

# 長野県宅老所グループホーム連絡会 会員様向けアンケート 2019

まとめ担当:

長野県宅老所グループホーム連絡会理事 山田聡  
2019年7月19日報告

## ①アンケートの目的:

連絡会会員の抱えている課題や希望を聴取し、今後の連絡会企画や運営に活かす。また、困っている会員がいたら把握しサポートしていく。

## ②アンケート回収数

回答率

91件 / 205件 = 44.3%

※正会員201件 準会員4件 =205件

～ アンケートにご協力頂いた皆様へ ～

ご協力、誠にありがとうございました。

私自身、まとめる作業の中で、いろいろなヒントや気づきを頂きました。

この「アンケート結果」を今後の連絡会運営に活かすと共に、“地元”で頑張っている各事業所様にとって有益な情報源として、連絡会ホームページで発信させて頂きます。

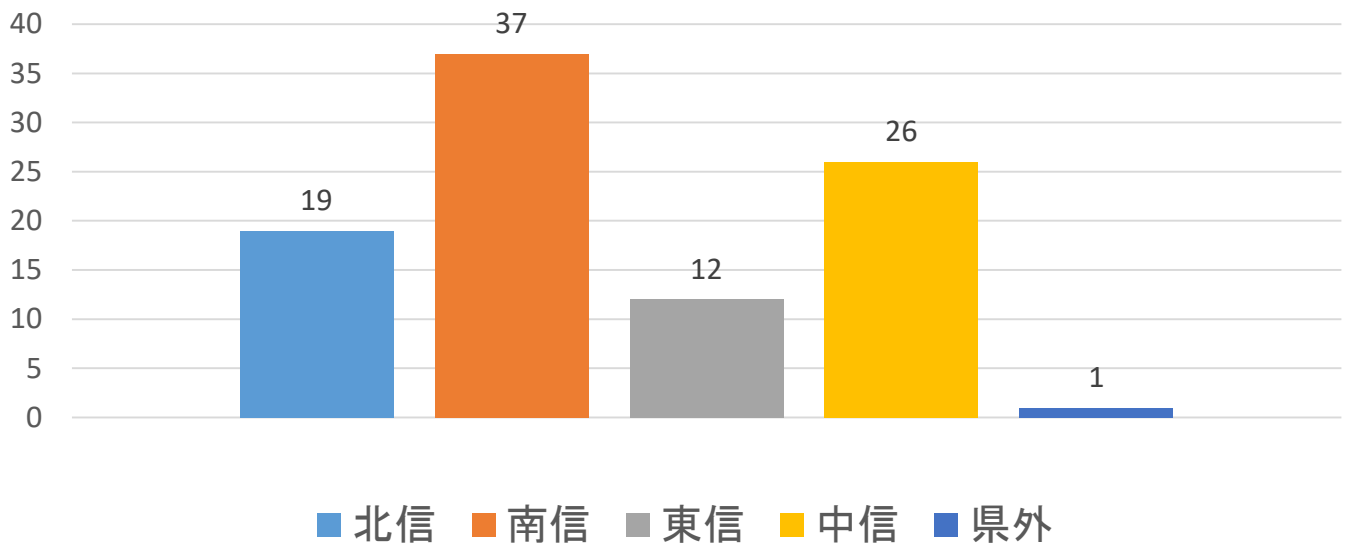
今後ともよろしく申し上げます。

## Q1 法人の運営主体はどの地域ですか？

| 北信 | 南信 | 東信 | 中信 | 県外 |
|----|----|----|----|----|
| 19 | 37 | 12 | 26 | 1  |

複数回答=4件 / 95件

Q1.法人の設置主体の場所



2、上記以外の地域で他に事業を行っていますか？  
(事業種類と地域を自由記載で)

2においては有効回答なし

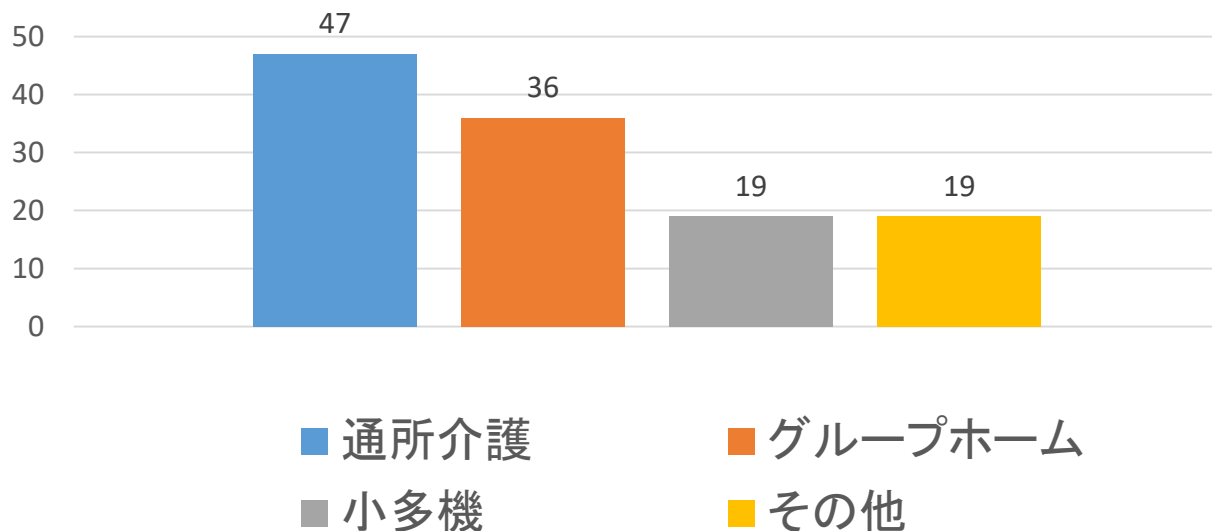
# 貴事業所の・・・

(以下の問いにお答え下さい。自由記載以外は○で囲んで下さい)

## Q2 どんな事業を運営していますか？

| 通所介護 | グループホーム | 小規模多機能 | その他 |
|------|---------|--------|-----|
| 47   | 36      | 19     | 19  |

Q2. 運営事業所種類(複数回答あり)



☞その他に記載のあった事業:

★有料老人ホーム 4

★介護付き有料老人ホーム 2

★短期入所+生活介護+放課後等デイサービス=基準該当の為同スタッフ。特に分けていない。

★介護老人保健施設、居宅介護支援事業所、地域密着型特養、認知症デイ

★他県で障害

★特別養護老人ホーム

★老人保健施設

★総合事業通所A・通所C

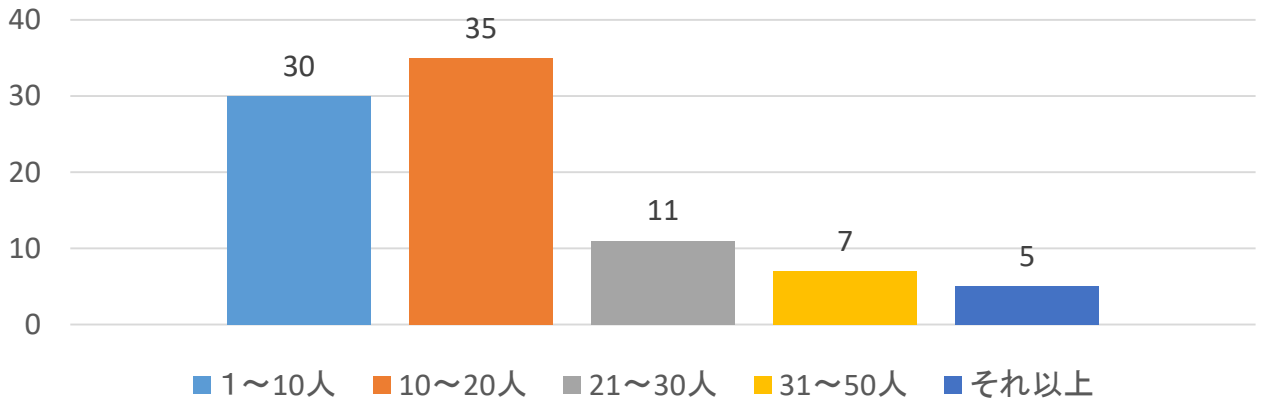
★訪問介護

### Q3 事業所のスタッフ数は？

無回答 = 2

|      |       |       |       |      |
|------|-------|-------|-------|------|
| 1～10 | 11～20 | 21～30 | 31～50 | それ以上 |
| 30   | 35    | 11    | 8     | 5    |

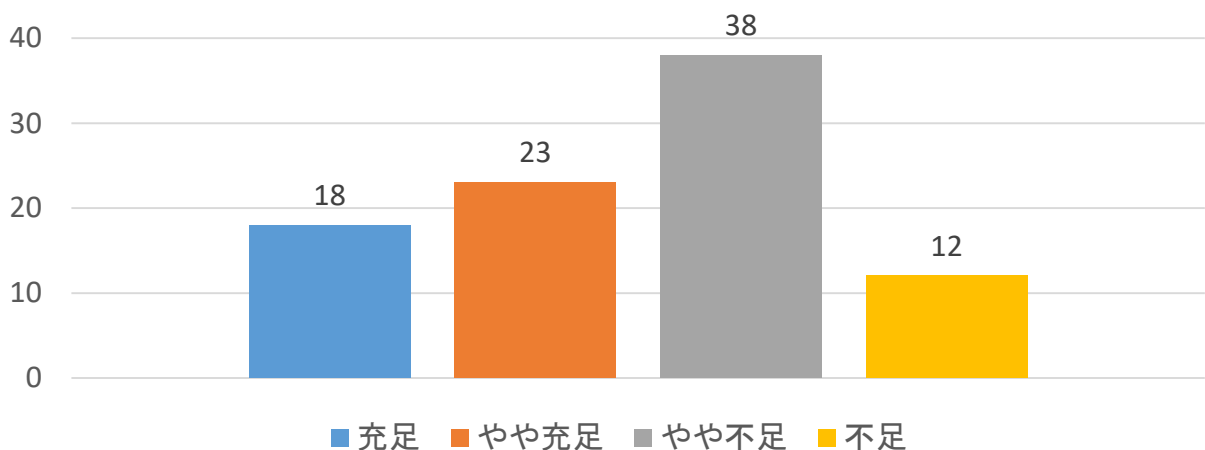
Q3.事業所の全スタッフ数



### Q4 スタッフは現在充足していますか？

|    |      |      |    |
|----|------|------|----|
| 充足 | やや充足 | やや不足 | 不足 |
| 18 | 23   | 38   | 12 |

Q4. スタッフの充足度



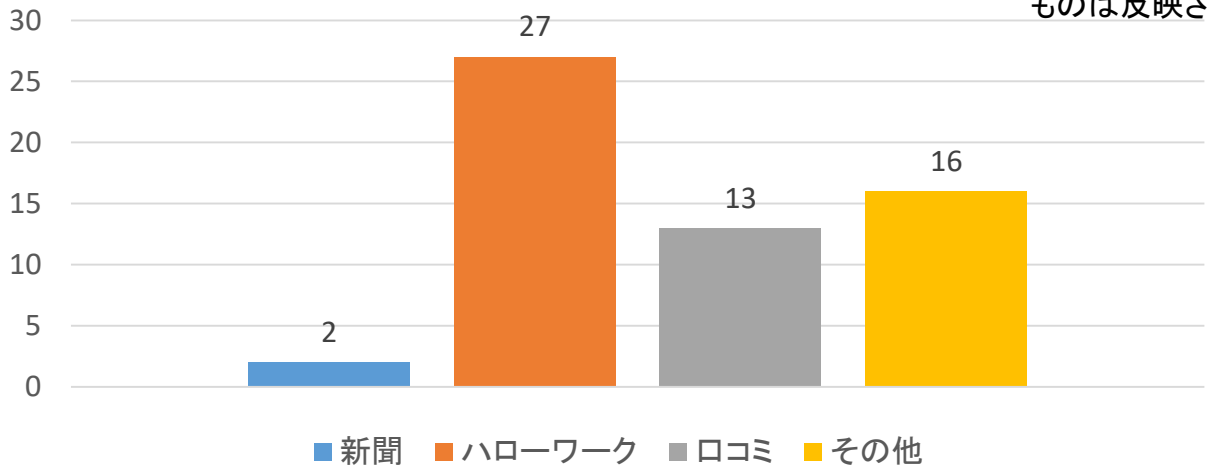
#### 記載コメント👉

- ★朝夕の時間帯が不足(小多機)
- ★不足しているが、派遣を使っている。
- ★今は足りているが高齢化により危機感がある。

# Q5-1 スタッフが”充足orやや充足”とお答え頂いた皆様へ 充足している理由で思いつくことはありますか？ (その他は自由記載)

| 新聞 | ハローワーク | ロコミ | その他 |
|----|--------|-----|-----|
| 3  | 27     | 13  | 16  |

Q5-1 充足していると思われる理由 不足に〇のあった事業所も設問に〇があったものは反映させている



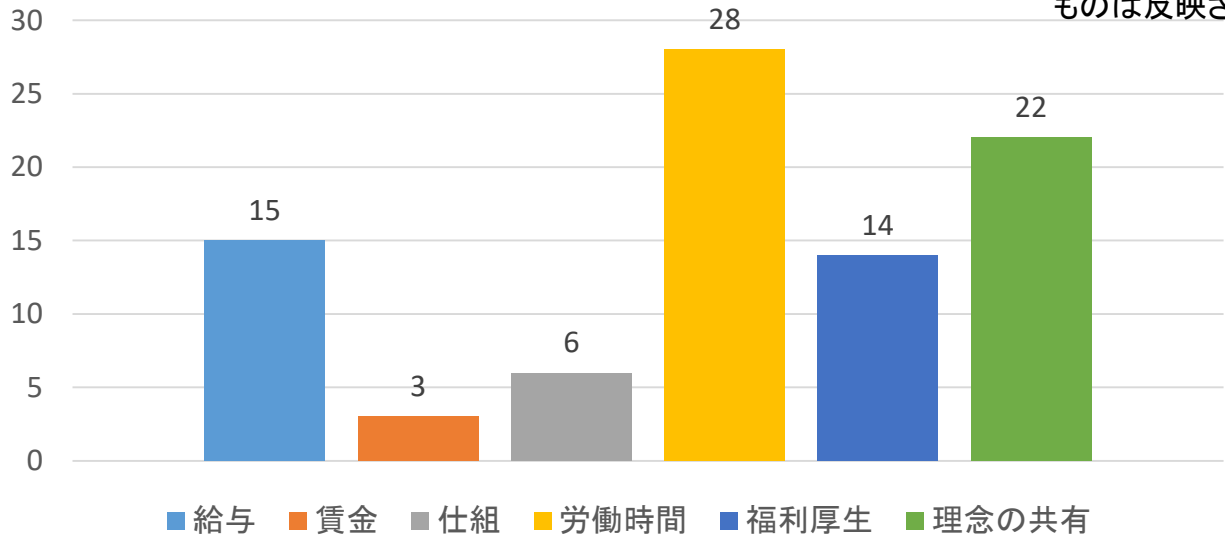
- ★スタッフの紹介 3
- ★とにかく働きやすい職場づくりを心がけている 2
- ★求人サイト(以外に反応多い)
- ★スタッフの入れ替わりが少ない ★やめる方がいない
- ★やめない環境づくり
- ★有線放送
- ★休職職員が復帰したことによるが、今秋より2名が産休育休に入るため、一時的なもの
- ★常に外に出られることを意識し、話の中で「～やめようと思っている」「次を探している」という声をきくと、誘う。「うちも候補に入れてほしい」とアピール
- ★ペットや子供の同伴出勤可
- ★ゆっくりと利用者様と関われるから
- ★母親世代が多いのでお互いに融通し合える雰囲気づくり
- ★ホームページ ★賞与が出ていること ★お仕事説明会
- ★施設長の人脈 ★職員の定着率が良い
- ★高齢の職員ががんばってくださっている ★人材紹介業者

## Q5-2 工夫していることはありますか？（その他は自由記載）

| 給与 | 賃金 | 仕組 | 労働時間 | 福利厚生 | 理念の共有 |
|----|----|----|------|------|-------|
| 15 | 3  | 6  | 28   | 14   | 22    |

Q5-2 工夫していること

不足に○のあった事業所も設問に○があったものは反映させている。



- ★離職を減らす！！（希望休をなるべく叶える）（丁寧なフォロー・面談）
- ★働き方は要相談（例：子育て中の子供が同伴での働き方、自宅介護している職員への勤務の配慮等）
- ★利用者を人生の先輩として尊敬する気持ち、認知症対応施設として、その人の思いはどこにあるか・・・はスタッフ間で共有するようにしている
- ★最近特にスタッフのストレス・息抜きをうまくできているか意識し見ている
- ★子持ちのスタッフが働きやすいようにしている為長く働いてもらえている
- ★勤務交代を可能にしている+パート職員の有効活用+ボランティアがほぼ毎日入っている
- ★キャリア段位制度の導入：評価結果により昇給する仕組みを構築した
- ★フレックスタイムやテレワーク制度の導入：子育てや介護をする職員が働きやすくなった
- ★働きやすさ
- ★キャリアパス
- ★年次有給休暇の充実
- ★勤務シフトに極力希望を反映
- ★本人の希望に沿っている
- ★弊害もありますが、希望休取りやすくしている。

**Q6 スタッフが”やや不足or不足” とお答え頂いた皆様への職員が、何人位不足していますか？  
(※その他 職名は自由記載)**

**不足スタッフ数 0.5人～9人の間で  
多様であった。その他記載のもののみ下に記す。**

- ★看護師（正職員 パート）
- ★泊まりスタッフ1～2名
- ★夜勤者 4名
- ★食事づくり5名
- ★土日働ける方
- ★専門職でなくても、地域の情報を持っている人に来てほしい
- ★管理者 1名 相談員 1名
- ★ケアマネ
- ★主任ケアマネ
- ★パート職員若干名
- ★病気療養中のスタッフの代理
- ★食事係 1名
- ★事務員

# Q7 2019年度でスタッフに受けてもらいたい研修は何ですか？

(自由記載)

認知症実践者 17  
 在宅所ステップアップ 4  
 認知症 6  
     初級 3  
     上級 2  
     ひもとき 2  
  
 実務者 2  
     初任者 1  
 リーダー 3  
 記録の書き方 3  
 コミュニケーション能力 3  
 接遇 7  
 認知症基礎 2  
 事例検討会 2  
 リスクマネジメント 2  
  
 傾聴  
 管理職の自主性を育てられるもの  
 チームケア(組織力)の取り組み  
 ビジネスマナー  
 今後の介護事情への早期対応  
 モチベーション向上の為に  
 グループホーム職員研修を継続的に

ワークライフバランス(仕事と家庭両立)  
 自分で考えて行動できる職員研修  
 利用者本位のケア  
 虐待  
 権利  
 寄り添うケア  
 介護現場力・実践力につながるリアルな  
 福祉職員障害研修  
 認知症介護実践者等養成研修  
 各種資格取得  
 認定特定行為兼務従事者認定証の取得  
 下肢筋力の維持  
 転倒防止体操  
 地域連携に関する研修  
 緊急時の対応  
 「人」を理解するには  
 認知症専門医のお話  
 ケアプラン  
 全般  
 倫理  
 アセッサー  
 コーチング  
 他事業所現場実習  
 福祉有償運送  
 障害者支援  
 レクリエーション  
 地域福祉  
 生活障害に関する  
 医学的知識の勉強  
 パソコン(ワード・エクセル)  
 人材育成  
 喀痰吸引  
 医学的な勉強



## Q8 話を聴いてみたい講師はいますか？（自由記載）

☞ 敬称略・順不同で記載

★ 峠茶屋の江森けさ子 4

★ 下河原忠道 2

★ 高口光子 2

★ 元気をもらえる講師ならどなたでも 2

★ 認知症の当事者から

★ 認知症の専門医の話が聴きたい

★ 医療的な話の出来る方。佐久総合病院 北澤Dr

★ 医療連携が大切でそこに力を入れているDr

★ NPO法人 口から食べる幸せを守る会 理事長小山珠美

★ 加藤忠相

★ 飯田大輔

★ 宮島渡

★ 惣万佳代子

★ 森田真希

★ 三好春樹

★ 小林敏志

★ 鎌田實

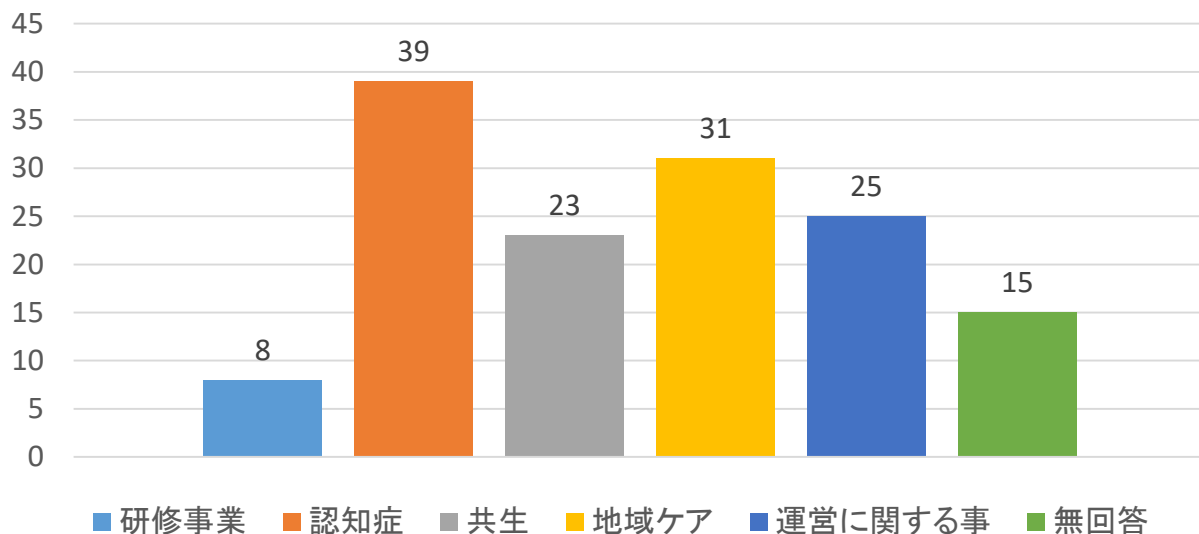
★ 和田行男

★ 貝塚先生

# Q9①「長野県宅老所グループホーム連絡会」にどんなことを期待しますか？

| 研修事業 | 認知症 | 共生 | 地域ケア | 運営に関する事 | 無回答 |
|------|-----|----|------|---------|-----|
| 8    | 39  | 23 | 31   | 25      | 15  |

## Q9①期待する事

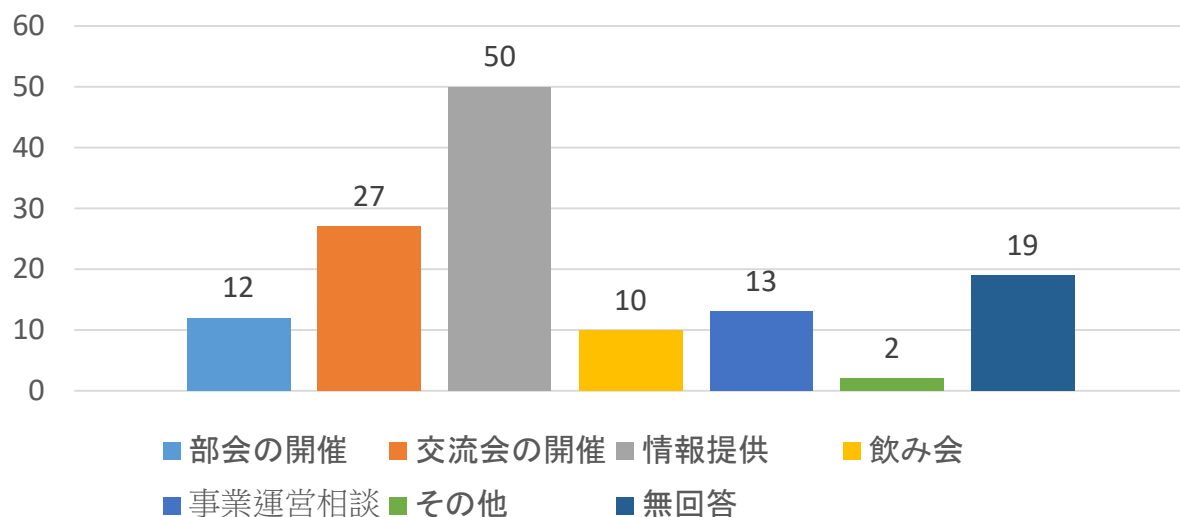


- ★経営の学び直し⇒現在に合った、今後をみすえたもの  
(理念・意欲だけでは続かない現実)
- ★細かな内容を追求したもの
- ★時に行政担当者の話も絡めた研修を実施して頂くとういことかと思う
- ★中信地区で年に1～2回でよいので交流会的な集りがあるとよい
- ★皆さんの施設を見学してみたい。職員や互いの施設の利用者さんとも交流みたいな(現場スタッフに見せてあげたい)
- ★地域との関り、支え合いについて
- ★フォローアップ研修・ステップアップ研修
- ★新しい事業形態の創造,ex持株会社を参考にすれば可能ではないか。  
小さい事業所が非生産部門を共有すれば効率的な経営ができる。(特に宅老所)
- ★各種加算内容についての勉強会
- ★南信と言いつつ諏訪・岡谷でいろいろやることが多いので、南の最果ての我々は切ないこともあります
- ★災害時の対応連携
- ★佐久地方でやってほしい
- ★障害事業について

## Q9②「長野県宅老所グループホーム連絡会」にどんなことを期待しますか？

| 部会の開催 | 交流会の開催 | 情報提供 | 飲み会 | 事業運営相談 | その他 | 無回答 |
|-------|--------|------|-----|--------|-----|-----|
| 12    | 27     | 50   | 10  | 13     | 2   | 19  |

Q9②交流関係



- ★若い人の集り。若手が交流して、モチベーションを保てるように！
- ★報酬改定時、加算等、最新の情報をFAXで頂けるとありがたいです。以前少し送ってもらった時期があったと思いますが・・・
- ★少人数で良いので、世話人役員さんに頑張ってもらい、情報交換の場作りをして欲しい
- ★交流会があれば参加したい。

# Q10事 業運営でお困りのことはありますか？ 「人材」 その1

## ～対スタッフ編～

- ★人材不足 4
- ★人材の高齢化 3
- ★後継者について 2
- ★うまく育成できない 2
- ★次の世代のスタッフが欲しい。 2
- ★人材確保及び定着 2
- ★介護する心・気遣い等、基本的なものを失っている介護員が多い  
(働く権利を主張する人の限って)介護の質をあげて行くには・・・
- ★自社で解決
- ★新規入職者が今後も見込めない。その中で、今いる職員の中で工夫して運営していかなければいけない状況ではあるが、責任者の中に「人手不足」「伝えても上手くいかない」と投げ出してしまう姿勢が見られる事が増えてきている。中間管理職も職員もモチベーションをあげられるような仕組みが現段階での課題であると感じます
- ★現在は充足だが、近い将来の不足が予測される
- ★職員のレベルアップ
- ★勉強し、資格を取った途端に別の施設に移ってしまう  
(原因:給与面の不満があった)
- ★認知症の方を尊重できる介護士の育成
- ★スタッフのストレス軽減
- ★送迎時の負担
- ★思いのあるスタッフ(主に60代)の方が引退した後後継者がいない。質の低下が起こりうる、責任覚悟を持った仕事ができない
- ★思いのある人がバーンアウトしていく。新規で入社して下さる方がいない
- ★気がつかない人、言っても伝わらない人、動かない人をどう指導したらよいか・・・周りがストレス(以前アスペルガーの方でこういう方がいた)人員を増やしたいが、利用者が減った時、すぐにひびく人件費が70～77%、これ以上増やしてもいいものか？
- ★育成しきれないうちに現場で壁にぶち当たり離職の傾向がある事
- ★責任者の育成リーダー以上の管理職の育成

## Q10 事業運営でお困りのことはありますか？ 「人材」 その2

### ～対スタッフ編～

- ★教育が行き届かない。個別のショートMTGをするなどの対応を考えてはいます。Ex:60歳位の職員でもtelの対応がきちんとできていない 等
- ★採用に関して地域性があり、松本地区は応募があるものの、諏訪・茅野地区に関しては応募が少なくなかなか採用に至らない事
- ★医療依存度の高い入居者が多いためNSが必要
- ★才能があり、役に立つ人物。育ち育てられる環境って、どんな環境だろうか？
- ★高齢の職員が一度に退職してしまうと、職員の半数近くが抜けてしまう
- ★夜勤までできる職員を増やせない
- ★職員数がギリギリで研修(外部)に出っていくのが都合がつかず  
現在は労働安定センターと「キャリア形成」訪問指導を受けている
- ★スキルアップ
- ★若手職員確保
- ★夜勤のできる職員(非常勤)がいない。常勤比率が高く、人件費がかさむ
- ★「主任ケアマネ制度」居宅介護支援事業を本年9月より休業します
- ★入職して1～3年目の退職者が多い。新人指導の仕組みが十分でない
- ★こちらの希望時間に来てもらえるパート職員がなかなか見つからない
- ★入社して長続きしない現状です。同じ方向を向いて一緒に働いてもらう為には、どのような指導が必要でしょうか？

## Q10 事業運営でお困りのことはありますか？ 「人材」 その3

### ～対スタッフ編～

- ★人数的には要員の確保が出来ているものの、教育に関してどのように進めたらよいか、どうすれば利用者に対してスタッフが同じ認識を持てるようになるか、悩んでいます
- ★中堅職員がいない。若手職員がなかなか育たない。介護員の高齢化(介護助手・嘱託職員に頼らざるを得ない)
- ★慢性的人手不足になっている。募集しているが適度な人財が集まらない
- ★非常勤職員の求人がつきにくい
- ★勤務条件なし(夜勤もできる)介護員の雇用が困難。

### 対地域編

- ★利用者や家族が、介護負担の為に“在宅”を選択しなくなっていること

## Q10 事業運営でお困りのことはありますか？ 「物品」

- ★公用車の購入費の確保
- ★重度化に対応できる福祉用具
- ★送迎用の新車が欲しくても購入やリースできない収益状況。  
事務所のエアコンも欲しい。
- ★ノーリフト機材等良い物は出ているが(利用者、職員ともに)  
購入するだけの資金がない。
- ★あるもので対応。
- ★中古物品の情報共有
- ★リフトが欲しいです。
- ★「もったいない」の物差しが皆それぞれ
- ★入居者の身体状況の変化に伴い、ベッドの入れ替え・空調設備の整備が必要であるが、財務上厳しい。

## Q10事業運営でお困りのことはありますか？ 「お金」

- ★キャッシュが潤沢に欲しい。法人税がなくなればよいのに。
- ★介護報酬はやはり安すぎる！もっと給与を上げたいのに・・・
- ★備品や福利厚生費に充てる金銭的余裕がない。退職金については処遇改善加算等で積み立てができる制度設計を国でしてほしい
- ★月々の給与は処遇改善にて多少は保っている部分はあると思うが、賞与が出せていない状況。他の職種でそれなりにもらえるのならと考えている職員が多くいる中、経営的に何が出来るのか考えていかなければいけないと感じています
- ★介護職員**特定**処遇改善加算の運用方法
- ★使える補助金など・・・
- ★福利厚生・ボーナス・収入⇒今の施設は一生続けていける仕事なのか！？
- ★厳しい
- ★あれば嬉しい
- ★足りない
- ★運営及び経営、今後の動向
- ★助成金活用方法とか、うまく取り入れることが出来ればよいですが情報が欲しいです。
- ★事業所の運営資金がやりくりが大変です
- ★従業員に処遇改善加算がつく人とつかない人の差が大きい
- ★しっかりとした管理が大切
- ★人件費等の経費の含らみが大きく、運営を圧迫している
- ★利用者の確保が不安定＝収入が不安定。常にその状況
- ★人件費等支出と介護報酬等収入のバランスがとれない
- ★登録修了から新規登録まで期間が空いてしまい、一時的に収入が減ってしまう
- ★介護報酬が下がり、収入と支出のバランスが悪く今後の運営について不安がある
- ★デイの利用者が少なく又要支援者が多く、報酬に結び付かない。人件費の割合が多く、内容は難しい
- ★小規模多機能の利用者減による収入減が課題



## Q10 事業運営でお困りのことはありますか？「その他」

- ★新規利用者の獲得が難しい 2
- ★経営サイドの人だけでぶっちゃけ話。今後の戦略話したいです
- ★利用者確保。今後通所介護は縮小・淘汰の時代になると考えているため
- ★運営推進会議の有識者になって頂ける方に困っている
- ★処遇改善加算が、どんどん複雑になっていること
- ★土日営業、365日営業の中の介護現場での給与で、いかにモチベーションを下げずに働いていくことが出来るか課題であると感じる
- ★以前、安曇野であった事故(窒息？推測)、しっかりリスク管理をすることは勿論ですが、事故が無いようスタッフは、ご利用者と一緒に作業する。その方の持っている力を活かすため、真剣に関わってくれています。そうした中で事故がないよう気を張り詰めて関わっていること  
⇒事故が起きた際に決して個人の責任になる事がないように思っている。しっかりスタッフを守りたい
- ★現場の職員たちが元気に、笑顔で仕事ができるような研修？！飲み会？！集りを数多く出来ればと思います
- ★疲れた。若さが欲しい
- ★国の施策、GHはミニ特養化の方向なのか？従来の生活の場なのか？ビジョンが決まらない。
- ★将来的な不安
- ★事業の継続
- ★もっと地域とつながることを考えていますが、高齢の要介護者のケアで精いっぱい状況です
- ★病院受診を家族ではなく施設職員で行っている(家族が遠方にいる・普段の様子を伝える為には職員が付き添った方が医師との連携等行いやすいため)が、その際の“通院手当”と呼ばれるものはなく、人員やガソリン代も考えると“手当”を支給できるシステムを構築できないか？
- ★「認知症対応型通所介護」利用単価が高いことで、複数回利用希望に制限がかかってしまう為、新規利用者の確保が厳しい
- ★いつも連絡会の運営をありがとうございます。なかなか会に出られず申し訳なく思っております。これからもよろしくお願いします

こんなご意見も……

- ★①各事業所が直面している課題について何でも話し合え、  
支え協力し合って事業を推し進める力をつくり出す機会となる  
ような“集りの場”をつくりだす方法を検討する機会を作って  
下さい
- ②現時点ではAとB、もちろんCと分けて話し合う以前のレベル  
ではないのではと考えます。(なんでも話し合い勉強し合う事)
- ③広域の長野県下で東西南北と分けられたブロックを1時間前  
後で集まれる2ブロック程で“集りの場”(日程・毎月・定例)設  
定し集まるようにしていく。
- ④小さい組織事業所を個別に出向いて伺い、悩みを抱える課題  
を集める作業が、上記①②③を定める前に出来る事(大きい組  
織をもつ事業所の役割として)願います

★人口減少に伴い、施設への移行が激行・急行している中、どう  
生き残るか日々悩んでいます(地域密着型通所介護)

★阿南町は施設が多く、法人の統合話も浮上してきております

★いつもありがとうございます

★一昨年と昨年のステップアップ研修を受けて、私たちの事  
業所も“共生型”(生活介護)事業所の指定の手続きを何と  
かしました。そこから先は、今のところ進んでいません。その  
うち利用につながるかな?と考えています

以上