

(参考資料)

緊急安定経営事業者支援給付金 アンケート調査結果（最終報告）

目次

- 調査結果概要
- 対象事業所について
- 問1 現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。
- 問2 現在の事業所の資金繰りの状況は、前年と比較していかがですか。
- 問3 今後の事業所の経営状況は、どのように推移すると思いますか。
- 問4 事業所における人材の確保状況を教えてください。
- 問5 事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
- 問6 事業所において人材確保が困難である（離職含む）理由と考えられるものを教えてください。
- 問7 給付金の使途を教えてください。
- 問8 給付金は事業の継続に役立ちますか。
- 問9 今後、どのような支援が必要だと考えますか。
- 問10 最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。

事業所規模による集計

- 【問1】現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。
 - （全サービス種類）
 - （1.訪問介護のみ）
 - （10.居宅介護支援のみ）
- 【問5】事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
 - （全サービス種類）
 - （1.訪問看護のみ）
 - （10.居宅介護支援のみ）

調査結果概要

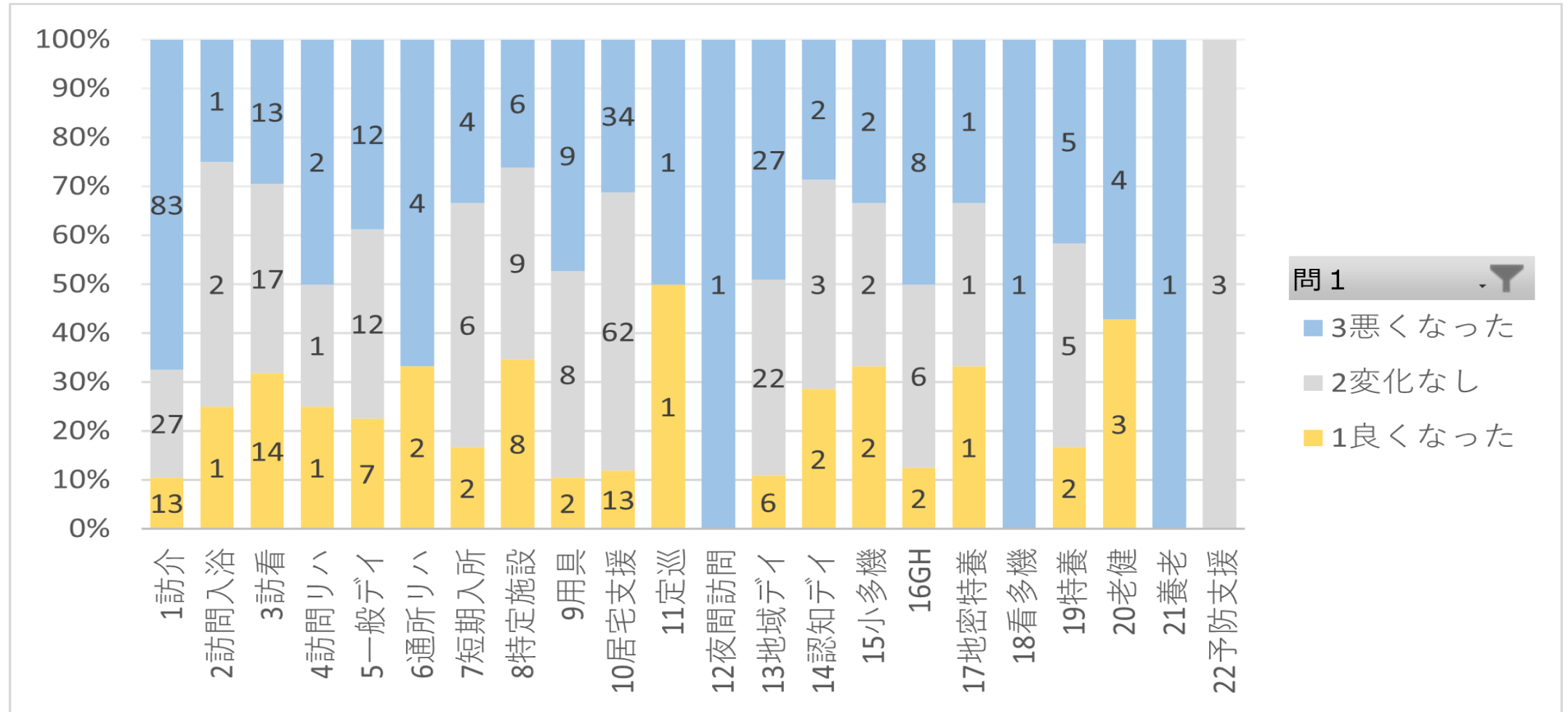
①交付対象法人数	4 3 4 法人（対象事業所数：1 0 7 0）
②申請受付件数	4 2 1 法人
申請率	9 6 . 5 %（②÷①）
交付総額	6 9 8 , 6 0 1 , 0 0 0 円
③アンケート回答数	3 1 1 法人
アンケート回収率	7 3 . 8 %（③÷②）

対象事業所について

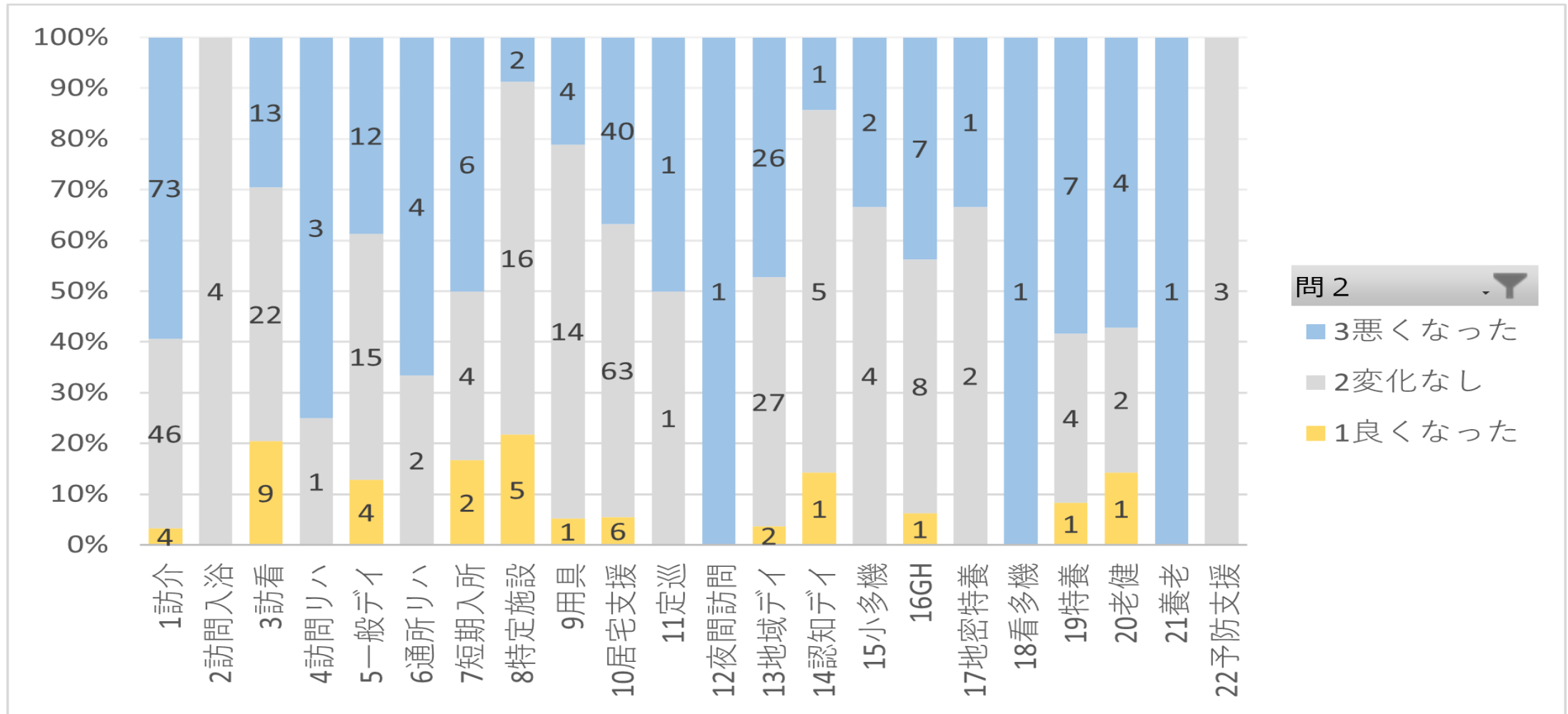
各サービス種類について、図中では以下のとおり略称にて表記しています。
なお、()内の数値は対象事業所内訳数を表しています。

1. 訪問介護 ⇒ 訪介 (234)	9.福祉用具貸与/特定福祉用具販売 ⇒ 用具 (30)	16. 認知症対応型共同生活介護 ⇒ GH (48)
2. 訪問入浴介護 ⇒ 訪問入浴 (7)	10.居宅介護支援 ⇒ 居宅支援 (214)	17. 地域密着型介護老人福祉施設入 所者生活介護 ⇒ 地密特養 (4)
3. 訪問看護 ⇒ 訪看 (99)	11.定期巡回・随時対応型訪問介護看 護 ⇒ 定巡 (7)	18. 看護小規模多機能型居宅介護 ⇒ 看多機 (7)
4. 訪問リハビリテーション ⇒ 訪問リハ (5)		19. 介護老人福祉施設 ⇒ 特養 (25)
5. 通所介護 ⇒ 一般デイ (96)	12. 夜間対応型訪問介護 ⇒ 夜間訪問 (2)	20. 介護老人保健施設 ⇒ 老健 (8)
6. 通所リハビリテーション ⇒ 通所リハ (8)	13. 地域密着型通所介護 ⇒ 地域デイ (110)	21. 養護老人ホーム ⇒ 養老 (1)
7. 短期入所生活介護 ⇒ 短期入所 (25)	14. 認知症対応型通所介護 ⇒ 認知デイ (18)	22. 介護予防支援 ⇒ 予防支援 (28)
8. 特定施設入居者生活介護 ⇒ 特定施設 (79)	15. 小規模多機能型居宅介護 ⇒ 小多機 (15)	

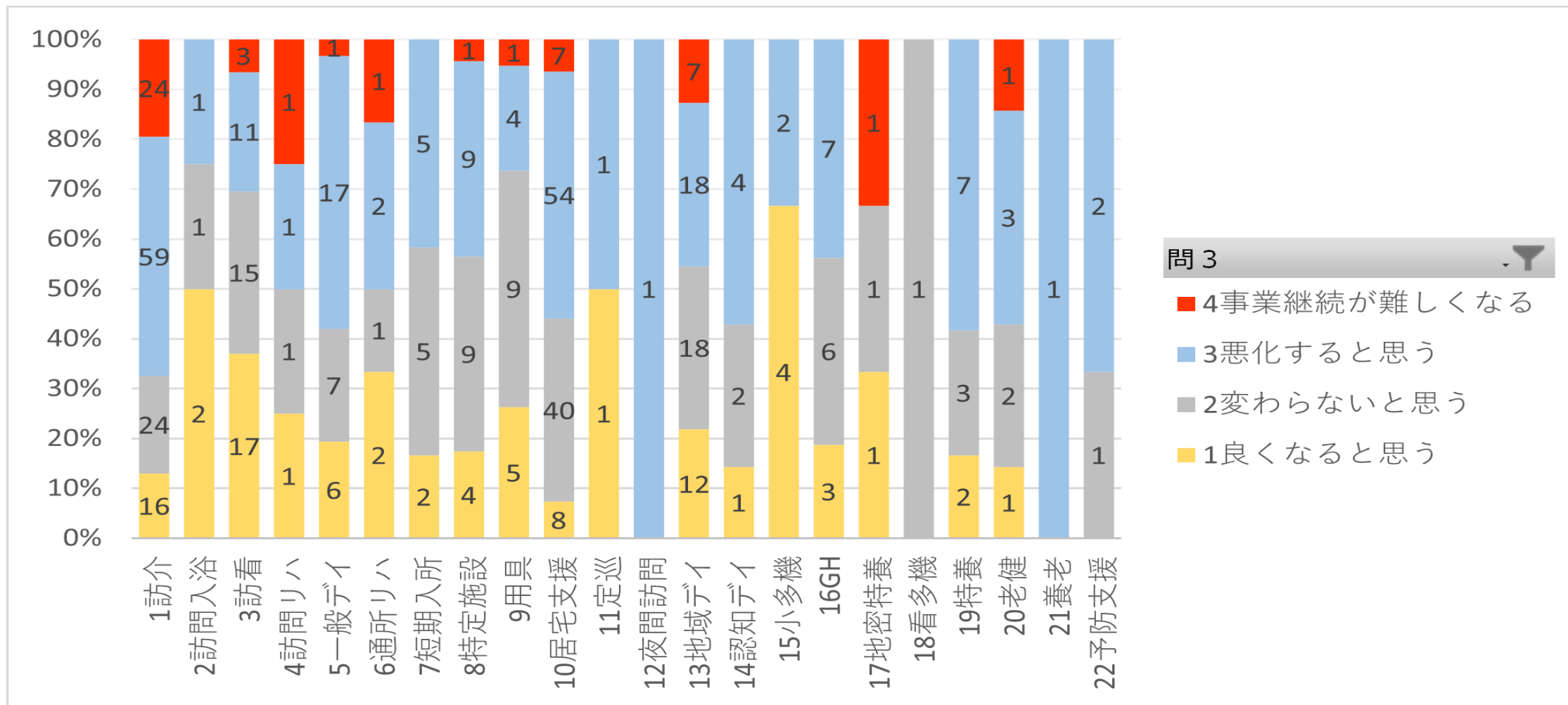
【問 1】 現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。



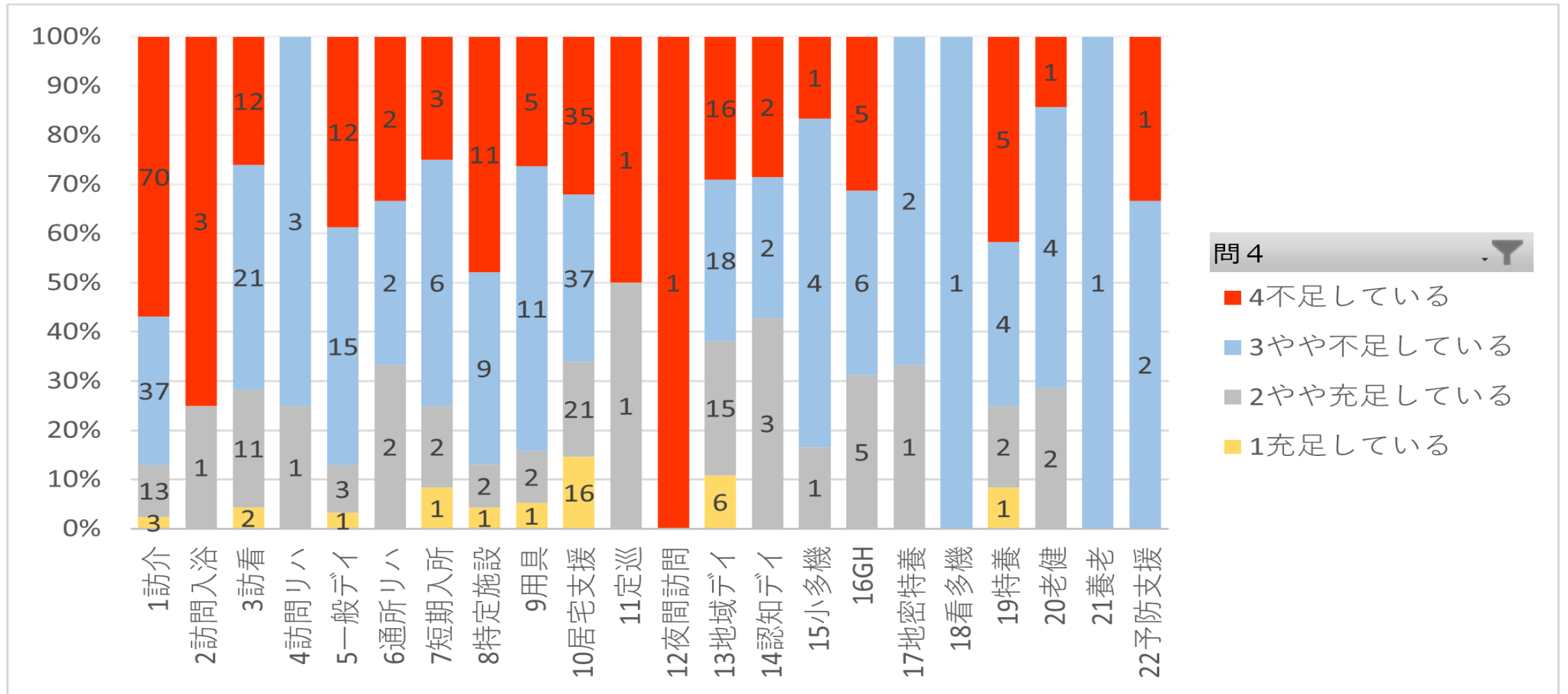
【問 2】 現在の事業所の資金繰りの状況は、前年と比較していかがですか。



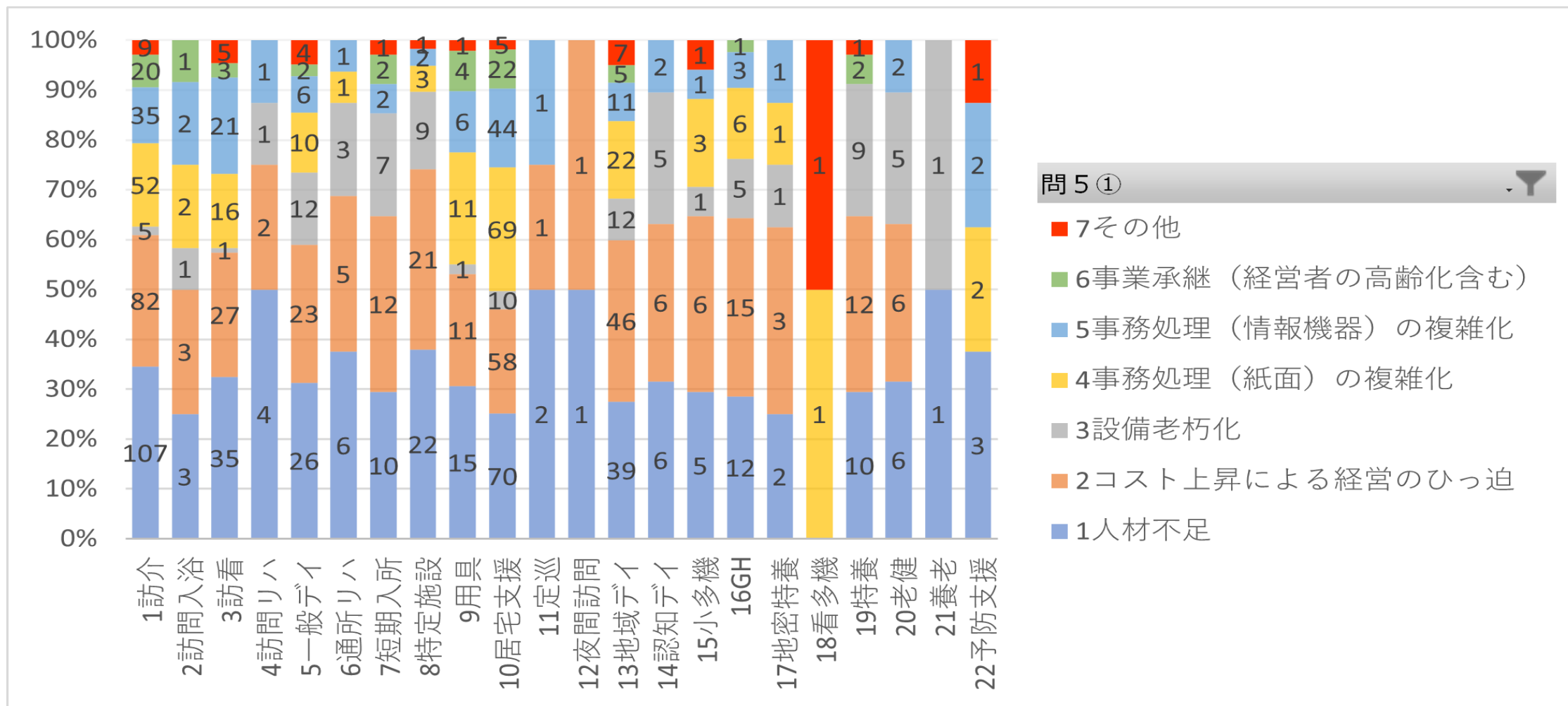
【問 3】 今後の事業所の経営状況は、どのように推移 すると思いますか。



【問 4】 事業所における人材の確保状況を教えてください。



【問5】事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
※複数回答可



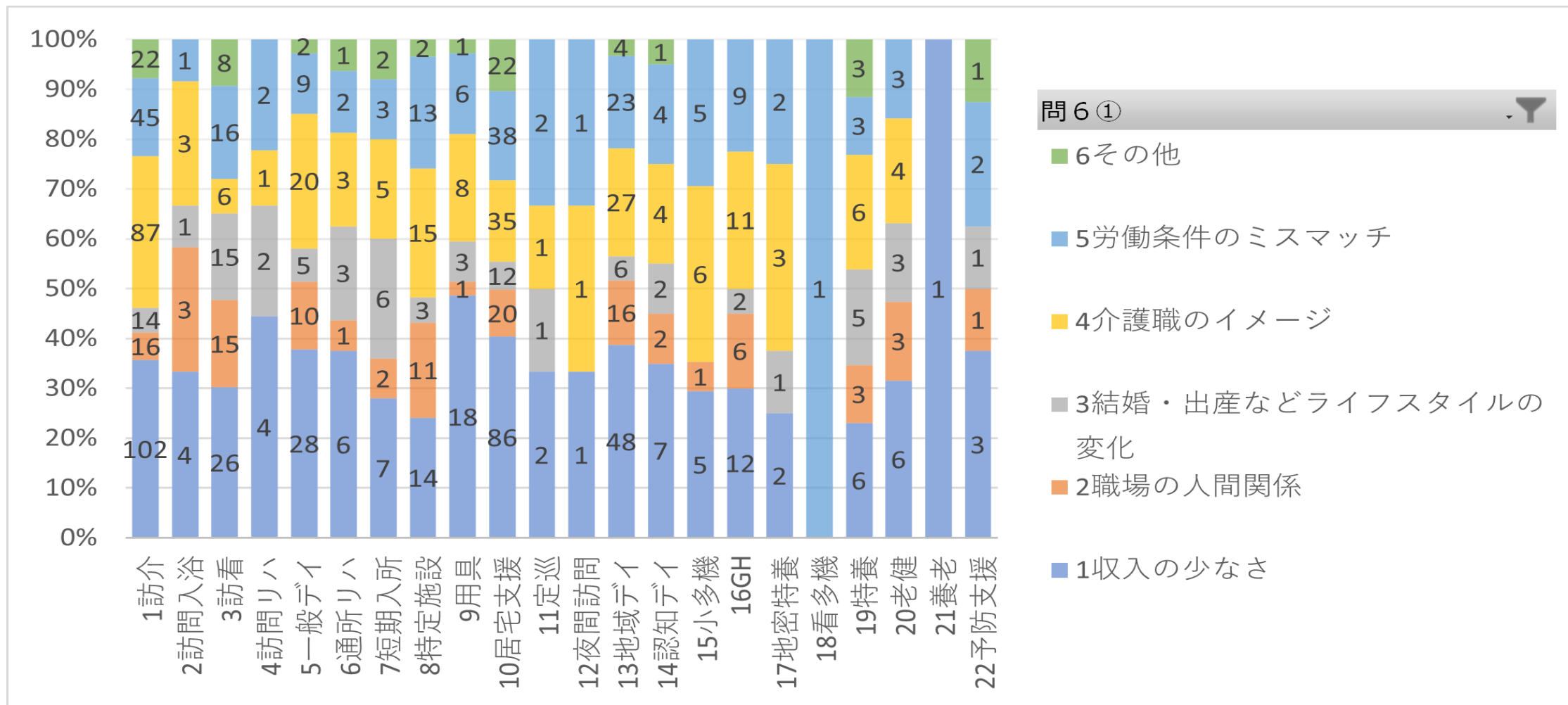
【問5】 「その他」の回答一覧①

- 近隣地域に事業所が増加し利用者の確保が困難な為。
- 人件費
- 利用者の方ののびなやみ
- 運営基準の要件増加、複雑化にマネジメントスキルが追いつかない
- 社会保険料や税金の負担の大きさ
- 介護報酬は直近9年間で平均してどれだけ上がっているか？国に問題提起してください。
- 業務量の増加
- 新規利用者の獲得
- コロナ禍以降、介護職（主に非常勤）の離職増。
- 送迎や訪問時の運転手の確保の難しさ。
- 介護報酬の見直し（基本構造）
- 2027改正で介1・2が総合事業になったら収入が激減するのか？＝廃業
- 利用者家族からのカスタマーハラスメント

【問5】 「その他」の回答一覧②

- 低報酬
- 加算が減ったことによる収入減、新たな加算算定の為には手間と人手が必要で算定が複雑化。
- 入居が進まない
- 利用者の減少
- ヘルパーの高齢化、生産性を高めることができる人材の育成、ケースの重度化・複雑化による業務負担の増加、プラン作成増によるプラン作成料は委託費とは別の収入となるが、反面職員の業務負担が増えて本来の相談業務に支障が出る。
- 介護報酬改定の度に報酬が減算、更に加算条件のハードルが高く設定され加算が取れない
- 報酬改定による悪
- 居宅介護事業所への当施設の認知方法（如何に利用者様をご紹介していただくか）。
- 採用コストが高すぎる
- デジタル化に伴うオンライン申請による事務の複雑化、法改定による暫定措置によるICTシステムのベンダーの対応の遅れ、ケアプラン連携の遅れ、提供表のFAX受発信
- 経理などの事務作業
- 運営推進会議や各種委員会、BCPなど時間や手間がかかる義務付けが多いため、肝心の利用者様に手が回らない。
- 介護報酬の基礎報酬の少なさと処遇改善の金額比率の高さ。
- 若年層職員の運転免許未取得者の増加（送迎要員の不足）

【問 6】 事業所において人材確保が困難である（離職含む）理由と考えられるものを教えてください。※複数回答可



【問 6】 「その他」 の回答一覧①

- ハローワークが活用されていない（求人票）
- 利用者からのパワーハラスメント
- 介護の担い手不足
- 業務内容が本来業務の範囲を超えていること。資料作成、申請業務が多すぎることに。
- 都心で働き先がたくさんあるのでくらべられる
- 求人広告の派遣会社の時給が高いため、現状の時給だと派遣会社にスタッフが流れてしまっている。
- 賃金高くしても訪問介護には人材確保かなり厳しい
- 介護の社会化が図られていないことによる市民の介護に対する意識
- 介護業務は通常の仕事とは異なり、濃密な人間関係が利用者との間にあるため、それに理解と共感を持てる人（個性）を探すのが難しい。
- 人材紹介会社への紹介手数料が高すぎる為、人材確保の障害となっている
- いかなる手段を使っても職員が確保できない。
- 介護職員の高齢化
- 将来設計がたたない給与の増加幅と水準。表に出ないが管理職の残業の多さでなり手がいない。
- 事業所の立地条件

【問 6】 「その他」 の回答一覧②

- 更新研修を廃止してほしい。自由に自己研鑽できるシステムの方が良い。
- 休みの確保が難しい
- キャリアアップのイメージができない。
- 有料職業紹介会社に支払う費用がない。
- 運転業務の負担、業務量の多さ、複雑さ、手間と報酬の不釣り合い
- 業務が多岐に亘り一人当たりの量が多く、1件1件の内容もハード
- ドライバー不足
- 当事業所 2 ～ 3 年余離職者ありません。
- 訪問型（家）は他人の家へあがる為しきいが高いイメージをもたれている。
- 低報酬
- 人材確保 困難
- 好条件と思われるのに応募者がこない
- 職員の高齢化
- 中小規模事業所での若手介護職員の人材確保が容易ではないのが現実です。20代で働いてくれる介護職員の確保がなかなか行っていない現状が、5～10年先の長期的な事業継続をしていこうとする中で一番の課題になっています。

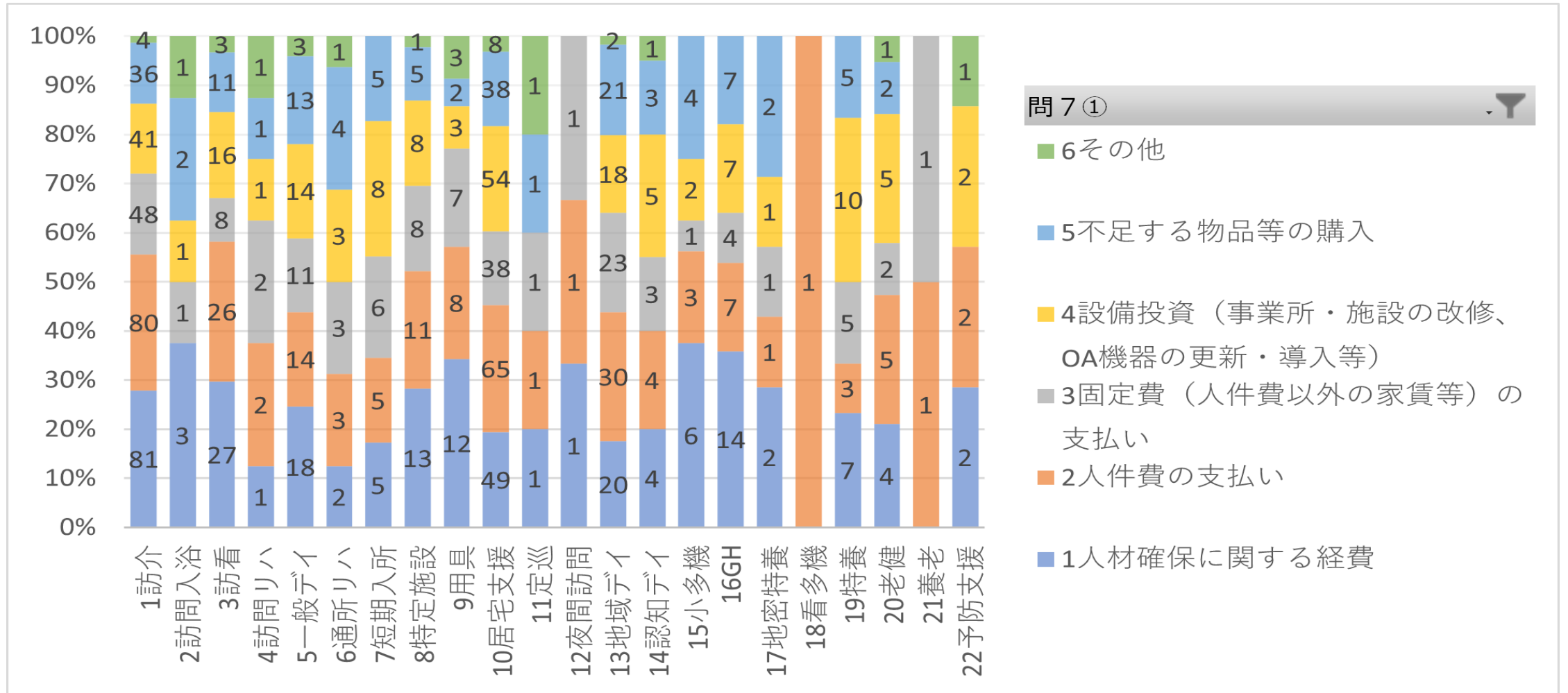
【問 6】 「その他」 の回答一覧③

- 人材が居ないと新規の仕事を受けられなく、受ける仕事がないと新しい人材を雇えない悪循環。
- 利用者様との人間関係が難しい。
- 人材不足。高齢化による気力、体力、適応力の低下。
- 人材不足。高齢化。更新研修、主任ケアマネ資格取得維持等の負担
- 人材不足、採用コストの高騰、採用の手段がわからない（ハローワーク等では採用できない、新卒の業者が多すぎ何を選んだらよいのかわからない）
- 信用ができる媒体での募集には全く募集が来ない。若者は居ない、高齢者ばかり。
- 職員の高齢化
- 人員配置基準と報酬体系のミスマッチ、ワークライフバランスの不均衡、人員不足を同一エリアで同一職種の奪い合い、法改正による人員配置の変更、感染状況や体調不良の利用者の休みで人員削減せざるえないがパートの離職予防のため、過剰な人員配置やスタンバイへ賃金支払は経営を逼迫、人員不足時は休みにくくなり無理が進めば退職になる負の連鎖、人員確保と経営の安定が企業努力によるもの大きい
- 小規模事業者のため、求職者にとって安定感や信頼感がない
- 介護職員が自社のケアマネジャーになれず入職する例があるので有資格者が埋もれている

【問 6】 「その他」 の回答一覧④

- 募集をしてもとにかく来ない。
- ケアマネの高齢化による退職予定
- 酷暑、利用者及び家族からのハラスメント、事務処理の多さ、本来のケアマネ業務ではないことまでせざるを得ない
- 所在地による交通の不便さがあるか？
- 従業員を雇用する計画はない。
- 理想と現実のギャップ（賃金等）
- 過重労働による疲労・疲弊
- 介護職に就く、維持する魅力が希薄になっているのでは。

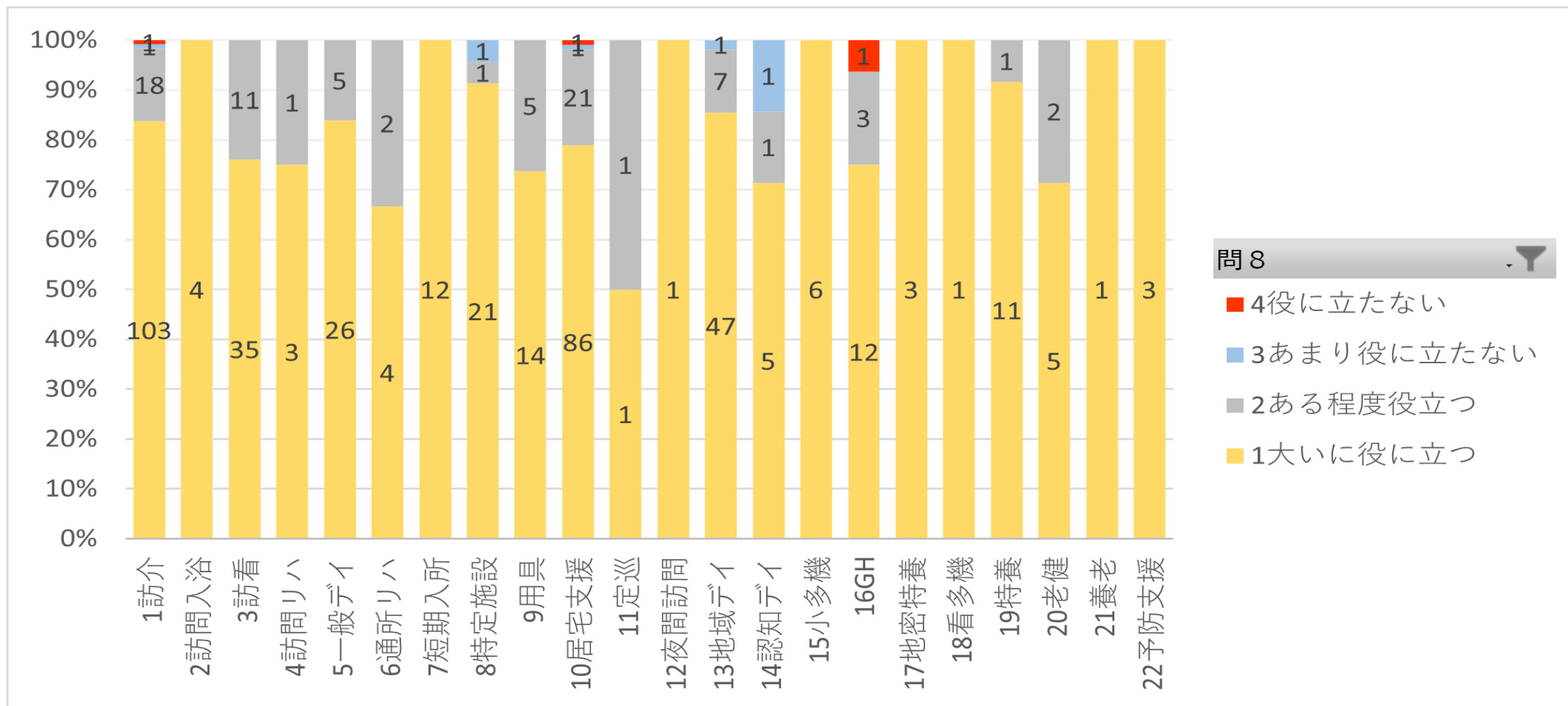
【問 7】 給付金の使途を教えてください。 ※複数回答可



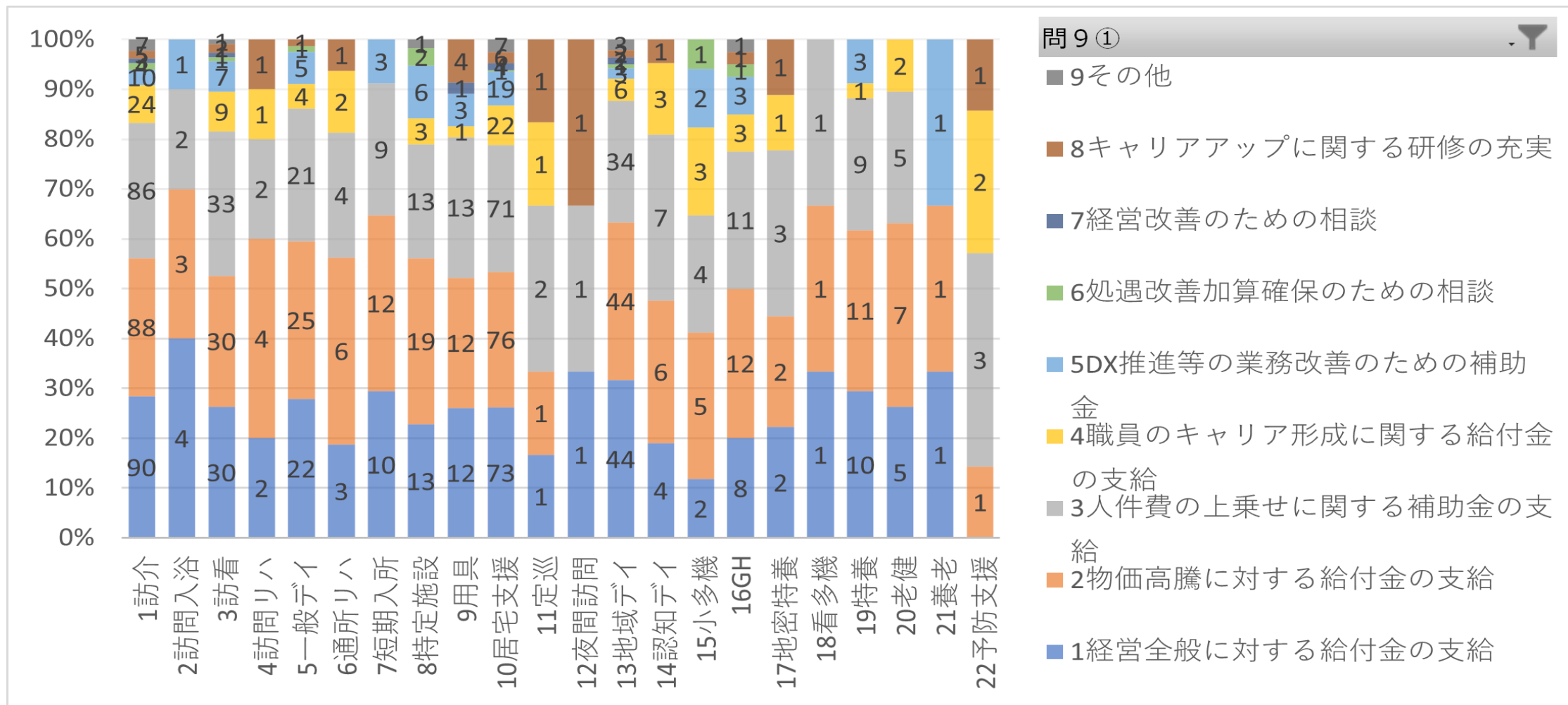
【問7】 「その他」の回答一覧

- 借入返済
- 社員の資格取得のための費用
- 法人税等租税公課・従業者への賞与
- 今後の為の留保。
- コロナ借入金の返済。
- 利用者獲得に要する宣伝費用
- 社員は減給できず、経営者家族が減給・銀行の融資、自己資金の持ち出しの補填等。
- 組織が大規模のため、事業所への補助金は直接事業所で使用できる裁量にないが事業継続のための助けにはなっています。
- 教育・研修等
- 災害時に必要な物品の購入
- 事業経営の全体的な改善
- 人件費以外の経費(交通費や事務費等)に使います。

【問 8】 給付金は事業の継続に役立ちますか。



【問9】 今後、どのような支援が必要だと考えますか。 ※複数回答可



【問9】 「その他」の回答一覧

- 介護職の大切さの啓蒙と現状の制度・流れの改善を望みます
- 基本報酬の大幅アップ
- 国等と重複する似た支援は行わず、支援金と業務等の削減、
- 人材確保の支援
- 給付金や補助金でなく基本単位を上げることを国に働きかけて欲しい。
- 介護報酬（本体報酬）の引上げ
- ガソリンに関するものと車両の買い換え（EVやハイブリッド）
- 送迎車の維持費（ガソリン・駐車場代）
- 事業承継相談
- 補助金ではなく、介護給付費で通常運営ができるように見直していただく
- とにかく介護報酬が安すぎ。報酬アップが必要。国がダメなら区の定期的な給付金が助かる
- 事務作業の負担軽減、介護報酬の改善
- 行ったサービスについてのみの収入では事務所が維持できない。もっと信用して欲しい。
- 現状の課題分析をF-SOAIP記録など活用し、PDCAサイクルで確実に評価と課題分析を行った上での事実として発生している課題へ支援を実施して欲しい。
- 事務作業の簡素化・介護支援専門員および主任介護支援専門員の更新制度の撤廃

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。①

- 今回、世田谷区の英断に感謝します。引き続き、介護事業継続にご支援のほど、よろしくお願い致します。
- 入居者への値上げをしたがすぐに物価高騰になる為、入居者の値上げはすぐにできない為、赤字を法人が負担し、更に赤字を補填する状態が続いている。
- 人材確保が本当に急務、もっと給料を上げたいが単価は決まっているので本当に大変。
- 介護報酬を上げて下さい！
- 現在、人材不足は改善していますが紹介会社からの入職だった為、1人100万以上の金額がかかり、かなり経営負担になっている。
- 業務の簡素化することで、人材確保もしやすくなると思います
- この度はご支援を受け賜り、ありがとうございます。物価や光熱費の高騰により、従業員の稼働率アップにも限界があることから、ひっ迫している部分がございますが、今後も継続して介護サービスを安定的に提供して参ります。何卒よろしくお願い申し上げます。
- 今回の世田谷区様のこのような対応に心より感謝を申し上げます。
- 看護小規模多機能は、少ない人員体制の中で、収入が割に合っていないように思います。法改正も必要な部分が多いかと思うので難しいと思いますが・・・。「たんの吸引」対応が介護士が出来ることについて加算があっても良いと思います。（資格必要で、対応できる施設は少ないので・・・）
- 給付金ありがとうございます。他区でも世田谷区さんのように現場理解の把握が重要です。
- 給付金の支給、本当に助かります。ありがとうございます。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。②

- ・ 給与を上げたいが、上げると社会保険料の会社負担が大きいので、なかなか上げられない。毎年給付して頂きたい。・ 人材確保するにも資金が必要。・ 訪問介護を求めている高齢者数に対し介護者の数が足りていません。
- ・ 応募は他の会社よりはきている状況ですが、当社は他社と違い、誰でもいいという訳ではないので、不採用にすることも多い状況です。お金（給与）がすべてではありませんが、給付金や助成金以外に単位をもっと上げて、安定した給与をもらえる人気の職種にしていく必要があります。給付は一時的には助かりますが、あくまでも一時的です。プロの介護士としての意識をもっと高めて、安心して在宅支援を過ごしてもらえよう、応募率をもっと増加して、人員を選定して採用にしていきたいですね。
- ・ 今回の支援給付金は大変ありがたいです。弊社のような小規模の事業所は助かります。処遇改善手当でスタッフは、やや手当が増えたものの事業所の経営はやはりきびしいものがあります。
- ・ 賃金、物価上がり続けるが、給付金は下がるだけ。処遇が増えて、賃金上げても、経営はいきづまる。
- ・ 経営する現状に於いて、大変有難い給付金です。更により良いサービスを提供出来るよう精進してまいります。
- ・ 存続して行きたいが厳しい、そして苦しいです。
- ・ 今回の給付金の手続きがあまり複雑ではないので大変助かります。
- ・ 給付金は助かっています。経営に対しての意見をしっかりと聞いてくれる機会があるといいです。送迎に対してのフォロー等があればと思っています。（他の事業所さんとも話の中ででした）
- ・ 介護報酬アップといいつつ法律や求められるものの複雑化が伴い、より大変になり、専門家に依頼しなくてはいけない等、よりコストもかかり、経営を圧迫してくる。
- ・ 思いがけない給付金の支給でBCPの必要機器や物品の購入、職員のキャリアアップの為の研修等に役立てたいと存じます。
- ・ この度は、給付金交付、ありがとうございます。引き続きご協力できること等ございましたら対応させていただきますので何卒宜しくお願い致します。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。③

- "まずは、他区にない経営全体に充当できる本施策は大変ありがたく、心より感謝申し上げます。（最近の施策は賃金充当するものばかりで運営経費のひっ迫に対応できないものが多いため、本施策は中小事業者の倒産・廃業防止には効果的だと思います）その上、要望として以下3点申し上げます。①問6にも挙げましたが、制度責任者として行政には「介護の社会化」をもっと推進していただきたいと思います。あまりにも、「介護のサービス化」が進んだため、市民が介護をジブンゴトで考えることがなくなってしまったと思います。その結果、皆で支えようという気運は生まれず、単に産業化したために「賃金が低い」という観点ばかり注目され、職業選択としての魅力も低くなってしまったと感じています。②運営面について、とても高いマネジメントスキルが求められるようになってきていると感じており、危機感をもっています。端的にいうと、介護現場にそこまで優秀な人材が集まるわけではなく、高度に事業所運営できる人材は多くないということを理解していただきたいと思います。その上で、あれやれこれやれと必須事項を増やすばかりではなく、いかにシンプルに対応できるか（あるいは必須事項を減らす）を主眼において運営基準を考えていただきたいと思います。③最後に「訪問系」をどう今後担保していくのか、行政としての考え・姿勢をお示し頂きたいと思います。ご存知のとおり訪問介護は高齢化が顕著です。年々気候変動の影響があり、今夏も「命に危険な暑さのため外出は控えてください」とニュースで流れている一方で、訪問系サービスはむしろ訪問要請が増え、一心不乱、一生懸命に地域をめぐるおりました。そこに来での報酬減、この矛盾は一体何だろうか、と。今後も社人研の推計を上回る少子化が進む中、高齢者の活躍は必須だと感じますが、自分のおばあちゃんが危険な暑さの中で一生懸命に一軒一軒訪問していると想像したらどう思いますでしょうか。ぜひジブンゴトとして訪問系サービスについてお考えいただきたいと思います。"
- 世田谷区の移動支援の単価を上げてほしい。介保・障害の単位は処遇改善加算の上乗せがあるが移動支援はそれがない。特に移動支援の身体なしが単価が低すぎる。移動支援の身体ありなし両方共に介保・障害の処遇改善加算の上乗せありの単価に引き上げてほしい
- 給付金は非常に助かります。ありがとうございます。
- 電子化されるのは良いですが調査も多く、操作や管理に時間を要するようになりました。
- 人材確保に関する経費が、年をおう毎に高まっているので、将来的には事業継続があやぶまれるだろう。介護報酬upか給付金を常に検討していただきたい。
- この給付金を有効に使用させていただきます、ほんとに有難いです。
- 報酬を上げるための働きかけを共にしてもらいたい

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。④

- ・ 医療保険オンライン請求初期費用について今後事業所増設の際都度同額程度の費用負担が発生すると伺いました。負担が大きいように感じております。
- ・ 「8掛け社会」に対応できるように、業務量も最低8掛けで先行しての大幅削減が必要。
- ・ "給付金、とても助かります。正直なところ、区ではなく国に給付金を出して欲しかった。給付金は従業員に対して給料等に上乗せして支給を考えています。物価は高騰しても訪問介護の保険請求の単位数は下がってしまい、給料は上げることが出来ず。それでもこの仕事に情熱をもって働いてくれている職員を国は大切にしたい。台風が来ようと雪が降ろうと訪問に来てくれないと生活できない人はたくさん居ますので…。（地方の小規模な訪問介護事業所は経営が相当厳しいだろうなと個人的に思っています。）"
- ・ 介護報酬アップが見込めなければ、今回のような支援を続けてほしい。このままでは廃業も仕方がないと思っています。
- ・ 報酬を上げるための働きかけを共にしてもらいたい
- ・ 書類の簡素化が進まなければ、2040年に向けてケアマネジャー不足が更に進むと感じている。
- ・ 本助成金は①金額が大きく、②申請手続きが簡単で、③使途が限定されていない、という点で大変ありがたいです。
- ・ 業務量が増え続けています。やることを減らしてほしい。
- ・ "今年度の法改正により訪問介護の介護報酬額が下がりましたが年々コストは増加しています。これに対する根本的な介護報酬の見直しを働きかけていただけると助かります。"
- ・ 人材確保においては、介護職のイメージ向上、賃金水準が他産業以上 が必須と思います。
- ・ 安定した人材を確保してサービスの質、職場環境の改善に努めていきたいです
- ・ 制度や施策が家族がいるとの前提になっているが、すでに家族機能は崩壊しかけている。実態に伴っていない。ケアマネジャーの役割はここまで等と言っても誰もやる人がいないのでやらざるを得ない状況。実態に合った制度設計がなされるようにしてもらいたい。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑤

- 新規のお客様がなかなか増えず、経営が逼迫しています。
- この度は、「緊急安定経営事業者支援給付金」を給付いただき、心より御礼申し上げます。ご支援により、当社においてもコスト上昇や設備老朽化への課題に対処し、超高齢化社会に一層貢献できるよう、善処して参りたいと考えておりますので、引き続き、何卒宜しく願い申し上げます。
- 世田谷区は色々と補助金等対応いただけておりますが、介護職員の働き手の分母が足りていない状況ですので、多業種から介護に来れる環境作りを一緒に考えていただければと思います。
- 人材紹介会社の紹介料支払いの一部に役立てます。毎回およそ100万円以上かかり、高額で負担が大きいですが、それ以外に確実な人材獲得の手段がほぼありません。こういった補助金はありがたいです。
- 給付金に感謝
- ハローワークの求人では採用が出来ない。
- 車両代・ガソリン代・備品等の物価高騰による影響は大きいと思う。介護職の処遇UPも大事だが、事業が継続できてこそその安定雇用だと思います。このような世田谷区による支援給付金はとてもありがたいです。
- 人材紹介料が非常に高く、採用に苦労しております。人材紹介料を直接補助していただけるものがあると助かります。
- 人件費の上乗せの補助金も必要ですが、その分小規模事業所にも法人に補助がほしい。
- 小規模事業者にとって、大変助かります。どうもありがとうございます。
- 令和6年度介護報酬改定を踏まえた老人保護措置費に係る支弁額の引上げ、基準費用額（居住費）1日あたり60円引上げに伴う生活費の引上げ、養護老人ホームへの入所を必要とする者の把握と措置制度の適切な活用"
- ケアマネの職務、仕事内容で、紙なので表わせない事がある。人とのかわりのむずかしさ。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑥

- 何とか地域福祉に貢献し続けたいと思います。
- 最低賃金が上がり、ヘルパーの時給を上げざるを得ず支出は増えるばかりです。今回の給付金はとてもありがたいです。
- 別記：給付金、助成金などでなく、介護報酬自体をUPしていただきたい（看護職に比べて報酬があまりにも低すぎる） 訪問介護において、曜日、時間を固定するならば、実績日計算報酬では厳しい（固定するならば月計算報酬にしていいただきたい） 圧倒的、人材不足につき、事務仕事を簡略化していただきたい（対行政のデスクワークが減れば、もっと現場に人をまわせる） ケアマネージャー利用を、他のサービス同様、必要とする方だけの選択制にすれば、予算を大きく抑えられ、本当に必要なサービスに、報酬、人材を回せると思います
- 介護事業所に要求される書類作成が多く複雑で、かなりの人手と時間を必要とする。
- 今回の給付金はとても助かります。定期的な支援をお願いしたいと思います。
- 看護報酬の引き上げに対する支援を期待する
- "近年データ化、データ活用が福祉業界でも議論されております。必要性は強く認識しておりますが、現状は厳しいものであると言わざる得ません。データ化、データ活用することにより、コストの削減、効率性の改善、サービスの質の向上、煩雑な文書作成の削減及び情報のリアルタイムでの共有が実現し、究極職員の業務負担の軽減が達成されます。しかしながら、当法人ではその構築についての知識や技術が伴っていないのが現状です。このため資金的な支援は大変有難いのですが、DX化を実現するために専門的人員の配置を強く希望します。専門家を一定期間限定で法人に派遣、ご指導いただき現場の実情をご勘案の上より効果あるDX化の確立を望みます。"
- 自治体が気に掛けてくれている、ちゃんと見てくれていると職員全員の励みになります。
- 人材確保が継続的にできるシステムの構築を法人単位で行っていく為の経営相談及び補助金等での改善が、これから先どんどん必要になっていくと感じています。現状でも世田谷区内であっても訪問系事業所の統廃合の話がよく出ています。事業所運営している人間の高齢化ももちろんありますが、当法人も含めてですが、事業所内介護職員の高齢化は顕著になってきています。1～2年での不安は感じませんが長期的な事を考えると事業継続には不安を感じる事が多々あるのが現実ではあります。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑦

- 健全な社会を保つ基礎となる事業なので、人材確保・処遇改善など国の支援が必要に感じます。
- 引き続き、給付金増額のご検討をお願い致します。
- 人材派遣へ登録する余裕も無く決まっても多額の費用を掛けられず直ぐに辞められても困る為、何か良い対策があればと感じる。
- 今回のような給付金は事業継続の為に大変助けになります。継続して欲しいともいます。
- H28年に要支援が2割も減算。法改定の度に減算、最低賃金の高騰。これでは経営危ない。
- 特定福祉用具販売を受領委任払いで対応できるようにして頂きたいです。
- 支援をいただき感謝いたします。
- 一昨年、昨年と比べて支給額が減ったのは残念です。
- 物価上昇を勘案して介護報酬や介護職員の給与が見直されるとありがたい。
- システム化を進めていますが、ITリテラシーが伴わず、情報漏洩の不安があります。介護業界向けの教育資料があればと思います。
- 事務処理の簡素化、更新研修等の軽減等、個人への負担を減らしてほしい。
- この度は給付金の交付、誠にありがとうございます。また同様の給付等がありましたらご案内いただけますと幸いです。今後とも引き続き何卒、宜しくお願い申し上げます。
- このように簡易的な手続きで給付金が受けられるのはとても有難く感謝致します。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑧

- このような給付金は本当に助かります。最低賃金が上がった為、扶養内での働き方の場合は勤務できる時間が減り、介護（看護）人材不足に拍車をかけていると思います。もっと働けるのに100万円の壁が邪魔をしているケースは多々あります。又、人を採用する際、紹介会社等に搾取される一方であり採用コストの高騰が経営を圧迫しています。
- 一生懸命やればやるほど、大変になるだけで収入につながらない。シャドーワークばかり。
- 支援給付金はとても助かります。その他給付金の支給があれば事業継続に当たり助かります
- 介護事業所として利用者様の満足度のためにどこまで企業努力を重ねられるか不安を感じています。人材不足は明らかで、社員の応募掲載は下げずにいますが、応募がありません。働き方を改革して柔軟に受入ることで確保していますが、余剰人員への人件費は増え事業の継続には不安と課題は尽きません。余剰人員を地域の同一事業所にて組合的に管理できるよう行政にて支援頂きたいです。東京都のかいチャレ事業には、複数応募を頂いています。パートの応募があってもすべてを雇用し、働かせることができずに手放している現状もあります。世田谷区の地区での協働労働など柔軟な制度を作って頂き、不足する人材を協働する体制への補助や助成をお願いします。運営推進会議や区長への座談会にも提言させて頂いています。地域課題をモデル事業として解決して頂き、介護現場の人材育成と教育効果にもつながる人員確保へご支援をお願いいたします。支援現場の課題を可視化する生活支援記録法F-SOAIP記録の活用も提案させて頂きます。ご参考までに以下、F-SOAIP記録にて表記させて頂きます。F課題:介護保険事業運営 S利用者:最小の金銭負担で個別の満足度あるサービスにより在宅生活を続けたい。O状況:限られた財源、報酬体系の限界、人員不足、ランニングコスト上昇 A考え:小規模事業所単体では、人材確保と経営を維持することが難しい I実施:①厚労省の改正に応じた新規加算を導入。②法改正による人員配置の緩和や、加算の廃止に伴う不要人材への新規業務作成。③余剰人員を雇用継続のため、新規事業立ち上げ準備中。④人件費がかかっても人員配置に欠員がでないように利益ではなく安定した事業継続を優先。⑤経営基盤のない事業所は経営継続が困難であり、事業継続のために現状課題への支援必要。P計画:①現場の状況のアンケートに応じた具体的な支援②ロジックモデルとF-SOAIP記録などを活用し、PDCAサイクルで住民主体の介護施策の実施を改善
- 給付金について、期間を限定してでも頂けるとありがたいです。また、職員の人材確保、その育成に対して、個別の助成金があると、使途が明確になり、職員確保へのプラス材料にもなります。現在も人材確保の助成金がありますが、かかった経費を申請する形式です。お金がない事業所は、先に支払う必要があり、厳しいことも考えられます。介護職を確保することが本当に難しく、今後の施設等運営に大きくかわってきますので、今後、そういった助成金が事前に頂け、実績後に精算などの検討をして頂けるとありがたいです。
- 介護報酬が変わらない期間で毎年昇給させることが難しい。職員に申し訳ない思いでいる

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑨

- 緊急給付金ありがとうございます。これからも頑張れる気力が湧きます。
- 申請時の提出書類が少なく、事業所運営においても非常にありがたいです。介護事業に適用できる補助金や助成金は提出書類が多く、実績報告においては複雑であるため、改善されない限り今後一切申請することは考えておりません。1サービスにおける単位数も下がったことにより、さらに逼迫していくことが明白な介護業界で何とか事業所を継続できるよう尽力いたします。
- "処遇改善手当について介護の現場が優遇され、他の職種の給与の隔たりがあります。人材確保の点では大きく影響を受けており、必要とする人員（生活相談員）が配置されない状況があります。何とかして欲しいです。"
- 最低賃金の上昇、光熱費や物価の高騰などにより必要経費は上がっているが、要支援の運動器機能向上加算の包括化など収入が減っているため、経営的には年々厳しい状況にある。処遇改善加算が上がったとはいえ、1%では大した足しにもならなかった。給付金の支給は本当に有り難いと思います。今後も継続的な支援を望みます。
- 人件費にコストがかかり、余裕を持ってスタッフを採用するのが難しい。今いるスタッフで余裕なくギリギリの状態。
- お忙しい中、予算組んでいただきありがとうございます。申請書式についても記入しやすいもので大変助かっております。
- 介護保険利用料の増額による収入の安定化
- この給付金はとても助かります。手を差し伸べていただいていると感じています。区民に必要なサービスを継続するためにも訪問介護を筆頭に基本報酬を上げるよう然るべきところに要望して欲しいです。
- 支援給付金の支給ありがとうございました。今後お願いいたします。
- 介護保険料（収入）部分が世の中の流れについてきていない。補助金は大変助かるし嬉しいが、本体部分を上げていれば全ての面において苦労しないと思う（その分、不正も増加するが）。むやみに自費部分を値上げすることも困難。

【問10】最後に、ご意見・ご要望などお聞かせください。⑩

- 収入が少ない上、リスクも大きく、若者が夢を持てない仕事の一つになってしまっている。
- 事業所継続のために給付金は大変ありがたいです。
- 訪問介護は給付が下がったことが問題で、処遇はそのまま従業員にわたるので、経営には苦しい。その他の経費が軒並み上がる。居宅事業所の職員の人材確保が困難である。高齢者しか来ない。ハローワークの活用。今回の給付金は大変助かります。ありがとうございます。"
- "①入所サービスは特定技能外国人を採用（10名程度）する事で派遣が0となっており、今後も継続していきたいと考えていますがランニングコストと紹介料が発生するのが人数制限に繋がっています。東京都の支援は使っていますが、紹介料で補助金もう少し頂けると採用がしやすいかと感じます。②日本人で介護職を選ぶ人が少ないのは収入面と身体面が大きいと思います。もう少し申請がやすく、使いやすい形で（見守り補助システム、モニターの導入）があると負担軽減に繋がり、「良いケア・良い接遇」にもと力をいれられるのではないかと感じます。③介護職の給与は年々増加していますが、今度はリハビリ職の給与が低くなりつつあります。こういった所に補填が出来るかと老健としてリハビリは要ですので、ありがたいです。④物価高騰、光熱費（月によっては前年と比べ30万程度）はかなり高騰していますので、こういった補助を頂けるととても助かります。"
- 支援してくれるのはありがたいが、介護報酬を上げてほしい。
- 給付金は非常にありがたいです。ありがとうございます。
- 介護職に対するイメージが低下し、職に就く人材が減少している。給与面・ハラスメントの防止など事業計画だけでなく公的な対策が必要。
- 人材不足なうえ、複雑な制度に対応できる職員が限られている
- 業務のDX化については利便性向上の恩恵はあるのですがコスト上昇による経営が苦しくなることもあります。
- 今回の給付金はたいへんありがたく感謝申し上げます。事業間のやりとりにFAXを用いるのではなく、電子通信になるとありがたいのですが、、、むずかしいですね。
- 給付金の交付ありがとうございます。事業継続のために有効活用させていただきます。

事業所規模による集計

下記の表に基づき回答いただいた事業所規模データを用いて事業所規模に応じた集計を行います。

※中小企業者の規模を超える場合は「大規模事業者」を選択いただいています。

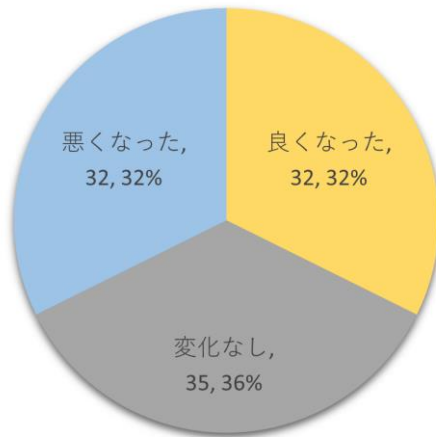
※規模未回答の事業者については集計から除いています。

業種	中小企業者		小規模企業者
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

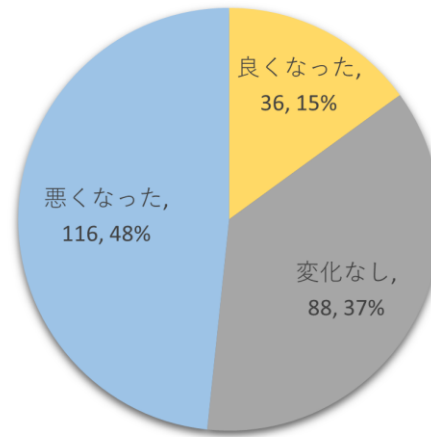
【問 1】 現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。
(全サービス種類)

(回答数, 割合)

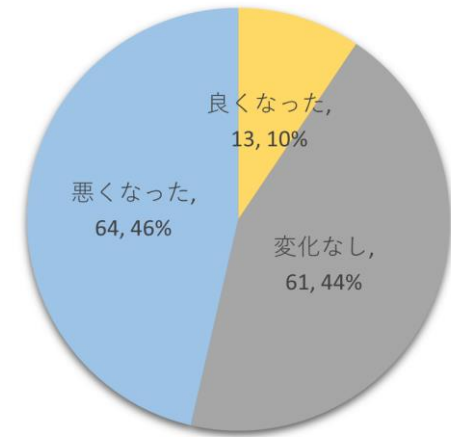
大規模



中小規模



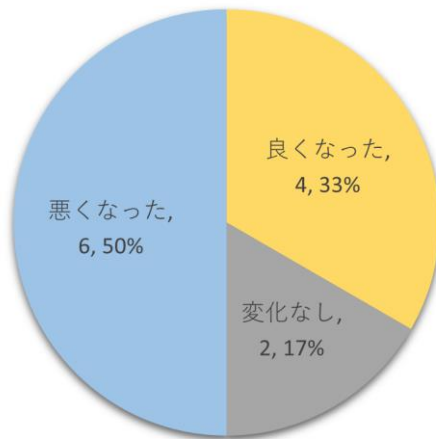
小規模



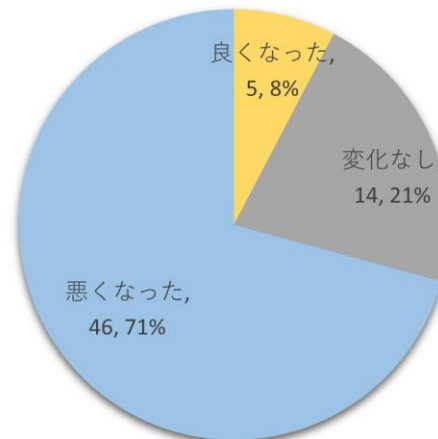
【問 1】 現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。
(1訪問介護)

(回答数, 割合)

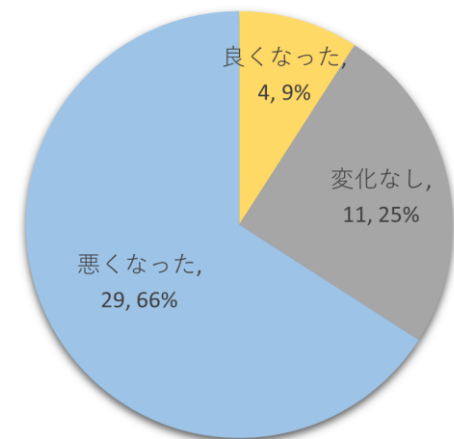
大規模



中小規模

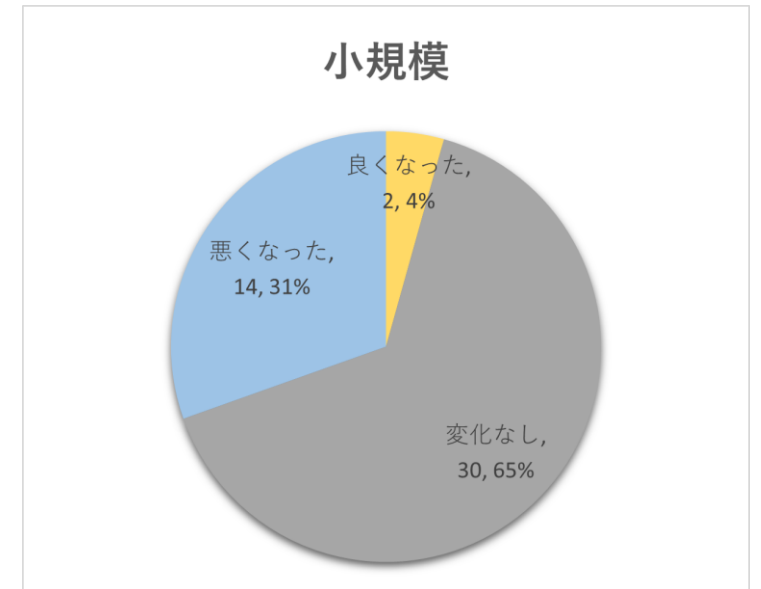
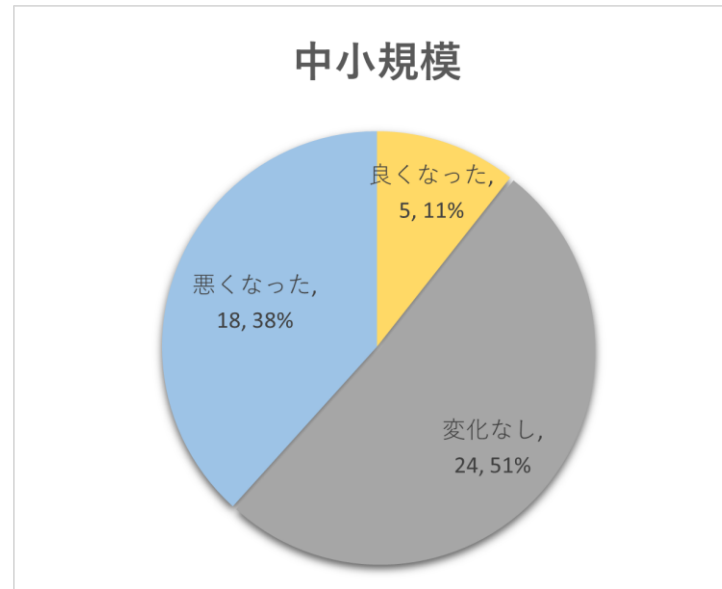
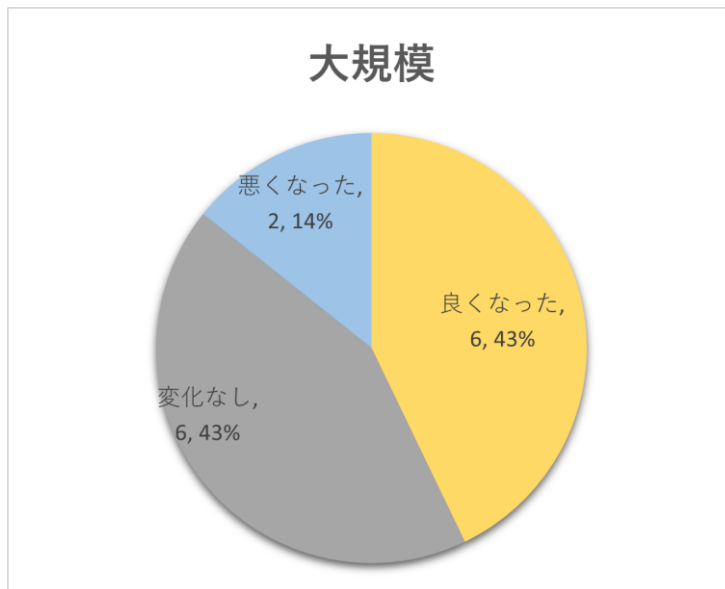


小規模



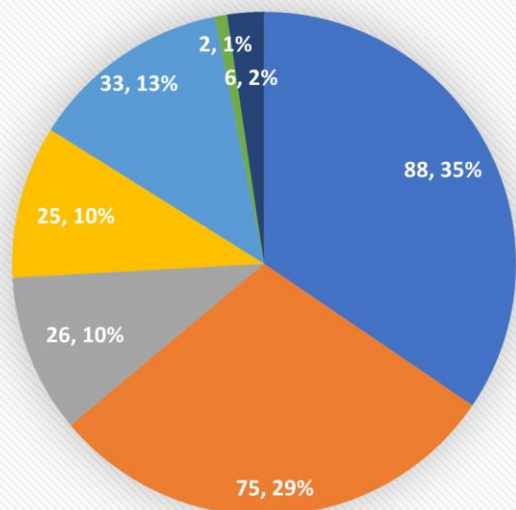
【問 1】現在の事業所の経営状況は、前年と比較していかがですか。
(10居宅介護支援)

(回答数, 割合)

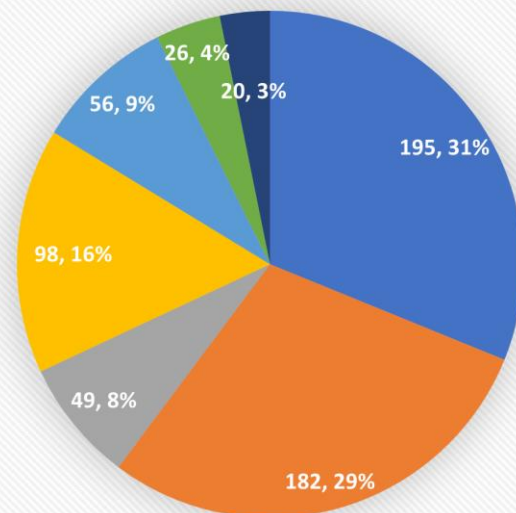


【問5】 事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
※複数回答可（全サービス種類）

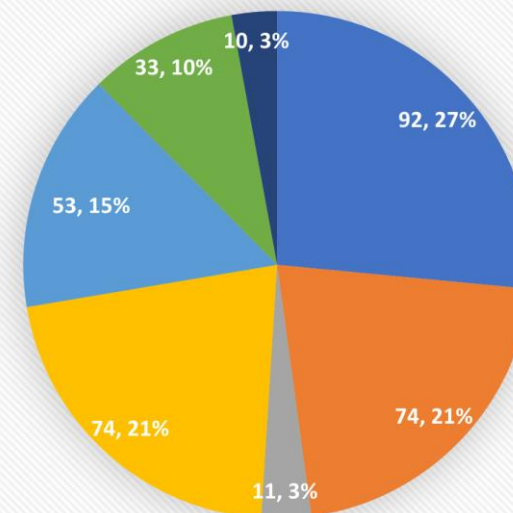
大規模



中小規模



小規模

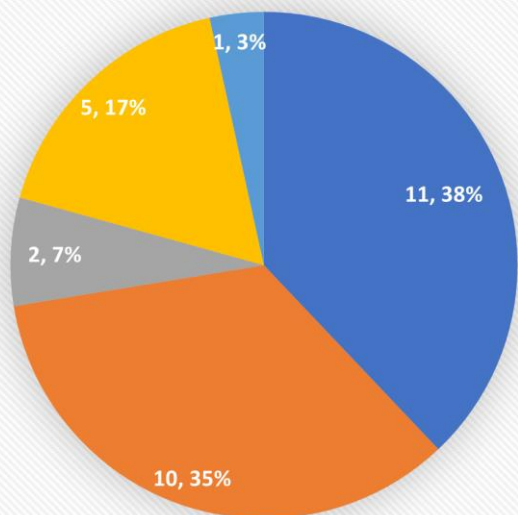


（回答数，割合）

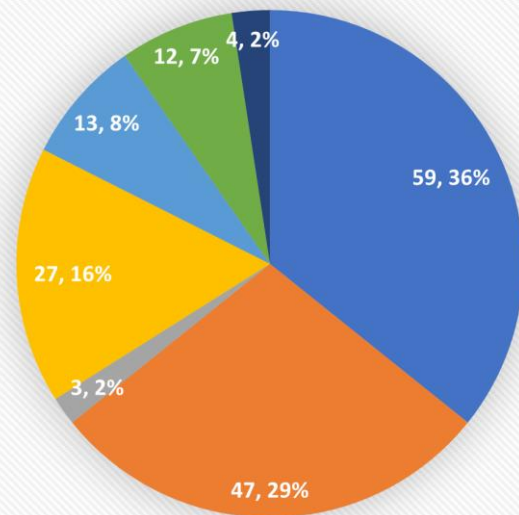
- 1人材不足
- 2コスト上昇による経営のひっ迫
- 3設備老朽化
- 4事務処理（紙面）の複雑化
- 5事務処理（情報機器）の複雑化
- 6事業承継（経営者の高齢化含む）
- 7その他

【問5】 事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
※複数回答可（1訪問介護）

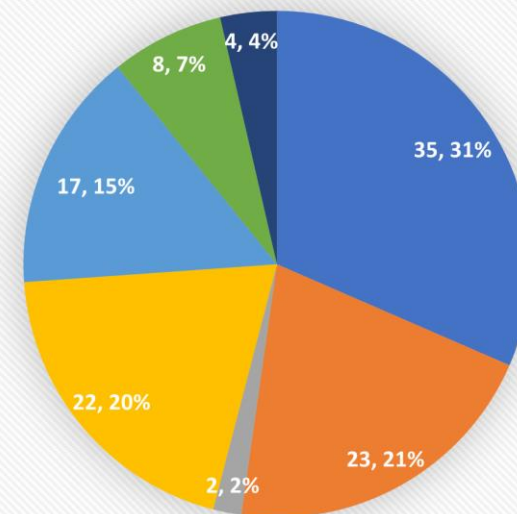
大規模



中小規模



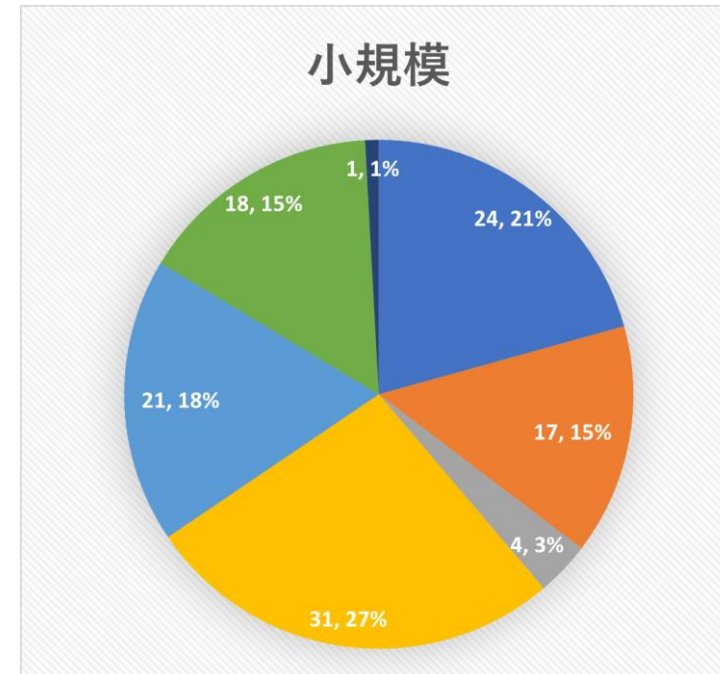
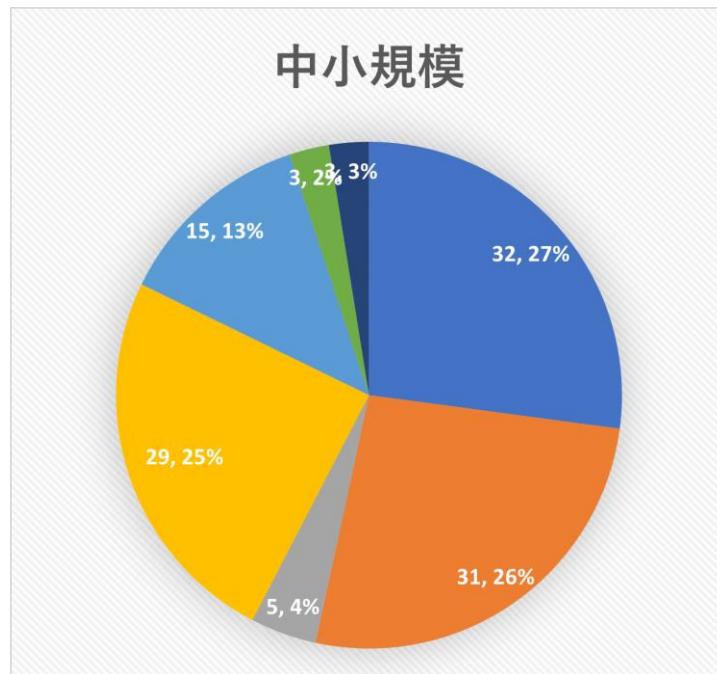
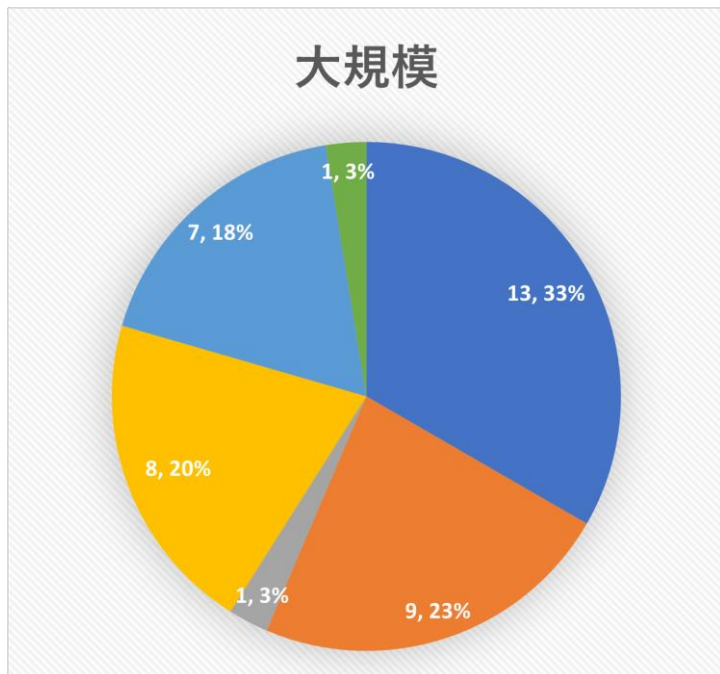
小規模



（回答数，割合）

- 1 人材不足
- 2 コスト上昇による経営のひっ迫
- 3 設備老朽化
- 4 事務処理（紙面）の複雑化
- 5 事務処理（情報機器）の複雑化
- 6 事業承継（経営者の高齢化含む）
- 7 その他

【問5】 事業所の経営上の課題又は問題点は、どのような内容ですか。
 ※複数回答可（10居宅介護支援）



（回答数，割合）

- 1 人材不足
- 2 コスト上昇による経営のひっ迫
- 3 設備老朽化
- 4 事務処理（紙面）の複雑化
- 5 事務処理（情報機器）の複雑化
- 6 事業承継（経営者の高齢化含む）
- 7 その他