

令和6年4月28日

厚生労働省 老健局
認知症施策・地域介護推進課 御中

日本ホームヘルパー協会

令和6年度介護保険報酬改定に伴う緊急アンケート結果481件（中間）

日本ホームヘルパー協会の会員（経営者・ホームヘルパー）に「令和6年度介護保険報酬改定」に伴う緊急アンケートに、ご回答いただいた内容を、まとめましたので、ご報告いたします。

【アンケート結果まとめ】

（現状）令和6年度介護保険報酬改定により、多くの事業所の売り上げは下がったが、人件費の上昇、ガソリン代等の経費の上昇、介護職員が採用できない、人材の高齢化により、事業継続が難しい状況です。

特に、問題となるアンケート結果は、問い7）「介護の需要が最も大きくなる2040年まで、貴社の訪問介護事業所の運営は行えますか」に、事業継続に不安があると回答（48%）している。事業継続が難しい（27.6%）、事業継続が出来ない（16.5%）であった。

つまり、92.1%の訪問介護事業所が、2040年まで、事業継続が出来ないと回答しています。

<具体的な意見内容>アンケート結果より抜粋

- ・頑張っても後2年、職員が退職や休職したら即になります。
- ・ヘルパーの高齢化が問題であり、現状のままだと3、4年程度。
- ・令和7年度の決算次第です。不採算であればその時点で廃業と考えます。
- ・希望としてはあと5年ぐらいは頑張りたいと思うが、資金と人材確保ができればです。

元々の訪問介護事業所の運営の厳しさに加え、令和6年度の介護保険報酬改定で、マイナス改定となった事で、多くの訪問介護事業所で、事業の継続が難しい状況となっているアンケート結果であった。

【アンケート経営者向け1】

- 1) 令和5年度と比較して、令和6年度の売り上げは、65.9%の事業所が、大幅に下がった(20.2%)又は、下がった(45.7%)と回答。
- 2) 令和5年度と比較して、令和6年度の経費(人件費は除く)は、83.5%の事業所が、大幅に上がった(21.3%)又は、上がった(62.2%)と回答。
- 3) 令和5年度と比較して、令和6年度の人件費は、89.9%の事業所が、大幅に上がった(27.9%)又は、上がった(62%)と回答。
- 4) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の給付費は切り下げられましたが、訪問介護員のモチベーションは、68.8%の事業所が、大幅に下がった(29.7%)又は、下がった(43%)と回答。
- 5) 訪問介護事業所の運営について、95.4%の事業所が、不安がある(45%)又は、運営が大変(44.2%)、休止を考えている(6.2%)と回答。

<その理由を教えてください> 抜粋

- ・訪問介護が全て一部の有料や施設内の事業所と一緒にされて売上がある様に決めつけられたり、処遇改善加算で高い率で支給されているからなど経営の実態を見えていない国の在宅サービス無視の考え方が異常すぎる。
- ・社会は給料アップなどいってるが入ってくるもの年々下げられ人件費だけ上げろといわれても会社にも経費はかかる。介護員も紹介会社に1人80万必要という世の中！誰がこの現状分かっているのか！
- ・人材確保困難、人件費高騰
- ・ヘルパーの高齢化による人材不足。平均年齢65歳。新採用ができない。
- ・職員が高齢になり、身体介護ができない。新人が来ないので、仕事を断るため、売上が減っていく。
- ・退職者も出てしまったが、人材を募集しても全く応募がない。

- 6) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の給付費は切り下げられましたが、事業所が安定して運用できる適正な訪問介護の報酬は1時間当たり、57.3%の経営者が、6,000円(21.8%)、5,500円(11.3%)、5,000円(24.2%)と回答。

<その理由を教えてください> 抜粋

- ・ガソリン代などの費用も高騰しており、ヘルパーからの賃上げの要望が聞かれている。
 - ・車による移動費、職員の移動時間、事務処理費用など、現状の介護報酬では、賄えていない。
- 7) 介護の需要が最も大きくなる2040年まで、貴社の訪問介護事業所の運営は行えますかの問いに、92.1%の事業所が、行うには不安がある(48%)又は、難しい(27.6%)、行えない(16.5%)と回答。

【アンケート経営者向け2】

<その理由を教えてください> 抜粋

- ・人材不足、将来性がない事
- ・令和6年の売上ではこれ以上の昇給や職員の確保が困難で事業所自体が体力的に持たない（コロナ禍での借入等含めると困難）
- ・人材不足と介護保険制度が心配。全国一律のサービスの維持が出来ないと破綻するため。
- ・ボランティアではないので、赤字が続けば、閉めることも考えようと思っている
- ・現状の社員の高齢化、若い社員の採用ができない。結果「働く人」がいなくなる。

<不安がある・難しい・行えないとお答えいただいた方は、あと何年は行えますか> 抜粋

- ・頑張っただけで2年、職員が退職や休職したら即になります。
- ・ヘルパーの高齢化が問題であり、現状のままだと3、4年程度。
- ・令和7年度の決算次第です。不採算であればその時点で廃業と考えます。
- ・希望としてはあと5年ぐらいは頑張りたいと思うが、資金と人材確保ができればです。

8) 貴社の訪問介護事業所の運営について課題となっている事を、お教えくださいの問いに
売上げの減少（12.5%）、人材不足（55.5%）、後継者不足（10.9%）、経費
の増加（11.7%）、上記内容全て（2.3%）で、80.4%になります。

9) 貴社の訪問介護員の10代～80代は何名ですかの問いに、60代が中心となっている

10) 令和6年度の貴社の人材採用の状況についてお教えくださいの問いに、51.6%の事業所が採用は出来たと回答。

11) 令和6年度の貴社の人材採用の方法について、お教えくださいの問いに、39.1%がハローワークと回答しているが、13.3%が紹介会社と回答。

12) 事業所運営を行って行くために、事業継承等はお考えですかとの問いに、考えていると回答した事業所は、31%でした。但し、廃業する予定と回答した事業所が13.2%も有りました。

13) 訪問介護員の有効求人倍率は、約15.53倍となっていますが、どうすれば、訪問介護員になる人が増えると思いますか 抜粋

- ・大幅な報酬単価の引き上げ
- ・一人での訪問になるので、一人で動けるようになるまでしっかりと指導が受けられるようなシステムになれば訪問介護員の不安も減ると思います。
- ・賃金アップと報酬が少しずつでも上がっていく業界になって、家を支えられる仕事に
- ・常勤職員で働けるくらいの介護報酬。
- ・正規雇用しても給料がきちんと払えるような安定した経営ができる。

14) 常勤の割合を教えてくださいの問いに、一定数の非常勤の介護職員が雇用されている。

14) 非常勤の割合を教えてくださいの問いに、一定数の登録の介護職員が雇用されている。

【アンケート経営者向け3】

- 15) 登録職員の常勤雇用や非常勤雇用を行わない理由をお教えてくださいの問いに、本人の希望が50.9%となっている。但し、27.6%が、人件費が増える為(21.6%)又は、会社の方針(6%)となっている。
- 16) 訪問介護の移動に係る費用(人件費、車両費、燃料費)と介護報酬について、72.4%の経営者が、ガソリン代等の高騰で大変だと回答。
- 17) 介護の需要が最も大きくなる2040年まで、訪問介護事業所を継続するために必要な事は何かとの問いに、67.2%の経営者が、介護報酬のアップと回答。

<採用できた方に質問です、採用できた訪問介護員の年齢を教えてください>

- ・40代から60代の方が中心でした。

<経営者の年齢と事業継承時期を教えてください>

- ・60代の方が多く、継承の時期も5年後ぐらいが中心でした。

- 15) 貴方は、訪問介護を継続するために必要な事は何かだと思いますか?との問いに、76.4%の方が、報酬アップと回答。

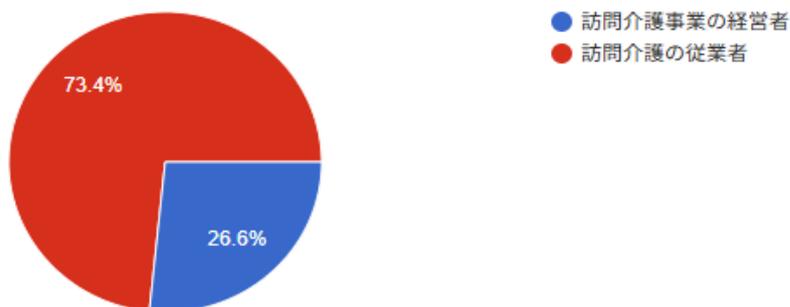
【アンケートヘルパー向け】

- 1) 貴方の年齢と訪問介護員として、働いてきた年数は？ 添付別紙参照
- 2) 貴方の持っている資格は？ 添付別紙参照
- 3) ①令和5年度と比較して、令和6年度の貴方の仕事量は？増えたと回答した方が51.5%と回答。
② 仕事量の変化した理由は、職員不足（62.3%）、職員が退職した（22.3%）と回答。
- 4) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の基本報酬の給付費が切り下げられました。貴方のモチベーションは？79%の方が、大幅に下がった（38.5%）又は、下がった（40.5%）と回答。
- 5) パート、非常勤の貴方の給与（時給）は、令和5年度と比較して、令和6年度は、24.4%の方が、上がった（22.3%）又は、大幅に上がった（2.1%）と回答があった。
- 6) 月給の貴方の給与は、令和5年度と比較して、令和6年度は、23.6%の方が、上がった（22%）又は、大幅に上がった（1.6%）と回答。
- 7) 令和5年度と比較して、令和6年度の貴方のボーナスについてお聞きしますと質問に対し、51.3%の方が、下がった（30.3%）又は、支給されていない（21%）と回答。
- 8) 貴方の現在の勤務形態をお教えてくださいとの問いに、17.1%の方が、非常勤（登録）と回答。
- 9) 今の訪問介護事業所で、貴方は今後も働いていこうと思っていますか？との問いに、14.3%の方が、転職や退職を考えている（14%）又は、退職を考えている（0.3%）と回答。
働き続ける理由は？との問いに、49.6%の方は、人間関係が良いと回答。
② 転職や退職を考えている理由は？との問いに、55.1%の方は、報酬が低い（46.9%）又は、待遇が悪いと回答。
- 10) 貴方が、今働いている事業所での研修について？ 添付別紙参照
- 11) 訪問介護に従事してきた魅力についてお聞きします。 添付別紙参照
- 12) 貴方が、安心して訪問介護事業所で、働き続けるために、希望する1ヶ月分の手取り給与金額は？との問いに、25万円以上が（29.1%）、20万円以上が（27.6%）30万円以上（25.3%）と回答。
- 13) 貴方の事業所に入社した方法をお教えてくださいとの問いに、ハローワーク（25.4%）人材紹介会社（3.8%）と回答。
- 14) 非常勤（登録社員）方にお聞きします。貴方の訪問介護の車両代、ガソリン代、自動車代等の移動に係る費用について、お聞きします。との問いに、43.8%の方が、不足と回答。
- 15) 貴方は、訪問介護を継続するために必要な事は何かと思いますか？との問いに、76.4%の方が、報酬アップと回答。

訪問介護の経営と従業者さんのそれぞれの立場からご意見を頂ければと思います

[グラフをコピー](#)

481 件の回答

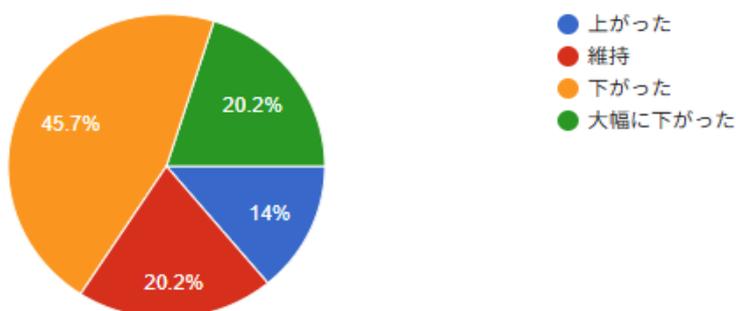


訪問介護事業の経営者の方に質問です

1) 令和5年度と比較して、令和6年度の売り上げは

[グラフをコピー](#)

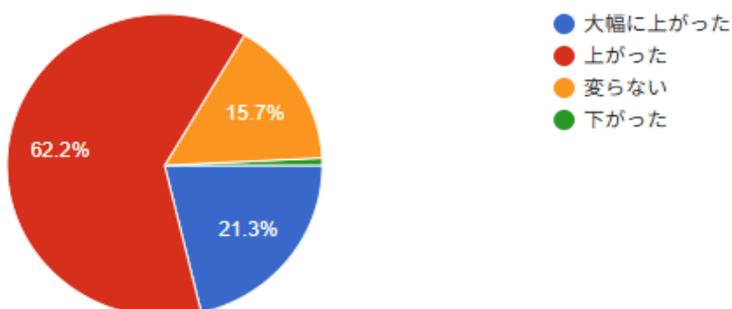
129 件の回答



2) 令和5年度と比較して、令和6年度の経費（人件費は除く）は

[グラフをコピー](#)

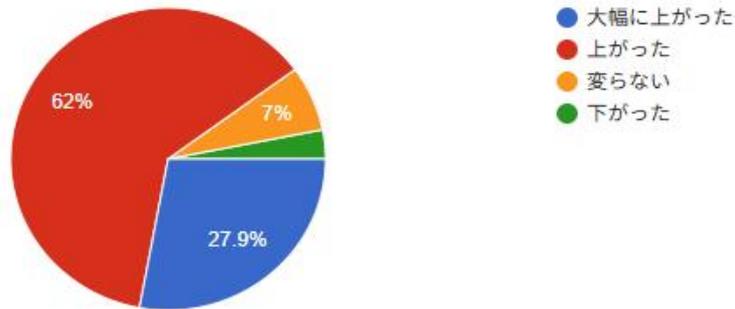
127 件の回答



 グラフをコピー

3) 令和5年度と比較して、令和6年度の人件費は

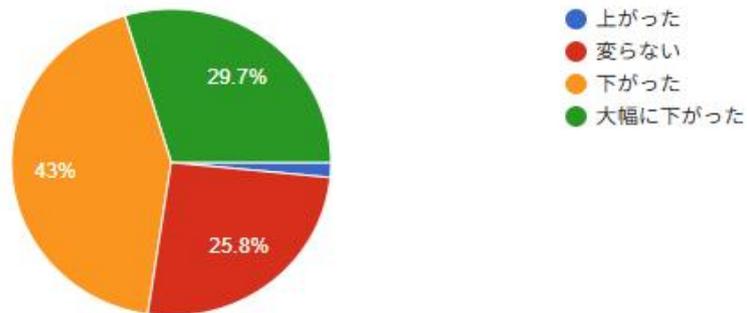
129 件の回答



 グラフをコピー

4) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の給付費は切り下げられましたが、訪問介護員のモチベーションは

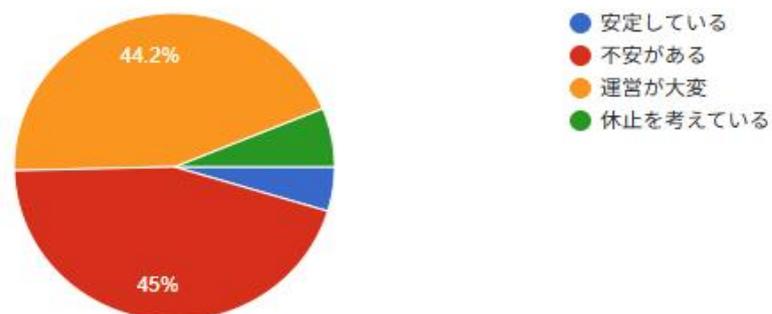
128 件の回答



 グラフをコピー

5) 訪問介護事業所の運営について

129 件の回答



【その理由を教えてください1】

- ・ヘルパー不足
- ・訪問介護が全て一部の有料や施設内の事業所と一緒にされて売上がある様に決めつけられたり、処遇改善加算で高い率で支給されているからなど経営の実態を見えていない国の在宅サービス無視の考え方が異常すぎる。
- ・介護報酬が下がった為
- ・社会は給料アップなどいってるが入ってくるもの年々下げられ人件費だけ上げろといわれても会社にも経費はかかる。介護員も紹介会社に1人80万必要という世の中！誰がこの現状分かっていりのか！
- ・報酬単価が上がらず、今回のように下げられる現実がある。
- ・人件費はあがっているのにおかしいでしょ。施設と純粋な訪問介護は同じではないですよ
- ・先行きが不透明
- ・障害サービスの増
- ・人材確保 質の担保
- ・報酬の大元である薬価基準の単価の引き下げで、同じ仕事をしてもらってくる報酬は減少。それに伴う加算も減少。最賃は上昇し、物価も上昇している中、慢性的な人手不足の高齢化した人数での今の状況で会社の運営は確実に悪化の一途を辿っている。今、国が小さな介護事業所の切り捨てを考えている様にしか思えない中、事業の継続は経済的だけでなく心情的にも困難を極めている。
- ・訪問介護員の人材不足
- ・安定した運営が不十分、時間の確保が難しい、採用の問題
- ・労力、経費、人材不足に加えて報酬が低い為
- ・ヘルパーの人数に対して仕事の依頼は適度にある
- ・ヘルパーの人材不足と介護報酬の引き下げ、生活援助の報酬が低く予防→介護になることでマイナスになることも疑問に感じる
- ・職員の高齢化と採用が進まない状況
- ・人件費、資材、光熱費等、あらゆるものの物価高に対して、収入が反比例している。
- ・人材確保困難、人件費高騰
- ・収支が合わない
- ・人材不足。収入減少も重ねり運営が厳しい状況にある。今後事業を縮小するべきか否かの判断を迫られていると感じている。
- ・利用者が短期間に他界者が重なったため
- ・人件費が高くてその他の経費が出ない
- ・報酬改定で減算になり収入面の不安
- ・人件費を上げた上に、諸経費増大
- ・従事者の高齢化と後継者不足

【その理由を教えてください2】

・厚労省との考え方の相違（加算等を増やして事務作業を増やしている）が大きい給付は下がり、訪問介護は人件費に大きな比重が大で上げざるをえません、赤字覚悟で給料を上げなくては転職されてしまう人が宝ですが事業所が火の車です。ガソリン、家賃、パソコン、携帯とう生産性向上と言われた電子化にしましたが経費が倍増です。経営者の給料をまともにもらいたい。助けてください。

・報酬の切り下げがあり、それでも物価も賃金も上がっている状況に対して光熱費、移動に資する燃料費の高騰、人材の確保が難しい事等何もかも値上がりしているが、基本報酬はあがらずガソリン、光熱費は上り、払う物が全て上り税金をはらわなくてもよいところはいいかもしいが、税金も、払えなくなるのでは、と心配。島根県は国の責任でやるべきだ、地方は出さなくて良いと譲っている。

・人件費がかかり赤字になるから

①ヘルパー不足②安定的なケア確保の困難さ③少数人数での委員会活動の負担増介護報酬の引き下げとガソリンの高騰物価、賃上げの世論の中、単位数が決まった業界で、対策のしようがありません。物価が上がれば、それに伴い賃上げできる業界ではありません。

・ヘルパーの高齢化による人材不足。平均年齢65歳。新採用ができない。

・従業員の高齢化、若い人のなり手がいないので世代交代ができない。

・事業を支える、売上は大幅減、経費は大幅増、他の産業であればコストに見合った売値を検討し、値上げもできるがそれさえもできない。経費は否応なく出ていく。八方塞がり（達磨状態・・・手も足も出せない！！）政府が声を大にしてい唱えている「生産性向上」とは何なのか？業務効率を図れ！と言っても先立つ物を蓄えることもできない状態であることを認識して欲しい。

・処遇改善加算は従業員に全て振り分けます。事業所運営をしにく中で先の見えない状況です。

・介護タクシーが主であるガソリン代や水道光熱費が上がっている。

・職員が高齢になり、身体介護賀できない。新人が来ないので、仕事を断るため、売上が減っていく。

・利用者の体調不良で休みなる、認知症等で理解が得られなく結びつかないこと多々あり。

・人材不足、ヘルパーの高齢化、書類や取組まなければならないことが多すぎる

・今後この報酬で、世間並みの人件費アップ率に伝えていくには先が見えない感じがする。人件費アップにつながる報酬改定でなければ、働き手は増えない。

・黒字どころか、赤字が上半期ですすでにあり継続が資金的に困難介護保険スタート以降、介護報酬の算定の仕方の変更や単価引き下げが続いている介護保護費の引き下げにより、損益分岐点が変わったため人件費を高くしないと人材確保が難しい。そして、処遇改善等加算の分配のルールなどあり経費の支出に回せないので大変赤字続きで先々が不安（大きな法人なので継続はできている）人材もなかなか増えない職員の高齢化退職者も出てしまったが、人材を募集しても全く応募がない。

・利益が出ない 赤字続き

・賃金も上がったため

【その理由を教えてください3】

- ・訪問介護の報酬引き下げのニュースもあり、印象が悪いのか人材確保が難しい。またスタッフからも不安視する声もあった。
- ・最低最低賃金も上がったため
- ・常勤の従業員の稼働が安定しており、処遇改善加算加算Ⅰと特定事業所加算Ⅰを取得しているため
- ・燃料費やコインパーキング代の出費が多いが報酬単価が低い。
- ・報酬も下がり、利用者も減っている
- ・売上げが伸びない 赤字でおこなっている
- ・報酬単価の低下とヘルパーの高齢化に伴う事業継続の不安があり、また最低賃金が毎年上がることによる人件費の負担、採用困難の影響がある。
- ・人材不足、求人かけても来ない
- ・ヘルパーさんを獲得するには時給や給与を大幅に引き上げをしないと定着しません。
- ・人員不足や高齢化にて利用者の獲得が困難。人件費だけで、利益が上がらず経費節減だけでは、追いつかない。
- ・基本報酬が下がり、処遇改善はすべて支払うために大変
- ・処遇改善加算が売上として計上されてしまう為、売上が上がるのは当然として、それらを従事者に分配すれば、当然人件費は上がります。処遇改善加算の一部を会社としての環境整備や福利厚生に使える様にならないと厳しいと思われまます。
- ・利用者の方々の入院や入所が重なった月の売上げの減少による不安
- ・人件費高騰、人材不足
- ・今後も不採算であれば現実的に継続できない。
- ・売上げは減っているのに人件費や研修、経費などが大幅に上昇している。今後の経営が心配です。他に書類関係なので提出が増え会計士、社労士さんへの支払いも増えている。あと何年出来るか不安です。
- ・事業費になる介護報酬が削減により、カバーできる予算が減ったことで、活動費にも回せない部分がある。また、人件費と物価は上がるのに入るものの天井が決まっており、つぶれるカウントダウンにしか感じない。人確保したくても募集なく、どうやって採用するのか？紹介会社に依頼したいとしてもその予算はどこから捻出するのか？考えてもらいたい。そもそもサ高住でもないマンションで都合良く誤魔化しながら報奨を算定できる制度を早く阻止すべき
- ・人件費や経費は上がるが、報酬が上がらず、上がる見込みが見込めない為
- ・ヘルパー不足およびヘルパーの高齢化
- ・報酬改定に左右されながらの運営で不安定
- ・人員不足
- ・利用者の入院、施設入所等による減少
- ・ヘルパーの確保。
- ・収入は減り、支出は増えているため。
- ・人手不足

【その理由を教えてください4】

- ・利用者様自宅で安心できるように過ごすことがあるから報酬単価減、人材不足、スタッフのモチベーション維持が困難、収入の先行きに不安があり従業者の確保も難しくなっている 監査など見解の違いからの返戻も厳しくまた介護事業は医療看護と違いバックアップする協会が脆弱なので毎年基準が厳しくなっている。財務省ではないが毎年何かしらの介護報酬を減らす施策はあるが増やす事はないように思われる。
- ・働いている人の高齢化、利用者の重症化による負担増
- ・赤字で人員確保が難しい
- ・在宅の移動に対する経費や実際の報酬以外の経費がねん出できない。
- ・年齢からみる継続ができるかどうか？
- ・報酬減やガソリン代の高騰などボランティアではないため、収益が見込めない・書類の山・人手不足、で何から手をつけたらいいかわからない状況。人の命がかかっていることなのでもちろん休みはなく、仕事として見合わないと感じるようになってきたから。
- ・人の確保が難しい。高齢者化
- ・世間では物価が高騰しています。生活費や、何よりガソリン代が高い。自分が住んでいる地域は離島で、ヘルパーの移動は車に頼っています。そうするとヘルパーさんの生活を安定させる為には給料や手当を増やさざるを得ません。給料や手当が少ないと離職されてしまいます。これはヘルパーさん達にとって至極当然の選択です。ヘルパーという仕事が好きだし、やり甲斐もあるけど生活ができなければ、やはり別の仕事を探していくしかない。これらのことを考えると、訪問介護の報酬が減らされたからといってヘルパーさんの給料を下げる事などできないのです。そうすると必然的に経営が苦しくなります。
- ・離島であるため人材確保ができない
- ・介護給付費は下がるのに、人件費や必要経費は上がっている。
- ・赤字になってしまった
- ・スタッフを確保するため人件費をしっかりと捻出すると、事業所としての利益はほぼなしか月によっては赤字になっている。このまま継続して事業ができるのか見通しが立たない為。
- ・物価高騰と報酬改定によりダブルパンチ状態。また、次年度以降他業種の賃上げが予想されるが、介護報酬が見直されない限り企業努力では賃上げも不可。
- ・給料をどんどん上げて売上はどんどん下がっている
- ・障害をメインで運営している為。
- ・報酬削減、人手不足で経営のリソースが削がれている状態で、事業者は足枷手枷がはめられた状態であるから。更に行政は訪問介護の方を向いておらず、愚策しか提供しないから。
- ・移動にも燃料費がかかります。ヘルパーさんの時給も上げざるを得ない。車の維持管理も費用がかかる。人材募集にも費用がかかる。報酬部分だと、生活援助や家事援助が多いので、辛さがあります。
- ・たまたま事務所建物の立ち退きがあるが、引っ越しにも人手と経費がかかることや、ヘルパー不足、経営の見通しが暗いのでこの機会に。
- ・人員不足で対応が困難になる。

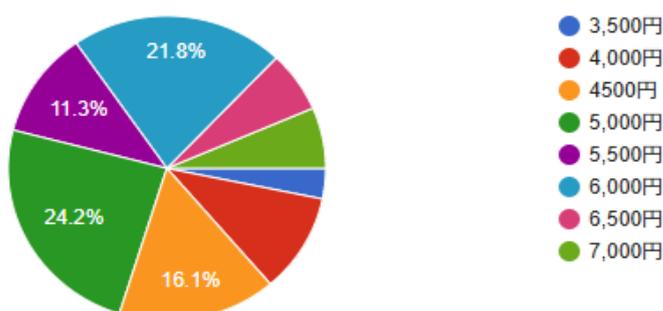
【その理由を教えてください5】

・2013年度までは黒字運営でしたが、2014年度以降赤字です。新たな登録ヘルパーの採用が進まなくなったこと、直行直帰型の訪問介護では移動時間や交通費が算定されないことも含め報酬が低いことから、人件費にも回せません。

 グラフをコピー

6) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の給付費は切り下げられましたが、事業所が安定して運用できる適正な訪問介護の報酬は1時間当たり

124 件の回答



【その理由を教えてください1】

・職員の時給や移動時間のロスを考えると訪問が1日確実に回れる件数で売上が3割程度は事業所に残る金額多い方が良いが最低額として賃金が上がっている為

・1人にかかるのは時給だけではない！

・1日の稼働時間4～5時間で、人件費経費を考えると6000円程度は必要。

・有資格者であることとこの仕事が好きではないけど稼げるから。と思ってもらい雇用につなげたい

・報酬減は避けたい

・世間一般的な人件費や物価上昇に比例した介護報酬となっているのか疑問である

・特に訪問系は、今までも介護度や休日祝日関係なく加算もありません。コロナ等の感染症の利用者でも、台風や積雪でも活動をしています。目に見えない、報告介護の役割、機能、生活支援の専門職としてもう少し評価されるべきであると考えています。加算の前に、まず単価を上げるべきです。

・現在の時間単価3,442円で80万の赤字で、赤字解消の為には、4,000円程度の単価が必要である。安定した運用の為には4,500円程度と考えられる。

・人件費、事業所発展の視点から見ると人件費40~50%に落とし込むとこれくらいは欲しいところ。

【その理由を教えてください2】

- ・ 年収400万を職員に払うとしたら法定福利費15%を加え460万。人件費を60%で設定すると766万の売り上げが必要。月で換算すると約63万。サービス提供時間を100時間とすると一回あたり6300円が必要になる。5500円であれば24.5%の処遇改善とあわせると6800円ほどになるから。
- ・ 報酬から事務費を差し引いた分で事業所の運営ができるようにガソリン代などの費用も高騰しており、ヘルパーからの賃上げの要望が聞かれている。
- ・ 時給の上昇や物価の高騰の為
- ・ ヘルパー時給を上げる
- ・ 人件費に報酬が回せる
- ・ 需要は今後ますます拡大していく。一方最低賃金や物価も高騰していくが人材不足は解決しない。賃金を大幅にあげていく必要がある。
- ・ 現状とは変わりませんが、支給限度額が変わらないため報酬改定のメリットがない
- ・ 介護保険が始まってから報酬が殆ど上がっていない
- ・ 人件費の高騰 人材確保
- ・ 車による移動費、職員の移動時間、事務処理費用など、現状の介護報酬では、賄えていない。
- ・ 訪問に入る人件費が報酬の半分、残りの半分で、サ責の人件費と事業所の運営費人件費、交通費、他経費、など考えたら、最低欲しいです
- ・ 単価が上がれば移動費にももう少し支給ができるようになる
- ・ 訪問介護は介護度により単位数が変わるわけではないので具体的な金額は？
- ・ 生産性向上に向けて介護員に1台ずつタブレット、携帯を給付して毎月一人6000円かかりその上パソコンは買え買え非常に高騰赤字の解消をしたいから選択
- ・ 会社が安定した運営ができる事も必要ですが、賃金も上げて行きたい為
- ・ 他職の給与上昇に伴い
- ・ 現在の身体2の程度だから
- ・ 実質時給を差し引いた後の経費率を勘案すると最低6,000円必要
- ・ 物価高騰（ガソリン等）によりスタッフの給料の引き上げをしたくても上げられない
- ・ 賃上げ、物価に合わせた人件費は今の単位数の2倍は最低必要です。1件の報酬単位を上げ、1日、五万円以上は報酬が無いと、事業運営はできないからです。
- ・ 労働に見合う報酬として専門家の仕事は最低でも10分1000円です。
- ・ 利用者にあまり負担をかけない程度にしたい
- ・ 売上高に対する給与・その経費等の比率から逆算すると、最低でもこの金額は必要となる
- ・ 事業者を存続させ社員への福利厚生やデジタル化を進めていく上で少しずつの預貯金が必要となります。
- ・ 身体2程度は必要である
- ・ 入院やショートステイを利用するなどキャンセルが多い。
- ・ ガソリン代、駐車場、マスク、消毒液、グローブ等の経費の増加のため、現場以外の仕事の時間が増えてきているため。

【その理由を教えてください3】

- ・ヘルパーの年収を倍増させるためサービス内容に見合う額として、このくらいは欲しい。物価高騰、人件費UPな状況で報酬減は反比例している。
- ・ヘルパーの給与にあてる報酬は基本報酬より得るようにしたい。
- ・賃上げと言われてますが、まだ基準が低いと思います。離職率や若者が入りやすい環境整えたい。それ以上の賃金を渡すためです。
- ・人材定着、採用に向けての時給アップ、それに伴う社会保険の加入を考えるとこの値段ぐら이가欲しい
- ・職員給与の上昇のためヘルパーの直接人件費が2,000円かかり、他にも移動時間がかかるため。
- ・人件費を上げたのでその分は確保したい報酬が高ければ人件費を上げられる常勤の介護職員に支払う月給を考えて、8時間勤務のうち移動時間があるため、1日の訪問回数は多くても6件程度。1日に1人が2.5万円程度の売り上げがないと、従業員に十分な給与を支払えない移動時間や燃料費、駐車場代給料を上げてほしい。
- ・プロと言われて国家試験を受けているのにやすすかるから安定した収入をえることで、働く職員へのより還元ができる。また給与が上がることで、介護人材の確保につながる給料の見栄えで求人への反応が違うと思うので給料に繁栄するにはこれくらいあればと思う
- ・賞与外福利厚生充実の為
- ・ヘルパーの実働分しか収入はないため、準備から含めた稼働費の支給を上げるか、キャンセル費をしっかりと払い、収入が安定させる事が離職につながる。
- ・処遇の改善がないと人員確保が難しい
- ・サービス内容にもよりますが、移動時間の時給や研修、その他サービス活動以外に発生する時給を考慮すると身体1時間で最低でもこの位はと思います。
- ・人件費、経費の奮闘による為
- ・人件費と各種経費を考えると最低限の金額です。
- ・人件費や研修費用、特定事業所加算を算定してるので、管理など業者のサポート遠受けている費用など含めるとこれくらいは必要です。今後最低時給が上昇していくことを考えると多いと思わないです。
- ・金額の根拠はありません。そもそも高ければ高いだけ職員に回せるのみ
- ・2000年の人件費からの上昇と比較して、137%上昇しているので！
- ・ヘルパーの給与を他職種の給与平均よりも高くし、人材確保のための人件費を確保する事と値上がっているその他の経費を考えるとこれくらいは必要になるのではないかと考えます
- ・ガソリンの値上がりもあり、移動手当に当てる費用も増額を検討しているため。
- ・時給を上げなければ人が集まらない
- ・利用者の負担増になり、介護の利用控えに繋がるのでは。
- ・離島部であり、燃料代等高いため。
- ・安心生活しているから

【その理由を教えてください4】

・生活援助の利用料金が低すぎるため、利用者が安易（必要性がないのに）に利用するから従業者を雇用するにあたり正社員でなければ安定的に確保できないまた他の職種に比較して賃金が安いので賃金を差のないように支給するとなれば保険なども含めてこのぐらいは必要

- ・人件費の増加、ガソリン価格の上昇
- ・高いと利用者負担も高くなるので、大幅には上げられない。
- ・専門性のある仕事であり、通常の特職の時給から見ても質の向上のための取組等含めるとこの報酬が望ましい（人材の育成がついていかない）
- ・今は営業範囲を考えて運営していて、なんとか経費を抑えながらやりくりしている
- ・人件費、交通費等に必要経費ただでさえ人員不足
- ・最低賃金もあがり、電気代もあがり、ガソリンも高騰。いい人材を確保し続けるには高い給与が必要。福利厚生も充実させたい。
- ・人件費の他、移動に伴う費用
- ・当事業所では1時間につき給料や手当を合わせて1,500円に近い金額の支払いをしています。ヘルパーさん達には感染防止の為、手袋、マスク、ビニールエプロン、入浴介助時に使うビニール製の足袋、消毒液などサービスを提供するのに必要な物品を支給しています。現在、物価高騰によりこれらの支給品のコストも上がってきています。国では全国の最低賃金をを1,500円にしようという動きがあると聞きましたが、そうすると、益々経営が苦しくなります。そもそも介護の仕事は給料が安いと言われていています。会社に体力が無ければボーナスの支給など考えられません。会社が潤ってこそヘルパーさん達に還元できるのです。

- ・人件費の高騰による
- ・人材確保
- ・質問の仕方が回答の難しいものですヘルパーの時給が1500円、交通費が180円、衛生品等の経費50円、移動手当が501円、事務費等600円、その他諸々で経費だけで3500円越えるため4500円以上。

・スタッフへの給与3000円、消耗品（マスクやグローブ）やその他必要経費2000円、会社利益1500円

・訪問看護ほど医療的処置があるわけではないが、訪問介護の必要性は高く特に身体介護が必要な利用者は、専門性が高く求められる為。

・いかに、ヘルパーへの時給、交通費、移動費、保険代、通信代事務代など諸経費を考えると最低でも5000円は必要

・社員がパートではなく正社員で勤める場合、社会保険料、また税金の支払いなどを考慮したため。

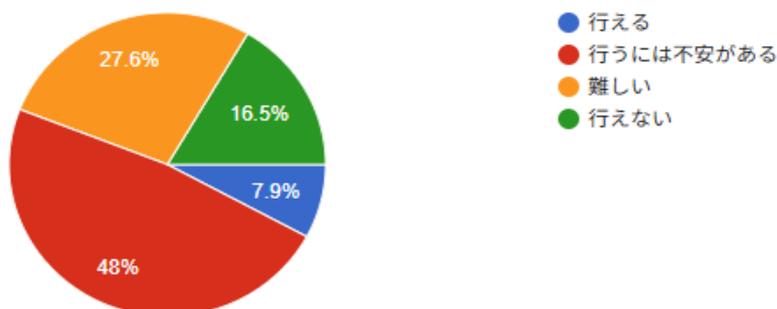
・基本的に報酬を上げるしか正当な解決策はなく、単体が今の1.2~1.5倍になれば経営が安定し、事業者毎の経営の自由度が高まると思うから。

【その理由を教えてください5】

- ・ヘルパーの給料維持と移動時間の給料が出せると思うから。身体介護の場合。家事援助生活援助は、また、高い単価になると有難い。
 - ・ヘルパーの高齢化により一人の稼働時間が減っているが、逆に若いヘルパーと比べていいケアができる人材もいるので、少ない時間でも単価が高く収入を得られる仕組みがあれば。交通費や休日手当など、指名料金など。
 - ・常勤ヘルパーが8時間勤務で5件のお宅を訪問し、経費を引いた後に十分な給与を支給できるための金額です。今の報酬では103万円の年収上限を持つ登録ヘルパーしか雇えませんが、求人者がいない状況です。
 - ・現在の平均単価が加算含めても4200円前後であり。利益が出ない状況もあります。
 - ・人件費、訪問車の維持費、ガソリン代、経費等を考えるとその金額になる。
 - ・特定 I 処遇改善加算込みで4500円が現在の報酬。人件費率は70%を超えている。
 - ・人件費のみで1件当たり4500円報酬で人件費3150円。1時間当たり1350円の利益。
 - ・固定費は物価高により年々増加。家賃や光熱水費、ICT投入（携帯や介護ソフト）で月100万程度。
 - ・試算上740回の訪問が必須。働き手が不足してしまった場合や数をこなさなくなれば事業継続できない。
 - ・一般的な企業で人件費率50%以下が事業継続の目安。現状の処遇改善込み6300円が妥当。弊社で報酬増は1800円が適正。
 - ・訪問看護の単価が1万円超なので、ヘルパーも同等にあげる必要があると考えます。処遇改善を含めても会社運営等考慮しつつ介護身体に係る時間が上がったとしても安定的に運営するには魅力ある業種にしていかななくてはならないと思います。それにはまず時給を見直してもらい価値ある仕事と思ってもらえたらと思います。
- ガソリン代などを考えるとこの範囲ではないかと考えます。

7) 介護の需要が最も大きくなる2040年まで、貴社の訪問介護事業所の運営は行えますか

127 件の回答



【その理由を教えてください1】

- ・人材不足と介護保険制度が心配。全国一律のサービスの維持が出来ないと破綻するため。
- ・今いる人た確保がちもいずれ年をとる。人員の確保が難しい。
- ・やるしかないと考えている
- ・若い人材の流入が見込めるか不安
- ・経済的な不安だけでなく、モチベーションの方がより大きな不安材料となっています。
- ・訪問介護職員の人材不足（職員が全て現在60歳以上）
- ・人材不足、将来性がない事
- ・継続する予定です
- ・人材不足と報酬などの不安
- ・職員確保
- ・介護保険自体が持続可能なのかどうか（財政的、人的）
- ・ヘルパーの高齢化、人材確保困難
- ・後継者不足（人材）
- ・人材不足。運営がいつまで続けられるか不透明。
- ・諸経費増大と介護収入の収支バランスが取れるかがわからない
- ・経営難
- ・働き手の確保 働き手が若手が居ない
- ・訪問介護員が不足するため
- ・ボランティアではないので、赤字が続けば、閉めることも考えようと思っている
- ・人材獲得
- ・15年後まで労働可能者が少ない状況

【その理由を教えてください2】

・厚労省との考え方の相違が大きくなれば運営も考える。単位数に含めた体制に戻るのであれば継続する意思はある。ただでさえ人手不足の現状でデスクワークを増やすことは遺憾である。

職員の高齢化、人材不足あと5年したら職員の高齢化訪問介護は外国人雇用も認められない給料が低く暑さ寒さがありのなかでの重労働各自の車で仕事するので職員募集しても集まらない

- ・介護人材の不足がますます酷くなると思います
- ・働く人材の確保や職員の高齢化
- ・はたらく人がいない
- ・人手不足。
- ・①ヘルパー不足②人件費販管費経費の負担増加③安定的なケアの確保の担保給料が低い為魅力のある仕事として選んでもらえない。介護従事者の高齢化による人材不足。
- ・高齢ヘルパーが多いため銀行からの借金を返せたら、会社を倒産させて、一般企業に転職します。運送業転職でも、軽く介護士の給与を上回るからです。
- ・居宅、訪問、デイ、小規模、看護等複数の事業を展開している。供給体制が整っている。
- ・スタッフの確保が難しい
- ・登録ヘルパーの人材がいない
- ・現状の社員の高齢化、若い社員の採用ができない。結果「働く人」がいなくなる。
- ・優秀な人材の確保に不安がある。
- ・タクシーの需要が少ない
- ・ヘルパーさんが高齢化している。
- ・後継者がいない。
- ・在籍ヘルパーがすでに高齢化しているため
- ・職員の確保に不安がある。高齢化もあり、どの程度補充できるか皆無である。
- ・人件費の高騰は避けられないので、報酬に依存するしかない為自助努力ではどうにもならない、介護報酬の先が見えない中での運営は不安である
- ・弊社のスタッフは、高齢で若者がなかなか入ってこない
- ・若い人材が集まらないので、今、主で働く常勤職員が退職を迎えるから
- ・職員が見つからない
- ・代表者を引き受ける人がいない。介護職が集まらない。
- ・経営が厳しいから
- ・人材確保ができるかわからないため
- ・ヘルパーの高齢化と人数不足
- ・物価高や最低賃金の高騰が続くととてもじゃないが、やっていくには不安が大きい
- ・常に経営を見直し、効率化を考え、工夫を続けていく。
- ・人材確保や報酬単価
- ・働く人材が安定的に確保できるか。現在の訪問介護を支えている職員の平均年齢が70代がメインのため。

【その理由を教えてください3】

- ・このまま行くと人材が激減する
- ・介護報酬の引き下げが続く限り、優秀な人材も採用出来ない。
- ・人員不足と高齢化
- ・職員の高齢化・人員不足
- ・ヘルパーが高齢になっており2040年までより後5年(2030年)すら危ういと感じます。
- ・超高齢化過疎地に20年後はなる為、それまでの需要はあると思われる。
- ・人材の確保不安
- ・現状でも廃業の可能性があります。
- ・ヘルパーの年齢など考えると今50代後半から70代のヘルパーが多いので若い新しい人材が入らないと不安です。
- ・上記題目と同じ回答
- ・人材採用と事業継承が行えるか。
- ・ヘルパーの高齢化
- ・ヘルパーの減少に伴い、40年まで事業所体力が持つかかわからない。
- ・今いる従業員が60歳くらいなので、それまでに新しい従業員が入ってこなければ人員不足で事業所が閉鎖になる
- ・ヘルパーの人材確保が難しい
- ・介護人材確保。
- ・人材不足。
- ・人手不足
- ・安心
- ・経営者がいつまでも中心になって動かないと経営が無理になっているのに経営者が中心に業務に入る事は監査から好まれないこのような業種を引き継ぐ後継者もいなくなってしまうと思われる。
- ・働いてくれる人がいない
- ・行政の補助等がないと継続していくのは難しい。
- ・今のままであると管理者も従業者も疲弊して継続的な事業陰影は成り立たない（有料ホーム以外の本来の在宅サービスが立ち行かない）
- ・新しいスタッフがこない。
- ・人材不足と地域縮小
- ・目まぐるしい状況に、これ以上の負担が担えない。
- ・人材がいない

【その理由を教えてください4】

・介護の仕事の給料の安さが問題です。この地域は人手不足です。介護以外の業種も人手を探しています。仕事を決めるには、どれだけ自分の働きに対して給料がもらえるかが大きな指標になります。人の為に尽くしたい、やり甲斐があって楽しい、それだけでは人は集まらないのです。働いてくれるヘルパーさん達がいなくなれば、必然と運営は厳しくなります。当事業者は離職率がかなり低いですが、それはヘルパーさん達の働きやすい環境作りや、給料面での待遇を良くしてこそです。どんなに努力しても報酬が低いままでは経営は維持できません。

- ・ 離島における高齢者数の減少による
- ・ 人材の確保が困難(賃金)。
- ・ すでに赤字で回収の目処がない 人手の確保が無理
- ・ 人員確保、介護報酬の少なさ
- ・ 人材不足、若い世代の受け入れが難しいのでは。
- ・ 訪問介護だけに特化すると難しいと思うが、それ以外に会社を運営していける何かを常に探している為。
- ・ 現政権は「在宅支援を見捨てている」ため、訪問介護の事業継続は難しいと思うから。
- ・ 新規のヘルパーが入らないと維持できない
- ・ ヘルパーの高齢化 減収による経営不安
- ・ 人手の確保が出来ないまま利用者ニーズに対応できないから
- ・ 運営があと1年もつかどうかの状況だからです。
- ・ ヘルパーの高齢化。
- ・ 介護報酬が増えないと経営困難。

【不安がある・難しい・行えないとお答えいただいた方は、あと何年は行えますか1】

- ・ 5年
- ・ わからない
- ・ 不明
- ・ 3年
- ・ 10年
- ・ 頑張ってから2年、職員が退職や休職したら即になります。
- ・ わかりません。
- ・ 5年くらい
- ・ わかりません
- ・ 出来る限り続けたい
- ・ 何処も続けたくて頑張っています。
- ・ 最低、5年は、行える
- ・ 実地指導など悪意はない間違えでも、小さな事業所はつぶれるよ。厳しいのは分かるがもっと事業所に寄り添った指導や助言をしてもらいたい。
- ・ やれるところまでやる。

【不安がある・難しい・行えないとお答えいただいた方は、あと何年は行えますか？】

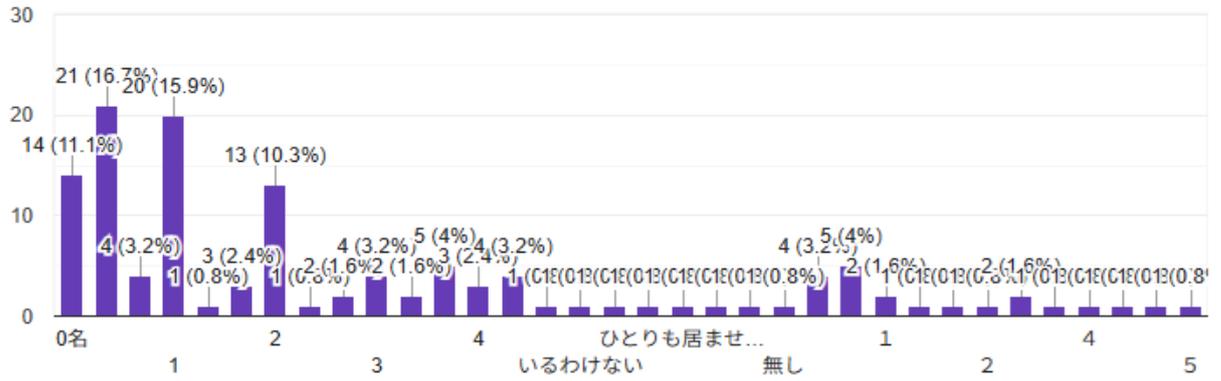
- ・ 未定
 - ・ 5-10年？
 - ・ 10年
 - ・ ヘルパーの高齢化が問題であり、現状のままだと3、4年程度。
 - ・ 数年
 - ・ 3年未満
 - ・ 一概には答えられない
 - ・ あと10年くらいは現状でも持つとは思いますが縮小気味にはなると思う
 - ・ あと、5年位。 政府の支援を希望します
 - ・ 2～3年
 - ・ 5年ぐらい
 - ・ 借金返済までなので、3年です。
 - ・ なんとも言えない
 - ・ 4年～5年程度
 - ・ 2～3年
 - ・ 若い人が入らなければ5年頃くらい。
 - ・ がんばっても5年くらい、
 - ・ 分からない
 - ・ 何とかしていくとは思いますが、5年は固い。
 - ・ 2年～3年
 - ・ 5年から10年
 - ・ 人材確保
 - ・ 5年
 - ・ 職員が健康でサービスに従事できる期間
 - ・ 何とも言えません。改善を要求すればすぐに辞められそうです。一人辞めると運営基準を満たせなくなる可能性が大きい状況です。1年～5年程度と思います。
 - ・ 5年は続けたい
 - ・ あと10年弱
 - ・ 5年から10年
 - ・ 予測はつかない
 - ・ 5年～7年
 - ・ 5年内
 - ・ 継続したい
 - ・ 令和7年度の決算次第です。不採算であればその時点で廃業と考えます。
 - ・ 希望としてはあと5年ぐらいは頑張りたいと思うが、資金と人材確保ができればです。
- つぶれると言うならつぶれることは簡単にできる。ベテランの訪問への想いや体力次第かと 若手が来ないのは賃金もある

【不安がある・難しい・行えないとお答えいただいた方は、あと何年は行えますか3】

- ・ 10年 現在60歳なので、70歳までは自分も働けると思うので
- ・ 5～10年くらい
- ・ あと10年はとりあえず大丈夫。
- ・ 5年から10年くらい
- ・ 5年
- ・ 20年。
- ・ 何年か予測しづらい
- ・ 7～10年
- ・ このままだと後2-3年
- ・ 3年
- ・ 5～10年ではないか
- ・ 2年
- ・ 今がぎりぎりの状況である。
- ・ 元氣なかぎり。
- ・ 5～10年
- ・ 規模を縮小しつつできるだけ長く続けたいとは思っています。しかし、1年先の事は見通せないと思います。確実に続けられるのは半年といったところです。
- ・ 10年未満
- ・ このままでは1年
- ・ 細々と5年～10年は頑張りたい
- ・ 5年くらい
- ・ 政権交代しなければ、後2年程度。
- ・ 1年以内
- ・ 具体的にはわからない
- ・ 1年。
- ・ 2、3年
- ・ 事業所ごとに判断をしていく必要がある。
- ・ やり続けます
- ・ 勿論持ちこたえてもっと皆様に認めてもらえる職種としていきたいと思います。
- ・ 10年は気張らないといけないと考える。
- ・ 3年位は維持したいが、その先までの業務継続は見通せない。
- ・ 1～2年
- ・ 5年～10年
- ・ 次回の報酬改定次第だか、上がらなければ5年

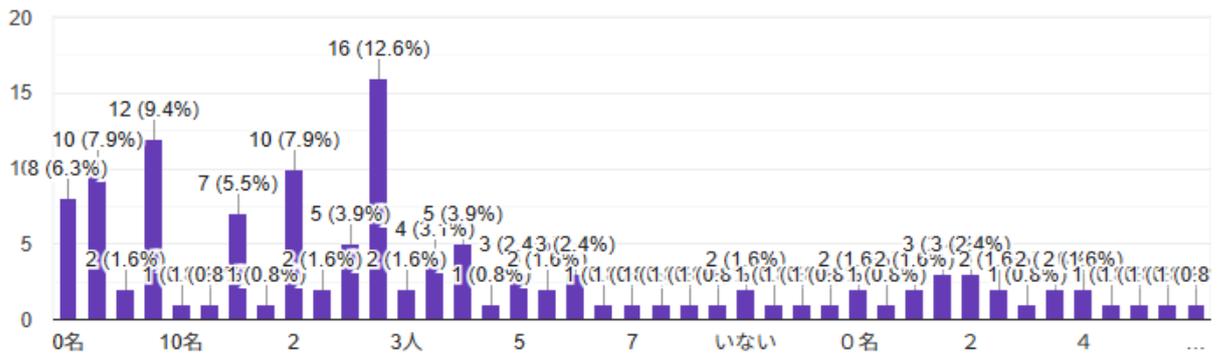
9) 貴社の訪問介護員の30代は何名ですか

126 件の回答



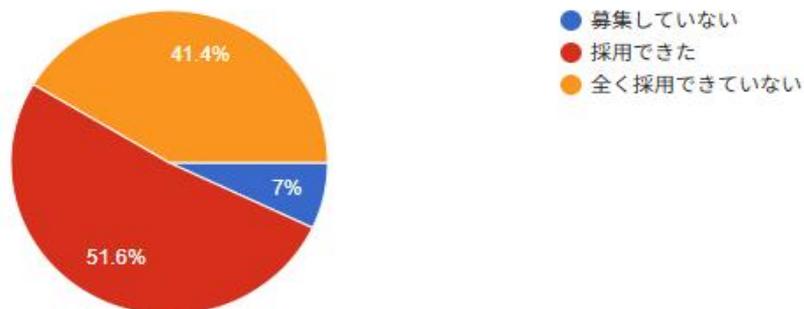
9) 貴社の訪問介護員の40代は何名ですか

127 件の回答



10) 令和6年度の貴社の人材採用の状況について教えてください

128 件の回答

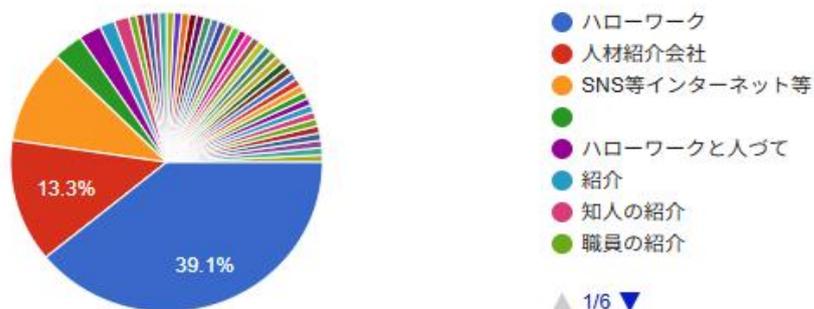


人材採用の方法について

📄 グラフをコピー

1 1) 令和6年度の貴社の人材採用の方法について、お教えてください

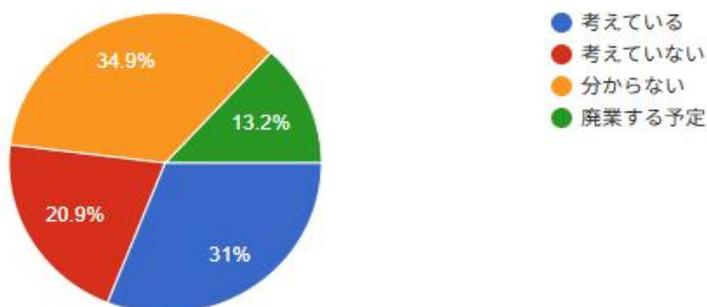
128 件の回答



📄 グラフをコピー

1 2) 事業所運営を行って行くために、事業継承等はお考えですか

129 件の回答



【貴社の訪問介護員の現状等をおしえてください1】

< 1 3) 訪問介護員の有効求人倍率は、約15.53倍となっていますが、どうすれば、訪問介護員になる人が増えると思いますか >

- ・ 訪問介護職員への特別な報酬（保母さん達に支払われているものみたいな）地位や意識の向上
- ・ わからない
- ・ 不明
- ・ 給料を上げる
- ・ 楽しく、やりがいのある仕事だとアピール
- ・ 報酬を公務員並みに
- ・ 介護報酬のアップ

【貴社の訪問介護員の現状等をおしえてください2】

- ・賃金アップ、研修などが嫌でやめる方も多いです。きっとかけ作りでヘルパーさんが増えました。
- ・外国人の方に頼る
- ・外国人材
- ・介護職の中でも訪問介護事業で就労するという事のハードルが高いため、介護保険制度がスタートしその時の1時間当たりの人件費は施設介護職員の人件費と比較し約2倍程度の賃金を支払っていた。それによりバランスが保たれていた。より報酬を上げざるを得ないが介護保険上の限度額が介護保険制度の開始時期と全く変わっていないのが原因と思われる
- ・大幅な報酬単価の引き上げ
- ・賃金up
- ・企業努力。求める願望を叶えられる組織になること
- ・県で数人でもいいので1000万以上稼ぐヘルパーを作る。（経営者除く）
- ・報酬が増えること。養成する機会をふやす
- ・報酬増による収入の安定、在宅の利用者の生活環境の改善
- ・働きやすい環境を整える
- ・給料UP
- ・報酬アップ
- ・賃金の見直し
- ・給与の改善
- ・いいえ
- ・介護福祉士に高収入を国が取り組んで人材確保
- ・給与を上げる
- ・報酬が上がる
- ・一人での訪問になるので、一人で動けるようになるまでしっかりと指導が受けられるようなシステムになれば訪問介護員の不安も減ると思います。
- ・見合った給料
- ・インター制度で怖さが無くなるまで2人対応して、介護員の魅力を発信、初任給のアップなど改革をすれば集まる
- ・賃金アップと報酬が少しずつでも上がっていく業界になって、家を支えられる仕事に公務員なみの給料と新たな研修せいで
- ・訪問介護という仕事に夢があれば
- ・福利厚生充実と働きやすい環境作りと魅力のPR活動
- ・イメージを変える
- ・この業界の良さをテレビやSNS、芸能人や有名人を通じて普及活動をしてもらいたい。ダメなイメージが強いので、やり甲斐や、人の温かみを伝える広告を大々的に展開してもらいたいです。
- ・訪問介護で生活できる賃金保証

【貴社の訪問介護員の現状等をおしえてください3】

- ・訪問介護を魅力ある仕事であることの周知。「ナースのお仕事」のようなイメージアップドラマ。
- ・外国人の採用、福利厚生の充実 一人で訪問する訪問介護員に外国人は厳しい点がある。
- ・大企業並みとは言わないが、福利厚生や有給休暇の取得など待遇面の充実が求められていると
思慮する。しかし、「無い袖は振れない」経営状況である。
- ・賃上げ 休暇取得が可能な体制づくり 高校卒業時に全ての人が初任者研修を終わらせておく。
国民全てができるように可能性を広げることが必要です。
- ・ステータスアップ
- ・常勤職員で働けるくらいの介護報酬。
- ・給料、福祉、明るく公平な職場環境
- ・①資格要件の緩和（無資格でもOKなど）
- ・イメージアップ、年収アップ
- ・給料のアップ
- ・賃金アップと遣り甲斐のある仕事の印象付け（低賃金のイメージの払拭が必要、キツイ汚い仕事は他職種にもある）
- ・給与面が安すぎる。優秀な人材はいると思うが高い給与を払えない運営状況
- ・待遇改善とイメージアップ
- ・簡単に言えば、賃金が低いです
- ・給与面の改善
- ・報酬UP
- ・給与をあげる
- ・賃金を大幅に上げる。
- ・訪問介護の魅力を一般人に発信する
- ・ネガティブイメージの払拭
- ・報酬のアップ
- ・報酬を上げる
- ・まずは給与水準を他産業と同等まで引き上げる。
- ・給料アップ
- ・訪問介護員の社会的地位の向上
- ・教育現場でこの仕事の大切さややりがいを持ってもらえるような場を作る
- ・給与引き上げ
- ・収入の安定。家事代行の廃止
- ・処遇改善
- ・訪問介護の仕事内容をもっと理解してもらおう。
- ・訪問介護の必要性の素晴らしさを学生や一般の方々に伝える事
- ・人件費を上げる
- ・社会的立場の向上

【貴社の訪問介護員の現状等をおしえてください4】

- ・休みの取りやすさ、給料面、1人で訪問することに不安がなくなるよう配慮する。
- ・報奨をあげるべき
- ・給与のアップと給与の上がる仕組み(定期的な介護報酬アップ)
- ・給与を高くする、訪問介護員の社会的地位向上
- ・昔のようなヘルパー2級の資格取得があれば、資格を取るハードルが低く誰でも免許を取りやすくなると思う。初任者研修に代わってから、受講時間が長く受講料が高いので資格を取った人は正社員で働ける施設に就職する人が多くなった。パートで働くヘルパーは少なくなった。
- ・初任者研修の場を増やす
- ・介護のイメージアップ
- ・給与を高くし、土日祝日年末年始、早朝深夜などの訪問を出来ないように強制的に決める。役所の採用ですら、サービス残業や休日出勤があるからと受験をする人が激減している。
- ・処遇の改善
- ・お給料が上がる事
- ・給料上がる事
- ・給与増 職種イメージの払拭
- ・必要性のないサービスをやらせたり、能力がないケアマネを減らす。
- ・介護報酬を増やし人件費を賄える事
- ・賃金アップ、負担軽減
- ・増えない
- ・社会的立場、仕事内容の精査
- ・正規雇用しても給料がきちんと払えるような安定したけいえいができる。
- ・給与改善、仕事の簡素化や資格の改善
- ・高い給与。処遇改善がどうの、ではなく。精神的、肉体的に辛い職であるという認識を変えていく事。やり甲斐のある仕事、楽しい仕事という事を発信していく事。これらのこともあるが、まずは給料が高くなる事だと思います。
- ・給料、待遇
- ・賃金アップや、ストレス軽減
- ・イメージ改善 運営のための報酬アップ
- ・無資格者への資格取得への支援・同行研修（3ヶ月）の支援・介護技術研修の支援など資格がなくても安心して働ける環境を提供できるよう、余裕のある事業所経営必須 基本報酬の増加、国や都道府県単位での補助金の活用。
- ・準公務員
- ・魅力ある仕事と思ってもらう
- ・国に働きかけ、電通や博報堂に税金を注ぎ込んで訪問介護の魅力をがんがん発信してもらう。
- ・それが分かりません
- ・やってる側は楽しいのに、世間ではつらい、ハラスメント、大変などマイナスのイメージが強い

【14）非常勤の割合を教えてください】

<非常勤（人） 正社員（人） パート社員（人）と記載してください>

- ・非常勤（36人） パート社員（36人）
- ・パートのみで30名
- ・非常勤（4人） 正社員（1人） パート社員（3人）
- ・非常勤7人常勤2、パート2
- ・非常勤（1人） 正社員（1人） パート社員（0人）
- ・パート6名
- ・非常勤3名
- ・非常勤(2名)正社員(1名)パート(1名)
- ・非常勤（60人）
- ・非常勤 11人 正社員 7人 パート 4人
- ・非常勤（0人）
- ・非常勤(41人)
- ・非常勤1名
- ・非常勤二人 パート二人
- ・パート10名
- ・登録ヘルパー8人
- ・非常勤(8人)正社員(0人)パート社員(8人)
- ・非常勤（3人）正社員（0人）パート社員（2人）
- ・パート職員18人
- ・非常勤 4人
- ・非常勤21人正社員6名パート社員4名
- ・0：0：3
- ・パート1人
- ・パート社員（5人）
- ・パート1人
- ・非常勤2人
- ・1人0人0人
- ・パート社員2人
- ・非常勤（2人） 正社員（人） パート社員（人）
- ・非常勤22
- ・非常勤10人
- ・非常勤0人 正社員10人 パート社員7人
- ・非常勤（5人） 正社員（0人） パート社員（5人）
- ・非常勤5名 パート1名
- ・非常勤0名 正社員0名 パート社員0名
- ・非常勤2

【14）非常勤の割合を教えてください】

<非常勤（人） 正社員（人） パート社員（人）と記載してください>

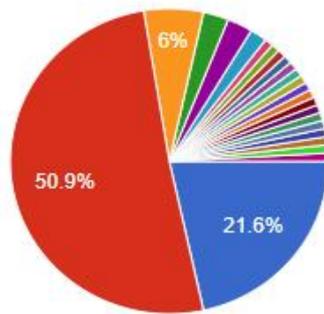
- ・非常勤6名
- ・パート1人
- ・パート2
- ・非常勤5名 正社員0名 契約社員5名
- ・パート2人
- ・パート7名
- ・非常勤23名、パート社員23名
- ・非常勤40人
- ・非常勤5名 パート5名

【14）登録職員の人数を教えてください】

- | | | |
|--------|-----------|-------|
| ・0人 | ・8名 | ・41人 |
| ・8人 | ・12人 | ・役50名 |
| ・なし | ・24 | ・2名 |
| ・2人 | ・1名 | ・18人 |
| ・0 | ・23人 | ・3 |
| ・4人 | ・6人 | ・登録4人 |
| ・9人 | ・非常勤と同じ20 | ・10 |
| ・12 | ・1人 | ・2 |
| ・6名 | ・19 | ・9名 |
| ・10名 | ・2人 | ・12人 |
| ・0名 | ・3名 | ・22 |
| ・4名 | ・15 | ・11名 |
| ・13人 | ・20人 | ・7名 |
| ・20人 | ・一人 | ・0 |
| ・0人 | ・18 | ・11名 |
| ・10人 | ・36人 | ・11 |
| ・8 | ・3人 | ・9名 |
| ・6 | ・10人 | ・登録4 |
| ・4人 | ・4 | ・35 |
| ・5名 | ・28人 | ・23名 |
| ・30人程度 | ・3名 | ・50人 |
| ・登録6人 | ・11人 | |
| ・7名 | ・25人 | |
| ・17人 | ・58 | |
| ・16 | | |

1 5) 登録職員の常勤雇用や非常勤雇用を行わない理由をお教えてください

116 件の回答

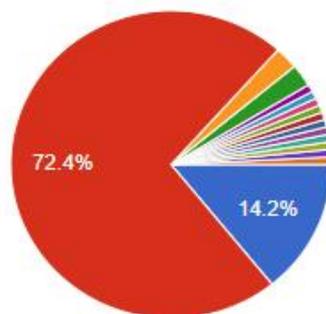


- 人件費が増える為
- 本人の希望
- 会社の方針
- 本人の希望と社会的に人件費の捻出が...
- 行っている
- 登録雇用制度無し
- 様々な雇用形態を採用しているため

▲ 1/3 ▼

1 6) 訪問介護の移動に係る費用（人件費、車両費、燃料費）と介護報酬について

127 件の回答

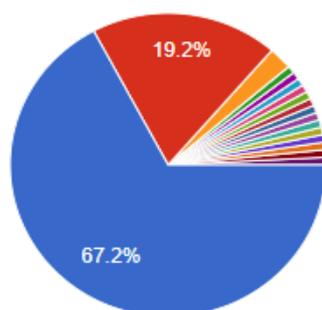


- 特に気にしていない
- ガソリン代等の高騰で大変
- 燃料の高騰と移動時間が長い
- 交通費増
- ガソリン代を考慮車を手放した
- 現状の介護報酬では、移動にかかる費...
- ガソリン代もその他の経費も上がって...

▲ 1/2 ▼

1 7) 介護の需要が最も大きくなる2040年まで、訪問介護事業所を継続するために必要な事は何ですか

125 件の回答



- 介護報酬のアップ
- 介護の社会的評価の向上
- 上記は両方で職業の魅力向上
- 報酬アップと施設と純粋な訪問介護は...
- ヘルパースキルUP
- そもそも介護職というものに対して他...
- 訪問介護をやり続けるメリットを作る
- 支援内容の検討。

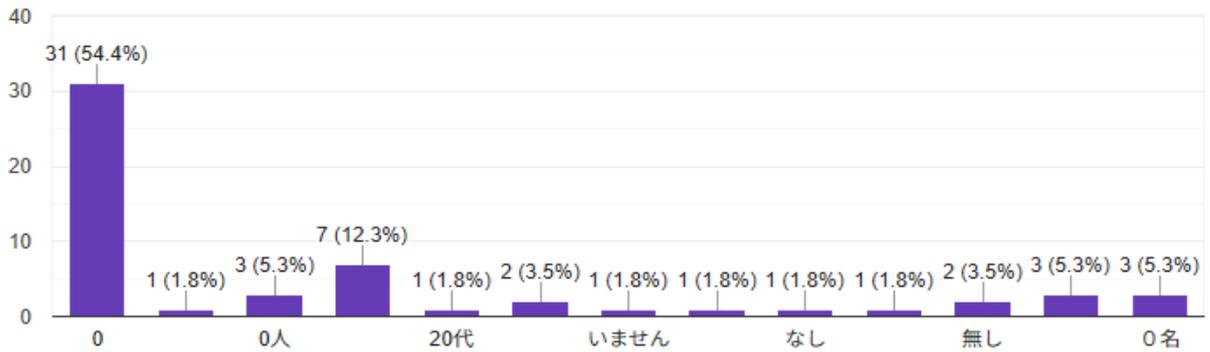
▲ 1/3 ▼

採用できた方に質問です、採用できた訪問介護員の年齢を教えてください

採用できた訪問介護員で10代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

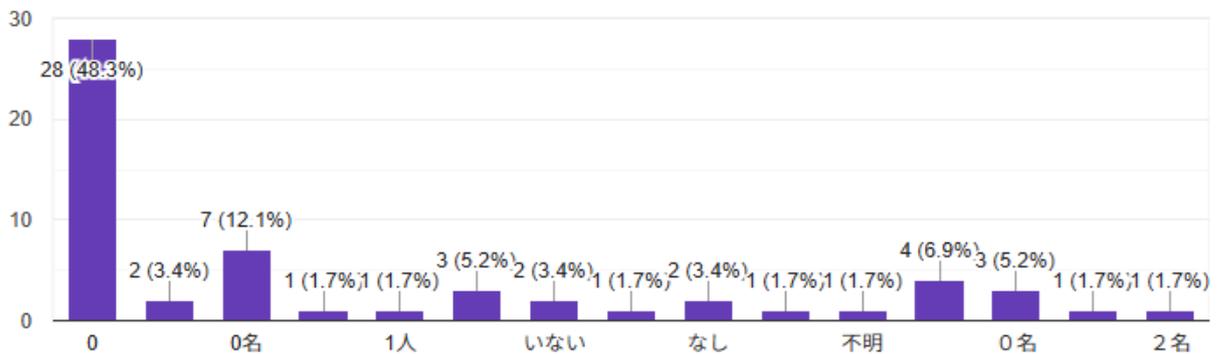
57件の回答



採用できた訪問介護員で20代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

58件の回答



採用できた訪問介護員で30代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

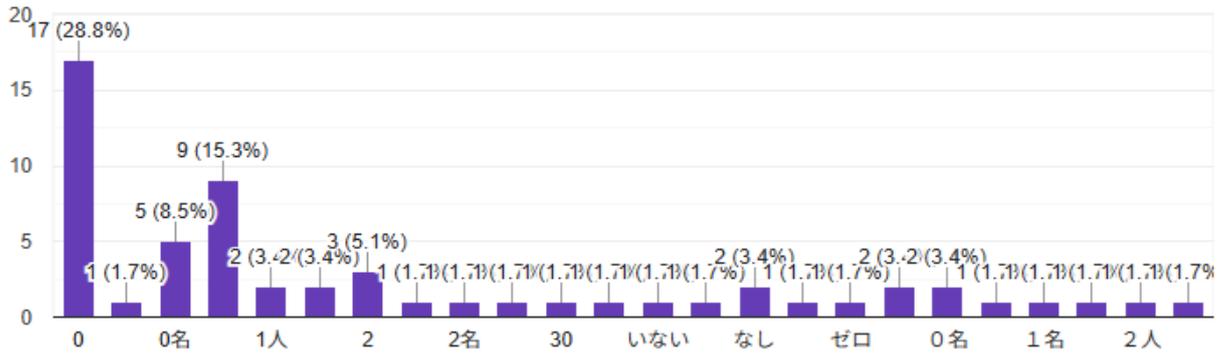
58件の回答



採用できた訪問介護員で40代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

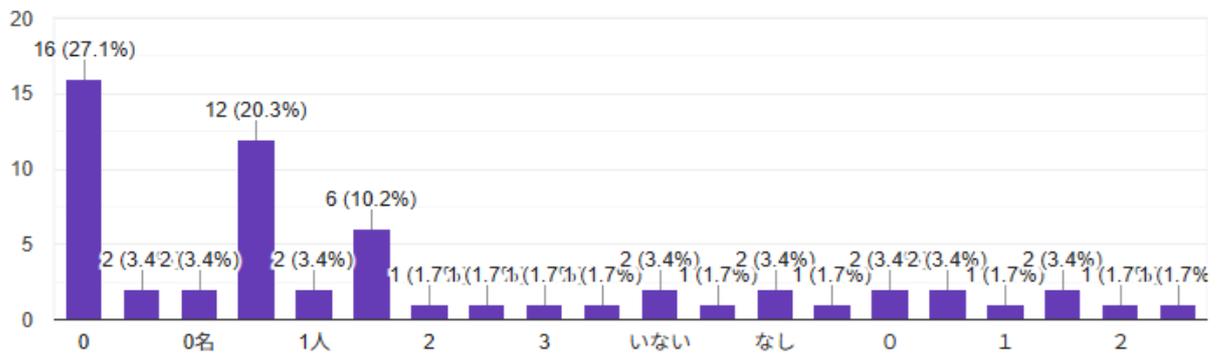
59 件の回答



採用できた訪問介護員で50代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

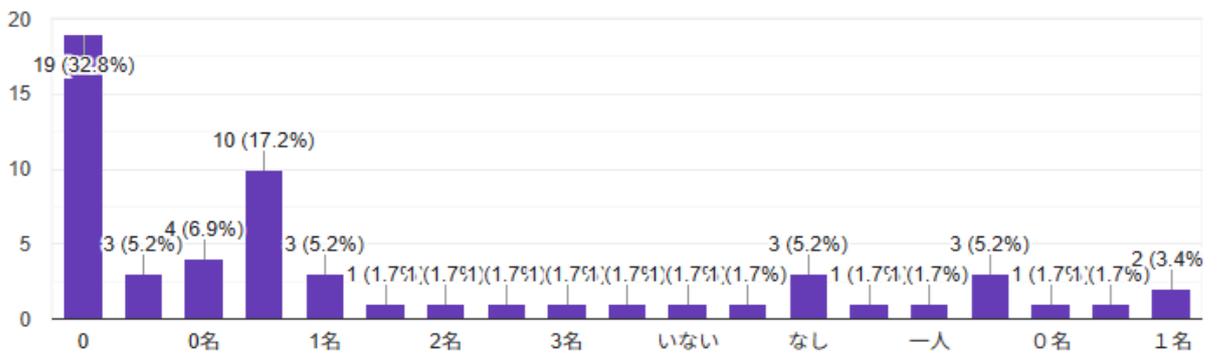
59 件の回答



採用できた訪問介護員で60代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

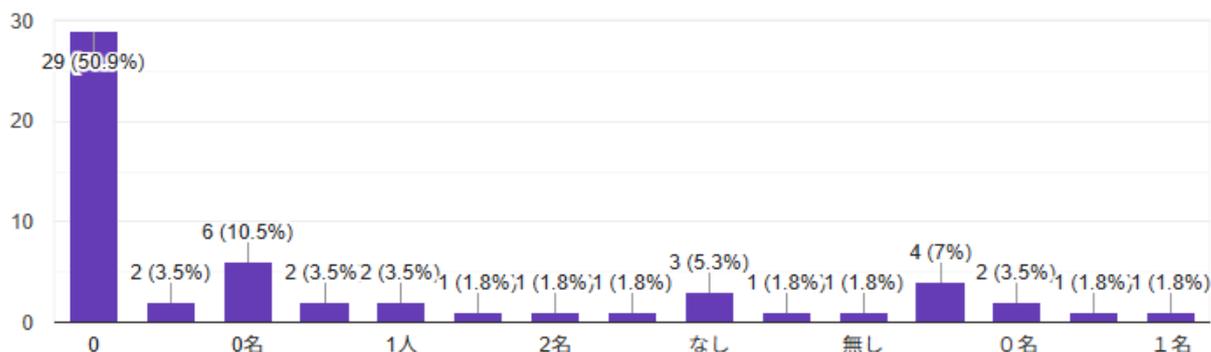
58 件の回答



採用できた訪問介護員で70代は何名ですか

[グラフをコピー](#)

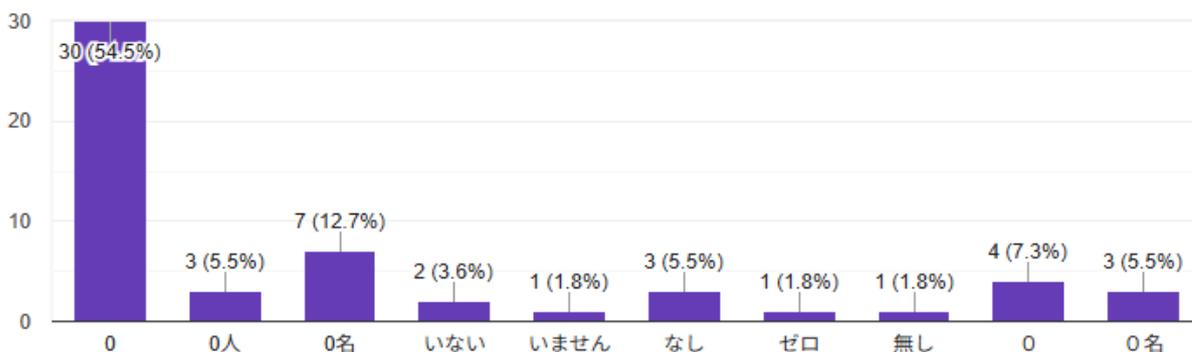
57 件の回答



採用できた訪問介護員で80歳以上は何名ですか

[グラフをコピー](#)

55 件の回答



【事業継承を考えている方に質問です1】

<経営者の年齢と事業継承時期を教えてください経営者 ○○歳 事業継承時期 ○○年後と記載してください>

- ・ 60歳 5年後
- ・ 60歳 5年後
- ・ 経営者60歳 事業継承30年後
- ・ 経営者56歳 事業継承時期 5～10年後
- ・ 経営者 74歳 事業継承時期 5年後
- ・ 30～40代
- ・ 65歳5年後
- ・ 60 12
- ・ 経営者72歳 事業継承3年後
- ・ 60歳 事業継承時期 5年後
- ・ 50歳時期三年

【事業継承を考えている方に質問です2】

- ・ 70歳 2・3年後
- ・ 経営者 82歳 事業承継時期 1年後
- ・ 65 15
- ・ 64歳 2年
- ・ 69.1年後
- ・ 77歳、3～5年後
- ・ 経営者 70歳 事業継承時期 3～5年後
- ・ 経営者38歳 事業継承時期 不明
- ・ 経営者 67歳 事業継承時期 10年後
- ・ 経営者 57歳 事業継承 10年後
- ・ 経営者 66歳 事業継承時期 3年後
- ・ 経営者 51歳 事業継承時期 10年後
- ・ 72歳 継承時期は不明
- ・ 経営者 75歳 事業継承時期 2年後
- ・ 経営者60歳 事業継承時期5年後
- ・ 経営者72歳 事業継承時期 約10年後
- ・ 令和7年3月末継承
- ・ 50歳
- ・ 67歳3年後
- ・ 70歳5年後
- ・ 58 7
- ・ 経営者 47歳 事業継承期 未定
- ・ 33歳 2年後
- ・ 62歳 5年後
- ・ 10年後
- ・ 63さい 来年
- ・ 50歳 20年後
- ・ 67歳、3年後

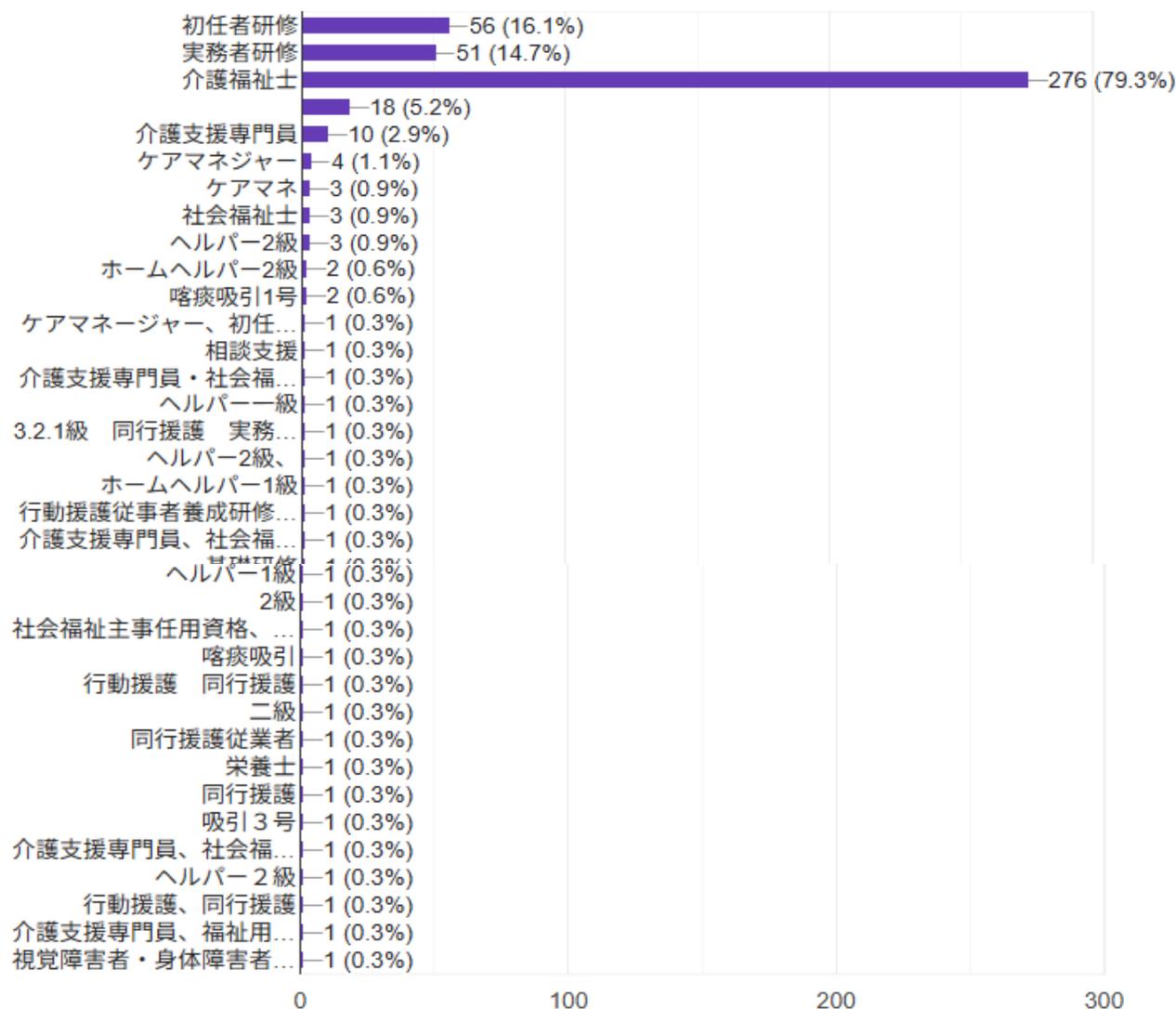
【訪問介護の従業者さんへの質問です1】

< 1) 貴方の年齢と訪問介護員として、働いてきた年数は? ○○歳就業年数△年間と記入 >

- ・ 59歳 20年
- ・ 49歳 就業年数7年
- ・ 23年間
- ・ 56歳 25年
- ・ 51歳 22年間
- ・ 28歳 1年
- ・ 36歳 就業年数6年間
- ・ 26歳、就業年数3年
- ・ 61歳 13年間
- ・ 47歳 就業年数5年間
- ・ 63歳 22年
- ・ 37歳 就業年数16年
- ・ 32歳 7年
- ・ 39歳 就業年数11年
- ・ 48才 7年
- ・ 81歳27年間
- ・ 72歳 30年
- ・ 68歳 12年
- ・ 57歳 7年
- ・ 68歳 就業年数38年間
- ・ 47歳 就業年数21年
- ・ 66歳 24年
- ・ 59歳 15年間
- ・ 78さい 措置から35年
- ・ 56歳 15年
- ・ 20年 63才
- ・ 65歳30年間
- ・ 57歳 12年
- ・ 71歳 就業年数30年間
- ・ 43歳 就業年数10年間
- ・ 61歳 就業年数 20年
- ・ 61歳 15年間
- ・ 62歳、23年
- ・ 7年 45歳
- ・ 36歳 就業年数17年
- ・ 55歳 10年
- ・ 42歳 就業年数10年
- ・ 63歳 21年間
- ・ 39歳 就業年数20年
- ・ 60歳 就業年数13年間
- ・ 52歳 15年
- ・ 71才 17年間
- ・ 461
- ・ 47歳 就業年数17年
- ・ 年齢62歳・就業年数10年
- ・ 45歳 就業年数9年
- ・ 41歳 10年間
- ・ 47歳 23年間
- ・ 50歳 12年
- ・ 63歳、20年
- ・ 81歳26年間
- ・ 45歳6年
- ・ 年齢 62歳 就業年数 15年
- ・ 52歳 就業9年
- ・ 56歳 就業年数15年間
- ・ 59才 25年
- ・ 53歳就業年数4年
- ・ 40歳 14年
- ・ 57歳 17年勤務
- ・ 5年間 66歳
- ・ 72歳 23年
- ・ 63歳 22年
- ・ 51歳 就業年数11年間
- ・ 1年
- ・ 69歳、18年、
- ・ 60歳 26年間
- ・ 40歳 15年
- ・ 71歳 3年10カ月
- ・ 17年
- ・ 42歳 就業年数 4年
- ・ 48歳 就業年数9年
- ・ 46歳 就業1年未満
- ・ 60歳 7年間
- ・ 49歳 12年
- ・ 52歳13年
- ・ 57歳 就業年数15年
- ・ 48歳 7年間
- ・ 44歳 就業年数7年
- ・ 44歳 4年
- ・ 75 25
- ・ 57歳 18年
- ・ 58歳 訪問介護事務員 8年
- ・ 51歳 11年
- ・ 38歳 就業年数3年間
- ・ 57歳 4年
- ・ 41歳 5年
- ・ 48歳 終業年数21年間
- ・ 62歳で20年の就業
- ・ 68歳 就業年数3年間
- ・ 63歳 就業年数3年
- ・ 52歳 13年
- ・ 5725
- ・ 39歳、12年間
- ・ 59歳 就業21年
- ・ 38歳 就業年数1年
- ・ 64歳 就業年数15年間
- ・ 48歳 3年間
- ・ 65歳 9年
- ・ 58歳 21年間
- ・ 55歳 13年

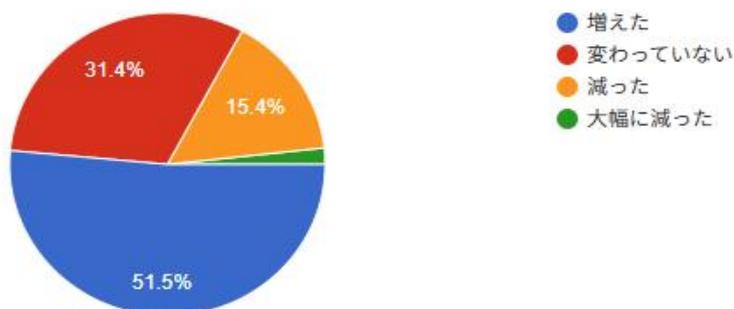
2) 貴方の持っている資格は？

348 件の回答



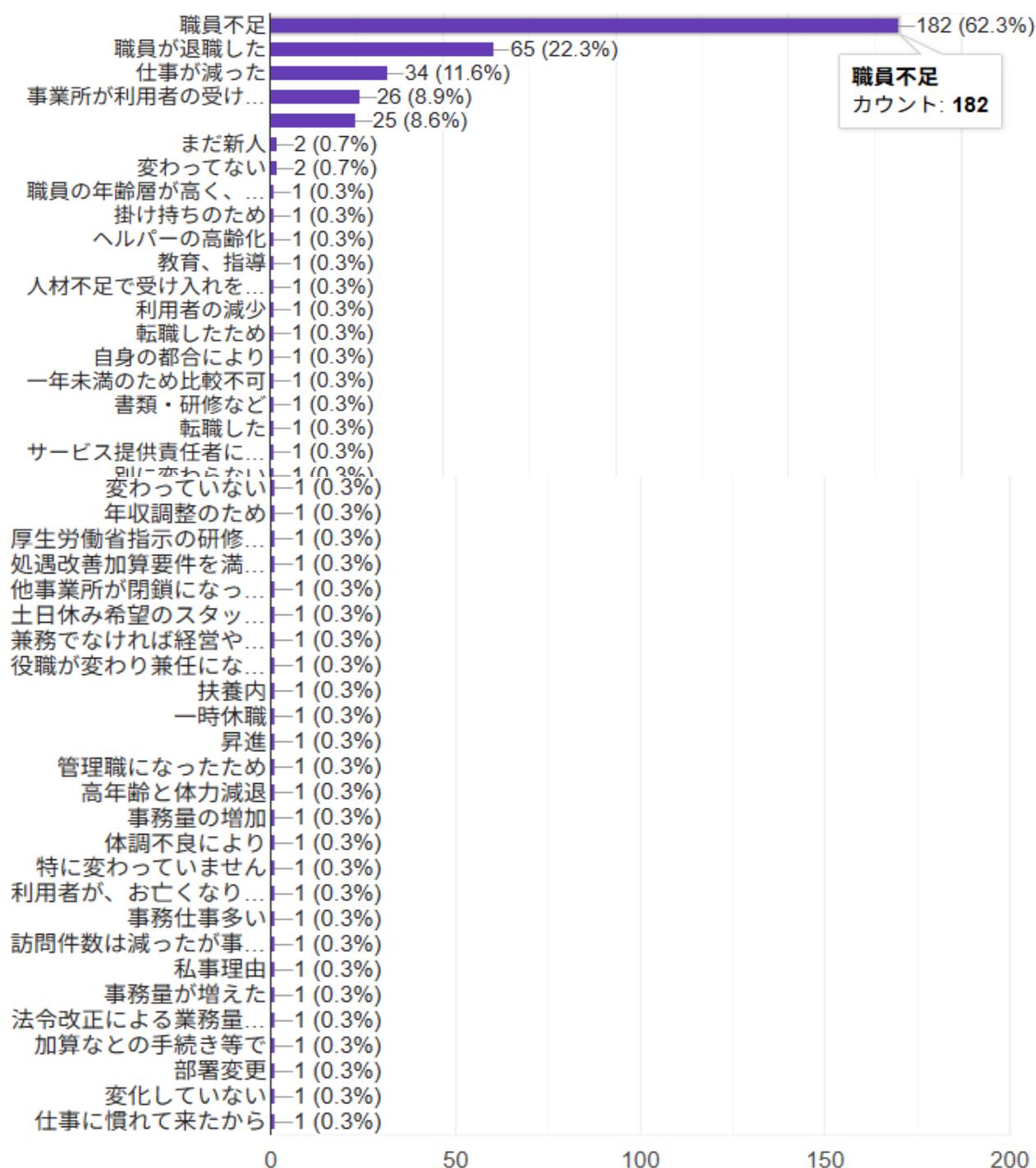
3) ①令和5年度と比較して、令和6年度の貴方の仕事量は？

344 件の回答



② 仕事量の変化した理由は

292 件の回答

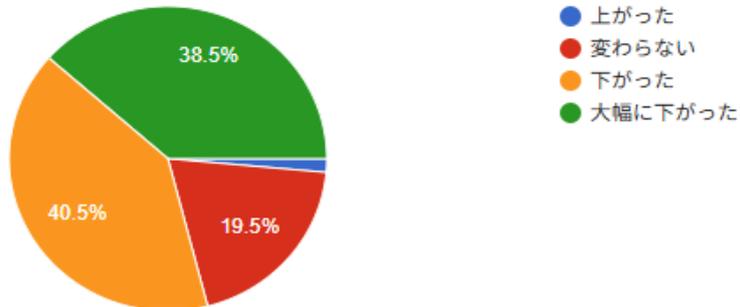


職員不足
カウント: 182

4) 令和6年度の報酬改定により、訪問介護の基本報酬の給付費が切り下げられました。貴方のモチベーションは？

[グラフをコピー](#)

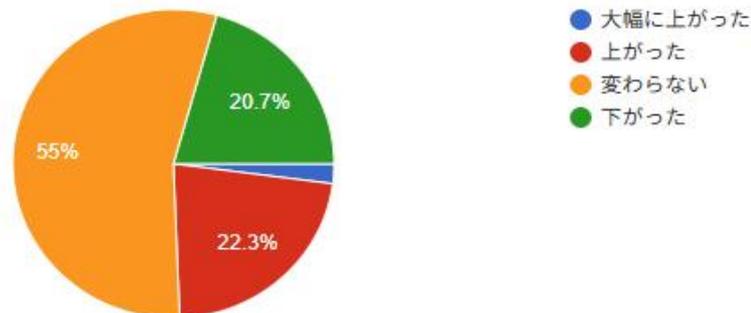
348 件の回答



5) パート、非常勤の貴方の給与（時給）は、令和5年度と比較して、令和6年度は

[グラフをコピー](#)

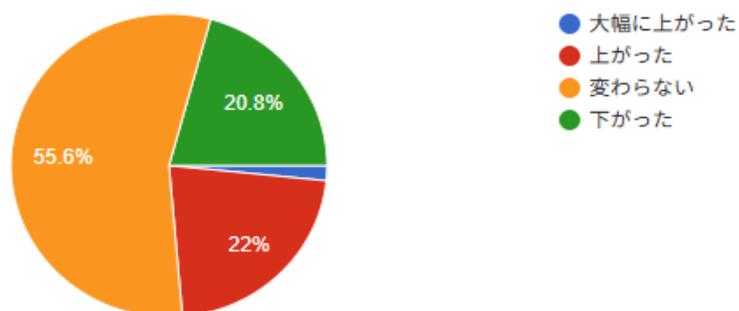
242 件の回答



6) 月給の貴方の給与は、令和5年度と比較して、令和6年度は

[グラフをコピー](#)

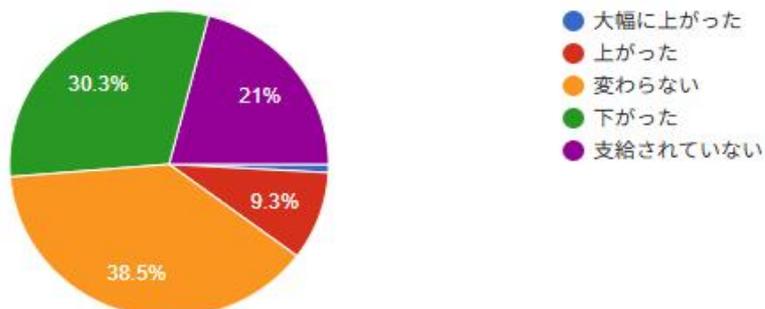
313 件の回答



 [グラフをコピー](#)

7) 令和5年度と比較して、令和6年度の貴方のボーナスについてお聞きします

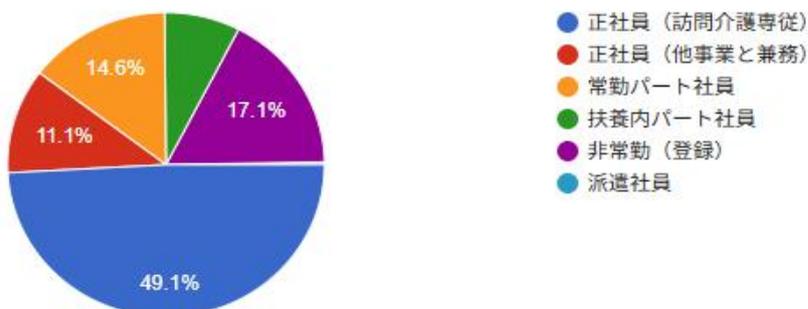
343 件の回答



 [グラフをコピー](#)

8) 貴方の現在の勤務形態をお教えてください

350 件の回答



 [グラフをコピー](#)

9) 今の訪問介護事業所で、貴方は今後も働いていこうと思っていますか？

351 件の回答



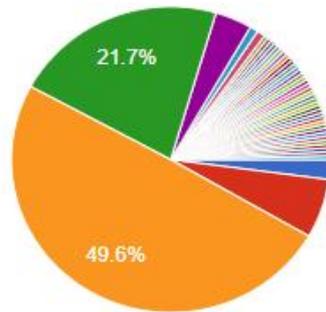
▲ 1/2 ▼

思っていると回答した人にお聞きします

[グラフをコピー](#)

② 働き続ける理由は？

240 件の回答



- 報酬が良い
- 待遇が良い
- 人間関係が良い
- 仕事の考えが合っている
- 生活のため
- 生活の為
- 無い

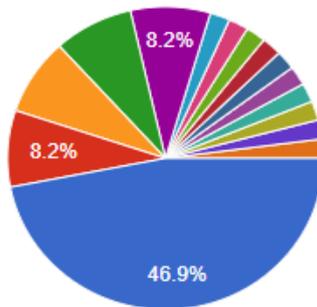
▲ 1/6 ▼

② 転職や退職を考えていると回答した人にお聞きします。

転職や退職を考えている理由は？

[グラフをコピー](#)

49 件の回答



- 報酬が低い
- 待遇が悪い
- 人間関係が悪い
- 仕事の考えが合わない
- 65歳定年
- 家族の健康面を考慮の為
- サ責に向かないから

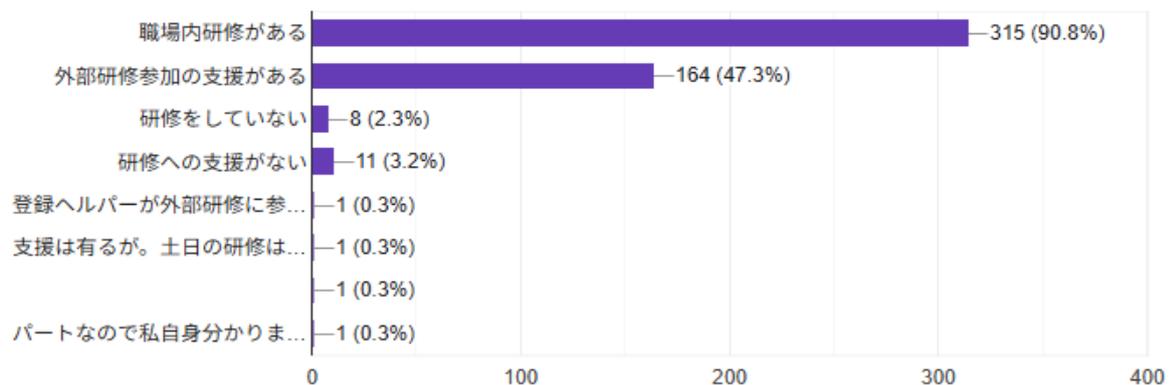
▲ 1/2 ▼

職場環境等をおしえてください

[グラフをコピー](#)

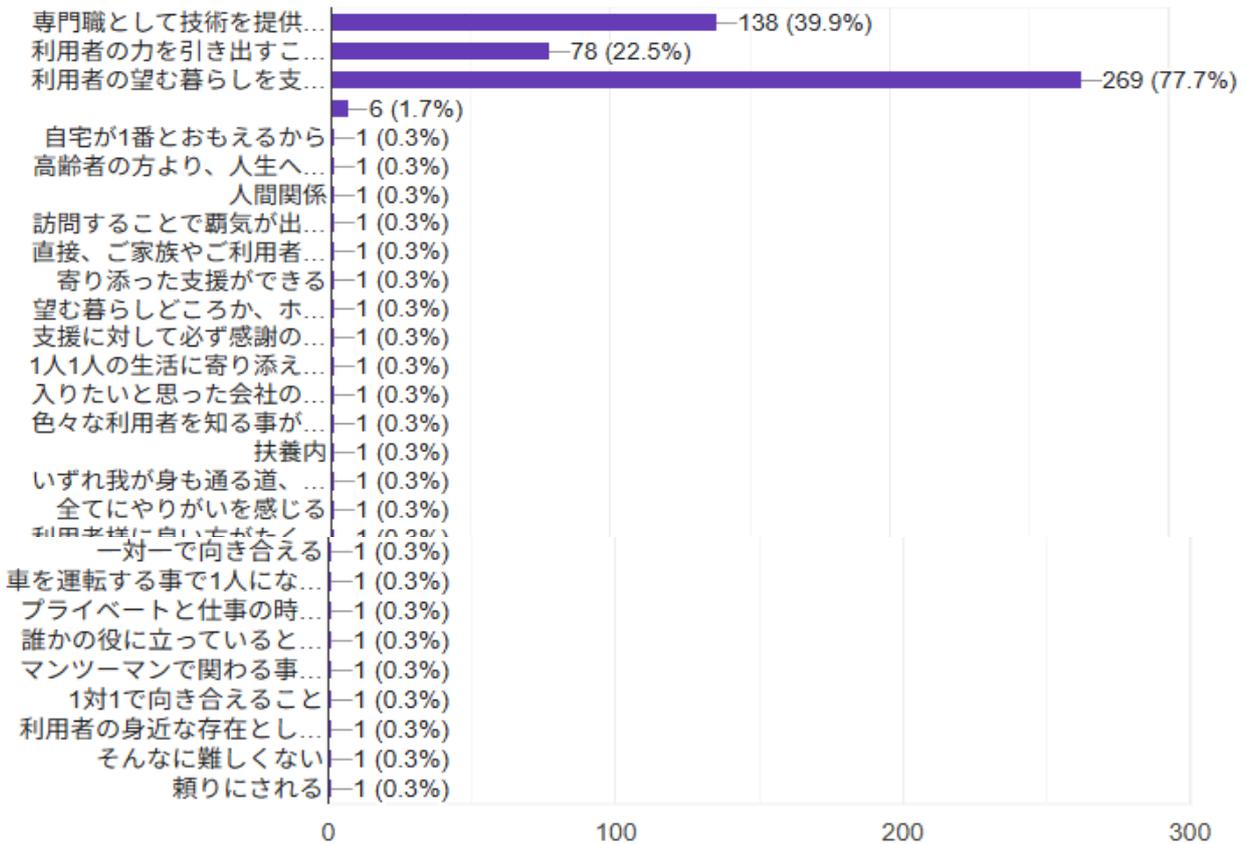
10) 貴方が、今働いている事業所での研修について？

347 件の回答



1 1) 訪問介護に従事してきた魅力についてお聞きします。

346 件の回答



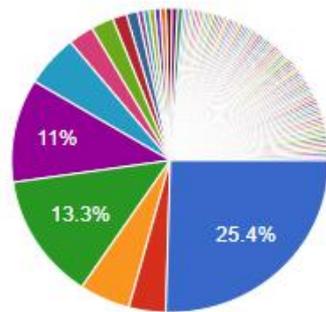
1 2) 貴方が、安心して訪問介護事業所で、働き続けるために、希望する1ヶ月分の手取り給与金額は？

340 件の回答



1 3) 貴方の事業所に入社した方法をお教えてください

346 件の回答

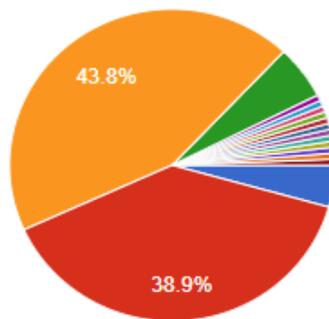


- ハローワーク
- 人材紹介会社
- SNS等のインターネット等
- 知人の紹介
- 紹介
- 知り合いの紹介
- 友人の紹介

▲ 1/13 ▼

1 4) 非常勤（登録社員）方にお聞きします。貴方の訪問介護の車両代、ガソリン代、自動車代等の移動に係る費用について、お聞きします。

162 件の回答



- 妥当以上の手当の支給
- 妥当な手当を支給
- 手当が不足している
- ガソリン高騰に対応出来ていない。
- 自分の車だが、ガソリン代のみ不満は...
- ガソリン代や訪問先への移動時に関わ...
- 聞かねば分からぬ事でしょうか。地震...

▲ 1/2 ▼

15) 貴方は、訪問介護を継続するために必要な事は何だと思えますか？

339 件の回答

