

# 介護人材実態調査 集計結果

2026/3/31  
兵庫県芦屋市

発送事業所数：108件

回収事業所全数：77件（事業所票の回収75件、職員票のみ2件）

回収率：71.3%

# 【介護人材実態調査】

## 調査の目的

- ・ 介護人材実態調査では、介護人材の①性別・年齢構成、②資格保有状況、③過去1年間の採用・離職の状況、④訪問介護サービスにおけるサービス提供の実態などを把握します。
- ・ そして、調査の結果や、調査結果に基づいた関係者間での議論を通じて、地域内の介護人材の確保・サービス提供方法の改善などにつなげていくことを目的としています。

## 調査の概要

- ・ アンケートは、事業所、施設・居住系サービスの管理者の方などにご回答いただきます。
- ・ 調査では、各事業所等に所属する介護職員の数や、採用・離職の状況に加え、各介護職員の属性を個別にご回答いただくことで、多様なクロス集計を可能にしています。
- ・ また、訪問介護事業所については、別途に職員が回答する「職員票」を用意しています。これは、特に訪問介護について、個々の職員の身体介護・生活援助の提供状況を把握することで、サービス提供に見直しの余地がないか検討することを想定しています。  
(例えば、買い物や調理・配膳などの提供を、地域のボランティア等が担うことはできないか検討するなど)

## 注目すべきポイント

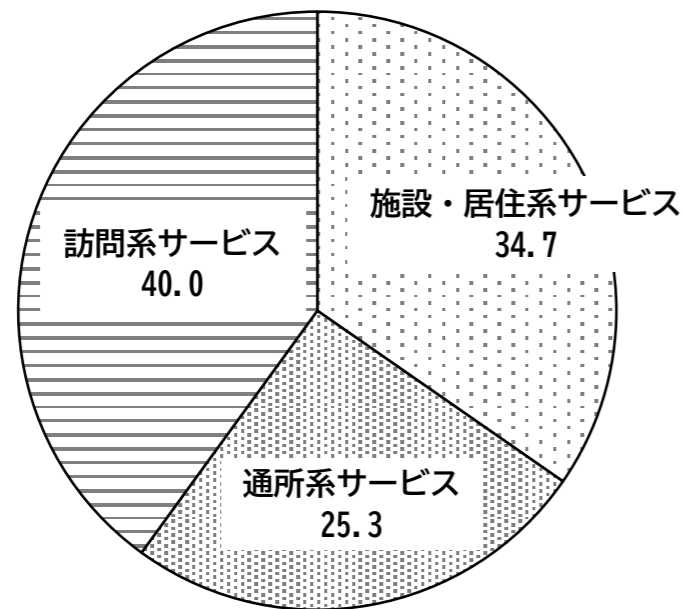
- ・ サービス系統別の、介護職員の性別・雇用形態別の年齢構成は？  
(サービス系統別に大きな偏りはみられないか)
- ・ 過去1年間の、サービス系統別の採用・離職の実態は？  
(要介護者数の増加に比して、介護職員数は増加しているか)
- ・ 訪問介護のサービス提供に、見直しの余地はないか？  
(生活援助について、地域のボランティア等が担う余地はないか)

# 事業所（施設）のサービス系統

## ■事業所（施設）のサービス系統（問1）

アンケート調査（事業所票）に回答のあった75事業所（施設）のサービス系統は、訪問系40.0%（30カ所）、施設・居住系34.7%（26カ所）、通所系25.3%（19カ所）です。

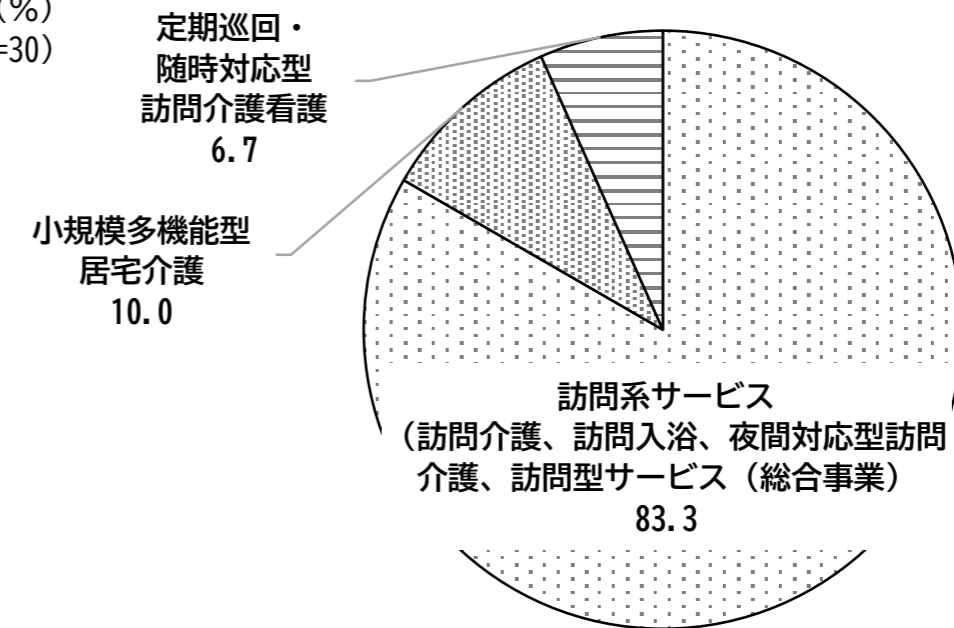
(%)  
(n=75)



## ■訪問系事業所のサービス内容（問1）

訪問系事業所の事業所ごとのサービス種別は、訪問系サービス83.3%、小規模多機能型居宅介護10.0%、定期巡回・随時対応型訪問介護看護6.7%となっています。

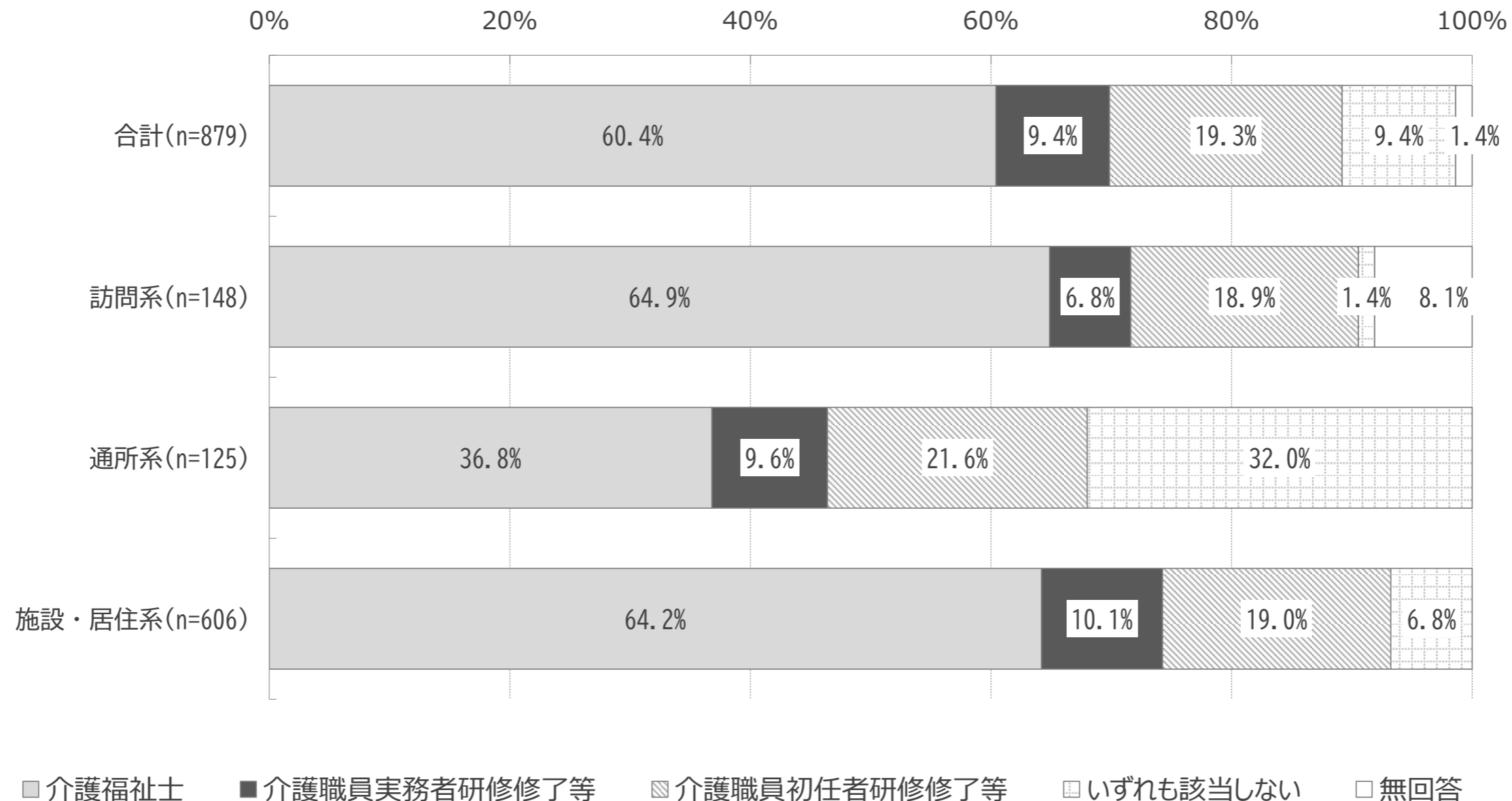
(%)  
(n=30)



# サービス系統別の資格保有の状況

訪問系事業所、通所系事業所、施設・居住系事業所で働く介護職員の資格保有の状況は、「介護福祉士」60.4%、「介護職員実務者研修修了者等」9.4%、「介護職員初任者研修修了者等」19.3%となっています。

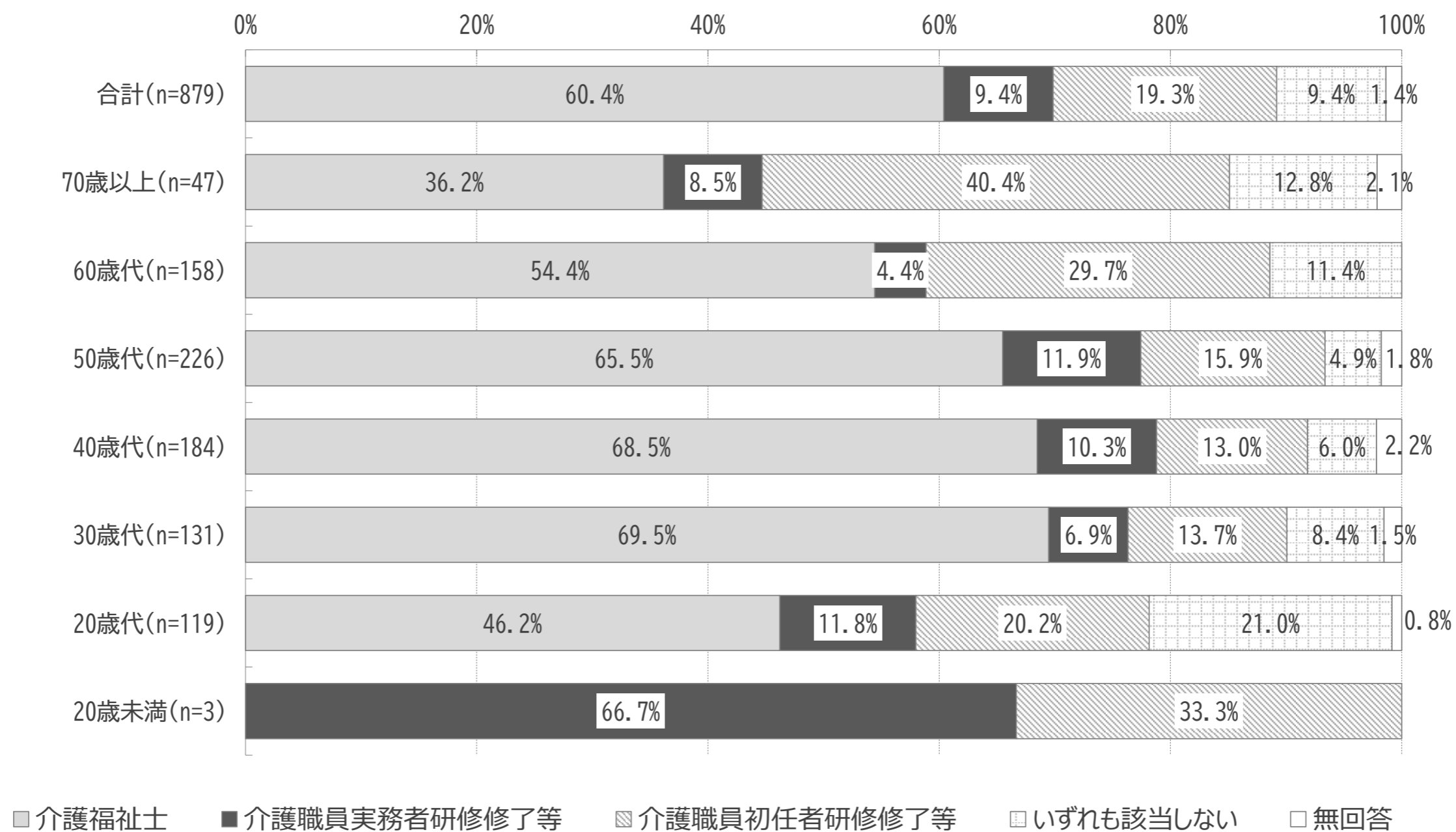
通所系では「介護福祉士」が36.8%と他と比較して少なく、「いずれにも該当しない」が32.0%と比較的多くなっています。また、通所系の「介護福祉士」の割合は前回調査（令和5年（2023年）の50.0%から大きく減少しています。



(注)「合計」にはサービス系統不詳の方を含めています。

# 年齢別の資格保有の状況

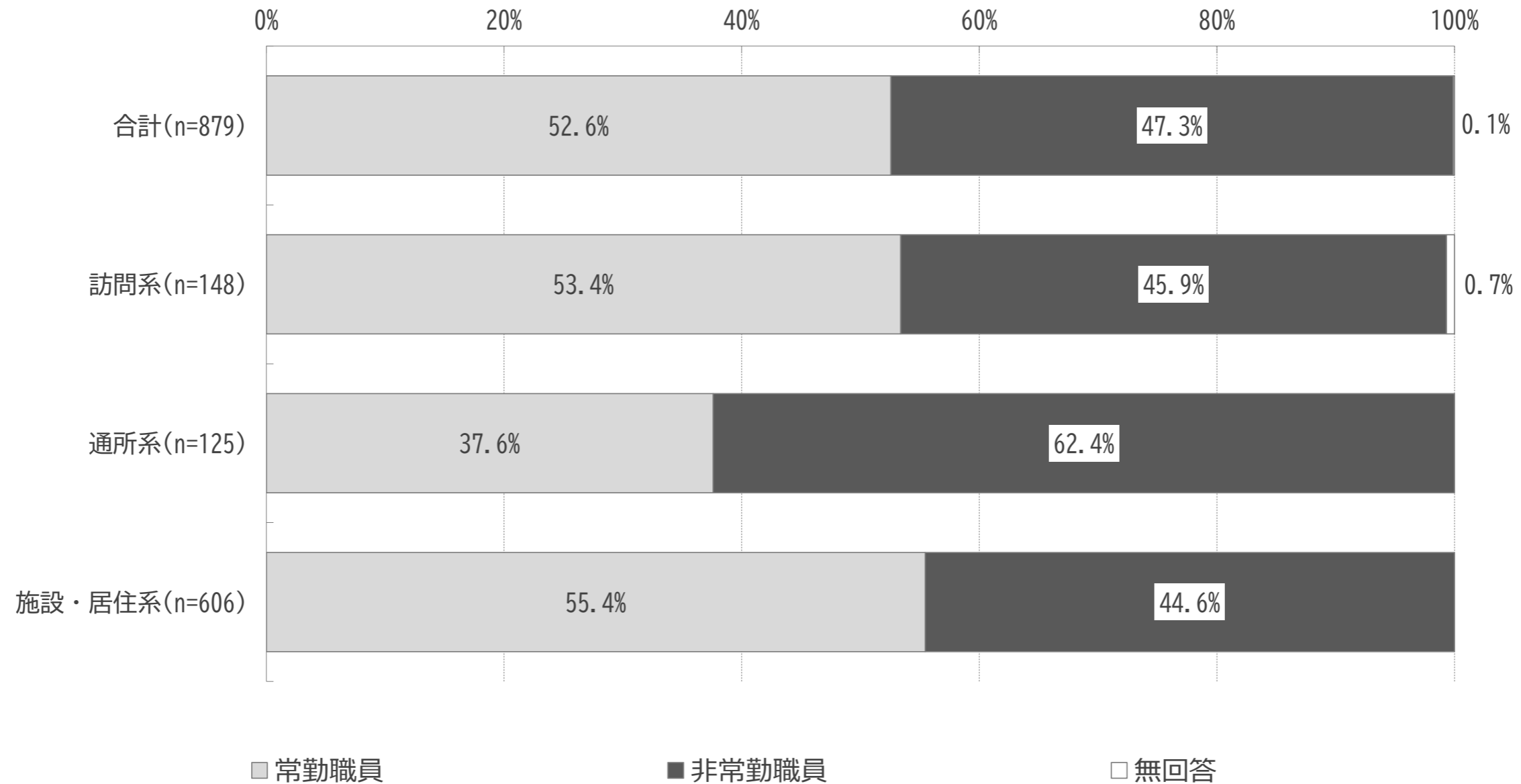
「介護福祉士」資格の年齢別保有の状況は、30歳代で69.5%と最も多く、40歳代、50歳代と続き、いずれも65%以上に達しています。「介護職員初任者研修修了等」は70歳代で40.4%、60歳代で29.7%と、30～50歳代に比べて多くなっています。20歳代では「いずれにも該当しない」が21.0%と比較的多くなっています。



(注) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。

# サービス系統別の常勤職員・非常勤職員の割合

「常勤職員」と「非常勤職員」の割合は、全体で常勤職員が52.6%、非常勤職員が47.3%となっています。  
通所系では非常勤職員が62.4%と、比較的多くなっています。

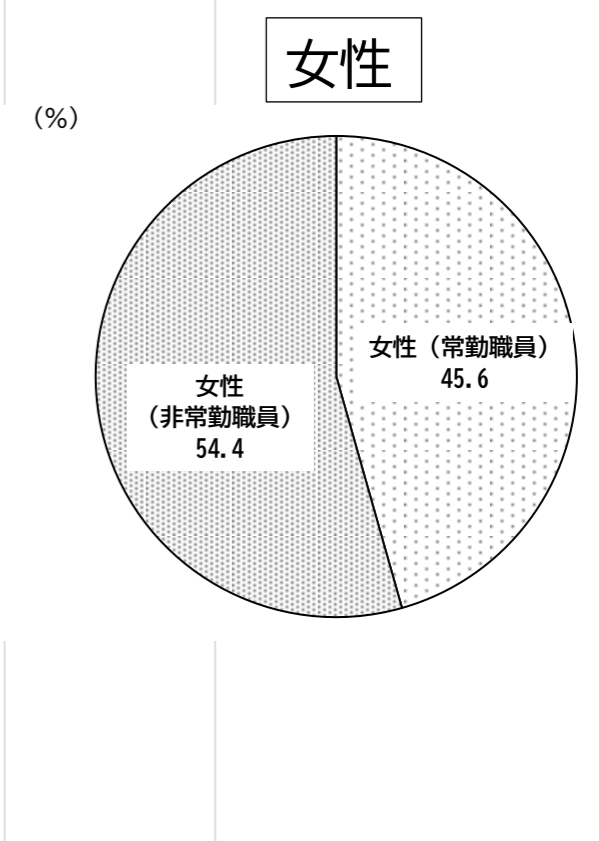
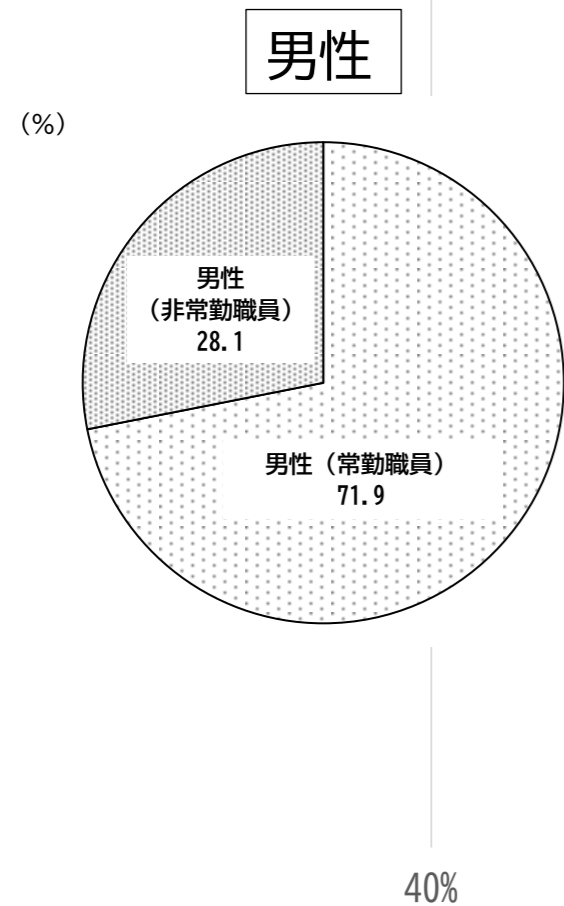
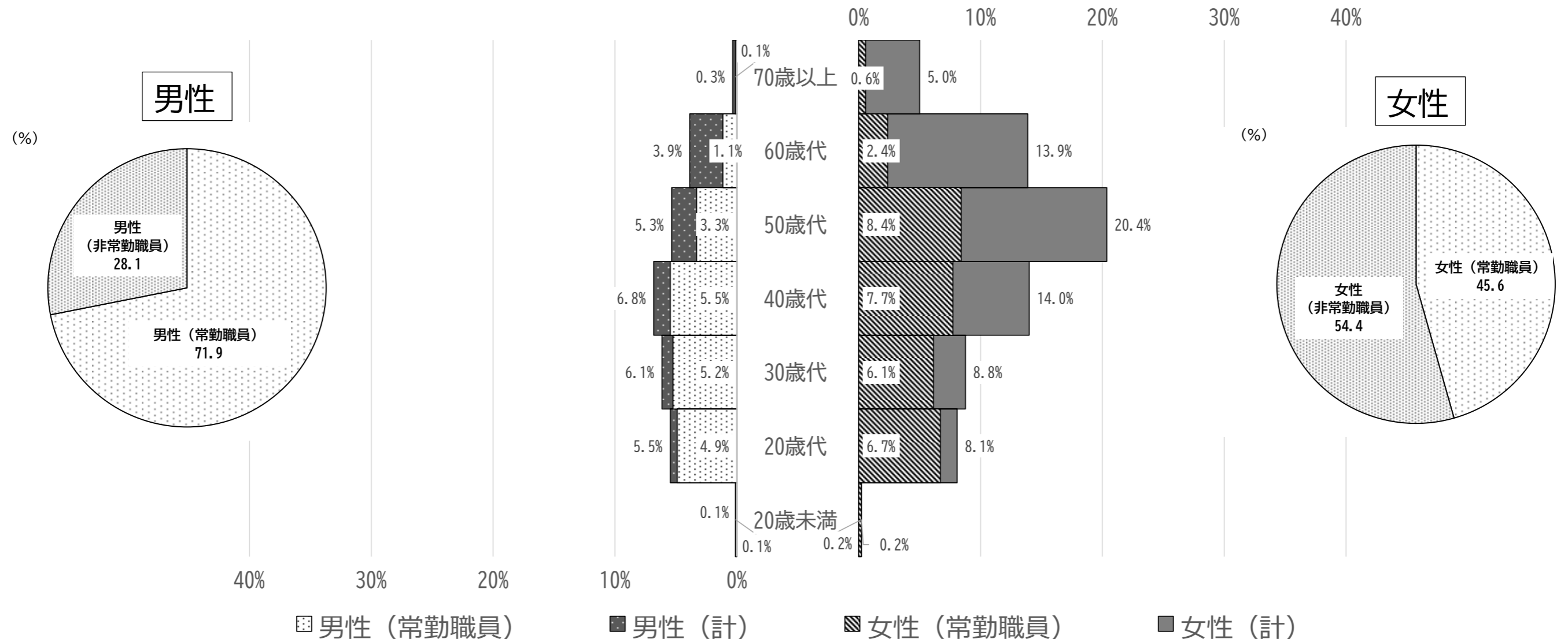
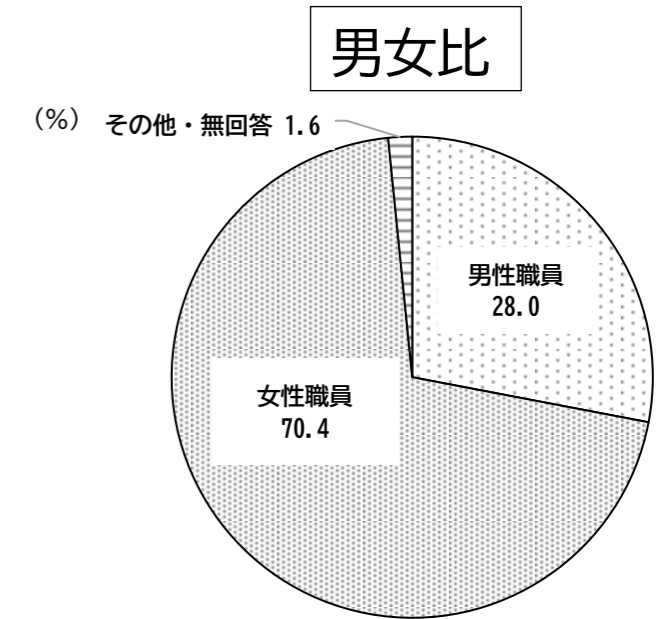


# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（全サービス系統合計、n=879）

介護職員の男女比は、女性が70.4%、男性が28.0%となっています。

男性は常勤職員が71.9%、非常勤職員が28.1%、女性は常勤職員が45.6%、非常勤職員が54.4%と、女性の方が非常勤職員の割合が多くなっています。女性の50歳代では非常勤職員が6割弱、60歳代では8割強を占めています。

性別・年齢別の構成比は、50歳代女性が20.4%と最も多く、次いで、女性の40歳代が14.0%、60歳代が13.9%と続きます。男性は、40歳代、30歳代がやや多くなっていますが、すべての年代で1割未満となっています。



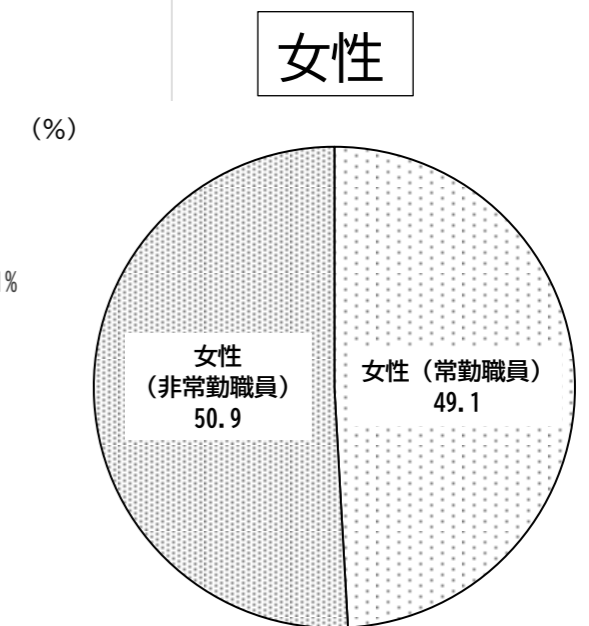
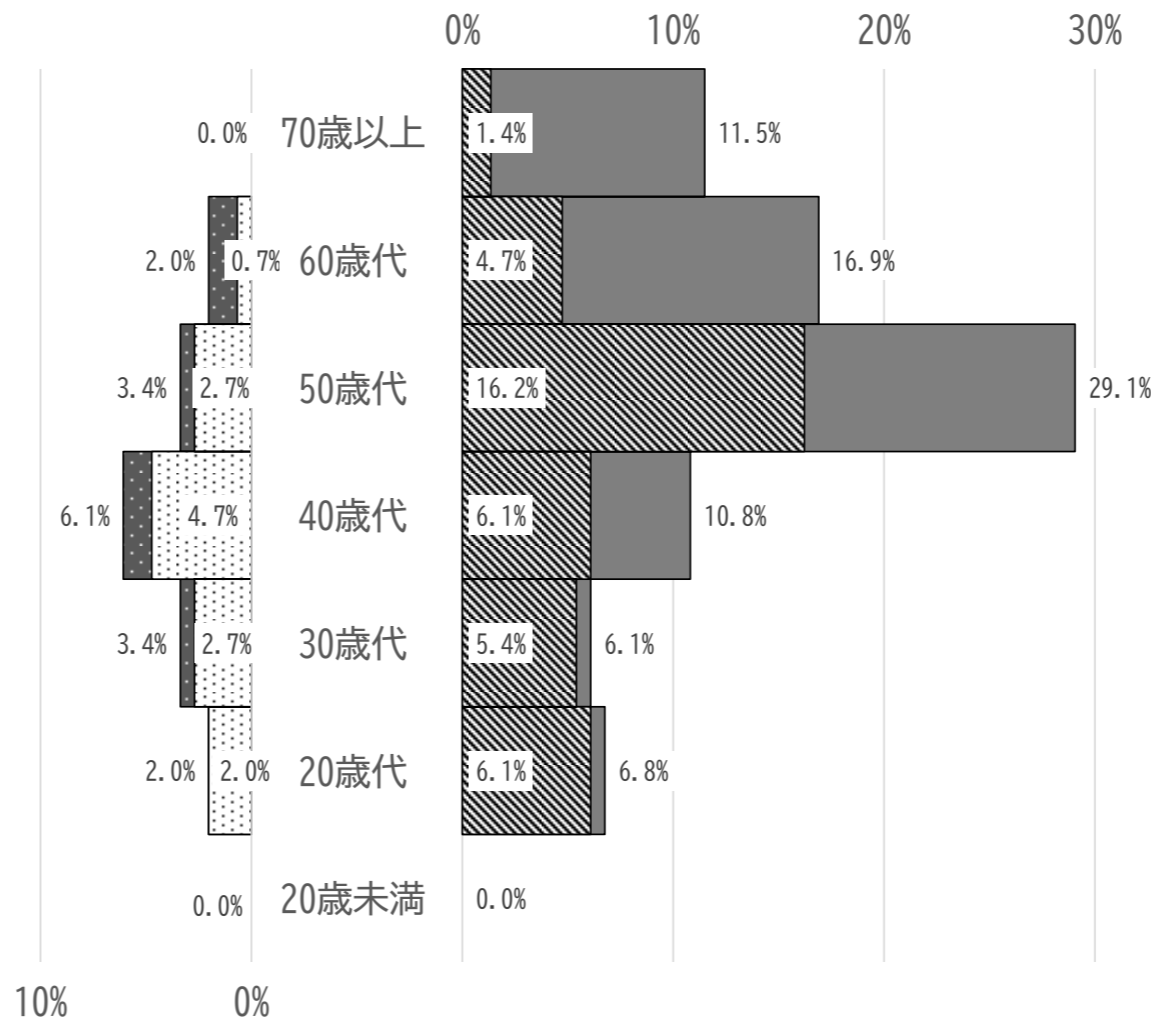
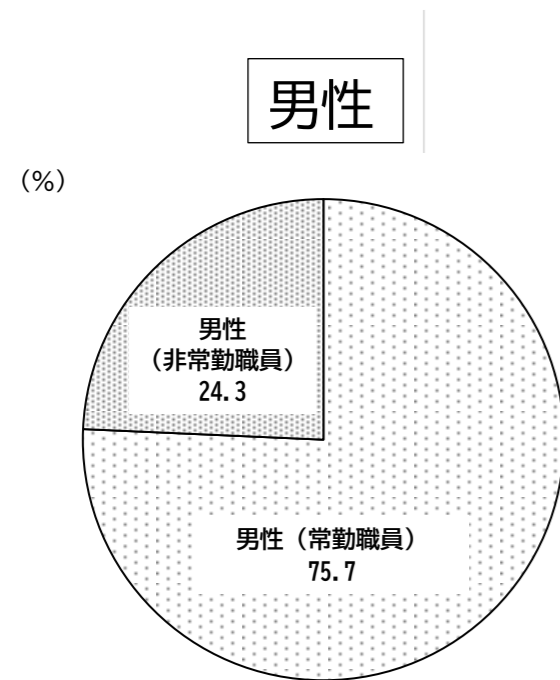
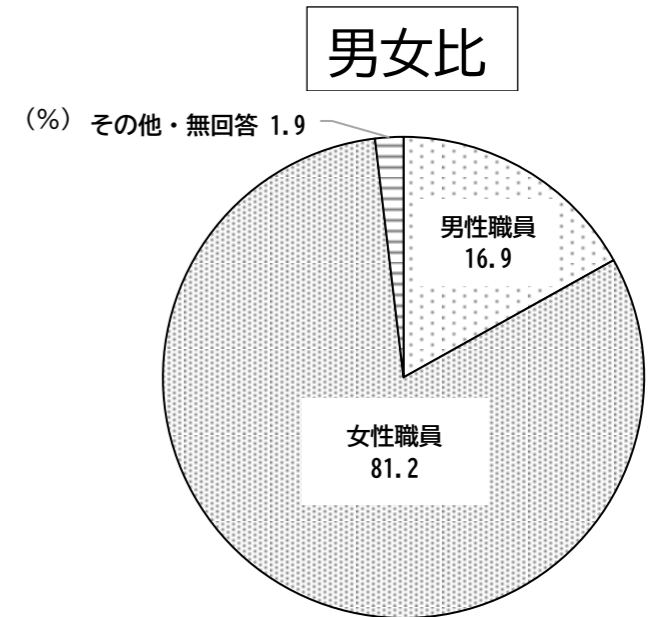
(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（訪問系、n=148）

訪問系の介護職員の男女比は、女性が81.2%、男性が16.9%と女性が8割を超えています。

男性は常勤職員が75.7%、非常勤職員が24.3%と常勤職員が多く、女性は常勤職員が49.1%、非常勤職員が50.9%となっています。女性の50歳代では非常勤職員が4割強、60歳代では7割強を占めています。

性別・年齢別の構成比は、50歳代女性が29.1%と最も多く、次いで、女性の60歳代が16.9%、70歳代以上が11.5%と続きます。男性は、40歳代がやや多くなっていますが、すべての年代で1割未満となっています。



■ 男性（常勤職員） ■ 男性（計） ■ 女性（常勤職員） ■ 女性（計）

（注）分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

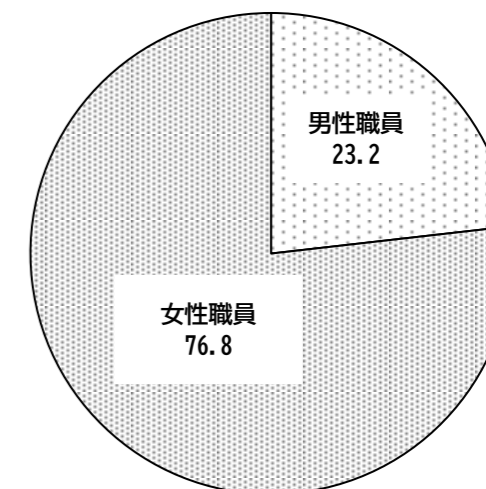
# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（通所系、n=125）

通所系の介護職員の男女比は、女性が76.8%、男性が23.2%となっています。

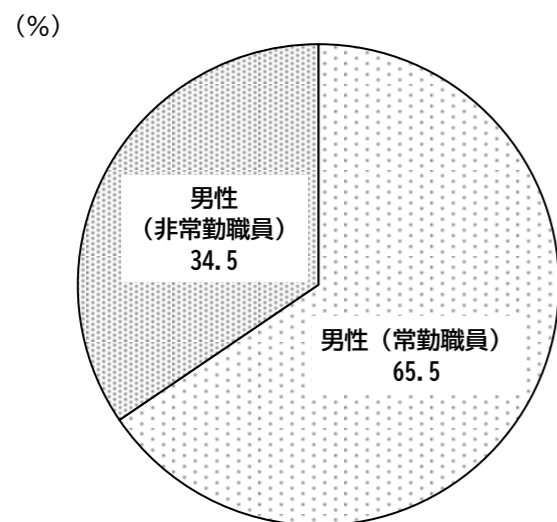
男性は常勤職員が65.5%、非常勤職員が34.5%と常勤職員が多くなっていますが、訪問系、施設・居住系と比べて常勤職員の割合が低くなっています。女性は常勤職員が29.2%、非常勤職員が70.8%となっています。女性も訪問系、施設・居住系と比べて常勤職員の割合が低く、特に60歳代では非常勤職員が約9割を占めています。

性別・年齢別の構成比は、50歳代女性が26.4%と最も多く、次いで、女性の60歳代が17.6%、40歳代以上が13.6%と続きます。男性は、40歳代がやや多くなっていますが、すべての年代で1割未満となっています。

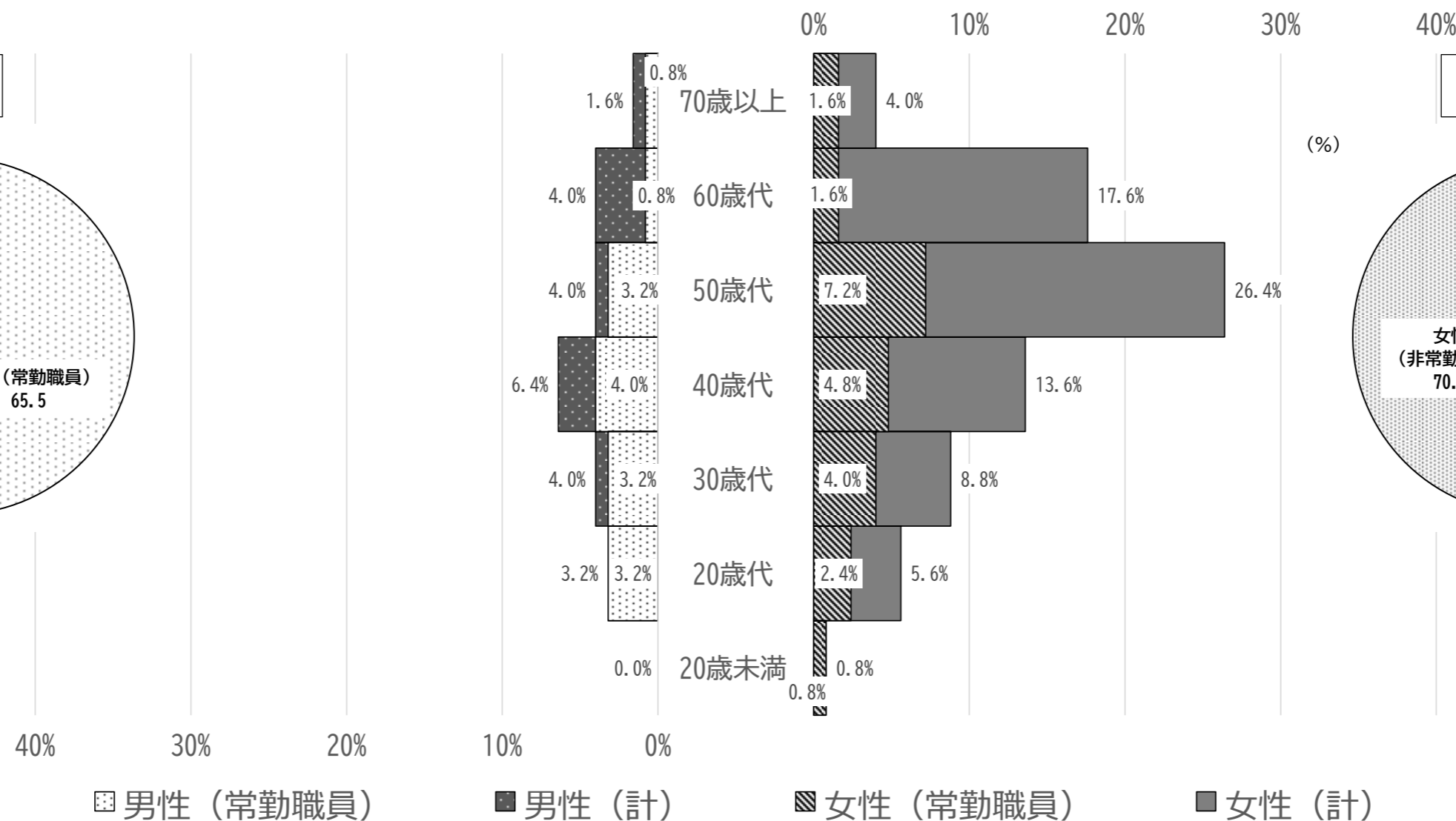
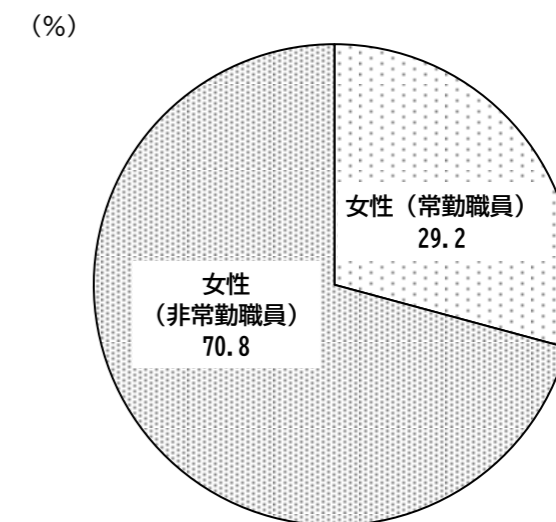
男女比



男性



女性



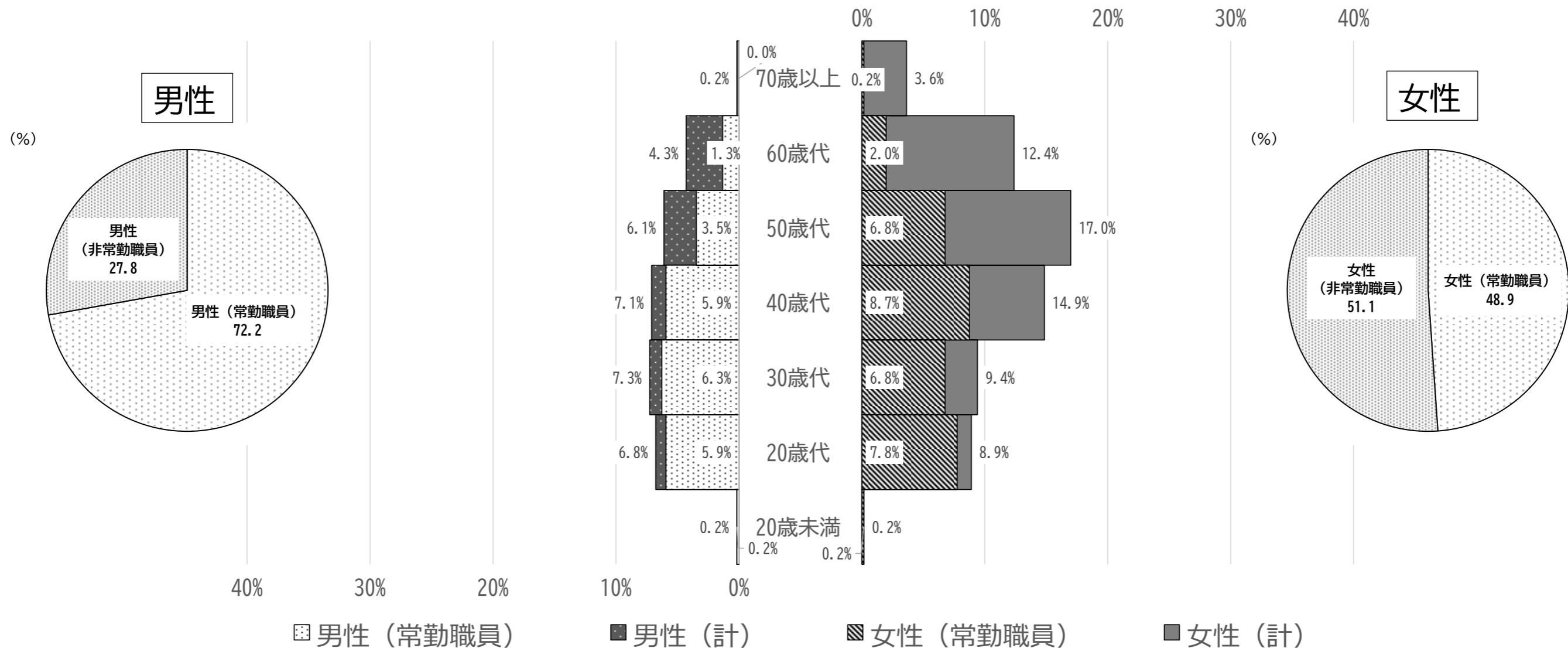
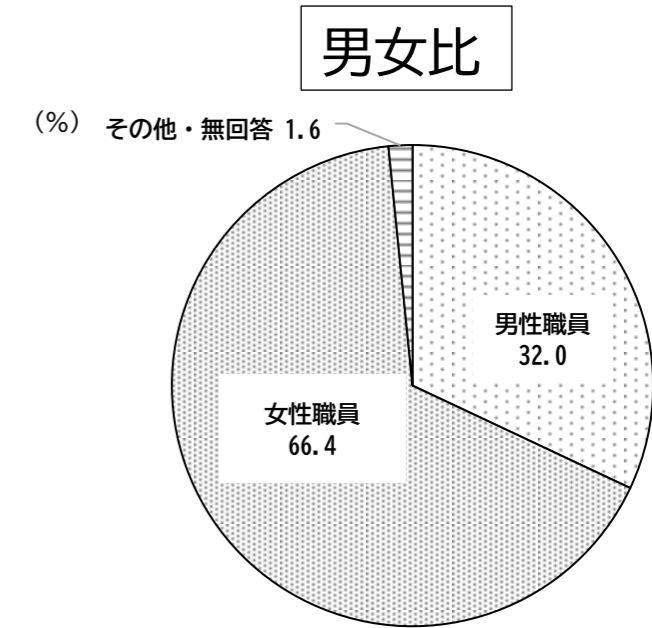
(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 性別・年齢別の雇用形態の構成比（施設・居住系、n=606）

施設・居住系の介護職員の男女比は、女性が66.4%、男性が32.0%となっています。男性職員が、訪問系、通所系と比べて多くなっています。

男性は常勤職員が72.2%、非常勤職員が27.8%と常勤職員が多くなっています。女性は常勤職員が48.9%、非常勤職員が51.1%となっています。女性の50歳代では非常勤職員が同年代女性の6割、60歳代では8割強を占めています。

性別・年齢別の構成比は、50歳代女性が17.0%と最も多く、次いで、女性の40歳代が14.9%、60歳代が12.4%と続きます。男性は、30歳代がやや多くなっていますが、すべての年代で1割未満となっています。

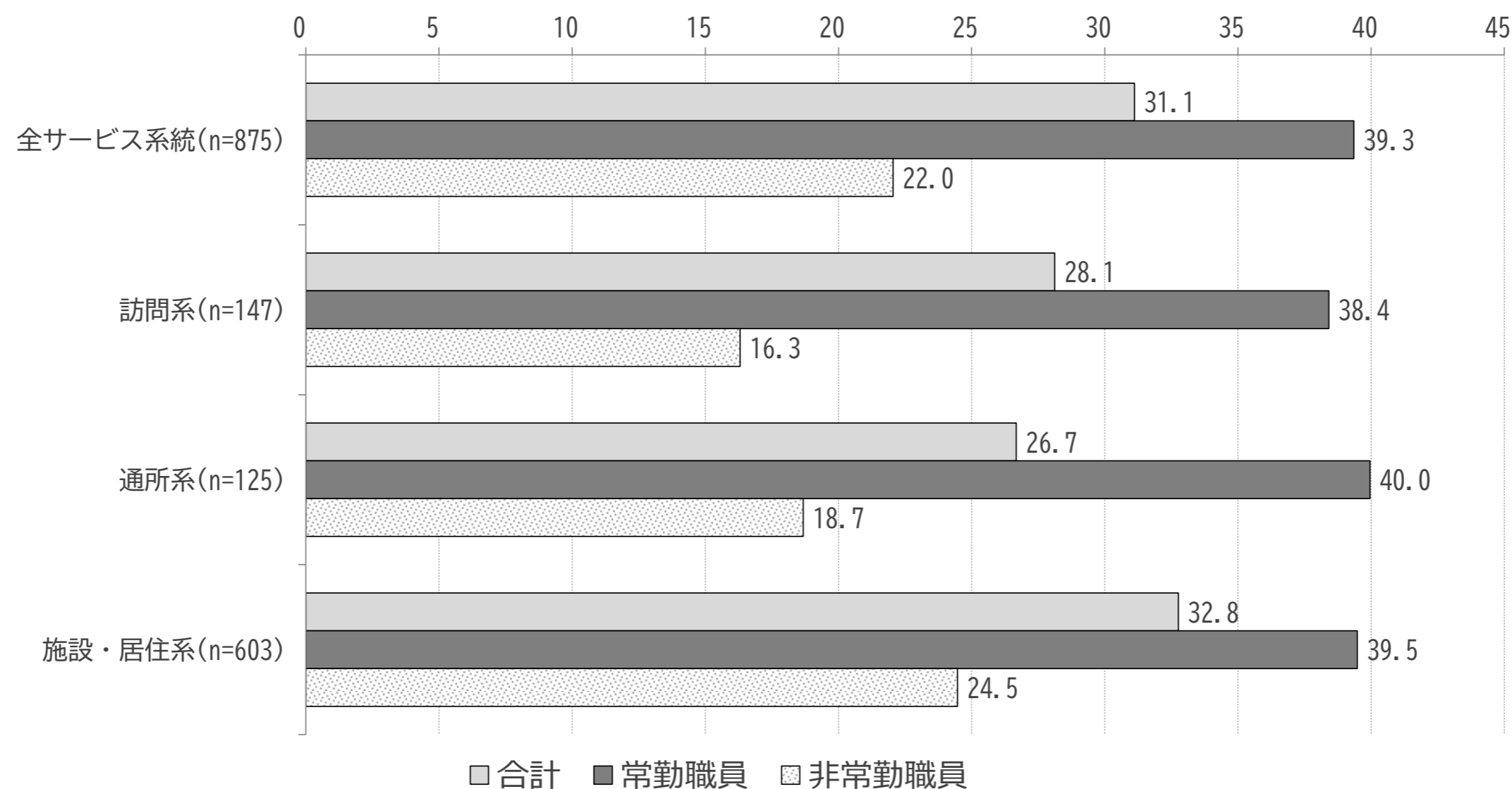


(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

# 職員1人あたりの1週間の勤務時間（単位：時間）

職員1人あたりの1週間の勤務時間は、常勤職員が39.3時間、非常勤職員が22.0時間となっています。

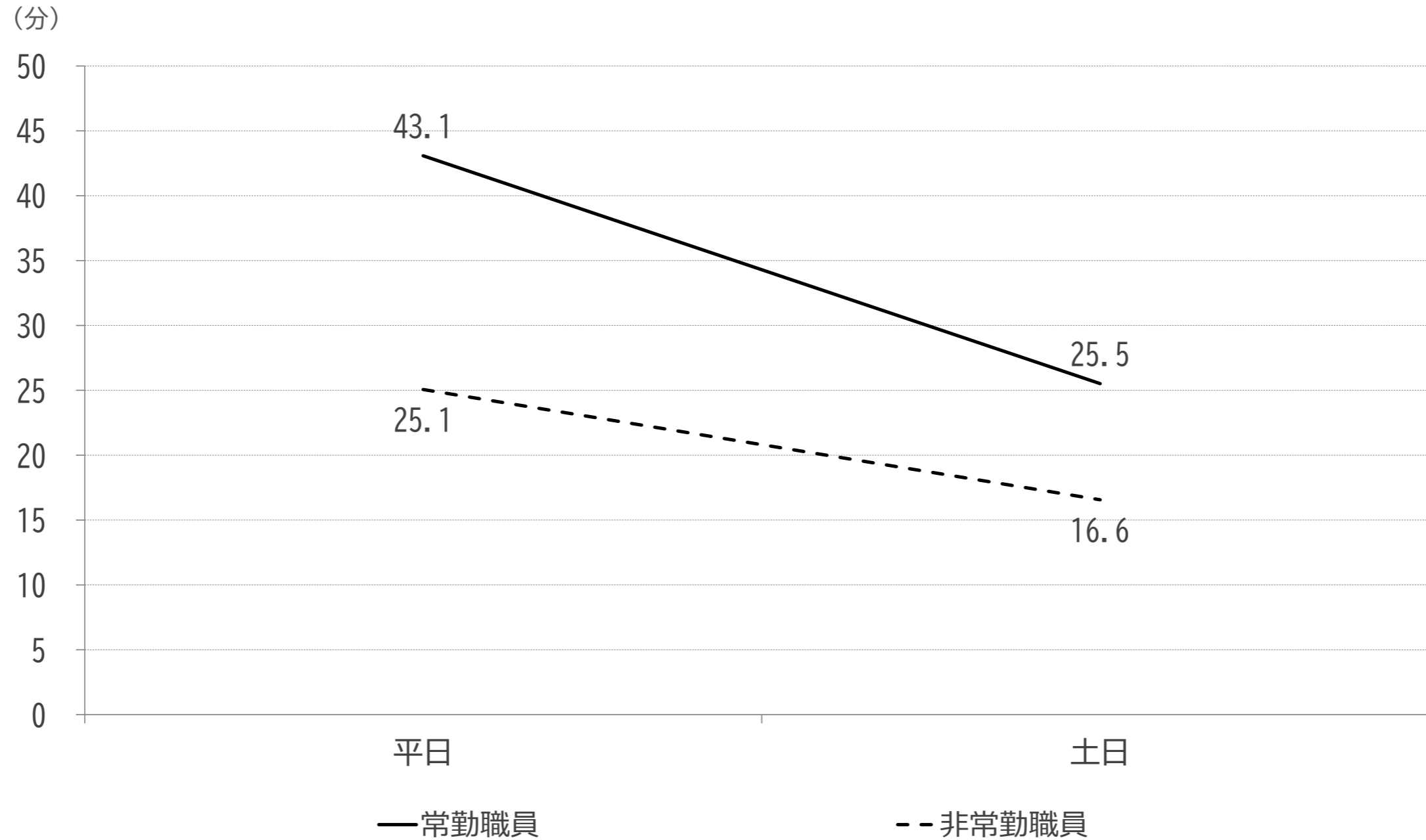
サービス系統別にみると、常勤職員の勤務時間は、訪問系、通所系、施設・居住系で約40時間とほぼ変わりませんが、非常勤職員は施設・居住系が24.5時間で最も長くなっています。



(注) 「合計」には雇用形態不詳の方を含めています。また、「全サービス系統」にはサービス系統不詳の方を含めています。

# 平日・土日別の職員1人・1日あたり 訪問介護サービス提供時間（身体介護、単位：分）

訪問介護を行う職員1人あたりの身体介護の提供時間を平日・土日別にみると、常勤職員は平日が43.1分、土日が25.5分、非常勤職員は平日が25.1分、土日が16.6分となっています。



# 介護職員数の変化

介護職員の総数と、過去1年間（令和7年2月1日～令和8年1月31日）の採用者数、離職者数から介護職員数の変化をみると、すべてのサービス系統で昨年比以上で、昨年並みもしくはやや増加となっています。ただし、通所系の非常勤職員と施設・居住系の常勤職員はわずかながら減少しています。訪問系の常勤職員は昨年比114.1%と最も増加しています。

サービス系統 (該当事業所数)	職員総数			採用者数			離職者数			昨年比		
	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計	常勤職員	非常勤職員	小計
全サービス系統(n=75)	490人	618人	1108人	103人	140人	243人	89人	116人	205人	102.9%	104.0%	103.6%
訪問系(n=30)	105人	260人	365人	24人	36人	60人	11人	27人	38人	114.1%	103.6%	106.4%
通所系(n=19)	49人	89人	138人	10人	14人	24人	8人	16人	24人	104.3%	97.8%	100.0%
施設・居住系(n=26)	336人	269人	605人	69人	90人	159人	70人	73人	143人	99.7%	106.7%	102.7%

## 前の職場が介護事業所である職員の前の職場の場所

勤務年数が1年未満の介護職員で、前職も介護職であると回答した職員は全体で93人で、そのうち直前の職場が「同一市区町村」が32.3%、「他の市区町村」が63.4%と、「他の市区町村」から転職した人が多くなっています。サービス系統別にみると、訪問系と施設・居住系で「他の市区町村」から転職した人が多い一方、通所系は「同一市区町村」と「他の市区町村」は同割合となっています。

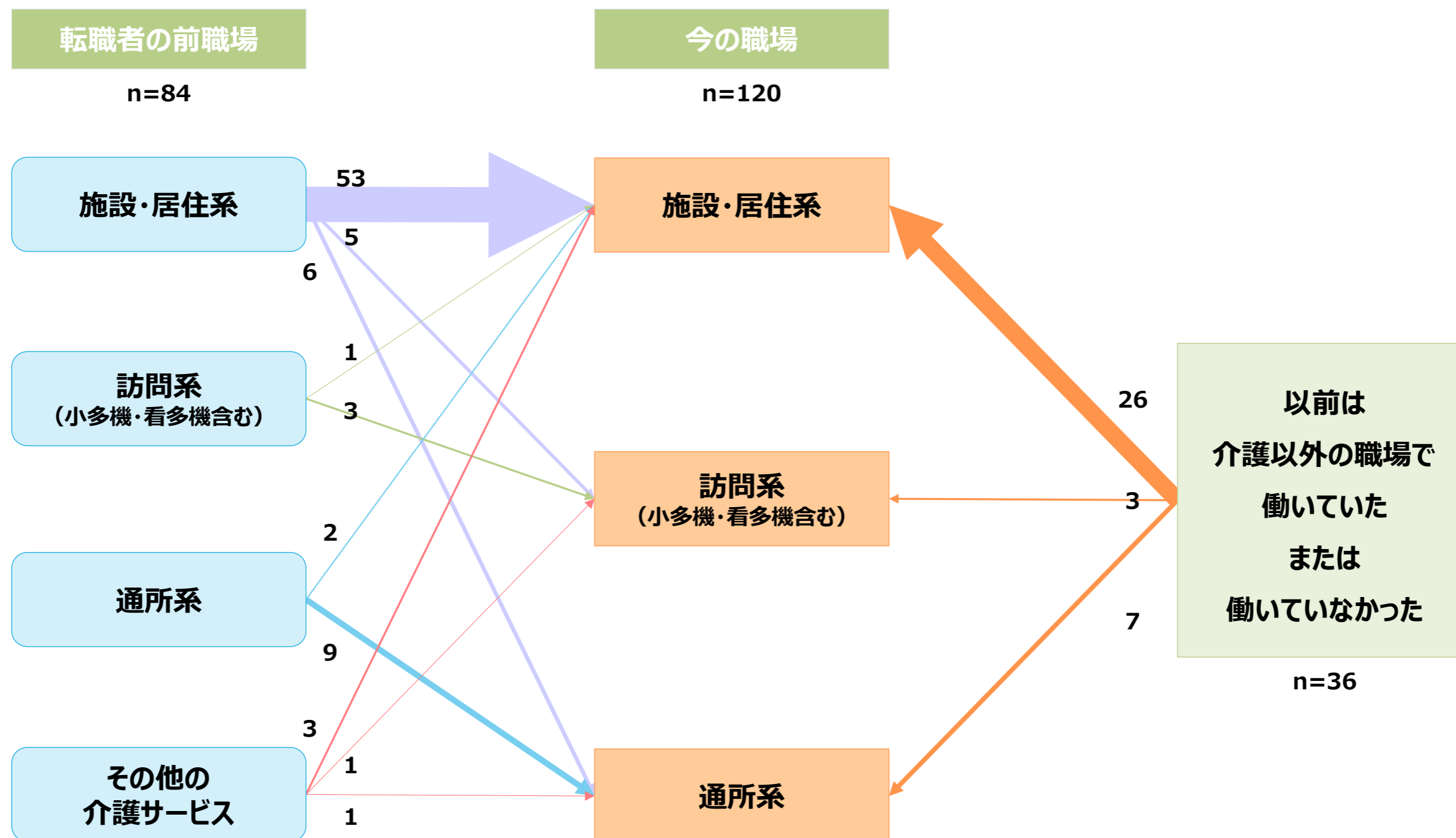
前の職場の場所	現在の職場							
	全サービス系統		訪問系		通所系		施設・居住系	
合計	93人	100.0%	9人	100.0%	18人	100.0%	66人	100.0%
同一市区町村	30人	32.3%	2人	22.2%	9人	50.0%	19人	28.8%
他の市区町村	59人	63.4%	7人	77.8%	9人	50.0%	43人	65.2%

(注) 上表・下表の「全サービス系統」にはサービス系統不詳の事業所を含めています。また、下表の「合計」には前の職場の場所が不詳の方を含めています。

# 過去1年間の介護職員の職場の変化 (同一法人・グループ内での異動は除く)

現在の職場120人のうち、前職も介護職であった84人の職場の変化をみると、施設・居住系から同じ施設・居住系への転職が53人と最も多くなっています。

前職が介護以外の職場、または働いていなかった36人では、現在、施設・居住系に勤務している人が26人、通所系7人、訪問系3人となっています。

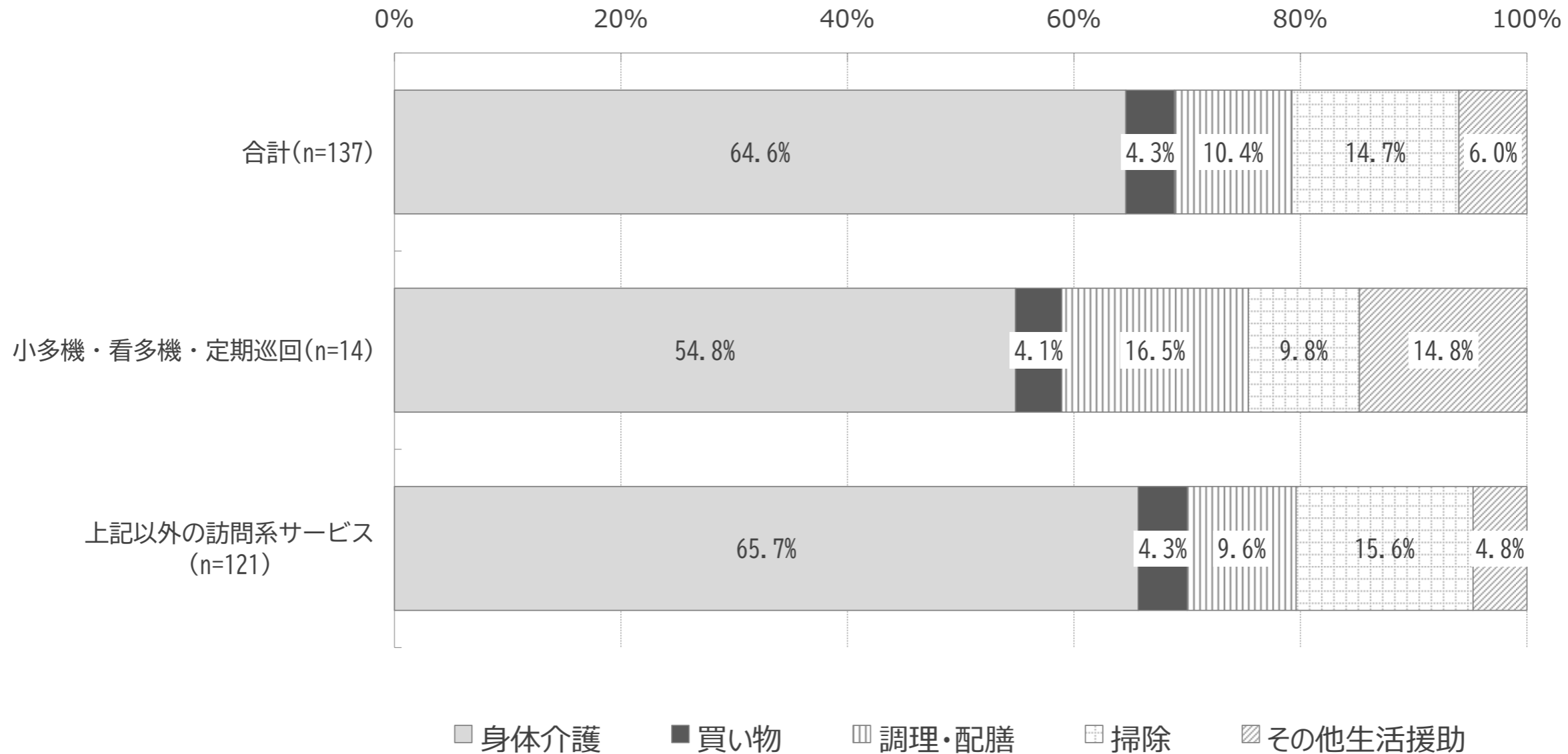


(注) 上記の分類が可能となる全ての設問に回答のあった方のみを集計対象としています。

# 訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（介護給付）

訪問介護等のサービスに従事している職員\*の、1週間の勤務時間中の訪問介護サービス提供時間は、介護給付では、「身体介護」が64.6%と最も多く、次いで「掃除」が14.7%、「調理・配膳」10.4%、「買い物」が4.3%となっています。

※訪問介護、訪問入浴、夜間対応型訪問介護、訪問型サービス（総合事業）、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、定期巡回サービスに従事している職員。

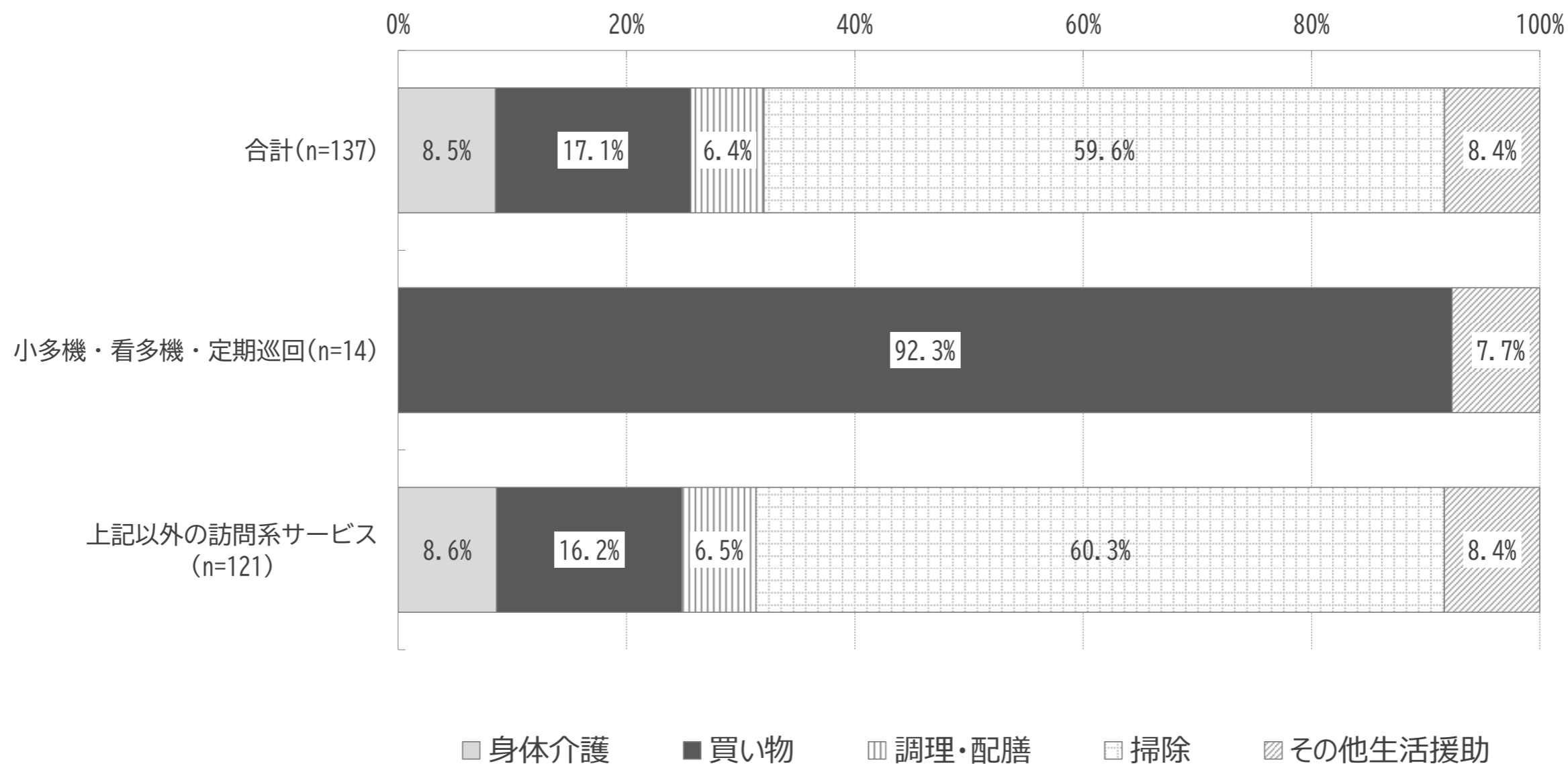


(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

# 訪問介護のサービス提供時間の内容別の内訳（予防給付・総合事業）

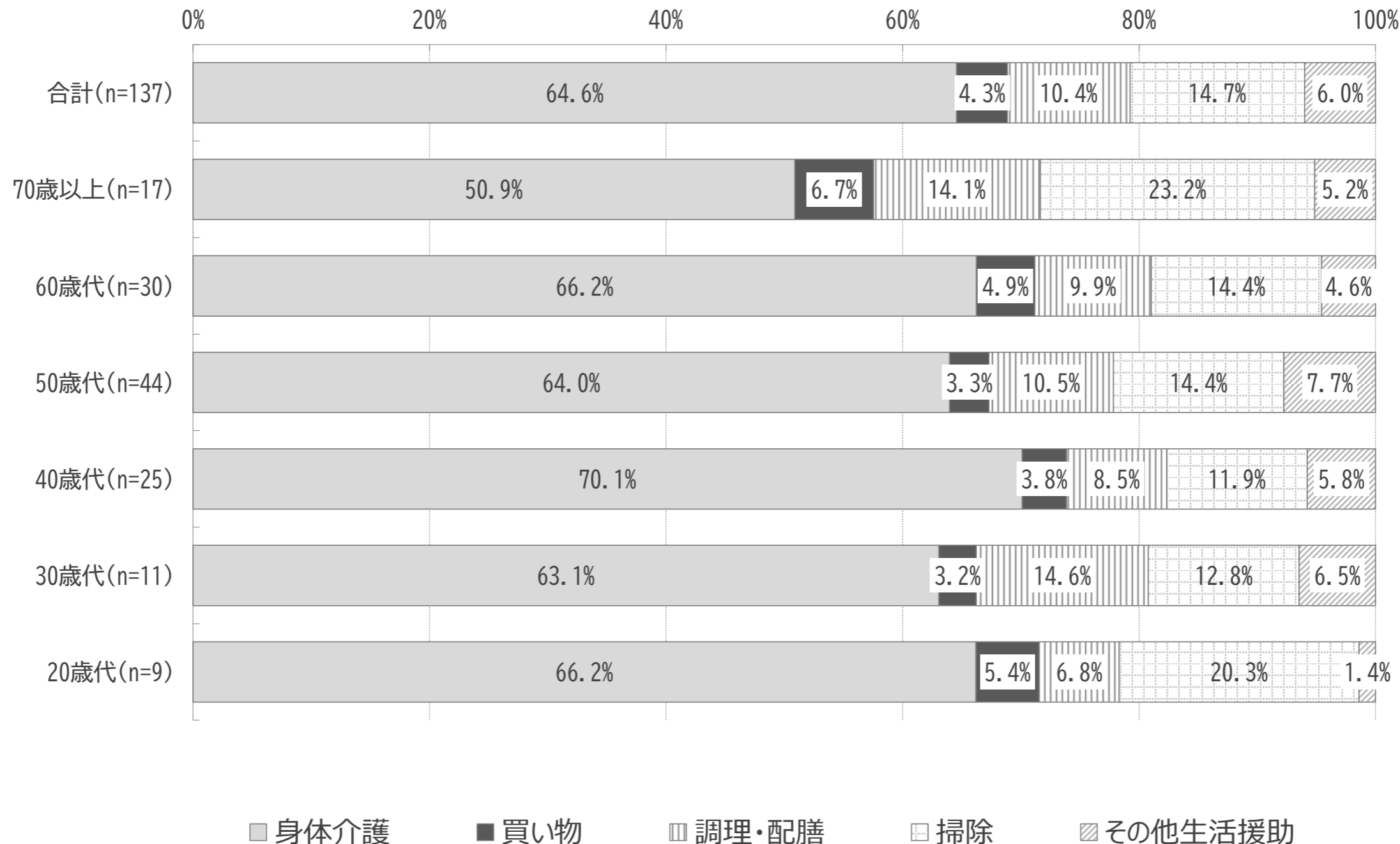
予防給付・総合事業では「掃除」が59.6%と最も多く、次いで「買い物」17.1%、「身体介護」8.5%、「調理・配膳」6.4%となっています。



(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。  
(注2) 「合計」にはサービス種別不詳の方を含めています。

# 訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳（介護給付）

訪問介護サービス提供時間の内容別の内訳を、訪問介護職員の年代別にみると、介護給付では、「身体介護」は40歳代が70.1%と最も多く、次いで60歳代、20歳代がともに66.2%となっています。「掃除」は70歳代が23.2%と最も多くなっています。



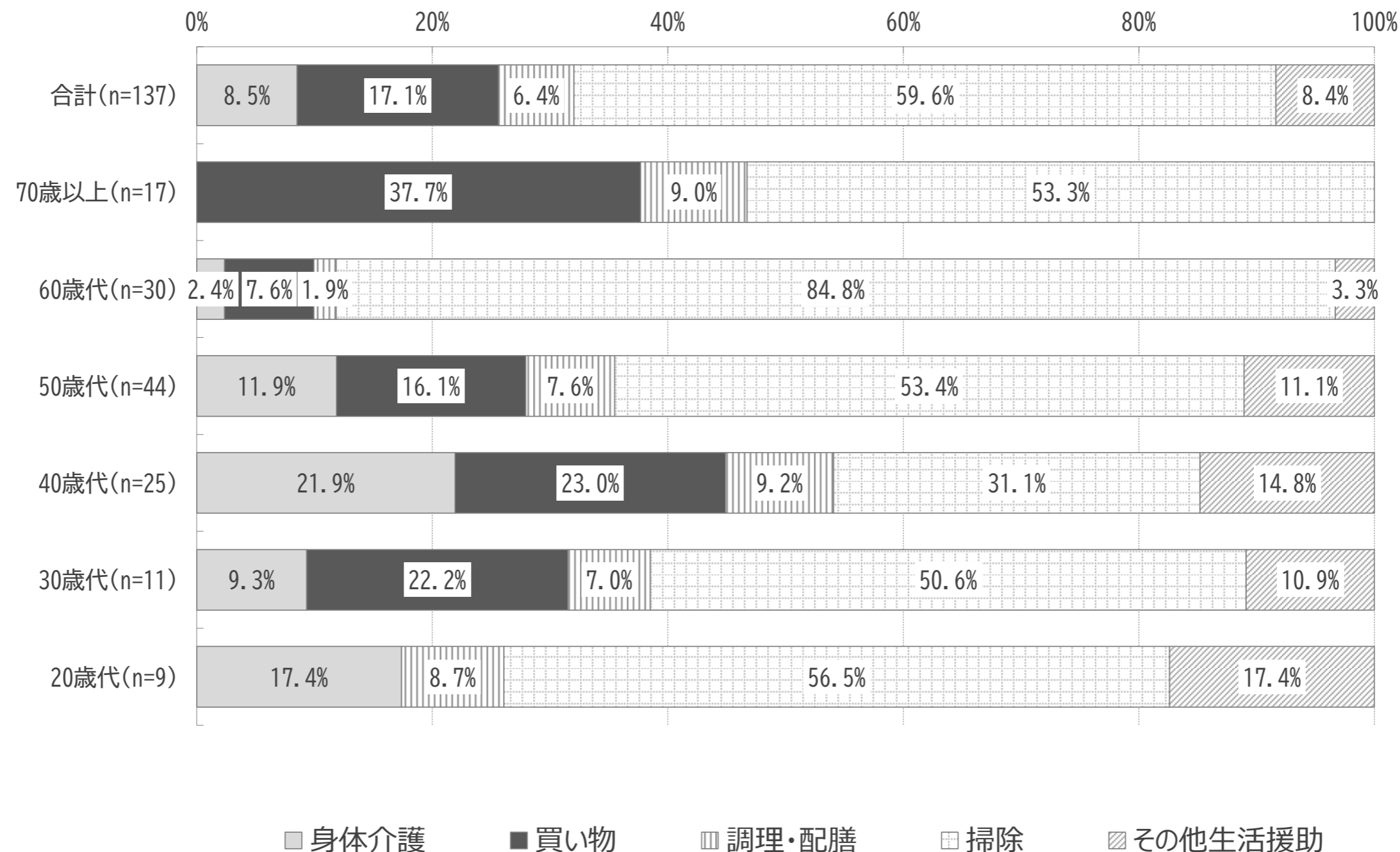
(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。

# 訪問介護員の年齢別のサービス提供時間の内容別の内訳（予防給付・総合事業）

予防給付・総合事業では、全世代で「掃除」が59.6%と最も多く、「買い物」17.1%、「身体介護」8.5%、「調理・配膳」6.4%となっています。

60歳代では「掃除」が84.8%、70歳以上は53.3%の「掃除」に続いて「買い物」が37.7%と多くなっています。20歳代は回答数が少ないものの、「掃除」56.5%に次いで「身体介護」が17.4%と多くなっており、「買い物」は含まれていません。



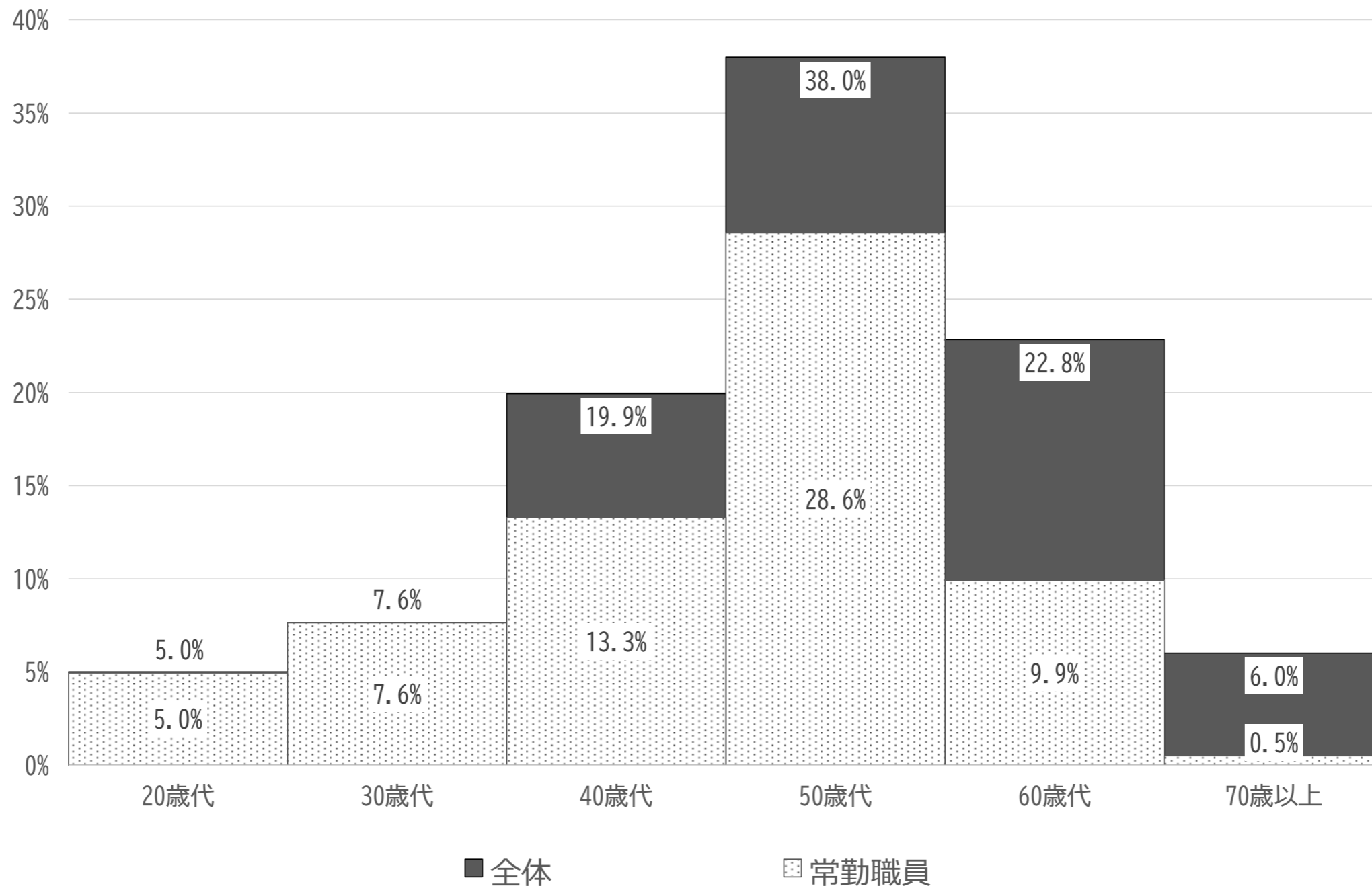
(注1) 総提供時間に占める各サービス提供時間の構成比を示しています。

(注2) 「合計」には年齢不詳の方を含めています。

# 訪問介護提供時間 職員の年齢別構成比（身体介護）

職員の年代別に、訪問介護サービスの提供時間の構成比をみると、身体介護では、50歳代が38.0%と最も多くなっています。次いで60歳代が22.8%で、このうち非常勤職員の構成は12.9%と5割以上となっています。

常勤職員が全体に占める割合は64.9%となり、20～30歳代では全員が常勤職員となっています。

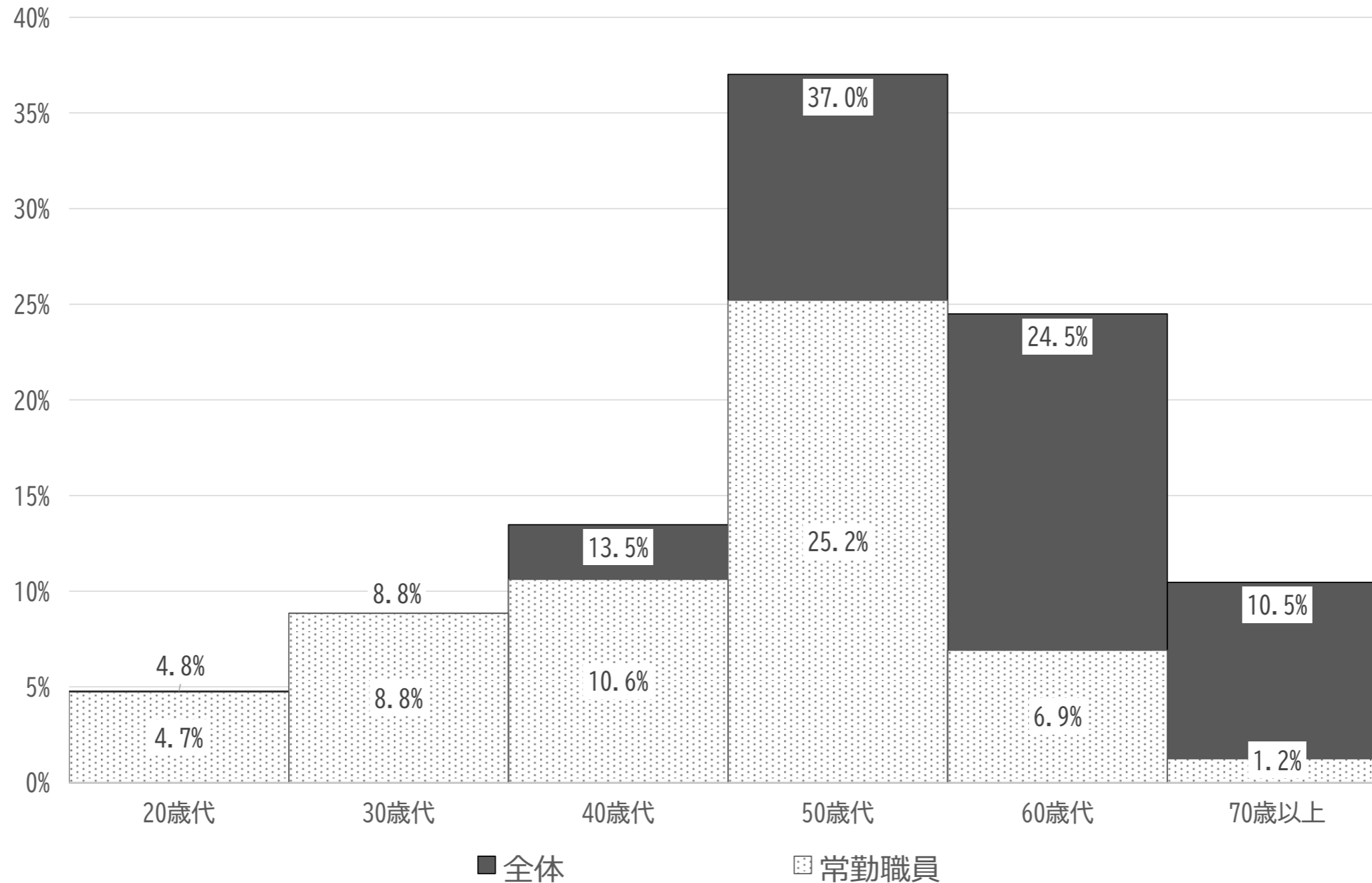


(注) 全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

# 訪問介護提供時間 職員の年齢別構成比（生活援助）

生活援助では、50歳代が37.0%と最も多くなっています。次いで60歳代が24.5%で、このうち非常勤職員の構成は17.6%と約7割を占めています。

常勤職員が全体に占める割合は57.4%となっています。20～40歳代では常勤職員の占める割合が非常に高く、20～30歳代では10割近くが常勤職員です。



(注) 全回答者の総提供時間に占める年齢階級ごとの提供時間の構成比を示しています。

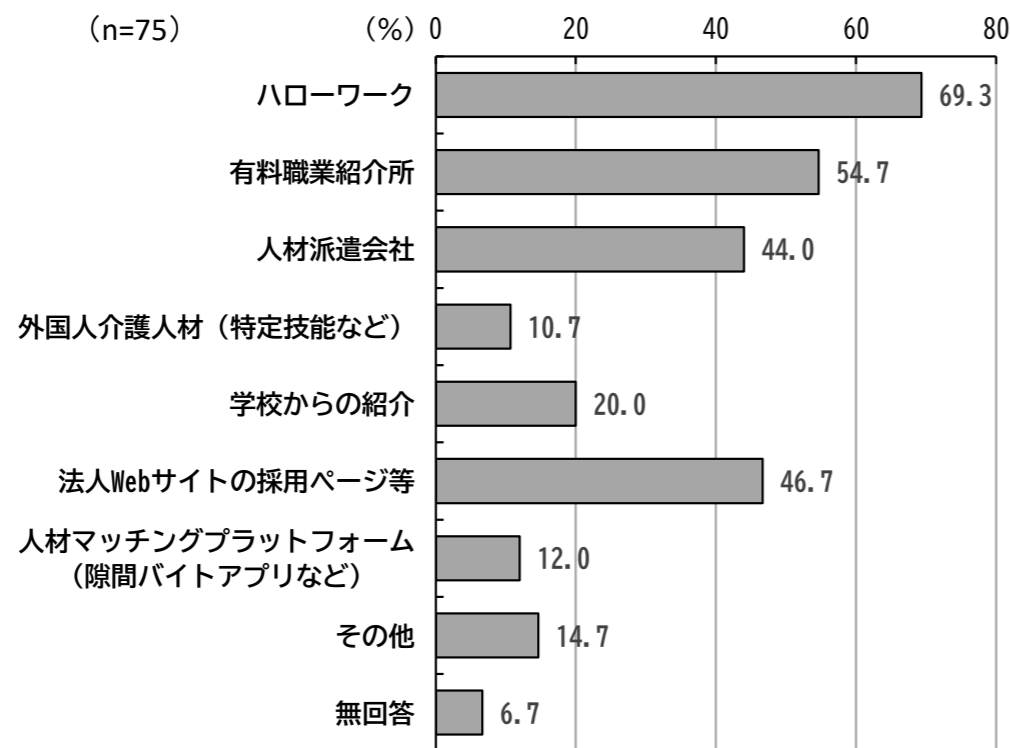
# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略（採用ツール）

※独自設問とは芦屋市が独自に調査した設問です。以降のページも同様。

## ■過去5年間で活用した採用ツール（問3）

※複数回答

過去5年間で活用した採用ツールは「ハローワーク」が69.3%と最も多く、次いで「有料職業紹介所」54.7%、「法人Webサイトの採用ページ等」46.7%となっています。



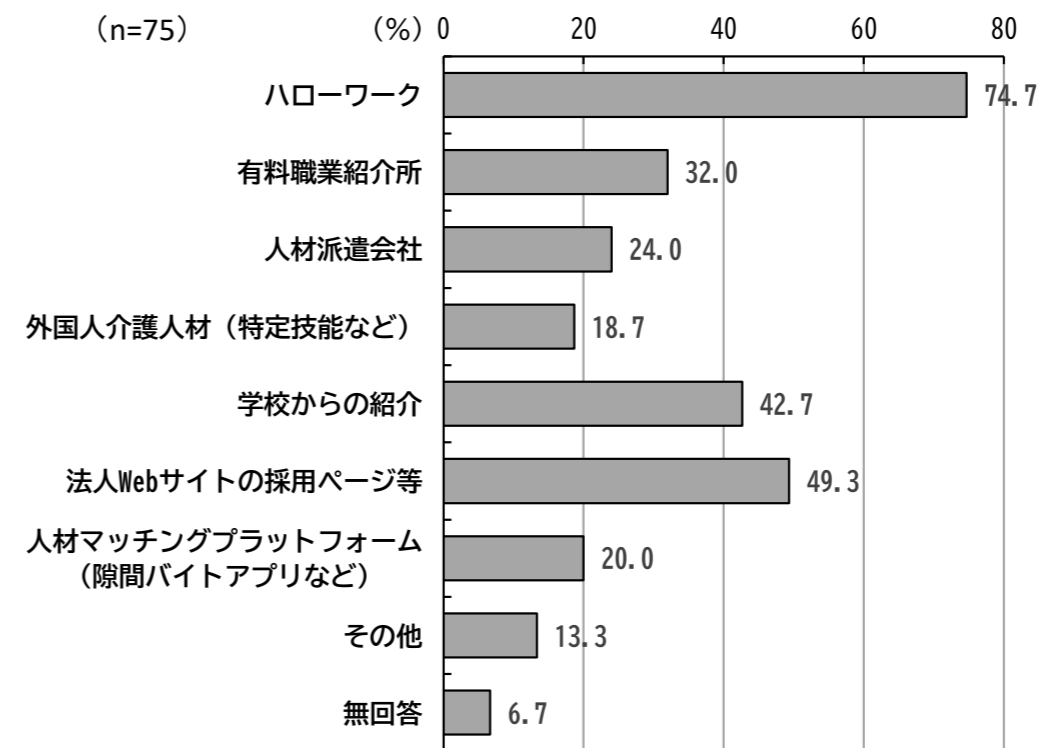
### ●「その他」の主な内容

- ・従業員・知人の紹介（6件）
- ・会社の講座受講終了生（1件）

## ■今後活用したい採用ツール（問4）

※複数回答

今後活用したい採用ツールは「ハローワーク」が74.7%と、過去5年間で同様に最も多くなっています。過去に採用したツールと異なり、次いで多いツールは「法人Webサイトの採用ページ等」49.3%、「学校からの紹介」42.7%です。「有料職業紹介所」、「人材派遣会社」は過去に採用した割合と比べて少なくなっています。



### ●「その他」の主な内容

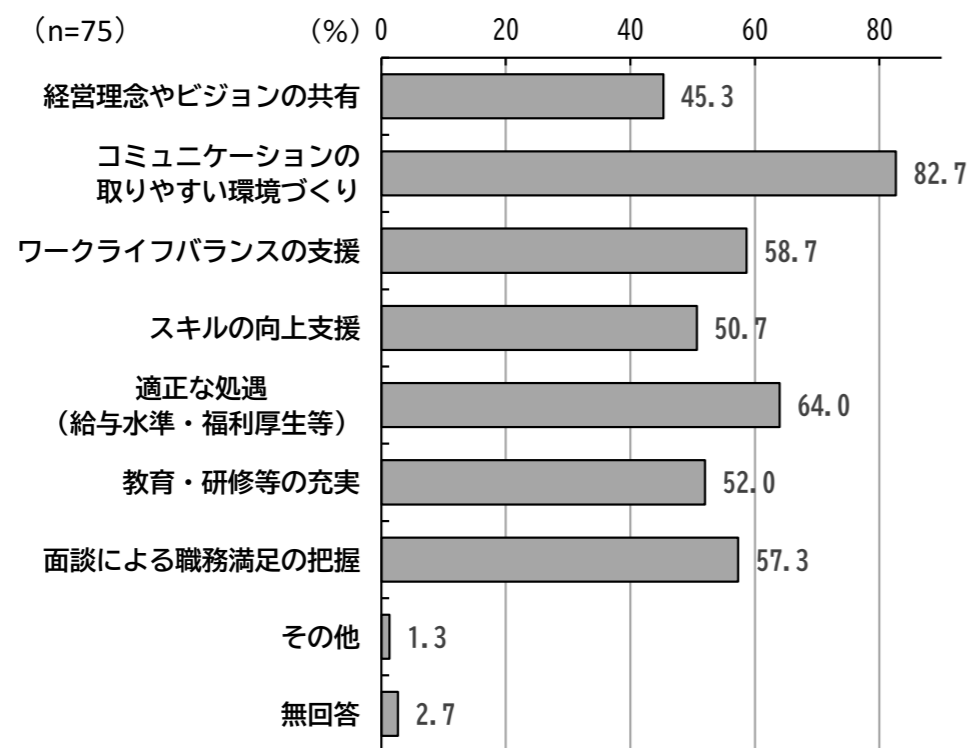
- ・従業員の紹介（4件）
- ・高額な費用がかからないツール（3件）
- ・会社の講座受講終了生（1件）

# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略 （離職防止・不足している職種）

## ■人材の定着や離職防止のための取組（問5）

※複数回答

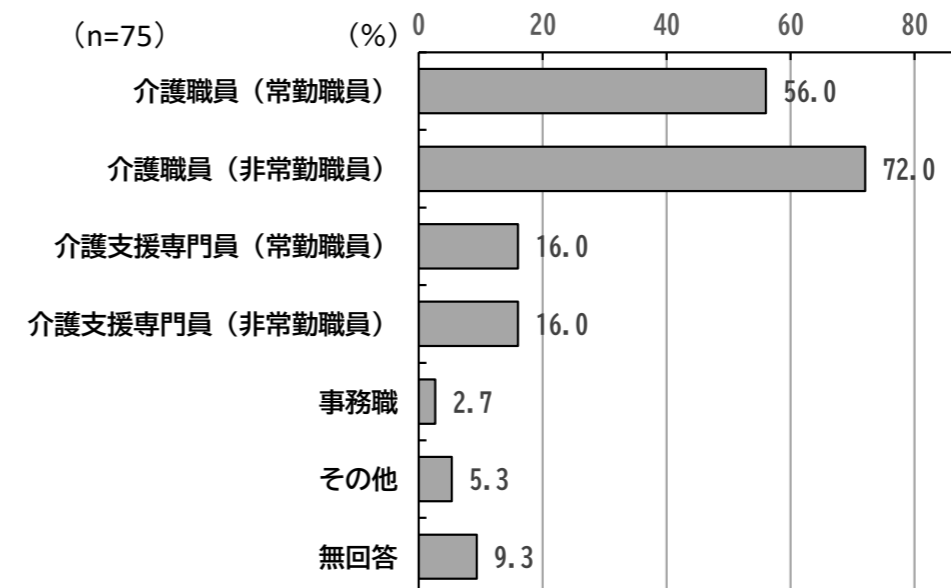
「コミュニケーションの取りやすい環境づくり」が82.7%と最も多くなっています。次いで「適正な処遇」64.0%、「ワークライフバランスの支援」58.7%となっています。



## ■不足している職種（問6）

※複数回答

不足していると感じる職種は「介護職員（非常勤職員）」が72.0%と最も多く、次いで「介護職員（常勤職員）」56.0%となっています。



# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略（サービス提供の現状）

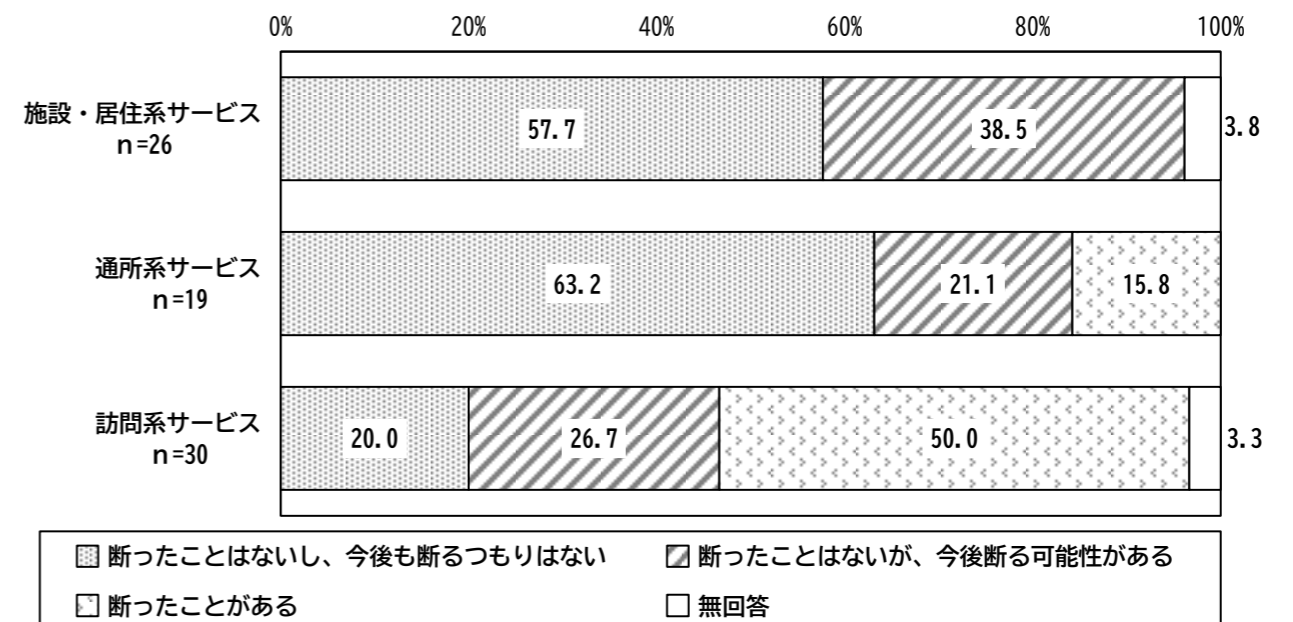
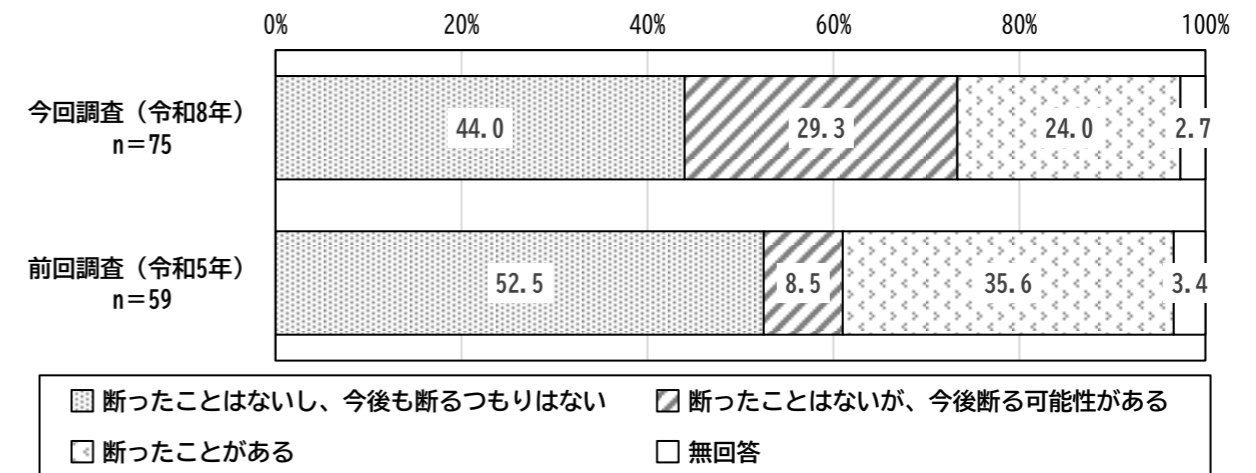
## ■人員不足を理由にサービス提供を断ったこと（問7）

前回調査と比較して、「断ったことはないし、今後も断るつもりはない」は8.5ポイント下がっていますが、一方で「断ったことがある」という回答も11.6ポイント下がっており、「今後断る可能性がある」が約20ポイント多くなっています。

サービス系統ごとの回答をみると、訪問系での「断ったことがある」が50.0%と他の種別と比べて極めて多くなっています。また、施設・居住系の「今後断る可能性がある」は38.5%と多くなっています。

## ●サービス提供を断った要因

内容	件数
サービス希望日時への対応不能、事業所のキャパシティを超えた依頼	9
職員の体調不良・病気	3
・職員の退職 ・夜間・早朝、休日等への対応が困難 ・管理者の勤務超過 ・個別対応利用者に安全なサービスが提供できない	各1



# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略（離職者の勤務年数・人数）

## ■自己都合で離職した方の勤務年数と人数（問8）

令和5年度及び令和6年度に自己都合で離職された方の勤務年数別の人数は、回答のあった事業所の合計で見ると、「介護職員（常勤職員）」は「3年以上」が57人で最も多くなっています。一方、「介護職員（非常勤職員）」では、「1年未満」が86人と最も多く、常勤職員「1年未満」の離職者の約2.3倍にあたります。

(単位：人)

		離職者の勤務年数			離職者数
		1年未満	1年以上3年未満	3年以上	合計
介護職員（常勤職員）	人数	37	43	57	137
	事業所平均	1.1	1.3	1.7	
介護職員（非常勤職員）	人数	86	43	52	181
	事業所平均	2.2	1.2	1.3	
介護支援専門員（常勤職員）	人数	1	0	4	5
	事業所平均	0.1	0.0	0.3	
介護支援専門員（非常勤職員）	人数	3	2	2	7
	事業所平均	0.3	0.2	0.1	
事務職	人数	4	0	3	7
	事業所平均	0.3	0.0	0.2	
その他	人数	9	11	6	26
	事業所平均	0.7	0.9	0.4	

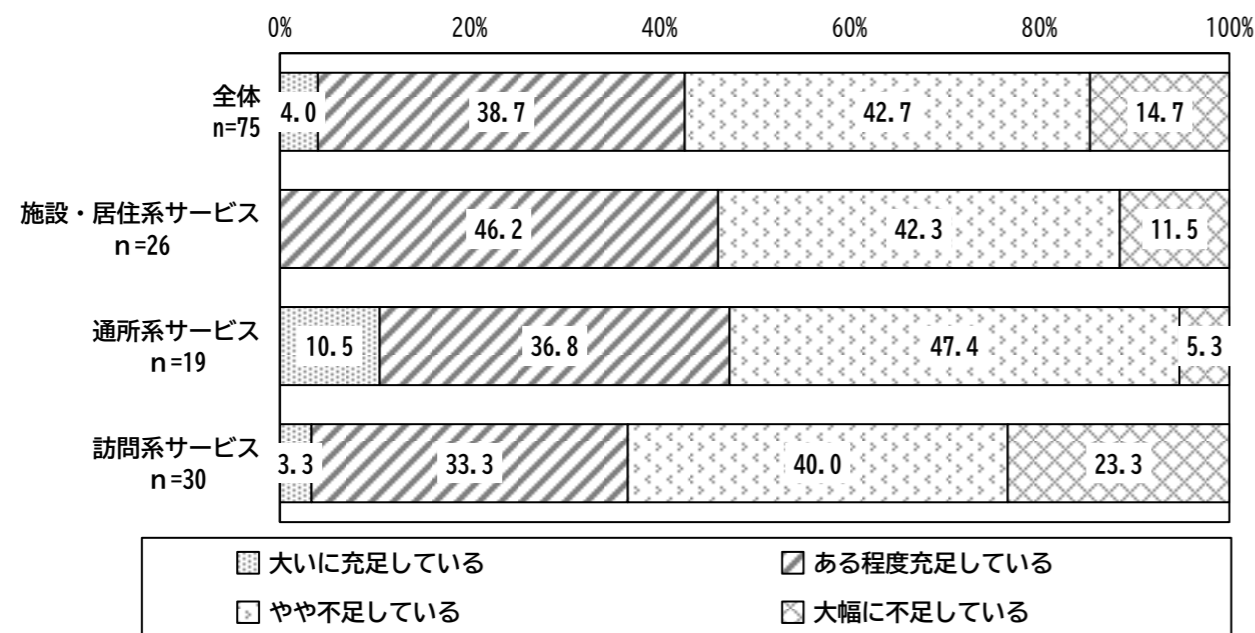
※人数は回答のあった事業所の合計数、平均は回答のあった事業所の平均値。

# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略（介護職員の充足）

## ■現在の介護職員の人数の充足度（問9）

現在の介護職員の充足について、全体では『不足している』（「やや不足している」「大幅に不足している」の合計）が57.4%となっています。

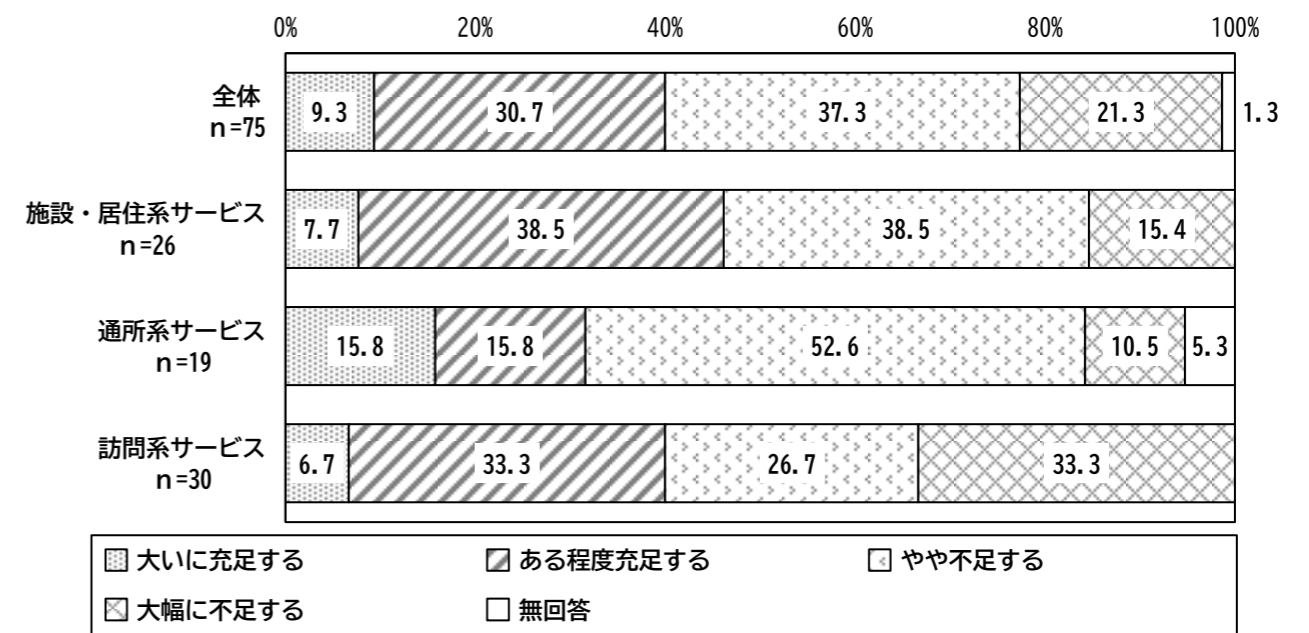
サービス系統別にみると、訪問系で『不足している』と回答した事業所は63.3%となり、施設系・通所系に比べて多くなっています。



## ■今後5年間の介護職員の充足の見通し（問10）

今後5年間の介護職員の充足の見通しは、全体では『不足する』（「やや不足する」「大幅に不足する」の合計）は58.6%と現状と大きな差はありません。

サービス系統別にみると、通所系で『不足する』と回答した事業所は63.1%と最も多く、また、現状の充足度よりも約10ポイント多くなっています。



(注) 分母には年齢・雇用形態不詳の方を含めて割合を算出しています。

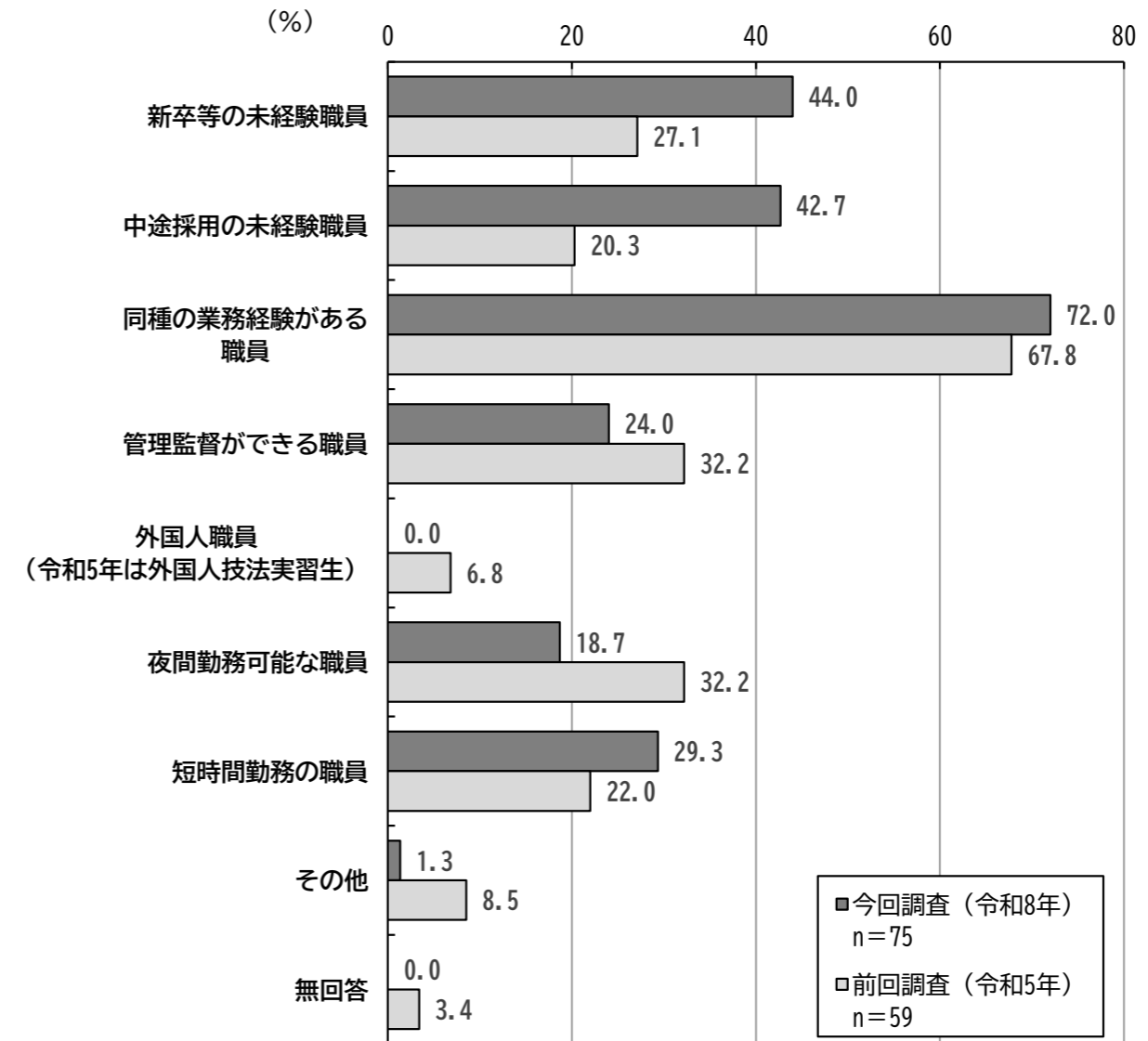
# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略（採用したい人材）

## ■採用したい人材（問11）

※選択は3つまで

採用したい人材は、「同種の業務経験がある職員」が72.0%と最も多くなっています。

一方で、前回調査と比較して、「新卒等の未経験職員」、「中途採用の未経験職員」という「未経験職員」を求める事業所、「短時間勤務の職員」を求める事業所が多くなっています。



# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略 （職員の所属年数別人数・平均年齢）

## ■職員の所属年数ごとの人数、平均年齢（問12）

所属する職員の所属年数ごとの人数は、介護職員では常勤職員、非常勤職員ともに「1年以上10年未満」が最も多くなっています。平均年齢は「介護職員（常勤職員）」が47.0歳、「介護職員（非常勤職員）」が54.1歳と、非常勤職員の方が高くなっています。

介護支援専門員は、常勤職員では「10年以上」が最も多く、平均年齢49.3歳、非常勤職員では「1年以上10年未満」が最も多く、平均年齢38.6歳となっています。

（単位：人）

		所属年数			平均年齢
		1年未満	1年以上10年未満	10年以上	
介護職員（常勤職員）	人数	74	261	207	47.0歳
	事業所平均	2.0	4.4	4.7	
介護職員（非常勤職員）	人数	80	375	182	54.1歳
	事業所平均	2.0	5.9	4.3	
介護支援専門員（常勤職員）	人数	3	15	25	49.3歳
	事業所平均	0.3	1.2	1.3	
介護支援専門員（非常勤職員）	人数	0	5	1	38.6歳
	事業所平均	0.0	0.5	0.1	
事務職	人数	5	17	12	51.2歳
	事業所平均	0.4	0.9	0.9	
その他	人数	16	10	3	39.6歳
	事業所平均	1.1	0.7	0.3	

●「その他」の職種の主な内容／管理者（施設長）、機能訓練指導員、生活相談員、派遣職員、等

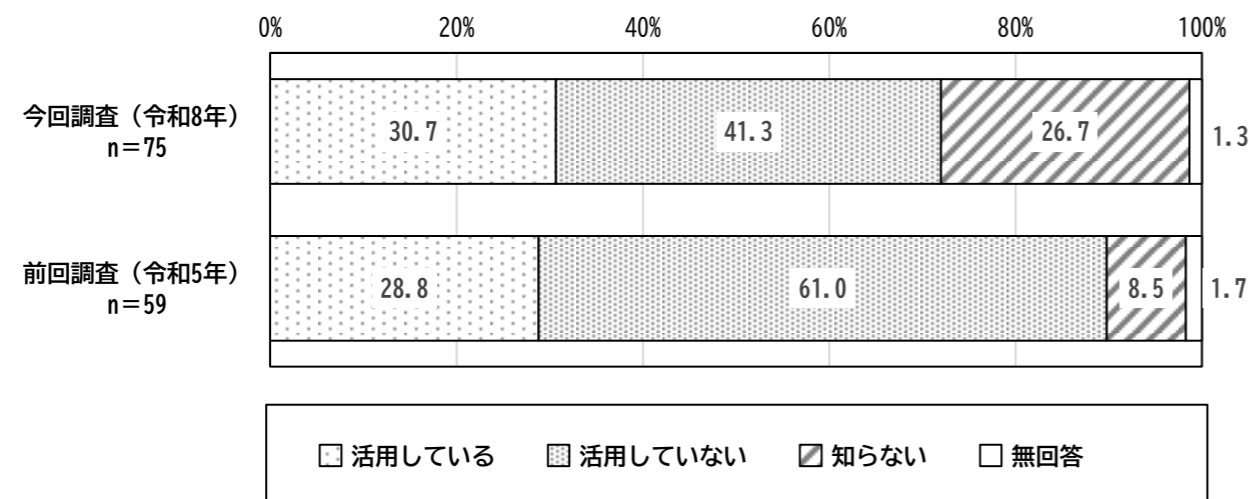
※人数は回答のあった事業所の合計数、平均は回答のあった事業所の平均値。

# 【独自設問】事業所（施設）の介護人材戦略 （介護人材養成支援事業補助制度<sup>※1</sup>・生活支援型訪問サービス従事者研修<sup>※2</sup>）

## ■介護人材養成支援事業補助制度の活用（問13-(1)）

介護人材養成支援事業補助制度を活用している事業所は30.7%、「活用していない」、「知らない」を合わせた割合は68.0%となります。

前回調査と比較すると「活用していない」は減少していますが、「知らない」が多くなっています。

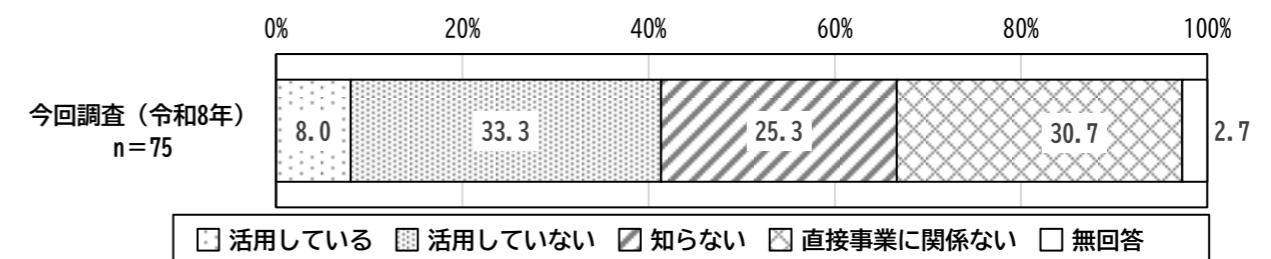


### ●活用していない理由の主な内容

- ・対象者がいない（7件）
- ・別の制度を利用、法人内で学校を運営（5件）
- ・希望者がいない（3件）
- ・制度を知らない、知るための時間的余裕がない（3件）

## ■生活支援型訪問サービス従事者研修の活用（問13-(2)）

研修制度を活用している事業所は8.0%ですが、前回調査よりも約3ポイント多くなっています。「活用していない」と「直接事業に関係ない」を合わせた割合は64.0%となっています。



### ●活用していない理由の主な内容

- ・有資格者や初任者研修を終えた人材を採用（4件）
- ・対象者、希望者がいない（2件）

※1）実務者研修及び介護職員初任者研修の受講費用を一部補助する事業。 ※2）生活支援型訪問サービス（買い物・調理・洗濯・掃除等の生活援助）の担い手を養成する研修。

# 事業所（施設）からの意見・要望（自由記述・概要）

## ●介護人材確保に関して

- ・有料人材紹介会社、派遣会社への紹介料に対する補助金等を検討してほしい。
- ・ハローワークを活用しているが、応募がなかった。有料サイトは10~20万円と高額。自社ホームページなどで募集していくしかない。
- ・介護人材確保のための取組を行政主導で充実させてほしい。自治体によっては、一律の手当給付、商品券等の配布を行っている。財源の差があるが、介護職員のモチベーションにつながる取組をしてほしい。
- ・市内介護事業所で従事する人には市営住宅の優先入居を検討してほしい。「市内事業所での就業がなくなれば退居」や「地域活動への参加義務」などの条件をつけてもよいと考える。
- ・人員を増やしたいが、現状の時給では募集しても集まらず、時給を上げたいが、上げる余裕がない。
- ・人材派遣事業者、人材紹介事業者は派遣する人材の選定基準をもっと厳格にしてほしい。求職者と面会や会話もないまま紹介され、ミスマッチやトラブルの原因となっている。法外な金額を提示する求人に入材がひっぱられ、派遣会社同士も競争があるため、一部良識のある事業者も派遣職員の時給単価を上げることになり、価格競争が起こっている。外国人人材についても、同様の競争構図となっている。
- ・介護報酬や処遇改善加算、各種補助金を設定する際に、介護職員の給与・待遇は最低賃金の上昇や物価高騰を十分に加味して検討してほしい。コロナ禍以降の最低賃金の上昇に給与の上昇が追いつかない。キャリアのある人とない人の賃金の差がなくなっている。
- ・人材不足の理由として、利用者のカスハラも大きな原因である。芦屋市では2人訪問に対する助成も行っているが、同意依頼が要件となっており、それがカスハラを誘発する行為になりえる。また、補助金費用請求にかかる事務作業の負担も、制度利用を見送る原因になっている。

## ●その他

- ・調査票がワードでの入力だったが、エクセルであれば年齢の平均値などを入力する際に便利である。
- ・芦屋市は細かなアンケートをとって、事業所にとって良い環境を整えて下さろうとしており助かっている。