

# 介護人材等に関するアンケート調査

## 調査ご協力をお願い

本市では、高齢社会における福祉・介護施策をより一層進めていくため、「尼崎市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」の改定に取り組んでおります。

そのため、市内で介護保険サービスを提供する事業所様を対象に、福祉人材の確保の状況や今後のサービス提供に対する考えなどをお聞きし、計画改定の基礎資料として活用させていただきたいと考えております。

お忙しいところお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただきご協力くださいますようお願いいたします。

なお、本調査は記名式とさせていただいておりますが、ご回答いただきました内容はすべて統計的にまとめますので、回答者が特定されることはありません。また、調査結果は調査の目的以外には利用しません。

令和7年●月 尼崎市福祉局

### 【ご記入に当たってのお願い】

1. 調査は、貴事業所の状況についておうかがいするもので、貴事業所の管理者をはじめ、各設問について最も状況を理解されている方がご回答ください。
2. お答えは、あてはまる項目を**選択**してください。  
なお、「その他」を選択された場合は、**枠内**に具体的な内容を**回答**してください。
3. 本調査票の回答は次のとおりでお願いします。

(1) 回答方法

WEB回答

URL » [http:](http://)

(2) 回答期限

令和7年●月●日(●)まで

(3) 調査に関する問い合わせ先

0120-●●●-●●●● (平日) 9:00~12:00/13:00~17:00

(調査委託業者: ●●●●●●●●)

【調査実施主体】

尼崎市福祉局 高齢介護課

電話 06-6489-6356/FAX 06-6489-6528

2次元コード



事務局 修正分

ご回答いただいた方等について、入力をお願いいたします。

事業所名		
回答者		
連絡先	電話：	FAX：

※ 令和7年●月1日現在の状況について、ご回答ください。

## 1. 貴事業所について

問1 貴事業所の所在する日常生活圏域の地区名をお答えください。(1つに○)

1. 中央	2. 小田	3. 大庄
4. 立花	5. 武庫	6. 園田

問2 貴事業所の事業主体法人の種別をお答えください。(1つに○)

1. 株式会社	2. 有限会社	3. 社会福祉法人
4. 医療法人	5. 財団法人・社団法人	6. NPO法人
7. その他 ( )		

問3 貴事業所の所属のケアマネジャーの年齢構成と雇用契約をお答えください。

※前月に出勤のない、長期休暇(育児休業等)中の職員は人数に含めないでください。

年齢 (令和7年●月1日時点)	職員数	
	常勤職員	非常勤職員
40歳未満	[ ] 人	[ ] 人
40～49歳	[ ] 人	[ ] 人
50～59歳	[ ] 人	[ ] 人
60～69歳	[ ] 人	[ ] 人
70歳～	[ ] 人	[ ] 人
合計	[ ] 人	[ ] 人

問4 貴事業所の所属のケアマネジャーの経験年数をお答えください。

経験年数 (令和7年●月1日時点)	人数
5年未満	[ ] 人
5年以上10年未満	[ ] 人
10年以上15年未満	[ ] 人
15年以上20年未満	[ ] 人
20年以上	[ ] 人
合計	[ ] 人

問5 貴事業所の所属のケアマネジャーの中で主任ケアマネジャーの資格を保有している人数をお答えください。

主任ケアマネジャー	[ ] 人
-----------	-------

## 2. 職員の採用、人材等について

分科会後事務局  
修正分

問6 **過去1年間(令和6年●月1日～令和7年●月30日)**のケアマネジャーの採用者数と離職者数について、年齢別・常勤・非常勤別にお答えください。(数値を入力)

年齢 (採用、離職当時)	採用者数		離職者数	
	常勤職員	非常勤職員	常勤職員	非常勤職員
20～29歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
30～39歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
40～49歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
50～59歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
60～69歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
70～79歳	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人
合計	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人	[ ] 人

問7 貴事業所において職員は十分に配置されていると思いますか。(1つに○)

- |   |
|---|
| <p>1. 十分に配置されている</p> <p>2. 突然の退職等があり、現在は十分でない</p> <p>3. 十分に配置されていない状態が従前から続いている</p> |
|---|



問9 過去に離職者がいた事業所等におうかがいします。定年退職を除く離職理由として、多いものを教えてください。(あてはまるものすべてに○)

1. 給与・処遇面
2. 職場の人間関係、雰囲気 (上司・同僚との人間関係等)
3. 仕事の内容 (仕事が面白くない等)
4. 利用者への対応 (ハラスメント等)
5. 家族への対応 (ハラスメント等)
6. キャリア形成のイメージがわからない
7. 労働時間が長い
8. 勤務シフトがあわない
9. 夜勤への対応
10. 家族の転勤等に伴う引っ越し
11. 結婚・出産・子育て等のライフイベント
12. 家族の介護・看護
13. 身体的に介護職を継続することが難しくなった
14. 精神的に介護職を継続することが難しくなった
15. 介護職以外にやりたい仕事が見つかった
16. 会社(法人)の理念と合わない
17. その他( )

すべての事業所におたずねします

問10 貴事業所では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる
2. 本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる
3. 賃金水準を向上させている
4. 能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している
5. 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している
6. キャリアに応じた給与体系を整備している
7. 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている
8. 新人の指導担当・アドバイザーを置いている
9. 能力開発（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）を充実させ、勤務扱いとしている
10. 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている
11. 資格取得（更新）に係る費用を事業所で全額または一部負担している
12. 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
13. 健康対策や健康管理に力を入れている
14. 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）
15. 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
16. 業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている
17. ICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている
18. 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている（カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む）
19. 職場環境を整えている（休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等）
20. 子育て支援を行っている（子ども預かり所を設ける、保育費用支援等）
21. その他（ )
22. 特に方策はとっていない



問 14 ケアマネジャーの確保・定着等に対する支援について、以下の中で効果が高いと思うものはありますか。(5つまで○)

【参入促進に向けた取組】

1. 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進
2. 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験
3. 大学や専門学校を対象とした求人活動への援助
4. キャリア支援専門員の配置による求人・求職のマッチング機能の強化
5. 無料で参加できる合同就職説明会（就職フェア）の開催

【資質の向上に向けた取組】

6. 最新の介護保険制度や市の事業に関する情報の提供
7. 資格取得（更新）に係る費用への助成
8. 地域の経験豊かな主任ケアマネジャーの同行指導・支援

【労働環境・処遇の改善に向けた取組】

9. 新人介護職員に対するエルダー、メンター（新人指導担当者）制度等導入のための研修
10. 管理者等に対する雇用管理改善方策の普及（雇用管理改善の説明会、ICT 導入支援等）
11. その他（)
12. わからない

調査は以上です。アンケートへのご協力、ありがとうございました。