

ご協力、ありがとうございました！



2022

御坊・日高圏域介護人材白書

令和4年度御坊・日高圏域介護人材確保に関する事業所と職員の実態調査



全国で介護人材が不足

今後、介護ニーズの増加と共に、介護人材の不足が課題となっています。和歌山県では2025年度に1,000人、2040年度に4,000人不足すると推計されています。

御坊市、美浜町、日高川町では、介護人材の確保について連携し、「御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム」として令和4年度に介護労働者の雇用状況、労働環境や労働条件に関する問題意識を把握し、人材確保に向けた課題解決に役立てるために調査を実施し、結果の概要をとりまとめました。

調査結果をみなさんと共有し、働き続けやすい職場、転職先に選んでもらいやすい職場づくりへ一緒に取り組みを進めていきましょう。

目次

1. 回答事業所の状況と職員不足の状況
2. 職員採用の状況
3. 職員の離職状況
4. 介護・子育て支援への取り組み
5. 事業所の課題と人材確保への取組
(事業所調査の結果)
6. 職員307人の状況
7. 現在の職場の状況
8. スキルアップしたいこと
9. 介護関係の職場への就職・転職のきっかけ
10. 仕事の継続にむけて
11. 働く上での悩み
12. 悩み・不安・不満等の解消に向けた取組状況
13. これからの介護人材確保に必要なこと
(職員調査の結果)

	事業所調査	職員調査
対象地域	御坊市、美浜町、日高町、由良町、印南町、日高川町	
調査期間	2022年10月3日～11月24日	2022年9月28日～11月21日
対象	約100事業所	約1,400人
回答数	51事業所	307人
回答率	51.0%	21.9%

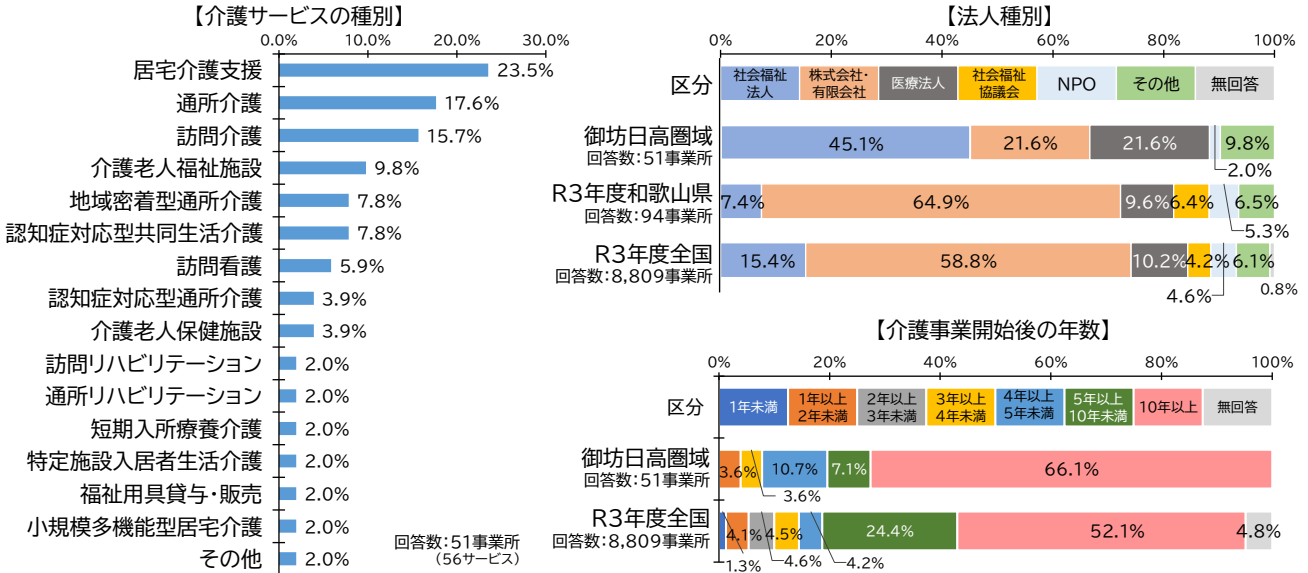
御坊・日高圏域介護人材確保推進プロジェクトチーム

1. 回答事業所の状況と職員不足の状況

51事業所では、社会福祉法人が約半数を占め、事業開始後10年以上の事業所が6割以上です。非正規職員の割合は全体で42.9%で、6割以上の事業所で職員が不足し、採用困難が課題となっています。

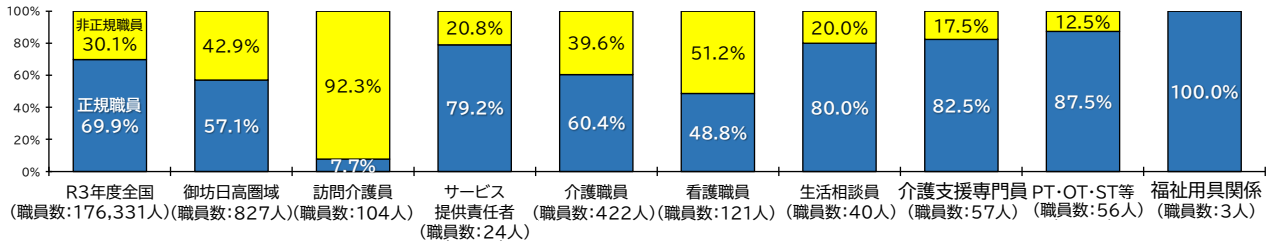
1-1 事業所の概要

●法人種別は社会福祉法人が半数近くを占め、事業開始から10年以上の事業所の割合が高い。



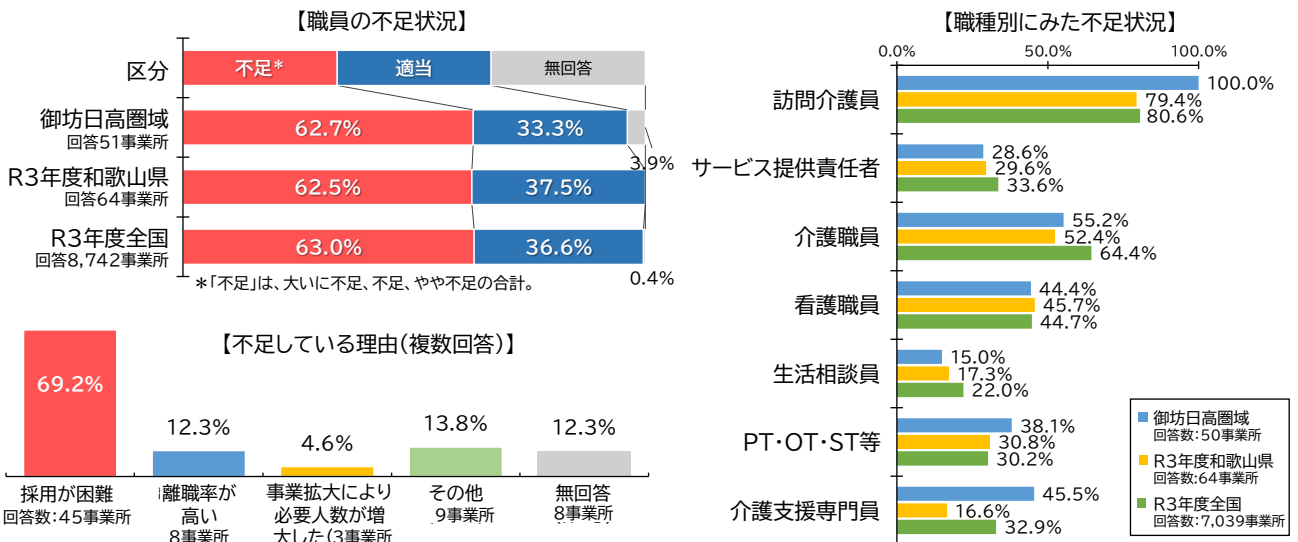
1-2 職種別の正規・非正規職員の割合

●非正規職員の割合は全体で42.9%、職種別に見ると、訪問介護員、看護職員は非正規の割合が高い。



1-3 職員の不足状況

●事業所の6割以上が職員不足を感じ、職種別では訪問介護員、介護支援専門員で高い。不足している理由は「採用困難」が7割で高い。



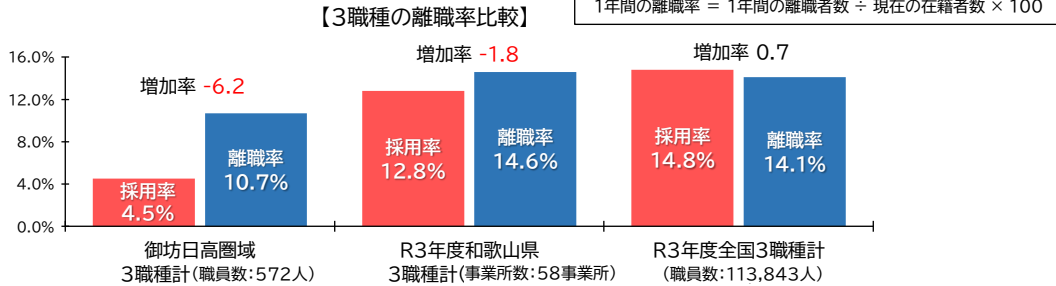
2. 職員採用の状況

事業所調査

不足の主な要因である採用状況は、採用率が4.5%と他に比べてかなり低い状況です。採用の工夫は行われていますが、職員が求めている「やりがい」とのギャップがあり、検討が求められます。

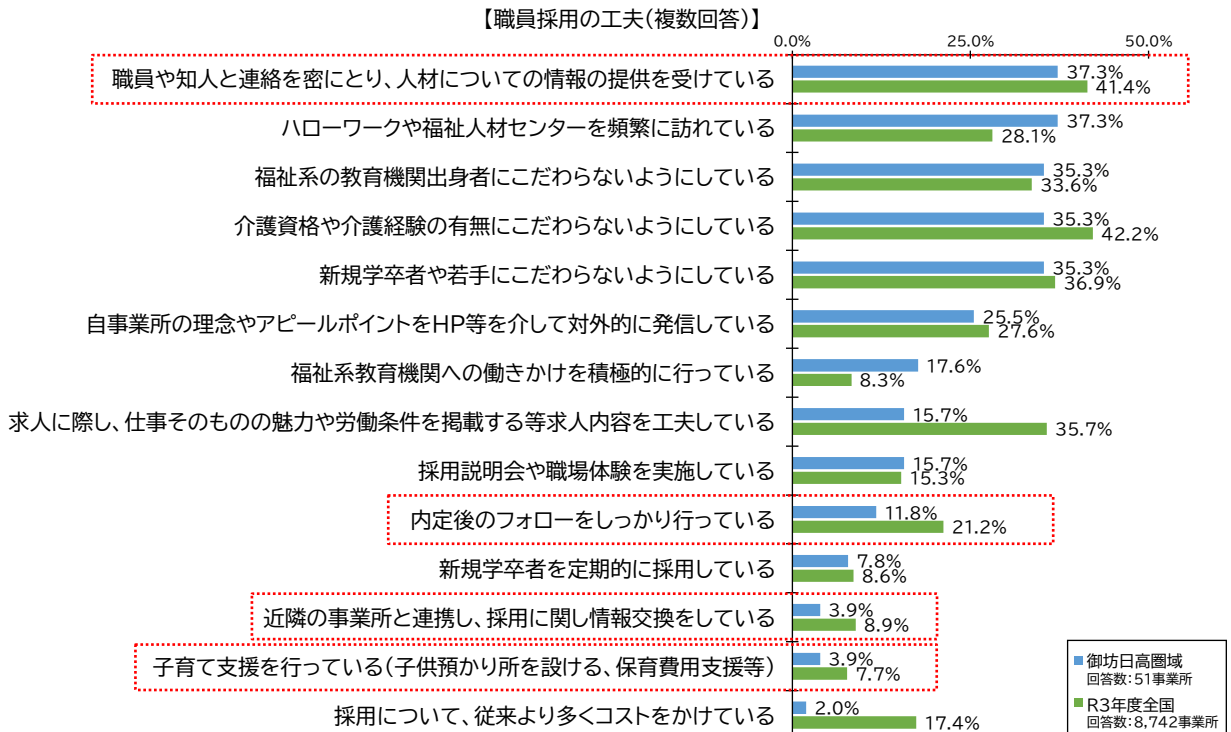
2-1 3職種(訪問介護員・サービス提供責任者・介護職員)の採用率と離職率

● 3職種の採用率は他に比べて低い。



2-2 職員採用の工夫

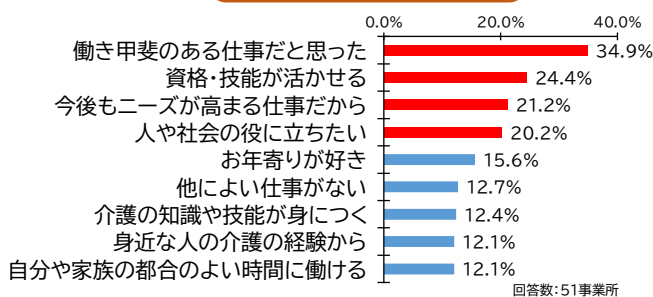
● 行われている採用の工夫と、職員が離職や復職・転職する理由とのギャップがある。



介護の仕事を選ぶ理由

職員調査

介護の仕事を選んだ理由



介護以外から転職した理由

- ① 身近な人に誘われた・勧められた(27.3%)
- ② 他によい仕事になかった(19.5%)
- ③ 資格を持っていた(18.8%)

介護関係に復職した理由

- ① 通勤が便利(25.0%)
- ② 生活費を稼ぐため(23.1%)
- ③ 友人・知人の誘い(22.1%)

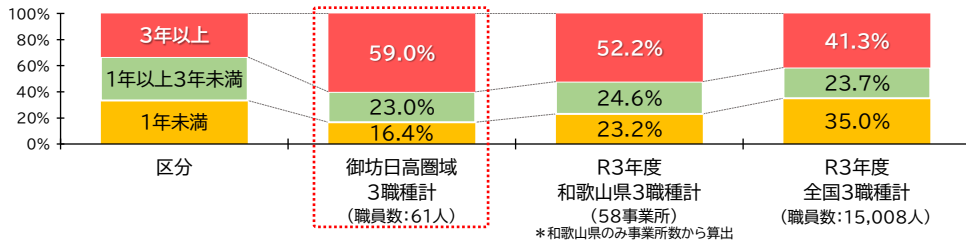
3. 職員の離職状況

勤務年数3年以上の離職が6割と高く、「職場内の人間関係」が課題となっています。離職防止に向けて人間関係改善への取り組みは行われていますが、効果は低く、取り組む方策の検討が求められます。

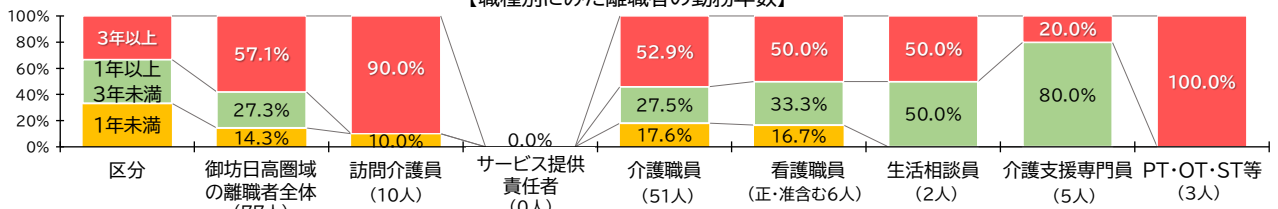
3-1 離職者の勤務年数

- 勤務1年未満の離職は低いが、3年以上の離職が6割以上と高く、職種別でみると訪問介護員、PT・OT・ST等が高い。

【3職種の職種者の勤務年数(訪問介護員・サービス提供責任者・介護職員)】



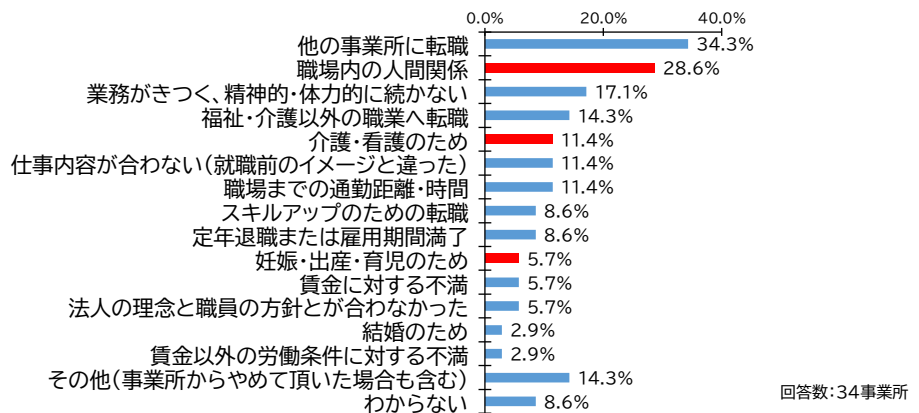
【職種別みた離職者の勤務年数】



3-2 離職理由

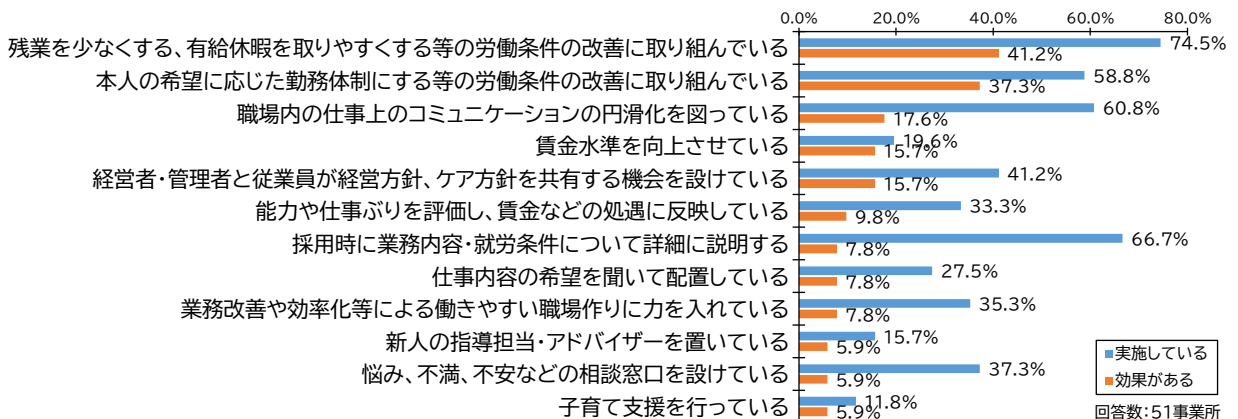
- 「職場内の人間関係」や「介護・子育てとの両立」が課題となっている。

【職員が離職した主な理由(複数回答)】



3-3 離職防止・定着促進に向けた取り組み状況

- 労働環境への取り組みは一定の効果はあるが、課題である人間関係への取り組みの効果は低い。また、職員が仕事を選択する「働き甲斐」へのアプローチは低く、子育て支援の取り組みは低い。



4. 介護・子育て支援への取組

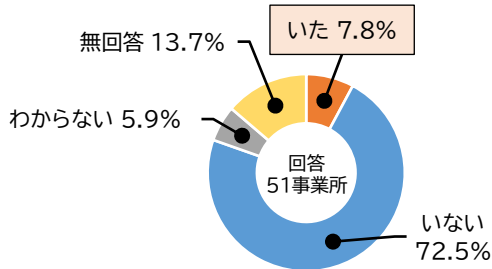
事業所調査

「介護・子育て支援」で1割程度の離職があり、両立支援に向けた取り組みも行われていますが、運用にあたっては職員の希望を聞きながら柔軟な対応が求められます。

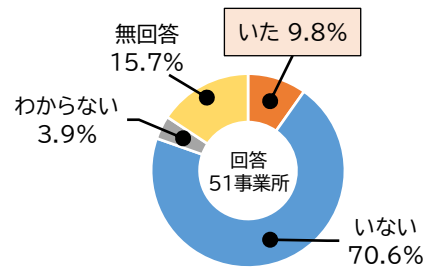
4-1 介護や子育てによる離職状況

● 介護や育児で1割程度の離職がある。

【過去3年間に身内の介護を理由に退職した職員】



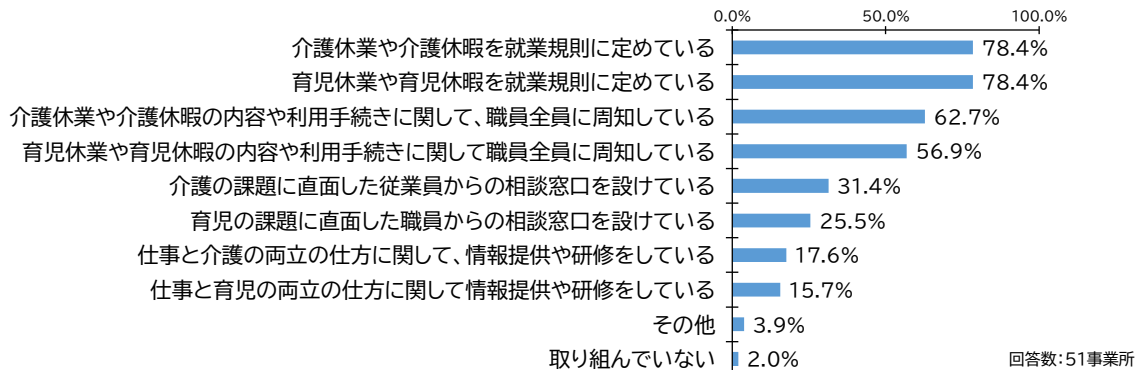
【過去3年間に妊娠・出産・育児を理由に退職した職員】



4-2 仕事と介護や子育ての両立に向けた取り組み

● 介護休業、育児休業等は取り組みが多いが、両立に関する情報提供や研修等は低い。

【職員の仕事と介護・育児の両立支援に取り組んでいること(複数回答)】



職員からみた介護・子育て両立のために「あると助かる」こと

職員調査

仕事と介護の両立	仕事と子育ての両立
<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所の理解(上司の理解、相談窓口) ● 勤務調整 <ul style="list-style-type: none"> ・緊急時に遠慮なく休みが取れる職場環境 ・始業時間、終業時間をずらせる ・一時的に正社員からパートに勤務変更できる ・介護休暇がとれる ● 見守り <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険外の見守り支援 ・施設に入れない高齢者をみてくれるところ ● 介護サービス等の利用 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事中に、預かってもらえる場所や介護の休息(寝られない時が一番しんどかった) ・早朝、夜までのデイサービス ・職場がみてくれたら嬉しい ・施設を格安で利用できる制度 ● 経済的 <ul style="list-style-type: none"> ・給与アップ 	<ol style="list-style-type: none"> ① 子どもの行事や病気などの時に休暇が取りやすい 56.7% ② 保育園が延長保育をしてくれる 41.0% ③ 保育料の補助 39.7% ④ 病児保育 35.5% ⑤ 学童保育の延長 34.5% ⑥ 勤務時間の短縮 34.2% ⑦ ファミリーサポート 24.8% 地域の子育てを目的に、援助を受けたい人・援助したい人のネットワークを作り、保育所や幼稚園等の送迎や発熱時のお迎えと受診など、子育てを助け合う会員組織。

回答数: 307人

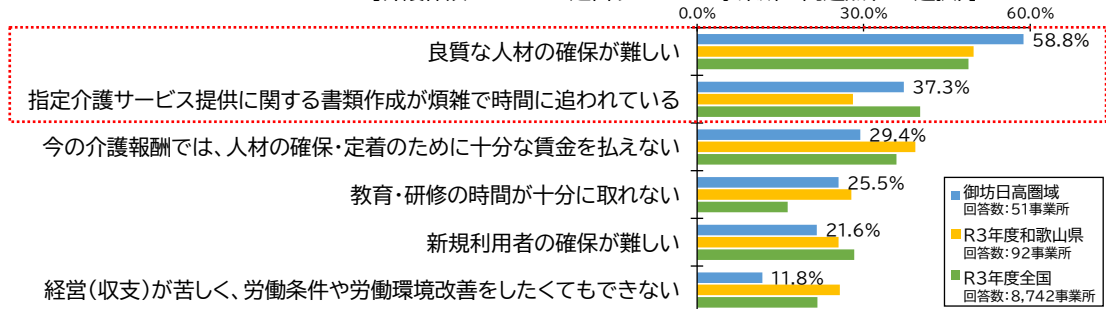
5. 事業所の課題と人材確保への取組

事業所の課題は、「人材確保」が最も高く、次いで「書類作成に時間を要する」で、仕事の効率化が求められています。

5-1 運営する上での問題点

- 問題点として「良質な人材確保」は58.8%で他に比べて高く、「経営が苦しく労働条件や労働環境改善をたくてもできない」は11.8%と低い。

【介護保険サービスを運営する上での事業所の問題点(3つ選択)】



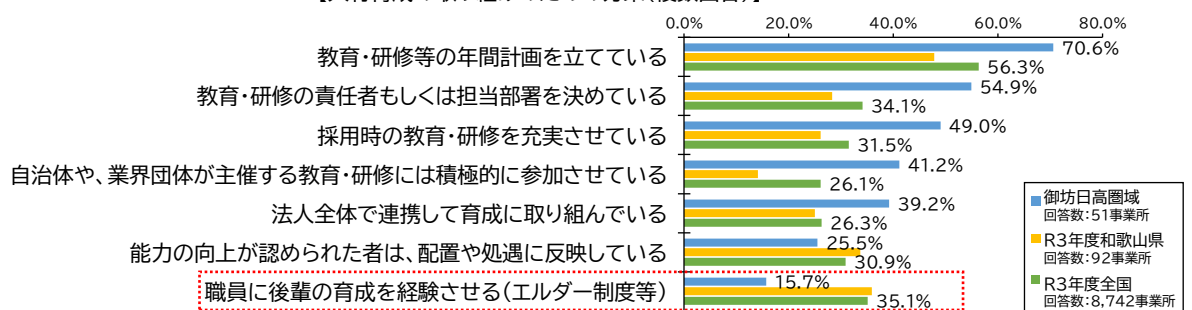
【介護サービス類型別にみた問題点】

	訪問系	居住系	施設系(入所型)	施設系(通所型)	居宅介護支援
1	良質な人材確保	良質な人材確保	良質な人材確保	良質な人材確保	良質な人材確保
2	書類作成に追われる	今の介護報酬では十分な賃金が払えない	今の介護報酬では十分な賃金が払えない	書類作成に追われる	書類作成に追われる
3	教育・研修の時間がとれない	利用者確保が難しい	教育・研修の時間がとれない	利用者確保が難しい	教育・研修の時間がとれない

5-2 人材育成の取り組み状況

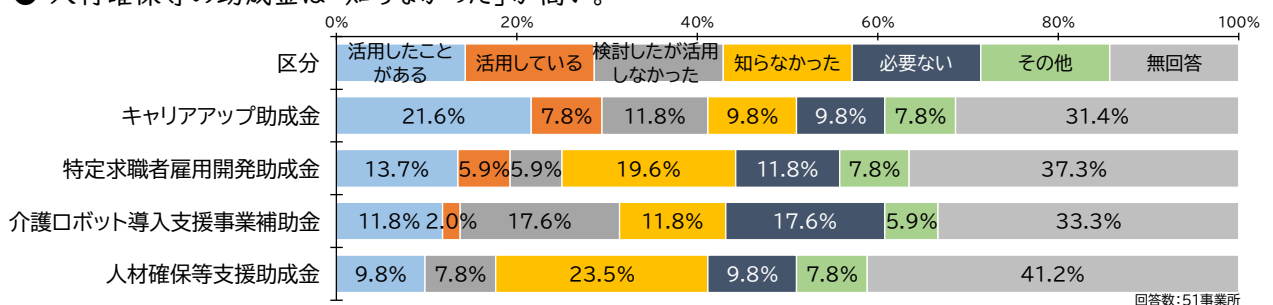
- 教育・研修等の取り組みは他に比べて高いが、OJT教育(上司や先輩が実務を通して知識や技術を身につけていく教育法)は他に比べて低い。

【人材育成の取り組みのための方策(複数回答)】



5-3 公的助成金の活用状況

- 人材確保等の助成金は「知らなかった」が高い。



回答数:51事業所

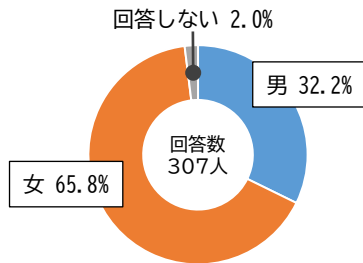
6. 職員307人の状況

職員調査

4割以上の方が生計を担い、通勤時間20分以内の事業所で働いています。介護関係の仕事の経験が10年以上の人が6割以上と他に比べても高く、介護福祉士の資格を持つ人も多い状況です。

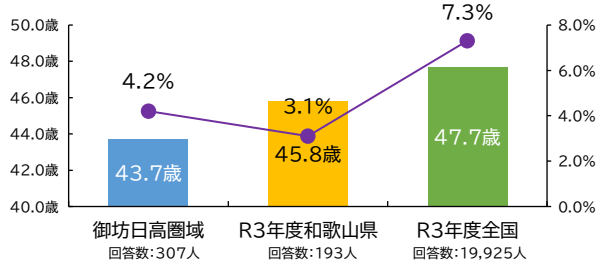
6-1 性別

- 1.5人に1人は女性。



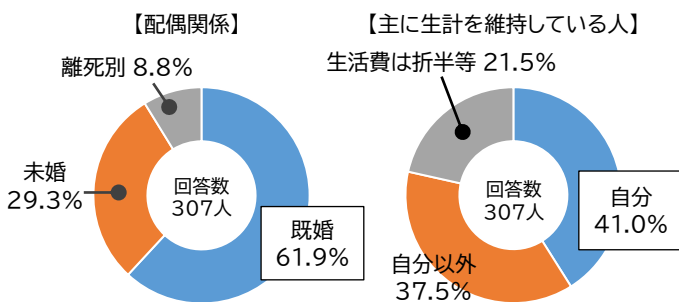
6-2 平均年齢と65歳以上の割合の比較

- 平均年齢は43.7歳、65歳以上の割合は4.2%。



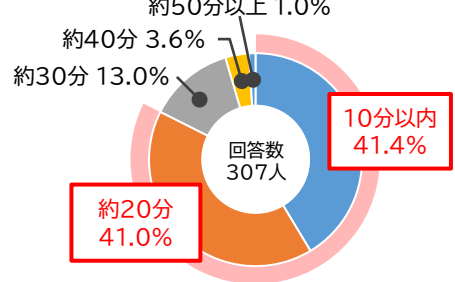
6-3 配偶関係&生計

- 6割が既婚、4割が生計を維持。



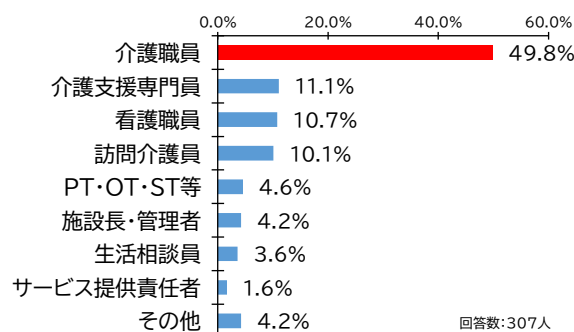
6-4 通勤時間

- 20分以内が8割以上、事業所の約12キロ圏内に住んでいる。



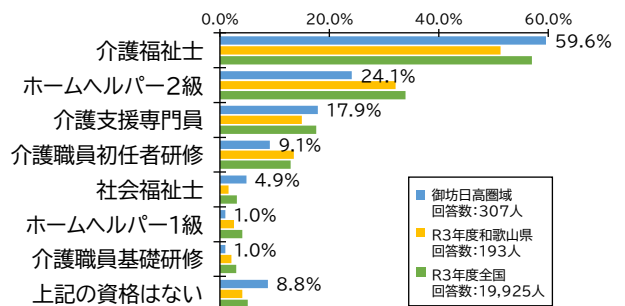
6-5 主な職種

- 回答者の半数が介護職員。



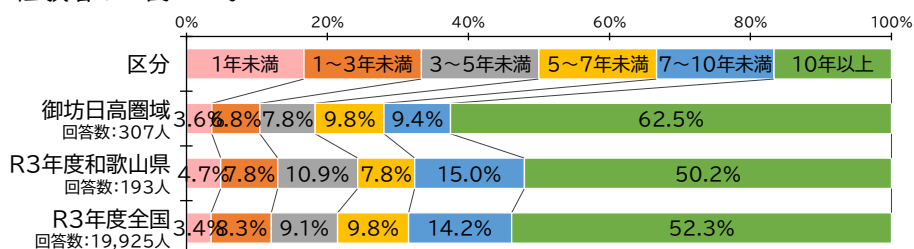
6-6 持っている介護関係の資格

- 介護福祉士、介護支援専門員を持つ人は他に比べて高く、一方で約1割は資格がない。



6-7 介護関係の仕事の通算経験年数

- 10年以上の経験者が6割以上。



7. 現在の職場の状況

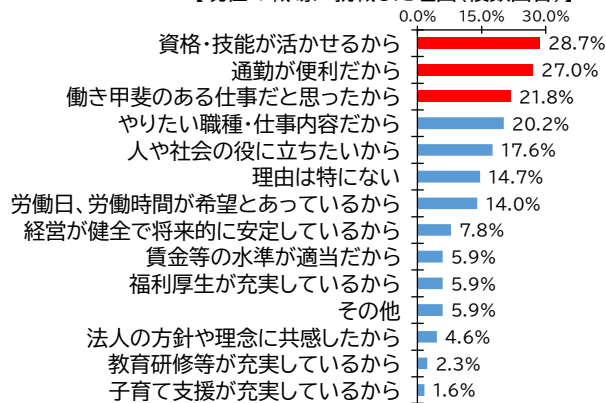
職員調査

現在の職場を選択した理由は「資格が活かせる」「通勤が便利」「働き甲斐」が高く、仕事の満足度で「仕事のやりがい」「職場の環境」はやや低く、「やりがい」へのアプローチが求められています。

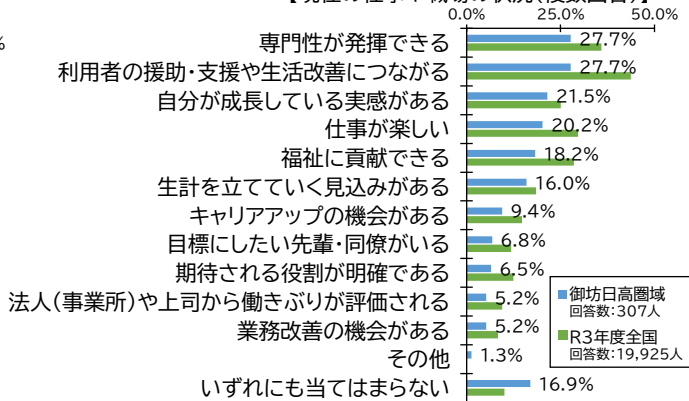
7-1 現在の職場を選んだ理由と現状

● 職場は「資格が活かせる」「通勤が便利」「働き甲斐」で選び、現状は「当てはまらない」が他よりも高い。

【現在の職場に就職した理由(複数回答)】

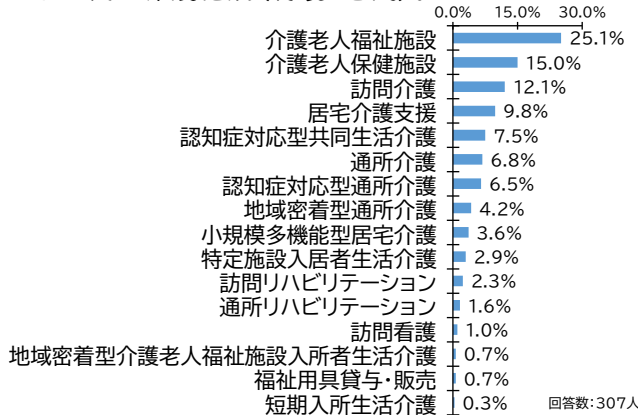


【現在の仕事や職場の状況(複数回答)】



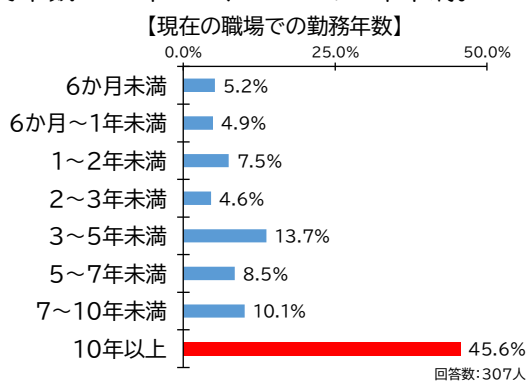
7-2 所属先の主なサービス

● 4割は介護施設(特養・老健)。



7-3 現在の職場での勤務年数

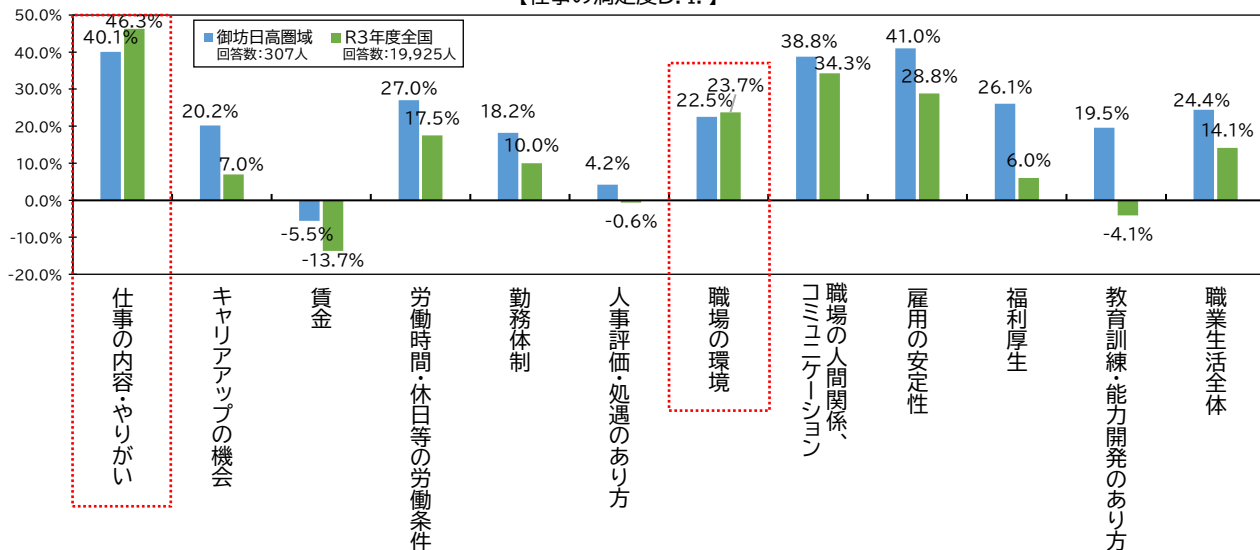
● 約半数は10年以上、22.2%が3年未満。



7-4 現在の仕事の満足度

● 12項目中、他よりも満足度が高いのは10項目で、「仕事の内容・やりがい」「職場の環境」はやや低い。

【仕事の満足度D. I.】



8. スキルアップしたいこと

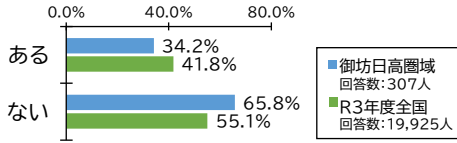
職員調査

コロナ禍で外部研修への参加は全国に比べると低い状況でしたが、介護技術やコミュニケーションに関する研修や3.7人に1人が介護関係の資格取得を望むなど、スキルアップが求められています。

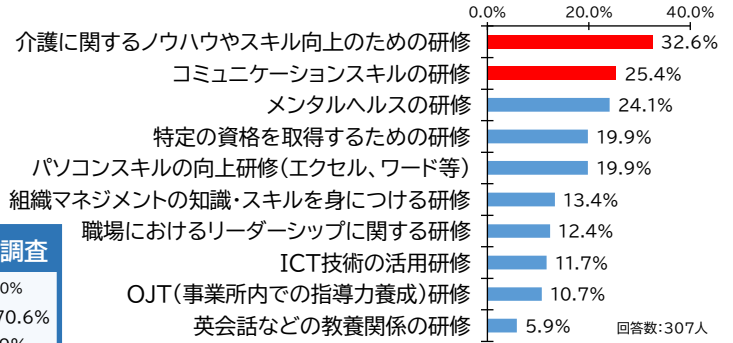
8-1 今後受けたい研修

- 過去1年間に現場を離れての研修参加は34.2%と低い。受けたい研修は、介護技術とコミュニケーションスキルの向上が求められており、研修計画を立案している7割の事業所では対応が望まれる。

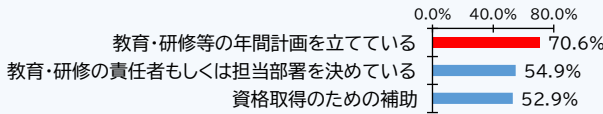
【過去1年間に勤務を離れた研修への参加状況】



【今後受けたい研修内容(複数回答)】



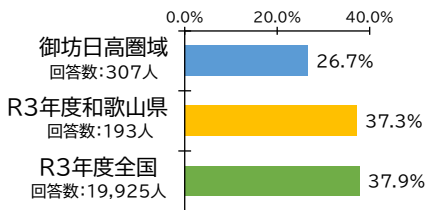
事業所が人材育成のために取り組んでいること 事業所調査



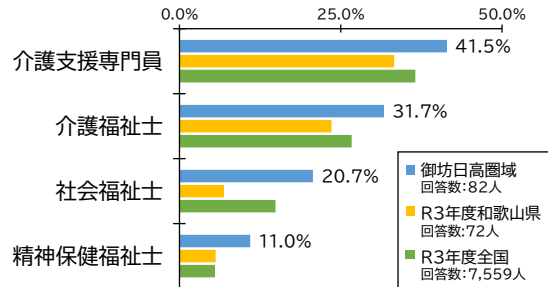
8-2 介護関係の資格の取得希望

- 3.7人に1人は介護に関する資格の取得希望があり、介護支援専門員の取得希望が高い。

【取りたい資格がある人の比較】



【取得したい資格(複数回答)】



スキルアップをサポートする制度

※各資金種類ごとに募集期間や条件が異なります。詳しくはホームページでご確認ください。



種類	内容	対象	貸付限度額	窓口
介護福祉士実務者研修受講資金	実務者研修受講資金の貸付 【返還免除要件】 資格取得し、県内で引き続き2年間対象業務に従事	次のいずれにも該当する方 ①実務者研修を受講し、研修修了後、介護福祉士として業務に従事する意思がある方 ②県内の施設・事業所で業務に従事している方	20万円(一回限り) ※実務者研修の授業料、実習費及び教材費等納付金、参考図書、学用品、交通費及び受験手数料等	勤務先施設・事業所
介護人材再就職準備金	離職した介護職員(1年以上の経験を有する者)への再就職準備金の貸付 【返還免除要件】 県内で引き続き2年間対象業務に従事	介護職員として県内の介護施設・事業所に再就職する方	40万円(一回限り) ※参考図書等の購入、転居費用、勤務上必要な被服費、通勤用自転車購入費、研修費用等	和歌山県社会福祉協議会
介護分野就職支援金	他業種から介護職員への就職準備金の貸付 【返還免除要件】 県内で引き続き2年間対象業務に従事	一定の研修を修了し、介護職員として県内の介護施設・事業所に就職する方	20万円(一回限り) ※参考図書等の購入、転居費用、勤務上必要な被服費、通勤用自転車購入費等	和歌山県社会福祉協議会

出典「福祉人材確保及び自立支援のための返還免除付貸付事業のご案内」和歌山県社会福祉協議会

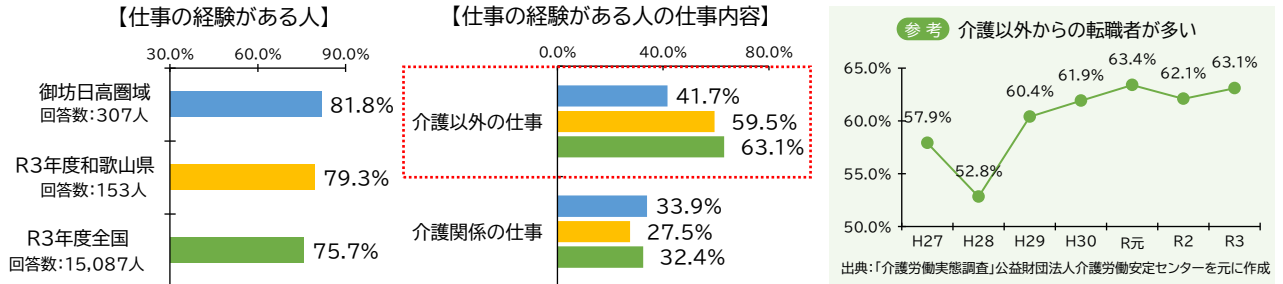
9. 介護関係の職場への就職・転職のきっかけ

職員調査

職員の4割以上が「介護以外の仕事」からの転職です。一方、介護関係の仕事辞める理由は「職場の人間関係」「結婚・妊娠・出産・育児」が高く、職場の人間関係の改善と子育て支援が求められています。

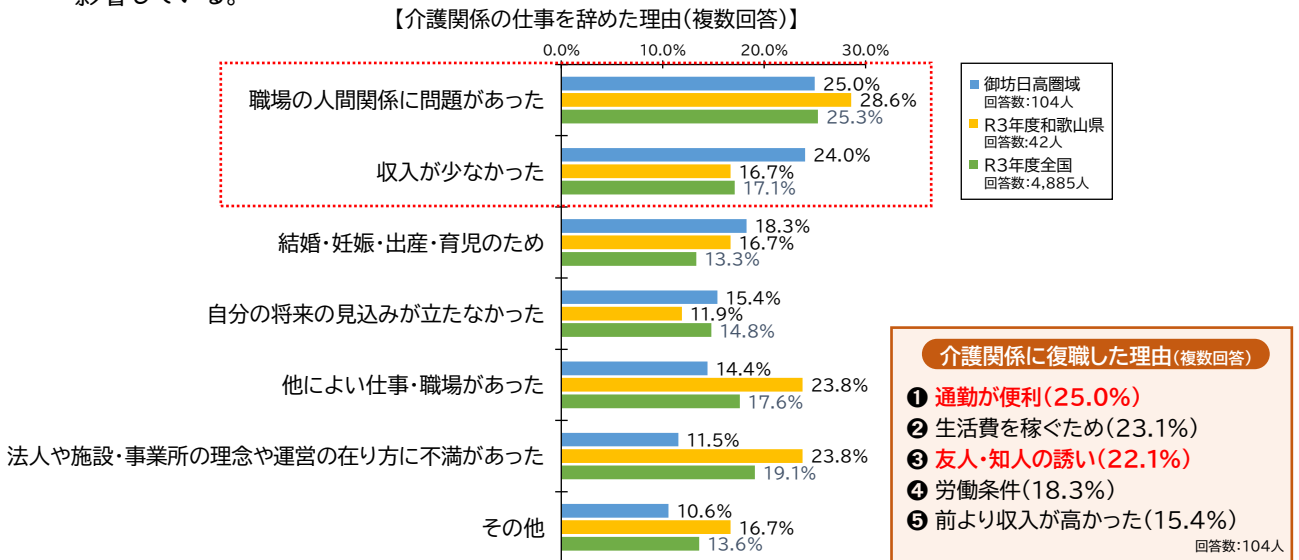
9-1 これまでの仕事の経験

● 8割以上は仕事の経験があり、その内「介護以外の仕事」は4割以上と高い。



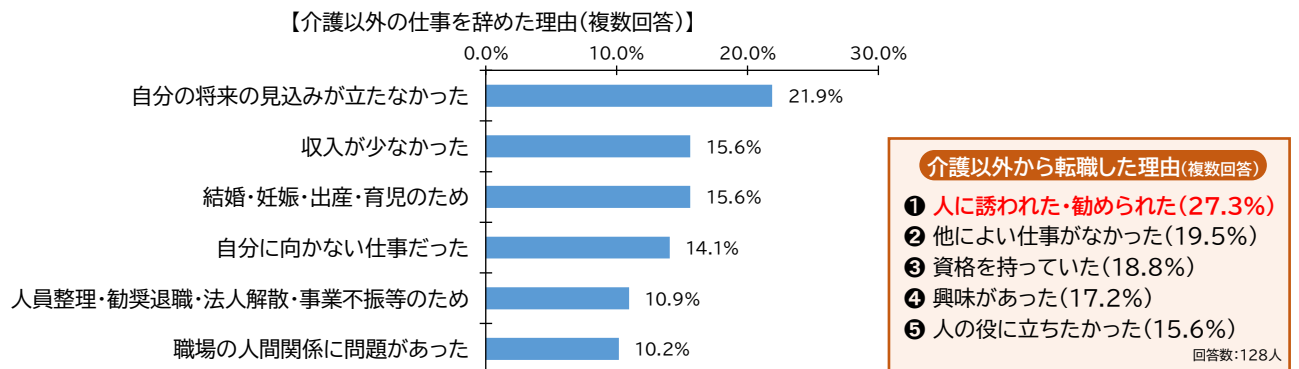
9-2 介護関係の仕事辞めた理由と復職した理由

● 離職は「職場の人間関係」と「収入」、復職は「生活費」以外にも「通勤時間」や「友人・知人の誘い」が影響している。



9-3 介護以外の仕事を辞めた理由と介護関係に転職した理由

● 離職は「将来性」と「収入」「結婚・出産・育児」、介護関係への転職は「身近な人のすすめ」が影響している。



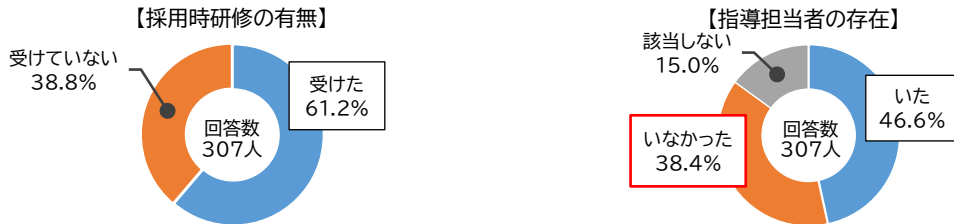
10. 仕事の継続にむけて

職員調査

介護以外からの転職が4割を超えている現状で、仕事に慣れるまでのサポート体制は十分とはいえず、体制整備と共に「職員によるやり方の違い」など、ケアの質向上に向けた見直しが求められています。

10-1 仕事に慣れるまでのサポート体制

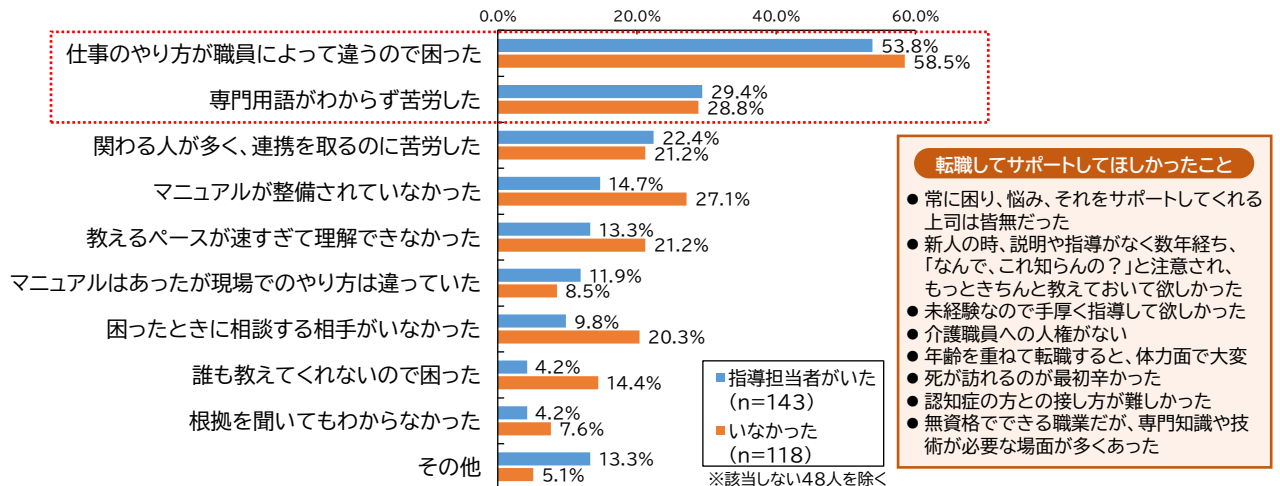
- 採用時に6割は研修を受け、採用後の一定期間に約半数は指導者がいた。



10-2 仕事に慣れるまでに困ったこと

- 仕事に慣れるまで「仕事のやり方が職員によって違う」が指導者の有無に関わらず50%以上、「専門用語がわからない」が約30%と高い。転職者は介護が未経験なので、配属先の上司、先輩のサポートが重要。

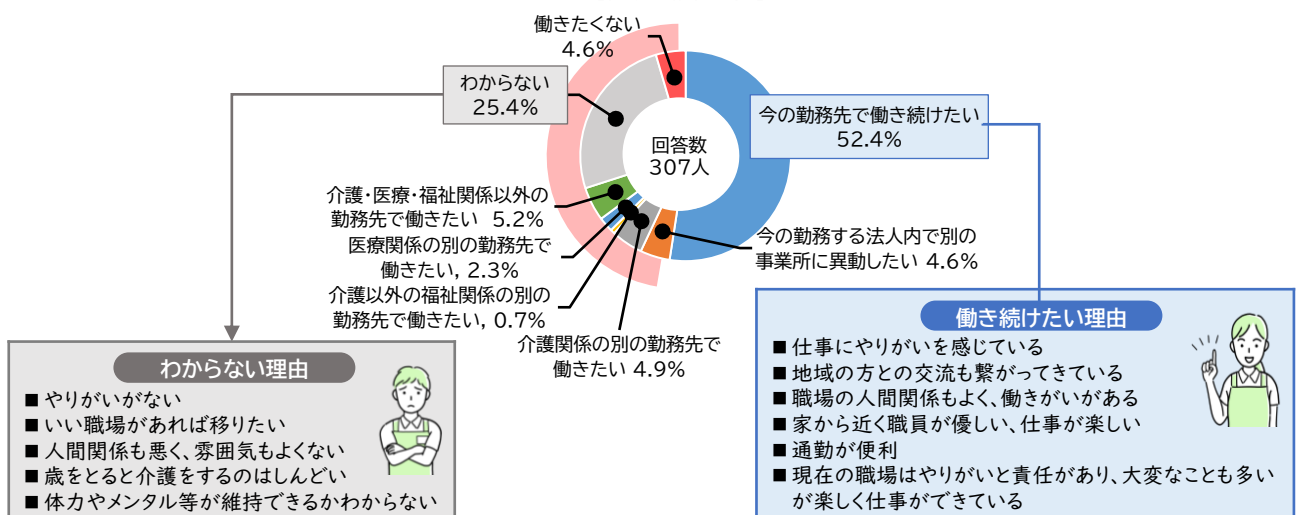
【指導担当者の有無別、仕事に慣れるまでに困ったこと・苦労したこと(複数回答)】



10-3 現在の職場での仕事の継続意向

- 「今の勤務先で働き続けたい」は52.4%で他に比べて1割程度低く、「わからない」は25.4%と高い。

【仕事の継続意向】



11. 働く上での悩み

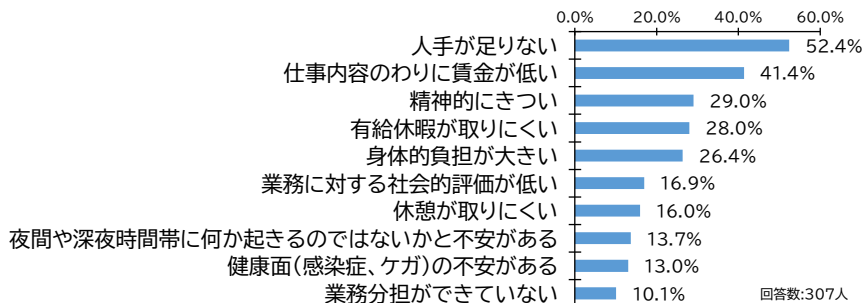
職員調査

介護関係の仕事を辞める理由は「職場の人間関係」、「結婚・妊娠・出産・育児」が高く、職場の人間関係の改善と育児休業などの整備が求められています。復職につながるポイントは通勤時間、転職は身近な人の勧めが高く、施設・事業所のある地域との関係づくりが重要になっています。

11-1 職場の悩み

- 「人手不足」は52.4%、「賃金が低い」41.4%、「精神的にきつい」は29.0%で他に比べて高い。
- 困っても相談しない、相談できない理由が「相談しても変わらない」「相談できる雰囲気がない」。

【労働条件・仕事の負担の悩み、不安、不満(複数回答)】



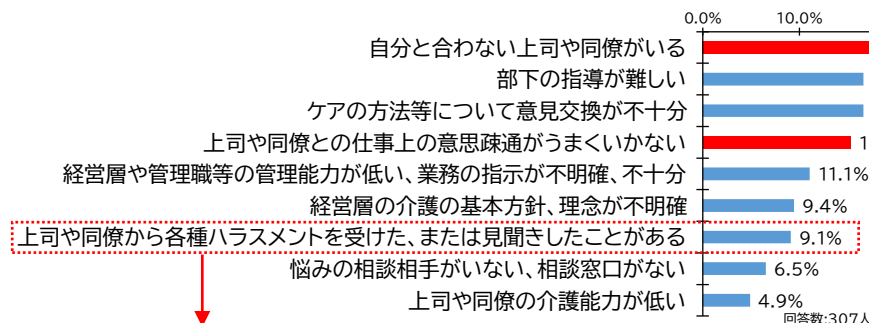
労働条件や仕事に関する相談先(複数回答)

- ① 同僚 65.1%
- ② 上司 53.1%
- ③ 相談しない 9.1%
 - ・相談しても変わらない
 - ・信用できない、居づらくなる
- ④ 誰にも相談できない 5.9%
 - ・上司に相談できる雰囲気がない(61.1%)
 - ・同僚に相談できる雰囲気がない(38.9%)
 - ・相談しても聞いてもらえない(22.2%)

11-2 職場の人間関係の悩み

- 「上司や同僚との人間関係」に悩む人が多く、ハラスメントを受けた・見聞きした人が1割ある。

【人間関係等の悩み、不安、不満(複数回答)】



老健、特養の職員が約6割で、介護職員が7割以上

人間関係の悩みの相談先(複数回答)

- ① 同僚 64.8%
- ② 上司 46.9%
- ③ 相談しない 12.1%
 - ・相談しても変わらない
 - ・信用できない、居づらくなる
- ④ 誰にも相談できない 4.6%
 - ・同僚に相談できる雰囲気がない(57.1%)
 - ・上司に相談できる雰囲気がない(38.9%)
 - ・上司に相談しても聞いてもらえない(21.4%)
 - ・同僚に相談しても聞いてもらえない(14.3%)

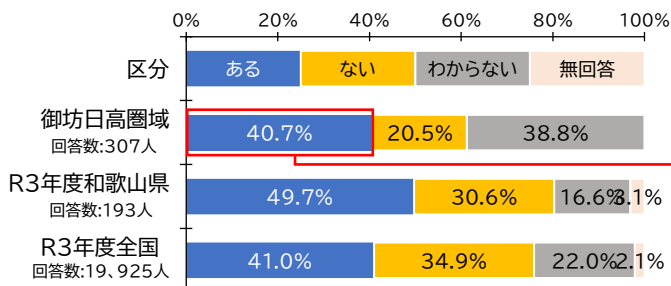
ハラスメントの内容

- 自分の機嫌で態度を変える。
- 関わりの無い利用者に対し、土下座をさせられた。仕事と関係の無い事もトップに密告される。
- 人格を否定するような言葉をかけているのを見たことがある。
- 新しく入ってきた職員に、利用者もいる前で大声で怒鳴り怒っているのは度々見かけるし、言われたこともある。離職につながる原因は職員の間人間関係が多い。
- 挨拶しても無視される。まるでそこにはいないかのような扱いをされた。
- 書類などの不備に、「あなただけだから」「次からは指摘しない」など激しい口調で言われた。

11-3 相談窓口の有無と利用状況

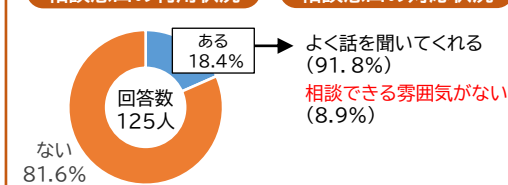
- 「わからない」が4割と高く、相談窓口の存在が周知されていない可能性もある。また、相談窓口はあるが約1割は「相談できる雰囲気」がない。

【相談窓口の設置状況】



相談窓口の利用状況

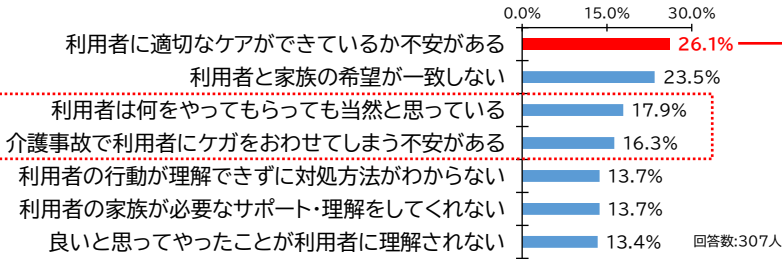
相談窓口の対応状況



11-4 利用者・家族に関する悩みと相談先

- 「適切なケアができていないか」が高く、「ケガをおわせる」「対処法がわからない」などケアスキルへの不安がある。

【利用者・家族への悩み、不安、不満(複数回答)】

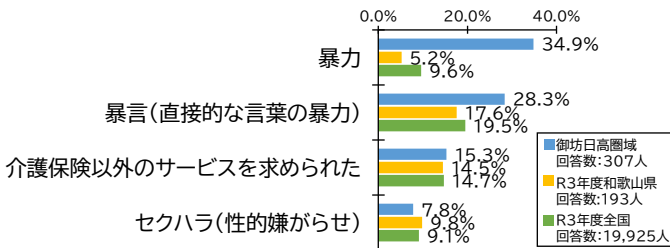


適切なケアができていないか不安に思うこと

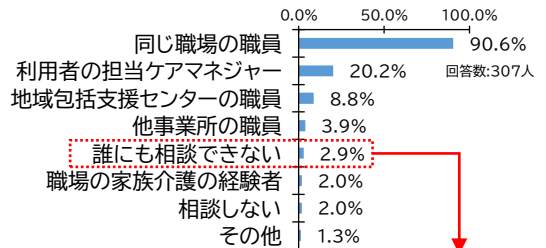
- 個別ケアが難しい
- 経験不足
- 自分のケアが合っているかわからない
- 自分のしたことが正しいか不安になる
- 認知症に対する理解や声かけ
- 利用者を「モノ」としてみている雰囲気がある

- 他に比べて「暴力」「暴言」を受けた割合が高い。関わりで困った時は、同じ職場の職員へ相談している。

【利用者・家族からセクハラ・暴力等を受けた経験(複数回答)】



【関わりで困ったときの相談先(複数回答)】



相談できない理由(複数回答)

- ① 上司に相談できる雰囲気がない
- ② 上司に相談しても聞いてもらえない
- ③ 同僚に相談できる雰囲気がない

ハラスメントを知ろう！

2022年4月から職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になり、安心して働くことのできる職場環境・労働環境を整えていくことは必要不可欠です。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

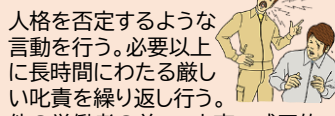
パワハラ

① 身体的な攻撃



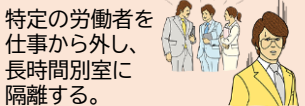
殴打、足蹴りを行う。
相手に物を投げつける。

② 精神的な攻撃



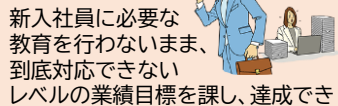
人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返す。

③ 人間関係からの切り離し



特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。
1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

④ 過大な要求



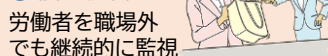
新入社員に必要な教育を行わないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。業務とは関係のない私用の雑用の処理を強制的に行わせる。

⑤ 過小な要求



管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。

⑥ 個の侵害



労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

セクハラ

① 対価型セクシュアルハラスメント



経営者から性的な関係を要求されたが、拒否したら、解雇された。

② 環境型セクシュアルハラスメント



事業所内で上司が腰や胸などを度々触るので、また触られるかもしれないと思うと仕事が手に付かず就業意欲が低下している。

マタハラ

① 制度等の利用への嫌がらせ型



出産・育児・介護に関連する制度利用を阻害する嫌がらせ。

② 状態への嫌がらせ型



出産・育児による就労環境を害する、嫌がらせ。

12. 悩み・不安・不満等の解消に向けた取組状況

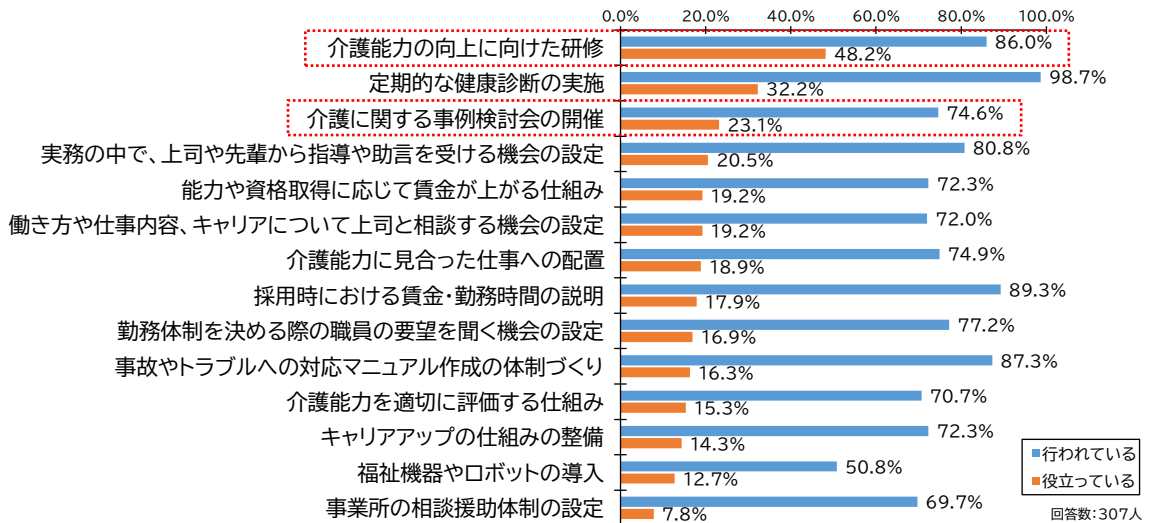
職員調査

多くの事業所で解消に向けた取り組みがすすめられていますが、内容は職員に役立つこととのギャップがあり、職員の意見を聞きながらすすめていくことが望めます。

12-1 悩み・不安・不満解消のための取り組みと効果

- 全項目について取り組まれている割合は高く、介護能力の向上や適切な評価等が望まれている。

【悩み・不安・不満解消するために取り組まれていること、役立っていること(複数回答)】



【職種別にみた悩み・不安・不満解消するために役立っていること(複数回答)】

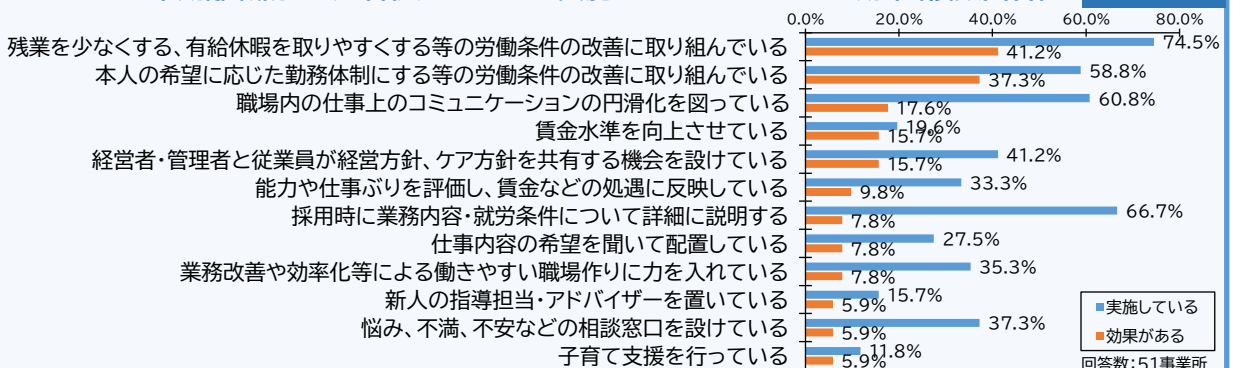
	訪問介護員	サービス提供責任者	介護職員	看護職員	生活相談員	PT/OT/ST等	介護支援専門員	施設長・管理者	その他
1	介護能力の向上に向けた研修 61.3%	介護能力の向上に向けた研修 60.0%	介護能力の向上に向けた研修 49.7%	介護能力の向上に向けた研修 36.4%	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定 45.5%	介護能力の向上に向けた研修 42.9%	介護に関する事例検討会の開催 52.9%	介護能力の向上に向けた研修 69.2%	介護能力の向上に向けた研修 53.8%
2	定期的な健康診断の実施 48.4%	定期的な健康診断の実施 60.0%	定期的な健康診断の実施 26.8%	定期的な健康診断の実施 30.3%	キャリアアップの仕組みの整備 45.5%	介護に関する事例検討会の開催 21.4%	定期的な健康診断の実施 44.1%	定期的な健康診断の実施 53.8%	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定 38.5%
3	働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定 35.5%	介護に関する事例検討会の開催 40.0%	介護能力に見合った仕事への配置 19.0%	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定 30.3%	介護能力の向上に向けた研修 36.4%	介護能力に見合った仕事への配置 21.4%	介護能力の向上に向けた研修 35.3%	能力や資格取得に応じて賃金が上がる仕組み 53.8%	介護に関する事例検討会の開催 30.8%

12-2 事業所の取り組みとのギャップ

- 事業所では労働条件の改善への取り組みは高いが、職員が求めている介護能力の向上などへの取り組みは低い。

早期離職防止・定着促進のために実施していることとその効果(複数回答)

事業所調査



13. これからの介護人材確保に必要なこと

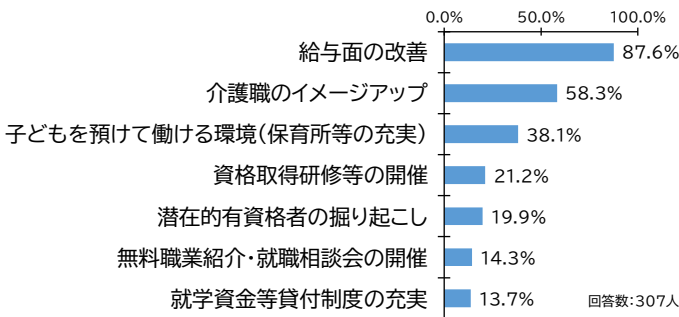
職員調査

介護関係の仕事を辞める理由は「職場の人間関係」、「結婚・妊娠・出産・育児」が高く、職場の人間関係の改善と育児休業などの整備が求められています。復職につながるポイントは通勤時間、転職は身近な人の勧めが高く、施設・事業所のある地域との関係づくりが重要になっています。

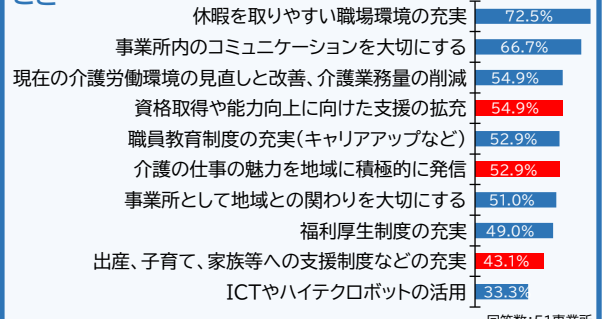
13-1 人材確保に必要なと思うこと

- 職員は「給与面の改善」「介護のイメージアップ」「子育て支援」が高いが、事業所が考える有効策とは順位が異なっている。

【人材確保に必要なと思うこと(複数回答)】



事業所が人材確保に有効だと考えている 事業所調査



【職種別に見た人材確保に必要なと思うこと(複数回答)】

	訪問介護員	サービス提供責任者	介護職員	看護職員	生活相談員	PT/OT/ST等	介護支援専門員	施設長・管理者	その他
1	給与面の改善 76.7%	給与面の改善 100.0%	給与面の改善 87.6%	給与面の改善 84.8%	子どもを預けて働ける環境 63.6%	給与面の改善 100.0%	給与面の改善 91.2%	給与面の改善 84.6%	給与面の改善 85.7%
2	介護職のイメージアップ 60.0%	介護職のイメージアップ 100.0%	介護職のイメージアップ 57.5%	介護職のイメージアップ 54.5%	介護職のイメージアップ 54.5%	介護職のイメージアップ 57.1%	介護職のイメージアップ 64.7%	介護職のイメージアップ 61.5%	子どもを預けて働ける環境 57.1%
3	子どもを預けて働ける環境 40.0%	子どもを預けて働ける環境 60.0%	子どもを預けて働ける環境 30.1%	子どもを預けて働ける環境 33.3%	資格取得研修等の開催 36.4%	子どもを預けて働ける環境 35.7%	子どもを預けて働ける環境 52.9%	子どもを預けて働ける環境 38.5%	介護職のイメージアップ 42.9%

13-2 今後目指したいケア

- お互いが相手の立場になって考えられる。
- 型にはめたケアでなく、その人個人にあったケア。
- 在宅で最後まで生活したいと思われている方の少しでも役に立てるケアを目指したい。
- 相手の立場を自分に置き換えて、できる事を奪わない。
- 利用者本来の力を発揮できるようなケア。
- 利用者がその人らしい生活をしていけるような支援。
- ここへ来るのが楽しみだと言ってくれる。本人や家族が信頼してくれるケア。
- 一人ひとりに、しっかりよりそい その人らしく生活していただく。笑顔が見られるケア。そのためにはケアする側のスキル 人間性(思いやり)が大切。
- 現実には失敗の連続です。そこから学ぶことがあり時間がかかりますが成長に繋がる大事な大切なプロセスだと思っています。

13-3 勧めたい仕事にしていけるために

- 自分が楽しいと思っている事を伝える。
- 介護の仕事を知ってもらうことが必要。
- 小、中、高校への福祉授業の導入。
- 介護はマイナスイメージが多いが、利用者さんと関わる事で楽しい部分や嬉しい部分もある。給料面が改善されるとやってみようと思う人が出て来るかもしれない。
- 介護を身近なものにしていく…若い人、高齢者、子どもといった共に生活するという社会の実現。
- 現場の声、風景を発信できればと思う。SNSで発信していけば興味を持ってもらえるのではないかな。
- 今、介護に携わっている職員が「明日も頑張ろう」と自然に思えること。
- 仕事量が多いが、やりがいのある仕事。認知症の方が多いが、人生の先輩として学ぶこともある。未来の自分に、少しでもコツや経験があると役立つと思う。
- 少なくとも1人で抱え込まないですむ人員と安定した給与、十分な休息は必要。
- プライベートが充実でき、仕事が楽しい、充実していると思える職場を目指す。

介護現場で働くみなさんへ

ご利用者の安心と安全と幸福のために、多様化・複雑化する介護現場の最前線で、常に身を粉にして戦っているあなた達は、介護サービスを受けるご本人やご家族の方々、行政、そして介護に携わる全ての関係者達の宝であり希望の星です。

真っ直ぐに頑張ってくれているあなた達がいるからこそ、24時間365日、介護現場において人々の命が支えられています。

毎日、毎日、苦しいこと、辛いこと、泣きたくなることもたくさんあると思います。それでも一生懸命、ご利用者の方たちを守るために戦っているあなた達は、紛れもなく私たちの誇りであり未来です。

どうかくじけず、あきらめないでください。あなた達のご本人やご家族の方々を支えているように、あなた達を支える応援者は周りにはたくさんいます。

私たちと共に、風通しの良い、明るい介護の未来を創っていきましょう。



相談窓口

きちんと話そうと思わなくても大丈夫です!話せることから、ゆっくりどうぞ…

御坊市

御坊市介護福祉課

☎ 0738-23-5851

✉ kaigo@city.gobo.lg.jp

美浜町

美浜町かがやく長寿課

☎ 0738-22-xxxx

✉ ▲▲▲@●●●.jp

日高川町

日高川町保健福祉課

☎ 0738-22-xxxx

✉ ▲▲▲@●●●.jp

調査結果の閲覧先

