

# 人材確保に係る介護事業所実態調査

## 結果報告書

令和8年3月

高知県子ども・福祉政策部長寿社会課

# 目次

I	調査の概要	1
II	調査結果	5
問1	事業所の所在地	6
問2	介護事業開始後の経過年数	7
問3	事業所の法人格（経営主体）	8
問4（1）	回答事業所以外の指定介護サービスの有無	9
問4（2）	法人全体の従業員数	10
問4（3）	従業員の異動の有無	11
問5	実施しているサービスの種類・定員数・利用者数	12
問6	事業所の従業員数	16
問7	職種別従業員数	18
問8（1）	正職員の平均月給	26
問8（2）	非正規職員の給与	29
問9（1）	介護保険の指定介護サービス事業の採用者数	30
問9（2）	一般採用者のうち転職者数	36
問9（3）	採用者の採用経路	37
問9（4）	採用に至らなかった理由	38
問9（5）	従業員の採用のために行っている取組	38
問10（1）	介護保険の指定介護サービスの離職者数	40
問10（2）	離職理由	48
問10（3）	早期離職防止や定着促進を図るための方策	52
問10（4）	早期離職防止や定着促進に効果があった方策	53
問11（1）	従業員（職種別）の充足状況	54
問11（2）	従業員が不足している理由	59
問11（3）	求人を出しても応募がない（少ない）理由	61
問11（4）	従業員が充足しない場合の対応	63
問12（1）	中高年齢者の採用意向	65
問12（2）	中高年齢者が担っている業務	66
問12（3）	80歳以上の方が働いている理由	66
問13（1）	外国人介護人材の有無	67
問13（2）	外国人介護人材の人数（受入制度別・国籍別）	68
問13（3）	外国人介護人材の活用予定	69
問13（4）	外国人介護人材の受入・活用にあたって行っている取組	71
問13（5）	外国人介護人材の活用にあたっての課題	72
問14（1）	介護助手の導入状況と効果	73
問14（2）	介護助手の業務内容	74
問14（3）	介護助手を導入していない理由	74
問15	「高知県福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得の取組状況	75
問16（1）	人材育成のために行っている取組	77
問16（2）	社外研修・講習会の受講に対する意向と現状	81
問16（3）	社外研修・講習会の受講にあたっての課題	82

問16 (4)	高知県福祉研修センターの研修の活用状況	84
問16 (5)	社外研修・講習会として期待する内容	85
問17	昇給等の処遇や正規職員への登用の基準としている研修・資格	90
問18 (1)	育児・介護に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績	92
問18 (2)	活用実績がない要因	95
問18 (3)	出産または配偶者が出産した従業員数と 育児休業を開始した従業員数	96
問18 (4)	育児休業の取得期間	97
問18 (5)	育児休業復帰後の働き方への配慮	98
問18 (6)	男性の育児休業取得促進のための工夫・課題	98
問19	介護福祉機器・用具等の導入状況と導入効果	99
問20	ノーリフティングケアの実施状況	102
問21 (1)	ICT 機器等の導入・利用状況	105
問21 (2)	介護ロボットの導入・利用状況	108
問21 (3)	介護ロボット・ICT 機器等導入の効果	109
問21 (4)	介護ロボット・ICT 機器等導入の課題	110
問22 (1)	経営の協働化・大規模化の取組状況	111
問22 (2)	経営の協働化・大規模化の取組内容	112
問22 (3)	経営の協働化・大規模化を行うに当たっての課題	113
問23 (1)	介護事業収入指数	114
問23 (2)	介護報酬改定に伴う対応	116
問23 (3)	介護事業収入等における人件費の割合	117
問24 (1)	介護職員等処遇改善加算の取得状況	118
問24 (2)	介護職員等処遇改善加算を取得していない理由	119
問24 (3)	介護職員等処遇改善加算以外の加算の把握状況	120
問24 (4)	加算に関する情報の入手方法	121
問24 (5)	加算の取得状況	121
問24 (6)	取得していない加算がある理由	122
問24 (7)	加算取得に向けた支援・情報提供	122
問25	介護サービス事業の今後の方向性	123
問26	介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて 充実させる必要がある取組	124
問27	介護現場の状況や要望	125
添付資料	人材確保に係る介護事業所実態調査調査票	127

## I 調査の概要

## 1 調査の目的

本調査は、県内の介護事業所における介護従事者の状況（人数、賃金等）を把握し、今後さらに拡大すると見込まれる介護需要に対応できる人材確保に係る施策の充実や国への政策提言の基礎データとして活用することを目的として実施した。

## 2 調査対象

高知県内に事業所があり、高知県内を対象に介護サービスを提供している全事業所（2,702 事業所※1）のうち、19種類のサービス（訪問介護、訪問入浴介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、通所介護、地域密着型通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、居宅介護支援）の1,299事業所を調査の対象とした。

有効回収数は798事業所、有効回収率は61.4%であった。

【調査票配布数及び回収数】

調査対象（配布数）	有効回収数	有効回収率
1,299 件	798 件	61.4%

※1 介護保険施設のみなし指定事業（通所リハ・短期療養）は除く。

## 3 調査対象基準日・調査実施期間

- (1) 調査対象基準日：原則として令和7年7月1日
- (2) 調査実施期間：令和7年8月29日～令和7年10月17日

## 4 調査方法

調査対象の事業所に対し、添付資料の「人材確保に係る介護事業所実態調査票」を郵送配布し、郵送・オンライン等により回答を回収した。

## 5 主な用語の定義

### (1) 就業形態・勤務形態について

#### ① 就業形態について

「正社員」、「正職員」又は「正規職員」とは、本調査では、事業所が雇用している労働者で、労働時間に関係なく、雇用期間に定めのないものとしている。

「非正社員」又は「非正規職員」とは、本調査では、事業所が雇用している労働者のうち正社員、正職員又は正規職員以外のもの（契約社員、嘱託職員、臨時的雇用者、登録ヘルパー等のパートタイム労働者等）としている。

#### ② 勤務形態について

非正規職員のうち、「常勤労働者」とは、本調査では、1週の所定労働時間が正規職員と同じものとしている。

「短時間労働者」とは、本調査では、1日の所定労働時間又は1週の所定労働時間が正規職員に比べ短いものとしている。

### (2) 介護保険サービス系型区分について（主な介護保険サービスの種類）

本報告書では、主な介護保険サービスの種類を、次の4つの介護保険サービス系型に区分している。

#### ① 訪問系

訪問介護、訪問入浴介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護

#### ② 施設系（通所型）

通所介護、地域密着型通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護

#### ③ 施設系（入所型）

短期入所生活介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院

#### ④ 居宅介護支援

居宅介護支援

### (3) 職種について

本調査では、主な職種である「訪問介護員」と「介護職員」を、次のとおり定義している。

「訪問介護員」とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者で、いわゆるホームヘルパーとしている。

「介護職員」とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う従業員としている。(看護職を除く。)

## 6 調査結果利用上の注意

- (1) 回答は、各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示している。小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%を前後することがある。
- (2) 複数回答を求めた質問では、回答比率の合計が100%を超えている。
- (3) 数値による回答を求めた質問において、異常値(他と比べて極端に逸脱した値)は、集計の対象外としている。
- (4) 回答者数(n)が少ない場合は、比率の数字に偏りが生じやすく、厳密な比較をすることは困難であるため、参考値との位置づけとしている。

## 7 参照データ

- (1) 人材確保に係る介護事業所実態調査：令和元年11月 高知県地域福祉部地域福祉政策課
- (2) 人材確保に係る介護事業所実態調査：令和4年11月 高知県子ども・福祉政策部長寿社会課

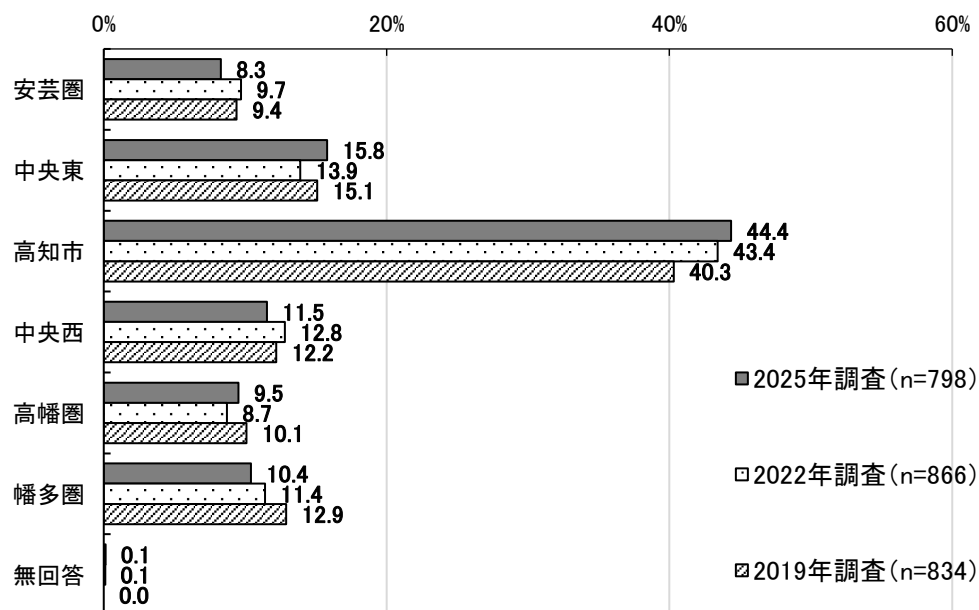
## II 調査結果

## 問1 事業所の所在地

貴事業所名、運営法人名、担当者名、所在地の市町村名を記入してください。

事業所の所在地についてみると、「高知市」44.4%が最も多く、以下、順に「中央東」15.8%、「中央西」11.5%、「幡多圏」10.4%となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、「高知市」に集中する傾向が続いている。

### 【事業所の所在地・圏域別】



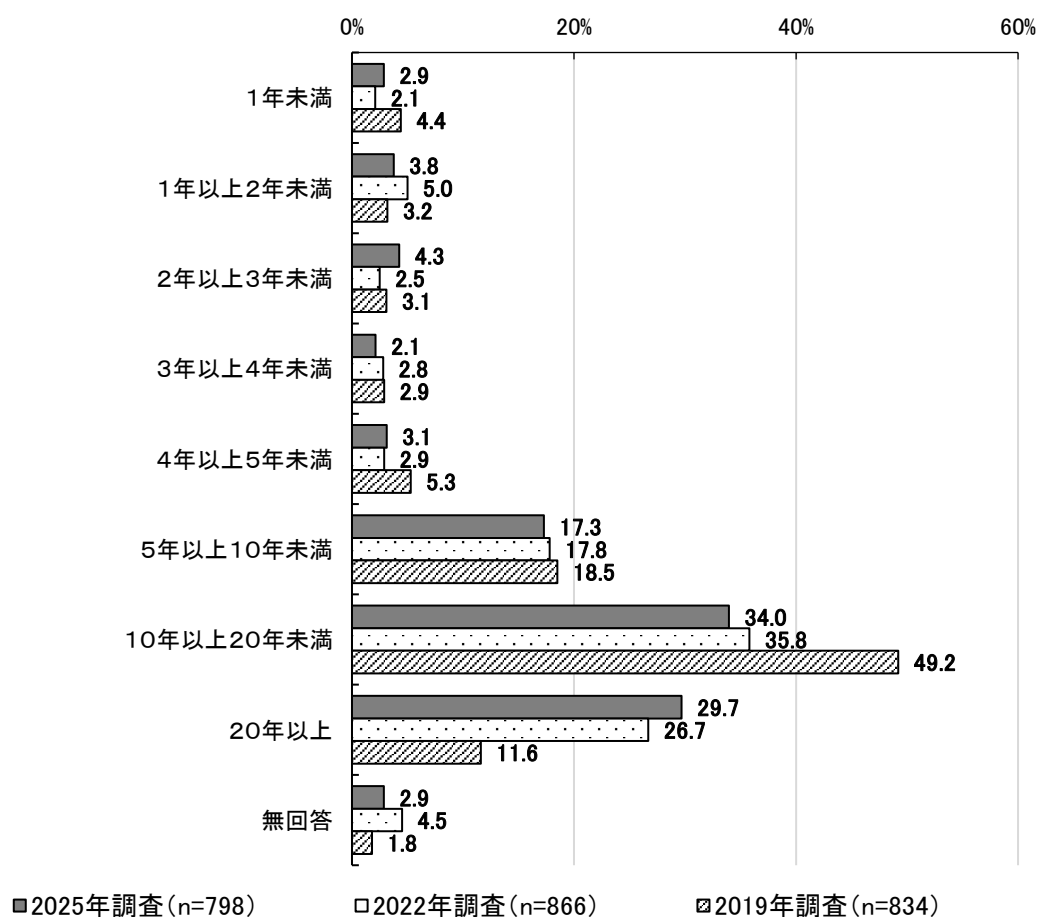
※安芸圏：室戸市、安芸市、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村、芸西村  
 中央東：南国市、香南市、香美市、本山町、大豊町、土佐町、大川村  
 中央西：土佐市、いの町、仁淀川町、佐川町、越知町、日高村  
 高幡圏：須崎市、中土佐町、椿原町、津野町、四万十町  
 幡多圏：宿毛市、土佐清水市、四万十市、黒潮町、大月町、三原村

## 問2 介護事業開始後の経過年数

貴事業所において介護事業の指定を受けた年月を記入してください。

介護事業開始後の経過年数をみると、「10年以上20年未満」34.0%が最も多く、次いで「20年以上」29.7%、「5年以上10年未満」17.3%の順となっている。

### 【全体】



### 【法人格別】

単位:(%)

		全体 (n)	1 年 未 満	2 年 未 満 以上	3 年 未 満 以上	4 年 未 満 以上	5 年 未 満 以上	1 0 年 未 満 以上	2 0 年 未 満 以上	2 0 年 未 満 以上	無 回 答
全体(2025年調査)		798	2.9	3.8	4.3	2.1	3.1	17.3	34.0	29.7	2.9
法人 格 別	民間企業	329	5.5	6.1	7.6	2.7	4.0	21.6	38.6	11.9	2.1
	社会福祉協議会	66	0.0	3.0	1.5	3.0	0.0	10.6	45.5	34.9	1.5
	社会福祉法人(社協を除く)	204	1.0	0.5	0.5	0.0	3.9	12.3	34.8	44.6	2.5
	医療法人	100	0.0	3.0	1.0	2.0	1.0	15.0	27.0	44.0	7.0
	NPO(特定非営利活動法人)	14	0.0	0.0	14.3	7.1	0.0	35.7	14.3	28.6	0.0
	社団法人・財団法人	8	0.0	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0
	協同組合(農協、生協等)	9	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	22.2	22.2	0.0
	地方自治体(市町村、広域連合)	33	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	12.1	6.1	75.8	3.0
	その他	34	2.9	2.9	5.9	2.9	5.9	29.4	26.5	20.6	2.9
	法人格不明	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

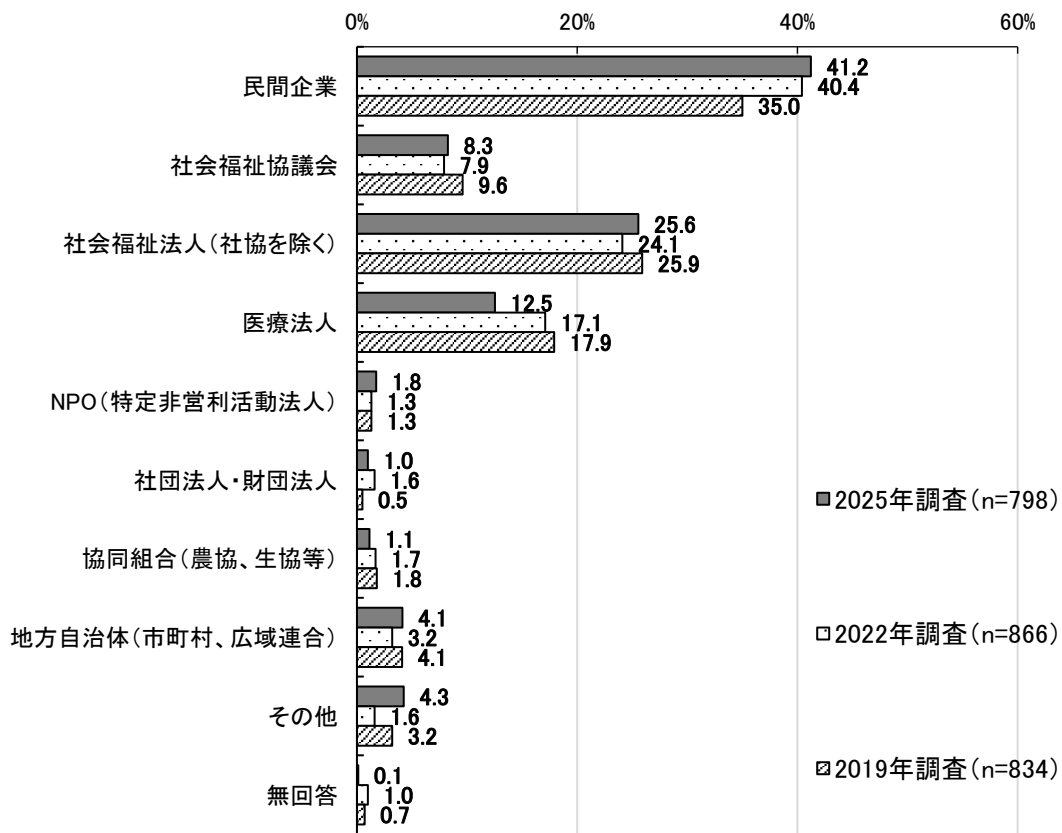
### 問3 事業所の法人格（経営主体）

事業所の経営主体は次のうちどれに該当しますか。（あてはまる番号1つに○）

事業所の法人格（経営主体）をみると、「民間企業」41.2%が最も多く、「社会福祉法人（社協を除く）」25.6%、「医療法人」12.5%の順となっている。

所在地別にみると高知市と高知市以外の市では「民間企業」が多くなっており、人口1万人以上の町と人口1万人未満の町村では「社会福祉協議会」と「社会福祉法人（社協を除く）」が多くなってきている。

#### 【全体】



#### 【所在地別】

単位：(%)

	全体 (n)	民間企業	社会福祉協議会	社会福祉法人 (社協を除く)	医療法人	NPO(特定非営利活動法人)	社団法人・財団法人	協同組合(農協、生協等)	地方自治体(市町村、広域連合)	その他	無回答
全体(2025年調査)	798	41.2	8.3	25.6	12.5	1.8	1.0	1.1	4.1	4.3	0.1
所在地別											
高知市	354	51.1	1.7	22.3	17.2	0.3	1.4	2.3	0.3	3.4	0.0
高知市以外の市	263	43.7	5.7	29.3	8.4	4.6	0.4	0.4	3.8	3.8	0.0
人口1万人以上の町	64	29.7	20.3	26.6	6.3	0.0	0.0	0.0	15.6	1.6	0.0
人口1万人未満の町村	116	12.1	27.6	26.7	11.2	0.9	1.7	0.0	10.3	9.5	0.0
所在地不明	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

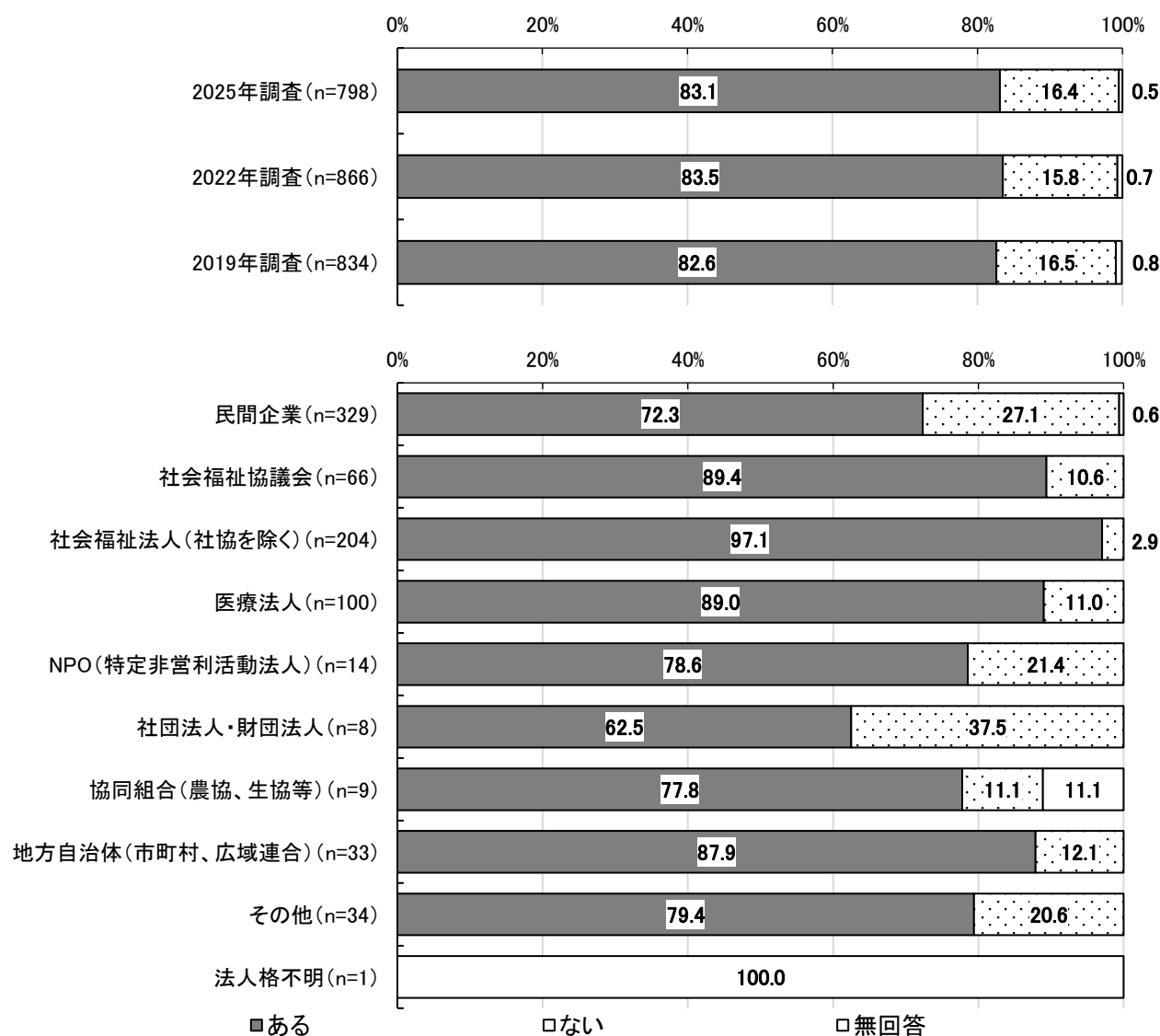
#### 問4 (1) 回答事業所以外の指定介護サービスの有無

貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。(あてはまる番号1つに○)

回答事業所以外の指定介護サービス事業所の有無は、「ある」83.1%、「ない」16.4%となっている。

法人格別にみると、全ての法人格で「ある」が6割以上と多くっており、「社会福祉法人(社協を除く)」で特に多くなっている。

#### 【全体・法人格別】

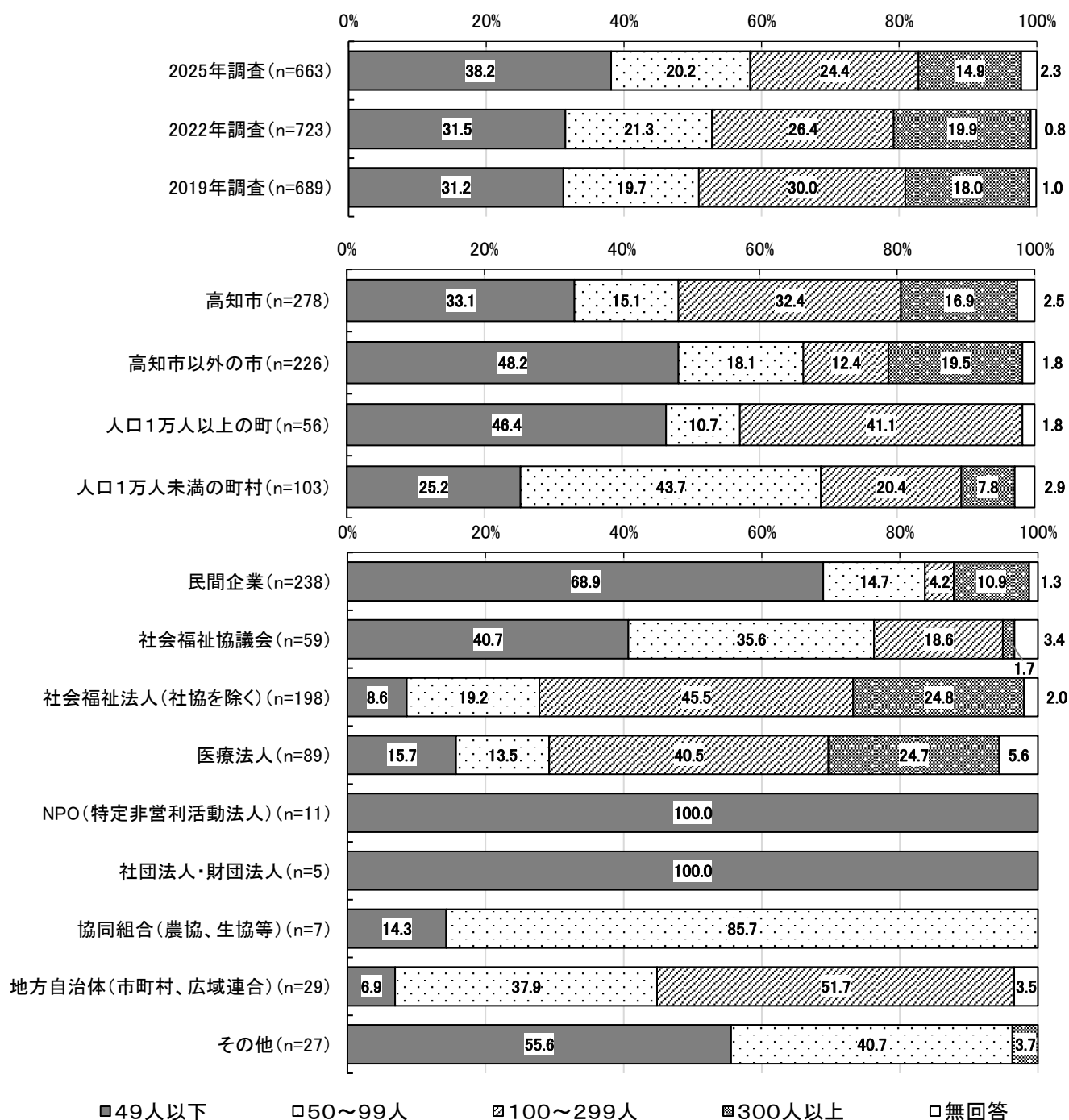


## 問4 (2) 法人全体の従業員数

法人全体（全ての指定介護サービス事業所）の全従業員数はおおよそ何人ですか。  
（あてはまる番号1つに○）

法人全体の従業員数は、「49人以下」38.2%が最も多く、次いで「100～299人」24.4%、「50～99人」20.2%の順となっている。2022年調査と比較すると、「49人以下」の比率が増加している。

### 【全体・所在地別・法人格別】



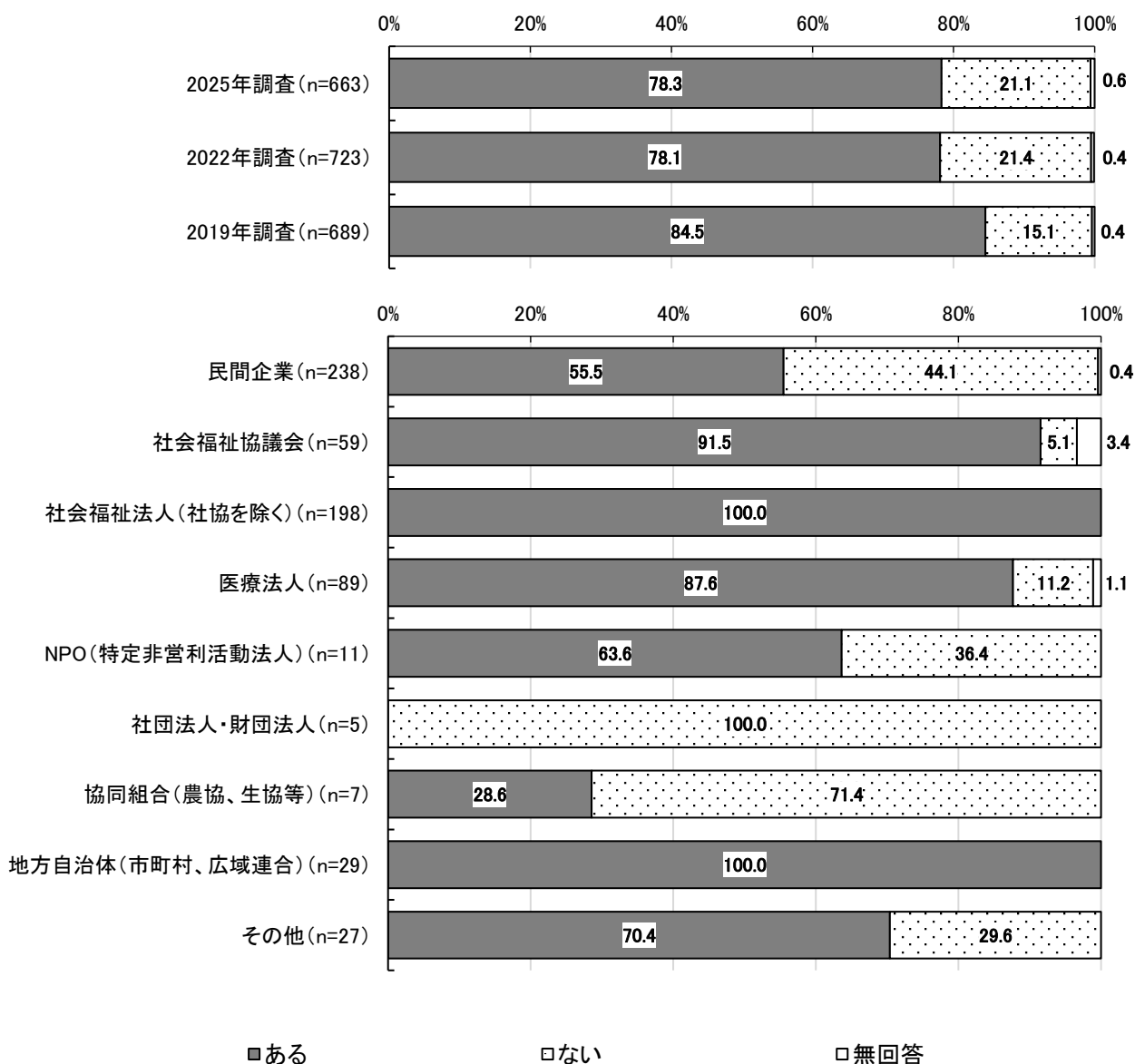
### 問4 (3) 従業員の異動の有無

法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。  
 (あてはまる番号1つに○)

複数事業所がある法人で、法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動の有無は、「ある」78.3%、「ない」21.1%となっている。

法人格別にみると、「ある」と回答した比率は、社会福祉法人(社協を除く)、地方自治体(市町村、広域連合)で最も高くなっている。

#### 【全体・法人格別】



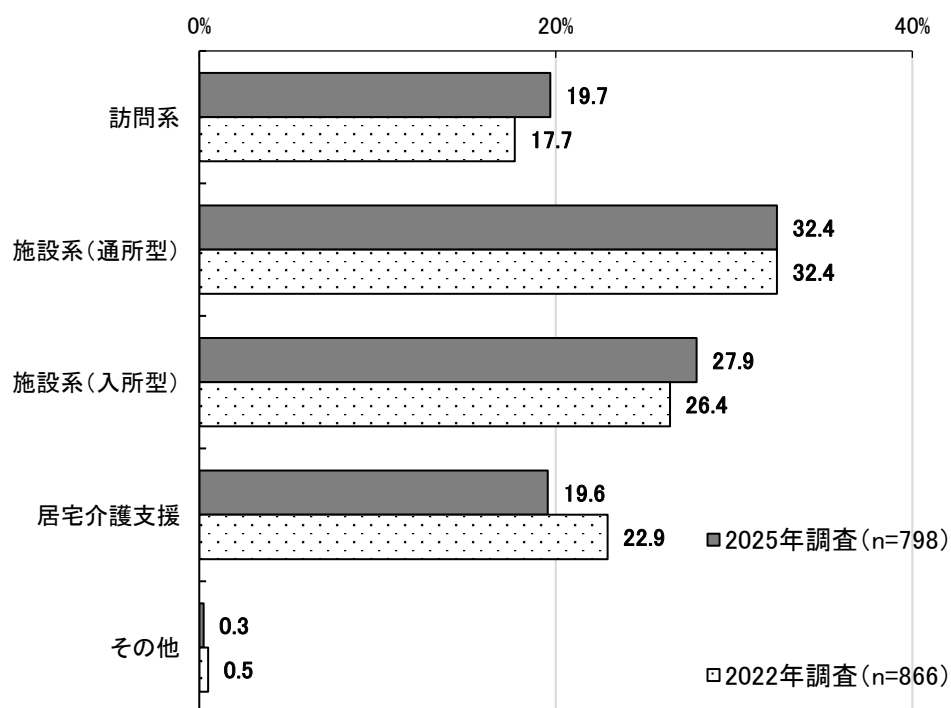
### 問5 実施しているサービスの種類・定員数・利用者数

貴事業所で実施しているサービスの種類、定員数及び直近1ヶ月（7月又は6月）の利用者数を記入してください。

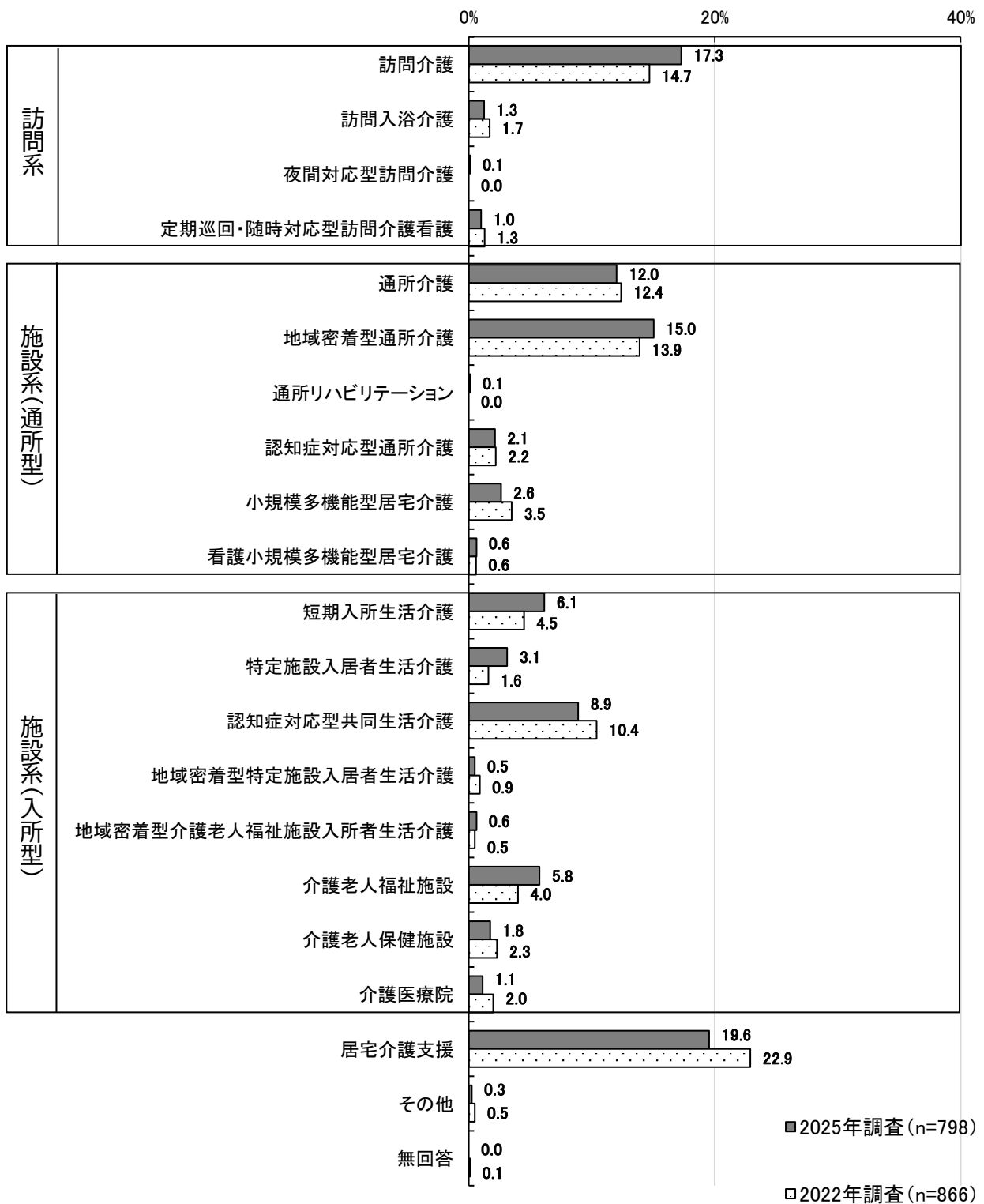
回答のあった事業所で実施されているサービスの種類は、「居宅介護支援」19.7%が最も多く、次いで「訪問介護」17.3%、「地域密着型通所介護」15.0%、「通所介護」12.0%の順となっている。

サービス類型別にみると、「施設系（通所型）」32.4%が最も多く、次いで「施設系（入所型）」27.9%、「訪問系」19.7%の順となっている。

#### 【サービス類型別】



【サービス種別別】



○サービスごとの定員数

	回答定員数 (人)	回答事業所数	1事業所あたり 定員数(人)
	2025年調査 (n=798)	2025年調査 (n=798)	2025年調査 (n=798)
施設系(通所型)合計	5,741	251	22.9
通所介護	3,002	96	31.3
地域密着型通所介護	1,814	112	16.2
通所リハビリテーション	40	1	40.0
認知症対応型通所介護	197	16	12.3
小規模多機能型居宅介護	543	21	25.9
看護小規模多機能型居宅介護	145	5	29.0
施設系(入所型)合計	7,697	218	35.3
短期入所生活介護	756	47	16.1
特定施設入居者生活介護	1,307	25	52.3
認知症対応型共同生活介護	1,119	70	16.0
地域密着型特定施設入居者生活介護	85	4	21.3
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	102	5	20.4
介護老人福祉施設	3,048	45	67.7
介護老人保健施設	965	14	68.9
介護医療院	315	8	39.4
居宅介護支援	14,060	132	106.5
その他	17	1	17.0

※無回答の事業所があるため、回答事業所の合計は調査票有効回答数とは一致しない。

○サービスごとの直近1ヶ月の利用者数

	回答利用者数 (人)	回答事業所数	1事業所あたり 利用者数(人)
	2025年調査 (n=798)	2025年調査 (n=798)	2025年調査 (n=798)
訪問系合計	5,685	142	40.0
訪問介護	5,478	124	44.2
訪問入浴介護	43	10	4.3
夜間対応型訪問介護	1	1	1.0
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	163	7	23.3
施設系(通所型)合計	5,542	208	26.6
通所介護	2,850	80	35.6
地域密着型通所介護	1,886	88	21.4
通所リハビリテーション	15	1	15.0
認知症対応型通所介護	269	13	20.7
小規模多機能型居宅介護	408	21	19.4
看護小規模多機能型居宅介護	114	5	22.8
施設系(入所型)合計	7,272	213	34.1
短期入所生活介護	769	45	17.1
特定施設入居者生活介護	1,182	25	47.3
認知症対応型共同生活介護	1,061	69	15.4
地域密着型特定施設入居者生活介護	84	4	21.0
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	108	4	27.0
介護老人福祉施設	2,892	44	65.7
介護老人保健施設	867	14	61.9
介護医療院	309	8	38.6
居宅介護支援	11,714	149	78.6
その他	14	1	14.0

※無回答の事業所があるため、回答事業所の合計は調査票有効回答数とは一致しない。

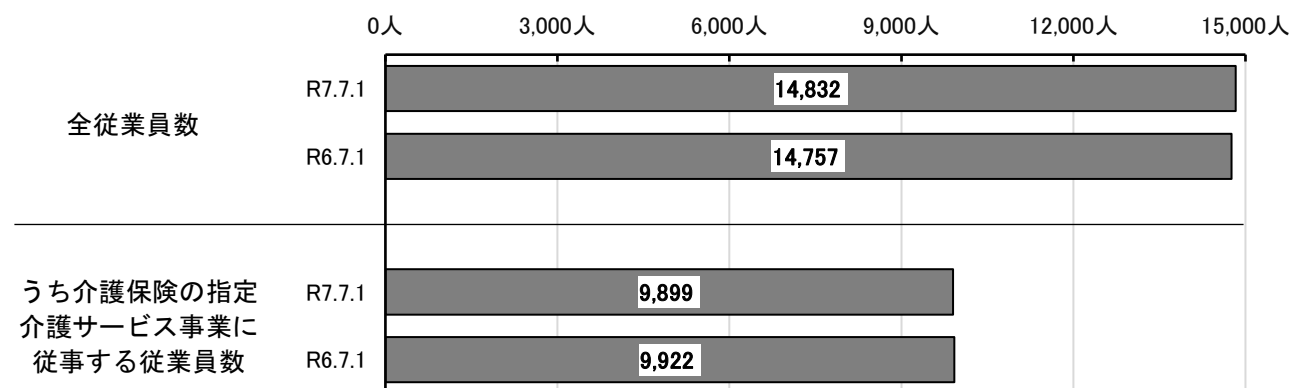
## 問6 事業所の従業員数

貴事業所の全従業員数は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。R7.7.1 現在及び R6.7.1 現在のそれぞれの人数を記入してください。（派遣労働者、委託業務事業者は含みません。以下同じ）

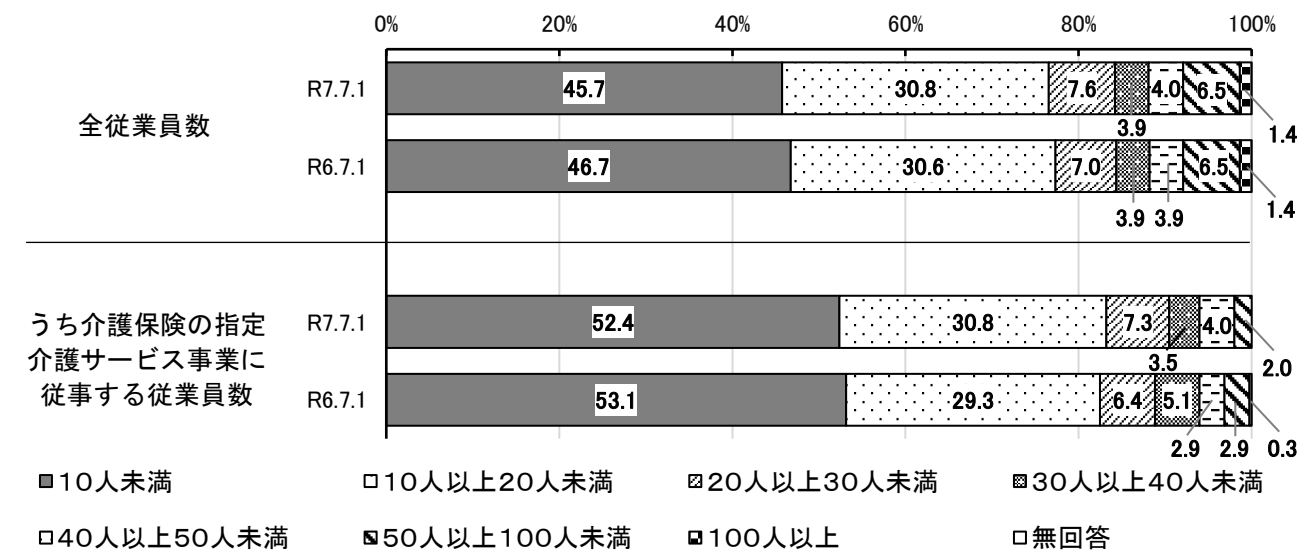
回答のあった事業所の全従業員数は、令和7年7月1日現在で14,832人、うち介護保険の指定介護サービスに従事する従業員は9,899人となっている。令和6年7月1日現在の従業員数は14,757人、うち介護保険の指定介護サービスに従事する従業員は9,922人となっている。

事業所別の従業員数をみると、10人未満の事業所が最も多く、次いで10人以上20人未満となっている。

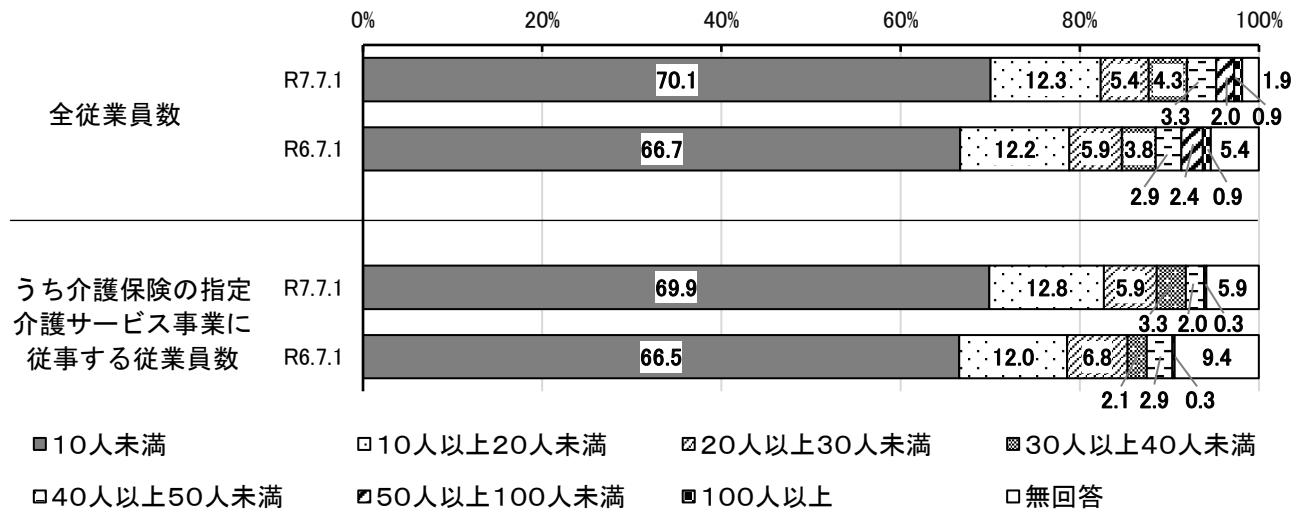
### ■全従業員数



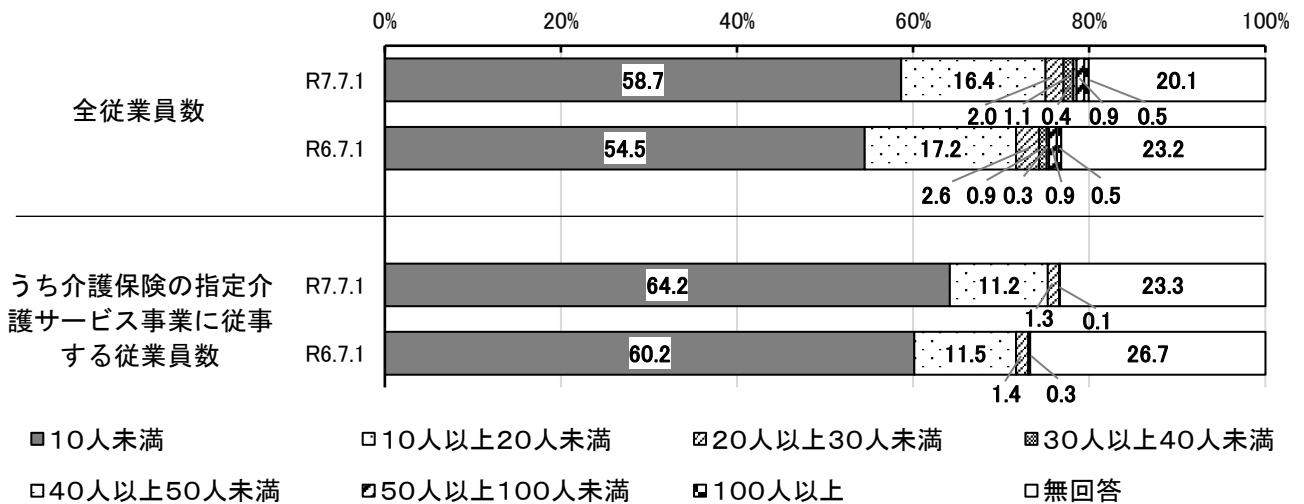
### ■各事業所の人数



■ 正職員



■ 非正規職員

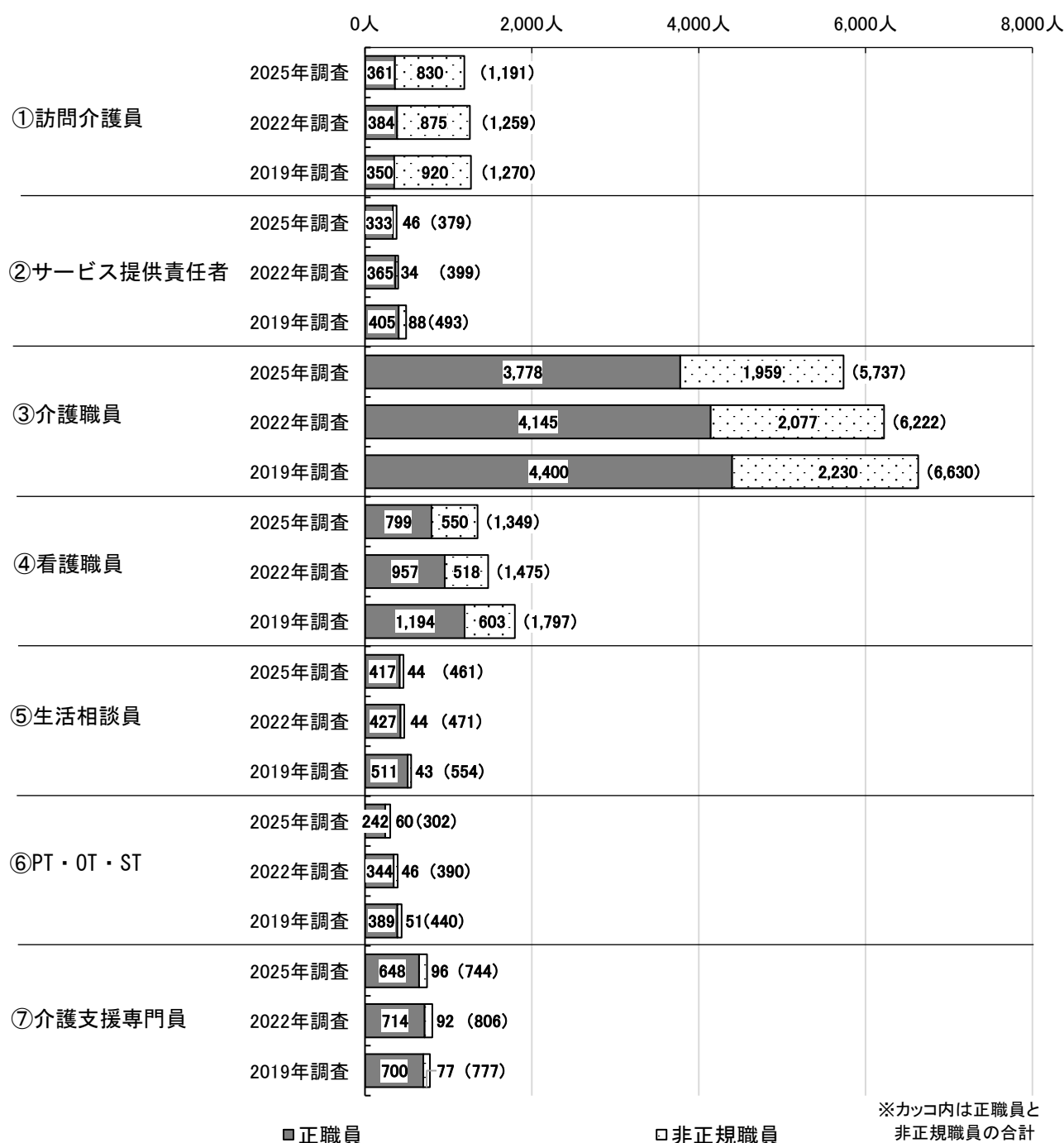


## 問7 職種別従業員数

「問6」②のうち、下記の「職種別従業員数」の内訳をそれぞれ記入してください。  
 (「問6」②の人数と一致するようにしてください。)

職種別従業員数は、「介護職員」5,737人が最も多く、次いで「看護職員」1,349人、「訪問介護員」1,191人となっている。

### ■職種別従業員数



職種別にみると、「訪問介護員」では正職員よりも非正規職員の人数が多くなっている。  
 年代別にみると、正職員の人数は「40代」と「50代」で多く、非正規職員の人数は「60代」  
 で最も多くなっている。また、非正規職員のうち、常勤労働者は38.4%となっている。

## ■職種別・年代別従業員数（全体・性別）

### 全体

	合計	正職員数(人)									非正規職員数(人)								
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	うち常勤労働者数	
全体(2025年調査)	10,163	623	1,222	2,074	1,856	667	124	12	6,578	215	299	512	702	1,206	627	24	3,585	1,374	
職種別	①訪問介護員	1,191	24	63	93	102	55	21	3	361	11	44	108	190	267	203	7	830	244
	②サービス提供責任者	379	12	36	109	113	48	13	2	333	2	1	4	18	13	8	0	46	37
	③介護職員	5,737	447	823	1,243	937	288	36	4	3,778	178	210	294	363	603	298	13	1,959	750
	④看護職員	1,349	46	99	213	282	135	22	2	799	13	25	62	89	260	98	3	550	252
	⑤生活相談員	461	36	77	152	124	20	8	0	417	3	2	13	13	9	4	0	44	31
	⑥PT・OT・ST	302	37	97	57	44	5	2	0	242	8	11	20	10	9	2	0	60	23
	⑦介護支援専門員	744	21	27	207	254	116	22	1	648	0	6	11	19	45	14	1	96	37

	合計	正職員数(%)									非正規職員数(%)								
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計		
全体(2025年調査)	10,163	9.5	18.6	31.5	28.2	10.1	1.9	0.2	100.0	6.0	8.3	14.3	19.6	33.6	17.5	0.7	100.0		
職種別	①訪問介護員	6.6	17.5	25.8	28.3	15.2	5.8	0.8	100.0	1.3	5.3	13.0	22.9	32.2	24.5	0.8	100.0		
	②サービス提供責任者	3.6	10.8	32.7	33.9	14.4	3.9	0.6	100.0	4.3	2.2	8.7	39.1	28.3	17.4	0.0	100.0		
	③介護職員	11.8	21.8	32.9	24.8	7.6	1.0	0.1	100.0	9.1	10.7	15.0	18.5	30.8	15.2	0.7	100.0		
	④看護職員	5.8	12.4	26.7	35.3	16.9	2.8	0.3	100.0	2.4	4.5	11.3	16.2	47.3	17.8	0.5	100.0		
	⑤生活相談員	8.6	18.5	36.5	29.7	4.8	1.9	0.0	100.0	6.8	4.5	29.5	29.5	20.5	9.1	0.0	100.0		
	⑥PT・OT・ST	15.3	40.1	23.6	18.2	2.1	0.8	0.0	100.0	13.3	18.3	33.3	16.7	15.0	3.3	0.0	100.0		
	⑦介護支援専門員	3.2	4.2	31.9	39.2	17.9	3.4	0.2	100.0	0.0	6.3	11.5	19.8	46.9	14.6	1.0	100.0		

### 性別（正職員・年代別）

	合計	正職員数(人)																
		男性									女性							
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	
全体(2025年調査)	6,578	302	537	831	470	102	15	0	2,257	321	685	1,243	1,386	565	109	12	4,321	
職種別	①訪問介護員	361	7	25	27	18	6	0	83	17	38	66	84	49	21	3	278	
	②サービス提供責任者	333	6	14	43	28	5	1	97	6	22	66	85	43	12	2	236	
	③介護職員	3,778	201	387	546	264	59	8	1,465	246	436	697	673	229	28	4	2,313	
	④看護職員	799	23	17	26	30	11	1	108	23	82	187	252	124	21	2	691	
	⑤生活相談員	417	21	33	71	50	6	2	0	183	15	44	81	74	14	6	0	234
	⑥PT・OT・ST	242	24	48	31	26	3	1	0	133	13	49	26	18	2	1	0	109
	⑦介護支援専門員	648	20	13	87	54	12	2	0	188	1	14	120	200	104	20	1	460

	合計	正職員数(%)																
		男性									女性							
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	
全体(2025年調査)	6,578	13.4	23.8	36.8	20.8	4.5	0.7	0.0	100.0	7.4	15.9	28.8	32.1	13.1	2.5	0.3	100.0	
職種別	①訪問介護員	8.4	30.1	32.5	21.7	7.2	0.0	0.0	100.0	6.1	13.7	23.7	30.2	17.6	7.6	1.1	100.0	
	②サービス提供責任者	6.2	14.4	44.3	28.9	5.2	1.0	0.0	100.0	2.5	9.3	28.0	36.0	18.2	5.1	0.8	100.0	
	③介護職員	13.7	26.4	37.3	18.0	4.0	0.5	0.0	100.0	10.6	18.8	30.1	29.1	9.9	1.2	0.2	100.0	
	④看護職員	21.3	15.7	24.1	27.8	10.2	0.9	0.0	100.0	3.3	11.9	27.1	36.5	17.9	3.0	0.3	100.0	
	⑤生活相談員	11.5	18.0	38.8	27.3	3.3	1.1	0.0	100.0	6.4	18.8	34.6	31.6	6.0	2.6	0.0	100.0	
	⑥PT・OT・ST	18.0	36.1	23.3	19.5	2.3	0.8	0.0	100.0	11.9	45.0	23.9	16.5	1.8	0.9	0.0	100.0	
	⑦介護支援専門員	10.6	6.9	46.3	28.7	6.4	1.1	0.0	100.0	0.2	3.0	26.1	43.5	22.6	4.3	0.2	100.0	

性別（非正規職員・年代別）

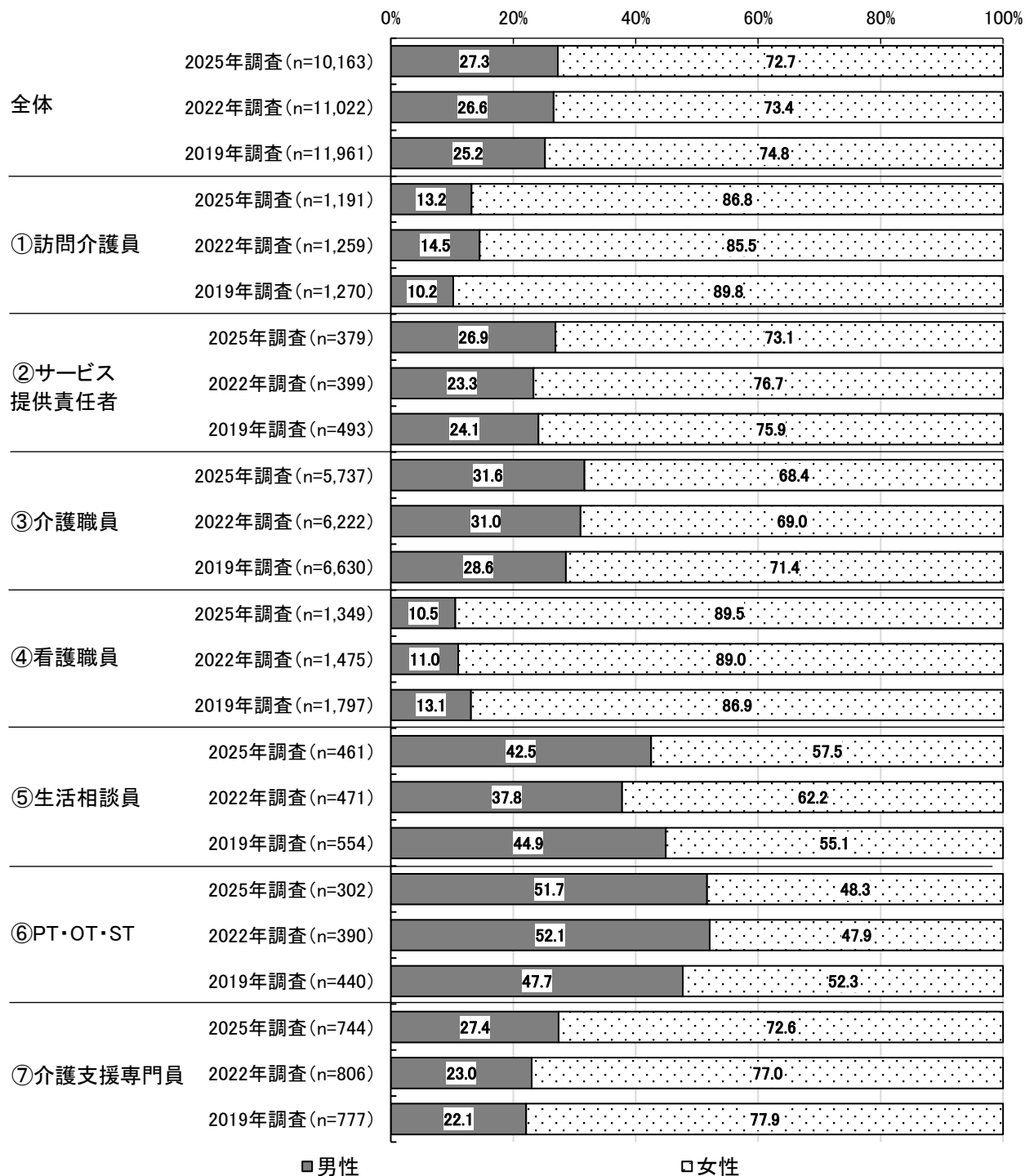
	合計	非正規職員数(人)																
		男性								女性								
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	
全体(2025年調査)	3,585	64	68	95	113	130	42	2	514	151	231	417	589	1,076	585	22	3,071	
職 種 別	①訪問介護員	830	6	10	19	18	16	5	0	74	5	34	89	172	251	198	7	756
	②サービス提供責任者	46	1	1	1	1	1	0	0	5	1	0	3	17	12	8	0	41
	③介護職員	1,959	51	52	57	68	89	30	2	349	127	158	237	295	514	268	11	1,610
	④看護職員	550	0	2	5	14	9	4	0	34	13	23	57	75	251	94	3	516
	⑤生活相談員	44	2	1	1	2	5	2	0	13	1	1	12	11	4	2	0	31
	⑥PT・OT・ST	60	4	1	7	5	5	1	0	23	4	10	13	5	4	1	0	37
	⑦介護支援専門員	96	0	1	5	5	5	0	0	16	0	5	6	14	40	14	1	80

	合計	非正規職員数(%)																
		男性								女性								
		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	
合計		12.5	13.2	18.5	22.0	25.3	8.2	0.4	100.0	4.9	7.5	13.6	19.2	35.0	19.0	0.7	100.0	
職 種 別	①訪問介護員	8.1	13.5	25.7	24.3	21.6	6.8	0.0	100.0	0.7	4.5	11.8	22.8	33.2	26.2	0.9	100.0	
	②サービス提供責任者	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	100.0	2.4	0.0	7.3	41.5	29.3	19.5	0.0	100.0	
	③介護職員	14.6	14.9	16.3	19.5	25.5	8.6	0.6	100.0	7.9	9.8	14.7	18.3	31.9	16.6	0.7	100.0	
	④看護職員	0.0	5.9	14.7	41.2	26.5	11.8	0.0	100.0	2.5	4.5	11.0	14.5	48.6	18.2	0.6	100.0	
	⑤生活相談員	15.4	7.7	7.7	15.4	38.5	15.4	0.0	100.0	3.2	3.2	38.7	35.5	12.9	6.5	0.0	100.0	
	⑥PT・OT・ST	17.4	4.3	30.4	21.7	21.7	4.3	0.0	100.0	10.8	27.0	35.1	13.5	10.8	2.7	0.0	100.0	
	⑦介護支援専門員	0.0	6.3	31.3	31.3	31.3	0.0	0.0	100.0	0.0	6.3	7.5	17.5	50.0	17.5	1.3	100.0	



従業員の男女比をみると、全体では「男性」27.3%、「女性」72.7%となっている。  
職種別にみると、「PT・OT・ST」を除く職種では男性よりも女性が多くなっている。

■指定介護サービス事業従事者の男女比（全体・職種別）

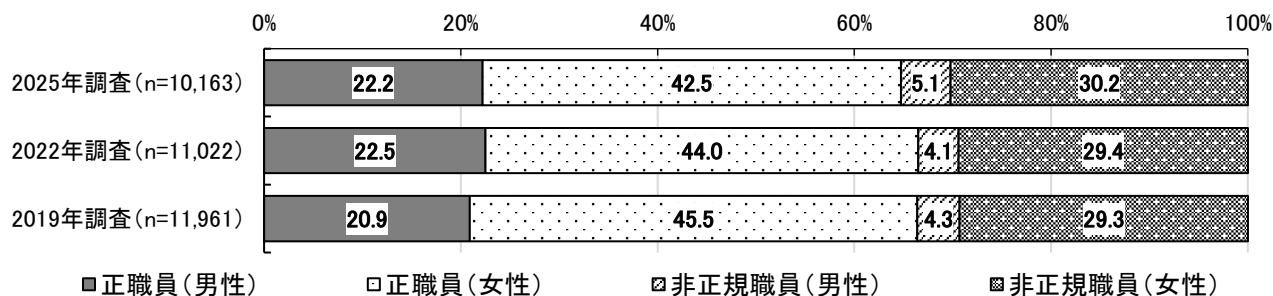


※n=従業員数

従業員の就業形態別男女比をみると、「正職員（女性）」42.5%が最も多く、次いで「非正規職員（女性）」30.2%となっている。女性の比率は72.7%となっており、2022年調査73.4%及び2019年調査74.8%から減少しているものの、全体の7割以上となっている。

職種別にみると、全ての職種について正職員よりも非正規職員の方が女性比率が高くなっている。

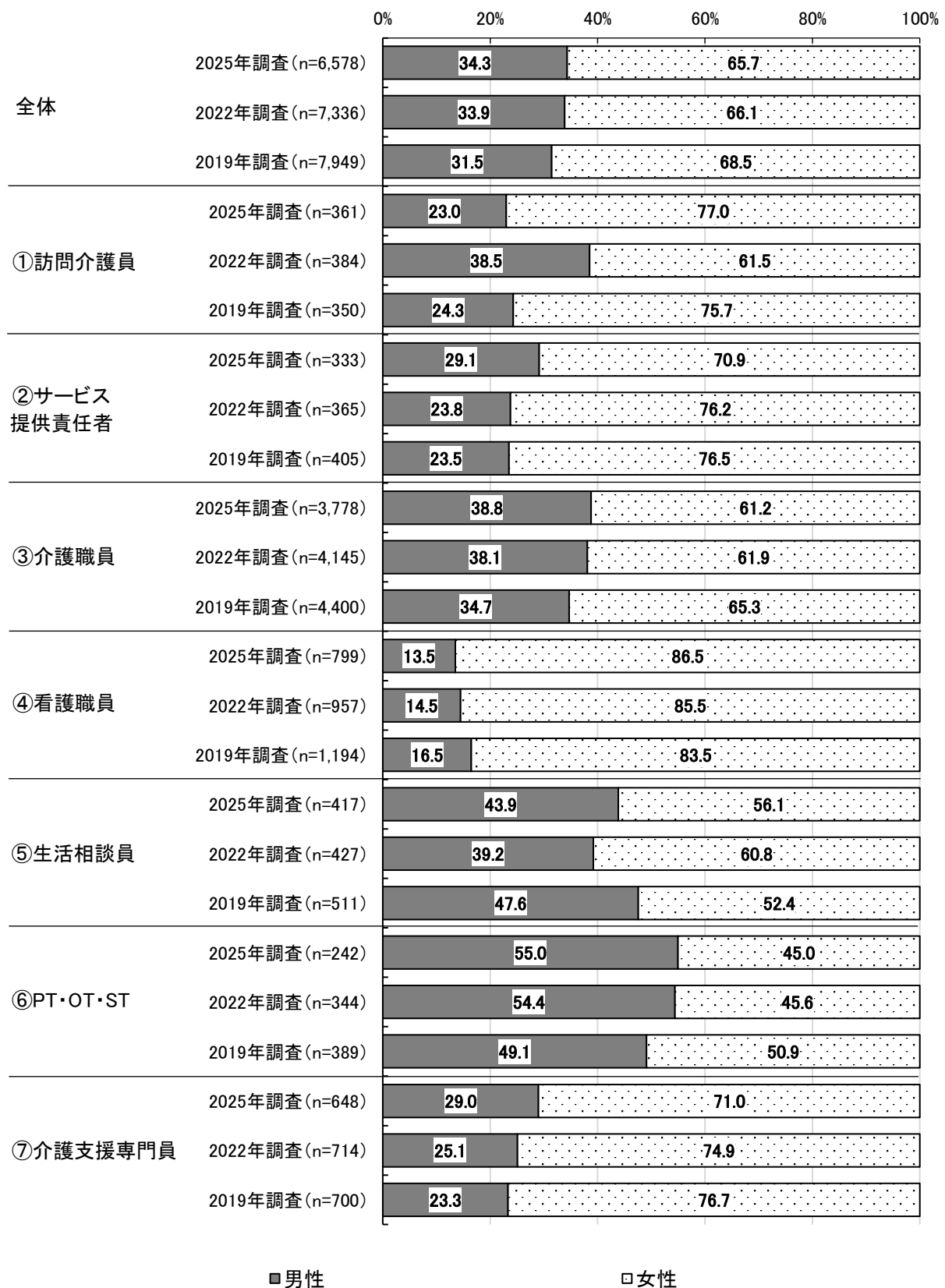
### ■ 指定介護サービス事業従事者の就業形態別男女比



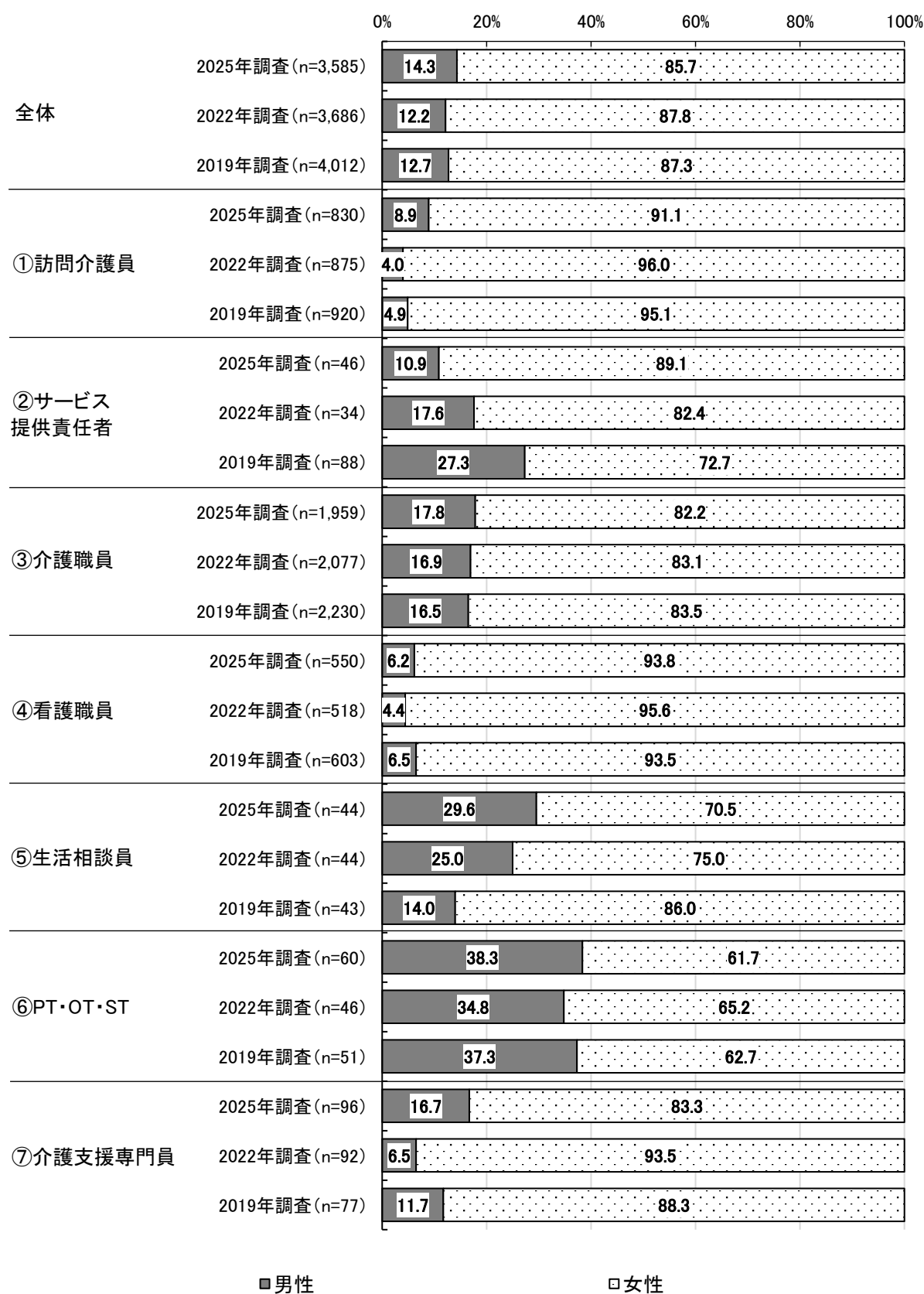
※n=従業員数

■指定介護サービス事業従事者の職種別男女比（就業形態別）

【正職員】



## 【非正規職員】



## 問 8 (1) 正職員の平均月給

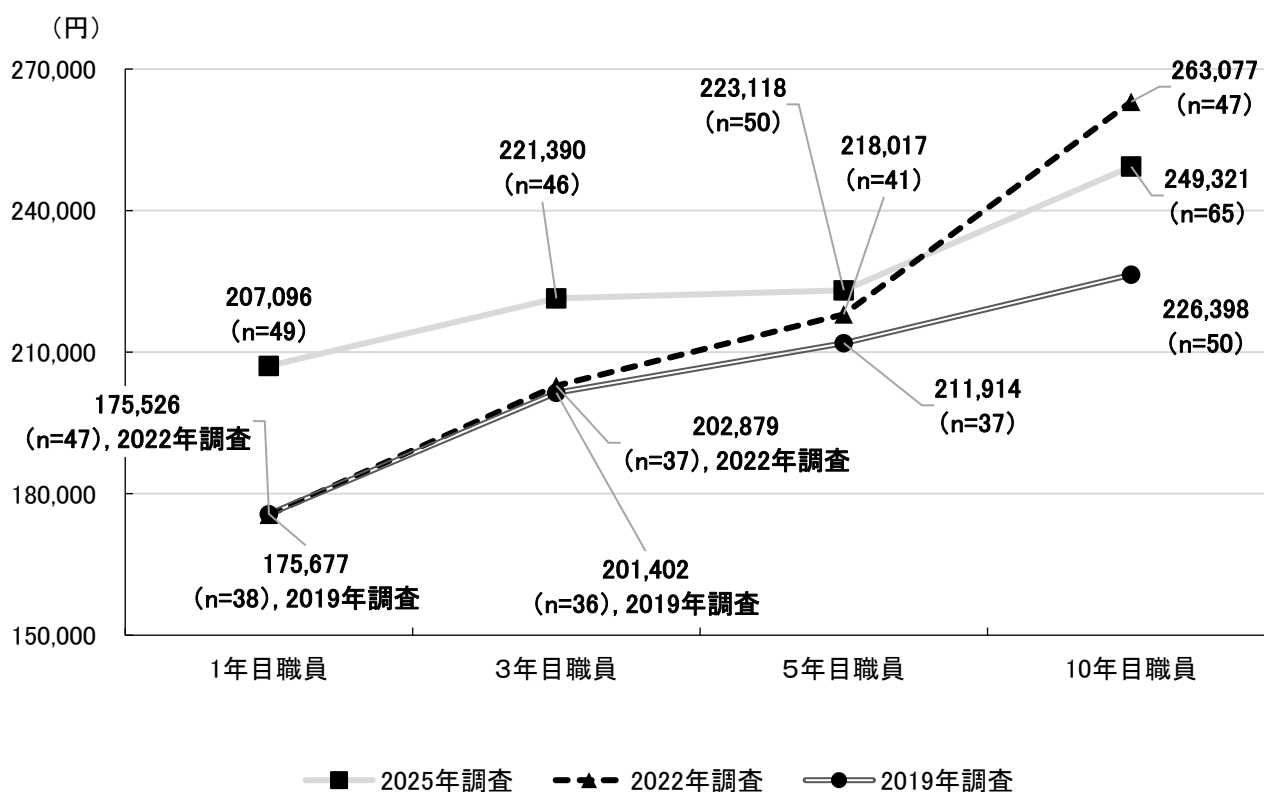
現在就労中の正職員の平均月給を記入してください。

※1カ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

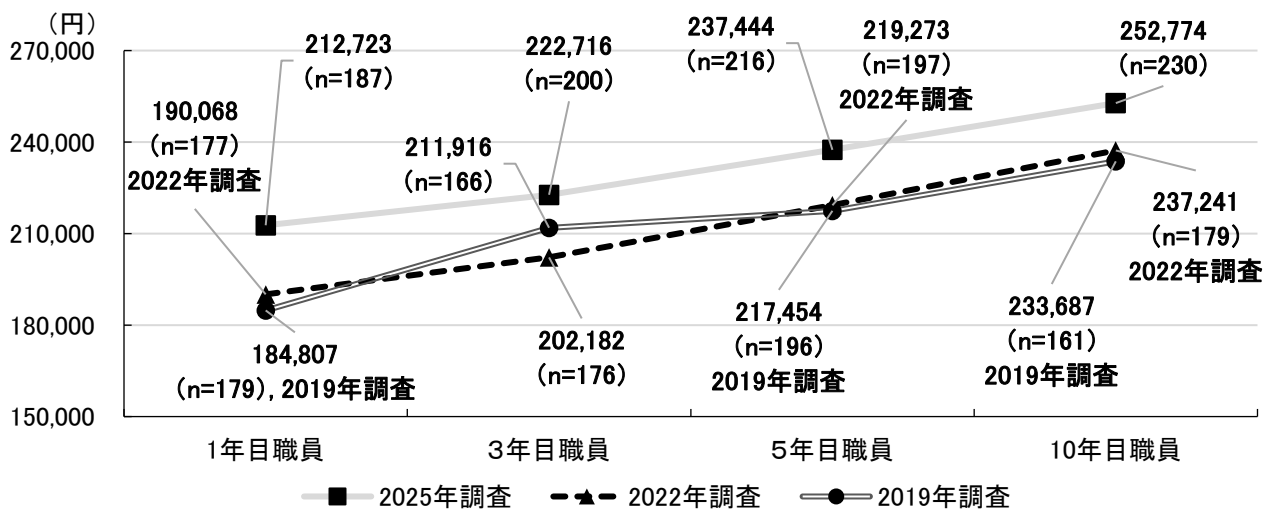
正職員の職種別平均月給をみると、「訪問介護員」は1年目職員、3年目職員で2022年調査、2019年調査と比べて増加している。「看護職員」は全ての経験年数において4職種の中で最も平均月給が高くなっている。

### ■正職員の給与（職種別）

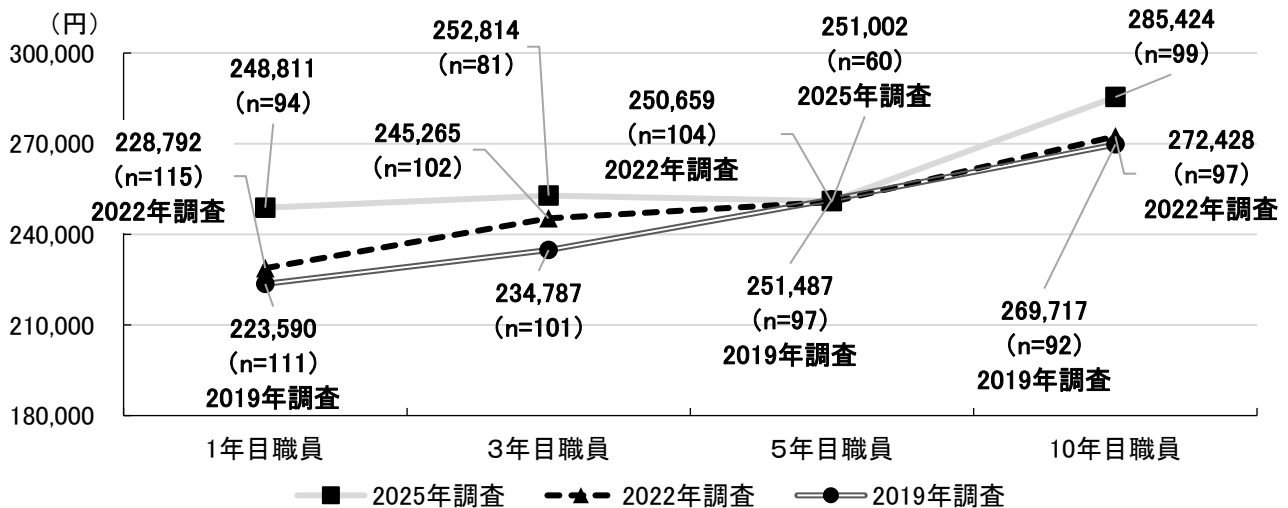
#### 【訪問介護員の平均月給】



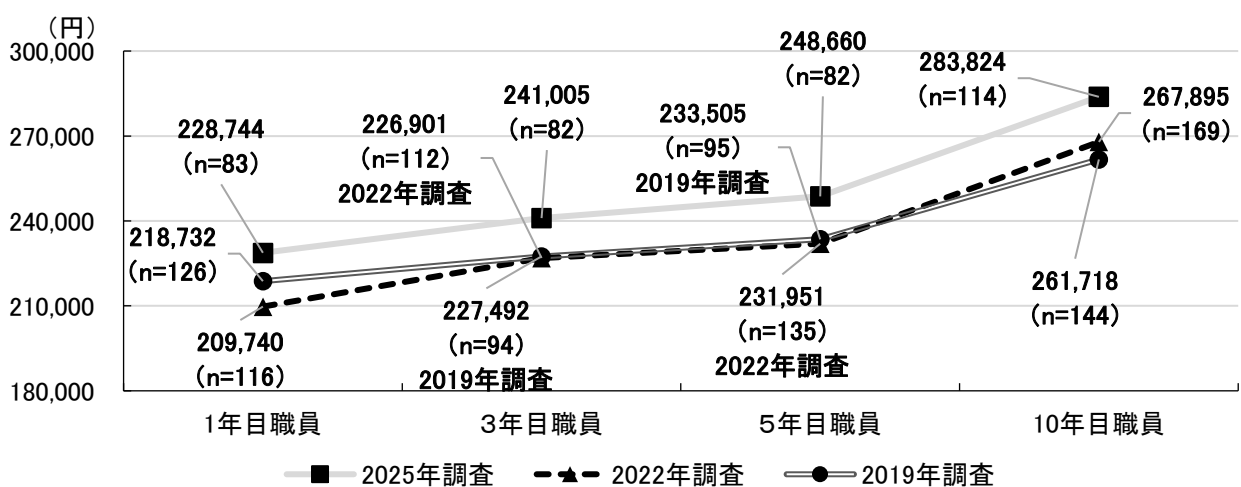
### 【介護職員の平均月給】



### 【看護職員の平均月給】



### 【介護支援専門員の平均月給】



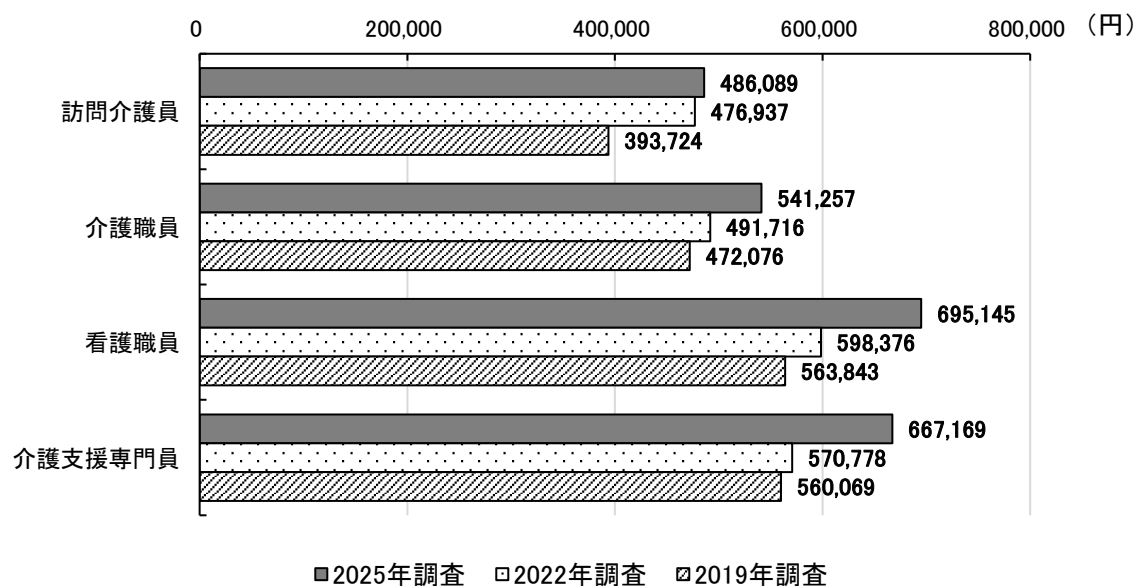
【職種別内訳】

単位：(円)

	1年目職員	3年目職員	5年目職員	10年目職員
訪問介護員	207,096	221,390	223,118	249,321
介護福祉士	209,232	221,939	229,320	253,911
介護職員初任者研修	195,253	201,004	181,321	198,381
介護職員	212,723	222,716	237,444	252,774
介護福祉士	222,549	231,114	242,640	259,951
介護職員初任者研修	191,546	200,234	207,338	215,432
看護職員	248,811	252,814	251,002	285,424
介護支援専門員	228,744	241,005	248,660	283,824

職種別の平均賞与をみると、「看護職員」、「介護支援専門員」、「介護職員」、「訪問介護員」の順で額が高くなっている。2022年調査と比較すると、いずれの職種も平均賞与が増加している。

■ 正社員の平均賞与（職種別）



## 問8(2) 非正規職員の給与

非正規職員の給与について教えてください。それぞれの支払いの状態に応じて記入してください。

※1カ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

非正規職員の給与を職種別にみると、時給職員、日給職員、月給職員、賞与のいずれも「介護支援専門員」が最も高くなっている。

単位:(円)

	時給職員の 平均時給	日給職員の 平均日給	月給職員の 平均月給	賞与(年間)
訪問介護員	1,208	7,343	198,223	290,615
介護福祉士	1,228	8,607	204,464	318,220
介護職員初任者研修	1,206	6,403	193,740	181,952
介護職員	1,065	9,077	204,036	283,058
介護福祉士	1,098	9,644	205,875	305,135
介護職員初任者研修	1,033	9,270	208,808	250,906
看護職員	1,305	9,721	212,784	234,070
介護支援専門員	1,373	9,831	215,967	338,959

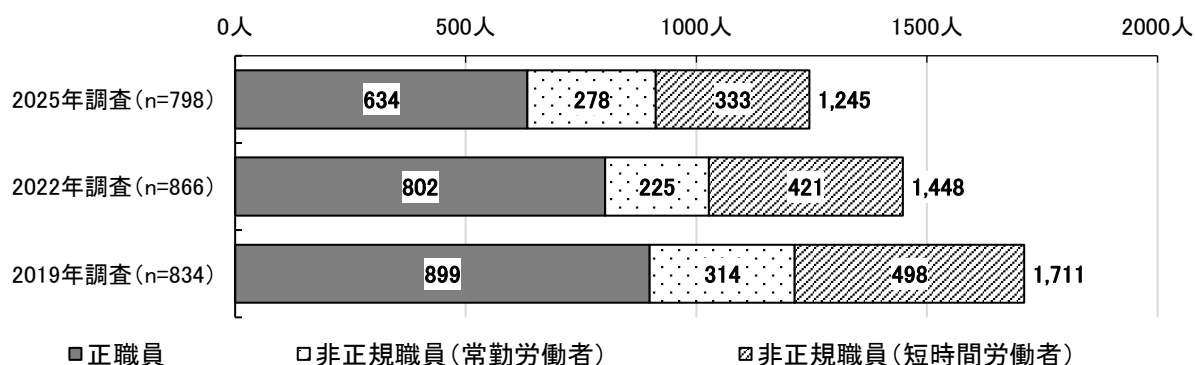
### 問9 (1) 介護保険の指定介護サービス事業の採用者数

貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

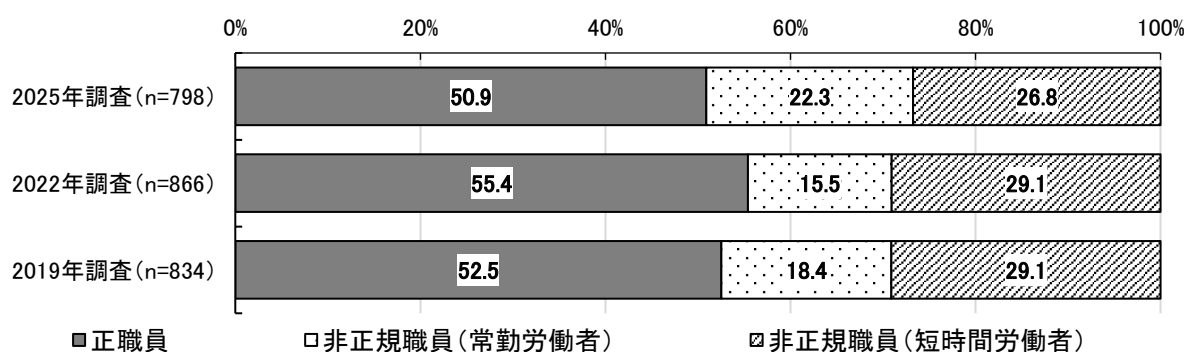
- 1) 1年間 (R6.7.1~R7.6.30) の採用者数
- 2) 上記1) のうち、定期採用 (R7.4 採用)、通年採用の人数
- 3) 上記2) のうち、高校生、専門学校・大学生、一般の人数

過去1年間の指定介護サービス事業に従事する従業員の採用者数は、正職員 634 人、非正規職員 (常勤労働者) 278 人、非正規職員 (短時間労働者) 333 人、合計 1,245 人となっている。2022 年調査と比較すると、正職員の比率は 4.5 ポイント低くなっており、また、非正規労働者 (常勤労働者) の比率は 6.8 ポイント高くなっている。

#### ■過去1年間の採用者数 (全体)

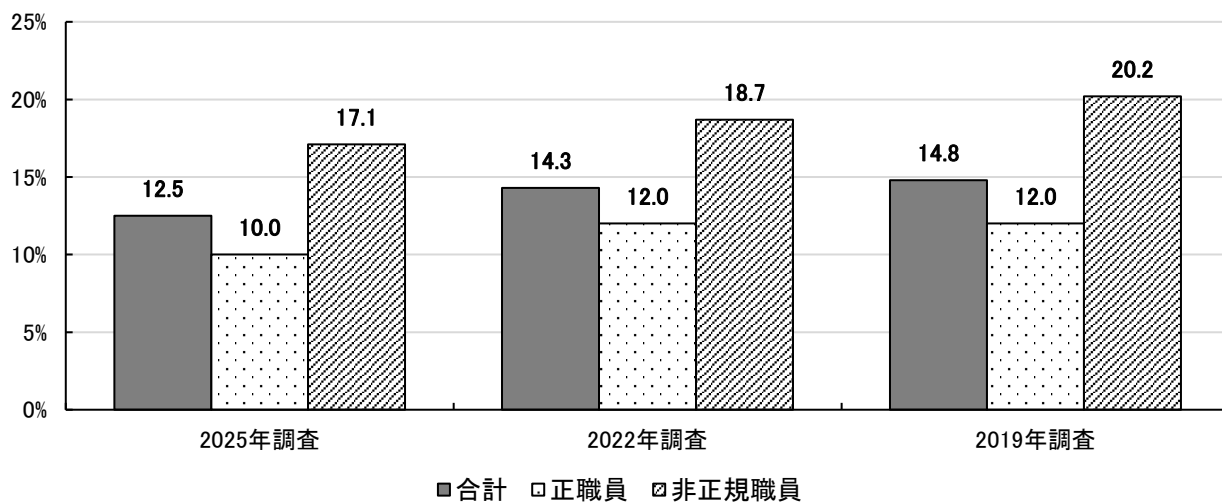


#### ■採用者数に対する割合



過去1年間の採用率は、正職員 10.0%、非正規職員 17.1%、全体 12.5%となっており、2022年調査と比較すると、全体では 1.8 ポイント低くなっている。

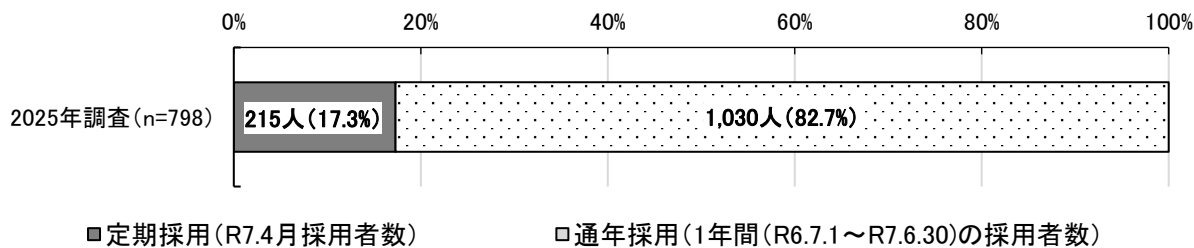
### ■過去1年間の採用率



※1年間の採用率 = 1年間 (R6.7.1~R7.6.30) の採用者数 ÷ 1年前 (R6.7.1) の在籍者数 × 100

過去1年間の採用者について、定期採用・通年採用別の内訳をみると、定期採用は215人(17.3%)、通年採用は1,030人(82.7%)となっている。

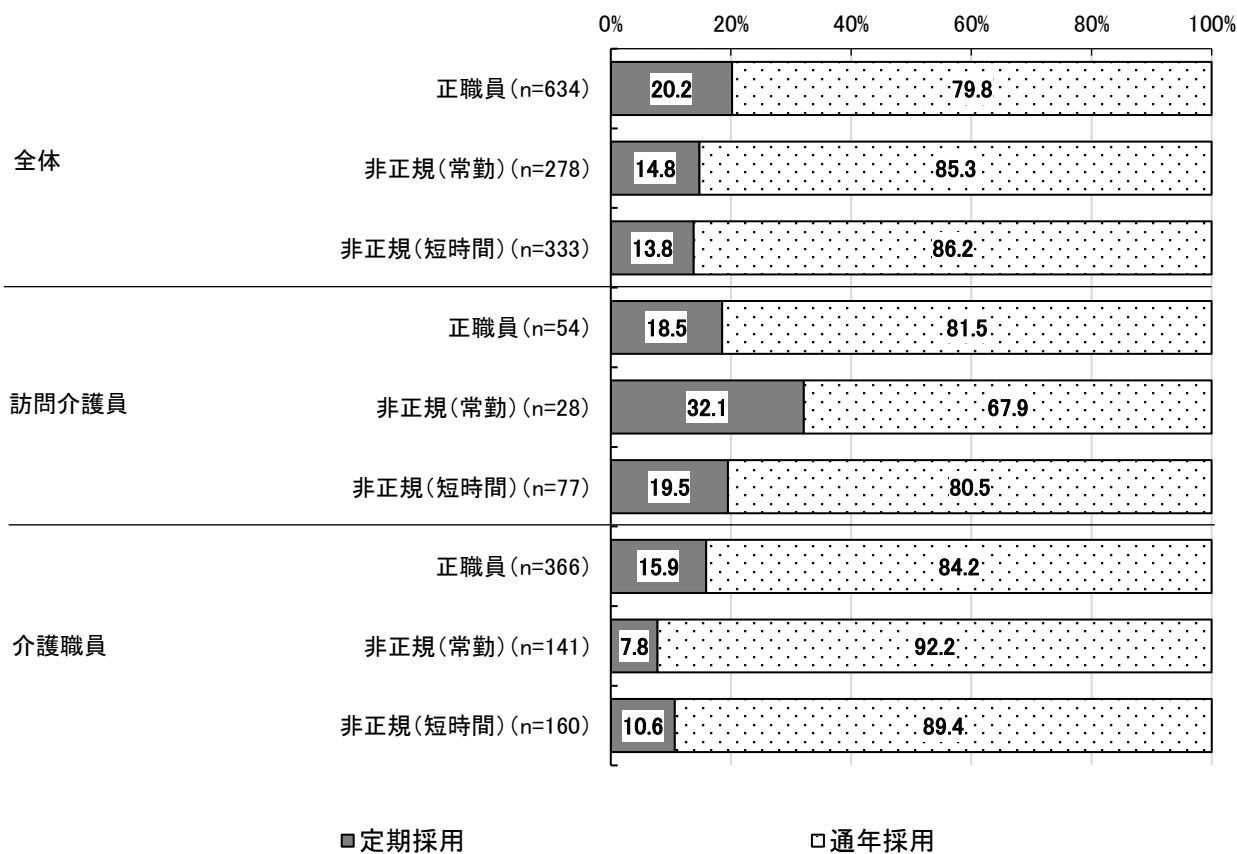
■過去1年間の採用者数(定期採用・通年採用別)



■定期採用(R7.4月採用者数)

□通年採用(1年間(R6.7.1~R7.6.30)の採用者数)

【就業形態・勤務形態別】

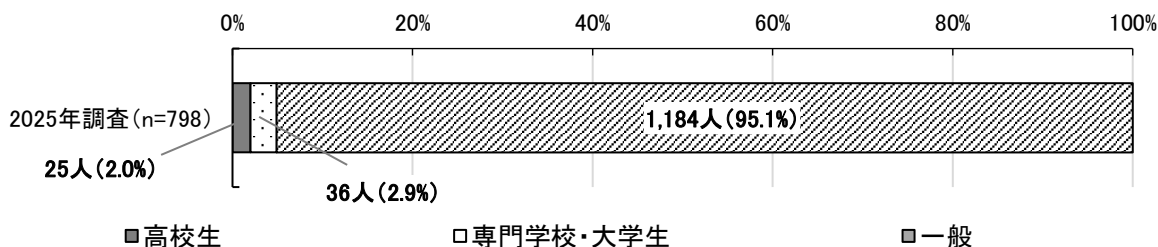


■定期採用

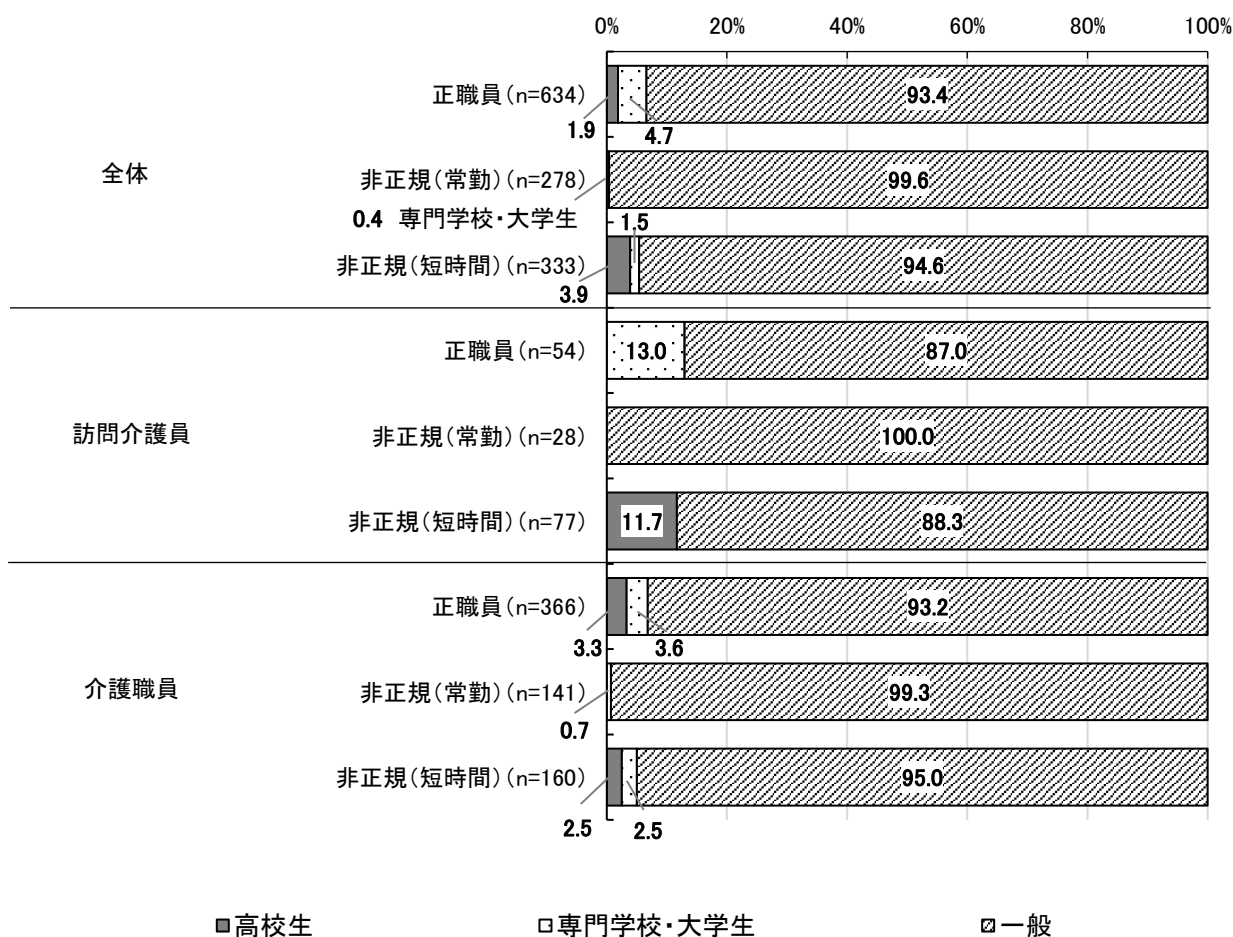
□通年採用

過去1年間の採用者 1,245 人について、高校生、専門学校・大学生、一般別の内訳をみると、高校生は 25 人 (2.0%)、専門学校・大学生は 36 人 (2.9%)、一般は 1,184 人 (95.1%) となっている。

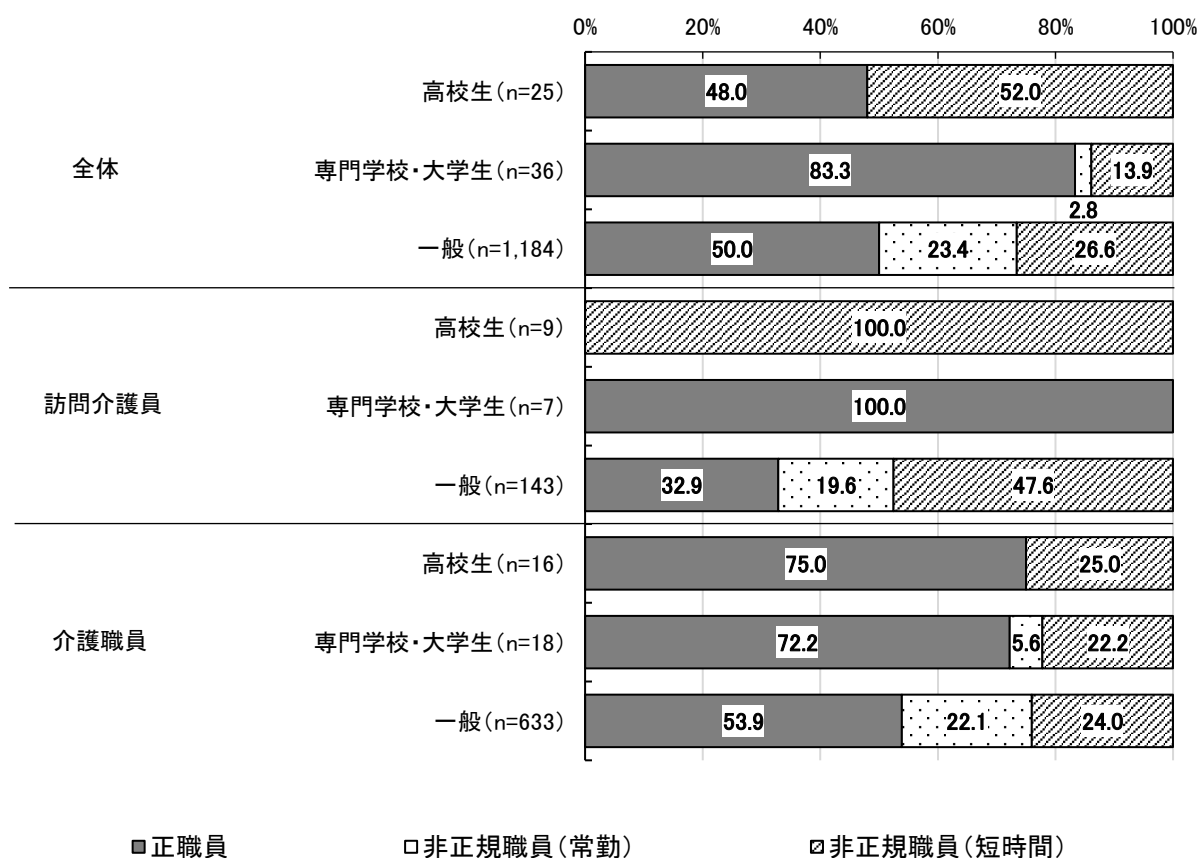
■過去1年間の採用者数（高校生、専門学校・大学生、一般別）



【就業形態・勤務形態別】



【勤務形態別の高校生、専門学校・大学生、一般別内訳】



高校生、専門学校・大学生、一般別のサービス種別別採用者数についてみると、専門学校・大学生、一般では「介護老人福祉施設」が最も多くなっている。

採用があった事業所の1事業所あたりの平均採用数についてみると、「介護老人保健施設」が7.4人で最も多くなっている。

### ■高校生、専門学校・大学生、一般別のサービス種別別採用者数と平均採用者数

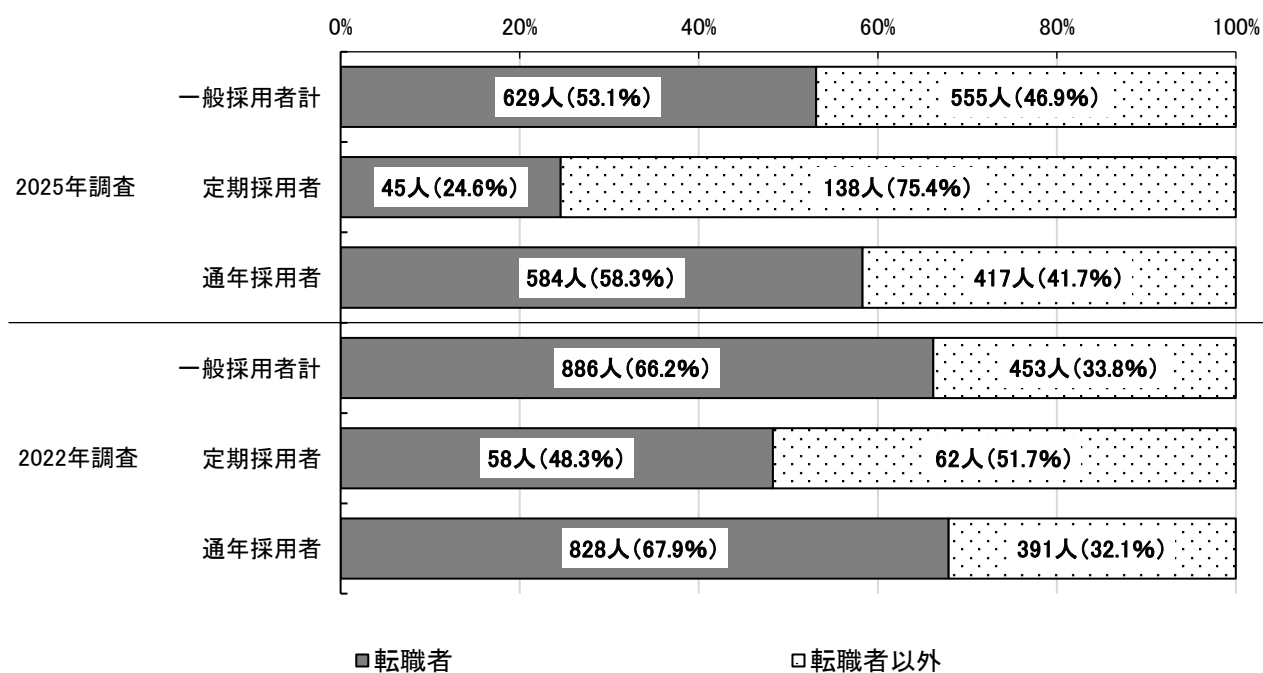
サービス種別別	単位(人)				単位(事業所)	
	高校生	専門学校・ 大学生	一般	採用者全体	採用があった 事業所	平均採用者数
短期入所生活介護(n=49)	4	4	66	74	24	3.1
特定施設入居者生活介護(n=25)	0	4	112	116	21	5.5
認知症対応型共同生活介護(n=71)	1	4	156	161	48	3.4
地域密着型特定施設入居者生活介護(n=4)	0	1	6	7	3	2.3
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護(n=5)	0	0	3	3	3	1.0
介護老人福祉施設(n=46)	7	20	215	242	39	6.2
介護老人保健施設(n=14)	1	1	87	89	12	7.4
介護医療院(n=9)	0	0	27	27	6	4.5
訪問介護(n=138)	9	1	153	163	58	2.8
訪問入浴介護(n=10)	0	0	0	0	0	0.0
夜間対応型訪問介護(n=1)	0	0	0	0	0	0.0
居宅介護支援(n=156)	0	0	37	37	29	1.3
定期巡回・随時対応型訪問介護看護(n=8)	0	0	38	38	6	6.3
通所介護(n=96)	0	0	123	123	52	2.4
地域密着型通所介護(n=120)	3	1	97	101	48	2.1
通所リハビリテーション(n=1)	0	0	0	0	0	0.0
認知症対応型通所介護(n=17)	0	0	10	10	6	1.7
小規模多機能型居宅介護(n=21)	0	0	29	29	10	2.9
看護小規模多機能型居宅介護(n=5)	0	0	23	23	5	4.6
その他(n=2)	0	0	2	2	1	2.0
<b>計</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>1,184</b>	<b>1,245</b>	<b>371</b>	<b>3.4</b>

## 問9（2） 一般採用者のうち転職者数

問9（1）で回答した採用者（一般）のうち、転職者（採用前1年以内に、別の介護職場で働いていたことのある方）の人数を記入してください。

過去1年間に採用した一般採用者のうち、転職者は629人（53.1%）となっている。その内訳は、定期採用者では45人（24.6%）、通年採用では584人（58.3%）が転職者となっている。

前回調査と比較すると、定期採用者に占める転職者以外の割合が51.7%から75.4%と23.7ポイント増加している。

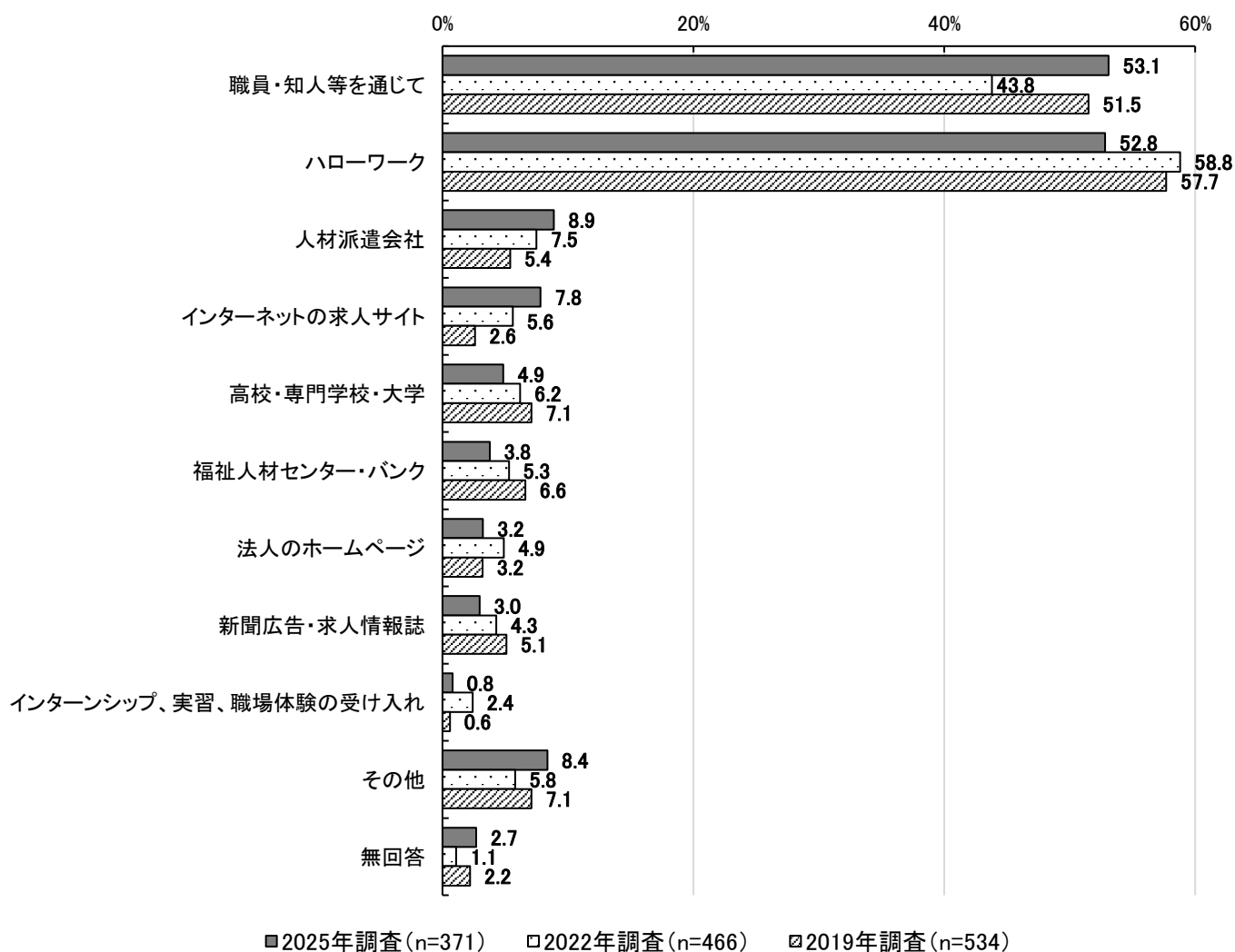


### 問9 (3) 採用者の採用経路

問9 (1) で回答した職員の採用経路を記入してください。

(主たる番号3つまで○)

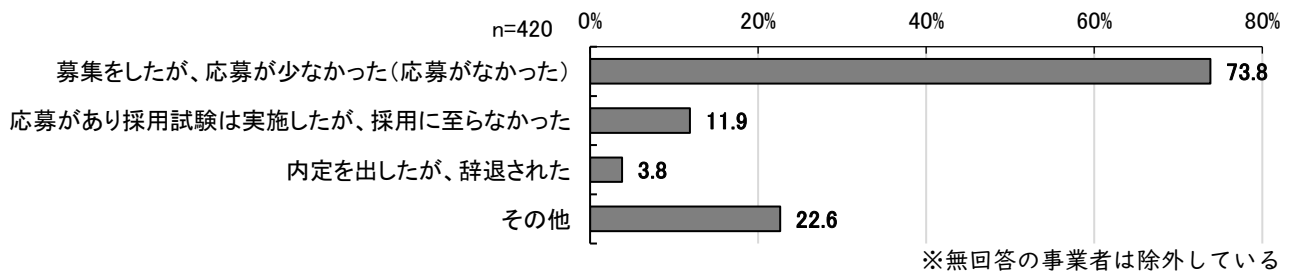
採用者の採用経路は、「職員・知人等を通じて」53.1%で最も多く、次いで「ハローワーク」52.8%となっており、この2つの経路に集中している。



### 問9 (4) 採用に至らなかった理由

計画していた従業員数の採用が達成できなかった事業者にお伺いします。採用に至らなかった理由は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

採用に至らなかった理由をみると、「募集をしたが、応募が少なかった(応募がなかった)」73.8%が最も多い。



### 問9 (5) 従業員の採用のために行っている取組

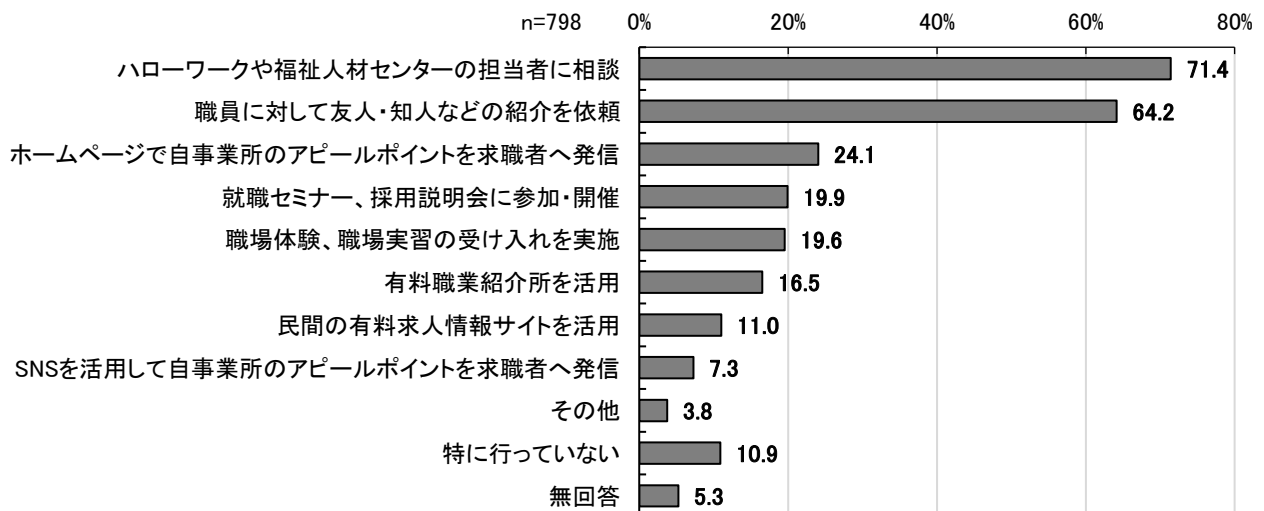
貴事業所では従業員の採用活動において、どのようなことを行っていますか。(あてはまる番号全てに○)

また、「行っている」で選択した項目のうち、従業員の「採用に効果があった」と感じているものはどれですか。(最大3つまで○)

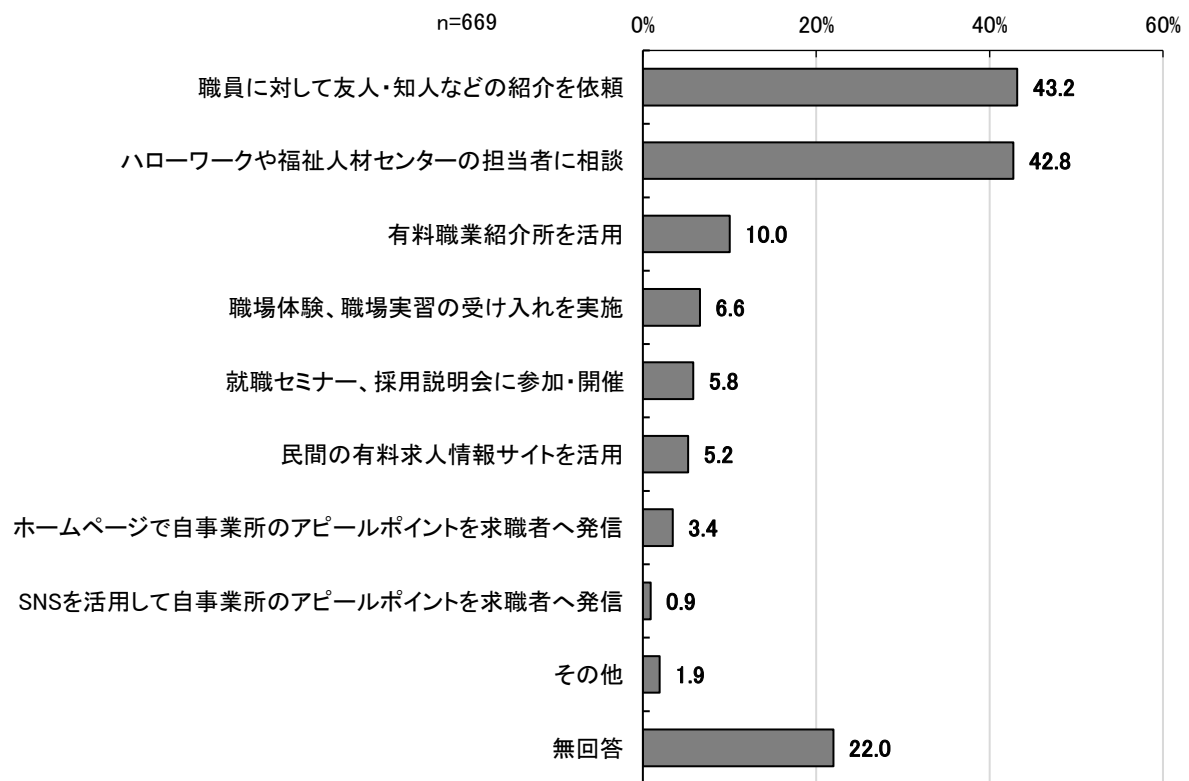
採用活動において行っている取組をみると、「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」71.4%が最も多く、次いで「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」64.2%、「ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信」24.1%の順となっている。

また、効果のあった活動をみると、「職員に対して友人・知人などの紹介を依頼」43.2%が最も多く、次いで「ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談」42.8%となっている。

#### ■行っている取組



## ■効果があった取組



## 問10(1) 介護保険の指定介護サービスの離職者数

貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

- 1) 1年間(R6.7.1~R7.6.30)の離職者数
- 2) 上記1)の離職者のうち、勤務年数が「1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上10年未満」、「10年以上」の人数
- 3) 上記1)のうち、新卒採用については、最終学歴別の人数
- 4) 上記1)のうち、中途採用(新卒採用以外)については無資格者及び有資格者の人数

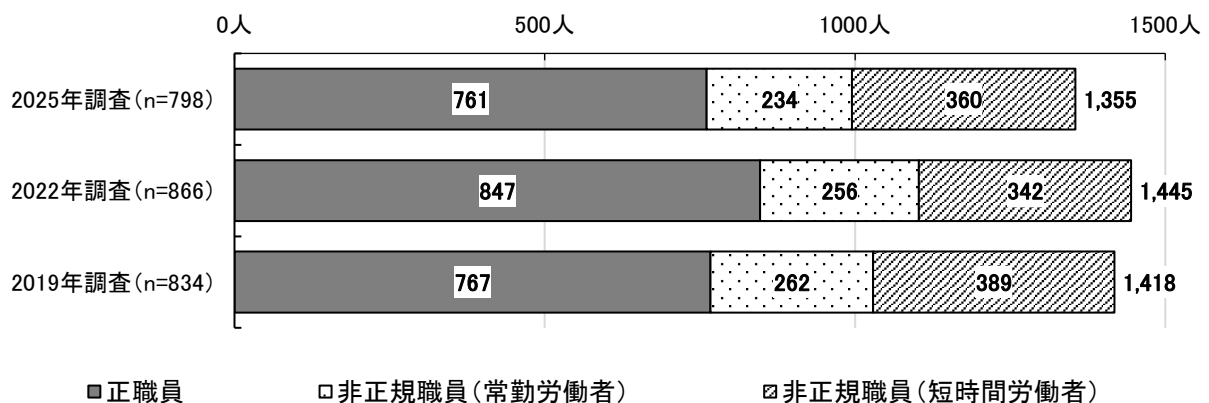
(注1)「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除きます。また、定年退職者は除きます。

(注2)「新卒採用」は、高校、大学、専門学校等の在学中に就職活動を行い、卒業と同時に入職した方を対象とします。

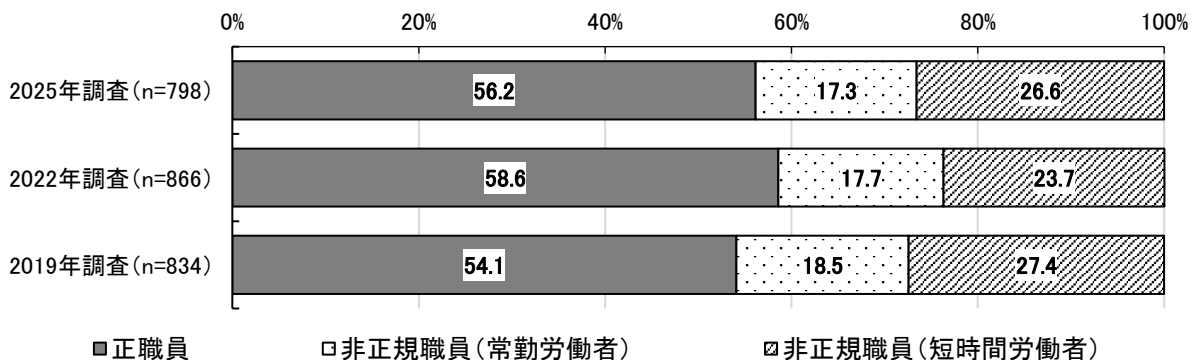
過去1年間の指定介護サービス事業に従事する従業員の離職者数は、正職員761人、非正規職員(常勤労働者)234人、非正規職員(短時間労働者)360人、合計1,355人となっている。

2022年調査と比較すると、正職員の比率は2.4ポイント低くなっており、非正規職員(短時間労働者)の比率が2.9ポイント高くなっている。

### ■離職者全体

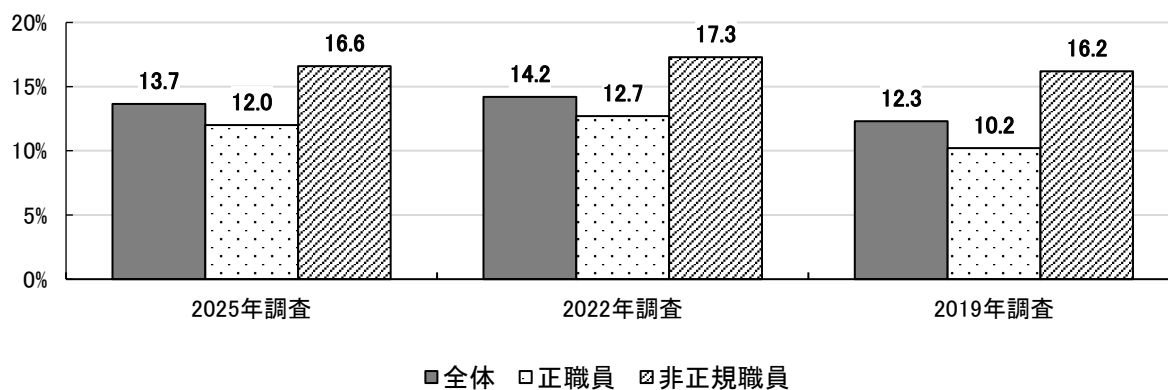


### ■離職者数に対する割合



1年間の離職率は正職員 12.0%、非正規職員 16.6%、全体 13.7%となっており、2022年調査と比較すると全体では0.5ポイント低くなっている。

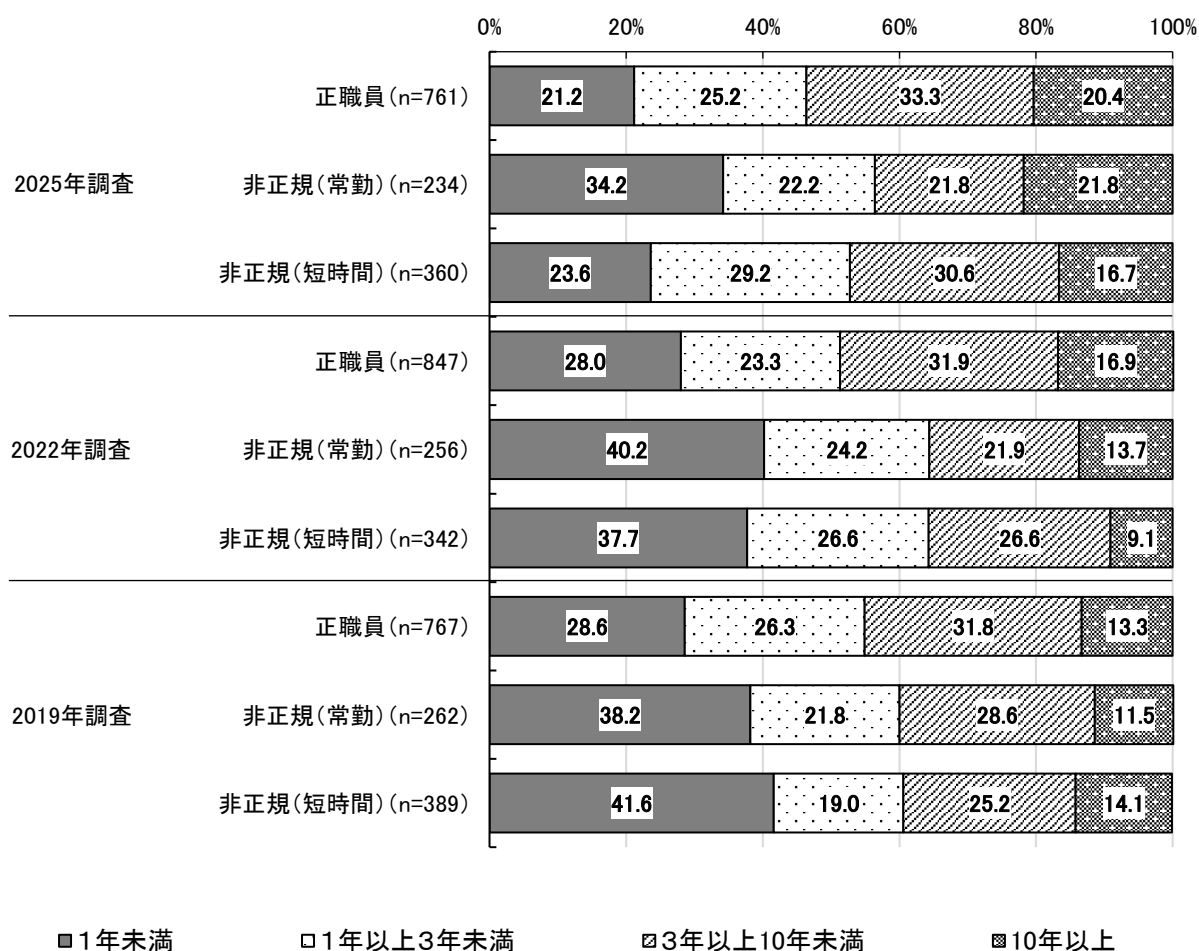
### ■過去1年間の離職率



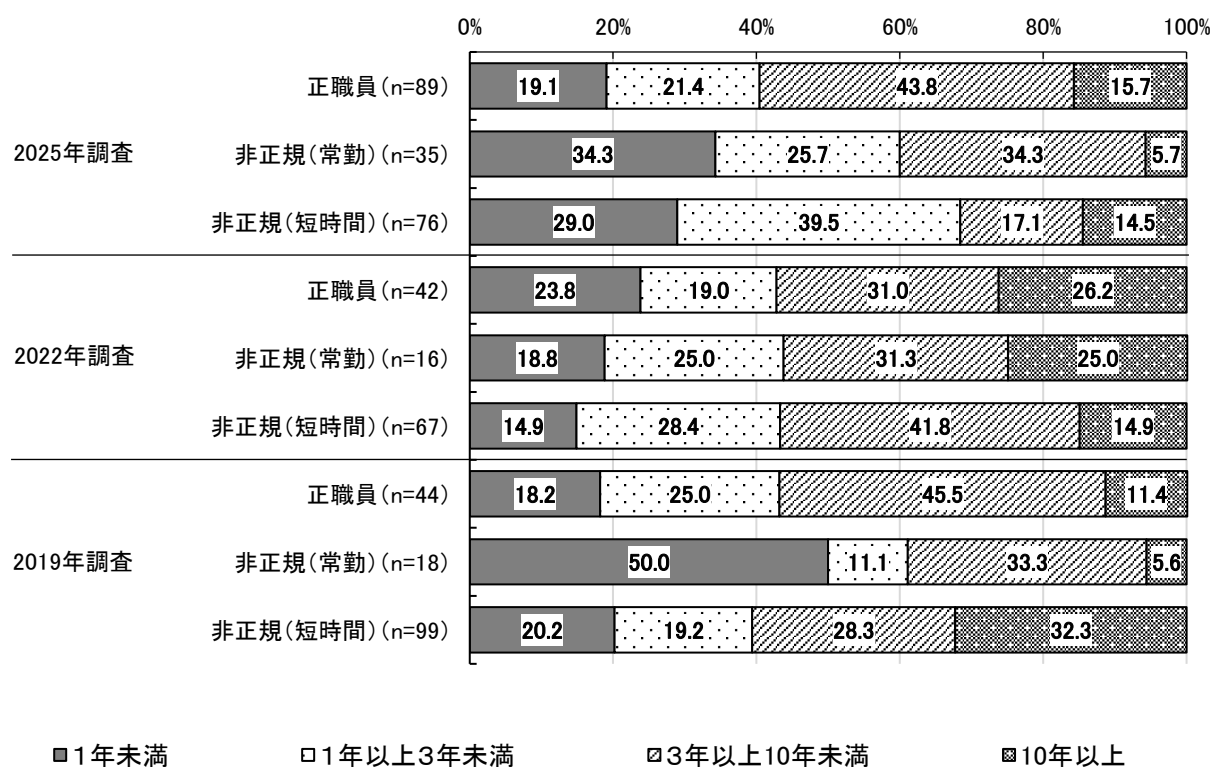
離職した従業員の勤務年数をみると、勤務年数「3年未満」の離職者は正職員で46.4%、非正規職員（常勤）で56.4%、非正規職員（短時間）で52.8%となっている。

2022年調査と比較すると、すべての項目で3年未満（「1年未満」+「1年以上3年未満」）の割合が減少している。

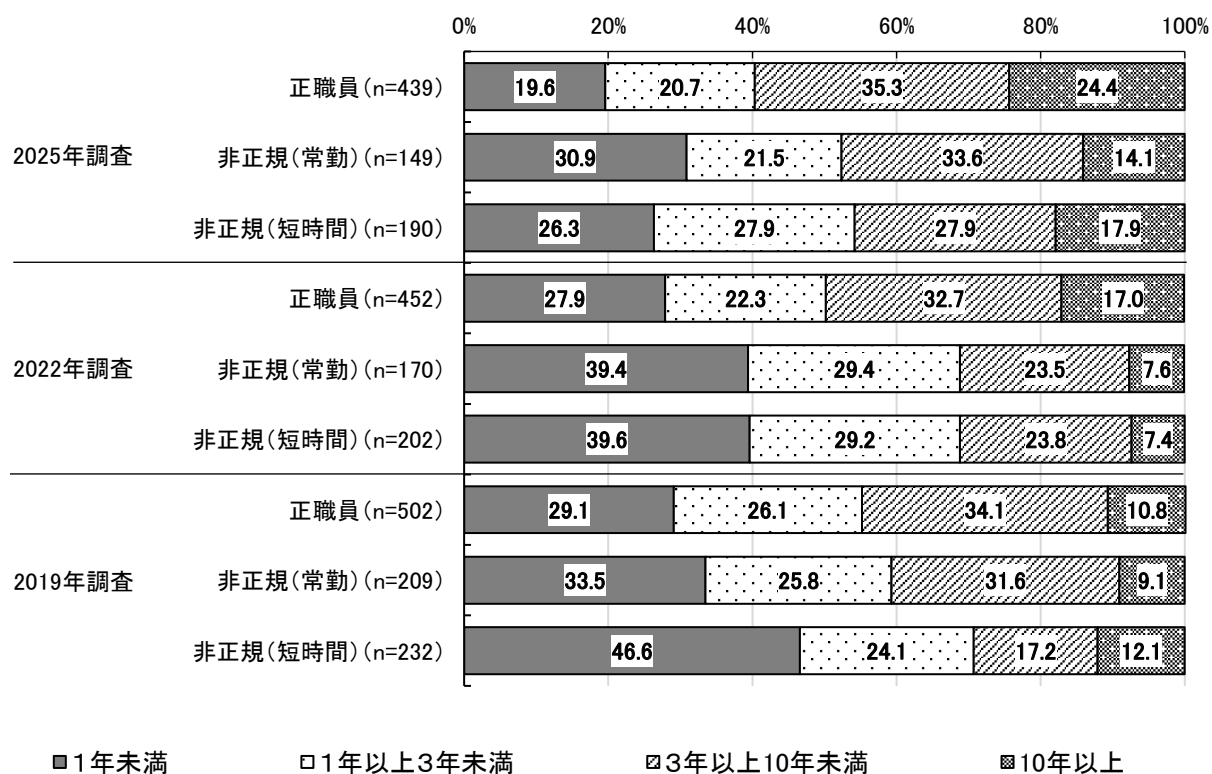
### ■離職者の勤務年数



## 【うち訪問介護員】

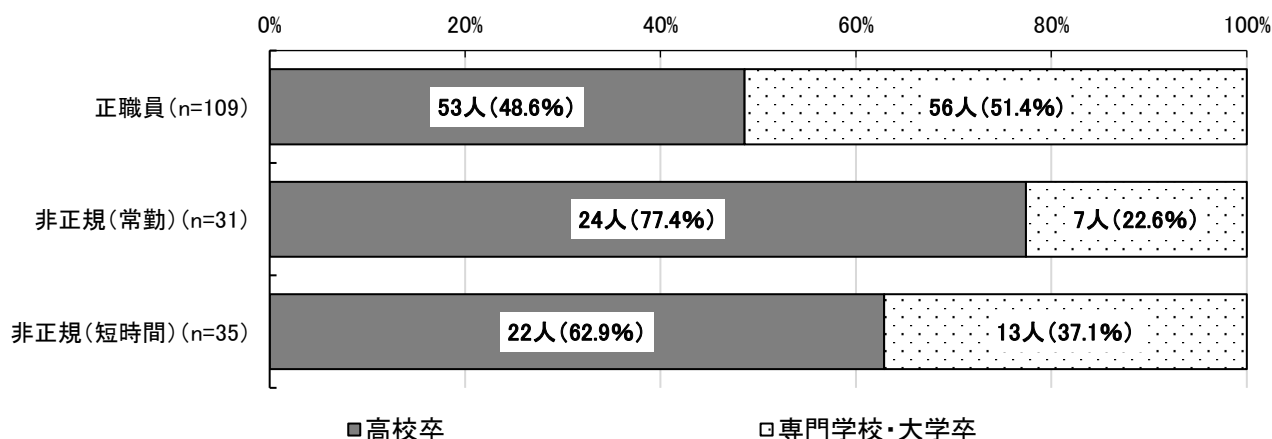


## 【うち介護職員】



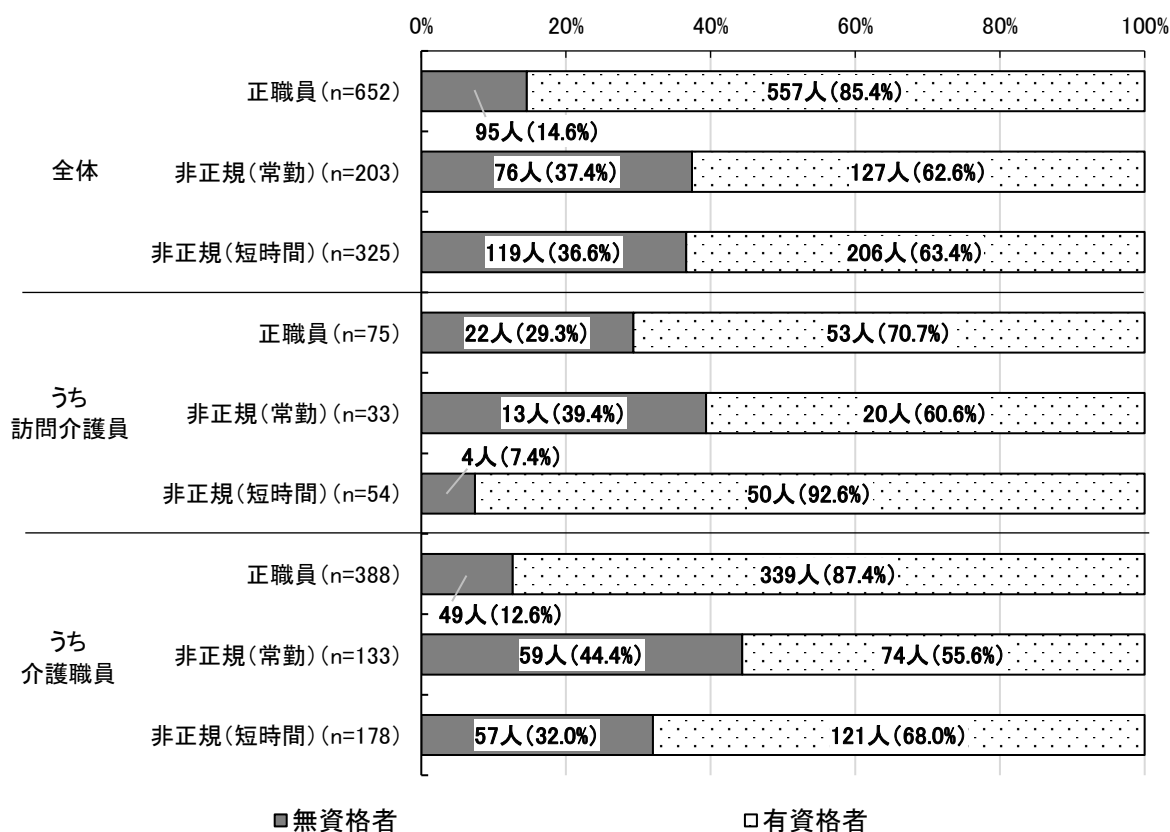
離職した従業員（新卒採用）の最終学歴をみると、正職員は「高校卒」より「専門学校・大学卒」が、非正規職員（常勤労働者）と非正規職員（短時間労働者）は「専門学校・大学卒」より「高校卒」が多くなっている。

### ■ 離職者のうち新卒採用の最終学歴



離職した従業員（中途採用）の資格の有無をみると、いずれの項目でも「無資格者」より「有資格者」が多くなっている。

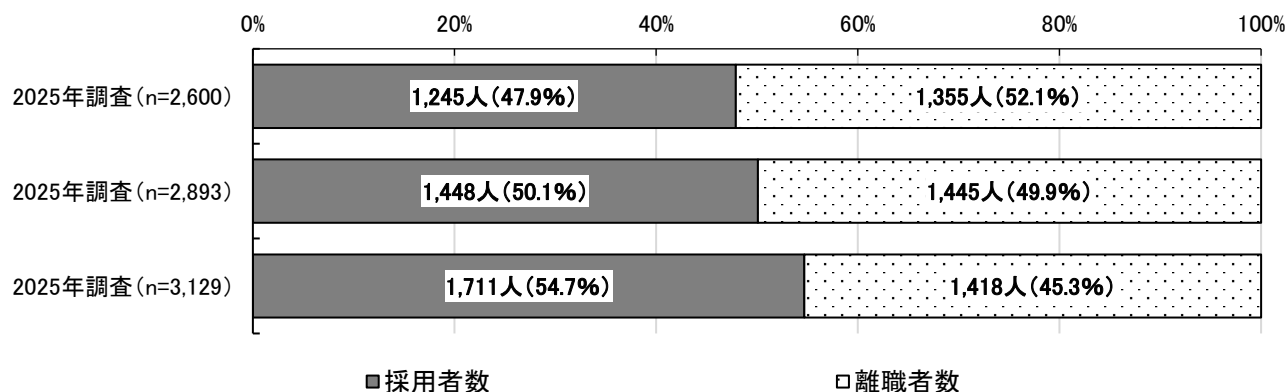
### ■ 離職者のうち中途採用の資格の有無



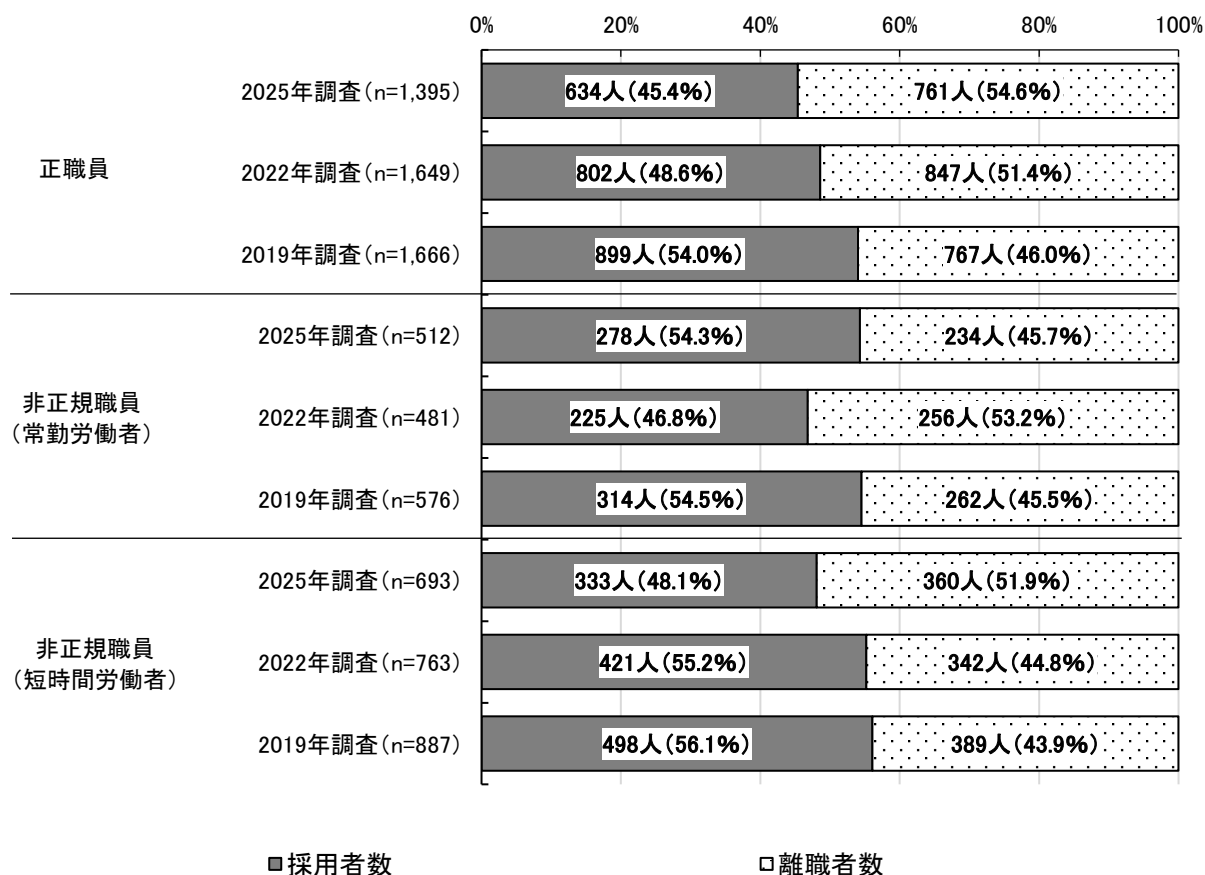
採用者数と離職者数の状況をみると、全体では正職員と非正規職員（短時間労働者）は「採用者数」より「離職者数」が多くなっており、非正規職員（常勤労働者）は「離職者数」より「採用者数」が多くなっている。

## 【過去1年間の採用者数及び離職者数】

### ■全体



### ■就業形態・勤務形態別



※n=採用者数+離職者数





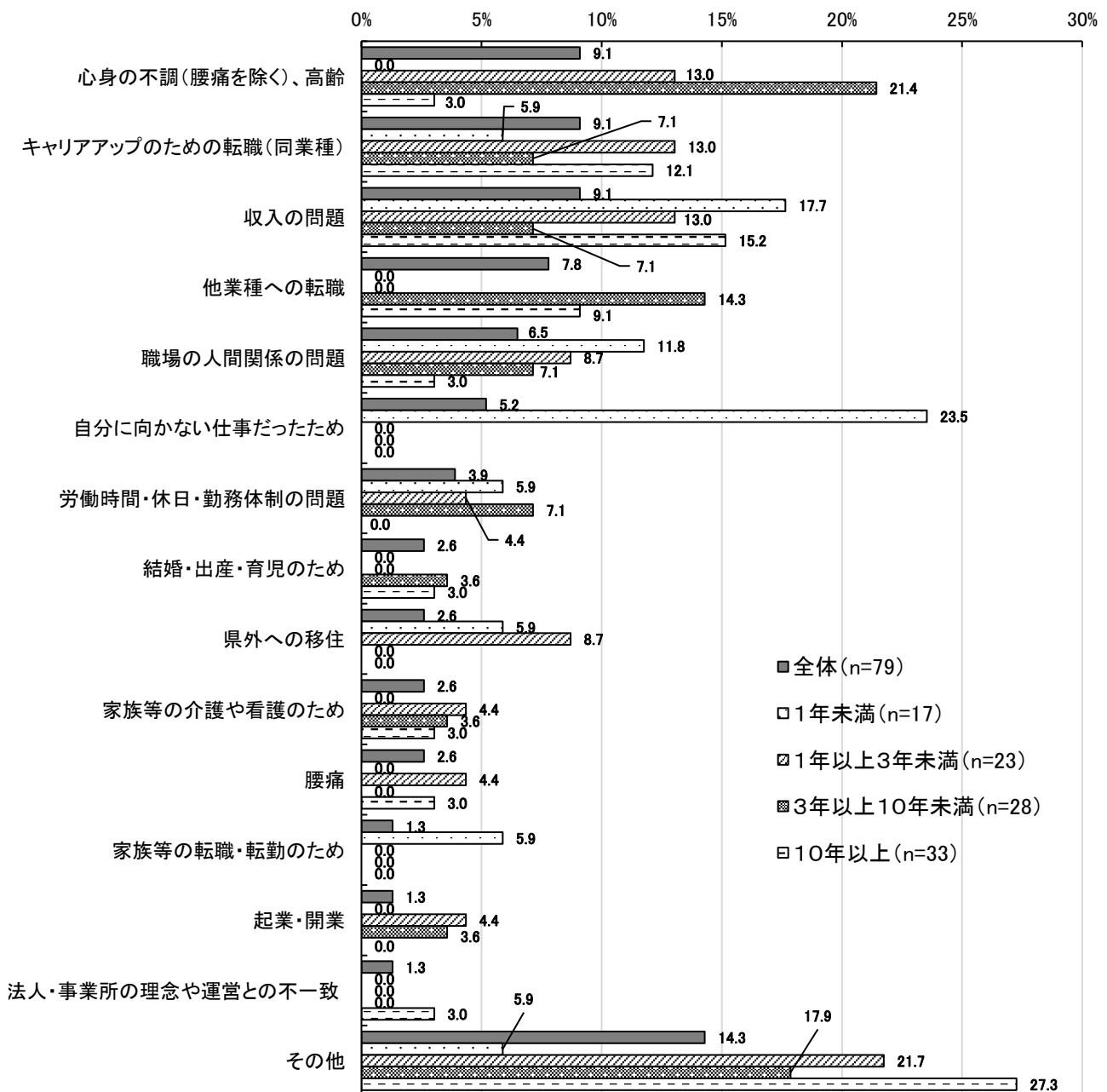
## 問10(2) 離職理由

問10(1)で回答した離職者について、主な離職理由は何ですか。  
 (採用区分及び年数区分ごとに、それぞれあてはまる番号を下の表から3つまで選択してください) ※定年退職は除いてください。

離職理由をみると、新卒採用の離職者では、「心身の不調(腰痛を除く)、高齢」、「キャリアアップのための転職(同業種)」、「収入の問題」などの回答が多くなっている。

中途採用では、「心身の不調(腰痛を除く)、高齢」、「職場の人間関係の問題」、「キャリアアップのための転職(同業種)」などの回答が多くなっている。

### ■新卒採用

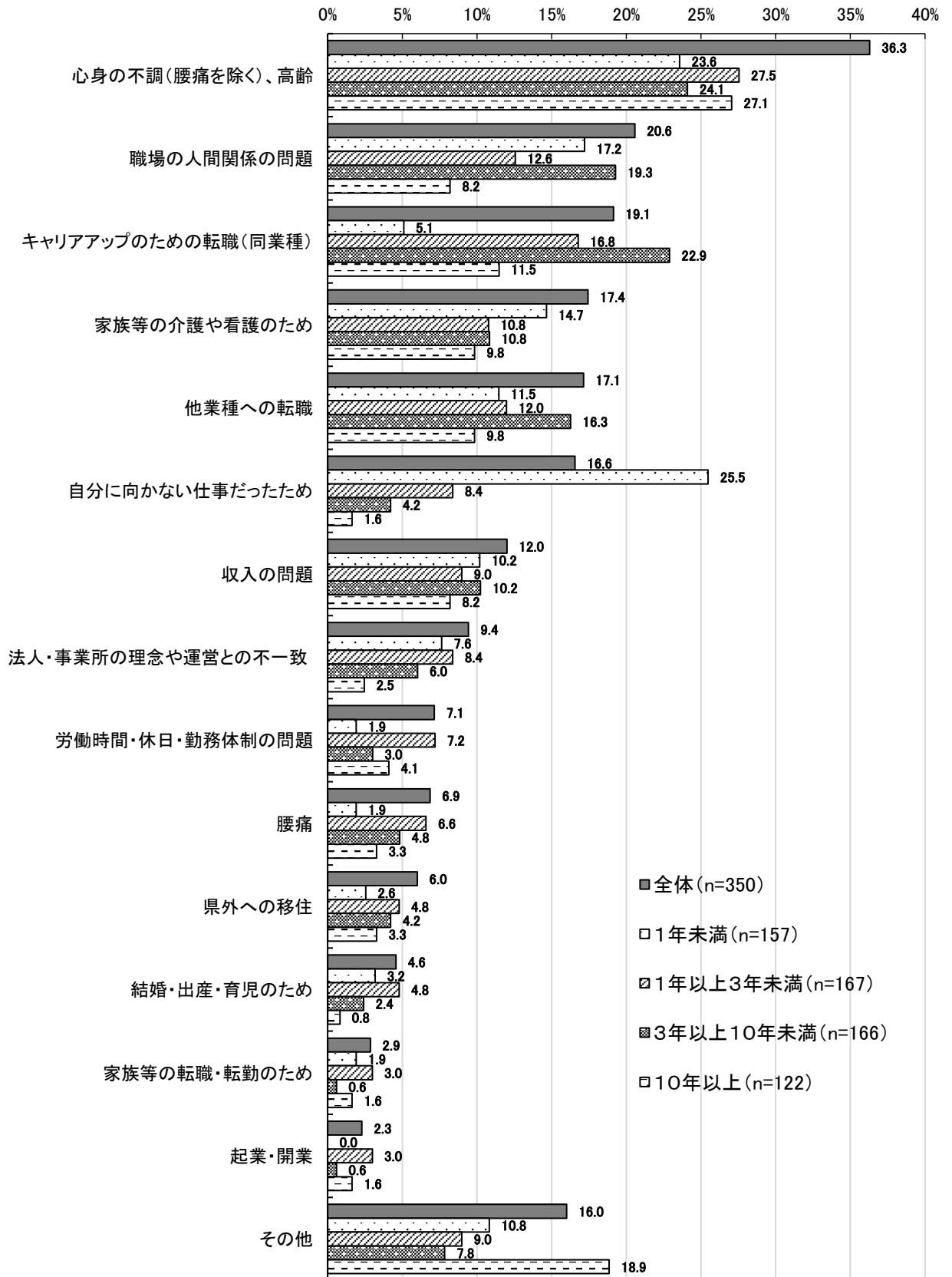


※n=問10(1)で対象の区分の離職者がいると回答した事業所数

### 勤務年数別上位三位

	勤務年数別	1位	2位	3位
1	全体(n=79)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・心身の不調(腰痛を除く)、高齢</li> <li>・キャリアアップのための転職(同業種)</li> <li>・収入の問題</li> </ul>	他業種への転職	職場の人間関係の問題
		9.1%	7.8%	6.5%
2	1年未満(n=17)	自分に向かない仕事だったため	収入の問題	職場の人間関係の問題
		23.5%	17.7%	11.8%
3	1年以上3年未満(n=23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・心身の不調(腰痛を除く)、高齢</li> <li>・キャリアアップのための転職(同業種)</li> <li>・収入の問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の人間関係の問題</li> <li>・県外への移住</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間・休日・勤務体制の問題</li> <li>・家族等の介護や看護のため</li> <li>・腰痛</li> <li>・起業・開業</li> </ul>
		13.0%	8.7%	4.4%
4	3年以上10年未満(n=28)	心身の不調(腰痛を除く)、高齢	他業種への転職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアアップのための転職(同業種)</li> <li>・収入の問題</li> <li>・職場の人間関係の問題</li> <li>・労働時間・休日・勤務体制の問題</li> </ul>
		21.4%	14.3%	7.1%
5	10年以上(n=33)	収入の問題	キャリアアップのための転職(同業種)	他業種への転職
		15.2%	12.1%	9.1%

■ 中途採用



※n=問10(1)で対象の区分の離職者がいると回答した事業所数

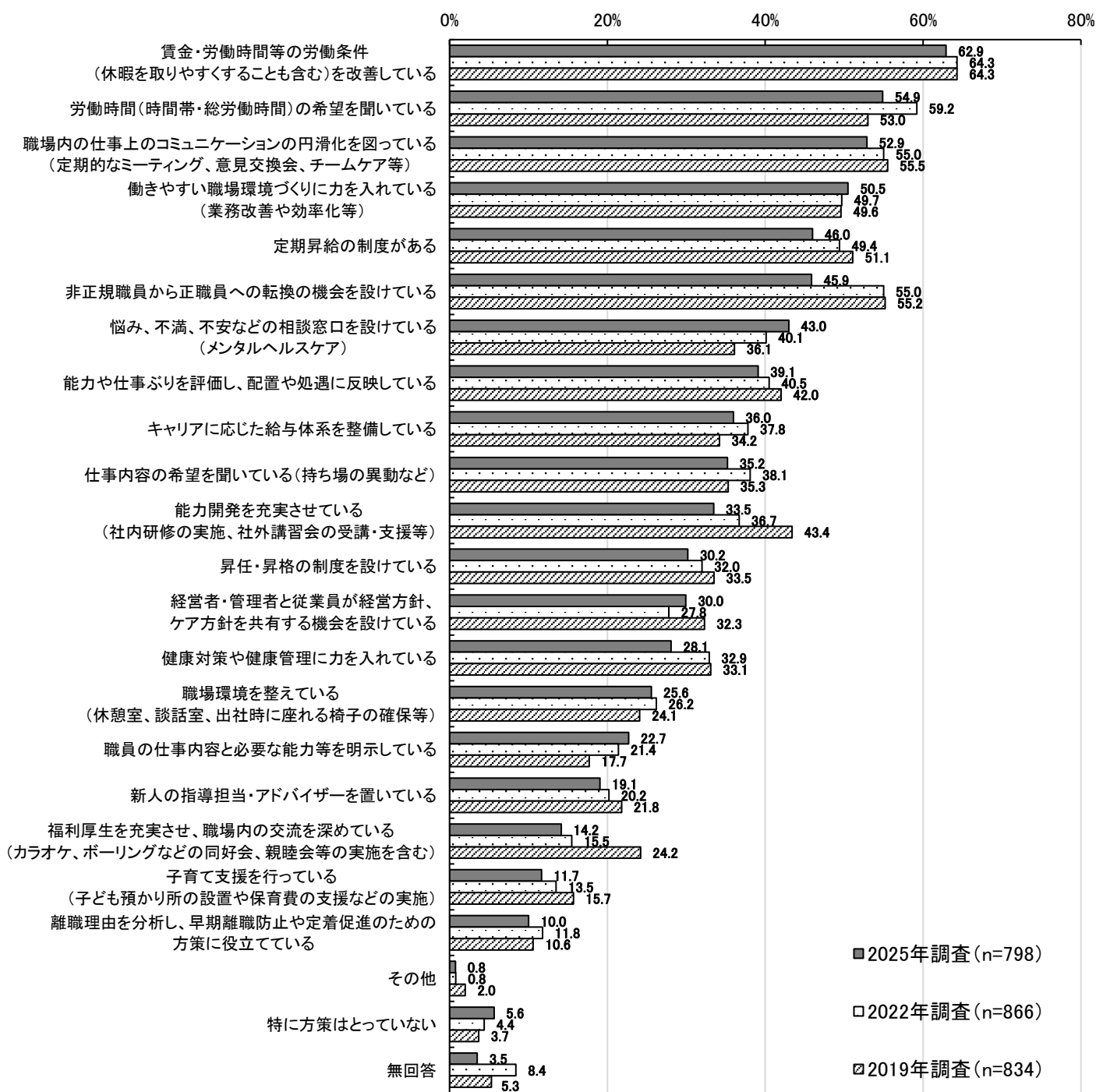
### 勤務年数別上位三位

	勤務年数別	1位	2位	3位
1	全体(n=350)	心身の不調(腰痛を除く)、高齢 36.3%	職場の人間関係の問題 20.6%	キャリアアップのための転職 (同業種) 19.1%
2	1年未満(n=157)	自分に向かない仕事だったため 25.5%	心身の不調(腰痛を除く)、高齢 23.6%	職場の人間関係の問題 17.2%
3	1年以上3年未満 (n=167)	心身の不調(腰痛を除く)、高齢 27.5%	キャリアアップのための転職 (同業種) 16.8%	職場の人間関係の問題 12.6%
4	3年以上10年未満 (n=166)	心身の不調(腰痛を除く)、高齢 24.1%	キャリアアップのための転職 (同業種) 22.9%	職場の人間関係の問題 19.3%
5	10年以上(n=122)	心身の不調(腰痛を除く)、高齢 27.1%	キャリアアップのための転職 (同業種) 11.5%	・家族等の介護や看護のため ・他業種への転職 9.8%

### 問10(3) 早期離職防止や定着促進を図るための方策

職員の早期離職防止や定着促進を図るために主にどのような方策をとっていますか。(あてはまる番号全てに○)

早期退職等への方策をみると、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」62.9%が最も多く、次いで「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」54.9%、「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）」52.9%の順となっている。

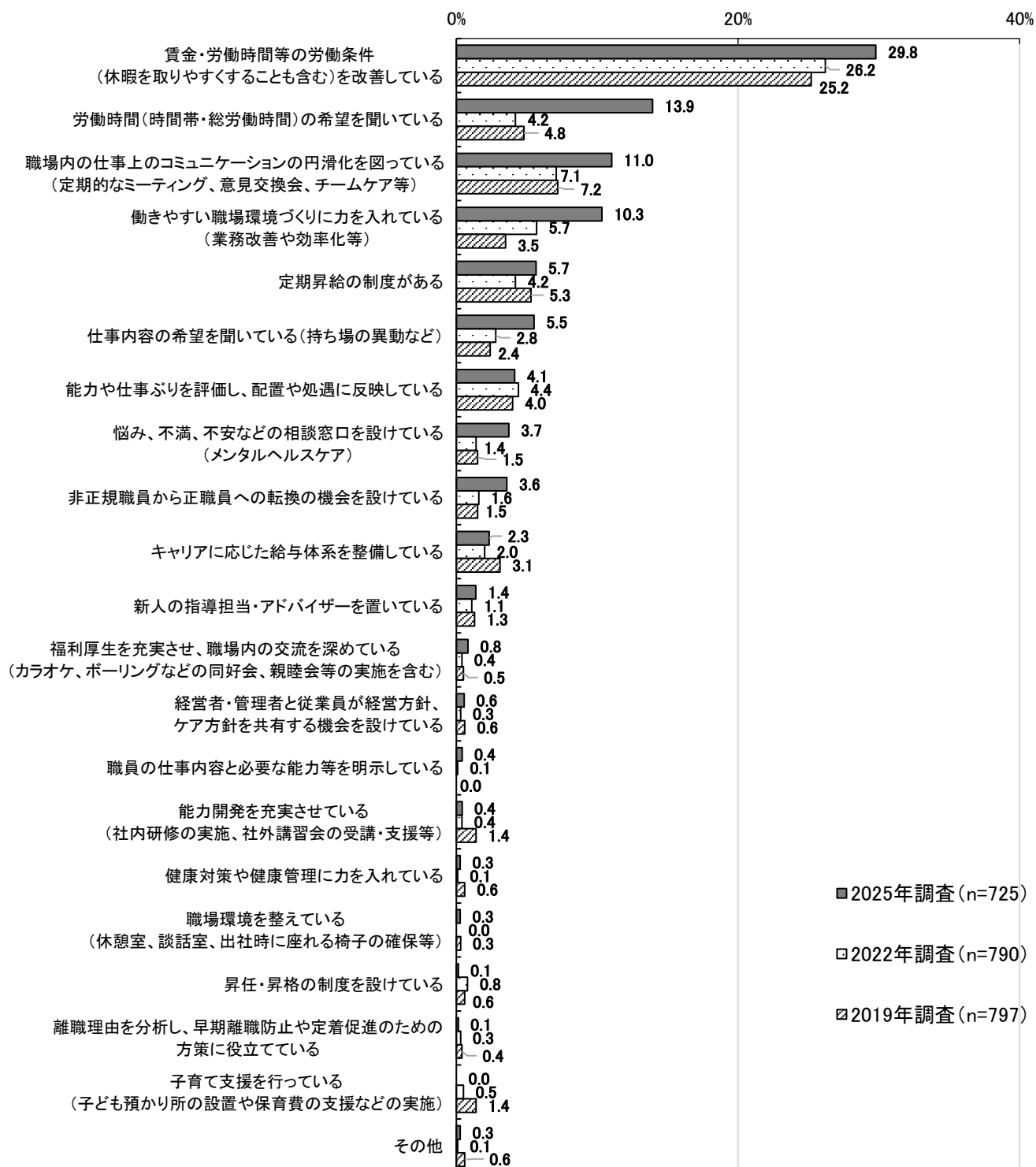


## 問10(4) 早期離職防止や定着促進に効果があった方策

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。

問10(3)で○を付けた中から、番号を1つ記入してください。

効果があった方策をみると、「賃金・労働時間等の労働条件(休暇を取りやすくすることも含む)を改善している」29.8%が最も多い。次いで「労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている」13.9%となっており、2022年調査と比較すると3倍以上と大きく増加している。

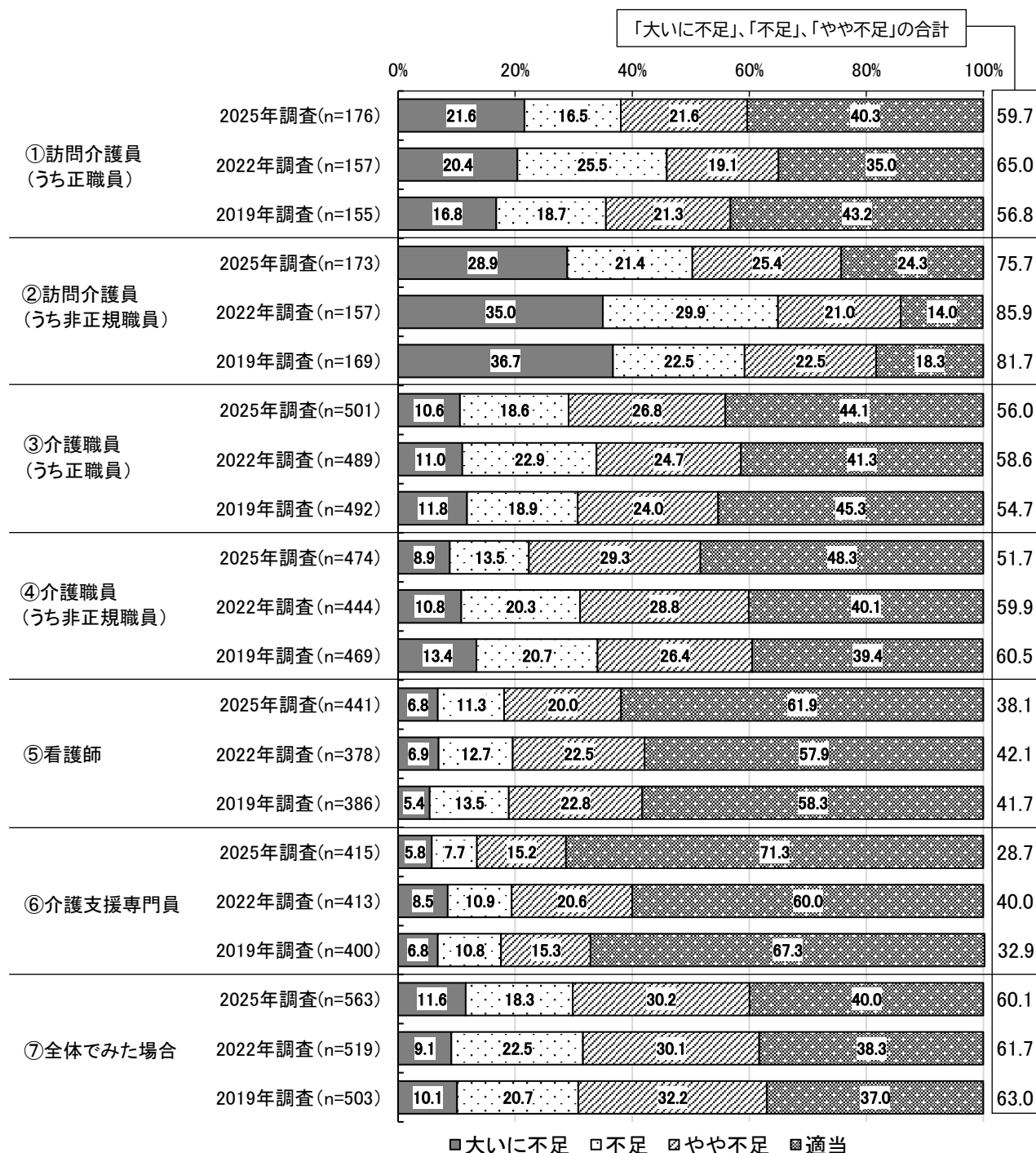


## 問11(1) 従業員(職種別)の充足状況

従業員の職種別の充足状況はどうか。

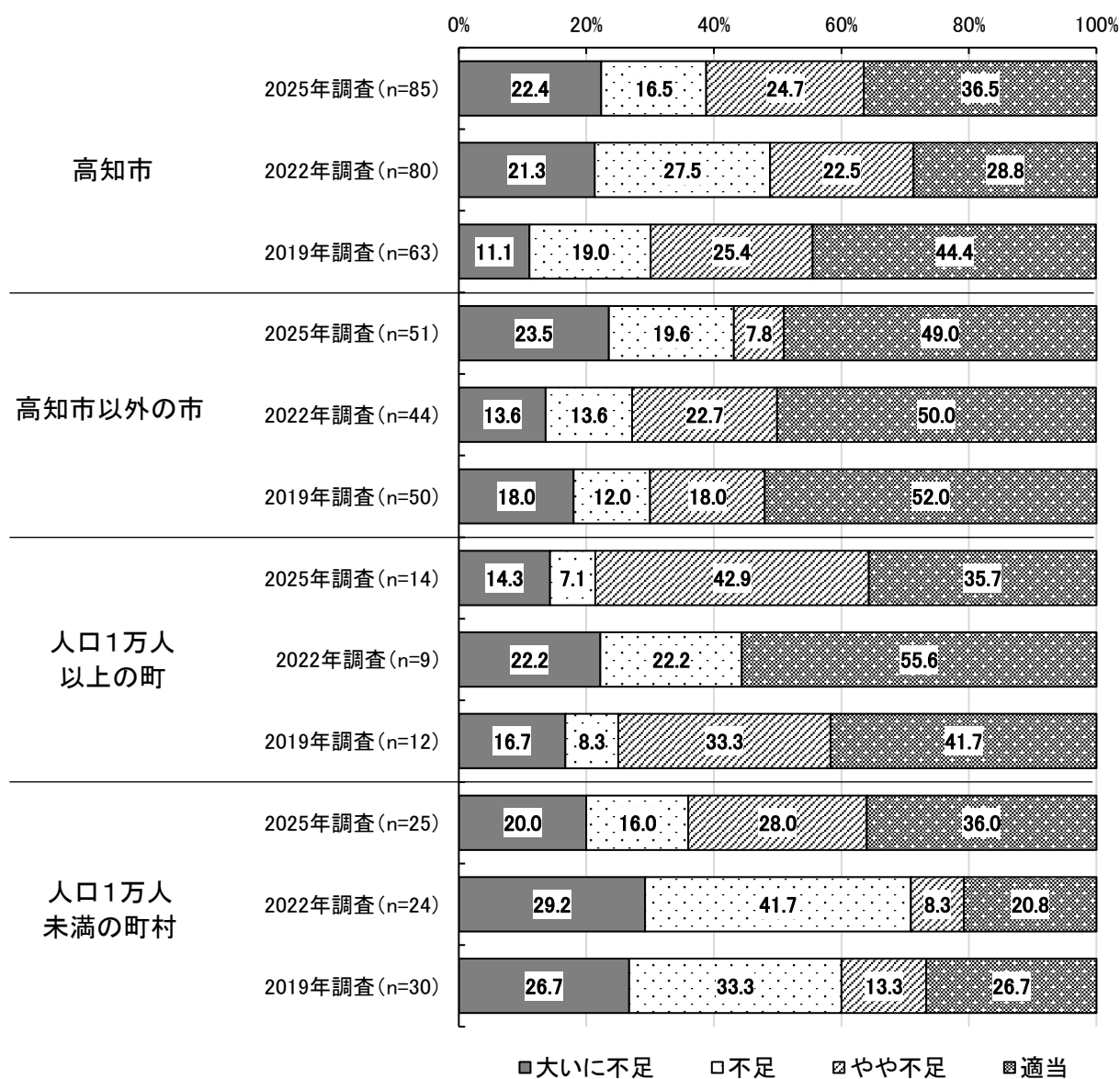
(①～⑦それぞれあてはまる番号1つに○)

従業員の充足状況をみると、全体でみた場合の「適当」は40.0%となっており、60.1%の事業所で“不足”(「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の合計)と回答している。職種別にみると、“不足”は「②訪問介護員(うち非正規職員)」75.7%が最も多い。2019年調査、2022年調査と比較すると、“不足”は減少傾向にあり、すべての職種について2022年調査から減少している。

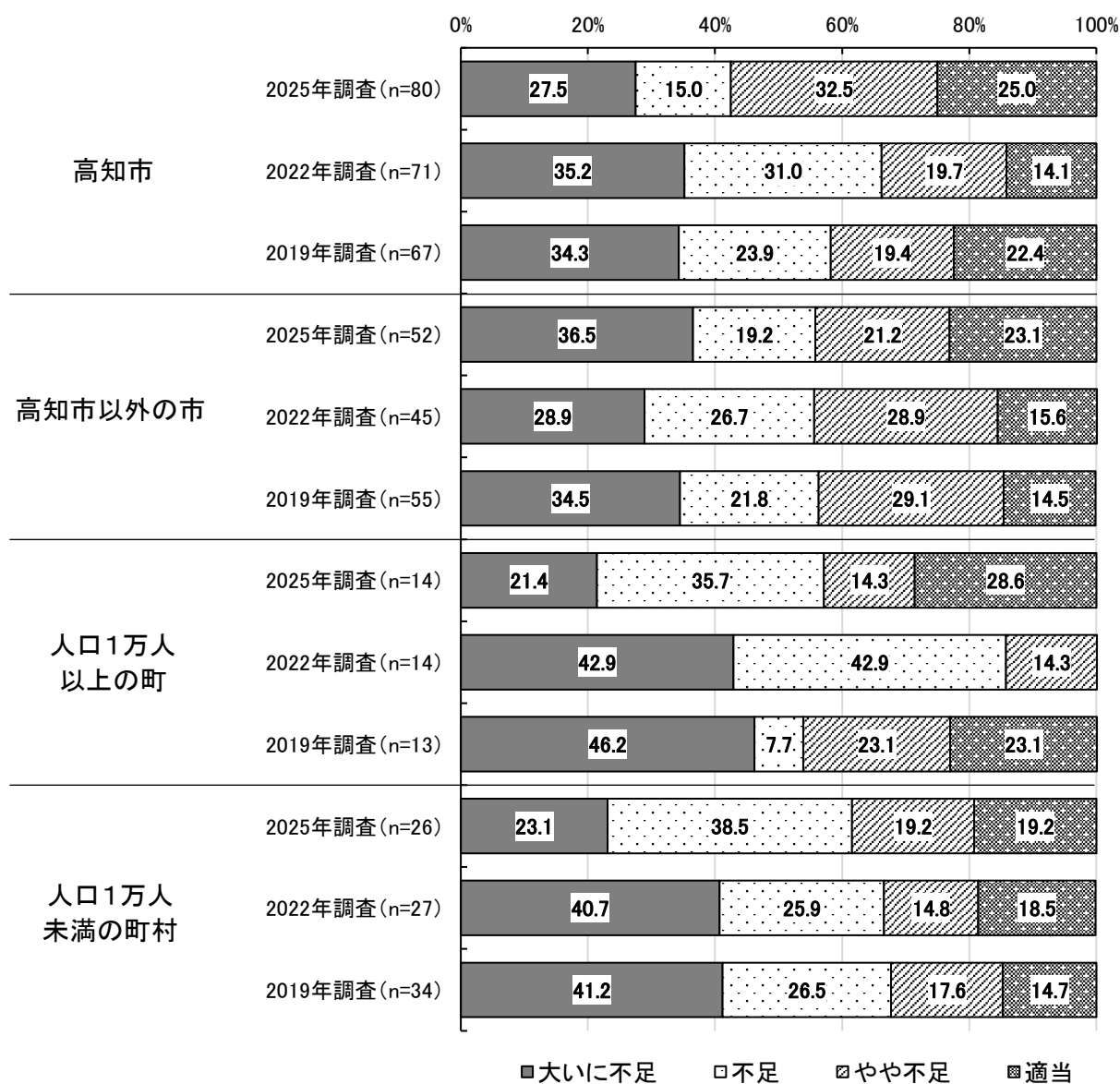


※n値は「当該職種はいない」と無回答を除いた値

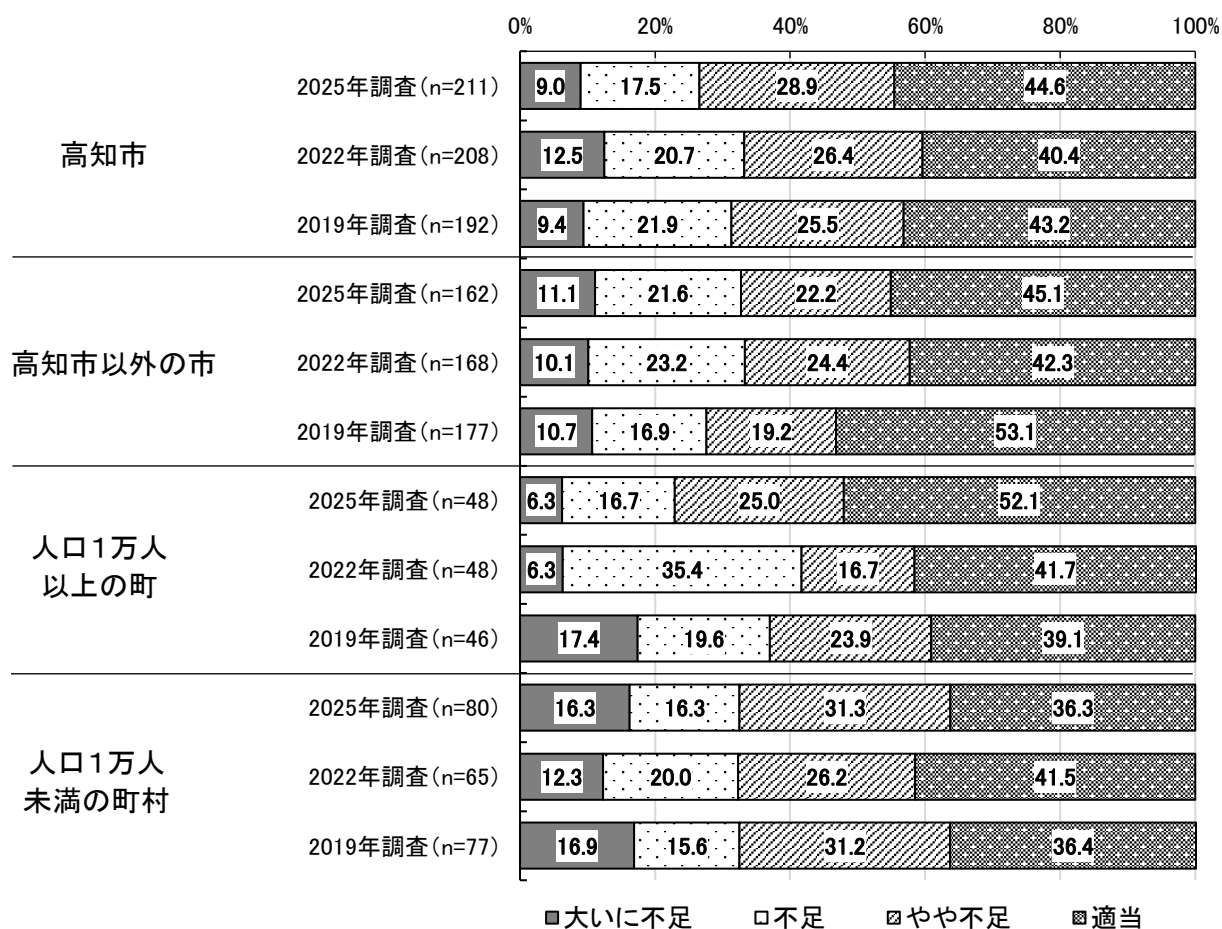
【訪問介護員（正職員）の充足状況 所在地別】



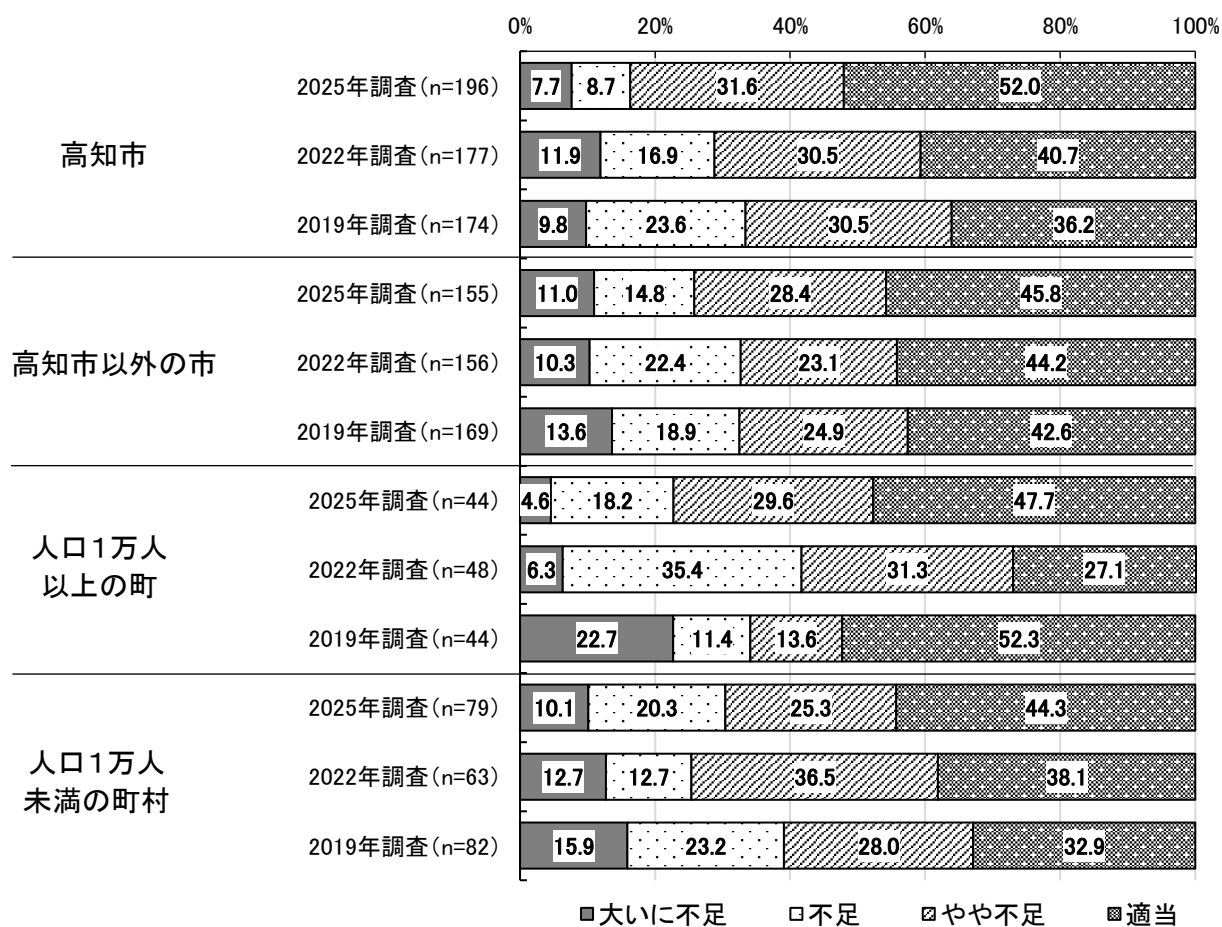
【訪問介護員（非正規職員）の充足状況 所在地別】



【介護職員（正職員）の充足状況 所在地別】



【介護職員（非正規職員）の充足状況 所在地別】

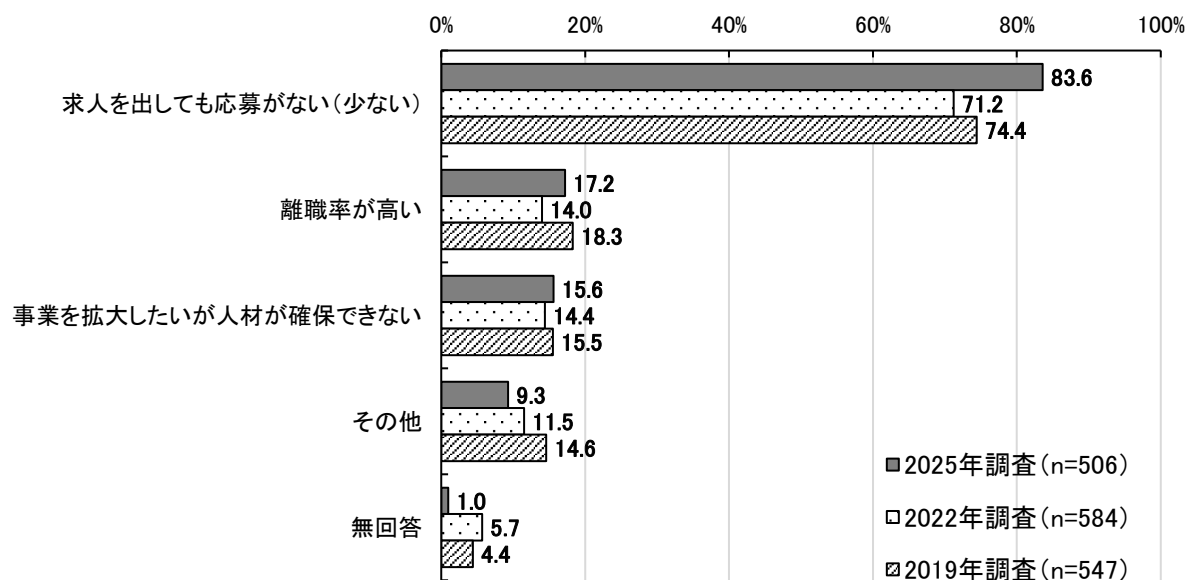


## 問11(2) 従業員が不足している理由

不足している理由を記入してください。

(あてはまる番号全てに○)

従業員が不足している理由をみると、「求人を出しても応募がない(少ない)」83.6%が最も多く、次いで「離職率が高い」17.2%、「事業を拡大したいが人材が確保できない」15.6%の順となっている。



※ 「求人を出しても応募がない(少ない)」の2022年調査、2019年調査の値は「採用が困難である」の値

【所在地別・サービス種別別】

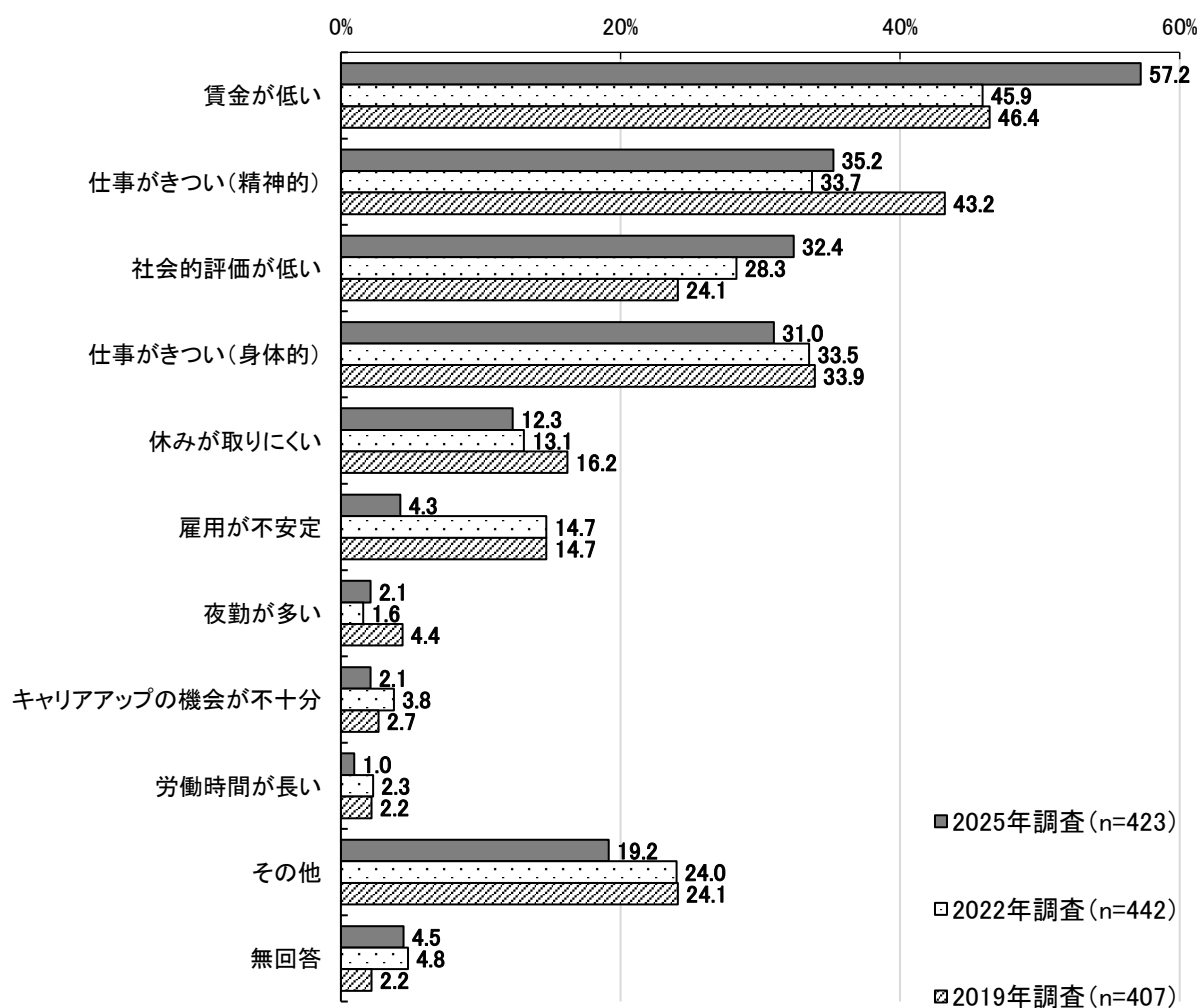
単位：(%)

		全体 (n)	離職率 が高い	求人を出しても応募 がない(少ない)	事業を拡大したいが 人材が確保できないが	その他	無回答
全体(2025年調査)		506	17.2	83.6	15.6	9.3	1.0
所在地別	高知市	214	16.8	81.8	20.1	7.5	0.9
	高知市以外の市	171	21.1	87.1	17.0	5.9	0.6
	人口1万人以上の町	42	14.3	73.8	11.9	19.1	2.4
	人口1万人未満の町村	79	11.4	86.1	2.5	16.5	1.3
	所在地不明	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス種別別	短期入所生活介護	31	25.8	96.8	12.9	6.5	0.0
	特定施設入居者生活介護	20	45.0	70.0	5.0	5.0	5.0
	認知症対応型共同生活介護	50	16.0	90.0	6.0	8.0	0.0
	地域密着型特定施設入居者生活介護	4	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	3	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0
	介護老人福祉施設	34	26.5	94.1	5.9	5.9	0.0
	介護老人保健施設	11	9.1	90.9	9.1	0.0	0.0
	介護医療院	7	14.3	85.7	0.0	0.0	14.3
	訪問介護	114	7.0	81.6	24.6	9.7	0.9
	訪問入浴介護	4	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	夜間対応型訪問介護	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	居宅介護支援	59	17.0	67.8	23.7	18.6	0.0
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	5	0.0	60.0	60.0	0.0	0.0
	通所介護	67	16.4	83.6	7.5	7.5	1.5
	地域密着型通所介護	69	15.9	87.0	14.5	13.0	0.0
	通所リハビリテーション	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	認知症対応型通所介護	6	16.7	83.3	33.3	0.0	16.7
	小規模多機能型居宅介護	16	18.8	100.0	25.0	0.0	0.0
	看護小規模多機能型居宅介護	5	80.0	60.0	40.0	0.0	0.0
	その他	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0

### 問11(3) 求人を出しても応募がない(少ない)理由

問11(2)で、「求人を出しても応募がない(少ない)」と回答した事業所のみ、お答えください。理由は何にあるとお考えですか。(主たる番号3つまで○)

応募がない理由をみると、「賃金が低い」57.2%が最も多くなっており、次いで「仕事がつい(精神的)」35.2%、「社会的評価が低い」32.4%となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、「賃金が低い」や「社会的評価が低い」の回答が多くなっている。

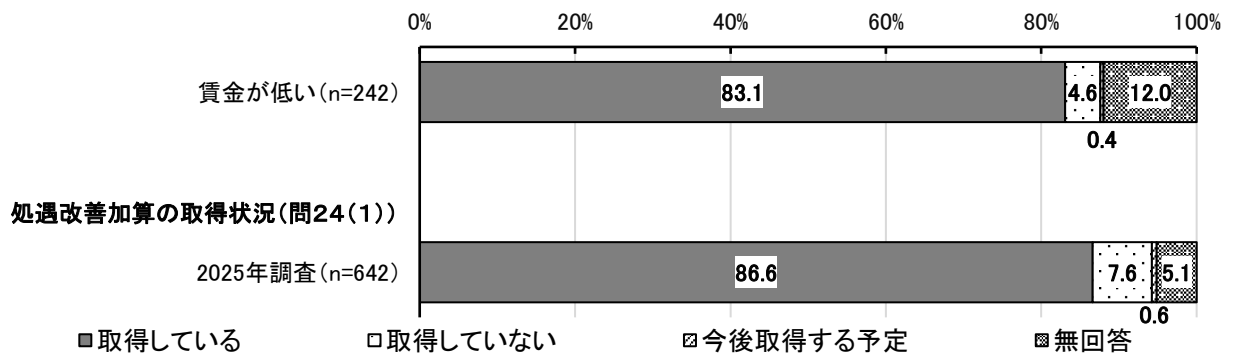


【法人格別・サービス種別別】

単位：(%)

		全体 (n)	賃金が低い	仕事がついに(精神的)	社会的評価が低い	仕事がついに(身体的)	休みが取りにくい	雇用が不安定	夜勤が多い	キャリアアップの機会が不十分	労働時間が長い	その他	無回答
全体(2025年調査)		423	57.2	35.2	32.4	31.0	12.3	4.3	2.1	2.1	1.0	19.2	4.5
法人格別	民間企業	170	61.8	38.8	34.1	30.0	15.9	7.7	1.2	1.8	1.2	11.2	2.9
	社会福祉協議会	34	52.9	23.5	35.3	14.7	2.9	5.9	0.0	0.0	0.0	35.3	5.9
	社会福祉法人(社協を除く)	123	54.5	41.5	35.8	38.2	8.9	0.8	3.3	4.1	0.8	22.8	5.7
	医療法人	52	71.2	34.6	23.1	38.5	11.5	0.0	5.8	1.9	1.9	9.6	5.8
	NPO(特定非営利活動法人)	8	50.0	0.0	37.5	12.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	社団法人・財団法人	2	0.0	100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	協同組合(農協、生協等)	4	100.0	25.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地方自治体(市町村、広域連合)	9	11.1	0.0	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	22.2
	その他	21	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3	9.5	0.0	0.0	0.0	38.1	0.0
サービス種別別	短期入所生活介護	30	46.7	30.0	46.7	36.7	10.0	0.0	3.3	6.7	0.0	33.3	10.0
	特定施設入居者生活介護	14	71.4	28.6	50.0	35.7	14.3	0.0	14.3	7.1	0.0	7.1	0.0
	認知症対応型共同生活介護	45	53.3	35.6	20.0	31.1	8.9	0.0	6.7	0.0	0.0	20.0	6.7
	地域密着型特定施設入居者生活介護	4	75.0	25.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
	介護老人福祉施設	32	46.9	34.4	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	28.1	6.3
	介護老人保健施設	10	60.0	30.0	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30.0	0.0
	介護医療院	6	100.0	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	訪問介護	93	59.1	39.8	35.5	29.0	20.4	11.8	0.0	1.1	0.0	16.1	3.2
	訪問入浴介護	2	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	夜間対応型訪問介護	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	居宅介護支援	40	50.0	57.5	37.5	12.5	10.0	2.5	2.5	2.5	2.5	17.5	0.0
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	通所介護	56	57.1	26.8	23.2	37.5	8.9	3.6	1.8	1.8	1.8	16.1	8.9
	地域密着型通所介護	60	56.7	26.7	30.0	28.3	10.0	3.3	0.0	1.7	1.7	16.7	3.3
	通所リハビリテーション	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	認知症対応型通所介護	5	100.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	小規模多機能型居宅介護	16	62.5	43.8	31.3	25.0	18.8	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	6.3
	看護小規模多機能型居宅介護	3	100.0	0.0	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	その他	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

【「賃金が低い」と回答した事業所の処遇改善加算の取得状況】



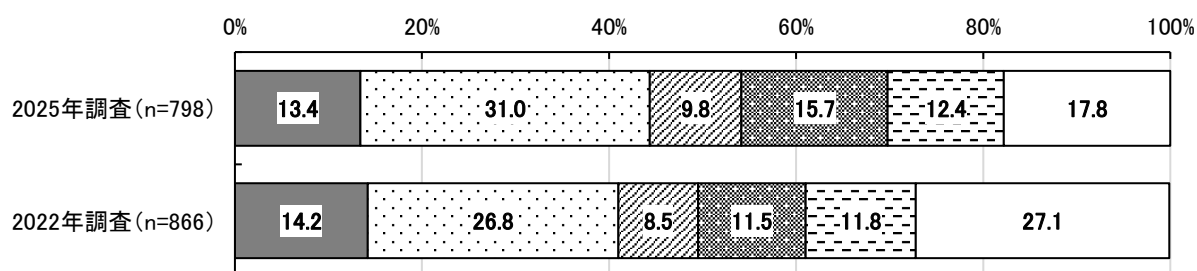
### 問11(4) 従業員が充足しない場合の対応

従業員が不足し、充足しない場合はどのように対応していますか。

(あてはまる番号1つに○)

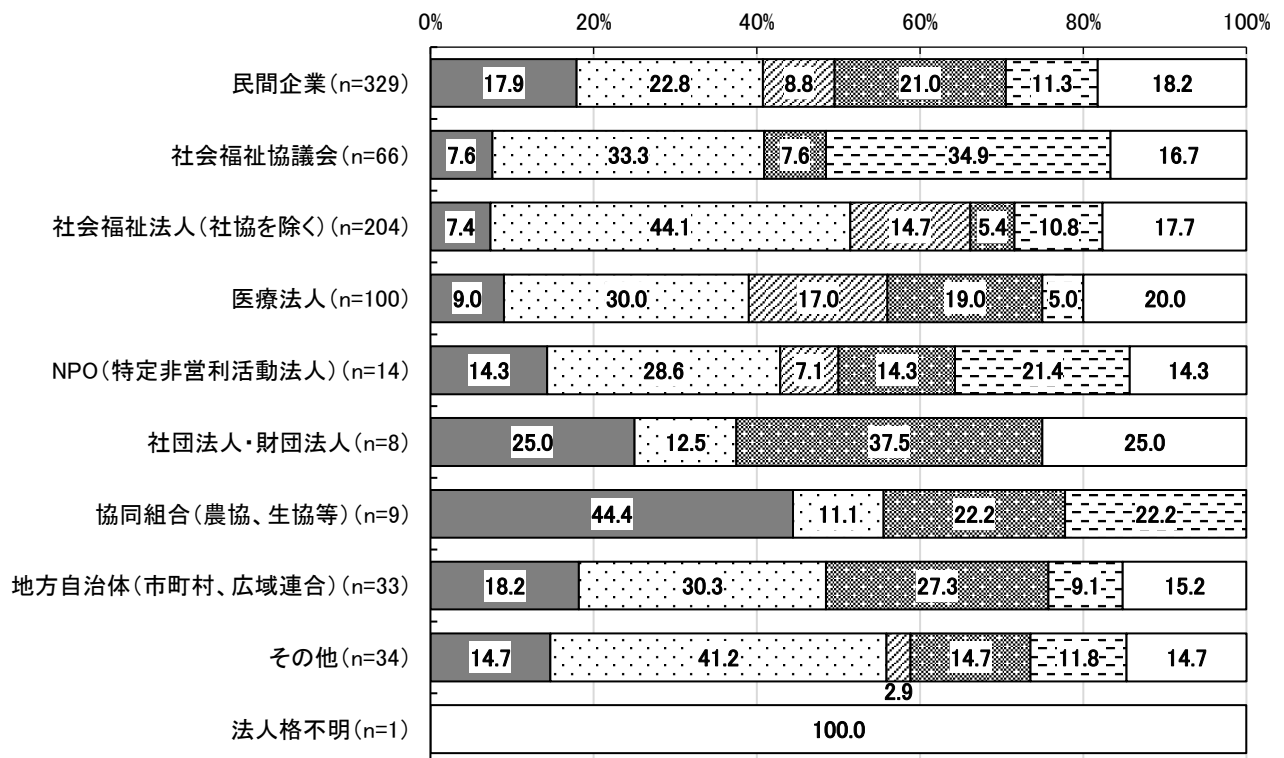
充足しない場合の対応をみると、「法人内の他事業所から配置転換している」31.0%が最も多くなっている。2022年調査と比較すると、「法人内の他事業所から配置転換している」が増加している一方、「職員配置基準を守るため、サービス利用者を減らしている」は減少している。

法人格別にみると、「社会福祉法人（社協を除く）」では、「法人内の他事業所から配置転換している」が4割以上となっている。



- 職員配置基準を守るため、サービス利用者を減らしている
- 法人内の他事業所から配置転換している
- 人材派遣会社に職員派遣を依頼している
- 特に対応していない
- その他
- 無回答

【法人格別】

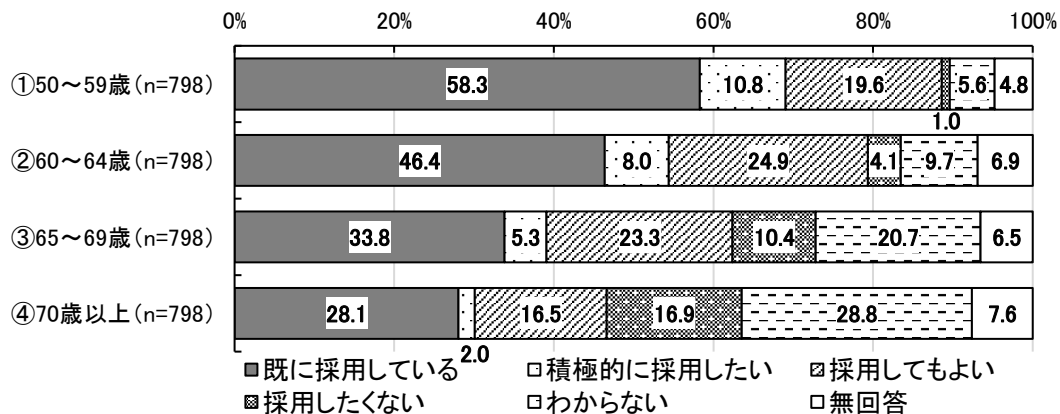


- 職員配置基準を守るため、サービス利用者を減らしている
- 法人内の他事業所から配置転換している
- ▣人材派遣会社に職員派遣を依頼している
- ▤特に対応していない
- その他
- 無回答

### 問12(1) 中高年齢者の採用意向

中高年齢者（50歳以上）の採用について、どのようにお考えですか。  
 （各年齢層別に、あてはまる番号1つに○）

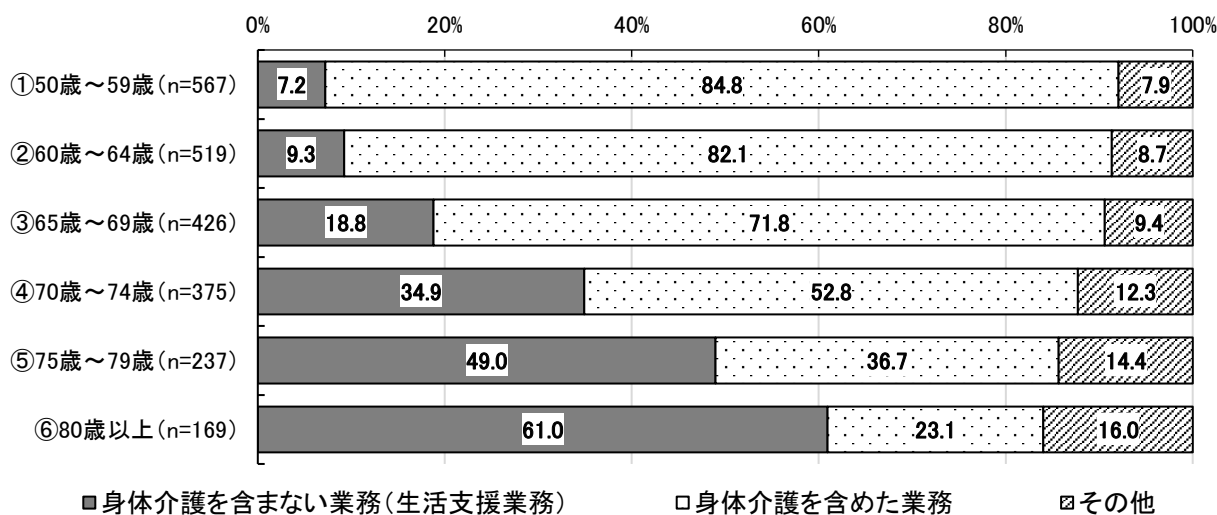
中高年齢者の採用についての考えをみると、“採用してもよい”（「既に採用している」、「積極的に採用したい」、「採用したい」の合計）は全ての年齢層で4割以上となっており、「50歳～59歳」88.7%、「60～64歳」79.3%、「65～69歳」62.4%、「70歳以上」46.6%となっている。



## 問12(2) 中高年齢者が担っている業務

中高年齢者（50歳以上）を雇用している事業所にお伺いします。  
 中高年齢者（50歳以上）に担っていただいている業務は何ですか。  
 （各年齢層別に、あてはまる番号1つに○）

中高年齢者が担っている業務をみると、「70歳～74歳」までの年齢層では「身体介護を含めた業務」が最も多いが、「75歳～79歳」及び「80歳以上」では「身体介護を含まない業務（生活支援業務）」が最も多くなっている。



※ n 値は「その他」のうち「該当者なし」の回答と、無回答を除いた値

## 問12(3) 80歳以上の方が働いている理由

中高年齢者（50歳以上）を雇用している事業所のうち、80歳以上の方を雇用している事業所のみ、お答えください。

80歳以上の方が働いている理由は何か、ご記入ください。

主な回答は以下のとおり。

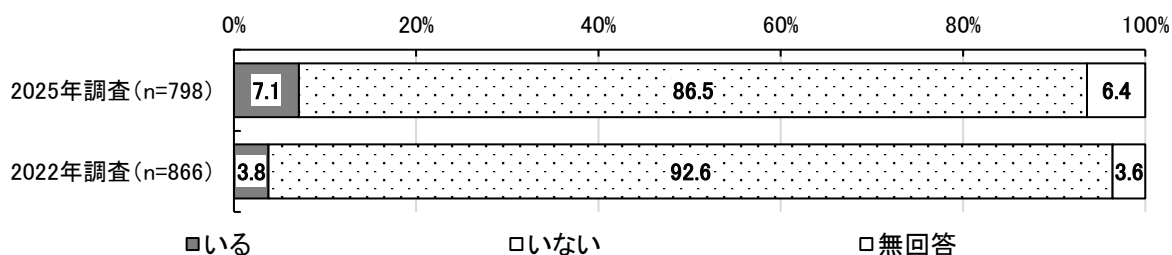
- ・ 経済的事情、本人の社会との関わり、社会貢献への意欲。
- ・ 70歳前半の時から継続して勤務しており、本人も仕事に対して意欲があり、業務にも問題ないため雇用継続している。
- ・ 訪問介護の生活援助など、働く意欲のある方が出来る内容の仕事があるため。
- ・ 利用者の気持ちを汲んだ介護対応ができるため。

### 問13(1) 外国人介護人材の有無

貴事業所には、介護の仕事をしている外国籍労働者はいますか。

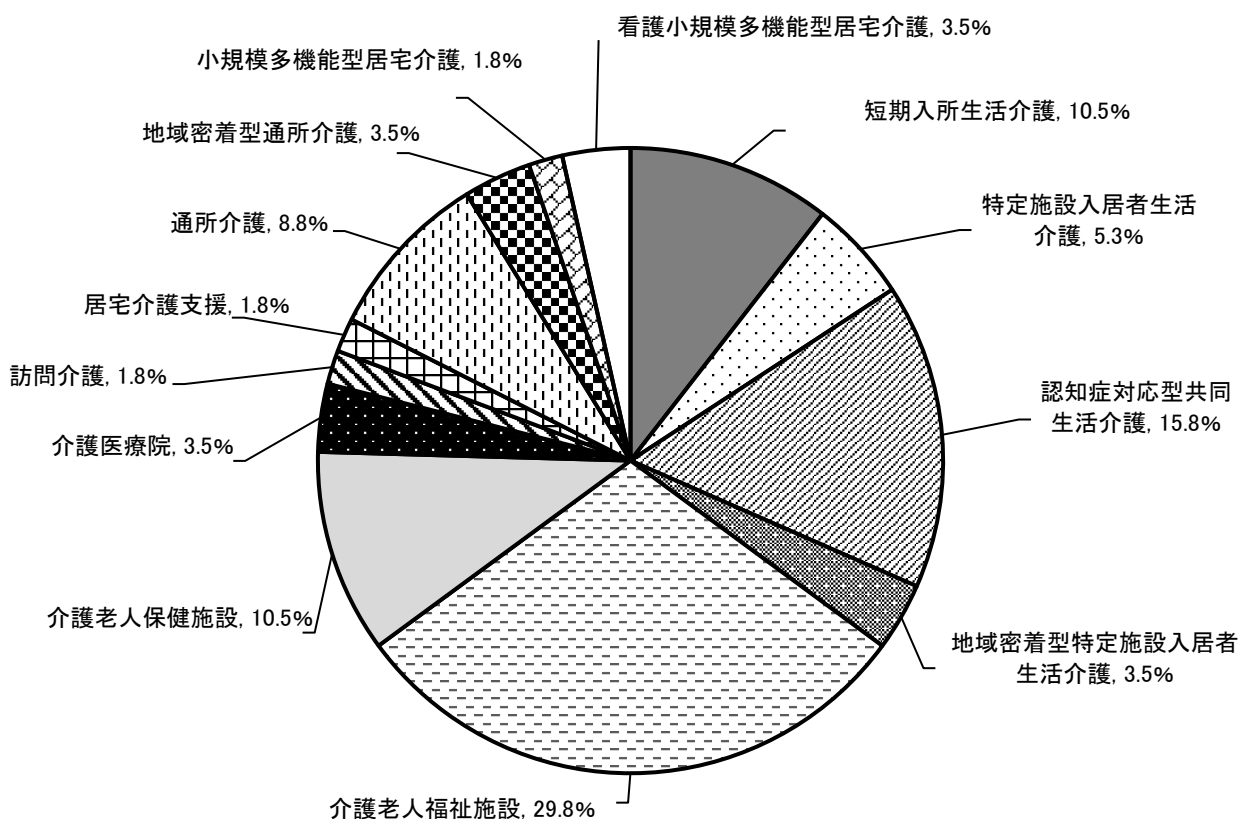
外国人介護人材の有無をみると、「いる」7.1%、「いない」86.5%となっている。

外国人介護人材数の内訳をサービス種別別でみると、「介護老人福祉施設」が全体の約3割を占め、最も多くなっている。次いで「認知症対応型共同生活介護」15.8%などの順になっている。



#### 【サービス種別別】

外国人介護人材受入事業所数 n=57



### 問13(2) 外国人介護人材の人数(受入制度別・国籍別)

介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。R7.7.1 現在の人数を記入してください。

外国人介護人材の各受入制度の国籍内訳をみると、技能実習生(66人)が最も多く、内訳は「インドネシア」32人、「フィリピン」16人などとなっている。次いで特定技能1号(61人)が多く、内訳は「インドネシア」27人、「ミャンマー」22人などとなっている。

2022年調査と比較すると、全体では2倍以上に増加しており、91人増加している。制度別にみると、技能実習生と特定技能1号についてそれぞれ40人以上増加している。国籍別にみると、インドネシアが46人、フィリピンが28人増加している。

#### 【2025年調査】

受入制度	インドネシア	ベトナム	ミャンマー	フィリピン	ネパール	モンゴル	その他	計
EPA(経済連携協定)	0人	0人		13人		0人	0人	13人
在留資格「介護」	16人	1人	0人	4人	0人	0人	1人	22人
技能実習生	32人	4人	4人	16人	8人	0人	2人	66人
特定技能1号	27人	3人	22人	0人	9人	0人	0人	61人
その他	0人	1人	0人	4人	0人	0人	2人	7人
<b>計</b>	<b>75人</b>	<b>9人</b>	<b>26人</b>	<b>37人</b>	<b>17人</b>	<b>0人</b>	<b>5人</b>	<b>169人</b>

#### 【2022年調査】

受入制度	インドネシア	ベトナム	ミャンマー	フィリピン	ネパール	モンゴル	その他	計
EPA(経済連携協定)	0人	2人		2人		0人	0人	4人
在留資格「介護」	3人	8人		3人		0人	5人	19人
技能実習生	7人	2人		0人		7人	6人	22人
特定技能1号	13人	1人		0人		0人	0人	14人
その他	6人	3人		4人		0人	6人	19人
<b>計</b>	<b>29人</b>	<b>16人</b>		<b>9人</b>		<b>7人</b>	<b>17人</b>	<b>78人</b>

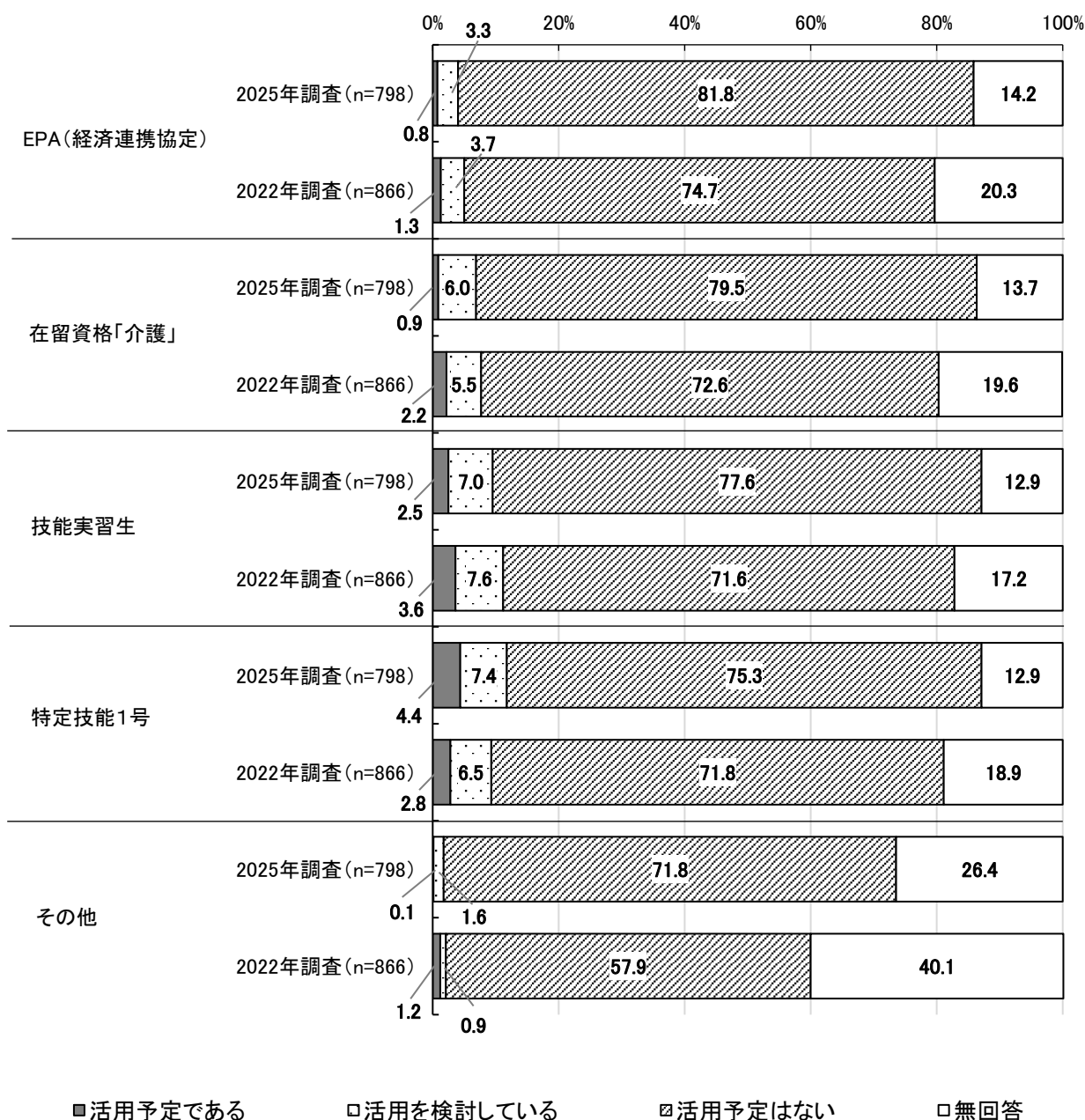
※「ミャンマー」と「ネパール」は、2025年調査で新規追加した選択肢となっている。

### 問13(3) 外国人介護人材の活用予定

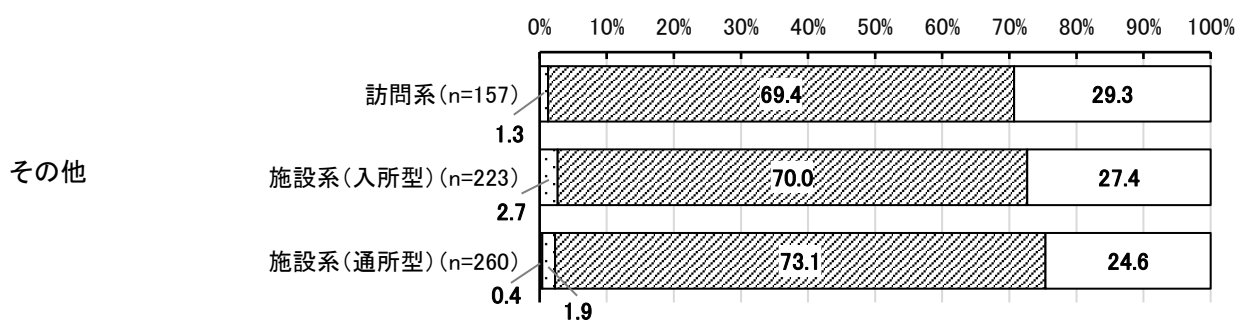
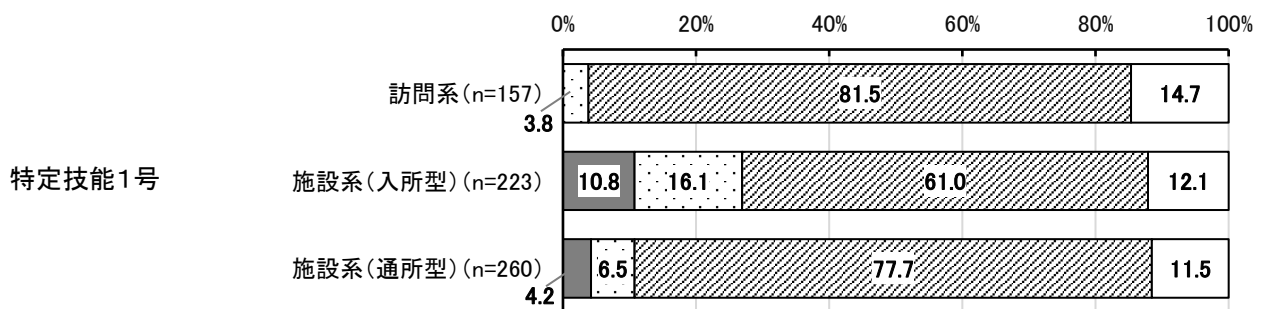
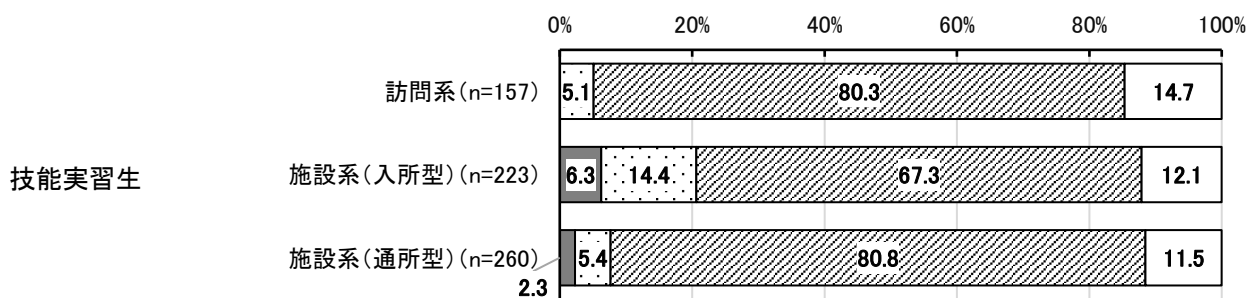
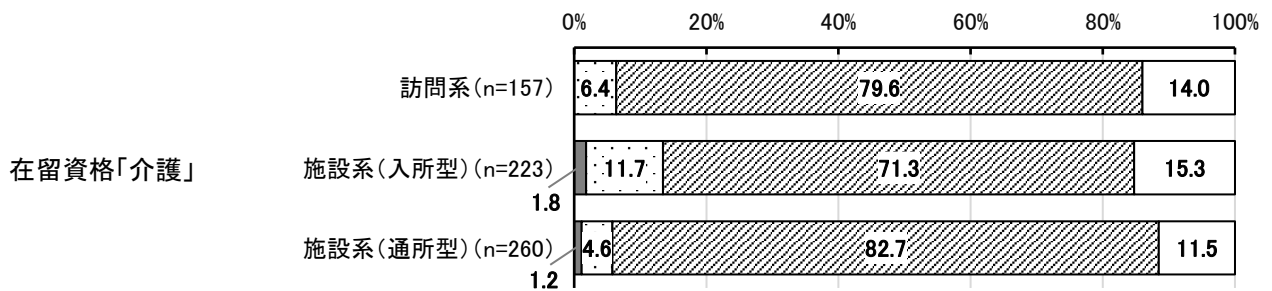
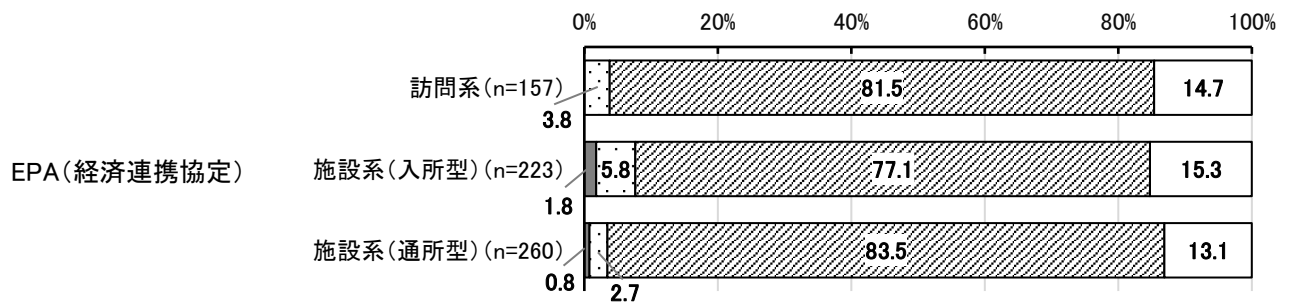
外国人介護人材の今後の活用予定について、お伺いします。

(各受入制度別に、あてはまる番号1つに○)

外国人介護人材の今後の活用予定をみると、すべての受入制度で「活用予定はない」が最も多くなっている。また「活用予定がある」と「活用を検討している」の合計をみると、特定技能1号が11.8%と最も多くなっている。



【サービス類型別】

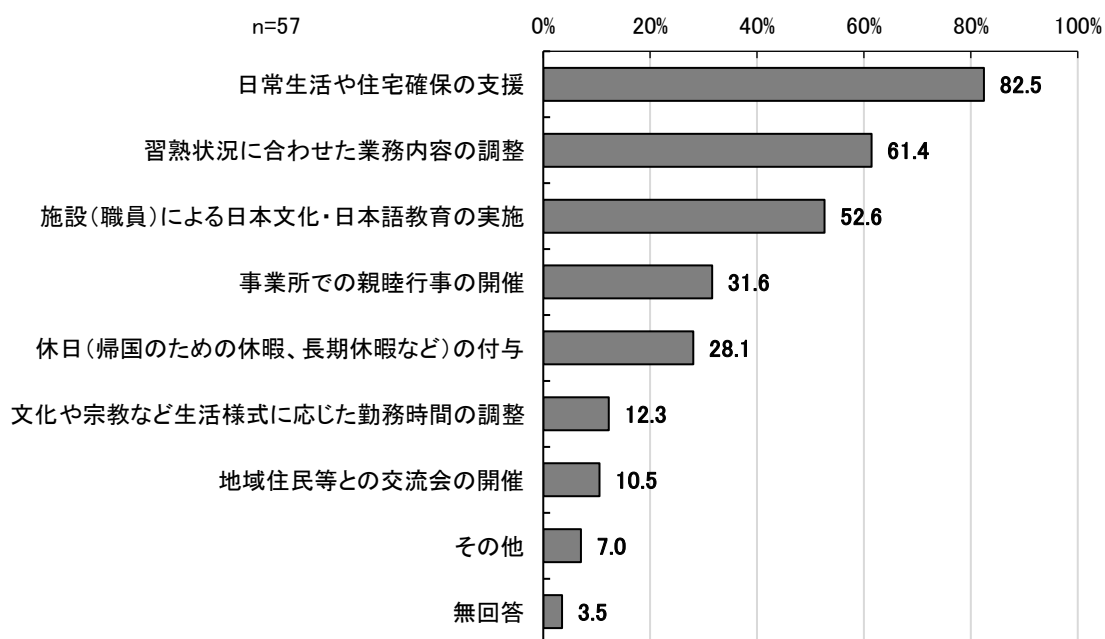


■活用予定である □活用を検討している ▨活用予定はない □無回答

### 問13(4) 外国人介護人材の受入・活用にあたって行っている取組

外国人介護人材の受入や活用にあたって行っている取組などはありますか。  
(あてはまる番号全てに○)

外国人介護人材の受入や活用にあたって行っている取組をみると、「日常生活や住宅確保の支援」82.5%が最も多く、次いで「習熟状況に合わせた業務内容の調整」61.4%、「施設(職員)による日本文化・日本語教育の実施」52.6%の順となっている。

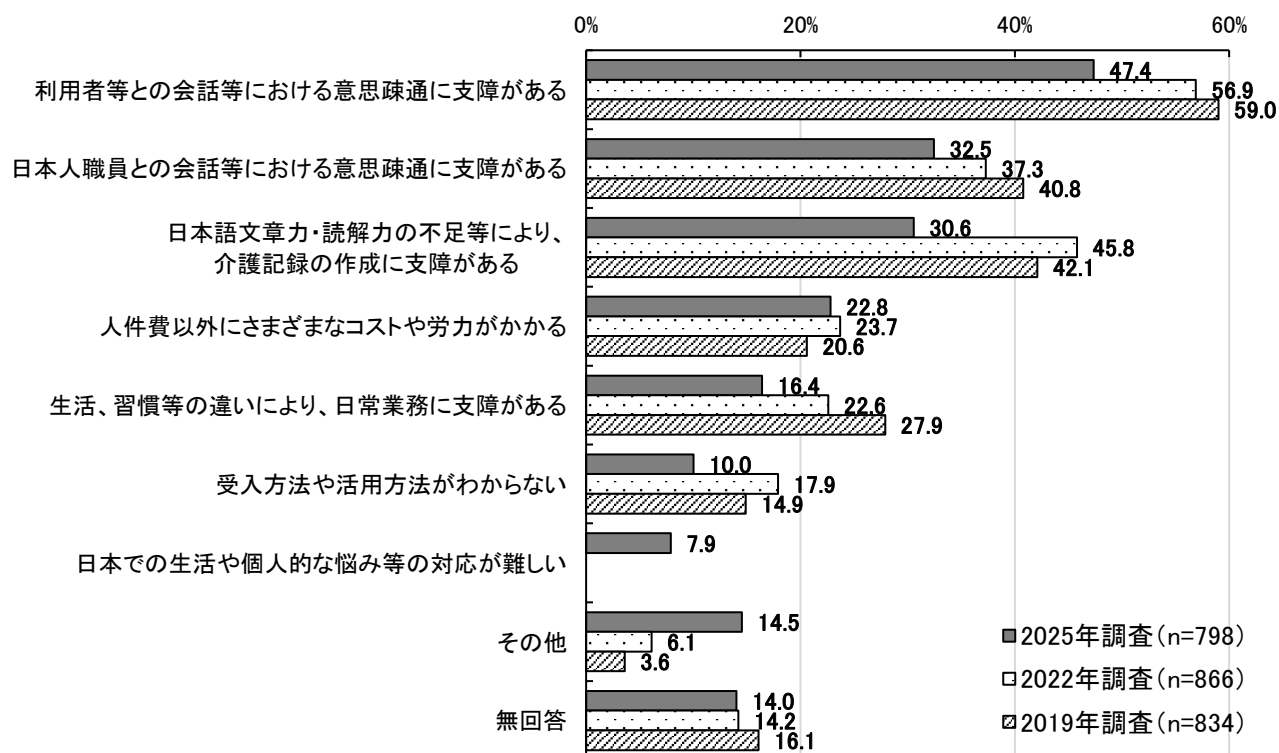


※n値は問13(1)で「いる」と回答した57事業所。

### 問13(5) 外国人介護人材の活用にあたっての課題

外国人介護人材の活用にあたって、どのような点が課題だとお考えですか。  
(主たる番号3つまで○)

外国人介護人材の活用にあたっての課題をみると、「利用者等との会話等における意思疎通に支障がある」47.4%が最も多く、次いで「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」32.5%、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」30.6%の順となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、いずれも減少傾向にある。



## 問14(1) 介護助手の導入状況と効果

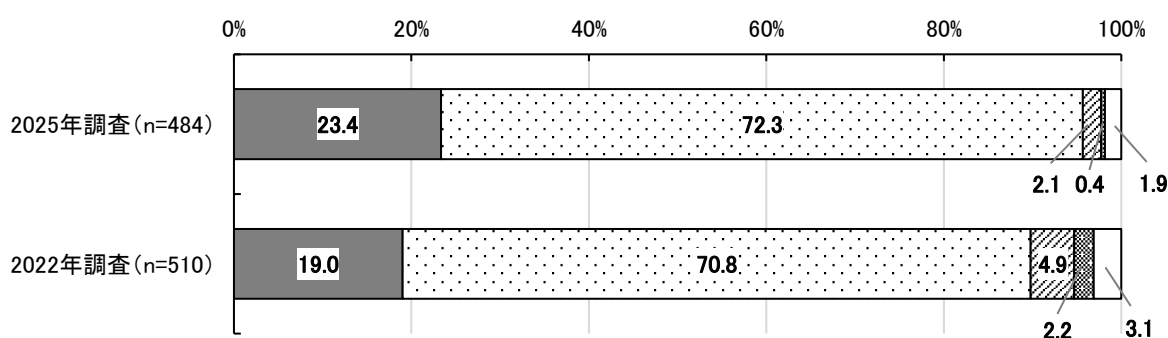
介護助手を導入されていますか。どのような効果がありましたか。

(あてはまる番号1つに○)

介護助手を導入しているかをみると、「導入している」23.4%、「導入していない」72.3%、「今後、導入する予定」2.1%となっている。2022年調査と比較すると、「導入している」が増加している。

導入の効果をみると、「介護職員の業務量が軽減した」92.9%が最も多く、次いで「介護職員が専門業務に専念でき気持ちにゆとりができた(職員の声など)」43.4%、「介護職員が利用者向き合う時間が増え、ケアの質の向上につながった」25.7%となっている。

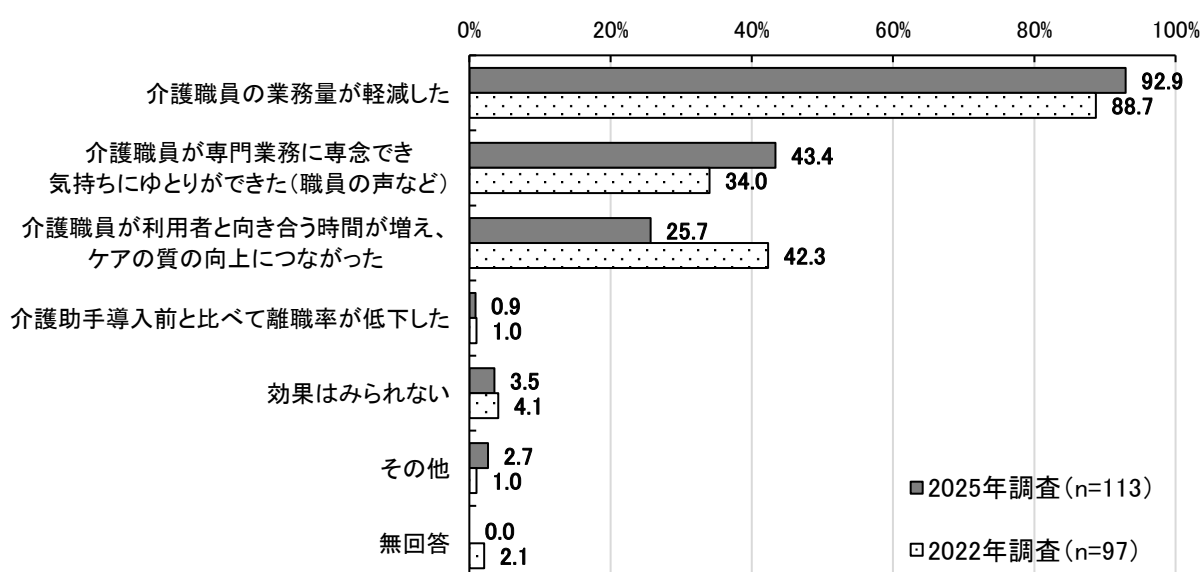
### ■ 導入状況



■ 導入している □ 導入していない ▨ 今後、導入する予定 ■ 介護助手自体を知らない □ 無回答

※ n 値は問5で回答したサービスの種類が「訪問系」、「通所リハビリテーション」、「居宅介護支援」の事業所を除いた値、以下問14(3)まで同様

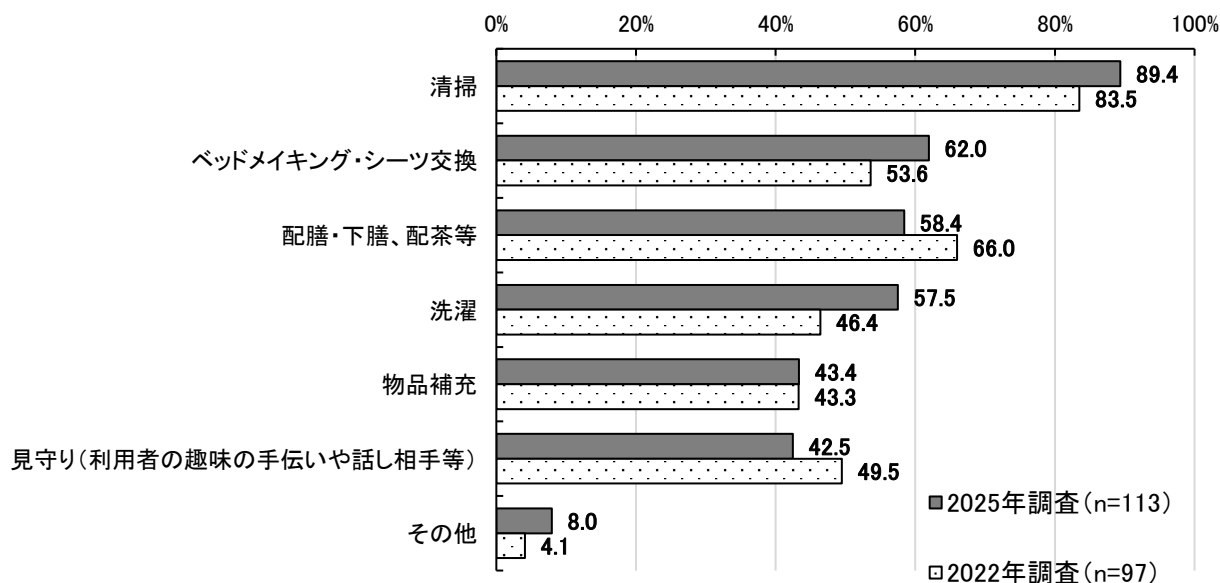
### ■ 導入の効果



### 問14(2) 介護助手の業務内容

問14(1)で「導入している」と回答した事業所のみ、お答えください。  
業務内容にはどのようなものがありますか。(あてはまる番号全てに○)

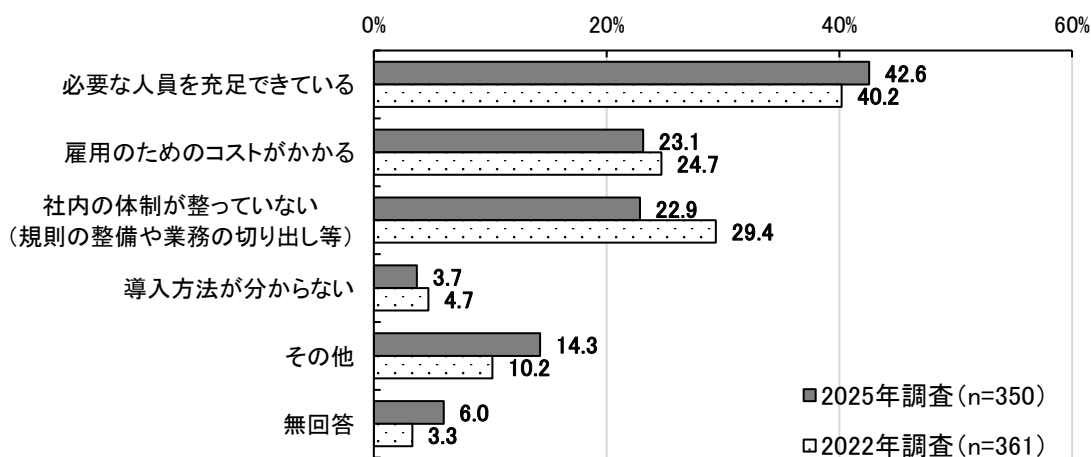
介護助手の業務内容を見ると、「清掃」89.4%が最も多く、次いで「ベッドメイキング・シーツ交換」62.0%、「配膳・下膳、配茶等」58.4%などの順となっている。



### 問14(3) 介護助手を導入していない理由

問14(1)で「導入していない」と回答した事業所のみ、お答えください。  
導入していない理由を教えてください。(あてはまる番号全てに○)

導入していない理由を見ると、「必要な人員を充足できている」42.6%が最も多く、次いで「費用のためのコストがかかる」23.1%、「社内の体制が整っていない(規制の整備や業務の切り出し等)」22.9%の順となっている。

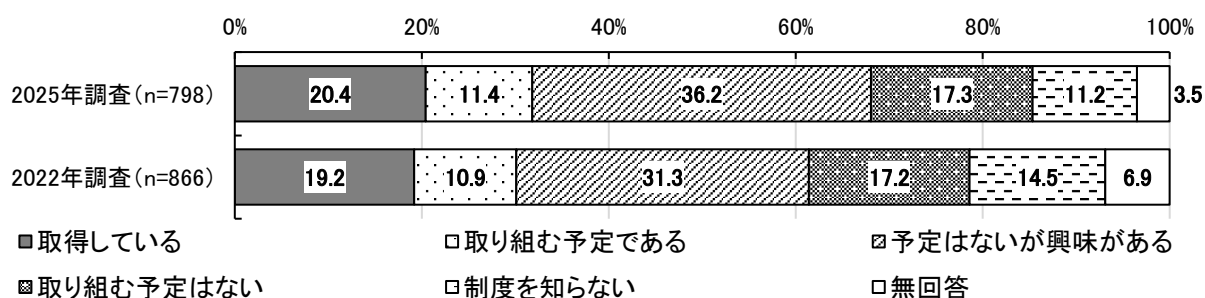


### 問15 「高知県福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得の取組状況

「高知県福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得に取り組む予定はありますか。  
 (あてはまる番号1つに○)

認証取得の予定をみると、「取得している」20.4%、「取り組む予定である」11.4%、「予定はないが興味がある」36.2%となっており、全体の68.0%が認証取得に興味を持っている。2022年調査と比較すると、取得率がやや増加しているほか、「予定はないが興味がある」が増加している。

法人格別にみると、「取得している」比率が最も高いのは「社会福祉法人(社協を除く)」59.3%となっている。



#### 【法人格別・従業員数別】

単位: (%)

	全体 (n)	取得している	取り組む予定である	予定はないが興味がある	取り組む予定はない	制度を知らない	無回答	
全体(2025年調査)	798	20.4	11.4	36.2	17.3	11.2	3.5	
法人格別	民間企業	329	2.1	14.0	43.5	22.8	14.9	2.7
	社会福祉協議会	66	28.8	7.6	47.0	9.1	7.6	0.0
	社会福祉法人(社協を除く)	204	59.3	9.8	16.7	6.9	2.9	4.4
	医療法人	100	12.0	8.0	34.0	22.0	19.0	5.0
	NPO(特定非営利活動法人)	14	0.0	14.3	57.1	7.1	7.1	14.3
	社団法人・財団法人	8	0.0	25.0	12.5	37.5	25.0	0.0
	協同組合(農協、生協等)	9	44.4	0.0	33.3	0.0	11.1	11.1
	地方自治体(市町村、広域連合)	33	0.0	24.2	48.5	24.2	3.0	0.0
	その他	34	0.0	0.0	52.9	26.5	14.7	5.9
	法人格不明	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

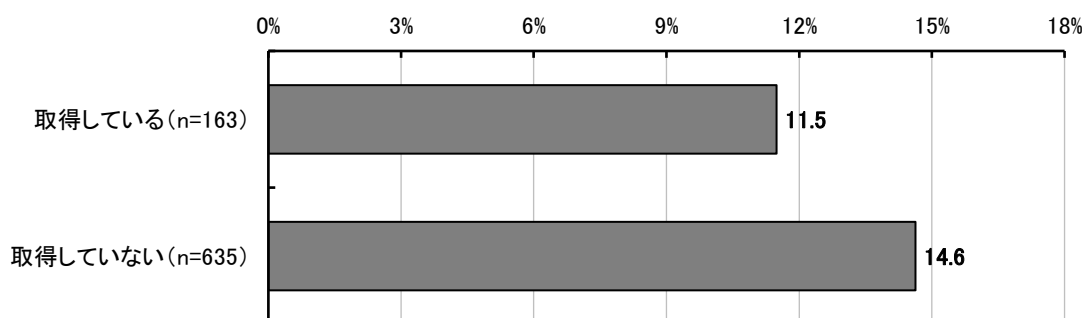
---

認証取得の有無別に離職率をみると、「取得している」事業所の離職率は11.5%となっており、「取得していない（取り組む予定である＋予定はないが興味がある＋取り組む予定はない＋制度を知らない＋無回答）」事業所の離職率は14.6%となっている。

---

【認証取得の有無別にみた離職率】

■全体



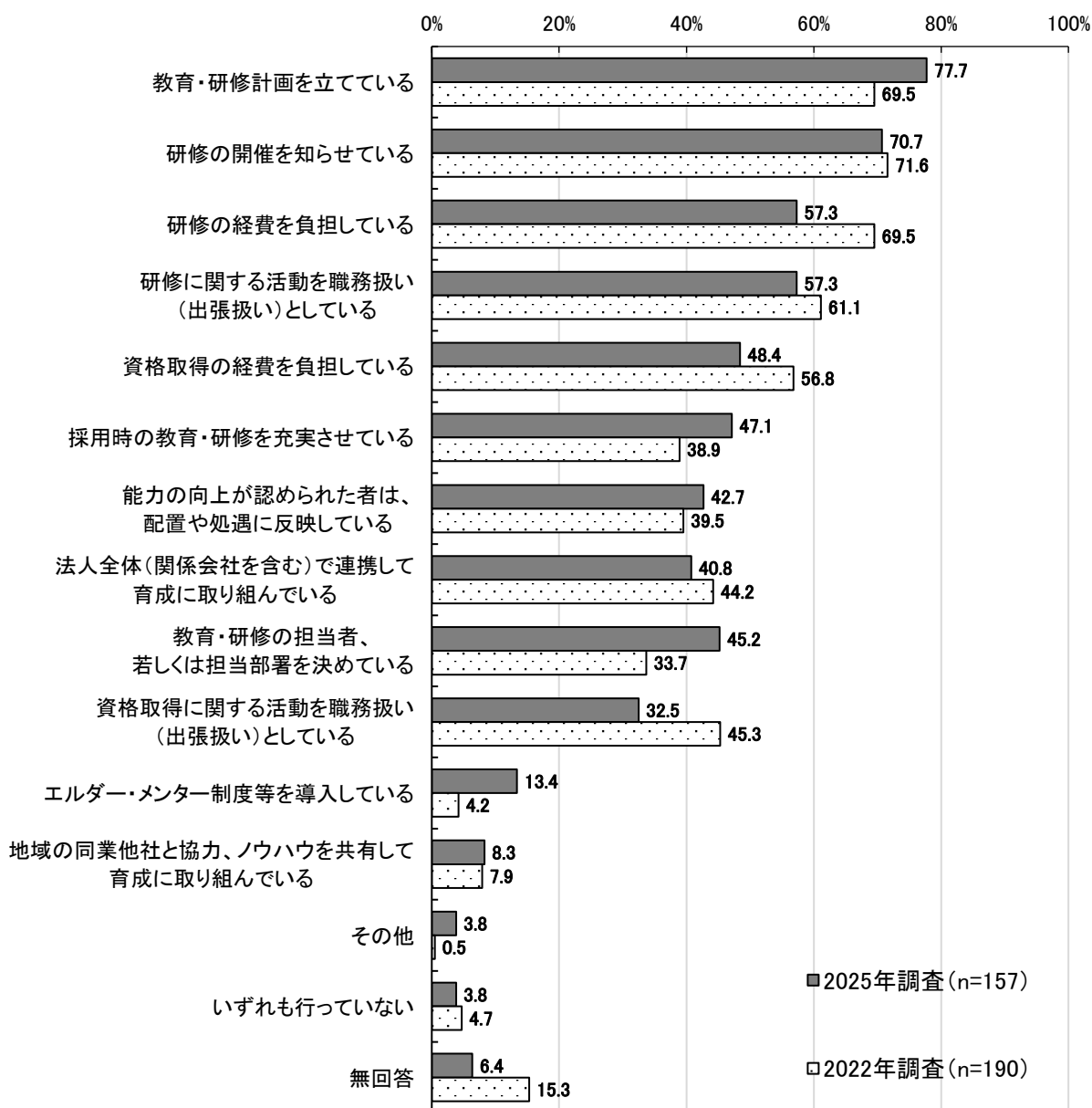
## 問16(1) 人材育成のためにやっている取組

人材育成のためにやっている取組についてお答えください。

(職員別に、あてはまる番号全てに○)

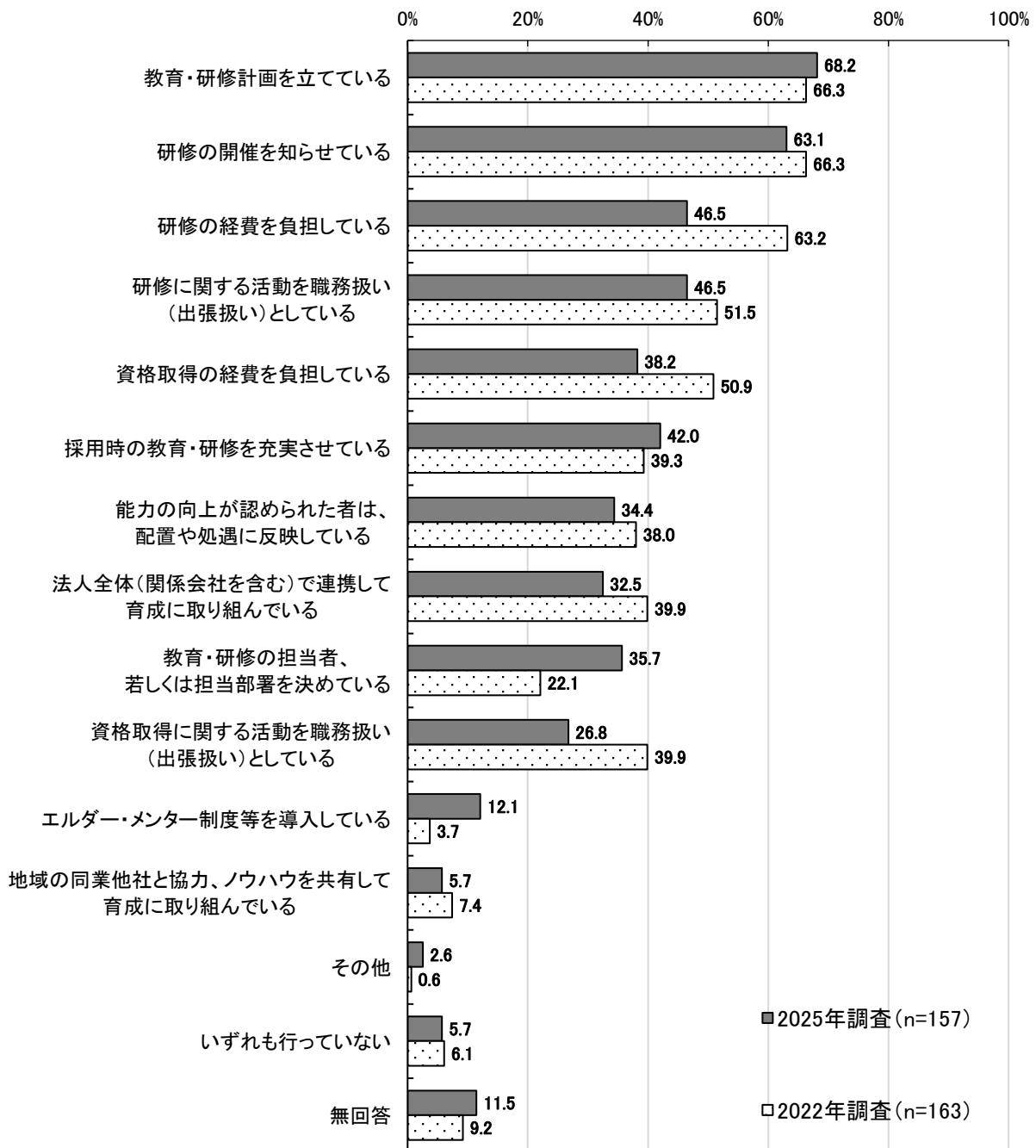
人材育成のためにやっている取組をみると、訪問介護員では正職員・非正規職員ともに「教育・研修計画を立てている」(77.7%・68.2%)が最も多く、次いで「研修の開催を知らせている」(70.7%・63.1%)となっている。

### ■訪問介護員・正職員



※ n 値は問5で回答したサービスの種類が「訪問系(居宅介護支援を除く)」の事業所

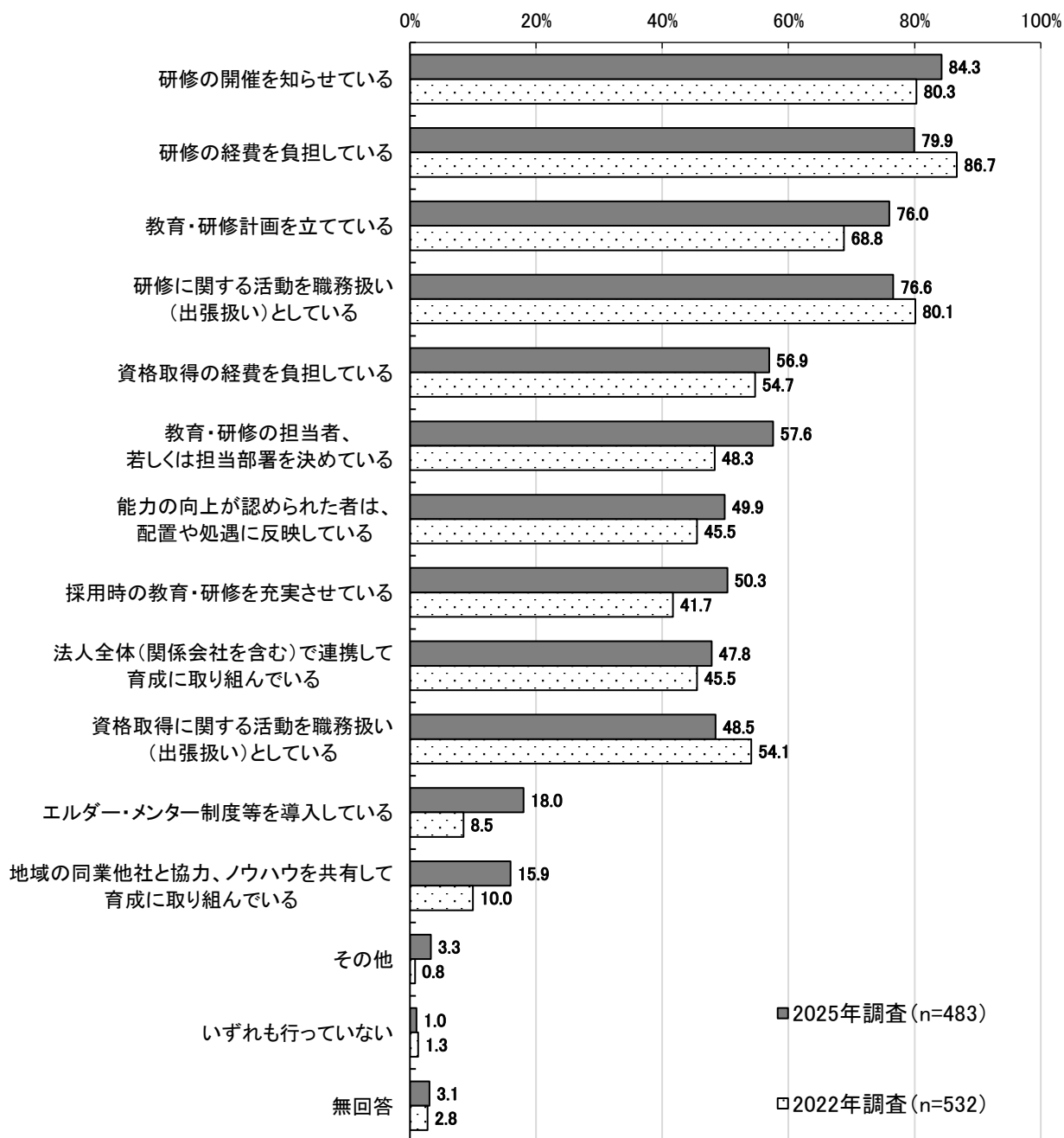
■訪問介護員・非正規職員



※ n 値は問5で回答したサービスの種類が「訪問系（居宅介護支援を除く）」の事業所

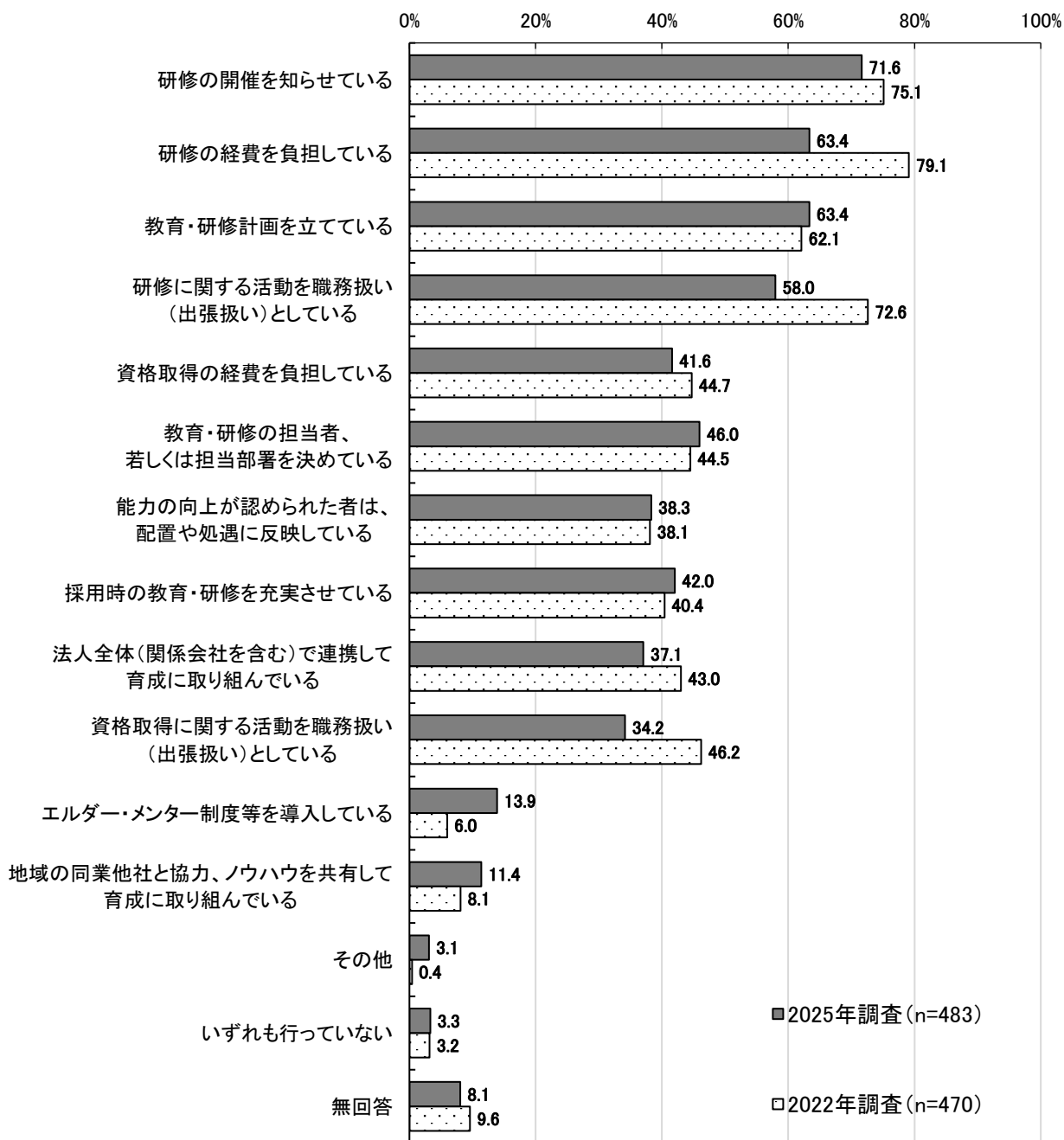
介護職員では、正職員・非正規職員ともに「研修の開催を知らせている」(84.3%・71.6%)が最も多く、次いで「研修の経費を負担している」(79.9%・63.4%)となっている。

### ■介護職員・正職員



※ n 値は問5で回答したサービスの種類が「施設系（入所型）」または「施設系（通所型）」の事業所

■ 介護職員・非正規職員



※ n 値は問5で回答したサービスの種類が「施設系（入所型）」または「施設系（通所型）」の事業所

## 問16(2) 社外研修・講習会の受講に対する意向と現状

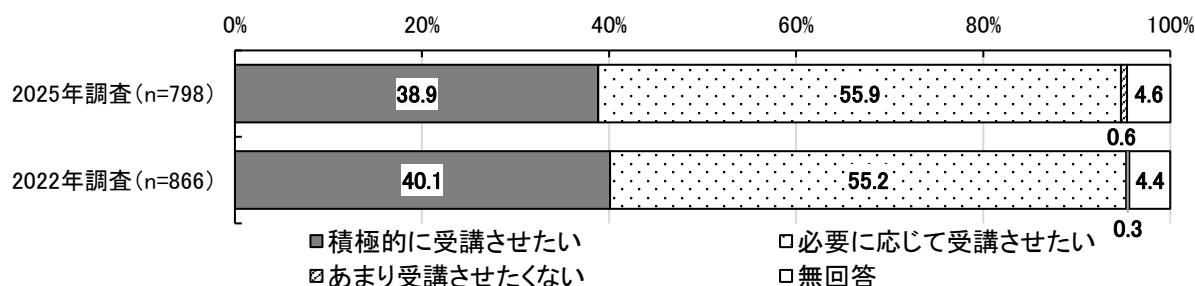
従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向と現状についてお答えください。  
(それぞれ、あてはまる番号1つに○)

従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向と現状をみると、意向は「積極的に受講させたい」38.9%、「必要に応じて受講させたい」55.9%と、9割以上の事業所が受講させたいと考えている。

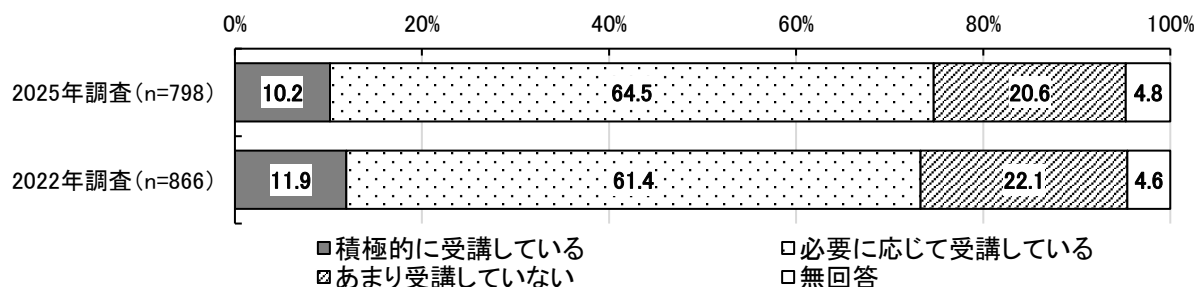
一方、現状は、「積極的に受講している」10.2%、「必要に応じて受講している」64.5%、「あまり受講していない」20.6%となっている。

受講の現状別にみると積極的に受講している事業所では97.5%、必要に応じて受講している事業所では35.5%が「積極的に受講させたい」と考えている。さらに、あまり受講していない事業所でも28.1%が「積極的に受講させたい」と考えている。

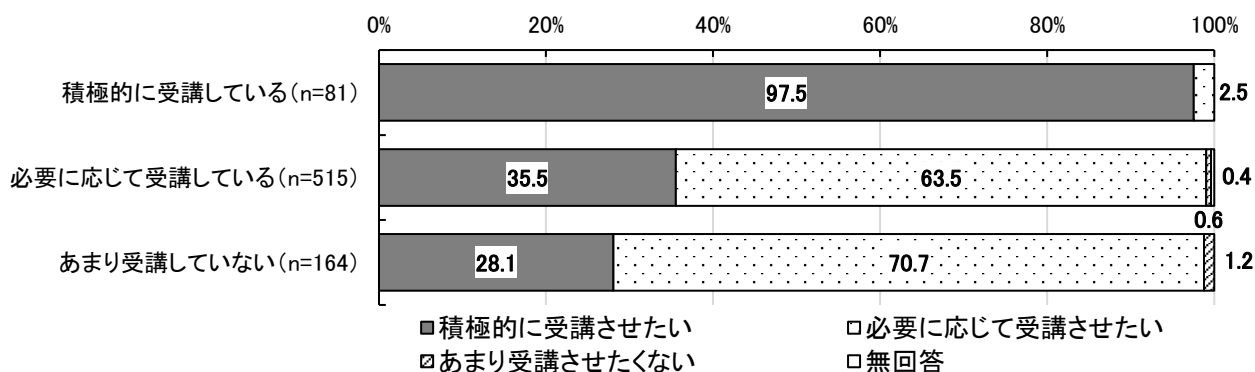
### ■ 意向



### ■ 現状



### 【意向 受講の現状別】

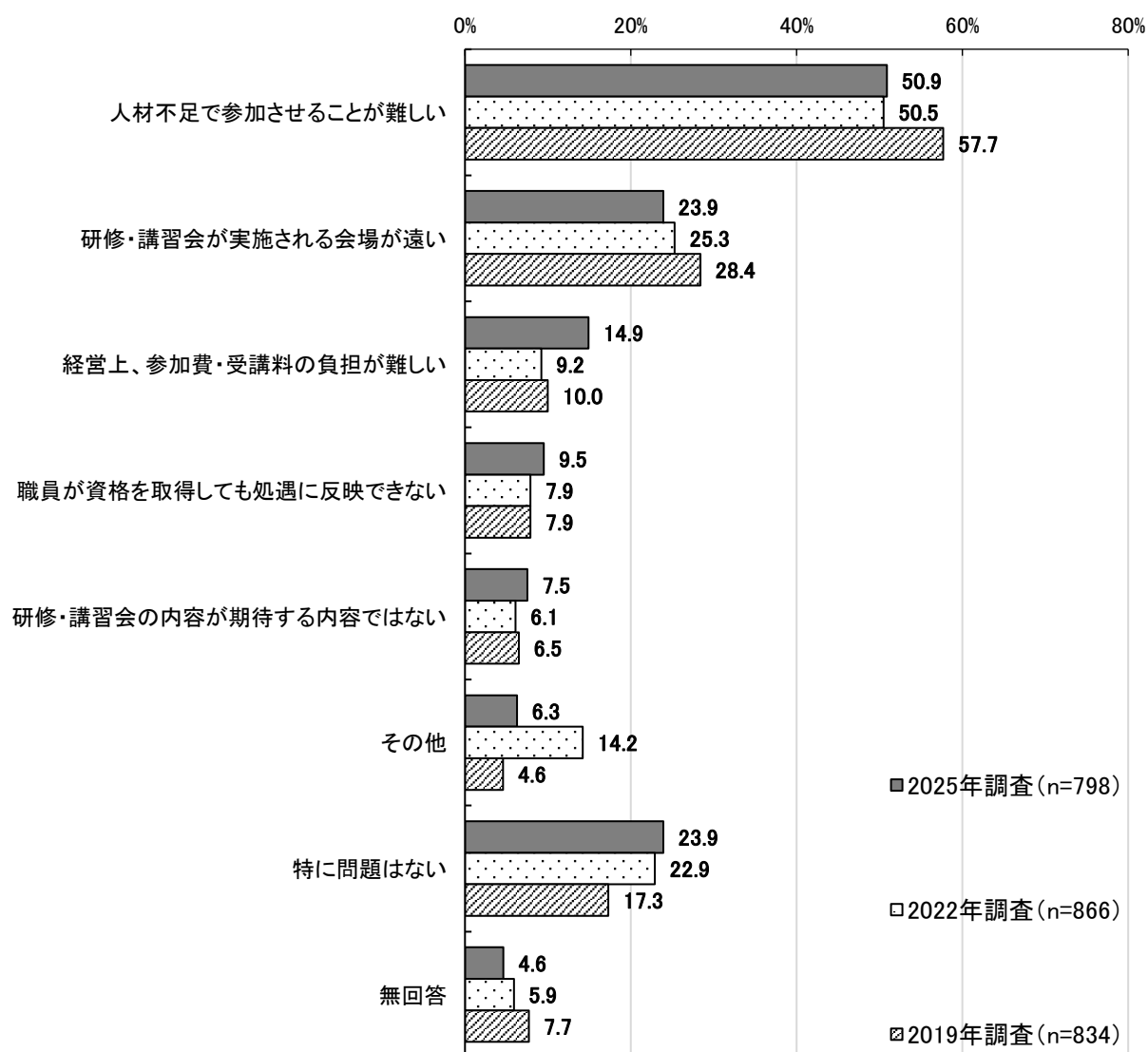


### 問16(3) 社外研修・講習会の受講にあたっての課題

従業員の社外研修・講習会の受講にあたって、課題となっていることは何ですか。  
(主たる番号3つまで○)

従業員の社外研修・講習会の受講にあたって課題となっていることをみると、「人材不足で参加させることが難しい」50.9%が最も多く、次いで「研修・講習会が実施される会場が遠い」23.9%、「経営上、参加費・受講料の負担が難しい」14.9%の順となっている。また、「特に問題はない」は23.9%となっている。

2019年調査、2022年調査と比較すると、全体の傾向に大きな変化はないが、「経営上、参加費・受講料の負担が難しい」が増加している。



圏域別にみると、幡多圏や安芸圏、高幡圏では「研修・講習会が実施される会場が遠い」が多くなっている。

【圏域別・従業員数別】

単位：(%)

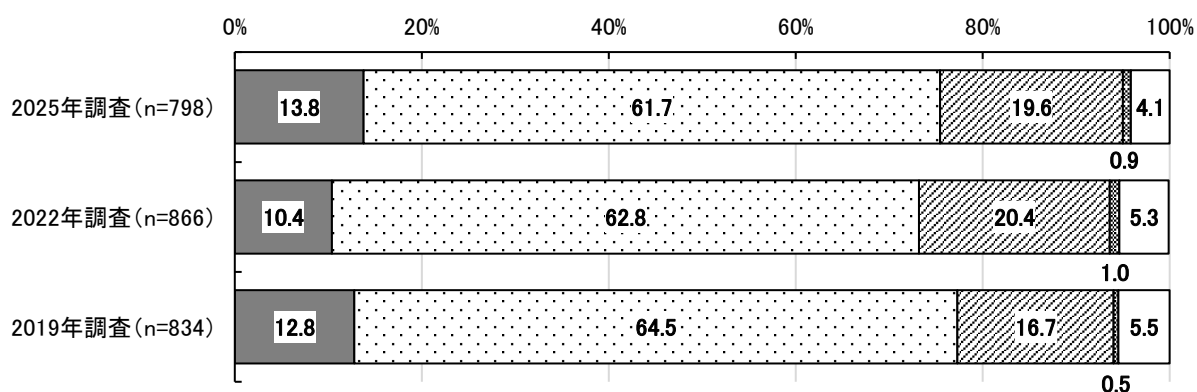
	全体 (n)	人材不足で参加させる ことが難しい	経営上、参加費・受講料 の負担が難しい	研修・講習会が実施される 会場が遠い	職員が資格を取得しても 処遇に反映できない	研修・講習会の内容が 期待する内容ではない	特に問題はない	その他	無回答	
全体(2025年調査)	798	50.9	14.9	23.9	9.5	7.5	23.9	6.3	4.6	
圏域別	安芸圏	66	47.0	16.7	45.5	9.1	6.1	15.2	12.1	10.6
	中央東	126	54.8	19.8	29.4	11.9	3.2	19.8	6.4	2.4
	高知市	354	51.7	14.4	7.1	9.9	7.9	29.1	7.1	5.1
	中央西	92	48.9	10.9	13.0	8.7	19.6	25.0	3.3	3.3
	高幡圏	76	40.8	13.2	43.4	6.6	6.6	26.3	7.9	5.3
	幡多圏	83	56.6	13.3	65.1	7.2	1.2	12.1	0.0	2.4
	圏域不明	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
従業員数別	49人以下	253	47.8	15.0	26.1	10.3	10.3	23.7	6.3	6.3
	50～99人	134	50.8	11.9	26.9	7.5	9.0	25.4	5.2	2.2
	100～300人	162	49.4	15.4	24.7	10.5	5.6	25.9	6.2	5.6
	300人以上	99	59.6	17.2	22.2	8.1	4.0	23.2	7.1	0.0
	無回答	15	46.7	6.7	20.0	0.0	0.0	26.7	0.0	13.3

### 問16(4) 高知県福祉研修センターの研修の活用状況

高知県福祉研修センター（社会福祉法人高知県社会福祉協議会）で実施されている研修をどのように活用していますか。（あてはまる番号1つに○）

高知県福祉研修センターの研修の活用状況をみると、「計画的な人材育成のために活用している」13.8%、「必要に応じて活用している」61.7%となっており、75.5%の事業所が研修を活用している。

2019年調査、2022年調査と比較すると、全体の傾向に大きな変化はないが、研修を活用していると回答した事業所は2022年調査からやや増加し、2019年調査の77.3%と同程度になった。

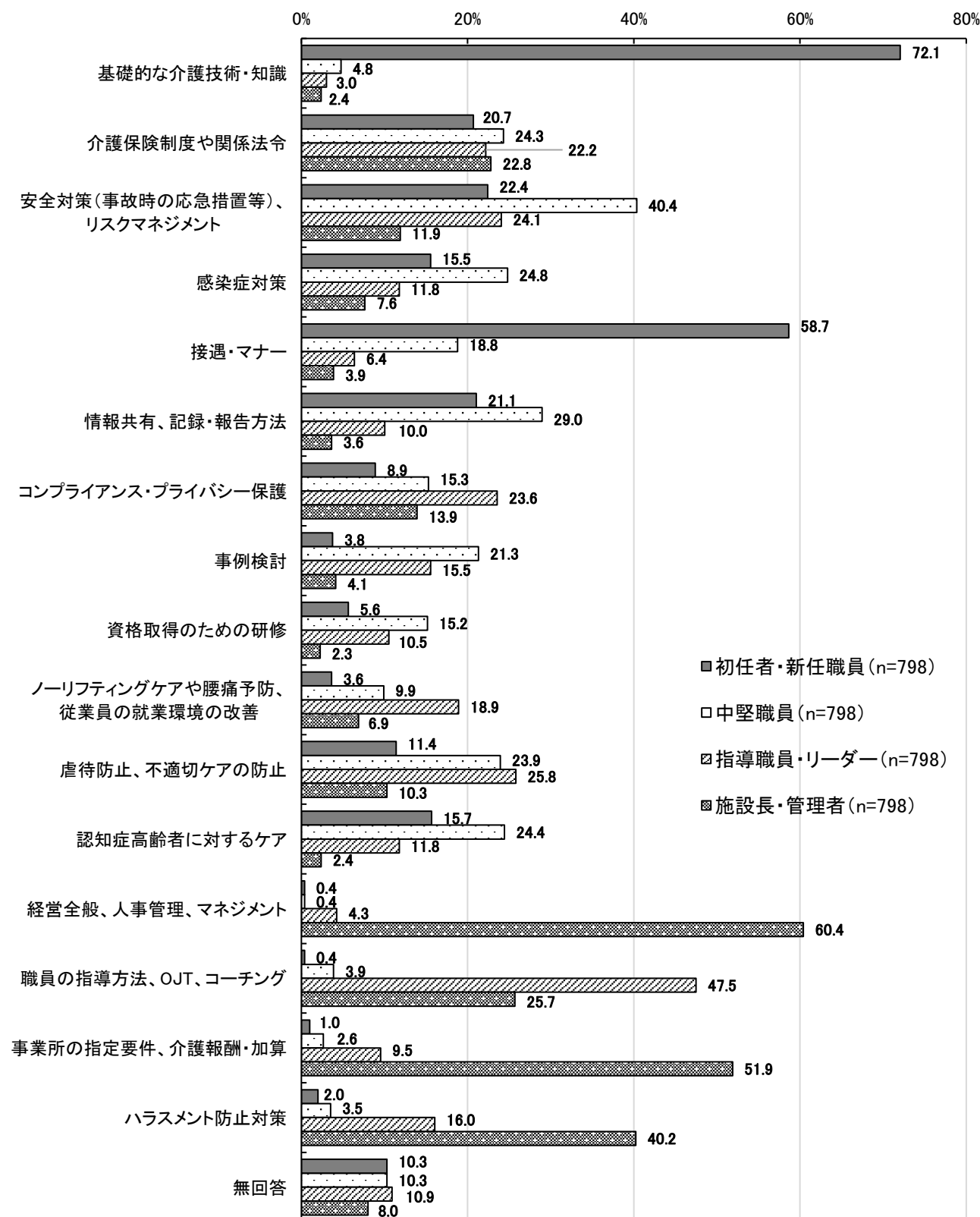


- 計画的な人材育成のために活用している
- 必要に応じて活用している
- あまり活用していない
- 高知県福祉研修センターで実施される研修内容を知らない
- 無回答

### 問16(5) 社外研修・講習会として期待する内容

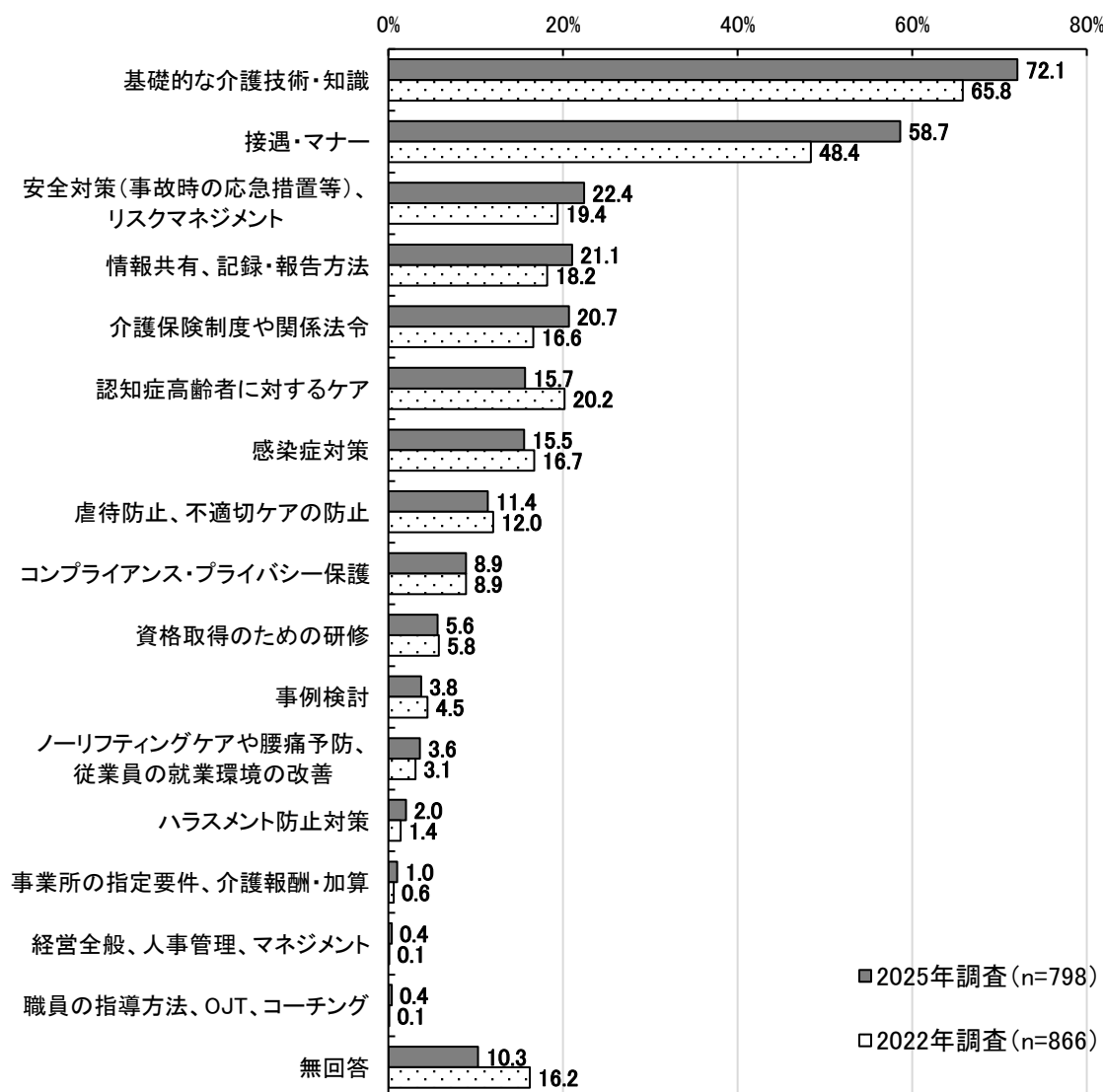
今後、社外研修・講習会として期待する内容にはどのようなものがありますか。  
(従業員の対象ごとに、3つ選んで番号を記入してください)

#### ■全体



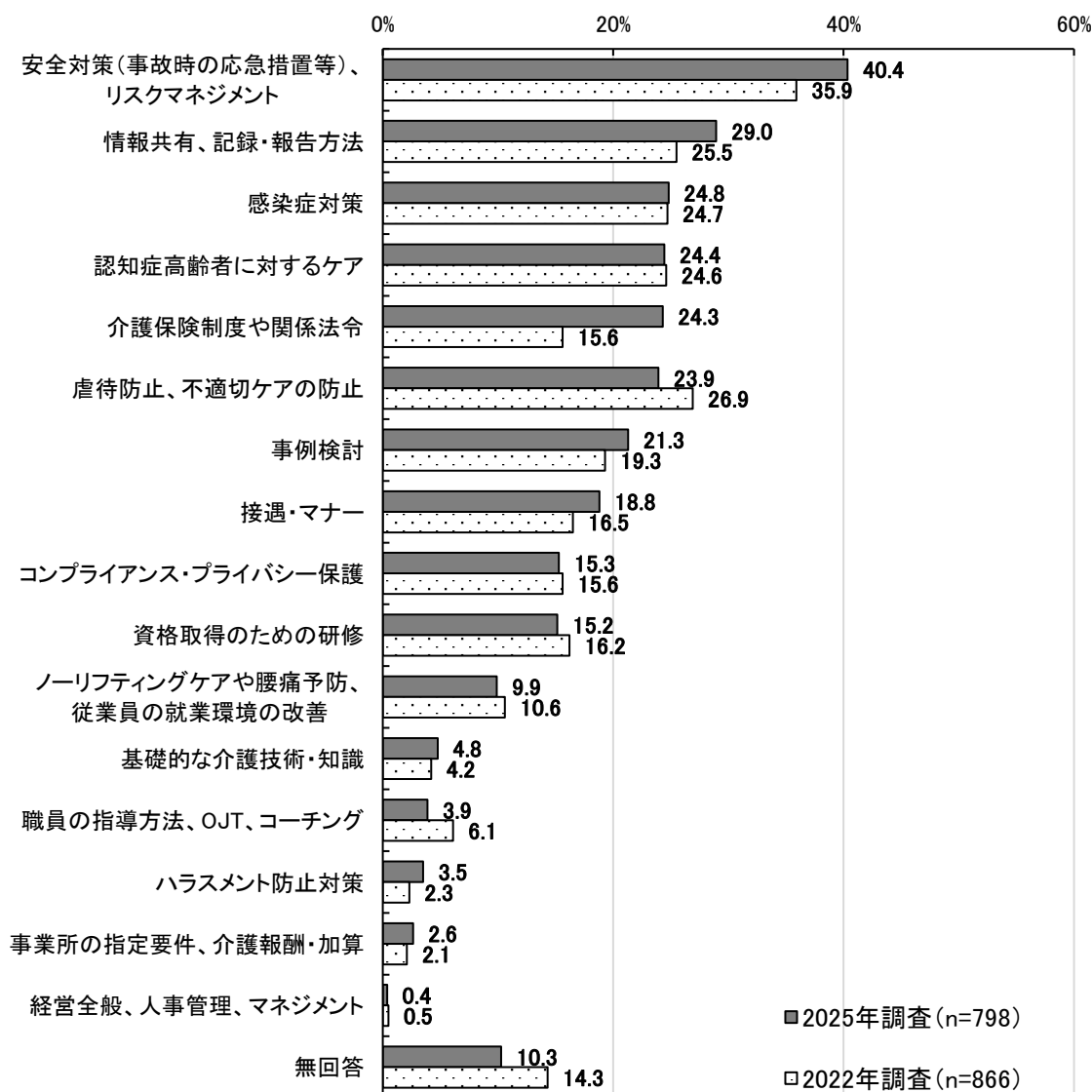
初任者・新任職員（概ね1年未満）を対象とした研修・講習会では「基礎的な介護技術・知識」72.1%が最も多く、次いで「接遇・マナー」58.7%、「安全対策（事故時の応急措置等）、リスクマネジメント」22.4%の順となっている。2022年調査と比較すると、「接遇・マナー」が10.3ポイント増加している。

### ■初任者・新任職員（概ね1年未満）



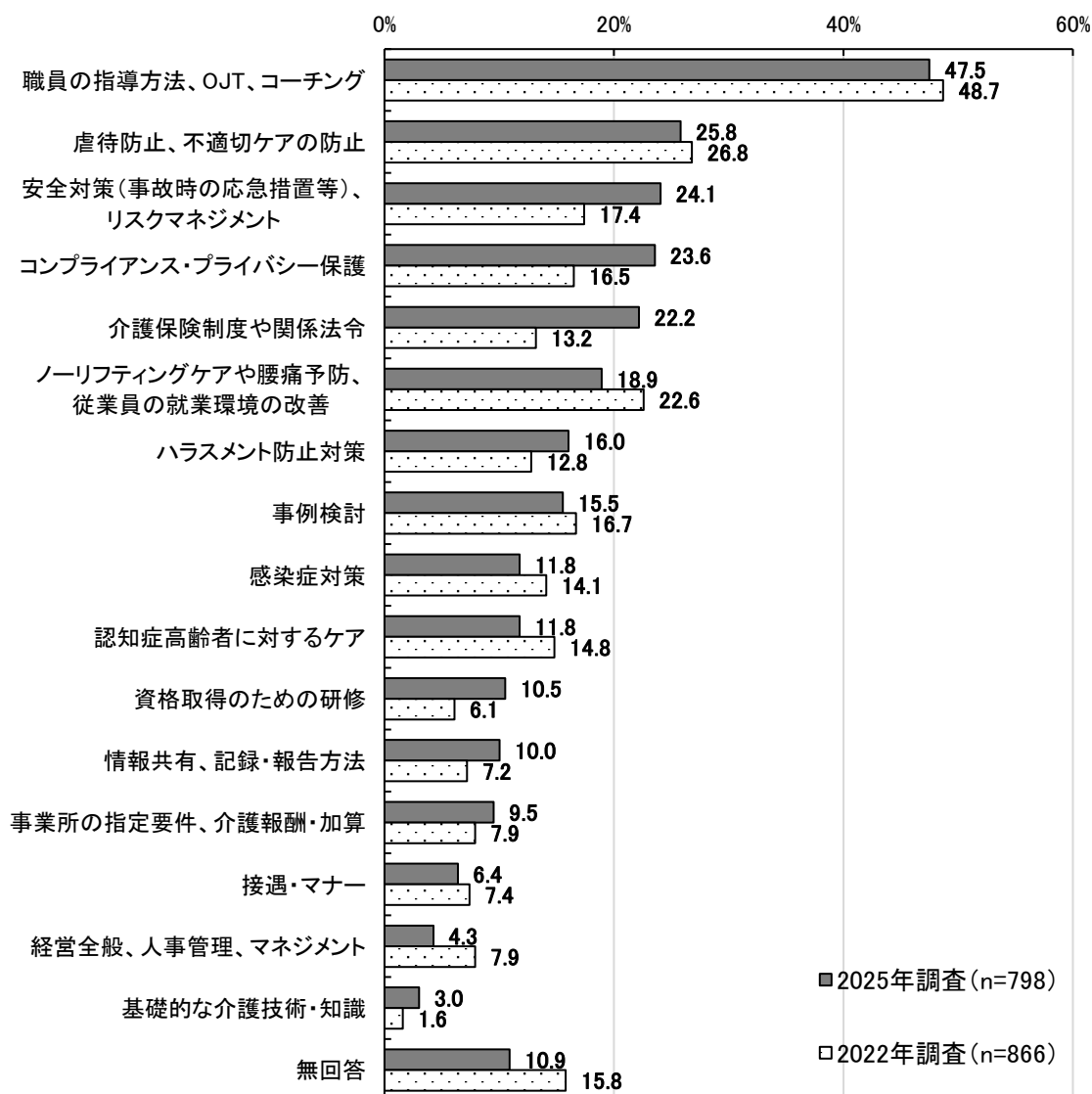
中堅職員（概ね3年以上）を対象とした研修・講習会では「安全対策（事故時の応急措置等）、リスクマネジメント」40.4%が最も多く、次いで「情報共有、記録・報告方法」29.0%、「感染症対策」24.8%の順となっている。2022年調査と比較すると、「介護保険制度や関係法令」が8.7ポイント増加している。

### ■ 中堅職員（概ね3年以上）



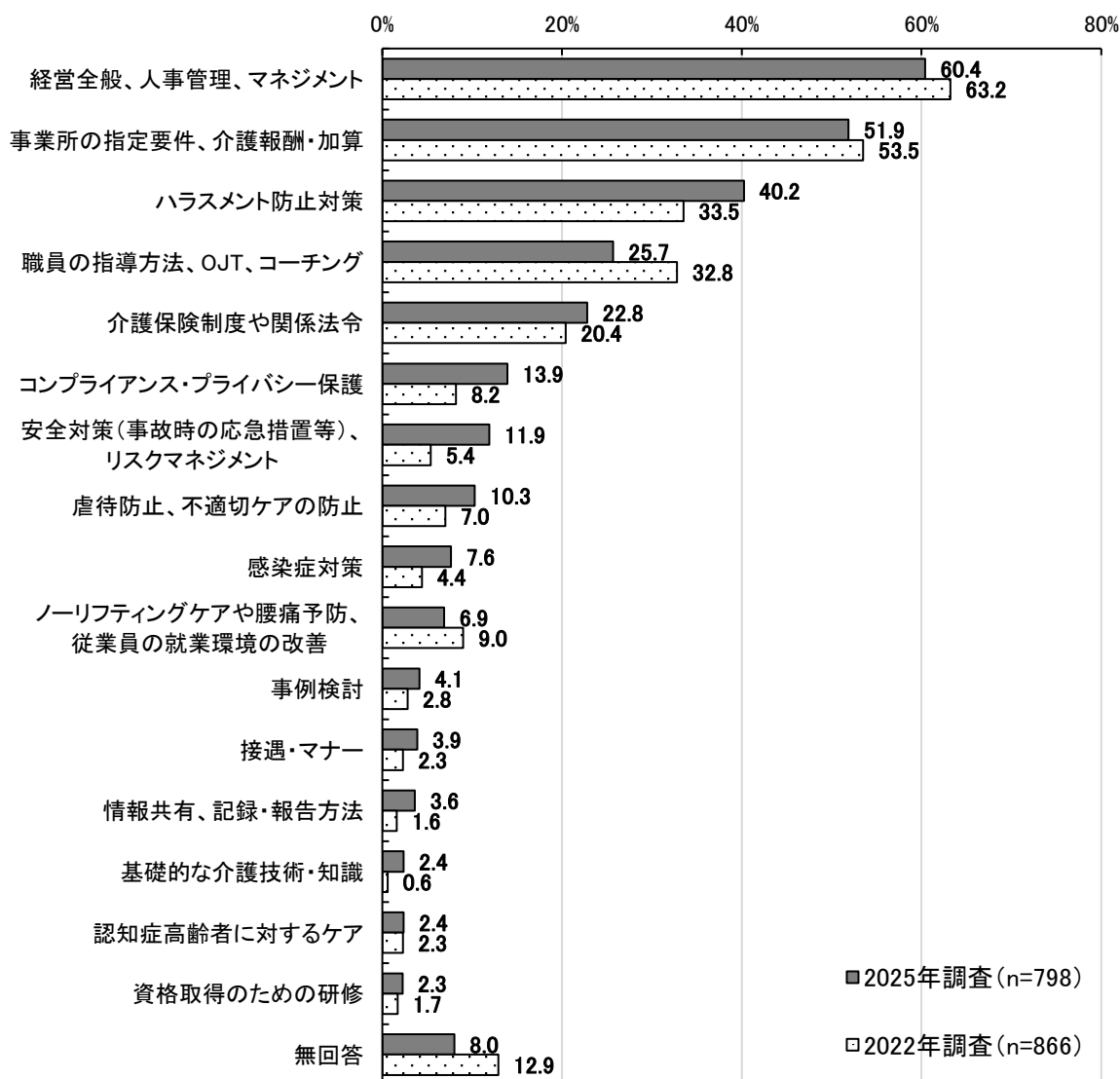
指導職員・リーダーを対象とした社外研修・講習会では「職員の指導方法、OJT、コーチング」47.5%が最も多く、次いで「虐待防止、不適切ケアの防止」25.8%、「安全対策（事故時の応急措置等）、リスクマネジメント」24.1%の順となっている。2022年調査と比較すると、「介護保険制度や関係法令」が9.0ポイント増加している。

## ■指導職員・リーダー



施設長・管理者を対象とした社外研修・講習会では「経営全般、人事管理、マネジメント」60.4%が最も多く、次いで「事業所の指定要件、介護報酬・加算」51.9%、「ハラスメント防止対策」40.2%の順となっている。2022年調査と比較すると、「職員の指導方法、OJT、コーチング」が7.1ポイント減少しており、「ハラスメント防止対策」が6.7ポイント増加している。

## ■施設長・管理者

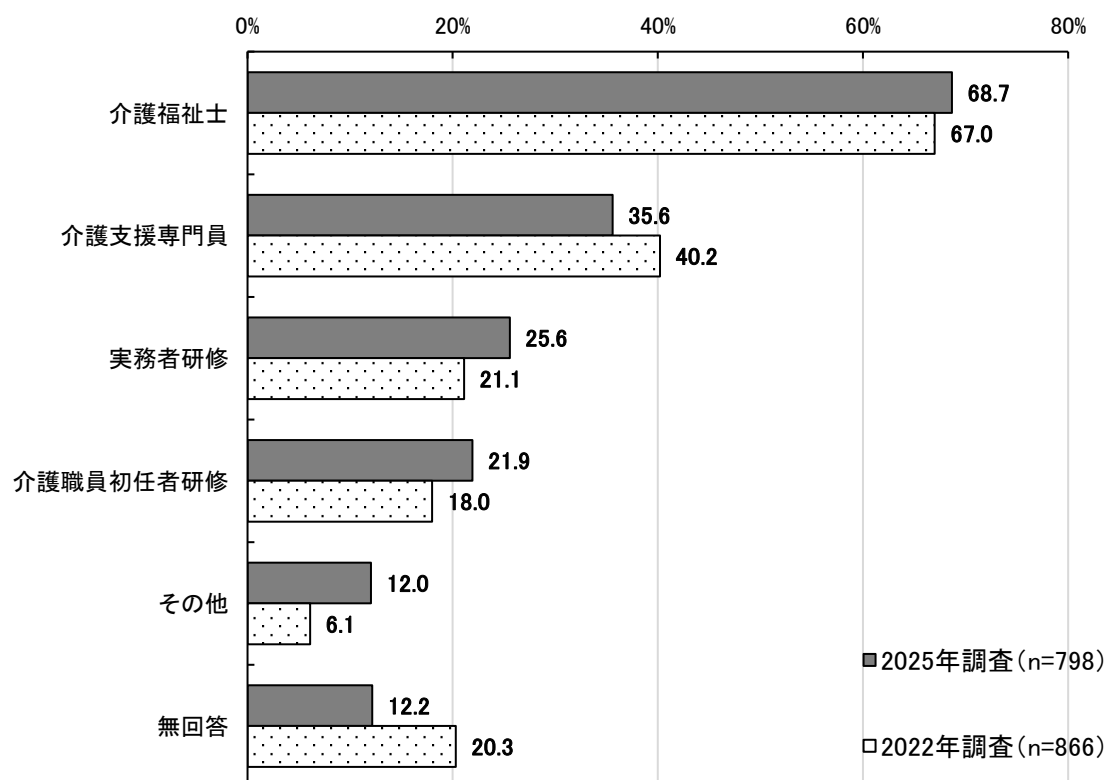


### 問17 昇給等の処遇や正規職員への登用の基準としている研修・資格

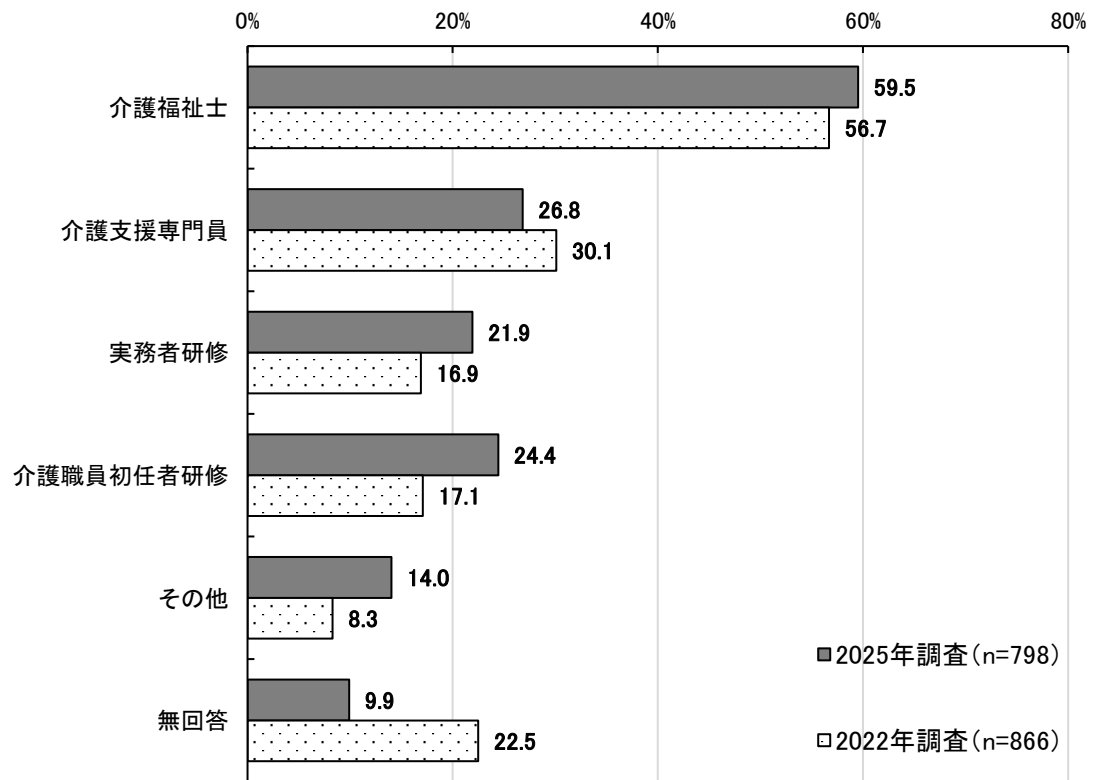
昇給等の処遇に反映している、または臨時職員や非常勤職員を正規職員に登用する際の基準としている研修・資格はありますか。(あてはまる番号全てに○)

昇給等の処遇や正規職員への登用の際に基準としている研修・資格をみると、ともに「介護福祉士」が最も多く、次いで「介護支援専門員」となっている。

#### ■昇給等の処遇に反映している研修・資格



■ 正規職員登用時の基準としている研修・資格

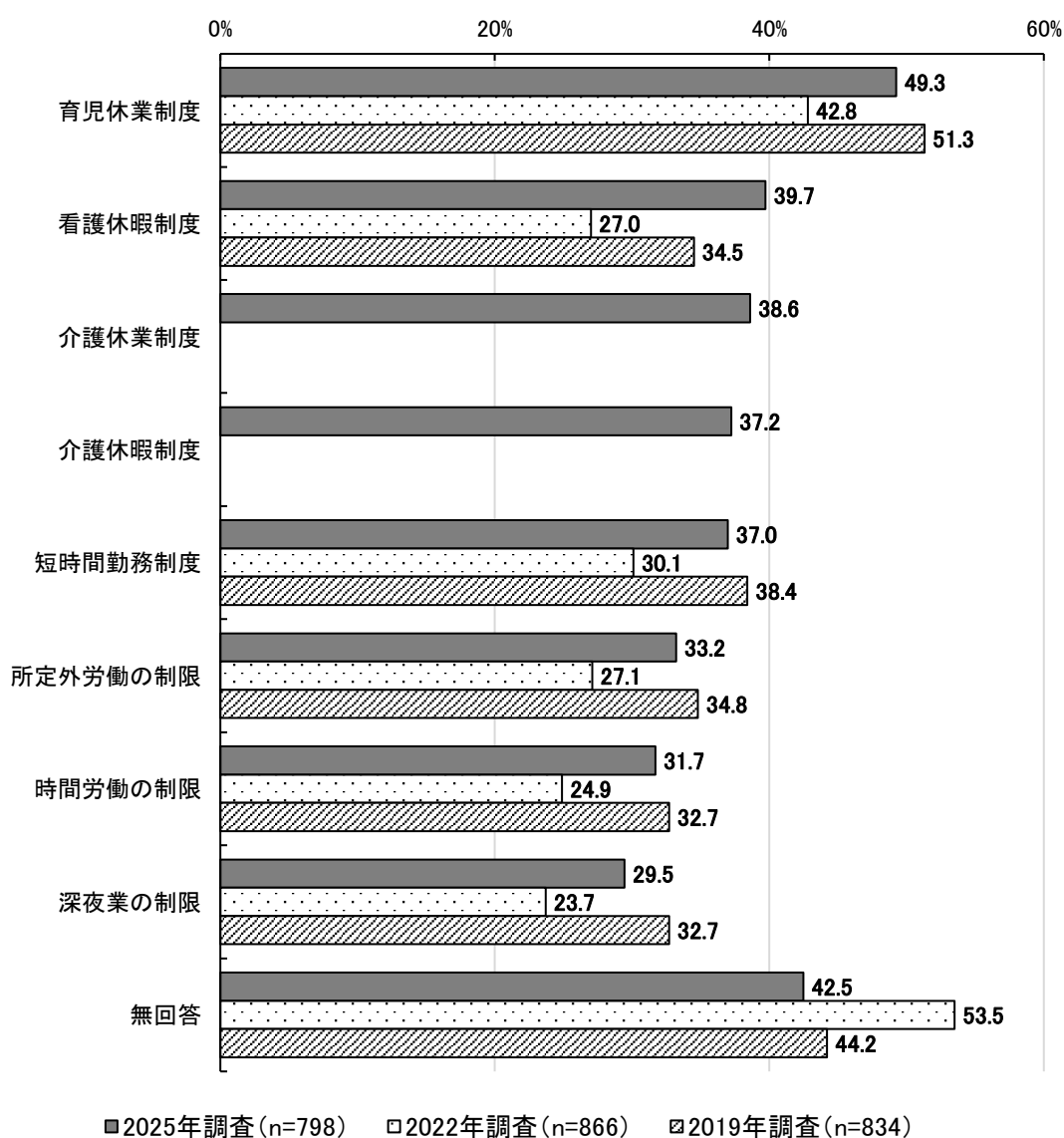


### 問18(1) 育児・介護に係る「両立支援制度」の整備状況と活用実績

貴事業所で整備（就業規則等で規定）している育児・介護に係る「両立支援制度」について、番号に○を記入してください。（あてはまる番号全てに○）  
また、令和6年7月1日から令和7年6月30日までのそれぞれの活用実績を記入してください。

整備している「両立支援制度」をみると、「育児休業制度」49.3%が最も多く、次いで「看護休暇制度」39.7%、「介護休業制度」38.6%の順となっている。

#### ■整備している制度



※「介護休業制度」、「介護休暇制度」の選択肢は、2025年調査で新規追加した選択肢となっている。

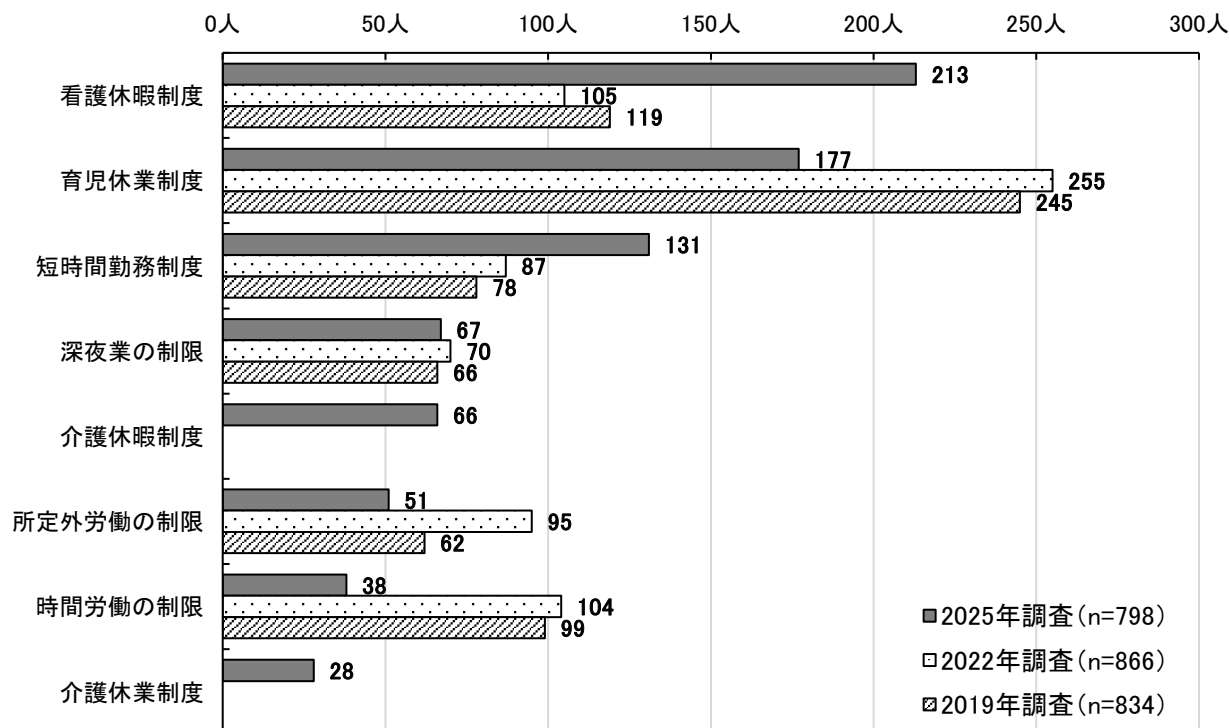
【従業員数別・サービス種別別】

単位：(%)

		全体 (n)	育児休業 制度	看護休暇 制度	介護休業 制度	介護休業 制度	短時間 勤務制度	所定外 労働の 制限	時間 労働の 制限	深夜業 の制限	無 回答
全体(2025年調査)		798	49.3	39.7	38.6	37.2	37.0	33.2	31.7	29.5	42.5
従業員 数別	49人以下	253	40.3	30.4	30.0	29.6	28.5	27.7	24.5	20.2	50.2
	50～99人	134	67.2	65.7	63.4	59.0	59.7	56.7	54.5	51.5	26.1
	100～299人	162	56.2	43.2	39.5	37.7	40.7	29.6	32.7	33.3	39.5
	300人以上	99	59.6	46.5	48.5	46.5	47.5	43.4	40.4	38.4	31.3
	無回答	15	33.3	6.7	13.3	6.7	13.3	0.0	6.7	0.0	53.3
サー ビス 種 別 別	短期入所生活介護	49	61.2	55.1	42.9	38.8	49.0	40.8	36.7	44.9	30.6
	特定施設入居者生活介護	25	80.0	48.0	64.0	56.0	56.0	52.0	64.0	44.0	20.0
	認知症対応型共同生活介護	71	45.1	28.2	36.6	32.4	32.4	25.4	26.8	29.6	46.5
	地域密着型特定施設入居者生活介護	4	75.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	5	80.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	60.0	20.0
	介護老人福祉施設	46	84.8	65.2	58.7	58.7	71.7	54.4	54.4	58.7	10.9
	介護老人保健施設	14	78.6	57.1	57.1	50.0	71.4	50.0	50.0	50.0	14.3
	介護医療院	9	77.8	55.6	55.6	44.4	33.3	33.3	22.2	33.3	11.1
	訪問介護	138	42.0	35.5	34.8	32.6	33.3	33.3	29.0	25.4	49.3
	訪問入浴介護	10	70.0	80.0	70.0	70.0	40.0	60.0	50.0	50.0	20.0
	夜間対応型訪問介護	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	居宅介護支援	156	34.6	32.1	29.5	34.0	26.3	26.3	22.4	20.5	54.5
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	50.0	37.5	37.5	25.0	37.5	25.0	25.0	25.0	50.0
	通所介護	96	52.1	41.7	38.5	35.4	36.5	32.3	34.4	26.0	41.7
	地域密着型通所介護	120	45.8	35.8	36.7	34.2	30.8	29.2	27.5	21.7	48.3
	通所リハビリテーション	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0
	認知症対応型通所介護	17	41.2	41.2	35.3	35.3	47.1	35.3	35.3	35.3	41.2
小規模多機能型居宅介護	21	38.1	33.3	19.1	28.6	23.8	19.1	19.1	19.1	47.6	
看護小規模多機能型居宅介護	5	40.0	40.0	60.0	40.0	40.0	40.0	40.0	60.0	20.0	
その他	2	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	

「両立支援制度」の活用実績をみると、「看護休暇制度」213人が最も多く、次いで「育児休業制度」177人、「短時間勤務制度」131人の順となっている。

### ■両立支援制度の活用実績



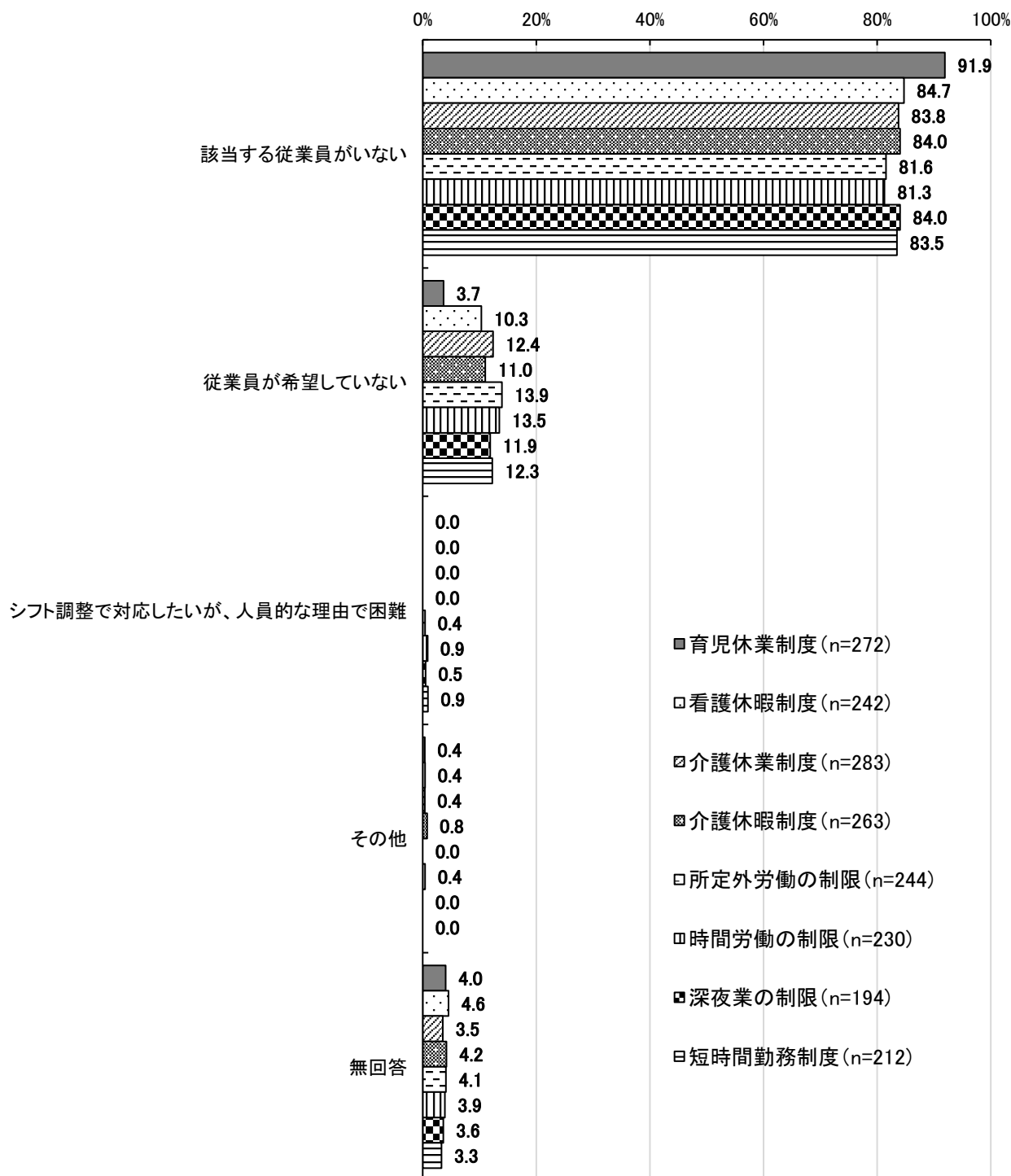
### 【1事業所当たりの活用実績】

制度名	整備している事業所数	過去1年間の利用者数合計(人)	1事業所当たりの利用者数(人)
育児休業制度	393	177	0.5
看護休暇制度	317	213	0.7
介護休業制度	308	28	0.1
介護休暇制度	297	66	0.2
短時間勤務制度	295	131	0.4
所定外労働の制限	265	51	0.2
時間労働の制限	253	38	0.2
深夜業の制限	235	67	0.3

## 問18(2) 活用実績がない要因

活用実績がない場合、その要因は何ですか。

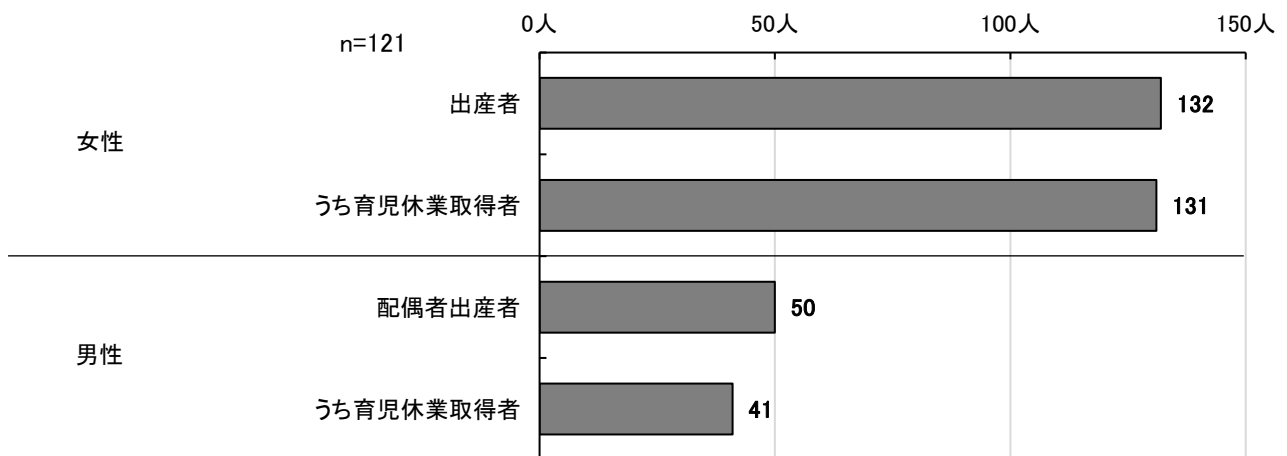
「両立支援制度」の活用実績がない事業所について理由をみると、すべての制度について「該当する従業員がいない」が最も多く、次いで「従業員が希望していない」となっている。



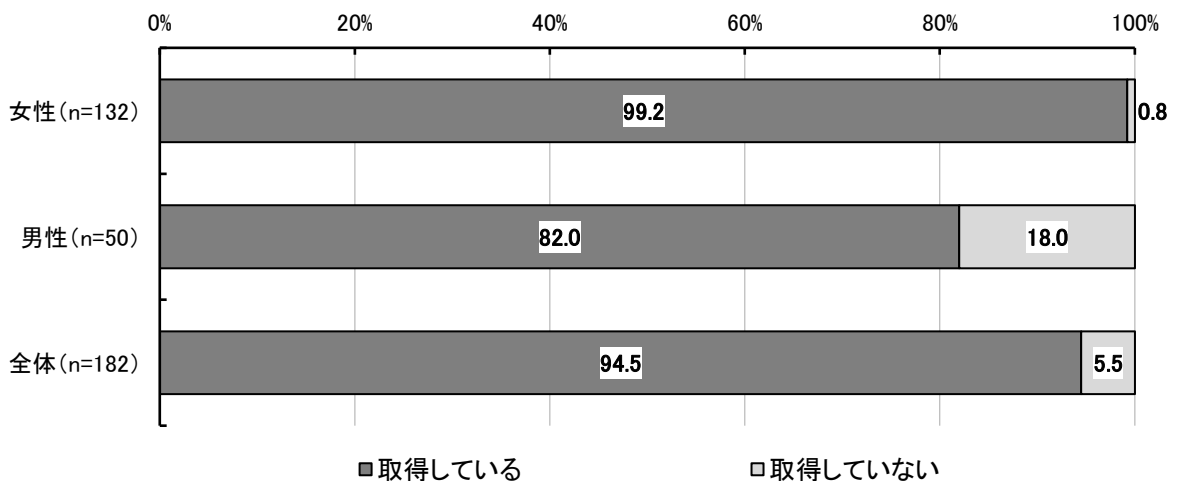
**問18(3) 出産または配偶者が出産した従業員数と育児休業を開始した従業員数**

問18(1)で「育児休業制度」の実績があると回答いただいた事業所にお伺いします。育児休業制度の利用状況について、令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間、在職中に出産または配偶者が出産した従業員数と、そのうち育児休業を開始した従業員（休業申出者含む）数について、それぞれの人数をご記入ください。

出産または配偶者が出産した従業員数と育児休業を開始した従業員数をみると、女性は132人中131人が育児休業を取得しており、男性は50人中41人が育児休業を取得している。また、育児休業を利用した従業員がいる事業所における育休取得率をみると、女性99.2%、男性82.0%となっている。



**【育休取得率】**



※ n 値は「出産者、配偶者出産者」の人数（育休取得者がいない事業所の出産者数は含まない）

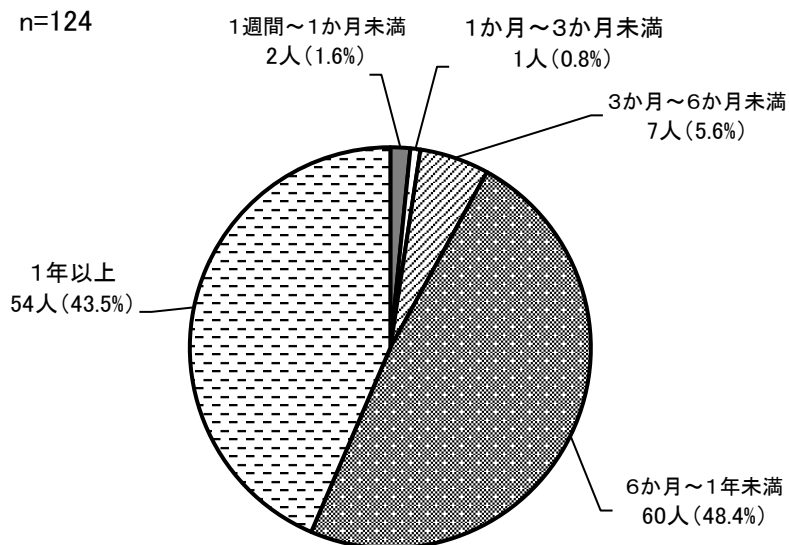
### 問18(4) 育児休業の取得期間

(3)で「育児休業取得者」として回答いただいた方の育児休業の取得期間(令和7年7月1日以降の予定を含む)について、男女別にあてはまる人数を記入してください。

育児休業の取得期間をみると、女性は「6か月～1年未満」60人と最も多く、次いで「1年以上」54人となっている。男性は「1か月～3か月未満」17人と最も多く、次いで「1週間～1か月未満」14人となっている。

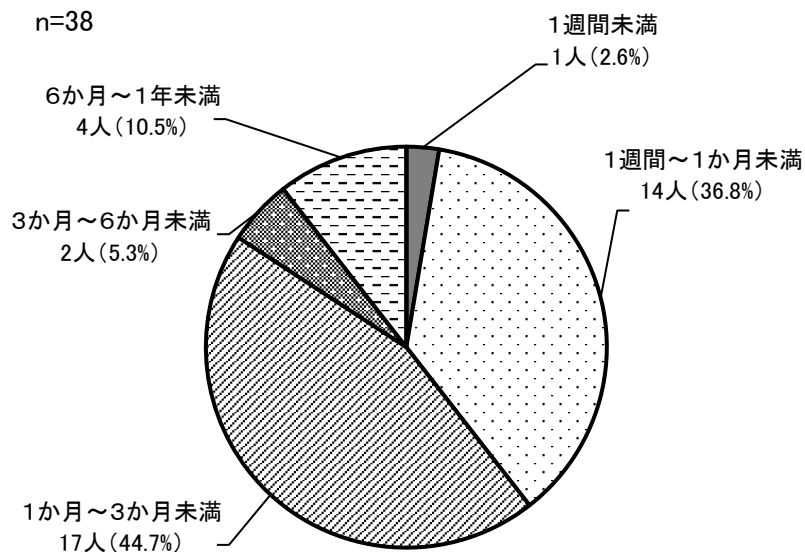
#### ■女性

n=124



#### ■男性

n=38



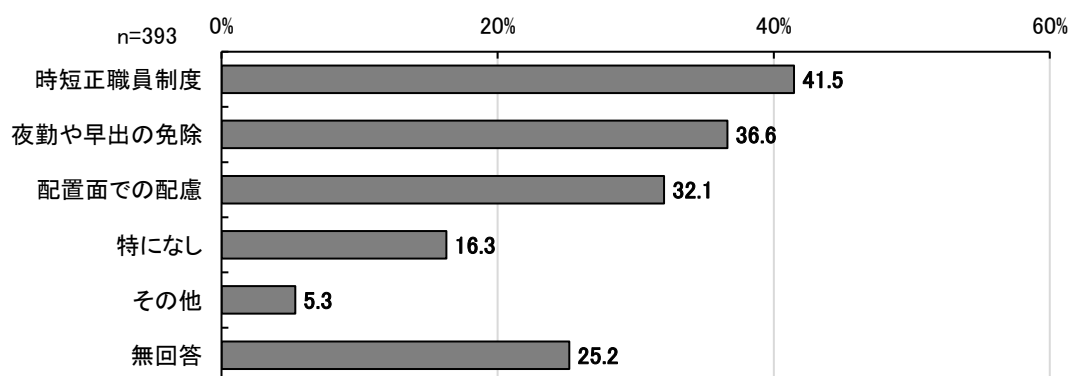
※ n 値は育児休業取得者数(無回答を除く)

### 問18(5) 育児休業復帰後の働き方への配慮

育児休業復帰後の働き方としてどのような配慮を行っていますか。

(あてはまる番号全てに○)

育児休業復帰後の働き方に関する配慮をみると、「時短正職員制度」41.5%が最も多く、次いで「夜勤や早出の免除」36.6%、「配置面での配慮」32.1%の順となっている。



### 問18(6) 男性の育児休業取得促進のための工夫・課題

男性の育児休業の取得を促進するための工夫・課題があれば記入してください。(自由記述)

主な回答は以下のとおり。

#### 【工夫】

- ・制度について配偶者の予定日がわかった段階から何度か説明を行いメリットについて話し合い、家族との共有をうながしている。
- ・該当者の希望、事業所の状況を把握し、該当者の希望に添えるよう人員配置(補充)などの工夫をしている。

#### 【課題】

- ・制度が複雑でわかりづらい。
- ・法人全体の人員が不足傾向にあるため、十分な補充が難しい時があることが課題である。

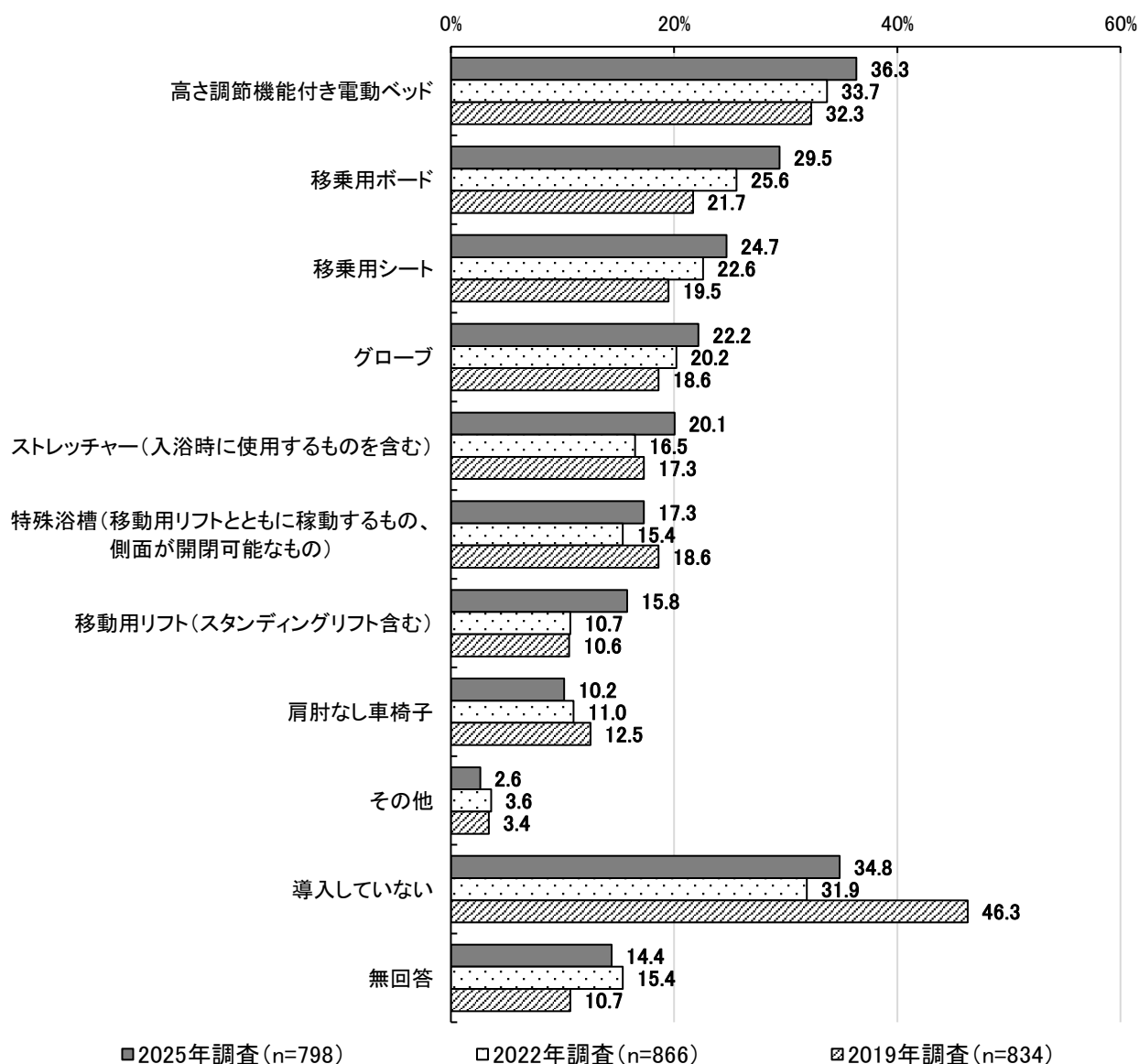
## 問19 介護福祉機器・用具等の導入状況と導入効果

貴事業所では、介護福祉機器・用具等を導入していますか。また、従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

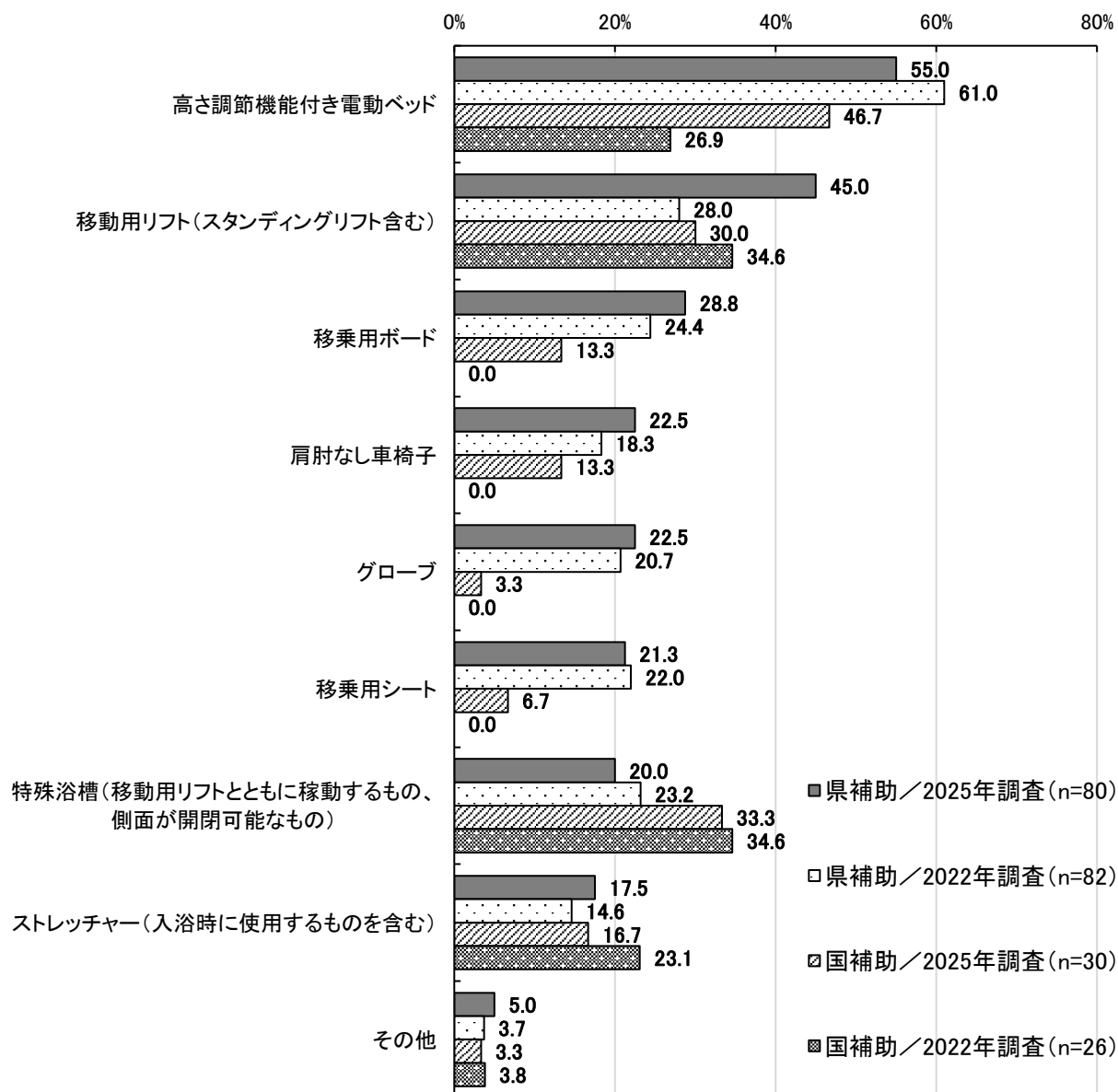
機器・用具の導入状況を見ると、「高さ調節機能付き電動ベッド」36.3%が最も多く、次いで「移乗用ボード」29.5%、「移乗用シート」24.7%の順となっている。

### ■導入状況



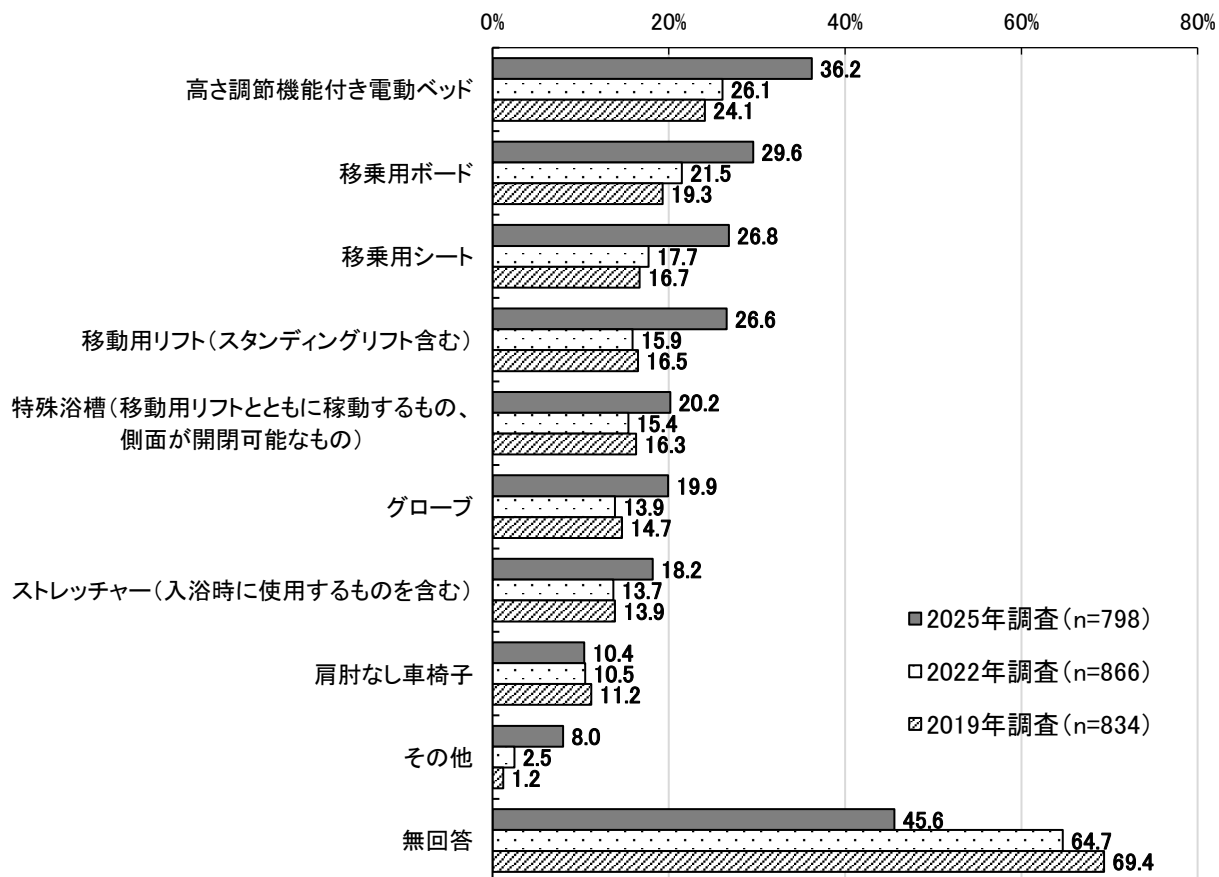
導入時の補助金の利用実績は、県補助では「高さ調整機能付き電動ベッド」55.0%が最も多く、次いで「移動用リフト（スタンディングリフト含む）」45.0%の順となっている。また、国補助では「高さ調整機能付き電動ベッド」46.7%が最も多く、次いで「特殊浴槽（移動用リフトとともに稼働するもの、側面が開閉可能なもの）」33.3%の順となっている。

### ■ 県・国補助利用状況



従業員の負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものをみると、「高さ調節機能付き電動ベッド」36.2%が最も多く、次いで「移乗用ボード」29.6%、「移乗用シート」26.8%の順となっている。

■従業員にとって効果があるもの

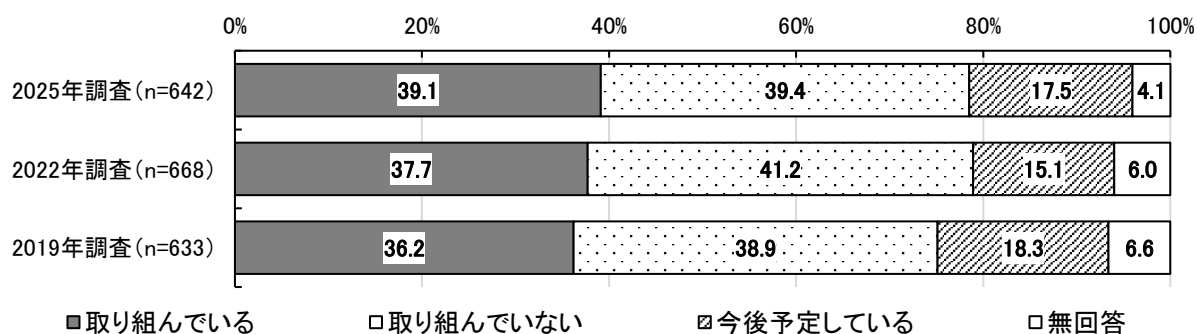


## 問20 ノーリフティングケアの実施状況

貴事業所では、ノーリフティングケアに取り組んでいますか。

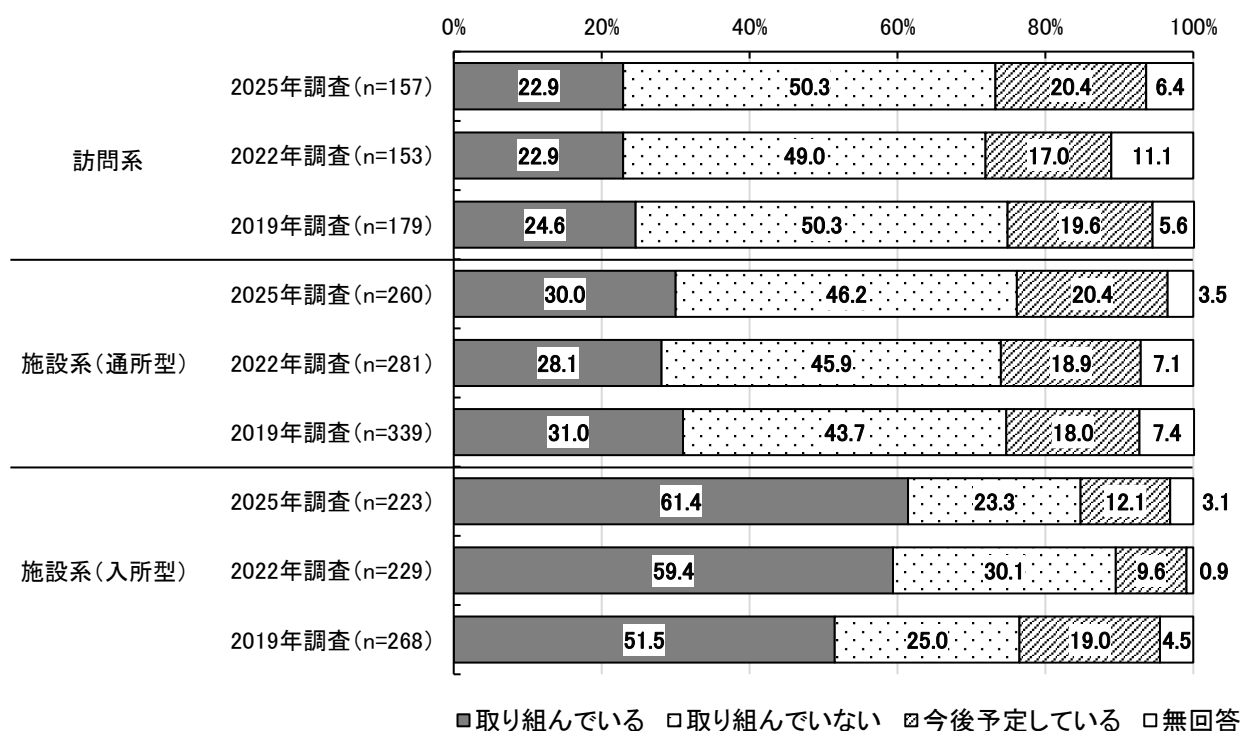
ノーリフティングケアの実施状況をみると、「取り組んでいる」39.1%、「取り組んでいない」39.4%、「今後予定している」17.5%となっている。

### ■実施状況



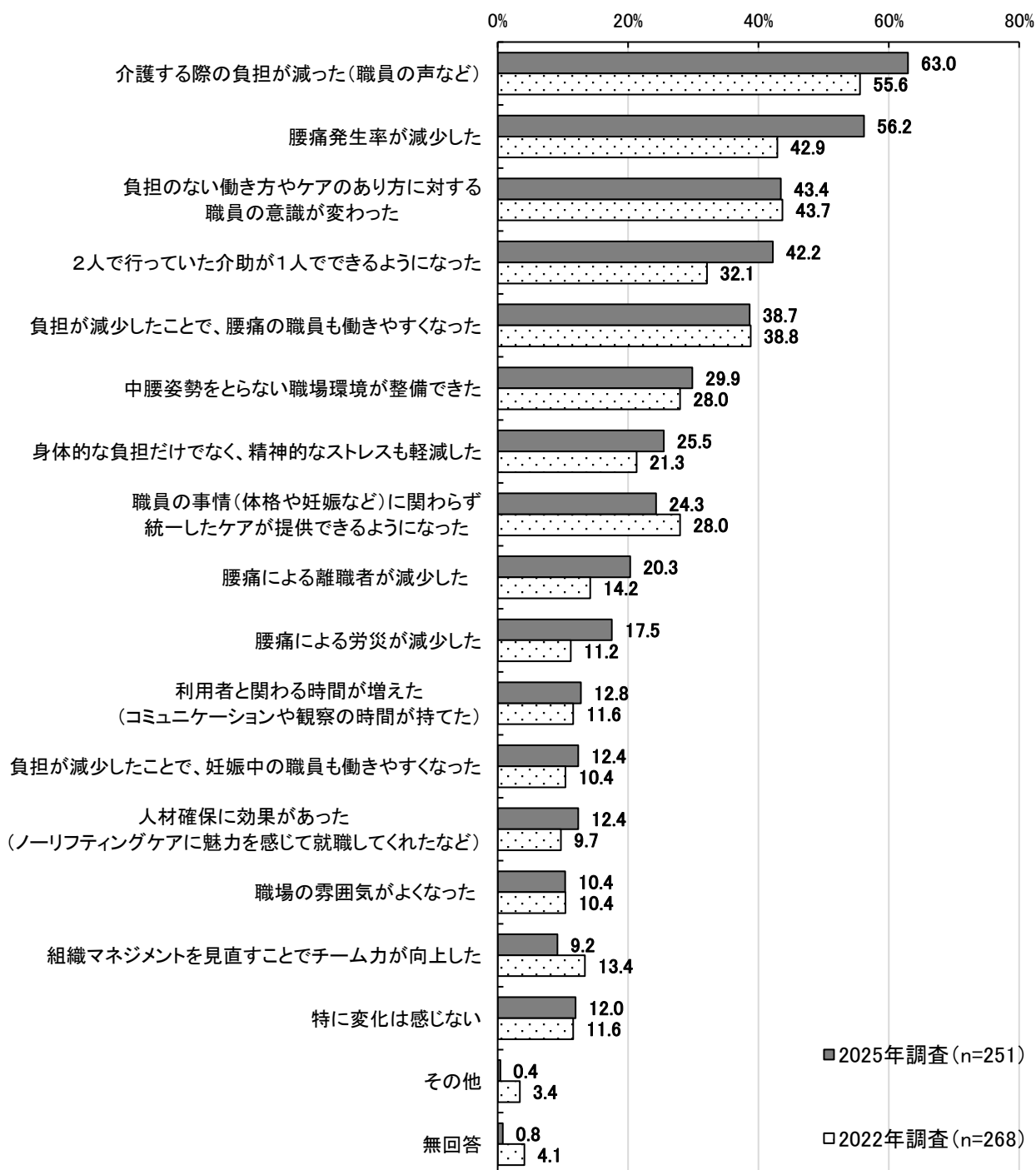
※ n 値は居宅介護支援事業所（156 事業所）を除いた 642 事業所

### 【サービス類型別】



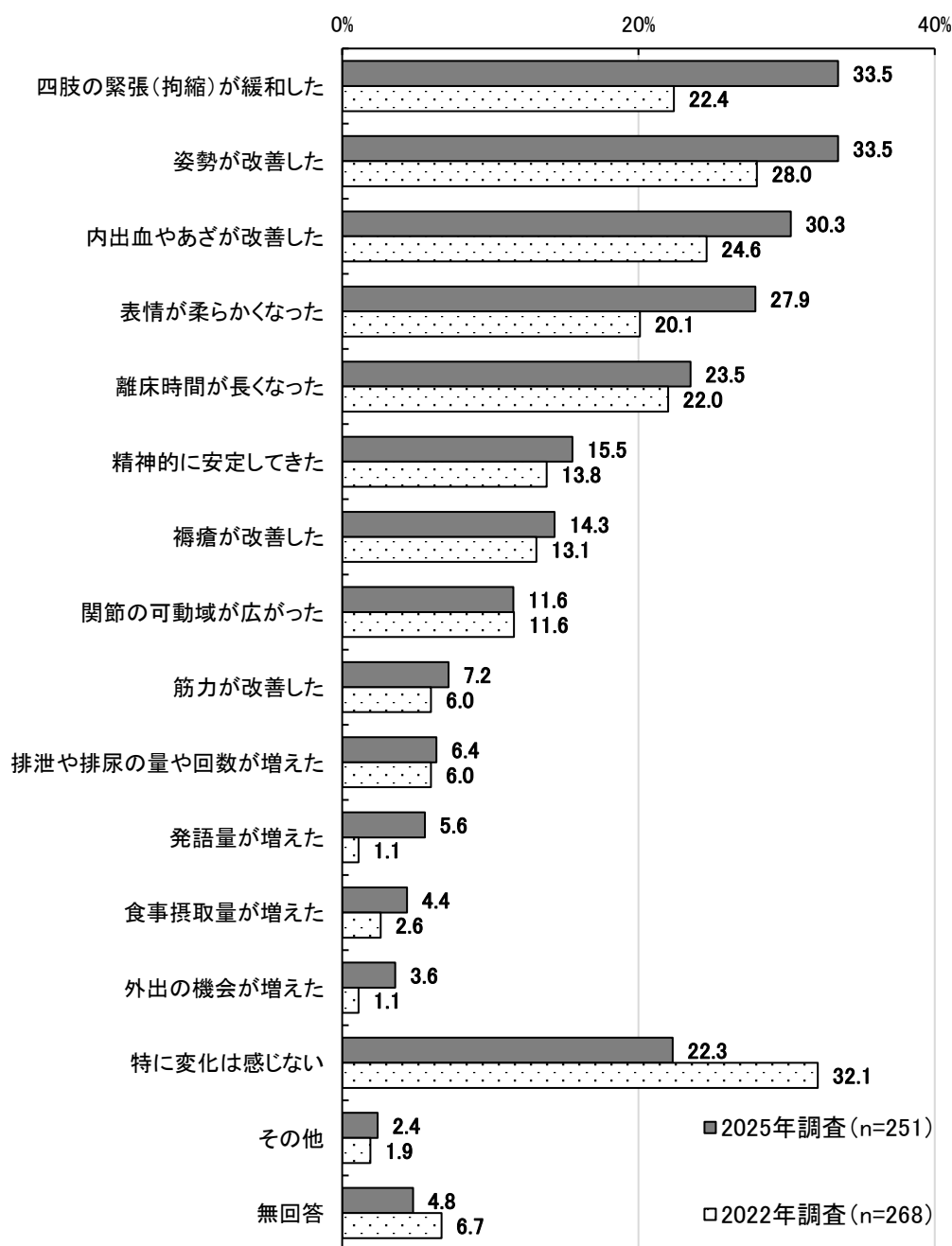
ノーリフティングケアの導入による職員・職場の変化をみると、「介護する際の負担が減った（職員の声など）」63.0%が最も多く、次いで「腰痛発生率が減少した」56.2%、「負担のない働き方やケアのあり方に対する職員の意識が変わった」43.4%の順となっている。

## ■導入による職員・職場の変化



導入による利用者の変化をみると、「四肢の緊張(拘縮)が緩和した」、「姿勢が改善した」33.5%が最も多く、次いで「内出血やあざが改善した」30.3%の順となっている。

■導入による利用者の変化



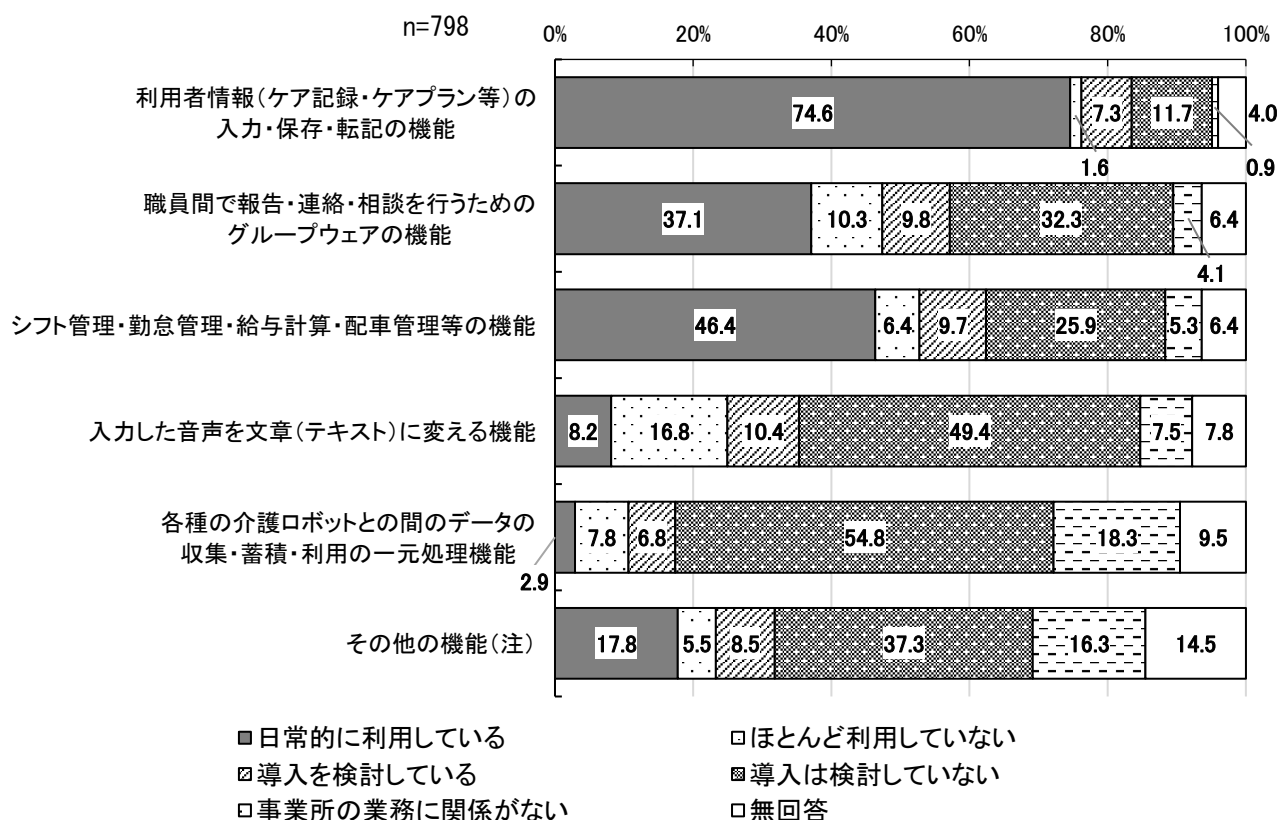
## 問21(1) ICT機器等の導入・利用状況

貴事業所におけるICT機器等の導入・利用状況や今後の導入予定についてお尋ねします。下記の機器や機能ごとに、該当するものを選んで記入してください。(それぞれの項目ごとに1つに○)

ICT機器等の導入・利用状況で「日常的に利用している」のは、パソコンによって利用する介護ソフトの「利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能」74.6%が最も多い。

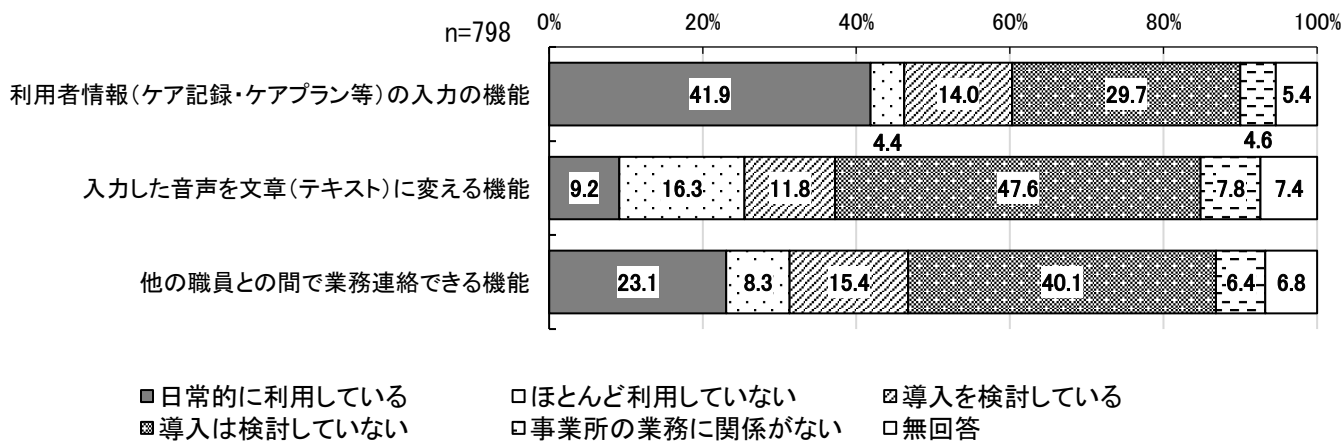
また、「導入を検討している」のは、介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォンの「他の職員との間で業務連絡できる機能」15.4%が最も多い。

### ■パソコンによって利用する介護ソフト(介護事業所の業務に特化したソフト)

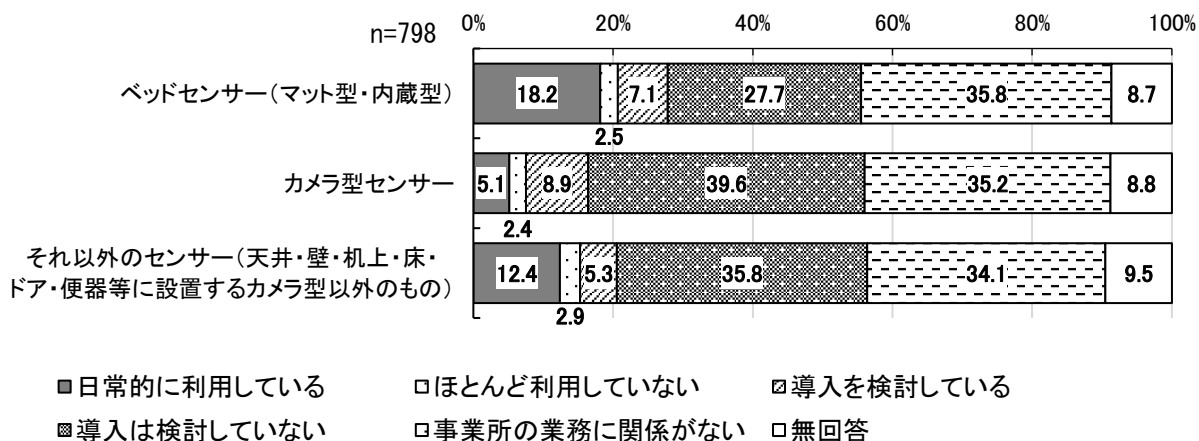


(注) 「介護保険請求システム(電子請求受付システム)」、「LIFE(科学的介護情報システム)」、「ケアプランデータ連携システム」とデータ連携する機能など

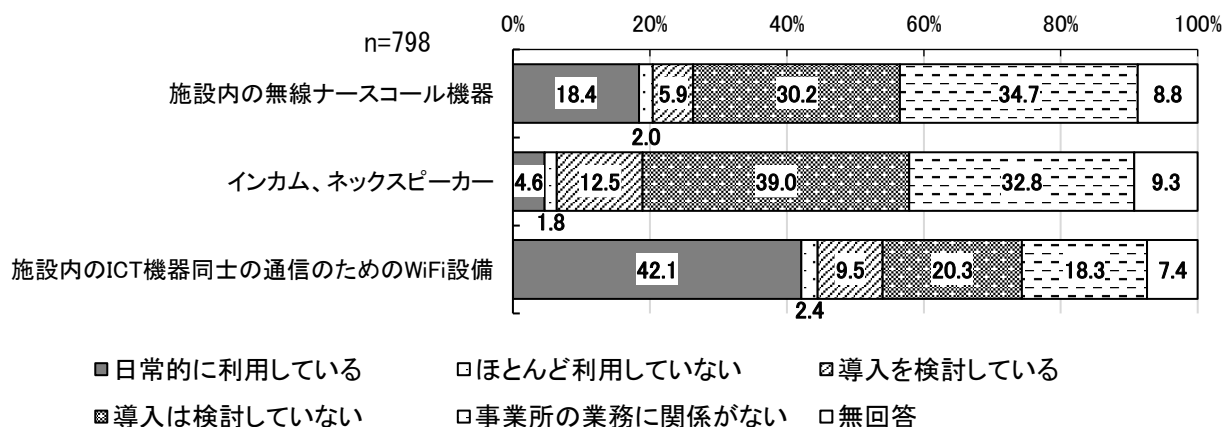
### ■ 介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン



### ■ 施設の居室内に設置する見守りセンサー



### ■ その他設備



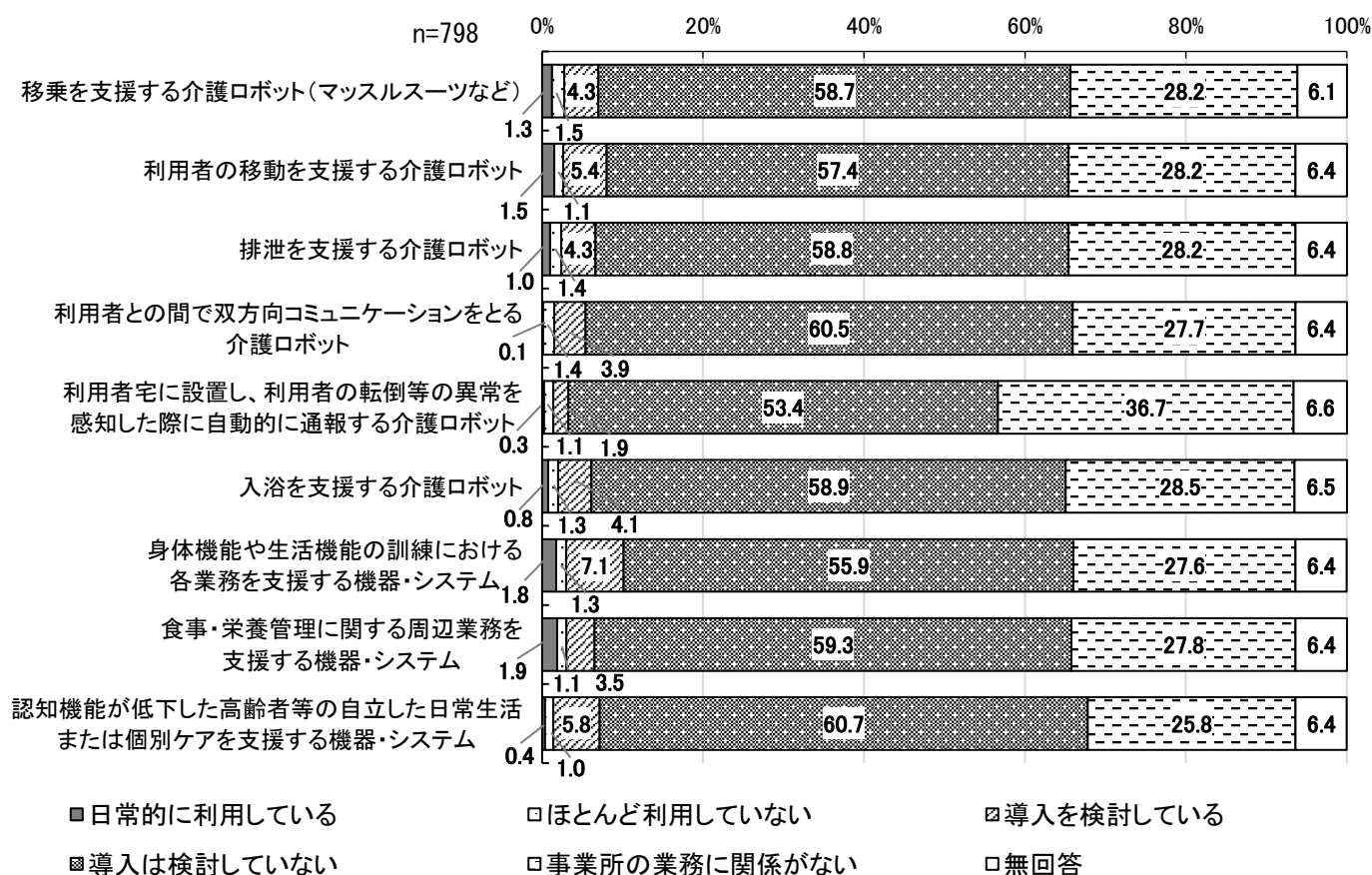
■各選択肢の回答上位三位

	1位	2位	3位
日常的に 利用している	(PCソフト) 利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能(74.6%)	(PCソフト) シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能(46.4%)	(その他設備) 施設内のICT機器同士の通信のためのWiFi設備(42.1%)
ほとんど 利用していない	(PCソフト) 入力した音声を文章(テキスト)に変える機能(16.8%)	(スマホアプリ) 入力した音声を文章(テキスト)に変える機能(16.3%)	(PCソフト) 職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能(10.3%)
導入を 検討している	(スマホアプリ) 他の職員との間で業務連絡できる機能(15.4%)	(スマホアプリ) 利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力の機能(14.0%)	(その他設備) インカム、ネックスピーカー(12.5%)
導入は 検討していない	(PCソフト) 各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能(54.8%)	(PCソフト) 入力した音声を文章(テキスト)に変える機能(49.4%)	(スマホアプリ) 入力した音声を文章(テキスト)に変える機能(47.6%)
事業所の業務に 関係がない	(見守りセンサー) ベッドセンサー(マット型・内蔵型)(35.8%)	(見守りセンサー) カメラ型センサー(35.2%)	(その他設備) 施設内の無線ナースコール機器(34.7%)

## 問21(2) 介護ロボットの導入・利用状況

貴事業所における介護ロボットの導入・利用状況や今後の導入予定についてお尋ねします。下記の機器や機能ごとに、該当するものを選んで記入してください。(それぞれの項目ごとに1つに○)

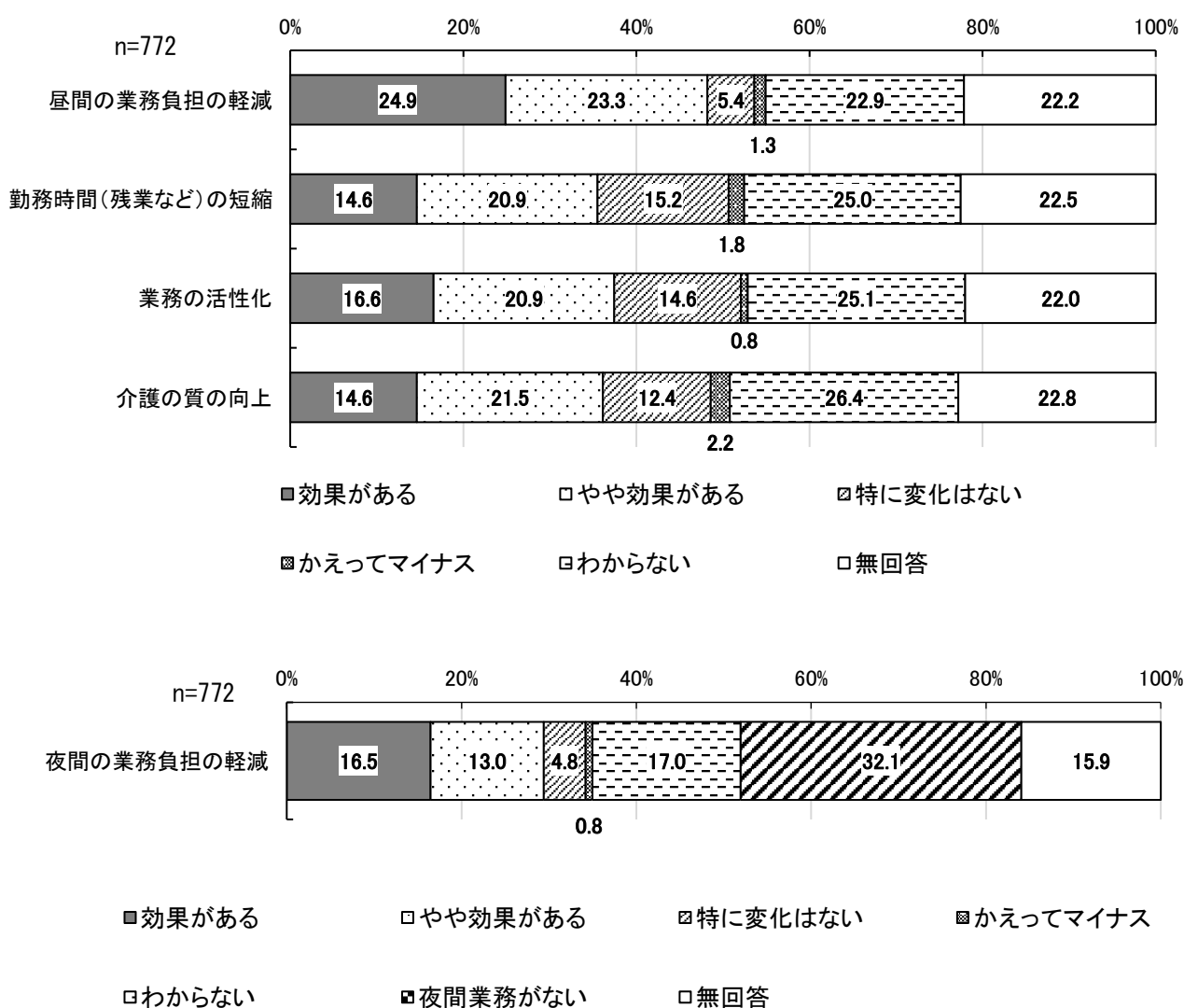
介護ロボットの導入・利用状況をみると、全ての機器・機能について「導入は検討していない」が最も多く、5割以上となっている。



### 問21(3) 介護ロボット・ICT機器等導入の効果

問21(1)(2)に示す各種介護ロボット・ICT機器等のうち、導入しているものについての効果をどのように評価していますか。なお、導入しているものが一つもない場合は導入した場合に予想される効果についてお答えください。(それぞれの項目ごとに1つに○)

導入した機器等の効果の評価をみると、「効果がある」または「やや効果がある」と回答した事業者が「昼間の業務負担の軽減」では約5割、その他の項目では約5割となっている。

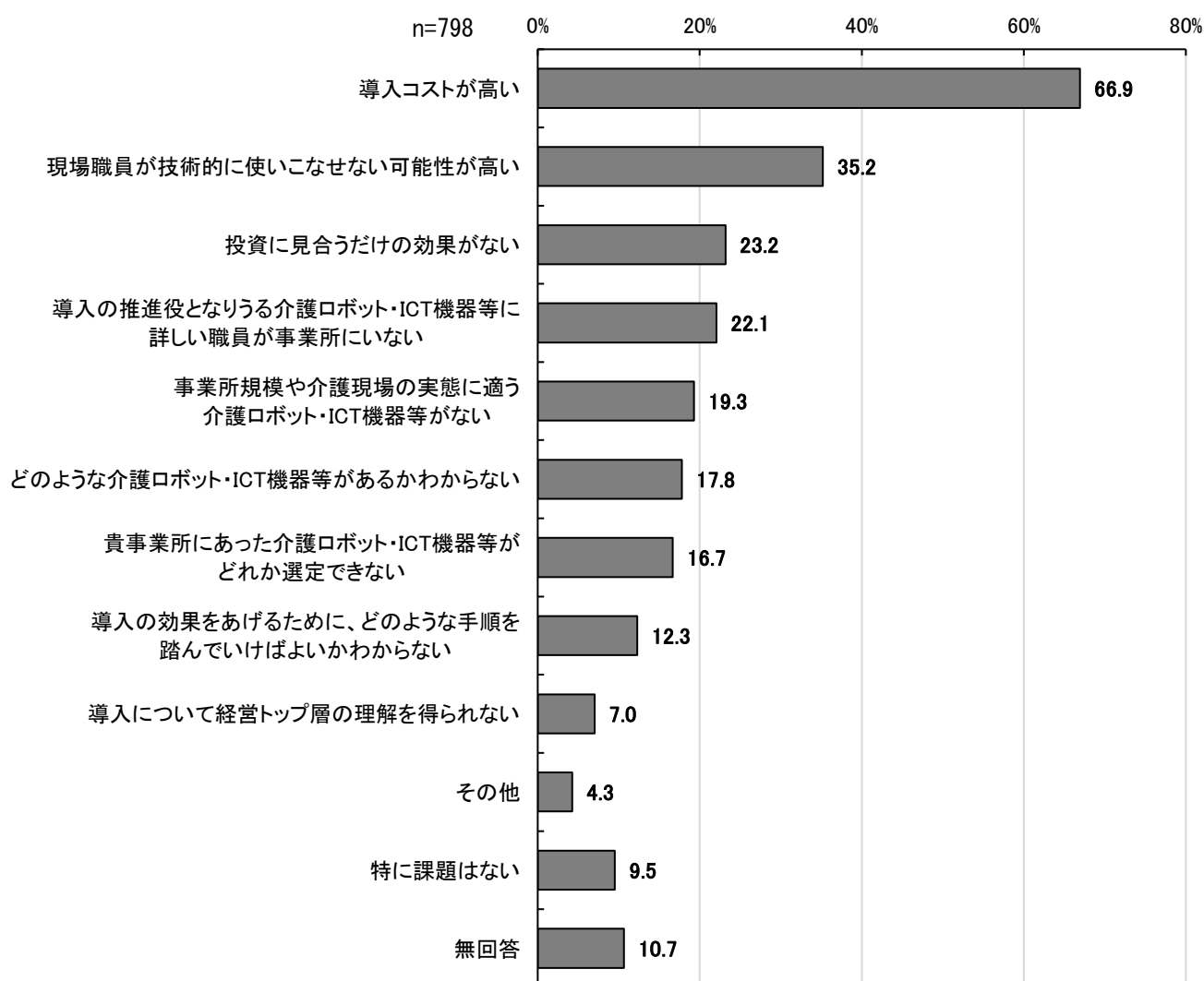


※ nは問21(1)と(2)でともに無回答だった事業所を除いた値

## 問21(4) 介護ロボット・ICT機器等導入の課題

介護ロボット・ICT機器等の導入に際してどのような課題がありますか。導入しているものが一つもない場合、導入にはどのような課題があるとお考えですか、お答えください。(あてはまる番号全てに○)

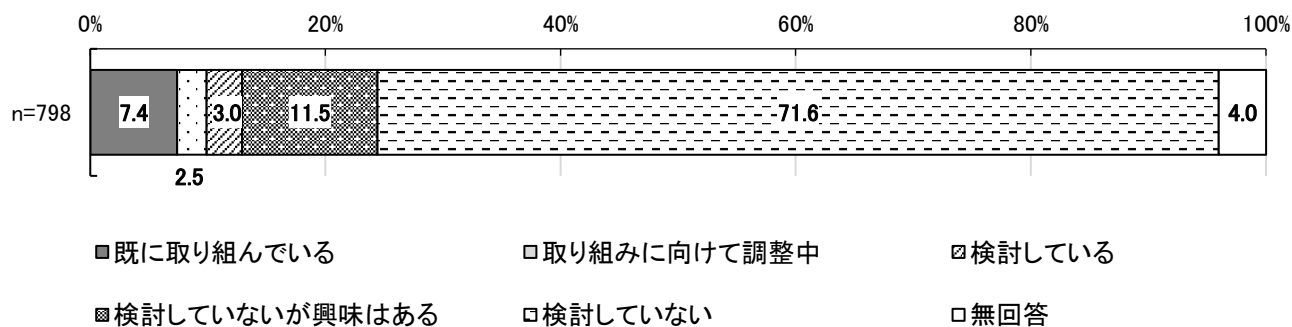
介護ロボット・ICT機器等の導入に際しての課題をみると、「導入コストが高い」66.9%が最も多くなっており、次いで「現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い」35.2%、「投資に見合うだけの効果がない」23.2%の順となっている。



## 問22(1) 経営の協働化・大規模化の取組状況

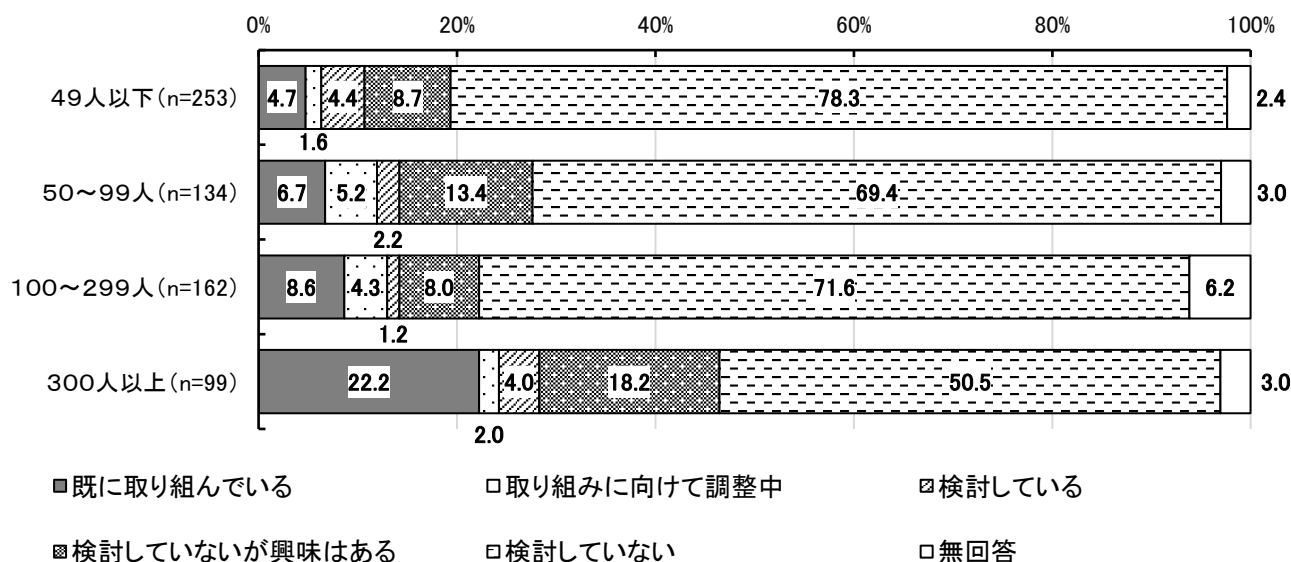
経営の協働化・大規模化の取組についてお伺いします。現在、経営の協働化・大規模化に取り組んでいますか。(あてはまる番号1つに○)

経営の協働化・大規模化の取組状況をみると、「検討していない」71.6%が最も多くなっており、次いで「検討していないが興味はある」11.5%、「既に取り組んでいる」7.4%の順となっている。



従業員数別にみると、「300人以上」で「既に取り組んでいる」が22.2%と最も多くなっている。

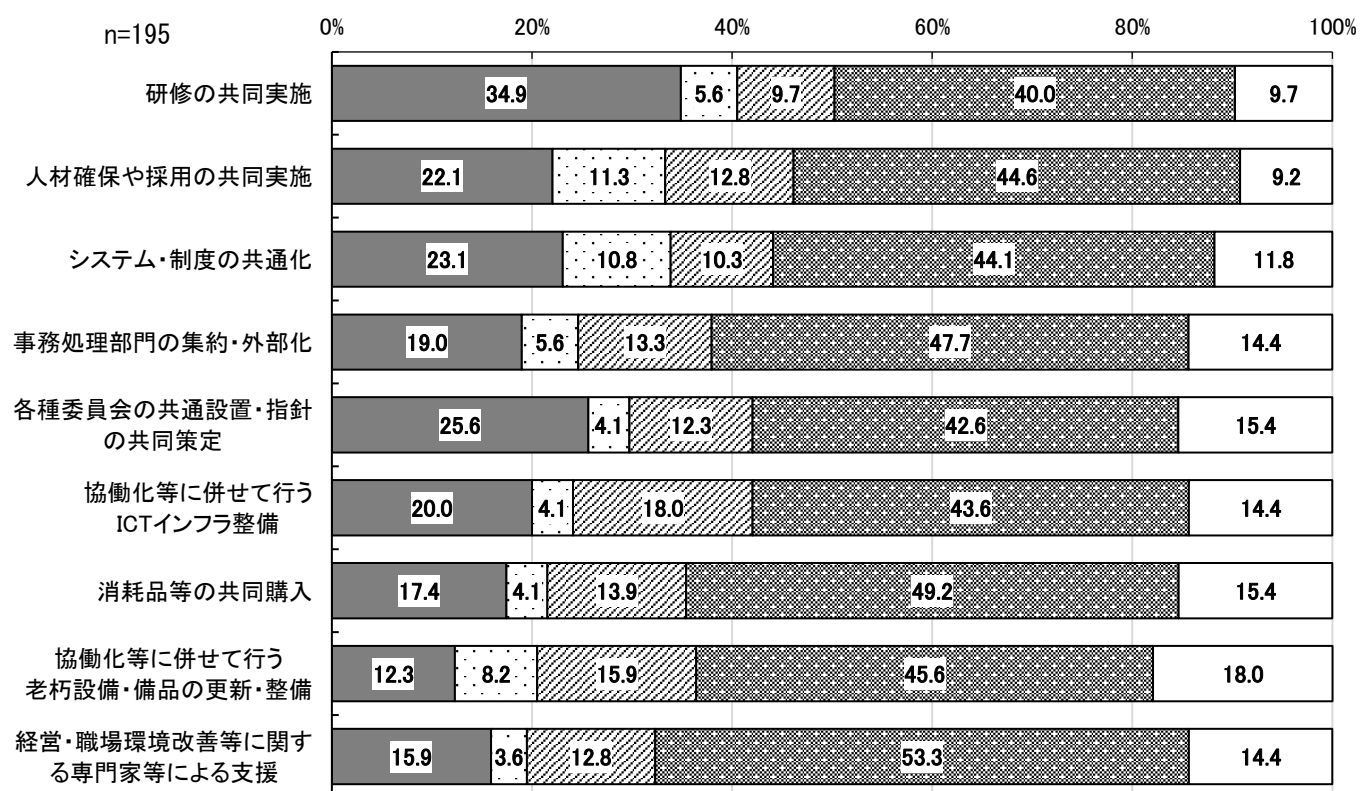
### 【従業員数別】



## 問22(2) 経営の協働化・大規模化の取組内容

問22(1)で「既に取り組んでいる」、「取り組みに向けて調整中」、「検討している」、「検討していないが興味はある」を選択された方にお聞きします。該当する経営の協働化・大規模化の内容はどのようなものですか。(該当する項目ごとに1つに○)

「既に取り組んでいる」経営の協働化・大規模化の内容は、「研修の共同実施」34.9%が最も多く、次いで「各種委員会の共通設置・指針の共同策定」25.6%、「システム・制度の共通化」23.1%となっている。

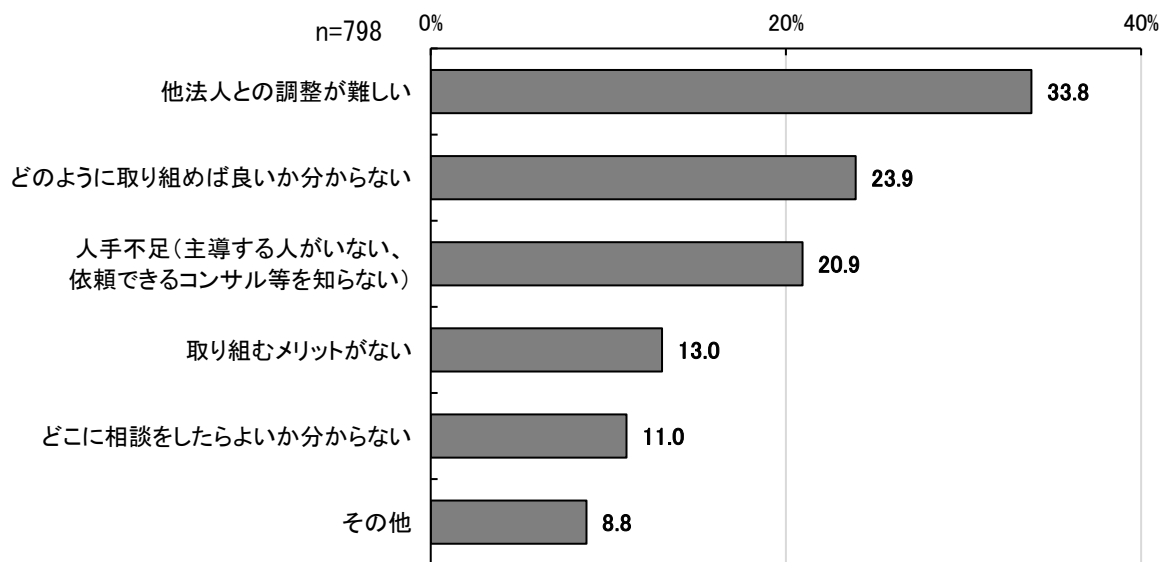


既に取り組んでいる
  取り組みに向けて調整中
  検討している
  検討していないが興味はある
  無回答

### 問22(3) 経営の協働化・大規模化を行うに当たっての課題

経営の協働化・大規模化を行うに当たっての課題は何ですか。(あてはまる番号全てに○)

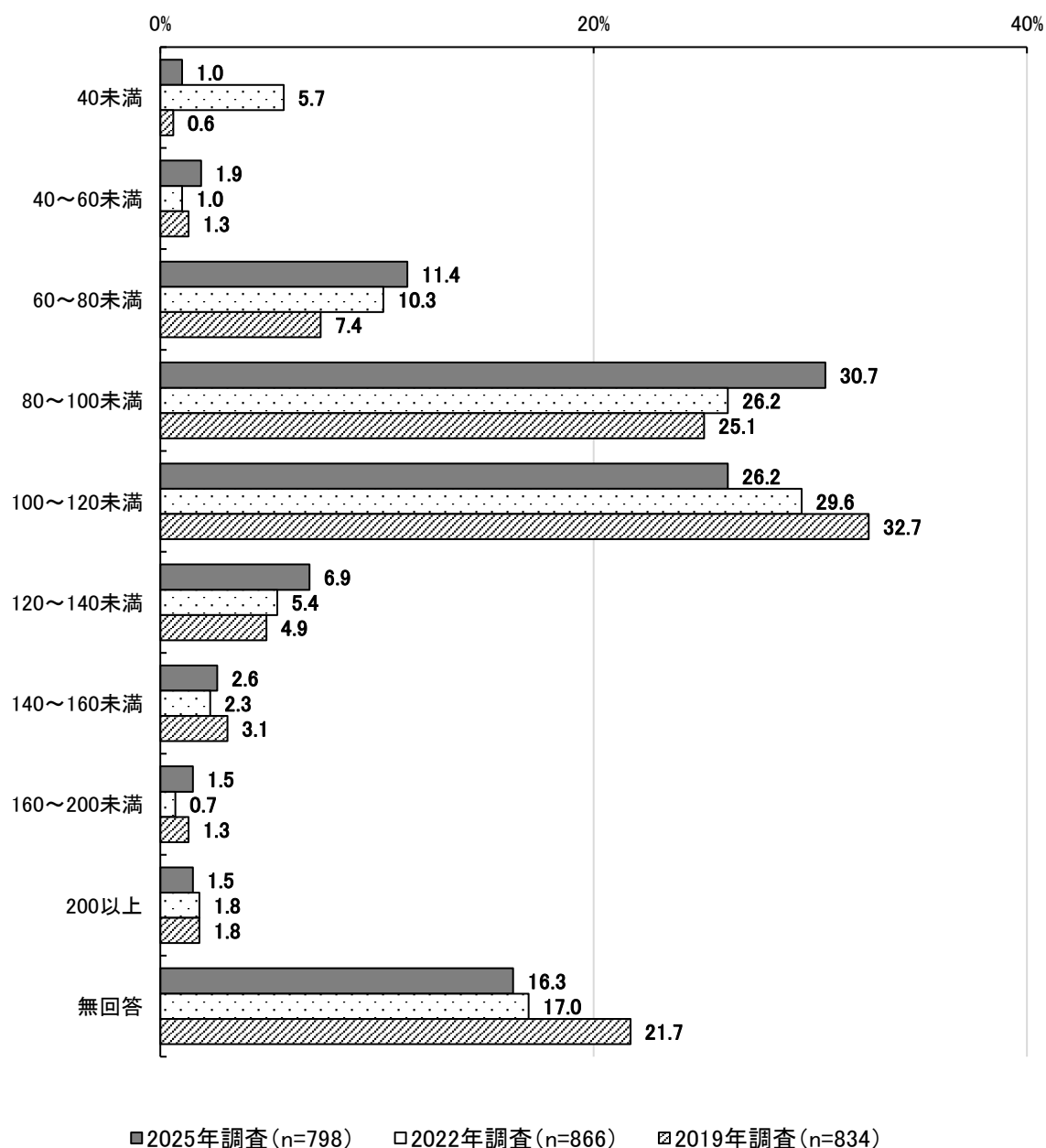
経営の協働化・大規模化の課題をみると、「他法人との調整が難しい」33.8%が最も多く、次いで「どのように取り組めば良いか分からない」23.9%、「人手不足(主導する人がいない、依頼できるコンサル等を知らない)」20.9%の順となっている。



### 問23 (1) 介護事業収入指数

貴事業所では、令和5年6月(1ヵ月)の介護事業収入を100とした場合、令和7年6月(1ヵ月)の介護事業収入はどのようになりましたか。おおよその数字を記入してください。(介護保険以外の収入も含む)

介護事業収入の指数をみると、「80～100未満」30.7%が最も多く、次いで「100～120未満」26.2%、「60～80未満」11.4%の順となっている。また、100を下回った(減収)事業所の比率は45.0%と2022年調査(43.2%)から増加している。



【サービス種別別】

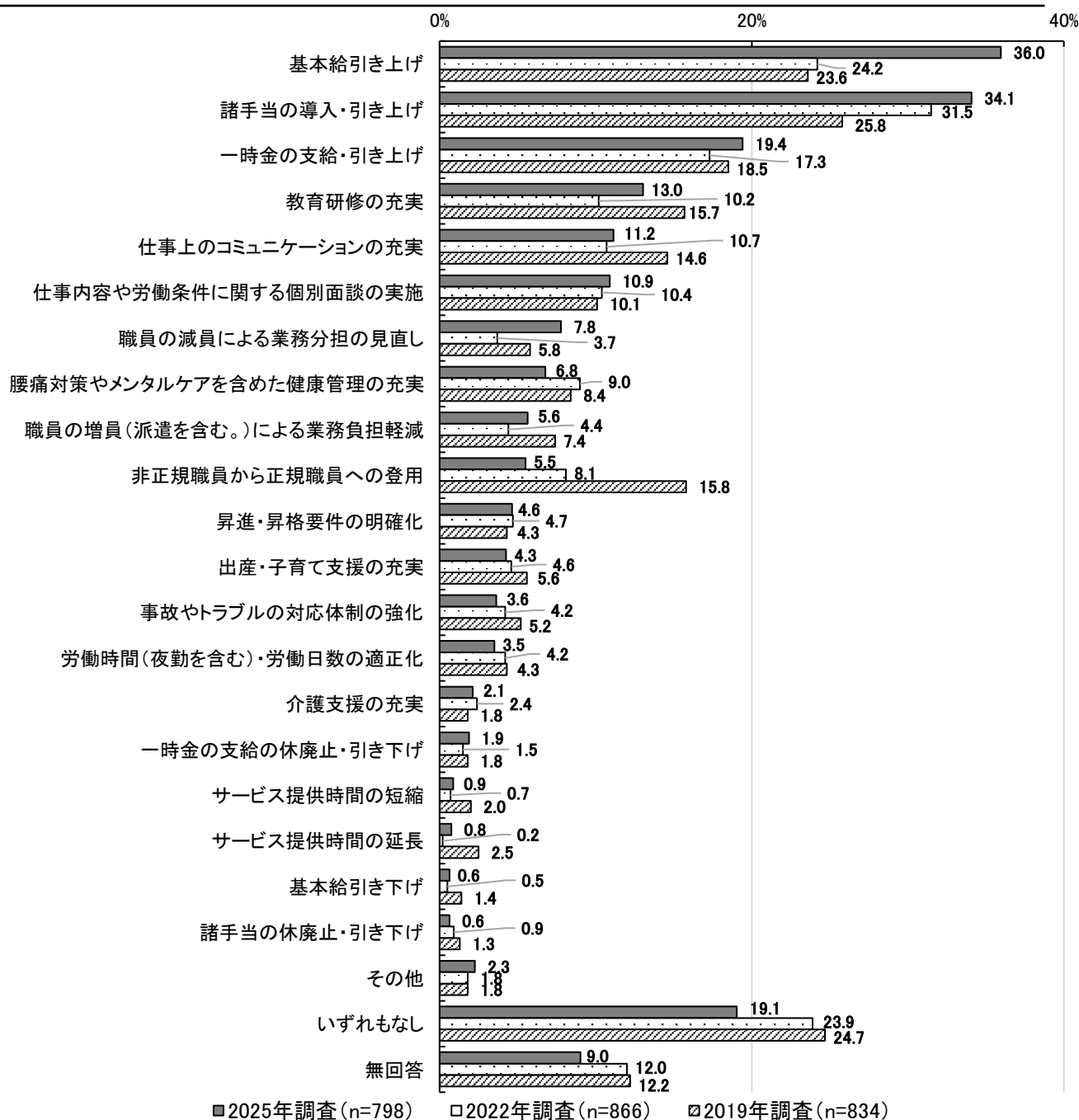
単位：(%)

		全体 (n)	40 未満	40 ～ 60 未満	60 ～ 80 未満	80 ～ 100 未満	100 ～ 120 未満	120 ～ 140 未満	140 ～ 160 未満	160 ～ 180 未満	180 以上	無 回 答	平均
全体(2025年調査)		798	1.0	1.9	11.4	30.7	26.2	6.9	2.6	1.5	1.5	16.3	99.0
サービス種別別	短期入所生活介護	49	0.0	2.0	10.2	34.7	30.6	10.2	6.1	2.0	0.0	4.1	103.1
	特定施設入居者生活介護	25	0.0	0.0	12.0	28.0	44.0	4.0	0.0	8.0	0.0	4.0	103.0
	認知症対応型共同生活介護	71	1.4	1.4	5.6	32.4	35.2	4.2	0.0	0.0	1.4	18.3	97.1
	地域密着型特定施設入居者生活介護	4	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	94.6
	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	5	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	91.0
	介護老人福祉施設	46	0.0	0.0	2.2	32.6	56.5	2.2	4.4	0.0	0.0	2.2	103.1
	介護老人保健施設	14	0.0	0.0	0.0	35.7	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	103.7
	介護医療院	9	0.0	0.0	0.0	33.3	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	99.9
	訪問介護	138	2.2	2.9	13.8	29.0	20.3	6.5	1.5	2.2	2.2	19.6	95.0
	訪問入浴介護	10	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	81.8
	夜間対応型訪問介護	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	居宅介護支援	156	1.9	0.6	11.5	26.3	20.5	8.3	3.2	1.9	1.9	23.7	100.5
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5	25.0	0.0	0.0	37.5	124.8
	通所介護	96	0.0	0.0	11.5	38.5	28.1	7.3	2.1	1.0	1.0	10.4	99.6
	地域密着型通所介護	120	0.0	5.0	19.2	26.7	18.3	5.0	2.5	1.7	2.5	19.2	94.4
	通所リハビリテーション	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	97.0
	認知症対応型通所介護	17	0.0	0.0	17.7	23.5	23.5	5.9	0.0	0.0	5.9	23.5	117.6
	小規模多機能型居宅介護	21	0.0	0.0	9.5	47.6	14.3	14.3	9.5	0.0	0.0	4.8	101.0
看護小規模多機能型居宅介護	5	0.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.3	
その他	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	95.0	

### 問23(2) 介護報酬改定に伴う対応

令和6年度の介護報酬改定に伴い、経営や、サービス提供の面で貴事業所で主にどのような対応をしましたか。(主たる番号5つまで○)

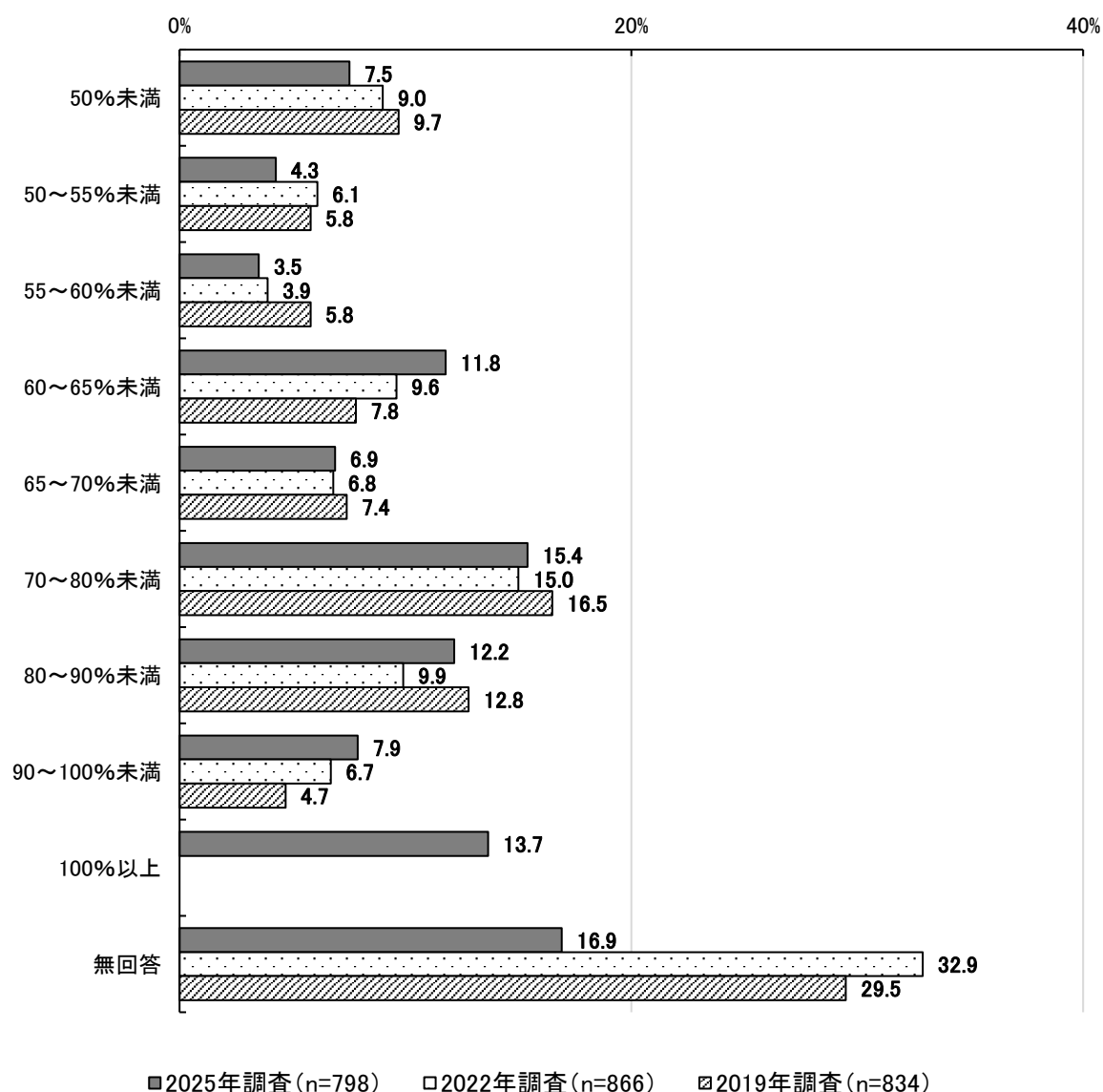
介護報酬改定に伴う対応をみると、「基本給引き上げ」36.0%が最も多く、次いで「諸手当の導入・引き上げ」34.1%、「一時金の支給・引き上げ」19.4%の順となっている。また、「いずれもなし」は19.1%となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、基本給や諸手当の導入・引き上げを行った事業所が増加している。



### 問23(3) 介護事業収入等における人件費の割合

貴事業所の令和7年6月(1ヵ月)の収支状況において、介護事業収入等における人件費の割合を記入してください。なお委託費(外注費や派遣料金など)は含みません。数値は、概数で結構です。

介護事業収入等における人件費の割合をみると、「70～80%未満」15.4%が最も多く、次いで「100%以上」13.7%、「80～90%未満」が12.2%となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、「90～100%未満」が増加傾向にあるほか、100%以上と回答している事業所も多く、人件費の占める割合が増加している。



## 問24(1) 介護職員等処遇改善加算の取得状況

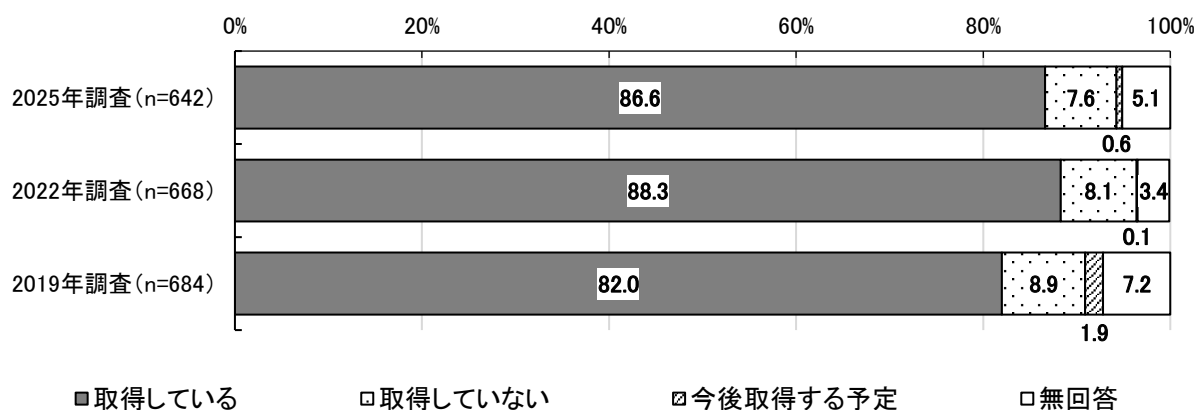
介護職員等処遇改善加算の取得についてご記入ください。

また、取得している場合は該当する加算区分に○をつけてください。

介護職員等処遇改善加算の取得状況をみると、「取得している」86.6%、「取得していない」7.6%、「今後取得する予定」0.6%となっている。

また、加算区分をみると、「加算Ⅰ」42.3%、「加算Ⅱ」28.8%、「加算Ⅲ」19.2%、「加算Ⅳ」7.0%となっている。

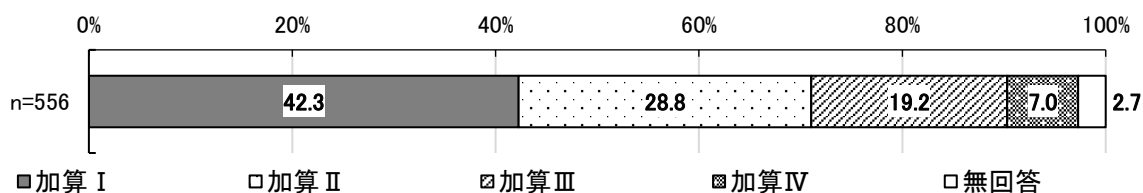
### ■ 介護職員等処遇改善加算の取得状況



※令和6年度の介護報酬改定により、「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」、「介護職員等ベースアップ等支援加算」の3つの加算が「介護職員等処遇改善加算」に一本化。

これに伴い、2025年調査では加算区分を「介護職員等処遇改善加算」の4段階（Ⅰ～Ⅳ）に整理し、調査を実施。したがって、2019年及び2022年とは異なる加算区分での集計となっている。

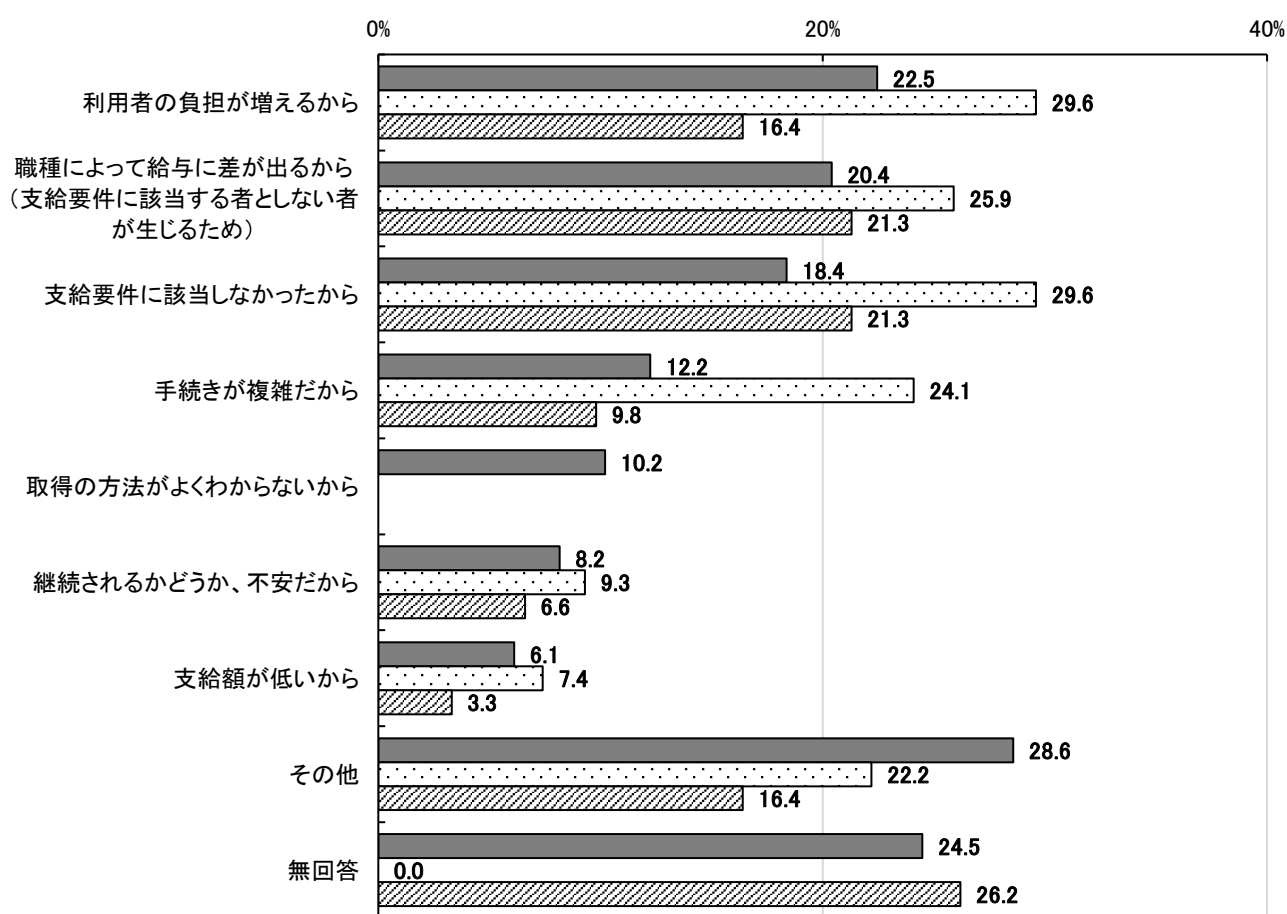
### ■ 加算区分



## 問24(2) 介護職員等処遇改善加算を取得していない理由

問24(1)で「取得していない」と回答した事業所のみ、お答えください。  
その主な理由は何ですか。(主たる番号3つまで○)

介護職員等処遇改善加算を取得していない理由をみると、「利用者の負担が増えるから」22.5%が最も多く、次いで「職種によって給与に差が出るから(支給要件に該当する者とし不在者が生じるため)」20.4%、「支給要件に該当しなかったから」18.4%の順となっている。



■2025年調査(n=49) □2022年調査(n=54) ▨2019年調査(n=61)

※「取得の方法がよくわからないから」は、2025年調査で新規追加した選択肢となっている。

### その他の回答(自由記述)

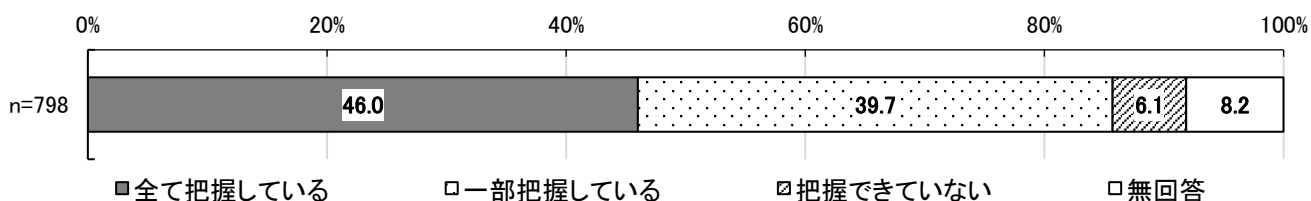
- ・利用者が少ないため
- ・既存の給与形態で給与補償できている
- ・町営のため給与等は条例等で定められている

### 問24(3) 介護職員等処遇改善加算以外の加算の把握状況

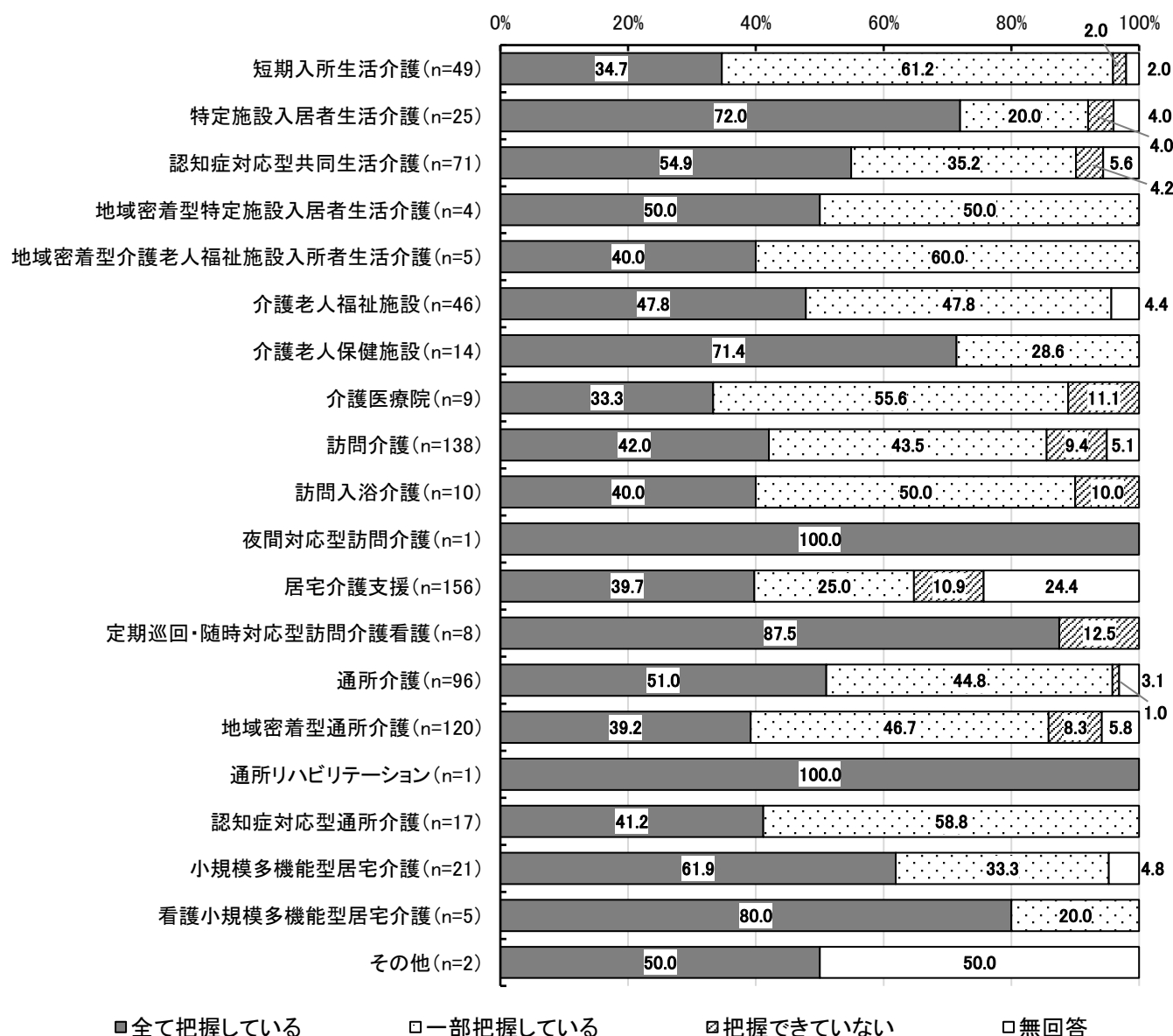
介護職員等処遇改善加算以外の加算の取得についてご記入ください。

現在、取得可能な介護報酬の加算を十分把握していますか。(あてはまる番号1つに○)

介護職員等処遇改善加算以外の加算の把握状況についてみると、「全て把握している」46.0%、「一部把握している」39.7%、「把握できていない」6.1%となっている。



#### ■ サービス種別別

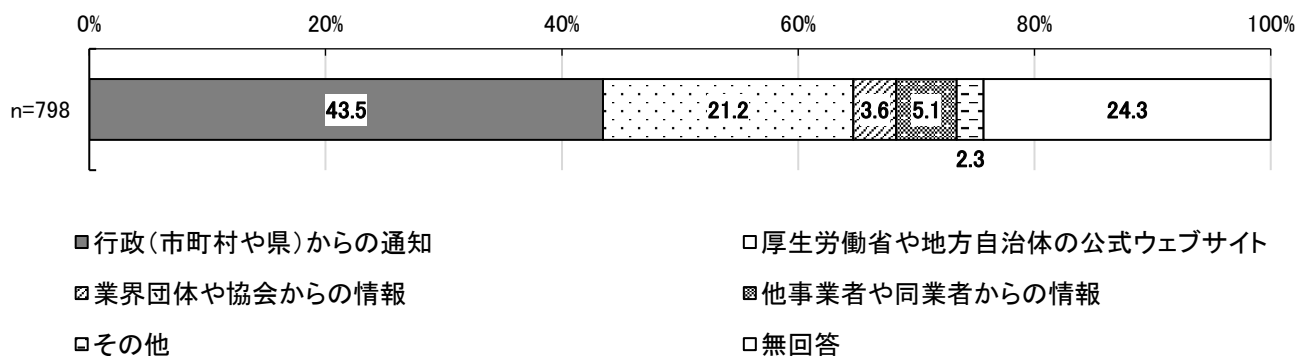


#### 問24(4) 加算に関する情報の入手方法

加算に関する情報はどのように入手していますか。

(あてはまる番号1つに○)

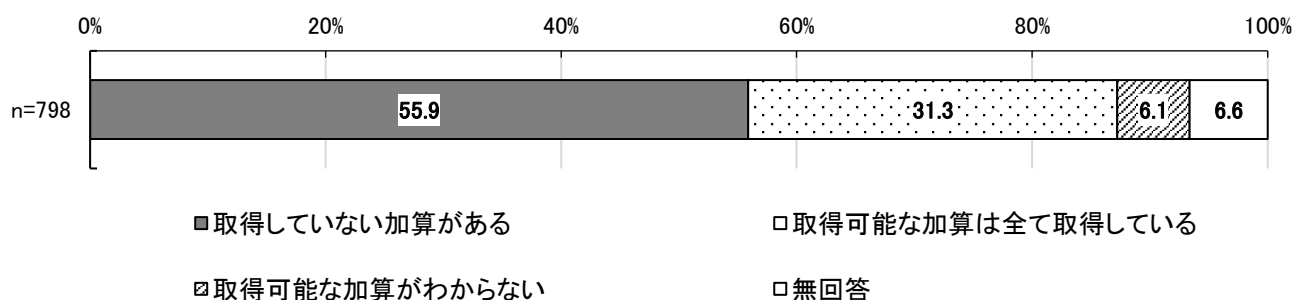
加算に関する情報源についてみると、「行政（市町村や県）からの通知」43.5%が最も多く、次いで「厚生労働省や地方自治体の公式ウェブサイト」21.2%、「他事業者や同業者からの情報」5.1%の順となっている。



#### 問24(5) 加算の取得状況

加算の取得状況について、ご回答ください。(あてはまる番号1つに○)

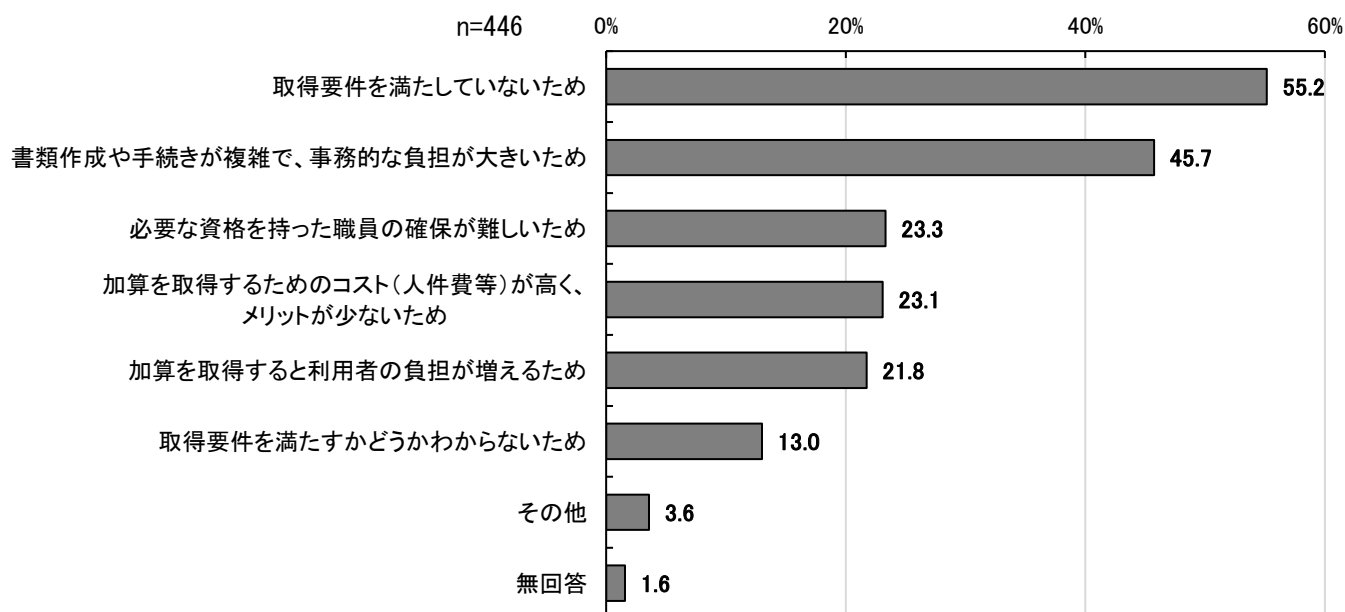
加算の取得状況についてみると、「所得していない加算がある」55.9%、「取得可能な加算は全て取得している」31.3%、「取得可能な加算がわからない」6.1%となっている。



## 問24(6) 取得していない加算がある理由

問24(5)で「取得していない加算がある」と回答した事業所のみ、お答えください。その主な理由は何ですか。(主たる番号3つまで○)

取得していない理由についてみると、「取得要件を満たしていないため」55.2%が最も多く、次いで「書類作成や手続きが複雑で、事務的な負担が大きいため」45.7%、「必要な資格を持った職員の確保が難しいため」23.3%の順となっている。



## 問24(7) 加算取得に向けた支援・情報提供

加算取得に向けて、どのような支援や情報提供があれば良いと思いますか。ご記入ください。

主な回答は以下のとおり。

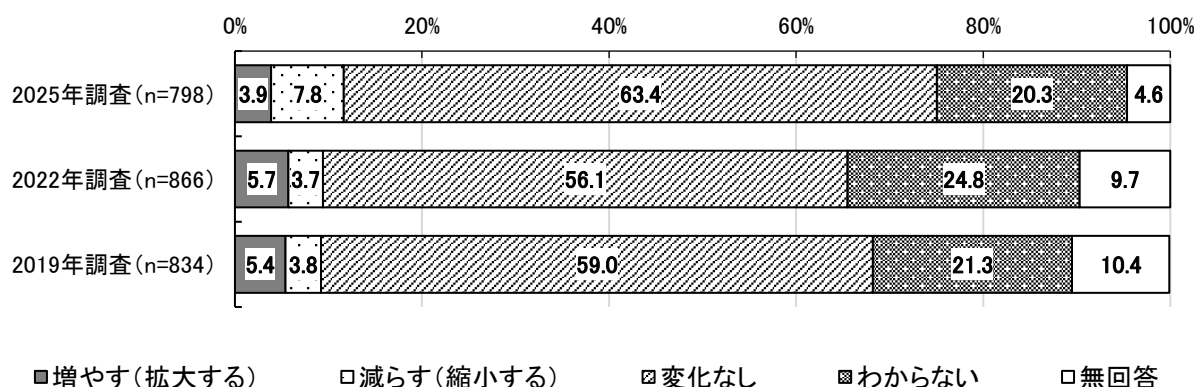
- ・加算取得に向けた勉強会、セミナー、ワークショップの開催。きちんと対応していきたいので要件は分かりやすくしてほしい。
- ・加算取得に向けての情報提供を分かりやすくしてほしい。
- ・取得に向けた伴走型支援の様な取り組みをもっと気楽に受けることができればよい。
- ・申請手続きの簡略化、書類の削減。
- ・事業所の体制を聞いて、加算ができるかできないとかの、アドバイスをしてくれる方や、資料のお手伝いをしてくれる窓口などを設けてほしい。
- ・職員等も少なく、日々の訪問で手一杯。加算に向けての事務作業はあまりに多く取得に向けての対応が難しい。事務作業等簡潔でわかりやすく取得しやすいものが増えてほしい。

## 問25 介護サービス事業の今後の方向性

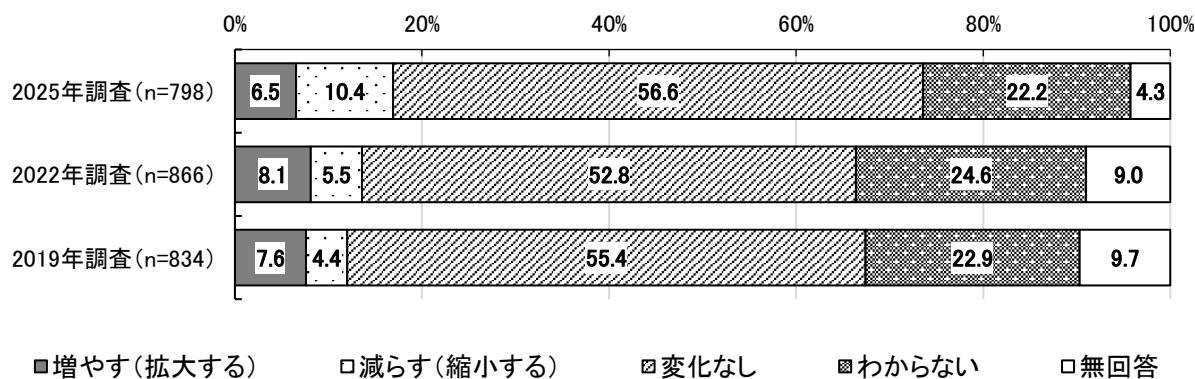
介護サービス事業について、今後どのような方向性を考えていますか。(それぞれ、あてはまる番号1つに○)

介護サービス事業の今後の方向性をみると、介護サービスの種類と事業所の規模ともに「変化なし」が最も多く、それぞれ63.4%、56.6%となっている。2019年調査、2022年調査と比較すると、介護サービスの種類と事業所の規模ともに「減らす(縮小する)」と回答した事業所が増加している。

### ■ 介護サービスの種類



### ■ 事業所の規模

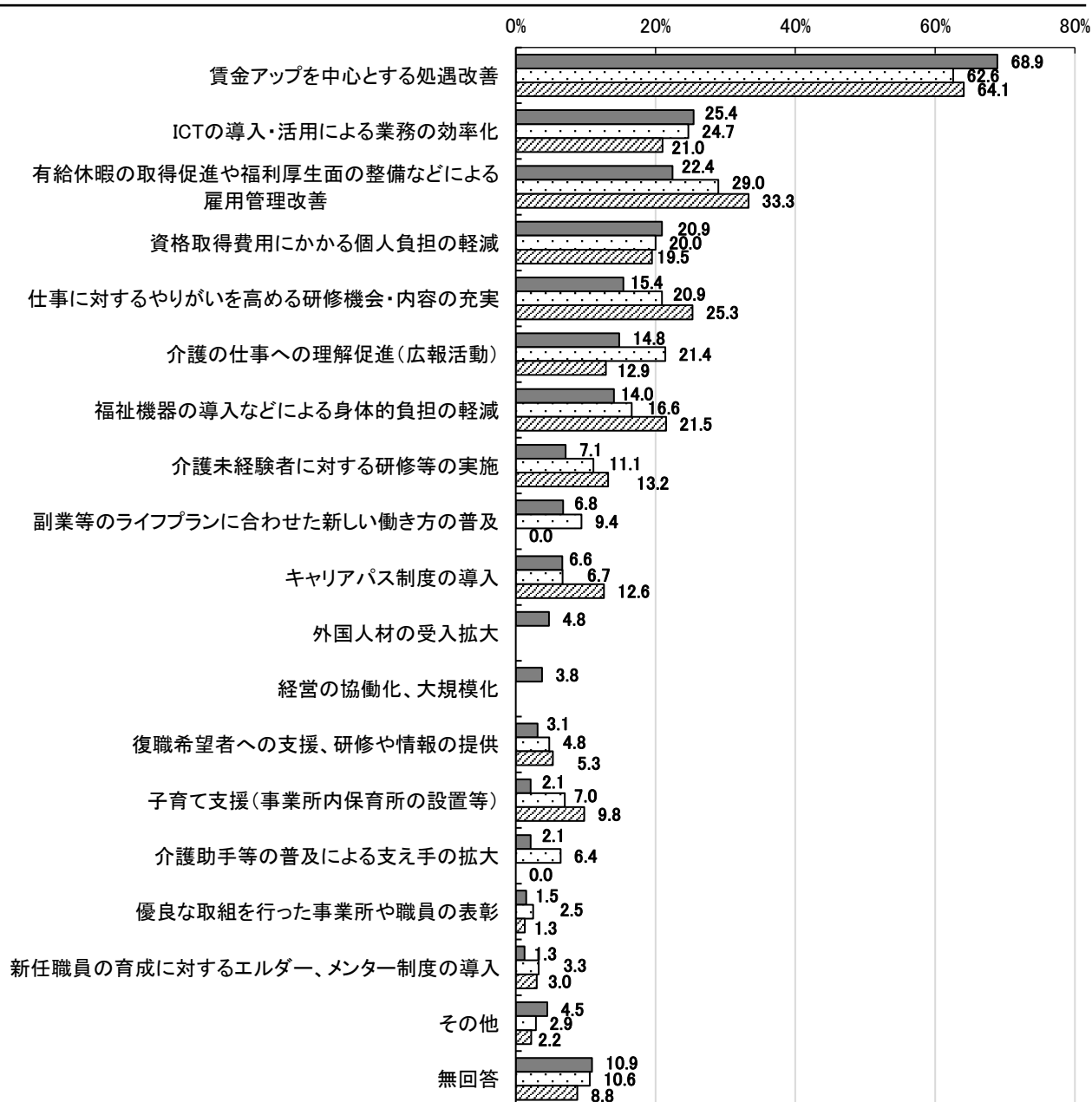


## 問 2 6 介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて充実させる必要がある取組

介護人材の安定的な確保・定着促進に向けて、さらにどのような取組を充実させる必要があるとお考えですか。(主たる番号3つまで○)

介護人材の安定的な確保・定着に向けて充実させる必要がある取組をみると、「賃金アップを中心とする処遇改善」68.9%が最も多く、次いで「ICTの導入・活用による業務の効率化」25.4%、「有給休暇の取得促進や福利厚生面の整備などによる雇用管理改善」22.4%の順となっている。

2019年調査、2022年調査と比較すると、「賃金アップを中心とする処遇改善」は前回調査から6.3ポイント増加している一方、「有給休暇の取得促進や福利厚生面の整備などによる雇用管理改善」、「介護の仕事への理解促進(広報活動)」は6.6ポイント、「仕事に対するやりがいをも高める研修機会・内容の充実」は5.5ポイント減少している。



■2025年調査(n=798) □2022年調査(n=866) ▨2019年調査(n=834)

## 問 27 介護現場の状況や要望

介護現場の状況や要望などご意見がありましたら、ご記入ください。(自由記述)

主な回答は以下のとおり。

### ○介護現場の現状・業務負担

- ・業務の効率化、負担の軽減と言いながら報酬改定の度にするべき作業が増え煩雑となっている状況で、本来重要な利用者に向き合う時間が増えているようには感じられない。手続きなど簡素化してほしい。介護職へのさらなる処遇改善と介護職員以外の職員への処遇改善にもスポットをあてていただきたい。
- ・カスタマーハラスメントが多くなっている。対人関係の仕事でありメンタル的ダメージが大きく、事業所内での対応に限界があり、今後若い方が育たないのでは？と危惧している。
- ・現場としては常に人員不足、時間不足、業務過多により各職員が疲弊している。経営側からは経営困難による人件費削減の為、増員は難しい、残業はするなどの声強い。根本的な解決には、介護職の処遇改善と各事業所の健全な経営の持続のため、介護保険の報酬制度の修正・改善が必要と思う。
- ・小さい事業所は物価高や色々なBCP、ハラスメント等色々な対応が多くなり、規約の見直し作業が次々とあり効率化も求められ存続が厳しいと思う。
- ・介護保険制度の複雑さにより多くの書類作成や手続き、報告業務が必要となり事業所の運営コストや労力が増加し、その結果現場の負担が増大している。制度の簡素化を図る事で直接介護に関わるサービスの質の向上につなげたい。

### ○雇用・人材

- ・慢性的な人材不足で職員教育が出来ず、介護員の質の低下。
- ・人材不足により職員のモチベーションが下がり、介護の仕事から離れる者が多数いる。
- ・ハローワークに募集しても応募がない、そのため外国人をお願いするが費用がかかる。
- ・訪問介護は基本報酬を減額された為、賃金アップが非常に難しくなっており人材確保に深刻な影響が出ています。
- ・介護現場の人材確保について、まず、ヘルパー人材不足が先に出ていますが、ケアマネも高齢化で負担が強く成り手がいない職種で緊迫した状況にあることをご理解いただき、人材確保に向けての取り組みを一緒に考えていただけたらと切に願います。(特に山間部)
- ・良い人材を確保したいが、人材不足でできず、業務の質が低下、より良いサービス提供するためには優秀な人材確保は必須、賃金アップできる体制作りに期待したい。
- ・人材の確保が難しい状況である。養成校にも学生が少なくなっているため、高校生向けに仕事の理解を促す取り組みやアプローチがあっても良いかと思う。
- ・人員確保が困難な状況が続いており、現行の職員の勤務に負担が発生している。また、物価高騰の影響も大きく、事業の継続にも不安がある。

### ○介護報酬・給与・経営

- ・ 処遇改善加算を取得し、職員の給与面は上げることができたが、要介護度による基本報酬はそれほど上がったわけではないため、最低賃金の上昇と経営の収入のつり合いが取れない。
- ・ 最低賃金や物価高騰により正職員の定期昇給が大きくできない。他産業への流出も検討されてしまう。
- ・ 小規模の事業所では、介護報酬の引き下げや物価高騰の影響を大きく受け、訪問介護のサービス継続が困難であり、今後縮小をしていくこととしている。
- ・ 介護報酬が全事業所とも低いと思われる。加算にたよっての上昇は経営に対しての圧迫が強く、廃業の原因の一つと思われる。
- ・ 他産業と比べて圧倒的な低賃金の為、若い人が介護の仕事を選ばない世の中になっている。処遇改善交付金の更なるアップをご検討いただきたい。またケアマネにも処遇改善交付金を受けられるよう検討願いたい。
- ・ 物価と人件費が高騰しているが介護保険収入は減らされる。理不尽で納得がいかない。
- ・ 事業所の収入が上がらない状況の中、処遇改善加算による収入も減少してくるが、賃金を上げた支払いを続けていくと事業所の維持が難しくなっている。介護報酬が上がらないと介護保険事業について法人として取り組みができなくなる。

添付資料 人材確保に係る介護事業所実態調査調査票

## 人材確保に係る介護事業所実態調査

令和7年8月

高知県子ども・福祉政策部長寿社会課

### 調査の趣旨・目的

当調査は、県内の介護事業所の人材確保に向けた取り組みや介護従事者の状況（人数、賃金等）などを把握し、今後さらに拡大すると見込まれる介護需要に対応できる人材確保に係る施策の充実や国への政策提言の基礎データとして活用することを目的に行うものです。

### 回答締切日について

裏面の「記入にあたってのお願い」をご参照のうえ、同封しております返信用封筒に入れてご返送いただくか、または回答フォームにてご回答いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

回答締切日 9月12日（金）

Web 回答フォーム

<https://questant.jp/q/DKMVJ9VX>



1001

この調査は、令和4年8月から9月までに実施して以降、3年ぶりに実施するものです。

毎年度実施されている公益財団法人介護労働安定センターによる「事業所における介護労働実態調査」などと一部重複する調査項目がありますが、それぞれ調査対象が限られていることや、事業所によって調査時点に差があることなどから、本調査独自の項目も合わせて調査することとしているものです。

この調査は、人材確保に係る施策の充実及び国への政策提言等を行うための基礎資料となる重要な調査であり、一定の回収率を確保することが必要となります。

ご多用中、誠に恐縮ですが、本調査の趣旨・目的をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

## 記入にあたってのお願い

この調査票は、貴事業所の状況についてご記入をお願いします。

なお、同一敷地内に複数の施設が併設されている場合についても、

**事業所ごとに**回答してください。

1 調査票の記入にあたっては、特に断りのない限り該当する番号

1つに○を付けてください。

2 この調査票は、**令和7年7月1日**現在でご記入ください。

3 この調査票の中で、過去1年間は、**令和6年7月1日**から

**令和7年6月30日**までとしてご記入ください。

**問1** 貴事業所名、運営法人名、担当者名、所在地の市町村名を記入してください。

事業所名	
運営法人名	
担当者名	
所在地の市町村名	

**問2** 貴事業所において介護事業の指定を受けた年月を記入してください。

平成	・	令和	(		)	年	(		)	月
----	---	----	---	--	---	---	---	--	---	---

**問3** 貴事業所の経営主体は次のうちどれに該当しますか。

		(あてはまる番号1つに○)
1 民間企業	2 社会福祉協議会	
3 社会福祉法人(2を除く)	4 医療法人	
5 NPO(特定非営利活動法人)	6 社団法人・財団法人	
7 協同組合(農協、生協等)	8 地方自治体(市町村、広域連合)	
9 その他( )		

**問4** (1) 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。

		(あてはまる番号1つに○)
1 ある (⇒(2)、(3)へ)	2 ない (⇒問5へ)	

(2) 法人全体(全ての指定介護サービス事業所)の全従業員数はおおよそ何人ですか。

		(あてはまる番号1つに○)
1 49人以下	2 50~99人	
3 100~299人	4 300人以上	

(3) 法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。

		(あてはまる番号1つに○)
1 ある	2 ない	

**問5** 貴事業所で実施しているサービスの種類、定員数及び直近1ヶ月（7月又は6月）の利用者数を記入してください。

サービスの種類 (下の表からあてはまる番号を1つ選択してください)	定員数	利用者数 (実人数)
	人	人

※調査票は事業所ごとに回答してください。

サービスの種類		
入所系	1	短期入所生活介護
	2	特定施設入居者生活介護
	3	認知症対応型共同生活介護
	4	地域密着型特定施設入居者生活介護
	5	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
	6	介護老人福祉施設
	7	介護老人保健施設
	8	介護療養型医療施設
	9	介護医療院
訪問系	10	訪問介護
	11	訪問入浴介護
	12	夜間対応型訪問介護
	13	居宅介護支援
	14	定期巡回・随時対応型訪問介護看護
通所系	15	通所介護
	16	地域密着型通所介護
	17	通所リハビリテーション
	18	認知症対応型通所介護
	19	小規模多機能型居宅介護
	20	看護小規模多機能型居宅介護
	21	その他（ ） ※21を選択する場合、上記の括弧内に記載をお願いします。

**問6** 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は何人ですか。R7.7.1現在及びR6.7.1現在のそれぞれの人数を記入してください。(派遣労働者、委託業務事業者は含みません。以下同じ)

		合計	正職員(注3)	非正規職員(注3)
R7年 7.1 現在	①全従業員数(注1)	人	人	人
	②うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数(注2)	人	人	人
R6年 7.1 現在	③全従業員数(注1)	人	人	人
	④うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数(注2)	人	人	人

(注1) 職種や役職等に関係なく、貴事業所の在籍者総数です。

(注2) 職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。

(①の全従業員数から、障害福祉サービスなどの介護保険外の事業に従事する者を除いた数になります。)

(注3) 正職員：雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのない者

非正規職員：契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者等

**問7** 「問6」②のうち、下記の「職種別従業員数」(注1)の内訳をそれぞれ記入してください。(「問6」②の人数と一致するようにしてください。)

正職員	男								女							
	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計
①訪問介護員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
②サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
③介護職員(注2)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
④看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥PT・OT・ST(注3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑦介護支援専門員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
正職員合計	必ず、問6の②(介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数)の正職員数と一致させてください。															人

非正規職員	男								女								非正規のうち常勤労働者(注4)
	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	~20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代~	計	
①訪問介護員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
②サービス提供責任者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
③介護職員(注2)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
④看護職員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑤生活相談員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑥PT・OT・ST(注3)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑦介護支援専門員	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
非正規職員合計	必ず、問6の②(介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数)の非正規職員数と一致させてください。															人	

- (注1) 資格ではなく、現に従事している仕事(職種)に注目して記入してください。  
 なお、兼務している職員については、主として従事する仕事(職種)にのみ記入してください。  
 サービス提供責任者(指定訪問介護サービスのみ該当)については、訪問介護員を兼務している場合、サービス提供責任者の欄に記入し、訪問介護員の欄には記入しないでください。
- (注2) 介護職員：介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う人
- (注3) PT・OT・ST：理学療法士・作業療法士・言語聴覚士
- (注4) 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

**問8 (1) 現在就労中の正職員の平均月給を記入してください。**

※1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

職種	有資格等	1年目職員 (初任給)	3年目職員	5年目職員	10年目職員	賞与 (年間)
①訪問介護員		円	円	円	円	円
内 訳	介護福祉士	円	円	円	円	円
	介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円
	無資格者	円	円	円	円	円
②介護職員(注)		円	円	円	円	円
内 訳	介護福祉士	円	円	円	円	円
	介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円
	無資格者	円	円	円	円	円
③看護職員		円	円	円	円	円
④介護支援専門員		円	円	円	円	円

(注) 介護職員：介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う人です。

**(2) 非正規職員の給与について教えてください。それぞれの支払いの状態に応じて記入してください。**

※1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)

職種	有資格等	時給職員		日給職員		月給職員	賞与 (年間)
		平均時給額	平均月額	平均日給額	平均月額	平均月額	
①訪問介護員		円	円	円	円	円	円
内 訳	介護福祉士	円	円	円	円	円	円
	介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円	円
	無資格者	円	円	円	円	円	円
②介護職員(注)		円	円	円	円	円	円
内 訳	介護福祉士	円	円	円	円	円	円
	介護職員 初任者研修	円	円	円	円	円	円
	無資格者	円	円	円	円	円	円
③看護職員		円	円	円	円	円	円
④介護支援専門員		円	円	円	円	円	円

(注) 介護職員：介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う人です。

**問9** (1) 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、お伺いします。

1年間(R6.7.1~R7.6.30)に1人以上の採用があった ⇒ (2)、(3)、(4)、(5)へ

1年間(R6.7.1~R7.6.30)に採用がなかった ⇒ (4)、(5)へ

- 1) 1年間(R6.7.1~R7.6.30)の採用者数
- 2) 上記1)のうち、定期採用(R7.4採用)、通年採用の人数
- 3) 上記2)のうち、高校生、専門学校・大学生、一般の人数

定期採用 (R7.4月採用者数)		高校生	専門学校・大学生		一般	
			県内	県外	県内	県外
全体	①正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	②常勤労働者	人	人	人	人
		③短時間労働者	人	人	人	人
(うち 訪問介護員) (注1)	④正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑤常勤労働者	人	人	人	人
		⑥短時間労働者	人	人	人	人
(うち 介護職員) (注1)	⑦正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑧常勤労働者	人	人	人	人
		⑨短時間労働者	人	人	人	人

通年採用 (1年間 (R6.7.1~R7.6.30) の採用者数)		高校生	専門学校・大学生		一般	
			県内	県外	県内	県外
全体	①正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	②常勤労働者	人	人	人	人
		③短時間労働者	人	人	人	人
(うち 訪問介護員) (注1)	④正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑤常勤労働者	人	人	人	人
		⑥短時間労働者	人	人	人	人
(うち 介護職員) (注1)	⑦正職員	人	人	人	人	人
	非正規職員	⑧常勤労働者	人	人	人	人
		⑨短時間労働者	人	人	人	人

(注1) 該当職員がいる場合にご記入ください。

常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者

短時間労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い者

(2) 前記(1)で回答した採用者(一般)のうち、転職者(採用前1年以内に、別の介護職場で働いていたことのある方)の人数を記入してください。

定期採用 ( ) 人	通年採用 ( ) 人
------------	------------

(3) 前記(1)で回答した職員の採用経路を記入してください。

(注) たる番号3つまで○	
1 高校・専門学校・大学	2 福祉人材センター・バンク
3 ハローワーク	4 新聞広告・求人情報誌
5 インターネットの求人サイト	6 法人のホームページ
7 インターンシップ、実習、職場体験の受け入れ	8 人材派遣会社
9 職員・知人等を通じて	
10 その他 ( )	

(4) 計画していた従業員数の採用が達成できなかった事業者にお伺いします。採用に至らなかった理由は何ですか。

(あてはまる番号全てに○)	
1 募集をしたが、応募が少なかった(応募がなかった)	
2 応募があり採用試験は実施したが、採用に至らなかった	
3 内定を出したが、辞退された	
4 その他 ( )	

(5) 貴事業所では従業員の採用活動において、どのようなことを行っていますか。また、「行っている」で選択した項目のうち、従業員の「採用に効果があった」と感じているものはどれですか。

	(あてはまる番号全てに○)	(最大3つまで○)
	行っている	採用に効果があった
ハローワークや福祉人材センターの担当者に相談	1	1
有料職業紹介所を活用	2	2
職員に対して友人・知人などの紹介を依頼	3	3
民間の有料求人情報サイトを活用	4	4
ホームページで自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	5	5
SNSを活用して自事業所のアピールポイントを求職者へ発信	6	6
職場体験、職場実習の受け入れを実施	7	7
就職セミナー、採用説明会に参加・開催	8	8
その他 ( )	9	9
特に行っていない	10	/

(注) 10を選択した方は他の番号に○をつけないでください。

**問10** (1) 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について、  
お伺いします。

- 1) 1年間（R6.7.1～R7.6.30）の離職者数（注1）
- 2) 上記1)の離職者のうち、勤務年数が「1年未満」、「1年以上3年未満」、「3年以上10年未満」、「10年以上」の人数
- 3) 上記1)のうち、新卒採用については、最終学歴別の人数
- 4) 上記1)のうち、中途採用（新卒採用以外）については無資格者及び有資格者の人数

採用時の状況・新卒採用 (注2)		勤務年数・最終学歴							
		1年未満		1年以上 3年未満		3年以上 10年未満		10年以上	
		高校卒	専門学校 ・大学卒	高校卒	専門学校 ・大学卒	高校卒	専門学校 ・大学卒	高校卒	専門学校 ・大学卒
全体	①正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	②常勤	人	人	人	人	人	人	人
		③短時間	人	人	人	人	人	人	人
(うち 訪問介護員) (注3)	④正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	⑤常勤	人	人	人	人	人	人	人
		⑥短時間	人	人	人	人	人	人	人
(うち 介護職員) (注3)	⑦正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	⑧常勤	人	人	人	人	人	人	人
		⑨短時間	人	人	人	人	人	人	人

採用時の状況・中途採用 (新卒採用以外)		勤務年数・資格の有無							
		1年未満		1年以上 3年未満		3年以上 10年未満		10年以上	
		無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者	無資格者	有資格者
全体	①正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	②常勤	人	人	人	人	人	人	人
		③短時間	人	人	人	人	人	人	人
(うち 訪問介護員) (注3)	④正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	⑤常勤	人	人	人	人	人	人	人
		⑥短時間	人	人	人	人	人	人	人
(うち 介護職員) (注3)	⑦正職員	人	人	人	人	人	人	人	人
	非正規 職員	⑧常勤	人	人	人	人	人	人	人
		⑨短時間	人	人	人	人	人	人	人

- (注1) 「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除きます。また、定年退職者は除きます。
- (注2) 「新卒採用」は、高校、大学、専門学校等の在学中に就職活動を行い、卒業と同時に入職した方を対象とします。
- (注3) 該当職員がいる場合にご記入ください。  
 常勤労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者と同じ者  
 短時間労働者：1週の所定労働時間が通常の労働者に比べ短い者

- (2) 前述(1)で回答した離職者について、主な離職理由は何ですか。  
 (採用区分及び年数区分ごとに、それぞれあてはまる番号を下の表から3つまで選択してください) ※定年退職は除いてください。

採用区分	年数区分	(下の表からあてはまる番号3つまで選択)		
新卒採用	1年未満			
	1年以上3年未満			
	3年以上10年未満			
	10年以上			
中途採用	1年未満			
	1年以上3年未満			
	3年以上10年未満			
	10年以上			

主な離職理由	
自身・家族の都合	① 結婚・出産・育児のため
	② 県外への移住
	③ 家族等の転職・転勤のため
	④ 家族等の介護や看護のため
	⑤ 心身の不調(腰痛を除く)、高齢
	⑥ 腰痛
転職等	⑦ 他業種への転職
	⑧ キャリアアップのための転職(同業種)
	⑨ 起業・開業
	⑩ 自分に向かない仕事だったため
職場環境 労働条件	⑪ 法人・事業所の理念や運営との不一致
	⑫ 職場の人間関係の問題
	⑬ 労働時間・休日・勤務体制の問題
	⑭ 収入の問題
	⑮ その他( ) ※⑮選択する場合、上記の括弧内に記載をお願いします。

**(3) 職員の早期離職防止や定着促進を図るために主にどのような方策をとっていますか。**

(あてはまる番号全てに○)

- 1 賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している
- 2 能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している
- 3 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している
- 4 キャリアに応じた給与体系を整備している
- 5 定期昇給の制度がある
- 6 昇任・昇格の制度を設けている
- 7 非正規職員から正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 能力開発を充実させている（社内研修の実施、社外講習会の受講・支援等）
- 10 労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている
- 11 仕事内容の希望を聞いている（持ち場の異動など）
- 12 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）
- 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 働きやすい職場環境づくりに力を入れている（業務改善や効率化等）
- 17 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）
- 18 職場環境を整えている（休憩室、談話室、入社時に座れる椅子の確保等）
- 19 子育て支援を行っている（子ども預かり所の設置や保育費の支援などの実施）
- 20 離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てている
- 21 その他（ )
- 22 特に方策はとっていない

**(4) 早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。  
上記(3)で○を付けた中から、番号を1つ記入してください。**

番号

**問 1 1** (1) 従業員の職種別の充足状況はどうですか。

※資格所有者ではなく、その仕事（職種）に就く者について記入してください。

※不足とは募集をする必要がある状態をいいます。 (①～⑦それぞれあてはまる番号1つに○)

	大いに不足	不足	やや不足	適当	当該職種はいない
① 訪問介護員（うち正職員）	1	2	3	4	5
② //（うち非正規職員）	1	2	3	4	5
③ 介護職員（うち正職員）	1	2	3	4	5
④ //（うち非正規職員）	1	2	3	4	5
⑤ 看護師	1	2	3	4	5
⑥ 介護支援専門員	1	2	3	4	5
⑦ 全体でみた場合	1	2	3	4	5

(2) 不足している理由を記入してください。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 離職率が高い
- 2 求人を出しても応募がない（少ない）
- 3 事業を拡大したいが人材が確保できない
- 4 その他（ )

(3) 上記(2)で、「2 求人を出しても応募がない（少ない）」と回答した事業所のみ、お答えください。理由は何にあるとお考えですか

(注たる番号3つまで○)

- 1 賃金が低い
- 2 仕事がつらい（精神的）
- 3 仕事がつらい（身体的）
- 4 社会的評価が低い
- 5 休みが取りにくい
- 6 労働時間が長い
- 7 夜勤が多い
- 8 キャリアアップの機会が不十分
- 9 雇用が不安定
- 10 その他（ )

(4) 従業員が不足し、充足しない場合はどのように対応していますか。

(あてはまる番号1つに○)

- 1 職員配置基準を守るため、サービス利用者を減らしている
- 2 法人内の他事業所から配置転換している
- 3 人材派遣会社に職員派遣を依頼している
- 4 特に対応していない
- 5 その他（ )

**問 1 2** (1) 中高年齢者（50 歳以上）の採用について、どのようにお考えですか。

(各年齢層別に、あてはまる番号 1 つに○)

	既に採用している	積極的に採用したい	採用してもよい	採用したくない	わからない
① 50 歳～59 歳	1	2	3	4	5
② 60 歳～64 歳	1	2	3	4	5
③ 65 歳～69 歳	1	2	3	4	5
④ 70 歳～	1	2	3	4	5

(注) 「1 既に採用している」は採用時の年齢が各年齢層に該当する場合に選択してください。

(2) 中高年齢者（50 歳以上）を雇用している事業所にお伺いします。  
中高年齢者（50 歳以上）に担っていただいている業務は何ですか。

(各年齢層別に、あてはまる番号 1 つに○)

	身体介護を含まない業務 (生活支援業務)	身体介護を含めた業務	その他 ( )
① 50 歳～59 歳	1	2	3
② 60 歳～64 歳	1	2	3
③ 65 歳～69 歳	1	2	3
④ 70 歳～74 歳	1	2	3
⑤ 75 歳～79 歳	1	2	3
⑥ 80 歳以上	1	2	3

(3) 中高年齢者（50 歳以上）を雇用している事業所のうち、80 歳以上の方を雇用している事業所のみ、お答えください。  
80 歳以上の方が働いている理由は何か、ご記入ください。

**問 1 3** (1) 貴事業所には、介護の仕事をしている外国籍労働者はいますか。

- |   |     |                       |
|---|-----|-----------------------|
| 1 | いる  | (⇒ (2)、(3)、(4)、(5) へ) |
| 2 | いない | (⇒ (3)、(4)、(5) へ)     |

(2) 介護事業に従事する外国人介護人材は何人ですか。R7.7.1 現在の人数を記入してください。

受入制度	インドネシア	ベトナム	ミャンマー	フィリピン	ネパール	モンゴル	その他 ( )
EPA (経済連携協定)	人	人		人		人	人
在留資格「介護」	人	人	人	人	人	人	人
技能実習生	人	人	人	人	人	人	人
特定技能Ⅰ号	人	人	人	人	人	人	人
その他 ( )	人	人	人	人	人	人	人

(3) 外国人介護人材の今後の活用予定について、お伺いします。

(各受入制度別に、あてはまる番号1つに○)

受入制度	活用予定である	活用を検討している	活用予定はない
EPA (経済連携協定)	1	2	3
在留資格「介護」	1	2	3
技能実習生	1	2	3
特定技能Ⅰ号	1	2	3
その他 ( )	1	2	3

(4) 外国人介護人材の受入や活用にあたって行っている取組などがありますか。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 文化や宗教など生活様式に応じた勤務時間の調整
- 2 習熟状況に合わせた業務内容の調整
- 3 日常生活や住宅確保の支援
- 4 事業所での親睦行事の開催
- 5 地域住民等との交流会の開催
- 6 施設（職員）による日本文化・日本語教育の実施
- 7 休日（帰国のための休暇、長期休暇など）の付与
- 8 その他（

)

(5) 外国人介護人材の活用にあたって、どのような点が課題だとお考えですか。

(主たる番号3つまで○)

- 1 日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある
- 2 利用者等との会話等における意思疎通に支障がある
- 3 日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある
- 4 生活、習慣等の違いにより、日常業務に支障がある
- 5 人件費以外にさまざまなコストや労力がかかる
- 6 受入方法や活用方法がわからない
- 7 日本での生活や個人的な悩み等の対応が難しい
- 8 その他（

)

**問 | 4** (1) 介護助手を導入されていますか。

※介護助手とは、介護職員との業務分担により、施設等で身体介護等の専門的な業務以外の食事の配膳や清掃等の周辺業務を担う職種

(あてはまる番号1つに○)

- 1 導入している ( 名 )
- 2 導入していない
- 3 今後、導入する予定
- 4 介護助手自体を知らない

→ どのような効果がありましたか。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 介護職員の業務量が軽減した
- 2 介護助手導入前と比べて離職率が低下した
- 3 介護職員が利用者と向き合う時間が増え、ケアの質の向上につながった
- 4 介護職員が専門業務に専念でき気持ちにゆとりができた (職員の声など)
- 5 効果はみられない
- 6 その他 ( )

(2) 上記(1)で「1 導入している」と回答した事業所のみ、お答えください。  
業務内容にはどのようなものがありますか。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 清掃
- 2 配膳・下膳、配茶等
- 3 洗濯
- 4 ベッドメイキング・シーツ交換
- 5 物品補充
- 6 見守り (利用者の趣味の手伝いや話し相手等)
- 7 その他 ( )

(3) 上記(1)で「2 導入していない」と回答した事業所のみ、お答えください。  
導入していない理由を教えてください。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 必要な人員を充足できている
- 2 社内の体制が整っていない (規則の整備や業務の切り出し等)
- 3 雇用のためのコストがかかる
- 4 導入方法が分からない
- 5 その他 ( )

**問 | 5 「高知県福祉・介護事業所認証評価制度」の認証取得に取り組む予定はありますか。**

(あてはまる番号1つに○)

1 取得している      2 取り組む予定である      3 予定はないが興味がある  
 4 取り組む予定はない(理由: \_\_\_\_\_ )  
 5 制度を知らない

(注)「高知県福祉・介護事業所認証評価制度」とは、職員の離職防止や定着促進を図るため、良好な職場環境の整備に取り組む福祉・介護事業所を県が認証するとともに、認証取得に向けた事業所の主体的な取組をサポートする制度です。

福祉・介護事業所認証評価制度について、詳しくはこちら！

<https://kaigojinzai.pref.kochi.lg.jp>



**<ご参考>**

**■高知県福祉・介護事業所認証評価制度について**

認証を取得するには、以下の5つの評価項目に定められた基準をクリアする必要があります。そのため、認証を取得している事業所は、「新人職員が計画的にしっかりと育成されている」「将来を見据えてキャリアアップしながら働ける」「福利厚生が整っていて働きやすい」など良好な職場環境を整えた魅力ある職場といえます。

1 新規採用者の育成体制	職場内での段階的な教育に加え、OJT指導者の配置、外部研修の積極的な受講促進など、計画的な新人育成を行っている
2 キャリアパスと人材育成	各階層に応じた計画的な人材育成、経験やスキルに応じた賃金体系の構築、資格取得の支援など、キャリアアップの仕組みが整備されている
3 働きやすい職場環境	休暇を取得しやすい環境づくり、育児・介護と仕事を両立するためのバックアップ、業務の負担軽減、健康管理など、職員の働きやすさにつながる取り組みを積極的に行っている
4 質の高いサービスを提供するための取り組み	資格保有者を一定以上配置するなど、質の高いサービスを提供するための体制が確保されている
5 社会貢献とコンプライアンス	地域や学校との交流やボランティアの受け入れを積極的に行うなど、地域に開かれた事業所として活動している

**■認証を取得すると、様々なメリットがあります。**

- 「県の基準をクリアした事業所」としてアピールができ、学生や求職者、地域住民や利用者へのイメージアップにつながる
- 職員にとってより成長できる職場、働きやすい職場となり、職員の定着促進が図られる
- 事業所における制度・仕組みの改善や構築、職員のさらなるスキルアップを図ることができる 等

県では、認証取得に向けたスタートアップセミナーや項目別セミナーの開催、個別支援の実施など、認証取得のためのサポートも行っています！  
**ぜひ、福祉・介護事業所認証評価制度への参加をご検討ください！！**



**問 16** (1) 人材育成のために行っている取組についてお答えください。

(職員別に、あてはまる番号全てに○)

	訪問介護員		介護職員	
	正職員	非正規職員	正職員	非正規職員
教育・研修計画を立てている	1	1	1	1
教育・研修の担当者、若しくは担当部署を決めている	2	2	2	2
採用時の教育・研修を充実させている	3	3	3	3
エルダー・メンター制度等を導入している	4	4	4	4
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	5	5	5	5
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	6	6	6	6
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	7	7	7	7
資格取得の経費を負担している	8	8	8	8
資格取得に関する活動を職務扱い（出張扱い）としている	9	9	9	9
研修の経費を負担している	10	10	10	10
研修に関する活動を職務扱い（出張扱い）としている	11	11	11	11
研修の開催を知らせている	12	12	12	12
その他（ ）	13	13	13	13
いずれも行っていない	14	14	14	14

(2) 従業員の社外研修・講習会の受講に対する意向と現状についてお答えください。

(①②それぞれ、あてはまる番号1つに○)

① 意向は	1 積極的に受講させたい	2 必要に応じて受講させたい
	3 あまり受講させたくない	
② 現状は	1 積極的に受講している	2 必要に応じて受講している
	3 あまり受講していない	

(3) 従業員の社外研修・講習会の受講にあたって、課題となっていることは何ですか。

(主たる番号3つまで○)

1	人材不足で参加させることが難しい
2	経営上、参加費・受講料の負担が難しい
3	研修・講習会が実施される会場が遠い
4	職員が資格を取得しても処遇に反映できない
5	研修・講習会の内容が期待する内容ではない
6	特に問題はない
7	その他 ( )

(4) 高知県福祉研修センター（社会福祉法人高知県社会福祉協議会）で実施されている研修をどのように活用していますか。

(あてはまる番号1つに○)

1	計画的な人材育成のために活用している
2	必要に応じて活用している
3	あまり活用していない
4	高知県福祉研修センターで実施される研修内容を知らない

(5) 今後、社外研修・講習会として期待する内容にはどのようなものがありますか。

(従業員の対象ごとに、下欄から3つ選んで番号を記入してください)

対象	回答欄 (3つ)		
① 初任者・新任職員 (概ね1年未満)			
② 中堅職員 (概ね3年以上)			
③ 指導職員・リーダー			
④ 施設長・管理者			

1	基礎的な介護技術・知識
2	介護保険制度や関係法令
3	安全対策 (事故時の応急措置等)、リスクマネジメント
4	感染症対策
5	接遇・マナー
6	情報共有、記録・報告方法
7	コンプライアンス・プライバシー保護
8	事例検討
9	資格取得のための研修
10	ノーリフティングケアや腰痛予防、従業員の就業環境の改善
11	虐待防止、不適切ケアの防止
12	認知症高齢者に対するケア
13	経営全般、人事管理、マネジメント
14	職員の指導方法、OJT、コーチング
15	事業所の指定要件、介護報酬・加算
16	ハラスメント防止対策

**問 17** 昇給等の処遇に反映している、または臨時職員や非常勤職員を正規職員に登用する際の基準としている研修・資格はありますか。

①昇給等の処遇に反映している研修・資格

(あてはまる番号全てに○)

1 介護職員初任者研修	2 実務者研修	3 介護福祉士
4 介護支援専門員	5 その他 (	)

②正規職員登用時の基準としている研修・資格

(あてはまる番号全てに○)

1 介護職員初任者研修	2 実務者研修	3 介護福祉士
4 介護支援専門員	5 その他 (	)

**問 18** (1) 貴事業所で整備(就業規則等で規定)している育児・介護に係る「両立支援制度」について、番号に○を記入してください。  
また、令和6年7月1日から令和7年6月30日までのそれぞれの活用実績を記入してください。

(あてはまる番号全てに○)

貴事業所で整備している制度	R6.7.1~R7.6.30 実績
1 育児休業制度	人
2 看護休暇制度	人
3 介護休業制度	人
4 介護休暇制度	人
5 所定外労働の制限	人
6 時間労働の制限	人
7 深夜業の制限	人
8 短時間勤務制度	人

(2) 活用実績がない場合、その要因は何ですか。

(それぞれの項目ごとに1~5の中から1つに○)

	該当する従業員 がない	従業員が希望 していない	代替職員（派遣職員も 含む）の確保が できない	シフト調整で 対応したい が、人力的な 理由で困難	その他
1 育児休業制度	1	2	3	4	5
2 看護休暇制度	1	2	3	4	5
3 介護休業制度	1	2	3	4	5
4 介護休暇制度	1	2	3	4	5
5 所定外労働の制限	1	2	3	4	5
6 時間労働の制限	1	2	3	4	5
7 深夜業の制限	1	2	3	4	5
8 短時間勤務制度	1	2	3	4	5

※「その他」を選択した場合は、下の枠内に制度等の番号と具体的な要因を記入ください。

番号	その他

(3) (1) で「1 育児休業制度」の実績があると回答いただいた事業所にお伺いします。育児休業制度の利用状況について、令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間、在職中に出産または配偶者が出産した従業員数と、そのうち育児休業を開始した従業員（休業申出者を含む）数について、それぞれの人数を記入してください。

	女性	男性
出産者、配偶者出産者（人）	人	人
うち育児休業取得者（人）	人	人

(4) (3) で「育児休業取得者」として回答いただいた方の育児休業の取得期間（令和7年7月1日以降の予定を含む）について、男女別にあてはまる人数を記入してください。

	女性	男性
1週間未満	人	人
1週間～1か月未満	人	人
1か月～3か月未満	人	人
3か月～6か月未満	人	人
6か月～1年未満	人	人
1年以上	人	人

(5) 育児休業復帰後の働き方としてどのような配慮を行っていますか

(あてはまる番号全てに○)

1 時短正職員制度	2 夜勤や早出の免除	3 配置面での配慮
4 特になし	5 その他 ( )	

(6) 男性の育児休業の取得を促進するための工夫・課題があれば記入してください。  
(自由記述)

○男性育休推進企業について

本県の最重要課題である人口減少問題の克服に向け、県では男女が分担して家事・育児を行う「共働き・共育て」を推進しています。県内企業の男性育休取得率向上を目的に、男性従業員の育休取得状況を自主的に公表する企業を『こうち男性育休推進企業』として登録し、県の特設サイト（令和7年8月末開設予定）にて掲載する取組をスタートします。

詳しくはこちら <https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024101000118/>

登録はこちら [https://www.pref.kochi.lg.jp/form/060901/dansei\\_ikukyu/](https://www.pref.kochi.lg.jp/form/060901/dansei_ikukyu/)



登録はこちら

**問19** 貴事業所では、介護福祉機器・用具等を導入していますか。また、従業員の身体的負担軽減や腰痛の予防・緩和に効果があると思われるものは何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

介護福祉機器・用具	導入状況		導入時の補助金の活用実績		従業員にとって効果がある(未導入の場合も記入ください)
		台数	国補助	県補助	
1 移動用リフト (スタンディングリフト含む)		台			
2 高さ調節機能付き電動ベッド		台			
3 特殊浴槽(移動用リフトとともに稼動するもの、側面が開閉可能なもの)		台			
4 ストレッチャー (入浴時に使用するものを含む)		台			
5 肩肘なし車椅子		台			
6 移乗用ボード		台			
7 移乗用シート		台			
8 グローブ		台			
9 その他( )		台			
10 導入していない					

(注) 台数及び導入時の補助金の活用実績は、1年間(R6.7.1~R7.6.30)の状況を記入ください。



**問21** (1) 貴事業所における ICT 機器等の導入・利用状況や今後の導入予定についてお尋ねします。下記の機器や機能ごとに、該当するものを選んで記入してください。

(それぞれの項目ごとに1～5の中から1つに○)

		既に導入している		導入していない		
		日常的に利用している	ほとんど利用していない	導入を検討している	導入は検討していない	事業所の業務に関係がない
パソコンによって利用する介護ソフト (介護事業所の業務に特化したソフト)	利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力・保存・転記の機能	1	2	3	4	5
	職員間で報告・連絡・相談を行うためのグループウェアの機能	1	2	3	4	5
	シフト管理・勤怠管理・給与計算・配車管理等の機能	1	2	3	4	5
	入力した音声を変換して文章(テキスト)に変える機能	1	2	3	4	5
	各種の介護ロボットとの間のデータの収集・蓄積・利用の一元処理機能	1	2	3	4	5
	その他の機能(注)	1	2	3	4	5
介護業務用のアプリが入ったタブレット端末・スマートフォン	利用者情報(ケア記録・ケアプラン等)の入力の機能	1	2	3	4	5
	入力した音声を変換して文章(テキスト)に変える機能	1	2	3	4	5
	他の職員との間で業務連絡できる機能	1	2	3	4	5
施設の居室内に設置する見守りセンサー	ベッドセンサー(マット型・内蔵型)	1	2	3	4	5
	カメラ型センサー	1	2	3	4	5
	それ以外のセンサー(天井・壁・机・上・床・ドア・便器等に設置するカメラ型以外のもの)	1	2	3	4	5
	施設内の無線ナースコール機器	1	2	3	4	5
	インカム、ネックスピーカー	1	2	3	4	5
	施設内の ICT 機器同士の通信のための WiFi 設備	1	2	3	4	5

(注) 「介護保険請求システム(電子請求受付システム)」、「LIFE(科学的介護情報システム)」、「ケアプランデータ連携システム」とデータ連携する機能など

(2) 貴事業所における介護ロボットの導入・利用状況や今後の導入予定についてお尋ねします。下記の機器や機能ごとに、該当するものを選んで記入してください。

(それぞれの項目ごとに1～5の中から1つに○)

	既に導入している		導入していない		
	日常的に利用している	ほとんど利用していない	導入を検討している	導入は検討していない	事業所の業務に関係がない
移乗を支援する介護ロボット（マッスルスーツなど）	1	2	3	4	5
利用者の移動を支援する介護ロボット	1	2	3	4	5
排泄を支援する介護ロボット	1	2	3	4	5
利用者との間で双方向コミュニケーションをとる介護ロボット	1	2	3	4	5
利用者宅に設置し、利用者の転倒等の異常を感知した際に自動的に通報する介護ロボット	1	2	3	4	5
入浴を支援する介護ロボット	1	2	3	4	5
身体機能や生活機能の訓練における各業務を支援する機器・システム	1	2	3	4	5
食事・栄養管理に関する周辺業務を支援する機器・システム	1	2	3	4	5
認知機能が低下した高齢者等の自立した日常生活または個別ケアを支援する機器・システム	1	2	3	4	5

(3) 上記(1)(2)に示す各種介護ロボット・ICT機器等のうち、導入しているものについての効果をどのように評価していますか。なお、導入しているものが一つもない場合は導入した場合に予想される効果についてお答えください。

(それぞれの項目ごとに1つに○)

	効果がある	やや効果がある	特に変化はない	かえってマイナス	わからない	夜間業務がない
昼間の業務負担の軽減	1	2	3	4	5	
夜間の業務負担の軽減	1	2	3	4	5	6
勤務時間(残業など)の短縮	1	2	3	4	5	
業務の活性化	1	2	3	4	5	
介護の質の向上	1	2	3	4	5	

(4) 介護ロボット・ICT機器等の導入に際してどのような課題がありますか。導入しているものが一つもない場合、導入にはどのような課題があるとお考えか、お答えください。

(あてはまる番号全てに○)

どのような介護ロボット・ICT機器等があるかわからない	1
導入コストが高い	2
投資に見合うだけの効果がない	3
事業所規模や介護現場の実態に合う介護ロボット・ICT機器等がない	4
貴事業所にあった介護ロボット・ICT機器等がどれか選定できない	5
導入の効果をあげるために、どのような手順を踏んでいけばよいかわからない	6
現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い	7
導入の推進役となりうる介護ロボット・ICT機器等に詳しい職員が事業所にいない	8
導入について経営トップ層の理解を得られない	9
その他( )	10
特に課題はない	11

(注) 11を選択した方は他の番号に○をつけないでください。

**問22** (1) 経営の協働化・大規模化の取り組みについてお伺いします。現在、経営の協働化・大規模化に取り組んでいますか。

(あてはまる番号1つに○)

- 1 既に取り組んでいる
- 2 取り組みに向け調整中
- 3 検討している
- 4 検討していないが興味はある
- 5 検討していない

(2) (1) で1から4を選択された方にお聞きします。該当する経営の協働化・大規模化の内容はどのようなものですか。

(該当する項目ごとに1つに○)

	既に取り組んでいる	取り組みに向け調整中	検討している	検討していないが興味はある
研修の共同実施	1	1	1	1
人材確保や採用の共同実施	2	2	2	2
システム・制度の共通化	3	3	3	3
事務処理部門の集約・外部化	4	4	4	4
各種委員会の共通設置・指針の共同策定	5	5	5	5
協働化等に併せて行うICTインフラ整備	6	6	6	6
消耗品等の共同購入	7	7	7	7
協働化等に併せて行う老朽設備・備品の更新・整備	8	8	8	8
経営・職場環境改善等に関する専門家等による支援	9	9	9	9

(3) 経営の協働化・大規模化を行うに当たっての課題は何ですか。

(あてはまる番号全てに○)

- 1 どのように取り組めば良いか分からない
- 2 どこに相談をしたらよいか分からない
- 3 取り組むメリットがない
- 4 他法人との調整が難しい
- 5 人手不足(主導する人がいない、依頼できるコンサル等を知らない)
- 6 その他 ( )

**問23** (1) 貴事業所では、令和5年6月(1ヵ月)の介護事業収入を100とした場合、令和7年6月(1ヵ月)の介護事業収入はどのようになりましたか。おおよその数字を記入してください。(介護保険以外の収入も含む)

令和7年6月の事業収入指数 ( )

(2) 令和6年度の介護報酬改定に伴い、経営や、サービス提供の面で貴事業所で主にどのような対応をしましたか。

(主たる番号5つまで○)

- 1 基本給の引き上げ
- 2 基本給の引き下げ
- 3 諸手当の導入・引き上げ
- 4 諸手当の廃止・引き下げ
- 5 一時金の支給・引き上げ
- 6 一時金の支給の廃止・引き下げ
- 7 職員の増員(派遣を含む。)による業務負担軽減
- 8 職員の減員による業務分担の見直し
- 9 労働時間(夜勤を含む)・労働日数の適正化
- 10 サービス提供時間の延長
- 11 サービス提供時間の短縮
- 12 昇進・昇格要件の明確化
- 13 非正規職員から正規職員への登用
- 14 教育研修の充実
- 15 仕事上のコミュニケーションの充実
- 16 仕事内容や労働条件に関する個別面談の実施
- 17 腰痛対策やメンタルケアを含めた健康管理の充実
- 18 出産・子育て支援の充実
- 19 介護支援の充実
- 20 事故やトラブルの対応体制の強化
- 21 その他 ( )
- 22 いずれもなし

(3) 貴事業所の令和7年6月(1ヵ月)の収支状況において、介護事業収入等における人件費の割合を記入してください。なお、委託費(外注費や派遣料金など)は含みません。数値は、概数で結構です。

介護事業収入に占める人件費の割合	%
給与、労働保険料、社会保険料を含みます。	

※社会保険、交通費等複数月分を支払ったものについては、1ヶ月分に換算してください。

**問24**

(1) 介護職員等処遇改善加算の取得についてご記入ください。

また、取得している場合は、該当する加算区分に○をつけてください。

1 取得している	2 取得していない	3 今後取得する予定
----------	-----------	------------

↓

→ 加算区分は

1 加算Ⅰ	2 加算Ⅱ	3 加算Ⅲ	4 加算Ⅳ
-------	-------	-------	-------

(2) 上記(1)で「2 取得していない」と回答した事業所のみ、お答えください。

その主な理由は何ですか。

(注) たる番号3つまで○

<ul style="list-style-type: none"> <li>1 職種によって給与に差が出るから (支給要件に該当する者とし不在者が生じるため)</li> <li>2 利用者の負担が増えるから</li> <li>3 継続されるかどうか、不安だから</li> <li>4 手続きが複雑だから</li> <li>5 支給額が低いから</li> <li>6 支給要件に該当しなかったから</li> <li>7 取得の方法がよくわからないから</li> <li>8 その他 ( )</li> </ul>
---

(3) 介護職員等処遇改善加算以外の加算の取得についてご記入ください。

現在、取得可能な介護報酬の加算を十分把握していますか。

(あてはまる番号1つに○)

1 全て把握している	2 一部把握している	3 把握できていない
------------	------------	------------

(4) 加算に関する情報はどのように入手していますか。

(あてはまる番号1つに○)

<ul style="list-style-type: none"> <li>1 行政 (市町村や県) からの通知</li> <li>2 厚生労働省や地方自治体の公式ウェブサイト</li> <li>3 業界団体や協会からの情報</li> <li>4 他事業者や同業者からの情報</li> <li>5 その他 ( )</li> </ul>
--





人材確保に係る介護事業所実態調査 ー結果報告書ー

発行 令和8年3月  
発行者 高知県子ども・福祉政策部長寿社会課  
調査委託先 リージョナルデザイン株式会社

本報告書の内容は、高知県子ども・福祉政策部長寿社会課のホームページでもご覧いただけます