

京都府ホームヘルパー連絡協議会

令和6年度 会員訪問介護事業所アンケート結果まとめ

- ◆実施目的 ①会員事業所間での情報共有
②現場の実態を京都府に発信すると共に改善が必要な事項については要望を行う
- ◆調査期間 令和6年7月8日(金)~7月17日(木)
- ◆調査対象 府内会員事業所41か所
- ◆調査方法 FAX・メール (google フォーム) による質問紙法

<結果報告>

回答数：34事業所/41事業所中 (回答率85%)

※一部未回答の項目もあるため、総数が34件でない場合があります。

※記述回答につきましては、類似内容を一部削除しています。

1.回答事業所について

(1)経営主体

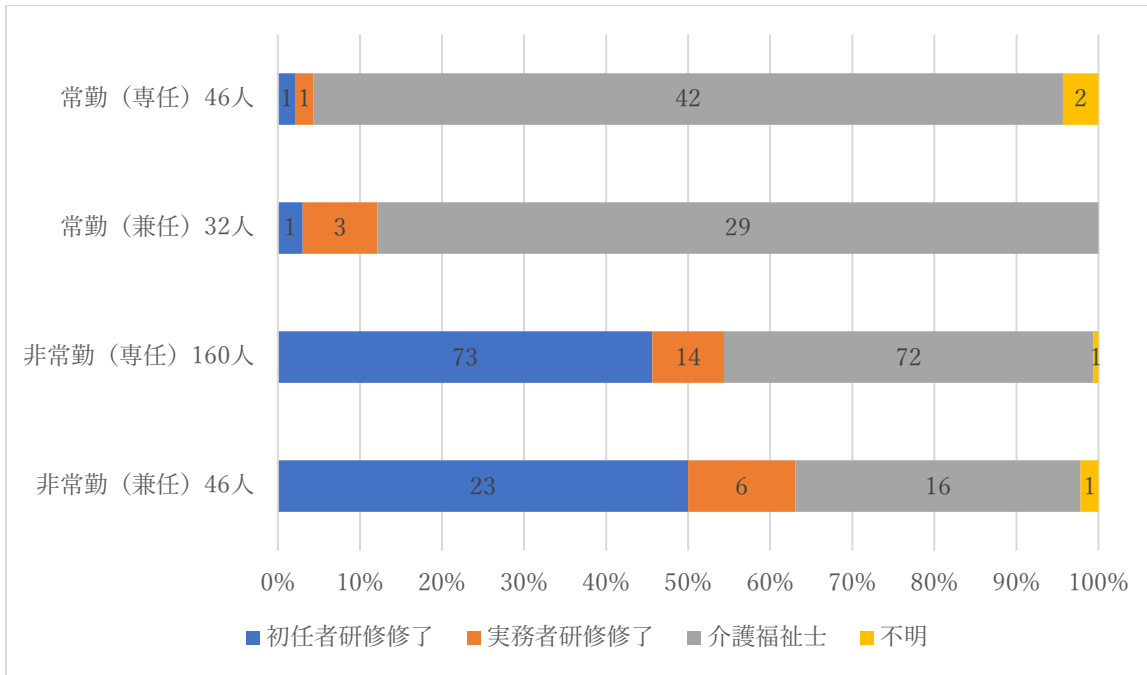
- ・社会福祉協議会以外の社会福祉法人 17件 (48.6%)
- ・社会福祉協議会 11件 (31.4%)
- ・民法法人 (社団・財団) 2件 (5.7%)
- ・医療法人 1件 (2.9%)
- ・非営利活動法人 (NPO法人) 1件 (2.9%)
- ・行政直営 1件 (2.9%)
- ・生協 1件 (2.9%)

(2)回答者属性

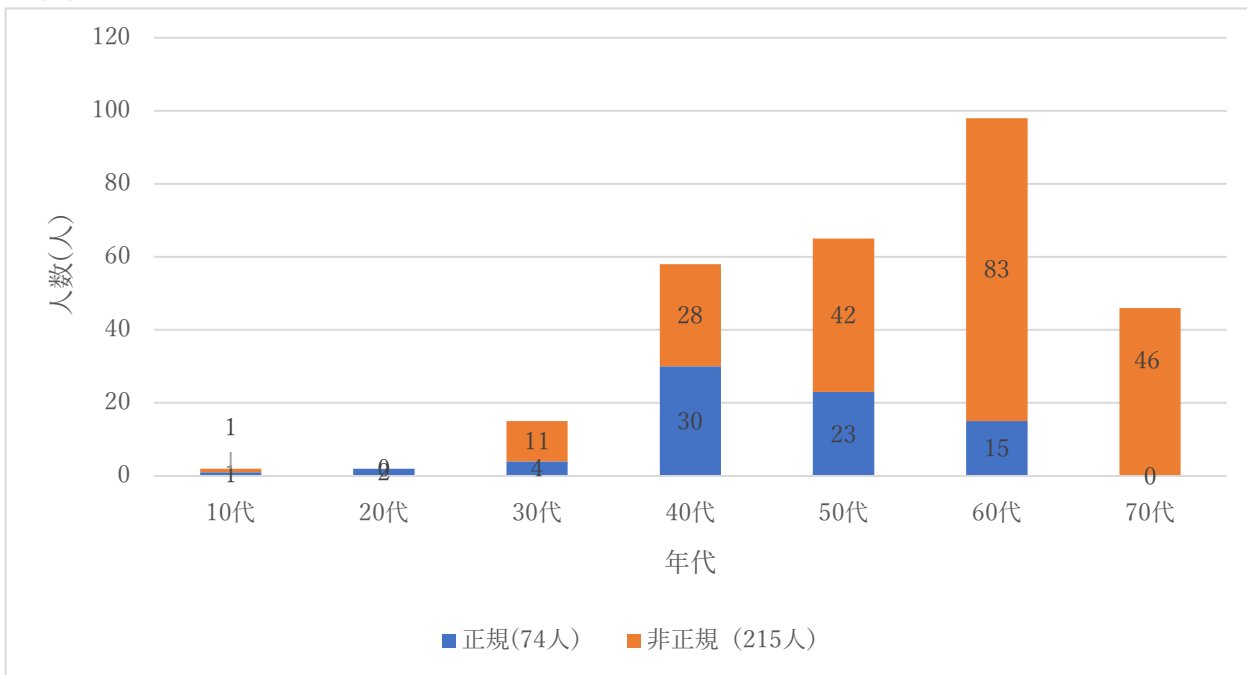
- ・管理者 14人 (41.1%)
- ・サービス管理責任者 5人 (14.7%)
- ・ホームヘルパーセンター長、所長 4人 (11.7%)
- ・サービス提供責任者 3人 (8.8%)
- ・訪問介護員 2人 (5.8%)
- ・事務次長 1人 (2.9%)
- ・主任 1人 (2.9%)
- ・コーディネーター 1人 (2.9%)
- ・未記入 3人 (8.8%)

2. 訪問介護員の状況について

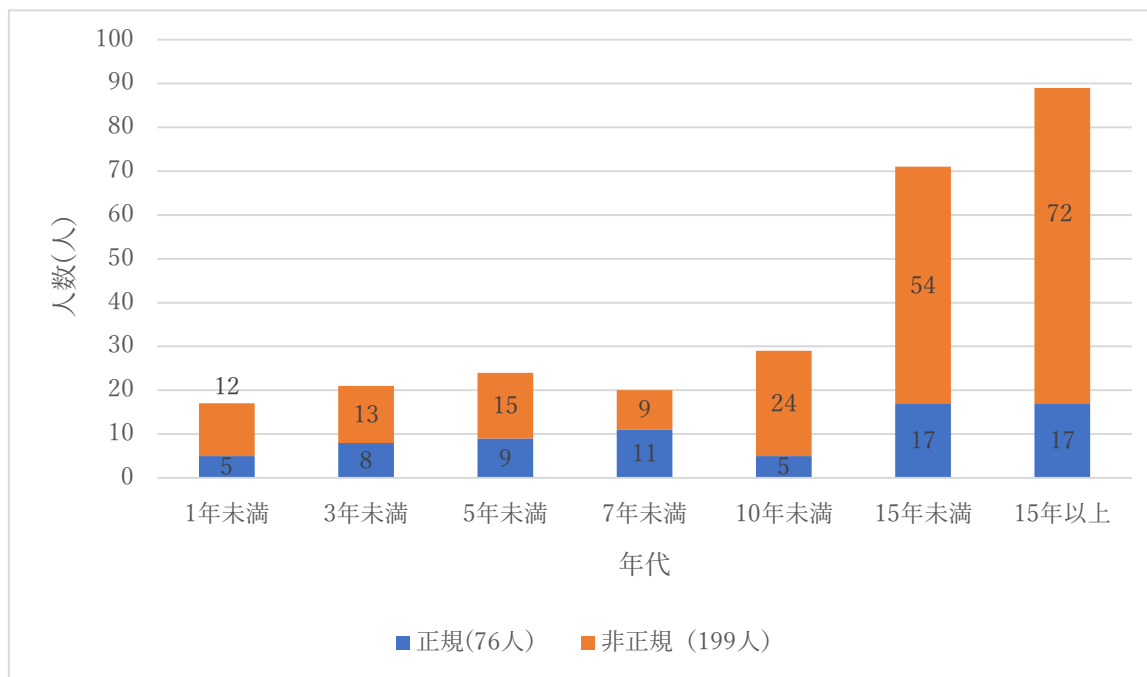
(1) 配置状況について



(2) 職員の年代について



(3) 職員の経験年数について

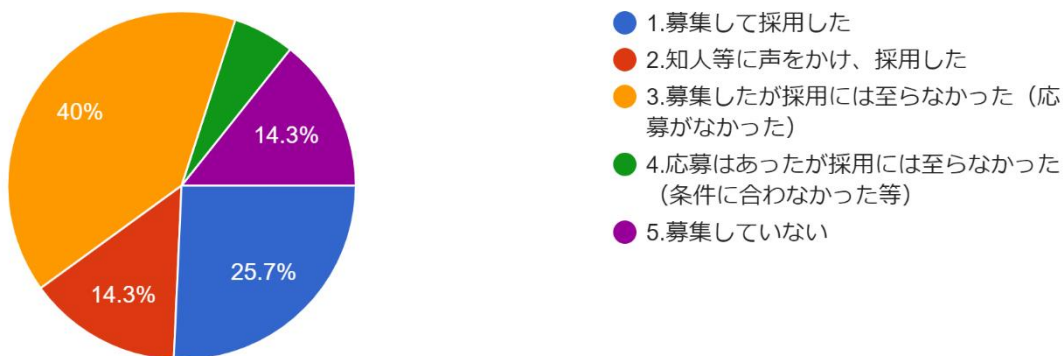


3. 人材確保の状況について

(1) 求人状況について

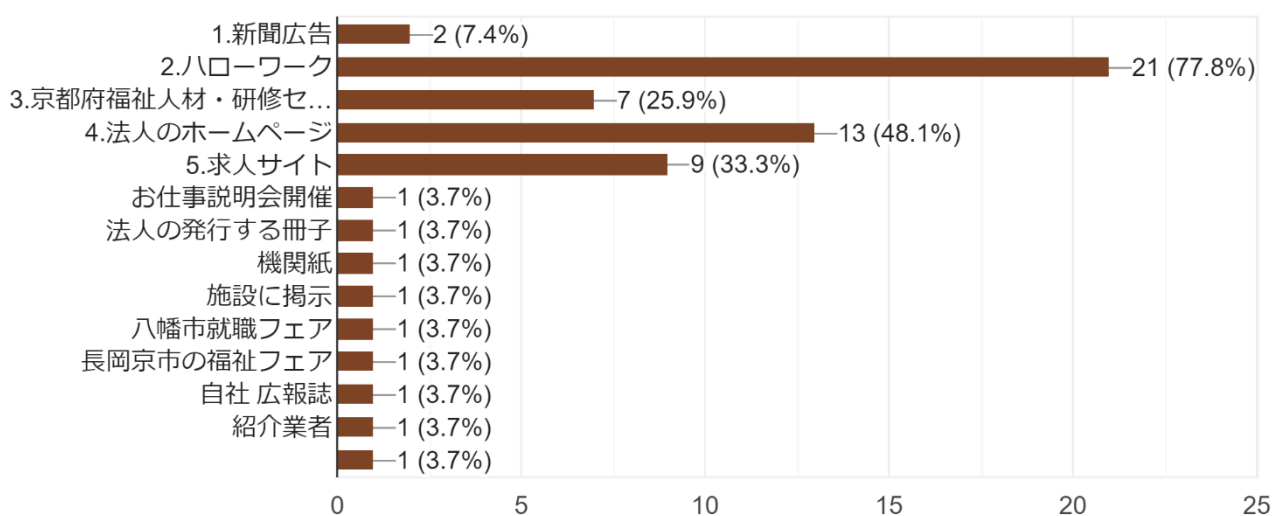
求人状況について

35件の回答



上記1.3.4と御回答した方はどちらに求人をだされましたか

27件の回答



(2) 人材確保のために有効だと考えられる方策

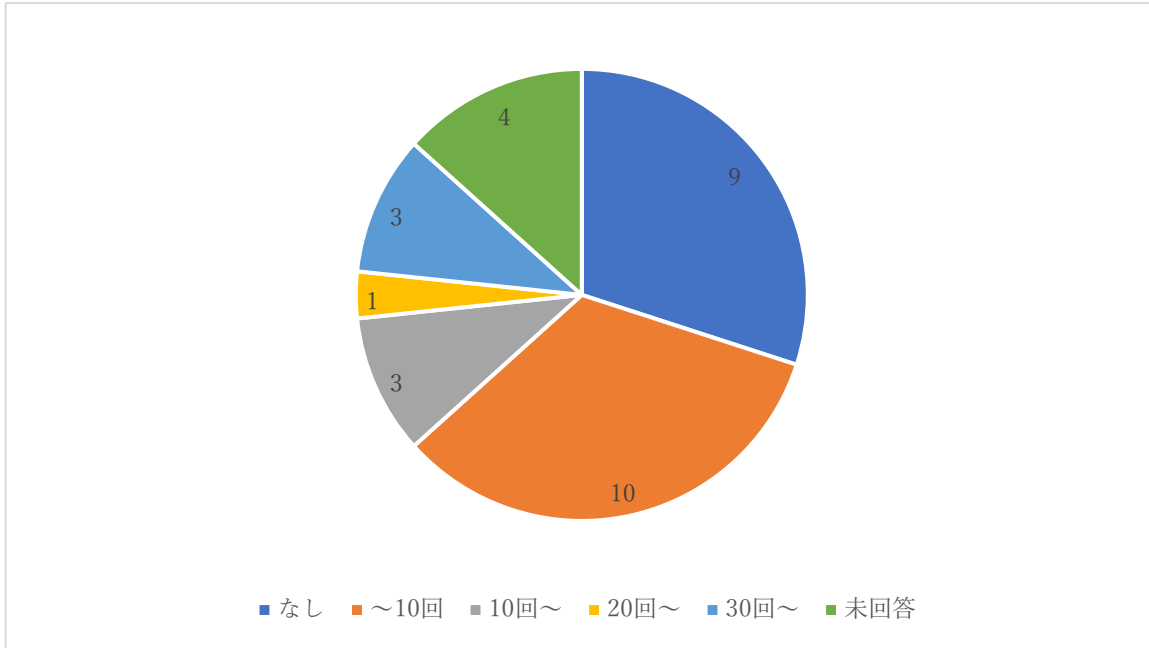
	項目	5	4	3	2	1	合計※
1	1.賃金の大幅アップ	22	11	1	0	0	157
2	7.世間的な介護職へのイメージアップ、社会的地位の向上	16	15	2	0	0	146
3	8.休暇の取りやすい職場環境の充実	12	18	4	0	0	144
4	2.介護労働環境の改善、介護業務量の削減	13	15	4	2	0	141
5	10.出産、子育て、家族への支援制度などの充実	14	12	6	2	0	140
6	3.長期継続的な雇用の確保(定年まで安定して働ける職場環境)	10	17	6	1	0	138
7	9.福利厚生制度の充実	11	16	5	2	0	138
8	6.資格取得や能力向上に向けた支援の拡充	5	21	7	1	0	132
9	5.充実した職員教育制度(キャリアアップなど)	5	17	12	1	0	131
10	4.外国人介護人材の受け入れ、外国人マンパワーの活用	2	5	15	5	7	92

※優先度 5=5点~1=1点として計算

(その他)

- ・外部へ訪問する事業所とそうでない事業所で報酬の差別化を大きく図ってもらわないと本来の訪問介護が継続できない。

(3)-③ 貴事業所では職員不足を理由として新規利用を断ったケースが令和5年4月～令和6年3月の1年間で何回程度ありましたか。



(3)-4京ホ連作成パンフレット(令和6年2月発送)をどのように御活用いただいていますか、また、採用等に繋がった事例はありましたか。 19件の回答

●主な活用

- ・他のパンフレットとともに自由に見てもらえるよう事務所に置いている
- ・法人のまつりの時に配布
- ・事業者玄関カウンターに配置
- ・登録ヘルパーに配った
- ・利用者の方などに配布
- ・事業所のパンフレット立てに入れて関係者等適宜お渡ししている
- ・就職フェア等で配布
- ・事業所周辺のスーパーや社会福祉施設、小売店に設置
- ・事業所のパンフレット立てに入れて関係者等適宜お渡ししている
- ・役場にパンフレットを置いた

●その他

- ・目は通しましたが、活用はできていない
- ・広報のチャンスがなくまだ使用できてない(応募がなく)
- ・給料面については時給が高いように見えてしまっている気がする。実際には、予定通りに訪問がないこともあるのでk 給料が安定していない場合が多い

(3)-5今年度、京ホ連では学生など、若手に向けたホームヘルパーの魅力発信を考えています。幅広い世代に向けた魅力発信について、どのような方策が考えられるか、またその際に御協力いただけること等ございましたら御記入ください。 13 件の回答

●若い世代への魅力発信

- ・お試し研修など、気軽に訪問介護の仕事に触れる機会を作る
- ・受け入れ可能な登録や公開など
- ・なかなか田舎の方では若手の方は都会の大学、専門学校に行かれ戻って来られる方がすくない→役場なので説明会などを開催して魅力を伝える機会があればと良い
- ・実習生の皆さんにヘルパーを続けている魅力をお話するようにしている
- ・介護に少しでも興味を持っている学生さんの前で話したり交流できる場
- ・仕事内容はもちろんですが、経験談の話をする事ができます。(やりがいなど)
- ・高校や専門学校や地域での出前講座(5)
- ・都合がつけば出前講座協力します。生徒の前で話すのも協力します。
- ・職場体験、見学等の協力はできます
- ・学校、その他への出前講座(オンラインでも良いと思います)
- ・施設見学
- ・体験会

●SNS などにおける情報発信

- ・SNS での魅力発信(4)
- ・パンフレット配布
- ・デジタル技術を活用した業務プレゼンテーション

●その他

- ・家事代行サービス大手などではかなり教育水準が高いよう。(TV ニュースなどによると)
- ・在宅での家事支援というのはそれぞれ(ご家族やヘルパー)のやり方があるので、統一することが難しい。
- ・一事業所が教育するのではなく、地域などで教育するシステムを構築して同じサービスを提供できるような仕組みがあればいいと思う。それがあつる事により、安心してヘルパーとしてのスキルを上げていけるのではないか。"
- ・1日数時間、週1回のからの「隙間時間」、子育てとの両立可能。市内の学生向けに講義や魅力発信をしても課題として多い過疎地域で活動できる事が可能という方でないとなつ率は悪いように思つます。
- ・若い方に魅力の発信をするには、安定した雇用が前提だと思つ。そういう環境があるということをアピールすることも大事なのではないか。

(3)-6 人材確保についての現状や要望 21 件の回答

●人材確保の難しさ

- ・新しいヘルパーの人材確保難しい、ヘルパーの高齢化に伴い身体介護が厳しい現状
- ・現状不足はしていないものの、5年以内に契約満了の年齢(75)に満たすヘルパーが3名いるため今から確保すべきとは考えている
- ・新卒の人材よりも家事育児を経験した年代のヘルパーの方が向いている
- ・若い頃に介護施設で働いた経験があり結婚や出産のために退職したが再び働きたい、という方を確保したい
- ・年齢の高い方から若い方まで、来ていただきたい→現在登録ヘルパーがいない状況

- ・ここ何年ヘルパー希望される方がいない→異動で仕方なく働いているのが現状となっている
- ・登録ヘルパーのなり手が無い
- ・若手の人材確保が望ましいですが、年齢に関わらずコロナ禍以降1人の採用もありません。
- ・いま働いてくれている60代後半～70代のヘルパーさんはいつ引退しようかと検討する方も出てきており少ない件数でも…となんとかお願いし働き続けてもらっていますが、それも限界に近くなってきています。
- ・若手でも、ベテラン世代でも一人でも多く人員が増えたらと思っている

●ホームヘルパーの仕事の魅力発信

- ・法令遵守や身体介助や生活援助について自立支援についてなど初めての人に説明し、すでに働いているヘルパーにも分かりやすい動画やテキストを国や行政が発行してほしい(コロナ流行期に国が作成した資料等)
- ・ハローワーク、求人サイト、チラシの全戸配布などを行ったが応募がなかった
- ・高齢化により退職者がでてい→求人はかけてもらっていますが、現状応募ない状況
- ・新しく求人は行っていませんが、法人内の異動や兼務で確保しています。
- ・特養やデイ等を退職された方に登録ヘルパーをしてもらえたらありがたいが、ヘルパーは自身がないからやめておくと言われる方もいる→他の介護職員からもやってみようかなと思ってもらえるような情報発信ができたと思う。
- ・募集はしているが、ヘルパー希望の募集がない→今働いているヘルパーは長年勤務されている方が多く高齢化してきている
- ・求人を出したり地元の就職フェアに参加したり、事務所の外に貼り出ししているが、難しい
- ・若い世代にも目を止めてもらえるようアドバイスが欲しい(例:求人欄はどこを見るか(給料、仕事内容等)気にするかなど)
- ・ヘルパーは夏や冬、大雨、身体介護などきつくてしんどいという意見やイメージがあるが、ヘルパーの買い物や掃除支援で何とか一人暮らしできている方もたくさんおられ、やりがいのある仕事。また、利用者からの感謝やねぎらいの言葉に癒される→多くの方にそういう事実が伝わったら少しでもヘルパー志願していただけるのでは
- ・登録ヘルパーで働こうと思う方はどうしたら増やすことができるのか知りたい
- ・訪問介護の仕事は本当に大変ではありますが、長く続けられているヘルパーもいるのは確かなので、良いところをクローズアップして欲しい

●賃金について

- ・外部へ訪問する事業所とそうでない事業所で報酬の差別化を大きく図ってもらわないと本来の訪問介護が継続できない。介護報酬の増額による賃金の向上を図りたい。
- ・ヘルパーの仕事は収入が安定しない(キャンセルがある)

●資格取得について

- ・訪問介護は資格が必須なので施設介護の応募に比べても募集件数が少ないと思う

●移動手段・時間について

- ・必要な時間帯に登録ヘルパーさんがいると助かる
- ・移動時間は算定できないため訪問先が遠方になると訪問時間より移動時間が長くなると収入減となり、拘束時間も長い
- ・365日の訪問なのでやりたい方が少ない
- ・同法人の他部署の職員さんに副業で空いた時間に訪問に入ってもらっていて助かっている

●ホームヘルパーという仕事の特性

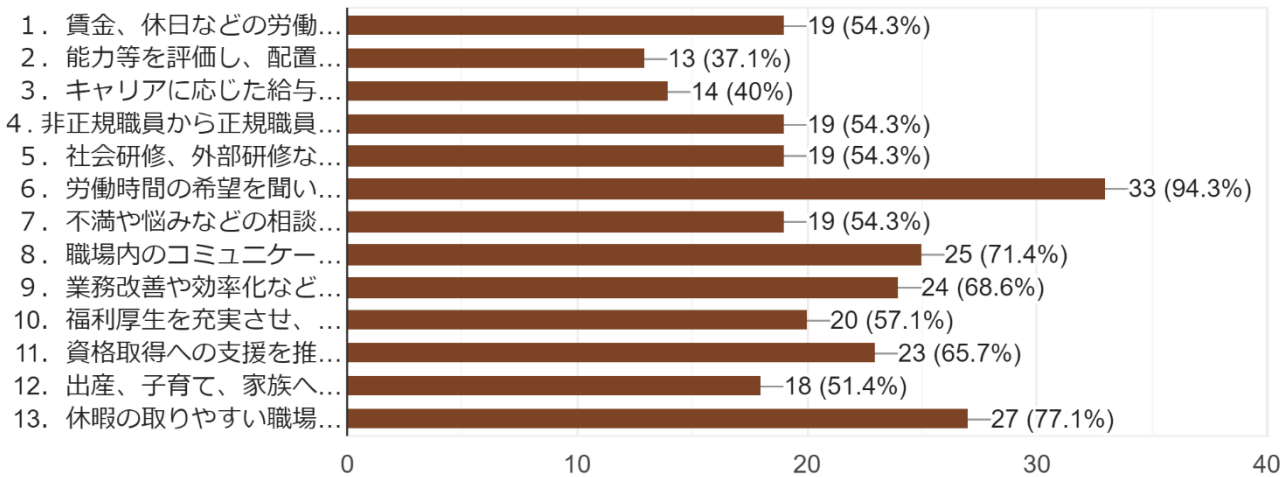
- ・処遇に関してはまだまだ見合うものとは思えないが、処遇ばかり改善されても厳しいものがある→人材確保のためにも安定した経営は必要で報酬費の見直しは必要だと思う
- ・新しく入った人を教える際に人的余裕がない
- ・資格の取得に費用・時間がかかりすぐに働いてもらえない
- ・賃金(時給)アップしたいが、報酬が下がると困る
- ・その分給与に明らかなメリットを提示できたらと思うのですが本部との交渉や他部署との兼ね合いもあり難しい

4. 人材定着のための取り組みについて

(1) ①人材定着のための取り組みについて

① 離職防止、人材定着のために行っている取り組みについて○を御記入ください。(複数回答可)

35件の回答



(1) ②上記方策についてのより具体的な方策について

上記の方策についてより具体的な例があれば御記入ください。 14件の回答

●休み・労働時間希望への柔軟な対応

- ・個々のヘルパーの働き方体力面等考慮して調整し働きやすいように勤務を組んでいる
 - ・法人関係医療機関に受診した際は本人負担を免除
 - ・長期休暇の取得推進
 - ・休みをしっかり取って私生活も充実させられよう計画的に連休が取れるような環境を整える
 - ・希望休はなるべく優先的に取得できるよう努力しています。
 - ・規定の年間休日にプラスして誕生日休暇(1日)とリフレッシュ休暇(3月)がある
 - ・ヘルパーの休み取得については直接言わなくても良いように休みの予定をボードに貼って記入してもらっている。
 - ・非常勤ヘルパーの人材確保が出来ない高齢の方もおられる為件数制限がある
 - ・1日の訪問が終わってから事務的なことをしなければならない為定時に終わることができない"
- 6.12.13 勤務日時は100%希望を優先している。

●職員間のコミュニケーション

- ・年1回の個別面談
- ・利用者宅の人員配置（一利用者、2名以上で対応している）
- ・ヘルパーさんが事務所に来られた時は悩みや困り事などを聞くように心がけている
- ・休み希望は急な場合も対応できるよう互いに助け合っている
- ・不安、不満等、話しやすい環境を意識し作っている。また、改善できるよう努めている
- ・居心地の良い職場づくりとして管理者との一対一の面談の機会を持つことで、相談もしやすい雰囲気がつくれている

●賃金について

- ・利用者さん一人につきヘルパーも必ず一人必要なので、他の職種より人手が必要。小規模事業所ではいかに常勤の中で仕事を回していくかです。毎月の事務作業、それ以外の事務作業を訪問と並行してするのは大変。
- ・処遇改加算の書類作成のための処遇手当が必要とも感じる。

●研修について

- ・ステップアップのための支援をしておりますが、心の中は複雑です。残ってくれる人がいなくなるかもと不安を感じる。

●資格取得支援

- ・資格を取得するための支援をしている（介護福祉士、介護支援専門員等）
- ・年に1度正規職員に登用試験がある

●体制整備

- ・10 健康診断や予防接種の費用負担
- ・11 資格取得のため（講習料など）の100%費用負担"
- ・上位認証制度にそった事業運営
- ・サポート委員の設置（ヘルパー代表）
- ・利用者別のヘルパー会議を持ちサービスの統一をはかる
- ・10年後を見定めて、業務効率化のためシステム導入する。
- ・出産育児休暇の取得
- ・健康診断を毎年実施している"
- ・育児・介護休業等に関する制度見直し
- ・有給休暇取得率 up

(2) 人材定着のための取り組みとして課題に感じていること、要望等

13件の回答

●人材確保・ヘルパーの高齢化に課題

- ・ヘルパーの高齢化、過疎地域の為、活動範囲が広範囲→1件から1件の距離が長い。
- ・採用が困難で、担い手が少ない状況ですが、離職率は他介護事業所と比較しかなり低くなっています。（当法人）
- ・非正規職員から正規職員への確保
- ・募集をしても特養には希望があるが、ヘルパーの応募がない。
- ・定着しているが、新しい人材の確保が難しく、またヘルパーの高齢化が課題となっている
- ・定着率は良いと思う→ヘルパーさんからの話にはしっかり耳を傾けるよう心掛けている
- ・事務職、介護職の募集に応募される方はいるがヘルパーは希望される方が0で検討することもできない状況

●雇用形態について

・まずは入口の課題を（賃金や仕事に対する理解）解決する必要がある。

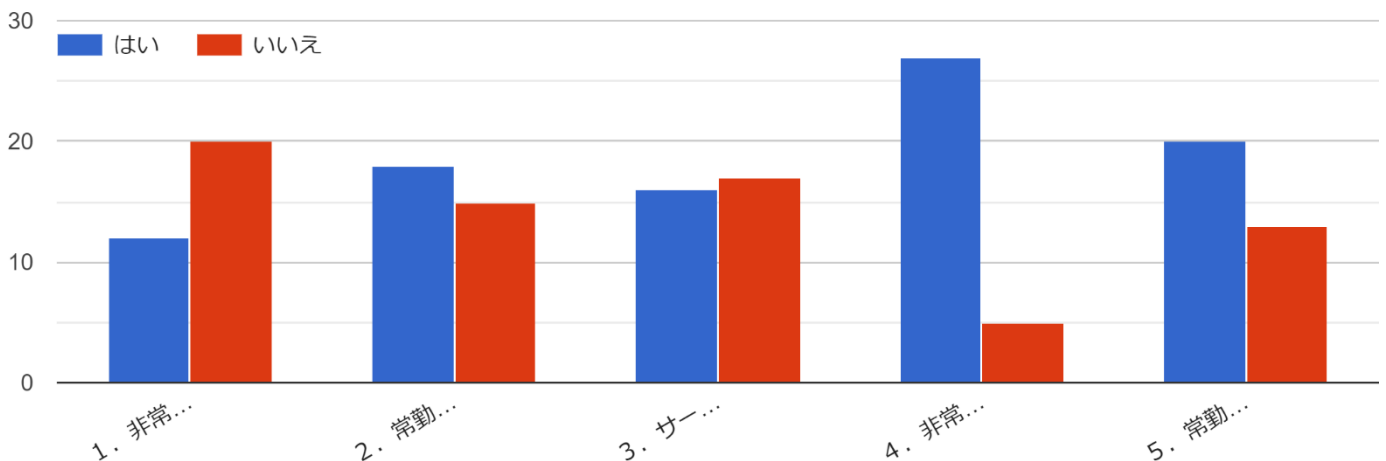
●その他

- ・資格取得
- ・業務効率化のためのシステム導入し、全職員が使いこなせるか心配である
- ・訪問介護の仕事は大変だと思っている人が多いと感じる
- ・1対1への不安
- ・在宅に出向き個別対応するハードルが高い
- ・ヘルパーは、ステップアップしていくものという考えがあるのではないか。
- ・行政がこれまでのホームヘルパーの取り組み内容を記録として残し、重要度のポイントを分かりやすく説明などしてくれると新しい人や高齢ヘルパーへのフォロー、他事業と連携、スキルアップ時間が有意義に設けれる
- ・ヘルパーの仕事が初めての人でも分かりやすいように動画やテキストなどを配布して事前知識が必要
- ・口ではなかなか伝わりきらず本人も不安に思うことがある
- ・最低限の知識を皆が共有している
- ・施設とは違うご自宅への訪問難しく感じられるのかなと思います。
- ・地位の確立

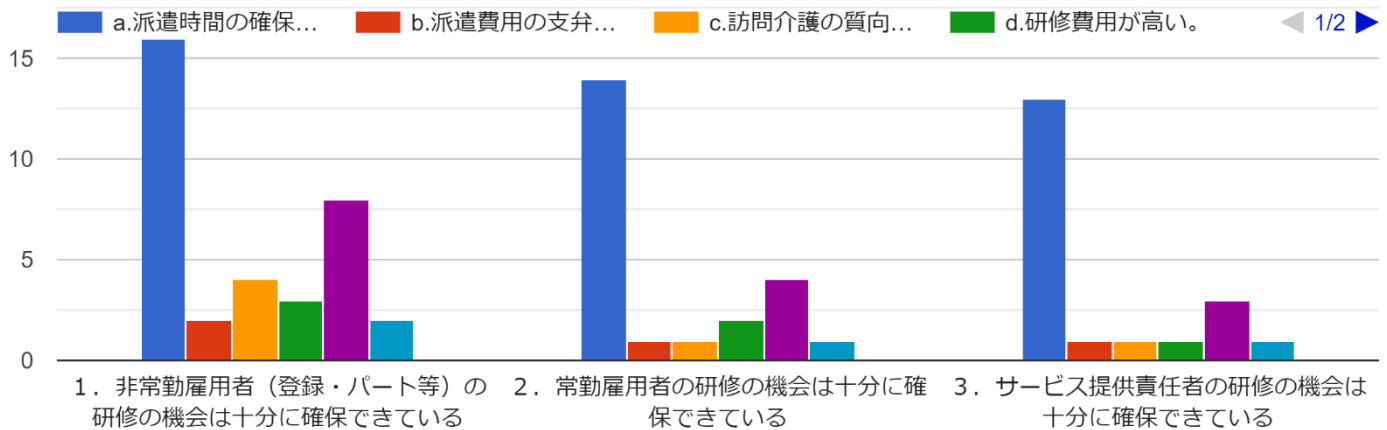
5. 人材育成の状況について

(1) ①研修の機会について

①研修体系について御回答ください ※対象期間：令和5年4月～令和6年3月



上記1～3のうち、いずれかの項目で「いいえ」の選択の場合、下段a～eより理由を選択してください



→上記 4.5 で「はい」と回答した場合、どのような内容で実施しましたか？(内容・講師などそれぞれ 4.5 についてそれぞれ書ける範囲でお願いします) 24件の回答

[開催方法]

- ・参加できる時間帯や曜日に限りがあるため、個別、グループと臨機応変に開催日時を調整した。講師は内部職員に担ってってもらったりした。(居宅や包括、地域福祉など)
- ・常勤、非常勤一緒に事業所内で研修を行っている
- ・機会があれば外部研修に非常勤も参加してもらっている
- ・WEB研修
- ・自事業内で講師を立てての研修。
- ・他事業所から講師を招いての研修
- ・特定事業所加算の内容や消防訓練など
- ・毎月必須項目についてYouTubeで勉強会をしている
- ・実務向けではないが毎月ほぼ全員が出席で研修はしている→講師は事業所ないの常勤とヘルパー
- ・常勤・非常勤に関わらず内部研修を年間15回実施
- ・委員会を中心に専門分野の知識向上を目的に実施(リスク、感染者、リハビリ)"
- ・3か月に1度ネットで調べて資料を提供している

[内容]

- ・特定事業所加算を取得している関係で毎月年度当初に経てた研修を実施
- ・接遇マナー
- ・個人情報、プライバシー
- ・脱水、熱中症
- ・食中毒
- ・防災・災害について(ラインワークス導入)
- ・ハラスメント
- ・口腔ケア

- ・感染症(2)
- ・救命講習
- ・障害について
- ・認知症事例検討(身体介護)
- ・虐待、身体拘束(2)
- ・事故、苦情ひやりはっと振り返り
- ・定期のヘルパー会議
- ・法令順守
- ・記録

②人材育成について、現状や要望等を自由にお書きください 12件の回答

●研修内容について

- ・看取りなどの研修
- ・口腔やケアの仕方研修があれば良い事や基礎があれば教えてほしい
- ・ヘルパー向けの外部研修の継続
- ・ヘルパー歴 20 年越えのヘルパーさんも多いため、研修の内容が初歩的すぎても困るが基本の振り返りも大事なため内容選定に悩むことがある。
- ・現状に満足することなく常に技術・知識の向上を目指していきたい

●時間、体制の確保

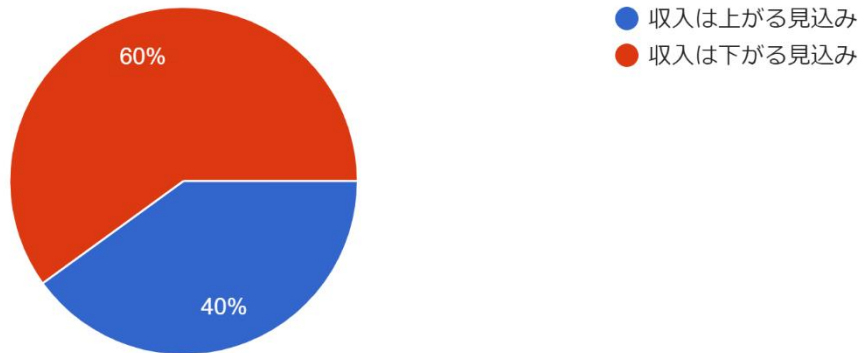
- ・人材不足のため、日々の業務を回すのでいっぱいなため、なかなか研修に参加できない
- ・予定していてもアクシデントで参加できなかったこともある
- ・今年度からは新たな常勤職員を迎えて、後継者育成に力を注いでいる
- ・じっくりと育成する時間がなく、日々の訪問をこなしてもらい、今は慣れてもらうところに重点を置いている
- ・人材育成は OJT や動画や WEB コンテンツを用いて実施できるが、まずは人がいないことを解決しないとどうしようもない。
- ・ゆっくり話し合い、学びあう機会が減り勤務内で短時間で済ませるためにどうするかというテーマになりがち
- ・現状、当事業所は「ヘルパーさんが好き」と思っていたいいる職員がほとんどなのでよかったです、若手と高齢者が半々→若手の職員にはやりがいを感じてもらい、これからの事業所を担っていただきたいと思っている
- ・研修の機会をもちたいと思っているがなかなか時間がとれず短時間の研修(会議の中で)をしたり法人内の研修に参加できるときは出ている
- ・一人一人のスタッフに合わせた研修も実践が難しい
- ・ヘルパー高齢化により体力的な負担があるため身体介護を行っていないヘルパーさんも多い→身体介護の技術研修を行いたいが全員にあてはまらず実施見送りとなることもある。
- ・募集をしても人が来ないのが現状
- ・人材育成をする時間の確保も難しい"
- ・小規模な事業所はしづらい現実がある

●コロナ

- ・コロナ禍～コロナ明けで、介護技術などの密着する研修は控えていたが今後なんらかの形ですすめていく予定である
- ・小規模な事業所はしづらい現実がある

6. 令和6年度報酬改定について

①令和6年度の報酬改定で、訪問介護の基本報酬は...報酬改定後、収入はどのように変化しましたか。
25件の回答



①-3 上記のとおり回答した要因について御記入ください 16件の回答

●下がる見込み

- ・40% 今期の換算では物価高騰の影響か分からないが売り上げは伸びたが利益が40%下がってた
→主に人件費と算定できていないボランティア業務の影響か"
- ・10%程度 介護度による単価の差がないため単価が下がることで認知回数が増えるだけ減収となる
- ・10% 後継の人材確保のために常勤者の増員をしたため。
- ・10% 加算は少しアップしたが訪問回数等低迷しているため
- ・2%程度 基本報酬の引き下げ分(報酬改定により新たな加算の算定は無かった)
- ・1% 日常生活総合支援事業の緩和型の部分で介護職員等処遇改善加算が加算にないため
- ・利用料金が下がり収益が減少するため、収益が減少する。
- ・加算を取りたいが、加算のための事務作業などが大変なので加算ができない。

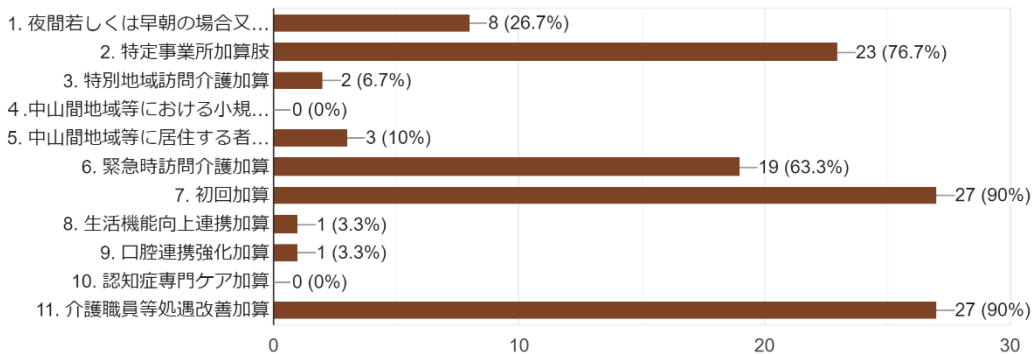
●上がる見込み

- ・134%程度 昨年度看取り期のご利用者の支援があったため、特定事業所加算Ⅰを算定した
- ・10%程度 処遇加算
- ・5% 加算は新たに取得していないが、昨年より障害者支援の担い手が増えたため
- ・0.23%程度 基本報酬が下がり、その分処遇改善加算を引き上げるという国の説明でしたが、以前から処遇改善加算Ⅰをとっていると単位総計は下がります。
- ・数%程度 詳しくは不明 前年度と今年度の訪問回数自体が異なる為
- ・本来なら収入は下がるはずでしたが長岡京市が4月から地域単価があがったため収入増となりました。

(6)-②下記加算で取得しているもの全てに○を御記入ください。

②下記加算で取得しているものに全てにご回答ください

30件の回答



上記加算について、課題に感じていることなど御意見がありましたら御記入ください。(取得していない加算についての御意見も御記入いただいても構いません。)

11件の回答

●業務量の負担

- ・事業作業の負担→様式は簡略化されていても入力する数字の集計が大変
- ・限られたヘルパー職員で対応できる範囲で業務を行った
- ・ヘルパー事業所閉鎖されたところもあり近隣の町にも訪問するようになり負担が増大している。
- ・但し加算を取得するための記録等が負担となり加算が取りにくい状況"

●その他

- ・上記 9.10 については加算取得のハードルが高くそれにしては加算率が少ないため加算を取る→労力を思うと今のところ取得する予定はない
- ・処遇加算により職員の給料は上がったが経営は厳しい。
- ・介護度の低い方の認知症を自立度Ⅱ以上が大変増えている
- ・但し加算を取得するための記録等が負担となり加算が取りにくい状況"
- ・加算をとらなくても経営できるのであれば加算は取りたくない。"
- ・介護職員等処遇改善加算もそうですが、都道府県と市町村などで取り扱いが違うのをなんとかしてもらいたい。
- ・特別地域訪問介護加算について 障害のサービスは受給者証に記載があるので取得しているが介護保険のサービスでは所得できていない
- ・特定事業所加算Ⅰが来年度取得できるか現状不明
- ・厚労省が出している、看取り期の算定要件のQ&Aが5月に変更になり、年1回の看取り介護の実績についての解釈についてわかりにくい。

(6)―3今回の報酬改定について、訪問介護事業所としてどのように感じられましたか。また、今回の改定により、前述された回答((6)―①、②)以外の影響がありましたか。 18件の回答

●人材の確保について

- ・減らされた報酬に憤りを感じている→人件費は増え、ICT化もしないといけない中で新しいヘルパーの確保にも多大な費用が伴う
- ・ヘルパーの時給をあげたくてもあげられない
- ・人材不足の世の中、介護保険業界の中でも際立って人員不足の訪問介護部門において基本報酬を下げるのは納得がいかない。国が施設介護よりも地域で暮らすことをすすめていることと逆行している。
- ・ヘルパーの高齢化、若手の担い手不足によってこの業界はみるみる衰退し、地域で暮らしたい人を支えることはできなくなっていくように思う
- ・人材不足が顕著(ニーズは高いのに)な訪問事業がますます縮小していくのではと懸念している

●業務量の負担について

- ・加算はアップしても、すぐに取得できない事業所もあると思う→報酬改定や加算改定のたびに書類作成に費やす時間・事務費・手間は負担
- ・在宅サービスの要となるサービスを考えている
- ・加算についての要件が多すぎる→もっと簡単に取れるようにしてほしい
- ・書類の作成などご利用者ご家族への説明など度々改定負担増えている
- ・事務量の負担増える

●サービス内容について

- ・経費が上昇している中でまさかの引き下げとなり、賃金の改善が思うように進まず、ますます職員確保が困難なと感じた
- ・日常生活総合支援事業の緩和型サービスは処遇改善も算定できず、報酬も低い。サービス提供については利益どころかマイナスになりかねない→総合事業の一部切り離しも検討している

●その他

- ・報酬改正についての同意票の準備に時間が取られ通常の業務ができない
- ・訪問介護に対する評価の低さ(家族・利用者から求められる内容は多くあるが)"
- ・1月から6月の介護関係の倒産が過去最高とニュースで聞きました。特にデイサービスと訪問介護。訪問介護は利益率がいいから今回報酬を下げられたとのことだったが、利益率が良いのはサ高住などの訪問介護だとのこと。現状とかなり食い違っていると思う。
- ・市内は効率性が良いが過疎地域では全く異なる→その部分が平等でないのに一律に基本報酬単価を下げるのは実態に合っていない
- ・基本の報酬が下がったことが残念
- ・前回は決めていた動向の今後の重要性をなかったことにされた
- ・世の中の的に訪問介護員が不足している状況で、どうして今基本報酬が引き下げられたのか理解できない
- ・ガソリンや物価高騰もあり、さらに利用料金が減り、収支が減少することで、訪問介護事業所の継続が困難になり、閉鎖するケースも聞く
- ・事業所にプラスはなく、そうなると利用者の方々も困るのではないか
- ・大手の事業所で施設併設の事業所は利益率がよいかもしれないが、在宅で一軒ずつ訪問している事業所にとって

は報酬引き下げは納得できない

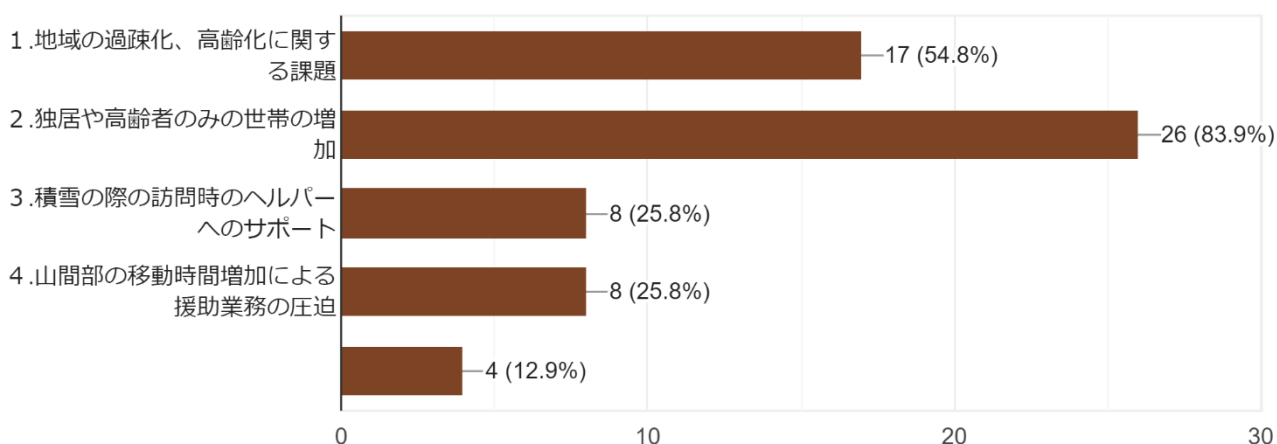
- ・基本報酬単価が減額されるということで、「まずい」と正直思った。そこで、特定事業所加算ⅡからⅠ変更するに至った。
- ・ヘルパー業界全体の士気も下がり倒産も増えていくと思う。
- ・事業所としての経営は厳しい

7.地域性による課題、利用世帯に関する複合的な課題について

(1) これまでのアンケート調査・研修会から、下記のような課題があげられています。貴事業所で訪問介護を展開するうえで、把握されている地域の困りごとを選択し、その具体的な状況・ケースについて御入力いただき、必要と考える支援体制について御入力ください

①これまでのアンケート調査・研修会から、下記の...要と考える支援体制について御入力ください。

31件の回答



上記に関する具体的な状況・ケース 15件の回答

●1.地域の過疎化、高齢化に関する課題

- ・移動に時間がかかる
- ・片道 30 分近くかけて過疎地に訪問に行くことがある
- ・高齢者の増加に供給が追いつかない。
- ・坂道が多い。

●2.独居や高齢者のみの世帯の増加

- ・この地域では独居や高齢者のみの世帯が増え、子供さんは遠方の方が増えている
- ・独居の場合、訪問時、倒れておられたり、お亡くなりになっておられた時の対応
- ・買い物難民(スーパー等近くにない)
- ・異動距離がなく時間のロスがある
- ・独居で認知症があり、ご自分で外の掃き掃除をされおり、落ち葉を燃やされボヤ騒ぎがあった
- ・団地が多いがエレベーターがないところがほとんどである

- ・南丹市は高齢化率30%を超えているため、過疎化は今だけでなく、今後もどんどんと進んでいくことは顕著である→訪問介護利用者はいつか、減っていくだろうと思う
- ・お一人暮らしの方は以前から多い→これからも増えていくと感じる
- ・②緊急時の対応、家族は遠方におられヘルパーが対応できないことが多い

●3.積雪の際の訪問時のヘルパーへのサポート

- ・障害サービスの市内の訪問事業所が今年の3月で2か所減り、計3名のご利用者を引き継いだが、他町であり、移動時間がかかる。
- ・積雪時、ヘルパーやサ責で雪かきしたり、サ責がヘルパー送迎をすることもあった
- ・積雪の時は早めに訪問し雪かきなどを行い車のスペースを確保している→近くの公民館に泊めていることもある"
- ・土砂災害で道路の寸断、地域が孤立した時があり、法人内で物資を運んだり、各地域や区の住民、他サービス(配食、ケアマネ)で連携しながら支援を継続した。大雪で倒木、停電や水が出ない等もあり、事前に各ヘルパー水筒にお湯を入れて訪問実施した。
- ・雪(大雪)の時の駐車スペースの確保
- ・雪道での事故
- ・積雪に関しては毎年課題になる→独居の方はヘルパー駐車スペースの確保から始まる
- ・大きな積雪になると訪問先まで行くことが危険、できない。また利用者宅に車を止められない。雪かきをしないと家の手前の道から入れない→訪問をキャンセルしてくださる利用者宅もあった。

●4. その他

- ・ケアハウスへ市外からの入居される方が多い→所を変更されないため、要支援の方で介護保険を使えない方もいる。(離れた市町村)
- ・エレベーターの無い4階建ての集合住宅が多く、2階以上にお住まいの歩行困難な利用者様外出時に苦勞するケースが多い
- ・階段昇降ユニットなどの福祉器具もありますが費用面、導入時のレクチャー等の負担、器具を保管する場所の問題などがあり活用例はほとんど無いです。
- ・平時でも高潮により浸水し易い家がある
- ・独居で暑い中エアコンを買うお金もない状況
- ・時間的にも困難な場合がある→救急隊員や病院から同業を求められ困ったことがある"
- ・老老介護でご夫婦二人では介護費の負担を考えると二人で入所という選択ができる方は少なく、在宅でぎりぎりの生活を送られています。身体状況が良いとは言えないがマシな方にすべての介護負担がのしかかっている状況があります。脳梗塞で半身不随の奥様を介護している男性。視力がほとんどなくても買い物や通院の付き添いをされていました。御自身の通院はおくさまを留守番させ、行かれていました。疲れ果てていたという感じでした。
- ・土砂災害で道路の寸断、地域が孤立した時があり、法人内で物資を運んだり、各地域や区の住民、他サービス(配食、ケアマネ)で連携しながら支援を継続した。大雪で倒木、停電や水が出ない等もあり、事前に各ヘルパー水筒にお湯を入れて訪問実施した。

⇒上記から必要と考える支援体制 14件の回答

- ・地域民生委員やふれあい委員との連携、共有
- ・余裕をもった移動
- ・柔軟な報酬体系と外部へ訪問する事業所とそうでない事業所で報酬の差別化を大きく図ってほしい。
- ・施設内で訪問する事業者と外部ばかり訪問する事業所と基本単位が同じの訪問介護サービスとなっているのは疑

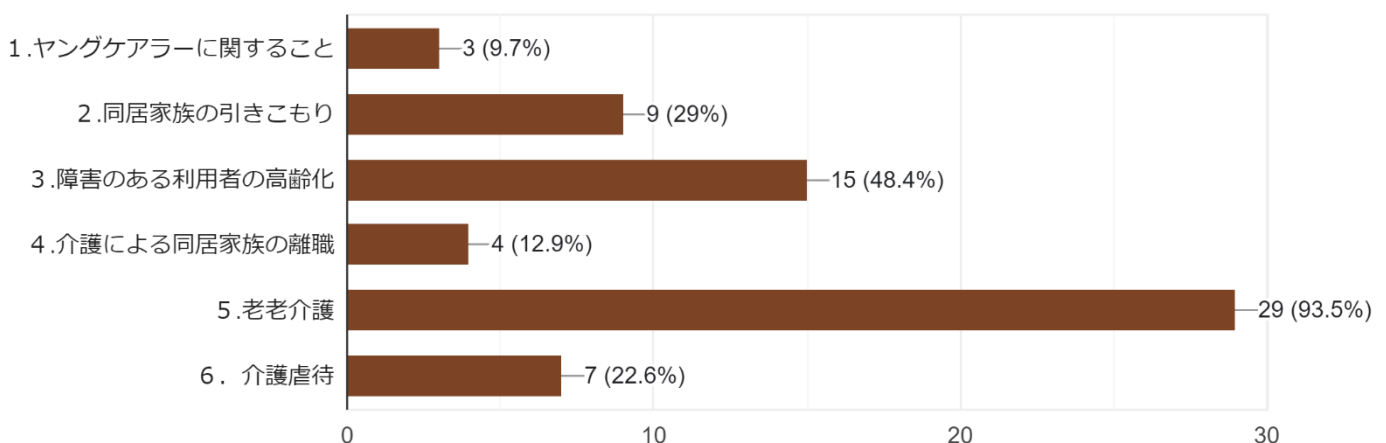
問である

- ・ゴミ出しの時間にヘルパーが間に合わない→京都市のように朝より遅い時間に個別回収してくれると助かる
- ・人材確保ができれば時間的にも余裕が生まれるが現状積雪時の除雪の応援にも行けないヘルパーが訪問できないかもしれないということを想定して、対策を考えておく
- ・週間天気予報など参考にする
- ・地域で独居老人宅や高齢者のみの世帯の雪かきの支援・取組み等を希望するが、対応は難しいと思う。
- ・各関係機関との連携
- ・障害サービスの訪問が可能な事業所が少ないため、増やせたらいい
- ・ご家族の理解が必要。何でもできると思っておられる身内の方も多いため利用者の中でコミュニティ形成を図る
- ・電動自転車、バイクが必要
- ・エレベーターがないため、高層階の利用者の支援が続くとヘルパーの負担が大きいため人材確保は必要
- ・だれでも対応できる策が望ましいが現実問題なかなか難しいので、男性ヘルパー等身体が大きくて力持ちのヘルパーさんがいればと思う。(当事業所は小柄で非力であったり、膝痛や腰痛持ちなどどこか体を痛めているヘルパーが多いので)
- ・担当のケアマネが対応している
- ・シルバー人材センター地区の組長、民生委員が協力してくれるとありがたい
- ・近隣の方で緊急時、協力者を創る→現状はケアマネに負担がかかっている
- ・家族での支援の仕方を考えていく。

(2) 貴事業所で訪問介護を展開するうえで、把握されている世帯に関する複合的な課題を選択し、その具体的な状況・ケースについて御入力いただき、必要と考える支援体制について御入力ください。

②貴事業所で訪問介護を展開するうえで、把握され...要と考える支援体制について御入力ください。

31件の回答



具体的な状況・ケース

ス・他機関との連携等による対応、必要と考える支援体制 11件の回答

●1.同居家族の引きこもり

- ・老夫婦どちらも介護サービスを利用されており、在宅での生活機能が厳しかったケース
- ・老齢介護は体調の変化もあり訪問利用されているケースもある

●2.障害のある利用者の高齢化

- ・介護サービスの利用だけでは無理になってきて、定年の近い家族が早めに定年退職された→定期的なショート利用と在宅日は訪看やヘルパー(1日2回)利用、それだけでは在宅は無理で家族が仕事を退職された。

●3.老老介護

- ・高齢者世帯で訪問介護を利用されているところはすべてが老々介護である。共有場所の掃除の希望があれば、夫婦でそれぞれ1回ずつでも訪問して、共有場所の支援を行うケースが増えてきている。
- ・高齢夫婦でお住まいの利用者様、夫婦共に支援に入っています。次女様家族が隣家にお住まいですが、次女様は精神疾患をお持ちで次女様の支援にも入っています。次女様の夫はアルコール依存症のため頻繁に入院されています。その子(次男)が30歳前後の年齢ではありますが外に働きに出ず祖父母、両親の買い物や身の回りの世話、通院時の送迎や付き添いにあたっておられます。次女の次男は引きこもりの傾向がありもともと外出の意欲は比較的低いものの、4人のお世話を請け負っている状態で心身共に負担が大きいものと思われます。ケアマネと相談し通院はヘルパーに任せさせていただくよう検討しているところです。
- ・老齢介護については近郊におられる家族が帰ってきてくれたり、担当ケアマネが対応している
- ・老々介護についてはケアマネや地域住民との連携、夫婦ともに支援に入る事が増え、どちらかの支援でも夫婦の見守りに繋がっている→障害のある利用者の高齢化については相談員との連携
- ・老夫婦どちらも介護サービスを利用されており、在宅での生活機能が厳しかったケース
- ・老齢介護は体調の変化もあり訪問利用されているケースもある
- ・ご自身のことはご自身でされてはいるが、ケアマネジャーさん、ヘルパーとの間で情報を共有し必要な支援をしている。高齢者夫婦2人暮らし、夜中の御主人の排泄介助を何回も奥様を起こしてされている
- ・老老介護、病院受診の時、車の運転、医師の説明の理解・服薬の問題
- ・介護サービスの利用だけでは無理になってきて、定年の近い家族が早めに定年退職された→定期的なショート利用と在宅日は訪看やヘルパー(1日2回)利用、それだけでは在宅は無理で家族が仕事を退職された。

●4.その他 障害のある息子さんの介護をする親の高齢化

- ・利用者の子供さんに支援の必要な方がおられ、必要機関と連携を行った
- ・高齢でねたきりの母と、障がいのある息子さんの2人暮らしだったが、母が亡くなられ独居となった。

●5.その他

- ・介護疲れ、負担の軽減でデイ・ショートを利用されている→体調不良や何かあればケアマネ、他機関に連絡するようになっている
- ・障害福祉利用の方で介護保険利用できる年齢ではあるが、身体的低下は見られない。しかし、利用できるデイに限りがあるため、さがすのが難しい。計画相談員と連携を取っている。
- ・障害の自立支援利用の方が介護保険へ移行した場合、できないこともあるので、理解してもらえないこともある。
- ・ケアマネ、包括に相談

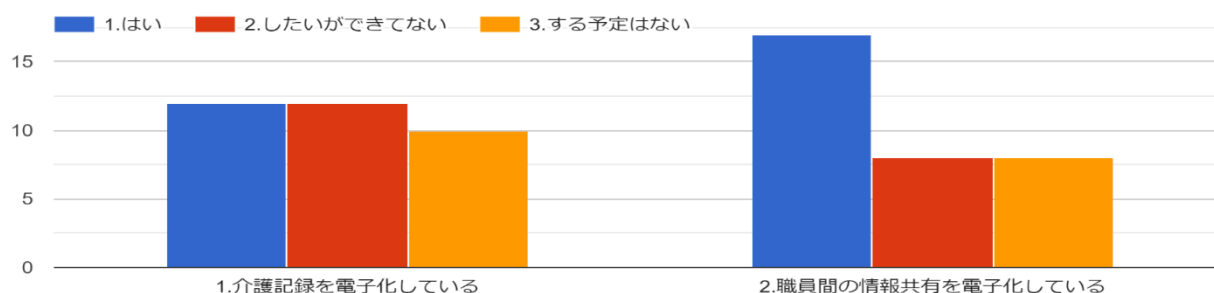
⇒上記から必要と考える支援体制 8件の回答

- ・報告、連絡、相談に尽きる。関係機関との共有、問題解決を図る
- ・ケアマネ、他機関へ連絡・報告の徹底
- ・入退院を繰り返され、病院で亡くなられた。限度額の問題もあり、十分なサービスが組めなかった。
- ・困り事があればすぐにヘルパー事業所へ電話がある。すぐにケアマネさん等と連絡を取り対応するようにしている。

- ・担当者会議を聞き、御自身で処理できるよう、尿瓶等提案→ご自身で処理できるようになった
- ・障害者対象のデイサービスを増やす。
- ・子供からお年寄りまでが集える施設や居場所づくりを各地域でもやっていこうと思える取り組みを浸透させる仕組みづくり
- ・現状は掃除・洗濯メインの訪問内容となっていますが今後買物・通院介助の支援も検討していけたらと思う
- ・次女の次男に対しては本音を話せる機会を作ったり、ストレス解消の機会も必要かと思う
- ・多目的支援→行政と多職種が連携し対応する体制・傾聴

8. ICT 活用状況

介護人材不足が進むなか、介護サービス維持のため...す。現在の活用状況について御回答ください。



(2) 上記 2.3 (ICT 化したいができていない、する予定はない) と回答した理由

18 件の回答

●ヘルパーの高齢化

- ・前年度よりラインワークスを導入し、情報共有しているがその他は紙媒体で電子化できていない→ヘルパーの高齢化も深刻で切り替えが難しい
- ・電子化が苦手な方もいる
- ・職員にパソコン操作ができない人がいる→みなどちらかというと苦手。

●費用

- ・金銭的な面が難しい(5)
- ・今年度中に導入予定
- ・すすめてはいるが、費用面で先延ばしになっている
- ・初期費用がかさむ為

●その他

- ・導入のための準備時間が確保できない
- ・常勤ヘルパーはパソコンに入力しているが、非常勤ヘルパーはタブレットに入力を行っている
- ・対応するヘルパーの力量
- ・個人情報漏洩の不安
- ・メーカー(制度を重視)→スマートにいかない

- ・複数事務所が訪問している場合電子化されていると確認できない
- ・業者の説明は聞いたがまとまって説明会をしてもらう時間がもうけられていない
- ・プライベートの時間に介入されないようにしたいため、自分のスマホで頻繁にメールを利用していない
- ・職員にパソコン操作ができない人がいる→みなどちらかというと苦手。

(3) その他の ICT活用について

- ・コミュニケーションツールのデジタル化
- ・同事業所内の提供票等のペーパーレス化を実施している→事業所連携システムの利用があるところとはシステムでのやり取りを行っている。
- ・ケアプラン連携システム

9. コロナウイルス感染症対策について

現在の状況で、課題や不安に感じていること、必要と考える支援等ございましたら御記入ください。 21 件の回答

●対策の継続

- ・5類に移行されても同じ対応は同じ。陽性者は10日間自宅待機。濃厚接触に関しては接触から2日間（発症までの潜伏期間）は自宅待機。抗原検査をして陰性であれば支援内容や事務所勤務等で要検討。3日目から通常。これまでは支給の抗原検査キットがあったが使用期限が切れ、検査するのにも実費になっている→そこを各自で負担してもらうかは今後の課題。
- ・入浴支援中はゴーグル必須、発熱時はゴーグル着用。感染者や感染疑いのある利用者様には夏場のハイリスクセクト対応はヘルパー側も危険な為、入浴支援自体を事業所内で検討。
- ・今でも症状や後遺症の事を考えると自分たちで連携して防止に取り組まなければならない
- ・コロナは今だ増えたり止まったりとなくなる気配がありません
- ・世間は5類になって自由な様子に見受けられますが、私たちはまだまだ精神面でピリピリしているのも現状です。この職は好きでしていますが、「公私」の私でいうと家族の理解があってこの仕事を続けられていますが、行動制限で迷惑や心配をかけているのも実情です。
- ・5類に移行されましたが、介護現場は変わりなく、感染対策をしています
- ・新型コロナ感染症にり患している場合、ヘルパーは業務にあたってもらえず、利用者にはハイリスク対応を取っている状況である。新型コロナ感染症はインフルエンザのように顕著に症状が出てこないこともある。また5類以降前にもかかった医療機関に聞いても、休む判断の期間がまちまちだったりするので、現状は感染が広がっているといっても、統計的に死者数や高齢者の死因がコロナ感染なのか、だれでもがわかるように示してもらいたい。
- ・介護の現場では終息したとは言えず、対策は継続している

●人員体制への不安

- ・保健所など、いざというときに優遇していただけると助かる。
- ・ヘルパーが感染した場合人員不足により時間変更又はお断りすることになる。1人休むことにより業務がまわっていない不安がある。
- ・最近検査も実費となり受けない方も増えている

●支援物資等の要望

- ・検査キットを配布して欲しい
- ・去年は消毒ジェルやマスク等支給していただきとても助かった

- ・使い捨てエプロンやピタツとした手袋などもいただけるとありがたいです
- ・コロナの検査キットを希望事業所だけでいいので提供してほしい。
- ・感染予防に必要な物品(ガウンや消毒液等)の支給や抗原検査キットの支給
- ・5類には移行したが、感染対策は以前と変わらず行っています。
- ・消毒液やフェイスシールド、エプロン等の費用がかかる
- ・5類感染症に移行されたが少量ずつでよいので検査キット配布していただけると助かる
- ・物資援助(マスク、グローブ、抗原検査キット)
- ・物品の不足時や抗原検査キットなどの支援は継続してほしい(抗原検査キット、手消毒等)
- ・現在も時々報告があるため、検査キットの配布がない今、急な対応に困ります。
- ・感染予防対策のためのマスクやプラスチック手袋の補助がいただきたい。
- ・コロナ禍は備品の供給が頻繁にあったが、今は一切なくなってしまった。
→特にマスク・使い捨て手袋・抗原検査キットの供給を望みます。
- ・介護職員に対してワクチンの無償化
- ・備品に対する支援→検査キットの配布については再度支援をお願いしたい。
- ・費用面・物品等の支援
- ・ワクチン接種の継続支援
- ・マスクや手袋はとてもありがたかったです。そろそろ底をつきてきました

●その他

- ・感染対策に対する補助金、陽性者に対してサービスを実施した場合の加算について支援を行って欲しい
- ・症状も無症状の方もいて感染に気付かずに拡大している傾向がある
- ・コロナ検査を迅速にできるよう、一時的な往診を使いやすい制度にしてほしい
- ・罹患した利用者にも訪問する必要がある、評価する仕組みがあれば事業者や介護労働者の負担軽減にもなるかと思えます。
- ・コロナ陽性者の方の訪問も避けられない時もありますが、病院の入院、施設へのショートもできればと思います。

10.おわりに(京都府等への要望)

16件の回答

●介護報酬の見直し

- ・一律に基本報酬単価を下げるのは現場のヘルパーの意欲と士気の低下。それでは若い担い手は集まらない。在宅生活を送る上でヘルパーは最後の砦。需要はあるのに供給できるヘルパー不足では本末転倒である。
- ・外部へ訪問する事業所とそうでない施設内で行う事業所で報酬の差別化。具体的にはサービスを別として、報酬体系も違いを持たせないと同じ訪問介護のカテゴリで収めるのは難しいのではないかと。現在の減算ではおかしい。
- ・同一建物減算があるのなら反対の遠距離に関して加算がほしい
- ・介護報酬の減額はとても悲しい。
- ・報酬アップをお願いしたい。(賃金アップにもつながる)
- ・生活していく中で大事な生活援助、生活3で45分以上になっている。生活も身体と同様に生活4.5の算定してほしい。
- ・皆さんが休みの時にヘルパーは暑い日も寒い日も走り回ってくれています→祝日、年末年始などの日も加算をつけてほしい。
- ・どのような仕事でも日曜などの出勤は手当がつくのに、介護は24時間で休みがないからという理由は加算をつけないのは国がただお金を出したくないからだと思っている。

- ・一人のヘルパーの負担を少なくするには、人材の確保が必要→ヘルパー確保のため、給与等の待遇の改善が必要であり、介護報酬等の見直しを改めて検討してほしい。
- ・基本報酬を上げてほしい。
- ・ICT化の助成をしてほしい。
- ・何故、訪問介護の報酬費が下がったのか。どのような現場を見られているのか。事業所に対する経費は今まで以上にかかっている現実。処遇もまだまだ低く在宅生活を担う訪問介護事業の苦しさは分かっただけに感じていないと感じる。
- ・施設の職員は資格がなくても見守り介助等することが可能であるがヘルパーはどうしても資格が必要となる
- ・日常生活総合支援事業の緩和型サービスは処遇改善も算定できない→国や都道府県、市町村は必要としていないのでしょうか。
- ・処遇改善等、努力していただいていますますが若手のためにもさらに賃金アップしてあげてほしい。

●コロナ対応について

- ・感染症対策、事故防止対策等の1つに十分な休息が必要と考える。

●人材確保のための方策

- ・必要な町や必要な道路・橋などの精査を早急にしていくべきだと思う。若者が、将来的にどういったことが必要なのか考える、考えられる教育に変化する必要があると思う。
- ・人材不足なら、見てもらう側が集まったコミュニティー 1人で回れる訪問件数を増やすということを考慮して行った方がいいと私は思う。
- ・国が思う訪問介護の魅力の声を伺いたい
- ・過疎地域の人材確保
- ・訪問介護の魅力発信をしてほしい。
- ・ヘルパーを題材にした、いい感じのドラマを放映してほしい。
- ・人材不足から訪問依頼があっても受け入れが難しい状況
- ・人材の確保や支援の継続を希望している→必要な方に必要なサービスを提供してほしい

●その他

- ・資格をとる負担を軽減、もしくは補助をしてほしい。(時間面・費用面)
- ・身体介護をしないのであれば資格なしでもOKにしてほしい。
- ・介護職の社会的地位を上げてほしい。
- ・ICTの補助金制度を分かりやすい説明で使いやすくしてほしい
- ・運営指導や情報の公表でチェックされる中身をもっと分かりやすくしてほしい
→この書式に書かれている内容を網羅すればよいという様式があれば分かりやすい
- ・ヘルパーの移動時間の給与補償もしていただきたい
- ・処遇改善等、努力していただいていますますが若手のためにもさらに賃金アップしてあげてほしい。
- ・義務付けられている書類等の様式を府もしくは国で統一したものを作っていただきたい。
- ・京都と大阪の賃金の差があるのか、県境の八幡市では隣接する大阪府に志願される方が多い気がする。
- ・高齢になっても、田畑やお墓を守らなければいけないというきもちをもっておられる世代以降、そういったことへの執着のある年代ではなくなってくるので、コミュニティーづくり、街づくりを考えていかなければ、山があれば、道路や橋などのインフラにかかる補修費など、出せないときが来ると思う。