

第 1 章

高知県介護事業所実態調査の実施概要

1 調査の目的

本調査は、県内の介護事業所における介護事業者の状況（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として実施しました。

2 調査対象

(1) 地域 高知県内

(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（7,670 事業所）のうち、前回の調査対象から除いていた居宅介護支援を新たに加え、14 種類のサービス（訪問介護、夜間対応型訪問介護、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、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、介護療養型医療施設、居宅介護支援）の 1,198 事業所を調査の対象としました。有効回収数は 946 事業所、回収率は 78.9%でした。

3 調査事項

①事業所の所在地 ②事業所の開設及び介護事業の開始時期 ③法人格（経営主体） ④複数事業所の有無 ⑤実施している介護サービスの種類（1 ヶ月の利用者数） ⑥要介護度要支援度別利用者数 ⑦派遣労働者の受け入れ ⑧従業員数及び介護サービス従事者 ⑨職種別従業員数 ⑩1 年間の採用者数及び離職者数 ⑪過去 1 年間に採用した職員の質の評価 ⑫従業員の平均給与及び資格取得等への支援の有無 ⑬従業員の充足状況 ⑭従業員の定着状況 ⑮介護事業収入における人件費の割合 ⑯離職者数及び早期離職防止・定着促進の方策 ⑰人材育成への取組の方策 ⑱採用時の教育・研修の有無 ⑲介護サービスを運営する上での問題点 ⑳介護報酬改定に伴う経営・サービス提供面での対応及び介護職員処遇改善加算の利用の有無 ㉑介護サービス事業の今後の方向性 ㉒介護現場の状況や要望について（自由記載）

4 調査対象期日・調査実施期間

(1) 調査対象期日

原則として平成 25 年 7 月 1 日

(2) 調査実施期間

平成 25 年 8 月 30 日から平成 25 年 9 月 20 日

5 調査方法

(1) 調査票

添付資料の「高知県介護事業所実態調査」により実施しました。

(2) 調査の方法

①事業所調査の方法

2- (2) の事業所に対し、(1) の調査票を郵送により配布し、郵送により回収しました。

6 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ます。

「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、嘱託社員、臨時的雇用者、登録ヘルパー等のパートタイム労働者等）としています。

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ます。

「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ます。

(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、次のとおり介護保険サービス系型に区分しています。

①〔訪問系〕

訪問介護、夜間対応型訪問介護

②〔施設系（通所型）〕

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

③〔施設系（入所型）〕

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、介護療養型医療施設

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ます。

「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ます。

「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ます。（看護職を除く。）

7 調査結果利用上の注意

(1) サンプル数について

集計表中の該当数値でサンプル数（回答数）が少ないものがありますが、それらは参考値との位置付けとしています。

(2) 集計表・図・構成比について

集計表・図・構成比（パーセント計算値）において、四捨五入の関係で、項目の和が計の数値に合わないことがあります。

(3) 複数回答の構成比について

複数回答〔該当する答えの全て（あるいは複数）を選択する方式〕の場合は、構成比（パーセント計算値）の和が100パーセントを超えるものがあります。

8 参照データ

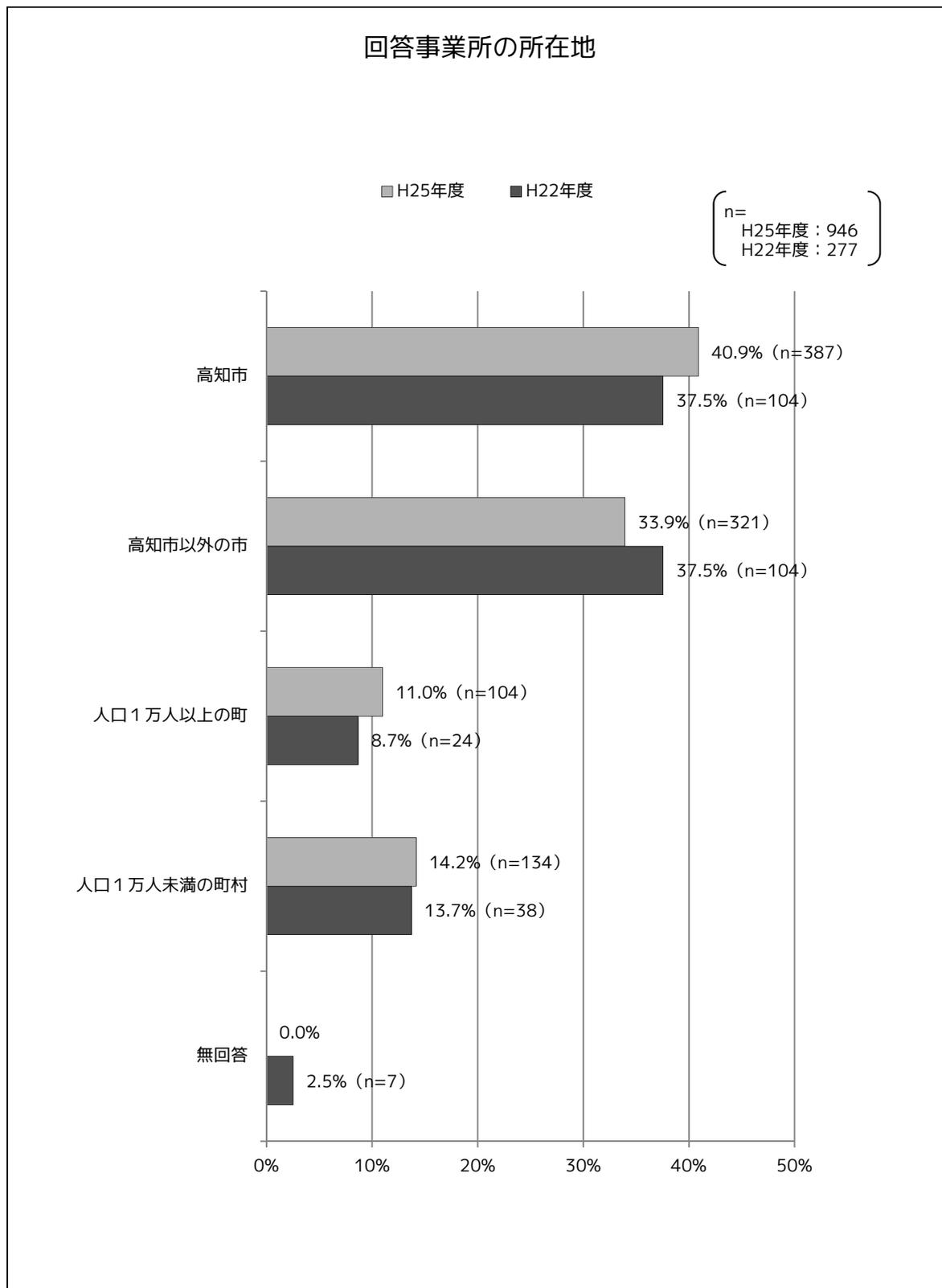
高知県 高齢者福祉課	：平成 22 年 12 月提供 高知県介護人材確保対策実態調査
厚生労働省	：平成 24 年 12 月 13 日提供 平成 23 年 介護サービス施設・事業所調査の概況
介護労働安定センター	：平成 25 年 8 月 16 日提供 平成 24 年度 介護労働実態調査結果について

第 2 章

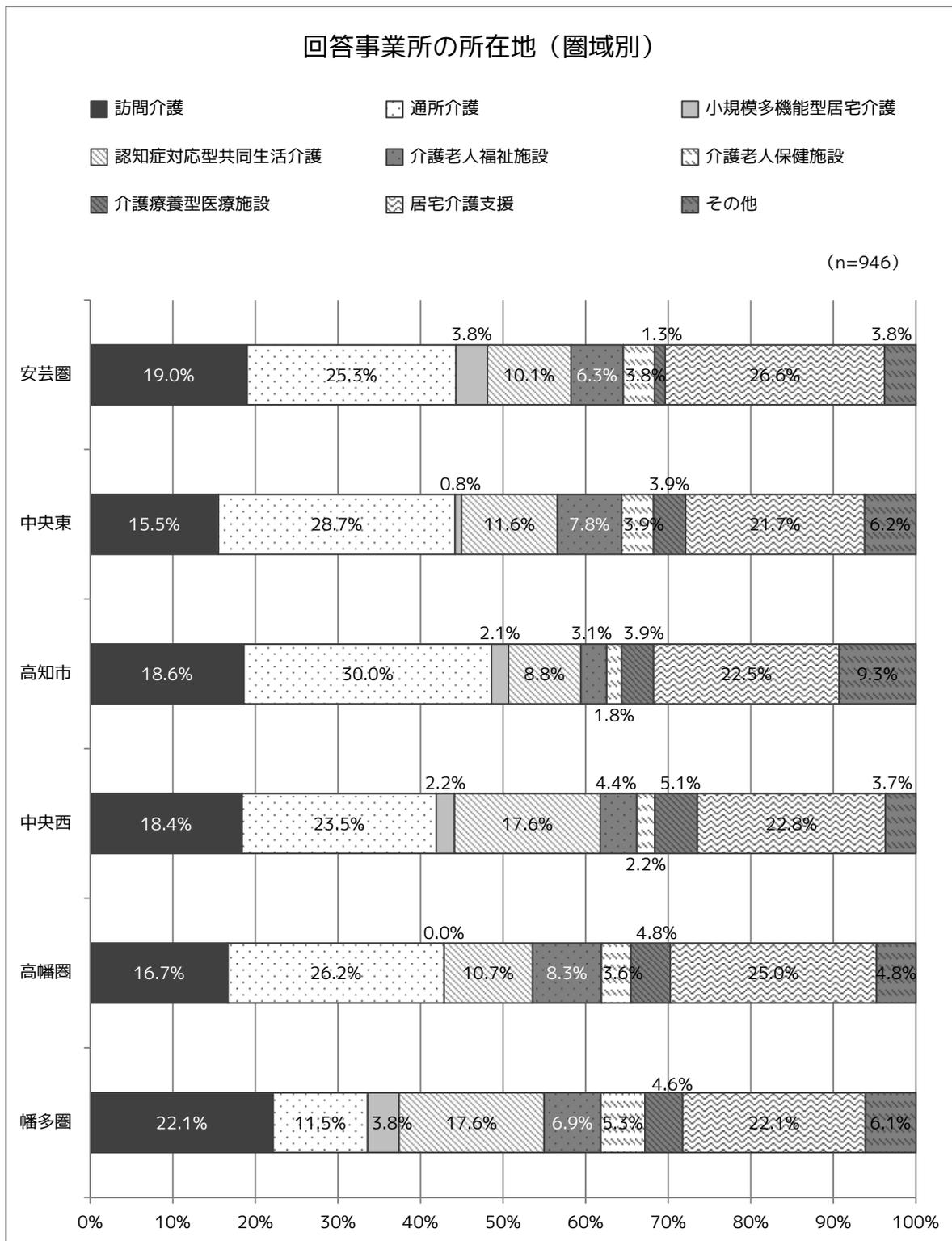
事業所に対する調査結果

問 1 貴事業所の所在地の市町村名を（ ）内に記入してください。

回答のあった事業所の所在地（市町村）で数値の高い順で見ると、「高知市」が40.9%と最も多く、高知市に集中していることがわかる。次いで「高知市以外の市」が33.9%で「人口1万人未満の町村」が14.2%、「人口1万人以上の町」（いの町・佐川町・四万十町・黒潮町）が11.0%の順であった。



圏域別でみると、事業所の構成割合の順は、安芸圏では「居宅介護支援」「通所介護」「訪問介護」、中央東、高知市、中央西、高幡圏では「通所介護」「居宅介護支援」「訪問介護」、幡多圏では「訪問介護」「居宅介護支援」が同率で、次いで「認知症対応型共同生活介護」となっている。

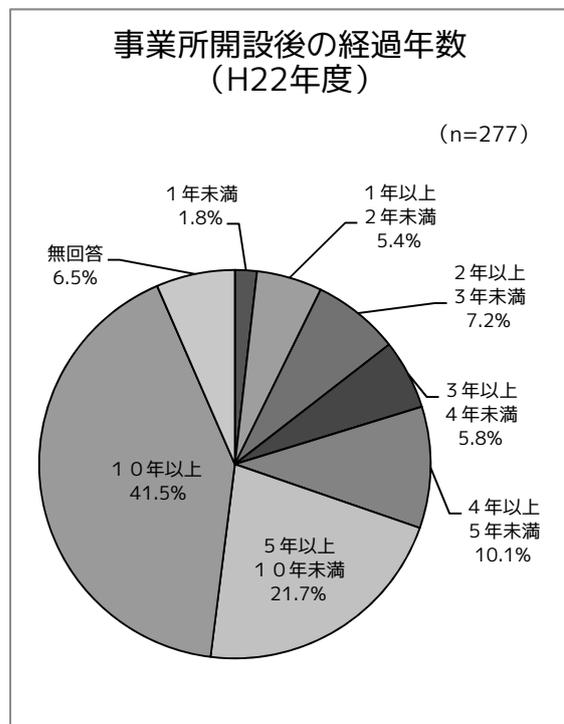
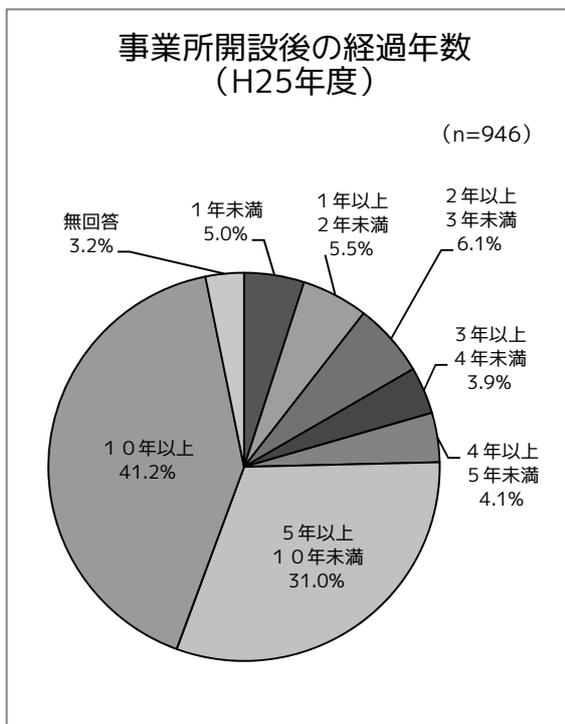


(注) 表示単位未満の端数処理の結果、一部合計が100%になっていない。

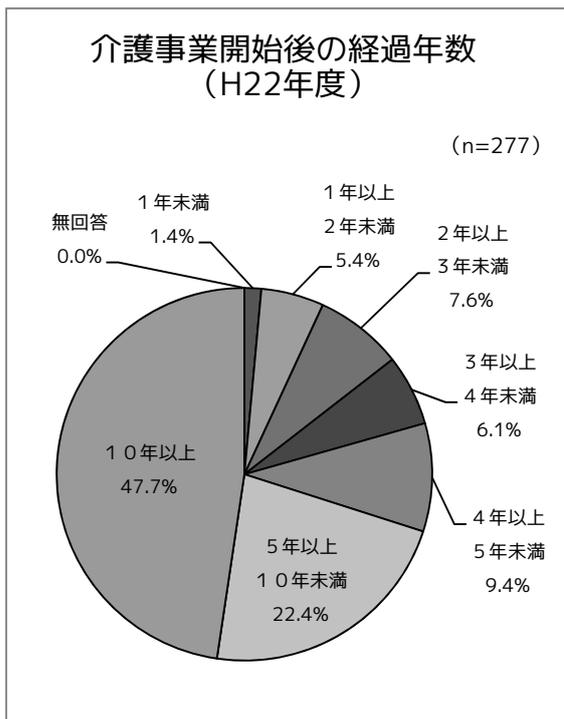
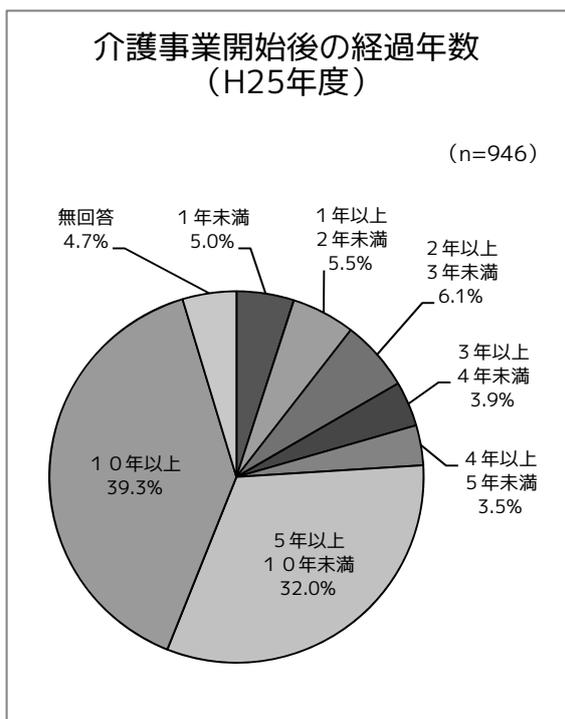
「介護老人福祉施設」には地域密着型サービスを含む。

問2 貴事業所を開設した年月及び介護事業（介護保険指定サービスに限りません）を開始した年月を記入してください。

事業所の開設からの経過年数を数値の高い順でみると、「10年以上」が41.2%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が31.0%、「2年以上3年未満」が6.1%であった。



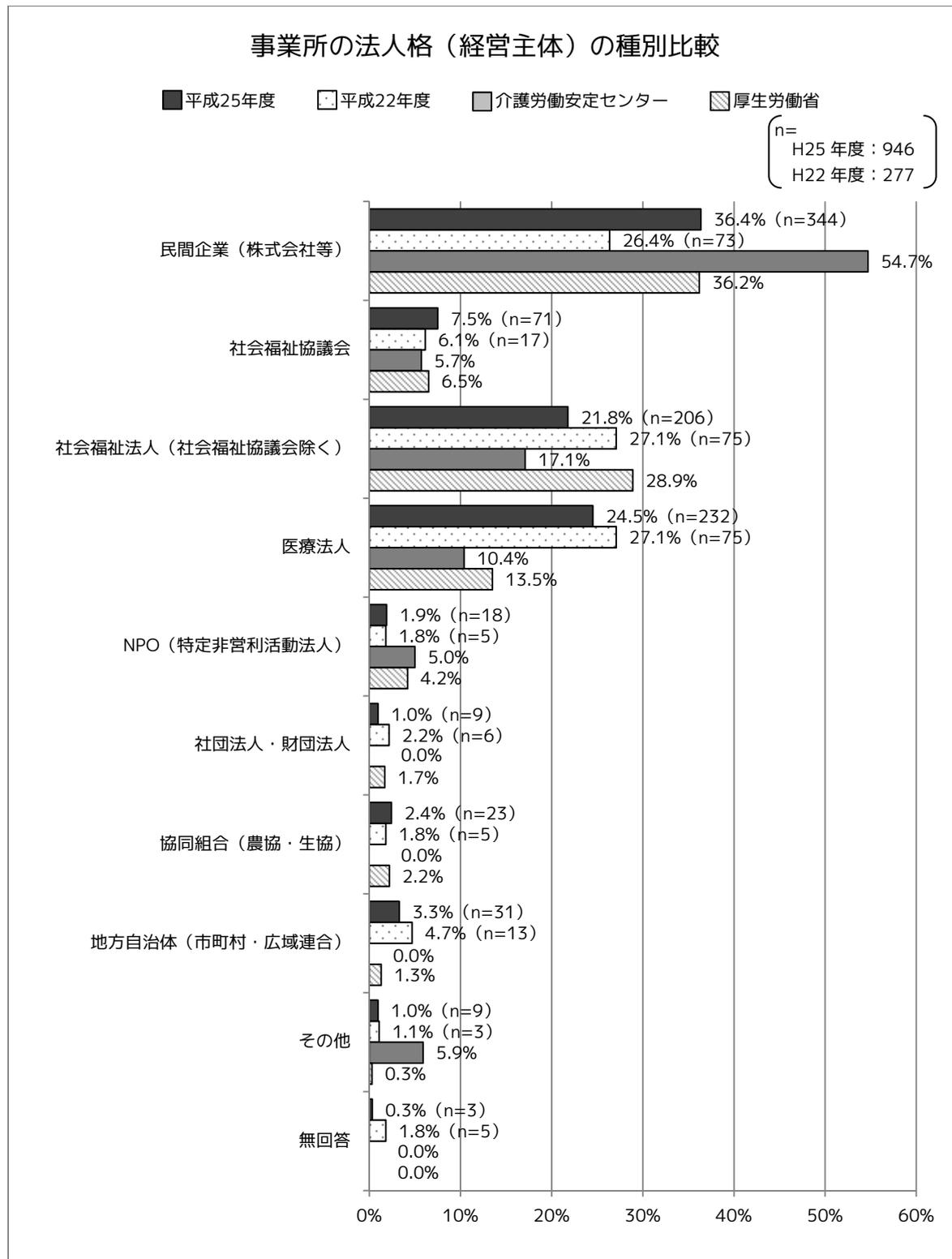
介護事業のサービス開始からの経過年数をみると、「10年以上」が39.3%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が32.0%であった。



問3 貴事業所の法人格（経営主体）はどれですか。

回答のあった事業所の法人格（経営主体）をみると、「民間企業（株式会社等）」が36.4%で最も多く、次いで「医療法人」24.5%、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」が21.8%の順であった。

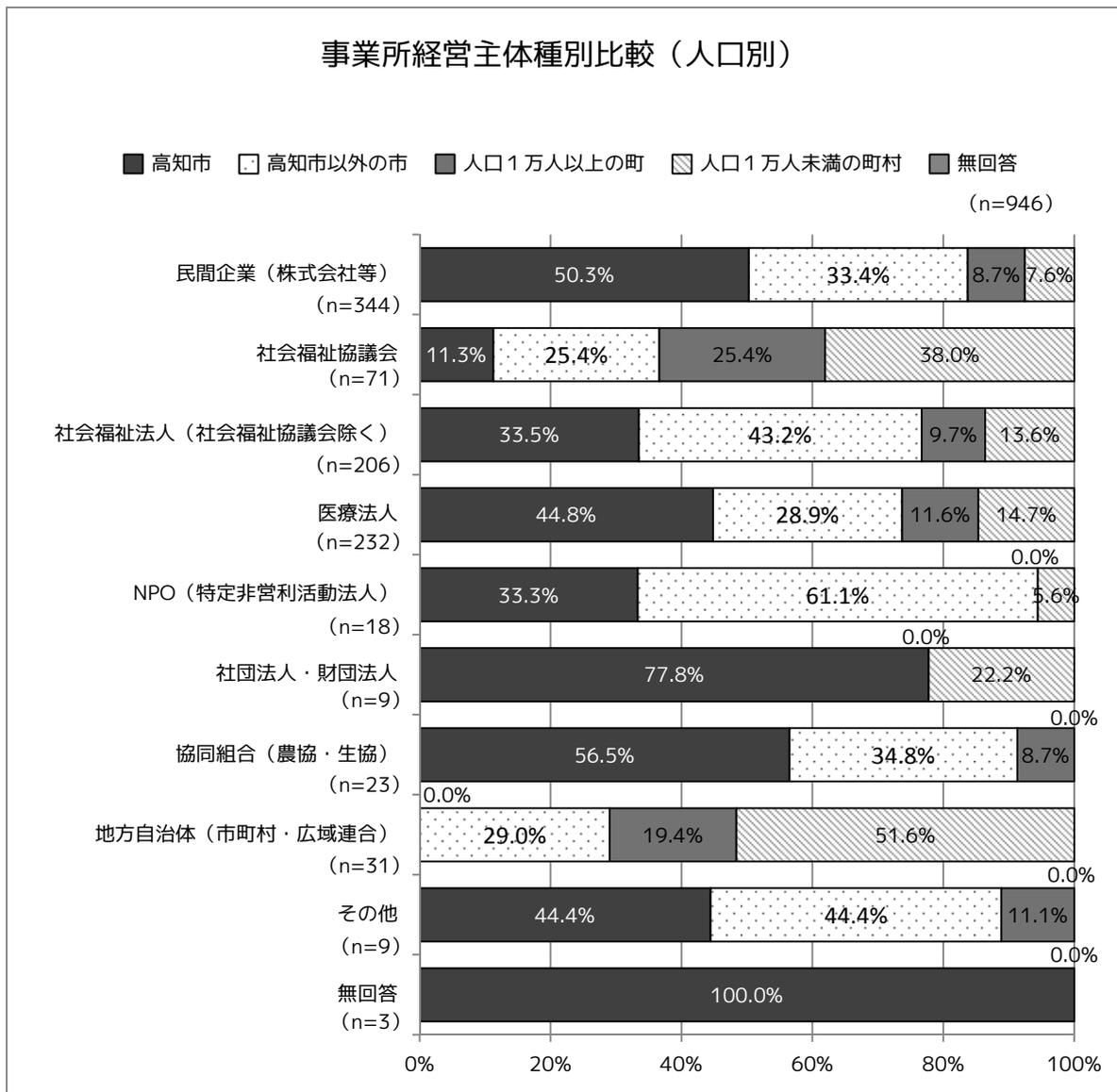
ここ5年間の事業所開設状況を見ると、民間企業は他の法人格と異なり毎年20以上の新設事業所が増えているが、その他の法人格においては新設事業所が少ない傾向であった。



(法人格別営業年数別事業所一覧)

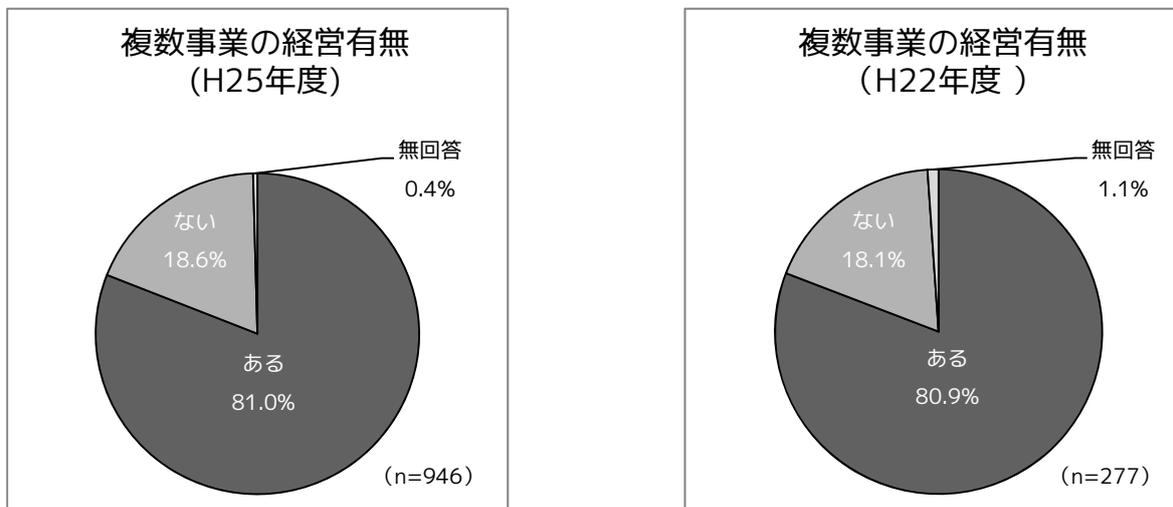
H25年度	営業年数								
	合計	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	無回答
民間企業（株式会社等）	344	34	37	39	28	20	121	58	7
社会福祉協議会	71	0	0	0	1	0	30	36	4
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	206	3	6	11	4	10	73	96	3
医療法人	232	9	7	4	4	6	48	146	8
NPO（特定非営利活動法人）	18	0	2	1	0	1	4	8	2
社団法人・財団法人	9	0	0	0	0	0	0	7	2
協同組合（農協・生協）	23	0	0	2	0	0	10	8	3
地方自治体（市町村・広域連合）	31	0	0	0	0	1	6	23	1
その他	9	1	0	1	0	0	1	6	0
無回答	3	0	0	0	0	1	0	2	0
合計	946	47	52	58	37	39	293	390	30

人口1万人未満の町村においては、社会福祉協議会や地方自治体が運営する介護事業所が多いことがわかる。

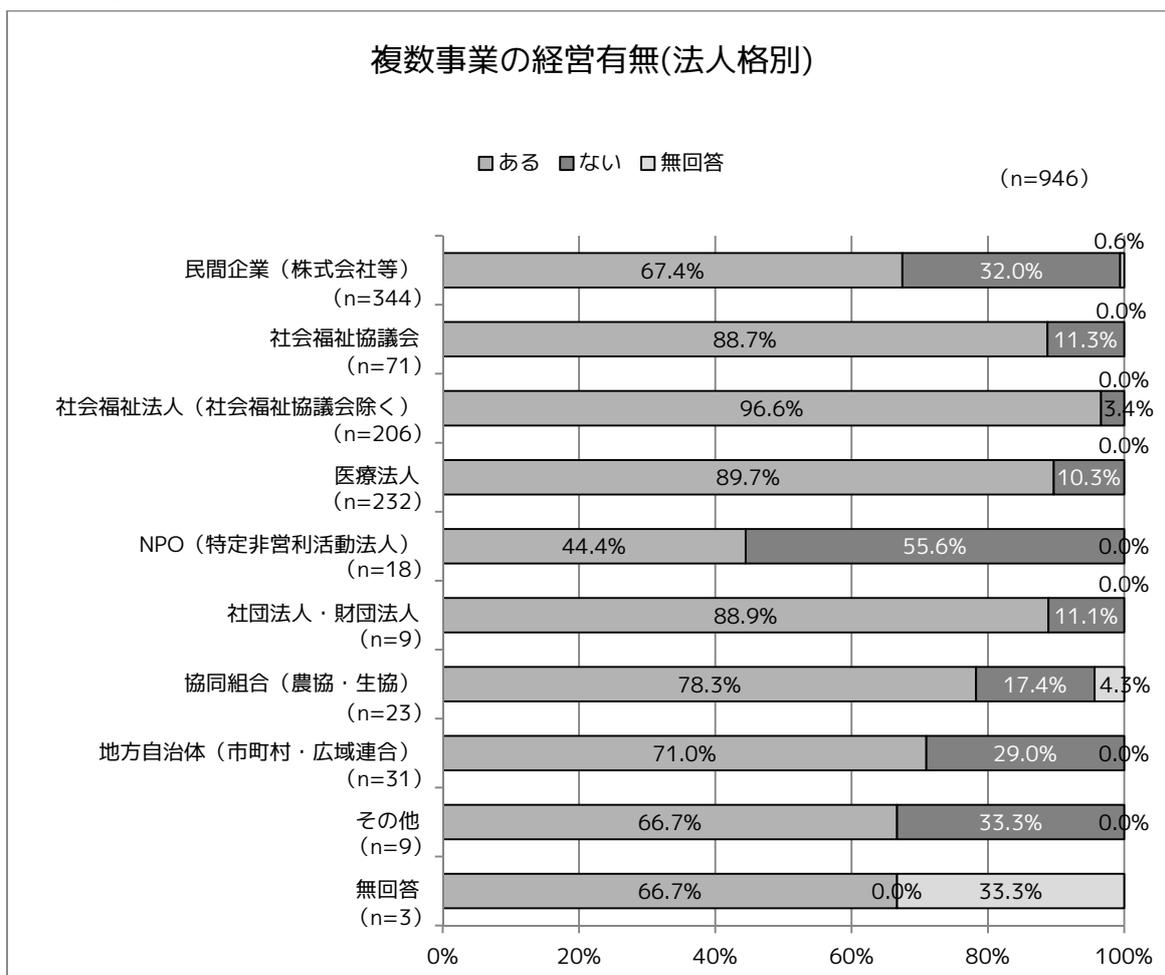


問4 (1) 貴事業所が属する法人では、貴事業所以外に別の指定介護サービスの事業所がありますか。

複数事業所の有無をみると、複数事業所が「ある」が81.0%で、複数事業所が「ない」が18.6%であった。

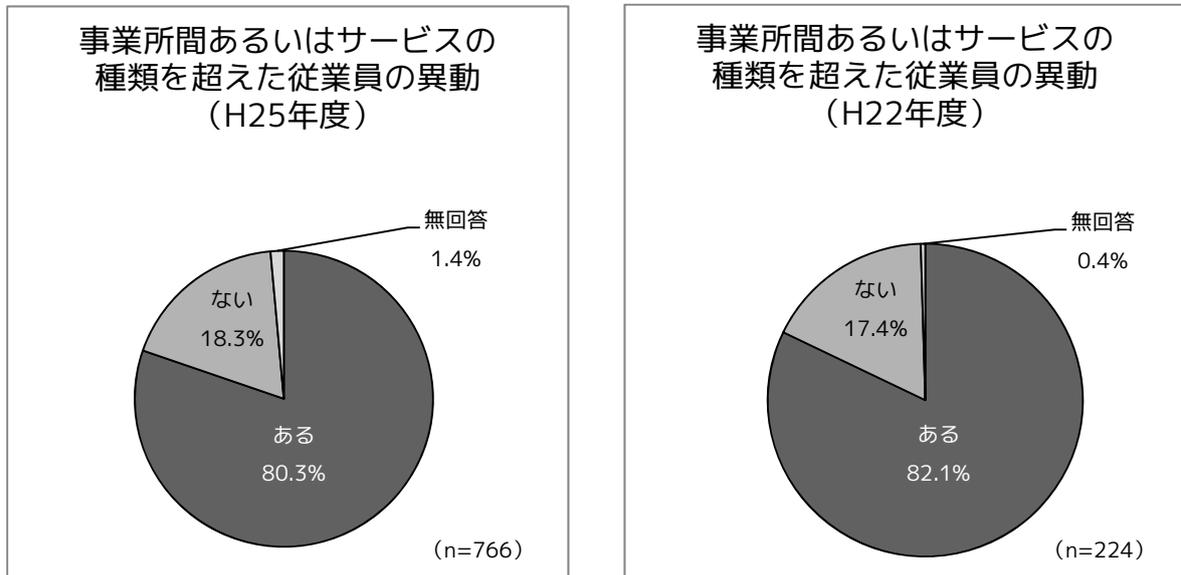


「ある」と答えたのは、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」が最も多くなっていた。

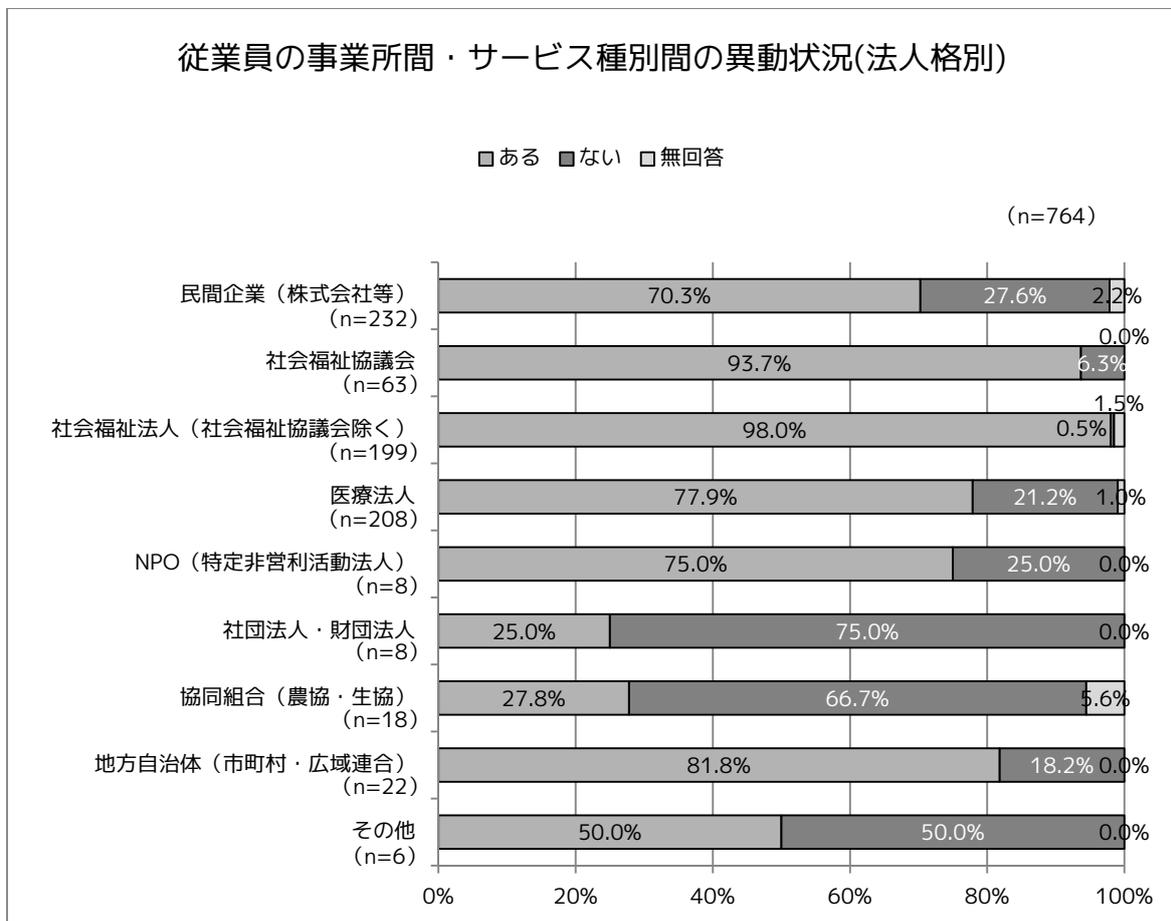


(2) (1)で「ある」場合、法人内の事業所間、あるいはサービスの種類を超えた従業員の異動がありますか。

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についてみると、異動が「ある」は80.3%で、異動が「ない」は18.3%であった。

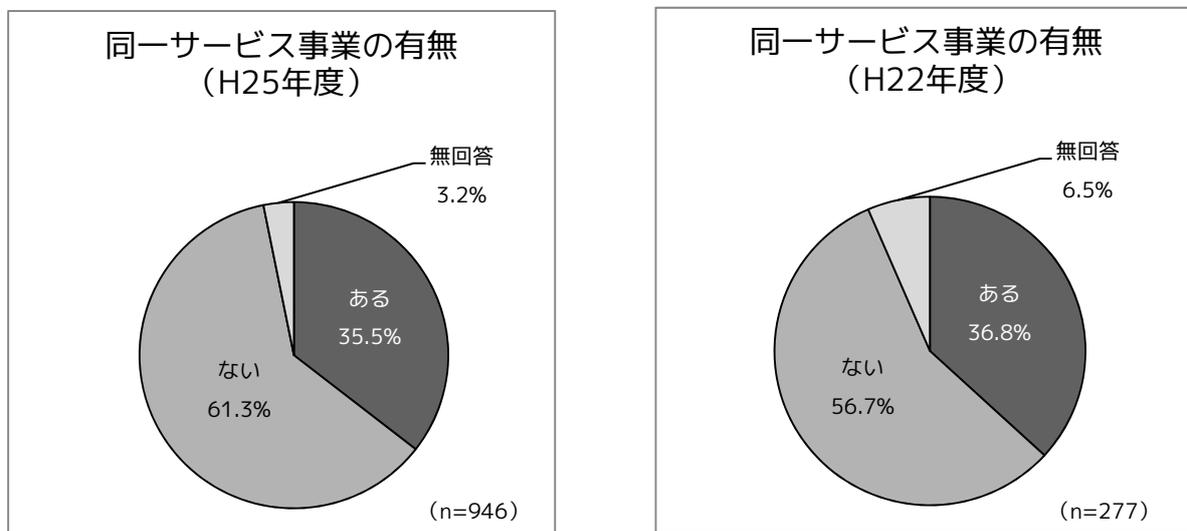


「ある」と答えたのは、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」が最も多く、次いで「社会福祉協議会」となっていた。

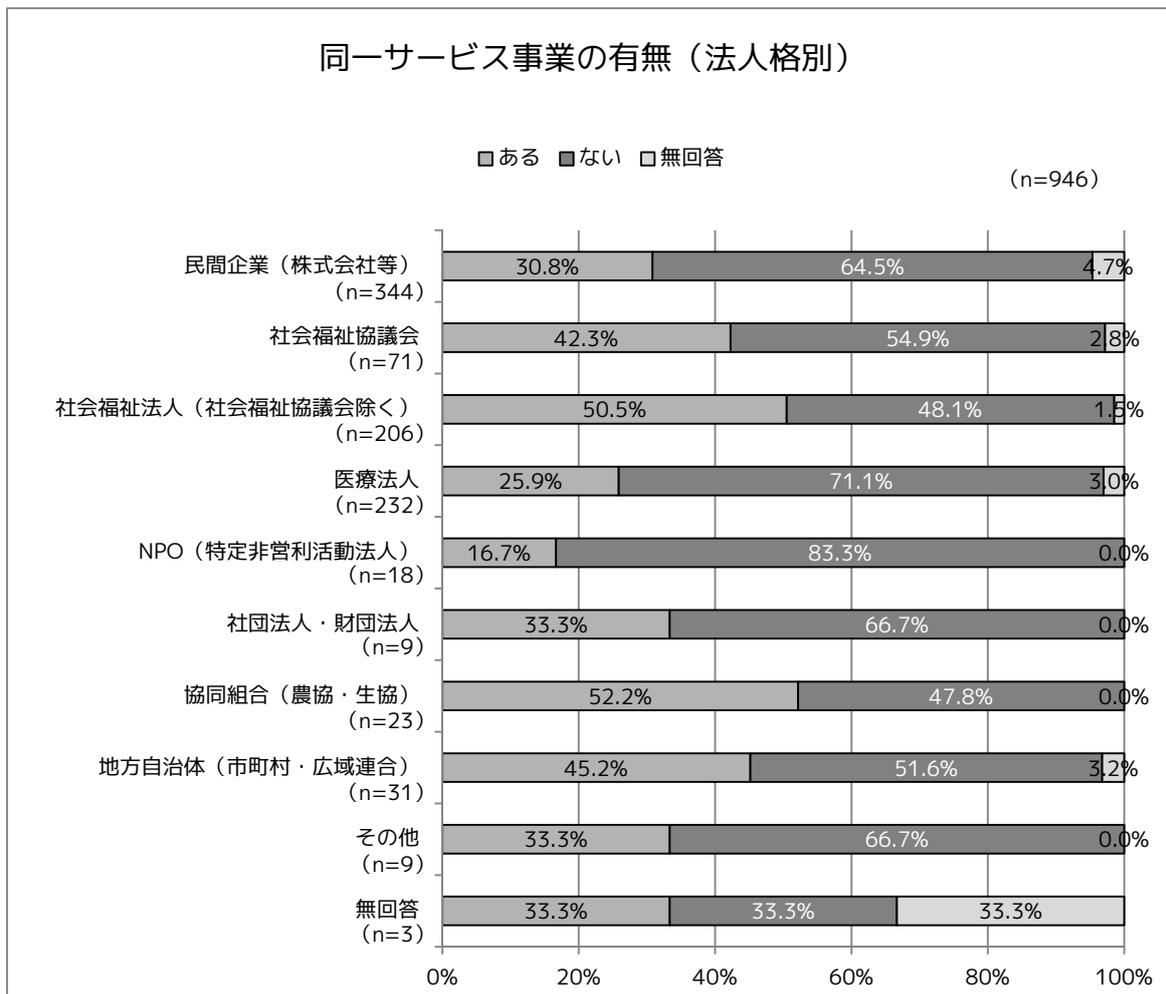


(3) 法人内の他の事業所で貴事業所と同じ種類の指定介護サービスを行っている事業所はありますか。

複数事業所で同一種類の指定介護サービス提供事業の実施有無をみると、同一種類の事業所が「ある」が35.5%で、同一種類の事業所が「ない」が61.3%であった。

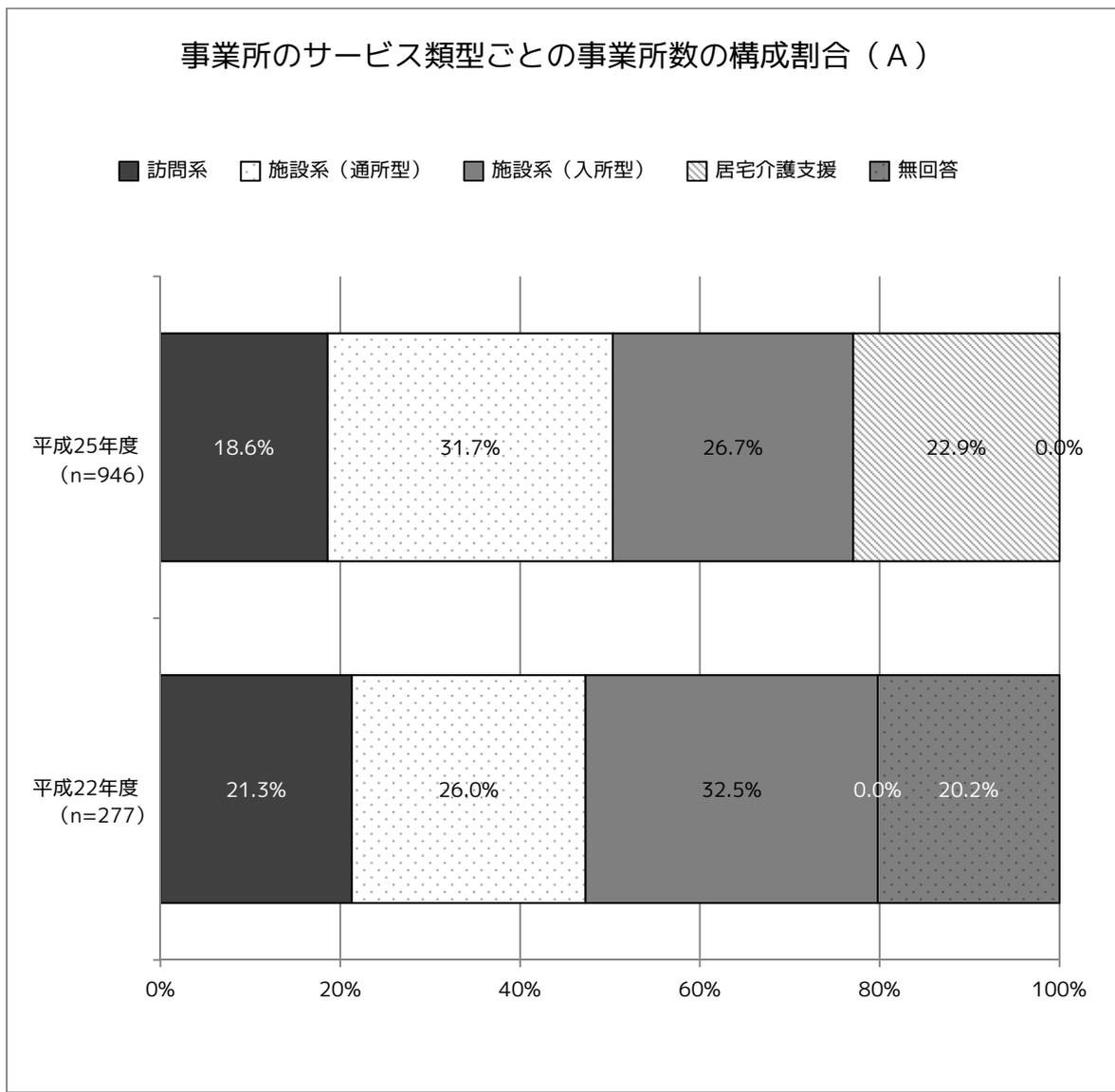


「ある」と答えたのは、「協同組合（農協・生協）」が最も多く、次いで「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」となっていたが、双方とも50%をやや上回る程度であった。



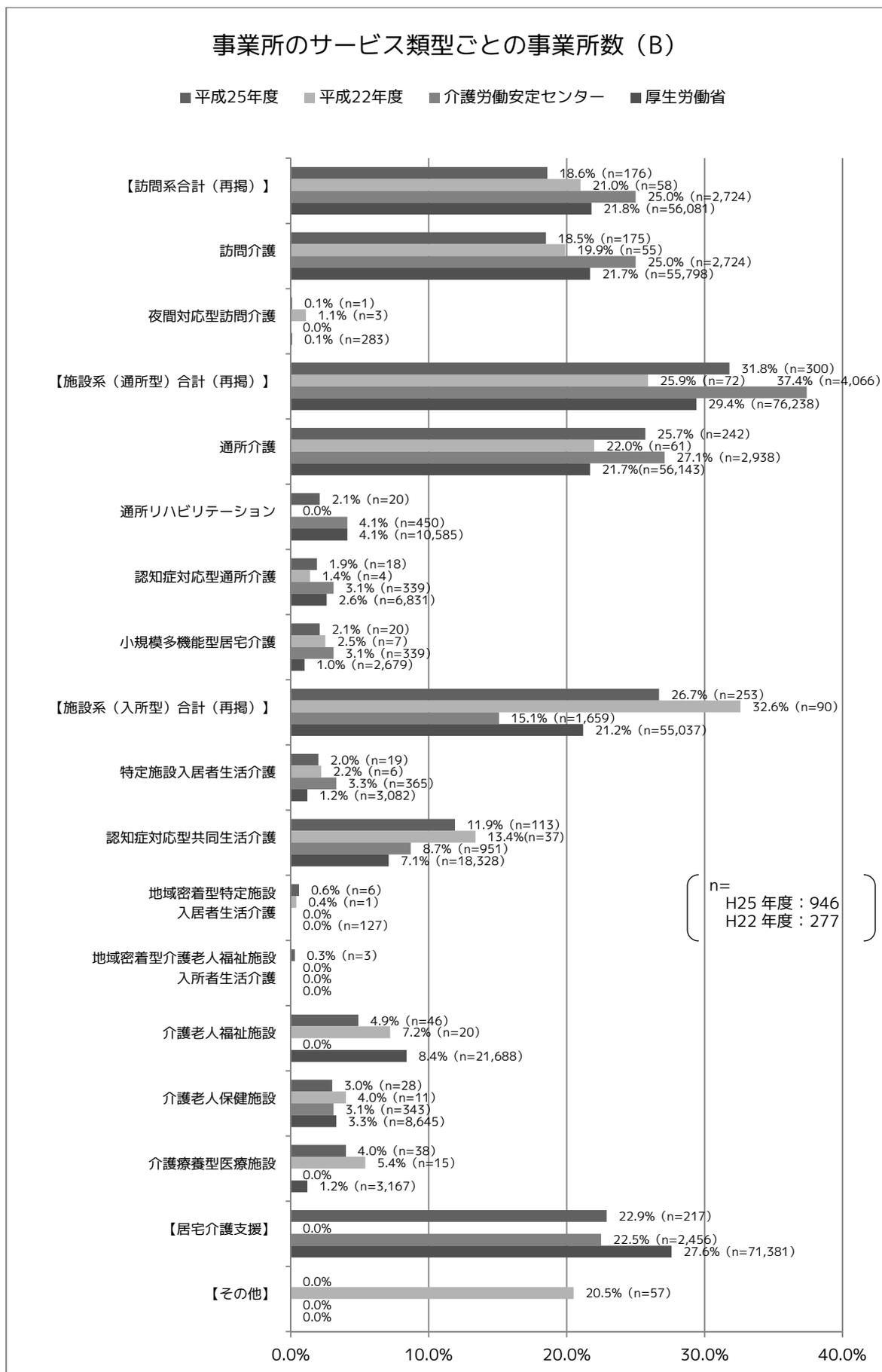
問5 貴事業所で実施しているサービスの種類及び直近1ヶ月（7月または6月）の利用者数をご記入ください。

回答のあった事業所で介護保険サービス系型別を高い順にみると、施設系（通所型）が31.7%で最も多く、次いで施設系（入所型）26.7%、居宅介護支援22.9%であった。

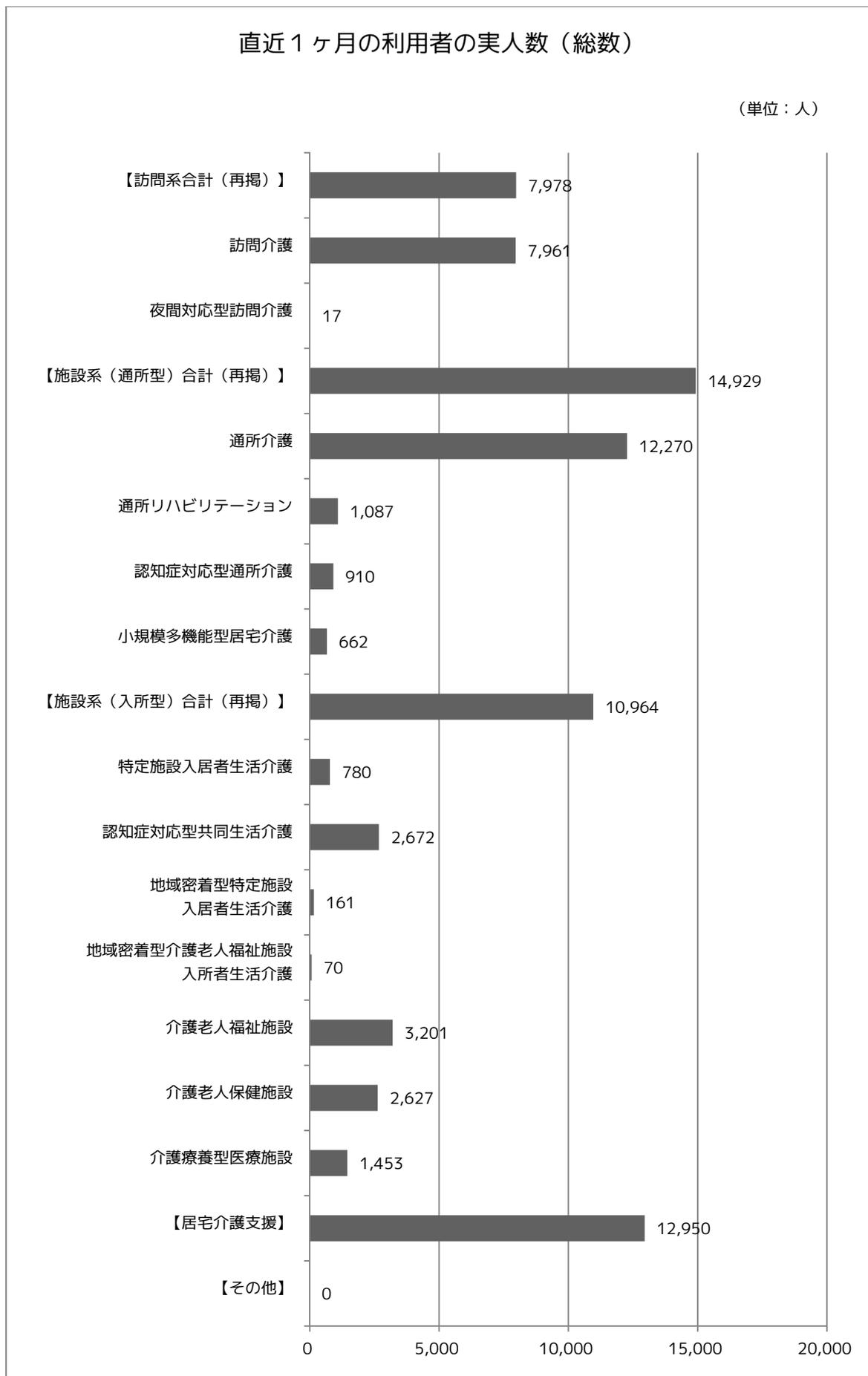


回答のあった事業所を介護保険サービス別（グラフは次頁に記載）にみると、通所介護が25.7%で最も多く、次いで居宅介護支援22.9%、訪問介護18.5%、認知症対応型共同生活介護11.9%の順であった。前回（22年度）と比較すると、通所介護、認知症対応型通所介護が増えている。

「通所介護」が 242（25.7%）と最も多く、次いで「居宅介護支援」が 217（22.9%）となっている。

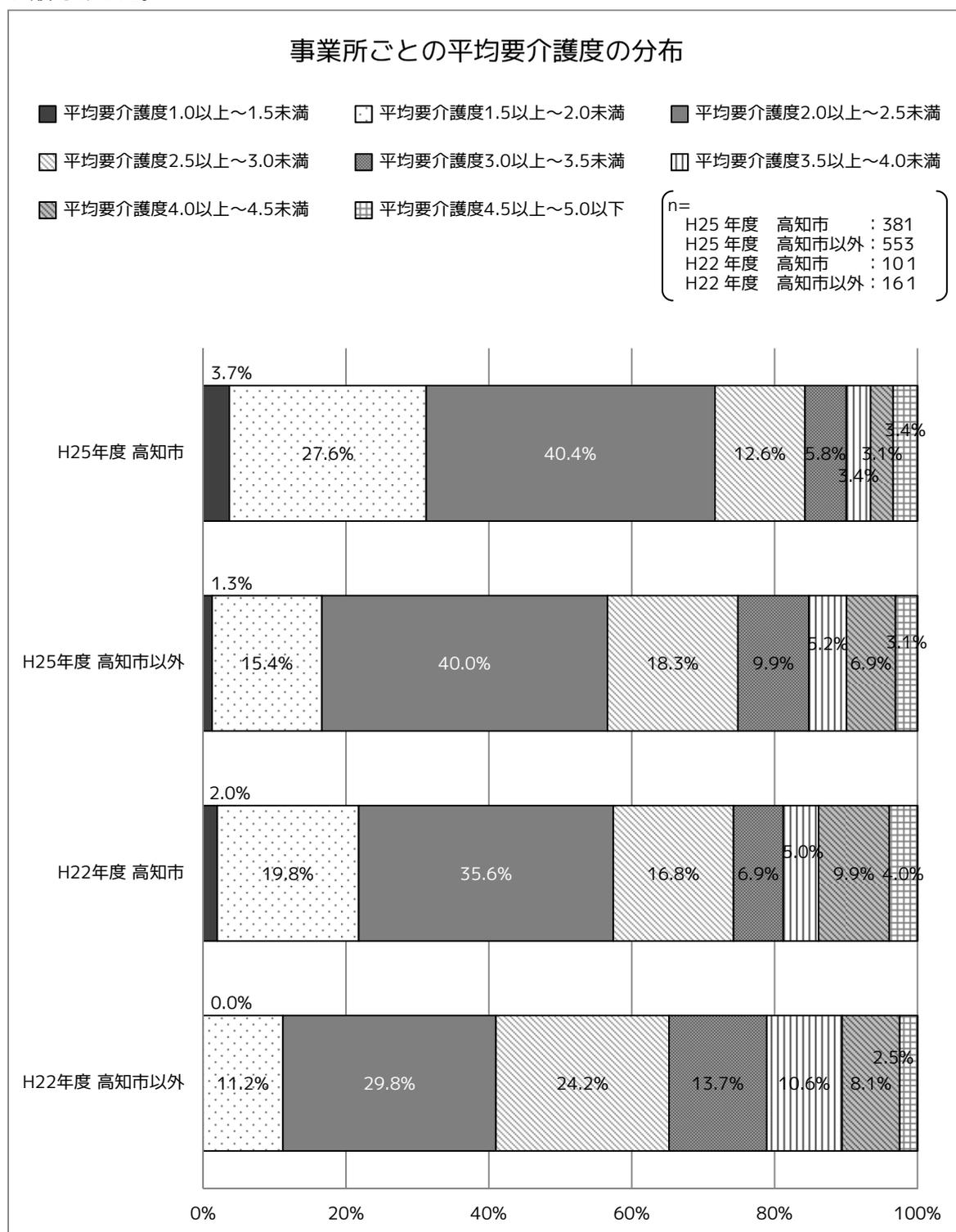


「居宅介護支援」が12,950人と最も多く、次いで「通所介護」が12,270人となっている。

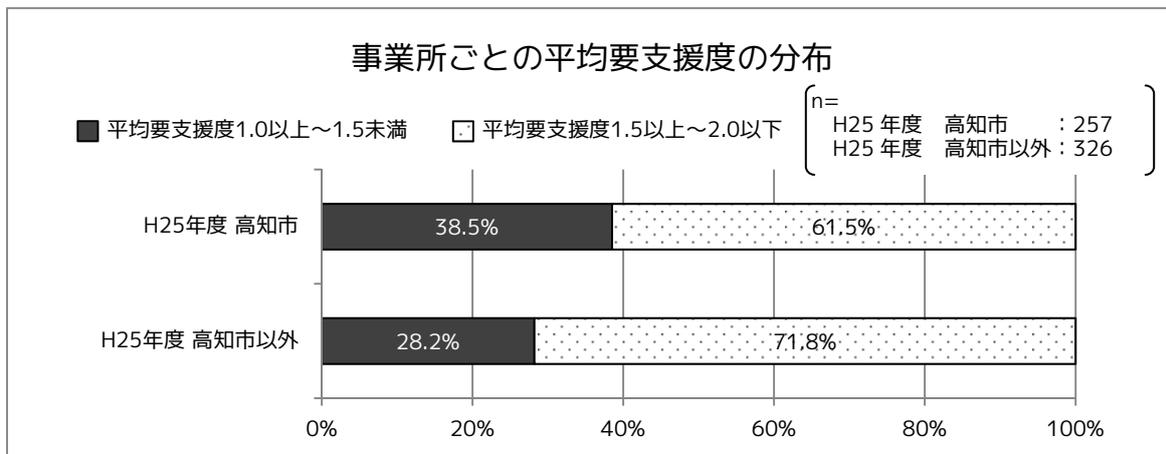


問6 貴事業所のサービス利用者又は入所者について、要介護度・要支援度別に人数をご記入ください。

事業所ごとの平均要介護度分布を高知市と高知市以外で比較すると、最も多かったのは、「平均要介護度 2.0 以上 2.5 未満」で、高知市が 40.4%、高知市以外が 40.0%であった。次いで、高知市では「平均要介護度 1.5 以上 2.0 未満」が 27.6%、「平均要介護度 2.5 以上 3.0 未満」が 12.6%の順で、高知市以外では「平均要介護度 2.5 以上 3.0 未満」が 18.3%、「平均要介護度 1.5 以上 2.0 未満」が 15.4%の順であった。

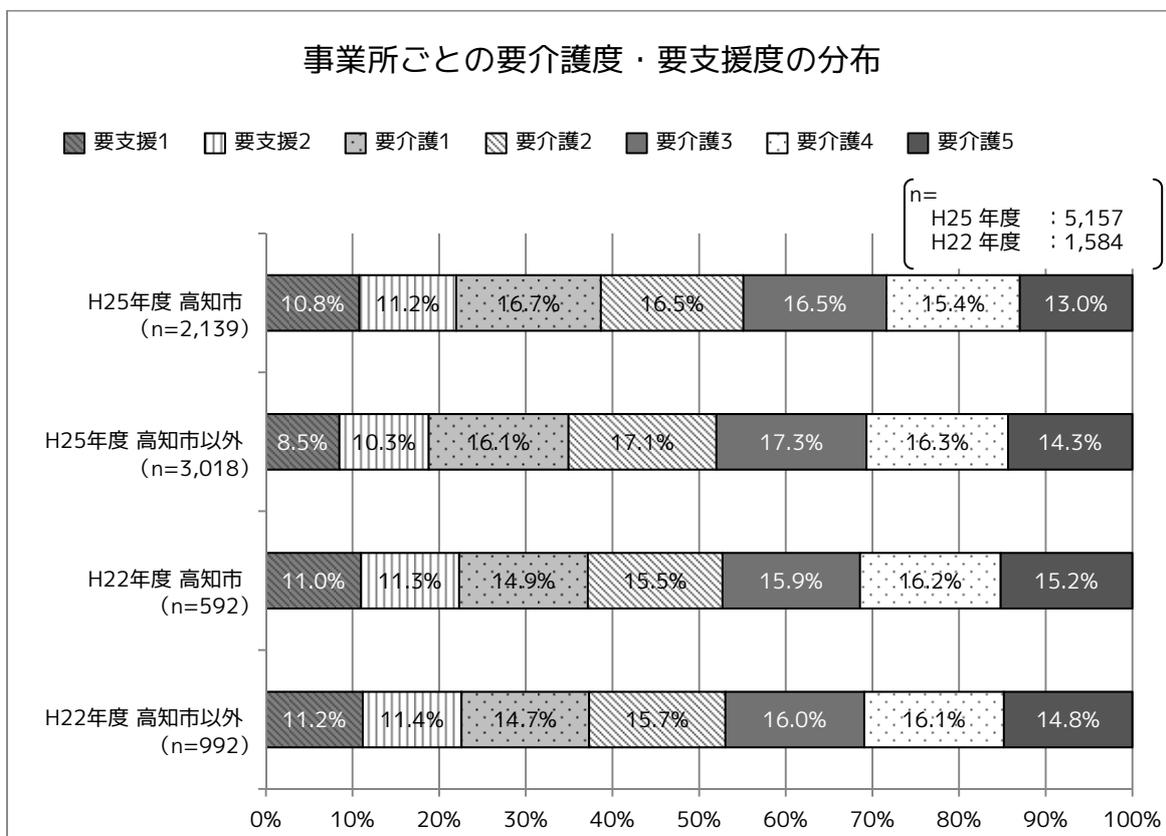


事業所ごとの平均要支援度分布を高知市と高知市以外で比較すると、「平均要支援 1.5 以上 2.0 未満」のほうが高く、高知市が 61.5%、高知市以外が 71.8%であった。「平均要支援度 1.0 以上 2.0 未満」は高知市が 38.5%、高知市以外が 28.2%であった。



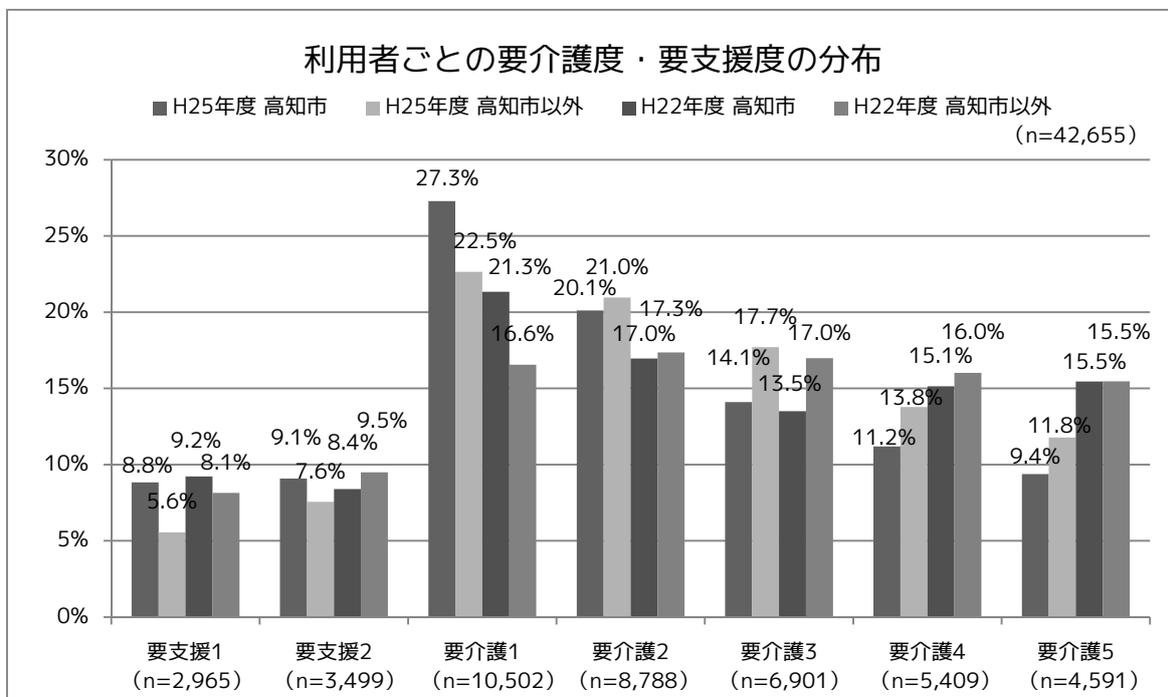
事業所が対応している要介護度・要支援度の分布をみると、高知市は要介護度では要介護1が16.7%、次いで要介護2、要介護3ともに16.5%であり、要支援度では要支援2が11.2%、要支援1が10.8%であった。また、高知市以外は要介護度では要介護3が17.3%で、次いで要介護2が17.1%、要介護4が16.3%で、要支援度では要支援2が10.3%、要支援1が8.5%であった。

前回（22年度）は、高知市、高知市以外ともに要介護4がそれぞれ16.2%、16.1%で、次いで要介護3がそれぞれ15.9%、16.0%であった。

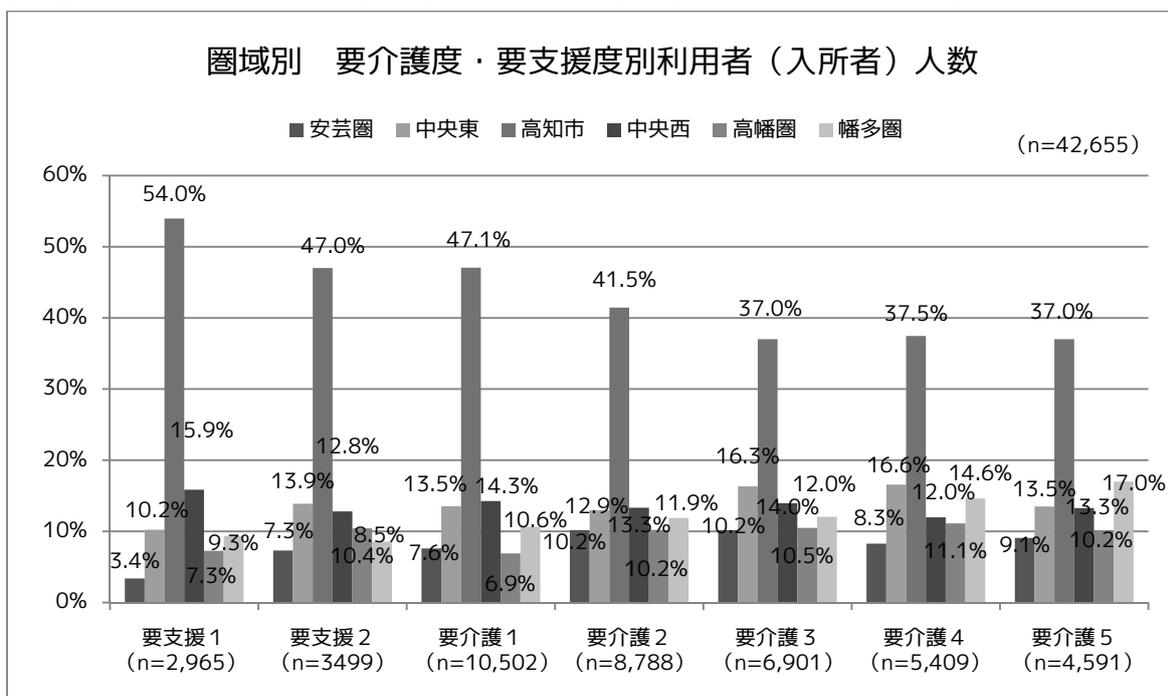


利用者の要介護度・要支援度の分布をみると、要介護度では高知市、高知市以外ともに要介護1がそれぞれ27.3%、22.5%で最多であり、次いで要介護2がそれぞれ20.1%、21.0%であった。要支援度では、高知市は要支援2、要支援1の順で9.1%、8.8%で、高知市以外は要支援2、要支援1の順で7.6%、5.6%の順であった。

前回（22年度）は、高知市は要介護1が21.3%、次いで要介護2が17.0%であった。また高知市以外では要介護2が17.3%で次いで要介護3が17.0%であった。

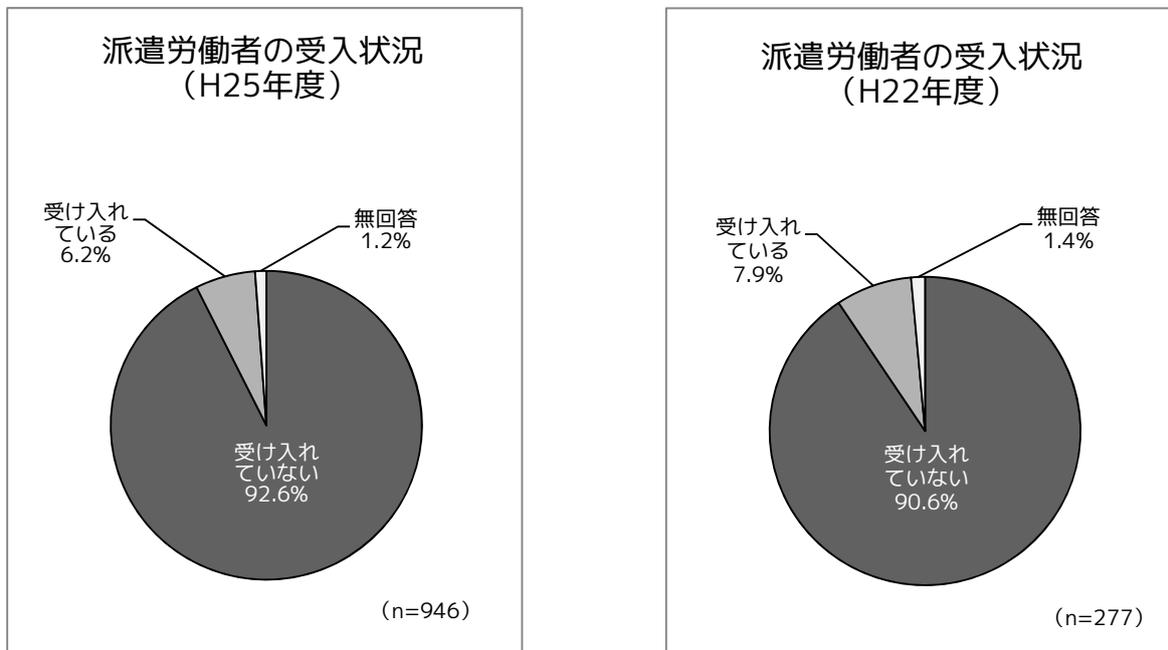


圏域ごとの要介護度・要支援度の分布をみると、各要介護度、要支援度ともに高知市が多く、高知市では要支援1が54.0%で、次いで要介護1が47.1%、要支援2が47.0%であった。

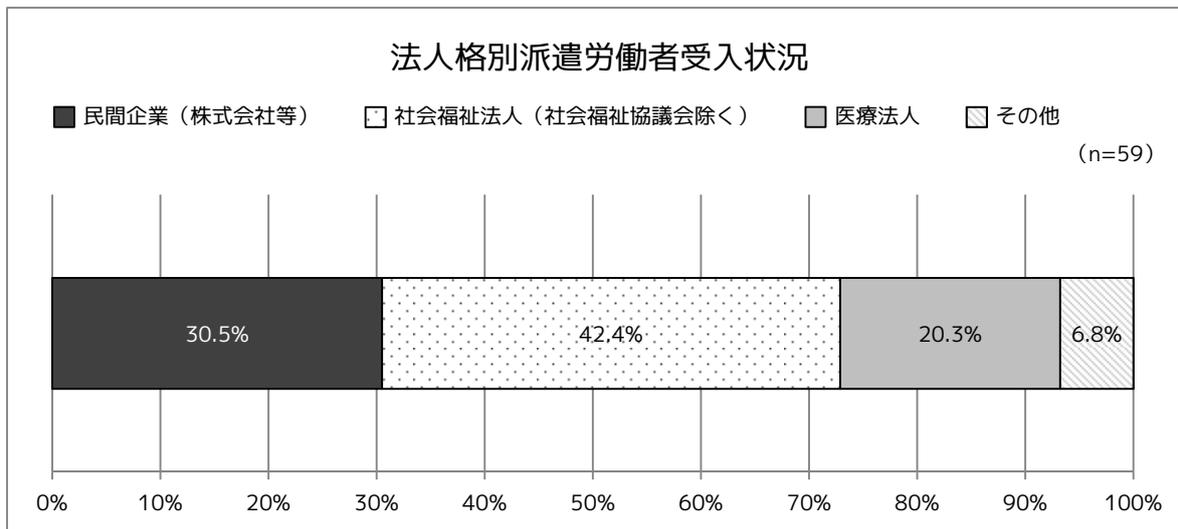


問7(1) 貴事業所では、平成25年6月末現在、一般事務以外で介護保険の指定介護サービス事業に関わる派遣労働者(労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者)を受け入れていますか。

派遣労働者の受け入れている状況を見ると、「受け入れている」が92.6%で大部分を占め、「受け入れている」は6.2%であった。



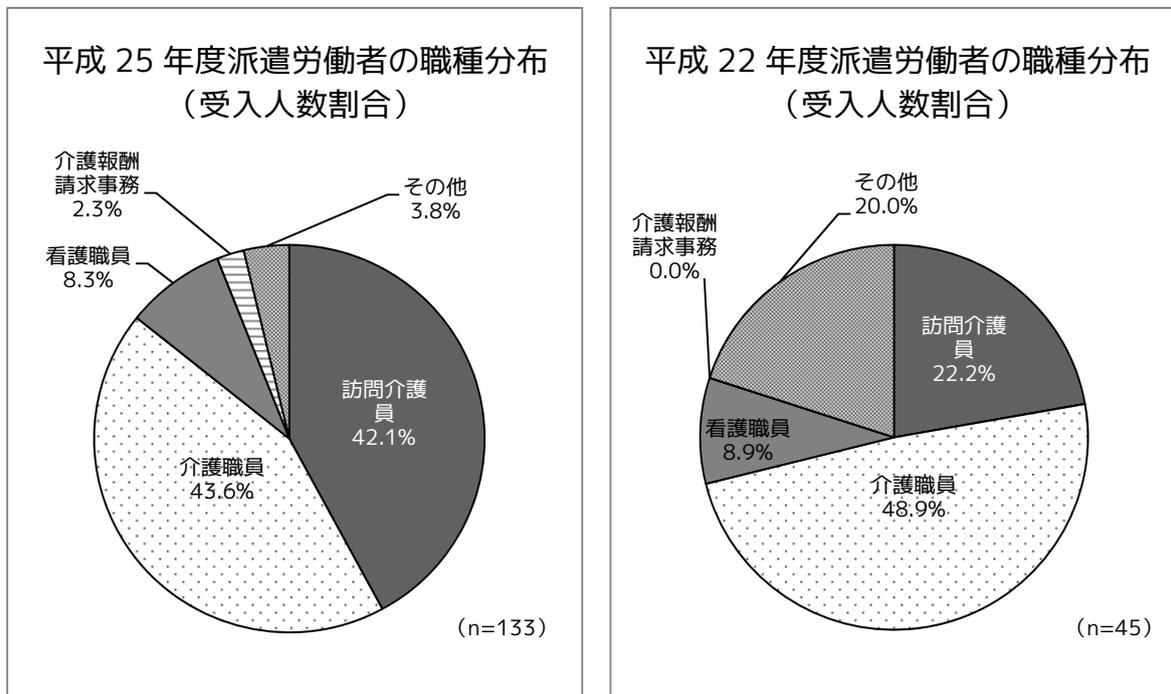
「受け入れている」法人をみると、「社会福祉法人(社会福祉協議会除く)」が42.4%と最も多く、次いで「民間企業(株式会社等)」が30.5%、「医療法人」が20.3%で大部分を占めている。



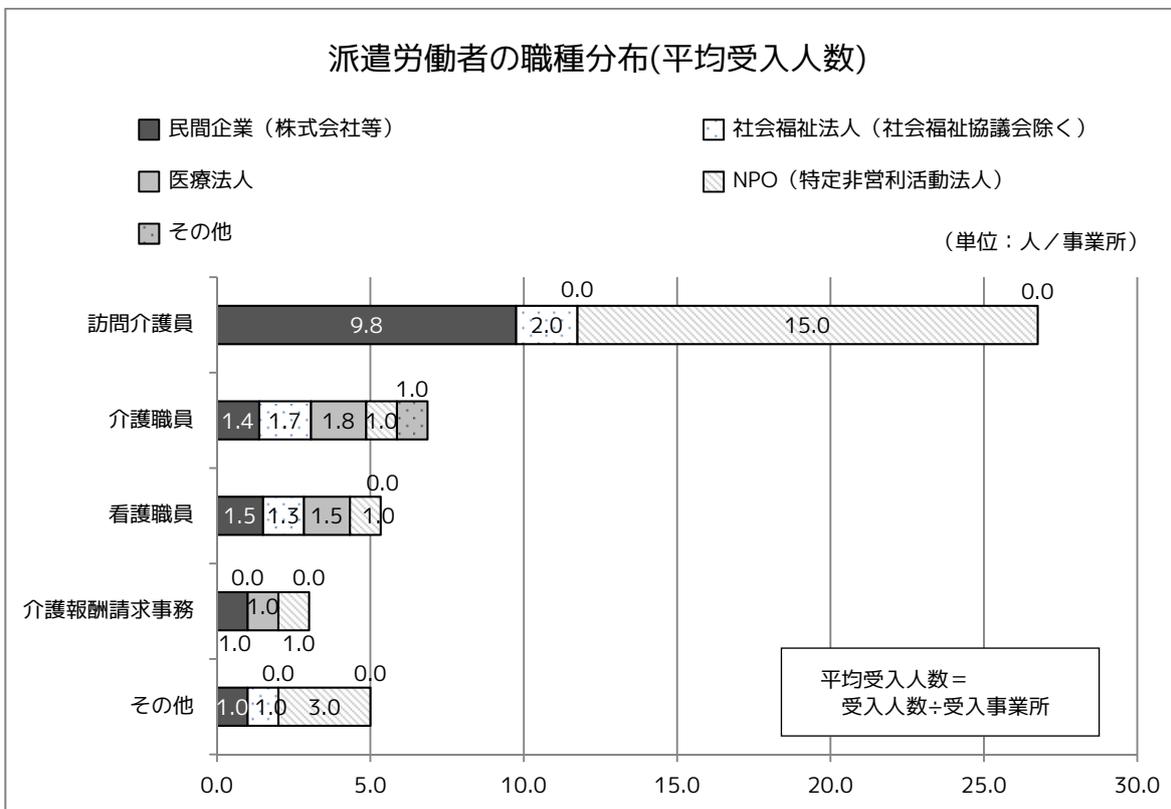
(2) 受け入れている場合、その職種ごとに受け入れている人数をご記入ください。

[注] 派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣会社から派遣された者

派遣労働者を受け入れている事業所について、その職種をみると、「介護職員」が43.6%で最も多く、次いで「訪問介護員」が42.1%、「看護職員」が8.3%の順であった。



法人格別にみると、「民間企業（株式会社等）」、「NPO（特定非営利活動法人）」が全職種に対し受入を行っている。

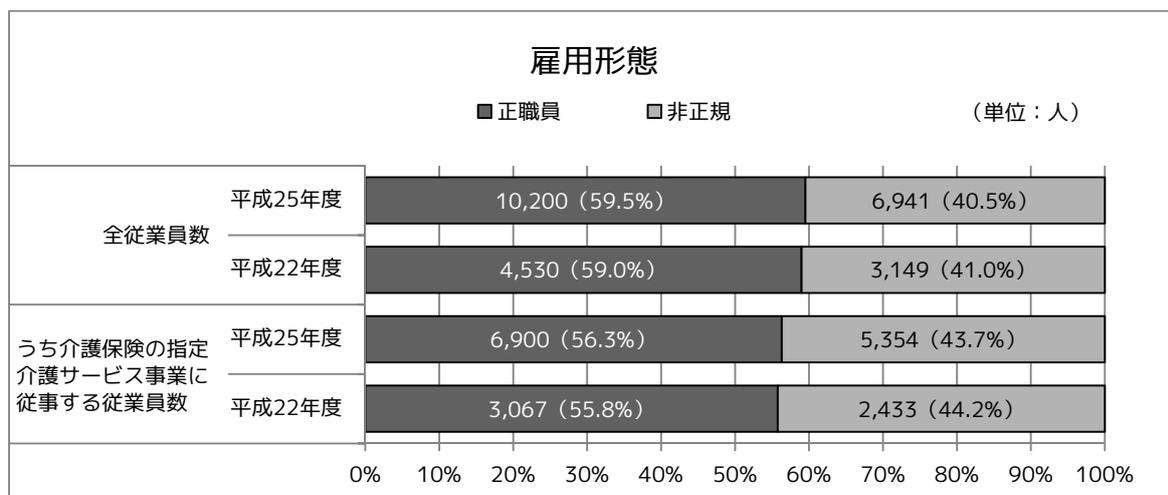


問8 貴事業所の全従業員は何人ですか。また、そのうち介護保険の指定介護サービス事業に従事する者（H25.7.1 現在）は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。（派遣労働者、委託業務事業者は含みません。以下同じ）

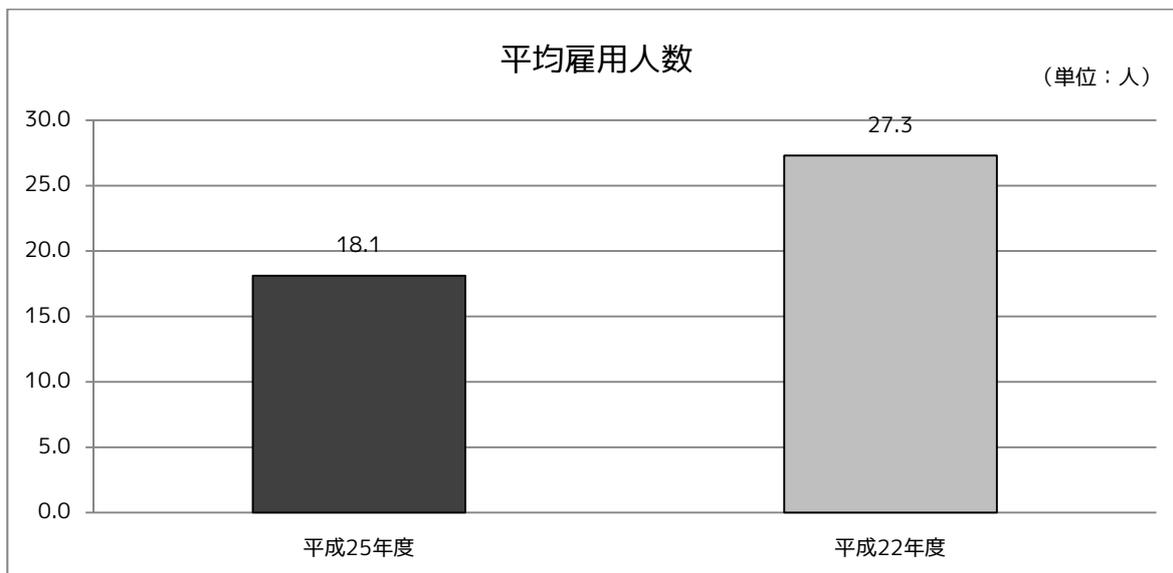
回答のあった事業所の全従業員数は合計すると 17,141 人で、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者は 12,254 人であって全体の 71.5%であった。

なお、就業形態をみると、「正職員」が 59.5%、「非正規職員」が 40.5%であった。うち、指定介護サービスに従事する従業員については、「正職員」が 56.3%、「非正規職員」が 43.7%であった。

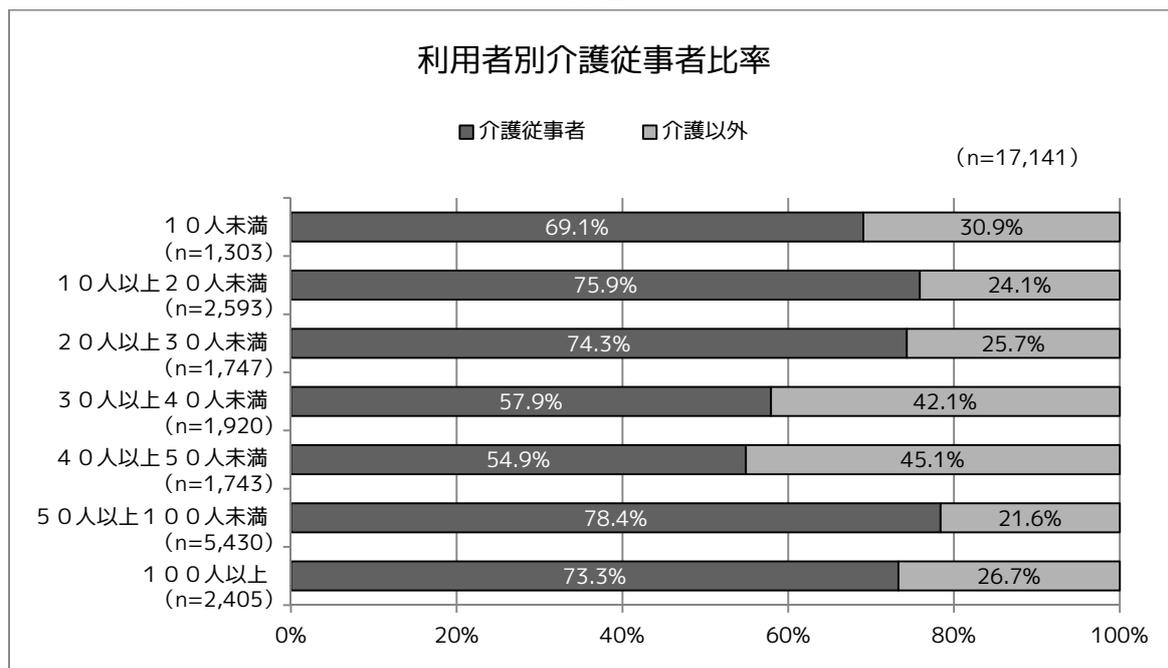
前回（22 年度）は全従業員の就業形態が、「正職員」59.0%、「非正規職員」41.0%で、指定介護サービスに従事する従業員については、「正職員」55.8%、「非正規職員」44.2%と余り相違がなかった。



1 事業所あたりの平均人数は 18.1 人と前回（22 年度）の 27.3 人と比較すると減少している。

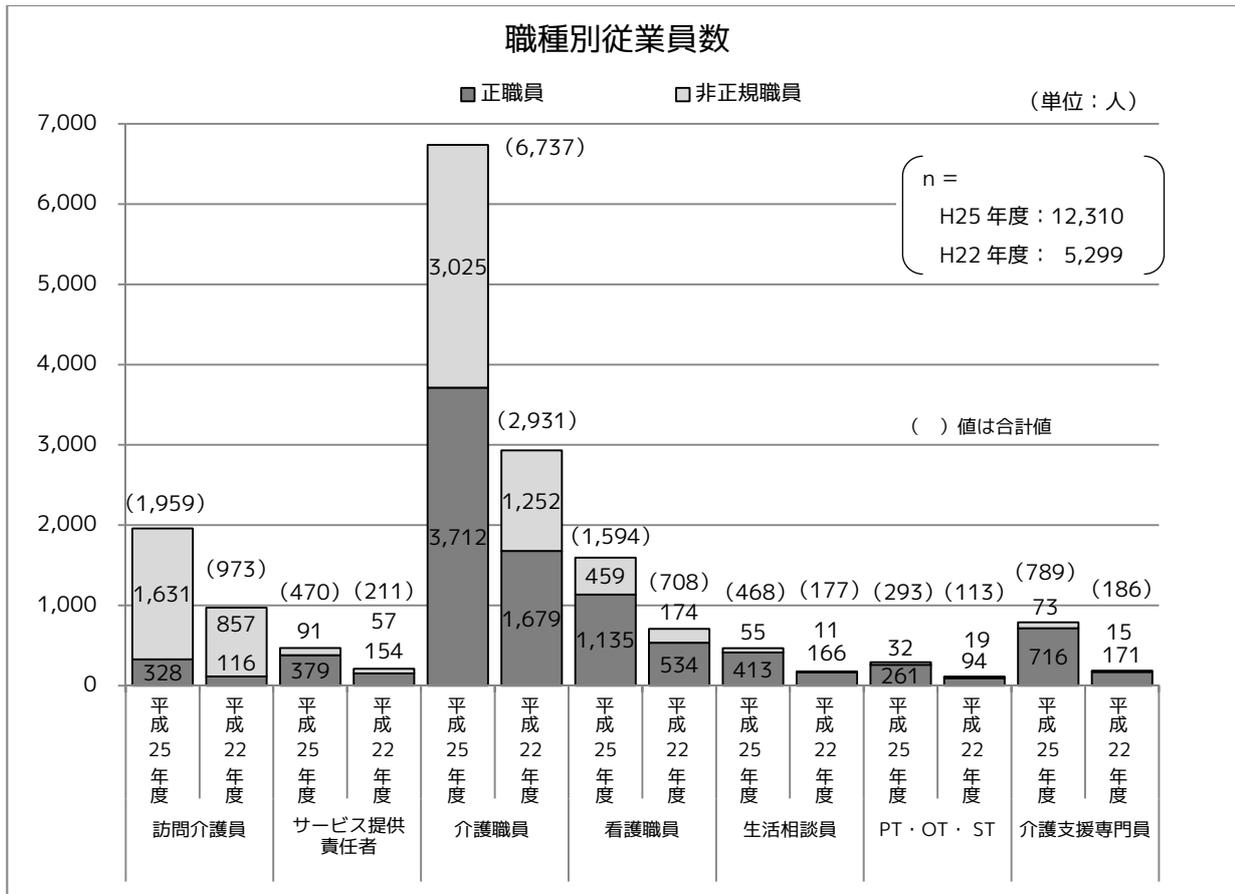


利用者別介護従事者比率をみると、介護従事者の割合が利用者数「50人以上100人未満」で78.4%と最も多く、次いで「10人以上20人未満」の75.9%となっている。



問9 貴事業所で介護保険の指定介護サービス事業に従事する職種別従業員数をご記入ください。(H25.7.1 現在)

「介護職員」が6,737人と最も多く(54.7%)、次いで「訪問介護員」(15.9%)となっている。



※ 構成割合については24ページを参照

(職種別年代別従業員数一覧)

	正職員									
	男					女				
	~20代	30代	40代	50代~	計	~20代	30代	40代	50代~	計
訪問介護員	18	25	15	17	75	27	57	67	102	253
サービス提供責任者	5	26	14	20	65	20	64	96	134	314
介護職員	362	537	212	77	1,188	376	741	659	748	2,524
看護職員	5	30	33	26	94	40	222	327	452	1,041
生活相談員	25	60	59	33	177	22	60	77	77	236
PT・OT・ST	36	53	26	12	127	45	63	12	14	134
介護支援専門員	4	75	64	24	167	4	78	201	266	549
合計	455	806	423	209	1,893	534	1,285	1,439	1,793	5,051

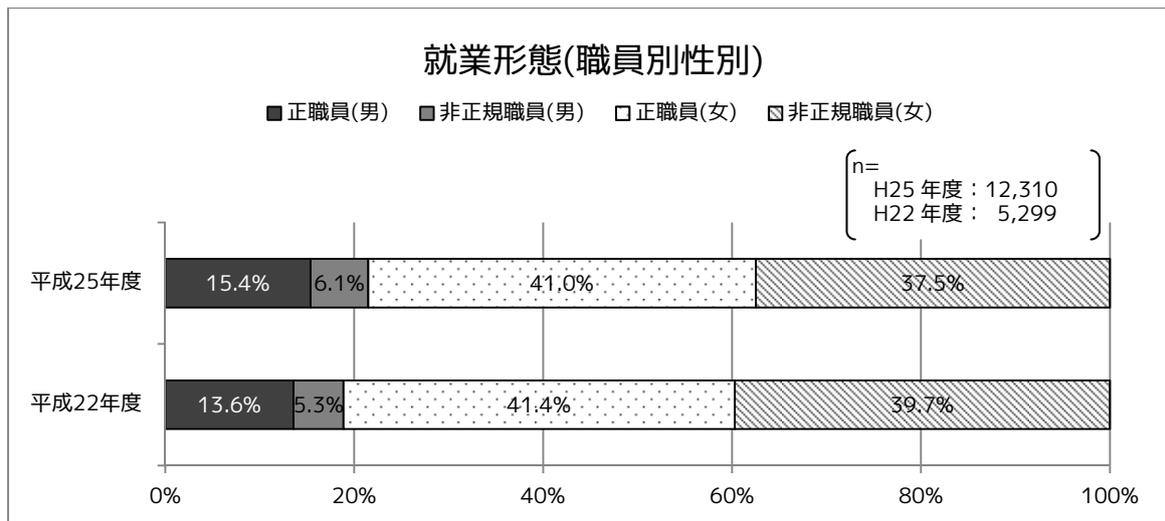
	非正規職員										非正規のうち 常勤労働者
	男					女					
	~20代	30代	40代	50代~	計	~20代	30代	40代	50代~	計	
訪問介護員	7	17	20	17	61	42	180	309	1,039	1,570	366
サービス提供責任者	0	0	0	0	0	2	12	36	41	91	67
介護職員	221	168	128	126	643	342	447	533	1,060	2,382	1,770
看護職員	2	1	3	6	12	9	51	91	296	447	128
生活相談員	3	3	4	1	11	7	11	10	16	44	26
PT・OT・ST	1	2	5	5	13	0	11	3	5	19	8
介護支援専門員	0	2	3	7	12	1	8	9	43	61	57
合計	234	193	163	162	752	403	720	991	2,500	4,614	2,422

(1) 指定介護サービス事業従事者の就業形態

① 指定介護サービス事業従事者の就業形態

回答のあった事業所で指定介護サービスに従事する従業員の就業形態について、正職員、非正規職員でみると、若干だが1.4ポイント正職員が増えている。また、性別でみると、「正職員(女)」が41.0%で最も多く、次いで「非正規職員(女)」が37.5%、「正職員(男)」15.4%、「非正規職員(男)」6.1%の順であった。

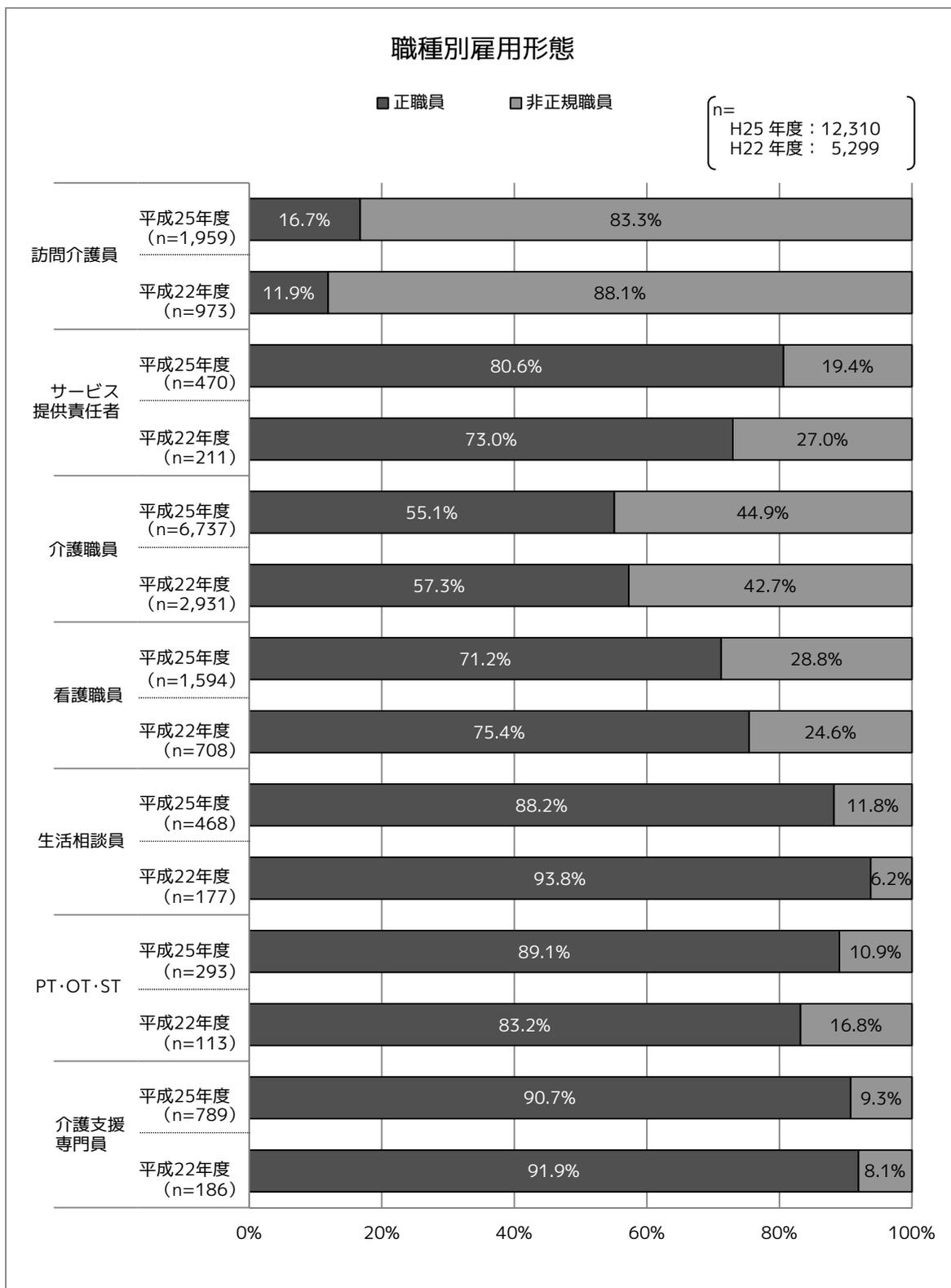
女性の比率は、78.5%と前回(22年度)の81.1%に比べてやや低下しているものの圧倒的に多い。



② 指定介護サービス事業従事者の就業形態（職種別）

回答のあった事業所で指定介護サービスに従事する従業員の就業形態について職種別にみると、「訪問介護員」では「正職員」が16.7%と他の職種と比べ非常に少なくなっている。また、最も母数の多い「介護職員」では、「正職員」が55.1%と「非正規職員」をやや上回っている。

前回（22年度）でも、「訪問介護員」の「正職員」が11.9%で、「介護職員」の「正職員」は57.3%となっていた。

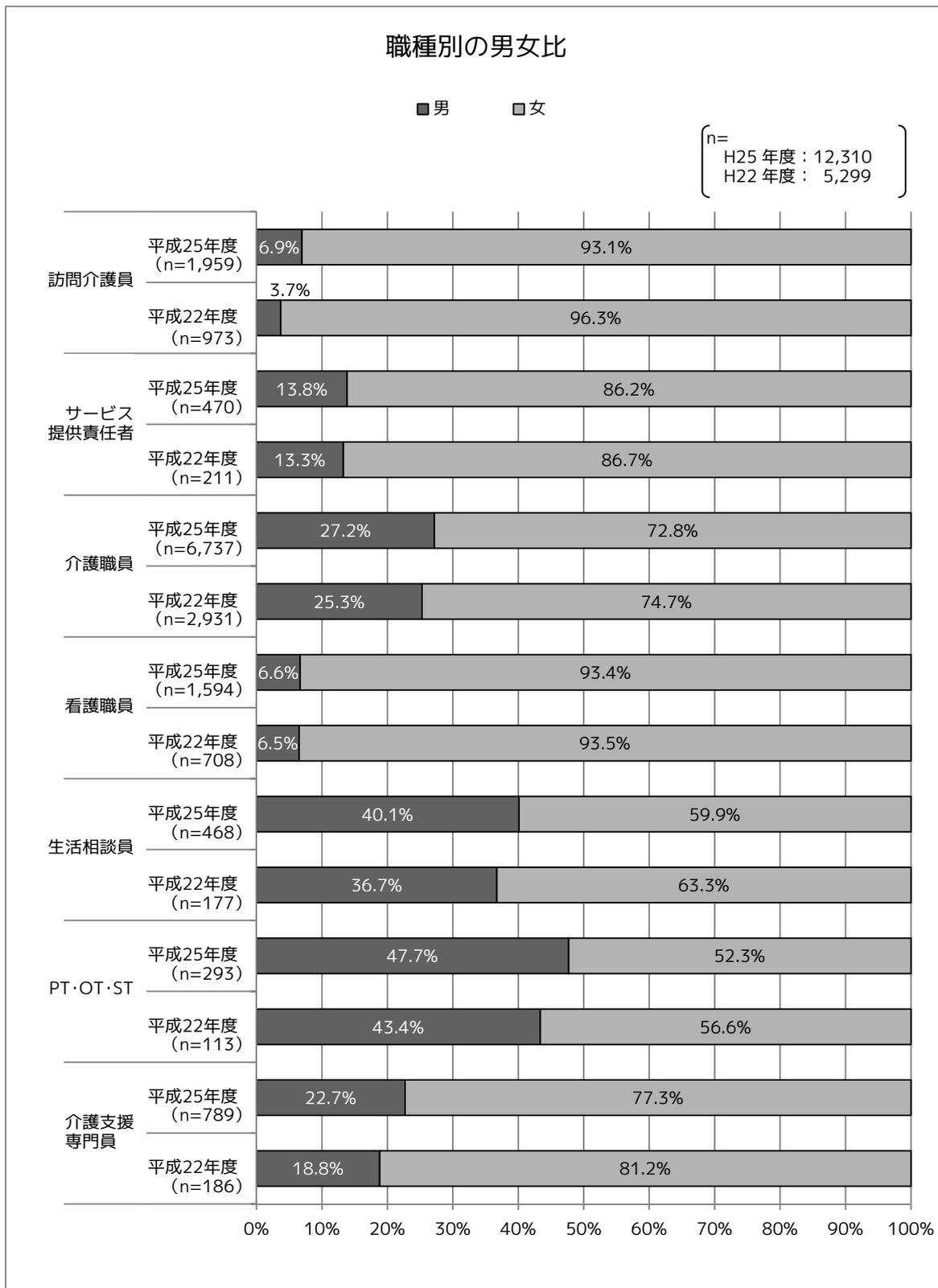


※ 従業員数について 22 ページを参照

(2) 指定介護サービス事業従事者の男女比

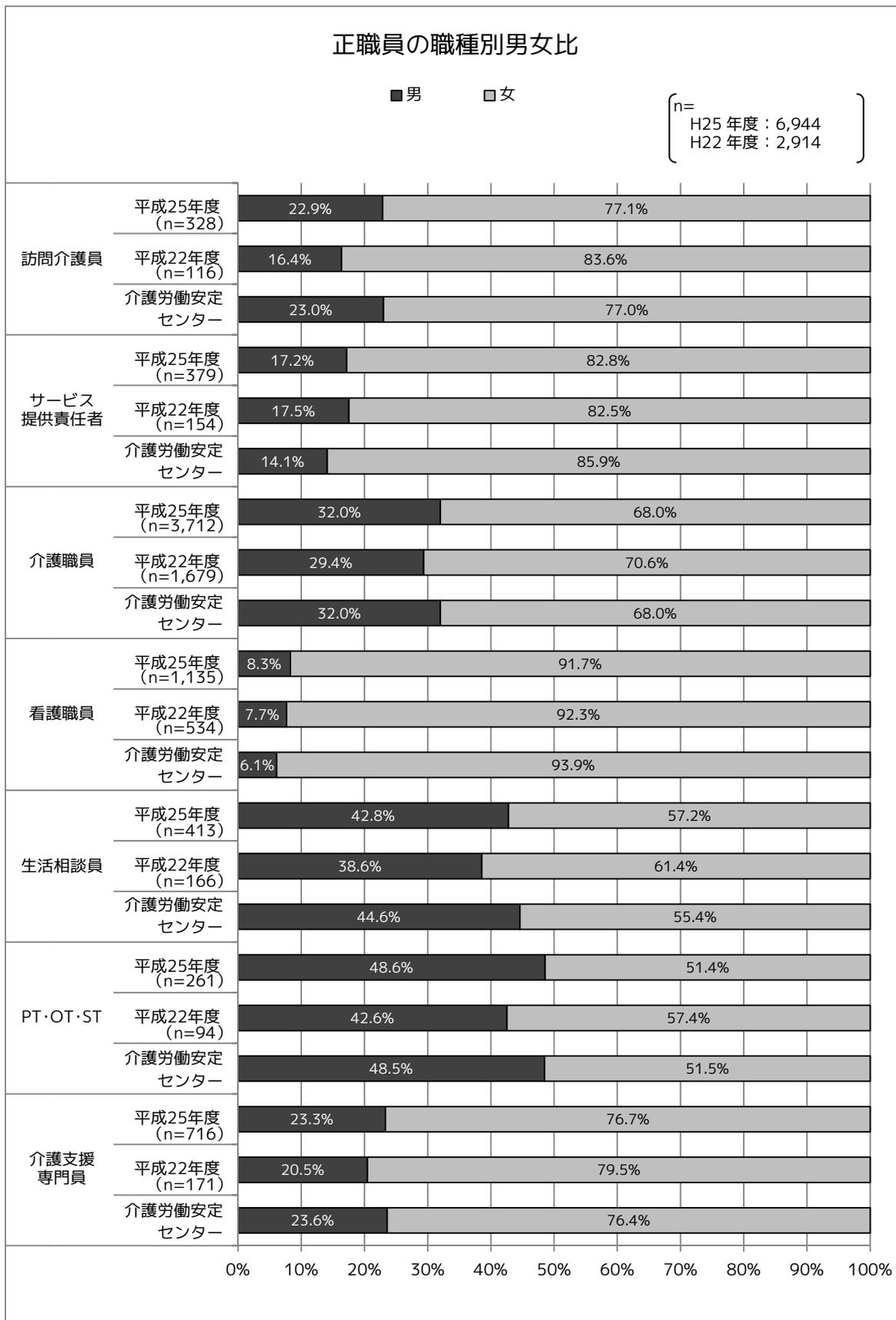
①指定介護サービス事業従事者の男女比（職種別）

回答のあった事業所で指定介護サービスに従事する従業員の男女比について職種別でみると、いずれの職種でも女性が多く、特に「訪問介護員」「看護職員」については90%以上が女性であった。



② 指定介護サービス事業従事者の男女比（就業形態別）

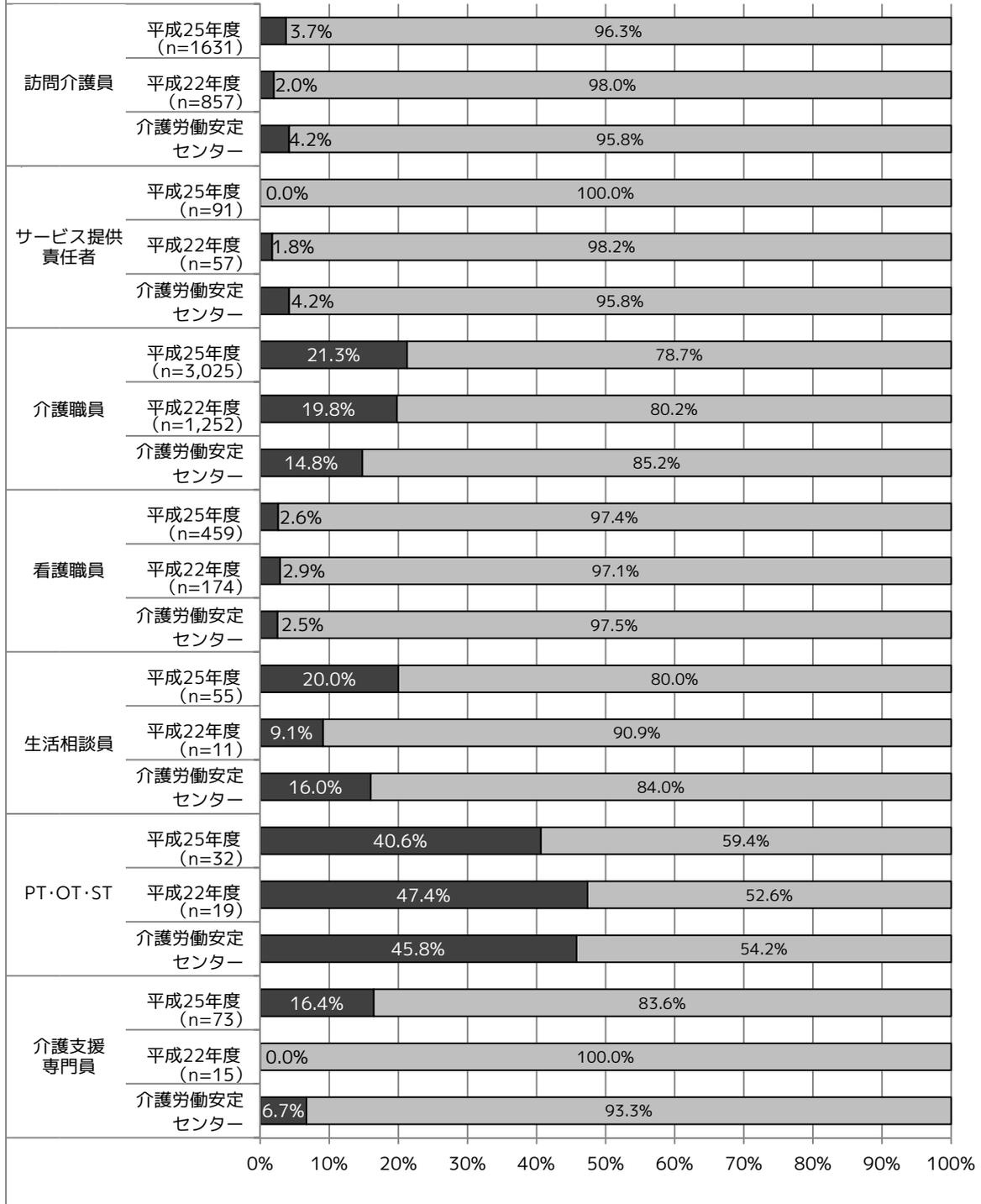
回答のあった事業所で指定介護サービスに従事する従業員の男女比については、全ての職種で、次ページの「非正規職員」に比べ、「正職員」における「男性」の割合が高くなっている。



非正規職員の職種別男女比

■ 男 □ 女

n=
H25 年度 : 5,366
H22 年度 : 2,385



③ 指定介護サービス事業従事者の法人格別

回答のあった事業所で指定介護サービスに従事する従業員の法人格別でみると、多くの法人で「介護職員」の割合が多くなっているが、医療法人では「看護職員」の割合がやや高い状態となっている。

(職種別雇用形態(法人格別)一覧)(1/2)

(単位:人,%)

		訪問 介護員	サービス 提供者 責任者	介護職員	看護職員	生活 相談員	PT・OT・ ST	介護支援 専門員	合計
民間企業 (株式会 社等)	正職員数	198	190	662	109	145	16	172	1,492
		(13.3%)	(12.7%)	(44.4%)	(7.3%)	(9.7%)	(1.1%)	(11.5%)	(100.0%)
	非正規 職員数	771	45	762	169	28	9	21	1,805
		(42.7%)	(2.5%)	(42.2%)	(9.4%)	(1.6%)	(0.5%)	(1.2%)	(100.0%)
計	969	235	1,424	278	173	25	193	3,297	
	(29.4%)	(7.1%)	(43.2%)	(8.4%)	(5.2%)	(0.8%)	(5.9%)	(100.0%)	
社会福祉 協議会	正職員数	11	35	49	18	23	0	45	181
		(6.1%)	(19.3%)	(27.1%)	(9.9%)	(12.7%)	(0.0%)	(24.9%)	(100.0%)
	非正規 職員数	326	27	193	45	6	0	22	619
		(52.7%)	(4.4%)	(31.2%)	(7.3%)	(1.0%)	(0.0%)	(3.6%)	(100.0%)
計	337	62	242	63	29	0	67	800	
	(42.1%)	(7.8%)	(30.3%)	(7.9%)	(3.6%)	(0.0%)	(8.4%)	(100.0%)	
社会福祉 法人 (社会福 祉協議会 除く)	正職員数	39	45	1,050	212	126	27	167	1,666
		(2.3%)	(2.7%)	(63.0%)	(12.7%)	(7.6%)	(1.6%)	(10.0%)	(100.0%)
	非正規 職員数	176	4	1,178	83	12	3	6	1,462
		(12.0%)	(0.3%)	(80.6%)	(5.7%)	(0.8%)	(0.2%)	(0.4%)	(100.0%)
計	215	49	2,228	295	138	30	173	3,128	
	(6.9%)	(1.6%)	(71.2%)	(9.4%)	(4.4%)	(1.0%)	(5.5%)	(100.0%)	
医療法人	正職員数	48	71	1,569	703	73	200	262	2,926
		(1.6%)	(2.4%)	(53.6%)	(24.0%)	(2.5%)	(6.8%)	(9.0%)	(100.0%)
	非正規 職員数	123	0	548	115	3	15	19	823
		(14.9%)	(0.0%)	(66.6%)	(14.0%)	(0.4%)	(1.8%)	(2.3%)	(100.0%)
計	171	71	2,117	818	76	215	281	3,749	
	(4.6%)	(1.9%)	(56.5%)	(21.8%)	(2.0%)	(5.7%)	(7.5%)	(100.0%)	
NPO (特定非 営利活動 法人)	正職員数	17	7	23	8	12	0	9	76
		(22.4%)	(9.2%)	(30.3%)	(10.5%)	(15.8%)	(0.0%)	(11.8%)	(100.0%)
	非正規 職員数	25	0	34	13	2	1	1	76
		(32.9%)	(0.0%)	(44.7%)	(17.1%)	(2.6%)	(1.3%)	(1.3%)	(100.0%)
計	42	7	57	21	14	1	10	152	
	(27.6%)	(4.6%)	(37.5%)	(13.8%)	(9.2%)	(0.7%)	(6.6%)	(100.0%)	
社団法人・財団 法人	正職員数	8	13	15	2	1	1	12	52
		(15.4%)	(25.0%)	(28.8%)	(3.8%)	(1.9%)	(1.9%)	(23.1%)	(100.0%)
	非正規 職員数	88	0	5	0	0	0	0	93
		(94.6%)	(0.0%)	(5.4%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
計	96	13	20	2	1	1	12	145	
	(66.2%)	(9.0%)	(13.8%)	(1.4%)	(0.7%)	(0.7%)	(8.3%)	(100.0%)	
協同組合 (農協・ 生協)	正職員数	0	11	37	9	6	5	14	82
		(0.0%)	(13.4%)	(45.1%)	(11.0%)	(7.3%)	(6.1%)	(17.1%)	(100.0%)
	非正規 職員数	104	14	38	10	4	0	2	172
		(60.5%)	(8.1%)	(22.1%)	(5.8%)	(2.3%)	(0.0%)	(1.2%)	(100.0%)
計	104	25	75	19	10	5	16	254	
	(40.9%)	(9.8%)	(29.5%)	(7.5%)	(3.9%)	(2.0%)	(6.3%)	(100.0%)	

(職種別雇用形態(法人格別)一覧)(2/2)

(単位:人,%)

		訪問 介護員	サービス 提供 責任者	介護職員	看護職員	生活 相談員	PT・OT・ ST	介護支援 専門員	合計
地方自治 体(市町 村・広域 連合)	正職員数	0	5	245	65	19	7	26	367
		(0.0%)	(1.4%)	(66.8%)	(17.7%)	(5.2%)	(1.9%)	(7.1%)	(100.0%)
	非正規 職員数	13	1	208	14	0	4	2	242
		(5.4%)	(0.4%)	(86.0%)	(5.8%)	(0.0%)	(1.7%)	(0.8%)	(100.0%)
計	13	6	453	79	19	11	28	609	
	(2.1%)	(1.0%)	(74.4%)	(13.0%)	(3.1%)	(1.8%)	(4.6%)	(100.0%)	
その他	正職員数	7	2	49	7	7	2	6	80
		(8.8%)	(2.5%)	(61.3%)	(8.8%)	(8.8%)	(2.5%)	(7.5%)	(100.0%)
	非正規 職員数	5	0	58	10	0	0	0	73
		(6.8%)	(0.0%)	(79.5%)	(13.7%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
計	12	2	107	17	7	2	6	153	
	(7.8%)	(1.3%)	(69.9%)	(11.1%)	(4.6%)	(1.3%)	(3.9%)	(100.0%)	
無回答	正職員数	0	0	13	2	1	3	3	22
		(0.0%)	(0.0%)	(59.1%)	(9.1%)	(4.5%)	(13.6%)	(13.6%)	(100.0%)
	非正規 職員数	0	0	1	0	0	0	0	1
		(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(0.0%)	(100.0%)
計	0	0	14	2	1	3	3	23	
	(0.0%)	(0.0%)	(60.9%)	(8.7%)	(4.3%)	(13.0%)	(13.0%)	(100.0%)	
合計	正職員数	328	379	3,712	1,135	413	261	716	6,944
		(4.7%)	(5.5%)	(53.5%)	(16.3%)	(5.9%)	(3.8%)	(10.3%)	(100.0%)
	非正規 職員数	1,631	91	3,025	459	55	32	73	5,366
		(30.4%)	(1.7%)	(56.4%)	(8.6%)	(1.0%)	(0.6%)	(1.4%)	(100.0%)
計	1,959	470	6,737	1,594	468	293	789	12,310	
	(15.9%)	(3.8%)	(54.7%)	(13.0%)	(3.8%)	(2.4%)	(6.4%)	(100.0%)	

[注1]「職種別従業員数」は、資格の種類を問わず、実際に従事している仕事(職種)ごとに集計した。なお、複数の職種を兼務している場合は、主として従事する仕事(職種)のみの集計とした。ただし、指定訪問介護サービスにおける「サービス提供責任者」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」としてのみ集計した。

[注2]「PT・OT・ST」とは、順に理学療法士・作業療法士・言語聴覚士をいう。

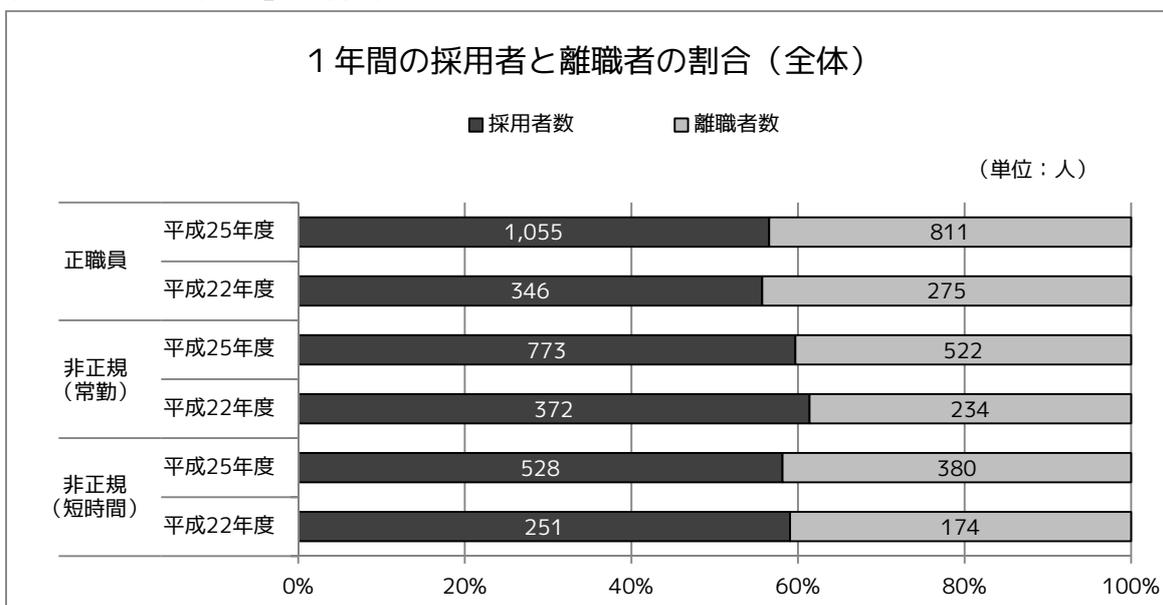
[注3] 下線部太字は最大値のもの。

問10 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おいて1年間

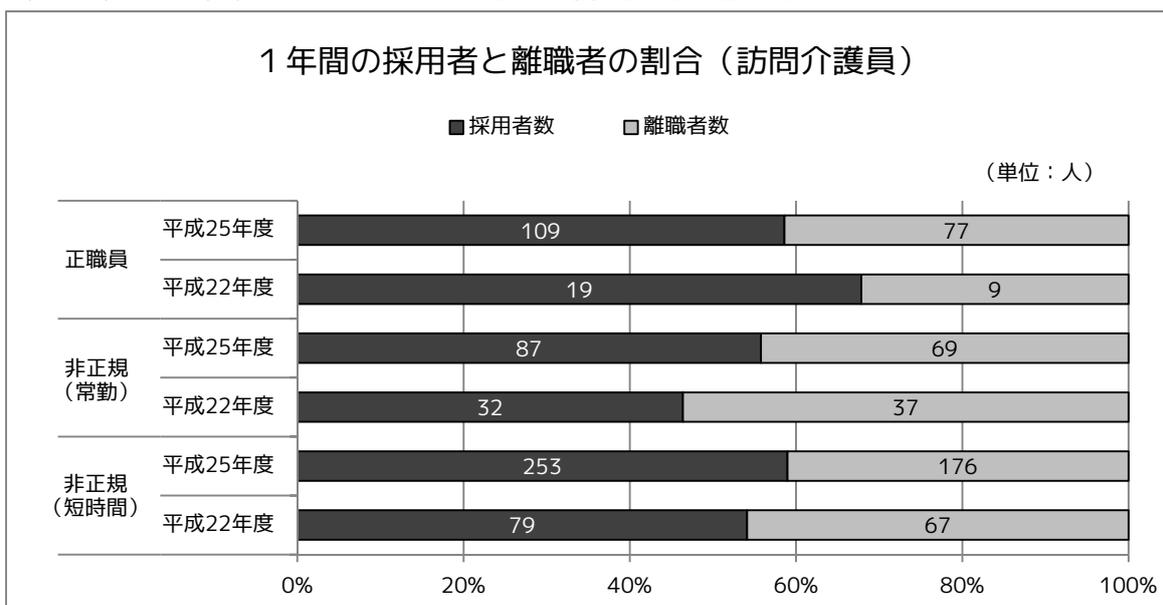
(H24.7.1~H25.6.30)の採用者数、離職者数を記入してください。また、昨年1年間で離職した者のうち、勤務年数が「1年未満の者」及び「1年以上3年未満の者」の人数は何人でしたか。

(1) 過去1年間の採用者数及び離職者数(就業形態別・勤務形態別)

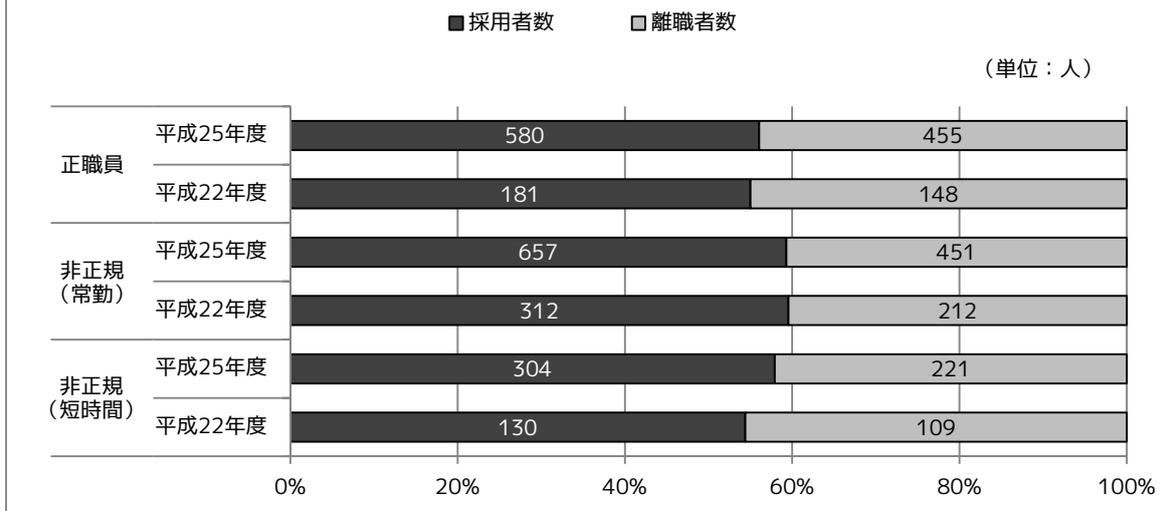
介護保険の指定介護サービスに従事する従業員について、過去1年間の採用者数及び離職者数を就業形態別・勤務形態別にみると、以下の表のとおりであった。これを介護保険の指定介護サービスに従事する全従業員数(正職員6,944人、非正規職員5,366人、計12,310人)で離職率を計算すると、「正職員」の離職率は11.7%、「非正規」の離職率は16.8%であった。



訪問介護員・介護職員のいずれでも採用者数が離職者数を上回っている。

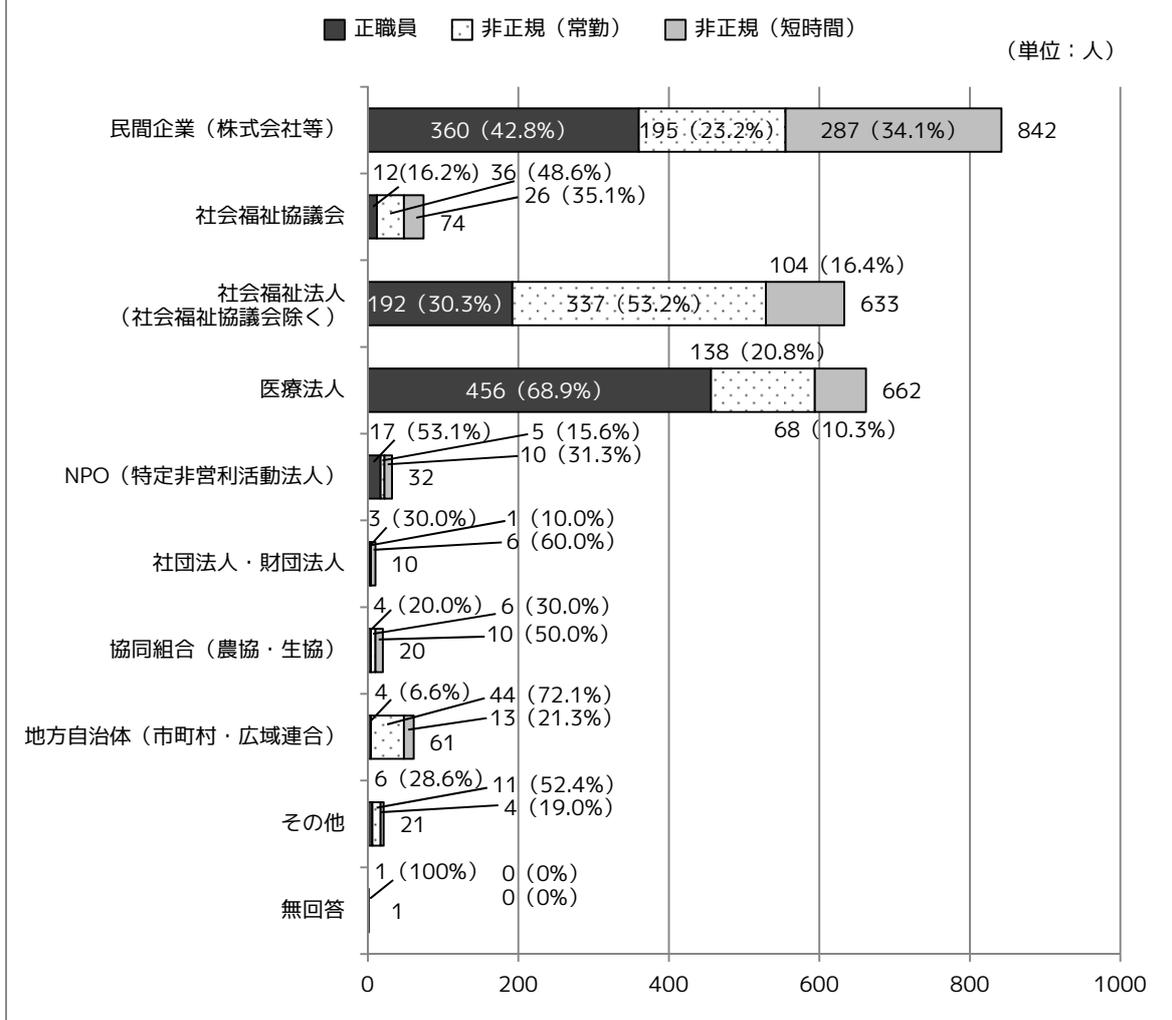


1年間の採用者と離職者の割合（介護職員）



法人別採用者数（全体）をみると、「民間企業（株式会社等）」、「医療法人」は「正職員」の採用が多かったが、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」は「非正規（常勤）」の採用が多かった。

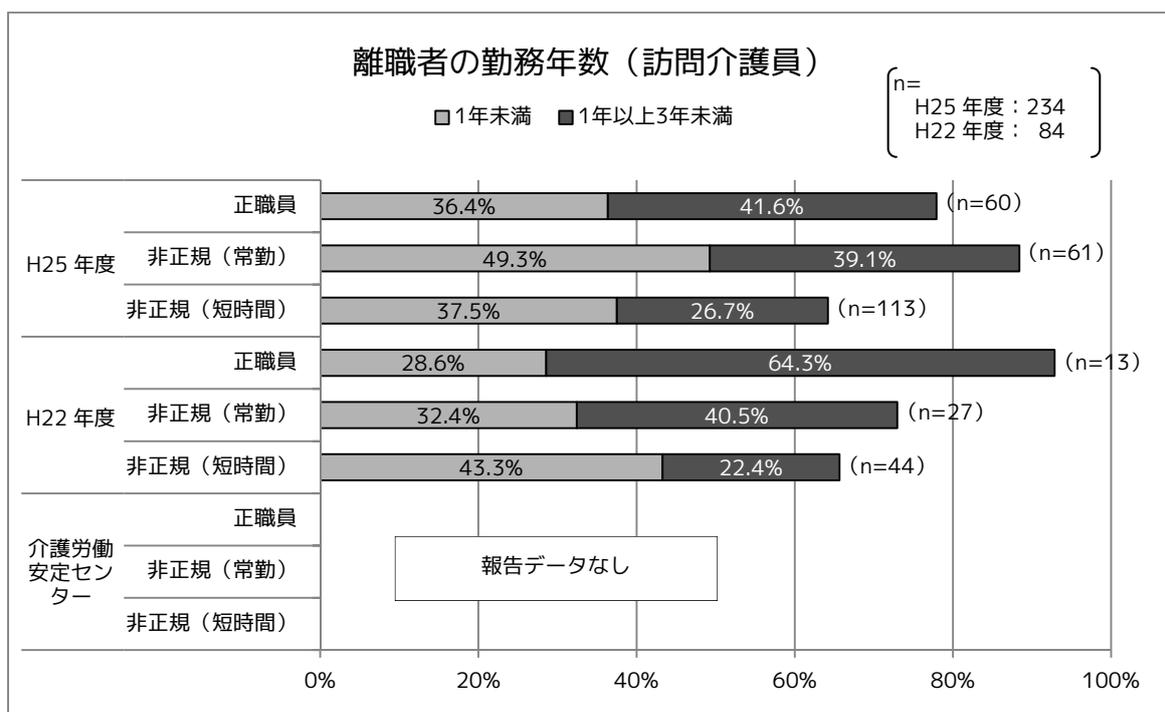
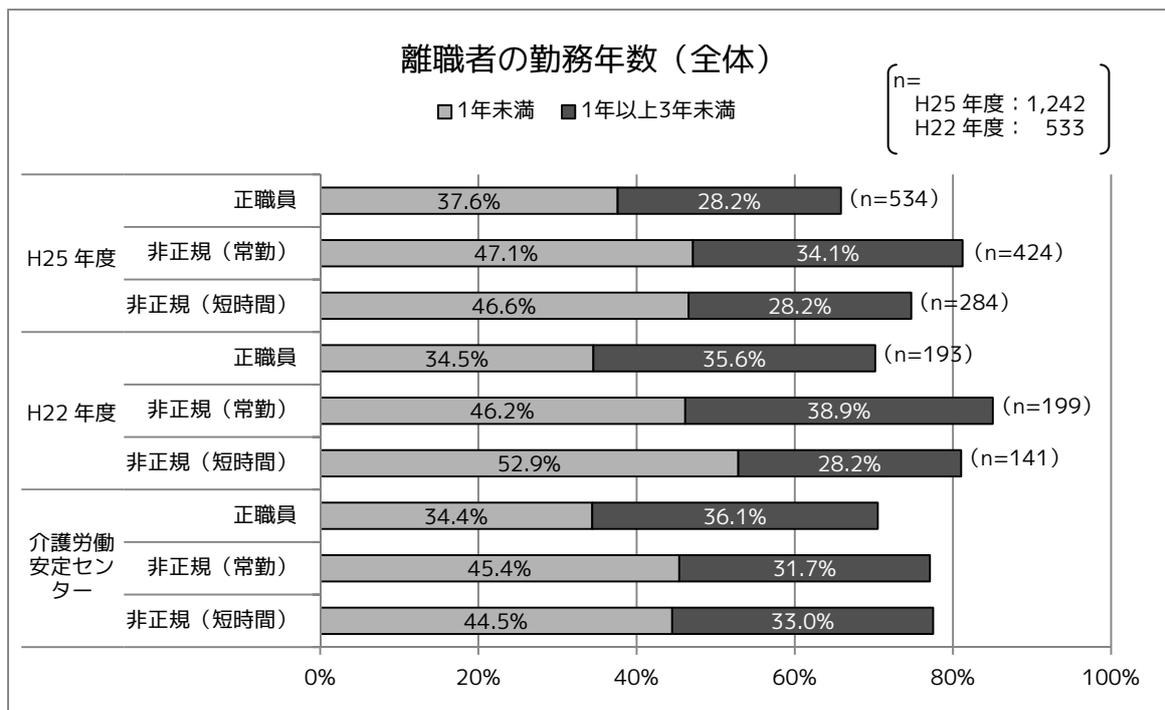
法人別採用者数（全体）

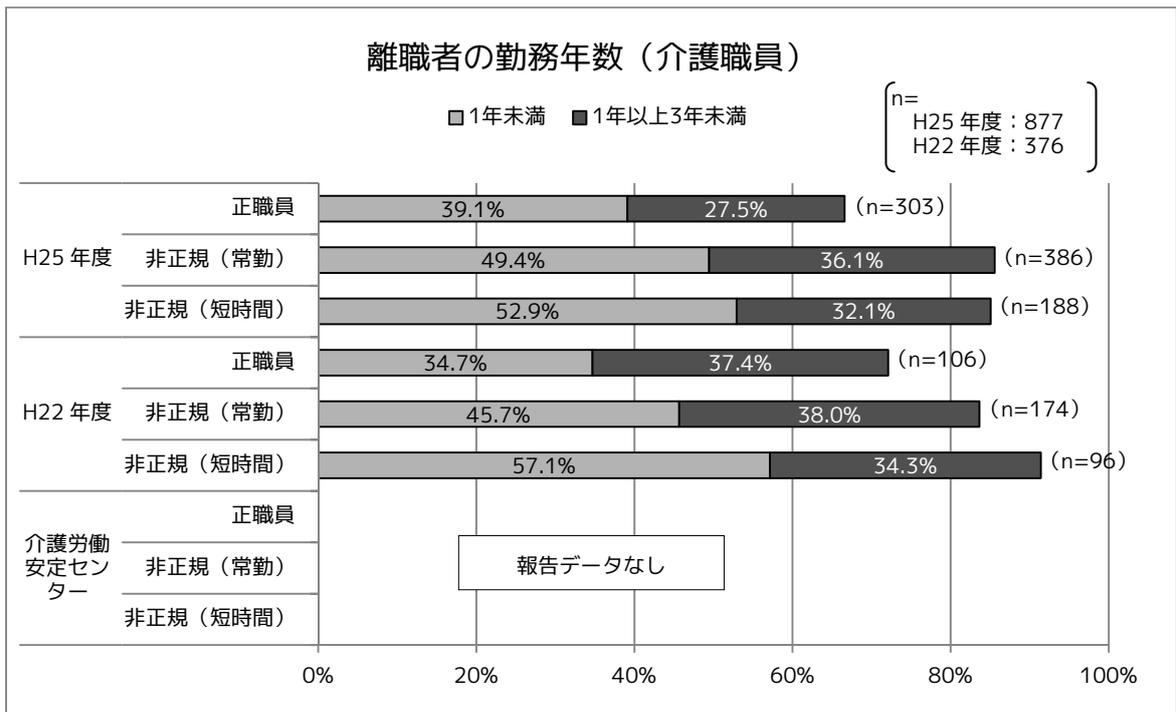


(2) 離職者の勤務年数（就業形態別・勤務形態別）

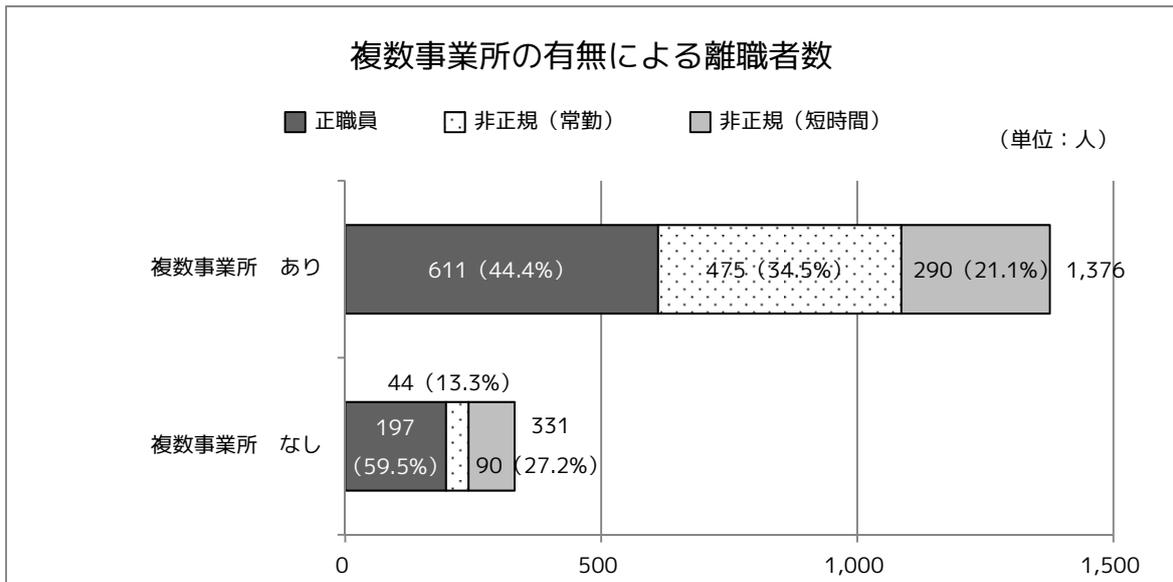
介護保険の指定介護サービスに従事する従業員について、離職者の勤務年数を就業形態別・勤務形態別にみると、全体では、前回（22年度）の調査結果及び介護労働安定センターの調査結果からとほぼ同様の結果となっている。なお、次ページの「介護職員」では1年未満の「非正規」の離職者が半数程度となっている。

[注] 「離職者」とは、調査期間中に事業所を退職、あるいは解雇された者をいい、他企業への出向者を含み、同一企業内での転出入者を除く。





複数事業所の有無による離職者数をみると、「複数事業所 あり」と「複数事業所 なし」と比較し「あり」と答えた事業所のほうが4倍ほど高かった。

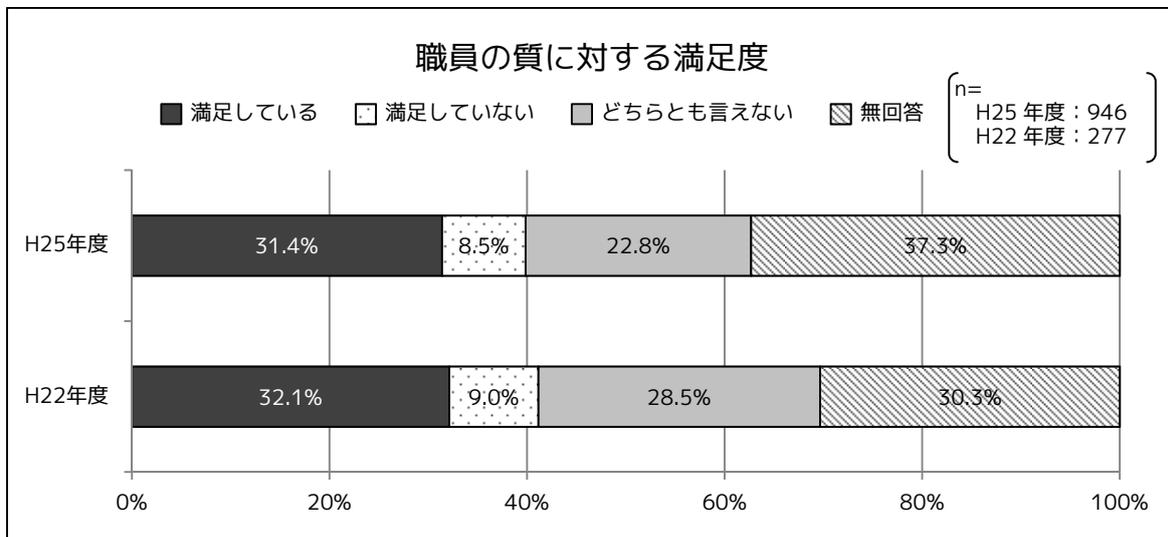


※ 1年間の離職者（全体）（1,713人）に対し上記グラフの離職者総数（1,707人）との差異（6人）は、問4の複数事業所の有無の未回答事業所における離職者数。

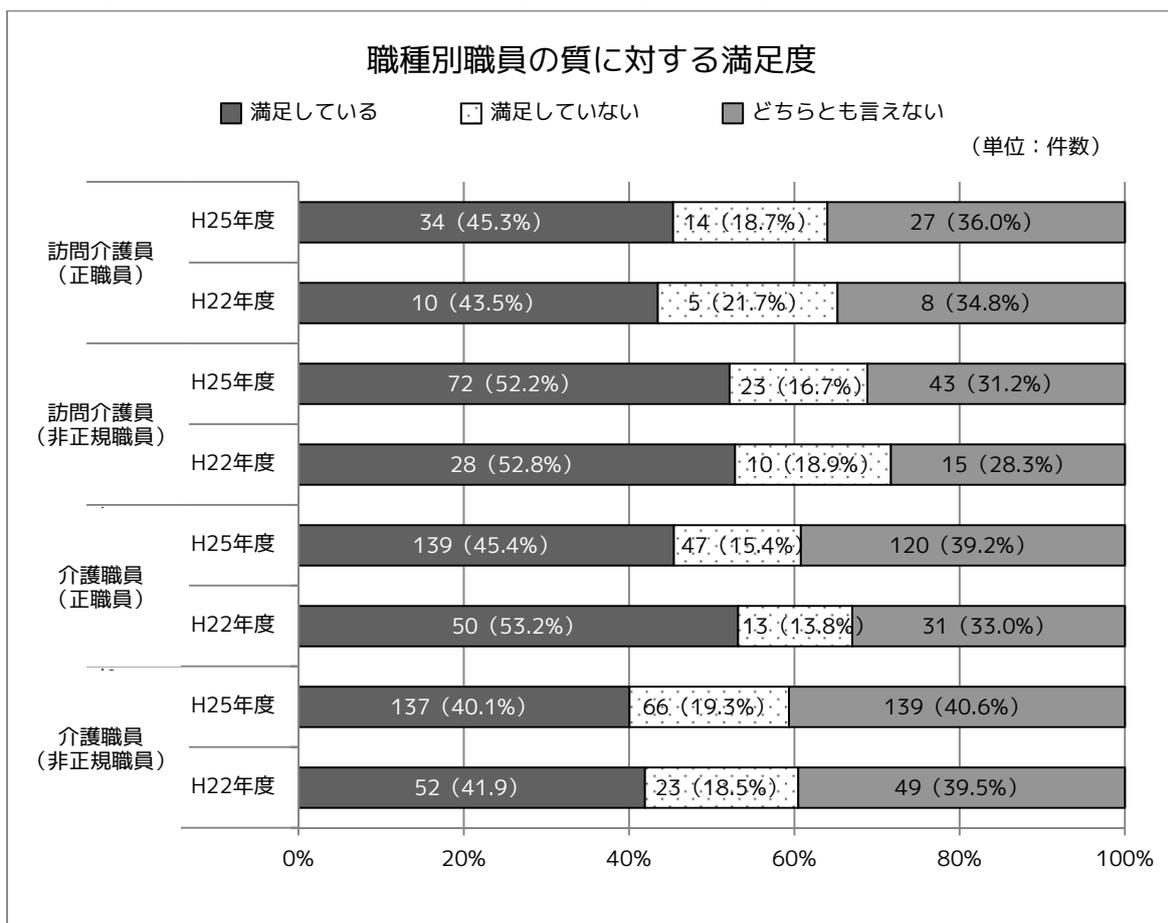
問 1 1 貴事業所では、過去1年間に採用した職員の質をどのように評価していますか。

回答のあった事業所で過去1年間に採用した職員の質に対する満足度をみると、「満足している」が31.4%、「満足していない」が8.5%で、「どちらともいえない」が22.8%であった。

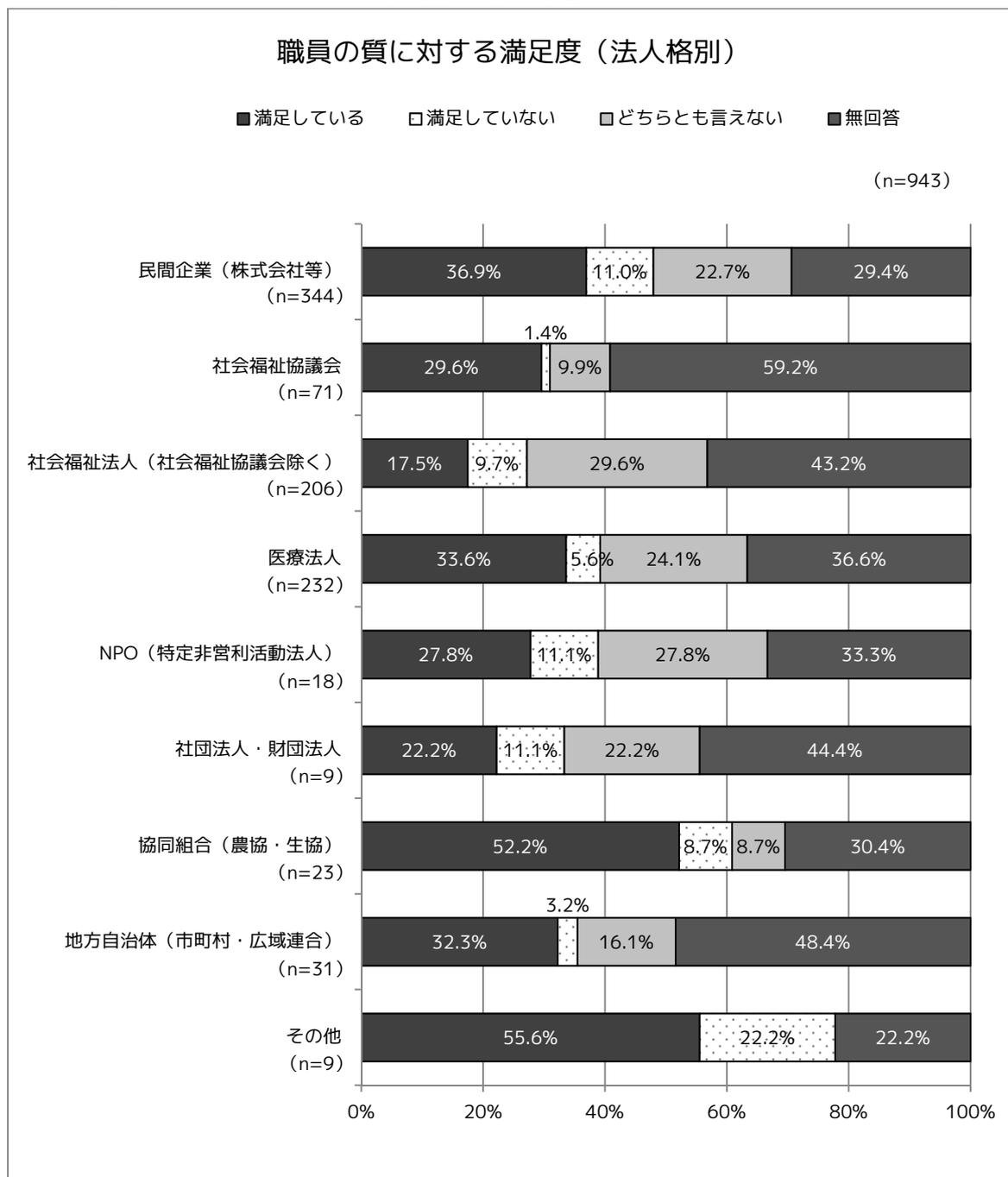
前回（22年度）と比較し、全体的にはあまり変わらなかった。



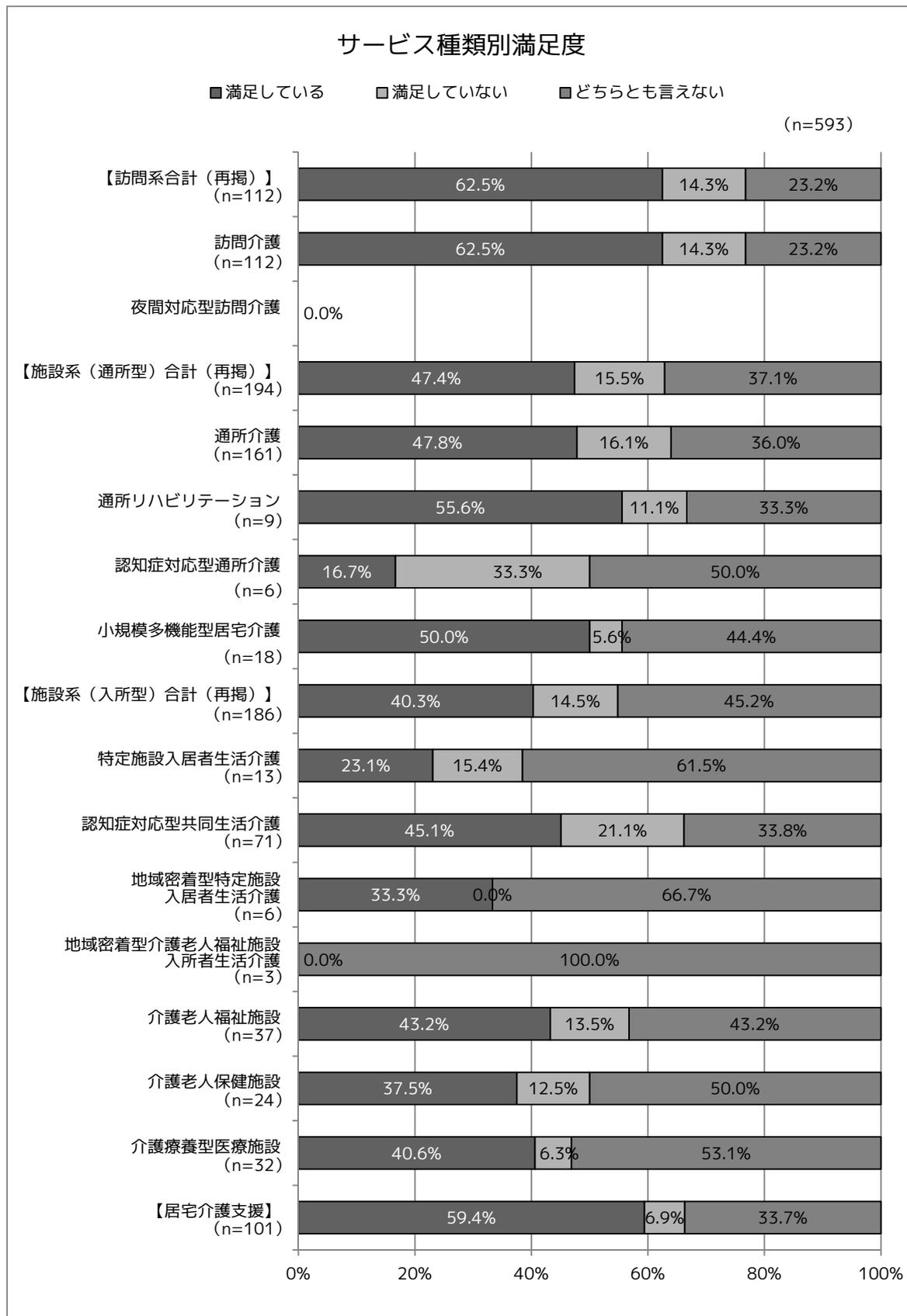
職種別でみると、「介護職員（正職員）」で「満足している」が7.8ポイント減となっている。



法人格別で職員の質に対する満足度をみると、「満足している」は「協同組合（農協・生協）」が52.2%で最も高く、次いで「民間企業（株式会社等）」36.9%であった。

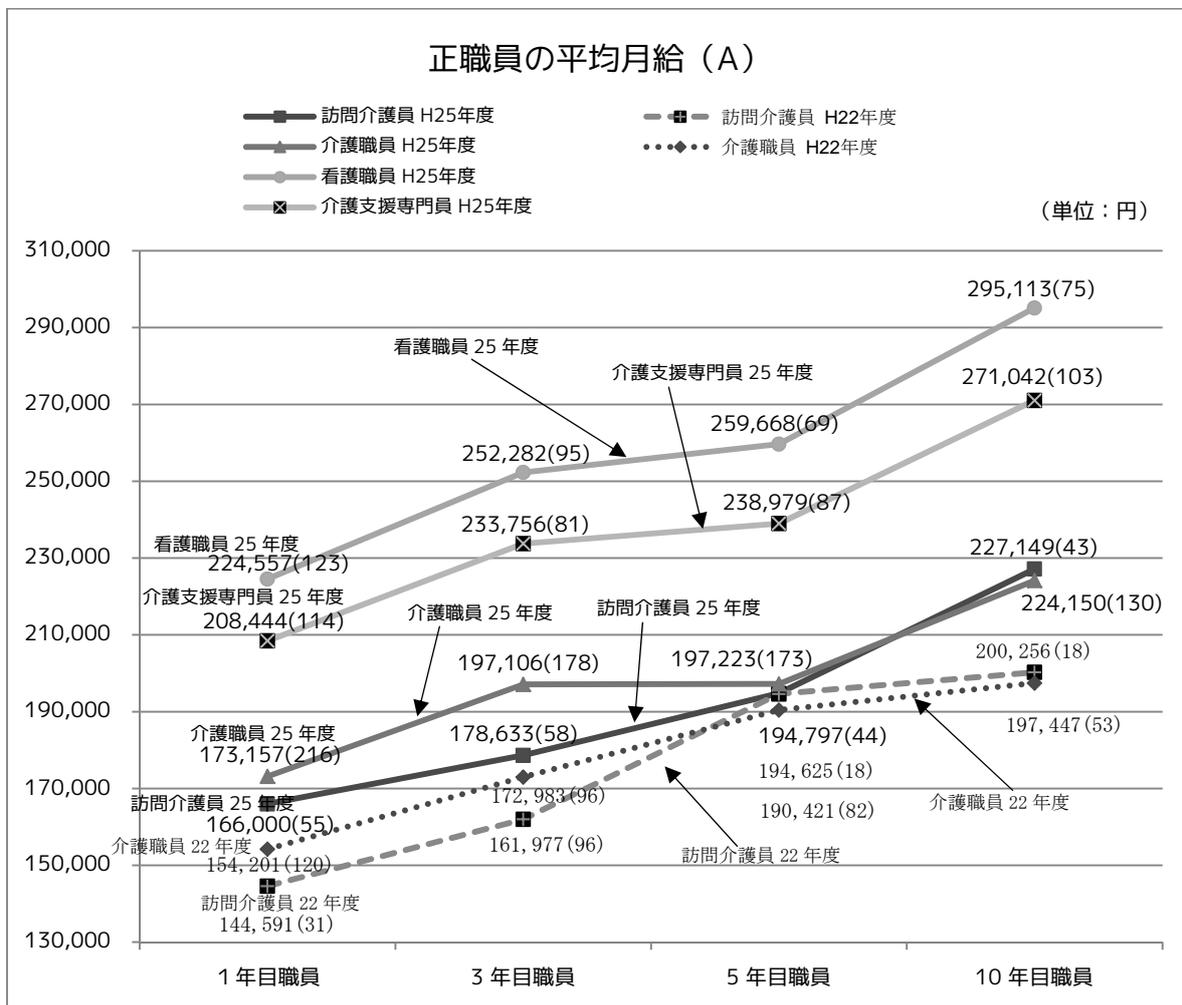


サービス種類別に満足度をみると、「満足している」では「訪問介護」62.5%、「居宅介護支援」59.4%、「小規模多機能型居宅介護」50.0%の順で、「満足してない」では「認知症対応型通所介護」33.3%、「認知症対応型共同生活介護」21.1%、「通所介護」16.1%の順であった。



問12(1) 現在就労中の正職員の平均月給をご記入ください。()内に該当の人数をご記入ください。

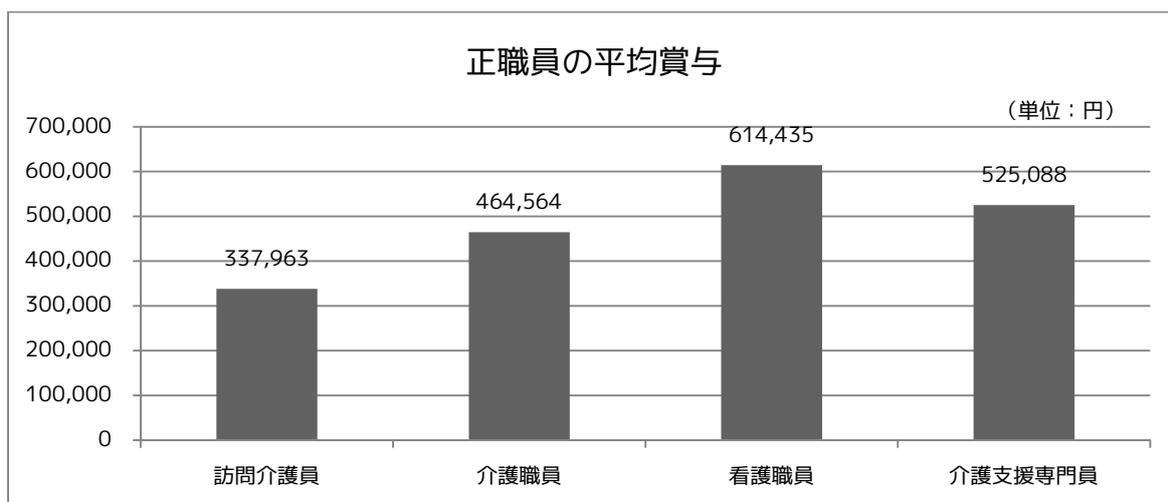
※1ヶ月分として実際に支給した税込賃金額です。(賞与は除き、残業・休日出勤手当・交通費・役職手当等、毎月決まって支給される金額を含めます。)



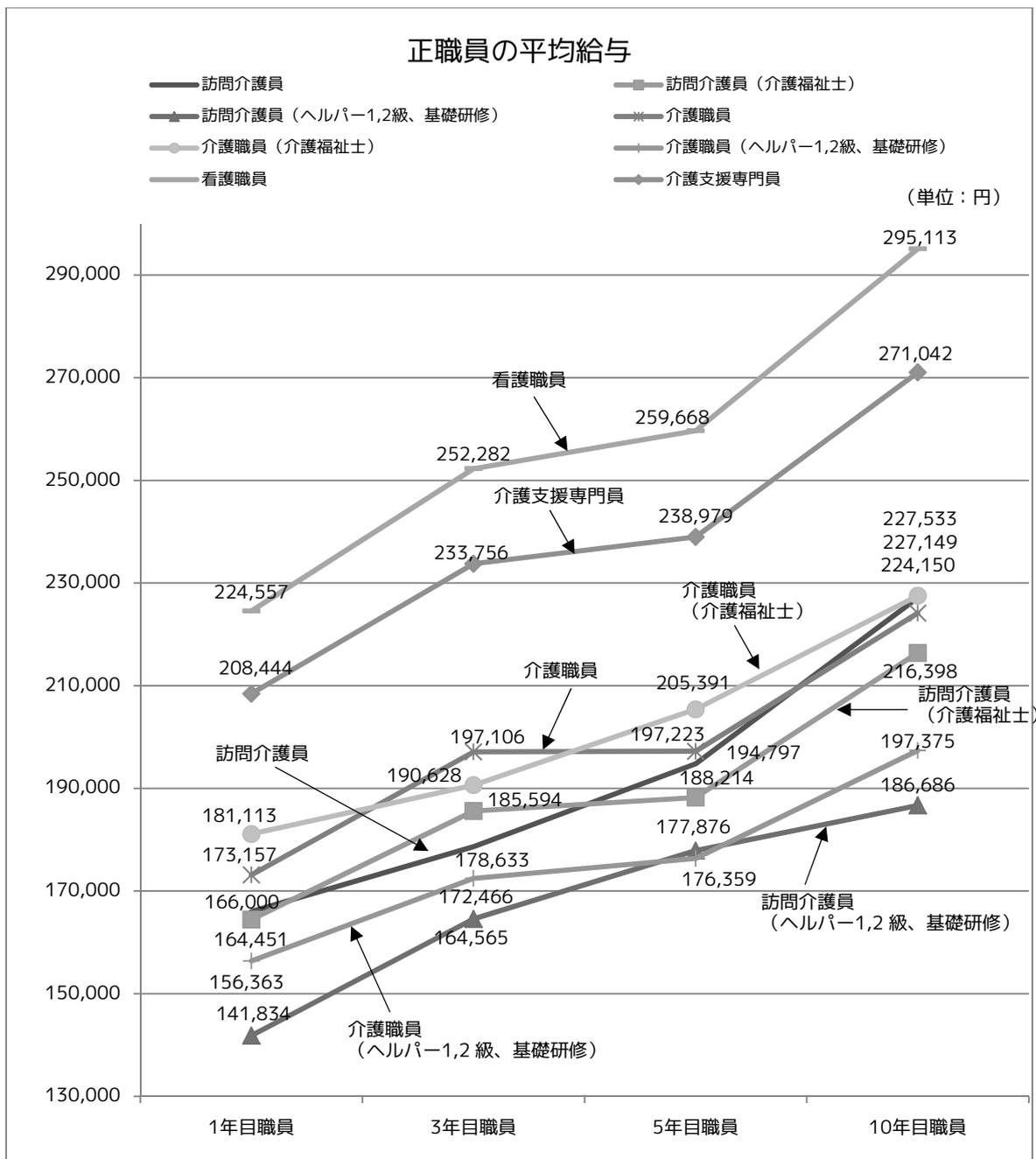
回答のあった事業所の従業員のうち、「訪問介護員」及び「介護職員」について、正職員の平均月給を経験年数ごとにとみると、「訪問介護員」の平均月給が「1年目職員」、「3年目職員」、「5年目職員」ではそれぞれ166,000円、178,633円、194,797円であったのに対し、「介護職員」の平均月給は「1年目職員」、「3年目職員」、「5年目職員」がそれぞれ173,157円、197,106円、197,223円で、「介護職員」が、「5年目職員」で約2,000円、「1年目職員」で約7,000円、「3年目職員」で約18,000円高かった。

しかしながら「10年目職員」では「訪問介護員」の平均月給が227,149円であるのに対し、「介護職員」の平均月給は224,150円で、「訪問介護員」が約3,000円高かった。

正規職員の平均賞与では、「看護職員」、「介護支援専門員」、「介護職員」、「訪問介護員」の順であった。



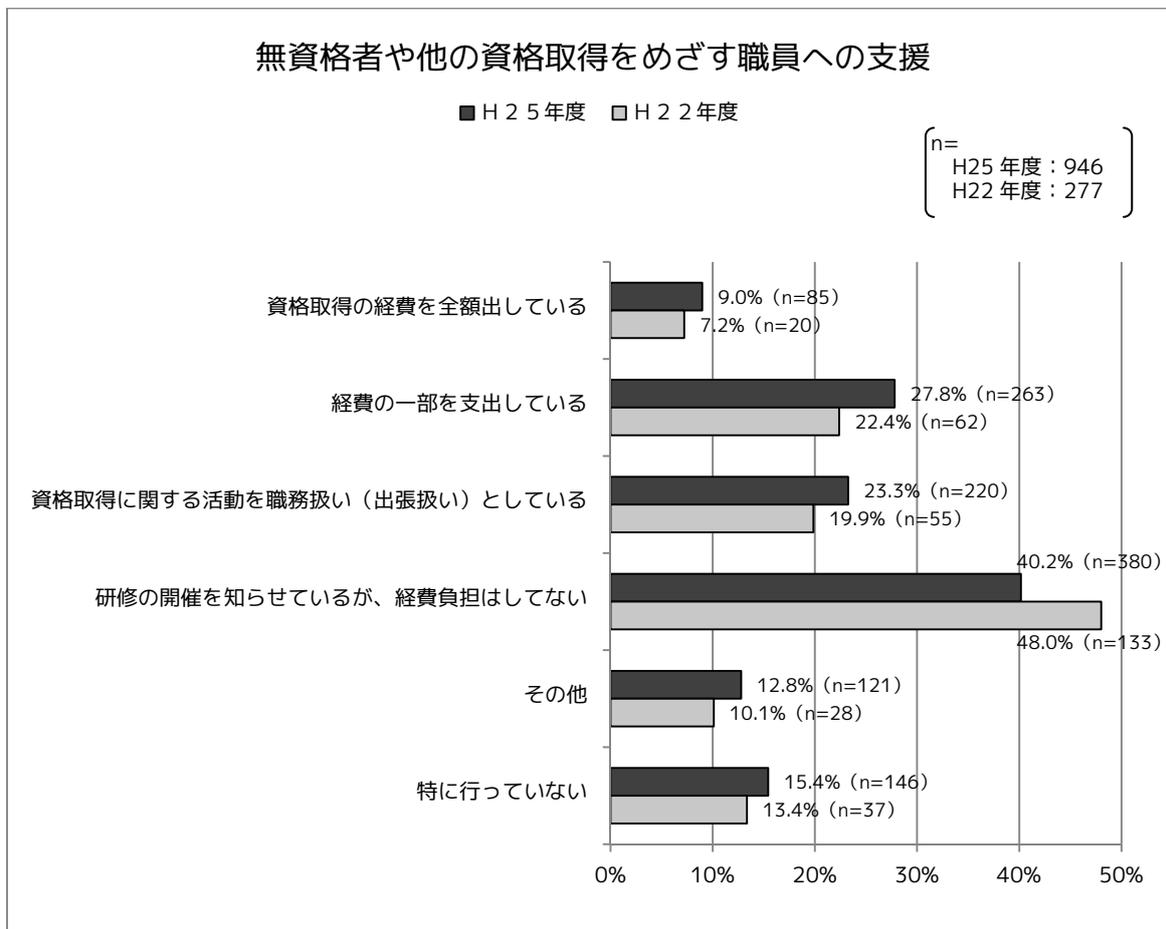
取得資格別に「正職員」の平均給与をみると、全てにおいて看護職員が高かった。



職種	1年目職員	3年目職員	5年目職員	10年目職員
看護職員	224,557	252,282	259,668	295,113
介護支援専門員	208,444	233,756	238,979	271,042
介護職員	173,157	197,106	197,223	224,150
介護職員 (介護福祉士)	181,113	190,628	205,391	227,533
介護職員 (ヘルパー1,2級、基礎研修)	156,363	172,466	176,359	197,375
訪問介護員	166,000	178,633	194,797	227,149
訪問介護員 (介護福祉士)	164,451	185,594	188,214	216,398
訪問介護員 (ヘルパー1,2級、基礎研修)	141,834	164,565	177,876	186,686

(2) 無資格者や他の資格を取ろうとしている職員に対して資格取得の支援を行っていますか。(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

無資格者や他の資格を取ろうとしている職員に対する資格取得の支援についてみると、「研修の開催を知らせているが、経費負担はしていない」が40.2%と最も多く、次いで「経費の一部を支出している」27.8%、「資格取得に関する活動を職務扱い（出張扱い）としている」23.3%であった。「特に行っていない」は15.4%であった。

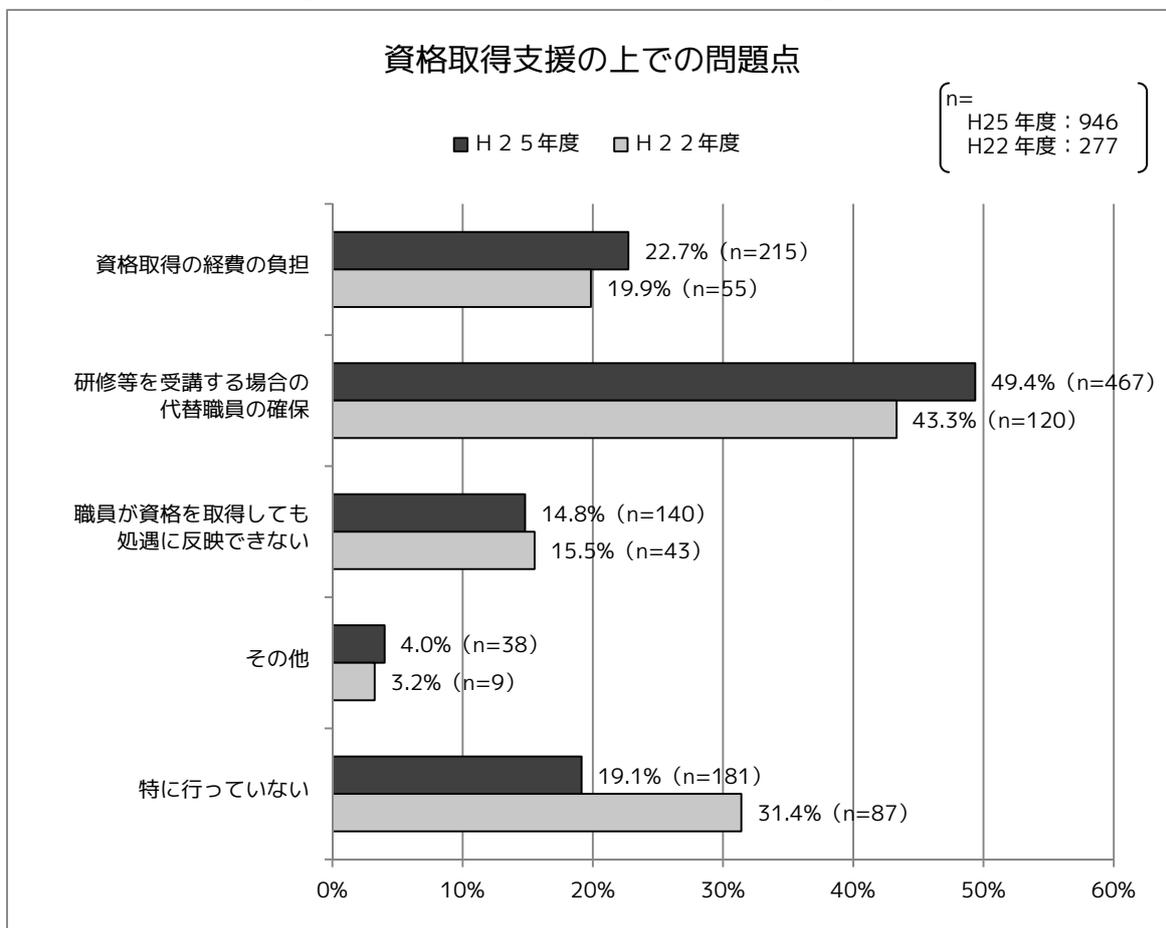


その他の記載内容を整理すると以下のとおり。

その他の記載内容（概要）	件数
費用の立替・貸付け	23
内部で研修を行っている	20
勤務体制で配慮	14
該当者がいない	13

(3) 資格取得の支援を行ううえで問題となることはありますか。(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

資格を取得しようとする職員に対して支援を行ううえでの問題点についてみると、「研修等を受講する場合の代替職員の確保」が49.4%、次いで「資格取得の経費の負担」が22.7%、「職員が資格を取得しても処遇に反映できない」が14.8%であった。「特に行っていない」とした回答も19.1%あった。

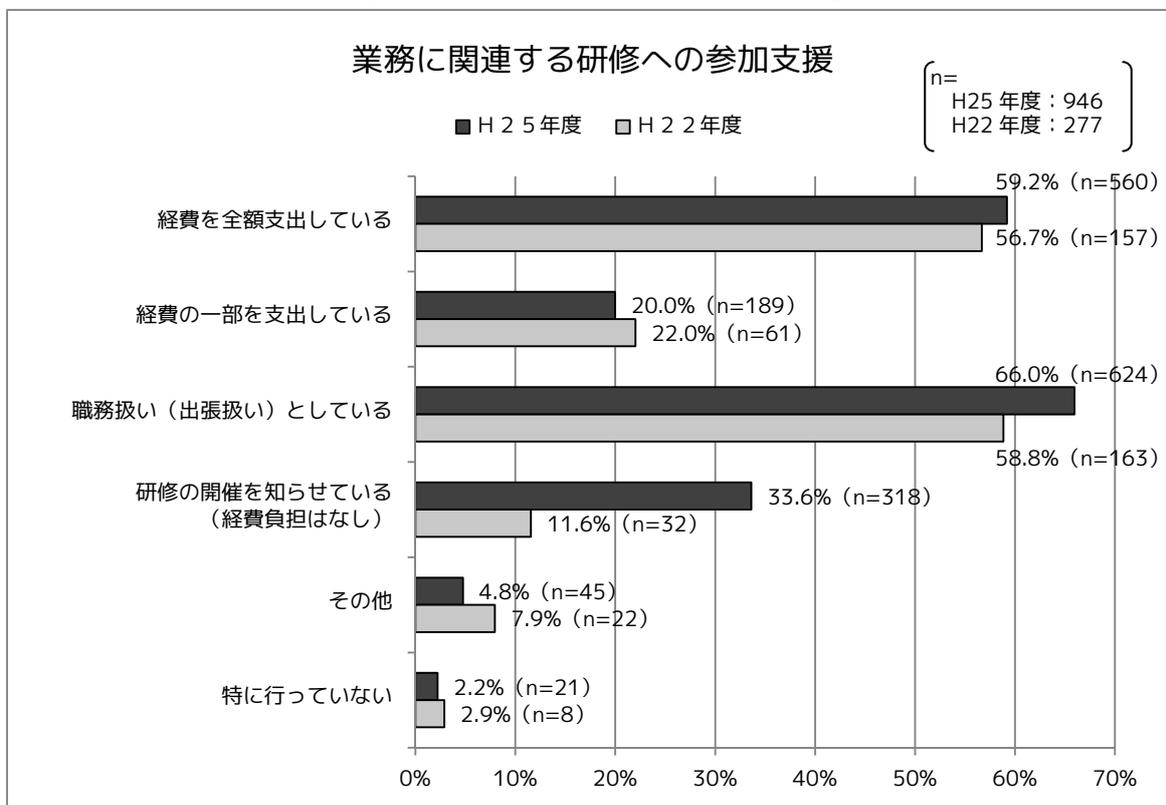


その他の記載内容を整理すると以下のとおり。

その他の記載内容 (概要)	件数
資格取得すると退職する	2
資格取得希望者がいない	1
本人の勉学の時間がとりにくい	1
合格してくれない	1
都合により長期間働けない	1
担当外の職員が取得しても業務に反映できているのか効果がわかりづらい	1

(4) 業務に関連する研修に参加しようとしている職員に対して支援を行っていますか。(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

資格取得以外の業務に関連する外部研修への参加に対する支援についてみると、「研修への参加を職務扱い(出張扱い)としている」が66.0%、次いで「経費を全額支出している」が59.2%、「研修の開催を知らせている(経費負担はなし)」が33.6%であった。「特に行っていない」は2.2%であった。

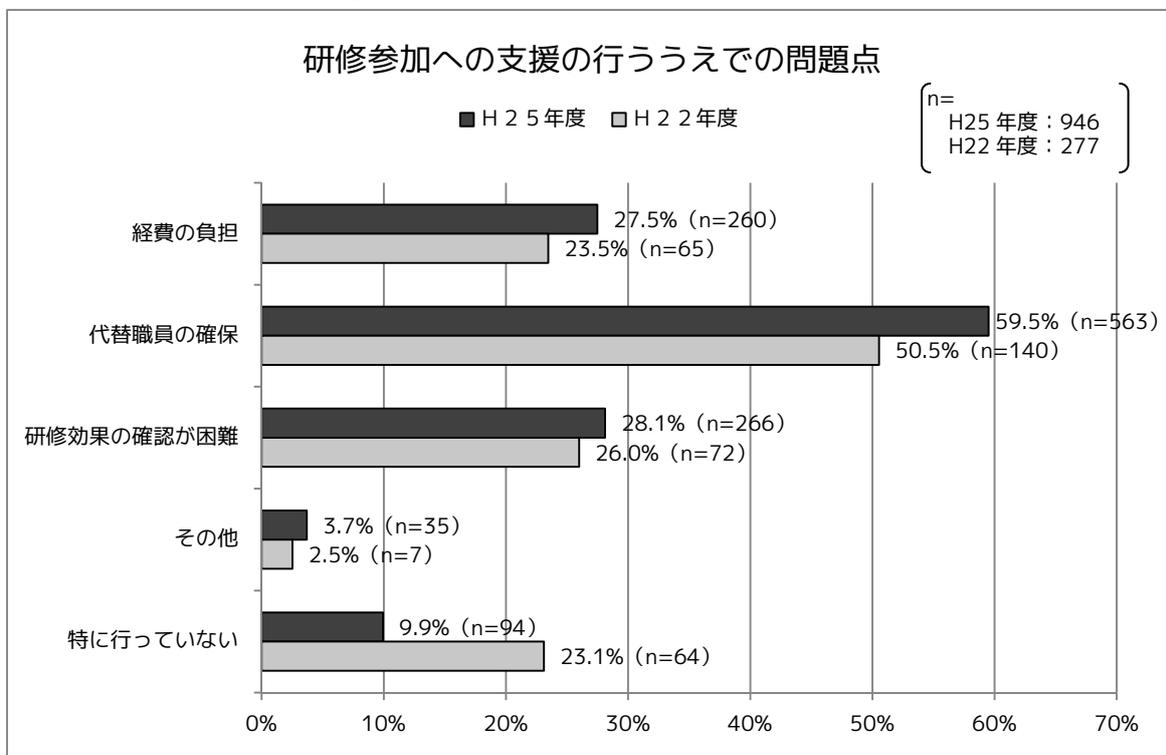


その他の記載内容を整理すると以下のとおり。

その他の記載内容(概要)	件数
費用の立替・貸付	7
以前は負担していたが退職するのでやめた	2
希望者がいない	1
代替職員の確保をする	1
負担を検討	1
法人内で研修を開催している	1
事業所で決められた研修は時給支払い	1

(5) 職員の研修参加への支援を行ううえで問題となることはありますか。(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

業務に関連する外部研修へ参加しようとする職員に対して支援を行ううえでの問題点についてみると、「代替職員の確保」が59.5%、次いで「研修効果の確認が困難」が28.1%、「経費の負担」が27.5%であった。「特に行っていない」とした回答も9.9%あった。



その他の記載内容を整理すると以下のとおり。

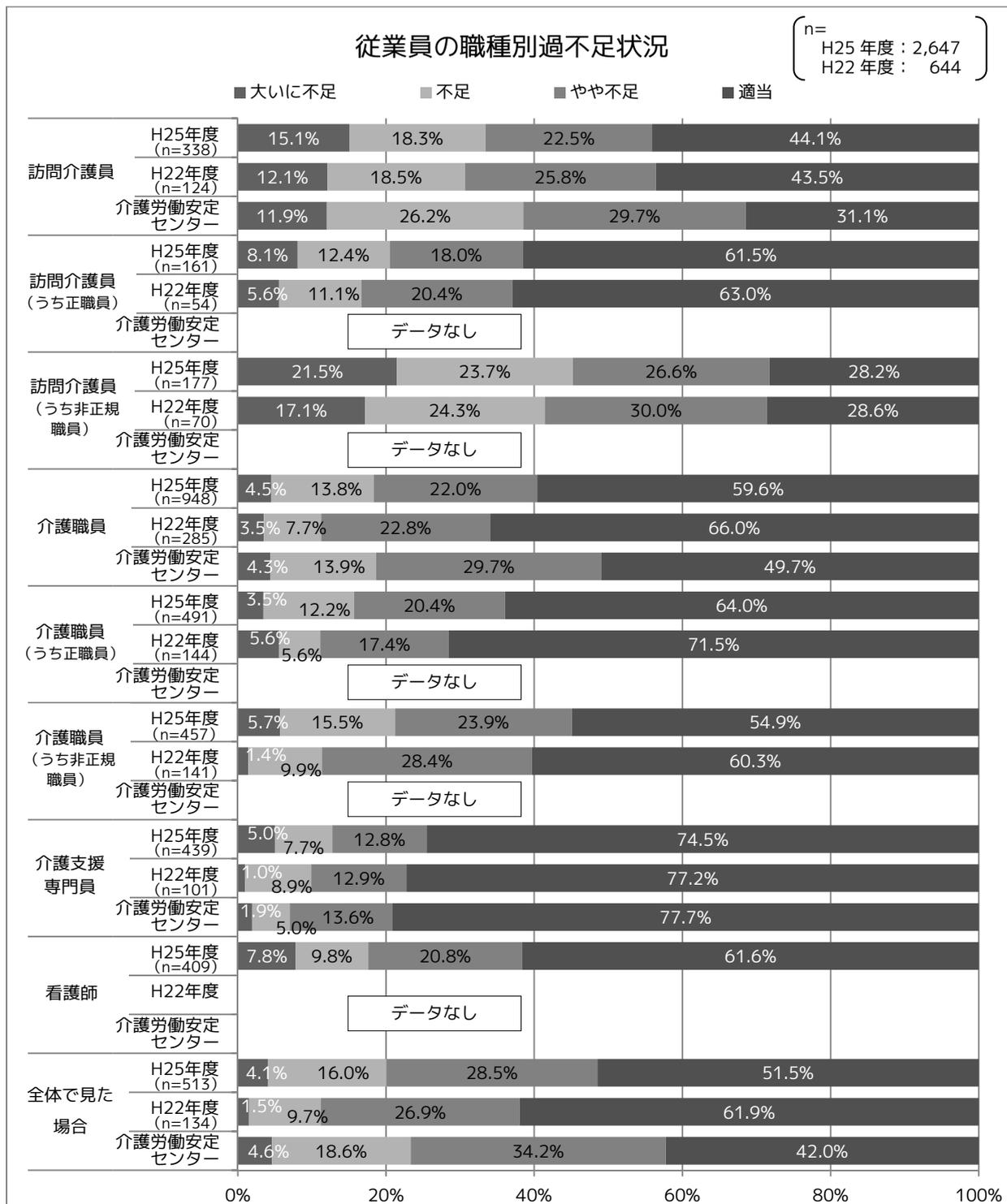
その他の記載内容 (概要)	件数
良い研修は遠方である	2
学べる時間がない	2
研修に参加する職員が少ない	1
学んでる内容と重複している	1
管理者が参加した上で、職員の研修会や勉強会を開き、提示資料をコピーしたりしながら指導をしている。	1
休日は職務扱いではない	1
利用者の都合で行けない時がある	1

問13(1) 従業員の職種別の充足状況はどうか。

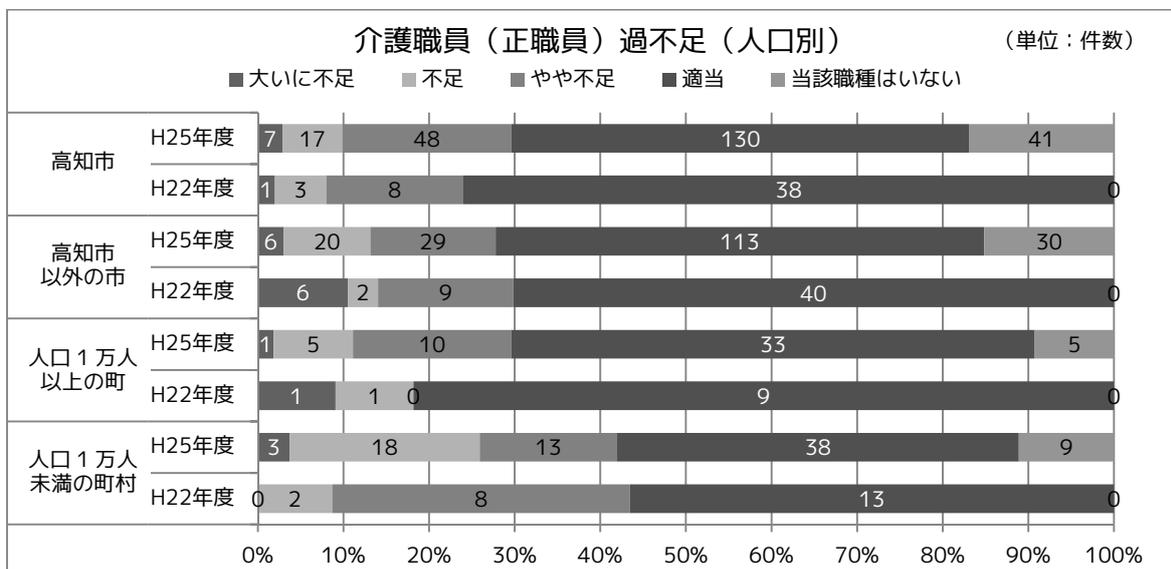
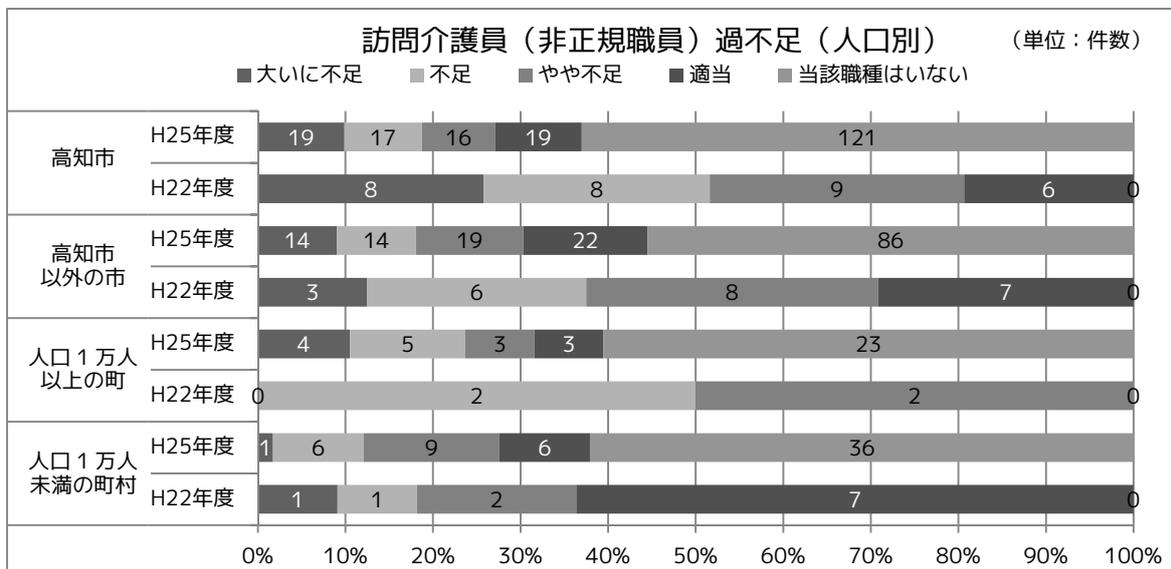
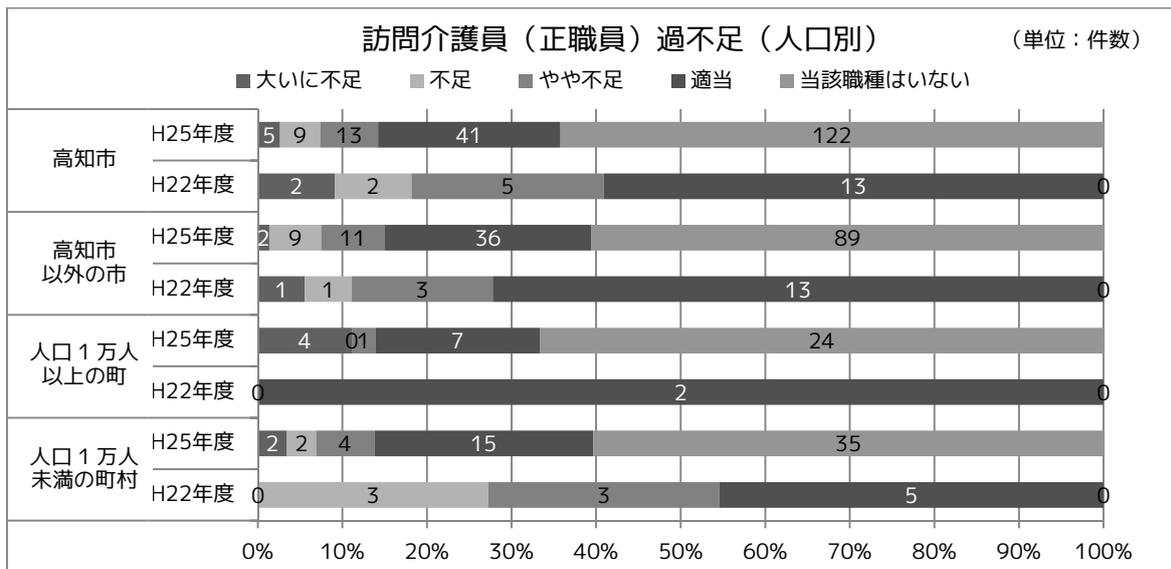
※資格所有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入してください。

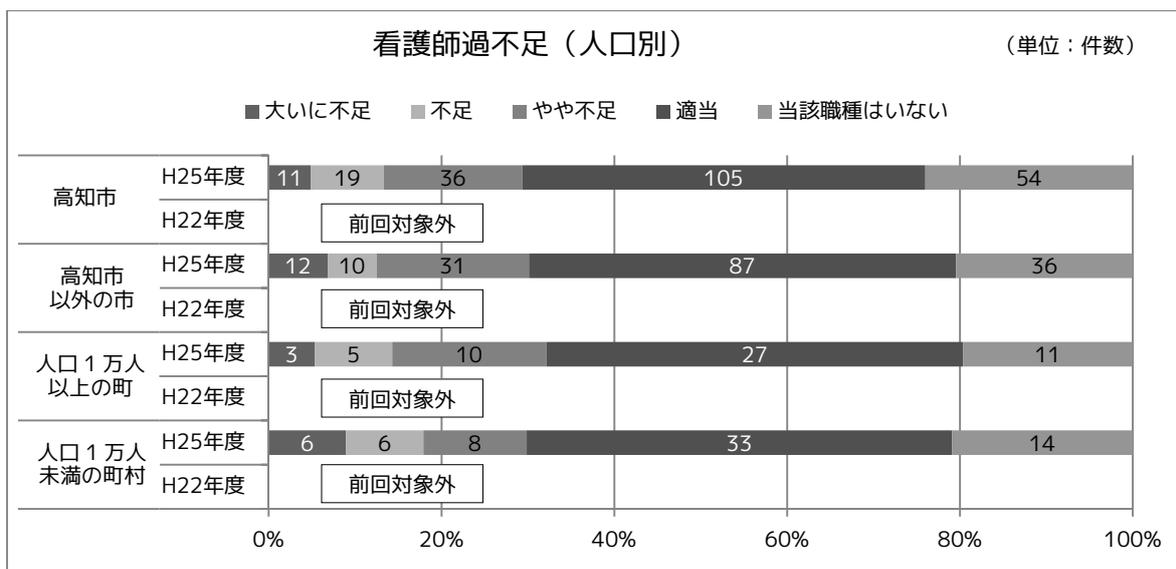
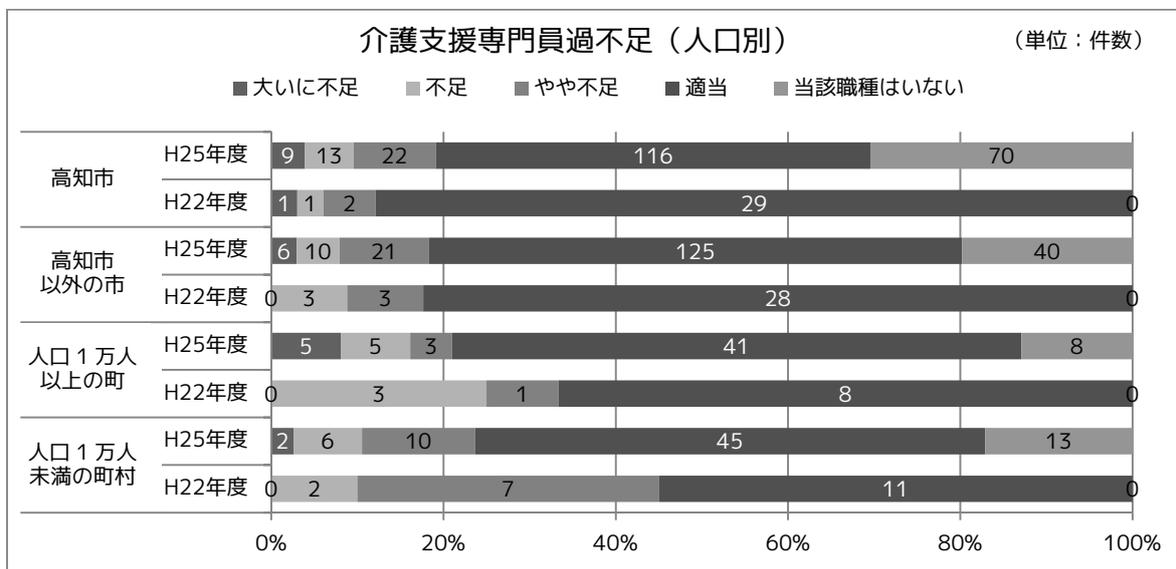
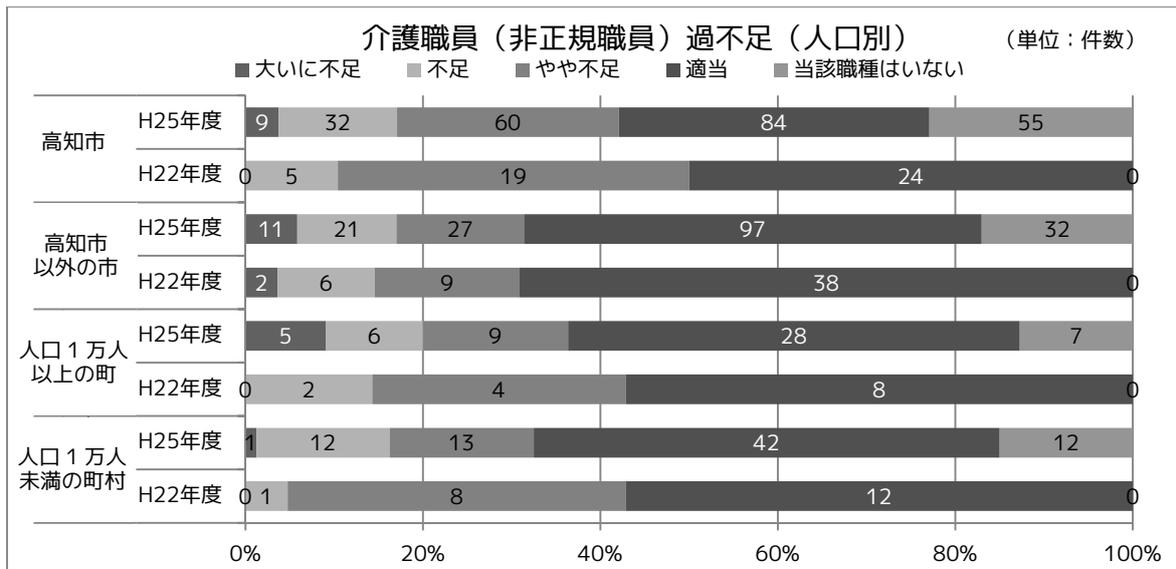
※不足とは募集をする必要がある状態をいいます。

従業員の過不足状況を職種別にみると、「訪問介護員」の「非正規職員」を除き、「適当」が「不足感あり」(「やや不足」+「不足」+「大いに不足」)を上回った。なお、「訪問介護員」の「非正規職員」については、「不足感あり」(「やや不足」+「不足」+「大いに不足」)が「適当」を大きく上回った。

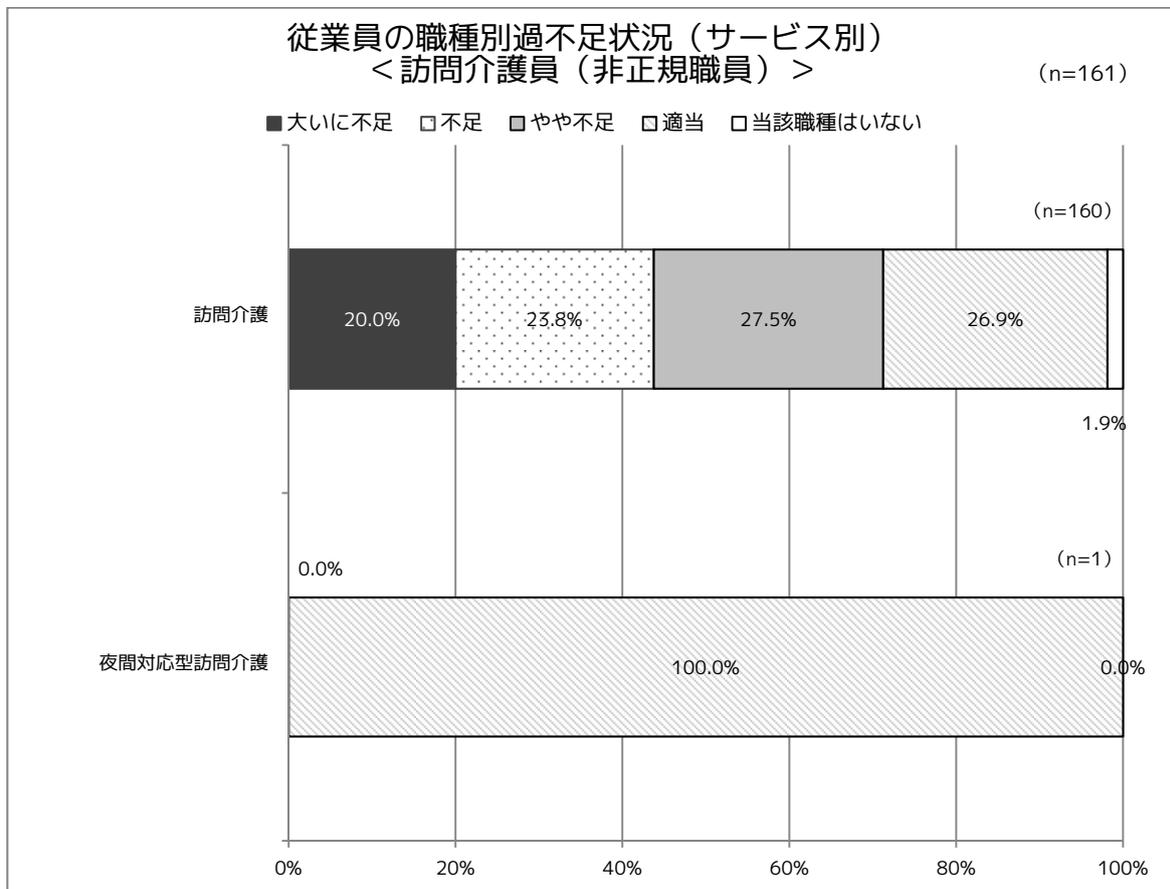
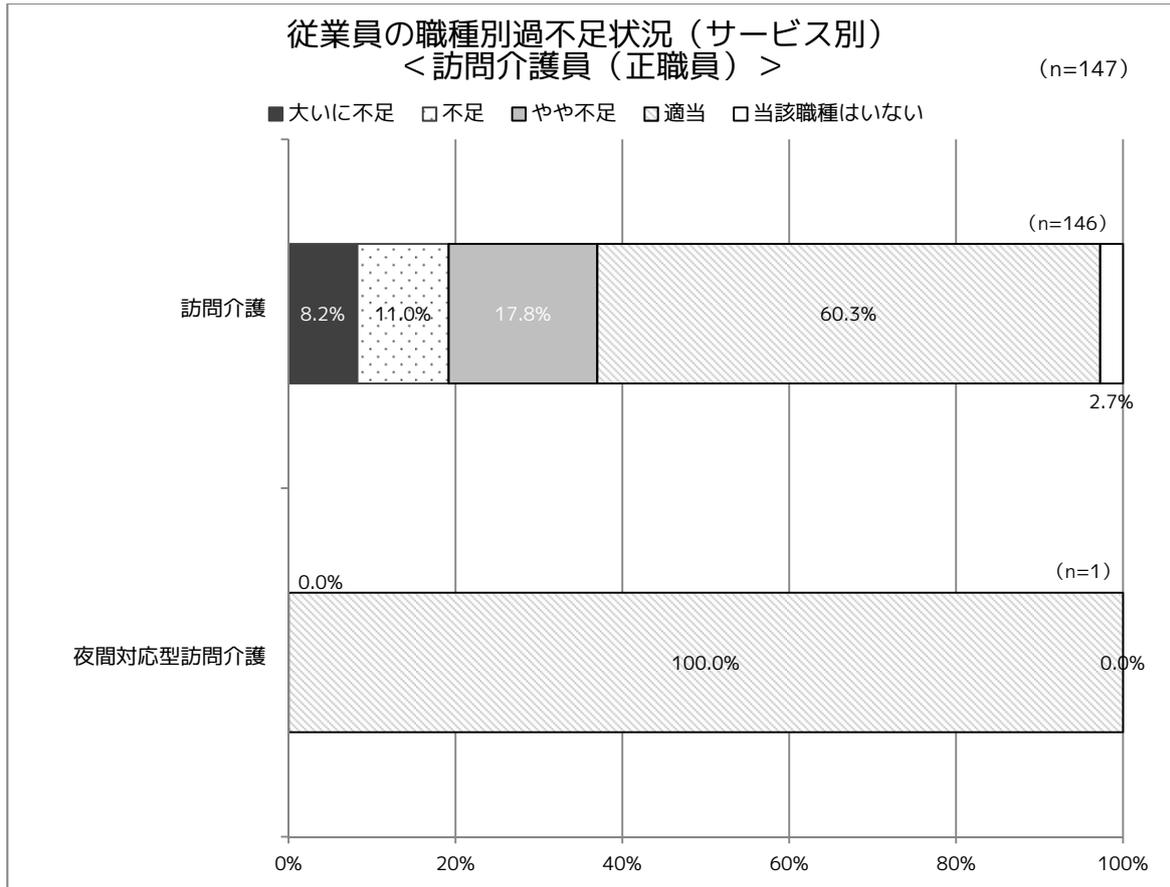


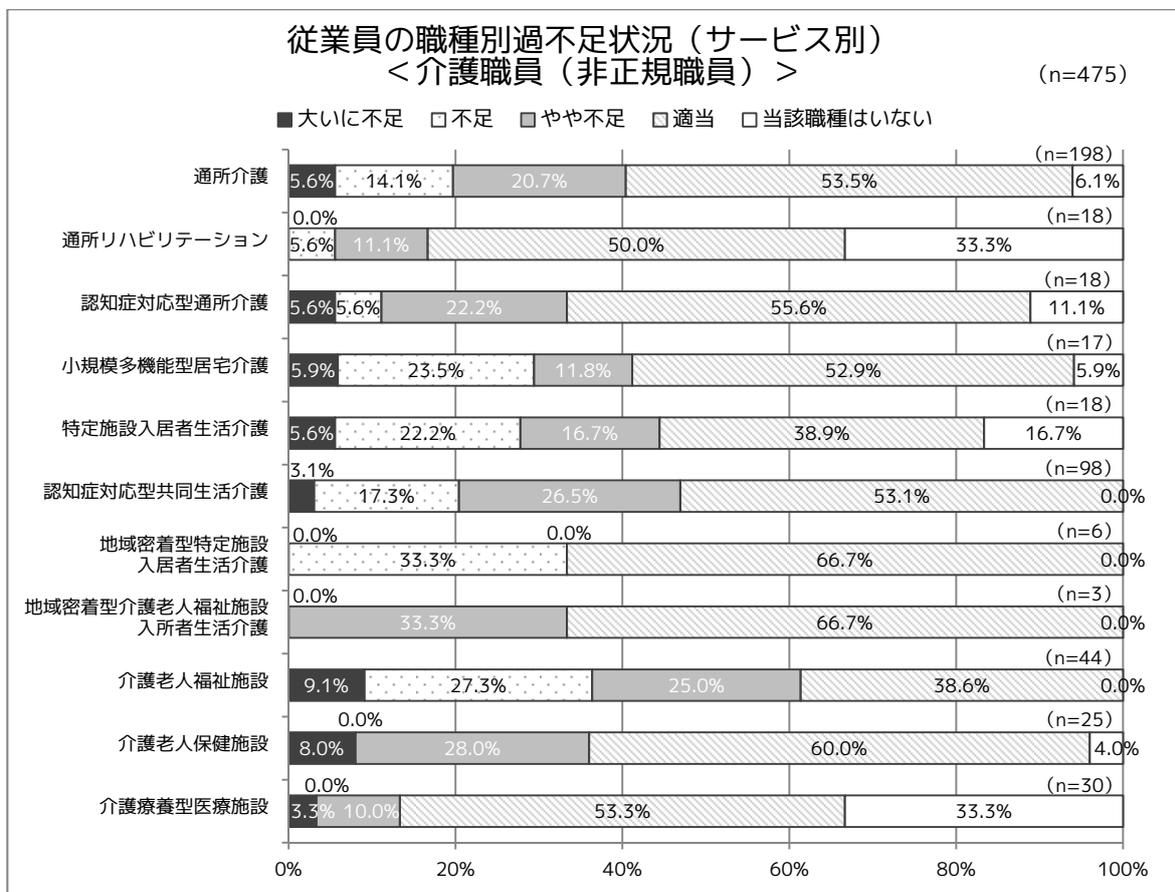
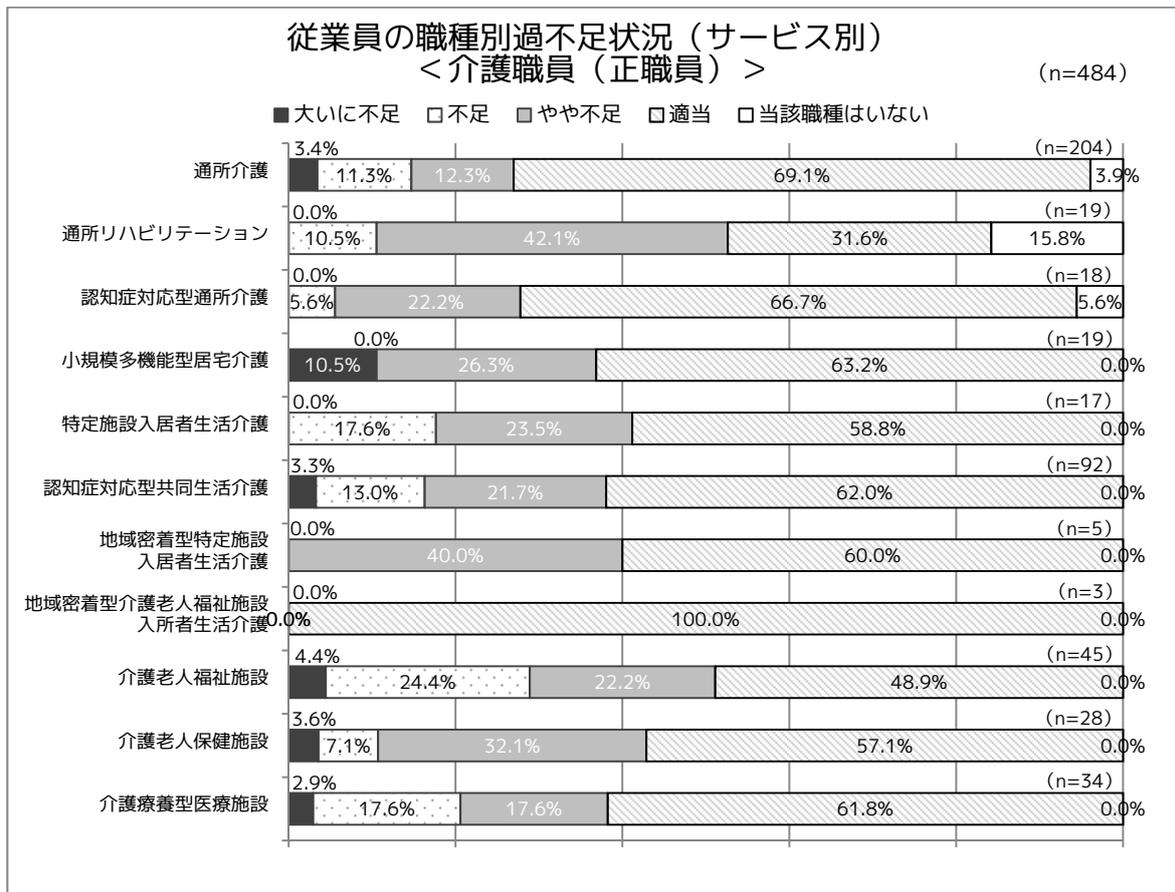
各職種別の人口別過不足状況は以下のとおり。

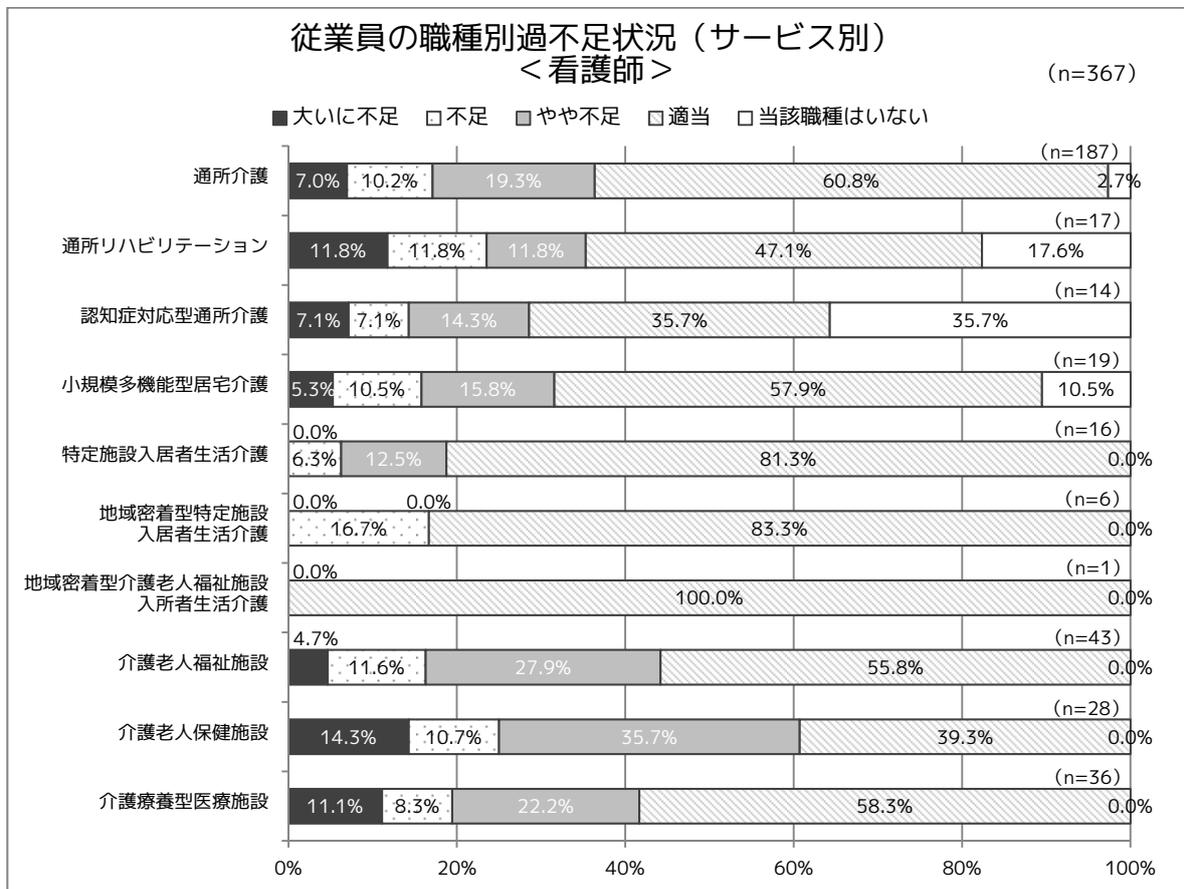
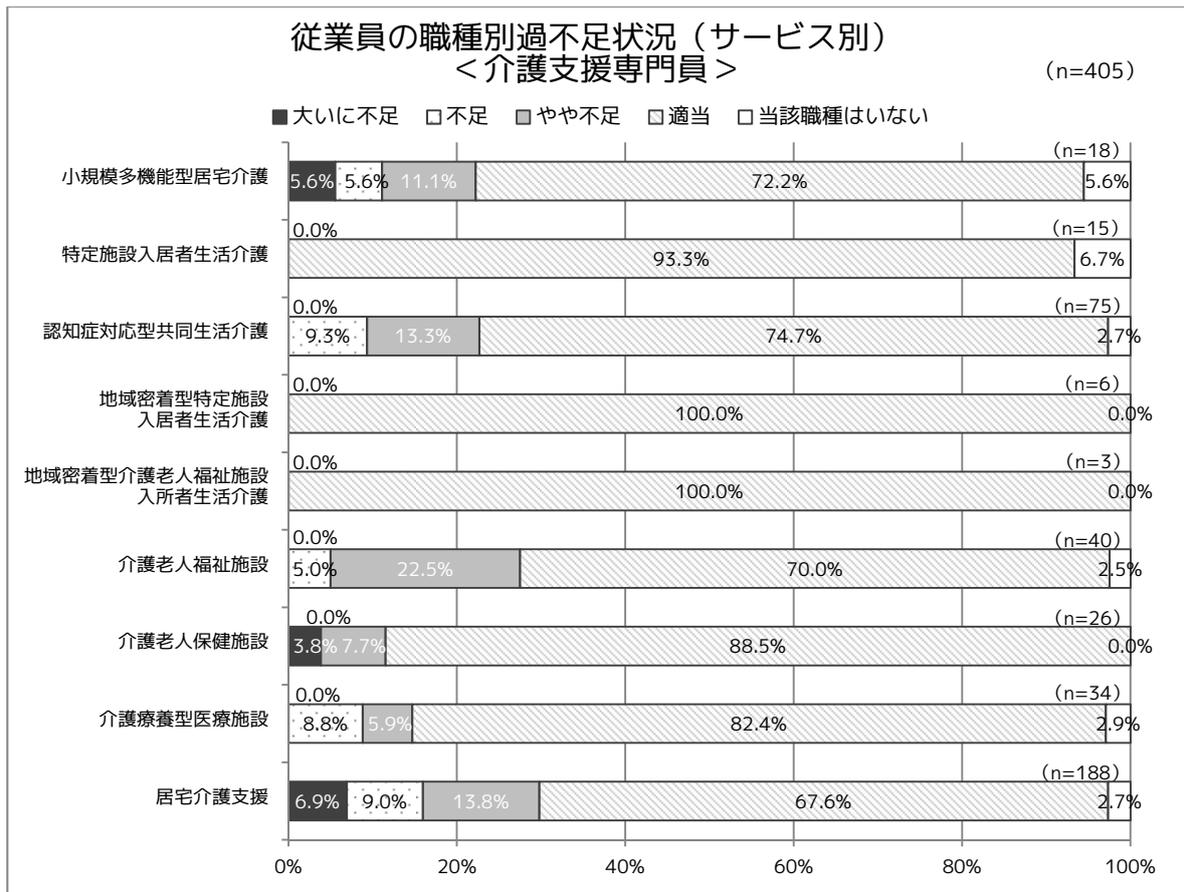




サービス別の職種別過不足状況は以下のとおり。



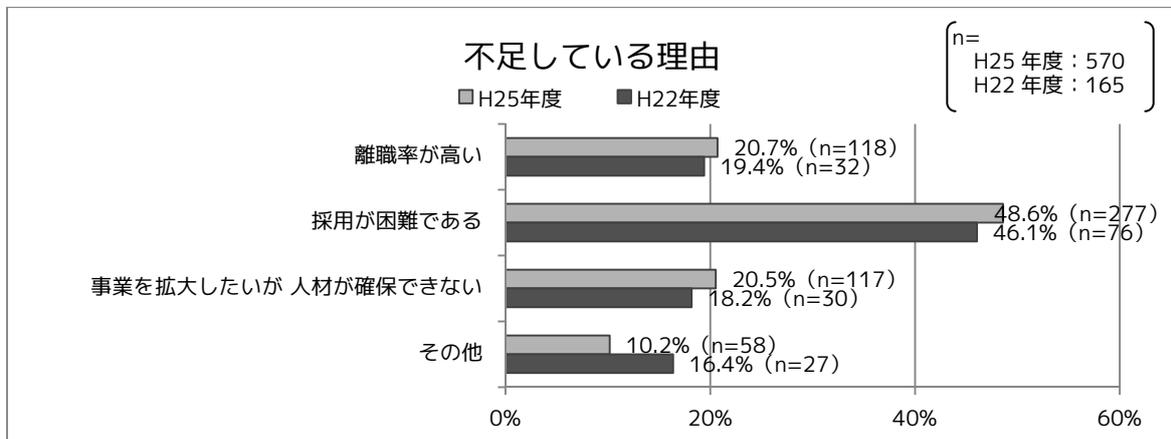




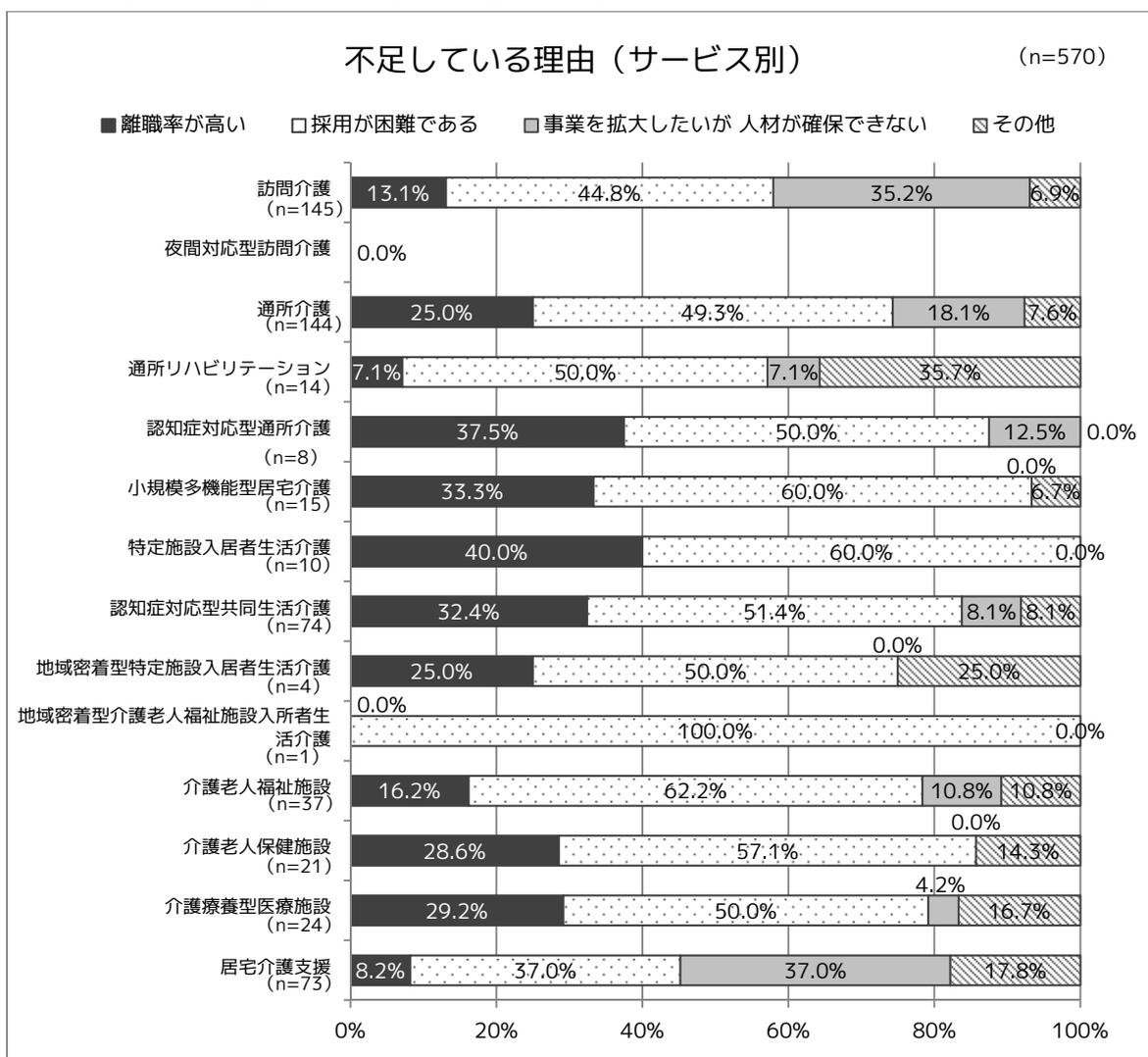
(2) 前の質問で「大いに不足」から「やや不足」までを選んだ方の回答。不足している理由
(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

介護サービスに従事する従業員数について、「大いに不足」から「やや不足」と答えた事業所にその理由をきいたところ、「採用が困難である」が48.6%と最も多く、次いで「離職率が高い」、「事業を拡大したいが人材が確保できない」、「その他」の順であった。

前回(22年度)とも不足している理由の割合を占める傾向は同じであった。



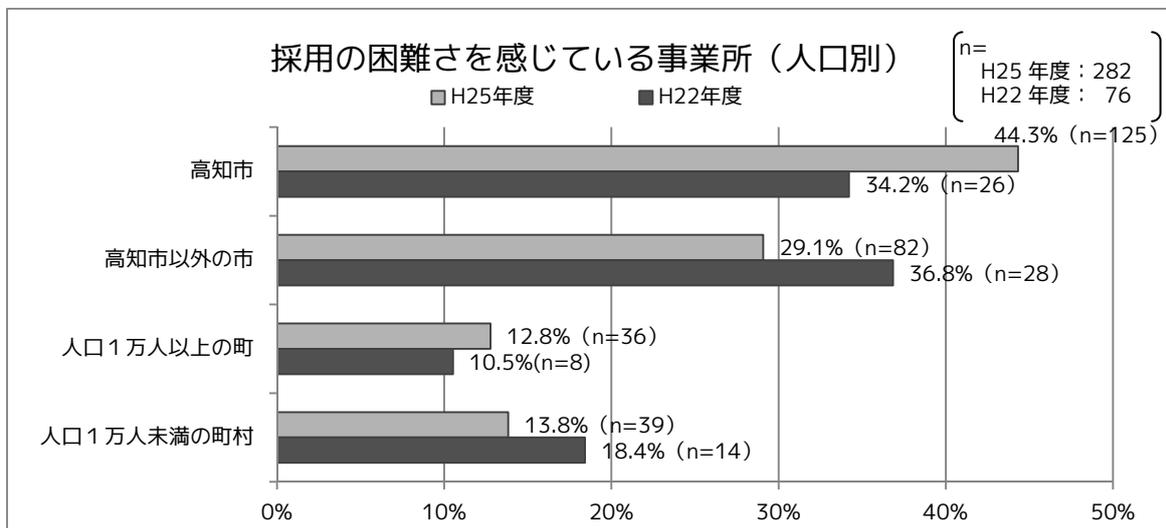
不足している理由をサービス別で見ると以下のとおり。



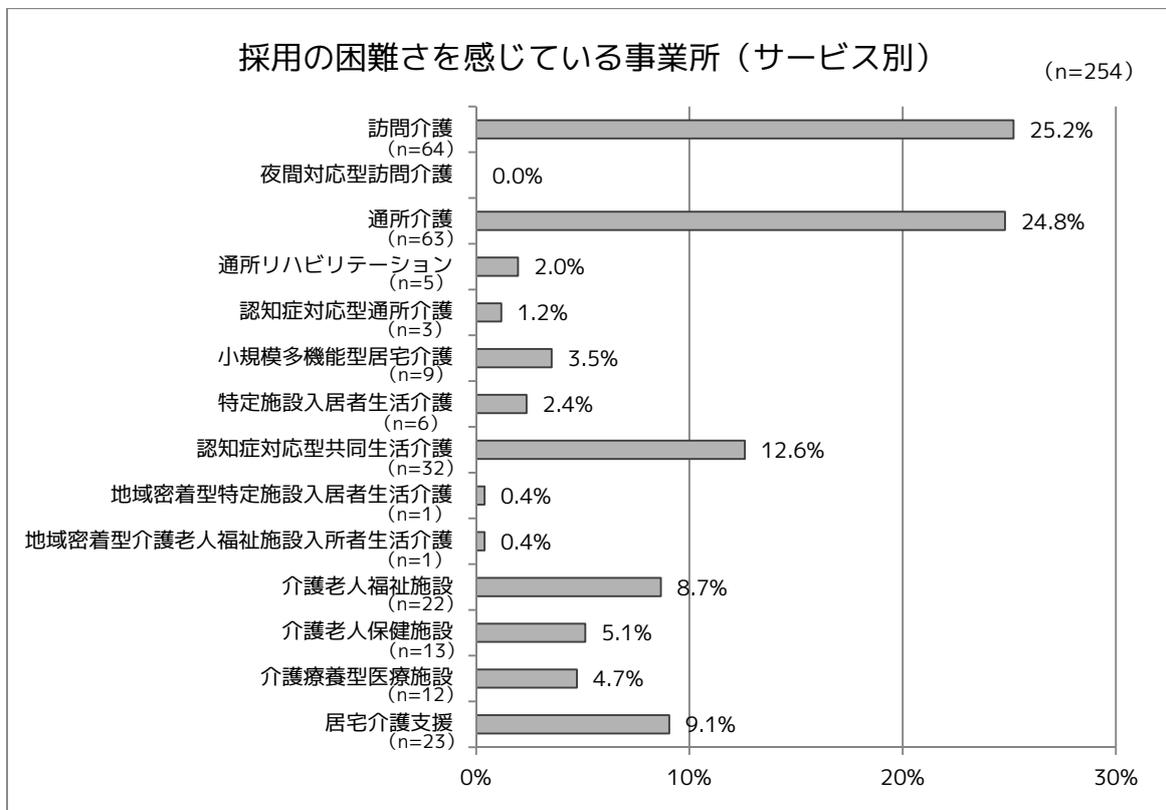
(3) 上記で、「採用が困難である」と回答した理由をご記入ください。

採用が困難な理由としては、求人を出しても、給与や勤務時間、待遇等の条件面が厳しく、応募者が少ないこと。また、採用に至っても経験や能力、モチベーション等の不足が原因で長続きしないケースが多いとする意見もみられた。

採用の困難さを感じている事業所の人口別は以下のとおり。



採用の困難さを感じている事業所をサービス別で見ると、訪問介護が25.2%と最も多く、次いで通所介護が24.8%であった。



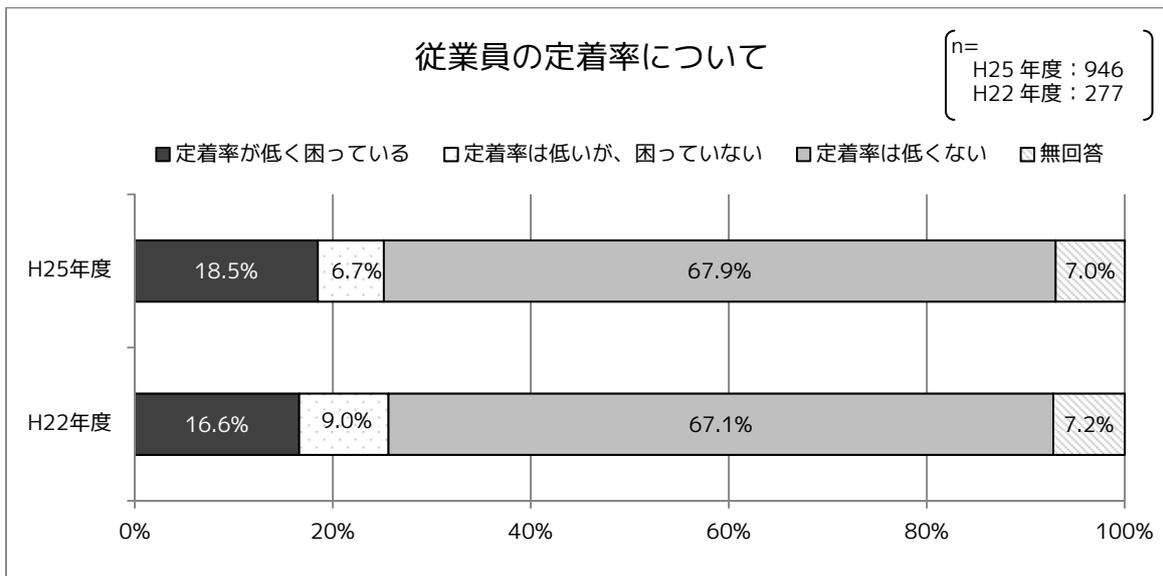
記載理由を整理すると以下のとおり。

採用が困難な理由としては、応募者の不足による理由が大半であった。

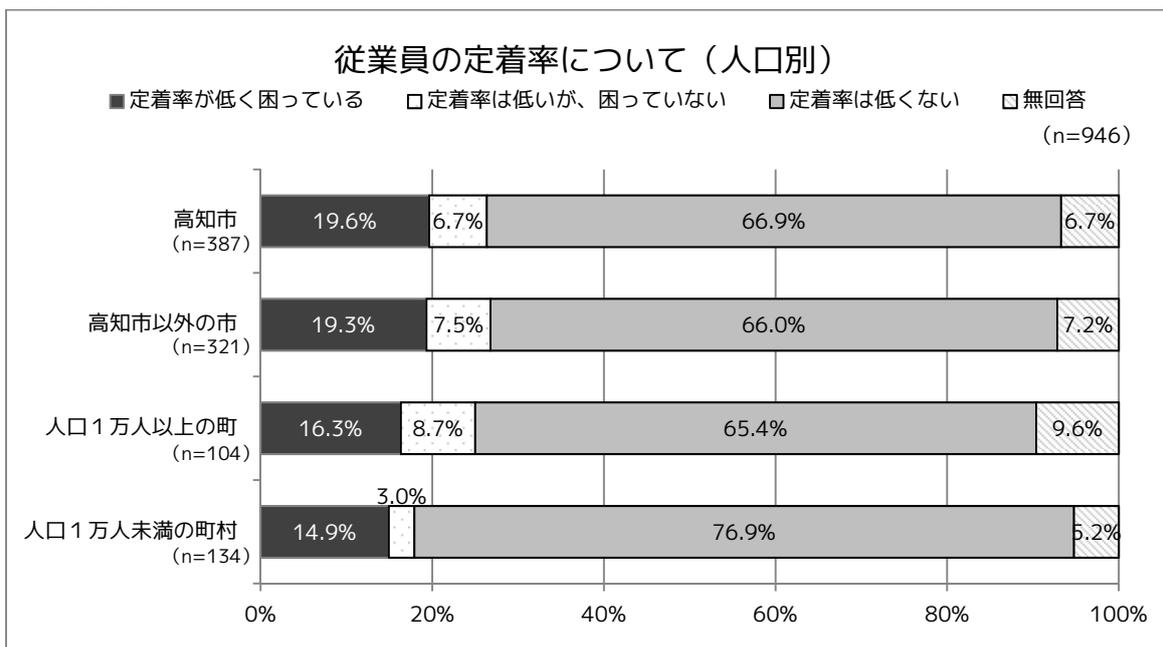
困難な理由（概要）		件数	
応募者がいない	専門的	看護師	21
		介護専門員（ケアマネジャー）	3
		介護職員	3
		訪問介護員（ヘルパー）	4
		有資格者・実務経験者	7
	ただの人材不足		111
	地域的		7
	条件（日時的な物）		8
	希望者がいない		2
人件費がない	事業収入に対しての人件費不足		18
	介護・診療報酬が低い		4
母体の意向で採用が困難		3	
雇用形態の問題		4	
その他		5	

問14(1) 従業員の定着率についてどのように捉えていますか。

事業における従業員の定着率（回答者の認識）をみると、「定着率は低くない」が67.9%で最も多かった。

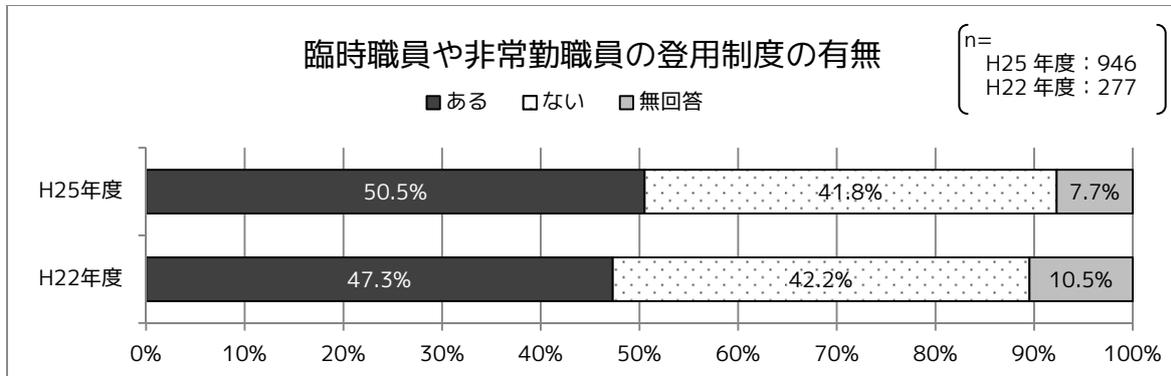


従業員の定着率を人口別にみると、人口1万人未満の町村のほうが「定着率は低くない」と答えた割合が若干高かった。

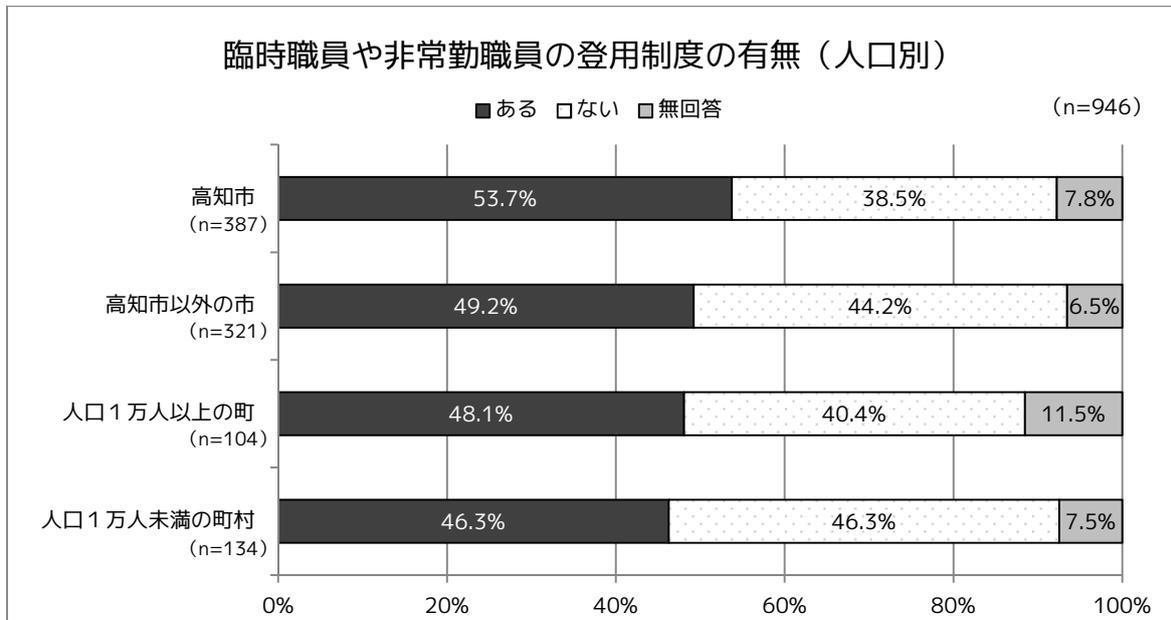


(2) 当初は臨時職員や非常勤職員として採用し、資格を取れば正規職員に登用する制度等がありますか。

当初は臨時職員や非常勤職員として採用し、資格を取れば正規職員に登用する制度等の有無をみると、「ある」が50.5%で、「ない」の41.8%をやや上回った。



臨時職員や非常勤職員の登用制度の有無を人口別にみると、人口1万人未満の町村のほうがわずかに少ない。

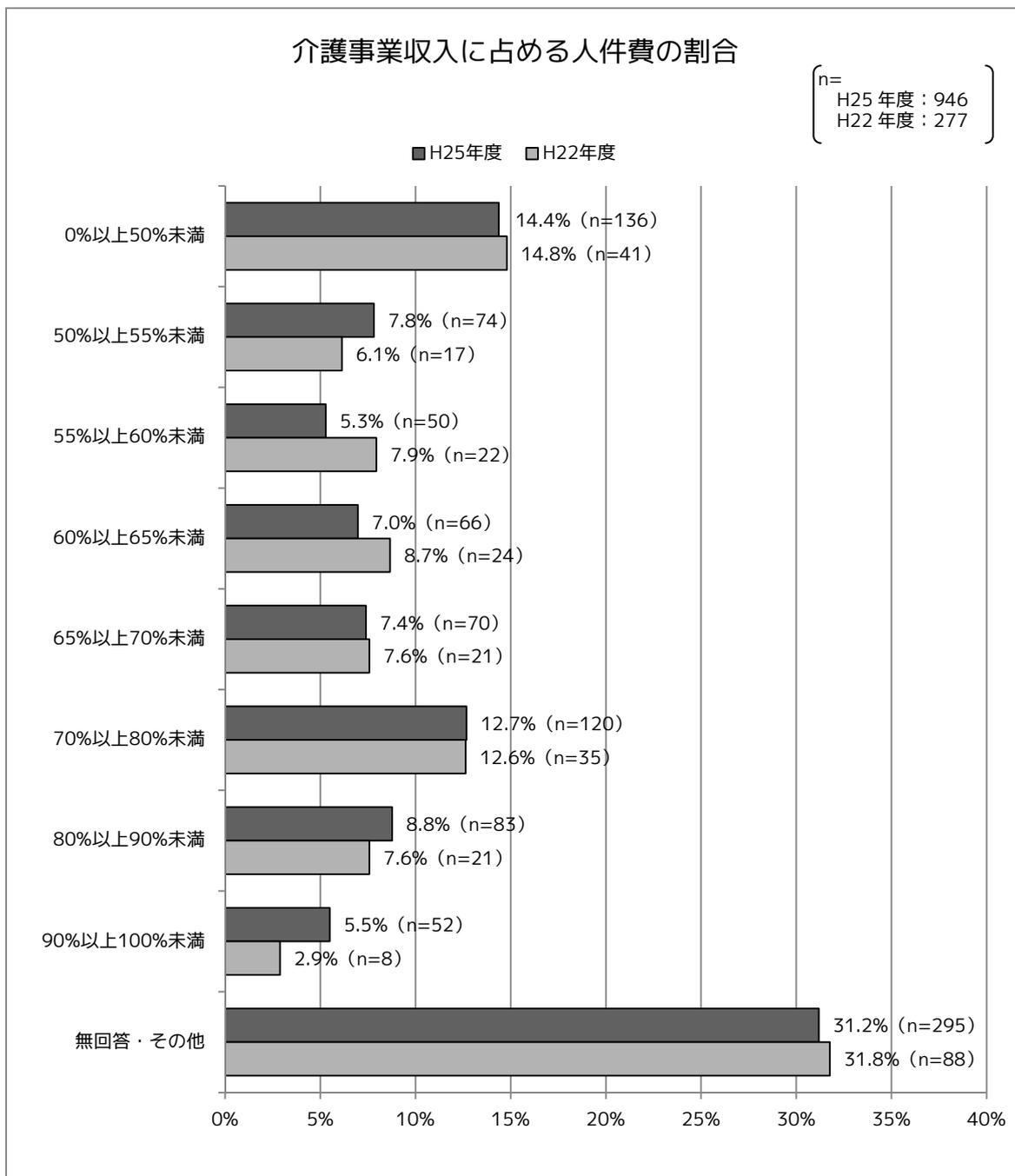


問15 貴事業所の平成25年6月の1ヶ月の収支状況において、介護事業収入等における人件費の割合をお答えください。なお、委託費（外注費や派遣料金など）は含みません。数値は、概数で結構です。

(1) 介護事業収入に占める人件費の割合

平成25年6月（1ヶ月）の収支状況において、介護事業収入に占める人件費の割合をみると「50%未満」が最も多く、次いで、「70%以上80%未満」の順であった。

前回（22年度）も「50%未満」が最も多く、次いで、「70%以上80%未満」、「60%以上65%未満」の順であった。

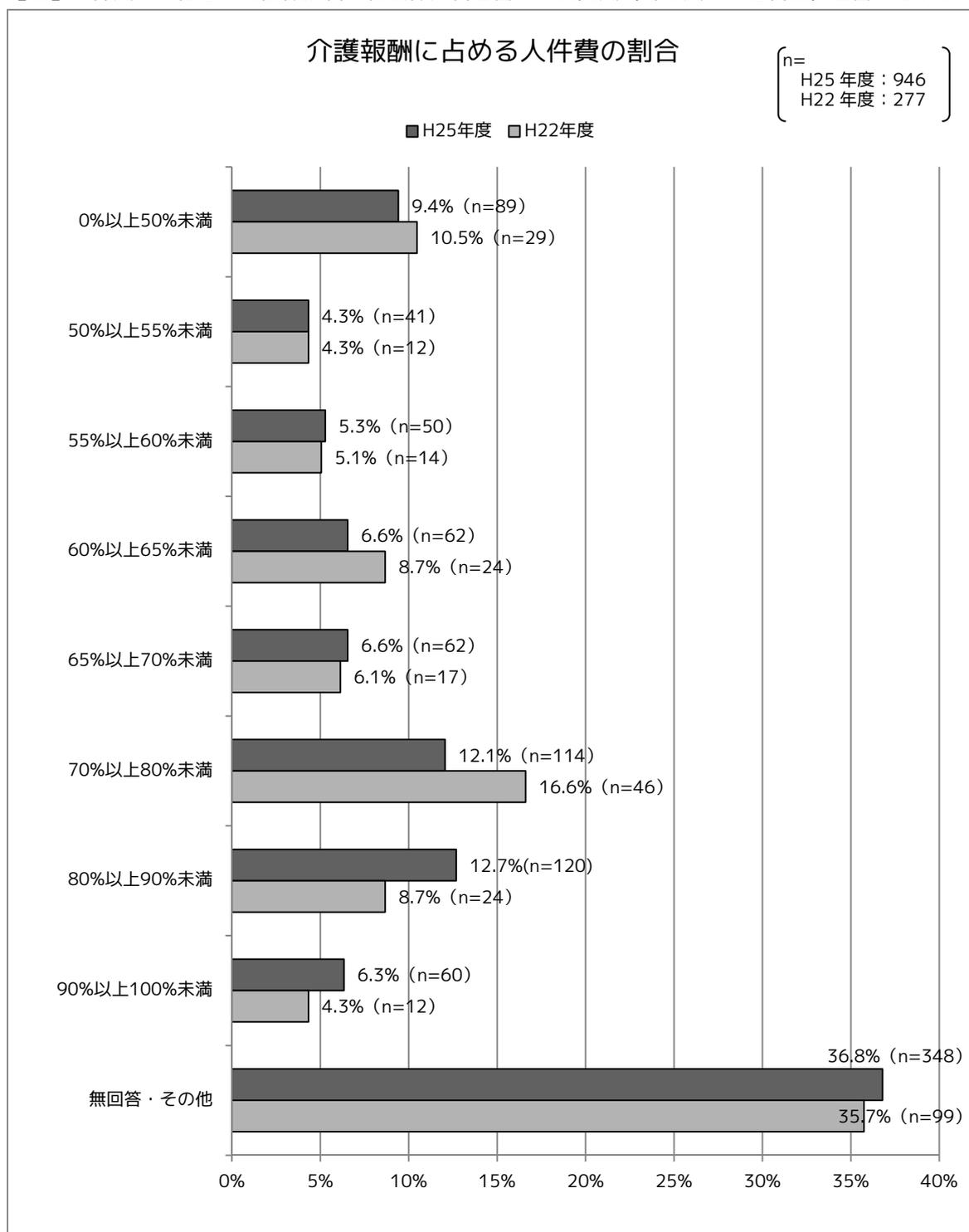


(2) 介護報酬に占める人件費の割合

平成 25 年 6 月（1 ヶ月）の収支状況において、介護報酬に占める人件費の割合をみると「80%以上 90%未満」が最も多く、次いで、「70%以上 80%未満」の順であった。

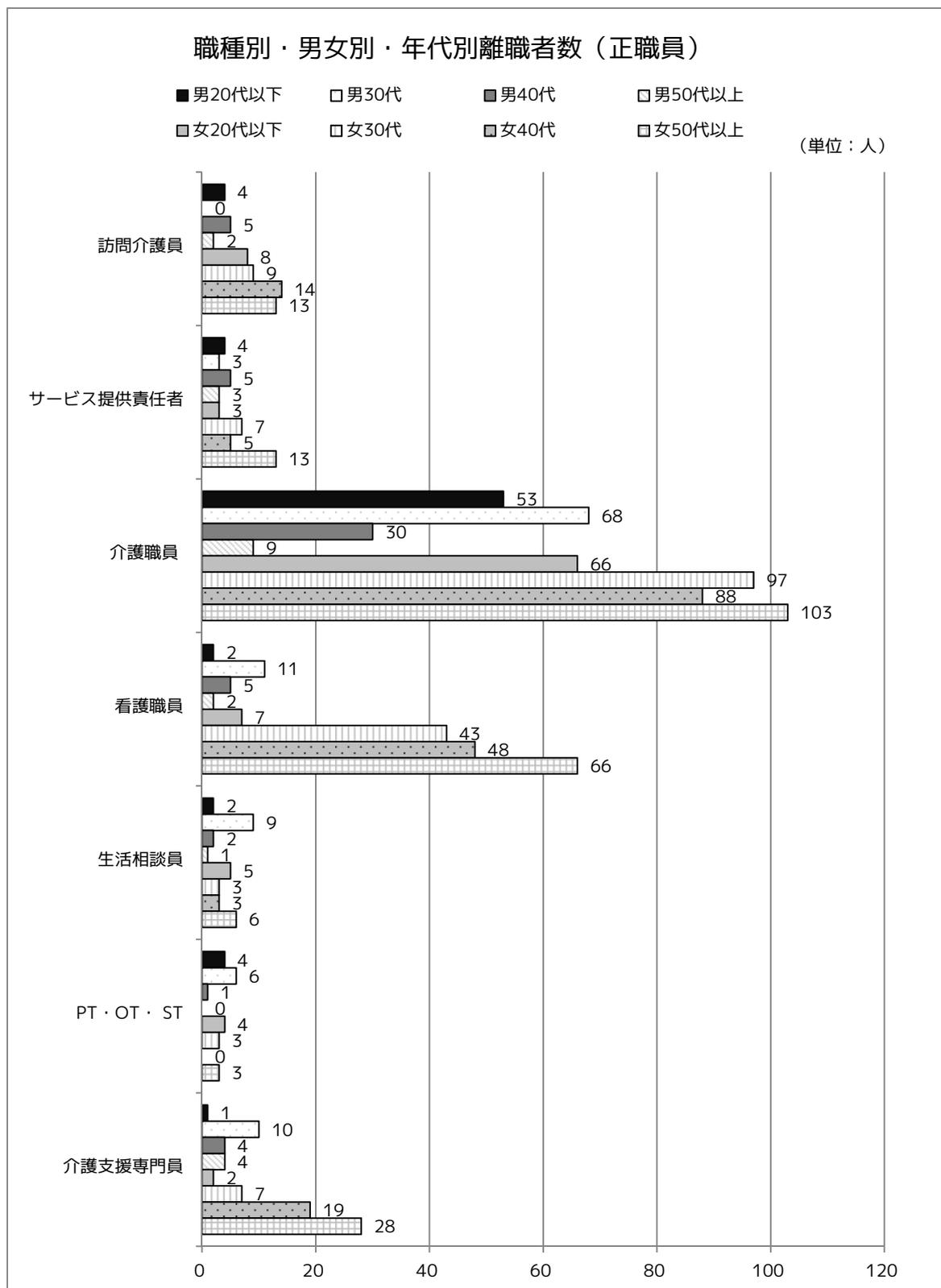
前回（22 年度）は、「70%以上 80%未満」が最も多く、次いで、「50%未満」、「60%以上 65%未満」の順であった。

[注] 人件費には給与、労働保険料、社会保険料を含み、委託費（外注費や派遣料金）を含まない。

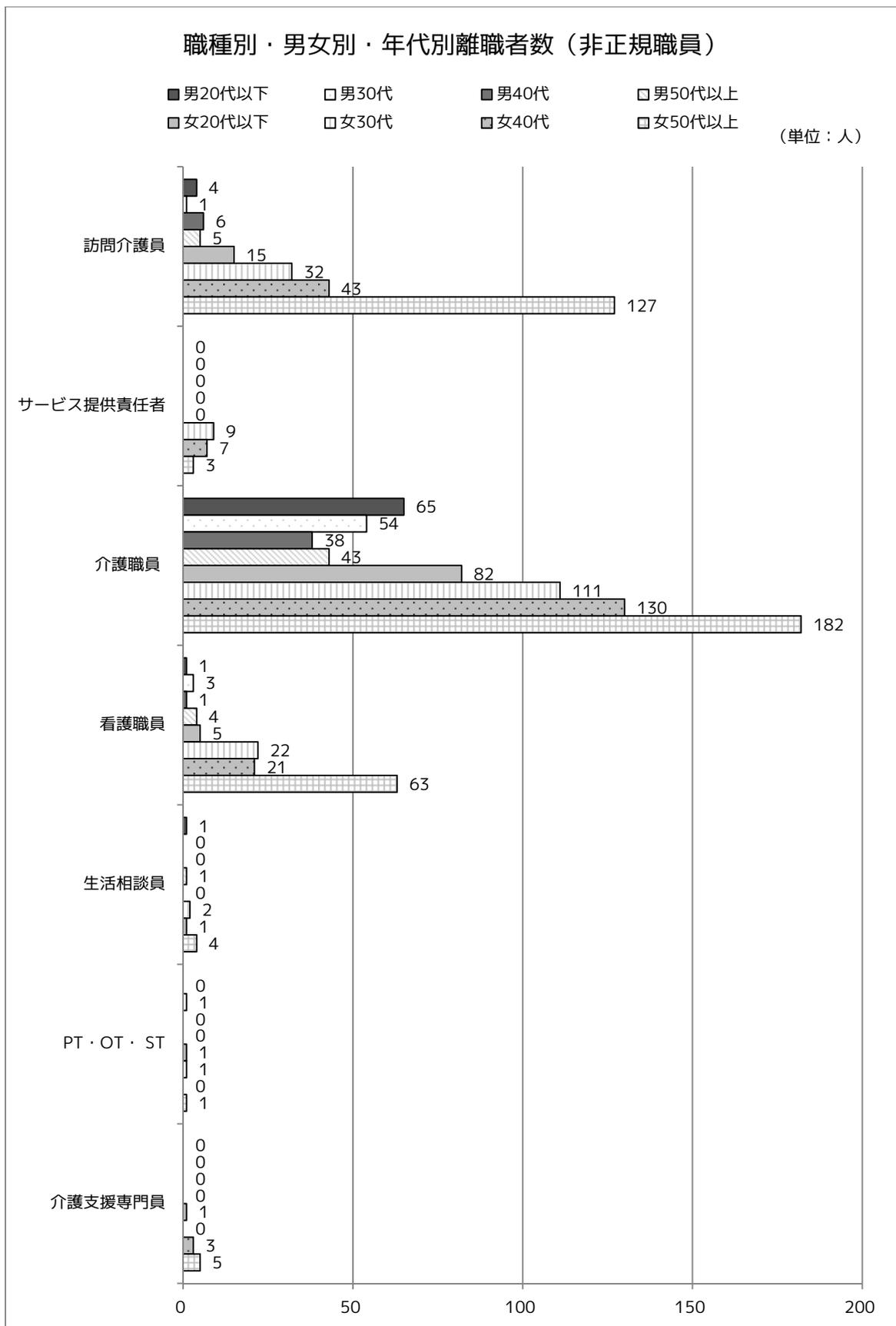


問16(1) 貴事業所でのこの1年間(H24.7.1~H25.6.30)の離職者数をご記入ください。

正職員を職種別・男女別・年代別離職者数で見ると、正職員、非正規職員含め全年代男女共に介護職員の離職者が非常に多かった。



非正規職員を職種別・男女別・年代別離職者数で見ると、介護職員の女性の離職者が多い。



離職理由を整理すると以下のとおり。

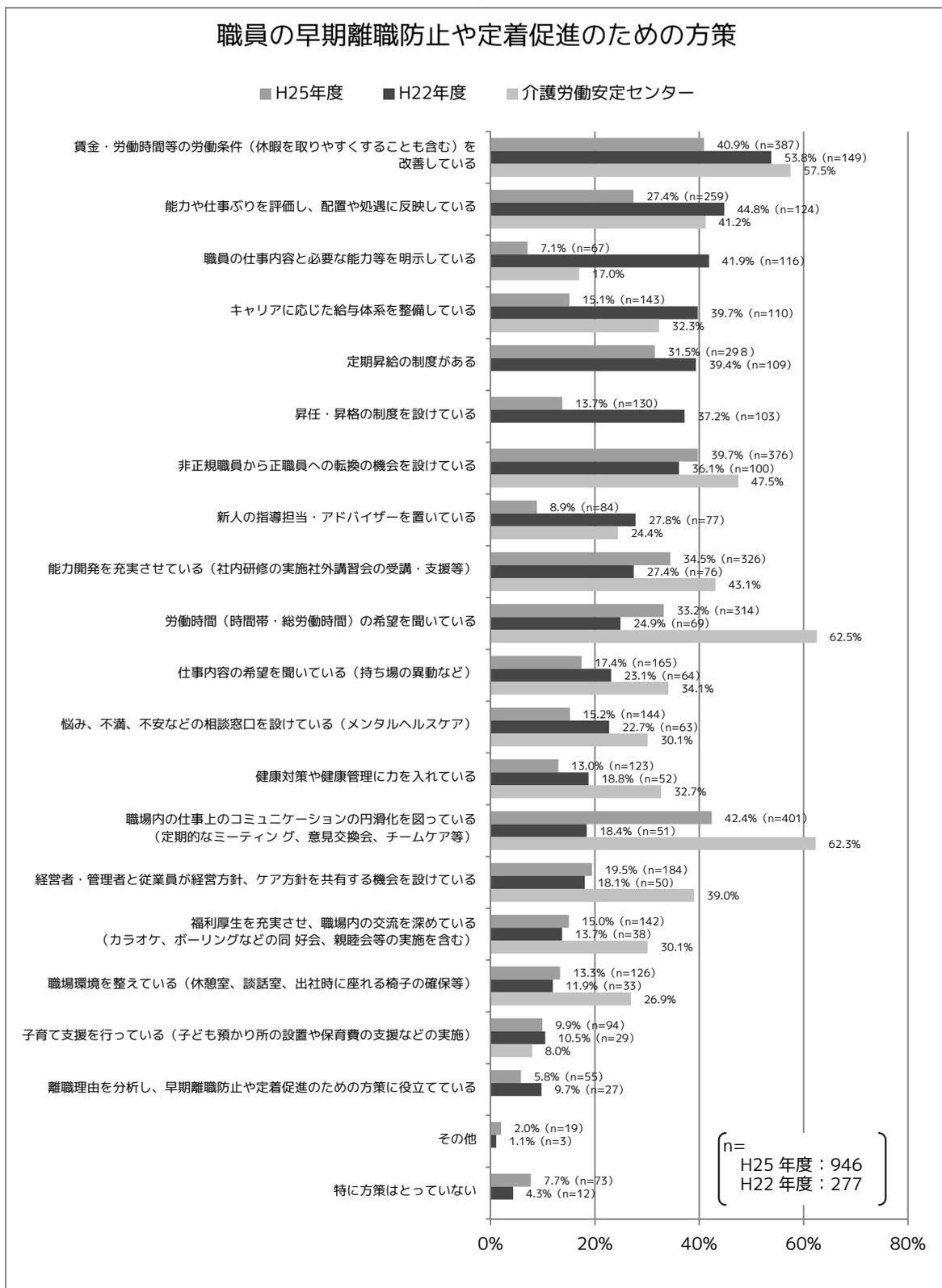
本人に関する退職理由としては「自己都合」を除いて、体調不良の理由が41件あった。

事業所に関する退職理由としては、「職場の人間関係」「給与への不満」が多かった。

退職理由（概要）		件数
本人 に関する 理由	自己都合	280
	定年退職	33
	体調不良	41
	体力の限界	19
	他職種へ転職	19
	同職種へ転職	19
	（種別不明）転職	37
	仕事への不安	3
	適性不一致	21
	思っていた仕事と違う	3
	職場になじめない	4
事業所 に関する 理由	職場の人間関係	15
	給与への不満	11
	職場への不満	3
	労働条件	4
	適性がなく解雇	5
	パワハラ	2
	利用者との人間関係	2
	経費削減のため	1

(2) 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5つまで○を記入してください。

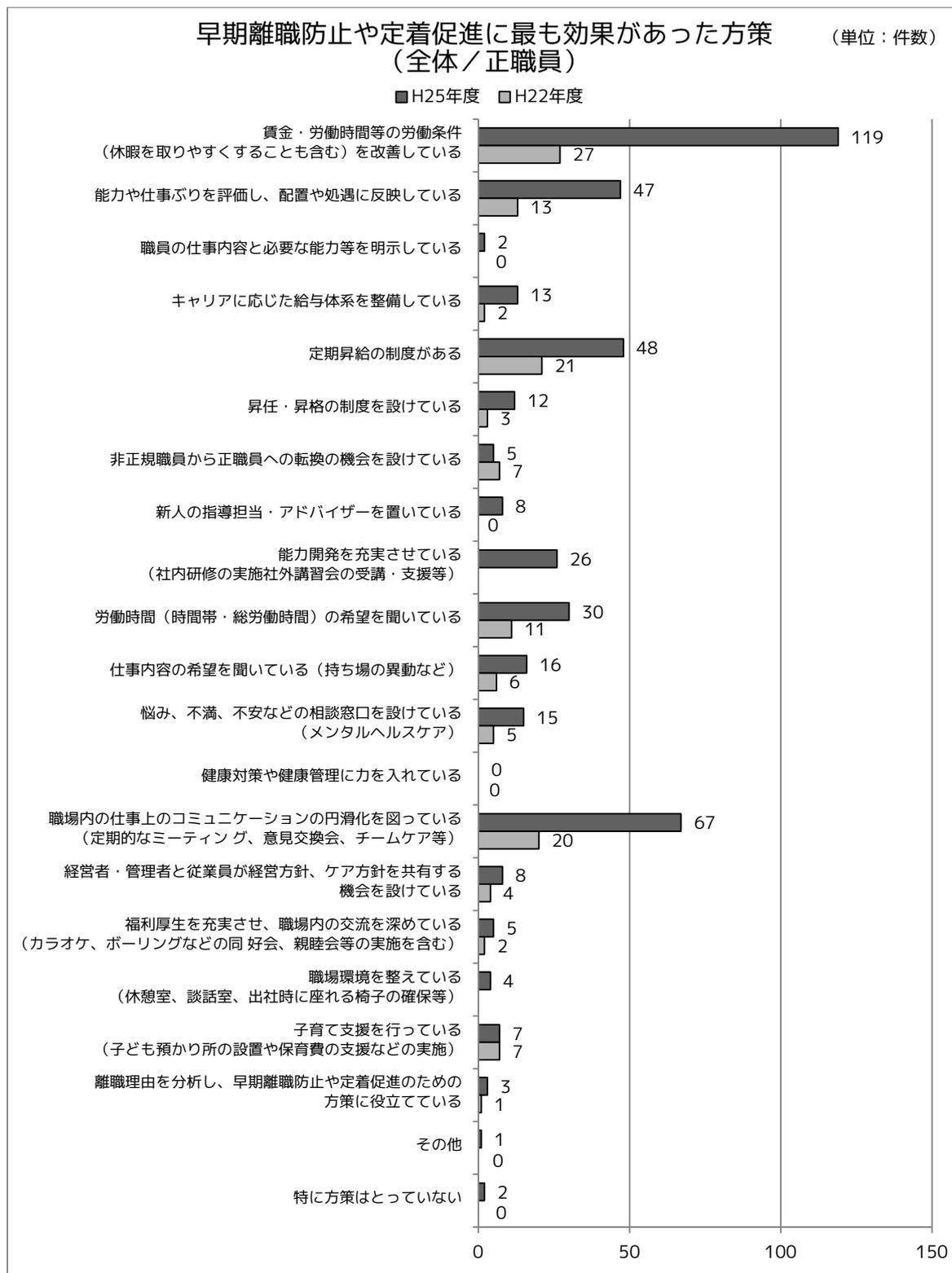
早期離職防止及び定着促進のための方策（複数回答）をみると、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている（定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等）」が42.4%で最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している。」が40.9%、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている。」が39.7%であった。



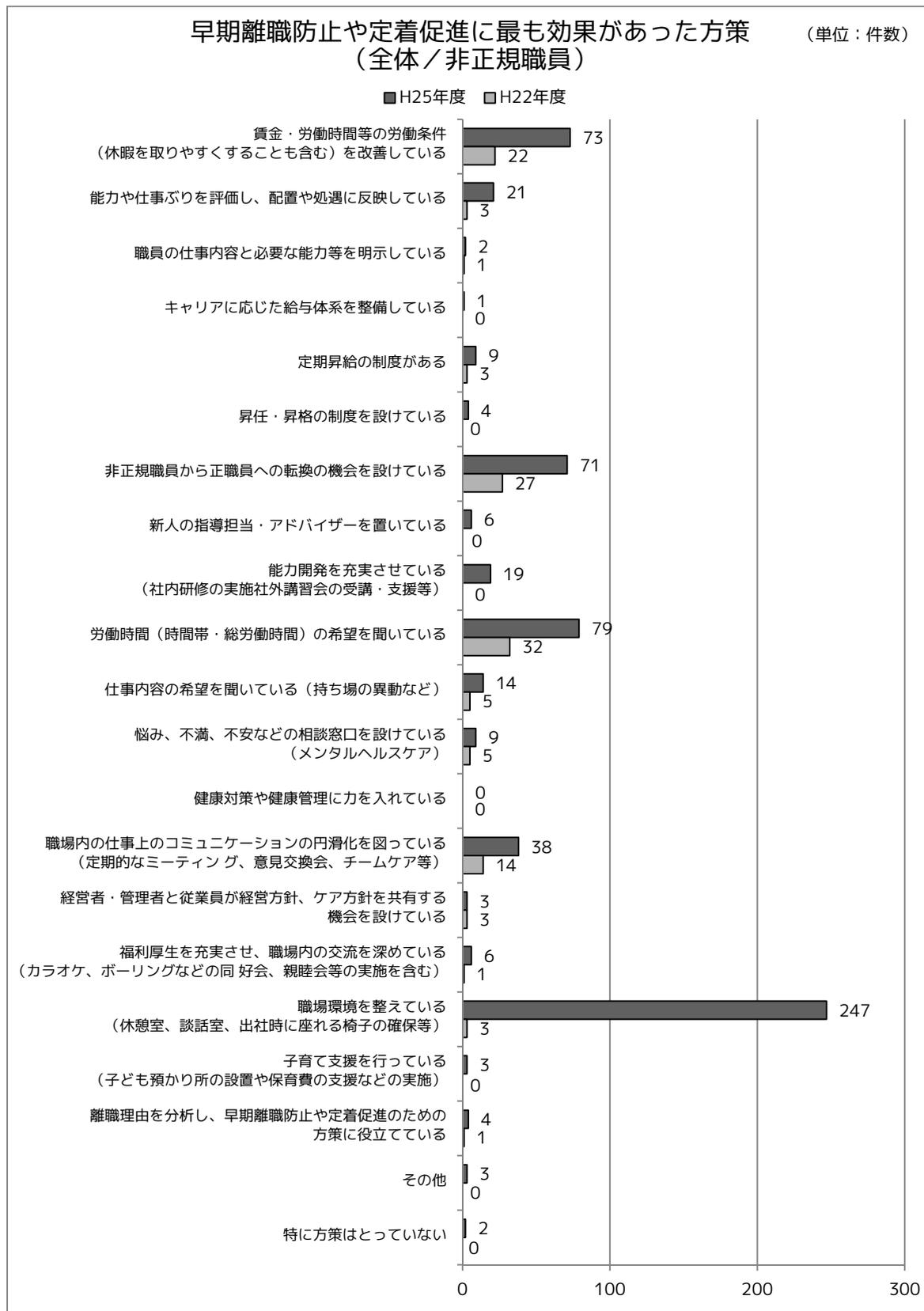
(3) 早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策はどれですか。上記(2)で○を付けた中からそれぞれ1つ番号を記入してください。

(全体)

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策(全体/正職員)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」が119件と最も多く、次いで「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)」が67件であった。

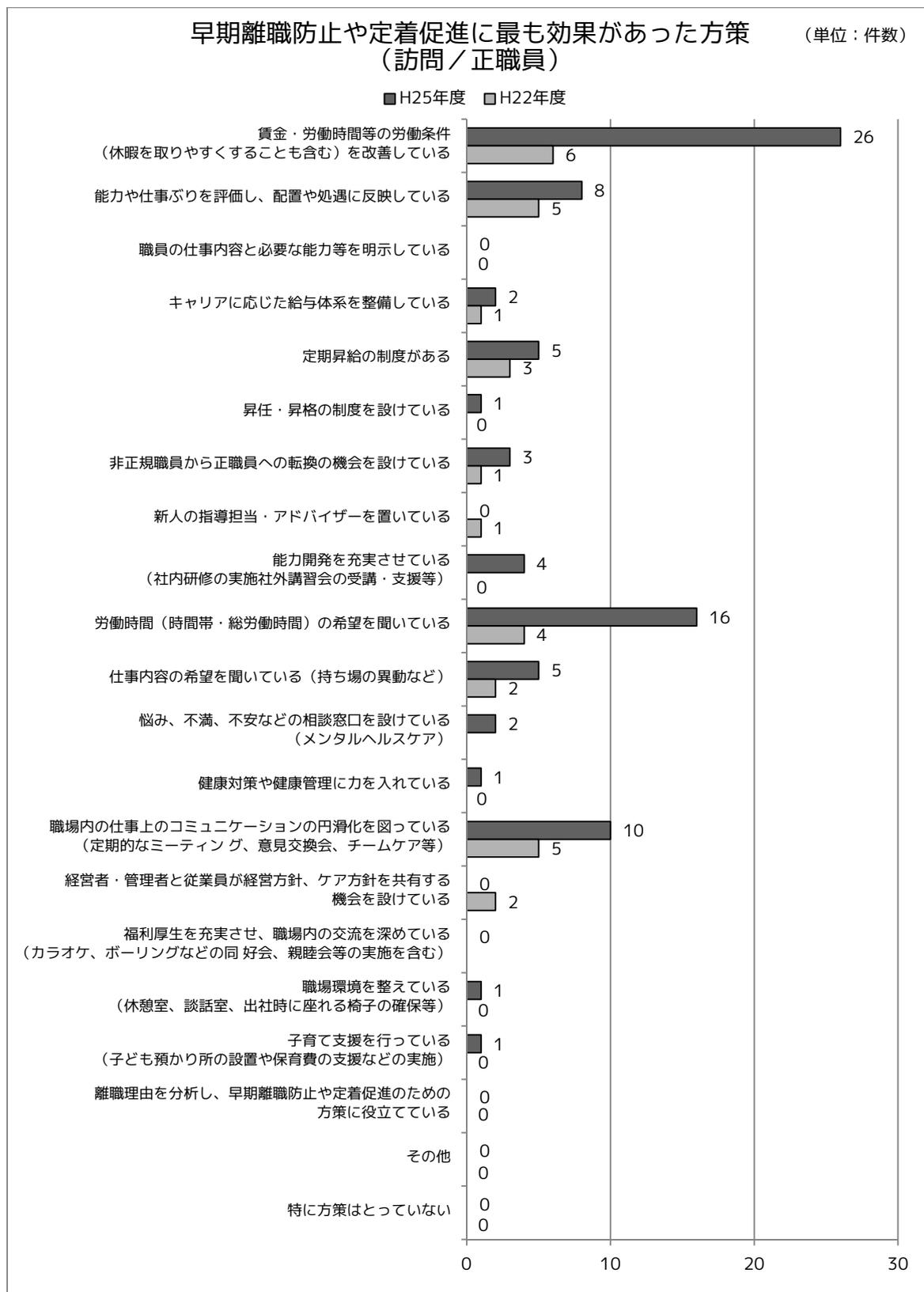


早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（全体/非正規）をみると、「職場環境を整えている。（休憩室、談話室、出社時に座れる椅子の確保等）」が247件と最も多く、次いで「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている。」が79件であった。

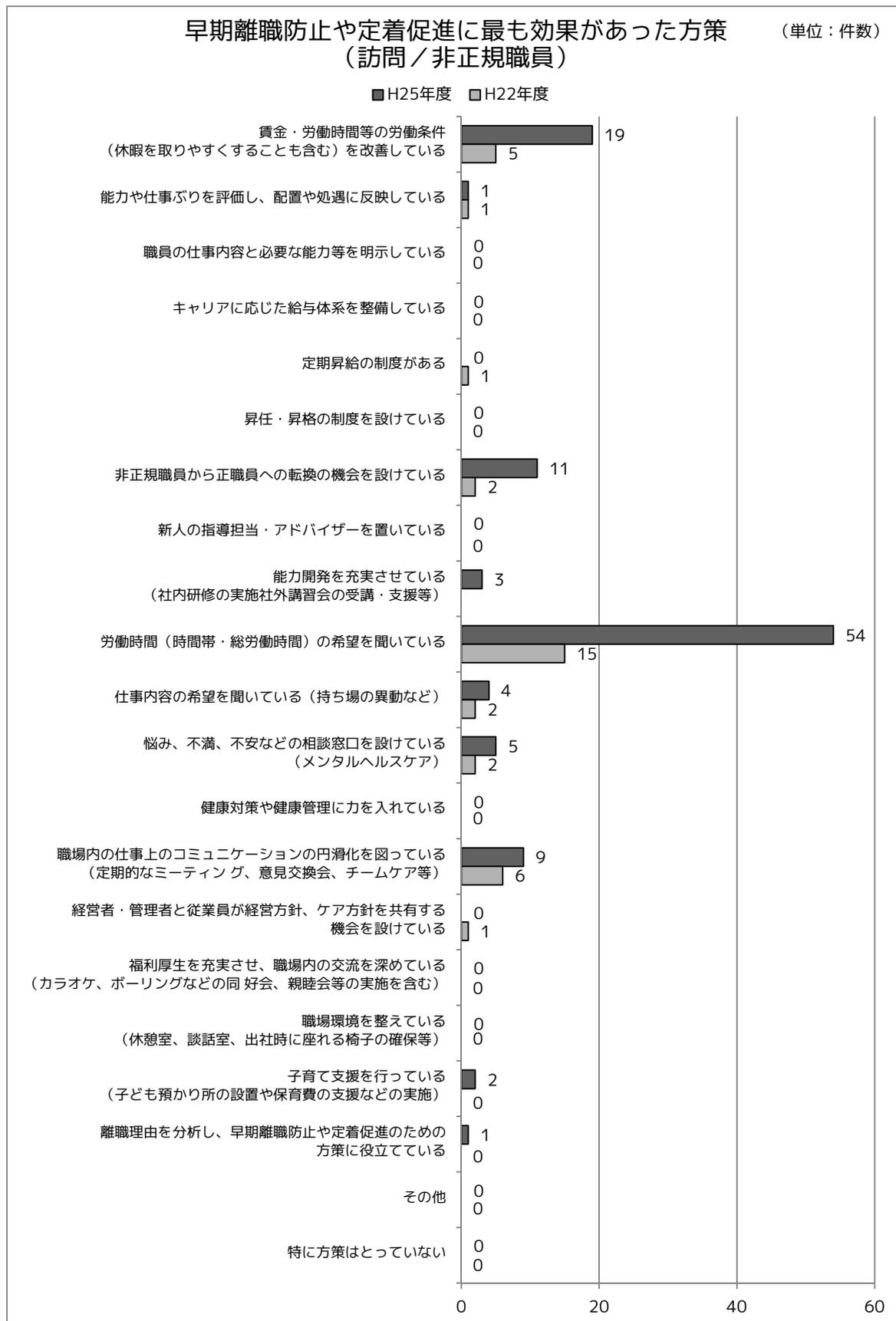


(訪問介護員)

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（訪問／正職員）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」が26件と最も多く、次いで「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」が16件であった。

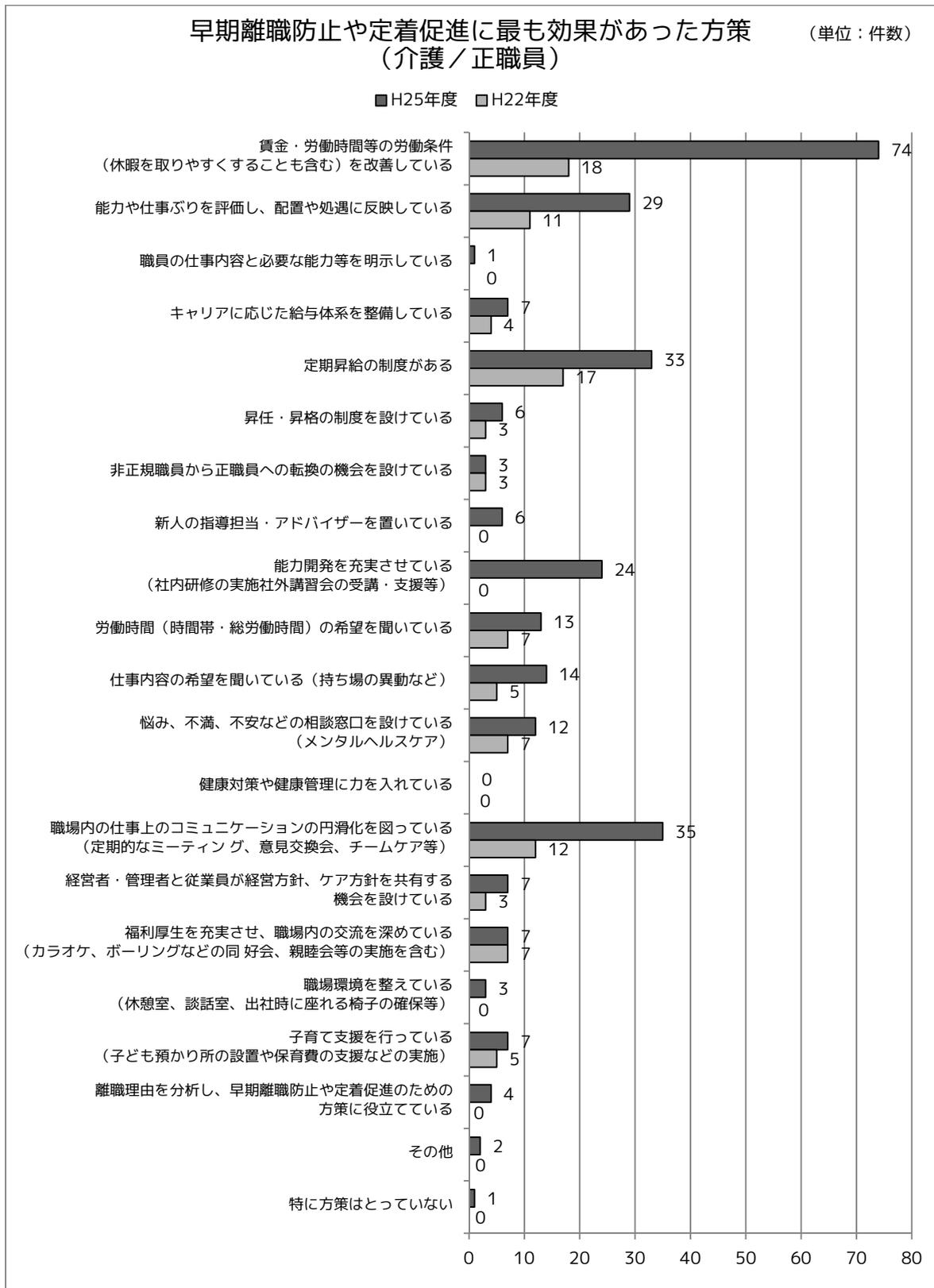


早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（訪問／非正規）をみると、「労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている」が54件と最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」が19件と最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」が19件であった。

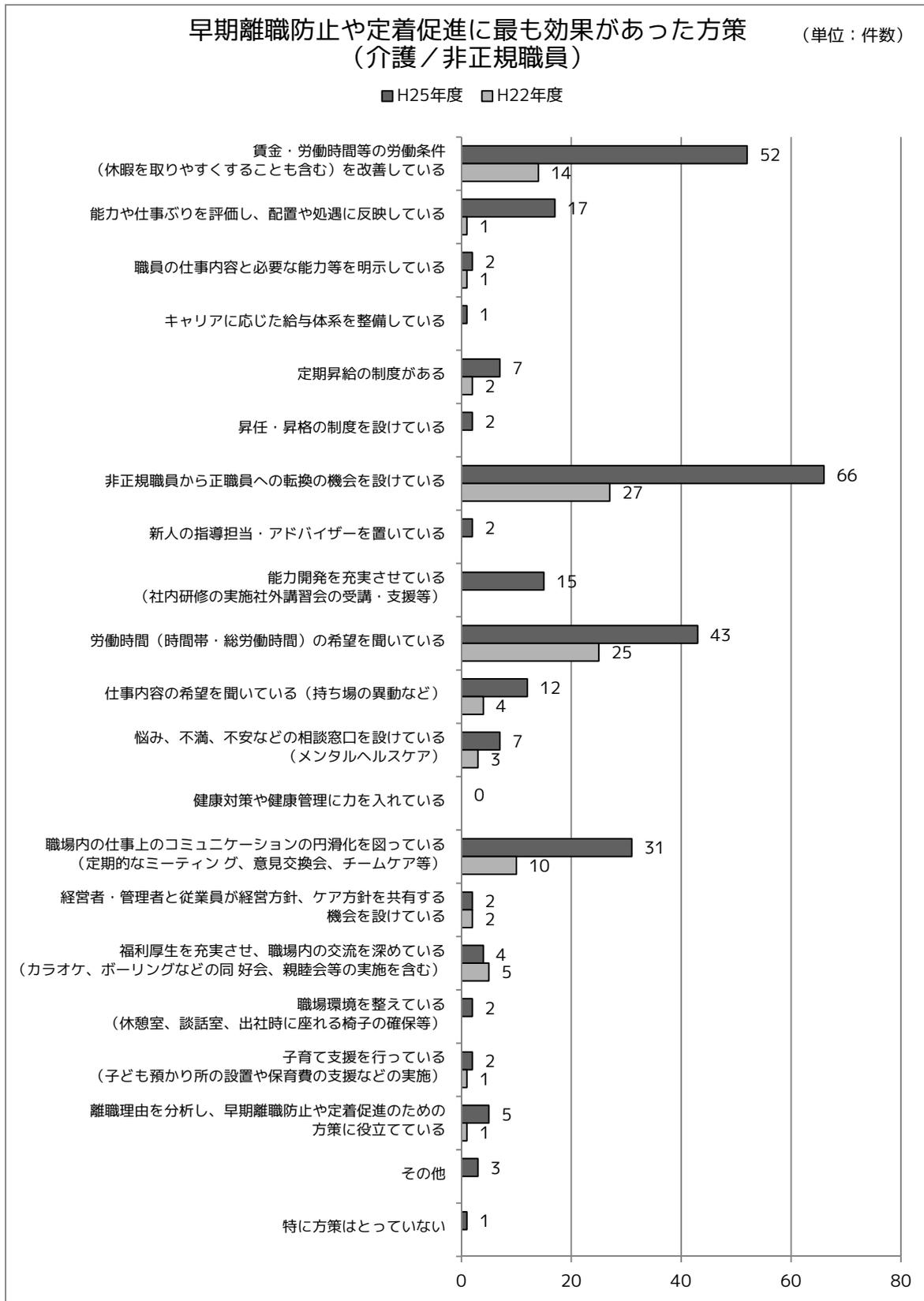


(介護職員)

早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（介護／正職員）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」が74件と最も多く、次いで「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）」が35件であった。



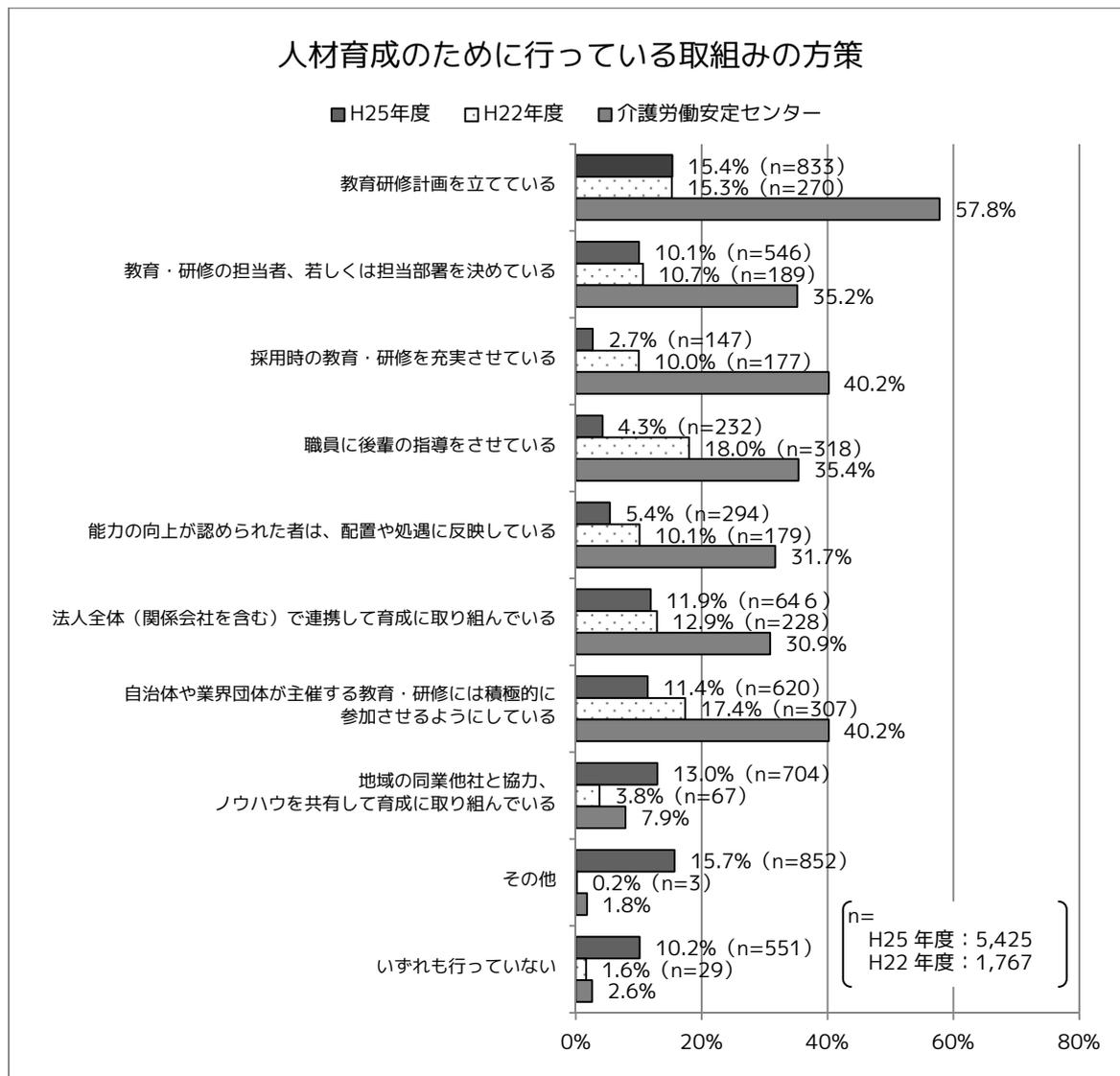
早期離職防止や定着促進に最も効果があった方策（介護／非正規）をみると、「非正規職員から正職員への転換の機会を設けている」が66件と最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件（休暇を取りやすくすることも含む）を改善している」が52件であった。



問17 人材育成のためにやっている取組みの方策全てに○を記入してください。

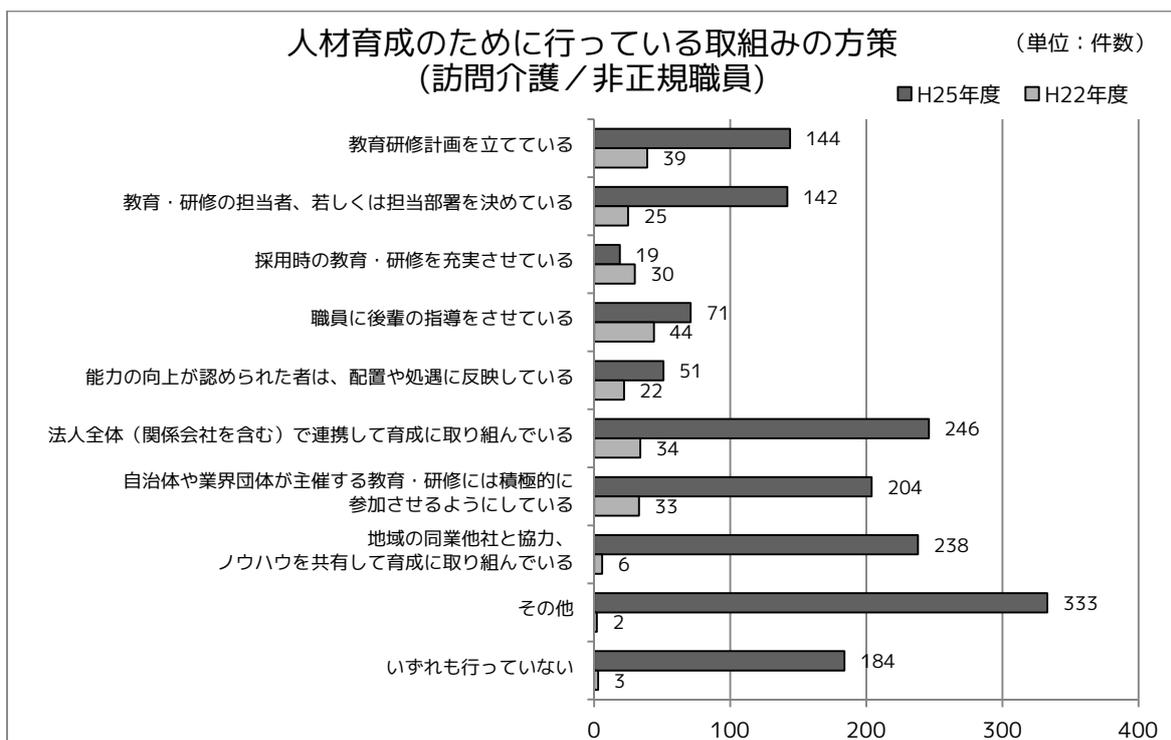
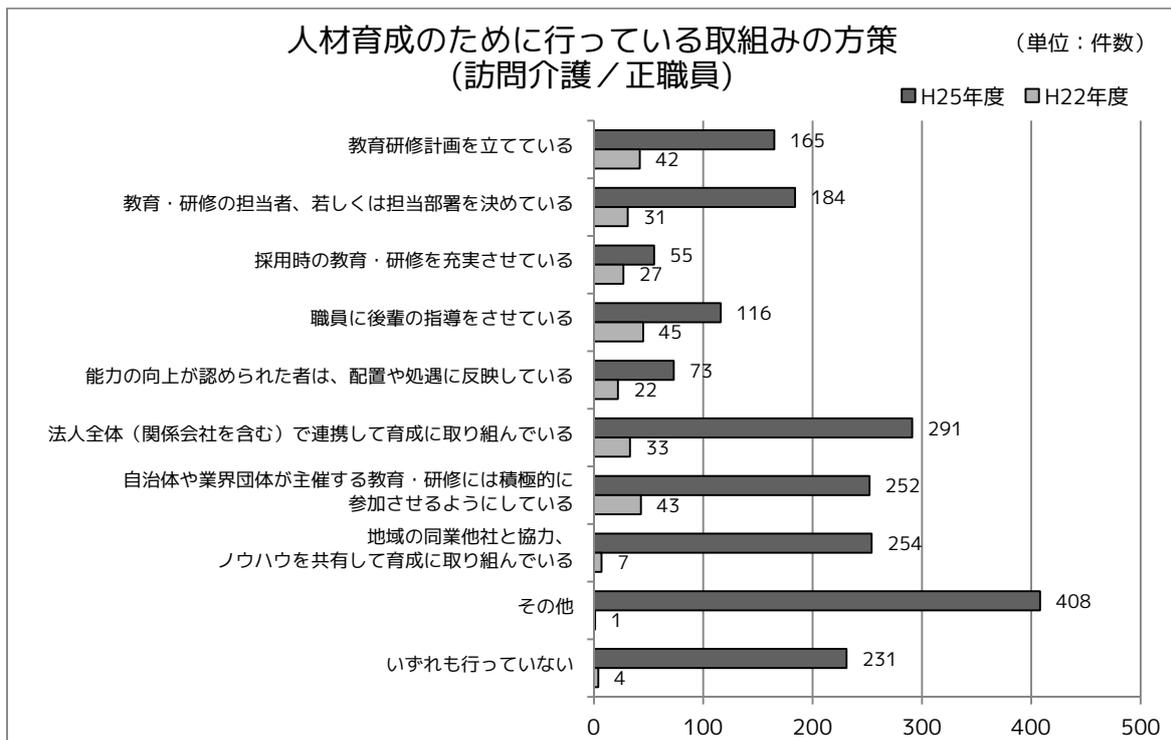
人材育成のためにやっている方策について、全体で見ると、「教育研修計画を立てている」が最も高く、次いで「地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる」「法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる」の順であった。

前回（22年度）では、「職員に後輩の指導をさせている」が最も高く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」「教育研修計画を立てている」の順であった。



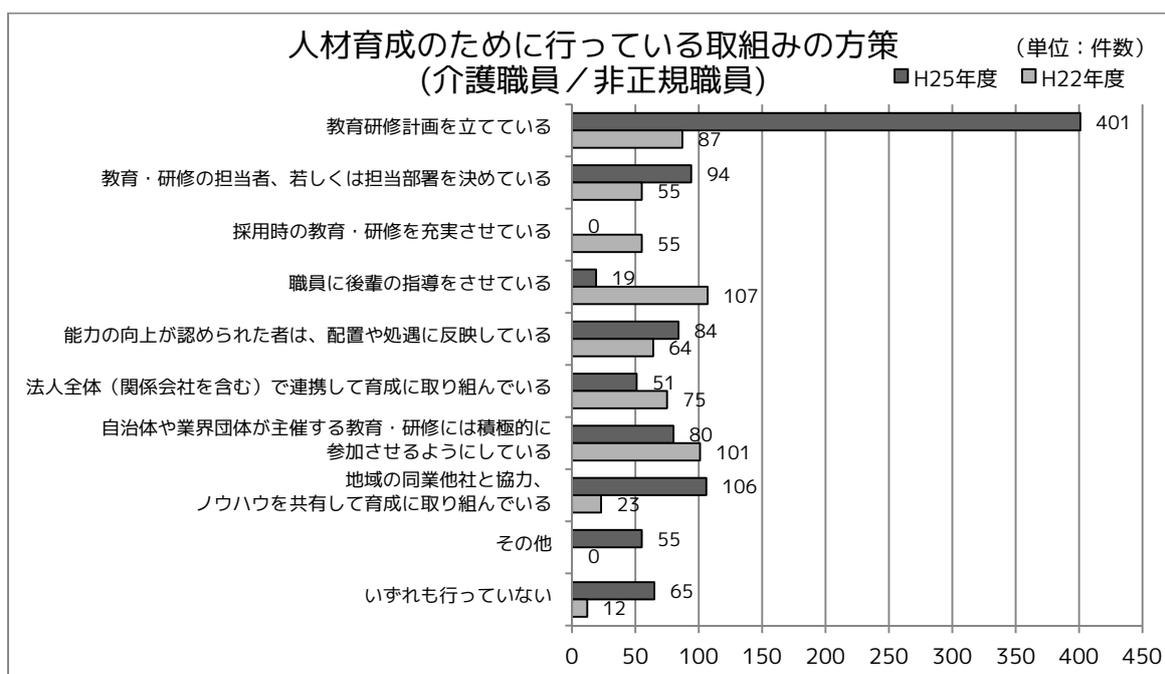
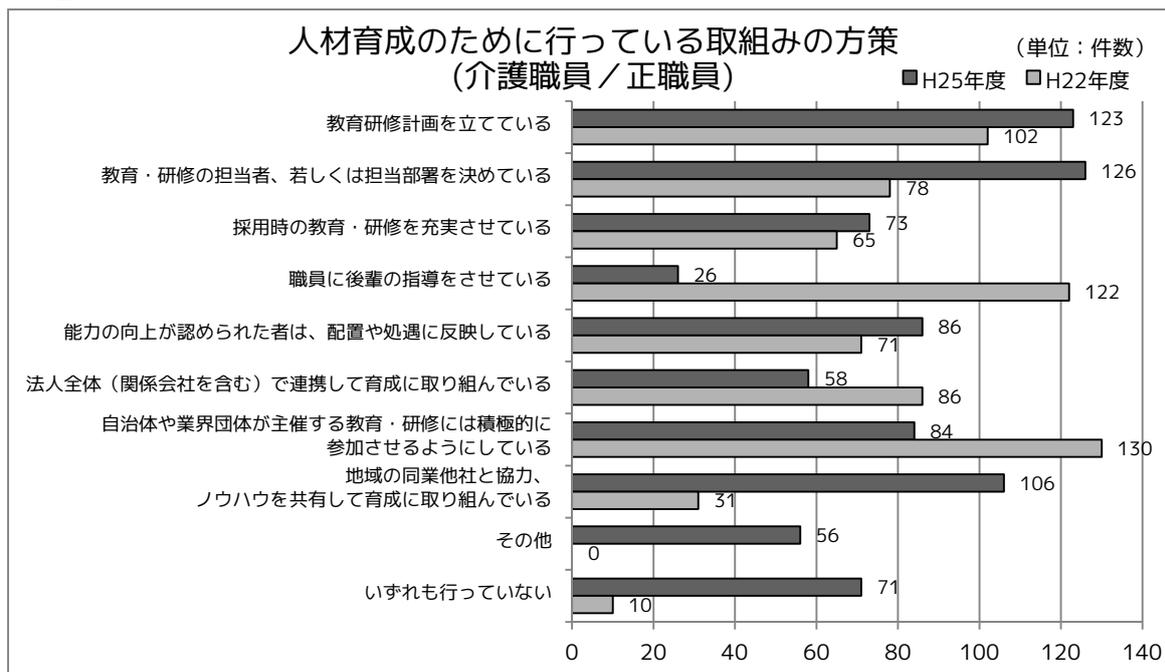
職種別・就業形態別で見ると、訪問介護員では、正職員・非正規職員ともに「法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる」が最も多く、次いで「地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる」「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」の順であった。

前回（22年度）は、正職員・非正規職員ともに「職員に後輩の指導をさせている」が最も多かった。次いで、訪問介護員の正職員では、「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」、「教育研修計画を立てている」の順であった。一方、非正規職員では、「教育研修計画を立てている」、「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」の順であった。



介護職員についてみると、正職員では、「教育・研修の担当者、若しくは担当部署を決めている」が最も多く、次いで「教育研修計画を立てている」「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」の順であった。非正規職員では、「教育研修計画を立てている」が最も多く、次いで「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」の順であった。

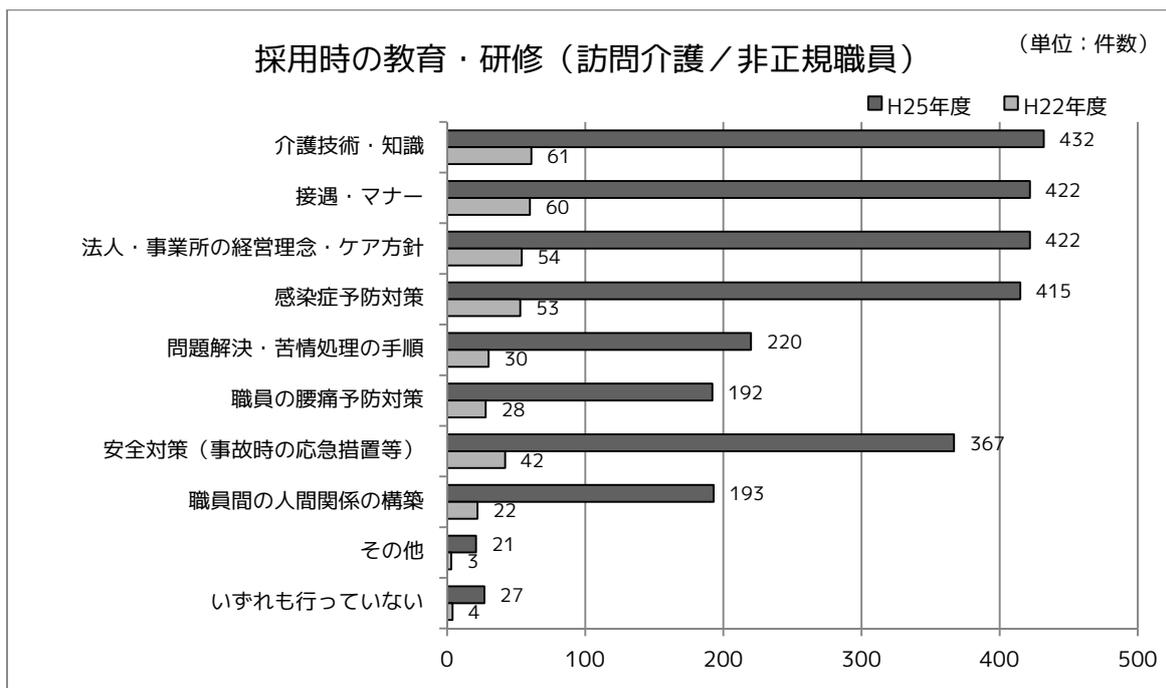
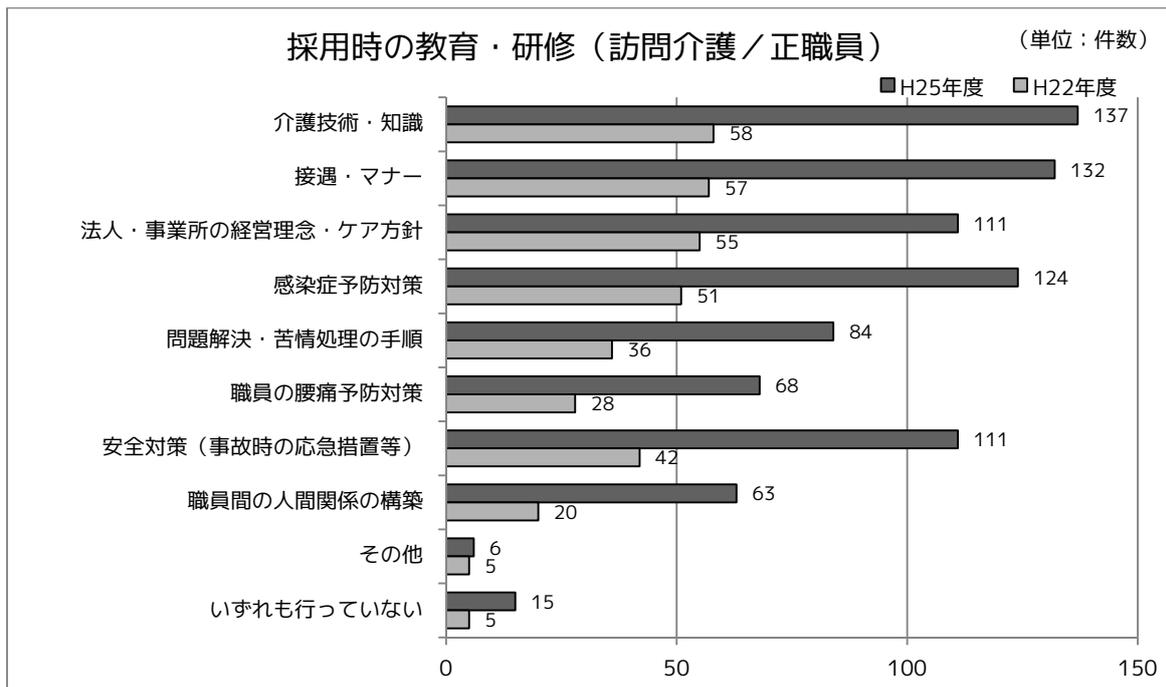
前回（22年度）は、正職員では「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」が最も多く、次いで「職員に後輩の指導をさせている」、「教育研修計画を立てている」の順であった。非正規職員では、「職員に後輩の指導をさせている」が最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」、「教育研修計画を立てている」の順であった。



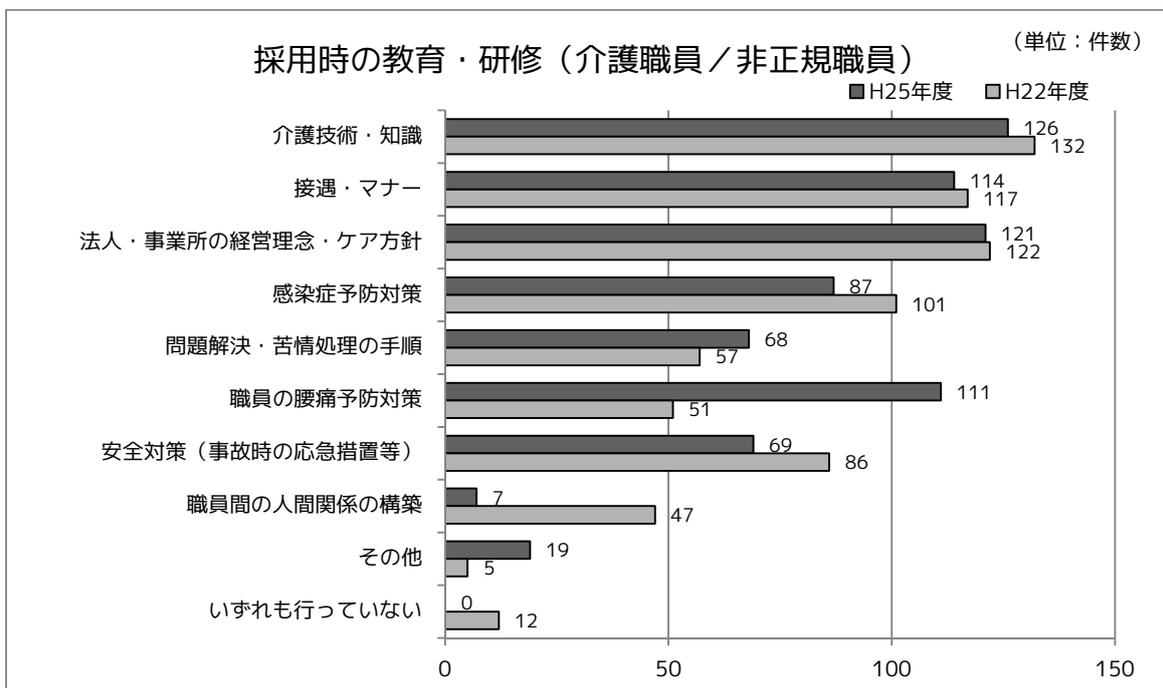
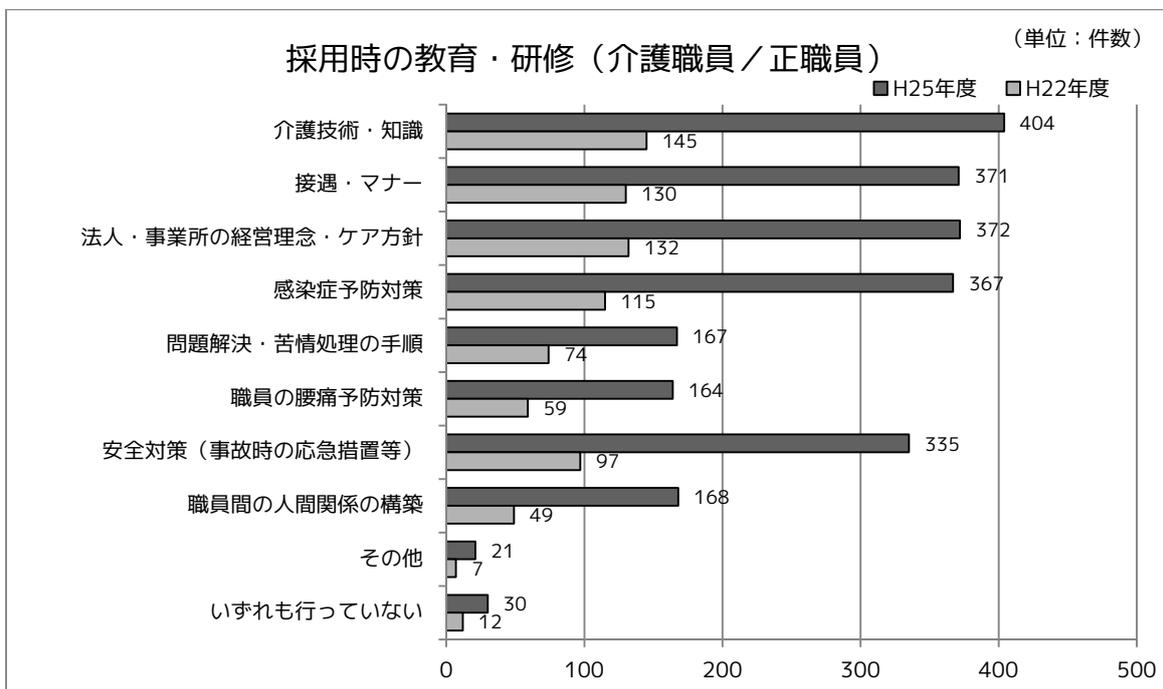
問18(1) 採用時に次のような教育・研修を行っていますか。(自社・他社の研修機関の利用は問いません。)(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

採用時の教育・研修の内容については、訪問介護員と介護職員との間で若干、順位に差異があるものの、研修の重点項目に差異はみられなかった。正職員・非正規職員間での雇用形態による差異はなかった。具体的には、「介護技術・知識」が、訪問介護員、介護職員のいずれでも多かった。

訪問介護についてみると、正職員では、次いで「接遇・マナー」、「感染症予防対策」、「法人・事業所の経営理念・ケア方針」、「安全対策(事故時の応急措置等)」で、非正規職員では次いで「接遇・マナー」、「法人・事業所の経営理念・ケア方針」、「感染症予防対策」、「安全対策(事故時の応急措置等)」の順であった。



介護職員についてみると、2番目以降は正職員では「法人・事業所の経営理念・ケア方針」、「接遇・マナー」、「感染症予防対策」、「安全対策（事故時の応急措置等）」の順に対し、非正規職員では「法人・事業所の経営理念・ケア方針」、「接遇・マナー」、「職員の腰痛予防対策」、「感染症予防対策」の順であった。

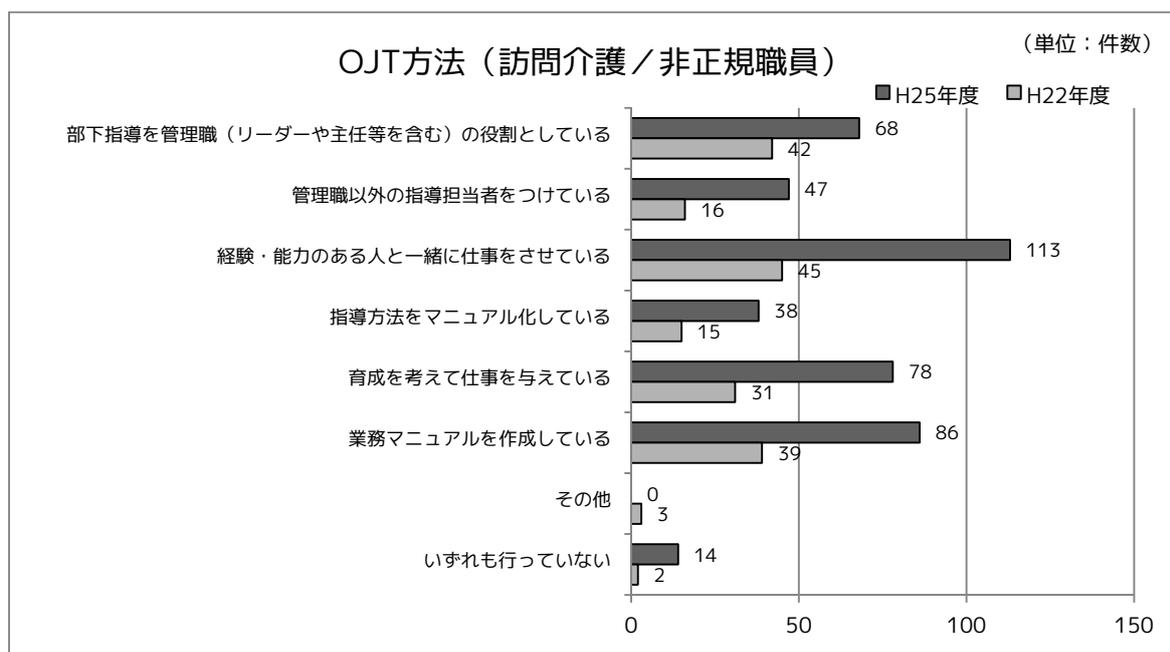
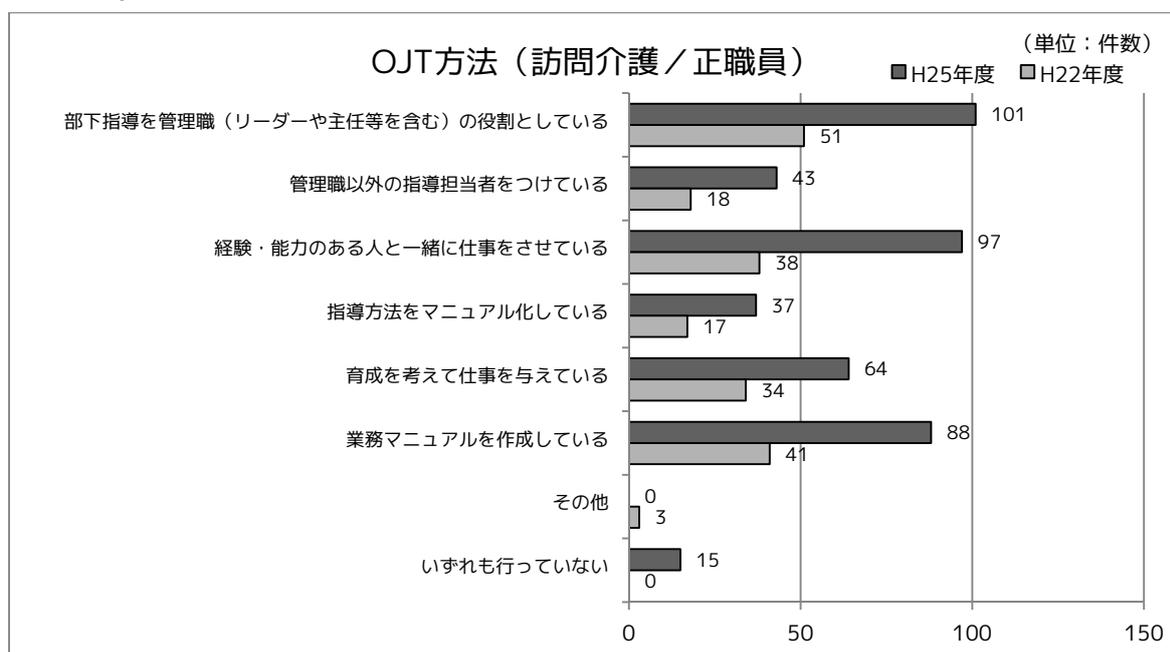


(2) OJT（仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導）をどのような方法で行っていますか。（あてはまる番号全てに○を記入してください。）

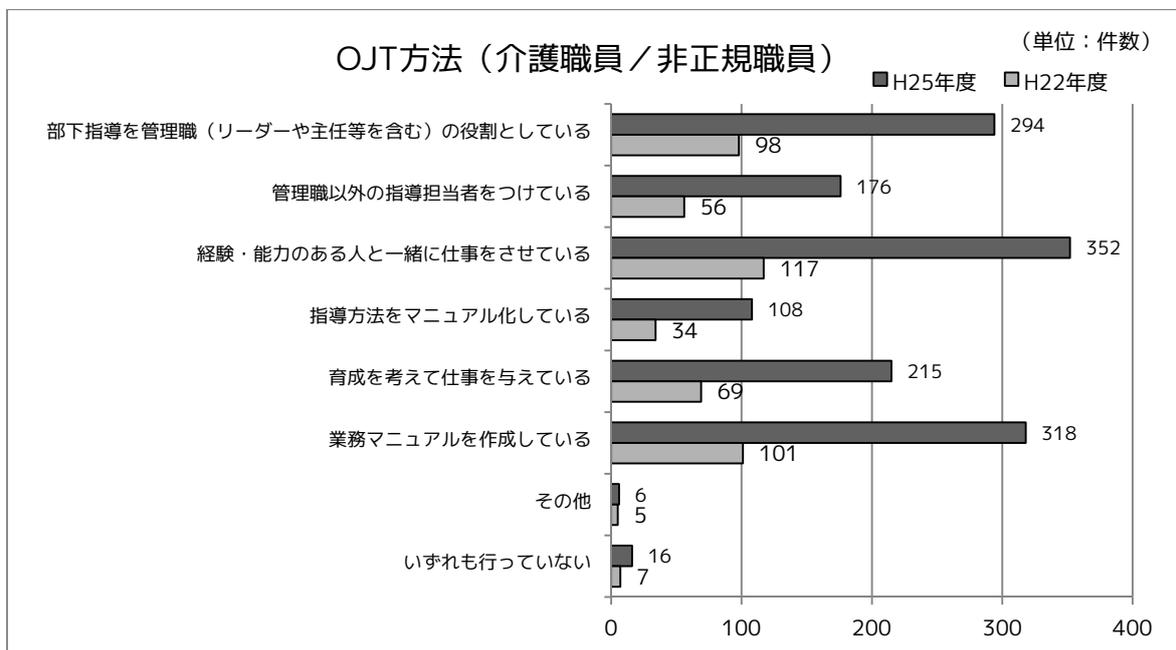
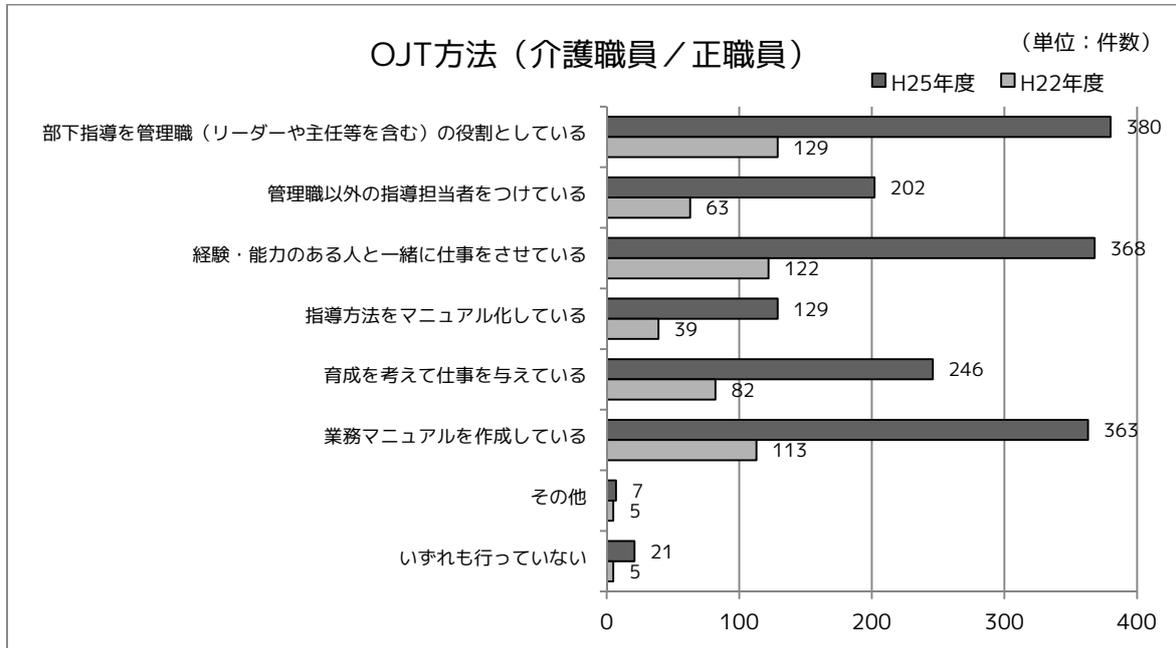
OJTの実施方法をみると、正職員と非正規職員との間で差異がみられた。

職種別・就業形態別にみると、訪問介護員の正職員では「部下指導を管理職（リーダーや主任を含む）の役割としている」が最も多く、次いで「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている」、「業務マニュアルを作成している」の順であった。訪問介護員の非正規職員では「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている」が最も多く、次いで「業務マニュアルを作成している」、「育成を考えて仕事を与えている」、の順であった。

[注]「OJT」（=On the Job Training）とは、仕事を通じた能力開発や上司や先輩による指導をいう。



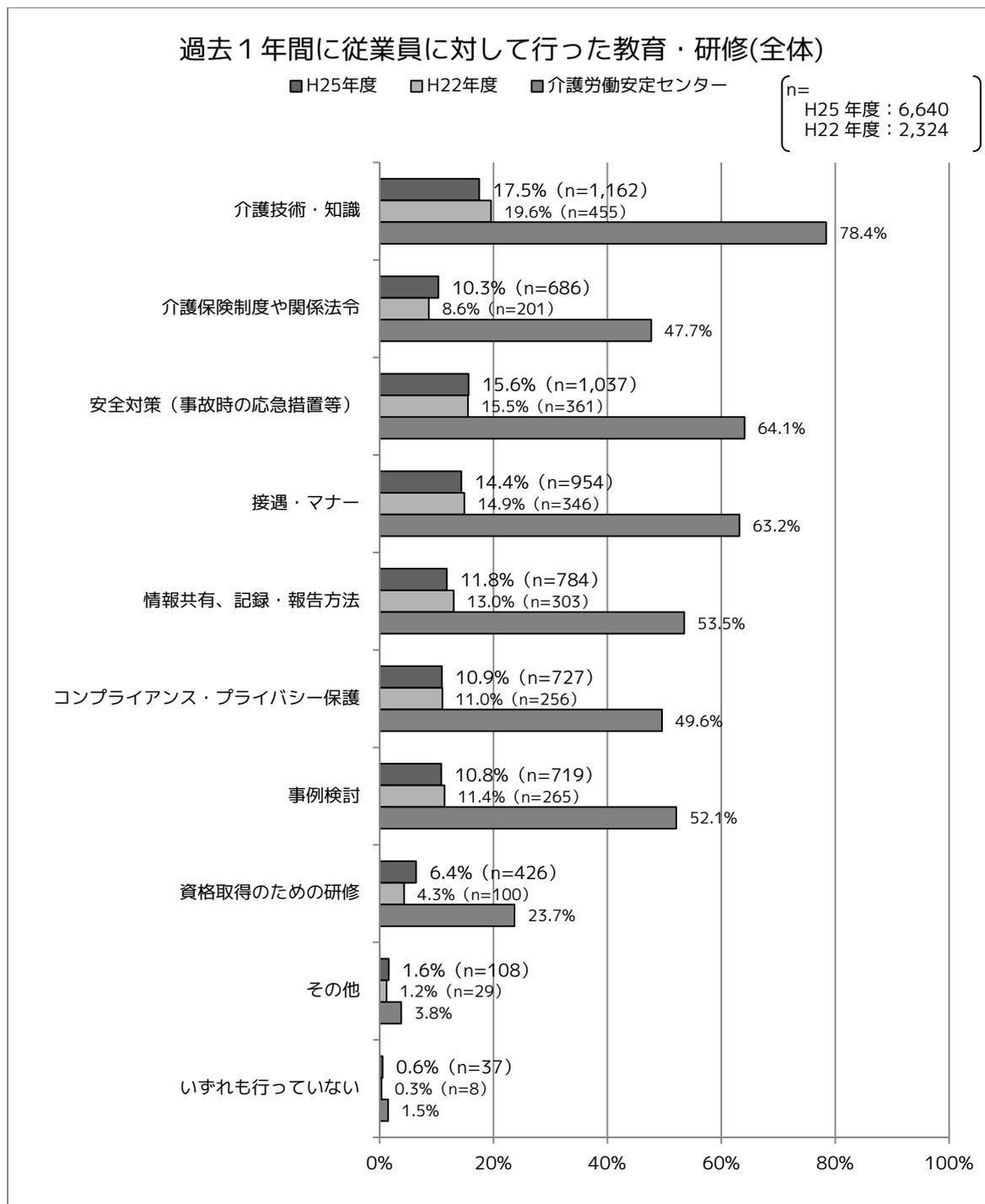
介護職員についてみると、正職員では「部下指導を管理職（リーダーや主任を含む）の役割としている」が最も多く、次いで「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている」、「業務マニュアルを作成している」の順であった。非正規職員では「経験・能力のある人と一緒に仕事をさせている」が最も多く、次いで「業務マニュアルを作成している」、「部下指導を管理職（リーダーや主任を含む）の役割としている」の順であった。



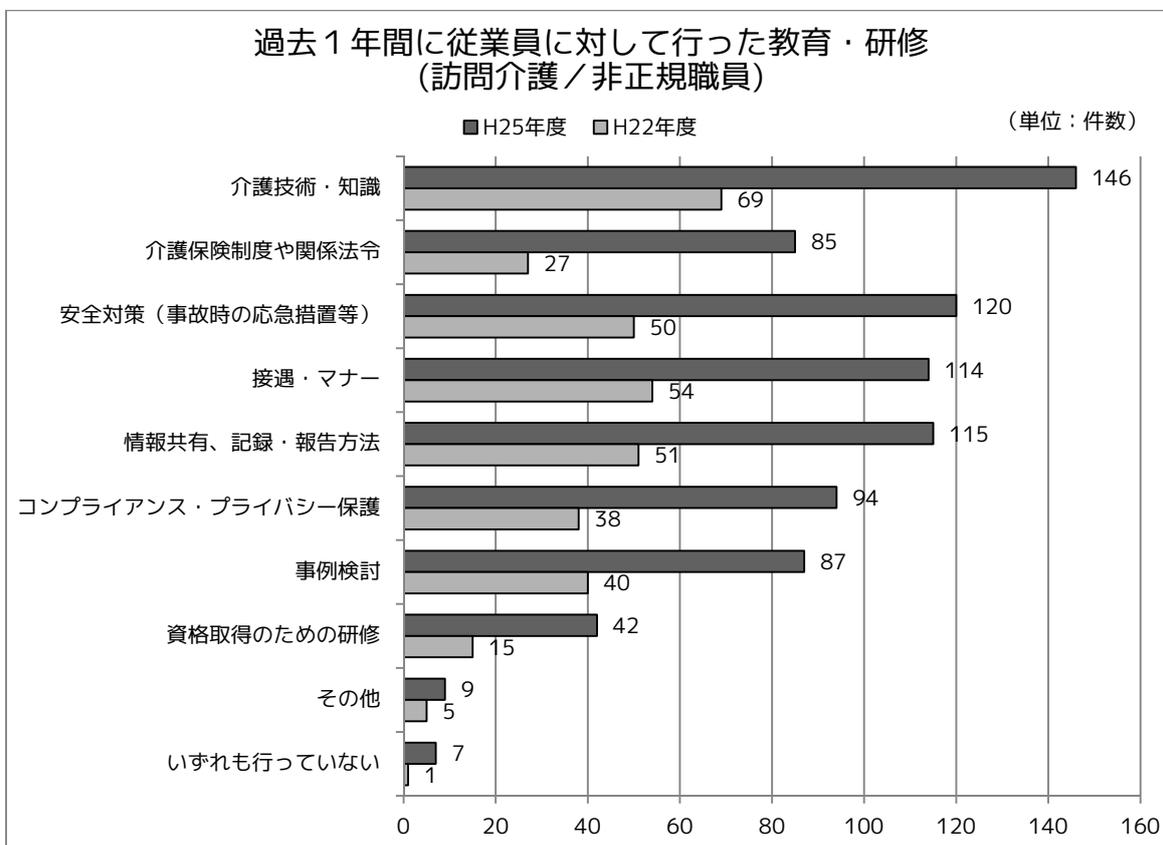
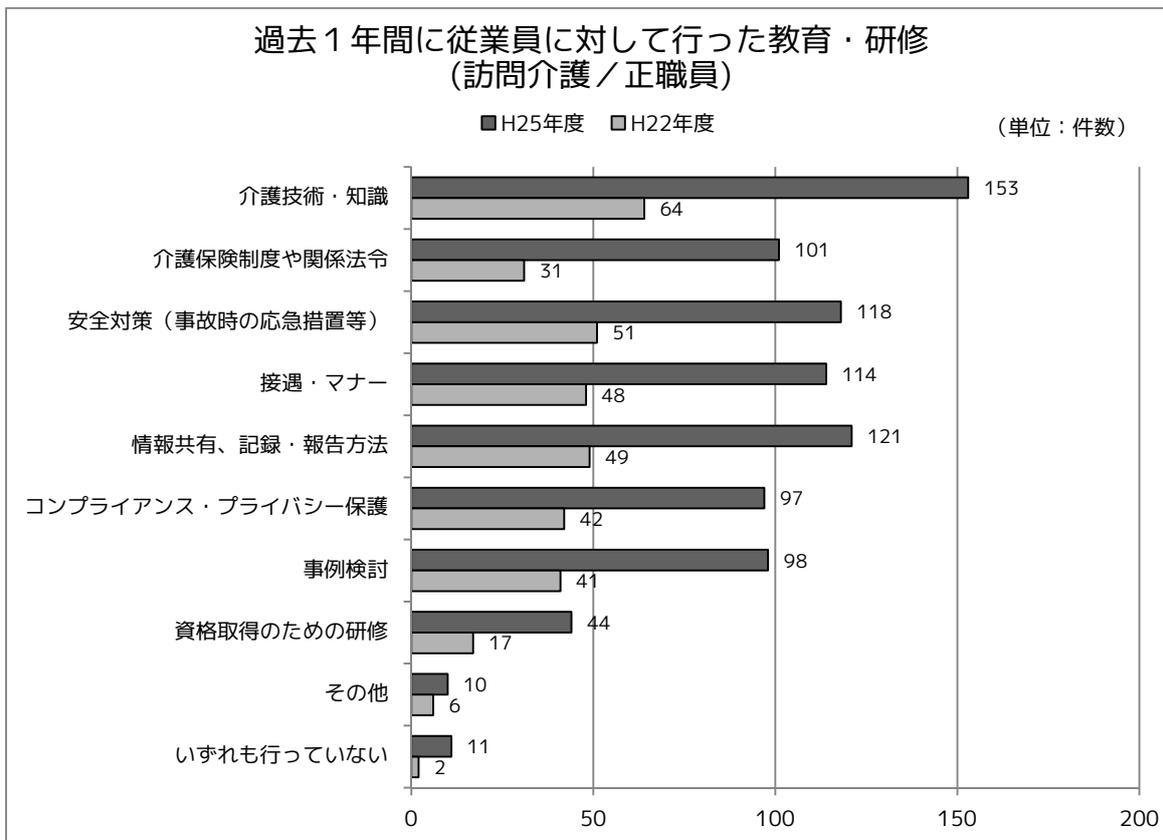
(3) 過去1年間に従業員に対してどのような教育・研修を行いましたか。(自社・他社の研修機関の利用は問いません。)(あてはまる番号全てに○を記入してください。)

回答のあった事業所において、過去1年間に実施した教育・研修の内容について、職種別・就業形態別にみると、全体、訪問介護員、介護職員の正職員・非正規職員のいずれも「介護技術・知識」が最も多かったが、2番目以降はそれぞれ違いが見られた。

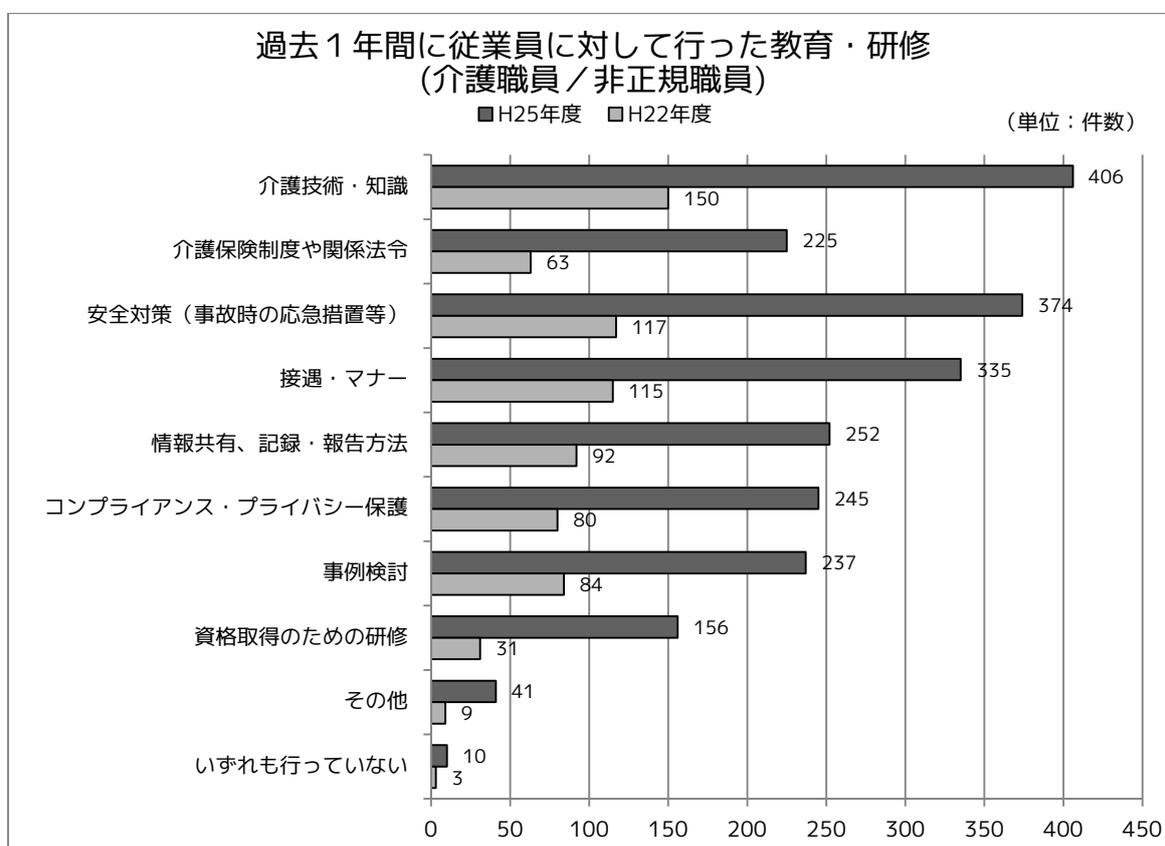
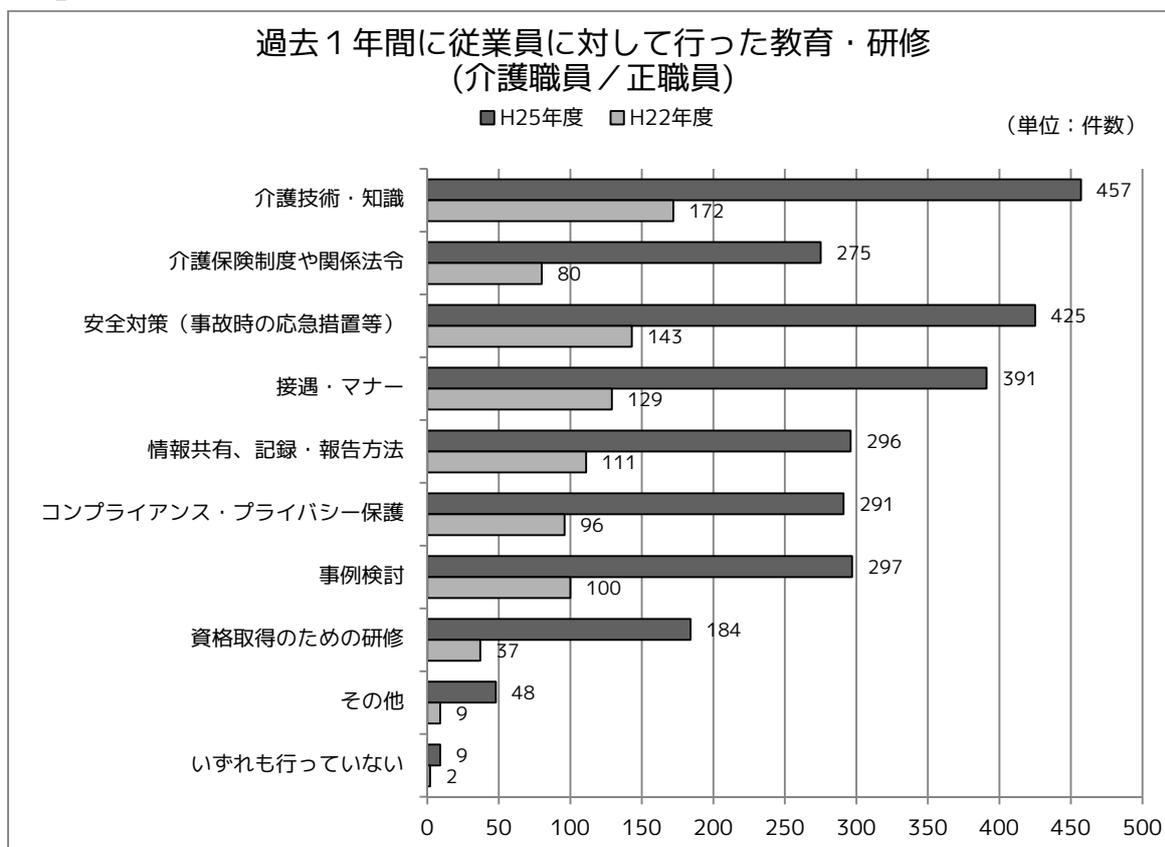
全体では「安全対策(事故時の応急措置等)」、「接遇・マナー」、「情報共有、記録・報告方法」、「コンプライアンス・プライバシー保護」の順であった。



訪問介護員の正職員では「介護技術・知識」、「情報共有、記録・報告方法」、「安全対策（事故時の応急措置等）」の順であり、非正規職員では「介護技術・知識」、「安全対策（事故時の応急措置等）」、「情報共有、記録・報告方法」の順であった。

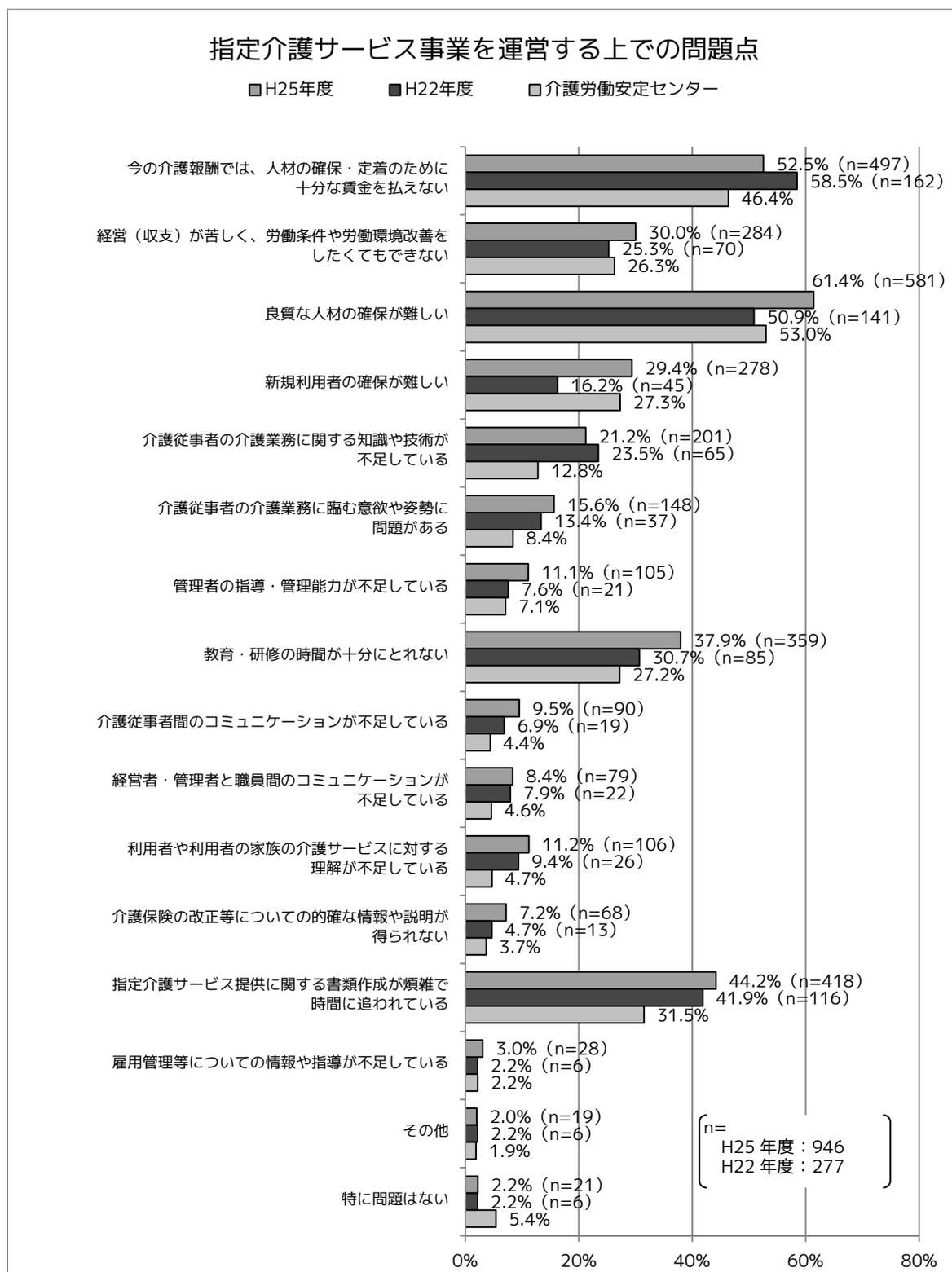


介護職員の正職員では「介護技術・知識」、「安全対策（事故時の応急措置等）」、「接遇・マナー」の順であり、非正規職員も同様に「介護技術・知識」、「安全対策（事故時の応急措置等）」、「接遇・マナー」の順であった。



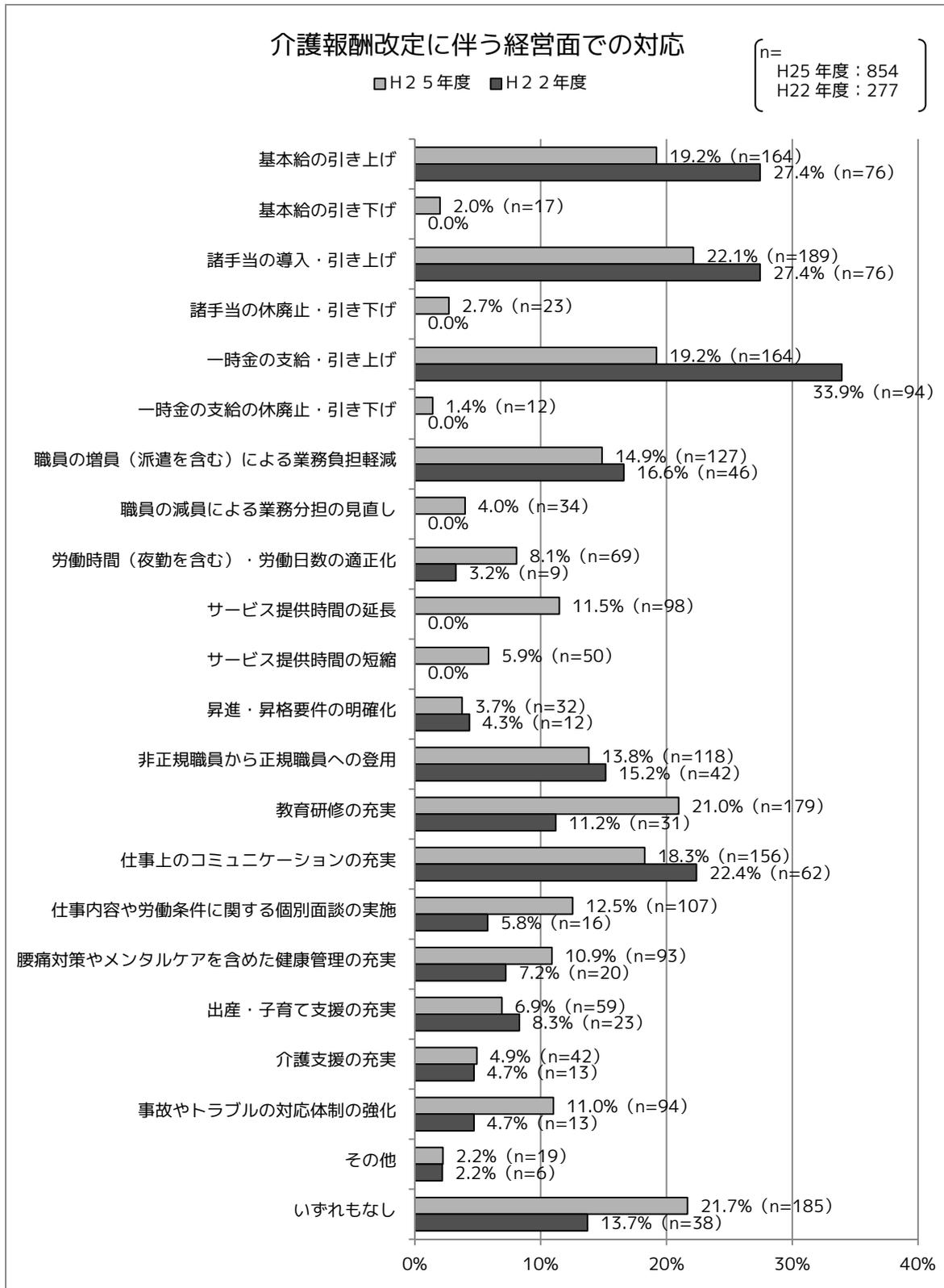
問19 介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点はどれですか。(もっともあてはまる番号5つまで○を記入してください。)

介護保険の指定介護サービス事業を運営する上での問題点をみると、「良質な人材の確保が難しい」が61.4%で最も多く、次いで、「今の介護報酬では、人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」が52.5%、「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われている」が44.2%の順であった。



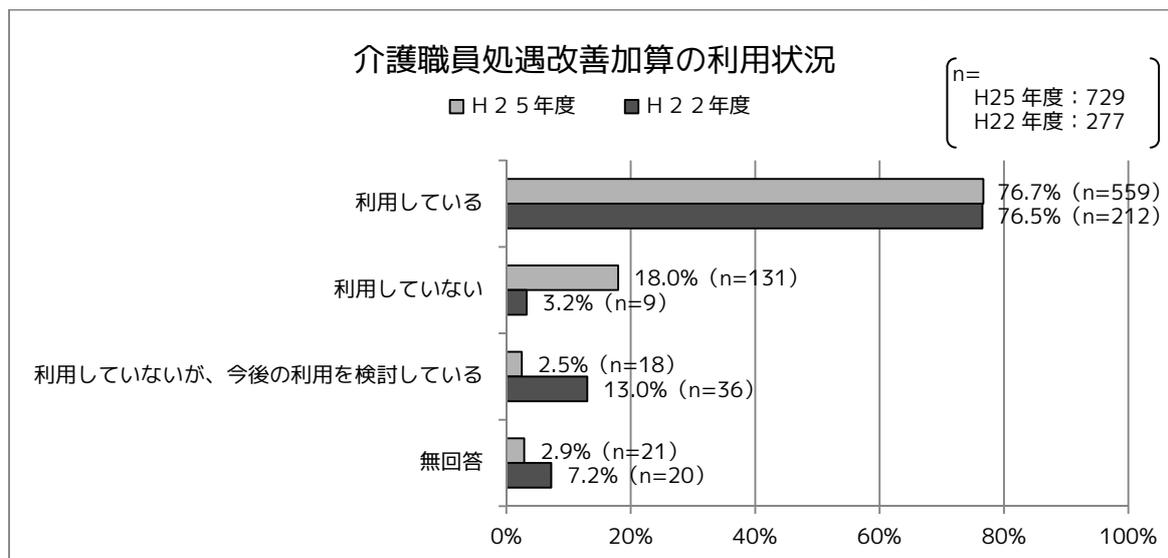
問20(1) 24年度の介護報酬改定に伴い、経営や、サービス提供の面で事業所で主にどのような対応をしましたか。(あてはまる番号5つまで○を記入してください。)

平成24年度の介護報酬改定に伴う経営面での対応をみると、「諸手当の導入・引き上げ」が22.1%で最も多く、次いで「いずれもなし」が21.7%、「教育研修の充実」が21.0%、「基本給の引き上げ」「一時金の支給・引き上げ」がともに19.2%の順であった。

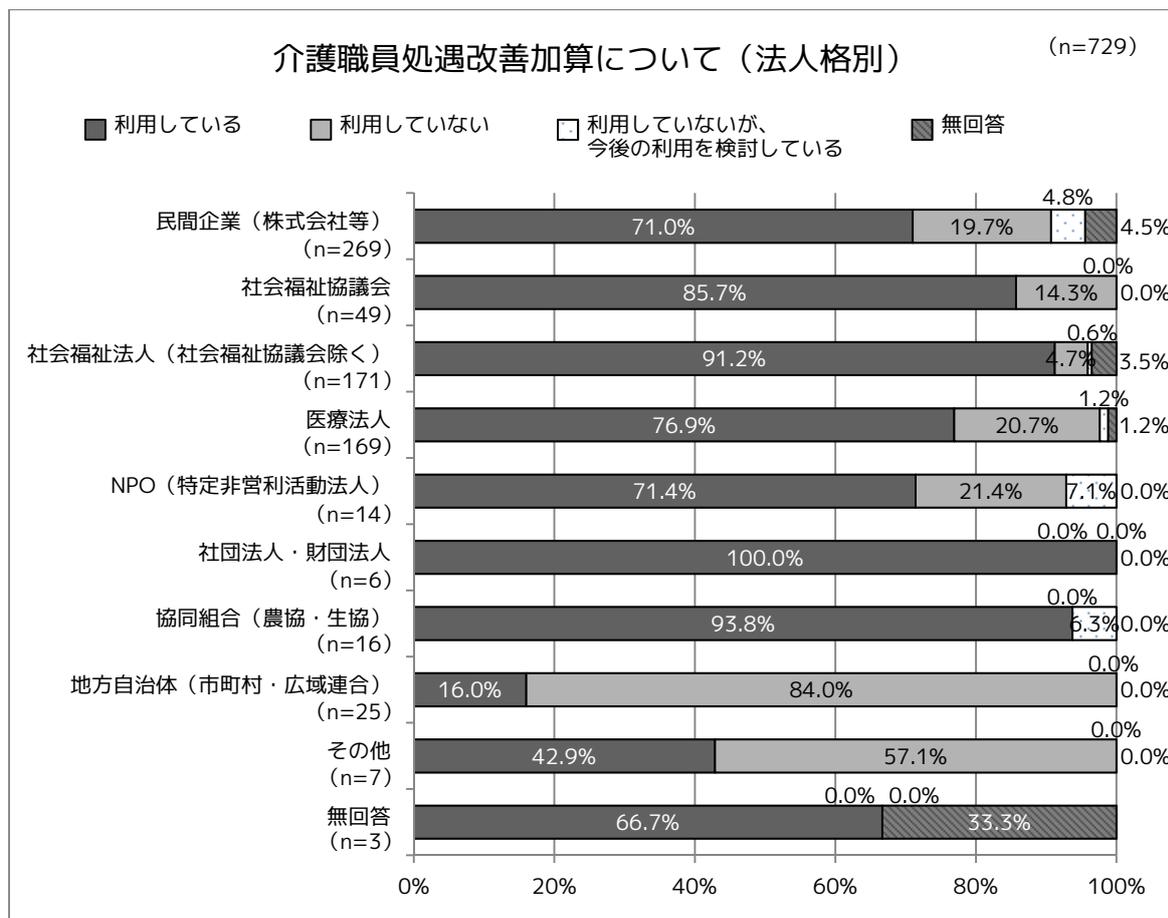


(2) 介護職員処遇改善加算の利用についてご記入ください。

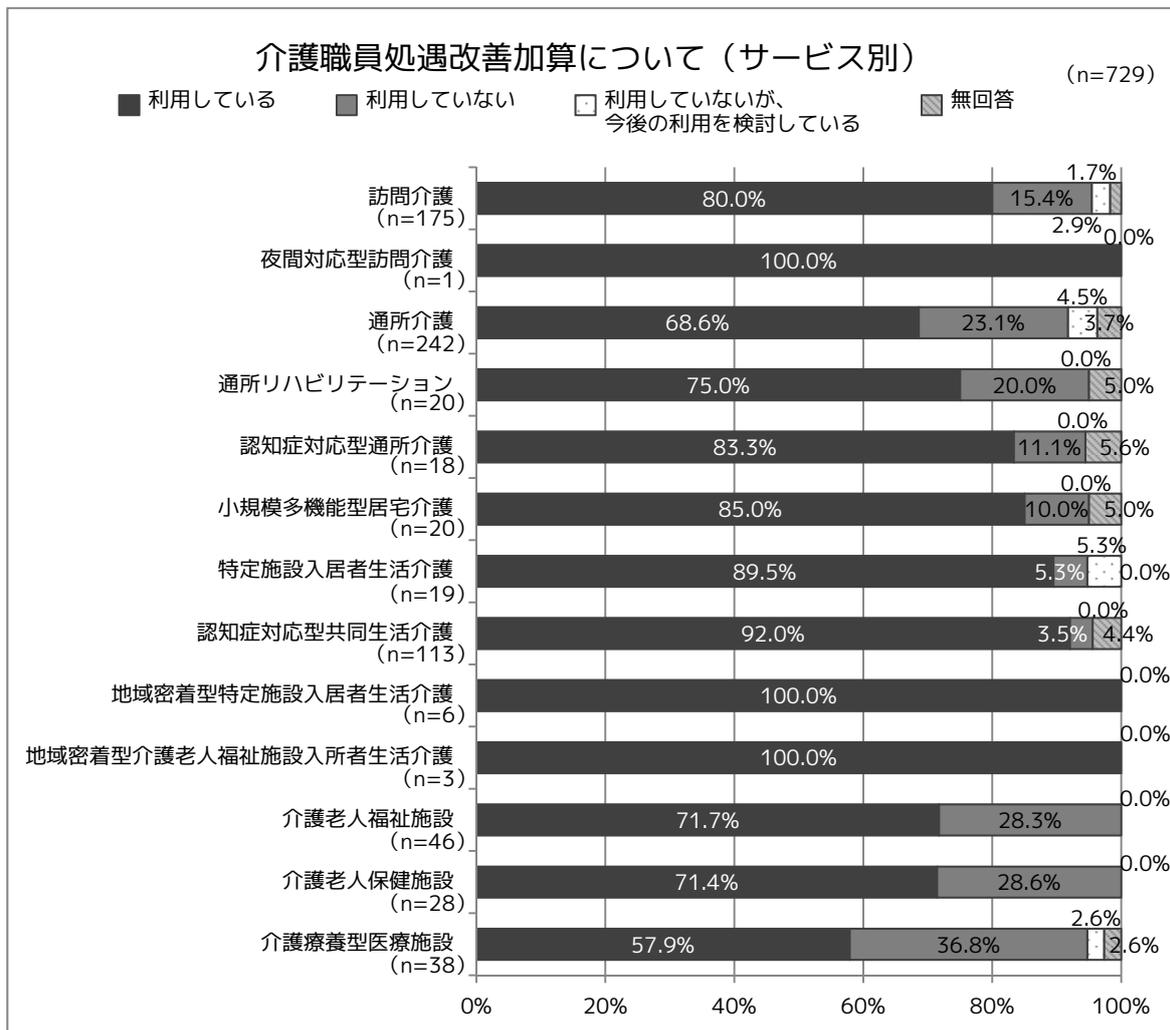
介護職員処遇改善加算の利用の有無についてみると、「利用している」が76.7%で最も多く、次いで「利用していない」が18.0%、「利用していないが、今後の利用を検討している」が2.5%であった。



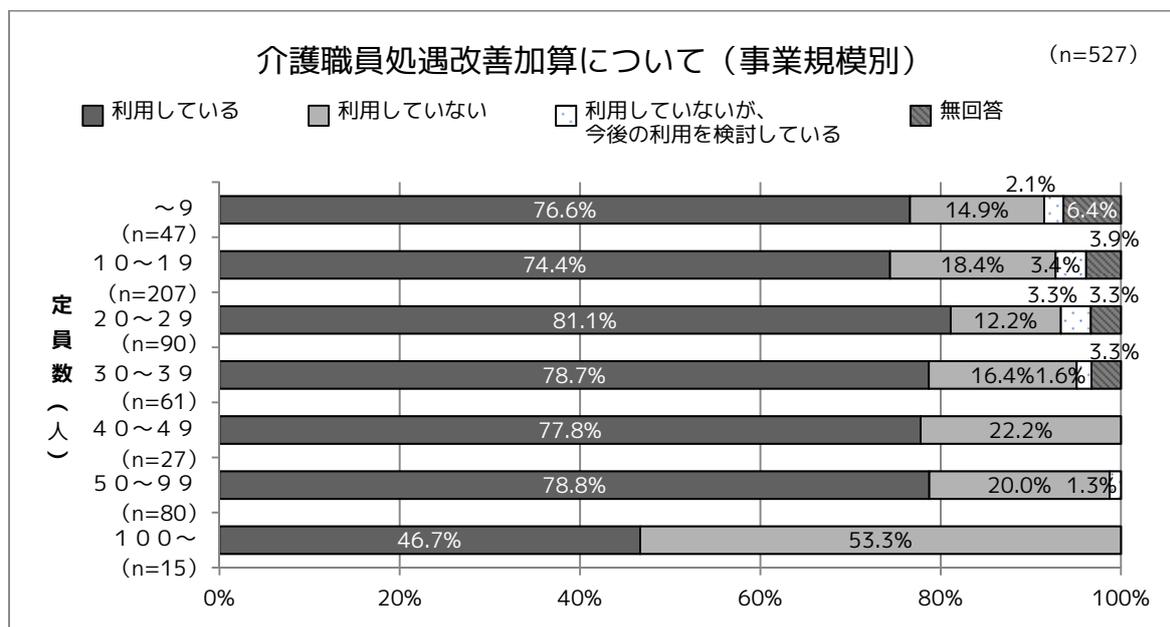
法人格別でみると、「社団法人・財団法人」で100%で、最も母数の多い「民間企業（株式会社等）」では71.0%だった。



サービス別でみると、「夜間対応型訪問介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」及び「地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護」で100%で、最も母数の多い「通所介護」では68.6%だった。

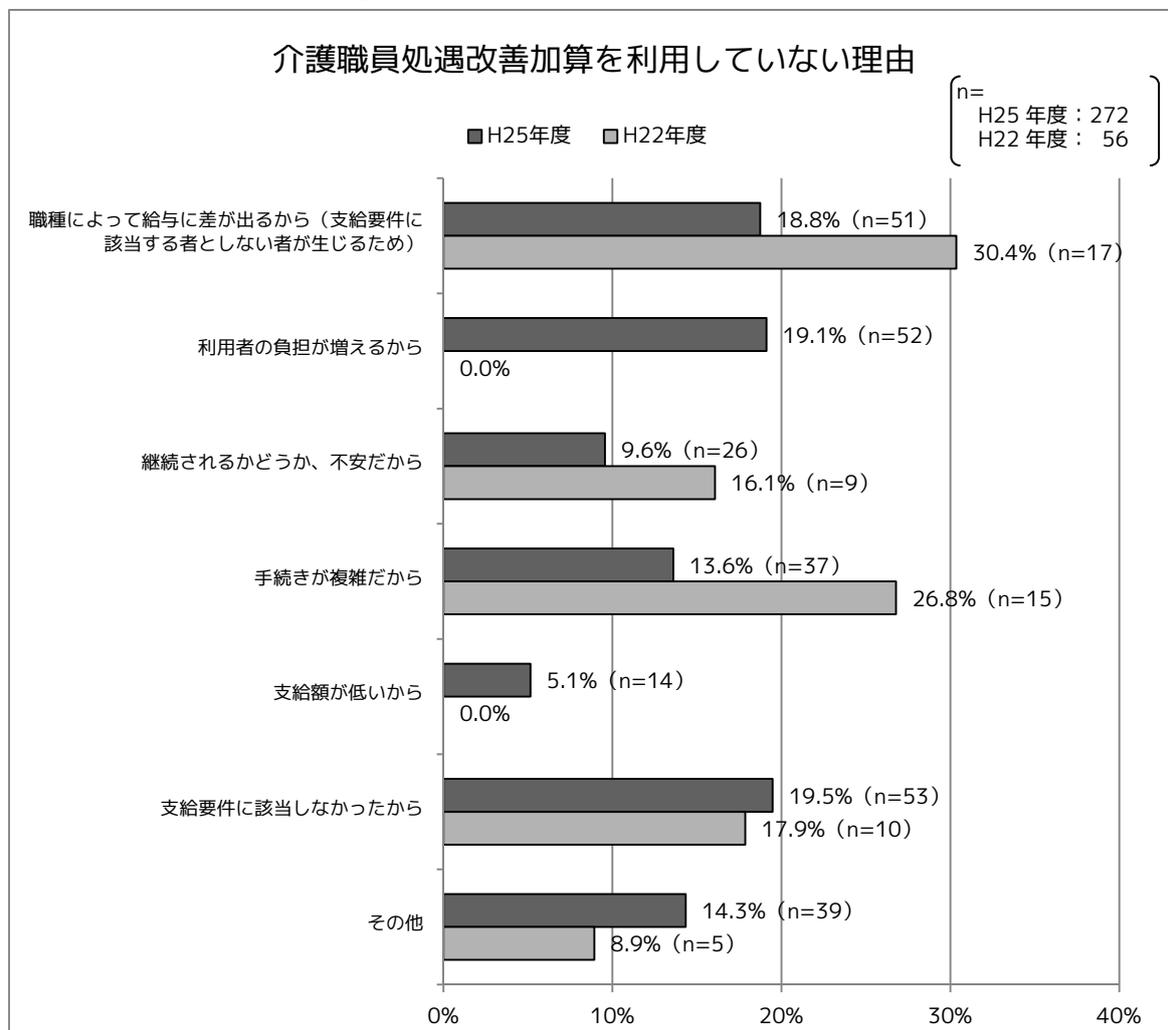


事業規模別でみると、定員数が100人以上の事業所以外では介護職員処遇改善加算を概ね4分の3以上のところで利用している。



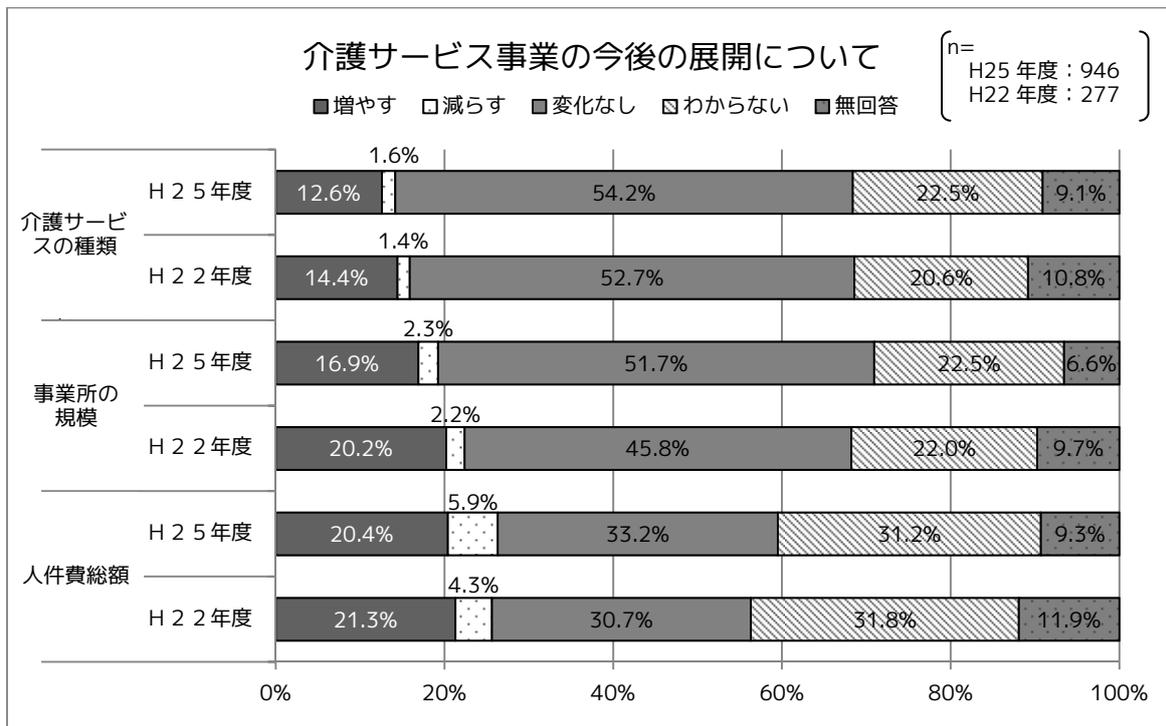
(3) 上記で、2とした方にお尋ねします。その主な理由は何ですか。(あてはまる番号3つまで○を記入してください。)

介護職員処遇改善加算について、2「利用していない」と答えた理由をみると、「支給要件に該当しなかったから」が最も多く、次いで「利用者の負担が増えるから」、「職種によって給与の差が出るから」の順であった。「支給額が低いから」とした回答は5.1%であった。



問 2 1 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。

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、事業所の規模及び人件費総額については、「変化なし」が最も多く、それぞれ 54.2%、51.7%、33.2%であった。



問 2 2 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。

自由記載の概要

261 件の自由意見のうち、主なものは以下のとおりであった。

- ・ 介護報酬に関するものとして、介護報酬の引き上げ。
- ・ 介護保険制度に関するものとして、人員配置基準の見直しなど。
- ・ 職員の処遇の改善や地位の確立に関するもの。
- ・ 処遇改善加算に関するものとして、加算の対象者の拡大（介護職員以外も）。
- ・ 研修の充実に関するものとして、参加しやすい日時（土・日など）の研修の開催。
- ・ 書類作成等の事務量の軽減・簡素化に関するもの。
- ・ 人材確保の困難さに関するものとして、雇用形態や勤務形態によりミスマッチがある。