介護人材の現状と展望に関する調査

平成27年度・28年度　調査研究委員会報告書

CONTENTS 目次

Ⅰ. 調査の概要 …… 02
Ⅱ. 調査の結果 …… 03
1. 施設の概況について …… 03
2. 回答者自身について …… 00
3. 介護職員の状況について …… 00
4. 離職率について …… 00
5. 採用募集について …… 00
6. 確保状況について …… 00
7. 介護職のイメージについて …… 00
8. 離職対策について …… 00
9. 介護人材の現状と展望について …… 00
10. 介護職の魅力について …… 00
Ⅲ. 調査票 …… 00
Ⅳ. 調査研究委員会及び執筆者一覧 …… 00

北海道老人福祉施設協議会

報告書作成にあたって

厚生労働省は、2020年代初頭には介護人材約25万人確保のため、対策を総合的・計画的に推進するとし、介護人材の育成・確保に関する主な取り組みとして「潜在介護人材の呼び戻し」、「新規参入促進」、「離職防止・定着促進・生産性向上」の３つの視点による主な対策を行っていくと述べています。

様々な場で介護人材不足と叫ばれている中、私達は、年を重ねる毎にその厳しさを肌で痛感しているところかと思います。

このような現状の中で本委員会は、施設長と介護職員の皆様にお伺いし、施設の介護職員の雇用などの現状と介護職員の意識、離職対策などについて把握することを目的に、「介護人材の現状と展望に関する調査」を実施いたしました。

また今回、同調査研究委員会が2009年３月に調査報告した「介護職員の人材確保および定着に関する調査報告書」のいくつかの質問事項と同じ質問を設けてご回答をいただくことで、データ比較し、その結果についても報告をさせていただきました。

今回の調査報告では、介護人材の厳しい現状などが伺えましたが、一方、介護職の魅力について施設長、介護職員の皆様から、文字にしたためられたとても熱くあふれる想いをいただくことができました。是非、お読みいただき、皆様の心の声を感じていただき、介護職の魅力を多くの皆様に伝えていただきたいと思います。

本アンケート調査が、介護人材の現状の理解、そして今後の介護人材の展望の参考となれば幸いです。

最後に、本アンケート調査にご協力いただいた会員施設長と介護職員の皆様に深く感謝申し上げます。

2017年３月

北海道老人福祉施設協議会
調査研究委員長　福島　義典

Ⅰ 調査の概要

１．調査の目的

少子高齢化の進行と相まって各業種における人材確保難が叫ばれているが、特に福祉・介護分野の状況については、他の産業と比較して離職率が高く、常態的に求人募集が行われ、一部の地域では全く人手が集まらない現状があるとの声が聞かれる。このような状況に鑑み、施設の介護職員の雇用などの現状と介護職員の意識、離職対策などについて施設長、介護職員双方に調査を行う。また、2009年の「介護職員の人材確保および定着に関する調査」の一部との比較を行い、今後の福祉・介護分野における人材確保の展望を考える際の参考としたい。

２．調査研究の方法

北海道老人福祉施設協議会調査研究委員会が、次のとおり実態調査を行い、同委員会においてその調査結果と先行研究の知見を踏まえ、多面的な考察を行うことにより研究を進めた。

１）調査の対象及び回答結果（会員事業所が調査対象）

調査対象施設種別	対象数（ヶ所）	回答数（ヶ所）	回収率（％）
特別養護老人ホーム	296	170	57.43%
養護老人ホーム	51	32	62.75%
軽費老人ホーム	19	19	100.00%
ケアハウス	59	36	61.02%
合　計	425	257	60.47%

２）調査の対象及び回答結果（会員事業所が調査対象）

北海道老人福祉施設協議会 調査研究委員会

３）調査の対象及び回答結果（会員事業所が調査対象）

2016年11月～12月

４）調査の対象及び回答結果（会員事業所が調査対象）

アンケート用紙を調査対象施設に送付し、郵送により回答してもらう方法で調査を行った。

５）調査の対象及び回答結果（会員事業所が調査対象）

①施設長向け　・施設の介護職員の状況について　・離職率について　・募集採用について
・職員の確保状況について　・退職又は退職しない要因について
・離職対策について　・介護職の魅力について　・介護人材の現状と展望

②介護職員向け　・介護職に対するイメージについて　・退職又は退職しない要因について
・離職対策について　・介護職の魅力について

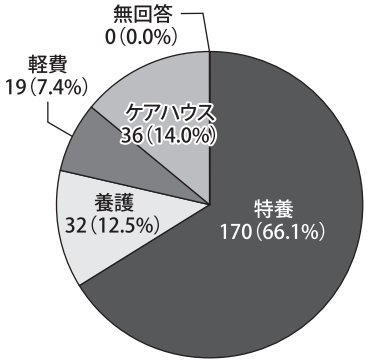
II 調査の結果

1．施設の概況について（施設長回答から）

（1）施設種別

回答施設の３分の２が「特養」となっている。

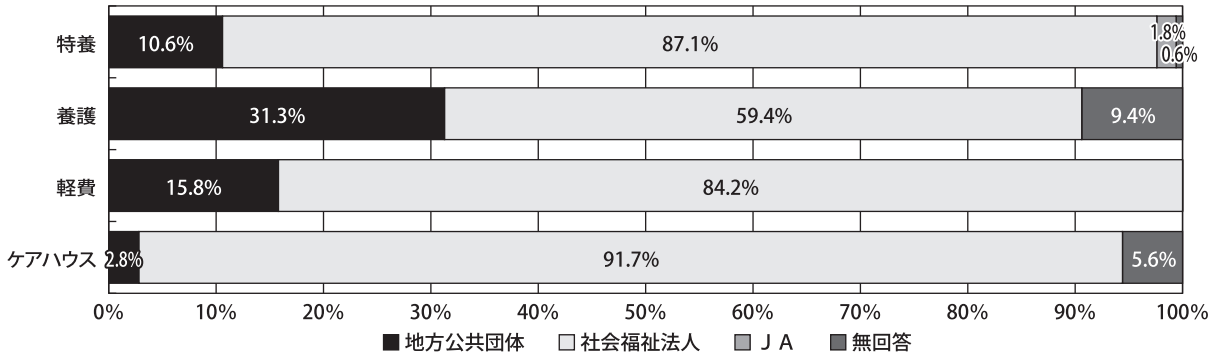
回答数	特養	養護	軽費	ケアハウス	無回答
257	170	32	19	36	0
	66.1%	12.5%	7.4%	14.0%	0.0%



（2）設置主体

特養･軽費･ケアハウスでは８割以上の「社会福祉法人」が設置主体となっている。養護のみ「地方公共団体」の割合が３割を超えている。

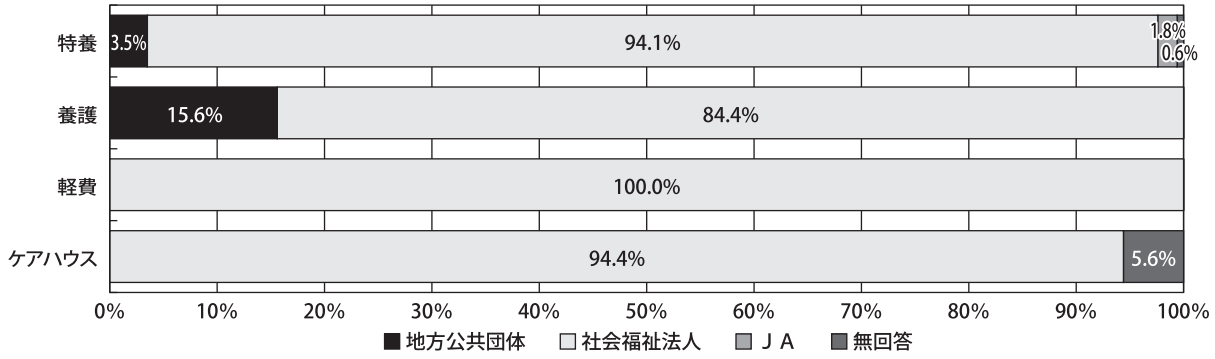
	回答数	地方公共団体	社会福祉法人	ＪＡ	無回答
	257	32	216	3	6
		12.5%	84.0%	1.2%	2.3%
特養	170	18	148	3	1
		10.6%	87.1%	1.8%	0.6%
養護	32	10	19	0	3
		31.3%	59.4%	0.0%	9.4%
軽費	19	3	16	0	0
		15.8%	84.2%	0.0%	0.0%
ケア	36	1	33	0	2
		2.8%	91.7%	0.0%	5.6%



（3）運営主体

設置主体と比較すると、「社会福祉法人」による運営の割合が増加し、「地方公共団体」による運営の割合が減少している。

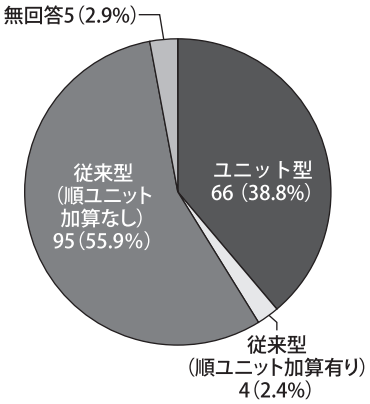
	回答数	地方公共団体	社会福祉法人	ＪＡ	無回答
	257	11	240	3	3
		4.3%	93.4%	1.2%	1.2%
特養	170	6	160	3	1
		3.5%	94.1%	1.8%	0.6%
養護	32	5	27	0	0
		15.6%	84.4%	0.0%	0.0%
軽費	19	0	19	0	0
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
ケア	36	0	34	0	2
		0.0%	94.4%	0.0%	5.6%



（4）居室状況（特養のみ）

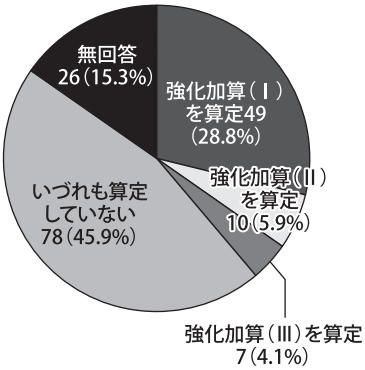
「従来型（準ユニット加算なし）」の割合が５割数以上と多数を占める一方、「ユニット型」が４割に迫る割合となっている。

回答数	ユニット型	従来型（順ユニット加算有り）	従来型（順ユニット加算なし）	無回答
170	66	4	95	5
	38.8%	2.4%	55.9%	2.9%



（５）サービス提供体制強化加算算定状況（特養のみ）

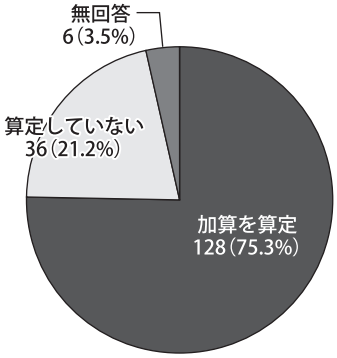
加算を算定している事業所では「サービス提供体制強化加算（Ⅰ）を算定」している割合が多い一方、全体で見ると半数近くが「上記加算のいずれも算定していない」となっている。



回答数	強化加算（Ⅰ）を算定	強化加算（Ⅱ）を算定	強化加算（Ⅲ）を算定	いづれも算定していない	無回答
170	49	10	7	78	26
	28.8%	5.9%	4.1%	45.9%	15.3%

（６）日常生活継続支援加算算定状況（特養のみ）

「日常生活継続支援加算を算定」している事業所の割合が128施設（75.3%）と、大多数を占めている。



回答数	加算を算定	算定していない	無回答
170	128	36	6
	75.3%	21.2%	3.5%

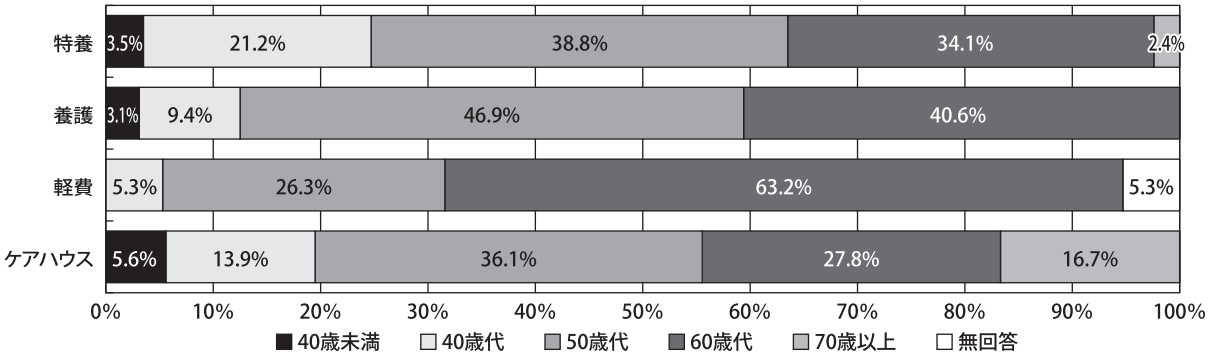
２．回答者自身について

（１）年齢

施設長

	回答数	40歳未満	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
	257	9	45	99	93	10	1
		3.5%	17.5%	38.5%	36.2%	3.9%	0.4%
特養	170	6	36	66	58	4	0
		3.5%	21.2%	38.8%	34.1%	2.4%	0.0%
養護	32	1	3	15	13	0	0
		3.1%	9.4%	46.9%	40.6%	0.0%	0.0%
軽費	19	0	1	5	12	0	1
		0.0%	5.3%	26.3%	63.2%	0.0%	5.3%
ケア	36	2	5	13	10	6	0
		5.6%	13.9%	36.1%	27.8%	16.7%	0.0%

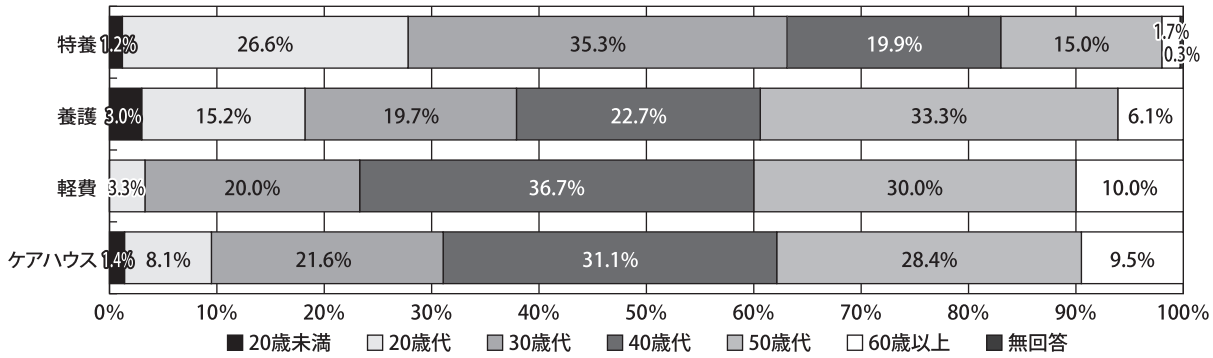
施設長の年齢は「50歳代」「60歳代」の割合が他と比べて明らかに多い。



介護職員

	回答数	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
	516	7	109	157	118	104	20	1
		1.4%	21.1%	30.4%	22.9%	20.2%	3.9%	0.2%
特養	346	4	92	122	69	52	6	1
		1.2%	26.6%	35.3%	19.9%	15.0%	1.7%	0.3%
養護	66	2	10	13	15	22	4	0
		3.0%	15.2%	19.7%	22.7%	33.3%	6.1%	0.0%
軽費	30	0	1	6	11	9	3	0
		0.0%	3.3%	20.0%	36.7%	30.0%	10.0%	0.0%
ケア	74	1	6	16	23	21	7	0
		1.4%	8.1%	21.6%	31.1%	28.4%	9.5%	0.0%

介護職員の年齢は全体で見ると「20歳代」～「50歳代」の割合が２割から３割となっており、ばらつきが大きい。

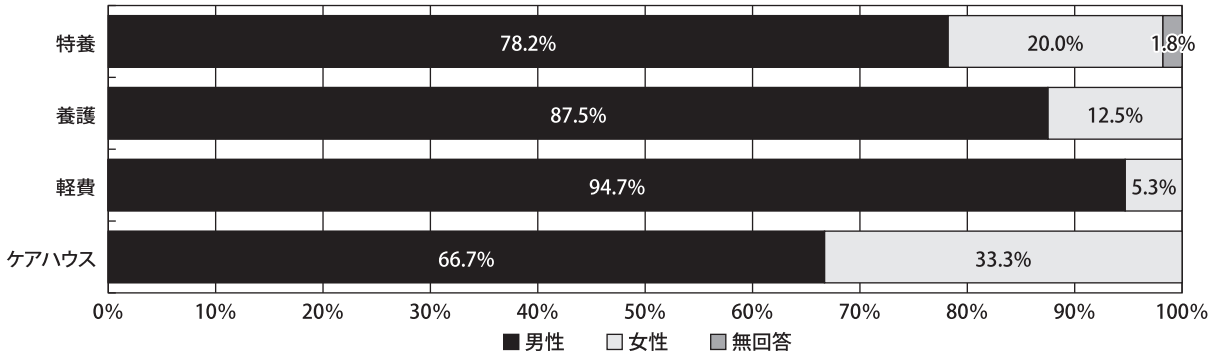


（2）性別

施設長

	回答数	男性	女性	無回答
	257	203	51	3
		79.0%	19.8%	1.2%
特養	170	133	34	3
		78.2%	20.0%	1.8%
養護	32	28	4	0
		87.5%	12.5%	0.0%
軽費	19	18	1	0
		94.7%	5.3%	0.0%
ケア	36	24	12	0
		66.7%	33.3%	0.0%

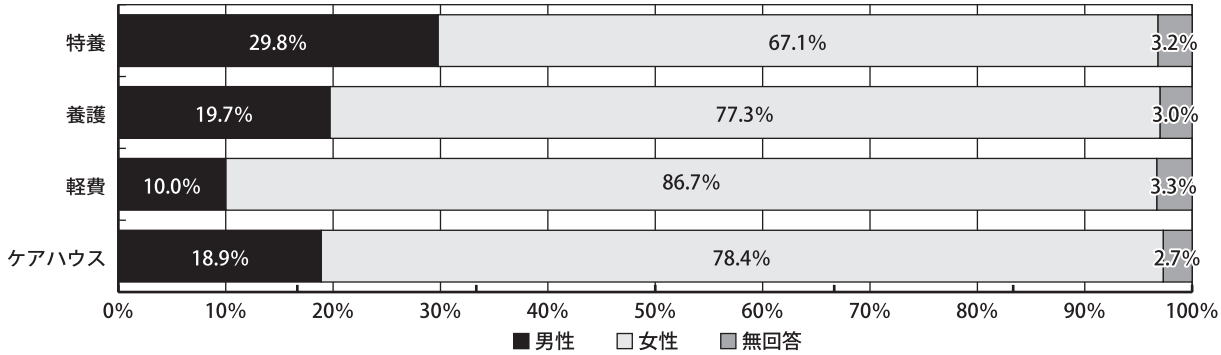
施設長はどの施設種別でも圧倒的に「男性」が多く「女性」が少ない。ケアハウスは「女性」の割合が12名（33%）と比較的多い。



介護職員

	回答数	男性	女性	無回答
	516	133	367	16
		25.8%	71.1%	3.1%
特養	346	103	232	11
		29.8%	67.1%	3.2%
養護	66	13	51	2
		19.7%	77.3%	3.0%
軽費	30	3	26	1
		10.0%	86.7%	3.3%
ケア	74	14	58	2
		18.9%	78.4%	2.7%

介護職員はどの施設種別でも圧倒的に「女性」が多く「男性」が少ない。特養は「男性」の割合が103名（29.8%）と比較的多い。

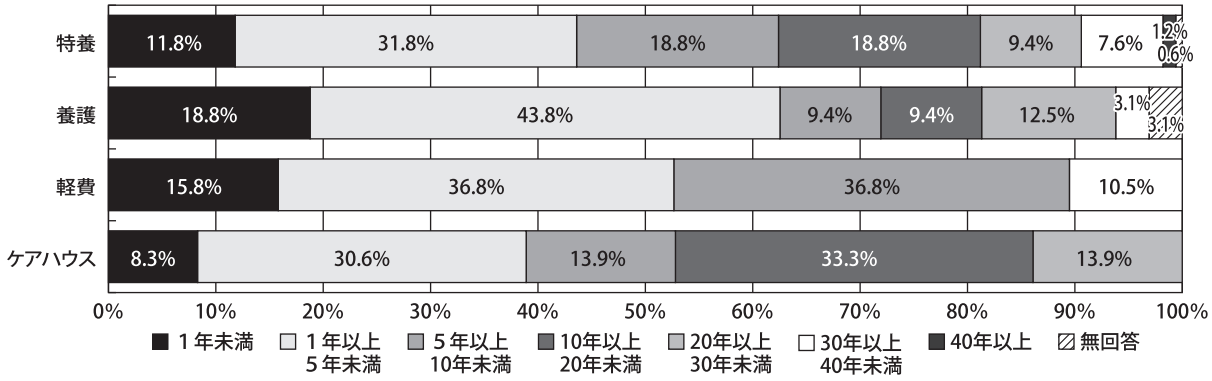


（３）現勤務先の現職年数

施設長

	回答数	１年未満	１年以上５年未満	５年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上40年未満	40年以上	無回答
	257	32	86	47	47	25	16	2	2
		12.5%	33.5%	18.3%	18.3%	9.7%	6.2%	0.8%	0.8%
特養	170	20	54	32	32	16	13	2	1
		11.8%	31.8%	18.8%	18.8%	9.4%	7.6%	1.2%	0.6%
養護	32	6	14	3	3	4	1	0	1
		18.8%	43.8%	9.4%	9.4%	12.5%	3.1%	0.0%	3.1%
軽費	19	3	7	7	0	0	2	0	0
		15.8%	36.8%	36.8%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%
ケア	36	3	11	5	12	5	0	0	0
		8.3%	30.6%	13.9%	33.3%	13.9%	0.0%	0.0%	0.0%

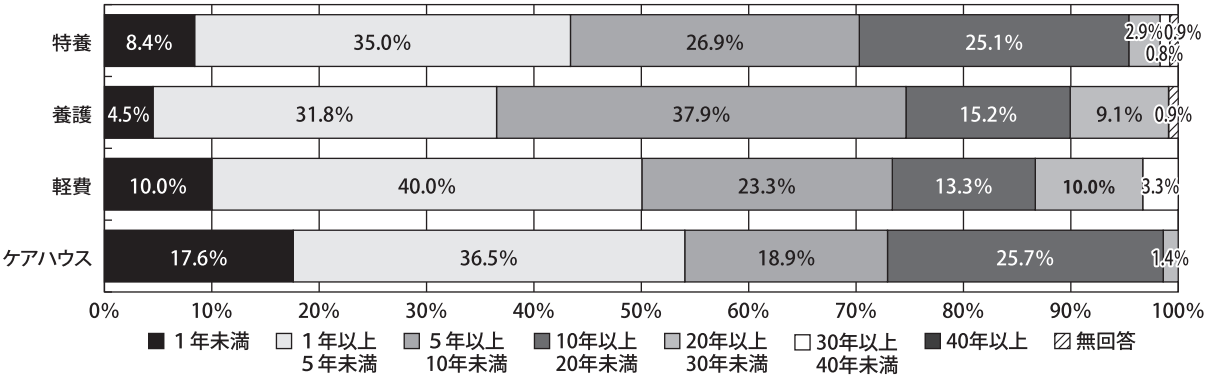
施設長は全体では「１年以上５年未満」の割合がもっとも多い。軽費は「１年以上５年未満」と「５年以上10年未満」が同数。ケアハウスのみ「10年以上20年未満」の割合がもっとも多くなっている。



介護職員

	回答数	１年未満	１年以上５年未満	５年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上40年未満	40年以上	無回答
	516	48	181	139	120	20	4		4
		9.3%	35.1%	26.9%	23.3%	3.9%	0.8%		0.8%
特養	346	29	121	93	87	10	3	0	3
		8.4%	35.0%	26.9%	25.1%	2.9%	0.9%	0.0%	0.9%
養護	66	3	21	25	10	6	0	0	1
		4.5%	31.8%	37.9%	15.2%	9.1%	0.0%	0.0%	1.5%
軽費	30	3	12	7	4	3	1	0	0
		10.0%	40.0%	23.3%	13.3%	10.0%	3.3%	0.0%	0.0%
ケア	74	13	27	14	19	1	0	0	0
		17.6%	36.5%	18.9%	25.7%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%

介護職員は全体では「１年以上５年未満」の割合がもっとも多い。養護のみ「５年以上10年未満」の割合がもっとも多くなっている。また、20年以上は極端に少なくなっている。

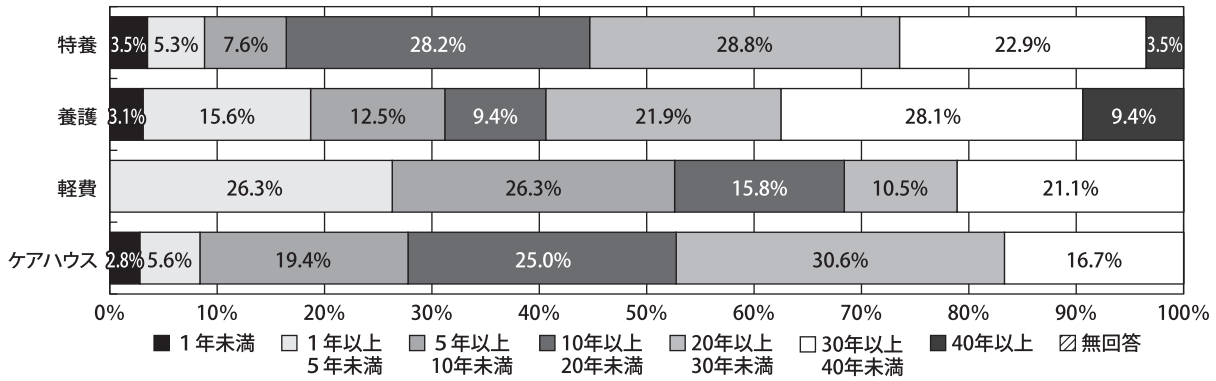


（4）福祉関係職年数

施設長（福祉関係職の年数）

	回答数	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上40年未満	40年以上	無回答
	257	8	21	29	63	69	58	9	
		3.1%	8.2%	11.3%	24.5%	26.8%	22.6%	3.5%	
特養	170	6	9	13	48	49	39	6	0
		3.5%	5.3%	7.6%	28.2%	28.8%	22.9%	3.5%	0.0%
養護	32	1	5	4	3	7	9	3	0
		3.1%	15.6%	12.5%	9.4%	21.9%	28.1%	9.4%	0.0%
軽費	19	0	5	5	3	2	4	0	0
		0.0%	26.3%	26.3%	15.8%	10.5%	21.1%	0.0%	0.0%
ケア	36	1	2	7	9	11	6	0	0
		2.8%	5.6%	19.4%	25.0%	30.6%	16.7%	0.0%	0.0%

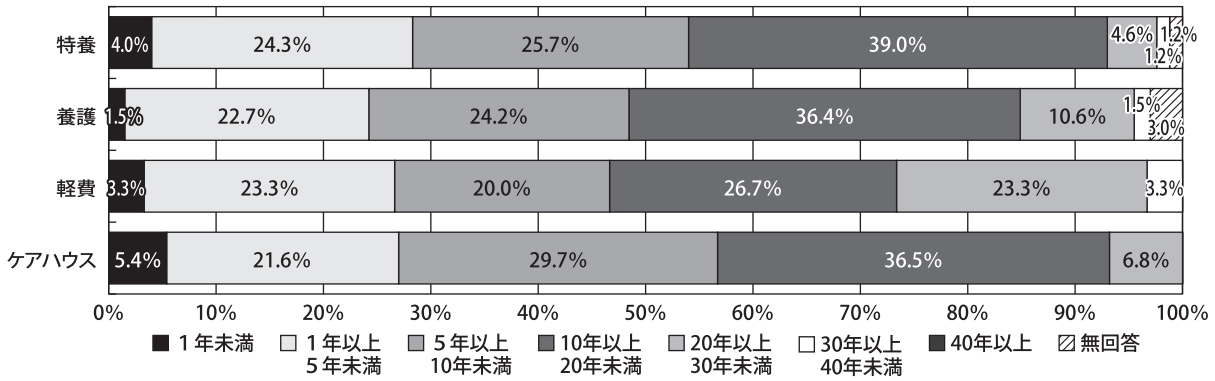
施設長は20年以上の経験をもつ人が多い。軽費では1年以上10年未満の割合が他の施設種別と比べて多い。



介護職員（介護職員の年数）

	回答数	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上30年未満	30年以上40年未満	40年以上	無回答
	516	20	122	133	194	35	6		6
		3.9%	23.6%	25.8%	37.6%	6.8%	1.2%		1.2%
特養	346	14	84	89	135	16	4	0	4
		4.0%	24.3%	25.7%	39.0%	4.6%	1.2%	0.0%	1.2%
養護	66	1	15	16	24	7	1	0	2
		1.5%	22.7%	24.2%	36.4%	10.6%	1.5%	0.0%	3.0%
軽費	30	1	7	6	8	7	1	0	0
		3.3%	23.3%	20.0%	26.7%	23.3%	3.3%	0.0%	0.0%
ケア	74	4	16	22	27	5	0	0	0
		5.4%	21.6%	29.7%	36.5%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%

介護職員はいずれの施設種別でも「10年以上20年未満」の割合がもっとも多くなっている。特養・ケアハウスでは20年以上の割合が少ない。

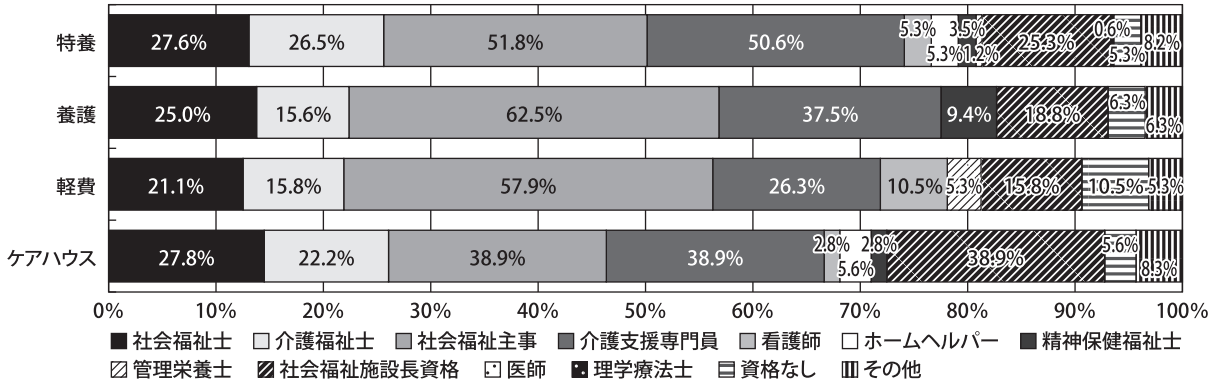


（5）福祉・介護系資格

施設長（複数回答）

	回答数	社会福祉士	介護福祉士	社会福祉主事	介護支援専門員	看護師	ホームヘルパー	精神保健福祉士	管理栄養士	社会福祉施設長資格	医師	理学療法士	資格なし	その他
	257	69	61	133	117	12	11	10	3	66		1	15	20
		26.8%	23.7%	51.8%	45.5%	4.7%	4.3%	3.9%	1.2%	25.7%		0.4%	5.8%	7.8%
特養	170	47	45	88	86	9	9	6	2	43	0	1	9	14
		27.6%	26.5%	51.8%	50.6%	5.3%	5.3%	3.5%	1.2%	25.3%	0.0%	0.6%	5.3%	8.2%
養護	32	8	5	20	12	0	0	3	0	6	0	0	2	2
		25.0%	15.6%	62.5%	37.5%	0.0%	0.0%	9.4%	0.0%	18.8%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
軽費	19	4	3	11	5	2	0	0	1	3	0	0	2	1
		21.1%	15.8%	57.9%	26.3%	10.5%	0.0%	0.0%	5.3%	15.8%	0.0%	0.0%	10.5%	5.3%
ケア	36	10	8	14	14	1	2	1	0	14	0	0	2	3
		27.8%	22.2%	38.9%	38.9%	2.8%	5.6%	2.8%	0.0%	38.9%	0.0%	0.0%	5.6%	8.3%

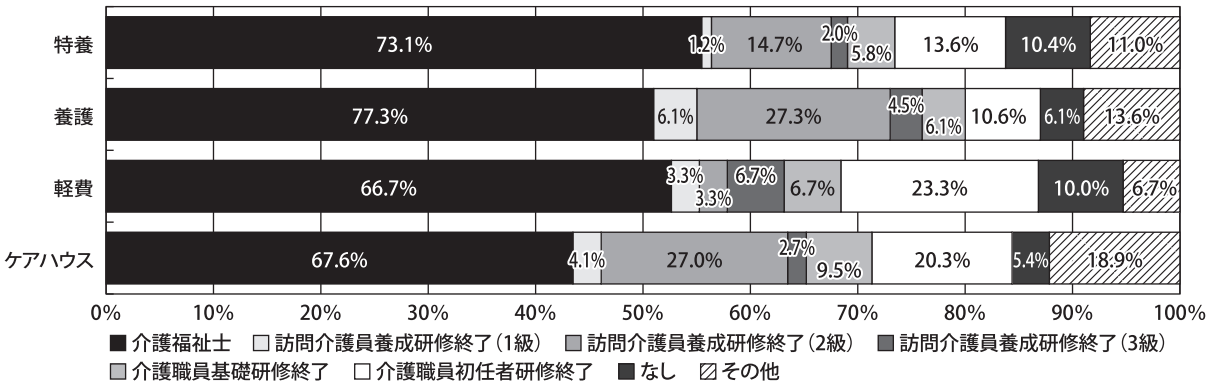
施設長はいずれの施設種別も「社会福祉主事」の割合がもっとも多くなっている。特養は介護支援専門員の資格を持つ人が86名（50.6%）と、半数を超え、他の施設種別と比べて多い。



介護職員（複数回答）

	回答数	介護福祉士	訪問介護員養成研修終了（1級）	訪問介護員養成研修終了（2級）	訪問介護員養成研修終了（3級）	介護職員基礎研修終了	介護職員初任者研修終了	なし	その他
	516	374	12	90	14	33	76	47	63
		72.5%	2.3%	17.4%	2.7%	6.4%	14.7%	9.1%	12.2%
特養	346	253	4	51	7	20	47	36	38
		73.1%	1.2%	14.7%	2.0%	5.8%	13.6%	10.4%	11.0%
養護	66	51	4	18	3	4	7	4	9
		77.3%	6.1%	27.3%	4.5%	6.1%	10.6%	6.1%	13.6%
軽費	30	20	1	1	2	2	7	3	2
		66.7%	3.3%	3.3%	6.7%	6.7%	23.3%	10.0%	6.7%
ケア	74	50	3	20	2	7	15	4	14
		67.6%	4.1%	27.0%	2.7%	9.5%	20.3%	5.4%	18.9%

介護職員はいずれの施設種別も「介護福祉士」の割合がもっとも多くなっている。資格が「なし」は47名（9.1%）と少ない。

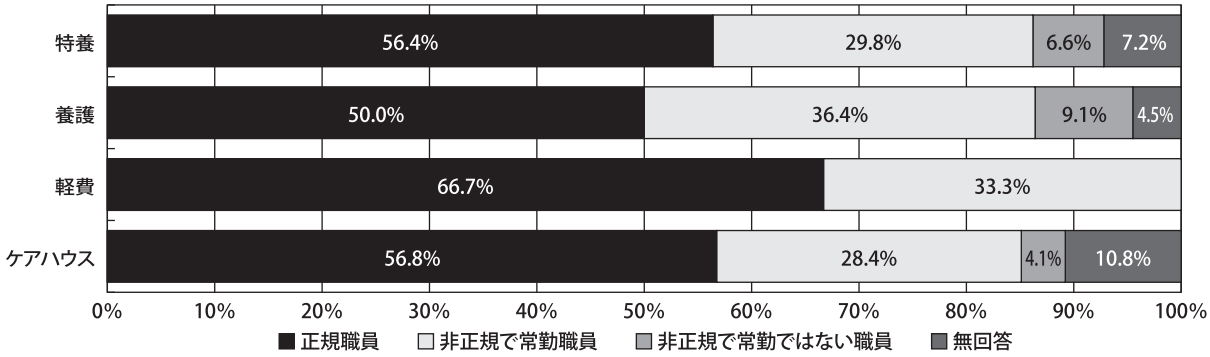


（6）雇用形態

介護職員

	回答数	正規職員	非正規で常勤職員	非正規で常勤ではない職員	無回答
	516	290	158	32	36
		56.2%	30.6%	6.2%	7.0%
特養	346	195	103	23	25
		56.4%	29.8%	6.6%	7.2%
養護	66	33	24	6	3
		50.0%	36.4%	9.1%	4.5%
軽費	30	20	10	0	0
		66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
ケア	74	42	21	3	8
		56.8%	28.4%	4.1%	10.8%

「正規職員」の割合がいずれも５割を超えている。軽費の「正規職員」は20名（66.7％）と、他の施設種別よりも１割ほど多い。



３．介護職員の状況について（施設長回答から）

主な資格取得者については介護福祉士が多く正職員がH27年より増加している。非正規職員がH27年よりも減少している事から、H28年に正職員へ昇格が増えた為と考えられる。また、特養では介護職員初任者研修修了者の正職員雇用が前年度よりも多くなっている。新たに派遣職員の状況も調査し、特養・養護において少数ではあるが利用している状況である。今回調査では特養・養護・軽費・ケアハウスの施設区分を行い、施設状況をより具体的に調べた。

（１）介護職員の状況

		正職員		非正規で常勤				非正規で常勤でない			
		H27.10.1	H28.10.1	H27.10.1		H28.10.1		H27.10.1		H28.10.1	
				総数	派遣人数	総数	派遣人数	総数	派遣人数	総数	派遣人数
介護福祉士	合計数	3355	3625	825	7	753	12	316	5	356	5
245	１施設平均人数	13.69	14.80	3.37	0.03	3.07	0.05	1.29	0.02	1.45	0.02
特養	合計数	2997	3252	685	4	627	10	267	2	307	2
163	１施設平均人数	18.39	19.95	4.20	0.02	3.85	0.06	1.64	0.01	1.88	0.01
養護	合計数	233	238	94	2	82	2	42	3	45	3
30	１施設平均人数	7.77	7.93	3.13	0.07	2.73	0.07	1.40	0.10	1.50	0.10
軽費	合計数	34	38	12	1	10	0	2	0	0	0
19	１施設平均人数	1.79	2.00	0.63	0.05	0.53	0.00	0.11	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	91	97	34	0	34	0	5	0	4	0
33	１施設平均人数	2.76	2.94	1.03	0.00	1.03	0.00	0.15	0.00	0.12	0.00
訪問介護員養成研修(1級)		33	29	28	2	19	1	26	0	21	0
245	１施設平均人数	0.13	0.12	0.11	0.01	0.08	0.00	0.11	0.00	0.09	0.00
特養	合計数	23	28	23	2	17	1	23	0	18	0
163	１施設平均人数	0.14	0.17	0.14	0.01	0.10	0.01	0.14	0.00	0.11	0.00
養護	合計数	10	1	4	0	1	0	2	0	2	0
30	１施設平均人数	0.33	0.03	0.13	0.00	0.03	0.00	0.07	0.00	0.07	0.00
軽費	合計数	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
19	１施設平均人数	0.00	0.00	0.05	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
33	１施設平均人数	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00
訪問介護員養成研修(2級)		256	255	530	12	456	12	251	0	233	1
245	１施設平均人数	1.04	1.04	2.16	0.05	1.86	0.05	1.02	0.00	0.95	0.00
特養	合計数	206	216	448	9	379	11	209	0	194	0
163	１施設平均人数	1.26	1.33	2.75	0.06	2.33	0.07	1.28	0.00	1.19	0.00
養護	合計数	44	36	63	3	59	1	34	0	36	1
30	１施設平均人数	1.47	1.20	2.10	0.10	1.97	0.03	1.13	0.00	1.20	0.03
軽費	合計数	3	1	7	0	4	0	4	0	0	0
19	１施設平均人数	0.16	0.05	0.37	0.00	0.21	0.00	0.21	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	3	2	12	0	14	0	4	0	3	0
33	１施設平均人数	0.09	0.06	0.36	0.00	0.42	0.00	0.12	0.00	0.09	0.00
訪問介護員養成研修(3級)		3	2	10	0	5	0	0	0	1	1
245	１施設平均人数	0.01	0.01	0.04	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
特養	合計数	2	2	10	0	5	0	0	0	1	1
163	１施設平均人数	0.01	0.01	0.06	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
養護	合計数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	１施設平均人数	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
軽費	合計数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	１施設平均人数	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	１施設平均人数	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

		正職員		非正規で常勤				非正規で常勤でない			
		H27.10.1	H28.10.1	H27.10.1		H28.10.1		H27.10.1		H28.10.1	
				総数	派遣人数	総数	派遣人数	総数	派遣人数	総数	派遣人数
介護職員基礎研修		6	6	11	0	27	0	1	0	5	0
245	1施設平均人数	0.02	0.02	0.04	0.00	0.11	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00
特養	合計数	4	4	10	0	25	0	1	0	5	0
163	1施設平均人数	0.02	0.02	0.06	0.00	0.15	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00
養護	合計数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	1施設平均人数	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
軽費	合計数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	1施設平均人数	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	2	2	1	0	2	0	0	0	0	0
33	1施設平均人数	0.06	0.06	0.03	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
介護職員初任者研修		152	182	223	20	224	14	86	2	99	7
245	1施設平均人数	0.62	0.74	0.91	0.08	0.91	0.06	0.35	0.01	0.40	0.03
特養	合計数	136	161	205	19	207	14	71	2	85	7
163	1施設平均人数	0.83	0.99	1.26	0.12	1.27	0.09	0.44	0.01	0.52	0.04
養護	合計数	5	6	9	1	9	0	14	0	13	0
30	1施設平均人数	0.17	0.20	0.30	0.03	0.30	0.00	0.47	0.00	0.43	0.00
軽費	合計数	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0
19	1施設平均人数	0.05	0.05	0.11	0.00	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	10	14	7	0	6	0	1	0	1	0
33	1施設平均人数	0.30	0.42	0.21	0.00	0.18	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00
介護職員実務者研修		33	47	35	3	52	1	8	0	14	0
245	1施設平均人数	0.13	0.19	0.14	0.01	0.21	0.00	0.03	0.00	0.06	0.00
特養	合計数	27	42	28	2	41	1	7	0	13	0
163	1施設平均人数	0.17	0.26	0.17	0.01	0.25	0.01	0.04	0.00	0.08	0.00
養護	合計数	1	1	2	0	3	0	1	0	1	0
30	1施設平均人数	0.03	0.03	0.07	0.00	0.10	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00
軽費	合計数	4	3	3	0	3	0	0	0	0	0
19	1施設平均人数	0.21	0.16	0.16	0.00	0.16	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ケア	合計数	1	1	2	1	5	0	0	0	0	0
33	1施設平均人数	0.03	0.03	0.06	0.03	0.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
無資格		208	221	341	0	319	5	265	1	292	5
245	1施設平均人数	0.85	0.90	1.39	0.00	1.30	0.02	1.08	0.00	1.19	0.02
特養	合計数	190	194	319	0	296	4	239	1	258	5
163	1施設平均人数	1.17	1.19	1.96	0.00	1.82	0.02	1.47	0.01	1.58	0.03
養護	合計数	4	2	8	0	9	1	19	0	26	0
30	1施設平均人数	0.13	0.07	0.27	0.00	0.30	0.03	0.63	0.00	0.87	0.00
軽費	合計数	6	6	4	0	7	0	3	0	4	0
19	1施設平均人数	0.32	0.32	0.21	0.00	0.37	0.00	0.16	0.00	0.21	0.00
ケア	合計数	8	19	10	0	7	0	4	0	4	0
33	1施設平均人数	0.24	0.58	0.30	0.00	0.21	0.00	0.12	0.00	0.12	0.00

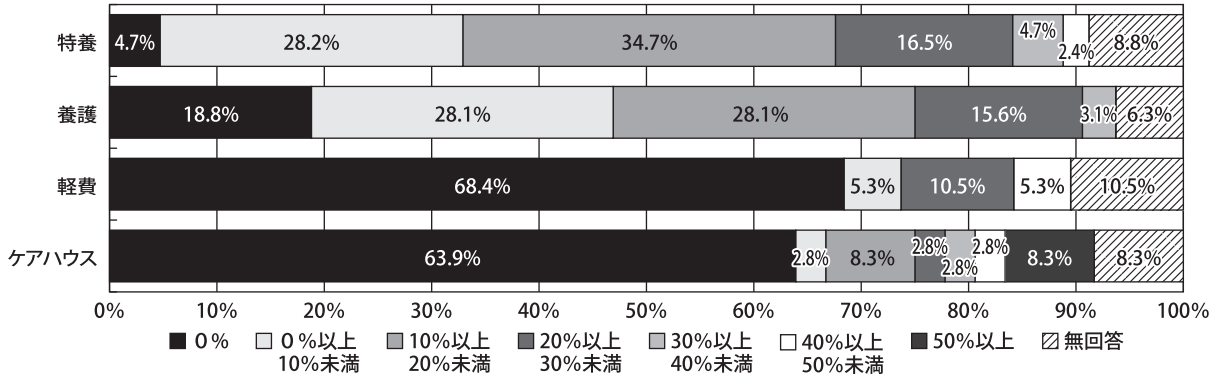
４．離職率について（施設長回答から）

（１）介護職員の離職率（数値を記入した施設のみ集計対象）

※平均離職率は無回答を除外して算出。

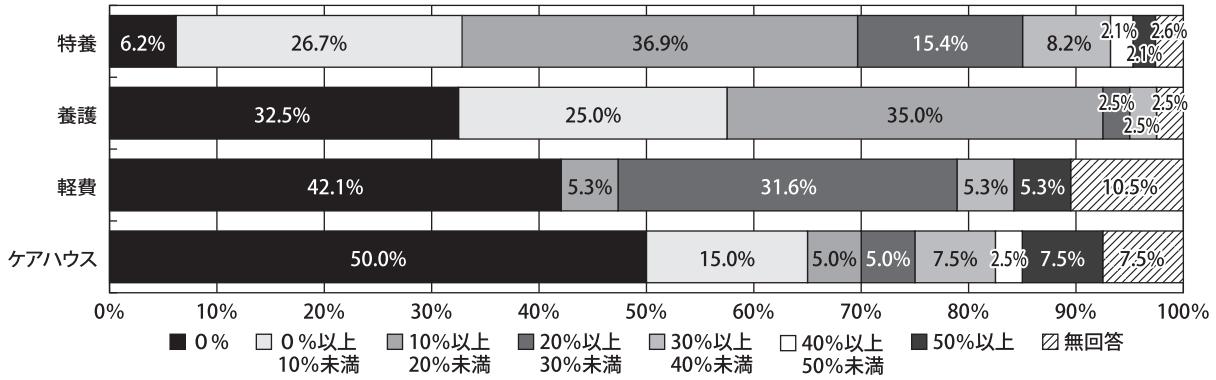
	回答数	０％	０％以上 10％未満	10％以上 20％未満	20％以上 30％未満	30％以上 40％未満	40％以上 50％未満	50％以上	無回答	平均離職率
	257	50	59	71	36	10	6	3	22	
		19.46%	22.96%	27.63%	14.01%	3.89%	2.33%	1.17%	8.56%	12.90%
特養	170	8	48	59	28	8	4	0	15	
		4.71%	28.24%	34.71%	16.47%	4.71%	2.35%	0.00%	8.82%	14.45%
養護	32	6	9	9	5	1	0	0	2	
		18.75%	28.13%	28.13%	15.63%	3.13%	0.00%	0.00%	6.25%	11.04%
軽費	19	13	1	0	2	0	1	0	2	
		68.42%	5.26%	0.00%	10.53%	0.00%	5.26%	0.00%	10.53%	5.75%
ケア	36	23	1	3	1	1	1	3	3	
		63.89%	2.78%	8.33%	2.78%	2.78%	2.78%	8.33%	8.33%	10.97%

今回の調査において全体で平均離職率12.90％だった。施設種別では回答施設数の差はあるが、特養は14.45％と全体平均離職率よりも高い離職率となった。軽費は、5.75％と全体平均離職率よりも低い離職率となった。



※2009年３月調査結果　設問「介護職員の離職率は何パーセントでしたか？」施設長向け　より　抜粋

	回答数	０％	０％以上 10％未満	10％以上 20％未満	20％以上 30％未満	30％以上 40％未満	40％以上 50％未満	50％以上	無回答	平均離職率
	294	53	68	89	39	21	5	8	11	
		18.0%	23.1%	30.3%	13.3%	7.1%	1.7%	2.7%	3.7%	14.81%
特養	195	12	52	72	30	16	4	4	5	
		6.2%	26.7%	36.9%	15.4%	8.2%	2.1%	2.1%	2.6%	16.46%
養護	40	13	10	14	1	1	0	0	1	
		32.5%	25.0%	35.0%	2.5%	2.5%			2.5%	8.25%
軽費	19	8	0	1	6	1	0	1	2	
		42.1%		5.3%	31.6%	5.3%		5.3%	10.5%	17.19%
ケア	40	20	6	2	2	3	1	3	3	
		50.0%	15.0%	5.0%	5.0%	7.5%	2.5%	7.5%	7.5%	12.12%



2009年３月の調査結果では、全体の平均離職率は、14.81％であった。比較すると、今回の調査結果の方が2009年３月の調査結果より低い平均離職率となっている。また施設種別を見ると、2009年３月の調査結果では、軽費の平均離職率は17.19％、特養が16.46％の順に高かった。今回の調査結果と比較すると、軽費の平均離職率は5.75％、特養の平均離職率は14.45％と、今回の調査結果の方が共に低くなっている。一方養護の2009年３月の平均離職率は、8.25％、今回の調査結果の平均離職率は11.04％であり今回の調査結果の方が高くなっている。

５．採用募集について（施設長回答から）

（１）介護職員の募集採用について、募集採用数の多いもの（複数回答）

	回答数	ハローワーク	人材バンク（社協）	求人誌（ネット掲載なし）	求人誌（ネット掲載併用）	会社ネット求人（求人誌掲載なし）	人材紹介・派遣会社	介護福祉士養成校	初任者研修・実務者研修実施事業者	新聞（折り込みチラシ含む）	チラシのポスティング	法人・施設職員紹介	法人・施設ＨＰの求人	その他
	257	203	8	10	41	7	49	73	10	66	15	90	43	30
		79.0%	3.1%	3.9%	16.0%	2.7%	19.1%	28.4%	3.9%	25.7%	5.8%	35.0%	16.7%	11.7%
特養	170	137	5	8	23	7	37	66	9	48	10	61	30	18
		80.6%	2.9%	4.7%	13.5%	4.1%	21.8%	38.8%	5.3%	28.2%	5.9%	35.9%	17.6%	10.6%
養護	32	27	1	1	6	0	5	3	1	9	2	13	4	7
		84.4%	3.1%	3.1%	18.8%	0.0%	15.6%	9.4%	3.1%	28.1%	6.3%	40.6%	12.5%	21.9%
軽費	19	13	0	1	5	0	3	0	0	2	2	7	4	1
		68.4%	0.0%	5.3%	26.3%	0.0%	15.8%	0.0%	0.0%	10.5%	10.5%	36.8%	21.1%	5.3%
ケア	36	26	2	0	7	0	4	4	0	7	1	9	5	4
		72.2%	5.6%	0.0%	19.4%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	19.4%	2.8%	25.0%	13.9%	11.1%

全ての施設で圧倒的にハローワークが多く203名（79％）となった。

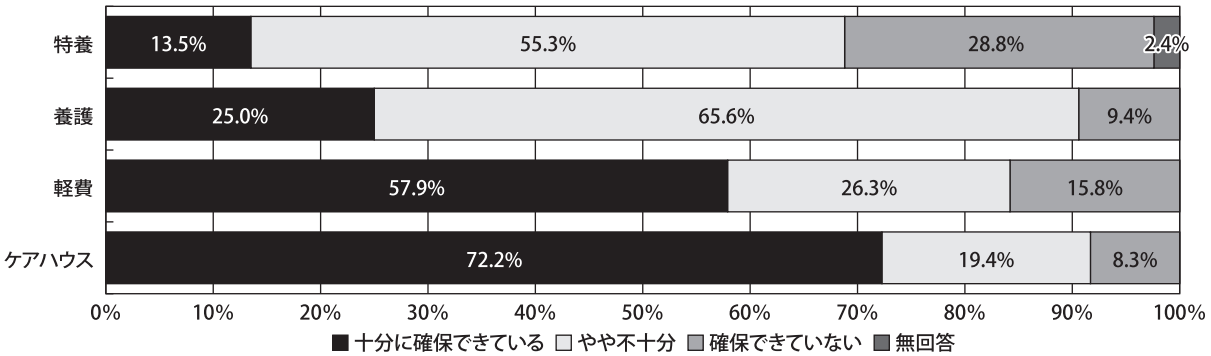
続いて法人･施設職員からの紹介が90名（35％）、学校関係が73名（28.4％）となっており、人材バンクやネットを活用した求人については利用が低い状況となっている。

６．確保状況について

（１）介護職員の確保状況について（施設長回答から）

	回答数	十分に確保できている	やや不十分	確保できていない	無回答
	257	68	127	58	4
		26.5%	49.4%	22.6%	1.6%
特養	170	23	94	49	4
		13.5%	55.3%	28.8%	2.4%
養護	32	8	21	3	0
		25.0%	65.6%	9.4%	0.0%
軽費	19	11	5	3	0
		57.9%	26.3%	15.8%	0.0%
ケア	36	26	7	3	0
		72.2%	19.4%	8.3%	0.0%

全体では、「十分に確保できている」が68名（26.5％）「やや不十分」が127名（49.4％）「確保できていない」が58名（22.6％）であった。約70％が「不十分」「確保できていない」と回答した。しかし、施設別でみるとケアハウスが26名（72.2％）、軽費が11名（57.9％）と６割以上で「十分確保できている」と回答があった反面、特養での「確保できていない」49名（28.8％）が突出しており、介護職員不足は施設別、地域別でもその課題の重さは異なるようだ。



（２）介護職員が退職しない理由・要因について（問４．で「十分に確保できている」と回答したもの対象の質問）

全体の上位５番目までを見ると、①「労働時間が適切だから」41名（60.3％）が最も多く、以下、②「職員間（上司、部下を含む）人間関係が良好だから」33名（48.5％）③「正職員等への昇格、昇進の機会があり適切だから」30名（44.1％）、④「休暇が十分とれるから」28名（41.2％）⑤「勤務が規則的で予定を立てやすいから」21名（30.9％）、の結果であった。2009年調査時の上位５番では「介護の仕事に誇りが持てるから」105名（35.7％）、「施設所在地が地元にあるから」102名（34.7％）、「労働時間が適切だから」87名（29.6％）、「正職員等への昇格、昇進の機会があり適切だから」「性格が介護に向いているから」84名（28.6％）の結果であった。比較から読み取れるのは労働条件の改善（労働時間、休暇の取得等）に取り組んだことがうかがえる。

施設別でみると特養では①「正職員等への昇格、昇進の機会が適切だから」が13名（56.5％）②「労働時間が適切だから」が11名（47.8％）③「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」10名（43.5％）④「施設の方針、考え方を職員が理解しているから」７名（30.4％）⑤「休暇が十分取れるから」「利用者との関係が良好だから」「研修、教育がなされているから」「介護、育児など家庭と両立できるから」６名（26.1％）の結果であった。

養護では①「正職員への昇格、昇進の機会があり、適切だから」「休暇が十分取れる」「労働時間が適切だから」「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」５名（62.5％）⑤「勤務が規則的で予定が立てやすい」３名（37.5％）であった。

軽費では①「労働時間が適切だから」９名（90％）②「勤務が規則的で予定がたてやすい」「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」６名（60％）④「休暇が十分にとれる」５名（50％）⑤「福利厚生制度、設備が整っている」４名（40％）の結果であった。

ケアハウスでは①「労働時間が適切だから」16名（61.5％）②「休暇が十分取れる」「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」12名（46.2％）④「正職員等への昇格、昇進の機会があり適切だから」11名（42.3％）⑤「勤務が規則的で予定が立てやすい」９名（34.6％）の結果であった。

共通しているのは「昇格、昇進の機会があり適切」「職員（上司部下を含む）の人間関係が良好」「休暇が十分取れる」「労働時間が適切」であり、裏を返すと人材不足はこれらの面が課題となり、悪循環をしているということも推測できる。特養の特徴として「施設の方針、考え方を理解」「「研修、教育がなされている」「介護、育児が両立できる」の回答がされていた。

その他の回答で「エルダー制の導入」との回答があった。

施設長（複数回答）

	回答数	賃金・給与が高い、適切だから	正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから	福利厚生制度、設備が整っているから	休暇が十分に取れるから	労働時間が適切だから	勤務が規則的で予定が立てやすいから	仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）	介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから	介護の仕事に誇りがもてるから	施設の評価が高いから	施設の方針・考え方を職員が理解してるから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから	利用者との関係が良好だから	心身の健康上の問題がないから	職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから	研修・教育がなされているから	介護、育児など家庭と両立できるから	施設所在地が地元にあるから	通勤に便利だから	その他
	67	11	30	19	28	41	21	12	5	9	7	18	33	14	4	12	9	10	8	12	1
		16.2%	44.1%	27.9%	41.2%	60.3%	30.9%	17.6%	7.4%	13.2%	10.3%	26.5%	48.5%	20.6%	5.9%	17.6%	13.2%	14.7%	11.8%	17.6%	1.5%
特養	23	4	13	5	6	11	3	1	2	3	0	7	10	6	1	4	6	6	2	4	1
		17.4%	56.5%	21.7%	26.1%	47.8%	13.0%	4.3%	8.7%	13.0%	0.0%	30.4%	43.5%	26.1%	4.3%	17.4%	26.1%	26.1%	8.7%	17.4%	4.3%
養護	8	2	5	2	5	5	3	1	0	0	1	2	5	1	1	2	1	1	0	1	0
		25.0%	62.5%	25.0%	62.5%	62.5%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	62.5%	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%
軽費	10	2	1	4	5	9	6	3	1	2	2	2	6	1	0	2	0	1	1	1	0
		20.0%	10.0%	40.0%	50.0%	90.0%	60.0%	30.0%	10.0%	20.0%	20.0%	20.0%	60.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%
ケア	26	3	11	8	12	16	9	7	2	4	4	7	12	6	2	4	2	2	5	6	0
		11.5%	42.3%	30.8%	46.2%	61.5%	34.6%	26.9%	7.7%	15.4%	15.4%	26.9%	46.2%	23.1%	7.7%	15.4%	7.7%	7.7%	19.2%	23.1%	0.0%

※2009年３月調査結果　設問「介護職員が退職しない理由・要因」施設長向け　より　抜粋

	回答数	賃金・給与が高い、適切だから	正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから	福利厚生制度、設備が整っているから	休暇が十分に取れるから	労働時間が適切だから	勤務が規則的で予定が立てやすいから	仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）	介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから	介護の仕事に誇りがもてるから	施設の評価が高いから	施設の方針・考え方を職員が理解してるから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから	利用者との関係が良好だから	心身の健康上の問題がないから	職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから	研修・教育がなされているから	介護、育児など家庭と両立できるから	施設所在地が地元にあるから	通勤に便利だから	その他
	294	59	84	48	58	87	70	14	8	105	17	52	81	72	63	84	26	39	102	37	19
		20.1%	28.6%	16.3%	19.7%	29.6%	23.8%	4.8%	2.7%	35.7%	5.8%	17.7%	27.6%	24.5%	21.4%	28.6%	8.8%	13.3%	34.7%	12.6%	6.5%
特養	195	43	63	30	37	42	31	4	7	72	13	36	45	47	45	54	23	23	74	25	13
		22.1%	32.3%	15.4%	19.0%	21.5%	15.9%	2.1%	3.6%	36.9%	6.7%	18.5%	23.1%	24.1%	23.1%	27.7%	11.8%	11.8%	37.9%	12.8%	6.7%
養護	40	8	10	12	8	15	11	0	0	13	1	7	13	10	7	7	2	6	13	8	3
		20.0%	25.0%	30.0%	20.0%	37.5%	27.5%			32.5%	2.5%	17.5%	32.5%	25.0%	17.5%	17.5%	5.0%	15.0%	32.5%	20.0%	7.5%
軽費	19	1	5	4	5	12	10	1	0	5	1	0	5	4	6	7	0	5	3	4	1
		5.3%	26.3%	21.1%	26.3%	63.2%	52.6%	5.3%		26.3%	5.3%		26.3%	21.1%	31.6%	36.8%		26.3%	15.8%	21.1%	5.3%
ケア	40	7	6	2	8	18	18	9	1	15	2	9	18	11	5	16	1	5	12	0	2
		17.5%	15.0%	5.0%	20.0%	45.0%	45.0%	22.5%	2.5%	37.5%	5.0%	22.5%	45.0%	27.5%	12.5%	40.0%	2.5%	12.5%	30.0%		5.0%

全体の上位５番目まで見てみると、①「介護の仕事に誇りを持てるから」182名（35.3％）②「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」180名（34.9％）③「福利厚生制度、設部が整っているから」129名（25.0％）④「利用者との関係が良好だから」127名（24.6％）⑤「通勤に便利だから」123名（23.8％）であった。回答20項目中「給与、賃金が高い」は90名（17.4％）で10番目の数字であった。2009年調査では「介護の仕事に誇りが持てるから」297名（35.4％）、「心身の健康上の問題がないから」246名（29.3％）、「通勤に便利だから」228名（27.1％）、「職員間（上司部下を含む）人間関係が良好だから」216名（25.7％）、「施設所在地が地元にあるから」199名（23.7％）であった。現場で働く職員は「誇りある仕事」として介護に取り組んでいることには変わりがないようだ。

施設別で見てみると、特養の上位５項目は、①「介護の仕事に誇りを持てるから」134名（38.7％）②「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから」118名（34.1％）③「施設所在地が地元にあるから」84名（24.3％）④「福利厚生制度、設備が整っているから」83名（24％）⑤「職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから」82名（23.7％）であった。

養護では①「介護の仕事に誇りが持てるから」「職員間（上司部下を含む）の人間関係が良好だから23名（34.8％）③利用者との関係が良好だから22名（33.3％）④「休暇が十分取れる」17名（25.8％）⑤「福利厚生制度、設備が整っている」「心身の健康上の問題がないから」「職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから」「施設所在地が地元にあるから」16名（24.2％）

経費では、①職員間（上司部下を含む）人間関係が良好だから12名（40％）②「休暇が十分取れるから」11名（36.7％）③「労働時間が適切だから」10名（33.3％）④「福利厚生制度、設備が整っているから」「介護の仕事に誇りを持てるから」「職員の性格が介護・福祉に向いているから」「施設所在地が地元にあるから」８名（26.7％）であった。

ケアハウスでは①「職員間（上司部下を含む）人間関係が良好だから27名（36.5％）②「労働時間が適切だから25名（33.8％）③「利用者との関係が良好だから」24名（32.4％）④「休暇が十分取れる」「通勤に便利だから」23名（31.1％）の結果であった。

その他の回答では、「自分自身が成長できるため」「資格取得を目指しているため」「やりがいがあるため」という回答もある反面「生活のため」「他に仕事がない」「人手不足で辞めるに辞められない」という回答もあった。

共通しているのは「職員間（上司部下を含む）人間関係が良好だから」ということであり、また「通勤に便利」「施設所在地が地元にある」との回答も上位を占めた。ケアハウスではその回答順位が中位であったが、特養、養護、経費の介護職員の回答に「介護の仕事に誇りが持てるから」との回答が上位にあったことは見逃せないことであろう。

介護職員（複数回答）

	回答数	賃金・給与が高い、適切だから	正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから	福利厚生制度、設備が整っているから	休暇が十分に取れるから	労働時間が適切だから	勤務が規則的で予定が立てやすいから	仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）	介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから	介護の仕事に誇りがもてるから	施設の評価が高いから	施設の方針・考え方を理解してるから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから	利用者との関係が良好だから	心身の健康上の問題がないから	職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから	研修・教育がなされているから	介護、育児など家庭と両立できるから	施設所在地が地元にあるから	通勤に便利だから	その他
	516	90	72	129	111	109	59	18	15	182	9	37	180	127	108	122	26	38	119	123	59
		17.4%	14.0%	25.0%	21.5%	21.1%	11.4%	3.5%	2.9%	35.3%	1.7%	7.2%	34.9%	24.6%	20.9%	23.6%	5.0%	7.4%	23.1%	23.8%	11.4%
特養	346	64	48	83	60	61	25	9	12	134	6	28	118	74	68	82	19	29	84	79	40
		18.5%	13.9%	24.0%	17.3%	17.6%	7.2%	2.6%	3.5%	38.7%	1.7%	8.1%	34.1%	21.4%	19.7%	23.7%	5.5%	8.4%	24.3%	22.8%	11.6%
養護	66	8	10	16	17	13	8	1	3	23	2	2	23	22	16	16	2	0	16	14	9
		12.1%	15.2%	24.2%	25.8%	19.7%	12.1%	1.5%	4.5%	34.8%	3.0%	3.0%	34.8%	33.3%	24.2%	24.2%	3.0%	0.0%	24.2%	21.2%	13.6%
軽費	30	5	4	8	11	10	8	3	0	8	0	1	12	7	4	8	0	5	8	7	3
		16.7%	13.3%	26.7%	36.7%	33.3%	26.7%	10.0%	0.0%	26.7%	0.0%	3.3%	40.0%	23.3%	13.3%	26.7%	0.0%	16.7%	26.7%	23.3%	10.0%
ケア	74	13	10	22	23	25	18	5	0	17	1	6	27	24	20	16	5	4	11	23	7
		17.6%	13.5%	29.7%	31.1%	33.8%	24.3%	6.8%	0.0%	23.0%	1.4%	8.1%	36.5%	32.4%	27.0%	21.6%	6.8%	5.4%	14.9%	31.1%	9.5%

※2009年３月調査結果　設問「介護職員が退職しない理由・要因」介護職員向け　より　抜粋

	回答数	賃金・給与が高い、適切だから	正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから	福利厚生制度、設備が整っているから	休暇が十分に取れるから	労働時間が適切だから	勤務が規則的で予定が立てやすいから	仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）	介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから	介護の仕事に誇りがもてるから	施設の評価が高いから	施設の方針・考え方を理解してるから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから	利用者との関係が良好だから	心身の健康上の問題がないから	職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから	研修・教育がなされているから	介護、育児など家庭と両立できるから	施設所在地が地元にあるから	通勤に便利だから	その他
	840	85	85	117	78	88	71	8	24	297	21	42	216	203	246	85	28	50	199	228	166
		10.1%	10.1%	13.9%	9.3%	10.5%	8.5%	1.0%	2.9%	35.4%	2.5%	5.0%	25.7%	24.2%	29.3%	10.1%	3.3%	6.0%	23.7%	27.1%	19.8%
特養	566	61	55	69	37	42	33	2	19	212	17	26	145	135	183	58	20	25	151	154	112
		10.8%	9.7%	12.2%	6.5%	7.4%	5.8%	0.4%	3.4%	37.5%	3.0%	4.6%	25.6%	23.9%	32.3%	10.2%	3.5%	4.4%	26.7%	27.2%	19.8%
養護	131	15	18	26	7	9	9	1	2	44	2	7	34	32	28	12	4	13	23	33	30
		11.5%	13.7%	19.8%	5.3%	6.9%	6.9%	0.8%	1.5%	33.6%	1.5%	5.3%	26.0%	24.4%	21.4%	9.2%	3.1%	9.9%	17.6%	25.2%	22.9%
軽費	46	2	4	4	13	11	12	1	1	14	1	4	13	18	11	6	2	3	8	14	7
		4.3%	8.7%	8.7%	28.3%	23.9%	26.1%	2.2%	2.2%	30.4%	2.2%	8.7%	28.3%	39.1%	23.9%	13.0%	4.3%	6.5%	17.4%	30.4%	15.2%
ケア	97	7	8	18	21	26	17	4	2	27	1	5	24	18	24	9	2	9	17	27	17
		7.2%	8.2%	18.6%	21.6%	26.8%	17.5%	4.1%	2.1%	27.8%	1.0%	5.2%	24.7%	18.6%	24.7%	9.3%	2.1%	9.3%	17.5%	27.8%	17.5%

（３）介護職員が退職する理由・要因について（問４．で「やや不十分」「確保できていない」と回答したもの対象の質問）

全体の上位５番目で見ると①「夜勤、早出など勤務が不規則だから」「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」80名（43.5％）③「賃金、給与が低いから」65名（35.3％）④正職員でないから62名（33.7％）⑤「介護以外の仕事に就きたいから」57名（31％）であった。2009年調査では「賃金、給与が低いから」121名（41.2％）、「正職員ではない」102名（34.7％）、「健康に不安がある」95名（32.3％）、「職員間（上司部下含む〉人間関係が悪いから」93名（31.6％）、「夜勤、早出など勤務が不規則だから」92名（31.3％）の結果であった。処遇改善加算や職員確保のため正職員化等の工夫が伺える。

施設別で見ると、特養では①「夜勤、早出など勤務が不規則だから」②「職員間（上司部下を含む）の人間関係が悪いから」61名（42.1％）③「健康に不安があるから」「介護以外の仕事に就きたいから」49名（33.8％）⑤「賃金、給与が低いから」47名（32.4％）

養護では①「夜勤、早出など勤務が不規則だから」14名（63.6％）②「正職員でないから」「「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」「施設所在地が過疎地にあるから」９名（40.9％）⑤「正職員でないから」８名（36.4％）

経費では①「賃金、給与が低いから」「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから５名（50％）③正職員でない」「職員の性格、資質が介護、福祉に向いていない」「介護以外の仕事に就きたいから」３名（30％）

共通しているのは「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」であり、退職しない理由としての上位に「人間関係が良い事」をあげていることにも注目する必要がある。

その他の回答では「結婚による就労負担の軽減」「将来性を感じない」「一人夜勤だから」「重労働」という回答があった。

施設長（複数回答）

	回答数	賃金・給与が低いから	正職員でないから	昇格、昇進の機会が少ない、または無いから	福利厚生制度、設備が不十分だから	休暇が取れないから、休みが取りづらいから	労働時間が長いから	夜勤、早出など勤務が不規則だから	3Kの仕事だから	介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから	介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから	施設の方針・考え方が職員と違うから	職員間(上司・部下含む)の人間関係が悪いから	利用者との関係が悪い、うまくいかないから	健康に不安があるから	職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから	介護以外の仕事に就きたいから	介護、育児など家庭と両立できないから	研修・教育が少ない、無いから	施設所在地が過疎地にあるから	出身地でないから	通勤に不便だから	その他
	184	65	62	14	4	46	10	80	22	38	14	13	80	11	55	45	57	42	1	39	8	27	12
		35.3%	33.7%	7.6%	2.2%	25.0%	5.4%	43.5%	12.0%	20.7%	7.6%	7.1%	43.5%	6.0%	29.9%	24.5%	31.0%	22.8%	0.5%	21.2%	4.3%	14.7%	6.5%
特養	145	47	45	11	1	39	9	62	18	29	13	11	61	8	49	35	49	37	1	28	8	21	10
		32.4%	31.0%	7.6%	0.7%	26.9%	6.2%	42.8%	12.4%	20.0%	9.0%	7.6%	42.1%	5.5%	33.8%	24.1%	33.8%	25.5%	0.7%	19.3%	5.5%	14.5%	6.9%
養護	22	8	9	2	0	4	1	14	3	5	1	1	9	1	4	5	4	3	0	9	0	5	2
		36.4%	40.9%	9.1%	0.0%	18.2%	4.5%	63.6%	13.6%	22.7%	4.5%	4.5%	40.9%	4.5%	18.2%	22.7%	18.2%	13.6%	0.0%	40.9%	0.0%	22.7%	9.1%
軽費	7	5	5	1	2	2	0	2	1	3	0	0	5	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0
		71.4%	71.4%	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	71.4%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
ケア	10	5	3	0	1	1	0	2	0	1	0	1	5	1	2	3	3	1	0	2	0	1	0
		50.0%	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	50.0%	10.0%	20.0%	30.0%	30.0%	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%

※2009年３月調査結果　設問「介護職員が退職する理由・原因」施設長向け　より　抜粋

	回答数	賃金・給与が低いから	正職員でないから	昇格、昇進の機会が少ない、または無いから	福利厚生制度、設備が不十分だから	休暇が取れないから、休みが取りづらいから	労働時間が長いから	夜勤、早出など勤務が不規則だから	3Kの仕事だから	介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから	介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから	施設の方針・考え方が職員と違うから	職員間(上司・部下含む)の人間関係が悪いから	利用者との関係が悪い、うまくいかないから	健康に不安があるから	職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから	介護以外の仕事に就きたいから	介護、育児など家庭と両立できないから	研修・教育が少ない、無いから	施設所在地が過疎地にあるから	出身地でないから	通勤に不便だから	その他
	294	121	102	15	0	58	10	92	62	37	33	17	93	14	95	64	62	59	2	36	12	14	0
		41.2%	34.7%	5.1%		19.7%	3.4%	31.3%	21.1%	12.6%	11.2%	5.8%	31.6%	4.8%	32.3%	21.8%	21.1%	20.1%	0.7%	12.2%	4.1%	4.8%	
特養	195	87	71	7	0	44	7	70	48	29	23	9	73	8	77	40	41	42	2	31	11	9	0
		44.6%	36.4%	3.6%		22.6%	3.6%	35.9%	24.6%	14.9%	11.8%	4.6%	37.4%	4.1%	39.5%	20.5%	21.0%	21.5%	1.0%	15.9%	5.6%	4.6%	
養護	40	11	15	1	0	4	0	14	10	2	6	3	11	2	11	10	7	9	0	3	0	3	0
		27.5%	37.5%	2.5%		10.0%		35.0%	25.0%	5.0%	15.0%	7.5%	27.5%	5.0%	27.5%	25.0%	17.5%	22.5%		7.5%		7.5%	
軽費	19	8	7	1	0	2	1	2	2	4	1	1	3	2	3	2	6	0	0	0	0	0	0
		42.1%	36.8%	5.3%		10.5%	5.3%	10.5%	10.5%	21.1%	5.3%	5.3%	15.8%	10.5%	15.8%	10.5%	31.6%						
ケア	40	15	9	6	0	8	2	6	2	2	3	4	6	2	4	12	8	8	0	2	1	2	0
		37.5%	22.5%	15.0%		20.0%	5.0%	15.0%	5.0%	5.0%	7.5%	10.0%	15.0%	5.0%	10.0%	30.0%	20.0%	20.0%		5.0%	2.5%	5.0%	

全体の上位５番目で見ると「賃金、給与が低いから」437名（84.7％）②「休暇が取れない、休みが取りづらい」268名（51.9％）③「夜勤、早出など勤務が不規則だから」219名（42.4％）④職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」205名（39.7％）⑤「介護、福祉の仕事の社会的評価が低いから148名（28.7％）の結果であった。2009年調査では「賃金、給与が低いから」644名（76.7％）、「職員間（上司部下含む）の人間関係が悪いから」「休暇が取れないから、休みづらいから」333名（39.6％）、「夜勤、早出など勤務が不規則だから」296名（35.2％）、「正社員でないから」275名（32.7％）の結果であった。施設長は処遇改善加算等により多少なり給与、待遇が向上していると考えているようだが介護職員はそう思っていないようだ。

施設別で見ると、特養では①「賃金、給与が低いから」286名（82.7％）②「休暇が取れない、休みがとりづらい」193名（55.8％）③「夜勤、早出など勤務が不規則だから」149名（43.1％）④職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから140名（40.5％）⑤「介護、福祉の仕事の社会的評価が低いから」95名（27.5％）の結果であった。

養護では①「賃金､給与が低い」60名（90.9％）②「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪い29名（43.9％③「休暇が取れない､休みがとりづらい」27名（40.9％）④「夜勤、早出など勤務が不規則」23名（34.8％）⑤「昇格、昇進の機会が少ない、またはない」19名（28.8％）だった。

経費では､「賃金､給与が低い」26名（86.7％）②「夜勤､早出など勤務が不規則だから」15名（50％）③「休暇が取れないから､休みがとりづらいから」11名（36.7％）④「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」「正職員でないから」９名（30.7％）の回答であった。

ケアハウスでは①「賃金、給与が低いから」65名（87.8％）②「休暇が取れない、休みがとりづらいから」37名（50％）③「夜勤、早出など勤務が不規則だから」32名（43.2％）④「正職員でないから」「昇格、昇進の機会が少ない、またはない」「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪いから」27名（36.5％）であった。

その他の回答で「時間内で帰れない」「サービス残業が多い」「上司との人間関係に悩む」等があった。

共通しているのはどの種別でも「賃金、給与が低い」「職員間（上司部下を含む）人間関係が悪い」であった。人間関係の悪さの課題は施設長とも共通している所であり、組織としての何らかの取り組みが必要と思われる。給与の問題は「どれくらいなら、満足するか」という基準も不明確である。「社会的評価の低さ」に対する回答も全ての種別で回答されているため「介護（職）の評価を上げる」ために「何をするか」の具体的な取組が必要であろう。

介護職員（複数回答）

	回答数	賃金・給与が低いから	正職員でないから	昇格、昇進の機会が少ない、または無いから	福利厚生制度、設備が不十分だから	休暇が取れないから、休みが取りづらいから	労働時間が長いから	夜勤、早出など勤務が不規則だから	３Ｋの仕事だから	介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから	介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから	施設の方針・考え方が職員と違うから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が悪いから	利用者との関係が悪い、うまくいかないから	健康に不安があるから	職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから	介護以外の仕事に就きたいから	介護、育児など家庭と両立できないから	研修・教育が少ない、無いから	施設所在地が過疎地にあるから	出身地でないから	通勤に不便だから	その他
	516	437	124	105	34	268	92	219	115	148	50	83	205	27	88	89	52	80	11	14	1	14	15
		84.7%	24.0%	20.3%	6.6%	51.9%	17.8%	42.4%	22.3%	28.7%	9.7%	16.1%	39.7%	5.2%	17.1%	17.2%	10.1%	15.5%	2.1%	2.7%	0.2%	2.7%	2.9%
特養	346	286	73	54	19	193	74	149	76	95	36	59	140	17	68	66	34	64	8	10	1	10	11
		82.7%	21.1%	15.6%	5.5%	55.8%	21.4%	43.1%	22.0%	27.5%	10.4%	17.1%	40.5%	4.9%	19.7%	19.1%	9.8%	18.5%	2.3%	2.9%	0.3%	2.9%	3.2%
養護	66	60	15	19	5	27	8	23	16	17	9	12	29	2	8	9	8	5	2	3	0	1	3
		90.9%	22.7%	28.8%	7.6%	40.9%	12.1%	34.8%	24.2%	25.8%	13.6%	18.2%	43.9%	3.0%	12.1%	13.6%	12.1%	7.6%	3.0%	4.5%	0.0%	1.5%	4.5%
軽費	30	26	9	5	1	11	4	15	7	7	2	4	9	4	5	5	4	4	0	1	0	2	0
		86.7%	30.0%	16.7%	3.3%	36.7%	13.3%	50.0%	23.3%	23.3%	6.7%	13.3%	30.0%	13.3%	16.7%	16.7%	13.3%	13.3%	0.0%	3.3%	0.0%	6.7%	0.0%
ケア	74	65	27	27	9	37	6	32	16	29	3	8	27	4	7	9	6	7	1	0	0	1	1
		87.8%	36.5%	36.5%	12.2%	50.0%	8.1%	43.2%	21.6%	39.2%	4.1%	10.8%	36.5%	5.4%	9.5%	12.2%	8.1%	9.5%	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%

※2009年３月調査結果　設問「介護職員が退職する理由・原因」介護職員向け　より　抜粋

	回答数	賃金・給与が低いから	正職員でないから	昇格、昇進の機会が少ない、または無いから	福利厚生制度、設備が不十分だから	休暇が取れないから、休みが取りづらいから	労働時間が長いから	夜勤、早出など勤務が不規則だから	３Ｋの仕事だから	介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから	介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから	施設の方針・考え方が職員と違うから	職員間（上司・部下含む）の人間関係が悪いから	利用者との関係が悪い、うまくいかないから	健康に不安があるから	職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから	介護以外の仕事に就きたいから	介護、育児など家庭と両立できないから	研修・教育が少ない、無いから	施設所在地が過疎地にあるから	出身地でないから	通勤に不便だから	その他
	840	644	275	131	23	333	134	296	167	204	109	151	333	27	211	104	68	153	24	32	17	15	33
		76.7%	32.7%	15.6%	2.7%	39.6%	16.0%	35.2%	19.9%	24.3%	13.0%	18.0%	39.6%	3.2%	25.1%	12.4%	8.1%	18.2%	2.9%	3.8%	2.0%	1.8%	3.9%
特養	566	426	173	92	16	239	101	190	124	135	72	96	223	18	161	72	56	105	14	26	15	7	25
		75.3%	30.6%	16.3%	2.8%	42.2%	17.8%	33.6%	21.9%	23.9%	12.7%	17.0%	39.4%	3.2%	28.4%	12.7%	9.9%	18.6%	2.5%	4.6%	2.7%	1.2%	4.4%
養護	131	99	54	23	4	53	14	52	19	28	15	26	44	0	29	16	5	24	7	5	1	1	6
		75.6%	41.2%	17.6%	3.1%	40.5%	10.7%	39.7%	14.5%	21.4%	11.5%	19.8%	33.6%		22.1%	12.2%	3.8%	18.3%	5.3%	3.8%	0.8%	0.8%	4.6%
軽費	46	39	18	8	1	13	3	20	11	14	9	9	19	1	6	6	0	10	1	0	0	4	0
		84.8%	39.1%	17.4%	2.2%	28.3%	6.5%	43.5%	23.9%	30.4%	19.6%	19.6%	41.3%	2.2%	13.0%	13.0%		21.7%	2.2%			8.7%	
ケア	97	80	30	8	2	28	16	34	13	27	13	20	47	8	15	10	7	14	2	1	1	3	2
		82.5%	30.9%	8.2%	2.1%	28.9%	16.5%	35.1%	13.4%	27.8%	13.4%	20.6%	48.5%	8.2%	15.5%	10.3%	7.2%	14.4%	2.1%	1.0%	1.0%	3.1%	2.1%

（４）確保できないことによる施設への影響について（問４．で「やや不十分」「確保できていない」と回答したもの対象の質問。施設長回答から。複数回答）

	回答数	利用者の制限をしている	夜勤回数が増えている	体調不良による長期欠勤者が増えている	残業が増えている	休日出勤が増えている	法人内で介護職との兼務が増えている	法人内他施設から職員が出向している	その他
	184	21	129	22	109	51	24	13	32
		11.4%	70.1%	12.0%	59.2%	27.7%	13.0%	7.1%	17.4%
特養	145	18	110	17	90	41	19	12	22
		12.4%	75.9%	11.7%	62.1%	28.3%	13.1%	8.3%	15.2%
養護	22	0	15	3	11	6	2	0	7
		0.0%	68.2%	13.6%	50.0%	27.3%	9.1%	0.0%	31.8%
軽費	7	2	1	1	2	2	1	1	1
		28.6%	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%
ケア	10	1	3	1	6	2	2	0	2
		10.0%	30.0%	10.0%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%

全体の上位３番目まで見ると①「夜勤回数が増えている」129名（70.1％）②「残業が増えている」109名（59.2％）③「休日出勤が増えている」51名（27.7％）の回答であった。

施設種別でみると、特養では①「夜勤回数が増えている」110名（75.9％）②「残業が増えている」90名（62.1％）③「休日出勤が増えている」41名（28.3％）

養護では①「夜勤回数が増えている」15名（68.2％）②「残業が増えている」11名（50％）③「休日出勤が増えている」６名（27.3％）

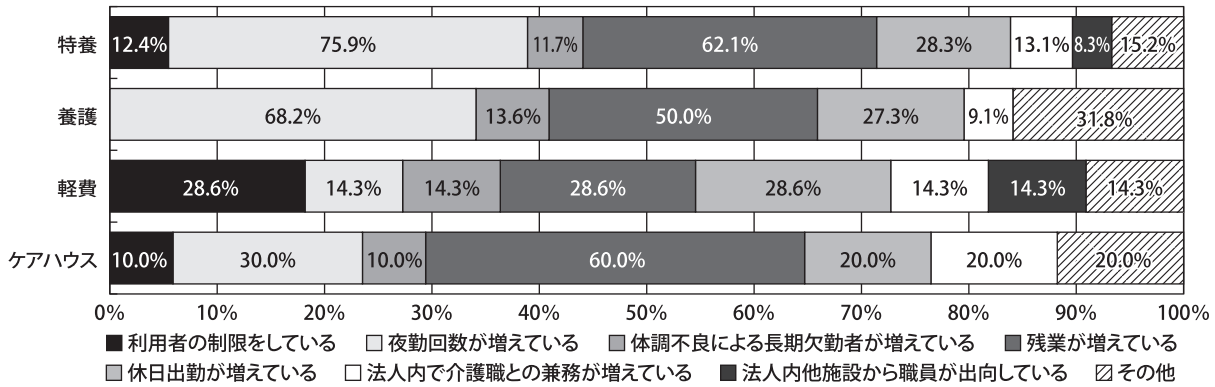
軽費では「利用者の制限をしている」「残業が増えている」「休日出勤が増えている」２名（28.6％）

ケアハウスでは①「残業が増えている」６名（60％）②「夜勤回数が増えている」３名（30％）③休日出勤が増えている」「法人内施設から職員が出向している」２名（20％）であった。

「夜勤回数が増えている」「残業が増えている」「休日出勤が増えている」のはどの種別でも共通していた。

その他の回答で「基本的なケアが中心となり、レクリエーション等の事業が制限される」「職員のストレス、疲労が蓄積している」「研修の参加が制限される」「有給休暇がとれない」「派遣職員を多く利用することで人件費が圧迫している」「十分ケアが提供できない」「他職種が食事の見守りに入っている」という回答があった。

業務量が増える一方で、介護報酬が下げられ、人員不足を補うための人件費が圧迫されるという悪循環が介護現場がストレスフルとなる傾向にあるようだ。



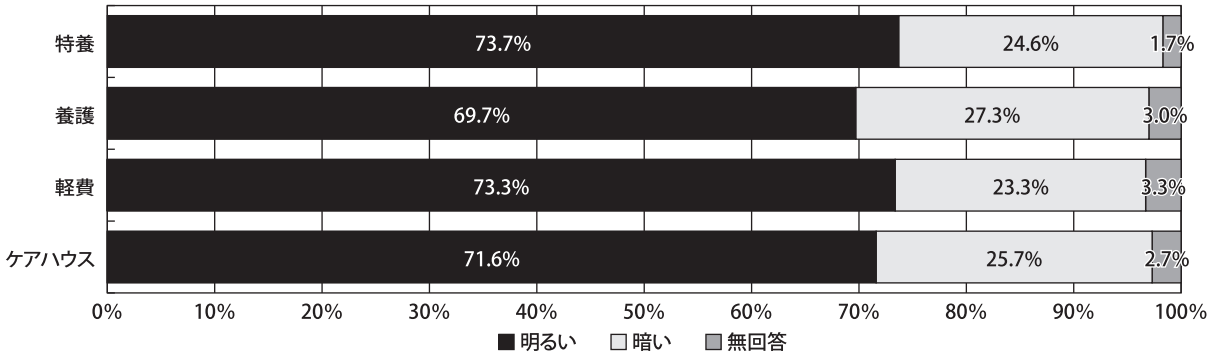
7．介護職のイメージについて（介護職員回答から）

雰囲気を問う設問では、「明るい」と回答したのは全体516名中376名（72.9％）の結果であり、施設種別で見ても概ね70％前後と全体平均とほぼ同じ回答数であった。社会的に必要な仕事かどうかに対する設問では、「思う」と答えたのは全体516名中513名（99.4％）で、施設種別で見ても概ね同じ割合であり、回答者の多くが社会に求められている仕事であると感じている結果であった。また、雇用の場が常にあるかどうかの設問では、「ある」と回答したのが全体516名中456名（88.4％）であった。その他、やりがいを持てるかどうか、専門性を発揮しやすいかどうか、自己研鑽できるかどうかといった設問については、いずれも「やりがいをもてる」「専門性を発揮しやすい」「自己研鑽ができると思う」という回答の割合が多い結果であり、この回答からは良い印象を抱いていると感じる結果であった。一方、他職種との連携については、「連携しやすい」「連携しにくい」で回答が半数に割れた。さらに、賃金に関する設問では、「安い」が全体516名中455名（88.2％）の回答で、施設種別で見ても全体平均と大きな差がない結果となった。

以上の回答から、介護職のイメージとして「職業的には、明るい職業で社会的にも必要とされ、やりがいも感じ専門性も発揮できる環境ではあるものの、反面、賃金が安い、雇用の場が常にある（これは、人の流れが頻繁で職場定着がしにくい、その為質の向上にはつながりにくい環境と解釈）」とのイメージを抱いている結果となり、職業としては魅力の高い職業と感じているものの、働く環境に物足りなさを感じているというイメージを抱いていると考察する。

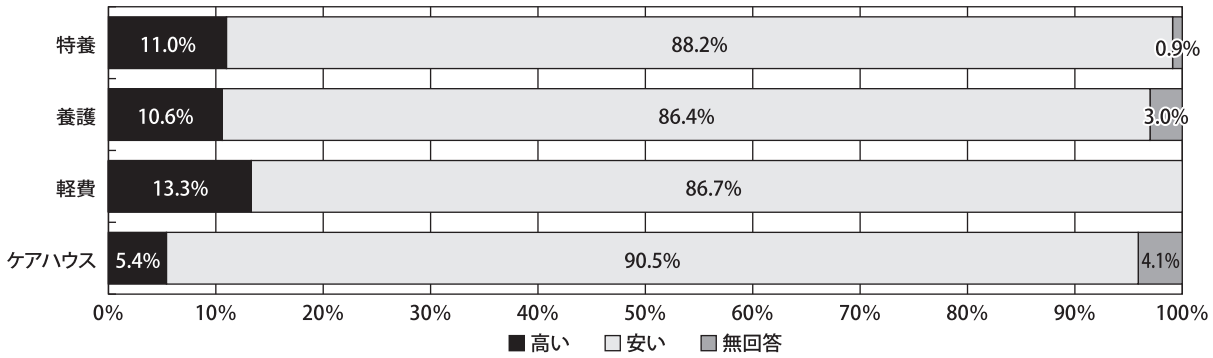
（1）雰囲気

	回答数	明るい	暗い	無回答
	516	376	129	11
		72.9%	25.0%	2.1%
特養	346	255	85	6
		73.7%	24.6%	1.7%
養護	66	46	18	2
		69.7%	27.3%	3.0%
軽費	30	22	7	1
		73.3%	23.3%	3.3%
ケア	74	53	19	2
		71.6%	25.7%	2.7%



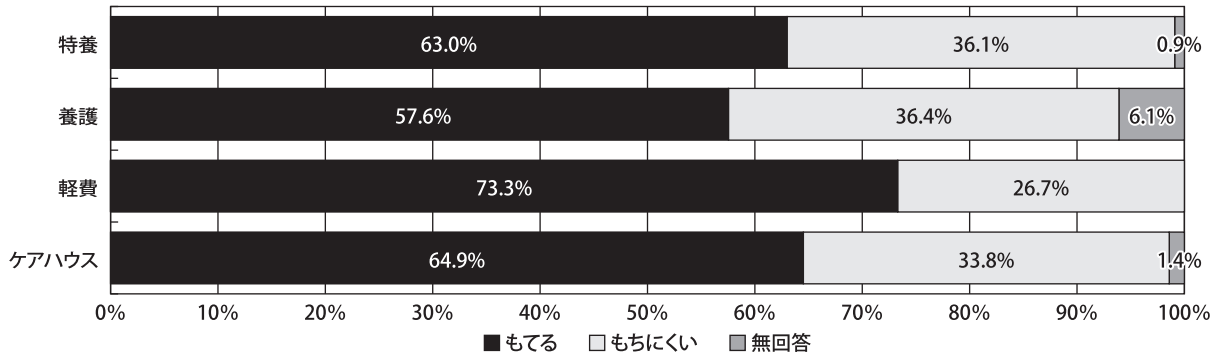
（2）賃金

	回答数	高い	安い	無回答
	516	53	455	8
		10.3%	88.2%	1.6%
特養	346	38	305	3
		11.0%	88.2%	0.9%
養護	66	7	57	2
		10.6%	86.4%	3.0%
軽費	30	4	26	0
		13.3%	86.7%	0.0%
ケア	74	4	67	3
		5.4%	90.5%	4.1%



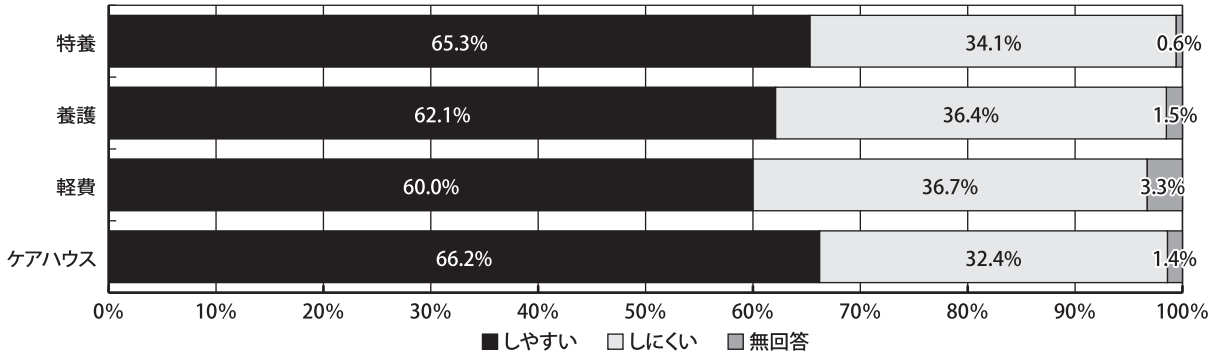
（3）やりがい

	回答数	もてる	もちにくい	無回答
	516	326	182	8
		63.2%	35.3%	1.6%
特養	346	218	125	3
		63.0%	36.1%	0.9%
養護	66	38	24	4
		57.6%	36.4%	6.1%
軽費	30	22	8	0
		73.3%	26.7%	0.0%
ケア	74	48	25	1
		64.9%	33.8%	1.4%



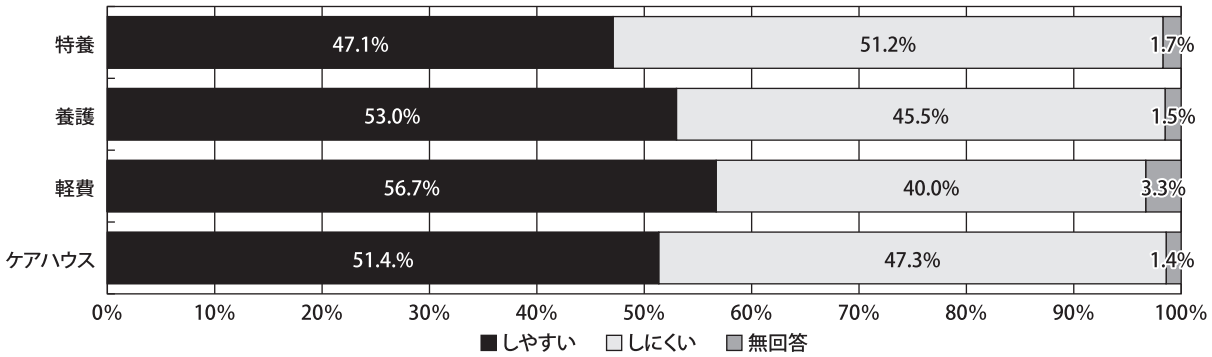
（4）専門性の発揮

	回答数	しやすい	しにくい	無回答
	516	334	177	5
		64.7%	34.3%	1.0%
特養	346	226	118	2
		65.3%	34.1%	0.6%
養護	66	41	24	1
		62.1%	36.4%	1.5%
軽費	30	18	11	1
		60.0%	36.7%	3.3%
ケア	74	49	24	1
		66.2%	32.4%	1.4%



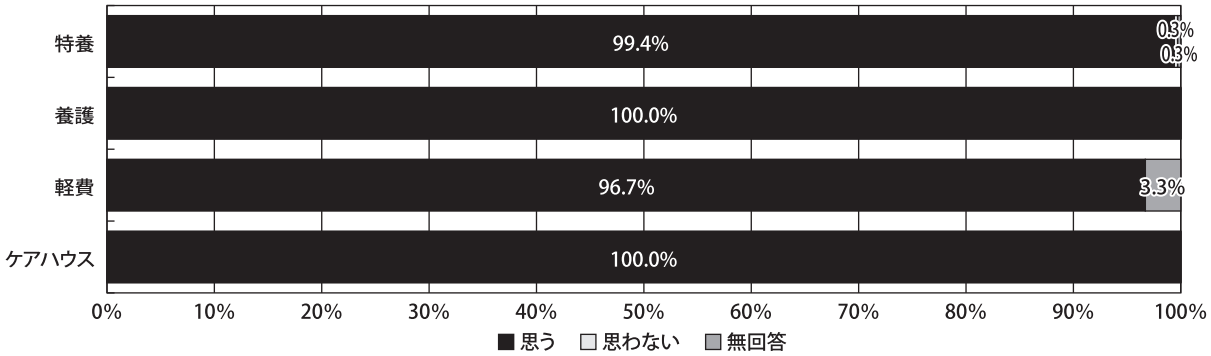
（5）他職種協働が

	回答数	しやすい	しにくい	無回答
	516	253	254	9
		49.0%	49.2%	1.7%
特養	346	163	177	6
		47.1%	51.2%	1.7%
養護	66	35	30	1
		53.0%	45.5%	1.5%
軽費	30	17	12	1
		56.7%	40.0%	3.3%
ケア	74	38	35	1
		51.4%	47.3%	1.4%



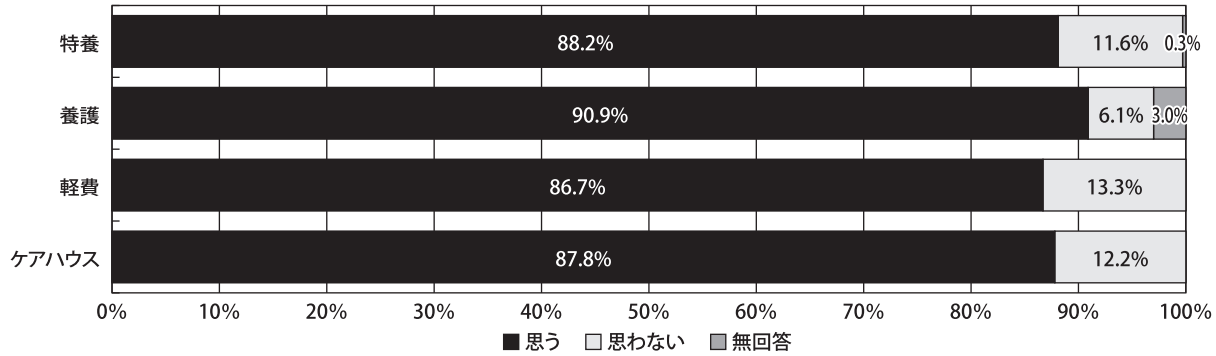
（6）社会的に必要な仕事か

	回答数	思う	思わない	無回答
	516	513	1	2
		99.4%	0.2%	0.4%
特養	346	344	1	1
		99.4%	0.3%	0.3%
養護	66	66	0	0
		100.0%	0.0%	0.0%
軽費	30	29	0	1
		96.7%	0.0%	3.3%
ケア	74	74	0	0
		100.0%	0.0%	0.0%



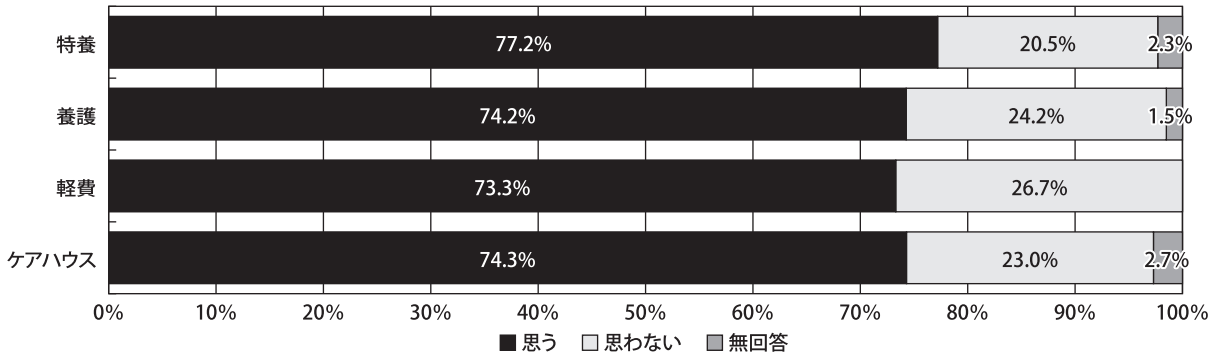
（7）雇用の場が常にあるか

	回答数	思う	思わない	無回答
	516	456	57	3
		88.4%	11.0%	0.6%
特養	346	305	40	1
		88.2%	11.6%	0.3%
養護	66	60	4	2
		90.9%	6.1%	3.0%
軽費	30	26	4	0
		86.7%	13.3%	0.0%
ケア	74	65	9	0
		87.8%	12.2%	0.0%



（8）自己研鑽ができるか

	回答数	思う	思わない	無回答
	516	393	112	11
		76.2%	21.7%	2.1%
特養	346	267	71	8
		77.2%	20.5%	2.3%
養護	66	49	16	1
		74.2%	24.2%	1.5%
軽費	30	22	8	0
		73.3%	26.7%	0.0%
ケア	74	55	17	2
		74.3%	23.0%	2.7%



8．離職対策について

施設長、介護職員双方への調査を実施した。この設問は、2008年10月に実施した「介護職員の人材確保及び定着に関する調査」においても同様の設問があり、８年経過した現状と比較できるものとなった。

（１）離職対策で効果があるもの（複数回答）

施設長

	回答数	賃金、給与を能力、役割に応じて支給している	正規職員化があること	男女の差がなく、昇格、昇進の機会がある	福利厚生を充実している	人員を多く配置している	負担のない勤務体制をとっている	労働時間（時間外労働を含む）を短縮するようにしている	夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすようにしている	休暇が十分に取れるようにしている	健康管理をしっかり行っている	職員間（上司、部下含む）の人間関係に配慮している	仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている	資格取得のため支援体制がある（資格手当を導入している）	研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持している	その他
	257	77	167	87	45	46	48	19	55	87	24	113	55	95	96	3
		30.0%	65.0%	33.9%	17.5%	17.9%	18.7%	7.4%	21.4%	33.9%	9.3%	44.0%	21.4%	37.0%	37.4%	1.2%
特養	170	51	117	63	31	35	25	14	37	45	17	67	40	70	71	3
		30.0%	68.8%	37.1%	18.2%	20.6%	14.7%	8.2%	21.8%	26.5%	10.0%	39.4%	23.5%	41.2%	41.8%	1.8%
養護	32	14	19	9	2	5	3	1	10	17	4	18	9	8	10	0
		43.8%	59.4%	28.1%	6.3%	15.6%	9.4%	3.1%	31.3%	53.1%	12.5%	56.3%	28.1%	25.0%	31.3%	0.0%
軽費	19	5	12	5	7	3	7	2	2	10	2	9	4	6	3	0
		26.3%	63.2%	26.3%	36.8%	15.8%	36.8%	10.5%	10.5%	52.6%	10.5%	47.4%	21.1%	31.6%	15.8%	0.0%
ケア	36	7	19	10	5	3	13	2	6	15	1	19	2	11	12	0
		19.4%	52.8%	27.8%	13.9%	8.3%	36.1%	5.6%	16.7%	41.7%	2.8%	52.8%	5.6%	30.6%	33.3%	0.0%

※2009年３月調査結果　設問「あなたが考える離職対策」施設長向け　より　抜粋

	回答数	賃金、給与を能力、役割に応じて支給している	正規職員化があること	男女の差がなく、昇格、昇進の機会がある	福利厚生を充実している	人員を多く配置している	負担のない勤務体制をとっている	労働時間（時間外労働を含む）を短縮するようにしている	夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすようにしている	休暇が十分に取れるようにしている	健康管理をしっかり行っている	職員間（上司、部下含む）の人間関係に配慮している	仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている	資格取得のため支援体制がある（資格手当を導入している）	研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持している	その他
	294	53	123	75	31	49	57	20	73	54	14	83	13	70	61	5
		18.0%	41.8%	25.5%	10.5%	16.7%	19.4%	6.8%	24.8%	18.4%	4.8%	28.2%	4.4%	23.8%	20.7%	1.7%
特養	195	30	86	48	18	41	25	10	49	36	7	47	9	54	50	4
		15.4%	44.1%	24.6%	9.2%	21.0%	12.8%	5.1%	25.1%	18.5%	3.6%	24.1%	4.6%	27.7%	25.6%	2.1%
養護	40	6	14	10	7	2	13	3	16	6	3	13	2	8	5	1
		15.0%	35.0%	25.0%	17.5%	5.0%	32.5%	7.5%	40.0%	15.0%	7.5%	32.5%	5.0%	20.0%	12.5%	2.5%
軽費	19	5	6	4	3	3	5	4	2	5	3	6	1	2	2	0
		26.3%	31.6%	21.1%	15.8%	15.8%	26.3%	21.1%	10.5%	26.3%	15.8%	31.6%	5.3%	10.5%	10.5%	
ケア	40	12	17	13	3	3	14	3	6	7	1	17	1	6	4	0
		30.0%	42.5%	32.5%	7.5%	7.5%	35.0%	7.5%	15.0%	17.5%	2.5%	42.5%	2.5%	15.0%	10.0%	

2009年３月発行の調査では全体294名中「正規職員化があること」が123名（41.8％）、「職員間（上司部下含む）の人間関係に配慮している」が83名（28.2％）、「男女の差がなく昇格昇進の機会がある」が75名（25.5％）の結果となっていた。今回の調査では、「正職員化があること」が全体257名中167名（65％）で最も多く、次いで「職員間（上司部下含む）の人間関係に配慮している」が113名（44％）、「研修・教育を行いスキルアップ、モチベーションを維持している」が96名（37.4％）と続いた。2008年時と比べ回答数の絶対値に大きな違いはあるが、８年後の現在もやはり正規職員化があることや人間関係への配慮が必要など、安定した雇用環境が大切であると考える施設長が多い結果となった。その他の回答では、「休暇が十分にとれるようにしている」が87名（33.9％）、「仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている」が55名（21.4％）と前回の2008年に比べ大きく回答数が増えた結果であった。近年注目されているメンタルケアへの意識が前回調査時より大きく向上した結果ではないかと考察した。

介護職員

	回答数	賃金、給与を能力、役割に応じて支給している	正規職員化があること	男女の差がなく、昇格、昇進の機会がある	福利厚生を充実している	人員を多く配置している	負担のない勤務体制をとっている	労働時間（時間外労働を含む）を短縮するようにしている	夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすようにしている	休暇が十分に取れるようにしている	健康管理をしっかり行っている	職員間（上司、部下含む）の人間関係に配慮している	仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている	資格取得のため支援体制がある（資格手当を導入している）	研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持している	介護、育児など家庭と両立できる支援があること	その他
	516	290	99	33	37	222	196	35	20	188	18	136	82	27	40	48	11
		56.2%	19.2%	6.4%	7.2%	43.0%	38.0%	6.8%	3.9%	36.4%	3.5%	26.4%	15.9%	5.2%	7.8%	9.3%	2.1%
特養	346	193	52	17	15	181	134	31	13	139	13	78	48	15	26	39	9
		55.8%	15.0%	4.9%	4.3%	52.3%	38.7%	9.0%	3.8%	40.2%	3.8%	22.5%	13.9%	4.3%	7.5%	11.3%	2.6%
養護	66	36	12	7	7	23	23	1	3	14	2	28	14	3	7	2	1
		54.5%	18.2%	10.6%	10.6%	34.8%	34.8%	1.5%	4.5%	21.2%	3.0%	42.4%	21.2%	4.5%	10.6%	3.0%	1.5%
軽費	30	15	9	2	3	5	11	1	2	10	2	9	8	3	0	4	0
		50.0%	30.0%	6.7%	10.0%	16.7%	36.7%	3.3%	6.7%	33.3%	6.7%	30.0%	26.7%	10.0%	0.0%	13.3%	0.0%
ケア	74	46	26	7	12	13	28	2	2	25	1	21	12	6	7	3	1
		62.2%	35.1%	9.5%	16.2%	17.6%	37.8%	2.7%	2.7%	33.8%	1.4%	28.4%	16.2%	8.1%	9.5%	4.1%	1.4%

※2009年３月調査結果　設問「あなたが考える離職対策」介護職員向け　より　抜粋

	回答数	賃金、給与を能力、役割に応じて支給している	正規職員化があること	男女の差がなく、昇格、昇進の機会がある	福利厚生を充実している	人員を多く配置している	負担のない勤務体制をとっている	労働時間（時間外労働を含む）を短縮するようにしている	夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすようにしている	休暇が十分に取れるようにしている	健康管理をしっかり行っている	職員間（上司、部下含む）の人間関係に配慮している	仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている	資格取得のため支援体制がある（資格手当を導入している）	研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持している		その他
	840	472	241	62	35	276	349	45	32	229	50	246	157	59	99		16
		56.2%	28.7%	7.4%	4.2%	32.9%	41.5%	5.4%	3.8%	27.3%	6.0%	29.3%	18.7%	7.0%	11.8%		1.9%
特養	566	324	141	40	19	196	232	31	16	161	37	162	108	38	74		11
		57.2%	24.9%	7.1%	3.4%	34.6%	41.0%	5.5%	2.8%	28.4%	6.5%	28.6%	19.1%	6.7%	13.1%		1.9%
養護	131	75	47	10	2	46	63	6	9	32	7	31	20	12	10		1
		57.3%	35.9%	7.6%	1.5%	35.1%	48.1%	4.6%	6.9%	24.4%	5.3%	23.7%	15.3%	9.2%	7.6%		0.8%
軽費	46	21	20	3	4	15	15	0	3	8	3	16	11	4	5		3
		45.7%	43.5%	6.5%	8.7%	32.6%	32.6%		6.5%	17.4%	6.5%	34.8%	23.9%	8.7%	10.9%		6.5%
ケア	97	52	33	9	10	19	39	8	4	28	3	37	18	5	10		1
		53.6%	34.0%	9.3%	10.3%	19.6%	40.2%	8.2%	4.1%	28.9%	3.1%	38.1%	18.6%	5.2%	10.3%		1.0%

2009年３月発行の調査では全体840名中「賃金、給与を能力、役割に応じて支給している」が472名（56.2％）、「負担のない勤務体制をとっている」が349名（41.5％）、「人員を多く配置している」が276名（32.9％）と、賃金や勤務体制、人員配置など働く現実的な環境に重きを置いている結果であった。今回の調査でも、「賃金、給与を能力、役割に応じて支給している」が全体516名中290名（56.2％）と最も多い回答であり、次いで「人員を多く配置している」が222名（43％）、「負担のない勤務体制をとっている」が196名（38％）と若干の誤差はあるものの、2008年時と同じ傾向の回答が多く出された。８年経過した現在でも賃金、勤務体制、人員配置といった生活に直結するであろう働く環境が介護職員の離職を抑止する要因であると感じていることがわかる。その他の設問も含め全体的に前回の調査結果と同じ傾向の分布であった。

【施設長、介護職員の回答を踏まえ】

施設長の回答に多かった「正規職員化があること」「職員間の人間関係に配慮している」「研修教育を行いスキルアップモチベーションアップを維持している」については介護職員の回答は少なく、逆に介護職員の回答に多かった「賃金給与を能力役割に応じて支給している」「人員を多く配置している」「負担のない勤務体制をとっている」については施設長の回答が少ないという、2008年実施した前回と同じ傾向がみられる結果となった。この調査結果の視点から考察すると、施設長等経営者は雇用形態の担保や人間関係への配慮、スキルアップモチベーションの向上による専門性の向上を図ることが離職対策につながると拘らず、８年経過した中で様々な制度改正や処遇改善が図られていながらも離職対策に対する介護職員との感覚の違いに大きな変化がみられていないということに注目し、その対策に取り組んでいかなければ現実的な離職対策につながらないのではないだろうかと考察した。

９．介護人材の現状と展望について（施設長回答）

介護人材の現状については、ほとんどの施設長が、人材確保が非常に厳しい、今後人材確保に不安と記載しており、中には既に人材不足、危険な状態、国難レベル等の記載もあった。以下主なものを記載する。

＜介護人材の現状＞

◎介護人材確保の危機的現状

・介護学生の激減　　・住宅型有料老人ホーム等の乱立

・地方人口減少に伴う過疎地域の人材難緊急度増　　・給料比較減でも都会の施設を選択

・介護職員の引き抜き　　・非正規職員募集の応募なし　　・有資格者の減少

・訪問介護職員の応募が皆無、特養は重度者対応、夜勤有りで応募敬遠

・介護職員、入居者がいなく施設定員利用確保が困難

◎マイナスイメージ報道による介護人材減の影響

・３Ｋ、低賃金、風評、虐待

◎国策ミスリード

・重度化対策は介護の手間を拡大　　・介護職員の資格取得施策が逆行

◎介護報酬減、現介護報酬での介護人材確保難

＜介護人材の展望～今後必要と考えること～＞

◎能力に見合った賃金や働きやすい環境作り

・介護報酬増、利用料増…基本報酬の人件費算定での変更が必要、

・賃金向上…地方事情考慮した報酬体系、自法人の給与水準見直し、公費投入、夜勤・祝日勤務手当増額、処遇改善費を全職種対象、法的に事業者側に下限の賃金規制、託児所設置

・非正規常勤職員の正職員化　　・自治体、法人、奨学金制度導入　　・適切な人事評価

・良好な人間関係　　・都合のよい時間に働ける働き方

◎早期の福祉教育充実（老い・介護）

・小中学校のうちからケアに対する経験の場、基本的福祉を学ぶ場を確保

・高校へ行き介護職を目指している学生に話す、学生・教員に求人を話す…インターンシップ受け入れ　　・高等学校での福祉教育充実

◎外国人労働者の採用

・費用面で困難　　・言葉も文化も違う中で期待できない～行政が育成機関等を作って養成すべき

◎福祉仕事のやりがいやチャレンジできること、介護の魅力をアピールしていく

・行政や協会でプラスイメージの広報・メディア報道等を行う

・希望、工夫、感動の３Ｋを伝える

・皆最後は介護される側になる、その時介護人材がいないとどれほど大変かということを伝える

・他産業より優先度の高い分野であることを客観的に提示

◎離職につながらないサポート体制、現場の教育体制、育成システムの構築

・基礎的な知識技術教育、高い専門性、職員間の意識向上

・スキルアップ・モチベーションの意義、研修教育の提供

・無資格者の育成（資格取得も含めて）

◎地域に知ってもらう取り組みをする。

・町内会や地域の人々に発信　　・福祉の役割、魅力、誇り、地域貢献をアピール

◎介護ロボット、ＩＣＴの導入

◎介護の専門性を考え大学教育も含めた教育体制

・看護師のような独占的権限

高齢者が増加する一方で、介護や死去の場面接する事は減っている様に思います。家庭での経験も皆無である今、小中学校の内から、ケアに対する経験の場を確保し、身近な物に感じてない。
高等学校で福祉教育を充実させる必要がある。
地元の短大、専門学校生の激減し、求人にも応募をしてくる人材が少ない中で、今後の職員確保には不安があります。
都市部と地方の格差が拡がっていると思っています。やはり都市には人が集まり、地方は年々人口減少の傾向があります。そういった地方の事情も考慮した報酬体系にしないと、賃金の向上はないと思います。加算はいっぱい作るが、医療職の確保が高いハードルとなり、地方での人材確保は容易ではありません。まずは公平な報酬体系を考えてほしいです。
正直なところ、現在の介護報酬では何も期待出来ない。
報道関係であまりにも３Ｋとか賃金が安いとかしすぎ。イメージが強く、今まで福祉に関わった事のある人達を遠ざけていると感じる。福祉の仕事はやりがいやチャレンジできる仕事だとアピールしていかなければいけないと思って行動しています。
福祉（介護）の専門学校の閉校、縮小が進んでいます。新卒者の人材が不足します。学校教育のなかで福祉の大切さ必要性を学んでいただけたらと思います。
人口減少が進む中、人材確保は、全産業共通の課題であり、進行が急な地方においては、緊急度が増しています。　その中で、個々の施設法人の努力は当然として、介護人材のパイを奪い合う現況には自ずと限界があり、他産業に比べ介護分野がいかに優先度の高い分野であるかを客観的に提示して行く必要があります。　このような社会的な理解を得ながら、就職や定着への動機づけを高めて行く戦略を行政を共に構築していかなければならないものと考えます。
ハローワークや新聞などでの求人には、以前に比べ、はるかに応募が減少しています。頼みの専門学校生も生徒数が著しい減少傾向にあり、今後の人員確保に大きな不安を抱えている。近々、外国人労働者の採用も考えていかなければならないと思うが、係る費用等を考慮すると、法人や施設による経営努力だけではかなり難しく二の足を踏む。
３Ｋや給料が安いといったイメージを払拭しなければ、これからの介護は崩壊する。政治を巻き込んだイメージ UP を望む
人材不足が深刻な現状を踏まえ、地域に見合った施設づくりと体制づくりをしなければならない。
地方はすべての職種において人材不足の状況です。初任者研修の講師、実習の手伝い、高校のインターンシップの受け入れ高校へ行き、生徒への介護への話しを行うなど、うちの施設では、地域の人々によく知ってもらうことを、大事にしています。
若い人達の志望が年々減少している。将来の福祉を支える人材の掘り起しが急務である。
学生も少なくなり、新卒者の応募も少なくなりました。
介護職は、介護を実践するだけではなく様々な課題を持たれている方達（身体障害者、低所得者）の保護や育成も含めた福祉職としての意識が必要と感じています。指導やコーディネート力を職種名だけではなく基本から底上げを行っていく必要があると考えます。
経済動向、少子化により人材不足が顕著となっており、政府による人材確保対策は急務であるが展望が難しい状況と言える。完成された介護職を育成するには時間がかかり、その数を求めることも難しいため、介護ロボットや、外国人労働力の導入など、一部でも補う形の労働力の増加を図っていく必要があると思う。
経験のない入職者を育成するには時間もかかり、１人前にするために現場のノウハウがないと難しい。人材不足の中で育成している面、疲労してしまう事がある　ICT 介護ロボット福祉機器を積極的に導入して負担軽減につなげる。
相手を思いやる仕事をしてもらう為には小さい頃からの教育とつながっています。先が見えない所が現状です。
介護専門学生の獲得は困難なため経験のない高校生等を採用している。現場での教育体制が必要であり、又、離職につながらないようサポート体制が必要と思う。（必要性を認識しているのが当施設だけでなく法人全体、老施協等の支援体制も望みたい）介護の専門性を大学教育も含めた教育体制も必要ではないかと思う。
介護士に看護師のような独占的権限を与えてほしい。
少子時代に介護職の魅力をもっと学校にアピールし小学校から介護の世界に目を向けてほしい。高齢者とのコミュニケーションを大切にし、介護の仕事がやりがいのある仕事であることをメディアを通じて宣伝してもらいたい。
入社後の適時「研修教育」の提供を行いスキルアップ、モチベーションを維持させること。
慢性的に介護人材が不足している。まず、３Ｋの仕事というイメージが貼りついている。きつい、汚い、危険である。なぜそのように決めつけるのか。逆にプラスの３Ｋにしていくことである。希望、工夫、感動である。そのことを定着させることで夢を持って人材が集まってくるのではないだろうか。
今は本当に介護職につく方を探すのは大変な時代だと思います。だからと言って自分の老後を考えるとロボットに介護されるのもどうなのとも思ってしまいます。

介護福祉施設としても積極的に地域に発信し、介護職に関心をもってもらう取組みを行う必要があると思います。
介護人材について、当施設では退職者については、それ程多いというイメージはありませんが介護員を募集しても採用に至らないケースが多いです。そのため地元の高校あるいは近場の高校へ訪問して介護員を目指している高校生に就職して頂けるように努めています。又現在、当施設の PR をベトナムへ訪問し実施予定です。外国人採用を期待しています。
介護人材の不足には、大きな危機感を抱いていますが、私は給料などの待遇改善も重要ですが、なによりも長寿時代に合わせた「教育」こそが重要であると考えます。学校教育や社会教育現場において、人が老いて行くプロセスや老いる大切さを子どもたちの心に訴えることが、介護の仕事を選択することにつながると思います。
介護職員の人員として足りているが、十分とはいえない。介護職員としての資質の低下（一般常識含む）が見られる求人しても応募者がとにかく少ない
現状は厳しいと思う。求人を出してもなかなか人は集まらない。処遇改善みたいなちまちました賃上げでは人は集まらない。
地元からの人材確保に行き着くのか？外にばかり求めても厳しいと実感する。
現状では人材不足であり、今後も状況的には変わらない業務の内容に比べて待遇が悪すぎる。
過疎、少子により、人材がない。採用時の給料を高く設定しても、応募がない。給料が安くても都会の施設を選択する。特養よりもケアハウス、サ高住等介護負担の軽い施設や夜勤のないデイサービス施設を希望する人も少なくないと聞く。将来の人材確保に希望が持てない。
介護職の魅力が伝えられずにいる。未開発未発達の職であると思う。実際、介護の手（職）がなければ、生きていけない人達が増えてくる事を考えると早急に社会が介護職を育てていかなければならないのではないか。
大小様々な福祉施設が増えておりますが、従事してくれる人材の確保が困難となっている事は否めません。また、報道等において福祉施設に対するイメージアップの効果もあると思いますが、様々な事件も報じられ嫌煙される方も少なくないと思います。今後も利用者の需要が増す中で、介護職の処遇はもちろん希望者が増す対策を講じる必要もあると思います。
ただ介護を行う仕事と思われる方が多いですが、そうではなく、利用者の思い人生を充実したものにするための支援をするという考えが必要だと思います。
募集をかけてもなかなか集まらない現状。特に新卒者など若い人材が今後は実習で来た学生にボランティア等で末永くお付き合いしながら就職に結びつけることや、法人で行っている初任者研修修了者に就職のあっせんをすることも考えたり、また、介護補助業務中心の募集や、派遣の利用も考えたい。とにかく人材不足である。
高校、専門学校、大学との関係強化（実習生の受け入れ、情報交換、ボランティア活動）を図ることで、介護業務の魅力を伝え、早い段階から教育と研修により個々人の能力向上や展望を見いだせるよう職員の育成をしている。介護福祉士の施設長がたくさん輩出される事が望ましい。まだまだ勉強しないといけないが。
人の世話をする素直な人が減少していると感じますが、制度上での業務減軽と介護人材を支える人材に対する処遇改善を求めます。
国策の失敗、ミスリードがあると考えます。社会的評価が低いと印象づけてしまい、人が集まらないこともありますが、その理由をキャリアアップで打開できるとは思えません。喀痰吸引や胃ろうなど、本来医療領域であって介護現場でやりたがっている者はいません。介護の仕事を複雑化させ面倒なモノにしただけです。更に、要介護 3 以上とした重度化策は、介護の手間を増大しただけでなく、理想として描いた対象者と意思疎通の場面も奪う事になり、介護への幻滅を招いたと感じます。一方、設備基準においてユニット個室をリードしたことで、介護職員の人数が更に必要となる現実を生みました。今後の展望…都市部や地方でも介護職員、利用者共に不足していくことが明らかになると思います。特に田舎は一番先に影響が出るでしょう。
田舎であればある程、人材の確保が難しい。特に非正規の賃金が低く、募集しても問い合せすらない状況である。職員については一定程度の賃金額を維持確保ができ、福利厚生も充実しているので、今後も公設公営を目指していく。
介護職員をどう確保できるか不安です。
不満を持って辞める方は、短期間で渡り歩く傾向があると思われる。やりがいを強調しても、収入の面で介護の職場は優先順位が低いと思われる。学校教育、特に小中学校で福祉の大切さ、介護の現場に接する機会を増やすなど理解の促進と底辺の拡大が必要と思われます。
過疎地域における求人活動困難。介護職ばかりでなく看護職も同様
介護報酬が下がり、介護人材の確保が困難になっています。安定した雇用ができる社会を望んでいます。
ここ数年は、介護の仕事がしたくてと言う方は少ない。とりあえず、入社しやすいのでと言う理由で入社してきている傾向。その為、有資格者は全割合的に少なくなり、加算条件にも影響がでてきている又、専門知識技術が乏しく、基礎（社会性含む）を習得する事から始める必要があると考える
介護報酬が高くなり、運営できるよう国からの水準ＵＰを期待するとともに、職員に高い給料を支払えるよう運営していきたい。

人材不足に加え自ら求人を探さず派遣会社に登録している方が多く。介護職員としての質の低下、人材不足により採用させるを得ない場合が出てくるのかと考えます。そうならないためにも介護や施設の魅力をどう伝えるべきか考えたいと思う。
20年前と比べて養成校に入る数が減ってきている。民間が参入することは質の向上にもなると考えていたが、今となっては同意できない。介護サービスは安い、大変とのイメージが定着してしまっているため、それを覆さなければ今後は人の確保が更に大変になると思う。
職員の主体強を感じることが少なく、また、資質の向上に努めているには、自身の成長（目標）が感じられる人が少ない。平和主義（なあなあ主義）の人が多く、サービスの質の向上に向けて日々努力しているのか不安。
介護を志す若い力へのアプローチを強化すれば、介護の職場に活気と良い循環が生まれ、質が向上する。
市内介護職の養成校の学生数が毎年定員割れしており、新卒者の採用は年々、困難となっています。既卒者、又、他職種からの転職者等の活用ができる支援が必要。労働条件を措置時代のようにとは言わないが改善のための施策が必要。法人や、施設単独での努力には限界があります。学校教育の中にも基本的福祉を学ぶ時間を設定するなども必要かと思います。
処遇改善加算をわずかに上げても、従来より要介護度認定が厳しくなったり、介護報酬が下がったりするようでは、経営の成り立たない事業所が増えているのが実情。そのため、介護職員に十分な給与を払えず、募集しても人が集まらないといった状況になっていると思う。
事業所間の差別化のみならず、介護職に対する魅力が大きなものとなる様、業界の組織としての対応が必要である。
人材不足に悩むことが多く、介護職としてのレベル（質）の低下がみられる。増々、人材の育成に務めなければならないと思う。先行不安となる。
今後益々介護職の確保が困難になることは明らかです。介護の仕事の社会的評価を高め、それに伴う処遇の改善も必要です。施設としては、職員のスキルアップを図り、少人数で運営できる体制の整備も併せて必要と考えています。
介護の職業について、国がもっと率先してその重要性についての啓もう及び待遇改善の取り組みをしてほしい。
都市部と比較して、毎年介護職の応募者も減っており、他施設、事業所と比較して、採用数の減少がみられている。また、町内での採用者数が減少、近隣市からの就労者が多くなっている。
今の介護保険制度は都会（特に東京等の大都市）の今後の対応についての様々な（在宅施設を含めて）制度であると思う。介護度３でなければ特養に入れない。離島を含めた過疎は入居者がいなくなりつつあり経営的にも、介護人材にもきびしく、基準だけが重くなってまた人員配置基準等を見直すか、何にかしないと経営より運営ができない。
少子化である事は、現実、ICT 介護ロボット等も導入する事と、賛否あるが外国人労働者の受け入れ等も国も真剣に考えていくべきと感じます。
小規模単位で事業所が中心になって自分の近隣の町内会に対して福祉の役割を伝えていく中で魅力と誇りと地域への貢献していることをアピールする中で少しずつ人材が増やす努力が今求められている。
フルタイムでの質の高い介護は勿論ですが、パート業務で働きたい人がもっと増えてくれたらとてもありがたく思います。ヘルパー資格の人がもっともっと増えてくれたらと願っています。
専門性を重視し、質を高めようとする動きがある一方、介護職の処遇等社会的地位は比例していない現状を感じています。この問題を解決しない事には魅力は勿論のこと、介護職の将来が見えないと考えています。
介護の仕事について、はじめて長続きしたという話をよく聞きます。それだけ対人援助職として魅力があることを関係者は、もっと発信すべきです。幣設で取り組んでいる地域とのつながりによって、利用者や職員が活き活きと暮らす役割を任うことは重要です。
高齢者施設がどんどん立っていて介護員が足りない状況、安全なロボット化を急ぐ必要があると思う。
欠員補充等、中途採用の募集に対する応募が少なく、無資格、未経験者等の採用が増加。　特に特養の介護職については敬遠される傾向を感じる。（重度者対応、夜勤有）
介護人材の激減傾向は今後も顕著であり、早速な対策を講ずる観点から国道が率先し外国人就労対策の受け入れ基盤づくりを行っていただきたい。またマスコミの偏った報道は、業界団体としての申し入れを行うと共に、介護は社会にとって必要不可欠であり、指導教育システムによって学びやすく、職員一人一人が社会から認知され、働きがいのある仕事であるということのメッセージを情報発信して頂きたい。
賃金が仕事の内容とかけ離れおり、既結者は生活自体が成り立たない（ゆえに離職率が高く、定着しない）国が社会福祉という思想を経済活動の中に取り込んでしまう心配があり、志しが高い人材が育ちにくくなるのではないかとの懸念がある
介護人材はますます不足することは明らかであり、若い人への介護の仕事の必要性と魅力をどのように伝え興味をもってもらえるかを考える必要である。
介護職の魅力を発信し、若い人達のあこがれの職種となること

福祉専門学校でも入学者数生徒数が少なく将来の介護に対し、不安があります。ただ資格が無くても気持ちの良い対応心の優しさがあれば誰でも出来る事と認識しており職員を育てる意味を含めて無資格でも幅広く募集採用しています。
専門職と認識される社会的地位
介護保険制度が「制度を持続させるための制度」となってしまった現状からも人材確保に向けた将来展望は非常にきびしく、優秀な人材が自分の将来設計をしっかりと描けるような雇用条件を制備していくことが益々困難になっていくのではないでしょうか。郡部では各自治体が介護職員の確保のための様々な施策を打ち出してきていますが、根本的な解決策は見出せず、今後将来には大きな危惧をいだくところです。
介護職員を募集しているが、応募が少なく厳しい現状であり、2025年度には全国で約38万人不足するという推計の発表もあるので、さらなる処遇改善を行う必要がある
現在、中途採用で、50代の方が入職し、職員間の年齢差が生じてきている。今後、若い人材の福祉離れを思った時に、学校への働きかけが重要と考える。将来自分はどんな仕事に就きたいと考えるのが小学生中学生の時と伺った、このチャンスをとらえたい。
介護人材の確保に苦慮している現状で、複数法人での連携した人材確保の取り組み
現在介護職員は確保できているが、今後ユニット型に移行にともない募集をしているが集まらない状況です。募集にあたり給与面も考えたいが３対１の基準の介護報酬ではむずかしく介護職員を増員（２対１位）しないと休暇等も希望に沿うことが出来ないため給与についても職員全体としておさえなければならないのが現状です。介護福祉士の専門学校に行っても入学者が毎年減少している。高校では介護の仕事を考える生徒がいないとのことです。３Ｋといわれない職場のために職員を増しても給料面も良くなるような介護報酬になることを望みます。
社会の変化とともに、個の生活を重視する傾向が強い厳しく、暗い
職員の給与水準の大幅なアップをしなければ、他の業種に人が流れる。保険料を大幅に上げる訳にもいかないので、公費投入が必要。
各市町村は過疎化が進んでおり働く人がいない為、少しの時間でも働ける方に都合のよい時間働いて頂くように工夫して、介護人材の確保に努めなければならないのが現状である。
介護人材を増やさなければならない状況下で、行政の介護職員の資格取得に対する施策が逆行している。介護職給与アップに処遇改善加算分を増やしているが介護職員のみで運営している訳でないので、介護報酬を減額される事は、非介護職員へは持ち出しとなり、経営に影響する。外国人労働者の導入については、言葉も文化も違う中で期待は出来ない。行政が育成機関等を作って養成すべき。
今度介護職が更に必要とされているのに、なかなか現状は厳しい状況である。現状の離職率、就業率に対して問題視として、自分達福祉現場も国の制度も協力して一日も早い改善を望みたい。
人が集まる事業所と､集まり難い事業所に分かれていくと思います。個人的には､｢見える化｣していくことが、重要と考えています。
介護職員は、世の中に絶対必要な仕事であるにもかかわらず、養成校の入学者が減り、人材不足に拍車をかけている。この仕事をやりたいという気持になれるような給与体系ができるような報酬体系を確立しないと未来の展望はないと思います。
介護職のイメージ低下もあって人材不足の状況となっている中、サ高住などの高齢者施設、事業所は増加しており､人材不足に拍車をかけていると感じる。人材不足は他の業態でも広がっており､働き手への需要は高く、低賃金の介護業界が人材を確保していくのは大変難しい環境にあるのではないか。今後介護需要が高まっていく中、介護の働き手をいかに確保して行くかが論議されているが、将来的な問題ではなく今まさに人材不足で苦しんでいる多くの事業所があり、他業態とでもある程度戦える賃金構成ができるような介護報酬の対応を望みたい。外国人労働者の受け入れも、そうした下地があったうえでの対応とすべき。
日本の働く人口が減少している中で、介護人材が不足するのは当然なことである。新卒者も減少するなかで、定着率の向上にもっと意識を強化したい。給与も含めた職場環境を整備することで離職する職員を減少させていきたい。
名称独占ではなく、一部に業務独占を導入する等、資格に対するインセンティブが無いと自ら資格取得を目指す、職員は増加しないと考える。
道北地区の介護人材の不足はかなり深刻な問題です。過疎化の影響も相まって絶対数が不足しています。少ない人材を奪い合い施設を維持しているといった状況です。ですが、施設で働く職員は、いつもご利用者に向きあって誠意をもって介護をしている姿は素晴らしく、処遇の改善やケアの質の向上を継続していける制度がもっと充実していければと思います。
介護人材の枯渇は国難レベル。このままでは、プロの介護人材の量的確保ができず、多くの自治体では地域包括ケアは画餅に終わるでしょう。国会議員、国家公務員、地方公務員（平均年収600万円）を20％削減して、介護職（プロ）の待遇改善を図るべき。
増えていく事は考えづらい　質向上の取組みが必要。

これからはさらに、より高い専門性と職員間の意識向上だと考えています。また、介護技術認知症ケアコミュニケーションスキル対人援助傾聴などといった各専門分野における個々の力とそこで働くすべての職員の統一された底上げが求められ必要だと感じています。
ここ数年急速に人材確保が困難になってきたというのが、正直な感想です。現場が疲弊し離職も増え、売り手市場でもあり簡単に辞職します。今までは人材が来てくれるのを待っていましたが、これからは開拓し育成するシステム作り、又、求職者にとって魅力のある職場作りが課題です。
常に人材を探し、育成をしても長く定着につながらない事で、介護現場が不安定になってしまう事が心配です。介護が素晴らしい仕事である事を自分達もＰＲし続けていこうと思います。介護に興味を持つ子供達の後押しが出来る活動を考えていこうと検討をしています。
介護職員の成り手がとにかく少ない。成り手を多く確保できる施策が欲しい。
介護福祉養成学校の入学者数が定員を大幅に下回っている中で、介護福祉施設特養グループホームサ高住等の施設が増えて来ている。国の介護人材確保対策が小手先で根本的な解決に至っていない。加算の財源が外枠だったが基本報酬に組み入れられ、大幅に削減された。
介護職の担い手が減少する中、専門職としての専門性を発揮して社会的にも認められ、給料の引き上げに繋がってほしいです。介護職として働く人材が増える様になってほしいです。
住宅型老人ホームが増えて行くことで介護人材を安定的に確保することが日を追って難しくなっている。
自治体、法人、いずれも奨学金制度を導入し若い人材を確保したい。
給与や報酬体型（介護保険）が現在の職員のニーズに対応していない。処遇改善加算という形ではなく、基本報酬の人件費算定での変更が必要。
介護職は仕事の内容に対して適切は報酬が得られるべきであるが、事業運営上それが困難である。全ては介護報酬の切り下げが現状のような職員不足、介護の質の低下を招いている。介護報酬を引き上げ、事業者が円滑に事業運営をできるようにすべき。
少子高齢化によって利用者の増加、労働人口の減少により、より人材不足が進行する事が確実。介護ロボットや外国人労働力に頼らざるを得ない。他の方法が思い浮かびません。
介護人材は、どんなに募集をかけても確保が難しいのは、おそらく本園含め、他事業所も同様と思われる。介護福祉士養成校は定員割れしており､その少ない卒業生も奪い合いである｡他事業所からの引き抜き合いもある。
人材不足は、深刻な状況です。介護の仕事は、魅力がない仕事に成りつつあるのではないでしょうか。その原因は、組織的なことが影響していると思います。
給料面を改善しなくては、人は、きません。過疎化の町であれば、なおさらです。
人材確保は、大変厳しい状況です。もっと参入しやすい、人が入って来やすい環境と支援をお願いしたい。
高校、専門学校を回っても学生が少ないのが現状であり、特に高校に関しては先生親の福祉に対してのイメージが悪い。介護職に対してのイメージアップが必要である。
少子高齢化により若い就労者の減少、高齢化による高齢者介護施設の急増がある。このような現状の中、マスコミでは介護職の重労働や低賃金等マイナス部分のみがクローズアップされ、介護求職者が減少し当施設でも慢性的な人材不足となっている。今後魅力ある職場づくりと同時並行に、考えられる方法にて人材を確保しなければ介護職員が疲弊し事業臥成り立たない。
今後益々介護を仕事と考える人は減ると思うので、介護人材の確保は危機的な状況になると思う。
少子高齢化により若い就労者の減少、高齢化による高齢者介護施設の急増がある。このような現状の中、マスコミでは介護職の重労働や低賃金等マイナス部分のみがクローズアップされ、介護求職者が減少し当施設でも慢性的な人材不足となっている。今後魅力ある職場作りと同時並行に、考えられる方法にて人材を確保しなければ介護職員が疲弊し事業臥成り立たない。
人材難が深刻化している、今後、奨学金制度の実施、労働環境の改善等、金がかかることばかり、外国人労働者も視野に入れ、知恵を絞るしかない。
多くの社会福祉施設の給与については多少の差はあると思いますが、地域の給与水準は維持されていると思う中で、働きたいと思う人の多くが、働きやすい職場環境なのか、人間関係はどうなのかをポイントにしている人が多いと思います。このことへの取組みを各施設が行えば、人材不足の問題は少し改善する様に思います。
紹介業者も利用しているが、なかなか人材を確保できない。EPA 等も検討していかなくてはならないと思っている。
私の在住の町では、人口減少が進んでいます。地元の水産加工場は、外国人の実習生の確保を数年前から実施しています。我事務所の職員確保のためには、コンビニで働いている人に声をかけて採用したり、職員の取りあい…というか、働き手がいないという実態です。定年退職後の人を採用したり、外国人の採用も考える必要ありです。
介護人材の確保はますます難しくなると考えています。待遇への不満だけではなく、変形労働の負担感も大きく、心身のバランスをとり続けることが大変です。一方で介護のマイナスな面が強調されすぎ、よい部分が広がっていないことが残念です。

介護人材不足は非常に厳しい状況だと思います。取り組みとしては、能力に見合った賃金や働きやすい環境つくりだと思います。介護業界は、能力や成績が数値化しないため、適切な人事評価がしにくいですが、きちんとしたシステムをもって適切な評価をし、見合った賃金を支給できればやりがいを持ってくれるのではないでしょうか。また、働きたくても家庭の事情（出産や育児、介護）で辞めることのないような環境つくり。就業規則はあっても、それらが取りやすい雰囲気が必要だと思います。託児所があると「助かる」と言う声も聞こえてくることから、一事業所ではできなくても、複数の事業所で協力し託児所が設置できればいいと思います。
介護事業は制度内事業で報酬が公定価格であり、キャリアアップ等に対応した賃金体系の構築が難しい。また養成学校も定員制をしており、当地域での住宅型有料老人ホームの乱立も相まって増々介護人材は不足すると思われる。
各学校訪問で感じているが、新規就業者（学生）の人数が以前から比較すると激減していることに危機感を持っています。生産人口の減少から今後とも良化するとは考えづらい。その点での根本的な国での施策転換を図っていかなければ人材確保にはつながっていかないと思う。
町内に10月より介護福祉施設が新たに開設され、介護職員の引き抜きが行われている状況　現在の非正規の常勤を正職員化することを検討している。
給料を上げられるような収入がほしい。
介護施設が多すぎる為、人材不足となっている。単なるサービス業とは訳が違う。福祉という物をよく理解してほしい。養成校では福祉の精神をきちんと教えてほしい。
国、情報等にて介護職の待遇労働のきつさを報道することで尚、介護職の魅力が減少している。どんな元気な方でも最後は介護側される側になり、その時介護する人材いなくなる事がどれほど大変な事かを現実として報道してほしい。
当養護老人ホームの最大の課題は給与面です。今後給与水準の目安を検討したいと考えている。
普通のことが普通に出来ない人が多い。介護技術よりも一般常識や人間性を重視したい。
現状では介護職の確保は厳しい。高校生の採用も考えているが、中学校からの学校教育の中での施設ボランティア教育が必要、その上で、施設としても採用中を広げて行くことが大事だと思う。
介護職に限らず福祉職の給与は他職種と比べ低いイメージがある。３Ｋ職場のイメージが非常に強い。働きやすい職場環境が必要。人材の掘り出しに資格を受けやすくする。
若い世代に介護の魅力を発信する。
９：00～17：00、土日祝日休みが、子育て等のスケジュールに合っているので、それ以外の勤務、夜勤、祝日勤務等の手当を高くすること。社会的評価を高くすること。人間相手の仕事のやりがい尊さを小さい頃から伝える教育することで展望は開けると考える。絶対的マンパワーは不足は仕方ない。（人口構成上）
現状の処遇改善加算のやり方は良くないと思いますが、給与以来つかえないお金のだし方は必要であると思います。その上で日本人らしい仕事ではあるが決して楽な仕事ではないし、向き不向きもあると考えます。
現在、相談員やケアマネ等の確保に苦労しており、若者の介護職離れや人口減少に伴う労働力不足を考えると、人材の確保は今後の最大の懸案事項といえる。今後は労働条件や職場環境の改善、設備に努めるとともに、より積極的な求人活動を展開していくことが必要と考える。
給料アップ人員の増員
介護人材の現状は決して良いとは言えないが、キャリアアップ（仕事を通じての経験、自己啓発によるスキルアップ、資格取得等）を進めながら、職場が人材を大切に育てていかなければならないと考える。そうすることにより、魅力ある介護福祉の仕事として、社会的な評価を上げていくことが重要である。一方で、それに伴うものとして、賃金給与の改善をはかることが、やる気につながっていく。具体的には、処遇改善費（直接、職員の給料アップにつながる。）を全職種（例えば、介護職100％。一般職70％等の較差は認める。）を対象とし、職場のチームワークの向上につなげていくことが重要であると考えている。
人材不足で募集をかけても応募がないのが現状。働きやすい環境整備が必要。
2025年に向け、介護人事確保する為には、重労働で低賃金という現状を早急に改善する必要がある。介護報酬単位ＵＰ以外現状を変えることは不可能と考える。
３Ｋ、低水準給与といった働いても生活に不安が残る事に加え、虐待などのニュースでネガティブなイメージしかない。高校中学の進路指導の教師などにもっと現状の良い所もアピールしたい。
介護職に適している人だけであれば、不足感は少ないと思う。安易に福祉の現場に来てほしくない。
児童生徒の体験、学生の実習、ボラ活動などを積極的に受け入れ、福祉への関心と理解を深めてもらい将来の仕事選択の一つとしてくれるようにしていきたい。
介護福祉士の資格取得＝正職員の道が開かれる事業所も多く、一方で資格取得のハードルが高く、働きながら取得できず職場を離れる人もいます。これらのハードルを下げ、働きやすく正職員になれる環境作りが必要。
職員間で、他職員からの指示ではやる気につながらないと思うが、自分で自分の行動を考えて、決める職員が少ないように思う。力がだしきれるよう基礎的な知識技術の教育をすすめていくと、やる気につながっていくと思う。

今の所募集の機会は少ないが、募集時は言われてる通り応募件数も少なく時間も掛かる傾向にあるのは確かです。やはり介護職は３Ｋ５Ｋだとか介護関係の事件もメディアで何回も報道されたマイナスイメージが浸透した感はありますが、全国の医療介護の多くの職場でたくさんの介護さんが頑張り喜ばれて働いている事実もたくさんあると思います。メディアの影響力は強いので、行政や協会で可能な限りプラスの広報メディア報道など行えればと思います。
国も介護保険制度を都度見直し、「介護職員処遇改善加算」等で介護職員の給料を UP する事を行っています。生活が安定する事が保障出来れば離職率も少なくなり、優秀な人材が育成出来るのではないかと思います。
ケアハウスの事だけを考えれば充足されているけど、法人全体、自分の担当している在宅関係の事業所全般を考えれば、人材を確保に苦慮している。特に訪問介護の職員については皆無しに等しい状況です。
かなりきびしいのが現状であり、何らかの国としての大きな対策をしなければ、介護の人材がどんどん減っていくと考える。
現在、当施設は人材は充足しているが、他の施設の状況を聞く限りでは厳しい状況にあると思います。行政の施策が大きなウェイトになると思いますが、施設単位でも人材確保の工夫が必要と思います。他業種を見てもこの状況はしばらく続くと思います。
複数の事業所があり、ケアハウスは離職率も低く安定していて、勤務年数も長い傾向にある。しかし、他事業所は職員が安定せず、新採用には人材紹介を活用しなければならない現状。経営が厳しく職員を正規に考えたいが、困難である。魅力ある職場に取り組み退職者減に取り組む。
どこの施設でも募集しても応募がないのが現状だと思います。給与条件の底上げ（生活費のために入職する者は長続きしません。）以上に入職して３年５年勤務したらどんな仕事が出来てこんな介護職員になれますというようなサポート体制と育成する職員を専任配置出来るような組織体制が必要だと考えます。
相対的に労働人口が減少しているのは福祉分野だけではないと思うが、国の施策が経済成長に偏ったものになると、結局は国民１人１人の福祉が貧しくなる。一部の財布が満たされても日本の福祉はダメになり、福祉文化もこわれる。（お金でサービスを買う）超高齢化社会と対峙する日本の姿勢を政策で示し、福祉職が花形になるよう充実してもらいたい。また「介護」人材に捉われると処遇改善加算のように、福祉の現場でねじれが生まれてしまう。「介護」が狭い見方をされない為にも福祉観を広げる為にも留意すべき。雇用や賃金の改善が進められても、本体収入が減らされたら人件費だけでパンクする矛盾や、働きたくても「103万」「130万」の壁で、欠勤して調整しなければ就労できない現実も、人材確保では至急改善が必要。
介護人材は、景気が良くなれば給与水準が高く楽な業種へ流れて行く。不景気になり仕事（勤務先）が減少すると、介護へと人は流れてくる。人件費（最低賃金）が上がっていけば、採算が取れなくなる企業が増加し、入所対象者が増加していくが、対応施設運営は厳しく逆行していくと思料する。
同じ法人内の特養では人材難で募集しても集まらない、このままでは近いうちに外国人の介護従事者が働くようになるのでは。
プロの介護職をこれから目指す人がとれだけ育つか不安があります。介護報酬がすべての収入源となってますので、低迷している状態で安定的な報酬を支払えるのが心配です。気持だけでは、なかなか良い人材を呼び込めません。
どの施設でも人材不足のお話をよく耳にします。世間の風評が誤って報じられていることも要因の一つではないかと感じます。悪い面ばかりではなく時には良い面も報道して頂きたく思います。また、高齢化社会を向える中で、人材不足を解消するためにも、現場職員が働きやすい環境作りや、今後社会にでる青年にもっと介護職の魅力を知って頂ける年が必要と考えます。
過疎地では、生産人口も少なく、人材確保は他業務との競争もあり、今後厳しさは一般と増すでしょう。老施協の施設内容が、社会には充分に伝わてはおらず、サ高住に流れるなど総営環境はますます厳しくなる。
高齢化が一段と進む中で日夜を問わず大変な職種なので職員が定着するよう早急な処遇改善が必要と思います。
介護職の人手不足は慢性的で深刻です。特に夜勤がある職種は希望も少なく現職者に負担がかかる場合もあります。仕事量に見合った対価が必要です。
小規模事業者に厳しい。加算等（処遇改善手当についても）においても大きなところと小さなところではやれることに限界がある。介護職員に求められるのは業態にもよるが資格より資質であると思いますが…。
最近の施設が乱立し人材不足が深刻で、利用者様の生活向上と職員間のコミュニケーションに気使いをしつつ施設運営をしています。
職員確保が難しい時代がくることを含め、無資格の育成
当施設は軽費老人ホームであるため、勤務が規則的で、かつ心体的にも負担が少なく、比較的容易に人材確保が可能な状況にあります。将来的にも大きな状況の変化はないものと考えます。
施設（サ高住）の乱立により、利用者の獲得競争や介護職の不足を生じており、今後の介護報酬の切り下げにより、施設運営の厳しさが増大していくのではないかと非常に危惧している。
少子高齢化が加速しており、介護職人材の増員が急務であるが依然他職種に比較し、低賃金にある。法的に事業者側へ下限の賃金を規制し、一定水準の生活異字が出来る様強制的な国の施策が必要。

新たに「なり手」が増えなければ今後様々な事故等も増えていくと思う。「なり手」を増やす為に今後高校にも積極的に求人をだし、無資格者（新卒者）を育てて資格取得（法人負担）させる事が福祉の役割と思います。
介護福祉人材に求めることは、介護であり、他の周辺産業がその利益を享受しようとしていることが多い。
他の職種と比較し人材不足や離職率の高さがあり、この様な状況の中では積極的な外国人の採用やリタイアしたシニアの採用も検討してはどうか。
福祉の営利目的で損得勘定じゃやってはいけない。人材不足は国策だよ！訳のわからない民間活力を導入するからこんなことになる。もうそろそろ気がついて欲しいね！
問4. の質問であ「十分に確保できている」、イ「やや不十分」となっており、アの十分に確保できているに○を付けましたが、偶々今は確保されているだけで、不足になった場合の採用募集が大変である。当町は、それこそ人口５千人足らずの過疎地であり、今まで採用には大変苦労している。今後、離職者がいたらと思うと「ゾッとします」。
介護職だけの手当の増は、他の職員とのバランスからして、全体の増額が望ましいと考える
介護人材確保に向けて利用料等の事業収入増加を求めたい。
介護で働いてくれる人材がいなければ、なにも始める事は出来ないので、賃金や環境改善など、待ったなしで現場を声を聞きながら早急に対策を講じ実施する。
離職者があった場合の補充がなかなか集らない。
現状介護職、専門職の確保が非常に困難である。
少子化とここ旭川に於いては特養も充足してて（既存に増床したため）おりますし、民間のＧ．Ｈ．や有料老人ホームが多い。しかし労働力不足と若者の流出でこの福祉関係に望む若者は極めて減少ですので今後の見通しはかなり困難と思います。その中で大事なことは心の教育をし続けることと信じています。
法人の取り組みがある程度、他法人との連携を行い、法人間のレベルをアップすることが重要。１法人での取り組みだけでは弱く、スクラムを組む必要あり。
難しい。
「介護離職ゼロ」に向けた取組を実現させなければ、施設は存在しても、働く者がいないために定員を確保できない施設が今後、増加していくと思われます。
社会的にもっと地位が上り、賃金が高ければいいと考えます。日本の政治は、どうなって行くのか？

10. 介護職の魅力について

施設長に対する「あなたの言葉で介護職の魅力を伝えてください。」の自由回答に170名（66.1%）の回答があった。同じ設問に対する介護職の回答数と比較すると、10%以上も回答が少なかった。「介護職の魅力はない」の回答３人と「無記入」の87人の90人（全体の35.0%）が介護職の魅力を言葉で表現できなかったようだが、魅力については、介護職と同様「やりがい」29人（17.0%）「笑顔」26人（15.3%）「感謝」26人（15.3%）のキーワードが多くみられた。「やりがい」に通じるキーワードとして「達成感・充実感のある仕事」「人生に寄り添う尊い・貴重な仕事」そして「高齢社会を支える、なくてはならない仕事」があげられた。また、「やりがい」「笑顔」「感謝」に続いて多いキーワードをつなげると「人生の大先輩である高齢者と関わる介護を通して、人間成長ができる誇りの持てる仕事」と集約できた。そして、「介護職の力は無限」という介護職に対するエールも送られていた。

施設長

施設種別	意　　見
特養	・利用者の最高の人生を最後までケアする事が出来る、やりがい！
特養	お年寄りの笑顔
特養	ご利用者の支援による喜びの共有はもちろん、自分自身の成長を感じられる素晴らしい仕事であると思っています。
特養	一言でいうと人生の大先輩からの感謝の言葉と信頼されているなぁと感じた時、それが魅力であり、私自身やりがいにも結びついている。
特養	介護は、入浴や排泄といった大変な仕事はあるが、また家族や家庭とは同じではないが、高齢者の毎日の生活を支え、その人自身の支えに援助者となって、高齢者お一人一人が、少しでも明るくいきいいきとして生活できる姿を身近に感じられることができ、大いにやりがいのある仕事、人として大切な仕事であると考えている。
特養	・利用者のいま現在に関わることが出来ること。
特養	福祉の仕事は資格だけで生かされるのものではない。今まで生きてきた中での様々な経験、特に人との関わりが生かされる仕事である。共に表情を確認し合い、見つめ合い日々、過ごしていく中で介護していくのが介護職だと思っています。
特養	利用者様の思いを介護職員の「力」で達成させてあげられること。
特養	・接し方を工夫することによって、利用される方々の新たな面（笑顔や仕草）に接することが出来る。
特養	介護職は、高齢者との日々の関わりの中で様々な経験をしながら、自身の心を磨き上げてゆくことができ、やがては、長い人生を生き抜かれた高齢者を尊厳ある存在として深く理解し、心から優しく温かい介護ができるようになるので、人として成長し続け豊かな人間性を育むことが出来る素晴らしい職業です。
特養	３Ｋと感じるか、給料が安いと感じるかは、あなた次第です。一度は体験してください！人の役に立てる仕事です！
特養	老いて介護が必要となった時、お世話するものがお世話した人に対し、思いやりと介護職としてのこころざしが無いと出来ない大変な仕事だと思います。人生の大先輩より、お世話した時に笑顔で「ありがとう」と感謝され頼りにされることが介護職としての生き甲斐と働きがいと達成感が得られる素晴らしい仕事だと思います。
特養	高齢者との関わりの中で、人生について学ぶことが多いと思う。
特養	利用者様の笑顔とご家族の信頼、やりがいのある仕事です。
特養	介護職とは社会福祉の根にある専門の職種です。誰でも出来る仕事ではありません。介護職の考え方ひとつで業務のながれや質を変える事が出来ます。
特養	社会への貢献を様々な体感を通して認識でき、誇りを持つことができる仕事。これからもさらに社会の必要性から介護職の地位は向上し、魅力が増やしていく。
特養	介護は一人で行うのではなく、様々な専門職と関わりを持って行う仕事です。利用者様の自己実現に関われる事が自己も成長できると思います。

施設種別	意　　見
特養	介護職の役割は利用者の生活を支えお元気に暮らしていただくことです。そのことが職員にとって何よりの喜びとなりますが、逆にお礼や感謝の言葉をいただくことも少なくありません。この仕事が心身ともに大変であるにもかかわらず続けていくことができるのは、それだけやりがいを実感できる仕事だからだと思います。介護は一人ひとりの人生経験を通してさまざまな事を学び成長することができる仕事です。
特養	自分のスキル UP で、コミュニケーションが楽になる。人間としての幅が広がる。
特養	人に係ることを通じて自分も成長し、人間を理解できる職業である
特養	どんな人でも最期は介護職を頼りにするので職員は誇りを持ってほしい。
特養	人生の大先輩を支えること、生活の介助をしていきながら学んでいくこと。「ありがとう」という言葉に自身も活力をもらい、その方の生きてきた人生を振りかえられる人材になっていこう。
特養	直接利用者様と関わりながら「利用者様の日常生活をデザインできる」ことであり、利用者様にとっては「人間的で優しい」支援であります。そこに魅力があると思います。
特養	直接的に入居者（老人）の方々のお役にたてることであり感動をもらえる。
特養	とても大変な仕事ですが、その中でご利用者とかかわり一緒に楽しんだり、かなしんだりできるすばらしい仕事だとも思います。
特養	それぞれに色々な人生があったと思いますが、最期の生活を支え、看取ることができることは、介護職自身の成長につながるから。
特養	日本の介護技術は世界をリードする。
特養	介護職の魅力は、介護をした相手に「ありがとう」と感謝される言葉をいただいた事だと思います。その言葉がやさしい気持ちを持ち続けられる事と思います。
特養	介護職にとって仕事の魅力はなんと言っても自分の人生を豊かにしてくれるものも思います。利用者と正面から向きあいお世話をするという一方通行でなく利用者の笑顔から豊かな心を得ることで充実した人生が期待できると思います。
特養	３Ｋ職場で魅力はないと思う。職員一人一人のモチベーションだけがかと思う。
特養	家族や自宅にかなわないが、それに代わり得るやりがいのある職業・仕事。
特養	喜ばれる職である。
特養	高齢者が増加し認知症の高齢者の増加や疾患を持ち在宅生活に不安がある者、老老介護で何らかの支援が必要な高齢者の生活と生きる為の支援を担う職であり、今後、社会にとってはなくてはならない専門職。
特養	人を支える役割に従事する事で、自身の人間性を成長させてくれる仕事です。コミュニケーションをスムーズに図れない方々が多い中でその方は何を訴えたいのか何を必要としているのかどのような関わりが求められるか等考え、行動する能力を養う事のできる職種です。
特養	利用者の人生にかかわることのできる尊い仕事だと思います。
特養	人々の関わりを通して自身の成長を実感できる。様々な方々の人生に触れ共に喜び共に悲しみ、それでも進みつづけるかけがえのない仕事、人が好きな方にとっては最高の仕事です。
特養	誰にでもできる仕事と言われている中で、そのエキスパートを目指し、広くその技術を伝えていく。家族、地域における介護に係わる負担が軽減され、悲惨な状況と言われる介護生活を明るく変えられるのは、介護福祉士しかいない。（漬物は誰でも漬けられるが、おいしい漬物を作れる人はそういない）
特養	人間性を問われる厳しい仕事ですが、安堵と喜びを感じ出会いに感謝される尊い仕事です。
特養	問10の答えたとおり、誠に残念ですが魅力を伝えようがありません。叶うものなら、誰もがもっと気軽に介護に関われるようする事の方が大切だと思います。
特養	入所者やご家族から、心からありがとうと言う感謝の言葉を受けられる。入所者から教えられる、学ばせていただく事がある。同じ目標に向かって信念を持って仕事ができる。
特養	人生の最終章を家族と共に支える大事な仕事
特養	介護職は人柄
特養	人と人がふれあい信頼を築いていく、その中で介護をして相手家族より感謝される職だと思います。
特養	人とのつながり。言葉では表す事が難しいほど、〝いいな～〟と感じる瞬間がある。関わる事で得られるものなので、是非、お年寄りと関わってほしい。
特養	介護の仕事は、心と心が触れ合い人生の先輩方から学ぶ事が多く自分自身が成長できる職業です。心が豊かになり自身の価値も上がることが期待できます。

施設種別	意　　見
特養	自分の考え方、接し方で今まで培ってきた高齢者の生活の質の向上や安らぎを与える事が出来ます。それが高齢者の“笑顔”や“ありがとう”になります。
特養	毎日新しい発見のある仕事、仲間と協力すれば何でもできる。
特養	実感、達成感、自分自身の成長
特養	自分たちの思いが形になり、利用者に喜びや幸せを提供できる。
特養	長らく社会を支えてきた方々の老年期に携わることにより、自身の人間力が向上できること。
特養	介護という仕事を通し、高齢者のこれまでの人生と現在のあるがままの生活に関わることで、自らの成長と人を支え、笑顔をいただけるやりがいのある仕事です。
特養	多様性に合わせた介護を試行錯誤していくことで、創造性、人間力の高い人材になれる。介護職は将来日本が心豊かな国になるために、貴重な役割を果たす人々だと思います。
特養	その方、それぞれの生活を支える上で、感謝され頼りにされる事が大きいこと。
特養	人生の先輩である高齢者から学ぶことが多い。
特養	介護の仕事は、ご利用者のお世話をしているだけでなく、逆にご利用者から色々な事も学べます。ご利用者からのありがとうという言葉のみならず、自らの人間性も向上できる職種だと思います。
特養	高齢化する日本の社会において、とても大切なやりがいのあるお仕事です。
特養	自立支援に向けた日々のケアにおいて、介護職員は利用者ケアの中核を担っており、今後も施設支援においては必要不可欠な存在であり、馴染みの関係において、対人支援の中核であり魅力に繋がっている。また資格の法定化により、事業所での継続雇用につながっている。
特養	利用者にありがとう、笑顔があった時、ホットするというか、この仕事をして良かったと思う気持があります。
特養	言葉で人（利用者）の心をあたたかく包み込むことができる専門職
特養	利用者の暮らしを想像することは自分の暮らしを見つめ直し自分の生きる成長のきっかけになる仕事。そして地域への貢献しているという魅力と誇りを持てる仕事。
特養	人への思いやり、やさしさ、いたわりの表現を学べてねぎらい、感謝など心の交流を体験できる。
特養	「ありがとう」の心の言葉を聞ける職。多くの高齢者に接する事で多くの人生を知り学ぶ事ができ、人間の一生について深く考え学ぶ事ができる職。
特養	「介護は心の贈り物」対人援助のやり甲斐は、介護の知識や技術を向上させることに満足するのではなく、その方の人生のものがたりに寄り添うことで、どう生きて、どう死んで行くかを支える仕事です。
特養	介護はライブ。関わればその場で喜びや感動を味わうことができる。感謝される仕事であり、やりがいを感じることができる。
特養	・高齢者との関わりを通じて、知恵、生き方、家族等、多くの事を学び得る。　・人に感謝、頼りにされる機会が多く、やりがいを実感できる。
特養	・直接人と関わることが好きな人には魅力的な仕事だと思う・社会に貢献できる仕事と実感できる・自分の立位置（存在意義）を社会の中で認識できる
特養	様々な経営主体があるなか、一部の待遇面での問題もあるが、人生の大先輩である高齢者の生活を支えることのすばらしさと必要不可欠な仕事としての社会的地位が必ず向上します。待遇面もふくめやりがいのある仕事です。
特養	人として人を通して人を学ぶ
特養	大変な事も多いが、一つひとつ解決する度に感謝の言葉をいただける、やりがいのある仕事と思います。
特養	自分自身の知識技術の向上と家族地域への関わりを見つめ直すきっかけがもてる。自分自身のスキルアップが図れる。
特養	私たちの笑顔で、お年寄りの皆さんが笑顔になっていただける、そしてお年寄りの皆さんの笑顔で私たちが笑顔でいられる。人と人とのつながりを大切にすればするほど、毎日がやさしさに包まれる。そのことがわかってくと、こんなにすばらしい職業は他にないと思えてきます。
特養	ご利用者の人生を支える仕事
特養	高齢化が急速に進んでおり、要介護度の高い高齢者を中心に必要とされる大変やりがいのある職種であること
特養	高齢者お１人お１人の生活と最期の瞬間まで、最も近いポジションで関われる事のすばらしさを覚えます。その方の様子をすぐ察知し、ケアしていくプロの仕事、そう甘くない厳しさはありますが、人として学ぶ事の出来る職種です。

施設種別	意　　見
特養	資格取得によりキャリアアップができ、将来性のある職業
特養	利用者に対する仕事は大変難しいと思いますが、利用者やご家族から信頼関係が出来、もし仕事をしていくうえで一言「ありがとう」等と言って感謝の言葉をもらうことがあれば、やりがいを感じることが出来るのではないでしょうか。
特養	・社会貢献・出会いと別れ
特養	資格があれば、都合で一時的に仕事をやめていても、いつでも、どこでも仕事に復帰することができる。ぜひ、医療や福祉の資格を取って働いてみませんか。
特養	介護職は、利用者の生活援助を通じ、介職職員自身を成長させ、利用者と共に人生を豊かにできる魅力ある仕事である。
特養	・利用者や家族の方の「ありがとう」と言われる事
特養	介護とは直接利用者と関わりながら「利用者さんと日常生活を向上、安心させてあげられる」ことである。「人間的で優しい」支援は必ず相手伝わるものそこに魅力を感じています。
特養	人生を学ぶ仕事、介護をするだけでなく、ご利用者から学ぶことが多い。コミュニケーションが楽しい。「ありがとう」がお互いに伝えあえる。
特養	社会を支えていただいた高齢者の尊厳を守り、くいのない生活を支えていく社会にはなくてはならない仕事です。「ありがとう」の言葉ひとつでやりがいを感じる仕事だと思います。
特養	ご利用者一人一人に定めた目標に基づき、ご利用者としっかり向きあい、支援して行くことで、必ずご利用者に有益な結果をもたらすことのできる、やりがいや達成感の得られる専門職であり、誰かのために役に立っていることがダイレクトに感じられる魅力がある職種である。
特養	介護職員の専門性により利用者のＡＤＬ、ＱＯＬの向上につながる。それは生きる意欲となり多くの笑顔をうむ。介護職は高齢者の人生も変える尊い仕事です。
特養	「御利用者の人生に寄り添えること」それこそが介護職の醍醐味であり、誇りです。気持ちが通じた時の嬉しさは、何ものにも替えられない経験になります。
特養	これからは、専門職として益々、社会を変える、地域を変える、そして施設を変えていく介護職の力は無限です。利用者の生活を支援し、生きがいを見つける。そんなお手伝いができるのも、直接かかわりが持てる介護職ならではです。コミュニケーションでかかわりのあった人の数だけ、喜びも笑顔も増やすことができる仕事です。
特養	人の生老病死に関わりながら、感謝・感動・感激にあふれる素晴らしい仕事。
特養	生命を支え、魂を磨く
特養	・安心した生活環境の提供
特養	技術だけに限らず、人と人とが支え合うすべのカテゴリーにおける福祉の専門職であること。
特養	生活をすることが一人では不便になり、不安をかかえたときに本人・家族の努力のみでは全ての問題を解決できないことが、多いように思います。介護のプロが生活を支えることで本人も家族も安心して生活できるのだとすればこれほどやりがいのある仕事はないと思います。きつく、つらいことも多いけれどそれ以上の喜びや感動を作り出せる仕事だと思います。
特養	人と人とのふれあいの中で、その方の人生や価値観を尊重し介護させて頂く事でたくさんの感動を味わえる仕事です。
特養	夢を実現させることができる。
特養	人の人生に関わる仕事。特養では看取り実践をしていて入居者様の人生の最期に関わる仕事で色々苦労してきた方も最期良い人生だったと終われる様にケア実践できる仕事です。
特養	介護の仕事は大変というイメージがありますが、どの仕事も楽な仕事はないはずです。何らかの支援を必要とする利用者が少しでも豊で充実した生活が送れるようお手伝いできるということはとてもやりがいのある仕事だと思います。
特養	利用者の幸せそうな顔を見ることができる。
特養	サービス提供にダイレクトな反応がある。自己の研修を表わせる。
特養	マザー・テレサの言葉にあるように「人生の99％が不幸であっても最後の１％が幸福であれば、その人の人生は幸せになる。」ということを実践できる仕事であり、そのことにやりがいと喜びを見い出すことのできる職種である。
特養	利用者様に直接感謝してもらえるやりがいのある仕事です。このような仕事は意外と少ないと思います。
特養	これから先未来ずっとコンピューターやロボットも代替しきれない、確実に必要とされる役割であり、１人１人違う全ての人たちが支えあって共に生きていく為にとても大切な職業です。

施設種別	意　　見
特養	「楽しさを追求できるやりがい」「先が見えない不安はあるけれども、続けることにより、自分の成長をつなげることができる仕事」
特養	人生の先輩となるご利用者の人生に関われること。
特養	・長年活躍されていた方を最期まで看取れる環境に入れる事　・本当の笑顔に会えるような気がします。
特養	人間相手の仕事で大変であるがその分利用者と心通じた時のよろこびはかくべつである。
特養	介護はその方の後半の人生をお別れの時まで援助させて頂く大切な仕事です、介護により笑顔やお元気になられるなど喜びややりがいがあり、一所懸命に行っただけ手ごたえがあり、その方が亡くなられた後も御家族と気持ちを分かち合える尊い仕事です。個人を支えることは、家族を支え、地域を支える大事な仕事と考えます。
特養	介護や支援が必要な状態になった方へ、直接体に触れたり、見守ったり、寄り添ったりして、人生を豊かに過ごしていただけるお手伝いを行なう、とても大切で誇りのもてる仕事だと思います。
特養	介護はその方の後半の人生のお別れの時まで援助させて頂く大切な仕事です、介護により笑顔やお元気になられるなど喜びややりがいがあり、一所懸命に行っただけ手ごたえがあり、その方が亡くなられた後も御家族と気持ちを分かち合える尊い仕事です。個人を支えることは、家族で支え、地域を支える大事な仕事と考えます。
特養	世代のちがう高齢者と日々接していく中で築きあげていく信頼関係を実感できる、素晴らしい職業です。
特養	自分の将来を決める職業選択する時、社会貢献がキーポイントとしている方が多いが介護は人との係わりを多く持つ仕事です。直接介護をする中で「笑顔や感謝の気持ちを表していただける」高齢者への介護は、日本社会が直面している高齢化社会を支える大きな力であり広義の意味においても社会貢献につながる仕事と思います。
特養	利用者の幸せを提供することができる職業
特養	何らかの理由で施設入所になった方たちや家族から感謝されることに喜びを感じます。何も資格を持たないで務めても経験しながら、色々な、資格を取り、職務に当たれるこれからの高齢化社会に、なくてはならない仕事である。
特養	その人の人生や、家族の思いをこんなに深く重く受けとめながらできる仕事は他に無い。介護はアート。いまだに決まりきった形は無い。自分達の努力や想像力で新しい可能性を見つけることができる。
養護	長い人生の中で、多くの経験を積み、沢山の人たちと関わって生きてきた、人生の先輩の最期の時間に係われることは感慨深いものがあります。そこから学ぶものは多く、自分自身を成長させてくれます。また、その方の最後の人生が「良かった」と思っていただける関わりができるのは、家族や知人ではなく我々介護職員だと思います。
養護	福祉に携わる事で、自己実現、他者の幸福・変化に寄与でき、社会貢献ができる。
養護	福祉施設の中で利用者と直接関わる職種として大変な部分もありますが、やりがいも同時に感じられる職種だと思います
養護	「ありがとう」と言ってもらえること。感謝されること。
養護	縁の下の力持ち
養護	人生を共に生きている実感
養護	人の為になる職業、人の役に立つ職業
養護	様々な利用者さんとの立会いがあり、その人の人生に関わり、仕事を通しての自身の成長と、利用者からの感謝の気持等、この職業でないと得られない喜びがあること。仕事は大変であるがそれを上回るものがある。
養護	・高齢者に喜んでもらえること。「ありがとう」という言葉が返って来る。・将来、家族の方にも役立てることができる。・科学的介護を実践すること人の誇りを持つこと。
養護	仕事を通して自分の成長を感じとれる
養護	利用者から「ありがとう」と感謝の言葉があったとき。
養護	人として人を通して人に学ぶ
養護	仕事を通して、自分自身が成長でき、毎日変化がある。自分の経験（出産、育児、介護 etc）や体験（うれしいこと、楽しいことだけではなく辛いことや悲しいことも全て）、個性（性別、年齢、性格、特技）全てが、生かせる仕事。
養護	利用者の生活をみんなで支える仕事で、人のためになる仕事です。

施設種別	意　　見
養護	介護職の基本は対人援助であり、介護を必要をする人々を理解し、信頼関係を構築することが必要である。日々の活動で様々な困難に直面するが、心の痛みや喜び、QOL の維持向上等の目的を共有し、共に歩むことの充実感や達成感は掛け替えのないものであり、そうした歩みを通して、自らも人間性を磨き、人として大きく成長していくことのできる職業である。
養護	利用者の残りの人生（余生）のサポートをすることにより、人間としての尊厳を垣間見ることができる
養護	養護老人ホームでは、入所理由が、経済的困窮の他、虐待、要支援・介護者、認知症や精神的な障害や心身の障害を持っている方、ホームレスの方、矯正施設を出られた方等、多岐にわたっており、どちらかというと社会にうまく適応できずに、多くの支援を必要とする方々が入所されていることから、介護職員等は、多くの専門知識をはじめ、人間としての愛情と包容力を必要とする。まさに社会福祉の原点とも言えるやりがいのある仕事の一つと考えている。このような仲間によって、チームワークよく取り組む実践に誇りを持つところに最大の魅力を感じること
養護	高齢者から多くの学びを得られること。
養護	介護職は決して３Ｋのような仕事ではなく、また、低水準の給与ではない為、はじめから決めつけるのではなく、一度業界を見て考えてみて欲しい。
養護	自らが気付いて行った介助に対し、感謝の言葉や笑顔を直接受けることのできる職種である。
養護	利用者の笑顔や感謝のことばは、誰かの役に立つことができた達成感や充実感を与えてくれます。
軽費・ケア	なんといっても人の温かさに触れることができ人の暮らしや命に深く関わっていくことの使命感を持てること。
軽費・ケア	忍耐強さと根気が必要とされる職業。生活全体をケアするにあたりハートが感じられる。
軽費・ケア	福祉の現場で働きたいお年寄りに優しく接しお世話をしたいなどの志しを持ち、様々な知識・必要な技術を苦労しながらも身に付け、お年寄りや職場に必要とされ人との関りで心に笑顔をもたらす事の出来る素晴らしい仕事だと思います。
軽費・ケア	介護の仕事は人生勉強のようなものと思います。排泄や入浴のお手伝いなど重労働と感じる事はありますが入居者からの「ありがとう」の言葉を直接頂けるやりがいのあるお仕事です。
軽費・ケア	ご利用者と信頼関係が築けていれば、感謝されたり、笑顔が見れたり日々の積み重ねに嬉しいことが溢れています。肉体（体力）的、精神的につらい事も多々あるけれど、現場で働いている介護職員のほとんどがこの仕事を続けたいと思っています。
軽費・ケア	仕事の中で、利用者（入居者）から笑顔をいただける。
軽費・ケア	介護は特別なものではなくごく身近にあるものです。人と人との心のふれあいを大切にし、感謝の気持ちと笑顔で仕事をして行くと充実感がある毎日です。目標を持ち仕事をしていると対象者の素晴しい笑顔に出会えます。
軽費・ケア	その人の生き方、尊厳の支援ができる職種であることを常に意識してそのことに誇りが持てること。
軽費・ケア	利用者様の人生の場面に関わることで人として成長することができる。利用者・家族様から学ぶことが多く、仕事の楽しさを知ることができる。
軽費・ケア	入居者様から心からの「ありがとう」という言葉を受け取る瞬間胸が熱くなる。
軽費・ケア	人の役に立ち、必要とされる事で、自分自身が生かされる（お金で得られない）仕事。
軽費・ケア	・介護士は、高齢者から学ばせて頂くことが多い。・ある時期仕事が見つかり易いので、介護職になった職員もいると思うが、大多数は、それぞれ信念を持ち、目の前の要介護高齢者と向き合い業務に当たっている。
軽費・ケア	隣人愛の実践
軽費・ケア	高齢の為に起こるさまざまな病気を抱え、まだどうにも出来ぬ家族の問題を抱えている方もいます。人を思いやる介護をしていきますと、その方の大切な人生の応援者になる事が出来ます。物ではなく、人間の心を介してさせてもらう事が出来る仕事です。よって誰でも出来る仕事ではありません。介護職の人間性を伝える事が出来、評価をして下さるすばらしい仕事です。
軽費・ケア	世間では３Ｋと言われ敬遠されがちな職種ではありますが、福利厚生や退職金制度等の整備、給料面では多職種との比較では低賃金ではありますが社会保険等がしっかりと完備され、滞りなく給料の支払いを受けることができる職種であります。又、年配者を支援する仕事であるため、価値感の違いなど色々と難題もありますが、信頼関係を構築することでの改善や、難題を克服することでのやりがいが感じられる職種であると思います。
軽費・ケア	楽しく仕事の環境づくりは、自らの考えで出来ることから始まります。遠慮なく、自分の個性を出していくと利用者から受け入れられます。そして、利用者も楽しく１日を過ごすことが出来ます。

施設種別	意　　見
軽費・ケア	高齢者介護は、人生の大先輩である利用者と関わることで、沢山のことを学べることです。介護は肉体的には辛いことが多いですが、利用者のありがとうの一言で報われます。
軽費・ケア	介護の仕事は人と人のふれあいの中で高齢者の方がその人らしい生活ができるように支援をする仕事です。
軽費・ケア	人生の道しるべ
軽費・ケア	心体的に辛い仕事ですが、時には介護をする方との良い出会いがあったり、日々の仕事を通して相手から感謝されることにやりがいを見つけられる仕事だと思います。又、将来的に需要の高まる職業であることも魅力の一つだと考えます。
軽費・ケア	社会を長年に渡って支えてきた高齢者の晩年が意義あるものとなるように支援することは素晴らしい仕事だと考える。
軽費・ケア	「感動」を提供する仕事
軽費・ケア	３Ｋと呼ばれ誰もが避けたくなる職業ですが、誰かがやらなければならない。その誰かを引き受ける事は、非常に自身の成長にもなります。そして人生の先輩達に寄りそう事で命の尊さを知る事ができます。
軽費・ケア	人と人との繋がりを感じられ、親子関係等の将来の姿を予想することが出来る。
軽費・ケア	介護の仕事は「ありがとう」という言葉を受けとる時、胸が熱くなりますが実はお世話しているだけではなく逆に学ばせていただいる場がほとんどであることを日々、実感もできること。
軽費・ケア	職員みんなが介護の職に誇りを持ち、介護職が好きなものが集まっている感じである。入居者の皆さまからも受けが良く、みんな頑張っている。
軽費・ケア	職員間の調和が良く満足している
軽費・ケア	良い介護や対応をすれば感謝と笑顔が直接的に返ってくる喜びがある。介護スキルも重要だが、人間性が問われる仕事であり、それゆえやりがいが持てる。
軽費・ケア	介護の職場は、人と人とが接する仕事であるがゆえに毎日に変化があり、そのことで多くの刺激を受けることができます。悪くとらえると大変な仕事に思えますが、良く考えると年齢やどんな仕事についていた人でも働くことができ、自らの頑張り次第で資格取得も可能でステップアップにもつなげることができるのです。地道は仕事ではあるが、自分の存在が社会で必要とされているということで、充実感が得られる職場だと思います。
軽費・ケア	〝ありがとう〟と言われる時ですか？
軽費・ケア	介護を通して、自分自身を高めていける魅力ある仕事です。
軽費・ケア	高齢者に接することにより未熟で若輩者にとって偉大な智慧者であり人生の指導者である。そして自分の内面形成に役立つ。
軽費・ケア	高齢者は宝の山
軽費・ケア	自分の考えや行動が結果に直接的に反映されること。知識や経験だけではなく、人間性で力を生かすことができるところ。
軽費・ケア	魅力を問う事よりも、介護職員の処遇改善に力を注いでほしい。
軽費・ケア	日々、人として、心の動きを観る事ができ「生きる」とは何かを常に考え、教えて頂いていること。大変素晴らしい仕事と思っています。

介護職員に対する「あなたの言葉で介護職の魅力を伝えてください。」の自由回答に398名（77.1％）の回答があった。その回答の中からキーワードを拾うと「やりがい」89回、「笑顔」82回、「ありがとう」67回、「感謝」が53回でてきており、そのキーワードを集約すると介護職の魅力は、「高齢者の笑顔を引き出し、ありがとうと感謝されるやりがいのある仕事」と言える。複数回同じキーワード使用の回答があるので、件数でみると、「やりがい」が89人（22.4％）、種別でみると特養が65人（24.7％）、養護が14人（24.6％）、軽費・ケアハウス10人（12.8％）で、軽費・ケアハウスは少ないが、特養・養護は同様の割合であった。「やりがい」につながる「役に立っていると感じること」も21人(5.3％)があげた。「笑顔」については、66人（16.6％）で、特養46人（17.5％）、養護９人（15.8％）、軽費・ケアハウス11人（14.1％）で、そのほとんどが「介護や関わりの中で入居者の笑顔を引き出せる」ことが、「介護職の魅力であり、介護職を続ける元気の源となっている」という回答であった。「ありがとうと言われる」「感謝される」が、83人（20.9％）で、特養50人（19.0％）、養護21人（39.8％）、軽費・ケアハウス12人（15.4％）で、特養が少ないのは、入居者の会話能力の低下が影響していると考えられる。入居者との関わりが「楽しい」

「家族でも気づかないことが発見できる」そして「介護を通じて自分が成長できる」ことをあげている人も多かった。「関わり」でいえば、「職員が優しい人が多い」「チームワークが良い」ことをあげている人も多かった。他には「社会に必要とされている仕事」「資格が取れる」「将来、親の介護等で役に立つ」があげられていた。また、少数ではあるが、「福利厚生がしっかりしていて求人に困らない仕事」「安定した仕事」の回答もあった。

ただ、「魅力を伝えてください」の質問に対し、「魅力がない」の回答が17人（4.3%）で、「無記入」の118人（全体の22.9%）を合わせると、135人（全体の26.2%）が、残念ながら介護職の魅力を伝える言葉がみつからなかったようだ。

介護職員

施設種別	意　　見
特養	したわれ愛される介護職です。
特養	利用者の笑顔がみれる事。
特養	給料が高い、ボーナスが良い、楽しい時もある。
特養	人生の先輩の方達とお話をさせて頂いたり、生活のお手伝いをさせて頂いたり、学ぶ事も沢山あり、やりがいのある仕事だと思います。
特養	人は生きていくうえで、必ず老いをむかえ、人の手を借りることとなる。そういった方々の困った顔を笑顔に変える職であり、支えているようで実は支えてもらっている。人と人とが、深くつながれる時代。
特養	対人サービスの業種の中で、最も信頼関係が必要とされ、且つ「人の役に立てている」と実感できる職業であると思う。高齢者・障がい者、他生活支援が必要な方達の為に存在しており、専門性が高くやりがいを持てる素晴らしい仕事であると確信している。常に技術の向上、知識の更新が必要な大変さはあるが、社会の中で大きな役割を持つ重要な職種である。
特養	未経験でも、周りの人と一緒になって働いていけるし、入居者とかかわっていて楽しい事も沢山あるとは思います。
特養	入居者の笑顔。
特養	自宅で充分な介護を受ける事ができない方や、１人で生活するのが大変な方に対して、介護士という専門職の私達が温かい雰囲気の中で穏やかに生活して頂けるようなお手伝いができる仕事だと思っています。
特養	正直、今介護職むくわれない職業になっていると思う。
特養	人とかかわり、入居者が向上していくと（スタッフのケアにより）やりがいを感じる。声かけしながら、その方と職員も笑顔で生活することに喜びもあり、チームでコミュニケーションをとることで、業務の厳しさも軽減することもあります。最終的に良い上司、良好な人間関係が魅力というか、仕事をする上で、一番だと思います。
特養	私は介護職をしていて、とてもやりがいを感じます。仕事の内容は大変だけれど、「ありがとう」がとても元気をもらえるからです。
特養	支援を行う、利用者にあったレクレーションを企画しゲームを行ったり外出することにより笑顔でよろこんで下さった時に、「どうもありがとう」等の言葉がかえってきた時に魅力を感じている。
特養	50歳代という年齢もあり体力的にキツイと感じる時もありますが、利用者さんからかけてもらえる感謝の言葉が何より励みになります。「ありがとう」「明日も待ってるね」などのあたたかい言葉で頑張ろう!! と思える毎日です。
特養	利用者様からのささいな感謝の言葉や、そのご家族様からの優しい言葉で仕事を頑張ろうと思える。３Ｋだが、職員間の人間関係が良いと業務もはかどると思う。チームプレーをすることも大切!!
特養	介護技術を身に付けておけば今後役に立つと思います。家庭の負担軽減すると思います。
特養	人生最期までの判走者である事、高齢者の方達から豊かな人間味を感じさせて頂ける仕事である事。一人一人の方に最適なケアを提供するために、多数の職員が関わり同じ方向性を探っていける事。
特養	たくさんの出会いの場であり、毎日の変化に喜びを感じられます。又、多くの方の笑顔を見ることができ、自分自身成長していける仕事だと思います。
特養	介護する側の介護のやり方で利用者の人生（生きがいのある生活）が良くもなるし、悪くもなる。利用者が100人居たら100通りの介護が有る。その中で出来る限り、その人らしい介護を追及出来る事が介護の魅力だと感じる。

施設種別	意　　見
特養	ご利用者と接する事で今まであまり反応がない方でもケアを続ける事で、信頼関係を築き、言葉を発する等、今までなかった変化が見られた時はうれしく思います。
特養	利用者様の最期の時までそばで支援させていただけることが魅力だと思います。
特養	人の役に立てること。
特養	給与は安いし、仕事もキツいけど、やりがいはあるし、次々に課題があり解決していく難しさや達成感はとてもあり、なにより、仕事を通して、お年寄りと関わり、人の優しさ、人と関わる難しさを勉強出来るし、いろいろな経験から人として成長出来る仕事。
特養	自分が元気であれば利用者様とのかかわりも楽しく人のためになっていると思える。
特養	利用者さんとのかかわりの中で笑顔が見れた時のうれしさと、やりがいが魅力です。
特養	いろんな方々との触れ合い、交流がある所
特養	毎日、何かしらの感動や笑顔に出会える素敵な仕事だと思います。
特養	魅力と思えることがらは特にありません　社会責任も重く、賃金も安く理解されない事が多いです。必要な職業であるとは考えます。
特養	人の温かさを感じれる仕事です。ゆくゆくは自分の行く先、今のうちに自分のされたい介護、施設をつくりましょう
特養	笑顔がみれる素敵な仕事です。介護の仕事を選ぶあなたの感性を望んでいる人がたくさん待っています。そして皆さんと一緒に日本の福祉をつくりましょう。
特養	毎日、仕事内容や、入居者と関わりに変化があり、自立支援や、在宅への復帰支援等やりがいのある仕事。何年でゴール（経験等で）することがない仕事なので、やりがいがある。
特養	専門の知識と、清らかな心で利用者様に個別ケア、尊厳、自尊心を持って頂き、ケアを行う。リハビリや医療的知識を学ぶ事で、利用者様のＡＤＬ向上に繋り、社会への繋がりを持てる。そうする事で、利用者様から「ありがとう」と一言でも言われるととてもやりがいを持てる。介護の仕事が社会的に評価が高くなるとより魅力が持てるのではないだろうか。
特養	直接人の笑顔を見たり感謝されたりと、心が温かくなり、人として成長出来る仕事です。
特養	専門的な知識、技術より倫理観や道徳観などの人間性が重視されることが魅力的な業種です。
特養	実習生だった時に、担当の主任さんが「３Ｋってよく言われているが、僕は、３Ｋを、(感動がある、心温まる、苦しい時は誰かが助けてくれる)。そんな仕事だよ」と、教わりました。いざ、働いてみると、私も、その意味が分かりました。介護職は、他では味わえない経験ができる仕事です。これからも続けていきたいと思います。
特養	親身になってケアをさせていただいたり、お話を傾聴してあげると感謝の言葉をかけてくれたりと、気持ちが通ずる感動がもらえる。
特養	・いろいろな方々の人生感を聞くことが出来る。・年令関係なく仲間意識を持つ事ができ、会話が出来る。
特養	利用者様の笑顔と感謝の言葉を言われた時の喜び。
特養	私は、介護の仕事は人の理解が出来ないとその方に合った介護が出来ないと思っているので、利用者のしてほしい事をわかって仕事する職員に魅力を感じます。
特養	介護職の魅力は一言で言うと毎日が新しい発見があり、利用者の皆様の笑顔が見られた時は本当に幸せを感じます。何気ない毎日を少しでも明るく楽しく過ごしていただけるようお手伝いさせていただける事が魅力だと思います。
特養	同じ１日を過ごすのに、いやいや仕事するより、楽しく仕事をした方が良いと思う。介護職は大変な面がたくさんあるが、勉強できる部分もたくさんあると思います。
特養	魅力というより深く関わっていくほど課題が多く、今の現状では魅力を感じられません。
特養	利用者様のありがとうの一言。
特養	利用者さんの気持ちに寄り添い、笑顔が見られた時に、嬉しく思います。認知症の利用者さんが多い中「人間の尊厳」を考えた対応心がけています。努力すること、自分の成長にもつながっていると思います。
特養	世間の皆さんが思うように、きつくて辛い仕事ではあるが、利用者とのふれあい、笑顔をみると頑張ろうと思ったり、自分の成長（精神ｅｔｃ）もできる立派な仕事だと思います。
特養	病院に入院しＡＤＬが低下し褥瘡を作って施設へ戻ってきたとしても日常生活の介助・会話などのコミュニケーション、身体のケア（おむつ交換や体交・入浴）をしっかりと行うと介護度が改善したり、入院する前の状態にまで戻したりすることができる！何よりも日頃のケアが大事でそれを手助けしている介護職は、今、なくてはならない仕事だと思います。もっと「介護」を世間に知ってもらいたい！

施設種別	意　　見
特養	利用者様の年令は、自分の親に近い年令でもある為、これからの人生にとって、とても勉強になります。利用者様により添って、笑顔が見られたり、安心して頂けて生活していける事。私達もやりがいが有ります。
特養	自分自身の言葉や行動によって、利用者様（高齢者・家族含）を喜ばせてあげられる。
特養	たくさんの人生の先輩と関わる事ができ、色々な知識が身に付き色々な経験ができる。
特養	自分がどう接するかで、入居者様が喜んでくれたり、笑ってくれたり、時には怒ってくれたりと、対応次第で生きがいを感じてくれたり、今日一日楽しかったと感じてもらえるのが介護をしてて一番楽しい事だと考える。
特養	人と人とのコミュニケーションがとる。
特養	一人一人の人生に関わらせて頂くことが出来、自分のケア次第でその人が幸せに過ごせ、豊かな最期を迎えれる素晴らしい仕事だと思います。
特養	辛い別れ、経験もありますが、色々な方との出会い。その方にとっての思い出になれる。
特養	自分でも誰かの役に立つ事ができる事。
特養	利用者様からの感謝の言葉をいただいた時やりがいを感じ前向きな気持ちになります。
特養	ありがとうと言う言葉で頑張ろうと思えるから。
特養	意識高くて、体が丈夫で、時間外労働も苦でなければとてもやりがいあると思います。
特養	今後自分の親（両親）が認知症などにより面倒を見ていく時に知識を得ていけたらいいかと（体が不自由になった時）移動、食事・排泄日々勉強していけたら。
特養	自立支援に関われる事。
特養	利用者さん達とのコミュニケーションが良くできていると思う。
特養	介護の仕事は（特に施設など）、死を迎える場で暗いイメージがあると思います。しかし、始まりの場、新しい発見のある場である事を知って欲しいと思う。一緒に喜び、一緒に生きる。本当の介護を知って欲しいです。
特養	各個人に愛情を注ぐ（尽くす）とその分相手に伝わり相手から言葉や行動に示してくれるのでやりがいがある。
特養	精神面・体力面は大変だと思うが、利用者を理解し、課題が出て改善策を考え、実践することでうまく対応できる事で仕事に対する意欲が湧きます。特養では、看取りも行っています。最期までケアを行い、怖いという思いもありますが、きれいな体でお家に帰ってもらいたいと思っていますし、言葉は悪いですが、最期を看取る事は幸せに感じます。人間関係はどこでもある事なので、仕事しやすい場所をつくれたらと日々努力しています。
特養	思いやりを重視した仕事。
特養	大変な仕事だと思いますが利用者さんから感謝の言葉を頂いたり頼りにしてもらえるととてもやりがいを感じられます。また、利用者さんとのコミュニケーションはともて楽しく、様々なことを学べられます。
特養	介護資格を取得することで、今後職に困ることはない。
特養	毎日とてもいそがしく働いています。体力にも不安を感じながら若い介護員に付いて行って笑顔になる事も忘れる時がありますが、利用者さんに「ありがとう」と言ってもらい、今までの気持ちが、ふっと楽になります。又明日頑張ろうと思う瞬間です。
特養	利用者さん一人一人とふれあいが出来て、感謝してもらえるところです。
特養	高齢の方と接する事。お手伝いが必要な方に援助をし　笑顔がみられたり、出来る様になった事を見ると　やりがいを感じます。
特養	今までは、障がい者支援施設でしか働いた事しかなかったのですが、思い切って介護職に環境を変えて分からない事や大変な事も多々、ありますが一つ覚えてそれを実践して高齢者の方に喜ばれる。またそれを糧にもっと高度な事にチャレンジして見たいと思っています。そして、現場に活かせれる様になれば介護職の魅力がわかる様になるのではないかと思います。
特養	利用者の人生に携わる事ができ、また、日々の生活を安心して快適に過ごす事の手助けを少しでもできる事が嬉しく魅力を感じます。
特養	様々なご利用者さんがいて、お話しができる方、体の動かない方、認知症の方…と一人一人その人にあった支援があり、その人にとってどう支援したら幸せか喜んで頂けるのかと日々自分でも考えたり、職員間で連携し、試行錯誤しながら支援すること。その支援がその人にぴったりと当てはまり「ありがとう」や笑顔、体に触れスキンシップをとると嬉しく、やりがいを感じる事ができます。

施設種別	意　　見
特養	人は自分以外の誰かに対して役に立ち喜んでもらえた時　自分にも喜びが返ってきます。施設の人間関係が良いと仕事が大変でも協力しあい楽しく働けます。仲間がいる事も魅力でその中で自分も成長していけます。一人一人の人間力を育てていけば結果いい施設いい環境の中でお客様も過ごす事ができます。思いやりの心が大切です
特養	相手の事を思いやり、取り組んだ結果、対象となる方が、元気になったり、笑顔が出たり長生きして良かったと思える環境等が、自分やチームの頑張りで、実現できる事
特養	「他者から必要とされる喜びを感じる事が出来る」多くの方は助けがなければ生活ができない状態であり、人の助けが必要です。私達の対応ひとつでその方が自分の生活を取り戻していく事につながる事も出来れば、さらに悪化する事だって有り得る。そこを見極め状況に合った対応をする事でＡＤＬの向上・維持につながり、さらにはＱＯＬにつながる。そこにつながる事が出来た時に「ありがとう」と言われる言葉は何にもかえがたい自分への喜びになる
特養	人との関わりの中で命の大切さや尊さを知れると思います。一日一日を過ごしてもらうときにケガのない一日を過ごしてもらいたい、楽しく過ごしてもらいたいと思いながら仕事をし、いち早く、利用者様の変化にも気付けるよう職員が協力し明るい職場であり、仕事であると思います。専門的な知識は必要な仕事だが　これからなくならない仕事であると思います。
特養	施設に入居している方、施設を利用している方々との関わりの中で何気ない会話で自然と笑いが出たり冗談を言い合いながら過ごせる時間に幸せを感じます。認知症や高次機能障害により対応に困難さを感じる事も多いですが、穏やかな姿を取り戻してくれた時にはやりがいを感じています。　また、身体の介助・家事的な支援等行う事で様々な経験となり、自身の生活に役立つ事もたくさんありました。社会人としての常識・日常の常識も身に付ける事ができる効果もあります。
特養	相手の事を思いやる・考える事の大切さにあると思います。できない事をお手伝いする事やこうした方が良いのでは等考え実施していく中で、入居者の方から「ありがとう、いつもすまないね」と言われるとうれしい気持ちでいっぱいになります。また、ご家族の方から「いつもお世話になります。いつも見てくれてありがとう」等言ってくれる事もあり、たくさんの方々との関わり方を学ぶ事もできます。
特養	介護の仕事を通して、利用者様の人生を途中より関われる事の喜び。一緒に笑い、楽しみを見つけたりする事ができる仕事。支援させてもらっている事でいろいろな事を学ばさせていただける事。
特養	介護は食事入浴、排泄などの介助で体力的に大変ですが介護されている事にとても感謝していて「ありがとう助かります」の一言で頑張れます。人と人とのつながりがあり出会いもあります。使命感や自分の存在に関しても充実感生きがいがえられ共に頑張れる仲間もできると思います。
特養	認知症や身体のマヒ等、様々な疾患を抱える高齢者が、ご家族と離れて暮らさなければならないという場で、高齢者にとって不安を和らげたり、笑顔にしたり、希望を持てるように手助けできる、やりがいある職だと思います。
特養	お世話しているだけでなく自分が高齢者に学ばせて頂いている。心から「ありがとう」という言葉を受ける瞬間胸が熱くなる。
特養	介護業務より、人間関係や業務時間に関してなんとかなれば、とても働きやすいと思う。
特養	利用者にとって自分は必要な存在であること。間違いなくやりがいのある仕事です。大変なこともありますが、やってて良かったと思える瞬間も必ずあります。
特養	体力的には大変な事もあるが、人と人とのつながりがあり、利用者の生活の一部サポート・手助けができ、やりがいのある充実感が得られる。
特養	賃金・給与は低いが、やりがいを見つけることで、仕事に対する気持ちもどんどん変っていくとともに、技術向上、知識も増えていき、自信や前向きになれていくと思います。
特養	やりがいはあると思います。利用者の笑顔が本当に嬉しく思います。
特養	人の尊厳を支える仕事、自らを振り返り考えることが出来る人として成長できると思います。学びがたくさんある仕事。
特養	人生の先輩と沢山のお話をすると心が改まります。長い年月、介護職を続けると利用者の身体変化に素早く気付き、対応する力が持つ事が出来る。
特養	様々な方がいますが、その方に合った関わり方を日々の中で見つけていくこと、又、見つける事ができた時、入居者との間に信頼関係が見えてきます。少しでも心を開いてくれ、近づく事ができた時、介護をしていて良かったと感じる事ができます。
特養	人と人とのふれあいで一緒に過ごし、家族ではないが信頼ができやりがいのある仕事です。
特養	沢山の方の人生に出会い、自身のあり方、人生のあり方を考えさせられる点等は、私にとっては大きな糧となっています。

施設種別	意　　見
特養	介護を必要とする高齢者はこれからますます増えて来ると思われ、介護職は必要不可欠な職業であると思っています。私は､介護を必要とする方のお世話を日々させていただいています。この｢お年寄りの方と関われる｣ということが、魅力の一つかも。元気な方もそうでない方も、色々な方を通して自分自身が励まされることがあるからです。
特養	介護の仕事する事で感謝される事。うれしさ、やりがいを感じ笑顔を見る事ができる。
特養	介護職は、自分を見つめ直す事が出来る職業です。老後は全ての人が通る道です。私達が、介護させて頂いているお年寄りのひとりひとりが未来の自分の姿かも知れません。今、かけている言葉、態度はいつか自分にも向けられるでしょう。ですから、日々の自分を反省しながら働かなくてはなりません。
特養	ご利用者様より「ありがとう」と笑顔で言われた時、「お役に立てたかな…」と嬉しく思う事があります。必要とされていると思える事は、仕事をする上での張りになっています。
特養	大変な仕事だと思いますが、とても需要があり、やりがいのある仕事だと思います。
特養	沢山のありがとうをもらえる職業だと思う。人を笑顔にする事のできる職業はそうないように思う。
特養	誰にでも出来る　人を選ばない　人のためになる仕事
特養	魅力はない。魅力のある仕事なら離職しようと思わない。
特養	人の役に立てる仕事で、たくさんの事を学べる。私たちが、知らない昔の事が利用者を通して学べる事。
特養	必要とされる人になる
特養	やむをえず自宅で生活出来なくなった利用者とその家族の方が、最後にわだかまりなく過ごせる場所やサポートする人になれる事
特養	利用者の人生の最期を一緒に過ごし支え学べる所。
特養	・自分のライフスタイルにあわせて色々なはたらき方ができる・沢山「ありがとう」と言われる仕事
特養	苦しい事もありますが利用者さまの笑顔や安らかな寝顔、安心している様子をみると報われた様な、喜びを感じます。整容してきれいにしてさしあげる事が好きです。
特養	やりがいがある。
特養	ほぼ定時で帰宅できる。
特養	社会的に介護職について、色々と見方がちがうと思うが決してそんなことなく、日々の高齢者のことを見ることによって、やりがいや誇りをもてる仕事です。
特養	大変な事もたくさんありますがやりがいのある仕事だという事はまちがいないです。
特養	私は勤務している特養では要介護度が高く色々な状態の利用者さんが入所しています。初めはとまどいながら仕事についていましたが、自分から利用者さんが何を求めどういうふうに接して欲しいかなど自ら追究し、時に先輩達に相談してアドバイスをもらって自分なりに向かい合っていくと少しづつ距離が近くなり、たくさんの笑顔とありがとうをもらう事ができました。この仕事は、答えが見えない奥深い仕事だと思います。でもやりがいがある仕事だと私は思います。
特養	介護とは人と人とが接する仕事です。人と関わる事が好き、楽しいと感じる人にとってはとても魅力的な仕事なのではないかと思います。大変な事もたくさんありますが、それ以上に楽しい事もたくさんある、そんな仕事であると私は思っています。
特養	ちょっとした介護で利用者さんが笑顔で「ありがとう」と言ってくれた時、介護職のチームとしてその利用者さんの ADL が向上した時
特養	やりがいのある仕事だと思う。仕事をしていく中で色々な介護知識や医療知識を学べると思う。
特養	やりがい
特養	私達のケアにより利用者の笑顔を見ることが出来ます。家庭では生活が厳しいといわれている方でも、専門的なケアがあれば、笑顔で楽しく生活して頂くことが出きます。利用者自身とその家族を支えている（要介護者をみてる）大切な仕事です。
特養	介護職はマスコミ等でもネガティブな、もしくは不自然にポジティブな極端なイメージで語られる事が多いです。それが社会的な介護のイメージにつながっているのかと思います。発信する側がイメージの伝え方を考えて、ありのままのプラス、マイナスを伝えてほしいです。すばらしい仕事だと思います。
特養	私は50代後半のパート職員ですが、職場に勤務しているはるかに若い人達に脱帽の毎日です。３Ｋと言われる職場で本当に元気に明るく働いています。魅力と言って伝えられる事はありませんが、必要な仕事だと痛感しています。

施設種別	意　　見
特養	ありがとうと利用者様が言ってくれた時、あまり食事を摂れなかった人がたくさん食べてくれた時、などとてもうれしくなります。誰かのために役立てる所にやりがいを感じています。
特養	とても楽しい仕事だと思います。人と人だから、嫌なことは多々ありますが、良いこともたくさんあります。人手不足が深刻で、負担（心身ともに）になり、離れる人も多いのでは…もっと、この仕事の魅力を伝えて、人が増えてほしいと思います。
特養	確かにこの仕事は３Ｋとよばれ、賃金も安いと言われ、若い人もなりたい人がいないのが現状です。しかし、私はこの仕事を10年以上していますが、利用者様の笑顔がいただける「ありがとう。」と言葉をいただける「あなたで良かった。」と信頼していただける、それが全てだと思います。私はその笑顔の為にこれからも働いていきます。
特養	身近な人（ばあちゃん）の手助けになる。
特養	利用者様と接する中で「ありがとう」「あなたのおかげで元気になれる」など、感謝の言葉を頂ける事。
特養	どの仕事でも「やりがい」はあると思います。介護は人と人との関わりがとても大切だと思っています。お年寄りの方や障害のある方の支援をしていくなかで「ありがとう」や「あなたのおかげで助かった」と感謝された瞬間に頼りにされる喜びがわいてきます。又、コミュニケーションでは、ご年配の方と話していくそんな時、この仕事をしていてよかったと思います。
特養	利用者の方々、その家族、また職員とたくさんの人々と関わる仕事です。コミュニケーション技術について考えさせられます。日々、勉強です。
特養	☆利用者様の笑顔、または御家族様の笑顔を見る事ができた時。☆ケアプランをたてて、スタッフ全員が統一されたケアを実施し、少しでも介護度が下がったり、一つでもできることが増えた時の喜びは御本人様、御家族様、そしてスタッフも喜べる事が魅力的だと思います。
特養	介護は基本的な知識、技術を活用して、相手が100人いれば100通りの対応を考えて実践していかねばなりません。沢山の人と関わる中で自己成長につながり、視野を広げていける学びが無限にあります。“大変”なイメージを崩すのは、自身の考え方であって、簡単にできる可能性があります。
特養	利用者の方から直接「ありがとう」と声をかけてもらえると次の頑張りに繋がることが魅力になります。
特養	ご利用様と職員は、人間と人間なので、イライラすることはあるが、コミュニケーションをとっていて、楽しく思える時がたくさんある。その時に、この仕事をやっていて良かったと思える。
特養	人の役に立つ事ができ、やりがいの多い仕事。将来の為に役立つ事も学ぶ事もできる。
特養	認知症により、何も分からなくなっている利用者様の介護をすることで、少しでも助けてあげられているかなと思えること。今後高齢者が増えていくので介助を覚えられることは大切なこと重要なことだと思います。
特養	介護のお仕事は、一般的に大変とよく言われますが、私自身、どの仕事も大変と思っています。介護は、これまでさまざまな人生を歩んでこられた入所者様、心も身体も寄り添うものだと思っています。入所者様に一番近い所でケアさせて頂く事に日々、喜びを感じます。
特養	利用者との交流で笑顔になってくれた時や、思いがけない行動で、心がいやされる瞬間がある。
特養	大変な仕事で嫌になる事多々ありますが、楽しく出来る仕事だと思います。
特養	お年寄り（高齢者）の方々のお世話をさせて頂き、元気をもらったりしています。「ありがとう。」の最高の言葉をもらい、「やってて良かった…。」と感じる事もあります。職員が少なく、シフトもきつい事や、時間通りに帰れない事も沢山ありますが、この仕事に情熱を持って行ければ、やりがいのある仕事だと思っています。
特養	この方の人生は、と日々接することで、みえてくる一面　つらいこともあるのだけどニッコリと笑いあえた少しの時間。ささやかなことのつみかさねです。良い流れに心が動かされている時。
特養	高齢者からのありがとうの言葉をもらった時この仕事で良かったと思う
特養	「人」対「人」の仕事で「人生の大先輩」を「利用者」として迎える仕事で礼儀や言葉づかい・コミュニケーション等、自分の今後の人生の中で大切にしなくてはならない事を学びながら仕事に取り組める。「終の住処」として、安心し穏やかな暮らしに直接かかわれるのでやりがいを常に感じることができる。
特養	実は介護ってクリエイティブな仕事だと思う。高齢者の方が前向きに生きていけるようにサポートできる専門職だから…。
特養	人の最期に関わらせていただけることや、人と人が触れ合い寄り添うことの出来る素敵な仕事だと感じています。（人の温かさを感じることのできる仕事です）

施設種別	意　　見
特養	〝認知症の方だから分からない〟と思う人もおられるかもしれませんが、全くそのようなことはなく、親切、丁寧に優しく接すればご利用者も素直にそれを表情や態度、言葉にあらわしてくれるため、自分自身が寛大になれる。優しくなれるような気がします→自己成長（人を思いやる心、気遣う心などが育つ）
特養	利用者様の家族の代わりに支援させて頂いている事。
特養	自分自身が何か仕事として与えているだけでなく、利用者さんから与えてもらう精神的なものが大きくこんなに毎日笑いながら働けるところはないんではないかと感じます。
特養	仕事自体にはやりがいもあり、誇りも持てる。ただ人員不足の為仕事量は多く、最低限の仕事しかできていない。法人、施設の上司の考えがわからない。納得できない。意見も聞き入れてもらえない。仕事に魅力はあるものの、今は考えられません。
特養	まだ介護職について３ヵ月ですが思っていたより、利用者さんたちと仲良くやれていて楽しいです。今まで働いてきた人達のふんいきがこの施設のいい流れを作ったんだなと感謝してます。人が好きならいい職場だと思います。
特養	直接処遇職員として、利用者様に寄り添い、日々のケアにあたり、ご本人の自律した生活を送れるよう、支援できる職種である。
特養	入ってから思いもよらないこと続きで大変なことの方が多いですが人から感謝してもらうと嬉しいです。もうじき、実務経験がたち資格が取得できるのでそれに向けて頑張ります。
特養	介護を必要としている方にどのように支援していけばその人らしい人生を送れるのかなど考え、介護をしていく中でご利用者が元気になったり笑顔を見せて頂いたり喜ばれる様子が何かその人の役に立ってよかったと思いとてもやりがいのある仕事です。
特養	人間関係（入居者・職員・ご家族）で悩むことも多く精神的に辛いと思うこともあるが、関わりを通して人として多くの事を学ぶことができると思う。相手の事を考えたり、一緒に働く人の為に自分はどうすべきなのか、役割を考えるきっかけをもらったり…　人として成長できることが魅力だと思います。
特養	介護は誰にでも出来る仕事ではなく、日々の入居者様との関わりの中から小さな変化に気付き、ご本人にとっての１番身近な理解者となれる職種です。
特養	介護は大変だ、忙しい等一般的に思われがちだが、それよりも楽しいと思える事の方が多い。気持ちがポジティブになる。（感情労働ではあるが、入居者様の笑顔を見ると元気になる）
特養	残りの人生を過して頂くなか、日々の生活がその人らしく送れ、最後に良かったなと思えるように過してもらい、お互い笑顔で日々が過ぎていくことに魅力を感じます。また、個人を特定して呼んでもらい、話し掛けてくれることで、日々の関わりが間違っていなく喜んでもらえていると実感した時などです。
特養	職員・入所者さまざまな年代の方々と関わることができ、人の役に立てることを実感できる。
特養	特にありません。
特養	介護の仕事とは「サポートすること」利用者の方々は高齢化に伴ない様々な事ができなくなってくる。本当はしたいのに、そんな人達を少しでもお手伝いして、その人達の目的が達成された時を間近で見た時の気分＝気持ちは、言葉にできない、何とも言いようがないぐらい嬉しさを感じます。
特養	私は、人生の中で、「高齢者」という方々と関わった事があまりありませんでした。なのでこのお仕事をして、おじいちゃん、おばあちゃんと関われて、豆知識等高齢者の優しさ等を知れて、やりがいのある仕事だと思います。
特養	対人援助として直接やりがいを感じることができる。
特養	看取り介護をやっている施設に勤めているので、人の死についても考えることができる。たくさんスキルアップし、長く、やりがいのある職だと思う。
特養	その人の人生、生と死にどれだけ寄り添えるか。
特養	大変な仕事ですが利用者様の笑顔と職員同士の協力でやりがいを感じます。
特養	高齢者の方が最期を迎えるまでの人生をあずけて頂いていることにやりがいを感じる。いつも感謝されることが嬉しい。
特養	高齢者１人１人、人生の最後にかかわる事ができる。結果が出なくて、失望し悩み、苦しんだとしても、楽しい安楽な人生を提供してあげられるのは、私達次第。いっぱいの笑顔やありがとうの言葉の中で、自分達も人として成長できる。命の大切さを見つめる事のできる本当に深く、意味のある仕事だと思います。
特養	介護職と聞くと大変な仕事だと思いますが、利用者に接した分だけ、自分に返ってくるやりがいのある仕事です。

施設種別	意　　見
特養	利用者とかかわる仕事は好きで落ちついた生活をされ、笑顔していただけるとやりがいと元気を頂ける
特養	人と関わるのが好きであり、直接利用者と関わることができる
特養	研修等を受けることにより、その知識が、すぐに仕事で、活かすことができる。長く、せっすることにより、利用者のこともわかるようになり言葉で、言えなくても、次に何がしたいのか、等もわかるようになる気がする
特養	利用者さんとのかかわり方で信頼関係が築ける。知らない事をきける。
特養	介護の仕事全体において、やりがいのある仕事だと思います。
特養	人とのかかわりの仕事なので日々、新しい発見か考えさせられることがある。楽なことや楽しいことばかりではないがお互いが分かり合えた時か、喜怒哀楽を共有できた時の充実は他では味わえないことだと思う。
特養	利用者様の残りの人生を共に過ごす事ができる。
特養	その人自身の死に方を選んで頂き、それに接することの出来る貴重な仕事だと思っています。また自身の過去を思い出して頂ける職業だと思います。
特養	利用者の笑顔や言葉を直にみれること。自分が役に立つという事。
特養	現場で上司や利用者の方等、さまざまな面から日々学べるものがある。
特養	在宅生活が困難となった、お年寄達が、共に生活できる唯一の場所を支えていく、やりがいのある仕事です。懸命に生きるお年寄のお世話をする中で、生きる強さを直に感じ、〝生きる事とは何か〟を、見つめ考える事ができる、仕事です。
特養	大変な事ばかりで、日々嫌になっていますが認知症のご利用者様に名前で呼んで頂いたり私自身の心配をしてくれたりした時、や、涙流して「ありがとう」と言って頂いた時嬉しくやってて良かったと感じます。「10」辛い事あっても「１」の嬉しい事で一瞬ですが「10」の辛さが無くなります
特養	現在の待遇で魅力というのは見つからない。魅力というのではないし、又、感じ方も各々違うと思うが、大げさに言うなら、人生を学ぶ場であり、優しい人とか、心というのを、考えさせられる場であると、私は思う。
特養	ありません。
特養	人として高齢者から学ぶことがたくさんあります。若い人が進んで介護職になりたいと思える環境をつくっていきたいです。
特養	利用者様からの無償の笑顔があること。
特養	介護すると考えずに、ちょっとしたお手伝いをしたいと思ったならば、介護職を一度経験してほしい。嫌なこともあるけれど、忘れるくらいの楽しさもあります。やさしい心を忘れずに、いられます。
特養	経験を積み重ねるほど、利用者と向き合い、利用者の立場になって物事を考えられるようになり、信頼関係を築くことが出来たときに喜びを得られる。
特養	・役に立っていることが実感でき、頼りにされる喜びがある。・人との関わりの中で、自分を高めることができ、人間として成長できる。・知識・情報を、自分の生活の中で活用できる。・「ありがとう」のひと言で、いやされる
特養	介護職は１人の人の人生を支える、すばらしい仕事だと思う。月並みだが、「ありがとう」の言葉や笑顔は何にも代えがたい利用者の人生の最後の時を一緒に過ごせるというのはなかなか出来るものでは無く、常に勉強になる。（介護者としても、１人の人間としても）
特養	自分の人間性を見つめ直せる事
特養	全ての面において、答えはひとつではない所。自分や家族が、この先「こうなるかもしれない」という老後の現実を仕事を通して直面出来る所。本や講演会等では学べない部分を職場では実体験出来る所。
特養	毎日変化のある利用者様の生活をお手伝いするとても大変だけどやりがいのある仕事
特養	自分の持っている知識が入所している方に貢献が出来る、すべてうまくはいかないが。
特養	魅力を感じない
特養	様々な可能性を追求できること。←環境が整えば
特養	お年寄りの生活を快適にサポート出来る様に考えたり、行動するため、とてもやりがいのある仕事だと思います。お年寄りに寄り添い、サポートする事で、家族の様な絆がうまれ、〝３Ｋ〟の仕事であっても、お年寄りと楽しく会話し、笑顔を交わすだけで介助者の方が癒やされる素敵な仕事です。

施設種別	意　　見
特養	お年寄りがより楽に生活できるように支援する事だと思います。
特養	正解は１つじゃなく、答えがあるようでない仕事で、何年たっても新しく学べる事が多いです。
特養	決して楽な仕事ではないけれど、大変だと思うのと同時にその大変さ以上の嬉しさや達成感を味わう事が出来る仕事。人と人との関わりが、ある事で、日々自分にとっての学びにつながり知識を深める事が満足に出来る仕事。
特養	介護は、高齢者へのお世話を通して、相手から学ばせて頂く事も多く、「ありがとう、助かるね」などあたたかい感謝の言葉を頂くと、人の役に立てた等思える所。
特養	何かに対して利用者に感謝をされる事はとてもうれしく少し仕事にやりがいを感じます。社会に少しでも必要とされているんだと実感出来る所だと思います。
特養	介護職の魅力は、認知症の方を笑顔にできること、また可能性を見出し、改善させることができること。感謝される大事な仕事。
特養	利用者様の笑顔や、言葉でやりがいを感じられる事です。
特養	人との信頼関係をつくり上げ、人間として成長して行くことの出来る仕事だと思っています。
特養	ご利用者の笑顔を見る事ができ「ありがとう」と言われると嬉しく思う。
特養	・利用者さんのお手伝いをすることで、人の役に立てるよろこびを感じられる。・利用者さんとコミュニケーションをとることで、笑顔がみられる。昔の話を聞かせて下さる。気分を落ち着かせることができる。・人との関わりを常にもてることで､自分自身の人への対応をよくできる。（悪い点を反省できる）
特養	やりがいがある
特養	魅力はありませんが、生活する上で最低限の収入は確保出来ると思います。
特養	自己実現ができる。自分を成長させる事が出来る。必要とされている人間だと思える
特養	介護職とは、ご利用者さんの人生最期のお手伝いをさせて頂くことだと思います。長い人生の一番最期を何かしらの形で関われる事のすばらしさを感じる職種です。時にはイラ×２したり、笑ったり何気ない日々をすごしてもらい、最期にこの人にみてもらって良かったと思って頂くことが最高のプレゼントだと思います。
特養	人生の大先輩と接する事ができる素晴らしい仕事だと思っています。
特養	・お世話をする事で喜んでもらえる事や役に立てていると思う時・利用者とのコミュニケーションでいやされる時・家にいるばかりではメリハリがなく、体力的にキツイと思う事もあるが、職員の中で仲良くしている人が一緒に頑張っていると思うと自分も頑張れる。
特養	利用者さんからの笑顔が見られた時、仕事の魅力を感じます。
特養	ご利用者様ひとりひとりのその方らしい生活を支援させて頂き、ご本人やご家族に感謝の気持ちを伝えて頂いた時のやりがいを感じ次の支援へ繋げられる事だと思います。
特養	自然界の動物は年老いた者は見捨てるが、人間はそうではない。介護職は人間だけが行う素晴らしい仕事だと思う。また自分のケアでお年寄りの身体が良くなったり、笑顔を引き出せた時の達成感は他の職では味わえないと思う。
特養	とてもやりがいがあり勉強になる職業だと思います。
特養	やりがいがあり、職場によっては職員の雰囲気も良く楽しく働くことが出来る。向いてる人にはなんの苦もなく出来る。
特養	人生経験の長い利用者さんのお話をたくさん聞くことが出来る。自分の頭で考え、実行したことがうまくいった時の喜びがある。
特養	・工場の機械相手の流れ作業と違い頭と身体を使う人相手の専門職・自分の対応で｢ありがとう｣と感謝され、信頼関係ができた時の嬉しさ
特養	困難な利用者の方から逃げずに、色々な支援を考え実践し、共に過ごしやすい環境を提供出来た時のやりがいを知って頂きたい。家族のかわりにはなれないが、“ありがとう。”と言ってくれる言葉で私は頑張れます。
特養	たくさんの人とふれあいを感じることができ､人生の先輩から学ばせて頂けることができる職種。又、お手伝いすることでお礼の言葉を掛けてくれる為、やりがいを感じる。
特養	利用者様の残りの人生において、深くかかわることで、その方の人生に暖かい感情を日々持てるよう働いています。
特養	社会的評価うんぬんではなく、これから絶対必要な仕事でやってみてわかる事が魅力で、外見からのイメージだけではないですよと伝えたい。
特養	人生の大先輩である高齢者の方々と日々を共にすることで、何より人として成長させて頂ける。

施設種別	意　　見
特養	介護の仕事は責任感の重い大変な仕事ですがとても勉強にもなるし、利用者と楽しく接する事も長くできる仕事だと思う。
特養	利用者様との会話の中でお互いに笑顔になれる事。またやりがいが多くある。
特養	利用者様の人生に寄り添うことができる
特養	・利用者様に直接「ありがとう」と言われた時に、報われた気持ちになります。
特養	特になし
特養	人と人とのつながりを感じられる
特養	色々な考えを持つ人と関わることができ、学びの多い職業
特養	私の関わりで、入居者様の不安が緩和された時、とても良かったと思います。良いことも悪いこともタイムリーに自身に戻ってきます。入居者様の良い表情や言葉が何よりのやりがいとなります。
特養	仲間がいる事　人から感謝される
特養	私自身の言葉かけや接し方で笑顔になってくれる方や感謝をしていただける方もいるため。人対人のためそういう感情が直接感じられるため。私自身の対応で笑顔になってくれる方をみれると温かい気持ちになれるため。
特養	人と人との関わりなので、嫌な事もありますが、「ありがとう」「助かるわぁ」など感謝されたりする事もあります。そういう時にこの仕事楽しいなと人の役に立てたかな？とやりがいを感じる事ができます。
特養	体力的に大変では有るが、人とのかかわりを通して自分を成長させてくれる。今後の生活、利用者がおだやかに生活する手伝いが出来る事。
特養	確かに大変ではあるが、その大変さがあるからこそ充実した毎日を過ごせる。また、さまざまな人と接することができるので勉強になり、為になることも多くあります。人を支えるということは、簡単ではありませんが、その人と分かり合えた時、行動、言動等を理解できた時の喜び、感謝されるために介護を行っているわけではありませんが、「ありがとう」と一言、言われた時の嬉しさを感じた時、自分はこの仕事を選んで良かったと思います。
特養	入居者さんからの学びが沢山ある。「ありがとう」と何気なく言ってくれ、やさしい気持ちになる。一緒に何を達成できた時のよろこびを、一緒にあじわえる。
特養	日常の中に、ときどき新鮮な発見があります。それが、楽しいことばかりではないのですが、家に帰ってきて、ふと思い出し笑いしてしまうこともあり、がんばって続けていこうと思える仕事だと思います。
特養	利用者と一番近い距離にいられて頼ってもらえると嬉しい。「ありがとうね。」の言葉がとても力になる。
特養	答えの出ない、その時その時の正解を探していくことにとてもやりがいを感じます。私たちにしか出来ないケアを提供し、本人やご家族に感謝されることがこの仕事の魅力だと思います。
特養	様々な人とお話ができ、色々と勉強になります。
特養	人生の先輩と触れ合うことができる。
特養	自分のした介護で利用者が喜んでくれること。人と人とのつながり。
特養	ありがとうの言葉が聞けた時、笑顔が見られた時
特養	人間味を感じられる仕事、介護以外のことも色々学べる
特養	・少しでも利用者に寄り添い日々を楽しく過ごして頂ける様関わり笑顔がみられる事が魅力です。
特養	大変な仕事ですが、頑張って仕事に取り組んでいる中で入居者より向けられる笑顔や感謝の言葉を得た時の感動はひとしお。得ていく知識や経験は自身の家族に介助が必要になった時、強い味方になると思います。
特養	人と人との関わりがもてて、ご利用者と一緒に楽しく過ごすことが出来て、やりがいのある仕事だと思います。
特養	・利用者様とのかかわりが持て、看取支援も行い、最後の場を共有できる事。・利用者様・家族様からの感謝の事をもらえた時に良かったと思える。
特養	人の支援をして、とてもうれしそうに笑って下さる人がいます。
特養	自分に何が出来て、何が出来ないのかが結構わかるようになってくる。
特養	利用者さんとの関わりの中で「ありがとう」と感謝のお言葉を頂いた時、私達は仕事をしてお金を頂いています。利用者さんの生活全般のお世話をさせて頂く事は当たり前の事です。いつも利用者さんには「こちらこそありがとうございます」とお話しています。生活させて頂けるのは皆様のおかげですと返答しています。ありがとう‼は本当に疲れもとれます。

施設種別	意　　見
特養	コミュニケーションの楽しさ、やりがいを感じます。
特養	昔から介護にしか興味が向かなかった。現在も。やっていてやりがいがある。
特養	利用者様たちの人生にかかわらせて頂き、生活をお手伝いさせて頂く事ができる。そしてありがとうと言って頂ける。
特養	人生の大先輩達とこんなに深く、寄り添って関われる仕事は介護福祉士ならではと思います。激動の時代を生き抜いて来た大先輩達から学べる事はたくさんあります。そんな方々のこれからの暮らしを守っていける、又、寄り添う事ができる仕事が介護福祉士です。
特養	現職の介護員が魅力を語っても介護員の増加にはつながらないと思います。増えたとしても実際に働いてから見えてくる辛い事、厳しい事に耐えられる何かがあるのか。現状では人員不足で忙しくやる事が多すぎる、休みがとれない、入居者からの理不尽な暴言等厳しい事ばかりです。厳しいなりにうま味があれば続ける人も多くなるとは思いますが国が動いてくれなければどうにもならないのではないでしょうか。介護だけでなく保育士さん達も大変な思いをして働いていると思います。この国の福祉自体を見直さなければならないのではないでしょうか。
特養	人と人とのつながり
特養	人に感謝される仕事です。
特養	高齢に伴ってできなくなることが増えていくなかでお世話をすると言うことではなく、お手伝いをさせてもらいその中で、教えてもらったり、たまには、怒られたりもしますが自分の為の勉強なのだと気付かされることが多々あること等々
特養	需要がありやりがいのある仕事のはずが、社会的地位が低く、給与も低く休みもとれない、また、慢性的な人で不足とうとうキリがない負のスパイラル。ここらへんが少しでも改善されれば魅力ある介護職として書けると思う。※国が考え方を変えない限りこの先も変わらないと思う。
特養	高齢者との交流(コミュニケーション)が取れる。(ありがとう、等の感謝の言葉を、かけられた時、うれしいです)
特養	誰にでも出来る事が魅力だと思います。仕事内容も奥が深いと思っています。
特養	社会から必要とされる仕事である
特養	今の介護職は何も魅力を感じません。
特養	相手に何かをしてあげて、その事が、相手に伝わり、共にわかちあえること
特養	ありがとう、笑顔等見られた時仕事に従事して良かったと思う。
特養	大変な時もありますが、いつも利用者様が言って下さる、「ありがとうね」の言葉がうれしくなっています。感謝をされる仕事はほかにもありますが、私はこの仕事で良かったと思いました。
養護	介護職未経験でしたが、今まで就いた職の中で一番やりがいを感じています。タフな心と体があれば、楽しく仕事できると感じています。入園者様が健康で、毎日笑顔で元気に過ごしていただけている事がとても嬉しく、「ここで暮らせて良かった」と思っていただけるよう毎日支援しています。入園者様とコミュニケーションをとることはとても楽しいです。昔の方はとてもユーモアがあり、お話を聞いていると勉強になることも多々あります。介護職についていなければ、高齢者の方とふれあう機会もありませんでしたので、人生の勉強させていただけていることに感謝の気持ちでいっぱいです。世間で言われているイメージは最悪なものですが、それだけではないことをわかってほしいと思います。楽しいこと、嬉しいこと等、世間に伝われば良いなと日々思っています。
養護	人の生命にかかわる仕事だと思います。自分の介助の仕方によってその人がいきいきとした生活ができるようになる。ほこりの持てる仕事です。
養護	感謝の言葉をいただくと、嬉しいものです。
養護	相手から感謝の言葉を頂いた時にやりがいのある仕事だと感じる事ができる。
養護	利用者の介護を通して、自分も人間的に成長できる。
養護	高齢者から必要とされ、生活をしていく中で、少しでも手助けがてきること。また、それに対して、「ありがとう」などの感謝の言葉をかけてもらうこと。
養護	人員不足で、きつく辛いことばかりだが、利用者や家族からの感謝の言葉にすくわれやりがいをもって仕事できる。
養護	人のお世話をする事は大変だけど普段の生活の中で気づかなかった事、勉強になる事もあるし、利用者と関わる事で、色々楽しい事もある。色んな施設があるので、どんな関わり方ができるかわからないが、お年寄りが好きで、お世話する事好きな人にはやりがいあると思う。
養護	・自分の人生経験として肥やしになる事。　・人と接する仕事の為、冷たさ、温かさなど気持ちを組みとれる事。　・自分が対応した事で「ありがとう」の言葉が聞け、温かい気持になれる事。

施設種別	意　　見
養護	私自身の介助によって、少しでも喜んでもらえる人が居てくれて、私自身も生きる力をもらっている。そして、将来、自分が介護される立場に変った時、今の仕事が、心の支えとなると感じています。
養護	介護職は、肉体的・精神的にも大変な仕事です。入居者さんと信頼関係がもてるまでは、時間がかかるものです。日々の食事、入浴、排泄等の支援する時間の中で笑顔で「すまんねぇ!!・ありがとう…」と感謝の言葉を頂いた時は、やりがいのある仕事であり、私にとって〝魅力の仕事〟だと思います。
養護	健康であれば年齢制限があまりなく仕事ができるのでいいと思います。
養護	こちらの思いが伝わらず、大変と思うこともあるが、〝ありがとう〟の一言で心がすくわれホッとする。また、色々な意味で施設に入所された利用者さんに安心して生活できるような手助けをしたいと日々、奮闘し、うまくいかない時は落ち込むこともあるが、利用者さんの笑顔を見るとまた頑張ろうという気持ちにさせてくれる。
養護	時間外労働（超過勤務）、職員または利用者とのコミュニケーション関係など、様々な問題が山積みだが、一番大事なのは〝利用者さんに今、必要な事は何か？人生の１ページに何をしたいか、実現させてあげられる様に私達は何をすべきか〟を考え行動にうつす事だと思います。誰よりも利用者さんの近くにいられる〝介護〟という仕事は、時には難しく悩んだりもしますが、やりがいはあると思います。
養護	利用者の方とお話をすると、笑顔で答えていただけるので対応しやすいです。満足されたのを確認した時等は、仕事をしてて良かったと思います。
養護	人から感謝される機会が多く喜びを感じる。
養護	どんな仕事でもいえると思うが、ぶつかりあってでもお互い（入居者、家族、介護職員）がそれぞれの考えを理解しあいより良い支援、援助をみつけ、入居者、家族のみならず介護職員も笑顔になったとき。
養護	目の前にいる方の人生にふれさせていただいて共に悩み、考え楽しみを共有できること。
養護	私の施設には、認知症だったり、認知症でない元気な利用者さんも交えて生活しています。どの利用者さんに対しても、喜ぶであろう事だったり、困っている事には全力で助けてあげたり、辛い時には話を聞いて、嫌な事でもまずは話を聞いて受容してあげたりと、「もてなし」や「つくす」精神を持って接していれば、どんな利用者さんとも良好な関係を築けるし、逆に自分が辛い時に支えてくれたりもします。うまく書けませんが、利用者さんと向き合うことが、自分自身と向き合うことに繋がるので、自己啓発になると思います。（対人関係が学べる場であり、ストレートに結果が返ってくる場である）
養護	やりがいがある。感謝されるとうれしいです。
養護	色々な方とコミュニケーションが取れる
養護	人との関わりを多くもてて、他職種との連携をはかりながら、自分の意見等も発信していける職業だと思います。ありがとうと言ってもらえる、やりがいが出てくる仕事です。
養護	どこに居ても「介護」に関わる機会は多くの人にあると思います。それを「仕事」として、お金をもらいながらできるという事はこれから先の人生観への良い影響となる部分も多いと思います。暗く、きついイメージばかりが先行していますがいずれ年をとるのは平等なので、関わりから将来の自分や環境を見つめる場となりますよ。
養護	介護は笑顔をつくる仕事。
養護	年寄りより「ありがとう」と言われるとうれしいため。
養護	『ありがとう』と声をかけて頂いたり心から感謝の言葉を頂いた時にやっていてよかったなと思います。そして人生の先輩である利用者の方達に教えて頂く事もたくさんあり、とても刺激を受けます。働いていてプラスになる事がとても多いです。
養護	給与が高いという訳ではないですが社会的に必要な職業であり誇りのもてる職業であると自分は考えています。利用者との関わり他職種の方々との協力して業務を行っていくのはここまで密接なのはあまりないと思います。得れる物が多いと自分は思います。
養護	社会の役に立つ仕事です。そして感謝されます。
養護	結果がでない仕事であり、皆でみいだしていける。
養護	お年寄りが大好きだから、身体を動かす事が好きだからです。
養護	自分の行動により、利用者様の笑顔や、ありがとうと言う言葉が自分の励みになる仕事だと思っています。
養護	学生の頃から何回か実習に行っていますが利用者にありがとうと言われるのがとても嬉しくやりがいがあるから。

施設種別	意　　見
養護	大変な事が多いが、とても感動する事が多い素敵な仕事だと思う。
養護	人と人の付き合いの中で自分のあり方、人間として考えさせられる、すばらしい職業と思っています。
養護	社会的認知度はいまだ低く、正しい理解もされていない所はありますが、現在の社会ではとても重要な位置にある仕事だと思っています。皆さんも自分の親や祖父母が入る施設が安心・快適に過ごせる様に正しい理解を深めてみましょう。
養護	汚い、臭い、給料が少ないのに負担が大きいと言われがちな職業ではありますが、実際のところ、確かにその通りだと思います。しかし、本来なら、それは利用者様本人も他人に世話されたくない部分、恥ずかしいと感じる部分。でも、誰かに助けてもらわなければいけなく、心地よく対応できたら身体はもちろん、心が救われること。おとろえた自分を助けてくれる人がいる、安心できる、と感じていただけることは、自分におきかえた時泣きたくなる位嬉しいこと。自己満足かも知れませんが、そう感じていただける実感があった時、すごくやりがいのある仕事だと感じました。
養護	今後、増々高齢化が進んでる中で、より多くの人が介護に関わり知識を習得していくと、もちろん職場、家族内地域的にも、サポート出来ることもあり役立てるように、スキルアップできる場だと思います。
養護	高齢者の方々と多くのコミュニケーションを取る事で沢山な事を学ぶ事が出来　人間として成長していく事が出来ると思い仕事をしています。
養護	利用者とかかわることにより、たくさんのことを教えていただき、笑顔にさせてもらえることが多い、楽しい仕事だと思う。
養護	人生の大先輩と交わることは学ぶことも多く楽しい。人のために力になれることの喜び。
養護	若い時は高齢者に対して色々な人生経験が豊かなため耳を傾け自分自身のスキルになると思い職に付いたが、現在は利用者の質の低下（わがまま身勝手など）により魅力は感じず「大変、大変」の一言。楽しさも何もなく毎日が疲れる。
養護	３Ｋとも表現される介護の現場は、想像を遥かに超えた状況や、多くの困難に直面することの多い職種であるが、その都度自ら学び、スタッフと共に答えにつながる道を模索し、乗り超えていくことで、自分を「人」として成長させてくれる数少ない職業である。そしてユーモアに富んでいる人生の先輩との日々の会話は、何より「楽しい」の一言に尽きる
養護	色々な人生経験を経た方達と日々の生活に携わらせてもらい、勉強になること。生活を送る上で援助を行い、感謝された際の喜び。
養護	仕事として当たり前のことをした時でも感謝をされ、笑顔で「ありがとう」と言われると、とてもやりがいを感じることができます。
養護	これから益々高齢化がすすむ中､このような仕事(福祉)の方がいなければ大変だと思うからです。とてもやりがいのある仕事と思います。
養護	利用者と会話中に共に笑顔になれた時。
養護	利用者が出来る事が増えた時、達成感が感じれる
養護	私自身50代ですが介護職が好きで、体力しだいでは長く仕事が続けることができ、私生活でも自分の母親なども高齢で介護の仕事をしていることで役立つことが多くいろいろな知識が得られる。利用者の役に立っていると感じること、「ありがとう」の言葉などに自分自身頑張ろうと言う気持ちになる。今の20代～ 30代には、この仕事を生きがいよりも先に賃金の方に目が行くことが、とても残念です。もっと介護職の楽しさを伝える機会、講習などを設けるといいと思います。
養護	利用者様から感謝の言葉や笑顔を頂き元気をもらうことがあります。自分の悩みがちっぽけに思えます。礼儀を忘れず、親身に援助し、信頼関係を築けるやりがいのある仕事です。人は人によっていやされると思います。
養護	ご利用者と接する楽しさ、家族みたいに関われる事。
養護	自分が生まれ育った性格をそのまま入居者さんに接する事が出来る仕事。自分の親のように接すれる事がしあわせです。“ 大切にしたい ”――ただそれだけです。
養護	私は、一度介護を離れ賃金の高い、力仕事を数ヶ月やりましたがうまくいかず、思いのほかかせげず、けがもしてしまい。家族とも話し合い、自分には介護の仕事が一番合っているのではないか？と思い、無資格でしたが始めからやりなおし、今年介護福祉士を取る事が出来、今後も、入居者さんのためにがんばりたいと思う。給料は少なく、家庭のある私にはとても大変で、家族にも迷惑かけているのでそこは、介護のだめなところだと思う。
養護	大変ですがやりがいがあると思います。

施設種別	意　　見
養護	いずれは両親､そして自分も老いて誰かの手助けがなくては生きていけなくなるかも知れません。でも、その時、ただ生きていくのではなく、人生を振り返って幸せだったと思えるくらい、老後も不安ではなく、おだやかに過ごしていきたい。そんな風に今のご老人の方達にもお世話させて頂き、幸せだと思ってもらえるお手伝いが出来る仕事だと思います。
養護	老人に対してのコミュニケーションより自分が教えて頂く事が多々あります。一緒に楽しんだり会話出来、お世話が出来る事は、素敵な事だと思います。理想だけでなく現実は大変な事ばかりあり、ショックを受ける事も多々ありますが長く生きてこられた方達から学ぶ事が多く、自分の行動、言動、優しさ、きびしさを教えられる仕事です。
養護	利用者様に、寄りそうことが出来る
養護	高齢化社会において家庭家族間の負担の軽減や行き場のない高齢者への余生への手助け充実した生活への手助けを行うことでの社会への貢献に魅力があると思う。
軽費・ケア	介護「職」となれば職業ですが、介護は高年齢の生活になくてはならないものです。育児もそうですが、その人の生活の全てにかかわる大切なものです。人生の先輩として生活のお世話をできることに生きがいを感じています。
軽費・ケア	利用者さんからの「ありがとう」の言葉をいただいた時などは本当にこの仕事をしていて良かったと実感する事が多々ありとてもやりがいを感じる事ができる。また利用者さんから学ぶべき事も多く、魅力がある仕事だと思う。
軽費・ケア	・自身や親に照らし合わせ、職務以外でも、経験や知識を活かす事ができる。　・自身の努力や能力次第でその方の人生に係わり､寄り添っていける。　・今日も必要な職域として､継続できる。
軽費・ケア	どこに勤務しても同じで、自分自身であることだと思う。
軽費・ケア	人と人とのふれあいの仕事です。ありがとうを言われて嬉しかったり、誤解されて悲しかったり笑顔を見て元気を貰ったり…人としてやりがいのある仕事です。
軽費・ケア	たくさんの人と関わることで人間性が豊かになる　人間を知ることで発見や勉強につながり　自分の生き方を変えれる気がする
軽費・ケア	世間的に介護の仕事は「終りがなく大変だ」「重労働だ」と言われていますが確かにそういった時もありますが、利用者様から頼りにされたり、元気や笑顔を取り戻した時「ありがとう」と手を握り感謝された時は、この仕事をやっていて良かったと感じまたとっても嬉しく思います。介護する側、受ける側、人と人との関わりに際しては、難しさもありますが、おたがいの信頼関係があれば、必ず良い方向へ行けると思います。毎日、利用者様とお話しできることが楽しく、生き方を学ぶ場でもあります。
軽費・ケア	誰でも迎える老後を、その方により添い支援していくということはその方の人生も支える大切な仕事と思います。（その方にかかわる自分もたくさんのものをいただいています。）　特にどんどん高齢化社会へと進んでいく今の社会では大変必要な仕事と思います。私たち職員も自己研鑽やスキルアップのための努力も必要ですが介護に携わる者が長く働けるよう、社会的な身分をしっかり保障して経済的にも心身ともに安心して働ける体制が必要と思います。
軽費・ケア	自分も年をとるし体の痛みとか自分で分かってきて利用者様もそうだと感じ話をするといろいろなことがわかってくる事。
軽費・ケア	究極には、高齢者の生死にかかわるため、責任を感じるし、神経もすりへる事もあるが、自分が言ったり、話しかけたりしたことが、その方に喜ばれたり役に立てたと思えたときの満足感。
軽費・ケア	老い先が不安でいっぱいの生活の中、かかわることによって感謝の心と笑顔で幸福感を味わっていただいている瞬間を目にしたり体験することにて感動や充実感を味わえる。
軽費・ケア	お年寄りと接する事が好きで日々学ばせて頂いています　介護職は辛い、汚いなどと思われがちですが、それ以上に生活を共にする、支えるお手伝いをさせて頂き　面白み、人間味のある職業だと思います。　その人らしい生活に一歩でも二歩でも近づけると私もうれしくなりますし、私にとっては天職だと感じております
軽費・ケア	いろんな経験の話が聞け　勉強になるところ
軽費・ケア	愛をかけている分だけ、またそれ以上　愛がかえってくる仕事だと思っています。
軽費・ケア	介護職は感謝され頼りにされるよろこびがあります。やさしい気持ちで接する事が大切です。
軽費・ケア	利用者（入居者）様と、心が通じ、信頼関係が築かれ感謝の言葉をいただいた時、私自身が感謝の気持ちでいっぱいになります。排泄ケアで「こんなことまでさせてすみません」「あなたにやってもらうととても楽です」｢私が生きている間は辞めないで｣等の言葉はとても励みになります。技術と精神面もまだまだ未熟ではありますが、ＣＨでの仕事は、“ 向いている ” と思います。社会的評価、賃金が低いことは、残念ですが。
軽費・ケア	誰かに必要とされる事がすなおに嬉しくなる。　不安な気持ちによりそい、支えになる事が出来るりっぱな職種だと思う。　専門的な知識や、技術が自分の人生にとても役立つと思う。

施設種別	意　　見
軽費・ケア	老後を安心して暮らして頂くために　明るく、心穏やかに、介護や支援をすることは　大変な時もありますが、やりがいのある仕事だと思っています。
軽費・ケア	長い人生を歩んできた方々のお話を聞くことができて、いろいろ勉強になり、ためになります。
軽費・ケア	介護職の重要なことは理解していますが、魅力の少ない職場なのが残念です。
軽費・ケア	奥が深く、ご利用者の生き方から教えられる事が多い。
軽費・ケア	やりがいのある仕事、やるだけ自分に返ってくる。笑顔で対応すると相手の笑顔が見られ「ありがとう」の一言でこの仕事をやっていて良かったと思います。
軽費・ケア	利用者様とのコミュニケーションが楽しいです。気の合わない方もいますが介護者がにげずに関わり信頼関係を持つ事を心がけて支援しています。
軽費・ケア	今まで社会をささえ、自分を育ててくれた人たちのために何かお礼ができたらという思いを実現できる職業だと考えています。そこが魅力です。
軽費・ケア	入居者様に「ありがとう」と言われること。
軽費・ケア	利用者の方々が笑顔になった時
軽費・ケア	介護の魅力を感じられるほどの力量に達していないと感じます。ただ毎日が本当に勉強になるなと感じていしますし、本当に責任のある仕事だと思います。介護の魅力を感じられるようにこれからも一生懸命やるだけです。
軽費・ケア	介護職はハードワークですが、ふと見せる入居者の方の笑顔や優しい気持ち等にふれた時に、この仕事をしていて良かったと感じます。
軽費・ケア	ありがとうをこんなに言われる職業はないと思います。
軽費・ケア	入居者との信頼関係や感謝される気持ちや安定して過ごされたりすると安心ややりがいを感じます。
軽費・ケア	先人の知恵などいろいろとおしえてもらえる
軽費・ケア	やりがいの有る仕事だと思う
軽費・ケア	介護する方は当たり前でも、介護される側の方達にとってはありがたいと思ってもらえる、人と人が密に関わる事ができる仕事だと思います。
軽費・ケア	利用者さんの笑顔にすくわれます
軽費・ケア	魅力を求めるよりも、奉仕の気持ちが大事。
軽費・ケア	求人が豊富である。
軽費・ケア	様々な職務内容から、又、利用者様との対応から自分なりの楽しみを見いだしながら仕事にすることができる。
軽費・ケア	自分がかかわった（施設等）、人達が、笑顔で、暮らせる様、お手伝いをし、少しでも笑顔になられた時などこの仕事で、良かったと感じる。
軽費・ケア	自分自身が成長できる。
軽費・ケア	利用者様からの「ありがとう」等感謝の言葉をもらえる事で、やりがいを感じる
軽費・ケア	福利厚生が良い　入所者と個別に時間がもて色々会話が出来る
軽費・ケア	人生の大先輩である方々を支える事ができる〝介護〟という仕事に誇りを持っています。
軽費・ケア	高齢化社会になっていきますます介護職が必要とされてゆく。この業界は、さらに大きくなってゆくのでなくなることはないので、この先、身につけたスキル、経験を活かし、もっともっとスキルアップにつなげられる。国家資格とりまーす。がんばるぞぉ～!!
軽費・ケア	利用者さんの人生の最終章を一部サポートできるとても良い職だと思います。
軽費・ケア	〝介護〟そのものが誰しも受けたくないと思うし、したくもないです。双方、無いに越した事はないです。が、しかし避けられないの現況。介護職に魅力を感じる事はないし、〝魅力〟と捉える事がいかがなものか？人が人として最期を迎えられる様、足りない部分を補い、寄り添う事ができるかが長続き（離職せずに）できる最大の要因かと思います。
軽費・ケア	一番身近なところにいる、側にいる他人。
軽費・ケア	自分のスキルアップが出来る
軽費・ケア	特にありません
軽費・ケア	必ず必要な仕事だと思います。仕事に誇りがもてると思う。
軽費・ケア	一般職では経験できない人生勉強ができる。
軽費・ケア	人の役に立てるから。

施設種別	意　　見
軽費・ケア	自分が必要とされるところ
軽費・ケア	人と接する職でやりがいがある。利用者と接する事で笑顔が見られる。
軽費・ケア	人の役に立てる所
軽費・ケア	人が好きかどうか。ご利用者・ご家族・職員と人間関係がつねにつきものなので悩むことや考えることも多いですが自分と向き合う時間になり一つ成長できた感があるからかもしれません。
軽費・ケア	特になし
軽費・ケア	経験が豊富なお年寄り（利用者等）より幅広く知識を得る事ができる。
軽費・ケア	特にないです。
軽費・ケア	人と人が関わる日々を過ごすなかで、自分自身の介護が適切であるかどうか…悩み考える事が成長にもつながり、人生の先輩でもあるお年寄りからもたくさんのことが学べること。
軽費・ケア	○まだ魅力を伝える所までできていませんが、色んな事を幅広く考える力を身に付けていけるのではないかと思います
軽費・ケア	利用者さんとのかかわりで色々なことを学ぶことができます。
軽費・ケア	終わりのない、思いやり人間関係喜びを感じる仕事。
軽費・ケア	利用者を笑顔にしてあげて、その笑顔に自分が癒されること。
軽費・ケア	利用者さんとも職員同士とも人と人との繋がりを持つことのできる仕事です。
軽費・ケア	介護職に魅力を感じる事が今、現在ない。介護するうえで常にリスクが起きない様に気をつかい責任の重い、重圧、ストレスがたまる職種だと思う。
軽費・ケア	人は共に生きていくもの。喜びや悲しみ、苦しみを共感することで心のやりとりができる。又、我も行く道と思えば他人事でなく接することができる。
軽費・ケア	利用者様の笑顔や言葉が元気の源になる仕事です。
軽費・ケア	様々な性格の方がいて、日々勉強させて頂きながら働かせて頂いてます。楽しいことばかりではないですが、少しでも役に立っていると思えること「ありがとう」の言葉をいただけること、とても嬉しく思います。
軽費・ケア	誰かの人生に寄り添い、時にはご家族以上に深く関わることもできる稀有な職種と思います。いろんな方の人生のほんのわずかでも垣間見れることは自分自身の成長にも多く影響します。
軽費・ケア	人と人とのつながり、誰かに必要とされているという実感がいつの日かわいてくる時がやってきます。小さな積み重ねが大きな喜びにかわる！
軽費・ケア	人と関わる仕事って楽しい　人生の先輩から色んなことを学んだり、一緒に悩んだり喜びを共有したりできる仕事だと思います。
軽費・ケア	介護を通じ人の役に立てるという充実感と、やりがいを感じます。
軽費・ケア	人々から必要とされる職であり、また多くの人から感謝の言葉をもらえるのでとてもやりがいのある仕事と感じています。
軽費・ケア	やってあたり前という人もいるけど、利用者さんからありがとうなど感謝の言葉を言われると、やはり、うれしいと思う。むかしは効果のないものはやりたくないと感じていたが、効果がなくても、維持、または、自己満足という言葉に自分なりに置き替えて、仕事をこなしている。
軽費・ケア	人生経験ある大先輩と接することで人生の日々勉強になります。その先輩から「ありがとう！！」と言われた瞬間は大きな喜びがあります。
軽費・ケア	誰よりも利用者様とともに生活し、よりそっているという誇り、関わることのできる楽しさ、近付けるようになるという達成感など
軽費・ケア	誰でもできる仕事のようで、そうではありません！
軽費・ケア	基本的にどの仕事でも向くむかないがあると思います。特にケアに関する仕事として相手の方に対して理解しようとする気持ちをもったり慈しむ気持が持てる方なら多くも得ることのできる仕事だと思います

Ⅲ 調査票

平成２７年度・２８年度　調査研究委員会

「介護人材の現状と展望に関する調査」　（施設長用）

※この調査票（水色）は施設長用です。施設長がご回答ください。
※また、施設内で回収担当者を一人決めてください。(任意の１名で結構です)
※記入済みの調査票は、添付の封印用封筒（小）に入れ封印し、“回収担当者”にお渡しください。
　また、回収担当者が介護職員分の封筒（２通）を含め、１施設合計３封筒を一括して、北海道老施協事務局に郵送するよう指示をお願い致します。

基本情報：
貴施設の概況についてご記入ください（適当な字句、当てはまる□欄にレ印をご記入ください）

施設種別	□特養　□養護 □軽費　□ｹｱﾊｳｽ	開設年月	西暦＿＿＿＿年＿＿月
設置主体	□地方公共団体 □社会福祉法人 □ＪＡ	運営主体	□地方公共団体 □社会福祉法人 □ＪＡ
市町村名			

（平成２８年１０月１日現在）

居室状況（特養のみ）	□ユニット型 □従来型（準ユニット加算あり） □従来型（準ユニット加算なし） □特養ではない
＊サービス提供体制強化加算算定状況（特養のみ）	□サービス提供体制強化加算（Ⅰ）を算定 □サービス提供体制強化加算（Ⅱ）を算定 □サービス提供体制強化加算（Ⅲ）を算定 □上記加算のいずれも算定していない □特養ではない
＊日常生活継続支援加算算定状況（特養のみ）	□日常生活継続支援加算を算定 □上記加算を算定していない □特養ではない

※あなた自身のことについて、当てはまる□欄にレ印をご記入ください（平成２８年１０月１日現在）

年　齢	□４０歳未満　□４０歳代　□５０歳代　□６０歳代　□７０歳以上
性　別	□男　□女
現勤務先の現職年数	□１年未満　□１以上５年未満　□５以上１０年未満 □１０以上２０年未満　□２０以上３０年未満　□３０以上４０年未満 □４０年以上
福祉関係職年数	□１年未満　□１以上５年未満　□５以上１０年未満 □１０以上２０年未満　□２０以上３０年未満　□３０以上４０年未満 □４０年以上
福祉・介護系資格（該当するもの全て）	□社会福祉士　□介護福祉士　□社会福祉主事　□介護支援専門員 □看護師（准看含む）　□ホームヘルパー　□精神保健福祉士 □管理栄養士（栄養士）　□社会福祉施設長資格終了　□医師 □理学療法士　□なし　□その他（　　）

問１．貴施設の介護職員の状況について、下記年月日現在の状況をそれぞれご記入ください。

※欄内の**（　）は派遣職員の人数**をご記入ください。　（人）

	正規職員		非正規で常勤（内派遣____名）		非正規で常勤でない（内派遣____名）	
	H27.10.1.	H28.10.1	H27.10.1.	H28.10.1	H27.10.1.	H28.10.1
介護福祉士			（　）	（　）	（　）	（　）
訪問介護員養成研修修了（１級）			（　）	（　）	（　）	（　）
訪問介護員養成研修修了（２級）			（　）	（　）	（　）	（　）
訪問介護員養成研修修了（３級）			（　）	（　）	（　）	（　）
介護職員基礎研修修了			（　）	（　）	（　）	（　）
介護職員初任者研修修了			（　）	（　）	（　）	（　）
介護職員実務者研修修了			（　）	（　）	（　）	（　）
無資格（上記研修未受講者含む）			（　）	（　）	（　）	（　）

問２．貴施設の介護職員の離職率は何パーセントでしたか？

（　　）パーセント（少数点第一位まで）

＊計算式　　離職率＝平成２７年度中に退職した介護職員数／平成２７年度末の介護職員数×１００

問３．貴施設の介護職員の募集採用について、募集採用数の多いものに〇を付けてください。

（多い順３つ以内に〇を付けてください。その他は（　　）内に具体的に記入ください（以下同じ））

ア　ハローワーク
イ　人材バンク（社協）
ウ　求人誌（ネット掲載なし）
エ　求人誌（ネット掲載併用）
オ　会社ネット求人（求人誌掲載なし）
カ　人材紹介・派遣会社
キ　介護福祉士養成校
ク　初任者研修・実務者研修実施事業者
ケ　新聞（折り込みチラシ含む）
コ　チラシのポスティング
サ　法人・施設職員紹介
シ　法人・施設 HP の求人
ス　その他（　　）

問４．あなたの施設で介護職員は十分に確保できていますか。（該当項目１つに〇を付けてください）

ア　十分に確保できている　　イ　やや不十分　　ウ　確保できていない

問５．上記４．ア　十分確保できている　に〇を付けた方にお伺いいたします。

・貴施設において、介護職員が退職しない理由・要因は何だと思われますか。
（該当項目５つ以内に〇を付けてください。回答後、問８．へお進みください）

ア　賃金・給与が高い、適切だから

イ　正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから
ウ　福利厚生制度、設備が整っているから
エ　休暇が十分に取れるから
オ　労働時間が適切だから
カ　勤務が規則的で予定が立てやすいから
キ　仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）
ク　介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから
ケ　介護の仕事に誇りがもてるから
コ　施設の評価が高いから
サ　施設の方針・考え方を職員が理解してるから
シ　職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから
ス　利用者との関係が良好だから
セ　心身の健康上の問題がないから
ソ　職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから
タ　研修・教育がなされているから
チ　介護、育児など家庭と両立できるから
ツ　施設所在地が地元にあるから
テ　通勤に便利だから
ト　その他（　　）

問６．**上記４．イ　やや不十分　　ウ　確保できていない　に〇を付けた方**にお伺いいたします。
・貴施設において、介護職員が退職する理由・要因は何だと思われますか。
（該当項目５つ以内に〇を付けてください）

ア　賃金・給与が低いから
イ　正職員でないから
ウ　昇格、昇進の機会が少ない、または無いから
エ　福利厚生制度、設備が不十分だから
オ　休暇が取れないから、休みが取りづらいから
カ　労働時間が長いから
キ　夜勤、早出など勤務が不規則だから
ク　３Ｋの仕事だから
ケ　介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから
コ　介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから
サ　施設の方針・考え方が職員と違うから
シ　職員間（上司・部下含む）の人間関係が悪いから
ス　利用者との関係が悪い、うまくいかないから
セ　健康に不安があるから
ソ　職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから
タ　介護以外の仕事に就きたいから
チ　介護、育児など家庭と両立できないから
ツ　研修・教育が少ない、無いから
テ　施設所在地が過疎地にあるから
ト　出身地でないから
ナ　通勤に不便だから
ニ　その他（　　）

問７．**上記４．イ　やや不十分　　ウ　確保できていない　に〇を付けた方**にお伺いいたします。
・確保できないことで施設にどんな影響が出ていますか。（該当項目全てに〇を付けてください）

ア　利用者の制限をしている
イ　夜勤回数が増えている

ウ　体調不良による長期欠勤者が増えている
エ　残業が増えている
オ　休日出勤が増えている
カ　法人内で介護職との兼務が増えている
キ　法人内他施設から職員が出向している
ク　その他

（　　）

問８．貴施設での離職対策で効果があるものはどのようなものですか。
（該当項目５つ以内に○を付けてください）

ア　賃金、給与を能力、役割に応じて支給している
イ　正規職員化があること
ウ　男女の差がなく、昇格、昇進の機会がある
エ　福利厚生を充実している
オ　人員を多く配置している
カ　負担のない勤務体制をとっている
キ　労働時間（時間外労働を含む）を短縮するようにしている
ク　夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすようにしている
ケ　休暇が十分に取れるようにしている
コ　健康管理をしっかり行っている
サ　職員間（上司、部下含む）の人間関係に配慮している
シ　仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作っている
ス　資格取得のため支援体制がある（資格手当を導入している）
セ　研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持している
ソ　その他（　　）

問９．あなたの言葉で介護職の魅力を伝えてください。

（　　）

問１０．介護人材の現状と展望について、あなたの意見を自由にお書きください。

（　　）

★ご協力ありがとうございました。
封印用封筒(小)に入れ封をしてから施設ごとの回収担当者へ渡し、郵送ください。（〆切 11 月 28 日）

平成２７年度・２８年度　調査研究委員会

「介護人材の現状と展望に関する調査」　（介護職員用）

※この調査票（桃色）は介護職員用です。介護職員の方がご回答ください。
※記入済みの調査票は、添付の封印用封筒（小）に入れ回答者が封印した上で、回収担当者にお渡しください。回収担当者が、あなたの記入したこのアンケート用紙の入った封筒を含めて１施設合計３封筒を一括して、北海道老施協事務局に郵送します。

※貴施設について、当てはまる□欄にレ印を、さらに施設の所在市町村をご記入ください。

施設種別	□特養　□養護　□軽費　□ケアハウス	市町村	

※あなた自身のことについて、当てはまる□欄にレ印をご記入ください（平成２８年１０月１日現在）

年　　齢	□２０歳未満　□２０歳代　□３０歳代　□４０歳代　□５０歳代 □６０歳以上
性　　別	□男　□女
現勤務先の現職年数	□１年未満　□１以上５年未満　□５以上１０年未満 □１０以上２０年未満　□２０以上３０年未満　□３０以上４０年未満 □４０年以上
介護職実務経験年数	□１年未満　□１以上５年未満　□５以上１０年未満 □１０以上２０年未満　□２０以上３０年未満　□３０以上４０年未満 □４０年以上
福祉・介護系資格 （該当するもの全てにレ印）	□介護福祉士　□訪問介護員養成研修修了（１級） □訪問介護員養成研修修了（２級）□訪問介護員養成研修修了（３級） □介護職員基礎研修修了　□介護職員初任者研修修了 □なし　□その他（　　）
雇用形態	□正規職員　□非正規で常勤職員　□非正規で常勤ではない職員

問１．あなたは、現在介護職にどのようなイメージを持って働いていますか。
（各項目のアかイ、どちらか該当する項目に○を付けてください）

（１）雰囲気が　ア　明るい　／　イ　暗い
（２）賃金が　ア　高い　／　イ　安い
（３）やりがいを　ア　もてる　／　イ　もちにくい
（４）専門性を発揮　ア　しやすい　／　イ　しにくい
（５）他職種協働が　ア　しやすい　／　イ　しにくい
（６）社会的に必要な仕事と　ア　思う　／　イ　思わない
（７）雇用の場が常にあると　ア　思う　／　イ　思わない
（８）自己研鑽ができると　ア　思う　／　イ　思わない

問２．あなたが考える介護職員が退職する理由・要因は何ですか。
（該当する項目５つ以内に○を付けてください）

ア　賃金・給与が低いから
イ　正職員でないから
ウ　昇格、昇進の機会が少ない、または無いから
エ　福利厚生制度、設備が不十分だから
オ　休暇が取れないから、休みが取りづらいから
カ　労働時間が長いから
キ　夜勤、早出など勤務が不規則だから
ク　３Ｋの仕事だから
ケ　介護・福祉の仕事の社会的評価が低いから
コ　介護の仕事に誇りがもてない、幻滅を感じたから
サ　施設の方針・考え方が職員と違うから
シ　職員間（上司・部下含む）の人間関係が悪いから
ス　利用者との関係が悪い、うまくいかないから
セ　健康に不安があるから
ソ　職員の性格、資質が介護・福祉に向かないから
タ　介護以外の仕事に就きたいから
チ　介護、育児など家庭と両立できないから
ツ　研修・教育が少ない、無いから
テ　施設所在地が過疎地にあるから
ト　出身地でないから
ナ　通勤に不便だから
ニ　その他（　　）

問３．あなた自身が退職しない理由は何ですか。
（該当する項目５つ以内に○を付けてください）

ア　賃金・給与が高い、適切だから
イ　正職員等への昇格、昇進の機会があり、適切だから
ウ　福利厚生制度、設備が整っているから
エ　休暇が十分に取れるから
オ　労働時間が適切だから
カ　勤務が規則的で予定が立てやすいから
キ　仕事が楽だから（業務負担が軽減されているから）
ク　介護・福祉の仕事の社会的評価が高いから
ケ　介護の仕事に誇りがもてるから
コ　施設の評価が高いから
サ　施設の方針・考え方が自分と合っているから

シ　職員間（上司・部下含む）の人間関係が良好だから
ス　利用者との関係が良好だから
セ　心身の健康上の問題がないから
ソ　性格、資質が介護・福祉に向いているから
タ　研修・教育がなされているから
チ　介護、育児など家庭と両立できるから
ツ　施設所在地が地元にあるから
テ　通勤に便利だから
ト　その他（　　）

問４．あなたが考える介護職員の離職対策は何ですか。
（該当する項目３つ以内に○を付けてください）

ア　賃金、給与を能力、役割に応じて支給すること
イ　正規職員化があること
ウ　男女の差がなく、昇格、昇進の機会があること
エ　福利厚生を充実すること
オ　人員を多く配置すること
カ　負担のない勤務体制をとること
キ　労働時間（時間外労働を含む）を短縮すること
ク　夜勤や早出等の勤務の偏りをなくすること
ケ　休暇が十分に取れること
コ　健康管理をしっかり行うこと
サ　職員間（上司、部下含む）の人間関係を良好にすること
シ　仕事上の悩み相談を受け、サポート体制を作ること
ス　資格取得のため支援体制を作ること（資格手当を導入すること）
セ　研修・教育を行い、スキルアップ、モチベーションを維持すること
ソ　介護、育児など家庭と両立できる支援があること
タ　その他（　　）

問５．あなたの言葉で介護職の魅力を伝えてください。下記にご記入ください。

（　　）

★ご協力ありがとうございました。
封印用封筒(小)に入れ封をしてから施設ごとの回収担当者へ渡し、郵送ください。（〆切 11 月 28 日）

Ⅳ 執筆者一覧

■北海道老人福祉施設協議会　調査研究委員会委員

役　名	氏　名	所　属　名	所在地市町村
	杉野　勝美	特別養護老人ホームたいせつの郷	旭川市
委員長	福島　義典	特別養護老人ホームみどりの丘	札幌市
副委員長	神部　健史	北広島リハビリセンター特養部四恩園	北広島市
委　員	川島志緒里	慈啓会養護老人ホーム	札幌市
〃	西本　真典	特別養護老人ホーム石狩希久の園	石狩市
〃	安藤　挙利	特別養護老人ホーム美瑛慈光園	美瑛町
〃	造田　裕普	軽費老人ホームひいらぎ荘	深川市

■報告書執筆者一覧

Ⅰ．調査の概要（事務局）

Ⅱ．調査の結果

1．施設の概況について ……（安藤委員）
2．回答者自身について ……（安藤委員）
3．介護職員の状況について ……（造田委員）
4．離職率について ……（造田委員）
5．採用募集について ……（造田委員）
6．確保状況について ……（神部副委員長）
7．介護職のイメージについて ……（西本委員）
8．離職対策について ……（西本委員）
9．介護人材の現状と展望について ……（福島委員長）
10．介護職の魅力について ……（川島委員）

介護人材の現状と展望に関する調査

平成27年度・28年度　調査研究委員会報告書

● 発　行　月 ●

平成29年3月

● 発行・編集 ●

北海道老人福祉施設協議会

《事務局》

北海道老人福祉施設協議会　調査研究委員会

〒060-0002　札幌市中央区北２条西７丁目
北海道社会福祉総合センター 北海道社会福祉協議会内
TEL　011-241-3766　　FAX　011-280-3162
http://roushikyo-hokkaido.jp