

大阪府 枚方市
2022年（令和4年）度
訪問介護事業所実態調査
アンケート結果 報告書

枚方市訪問介護事業者会 実行委員

アンケート調査実施概要

●調査期間：2022年5月1日～2022年5月31日

●調査目的：アンケートの目的

1. 枚方市内における訪問介護事業所の
運営状況の把握

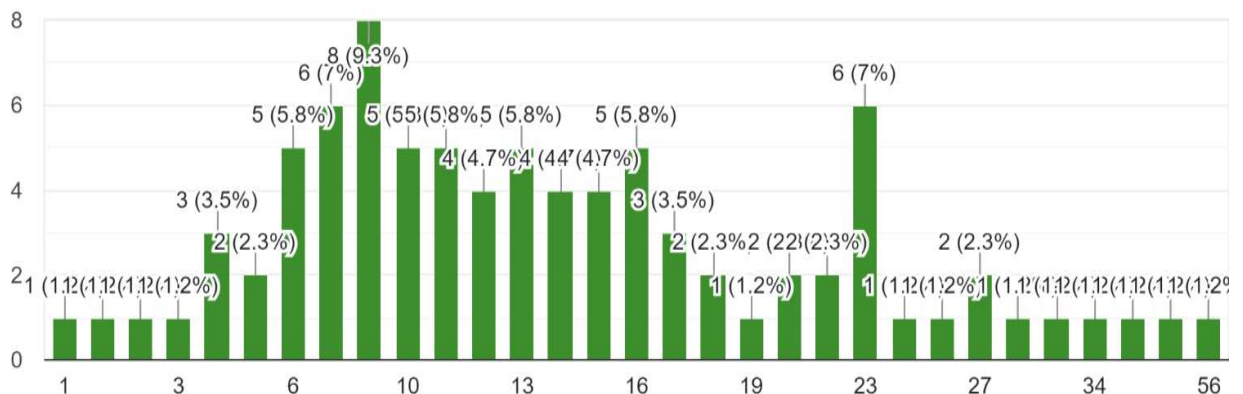
2. ヘルパーの確保における課題の抽出

●調査対象：枚方市内の訪問介護事業所193か所

●回答所数：86事業所（回答率44.6%）

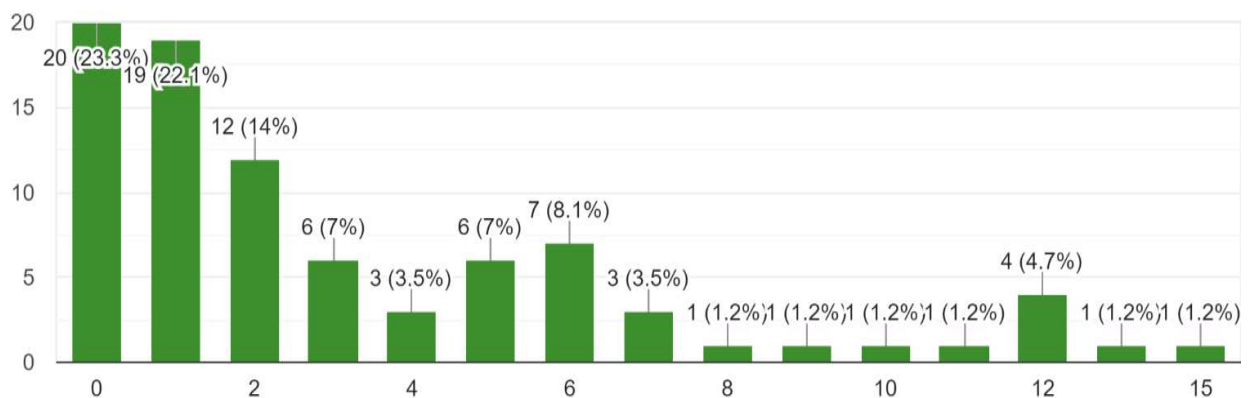
1 事業所に所属しているヘルパーさんは何人ですか。（サ責を除く）

86件の回答



2 そのうち常勤ヘルパーさんは何人ですか。

86件の回答



3 ヘルパーさんの平均年齢は何歳ですか。

事業所の人数×平均年齢で事業所ごとの合計年齢を算出し、
回答いただいた全事業所の合計人数で割り出しました。

全事業所のヘルパー平均年齢 **53.06歳**

施設等の入居者へのサービス提供は行っていない事業所

53.66歳

一部の利用者が施設に入居しており、サービス提供場所の一つとして実施している事業所

55.32歳

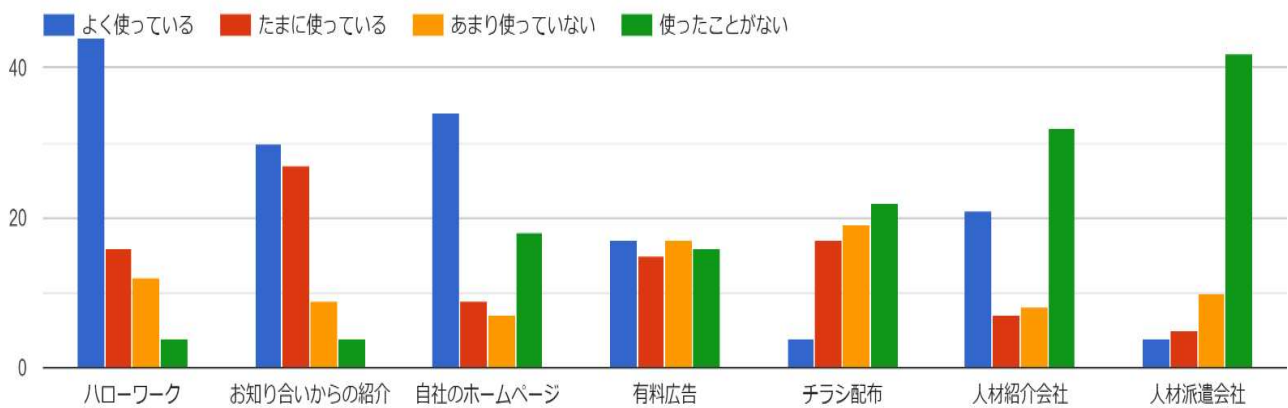
基本的に施設等の入居者へのサービスが中心だが、近隣にも訪問している事業所

49.12歳

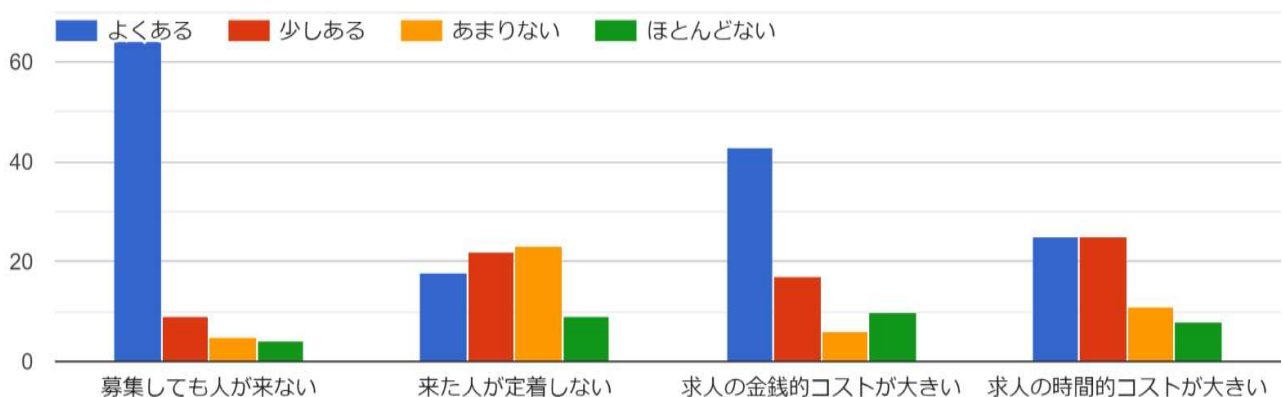
施設等の入居者へのみサービス提供を行っている事業所

47.40歳

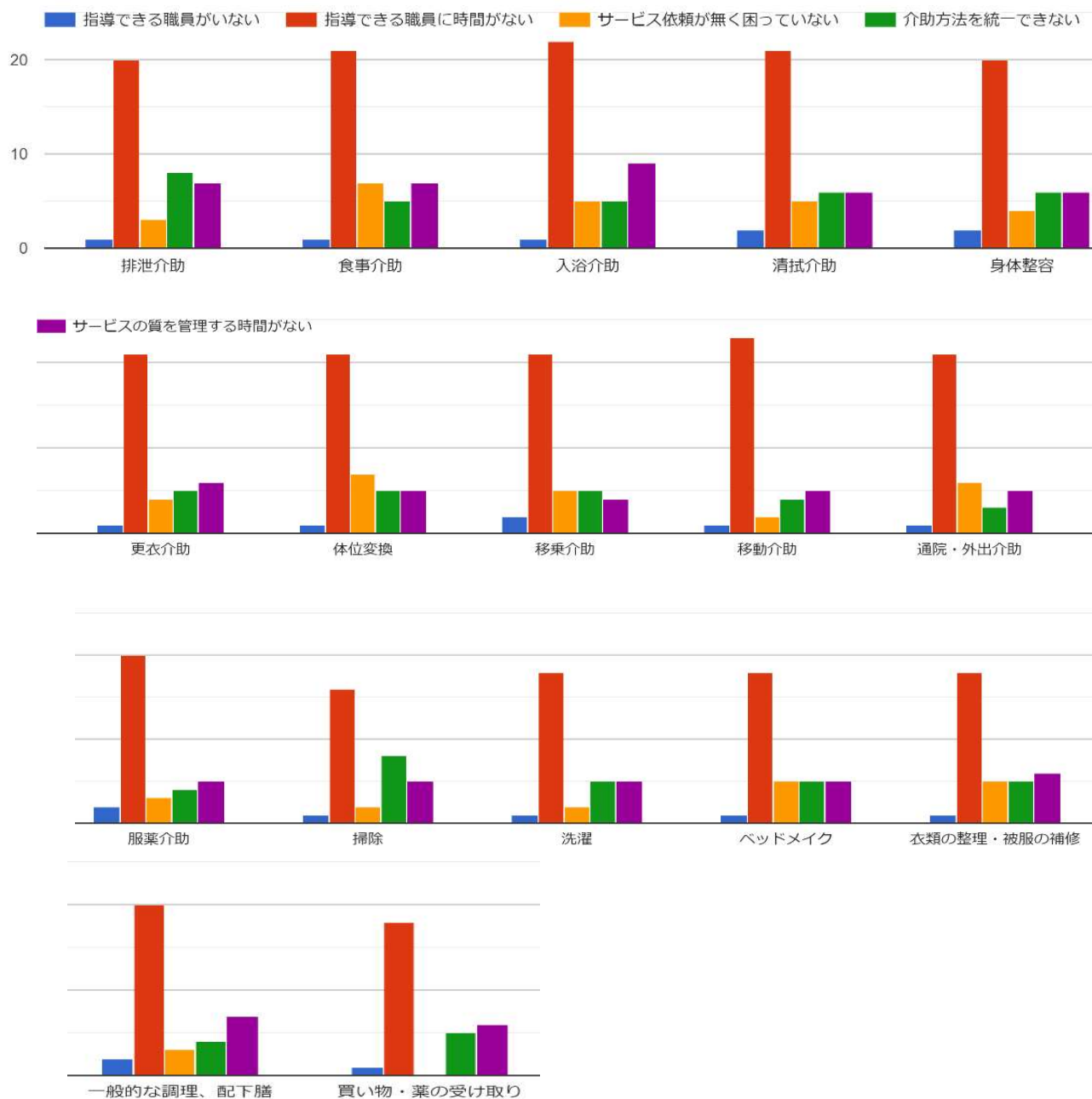
4 ヘルパーさんの募集はどうされていますか。



5 ヘルパーさんの人員確保についてお困りのことはありますか。



6 ヘルパーさんの教育・研修についてお困りのことはありますか。



7 ヘルパーさんの給与・待遇についてお困りのことはありますか。

①給与についての意見

処遇改善加算やコロナ禍で出た補助金により以前と比べると充実しているが、まだまだ介護報酬が労働に見合った金額とは言えず、精神的、肉体的に疲労がある。

要介護と要支援、身体と生活など、介護報酬に応じて給料が変わる仕組みを採用しているが、計算がややこしく、単価が安いサービスは受けてもらいにくい。

役職・勤務日数等で昇給制にしています。お給料は上がるのに、実際の売り上げは下がったりして困ります。

時給が以前と比べて高くなったので、ケア件数が多くなっても収入が増えた。そのため、扶養控除内で働きたい登録ヘルパーさんの稼働時間が少なくなり、管理者やサ責がサービスに多く入らなければいけなくなった。

②処遇について

土曜や日曜にお休みを希望される方が多い。

登録ヘルパーさんが有給休暇を取ると、常勤で代行するが追い付かない。

事業者間でそんなに時給に差がつけられないのに、他の事業所と比較されて、低いので辞めますとされることもあり、時給を売り文句にできないところがある。

各事業所によって違いはあると思うが、コロナ禍で頑張ってる介護職員に手当をあげたい。

給料面が皆違うので、職員同士で踏み込んで話せない。

8 その他ヘルパーさんについてお困りのことはありますか。

土日祝日、朝夕方、夜のサービスに稼働できるヘルパーが少ないこと。

研修や同行訪問に時間がかかる。やってはいけないことをしたり、何かにつけてパワハラでは？と言ってくる方、すぐやめると言ってくる方がいて、指導教育ができない。

高齢化が進み身体介護やバイク移動をお願いしづらい。平均年齢が高いため、いずれ一気に引退されてしまわれる恐れがある。

報告、連絡の際にメールなどでは伝えきれず、電話になると書面などで残らないことから、ヘルパーが忘れてしまったり、ということがある。

新人・経験者問わず募集するもハローワークでは集まらず、人材紹介業を使うと採用の為の初期費用が大きい。また、入職されるヘルパーさんも高齢の方が多い。

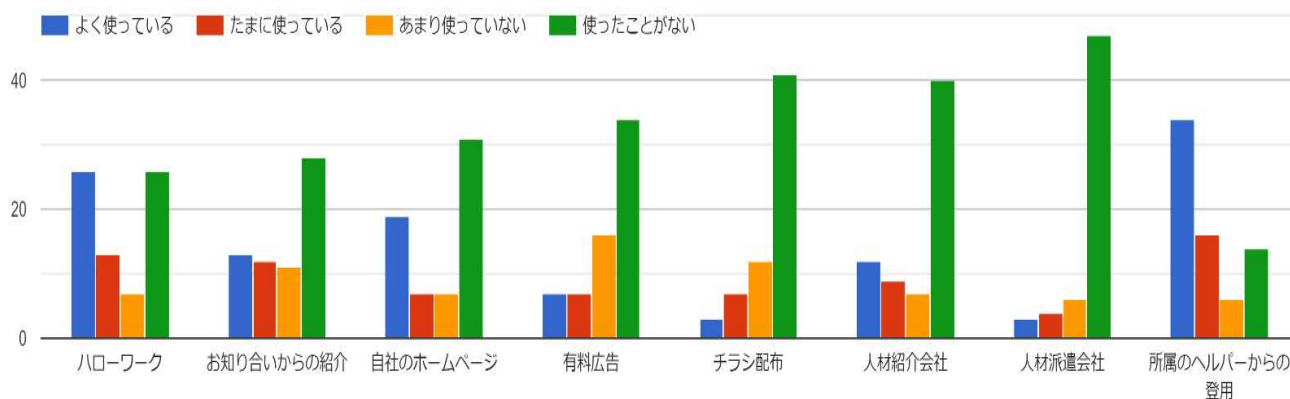
移動中の交通事故が心配。移動手段が徒歩か自転車では遠くに行けない

コロナ禍のなか、濃厚接触者等で休まれると、他の職員にかかる負担がかなりある。

研修の参加率の低下、協調性のない職員、言葉づかいが悪い職員、仕事を選び好みする職員など、数年前の介護職員より意識の低下があり、接遇・マナーや意識向上の必要性を感じる。

主婦層が多く、子供さんや身内の兼ね合いでの休みが多く稼働時間が不安定なため、サービス提供日時に影響が及ぶことがある。また、お忙しくて事務所に寄ってくれない。

9 サービス提供責任者さんの募集はどうされていますか。



10 サ責さんの人員確保についてお困りのことはありますか。

募集しても応募がない（同種意見11）
忙しすぎて、辞めてしまう。定着しない。（同種意見2）
常勤ヘルパーからサ責に登用するのでサ責の人員確保には困っていないが、そもそも常勤ヘルパー自体が確保できにくい。
常勤ヘルパーからの登用だが、適任者がいない。仕事内容を知るとサ責になりたがらない。（同種意見4）
人材確保が困難、有料求人媒体からの紹介が多く初期費用負担が大きい
事業所で求めるサ責の性別と応募との不一致がある。
サ責業務に専念させてあげられない。

11 サ責さんの教育・研修についてお困りのことはありますか。

外部研修が、同じ内容になってしまう。
サ責業務とヘルパー業務に追われ、人員も少なく時間がない。（同一意見多数）
援助の入れ替わり（新規開始、終了が、頻繁）が激しく、研修の日程に調整がつかないことがある。そのため、研修に参加できないことが多い
外部研修を利用したり、オンライン研修を利用したりしています。
実践で経験年数を重ね、年齢も重ね、スキルアップへの意識を高めること。具体的にどのような内容にしたら良いか。
専門的な分野なので理解が難しい
職員指導に関して、積極的でない。
先輩サ責がおらず、外部研修や本を読んで学ぶことしかできない。教えてもらいたい時に頼れる人がいない

12 サ責さんの給与・待遇についてお困りのことはありますか。

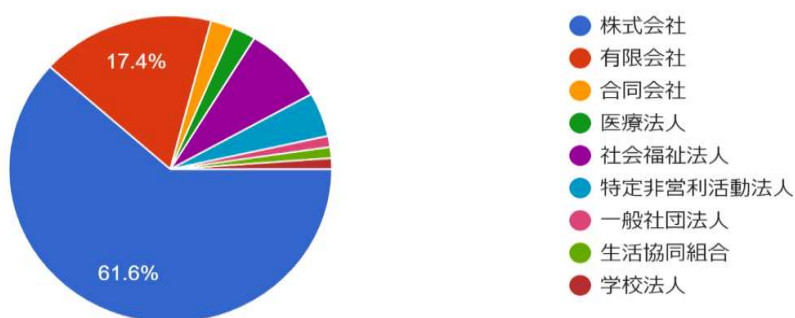
会社側の問題ではあるが、サ責手当・サービス訪問手当がない。
給料はある程度貰っているが、介護報酬が低く、補助金・処遇改善加算を加えたとしても、業務量（訪問以外に休日や夜間の急な呼び出し・電話対応・問い合わせなど）が多く、見合っていない。
週休二日制ではあるものの、ゴールデンウィークやお盆・年末年始といった時期に他の職種のようにまとまった休みが取れない。思うように有給を取りづらい。
給与+手当制・にしているので、今のところは困っていません。
サ責業務の事務、連絡、調整に加えて、訪問もするので、残業になる。事務、調整、連絡での残業代をつけるのも、能力の差もあり難しい。
給料コストが高いため、休日日数が少なく（月8日）、契約や初回訪問、カンファレンスなどで休日出勤をしてもらうことも多い。
サービスが多く、土日に入る必要もあるなど、サ責業務ができない。業務量に比べて給与が少なく、残業代もつかない。
他の事業所と比較されて、低いので辞めまると言われることがある。

14 その他サ責さんについてお困りのことはありますか。

サービスに入っているため、事務作業やヘルパー指導などの時間が足りない。
こちらから、課題を出さないと動いてもらえない事が、困ります。
判断して動くスピードが遅い。
特定事業所加算を算定しているが、ヘルパー間の伝達ではなくサ責からの指示が必要でなため、多忙で仕事の把握が甘いと、当たり障りのない内容になってしまう。
ヘルパーの確保、定着、スケジュール調整などの業務と自身の現場との両立が難しい。
サ責にしたいと思う職員がいますが「サ責は忙しそう」「私ではできなさそう」とイメージがあり、候補者がいてもしたげられない。そのため、次世代への教育や指導ができない。

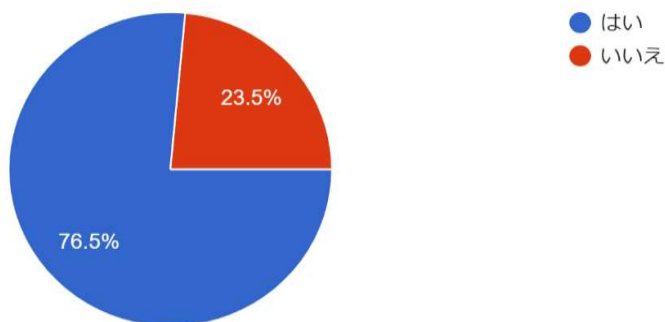
15 法人種別についてお聞かせください。

86件の回答



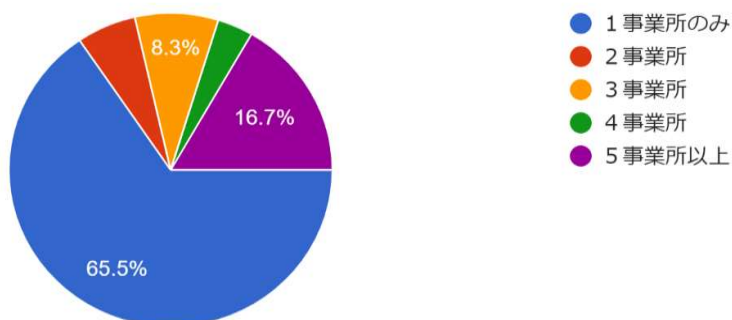
16 本社の所在地は枚方市内ですか

85件の回答

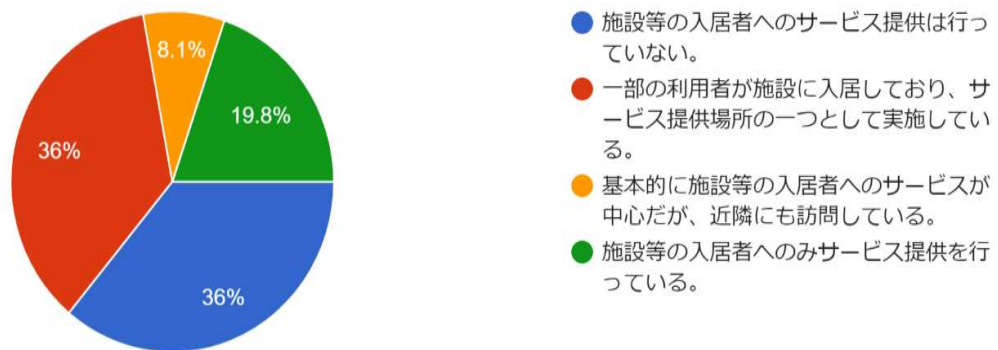


17 法人内で複数の訪問介護事業所を運営していますか。

84件の回答



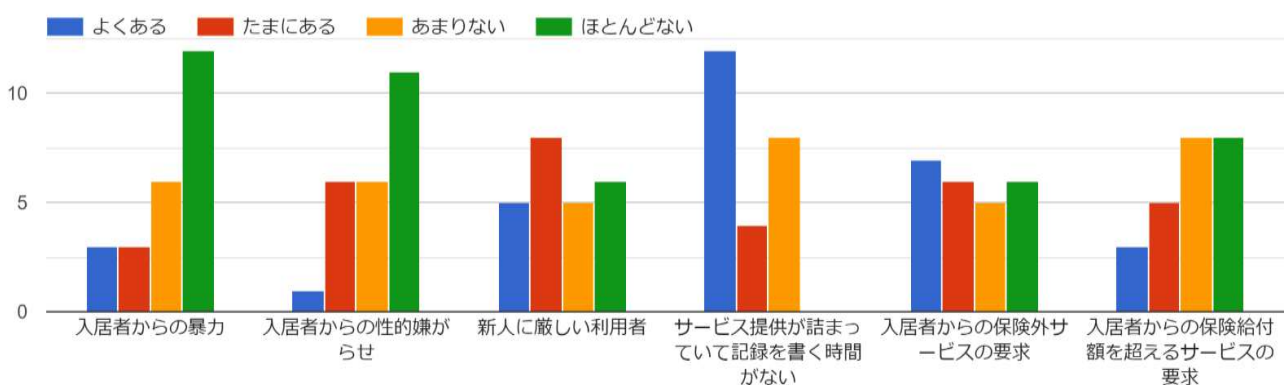
18 サービス付き高齢者向け住宅や住宅型有料老...ーム（施設等）へのサービス提供はありますか。
86件の回答



19 施設等の運営管理（家賃、食事の準備、共有部分のメンテナンス等）はどうされていますか。
24件の回答

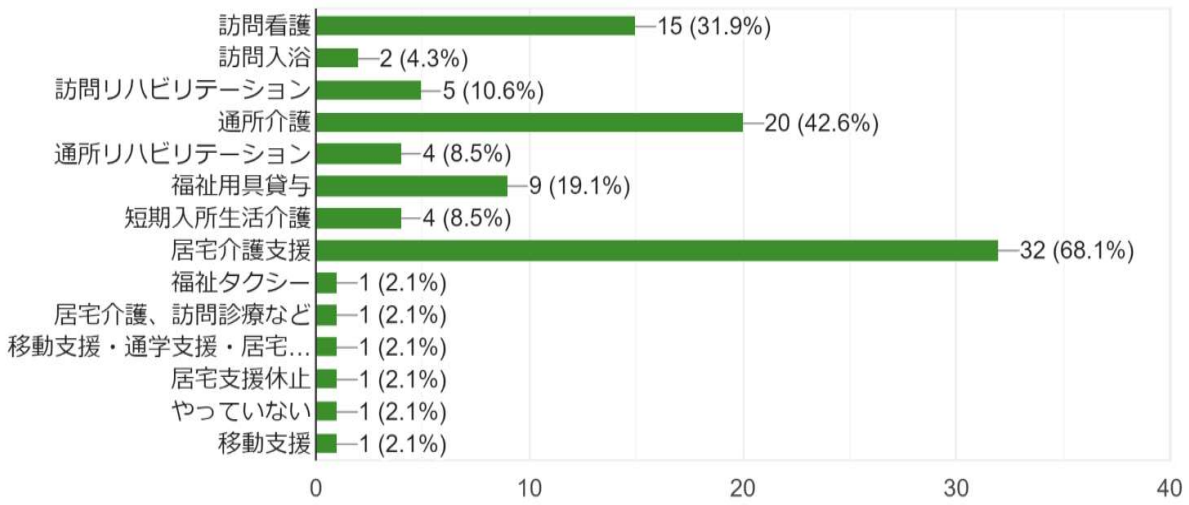


20 ヘルパーさんたちの困りごととはどんなものがありますか。



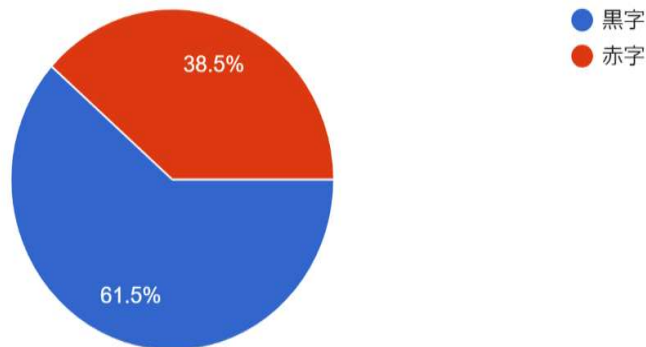
2 1 訪問介護以外の事業は行っていますか。

47 件の回答



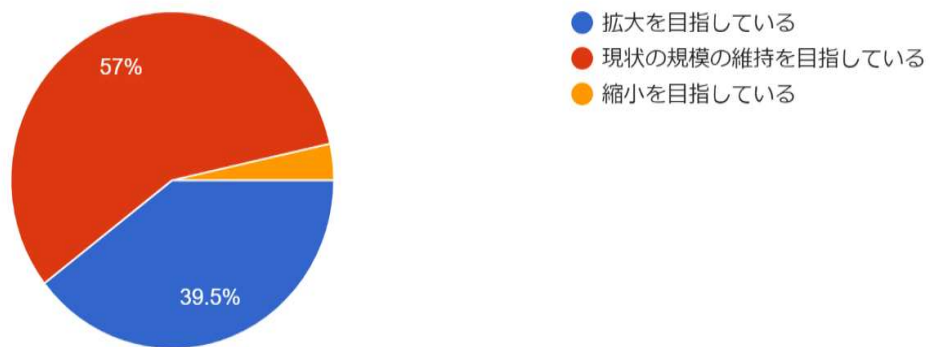
2 2 2021年度の訪問介護事業単体での収支はどうか

65 件の回答



2 3 事業運営の見通しはどうか

86 件の回答



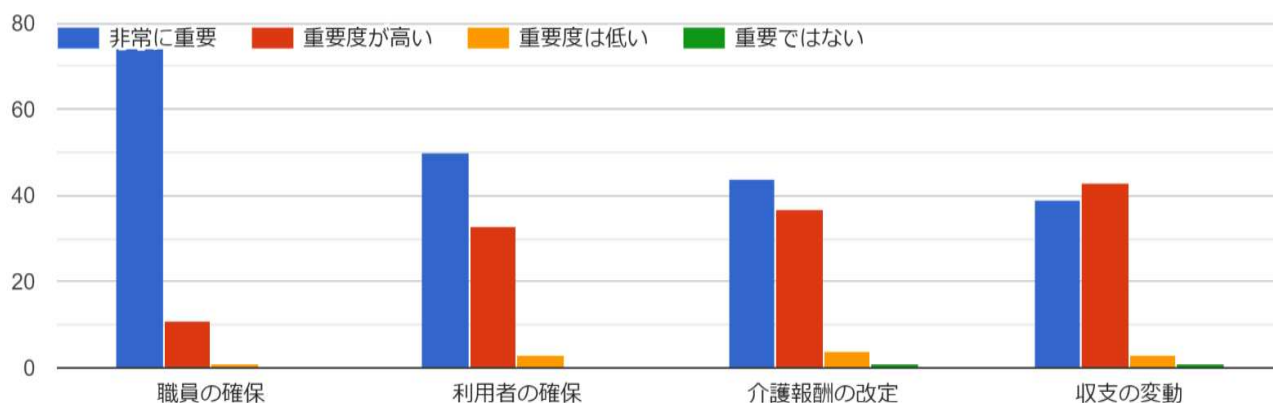
2 4 上記の理由をお聞かせください。

拡大を目指している
開設して以来順調に運営で来ているので、今後も拡大と成長を目指している。（同種意見3）
収支が赤字のため、黒字化するためにヘルパーと利用者を増やし拡大したい。（同種意見4）
拡大していくことが会社の方針のため。（同種意見5）
地域に密着し利用者のニーズに応えるには、安定的に運営できるまで拡大が必要。（同種意見8）

現状の規模の維持を目指している。
ヘルパーの確保が難しいため、拡大できず維持が精いっぱい。（同種意見15）
事業を引き継ぎたいが、引き受けてくれる方がいないので現状を維持している。（同種意見2）
安定的に運営しつつ、サービスの質を維持するため、現状を維持したい。（同種意見6）
法人内で他の事業に注力しているので、訪問介護は現状維持で進めたい。（同種意見3）
業者への締め付け(単位数を下げられ、昇給する為の処遇改善としての加算を、いくら上げられても、1円以上、ヘルパーへの分配きちんとし、会社が拡大したくても、人件費、交通費等に必要経費がかかれば、拡大する為の余力がない。やれ処遇改善の書類を手間ばかりかけさせて、昇給や処遇改善をパーセントでキチンとしている事業所は バカバカしくなる)

縮小を目指している。
継続的な人員の確保が困難なため、サービスを提供する地域を狭くする。
人材不足でサービスを断らないといけないため。

2 5 訪問介護事業所の運営で重要と考えているものは何ですか。



26 事業運営の展望についてお聞かせください。

ヘルパーを確保し、訪問介護サービスを拡大。（同種意見3）
居宅介護支援事業所やリハビリ施設、グループホーム運営などによる拡大。（同種意見3）
安定的に運営できているので、現状を維持したい。（同種意見7）
先行きは厳しいので、せめて現状を維持していきたい。（同種意見5）
利用者のニーズに応え、良質な生活を支える
今期は訪問介護事業、開設2年目の為、今から他の事業所様と同じように事業展開していても良い競争は出来ないと考えています。それよりも自事業所の特色を磨き、地に足をつけ、オンリーワンの事業所を目指していきたい。
夢のような話ですが、収益にとらわれず、地域に密着した事業運営を目指したいです。
出来る限りご自身の住まいで介護していきたい
満床を維持し入居者、家族様から信頼される施設運営を目指しています。
介護度が増すと当然ご家族への負担が大きくなり施設への移行も視野に入るが費用の負担増は避けられない為、訪問介護の負担増はある。介護職員不足から需給バランスが困難
利用者の負担額を少なくして、国の税金控除率を上げたい
在宅でお看取りを手助けできればと思います。

27 訪問介護事業者会にご意見・ご要望がありましたら、お聞かせください。

人材確保のための工夫を教えてください。
事業者会にも沢山の人が関われるようになってほしいですね。
熱意ある活動いつもありがとうございます。
介護に係る色々な職種の方が気軽に参加できる事業者会だと良いな～
参加できなかった事業所には、情報共有の為にメール等で事業者会でのことを教えてくださいとありがたいです。お忙しいとは思いますが・・・よろしくお願いします。
「近年サービス付き高齢者向け住宅や住宅型有料老人ホームに併設した、訪問介護事業所が増加傾向にあり」と指摘されていますが、増加する原因を明らかにしてほしい。
また、それらの施設は、介護保険法第2条の「可能な限り、その居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮されなければならない」にある「居宅」ではないこと、居宅での生活を支えるために「本来の訪問介護」が必要不可欠であることを再確認できる研修や情報発信を行ってほしい。
いつもお世話になり何もお手伝いできていないのが心苦しいです。
介護職員募集をまとめられたらと思います。
新参者ですが頑張りたいと思います。よろしくお願いします。
サ責の勉強会を開催して頂きたい。
いつも有難うございます。

28 行政に対してご意見・ご要望がありましたら、お聞かせください。

非常に人手がなくて困っています。国は、介護の拠点は在宅で。と方針を立てておられますが、このような状況で、高齢者が住み慣れた場所で生活ができるのでしょうか？訪問介護のヘルパーの負担は大きく、ヘルパーの体調管理も大変です。精神的に参ってしまうこともあります。辛いことやしんどいことが多いです。でも、やりがいも感じています。訪問介護という職業をより魅力的に、若い人がなりたい。やりたい。とってくれるような憧れの業種にしていただければ幸いです。そのような日が来ることを心より期待しています。
期限の迫る資料の作成は余裕をもってネットあげて欲しい。
日曜・祝日や年末年始の単価を上げて欲しい。
提出書類等、事務仕事の簡素化（同種意見2）
人員の確保に対する施策を考えてほしい。
枚方市訪問介護事業者会は「近年サービス付き高齢者向け住宅や住宅型有料老人ホームに併設した、訪問介護事業所が増加傾向にあり」と指摘されていますが、増加する原因を明らかにしてほしい。また、それらの施設は、介護保険法第2条の「可能な限り、その居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮されなければならない」にある「居宅」ではないこと、居宅での生活を支えるために「本来の訪問介護」が必要不可欠であることを再確認し、「本来の訪問介護」が減少傾向にならないように、国に改善策を要望してほしい。
先払いの支援金は、小さな事業所としては、大きな痛手になります。
単位数を下げて、処遇改善をあげるだけの、行政満足だけでは、不正する事業所が蔓延るだけ。
国からの色々な情報をメール配信して欲しい
介護職員の処遇改善
計画書の見直し期間を半年とかではなく、必要時などに期間を延ばすなど緩和をしてもらいたい。
車で移動するヘルパーへの配慮
生活福祉課担当者が変更になっても連絡が頂けない。担当者間の引継ぎが不十分と感じる。
財政の見直しと国民に何を国は求めるのかを明確にしていきたい。
利用者・介護施設ともに充実したサービスの提供のやり取りができるようになれば良いと思う