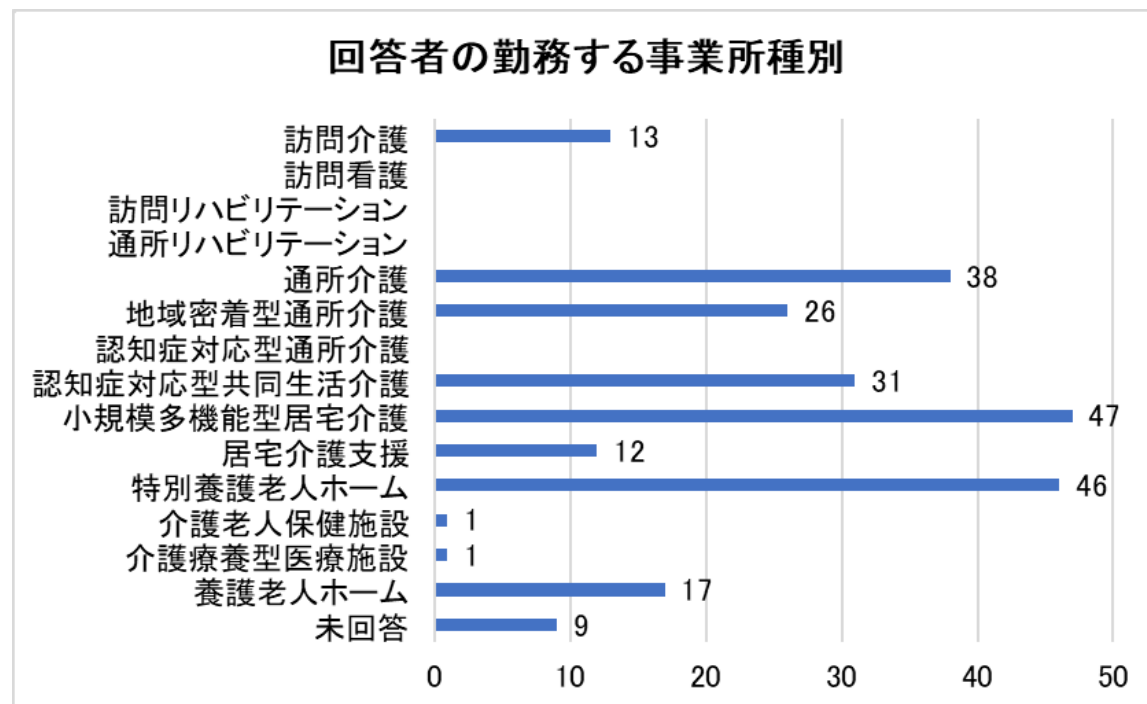


③年齢構成

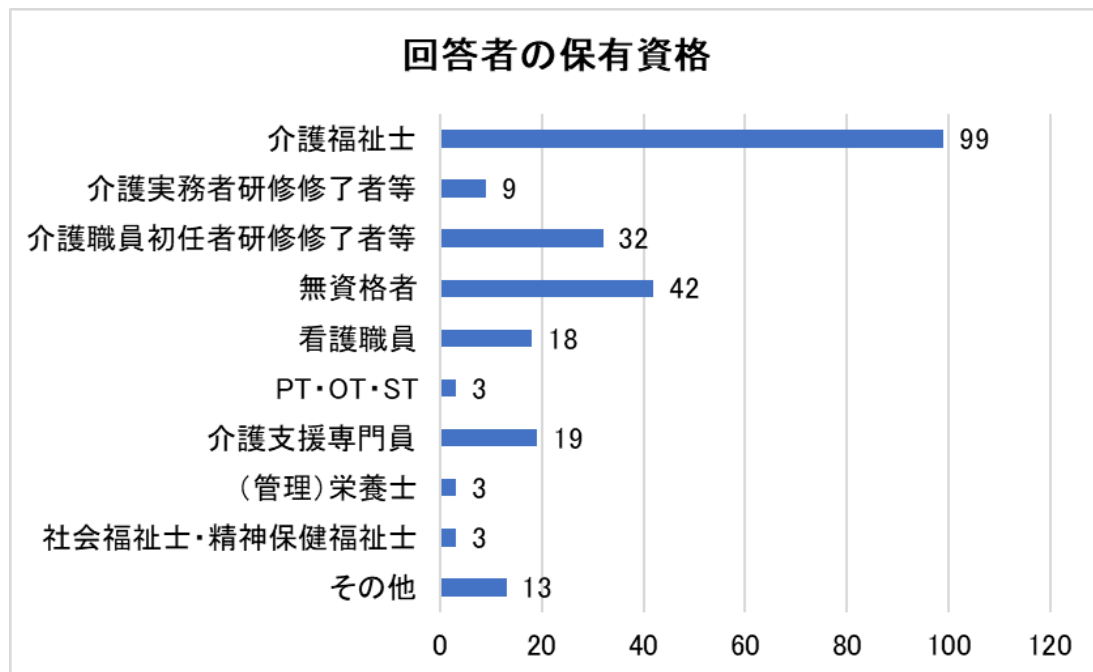
10代	1
20代	16
30代	41
40代	71
50代	47
60代以上	65



④勤務する事業所種別

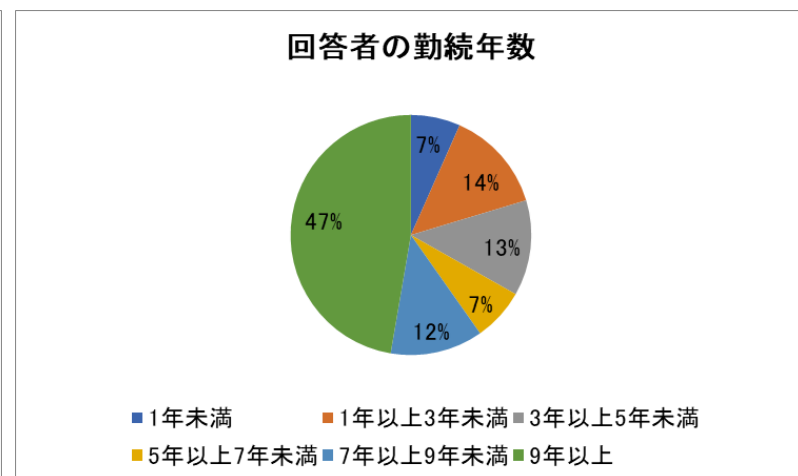
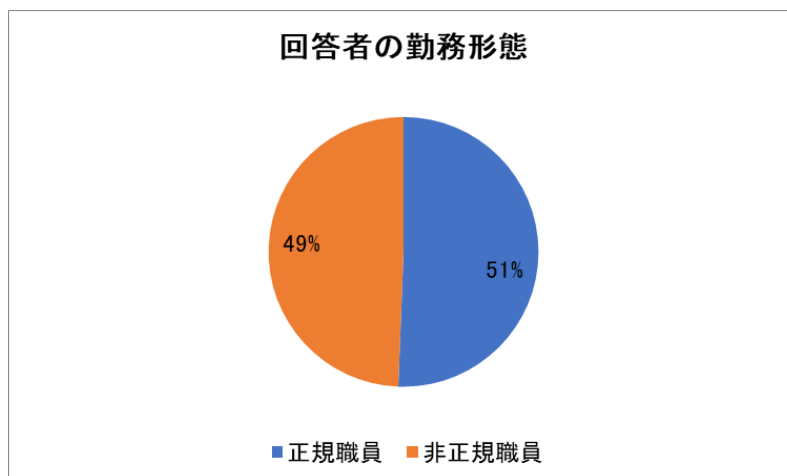


⑤保有している資格



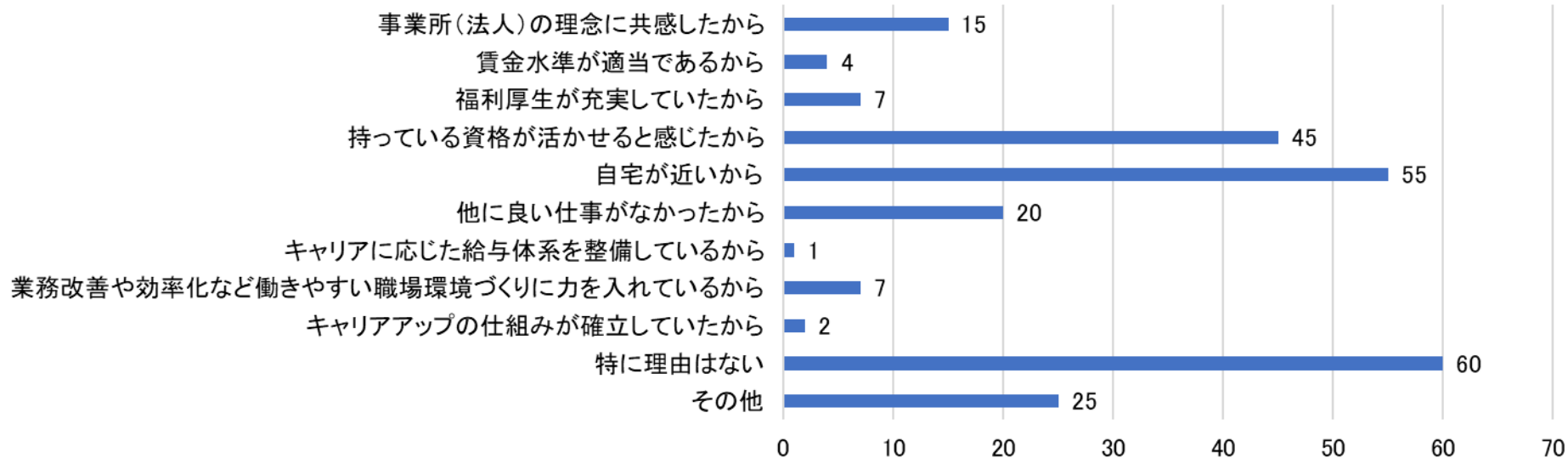
⑥勤務形態と勤続年数

正規職員	122
非正規職員	119



2. 就職理由

回答者の就職理由



・ その他内訳

親族の紹介

誘われたから

私情で隠岐に帰らないと行けなくなったから。

誘われたから

知人の紹介

働いている方に誘われたから

以前に働いていたから

正規雇用になるため

親戚になる職員が在籍していたことで声を掛けられたから

興味のある職種だったため

友人の勧め

職員の紹介

長く続けられる職業だと思った

異動

所長にすすめられて

利用者への対応が良かったから

家族で行っているから。

家族が運営

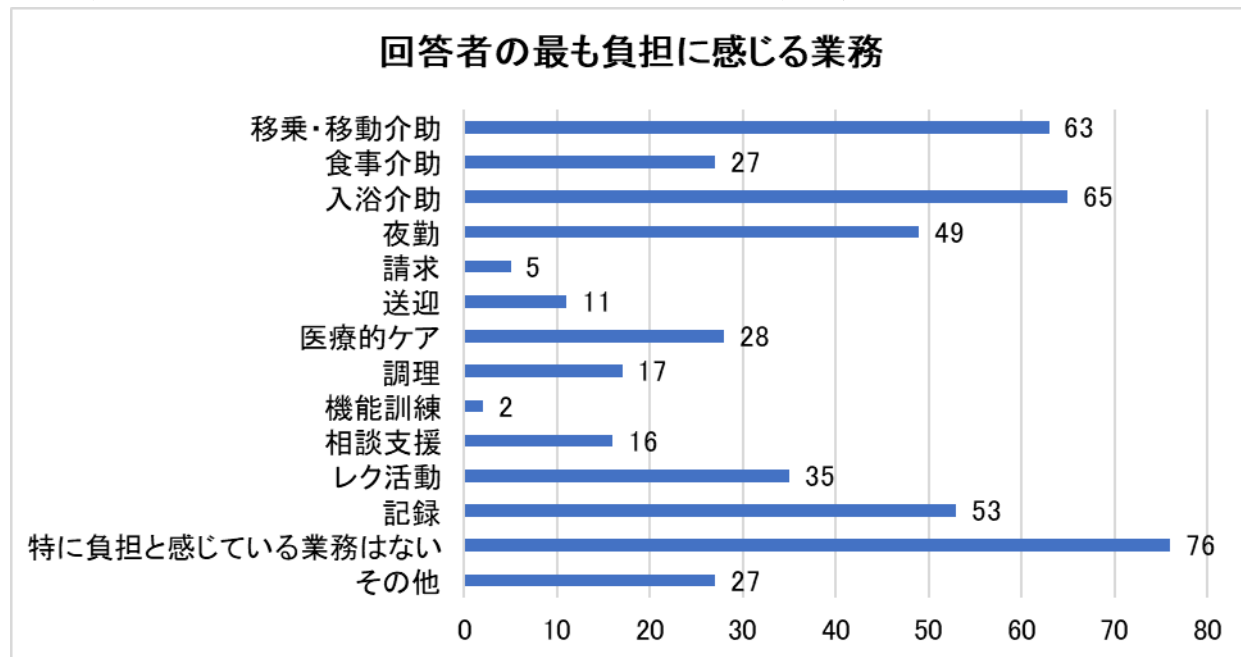
働いてほしいと頼まれた。

憧れる上司がいた。(考え方・仕事内容)

親の介護をするにあたり、役立つと考えたから

生活のため

3. 負担に感じている業務(上位3つを選択)



・ その他内訳

排せつ介助

兼務による負担が大きい

人間関係

加算関係の書類作成

掃除等の雑務

利用者の不穏対応

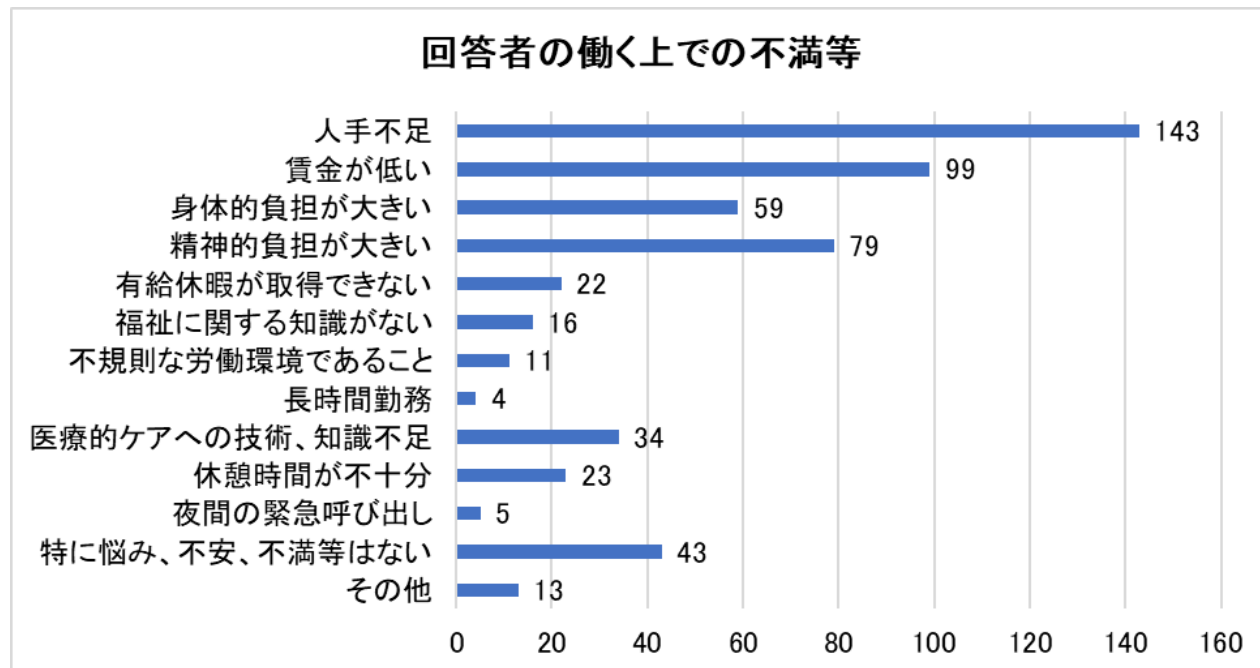
BPSD対応

訪問活動

やりがいを感じない

調理員の穴埋め

4. 働く上での不安や不満等(上位3つを選択)



・ その他内訳

人間関係

書類作成作業

上司の理解が得られないこと

認知症への理解

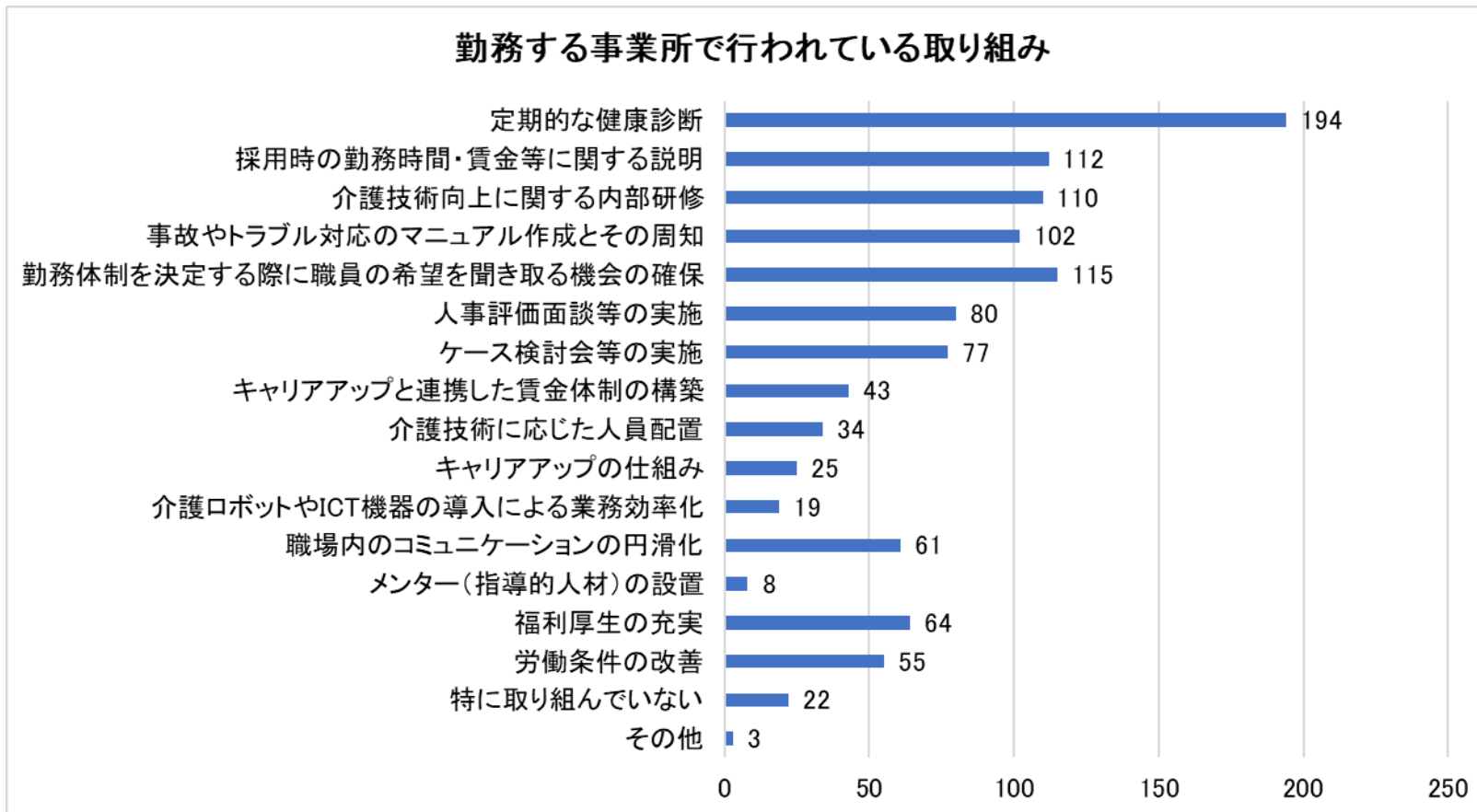
時間外手当がない

新規採用がない

人手不足

正規非正規間の業務内容に差がない。ミーティングのため45~30分残業になるが手当はなし。

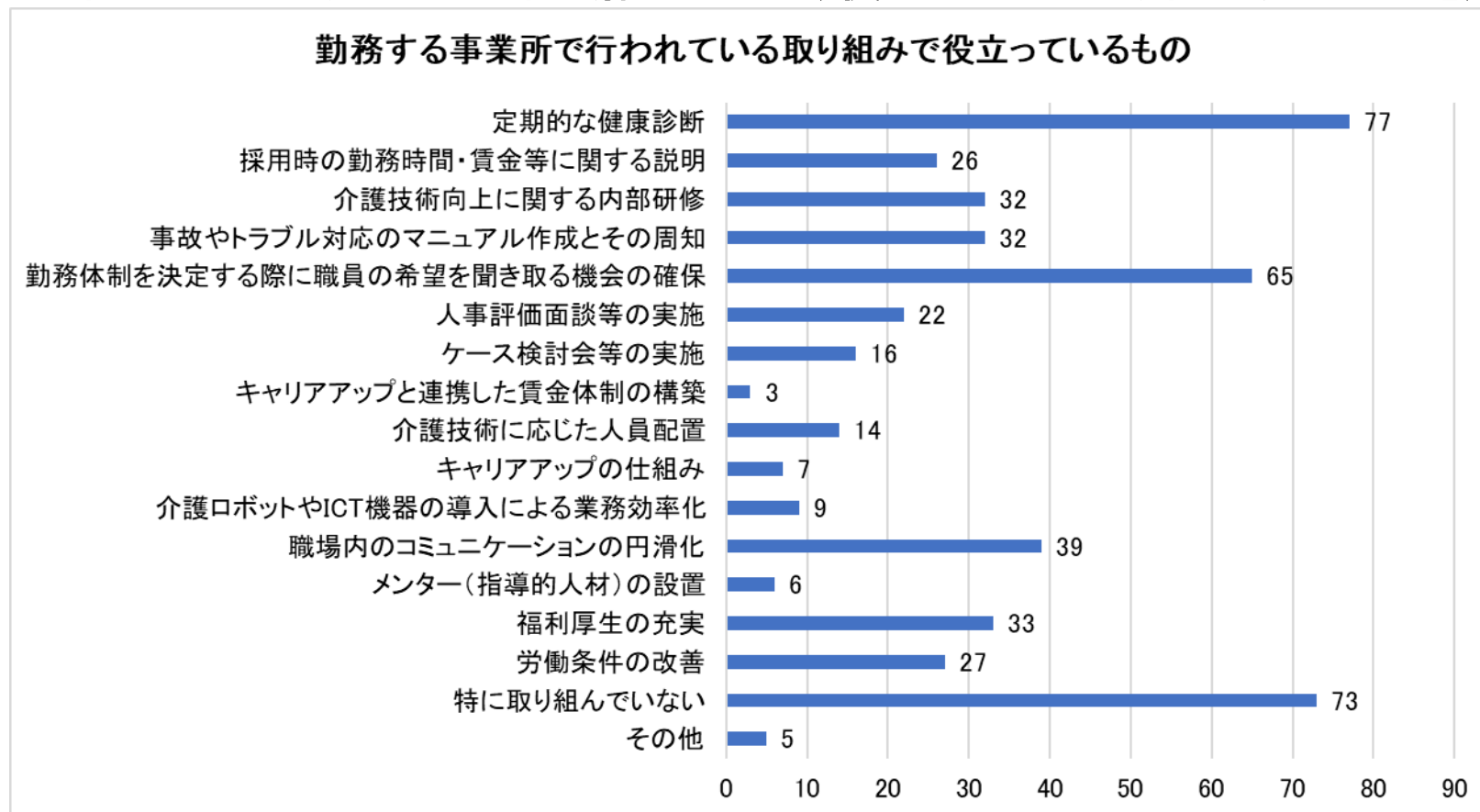
5. 働く上での不安や不満等の解消のため、事業所で取り組まれていること(複数回答)



・ その他内訳

よく分からない

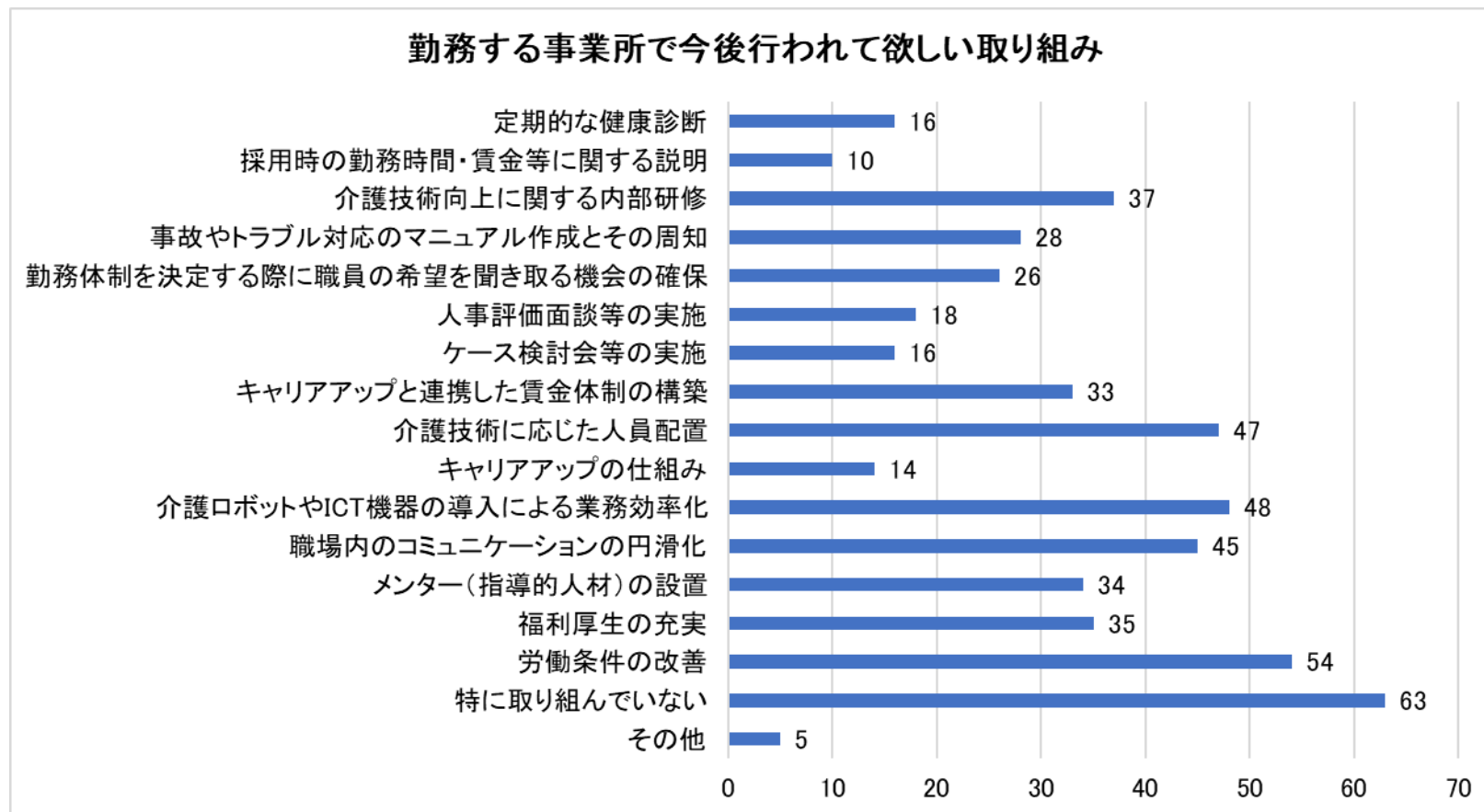
6. 働く上での不安や不満等の解消のため、役立っている取り組み(上位3つを選択)



・ その他内訳

よく分からない

7. 働く上での不安や不満等の解消のため、今後行って欲しい取り組み(複数回答)



・ その他内訳

よく分からない

現場職員もそうでない職員も一緒になり考える姿勢づくり

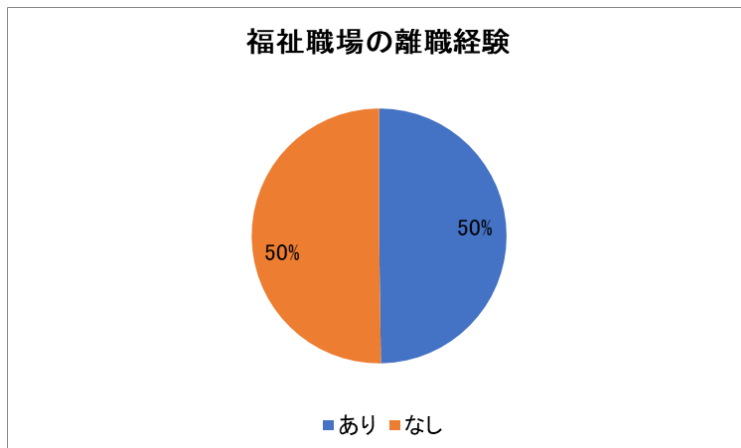
積極的な人材育成が必要。勤務年数が長いだけの人が人件費を圧迫している。

介護ロボットの導入は余計に職員の手間を増やすだけである。そのようなことに予算をかけるべきではない。

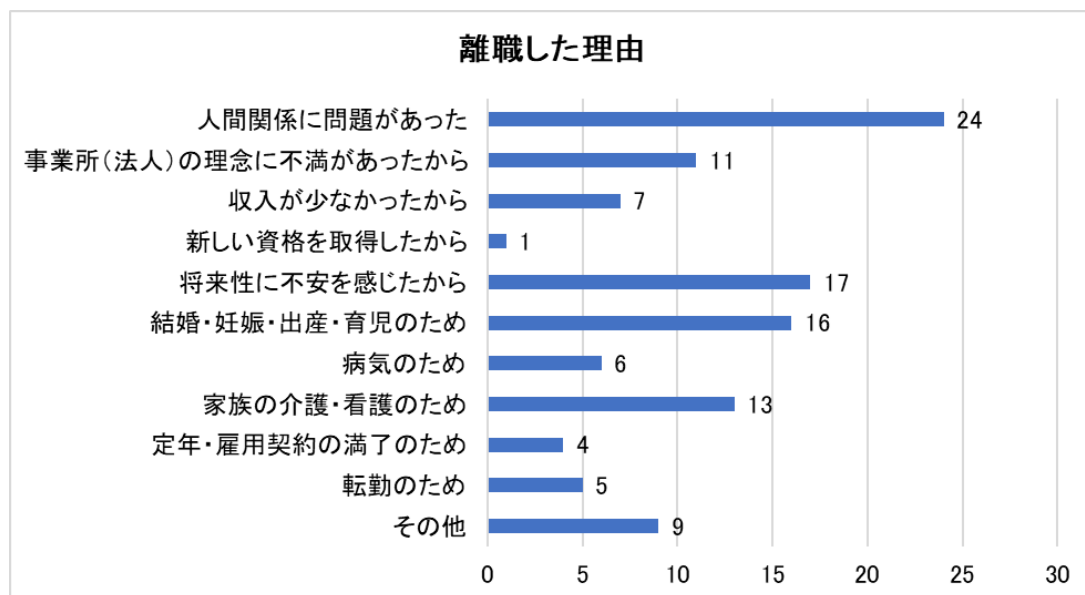
8. 福祉職場の離職経験とその理由

①福祉職場の離職経験

あり	121
なし	120



②離職した理由



・ その他内訳

引っ越しのため

介護のやり方、想いの違い

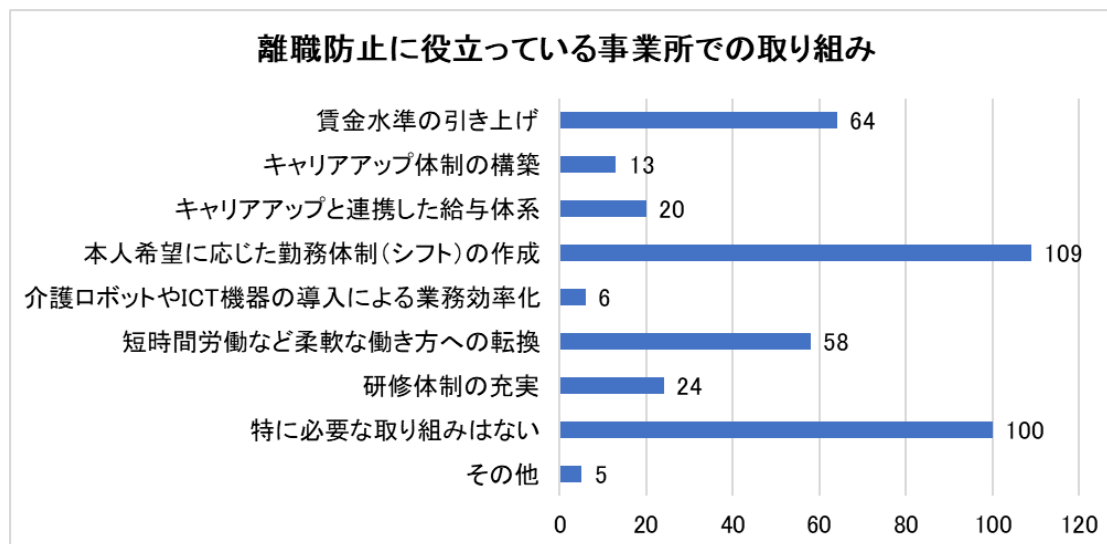
事業廃止のため

労働環境が過酷だった

自宅から遠かった

9. 離職防止の取り組み

①勤務する事業所で役立っている離職防止対策（上位3つを選択）



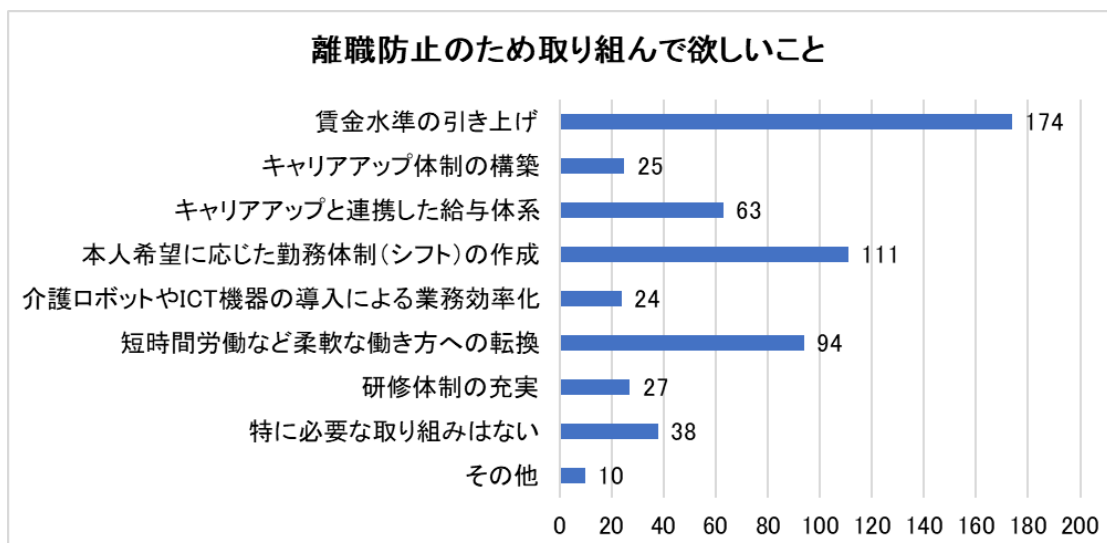
・ その他内訳

コミュニケーション

しがらみ

競合相手が少ないこと

②勤務する事業所で取り組まれて欲しい離職防止対策（上位3つを選択）



・ その他内訳

雇用形態の条件見直し

チームワーク

平等担って欲しい

人間関係

時間外手当の充実

円滑なコミュニケーション

10. 町村や広域連合に対する要望等(自由記述)

クリニック川越:川越厚氏、株式会社あおいけあ:加藤忠相氏、大牟田市認知症ライフサポート研究会:大谷るみ子氏、株式会社大起エンゼルヘルプ:和田行男氏 以上4名の方の講演や研修をやってください。隠岐4町村の介護保険利用者の方の利益に必ずなると思う。お金がかかると思いますがよろしく願いいたします。

これからは外国人材、この確保後のフォロー制度の充実をお願いしたいです。

コロナ助成金についての情報、透明性が無いように思う。グループホームでの重介護が増え、人数・設備不足・職員の知識不足、身体への負担が多い。

暗いイメージが定着している。職員からの不満が広がっているのか分からないが、人手不足で給料が安いのとイメージも定着しており、希望をもって仕事をしようと思って入社しようとしている方に影響していると思う。全体で話をして明るいイメージアップできたらと思います。

隠岐に住んだらどんなメリットがありますか？とわたしなら思います。別にIUターンの補助金が多いわけでもないし、魅力を感じる補助金や制度はありません。隠岐の介護施設に来てもらえたら、住むところが用意されていて、資格取得の支援をしてもらえて、地域や仲間との繋がりがあってとかじゃないと、この田舎では何もすることないので、すぐ辞めてしまいたいと思うと思います。また、施設側ももっと最先端の介護を目指していないと、わざわざ隠岐に来て働く気にならないと思います！昔のやり方のままの施設、離島何が魅力があるのでしょうか。もっとトリッキーな取り組みをしてください！たくさん若者に来てもらって、税金落としてもらってください。

介護現場では、人員不足は大きな課題となっていると思います。簡単な仕事(送迎、会話などの話し相手など)を短時間でも働いてくださる人、シルバー人材派遣など、どの施設にもまんべんなく来て下さることはできないでしょうか。また、賃金の引き上げをお願いします。

介護職員の賃金ベースアップと年次休暇の確保、若い人でも働きやすい環境と保障、一日でも早く人手不足を解消し、現介護現場での仕事内容の負担軽減してほしいと思います。

各資格試験の研修をもっと行うべきだ。

既定の人数を下回れば、町から人材を派遣してもらいたい。

教えてもらうばかりではなく、自分から学ぶ(キャリアアップ)を目指す人材が職場には必要です。

具体的な妙案がないので何とでも。人材が確保出来たら良いのですが無理です。せめて賃金上がるのなら増加の可能性もあるのですが予算もないので。自分の子供にさせたくない仕事ランキングに入っている時点でアウトかと。本当にロボットとかやめてください。正気を疑うレベルです。

公休、年休とは名ばかりの勤務地も出ています。役場にはあんなに人がいっぱい居るのに見守り、研修など来てはどうですか？

施設トップへの指導。もう少し現場の状況を知ってほしい、見て感じて分かってほしい。介護は介護職員が・・・という考えはやめてほしい。職員のレベルを見て入所者の判定をしてほしい。周りにいい顔するのはやめてほしい。

若い人材が島内にまず少ない。そのため、家族だけでなく老々介護になってきている。福祉・介護に携わろうとする若者が働きやすい環境、魅力ある島づくりを目指し、人材確保をお願いします。

若い方の就職が少ないため、後継人材がないのはどこの町村も同じだと思います。どの職種でも業務負担を少なくしながら効率よく仕事ができるように転換していくべきだと思います。一人一人への心身共の負担が大きくなっているがゆえに、離職も止められず人材も来ないのだと感じています。どうかそこは急務だと思いますので考えて頂きたいです。

人材確保のための助成。各施設1名分の人件費の補助など人手不足を解消できるようにしてほしい。

人手不足により日々不満がたまり(職員間のトラブル)仕事を辞めたくなる。

賃金の引き上げ、格差の解消。

賃金水準の引き上げ、他施設との交流。

働く年齢幅を広げて働きやすく。

同じ事業所間での助け合いが無いので働きにくい。協力体制を作ってほしい。補助金(コロナ)の使い方に平等性が無い。グループホームで設備の整っていない環境で重介護を介護しているので介護者の負担が大きい。

福祉施設間の賃金や運営方法(指定管理等)の格差がないように配慮いただき、各地域の施設の運営が継続して行えるようにして欲しいです。

福祉全体の賃金水準の引き上げ、現場の現状把握と潜在介護職員への求人呼びかけ等復職支援、必要に応じて広域連合や町職員の人材応援。

それぞれの年代に応じた離職防止を考えていかないといけないと思う。

対応困難な方を受入れ、限度を超えるところがあり、介護人材確保にひびくと思う。

職員も歳を重ね、入浴介助や離床介助が負担になってきている。勤務に限られてきて夜勤等の人材が少ない。色々やっってはいるがなかなか新たに働いていただける人が来ない。人材が確保できればもう少し身体をいたわれるシフトが組めるのですが・・・。

もっと積極的に人材確保に動いてほしい。

この仕事に若手を増やすには給料を上げるしかないです。