

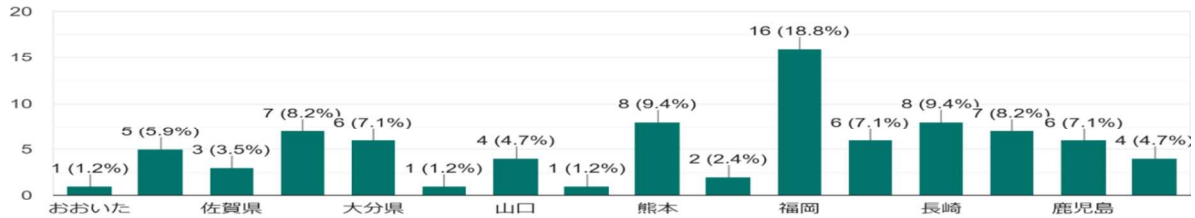
資 料

目次

二、2024年度介護報酬改定に対する訪問介護事業所アンケート調査・・・	1・31
三、2024年度介護報酬改定に対する訪問ワーカーアンケート調査・・・	32・56
四、参考資料) 決算状況，経営状況，人員数・・・・・・・・・・・・・・・・	57・59

2024 年度介護報酬改定に対する訪問介護事業所アンケート調査

所属県
85 件の回答



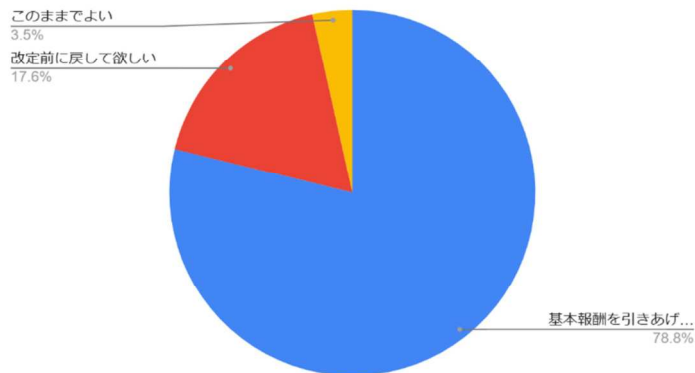
＜回答数＞ 大分：14 佐賀：8 宮崎：1 山口：4 広島：1
熊本：10 福岡：22 長崎：15 鹿児島：10 合計：85

＜事業所数＞ 大分：5 佐賀：4 宮崎：1 山口：3 広島：1
熊本：10 福岡：15 長崎：5 鹿児島：6 合計：50

※社会福祉法人グリーンコープ全訪問介護事業所数：50事業所

＜1 基本報酬の引き下げについて＞

「1 基本報酬の引き下げについて」のカウント数



基本報酬を引き上げて欲しい : 78.8%
改定前に戻して欲しい : 17.6%
このままでよい : 3.5%

「引き下げに対する意見」

- ・引き下げる根拠が解らない。現場がどれだけ大変な思いをしているのか全く分かっていない方々が、決めること自体間違っている。
- ・効率の悪い訪問介護は報酬単価で利益のない経費まで賄わなければならない。もっと現状を把握してほしい。

- ・地域包括ケアの中で、訪問介護が大切なのに、一人一人の支援に回っているヘルパーの報酬が下げられるのは、納得いかない。地域の自治会など互助の仕組みが崩れていく中、毎日の安否確認を誰がするのでしょうか？訪問介護が支援しているはずだが、その要となる大事な事業所が無くなっても良いのだろうか？納得がいかない。
- ・昨年と同じ内容の支援をしても、頂ける報酬が下がっている。頑張り甲斐が無い。昨今の物価高に伴い、事務用品、ガソリン、その他、経費は格段に上がっている為、剰余をこれ以上生み出せない状況が有る。このままでは、モチベーションが上がらない。会議、研修が増え、事業高を増やそうと支援にも出かけると、事務作業もままならない。
- ・責任の重さに対する賃金の低さにより、人材不足がより深刻になった。
- ・訪問ヘルパーが訪問することで、生活が成立している方々がおられ、まとまって働ける通所と違い、細切れの時間数で自家用車使用しながら暑い日も雪の日も数件のケアにコツコツと出かけるヘルパーの働き方に、少しでも若い年齢層が入ってきてもらわないと、介護保険自体の継続は困難しか見えない。
- ・引き下げる前でも生活援助に関しては単価が低く、事業所収入の面では事業運営が厳しい状況で身体介護を多く受けることで収益を上げられていた。特に地方での訪問だけの事業では報酬の中で交通費や移動手当等の負担も大きく単価の引き下げは死活問題。
- ・10年前より安くなっている。経営努力に疲れた、キャンセルも多い。生活できないと辞めるヘルパーもいる。
- ・国は訪問介護が必要ではないと考えているのではないかと。多くの方が人に迷惑をかけず世話にならずして最期まで出来るだけ自分の生活環境で過ごしたいと思っている。訪問ヘルパーが少しのお手伝いにより自宅で生活出来る様サポートする。という凄く良い国のシステムのはずが、引き下げという余りにも軽視された事に今後は訪問介護がなくなると感じている。
- ・在宅支援において、利用者とヘルパーとの関りは、現在の状況を知る上で、1番の情報源を担っている部分もある。何故引き下げの対象になったのか理解できない。
- ・訪問報酬を下げる事は倒産する事業所が増え、結果利用者が困ることに繋がると思う。
- ・人材募集や、感染症対策の衛生用品、BCPの備品など経費が掛かるのに事業高も減ってきている中で引き下げをして、今から先、訪問はいらないのかと思った位驚いた。
- ・国や県に、現場の声を沢山上げて、働く側、利用者側が困っている事がどんな事を具体的に上げていく作業が必要だ。
- ・処遇改善で、ヘルパー等の賃金は上がったが、基本報酬が下がったため、事業所自体の経営が困難になっている。実際、経営が成り立たないため、訪問介護事業所の閉鎖も増えている現状で、事業所が成り立たなければ、ヘルパーがいても閉鎖せずにおれない状態をわかっているのか。
- ・現在の事業高をみて判断するのはおかしいと思う。介護保険の人材の問題や利用者の対応など、どれだけ大変さがあるか、きちんと把握してほしい。
- ・責任は重くなっているし、重労働なのになぜ報酬が下るのかわからない。
- ・在宅介護を充実させていく必要がある中で、訪問介護は非常に重要なサービス。その訪問介護の基本報酬を引き下げたことは、人材不足が深刻な状況で、今後は在宅介護サービスを十分に使えない人が増えてくると思う。
- ・報酬単価が減り、処遇改善を足しても元の単価を下回っている。
- ・これだけ人材不足、事業所の閉鎖などある中で引き下げの意味がわからない。
- ・訪問は支援をヘルパーがプランに沿って行ない、いつもと違う場合も臨機応変に対応しなければなら

ない場面が多いのにも関わらず、報酬が引き下げられたことに訪問ヘルパーが大切にされていないように感じていた。

- ・介護職員の募集をかけてもなかなか集まらない。利用者は増えるのに人手が足りない。事業所としての体制が安定していないと報酬を高くできず、ますます人が集まらない。
- ・訪問介護事業所の基本報酬が下がったことにより、各地で閉鎖されている。訪問介護事業の存続の危機だ。
- ・ヘルパーの担い手が増えず、ヘルパーの高齢化や事業所閉鎖などが進む中、信じられない暴挙だ。国は地方の小規模事業所の厳しい現実をまったく見ていない。介護保険で働くヘルパーを見捨てたのではないかと思わざるを得ない。
- ・人件費の割合を抑えるのに大変している中で、基本報酬が下がっている現状は、事業所存続に大きく影響している。前年同様の事業内容だが、赤字の構造になっているので経営は安定しない。処遇改善は上がっているが、事業所には残らないので厳しい経営状況になる。
- ・短い時間で移動しながら、間の時間は無給の働き方であるため、それを考慮された報酬が望ましい。
- ・在宅増やして欲しい方針になっているのに、賃金を引き下げて仕事したいと思わない。モチベーションも下がる。
- ・基本報酬を引き下げた理由が納得できない。ヘルパーの賃金にも影響があるし、賃金が上がらなければ離職にも繋がる。
- ・介護報酬を下げられた事がまずショックだった。物価高騰、最低賃金も毎年上がり、事業所の運営自体が危うくなっている。人材不足の中、人材確保の為に処遇改善にも取り組みたいところだが、運営が厳しくなるなかでは難しい。高齢者の増える中、良い支援も出来なくなる。報酬アップを願う。
- ・在宅を推進している政策と逆行している。
- ・やはり、問いかけをしていかないと、現実を県は知らないままだ。だから、変なことになっていくと思う。人手不足も改善しない。
- ・介護人材が不足している中で報酬引き下げは、更なる人材不足を招くと思う。
- ・利用者にとっては良い事だが、事業所にとっては厳しいと思う。
- ・現場をわかって欲しい。
- ・現場で支援しているヘルパーの現状を理解していない。
- ・物価上昇で、引き下げの意味がわからない。
- ・報酬が下がると、昇給も難しくなり離職に繋がる。
- ・どうして引き下げてしまわれたんだろうと不思議に思っていた。
- ・なぜ引き下げになったのかが理解できない。現状のままでは、さらにヘルパー不足が深刻となり事業所の存続が難しくなる。
- ・下げる理由がわからない。訪問のヘルパーが不足して、賃金も上げていたら、無くなる事業所が増えると思う。
- ・人件費の割合を抑えるのに大変している中で、基本報酬が変わらない現状は事業所存続に影響していると思う。
- ・基本報酬引き下げによって最小事業所の経営が厳しくなり、事業所存続が出来なくなる。
- ・最低賃金は上がり、人件費が上がっている。加えて交通費や移動手当もその中で賄わなければならない。下がるという事は訪問介護は必要ではないのか、とモチベーションも下がる。
- ・引き下げに伴い、経営が成り立たず、閉鎖する事業所が出ている。
- ・報酬引き下げにより事業所に入る報酬は減ったのにヘルパー報酬は上がった。加算はわずかに上がった。

たが、ヘルパー報酬として出すため事業所への収入にはならず、逆にヘルパーの給料が上がったためかなり厳しい経営状況になっている。

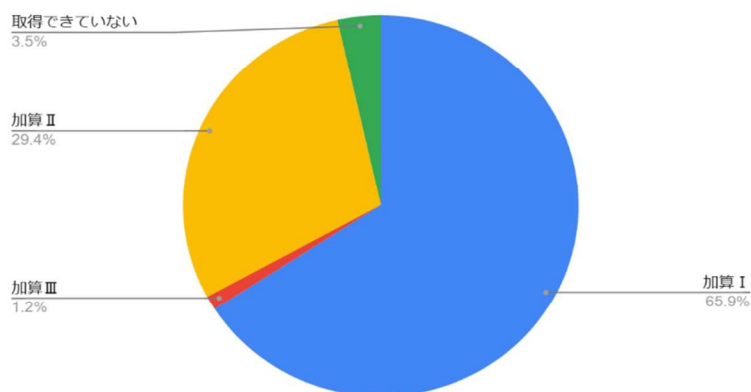
- ・同じような仕事をしてても事業高は減っている。しかしヘルパーの報酬は上げていかなければならない。経費も同じようにかかる。事業所運営は厳しい経費の削減にも限界はある。
- ・ヘルパー不足が問題視されていく中で、報酬を下げることは更に拍車をかけてしまい閉鎖を余儀なくされる事業所が増えている。本末転倒になっている。
- ・ヘルパー不足の中、世間一般の時給は上がり、ヘルパーの時給も上げないとヘルパー不足はより一層深刻になる。その中で、報酬が下った事により、経営が難しくなっている。
- ・引き下げられるため、前年同様の事業を行っているが、赤字の事業となっている。経営が安定しない。処遇改善は上がっているが、事業所に残らないので、難しい経営状態。
- ・最低賃金は上がるのに基本的報酬が引き下げになるのは事業所として痛手。高齢者が増えている中で引き下げると、特に若い方の働き手はいなくなると思う。
- ・引き下げること、人員の増員はありえないと思う。

2件

- ・報酬が高くないと求人は来ない。
- ・引き下げとなると介護職はただでさえ給料が低いのに嫌な気持ちになる方も多いと思う。
- ・処遇改善が増えたので事業高は下がる一方。
- ・引き下げにより、事業収入が減少になり、厳しくなった。
- ・報酬が下がり事業高が維持できない上、職員の報酬は最低賃金が上がり、事業所の利益が下がった。
- ・事業所運営が困難になってきている。
- ・人的確保の為に生活安定する為に賃上げが必要。
- ・労働とつりあわない。
- ・財源が無いのかもしれないが、報酬が下がると人材が揃わない。
- ・訪問介護は、実際の勤務外でも時間を要する場合もある。
- ・訪問介護事業所存続が不安だから。
- ・大変さがわかっていない。
- ・行っている業務に見合わない。
- ・介護人材や存続の危機だと思う。
- ・事業所にとっては、経営が厳しくなっている。
- ・最低賃金が上がり、基本報酬が下ると事業所の経営が厳しい。
- ・引き下げてはいけない。
- ・離職率がさらに多くなる。
- ・いたく介護支援事業所だけでなく上げる事を求める。
- ・経営に響いて、大変困る。
- ・ヘルパーの給料は上がっていくばかり。
- ・いらないと思う。
- ・理由が知りたい。
- ・もとに戻してほしい。
- ・ボーナスがなくなった。
- ・困る 2件
- ・無し 2件

＜ 2 介護職員処遇改善加算の取得について＞

「2 介護職員等処遇改善加算の取得について」のカウント数



加算Ⅰ	：	65.9%
加算Ⅱ	：	29.4%
加算Ⅲ	：	1.2%
取得できていない	：	3.5%

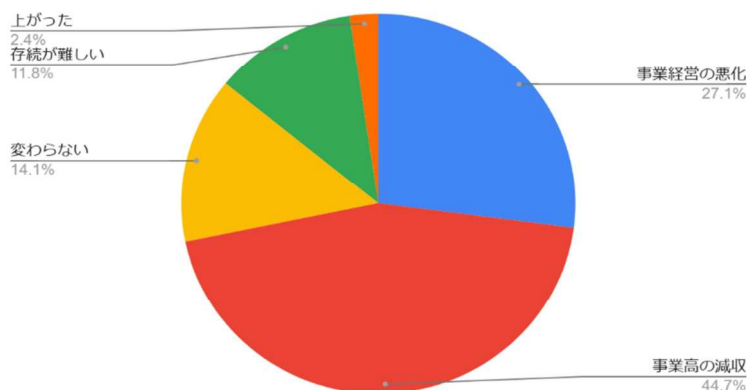
「処遇改善加算の一本化に対する意見」

- ・以前の煩雑さと違い、計画書の提出が易しくなり助かっている。また、分配をワーカー全員に出来るようになり、とても助かったと感じている。もう少し、全体の報酬が上がるようになると、とても助かる。このままでは、人材募集もままならない。
- ・加算取得に関しての条件が厳しい。取得に関して事務作業が煩雑なため、取得を断念する事業所も出ている。
- ・これまでが3本たてで継ぎはぎだらけでわかりにくく、ペンを持って名前を書くのさえ困難な利用者もいるのに毎年のように微々たる額で同意を頂かないといけず、仕組みとして納得しがたかったが、一本化で少しスッキリしたと思う。しかし、処遇改善一本化は2.1%増となったが、基本単価が自事業所の毎年8月の試算でも2.3%減収となり、そもそも基本報酬を大幅に引き上げなければ、人材不足の解決には繋がらない。
- ・加算の為にしなければいけないことは多く、小さい事業所は大変だと思う。真面目にやっている。加算より単価を上げてほしい。
- ・一本化により事務負担は軽減され、利用者からの理解も得やすいかもしれないが、「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「ペースアップ等支援加算」の3つと比べて実際どれくらい良くなっているのかわからない。新加算で利用者やワーカーに説明をするなど、期間を要した。
- ・一本化はスッキリして良かった。加算Ⅱとしていますが、正しくは加算Ⅴ2。来年度に向けて加算を上げる検討をしている。
- ・一本化した事になったが、正直今までと同じ加算金額が貰えているのかもよく分からない。貰いすぎは利用者負担が増えても困るが。
- ・一本化で加算は上がりいいと思うが、報酬引き下げは納得できない。報酬そのまま、加算の一本化ならいいと思う。
- ・ヘルパー離職率を減らす。ヘルパーのスキルアップ向上に繋がる。

- ・各事業所によって体制が違うところがあるので、全てを統一するのは無理があると思う。
- ・条件が困難で加算がとれないのであれば、一本化は難しいが、できれば一本化に賛成
- ・処遇を改善できることに変更がなければ、一本化されても問題ないかと思う。
- ・どういうふうに一本化するか解らないが、夫々の事業所にあった、夫々の加算方法があった方が良い。
- ・国の方針がころころ変わり翻弄される。今までの要件は何だったのか。
- ・一本化になったのはいいが、大きなメリットは特に感じない。
- ・細かく分けるのではなくて、一本化して業務の効率化をお願いしたい。
- ・計算が簡単であるのは確かだが、それが良い悪いとはわからない。
- ・追加追加で複雑化していたため、分り易くなった。 13件
- ・3つが1つになり計算はしやすくなった。 6件
- ・シンプルで良いと思う。 7件
- ・利用者にも理解してもらいやすいので、一本化の方が良い。 6件
- ・ベースアップ加算など期間限定であるより、一本化にするほうが分かりやすい。 2件
- ・事務処理が簡素化された。
- ・一本化により煩雑さはいったん解消された。
- ・提供票はスマートになったくらいで実務には影響ない。
- ・一本化にする事は良いことだが、要件が多すぎて現場は大変している。
- ・現状、分散していて事業所も利用者も理解できないのでありがたい。
- ・幾つもの加算を計算しなくてよくなったが、今以上の伸びは期待できない。
- ・数字が把握できるようになった。
- ・一本化は良いと思うが、基本報酬が下がったため、恩恵はない。
- ・事業所的には1本化がよかったが、ヘルパーとしては資格を持っているものを持っていないものの差がなくなりどうかと思う。
- ・それぞれ分けずに請求できるのは良いが、介護福祉士と初任者研修の差がなくなり、キャリアアップの意欲が低下した。
- ・加算によって要件を決めていた。分配の方法を決めていかなければならない。
- ・一本化により、グリーンコープで行っていた特定処遇改善金を介護福祉士の資格を持っている人に割り当てるというのがなくなり、また、特定処遇改善金は事業毎に割り当ててが崩れ、介護福祉士の資格取得を勧める意味が半減した。
- ・介護福祉士の資格を取得し、質の高い支援を行うことが出来る。長年勤める介護福祉士への特定処遇改善加算があったことで、介護福祉士を受験する者がいたことも考えると、差別化は必要であり、一本化はおかしい。
- ・特定事業所加算でボーナスに差がついていたが、計算が難しくなり、配分されていない。
- ・特になし。一目でわかるので良い。
- ・どちらでも良い。
- ・いいけどなぜ下がる？
- ・複雑になりすぎる。
- ・不透明
- ・まだ回答できない。
- ・なし 6件
- ・よくわからない。 5件

< 3 報酬改定後の経営状況について >

「3 報酬改定後の経営状況について」のカウント数



事業経営の悪化	:	27	1%
事業高の減収	:	44	7%
変わらない	:	14	1%
存続が難しい	:	11	8%
上がった	:	2	4%

「経営状況についての現状に対する意見」

- ・ 昨年より事業高が減少している。 2 件
- ・ 報酬は下がったが、ヘルパー給与は上げたので、ますます剰余は出にくい。訪問が主になるのはわかるが、厳しい状況だと思う。昨今の物価高に伴い、経費は以前よりも高騰している。 2 件
- ・ 冬季は入院や入所が増え減収になっている。 2 件
- ・ 依頼はあるが、人材不足が深刻。経営悪化に向かい、存続が厳しい。 12 件
- ・ 人材不足とヘルパー高齢化に伴い、仕事を受けることができない。 3 件
- ・ ヘルパーの高齢化に対して、若い世代が入職してこない。
- ・ ヘルパーの高齢化と介護事業が減収となり、事業所存続が危ぶまれる。
- ・ ヘルパーが高齢化している。利用者宅のパーキング代がかかる時もある。
- ・ ヘルパーの高齢化でこれ以上利用者を増やすことができず、このままでは経営状況は、厳しくなる一方と思われる。
- ・ ヘルパーが減っている事も原因だが事業高に結びつかず、事業高は下がっている。 2 件
- ・ ヘルパーの給料を上げないと募集しても来る人がいない。
- ・ ヘルパーの高齢化も進んできて、人材確保をしないと新規の依頼があっても断る事になり、結局今後経営的に厳しくなっていくと思われる。
- ・ 事業所が儲からないと人手不足にもつながる、危機感を感じます。何故？と思い、モチベーションも上がらない。
- ・ 依頼がある新規に対し、受ける事は当然だが、限られたヘルパーで移動が大変になる。前年度と殆ど変わらない時間数で訪問しているが、赤字の状態が続いている。
- ・ 単体事業所としては、他事業の罰をかぶって悪化している。
- ・ 事業高は減るのにヘルパーの報酬は増加したので、事業所の存続自体危うい。ただでさえ、人手不足

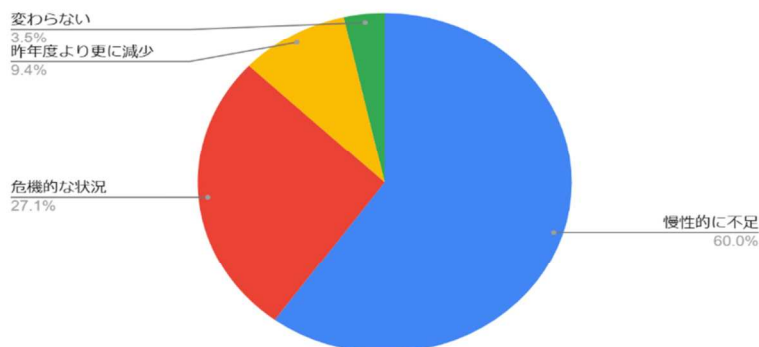
な上に打撃が大きすぎてモチベーションも上がらずやっていけない。また、**精神的に大変な利用者が増加傾向にあり、入ってくれるヘルパーがいない。**

- ・ **待遇が良くならなければ人材が来ない。**来ないと事業が成り立たない。
- ・ かなり厳しい状況。**介護保険も生活支援の依頼が中心**となってきた。単価を引き下げられた影響は大きい。
- ・ 経営状態が悪化すると、**賞与が無くなり、特に若い人の離職**も出てくる。
- ・ 依頼がある新規に対し、受ける事は当然かも知れないが、限られたスタッフで移動が大変。
- ・ 利用者ごとの単価が下がったため、人数を多く受けなければならない。ヘルパーの人員体制も考えると、たくさんの支援に行くのも難しい状況である。
- ・ 人材確保して、新規依頼を受けられる体制を作らなければ、存続自体が厳しくなる。
- ・ 介護保険の実績が上がらない為、前年実績に届けない状況。
- ・ 介護保険は水物。突然の入院入所が多く、退院されずそのまま終了が多い、ヘルパーも不足しているが仕事も減っている。新規問い合わせはあるが地域性なのか総合支援しか来ない。私たちの営業能力が無いのかもしれないが、このままでは事業所閉鎖も念頭に入れなければならないかも。
- ・ 利用者の身体状況の悪化があり入院、施設入所が続いている現状での減収
- ・ 利用者の入院や入所で突然のサービス終了があるので、赤字になりやすいので、引き下げの痛手が大きい。
- ・ 入院や入所等の為利用者の入れ替わりが多く、またヘルパーの高齢化もあり、経営が不安定である。
- ・ 件数の増加あるがキャンセルも多い。
- ・ 施設を希望される傾向にあるため、新規が減少した。また、報酬が引き下げになったため輪をかけて経営状況は悪化し、せっかく入職希望されても常勤者を雇用できず、さらに事業所存続の危機を懸念している。
- ・ 処遇改善でワーカーの給与は多少上がったが、事業所に入る報酬が大幅に下がったことで、損益悪化に繋がり、先の展開を考える事が出来なくなっている。
- ・ 報酬は低くなるものの、ヘルパーの最低賃金が上がったため、今後は心配。
- ・ 基本報酬引き下げにより、経費負担は変わらず、又は上がり経営が厳しい状況である。
- ・ 報酬改定により事業高減になったにも関わらず、報酬は増加しているために、今後の経営状況は厳しくなっている。
- ・ もともと今年から管理者１人体制に変わったこともあり、厳しい状況ではあった。
- ・ 処遇改善加算が上がることはヘルパーにとっては良いことだが、事業所の存続は厳しくなってくる。
- ・ 黒字化されているが事故のリスクも高い。
- ・ 最低賃金が毎年の値上げと値上げ幅が大きく、それに伴い人件費の割合が高くなっており、赤字にならなくても、以前に比べると利益がかなり減っており、平均２０万いかない程度。
- ・ 赤字、特に下関市の予防単価低く厳しい。
- ・ 単価は下がっているが、ヘルパーの給与は上がっているため。
- ・ 一回の単価が下がることで、賃金とのバランスに影響が出てきている。
- ・ 事業高は上がっているが、赤字の状況が続いている。
- ・ 毎月、赤字が出ていると聞く。
- ・ 事業所収入は確実に減った。
- ・ 現状維持
- ・ 微減であるが、影響はある。

- ・事業高を上げるには新規を取るしかないが、職員の高齢化で思うように受けられない為厳しい状況。
- ・ギリギリ経営が出来ているという現状が続いている。
- ・事業高が昨年8月からじわりと落ちてきて10月には、利用者の死亡で激減した。11月までの累計人件費率0.8、経常増減差額23万あと4ヶ月の事業高を上げるには難しい。
- ・生活支援の単位は、報酬が下がったことで、他の事業所も受けなくなったのか、新規の依頼は生活援助が多くなった。生活2はヘルパーに時給と交通費を払うと残る金額がほとんどない。
- ・2年連続の赤字となる見込み。持続可能な経営のために、採算分岐点は確保したが、ヘルパー数や働ける時間も限られ、なかなか先行きも見通せない。仕事の性格上、サービスの停止・終了は頻繁にあり、新規の受け入れも積極的に進める必要があるが、人材に余裕がなく、対応も限られてくる。一番の課題は人材不足。
- ・経営を上げる努力はしているが、職員が増えなければ、継続は難しくなる。
- ・事業所運営が困難になってきている。
- ・介護については、身体、生活、身体生活すべての単価が引き下げにより、経営が苦しくなった。（人件費は上げなくては、生活が苦しい中）
- ・いまのところ大幅には減っていないが、この先が心配。
- ・ヘルパーの賃金が上がって、処遇改善金を払っているが、介護、障がいの別の事業（自費サービス）にも事業所手出しで支払いしていることもあり、人件費が上がった。また、社保付きヘルパーを増やす方向をめざし、現在常勤3名、社保付き3名だが、現状社保付きや常勤が増えたことで、人件費が圧縮し、赤字となってしまった。定年を迎え、引継ぎ等の関係もあり、必要な人件費だが、赤字が続くようであれば、縮小した経営をと考えている。
- ・今までの通りのやり方では、厳しい状況。
- ・昨年より事業高が減少している。ヘルパー不足で、利用者を増やせない。
- ・報酬改定前からよくない状況、入院や入所になると一気にマイナスになったり、すぐに新規依頼が受けられなくなったりするので低迷する。営業努力も足りないのかもしれないが、実際人手不足もあり新規依頼は慎重になる。サ責の人数も利用者数に見合わない事実もある。重度訪問にも入っているが、事業所が撤退したあと、新規で入る事業所が無ければ、居宅で契約されたりすると、同じ仕事内容で損をしている気持ちにもなる。経営がうまくないかもしれないが、経費ばかりかかってどうしていいのかわからない状態。
- ・必要としている利用者が増えているか手が足りない。
- ・ギリギリ黒字が出せている状況。
- ・かなり厳しい状況。余裕がない。
- ・単価が下がり時間数を伸ばすか、利用者人数を増やすことで経営を安定させている。
- ・利用者数や回数を増やすことで、単純に昨年より実績が上がったとしても、人件費以外に物価高騰で経費も上がっている。
- ・介護保険の事業高が下っていったため、障がいサービスの事業をあげて、経営を維持しようと努力している。
- ・分からない。 2件
- ・今のところあまり変化ない。

< 4 訪問介護員（ヘルパー）の人材不足の状況について >

「4 訪問介護員(ヘルパー)の人材不足の状況について」のカウン...



慢性的に不足	: 60.0%
危機的な状況	: 27.1%
前年度より更に減少	: 9.4%
変わらない	: 3.5%

「訪問介護はすでに15.3倍の有効求人率と介護職の中でも危機的な状況です。この状況に対する意見」

- ・人手不足により1人のヘルパーの仕事率が増加して負担が大き過ぎる。それなのに報酬は一般の方より安くやられていない。また、無理な介護サービスを強られる。精神的にも肉体的にも大変であることを国は全く分かっていない。
- ・効率の悪さ。責任の重さ。高齢化。沢山あるが行政が事業所に助成している所もあると聞いた。それでも追い付かないと思う。
- ・訪問介護の魅力が世の中に理解されていない。
- ・有効求人率が高いのは、求人者が求人に対して選んでいることが出来ている。しかし、収入面で他の業種と比べ賃金が低い。社福グリーンコープ自体も、他の事業所と比べ賃金が低い。求人者に選ばれる要素が低い。
- ・イメージアップが大切。訪問介護は若い方が来にくい現状。
- ・訪問介護は介護職の中でも1番大変であるというイメージがあり、なかなか選ばれない。
- ・ワーカーには高いスキルが求められているが、その報酬が他の仕事と比べて、同様又はそれ以下であることが納得いかない。出来るだけ、ワーカーの報酬が上がり、人材確保が出来るようになると良い。
- ・通所介護に比べると、訪問は移動時間等があるため。
- ・3月末で退職希望者が2名いる。介護では望む給与がもらえず退職するとの理由。1対1で利用者と向き合い、責任が生じる訪問と、多人数で対応できる施設との差は大きく、なかなか訪問の応募には結びつかない。高校生のスーパーのレジや裏方と同じ時給 1200円では勝ち目がない。
- ・ヘルパー不足により、支援資質が下がる。
- ・訪問ヘルパーとして、訪問時間だけの報酬で。働く時間としてのカウントが短いため、若い人はデイサービスなどを選んでる。訪問に定着しない。
- ・訪問介護で、常勤または常勤に近い状態で初めから採用する事は難しいため、今働きたい人の働き方に合わないを考える。介護報酬が高ければ、事業所に余力ができ採用の仕方も変わってくるのではな

いか。資格がなければできない仕事でもあり、給与面の保証が必要だと思う。

- ・ 求人を出しても問い合わせすらない状況にもあり、若い人の求人は訪問では危機的な状況が続くと考えられる。訪問の精神的な負担は大きく、成り手がいないのもその一つである。今の事業を継続していくのは難しいと考えられる。
- ・ 訪問介護の仕事は一对一での仕事で、移動時間は賃金に含まれない。若い人は施設等に流れると思う。
給与、手当面での改正が必要だと思う。
- ・ 募集しても応募が無く入職が少ない。このままでは誰もいなくなってしまう。
- ・ 処遇を改善しないとヘルパーは増えない。せめて常勤の収入が日本の平均年収以上はもらえないと介護職を志す人はいない。
- ・ 在宅支援の中で1番要になる事業なのに、希望者が少ない。希望されても常勤を希望されるため、すぐの常勤雇用は難しい。ヘルパーの年齢が60代以上は3分の2を占めており、若い世代を雇用したいが、非常勤者の若い世代の希望が無い。管理者、サ責交代も考えているが、人がいないためすぐの交代が困難である。
- ・ 他の施設や通所と違って個人のスキルも問われる。スキマで働きたい人もいるが、ガッツリ働きたい人にとって訪問はなかなか厳しいのかもしれない。
- ・ 危機的な状況であるというのは現場が一番感じている。ヘルパーの高齢化、新しく入ってくるヘルパーがいない状況で、求人を出しても応募もない状況。報酬を上げていくしかない考える。
- ・ 特殊な仕事だと思われ過ぎている。親や、自分にとって、介護知識がどれだけ役に立っているか、免許を取ろうとされる人が増えていかないと、破滅的時代が来る。
- ・ 訪問介護の仕事は利用者の急な入院や入所、当日のキャンセル等不安定な仕事の為、収入が不安定である。常勤ヘルパーを数人で回す事業所もあるようだが、人件費を考えるとかなりの時間数を確保しなければならぬために長く続かないとも聞いている。給与面も含め働く環境を整える事が必要。
- ・ うちの事業所のヘルパーの平均年齢は63歳を超えた。中心的に働いている春パーは70歳が近くなっている。退職の話もちろほら出ています。一人で利用者宅を訪問する責任の大きさ、何が起きても自分でまずは対応をしなければならない恐怖の方が、仕事時間以外に私用など都合がつけやすい事より大きく、成り手がいない。
- ・ 国は在宅での最期を推進しているのに訪問サービスはどんどん減っている。
- ・ 施設とは違い効率の悪さ、1人での責任の重さ、待遇の悪さ。それをどうカバーしていけるのか？行政によっては助成される内容もあるので広めてほしい。
- ・ 訪問は求められているスキルが多いのに、報酬が低いことも問題
- ・ ヘルパーはやり甲斐もあり、感謝され人生を長く生きてこられた方と接することができ、学ぶことばかり。しかしボランティア活動的な報酬ではなかなか人は続かない。ヘルパーにも生活があり、周りの方にお勧めはできない。
- ・ ヘルパーの報酬が低いため、最後まで介護職を全うする気持ちになれず、離職者が増えている。
- ・ 自宅を希望されている方にとっては、とても必要な存在。訪問介護の訪問した分でなく、まるめて報酬が頂けるような仕組みが出来たらと思う。
- ・ 介護職でも不足している中、訪問は難しく思われ、敬遠されていると考える。
- ・ 訪問介護の魅力が世の中に伝わっていない。
- ・ 訪問介護は人気無く、きつい、大変そうと職業の選択イメージが悪い。
- ・ コロナがはやり始めた頃、家族から反対され辞めた人もいた。1人で利用者宅に行く不安もあり、なかなか人が来ない。足元見る成功報酬型の有料紹介会社の規制もして欲しい。

- ・給料も低い、身体的にもきついとなると働き手は少なくなるのは必然。
- ・責任が重いわりに賃金が安いし、休みの確保が難しいので訪問介護の仕事は、常勤になる人がいない。交代が難しい。ヘルパーも高齢化がすすんで沢山の支援に入れられない。シフトを組むのも大変な状況。
- ・仕事の責任に対する報酬が正当ではない。
- ・当事業所では、昨年末11月に1名、12月に1名と立て続けに家庭の事情により退職者が出た。また3月には親の介護で働ける時間を大幅に減らす予定の方もいる。新しいスタッフは入ってこない今、在職ヘルパーの年齢も上がっていき、働き方をセーブする人が増えている。そんな時、時給を上げられると、入職者が現れたり、現職ヘルパーも頑張る意欲に繋がるのではと思う。
- ・ヘルパーが高齢で退職したり、新たに補充できなかつたりで、事業所閉鎖に至ったケースが私たちの地域で相次いでいる。根本的に賃金や待遇を引き上げなければ、若い世代の入職もなく、介護保険制度そのものが崩壊する。国家予算の中で不要不急のものを、介護福祉方面に大胆にまわすべき。NHKの報道など、介護危機の問題を真剣に取り上げてくれるマスコミもあるが、当事者である私達ももっと声をあげていく必要がある。
- ・訪問介護は、ケア時間中ヘルパーひとりでの仕事になるので、瞬時の判断が求められたり、利用者のハラスメントを一人で受けることになる。ただでさえヘルパー不足なのに、続ける事も難しくなる。若い人は、家事が苦手の人も多い。どうしたら、人が入り、続けられるかと日々考えている。
- ・高校や大学を卒業してすぐに常勤勤務が可能ではなく、利用者と1対1で対応しなければならないので、気軽にできない仕事と思われると感じる。
- ・ハローワークで求人しても、資格を持った人は施設等を希望され、訪問を希望される方は極端に少なく、訪問のことをほとんど知らない様子、とハローワークの職員が話をしていた。
- ・もともとヘルパーの年代が高く、ベテランが多い。すでに高齢化し70歳以上が1/3を占め、40代が1人で以下はいない。5年後何人のワーカーが残っているか？入職者が無ければ仕事も受ける事ができず事業所の存続が難しい。
- ・ここの地域は、日本の未来の40年先をいく高齢者社会で2地域以外は高齢者が50%を超えている。包括全体で考えている。人材も同じで若い人がいない。利用者も施設に行ってしまう状況。他事業との連携も考えながらやって行っている。
- ・社福グリーンコープだけでなく、どこの事業所も人手不足で、事業を閉鎖する事業所が増えている。人手の多い他の事業所にも聞いてみると、人数はヘルパーが多いが、掛け持ちヘルパーやこの日だけの限定ヘルパーもいるため、実際は少なく、70代が多いとのことだった。
- ・介護職のイメージが悪すぎて、募集しても問い合わせすらない。国が対策を取るべき。
- ・新しいヘルパーが増えないことは重大である。何か打つ手があるのか。介護を希望する人は、自分に見合った介護の職場を選ぶことが出来るようになっている。その時に一番の目安とするのは給料ではないか…給料が高い一般企業を選んでも仕方ないのかなと思う。介護で働きたいと思えるような策を考えるべき。
- ・コロナ禍でも医療従事者と同様に切れ間ない支援を行ってきたが、取り沙汰、検討されていないと感じる。
- ・まずは報酬を上げる事。いずれは公営化し安心して働ける環境を作るなど、国は高齢化社会の支援にきちんと責任を果たしてほしい。
- ・ヘルパーの高齢化、募集しても来ない等、危機的状況は同じです。賃金を上げないと来る人はいないし、時間が多いと体力的に厳しくなるので、沢山は働かせられないので人数が少ないと回していけな

い。

- ・施設で働く若い方が多く、なかなか訪問は嫌だというイメージが強いようだ。
- ・訪問介護の良さもあるが、働く側からしたら、効率が悪いと思われるでも仕方ない。移動や次の訪問までの隙間とか、たくさん収入が欲しい方は、施設や通所を選ぶ気持ちはわかる。
- ・報酬単価も下げられ、新しいヘルパーはますます入ってこない状況にある。
- ・訪問介護はイメージ等から敬遠されている。また在職者も高齢になってきており、先が見えない。
- ・訪問ヘルパーは、無くてはならない存在なのに、報酬に対してもしっかり保障もされずに、マイナスイメージが先に立っていると感じる。
- ・在宅を希望されている利用者にとって、訪問介護は必要な存在。その必要性をわかってもらえていない。
- ・報酬を倍増して、日本中に周知徹底する。
- ・ヘルパーの時給と時間が見合わない為。
- ・事故の危険もあるので早急に必要。
- ・ヘルパー待遇が悪いため、いつも人員不足に悩まされている。
- ・この先、危機的な状況になり在宅支援が成り立たない。
- ・どうすれば増えるのかわからない。
- ・賃金を上げていかないと割りに合わない。
- ・在宅維持の意識。
- ・資格を持った人が離職している。職場環境の格差もある。
- ・低賃金や安定しない仕事とイメージされている。 2件
- ・キツイ仕事賃金上がらないと、魅力的なことは何もない。
- ・若い世代の入職がない。業務に対する報酬が見合わない。
- ・若い層には魅力が伝わらない。報酬が不安定。
- ・訪問介護の仕事にやり甲斐や魅力が無い。
- ・特に若い人材が入らない。
- ・現在在籍しているヘルパーも高齢化になっている。5年後は存続しているかは厳しい。
- ・働きやすい環境をつくる。
- ・介護の仕事がきついイメージの上、報酬が少ないから。
- ・移動中の時給加算が必要では？
- ・給与が少ないからだと思う。
- ・給与をあげないと人は来ない。
- ・給与アップ
- ・大変な状況。
- ・給料を上げれば解消する。
- ・報酬を上げないと割に合わない。
- ・給与を上げたら良いと思う。待ち時間の給与もあればよいと思う。
- ・分からない。 2件

<5 訪問介護員がイキイキと働いていくために『制度化してほしい』と思うものについて>

5 訪問介護員がイキイキと働いていくために『制度化してほしい』と思うものについて ※複数選択・記入可

85 件の回答



拘束時間としての移動手当	:	87.1%
キャンセル時の手当	:	67.1%
危険手当（台風や大雪時などの手当）	:	81.2%
その他	:	27.1%

「訪問介護員の定着に向けて、に対する意見」

- ・悪天候時、インフル、コロナ、疥癬等の疾病のある所への派遣、盆正月は制度として加算をつける。勤続年数や稼働時間だけでなく個人のスキルを評価するしくみ。
- ・社会的にも悪いイメージが植え付けられているため定着は難しいと思う。特に訪問は利用者と1対1になり、とても大変な事を国が解っていないから直ぐに辞める人も多い。
- ・若い人がもっともっと入職出来るための制度や育成のフォローシステム
- ・基本給のアップ 介護の仕事への理解 資格取得への意欲の引き出し・待遇
- ・今のように、お互い様の考え方で、ワークシェアが出来るように、事業所運営を進めていく。皆で沢山話をする。気軽に相談できる雰囲気を作る事が大切。本音で話をする事が必要。
- ・収入の安定と、福利厚生の実。
- ・介護と介護の間の手当てがあると、無駄な時間が減るので、所得も上がり、人手も増えると思う。
- ・収入面の向上、安定が必要。
- ・こまめなコミュニケーション
- ・事業所全体で入職者に関心を持ち、声かけることにより、管理者・サ責だけでなく仲間がいるという意識を持つことで、安心して働ける環境を整えることができる。
- ・給与も含め、働きやすい環境。給与に関しては報酬アップ、風通しの良い何でも話せる職場の環境。訪問介護独自になる移動は自家用車を借りているので、そのところの保証を個人でなく、事業所が負担できるくらいの報酬はあっても良いと思う。
- ・加算条件に含まれる研修報告書の提出などの業務以外にしなければならない事が多すぎる。他事業所

からの移動してきたヘルパーはそれが嫌で辞めていった方も多い。

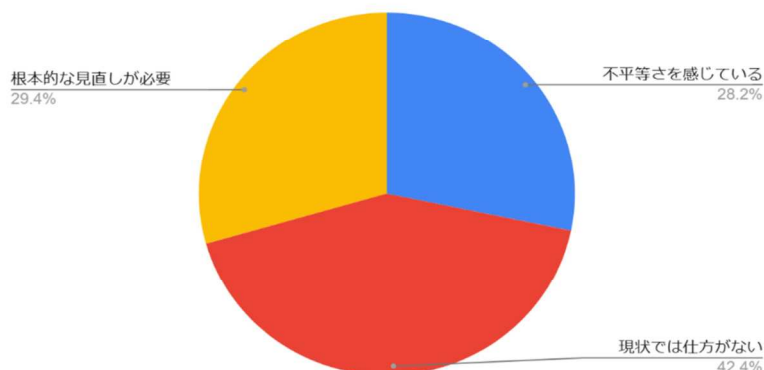
- ・メディアではヘルパーの必要性や在宅生活のプラス面の放送もあるが、どちらかと言うと人材不足の問題が放送される内容の導入のイメージが多い。やってみたい、と思える内容ではないのが悲しい。定着は待遇もあるが、やはり職場の雰囲気だと思う。
- ・介護をしていない時間、移動時間等も仕事だと思う。一軒目二軒目の間に1時間2時間空くこともざらにある。その間は報酬も出ず、移動し車の中で過ごし、こんな効率の悪い仕事はない。
- ・基本時給を1500円以上に設定できるくらいの処遇改善（国からの支援）は必要。このままでは訪問介護事業は無くなってしまう。
- ・働きやすさと賃金の良さ。
- ・以前よりは、カスハラなどで介護員が守られてきたとは思いますが、メディアがやり甲斐や利用者の喜ばれている現状を、明るいイメージの特番などで打ち出してもらうことと、まとまった報酬が約束されると若い世代が働きたいと思ってもらえると思う。
- ・制度化して利用者から頂くようになるのか？行政からか？今当日キャンセル料は頂いてもヘルパーに支払うキャンセル料の方が高いので赤字だ。
- ・報酬もだが、やり甲斐を感じないと定着は難しいと思う。
- ・どんな非常事態でも、行かなければならないと頑張ってくれている。事業所にとってはとてもありがたい。気持ちが優先して、報酬だけが目的で動いて頂いているのではないけれど、それなりの手当てが出せるようにしたい。
- ・ヘルパーのイメージが良くない。下に見られる。利用者の家族からも色々と言われたり、キャンセルや変更もある。変更されるとヘルパーの確保も難しかったりする。
- ・手当てを上げてほしい。拘束時間内の賃金が出るようにしてほしい。
- ・先ほどの質問にあったように、ヘルパーの手当てを充実させる事は大切だと思うが、そうすることで事業所の負担は増える。そこでやはり基本報酬を上げてもらい、もっと働きやすい環境を作りたいと思う。
- ・やり甲斐のある仕事だと思うが、ヘルパーの犠牲的精神に頼るのは終わりにしなければならない。社福グリーンコープに入職して定着する方は、ワーカーズという働き方に共感していると思うが、その点のアピールを強めつつも、やはり賃金・待遇面での大幅な改善について国を挙げて進めないと、近い将来の地域福祉を担う若い人材は集まらないと覆う。
- ・訪問ヘルパーは割りに合わない。肉体労働、精神的疲労がかなりある。移動時間や、報告や伝達に時間が必要なのに、105時間ワーク外になる。1ヶ月に105時間労働は無理だった。社会保険を外しても、現状は変わらない。40代後半から体の不調や家庭環境も劇的に変わるので、心のゆとりも無く、記憶力、体力も落ちるため、不安しかない。失敗が多くなる。
- ・働いての調理、掃除の中腰、重たい物を抱えてという作業が多いため、腰を痛めてしまう。ワークの組み立てなども必要。
- ・ワーカー不足で事務所に人がいない。相談しやすい人もいない。事務所側も一杯いっぱい、ワーカーに労いの言葉を掛けたり、きつい時は休んでくださいと言う言葉を出す余裕がない。
- ・人は心が無いと心が折れてしまい、どうにもならないので、よく話を聞いてくれる人が必要だと思う。フォローが大切だが、難しい人手不足で悪循環から抜け出せないのが現実。
- ・ワーク内容に向き不向きの見極めと、疲れすぎないワークの組み立て、個人面談をこまめに実施し、話しやすい環境を作る。定期的なエプロンやポロシャツの支給。交通費、移動手当等の改善が必要。
- ・イメージアップ、何がネックになるのかの分析の改善。

- ・訪問介護員の仕事は、一対一の仕事で、デイなどの箱ものと違って、稼働量が少なく収入に繋がらないと思っている若い人が多い。実際は、空いた時間に用事を入れる事や、事業所に相談すれば、希望休み（土日など）考慮にしているので、働きやすい職場だと思うが、なかなか踏み込めないのが現状で難しい。自事業所でも、調理を作るのは、と難色示しているヘルパーも多いので、自分のできる分野を伸ばした働きができるよと話して、ヘルパーの資格を取ってもらい、ヘルパーの定着に進めている。
- ・訪問介護員に向き不向きもあるので一概には言えないが、訪問として楽しさややり甲斐を感じてもらえば定着すると思う。どうやって呼び込んで、どう育てるかだと思う。
- ・訪問はすぐにお金にはならないので、ある程度の収入があるまで、生活の保証をしてほしい。
- ・時給を上げる。有給を取りやすくする。事業所内の風通しを良くする。
- ・なぜ働くかと言えば、お金の為だと思う。今の報酬では魅力もないし、他の職に移行してしまう。高収入だったら頑張ってみようかな？と思うはず。訪問介護はやり甲斐のある仕事だし、魅力はたくさんある。ただ敷居が高い。1人で支援するという他には無い責任があるのだから、もっと「いいな！」と思えるくらい給料貰えていいと思う。魅力ある高収入だと人材も集まるはず。
- ・訪問介護はこの仕事が本当に好きではないと続かない。日常の連絡方法が、電話でもないLINEになってしまっている若い人が、目の前の人を相手にどう対応し、人と接する温かさを知ることが、大事だと思う。
- ・休日が取得しやすい。
- ・報酬もだが、やり甲斐を感じないと定着は難しいと思う。
- ・定着手当1万円とか出せたらいいと思う。
- ・働きやすくする。
- ・経験年数や実績に応じた報酬アップ
- ・グリーンコープの事業所なら、一旦入職してもらえれば働き易い職場であることを実感してもらえるはず。長く続けてもらえるよう、ひとり一人を見極めあった仕事に行ってもらう。ワーカーを理解することが必要。
- ・在宅生活維持への理解や思いがあるヘルパーばかり。事業所にとってはとても有難い。ガソリン代も上がるので、それなりの手当を出せるようにしたい。
- ・介護の仕事のやり甲斐・魅力・不安の払拭、公的に情報が発信続ける機関が欲しい。
- ・報酬増と働きやすい職場 2件
- ・給与アップ 2件
- ・訪問の賃金を上げれば定着すると思うが、事業所目線になると赤字の原因となる。
- ・在宅生活維持への理解や思い
- ・ハローワーク、求人チラシのカタログ丁合、近隣へのチラシ配布、店舗やキープ&ショップへの求人グッズ配置、お祭りの参加、東支部福祉委員会のオブザーバー参加での呼びかけなど、手を尽くしているが、応募はない。センター内兼務も声掛けするが、どこも人手不足で逆オファーされるほど、対応できない状況。やはり給与が上がらないと人員増は難しいと思う。
- ・在宅継続を支えるためにも、訪問介護の必要性がある。
- ・働く時間の評価拡大してほしい。
- ・訪問介護員の定着は難しいと思う。現場に入っている訪問介護員がどれだけ大変なのかを入ったものだけしか分かっていない。
- ・職場全体で支えあいながら、カバーしながら、ヘルパーが働きやすい職場作りをする事。

- ・求人広告にしても、やはり報酬面が目につくのではないかと思う。
- ・処遇改善、介護職のやりがいを示す前に時給（給与）UP だと思う。
- ・もっと訪問介護に対しての悪いイメージをなくしていき、楽しく働ける場にしていきたい。
- ・報酬を上げるしかないと思う。
- ・魅力を発信する。
- ・移動時間なども出して欲しい。
- ・介護職員の働き方、賃金の値上げ
- ・働きに見合った報酬や魅力のある介護現場を知って頂き、イメージにある介護の本質を知って頂く。
- ・報酬である時給を、他職種の1.5倍にしなければ、人は集まらないと思う。
- ・募集に人が来ないのは、やはりそれに見合う報酬ではないと思われる。
- ・給料を上げて、人員もいて、気持ちに余裕をもって仕事ができる環境作りが必要だと思う。
- ・給料や手当を増やし、やり甲斐のある仕事と理解してもらう。
- ・報酬や待遇が良くなること。
- ・報酬や賞与を一般の企業並みに出して欲しい。
- ・常勤で働ける環境があればと思う。
- ・交通費や移動手当に関しても、もっと簡単にスムーズにならないのか？ストレスが増える。沢山行けば行くほど毎月計算して大変。
- ・支援先の合間にも手当が出ればと思う。所得が上がれば、人手も増えると思う。
- ・賃金引上げ。
- ・賃金のアップ。人間的に余裕があり、融通がききやすい。無理しないで働ける。
- ・3Kの現場で頑張っている。
- ・介護の仕事にハードがあると思う。辛いイメージがまだ残っているのかも。
- ・安定的な給与、時間の拘束があるが、給与が見合っていない。
- ・給与を上げる。
- ・給料が上がり安定した収入が得られることと、職場内の雰囲気がいいと、辞める人が減り定着すると思う。
- ・報酬の見直し
- ・若くてやる気十分な人
- ・収入がある程度安定する勤務になればいいと思う。
- ・現在いるヘルパーも高齢化してきて、若者が入ってこない現状がある。今働いているヘルパーが無理しないようにケアを組んでいる現状がある。
- ・ヘルパーが入職してから毎年手当を支給する3000円とか。
- ・なし

＜6 ①予防や遠方などで効率の悪い利用等、サービスを受けられない人が出る状況となり、利用依頼をお断りしていることについて＞

「①予防や遠方などで効率の悪い利用等、サービスを受けられない人が出る状況となり、利用依頼をお断りしていることに…



不平等さを感じている	：	28.2%
現状では仕方がない	：	42.4%
根本的な見直しが必要	：	29.4%

「利用依頼をお断りしていることについての意見」

- ・ 制度に従っている結果が現状なので、**不平等を感じている利用者**がいるなら、**救済策**を考えるべき。
地域で高齢者や障がい者を支えていかななくてはいけない時代になっていると思う。ヘルパーも人間である。
そんな遠くまで行きたくても行けない。また、今行っている所もあるが**1時間のサービスで、往復1時間以上かかることもあり、ヘルパー、事業所共に負担が大きい。**
- ・ 遠隔地には手当てを出しているが、事業所の持ち出しの支出が多くなる。**移動に時間がかかり派遣が出来ない等ある。**
- ・ **利用者負担が発生しない加算の創設**
- ・ 遠方へケア等にて**交通費**を国が出して頂ければ、**サービスを受けれる方も増える**。社用車ではなく、ヘルパー個人の車で活動している方は多い。その方にも交通費は気に負担できる体制を検討してほしい。
- ・ できるだけお断りはしていないが、**経営を管変え**るとすると、**報酬の関係で要介護者**を受ける。
- ・ ワーカーの住まいとも関係するが、**基本的な人員不足の現状では仕方がない。**
- ・ 心苦しいとは思いますが、**効率よく収入を得よう**とすると、**身体介護を受けたい**と思ってしまう。ヘルパー人数を考慮すると、**遠方や要支援の受け入れは控える傾向にある**。**近隣の支援は受けている。**
- ・ 遠方からの依頼に対して、受け入れたいが、どうしてもヘルパー不足や移動時間の補償、ガソリンの高騰などにも移動経費がかかることを考えると、**時にお断りをしなければ、支援をすることで赤字となる**。**経営を考えると断らざるを得ない。**
- ・ **介護人材が足りない為、遠くまで行けないしどうしても介護等を優先しないと人が足りない。**
- ・ **少ないヘルパーで効率よく仕事を回すには仕方がない**と思う。
- ・ **本当に必要としている方への支援が出来ない。**

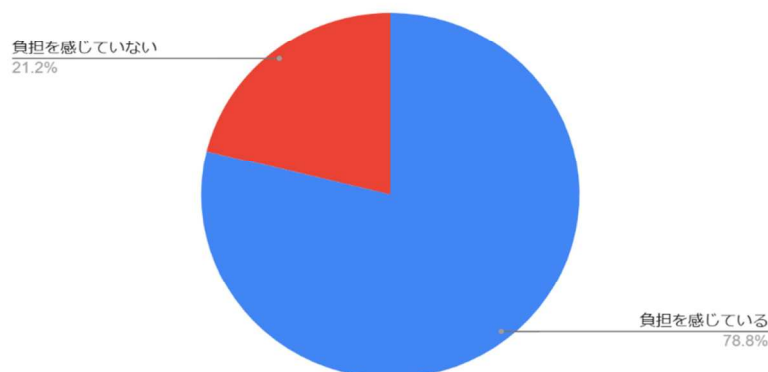
- ・やむなく断っている。ただしグリーンコープの組合員はできるだけ断らないようにしている。
- ・人手不足、ヘルパーへの負担がある。5
- ・遠方の利用者が断られているのに、支援に行けない現状があり、事業所分布情報などが、行き渡っていく知恵が必要だ。
- ・ヘルパー不足から、近場をたくさん訪問した方が事業高は上がる。事業運営を考えざるを得ないと思う。
- ・うちは行きます。
- ・1人のヘルパーがより多くの訪問をしないと回らない。となると移動に時間のかからない場所が好都合。移動に助成する行政もある。
- ・現在予防は大きな変更が無いので、対応している。対応地区の中でも山間地の方へは必要性があっても、人手が足りず、時間的にも調整が出来ず訪問できない。今後山間地の方も多くなるのではと思う。訪問介護事業所も閉じてしまっているところが増え、この先少しのサポートがあれば自宅でも生活ができる方も、施設入所できる方は良いが、施設にも入れず孤独に過ごされている方が増えていくのかと思うと、悲しくなる。
- ・受けたいのはやまやまだが、赤字になるので難しい。
- ・支援したい気持ちはあるが、効率良く事業高を上げるには仕方がない。
- ・困られているところには訪問してあげたい気持ちは十分あるけど、現状としては難しい。
- ・事例はないが断るより、訪問業界に悪影響が及び、人材不足に繋がると思う。
- ・訪問＝移動するのが仕事の一部なのだから、国が移動時間分を正しく反映した介護報酬体系をつくるべき。
- ・格差は変わらない。規則や縛りがあり利用者が声を上げて改善しない。不公平は今に始まった問題ではない。
- ・ガソリン高騰や移動時間をかけて行っても入った時間しか報酬貰えないので、ヘルパーも事業所も大変。
- ・人材不足などで遠方に行くには移動時間などがかかり、効率よくヘルパーをケアに回すことができない。24年4月から予防の単位が268→222に引き下げられ、同時期に介護や障がいの依頼があった場合、内容を検討し予防をお断りしていることもある。
- ・現状では断るしかない。入ってくる報酬に対して交通費など割に合わない。事業所存続のためにも断っている。
- ・訪問し、支援をしたくても交通費の補助なしでは、経費を明らかに圧迫しているように感じる。支援した基本報酬のみでは賄えない。
- ・交通費や移動手当も含まれるはずの介護報酬が低いため、事業所負担が大きくなる。
- ・本当に介護が必要な方が利用できない状況にあり、抜本的な見直しが必要だと思う。
- ・人手不足のためや、経営を考えると赤字を出さないように依頼を選ぶため
- ・遠いところの支援はワーカーも嫌がる。これだけ訪問介護のヘルパーが少なくなるとどこも受け手がなく困っているケアマネが多くなった。事業高の事を考えると身体介護を優先的に受けてしまう。
- ・人材不足のため、受けたくても受けられない状況である。
- ・夫々の事業所で状況が違うので、何とも言えない。新規依頼に関しては、依頼にマッチできる曜日や時間指定等、ヘルパー対応が困難な場合断っている。
- ・ヘルパーの数に制限があれば、必要度の高い順からにはなると思う。
- ・ヘルパー不足、駐車場が無い等、遠方や利用内容に対応できるか等検討して断っている。

- ・効率的にルートを見直しても限界がある。人材不足が大きな原因だと思う。
- ・行くヘルパーがいないのと、効率が悪くて行ってあげたくても、行けないのが現状。
- ・事業所が減っていくと、近くの事業所が無い事もある。移動に30分以上かかるようなケアは受けられないのが現状。地域の小さい事業所潰れないような仕組みを作ってほしい。
- ・予防の段階で支援があれば、重度化しないのではと思う。元気で生き生きと過ごしてもらうために生活援助も必要。遠方の方にも行けるような報酬の仕組みが欲しい。現状では難しい。
- ・事業所の分布が薄い地域を大きい視野で見てもらい、濃淡の少ない広がりがあると良い。
- ・人材確保と支援可能であれば受けていきたい。
- ・地域でワークをしたい。
- ・予防等は、市内でも区によっての見解が違うため、受けられという矛盾がある。
- ・少ないワーカーで事業高を上げるためには、予防数の上限を決めるようにしている。
- ・1時間の仕事に車で向かい、駐車場から徒歩で往復30分もざらにある。報酬を考えると行きたくないが、事業所が仕事を受けた以上ヘルパーは行くしかない。
- ・介護予防での利用者（生活支援）でのケアでの介護保険の必要性。生活支援は家政婦等、民間のサービスの併用も考える。
- ・加算がつくと変わるのか。
- ・申し訳ないがヘルパー不足で手が回らない現状、駐車場なく路駐のところも駐禁の罰金が高いので、どうにかならないかと思う。
- ・通勤時間だけがかかるのは非効率的だと思う。
- ・慢性的過不足で時間に無理が生じない為にも仕方ない。
- ・責任が重い割に、低賃金の為、人材不足がある。
- ・事業所としては、高い単価の障害を取るのは仕方ないと思う。遠方で車が置けないところは、コインパーキングがないところもある。コインパーキングに置いても駐車場代がかかり、報酬に見合っていないと思う。
- ・マンパワーがないので、遠方から遠方には、時間的に行けないこともある。
- ・遠方になると移動時間や労力（運転）の事で派遣できるヘルパーは少なくなる。
- ・ゴミ出しだけでは受けられない時がある。必要な方に必要な支援が届けられていない。
- ・制度の見直しが必要。
- ・ヘルパーの高齢化、ヘルパー不足で受けられない。
- ・訪問してあげたいが、人員不足だったり、思うようにいかない。
- ・家庭環境等で依頼を受けられない場合もあり、身動きの取れるワーカーで遠方対応の組織を新たに作るべき。
- ・不平等さを感じているとしたが、実際事業所では遠方は受け入れていない状況。
- ・遠方に行く人材の余裕がない。
- ・受けているが、全く受けない事業所もある。
- ・介護認定の精度を上げてほしい。本当に必要な方に必要なサービスを届けたい。その上で支援内容を問わず報酬を高いところで一律にしても良いと思う。
- ・不公平さを感じている。
- ・遠距離手当などを考える。
- ・遠方の訪問などは小さな事業所が各所に沢山あると対応できるかもしれない。小さな事業所から廃業している感がある。小規模な事業所を助ける策があるといい。

- ・若くてやる気充分な人。
- ・不平等さがどうしてもある。
- ・遠くの利用者に訪問する事業所に対して、交通費等の調整手当等で、不平等を解消できたと思う。
- ・予防でも介護保険に匹敵するのではないかとされる方がいる。人手不足が解消したら受け入れるの
にと思う。
- ・申し訳ないが現状では難しい。
- ・ヘルパー不足のため仕事を受けられない。 2件
- ・なし
- ・わからない。 2件
- ・特にない。

< 6 ②制度上の事務手続き等の煩雑さ、実務作業の負担感について>

「②制度上の事務手続き等の煩雑さについて
実務作業に」のカウント数



負担を感じている : 78.8%

負担を感じていない : 21.2%

『負担を感じている』と答えた方は、どのようなことに負担を感じているか

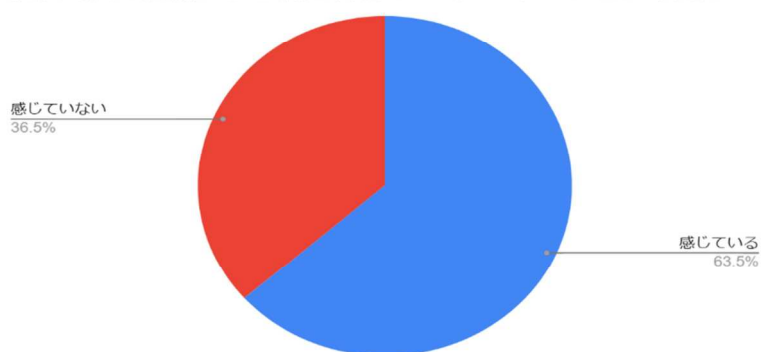
- ・加算の要件の研修、報告書、書類の提出など多すぎる。時間が無い、休みが無い、次の担い手がいない。
- ・各申請業務は煩雑だと思う。毎月の国保連の請求前チェック、過誤請求等に重なって情報の公表、集団指導、更新申請などはかなりの手間がかかっている。締め切りを守ること必死になる。日常業務、訪問支援に加えての締め切りまでの作業は、負担に感じている。
- ・加算を取得しないと報酬が上がらないようになっている制度。加算を取るために、経費と事務作業が煩雑になっている。
- ・加算の要件に対する研修の多さや書類の多さ、利用者への電話対応。
- ・カナミックになって実務作業は軽減した。
- ・似たようなアンケートが何度も来る。
- ・書類が多すぎる。もう少し簡素化してほしい。 2件
- ・毎日の指示書、ケアマネへの報告書等、その日にやろうと思っていても緊急が入るとできない。集中してできないため残業になる。
- ・加算を取らなければ、人を雇えないし、事業所の存続が難しい。加算を取るたびに細かい決め事を行わなければならない。常勤が現場に行きながら事務処理をしなければならない現状。常勤の負担が大きくなっている。
- ・加算頂いているため、研修も月に2つ位している。会議、事例検討、ケース会議、利用者状況、連絡、報告、電話対応、クレーム等全て書類。
- ・加算条件の書類が多い。
- ・加算を取ろうと思うと、事業所もヘルパーも書類などの作成に時間と労力をかけなければならない。加算も大事だが、まずは基本報酬アップが先にされるべき。わずかな金額の介護報酬改定の同意書を、毎年のように全利用者をお願いするのは負担である。
- ・帳票作成。例) アセスメントを計画のたびに「作成」するなど。「しました」で済むようにしてほしい。事業所を信頼してほしい。

- ・書類の多さと現場も大変なので、現場に出ることも多い。
- ・災害BCPや幹線BCPの作成、それに伴う対策委員会の実施。
- ・書類作成に時間がかかっている。常勤も現場に行き、その上で書類を作成するには時間が足りない。
- ・重複している書類がある。書式の良し悪し、複雑すぎるものもある。文字が小さい。
- ・デジタル対応
- ・加算をもらうための条件などの事務
- ・法令遵守のチェックなど時間を費やす。
- ・時間と労力をかける点。
- ・支援にも出て、事務処理もとなると時間が無い。
- ・更新申請など
- ・日々の業務に追われているのに、手を付ける時間がない。
- ・必要以上の提出書類。簡素化して頂きたい。
- ・仕事量が多い。 2件
- ・毎月、ケアマネから提供票が送られてきて、実績を届けるところ。システムがおなじであれば、取り込むだけで良いので、全事業でネット上でのやり取りができるようになればいいと思う。
- ・更新などの手続き、書類の準備が負担
- ・集中的に作業できる時間が取れない。
- ・提出しなければいけない書類が多い。契約書や契約書の印鑑
- ・契約書のページが多く説明のしにくさ等
- ・事務手続きが分かりにくく、時間がかかる。変更が多い。日常業務の時間をとられる。
- ・ケアで喜ばれることと違い、サ責の新人にとって仕組みの煩雑さと、似た書類を作らなければならない重複感、達成感が見当たらない仕事と感じる。
- ・介護保険制度が変わる度に、しなければいけないことが増えている。
- ・訪問は事務作業が多すぎる。 2件
- ・介護保険に必要な書類。
- ・1つ1つではなく、簡素化出来る事はして欲しい。
- ・報告を書くのは自分の携帯。もちろん1件10円貰っているが、Wi-Fiが使えない所も多く、納得できない。報告も結局自宅でとなり負担は家庭にもかけている。
- ・入力のし直しをする必要がある。
- ・コメント等細かく入力するにも時間がかかる。
- ・会議や事務所作業が多くて、現場に行くと事務作業の時間が少なくなり帳票など溜まってしまう。
- ・人手不足の上に時間を取られること。
- ・管理者は雑用が多い。
- ・仕事量が多すぎて、気持ちにゆとりが持てない。楽しく仕事が出来ない。自宅に帰っても、切り替えが中々できない。
- ・事務作業全般
- ・更新申請など同じ内容のものでも各市によって書類に違いがあったり、全く同じものを各市宛に何部も準備の必要がある。
- ・研修報告や加算の要件が多い、更新手続きの書類準備が多くて大変と感じる。
- ・月末の文章書き、残業せざるを得ない状態である。
- ・日々、利用者に合わせたサービスを行うと、変更があるたびに書類が必要になる。

- ・どのように書くのかわからない。市役所などに問い合わせると盥回しにされる。必要性が分からない。
- ・力仕事で時々不安になる。
- ・色々書類が増えてきている。細かすぎる。言葉が難しい。
- ・記入方がいつも分からなくなる。月末慌てる。
- ・県本部の事業部がしてくれているので、事業所として負担がないのかも知れないが、県本部の負担は入変だろうと思う。
- ・訪問と事務時間確保が難しい。時間外に事務をしなければならなくなる。
- ・書類が多い、内容が細かい。
- ・仕事量が多い。定時には帰れない。
- ・全て、負担を感じていないわけではない。月末に締めて月初に提出、多少の無理は仕方ないと思っている。
- ・交通渋滞。
- ・事務処理が多く、負担が大きい。
- ・本部が更新の手続きなどをして助けているが、ケアがある中で申請手続きのための書類を集めることも時間に追われて大変になっている現状がある。
- ・説明文など文言が分かりにくい。
- ・負担ですが、しなくてはいけない作業と思う。時間をきちんと取り事務作業に向き合うことで、管理者も自分の事業所内の事が分かる。
- ・不明、わからない。 2件
- ・なし 2件
- ・負担感感じていない。 7件

＜6 ③適正な在宅サービスの時間について 提供時間の短縮による利用者とのコミュニケーション不足など、見直しについて＞

「③適正な在宅サービスの時間について
提供時間の短縮による利用者とのコミュニケーション不足な...



感じている : 63.5%
感じていない : 36.5%

「提供時間の短縮による利用者とのコミュニケーション不足など、見直しが必要と『感じている』と答えた内容」

- ・そもそも入浴介助で1時間という設定がおかしな話で、訪問看護による入浴介助だと浴室掃除無しの1時間になり、訪問介護になると浴室掃除込みの1時間になるのかが納得できない。バタバタしないと終わらないため、コミュニケーションを取るなどの時間は全くない。結局、オーバーしてまで話をしていることが多い。家事支援にしてもそう。掃除や調理もバタバタし過ぎてありえない。
- ・高齢者は外出できない方もおり、ヘルパーの訪問を心待ちにされているが、体調確認に留まり**気持ちに寄り添うまでの時間の余裕は持てない**ことも多い。
- ・一人暮らしの利用者が多い中、「一日誰とも話をしていない」と話される利用者に対して、話をせず帰ることは難しいと思う。また、話の中から、利用者に危険が無いかわかることもでき、予防策についても声掛けが出来る。余裕を持った仕事をさせていただきたい。
- ・訪問支援を希望される方々は、自分では思うように出来ない方なのに十分なコミュニケーションを取る間もなく、時間で動かなければならない。**寄り添う支援を大切にしたい**てもできない。
- ・区変で介護度が下がられると、内容を吟味し、時間が短縮されることが多い。利用者のしてほしい事は変わらない為、どこを削るのか苦慮している。介護度を見直すため、再認定調査をすることが増えた。それに伴い、国保請求の見送り、請求止めも増えた。介護券の到着が更に遅れるため、事務作業が煩雑になっている。久しぶりに人と会話ができると涙ぐまれる方もいる位、**独居の方の孤独感は大**きい。訪問して必要な支援をしながらの会話しかできていないのが現状。慌ただしく、次の支援先に向かわなければならない。
- ・提供時間内に仕事で動き回り、コミュニケーションをはかる時間不足もある。
- ・支援時間の短縮は大きな問題で、**余裕をもって利用者に向き合えない**。
- ・1回の訪問の中でやることが多く、利用者の体調確認位で時間内のコミュニケーションを取るというのは難しく、**時間オーバーになることが多い**。
- ・時間にゆとりがなく、コミュニケーションまでいかない。
- ・時間に追われ、しっかりと利用者に向き合うことが少なくなった。

- ・時間の中でなくてはいけない事が多く、利用者とのコミュニケーションがなかなかゆっくり取れない。
- ・時間内に終わらない程のプランがある利用者や、精神的に傾聴が必要な利用者にも、時間で退去しなければならない事がある。
- ・支援内容にも依るが、基本的には利用者の体調や状態観察はもちろん、利用者の悩みや相談したいことをきちんと傾聴が大切だが、限られた時間で次の訪問もあり、「ごめんなさい」で終える事もあるようだ。
- ・総合事業などは、バタバタと仕事をしないと間に合わない、利用者はヘルパーと話すことが楽しみ、対応しているとできない仕事も出てくる。しかし、できなかった事をしていかなかったとなることも多い、仕方ない事だから理不尽と感じる時もある。
- ・利用者の要求が多い方は、コミュニケーションを取るためには、時間超過になる。
- ・利用者は話をしたい。聞いてほしい。とかなりの方が思っているが、勿論そんなゆっくりした時間はない。その為コミュニケーション不足でもどかしい。
- ・少しでも話す時間があれば、利用者の希望をヘルパーが聞き出すことが出来るが、時間に追われてその余裕がない。ヘルパーが来ないと挨拶さえ発することができない独居の利用者がたくさんいらっしゃる。話をすることも楽しみにされている方が多い。声を出すだけでも元気が出られる。それもヘルパーの大きな役目になっている。
- ・ケアによっては、バタバタとこなさないといけない場合もあり、利用者も話したいため、終了してもなかなか帰れない事が多々ある。それがまた離職に繋がる。利用者側も望むことが高い方もいて、節度を以て利用して頂きたいと思うこともある。
- ・独居の利用者が多く、会話を楽しみにされている。利用者の話を傾聴できないので、なんとなく寂しそうにされている。
- ・作業のみになってしまう。傾聴がなくなってしまう。
- ・仕事をこなすだけになり、利用者の変化への対応が見逃しがちになり得る。
- ・コミュニケーション不足は感じないが、時間内に支援が終わらない程内容が多く、時間オーバーしている支援がある。
- ・「自立支援」のためには、話しながら家事を「共に行う」などしていきたいが、サービス時間の制約があり、なかなか出来ていない。利用者にとっては、掃除が完璧に行われることより、ヘルパーとの会話も通じて気持ちが元気になることの方が喜ばれる。「30分以上60分未満は身体2」などサービス区分が細分化されすぎているので、もう少し柔軟な体系にしてほしい。
- ・働く側に心のゆとりが無い人間が、毎日の日常に疲れ果てた利用者、コミュニケーションが取れる訳が無い。見透かされる。ストレスを与えてしまい悪循環だ。
- ・45分支援の方など「ながら会話」が精一杯。きちんと向き合うためのコミュニケーションを計上できるように支援に含めてほしい。
- ・特に一人暮らしの方は、話す相手がいなかったりするので、心のケアも必要だと思う。
- ・訪問は利用者宅へ行くため、コミュニケーションを取って信頼関係を築くことが最も大切だ。このコミュニケーションの時間が不足すると、利用者ヘルパー共に良い関係が築けず辛くなると思う。
- ・点数不足でただ仕事を時間内にこなすだけになり、声掛けもほとんどできない利用者がある。本当は色々な話をしながら利用者のことを知りたいが、全く余裕がない利用者もいる。
- ・短い時間ですべてを見て、解ってケアする事は難しい。コミュニケーションを取る時間はない。詰め込みのケア内容になっている。

- ・訪問支援を希望されている方は、自分で思うようにできない方なのに、十分なコミュニケーションを取る間もなく、時間で動かなければならない。寄り添う支援を大切にしたいとくてもできない。
- ・介護保険スタート時には、長時間支援されていたが、予想された通り減少し、話す時間も取れない支援先がある。
- ・サービス時間内にする事、確認する事でいっぱい、コミュニケーションが充分に出来ていないと感じる事が多い。
- ・長時間のサービスはヘルパーの負担にもなる。かと言って、1時間でのサービスで買い物をして訪問するとサービスに支障が出る。
- ・時間内に収まる支援内容にしているが、やはり少しずつ超過している場面が多いようで、そういうところに不満が出てくると思う。
- ・内容が多いと挨拶もそこそこに掃除などワークを行うが、もう少し利用者に寄り添う余裕が欲しい。
- ・ゆっくり傾聴できない時がある。
- ・利用者の金銭的な事で、サービスを減らした。支障があるとなかなか支援が充実しない。
- ・決められた時間内に収めようをすると、家事支援などは作業に追われる。
- ・サービス内容に対し、時間内に終わらせることに追われ、利用者と会話をもてる時間が取れない。
- ・利用者と話す時間が減っているような気がする。
- ・年齢的に体力がない。
- ・仕事で時間いっぱいになり、話が出来ない。
- ・本人が希望されていることが出来ない。
- ・自分が出来ることは精一杯している。
- ・利用者とのコミュニケーションを取る時間が無い現状。 3件
- ・仕事に追われ、充分話を聞けない時がある。
- ・コミュニケーションは、必ず取るようにしている。
- ・ヘルパーのサービスが多い。
- ・コミュニケーションは必要だと思う。
- ・支援の時間、利用者の希望も入って掃除などが大変な利用者宅もある。
- ・基本1時間でのケアが多く、利用者に必要なケア時間と感ずることが少ない。
- ・利用者の生活などの把握をしづらくなる。
- ・年齢的に
- ・ケア時間内でのコミュニケーションを取ることが大事。利用者は感じていると思う。
- ・感じていない 11件
- ・困る
- ・なし
- ・わからない

＜6 ④在宅介護における訪問介護の位置づけ 事業所存続、人材確保などの難題を抱え、地域包括ケアシステムの中で訪問介護事業所の存続が危ぶまれている現状を踏まえ、地域の中で訪問介護事業所が存在する意義について＞

- ・地域の中で訪問介護事業所が存在しなかったら、在宅介護制度はどうなるのだろうか？設問の意味がよくわからない。逆に質問している人は、地域の中で訪問介護事業所が存在する意義をどうとらえているのだろうか？我々は、「住んでる街を住みたい街に」を目指して活動している。
- ・専門的な知識や技術により家族の介護への負担軽減につながり、虐待防止にもなる。
- ・利用者の生活に一番近くで接する専門職である。ケアマネの中でも認識が低い人がいる。
- ・在宅でのケアを継続させるためには、訪問介護事業は必要。ヘルパー不足や働く方が居なくなれば当然、事業所は存続できなくなり、訪問事業所の数は少なくなる。国が進めている、地域包括ケアシステムは崩れ、在宅生活→入院→施設入所となり、在宅生活したいが、継続するために頼む事業が無くなる。自費サービスでの生活支援事業にて賄う方もいるが、利用者負担は大きい。生活支援面にてヘルパーが必要であれば、処遇改善の生活支援の分はもっと引き上げて良いと思う。
- ・自分で自分らしく生活していける事の手助けをしていけたらと思う。
- ・地域の中に存在することで、何かあればいつでも相談できる事業所であり続けたい。
- ・地域包括ケアの中で、訪問介護（在宅事業）が大切だと思っている。住み慣れた自宅に自分らしく住み続ける、個人の尊厳を保ちながら暮らせるのは、訪問介護事業所など、在宅事業が有ってこそだと思う。そのためにも必要な事業である。地域の自治会など互助の仕組みが崩れていき、若い人が居なくなっている現状の中で、ワーカーは毎日の安否確認など、ひとり一人の生活を支えている。
- ・安定した働きやすい事業所作り、最適な理想のサイクルを作る努力が必要であるが、事業圧迫の状況ではやりたいことも、必要な支援もできない。適切なサービス見直しをお願いしたい。
- ・厚労省は在宅を推奨しているが、朝晩の帯の支援などは、かなり難しくなって受けられない状況。ヘルパー不足も拍車をかけ、受けられる支援に限られる。しかし、利用者はできない事が増え、してほしい事があり、訪問ヘルパーが来ないと困られ、手助けをしてくれるヘルパーを心待ちにしておられるので、行かないという選択肢はない。事業は存続しなければならないと思う。
- ・在宅存続が出来ない方が増え、希望されない入所を選ぶしかなくなる。
- ・一番身近な支援の訪問介護の存在は、利用者にとってなくてはならないものである。一人ひとりのニーズに応じて、コミュニケーションを取りながらの訪問支援の意義は大きい。決して軽んじてはならない事業だ。
- ・独居高齢者が増えている。施設への入所は、年金だけでは難しく、家族の援助も難しい。在宅を続けていくしかない高齢者が多い中、訪問介護事業所が無ければ、日常生活が成り立たない。
- ・地域の中に訪問介護事業所がある事で、日常の支援はもちろん体調不良時の追加対応等にも対応しやすい。災害時にも同じ地域なら様子が分かりやすく支援もしやすいと考える。
- ・エリア内でもここ数ヶ月で数ヶ所の事業所閉所の話を目にする。介護保険事業が始まる前から福祉に携わり、利用者に寄り添った支援をしてきた。なくてはならない事業であると思っている。
- ・安全かつ衛生的に在宅生活を継続するためには、訪問介護は必要。身体介護だけでなく、家事支援の重要性、ヘルパーは専門職であることを周知してほしい。
- ・在宅での生活を希望される利用者にとっては、必要不可欠だと思う。
- ・核家族が増え、独居の方が多くなり、親戚さえも疎遠、または近くに誰もおらず、頼る人がいなくて孤独を感じている人が増えてきた。倒れていても誰からも発見してもらえず、命の危険性を強く感じる。行政はどんどん訪問回数を減らしてくるが、そうするならもっと行政が市民に関わるシステムを

整備してほしい。

- ・介護員が関わることで、介護が困難な家族の負担軽減で在宅が可能な方は各所におられる。
- ・超高齢化時代に最期をどこで過ごすか？一人ひとり生き方が違い、施設を希望しても色んな条件で入れない方も多く、在宅を継続するためには、訪問介護での支援の役割は大きいと思う。
- ・国の方針として在宅での介護をと言われているならば、訪問介護はなくてはならない仕事だと思う。独居高齢者が多くなり、家族介護が成立しない今の社会情勢を理解すべき。
- ・地域の中で一人暮らしの人ばかり増えて、ヘルパーしか家に来る人もいない、声も出なくなる、困っていても誰も気づいてくれない。ニーズの必要性も見つけるのがヘルパー。
- ・少し手伝って貰えたら自分でできる、一緒にして貰えたら自立する。介護保険はそもそも自立のためにある。生活のほとんどは在宅。ならば一番潰していけない部分。
- ・住み慣れた自宅でその人らしく生活するために必要。
- ・細やかなサービスは今後無理だと思う。私が高齢者になった時にこのシステムは今のままでは存在しないと確信している。収入にもならない訪問ヘルパーの仕事は、私自身そろそろ終わりだと思っている。
- ・生まれ育った家や地域で、最期を迎えたいと思っておられる方が多く、それを支援したい私たちがいる。
- ・入所する前に、最後その人らしく自宅で過ごすための生活を支えるのが訪問。利用者、家族の頼みの綱と思う。事業所が継続できるようにお願いする。
- ・ヘルパーが訪問した時だけ人と関わっている。ヘルパーが来た時は一緒に家事ができるという方たちのためにも、訪問は続けていくべきだと思う。
- ・高齢化社会になり、自宅で過ごされている利用者が多く、訪問介護の仕事は、重要な位置づけであることは確かだ。地域の中でいつまでも生活していきたいとの思いを大切にしていきたい。存続できるように、国が介護事業所の補償に力を入れてほしい。
- ・家族の代わりにはなれなくても、誰かが短時間であっても傍で見守りや支援をすることで、一人暮らしの高齢者が安心して過ごせるようになる。
- ・これから高齢者が増えて、要介護状態の方も多くなるので、地域福祉を担う人材がもっともっと必要になるのに対策がされず、逆に報酬を引き下げるという逆行した政策だと思って、腹立たしい思いだ。
- ・地域共生社会の実現と言われており、住み慣れた地域で最期まで自分らしく過ごしてほしいと思うが、現実的には無理だと思う。超高齢化社会が進む中で、賃金が安い、給料アップが望めない。介護の現場に若い方は自ら希望して入ってこないと思う。ヘルパーも高齢化が進み利用者と年が近い方も働いている中で、現在働いているヘルパーがいなくなれば、事業所として成り立たなくなる。
- ・訪問介護員は利用者の日常生活空間に足を踏み入れ、第三者として一番近い所から見ることができる存在。一方で、サービス時間以外には近くにいず、例えば災害時などは地域、隣近所の方の支援がまず必要となる。しかし、独居の利用者が、地域の中で日ごろのお付き合いがうまくできているだろうか、孤立していないだろうかということが気になる。地域社会全体での協力が必要であろう。訪問介護事業所も、安定した経営の上に、そうした地域づくりに役割を果たしたい。
- ・生活支援の報酬が減らされると、在宅での生活が難しくなる利用者は増える。
- ・在宅生活を継続する、自分らしく生活するために訪問する。
- ・高齢化が進み、独居や家族が遠方の方がとても増えている。70代まで、活発で社会的であっても、今後は、制度を利用していない高齢者の孤独死も多くなるのではないだろうか。そのためにも、地域の中で最も訪問介護は必要であると思う。

- ・頻度、介入の深さ、細やかさなど、利用者の生活への密着度が高い。必要な支援の見極めと実際の両方を担う
要だと考える。
- ・自宅で暮らしたいと希望されている利用者の思いに応えて、少しでも手助けができれば、地域の中で長く生活していけると思う。それには、訪問介護事業所の存在は大きいと思う。
- ・特に近くにいない家族にとっては必要。在宅時のほんの少しの時間だが、利用者が安心して過ごしてもらうために、また関係各所との連携を活かせる存在と思う。
- ・ケア以外にも地域と包括を繋ぐ役割もあると思う。人に寄り添うということがこれからもっと必要になる時代になるのではと思う。
- ・社会福祉法人グリーンコープの「住み慣れた地域で誰もが安心して心豊かに暮らせる地域づくりを」にしていくなために、地域の中に訪問介護事業所は絶対に存在すべきであり、生活を可能な限り自宅で自立した日常生活を送ることを望む国民のために、国は訪問介護事業所の存在意義をちゃんと理解してほしい。
- ・週に一度二度、ヘルパーが訪問し、様子を観察し支援を行う事で、十分に地域で在宅生活を送ることができる高齢者、障がい者の方がいる。そこができなくなる事で、ひいては介護医療費の増加に繋がることあるのではないだろうか。訪問介護は高齢化が進み、人材確保も難しい状況だが、国が支援して残していく仕組みを作らなければならないと思う。
- ・自分の家で生活続けたいと考えている方は多い。1人ではヘルパーの支援を受けるだけで、生活が継続できる、そのような方は沢山いる。訪問介護はどれだけ必要とされているか、そのことを分かって欲しい。
- ・高齢者の在宅を支えていくためには、不可欠な事業と思う。その事業が閉鎖されていくのは、自分たちの老後も不安になる。
- ・地域の活性化に繋がる、地域の方も安心して生活できるようになる。
- ・住み慣れた家でできるだけ長く過ごしたい。家族の介護を介護の手段に乏しい身内のものだけが担う事の難しさを見ると、訪問介護の存在は重要と思われる。
- ・地域に住んでいる方たちが、自宅で過ごしていく為には、年齢や障がいで出来なくなったところを支援しなければ、生活は続かない。
- ・安定した働き易い事業所を作り、最適な理想のサイクルを作る努力が必要だが、事業圧迫の状況では、やりたいことも必要な支援もできない。適切なサービスの見直しをお願いしたい。生み育った家や地域で、最期を迎えたいと思っておられる方が多く、それを支援したい私たちがいます。
- ・止められない超高齢化社会の今、若い世代にも税金で支えられている介護保険料を大切に思いながら、支援する側・される側が丁寧な気持ちでいたい。謙虚な利用者が殆どだが、権利主張ばかり言う方、ハラスメント的な方の対応が、改善の方向に向かい尊重し合える関係で、住みよい地域を創って行くのは、自分たちであることを確認しながら事業展開していきたい。報酬増と働き方改革を本気で取り組んでいかないと、事業所存続は危機的と日々感じている。
- ・なるべく自宅で生活を望まれる利用者の思いに添うことが、訪問介護が担う地域福祉だと思う。
- ・地域の中で高齢者の支援を担っている。事業所の隣にサロンが出来、そこでの取り組みで地域の方が集まってくる。サロンを担っているヘルパーは70代だが、80代まで頑張るよと言っている。引き続き継続できるよう、介護保険業務と併用して地域の中で頼れるヘルパー事業所として、途切れなく存続し続けたい。
- ・利用者が安全で安心して自宅で生活されるための必要な支援の実施。家族での介護が難しいため必要

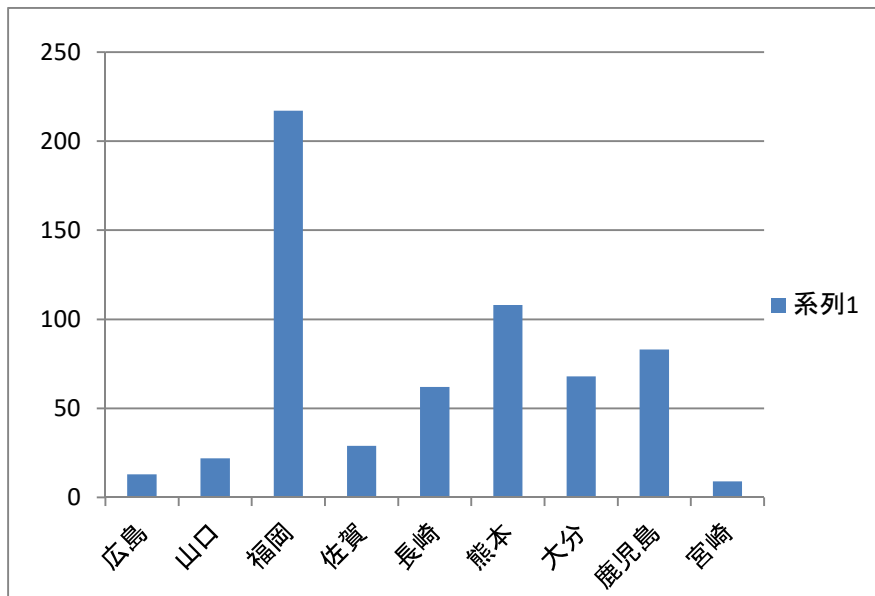
である。

- ・住んでる地域の方の困っているところを助ける為にも訪問介護は必要。生活を支えることが一番だと思う。
- ・利用者とコミュニケーションを取りながら、住み慣れた家で、最期の日まで、その方らしく家で生活できるよう支援できる事。利用者に関りで、気づきが早くできる事、他関係機関と連携が取れる事。
- ・利用者本人は、自宅で暮らしたい希望があるので、できるところまで支えたい。
- ・住み慣れた家でギリギリまで過ごすことが出来るためには必要。
- ・利用者が自宅で自立して生活するためには、必要な支援を提供する存在である。
- ・地域包括ケアシステムにて検討される利用者はほんの一握りの方で、実際は追いついていない。在宅での身体介護ケアは少なく、施設入所前の一時的なケアなどが多い。介護予防のケアとはかなり程遠い現状がある。
- ・在宅での生活を支える縁の下の力持ち的存在
- ・在宅福祉を支えるのが、訪問介護だと思う。
- ・地域の中で頼りになる事業所となり、地域に根付いて利用者になくてはいけないと感じている。
- ・施設でなく在宅で暮らしている方の手助け、出来ているのではないのかなと感じている。独居の方の憩いの時間になれる様な介護が出来たらと思う。
- ・小さくても必要とところに手が届く存在でいたいと感じる。残る方法はないのか。
- ・在宅生活を行っていく上では必要だと思う。ヘルパーを増員できるように政府の働きかけは必須。
- ・在宅支援の中で要となる事業。ほんのちょっとの手助けで在宅が継続できる方はたくさんいる。そんな方の力に少しでもなりたい。
- ・支援を必要としている利用者がいる限り、訪問介護事業所の存続は不可欠である。
- ・地域で生活するために必要。
- ・少しでも長く在宅生活が出来る様に支援を行う。
- ・在宅で過ごされたい方には、訪問介護は必要だと思う。
- ・必要な業種と思う。
- ・若くてやる気充分な人が増えるような事。
- ・わからない
- ・難しくて、即答できない。

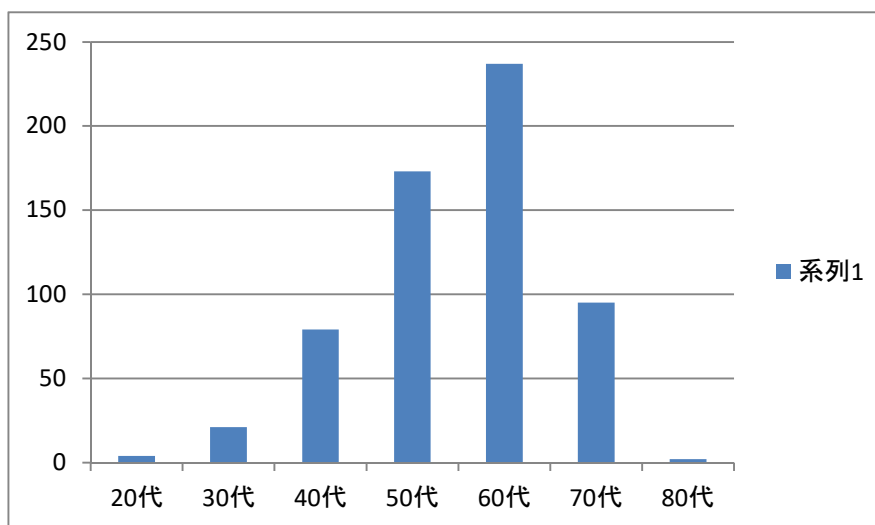
2024年度介護報酬改定に対する訪問ワーカーアンケート調査

(611件回答)

所属県



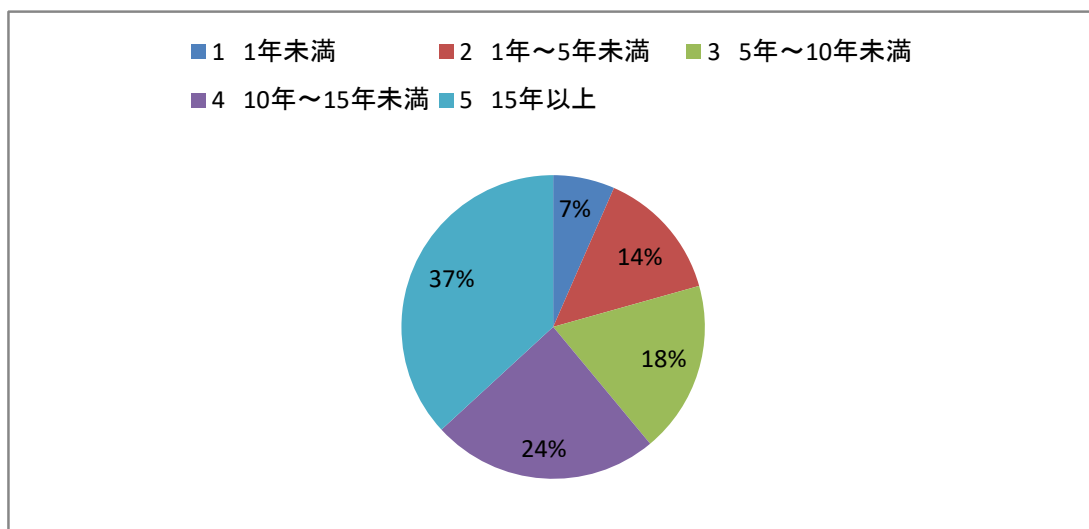
年齢代



所属県	人数
広島	13
山口	22
福岡	217
佐賀	29
長崎	62
熊本	108
大分	68
鹿児島	83
宮崎	9
回答数	611

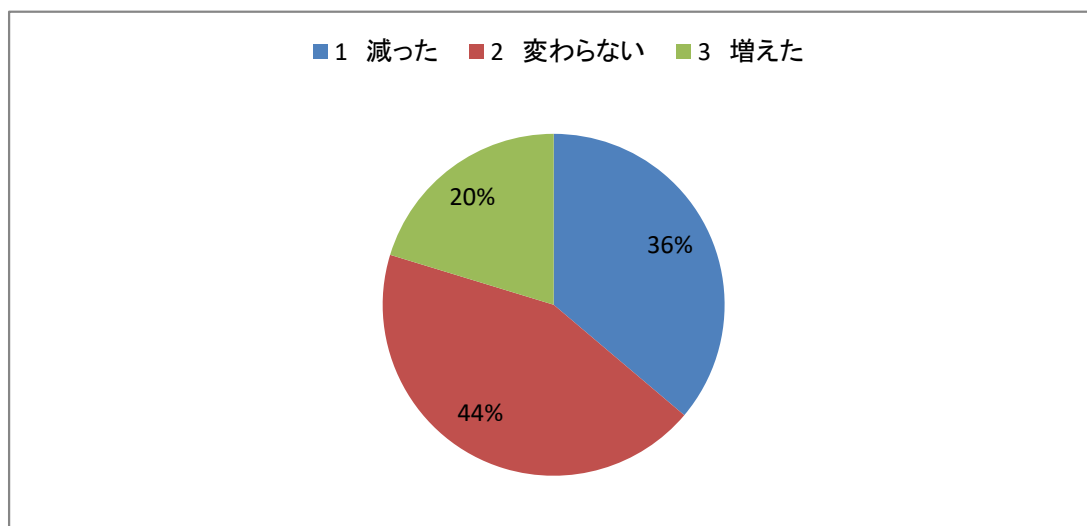
年齢	人数
20代	4
30代	21
40代	79
50代	173
60代	237
70代	95
80代	2
回答数	611

1 訪問ワーカーとしての経験年数を教えてください



2 1年前に比べてサービス時間について教えてください。

①訪問時間件数と訪問時間の変化について



1	人数
1 1年未満	40
2 1年～5年未満	86
3 5年～10年未満	112
4 10年～15年未満	148
5 15年以上	225
合計	611

2 ①	人数
1 減った	221
2 変わらない	266
3 増えた	124
合計	611

減った 221件

利用者減 64件

- ・夜のケアが減った
- ・利用者さんが亡くなったり施設に入ったりした
- ・利用者様が入所又は御逝去される等。
- ・障害福祉の利用者様が休止されているため、ダブルワークをしているため
- ・利用者さんが高齢になり施設や入院されることが、増えたからです
- ・利用者が減った
- ・利用者ケア終了
- ・利用者様が減った事と自分の体力が落ちたので行く件数を減らした。
- ・利用者が在宅生活を続けられなくなった
- ・利用者さんの入院
- ・利用者の都合で終了が多い
- ・利用者の逝去や施設入居、またはシフト調整で
- ・キャンセルが増えた
- ・身体介護の減少
- ・入院入所死亡が続き。

自己都合 45件

- ・130万を越えないように。
- ・私自身が利用者さんの希望時間に添えない為
- ・副業するため
- ・自分の時間調整できないため
- ・別に仕事を持っていて、稼働が難しい
- ・自己都合で休日を増やしているの。
- ・社会保険から外れた
- ・親の介護など自身の都合による。
- ・年金を貰っているの
- ・扶養内勤務のため、時給が上がった分、ワークが減った。

業務都合 32件

- ・生協の理事との兼合いによる
- ・事業所の規模縮小の為
- ・利用者の時間が被り、行けない所が多くなった
- ・社会保険を外した いろはの理由
- ・管理者業務優先のため
- ・事務局としての仕事に重点を置くため
- ・事務の仕事が増えた為
- ・会議の参加と事務が増えたので。
- ・事業所の方針
- ・事務所勤務になったから
- ・需要はあるがヘルパー不足で対応が難しい、朝や夕方に対応出来る人材がいない
- ・ディサービスの方のお仕事が多くなりましたので

健康 31件

- ・病気(入院手術含む)治療のため
- ・体力の衰えのため
- ・体調に合わせて
- ・体調面の変化の為。
- ・自分の体調不良と家族の介護

年齢 13件

- ・高齢となったため
- ・年齢を考えて、無理のないようします
- ・年齢の為、減らしてもらった。

人材不足 4件

- ・人材不足
- ・介護し不足
- ・正社員が足りない
- ・ヘルパーさんは減っているのに、ワークに行く時間も減っている

その他 32件

- ・事務所のある市と自宅の市が違い距離がある為
- ・ご利用者様の都合によりケア時間が変動する。
- ・ヘルパーとしての業務以外のやるべき事が増えた為
- ・訪問時間が短くなっているの。
- ・転居で訪問事業所が変わり勤務形態が、変わったため
- ・訪問予定と自分の時間が合わない

変わらない 266件

- ・ 件数は減ったが時間が延びているケアもあるため
- ・ 安定して働いているので
- ・ 扶養内で働いている為
- ・ 自分の体調に合わせて働いているため
- ・ 自分の生活に合っている。
- ・ ケアが変わってないから
- ・ 変わりなく訪問している。
- ・ 利用者数は入院、入所等で変化するが、常に新規があり、違うお宅に伺い、大体、同じ数をこなしていると思う。
- ・ 業務量が変わらないため
- ・ 増えたり減ったりする
- ・ 自分の体力に合わせて調整している
- ・ 給料が変わらないから
- ・ 利用者の入退院などでサービス時間の増減あり、時間外で連絡入れればサービス行うこと多くあった。
- ・ 収入を増やし、売り上げにも貢献したいが、仕事を頑張るほど心身共に疲弊し、物価高も相まって生活のバランスを崩すため、結局は横ばいになってしまう。
- ・ 施設の仕事もあり、行ける時間に限りがあるため。
- ・ 固定の利用者さん継続しているため
- ・ 体力的に今の件数でいっぱいだから。
- ・ 母の介護中の為
- ・ はじめたばかりなのでわからない

増えた 124件

業務量増 59件

- ・ 増やしてほしいと申請したから。
- ・ 動ける時間内で、なるべく無駄なくワークに入れるように、事務局と相談しながら入っているから。
- ・ ヘルパー歴2年目で、だいぶ仕事にも慣れてきたので、色々経験を積みさせてもらってます。
- ・ 子どもの成長とともに動ける時間が増えたため
- ・ 土日や朝夕のワークが増えた
- ・ 担当利用者さん数の増減はあるが 大きく変わらないが時間は増えている。
- ・ 生活の為、収入を増やしたかった。
- ・ 希望して増やしてもらった
- ・ 障害者支援が増えた
- ・ 障害者の利用者様が増えた
- ・ 一昨年まではデイの比率が高かったが、昨年は訪問の比率が高くなったため。
- ・ 働く形態が変わったため。
- ・ 依頼が増えた
- ・ 働き方を変えた
- ・ 生活応援を利用される事がある
- ・ 収入を増やしたくて移動支援の提案をした
- ・ 前年まで管理業務を中心に行っていたが、現在はヘルパーに戻ったため。

人材不足 22件

- ・ ヘルパー不足
- ・ ヘルパーが増えないから
- ・ ワーカーが少ないため
- ・ ヘルパー不足により辞めた人のケアに行くから
- ・ 利用者数は横ばいまたは微増だがヘルパーが減った
- ・ ケアが3事業所になりそれぞれのケア時間が人手不足で、増えた。
- ・ 離職者が出ることでその分訪問件数が増えた

利用者増 18件

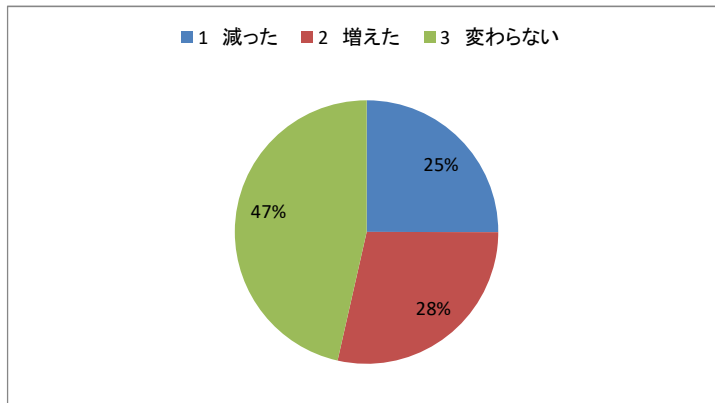
- ・ 新規利用者が増えた。
- ・ 利用者増えた為
- ・ 自分の動ける時間が出来た、在宅ケアを必要とする方が増えた
- ・ 事業所全体のサービス量が増えたため
- ・ 長く利用されている利用者さんに加えて新規の利用者さんも増えたからです。

その他 25件

- ・ 1年前は体調不良の為お休みしてたので
- ・ 自分のダブルワークの割合が、介護の方にシフトして、介護に入る時間が増えた。
- ・ 自分の生活と仕事のバランスをとれるようになったこと。
- ・ 職員に対して支援が多い
- ・ 働ける日が増えた

3 1年前に比べて報酬(給与)について教えてください

①報酬(給与)アップを感じていますか



3 ①		人数
1 減った		153
2 増えた		174
3 変わらない		284
合計		611

減った 153件

業務量減 65件

- ・ ケア時間が減った事もあり、減ったと思う。アップは、全く感じない。
- ・ 休職により減少
- ・ 定時で帰る事が増えた為
- ・ 新規の仕事を受けていないため
- ・ 重度訪問利用者の訪問が減っている
- ・ 件数的には変わらないが、1件の稼働時間が短い
- ・ 訪問数が減った為

自己都合 25件

- ・ 親の介護のために、仕事を減らした為
- ・ 仕事を減らしたから
- ・ 仕事量をセーブしているから
- ・ 家事や孫の世話の為仕事時間を減した。

利用者減 13件

- ・ 利用者様が入院、入所された。
- ・ 利用者の減 同時間の重なり
- ・ 入院やデイサービスに行かれるようになったため
- ・ ケアの数が減った為

健康 7件

- ・ 体力がない
- ・ 体調を考慮しながらのワークで時間数を減らしてもらっている。

業務都合 7件

- ・ 事業所の規模縮小の為
- ・ 生協の理事との兼合いによる
- ・ 管理者からサ責になった
- ・ 役職が変わった為

人材不足 1件

- ・ ヘルパー不足で利用者を断ることが増えた為

その他 35件

- ・ 他の職種が賃金があがったがほとんど上がらない
- ・ 単価が下がった。加算が減った
- ・ 平均するとあまり変わらないがむしろボーナスが安い
- ・ 加算や年数手当で資格手当でなど減。時給アップでも収入減
- ・ 報酬の方法が変わったからだと思う
- ・ 時給があがらない
- ・ 処遇改善加算金の計算の仕組みが変わった
- ・ そのものの給料が少ない
- ・ デイは連続した時間で働けるが、訪問は、移動や待機時間が長い。利用者の入院やキャンセルのところは、仕事が入らなかったため。少ない日は3件のみという日もあった。
- ・ 事業継続のために、日々経営維持に奮闘しても、々な多岐にわたる仕事が多く、神経を使うが業績実績がふるわず、報酬は見合わない。後続の世代に、この仕事を勧める気持ちになれない。
- ・ 勤務形態が、変わったため

増えた 174件

単価アップ 81件

- ・ 時給が上がった
- ・ 1年未満なので分かりませんが、あるとすれば最低賃金が上がったからだと思う
- ・ 役職手当がつくようになった
- ・ 処遇改善加算が増えたため
- ・ 多少の賃上げがあった
- ・ 働いてる時間のわりには、給料増えている
- ・ 仕事の時間が減っても、そこまでお給料が減らなかったからです
- ・ 資格取得したため
- ・ 夜間手当が増えた
- ・ 仕事量に変化無く給料が多くなった
- ・ 大幅に増えた訳ではないが件数が減ったけど給与は減ってないから
- ・ 責任手当が増えた
- ・ 年ごとアップがあります。
- ・ 常勤なので勤務年数に応じての昇給あり。

業務量増 57件

- ・ 訪問件数を増やしたから
- ・ ケア件数が前年度より増えた
- ・ 仕事量が増えたため
- ・ 病気回復のため
- ・ 訪問ケア以外に子育て支援ケアの仕事もしたから
- ・ 人手不足の為訪問件数が増えた

その他 36件

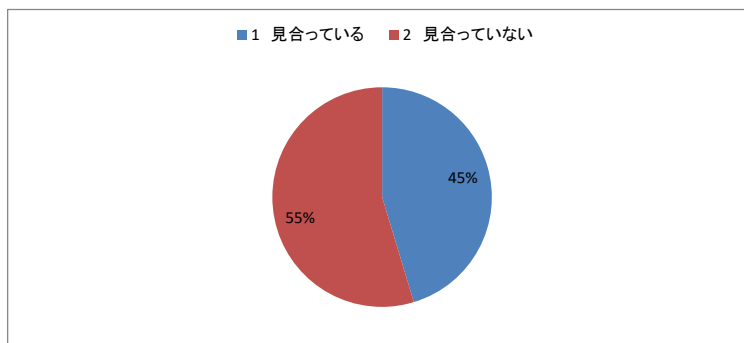
- ・ 勤務年数が増えたので
- ・ アップを感じる
- ・ 分かりません
- ・ 仕事内容
- ・ 色々な面で加算があった
- ・ 身体ケアが多い為
- ・ 賞与を頂けるようになったから。
- ・ 事業所が頑張ってくれている
- ・ 増えてはいるが、手取りは変わらない。
- ・ 処遇改善されたため

変わらない 284件

- ・ 件数に変化がないから
- ・ 常勤だから
- ・ 時間の割には移動時間がかかる
- ・ 扶養内で働いている為
- ・ 時給は少しアップしましたが、時間が少なくなった為
- ・ 報酬や時給、給与明細の見方がよく分からないので、分からない。手当が十分なのかもよく分からない。
- ・ 賞与が減った分はあるがトータルでは変わらない
- ・ そこはあまり感じていない。上がる割合も少なすぎて、実感として上がった感じはない。
- ・ 何でかわからない
- ・ 介護福祉士の資格があるのに、手当が少ない
- ・ 稼働が少ないので、あまり感じてない。
- ・ 考えたことがない
- ・ 月により、利用者の入退院や終了などワークの波がある。遠方へのワークが多く移動で時間がかかり、ワーク時間がそんなに増えるわけでは無いから。
- ・ 仕事内容が同行援護・移動支援・通院介助が主で利用者の方が限られています。
- ・ 介護関係の時給が少ないと思う。
- ・ 他業種の時給は上がっているが、介護職にそれを感じない。
- ・ 経験年数が浅いため、比べることができません。
- ・ 処遇改善が少ない
- ・ 手当てが、少し増えたような感じではありますが、そう、かわらない。
- ・ 元々、多く働いてないので、変化を感じない
- ・ 報酬改定があってもサービスの単位数が下がっている為
- ・ 処遇も少しは上がっていてもガソリン代や物価も高騰しているため報酬アップを感じられない

3 1年前に比べて報酬(給与)について教えてください。

②仕事内容と報酬(給与)は見合っていますか



3 ②	人数
1 見合っている	277
2 見合っていない	334
合計	611

見合っている 277件

- ・ やった分だけの報酬だとおもうので
- ・ 時間数を減らしている為。
- ・ 扶養内で働いている為 給与は変わらないから
- ・ 体力的に見合ってる
- ・ 体調に合わせて、自分で選択したから
- ・ 家事支援はこれくらいかなと思う
- ・ 他の所の給料知らないから
- ・ 楽しく仕事が出来るため
- ・ 見合っているに回答しましたが、支援内容によっては、見合っていないと思うこともある。
- ・ 高齢でもお給料いただけることに感謝しています。
- ・ 訪問時間に応じた対応をもらっている
- ・ 好きな事して お金頂いているから
- ・ 働ける時間を希望している様に対応してもらい感謝しています
- ・ サービス提供責任者としての責任分の手当てがある
- ・ とても気を使う仕事ですが、色々学ぶ所が有り利用者やその家族の方から、有難い言葉を掛けてもらった時にやりがいを感じる事が出来ているからです。
- ・ 働ける時間にあった給与だから
- ・ 時間給は良いと思います。
- ・ 以前の報酬に比べて、改善されていることは感じる。
- ・ 他の事業所で働いたことがないから、よくわからない。
- ・ 介護、生活応援ときちんと報酬を決めてある。
- ・ 不満は無く働けている
- ・ 比べる対象がないから
- ・ 一日のうち自由な時間もあるし、家事もできるので。
- ・ 利用者の役に立てれば良い
- ・ 時間内では大変な支援のところもあるが、何とかできている。
- ・ それだけの時間数を活動していない
- ・ やりがいを感じるから
- ・ 大変な時もあるがそうでない時もあり全体として納得がいく賃金です。
- ・ 自分のワークだけを考えると見合っていますが、他のスタッフの方の仕事内容を考えるともう少し高くてもいいと思います。時給が高い仕事は魅力があるし、若い人も集まります。
- ・ 妥協できる範囲内だと思う

見合っていない 334件

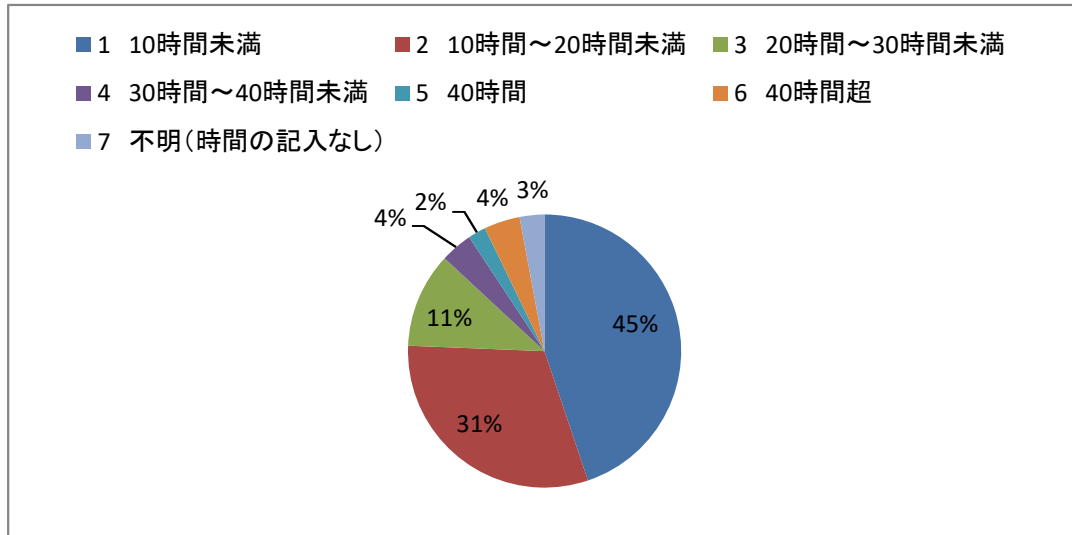
- ・ 仕事量が多い
- ・ 事務所とケアと両方なので多い
- ・ 自分の車の利用など負担を感じた
- ・ 一般に比べると低い
- ・ 移動時間は無給。時間内に終わらない、または対応が大変な仕事がある。
- ・ ケア時間以外も結構時間を気にする必要があって、束縛感があるのに、実質ケア時間だけの報酬で時給を比較されて、不満を感じる。
- ・ 精神的にストレスになる方もいるので
- ・ 通院介助や外出介助は、報告書は自宅で書く為、ケアの時間外で行わなければならない。
- ・ 若い人達が応募してこないから
- ・ 移動に時間かけて訪問しても、交通費のみ。1時間の仕事で、拘束時間は大抵倍だから。
- ・ 要支援の方でも、サービス内容は、介護のように手間がかかり、高い技術を要求され、リスクをかかえている場合が多い。
- ・ 意欲を持って取り組み、訪問利用者を増やしても評価されない。
- ・ 重労働だと思うからです。
- ・ 介護職は専門性を求められる職種であり、接遇や医療に関する事も繰り返し学ぶ必要がある事を踏まえると、かなり少ないと思う。
- ・ 利用者さんによっては時間内に終わらない方がいる
- ・ 訪問介護は大変だと痛感
- ・ 週休1日で土日もお盆もお正月も働いています相知合いの事務職の方より安いです
- ・ 年齢の事を考え、新しい事に進めませんが、若かったら転職を考えます。
- ・ コロナやインフルエンザになられた利用者様宅に入っても特別手当でもないです。
- ・ ワーク時間内だけで見れば妥当かもしれないが、その為の手間やリスクを考えると、割に少ないと思う。
- ・ 拘束時間が長い。
- ・ デスクワークや箱物でケアしているのとは違い、1人に対応しなければならない事が多いから
- ・ 物価の上昇に対して低い

- ・ 昨年より社会全体で給与が上がっているのに、介護保険報酬額が上がっていないため、介護従事者の給与も上がらず、仕事内容に給与が見合わなくなった。
- ・ 訪問による支援時間以外に、往復の移動時間や、拘束時間が長い。また、支援のキャンセルがあれば、報酬がなくなるため、収入の不安定さを感じる。
- ・ 何かあった時の対応を常に考え、求められている。
- ・ 移動する時間が長いと見合っていないように思える
- ・ 実質的に休日だが対応しなければならぬ責任に見合わない
- ・ そもそも介護職の報酬が少ないと思う。
- ・ 以前と比べ在籍ワーカー数が減っているが、仕事内容は減っていない そのため、1日に入浴介助を数件行くこともある。心身ともに大変な仕事なのに、収入は変わっていない
- ・ 時間内に終わらずオーバーする事もあり毎回は申告は出来ないし買い物支援してから訪問する時などは時間的なサービスの部分もかなりある。利用者からの細かい指示の対応や重労働の部分もある
- ・ 責任、仕事の内容からして、安いと思う。
- ・ 仕事の内容によるが、体力や神経を使うため、もう少しあげてもいいと思う
- ・ 身心の疲労度高い
- ・ シフト制なので祝日や土曜など出ても賃金は変わらない
- ・ 移動や待機時間が多い 排泄介助や服薬介助など危険を伴う仕事の割に報酬が少ない
- ・ 時間きっちりには終わらない
- ・ 自立した生計が立てられないから。
- ・ 移動や待機やキャンセル、何をとりても効率が悪い
- ・ 物価が上がっているのに報酬が変わっていないから
- ・ いくら働いても、自分の休憩を削らなければ給与は増えない。移動時間も休んでいるわけではないが、拘束時間にみなしてもらえないのでかなり働いている気がするが、給与は少ない。
- ・ もとものの単価が安い
- ・ 自分は30分のワークが増えた分時給は上がっているが短時間のワークをする為に拘束時間が長いので見合っていないと思う
- ・ 責任の重さから言うと、一般企業と比べると給与面では見合っていないと思う。
- ・ 事業所に入る報酬が低く、賃金体系が低くならざるをえないため
- ・ 一対一の対応なので凄く責任がある 特に身体介護は重労働です 車での移動もあり大変です
- ・ 同行援助の場合の事前準備、同行中のケアの待機、利用者さんへの全ての状況についての気遣いなどを考えたら、普通のケアに比べたら沢山のリスクがありすぎるが、同じ報酬はおかしいと思います。
- ・ 今までは良かったが物価高の現在上げていく必要があるのでは。
- ・ 夜であったり早朝であったり、身体を痛める事や体調崩すこともあり、見合っていないと感じるケアもある。屋1つの仕事でも1日が拘束される事になり、拘束される時間が長いと感じる事がある。
- ・ 身体の時給、夜間、深夜の時給をあげて欲しいです
- ・ 一軒一軒の距離があるため1日に訪問出来る件数に限りがある
- ・ 私自身は現状でも良いと思っているが、若い方は生活を維持することが厳しくて介護の仕事から離れていってしまうのでは、と思う。
- ・ 拘束時間に対しての給与が少ない
- ・ 介護の仕事は 有資格者しか出来ないものがあるのに 他の業種と比べて時給が低いと思う。利用者さんの入院やキャンセル、施設入所などで 予定した収入が減ってしまうことがある。実働時間しか収入にならない。契約社員なので固定給が無い。
- ・ 10年以上働いているが基本給が50円しかアップしていない
- ・ 移動も含めて大変なことが多い
- ・ 訪問ヘルパーは、体力気力を使うだけでなく、利用者ごとに対応が日々違う専門職。もっと報酬があって良いと思う。そのために、政府は事業所へ補助金を出して欲しい。
- ・ 仕事内容を考えると飲食店アルバイトより時給が低いのは残念です
- ・ 知識も経験もあるヘルパーの仕事にしては報酬が見合っていない
- ・ 身体と家事支援の時給が同じ。家事総合が45分となったが、時間で終わらない。
- ・ 人材が不足しているなか今の報酬は安いとおもう 移動時間等拘束時間がある
- ・ 様々なご利用者に対して気力や体力、集中力を持って向かわないといけな仕事だが、誰にでもできる仕事と見られているせいか時給がとても低いと感じる 独身者が生活を維持していける報酬ではない
- ・ 他の業種と比較すると体力的、精神的にきつい
- ・ なかなか訪問の担い手がいない。色々なスキルを求められる。
- ・ 訪問先では1人での責任のもとケアをしなければならない
- ・ 移動の時間も含めると、拘束時間が長い割に実働時間が短い。施設等に半日勤務していた方が、常に時給が発生しているので割にいいと思うから。
- ・ 移動時間がロス、突然入院などがあるから
- ・ 移動する車は自分の車で営業に登録。何かあと自分負担。時間にさせて一人で入室。ガソリンの高騰があっても手当は変化はない。一カ月のスケジュールが変動する。入院、体調を崩されたり訪問キャンセルで収入が減る。
- ・ ヘルパーの時給では生活が出来ません
- ・ 責任があり、休みも思うように取れないし、拘束時間が長いのに手取りが少ない。
- ・ 介護スタッフの人数増えないが利用者が増えた場合、移動も多く重労働に感じる
- ・ 最低賃金が950円以上になり時給1,000円を越える賃金も多くなり、短時間で4,000円も5,000円も稼げるのに、訪問は1日頑張っても5件お伺い出来れば良い方で、6,000円稼ぐのかやっとならば訪問介護の仕事だけで生活費をまかなってらっしゃる方は生活出来ないと思います。
- ・ たいへんな仕事であり、命に関わる仕事である
- ・ 資格が必要なのに、資格が必要ではない仕事(ファミレスなど)と時給が変わらない
- ・ 施設と違って一人で訪問・対応し、常に心身共に気を配って支援しているが、自宅での介護は、もととお嫁さん(家人)がしていた仕事で、主婦の仕事は無給(やって当たり前)という感覚が残っているからか、大変さを理解してもらっていないのでは？と感じることがしばしばあります。
- ・ 他職種と比べて、この内容だったら時給はもっと高いのでは、と感じます
- ・ 仕事内容に対しての報酬が低い。小さなミスが命取りになるので集中している割には報酬が低く、新しい人がいない。ケアに入る前の準備に時間がかかり、待機の時間は給与に入らない。ガソリン代も上がって、交通費が見合わない。
- ・ 責任の多さから、もう少し増えた方が次の世代の人がなりやすいが、事業高が増えないと、増やすことは出来ないと思う
- ・ 訪問先によって仕事内容のばらつきがある。心身共に疲れ切る時が多々ある。
- ・ 仕事内容が多岐にわたり、追いつかない
- ・ ケースバイケースなのだが、身体介護は体を痛めることもあるし、利用者様やそのご家族のクレーム対応にも苦慮することもある。
- ・ たとえば家事支援でも、利用者の体調や様子を観察留意し、何を望んでいるか傾聴し寄り添って、利用者が少しでも元気になり自立した生活が送れるよう寄り添いながらワークしている。単なる家事支援ではなく介護をしているから。
- ・ 拘束時間が長すぎストレスが大きいとえ1日に1件の訪問でも遠出は出来ない1日拘束された感じになる正月、お盆、祝日であっても休めない私生活が荒れる
- ・ 専門知識なども必要で誰でもできる仕事ではないのに時給が安い
- ・ 都会と違い移動距離がある。移動時間分の時給は安く、拘束時間として考えると報酬は少ないと思う。個人的には出退勤時間が長い、そこに手当はいため、勤務先選びを失敗したと思っている。
- ・ ご利用者様の命を預かる大事な仕事であり、細やかなところにも気を遣いながら仕事をしている。やりがいもあるが大変なこともあり、介護の仕事に対してはもっと処遇が上がったらいいなと思います。
- ・ 拘束時間は長い、訪問している時しか給料が発生しない。
- ・ 時間が細切れ
- ・ 移動が多く、一回の支援が短時間
- ・ 一対一の訪問介護はヘルパー個々で責任を負って介護にあたっている。見合った報酬がどのくらいかわからないが、もう少し高くてもいいと思う
- ・ 専門職なのに時給が安い

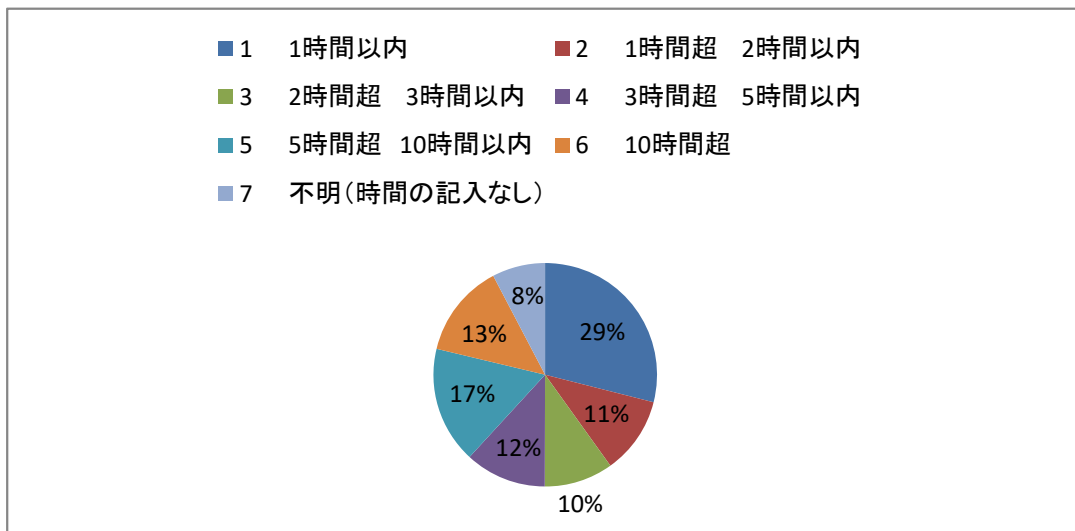
4 実質的な拘束時間について

①実質仕事時間と拘束時間について(週単位)

・訪問サービスの時間数をお書きください



・前後拘束時間数をお書きください



訪問時間数(週単位)	人数
1 10時間未満	274
2 10時間～20時間未満	188
3 20時間～30時間未満	69
4 30時間～40時間未満	23
5 40時間	13
6 40時間超	26
7 不明(時間の記入なし)	18
回答数	611

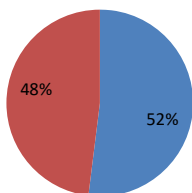
前後拘束時間数(週単位)	人数
1 1時間以内	177
2 1時間超 2時間以内	68
3 2時間超 3時間以内	61
4 3時間超 5時間以内	72
5 5時間超 10時間以内	103
6 10時間超	83
7 不明(時間の記入なし)	47
合計	611

4 実質的な拘束時間について

②拘束時間に見合うだけの手当は十分でしょうか

1 1時間以内

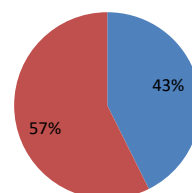
■ 十分 ■ 不十分



前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
1 1時間以内	92	85	177

2 1時間超 2時間以内

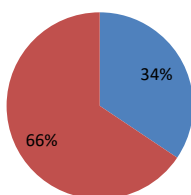
■ 十分 ■ 不十分



前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
2 1時間超 2時間以内	29	39	68

3 2時間超 3時間以内

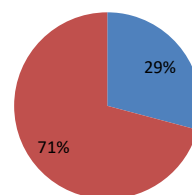
■ 十分 ■ 不十分



前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
3 2時間超 3時間以内	21	40	61

4 3時間超 5時間以内

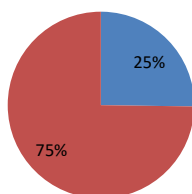
■ 十分 ■ 不十分



前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
4 3時間超 5時間以内	21	51	72

5 5時間超 10時間以内

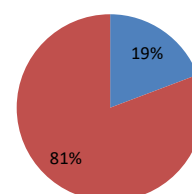
■ 十分 ■ 不十分



前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
5 5時間超 10時間以内	26	77	103

6 10時間超

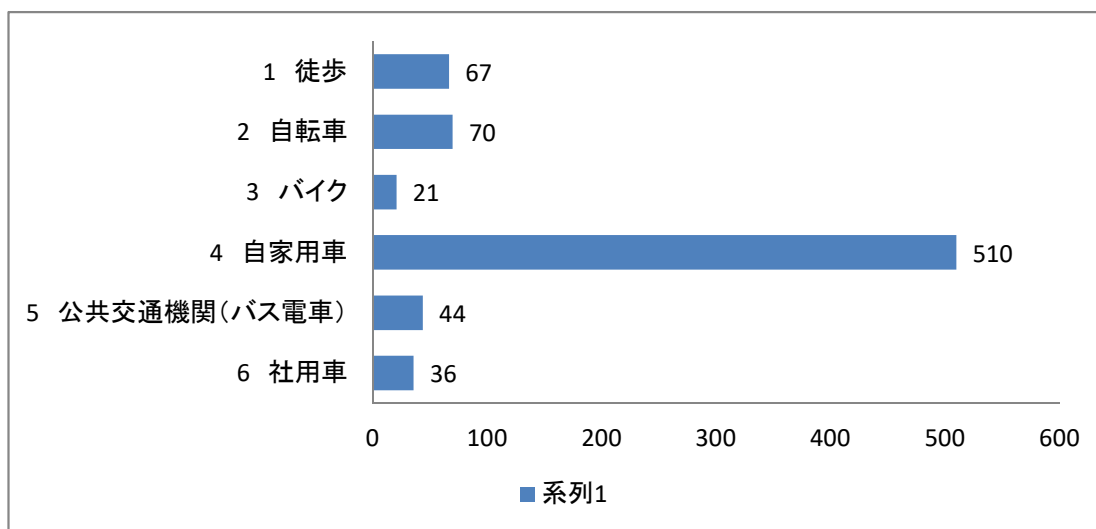
■ 十分 ■ 不十分



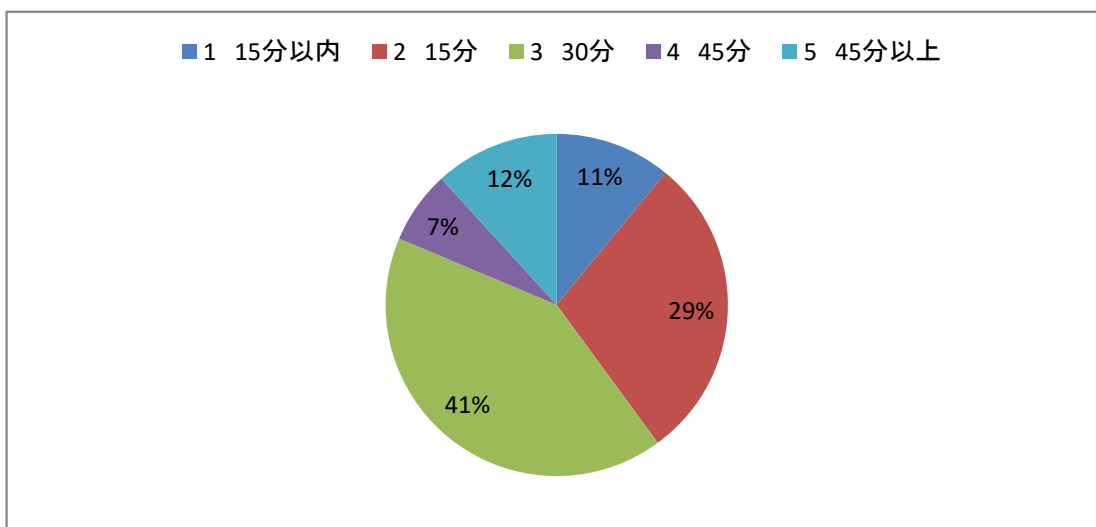
前後拘束時間数(週単位)	十分	不十分	合計
6 10時間超	16	67	83

5 訪問時の移動について ※複数選択、記入可

①移動手段について



②訪問時の平均移動時間について教えてください



5 ②	のべ人数
1 徒歩	67
2 自転車	70
3 バイク	21
4 自家用車	510
5 公共交通機関(バス電車)	44
6 社用車	36
合計	748

平均移動時間	人数
1 15分以内	67
2 15分	177
3 30分	253
4 45分	42
5 45分以上	72
合計	611

5 訪問時の移動について ※複数選択、記入可

①移動手段について

②訪問時の平均移動時間について

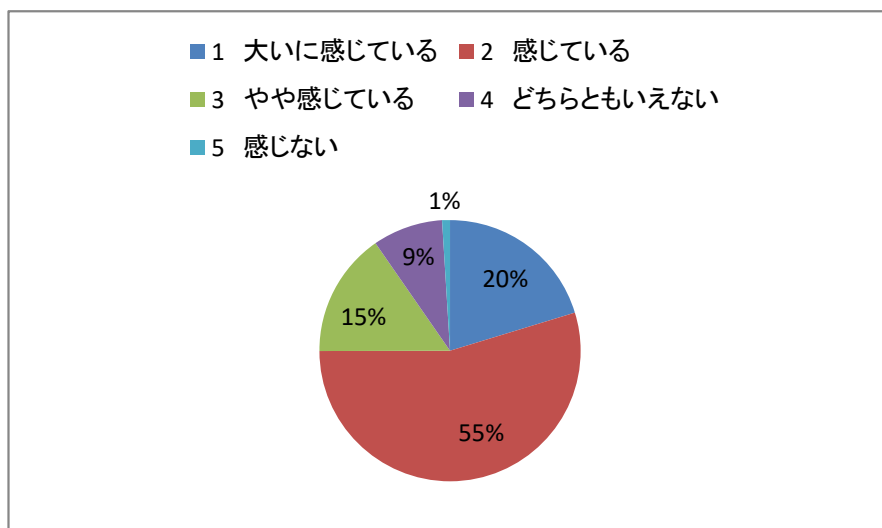
③移動手段について意見は

①	②	③
徒歩 4件	・ 15分以内	徒歩なので手当つかないです。
自転車 39件	・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 15分 ・ 45分 ・ 15分	季節対応特に自然対応が大変です 車は駐車場を探さないといけないので、近いところは徒歩か自転車で行った方がいいと思う 自転車移動をしている。移動の距離数によって交通費が 発生したり無かったりする。(会社負担)台風や大雨、猛暑など気象状況によっては 危険が伴う。 移動時間で拘束されるので、報酬をあげてほしい 移動で体力を消耗する 猛暑がきつい
バイク 12件	・ 30分	バイクしか運転できない
自家用車 433件	・ 30分 ・ 45分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 45分 ・ 15分以内 ・ 15分 ・ 30分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 15分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 45分以上 ・ 15分以内 ・ 15分 ・ 30分 ・ 15分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 45分以上 ・ 15分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 15分 ・ 15分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 30分 ・ 45分以上 ・ 15分 ・ 15分 ・ 15分以内 ・ 30分 ・ 30分 ・ 45分 ・ 15分 ・ 15分 ・ 45分以上 ・ 45分 ・ 15分 ・ 15分	自家用車ガソリンの値段が高騰しても交通費が上がるはわけではないので困る。メンテナンスにかかる代金は支払われない。 ケアとケアの流れをスムーズにする為30分移動時間希望 高齢者となりいつまで自家用車で移動できるのか不安。自家用車では事故の際自身の保険で対応しなければいけない事も不安。 自家用車使用の為、走行距離も増えオイル交換が増え、タイヤの交換も1年に一回や一年未満で取り替える事がある。 移動手段については公共交通機関が不便な場所もあり私物の自家用車を使用するのが1番効率も良く妥当な方法だとは思う。 が、任意保険を業務使用に変更したり、不快感のないように洗車を頻回に行ったりと業務に使用するためには手当のある燃料代の他にも個人の持ち出し費用はかかっている。 自家用車を使うことが仕方がないのであれば、その消耗に対する対価の支払いをお願いしたいです ガソリン代高騰につきケア交通費と通勤交通費の差がありすぎる 自家用車は使いたくないけど、使わないと仕方がない状況です。車にかかる経費や事故など、悩みはつきません。社用車をもっと増やして欲しい。 移動はすべて自家用車で、その為のメンテナンスや走行距離など考えると、別途自家用車使用の手当が出てもおかしくはないと思う。勤務に係る拘束時間も、通勤時間帯と重なるとさらに早く出るなど、遅れないためには拘束時間も増える。そういった処遇が改善されない限り、訪問介護ワーカーは増えないと思う。 自動車移動は、交通状況により所要時間が変わるので、時間ロスがある。 社用車があればよい 借り上げで個人の車を使用しているが個人の自動車保険を業務用にしなくてはならない。補助が少しでもあればよい。 移動手段については特にないが、経費をもう少し上げてほしい。 現在、自車での移動に不便は無い。 乗り慣れている車なので移動するのは、自分の車で構わない。それに見合った交通費を頂ければいい。 自家用車ではなく人1台の会社の車があればいいと思う。 移動距離があるとトイレに行く時間が厳しい時がある 1件目の訪問が遠い時(1時間)は疲労感を感じてしまう。 基本自家用車がいいですが保険もタイヤ代も車検もすべて自腹なのでそこはきついです 訪問介護は直行直帰なので、借り上げ車両として自家用車を使用する方法が良いと思うが、事故を起こした場合は自己負担なので、業務車両を使用した場合との差がある 自家用車だと遠方へのワークに行くことが多くなる。別に構わないが、それだけ拘束時間も長くなるので、近くでワークに回れる方が効率は良い。が、中々そうも行かないのもわかるので、少しモヤっとする。ガソリン代も駐車場代も現金で立替えの必要があるのもやや負担を感じる。 マイカーを使用して交通費の手当はあるが、車を持たないと仕事ができないので、他に手当があったらいいと思う。 駐車場が空いているかどうか心配しながら移動しています。空いていない時のことを考えて早めに家を出ます。空いていたら車で待機し、空いていなかったら探さなければいけません。 自分の車で事故を起こしても全て自己負担ほぼ仕事で1日車を使用しているのに車検代などの負担もないのなら専用の車が1台ずつでも欲しいくらいです。 エリアが広すぎて時間がかかる ガソリン代上昇に合わせて交通費を上げて欲しい ケアとケアの間が30分の場合は移動手当がつくが、1時間空いているときには移動手当がつかず、その分家に帰ることもできないため、どこかお店などで時間を潰すしかないことが多い 自分の車なので借り上げですが、営業ようにしたので保険料が高いガソリンも高い借り上げの金額が1キロ23円なので割に合わないと思います 自家用車なので今まで車五台替えている ご自宅に駐車場があれば良いが路駐やスーパーなどに停め歩かないといけないこともある 夏、車内が50度近くになるがすぐに移動しないといけないので、命懸け 車が混み合う時間帯の時は早めに行くので拘束時間が長くなる。 自家用車ではなく社用車がほしい ガソリン代が高騰しているので、キロ単価をあげてほしい。 今のまま自家用車が良い 移動時間、待機時間を含めた介護報酬体系にしてほしい なるべく家の近くのケア組をしてくれている 自家用車を、使うしか移動手段はありません。ガソリン代気にはなりますが、仕方ないと思ってます。 利用者さん宅ちかくに駐車できれば有難いです 地域柄、車意外の手段は考えられないが、走行距離が多いので、管理費はかなりかかる 雪など悪天候の時は徒歩もあり、時間的にも体力的にも大変。 ガソリンの値段はどんどん上がるのに交通費は一度上がっただけ 移動時間がワークに入らないので不満どうにかして欲しい特に遠方は時間も掛かるし、高いガソリン代もアップして欲しい 利用者宅までの道路が狭いと切り返しする時に木や縁石などにあたってしまう。その修理代、保険を使ったら保険料が上がる事になる。タイヤも値上がりしている。ケア交通費でまかなえていると言われているが、そうかなと思ってしまう。 移動手段は自家用で行くしかないです。

・ 30分	駐車場からご自宅が遠い所や駐車場がご自宅に無いときは無料の駐車場を探して車を止めたり、狭い道を通りお伺いする所は不安です。
・ 30分	事業所所有の車があればいいが、使用すればするだけ車もそでて(悪くなっていく)ので、車の点検や買い替えはかなりの金銭的負担ある。
・ 45分以上	交通費が安い
・ 45分以上	自家用車はガソリンだけではなく 距離がのびたりオイル交換タイヤ交換雪の日はスタッドレスタイヤの交換を仕事のためにして経費がかかる
・ 15分以内	移動手段ではなく移動中における保険や補償がないのが納得いきません
・ 30分	自家用車で行って事故した時の保険があると良い
・ 30分	車だと、休憩したりトイレもすぐに探せるから良い。バス移動だと休憩など出来ないから大変だろうと思う。ただ、ガソリン代やいろいろな値上がりしているの、そこを考慮してもらいたい。
・ 30分	自家用車が業務用になっているのは、しょうがないのでしょうか。
・ 30分	2キロ以内で4件ほどまとめて仕事があったら、車は会社に置いて、会社所有の自転車で移動出来たらと思う。自家用車を仕事に使いたくは無い。以前務めていた事業所ではヘルパーの要望で電動自転車数が数台購入され、予約すると使用出来た。大きな事業所ではなかったの、こちらでも可能ではないか？
・ 15分	自家用車だが、ほとんどを仕事で使用している。オイル交換代は自分で支払わねばならず、移動時間は給与無し、ガソリン代は上がったが支給されるガソリン代は以前のままだったり細かい不満はある。全てのワーカーに社用車が準備されていたら…と思っている。
・ 15分	自家用車は使いたくありません。
公共交通機関(バス電車) 5件	
・ 15分	自家用車を使用する場合、ガソリン代と自家用車の整備、保険料を含んだ金額の設定を望みます。
・ 45分	バスしかない
社用車 7件	
・ 30分	車で移動しないと、次の仕事に間に合わない事が多い。
・ 45分	遠いので社用車使用しています
・ 45分	雨天によって変わる場合あり
徒歩, 自転車 3件	
・ 30分	なし
徒歩, 自転車, 公共交通機関(バス電車) 8件	
・ 30分	自転車と公共交通機関を自身が選んだので、意見無しです。
・ 45分以上	片道25分以上の移動がある場合は、何らか手当てがあった方がいいとおもう。
・ 30分	公共機関の時間が絶対ではないので余裕を見ている分が多い
徒歩, 自転車, 自家用車, 公共交通機関(バス電車) 2件	
・ 30分	なし
徒歩, バイク 3件	
・ 30分	なし
徒歩, バイク, 自家用車 1件	
・ 30分	仕事なのに自家用車やバイクを使うのはおかしい。
徒歩, バイク, 公共交通機関(バス電車) 1件	
・ 30分	無し
徒歩, 自家用車 23件	
・ 30分	駐車場がない方もあり、車で移動しても止められる場所から歩いて移動する。天候、季節により、大変です。
・ 30分	自家用車2台保有、1台はほぼ仕事に使っている借り上げてほしいくらい、ガソリン代だけでメンテナンスや保険料まで補っているか不明
・ 15分以内	自家用なのに手当がない
・ 15分	30分を超える移動は疲れるし運転に不安がある。
・ 30分	車でケア30分のケア時間以上移動時間がある車の渋滞により30分の移動が1時間以上あることがある。
徒歩, 自家用車, 公共交通機関(バス電車) 3件	
・ 30分	徒歩での移動時間が長いワークには、手当があると良いと思います
徒歩, 自家用車, 社用車 4件	
・ 30分	ガソリンの高騰により自家用を使いたくない
・ 15分	坂道や狭い道が多いので、大きな車は使えない。事業所の車は1台なので、シェアしながら使うこともある。
徒歩, 公共交通機関(バス電車) 1件	
・ 45分以上	車の免許がないので、公共交通機関を使わざるおえない
徒歩, 公共交通機関(バス電車) 14件	
・ 30分	徒歩や公共交通機関は時間がかかるので、拘束時間も増える。その分の報酬も考えて欲しい
・ 45分以上	乗り合いタクシーのように、ヘルパーを派遣できる移動手段があればいいと思う。
・ 45分以上	移動時間にも手当をつけて欲しい
自転車, 自家用車 11件	
・ 15分	自家用車使用なので、タイヤの減りが早いとか、万が一の移動時の事故などの費用負担などリスクが大きいので、車両手当を希望します。
・ 15分	待機時間がバランスよく配分されると良いと思う。
・ 30分	自家用車は使いたくないです。家族に迷惑をかけることがあります。
・ 30分	自転車の帰宅の交通費を支給してほしい
自転車, 自家用車, 公共交通機関(バス電車) 2件	
・ 30分	特に無し
自転車, 自家用車, 社用車 1件	
・ 15分	ない
自転車, 公共交通機関(バス電車) 4件	
・ 45分以上	訪問サービスの移動には、自転車が一番。渋滞もなく、駐車場を探す必要もなく、一番スムーズ。だが、天候の影響を直に受けるため、体力を要し、日々、疲労感が強い。
バイク, 自家用車 3件	
・ 15分	ガソリンの値上がりが目著で、個人の自動車使用の補助が不十分です。
バイク, 自家用車, 公共交通機関(バス電車) 1件	
・ 30分	自力での移動に限界を感じている
自家用車, 公共交通機関(バス電車) 2件	
・ 30分	自家用車使用が必須である事を考慮すると、車の保険に対する補助をしてもらいたい。保険料が非常に高額になる事が納得いかない。
自家用車, 公共交通機関(バス電車), 社用車 1件	
・ 30分	自家用車やバイクの場合、ガソリン価格の高騰を配慮する必要はないか？徒歩のワーカーに何か配慮できないか？
自家用車, 社用車 23件	
・ 30分	個人の自家用車は無理がある 社用車が望ましい
・ 15分	訪問先で駐車禁止除外がとてと取得困難。地域に迷惑でない範囲は特例を認めてもらいたい
・ 30分	路地や駐車場が狭いところなどは大きな車では入れないところもあり、社用車がもう1台あればと思うことはある。
・ 15分	エリアの範囲が広いため車じゃないと大変

6 訪問ワーカーの仕事のやりがいについて

①訪問ワーカーとしてのやりがいを感じていますか



6 ①	人数
1 大いに感じている	124
2 感じている	334
3 やや感じている	94
4 どちらともいえない	53
5 感じない	6
合計	611

6 訪問ワーカーの仕事のやりがいについて

①訪問ワーカーとしてのやりがいを感じていますか

②やりがいを感じていると答えた方・訪問ワーカーとしてのやりがいを感じたのはどのくらいしてからでしたか

大いに感じている 124件

- ・ 家族の方の協力もあり助かります 1年目
- ・ 自宅での利用者さんのサポートが出来ることにやりがいを感じている 1年目
- ・ 自己肯定感のアップ 1年目
- ・ 独居で親族の援助がない高齢者などへの、安否確認を含めた支援は、地域の中で安心して暮らしていくためには、とても大切な支援だと思っています 1年目
- ・ その方の人生の最期に関わることができる。面白い。 1年目
- ・ 自分の家で暮らしたいという思いが続けられるよう支援することにやり甲斐を感じる。 1年目
- ・ 大いに感謝される、違う世代の方との交流、伝統の継承、自分の成長、家族というものの再考、 1年目
- ・ 介護施設での就労経験で、施設入所せずに自宅で一生を終える事が結果的に本人の能力維持や尊厳に繋がる 1年目
- ・ と感じた為。 1年目
- ・ ご利用者の生の声を聞き、寄り添うケアができる 1年目
- ・ 利用者の命を支えていると実感する 2年目
- ・ 専業主婦だったが、家事の経験をそのまま仕事に活かせてありがたい。またこれまで会ったことのない、様々な年齢層や状態の方と交流することができ、良い経験になっている。近いうちに来る親の介護にもきっと役に立つ経験だと思う。 2年目
- ・ 歳を重ねても健康であれば人の役に立つ事ができるし自分も成長できていると感じる 2年目
- ・ 訪問を待っていてくださり、お役に立てていると感じることが嬉しい、ご利用者からお力をいただける、学びがある、報酬がいただけることの喜びがある。 2年目
- ・ 自分が学んできたことが、現場で活かされることをよく感じるし、そのことで、利用者さんが元気になるのは嬉しい 3年目
- ・ 利用者やその家族とのコミュニケーションで自分も元気にしてもらっている。 3年目
- ・ 少しずつ心を開いてもらえる。笑顔が、見られた時。 5年以上
- ・ デイサービスにも行けない方の為に伺える事 5年以上

感じている 334件

- ・ 好きだから 1年目
- ・ 利用者さんの役に立っていると感じる 1年目
- ・ 感謝や労いの言葉をいただけると嬉しいです、ケアが上手くできた時などは達成感があります。 1年目
- ・ 待っていてくれる人がいるという責任感。 1年目
- ・ 1対1で向き合えるから 1年目
- ・ 支援があれば、住み続けたい自宅での生活が維持継続できる、という手助けができること。望まない入所をせずに済む歯止めになれていること。 1年目
- ・ 利用者様が待ってたよ。と言ってくださったり「ヘルパーさんが来てくれて嬉しい。1人で浴槽に入るのは怖いけどヘルパーさんが来てくれる事で入浴出来て幸せヘルパーさんが掃除してくれてとても綺麗になりありがたい」と1人ひとりの利用者様から嬉しいお言葉をいただきとてもやりがいを感じ利用者様が笑顔を見せてくれる事で私自身も頑張れています。 1年目
- ・ 利用者様が首をなが〜くして待つておられる。 1年目
- ・ ご利用者のできないところを支援することで、心身共に少しでも安定した生活が送れるのではないかと、また会話をしている中で、その時だけでも楽しく感じていただけたのではないかと考える時間があるから 1年目
- ・ その人の希望にあったケアができる。 1年目
- ・ 利用者の必要な部分を支援できている。 1年目
- ・ 利用者さんの生活を支えている自覚があるから。特に独居の方は、ヘルパーが行くのを楽しみにしてくれている方が多い。 1年目
- ・ 訪問を繰り返していくと、だんだんと利用者様の表情が変わっていき笑顔が増えていく。 2年目
- ・ 身体介護が出来にくいので、家事支援でやりがいを感じている 2年目
- ・ ご利用者さまやご家族との関係構築やご利用者さまの気力アップや生活環境改善がみられること。 2年目
- ・ 人としての生き方だったり、いろんな方の考え方を知ることが出来る。気持ちの面ですごく近くなったと感じるときにやりがいを感じます。 5年以上
- ・ 経験も長いので、訪問時の対応も考える力がついてきたように感じる。ご利用者の生活に寄り添えればやりがいを感ぜられる。 5年以上
- ・ ご利用者から「ありがとう」や「来てくれて良かった」「助かった」等の言葉を頂いた時や課題に対して提案した事が改善または良好した時 5年目

やや感じている 94件

- ・ ご利用者の笑顔や感謝にこちらが癒される 1年目
- ・ スキルアップしている 1年目
- ・ 少なくとも、利用者さんに必要とされているからです 1年目
- ・ 自宅で過ごしたいと願う利用者は多いと感じているから 1年目
- ・ やりがいのある訪問先とそうでない訪問先という 2年目
- ・ 利用者の在宅を支えていると感じる 2年目
- ・ 直にありがとうと言われる仕事であるから 3年目
- ・ 利用者から元気をもらう事があるから。 3年目
- ・ 年を取っても仕事を続けられる 3年目
- ・ 信頼感 4年目
- ・ 誰かのお役に立っているという満足感と、一方でヘルパーの位置は低くかんじることがあり虚しさもある。 5年目
- ・ コミュニケーションが取りやすい 5年目
- ・ 喜んでもらえたときに、よかったと思う、知らない事を、教えてもらったときなど 5年以上
- ・ 困っている方のためなので 5年以上
- ・ 一人の方の生活に直結した援助 5年以上
- ・ 訪問し利用者がすごい喜んでくださったり感謝されたり自分も勉強になる事もある。ケアする事で利用者の状況が良くなっていくと少しは役にたっているのかなと感じる事もあるから 5年以上
- ・ 利用者様のありがとうの言葉が救い 5年以上

・どちらともいえない・感じない理由をお書きください

どちらともいえない 53件

- ・訪問者に寄り添い過ぎると、理性より感情が入り過ぎてしまいそうになるのであえて一歩引いているよう
な感じです 1年目
- ・報酬と見合わない 1年目
- ・自分では頑張っているし、学ぶことも多いが、ストレスは溜まるし、身体もきつい。その割に報酬は少な
いと思う。 1年目
- ・以前ほどのやりがいを感じない。喜んで頂いているという実感を感じる所が少なくなった。 1年目
- ・留守宅への訪問なのでお会いする機会があまりないから。 1年目
- ・利用者との関わりは楽しい時もありやりがいはあるが、良いことばかりではない。拘束時間、精神的体力
的にも負担が掛かる。ただ掃除するだけの支援があったり雑巾掛けもケアが何件があると辛い。一人で 1年目
- ・訪問するため苦情や責任と背中合わせ。 1年目
- ・報酬が見合っていない 1年目
- ・賃金の低さから誇りをもって活動できない、必要とされていると思えない 1年目
- ・移動時間、訪問から訪問の間の時間がもったいないから。 1年目
- ・以前のように楽しく無く、やりがいを感じられない 1年目
- ・仕事が減った 1年目
- ・移動距離の交通費が少ない 1年目
- ・仕事内容に対して報酬が見合わない。やりがいを感じる以上に精神的、身体的に負担が大きい 1年目
- ・入る件数が少ない。 3年目
- ・拒否や暴言等があると報われない。利用者の思い違いで私たちが悪くなくても看板を背負ってる限り謝罪
しないといけないことが多々ある。他の利用者さんはありがとうと感謝の言葉で元気をもらえる。 5年目
- ・自分のスキルが生かされてないと思うワークがある 5年以上
- ・常に自分の介護ケアに対して、自信が持てず、不安があるが、終了した時の充実感はある。 5年以上
- ・必要ではないケアをしている時 5年以上
- ・セーブ中だから 5年以上
- ・やりがいを感じることもあるが、拘束時間を計算してみて、こんなに時間を無駄にしているのかと自分で
思うし家族からも指摘されることがある。 5年以上
- ・仕事のやりがいは感じているが、対価が伴わないと思う 5年以上

感じない 6件

- ・他の訪問事業所も知りたい 1年目
- ・無し 2年目
- ・研修が多い、処遇改善が支給されないのに必要か？ 5年以上
- ・やや感じている 5年以上
- ・給与と見合っていない為 5年以上
- ・ご利用者によってはストレスの吐口にされているように感じる 5年以上

7 地域のなかを一軒ずつ訪ねてケアする中でかんでいることがあれば記入ください

- ・ご自宅で過ごしたいという意向は多いが、支えるだけのヘルパーが足りていないと感じている
 - ・お一人お一人に寄り添えるケアが出来る
 - ・お一人住まいの方が多く寂しくされてる方いらっしゃいます 待ってたのよと次次とお話しされます
 - ・一時間の中でのケア内容が始まった頃より利用者さんの要望で少しずつ増えていき、時間内ギリギリになることがある。
 - ・自宅で生活する事が困難ではあるが自宅での生活を希望、または経済的な理由で自宅で生活し続けたいといけない高齢者がたくさんいる。家庭生活を支えるという具体的な実務を担うエッセンシャルワーカーであるがゆえか社会的地位のイメージは低い。心無い言葉を受けることも多い。フィジカルだけでなくメンタルの強靱さも求められる仕事だと思う。
 - ・なり手がいないのも頷ける。新規の人材確保も大切だとは思うが、ほぼ使命感だけで続けているかもしれない現役訪問ワーカーをしっかりと支えてほしい。
 - ・必要とされている方が多いのに、ヘルパーが少なすぎる。独居の方が多すぎる。目が届かない方が、たくさん居ると思う。
 - ・個人情報の中で同じ地域の近所の利用者宅は訪問できないと言われるが、ご利用者が承諾すればご近所さんでも良いのではないかな。いろんな人がいる。困っているといえる人、言えない人。家族の支援を受けられない高齢者もたくさんいる。ヘルパーの仕事は求められることが非常に多く責任も重い。その分やりがいがある。
 - ・自家用車がないとやっていけない仕事だと思う。地域のために力になりたいと思う半面、処遇の面では満足してない現状がある。
 - ・今はまだ運転できるのでもいいけど出来なくなったらどうしよう。
 - ・個人のお宅に伺うというのはとても大変なことです。時には泥棒あつかいされたり、救急な場面にでくわすこともあり。セクハラやパワハラなどひどい対応されるかたもあり、忍耐のいる仕事だと感じる。ヘルパーを使っている、使用人と思っている方もいらっしゃいました。
 - ・制度をもう少し理解して利用してほしい。一人で多彩な仕事をこなす、ヘルパーはベテランになるまで時間がかかると思います。でも素敵なご利用者に癒していたくともあり、出会いが私たちを育てて下さいます。お一人お一人に寄り添って、その方の人生と関わって手伝うことが出来ることが自信や喜びにも繋がっていくと感じます。
 - ・要介護度の低い人、要支援の人の単位数を増やして、家事も共に行うことで生活リズムを変えない工夫が必要だと思う。身体より生活の単位数を要介護3以下は上げる等で共に行うことの推進。
 - ・自立支援の提供をすることで住み慣れた場所で長く暮らしていけると思う。
- 高齢で独居の方が多し事を、改めて実感する。自宅内が片付いていないお宅も多いので、事故予防の為にも室内が整理整頓されている事は大切だと思う。
- ・訪問介護を必要とされる方はたくさんおられるように感じますが、事業高を気にせず求められているところに訪問できればいいなあと思います。
- ご利用者さまだけでなく、いっしょに生活されている家族も含めて生活環境の改善を考えないといけない場面がみられる。今の制度ではご本人しかケアできず、環境改善がなかなか出来ないはがゆさがある。
- ・ご利用者が地域の中で、これまでの関係性が保てているのか気になるが、事業所の中でも、なかなかそこまで踏み込んで聞けていない。
 - ・困っている方が沢山いらっしゃる中で時間数が足りないと思います
 - ・ヘルパーは仕事の合間がどうしてもあるが、自由時間では無いので時間についての捉え方が課題だと思う
 - ・年齢を問わず支援を必要とされている方がとても多い。身体的理由だけでなく、精神的、家庭的事情を抱えている方がとても多い。介護の分野だけでなく、社会全体の生きづらさがあるのだと思う。
 - ・自分が受ける側になった時に来てもらえるのか？
 - ・まだまだ支援につながっていない方々が、地域にはいらっしゃると感じる。暮らしに困りごとが出てきた時に、どのようにヘルプを出すのか。支援に繋がることのできる手立てをわかりやすく周知する必要があると思う。また、いかにして、働く仲間を増やしていくのかは喫緊の課題。
 - ・僻地の方で独居の場合、日常生活のみならず地震や災害でも不安を感じてます。地域福祉の充実が必要。ヘルパー不足もありまだまだ支援が足りない方が他にもいると思います。
 - ・広い駐車場のあるお宅は良いのですが、駐車場がなかったり、狭かったり、段差があつてぶつけそうな駐車場の場合は、仕事をしているのに車に傷をつけたら、違反切符を切られたりするリスクを感じます
 - ・日頃の体調や気持ちの状態を知っていると、少しでも普段と様子が違ったり、本人が訴える事ができない方だったら、ヘルパーが関係機関に連絡を取り、早めの対応を取ることができ、救命処置を行なう事ができた。
 - ・認知症に対する理解がまだ薄く、地域で見守る準備ができていないと思う。
 - ・拘束時間が長くて時間給に見合わない時がある
 - ・訪問介護事業所の閉鎖が実際有ること、ヘルパー不足で一つの事業所だけじゃまかないきれない利用者さんに複数の事業所が入ると言うのが増えていると感じます。訪問介護は、仕事時間より移動や待機時間といった時間のロスが大きいと思います。
 - ・地域が広すぎて1日のケア数が限られていると4件からしか行けない
 - ・必要とされている 介護保険で出来ない事が多い
 - ・多くの方がなるべく自宅で生活したいと思われていると感じる。
 - ・時間通りの移動の大変さ 宅配のように何時から何時の間に来ますと少し幅を持たせるといいと思っている
 - ・訪問介護はなくてはならないサービスだとも思うが、利用者負担額が増えることはあまり望ましくないと感じる。利用控えにつながり、在宅生活維持が困難になるのではないかと思う。
 - ・面白い仕事だと思うが、移動時間などケア以外の実際に拘束されている時間まで含めて考えると報酬が少ないように思う。
 - ・時間が決まっているので、寄り添った介護があまりできていないことです
 - ・利用者さんとの一対一の仕事なので、緊急時や理不尽な行為が発生した場合等のリスクが大きいとおもいます。
 - ・事業所が在る中学校区域を中心に訪問する等、移動時間を短くし、地域のニーズを掘み、支援が必要な方々への支援の輪を広げていきたいです
 - ・自治体との連携が必要だと思う
 - ・効率は良くないが、利用者が生活する場でケアすることに意義があると思う。利用者の安心と満足に繋がるから。
 - ・利用者さんの生活に入っていくことで他の介護サービスではできないことができる。
 - ・施設に入る余裕は無く、現在の居場所で生活して行くのがやっとと所があります。
 - ・移動時間に気持ちのリセットできる面もあるが 移動時間や拘束時間が報酬には反映されないの 効率的ではなく人材不足に繋がる点かとも思う。
 - ・駐車場などの問題があり、公共の場は無料で止められるような仕組みを作って欲しい。
 - ・守秘義務をしっかり守る必要性を感じます。
 - ・現在ケアする側にいますが、将来自分にケアが必要になった時、来てくれる人はいるのだろうか？ 納得のいくケアをしてもらえるのだろうか？と思います。
 - ・在宅ケアを見守ることにやりがいは感じますが、年配の先輩ヘルパーが重度の方のところに1日に何件も入られているのを見るととても真似できないと思う。
- 制度の問題で致し方ないが、本当に困っていることに手を世えないことがあるのが心苦しい。時間内というしほりも、ヘルパー個々に能力の差があるので難しいと思うこともある。しかし住み慣れた家で安心して暮らされているのを感じると嬉しい。人にもよるが、施設に入られるよりもある程度の緊張感があるからか、認知症や他の機能低下の進行も緩やかな気がする。ただ、退室した後にも事故が起きないようになど気を配る緊張感には心臓に悪いです。
- ・孤立している方が多い。話をしたり聞いてもらい方が多い。出来るだけ家族に頼らず少しでも長く自宅で元気に自立した生活をしたいと考えている方が多いし、少しサポートをすることで可能だと感じる。
 - ・独居の利用者が、他者とのコミュニケーションが何より必要と感じる事が多い。
 - ・介護を必要とされている方の助けになっていることはやりがいを感じるが、必要な支援が行き届いているとは思えない。専門職の関わりも積極的に入れて横の繋がりを構築出来るシステムを整えてほしい。
 - ・駐車場に困る事がある。喫煙する方がいる。支援時間以外に電話で時間を拘束する方がいる。他にも有りますが、困り事が法律や制度で整備されると良いと思います。
 - ・依頼は多くあるのに、訪問介護の担い手がいない。地域の協力も、ある地域とない地域の差があり地域の力だけでは難しい。

8 今回の報酬改定についてご意見・要望などありましたら記入ください

- ・ 介護報酬は下がったのにヘルパーの給与は上げないといけないので事業所としては厳しいと感じている。ただヘルパー募集には時給が高くないと難しいので困っている。
- ・ 報酬が下がると、剰余が減り事務所が困ると思います
- ・ 報酬を下げるのは納得いかない
- ・ 訪問介護の働き手が少ない割には報酬が下がるなんておかしいと思います。
- ・ ケア時間に対して1日の移動時間や待ち時間が多いように思います。1日の拘束時間に対し、報酬が少ないと思います。グリーンコープにはいかんですね
- ・ 続ける意欲を無くす
- ・ 必要とするのに介護報酬が引き下げられれば人材確保は益々厳しいと思います。
- ・ 若い方がヘルパーになって良かったと思ってもらえる位の報酬が必要と思ってますこのままだとヘルパーがいなくなり利用者の方が困られると誰にもお世話される事無くなり私自身もし倒れたらヘルパーに来てもらえないと心配です
- ・ ありません
- ・ 別になし。
- ・ 1時間の仕事で1時間で終わる事はないので時給アップしても良いのかなと思う
- ・ 介護福祉士として介護内容に合った報酬希望
- ・ 土日祝日の単位数を上げて欲しい移動時間も考慮して、報酬を上げて欲しい
- ・ 若い人が満足できる賃金と、ボーナス、退職金が無いと、若い人は続かない
- ・ 事業継続が難しくなる事業所が増加すると思う。
- ・ 処遇改善金ではなく、報酬そのものをアップすべきだと思う。現状では、世間の訪問介護事業に対する評価が上がらない。ヘルパーの社会的評価が低いと、なり手がいない。悪循環から抜け出せない。
- ・ 政府の方にもっと現場の厳しさを、知って頂いた上での報酬改正をお願いしたい。職場配置人数を利用者の頭数での判断ではなく、人によって症状の違いの大変さを知って頂きたい。
- ・ 無し。
- ・ 司令を出す仕事の人が手厚い報酬でどれだけ人数が増えたとしてもご自宅で過ごす身体のご不自由な方の身体やトイレの清潔は保てない。現場を大切に出来てこそその制度であってほしい。
- ・ とても難しい、難しいのは重々分かっているが、不十分だと思う。国はお年寄りを施設に入れて効率の良い訪問介護へ向けようとしているのではないかなと思わざるえない決定をしているように思う。もっと声を上げて行かないともっと難しい状況になるのではと思う。
- ・ このままであれば訪問ヘルパーは確実に減っていくと思います。ただ、逆に訪問ヘルパーのご要望は確実に増えていくと思います。これを解決するためにはやはり時給を上げていただく、また自家用車を使用するのであれば消耗することに対する対価が必要だと思います。
- ・ 訪問こそが、介護業界を底辺からささえる仕事。見合う対価が欲しいと思う。
- ・ 給与明細の見方が分からないまま勤務しており、実質、45分のケアと、拘束時間で、どれくらい報酬を得ているのかを全く理解せずに仕事をしていた。その為、意見や要望も全く言えない事に気がついた。また、上の、やりがいを感じるかの質問で、どちらとも言えないにしたが、次のやりがいを感じたのはどれくらいしてからかという質問に答えないと送信できなかったため、五年目を選んだが、やまだやりを感じているとは言えない。
- ・ 訪問は小刻みで少ないケア時間でも前後の時間は必ずあるのでその分も含めた報酬にして欲しい。このままでは若い人にとって魅力のない仕事となる
- ・ 訪問介護スタッフ増加の為報酬アップが必要
- ・ ヘルパーがいらない、これからの在宅介護はどうなる？と不安を感じている高齢者やその家族がこれだけいるのに、報酬が下がって、事業所の継続ができなくなったり、現在の給与では生活が立ち行かず、転職するヘルパーもいる。ヘルパーの人員と質を維持するには、報酬を上げ、社会的地位を押し上げないと、どうしようもないのではないかな？
- ・ 特にないが、現場を知ってほしい。
- ・ 介護報酬が下がり、働き方改革で働く側の時給が上がった理、条件が緩和されたり事業所は働く人を守って事業を続けて行く事が出来るのか事業所に対する国の支援が必要、人材確保にしても同じ先の見通しが無い、先を見越しての動きが遅い
- ・ 介護職員の仕事環境が改善するようすべきです
- ・ 在宅介護を望んでもこのような報酬改正があると訪問介護の事務所も減っていくと思う結局利用者さんにしわ寄せが来ると思う
- ・ 在宅支援の大切さを認識し報酬のアップを望んでいます？
- ・ 特ない
- ・ 人手不足ではあるなか、報酬がまだまだ上がれば長く続けていけるお仕事だと思います。
- ・ 地方はヘルパーは効率悪いが、訪問の意義の理解をしてほしい
- ・ とにかく若い方たちにとって魅力的な報酬にしないと、あとが続かないと思います。
- ・ 良かったです
- ・ 以前に比べると改善はされてきてはいるとは思いますが、まだまだ不足な点が多い。今後の訪問介護の重要性を考えれば、処遇改善はもっと国を挙げて大々的に行われるべきと思う。
- ・ 何で、報酬が下がるのかわからない、物価は上がるのに、仕事する人は、減っていきのですね、
- ・ 国の介護保険サービスに対する現状把握をお願いしたい。
- ・ あまり高い報酬ではない
- ・ 手当を増やし、また魅力ある仕事だと紹介して欲しい
- ・ 税報酬を増やして欲しい
- ・ 最低賃金が引き上げられ、処遇の改善をもとめられ、事業所は改定で入ってくる報酬は減っているのに求められる事は多く、負担が大きい。潰れる事業所が多くなります。益々、高齢化、認知症とケアが、必要な方は増えて行くのに、訪問の仕事は、負担が多く、若手が育たない。介護の要の訪問事業を潰していく、国の考えは理解できません。
- ・ 人手不足で辞めたくても辞められず、必死に働いても、報酬単価が下がってしまうのは、働く意欲もそがれ、そもそも、事業所がたちゆかなくなっているのでは、大変、不満である。国の施策のまちがいを、訪問介護になぜ負わなければならないのか、大変遺憾である。
- ・ ない
- ・ 介護職は常に人材不足というのに、何故今回は訪問事業所だけが下がったのか意味がわからない。
- ・ 1番に利用者2番に事業所3番に行政で考えてほしい。考え方が逆になっている。高齢者に元気に過ごしてもらいたいという発想には感じられない。
- ・ ますます人材不足が進むと思う

- ・もとに戻すか上げて欲しい
- ・介護保険制度が継続できるようにしてください
- ・せっかく3年ごとに見直し、その時期に合うように改正されるようになっていのに、現場の声、問題点をくみとることができているのか疑問に感じる
- ・訪問介護は、とても大変な仕事です。報酬が下がる事は、ますますヘルパー不足に繋がり、事業所が存続が危ぶまれます。訪問介護がなくなってしまうと日本の介護制度は、おしまいです。なのになぜこのような改定になってしまったのか、憤りを感じています。やはりヘルパー不足を解消するには、報酬が上がる事と事業所の剰余が上らないといけないと思います。
- ・特になし
- ・無し
- ・行き帰りの時間も時給に入れてもらえるといいと思います。 短時間なら働ける人もたくさんいると思うのでその方たちが働きたいと思える報酬に改訂して行ってもらいたいです。
- ・もっと時給が上がれば若い人たちも来てくれると思う。
- ・施設と訪問とは収支の桁が違うので、利益率だけで比較して報酬を引き下げられると、それでなくても低い利益がさらに低くなって立ち行かない。訪問支援は在宅福祉の要だとの認識をもっと持ってほしい。
- ・なし。
- ・私達訪問介護員の役割はこれからもどんどん増えていくと思うのに報酬が減額されるのは 納得いかない。もっと細かな所に目を向けて誰もが働きやすい環境にして欲しい。報酬や待遇が良くなれば 働く人も増え困っている方々にもっと支援できるようになると思う。
- ・この職種の内容に見合った報酬である事を望みます。
- ・3年ごとの見直しで引き下げられた事これ以上引き下がると困る。人手不足で事業所などなくなったりしていると聞くと働く側、今まで利用していた方々も困る。3年ごとの見直しで引き上げてもらいたい。
- ・今後、更に介護職は必要になる仕事なのに報酬が下がるのはおかしい。働き手が減っている今、どんどん上げて行かないと誰もやりたがらない仕事の1つだと思う。
- ・介護職は、一人で利用者宅を訪問する孤独でスキルを要する仕事です。そのことを理解していただいて、報酬の面からもサポートして貰いたいと思います。訪問介護の人手不足が申告なのは、訪問介護の業務としての厳しさと報酬の少なさがあると思います。若者に魅力のある仕事として、報酬面でのサポートはとても大切なことで、訪問介護の仕事としての尊厳も守っていただければと思います。
- ・色々なものが値上げの中、減額は残念。身体訪問のみ介護保険で、家事支援は外す考えでしょうか？お金を持っていなければ家事支援を受けられなくなりますか？
- ・ぜひ多くしていただきたいです。
- ・手当や基本給をあげないと求人を出しても人が来ない。あげるべきと思う。
- ・絶対になくってはならない職業です。もっともっと手厚くしないと若手が育たないと思います
- ・もっとアップしてほしい。
- ・訪問介護の仕事は、求人を出してもなかなか応募がありません。今働いてくださっているワーカーを国や厚生労働省は、もっと大切にしたいと思っています。自宅介護の助けを得て、過ごせることの大切さを国や厚生労働省には、もっと考慮して欲しいです。
- ・特になし
- ・ありません。
- ・訪問介護の地位向上を願います
- ・よくわかりません。
- ・特にありません
- ・これからの担い手不足解消や移動時間などの報酬をかんがえると、改善して貰いたいと思います。
- ・給料を上げて欲しい、仕事に見合った報酬が欲しい、ヘルパーは、きれいな環境 何でも揃っている中での仕事と良いところばかりの訪問ではないです。ゴミ屋敷、冷蔵庫には食材がない中の、料理 感謝して貰える所ばかりで無く怒られる事もあります。精神をやられても、その方にヘルパーが必要なら、嫌な思いをして訪問しています。
- ・訪問の報酬を手厚くしないと在宅では過ごせません。人材も増えません。
- ・訪問はキャンセルになったら、報酬が減ります。安定した月収的なやり方をしないと人は集まりません。
- ・訪問介護の報酬が下げられたことについては、とても憤りを感じている。加算で報酬を得るためには人と時間が必要なので、基本報酬を上げるべき。ただでさえ人員不足のところにヘルパーの報酬を上げられなければ、更に人員不足となる。対人援助は、やりがいはもちろんあるが、大変さもある。とても大事で必要である仕事をもっと評価してほしい。
- ・若い方は特に報酬も気になると思います、他の事業所と比べて少ないと思います。
- ・特になし
- ・なぜ訪問介護の報酬が下げられるのか全く理解出来ない。地域や個々の事業所の実情を細かく分析・精査しているのか、疑問だ。報酬を下げては、地域のために1人1人の暮らしの為に真面目に頑張っている事業所が立ち行かなくなってしまうのではないかと、とても不安だ。
- ・身近に事業所継続出来ない所もあり もっと現場の声を受け入れて欲しいと思います。
- ・人材不足や物価の高騰もあり、状況改善の為少しでも手当が上がってほしい
- ・移動時間・待機時間の事を考えたら少しは増やしたほうが良いのかもっと思います。
- ・今後高齢化していき、必要とされるのに報酬をあげてもらい若い方に沢山経験や介護の仕事をしてほしい
- ・1番人手が足りない業種なのに報酬と見合っていないから人が増えないし辞めていく人が多い。良い人材がいても他に移ってしまうから何とかして欲しい
- ・特にない
- ・良いことだ
- ・特になし
- ・改定お願いします
- ・自分の報酬は満足しているが、事業所収入がないと今後継続が難しいと思う。事業所存続の為に報酬改正をお願いしたい。
- ・対価に見合った報酬を考えてもらいたい移動時間も仕事と見なして欲しい
- ・介護報酬を上げて貰いたい。
- ・介護職に転職される方が増えるよう前向きにすすめていただきたいです
- ・訪問介護報酬引き下げの理由が他の施設等と比べて利益率、処遇改善加算率が高い等数字の上でいったところで、ヘルパーに還元され優遇されているかといえどそんなことはないと思います事務所も最近退職者が次々と出て厳しい状況だと思います 数字の上だけで判断するのは間違っていると思います
- ・家族の介護力も上がっていくとは思えず、介護支援は今後も必要とされる方は増えて行くでしょうから、介護従事者の離職を防ぎ入職者が増えるように介護報酬は上げて頂きたい。
- ・ご利用者も働き手も安心して生活出来る支援内容や報酬を希望します。

- ・収入アップを望みます。
- ・若い人に魅力を感じてもらえる報酬を…
- ・移動時間の中でガソリン代だけでなく拘束費もつけてほしい
今回のアンケートのために、実質仕事時間に付随して、かなりの拘束時間があることを再認識した。私の場合は、実質仕事時間11時間に付随して、拘束時間は8時間もある。仕事として動いている割に、あまり報酬につながらないと感じていたのは、ここに理由があるのではないだろうか。訪問先から訪問先までは、交通費が出ているが、自宅?訪問先、訪問先?自宅の移動には、100円ずつのみの手当。その他にも、余裕をもって訪問するために使っている時間などもあり、訪問サービスには、実質サービス時間以外に、多くの時間を要する。その点を考慮し、報酬は再考する必要があるのではないかと感じる。報酬を上げ、安定した月給を確保できるようになれば、職を求める方々や、若い方々にも、介護の職業はひとつの選択肢になりうると感じる。これからの社会にも必ず必要とされ、やりがいも多く感じることのできる職業であり、充実感をもちながら働いてゆけるようになってほしい。
- ・実際のケア時間だけでなく、前後の移動拘束時間、記録時間等を考慮した報酬改定を願います。
- ・要望しても変わらない現状
- ・若い人に続けていただくために、いい方向にいけばいいな、と思います。
- ・ヘルパーの処遇を上げて、事業所が立ち行かなくなれば本末顛倒。
- ・ありません。
- ・国の報酬が下がり、訪問ワーカーの給与は少しずつ上がってきているので、事業所や社福全体の経営で考えると、賄えない部分があると感じる。
- ・あげてください。そうでないと、若い人は、来ないでしょう。60代70代のヘルパーさんばかりです。
- ・なし
- ・なし
- ・今回に限らず今後も、若いヘルパーが報酬面でもやりがいを感じられるよう、少しずつでも改定して欲しい。
- ・減額されて閉鎖した事業所がいくつもあると聞きました。
- ・仕事の内容や量は何も変わらないのに、基本報酬が引き下げになった事はとても残念に思います。金額が下がるという事は、仕事内容が楽と思われているのかとも感じました。
- ・介護報酬は限られた中からの報酬なので、起業努力で1件あたりの時給を少しでもあげられると良いと思います。
- ・介護報酬の底上げをお願いしたいです。
- ・なし
- ・なし
- ・訪問介護は在宅生活を支える要であると思っています。それなりのスキルも必要とされどサービスの方々より利用者の身近な悩みや日常生活の気付きが出来る専門職と思っていますが、なかなか成り手の居ない事で存続も難しい状況です。
- ・今回の報酬引き下げはその様な訪問介護の状況を更に悪化させる改定だと感じます。台風でも感染症の最中も利用者の自宅を訪問して支援を行う訪問介護のヘルパーの報酬は引き上げはあっても引き下げは無いと思います。
- ・他の職業がどんどん賃金が上がっている。移動時間、拘束時間長いガソリン価格も上がっていく中で割にあわないと感じるときがある
- ・事業者もヘルパーも充分な手当があればいいと思う
- ・最低賃金も大幅に上がっているので介護現場も同じような比率で上がればと思います
- ・在宅生活を送らせたいと思って介護報酬が少なく訪問介護事業所がどんどん閉鎖している。支える人がいないので、施設に行かれる方が多いのが現状
- ・今の状況でさえ入って来る人いないし入ってもやめる人もいて 訪問事業所が減って来ている現状の中で報酬を下げると益々状況は悪くなるし今働いている人のモチベーションも下がる
- ・在宅介護事業には、将来性がなくなっていると感じています。人材不足が深刻な上、事業としても、伸びていくことが、考えにくいと思います。
- ・基本単価が安い。
- ・時給が上がると更にやりがいがある
- ・特になし
- ・報酬を下げないで欲しい。もっと現場の声を聞いて欲しい
- ・なし
- ・入社当時から時給、交通費が変わらない目に見える改定がほしい
- ・無し
- ・報酬が上がることは良いことと思いますが、働くワーカーが増える為の国の施策も必要と思います。
- ・大変な仕事の割には、国は軽くみてるんだなと思います。
- ・交通費をあげてください。ガソリン代が高いのでよろしくお願いします。
- ・今から頑張っていく若い世代がやりがいをもち 続けていけるように 上げていくべき。
- ・特になし
- ・介護報酬が低いのでやる気低下につながるのもう少し上げてほしいと思う
- ・ガソリン代が高くなっているので交通費をあげて欲しい
- ・なんの為の処遇改善かヘルパーに何故支給されないのか？
- ・拘束時間の時給が欲しい携帯を自分のでは無く支給して欲しいもっと給与をあげて欲しい
- ・金額は上がったかもしれないが、実際収入が減っているのかわからない
- ・時給をとにかく上げてほしい
- ・なし
- ・若いヘルパーさんの生活が成り立つ報酬を考えて欲しい
- ・拘束されてる時間が長いのに給料は安いです。
- ・訪問介護の評価が低すぎる。
- ・もう少し報酬アップをお願いしたいです。
- ・ガソリン代が値上がりしているので報酬改定を是非おねがいします。
- ・拘束時間をみてほしい
- ・とても気をを使う仕事なのに報酬が引き下げられるのはおかしいと思う
実質仕事時間以上に給与の発生しない拘束時間及び移動時間が多いとあらためて感じました。利用者の方の都合に合わせてしまうあまり、ワークとワークの間に待機時間が長くてきつしまう。
- ・利用者の方の入院や自己都合でキャンセルが発生しても、キャンセル料がでない。
定期ワークについては、利用者のために時間を都合しているワーカーの立場として、どんな理由であれ、ある程度の給与保障があってもいいのではと感じる。
- ・なし

- ・なし
- ・高齢者が住み慣れたところで暮らす上で必要不可欠な仕事なので、それに見合った報酬にするべきだと思う
- ・改定していかないと 若い人とか入ってこなくなり 訪問介護自体が回らなくなっていくと思います それと事業所もどんどん失くなって行くとも思います
- ・訪問介護を続けるタモには、報酬をもっとあげて欲しい。
- ・必要な人が必要な介護を受けられ、働く人が継続して働きたいと思う報酬が得られる位の報酬改定をお願いします
- ・あげて欲しいです
- ・なし
- ・ケアとケアの間の時間も考えると、時給をあげないと、ボランティア精神がないと出来ないと思っています。
- ・報酬は上がったが、事業所の売上げが落ちている
- ・特にありません
- ・訪問介護の大変さや必要性を考慮した改定が行われることを願います
- ・本当にワーカーの声が反映されるアンケートになる事を強く要望します
- ・とくに無い
- ・少し残念
- ・介護の仕事は大変、きつい、時給低いのイメージが強いですが自分達もいつかお世話になるかもしれないと思えば… お互い様にありがとうの仕事だよ〜にイメージを変えたいです
- ・なし
- ・訪問介護が必要とされていることの評価が低いのが残念です。人手不足の対策としての時給アップを行うにしても報酬が下がっては運営的に難しいと思う。
- ・永く自宅で生活したいと思われている方々から在宅支援を取り上げる様なものだと思う。
- ・在宅ケアを推進しているなか、それを支える介護施設の運営が成り立たなくなっていること、介護士不足なのに処遇改善がされず、成り手が増えないことに憤りを感じます。ただ、今回のような改定になった背景、制度にも問題があるように思います。
- ・なし
- ・自宅で生活したいと思っている方々の支援の妨げになると思う。
- ・施設などで一気に回れるところは確かに儲かっているかもしれないが、一件一件移動しているところは全く見合わない
- ・なし
- ・報酬が上がると、介護の仕事をしたいと思う人が増えるのではないかと
- ・お年寄りや介護する者が損をする世の中になっている。報酬改定も改定じゃなく、国の資金を削減したように見える。
- ・訪問介護の基本報酬を引き下げられると困ります。
- ・移動と待機時間については拘束されてしまう。
- ・次世代のために増えて欲しい
- ・人材不足により?がっている
- ・若い世代も、仕事のやりがいと魅力を感じて興味を持つ人が増えるように報酬アップが必要だと思う
- ・時給をあげるにしても、事業所の収益が減ったら何もできない。物価高騰の中、利用者さんにとっては基本報酬引き下げはいいと思うけど、訪問事業所の不利になるような改定はしてほしくない。
- ・加算をとるための条件をなくして欲しい
- ・これまでの経験から、1日の拘束される時間と報酬が見合っていないのではないかと。キャンセルなどもあり収入が安定しないこともあると思う
- ・れる。生活費が上がっている昨今、不安定な収入は人手不足へとなるのではないかと。
- ・報酬改定により訪問介護の基本報酬が引き下げられた、ということは、訪問事業が制度上軽く見られているということになり、若い人達にとって訪問事業で働くには未来がないと思われ、人材確保が更に厳しくなっていくと思う。処遇改善の加算率は高くても、それは目先だけのお金という見方に思われ、安定した職業とは思われないのではないかと。若い人材の確保ができなければ在宅介護は崩壊していくかもしれない。
- ・若い人を育てていく為、そして現在働いている人の為に、報酬は働く為の意欲に繋がる大きなものだと思う。これからの高齢化社会に必要な訪問の仕事をもっと働きやすい環境にしてほしいと願います。
- ・少しでもヘルパー不足が改善されるような改定になってほしいです。
- ・無し
- ・介護崩壊が進む中、基本報酬減は信じられない暴挙。訪問介護で働くヘルパーを見捨てたのではないかとさえ感じる。政治家、官僚には
- ・地方の現実を直接に感じてもらい、基本報酬の大幅アップを図ることを求める。
- ・軍事予算をはじめ不要不急の支出をやめ、福祉予算を大幅に増やすべきだ。
- ・在宅介護が増えている中、訪問介護ヘルパーは高齢化してきている、若い担い手が欲しいそのためには賃金アップしないと大変なことになると思います。
- ・長く働いていても、対してメリットもなく、ある程度の年齢になると、下がるのは、意欲が下がります。
- ・これからの世代の方達が、やりがいだけでなく生活ができていく報酬になればと思います。
- ・働く人が時間に見合った また時間外(例えば 夜 日祭日)にも働きがいのある改定であれば良いと思う
- ・最低時給が上がった分その都度上げて欲しい
- ・よく分かりません
- ・仕事頑張りたいと思えるくらいの金額がほしい。
- ・なし
- ・生活が苦しいです。
- ・ガソリン代など値上げの影響がある
- ・なし
- ・なし
- ・特にありません。
- ・移動時間、待機時間を事業所コストということで、ますます運営が難しくなるヘルパー不足にも繋がる
- ・報酬を下げられたことで、現場の仕事は減らないが、経費削減と仕事の効率化を言われ結局、どこかで無理をしながら業務をこなしている。
- ・報酬が上がリ、事業所が潤ってきたら人材も増やして、一人一人の負担を減らせることに繋がると感じる
- ・なし
- ・時給はもちろん 交通費 ガソリン代 駐車料金 経費が かかってくる
- ・リスクにあった手当、いかにして介護の担い手を増やしていくか、報酬改定だけで果たして良いのか?と、おもいます。
- ・特にない

- ・介護職離れの原因のひとつだと感じています。
- ・特にありません
- ・なし
- ・報酬が今でさえ見合っていないと考える人が多く介護の仕事への偏見を助長しているのに、さらに追い討ちだと思う
- ・少しでも報酬改定していただけるとヘルパーの皆さんも私も含めてモチベーションが上がるんじゃないでしょうか。
- ・賃金が上がらなければ、担い手は確実にいなくなると思う。
- ・現在でも人手不足なのに今後ますます人員確保が難しくなっていくのは明らか。仕事内容に見合った正当な評価を求めます。
- ・なし
- ・働く人たちにより良く改定し還元してもらいたいです
- ・時間給が上がると良いなあと思う
- ・特にありません。
- ・介護職の人が離職していかないよう 安心して働けるよう 報酬をしっかりと考えていただきたい
- ・事業所存続が厳しいところもあり、これだけ努力して利用者に沿った仕事をしているのに下げられるのは納得出来ない。
- ・訪問介護は大事な仕事と思う。なぜ、介護報酬改定で減額になったのか理解出来ない。働く仲間の年齢が高齢化している。若い方が働きやすい環境整備と報酬の増額をして欲しいと思う。
- ・なし
- ・なし
- ・なし
- ・人員の確保につながるという、と思います。
- ・上げてほしい
- ・なし
- ・介護の仕事の重要さや、ヘルパーの大変さがもっと報酬に反映してほしい
- ・介護という仕事は思ったよりも大変なことが多いので報酬をアップして欲しい
- ・国が進める地域包括ケアシステムの中で、訪問介護事業所の役割は大きいと感じています 多死社会に突入していくこれからの考えると、訪問事業所の役割の見直しが必要です
- ・賃金が低すぎる
- ・最低賃金は上がるのに、加算が減るのは納得いかない。
- ・なし
- ・特にありません
- ・ヘルパーの実態に合う報酬にして欲しい。ヘルパーの社会的地位を評価し、上げて欲しい。
- ・なし
- ・特にない
- ・低くみられないこと、総合職と同等の意識でしょうか…
- ・なし
- ・上げてほしい。
- ・訪問介護の必要性をもっと理解して欲しい
- ・時給を上げて欲しい。待機時間中の手当があればいい。
- ・基本報酬の引下げの影響も多いのか、ヘルパー不足や訪問介護事業所の閉鎖が顕著で、これからの高齢化社会の担い手確保の上でも、報酬の見直しの検討をお願いします。
- ・他の事業は報酬が上がる事はあっても下がる事は無いと思います こんな報酬で成り手が増えるわけがありません 仕事として下に見られているので 今の報酬では若い人には魅力を感じないとおもいます
- ・若い人達が働ける環境(報酬を高くするなど)を考慮して欲しい
- ・他のアルバイトでも、1000円の世の中。細切れに、訪問しているヘルパーは、もっと時給を上げて欲しい
- ・確かに、働きに合う報酬になる事が大事だと思います。若い方々にも 入職してもらえる様に。よろしくお願いいたします。
- ・なし
- ・ガソリンの値上がりも続いているのに、交通費はそのまま燃費の悪い車はしんどいです
- ・訪問は重要なのに単価が下がるのはありえない。
- ・新聞マスコミ報道等で、今回の報酬減の影響もあり事業所経営が厳しくなり閉鎖も増えていると知った。自分たちが使いたい世代になったときに今でも人手不足の中、担い手不足が加速するのではとても心配だ。また、特に若い人は自分の事業所もいつ閉鎖するかわからないという不安の中でケアを行っていくのではモチベーションも保てないと思う
- ・超高齢化社会になる中で1人暮らしをされている方が多いのに報酬が下がるのはおかしいと思う。ヘルパーも高齢化が進んでいるのに、低い報酬では若い方達は介護の仕事を選択肢には考えないと思う。
- ・報酬に魅力がないと働く意欲がなくなる。
- ・ヘルパーも高齢化してる中で国はもっと介護職の事を理解して欲しいと思います。
- ・とても大切な仕事だと思うので 時間給 ベースアップは 人材確保のためにも必要だと思います
- ・無し
- ・雨でも台風の中でも、真夏の暑い日も在宅生活を支えるためにまったなしの状況である。次回の報酬改定では、訪問事業に対しての評価をしっかりとっていただきたい。そうでないと、ますます訪問事業所は撤退し、介護保険が目指した本来の方針とはかけはなれたものになっていくとかんじます。
- ・これからは高齢社会になり、核家族で、共稼ぎが多いので介護の仕事はとても必要で大事と思う。だが人手不足。介護に関心を持ってもらい働き手を増やすにはやはり報酬は逆に上げなければならないと思う。
- ・キャンセルが出た場合、対価として支給すべき。
- ・エッセンシャルワーカーが居ないと 困る人ばかりなのに 政府は理解してほしい
- ・訪問介護事業所が運営継続可能な報酬をお願いしたい。
- ・魅力ある訪問ヘルパーにする為には、報酬が増えることが一番だと思う。このままでは、若い人の成り手が居なくなり、ヘルパーも高齢化して、老々介護にならざるを得ない。
- ・遠方のケアが続き拘束時間が長くなると続けられるか不安になります。報酬に反映があればと思います。
- ・なし
- ・なおさらヘルパーのなり手もいなくなりヘルパー高齢化が進むので若者にも目をむけてもらえる職業になって欲しい。その為には見直しが必要。
- ・報酬の底上げを期待します

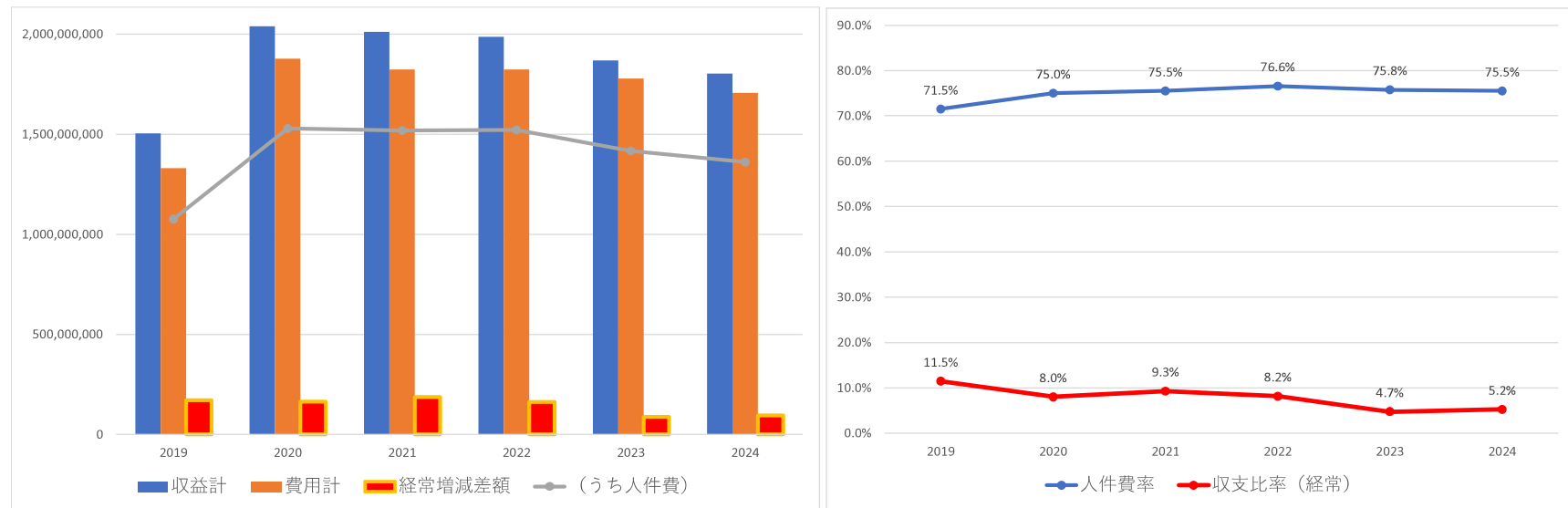
- ・なし
- ・介護難民、介護離職につながるかもしれない。
訪問ワーカーの訪問中は、急変やセクハラ等に於いて取り敢えず1人に対応しなければならないので、引き下げはあり得ない。責任に於いては訪問ワーカーは、大変であるので施設通所よりも高くして当然だと思う
- ・賃上げ
- ・いろいろ考えてくださり、ありがとうございます。やりがいは感じつつも、拘束時間の長さからみるとなかなか着地点は難しいなあと感じます。
- ・移動時間に対して報酬を考慮をして欲しい
- ・期待しています。
- ・少しでも収入が上がることでモチベーションが上がる
- ・非常勤ワーカーの勤続年数手当の対象には、納得いかない。以前の様に月単位を希望する。
- ・なし
- ・現場を知らない人達が決めるから、今回の報酬になる。
- ・なし
- ・必要とされているのに引き下げるのは考えてもらいたい
- ・政府が介護保険制度を考えて無かった、ヘルパーの仕事を下に見て、事業所がドミノ倒しに潰れて行った。
- ・移動の時間も加味してもらいたい。
- ・わからない
- ・人手不足の事を考えて欲しい
加算を取ればいいと思ってるのか。それでなくても多岐にわたる膨大な事務を、常勤が全て背負い、人件費を削らざるを得ない事業者の実態がある事を国は認識しているのか。訪問事業にシフトを置いてないとしたかと思えない。
- ・何故これだけ福祉業務について報酬が少ないのでしょうか？これではモチベーションも持てず、生活も厳しく勤務していくことは難しさを感じます。切に報酬を上げて下さることを望みます。
- ・サ責任、管理者等事務作業が多いと思う。担当者会議等良く耳にしますが報酬加算等有るのかわからないですがケア会議等細かい加算が有ればと思ったりします。
- ・賃金を上げて欲しいやりがいにつながる
- ・ヘルパーの報酬は処遇改善加算で少額あがったが、事業所へ入る報酬は減額になり、今後事業継続の不安を感じます。
- ・事業所がつぶれて何の意味があるのかわからない。ヘルパー報酬が上がらないと、人材は集まらないでしょう。
- ・若い方続くように 魅力ある職業になって欲しい。
- ・心身共に大変なお仕事です。それに似合った報酬をお願いいたします。
事業所からは時給を上げるのは簡単にはできない。処遇改善金でつけていると言われているが、どうしても時給換算してしまうのでベースの時給をアップして欲しい。そのためにも介護報酬を上げて欲しい。
- ・特にない
- ・なし
- ・無し。
報酬アップは、有難い事と思います。訪問のお仕事は、短時間でも、移動時間が多いので、それも報酬に加味されたら、お仕事する人も、増えるのでは、と思います。
- ・皆んなが、もっと働きたい！やる気が出る！と実感出来るようになって欲しい
- ・なし
- ・こんな改定では意味がない
訪問介護員の需要はあるが、供給が出来てない、今回みたいに訪問の単位数が減れば収入も減り、訪問介護員は減る一方です。訪問介護員が増えるような報酬改定を願います。
- ・厚生労働省等の皆さん、是非、現場に入って体験して欲しいです。
- ・現場の人手不足解消や介護の仕事の魅力アップにつながるような政策をしてもらいたい
- ・能力ややる気がある人が他の介護事業所に転職しないような給料が必要だと思う。特に賞与アップが必要。
- ・若い人に就いて欲しい職です、その為にも報酬アップは必須な事では無いでしょうか
- ・なし
- ・なし
- ・訪問介護事業所存続に見合う報酬をお願いしたい。
- ・報酬は上げて欲しい。
- ・無し
- ・毎日1時間半?2時間移動していて、なんだかなあとするせない時もあります。
- ・なし
- ・上げて頂きたい
- ・若い人達が介護の仕事をしていて良かったと思え、豊かな生活ができるお給料を望みます。
- ・報酬が下がるのは 良くないと思う
- ・報酬アップを希望します
やりがいだけでは若い人たちは担っていくとは思わないはず。安心して家庭を持ったり生活していけるほどの報酬がないと優秀な人は他の業種に移ってしまいます。
- ・拘束時間までは報酬には入らないので仕方ないのかな
- ・無し
- ・責任が重い割には低賃金なため、ワーカーの資質が下がっている。高収入で人気ある職業にしていきたい
- ・物価も上がっているので時間給も上げて干しい、そうでないとこれからのなり手はいないと思う。
- ・特にありません
- ・特に有りません
命に関わる仕事でもあるが、報酬が何年も変わらないし、交通費など値上がりしているなかでガソリン代は全く変わらない 大企業は賃金が上がっているが、ほとんど報酬は上がっていないと思う。
- ・なし
- ・新聞などで訪問事業所の閉鎖が多いとの事 今回報酬減になった事で分かっていた事と感じている 国の財源の問題もあると思うが、人の生活→命に関わる仕事であることを分かっているのかと思う
- ・もう少し報酬アップしないと、若い人が続きにくい、30、40代世代は特に。

- ・ たいへん仕事でもあり、命に関わる仕事でもあるが、報酬は全く変わらない。ガソリン代等値上がりしているが、交通費も全く変わらないと思う。
- ・ 基本報酬の引き上げがなくては人手不足は加速するのではないと思う
- ・ なし
- ・ 見直しをお願いしたい
- ・ 報酬額が低すぎる
- ・ 訪問の介護報酬を上げたほうが若い人が集まると思う。
- ・ 介護業界はもともと報酬が低いのに、下がるのは、やる気が下がることに繋がります
- ・ 実質な時間だけでなく、それに伴う移動時間や準備の時間がかかる仕事なのでそれに見合う報酬をお願いしたい
- ・ 報酬があがらなければ、人手不足は解消しないと思う。他の人に紹介など、きつすぎてとてもできない。
現場の声を届けて頂ける機会をありがとうございました。法律や規則に従って、虐待につながらないように、みな精一杯支援していると思いますが、周囲をケアする優しい気持ちで裏目に出て、自分を追いつめているのでは？と感じながら本音をかくしながら支援していました。核家族化が進む中、高齢者と触れ合う機会を持つことの重要性を若い世代に伝える為にも、魅力有る仕事としての位置づけを国別に要望します。
- ・ 特にありません
- ・ 特にありません
- ・ 何でも高騰している中、仕事(報酬)と生活が成り立つ改定をお願いしたい
- ・ なし
- ・ もう少しのほうしゅうがあればうれしい
- ・ 報酬をあげてほしい
改定があっても、介護職の給与は全然見合っていないと思う。管理職の給与も安いと思います。周りの仲間の支えがあるからこの職場が好きです。介護は命を支える仕事だから、もっと国の方から報酬をあげてもらいたいし、事業者でもヘルパーの福利厚生を充実させて、人材確保に努めて欲しいです。よろしくお願いします。
- ・ 賃金を上げて頂きたいと思います。
- ・ 無し
- ・ 無し
- ・ 考えられない
- ・ 上げて欲しい
- ・ 物価上昇に伴い報酬も上げてほしい。
- ・ 現場を全くわかってない。
- ・ ぜひ訪問介護の報酬を上げてほしい
- ・ 訪問は移動も報酬で手当が出ると良い、でないと施設内の移動の事業所のみ生き残って、必要なヘルパーが育たない。
- ・ とにかく評価、報酬が低すぎる。介護職が公務員化してもいいくらい必要な仕事だと感じている。
- ・ なし
- ・ 上げないといけないのに、下がるとか全くありえない。
- ・ 若い世代が希望を持って入職できる、安定した報酬 を永く保障してもらいたい
- ・ 訪問介護なくしては国の福祉は崩壊してしまいます。人材確保するためにも、報酬アップを国に働きかけて頂くようお願いいたします。
- ・ なし
- ・ 賃金アップして下さい
- ・ 訪問介護の介護報酬を下げたので潰れる会社が多い。もっと報酬を上げないとヘルパーはいなくなると思う。
- ・ 今後ニーズが高まる仕事であるのに、報酬が低いと益々人手不足に陥るのではないか。
高齢等身体が不自由になっても、少しの支援で在宅での生活ができる、その支援を提供できるのがヘルパーだと思う。現時点でもヘルパー不足が言われている中で、今回のように訪問介護の報酬が下げられることは、ヘルパー不足を加速する事になる。現在、やりがいを持って続けている人でさえ、モチベーションが下がる。こうした対人援助に関わるのはロボットではなくやはり人だと思う。人を大事にした、今関わっている人がもうすこし継続したくなるような施策を考えてほしい。
- ・ なし
- ・ 移動中も時間の拘束があるので時給を出してもいいのではないのでしょうか？
- ・ 訪問は、支援で生活に直結しているため訪問に対する報酬改定の内容は、残念に思いました。
- ・ 大変 憤慨しています。
- ・ 時間給のUP
- ・ なし
最低賃金の引き上げによって施設の時給が上がり、訪問の時給はそのまま、いうのは訪問を頑張っている人は置いてきぼりにされたように感じた方もいたのではないかと思います。施設の仕事も大変ですが、訪問の一人で何うことによる緊張感を理解して報酬を考えていただきたい。事業所への報酬というよりヘルパー一人一人への基本報酬を。物価が上がってきたので、ヘルパーの収入もあげていただかないとますます手がいなくなると思います。
- ・ 人口減少して働く人が減ってくると考えると、自宅で自立して生活することが出来る方が増えることは社会的にみても有意義な事で、それをサポートする訪問介護こそ報酬を上げるべきだと思う。
- ・ このままでは、訪問介護の仕事に就く人はいなくなると思う。
- ・ 訪問することで、生活を維持できている方々がおられます。受けたい介護をご本人の希望を叶えるためにも訪問介護制度は必要。そのためには、待機時間や交通にかかる時間も拘束されるので、報酬に加算されるべきです。
- ・ ヘルパーの国からの報酬が減ったのはおかしいと思う 国はヘルパーの重要性を理解していないと思う
- ・ なし
- ・ なし
- ・ なし
- ・ 事務所が継続出来るような報酬であって欲しい。
- ・ 個人の報酬アップに繋がる改定であって欲しい。
引上げがあっても当然なのに 引き下げなんてとんでもないと思います 移動時間の待遇も全くないのに 実働時間以外の時間が かかりすぎて 限りある時間が本当にもったいないです
- ・ 介護現場は人手不足なので報酬改定はして欲しい
- ・ 施設併設の訪問事業所と同じにしてほしくない
- ・ 物価上昇の折、報酬が下がるのは納得行きません。介護の仕事は軽視されているようで残念です。

- 日本の高齢化社会を支えているのは、まさに訪問介護職員によるケアのおかげだと言っても過言ではありません。地域を支え国を支え、日々頑張っている事業所の介護職員の報酬が引き下げられる事態などあってはならないことだと思います。将来の国造りを考えて子育て支援の予算は増やし、これまで国造りに励んできた高齢者への支援は予算内で何とかしろ……これは何か違うような気がします。どうか、現場で頑張ってる地域、国を支えている介護職員の報酬引き上げについて前向きに検討してくださいますようお願いします。
- 一般的にはあまり誰もやりたがらない仕事なので今後人手が減らないようにするには報酬を倍以上でも上げないといけないのではと思う。
- 実際の仕事時間より拘束時間が長いが必要な時間なので見合った報酬にして欲しい。
- 政府は現状が全く分かっていない。このままでは訪問介護が成り立たなくなり、家族が介護することになる。介護離職者が増え財政も危うくなり、逆効果になるのは目に見えている。
- なし
- 報酬が上がることで働くモチベーションも上がるのでいいことだと思うが、ヘルパー人員が増えないと現場の負担は変わらない。ボランティア精神の強い人に支えられている。若い世代のヘルパー人員は増えていくのか？
- なし
- 国はヘルパーの負担など仕事の内容を考えているのか
- 報酬が上がることで意識が上がる
- なし
- なし
- 訪問介護の報酬が減るのかわからない 必要としている人はたくさんいるのに報酬がへればヘルパーも減る 高齢者さんはどうなるのでしょうか？
- なし
- なし
- 自分事として考えてもらいたい。
- 特にありません
- なし
- 介護報酬が上がらないとワーカーさんの給料も上げられない
- 訪問だけが報酬が下がるのはおかしい
- 若い方も介護の世界に興味を持ってもらえるように、まずは時給をあげてほしい。年配介護士も一日数件の訪問で充実した介護ができるように 報酬改定を希望する。
- 看護師並みの報酬があれば働き手も増えるのでは？と思います。
- 気持ちも満足項目も満足感のあるものに
ヘルパーになり手がいないのは移動時間がムダだと感じる人が多く、仕事内容と時給が合っていないから。1人きりでやるメリットもあるがデメリットもある。その不安を解消できていない。高齢社会の中、国として施設に頼らず、自宅で最後まで過ごすことを目指すなら、訪問事業を手厚くしていく以外にない。デイ等とは時給に格段の差をつけ、訪問は大変でも選ばれる仕事にしない限り、ヘルパーになり手が増えることはない。
- 増えたら嬉しいです
- 障がいの方の支援で ワーカーにとっては色々なリスクを伴う「子供さんの保育園のお迎え」の支援が「家事援助」として算定されるのは疑問に思う
報酬改定も必要だが、ヘルパーそれぞれの希望する報酬を安定させることが大切ではないか。入社した時に希望を聞くべきだし、事業所はひと月以内には希望報酬がとれるようなケア計画を組むべきだし、キャンセルや入院などで収入が減る場合は代わりのケアや内勤などで金額は守るべき。同行でも報酬が発生するので、同行に入れる所があれば入らせるべき。訪問は収入が安定しないから安定する施設に人が流れてしまうし、そもそも安定した収入が欲しい人は訪問を選ばない。のんびり仕事をしたい人と稼ぎたい人は分けて考えなければ訪問に未来は無い。ただ、のんびりの人をのんびり扱っていると簡単に辞めていくと思う。報酬の安定にこそこだわって、報酬がとれる細かいアイデアを考えるべき。ヒヤリハット1件につき報酬を出すとか。ヒヤリハット賞などやってる所は多いが、ここではヒヤリハットはマイナスのイメージしかない。既存の利用者のケア内容の細かい見直しをすれば売上も上がると思う。まずそっちではないか？
- 訪問介護は、もっと評価されるべきだと思う。5年後、10年後、担い手がいなくなる危機を感じます。
- 報酬を少しでもあげて、働き手を増やすべきだと思う。
- 介護報酬の改正は、介護が必要な高齢者を見捨てることに成ると思います。
- なし
- なし
- おかしいと思う。必要な支援なので意味がわからない。
- なし
- 将来、ケアが、必要になったときに、解ると、思う。今後、たくさんの人が、使いやすいよう、働きやすいように、改定して、いただきたいです。
- 訪問はやりがいはある仕事だが、拘束時間が長いことや移動などでも運転で集中力を使っていること、ガソリンも値上げされている為、給与などをアップしない限りは、このお仕事に入ってくれるワーカーがどんどんいなくなると思います。
- 報酬値上げ
- 自分達より、次世代の方々に、少しでも安全・安心で安定した報酬が約束される事を切望いたします。
- 就寝介助などで夜遅く訪問する時の料金を改定して欲しい(低いので)、走行距離が多いワーカーの車に対する手当て希望
- 少しでも介護業界で働きたいと思える人が増えるような改定を望む
- 訪問ヘルパーの仕事を軽くみておられると感じます。在宅介護の担い手がいなくなる。
- 人材不足の解決にならない
- 良い方向に向かうといいなと思います

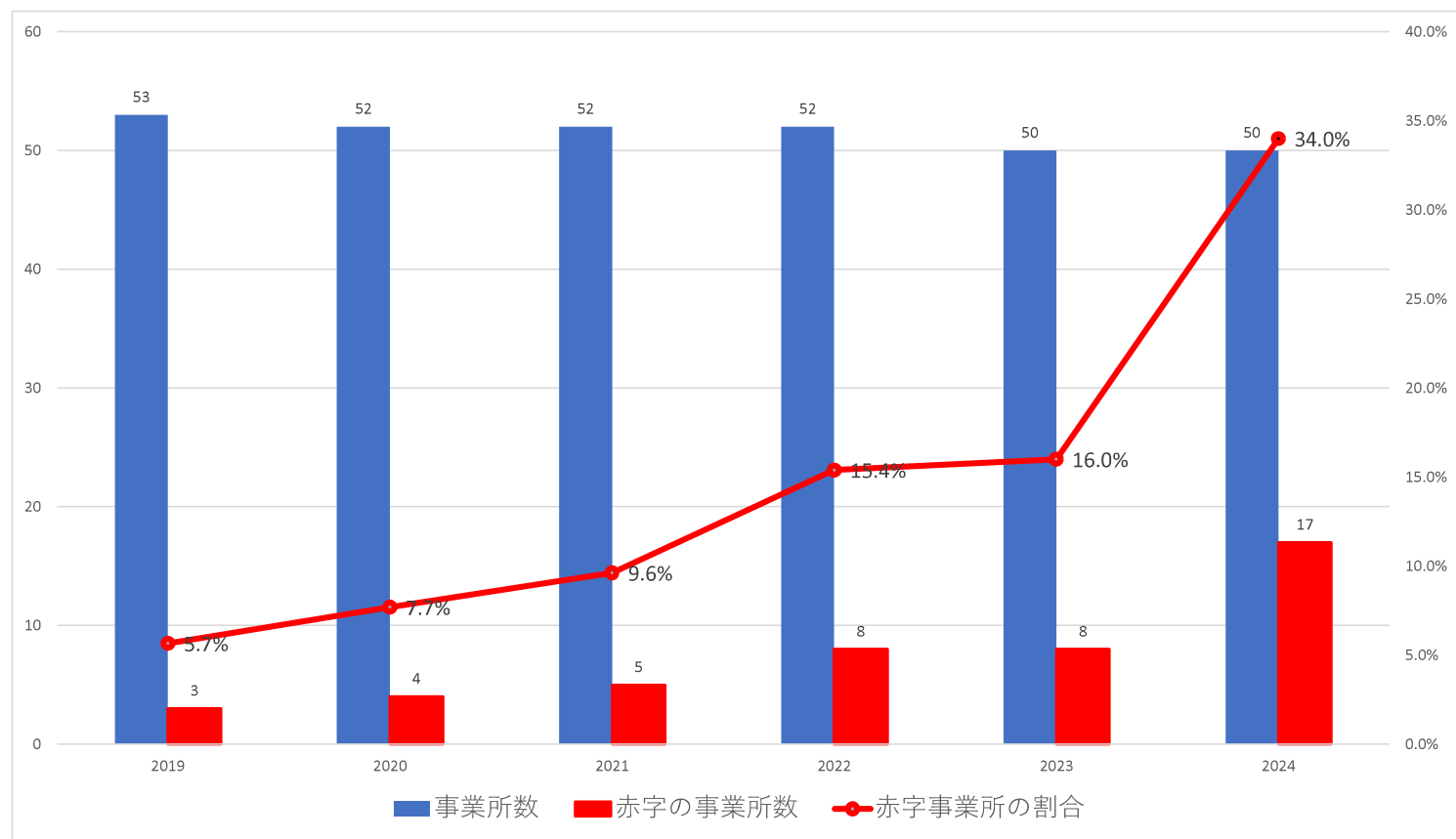
【社福GC訪問介護事業所決算状況（介護保険以外のサービスも含む）】

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
収益計	1,504,578,417	2,038,277,502	2,011,933,200	1,986,707,125	1,868,463,523	1,802,707,992
費用計	1,330,763,718	1,876,977,530	1,823,189,725	1,823,357,282	1,778,268,625	1,707,238,872
（うち人件費）	1,075,919,462	1,528,582,442	1,518,851,221	1,521,534,067	1,416,075,921	1,361,186,094
収支差額	173,814,699	161,299,972	188,743,475	163,349,843	90,194,898	95,469,120
経常増減差額	172,475,281	163,314,168	186,991,049	162,837,022	88,441,416	94,308,801
人件費率	71.5%	75.0%	75.5%	76.6%	75.8%	75.5%
収支比率（収支差額）	11.6%	7.9%	9.4%	8.2%	4.8%	5.3%
収支比率（経常）	11.5%	8.0%	9.3%	8.2%	4.7%	5.2%



【年度別の事業所数と赤字事業所数の推移】

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
事業所数	53	52	52	52	50	50
赤字の事業所数	3	4	5	8	8	17
赤字事業所の割合	5.7%	7.7%	9.6%	15.4%	16.0%	34.0%



【事業所数とワーカー数の推移】

		年度	2022（4/1現在）	2023（4/1現在）	2024（4/1現在）	2025（1/1現在）	2025（5/23現在）	備考
事業所数		訪問	52	50（6月まで51）	50	50	50	2023年度4月より1事業所（なないろ）、同6月より1事業所（広島県）が事業所統合
		定巡	1	1	1	1	1	
		計	53	51	51	51	51	
ワーカー数	総数	訪問	1,180	1,100	1,029	905	895	
		定巡	28	30	21	12	12	
		計	1,208	1,130	1,050	917	907	
	うち常勤者	訪問	208	215	193	286	274	2025年より常勤者数に社保加入者を含む集約方法変更
		定巡	8	12	12	10	10	
		計	216	227	205	296	284	

