
令和4年度

介護人材確保に関する実態調査 報告書

令和4年11月

名古屋市健康福祉局高齢福祉部介護保険課

目 次

1	調査の概要	1
2-1	調査の結果（基礎情報）	2
-2	”（職員の充足度）	4
-3	”（採用困難な職種）	5
-4	”（退職が多い職種）	6
-5	”（職員の退職理由）	7
-6	”（入退職者数の推移）	9
-7	”（感染症による影響）	11
-8	”（外国人職員の在籍状況）	12
-9	”（介護ロボットの導入状況）	14
-10	”（介護助手の導入状況）	15
-11	”（賃金改善の状況）	17
-12	”（職員の確保・定着に向けた取組み）	18
-13	”（人材不足の打開策）	20
3	人材確保の取組みに係る意見・要望	21
4	調査項目一覧	24

1 調査の概要

1 趣旨

市内高齢者施設・介護サービス事業所で働く介護職員等の現状を把握するとともに、本市に求められる施策等について意見・要望を聴取するもの。

2 調査対象

市内に所在する高齢者施設・介護サービス事業所 5,069 か所

3 調査対象期日

令和4年4月1日

4 調査期間

令和4年7月14日～令和4年8月12日

5 調査方法

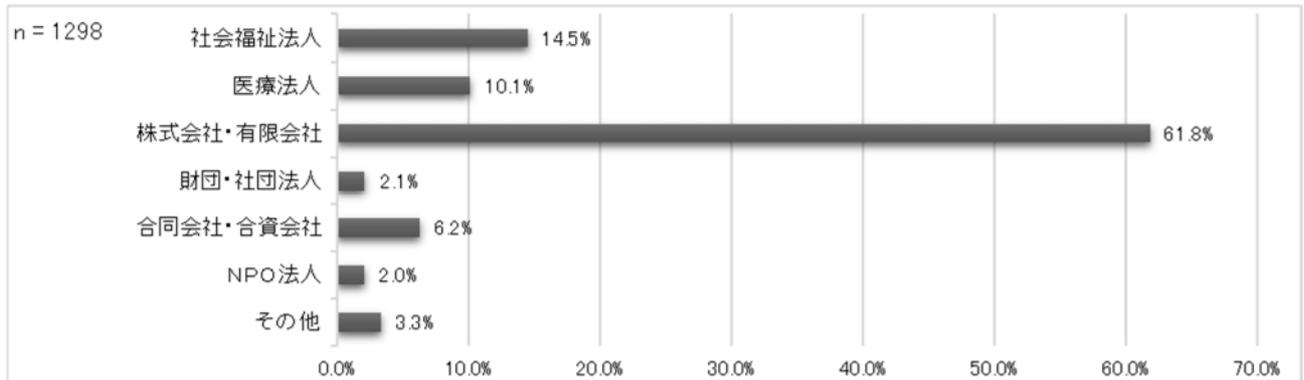
LoGo フォーム（電子アンケートフォーム）による調査・回収

6 回収率

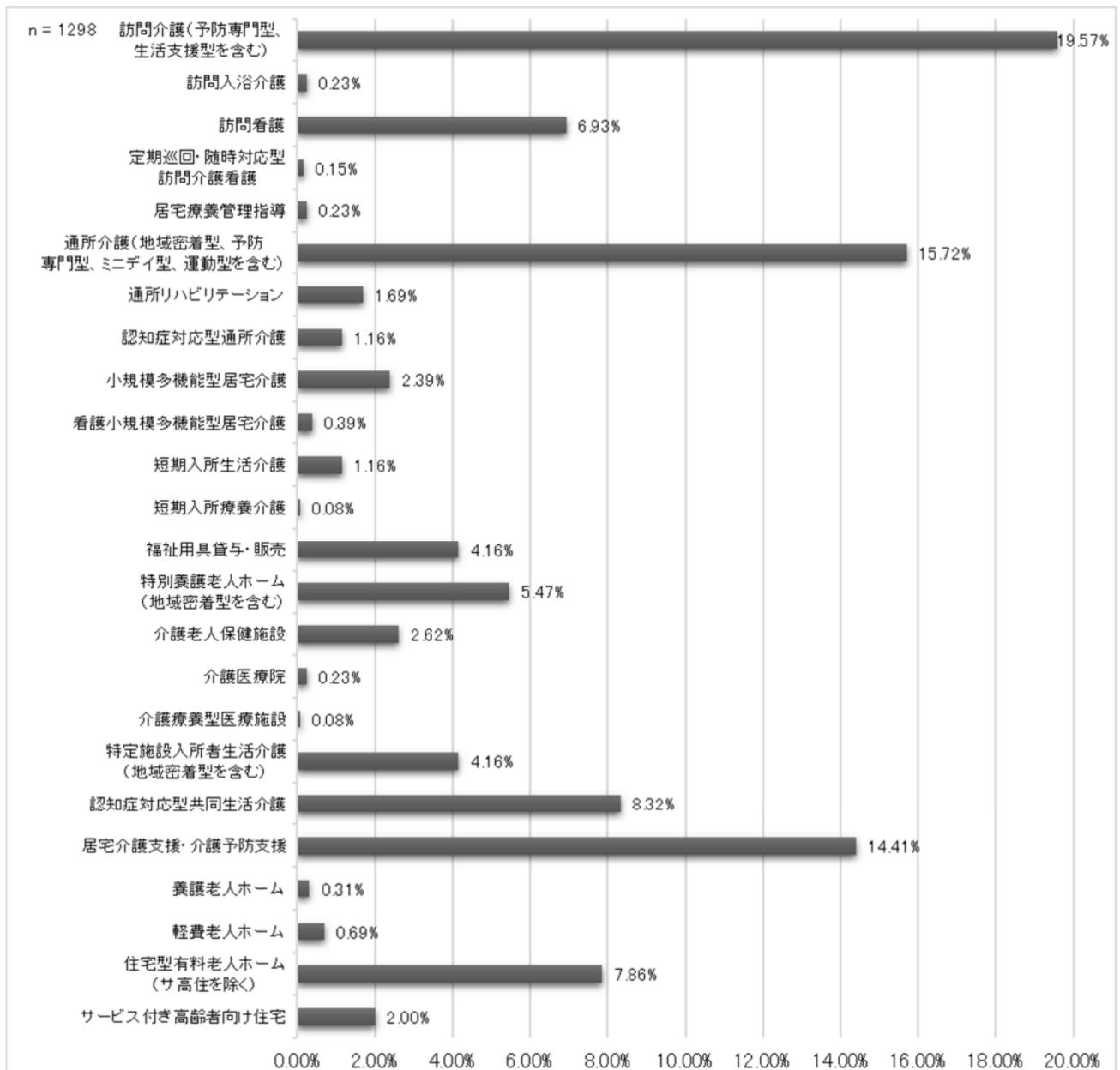
25.6%（回収数 1,298 か所 / 調査数 5,069 か所）

2-1 調査の結果（基礎情報）

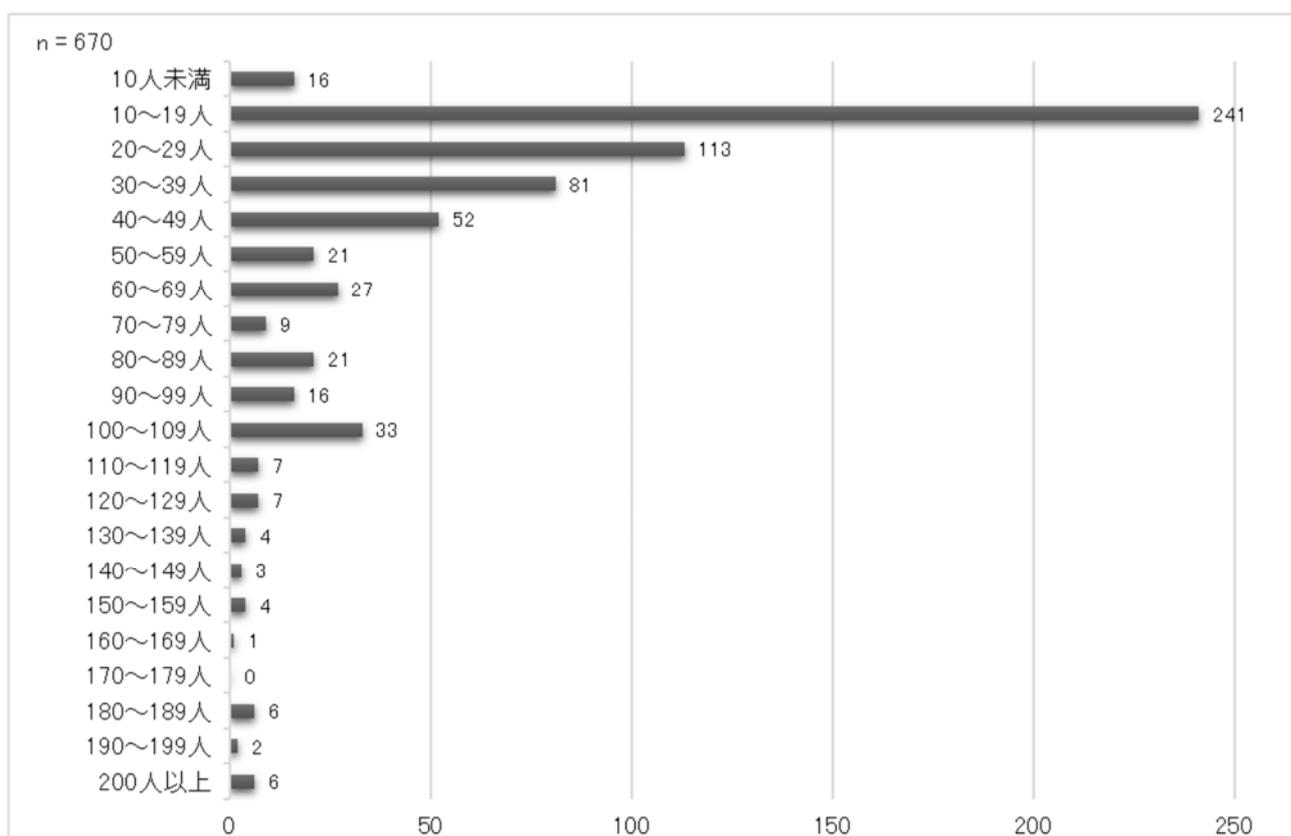
図表1 法人種別



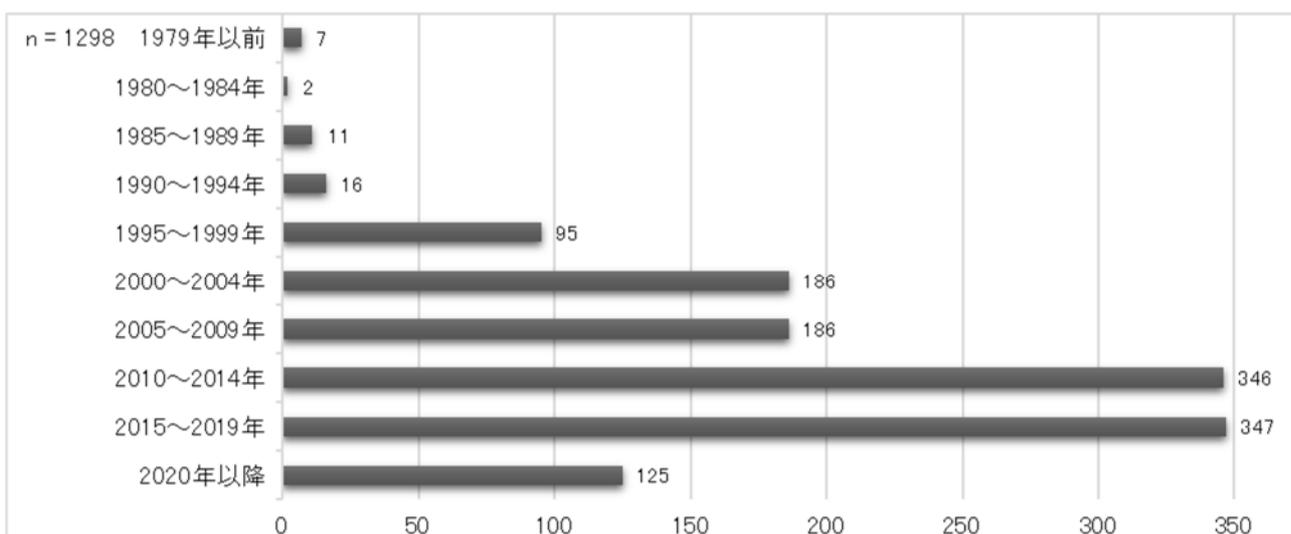
図表2 サービス種別



図表3 定員数（定員数がない事業所を除く）



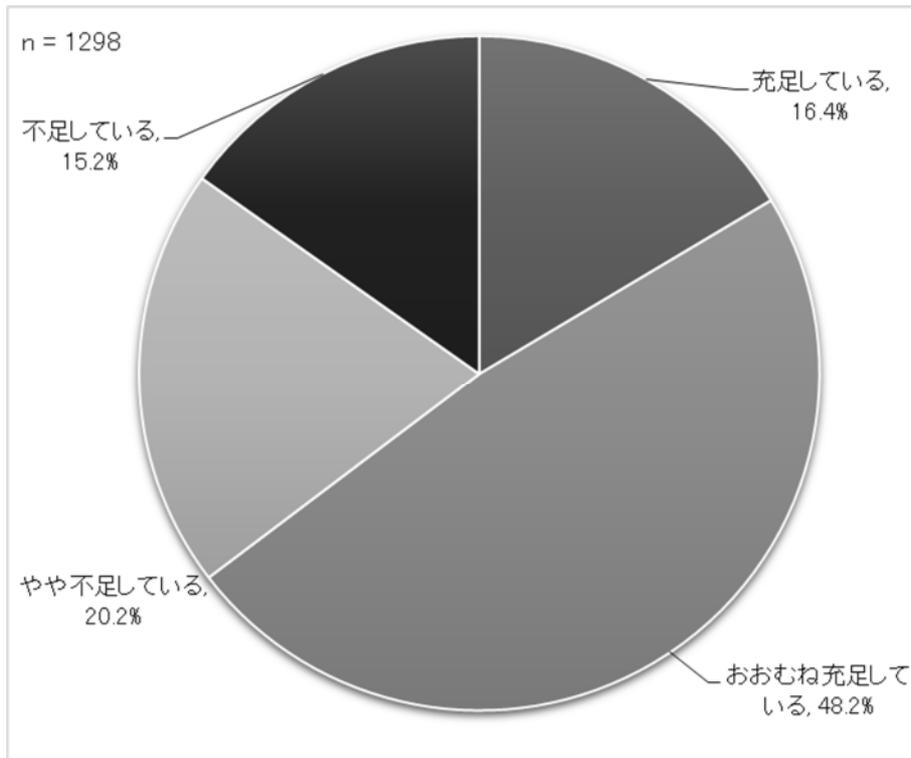
図表4 開設年



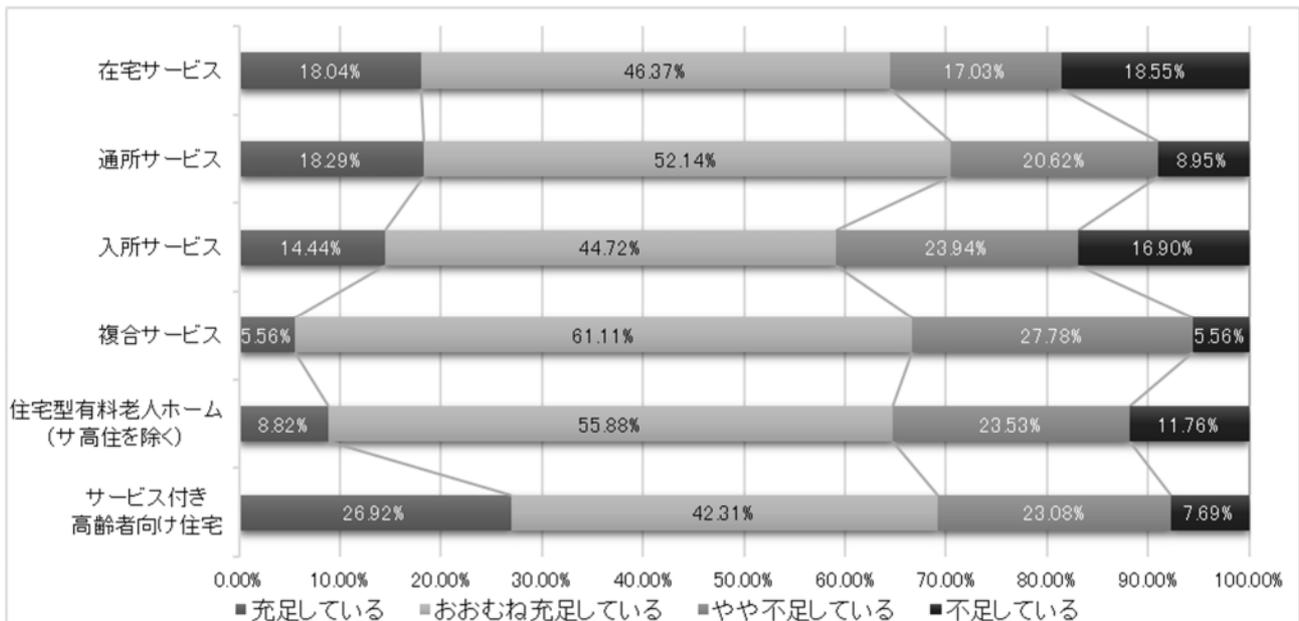
- ・回答をサービス種別ごとに見ると、訪問介護（予防含む）、通所介護（予防含む）、居宅介護支援・介護予防支援の順に多くなっている。
- ・入所系では、認知症対応共同生活介護、住宅型有料老人ホーム、特別養護老人ホームからの回答が比較的多くなっている。
- ・回答を定員数別に見ると、10~19人が最多となっている。
- ・回答を開設年別に見ると、2010~2019年に開設した事業所が回答全体の半数以上を占めている。

2-2 調査の結果（職員の充足度）

図表 5 職員の充足度



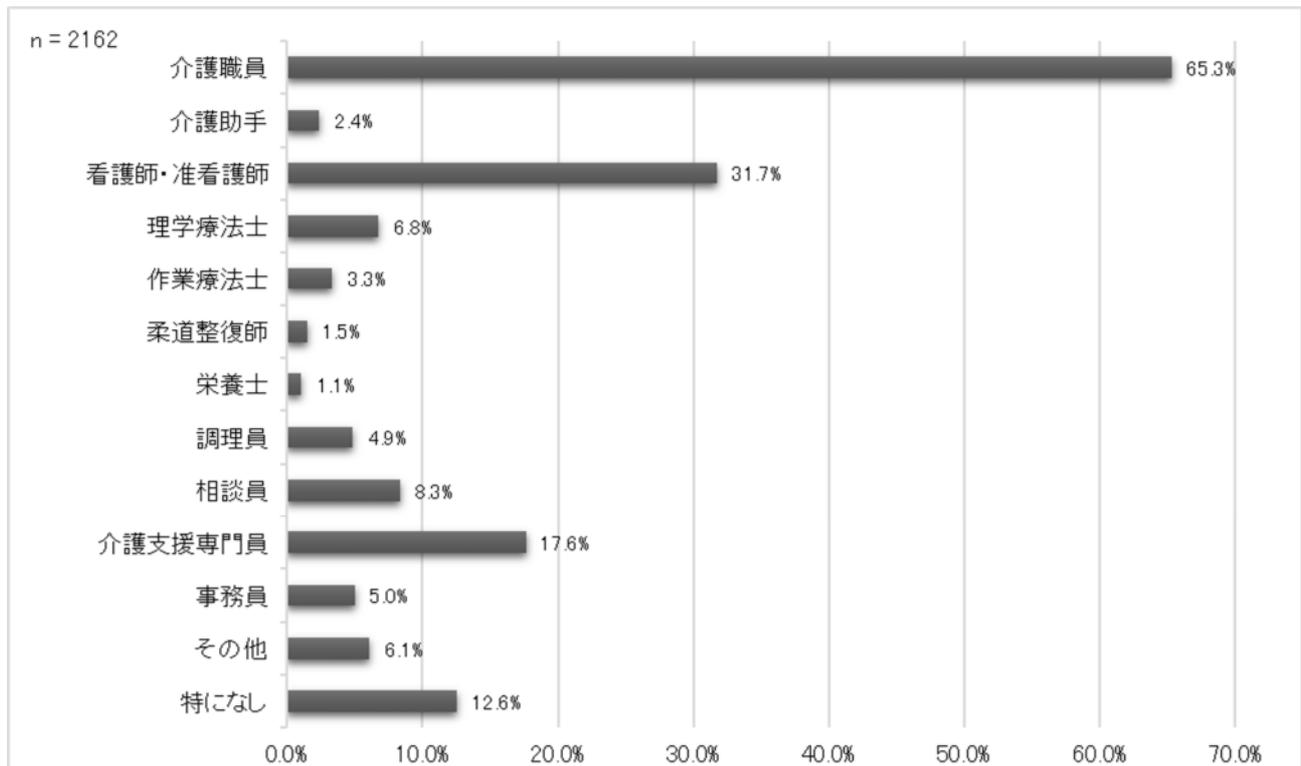
図表 5-2 職員の充足度（サービス分類別）



- ・職員が「不足している」又は「やや不足している」と回答した事業所を合わせた割合は35.4%と、全体の3分の1以上を占めている。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスや住宅型有料老人ホーム等、入所系の事業所で職員の充足度が低くなっている。

2-3 調査の結果（採用困難な職種）

図表 6 採用が困難な職種（上位3つまで）



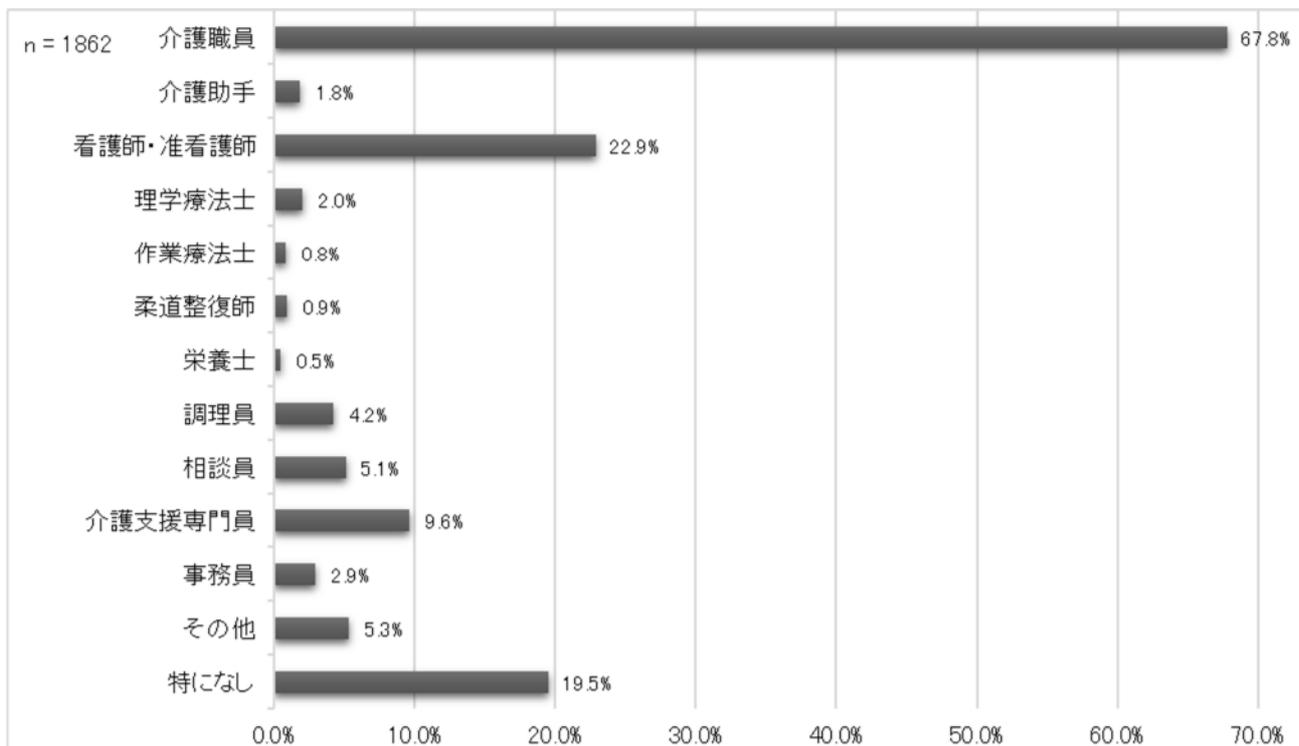
図表 6-2 採用が困難な職種（サービス分類別）

	在宅サービス	通所サービス	入所サービス	複合サービス	住宅型有料老人ホーム（サ高住を除く）	サービス付き高齢者向け住宅	全体（回答数/事業所数）
介護職員	45.19%	78.21%	86.97%	83.33%	85.29%	57.69%	65.33%
介護助手	0.84%	1.95%	4.58%	0.00%	7.84%	0.00%	2.39%
看護師・准看護師	19.06%	45.53%	48.59%	25.00%	24.51%	38.46%	31.74%
理学療法士	4.89%	12.84%	8.10%	0.00%	0.98%	7.69%	6.78%
作業療法士	3.37%	5.84%	2.11%	0.00%	0.98%	3.85%	3.31%
柔道整復師	0.00%	6.23%	1.06%	0.00%	0.00%	0.00%	1.46%
栄養士	0.51%	0.78%	2.82%	0.00%	0.00%	3.85%	1.08%
調理員	0.51%	5.06%	7.75%	5.56%	19.61%	11.54%	4.85%
相談員	2.36%	24.51%	8.80%	0.00%	2.94%	11.54%	8.32%
介護支援専門員	25.80%	3.50%	19.01%	27.78%	0.98%	7.69%	17.64%
事務員	5.56%	3.11%	3.17%	11.11%	8.82%	7.69%	5.01%
その他	7.93%	7.39%	1.76%	0.00%	5.88%	7.69%	6.09%
特になし	19.56%	7.00%	5.99%	11.11%	6.86%	3.85%	12.56%

- ・採用が困難な職種としては、介護職員が群を抜いている。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスや住宅型有料老人ホーム、複合サービス等の、夜勤がある事業所で特に介護職員の採用が難しいことがわかる。

2-4 調査の結果（退職が多い職種）

図表7 退職が多い職種（上位3つまで）



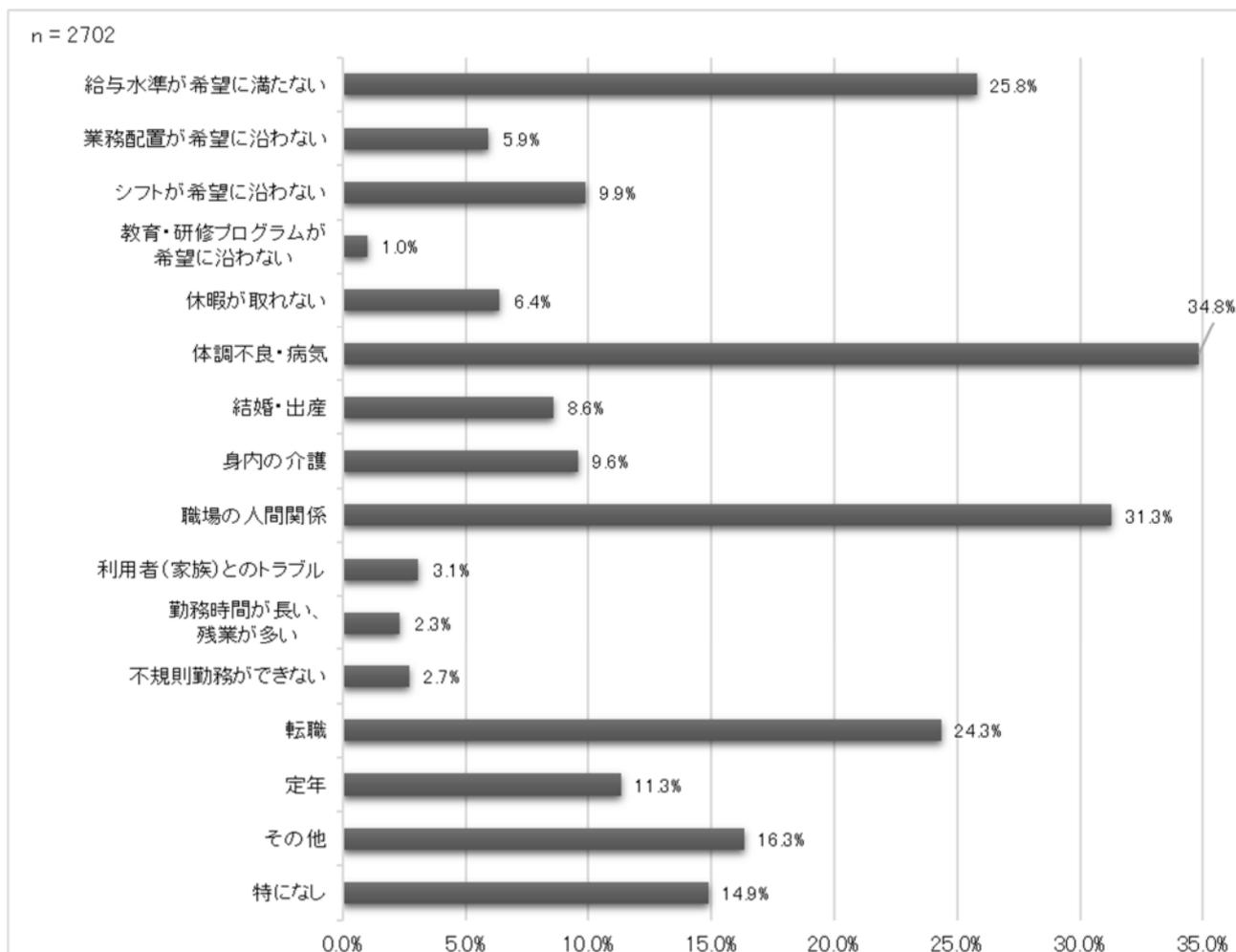
図表7-2 退職が多い職種（サービス分類別）

	在宅サービス	通所サービス	入所サービス	複合サービス	住宅型有料老人ホーム（サ高住を除く）	サービス付き高齢者向け住宅	全体（回答数/事業所数）
介護職員	45.19%	83.66%	91.90%	83.33%	85.29%	73.08%	67.80%
介護助手	0.67%	2.33%	3.87%	0.00%	2.94%	0.00%	1.85%
看護師・准看護師	16.19%	25.68%	34.15%	11.11%	23.53%	38.46%	22.88%
理学療法士	2.19%	2.72%	2.11%	0.00%	0.00%	0.00%	2.00%
作業療法士	1.01%	0.78%	0.70%	0.00%	0.98%	0.00%	0.85%
柔道整復師	0.00%	4.28%	0.35%	0.00%	0.00%	0.00%	0.92%
栄養士	0.00%	0.39%	1.76%	0.00%	0.00%	0.00%	0.46%
調理員	0.51%	4.67%	8.10%	0.00%	15.69%	3.85%	4.24%
相談員	1.69%	16.73%	3.17%	0.00%	1.96%	7.69%	5.08%
介護支援専門員	16.86%	2.33%	5.28%	8.33%	0.00%	3.85%	9.63%
事務員	3.04%	1.95%	3.52%	5.56%	1.96%	3.85%	2.93%
その他	6.91%	6.23%	1.76%	0.00%	5.88%	3.85%	5.32%
特になし	29.68%	13.62%	8.80%	16.67%	7.84%	11.54%	19.49%

- ・退職が多い職種についても、介護職員が群を抜いている。
- ・サービス分類別に見ても、やはり入所サービスや住宅型有料老人ホーム、複合サービス等の、夜勤がある事業所で介護職員の退職が多いことがわかる。

2-5 調査の結果（職員の退職理由）

図表8 職員の退職理由（上位3つまで）



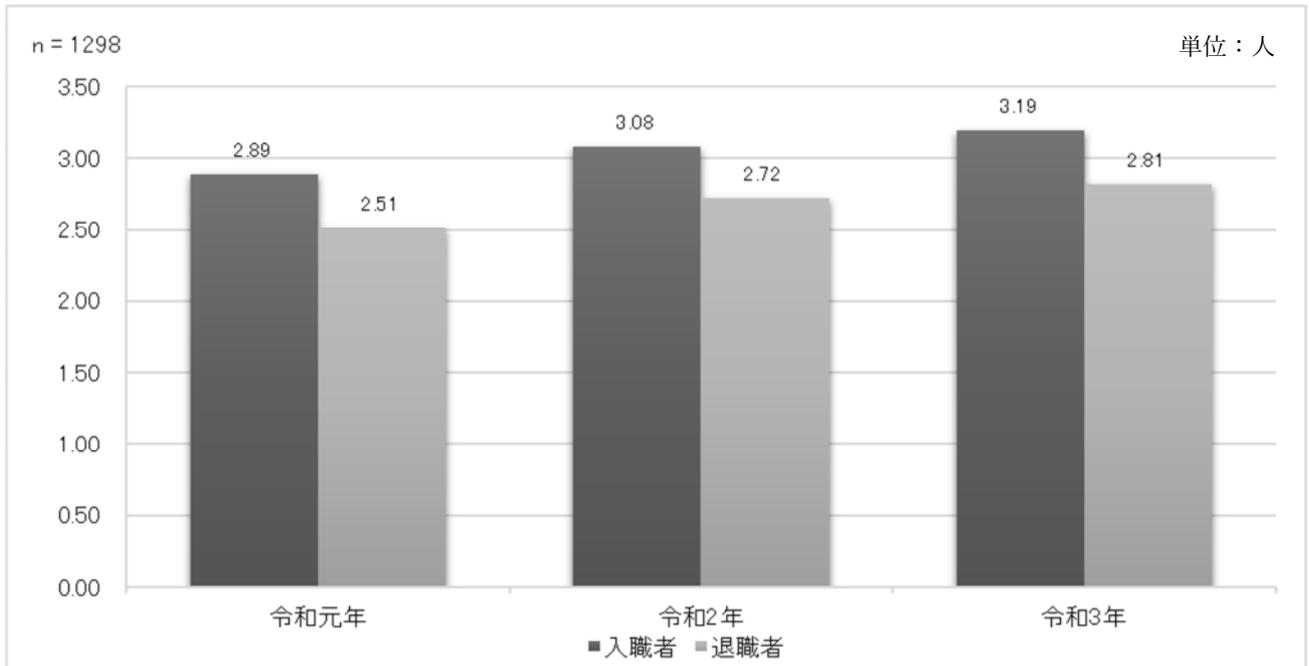
図表 8-2 職員の退職理由（サービス分類別）

	在宅サービス	通所サービス	入所サービス	複合サービス	住宅型有料老人ホーム (サ高住を除く)	サービス付き高齢者向け住宅	全体 (回答数/事業所数)
給与水準が希望に満たない	23.78%	29.96%	26.06%	33.33%	23.53%	26.92%	25.81%
業務配置が希望に沿わない	6.24%	2.33%	7.39%	11.11%	6.86%	7.69%	5.93%
シフトが希望に沿わない	8.94%	10.12%	8.45%	11.11%	18.63%	7.69%	9.86%
教育・研修プログラムが希望に沿わない	1.01%	0.78%	1.06%	0.00%	0.98%	3.85%	1.00%
休暇が取れない	8.09%	5.45%	4.93%	8.33%	2.94%	3.85%	6.39%
体調不良・病気	25.97%	35.80%	47.18%	47.22%	43.14%	42.31%	34.82%
結婚・出産	4.55%	12.84%	14.44%	8.33%	5.88%	3.85%	8.55%
身内の介護	9.44%	11.28%	6.34%	11.11%	14.71%	7.69%	9.55%
職場の人間関係	21.42%	25.29%	50.35%	30.56%	49.02%	38.46%	31.28%
利用者(家族)とのトラブル	4.89%	0.78%	2.46%	0.00%	0.00%	7.69%	3.08%
勤務時間が長い、残業が多い	3.20%	1.56%	2.11%	0.00%	0.98%	0.00%	2.31%
不規則勤務ができない	2.36%	0.78%	4.58%	2.78%	3.92%	3.85%	2.70%
転職	14.84%	30.74%	39.44%	13.89%	26.47%	19.23%	24.35%
定年	15.01%	6.23%	10.21%	11.11%	7.84%	3.85%	11.33%
その他	16.86%	19.07%	13.73%	16.67%	12.75%	19.23%	16.33%
特になし	22.26%	12.84%	5.63%	11.11%	4.90%	11.54%	14.87%

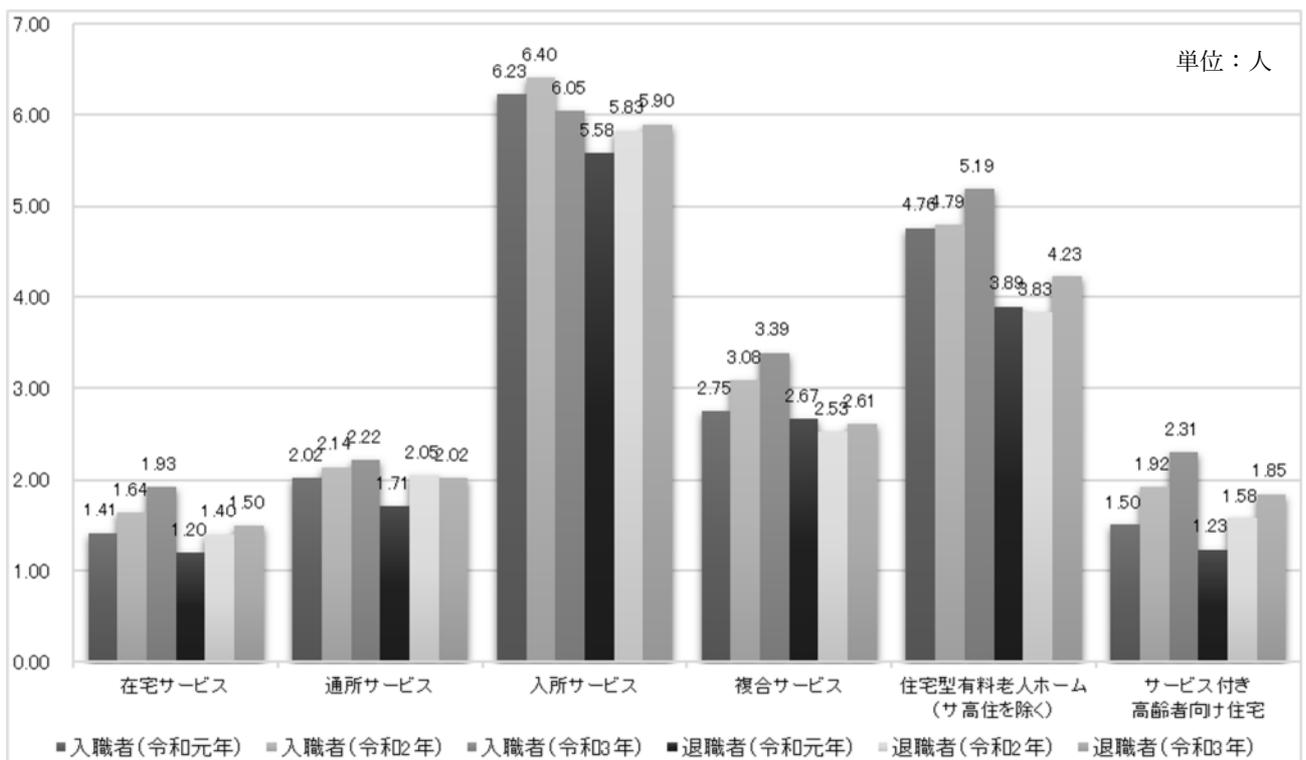
- ・退職理由は、「体調不良・病気」、「職場の人間関係」、「給与水準が希望に満たない」の順に多くなっている。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスや住宅型有料老人ホーム等では「職場の人間関係」を理由とした退職が最も多くなっている一方、在宅サービスや通所サービスでは「体調不良・病気」や「給与水準が希望に満たない」ことを理由とした退職が多くなっており、種別ごとにやや異なる傾向を見せている。

2-6 調査の結果（入退職者数の推移）

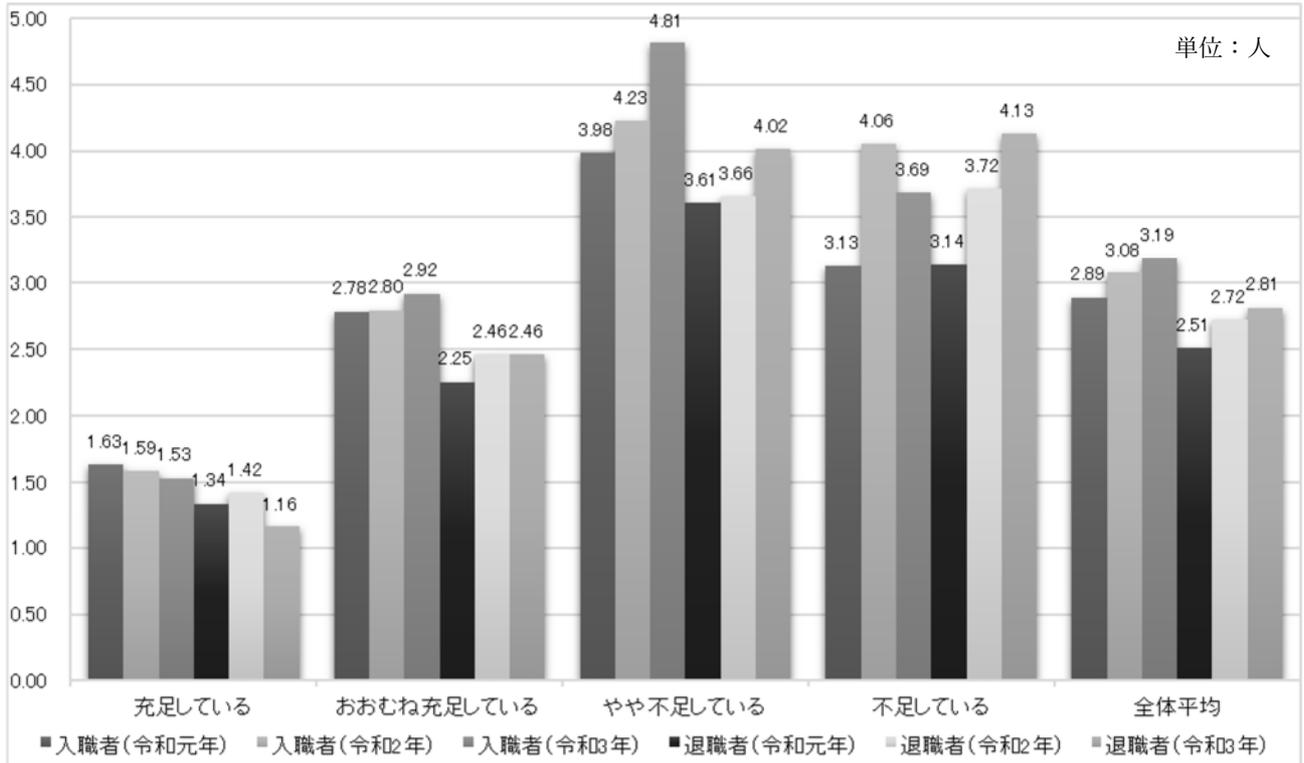
図表9 過去3年間の平均入退職者数の推移



図表9-2 過去3年間の平均入退職者数の推移（サービス分類別）



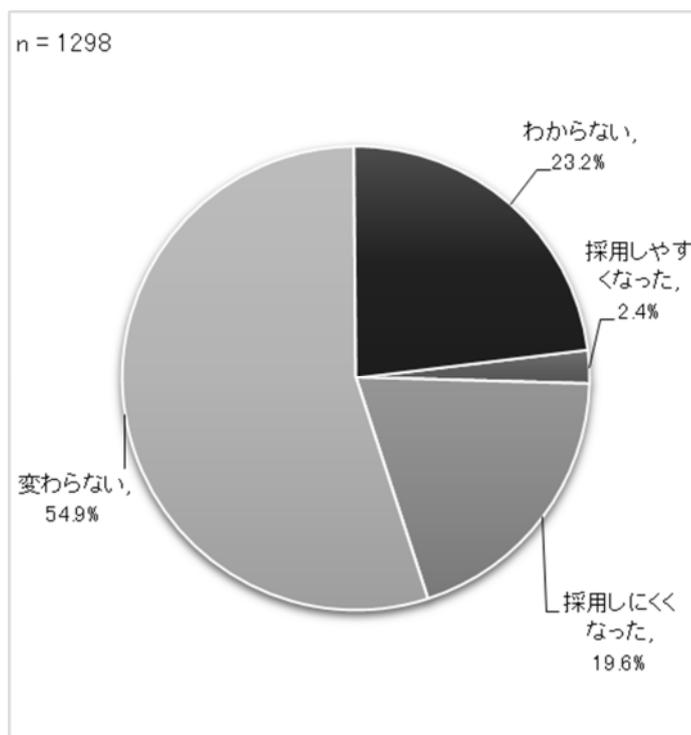
図表 9-3 過去 3 年間の平均入退職者の推移（充足度別）



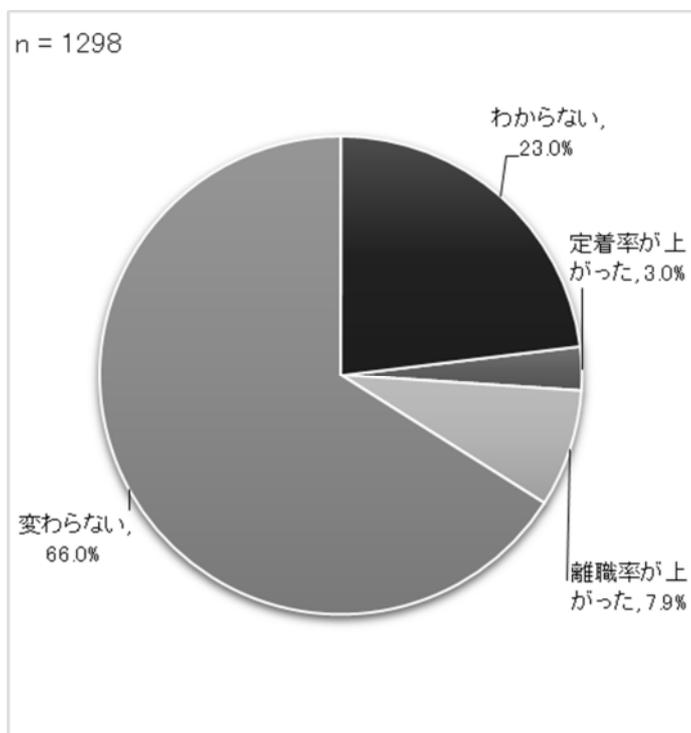
- ・過去 3 年間の入職者数及び退職者数は、いずれもやや上昇傾向にある。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスや住宅型有料老人ホーム等で入退職者が多くなっている。
- ・職員の充足度別に見ると、職員が「不足している」又は「やや不足している」と回答した事業所で入退職者が多くなっている。

2-7 調査の結果（感染症による影響）

図表 10 感染症による影響（職員の確保）



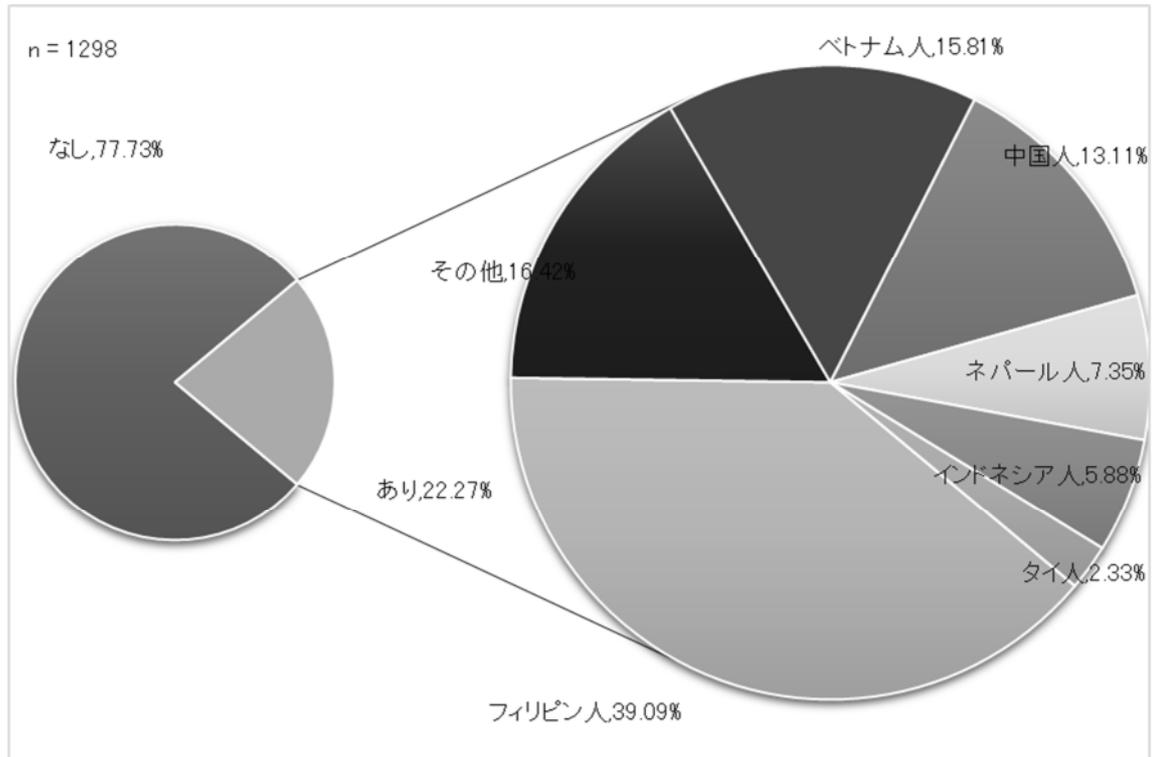
図表 11 感染症による影響（職員の定着）



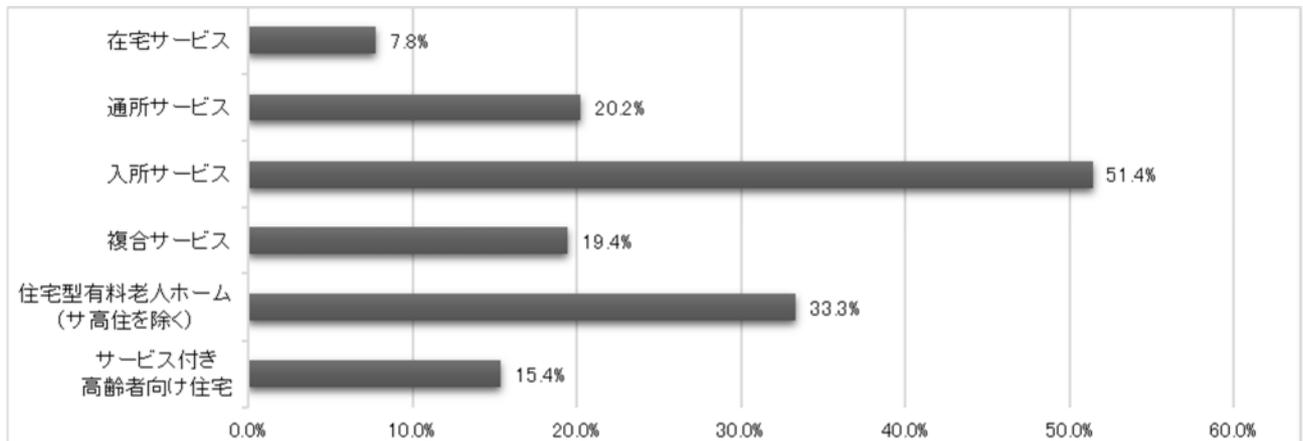
- ・新型コロナウイルスが職員の確保や定着に与えた影響については、いずれも変わらない（特に影響を受けていない）と回答した事業所が半数以上を占めている。

2-8 調査の結果（外国人職員の在籍状況）

図表 12 外国人職員の在籍人数及び構成比



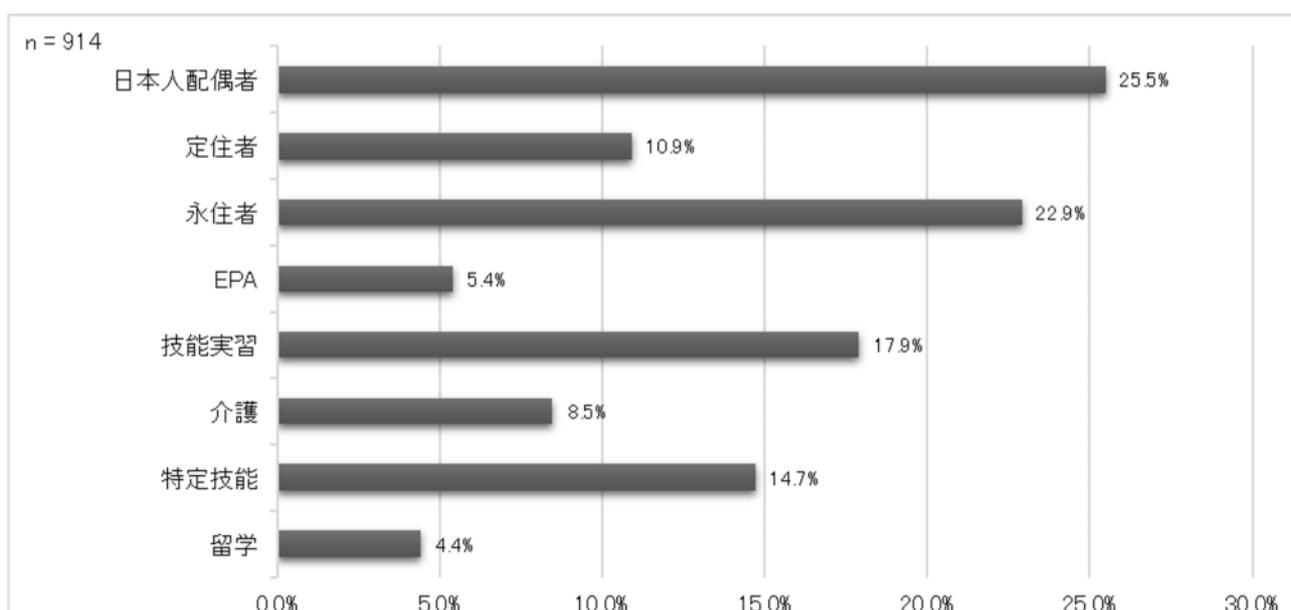
図表 12-2 外国人職員の在籍率（サービス分類別）



(参考)

- ・外国人職員を雇用している事業所数 … 289 事業所
- ・外国人職員の合計人数 … 816 人
- ・1 事業所あたりの外国人職員の最大雇用人数 … 20 人
- ・1 事業所あたりの外国人職員の平均雇用人数 … 2.82 人

図表 13 外国人職員の在留資格（複数回答）



- ・外国人職員が在籍している事業所は全体の 22.27% に留まっている。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスや住宅型有料老人ホーム等で外国人職員の在籍率が高くなっている。
- ・外国人職員を国籍別に見ると、ベトナム、中国、ネパールの順に多くなっている。
- ・外国人職員を在留資格別に見ると、日本人配偶者、永住者、技能実習の順に多くなっており、令和元年度に創設された特定技能がそれに続いている。

2-9 調査の結果（介護ロボットの導入状況）

図表 14 介護ロボットの導入状況

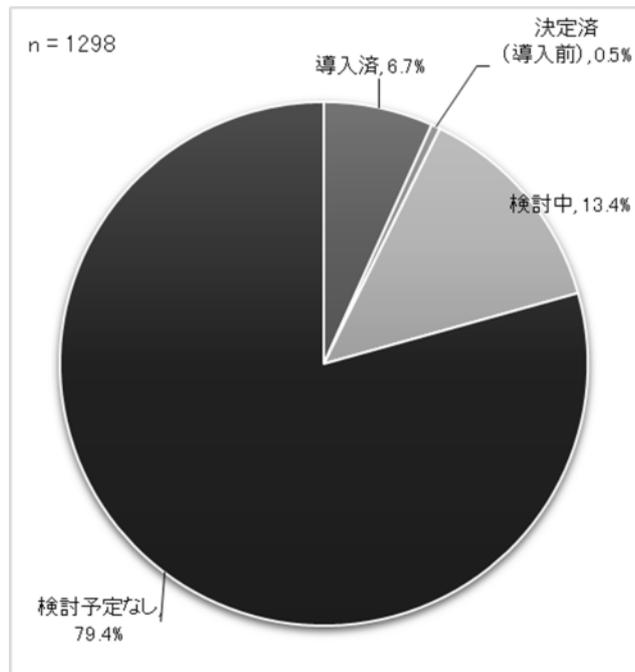
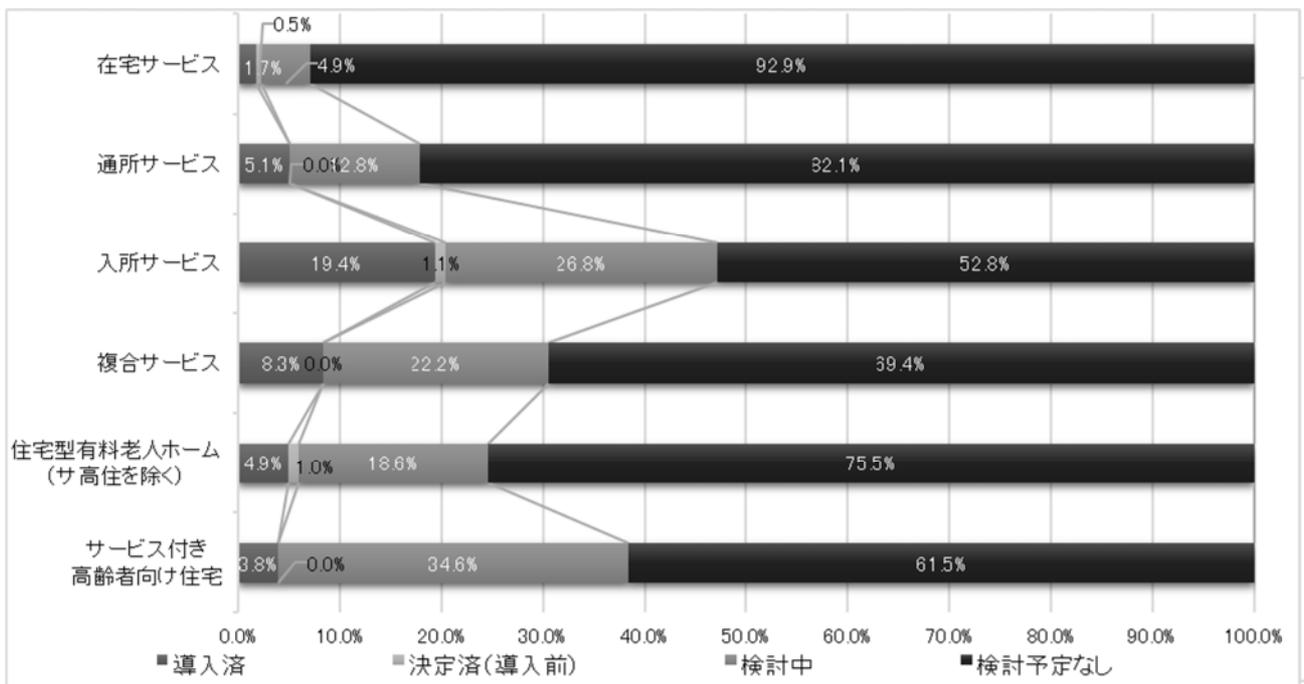


図 14-2 介護ロボットの導入状況（サービス分類別）



- ・介護ロボットを導入済又は導入決定済の事業所は全体の1割にも満たず、大半の事業所では導入の予定がない状況である。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスが介護ロボットの導入に前向きであることがわかる。

2-10 調査の結果（介護助手の導入状況）

図表 15 介護助手の導入状況

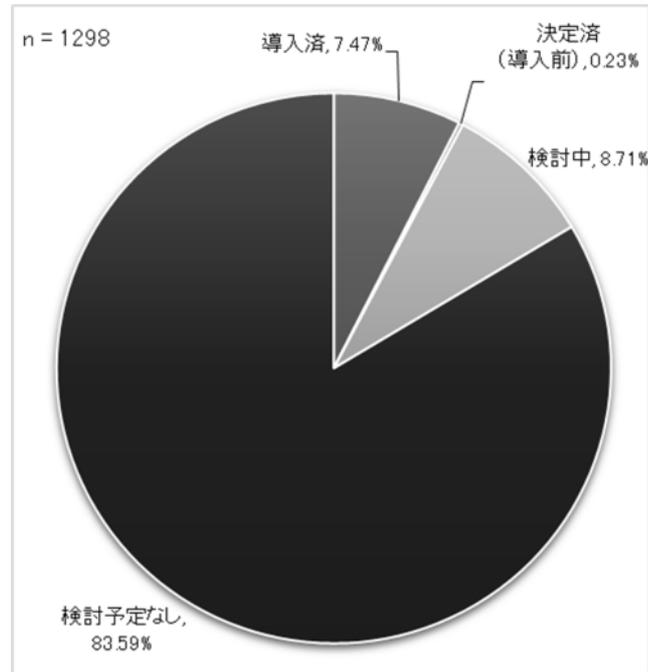
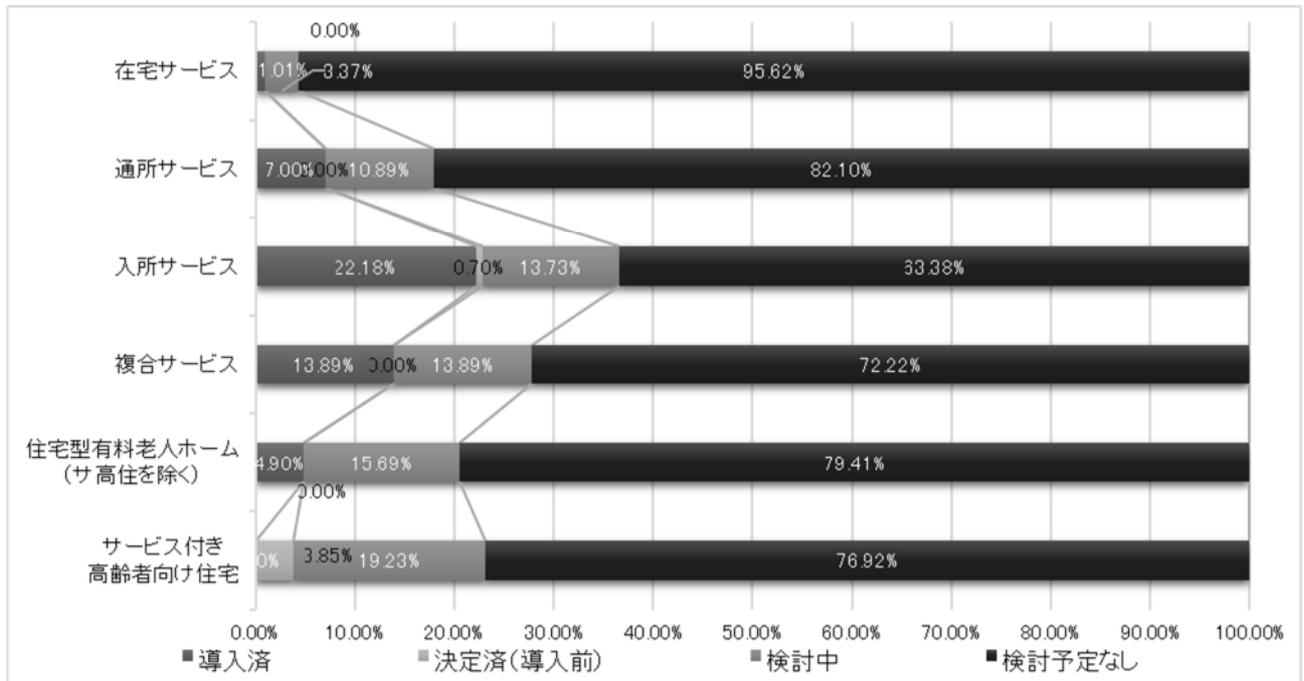
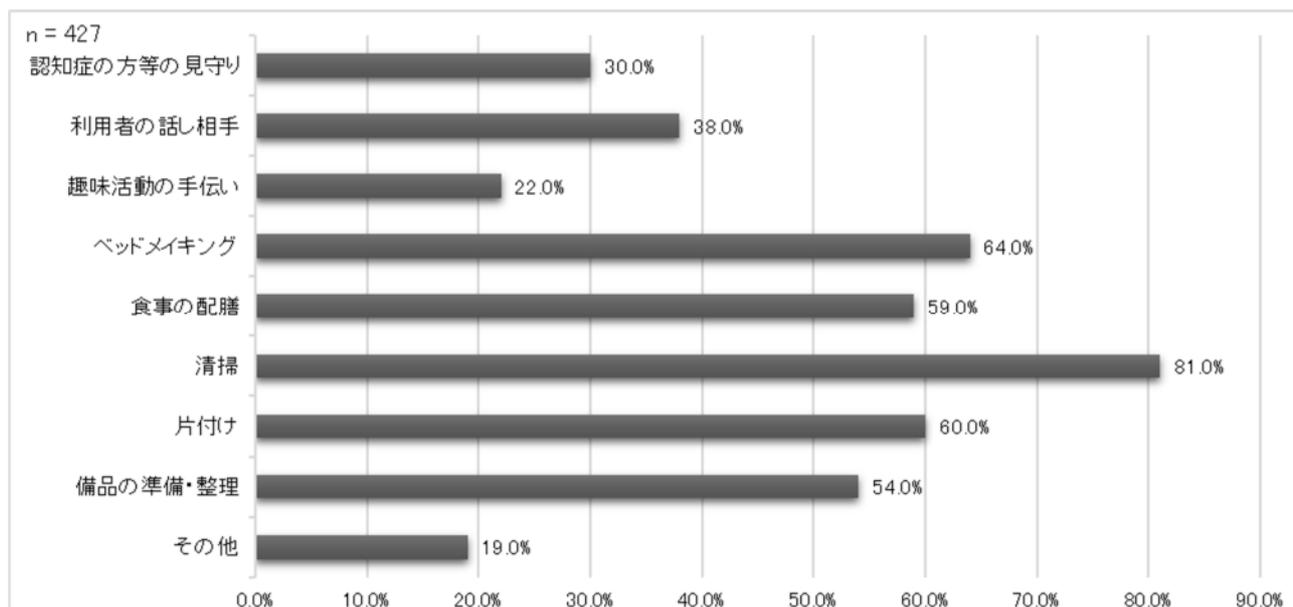


図 15-2 介護助手の導入状況（サービス分類別）

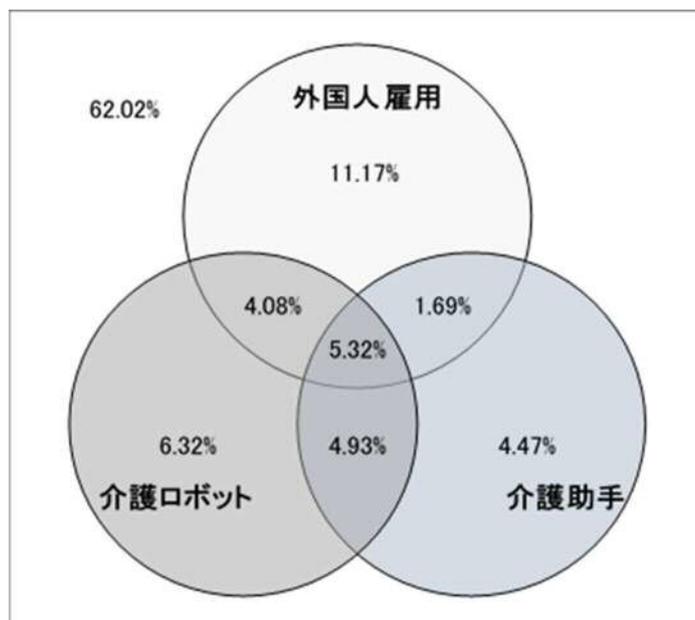


図表 16 介護助手が担う業務内容（複数回答）



- ・介護助手を導入済又は導入決定済の事業所は全体の1割にも満たず、大半の事業所では導入の予定がない状況である。
- ・サービス分類別に見ると、入所サービスが介護助手の導入に比較的前向きであることがわかる。
- ・介護助手が担う業務は清掃、片付け、食事の配膳の順に多くなっている。

(参考) 図表 17 各取組の実施状況



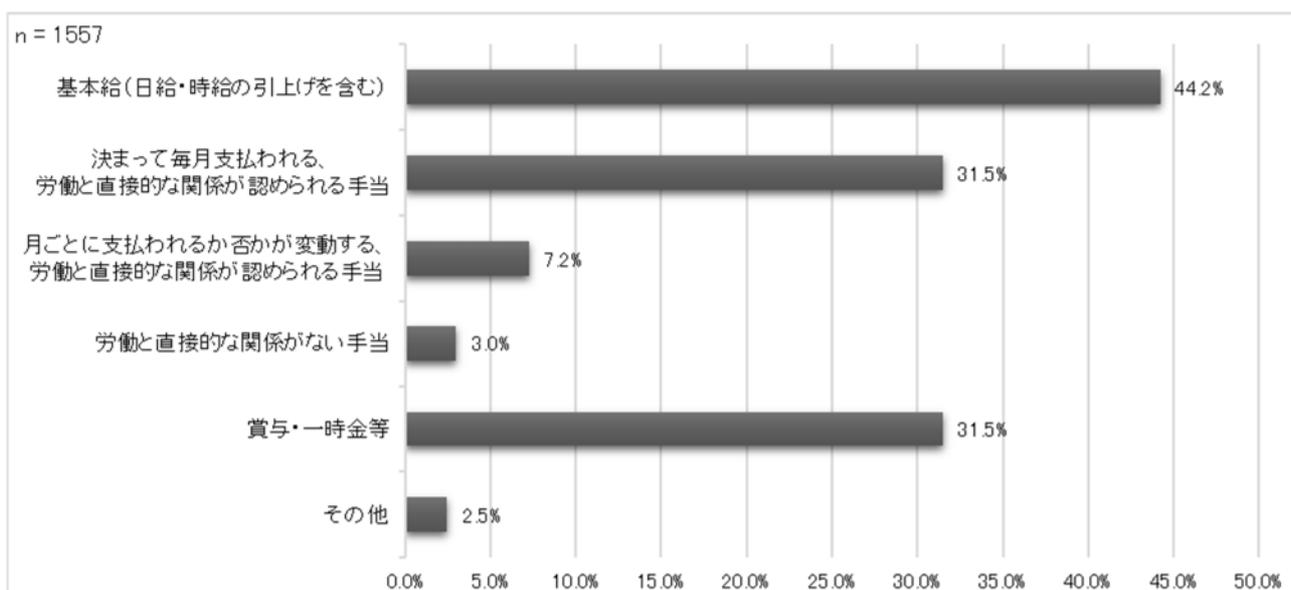
- ・外国人職員の雇用、介護ロボットの導入、介護助手の導入の全てに取り組んでいる事業所は、全体の5.32%である

2-11 調査の結果（賃金改善の状況）

図表 18 過去1年間における賃金改善の実施の有無

	事業所数	割合
実施した	922	71.0%
実施していない	376	29.0%

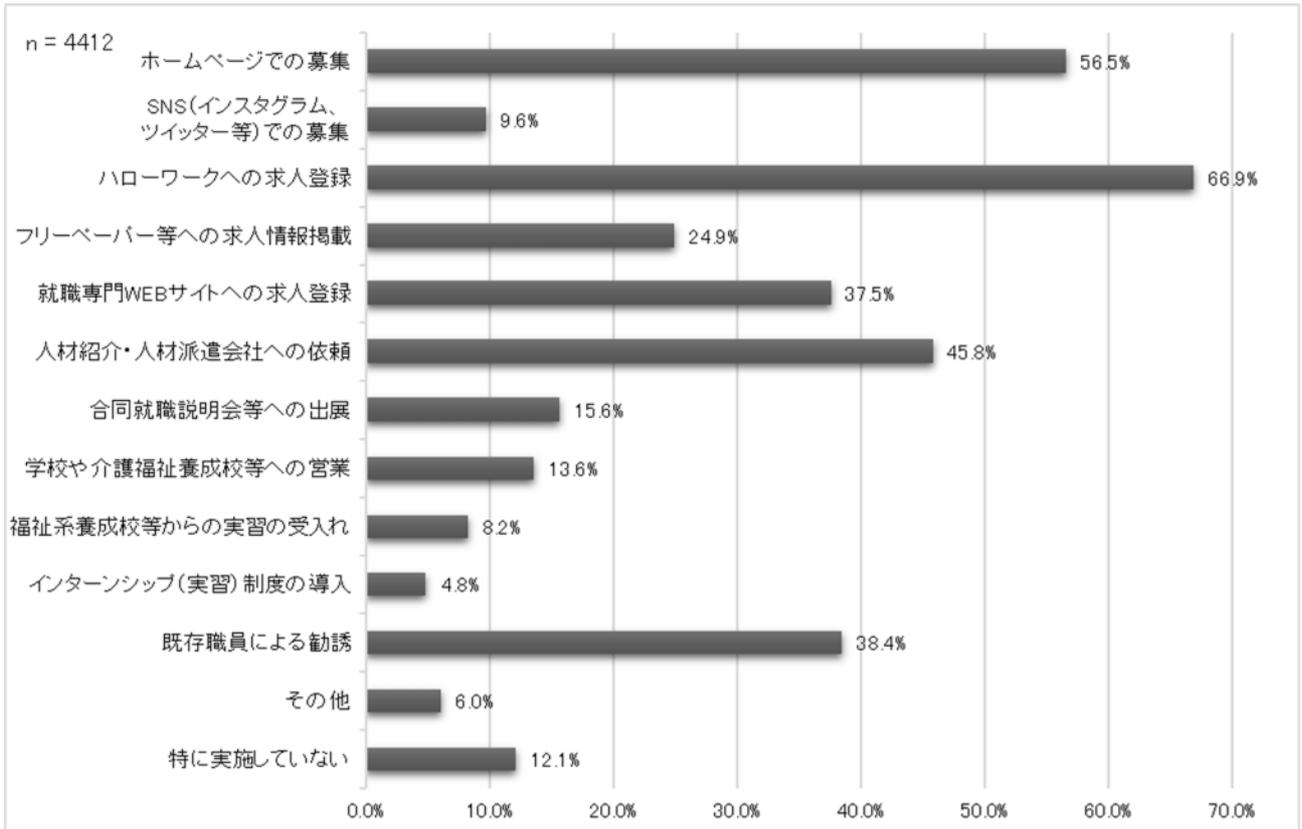
図表 19 賃金改善の内容（複数回答）



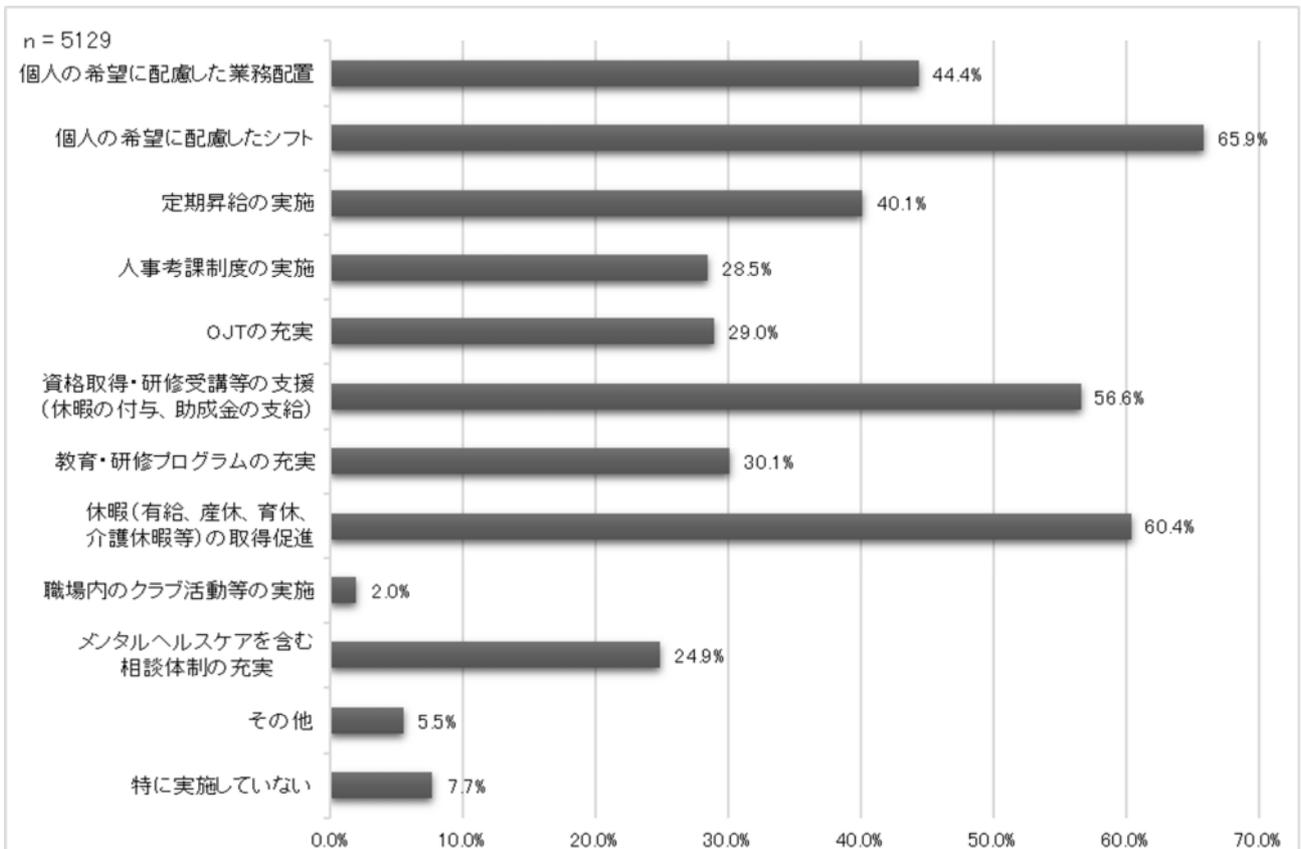
- ・令和3年度中に賃金改善を行った事業所は、全体の71.0%に上っている。
- ・賃金改善の対象としては、基本給、決まって毎月支払われる手当、賞与・一時金等が多くなっている。

2-12 調査の結果（職員の確保・定着に向けた取組み）

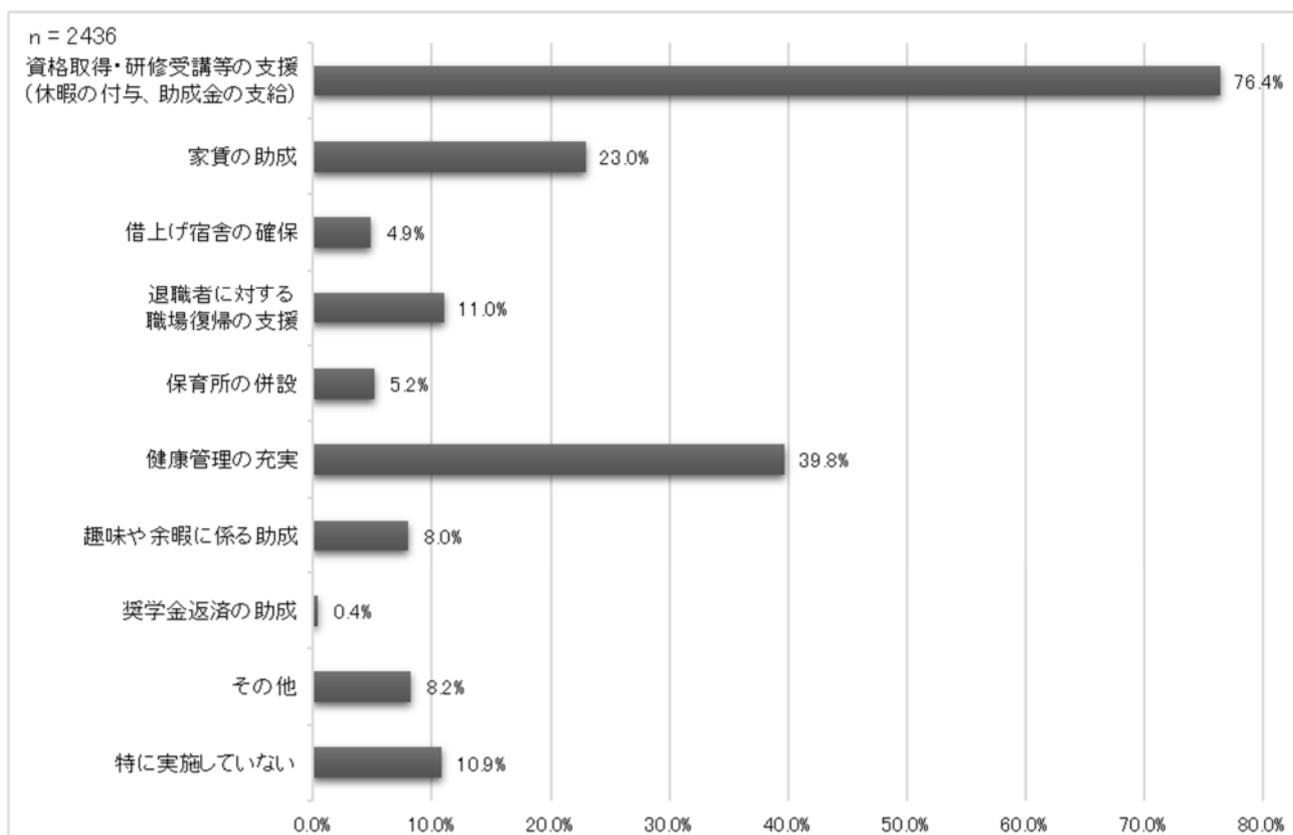
図表 20 実施中の人材確保に向けた取組み（複数回答）



図表 21 実施中の定着支援に向けた取組み（複数回答）



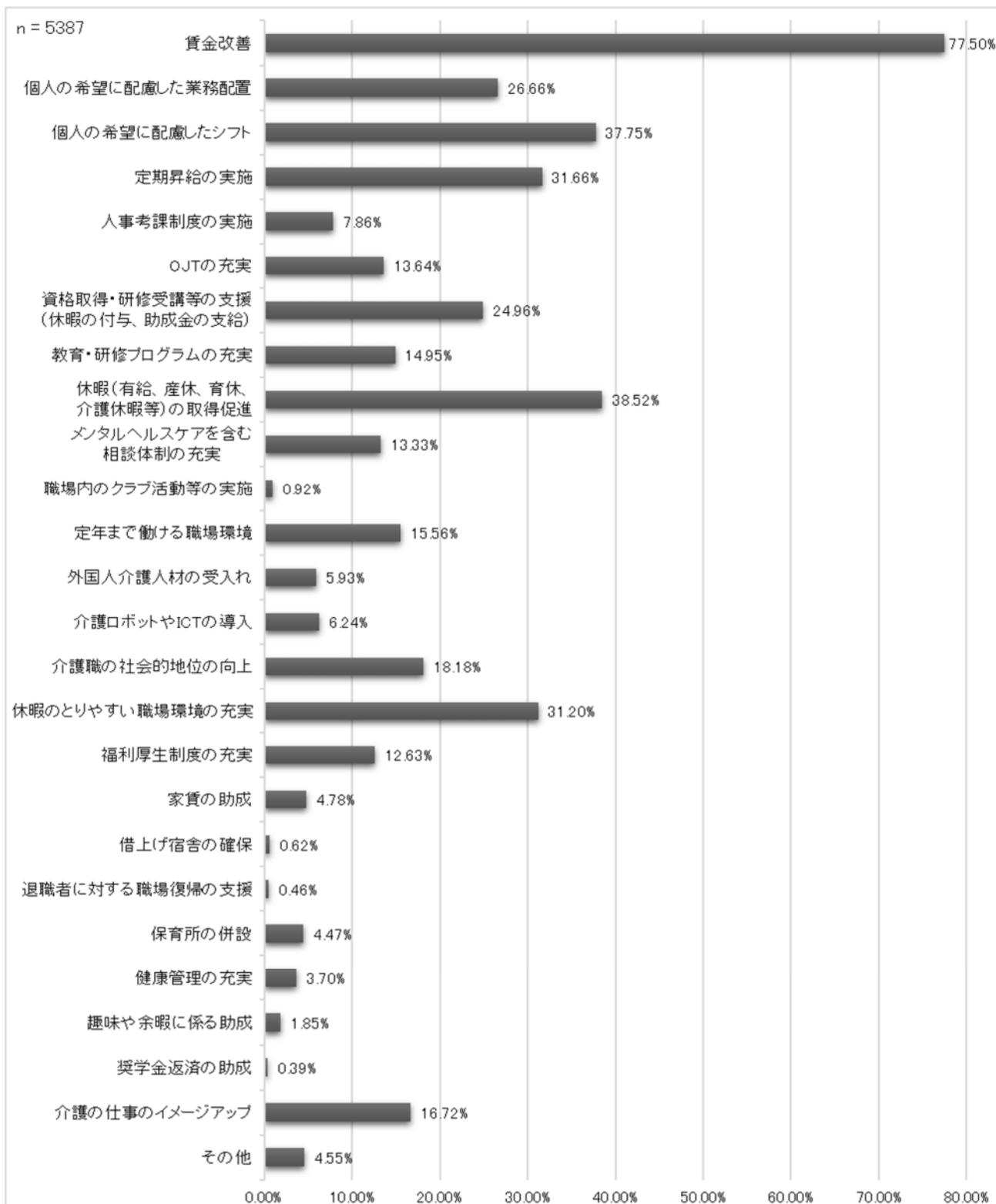
図表 22 実施中の福利厚生に関する取組み（複数回答）



- ・人材確保に向けた取組みとしては、ハローワーク、ホームページ、人材派遣会社の活用等が多くなっている。
- ・定着支援に向けた取組みとしては、シフトの配慮、休暇の取得促進、資格取得等の支援が多くなっている。
- ・福利厚生に関する取組みとしては、資格取得等の支援や健康管理の充実等が多くなっている。

2-13 調査の結果（人材不足の打開策）

図表 23 人材不足の打開策（複数回答）



- ・人材不足の打開策としては、賃金改善を求める声が圧倒的多数を占めている。
- ・その他、個人の希望に配慮した業務配置やシフト、休暇の取得促進に加え、介護職の社会的地位の向上やイメージアップを求める声も一定数寄せられている。

3 人材確保の取組みに係る意見・要望

(1) 現在特に強く感じる問題点

① 仕事への理解

- ◆ 一部の利用者に家政婦やお手伝いさんだと見られている。
- ◆ 介護支援専門員に対して求められることが多すぎる。
- ◆ 現場実習がなくなり仕事内容へのイメージが湧きづらくなったこと等により、求人への応募が減っている。

② 人材のミスマッチ

- ◆ 外国人には難しい内容なので、できれば採用を控えたい。
- ◆ 高齢者の応募が多く、夜勤を担っていただける方を雇うことができない。
- ◆ 新たに働く介護支援専門員の有資格者が減っている。

③ 職員の高齢化

- ◆ 今後定年退職を迎える職員が増えることが予想されるが、若い方の応募がない。
- ◆ 他業種と比較して介護従業者の平均年齢が著しく高い。

④ 収益が上がらない

- ◆ 提供できるサービスが限られており、収益が上がらない。
- ◆ 本体事業の収益では人材の確保のみならず維持も難しい。
- ◆ 処遇改善加算の増減や介護報酬の減算などの不安定要素が大きく、賃金改善を進めることができない。

⑤ イメージが良くない

- ◆ 給料が安いイメージが強すぎる。
- ◆ 専門職であるはずなのに単純職と同水準の賃金となっている。
- ◆ 誰でもできる仕事だと思われている。
- ◆ いつの頃からか3Kの職種になってしまっている。
- ◆ (昨今の暴力事件などにより?) 悪いニュースがすぐに広まってしまう。

⑥ 経費の高騰

- ◆ 感染症の影響により利用者が減った上に、対策費用等の負担が増えたり人件費・物価上昇もあつたりと、採用等に経費をかけられない。
- ◆ 民間の人材派遣会社、人材紹介や求人広告会社に支払う手数料は採用職員の年収の30%が相場となっており、経営を圧迫している。

⑦ 職員一人当たりの負担が大きい

- ◆ 介護以外の研修及び処遇改善に伴う書類が多くなり、収入と負担の間のバランスが取れなくなってきている。
- ◆ 感染症に関する対策や補助金の申請等の対応が多すぎる。

⑧ 取り組みを知らない

- ◆ 市が取り組む人材確保の利用方法や問い合わせ先が不明。調べ方もよく理解できない。
- ◆ どのような取り組みがあるのかを調べにくい。

(2) 改善案等の意見・要望

① 人材確保のための金銭的負担の軽減

- ◆ 紹介手数料の上限設定等、有料人材紹介会社の規制
- ◆ 人材紹介費用の助成
- ◆ 委託料金の見直し

② 人材のマッチング

- ◆ ハローワークにおける中小介護事業所の合同説明会
- ◆ 福祉系学校以外の学生でも新卒採用ができるような仕組み（合同就職説明会等）
- ◆ 異なる業界からの就労応募がしやすいような支援
- ◆ 名古屋市が優良な民間企業とタイアップした派遣事業
- ◆ 名古屋市からの人材紹介、求職者と事業者のマッチング会など求職者と事業所を繋げる取り組み
- ◆ 就労体験
- ◆ 介護職のための人材バンク
- ◆ 外国人介護職員の紹介事業
- ◆ シルバー人材の発掘
- ◆ 研修後介護支援専門員の就職あっせん

③ 賃金改善

- ◆ 労働期間に応じたベースアップ
- ◆ 労働に見合う給与体系
- ◆ 若い人が働きたいと思うような賃金水準の実現
- ◆ 休祝日等における勤務に係る加算

④ 社会的地位の向上

- ◆ 若者が介護職を選択するメリットの提示
- ◆ 若手人材を引き込むための給与や働き方を含めたイメージアップ
- ◆ 将来が見通せるようにするための環境整備
- ◆ 介護業界未経験者が転職したくなるような環境整備
- ◆ 介護支援専門員がやりがいを感じられるような施策

⑤ 介護報酬の見直し

- ◆ 全体的な収入を底上げするための介護報酬の上昇
- ◆ サービスに対する適正単位数の構築
- ◆ 安定的な要素（単位数）の増強

- ◆ 名古屋市独自の継続的な介護報酬補助費の導入
- ⑥ **人材育成**
 - ◆ 若手育成のための学校教育（職場体験等）
 - ◆ 奨学金助成制度等の若手育成のための取組みの周知
 - ◆ 試用期間中・研修教育等、働きながら資格を取得することに対する支援（シフトの融通等、事業所単位での取組には限界がある）
 - ◆ 若手・ミドル世代への資格取得環境整備
 - ◆ 地域福祉に関心のある人の掘り起こし
- ⑦ **職員の負担軽減**
 - ◆ 手続の簡素化（常に書類整理業務に追われている）
 - ◆ 感染症発生時等、緊急時の人材確保ができる取組（対策に追われ職員が疲弊している）
 - ◆ ICTへの助成
 - ◆ 介護支援専門員の業務及び更新研修に係る負担軽減
 - ◆ 介護予防支援の負担軽減（専門職の負担が大きすぎる）
- ⑧ **労働環境の整備**
 - ◆ ワークシェアリング等、働き方の選択肢の充実
 - ◆ 有給取得環境の整備
 - ◆ 子育て世代が介護職として働くメリットの整備
 - ◆ 介護支援専門員の有資格者が働きたいと思える労働環境の整備
- ⑨ **人材定着対策**
 - ◆ 長期就労を促進する手当や補助
- ⑩ **規制緩和**
 - ◆ 人員配置基準の見直し
 - ◆ 外国人職員に対する規制緩和

(3) その他（意見・苦情等）

- ◆ 名古屋市による連絡体制の見直し（同一事業所に何通もファックスを送らないでほしい）
- ◆ 国や自治体による補助に関する取組の周知

※上記の回答・要望は、原文のまま全てを載せることが困難であったため、本市の判断により、趣旨を損なわない範囲で事項別に分類の上、箇条書きにしている。

4 調査項目一覧

Q1. 法人名

Q2. 法人種別

Q3. 施設・事業所名

Q4. サービス種別

Q5. (入所・入居・利用定員がある場合のみ) 定員数

Q6. 事業所開設年月

Q7. 職員の充足度

- 充足している
- おおむね充足している
- やや不足している
- 不足している

Q8. 採用が困難な職種 (上位3つまで)

- 介護職員
- 介護助手
- 看護師・准看護師
- 理学療法士
- 作業療法士
- 柔道整復師
- 栄養士
- 調理員
- 相談員
- 介護支援専門員
- 事務員
- その他

Q9. 退職が多い職種 (上位3つまで)

- 介護職員
- 介護職員
- 介護助手

- 看護師・准看護師
- 理学療法士
- 作業療法士
- 柔道整復師
- 栄養士
- 調理員
- 相談員
- 介護支援専門員
- 事務員
- その他

Q10. 職員の退職理由として多いもの（上位3つまで）

- 給与水準が希望に満たない
- 業務配置が希望に沿わない
- シフトが希望に沿わない
- 教育・研修プログラムが希望に沿わない
- 休暇が取れない
- 体調不良・病気
- 結婚・出産
- 身内の介護
- 職場の人間関係
- 利用者（家族）とのトラブル
- 勤務時間が長い、残業が多い
- 不規則勤務ができない
- 転職
- 定年
- その他

Q11. 過去3年間の入退職者数（実人数）

Q12. 新型コロナウイルス感染症が職員の確保に与えた影響

- 感染症が流行する前よりも採用しやすくなった
- 感染症が流行する前と変わらない
- 感染症が流行する前よりも採用しにくくなった
- わからない

Q13. 新型コロナウイルス感染症が職員の定着に与えた影響

- 感染症が流行する前よりも定着率が上がった
- 感染症が流行する前と変わらない
- 感染症が流行する前よりも離職率が上がった
- わからない

Q14. 外国人職員の国籍別の雇用人数（実人数）

Q15. 外国人職員の在留資格別の雇用人数（実人数）

Q16. 介護ロボットの導入状況

- 導入している
- 導入していないが、導入することが決まっている
- 導入を検討している
- 導入の検討もしていない

Q17. 介護助手の導入状況を選択してください。

- 導入している
- 導入していないが、導入することが決まっている
- 導入を検討している
- 導入の検討もしていない

Q18. 介護助手に担わせている（又は担わせる予定の）仕事

- 認知症の方等の見守り
- 利用者の話し相手
- 趣味活動の手伝い
- ベッドメイキング
- 食事の配膳
- 清掃
- 片付け
- 備準備整
- 備品の準備・整理
- その他

Q19. 過去1年間における賃金改善の実施の有無

- 実施した

- 実施していない

Q20. 実施した賃金改善の内容

- 基本給（日給・時給の引上げを含む）
- 決まって毎月支払われる、労働と直接的な関係が認められる手当
- 月ごとに支払われるか否かが変動する、労働と直接的な関係が認められる手当
- 労働と直接的な関係がない手当
- 賞与・一時金等
- その他

Q21. 実施中の人材確保に関する取組み

- ホームページでの募集
- SNS（インスタグラム、ツイッター等）での募集
- ハローワークへの求人登録
- フリーペーパー等への求人情報掲載
- 就職専門WEBサイトへの求人登録
- 人材紹介・人材派遣会社への依頼
- 合同就職説明会等への出展
- 学校や介護福祉養成校等への営業
- 福祉系養成校等からの実習の受入れ
- インターンシップ（実習）制度の導入
- 既存職員による勧誘
- その他
- 特に実施していない

Q22. 実施中の定着支援（退職防止）の取組み

- 個人の希望に配慮した業務配置
- 個人の希望に配慮したシフト
- 定期昇給の実施
- 人事考課制度の実施
- OJTの充実
- 資格取得・研修受講等の支援（休暇の付与、助成金の支給）
- 教育・研修プログラムの充実
- 休暇（有給、産休、育休、介護休暇等）の取得促進
- メンタルヘルスケアを含む相談体制の充実
- 職場内のクラブ活動等の実施

- その他
- 特に実施していない

Q23. 実施中の福利厚生制度に関する取組み

- 資格取得・研修受講等の支援（休暇の付与、助成金の支給）
- 家賃の助成
- 借上げ宿舍の確保
- 退職者に対する職場復帰の支援
- 保育所の併設
- 健康管理の充実
- 趣味や余暇に係る助成
- 奨学金返済の助成
- その他
- 特に実施していない

Q24. 人材不足の打開策として有力と考えられるもの（上位5つまで）

- 賃金改善
- 個人の希望に配慮した業務配置
- 個人の希望に配慮したシフト
- 定期昇給の実施
- 人事考課制度の実施
- OJTの充実
- 資格取得・研修受講等の支援（休暇の付与、助成金の支給）
- 教育・研修プログラムの充実
- 休暇（有給、産休、育休、介護休暇等）の取得促進
- メンタルヘルスケアを含む相談体制の充実
- 職場内のクラブ活動等の実施
- 定年まで働ける職場環境
- 外国人介護人材の受入れ
- 介護ロボットやICTの導入
- 介護職の社会的地位の向上
- 介護職の社会的地位の向上
- 休暇のとりやすい職場環境の充実
- 福利厚生制度の充実
- 家賃の助成
- 借上げ宿舍の確保

- 退職者に対する職場復帰の支援
- 保育所の併設
- 健康管理の充実
- 趣味や余暇に係る助成
- 奨学金返済の助成
- 介護の仕事のイメージアップ
- その他

Q25. 本市の人材確保の取組みに係るご意見・ご要望（自由記載）

※上記の調査項目は、本報告書への記載の都合上、趣旨を損なわない範囲で表現等を一部改変している。