

令和7年度 福島市介護職員等サービス従事者不足の実態等に関するアンケート調査結果について

1 調査名

令和7年度 介護職員等サービス従事者不足の実態等に関するアンケート調査

2 実施者

福島市介護保険課

3 調査目的

本市における介護職員等サービス従事者不足の実態を把握し、今後の介護福祉施策の基礎資料として活用することを目的としてアンケート調査を実施する。

4 調査対象

福島市内にある全ての介護サービス提供事業所（950事業所） ※休止中を除く

5 実施時期

令和7年6月2日（月）から令和7年6月20日（金）まで

※未回答の事業所には、再依頼を行った。再期限は令和7年8月8日（金）とした。

6 調査方法

- ・市介護保険課より市内の対象事業所へ、アンケートへの調査協力を電子メールで依頼。
- ・各事業所にてアンケート票に回答を入力。オンライン申請もしくは電子メールで市介護保険課へ提出。
- ・法人（事業所）において複数の介護サービスを実施している場合は取りまとめた回答も可能。

7 実施結果

回答件数：105件（477事業所）

回答率：50.2%

8 調査結果の補足

問2（3）～問7及び問11の表中「回答件数に対する割合」は上記「7 実施結果」の回答件数105件に対する（それぞれ）の回答数の割合を表記。

【問１】貴事業について回答ください。

サービス種別（介護予防も含む）		調査事業所数	回答事業所数	回答率
居宅	居宅介護支援	82	58	70.73%
	介護予防支援	24	17	70.83%
	訪問介護	164	73	44.51%
	訪問入浴介護	5	0	0.00%
	訪問看護	78	18	23.08%
	訪問リハビリテーション	17	12	70.59%
	居宅療養管理指導	13	0	0.00%
	通所介護	144	66	45.83%
	通所リハビリテーション	22	20	90.91%
	短期入所生活介護	52	38	73.08%
	短期入所療養介護	24	22	91.67%
	特定施設入居者生活介護	26	8	30.77%
	福祉用具貸与	44	14	31.82%
	特定福祉用具販売	44	14	31.82%
施設	介護老人福祉施設	22	17	77.27%
	介護老人保健施設	12	10	83.33%
地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14	7	50.00%
	夜間対応型訪問介護	2	2	100.00%
	地域密着型通所介護	31	15	48.39%
	認知症対応型通所介護	28	16	57.14%
	小規模多機能型居宅介護	24	20	83.33%
	認知症対応型共同生活介護	71	26	36.62%
	地域密着型介護老人福祉施設	2	1	50.00%
	看護小規模多機能型居宅介護	5	3	60.00%
合計		950	477	50.21%

【問2(1)】サービス・職種別従業員数及び不足人数

サービス種別（介護予防も含む）		従業員数									不足人数								
		介護職員	訪問介護員	看護職※	介護支援専門員	リハ職	栄養士※	介護助手	その他	小計	介護職員	訪問介護員	看護職※	介護支援専門員	リハ職	栄養士※	介護助手	その他	小計
居宅	居宅介護支援	0	0	0	166	0	0	0	7	173	0	0	0	15	0	0	0	1	16
	介護予防支援	0	0	7	30	0	0	0	29	66	0	0	2	4	0	0	0	2	8
	訪問介護	40	411	0	0	0	0	0	8	459	5	40	0	0	0	0	0	2	47
	訪問入浴介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	訪問看護	0	0	36	0	9	0	0	1	46	0	0	4	0	0	0	0	0	4
	訪問リハビリテーション	0	0	0	0	22	0	0	0	22	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	居宅療養管理指導	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	通所介護	311	0	71	1	29	3	12	45	472	13	0	7	0	1	0	0	8	29
	通所リハビリテーション	77	0	3	1	26	2	4	1	114	5	0	1	0	2	0	0	0	8
	短期入所生活介護	115	0	7	0	1	3	2	16	144	10	0	1	0	0	0	0	1	12
	短期入所療養介護	67	0	29	4	17	5	7	32	161	6	0	1	0	1	0	1	0	9
	特定施設入居者生活介護	29	0	6	4	1	2	1	2	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	福祉用具貸与	0	0	0	0	0	0	0	29	29	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	特定福祉用具販売	0	0	0	0	0	0	0	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
小計		639	411	159	206	105	15	26	180	1,741	39	40	16	19	6	0	1	15	136
施設	介護老人福祉施設	598	0	87	21	20	31	31	173	961	59	0	9	1	2	1	1	1	74
	介護老人保健施設	250	0	96	13	54	14	58	104	589	21	0	7	2	3	0	0	0	33
小計		848	0	183	34	74	45	89	277	1,550	80	0	16	3	5	1	1	1	107
地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	0	49	3	0	0	0	0	17	69	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	夜間対応型訪問介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	地域密着型通所介護	43	0	14	1	2	0	0	4	64	5	0	3	0	1	0	0	0	9
	認知症対応型通所介護	37	0	3	1	0	1	2	2	46	1	0	0	0	0	0	0	1	2
	小規模多機能型居宅介護	95	2	12	8	0	0	2	18	137	3	0	2	0	0	0	0	0	5
	認知症対応型共同生活介護	96	0	3	7	0	0	1	3	110	6	0	0	1	0	0	0	0	7
	地域密着型介護老人福祉施設	10	0	2	1	0	0	0	2	15	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	看護小規模多機能型居宅介護	36	0	13	2	0	1	2	2	56	1	0	0	0	0	0	0	0	1
小計		317	51	50	20	2	2	7	48	497	17	3	5	1	1	0	0	1	28

サービス種別（介護予防も含む）		従業員数									不足人数								
		介護職員	訪問介護員	看護職※	介護支援専門員	リハ職	栄養士※	介護助手	その他	小計	介護職員	訪問介護員	看護職※	介護支援専門員	リハ職	栄養士※	介護助手	その他	小計
合計		1,804	462	392	260	181	62	122	505	3,788	136	43	37	23	12	1	2	17	271

【問2(1)】職種別従業員充足状況

職種	希望する従業員数(※)	従業員数	充足状況	※前回アンケート実施時 左記結果
介護職員	1,940	1,804	92.99%	93.49%
訪問介護員	505	462	91.49%	88.63%
看護職	429	392	91.38%	92.25%
介護支援専門員	283	260	91.87%	90.22%
リハ職	193	181	93.78%	98.44%
栄養士	63	62	98.41%	100.00%
介護助手	124	122	98.39%	96.61%
その他	522	505	96.74%	95.95%
合計	4,059	3,788	93.32%	93.11%

※希望する従業員数はP3の「従業員数」と「不足人数」の合計値とする。

〈結果と分析〉

・全体で271名の職員が不足している。栄養士以外のすべての職種において希望する従業員数の9割程度の充足状況となっている。

・栄養士・介護助手といった直接介護やケアを行わない職種については充足状況が高い。

・一方、訪問介護員・看護職・介護支援専門員といった利用者やその家族と直接接点を持つ職種の充足状況は、比較的低い。

・前回調査時と比較すると、訪問介護員で88.63%から91.49%へ充足状況の改善が見られているものの、介護職員、看護職、リハ職、栄養士で充足率の低下がみられる。特にリハ職は、98.44%から93.78%へ低下し充足状況の悪化がみられる。

【問2(1)】サービス每人材不足事業所数

サービス種別（介護予防も含む）		回答した事業所数	人数不足と回答した事業所数	人数不足事業所割合	※前回アンケート実施時左記結果
居宅	居宅介護支援	58	13	 22.41%	38.00%
	介護予防支援	17	6	 35.29%	36.36%
	訪問介護	73	24	 32.88%	72.04%
	訪問入浴介護	0	0	0.00%	100.00%
	訪問看護	18	4	 22.22%	56.00%
	訪問リハビリテーション	12	2	 16.67%	0.00%
	居宅療養管理指導	0	0	0.00%	0.00%
	通所介護	66	13	 19.70%	21.88%
	通所リハビリテーション	20	1	 5.00%	22.22%
	短期入所生活介護	38	6	 15.79%	43.75%
	短期入所療養介護	22	2	 9.09%	22.22%
	特定施設入居者生活介護	8	0	0.00%	40.00%
	福祉用具貸与	14	1	 7.14%	33.33%
	特定福祉用具販売	14	0	0.00%	22.22%
	居宅計	360	72	 20.00%	43.26%
施設	介護老人福祉施設	17	11	 64.71%	75.00%
	介護老人保健施設	10	8	 80.00%	70.00%
	施設計	27	19	 70.37%	73.08%
地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	7	2	 28.57%	71.43%
	夜間対応型訪問介護	2	0	0.00%	0.00%
	地域密着型通所介護	15	4	 26.67%	55.56%
	認知症対応型通所介護	16	2	 12.50%	19.05%
	小規模多機能型居宅介護	20	4	 20.00%	81.82%
	認知症対応型共同生活介護	26	4	 15.38%	51.72%
	地域密着型介護老人福祉施設	1	1	 100.00%	100.00%
	看護小規模多機能型居宅介護	3	1	 33.33%	50.00%
	地域密着型計	90	18	 20.00%	50.55%
合計		477	109	 22.85%	44.53%

〈結果と分析〉

- ・人数不足と記載があった事業所数は109あり、回答事業所全体の22.85%となっている。
- ・特定施設入居者生活介護、特定福祉用具販売、夜間対応型訪問介護を除いた全てのサービスで人員が不足していると回答している。
- ・人員不足の割合が6割を上回っているのは、施設系の事業所で、前年調査時同様高い割合となっている。人員不足の改善が見られず施設運営上支障が出ている可能性がある。
- ・前回調査時と比較すると、訪問リハビリテーション、介護老人保健施設において人員不足と回答した事業所の割合が増加しているものの、それ以外の事業所においては前回調査時より人員不足の割合が減少しており、全体でみても人員が不足している事業所の割合は44.53%から22.69%となり改善が見られる。

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
全体	5	320	636	907	780	624	242	24	3,538
年代別割合	0.1%	9.0%	18.0%	25.6%	22.0%	17.6%	6.8%	0.7%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
①介護職員	4	214	385	468	379	223	74	6	1,753
年代別割合	0.2%	12.2%	22.0%	26.7%	21.6%	12.7%	4.2%	0.3%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
②訪問介護員	0	9	39	72	108	113	56	1	398
年代別割合	0.0%	2.3%	9.8%	18.1%	27.1%	28.4%	14.1%	0.3%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
③看護職	0	9	40	85	95	84	36	6	355
年代別割合	0.0%	2.5%	11.3%	23.9%	26.8%	23.7%	10.1%	1.7%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
④介護支援専門員	0	0	19	102	71	53	4	0	249
年代別割合	0.0%	0.0%	7.6%	41.0%	28.5%	21.3%	1.6%	0.0%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
⑤リハ職	0	31	60	44	11	4	3	0	153
年代別割合	0.0%	20.3%	39.2%	28.8%	7.2%	2.6%	2.0%	0.0%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
⑥栄養士	0	12	15	13	8	6	0	0	54
年代別割合	0.0%	22.2%	27.8%	24.1%	14.8%	11.1%	0.0%	0.0%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
⑦介護助手	0	4	4	10	18	48	28	2	114
年代別割合	0.0%	3.5%	3.5%	8.8%	15.8%	42.1%	24.6%	1.8%	100.0%

職種	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	合計
⑧その他	1	41	74	113	90	93	41	9	462
年代別割合	0.2%	8.9%	16.0%	24.5%	19.5%	20.1%	8.9%	1.9%	100.0%

〈結果と分析〉

・全体でみると、介護に携わる人材は40代が最も多く、次いで50代、30代、60代、20代、70代、80代と続き、幅広い年代層の方が従事していることが分かる。

・訪問介護員・看護職の若手職員が極端に少ない。訪問介護員で最も多い年代層が60代、看護職で最も多い年代層が50代で、特に高齢化が進んでいる職種となっている。

・介護支援専門員は、10～20代の職員数がゼロ、30代も19名で全体の7.6%と少なくなっており、成り手の不足と高齢化が危惧される。

・どの職種においても若手職員の割合が少なく、若手職員の獲得や介護職等への転職を支援する取組みが必要と推察される。

【問２（３）】職員の不足のため生じている問題がありますか？（複数回答可）

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時左記結果
欠員補充ができない	38	23.17%	36.19%	35.71%
事業所内、他のサービスとの兼務のため業務繁忙	28	17.07%	26.67%	25.32%
休暇・休憩が取れない、時間外の増加	28	17.07%	26.67%	26.62%
職員に余裕がなく職場環境・人間関係が悪化している	18	10.98%	17.14%	14.29%
利用者の受け入れ人数を制限している	18	10.98%	17.14%	—
事業拡大したいができない	12	7.32%	11.43%	12.34%
ヒヤリハットが増えた	8	4.88%	7.62%	5.84%
専門職によるサービスが提供できていない	5	3.05%	4.76%	3.90%
利用者へのサービス提供に一部制限を設けている	2	1.22%	1.90%	7.79%
事業を休止・廃止している	0	0.00%	0.00%	1.30%
その他	7	4.27%	6.67%	4.55%
合計	164	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
職場環境	入職後夜勤不可（体調等）となり、夜勤可能な職員が限定されてしまっている。 夜勤可能な職員が減少しているため、負担が大きくなっている。
人的環境	従業員の高齢化が進んでいる。 職員が高齢化しており、事業の安定した運営が不安である。
業務繁忙	法令等で作成しなければならないとされている書類が多すぎる。変更届の提出期限が毎月変更してから１０日以内とされており、国保連請求時期とかぶっているため、確実に手が足りずに間に合わない。 業務繁忙のため、離職を考え始めている職員が多くなってきている。
退職	２名退職予定（定年退職・自己都合）のため、今後不足する見込みである。

〈結果と分析〉

・前回調査時同様、「欠員補充ができない」「事業所内、他のサービスとの兼務のため業務繁忙」「休暇・休憩が取れない、時間外の増加」といった、職員の負担に関する問題が多い。

・前回調査時と比較すると、「事業拡大したいができない」「利用者へのサービス提供に一部制限を設けている」「事業を休止・廃止している」を除くすべての項目において、回答割合が増加しており、欠員がでても解消できず、職員の負担が増加し職場環境の悪化につながっていると推察される。

・今回新たに選択肢を設けた「利用者の受け入れ人数を制限している」割合も上位に入ってきており、要介護者（要支援者）が利用したくても断られるケースが出ている可能性があるかと推察される。

【問２（４）】介護業界全体として人材が不足している理由は何が考えられますか？

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時左記結果
労働条件が厳しい（賃金）	83	21.56%	79.05%	-
介護職場のイメージが良くない	57	14.81%	54.29%	55.19%
体力的に厳しい	46	11.95%	43.81%	51.95%
専門的な知識が必要、資格取得・更新に手間がかかる	43	11.17%	40.95%	35.06%
労働条件が厳しい（労働時間）	42	10.91%	40.00%	-
介護以外の仕事（雑務）が多い	35	9.09%	33.33%	24.68%
短期でやめる人が多い	35	9.09%	33.33%	-
職場の人間関係が難しそう	31	8.05%	29.52%	25.97%
その他	13	3.38%	12.38%	11.69%
合計	385	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
応募者の減少	事務作業には専門的知識が必要なので、事務員さえも見つからない。 養成校が少ない。介護福祉士養成校の減少による次世代不足（県北地方はゼロ）
魅力	魅力が少なく、制限が多い仕事のため。 若い人が介護をやりたいと思う魅力がない。
事業運営	社会福祉法人が多いためか労働者の待遇は処遇改善加算等で対応が取れるが、会社の利益がサ高住だけが優遇され訪問専門でやっている営利法人では利益率が低く長期的な対策がとれない。 国（厚生労働省）の定める介護報酬があまりにも低すぎる。職員の賃金アップに処遇改善加算を導入していると言い訳しているが、経費も上がっている中、基本的な介護報酬が大幅にUPしない限り、事業者の経営が続かず、倒産の瀬戸際に立たされている。
業務内容	介護職員、特に介護支援専門員は利用者の家族であるかのように責任を負わされ、不当な要求をされることがある。 介護事故による責任、利用者からのハラスメント等。 介護の専門性が求められる。 法人の理念・思想を押し付けすぎており、若者の介護に対する自由な考えを摘み取ってしまっていると感じる。
人員	介護施設が多すぎることで、人員が分散してしまう。また、配置基準も時代に即しておらず、介護サービスを提供するにあたり、現状の職員数では無理があるように感じる。
その他	資格取得試験の合格率が低く、資格更新研修に多くの時間がかかるが成果の実感が薄い。仕事の対価（保険収入）が低く、処遇改善も受けられない。 行政のフォローがない

〈結果と分析〉

- ・労働条件が厳しい（賃金）と全体の79.05%が回答している。
- ・介護職場のイメージが良くないと回答した法人（事業所）は54.29%あり、その他の回答でも「魅力が少なく」「若い人が介護をやりたいと思う魅力がない」との回答が複数あった。
- ・人材が不足している主な理由として、「賃金」「介護職のイメージが良くない」「体力的に厳しい」という3点に関する回答が多い。
- ・前回調査時と比較すると、「介護以外の仕事（雑務）が多い」が8.65%上昇しており、介護以外の仕事（雑務）によって職員の負担感が増えていることが推察される。
- ・賃金の割に労働条件が厳しいということが介護業界のイメージ悪化につながり、人材確保や定着の大きな支障となっていることが推察される。

採用有と回答	介護職員	訪問介護員	介護支援専門員	介護助手	その他	全体
71件	228	46	21	38	173	506
離職有と回答	介護職員	訪問介護員	介護支援専門員	介護助手	その他	全体
61件	233	43	15	21	158	470

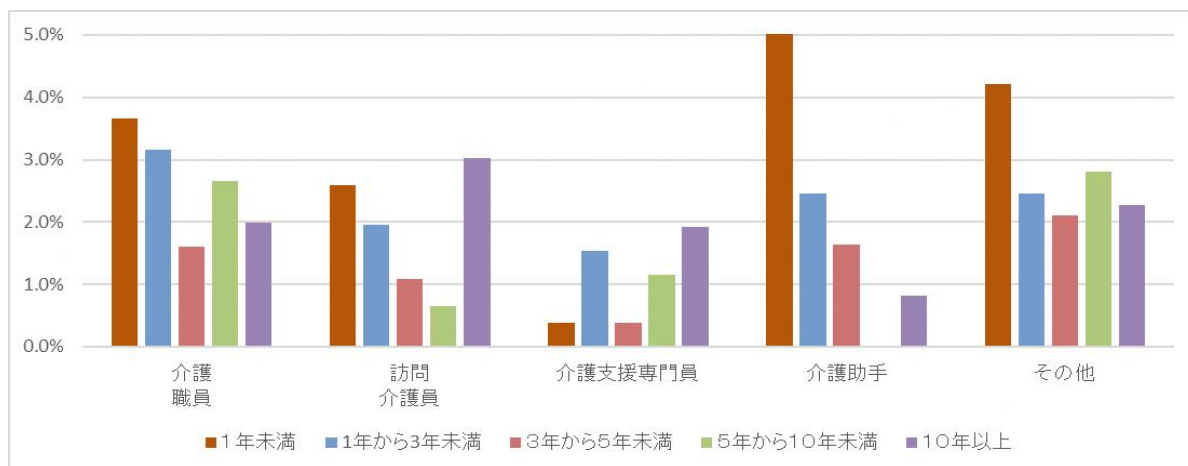
◆離職者の年代別内訳

職種	～20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
介護職員	36	41	55	59	40	2	233
年代別割合	15.5%	17.6%	23.6%	25.3%	17.2%	0.9%	100.0%
職種	～20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
訪問介護員	0	6	5	15	13	4	43
年代別割合	0.0%	14.0%	11.6%	34.9%	30.2%	9.3%	100.0%
職種	～20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
介護支援専門員	0	1	10	3	1	0	15
年代別割合	0.0%	6.7%	66.7%	20.0%	6.7%	0.0%	100.0%
職種	～20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
介護助手	4	2	2	3	8	2	21
年代別割合	19.0%	9.5%	9.5%	14.3%	38.1%	9.5%	100.0%
職種	～20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計
その他	15	24	35	37	32	15	158
年代別割合	9.5%	15.2%	22.2%	23.4%	20.3%	9.5%	100.0%

◆離職者の勤続年数内訳

勤続年数	1年未満	1年から3年未満	3年から5年未満	5年から10年未満	10年以上	合計
介護職員	66	57	29	48	36	236
訪問介護員	12	9	5	3	14	43
介護支援専門員	1	4	1	3	5	14
介護助手	13	3	2	0	1	19
その他	48	28	24	32	26	158
合計	140	101	61	86	82	470

従業員数（P4）に対する離職者の割合



◆離職した主な理由（複数回答可）

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合
他の介護事業所へ転職するため	33	24.09%	31.43%
介護以外の職場へ転職するため	27	19.71%	25.71%
本人の病気療養のため	22	16.06%	20.95%
職場での人間関係で問題やハラスメントがあったため	16	11.68%	15.24%
家族の育児・介護のため	10	7.30%	9.52%
結婚・出産のため	8	5.84%	7.62%
利用者（利用者家族）からのハラスメントがあったため	2	1.46%	1.90%
その他	19	13.87%	18.10%
合計	137	100.00%	

〈その他の内容〉

区分	回答内容
自己都合	故郷へ帰国するため
	配偶者の転勤のため
	学生アルバイトだったので就職のため
	訪問介護が合わなかったとの本人の判断のため
	訪問件数が少ない（週1回程度）為、増やしてほしいとお伝えしたところ、増やせないから退職するとのこと。
年齢によるもの	定年
	年齢によるもの、年齢的な理由
	高齢であり体力に不安があるため
ミスマッチ	自分のイメージしていた仕事と違った（体力が持たない）
	介護の資格は持っていたが、初めての介護職で利用者様に馴染めなかった。
その他	理由は不明だが、入職2日目で無断欠勤のため
	理由は不明だが、入社した翌月に突然辞めると言い出した人がいた。
	直営だった給食業務が委託となったため、調理員が委託先へ移籍した

その他	不適切人材
	利用者に対する関わりに問題があり、指導しても改善見られず。面談しながら自主退職となる。

〈結果と分析〉

・採用した法人（事業所）が71件、離職のあった法人（事業所）が61件で、採用した法人（事業所）の方が多い。

・介護職員を除く全ての職種においても、採用者が離職者を上回っている。

・介護職員は採用者よりも離職者の方が多く、離職者の年代層も20～60代と幅広い。また、離職する時期は、勤続3年未満が過半数を超えており定着率が低いと推察される。

・訪問介護員、介護支援専門員は、勤続10年以上での離職が最も多いことから、職員の入れ替わりが少なく一度入職すると定着率が高い傾向にあると推察される。

・離職した理由として、「他の介護事業所へ転職するため」「介護以外の職場へ転職するため」と回答した法人（事業所）が過半数を超えており、転職による離職が主な理由となっている。転職をするのは、より良い労働条件やキャリアアップのためと考えられるため、労働条件・労働環境の改善が今後の人材確保に有効となる可能性があるとの推察される。

【問4】職員の早期離職防止や定着促進のため取り組んでいることはありますか？
(複数回答可)

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時 左記結果
資格取得支援（研修機会の確保、研修費用の助成、報奨金等）	55	9.55%	52.38%	59.09%
能力や仕事に対する取り組みを評価し、賃金等の処遇に反映	51	8.85%	48.57%	44.16%
職場内のコミュニケーションの円滑化	50	8.68%	47.62%	48.70%
賃金水準の向上	49	8.51%	46.67%	40.91%
定期的な面談の実施	46	7.99%	43.81%	47.40%
休暇制度の充実	45	7.81%	42.86%	-
非正規から正規職員への転換の機会の確保	44	7.64%	41.90%	43.51%
子育て支援等の福利厚生への充実	40	6.94%	38.10%	36.36%
キャリアに応じた給与体系の整備	39	6.77%	37.14%	37.66%
業務効率化による生産性向上	39	6.77%	37.14%	-
キャリアに応じた研修機会の確保	36	6.25%	34.29%	31.17%
福利厚生制度の充実	33	5.73%	31.43%	-
悩み、不満、不安などの相談窓口の設置	27	4.69%	25.71%	26.62%
新人の指導者・アドバイザーの配置	19	3.30%	18.10%	22.08%
その他	3	0.52%	2.86%	5.84%
合計	576	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
報酬	職員紹介制度を設けており、入職時と採用経過から1年後に報酬が出る。
福利厚生	体調や家庭環境を考慮している。
その他	1人居宅介護支援事業所のため、特に取り組んでいません。

〈結果と分析〉

・職員の早期離職防止や定着促進の取り組みとして「資格取得支援（研修機会の確保、研修費用の助成、報奨金等）」は過半数の事業所で取り組んでいる。
・多くの項目で30%を超える回答となっており、事業所が人材不足の解消に向け、様々な取組を行っていることが分かる。特に、賃金や福利厚生といった働く環境の整備に多くの事業所が取り組んでいることが分かる。

【問5】職員の採用のために行っていることは何がありますか？（複数回答可）

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時左記結果
ハローワークへ求人掲載	90	25.35%	85.71%	83.77%
勤務する職員からの紹介	56	15.77%	53.33%	55.19%
有料職業紹介、人材派遣	37	10.42%	35.24%	41.56%
インターネット求人サイトでの募集	32	9.01%	30.48%	41.56%
実習生の受け入れ	31	8.73%	29.52%	-
福祉人材センターへ求人掲載	27	7.61%	25.71%	-
折込チラシ、新聞広告、TVCM	21	5.92%	20.00%	25.32%
福祉系の学校へ依頼	17	4.79%	16.19%	21.43%
SNS等による情報発信	14	3.94%	13.33%	-
シルバー層（65歳以上）の採用※シルバー人材センター以外	13	3.66%	12.38%	11.04%
シルバー人材センターへ依頼	5	1.41%	4.76%	3.25%
その他	12	3.38%	11.43%	5.19%
合計	355	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
研修開催	介護職員初任者研修の自主開催。
就職ガイダンス	専門学校の就職ガイダンスへの参加
法人内での職種転換	法人内他職種からの職種転換推奨
祝金	入職祝金制度導入
広報	機関紙での求人掲載
知人	当事業所の内情を知っている知人等へ声掛け
外国人	外国人の受け入れ
採用無し	今後も従業員を採用する予定がなく、特に取り組んでいません。
	当事業所で現在求人はしていません。
	採用予定なく行っていない。

〈結果と分析〉

・前回調査時同様、ハローワークへの求人掲載や勤務する職員からの紹介といった、費用をかけず行える取り組みが上位を占めている。

・次点で、有料職業紹介や人材派遣、求人サイトでの募集、TVCM等の有料での取り組みの回答が多かった。

・ハローワーク等への求人はもちろんのこと、有料の人材紹介を利用する事業者も多いことから、通常のリクルートだけでは人材不足が解消されていないことが推察される。

・その他の内容として「法人内の職種転換」という回答が複数みられ、法人内で人材育成を図りながら、現在とは違う職種への配置転換を行い、人材不足を補っているのではないかと推察される。

【問6】介護人材確保のため今後特に必要と考えることを2つ選択し回答ください。

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時左記結果
介護職の処遇改善による賃金水準の向上	79	39.30%	75.24%	73.38%
福利厚生の充実	32	15.92%	30.48%	25.32%
介護職のイメージアップ	28	13.93%	26.67%	44.16%
事務作業の軽減	27	13.43%	25.71%	39.61%
学生等に対する介護職と携わる機会の創出	14	6.97%	13.33%	18.83%
職員に対するキャリアアップ支援の体制構築	11	5.47%	10.48%	16.88%
外国人材の活用	4	1.99%	3.81%	-
奨学金や転入者への家賃補助など新規職員へのインセンティブ強化	2	1.00%	1.90%	6.49%
その他	4	1.99%	3.81%	8.44%
合計	201	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
事務作業の軽減	I C T化の充実。事業所単位での設備投資には限界があるので、I C T等の設置費用面での助成が欲しい。 記録や提出物の簡略化
資格	資格更新の簡素化
処遇改善	公費による介護支援専門員の処遇、待遇改善 介護職員の処遇改善による賃金水準の向上は当たり前であるが、介護報酬の大幅な単価UPが必然で有り、介護報酬の大幅な単価UPする事により事業者が継続して事業を行う事が出来る。又、国が最低賃金のUPを目指しているが、それにも対応できる。介護報酬が低いままだと、介護事業全体に先行きは無い。
その他	事業所への支援・安定した事業所でなければ、賃金水準向上や福利厚生の充実も、イメージアップにもつながらない。

〈結果と分析〉

- ・賃金水準の向上が一番多く、全体の回答法人（事業所）の75%から回答があった。
- ・次いで福利厚生の充実、介護職のイメージアップ、事務作業の軽減となっており、労働条件やイメージアップに関する回答が多かった。
- ・問2（4）の「介護業界全体として人材が不足している理由」で回答が多かった、「労働条件が厳しい（賃金）」「介護職場のイメージが良くない」を解決する内容である取り組みに多く票が集まっている。
- ・前回調査時同様、賃金水準の向上が今後特に必要と回答しており、その他の回答にもあるように、賃金水準の向上のためには、更なる処遇改善加算や介護報酬単価の引き上げが必要であり、賃金を上げたとしても介護報酬が変わらない中では厳しい現実があると推察される。

【問7】介護人材確保のため、市で特に取り組んでほしいことを3つ回答ください。

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時 左記結果
資格取得支援（研修費用の助成）	59	19.93%	56.19%	45.54%
奨学金を返還している介護職に対する費用の一部補助	51	17.23%	48.57%	8.44%
介護職のイメージアップ事業	49	16.55%	46.67%	51.30%
キャリアに応じた研修機会の確保	28	9.46%	26.67%	24.68%
資格取得支援（研修機会の確保）	28	9.46%	26.67%	24.68%
介護職員の交流・情報交換の機会の確保	24	8.11%	22.86%	19.48%
介護負担の軽減のため介護ロボット、支援システムなどの導入支援	21	7.09%	20.00%	16.88%
学生等に対する介護職と携わる機会の創出	17	5.74%	16.19%	-
新規採用した介護職に対する家賃の一部補助	8	2.70%	7.62%	14.94%
その他	11	3.72%	10.48%	11.04%
合計	296	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
研修	金銭的な援助のみではなく介護職員初任者研修や実務者研修を福島市が主催となって開講してほしい。自主開講だと職員が講師となることや準備の手間など負担が大きい。
人材育成	上記内容の取り組みも必要だと思うが、現職員の退職を防ぐためにも勤怠について改善に取り組んで欲しい。 高齢な方で記録（PC入力）が出来ない方も多く、タイピングも不可能な方もいます。せっかく働く前段階の研修を受講しても、記録が面倒な場面に遭遇すると、モチベーションの低下となり意欲も減退している方が多くあります。 市役所で雇用されている保健師の育成。（介護職・介護支援専門員の相談窓口となる方の育成）
処遇改善	介護の現場での人員不足の原因については、明確な部分があり、賃金に関して満足している職員は少ない。 国の制度に依らない福島市独自の処遇改善支援。（国の処遇改善事業対象外の事業・職種への処遇改善） 賃金の補助。
事業運営	総合事業における市独自の報酬単価補助金を作って、事業者の運営を補助して欲しい。 訪問介護員の社用車補充のための費用助成。 何をしてもお金がかかるのでかからないようにして欲しい。研修会費とか法定研修費とかとらないようにして欲しい。
その他	市内で介護職をしてくれている人に対する税金の優遇や、水道料金の軽減など、費用による還元。

〈結果と分析〉

・介護職の人材確保のために市で取り組んでほしいこととして、「資格取得支援(研修費用の助成)」、「奨学金を返還している介護職に対する費用の一部補助」が上位となっており、採用にあたってのインセンティブ支援を市に求めていることが推察される。

・前回調査時と比較すると「奨学金を返還している介護職に対する費用の一部補助」の割合が急増しており、特に若年層への経済的支援を市へ求めていると推察される。

・介護職のイメージアップ事業は前回調査時と比較して、4.63%減少しているものの、約47%の法人（事業所）が市で取り組んで欲しいと望んでおり、問2（4）「人材不足の理由」で回答の多かった「介護職場のイメージが良くない」という問題について改善を望んでいるものと推察される。

【問8(1)】外国人介護士の雇用を検討していますか？
既に雇用している場合は雇用人数を回答ください。

回答選択肢	回答数	割合	※前回アンケート 実施時左記結果
既に雇用している	14	13.33%	9.09%
現時点では雇用していないが、雇用を検討している	20	19.05%	20.13%
雇用しておらず、今後も雇用する予定はない	71	67.62%	68.18%
合計	105	100.00%	

◆すでに雇用している場合の雇用形態

雇用形態について	雇用人数	割合
介護福祉士として雇用している人数	6	15.38%
介護福祉士以外で雇用している人数	33	84.62%
合計	39	100.00%

〈結果と分析〉

- ・39人の外国人が雇用されており、うち6人が国家資格の介護福祉士を取得して勤務している。
- ・約3割の法人（事業所）が雇用中又は雇用を検討している。
- ・前回調査時と比較すると、すでに雇用している割合が4.24%増加しており、少しずつ外国人を雇用する法人（事業所）が増加してきていると推察される。
- ・介護福祉士として雇用されている外国人は、すでに雇用されている外国人のうち15%にとどまり、資格を取得する外国人はまだまだ少ない。介護福祉士の資格取得によって、長期間の勤務が可能となるメリットがある。

新設

【問8(2)】雇用している外国人について回答ください。

◆雇用している外国人の出身国・在留資格・受入方法

雇用形態	出身国	人数	在留資格	受入方法
介護福祉士	ネパール	1	在留資格「介護」	貴法人で直接受入
	ミャンマー	5	技能実習生	貴法人で直接受入
合計		6		
介護福祉士以外	ネパール	3	技能実習生	貴法人で直接受入
	ミャンマー	8	特定技能1号	貴法人で直接受入
	ミャンマー	9	特定技能1号	貴法人で直接受入
	ベトナム		特定技能1号	貴法人で直接受入
	中国	1	永住者（日本人の配偶者等）	貴法人で直接受入
	フィリピン	6	永住者（日本人の配偶者等）	貴法人で直接受入
	フィリピン	6	永住者（日本人の配偶者等）	他法人からの転職
合計		33		

〈結果と分析〉

- ・ネパール、ミャンマー、ベトナム出身の外国人を雇用している法人（事業所）は、技能実習生、在留資格「介護」、「特定技能」の在留資格のある外国人を、法人（事業所）自ら直接受け入れている。
- ・介護福祉士の資格を持つ6名の外国人は、在留期間更新の回数制限がないため介護施設で長く勤務できるものと推察される。
- ・中国・フィリピン出身の外国人を雇用している法人（事業所）は、もともと日本在住で永住者の在留資格を持つ外国人を雇用しており、初期費用や生活面でのサポートが必要ない日本人と変わらず雇用しているものと推察される。

【問9】介護助手の雇用を検討していますか？

回答選択肢	回答数	割合	※前回アンケート 実施時左記結果
既に雇用している	22	20.95%	16.23%
現時点では雇用していないが、雇用を検討している	9	8.57%	14.94%
雇用しておらず、今後も雇用する予定はない	74	70.48%	64.29%
合計	105	100.00%	

介護助手雇用人数合計	109
介護助手雇用予定人数合計	21
合計	130

〈結果と分析〉

- ・22法人（事業所）で109名が介護助手として雇用されている。
- ・64%の法人（事業所）は雇用を考えていないと回答している。
- ・前回調査時同様、介護助手の雇用及び検討している法人（事業所）が約3割に留まっている。介護助手を雇用し周辺業務を分担することで介護職の負担を減らすのではなく、介護職を増員することで、個々の負担を減らす考えを持っている事業所が多いことが推察される。
- ・介護職員の採用が困難である以上、介護助手の拡大が今後も重要になると推察される。

(1) 介護ソフトを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	98	93.33%
導入していない	7	6.67%
合計	105	100.00%

①導入している場合の用途

回答選択肢	回答数	割合
介護記録作成・管理	77	78.57%
スケジュール管理	43	43.88%
ケアプラン作成	75	76.53%
介護請求	91	92.86%
情報共有	61	62.24%
合計	347	

②導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	1	導入予定なし	6
--------	---	--------	---

(2) 介護ロボットを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	14	13.33%
導入していない	91	86.67%
合計	105	100.00%

①導入している場合の用途

回答選択肢	回答数	割合
移乗・移動支援型	8	57.14%
排泄支援型	1	7.14%
コミュニケーション支援型	1	7.14%
入浴支援型	3	21.43%
その他	3	21.43%
合計	16	

②導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	12	導入予定なし	79
--------	----	--------	----

(3) 見守りセンサーを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	27	25.71%
導入していない	78	74.29%
合計	105	100.00%

①導入している場合の用途

回答選択肢	回答数	割合
ベッドセンサー	21	77.78%
カメラ型センサー	7	25.93%
その他	7	25.93%
合計	35	

②導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	9	導入予定なし	69
--------	---	--------	----

(4) タブレットを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	75	71.43%
導入していない	30	28.57%
合計	105	100.00%

※導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	15	導入予定なし	15
--------	----	--------	----

(5) LINEを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	59	56.19%
導入していない	46	43.81%
合計	105	100.00%

※導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	13	導入予定なし	33
--------	----	--------	----

(6) LIFEを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	39	37.14%
導入していない	66	62.86%
合計	105	100.00%

※導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	9	導入予定なし	57
--------	---	--------	----

(7) ケアプランデータ連携システムを導入していますか？

回答選択肢	回答数	割合
導入している	16	15.24%
導入していない	89	84.76%
合計	105	100.00%

※導入していない場合、今後の導入予定

導入を検討中	35	導入予定なし	54
--------	----	--------	----

〈結果と分析〉

・介護ソフトを導入している法人（事業所）は約93%で、ほとんどの法人（事業所）で導入が進んでいる。主な使途として、介護請求が約93%と最も高く、次いで介護記録作成・管理、ケアプラン作成が約7割と、日々の業務で介護ソフトを使用している様子が伺える。

・介護ロボットを導入している法人（事業所）は約13%で、まだ導入が進んでいない。導入している法人（事業所）では、半数が移乗・移動支援型の介護ロボットを使用しており、介助時の身体的負担の軽減や1人介助可能による効率性向上が図られていると推察される。

・見守りセンサーを導入している法人（事業所）は約26%で、1/4の事業所で導入している。導入している法人（事業所）の約78%でベッドセンサー型の見守りセンサーを導入しており、利用者の転倒・転落事故の防止や職員の見守り業務の負担軽減に寄与していると推察される。

・タブレットを導入している法人（事業所）は約71%で、介護ソフトと合わせて日々の介護記録作成等にタブレットを活用し、職員の業務負担軽減を図っているものと推察される。

・LINEを導入している法人（事業所）は約56%で、職員同士の情報交換・業務連絡のツールとしてLINEを使用している事業所と電話やメールなどを使用している事業所とまだ半々の状況であることが分かる。

・LIFEを導入している法人（事業所）は約37%で、導入を検討中と回答した法人（事業所）と合わせても半数に満たなかった。LIFEの運用は義務ではないものの、加算が取得できることや、今後介護情報基盤の1つの仕組みとして統合されることから、更なる広報及び導入への支援が必要と思われる。

・ケアプランデータ連携システムを導入している法人（事業所）は約15%だが、35の法人（事業所）が今後導入を検討中と回答し、約半数は導入する予定となっている。しかし、LIFE同様、今後介護情報基盤の1つの仕組みとして統合されることから、更なる広報及び導入への支援が必要と思われる。

【問１１】介護サービスを運営する上で、課題となっていることはありますか？
(複数回答可)

回答選択肢	回答数	割合	回答件数に対する割合	※前回アンケート実施時 左記結果
人材募集しても応募者がいない	74	14.20%	70.48%	65.58%
職員の高齢化	72	13.82%	68.57%	59.74%
サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	64	12.28%	60.95%	55.84%
今の介護報酬では人材確保・定着のための十分な賃金を払えない	59	11.32%	56.19%	46.75%
教育・研修の時間が十分に取れない	39	7.49%	37.14%	37.66%
介護以外の仕事が多い（利用者からの生活支援依頼、介護以外での相談など）	35	6.72%	33.33%	20.78%
経営が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない	29	5.57%	27.62%	20.13%
施設や設備の老朽化や不備	29	5.57%	27.62%	29.22%
新型コロナなど感染症対策に時間やお金がかかる	27	5.18%	25.71%	27.92%
新規利用者の確保が困難	25	4.80%	23.81%	27.92%
新入職員に対するフォロー体制が取れない	23	4.41%	21.90%	18.83%
職員間のコミュニケーションが不足している	22	4.22%	20.95%	11.69%
利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している（カスタマーハラスメント等）	18	3.45%	17.14%	-
特に問題はない	2	0.38%	1.90%	2.60%
その他	3	0.58%	2.86%	2.60%
合計	521	100.00%		

〈その他の内容〉

区分	回答内容
事業運営	報酬が少ない。事業所を運営できない。仕事の依頼先に気を遣って正論も言えない。
交流の機会	運営者側（経営者側）同士の交流の機会が少ない。良い事業所の取り組みは取り入れていきたい。

〈結果と分析〉

・「人材募集しても応募者がいない」「職員の高齢化」といった人材の確保に関する課題が上位を占めており、全体の約３割を占めている。

・「サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」「介護以外の仕事が多い」といった本来の業務であるケア以外の業務に時間をとられている現実がうかがえる。

・人材確保に重要である「教育・研修」の時間を十分に取れない、「定着に必要な賃金」を十分に払えないという回答も前回調査時同様多い。

・前回調査時と比較すると、回答割合が多い項目についてはほとんど変わらないが、「職員間のコミュニケーションが不足している」割合が、9.26%増加している。ミーティング時間の確保や職員間でコミュニケーションを取る時間（休憩時間等）の確保が困難になっており、職員に余裕がなくなってきていると推察される。

【問１２】市へのご意見等がございましたら、ご自由にご記入ください。

区分	回答内容
市独自の補助	感染症について、各事業所の判断となっていますが、特養等の疾患がある高齢者が多く入居されている施設に対しては感染症の発症に伴い、迅速に対応物品を集める作業も出てきます。コロナですと抗原検査キットなど費用負担もままならないため、購入費用負担や配布などを検討して頂きたい。
処遇改善	国（厚生労働省）に対して、現在の介護報酬単価では介護事業者の運営は厳しくなるばかり（赤字続き）である。前回の介護報酬改定では、訪問系は介護報酬が下げられるという最低の愚策を取られてしまった。介護報酬単価UP（最低でも現状の単価の５０％増し）を訴えて欲しい。又は、夜・深夜料金を導入しているのであれば、新たに土・日料金を導入して欲しい（労働者には休日出勤の割り増しがある）。ぜひとも訴えて欲しい。
介護報酬	利用者数に対して介護報酬でまかなえる人件費が見合っておらず、常にオーバーワークになっていること。基本単価もしかりではあるが、入浴介助の単位数は40単位、一般の人の日帰り入浴にもみたくない単価で介助付きの入浴サービスを行っている現状も理解して欲しい。40単位は介助料金であって入浴サービスの基本単価ではないという解釈であれば、通所介護の基本単価の見直しは急務。一日の平均利用者数が増えた分合わせ職員を増やそうとしても人件費率が何割が適正と考えているのか伺いたいという話。
	介護報酬のUP。常勤換算のルールが厳しい。
	加算要件が分かりにくい。
人材確保育成	人材確保について、協力が欲しい。助成金を使用して、初任者研修や実務者研修を受講した生徒さんでも結局は現場での仕事のきつさからすぐに退職してしまったり、記録の方法がわからず苦戦しているケースもあります。タブレット端末やその他の機器も導入しやすい助言があると助かります。
	人材不足の一番深刻なことは離職者が出た時に募集をかけていても、応募がなく現在働いている職員たちが疲弊してしまうこと。
	とにかく介護員、看護職員の不足が解消できず困っています。看護体制加算や看取りの加算で、条件として看護師になっているところを准看護師も可とし、看護職員としていただきたい。正看護師で募集してもほとんど反応がありません。
	財政難なのは承知していますが、もう少し「介護」「福祉」へ力を入れて欲しい。福島市の「介護」「福祉」に関わる人材育成に取り組んで欲しい。（机上の空論ばかりで、最終的に地域包括や居宅ケアマネ任せになっている現状を改善して欲しい。）
	コロナが明け、中学生の職場体験の受け入れはスタートしましたが、若年層が“介護”に携わる機会は無いに等しい。ヤングケアラー問題も以前からあったものの、世間ではやっと社会問題として扱われるようになった。今後、そのような多くの課題を抱えている家庭は多くなり、世間から受け入れやすい・支えやすい体制が地域で必要と考えます。中高年生の関わる機会を増やし、子供のから親世代にアプローチできる流れも必要かと。その中で労働環境や福利厚生、介護の未来を明るくとらえてもらえる体制構築を支援していただきたい。
	また、地域によっては多世代が同じ事業所で時間を共にする“共生型”“ごちゃまぜ”というスタイルが多くなってきている。そのような事業展開に推進があれば、今後5年10年度後の対策が打てるかと考えます。
福祉厚生	上述のとおり、福島市及び県北地方は現在、介護福祉士の養成校（大学、専門学校等）がなくなっており、次世代を担う介護職の地域的な育成環境は危機的な状況です。中高生等が介護に興味を持っても、遠方の学校に進学するしか選択肢がないというのが現実です。市による誘致も含め、何らかの対策を検討いただきたいと思います。
	訪問介護では休みがとれない、代替職員が不在で特定の職員に負担が集中するといった問題があります。報酬なのか学生へのアピールなのかわかりませんが、どの事業所も余裕をもってサービスに望める形が理想だと思います。

事業運営	訪問介護事業所の経営状況の把握をお願いします。フルタイム職員は、1日6件以上訪問しないと利益は出ません。1日6件以上の訪問を続けると体に負担がかかり、長続きしません。必須の担当者会議出席は、無収入です。時間と経費を使った契約でも、実際にサービスが行われないと無収入です。訪問時、利用者様が亡くなっており、第一発見者となり拘束されても、利用者様がいなくなり捜索を開始し協力をしても無収入です。望まれるような良いサービスをしたいと思っても、事業の継続は難しい事業だと思います。必要なサービスが継続できるように事業所に支援をお願いします。
	訪問介護で利益が出ているとの報道がありますがそれはサ高住に限ったものであり訪問のみで運営している会社は殆ど利益が薄く訪問のみで運営している会社は厳しい状況であります。職員の給与の見直しや対応は処遇改善加算などで対策しておりますが営利法人での対策が全くできておりません。訪問介護とサ高住での訪問介護を分けて状況の見直しが必要だと思います。
施設整備	施設の老朽化が著しく、浴槽や水回り関係の修繕箇所がかなり多く経営を圧迫している状況。30年以上の施設には一定基準の修繕費の助成を出すなど検討していただきたいです。
行政の関与	・介護職員不足は、「賃金」だけの問題ではないと考えます。介護という業種に対する印象が薄く、興味も感じず、中身に至っても、充足感が持てずに人員不足から職員は疲弊し環境の改善が望めない状況です。行政と介護業界が密接となり、具体性をもって環境改善、人員補充に取り組む必要があります。抜本的改革を進めていかなければ変化はありません。まずは、双方でじっくり話し合える機会を望みます。1事業所からの発信では限界があり、行政のお力をお借りすることが近道です。時間をかけずに、その機会を有効に活用するため、現場レベルでの協議も重要だと思います。「配置基準の見直し」、介護業界の必要性・重要性から、紹介や派遣ではなく「行政管理の介護人材センター設置（施設人員配置調整機関）」など、既に存在するものであっても、現状改善がない以上、機能していないのと同じに感じます。そして、事業所（施設）の整理も必要ではないでしょうか。
	現在は、複雑なケースが多く、介護保険課だけの関わりでは解決しない。障害福祉課や生活福祉課との連携を図れることが容易になる手だてが必要と考えます。障害制度の利用者で、65歳で介護保険に切り替わる方のトラブルや不満が特に多いと感じます。切り替わりの対応を検討してほしい。
事務処理	各種書類（申請、報告、記録等）の簡素化。事務量が多く、本来の業務に支障がある。
	雑務が多い。（介護保険外の要望等）
	書類作成の負担軽減。
	書類提出物が多く、時間に追われる。
業務内容	各種会議の効率化。ZOOM等の活用など。
物価高騰への支援	ご利用者に安全で快適なサービス提供をするために、事業所だけの企業努力では昨今の物価高騰に対応できないことが多々あります。食材費の高騰により食費を改定したいが、公的なサービスであることや高齢者の経済状況を鑑みると大幅な食費値上げは難しく、行政に介入していただければと思います。
	高騰している光熱費や燃料についての対策を取っていただきたい。
その他	対応の仕方や手続きについてお問い合わせをした際に、回答して下さった職員によって内容が違うことがあるので、統一して欲しいです。
	地域生活支援事業、特に福島市移動支援事業の単価が据え置かれたままになっており、介護職員の賃金に見合っていない状況にあり、経営を圧迫する要因になっている。介護給付費に見合うよう、早急に地域生活支援費の改善を望んでいる。
	ケアプラン点検事業の効果が感じられない。
	2024年12月12日厚生労働省で「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」が開催され、まとめられた「中間整理」について、各関係機関（市役所内各部署・病院・施設・サービス事業所等）への周知及び市民へ広報・啓発をしていただきたい。
	介護職をキラキラ見せようとする、求人サイトを新たに作成するなど、デザイン業者が儲かるような施策ばかりでうんざりしていました。キラキラ見られなくて介護職を選んだ人は基本的にいませし、必要なのは、過酷すぎる業務を少しでも軽くすることと、かかりすぎる費用を少しでも軽減することです。当事者が求めているのはそれだけです。
	お忙しい中でも丁寧にご対応いただきありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願い致します。
	今後ともよろしくお願いいたします。