

平成28年度 老人保健事業推進費等補助金  
老人保健健康増進等事業

# 介護職の魅力発信のための方策に関する調査研究

## 報告書

平成29年3月

みずほ情報総研株式会社



# 目 次

要旨.....	i
第1章 調査研究の概要.....	1
1. 調査研究の背景と目的.....	1
1) 背景.....	1
2) 目的.....	1
2. 実施方法・内容.....	2
1) アンケート調査.....	2
2) ヒアリング調査.....	4
3. 表章上の留意点.....	4
第2章 アンケート調査の結果概要.....	5
1. 訪問介護事業所.....	5
1) 法人の概況.....	5
2) 事業所の概況.....	7
3) 訪問介護員の採用の状況.....	11
4) 訪問介護員の離職の状況.....	16
5) 雇用管理等の状況.....	21
2. 通所介護事業所.....	31
1) 法人の概況.....	31
2) 事業所の概況.....	33
3) 介護職員の採用の状況.....	37
4) 介護職員の離職の状況.....	42
5) 雇用管理等の状況.....	47
3. 介護老人福祉施設.....	57
1) 法人の概況.....	57
2) 施設の概況.....	59
3) 介護職員の採用の状況.....	63
4) 介護職員の離職の状況.....	68
5) 雇用管理等の状況.....	73

第3章 ヒアリング調査の結果概要 .....	83
1. AA介護有限会社【宮城県遠田郡涌谷町】 .....	83
2. 特別養護老人ホーム 稲毛こひつじ園【千葉県千葉市】 .....	86
3. 特別養護老人ホーム オレンジガーデン【千葉県船橋市】 .....	89
4. 特別養護老人ホーム ロゼホームつきみ野【神奈川県大和市】 .....	98
5. 高齢者総合福祉施設アザレアンさなだ【長野県上田市】 .....	102
6. デイサービス ふる里【愛知県刈谷市】 .....	105
7. 特別養護老人ホーム 四季の郷【大分県臼杵市】 .....	107
第4章 まとめ .....	115
1. 介護職員の特性 .....	115
2. 募集・採用の状況 .....	115
3. 離職の状況 .....	116
4. 雇用管理等の状況 .....	116
資料編 .....	117
介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査票（各種類） .....	119
集計結果 .....	149

## 【研究要旨】

### I. 調査研究の概要

#### 1. 背景と目的

##### 1) 背景

平成 27 年 6 月に厚生労働省より発表された「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計」では、需要が約 253 万人、供給が約 215 万人と、実に 37.7 万人もの需給ギャップがあり、このギャップを埋めるためには、「新規入職者を確保」することはもちろん、「現在、働いている介護職員の定着」を図る必要があることは論を俟たない。

さらに、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、「介護離職ゼロ」のための取組のための一環として、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱とする介護人材確保のための総合的な対策が講じられることとなった。

「新規入職者の確保」に関してはこれまでも様々な取組が行われてきたが、将来、中核的人材として活躍できる人材を確実に確保するために、介護職の「仕事内容」や「魅力・やりがい」等をイメージしやすい形式で提供し、「介護職の真の姿」を伝えることが望まれる。

また、近年、介護職員の離職率は低下傾向を示しているものの、事業所によりバラつきがみられている。たとえば、離職率 10%未満の事業所が約半数である一方、同 30%以上の事業所も約 2 割存在する。したがって「介護職員の定着」に向けては、定着率が高い事業所の雇用管理上の取組を収集し、これを事例として広く周知することが有効であると考えられる。

##### 2) 目的

本調査研究「介護職の魅力発信のための方策に関する調査研究」では、介護サービス施設・事業所における介護職員の人材確保や雇用管理等の実態に係るアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、今後の介護職員の確保のあり方に向けた検討に資する基礎資料を整備した。

## 2. 実施方法・内容

### 1) アンケート調査

#### ■ 調査目的

全国の訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設を対象として、施設・事業所の概況や介護職員の採用状況、離職状況、職員の定着率向上に向けた取組等を把握することを目的とした。

#### ■ 調査対象

全国の訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設から無作為抽出した下記の計 5,000 施設・事業所を対象とした。

- ・ 訪問介護事業所 2,000 事業所
- ・ 通所介護事業所 2,000 事業所
- ・ 介護老人福祉施設 1,000 事業所

#### ■ 回収状況

図表 回収状況

調査対象	発送数	回収数	回収率
訪問介護事業所	2,000 件	423 件	21.2%
通所介護事業所	2,000 件	541 件	27.1%
介護老人福祉施設	2,000 件	188 件	18.8%

#### ■ 調査内容

図表 調査内容

項目	具体的な調査内容
法人の概要	<input type="checkbox"/> 経営主体 <input type="checkbox"/> 対象施設・事業所が属する法人全体で、対象事業所以外の別の指定介護サービス施設・事業所の有無 <input type="checkbox"/> 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数 <input type="checkbox"/> 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動薬局の立地状況
施設・事業所の概要	<input type="checkbox"/> 同一敷地内で実施しているサービス <input type="checkbox"/> サービスの提供開始時期 <input type="checkbox"/> 要介護度別利用者数 <input type="checkbox"/> 雇用形態（正規／非正規、常勤／非常勤）別職員数 <input type="checkbox"/> 雇用形態別にみた介護職員の年齢構成 <input type="checkbox"/> 介護職員の募集形態・現在の募集人数 <input type="checkbox"/> 介護職員の採用は期待通りの人数を採用できているか
介護職員の採用状況	<input type="checkbox"/> 過去1年以内に採用した介護職員の有無、採用者数 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に採用した介護職員の状況 > 年齢、性別、雇用形態、直前の就業状況、募集・採用ルート <input type="checkbox"/> 介護職員の採用で行っている工夫

項 目	具体的な調査内容
介護職員の離職状況	<input type="checkbox"/> 過去3年間の事業所の介護職員の定着状況 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に離職した介護職員の有無、離職者数 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に離職した介護職員の状況 > 年齢、性別、雇用形態、対象施設・事業所での勤務期間、離職直後の就業状況、離職理由
雇用管理等の状況	<input type="checkbox"/> 介護職員処遇改善加算の届出状況 <<加算Ⅱ又はⅢの場合>> ・施設で満たしている届出上の要件 <<届出していない場合>> ・職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め ・職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定め ・同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額の差 <input type="checkbox"/> 基本給の定期昇給制度の有無、定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素 <input type="checkbox"/> 人事評価の実施の有無、人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されるか <input type="checkbox"/> 雇用管理責任者の選任状況、雇用管理責任者講習の受講状況 <input type="checkbox"/> 各研修に係る受講負担軽減のために実施している取組 <input type="checkbox"/> ICTを活用した職員の事務負担を軽減する取組 <input type="checkbox"/> 介護ロボットを活用した職員の業務負担を軽減する取組 ※通所介護事業所、介護老人福祉施設のみ <input type="checkbox"/> 職員の仕事と育児の両立を支援するための取組 <input type="checkbox"/> 施設における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組 <input type="checkbox"/> 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】 <input type="checkbox"/> 60代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していること

## 2) ヒアリング調査

介護サービス施設・事業所における介護職員の採用・育成の状況、離職の状況、職員の定着率向上に向けた取組等について、より詳細な実態を把握することを目的とし、自治体や関係団体等の推薦を受け、7施設・事業所を対象としてヒアリング調査を実施した。

### ■ 調査内容

- ・ 介護職員数の状況
- ・ 介護職員の新規雇用の状況、人材確保のための取組や工夫
- ・ 人材育成のための取組や工夫
- ・ 介護職員の離職の状況
- ・ 介護職員の定着率向上のための取組や工夫 等

## Ⅱ. 調査結果の概要

### 1. 介護職員の特性

本調査研究で対象とした訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設は同じ介護サービスではあるものの、各サービスの担い手である介護職員の雇用形態は大きく異なっている。

訪問介護事業所では、実人数ベースで非正規職員が正規職員よりも多く、非常勤職員が常勤職員よりも多い職場である。一方で、通所介護事業所は正規職員と非正規職員、常勤職員と非常勤職員の比率がほぼ同程度であり、また、介護老人福祉施設では正規かつ常勤職員の比率が非常に高い。

介護職員の年齢層については、訪問介護事業所の訪問介護員は60代が中心であり、職員自身の高齢化が進んでいる。また、通所介護事業所は40代の職員が多く、今後の自身の肉親をはじめとする家族介護の問題を抱える可能性もある。介護老人福祉施設では、職員の多くを占める正規かつ常勤職員30代の女性であり、出産・育児等のライフイベントへの対応が必要となる者も少なくない。一方で、介護老人福祉施設におけるスポット的な業務（例えば入浴介助や配膳のみを担当する）を担う非常勤職員は60代が中心であり、今後の人材確保策の検討が喫緊の課題となる。

### 2. 募集・採用の状況

訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設では、事業所又は施設単位での募集活動を実施しているところが多いが、最近の応募者の少なさから募集自体を止めてしまった施設・事業所も少なくない。

また、多くの施設・事業所で期待通りの人数を採用できておらず、訪問介護事業所や介護老人福祉施設では6割以上、通所介護事業所で5割程度が否定的な現状認識であった。また、過去1年間の新規採用者数は離職者数とほぼ同水準であり、離職者分を補充して現状維持しているところが多いことが窺われる。

新規採用者については、訪問介護事業所や通所介護事業所では通年の採用者数が1名のみ事業所が多く、雇用形態も多くが非正規かつ非常勤の職員としての採用であるため、正規かつ常勤職員の確保が困難な状況にある。また、新規採用者の直前の就業状況をみると、同じ介護業界からの転職が訪問介護事業所で6割以上、通所介護事業所や介護老人福祉施設でも5割弱を占めており、介護職員の労働市場の流動性の高さに依存している状況である。ただし、他の業界からの転職者も1～2割程度はいるため、今後の動向によっては介護の仕事の魅力を発信するターゲットとして検討する必要がある。そのためか、介護職員の採用の工夫についても「中高年齢者の採用を積極的に行っている」や「新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている」という回答が多くみられる。

### 3. 離職の状況

過去3年間の介護職員の定着状況について、訪問介護事業所と通所介護事業所では6割以上が定着していると回答しているのに対して、介護老人福祉施設では定着しているとは思わないとの回答の方が多かった。

また、訪問介護事業所や通所介護事業所において、介護職員が定着しているとは思わない事業所では、正規職員や比較的若い世代の職員の離職が多くみられる。また、3カ月未満や1年未満という短期間で離職する者も各サービスで1～2割存在している。ただし、離職後の就業先として就業予定無しのもも2割弱いることから、潜在的な介護職員として今後の復帰が期待されることである。ただし、離職理由については、いずれのサービスも「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」が最も多いため、一定程度のリタイア組がいることも想定されるが、収入水準の低さや職場の人間関係の問題を理由とする者も多くみられる。

### 4. 雇用管理等の状況

基本給の定期昇給制度の導入状況をみると、正規職員については訪問介護事業所や通所介護事業所で6～7割、介護老人福祉施設では9割以上が導入しており、非正規職員についても3～5割の導入している状況にある。また、訪問介護事業所や通所介護事業所では基本給の定期昇給制度を導入している事業所の方が、職員が定着しているとの回答結果もみられた。

また、基本給の定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素として「能力・スキル」との回答も多くみられ、職員の能力開発のモチベーションの向上に繋がるものと考えられる。ただし、介護職員初任者研修や実務者研修等への職員の受講に対して支援を行っていない施設・事業所も少なからずみられる。

職員の仕事と育児、又は介護との両立を支援するための取組については、出産・育児休業や介護休業を就業規則に定めているところが、訪問介護事業所や通所介護事業所で6割以上、介護老人福祉施設で9割以上にのぼっており、さらに、出産・育児については時間単位での育児休業の取得、介護については相談窓口の設置等が定着率の向上に効果的である可能性も考えられる。

さらに、職員の早期離職防止や定着率向上に向けて、賃金・労働時間等の労働条件の改善をはじめとして、働きやすいストレスのない職場づくりの一環として、職場内のコミュニケーションの円滑化の重要性等も示された。

また、60代以上の高齢の職員が多くいる介護の職場であるが、高齢の職員の個別のニーズに応じた柔軟な役割配置や勤務制度を整備することが、高齢者がより働きやすい職場として、労働市場への訴求力を高めることが可能であると考えられる。

# 第1章 調査研究の概要

## 1. 調査研究の背景と目的

### 1) 背景

平成27年6月に厚生労働省より発表された「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計」では、需要が約253万人、供給が約215万人と、実に37.7万人もの需給ギャップがあり、このギャップを埋めるためには、「新規入職者を確保」することはもちろん、「現在、働いている介護職員の定着」を図る必要があることは論を俟たない。

さらに、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、「介護離職ゼロ」のための取組のための一環として、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱とする介護人材確保のための総合的な対策が講じられることとなった。

「新規入職者の確保」に関してはこれまでも様々な取組が行われてきたが、将来、中核的人材として活躍できる人材を確実に確保するために、介護職の「仕事内容」や「魅力・やりがい」等をイメージしやすい形式で提供し、「介護職の真の姿」を伝えることが望まれる。

また、近年、介護職員の離職率は低下傾向を示しているものの、事業所によりバラつきがみられている。たとえば、離職率10%未満の事業所が約半数である一方、同30%以上の事業所も約2割存在する。したがって「介護職員の定着」に向けては、定着率が高い事業所の雇用管理上の取組を収集し、これを事例として広く周知することが有効であると考えられる。

### 2) 目的

本調査研究「介護職の魅力発信のための方策に関する調査研究」では、介護サービス施設・事業所における介護職員の人材確保や雇用管理等の実態に係るアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、今後の介護職員の確保のあり方に向けた検討に資する基礎資料を整備した。

## 2. 実施方法・内容

本調査研究では、全国の訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設を対象としたアンケート調査を実施するとともに、全国7カ所の介護サービス施設・事業所に対するヒアリング調査を実施し、介護サービス施設・事業所における人材確保のや雇用管理等の実態等を調査した。

### 1) アンケート調査

#### ■ 調査目的

全国の訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設を対象として、施設・事業所の概況や介護職員の採用状況、離職状況、職員の定着率向上に向けた取組等を把握することを目的とした。

#### ■ 調査対象

全国の訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設から無作為抽出した下記の計5,000施設・事業所を対象とした。

- ・ 訪問介護事業所 2,000 事業所
- ・ 通所介護事業所 2,000 事業所
- ・ 介護老人福祉施設 1,000 事業所

#### ■ 実施方法

郵送発送・郵送回収

#### ■ 実施時期

平成29年2月

#### ■ 回収状況

図表 1-1 回収状況

調査対象	発送数	回収数	回収率
訪問介護事業所	2,000 件	423 件	21.2%
通所介護事業所	2,000 件	541 件	27.1%
介護老人福祉施設	2,000 件	188 件	18.8%

## ■ 調査内容

図表 1-2 調査内容

項 目	具体的な調査内容
法人の概要	<input type="checkbox"/> 経営主体 <input type="checkbox"/> 対象施設・事業所が属する法人全体で、対象事業所以外の別の指定介護サービス施設・事業所の有無 <input type="checkbox"/> 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数 <input type="checkbox"/> 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動薬局の立地状況
施設・事業所の概要	<input type="checkbox"/> 同一敷地内で実施しているサービス <input type="checkbox"/> サービスの提供開始時期 <input type="checkbox"/> 要介護度別利用者数 <input type="checkbox"/> 雇用形態（正規／非正規、常勤／非常勤）別職員数 <input type="checkbox"/> 雇用形態別にみた介護職員の年齢構成 <input type="checkbox"/> 介護職員の募集形態・現在の募集人数 <input type="checkbox"/> 介護職員の採用は期待通りの人数を採用できているか
介護職員の採用状況	<input type="checkbox"/> 過去1年以内に採用した介護職員の有無、採用者数 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に採用した介護職員の状況 ➢ 年齢、性別、雇用形態、直前の就業状況、募集・採用ルート <input type="checkbox"/> 介護職員の採用で行っている工夫
介護職員の離職状況	<input type="checkbox"/> 過去3年間の事業所の介護職員の定着状況 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に離職した介護職員の有無、離職者数 <input type="checkbox"/> 過去1年以内に離職した介護職員の状況 ➢ 年齢、性別、雇用形態、対象施設・事業所での勤務期間、離職直後の就業状況、離職理由
雇用管理等の状況	<input type="checkbox"/> 介護職員処遇改善加算の届出状況 《加算Ⅱ又はⅢの場合》 ・施設で満たしている届出上の要件 《届出していない場合》 ・職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め ・職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定め ・同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額の差 <input type="checkbox"/> 基本給の定期昇給制度の有無、定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素 <input type="checkbox"/> 人事評価の実施の有無、人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されるか <input type="checkbox"/> 雇用管理責任者の選任状況、雇用管理責任者講習の受講状況 <input type="checkbox"/> 各研修に係る受講負担軽減のために実施している取組 <input type="checkbox"/> ICTを活用した職員の事務負担を軽減する取組 <input type="checkbox"/> 介護ロボットを活用した職員の業務負担を軽減する取組 ※通所介護事業所、介護老人福祉施設のみ <input type="checkbox"/> 職員の仕事と育児の両立を支援するための取組 <input type="checkbox"/> 施設における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組 <input type="checkbox"/> 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】 <input type="checkbox"/> 60代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していること

## 2) ヒアリング調査

### ■ 調査目的

介護サービス施設・事業所における介護職員の採用・育成の状況、離職の状況、職員の定着率向上に向けた取組等について、より詳細な実態を把握することを目的とした。

### ■ 調査対象

自治体や関係団体等の推薦を受け、下記の7施設・事業所を対象とした。

- ・ AA介護有限会社【宮城県遠田郡涌谷町】
- ・ 特別養護老人ホーム 稲毛こひつじ園【千葉県千葉市】
- ・ 特別養護老人ホーム オレンジガーデン【千葉県船橋市】
- ・ 特別養護老人ホーム ロゼホームつきみ野【神奈川県大和市】
- ・ 高齢者総合福祉施設アザレアンさなだ【長野県上田市】
- ・ デイサービス ふる里【愛知県刈谷市】
- ・ 特別養護老人ホーム 四季の郷【大分県臼杵市】

### ■ 調査内容

- ・ 介護職員数の状況
- ・ 介護職員の新規雇用の状況、人材確保のための取組や工夫
- ・ 人材育成のための取組や工夫
- ・ 介護職員の離職の状況
- ・ 介護職員の定着率向上のための取組や工夫 等

## 3. 表章上の留意点

本報告書中に示す表章、集計数値については、下記の点に留意されたい。

- ・ 合計数値と内訳数値は、四捨五入の関係で合致しない場合がある。
- ・ 調査票中で複数回答を求めた項目については、図表タイトル中に【MA】と表記している。

## 第2章 アンケート調査の結果概要

### 1. 訪問介護事業所

#### 1) 法人の概況

回答のあった訪問介護事業所 423 件の所属する法人の経営主体をみると、「営利法人」54.1%が最も多く、次いで「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」13.5%、「社会福祉協議会」8.3%などとなっていた。

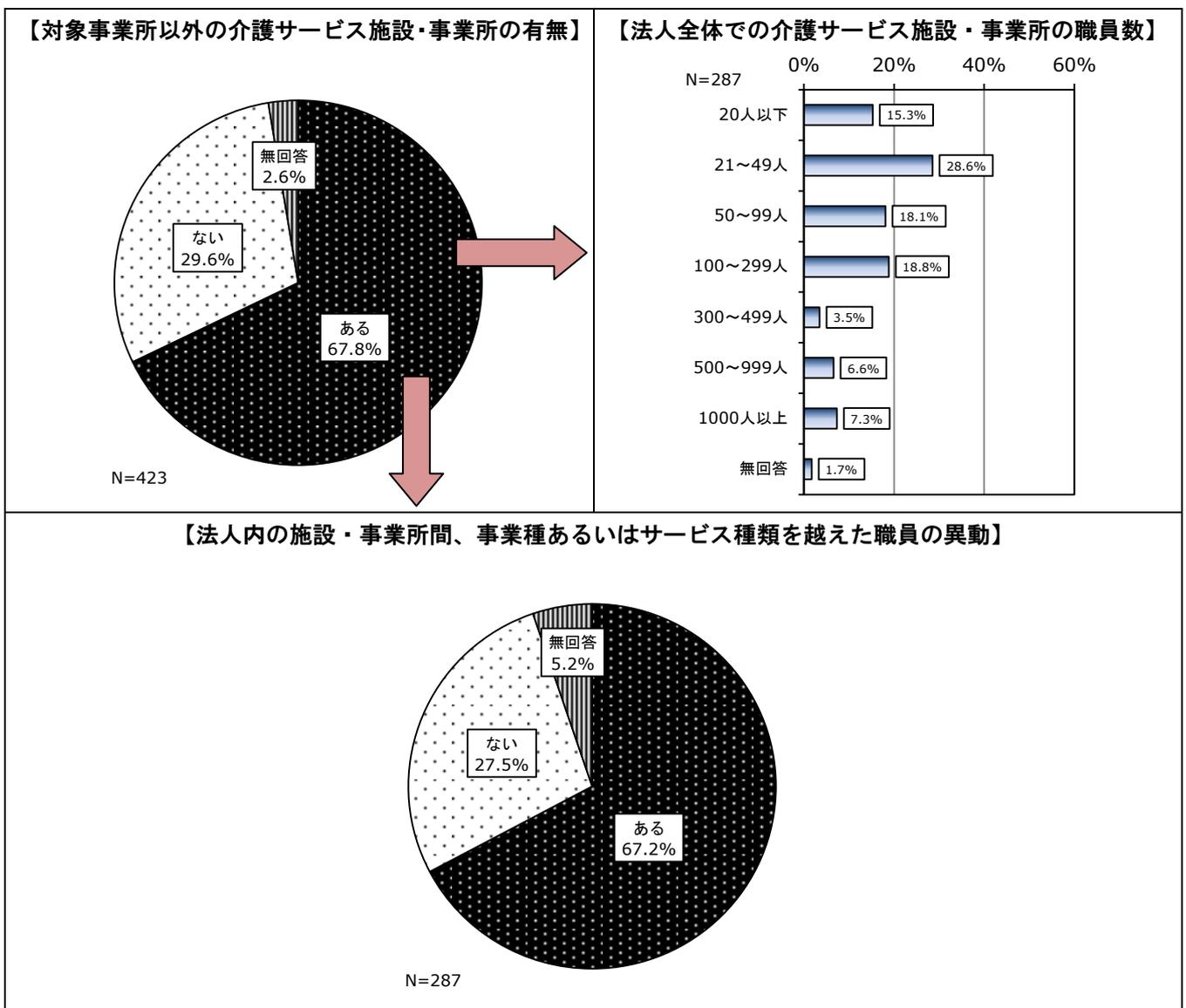
図表 2-1-1 経営主体

	件数	割合
営利法人	229件	54.1%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	57件	13.5%
社会福祉協議会	35件	8.3%
特定非営利活動法人	30件	7.1%
医療法人	29件	6.9%
農業協同組合及び連合会	6件	1.4%
一般社団・財団法人（公益以外）	5件	1.2%
都道府県	4件	0.9%
市区町村	4件	0.9%
公益社団・財団法人	3件	0.7%
消費生活協同組合及び連合会	1件	0.2%
その他の法人	10件	2.4%
その他（個人を含む）	6件	1.4%
無回答	4件	0.9%
合計	423件	100.0%

回答事業所が属する法人全体で、回答事業所以外の別の介護サービス施設・事業所の有無についてみると、「ある」67.8%、「ない」29.6%であった。

さらに、回答事業所以外に法人内に別の介護サービス施設・事業所が「ある」と回答した事業所に対して、法人全体での介護サービス施設・事業所の全職員数を尋ねたところ、「21～49人」28.6%が最も多く、次いで「100～299人」18.8%、「50～99人」18.1%などとなっていた。また、法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動については、「ある」67.2%、「ない」27.5%であった。

図表 2-1-2 法人全体の状況



## 2) 事業所の概況

### (1) 同一敷地内で実施しているサービス

回答事業所と同一敷地内で実施しているサービスについてみると、「訪問介護又は介護予防訪問介護以外は実施していない」との回答が35.9%であり、実施しているサービスとしては「居宅介護支援」46.8%が最も多く、次いで「通所介護」21.3%、「訪問看護」11.1%などとなっていた。

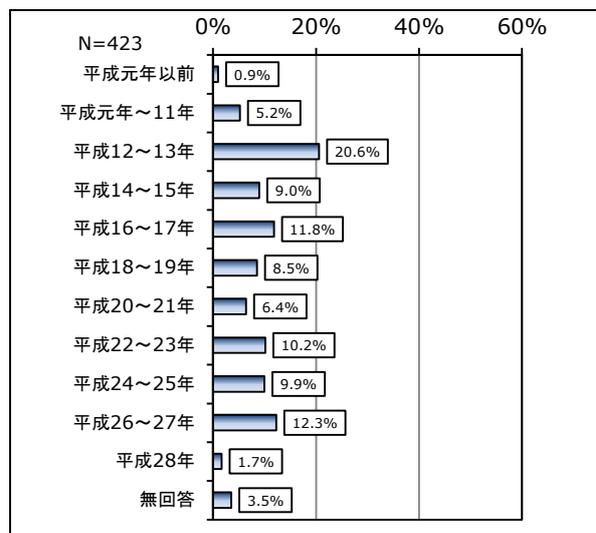
図表 2-1-3 同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
訪問介護又は介護予防訪問介護以外は実施していない	152件	35.9%
居宅介護支援	198件	46.8%
通所介護	90件	21.3%
訪問看護	47件	11.1%
地域密着型通所介護	35件	8.3%
短期入所生活介護	31件	7.3%
介護老人福祉施設	29件	6.9%
認知症対応型共同生活介護	26件	6.1%
訪問入浴介護	24件	5.7%
小規模多機能型居宅介護	21件	5.0%
訪問リハビリテーション	15件	3.5%
福祉用具貸与	15件	3.5%
通所リハビリテーション	13件	3.1%
認知症対応型通所介護	12件	2.8%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11件	2.6%
特定施設入居者生活介護	10件	2.4%
特定福祉用具の販売	9件	2.1%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	7件	1.7%
居宅療養管理指導	6件	1.4%
短期入所療養介護	5件	1.2%
介護老人保健施設	5件	1.2%
夜間対応型訪問介護	4件	0.9%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2件	0.5%
介護療養型施設	1件	0.2%
看護小規模多機能型居宅介護	0件	0.0%
無回答	10件	2.4%
総数	423件	

## (2) サービス提供開始時期

訪問介護の開始時期についてみると、介護保険制度創設直後の「平成 12～13 年」20.6%が最も多く、次いで「平成 26～27 年」12.3%などとなっていた。

図表 2-1-4 サービス提供開始時期

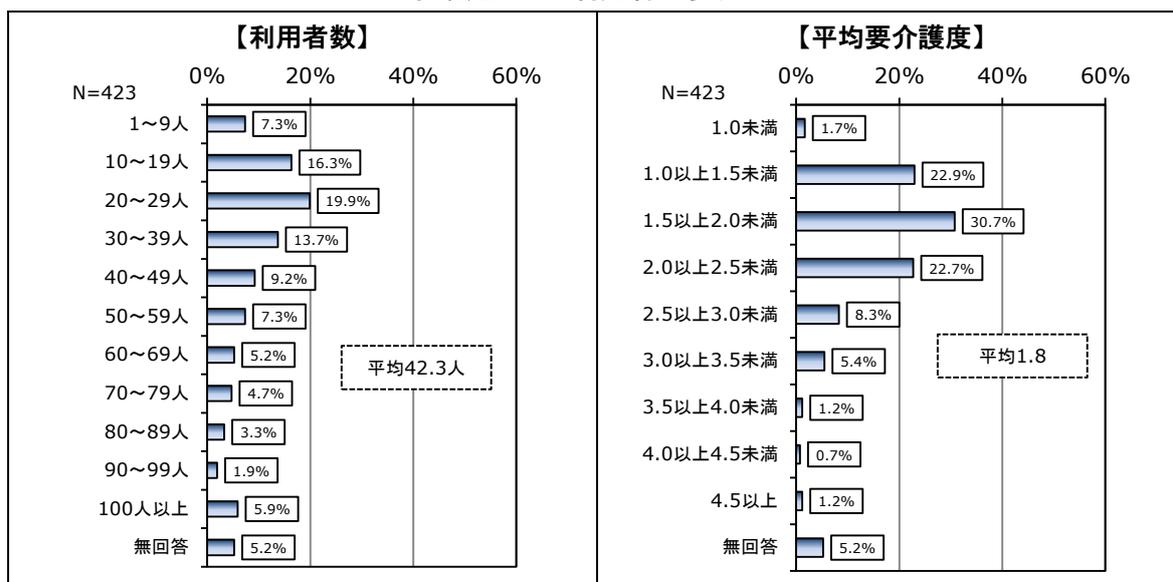


## (3) 利用者の状況

利用者数については「20～29 人」19.9%が最も多く、次いで「10～19 人」16.3%、「30～39 人」13.7%などとなっており、平均 42.3 人であった。

また、利用者の平均要介護度<sup>注1</sup>は、「1.5 以上 2.0 未満」30.7%が最も多く、次いで「1.0 以上 1.5 未満」22.9%、「2.0 以上 2.5 未満」22.7%などとなっており、平均 1.8 であった。

図表 2-1-5 利用者の状況



<sup>注1</sup> 本報告書における平均要介護度は、要支援1は「0.375」、要支援2は「1」として、認定中の利用者は計算に含めずに算出している。

#### (4) 職員の状況

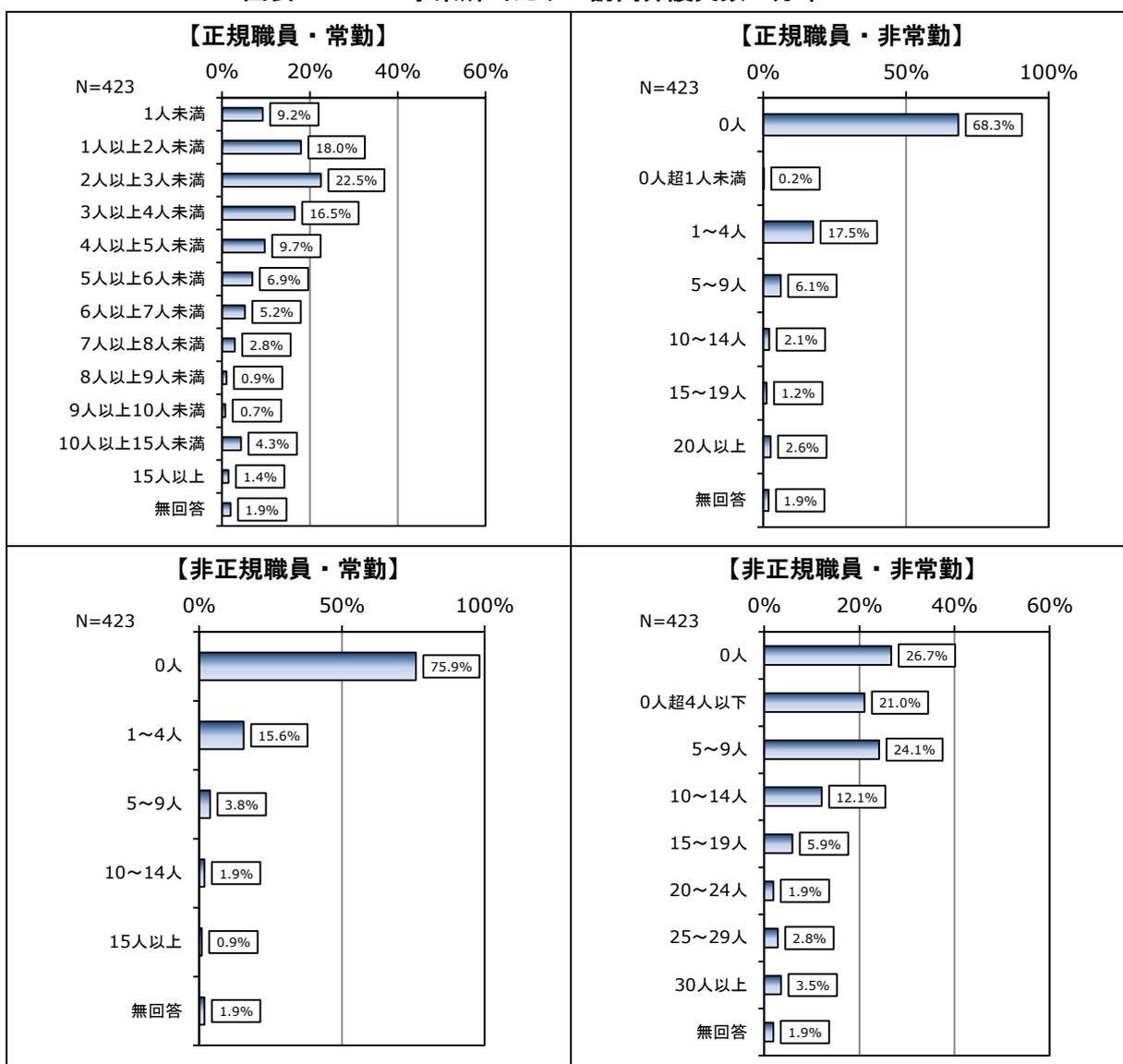
図表 2-1-6 は1事業所当たりの職員数（実人数）を雇用形態別にみたものである。訪問介護員については、正規職員・常勤が平均3.4人、同・非常勤が平均2.0人、非正規職員・常勤が平均0.9人、同・非常勤が平均7.5人であった。

また、図表 2-1-7 は1事業所当たりの訪問介護員の人数の分布をみたものである。

図表 2-1-6 1事業所当たり平均職員数

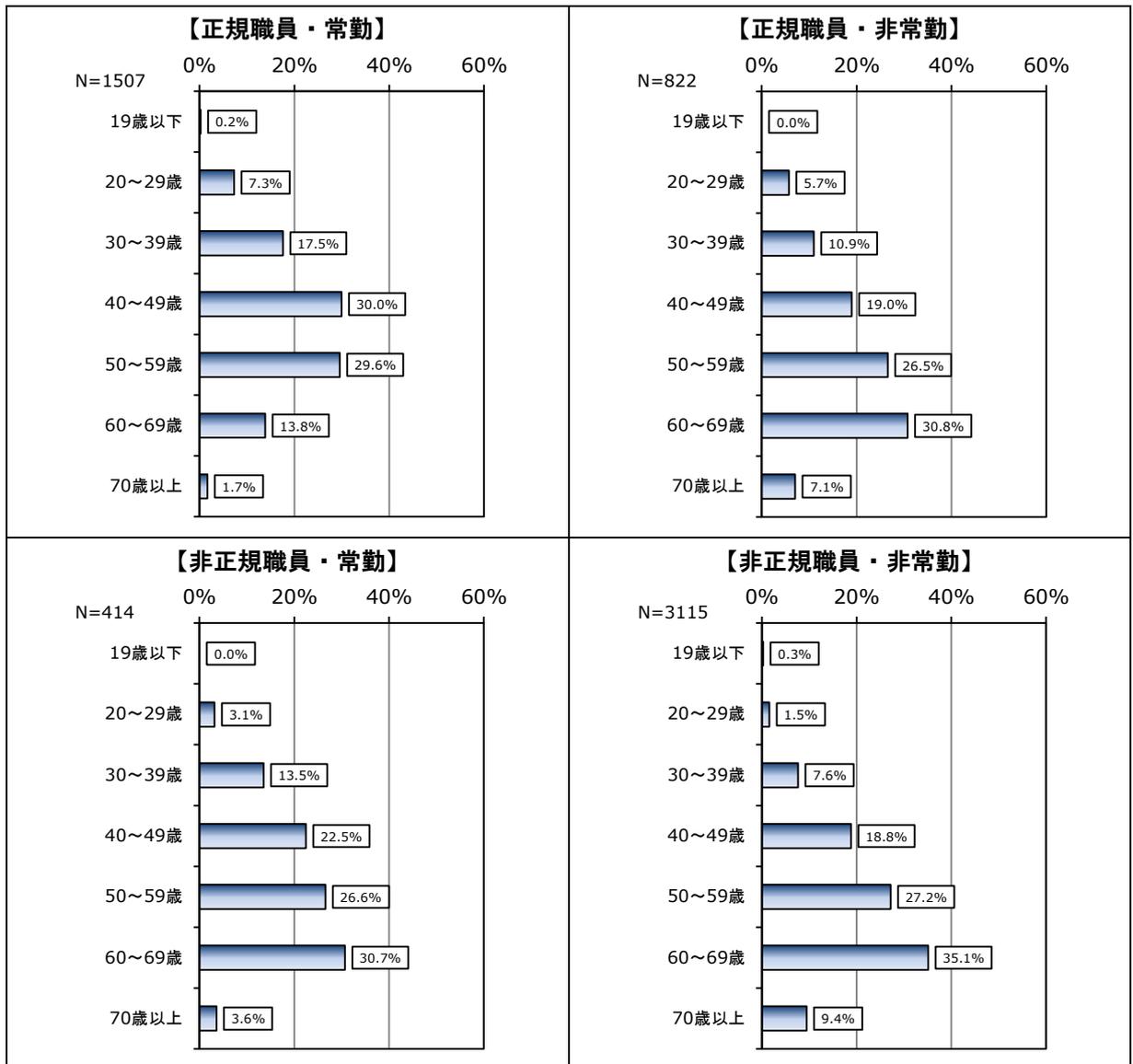
	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
訪問介護員	3.4人	2.0人	0.9人	7.5人
（うち）介護福祉士	2.3人	0.6人	0.3人	2.2人
その他の職員（管理者を含む）	0.6人	0.1人	0.1人	0.2人
上記のうち、サービス提供責任者	1.8人	0.1人	0.2人	0.2人

図表 2-1-7 1事業所当たりの訪問介護員数の分布



有効回答のあった415事業所の訪問介護員の年齢構成を雇用形態別にみると、正規職員・常勤では「40～49歳」30.0%が最も多いものの、同・非常勤では「60～69歳」30.8%、非正規職員・常勤では「60～69歳」30.7%、同・非常勤では「60～69歳」35.1%となっており、正規職員・常勤以外は60代の職員の割合が最も多かった。

図表 2-1-8 訪問介護員の年齢構成



### 3) 訪問介護員の採用の状況

#### (1) 募集・採用の状況

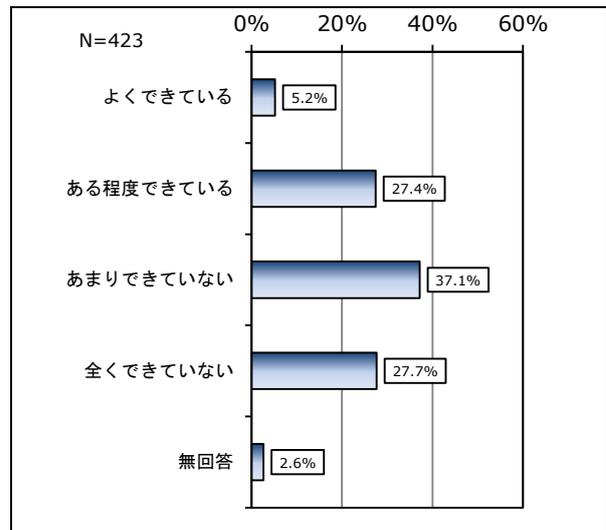
訪問介護員の現在の募集形態と募集定員をみると、募集形態としては「事業所単独で募集している」48.5%（募集定員：平均2.4人）が最も多く、次いで「事業所単位ではなく法人全体で募集している」19.1%（同4.1人）、「近隣地域における複数の事業所単位で募集している」7.1%（同4.1人）であった。ただし、「現在は募集していない」との回答も29.1%であった。

図表 2-1-9 訪問介護員の募集形態と現在の募集定員【MA】

	件数	割合	平均募集人数
事業所単独で募集している	205件	48.5%	2.4人
近隣地域における複数の事業所単位で募集している	30件	7.1%	4.1人
事業所単位ではなく法人全体で募集している	81件	19.1%	4.1人
現在は募集していない	123件	29.1%	-
無回答	16件	3.8%	-
総 数	423件		

また、訪問介護員の採用が期待通りの人数を採用できているかどうかについて尋ねたところ、「あまりできていない」37.1%が最も多く、次いで「全くできていない」27.7%となっており、両方を合わせた否定的な見解が64.8%であった。

図表 2-1-10 採用した人数が期待通りか否か

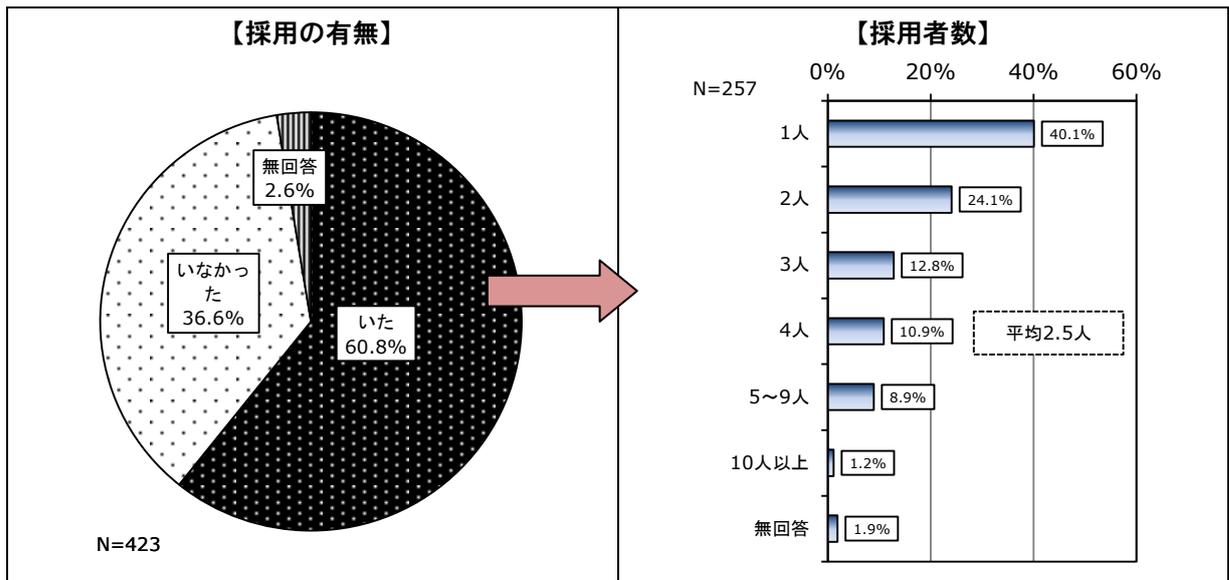


## (2) 平成 28 年 1 年間の訪問介護員の採用状況

平成 28 年 1 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 日までの 1 年間に採用した訪問介護員の有無を尋ねたところ、「いた」60.8%、「いなかった」36.6%であった。

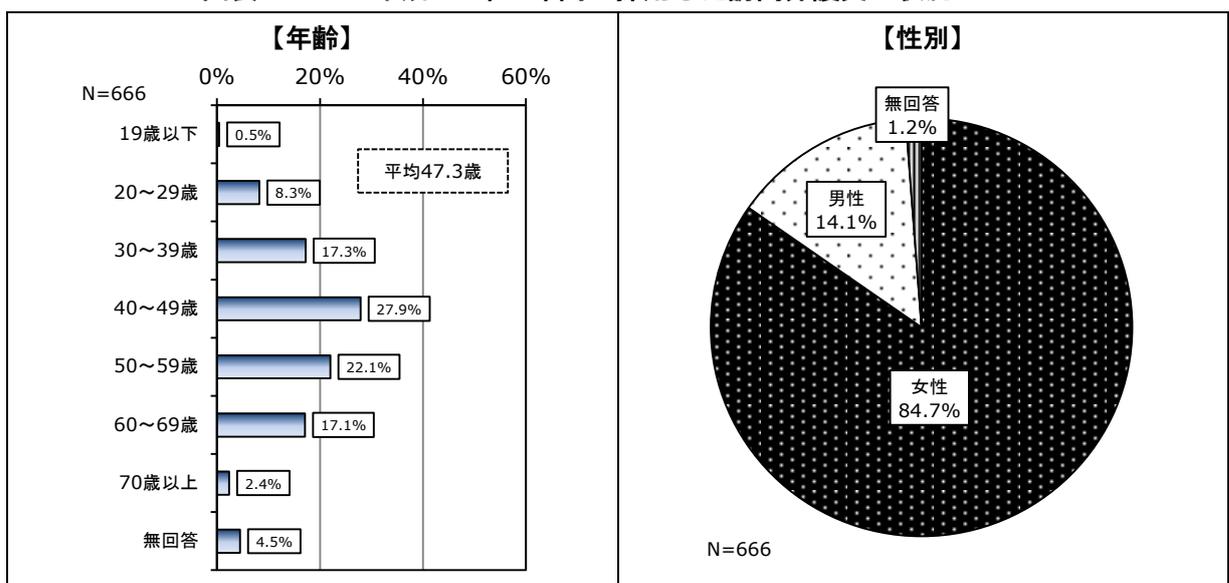
採用者数についてみると、「1 人」40.1%が最も多く、次いで「2 人」24.1%、「3 人」12.8%などとなっており、平均 2.5 人であった。

図表 2-1-11 平成 28 年 1 年間の訪問介護員の採用の有無



有効回答のあった 257 事業所において平成 28 年 1 年間に新規採用した 666 人の訪問介護員の状況についてみると、平均年齢は 47.3 歳、女性が 84.7%であった。

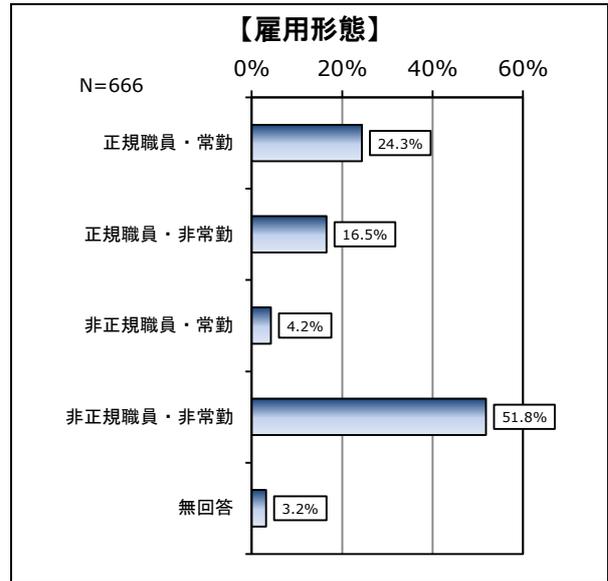
図表 2-1-12 平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の状況



新規採用した 666 人の訪問介護員の雇用形態は、「非正規職員・非常勤」51.8%が最も多く、次いで「正規職員・常勤」24.3%などとなっていた。

さらに、訪問介護員の採用が期待通りの人数を採用できているかについて、「よくできている」又は「ある程度できている」と回答した肯定群と、「あまりできていない」又は「全くできていない」と回答した否定群で比較すると、肯定群では正規職員の採用の割合が否定群よりも高く、否定群では非正規職員・非常勤の採用の割合が肯定群よりも高かった。

図表 2-1-13 平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の状況

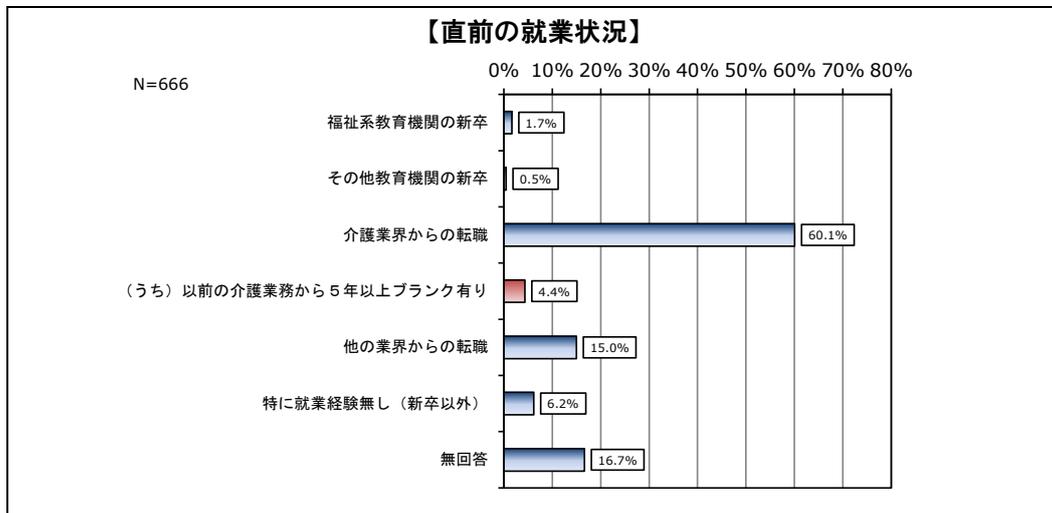


図表 2-1-14 採用が希望通りか否か別にみた平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の雇用形態

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
正規職員 常勤	70人	91人	27.8%	22.5%
正規職員 非常勤	53人	57人	21.0%	14.1%
非正規職員 常勤	12人	15人	4.8%	3.7%
非正規職員 非常勤	111人	228人	44.0%	56.4%
無回答	6人	13人	2.4%	3.2%
合計	252人	404人	100.0%	100.0%

新規採用者の直前の就業状況をみると、「介護業界からの転職」60.1%が最も多く、次いで「他の業界からの転職」15.0%などとなっていた。また、「福祉系教育機関の新卒」及び「その他教育機関の新卒」の新卒者は2.2%に過ぎなかった。

図表 2-1-15 平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の状況



さらに、新規採用した訪問介護員の募集・採用ルートについてみると、「友人・知人からの紹介」30.2%が最も多く、次いで「ハローワークからの無料職業紹介」19.2%、「求人・就職情報誌、求人情報サイト」17.7%などとなっていた。

図表 2-1-16 平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の状況  
【募集・採用ルート・MA】

	件数	割合
友人・知人からの紹介	201人	30.2%
ハローワークの無料職業紹介	128人	19.2%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	118人	17.7%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	34人	5.1%
事業所のホームページ	19人	2.9%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	17人	2.6%
前の職場からの紹介	16人	2.4%
事業所で実施した就職説明会	14人	2.1%
福祉人材センターの無料職業紹介	6人	0.9%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	6人	0.9%
事業所で受け入れているボランティア	2人	0.3%
行政広報誌	2人	0.3%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.2%
その他	71人	10.7%
無回答	43人	6.5%
総 数	666人	

また、訪問介護員の採用の肯定群と否定群で比較すると、募集・採用ルートの傾向にそれほど大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「求人・就職情報誌、求人情報サイト」についてであり、肯定群 27.9%であるのに対して否定群では 13.1%であった。

図表 2-1-17 採用が希望通りか否か別にみた  
平成 28 年 1 年間に採用した訪問介護員の募集・採用ルート【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
友人・知人からの紹介	73人	126人	31.9%	31.2%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	64人	53人	27.9%	13.1%
ハローワークの無料職業紹介	46人	80人	20.1%	19.8%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	7人	10人	3.1%	2.5%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	6人	28人	2.6%	6.9%
前の職場からの紹介	4人	12人	1.7%	3.0%
事業所のホームページ	3人	16人	1.3%	4.0%
福祉人材センターの無料職業紹介	2人	4人	0.9%	1.0%
事業所で実施した就職説明会	2人	12人	0.9%	3.0%
事業所で受け入れているボランティア	2人	0人	0.9%	0.0%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	1人	5人	0.4%	1.2%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	0人	1人	0.0%	0.2%
行政広報誌	0人	1人	0.0%	0.2%
その他	22人	45人	9.6%	11.1%
無回答	23人	20人	10.0%	5.0%
総 数	229人	404人		

### (3) 訪問介護員の採用の工夫

訪問介護員の採用の工夫についてみると、「ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している」63.4%が最も多く、次いで「中高年齢者の採用を積極的に行っている」45.6%、「新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている」40.4%などになっていた。

図表 2-1-18 訪問介護員の採用の工夫【MA】

	件数		割合	
	件数	割合	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	268件	63.4%		
中高年齢者の採用を積極的に行っている	193件	45.6%		
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	171件	40.4%		
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	110件	26.0%		
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	85件	20.1%		
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	76件	18.0%		
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	51件	12.1%		
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	48件	11.3%		
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	42件	9.9%		
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	30件	7.1%		
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	25件	5.9%		
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	15件	3.5%		
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	9件	2.1%		
その他	23件	5.4%		
特に行っていない	44件	10.4%		
無回答	13件	3.1%		
総数	423件			

また、訪問介護員の採用の肯定群と否定群で比較すると、肯定群よりも否定群においてより人材確保のために積極的な工夫に取り組んでいる傾向がみられた。

図表 2-1-19 採用が希望通りか否か別にみた訪問介護員の採用の工夫【MA】

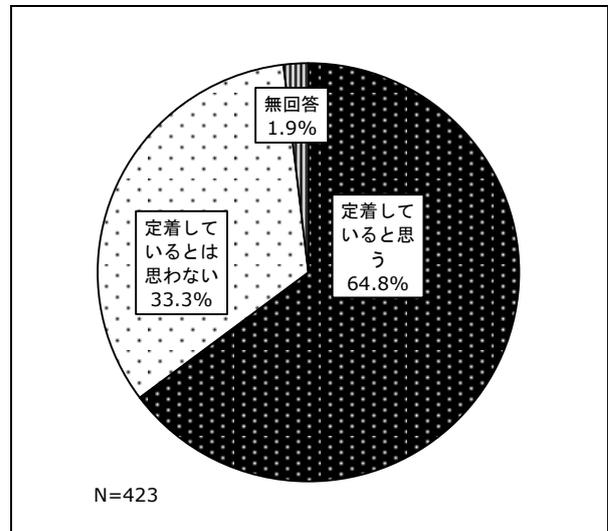
	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	77件	189件	55.8%	69.0%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	50件	140件	36.2%	51.1%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	47件	122件	34.1%	44.5%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	28件	56件	20.3%	20.4%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	28件	80件	20.3%	29.2%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	17件	59件	12.3%	21.5%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	13件	33件	9.4%	12.0%
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	7件	17件	5.1%	6.2%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	6件	43件	4.3%	15.7%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	5件	25件	3.6%	9.1%
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	5件	36件	3.6%	13.1%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	4件	10件	2.9%	3.6%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	4件	5件	2.9%	1.8%
その他	8件	15件	5.8%	5.5%
特に行っていない	23件	20件	16.7%	7.3%
無回答	6件	3件	4.3%	1.1%
総数	138件	274件		

#### 4) 訪問介護員の離職の状況

##### (1) 訪問介護員の定着状況

過去3年間の振り返って、訪問介護員の定着状況をどう考えるかについて尋ねたところ、「定着していると思う」64.8%、「定着しているとは思わない」33.3%であった。

図表 2-1-20 訪問介護員の定着状況

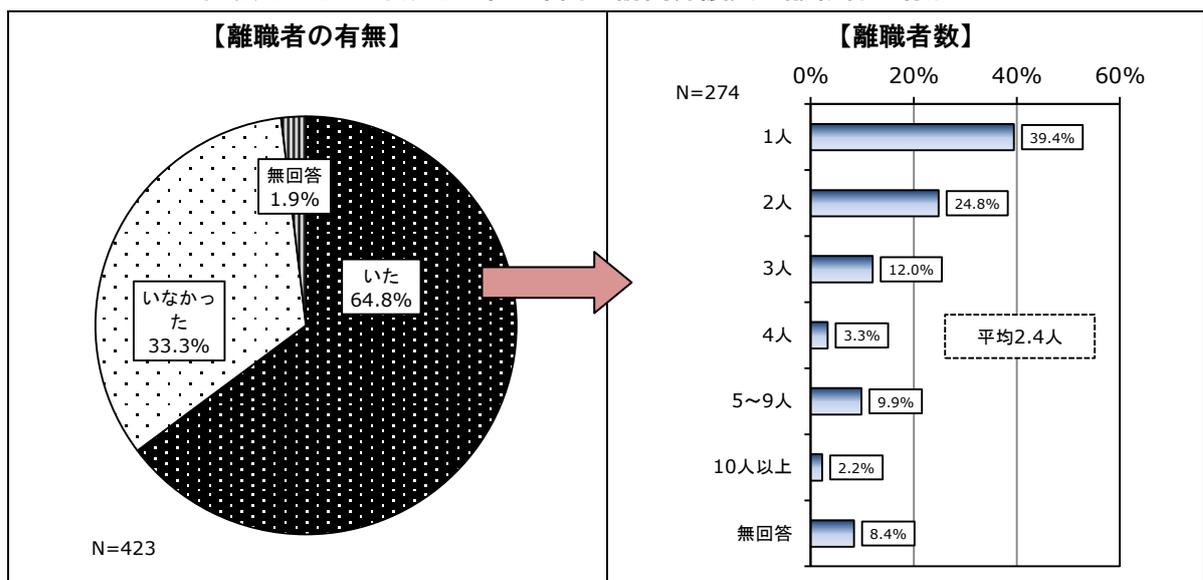


##### (2) 平成28年1年間の訪問介護員の離職状況

平成28年1月1日～平成28年12月31日までの1年間に離職した訪問介護員の有無を尋ねたところ、「いた」64.8%、「いなかった」33.3%であった。

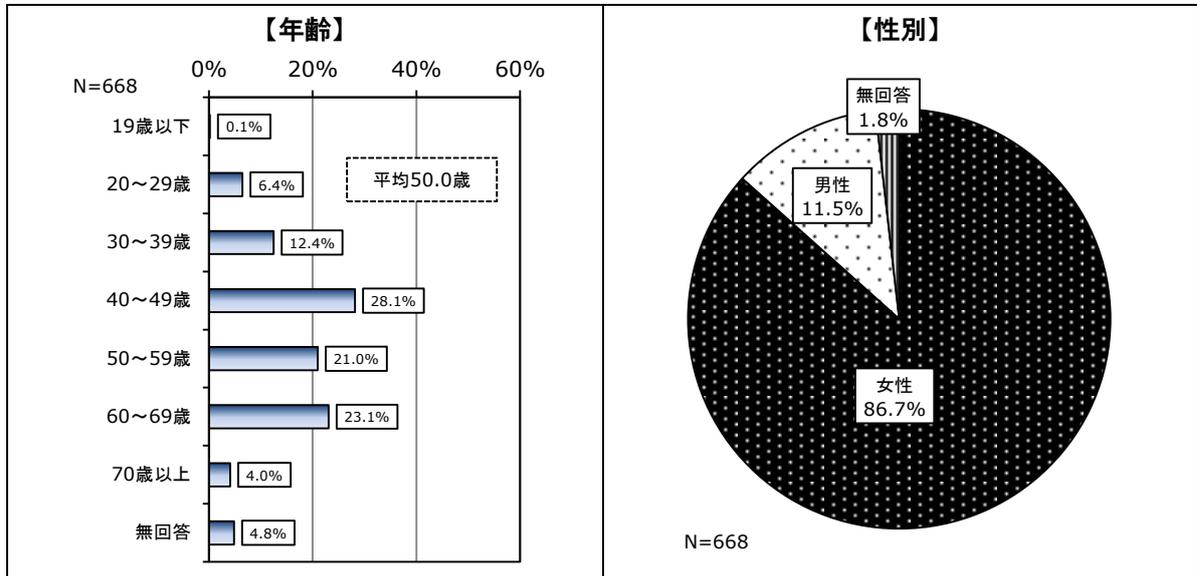
離職者数についてみると、「1人」39.4%が最も多く、次いで「2人」24.8%、「3人」12.0%などがなっており、平均2.4人であった。

図表 2-1-21 平成28年1年間の訪問介護員の離職者の有無



有効回答のあった268事業所において平成28年1年間に離職した668人の訪問介護員の状況についてみると、平均年齢は50.0歳、女性が86.7%であった。

図表 2-1-22 平成28年1年間に離職した訪問介護員の状況



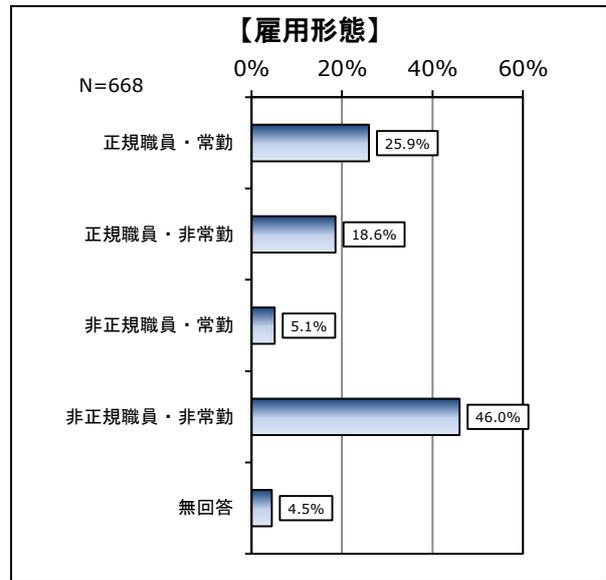
また、過去3年間で振り返って、訪問介護員の定着状況を「定着していると思う」と回答した肯定群と、「定着しているとは思わない」と回答した否定群で比較すると、否定群では肯定群よりも若い世代の離職者の割合がやや多かった。

図表 2-1-23 訪問介護員の定着状況別に見た平成28年1年間に離職した訪問介護員の年齢構成

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
19歳以下	0人	1人	0.0%	0.3%
20～29歳	15人	24人	5.1%	7.3%
30～39歳	33人	45人	11.2%	13.6%
40～49歳	80人	94人	27.2%	28.4%
50～59歳	55人	70人	18.7%	21.1%
60～69歳	80人	69人	27.2%	20.8%
70歳以上	19人	8人	6.5%	2.4%
無回答	12人	20人	4.1%	6.0%
合計	294人	331人	100.0%	100.0%
平均	51.7歳	48.8歳		

また、離職した訪問介護員の雇用形態については、非正規職員・非常勤が46.0%で最も多く、次いで正規職員・常勤が25.9%などとなっていた。

図表 2-1-24 平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の状況



さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の雇用形態を比較すると、否定群では肯定群よりも正規職員の離職の割合が肯定群よりも高い傾向がみられた。

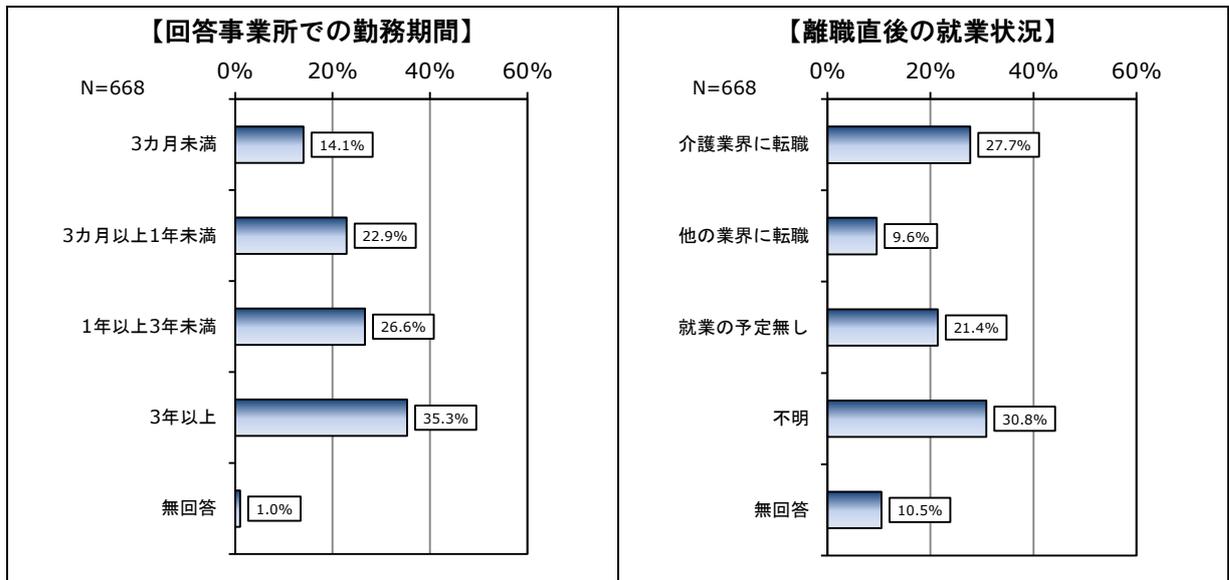
図表 2-1-25 訪問介護員の定着状況別にみた平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の雇用形態

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
正規職員 常勤	60人	107人	20.4%	32.3%
正規職員 非常勤	38人	67人	12.9%	20.2%
非正規職員 常勤	24人	7人	8.2%	2.1%
非正規職員 非常勤	161人	131人	54.8%	39.6%
無回答	11人	19人	3.7%	5.7%
合計	294人	331人	100.0%	100.0%

さらに、離職した訪問介護員の回答事業所での勤務期間については、「3年以上」35.3%が最も多い一方で、「3カ月未満」という短期間での離職者も14.1%いた。

また、離職直後の就業状況については、「不明」30.8%が最も多く、次いで「介護業界に転職」27.7%、「就業の予定無し」21.4%などとなっていた。

図表 2-1-26 平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の状況



さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の回答事業所での勤務期間を比較すると、否定群では1年未満で離職した者の割合が40.5%であり、肯定群の32.3%よりも多かった。

図表 2-1-27 訪問介護員の定着状況別に見た  
平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の回答事業所での勤務期間

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
3カ月未満	46人	41人	15.6%	12.4%
3カ月以上 1年未満	49人	93人	16.7%	28.1%
1年以上 3年未満	70人	97人	23.8%	29.3%
3年以上	126人	96人	42.9%	29.0%
無回答	3人	4人	1.0%	1.2%
合計	294人	331人	100.0%	100.0%

また、離職した訪問介護員の離職理由については、「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」39.1%が最も多く、次いで「収入が少なかった」21.2%、「職場の人間関係に問題があった」20.4%などとなっていた。

図表 2-1-28 平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の離職理由【MA】

	件数	割合
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	107件	39.1%
収入が少なかった	58件	21.2%
職場の人間関係に問題があった	56件	20.4%
家族等の介護	51件	18.6%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	34件	12.4%
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	28件	10.2%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	28件	10.2%
利用者やその家族との関係に問題があった	27件	9.9%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	25件	9.1%
家族の転勤・転居	24件	8.8%
腰痛	23件	8.4%
新しい資格を取得した	20件	7.3%
他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	18件	6.6%
将来の見通しが立たなかった	15件	5.5%
結婚、出産・育児	12件	4.4%
事業所の人員整理、勸奨退職	5件	1.8%
起業・開業した	4件	1.5%
その他	49件	17.9%
無回答	7件	2.6%
総 数	274件	

さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の離職理由を比較すると、否定群は肯定群より理由についての回答が総じて高くなっており、特に「職場の人間関係に問題があった」や「専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった」については否定群の回答が肯定群よりも比較的多かった。

図表 2-1-29 訪問介護員の定着状況別に見た  
平成 28 年 1 年間に離職した訪問介護員の離職理由【MA】

	肯定群		否定群	
	件数	割合	件数	割合
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	61件	37.9%	42件	42.4%
家族等の介護	29件	18.0%	21件	21.2%
収入が少なかった	28件	17.4%	25件	25.3%
職場の人間関係に問題があった	26件	16.1%	26件	26.3%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	15件	9.3%	15件	15.2%
腰痛	14件	8.7%	7件	7.1%
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	13件	8.1%	14件	14.1%
家族の転勤・転居	13件	8.1%	9件	9.1%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	12件	7.5%	15件	15.2%
利用者やその家族との関係に問題があった	11件	6.8%	14件	14.1%
新しい資格を取得した	11件	6.8%	9件	9.1%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	10件	6.2%	15件	15.2%
他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	9件	5.6%	9件	9.1%
将来の見通しが立たなかった	6件	3.7%	8件	8.1%
結婚、出産・育児	6件	3.7%	5件	5.1%
事業所の人員整理、勸奨退職	4件	2.5%	1件	1.0%
起業・開業した	2件	1.2%	2件	2.0%
その他	32件	19.9%	13件	13.1%
無回答	2件	1.2%	5件	5.1%
総 数	161件		99件	

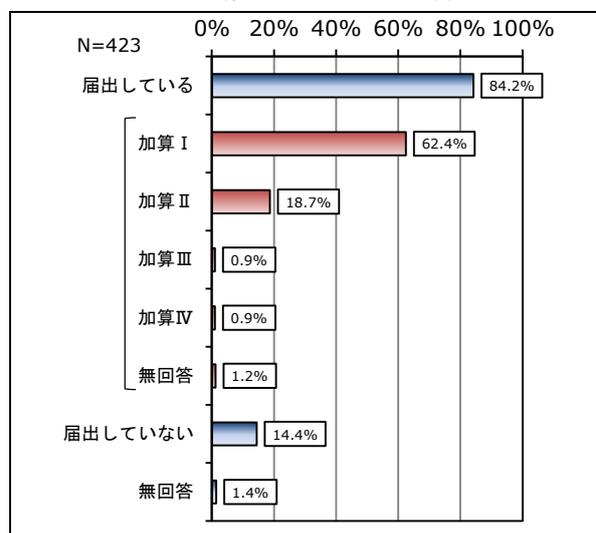
## 5) 雇用管理等の状況

### (1) 介護職員処遇改善加算の届出状況

介護職員改善加算の届出状況についてみると、「届出している」84.2%、「届出していない」14.4%であった。なお、加算の種類については、「加算Ⅰ」62.4%が最も多かった。

また、「加算Ⅱ」18.7%、又は「加算Ⅲ」0.9%と回答した事業所に対して、届出上の要件として満たしているものを尋ねたところ、「資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること」79.5%が最も多く、次いで「職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること」53.0%、「賃金改善以外の処遇改善を実施すること」38.6%であった。

図表 2-1-30 介護職員処遇改善加算の届出状況



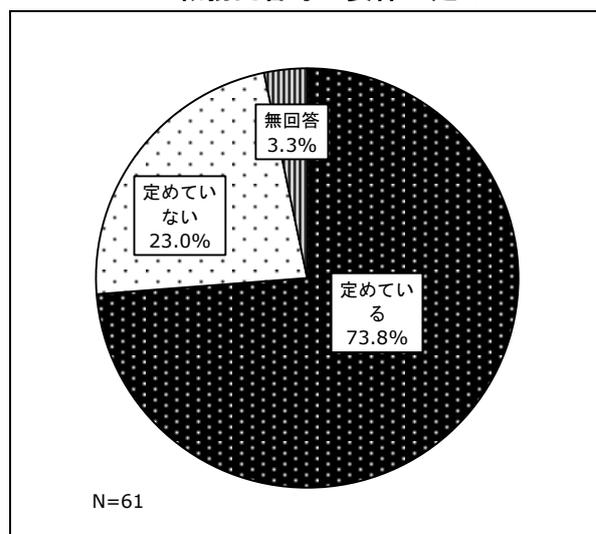
図表 2-1-31 <<加算Ⅱ又はⅢの場合>>要件として満たしているもの【MA】

	件数	割合
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	66件	79.5%
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	44件	53.0%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	32件	38.6%
無回答	4件	4.8%
総数	83件	

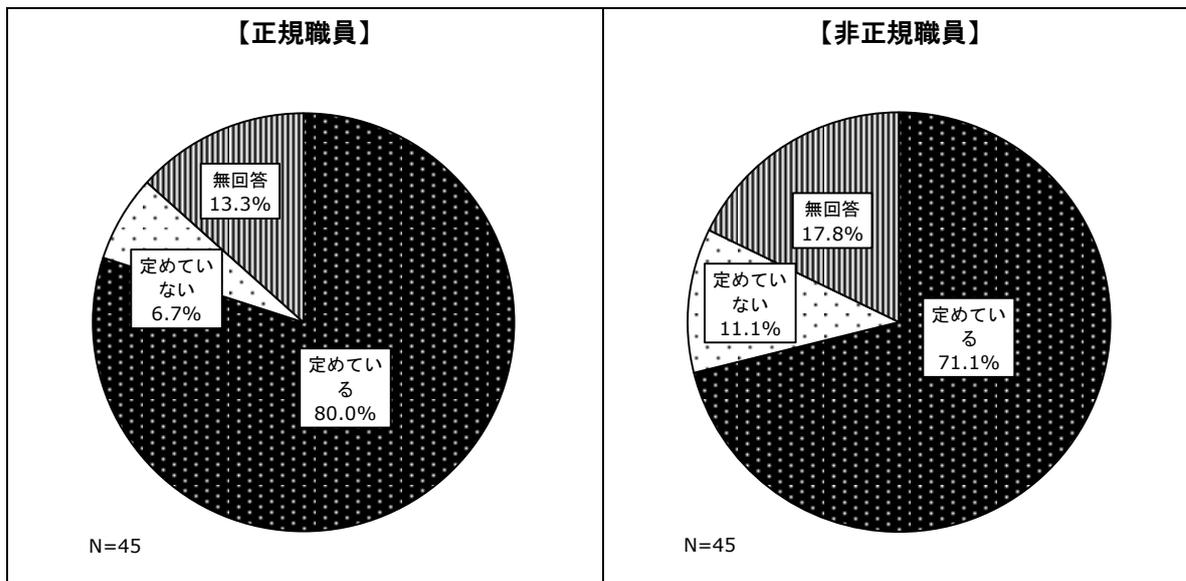
さらに、介護職員改善加算の届出をしていない事業所に対して、職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件を定めているかについて尋ねたところ、「定めている」73.8%、「定めていない」23.0%であった。

介護職員改善加算の届出をしていないが、職員の任用の際の職位等の要件を定めている事業所に対して、職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定めの有無を尋ねたところ、正規職員については「定めている」80.0%であり、非正規職員でも「定めている」71.1%であった。

図表 2-1-32 <<届出していない場合>>職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め



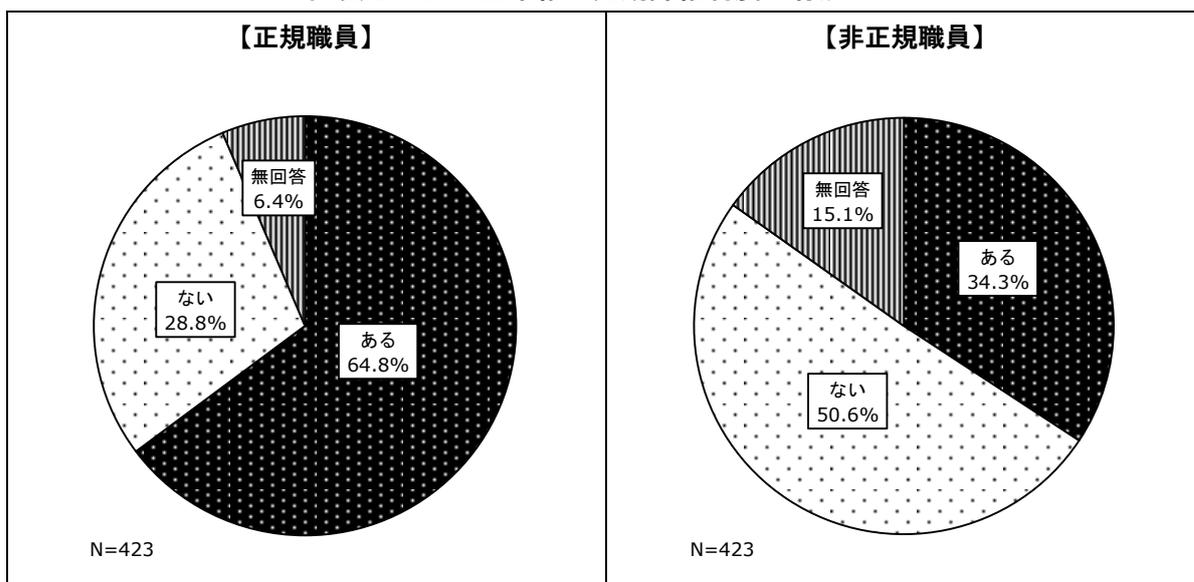
図表 2-1-33 <<介護職員処遇改善加算は届出していないが、職員任用の際の職位等を定めている場合>>  
職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定めの有無



## (2) 基本給の定期昇給制度の状況

基本給の定期昇給制度の有無について尋ねたところ、正規職員では「ある」64.8%、「ない」28.8%であった。また、非正規職員では「ある」34.3%、「ない」50.6%であった。

図表 2-1-34 基本給の定期昇給制度の有無



さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で基本給の定期昇給制度の状況を比較すると、肯定群の方が否定群よりも基本給の定期昇給制度が「ある」との回答が正規職員、非正規職員のいずれについても多かった。

図表 2-1-35 訪問介護員の定着状況別に見た基本給の定期昇給制度の有無

【正規職員】

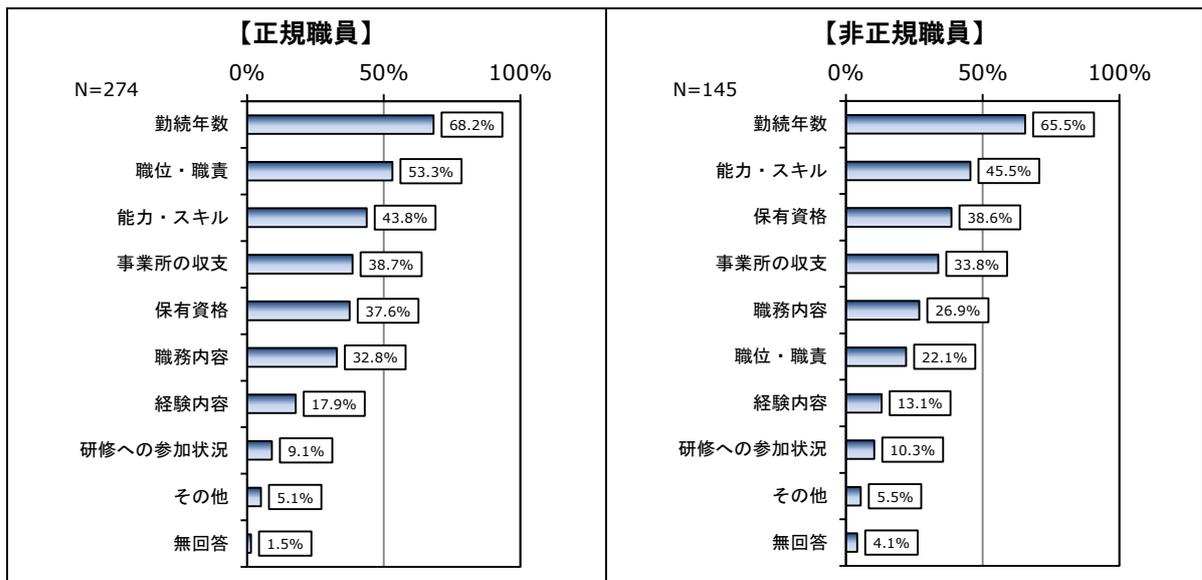
	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	200件	65件	68.0%	60.7%
ない	80件	36件	27.2%	33.6%
無回答	14件	6件	4.8%	5.6%
合計	294件	107件	100.0%	100.0%

【非正規職員】

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	109件	32件	37.1%	29.9%
ない	145件	59件	49.3%	55.1%
無回答	40件	16件	13.6%	15.0%
合計	294件	107件	100.0%	100.0%

また、基本給の定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素についてみると、正規職員では「勤続年数」68.2%が最も多く、次いで「職位・職責」53.3%、「能力・スキル」43.8%などとなっていた。また、非正規職員では「勤続年数」65.5%が最も多く、次いで「能力・スキル」45.5%、「保有資格」38.6%などとなっていた。

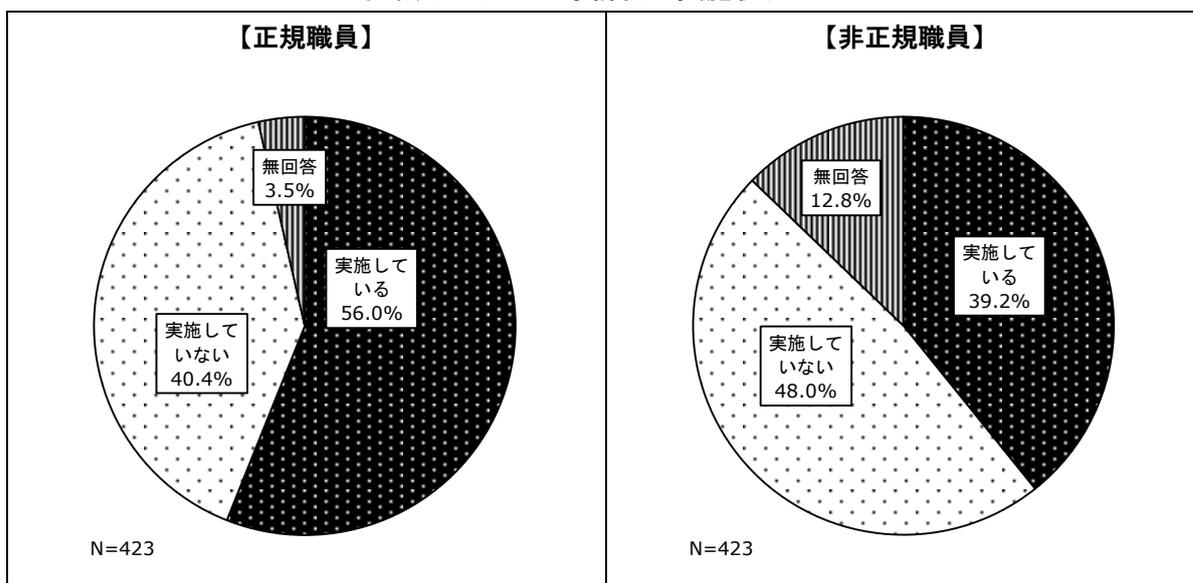
図表 2-1-36 基本給の定期昇給の際に反映される要素【MA】



### (3) 人事評価の状況

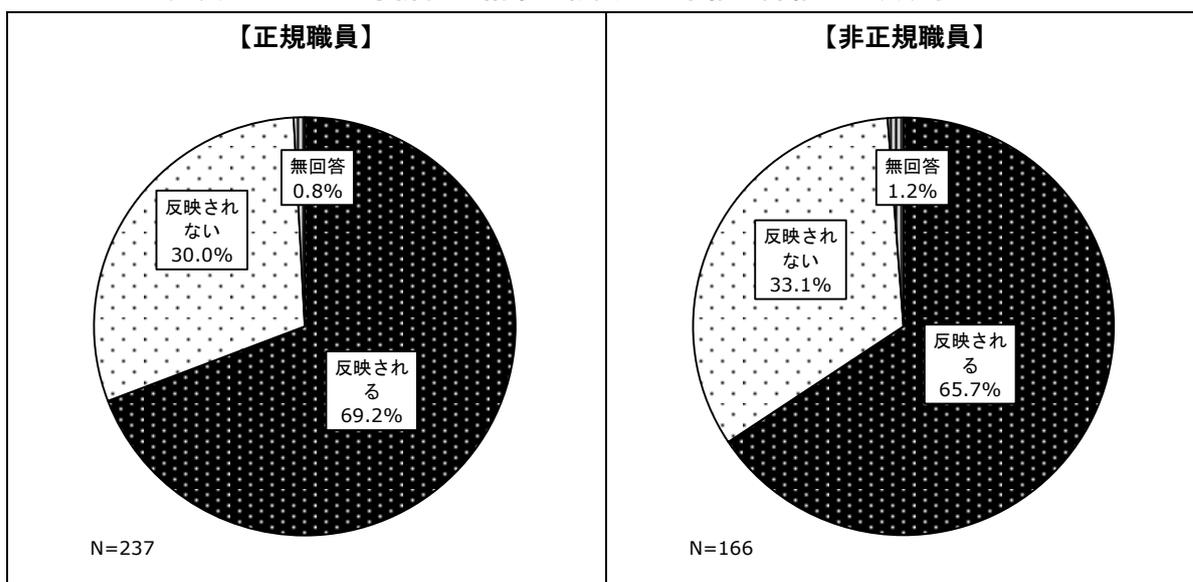
人事評価の実施状況については、正規職員では「実施している」56.0%、「実施していない」40.4%であった。また、非正規職員では「実施している」39.2%、「実施していない」48.0%であった。

図表 2-1-37 人事評価の実施状況



また、人事評価を実施している事業所に対して、人事評価の結果が基本給の昇給に反映されるか尋ねたところ、正規職員では「反映される」69.2%、「反映されない」30.0%であった。また、非正規職員では「反映される」65.7%、「反映されない」33.1%であった。

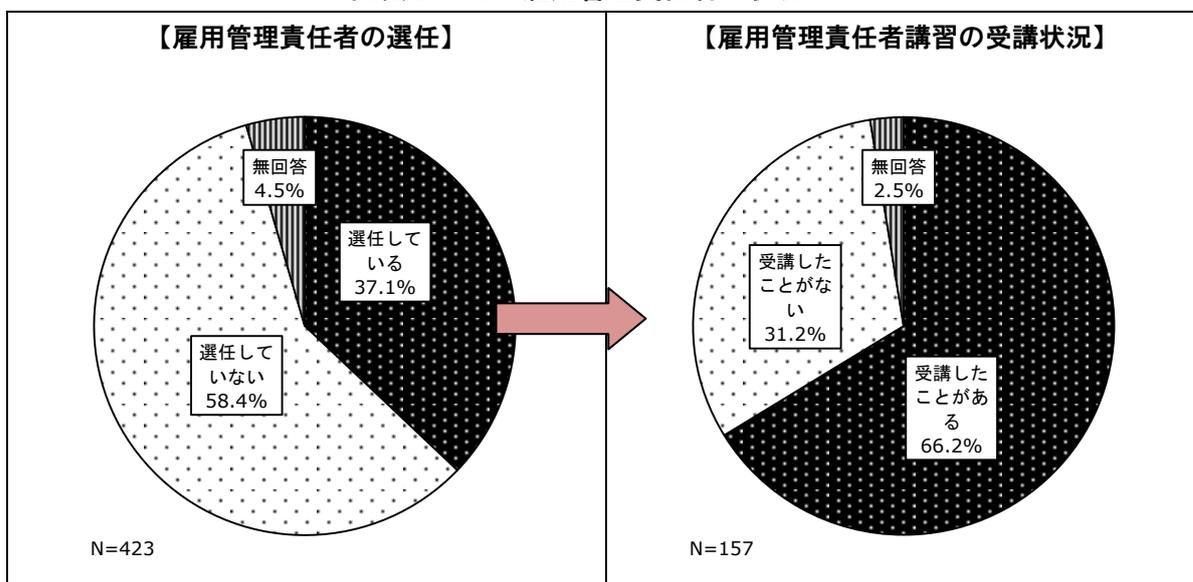
図表 2-1-38 人事評価の結果の職員の基本給の昇給への反映状況



#### (4) 雇用管理責任者の状況

雇用管理責任者の選任状況についてみると、「選任していない」58.4%、「選任している」37.1%であった。選任している事業所に対して「雇用管理責任者講習」の受講状況を尋ねたところ、「受講したことがある」との回答が66.2%であった。

図表 2-1-39 雇用管理責任者の状況



#### (5) 職員の研修受講に対する支援の状況

職員が研修を受講するにあたって受講負担軽減のために実施していることについてみると、介護職員初任者研修では「特に何もしていない」45.2%が最も多く、次いで「受講料の全部又は一部を負担している」34.5%などとなっていた。同様に、実務者研修でも「特に何もしていない」40.0%が最も多く、次いで「受講料の全部又は一部を負担している」38.3%などであった。

ただし、サービス提供責任者研修では「受講料の全部又は一部を負担している」53.2%が最も多く、「研修受講時の代替要員を確保している」との回答が17.5%と、他の研修の際よりも多かった。

図表 2-1-40 職員の研修受講に対する支援【MA】

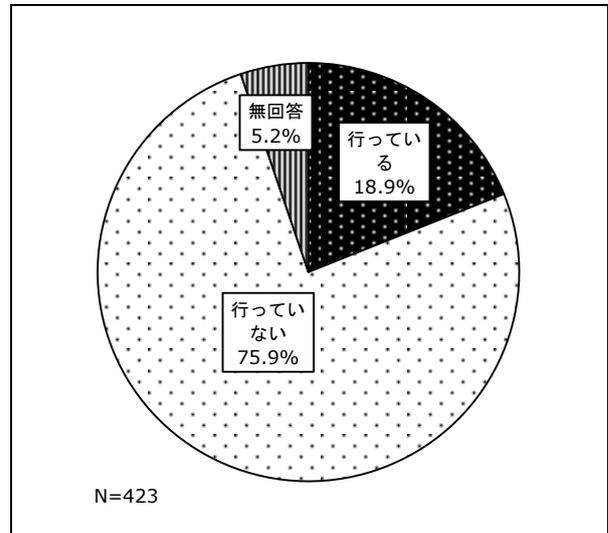
	件数			割合		
	介護職員 初任者研修	実務者研修	サービス提供 責任者研修	介護職員 初任者研修	実務者研修	サービス提供 責任者研修
特に何もしていない	191件	169件	127件	45.2%	40.0%	30.0%
受講料の全部又は一部を負担している	146件	162件	225件	34.5%	38.3%	53.2%
研修受講時の代替要員を確保している	42件	56件	74件	9.9%	13.2%	17.5%
その他	28件	29件	18件	6.6%	6.9%	4.3%
無回答	34件	33件	21件	8.0%	7.8%	5.0%
総数	423件	423件	423件			

## (6) ICTの活用による事務負担軽減の取組の状況

ICTを活用して職員の事務負担を軽減する取組について尋ねたところ、「行っていない」75.9%、「行っている」18.9%であった。

具体的な取組としては、パソコンやタブレットを活用し、アプリケーションソフト等を導入して、職員の日程表や勤務実績、利用者の介護計画書等の管理を行っているとの回答が多くみられた。また、職員同士の申し送り等の情報共有にも活用されていた。

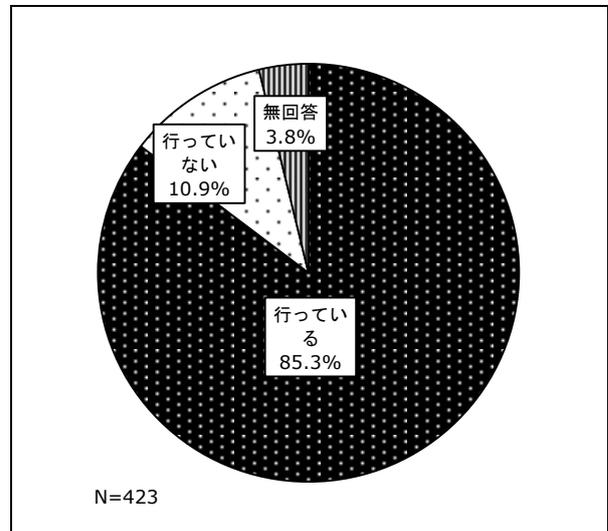
図表 2-1-41 ICTの活用による職員の事務負担軽減の取組



## (7) マニュアル等の作成による業務の標準化の取組の状況

介護技術に関するマニュアル等を作成するなどして業務の標準化に取り組んでいるかと尋ねたところ、「行っている」85.3%、「行っていない」10.9%であった。

図表 2-1-42 マニュアル等の作成による業務の標準化の取組



## (8) 仕事と育児・介護の両立支援のための取組の状況

職員の仕事と育児の両立を支援するための取組についてみると、「出産・育児休業を就業規則に定めている」77.3%が最も多く、次いで「出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」39.5%、「育児のための時間単位での休暇を取得することができる」36.6%などとなっていた。

一方で、「いずれも取り組んでいない」との回答も12.8%であった。

図表 2-1-43 仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	327件	77.3%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	167件	39.5%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	155件	36.6%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	115件	27.2%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	105件	24.8%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	101件	23.9%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	31件	7.3%
事業所内保育施設を整備している	24件	5.7%
その他	26件	6.1%
いずれも取り組んでいない	54件	12.8%
無回答	11件	2.6%
総数	423件	

さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と育児の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、肯定群は否定群より各種取組についての回答が総じて多くなっていた。

図表 2-1-44 訪問介護員の定着状況別にみた仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
出産・育児休業を就業規則に定めている	223件	90件	75.9%	84.1%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	118件	40件	40.1%	37.4%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	113件	37件	38.4%	34.6%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	84件	28件	28.6%	26.2%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	77件	22件	26.2%	20.6%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	76件	24件	25.9%	22.4%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	25件	6件	8.5%	5.6%
事業所内保育施設を整備している	19件	4件	6.5%	3.7%
その他	22件	3件	7.5%	2.8%
いずれも取り組んでいない	39件	15件	13.3%	14.0%
無回答	3件	0件	1.0%	0.0%
総数	294件	107件		

また、職員の仕事と介護の両立を支援するための取組についてみると、「介護休業を就業規則に定めている」67.8%が最も多く、次いで「介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」35.2%、「介護のための時間単位での休暇を取得することができる」34.5%などとなっていた。

一方で、「いずれも取り組んでいない」との回答も13.7%であった。

図表 2-1-45 仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	287件	67.8%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	149件	35.2%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	146件	34.5%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	129件	30.5%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	94件	22.2%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	81件	19.1%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	35件	8.3%
その他	14件	3.3%
いずれも取り組んでいない	58件	13.7%
無回答	17件	4.0%
総数	423件	

さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と介護の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、肯定群は否定群より各種取組についての回答が総じて多くなっていた。最も差があったのが「介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」についてであり、肯定群38.1%であるのに対して否定群では27.1%であった。

図表 2-1-46 訪問介護員の定着状況別にみた仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
介護休業を就業規則に定めている	202件	73件	68.7%	68.2%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	112件	29件	38.1%	27.1%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	106件	35件	36.1%	32.7%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	96件	28件	32.7%	26.2%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	71件	22件	24.1%	20.6%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	64件	16件	21.8%	15.0%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	30件	5件	10.2%	4.7%
その他	12件	1件	4.1%	0.9%
いずれも取り組んでいない	38件	20件	12.9%	18.7%
無回答	7件	3件	2.4%	2.8%
総数	294件	107件		

### (9) 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること

60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していることについてみると、「ニーズに応じた業務内容の割り振り」63.1%が最も多く、次いで「柔軟な勤務制度の整備」61.9%、「サービス提供責任者等によるフォロー体制」40.7%などとなっていた。

図表 2-1-47 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	267件	63.1%
柔軟な勤務制度の整備	262件	61.9%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	172件	40.7%
健康管理対策	147件	34.8%
必要な知識等の教育の実施	111件	26.2%
業務マニュアルの整備	97件	22.9%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	28件	6.6%
その他	3件	0.7%
特になし	42件	9.9%
無回答	24件	5.7%
総数	423件	

### (10) 訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るための方策

訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るための方策についてみると、「職場内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、意見交換会等）」67.6%が最も多く、次いで「労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている」63.1%、「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」50.1%などとなっていた。

図表 2-1-48 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数	割合
職場内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、意見交換会等）	286件	67.6%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	267件	63.1%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	212件	50.1%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	209件	49.4%
健康対策や健康管理に力を入れている	150件	35.5%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	149件	35.2%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	130件	30.7%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	113件	26.7%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	109件	25.8%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	108件	25.5%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	102件	24.1%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	74件	17.5%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	57件	13.5%
新任の訪問介護員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	48件	11.3%
その他	6件	1.4%
特に方策をとっていない	24件	5.7%
無回答	10件	2.4%
総数	423件	

さらに、訪問介護員の定着状況の肯定群と否定群で訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るための方策を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している」についてであり、肯定群 30.3%であるのに対して否定群では 21.5%であった。

**図表 2-1-49 訪問介護員の定着状況別にみた  
職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】**

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
職場内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、意見交換会等）	201件	72件	68.4%	67.3%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	189件	69件	64.3%	64.5%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	149件	56件	50.7%	52.3%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	144件	57件	49.0%	53.3%
健康対策や健康管理に力を入れている	112件	34件	38.1%	31.8%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	108件	34件	36.7%	31.8%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	98件	31件	33.3%	29.0%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	89件	23件	30.3%	21.5%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	76件	28件	25.9%	26.2%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	72件	34件	24.5%	31.8%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	70件	29件	23.8%	27.1%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	53件	21件	18.0%	19.6%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	43件	12件	14.6%	11.2%
新任の訪問介護員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	37件	10件	12.6%	9.3%
その他	4件	2件	1.4%	1.9%
特に方策をとっていない	21件	3件	7.1%	2.8%
無回答	3件	1件	1.0%	0.9%
総数	294件	107件		

## 2. 通所介護事業所

### 1) 法人の概況

回答のあった通所介護事業所 541 件の所属する法人の経営主体をみると、「営利法人」55.5%が最も多く、次いで「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」21.4%、「医療法人」7.2%などとなっていた。

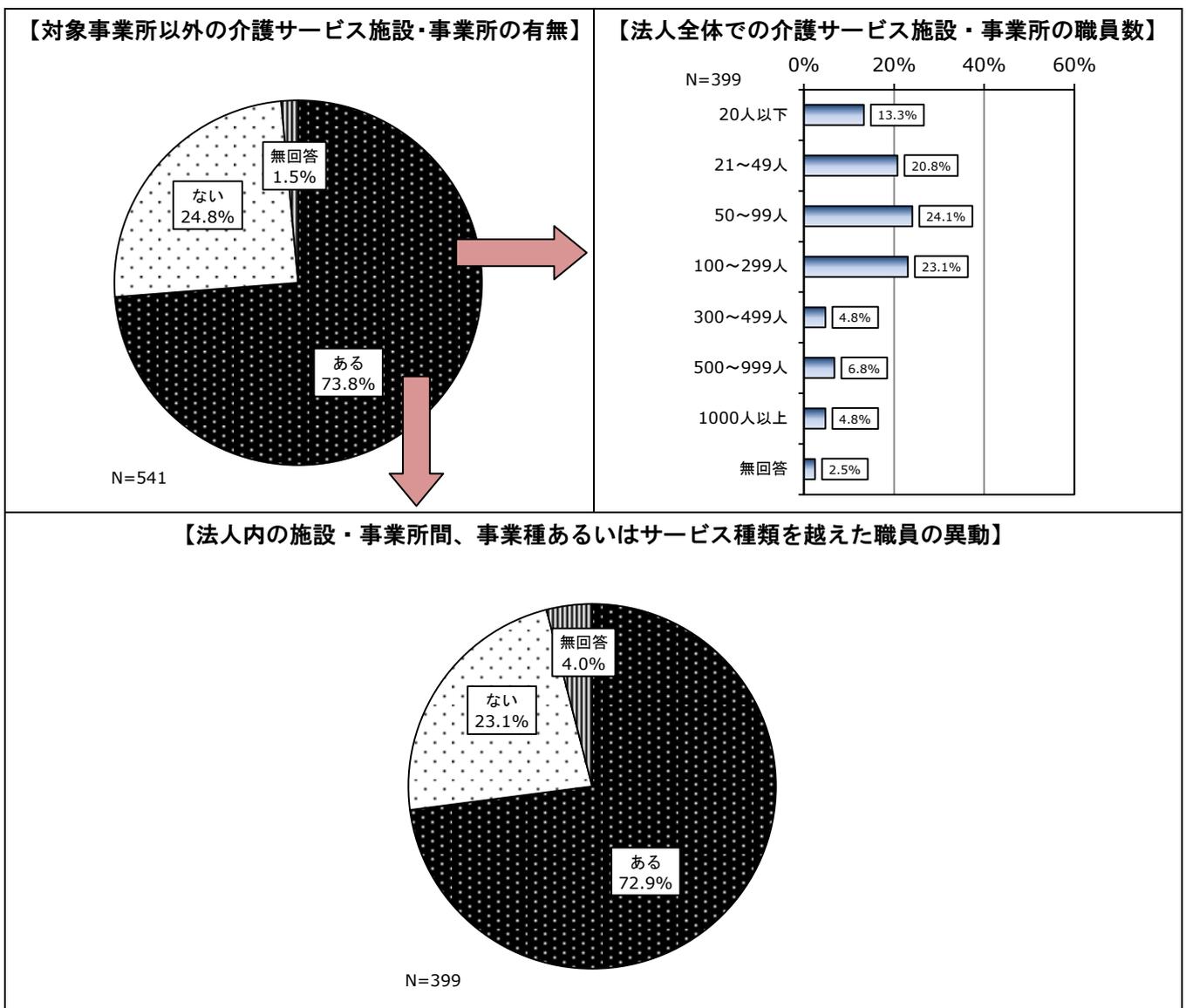
図表 2-2-1 経営主体

	件数	割合
営利法人	300件	55.5%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	116件	21.4%
医療法人	39件	7.2%
社会福祉協議会	23件	4.3%
特定非営利活動法人	22件	4.1%
市区町村	5件	0.9%
一般社団・財団法人（公益以外）	5件	0.9%
農業協同組合及び連合会	3件	0.6%
都道府県	2件	0.4%
広域連合・一部事務組合	2件	0.4%
日本赤十字社	0件	0.0%
公益社団・財団法人	0件	0.0%
消費生活協同組合及び連合会	0件	0.0%
その他の法人	9件	1.7%
その他（個人を含む）	9件	1.7%
無回答	6件	1.1%
合 計	541件	100.0%

回答事業所が属する法人全体で、回答事業所以外の別の介護サービス施設・事業所の有無についてみると、「ある」73.8%、「ない」24.8%であった。

さらに、回答事業所以外の別の介護サービス施設・事業所が「ある」と回答した事業所に対して、法人全体での介護サービス施設・事業所の全職員数を尋ねたところ、「50～99人」24.1%が最も多く、次いで「100～299人」23.1%、「21～49人」20.8%などとなっていた。また、法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動については、「ある」72.9%、「ない」23.1%であった。

図表 2-2-2 法人全体の状況



## 2) 事業所の概況

### (1) 同一敷地内で実施しているサービス

回答事業所と同一敷地内で実施しているサービスについてみると、「通所介護又は介護予防通所介護以外は実施していない」との回答が33.8%であり、実施しているサービスとしては「居宅介護支援」35.9%が最も多く、次いで「地域密着型通所介護」26.6%、「訪問介護」25.1%などとなっていた。

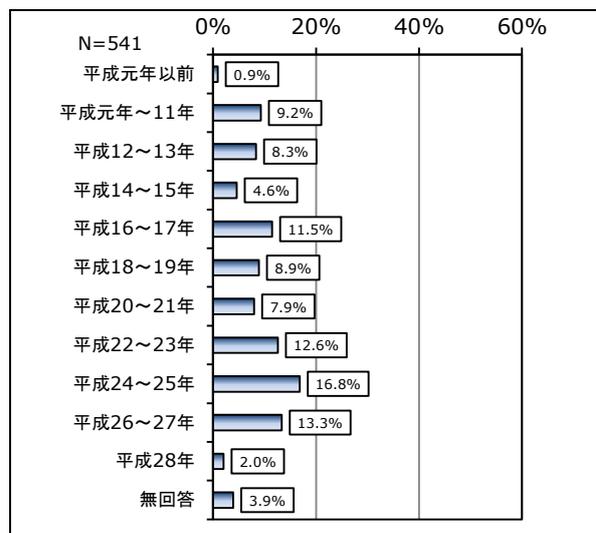
図表 2-2-3 同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
通所介護又は予防介護通所介護以外は実施していない	183件	33.8%
居宅介護支援	194件	35.9%
地域密着型通所介護	144件	26.6%
訪問介護	136件	25.1%
短期入所生活介護	84件	15.5%
介護老人福祉施設	65件	12.0%
認知症対応型共同生活介護	36件	6.7%
認知症対応型通所介護	26件	4.8%
訪問看護	24件	4.4%
特定施設入居者生活介護	15件	2.8%
福祉用具貸与	15件	2.8%
小規模多機能型居宅介護	15件	2.8%
訪問入浴介護	13件	2.4%
訪問リハビリテーション	11件	2.0%
特定福祉用具の販売	11件	2.0%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	9件	1.7%
通所リハビリテーション	8件	1.5%
居宅療養管理指導	7件	1.3%
介護老人保健施設	6件	1.1%
地域密着型特定施設入居者生活介護	3件	0.6%
短期入所療養介護	2件	0.4%
介護療養型施設	2件	0.4%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1件	0.2%
看護小規模多機能型居宅介護	1件	0.2%
夜間対応型訪問介護	0件	0.0%
無回答	12件	2.2%
総数	541件	

## (2) サービス提供開始時期

通所介護の開始時期についてみると、「平成 24～25 年」16.8%が最も多く、次いで「平成 26～27 年」13.3%と比較的最近開設された事業所が多かった。

図表 2-2-4 サービス提供開始時期

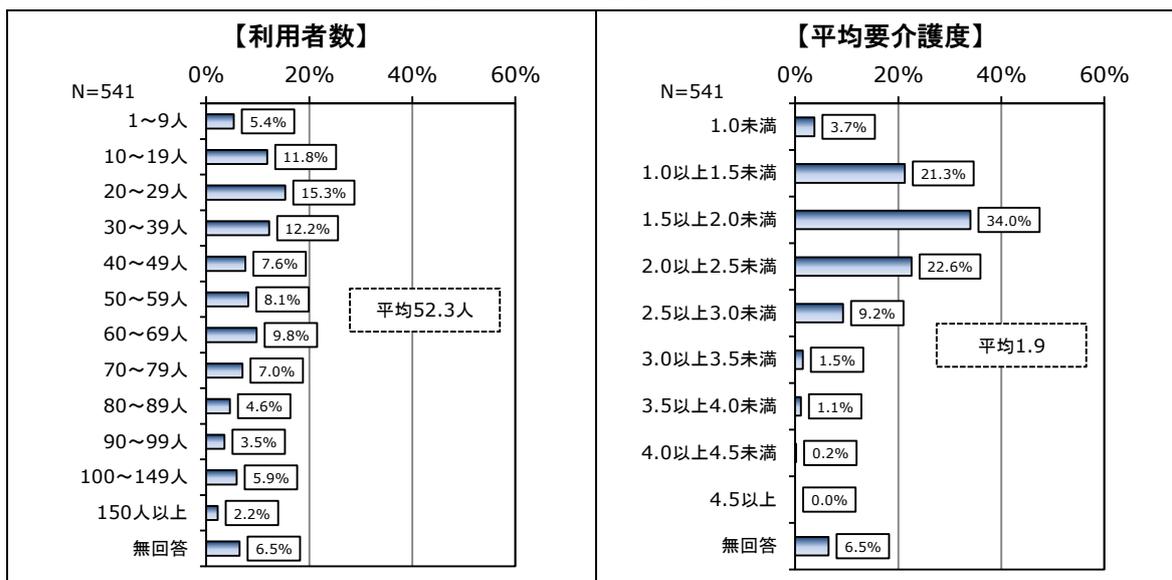


## (3) 利用者の状況

利用者数については「20～29 人」15.3%が最も多く、次いで「30～39 人」12.2%、「10～19 人」11.8%などとなっており、平均 52.3 人であった。

また、利用者の平均要介護度は、「1.5 以上 2.0 未満」34.0%が最も多く、次いで「2.0 以上 2.5 未満」22.6%、「1.0 以上 1.5 未満」21.3%などとなっており、平均 1.9 であった。

図表 2-2-5 利用者の状況



#### (4) 職員の状況

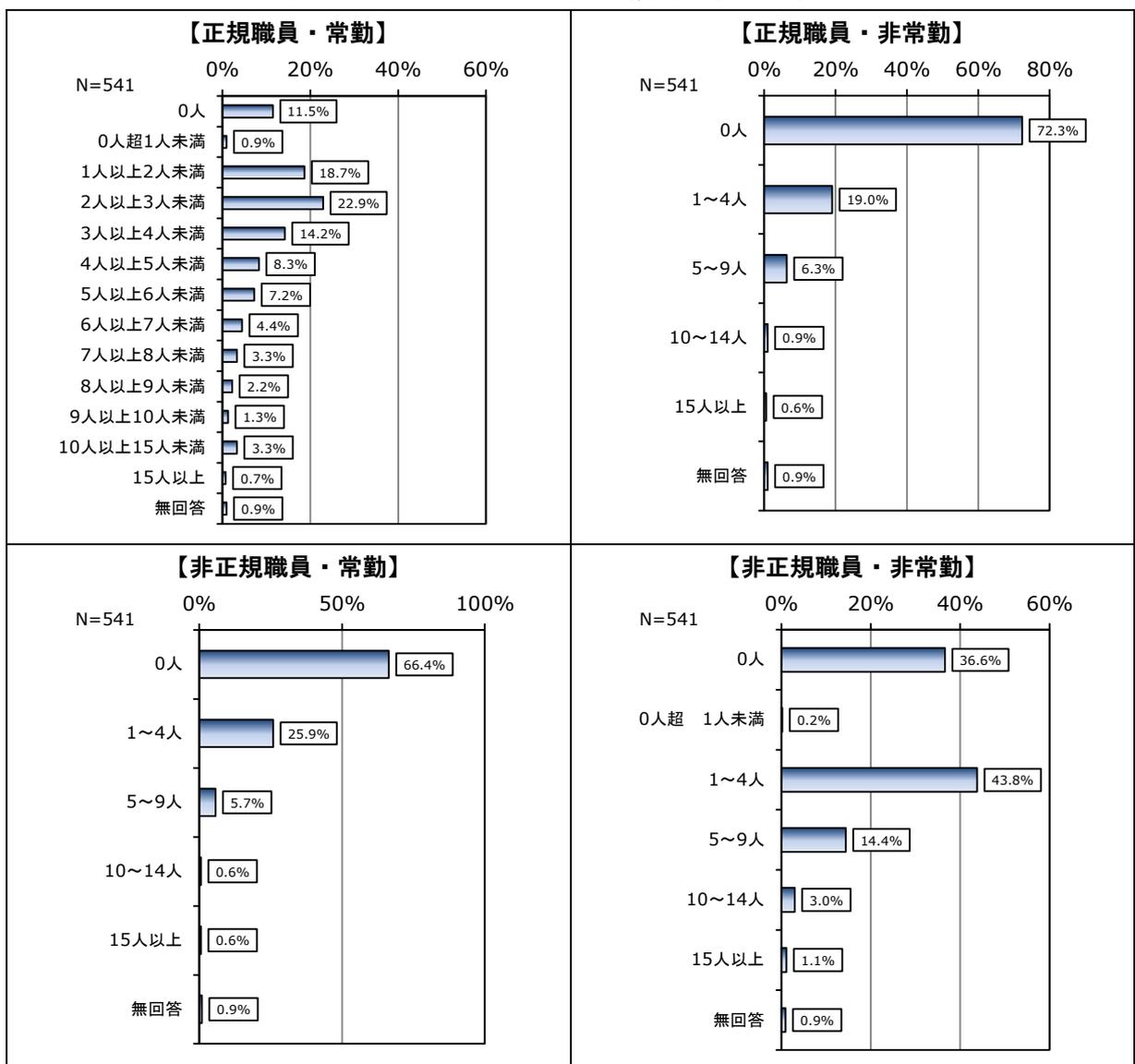
図表 2-2-6 は1事業所当たりの職員数（実人数）を雇用形態別にみたものである。介護職員については、正規職員・常勤が平均 3.2 人、同・非常勤が平均 1.1 人、非正規職員・常勤が平均 1.1 人、同・非常勤が平均 2.6 人であった。

また、図表 2-2-7 は1事業所当たりの介護職員数の分布をみたものである。

図表 2-2-6 1事業所当たり平均職員数

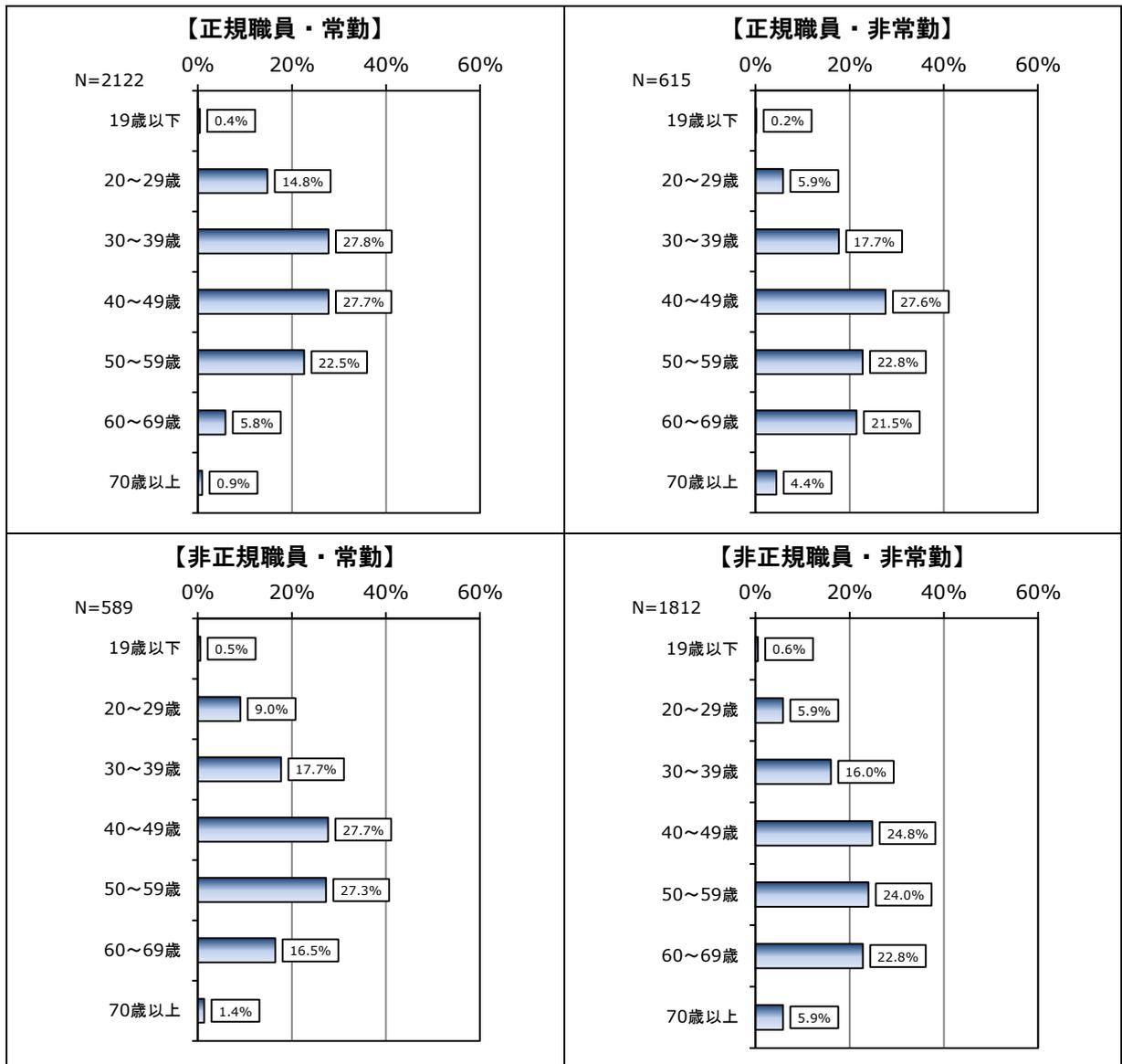
	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
介護職員	3.2人	1.1人	1.1人	2.6人
（うち）介護福祉士	1.9人	0.3人	0.3人	0.7人
その他の職員（管理者を含む）	1.7人	0.5人	0.2人	1.6人

図表 2-2-7 1事業所当たりの介護職員数の分布



有効回答のあった 536 事業所の介護職員の年齢構成を雇用形態別にみると、正規職員・常勤では「30～39 歳」27.8%が最も多いものの、同・非常勤では「40～49 歳」27.6%、非正規職員・常勤では「40～49 歳」27.7%、同・非常勤では「40～49 歳」24.8%となっており、正規職員・常勤以外は 40 代の職員の割合が最も多かった。

図表 2-2-8 介護職員の年齢構成



### 3) 介護職員の採用の状況

#### (1) 募集・採用の状況

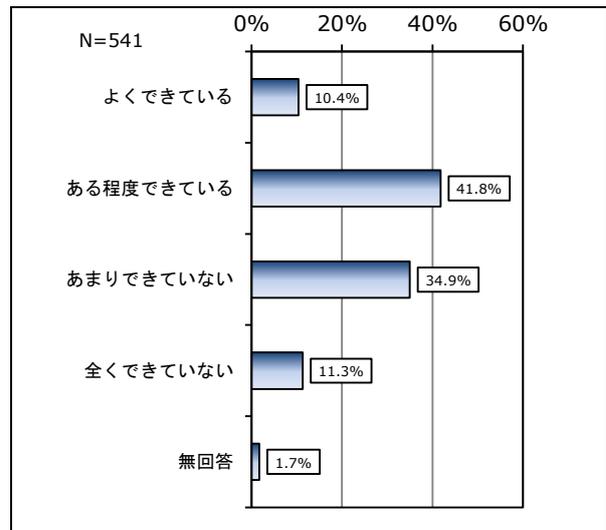
介護職員の現在の募集形態と募集定員をみると、募集形態としては「事業所単独で募集している」33.8%（募集定員：平均 1.7 人）が最も多く、次いで「事業所単位ではなく法人全体で募集している」23.7%（同 4.3 人）、「近隣地域における複数の事業所単独で募集している」8.9%（同 3.3 人）であった。ただし、「現在は募集していない」との回答も 40.3%であった。

図表 2-2-9 介護職員の募集形態と現在の募集定員【MA】

	件数	割合	平均募集人数
事業所単独で募集している	183件	33.8%	1.7人
近隣地域における複数の事業所単独で募集している	48件	8.9%	3.3人
事業所単位ではなく法人全体で募集している	128件	23.7%	4.3人
現在は募集していない	218件	40.3%	-
無回答	17件	3.1%	-
総数	541件		

また、介護職員の採用が期待通りの人数を採用できているかどうかについて尋ねたところ、「ある程度できている」41.8%が最も多く、次いで「あまりできていない」34.9%などとなっていた。

図表 2-2-10 採用した人数が期待通りか否か

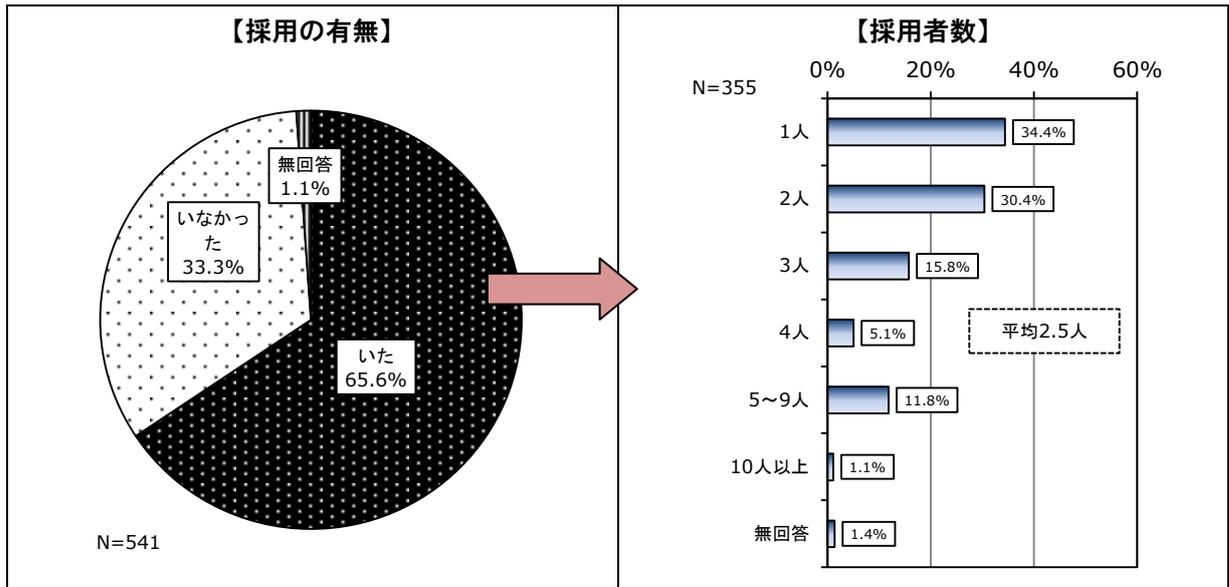


## (2) 平成 28 年 1 年間の介護職員の採用状況

平成 28 年 1 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 日までの 1 年間に採用した介護職員の有無を尋ねたところ、「いた」65.6%、「いなかった」33.3%であった。

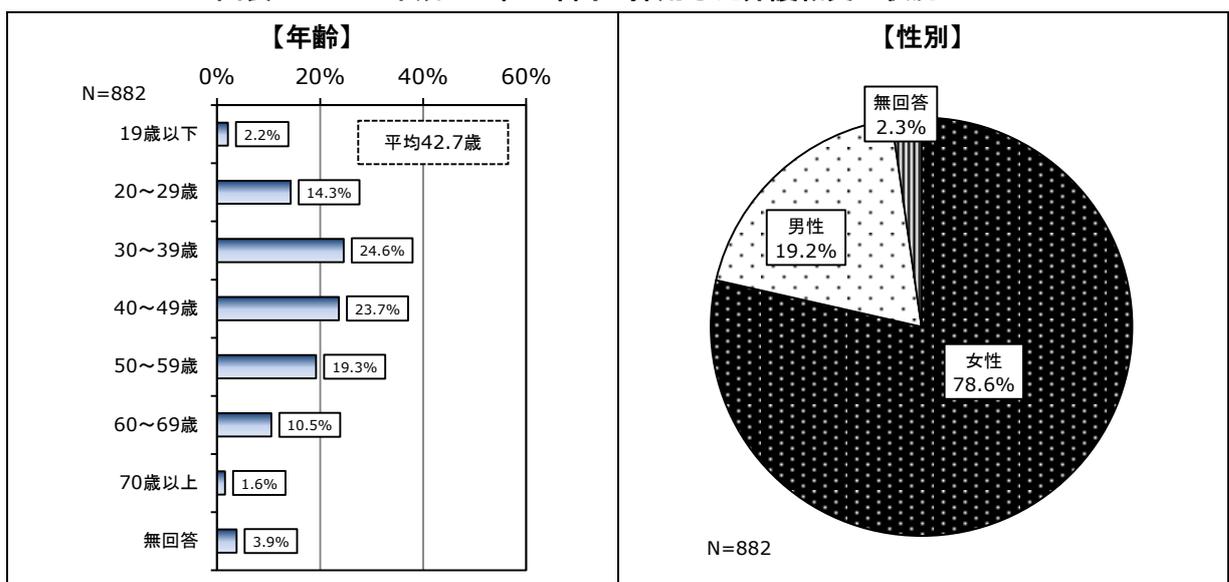
採用者数についてみると、「1 人」34.4%が最も多く、次いで「2 人」30.4%、「3 人」15.8%などとなっており、平均 2.5 人であった。

図表 2-2-11 平成 28 年 1 年間の介護職員の採用の有無



有効回答のあった 351 事業所において平成 28 年 1 年間に新規採用した 882 人の介護職員の状況についてみると、平均年齢は 42.7 歳、女性が 78.6%であった。

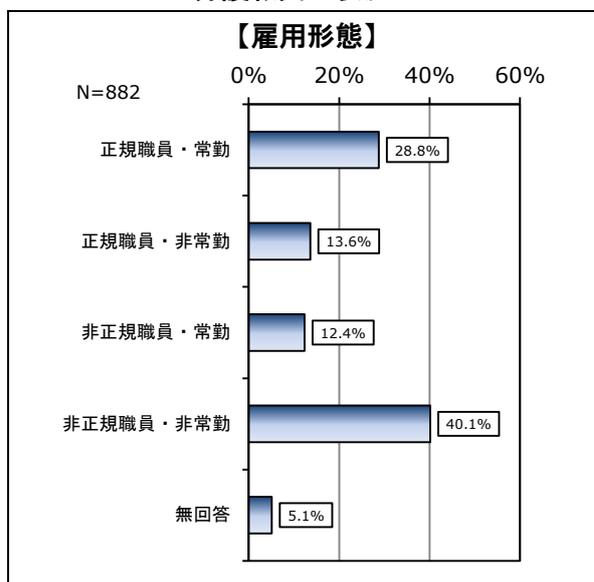
図表 2-2-12 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況



また、新規採用した 882 人の介護職員の雇用形態については、非正規職員・非常勤が 40.1%が最も多く、次いで正規職員・非常勤が 28.8%などとなっていた。

さらに、介護職員の採用が期待通りの人数を採用できているかについて、「よくできている」又は「ある程度できている」と回答した肯定群と、「あまりできていない」又は「全くできていない」と回答した否定群で比較すると、両群に大きな違いはみられなかった。

図表 2-2-13 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況

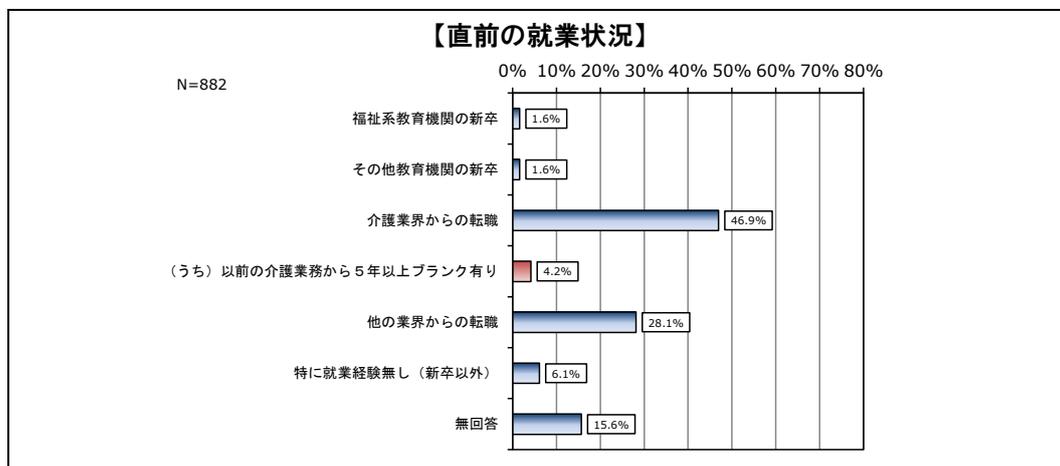


図表 2-2-14 採用が希望通りか否か別にみた平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の雇用形態

	肯定的		否定的	
	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
正規職員 常勤	129人	31.1%	122人	27.4%
正規職員 非常勤	58人	14.0%	52人	11.7%
非正規職員 常勤	47人	11.3%	59人	13.3%
非正規職員 非常勤	170人	41.0%	178人	40.0%
無回答	11人	2.7%	34人	7.6%
合計	415人	100.0%	445人	100.0%

新規採用者の直前の就業状況をみると、「介護業界からの転職」46.9%が最も多く、次いで「他の業界からの転職」28.1%などとなっていた。また、「福祉系教育機関の新卒」及び「その他教育機関の新卒」の新卒者は3.2%に過ぎなかった。

図表 2-2-15 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況



さらに、新規採用した介護職員の募集・採用ルートについてみると、「ハローワークからの無料職業紹介」32.9%が最も多く、次いで「友人・知人からの紹介」21.2%、「求人・就職情報誌、求人情報サイト」15.1%などとなっていた。

図表 2-2-16 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況  
【募集・採用ルート・MA】

	件数	割合
ハローワークの無料職業紹介	290人	32.9%
友人・知人からの紹介	187人	21.2%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	133人	15.1%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	91人	10.3%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	29人	3.3%
事業所のホームページ	17人	1.9%
事業所で実施した就職説明会	9人	1.0%
福祉人材センターの無料職業紹介	5人	0.6%
前の職場からの紹介	5人	0.6%
行政広報誌	3人	0.3%
事業所で受け入れているボランティア	2人	0.2%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.1%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	1人	0.1%
その他	76人	8.6%
無回答	52人	5.9%
総数	882人	

また、介護職員の採用の肯定群と否定群で比較すると、募集・採用ルートの傾向にそれほど大きな違いはみられなかったが、肯定群で「ハローワークからの無料職業紹介」38.1%であるのに対して、否定群では28.5%であった。

図表 2-2-17 採用が希望通りか否か別にみた  
平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の募集・採用ルート【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ハローワークの無料職業紹介	158人	127人	38.1%	28.5%
友人・知人からの紹介	76人	105人	18.3%	23.6%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	74人	51人	17.8%	11.5%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	28人	63人	6.7%	14.2%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	11人	16人	2.7%	3.6%
事業所のホームページ	9人	8人	2.2%	1.8%
事業所で実施した就職説明会	7人	2人	1.7%	0.4%
福祉人材センターの無料職業紹介	2人	3人	0.5%	0.7%
前の職場からの紹介	2人	3人	0.5%	0.7%
行政広報誌	2人	1人	0.5%	0.2%
事業所で受け入れているボランティア	1人	1人	0.2%	0.2%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	1人	0人	0.2%	0.0%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	1人	0人	0.2%	0.0%
その他	30人	45人	7.2%	10.1%
無回答	4人	33人	1.0%	7.4%
総数	415人	445人		

### (3) 介護職員の採用の工夫

介護職員の採用の工夫についてみると、「ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している」65.2%が最も多く、次いで「新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている」53.2%、「福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」42.9%などになっていた。

図表 2-2-18 介護職員の採用の工夫【MA】

	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	353件	65.2%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	288件	53.2%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	232件	42.9%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	222件	41.0%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	117件	21.6%
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	98件	18.1%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	96件	17.7%
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	76件	14.0%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	72件	13.3%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	57件	10.5%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	22件	5.5%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	30件	4.1%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	15件	2.8%
その他	21件	3.9%
特に行っていない	38件	7.0%
無回答	14件	2.6%
総数	541件	

また、介護職員の採用の肯定群と否定群で比較すると、肯定群よりも否定群においてより人材確保のために積極的な工夫に取り組んでいる傾向がみられた。

図表 2-2-19 採用が希望通りか否か別にみた介護職員の採用の工夫【MA】

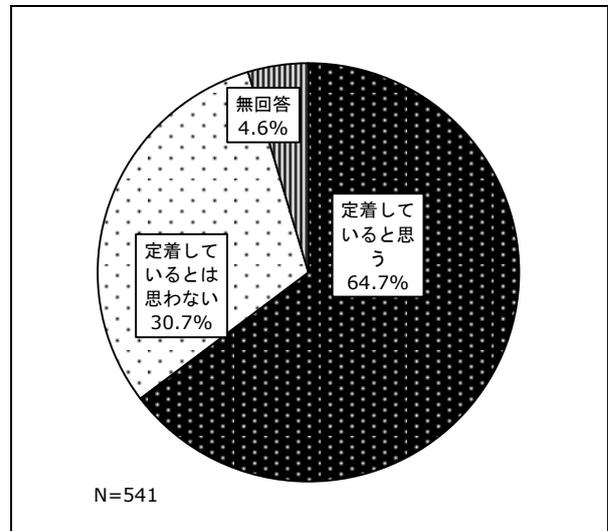
	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	178件	172件	63.1%	68.8%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	139件	145件	49.3%	58.0%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	116件	113件	41.1%	45.2%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	108件	112件	38.3%	44.8%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	60件	57件	21.3%	22.8%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	48件	48件	17.0%	19.2%
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	45件	53件	16.0%	21.2%
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	36件	40件	12.8%	16.0%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	35件	37件	12.4%	14.8%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	29件	28件	10.3%	11.2%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	16件	14件	5.7%	5.6%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	8件	14件	2.8%	5.6%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	6件	9件	2.1%	3.6%
その他	14件	7件	5.0%	2.8%
特に行っていない	25件	12件	8.9%	4.8%
無回答	5件	6件	1.8%	2.4%
総数	282件	250件		

#### 4) 介護職員の離職の状況

##### (1) 介護職員の定着状況

過去3年間を振り返って、介護職員の定着状況をどう考えるかについて尋ねたところ、「定着していると思う」64.7%、「定着しているとは思わない」30.7%であった。

図表 2-2-20 介護職員の定着状況

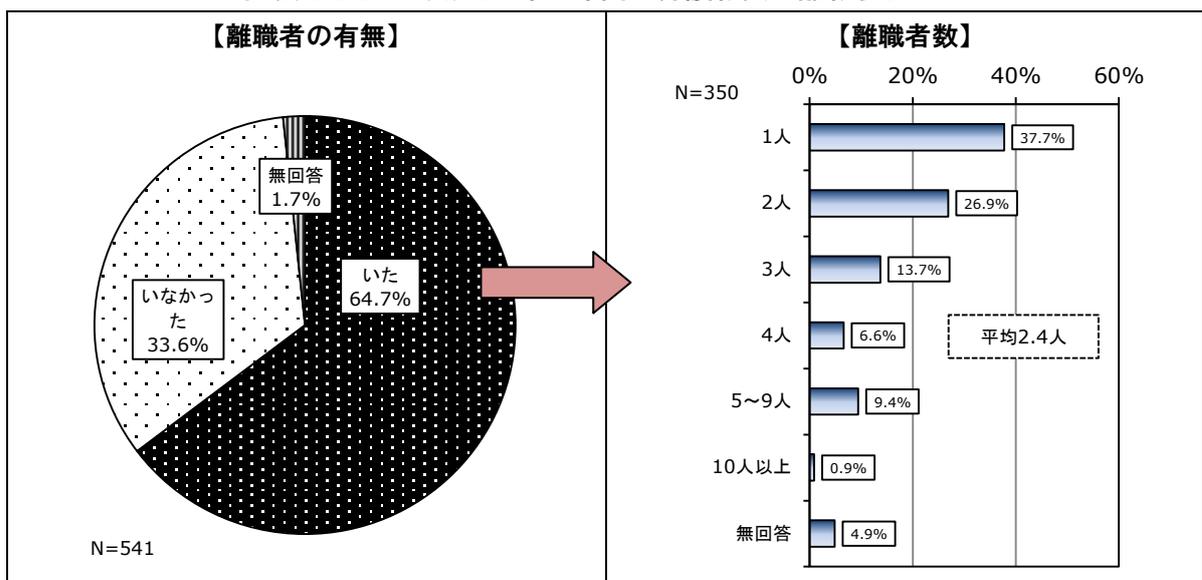


##### (2) 平成28年1年間の介護職員の離職状況

平成28年1月1日～平成28年12月31日までの1年間に離職した介護職員の有無を尋ねたところ、「いた」64.7%、「いなかった」33.6%であった。

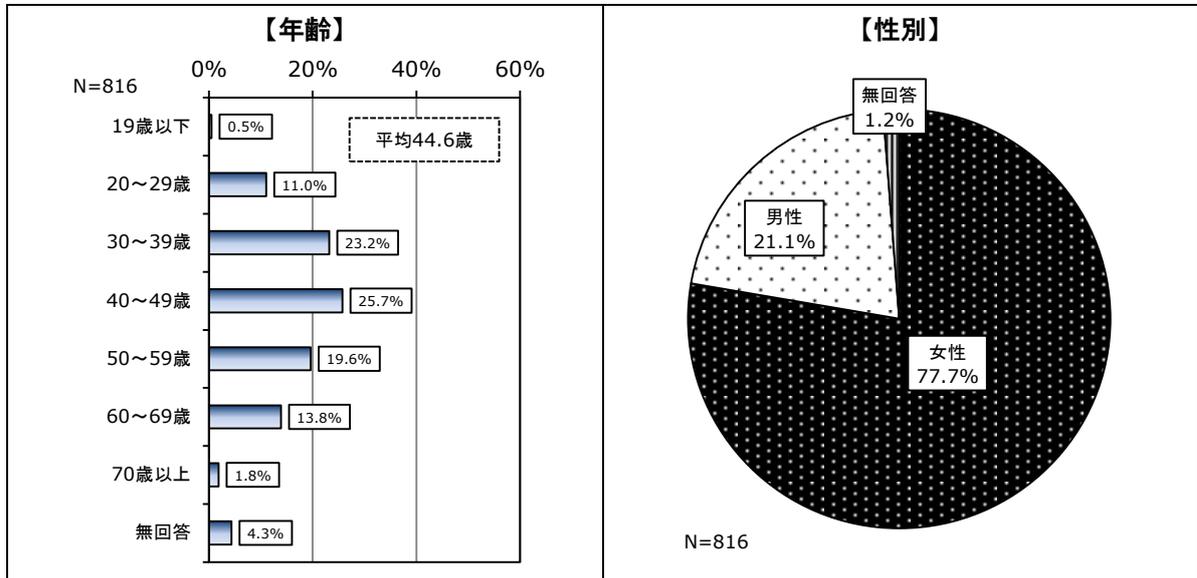
離職者数についてみると、「1人」37.7%が最も多く、次いで「2人」26.9%、「3人」13.7%などがなっており、平均2.4人であった。

図表 2-2-21 平成28年1年間の介護職員の離職状況



有効回答のあった349事業所において平成28年1年間に離職した816人の介護職員の状況についてみると、平均年齢は44.6歳、女性が77.7%であった。

図表 2-2-22 平成28年1年間に離職した介護職員の状況



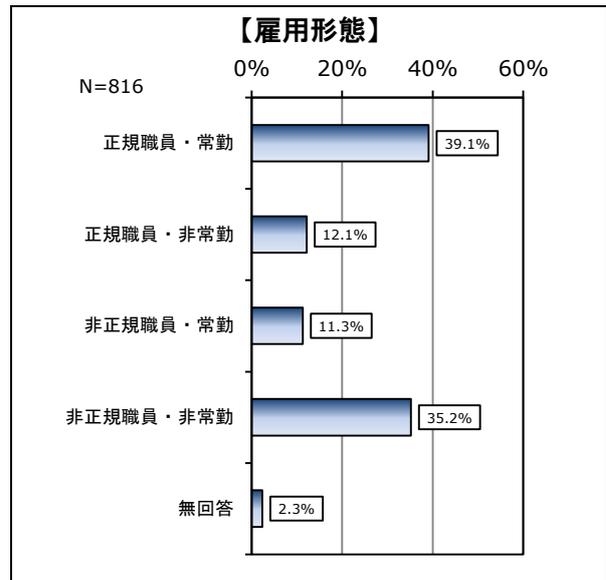
また、過去3年間に振り返って、介護職員の定着状況を「定着していると思う」と回答した肯定群と、「定着しているとは思わない」と回答した否定群で比較すると、否定群では肯定群よりも若い世代の離職者の割合がやや多かった。

図表 2-2-23 介護職員の定着状況別にみた平成28年1年間に離職した介護職員の年齢構成

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
19歳以下	1人	3人	0.3%	0.7%
20～29歳	34人	52人	10.6%	11.4%
30～39歳	68人	113人	21.2%	24.7%
40～49歳	86人	113人	26.8%	24.7%
50～59歳	59人	98人	18.4%	21.4%
60～69歳	46人	55人	14.3%	12.0%
70歳以上	11人	4人	3.4%	0.9%
無回答	16人	19人	5.0%	4.2%
合計	321人	457人	100.0%	100.0%
平均	45.6歳	43.7歳		

また、離職した介護職員の雇用形態については、正規職員・常勤が 39.1%で最も多く、次いで非正規職員・非常勤が 35.2%などとなっていた。

図表 2-2-24 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の状況



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の雇用形態を比較すると、否定群では肯定群よりも正規職員の離職の割合が肯定群よりも高い傾向がみられた。

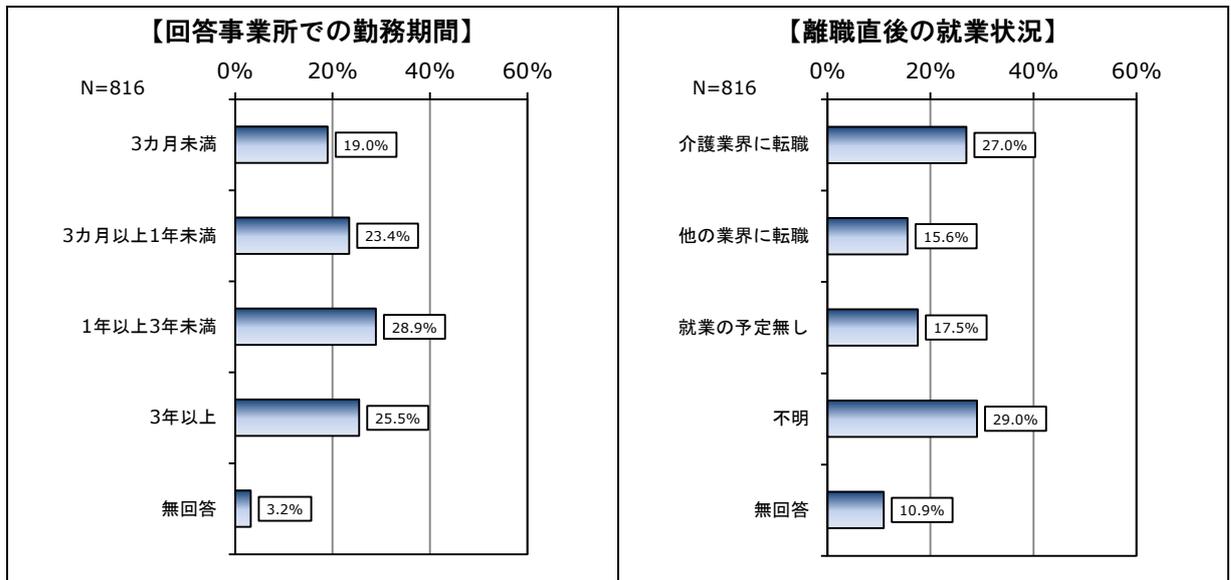
図表 2-2-25 介護職員の定着状況別に見た平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の雇用形態

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
正規職員 常勤	119人	185人	37.1%	40.5%
正規職員 非常勤	34人	65人	10.6%	14.2%
非正規職員 常勤	41人	42人	12.8%	9.2%
非正規職員 非常勤	126人	147人	39.3%	32.2%
無回答	1人	18人	0.3%	3.9%
合計	321人	457人	100.0%	100.0%

さらに、離職した介護職員の回答事業所での勤務期間については、「1年以上3年未満」28.9%が最も多い一方で、「3カ月未満」という短期間での離職者も19.0%いた。

また、離職直後の就業状況については、「不明」29.0%が最も多く、次いで「介護業界に転職」27.0%、「就業の予定無し」17.5%などとなっていた。

図表 2-2-26 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の状況



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の回答事業所での勤務期間を比較すると、否定群では1年未満で離職した者の割合が43.8%であり、肯定群の39.6%よりもやや多かった。

図表 2-2-27 介護職員の定着状況別に見た  
平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の回答事業所での勤務期間

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
3カ月未満	58人	88人	18.1%	19.3%
3カ月以上 1年未満	69人	112人	21.5%	24.5%
1年以上 3年未満	94人	131人	29.3%	28.7%
3年以上	92人	108人	28.7%	23.6%
無回答	8人	18人	2.5%	3.9%
合計	321人	457人	100.0%	100.0%

また、離職した介護職員の離職理由については、「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」30.3%が最も多く、次いで「職場の人間関係に問題があった」28.3%、「収入が少なかった」18.9%などとなっていた。

図表 2-2-28 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	件数	割合
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	106件	30.3%
職場の人間関係に問題があった	99件	28.3%
収入が少なかった	66件	18.9%
家族等の介護	62件	17.7%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	45件	12.9%
結婚、出産・育児	44件	12.6%
他の業界で色々な仕事を体験してみたかった	39件	11.1%
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	36件	10.3%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	33件	9.4%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	32件	9.1%
家族の転勤・転居	25件	7.1%
腰痛	23件	6.6%
将来の見通しが立たなかった	22件	6.3%
新しい資格を取得した	14件	4.0%
起業・開業した	8件	2.3%
利用者やその家族との関係に問題があった	6件	1.7%
事業所の人員整理、勧奨退職	3件	0.9%
その他	68件	19.4%
無回答	2件	0.6%
総数	350件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の離職理由を比較すると、否定群は肯定群より理由についての回答が総じて高くなっており、特に「職場の人間関係に問題があった」や「収入が少なかった」については否定群の回答が肯定群よりも比較的多かった。

図表 2-2-29 介護職員の定着状況別にみた  
平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	52件	49件	27.7%	33.8%
職場の人間関係に問題があった	37件	59件	19.7%	40.7%
家族等の介護	26件	31件	13.8%	21.4%
収入が少なかった	22件	44件	11.7%	30.3%
結婚、出産・育児	21件	21件	11.2%	14.5%
他の業界で色々な仕事を体験してみたかった	18件	19件	9.6%	13.1%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	17件	12件	9.0%	8.3%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	16件	27件	8.5%	18.6%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	14件	18件	7.4%	12.4%
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	12件	22件	6.4%	15.2%
腰痛	11件	11件	5.9%	7.6%
新しい資格を取得した	8件	5件	4.3%	3.4%
家族の転勤・転居	8件	16件	4.3%	11.0%
将来の見通しが立たなかった	3件	18件	1.6%	12.4%
起業・開業した	3件	5件	1.6%	3.4%
利用者やその家族との関係に問題があった	2件	4件	1.1%	2.8%
事業所の人員整理、勧奨退職	1件	2件	0.5%	1.4%
その他	43件	21件	22.9%	14.5%
無回答	0件	1件	0.0%	0.7%
総数	188件	145件		

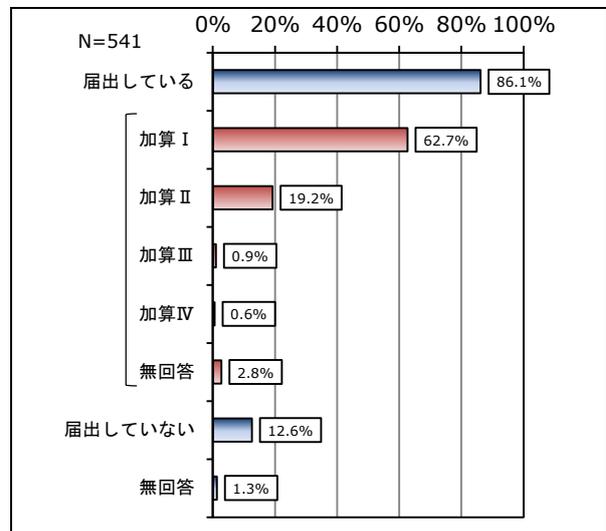
## 5) 雇用管理等の状況

### (1) 介護職員処遇改善加算の届出状況

介護職員改善加算の届出状況についてみると、「届出している」86.1%、「届出していない」12.6%であった。なお、加算の種類については、「加算Ⅰ」62.7%が最も多かった。

また、「加算Ⅱ」19.2%、又は「加算Ⅲ」0.9%と回答した事業所に対して、届出上の要件として満たしているものを尋ねたところ、「資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること」67.0%が最も多く、次いで「職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること」50.5%、「賃金改善以外の処遇改善を実施すること」44.0%であった。

図表 2-2-30 介護職員処遇改善加算の届出状況



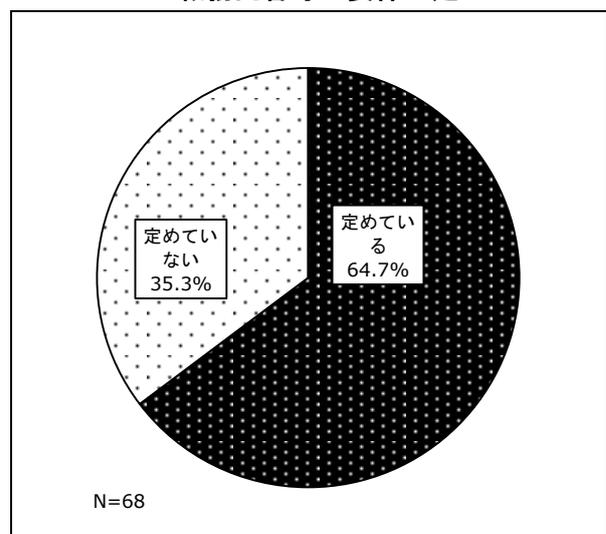
図表 2-2-31 ≪加算Ⅱ又はⅢの場合≫要件として満たしているもの【MA】

	件数	割合
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	73件	67.0%
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	55件	50.5%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	48件	44.0%
無回答	5件	4.6%
総数	109件	

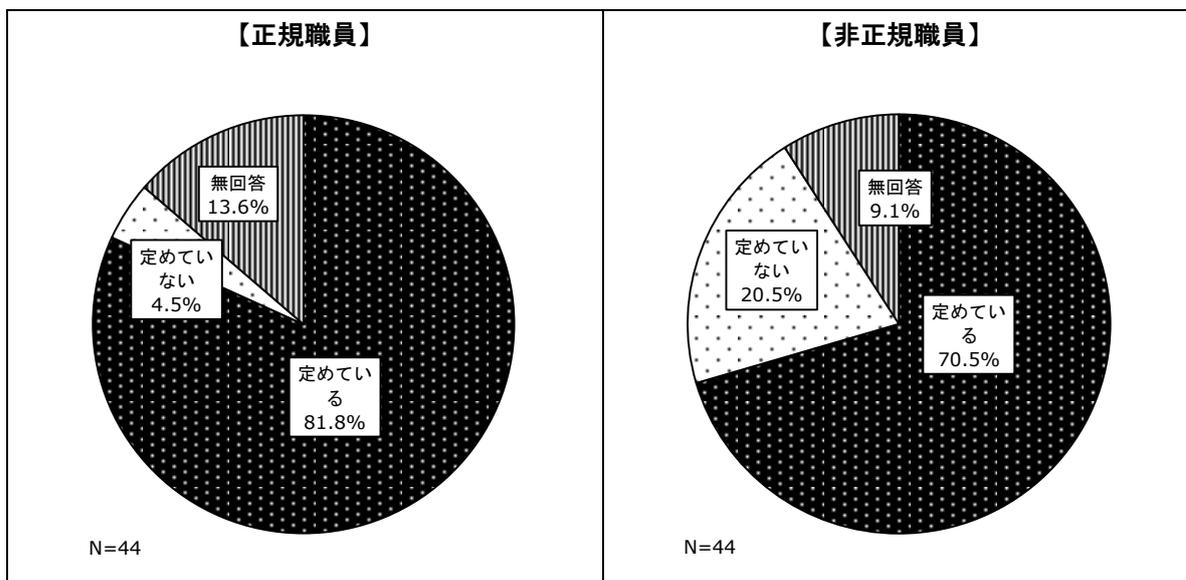
さらに、介護職員改善加算の届出をしていない事業所に対して、職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件を定めているかについて尋ねたところ、「定めている」64.7%、「定めていない」35.3%であった。

介護職員改善加算の届出をしていないが、職員の任用の際の職位等の要件を定めている事業所に対して、職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定めの有無を尋ねたところ、正規職員については「定めている」81.8%であり、非正規職員でも「定めている」70.5%であった。

図表 2-2-32 ≪届出していない場合≫  
職員の任用の際の職位、職責又は  
職務内容等の要件の定め



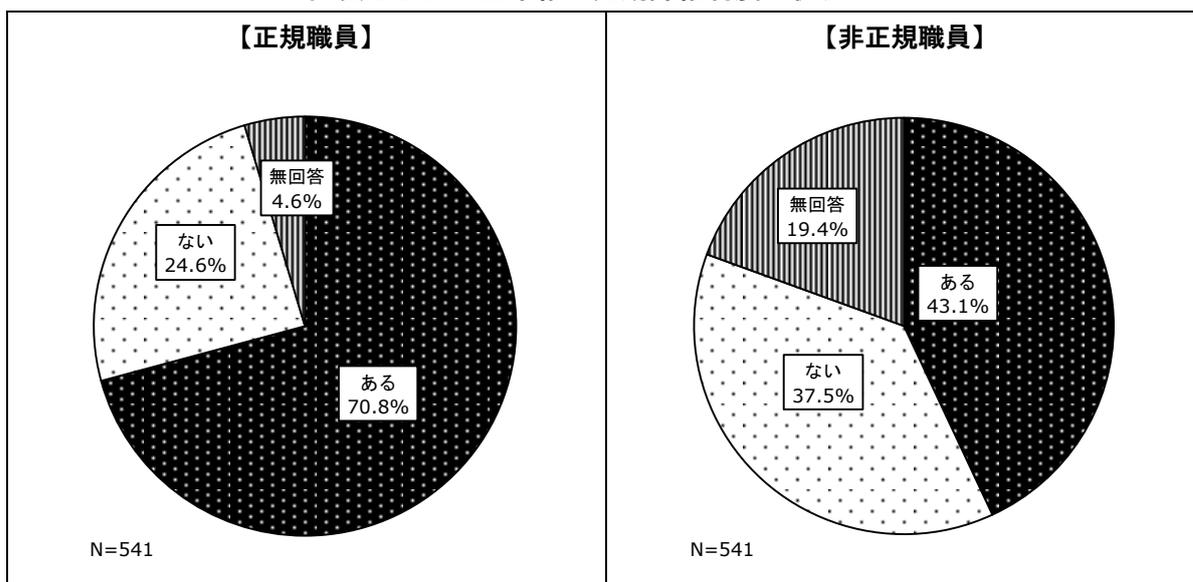
図表 2-2-33 <<介護職員処遇改善加算は届出していないが、職員任用の際の職位等を定めている場合>>  
職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定めの有無



## (2) 基本給の定期昇給制度の状況

基本給の定期昇給制度の有無について尋ねたところ、正規職員では「ある」70.8%、「ない」24.6%であった。また、非正規職員では「ある」43.1%、「ない」37.5%であった。

図表 2-2-34 基本給の定期昇給制度の状況



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で基本給の定期昇給制度の状況を比較すると、肯定群の方が否定群よりも基本給の定期昇給制度が「ある」との回答が正規職員、非正規職員のいずれについても多かった。

図表 2-2-35 介護職員の定着状況別にみた基本給の定期昇給制度の有無

【正規職員】

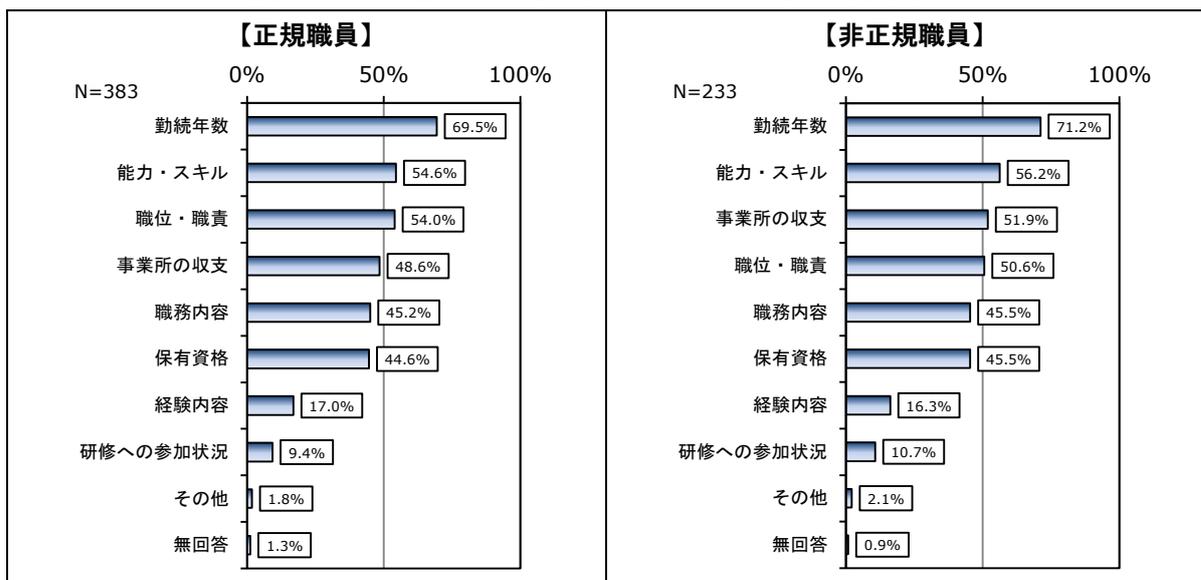
	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	252件	115件	72.0%	69.3%
ない	84件	45件	24.0%	27.1%
無回答	14件	6件	4.0%	3.6%
合計	350件	166件	100.0%	100.0%

【非正規職員】

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	156件	65件	44.6%	39.2%
ない	124件	72件	35.4%	43.4%
無回答	70件	29件	20.0%	17.5%
合計	350件	166件	100.0%	100.0%

また、基本給の定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素についてみると、正規職員では「勤続年数」69.5%が最も多く、次いで「能力・スキル」54.6%、「職位・職責」54.0%などとなっていた。また、非正規職員では「勤続年数」71.2%が最も多く、次いで「能力・スキル」56.2%、「事業所の収支」51.9%などとなっていた。

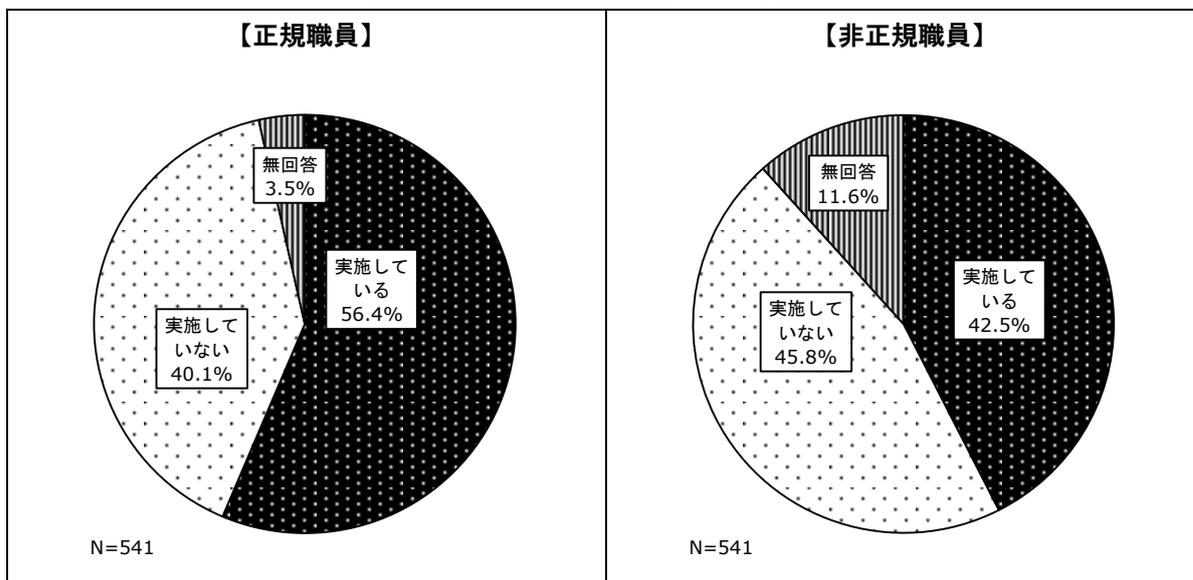
図表 2-2-36 基本給の定期昇給の際に反映される要素



### (3) 人事評価の状況

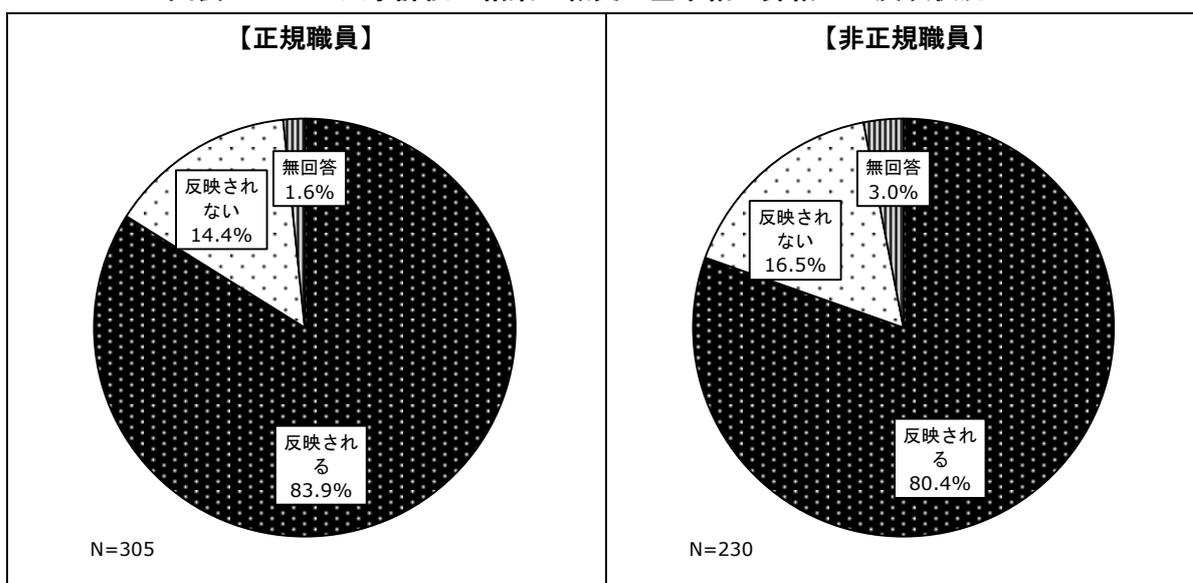
人事評価の実施状況については、正規職員では「実施している」56.4%、「実施していない」40.1%であった。また、非正規職員では「実施している」42.5%、「実施していない」45.8%であった。

図表 2-2-37 人事評価の実施状況



また、人事評価を実施している事業所に対して、人事評価の結果が基本給の昇給に反映されるか尋ねたところ、正規職員では「反映される」83.9%、「反映されない」14.4%であった。また、非正規職員では「反映される」80.4%、「反映されない」16.5%であった。

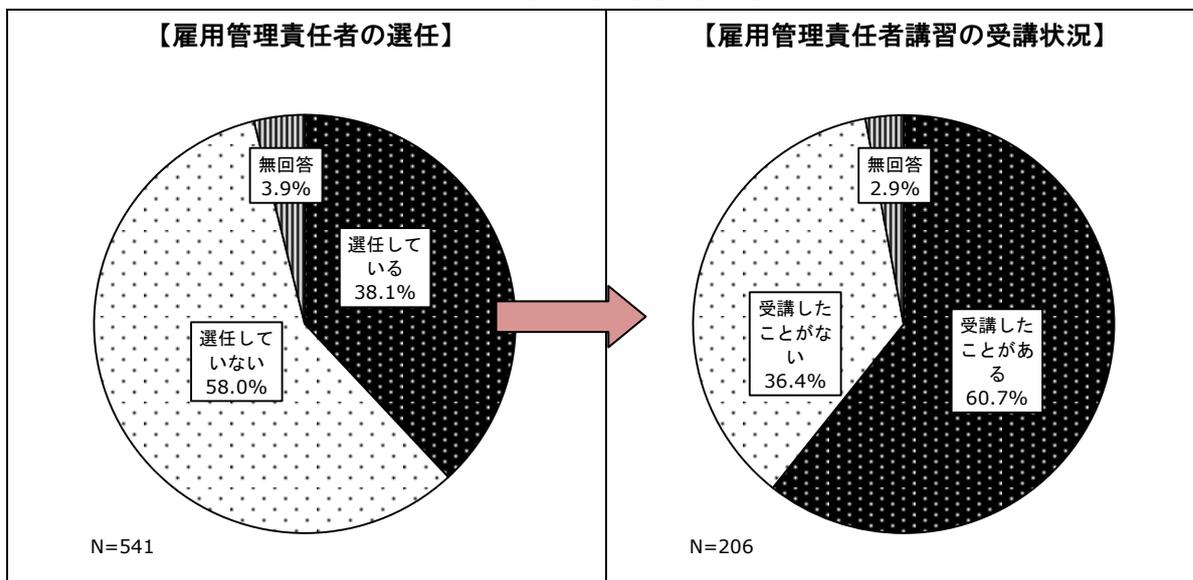
図表 2-2-38 人事評価の結果の職員の基本給の昇給への反映状況



#### (4) 雇用管理責任者の状況

雇用管理責任者の選任状況についてみると、「選任していない」58.0%、「選任している」38.1%であった。選任している事業所に対して「雇用管理責任者講習」の受講状況を尋ねたところ、「受講したことがある」との回答が60.7%であった。

図表 2-2-39 雇用管理責任者の状況



#### (5) 職員の研修受講に対する支援の状況

職員が研修を受講するにあたって受講負担軽減のために実施していることについてみると、介護職員初任者研修では「特に何もしていない」45.3%が最も多く、次いで「受講料の全部又は一部を負担している」35.7%などとなっていた。同様に、実務者研修でも「特に何もしていない」45.5%が最も多く、次いで「受講料の全部又は一部を負担している」33.8%などであった。

図表 2-2-40 職員の研修受講に対する支援【MA】

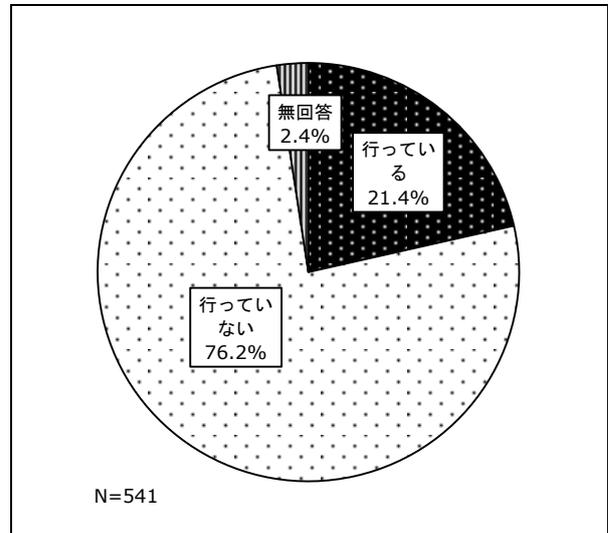
	件数		割合	
	介護職員 初任者研修	実務者研修	介護職員 初任者研修	実務者研修
特に何もしていない	245件	246件	45.3%	45.5%
受講料の全部又は一部を負担している	193件	183件	35.7%	33.8%
研修受講時の代替要員を確保している	73件	75件	13.5%	13.9%
その他	44件	42件	8.1%	7.8%
無回答	26件	32件	4.8%	5.9%
総数	541件	541件		

## (6) ICTの活用による事務負担軽減の取組の状況

ICTを活用して職員の事務負担を軽減する取組について尋ねたところ、「行っていない」76.2%、「行っている」21.4%であった。

具体的な取組としては、パソコンやタブレットを活用し、アプリケーションソフト等を導入して、職員の日程表や勤務実績、請求事務、利用者の介護計画書等の管理を行っているとの回答が多くみられた。また、職員同士の申し送り等の情報共有にも活用されていた。

図表 2-2-41 ICTの活用による職員の事務負担軽減の取組

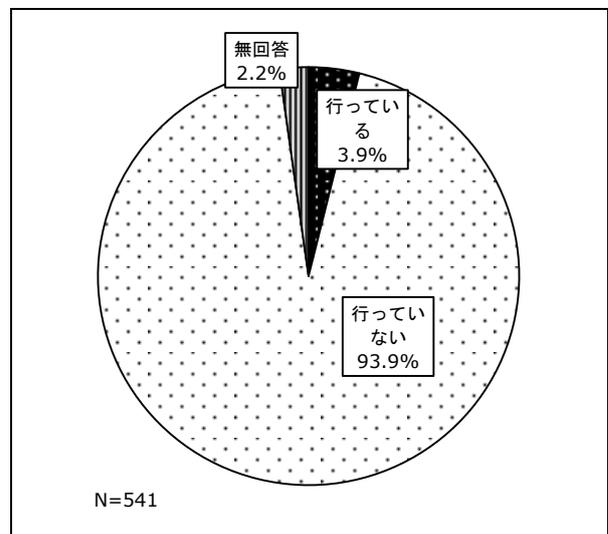


## (7) 介護ロボットの活用による業務負担軽減の取組の状況

介護ロボットを活用して職員の業務負担を軽減する取組について尋ねたところ、「行っていない」93.9%、「行っている」3.9%であった。

具体的な取組としては、職員の腰痛予防につながる機器（移乗・移動補助器具等）や、レクリエーションのためのロボット等に関する回答がみられた。

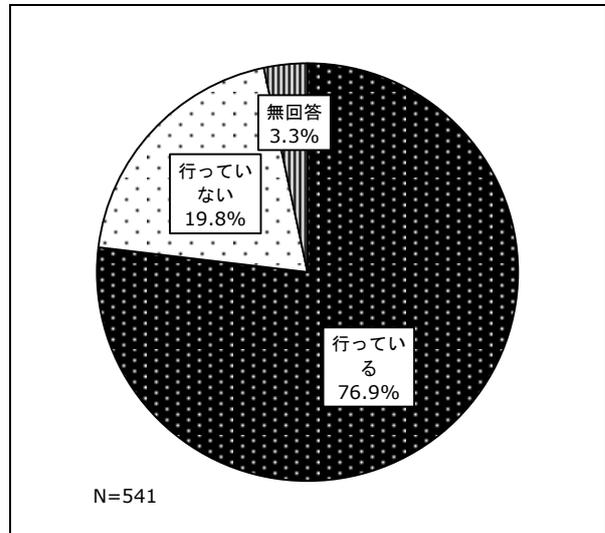
図表 2-2-42 介護ロボット活用による職員の業務負担軽減の取組



### (8) マニュアル等の作成による業務の標準化の取組の状況

介護技術に関するマニュアル等を作成するなどして業務の標準化に取り組んでいるかと尋ねたところ、「行っている」76.9%、「行っていない」19.8%であった。

図表 2-2-43 マニュアル等の作成による業務の標準化の取組



### (9) 仕事と育児・介護の両立支援のための取組の状況

職員の仕事と育児の両立を支援するための取組についてみると、「出産・育児休業を就業規則に定めている」78.4%が最も多く、次いで「出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」40.5%、「育児のための時間単位での休暇を取得することができる」33.6%などとなっていた。

一方で、「いずれも取り組んでいない」との回答も9.8%であった。

図表 2-2-44 仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	424件	78.4%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	219件	40.5%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	182件	33.6%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	150件	27.7%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	115件	21.3%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	112件	20.7%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	52件	9.6%
事業所内保育施設を整備している	35件	6.5%
その他	41件	7.6%
いずれも取り組んでいない	53件	9.8%
無回答	13件	2.4%
総数	541件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と育児の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかった。

図表 2-2-45 介護職員の定着状況別にみた仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
出産・育児休業を就業規則に定めている	268件	141件	76.6%	84.9%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	143件	68件	40.9%	41.0%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	128件	50件	36.6%	30.1%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	102件	42件	29.1%	25.3%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	77件	36件	22.0%	21.7%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	72件	36件	20.6%	21.7%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	30件	20件	8.6%	12.0%
事業所内保育施設を整備している	23件	11件	6.6%	6.6%
その他	29件	12件	8.3%	7.2%
いずれも取り組んでいない	36件	12件	10.3%	7.2%
無回答	6件	2件	1.7%	1.2%
総数	350件	166件		

また、職員の仕事と介護の両立を支援するための取組についてみると、「介護休業を就業規則に定めている」66.5%が最も多く、次いで「介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」33.3%、「介護のための時間単位での休暇を取得することができる」29.0%などとなっていた。

一方で、「いずれも取り組んでいない」との回答も15.7%であった。

図表 2-2-46 仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	360件	66.5%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	180件	33.3%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	157件	29.0%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	149件	27.5%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	87件	16.1%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	83件	15.3%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	43件	7.9%
その他	12件	2.2%
いずれも取り組んでいない	85件	15.7%
無回答	20件	3.7%
総数	541件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と介護の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「介護に直面した職員からの相談窓口を設けている」についてであり、肯定群 32.0%であるのに対して否定群では 24.1%であった。

図表 2-2-47 介護職員の定着状況別にみた仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
介護休業を就業規則に定めている	230件	116件	65.7%	69.9%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	122件	53件	34.9%	31.9%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	112件	40件	32.0%	24.1%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	101件	44件	28.9%	26.5%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	58件	27件	16.6%	16.3%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	52件	29件	14.9%	17.5%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	24件	17件	6.9%	10.2%
その他	10件	1件	2.9%	0.6%
いずれも取り組んでいない	52件	28件	14.9%	16.9%
無回答	10件	5件	2.9%	3.0%
総数	350件	166件		

### (10) 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること

60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していることについてみると、「ニーズに応じた業務内容の割り振り」57.3%が最も多く、次いで「柔軟な勤務制度の整備」48.8%、「サービス提供責任者等によるフォロー体制」28.8%などとなっていた。

図表 2-2-48 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	310件	57.3%
柔軟な勤務制度の整備	264件	48.8%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	156件	28.8%
健康管理対策	146件	27.0%
業務マニュアルの整備	102件	18.9%
必要な知識等の教育の実施	99件	18.3%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	29件	5.4%
その他	7件	1.3%
特になし	76件	14.0%
無回答	27件	5.0%
総数	541件	

## (11) 介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策

介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策についてみると、「職場内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、意見交換会等）」63.0%が最も多く、次いで「労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている」59.5%、「非正規職員から正規職員への転換機会を設けている」54.9%などとなっていた。

図表 2-2-49 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数		割合	
	件数	割合	件数	割合
職場内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、意見交換会等）	341件	63.0%	341件	63.0%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	322件	59.5%	322件	59.5%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	297件	54.9%	297件	54.9%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	293件	54.2%	293件	54.2%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	212件	39.2%	212件	39.2%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	180件	33.3%	180件	33.3%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	164件	30.3%	164件	30.3%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	154件	28.5%	154件	28.5%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	139件	25.7%	139件	25.7%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	138件	25.5%	138件	25.5%
健康対策や健康管理に力を入れている	134件	24.8%	134件	24.8%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	115件	21.3%	115件	21.3%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	81件	15.0%	81件	15.0%
新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	71件	13.1%	71件	13.1%
その他	6件	1.1%	6件	1.1%
特に方策をとっていない	15件	2.8%	15件	2.8%
無回答	13件	2.4%	13件	2.4%
総数	541件		541件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」についてであり、肯定群59.7%であるのに対して否定群では46.4%であった。

図表 2-2-50 介護職員の定着状況別にみた  
職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	肯定群		否定群	
	件数	割合	件数	割合
職場内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、意見交換会等）	233件	66.6%	95件	57.2%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	218件	62.3%	93件	56.0%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	209件	59.7%	77件	46.4%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	205件	58.6%	85件	51.2%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	143件	40.9%	63件	38.0%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	126件	36.0%	48件	28.9%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	110件	31.4%	40件	24.1%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	109件	31.1%	52件	31.3%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	103件	29.4%	35件	21.1%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	99件	28.3%	36件	21.7%
健康対策や健康管理に力を入れている	95件	27.1%	35件	21.1%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	78件	22.3%	35件	21.1%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	56件	16.0%	23件	13.9%
新任の訪問介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	46件	13.1%	23件	13.9%
その他	4件	1.1%	2件	1.2%
特に方策をとっていない	7件	2.0%	8件	4.8%
無回答	6件	1.7%	0件	0.0%
総数	350件		166件	

### 3. 介護老人福祉施設

#### 1) 法人の概況

回答のあった介護老人福祉施設 188 件の所属する法人の経営主体は「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が 98.4%などとなっていた。

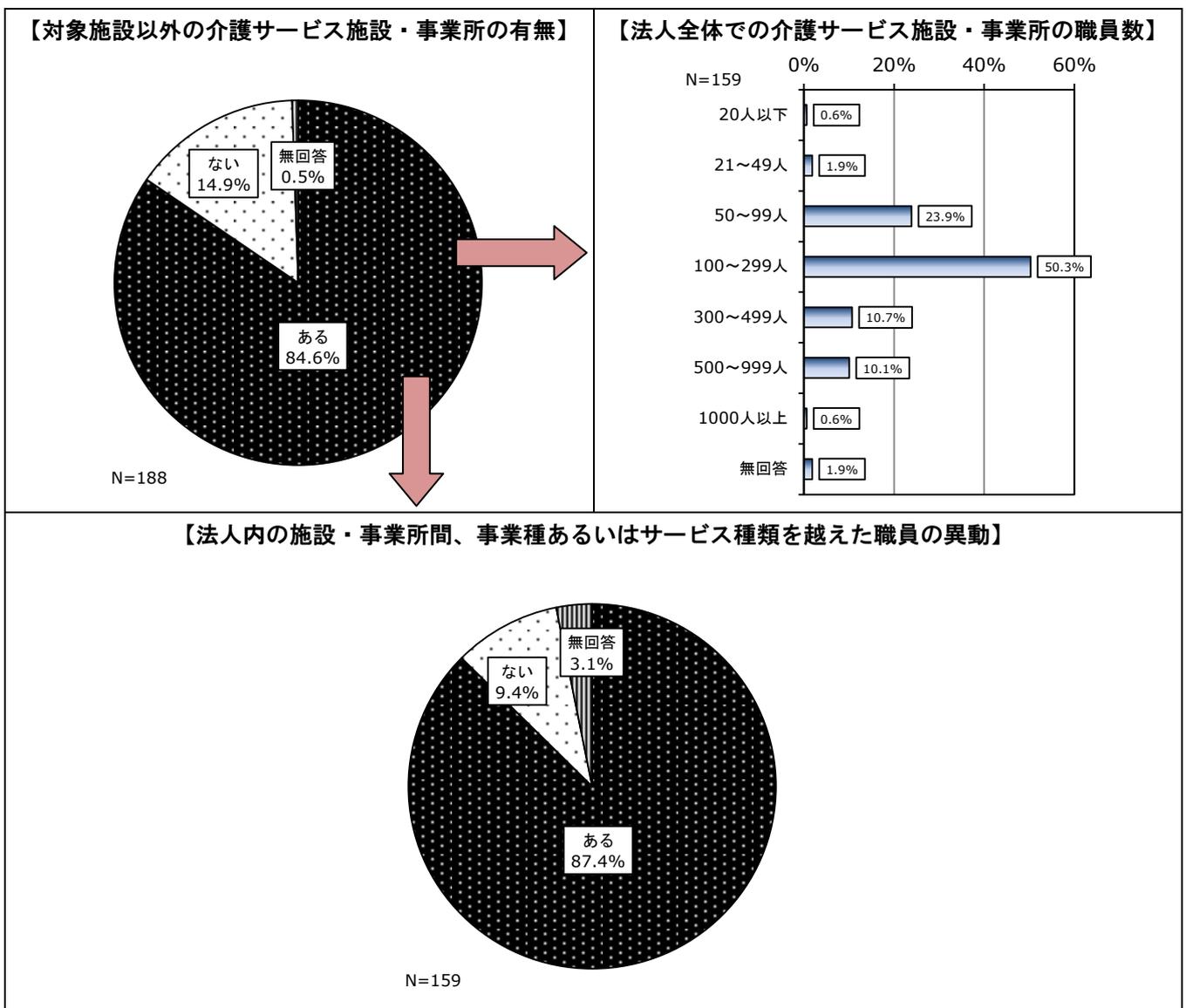
図表 2-3-1 経営主体

	件数	割合
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	185件	98.4%
市区町村	2件	1.1%
社会福祉協議会	1件	0.5%
その他の法人	0件	0.0%
その他（個人を含む）	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	188件	100.0%

回答施設が属する法人全体で、回答施設以外の別の介護サービス施設・事業所の有無についてみると、「ある」84.6%、「ない」14.9%であった。

さらに、回答施設以外の別の介護サービス施設・事業所が「ある」と回答した施設に対して、法人全体での介護サービス施設・事業所の全職員数を尋ねたところ、「100～299人」50.3%が最も多く、次いで「50～99人」23.9%、「300～499人」10.7%などとなっていた。また、法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動については、「ある」87.4%、「ない」9.4%であった。

図表 2-3-2 法人全体の状況



## 2) 施設の概況

### (1) 同一敷地内で実施しているサービス

回答施設と同一敷地内で実施しているサービスについてみると、「介護老人福祉施設以外は実施していない」との回答は4.8%に過ぎず、実施しているサービスとしては「短期入所生活介護」86.2%が最も多く、次いで「通所介護」61.2%、「居宅介護支援」54.3%などとなっていた。

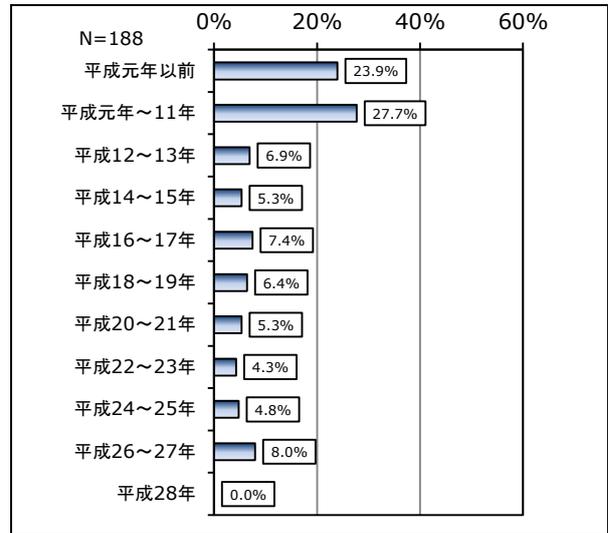
図表 2-3-3 同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
介護老人福祉施設以外は実施していない	9件	4.8%
短期入所生活介護	162件	86.2%
通所介護	115件	61.2%
居宅介護支援	102件	54.3%
訪問介護	46件	24.5%
認知症対応型共同生活介護	21件	11.2%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	19件	10.1%
地域密着型通所介護	17件	9.0%
認知症対応型通所介護	15件	8.0%
特定施設入居者生活介護	11件	5.9%
介護老人保健施設	7件	3.7%
短期入所療養介護	5件	2.7%
小規模多機能型居宅介護	4件	2.1%
通所リハビリテーション	3件	1.6%
訪問入浴介護	2件	1.1%
訪問看護	2件	1.1%
特定福祉用具の販売	2件	1.1%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2件	1.1%
居宅療養管理指導	1件	0.5%
福祉用具貸与	1件	0.5%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1件	0.5%
介護療養型施設	1件	0.5%
訪問リハビリテーション	0件	0.0%
夜間対応型訪問介護	0件	0.0%
看護小規模多機能型居宅介護	0件	0.0%
無回答	1件	0.5%
総 数	188件	

## (2) サービス提供開始時期

特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）の開始時期についてみると、介護保険制度創設直後の「平成元年～11年」27.7%が最も多く、「平成元年以前」23.9%などとなっていた。

図表 2-3-4 サービス提供開始時期

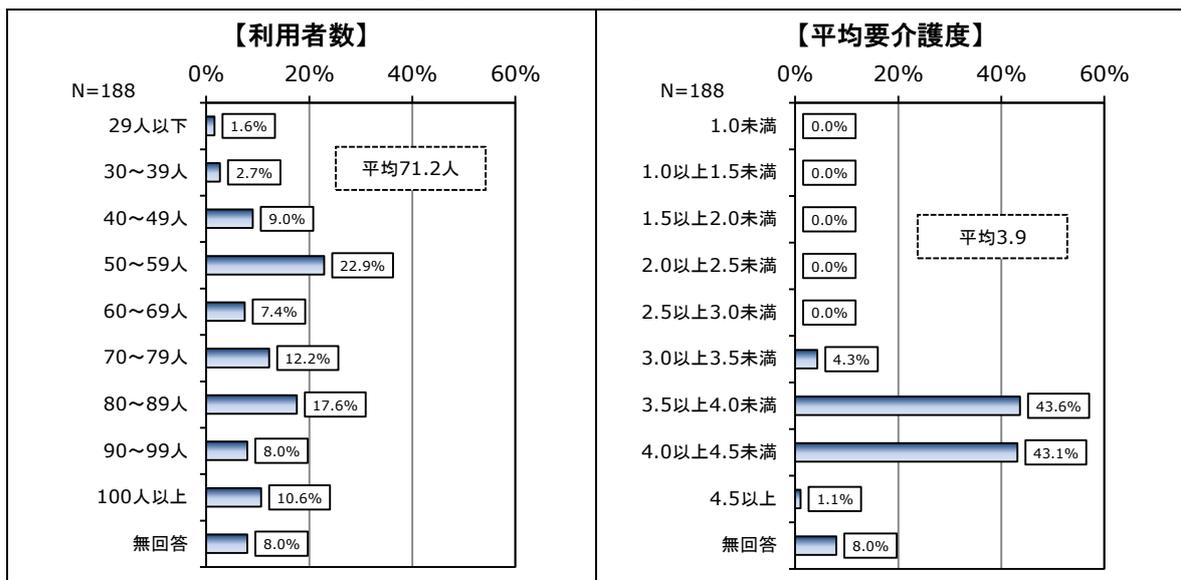


## (3) 入所者の状況

入所者数は「50～59人」22.9%が最も多く、次いで「80～99人」17.6%、「70～79人」12.2%などとなっており、平均71.2人であった。

また、入所者の平均要介護度は、「3.5以上4.0未満」43.6%が最も多く、次いで「4.0以上4.5未満」43.1%などとなっており、平均3.9であった。

図表 2-3-5 入所者の状況



#### (4) 職員の状況

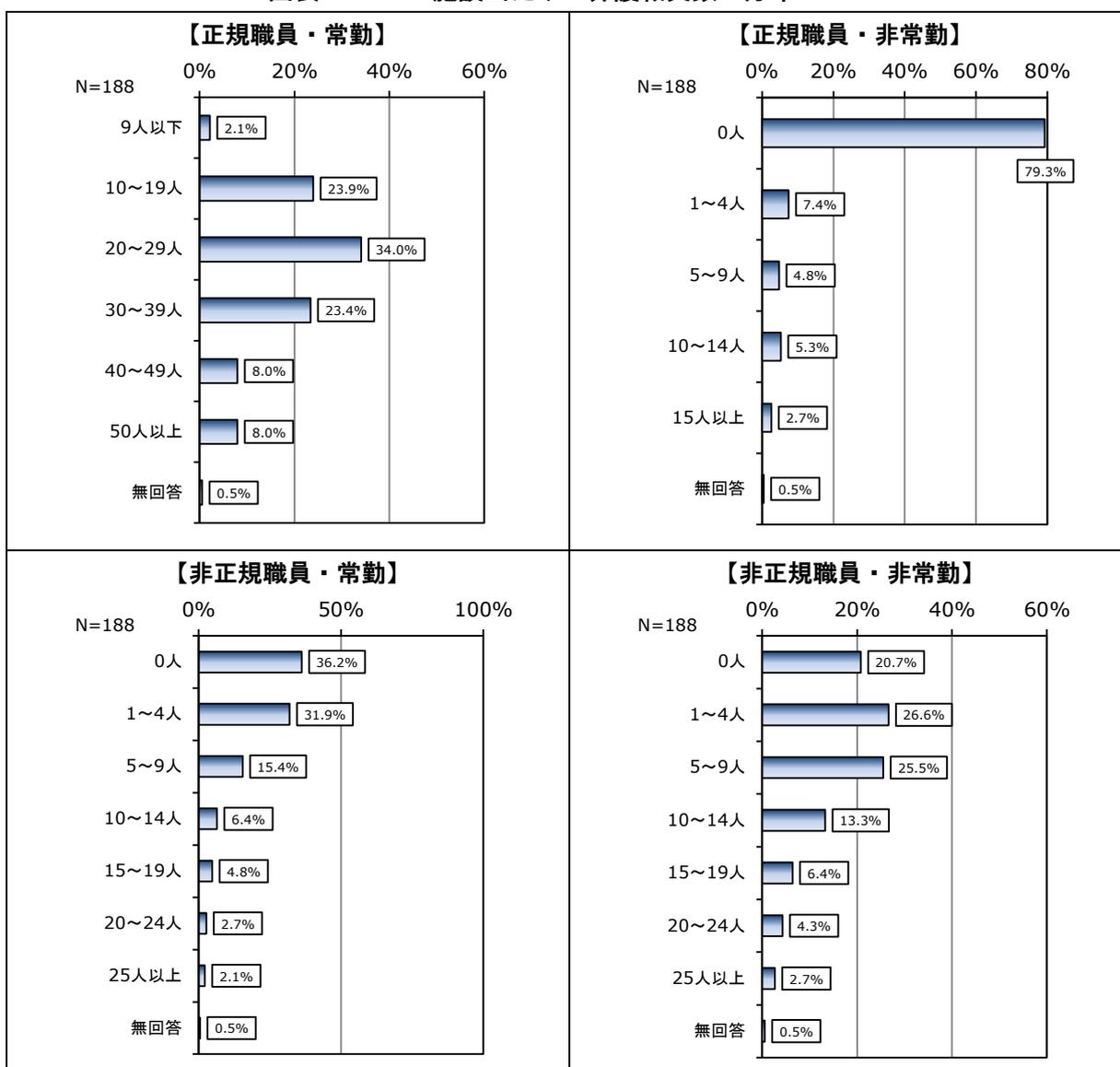
図表 2-3-6 は1施設当たりの職員数（実人数）を雇用形態別にみたものであるが、介護職員については、正規職員・常勤が平均 28.2 人、同・非常勤が平均 1.8 人、非正規職員・常勤が平均 4.6 人、同・非常勤が平均 6.7 人であった。

また、図表 2-3-7 は1施設当たりの介護職員数の分布をみたものである。

図表 2-3-6 1施設当たり平均職員数

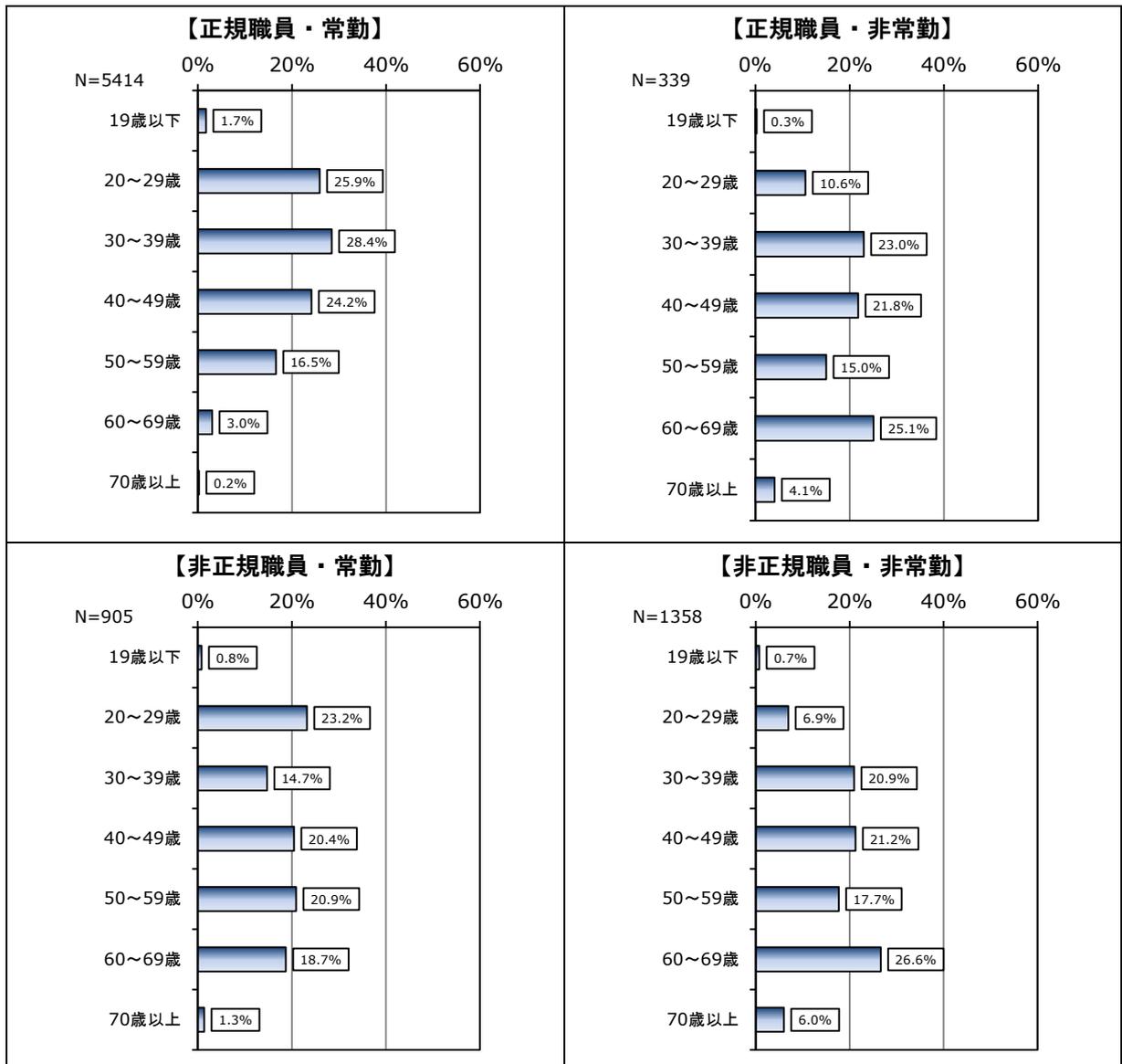
	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
介護職員	28.2人	1.8人	4.6人	6.7人
（うち）介護福祉士	19.2人	0.5人	1.5人	1.9人
その他の職員（管理者を含む）	12.8人	0.7人	1.7人	5.3人

図表 2-3-7 1施設当たりの介護職員数の分布



有効回答のあった 187 施設の介護職員の年齢構成を雇用形態別にみると、正規職員・常勤では「30～39 歳」28.4%が最も多く、同・非常勤では「60～69 歳」25.1%、非正規職員・常勤では「20～29 歳」23.2%、同・非常勤では「60～69 歳」26.6%となっており、常勤職員は 20～30 代、非常勤職員は 60 代の職員の割合が多かった。

図表 2-3-8 介護職員の年齢構成



### 3) 介護職員の採用の状況

#### (1) 募集・採用の状況

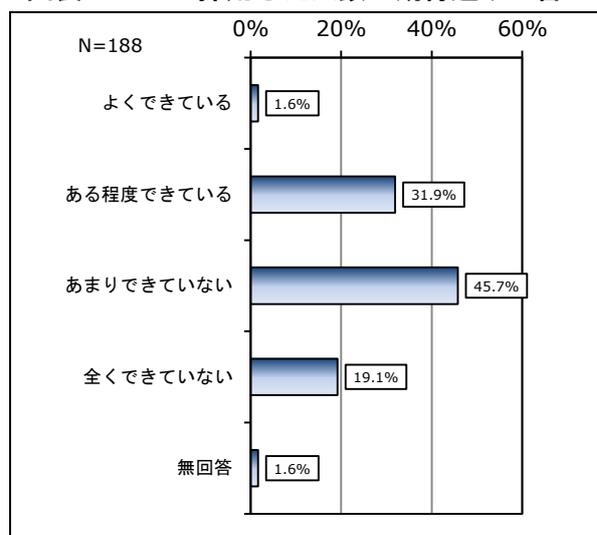
介護職員の現在の募集形態と募集定員をみると、募集形態としては「施設単独で募集している」51.6%（募集定員：平均3.9人）が最も多く、次いで「施設単位ではなく法人全体で募集している」33.0%（同5.1人）、「近隣地域における複数の施設単位で募集している」4.3%（同5.2人）であった。ただし、「現在は募集していない」との回答も13.3%であった。

図表 2-3-9 介護職員の募集形態と現在の募集定員【MA】

	件数	割合	平均募集人数
施設単独で募集している	97件	51.6%	3.9人
近隣地域における複数の施設単位で募集している	8件	4.3%	5.2人
施設単位ではなく法人全体で募集している	62件	33.0%	5.1人
現在は募集していない	25件	13.3%	-
無回答	6件	3.2%	-
総数	188件		

また、介護職員の採用が期待通りの人数を採用できているかどうかについて尋ねたところ、「あまりできてない」45.7%が最も多く、次いで「ある程度できている」31.9%などとなっていた。「あまりできていない」と「全くできていない」を合わせた否定的な見解が64.8%であった。

図表 2-3-10 採用した人数が期待通りか否か

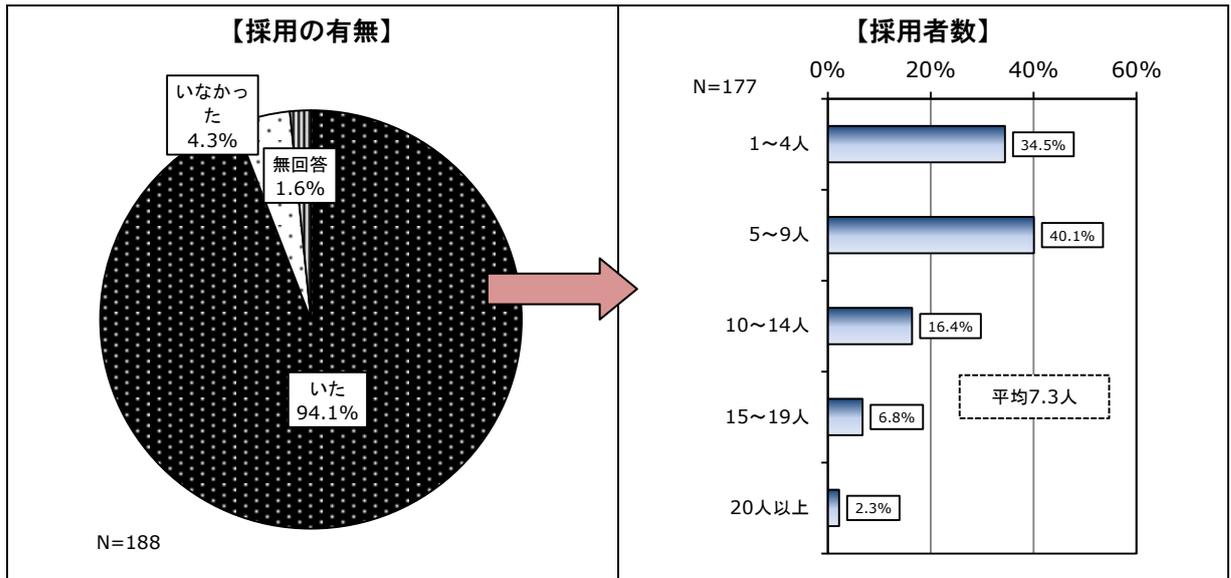


## (2) 平成 28 年 1 年間の介護職員の採用状況

平成 28 年 1 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 日までの 1 年間に採用した介護職員の有無を尋ねたところ、「いた」94.1%、「いなかった」4.3%であった。

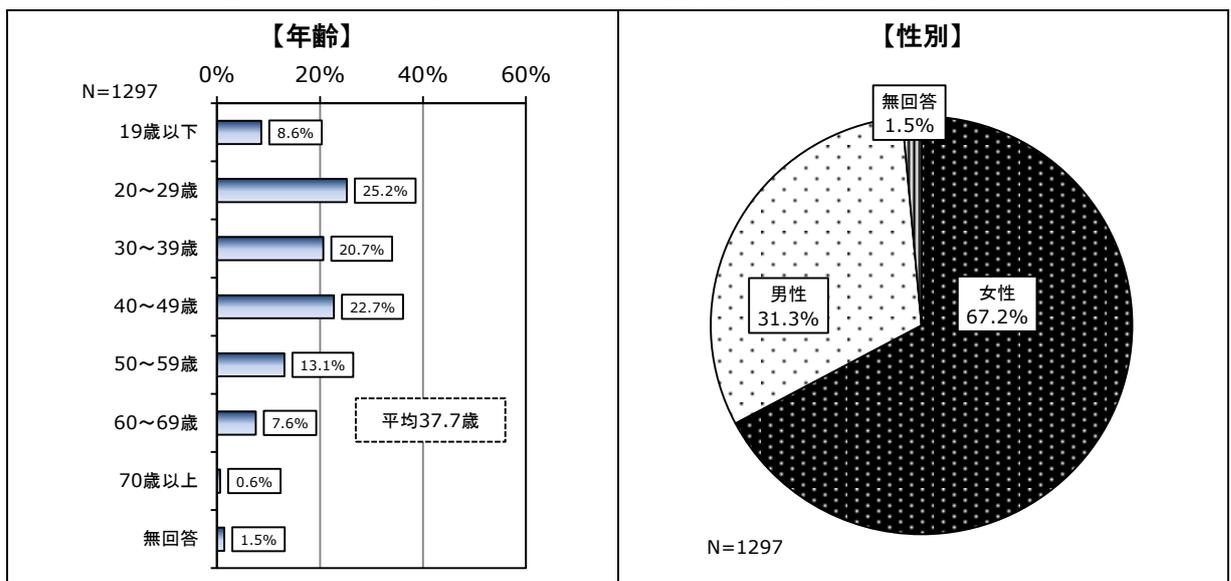
採用者数についてみると、「5～9人」40.1%が最も多く、次いで「1～4人」34.5%、「10～14人」16.4%などとなっており、平均7.3人であった。

図表 2-3-11 平成 28 年 1 年間の介護職員の採用状況



有効回答のあった 177 施設において平成 28 年 1 年間に新規採用した 1,297 人の介護職員の状況についてみると、平均年齢は 37.7 歳、女性が 67.2%であった。

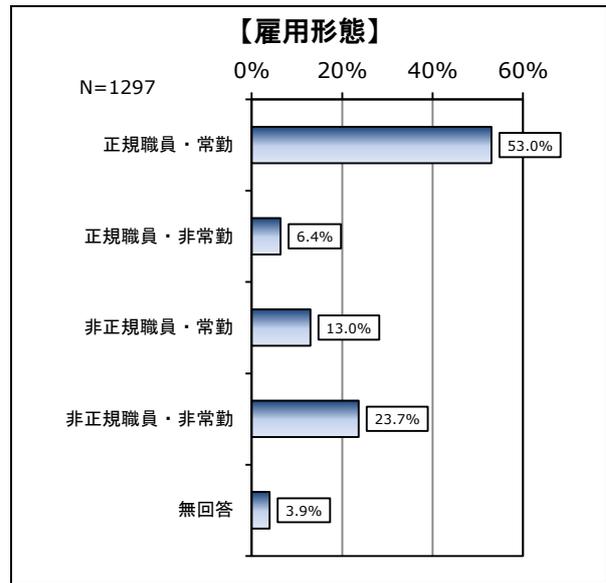
図表 2-3-12 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況



また、新規採用した1,297人の介護職員の雇用形態については、正規職員・常勤が53.0%が最も多く、次いで非正規職員・非常勤が23.7%などとなっていた。

さらに、介護職員の採用が期待通りの人数を採用できているかについて、「よくできている」又は「ある程度できている」と回答した肯定群と、「あまりできていない」又は「全くできていない」と回答した否定群で比較すると、両群に大きな違いはみられなかった。

図表 2-3-13 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況

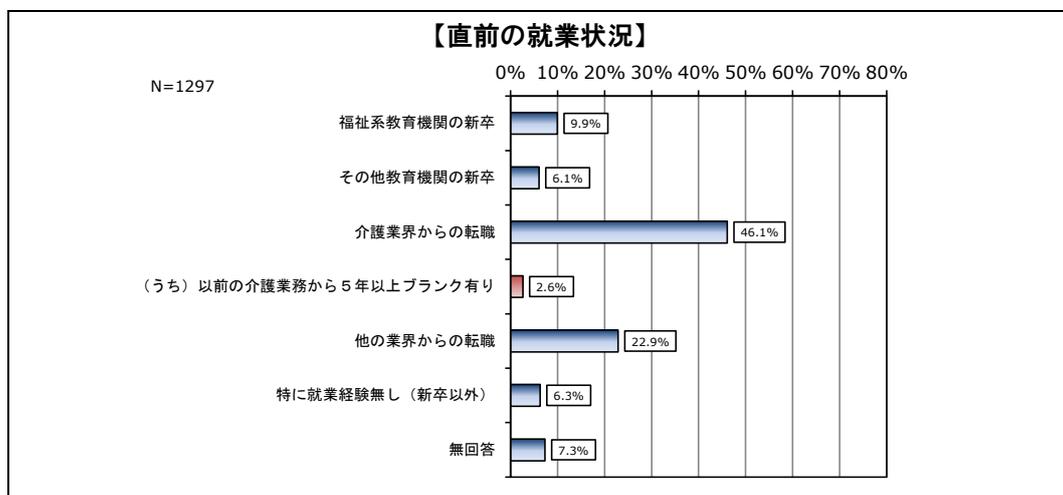


図表 2-3-14 採用が希望通りか否か別にみた平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の雇用形態

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
正規職員 常勤	247人	417人	52.9%	53.1%
正規職員 非常勤	28人	52人	6.0%	6.6%
非正規職員 常勤	49人	113人	10.5%	14.4%
非正規職員 非常勤	117人	179人	25.1%	22.8%
無回答	26人	24人	5.6%	3.1%
合計	467人	785人	100.0%	100.0%

新規採用者の直前の就業状況を見ると、「介護業界からの転職」46.1%が最も多く、次いで「他の業界からの転職」22.9%などとなっていた。また、「福祉系教育機関の新卒」及び「その他教育機関の新卒」の新卒者は16.0%であった。

図表 2-3-15 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況



さらに、新規採用した介護職員の募集・採用ルートについてみると、「ハローワークからの無料職業紹介」28.2%が最も多く、次いで「友人・知人からの紹介」16.8%、「民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）」9.4%などとなっていた。

図表 2-3-16 平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の状況  
【募集・採用ルート・MA】

	件数	割合
ハローワークの無料職業紹介	366人	28.2%
友人・知人からの紹介	218人	16.8%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	122人	9.4%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	97人	7.5%
施設で実施した就職説明会	66人	5.1%
施設のホームページ	54人	4.2%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	48人	3.7%
施設で実施した体験型学習・職場体験	34人	2.6%
福祉人材センターの無料職業紹介	12人	0.9%
前の職場からの紹介	12人	0.9%
施設で受け入れているボランティア	9人	0.7%
行政広報誌	2人	0.2%
施設で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.1%
その他	187人	14.4%
無回答	117人	9.0%
総 数	1,297人	

また、介護職員の採用の肯定群と否定群で比較すると、募集・採用ルートの傾向にそれほど大きな違いはみられなかった。

図表 2-3-17 採用が希望通りか否か別にみた  
平成 28 年 1 年間に採用した介護職員の募集・採用ルート【MA】

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ハローワークの無料職業紹介	131人	228人	28.1%	29.0%
友人・知人からの紹介	90人	127人	19.3%	16.2%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	42人	46人	9.0%	5.9%
施設で実施した就職説明会	39人	27人	8.4%	3.4%
施設のホームページ	31人	22人	6.6%	2.8%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	26人	79人	5.6%	10.1%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	22人	21人	4.7%	2.7%
施設で実施した体験型学習・職場体験	12人	22人	2.6%	2.8%
施設で受け入れているボランティア	3人	6人	0.6%	0.8%
前の職場からの紹介	3人	6人	0.6%	0.8%
福祉人材センターの無料職業紹介	2人	10人	0.4%	1.3%
施設で実施した地域交流会・セミナー	0人	1人	0.0%	0.1%
行政広報誌	0人	2人	0.0%	0.3%
その他	64人	121人	13.7%	15.4%
無回答	40人	76人	8.6%	9.7%
総 数	467人	786人		

### (3) 介護職員の採用の工夫

介護職員の採用の工夫についてみると、「ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している」84.0%が最も多く、次いで「新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている」72.9%、「福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている」67.0%などになっていた。

図表 2-3-18 介護職員の採用の工夫【MA】

	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	158件	84.0%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	137件	72.9%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	126件	67.0%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	89件	47.3%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	88件	46.8%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	77件	41.0%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	74件	39.4%
施設の労働条件や就業規則等について情報発信している	46件	24.5%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	40件	21.3%
施設の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	33件	17.6%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	15件	8.0%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	14件	7.4%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	11件	5.9%
その他	8件	4.3%
特に行っていない	1件	0.5%
無回答	14件	7.4%
総数	188件	

また、介護職員の採用の肯定群と否定群で比較すると、肯定群よりも否定群においてより人材確保のために積極的な工夫に取り組んでいる傾向がみられた。

図表 2-3-19 採用が希望通りか否か別にみた介護職員の採用の工夫【MA】

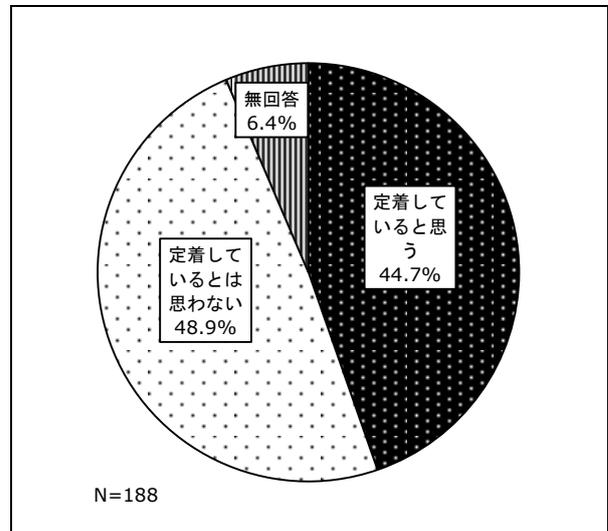
	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	50件	106件	79.4%	86.9%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	42件	93件	66.7%	76.2%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	39件	84件	61.9%	68.9%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	29件	58件	46.0%	47.5%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	24件	53件	38.1%	43.4%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	24件	64件	38.1%	52.5%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	23件	50件	36.5%	41.0%
施設の労働条件や就業規則等について情報発信している	14件	32件	22.2%	26.2%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	12件	27件	19.0%	22.1%
施設の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	7件	26件	11.1%	21.3%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	6件	9件	9.5%	7.4%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	4件	5件	6.3%	4.1%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	3件	11件	4.8%	9.0%
その他	2件	5件	3.2%	4.1%
特に行っていない	1件	0件	1.6%	0.0%
無回答	0件	2件	0.0%	1.6%
総数	63件	122件		

#### 4) 介護職員の離職の状況

##### (1) 介護職員の定着状況

過去3年間を振り返って、介護職員の定着状況をどう考えるかについて尋ねたところ、「定着しているとは思わない」48.9%、「定着していると思う」44.9%であった。

図表 2-3-20 介護職員の定着状況

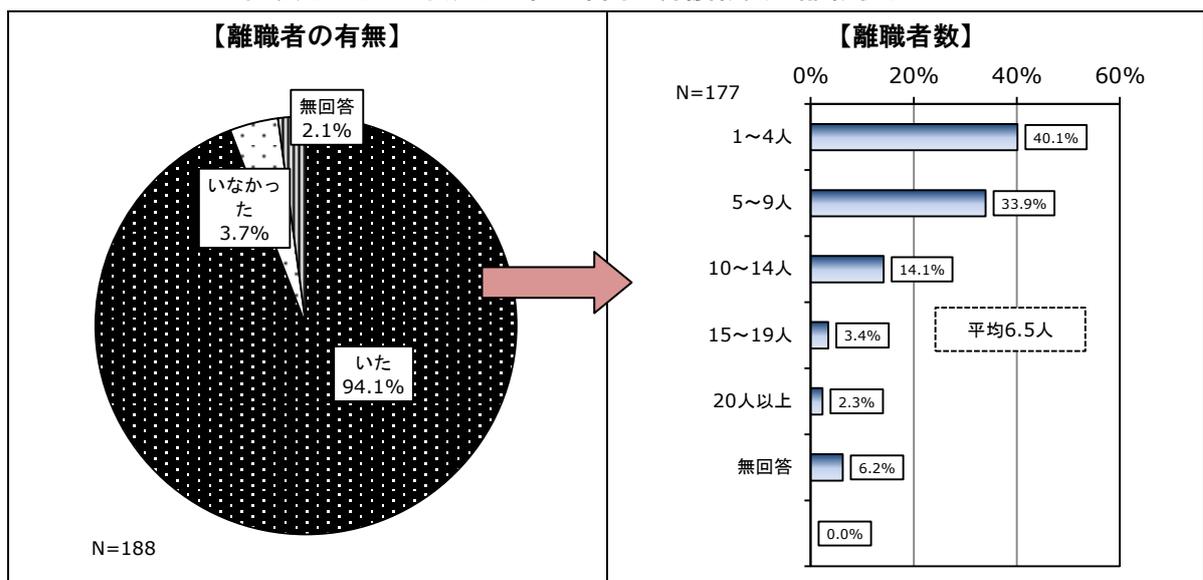


##### (2) 平成28年1年間の介護職員の離職状況

平成28年1月1日～平成28年12月31日までの1年間に離職した介護職員の有無を尋ねたところ、「いた」94.1%、「いなかった」3.7%であった。

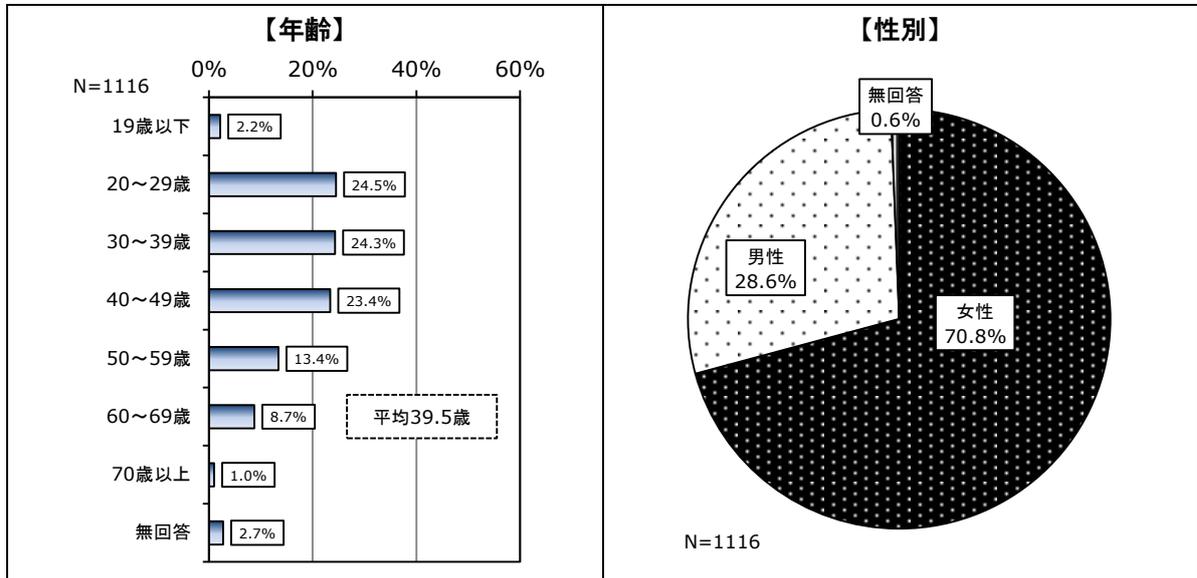
離職者数についてみると、「1～4人」40.1%が最も多く、次いで「5～9人」33.9%、「10～14人」14.1%などがなっており、平均6.5人であった。

図表 2-3-21 平成28年1年間の介護職員の離職状況



有効回答のあった177施設において平成28年1年間に離職した1,166人の介護職員の状況についてみると、平均年齢は39.5歳、女性が70.8%であった。

図表 2-3-22 平成28年1年間に離職した介護職員の状況



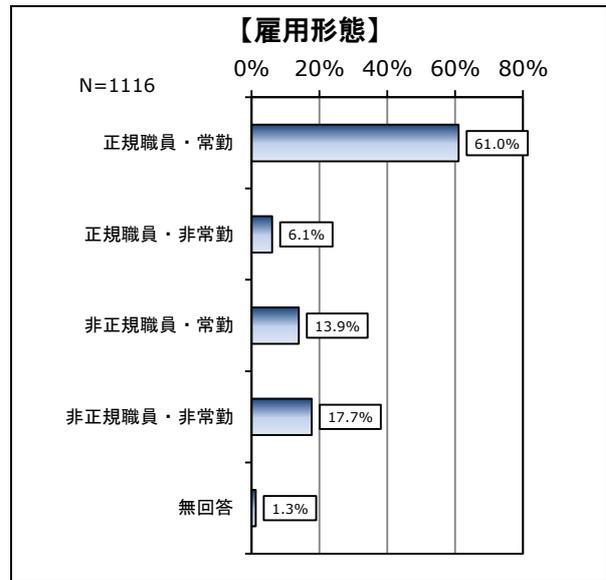
また、過去3年間で振り返って、介護職員の定着状況を「定着していると思う」と回答した肯定群と、「定着しているとは思わない」と回答した否定群で比較すると、肯定群と否定群で大きな違いはみられなかった。

図表 2-3-23 介護職員の定着状況別にみた平成28年1年間に離職した介護職員の年齢構成

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
19歳以下	7人	16人	1.9%	2.4%
20～29歳	95人	170人	26.0%	25.1%
30～39歳	92人	159人	25.2%	23.5%
40～49歳	80人	166人	21.9%	24.6%
50～59歳	48人	84人	13.2%	12.4%
60～69歳	30人	54人	8.2%	8.0%
70歳以上	5人	5人	1.4%	0.7%
無回答	8人	22人	2.2%	3.3%
合計	365人	676人	100.0%	100.0%
平均	39.4歳	39.0歳		

また、離職した介護職員の雇用形態については、正規職員・常勤が61.0%が最も多く、次いで非正規職員・非常勤が17.7%などとなっていた。

図表 2-3-24 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の状況（続き）



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の雇用形態を比較すると、肯定群と否定群で大きな違いはみられなかった。

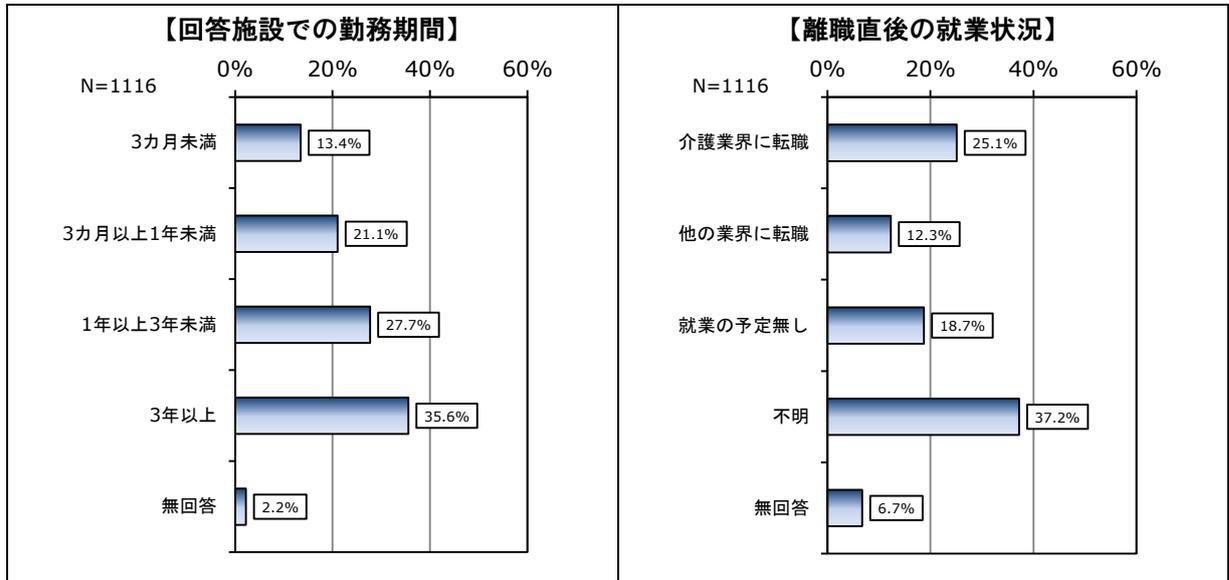
図表 2-3-25 介護職員の定着状況別にみた平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の雇用形態

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
正規職員 常勤	217人	420人	59.5%	62.1%
正規職員 非常勤	29人	38人	7.9%	5.6%
非正規職員 常勤	53人	92人	14.5%	13.6%
非正規職員 非常勤	62人	119人	17.0%	17.6%
無回答	4人	7人	1.1%	1.0%
合計	365人	676人	100.0%	100.0%

さらに、離職した介護職員の回答施設での勤務期間については、「3年以上」35.6%が最も多い一方で、「3カ月未満」という短期間での離職者も13.4%いた。

また、離職直後の就業状況については、「不明」37.2%が最も多く、次いで「介護業界に転職」25.1%、「就業の予定無し」18.7%などとなっていた。

図表 2-3-26 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の状況（続き）



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の回答施設での勤務期間を比較すると、否定群では1年未満で離職した者の割合が40.1%であり、肯定群の29.1%よりも多かった。

図表 2-3-27 介護職員の定着状況別にみた平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の回答施設での勤務期間

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
3カ月未満	39人	105人	10.7%	15.5%
3カ月以上 1年未満	67人	166人	18.4%	24.6%
1年以上 3年未満	70人	220人	19.2%	32.5%
3年以上	176人	177人	48.2%	26.2%
無回答	13人	8人	3.6%	1.2%
合計	365人	676人	100.0%	100.0%

また、離職した介護職員の離職理由については、「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」49.2%が最も多く、次いで「職場の人間関係に問題があった」44.1%、「結婚、出産・育児」34.5%などとなっていた。

図表 2-3-28 平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	件数		割合	
	件数	割合	件数	割合
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	87件	49.2%	87件	49.2%
職場の人間関係に問題があった	78件	44.1%	78件	44.1%
結婚、出産・育児	61件	34.5%	61件	34.5%
他の業界で色々な仕事を体験してみたかった	55件	31.1%	55件	31.1%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	43件	24.3%	43件	24.3%
家族の転勤・転居	40件	22.6%	40件	22.6%
収入が少なかった	39件	22.0%	39件	22.0%
家族等の介護	33件	18.6%	33件	18.6%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	28件	15.8%	28件	15.8%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	26件	14.7%	26件	14.7%
施設の理念や運営のあり方に不満があった	24件	13.6%	24件	13.6%
将来の見通しが立たなかった	18件	10.2%	18件	10.2%
腰痛	18件	10.2%	18件	10.2%
新しい資格を取得した	11件	6.2%	11件	6.2%
起業・開業した	7件	4.0%	7件	4.0%
利用者やその家族との関係に問題があった	6件	3.4%	6件	3.4%
施設の人員整理、勸奨退職	1件	0.6%	1件	0.6%
その他	28件	15.8%	28件	15.8%
無回答	5件	2.8%	5件	2.8%
総数	177件		177件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で離職者の離職理由を比較すると、否定群は肯定群より理由についての回答が総じて高くなっており、特に「職場の人間関係に問題があった」、「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」、「収入が少なかった」、「施設の理念や運営のあり方に不満があった」については否定群の回答が肯定群よりも比較的多かった。

図表 2-3-29 介護職員の定着状況別にみた平成 28 年 1 年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	肯定群		否定群	
	件数	割合	件数	割合
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	29件	34.5%	53件	57.6%
結婚、出産・育児	29件	34.5%	28件	30.4%
職場の人間関係に問題があった	22件	26.2%	51件	55.4%
他の業界で色々な仕事を体験してみたかった	22件	26.2%	31件	33.7%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	19件	22.6%	22件	23.9%
家族の転勤・転居	17件	20.2%	19件	20.7%
家族等の介護	12件	14.3%	19件	20.7%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	11件	13.1%	14件	15.2%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	10件	11.9%	16件	17.4%
収入が少なかった	9件	10.7%	27件	29.3%
腰痛	9件	10.7%	8件	8.7%
将来の見通しが立たなかった	6件	7.1%	11件	12.0%
新しい資格を取得した	4件	4.8%	7件	7.6%
施設の理念や運営のあり方に不満があった	3件	3.6%	18件	19.6%
起業・開業した	3件	3.6%	4件	4.3%
利用者やその家族との関係に問題があった	1件	1.2%	5件	5.4%
施設の人員整理、勸奨退職	0件	0.0%	0件	0.0%
その他	18件	21.4%	10件	10.9%
無回答	6件	7.1%	6件	6.5%
総数	84件		92件	

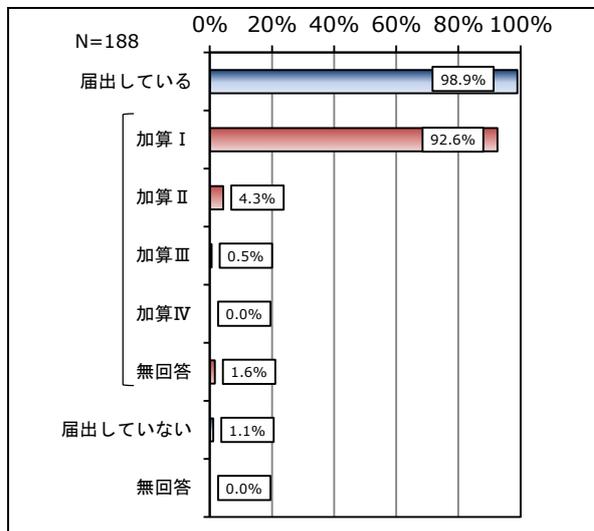
## 5) 雇用管理等の状況

### (1) 介護職員処遇改善加算の届出状況

介護職員改善加算の届出状況についてみると、「届出している」98.9%、「届出していない」1.1%であった。なお、加算の種類については、「加算Ⅰ」92.6%が最も多かった。

また、「加算Ⅱ」4.3%、又は「加算Ⅲ」0.5%と回答した施設に対して、届出上の要件として満たしているものを尋ねたところ、「職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること」と「資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること」がいずれも66.7%、「賃金改善以外の処遇改善を実施すること」55.6%であった。

図表 2-3-30 介護職員処遇改善加算の届出状況



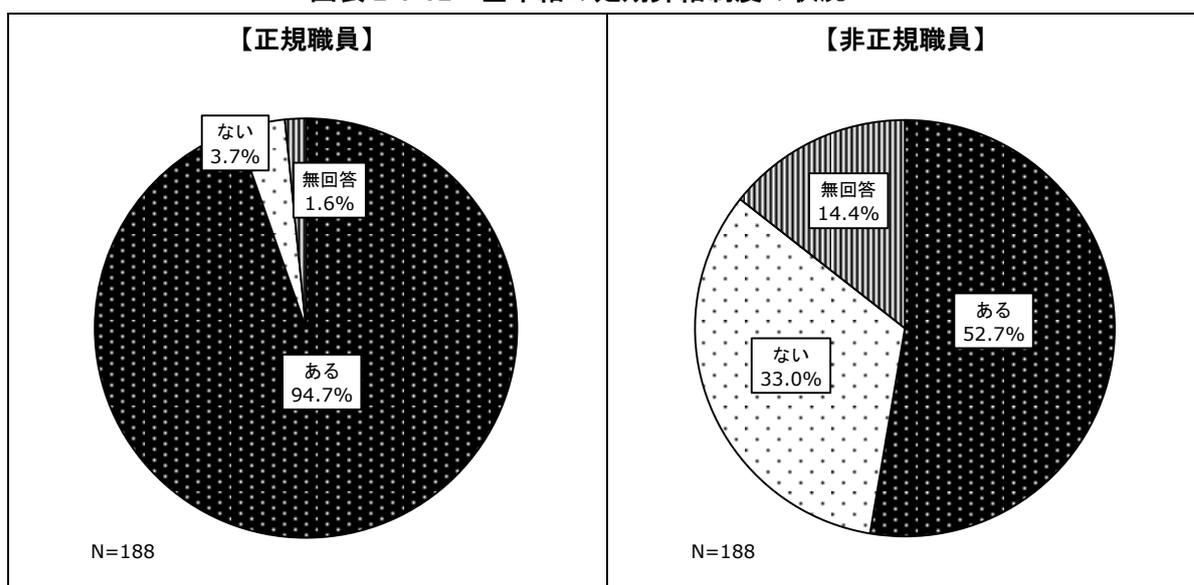
図表 2-3-31 <<加算Ⅱ又はⅢの場合>>要件として満たしているもの【MA】

	件数	割合
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	6件	66.7%
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	6件	66.7%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	5件	55.6%
無回答	0件	0.0%
総数	9件	

## (2) 基本給の定期昇給制度の状況

基本給の定期昇給制度の有無について尋ねたところ、正規職員では「ある」94.7%、「ない」3.7%であった。また、非正規職員では「ある」52.7%、「ない」33.0%であった。

図表 2-3-32 基本給の定期昇給制度の状況



さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で基本給の定期昇給制度の状況を比較すると、正規職員では肯定群と否定群で大きな違いはみられず、非正規職員では否定群の方が肯定群よりも基本給の定期昇給制度が「ある」との回答が多かった。

図表 2-3-33 介護職員の定着状況別にみた基本給の定期昇給制度の有無

### 【正規職員】

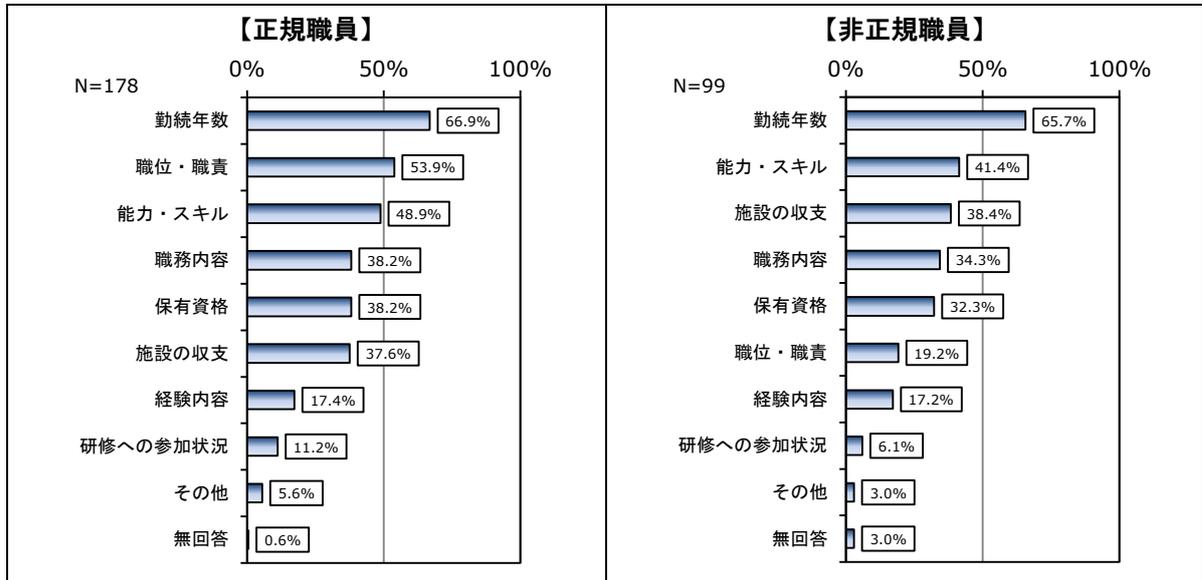
	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	79件	88件	94.0%	95.7%
ない	3件	4件	3.6%	4.3%
無回答	2件	0件	2.4%	0.0%
合計	84件	92件	100.0%	100.0%

### 【非正規職員】

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
ある	39件	53件	46.4%	57.6%
ない	31件	27件	36.9%	29.3%
無回答	14件	12件	16.7%	13.0%
合計	84件	92件	100.0%	100.0%

また、基本給の定期昇給の際に個々の昇給額に反映される要素についてみると、正規職員では「勤続年数」66.9%が最も多く、次いで「職位・職責」53.9%、「能力・スキル」48.9%などとなっていた。また、非正規職員では「勤続年数」65.7%が最も多く、次いで「能力・スキル」41.4%、「施設の収支」38.4%などとなっていた。

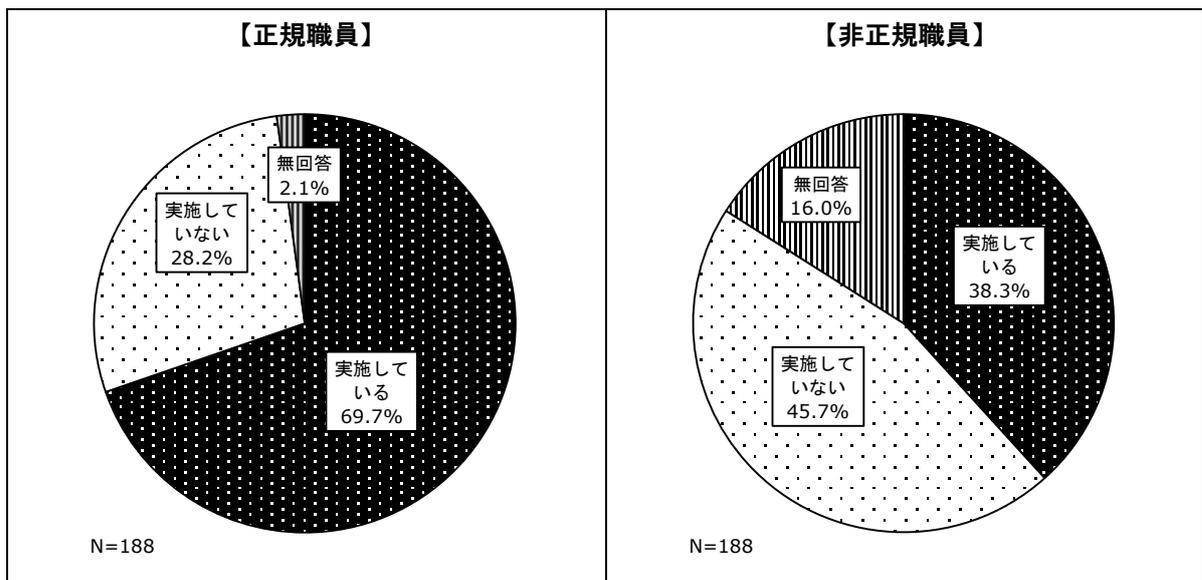
図表 2-3-34 基本給の定期昇給の際に反映される要素【MA】



### (3) 人事評価の状況

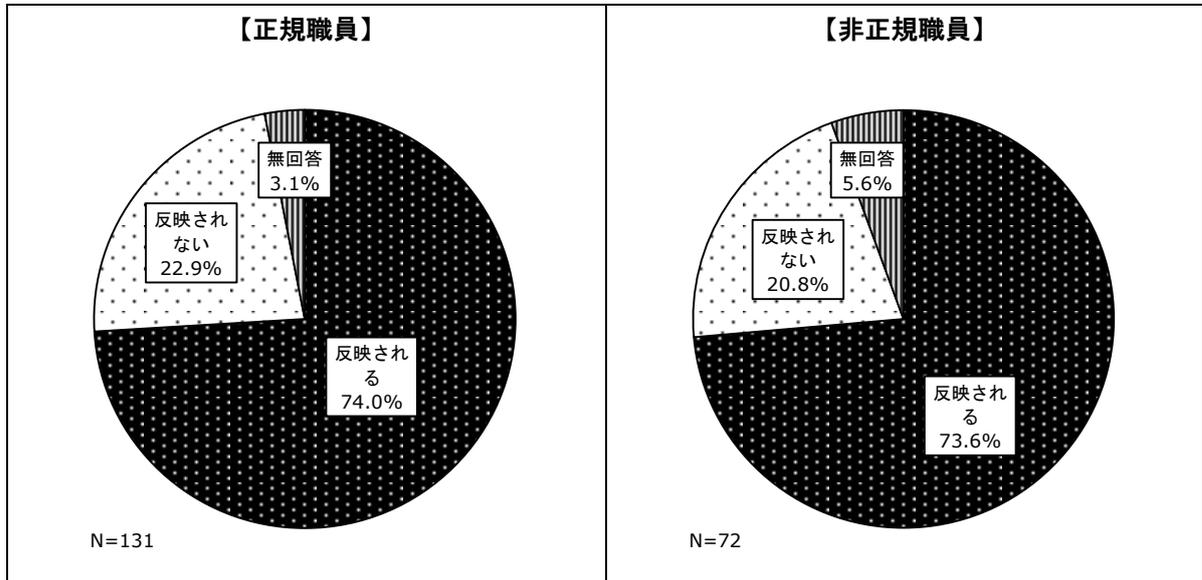
人事評価の実施状況については、正規職員では「実施している」69.7%、「実施していない」28.2%であった。また、非正規職員では「実施している」38.3%、「実施していない」45.7%であった。

図表 2-3-35 人事評価の実施状況



また、人事評価を実施している施設に対して、人事評価の結果が基本給の昇給に反映されるか尋ねたところ、正規職員では「反映される」74.0%、「反映されない」22.9%であった。また、非正規職員では「反映される」73.6%、「反映されない」20.8%であった。

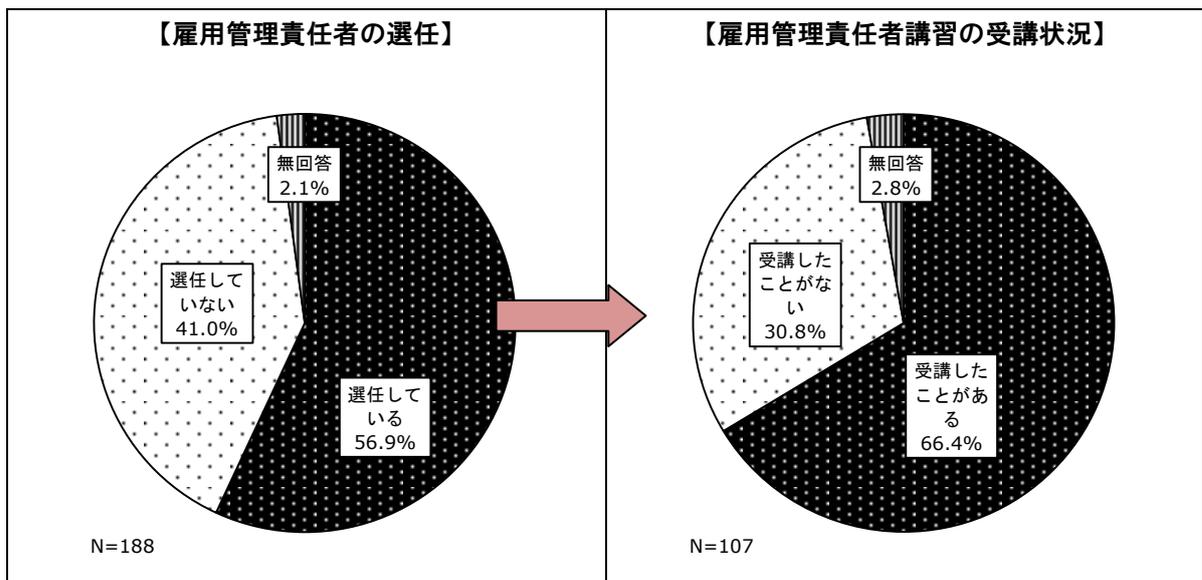
図表 2-3-36 人事評価の結果の職員の基本給の昇給への反映状況



#### (4) 雇用管理責任者の状況

雇用管理責任者の選任状況についてみると、「選任している」56.9%、「選任していない」41.0%であった。選任している施設に対して「雇用管理責任者講習」の受講状況を尋ねたところ、「受講したことがある」との回答が66.4%であった。

図表 2-3-37 雇用管理責任者の状況



## (5) 職員の研修受講に対する支援の状況

職員が研修を受講するにあたって受講負担軽減のために実施していることについてみると、介護職員初任者研修では「特に何もしていない」44.1%が最も多く、次いで「受講料の全部又は一部を負担している」29.3%などとなっていた。一方、実務者研修では「受講料の全部又は一部を負担している」38.3%が最も多く、次いで「特に何もしていない」36.7%などであった。

図表 2-3-38 職員の研修受講に対する支援【MA】

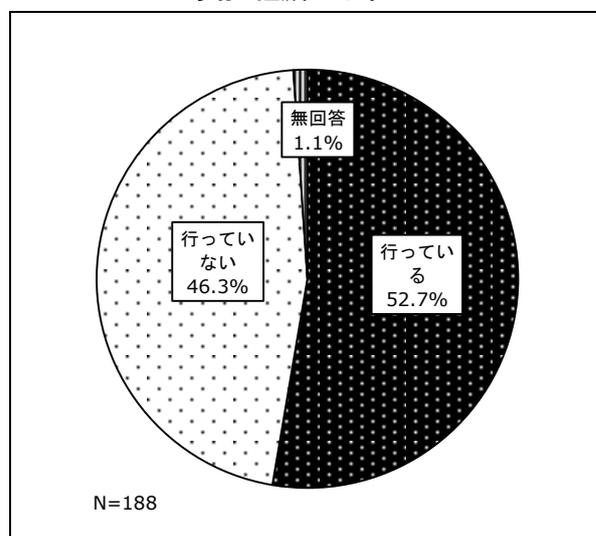
	件数		割合	
	介護職員 初任者研修	実務者研修	介護職員 初任者研修	実務者研修
特に何もしていない	83件	69件	44.1%	36.7%
受講料の全部又は一部を負担している	55件	72件	29.3%	38.3%
研修受講時の代替要員を確保している	16件	16件	8.5%	8.5%
その他	33件	38件	17.6%	20.2%
無回答	11件	7件	5.9%	3.7%
総数	188件	188件		

## (6) ICTの活用による事務負担軽減の取組の状況

ICTを活用して職員の事務負担を軽減する取組について尋ねたところ、「行っている」52.7%、「行っていない」46.3%であった。

具体的な取組としては、パソコンやタブレットを活用し、アプリケーションソフト等を導入して、職員の日程表や勤務実績、請求事務、利用者の介護計画書等の管理を行っているとの回答が多くみられた。また、サーバー上の掲示板を利用して職員同士の情報共有にも活用されていた。

図表 2-3-39 ICTの活用による職員の事務負担軽減の取組

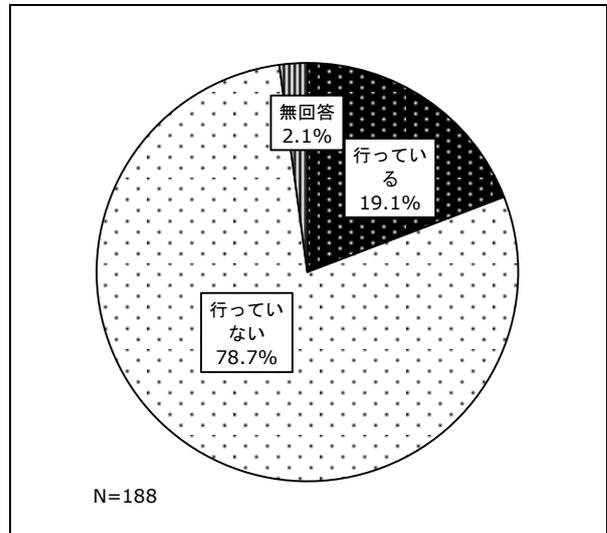


### (7) 介護ロボットの活用による業務負担軽減の取組の状況

介護ロボットを活用して職員の業務負担を軽減する取組について尋ねたところ、「行っていない」78.7%、「行っている」19.1%であった。

具体的な取組としては、職員の腰痛予防につながる機器（移乗・移動補助器具等）や、離床センサー等の見守り機器等に関する回答がみられた。

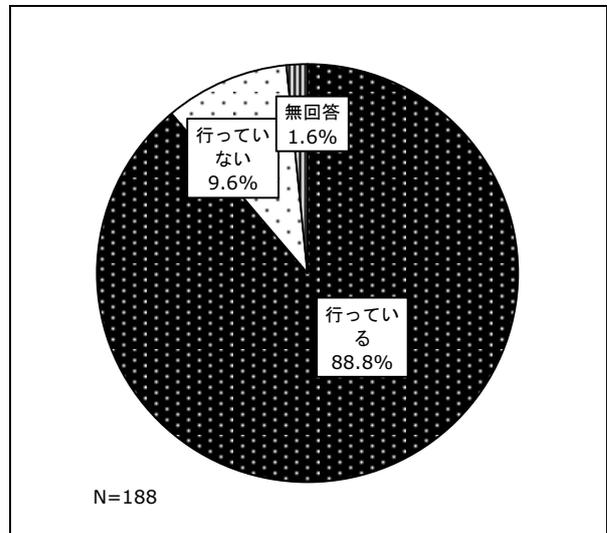
図表 2-3-40 介護ロボットの活用による職員の業務負担軽減の取組



### (8) マニュアル等の作成による業務の標準化の取組の状況

介護技術に関するマニュアル等を作成するなどして業務の標準化に取り組んでいるかと尋ねたところ、「行っている」88.8%、「行っていない」9.6%であった。

図表 2-3-41 マニュアル等の作成による業務の標準化の取組



## (9) 仕事と育児・介護の両立支援のための取組の状況

職員の仕事と育児の両立を支援するための取組についてみると、「出産・育児休業を就業規則に定めている」98.9%が最も多く、次いで「出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」75.5%、「育児のための時間単位での休暇を取得することができる」59.0%などとなっていた。

図表 2-3-42 仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	186件	98.9%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	142件	75.5%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	111件	59.0%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	68件	36.2%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	55件	29.3%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	54件	28.7%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	32件	17.0%
施設内保育施設を整備している	16件	8.5%
その他	10件	5.3%
いずれも取り組んでいない	1件	0.5%
無回答	0件	0.0%
総 数	188件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と育児の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「育児のための時間単位での休暇を取得することができる」についてであり、肯定群 63.1%であるのに対して否定群では 55.4%であった。

図表 2-3-43 介護職員の定着状況別にみた仕事と育児の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
出産・育児休業を就業規則に定めている	83件	91件	98.8%	98.9%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	65件	68件	77.4%	73.9%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	53件	51件	63.1%	55.4%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	31件	32件	36.9%	34.8%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	24件	27件	28.6%	29.3%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	22件	27件	26.2%	29.3%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	15件	15件	17.9%	16.3%
施設内保育施設を整備している	7件	8件	8.3%	8.7%
その他	6件	4件	7.1%	4.3%
いずれも取り組んでいない	0件	1件	0.0%	1.1%
無回答	0件	0件	0.0%	0.0%
総 数	84件	92件		

また、職員の仕事と介護の両立を支援するための取組についてみると、「介護休業を就業規則に定めている」94.7%が最も多く、次いで「介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している」66.0%、「介護のための時間単位での休暇を取得することができる」50.5%などとなっていた。

図表 2-3-44 仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	178件	94.7%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	124件	66.0%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	95件	50.5%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	67件	35.6%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	41件	21.8%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	40件	21.3%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	30件	16.0%
その他	2件	1.1%
いずれも取り組んでいない	6件	3.2%
無回答	0件	0.0%
総数	188件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で仕事と介護の両立を支援するための取組を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「介護に直面した職員からの相談窓口を設けている」についてであり、肯定群 38.1%であるのに対して否定群では 31.5%であった。

図表 2-3-45 介護職員の定着状況別にみた仕事と介護の両立支援のための取組の状況【MA】

	件数		割合	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
介護休業を就業規則に定めている	79件	89件	94.0%	96.7%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	55件	61件	65.5%	66.3%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	45件	46件	53.6%	50.0%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	32件	29件	38.1%	31.5%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	17件	20件	20.2%	21.7%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	14件	23件	16.7%	25.0%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	14件	13件	16.7%	14.1%
その他	2件	0件	2.4%	0.0%
いずれも取り組んでいない	3件	3件	3.6%	3.3%
無回答	0件	0件	0.0%	0.0%
総数	84件	92件		

## (10) 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること

60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していることについてみると、「ニーズに応じた業務内容の割り振り」71.3%が最も多く、次いで「柔軟な勤務制度の整備」66.0%、「健康管理対策」30.3%などとなっていた。

図表 2-3-46 60代以上の高齢者の職員の雇用管理において特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	134件	71.3%
柔軟な勤務制度の整備	124件	66.0%
健康管理対策	57件	30.3%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	35件	18.6%
業務マニュアルの整備	33件	17.6%
必要な知識等の教育の実施	30件	16.0%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	10件	5.3%
その他	2件	1.1%
特になし	19件	10.1%
無回答	2件	1.1%
総数	188件	

## (11) 介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策

介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策についてみると、「非正規職員から正規職員への転換機会を設けている」74.5%が最も多く、次いで「賃金・労働時間等の労働条件を改善している」56.9%、「職場内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、意見交換会等）賃金・労働時間等の労働条件を改善している」54.8%などとなっていた。

図表 2-3-47 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数	割合
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	140件	74.5%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	107件	56.9%
職場内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、意見交換会等）	103件	54.8%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	100件	53.2%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	97件	51.6%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	82件	43.6%
健康対策や健康管理に力を入れている	73件	38.8%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	72件	38.3%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	70件	37.2%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	69件	36.7%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	68件	36.2%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	59件	31.4%
新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	57件	30.3%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	43件	22.9%
その他	7件	3.7%
特に方策をとっていない	4件	2.1%
無回答	1件	0.5%
総数	188件	

さらに、介護職員の定着状況の肯定群と否定群で介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策を比較すると、両群に大きな違いはみられなかったが、最も差があったのが「職場内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、意見交換会等）」についてであり、肯定群 63.1%であるのに対して否定群では48.9%であった。

**図表 2-3-48 介護職員の定着状況別にみた  
職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】**

	件数		件数	
	肯定的	否定的	肯定的	否定的
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	64件	66件	76.2%	71.7%
職場内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、意見交換会等）	53件	45件	63.1%	48.9%
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	51件	52件	60.7%	56.5%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	46件	50件	54.8%	54.3%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	44件	47件	52.4%	51.1%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	40件	37件	47.6%	40.2%
健康対策や健康管理に力を入れている	34件	34件	40.5%	37.0%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	33件	30件	39.3%	32.6%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	33件	33件	39.3%	35.9%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	32件	32件	38.1%	34.8%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	29件	34件	34.5%	37.0%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	26件	30件	31.0%	32.6%
新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	26件	27件	31.0%	29.3%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	23件	19件	27.4%	20.7%
その他	2件	4件	2.4%	4.3%
特に方策をとっていない	1件	3件	1.2%	3.3%
無回答	0件	1件	0.0%	1.1%
総数	84件	92件		

## 第3章 ヒアリング調査の結果概要

### 1. AA介護有限会社【宮城県遠田郡涌谷町】

AA介護有限会社は、宮城県遠田郡涌谷町において、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所、グループホームを運営している。

訪問介護の利用者は30名であり、1名を除きほぼ全員が通院等乗降介助の利用者である。また、居宅介護支援の利用者は40名、グループホームの利用者は9名である。

#### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は、訪問介護事業所では管理者を含めて正規職員2名（うち介護福祉士1名、30代1名、40代1名）、非正規職員2名（50代1名、70代1名）である。また、居宅介護支援事業所は正規職員1名、グループホームは正規職員3名（うち2名は男性）、非正規職員7名（そのうち70代1名）である。なお、グループホームの職員のうち、夜勤対応（午後7時～午前7時、1人夜勤）が可能な職員は6名である。

正規職員、非正規職員とも全員ほぼ開設時（平成22年）からの職員である。また、職員は涌谷町内に居住している。管理者としては、地域住民が職員であることが地域の信頼関係の中で質の高い仕事をするという意味で望ましいと考えている。

全ての正規職員、非正規職員はハローワークからの紹介で採用している。これは、ハローワークで雇用条件を示し、応募者の希望との調整を行うことで、雇用後のトラブルを未然に防止するためである。その意味からも、ハローワークに登録する雇用条件と実際の働き方を極力同じにしている。また、採用を希望する人材像としては、介護の経験は問わないが、健康であること、欠勤しないこと、素直であること一である。グループホームの開設時に採用した職員はほぼ未経験者であったが、管理者の指導の下で、当初は1人、時間をおいてまた1人と増えていく入居者に対して時間をかけて介護を行ったことが今に活きているという。

ただし、「未経験者も活躍できる」といった記載をハローワークに登録しているものの、3年程度前からハローワークへの反応はほぼない。最近、通所介護事業所、特に通所介護の設備を利用して介護保険制度外の宿泊サービスを提供している事業所が増加しており、働く場所の選択肢が増えたためではないかと考えている。

直近2年間の採用はなく、正規職員を1名増やせば、定休日（現在は、訪問介護事業所及び居宅介護支援事業所は土日祝日が定休日）を設けずに運営できるかもしれないが、利用者の規模が極端に増えることも想定しづらいため、採用に踏み出せないという面もある。

介護人材の確保が難しい現状については、3K労働のようなイメージが喧伝されていることに由来するのではないかと考えている。介護の現場も、サービス種類によっては工夫次第で職員の身体的負担も軽くなっている。

そのため、若い世代に対する介護のイメージアップが重要であり、そのためには小中学生に介護の現場を実体験してもらうなどして、やり甲斐のある感謝される仕事であることを理解してもらいたいという。

## 2) 人材育成の状況

研修はOJTで実施しており、訪問介護であれば2回程度はサービス提供責任者が同行し、3回目からは単独訪問となる。

介護技術は現場で獲得できるが、介護に対する考え方や知識の習得は難しいため、外部研修の受講を促している。なお、初任者研修の費用は会社から補助している。

## 3) 人事考課の状況

社会保険労務士と顧問契約を結び、人事考課の際の評価基準（主観を排した公正な評価基準）の作成を行っているところである。現在は、管理者が日々の業務を共にすることで評価を行っている。

ただし、正規職員と非正規職員の間で担当している業務に違いはなく、介護福祉士の資格の有無もあまり業務内容に影響を与えない現状から、同一労働同一賃金をどのように達成するかについて苦慮している。

## 4) 離職の状況

直近2年間をみると、離職者はいない。

介護の仕事は、介護が利用者に対して目の見える効果をすぐには与えないという点から「1+1が2にならない」仕事であり、職員にとっては苦勞が報われないことも多い。そのような業務の特徴から、若い世代はモチベーションが下がってしまうのではないかと考えている。

また、利用者との語らいを通じて得られる利用者の生活歴についても、時代感覚が異なるため共感しにくいことも若い世代の離職につながっている、さらには、介護くらはできるだろうという意識の人も多く、介護の仕事の実際とのギャップも大きいのではないかとという。

## 5) 定着率向上に向けた取組

前述のように、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所については、土日祝日は定休

日である(年末年始も休業する)。これは、営業エリアを涌谷町内に限定しているため、涌谷町の公的な医療機関等も土日祝日が休日であるためである。また、グループホームの職員の休日は不定期であるが、週休2日制をとっている。

また、育児中の職員も働きやすいように、休みたいとき休めて、休んでも周囲に迷惑がかからないような仕組みを作っており、管理者はシフトには入らず、臨時の対応ができるようにしている。また、職員の残業もほとんどない。

管理者としては、職員に無理をかけると最終的には利用者に迷惑をかけてしまうという思いから、「やれる範囲でやる」ことを志向しており、働きやすい職場づくりを心掛けている。

## 2. 特別養護老人ホーム 稲毛こひつじ園【千葉県千葉市】

千葉県千葉市において、社会福祉法人初穂会が運営する特別養護老人ホーム（定員 90 名）であり、短期入所生活介護事業所（定員 18 名）、通所介護事業所（定員 30 名）、居宅介護支援事業所を併設している。また、同法人は、千葉市内で介護職員等養成研修事業所を開設している。

### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は正規職員 50 名、非正規職員 25 名である。そのうち男性職員は 15 名（20 代 1 名、30 代 10 名、40 代 4 名）である。

直近の介護職員の採用状況をみると、平成 29 年 2 月には正規職員 2 名を採用し、4 月にも正規職員 6 名が入職予定である。繁忙時間帯でのスポット的な配置や病欠要員等を考慮すると人員はまだ不足しているが、応募は比較的多く、毎月のように採用面談を行っている。中には、当施設から以前に転職していった者の復帰もみられる。転職先の施設が提示していた雇用条件と現実の働き方とにギャップがあったためであった。また、施設の所在地が都市部の住宅地の中にありアクセスの便がよいや、保育所が近くにあることなども誘因の 1 つである。

平成 29 年 4 月入職予定の 6 名のうち、3 名はハローワークからの紹介、2 名は人材紹介会社からの紹介、1 名はインターネットでの募集への応募であり、全て中途採用である。

一方で、新卒採用は難しい状況にある。これは、千葉県内でも福祉系専門学校が少なくなってきたこともあるが、大学を含めた教育機関からの採用ルートは古くからある施設が既に構築しており、比較的新しく開設した施設が参入するのは難しい面があるためである。当施設も今後は教育機関とのルートを 3～4 年かけて構築すべく働きかけを行う予定ではあるが、若い世代に対して介護の魅力がうまく伝わっていないからか、最近の就職イベントでも新卒者はほとんど参加していなかったという。

採用にあっては、面談時の受け答えの誠実性を重要視しているが、前職の勤務期間の長さ等も考慮している。ただし、書類選考で落とすことはせず、必ず面談で「人を見て」判断している。

インターネットで募集をかける際には、採用情報を頻度高く変更し「新着情報」とすることで目に付く可能性を高めることも工夫の 1 つである。

また、法人のホームページ上で財務状況を 2 期分公開していることも信頼感を高めている。

## 2) 人材育成の状況

当施設はユニット型の特別養護老人ホームであるが、平成26年度から1つのユニットを「教育ユニット」に指定し、専任の職員3名が新任職員の研修を行っている。研修期間は新任職員の習熟度等によって異なる。「教育ユニット」方式を採用したのは、特定の1名が指導担当となる1対1での指導では、指導担当者とその他の先輩職員との間で指導内容に違いが生じることを避けるためである。また、施設で作成している職能要件に基づいて、入職してから1カ月後、3カ月後、半年後のタイミングでフォローアップ評価を行っている。ただし、1年後の状況に関する評価者を誰にするのかについては検討が必要であるという。

また、前述の介護職員等養成研修事業所では、入職直後の新任職員を対象とする2日間の研修を実施し、法人の経営理念である「“生きる力の輝き”を称え、共に歩んでいきます」を理解し、介護についての考え方を見直す機会としている。

さらに、当施設では配膳作業を担当する非正規職員がいるが、これらの職員全員を対象に介護力向上を目的とする研修を3日間実施している。また、中堅以上の介護職員に対する研修「リーダー研修」を予定しており、研修内容を検討しているところである。

## 3) 人事考課の状況

人事考課は年1回行っており、一次考課は主任が担当し、二次考課は副施設長、三次考課は施設長が担当する。面談は副施設長が行っている。

## 4) 離職の状況

直近1年間における離職者は12名。過去5年間では20名である。

最近離職者が多いが、その理由は、同施設の所在する地区に特別養護老人ホームの新規開設が続いており、それらの新設の施設の時給単価が高いことなどによる転職者が多いためである。その他の理由としては、ユニット型（全室個室）の施設であるため、職員の対応しなければならない範囲が大きいことや、従来型の施設から転職してきた者の中には、ユニット型では「楽ができる」と考えている者もあり、現実とギャップがあったことなどが挙げられた。

## 5) 定着率向上に向けた取組

上述の離職状況に対して既存職員の定着率を高めるため、まず、職員の家族も含めた福祉厚生の実施を図るべく、ディズニーランドの入場券の割引や全国展開しているリゾートクラブの利用に係る補助等を予定している。

さらに、働く女性を支援するという観点から育児短時間勤務を導入しており、既に3名（7時間勤務）が適用されている。また、平成29年度中には適用要件の拡大を予定している。

基本給についてはキャリアパス制度の本格的な導入を予定しており、職員の努力の対価として適正な報酬を与えることができるような仕組みづくりを検討している。

職場でのコミュニケーションが職員のストレスを軽減させるとの思いから、日常的に施設長や副施設長、事務長が頻度高く施設内を巡回し、職員に声かけをしながら相談等を受けている。また、複数名でケースを担当するようにしており、1人の職員が抱え込まないようにしている。

また、公益社団法人全国老人福祉施設協議会が主催した科学的介護実践講座にも参加しており、「もう1つ先の介護」を目指した根拠のある科学的介護の実践、ひいては介護職の地位向上を目指しているところである。

### 3. 特別養護老人ホーム オレンジガーデン【千葉県船橋市】

千葉県船橋市において社会福祉法人康和会が運営する特別養護老人ホーム（定員 50 名）であり、短期入所生活介護事業所（定員 20 名）、通所介護事業所（定員 32 名）、居宅介護支援事業所、ケアハウス、地域連携室を併設している。

平成 29 年 1 月に、社会福祉法人康和会は、厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」<sup>注2</sup>に認定された。同認定は若者の採用に積極的で雇用管理も優良な企業に贈られるもので、船橋市内の企業での認定は初であり、さらに、介護事業所で同認定を受けるのは県内でも初となる。

#### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は特別養護老人ホーム、通所介護事業所、ケアハウスを合わせて、正規職員（常勤）25 名、非正規職員（非常勤）37 名である。

平成 28 年の採用状況については、中途採用にて正規職員 2 名（いずれも介護福祉士の資格を有する）である。1 名はハローワークを通じて、もう 1 名は人材紹介会社からの紹介によるものである。平成 28 年は、最近の職員の定着率の向上により職員数が充足しつつあったこともあり新規募集を見送る予定であったが、施設としての稼働率向上による収入確保の見通しが立ち、さらには介護部からの人員補充の要望があったことから、急ぐことはなかったものの新規採用を行った。

現在の介護職員の人員配置は 2 対 1 と配置基準（3 対 1）よりも手厚くなっているが、以前は、介護職員の急な欠勤等が発生した場合にケアマネジャーが臨時にシフトに入るなどして対応していたが、その分、ケアプラン作成業務等を残業で行わないければならないなどといった悪循環も以前はあったという。

例年は、2 名程度の新卒採用を行っているが、福祉系専門学校から介護福祉士実務者研修等の受け入れを行っており、それをきっかりとして新卒採用者の確保を行うことができている。ただし、最近では専門学校の学生も減少傾向にあるため、平成 28 年の研修では 1 名程度の受入れであった。

非正規職員については、通所介護事業所に 2 名（いずれもハローワークを通じて、経験者）。ハローワークを通じた募集は 4～5 年前から募集をかけても反応がなかったため、人材紹介会社やインターネット上の広告等を活用していた。これは、求職者数の減に対する求人数の増、さらには他の施設・事業所において時給単価を上げていることなどが原因と考えられたが、時給単価を上げる競争はいつまでも付き合えるもの

<sup>注2</sup> 平成 27 年に厚生労働省が新設した、中小企業を対象とした制度で、新卒者等の離職率が 20% 以下、正社員の月平均の所定外労働（残業）時間が 20 時間以下、正社員の有給休暇年平均取得率 70% 以上など 12 項目をクリアした企業が認定を受けることができる。認定企業は若者をはじめ、働く人にとって働きやすい企業として、ハローワークで重点的に PR され、認定企業限定の就職面接会にも参加できる。

ではなかった。このような中、千葉県介護労働安定センターからの支援もあり、ハローワークに対して求人票の書き方等について相談することになり、求人票でのアピールの仕方等についてアドバイスされた。そのような中で、ハローワークの方からの紹介案件が増えた。また、前述のユースエール認定企業を取ったことも大きく影響している。ただし、介護業界全体のことを考えると限られた人材の単なる奪い合いになっているのではないかと危惧している。

採用する人材については、資格・経験の有無、年齢等は問わないようにしており、人間力を重視している。いかに介護技術が高くても接遇面で問題がある者は雇用しないようにしている。

また、市内で介護事業を展開している 10 法人が共同で介護の事例発表会を行ったり、大学の就職フェアに対して 5 法人が共同でブースを出展するなど、市内の複数法人で連携した人材確保のための取組を行っている。

## 2) 人材育成の状況

介護の経験者であれば座学による研修は 1 日程度。新卒者や未経験者については 6 日間程度の研修の後に OJT を開始する。個々人の介護技術等の習得度合いによって OJT 期間の長短ははあるが、概ね 3～6 か月程度実施する。

OJT では、新任職員の指導担当職員を定めて一定期間は 1 対 1 での指導を行うが、一定期間を経た後は他の複数の職員による指導も実施している。

新任職員は「価値観ワークシート」(資料 1) の記入により、仕事における価値観の優先順位について回答した後 (特に正解のあるものではない)、「新人職員業務実施記録」(資料 2、当初 1 週間は毎日実施)、「新人研修記録」(資料 3、当初 1 カ月間は毎日実施)、チェックリスト「介護サービス確認シート」(資料 4 (一部抜粋)、1 カ月目、3 カ月目、5 カ月目に確認を実施) を活用して介護業務の習得を図っている。新任職員はこれらの習得期間を経た後に夜勤勤務に入るが、当初は通常夜勤 3 名体制のところ、新任職員も入れた 4 名体制での実施となる。

業務マニュアルについては、入浴、排泄、食事、口腔ケア、シーツ交換、着脱介助、移動介助、服薬介助、感染症対策、事故防止、接遇・マナー、身体拘束等、多岐に渡って作成し、新任職員には配付し、各フロアに常備している。

## 3) 人事考課の状況

平成 26 年度より人事考課制度を導入している。職員に対しては、介護職員としてのキャリアアップ像、職位・等級等による職務権限と賃金との関係性等について説明を行う。

キャリアアップ像として、管理職を目指す、介護のスペシャリストを目指す、相談員や事務職を含めた様々な職務を経験するなどといったコースについては説明を行う

が、介護のスペシャリストを目指す人が多くみられる。また、評価については評価者1名に対して被評価者が5名程度。評価者当たりの被評価者が多くならないようにしており、評価を行うために役職を増やしている。

人事考課は、年度当初に職員の目標設定の面接を行う。次に、上半期の終わりの頃に中間面接を実施。年度末に「育成面接（人事考課に係るフィードバック）」を行う。評価者は、原則としてマイナス評価をする場合には本人に対して問題となる事柄について直接指導を行うことがルール化されている。直接指導がなされていない場合はマイナス評価に含めない。また、年に1回、全ての評価者による評価の調整会議が開催され、評価者各自の評価にバラつきが生じないようにしている。

また、介護職の場合、人事考課の指標として定量的指標の設定が困難であり、評価者は行動観察による評価を行っている。

評価者の職員が「育成のため」という視点で部下をよく見るようになった。

#### 4) 離職の状況

平成28年度における介護職員の離職率は4%程度（2名）。ただし、平成27年度に人事考課制度を導入した際には、「堅苦しい」制度に対して拒否感のある介護職員もみられ、離職者も発生した。

#### 5) 定着率向上に向けた取組

平成25年に、介護職員が長く働くことができる環境を作りたい、人事的な評価をきちんとしたいという思いから、ワークライフバランスを専門とするコンサルティング会社に対してコンサルティングを依頼したことが契機となり、職員が働きやすくなるよう、職場の課題を話し合う「カエル会議」（意識を変える、業務を変える、早く帰る）を毎月1回実施し、業務改善の目出しや優先順位付け、改善のためのアクションプランの作成を行い、業務の効率化を図った。その流れで、介護職員の残業の原因となっていた記録や会議録などの書類作成業務でICTを活用し、情報共有による業務の効率化を図った。

具体的には、属人的で1人で抱え込みやすい業務の担当者は有給休暇が取りにくく、他者の目が入っていないことによる業務の非効率化のリスク等がある。そのため、担当業務に関する情報の共有化や、複数名が担当することなどにより、上記のリスクを回避するようにしている。

また、介護職員は記録や会議録などの書類作成業務に要する時間が多い。利用者に対する直接介護に充てる時間を削れない中、当該業務の時間を圧縮する必要があり、ICT機器を導入するに至った。導入当初は、ICTに対する職員のアレルギーは強く離職者も発生したが、今では排泄記録を除くほぼ全ての記録についてはシステム化を図っている。これにより、書類作成業務にかかる所要時間は施設全体として178時

間／月（施設としてのヒアリング調査結果による）の圧縮を達成し、職員約1名分の労働時間の圧縮を達成し、人件費の削減を達成した。

また、月に1回「日勤フリー」制度をを設けており、正規職員が通常業務に入らない1日を設定し、その自由な時間を活用して業務の効率化等を図っている。例えば、午前には職員の残業につながりがちなものを処理し、午後は利用者の生きがいになるための仕事（買い物や喫茶等の外出支援、利用者の衣服の裁縫等）を行うようにしている。

こうした地道な取り組みのおかげで、オレンジガーデンでは、平成28年の月平均残業時間は5.8時間、有給休暇の年平均取得率は83%、そして直近3年間の新卒正職員の離職は0人と働きやすい職場環境を実現している。

平成 年 月 日

## 価値観ワークシート(新人職員版)

表にある①～⑦の選択肢について、自分自身の仕事における優先順位を決め、優先順位の高い順に1～7の数字を「自分の順位」欄に記入してください。

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	権限・権力	社会的評価 名誉・学歴	私的時間 趣味・家族	健康	自己実現 信念・夢	報酬 経済的安定	協調性 調和的關係
自分の順位							

氏名 \_\_\_\_\_

## 新人職員業務実施記録

担当職員		施設長	副施設長	事務次長	介護長	担当
氏名		日時	平成	年	月	日 ( )
今日の目標						
業務内容	AM業務	PM業務				
気付いた事						
自己評価						
翌日の目標						

特別養護老人ホーム オレンジガーデン

## 新人研修記録

施設長	副施設長	事務次長	介護長

氏名 \_\_\_\_\_

担当者	竹谷 稔太	日時	平成 年 月 日
今日の目標			
研修内容	AM	PM	
研修で学んだ事			
質問・疑問			
指導者所見			
翌日の目標			

## 社会福祉法人康和会 介護サービス確認シート

A・社会福祉法人康和会の職員の基本的な心構え、知識、技能		自己・担当者評価					
		1ヶ月	担当者	3ヶ月	担当者	6ヶ月	担当者
1	職場を離れても地域社会に対しての気配りを忘れません。(電車・バスでは席を譲る、駐車場では少し遠くに車を止める等)						
2	自分から先に挨拶をしています(職員同士が気持ちよく働ける環境づくりに貢献します。ご家族・ボランティア・職員同士)						
3	目を合わせて笑顔で対応しています。						
4	常にフロアの一員である事を意識しています。						
5	仕事中プライベートな話は控えます。						
6	職員同士は「ちゃん」付けやあだ名でなく、「〇〇さん」と呼びます。						
7	ご家族に対して馴れ馴れしい態度で接することなく、社会福祉法人康和会の一職員としての関係を保つよう心がけています。						
8	ご利用者の物や施設の物を大切に扱います。						
9	使用した物は元の場所に戻します。						
10	自立した社会人として食生活に気をつけ、休養を十分とります。(偏食や夜更かしを控えます)						
11	時間に余裕をもって出勤しています。						
12	欠勤・早退・遅刻等について、早急に上司に報告をしています。						
13	持ち場を離れるときは周りの職員に報告をしています。						
14	曖昧な事をそのままにせず、先輩や上司に質問します。						
15	ボランティアさんに対する感謝の気持ちを言葉で伝えます。						
16	会議等で自分の意見を積極的に発言します。						
17	居室への出入りの際は、ドアをノックし「失礼いたします」「失礼いたしました」等の言葉かけをします。						
18	守秘義務について理解し、守っています。(公共の場で不用意に、ご利用者、ご家族、施設内のことを話題にしません)						
19	自分の部署の事業計画を理解しています。						
20	電話機を使い、外線の発信・受信、保留・転送ができます。						
21	受けた電話の内容は、メモをとり、伝えています。						
22	外部からの電話は、施設を代表していることを意識しています。						
23	期限あるものは、期日を守って記入、提出をしています。						
24	職員として必要な書類の記入方法を知り、提出しています。(残業届け・休暇届け等)						
25	防災機器の設置場所・使用方法を知っています。						

26	災害時の避難・誘導・連絡の取り方を知っています。							
27	放送の仕方を知り、使うことができます。							
28	ご家族からのいただき物(菓子や手土産等)に関しては上司に相談して対応しています。							
29	パソコン操作の技術向上のための努力をしています。							
30	他職種(医務・栄養・相談等)との連携をとっています。							
31	ご利用者に関する必要な情報を共有しています。							
32	日誌、連絡ノート等に目を通し、情報を得ています。							
33	適切な表現を用い、誤字・脱字無く、記録等を書いています。							
34	ケアプランに沿って生活記録を記入しています。							
35	事故・状況・ヒヤリハット報告書の書き方がわかります。							
36	消耗品や書類等、不足している物の補充ができます。							
37	更衣、シーツ交換等ベットで介助する時は、ベットの高さを介護しやすいよう、自分の体格に合わせます。(無理な姿勢での介助は腰痛を引き起こす可能性があります)							
38	シーツ交換を行うことができます。(必要物品の準備・リネン類の仕分け・後片付け・ベット周りの清掃等)							
39	冷蔵庫の点検ができます。(賞味期限の確認、処理等)							
40								
41								
42								
43								
44								
45								

— メモ —

## 4. 特別養護老人ホーム ロゼホームつきみ野【神奈川県大和市】

神奈川県大和市において、社会福祉法人二津屋福祉会が運営する特別養護老人ホーム（定員 64 名、従来型）であり、短期入所生活介護事業所（定員 16 名）、通所介護事業所（認知症対応型を含めて定員 45 名）、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、ケアハウスを併設している。

### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は正規職員 23 名（うち男性 16 名）、非正規職員 10 名である。

平成 28 年の採用状況については、正規職員 1 名（福祉系専門学校からの新卒採用）、非正規職員 11 名であった。正規職員 1 名については、実習の受入れをきっかけとして採用した。また、非正規職員の中には嘱託職員としての雇用契約を結んでいる者が 2 名おり、平成 29 年度から正規職員への転換を予定している。

介護職員の主な採用経路は、ハローワークからの紹介、折り込みチラシや施設のホームページ上の募集に対する応募、現在の職員等からの紹介（前の職場の同僚等）である。福祉系専門学校から実習の受入れを行っていたが、昨今の学生数の減少から平成 28 年は研修の受入れが実施できなかった。

施設の採用方針として、介護福祉士等の資格の有無等は問うていない。また、最近では介護の未経験者や他業種からの転職者が多くみられる。

### 2) 人材育成の状況

新任職員の育成については 3～6 カ月程度である。指導担当は 1 対 1 のエルダー制で実施されており、エルダーは普段から指導を得意とするケアワーカーが担当している。

### 3) 人事考課の状況

施設内の組織は、上位から順に、統括（1 名）、主任（1 名）、副主任（2 名）、ケアワーカーから構成されている。人事考課の面談は年 2 回（6 月と 12 月の賞与のタイミングで）実施しており、評価者は主任が担当している。

人事考課の指標として職能要件書（資料 5（一部抜粋））を活用しており、これは会計事務所に協力を求めて作成したものである。これらの職能要件に基づく評価に従って、給与・賞与の昇給に反映させている。

#### 4) 離職の状況

平成 28 年度の離職者は正規職員 2 名、非正規職員 6 名である。

離職の理由としては、結婚や職場の人間関係等様々である。また、平成 28 年に採用した正規職員（新卒採用）は 4 カ月後に退職してしまったが、これは当該職員の年齢が比較的高齢であったため、平均年齢の若い職場になじめなかったことが一因である。

#### 5) 定着率向上に向けた取組

施設内での委員会は多数設置されており、食事、環境、行事、事故対策、虐待防止、口腔ケア、感染症対策、排泄、レクリエーション、研修、新人育成等の委員会において担当職員による検討が行っており、役割を担うことによりモチベーションの向上に繋がっている。

2004/11/12

## 介護職共通 資格1級

業 務 課 業	習 熟 要 件	遂行レベル		習 得	要 件
		援助能力完全			
基本介護 食事の援助	<p>期待し、要求される職務遂行内容</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>食事援助マニュアルにそった食事の準備、配膳、下膳、授食介護を行なうことができる。</li> <li>利用者の様食状況を観察し、状況の変更を察見した場合には利用者がより摂取しやすい食形への変更届を給食課に提出することができる。</li> <li>自助具の使用をリハビリ課に相談する時、利用者がより摂取しやすい工夫をすることができ、</li> <li>要介護者の摂取状況を(摂取量、摂取の仕方、時間等)を観察し、状況の変化を記録、部署内や関係部署(業務、給食等)に報告することができる。</li> </ol>			<ol style="list-style-type: none"> <li>摂取介助技術</li> <li>ADLや身体状況に応じた食形、自助具の活用の仕方に関する知識</li> </ol>	<p>具体的な手段・方法 圖書・研修・資格・免許・その他、自己研修課題</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>新しい介護 P60～61 P68～</li> </ol>
入浴の援助	<ol style="list-style-type: none"> <li>入浴介助マニュアルにそった一般浴、機械浴、着脱衣の介助ができる。</li> <li>入浴介助マニュアルにそった浴蓋の準備や着替えの準備、入浴用品の洗浄消毒、後片付け等を確実にこなすことができる。</li> <li>痴呆症状等により入浴を拒否したり、入浴を嫌がられる利用者に対して、入浴介助を行なうことができる。または清拭、足浴等の部分浴により、入浴にかかわる介助を行なうことができる。</li> </ol>			<ol style="list-style-type: none"> <li>入浴介助技術</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>新しい介護 P122～136 (P122～153) P318～319</li> </ol>
移動の援助	<ol style="list-style-type: none"> <li>車椅子、ストレッチャー、杖、歩行器等の介護用品を使用する方の移動介助を行なうことができる。</li> <li>歩行が可能だが、ふらつき等の理由により、見守りや介助が必要な方に対する歩行の援助を行なうことができる。</li> </ol>			<ol style="list-style-type: none"> <li>移動介助技法</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>新しい介護 P156～159 P162～219</li> </ol>
保清の援助	<ol style="list-style-type: none"> <li>利用者の洗顔・洗顔・口腔衛生(歯磨き)が、口腔清拭)、髪切り、爪切り、耳鼻清掃、清拭(部分・全身)、手指消毒を保清援助マニュアルにそって行なうことができる。</li> </ol>			<ol style="list-style-type: none"> <li>洗顔・洗顔・口腔衛生、髪切り、爪切り、耳鼻清掃、清拭、手指消毒に関する知識</li> <li>保清援助マニュアル</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>新しい介護 P92～96</li> </ol>

## 介護職共通 資格1級

業務	課	業	習熟要件	遂行レベル		習得	要件
				援助能力	完全		
健康管理	数値の確認および測定(夜間)	業	<p>期待し、要求される職務遂行内容</p> <p>1. 医療職者の指示のもと体温、血圧、脈拍、呼吸、体重の測定の方法を正しく把握し、介助することができる。</p> <p>2. 利用者の身体状況の変化を察知した時点で冷静に対応し、すみやかに医療職者や部署内に報告することができる。</p>			<p>知識・技能・技術</p> <p>1 体温、血圧、脈拍、呼吸、体重の測定技術</p>	<p>具体的な手段・方法</p> <p>図書・研修・資格・免許・その他、自己啓発課題</p> <p>1 「ホームヘルパー養成研修テキスト 2級」第4巻 P246～P251</p>
	与薬の実施		<p>1. 医療職者の指示のもと利用者一人ひとりの内服薬、外用薬、点眼薬、点鼻薬、点耳薬を確認し、確実に与薬することができる。</p> <p>2. 医療職者の指示のもと、坐薬を正しく挿入することができる。</p>			<p>1 薬の種類と服用方法に関する知識</p>	<p>1 「ホームヘルパー養成研修テキスト 2級」第4巻 P252～P255</p> <p>2 介護福祉士養成講座「介護理論」(中央法規) P105～P106</p>
	感染汚染予防対策		<p>1. 手洗いうがい、副行および医療職者の指示のもと行なわれる手指等の消毒等感染予防対策を遂行することができる。</p> <p>2. 食中毒による事故を未然に防ぐため、飲食物の管理や食器の消毒等予防対策を履行することができる。</p> <p>3. 排泄物、嘔吐物、血液等に触れる際、二次感染を防ぐための対応(ガウン・フェイスシールドの実施)を行なうことができる。また、尿器・介護機器等の消毒を実施し感染源が発生しない様努めることができる。</p>			<p>1 感染予防、食中毒汚染に関する知識</p> <p>2 ガウン・フェイスシールドの実施に関する知識</p>	<p>1 新しい介護 P50～59</p>
生活援助	外出、外泊の受付		<p>1. 利用者の外出希望、外泊希望の受付を受理し、部署内に書面等で伝達することができる。</p> <p>2. 外出、外泊が決定した時点で実施態へ連絡し、外出中、外泊中の食事の停止を伝達する。また食事伝達を記入し、主任へ提出することができる。</p> <p>3. 外出、外泊の衣服等荷物の準備をし、確認する。また、付添いの家族に最近の利用者の状況(身体面、精神面、介護上の留意点等)を伝達できる。</p>			<p>1 外出外泊の手続きに関する知識</p>	<p>1 外出外泊受付マニュアル</p>

## 5. 高齢者総合福祉施設アザレアンさなだ【長野県上田市】

長野県上田市において社会福祉法人恵仁福祉協会が運営する高齢者総合福祉施設であり、同市内において、特別養護老人ホーム（1カ所）、サテライト型特別養護老人ホーム（2カ所）、グループホーム（4カ所）、小規模多機能型居宅介護（4カ所）、通所介護（認知症対応型を含めて2カ所）、訪問介護（24時間対応型を含めて2カ所）、訪問入浴介護（1カ所）、訪問看護ステーション（1カ所）、居宅介護支援（2カ所）、宅幼老所（1カ所）、有償日常生活支援サービス（1カ所）、配食サービス、サービス付き高齢者向け住宅等、多岐に渡る介護サービスを展開している。

### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は法人全体として254人（正規職員135名、非正規職員119名）である。平成28年の採用状況は、常勤職員6名（全て新卒採用）、非常勤職員4名であり、過去10年間でみると新卒採用が平均4名／年である。ただし、本来的には新卒採用10名を目標としている。

主な採用ルートとしては、常勤職員であれば長野県内の大学・専門学校等からの新卒採用、非常勤職員についてはハローワークや長野県社会福祉協会からの紹介、ソーシャルネットワークサービス（SNS）や法人のホームページ上での随時募集に対する応募である。

新卒採用については、就職フェア等のイベントにブース出展を行っているが、そのようなイベント等での採用確保は難しい現状にある。そのため、長野県内の大学・専門学校等の進路指導担当との関係性の構築に努め、介護職を希望する学生がいれば当該施設を紹介してもらうように働きかけている。また、次項で述べる当該施設の充実した研修事業が、学校関係者の信頼感を高めている。

また、非正規職員の正規職員への転換も行っており、本人の希望に応じて様々な対応を行っている。例えば、当該施設では、通所介護における入浴介護のみを短時間だけ対応している非正規職員のチームがある。このチームには、育児等を理由にして短時間勤務を希望している者もいるが、育児が一段落した後に長時間勤務へのシフトを希望する場合は、通所介護、特別養護老人ホーム等への配置転換等も行われる。

なお、以前はボランティアが多数いたが、地域の高齢化に伴ってボランティアの多くが利用者になっており、新たな担い手の確保は難しい状況にある。

## 2) 人材育成の状況

人材育成について、恵仁福祉協会では、平成 28 年度には近隣の 2 法人と合同研修会を開催しており（平成 29 年度は 4 法人での開催を予定）、各法人の新規採用者（新卒者や介護未経験者が対象）が 2 泊 3 日での集合研修を行っている。この集合研修は法人の垣根を超えた新任職員同士の絆を作る効果があり、本来は採用人数の少ない法人に就職した新任職員にも安心感を与えている。

その後、研修 4 日目以降 10 日目までは各法人での研修が続き、11 日目に配属された各施設・事業所に着任することになる。最近は新任職員の育成に座学があまり効果的ではないこともあり、10 日目までの研修においても、法人内の各施設・事業所での実地研修等を行っている。

なお、新任職員は着任後おおよそ 6 カ月後に開催されるフォローアップ研修（複数法人での合同開催）に参加する。このフォローアップ研修は、当初の合同研修会に参加した新任職員同士のつながりを強めるとともに、自分の所属する法人における介護業務のあり方と他法人との違いも明らかにし、自らの帰属意識を高める効果も期待されている。

研修 12 日目から配属先での O J T が開始されるが、新任職員 1 名に対してエルダーと呼ばれる指導員を中心にチームがサポートする。当該施設の特別養護老人ホームでは、夜勤帯よりも日勤帯での実務習得を重視しており、指導員が夜勤当番の際にはチームが日勤帯での指導を担当している。なお、新任職員は着任後約 6 カ月程度で夜勤を担当することになる。

新任職員（新卒も中途も、経験の有無を問わず全員対象）は着任後 30 日程度は毎日振り返りのためのレポートを作成する。また、中途採用の場合は、法人としての経営理念について徹底的に指導を行うこととしている（就業規則等も含めて半日程度はかける）。

また、経営理念と現場の実際との齟齬を感じさせないようにすることが重要であるとの考えから、現場の先輩職員には「皮膚感覚」で理念を吸収できるように現場での育成は、エルダー任せではなく職員全員で行うことを意識するよう指導している。

福祉系の大学・専門学校の新卒でもなく、介護施設・事業所での就労経験もない未経験者については、いきなり介護職員にとっての「道場」である特別養護老人ホームではなく、業務負担の比較的軽い施設・事業所（例えばグループホーム等）への配属を行っている。

### 3) 人事考課の状況

平成 31 年度に人事考課を開始することを予定しており、任用要件や賃金体系等の検討を行っている。導入にあたっては、職員の抵抗感もあることを見込み、時間をかけて理解を促す。

### 4) 離職の状況

平成 28 年度の新卒採用者は全員離職していないが、過去 10 年間でみると、計 40 名の新卒採用者のうち、17 名が離職している。退職理由は結婚を契機としたものが多いが、医療機関への転職も数名みられる。これは、医療機関の方が時給単価が高いことに加えて、医療職・看護職が職場に常にいる方が働く上で安心だということを理由にした者もみられた。

### 5) 定着率向上に向けた取組

残業時間の削減に向けた勤務管理の徹底を行っている。研修等のように、開催時間帯が残業時間に設定されているものなどについては、月初での申請を求めている。また、利用者の状態の急変等による対応がある場合でも、FAX 等での申請が必要になる。このような取組の結果、残業時間は減少傾向にある。また、職場でのリーダー会議においても、職員の残業時間の短縮等による利益率の向上等が議題とされており、管理職階に対する意識付けがされている。

また、職員の腰痛対策として、大学等研究機関と連携した「持ち上げない移動・移乗技術研究会」のモデル事業を実施し、事業が終了した現在も施設内に委員会を設置され、腰痛対策の相談役の機能を果たしている。

最近では、当該施設の「10 年後を考える会」を設置し、中堅・若手職員 15 名で今後の施設のあり方についての検討を行っている。活動内容としては、法人のロゴマークの作成や、改善に向けたアンケート調査、理念のチャート化等の取組を行っており、将来的にはこれらの職員が次世代のリーダーになることが期待されている。

## 6. デイサービス ふる里【愛知県刈谷市】

愛知県刈谷市において、特定非営利活動法人西三河在宅介護センターが運営する認知症対応型通所介護事業所（定員 10 名）である。隣接敷地には同法人が運営する通所介護事業所、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所もある。

### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は正規職員 2 名、非正規職員 3 名である。最近利用者が増加していることもあり、直近 3 カ月をみると、非正規職員は非常勤であるものの正規職員と同じく週 5 日勤務（事業所の定休日である日曜日と平日 1 日）の状況である。なお、病欠等により人員が足りない場合は、隣接する通所介護事業所の職員が対応している。

現在の職員は、当該事業所が平成 23 年 4 月に開設された際に、それ以前から運営していた隣接の通所介護事業所に所属する正規職員 2 名（管理者、生活相談員）、非正規職員 1 名が転属となり、現在に至るまで勤務している。また、開設時に新規で非正規職員 1 名を採用し、平成 26 年にさらに非正規職員 1 名を採用した。

現在育児中の非正規職員は土曜日等の保育所に子どもを預けて勤務しているため、理想的には正規職員 3 名の体制が望ましいと考えている。

平成 28 年度の介護職員の採用は、中途採用の正規職員 1 名であったが、後述するように入職後 3 カ月で離職している。

募集ルートはハローワーク、法人のホームページ、知人の紹介等である。法人として福祉系専門学校等への働きかけを行っているものの、福祉系専門学校の多くが名古屋市内にあり、名古屋市在住の学生は刈谷市までの通勤時間の長さから応募してこないという。

管理者としては、新規採用にあたって、介護福祉士資格を有し、認知症実践者研修を受講している者の採用を希望している。これは、当該事業所では基本から教育することが難しいことに加えて、認知症対応型通所介護事業所の人材として、認知症への理解が深く、色々な「引き出し」を有していることが重要との思いからである。ただし、上記の資格等を有する介護経験を積んだ者は、介護への自分なりの思いが強いため、事業所の運営方針と合わないこともままある。

当該事業所の利用者数は金曜日が最も多く 9 名、他の曜日は平均 4～6 名であり、認知症の程度も様々である（平均要介護度 2.8）。そのため、利用者が 6 名になる曜日は利用者 1 人ひとりへの対応が非常に繁忙になる。また、利用者の送迎の際には、通常のドライバーでは対応が難しい局面もあるため、介護職員が定時よりも早く出勤し、自ら運転することも多い。

ボランティアは 2 名おり、月 2 回程度の音楽レクリエーションを担当している。

## 2) 人材育成の状況

法人としての研修期間は2日間であり、一通りの業務内容の説明・指導を行う。

ただし、認知症対応型通所介護事業所の人材として最も重要なことは「利用者1人ひとりの特性を理解する」ことであるとの管理者の考えから、新任職員は入職後1週間は利用者の傍に常に寄り添い、利用者1人ひとりが何に喜び、何を嫌い、どうすればどう動くのかについて理解できるよう指導している。このような利用者の理解ができるようになってから、業務上最もリスクの高い入浴介護を担当させることとしている。

## 3) 人事考課の状況

人事考課のための面談は、正規職員は年2回、非正規職員は年1回実施している。職員が自己評価を記入した人事考課の書類に管理者が1次評価を記述した後、理事長及び副理事長が面談して最終評価を行っている。人事考課にあたっては、挨拶や接遇・マナー、介護技術等の多岐に渡る評価項目の設定がされており、A～Cの3段階評価を行った上で定期昇給に反映している。

## 4) 離職の状況

平成23年の事業所開設後に離職した者は計4名である。

平成28年度の離職者は同年度に採用したした正規職員1名であり、入職後3カ月目での離職であった。理由としては、認知症介護に対する本人のやりたかったことと、利用者の認知症の程度にバラつきのある実際との間のギャップのためであった。

また、平成27年度に離職した1名は、居住している隣接市からの通勤時間の長さ(40～50分)を苦慮したためであり、住所地に近い介護施設に転職した。

## 5) 定着率向上に向けた取組

当該事業所の定着率は高く、現在の職員の5名中4名が開設当初から勤務しており、現在育休中の非正規職員は、産休・育休を経て復職している。

非正規職員の正規職員への転換等も行っており、短時間正職員制度の導入の必要性も考えている。

管理者は部下育成や動機づけのための研修を受講し、部下である職員の悩みなどの相談を常に受けている。また、利用者は職員の気分の浮き沈みを敏感に察知するといった経験も踏まえ、職員が本当に笑顔で仕事ができる職場づくりを心掛けている。

## 7. 特別養護老人ホーム 四季の郷【大分県臼杵市】

大分県臼杵市において、社会福祉法人みずほ厚生センターが経営する特別養護老人ホーム（定員 68 名）であり、短期入所生活介護事業所、通所介護事業所、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所を併設している。また、同法人は、臼杵市内で障害者支援施設等の経営も行っている。

同法人は平成 26 年に「キャリア支援企業表彰 2014 ～人を育て・人が育つ企業表彰～」<sup>注3</sup>を受賞するとともに、平成 27 年には県内で 5 事業所しかない「くるみんマーク」<sup>注4</sup>の認定を受けている。

### 1) 人材確保の状況

現在の介護職員は正規職員 28 名、非正規職員 11 名（うち 3 名は介助員）である。

平成 28 年度の介護職員の採用状況は、正規職員 4 名、非正規職員 1 名（障害者雇用、介助員として）である。新任の正規職員のうち 3 名は新卒であり、隣接する大分市内の福祉系専門学校、普通高校からの採用である。また、残る 1 名は他業種からの転職者を中途採用したものである。例年、2～3 名の新卒採用を行っており、平成 29 年度も新卒 3 名の予定である。

平成 28 年度の新卒採用者の中には、同法人が上述のように「くるみんマーク」の認定を受けていることから、出産・育児を経ても長く勤務できる職場ではないかとの期待から応募してきた。

ただし、同施設は 4 人夜勤の体制をとっており、職員 1 人当たり夜勤回数が週 1 回程度で済み、かつ年休代替要員の必要性を考慮すると、本来は正規職員 31 人の職員体制が望ましいと考えているが、離職者の発生等によりなかなか達成が困難であるという。

### 2) 人材育成の状況

法人内の各部門ごとに「部門方針・行動計画」（資料 6）を策定しており、施設としての稼働率の向上等といった数値目標を設定するとともに、「今年度初めての取り組み」や「従来からの取り組み」として部門方針や重点具体策や実施項目、年間実行スケジュール等を定めている。平成 28 年度には「新人育成委員会」の立ち上げについても新規の取り組みとして掲げている。

新任職員の指導については、以前は指導担当者を定めて 1 対 1 で実施していたが、

<sup>注3</sup> 従業員のキャリア目標設定を支援するとともに、さまざまな職業能力開発の機会、キャリア形成につながる働き方の提供などで優れた取組を実施している企業を表彰するもの。

<sup>注4</sup> 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができる。

指導担当者とその他の先輩職員との間で指導内容に違いがあるなどといった不満が新任職員から寄せられた。そのため、1対1の指導は1カ月間実施しながら、多対多での指導体制も構築した。この多対多の指導体制は、施設内の新人育成委員会（5～6名で構成）が担っており、施設で作成している業務手順書（マニュアル）に則った指導を行うことで属人的な指導内容のバラつきを是正している。なお、新人育成は1年間継続して実施されるが、夜勤については着任1カ月後から担当する。

業務手順書は介護の標準化、事故予防等を目的として作成しており、施設にとっての「教科書」であり、施設としての「最低限のサービス水準」を規定しているものである。この業務手順書の見直しは1年に1回行われており、6名いる主任が担当している。

また、職員全体の教育カリキュラムについては、従前のカリキュラムが細分化されすぎて機能しにくくなった点を踏まえた「みずほ教育カリキュラム（年間研修）」（資料7）を作成し、平成29年度から実施する予定である。

### 3) 人事考課の状況

人事考課のための面談は年2回（半期ごと）実施している。人事考課は6月の昇給に反映させており、毎年昇給を実施している。

人事考課の基準は法人が作成した「キャリアパスシート」や「キャリアパス評価シート」（資料8、資料9）を活用しており、評価要素として「事業所目標」、「研修計画」、「個人目標」、「法人理念に基づいた取り組み」、「規律性」、「責任性」、「協調性・連携」、「積極性」、「自己啓発・自己管理」「専門性・能力」から構成されている。

同施設の組織は、施設長、相談員（1名）、主任（6名）、介護・看護職員からなるが、面談は主任が担当する。1次評価を主任が担当し、2次評価を施設長、相談員、主任の計8名による合議会議で行う。評価はS、A、B、C、Dの5段階で行われるが、上半期と下半期で評価が異なる場合は下位の評価を採用している。

### 4) 離職の状況

平成28年度の離職者は正規職員4名、非正規職員1名である。

介護職員の離職理由としては結婚退職や家庭事情等が挙げられるが、短期ですぐに離職してしまった事例もある。これは、介護の仕事が本人が考えていた当初のイメージとは異なり、専門性の高い技術を求められる仕事であることにギャップを感じてしまったためではないかという。

## 5) 定着率向上に向けた取組

同施設の介護職員の定着率は高く、正規職員の平均在職期間は7年4カ月、非常勤職員で6年である。また、職員の高齢化も進んでおり、60代以上の介護職員が4名（うち1名は介助員）いるが、高齢職員の中には、同施設を定年退職した後に非正規職員として復帰した者や、同施設を退職し他の介護施設等へ転職した後に10年経ってから復帰した者などがいる。なお、高齢職員の場合、育児や家事の負担が軽くなるため、朝や夜の勤務時間に融通がきくという面もみられる。

また、KYT（危険予知トレーニング）を研修として実施しており、職員の腰痛対策を行っている。さらに、体の大きい利用者に移乗・移動支援するためにリフト3台やスタンディングリフトを導入している。

さらに、同法人では「くるみんマーク」認定を契機として短時間正職員制度を導入しており、出産・育児を経て短時間正規職員として復職し、育児が一段落した後に長時間勤務に復帰するという職員も多数おり、女性にとって働きやすい職場環境を実現している。

(特養 ショート) 部門 部門方針・行動計画

2016年度 部門スローガン

2016年度 部門数値目標

	目 標	上半期目標	上半期結果	下半期目標	下半期結果
目標項目 の改善率 向上					
目標項目 の達成率 向上					
目標項目 の達成率 向上					
目標項目 の達成率 向上					

	部門方針	重点実施項目(課題、仕掛け、役割等)	責任者(又は担当)	年間実行スケジュール													
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
今年度初めての取り組み																	
	人材育成																
		一人ひとりの成長を促すこと(市川地区の自立・エンタレニア)	市川 編成	業務研修 (研修計画/研修 実施)	ストレス チェック	振り返り	業務評価 (実施)	会議資料 (作成/共有 実施)	ストレス チェック	振り返り							
従来からの取り組み																	
3																	

<方法>	<研修名>	<回数>	<担当委員会>
施設毎の会議の中で 受講する研修	・防災	2回	防災委員会
	・虐待防止	1回	虐待防止委員会
	・感染	2回	感染委員会
	・広報	1回	広報委員会
	・リスクマネジメント	1回	リスクマネジメント委員会
毎年 研修 受講	・理念、前年度収益報告、実践発表会	1回	研修委員会
	・フオアアップ研修(次長)	1回	研修委員会
3回 受 講 に 修 す	・普通救命講習(消防署)	1回	防災委員会
	・安全運転講習(警察署)	1回	安全運転委員会
自己 学 習	・社会人マナーテキスト又は施設長指定の図書等を利用し自己研鑽を図る	1回	レポート提出 (提出先) 研修委員→考課者→施設長
その 他	・階層別キャリアアップ研修(次長)	適時	研修委員会
	・他部署体験研修		研修委員会
	・JUIBABA体験		虐待防止委員
	・社会情勢により突発的な研修		研修委員会

当番施設(忘年会も兼ねる)

29年	30年	31年	32年	33年
あらかし	四季	ダイヤ	みずほ	聖心

※ みずほ教育カリキュラムは当法人の財産となる人材(材)を育てるための仕組みです。キャリアパスシートで計画的に学習していきましょう。



## キャリアパス評価シート(一般職員用) 2016年下期

社会福祉法人みずほ厚生センター

氏名				評価の目安			
職種名				S	7	目標を大幅に上回る成果や貢献が認められる	
役職名				A	6	基準以上の取り組みで余裕を持って目標達成できた	
所属部署				B	5	求められる基準通りの取り組みで目標達成できた(5.5/4.5)	
現在のステージ	改善目標	等級	経過年数	C	4	十分とはいえ目標達成できなかった	
				D	3	業務に支障があった、目標を取り組みもなかった	
区分	評価要素	一次評価			二次評価(合算合算)		
		素点×ウエイト	一次評価の理由		素点×ウエイト	合算評価の理由	
A	前期の事業所目標	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			1.0			1.0	
	前期の研修計画・課題	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			2.0			2.0	
	前期の個人目標	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			1.0			1.0	
A区分小計 (ウエイト4.0)				点	A区分小計		
					点		
B	法人理念に基づいた取り組み	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			3.0			3.0	
	規律性	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
				×			×
			2.0			2.0	
	責任性	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			2.0			2.0	
	協調性・連携	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			3.0			3.0	
	積極性	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			2.0			2.0	
B区分小計 (ウエイト12.0)				点	B区分小計		
					点		
C	自己啓発・自己管理	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			2.0			2.0	
	専門性・能力	素点	ウエイト	点数	素点	ウエイト	点数
			×			×	
			2.0			2.0	
C区分小計 (ウエイト4.0)				点	C区分小計		
					点		
一次評価者氏名				区分A小計	点	区分A小計	点
				区分B小計	点	区分B小計	点
				区分C小計	点	区分C小計	点
				一次合計	点	二次合計	点
				※集計ミス注意			



## 第4章 まとめ

### 1. 介護職員の特性

本調査研究で対象とした訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設は同じ介護サービスではあるものの、各サービスの担い手である介護職員の雇用形態は大きく異なっている。

訪問介護事業所では、実人数ベースで非正規職員が正規職員よりも多く、非常勤職員が常勤職員よりも多い職場である。一方で、通所介護事業所は正規職員と非正規職員、常勤職員と非常勤職員の比率がほぼ同程度であり、また、介護老人福祉施設では正規かつ常勤職員の比率が非常に高い。

介護職員の年齢層については、訪問介護事業所の訪問介護員は60代が中心であり、職員自身の高齢化が進んでいる。また、通所介護事業所は40代の職員が多く、今後の自身の肉親をはじめとする家族介護の問題を抱える可能性もある。介護老人福祉施設では、職員の多くを占める正規かつ常勤職員30代の女性であり、出産・育児等のライフイベントへの対応が必要となる者も少なくない。一方で、介護老人福祉施設におけるスポット的な業務（例えば入浴介助や配膳のみを担当する）を担う非常勤職員は60代が中心であり、今後の人材確保策の検討が喫緊の課題となる。

### 2. 募集・採用の状況

訪問介護事業所、通所介護事業所、介護老人福祉施設では、事業所又は施設単位での募集活動を実施しているところが多いが、最近の応募者の少なさから募集自体を止めてしまった施設・事業所も少なくない。

また、多くの施設・事業所で期待通りの人数を採用できておらず、訪問介護事業所や介護老人福祉施設では6割以上、通所介護事業所で5割程度が否定的な現状認識であった。また、過去1年間の新規採用者数は離職者数とほぼ同水準であり、離職者分を補充して現状維持しているところが多いことが窺われる。

新規採用者については、訪問介護事業所や通所介護事業所では通年の採用者数が1名のみ事業所が多く、雇用形態も多くが非正規かつ非常勤の職員としての採用であるため、正規かつ常勤職員の確保が困難な状況にある。また、新規採用者の直前の就業状況をみると、同じ介護業界からの転職が訪問介護事業所で6割以上、通所介護事業所や介護老人福祉施設でも5割弱を占めており、介護職員の労働市場の流動性の高さに依存している状況である。ただし、他の業界からの転職者も1～2割程度はいるため、今後の動向によっては介護の仕事の魅力を発信するターゲットとして検討する必要がある。そのためか、介護職員の採用の工夫についても「中高年齢者の採用を積極的に行っている」や「新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている」という回答が多くみられる。

### 3. 離職の状況

過去3年間の介護職員の定着状況について、訪問介護事業所と通所介護事業所では6割以上が定着していると回答しているのに対して、介護老人福祉施設では定着しているとは思わないとの回答の方が多かった。

また、訪問介護事業所や通所介護事業所において、介護職員が定着しているとは思わない事業所では、正規職員や比較的若い世代の職員の離職が多くみられる。また、3カ月未満や1年未満という短期間で離職する者も各サービスで1～2割存在している。ただし、離職後の就業先として就業予定無しのもも2割弱いることから、潜在的な介護職員として今後の復帰が期待されることである。ただし、離職理由については、いずれのサービスも「心身の不調（腰痛を除く）、高齢」が最も多いため、一定程度のリタイア組がいることも想定されるが、収入水準の低さや職場の人間関係の問題を理由とする者も多くみられる。

### 4. 雇用管理等の状況

基本給の定期昇給制度の導入状況をみると、正規職員については訪問介護事業所や通所介護事業所で6～7割、介護老人福祉施設では9割以上が導入しており、非正規職員についても3～5割の導入している状況にある。また、訪問介護事業所や通所介護事業所では基本給の定期昇給制度を導入している事業所の方が、職員が定着しているとの回答結果もみられた。

また、基本給の定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素として「能力・スキル」との回答も多くみられ、職員の能力開発のモチベーションの向上に繋がるものと考えられる。ただし、介護職員初任者研修や実務者研修等への職員の受講に対して支援を行っていない施設・事業所も少なからずみられる。

職員の仕事と育児、又は介護との両立を支援するための取組については、出産・育児休業や介護休業を就業規則に定めているところが、訪問介護事業所や通所介護事業所で6割以上、介護老人福祉施設で9割以上にのぼっており、さらに、出産・育児については時間単位での育児休業の取得、介護については相談窓口の設置等が定着率の向上に効果的である可能性も考えられる。

さらに、職員の早期離職防止や定着率向上に向けて、賃金・労働時間等の労働条件の改善をはじめとして、働きやすいストレスのない職場づくりの一環として、職場内のコミュニケーションの円滑化の重要性等も示された。

また、60代以上の高齢の職員が多くいる介護の職場であるが、高齢の職員の個別のニーズに応じた柔軟な役割配置や勤務制度を整備することが、高齢者がより働きやすい職場として、労働市場への訴求力を高めることが可能であると考えられる。

# 資 料 編



平成 28 年度老人保健健康増進等事業  
介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査

◎ 特に断りのない限り、平成 29 年 2 月 1 日現在の状況についてお答えください。

**PART 1 貴法人についてお伺いします。**

問 1 経営主体として該当するものを 1 つお選びください。

01 都道府県	06 社会福祉法人（05 以外）	11 消費生活協同組合及び連合会
02 市区町村	07 医療法人	12 営利法人（会社）
03 広域連合・一部事務組合	08 公益社団・財団法人	13 特定非営利活動法人（NPO）
04 日本赤十字社	09 一般社団・財団法人（07 以外）	14 その他の法人
05 社会福祉協議会	10 農業協同組合及び連合会	15 その他（個人を含む）

問 2 貴事業所が属する法人全体で、貴事業所以外に別の指定介護サービス施設・事業所がありますか。

01 ある【⇒ 問 3～4 にお進みください】	02 ない（貴事業所のみ）【⇒ 問 5 にお進みください】
-------------------------	-------------------------------

問 3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数はおおよそ何人程度ですか。

01 20 人以下	03 50～99 人	05 300～499 人	07 1000 人以上
02 21～49 人	04 100～299 人	06 500～999 人	

問 4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動がありますか。

01 ある	02 ない
-------	-------

**PART 2 貴事業所についてお伺いします。**

問 5 貴事業所と同一敷地内で実施しているサービスを全てお選びください。

01 訪問介護又は予防介護訪問介護以外は実施していない																			
介護給付サービス	<table border="1"> <tr> <td>居 宅</td> <td>02 訪問入浴介護</td> <td>06 通所介護</td> <td>10 特定施設入居者生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>03 訪問看護</td> <td>07 通所リハビリテーション</td> <td>11 福祉用具貸与</td> </tr> <tr> <td></td> <td>04 訪問リハビリテーション</td> <td>08 短期入所生活介護</td> <td>12 特定福祉用具の販売</td> </tr> <tr> <td></td> <td>05 居宅療養管理指導</td> <td>09 短期入所療養介護</td> <td></td> </tr> </table>	居 宅	02 訪問入浴介護	06 通所介護	10 特定施設入居者生活介護		03 訪問看護	07 通所リハビリテーション	11 福祉用具貸与		04 訪問リハビリテーション	08 短期入所生活介護	12 特定福祉用具の販売		05 居宅療養管理指導	09 短期入所療養介護			
	居 宅	02 訪問入浴介護	06 通所介護	10 特定施設入居者生活介護															
		03 訪問看護	07 通所リハビリテーション	11 福祉用具貸与															
		04 訪問リハビリテーション	08 短期入所生活介護	12 特定福祉用具の販売															
		05 居宅療養管理指導	09 短期入所療養介護																
	<table border="1"> <tr> <td>地 域 密着型</td> <td>13 定期巡回・随時対応型訪問介護看護</td> <td>18 認知症対応型共同生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14 夜間対応型訪問介護</td> <td>19 地域密着型特定施設入居者生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15 地域密着型通所介護</td> <td>20 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16 認知症対応型通所介護</td> <td>21 看護小規模多機能型居宅介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>17 小規模多機能型居宅介護</td> <td></td> </tr> </table>	地 域 密着型	13 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	18 認知症対応型共同生活介護		14 夜間対応型訪問介護	19 地域密着型特定施設入居者生活介護		15 地域密着型通所介護	20 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		16 認知症対応型通所介護	21 看護小規模多機能型居宅介護		17 小規模多機能型居宅介護				
	地 域 密着型	13 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	18 認知症対応型共同生活介護																
		14 夜間対応型訪問介護	19 地域密着型特定施設入居者生活介護																
		15 地域密着型通所介護	20 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護																
		16 認知症対応型通所介護	21 看護小規模多機能型居宅介護																
		17 小規模多機能型居宅介護																	
	22 居宅介護支援																		
施 設	23 介護老人福祉施設      24 介護老人保健施設      25 介護療養型施設																		
予防給付サービス	<table border="1"> <tr> <td>居 宅</td> <td>26 介護予防訪問入浴介護</td> <td>32 介護予防短期入所生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>27 介護予防訪問看護</td> <td>33 介護予防短期入所療養介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>28 介護予防訪問リハビリテーション</td> <td>34 介護予防特定施設入居者生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>29 介護予防居宅療養管理指導</td> <td>35 介護予防福祉用具貸与</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30 介護予防通所介護</td> <td>36 特定介護予防福祉用具の販売</td> </tr> <tr> <td></td> <td>31 介護予防通所リハビリテーション</td> <td></td> </tr> </table>	居 宅	26 介護予防訪問入浴介護	32 介護予防短期入所生活介護		27 介護予防訪問看護	33 介護予防短期入所療養介護		28 介護予防訪問リハビリテーション	34 介護予防特定施設入居者生活介護		29 介護予防居宅療養管理指導	35 介護予防福祉用具貸与		30 介護予防通所介護	36 特定介護予防福祉用具の販売		31 介護予防通所リハビリテーション	
	居 宅	26 介護予防訪問入浴介護	32 介護予防短期入所生活介護																
		27 介護予防訪問看護	33 介護予防短期入所療養介護																
		28 介護予防訪問リハビリテーション	34 介護予防特定施設入居者生活介護																
		29 介護予防居宅療養管理指導	35 介護予防福祉用具貸与																
		30 介護予防通所介護	36 特定介護予防福祉用具の販売																
		31 介護予防通所リハビリテーション																	
	<table border="1"> <tr> <td>地 域 密着型</td> <td>37 介護予防認知症対応型通所介護</td> <td>39 介護予防認知症対応型共同生活介護</td> </tr> <tr> <td></td> <td>38 介護予防小規模多機能型居宅介護</td> <td></td> </tr> </table>	地 域 密着型	37 介護予防認知症対応型通所介護	39 介護予防認知症対応型共同生活介護		38 介護予防小規模多機能型居宅介護													
	地 域 密着型	37 介護予防認知症対応型通所介護	39 介護予防認知症対応型共同生活介護																
		38 介護予防小規模多機能型居宅介護																	
40 介護予防支援																			

問 6 貴事業所において訪問介護サービスの提供を開始した時期をご記入ください。

昭和・平成 ( ) 年 ( ) 月

問 7 貴事業所の訪問介護及び介護予防訪問介護の利用者数（実人数）について、要介護状態区分別にご記入ください。

要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	認定申請中
人	人	人	人	人	人	人	人

問 8 貴事業所の職員数<sup>※1</sup>について、正規—非正規（常勤—非常勤）別に実人数をご記入ください。

	正規職員 <sup>※2</sup>		非正規職員 <sup>※3</sup>	
	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>
① 訪問介護員	人	人	人	人
(うち) 介護福祉士	人	人	人	人
② その他の職員（管理者を含む） <sup>※5</sup>	人	人	人	人
③ 上記①及び②のうち、サービス提供責任者 <sup>※6</sup>	人	人	人	人

- ※1. 訪問介護事業所又は介護予防訪問介護事業所に従事する職員についてのみご記入ください。
- ※2. 正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく（短時間勤務も含む）雇用期間の定めのない者のことをいいます。
- ※3. 非正規職員とは、正規職員以外の労働者（契約、嘱託、パート、登録型等）のことをいいます。
- ※4. 貴事業所が定める 1 週間の勤務時間（所定労働時間）の全て（フルタイム）を勤務する場合は「常勤」、短時間勤務等で 1 週間の勤務時間（所定労働時間）の全てを勤務しない場合は「非常勤」としてください。
- ※5. 管理者と訪問介護員を兼務している場合は、従事時間の長い方に計上してください。なお、全く半々の従事時間である場合は、それぞれに「0.5 人」と計上してください。
- ※6. 「① 訪問介護員」及び「② その他の職員（管理者を含む）」に計上した従事者のうち、サービス提供責任者である従事者の人数を再掲してください。

問 9 問 8①でご記入いただいた訪問介護員について、正規—非正規（常勤—非常勤）別、年齢階級別に実人数をご記入ください。

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
① 19 歳以下	人	人	人	人
② 20～29 歳	人	人	人	人
③ 30～39 歳	人	人	人	人
④ 40～49 歳	人	人	人	人
⑤ 50～59 歳	人	人	人	人
⑥ 60～69 歳	人	人	人	人
⑦ 70 歳以上	人	人	人	人

問 10 貴事業所で現在募集している訪問介護員の人数をご記入ください。

01 貴事業所単独で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
02 近隣地域における複数の事業所単位で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
03 事業所単位ではなく法人全体で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
04 現在は募集していない	

問 11 貴事業所における訪問介護員の採用は、期待通りの人数を採用できていますか。

01 よくできている    02 ある程度できている    03 あまりできていない    04 全くできていない





問 14 貴事業所では、訪問介護員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。該当するもの全てをお選びください。

- 01 ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している
- 02 貴事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している
- 03 貴事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している
- 04 地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 05 体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 06 将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている
- 07 福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている
- 08 採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている
- 09 介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している
- 10 福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている
- 11 新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている
- 12 中高年齢者の採用を積極的に行っている
- 13 表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める
- 14 その他（ )
- 15 特に行っていない

問 15 貴事業所では、訪問介護員の採用についてどのような課題をお持ちですか。具体的にご記入ください。

Blank response area for question 15.



## PART 5 貴事業所の雇用管理等の状況についてお伺いします。

問 20 貴事業所では、介護職員処遇改善加算の届出を行っていますか。

- 01 届出をしている ⇒ 加算の種類（ 加算Ⅰ ・ 加算Ⅱ ・ 加算Ⅲ ・ 加算Ⅳ ）
- 02 届出をしていない【⇒ 問 22 にお進みください】

▶「加算Ⅱ又はⅢの届出をしている事業所のみご回答ください」

問 21 貴事業所で満たしている届出上の要件として該当するもの\*を全てお選びください。

- 01 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- 02 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- 03 賃金改善以外の処遇改善を実施すること

\* 就業規則等の明確な書面での整備、全ての介護職員への周知を含みます。

問 22 貴事業所では、職員の任用の際に、職位、職責又は職務内容等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていますか。

- 01 定めている【⇒ 問 23~24 にお進みください】
- 02 定めていない【⇒ 問 25 にお進みください】

問 23 貴事業所では、問 22 で定めている職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（賃金テーブル）を定めていますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 定めている | 02 定めていない |
| ② 非正規職員 | 02 定めている | 02 定めていない |

問 24 貴事業所では、同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額に差はありますか。

- 01 ある
- 02 ない

問 25 貴事業所では基本給の定期昇給制度がありますか。

- |         |                        |       |
|---------|------------------------|-------|
| ① 正規職員  | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |
| ② 非正規職員 | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |

問 26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素として該当するものを全てお選びください。

- |         |           |           |             |
|---------|-----------|-----------|-------------|
| ① 正規職員  | 01 事業所の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責  | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容   | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |
| ② 非正規職員 | 01 事業所の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責  | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容   | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |

問 27 貴事業所では、人事評価を実施していますか。

- |         |                            |            |
|---------|----------------------------|------------|
| ① 正規職員  | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |
| ② 非正規職員 | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |

問 28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 反映される | 02 反映されない |
| ② 非正規職員 | 01 反映される | 02 反映されない |

問 29 貴事業所では、雇用管理責任者※を選任していますか。

01 選任している【⇒ 問 30 にお進みください】 02 選任していない【⇒ 問 31 にお進みください】

※ 雇用管理専任者とは、「介護労働者の雇用管理の改善への取組」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する者のことです。

問 30 雇用管理責任者は、「雇用管理責任者講習」※を受講したことがありますか。

01 受講したことがある 02 受講したことがない

※ 働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者が雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために行われる講習のこと。

問 31 貴事業所において、職員が①～③の研修を受講するにあたり、受講負担軽減のために実施している取組として該当するものを全てお選びください。

① 介護職員初任者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )
② 実務者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )
③ サービス提供責任者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )

問 32 貴事業所では、ICT※を活用して職員の事務負担を軽減する取組を行っていますか。

01 行っている【⇒ 問 33 をご回答ください】 02 行っていない【⇒ 問 34 にお進みください】

※ パソコンやタブレットを活用して、ケア内容や申し送り事項について職員間で共有等を行うことなど。

問 33 ICT の活用方法について具体的にご記入ください。

問 34 貴事業所では、介護技術についてのマニュアル等を作成するなどして業務の標準化を行っていますか。

01 行っている 02 行っていない

問 35 貴事業所における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 出産・育児休業を就業規則に定めている
- 02 育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 育児のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している
- 06 仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 事業所内保育施設を整備している
- 09 その他 ( )
- 10 いずれも取り組んでいない

問 36 貴事業所における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 介護休業を就業規則に定めている
- 02 介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 介護のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している
- 06 仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 介護に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 その他 ( )
- 09 いずれも取り組んでいない

問 37 その他、貴事業所では、訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。

- 01 賃金・労働時間等の労働条件を改善している
- 02 昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している
- 03 個々の職員のキャリアに係る面談を実施している
- 04 労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている
- 05 短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている
- 06 時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている
- 07 非正規職員から正規職員への転換機会を設けている
- 08 管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている
- 09 新任の訪問介護員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度<sup>※</sup>を導入している
- 10 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
- 11 健康対策や健康管理に力を入れている
- 12 職場内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、意見交換会等）
- 13 経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
- 14 職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている
- 15 その他 ( )
- 16 特に方策をとっていない

※ 新任職員を育成のため、先輩職員が、仕事の指導・教育を担当する「エルダー」と、精神面をサポートする「メンター」をそれぞれ務めるもの。メンターは、配属されてからの一定期間、面談など通じて、新任職員の不安や悩みを軽減し、働きやすい環境を作っていくことを目的としています。

問 38 貴事業所では、60 代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していることを全てお選びください。

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 01 ニーズに応じた業務内容の割り振り | 06 サービス提供責任者等によるフォロー体制  |
| 02 柔軟な勤務制度の整備       | 07 高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育 |
| 03 健康管理対策           | 08 その他（ )               |
| 04 必要な知識等の教育の実施     | 09 特になし                 |
| 05 業務マニュアルの整備       |                         |

問 39 最後に、訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るための課題や工夫等について、具体的にご記入ください。

--

平成 28 年度老人保健健康増進等事業  
介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査

◎ 特に断りのない限り、平成 29 年 2 月 1 日現在の状況についてお答えください。

**PART 1 貴法人についてお伺いします。**

問 1 経営主体として該当するものを 1 つお選びください。		
01 都道府県	06 社会福祉法人（05 以外）	11 消費生活協同組合及び連合会
02 市区町村	07 医療法人	12 営利法人（会社）
03 広域連合・一部事務組合	08 公益社団・財団法人	13 特定非営利活動法人（NPO）
04 日本赤十字社	09 一般社団・財団法人（07 以外）	14 その他の法人
05 社会福祉協議会	10 農業協同組合及び連合会	15 その他（個人を含む）

問 2 貴事業所が属する法人全体で、貴事業所以外に別の指定介護サービス施設・事業所がありますか。	
01 ある【⇒ 問 3~4 にお進みください】	02 ない（貴事業所のみ）【⇒ 問 5 にお進みください】

問 3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数はおおよそ何人程度ですか。			
01 20 人以下	03 50~99 人	05 300~499 人	07 1000 人以上
02 21~49 人	04 100~299 人	06 500~999 人	

問 4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動がありますか。	
01 ある	02 ない

**PART 2 貴事業所についてお伺いします。**

問 5 貴事業所と同一敷地内で実施しているサービスを全てお選びください。					
01 通所介護又は予防介護通所介護以外は実施していない					
介護給付サービス	居宅	02 訪問介護	06 居宅療養管理指導	10 特定施設入居者生活介護	
		03 訪問入浴介護	07 通所リハビリテーション	11 福祉用具貸与	
		04 訪問看護	08 短期入所生活介護	12 特定福祉用具の販売	
		05 訪問リハビリテーション	09 短期入所療養介護		
	地域密着型		13 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	18 認知症対応型共同生活介護	
			14 夜間対応型訪問介護	19 地域密着型特定施設入居者生活介護	
			15 地域密着型通所介護	20 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	
			16 認知症対応型通所介護	21 看護小規模多機能型居宅介護	
			17 小規模多機能型居宅介護		
	施設	22 居宅介護支援			
	予防給付サービス	居宅	23 介護老人福祉施設	24 介護老人保健施設	25 介護療養型施設
			26 介護予防訪問介護	32 介護予防短期入所生活介護	
			27 介護予防訪問入浴介護	33 介護予防短期入所療養介護	
			28 介護予防訪問看護	34 介護予防特定施設入居者生活介護	
			29 介護予防訪問リハビリテーション	35 介護予防福祉用具貸与	
			30 介護予防居宅療養管理指導	36 特定介護予防福祉用具の販売	
			31 介護予防通所リハビリテーション		
地域密着型			37 介護予防認知症対応型通所介護	39 介護予防認知症対応型共同生活介護	
			38 介護予防小規模多機能型居宅介護		
		40 介護予防支援			

問 6 貴事業所において通所介護サービスの提供を開始した時期をご記入ください。

昭和・平成 ( ) 年 ( ) 月

問 7 貴事業所の通所介護及び介護予防通所介護の利用者数（実人数）について、要介護状態区分別にご記入ください。

要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	認定申請中
人	人	人	人	人	人	人	人

問 8 貴事業所の職員数<sup>※1</sup>について、正規－非正規（常勤－非常勤）別に実人数をご記入ください。

	正規職員 <sup>※2</sup>		非正規職員 <sup>※3</sup>	
	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>
① 介護職員	人	人	人	人
(うち) 介護福祉士	人	人	人	人
② その他の職員（管理者を含む） <sup>※5</sup>	人	人	人	人

- ※1. 通所介護事業所又は介護予防通所介護事業所に従事する職員についてのみご記入ください。
- ※2. 正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく（短時間勤務も含む）雇用期間の定めのない者のことをいいます。
- ※3. 非正規職員とは、正規職員以外の労働者（契約、嘱託、パート、登録型等）のことをいいます。
- ※4. 貴事業所が定める 1 週間の勤務時間（所定労働時間）の全て（フルタイム）を勤務する場合は「常勤」、短時間勤務等で 1 週間の勤務時間（所定労働時間）の全てを勤務しない場合は「非常勤」としてください。
- ※5. 看護職やリハビリ職、事務職等の職員数については②に計上してください。また、管理者と介護職員を兼務している場合は、従事時間の長い方に計上してください。なお、全く半々の従事時間である場合は、それぞれに「0.5 人」と計上してください。

問 9 問 8①でご記入いただいた介護職員について、正規－非正規（常勤－非常勤）別、年齢階級別に実人数をご記入ください。

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
① 19 歳以下	人	人	人	人
② 20～29 歳	人	人	人	人
③ 30～39 歳	人	人	人	人
④ 40～49 歳	人	人	人	人
⑤ 50～59 歳	人	人	人	人
⑥ 60～69 歳	人	人	人	人
⑦ 70 歳以上	人	人	人	人

問 10 貴事業所で現在募集している介護職員の人数をご記入ください。

01 貴事業所単独で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
02 近隣地域における複数の事業所単位で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
03 事業所単位ではなく法人全体で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
04 現在は募集していない	

問 11 貴事業所における介護職員の採用は、期待通りの人数を採用できていますか。

01 よくできている    02 ある程度できている    03 あまりできていない    04 全くできていない





問 14 貴事業所では、介護職員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。該当するもの全てをお選びください。

- 01 ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している
- 02 貴事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している
- 03 貴事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している
- 04 地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 05 体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 06 将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている
- 07 福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている
- 08 採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている
- 09 介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している
- 10 福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている
- 11 新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている
- 12 中高年齢者の採用を積極的に行っている
- 13 表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める
- 14 その他（ )
- 15 特に行っていない

問 15 貴事業所では、介護職員の採用についてどのような課題をお持ちですか。具体的にご記入ください。

## PART 4 貴事業所の介護職員の離職状況についてお伺いします。

問 16 過去3年間を振り返って、貴事業所の介護職員の定着状況をどう思いますか。	
01 定着していると思う	02 定着しているとは思わない

問 17 貴事業所では、過去1年間に離職した介護職員がいましたか。	
01 いた → 離職した介護職員数 ( ) 人【⇒ 問 18~19 にご回答ください】	
02 いなかった【⇒ 問 20 にお進みください】	

問 18 貴事業所で過去1年間に離職した介護職員について個別にご記入ください。															
番号	年齢	性別		雇用形態 (○を1つ)				貴事業所での勤務年数 (○を1つ)				離職直後の就業状況 (○を1つ)			
		女性	男性	正規職員		非正規職員		① 3 カ 月 未 満	② 3 カ 月 以 上 1 年 未 満	③ 1 年 以 上 3 年 未 満	④ 3 年 以 上	① 介 護 業 界 に 転 職	② 他 の 業 界 に 転 職	③ 就 業 の 予 定 無 し	④ 不 明
				常 勤	非 常 勤	常 勤	非 常 勤								
記入例	45	○		○					○			○			
01															
02															
03															
04															
05															
06															
07															
08															
09															
10															
11															
12															
13															
14															
15															

※ 記入欄が足りない場合は、大変お手数ですが、本頁をコピーの上でご記入いただき、本調査票とあわせてご返送ください。

問 19 貴事業所で過去1年間に離職した介護職員について、離職理由として該当するもの全てに○をつけてください。	
01 事業所の理念や運営のあり方に不満があった	10 新しい資格を取得した
02 専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	11 起業・開業した
03 職場の人間関係に問題があった	12 貴事業所の人員整理、勧奨退職
04 利用者やその家族との関係に問題があった	13 家族の転勤・転居
05 収入が少なかった	14 心身の不調(腰痛を除く)、高齢
06 将来の見通しが立たなかった	15 腰痛
07 労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	16 結婚、出産・育児
08 介護業界で色々な職場を経験してみたかった	17 家族等の介護
09 他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	18 その他 ( )

## PART 5 貴施設の雇用管理等の状況についてお伺いします。

問 20 貴事業所では、介護職員処遇改善加算の届出を行っていますか。

- 01 届出をしている ⇒ 加算の種類（ 加算Ⅰ ・ 加算Ⅱ ・ 加算Ⅲ ・ 加算Ⅳ ）
- 02 届出をしていない【⇒ 問 22 にお進みください】

▶「加算Ⅱ又はⅢの届出をしている事業所のみご回答ください」

問 21 貴事業所で満たしている届出上の要件として該当するもの\*を全てお選びください。

- 01 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- 02 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- 03 賃金改善以外の処遇改善を実施すること

\* 就業規則等の明確な書面での整備、全ての介護職員への周知を含みます。

問 22 貴事業所では、職員の任用の際に、職位、職責又は職務内容等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていますか。

- 01 定めている【⇒ 問 23~24 にお進みください】
- 02 定めていない【⇒ 問 25 にお進みください】

問 23 貴事業所では、問 22 で定めている職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（賃金テーブル）を定めていますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 定めている | 02 定めていない |
| ② 非正規職員 | 02 定めている | 02 定めていない |

問 24 貴事業所では、同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額に差はありますか。

- 01 ある
- 02 ない

問 25 貴事業所では基本給の定期昇給制度がありますか。

- |         |                        |       |
|---------|------------------------|-------|
| ① 正規職員  | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |
| ② 非正規職員 | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |

問 26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素として該当するものを全てお選びください。

- |         |           |           |             |
|---------|-----------|-----------|-------------|
| ① 正規職員  | 01 事業所の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責  | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容   | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |
| ② 非正規職員 | 01 事業所の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責  | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容   | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |

問 27 貴事業所では、人事評価を実施していますか。

- |         |                            |            |
|---------|----------------------------|------------|
| ① 正規職員  | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |
| ② 非正規職員 | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |

問 28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 反映される | 02 反映されない |
| ② 非正規職員 | 01 反映される | 02 反映されない |

問 29 貴事業所では、雇用管理責任者※を選任していますか。

01 選任している【⇒ 問 30 にお進みください】 02 選任していない【⇒ 問 31 にお進みください】

※ 雇用管理専任者とは、「介護労働者の雇用管理の改善への取組」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する者のことです。

問 30 雇用管理責任者は、「雇用管理責任者講習」※を受講したことがありますか。

01 受講したことがある 02 受講したことがない

※ 働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者が雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために行われる講習のこと。

問 31 貴事業所において、職員が①・②の研修を受講するにあたり、受講負担軽減のために実施している取組として該当するものを全てお選びください。

① 介護職員初任者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )
② 実務者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )

問 32 貴事業所では、ICT※を活用して職員の事務負担を軽減する取組を行っていますか。

01 行っている【⇒ 問 33 をご回答ください】 02 行っていない【⇒ 問 34 にお進みください】

※ パソコンやタブレットを活用して、ケア内容や申し送り事項について職員間で共有等を行うことなど。

問 33 ICT の活用方法について具体的にご記入ください。

問 34 貴事業所では、介護ロボットを活用して職員の業務負担を軽減する取組を行っていますか。

01 行っている【⇒ 問 35 にお進みください。】 02 行っていない【⇒ 問 36 にお進みください。】

問 35 介護ロボットの活用方法について具体的にご記入ください。

問 36 貴事業所では、介護技術についてのマニュアル等を作成するなどして業務の標準化を行っていますか。

01 行っている 02 行っていない

問 37 貴事業所における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 出産・育児休業を就業規則に定めている
- 02 育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 育児のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している
- 06 仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 事業所内保育施設を整備している
- 09 その他 ( )
- 10 いずれも取り組んでいない

問 38 貴事業所における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 介護休業を就業規則に定めている
- 02 介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 介護のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している
- 06 仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 介護に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 その他 ( )
- 09 いずれも取り組んでいない

問 39 その他、貴事業所では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。

- 01 賃金・労働時間等の労働条件を改善している
- 02 昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している
- 03 個々の職員のキャリアに係る面談を実施している
- 04 労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている
- 05 短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている
- 06 時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている
- 07 非正規職員から正規職員への転換機会を設けている
- 08 管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている
- 09 新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度\*を導入している
- 10 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
- 11 健康対策や健康管理に力を入れている
- 12 職場内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、意見交換会等）
- 13 経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
- 14 職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている
- 15 その他 ( )
- 16 特に方策をとっていない

※ 新任職員を育成のため、先輩職員が、仕事の指導・教育を担当する「エルダー」と、精神面をサポートする「メンター」をそれぞれ務めるもの。メンターは、配属されてからの一定期間、面談など通じて、新任職員の不安や悩みを軽減し、働きやすい環境を作っていくことを目的としています。

問 40 貴事業所では、60 代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していることを全てお選びください。

- |                     |                         |
|---------------------|-------------------------|
| 01 ニーズに応じた業務内容の割り振り | 06 管理者等によるフォロー体制        |
| 02 柔軟な勤務制度の整備       | 07 高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育 |
| 03 健康管理対策           | 08 その他（ )               |
| 04 必要な知識等の教育の実施     | 09 特になし                 |
| 05 業務マニュアルの整備       |                         |

問 41 最後に、介護職員の早期離職防止や定着促進を図るための課題や工夫等について、具体的にご記入ください。

--

平成 28 年度老人保健健康増進等事業  
**介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査**

◎ 特に断りのない限り、平成 29 年 2 月 1 日現在の状況についてお答えください。

**PART 1 貴法人についてお伺いします。**

問 1 経営主体として該当するものを 1 つお選びください。

01 都道府県	06 社会福祉法人（05 以外）	11 消費生活協同組合及び連合会
02 市区町村	07 医療法人	12 営利法人（会社）
03 広域連合・一部事務組合	08 公益社団・財団法人	13 特定非営利活動法人（NPO）
04 日本赤十字社	09 一般社団・財団法人（07 以外）	14 その他の法人
05 社会福祉協議会	10 農業協同組合及び連合会	15 その他（個人を含む）

問 2 貴施設が属する法人全体で、貴施設以外に別の指定介護サービス施設・事業所がありますか。

01 ある【⇒ 問 3~4 にお進みください】	02 ない（貴施設のみ）【⇒ 問 5 にお進みください】
-------------------------	------------------------------

問 3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数はおおよそ何人程度ですか。

01 20 人以下	03 50~99 人	05 300~499 人	07 1000 人以上
02 21~49 人	04 100~299 人	06 500~999 人	

問 4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動がありますか。

01 ある	02 ない
-------	-------

**PART 2 貴施設についてお伺いします。**

問 5 貴施設と同一敷地内で実施しているサービスを全てお選びください。

01 介護老人福祉施設以外は実施していない																																					
介護給付サービス	<table border="1"> <tr> <td rowspan="5">居 宅</td> <td>02 訪問介護</td> <td>06 居宅療養管理指導</td> <td>10 短期入所療養介護</td> </tr> <tr> <td>03 訪問入浴介護</td> <td>07 通所介護</td> <td>11 特定施設入居者生活介護</td> </tr> <tr> <td>04 訪問看護</td> <td>08 通所リハビリテーション</td> <td>12 福祉用具貸与</td> </tr> <tr> <td>05 訪問リハビリテーション</td> <td>09 短期入所生活介護</td> <td>13 特定福祉用具の販売</td> </tr> <tr> <td>14 定期巡回・随時対応型訪問介護看護</td> <td>19 認知症対応型共同生活介護</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="5">地 域 密着型</td> <td>15 夜間対応型訪問介護</td> <td>20 地域密着型特定施設入居者生活介護</td> <td></td> </tr> <tr> <td>16 地域密着型通所介護</td> <td>21 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護</td> <td></td> </tr> <tr> <td>17 認知症対応型通所介護</td> <td>22 看護小規模多機能型居宅介護</td> <td></td> </tr> <tr> <td>18 小規模多機能型居宅介護</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>23 居宅介護支援</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>施 設</td> <td>24 介護老人保健施設</td> <td>25 介護療養型施設</td> <td></td> </tr> </table>	居 宅	02 訪問介護	06 居宅療養管理指導	10 短期入所療養介護	03 訪問入浴介護	07 通所介護	11 特定施設入居者生活介護	04 訪問看護	08 通所リハビリテーション	12 福祉用具貸与	05 訪問リハビリテーション	09 短期入所生活介護	13 特定福祉用具の販売	14 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	19 認知症対応型共同生活介護		地 域 密着型	15 夜間対応型訪問介護	20 地域密着型特定施設入居者生活介護		16 地域密着型通所介護	21 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		17 認知症対応型通所介護	22 看護小規模多機能型居宅介護		18 小規模多機能型居宅介護			23 居宅介護支援			施 設	24 介護老人保健施設	25 介護療養型施設	
	居 宅		02 訪問介護	06 居宅療養管理指導	10 短期入所療養介護																																
			03 訪問入浴介護	07 通所介護	11 特定施設入居者生活介護																																
			04 訪問看護	08 通所リハビリテーション	12 福祉用具貸与																																
			05 訪問リハビリテーション	09 短期入所生活介護	13 特定福祉用具の販売																																
		14 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	19 認知症対応型共同生活介護																																		
	地 域 密着型	15 夜間対応型訪問介護	20 地域密着型特定施設入居者生活介護																																		
		16 地域密着型通所介護	21 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護																																		
		17 認知症対応型通所介護	22 看護小規模多機能型居宅介護																																		
		18 小規模多機能型居宅介護																																			
		23 居宅介護支援																																			
	施 設	24 介護老人保健施設	25 介護療養型施設																																		
	予防給付サービス	<table border="1"> <tr> <td rowspan="5">居 宅</td> <td>26 介護予防訪問介護</td> <td>32 介護予防通所介護</td> </tr> <tr> <td>27 介護予防訪問入浴介護</td> <td>33 介護予防短期入所生活介護</td> </tr> <tr> <td>28 介護予防訪問看護</td> <td>34 介護予防短期入所療養介護</td> </tr> <tr> <td>29 介護予防訪問リハビリテーション</td> <td>35 介護予防特定施設入居者生活介護</td> </tr> <tr> <td>30 介護予防居宅療養管理指導</td> <td>36 介護予防福祉用具貸与</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">地 域 密着型</td> <td>31 介護予防通所リハビリテーション</td> <td>37 特定介護予防福祉用具の販売</td> </tr> <tr> <td>38 介護予防認知症対応型通所介護</td> <td>40 介護予防認知症対応型共同生活介護</td> </tr> <tr> <td>39 介護予防小規模多機能型居宅介護</td> <td></td> </tr> <tr> <td>41 介護予防支援</td> <td></td> </tr> </table>	居 宅	26 介護予防訪問介護	32 介護予防通所介護	27 介護予防訪問入浴介護	33 介護予防短期入所生活介護	28 介護予防訪問看護	34 介護予防短期入所療養介護	29 介護予防訪問リハビリテーション	35 介護予防特定施設入居者生活介護	30 介護予防居宅療養管理指導	36 介護予防福祉用具貸与	地 域 密着型	31 介護予防通所リハビリテーション	37 特定介護予防福祉用具の販売	38 介護予防認知症対応型通所介護	40 介護予防認知症対応型共同生活介護	39 介護予防小規模多機能型居宅介護		41 介護予防支援																
居 宅		26 介護予防訪問介護		32 介護予防通所介護																																	
		27 介護予防訪問入浴介護		33 介護予防短期入所生活介護																																	
		28 介護予防訪問看護		34 介護予防短期入所療養介護																																	
		29 介護予防訪問リハビリテーション		35 介護予防特定施設入居者生活介護																																	
		30 介護予防居宅療養管理指導	36 介護予防福祉用具貸与																																		
地 域 密着型		31 介護予防通所リハビリテーション	37 特定介護予防福祉用具の販売																																		
		38 介護予防認知症対応型通所介護	40 介護予防認知症対応型共同生活介護																																		
		39 介護予防小規模多機能型居宅介護																																			
		41 介護予防支援																																			

問 6 貴施設において介護老人福祉施設サービスの提供を開始した時期をご記入ください。

昭和・平成 ( ) 年 ( ) 月

問 7 貴施設の入所者数(実人数)について、要介護状態区分別にご記入ください。

要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	認定申請中
人	人	人	人	人	人

問 8 貴施設の職員数<sup>※1</sup>について、正規—非正規(常勤—非常勤)別に実人数をご記入ください。

	正規職員 <sup>※2</sup>		非正規職員 <sup>※3</sup>	
	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>	常勤 <sup>※4</sup>	非常勤 <sup>※4</sup>
① 介護職員	人	人	人	人
(うち) 介護福祉士	人	人	人	人
② その他の職員(管理者を含む) <sup>※5</sup>	人	人	人	人

- ※1. 介護老人福祉施設に従事する職員についてのみご記入ください。
- ※2. 正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく(短時間勤務も含む)雇用期間の定めのない者のことをいいます。
- ※3. 非正規職員とは、正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パート、登録型等)のことをいいます。
- ※4. 貴施設が定める1週間の勤務時間(所定労働時間)の全て(フルタイム)を勤務する場合は「常勤」、短時間勤務等で1週間の勤務時間(所定労働時間)の全てを勤務しない場合は「非常勤」としてください。
- ※5. 看護職やリハビリ職、事務職等の職員数については②に計上してください。また、管理者と介護職員を兼務している場合は、従事時間の長い方に計上してください。なお、全く半々の従事時間である場合は、それぞれに「0.5人」と計上してください。

問 9 問 8①でご記入いただいた介護職員について、正規—非正規(常勤—非常勤)別、年齢階級別にご記入ください。

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
① 19歳以下	人	人	人	人
② 20~29歳	人	人	人	人
③ 30~39歳	人	人	人	人
④ 40~49歳	人	人	人	人
⑤ 50~59歳	人	人	人	人
⑥ 60~69歳	人	人	人	人
⑦ 70歳以上	人	人	人	人

問 10 貴施設で現在募集している介護職員の人数をご記入ください。

01 貴施設単独で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
02 近隣地域における複数の施設単位で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
03 施設単位ではなく法人全体で募集している	現在の募集定員 ( ) 人
04 現在は募集していない	

問 11 貴施設における介護職員の採用は、期待通りの人数を採用できていますか。

01 よくできている    02 ある程度できている    03 あまりできていない    04 全くできていない





問 14 貴施設では、介護職員の採用に際し、どのような工夫を行っていますか。該当するもの全てをお選びください。

- 01 ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している
- 02 貴施設の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している
- 03 貴施設の労働条件や就業規則等について情報発信している
- 04 地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 05 体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事を始めるきっかけ作りを行っている
- 06 将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている
- 07 福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている
- 08 採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている
- 09 介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している
- 10 福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている
- 11 新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている
- 12 中高年齢者の採用を積極的に行っている
- 13 表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める
- 14 その他（ )
- 15 特に行っていない

問 15 貴施設では、介護職員の採用についてどのような課題をお持ちですか。具体的にご記入ください。

## PART 4 貴施設の介護職員の離職状況についてお伺いします。

問 16 過去3年間を振り返って、貴施設の介護職員の定着状況をどう思いますか。	
01 定着していると思う	02 定着しているとは思わない

問 17 貴施設では、過去1年間に離職した介護職員がいましたか。	
01 いた → 離職した介護職員数 ( ) 人【⇒ 問 18~19にご回答ください】	
02 いなかった【⇒ 問 20にお進みください】	

問 18 貴施設で過去1年間に離職した介護職員について個別にご記入ください。															
番号	年齢	性別		雇用形態 (○を1つ)				貴施設での勤務年数 (○を1つ)				離職直後の就業状況 (○を1つ)			
		女性	男性	正規職員		非正規職員		① 3 カ月未 満	② 3 カ月以 上 1 年未 満	③ 1 年以 上 3 年未 満	④ 3 年以 上	① 介 護 業 界 に 転 職	② 他 の 業 界 に 転 職	③ 就 業 の 予 定 無 し	④ 不 明
				常 勤	非常勤	常 勤	非常勤								
記入例	45	○		○					○			○			
01															
02															
03															
04															
05															
06															
07															
08															
09															
10															
11															
12															
13															
14															
15															

※ 記入欄が足りない場合は、大変お手数ですが、本頁をコピーの上でご記入いただき、本調査票とあわせてご返送ください。

問 19 貴施設で過去1年間に離職した介護職員について、離職理由として該当するもの全てに○をつけてください。	
01 施設の理念や運営のあり方に不満があった 02 専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった 03 職場の人間関係に問題があった 04 利用者やその家族との関係に問題があった 05 収入が少なかった 06 将来の見通しが立たなかった 07 労働時間・休日・勤務体制が合わなかった 08 介護業界で色々な職場を経験してみたかった 09 他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	10 新しい資格を取得した 11 起業・開業した 12 貴施設の人員整理、勸奨退職 13 家族の転勤・転居 14 心身の不調(腰痛を除く)、高齢 15 腰痛 16 結婚、出産・育児 17 家族等の介護 18 その他 ( )

## PART 5 貴施設の雇用管理等の状況についてお伺いします。

問 20 貴施設では、介護職員処遇改善加算の届出を行っていますか。

- 01 届出をしている ⇒ 加算の種類（ 加算Ⅰ ・ 加算Ⅱ ・ 加算Ⅲ ・ 加算Ⅳ ）
- 02 届出をしていない【⇒ 問 22 にお進みください】

▶「加算Ⅱ又はⅢの届出をしている施設のみご回答ください」

問 21 貴施設で満たしている届出上の要件として該当するものを\*を全てお選びください。

- 01 職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- 02 資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- 03 賃金改善以外の処遇改善を実施すること

\* 就業規則等の明確な書面での整備、全ての介護職員への周知を含みます。

問 22 貴施設では、職員の任用の際に、職位、職責又は職務内容等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていますか。

- 01 定めている【⇒ 問 23~24 にお進みください】
- 02 定めていない【⇒ 問 25 にお進みください】

問 23 貴施設では、問 22 で定めている職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（賃金テーブル）を定めていますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 定めている | 02 定めていない |
| ② 非正規職員 | 02 定めている | 02 定めていない |

問 24 貴施設では、同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額に差はありますか。

- 01 ある
- 02 ない

問 25 貴施設では基本給の定期昇給制度がありますか。

- |         |                        |       |
|---------|------------------------|-------|
| ① 正規職員  | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |
| ② 非正規職員 | 01 ある【⇒ 問 26 にお進みください】 | 02 ない |

問 26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素として該当するものを全てお選びください。

- |         |          |           |             |
|---------|----------|-----------|-------------|
| ① 正規職員  | 01 施設の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責 | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容  | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |
| ② 非正規職員 | 01 施設の収支 | 04 勤続年数   | 07 経験内容     |
|         | 02 職位・職責 | 05 保有資格   | 08 研修への参加状況 |
|         | 03 職務内容  | 06 能力・スキル | 09 その他（ ）   |

問 27 貴施設では、人事評価を実施していますか。

- |         |                            |            |
|---------|----------------------------|------------|
| ① 正規職員  | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |
| ② 非正規職員 | 01 実施している【⇒ 問 28 にお進みください】 | 02 実施していない |

問 28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されますか。

- |         |          |           |
|---------|----------|-----------|
| ① 正規職員  | 01 反映される | 02 反映されない |
| ② 非正規職員 | 01 反映される | 02 反映されない |

問 29 貴施設では、雇用管理責任者\*を選任していますか。

01 選任している【⇒ 問 30 にお進みください】 02 選任していない【⇒ 問 31 にお進みください】

※ 雇用管理専任者とは、「介護労働者の雇用管理の改善への取組」、「介護労働者からの相談への対応」、「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する者のことです。

問 30 雇用管理責任者は、「雇用管理責任者講習」\*を受講したことがありますか。

01 受講したことがある 02 受講したことがない

※ 働きやすい職場づくりを自主的に進めていくため、雇用管理責任者が雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するために行われる講習のこと。

問 31 貴施設において、職員が①・②の研修を受講するにあたり、受講負担軽減のために実施している取組として該当するものを全てお選びください。

① 介護職員初任者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )
② 実務者研修	01 特に何もしていない 02 受講料の全部又は一部を負担している 03 研修受講時の代替要員を確保している 04 その他 ( )

問 32 貴施設では、ICT\*を活用して職員の事務負担を軽減する取組を行っていますか。

01 行っている【⇒ 問 33 をご回答ください】 02 行っていない【⇒ 問 34 にお進みください】

※ パソコンやタブレットを活用して、ケア内容や申し送り事項について職員間で共有等を行うことなど。

問 33 ICT の活用方法について具体的にご記入ください。

問 34 貴施設では、介護ロボットを活用して職員の業務負担を軽減する取組を行っていますか。

01 行っている【⇒ 問 35 にお進みください。】 02 行っていない【⇒ 問 36 にお進みください。】

問 35 介護ロボットの活用方法について具体的にご記入ください。

問 36 貴施設では、介護技術についてのマニュアル等を作成するなどして業務の標準化を行っていますか。

01 行っている 02 行っていない

問 37 貴施設における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 出産・育児休業を就業規則に定めている
- 02 育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 育児のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している
- 06 仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 施設内保育施設を整備している
- 09 その他 ( )
- 10 いずれも取り組んでいない

問 38 貴施設における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組として該当するものを全てお選びください。

- 01 介護休業を就業規則に定めている
- 02 介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 03 介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている
- 04 介護のための時間単位での休暇を取得することができる
- 05 介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、従職員全員に周知している
- 06 仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている
- 07 介護に直面した職員からの相談窓口を設けている
- 08 その他 ( )
- 09 いずれも取り組んでいない

問 39 その他、貴施設では、職員の早期離職防止や定着促進を図るために、どのような方策をとっていますか。

- 01 賃金・労働時間等の労働条件を改善している
- 02 昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している
- 03 個々の職員のキャリアに係る面談を実施している
- 04 労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている
- 05 短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている
- 06 時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている
- 07 非正規職員から正規職員への転換機会を設けている
- 08 管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている
- 09 新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度\*を導入している
- 10 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）
- 11 健康対策や健康管理に力を入れている
- 12 職場内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、意見交換会等）
- 13 経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
- 14 職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている
- 15 その他 ( )
- 16 特に方策をとっていない

※ 新任職員を育成のため、先輩職員が、仕事の指導・教育を担当する「エルダー」と、精神面をサポートする「メンター」をそれぞれ務めるもの。メンターは、配属されてからの一定期間、面談など通じて、新任職員の不安や悩みを軽減し、働きやすい環境を作っていくことを目的としています。



# 介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査 [訪問介護事業所票]

■□集計結果■□

## ○ 回収状況

発送数	回収数	回収率
2,000件	423件	21.2%

## I 法人の概要

### 問1 経営主体

	件数	割合
都道府県	4件	0.9%
市区町村	4件	0.9%
広域連合・一部事務組合	0件	0.0%
日本赤十字社	0件	0.0%
社会福祉協議会	35件	8.3%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	57件	13.5%
医療法人	29件	6.9%
公益社団・財団法人	3件	0.7%
一般社団・財団法人（公益以外）	5件	1.2%
農業協同組合及び連合会	6件	1.4%
消費生活協同組合及び連合会	1件	0.2%
営利法人	229件	54.1%
特定非営利活動法人	30件	7.1%
その他の法人	10件	2.4%
その他（個人を含む）	6件	1.4%
無回答	4件	0.9%
合 計	423件	100.0%

### 問2 対象事業所が属する法人全体で、対象事業所以外の別の指定介護サービス施設・事業所の有無

	件数	割合
ある	287件	67.8%
ない	125件	29.6%
無回答	11件	2.6%
合 計	423件	100.0%

### 問3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数

	件数	割合
20人以下	44件	15.3%
21～49人	82件	28.6%
50～99人	52件	18.1%
100～299人	54件	18.8%
300～499人	10件	3.5%
500～999人	19件	6.6%
1000人以上	21件	7.3%
無回答	5件	1.7%
合 計	287件	100.0%

### 問4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動

	件数	割合
ある	193件	67.2%
ない	79件	27.5%
無回答	15件	5.2%
合 計	287件	100.0%

## Ⅱ 対象事業所の概要

### 問5 対象事業所と同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
訪問介護又は介護予防訪問介護以外は実施していない	152件	35.9%
訪問入浴介護	24件	5.7%
訪問看護	47件	11.1%
訪問リハビリテーション	15件	3.5%
居宅療養管理指導	6件	1.4%
通所介護	90件	21.3%
通所リハビリテーション	13件	3.1%
短期入所生活介護	31件	7.3%
短期入所療養介護	5件	1.2%
特定施設入居者生活介護	10件	2.4%
福祉用具貸与	15件	3.5%
特定福祉用具の販売	9件	2.1%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11件	2.6%
夜間対応型訪問介護	4件	0.9%
地域密着型通所介護	35件	8.3%
認知症対応型通所介護	12件	2.8%
小規模多機能型居宅介護	21件	5.0%
認知症対応型共同生活介護	26件	6.1%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2件	0.5%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	7件	1.7%
看護小規模多機能型居宅介護	0件	0.0%
居宅介護支援	198件	46.8%
介護老人福祉施設	29件	6.9%
介護老人保健施設	5件	1.2%
介護療養型施設	1件	0.2%
無回答	10件	2.4%
総 数	423件	

### 問6 訪問介護サービスの提供を開始した時期

	件数	割合
平成元年以前	4件	0.9%
平成元年～11年	22件	5.2%
平成12～13年	87件	20.6%
平成14～15年	38件	9.0%
平成16～17年	50件	11.8%
平成18～19年	36件	8.5%
平成20～21年	27件	6.4%
平成22～23年	43件	10.2%
平成24～25年	42件	9.9%
平成26～27年	52件	12.3%
平成28年	7件	1.7%
無回答	15件	3.5%
合 計	423件	100.0%

問7 利用者の状況

① 利用者数

	件数	割合
1～9人	31件	7.3%
10～19人	69件	16.3%
20～29人	84件	19.9%
30～39人	58件	13.7%
40～49人	39件	9.2%
50～59人	31件	7.3%
60～69人	22件	5.2%
70～79人	20件	4.7%
80～89人	14件	3.3%
90～99人	8件	1.9%
100人以上	25件	5.9%
無回答	22件	5.2%
合計	423件	100.0%
平均	42.3人	

② 平均要介護度

	件数	割合
1.0未満	7件	1.7%
1.0以上 1.5未満	97件	22.9%
1.5以上 2.0未満	130件	30.7%
2.0以上 2.5未満	96件	22.7%
2.5以上 3.0未満	35件	8.3%
3.0以上 3.5未満	23件	5.4%
3.5以上 4.0未満	5件	1.2%
4.0以上 4.5未満	3件	0.7%
4.5以上	5件	1.2%
無回答	22件	5.2%
合計	423件	100.0%
平均	1.8	

問8 1事業所当たり職員数

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
訪問介護員	3.4人	2.0人	0.9人	7.5人
（うち）介護福祉士	2.3人	0.6人	0.3人	2.2人
その他の職員（管理者を含む）	0.6人	0.1人	0.1人	0.2人
上記のうち、サービス提供責任者	1.8人	0.1人	0.2人	0.2人

※回答のあった415事業所で集計

① 訪問介護員（正規職員・常勤）

	件数	割合
1人未満	39件	9.2%
1人以上 2人未満	76件	18.0%
2人以上 3人未満	95件	22.5%
3人以上 4人未満	70件	16.5%
4人以上 5人未満	41件	9.7%
5人以上 6人未満	29件	6.9%
6人以上 7人未満	22件	5.2%
7人以上 8人未満	12件	2.8%
8人以上 9人未満	4件	0.9%
9人以上 10人未満	3件	0.7%
10人以上 15人未満	18件	4.3%
15人以上	6件	1.4%
無回答	8件	1.9%
合計	423件	100.0%

② 訪問介護員（正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	289件	68.3%
1人未満	1件	0.2%
1人以上 2人未満	30件	7.1%
2人	16件	3.8%
3人	13件	3.1%
4人	15件	3.5%
5人	3件	0.7%
6人	6件	1.4%
7人	8件	1.9%
8人	4件	0.9%
9人	5件	1.2%
10人以上 14人以下	9件	2.1%
15人以上 19人以下	5件	1.2%
20人以上	11件	2.6%
無回答	8件	1.9%
合 計	423件	100.0%

③ 訪問介護員（非正規職員・常勤）

	件数	割合
0人	321件	75.9%
1人	35件	8.3%
2人	14件	3.3%
3人以上 4人未満	10件	2.4%
4人	7件	1.7%
5人	5件	1.2%
6人	4件	0.9%
7人	3件	0.7%
8人	3件	0.7%
9人	1件	0.2%
10人以上 14人以下	8件	1.9%
15人以上	4件	0.9%
無回答	8件	1.9%
合 計	423件	100.0%

④ 訪問介護員（非正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	113件	26.7%
0人超 4人以下	89件	21.0%
5人以上 9人以下	102件	24.1%
10人以上 14人以下	51件	12.1%
15人以上 19人以下	25件	5.9%
20人以上 24人以下	8件	1.9%
25人以上 29人以下	12件	2.8%
30人以上	15件	3.5%
無回答	8件	1.9%
合 計	423件	100.0%

問9 訪問介護員の年齢構成

① 正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	3人	0.2%
20～29歳	109人	7.3%
30～39歳	265人	17.5%
40～49歳	452人	30.0%
50～59歳	446人	29.6%
60～69歳	209人	13.8%
70歳以上	25人	1.7%
合 計	1,507人	100.0%

※回答のあった415事業所で集計

② 正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	0人	0.0%
20～29歳	47人	5.7%
30～39歳	90人	10.9%
40～49歳	156人	19.0%
50～59歳	218人	26.5%
60～69歳	253人	30.8%
70歳以上	58人	7.1%
合計	822人	100.0%

※回答のあった415事業所で集計

③ 非正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	0人	0.0%
20～29歳	13人	3.1%
30～39歳	56人	13.5%
40～49歳	93人	22.5%
50～59歳	110人	26.6%
60～69歳	127人	30.7%
70歳以上	15人	3.6%
合計	414人	100.0%

※回答のあった415事業所で集計

④ 非正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	8人	0.3%
20～29歳	48人	1.5%
30～39歳	238人	7.6%
40～49歳	587人	18.8%
50～59歳	847人	27.2%
60～69歳	1,093人	35.1%
70歳以上	294人	9.4%
合計	3,115人	100.0%

※回答のあった415事業所で集計

問10 訪問介護員の募集形態・現在の募集人数【MA】

	件数	割合	平均募集人数
事業所単独で募集している	205件	48.5%	2.4人
近隣地域における複数の事業所単位で募集している	30件	7.1%	4.1人
事業所単位ではなく法人全体で募集している	81件	19.1%	4.1人
現在は募集していない	123件	29.1%	-
無回答	16件	3.8%	-
総数	423件		

問11 訪問介護員の採用は期待通りの人数を採用できているか

	件数	割合
よくできている	22件	5.2%
ある程度できている	116件	27.4%
あまりできていない	157件	37.1%
全くできていない	117件	27.7%
無回答	11件	2.6%
合計	423件	100.0%

### Ⅲ 訪問介護員の採用状況

問12 過去1年以内に採用した訪問介護員の有無

	件数	割合
いた	257件	60.8%
いなかった	155件	36.6%
無回答	11件	2.6%
合計	423件	100.0%

問12付問 採用した訪問介護員の人数

	件数	割合
1人	103件	40.1%
2人	62件	24.1%
3人	33件	12.8%
4人	28件	10.9%
5～9人	23件	8.9%
10人以上	3件	1.2%
無回答	5件	1.9%
合計	257件	100.0%
平均	2.5人	

問13 過去1年以内に採用した訪問介護員の状況

※回答のあった257施設（666人分）で集計

① 年齢

	件数	割合
19歳以下	3人	0.5%
20～29歳	55人	8.3%
30～39歳	115人	17.3%
40～49歳	186人	27.9%
50～59歳	147人	22.1%
60～69歳	114人	17.1%
70歳以上	16人	2.4%
無回答	30人	4.5%
合計	666人	100.0%
平均	47.3歳	

② 性別

	件数	割合
女性	564人	84.7%
男性	94人	14.1%
無回答	8人	1.2%
合計	666人	100.0%

③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	162人	24.3%
正規職員 非常勤	110人	16.5%
非正規職員 常勤	28人	4.2%
非正規職員 非常勤	345人	51.8%
無回答	21人	3.2%
合計	666人	100.0%

④ 直前の就業状況

	件数	割合
福祉系教育機関の新卒	11人	1.7%
その他教育機関の新卒	3人	0.5%
介護業界からの転職	400人	60.1%
（うち）以前の介護業務から5年以上ブランク有り	29人	4.4%
他の業界からの転職	100人	15.0%
特に就業経験無し（新卒以外）	41人	6.2%
無回答	111人	16.7%
合計	666人	100.0%

⑤ 募集・採用ルート【MA】

	件数	割合
福祉人材センターの無料職業紹介	6人	0.9%
ハローワークの無料職業紹介	128人	19.2%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	17人	2.6%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	118人	17.7%
事業所で実施した就職説明会	14人	2.1%
事業所のホームページ	19人	2.9%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.2%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	6人	0.9%
事業所で受け入れているボランティア	2人	0.3%
友人・知人からの紹介	201人	30.2%
前の職場からの紹介	16人	2.4%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	34人	5.1%
行政広報誌	2人	0.3%
その他	71人	10.7%
無回答	43人	6.5%
総数	666人	

問14 訪問介護員の採用で行っている工夫【MA】

	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	268件	63.4%
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	51件	12.1%
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	76件	18.0%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	15件	3.5%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	30件	7.1%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	25件	5.9%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	42件	9.9%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	85件	20.1%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	48件	11.3%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	110件	26.0%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	171件	40.4%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	193件	45.6%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	9件	2.1%
その他	23件	5.4%
特に行っていない	44件	10.4%
無回答	13件	3.1%
総数	423件	

#### IV 訪問介護員の離職状況

##### 問16 過去3年間の事業所の訪問介護員の定着状況

	件数	割合
定着していると思う	274件	64.8%
定着しているとは思わない	141件	33.3%
無回答	8件	1.9%
合計	423件	100.0%

##### 問17 過去1年以内に離職した訪問介護員の有無

	件数	割合
いた	274件	64.8%
いなかった	141件	33.3%
無回答	8件	1.9%
合計	423件	100.0%

##### 問17付問 離職した訪問介護員の人数

	件数	割合
1人	108件	39.4%
2人	68件	24.8%
3人	33件	12.0%
4人	9件	3.3%
5～9人	27件	9.9%
10人以上	6件	2.2%
無回答	23件	8.4%
合計	274件	100.0%
平均	2.4人	

##### 問18 過去1年以内に離職した訪問介護員の状況

※回答のあった268事業所（668人分）で集計

###### ① 年齢

	件数	割合
19歳以下	1人	0.1%
20～29歳	43人	6.4%
30～39歳	83人	12.4%
40～49歳	188人	28.1%
50～59歳	140人	21.0%
60～69歳	154人	23.1%
70歳以上	27人	4.0%
無回答	32人	4.8%
合計	668人	100.0%
平均	50.0歳	

###### ② 性別

	件数	割合
女性	579人	86.7%
男性	77人	11.5%
無回答	12人	1.8%
合計	668人	100.0%

###### ③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	173人	25.9%
正規職員 非常勤	124人	18.6%
非正規職員 常勤	34人	5.1%
非正規職員 非常勤	307人	46.0%
無回答	30人	4.5%
合計	668人	100.0%

④ 対象事業所での勤務期間

	件数	割合
3カ月未満	94人	14.1%
3カ月以上 1年未満	153人	22.9%
1年以上 3年未満	178人	26.6%
3年以上	236人	35.3%
無回答	7人	1.0%
合計	668人	100.0%

⑤ 離職直後の就業状況

	件数	割合
介護業界に転職	185人	27.7%
他の業界に転職	64人	9.6%
就業の予定無し	143人	21.4%
不明	206人	30.8%
無回答	70人	10.5%
合計	668人	100.0%

問19 過去1年間に離職した訪問介護員の離職理由【MA】

	件数	割合
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	28件	10.2%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	25件	9.1%
職場の人間関係に問題があった	56件	20.4%
利用者やその家族との関係に問題があった	27件	9.9%
収入が少なかった	58件	21.2%
将来の見通しが立たなかった	15件	5.5%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	34件	12.4%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	28件	10.2%
他の業界で色々な仕事を体験してみたかった	18件	6.6%
新しい資格を取得した	20件	7.3%
起業・開業した	4件	1.5%
事業所の人員整理、勸奨退職	5件	1.8%
家族の転勤・転居	24件	8.8%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	107件	39.1%
腰痛	23件	8.4%
結婚、出産・育児	12件	4.4%
家族等の介護	51件	18.6%
その他	49件	17.9%
無回答	7件	2.6%
総数	274件	

## V 雇用管理等の状況

### 問20 介護職員処遇改善加算の届出状況

	件数	割合
届出している	356件	84.2%
加算Ⅰ	264件	62.4%
加算Ⅱ	79件	18.7%
加算Ⅲ	4件	0.9%
加算Ⅳ	4件	0.9%
無回答	5件	1.2%
届出していない	61件	14.4%
無回答	6件	1.4%
合 計	423件	100.0%

### 問21 事業所で満たしている届出上の要件【MA】

	件数	割合
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	44件	53.0%
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	66件	79.5%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	32件	38.6%
無回答	4件	4.8%
総 数	83件	

### 問22 職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め

	件数	割合
定めている	45件	73.8%
定めていない	14件	23.0%
無回答	2件	3.3%
合 計	61件	100.0%

### 問23 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定め

#### ① 正規職員

	件数	割合
定めている	36件	80.0%
定めていない	3件	6.7%
無回答	6件	13.3%
合 計	45件	100.0%

#### ② 非正規職員

	件数	割合
定めている	32件	71.1%
定めていない	5件	11.1%
無回答	8件	17.8%
合 計	45件	100.0%

### 問24 同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額の差

	件数	割合
ある	31件	68.9%
ない	11件	24.4%
無回答	3件	6.7%
合 計	45件	100.0%

問25 基本給の定期昇給制度の有無

① 正規職員

	件数	割合
ある	274件	64.8%
ない	122件	28.8%
無回答	27件	6.4%
合計	423件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
ある	145件	34.3%
ない	214件	50.6%
無回答	64件	15.1%
合計	423件	100.0%

問26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素【MA】

① 正規職員

	件数	割合
事業所の収支	106件	38.7%
職位・職責	146件	53.3%
職務内容	90件	32.8%
勤続年数	187件	68.2%
保有資格	103件	37.6%
能力・スキル	120件	43.8%
経験内容	49件	17.9%
研修への参加状況	25件	9.1%
その他	14件	5.1%
無回答	4件	1.5%
総数	274件	

② 非正規職員

	件数	割合
事業所の収支	49件	33.8%
職位・職責	32件	22.1%
職務内容	39件	26.9%
勤続年数	95件	65.5%
保有資格	56件	38.6%
能力・スキル	66件	45.5%
経験内容	19件	13.1%
研修への参加状況	15件	10.3%
その他	8件	5.5%
無回答	6件	4.1%
総数	145件	

問27 人事評価の実施の有無

① 正規職員

	件数	割合
実施している	237件	56.0%
実施していない	171件	40.4%
無回答	15件	3.5%
合計	423件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
実施している	166件	39.2%
実施していない	203件	48.0%
無回答	54件	12.8%
合計	423件	100.0%

問28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されるか

① 正規職員

	件数	割合
反映される	164件	69.2%
反映されない	71件	30.0%
無回答	2件	0.8%
合計	237件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
反映される	109件	65.7%
反映されない	55件	33.1%
無回答	2件	1.2%
合計	166件	100.0%

問29 雇用管理責任者の選任

	件数	割合
選任している	157件	37.1%
選任していない	247件	58.4%
無回答	19件	4.5%
合計	423件	100.0%

問30 雇用管理責任者の「雇用管理責任者講習」の受講

	件数	割合
受講したことがある	104件	66.2%
受講したことがない	49件	31.2%
無回答	4件	2.5%
合計	157件	100.0%

問31 受講負担軽減のために実施している取組

① 介護職員初任者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	191件	45.2%
受講料の全部又は一部を負担している	146件	34.5%
研修受講時の代替要員を確保している	42件	9.9%
その他	28件	6.6%
無回答	34件	8.0%
総数	423件	

② 実務者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	169件	40.0%
受講料の全部又は一部を負担している	162件	38.3%
研修受講時の代替要員を確保している	56件	13.2%
その他	29件	6.9%
無回答	33件	7.8%
総数	423件	

③ サービス提供責任者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	127件	30.0%
受講料の全部又は一部を負担している	225件	53.2%
研修受講時の代替要員を確保している	74件	17.5%
その他	18件	4.3%
無回答	21件	5.0%
総数	423件	

問32 ICTを活用した職員の事務負担を軽減する取組

	件数	割合
行っている	80件	18.9%
行っていない	321件	75.9%
無回答	22件	5.2%
合計	423件	100.0%

問34 介護技術についてのマニュアル等を作成するなどの業務の標準化

	件数	割合
行っている	361件	85.3%
行っていない	46件	10.9%
無回答	16件	3.8%
合計	423件	100.0%

問35 事業所における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	327件	77.3%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	101件	23.9%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	115件	27.2%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	155件	36.6%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	167件	39.5%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	31件	7.3%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	105件	24.8%
事業所内保育施設を整備している	24件	5.7%
その他	26件	6.1%
いずれも取り組んでいない	54件	12.8%
無回答	11件	2.6%
総数	423件	

問36 事業所における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	287件	67.8%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	81件	19.1%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	94件	22.2%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	146件	34.5%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	149件	35.2%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	35件	8.3%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	129件	30.5%
その他	14件	3.3%
いずれも取り組んでいない	58件	13.7%
無回答	17件	4.0%
総数	423件	

問37 訪問介護員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数	割合
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	212件	50.1%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	113件	26.7%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	102件	24.1%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	267件	63.1%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	108件	25.5%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	109件	25.8%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	209件	49.4%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	74件	17.5%
新任の訪問介護員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	48件	11.3%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	149件	35.2%
健康対策や健康管理に力を入れている	150件	35.5%
職場内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、意見交換会等）	286件	67.6%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	130件	30.7%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	57件	13.5%
その他	6件	1.4%
特に方策をとっていない	24件	5.7%
無回答	10件	2.4%
総 数	423件	

問38 60代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	267件	63.1%
柔軟な勤務制度の整備	262件	61.9%
健康管理対策	147件	34.8%
必要な知識等の教育の実施	111件	26.2%
業務マニュアルの整備	97件	22.9%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	172件	40.7%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	28件	6.6%
その他	3件	0.7%
特になし	42件	9.9%
無回答	24件	5.7%
総 数	423件	

# 介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査 [通所介護事業所票]

■□集計結果■□

## ○ 回収状況

発送数	回収数	回収率
2,000件	541件	27.1%

## I 法人の概要

### 問1 経営主体

	件数	割合
都道府県	2件	0.4%
市区町村	5件	0.9%
広域連合・一部事務組合	2件	0.4%
日本赤十字社	0件	0.0%
社会福祉協議会	23件	4.3%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	116件	21.4%
医療法人	39件	7.2%
公益社団・財団法人	0件	0.0%
一般社団・財団法人（公益以外）	5件	0.9%
農業協同組合及び連合会	3件	0.6%
消費生活協同組合及び連合会	0件	0.0%
営利法人	300件	55.5%
特定非営利活動法人	22件	4.1%
その他の法人	9件	1.7%
その他（個人を含む）	9件	1.7%
無回答	6件	1.1%
合 計	541件	100.0%

### 問2 対象事業所が属する法人全体で、対象事業所以外の別の指定介護サービス施設・事業所の有無

	件数	割合
ある	399件	73.8%
ない	134件	24.8%
無回答	8件	1.5%
合 計	541件	100.0%

### 問3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数

	件数	割合
20人以下	53件	13.3%
21～49人	83件	20.8%
50～99人	96件	24.1%
100～299人	92件	23.1%
300～499人	19件	4.8%
500～999人	27件	6.8%
1000人以上	19件	4.8%
無回答	10件	2.5%
合 計	399件	100.0%

### 問4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動

	件数	割合
ある	291件	72.9%
ない	92件	23.1%
無回答	16件	4.0%
合 計	399件	100.0%

## Ⅱ 対象事業所の概要

### 問5 対象事業所と同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
通所介護又は介護予防通所介護以外は実施していない	183件	33.8%
訪問介護	136件	25.1%
訪問入浴介護	13件	2.4%
訪問看護	24件	4.4%
訪問リハビリテーション	11件	2.0%
居宅療養管理指導	7件	1.3%
通所リハビリテーション	8件	1.5%
短期入所生活介護	84件	15.5%
短期入所療養介護	2件	0.4%
特定施設入居者生活介護	15件	2.8%
福祉用具貸与	15件	2.8%
特定福祉用具の販売	11件	2.0%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1件	0.2%
夜間対応型訪問介護	0件	0.0%
地域密着型通所介護	144件	26.6%
認知症対応型通所介護	26件	4.8%
小規模多機能型居宅介護	15件	2.8%
認知症対応型共同生活介護	36件	6.7%
地域密着型特定施設入居者生活介護	3件	0.6%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	9件	1.7%
看護小規模多機能型居宅介護	1件	0.2%
居宅介護支援	194件	35.9%
介護老人福祉施設	65件	12.0%
介護老人保健施設	6件	1.1%
介護療養型施設	2件	0.4%
無回答	12件	2.2%
総 数	541件	

### 問6 通所介護サービスの提供を開始した時期

	件数	割合
平成元年以前	5件	0.9%
平成元年～11年	50件	9.2%
平成12～13年	45件	8.3%
平成14～15年	25件	4.6%
平成16～17年	62件	11.5%
平成18～19年	48件	8.9%
平成20～21年	43件	7.9%
平成22～23年	68件	12.6%
平成24～25年	91件	16.8%
平成26～27年	72件	13.3%
平成28年	11件	2.0%
無回答	21件	3.9%
合 計	541件	100.0%

問7 利用者の状況

① 利用者数

	件数	割合
1～9人	29件	5.4%
10～19人	64件	11.8%
20～29人	83件	15.3%
30～39人	66件	12.2%
40～49人	41件	7.6%
50～59人	44件	8.1%
60～69人	53件	9.8%
70～79人	38件	7.0%
80～89人	25件	4.6%
90～99人	19件	3.5%
100～149人	32件	5.9%
150人以上	12件	2.2%
無回答	35件	6.5%
合計	541件	100.0%
平均	52.3人	

② 平均要介護度

	件数	割合
1.0未満	20件	3.7%
1.0以上 1.5未満	115件	21.3%
1.5以上 2.0未満	184件	34.0%
2.0以上 2.5未満	122件	22.6%
2.5以上 3.0未満	50件	9.2%
3.0以上 3.5未満	8件	1.5%
3.5以上 4.0未満	6件	1.1%
4.0以上 4.5未満	1件	0.2%
4.5以上	0件	0.0%
無回答	35件	6.5%
合計	541件	100.0%
平均	1.9	

問8 1事業所当たり職員数

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
介護職員	3.2人	1.1人	1.1人	2.6人
（うち）介護福祉士	1.9人	0.3人	0.3人	0.7人
その他の職員（管理者を含む）	1.7人	0.5人	0.2人	1.6人

※回答のあった536事業所で集計

① 介護職員（正規職員・常勤）

	件数	割合
0人	62件	11.5%
0人超 1人未満	5件	0.9%
1人以上 2人未満	101件	18.7%
2人以上 3人未満	124件	22.9%
3人以上 4人未満	77件	14.2%
4人以上 5人未満	45件	8.3%
5人以上 6人未満	39件	7.2%
6人以上 7人未満	24件	4.4%
7人以上 8人未満	18件	3.3%
8人以上 9人未満	12件	2.2%
9人以上 10人未満	7件	1.3%
10人以上 15人未満	18件	3.3%
15人以上	4件	0.7%
無回答	5件	0.9%
合計	541件	100.0%

② 介護職員（正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	391件	72.3%
1人	39件	7.2%
2人以上 3人未満	29件	5.4%
3人以上 4人未満	18件	3.3%
4人	17件	3.1%
5人	11件	2.0%
6人	5件	0.9%
7人	8件	1.5%
8人	7件	1.3%
9人	3件	0.6%
10人以上 14人以下	5件	0.9%
15人以上	3件	0.6%
無回答	5件	0.9%
合計	541件	100.0%

③ 介護職員（非正規職員・常勤）

	件数	割合
0人	359件	66.4%
1人以上 2人未満	66件	12.2%
2人以上 3人未満	37件	6.8%
3人	20件	3.7%
4人	17件	3.1%
5人	8件	1.5%
6人	7件	1.3%
7人	10件	1.8%
8人	4件	0.7%
9人	2件	0.4%
10人以上 14人以下	3件	0.6%
15人以上	3件	0.6%
無回答	5件	0.9%
合計	541件	100.0%

④ 介護職員（非正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	198件	36.6%
0人超 1人未満	1件	0.2%
1人以上 2人未満	67件	12.4%
2人	61件	11.3%
3人以上 4人未満	66件	12.2%
4人	43件	7.9%
5人	21件	3.9%
6人	25件	4.6%
7人	14件	2.6%
8人	11件	2.0%
9人	7件	1.3%
10人以上 14人以下	16件	3.0%
15人以上	6件	1.1%
無回答	5件	0.9%
合計	541件	100.0%

問9 介護職員の年齢構成

① 正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	9人	0.4%
20～29歳	314人	14.8%
30～39歳	589人	27.8%
40～49歳	589人	27.7%
50～59歳	479人	22.5%
60～69歳	124人	5.8%
70歳以上	19人	0.9%
合計	2,122人	100.0%

※回答のあった532事業所で集計

② 正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	1人	0.2%
20～29歳	36人	5.9%
30～39歳	109人	17.7%
40～49歳	170人	27.6%
50～59歳	140人	22.8%
60～69歳	132人	21.5%
70歳以上	27人	4.4%
合計	615人	100.0%

※回答のあった532事業所で集計

③ 非正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	3人	0.5%
20～29歳	53人	9.0%
30～39歳	104人	17.7%
40～49歳	163人	27.7%
50～59歳	161人	27.3%
60～69歳	97人	16.5%
70歳以上	8人	1.4%
合計	589人	100.0%

※回答のあった532事業所で集計

④ 非正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	10人	0.6%
20～29歳	107人	5.9%
30～39歳	290人	16.0%
40～49歳	450人	24.8%
50～59歳	435人	24.0%
60～69歳	413人	22.8%
70歳以上	107人	5.9%
合計	1,812人	100.0%

※回答のあった532事業所で集計

問10 介護職員の募集形態・現在の募集人数【MA】

	件数	割合	平均募集人数
事業所単独で募集している	183件	33.8%	1.7人
近隣地域における複数の事業所単位で募集している	48件	8.9%	3.3人
事業所単位ではなく法人全体で募集している	128件	23.7%	4.3人
現在は募集していない	218件	40.3%	-
無回答	17件	3.1%	-
総数	541件		

問11 介護職員の採用は期待通りの人数を採用できているか

	件数	割合
よくできている	56件	10.4%
ある程度できている	226件	41.8%
あまりできていない	189件	34.9%
全くできていない	61件	11.3%
無回答	9件	1.7%
合計	541件	100.0%

### Ⅲ 介護職員の採用状況

問12 過去1年以内に採用した介護職員の有無

	件数	割合
いた	355件	65.6%
いなかった	180件	33.3%
無回答	6件	1.1%
合計	541件	100.0%

問12付問 採用した介護職員の人数

	件数	割合
1人	122件	34.4%
2人	108件	30.4%
3人	56件	15.8%
4人	18件	5.1%
5～9人	42件	11.8%
10人以上	4件	1.1%
無回答	5件	1.4%
合計	355件	100.0%
平均	2.5人	

問13 過去1年以内に採用した介護職員の状況

※回答のあった351事業所（882人分）で集計

① 年齢

	件数	割合
19歳以下	19人	2.2%
20～29歳	126人	14.3%
30～39歳	217人	24.6%
40～49歳	209人	23.7%
50～59歳	170人	19.3%
60～69歳	93人	10.5%
70歳以上	14人	1.6%
無回答	34人	3.9%
合計	882人	100.0%
平均	42.7歳	

② 性別

	件数	割合
女性	693人	78.6%
男性	169人	19.2%
無回答	20人	2.3%
合計	882人	100.0%

③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	254人	28.8%
正規職員 非常勤	120人	13.6%
非正規職員 常勤	109人	12.4%
非正規職員 非常勤	354人	40.1%
無回答	45人	5.1%
合計	882人	100.0%

④ 直前の就業状況

	件数	割合
福祉系教育機関の新卒	14人	1.6%
その他教育機関の新卒	14人	1.6%
介護業界からの転職	414人	46.9%
（うち）以前の介護業務から5年以上ブランク有り	37人	4.2%
他の業界からの転職	248人	28.1%
特に就業経験無し（新卒以外）	54人	6.1%
無回答	138人	15.6%
合計	882人	100.0%

⑤ 募集・採用ルート【MA】

	件数	割合
福祉人材センターの無料職業紹介	5人	0.6%
ハローワークの無料職業紹介	290人	32.9%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	29人	3.3%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	133人	15.1%
事業所で実施した就職説明会	9人	1.0%
事業所のホームページ	17人	1.9%
事業所で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.1%
事業所で実施した体験型学習・職場体験	1人	0.1%
事業所で受け入れているボランティア	2人	0.2%
友人・知人からの紹介	187人	21.2%
前の職場からの紹介	5人	0.6%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	91人	10.3%
行政広報誌	3人	0.3%
その他	76人	8.6%
無回答	52人	5.9%
総数	882人	

問14 介護職員の採用で行っている工夫【MA】

	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	353件	65.2%
事業所の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	76件	14.0%
事業所の労働条件や就業規則等について情報発信している	98件	18.1%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	22件	4.1%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	96件	17.7%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	57件	10.5%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	72件	13.3%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	117件	21.6%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	30件	5.5%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	232件	42.9%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	288件	53.2%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	222件	41.0%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	15件	2.8%
その他	21件	3.9%
特に行っていない	38件	7.0%
無回答	14件	2.6%
総数	541件	

#### IV 介護職員の離職状況

##### 問16 過去3年間の事業所の介護職員の定着状況

	件数	割合
定着していると思う	350件	64.7%
定着しているとは思わない	166件	30.7%
無回答	25件	4.6%
合計	541件	100.0%

##### 問17 過去1年以内に離職した介護職員の有無

	件数	割合
いた	350件	64.7%
いなかった	182件	33.6%
無回答	9件	1.7%
合計	541件	100.0%

##### 問17付問 離職した介護職員の人数

	件数	割合
1人	132件	37.7%
2人	94件	26.9%
3人	48件	13.7%
4人	23件	6.6%
5~9人	33件	9.4%
10人以上	3件	0.9%
無回答	17件	4.9%
合計	350件	100.0%
平均	2.4人	

##### 問18 過去1年以内に離職した介護職員の状況

※回答のあった349事業所（816人分）で集計

###### ① 年齢

	件数	割合
19歳以下	4人	0.5%
20~29歳	90人	11.0%
30~39歳	189人	23.2%
40~49歳	210人	25.7%
50~59歳	160人	19.6%
60~69歳	113人	13.8%
70歳以上	15人	1.8%
無回答	35人	4.3%
合計	816人	100.0%
平均	44.6歳	

###### ② 性別

	件数	割合
女性	634人	77.7%
男性	172人	21.1%
無回答	10人	1.2%
合計	816人	100.0%

###### ③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	319人	39.1%
正規職員 非常勤	99人	12.1%
非正規職員 常勤	92人	11.3%
非正規職員 非常勤	287人	35.2%
無回答	19人	2.3%
合計	816人	100.0%

④ 対象事業所での勤務期間

	件数	割合
3カ月未満	155人	19.0%
3カ月以上 1年未満	191人	23.4%
1年以上 3年未満	236人	28.9%
3年以上	208人	25.5%
無回答	26人	3.2%
合計	816人	100.0%

⑤ 離職直後の就業状況

	件数	割合
介護業界に転職	220人	27.0%
他の業界に転職	127人	15.6%
就業の予定無し	143人	17.5%
不明	237人	29.0%
無回答	89人	10.9%
合計	816人	100.0%

問19 過去1年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	件数	割合
事業所の理念や運営のあり方に不満があった	36件	10.3%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	32件	9.1%
職場の人間関係に問題があった	99件	28.3%
利用者やその家族との関係に問題があった	6件	1.7%
収入が少なかった	66件	18.9%
将来の見通しが立たなかった	22件	6.3%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	45件	12.9%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	33件	9.4%
他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	39件	11.1%
新しい資格を取得した	14件	4.0%
起業・開業した	8件	2.3%
事業所の人員整理、勸奨退職	3件	0.9%
家族の転勤・転居	25件	7.1%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	106件	30.3%
腰痛	23件	6.6%
結婚、出産・育児	44件	12.6%
家族等の介護	62件	17.7%
その他	68件	19.4%
無回答	2件	0.6%
総数	350件	

## V 雇用管理等の状況

### 問20 介護職員処遇改善加算の届出状況

	件数	割合
届出している	466件	86.1%
加算Ⅰ	339件	62.7%
加算Ⅱ	104件	19.2%
加算Ⅲ	5件	0.9%
加算Ⅳ	3件	0.6%
無回答	15件	2.8%
届出していない	68件	12.6%
無回答	7件	1.3%
合計	541件	100.0%

### 問21 事業所で満たしている届出上の要件【MA】

	件数	割合
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	55件	50.5%
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	73件	67.0%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	48件	44.0%
無回答	5件	4.6%
総数	109件	

### 問22 職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め

	件数	割合
定めている	44件	64.7%
定めていない	24件	35.3%
無回答	0件	0.0%
合計	68件	100.0%

### 問23 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定め

#### ① 正規職員

	件数	割合
定めている	36件	81.8%
定めていない	2件	4.5%
無回答	6件	13.6%
合計	44件	100.0%

#### ② 非正規職員

	件数	割合
定めている	31件	70.5%
定めていない	9件	20.5%
無回答	4件	9.1%
合計	44件	100.0%

### 問24 同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額の差

	件数	割合
ある	31件	70.5%
ない	12件	27.3%
無回答	1件	2.3%
合計	44件	100.0%

問25 基本給の定期昇給制度の有無

① 正規職員

	件数	割合
ある	383件	70.8%
ない	133件	24.6%
無回答	25件	4.6%
合計	541件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
ある	233件	43.1%
ない	203件	37.5%
無回答	105件	19.4%
合計	541件	100.0%

問26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素【MA】

① 正規職員

	件数	割合
事業所の収支	186件	48.6%
職位・職責	207件	54.0%
職務内容	173件	45.2%
勤続年数	266件	69.5%
保有資格	171件	44.6%
能力・スキル	209件	54.6%
経験内容	65件	17.0%
研修への参加状況	36件	9.4%
その他	7件	1.8%
無回答	5件	1.3%
総数	383件	

② 非正規職員

	件数	割合
事業所の収支	121件	51.9%
職位・職責	118件	50.6%
職務内容	106件	45.5%
勤続年数	166件	71.2%
保有資格	106件	45.5%
能力・スキル	131件	56.2%
経験内容	38件	16.3%
研修への参加状況	25件	10.7%
その他	5件	2.1%
無回答	2件	0.9%
総数	233件	

問27 人事評価の実施の有無

① 正規職員

	件数	割合
実施している	305件	56.4%
実施していない	217件	40.1%
無回答	19件	3.5%
合計	541件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
実施している	230件	42.5%
実施していない	248件	45.8%
無回答	63件	11.6%
合計	541件	100.0%

問28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されるか

① 正規職員

	件数	割合
反映される	256件	83.9%
反映されない	44件	14.4%
無回答	5件	1.6%
合計	305件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
反映される	185件	80.4%
反映されない	38件	16.5%
無回答	7件	3.0%
合計	230件	100.0%

問29 雇用管理責任者の選任

	件数	割合
選任している	206件	38.1%
選任していない	314件	58.0%
無回答	21件	3.9%
合計	541件	100.0%

問30 雇用管理責任者の「雇用管理責任者講習」の受講

	件数	割合
受講したことがある	125件	60.7%
受講したことがない	75件	36.4%
無回答	6件	2.9%
合計	206件	100.0%

問31 受講負担軽減のために実施している取組

① 介護職員初任者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	245件	45.3%
受講料の全部又は一部を負担している	193件	35.7%
研修受講時の代替要員を確保している	73件	13.5%
その他	44件	8.1%
無回答	26件	4.8%
総数	541件	

② 実務者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	246件	45.5%
受講料の全部又は一部を負担している	183件	33.8%
研修受講時の代替要員を確保している	75件	13.9%
その他	42件	7.8%
無回答	32件	5.9%
総数	541件	

問32 ICTを活用した職員の事務負担を軽減する取組

	件数	割合
行っている	116件	21.4%
行っていない	412件	76.2%
無回答	13件	2.4%
合計	541件	100.0%

問34 介護ロボットを活用した職員の業務負担を軽減する取組

	件数	割合
行っている	21件	3.9%
行っていない	508件	93.9%
無回答	12件	2.2%
合計	541件	100.0%

問36 介護技術についてのマニュアル等を作成するなどの業務の標準化

	件数	割合
行っている	416件	76.9%
行っていない	107件	19.8%
無回答	18件	3.3%
合計	541件	100.0%

問37 事業所における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	424件	78.4%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	112件	20.7%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	115件	21.3%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	182件	33.6%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	219件	40.5%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	52件	9.6%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	150件	27.7%
事業所内保育施設を整備している	35件	6.5%
その他	41件	7.6%
いずれも取り組んでいない	53件	9.8%
無回答	13件	2.4%
総数	541件	

問38 事業所における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	360件	66.5%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	83件	15.3%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	87件	16.1%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	149件	27.5%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	180件	33.3%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	43件	7.9%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	157件	29.0%
その他	12件	2.2%
いずれも取り組んでいない	85件	15.7%
無回答	20件	3.7%
総数	541件	

問37 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数	割合
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	293件	54.2%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	139件	25.7%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	164件	30.3%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	322件	59.5%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	138件	25.5%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	212件	39.2%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	297件	54.9%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	115件	21.3%
新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	71件	13.1%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	154件	28.5%
健康対策や健康管理に力を入れている	134件	24.8%
職場内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、意見交換会等）	341件	63.0%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	180件	33.3%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	81件	15.0%
その他	6件	1.1%
特に方策をとっていない	15件	2.8%
無回答	13件	2.4%
総 数	541件	

問38 60代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	310件	57.3%
柔軟な勤務制度の整備	264件	48.8%
健康管理対策	146件	27.0%
必要な知識等の教育の実施	99件	18.3%
業務マニュアルの整備	102件	18.9%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	156件	28.8%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	29件	5.4%
その他	7件	1.3%
特になし	76件	14.0%
無回答	27件	5.0%
総 数	541件	

# 介護サービス施設・事業所における人材確保に関する実態調査 [介護老人福祉施設票]

■□集計結果■□

## ○ 回収状況

発送数	回収数	回収率
1,000件	188件	18.8%

## I 法人の概要

### 問1 経営主体

	件数	割合
都道府県	0件	0.0%
市区町村	2件	1.1%
広域連合・一部事務組合	0件	0.0%
日本赤十字社	0件	0.0%
社会福祉協議会	1件	0.5%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	185件	98.4%
医療法人	0件	0.0%
公益社団・財団法人	0件	0.0%
一般社団・財団法人（公益以外）	0件	0.0%
農業協同組合及び連合会	0件	0.0%
消費生活協同組合及び連合会	0件	0.0%
営利法人	0件	0.0%
特定非営利活動法人	0件	0.0%
その他の法人	0件	0.0%
その他（個人を含む）	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	188件	100.0%

### 問2 対象施設が属する法人全体で、対象事業所以外の別の指定介護サービス施設・事業所の有無

	件数	割合
ある	159件	84.6%
ない	28件	14.9%
無回答	1件	0.5%
合 計	188件	100.0%

### 問3 法人全体の全ての指定介護サービス施設・事業所の全職員数

	件数	割合
20人以下	1件	0.6%
21～49人	3件	1.9%
50～99人	38件	23.9%
100～299人	80件	50.3%
300～499人	17件	10.7%
500～999人	16件	10.1%
1000人以上	1件	0.6%
無回答	3件	1.9%
合 計	159件	100.0%

### 問4 法人内の施設・事業所間、事業種あるいはサービス種類を越えた職員の異動

	件数	割合
ある	139件	87.4%
ない	15件	9.4%
無回答	5件	3.1%
合 計	159件	100.0%

## Ⅱ 対象施設の概要

### 問5 対象施設と同一敷地内で実施しているサービス【MA】

	件数	割合
介護老人福祉施設以外は実施していない	9件	4.8%
訪問介護	46件	24.5%
訪問入浴介護	2件	1.1%
訪問看護	2件	1.1%
訪問リハビリテーション	0件	0.0%
居宅療養管理指導	1件	0.5%
通所介護	115件	61.2%
通所リハビリテーション	3件	1.6%
短期入所生活介護	162件	86.2%
短期入所療養介護	5件	2.7%
特定施設入居者生活介護	11件	5.9%
福祉用具貸与	1件	0.5%
特定福祉用具の販売	2件	1.1%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1件	0.5%
夜間対応型訪問介護	0件	0.0%
地域密着型通所介護	17件	9.0%
認知症対応型通所介護	15件	8.0%
小規模多機能型居宅介護	4件	2.1%
認知症対応型共同生活介護	21件	11.2%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2件	1.1%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	19件	10.1%
看護小規模多機能型居宅介護	0件	0.0%
居宅介護支援	102件	54.3%
介護老人保健施設	7件	3.7%
介護療養型施設	1件	0.5%
介護予防訪問介護	38件	20.2%
無回答	1件	0.5%
総 数	188件	

### 問6 介護老人福祉施設サービスの提供を開始した時期

	件数	割合
平成元年以前	45件	23.9%
平成元年～11年	52件	27.7%
平成12～13年	13件	6.9%
平成14～15年	10件	5.3%
平成16～17年	14件	7.4%
平成18～19年	12件	6.4%
平成20～21年	10件	5.3%
平成22～23年	8件	4.3%
平成24～25年	9件	4.8%
平成26～27年	15件	8.0%
平成28年	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	188件	100.0%

問7 入所者の状況

① 入所者数

	件数	割合
29人以下	3件	1.6%
30～39人	5件	2.7%
40～49人	17件	9.0%
50～59人	43件	22.9%
60～69人	14件	7.4%
70～79人	23件	12.2%
80～89人	33件	17.6%
90～99人	15件	8.0%
100人以上	20件	10.6%
無回答	15件	8.0%
合計	188件	100.0%
平均	71.2人	

② 平均要介護度

	件数	割合
1.0未満	0件	0.0%
1.0以上 1.5未満	0件	0.0%
1.5以上 2.0未満	0件	0.0%
2.0以上 2.5未満	0件	0.0%
2.5以上 3.0未満	0件	0.0%
3.0以上 3.5未満	8件	4.3%
3.5以上 4.0未満	82件	43.6%
4.0以上 4.5未満	81件	43.1%
4.5以上	2件	1.1%
無回答	15件	8.0%
合計	188件	100.0%
平均	3.9	

問8 1施設当たり職員数

	正規職員		非正規職員	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤
介護職員	28.2人	1.8人	4.6人	6.7人
（うち）介護福祉士	19.2人	0.5人	1.5人	1.9人
その他の職員（管理者を含む）	12.8人	0.7人	1.7人	5.3人

※回答のあった187施設で集計

① 介護職員（正規職員・常勤）

	件数	割合
9人以下	4件	2.1%
10～19人	45件	23.9%
20～29人	64件	34.0%
30～39人	44件	23.4%
40～49人	15件	8.0%
50人以上	15件	8.0%
無回答	1件	0.5%
合計	188件	100.0%

② 介護職員（正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	149件	79.3%
1～4人	14件	7.4%
5～9人	9件	4.8%
10～14人	10件	5.3%
15人以上	5件	2.7%
無回答	1件	0.5%
合計	188件	100.0%

③ 介護職員（非正規職員・常勤）

	件数	割合
0人	68件	36.2%
1～4人	60件	31.9%
5～9人	29件	15.4%
10～14人	12件	6.4%
15～19人	9件	4.8%
20～24人	5件	2.7%
25人以上	4件	2.1%
無回答	1件	0.5%
合計	188件	100.0%

④ 介護職員（非正規職員・非常勤）

	件数	割合
0人	39件	20.7%
1～4人	50件	26.6%
5～9人	48件	25.5%
10～14人	25件	13.3%
15～19人	12件	6.4%
20～24人	8件	4.3%
25人以上	5件	2.7%
無回答	1件	0.5%
合計	188件	100.0%

問9 介護職員の年齢構成

※回答のあった182施設で集計

① 正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	93人	1.7%
20～29歳	1,401人	25.9%
30～39歳	1,540人	28.4%
40～49歳	1,308人	24.2%
50～59歳	896人	16.5%
60～69歳	164人	3.0%
70歳以上	12人	0.2%
合計	5,414人	100.0%

② 正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	1人	0.3%
20～29歳	36人	10.6%
30～39歳	78人	23.0%
40～49歳	74人	21.8%
50～59歳	51人	15.0%
60～69歳	85人	25.1%
70歳以上	14人	4.1%
合計	339人	100.0%

③ 非正規職員・常勤

	件数	割合
19歳以下	7人	0.8%
20～29歳	210人	23.2%
30～39歳	133人	14.7%
40～49歳	185人	20.4%
50～59歳	189人	20.9%
60～69歳	169人	18.7%
70歳以上	12人	1.3%
合計	905人	100.0%

④ 非正規職員・非常勤

	件数	割合
19歳以下	10人	0.7%
20～29歳	94人	6.9%
30～39歳	284人	20.9%
40～49歳	288人	21.2%
50～59歳	240人	17.7%
60～69歳	361人	26.6%
70歳以上	81人	6.0%
合計	1,358人	100.0%

問10 介護職員の募集形態・現在の募集人数【MA】

	件数	割合	平均募集人数
施設単独で募集している	97件	51.6%	3.9人
近隣地域における複数の施設単位で募集している	8件	4.3%	5.2人
施設単位ではなく法人全体で募集している	62件	33.0%	5.1人
現在は募集していない	25件	13.3%	-
無回答	6件	3.2%	-
総数	188件		

問11 介護職員の採用は期待通りの人数を採用できているか

	件数	割合
よくできている	3件	1.6%
ある程度できている	60件	31.9%
あまりできていない	86件	45.7%
全くできていない	36件	19.1%
無回答	3件	1.6%
合計	188件	100.0%

### Ⅲ 介護職員の採用状況

問12 過去1年以内に採用した介護職員の有無

	件数	割合
いた	177件	94.1%
いなかった	8件	4.3%
無回答	3件	1.6%
合計	188件	100.0%

→ 問12付問 採用した介護職員の人数

	件数	割合
1~4人	61件	34.5%
5~9人	71件	40.1%
10~14人	29件	16.4%
15~19人	12件	6.8%
20人以上	4件	2.3%
無回答	0件	0.0%
合計	177件	100.0%
平均	7.3人	

→ 問13 過去1年以内に採用した介護職員の状況

※回答のあった177施設（1,297人分）で集計

① 年齢

	件数	割合
19歳以下	112人	8.6%
20~29歳	327人	25.2%
30~39歳	268人	20.7%
40~49歳	295人	22.7%
50~59歳	170人	13.1%
60~69歳	98人	7.6%
70歳以上	8人	0.6%
無回答	19人	1.5%
合計	1,297人	100.0%
平均	37.7歳	

② 性別

	件数	割合
女性	872人	67.2%
男性	406人	31.3%
無回答	19人	1.5%
合計	1,297人	100.0%

③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	688人	53.0%
正規職員 非常勤	83人	6.4%
非正規職員 常勤	168人	13.0%
非正規職員 非常勤	307人	23.7%
無回答	51人	3.9%
合計	1,297人	100.0%

④ 直前の就業状況

	件数	割合
福祉系教育機関の新卒	129人	9.9%
その他教育機関の新卒	79人	6.1%
介護業界からの転職	598人	46.1%
（うち）以前の介護業務から5年以上ブランク有り	34人	2.6%
他の業界からの転職	297人	22.9%
特に就業経験無し（新卒以外）	82人	6.3%
無回答	95人	7.3%
合計	1,297人	98.7%

⑤ 募集・採用ルート【MA】

	件数	割合
福祉人材センターの無料職業紹介	12人	0.9%
ハローワークの無料職業紹介	366人	28.2%
民間の職業紹介（求人・就職情報誌、求人情報サイトを除く）	122人	9.4%
求人・就職情報誌、求人情報サイト	97人	7.5%
施設で実施した就職説明会	66人	5.1%
施設のホームページ	54人	4.2%
施設で実施した地域交流会・セミナー	1人	0.1%
施設で実施した体験型学習・職場体験	34人	2.6%
施設で受け入れているボランティア	9人	0.7%
友人・知人からの紹介	218人	16.8%
前の職場からの紹介	12人	0.9%
新聞・折込チラシ、フリーペーパー	48人	3.7%
行政広報誌	2人	0.2%
その他	187人	14.4%
無回答	117人	9.0%
総数	1,297人	

問14 介護職員の採用で行っている工夫【MA】

	件数	割合
ハローワークや福祉人材センターと積極的に連携している	158件	84.0%
施設の経営理念や中長期的な事業計画等について情報発信している	33件	17.6%
施設の労働条件や就業規則等について情報発信している	46件	24.5%
地域住民を対象にした交流会やセミナー等を開催し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	15件	8.0%
体験型学習や職場体験を実施し、介護の仕事始めるきっかけ作りを行っている	74件	39.4%
将来的な正式採用を視野に入れて、ボランティアの受入れ・育成に努めている	40件	21.3%
福祉系教育機関への働きかけを積極的に行っている	88件	46.8%
採用後のキャリア形成を支援するための研修事業の充実を図っている	77件	41.0%
介護職経験者であるものの離職期間のブランクに不安がある者のために、採用前に研修を実施している	11件	5.9%
福祉系教育機関の出身者であるかどうかや、介護資格や介護経験の有無にこだわらないようにしている	126件	67.0%
新規学卒者や年齢にこだわらないようにしている	137件	72.9%
中高年齢者の採用を積極的に行っている	89件	47.3%
表彰を受ける等として社会的プレゼンスを高める	14件	7.4%
その他	8件	4.3%
特に行っていない	1件	0.5%
無回答	14件	7.4%
総数	188件	

#### IV 介護職員の離職状況

問16 過去3年間の事業所の介護職員の定着状況

	件数	割合
定着していると思う	84件	44.7%
定着しているとは思わない	92件	48.9%
無回答	12件	6.4%
合計	188件	100.0%

問17 過去1年以内に離職した介護職員の有無

	件数	割合
いた	177件	94.1%
いなかった	7件	3.7%
無回答	4件	2.1%
合計	188件	100.0%

→ 問17付問 離職した介護職員の人数

	件数	割合
1~4人	71件	40.1%
5~9人	60件	33.9%
10~14人	25件	14.1%
15~19人	6件	3.4%
20人以上	4件	2.3%
無回答	11件	6.2%
合計	177件	100.0%
平均	6.5人	

→ 問18 過去1年以内に離職した介護職員の状況

※回答のあった177施設（1,116人分）で集計

① 年齢

	件数	割合
19歳以下	24人	2.2%
20~29歳	273人	24.5%
30~39歳	271人	24.3%
40~49歳	261人	23.4%
50~59歳	149人	13.4%
60~69歳	97人	8.7%
70歳以上	11人	1.0%
無回答	30人	2.7%
合計	1,116人	100.0%
平均	39.5歳	

② 性別

	件数	割合
女性	790人	70.8%
男性	319人	28.6%
無回答	7人	0.6%
合計	1,116人	100.0%

③ 雇用形態

	件数	割合
正規職員 常勤	681人	61.0%
正規職員 非常勤	68人	6.1%
非正規職員 常勤	155人	13.9%
非正規職員 非常勤	198人	17.7%
無回答	14人	1.3%
合計	1,116人	100.0%

④ 対象施設での勤務期間

	件数	割合
3カ月未満	150人	13.4%
3カ月以上 1年未満	235人	21.1%
1年以上 3年未満	309人	27.7%
3年以上	397人	35.6%
無回答	25人	2.2%
合計	1,116人	100.0%

⑤ 離職直後の就業状況

	件数	割合
介護業界に転職	280人	25.1%
他の業界に転職	137人	12.3%
就業の予定無し	209人	18.7%
不明	415人	37.2%
無回答	75人	6.7%
合計	1,116人	100.0%

問19 過去1年間に離職した介護職員の離職理由【MA】

	件数	割合
施設の理念や運営のあり方に不満があった	24件	13.6%
専門性や能力を十分に発揮・向上できなかった	28件	15.8%
職場の人間関係に問題があった	78件	44.1%
利用者やその家族との関係に問題があった	6件	3.4%
収入が少なかった	39件	22.0%
将来の見通しが立たなかった	18件	10.2%
労働時間・休日・勤務体制が合わなかった	26件	14.7%
介護業界で色々な職場を経験してみたかった	43件	24.3%
他の業界で色々な仕事を経験してみたかった	55件	31.1%
新しい資格を取得した	11件	6.2%
起業・開業した	7件	4.0%
施設の人員整理、勸奨退職	1件	0.6%
家族の転勤・転居	40件	22.6%
心身の不調（腰痛を除く）、高齢	87件	49.2%
腰痛	18件	10.2%
結婚、出産・育児	61件	34.5%
家族等の介護	33件	18.6%
その他	28件	15.8%
無回答	5件	2.8%
総数	177件	

## V 雇用管理等の状況

### 問20 介護職員処遇改善加算の届出状況

	件数	割合
届出している	186件	98.9%
加算Ⅰ	174件	92.6%
加算Ⅱ	8件	4.3%
加算Ⅲ	1件	0.5%
加算Ⅳ	0件	0.0%
無回答	3件	1.6%
届出していない	2件	1.1%
無回答	0件	0.0%
合 計	188件	100.0%

### 問21 施設で満たしている届出上の要件【MA】

	件数	割合
職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること	6件	66.7%
資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること	6件	66.7%
賃金改善以外の処遇改善を実施すること	5件	55.6%
無回答	0件	0.0%
総 数	9件	

### 問22 職員の任用の際の職位、職責又は職務内容等の要件の定め

	件数	割合
定めている	2件	100.0%
定めていない	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	2件	100.0%

### 問23 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の定め

#### ① 正規職員

	件数	割合
定めている	2件	100.0%
定めていない	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	2件	100.0%

#### ② 非正規職員

	件数	割合
定めている	2件	100.0%
定めていない	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	2件	100.0%

### 問24 同じ職位、職責又は職務内容にある正規職員と非正規職員の基本給の金額の差

	件数	割合
ある	2件	100.0%
ない	0件	0.0%
無回答	0件	0.0%
合 計	2件	100.0%

問25 基本給の定期昇給制度の有無

① 正規職員

	件数	割合
ある	178件	94.7%
ない	7件	3.7%
無回答	3件	1.6%
合計	188件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
ある	99件	52.7%
ない	62件	33.0%
無回答	27件	14.4%
合計	188件	100.0%

問26 定期昇給の際に個々人の昇給額に反映される要素【MA】

① 正規職員

	件数	割合
施設の収支	67件	37.6%
職位・職責	96件	53.9%
職務内容	68件	38.2%
勤続年数	119件	66.9%
保有資格	68件	38.2%
能力・スキル	87件	48.9%
経験内容	31件	17.4%
研修への参加状況	20件	11.2%
その他	10件	5.6%
無回答	1件	0.6%
総数	178件	

② 非正規職員

	件数	割合
施設の収支	38件	38.4%
職位・職責	19件	19.2%
職務内容	34件	34.3%
勤続年数	65件	65.7%
保有資格	32件	32.3%
能力・スキル	41件	41.4%
経験内容	17件	17.2%
研修への参加状況	6件	6.1%
その他	3件	3.0%
無回答	3件	3.0%
総数	99件	

問27 人事評価の実施の有無

① 正規職員

	件数	割合
実施している	131件	69.7%
実施していない	53件	28.2%
無回答	4件	2.1%
合計	188件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
実施している	72件	38.3%
実施していない	86件	45.7%
無回答	30件	16.0%
合計	188件	100.0%

問28 人事評価の結果は職員の基本給の昇給に反映されるか

① 正規職員

	件数	割合
反映される	97件	74.0%
反映されない	30件	22.9%
無回答	4件	3.1%
合計	131件	100.0%

② 非正規職員

	件数	割合
反映される	53件	73.6%
反映されない	15件	20.8%
無回答	4件	5.6%
合計	72件	100.0%

問29 雇用管理責任者の選任

	件数	割合
選任している	107件	56.9%
選任していない	77件	41.0%
無回答	4件	2.1%
合計	188件	100.0%

問30 雇用管理責任者の「雇用管理責任者講習」の受講

	件数	割合
受講したことがある	71件	66.4%
受講したことがない	33件	30.8%
無回答	3件	2.8%
合計	107件	100.0%

問31 受講負担軽減のために実施している取組

① 介護職員初任者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	83件	44.1%
受講料の全部又は一部を負担している	55件	29.3%
研修受講時の代替要員を確保している	16件	8.5%
その他	33件	17.6%
無回答	11件	5.9%
総数	188件	

② 実務者研修【MA】

	件数	割合
特に何もしていない	69件	36.7%
受講料の全部又は一部を負担している	72件	38.3%
研修受講時の代替要員を確保している	16件	8.5%
その他	38件	20.2%
無回答	7件	3.7%
総 数	188件	

問32 ICTを活用した職員の事務負担を軽減する取組

	件数	割合
行っている	99件	52.7%
行っていない	87件	46.3%
無回答	2件	1.1%
合 計	188件	100.0%

問34 介護ロボットを活用した職員の業務負担を軽減する取組

	件数	割合
行っている	36件	19.1%
行っていない	148件	78.7%
無回答	4件	2.1%
合 計	188件	100.0%

問36 介護技術についてのマニュアル等を作成するなどの業務の標準化

	件数	割合
行っている	167件	88.8%
行っていない	18件	9.6%
無回答	3件	1.6%
合 計	188件	100.0%

問37 施設における職員の仕事と育児の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
出産・育児休業を就業規則に定めている	186件	98.9%
育児休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	54件	28.7%
育児のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	55件	29.3%
育児のための時間単位での休暇を取得することができる	111件	59.0%
出産・育児休業の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	142件	75.5%
仕事と育児の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	32件	17.0%
出産・育児に直面した職員からの相談窓口を設けている	68件	36.2%
施設内保育施設を整備している	16件	8.5%
その他	10件	5.3%
いずれも取り組んでいない	1件	0.5%
無回答	0件	0.0%
総 数	188件	

問38 施設における職員の仕事と介護の両立を支援するための取組【MA】

	件数	割合
介護休業を就業規則に定めている	178件	94.7%
介護休業について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	41件	21.8%
介護のための短時間勤務制度について法定期間を超えた期間の取得が可能となっている	40件	21.3%
介護のための時間単位での休暇を取得することができる	95件	50.5%
介護休業や介護休暇の内容や利用手続きに関して、職員全員に周知している	124件	66.0%
仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている	30件	16.0%
介護に直面した職員からの相談窓口を設けている	67件	35.6%
その他	2件	1.1%
いずれも取り組んでいない	6件	3.2%
無回答	0件	0.0%
総 数	188件	

問37 職員の早期離職防止や定着促進を図るための方策【MA】

	件数	割合
賃金・労働時間等の労働条件を改善している	107件	56.9%
昇給・昇格要件を明確にし、職員全員に周知している	82件	43.6%
個々の職員のキャリアに係る面談を実施している	68件	36.2%
労働時間（時間帯、総労働時間）の要望を聞いている	100件	53.2%
短時間正社員等のような柔軟な働き方を可能にする雇用形態を認めている	59件	31.4%
時間外労働時間の削減に向けた取組を行っている	72件	38.3%
非正規職員から正規職員への転換機会を設けている	140件	74.5%
管理者やリーダー層に対して、部下育成や動機付け能力の向上に向けた教育研修を行っている	70件	37.2%
新任の介護職員が働きやすい環境整備のため、エルダー、メンター制度を導入している	57件	30.3%
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルス対策を含む）	97件	51.6%
健康対策や健康管理に力を入れている	73件	38.8%
職場内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、意見交換会等）	103件	54.8%
経営者・管理者と職員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	69件	36.7%
職員のモチベーションを高めるための社内表彰制度等を設けている	43件	22.9%
その他	7件	3.7%
特に方策をとっていない	4件	2.1%
無回答	1件	0.5%
総 数	188件	

問38 60代以上の高齢の職員の雇用管理にあたって特に配慮していること【MA】

	件数	割合
ニーズに応じた業務内容の割り振り	134件	71.3%
柔軟な勤務制度の整備	124件	66.0%
健康管理対策	57件	30.3%
必要な知識等の教育の実施	30件	16.0%
業務マニュアルの整備	33件	17.6%
サービス提供責任者等によるフォロー体制	35件	18.6%
高齢者に対する管理者の指導力向上等の教育	10件	5.3%
その他	2件	1.1%
特になし	19件	10.1%
無回答	2件	1.1%
総 数	188件	