

【重点分野－２】連合「新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査」 結果について

第10回中央執行委員会（2020. 7. 16）で実施を確認した「連合『新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査』」結果の集約を行った。結果は以下のとおり。

I. 調査概要

1. 調査目的：

- 2021年度介護報酬改定に向けて、新型コロナウイルス感染症拡大による介護従事者への影響や物資の不足状況、また、介護職場の人員確保の状況、処遇改善措置の実施状況、働く者の業務負荷等の実態を把握するとともに、働き続けられる介護職場にするために必要なことにつき、現場の声を集約することで、審議会での意見反映はもとより、取り組みの強化に向けた提起に活用する。

2. 調査時期：

- 2020年8月17日（月）～2020年9月17日（木）

3. 結果回収：

回収方法	有効回収数（事業所）	構成比
郵送回収	497	85.7%
インターネット回答	83	14.3%
合計	580	100.0%

II. 結果概要：

勤務先事業所の状況について

- 勤務先事業所の職員の過不足状況を尋ねたところ、「やや不足している」と回答した事業所が5割弱と最も多かった。「非常に不足している」の2割強とあわせると約7割となり、人手が不足している状況がうかがえる。
- 「非常に不足している」「やや不足している」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「募集しても応募者が少ないから」が8割超と最も多かった。人手不足の中で採用が困難な状況にあることが浮き彫りとなった。
- 勤務先事業所の現在の問題点を尋ねたところ、「人手が足りない」が61.5%と最も多かった。「身体的・精神的負担が大きい」（54.2%）、「仕事量が多い」（45.1%）、「賃金が低い」（44.1%）と続き、人手不足と併せて、職場環境の改善や処遇改善の必要性が浮かび上がった。
- 勤務先事業所の賃金について尋ねたところ、他産業と比較した場合に「良くない」と回答する割合が著しく高かった。業務量と業務内容で比べた場合にも、「良くない」とする回答がそれぞれ最多であった。介護業務の事情に対して賃金が見合っていないと介護従事者に認識されていることが浮かび上がった。

新型コロナウイルス感染症の影響について

- 新型コロナウイルス感染症の影響を見ると、昨年同時期と比較した場合の事業所の職員数は「変わらない」という回答が7割強を占めた。地域別に分析した大きな差は見受けられなかった。「非常に不足するようになった」「やや不足するようになった」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「募集に応募する人が少なくなったから」という回答が4割超で最多だった。
- 不足物資について尋ねたところ、これまでに不足したことがある物資で最多回答は「不織布マスク」の82.2%、調査時点で不足している物資の最多回答は「使い捨て手袋」の46.2%と、感染拡大の時期によって必要物資が異なることが分かる。
- 感染拡大下の不安は「職員から感染者があらわれる」ことが6割を超えた。人との接触は避けられない中で、感染防止対策を講じつつ業務を行う難しさが表れている。「利用者から感染者があらわれる」(48.7%)、「職員のストレスが増加する」(44.9%)と続いた。新型コロナウイルス感染症拡大への対応に伴い、職員の勤務環境に相当の影響が出ていることがうかがえる。

介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算について

- 介護職員処遇改善加算に関しては、7割以上の事業所で取得されている。
- 介護職員処遇改善加算を「取得している」と回答した事業所に計画通りに支給されているかを尋ねたところ、7割強で「計画通りに支給されている」との回答だった。しかし、「計画どおりに支給されていない」が5%あったほか、「わからない」とするものも22.9%存在した。介護職員処遇改善加算の計画策定、職員への周知、都道府県への計画および報告の提出といった一連の手続きの適切な実施に一部懸念点が見られた。
- 介護職員処遇改善加算の説明方法について、職員に対してどのような説明が行われているかを尋ねたところ、「管理者・上司の説明」(54.9%)、「文書の回覧」(35.2%)であった。一方、少数ながら「説明されたことはない」という回答も7.7%存在した。加算算定に必要なキャリアパス要件を満たすためには、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していることとされているが、適切な周知が徹底されていない実態が浮かび上がった。
- 介護職員等特定処遇改善加算に関しては、5割弱の事業所で取得されている。
- 介護職員等特定処遇改善加算の支給によって、仕事のやりがいや意欲が「高くなった」と回答した事業所が30.6%存在した。資格取得や自己啓発、職場の雰囲気、人材確保に関しては、それぞれ「変わらない」という回答が最多となっている。特定の職員の処遇改善を行うことが認められていることから懸念された職場の雰囲気への悪影響はごく一部にとどまった。しかし、人材確保に対しては中立的との結果であった。

- 介護職員等特定処遇改善加算の説明方法について、職員に対してどのような説明が行われているかを尋ねたところ、「管理者・上司の説明」(56.3%)、「文書の回覧」(35.9%)であった。一方、少数ながら「説明されたことはない」という回答も7.9%存在した。こちらも介護職員処遇改善加算と同様に、適切に書面による整備と全ての介護職員への周知の実施が徹底されていない実態が浮かび上がった。

Ⅲ. 調査結果詳細

1. 勤務先事業の提供する介護サービス

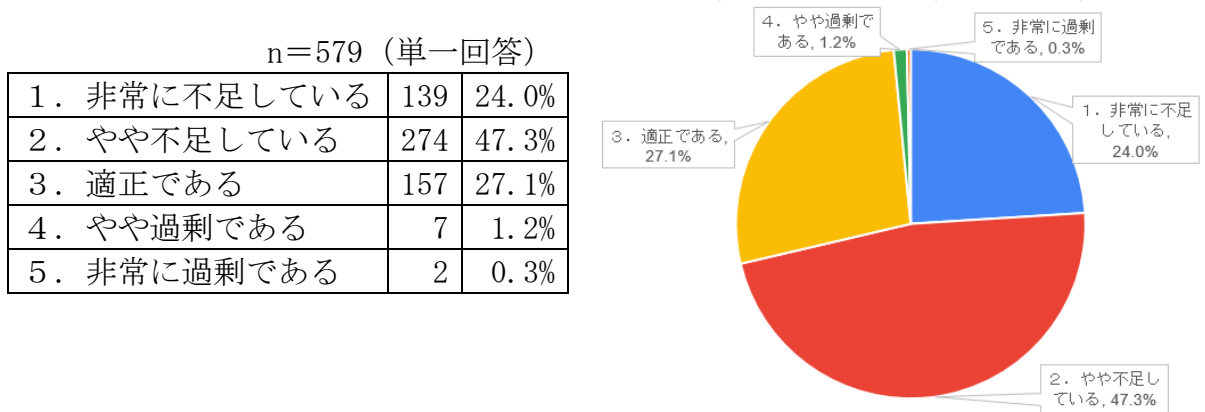
			n=579 (単一回答)
1. 訪問介護	114	19.7%	
2. 訪問入浴	6	1.0%	
3. 訪問看護	14	2.4%	
4. デイサービス (通所介護・認知症対応型含む)	96	16.6%	
5. ショートステイ (短期入所生活介護)	9	1.6%	
6. 福祉用具貸与	2	0.3%	
7. 有料老人ホーム (特定施設入居者生活介護)	33	5.7%	
8. 特別養護老人ホーム (介護老人福祉施設)	71	12.3%	
9. 介護老人保健施設	22	3.8%	
10. 介護療養型医療施設	0	0.0%	
11. 介護医療院	2	0.3%	
12. グループホーム (認知症対応型共同生活介護)	27	4.7%	
13. 夜間対応型訪問介護	0	0.0%	
14. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2	0.3%	
15. 小規模多機能型居宅介護	39	6.7%	
16. 看護小規模多機能型居宅介護	2	0.3%	
17. 居宅介護支援	71	12.3%	
18. サービス付き高齢者住宅	16	2.8%	
19. 上記以外	53	9.2%	

[19. 上記以外／記載のあったもの]

自立支援給付に伴う施設入所支援、デイケア（通所リハビリ）、キッチン、本社、介護予防ケアマネジメント、施設入所支援〔複数〕、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、養護老人ホーム〔複数〕、地域包括支援〔複数〕、通所リハビリテーション（介護予防含む）〔複数〕、デイケア（通所リハビリ）、多機能型事業所、軽費老人ホーム、居宅介護予防支援など

2. 勤務先事業所の職員の過不足状況について

○「やや不足している」と回答した事業所が5割弱と最も多かった。



○「非常に不足している」「やや不足している」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「募集しても応募者が少ないから」が83.0%と最も多かった。次いで、「仕事がきついから」(32.0%)、「採用してもすぐに退職するから」(29.1%)が続く。また、選択肢以外の理由として、「経営上の理由などで募集してもらえない」とする回答が8件(1.4%)あった。

	n=412 (複数回答)		
1. 募集しても応募者が少ないから	342	83.0%	
2. 採用してもすぐ退職するから	120	29.1%	
3. 仕事の適正のない人が多いから	44	10.7%	
4. 同業他社と比べ賃金・労働条件がよくないから	76	18.4%	
5. 他産業と比べ賃金・労働条件がよくないから	116	28.2%	
6. 勤務時間が不規則だから	94	22.8%	
7. 仕事がきついから	132	32.0%	
8. やりがいが感じられないから	29	7.0%	
9. 職場の人間関係がよくないから	54	13.1%	
10. 福利厚生がよくないから	20	4.9%	
11. 将来の設計が立てにくいから	49	11.9%	
12. 生活の見通しが立たないから	27	6.6%	
13. 上記以外の理由	45	10.9%	

[13. 上記以外の理由／記載のあったもの]

- ・ 介護に対するイメージがよくない
- ・ 体調不良で欠勤する職員が多い
- ・ ホーム長の個人的なえこひいき
- ・ パートの方が休むと不足するが、それを問題と会社側が認識していない
- ・ 採用条件が合わないから
- ・ 登録ヘルパーは自宅から利用者宅へ直行する。山間部で移動距離が長く、敬遠される。移動時間が報酬単価の算定外のため、山間部の事業所は効率が悪い
- ・ 経営が成り立たなくなるため募集をしてもらえない [複数]
- ・ 情報共有が成り立っておらず士気が上がらない
- ・ 訪問なので、1人で自宅に行きたくない。チームケアの方が楽である

- 売上げが悪いので増員ができない
- ヘルパーの高齢化
- 募集をしてもらえない
- 新型コロナウイルスに感染したくないと退職が続いた
- 業務量と人員に大きな差異があるため
- 退職者不補充のため、会計年度を採用しようとしているか、4. のため
- 同一労働同一賃金でない
- 自治体の委託料が安い
- 求職者の福祉職への興味が薄い
- へき地だから。へき地手当もない
- 母体である社協の財政難
- 感染のリスク
- たまたま今のタイミングで不足になってしまった
- 若い体力のある人が少ない
- 資格を持った人が少ない
- 介護職の正規職員、嘱託職員としての雇用を行っていない為、特に若い男性職員が不足
- 休み希望が多い
- 大変と想像されている イメージアップが必要
- 「大変」「(一人に対応) 責任重大」という負のイメージ
- (9. に関して) 話を上げててもシャットアウト、人はあきらめている
- 休職者が相次いでしまったため
- 地域柄
- 人事面で配置ない
- 他部署にとられた
- 過疎地だから
- 法改正等による職員定着の見直しをしていない
- (11. について) 利用者が入院などすると予定の仕事がなくなる、(13. について) 利用者の自宅で1対1で支援するので責任が重い、家事支援が安すぎる
- 異動による人員の配置が適切ではない

3. 勤務先事業所の現在の問題点について

- 「人手が足りない」が 61.5%と最も多く、「身体的・精神的負担が大きい」(54.2%)、「仕事量が多い」(45.1%)、「賃金が低い」(44.1%)と続く。

			n=576 (複数回答)
1. 賃金が低い	254	44.1%	
2. 人手が足りない	354	61.5%	
3. 仕事量が多い	260	45.1%	
4. 身体的・精神的負担が大きい	312	54.2%	
5. 残業が多い	82	14.2%	
6. 不払い残業（サービス残業）がある	55	9.5%	
7. 休憩がとりにくい	123	21.4%	
8. 有給休暇が取りにくい	189	32.8%	
9. 職場の雰囲気が悪い	77	13.4%	
10. 利用者・家族からのハラスメントがある	58	10.1%	
11. 職員間のハラスメントがある	52	9.0%	
12. 仕事の社会的評価が低い	147	25.5%	
13. 能力や仕事を評価する制度がない	127	22.0%	
14. 教育・研修制度がない	59	10.2%	
15. 将来の設計を立てにくい	93	16.1%	
16. 上位以外の問題	25	4.3%	
17. 特に問題はない	34	5.9%	

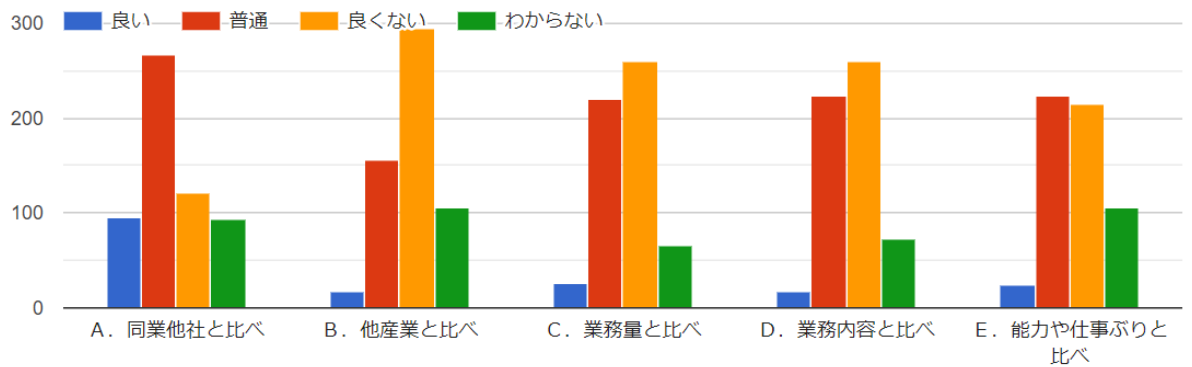
[17. 上記以外の理由／記載のあったもの]

- 仕事が少ない、研修内容が毎年同じである
- 職員の高齢化（現在の平均年齢 67.0 歳）[複数]
- 市職員の退職者が流れてきて人件費をもって行く
- 処遇改善に係る加算が取れない
- 保険単価が十分でない、また利用が中止になる事もあるので不安定なため、事業所として社員（常勤）雇用が難しい
- コロナ禍の中の訪問に不安がある、必要ではない入力に時間がかかり無駄だと思う
- 手当が少ないと思う
- 専門職（ケアマネージャー等）の不足
- 報酬改定毎にデイサービスは単価が下げられている
- 時間給だから
- 個人の責任感や価値観、人間性により、仕事をきちんとやる人とやらない人の差がある
- 思わぬ事故にあっても補償がない。利用者が万が一、転倒などでけがをしたときに責任を負わなければならない
- 福祉法人ではないので介護用品等の売りに貢献しないといけない
- シフトや業務分担に片寄りやバラツキが多い
- 正規と非正規職員の処遇の改善
- 売り上げ第 1、利用者第 2
- 建物がすごく古い。汚い
- コロナ予算を取らない

- 管理者の残業が多い
- 降格がない

4. 勤務先事業所の賃金について

○ A. 同業他社と比べた場合、B. 他産業と比べた場合、C. 業務量と比べた場合、D. 業務内容と比べた場合、E. 能力や仕事ぶりと比べた場合について、それぞれ勤務先事業所の賃金を尋ねたところ、B. 他産業と比べた場合に「良くない」と回答する割合が高かった。また、C. 業務量と比べた場合およびD. 業務内容で比べた場合に「良くない」とする回答がそれぞれ最多であった。



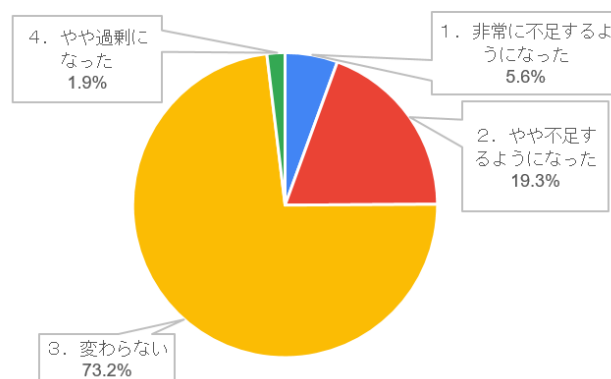
	n	良い		普通		良くない		わからない	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
A. 同業他社と比べ	n=576	95	16.5%	266	46.2%	122	21.2%	93	16.1%
B. 他産業と比べ	n=572	17	3.0%	156	27.3%	294	51.4%	105	18.4%
C. 業務量と比べ	n=572	26	4.5%	220	38.5%	260	45.5%	66	11.5%
D. 業務内容と比べ	n=572	17	3.0%	223	39.0%	260	45.5%	72	12.6%
E. 能力や仕事ぶりと比べ	n=569	25	4.4%	224	39.4%	214	37.6%	106	18.6%

5. 新型コロナウイルス感染症の影響について

(1) 昨年同時期と比較した場合の事業所の職員数の変化とその理由

○「変わらない」という回答が7割強を占めた。

n=574 (単一回答)		
1. 非常に不足するようになった	32	5.6%
2. やや不足するようになった	111	19.3%
3. 変わらない	420	73.2%
4. やや過剰になった	11	1.9%
5. 非常に過剰になった	0	0.0%



○「1. 非常に不足するようになった」「2. やや不足するようになった」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「募集に応募する人が少なくなったから」という回答が43.2%と最も多かった。

			n=146 (複数回答)
1. 発熱などで自宅待機の職員が出たから	32	21.9%	
2. 家族の発熱、子どもの休校・休園、家族の介護等により休む職員が出たから	47	32.2%	
3. 感染を恐れて退職する職員が出たから	18	12.3%	
4. 風評のため退職する職員が出たから	8	5.5%	
5. 募集に応募する人が少なくなったから	63	43.2%	
6. 感染症対策のために業務が多忙になったから	46	31.5%	
7. 残業や休日出勤などを抑制したから	5	3.4%	
8. 短時間・契約社員を雇い止めにしたから	6	4.1%	
9. 他の事業所に応援に行く人がいるから	8	5.5%	
10. 上記以外の理由	34	23.3%	

[10. 上記以外の理由／記載のあったもの]

- 家庭の事情
- 休職などがあったため
- 賃金・給与の割に仕事がきつい、昇給システムがない
- (3. とは別に) 感染を恐れて休みを取る [複数]
- マスク等感染防止用品は個人手配との会社指示に納得できず休む職員がでたから
- 職員の家族が県外から来ることがあったため
- 異動職員の補充がないため
- メンタル・身体などで休んでいる職員の補充がない
- 退職されたから (コロナ退職ではない)
- 春の人事異動で減らされた [複数]
- 人員不足のため
- 島外に行った人、島外の人と接触した人、島外へ行った人と接触した人は1週間の自宅待機

- 年齢を理由に離職されたい方がいる
- 利用者が増えた〔複数（訪問介護、居宅介護支援）〕
- 県外からの人との接触による出勤停止
- ヘルパーさんが直行直帰となり電話対応やそれに類する仕事が増加した
- 家庭・自己の都合による退職〔複数〕
- コロナで自粛していた利用者の訪問が一気に始まった（新規含む）
- 新規を受入れできない（定員がある）
- 別件で休職者が相次いだため
- 別退職理由によって
- 私事事由
- 消毒などの業務が増えた
- そもそも辞める予定の方が多かった

（２）不足物資

１）これまでに不足した物資

- これまでに不足した物資を複数回答で尋ねたところ、「不織布マスク」が 82.2% で最多となり、「手指消毒用エタノールなど」（67.5%）、「使い捨て手袋」（53.6%）、「室内・消毒・清掃用アルコール」（53.0%）と続く。

			n=517（複数回答）
1. 使い捨て手袋	277	53.6%	
2. ガーゼマスク	105	20.3%	
3. 不織布マスク	425	82.2%	
4. 手指消毒用エタノールなど	349	67.5%	
5. 室内・消毒・清掃用アルコール	274	53.0%	
6. タオル	30	5.8%	
7. 手洗い用石鹸・ハンドソープ	106	20.5%	
8. 介護用エプロン	57	19.3%	
9. 介護用ガウン	100	19.3%	
10. フェイスシールド（ガード）	129	25.0%	
11. ウイルス防御用の透明間仕切り	43	8.3%	
12. ティッシュ・トイレトペーパーなど	73	14.1%	
13. 体温計・検温器	210	40.6%	
14. 交換用シート	4	0.8%	
15. 介護用おむつ	7	1.4%	
16. ウイルス防御用ゴーグル	51	9.9%	
17. 会話・連絡用のタブレット端末など	52	10.1%	
18. 上記以外の物資	13	2.5%	

[18. 上記以外の物資／記載のあったもの]

ペーパータオル、室内循環用具・サーキュレータ、ガーゼ、ウイルス対策用防護服、感染対応用・使い捨て防護服類、体温計の電池〔複数〕、食品用アルコール、ハンドタオル

○ これまでに不足した物資のうち、最も不足した物資、次に不足した物資、その次に不足した物資を順に尋ねたところ、最も不足した物資では「3. 不織布マスク」が最多となった。

	n=503		n=479		n=410				
	最も不足した物資		次に不足した物資		その次に不足した物資				
第1位	3. 不織布マスク	280	55.7%	4. 手指消毒用 エタノールなど	156	32.6%	4. 手指消毒用 エタノールなど	83	20.2%
第2位	1. 使い捨て手袋	73	14.5%	1. 使い捨て手袋	90	18.8%	5. 室内・消毒・ 清掃用アルコール	74	18.0%
第3位	4. 手指消毒用 エタノールなど	49	9.7%	3. 不織布マスク	78	16.3%	1. 使い捨て手袋	54	13.2%

2) 現在（調査時点で）不足している物資

○ 次に、現在（調査時点で）不足している物資を複数回答で尋ねたところ、「使い捨て手袋」が46.2%で最多となり、「不織布マスク」(39.1%)、「手指消毒用エタノールなど」(34.6%)と続く。

			n=381（複数回答）
1. 使い捨て手袋	176	46.2%	
2. ガーゼマスク	40	10.5%	
3. 不織布マスク	149	39.1%	
4. 手指消毒用エタノールなど	132	34.6%	
5. 室内・消毒・清掃用アルコール	130	34.1%	
6. タオル	25	6.6%	
7. 手洗い用石鹸・ハンドソープ	39	10.2%	
8. 介護用エプロン	61	16.0%	
9. 介護用ガウン	61	16.0%	
10. フェイスシールド（ガード）	82	21.5%	
11. ウイルス防御用の透明間仕切り	53	13.9%	
12. ティッシュ・トイレットペーパーなど	19	5.0%	
13. 体温計・検温器	81	21.3%	
14. 交換用シート	1	0.3%	
15. 介護用おむつ	3	0.8%	
16. ウイルス防御用ゴーグル	63	16.5%	
17. 会話・連絡用のタブレット端末など	53	13.9%	
18. 上記以外の物資	19	5.0%	

[18. 上記以外の物資／記載のあったもの]

ガーゼ、シューズカバー、感染対応用・使い捨て防護服類、加湿空気清浄機、おしりふき、体温計電池、食品用アルコール、ハンドタオル、ペーパータオル、サージカルマスク、N95 マスク

- 現在（調査時点で）不足している物資のうち、最も不足した物資、次に不足した物資、その次に不足した物資を順に尋ねたところ、最も不足した物資では「1. 使い捨て手袋」が最多となった。

	n=367			n=286			n=226		
	最も不足した物資			次に不足した物資			その次に不足した物資		
第1位	1. 使い捨て手袋	115	31.3%	3. 不織布マスク	49	17.1%	4. 手指消毒用 エタノールなど	36	15.9%
第2位	3. 不織布マスク	70	19.1%	5. 室内・消毒・ 清掃用アルコール	48	16.8%	3. 不織布マスク	29	12.8%
第3位	4. 手指消毒用 エタノールなど	50	13.6%	4. 手指消毒用 エタノールなど	39	13.6%	5. 室内・消毒・ 清掃用アルコール	28	12.4%

(3) 不安に感じている点

- 「職員から感染者があらわれる」という回答が 61.5%と最多となり、「利用者から感染者があらわれる」(48.7%)、「職員のストレスが増加する」(44.9%)と続く。

			n=577 (複数回答)
1. 職員が休職する	213	36.9%	
2. 職員が退職する	87	15.1%	
3. 利用者が減少する	132	22.9%	
4. 経営状態が悪化する	161	27.9%	
5. 賃金などの労働条件が悪化する	74	12.8%	
6. 感染対策のため仕事が過重になる	215	37.3%	
7. 職員のストレスが増加する	259	44.9%	
8. 利用者とのコミュニケーションが困難になる	59	10.2%	
9. 風評被害に遭う	106	18.4%	
10. 職員から感染者があらわれる	355	61.5%	
11. 職員の家族に感染者があらわれる (※)	22	3.8%	
12. 利用者から感染者があらわれる	281	48.7%	
13. 事業所が閉鎖される	82	14.2%	
14. 上記以外の不安がある	8	1.4%	
15. 特に不安は感じない	4	0.7%	

(※) 「11. 職員の家族に感染者があらわれる」は調査票の記載から漏れたため、インターネット上で回答した者しか選択できていない。

[14. 上記以外の不安がある／記載のあったもの]

必要な消もう品が手に入らないと困る、利用者のストレス対応、職員同士食事時、クラスター、利用者のストレス増加・面会等外出が出来ない為、感染症に対し、危機感の薄い利用者に対する恐怖心、職員の心身の健康状態の悪化・ボランティアや地域との関係の制限

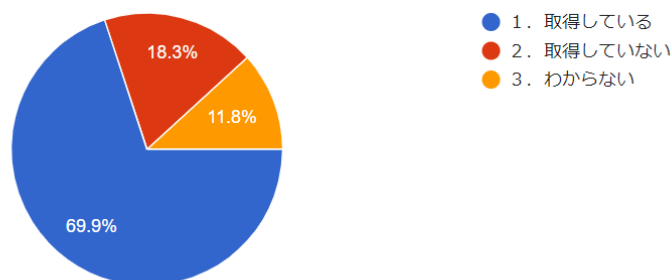
6. 介護職員処遇改善加算と介護職員特定処遇改善加算について

(1) 介護職員処遇改善加算

1) 取得の有無

○加算を「取得している」という回答が7割弱を占めた。

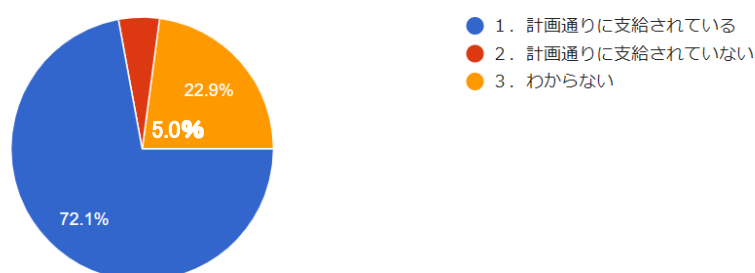
569 件の回答



n=569 (単一回答)		
1. 取得している	398	69.9%
2. 取得していない	104	18.3%
3. わからない	67	11.8%

○「取得している」と回答した事業所に計画通りに支給されているかを尋ねたところ、7割強で「計画通りに支給されている」との回答だった。しかし、「計画どおりに支給されていない」が5%あったほか、「わからない」とするものも22.9%存在した。

437 件の回答



n=437 (単一回答)		
1. 計画通りに支給されている	315	72.1%
2. 計画通りに支給されていない	22	5.0%
3. わからない	100	22.9%

2) 説明方法

○介護職員処遇改善加算の説明方法について、職員に対してどのように説明が行われているかを尋ねたところ、「管理者・上司の説明」(54.9%)、「文書の回覧」(35.2%)で説明がされている。一方、「説明されたことはない」という回答も

7.7%と少数ながら存在した。

			n=415 (複数回答)
1. 掲示板等への掲示	105	25.3%	
2. 文書の回覧	146	35.2%	
3. 文書の配布	121	29.2%	
4. 説明文のメール配信	56	13.5%	
5. ウェブサイトへの掲示	11	2.7%	
6. 管理者・上司の説明	228	54.9%	
7. 組合ニュースの配信	65	15.7%	
8. 組合役員の説明	22	5.3%	
9. 上記以外の方法	14	3.4%	
10. 説明されたことはない	32	7.7%	

[9. 上記以外の方法／記載のあったもの]

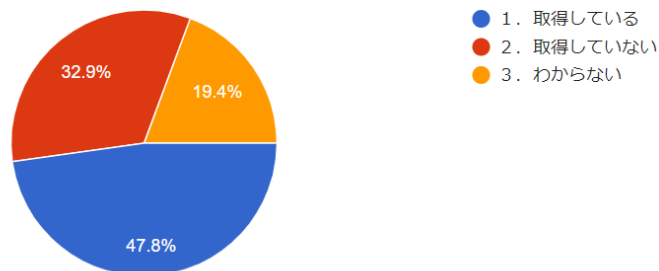
職員に向けての説明会、給料明細にて [複数]、組合から少し説明があった、入社時の研修、職員に対する説明会の開催 [複数]、ヘルパー会議で口頭説明、PC上の掲示・事業所ごとの説明会、職場会議で説明をうける

(2) 介護職員等特定処遇改善加算

1) 取得の有無

○加算を「取得している」という回答が 47.8%、「取得していない」という回答が 32.9%と続く。

563 件の回答

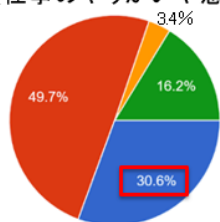


n=563 (単一回答)		
1. 取得している	269	47.8%
2. 取得していない	185	32.9%
3. わからない	109	19.4%

2) 加算の支給による職員への影響

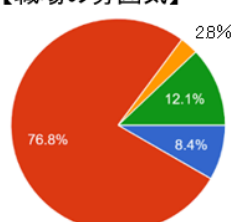
○仕事のやりがいや意欲に関して、「高くなった」との回答が 30.6%あった。その他、資格取得や自己啓発、職場の雰囲気、人材確保に関しては、それぞれ「変わらない」という回答が最多となっている。

【仕事のやりがいや意欲】



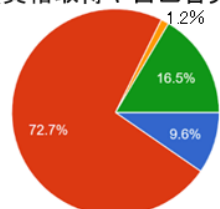
● 1. 高くなった
● 2. 変わらない
● 3. 低くなった
● 4. わからない
n=320

【職場の雰囲気】



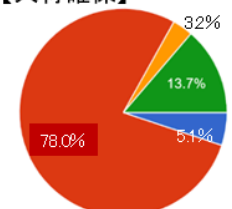
● 1. 良くなった
● 2. 変わらない
● 3. 悪くなった
● 4. わからない
n=323

【資格取得や自己啓発】



● 1. 積極的になった
● 2. 変わらない
● 3. 消極的になった
● 4. わからない
n=322

【人材確保】



● 1. 容易になった
● 2. 変わらない
● 3. 難しくなった
● 4. わからない
n=314

A. 仕事のやりがいや意欲	n=320	高くなった	変わらない	低くなった	わからない
		98 30.6%	159 49.7%	11 3.4%	52 16.3%
B. 資格取得や自己啓発	n=322	積極的になった	変わらない	消極的になった	わからない
		31 9.6%	234 72.7%	4 1.2%	53 16.5%
C. 職場の雰囲気	n=323	良くなった	変わらない	悪くなった	わからない
		27 8.4%	248 76.8%	9 2.8%	39 12.1%
D. 人材確保	n=314	容易になった	変わらない	難しくなった	わからない
		16 5.1%	245 78.0%	10 3.2%	43 13.7%

3) 説明方法

○介護職員等特定処遇改善加算の説明方法について、職員に対してどのように説明が行われているかを尋ねたところ、「管理者・上司の説明」(56.3%)、「文書の回覧」(35.9%)で説明がされている。一方、「説明されたことはない」という回答も7.9%と少数ながら存在した。

			n=304 (複数回答)
1. 掲示板等への掲示	83	27.3%	
2. 文書の回覧	109	35.9%	
3. 文書の配布	88	28.9%	
4. 説明文のメール配信	53	17.4%	
5. ウェブサイトへの掲示	8	2.6%	
6. 管理者・上司の説明	171	56.3%	
7. 組合ニュースの配信	60	19.7%	
8. 組合役員の説明	21	6.9%	
9. 上記以外の方法	6	2.0%	
10. 説明されたことはない	24	7.9%	

[9. 上記以外の方法／記載のあったもの]

職員向けの説明会〔複数〕、入社時の研修、私が聞いていないだけかもしれない

7. 自由記入欄

(1) 介護サービスの向上や職員の労働条件の改善に必要なこと

※ 一つの回答で(2)の新型コロナウイルス感染症対策として必要なこともあわせて記載されていた場合には、(1)の項目にまとめて掲載している

ICT導入や業務改善による職員の負担軽減(身体的、精神的)

介護業務に即した制度の導入、見直し

→介護業務に即した制度設計となっていない(取得できない休暇、夜勤手当がないなど)

職員の負担軽減、配置職員増

夜勤手当の創設、賞与の支給額増

感染予防物品の安定確保、職員の感染予防意識の醸成(感染予防研修など)

人材を増やすことが必要

訪問介護は社会的評価が低いために利用者からパワハラやモラハラが多くあり精神的なストレスになる。そのことが人材確保を困難にしている原因の一つでもあると思う。介護職員の社会的評価の向上が必要だと思います。新型コロナウイルス感染症はどんな予防策をとっていても目に見えない大きな不安とストレスをもたらしている。感染症にかかってしまった人の人権まで否定してしまうような世論がなくなればいいと思う。

将来的希望

個々のモチベーション

介護職員の確保、処遇や賃金の改善

実質3対1の人員基準が守られていない

人員不足の状況下でコロナ感染者が出たら崩壊必須。現在も体調不良の職員が休めずにいる。職員が安心して休めるように人員を確保出来るようにして欲しい。

介護保険サービスの利用料や高齢者の診察料を引き上げてほしい

職員の確保・賃金の上昇

経営状況が悪化しているのか、人員を減らしている。そのため退職者も出てくる。利用者さんにもめいわくがかかっている。必要な人数がいても出勤させない。

稼働を上げろとむりな数字を言ってくる。サービス残業をしろとは言わないだけ。残業しないとできない仕事が多くのかかる。が、残業するなど支店から怒られる。矛盾。

給与の底上げを願う。

所詮、会社の使い捨の駒でしかないのだよ。会社が大きいほど上の方は下をまったく見なくなるんだな。数字しか見えないので、何も変わらないんだな。世の中そんなものだよ。

無駄な業務を減らしてほしい（介護の専門職でなくても実施できること<シーツ交換など>を介護職以外で行うなど）。

新型コロナウイルス感染防止に関しては現場は疲れ切っているため給付金や支給金等の現物給付でねぎらしてほしい。

年明けからずっとピリピリしていて今後の見通しもつかず入居者様の認知症悪化などの対応で限界がきている。

介護サービスへの理解を深めてもらうための啓蒙をしてほしい。

今、どのようなアクティビティをとりいれていけばいいか、適切なものがわからない。例を出して頂けるとうれしいです。

スキルアップのために資格を取る資金を一時的に貸付けを組合の方から行ってほしいです。

今現在すごく困っております。会社から貸付けを断れております。人材を育てるにはそのような事も必要と思っております。

上司の理解、公平な考え、職員1人1人の立場になって考えてもらいたい職員を大切にできない組織や会社がお客様を大事にできるとは思えない

賃金や賞与の見直し、人手不足に対する早急な取り組み又は残業容認

非常勤職員にもボーナスを考えてほしいです。

介護職員の給料アップ

有休が取りづらい。有休日に仕事したり、休日出勤してもタイムカード押さないか、退勤打刻後も仕事したりしています。支店は知らない事になっています。

介護の職場における職員基準の見直し。（18人定員の場合）現場は決められた基準通りの看護師1名 生活相談員1名 介護職員2名での業務にあたっているが、業務の量を考えると介護職員をもう1名増やすべきだと思う。が、介護報酬が以前より引き下げられているため雇用は不可能に近い。賃金も低いので辞めていく職員を引き留める事も難しい。

加算で評価ではなく、基本報酬を上げてベースとなる給与の底上げが最低条件だと思います。世間的にはまだまだ介護職のイメージが低く、人が不足しているため来るもの拒まずでないと現場は回らないため、来る人に最低限の専門性も求められる状況にはない。

登録ヘルパーですが、6月12月に寸志を頂きたいです。

本社と上司の考えを現場重視にして頂けないと、何も変わりません。
この状況の中でも本社と上司は平気で”ブラック労働”を強いています。

労働条件の改善として給与の低さや人間関係による離職が考えられる。また3Kのネガティブイメージがあり人が集まらない。そのため介護職のイメージアップや他産業並みの給与が考えられる。

24時間体制で不規則なシフト環境である介護の仕事は、重労働かつ精神面でのストレスも大きいと言えます。同じような重労働またはストレスの大きい仕事に比べて、なり手がいないのは賃金、労働環境などが劣っていることは明確です。世間でも周知されて久しい事実です。介護保険にかかわる行政の動静を注視し続けても、それが一向に改善される気配がありません。

そんな中、新型コロナウイルスが拡大し医療崩壊を招いた場合、最も大きな被害を受けるのは福祉施設です。特に医療体制が弱い特養などです。医療機関とは違い、十分な医療体制がない集団生活の場が大きい被害を受けます。

このままでは、医療崩壊が起きれば介護(福祉)崩壊が起きるリスクも考えられます。医療だけではなく、介護(福祉)に対する新型コロナウイルスにかかわる保障を検討していただきたいと考えます。

処遇改善加算など、取得しておらず、何度も何度もお願い、今回やっと動いてもらえるようになりました。ヘルパーは、介護福祉士の資格を持って仕事をしていますが、資格手当等もなく、登録ヘルパーさんの時給は安く、人手不足ですが募集もなく、日々忙しい状況です。

コロナ感染対策についても、日々、確認、話し合いをしながら予防策を立ててサービスに入っています。

働いている人の給料を上げること
不足なく必要物があること

職員が、不安の相談を躊躇なくでき、また安心して休める職場づくりに努めています。息切れしないよう、長く続くコロナ対応への介護現場の現状を今後も伝える機会があればと思います。

能力や仕事を評価する制度がないため、モチベーションが上がらない。

安定した人材確保がサービス向上、労働条件の改善には最も重要だと思う。人が少ない中では、様々なマネジメントが困難で、余裕が無い中での勤務ではサービスの質を維持するだけでも大変になる。新型コロナ対策としても、人的余裕が無いと、体調不良でも安心して休むことができず、無理をされてしまう。結果、感染拡大につながるリスクが上がる。

介護報酬の改定に伴い、年々、経営環境が悪化している。職員の労働条件を改善したくても経営が厳しく応えることができない。利用者がお金がないと介護サービスを受けられないことへの懸念、通所介護の事業を維持できなくなるのではないかという不安がある。社会保障を支える職種（医療、保育、介護、福祉）については、ある程度、保護してほしいのできちんと議論を重ねてほしい。

とくに単独型の介護保険事業所は、人的にも財政的にも経営が厳しい。介護は”人”がいないと成り立たないが、その職員は、社会的評価は決して高くなく、その給与等についても、他産業と比較すると低く、ホームヘルパーでは、生活が成り立たない状況となっている。介護サービスに従事する職員が安定・安心して業務に従事できる仕組み。また、これから介護の世界に入ろうという若い人たちにとって魅力ある仕事にしていく必要性を感じている。

制度の簡素化。老人と障害者、ケアマネと計画相談など、ややこしい。

コロナウイルス感染拡大以前より介護者人材不足があったため、今後さらに介護を行う業務環境は悪化すると思われる。介護報酬の改善など抜本的な制度の見直しが必要だと思われる。

労働条件の改善には何より賃金アップが重要。極端な話だが介護職が年収一千万円あれば優秀な人材が集まる。

介護とは、人の手や気持ちの通じ合いで行われる以外に方法はないことから、労働条件の改善が介護サービスの質を高めるものと捉えている。新型コロナが蔓延し抵抗力の弱い方々を介護する職場にあって悩ましい限りであるが、感染症対策が、家族との面会謝絶、利用者の散歩禁止、全ての行事を中止するなどによって、利用者さんや労働者にストレスが蓄積されていくことが不安である。家族との出会いがないことによる妄想や不安を訴える利用者さんも出た。従って、感染症予防対策で手洗い、健康管理の基本を行動することを徹底し、行き過ぎた断絶や制限過剰があってはならないと捉えている。

職員の確保、育成が必要だと思います

職場によりちがいはあるが、絶対これはしなくてはならない事、柔軟な考えを必要とする事、あまり必要ない事柄はとりあえず中止したりする事を上司が明確に示した方が良いのでは？と思います。

賃金や賞与の見直し 人手不足による残業の容認

サービスの向上や労働条件の改善は、報酬単価の引き上げ、処遇改善加算の率の引き上げが必要だと思う。

新型コロナ感染症対策では、アルコール・マスク・防護服等の物資が行き渡ること。国や都道府県からの物資・予算両方の支援が必要だと思う。

人材育成。賃金の改善。介護給付の増額。

介護サービスを提供する上で、個人の自己研さん及び勉強が出来やすい環境の育成、又、職員の増加を希望。少人数では、利用者様とのコミュニケーションとれない。日々の業務で対応出来ず。

介護報酬の増額改定！！ 各種加算の見直し！！ 介護職の配置基準の改せんと 24時間看護職の配置を義務化！！

収入のMAXが決まっている中での配分となる為、稼働率が下がると収入も下がり賃金も下がる傾向にある。

加算についても、職員を配置する割に加算収入が見合わない為、経営者は増員もしないし加算も取得できない状態である。

・介護業界はいまだに「ペーパー化」「ハンコ文化」が根強く、必要以上の担当者会議の開催を求められる。このコロナ禍を機に「ペーパーレス化」「リモート化」「不要な会議の簡略化」を進めるべき。

・感染リスクを抱えながら利用者宅を訪問している。相応の手当てが欲しい。

仕事はつらくても、楽しんで仕事が出来れば良いと思う

全体的に人手不足だと感じる。介護サービスを向上しようと思えば、もっと人手が必要だと思う。介護職が、やりがいのある仕事だとみんなが思える労働条件を考えなければならない。新型コロナウイルスに対しても、人手が不足している事で、対応が遅れてしまうのではないかと危惧している。

介護職のみならず、施設職員全体の処遇の改善を望みます。

処遇改善加算のI等取得する為の説明や、特定処遇改善の取得へ向けた説明を事業所内にて経営陣へと説明してきたが、取得が出来ないと判断している。何故取得できないの要因は明らかであるが、経営陣に係る要因が大きくなる為取り組みが出来ないと考える。可能であるならば、市などが職員を派遣し、その取得意識や取得にかかる問題点について、聴取、評価、検討等を行っていくと取り組みやすいのではないかと考える。

介護職に対する社会的評価がまだまだ低いように感じます。それに伴ってか身体的・精神的負担が大きいにもかかわらず、賃金の面でも反映されていないと感じています。

- ・賃金の改善
- ・現在休職中で記入出来ないところがございます。

職員の処遇改善よりも、サービス費の改善を求める

介護保険制度の大幅な見直し（頑張って利用者確保を行えば行うほど赤字が大きくなる仕組みになっている）

※介護報酬が低すぎる

処遇改善加算、コロナ等の一時的な上乘せではなく、報酬を上げることで、恒常的な福祉職員の給料アップにつなげること

体調不良時休みやすい職場づくり、人材の確保

特定処遇改善加算について、事業所に任せたことにより、本来もらえるべき職員の金額が減った。

労働条件改善の為に、介護職員の増員、確保が必要だと思います。その為にも賃金UPできるような支援があればと思います。コロナ対策としては、物資の確保も必要ですが、現場では日々”感染させるのでは…” ”自分から感染が広まったら…”という不安を持って職員は対応にあたっているのです、その努力が報われるような支援がほしいです。

訪問介護事業所です。ヘルパーには休日も平日も同じ単位数なので休日加算など加算をつけてもらえればパートの賃金アップにつながると思います。

・介護サービスの向上については、専門的な知識や経験だけでなく、意欲のある人材確保・教育体制が必要である。そのためにも、勤務における適切な賃金が支払われる事を希望する。

・コロナ対策として、現場の声をスルーせず早急な対応を法人内で統一する必要がある。物資や人材が不足する中で、具体的な方針もなく現場に丸投げされると混乱が広がるだけであると思う。

①とにかく人員不足（定員割れはしていない）

②コロナ加算を社協として取得せず。事業所単位で取得しても良いと思う。

③他の事業所については詳細は分からない

・全体的にモチベーションが下がっている

・管理職になりたくない職員が多い。コロナ対策などで介護部門の管理職は神経的な負担が大きくなっている

・上に上がると待遇がこれだけ上がるという先の見通しがあれば少しは改善されると思う。

・介護士の確保

・コロナについては、面会制限が続いており、家族としても、不安や申し訳なさを感じられている方もいる。従来のコロナウイルス同様、新たな生活習慣としての標準対策を講じた上で、過剰報道なく向き合っていくことも必要だと思います。

特定処遇改善加算について、介護職員に対しての手当てはありがたいが、その手続き等をするケアマネジャーや生活相談員に対しての手当てが低い。また、頑張っただけで資格をとったりしているケアマネジャーなどがいるのに、介護職員ばかりに手当

てがつき、格差が広がっている。これでは現場の職員は頑張っ資格をとろうとしな
い。又、介護業務をしている専従の生活相談員の手当ても低く設定されている。介護
職員外から不満があがっている。

新型コロナ対策については、感染地域の詳しい情報がほしい。面積の広い白山市では、
どこまで近づいているのかわからない。

問 7A で同業他社と比べ良いを選択したように同業者の中では、良いです。一方問 7BCD
で悪いを選択したように、労働への対価となると適正ではないと思います。介護に必
要なのは職業地位の向上に尽きます。〔複数〕

処遇改善加算、特定加算とともに、介護士の昇給にあてられて、現給与に対して+α
の支給がまったくない。他職種も、普通に昇給するので、事業所の収入となっている。
個人宛に支給してもらいたい。

訪問介護の場合、朝早く仕事に出て終わる時間が遅くても、訪問と訪問の間の空いて
いる時間は給与が出ないのと給与が不安定なので働き手が少ない。

介護士が利用者から受けるハラスメントへの配慮がない報道の改善

(新型コロナ感染症対策)1つの施設レベルでの対応は難しいため、運営団体や地域、
公的施設の協力が必要

人材の確保と賃金の見直し

介護保険制度の抜本的な改革が必要だと思います。既に対策としては給付金等がなされ、
国の財政状況が心配です。本当に必要な人にサービスを届けたり、制度を見直して
もっとミニマムシンプルなものにしてはどうかと思います。現在の制度は複雑な
ので。

例えばデイは入浴だけでも利用可能にするとか、ケアプランはサービス内容だけにす
るとか、必要なことだけ提供する形にしてはどうでしょう。

新しいユニフォームは作業中 袖が様々なところで引っ掛かり作業しにくい上に暑い。
元のポロシャツに戻して欲しい。

コロナ対策として、食事を終えた利用者様にお部屋に戻るように積極的に施設の職員
様が声がけをしてもらえると助かる。

(2) 新型コロナウイルス感染症対策

感染予防物品の安定的確保及び備蓄

→経営状況の悪化（利用者減等による収入減など）により必要物品の購入ができないのは困る

現在の社内ネットワーク環境が良いとは言えず、業務に支障が出ているので(何年も前から)ネットワークの環境を良くすることが必要。ケアプランなどを作成する介護システムもネットワークのつながりが悪く時間がかかるため効率が悪いし、テレワークで社内ネットワークが使える環境が整えば、人と接触しない観点からコロナ感染対策としてとても有効だと思う。

職員一人一人の予防の高い意識。正しい予防の知識。職員家族への配慮。手当など。

具体的にはワクチンによる対策が可能にならない限りは状況の改善は見えて来ない。今はやるべきことをやるだけで精一杯。風評被害やデマ、いじめ等防止の啓発教育や周知徹底は官民挙げて取り組んで欲しい。書ききれない位色々見聞きしている。

今まで各階に置いていたマスクやアルコールを事務所管理にし現場のスタッフを信用してない。結局ホーム長に気に入られるとボーナスも上がり嫌われると異動させられ理不尽である
現場の声が全く反映されない。

●感染症予防対策に業務量が過重になっている。その為の職員人を増やす事は経営悪化に繋がる為厳しい。

●営業継続計画を作成しているが

感染者が出た場合、訪問介護での対応など実際には難しい部分がある。

協力要請先を準備する必要あるが

お互いのリスクがある。

●緊張感をもって、日々の感染予防対策を行なっていく。

三密を避ける事、体調やバイタルチェック、手洗い消毒、マスク着用
環境整備、消毒や送迎車の消毒など

病院 施設の横の関係が大事ではないかと思う

感染対策なども

病院 施設一緒に考え動いて行くべきではないかと思う。

・ガーゼマスクの配布ではなく、使い捨てマスクを優先的にたくさん配ってほしい(現在、1か月に20枚の配給制となっている)。

・使い捨て手袋やマスク、ガウン等、利用者が熱を出したら直に感染対応できる様にたくさん在庫が欲しい。

・国からの慰労金に関して、非常勤ヘルパーさんから問い合わせがあったため、支店

に確認したところ、本社も調査中でいつになるか分からず、入るかも分からないとの回答。納得のいく回答を希望します。

- ・センターに伴い、タブレット端末は必要かと思われまます（居宅介護）。

正しい情報

手洗い、うがいは常に

仕事以外の外出はしない マスク常に使用 人との距離 品物にさわらない
エレベーター、ヒジで押す

少し前に、本部から「布製マスク」ではなく「使い捨ての不織布マスク」を使用するようにと通達がありましたが、感染予防の為にその方が安心なのもわかりますが、例えエアコンを使用していても現場は常に汗だくで、入浴介助などでは、ほぼ口呼吸できません。それ以外のケアでも、常に利用者様に声かけしながら対応していると、不織布マスクは張り付いて苦しいです。いくら介護従事者慰労金を頂いても、不織布マスクは高くても簡単に購入できません。喘息持ちなので、日によって普段から息苦しい日もあります。少しの体調不良でも休めばパートなので収入は減ってしまう不安と、万が一コロナに感染して利用者さんにうつしてしまったら…と、毎日葛藤し心配しながら働いています。急な休みは有給にも出来ず…。パートでも、月に〇日以上〇時間以上働けば固定でもらえる給料等や手当があるといいなと思います。

感染症罹患の危険と隣り合わせで頑張っている介護業界職員に、コロナ手当の一律支給を望みます！

- ・新型コロナ感染症対策として、スタッフにフェイスシールドを配布し、使用することを徹底してほしいです。感染予防のため、使用したいと思いますが、他のスタッフが使用していない中では装着しづらいです。
- ・ご利用者様のお宅を訪問するたびに、新型コロナ感染不安があります。危険手当など付けていただきたいです。

新型コロナ感染症対策として不織布マスク・消毒用アルコール等など介護士の方にも行き渡るようにして欲しい。数が少なく買入もむずかしい時もあるので自分自身はもちろん利用者・家族等に対する安全が気になり安心して前に進みたいと思う。介護サービスの向上において労働条件の改善は必要です。今年は特に暑さもあり、会計にもひびくことも多くあるので特別に休みや賃金等考慮して欲しいです。

3 蜜にならない工夫はしているが施設面積は変わらない為、利用者を増やす事ができない。

- ・職員希望時に優先してPCR検査を受けられるようにしてほしい（会社からの補助してほしい）
- ・必要物資（手袋・ペーパータオル・アルコール等）を優先して手配できるシステムを作してほしい
- ・常に感染リスクにさらされている状況なので「危険手当」的なものがあったとしても良い

のかと思う

コロナに関しては負けない心で、一人一人が「感染しない、感染させない」と感染予防の意識を強くしてとりくんでいくことが大事！

他のホームでの感染の情報等、すぐの伝達はないし、中途半端なので、きちんと情報の共有はされたい。

”環境”はホームのご利用者様にも職員にとってもとても大切です。良い環境はよいサービスに繋がりますし、ご利用者様を第一に考える事の基本は大切だと思います。コロナに対しての一人一人の意識が高くなると安心も安全も少し余裕ができると思います。

濃厚接触は避けられない現場でのサービスに、感染しても、させてもいけないという精神的ストレスは大きい。日々の行動は限られた範囲での移動となっています。

私はパートナーですが、兼務の契約となり、2、3部署へ毎月のように行かなくてはなりません。いろいろなところで働くとそれだけ感染のリスクも増え、ストレスも非常に大きいです。兼務を外していただけないとしても、せめてもう少し私達の抱える不安を上司の方々に理解していただきたいです。

また、スタッフの中にはマスクを外して大きな声で話をしたり、手洗いをほとんどしない方もいます。自身がいくら気をつけていても他者からいつ感染させられるか常に不安です。注意しづらい関係性もあります。この状況だからこそ、各部署で感染対策グループの立ち上げなどもっと真剣に会社として取り組むべきではないでしょうか。小さな部署ほど取り組みが消極的になるため、統括している部署よりしっかりと指導介入していただけないでしょうか？個人の力ではどうにもなりません、意見を流さずに聞いていただけるようどうかよろしくお願いします。

訪問介護サービスは、利用者の自宅への訪問です。身体介護でソーシャルディスタンスなどできませんし、利用者が感染しても訪問をしなければなりません。報酬単価の改善が必要であり、それがなければ労働条件の改善につながらない。また、人員不足のため研修への参加も厳しい状況で、サービスの質の向上につながらない。介護業界は仕事はきつい賃金が安いを言うことで、人が集まらないのではないかと。

御利用者様の御家族へのコロナ対策徹底の御協力呼び掛けをして頂く事で、職員のコロナ感染リスクの減少につながると思います。御利用者様の自宅へ出向く事が多い仕事はリスクも高くなるので、賃金 UP や条件の改善（労働時間）も考慮する必要があるのではないかと考えています。

利用者様や職員に感染者が出た場合、すぐに PCR 検査ができることが必要。濃厚接触者含めて。

マスク、手指消毒剤は事業所から職員への支給を義務付けてほしい。コロナ初期の物資不足時に行政の聞き取りには「不足無し」と回答するよう会社から指示有りました。実際に会社から支給されたのはアベノマスク 2 枚のみで、現在もマスクはヘルパー自

前です。

管轄支店では支店長以下誰もマスクしていません。業務支援や事務で支店と複数事業所との行き来が有るので感染が不安です。

退職する事務さんに、支店職員がパワハラ発言し入社打ち切りにしたため、引き継ぎが出来ず事業所は混乱しています。抜き打ち調査してほしい位、現場と支店の意識差が有ります。

新型コロナ感染対策として、PCR検査を職員全員に定期的に行ってほしい
入所者支援に欠かせない使い捨て手袋が、5月まで@5/枚→6月から@7.50/枚→9月から@9/枚に値上がりし、尚かつ品薄状態で困っている

まず職員の心身健康から！

感染予防のための業務量が増え、感染リスクにストレスを抱えながら仕事をしなければならない。

それに見合う労働条件・待遇の改善は遅いので、非常に辛い状況です。

どの事業所も現状できる感染対策はきっちり行っていると思います。精神的に支えになるものがあると安心して仕事ができると思うのですが。

病院は、慰労金20万で申請。施設は5万。私たち訪問系は、帰省してきた家族とも会うし、利用者が発熱したこともあるが対応している（PCRでは陰性）。病院もコロナ対応しているが陽性者はいないのに20万で、すごく不公平だと思う。介護職員に対する扱いが悪い（コロナに限ったことではないが…）。

- ・利用者が感染した時に、すぐに入院できる体制。
- ・職員が感染した時の応援体制。
- ・マスク等不足はないが、コロナの影響で3倍くらいの値段で購入しています。
- ・オンライン面会の設備があれば助かります。

介護を受ける側、提供する側、双方の安心のため、検査を容易に受けられると良い。

感染症対策を取りながら、これまで通り、利用者を受け入れなければならないので、常に利用者や職員の体調変化に気を配る必要がある。この先もコロナウイルスと戦いながら事業を継続し、通常業務+感染症対策をこなす職員のモチベーションが保たれるよう、介護職員への慰労金が一時的でなく継続されることを願います。

コロナに感染した方が悪人にならない雰囲気作りが必要だと思います。
抗体価などが明確になり、すでに感染した方（治ゆすみということ）が介護にあたって問題ないことなどが証明されると良いと思います。

コロナ感染者発生時、濃厚接触者と認定されなければ、PCR 検査対象とならない。そのため、その関係者は大変不安を抱えている。自分が他の介護を受けている人に移しているかもしれない不安を払拭するためにも、介護・福祉関係者に定期的な PCR 検査を希望します。

- ・ 不必要な場所には、行かない。
- ・ 予防を毎日行う。

・ 各事業所に必要な物資が行き渡るよう、購入しやすいと有り難い。
・ 訪問介護事業所は、利用者やご家族様が新型コロナウイルス感染疑いがありデイ通所中止になっても、予防策を講じて訪問しなければならない。介護員も出来れば利用者宅へ行きたくはないと感じている。毎日訪問続くと精神的肉体的疲労が溜まりストレスで押し潰されそうになる。

「責任者が行くしかない！」という覚悟で訪問した。

件数が増えると、不安しかない（介護員も高齢化し、ほとんどの介護員は感染リスクがある）。

マスクのない生活をしたい

居宅介護事業所で処遇改善加算もなく、特別事業所加算Ⅲを取得しましたが、コロナ感染拡大予防の影響で時間外対応が多く、また、関係機関で陽性者が出た時の対応と、またそれに関連する方の対応プラン等が丸なげされる状況です。コロナ以前からも、介護の要と言われているにもかかわらず世間の評価が低いと思います。新たにケアマネに就労しようとする人は少なく、退職者が出た場合、利用者にも影響すると思います。

感染拡大防止対応策で職員の精神的疲労による二次災害対応策が必要だと感じる

マスクやアルコールなど使用頻度が増えているが、コスト面で値上がりもあり困っている。必要物品の供給がして欲しい。

介護ロボットの導入。

●●町立病院が 3 か所、老健 2 か所とありますが、病院と老健の横の関係が全く出来ていない事から、赤字経営の改善などにはならず、どのように働きかけていけばいいのかと思っています。

感染対策も全て病院、老健などで統一出来るようにする動きもなく未だに疑問ばかりの中で働いています。

町立なのに●●の中で一番にデイケアをストップさせるなどの始末で現場で働く私たちはとてもくやしく、情けなく思っています。

正しい知識

医療介護現場以外のどの業種においても感染対策が必要な中、物資の需要も増大するが、まずは優先的に医療介護現場で充足するようにして欲しい。

コロナ感染症対策として意見交換。

我々が、利用者様宅に訪問面談したことで感染拡大することのないように、仕事中外にも注意。状況的に研修の参加はむずかしい。

手洗い アルコール しょうどく マスクして 換気していこうと思います

3.4月の春先春風で風邪症状が出て、コロナか検査したかったけど出来なく、とても精神が不安になり辛かった。今は特に風邪症状が出ないので、何とも思わない。メディア（ワイドショー）がずっとこのことについて議論しているのを見てる利用者宅での仕事はやりにくい。

介護職のみならず、施設職員全体の処遇の改善を望みます。

マスク、手の消毒をすること

コロナに対する不安があるので、もし事業所が出た場合の対応などしっかり対応を周知したりしてほしい。事業所全体での仕事に対する向上心や、ストレスなどはあくしてもらい、全体で危機管理をして仕事に対する向上心を上げるようにしてほしい。

コロナ感染症対策・・・PCR 検査等のコロナ判定検査を複数回低額で受けられるようにしてもらいたい。（安心して訪問に行けるように）

特に訪問介護については、感染された利用者の所にも訪問しなければならないため、職員全員のPCR 検査が必要と思われる。危険手当での支給も必要である。

不要不急の外出を避け、咳エチケットはしっかりと守ることが大切だと思う。

利用者が利用している事業所が感染により閉鎖（一時的）した場合、その間に利用できるサービスの確保が必要。例えば、同法人内に限らず、他事業所と連携を図り、利用者へのサービスがストップしないような仕組み作りが必要だと思います。そして感染者を出した事業所が風評被害に合わないような社会になること。利用控え等により、事業所の減収⇒職員の給与減少につながり、通常業務以外の対策に対する評価が必要だと思います。

まず自分が新型コロナ感染をしないように不要の外出をさげ、マスク着用・除菌 etc を行う事で他社に感染させない様に最大限の注意をする。

人が集る所の消毒を定期的に行う。

PCR を全員行う。

新型コロナウイルス感染予防対策において、まず大切なのは「感染者を出さないこと」。そのためには、皆さんが感染を予防する意識を持つことが重要だと思う。

PCR 検査が病院で医療保険で受けれるようになること

コロナウイルスのワクチンの早期開発。
行事も外出も中止が続いています。早くワクチンがほしいです。

- ・使いすてマスクがほしい。布マスクいらない。

現在施設が行っている新型コロナ感染症対策にて、職員や入居者に感染者は出ておらず、幸いにも以前とほぼ変わらない労働条件で業務を行えています。しかし、行動の規制や、『医療従事者として自覚を持った行動…』と書面にて注意喚起もあり、国や県からの方針と施設との見解にズレがあり、職員間でもストレスが高まったと思います。施設としてウイルスを持ち込まないのは当然理解できますが。

コロナ対策とそれによる「高齢者の不活発による生活の質の低下」をてんびんにかけ、「おりあいをつけて、活動する」というモデルケースの提示を市町、国が行ってほしい。

マスクなどの物資が不足しないこと
職員がコロナウイルス以外でも業務が多いため、負担軽減

接触による感染リスク軽減策として、ICT 化。相談業務なので、リスクを軽減しながら必要な業務が適切に行える環境整備が必須です。

薬の開発

自分や家族が感染症にかかった時に、安心して休める環境

以 上

調査票について

- 問1 あなたが勤務している事業所の名称をご記入ください。
- 問2 あなたが勤務している事業所の所在地はどこですか。
- 問3 現在、あなたが勤務している事業所が提供している介護サービスは何ですか。
1. 訪問介護
 2. 訪問入浴
 3. 訪問看護
 4. デイサービス（通所介護・認知症対応型含む）
 5. ショートステイ（短期入所生活介護）
 6. 福祉用具貸与
 7. 有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）
 8. 特別養護老人ホーム（介護老人福祉）
 9. 介護老人保健
 10. 介護療養型医療施設
 11. 介護医療院
 12. グループホーム（認知症対応型共同生活介護）
 13. 夜間対応型訪問介護
 14. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
 15. 小規模多機能型居宅介護
 16. 看護小規模多機能型居宅介護
 17. 居宅介護支援
 18. サービス付き高齢者住宅
 19. 上記以外（ ）
- 問4 あなたが勤務している事業所の職員の過不足状況はいかがですか。
1. 非常に不足している
 2. やや不足している
 3. 適正である
 4. やや過剰である
 5. 非常に過剰である
- 問5 （前問で1または2に回答の方に）事業所で職員が不足している理由は何ですか。次の中より4つ以内選択でお答えください。
1. 募集しても応募者が少ないから
 2. 採用してもすぐ退職するから
 3. 仕事の適性のない人が多いから
 4. 同業他社と比べ賃金・労働条件がよくないから
 5. 他産業と比べ賃金・労働条件がよくないから

6. 勤務時間が不規則だから
7. 仕事がきついから
8. やりがいが感じられないから
9. 職場の人間関係がよくないから
10. 福利厚生がよくないから
11. 将来の設計が立てにくいから
12. 生活の見通しが立たないから
13. 上記以外の理由 ()

問6 あなたが勤務している事業所には現在、どのような問題がありますか。次の中より8つ以内であげてください。

1. 賃金が低い
2. 人手が足りない
3. 仕事量が多い
4. 身体的・精神的負担が大きい
5. 残業が多い
6. 不払い残業（サービス残業）がある
7. 休憩がとりにくい
8. 有給休暇が取りにくい
9. 職場の雰囲気が悪い
10. 利用者・家族からのハラスメントがある
11. 職員間のハラスメントがある
12. 仕事の社会的評価が低い
13. 能力や仕事を評価する制度がない
14. 教育・研修制度がない
15. 将来の設計を立てにくい
16. 上記以外の問題 ()
17. 特に問題はない

問7 あなたが勤務している事業所の賃金についてどのように思いますか。

	良 い	普 通	良 く な い	わ か ら な い
A. 同業他社と比べ	1	2	3	4
B. 他産業と比べ	1	2	3	4
C. 業務量と比べ	1	2	3	4
D. 業務内容と比べ	1	2	3	4
E. 能力や仕事ぶりと比べ	1	2	3	4

問8 新型コロナウイルス感染が広がる中、昨年の同時期と比べ事業所の職員数にどのような変化がありましたか。

1. 非常に不足するようになった
2. やや不足するようになった
3. 変わらない
4. やや過剰になった
5. 非常に過剰になった

問9 (前問で1または2に回答の方に) 事業所で職員が不足するようになったのはどのような理由からですか。次の中より3つ以内選択でお答えください。

1. 発熱などで自宅待機の職員が出たから
2. 家族の発熱、子どもの休校・休園、家族の介護等により休む職員が出たから
3. 感染を恐れて退職する職員が出たから
4. 風評のため退職する職員が出たから
5. 募集に応募する人が少なくなったから
6. 感染症対策のために業務が多忙になったから
7. 残業や休日出勤などを抑制したから
8. 短時間・契約社員を雇い止めにしたから
9. 他の事業所に応援に行く人がいるから
10. 上記以外の理由 ()

問10 新型コロナウイルス感染症対策のために、勤務している事業所で必要な物資についてお聞きします。

(1) A. これまでに不足したことのある物資は何ですか。また、B. 現在不足している物資は何ですか。それぞれ10項目以内であげてください。

1. 手袋
2. ガーゼマスク
3. 不織布マスク
4. 手洗い消毒用エタノールなど
5. 室内・消毒・清掃用アルコール
6. タオル
7. 手洗い用石鹸・ハンドソープ
8. 介護用エプロン
9. 介護用ガウン
10. フェイスシールド (ガード)
11. ウイルス防御用の透明間仕切り
12. ティッシュ・トイレットペーパーなど
13. 体温計・検温器
14. 交換用シート
15. 介護用おむつ
16. ウイルス防御用ゴーグル
17. 会話・連絡用のタブレット端末など
18. 上記以外の物資 ()

	A	B
	たこれ ことま ので あるに 不足し 物資	物現在 資不足 している
第1位		
第2位		
第3位		
第4位		
第5位		
第6位		
第7位		
第8位		
第9位		
第10位		

- (2) A. これまでに不足したことがある物資について、最も不足した物資、次に不足した物資、その次に不足した物資を、(1)の選択肢の中より選んであてはまる番号をお答えください。

最も不足した物資	
次に不足した物資	
その次に不足した物資	

- (3) B. 現在不足している物資について、現在、最も不足した物資、次に不足した物資、その次に不足した物資を、(1)の選択肢の中より選んであてはまる番号をお答えください。

最も不足している物資	
次に不足している物資	
その次に不足している物資	

問 11 新型コロナウイルス感染症が拡大する中、勤務している事業所ではどのような点に不安を感じていますか。主なものを4つ以内であげてください。

1. 職員が休職する
2. 職員が退職する
3. 利用者が減少する
4. 経営状況が悪化する
5. 賃金など労働条件が悪化する
6. 感染対策のための仕事が過重になる
7. 職員のストレスが増加する
8. 利用者とのコミュニケーションが困難になる
9. 風評被害に遭う
10. 職員から感染者があらわれる
11. 職員の家族に感染者があらわれる
12. 利用者から感染者があらわれる
13. 事業所が閉鎖される
14. 上記以外の不安がある ()
15. 特に不安は感じない

[介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算]

介護職員処遇改善加算は介護事業所で働く介護職員の賃金改善を行うための加算です。また、2019年10月より介護報酬における加算として、介護職員等特定処遇改善加算が新設されました。以下では、あなたが勤務している事業所における介護職員処遇改善加算と介護職員等特定処遇改善加算についてお聞きします。

[介護職員処遇改善加算]

問 12 あなたが勤務する事業所は、介護職員処遇改善加算を取得していますか。

1. 取得している
2. 取得していない
3. わからない

問 13 (前問で 1 に回答の方に) 事業所では、介護職員処遇改善加算は介護職員処遇改善計画通りに支給されていますか。

1. 計画通りに支給されている
2. 計画通りに支給されていない
3. わからない

問 14 (問 12 で 1 に回答の方に) あなたが勤務している事業所では、介護職員処遇改善加算についてどのような方法で職員に説明しましたか。主なものを 3 つ以内であげてください。

1. 掲示板等への掲示
2. 文書の回覧
3. 文書の配布
4. 説明文のメール配信
5. ウェブサイトへの掲示
6. 管理者・上司の説明
7. 組合ニュースの配布
8. 組合役員の説明
9. 上記以外の方法 ()
10. 説明されたことはない

[介護職員等特定処遇改善加算]

問 15 あなたが勤務する事業所は、介護職員等特定処遇改善加算を取得していますか。

1. 取得している
2. 取得していない
3. わからない

問 16 (前問で 1 に回答の方に) 介護職員等特定処遇改善加算の支給によって、職員にどのような影響がありましたか。

- A. 仕事のやりがいや意欲
 1. 高くなった
 2. 変わらない
 3. 低くなった
 4. わからない
- B. 資格取得や自己啓発
 1. 積極的になった
 2. 変わらない
 3. 消極的になった
 4. わからない
- C. 職場の雰囲気
 1. 良くなった
 2. 変わらない
 3. 悪くなった
 4. わからない

D. 人材確保

1. 容易になった
2. 変わらない
3. 難しくなった
4. わからない

問 17 (問 15 で 1 に回答の方に) あなたが勤務している事業所では、介護職員等特定処遇改善加算についてどのような方法で職員に説明しましたか。主なものを 3 つ以内であげてください。

1. 掲示板等への掲示
2. 文書の回覧
3. 文書の配布
4. 説明文のメール配信
5. ウェブサイトへの掲示
6. 管理者・上司の説明
7. 組合ニュースの配布
8. 組合役員の説明
9. 上記以外の方法 ()
10. 説明されたことはない

自由記入意見

介護サービスの向上や職員の労働条件の改善、または、新型コロナウイルス感染症対策として、何が必要だと思いますか。あなたのご意見を自由にご記入ください。

以 上