

雲南地域

第8期介護保険事業計画の

進捗状況

< 計画期間 >

平成 30 年 (2018 年)	令和元年 (2019 年)	令和 2 年 (2020 年)	令和 3 年 (2021 年)	令和 4 年 (2022 年)	令和 5 年 (2023 年)
第 7 期・前期計画 2025 年を見据えた計画			第 8 期・本計画 さらに 2040 年を見据えた計画		

1. 基本理念

- 基本理念 (第7期計画を継承)

「いつまでも自分らしく幸せな生活を続けられる地域の実現」

いつまでも自分らしく幸せに暮らすことができる地域共生社会の実現を目指して

2. 基本目標

第7期計画 (重点施策11本) → 第8期計画 (重点施策6本)

基本目標1 《個人としての尊厳を保ち暮らせる雲南地域》

- 重点施策 1 「自立支援と生活支援の推進」
- 重点施策 2 「認知症高齢者支援の充実」

基本目標2 《生きがいを持って元気に暮らせる雲南地域》

- 重点施策 3 「介護予防・健康づくりの推進」
- 重点施策 4 「介護給付・予防給付の充実」

基本目標3 《支え合い心豊かに暮らせる雲南地域》

- 重点施策 5 「安全・安心な地域づくりの推進」
- 重点施策 6 「介護人材の確保と資質の向上」

3. 「基本理念・基本目標」と「地域包括ケアシステム」との関係

この基本理念、基本目標を実現させるための仕組みが「地域包括ケアシステム」であるという考え方に基つき、構成市町それぞれの市域・町域(日常生活圏域)において「住まい」・「医療」・「介護」・「予防」・「生活支援」という5つの要素の方向性を定め、有機的に連携させる体制を構築し、地域ぐるみで支援が必要な高齢者を支えることを目指します。

今後、高齢化が一層進む中で、国民負担や人的資源の制約が指摘されていますが、高齢者の生活を地域で支える仕組み「地域包括ケアシステム」が、すべての人に対して地域、暮らし、生きがいを共につくり、高め合うことができる地域共生社会の実現に向けた中核的な基盤となるように関係機関と連携を図りながら構築していきます。

4. 重点施策の事業展開（進捗状況）

重点施策 2 . 認知症高齢者支援の充実

（第8

期計画書 P87）

施策番号	2 - 5	事業名	認知症地域支援・ケア向上事業
事業区分	地域支援事業		包括的支援事業（社会保障の充実分）
<p>認知症の人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けるために地域包括支援センター等に認知症地域支援推進員を配置し、推進員を中心として、医療・介護等の連携強化等による地域における支援体制の構築と認知症ケアの向上を図ることを目的とします。</p> <p>推進員は、認知症疾患医療センターを含む医療機関や介護サービス・地域の支援機関との連携強化や、認知症の人及びその家族からの相談業務の充実を通して、地域において「生きがい」をもった生活を送れるよう社会参加活動のための体制整備等を行います。</p> <p>実施主体の市町は、認知症初期集中支援チームと推進員が効率的かつ有機的に連携できるように調整を行います。</p>			

医療・介護の連携体制の整備

認知症初期集中支援チーム 市町に設置

認知症地域支援推進員 市町に設置

認知症疾患医療センター 二次医療圏内の認知症医療の拠点（ネットワークの構築）

【雲南圏域令和3年度認知症疾患医療センター連絡会の開催】

●目的

地域における認知症医療提供体制の構築に向けて、市町（地域包括支援センター）との連携を図り、認知症疾患センター運営事業が効果的に活動できることを目的とする。

●対象者 雲南市、奥出雲町、飯南町、雲南広域連合、雲南保健所

●日時 令和3年8月17日（火） 午後1時30分～

●内容

講義：「認知症疾患医療センターの紹介と取組み」～雲南圏域（雲南市、奥出雲町、飯南町）～

講師：奥出雲コスモ病院 今岡大輔先生

（1）雲南圏域サポート医との意見交換や在宅医療連携意見交換会（雲南医師会）において認知症疾患医療センターの役割について周知を図っている。（認知症サポート医、かかりつけ医との連携）

（2）雲南市立病院と共催で「出前講座」の開催予定（住民向け、関係者向け）

（3）雲南市とは物忘れ相談検診、初期集中支援チームに関わっている一方で、飯南町や奥出雲町とはあまり関りが持っていない。

重点施策 6 . 介護人材の確保と資質の向上

(第 8 期計画書 P 9 9)

施策番号	6 - 3	事業名	雲南地域介護人材確保定着推進会議 (仮称) の立ち上げ
事業区分	保健福祉事業		介護保険保険者努力支援交付金
<p>介護人材確保を目的にした多角的な取組を進めるために、保険者・市町・介護事業所等の関係機関による組織を設置し、外国人介護人材の雲南地域への誘導に関する情報共有や広島文教大学との地域連携協定を活用した人材確保に資する事業など地域全体として人材不足の解決に取り組むアイデアを協議し、施策に反映します。</p>			

【令和 3 年度事業予定】

介護事業所へ介護人材確保に関する実態調査実施 125 事業所 (9 月)

↓

「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」の開催 (11 月 11 日 介護の日)

実態調査の報告、各団体・機関の取組みの紹介、意見交換 等

↓

雲南地域介護人材確保推進計画 (案) の策定

【推進会議に参加を依頼した団体・機関名】

●介護サービス事業者

雲南地区介護サービス事業管理者連絡会

●介護人材養成機関

島根リハビリテーション学院 (奥出雲町)

松江総合ビジネスカレッジ (松江市)

トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校 (出雲市)

島根総合福祉専門学校、大阪健康福祉短期大学 (安来市)

雲南広域連合との地域連携協力の協定機関・・・広島文教大学 (広島市)

●介護人材支援機関

社会福祉法人 島根県社会福祉協議会 (島根県福祉人材センター)

社会福祉法人 雲南市社会福祉協議会

社会福祉法人 奥出雲町社会福祉協議会

社会福祉法人 飯南町社会福祉協議会

公益財団法人 介護労働安定センター島根支部

一般社団法人 日本・山陰国際サポートセンター

●行政機関

重点施策 6 . 介護人材の確保と資質の向上 (第8期計画書 P100)

施策番号	6 - 5	事業名	介護支援専門員への支援
事業区分	保健福祉事業		介護保険保険者努力支援交付金
<p>介護支援専門員は、要介護者や家族等からの相談に応じ、その心身の状況に応じた適切な介護保険サービス等が利用できるよう連絡調整役を担っていますが、居宅介護支援事業所の縮小・閉所や介護支援専門員の退職が相次いでケアマネジメントの担い手不足が深刻化しつつあります。</p> <p>居宅介護支援事業所から利用者の居所までに一定以上の移動距離がある場合に交通費等の助成を行い、居宅介護支援が圏域全体に円滑に提供されるように環境整備を図り、利用者の適切な介護サービスの利用促進につなげます。</p>			

<新規事業> 居宅介護支援利用促進事業 (令和3年度~)

1 . 目的

雲南地域の居宅介護支援事業所が通常の事業の実施区域を越えてサービス提供を行うことにより、居宅介護支援等の円滑な提供を図り、利用者への適切なケアマネジメントによる自立支援・重度化防止を図ることを目的とする。

2 . 補助対象経費

補助の対象となる経費は、居宅介護支援事業所が同事業所と利用者の居所との距離が20キロメートル以上ある場合にその往復する移動に係る経費(交通費・人件費)とする。

ただし、利用者から交通費を受領した場合は補助対象外とする。

3 . 補助金の額

補助金の額の上限は次のとおりとする。

(1) 交通費 移動距離×24円

(2) 居宅介護支援事業者が利用者宅を訪問した回数

居宅介護支援 → 1人の利用者につき月1回

介護予防支援・介護予防ケアマネジメントA → 1人の利用者につき2か月に1回

(3) 人件費単価 1回 2,560円 (1,280円/時間×2時間)

<計算例>

利用者と居宅介護支援事業所の契約

移動距離 片道25キロ、利用者との契約期間4月~9月とした場合

交通費 24円×25キロ×2 = 1,200円

人件費 2,560円×6月 = 15,360円

1. 計画（目標）の進捗管理

本計画に基づく「取組と目標」や事業の実施状況について、計画、実行、点検・評価、見直しのPDCAサイクルを回し、目標に到達できるように適正な運営を行います。

「Plan（計画）→Do（実行）→Check（点検・評価）→Act（見直し）→【再度 Plan(計画)に戻る】」というサイクルを繰り返すことで、事業を継続的に改善して、次期計画へ反映させるという手法により、保険者機能の強化につなげます。



2. 8本の目標設定

平成29年の介護保険法の改正により、第7期から介護保険事業計画において、「自立支援」「重度化防止」「介護給付費等に要する費用の適正化」に係る目標を定めることとされました。

また、介護保険法第4条において国民は「要介護状態となった場合においても、進んでリハビリテーションその他の適切な保健医療サービス及び福祉サービスを利用することにより、その有する能力の維持向上に努めるものとする」と規定されていることを踏まえ、介護サービスの対象となる「生活機能」の低下した高齢者に対してリハビリテーションを提供する目標を定めました。

- (1) 計画全体の施策に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 1
- (2) 介護人材確保の取組に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 6
- (3) 医療介護連携の取組に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 5
- (4) 自立支援・介護予防・重度化防止に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 2・3
- (5) リハビリテーション利用率に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 3
- (6) 介護給付費等に要する費用の適正化に係る目標 (目標値 R4年度)・・・重点施策 4
- (7) 財政的インセンティブに係る目標 (目標値 R5年度)
- (8) 介護保険事業計画上のサービス見込み量等の計画値と実績値の比較 (毎年度)

(1) 計画全体の施策に係る目標

評価指標		現 状 (R 元 年 度)	目標値 (R 4 年 度)
主観的健康度	介護予防・日常生活圏域ニーズ調査	72.1%	75%
転倒リスク率	介護予防・日常生活圏域ニーズ調査 →過去1年間の転倒経験の有無	40.2%	32%
社会参加意向率	介護予防・日常生活圏域ニーズ調査 →参加者として健康づくり等へ参加したい割合	41.2%	62%
閉じこもり傾向率	介護予防・日常生活圏域ニーズ調査 →ほとんど外出しない割合	37.9%	24%
地域包括支援センターの認知度	介護予防・日常生活圏域ニーズ調査	52.1%	60%
家族介護者の離職率	在宅介護実態調査 →主な介護者の離職(転職除く)の有無	4.9%	4%
在宅継続希望率	在宅介護実態調査 →「施設等の入所の検討をしていない(生活の継続性を確保している)」と回答した割合	66.7%	75%

※ 介護予防・日常生活圏域ニーズ調査及び在宅介護実態調査は、令和4年度実施予定

(2) 介護人材確保の取組に係る目標

評価指標		現 状 (R 元 年 度)	目標値 (R 4 年 度)
介護人材充足率	介護事業所における従業員の充足感	21.0%	23%
ハラスメント発生状況	ハラスメント発生状況の割合	12.3%	10%
介護サービス事業所稼働率	事業所での定員に対しての月の平均稼働率 (90%以上の割合)	36.0%	40%

※ 介護サービス事業所アンケートは、令和4年度実施予定

(3) 医療介護連携の取組に係る目標

評価指標			現 状 (R 元年度)	目標値 (R 4 年度)	
医療介護 連携率	病院と連絡票による 情報提供の増加	入院時	居宅介護支援事業所	96.6 %	96.6%
			訪問看護ステーション	54.2 %	63.2%
		退院時	居宅介護支援事業所	87.7 %	90.0%
			訪問看護ステーション	70.8 %	88.0%

※ 入退院連携フォローアップ調査 (島根県高齢者福祉課実施 雲南圏域抜粋)

(4) 自立支援、介護予防・重度化防止に係る目標

評価指標		市 町	現 状 (R 元年 度)	目 標 (R 4 年度)
通いの場の参加者 数	介護予防・日常生活支援総合事 業等の実施状況調査(国調査) の報告数値 (実人数 / 被保険者数)	雲南市	29.1%	35.0%
		奥出雲町	6.8%	10.0%
		飯南町	23.1%	25.0%
リハ職等派遣回数	介護予防・日常生活支援総合事 業等の実施状況調査(国調査) の報告数値 (団体派遣・個人派遣)	雲南市	125 回	145 回
		奥出雲町	11 回	15 回
		飯南町	45 回	50 回
認知症サポーター の養成者数	年度ごとの養成者数	雲南市	633 人	300 人
		奥出雲町	22 人	50 人
		飯南町	52 人	55 人
徘徊見守りネット ワーク協力者数	年度末累計協力者数	雲南市	328 人	380 人
		奥出雲町	107 人	200 人
		飯南町	105 人	115 人

※ 通いの場の参加者数は、地域支援事業費以外を財源とする事業を含む。

※ リハ職等派遣回数は、介護予防・日常生活支援総合事業等の実施状況調査(国調査)の報告数値で
地域リハビリテーション活動支援事業を活用していない場合も含む。

※ 認知症サポーター養成講座の目標値は、新型コロナウイルス感染症による影響を加味した数値

(5) リハビリテーション利用率に係る目標

評価指標	現 状 (R 元年度)	目 標 (R 4 年度)
訪問リハビリテーション利用率	4.78%	5.3%
うち、訪問リハビリ利用率 ①	1.84%	2.3%
うち、訪問看護として提供されるリハビリ利用率 ②	2.94%	3.0%
通所リハビリテーション利用率 ③	6.28%	6.4%

※ ①・③ [見える化]システム

※ ② 訪問看護請求実績のうち、リハ職によるサービス提供された総件数÷認定者数÷12月

(6) 介護給付費等に要する費用の適正化に係る目標

評価指標	現 状 (R 元年 度)	目 標 (R 4 年 度)
① 要介護認定の適正化	認定調査票の点検件数	全 件
② ケアプラン点検	ケアプランの点検件数	569 件
③ 住宅改修・福祉用具の点検	住宅改修・福祉用具の点検件数	277 件
④ 縦覧点検・医療情報との突 合	縦覧点検・医療情報との突合件数	全 件
⑤ 介護給付費通知	介護給付費通知件数	受給者全員

※ ②・③は、介護給付適正化実施状況調査の報告数値

(7) 財政的インセンティブに係る目標

各保険者が行う自立支援・重度化防止の積極的な取組を推進し、国で設定した評価指標の達成状況に応じ、傾斜配分される新たな交付金として、平成30年度に「保険者機能強化推進交付金」が創設され、令和2年度には新たに「介護保険保険者努力支援交付金」が創設されました。

交付金は地域支援事業等における第1号被保険者保険料負担分に充当することとされており、雲南広域連合では第8期中、国の評価指標の内容に注視し、構成市町ができるだけ多くの指標を達成し、交付金の交付を受けることができるように支援します。

第7期計画期間 交付金交付額

(単位：千円)

年 度	保険者機能強化推進交付金	介護保険保険者努力支援交付金
平成30年度	13,287	-
令和元年度	12,898	-
令和2年度	13,291	14,662

保険者機能強化推進交付金の得点率 (項目)	市 町	現 状 (R 2 年 度)	目 標 (R 5 年 度)
I、PDCAサイクルの活用による保険者機能の強化 に向けた体制等の構築 II、自立支援、重度化防止等に資する施策の推進 III、介護保険運営の安定化に資する施策の推進	雲南市	61.7%	70%
	奥出雲町	62.6%	
	飯南町	63.1%	

※ 目標値は、令和元年度の島根県平均得点率

(8) 介護保険事業計画上のサービス見込み量等の計画値と実績値の比較

計画には、年度ごとの各サービスの見込量(利用者数、回数等)を記載していますので、これらの進捗状況を随時確認しながら、現状の実績値と計画値の間の乖離の程度を把握して、介護保険事業計画審議会に報告します。

介護人材確保に関する実態調査報告書

雲南広域連合

本調査は、雲南地区の介護事業所を対象に雇用状況や介護人材確保の取組みについてアンケート調査を実施し、新たに発足した「雲南地区の介護人材確保に向けての推進会議」の協議資料とします。

調査の概要 令和3年9月実施 (有効配布事業所数 / 回答事業所数 / 回収率)

全体

有効配布事業所数: 125事業所 / 回答事業所数: 99事業所 / 回収率: 79.2%

雲南市

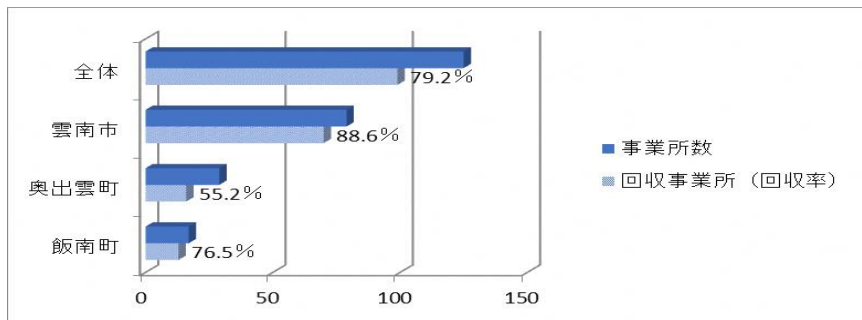
有効配布事業所数: 79事業所 / 回答事業所数: 70事業所 / 回収率: 88.6%

奥出雲町

有効配布事業所数: 29事業所 / 回答事業所数: 16事業所 / 回収率: 55.2%

飯南町

有効配布事業所数: 17事業所 / 回答事業所数: 13事業所 / 回収率: 76.5%



●アンケート回収件数及び回収率

配布件数 (件)	回収件数 (件)	回収率 %
125	99	79.2%

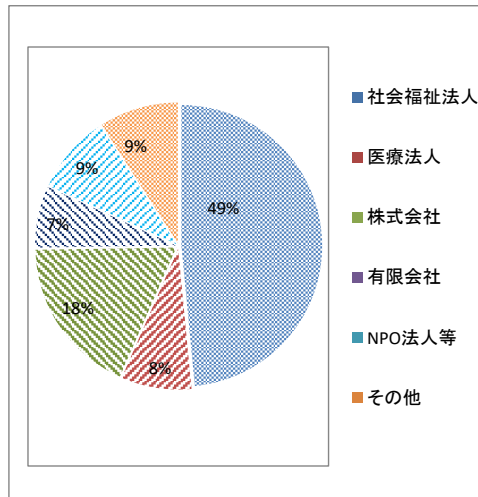
●事業所の所在地 (アンケート回収分)

雲南市	奥出雲町	飯南町	合計
70	16	13	99

問1. 貴事業所の法人種別についてうかがいます。

〈事業所の法人種別〉

	(件)
社会福祉法人	48
医療法人	8
株式会社	18
有限会社	7
NPO法人等	9
その他 ・地方公共団体 ・社会福祉協議会 ・農業協同組合	9
計	99

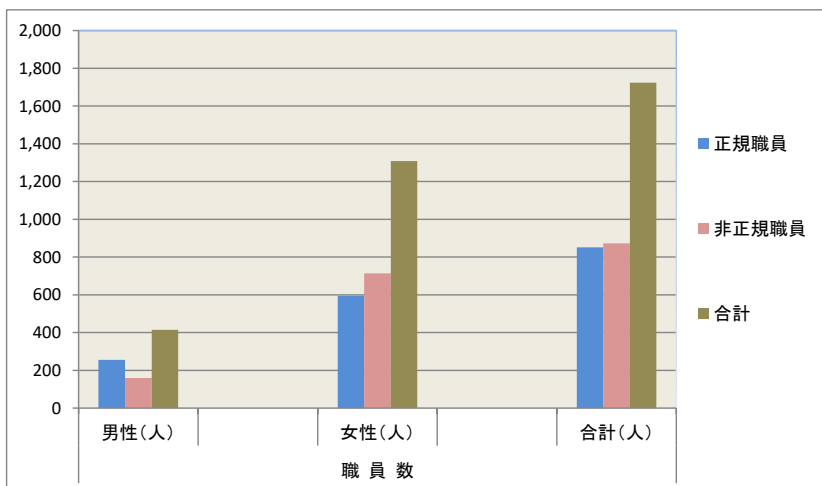


事業所の法人種別【全体】

有効回答事業所比では、社会福祉法人格が48.5%、次に会社(株式・有限)が25%、医療法人、NPO法人、その他(地方公共団体・社会福祉協議会・農業協同組合他)の構成となっている。

問2. 貴事業所の全ての職員数をご記入ください。

区分	職員数		
	男性(人)	女性(人)	合計(人)
正規職員	256	595	851
非正規職員	159	714	873
うち、派遣職員(再掲)	3	42	45
合計	415	1,309	1,724

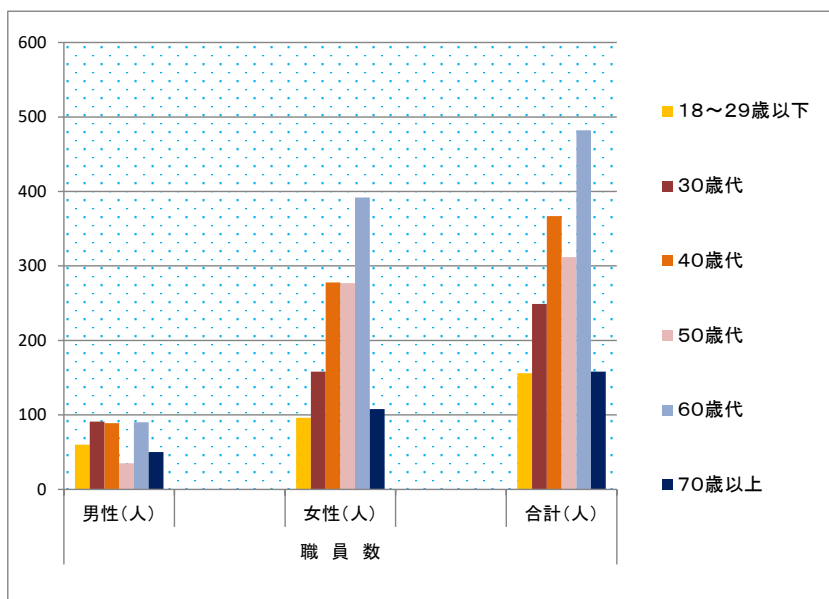


職員の人数と雇用形態【全体】

男女比率は男性24.1%、女性が75.9%と圧倒的に女性中心の職場環境となっている。
又、雇用形態はトータルでは正規・非正規雇用比率は同等であるが、男性の正規社員比率が若干上回っている。

問3. 貴事業所の全ての職員の人数を年齢区分ごとにご記入ください。

年齢区分	職員数		
	男性(人)	女性(人)	合計(人)
18～29歳以下	60	96	156
30歳代	91	158	249
40歳代	89	278	367
50歳代	35	277	312
60歳代	90	392	482
70歳以上	50	108	158
合計	415	1,309	1,724

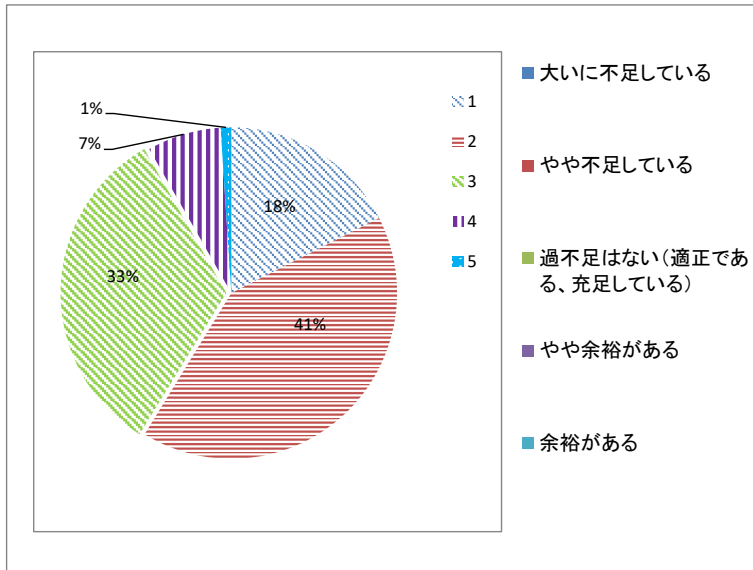


職員の年齢構成【全体】

職員の高齢化が進行している。特に女性職員の「60歳以上」が突出している。
70歳代も30歳以下の職員と同数程度であり全体の10%弱となっている。

問4. 貴事業所の職員の充足の度合いは、どの程度だと感じていますか。

	(件)
1 大いに不足している	17
2 やや不足している	40
3 過不足はない(適正である、充足している)	32
4 やや余裕がある	7
5 余裕がある	1
合計	97



職員の充足度の程度【全体】

各事業所の経営実態からみた感覚で、不足感がある事業所が59%を占める。

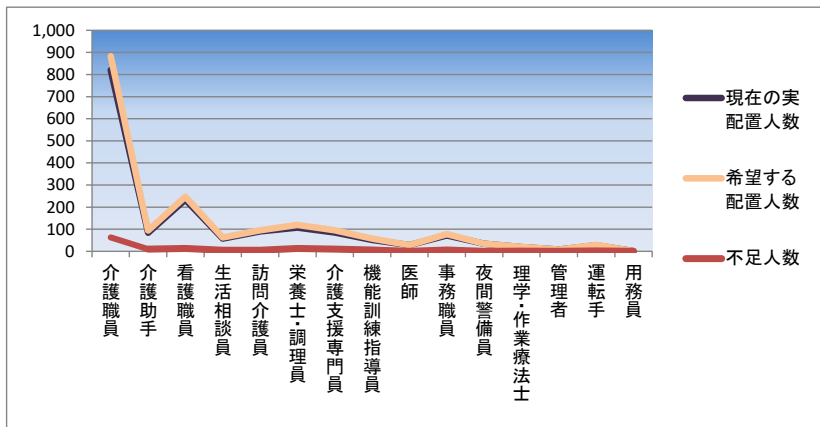
● 構成市町別

雲南市 : 51% 奥出雲町 : 63% 飯南町 : 92%

● 令和元年12月 介護サービス事業所アンケート調査実施、類似の質問で79%

問5. 貴事業所で該当する職種の現在の実配置人数、不足人数をご記入ください。

職種	現在の実配置人数(在籍者数)A			希望する配置人数 B	不足人数 B-A	充足率 A/B
	正規職員	非正規職員	合計			
介護職員	462	358	820	883	63	92.9%
介護助手	3	81	84	94	10	89.4%
看護職員	105	129	234	247	13	94.7%
生活相談員	43	15	58	63	5	92.1%
訪問介護員	19	71	90	95	5	94.7%
栄養士・調理員	43	64	107	120	13	89.2%
介護支援専門員	77	8	85	95	10	89.5%
機能訓練指導員	37	15	52	58	6	89.7%
医師	15	13	28	28	0	100.0%
事務職員	52	20	72	78	6	92.3%
夜間警備員	0	34	34	34	0	100.0%
理学・作業療法士	10	9	19	20	1	95.0%
管理者	8	0	8	8	0	100.0%
運転手	0	27	27	29	2	93.1%
用務員	0	1	1	1	0	100.0%
合計	874	845	1,719	1,853	134	92.8%



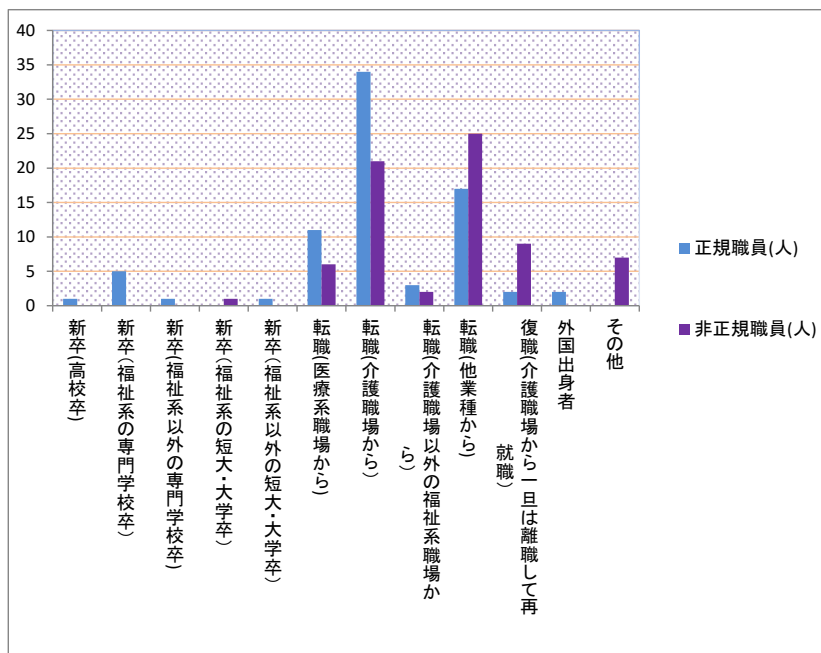
職種毎の過不足【全体】

介護職員(介護助手含む)は全職種の52.6%、不足数は73名で全職種不足率の54.5%となっている。次いで看護職員、栄養士(調理員含む)、介護支援専門員の順となっている。

(注)アンケートでは【希望する配置人数】が空白の事業所が多かった為、実配置人数をそのままスライド記入しています。

問6. 令和2年度に採用された職員は、どの採用ルートですか。人数をお書きください。

区分	正規職員(人)	非正規職員(人)
新卒(高校卒)	1	
新卒(福祉系の専門学校卒)	5	
新卒(福祉系以外の専門学校卒)	1	
新卒(福祉系の短大・大学卒)		1
新卒(福祉系以外の短大・大学卒)	1	
転職(医療系職場から)	11	6
転職(介護職場から)	34	21
転職(介護職場以外の福祉系職場から)	3	2
転職(他業種から)	17	25
復職(介護職場から一旦は離職して再就職)	2	9
外国出身者	2	
その他 ・ 定年退職後 ・ 医療系職場から一旦離職して再就職 ・ 在宅		7
合 計	77	71

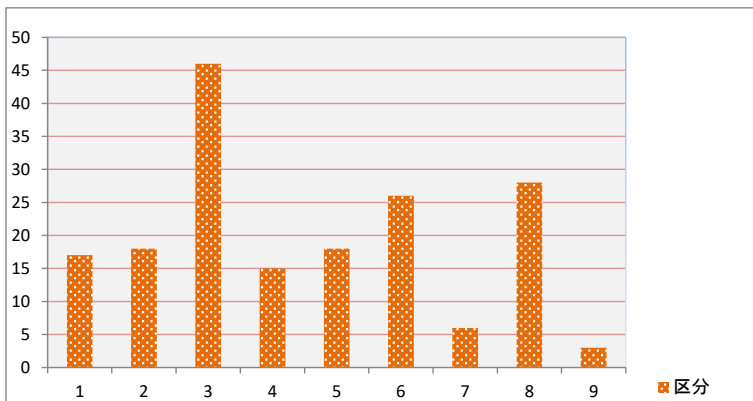


職員採用ルート(令和2年度)【全体】

80.4%が転職採用であり、新卒採用は6.1%、外国出身者は1.4%程度となっている。

問7. 職員の確保が厳しいのはどのような理由からだと思いますか。

区分	項目	件
1	近隣の施設・事業所との介護人材の競合	17
2	施設・事業所の立地条件(中山間地域等)	18
3	給料・諸手当が他産業より低い	46
4	勤務時間が長い、夜勤がある、休暇がとれない(労働条件)	15
5	地域における生産年齢人口の減少	18
6	募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない	26
7	職場内の人間関係やトラブル(職員が定着しない)	6
8	社会的な介護職へのイメージ	28
9	その他	3



職員確保の困難理由【全体】

3、給料・諸手当が他産業より低い 8、社会的介護職のイメージ 6、募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない の順で56.5%を占める。

● 構成市町別の上位理由

雲南市 : 3, 給料・諸手当が他産業より低い (30.6%)

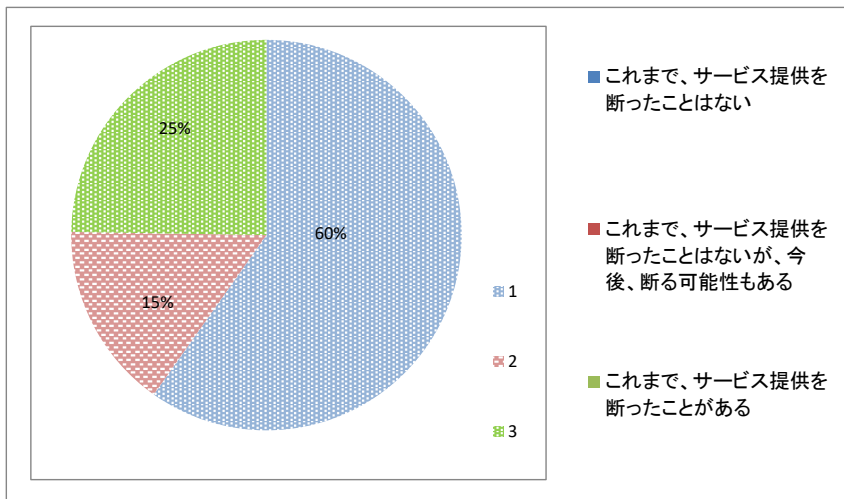
奥出雲町 : 6, 募集しても事業所に必要な有資格者の応募がない (29%)

飯南町 : 5, 地域における生産年齢人口の減少 (20%)

問8. 今まで、職員不足を理由にサービス提供を断ったこと(受け入れの制限)がありますか。

	(件)
1 これまで、サービス提供を断ったことはない	58
2 これまで、サービス提供を断ったことはないが、今後、断る可能性もある	15
3 これまで、サービス提供を断ったことがある	24

※無回答 2



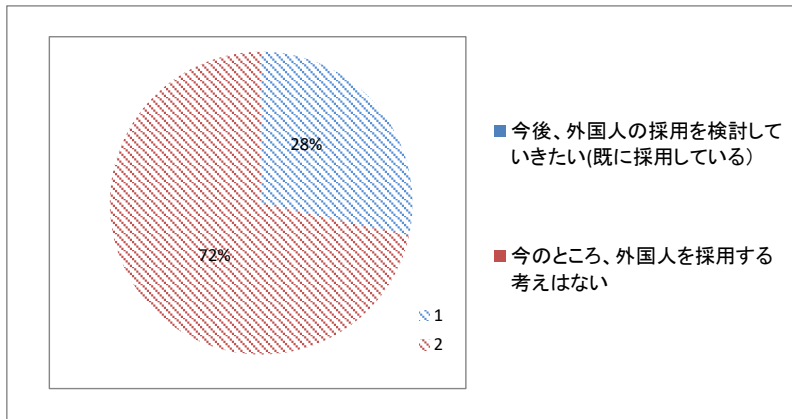
職員不足によるサービス提供状況【全体】

これまでサービスを断ったことがない(今後可能性がある含む)が75.3%で、実際に断ったとの回答が25%あった。

問9. 貴事業所では、今後、外国人従事者の採用を検討していく考えはありますか。

(件)

1	今後、外国人の採用を検討していきたい(既に採用している)	27
2	今のところ、外国人を採用する考えはない	68
	合計	95



外国人職員の採用【全体】

外国人職員の採用には、検討していきたい(既に採用している)が28%あり、積極的な事業所が増えつつある。

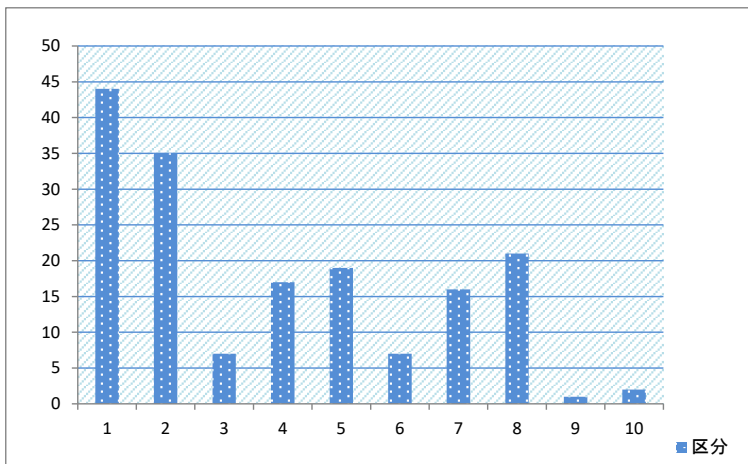
● 構成市町別

雲南市 : 23% 奥出雲町 : 31% 飯南町 : 54%

● 令和元年12月 介護サービス事業所アンケート調査実施、類似の質問で6%

問10. 職員採用のための工夫していききたいことを教えてください。

区分	項目	件
1	ハローワークや福祉人材センターと連絡を密にしたい	44
2	従業員や知人等との連絡を密にしたい(紹介を期待したい)	35
3	人材紹介会社または人材派遣会社を利用したい	7
4	賃金水準の改善に努めたい	17
5	採用した職員の介護資格や経験の有無にこだわらない	19
6	学生に対して奨学金制度を実施していきたい	7
7	福祉系教育機関と連絡を密にしたい	16
8	事業所のPRや求人内容を工夫していきたい	21
9	その他()	1
10	特に工夫していききたいことはない	2
合 計 (複数回答あり)		169



職員採用のための工夫は【全体】

1、ハローワークや福祉人材センターなどの機関利用 2、職員の知人友人など幅広い紹介活動を期待する姿勢が上位を占める。

問11. 介護人材確保に関するご意見・ご要望等がございましたら、ぜひご記入ください。

- 現在、雲南市ではサービス供給過多で、職員・利用者の取り合いになり、経営も悪化している。介護保険計画策定時に何度も指摘したが、聞いてもらえなかった。
今後、グループホームも空きが出来て経営難が続出すると思います。
- 介護福祉士養成学校では、定員割れが続いていると聞く。
賃金面だけでなく、介護職としてのステータスを上げ、新卒者の介護職を増やす施策を考えないといずれ介護現場は人手不足により崩壊する。
- 介護職全般に魅力がないように思える。また、介護支援専門員も大変だと思われて担い手が少なく、受験者数も減っている。
- 介護人材育成の機関があれば紹介をお願いします。
- 介護人材の確保は困難の極みで、職員の高齢化が大きな課題であり、今後の事業所運営に大きな危機感をもっている。また、休日出勤・時間外勤務の発生の為、外部研修の機会が確保出来ず、介護のスキルアップも図りにくい状況である。
- 人材確保に向けては、「賃金の見直し」「職員表彰制度の導入(報奨金)あり」「正職員採用枠拡大」「研修機会の確保、研修費の半額補助」「人材派遣会社の活用」「求人広告の掲載」等の取り組みをしてきたが、応募はおろか見学者等も全くない状況が何ヶ月も続いている。
- 地域行政、県、国レベルで対策を講じなければ介護職員はいなくなるのでは……。
- これまで運営推進会議でも再三訴えてきたように、この地域で新たな事業所が出来る度、介護職員の取り合いが生まれ、どの事業所も疲弊していく。
- 介護は大切な仕事であり、それを担う事業所も地域の中で必要とされている。
- 介護保険事業計画の慎重な立案と、雲南地域の既存の介護保険事業所を守る視点での取り組みを、ぜひともお願いしたい。
- 離職者が多い上に、新しく入られる方が無い。来られたとしても続かない。求人票を出しても音沙汰がない状況です。
- 採用した人材について、資格や経験があればいいと思いますが、それ以上に対人援助サービスに向き合える真心や、社会人としての接遇マナーを重要視しています。
また、新しい人材を迎え入れる職場環境としては、いいことも良くなかったことも素直に話し合える、そしてお互いをカバーできる関係が維持できるチーム作りだと考えます。
言葉で自分の意見が言え、周りの声にも耳を傾けられる人なら“介護”を一緒にできます。
- 夜勤の職員が特に不足している。
介護職は3K職場として敬遠されるので、国からの介護報酬を上げてもらいたい。

- 施設の問題と世間での負のイメージがあるのではないかと考える。
- 法人自身による労働条件などの改善努力に加え、行政からの支援(人材紹介、助成金等)が必要。
- 小・中・高校生からの福祉職場への関心を深める教育プログラムの実践が大切である。
- 地域の適正な施設規模、配置。場合によっては施設(法人)の統合も検討すべき。
- 変則勤務の体制に抵抗を示される方が増えてきていることも課題の1つ。
- 職員の高齢化に伴い、退職を迎えられる方も多く、職員の確保が急務。人材確保に向け情報が欲しい。
- 正規職員は、訪問介護員として現場に出勤し、管理者、サービス提供責任者も兼務している状況が続いています。又、パートさんも高齢化し、出勤日数、時間とも減少傾向にあります。町内に数多く事業所もあり、探しても人材がない状況が続いています。
- 小地域に多数の施設、人材の取り合いが見て取れます。職員が高齢化していき、人材も育たず離職が増える一方です。
- 職員の平均年齢が高くなり、現在は充足している職種でも近い将来には不足する。先を考えながら対応しなければならない。
- 法人間連携も含め、1事業所での介護人材確保には限界があり、雲南地域内でのしくみ作りが必要と思われる。