

## 第5章 介護サービス事業者調査の結果

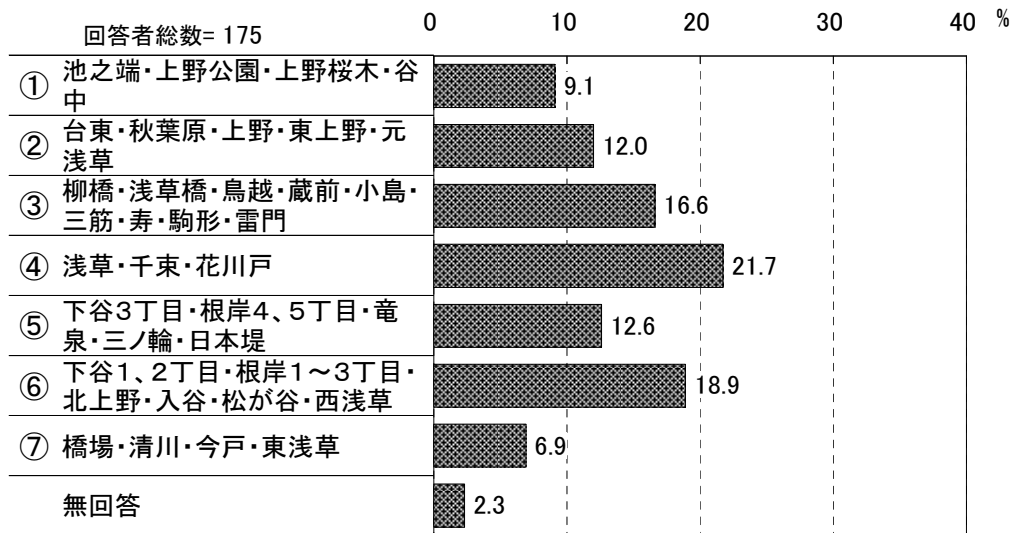
### I 事業者の概要

#### 1 事業者の概要

問1 所在地域などの概要を記入してください。

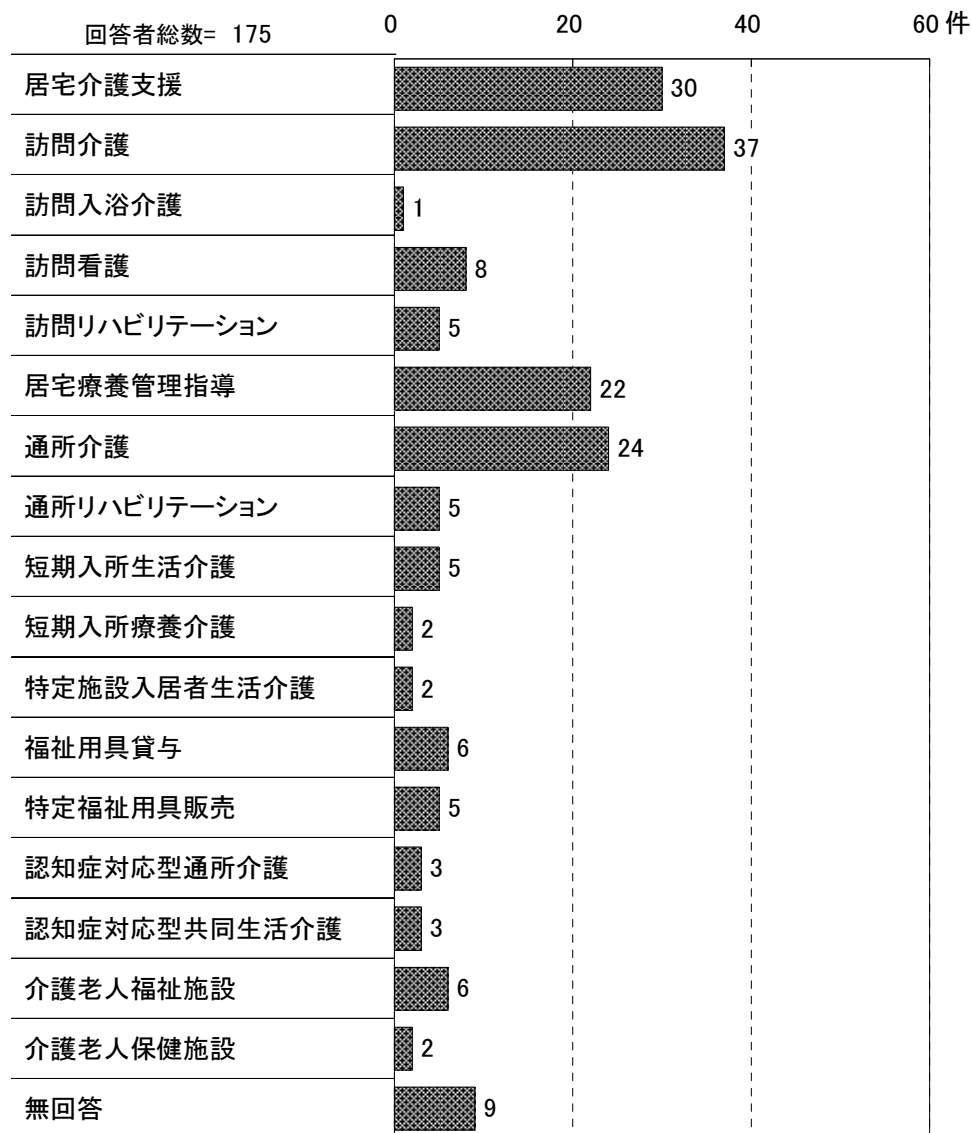
##### (1) 所在地域

区内事業所は、④、⑥、③の地域におよそ6割が分布している。



## (2) 提供サービス

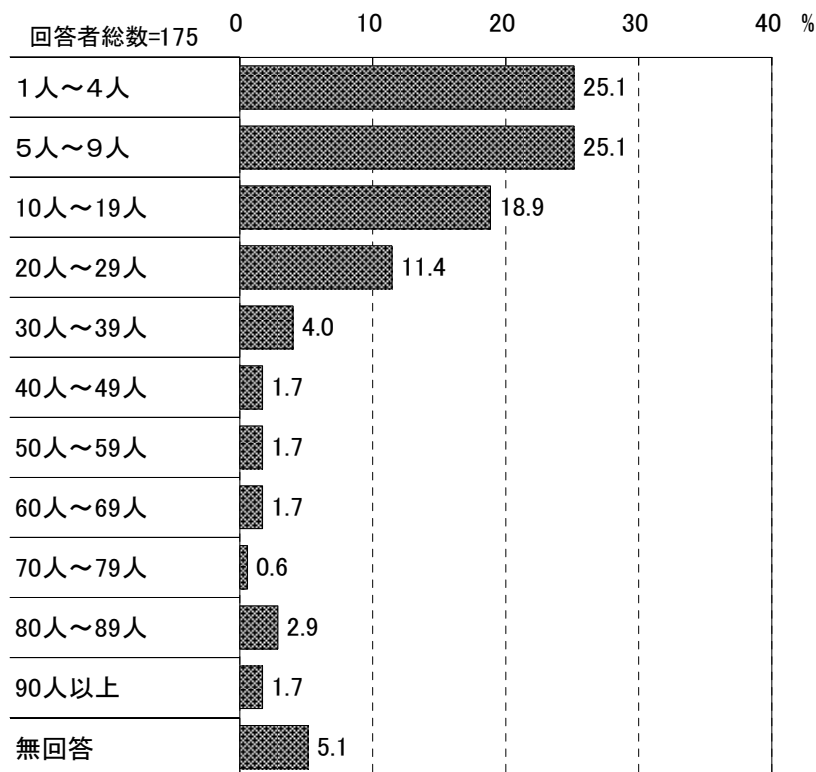
提供サービスは、“訪問介護”が37件と最も多く、次いで“居宅介護支援”が30件、“通所介護”が24件、“居宅療養管理指導”が22件などとなっている。



なお、本報告書においては提供サービス別の分析にあたっては、原則として事業所数が相対的に多い“居宅介護支援”、“訪問介護”、“通所介護”を対象とする。

### (3) 従業員数

従業員数は、10人未満の事業所で半数以上を占めており、「1人～4人」と「5人～9人」がそれぞれ25.1%で、次いで「10人～19人」が18.9%、「20人～29人」が11.4%などとなっている。



#### 【提供サービス別／従業員数】

提供サービス別にみると、“居宅介護支援”では「1～4人」が66.7%と全体の2/3を占めている。

“訪問介護”では従業員が「5～9人」「10～19人」「20～29人」で78.3%となっている。

“通所介護”では「5～9人」「10～19人」で83.3%となっている。

		(%)											
		1 ～ 4 人	5 ～ 9 人	1 0 ～ 1 9 人	2 0 ～ 2 9 人	3 0 ～ 3 9 人	4 0 ～ 4 9 人	5 0 ～ 5 9 人	6 0 ～ 6 9 人	7 0 ～ 7 9 人	8 0 ～ 8 9 人	9 0 人 以上	無 回 答
全体	175	25.1	25.1	18.9	11.4	4.0	1.7	1.7	1.7	0.6	2.9	1.7	5.1
居宅介護支援	30	66.7	23.3	3.3	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0
訪問介護	37	0.0	24.3	32.4	21.6	5.4	2.7	0.0	2.7	2.7	0.0	2.7	5.4
通所介護	24	4.2	33.3	50.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2

#### (4) 職種別従業員数

従業員を雇用形態別にみると、「常勤職員」が「非常勤職員」を上回っている。また、職種別では、直接介護に携わる「介護職員」が最も多く、その所持する資格では、「2級ヘルパー」と「介護福祉士」が多くなっている。

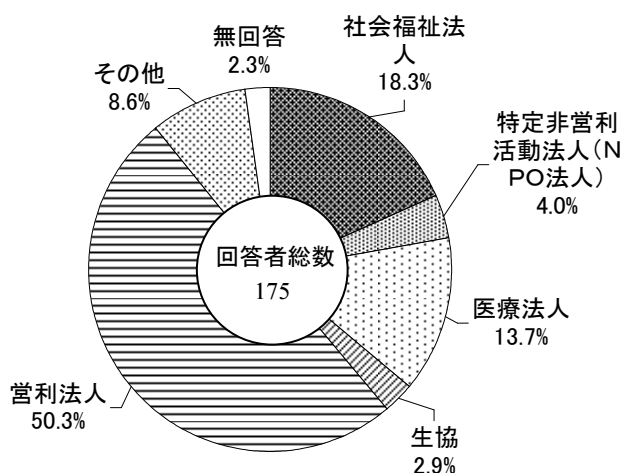
項目	合計(人)
常勤職員	1,576
非常勤職員	1,298

項目	合計(人)
ケアマネジャー	239
介護職員	1,753
介護福祉士	701
介護職員基礎研修修了者	63
1級ヘルパー	71
2級ヘルパー	1,008
無資格	90
医師	131
歯科医師	6
薬剤師	39
看護職員	287
OT・PT・ST	139
栄養士・調理職員	55
専従の管理者	35

## 2 法人の形態

問2 法人の形態は次のどれですか。

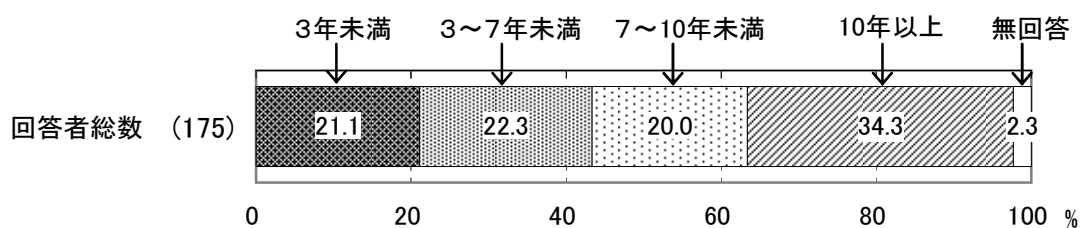
法人の形態は、「営利法人」が50.3%と半数を超え、次いで「社会福祉法人」が18.3%、「医療法人」が13.7%、「特定非営利活動法人(NPO法人)」が4.0%、「生協」が2.9%となっている。



### 3 運営年数

#### 問3 貴事業所の運営年数は、どのくらいですか。

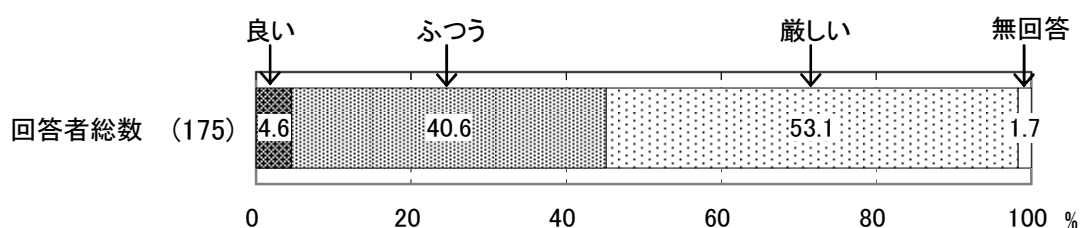
運営年数は、「3年未満」が21.1%、「3～7年未満」が22.3%、「7～10年未満」が20.0%、「10年以上」が34.3%となっている。



### 4 経営状況

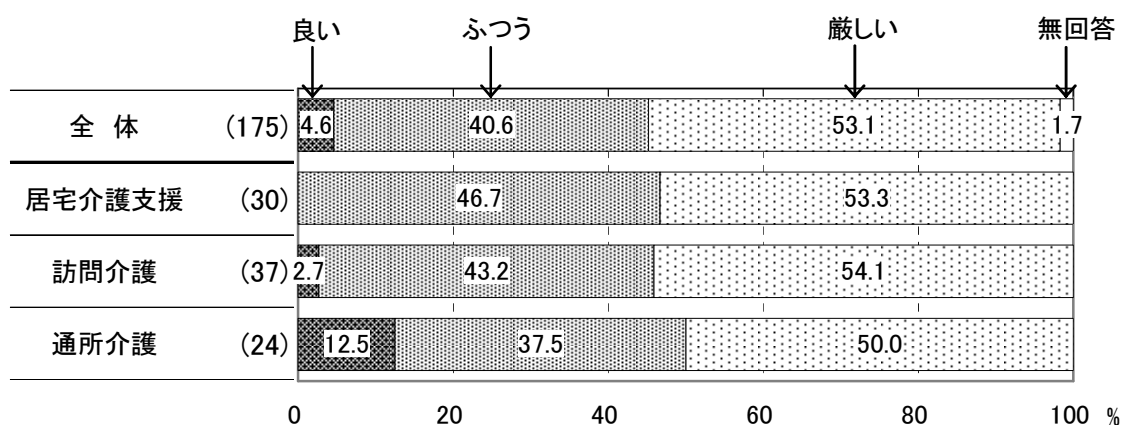
#### 問4 貴事業所の経営状況は、いかがですか。

経営状況が「厳しい」と回答する事業所が53.1%と半数以上を占める一方、「良い」とする事業所はわずか4.6%となっている。



#### 【提供サービス別／経営状況】

提供サービス別にみると、いずれも経営状況が「厳しい」と回答する事業所が5割以上となっている。また、「通所介護」では「良い」とする事業所の割合がやや高い。



### 【従業員数段階別／経営状況】

従業員数段階別にみると、従業員が“20～29人”の事業所では、経営状況の「良い」事業所が1割とやや割合が高くなっている。

(%)

		(%)			
		良い	ふつう	厳しい	無回答
全体	175	4.6	40.6	53.1	1.7
1～4人	44	2.3	43.2	54.5	0.0
5～9人	44	4.5	40.9	54.5	0.0
10～19人	33	3.0	51.5	45.5	0.0
20～29人	20	10.0	40.0	50.0	0.0
30人以上	7	8.0	28.0	64.0	0.0

### 【法人の形態別／経営状況】

法人の形態別にみると、“社会福祉法人”“営利法人”“その他”では経営状況の「厳しい」事業所が半数を超えており、「良い」と回答する事業所は全体の1割に満たない。

(%)

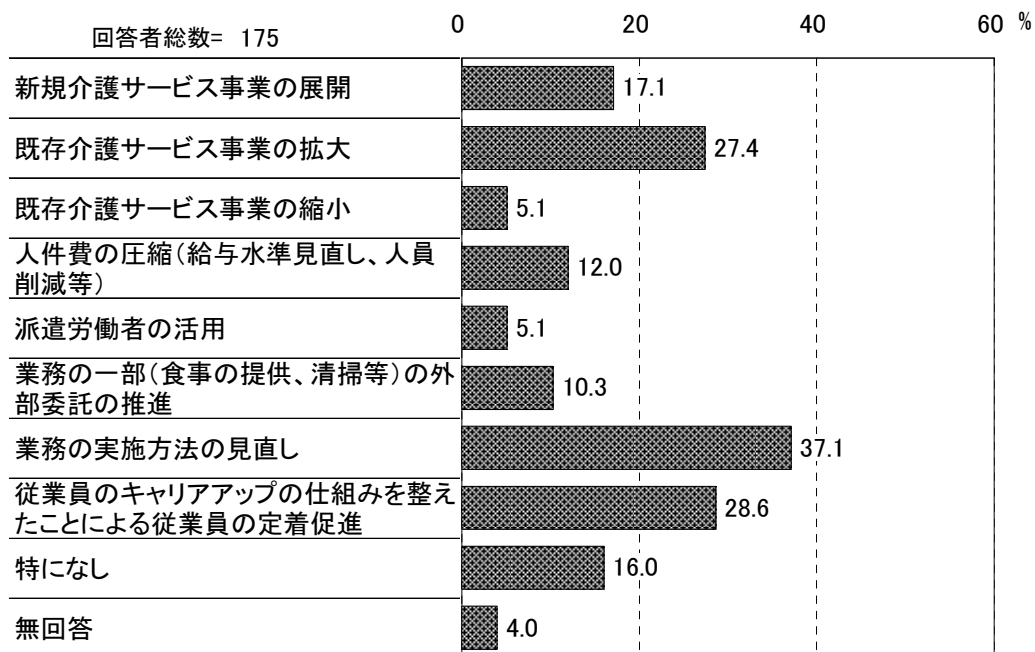
		(%)			
		良い	ふつう	厳しい	無回答
全体	175	4.6	40.6	53.1	1.7
社会福祉法人	32	3.1	31.3	65.6	0.0
医療法人	24	0.0	58.3	41.7	0.0
営利法人	88	6.8	40.9	51.1	1.1
その他	15	0.0	46.7	53.3	0.0

## 5 運営上の取り組み

問5 貴事業所での運営上の取り組みの有無をお答えください。

(あてはまるものすべてに○)

運営上の取り組みは、「業務の実施方法の見直し」が37.1%と最も多く、次いで「従業員のキャリアアップの仕組みを整えたことによる従業員の定着促進」が28.6%、「既存介護サービス事業の拡大」が27.4%、「新規介護サービス事業の展開」が17.1%となっている。また、「特になし」は16.0%となっている。



### 【提供サービス別／運営上の取り組み】

提供サービス別にみると、“通所介護”では運営上の取り組みとして、約7割が「業務の実施方法の見直し」を行っている。

また、“訪問介護”や“通所介護”の4割強が、「従業員のキャリアアップの仕組みを整えたことによる従業員の定着促進」を図っている。

なお、給与水準の見直しや人員削減等により人件費を圧縮している事業所は、“居宅介護支援”や“訪問介護”では1割に満たないが、“通所介護”では2割を超えている。

(%)

		新規介護サービス事業の展開	既存介護サービス事業の拡大	既存介護サービス事業の縮小	人件費の圧縮（給与水準見直し、人員削減等）	派遣労働者の活用	業務の一部（給食、清掃等）の外部委託の推進	業務の実施方法の見直し	従業員のキャリアアップの仕組みを整えたことによる従業員の定着促進	特になし	無回答
全体	175	17.1	27.4	5.1	12.0	5.1	10.3	37.1	28.6	16.0	4.0
居宅介護支援	30	13.3	33.3	3.3	3.3	0.0	0.0	33.3	20.0	13.3	3.3
訪問介護	37	18.9	32.4	5.4	8.1	2.7	0.0	35.1	43.2	16.2	0.0
通所介護	24	25.0	25.0	0.0	20.8	8.3	12.5	66.7	41.7	4.2	0.0



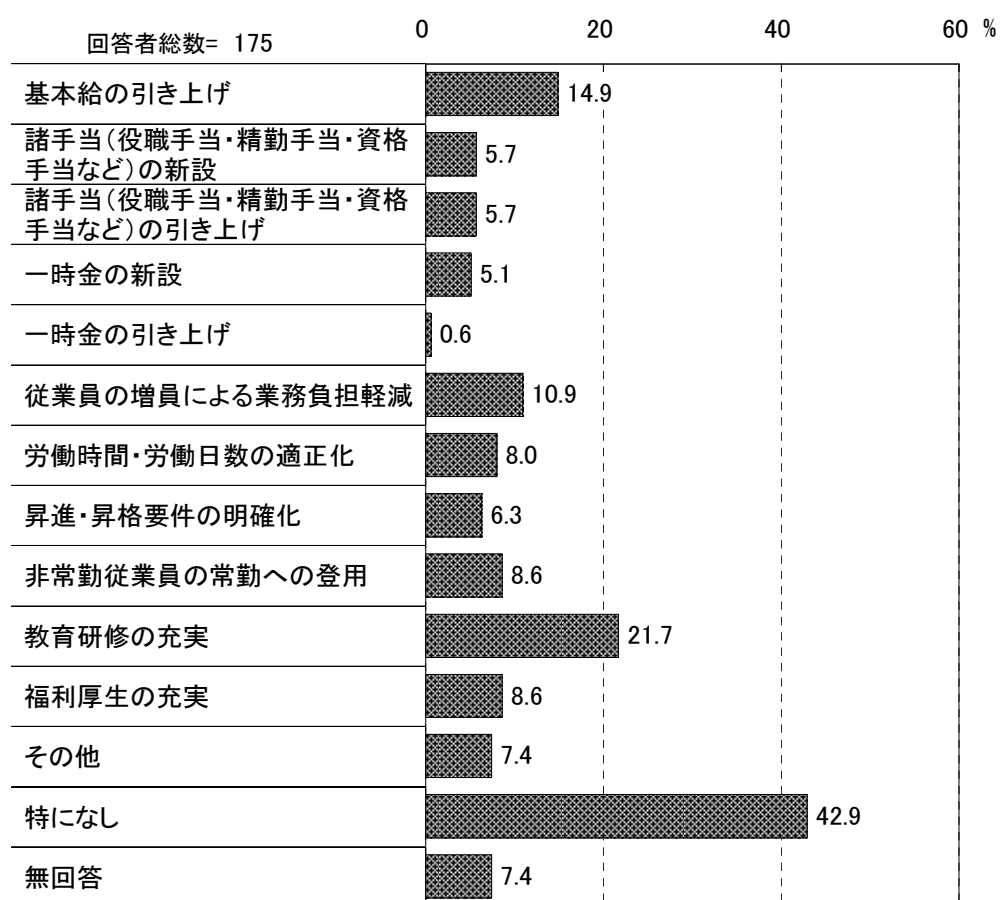
## Ⅱ 従業員について

### 1 介護報酬改定に伴う対応

問6 平成21年4月の介護報酬改定に伴い、どのような対応をしましたか。  
(あてはまるものすべてに○、または記入)

平成21年4月に行われた介護報酬改定への対応としては、「教育研修の充実」が21.7%、「基本給の引き上げ」が14.9%、「従業員の増員による業務負担軽減」が10.9%などとなっている。

一方で、4割を超える事業所は特に対応していない。



#### 【介護報酬改定に伴う基本給の引き上げ等の額】

項目	対象(人)	平均(円)
基本給の引き上げ額(月額)	26	5,861
諸手当での新設(年額)	10	162,700
諸手当での引き上げ(年額)	10	49,200
一時金の新設(年額)	9	89,667

### 【提供サービス別／介護報酬改定に伴う対応】

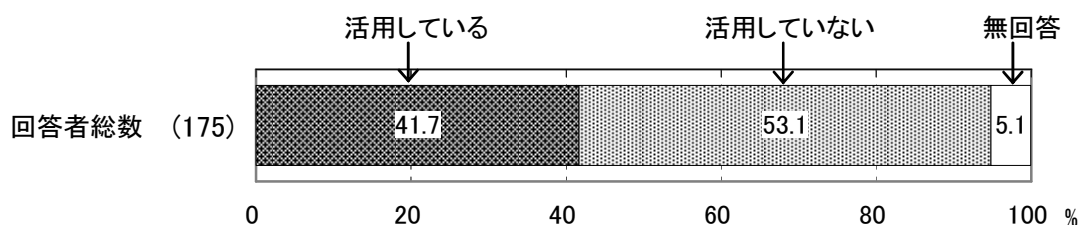
提供サービス別にみると、介護報酬の改定に伴う対応として、“訪問介護”では4割近くが「教育研修の充実」と回答しており、従業員の増員は3割近く、「基本給の引き上げ」では2割半ばとなっている。“居宅介護支援”では「教育研修の充実」や「基本給の引き上げ」などの回答割合が高い。なお、“通所介護”では、対応内容にばらつきがみられる。

		(%)														
		基本給の引き上げ	諸手当(役職手当・資格手当など)の新設	諸手当(役職手当・資格手当など)の引き上げ	一時金の新設	一時金の引き上げ	従業員の増員による業務負担軽減	労働時間・労働日数の適正化	昇進・昇格要件の明確化	非常勤従業員の常勤への登用	教育研修の充実	福利厚生の充実	その他	特になし	無回答	
		全体	175	14.9	5.7	5.7	5.1	0.6	10.9	8.0	6.3	8.6	21.7	8.6	7.4	42.9
居宅介護支援	30	23.3	6.7	6.7	3.3	0.0	3.3	3.3	10.0	3.3	23.3	13.3	0.0	40.0	6.7	
訪問介護	37	24.3	16.2	8.1	8.1	2.7	27.0	8.1	5.4	18.9	37.8	10.8	8.1	24.3	2.7	
通所介護	24	16.7	8.3	8.3	12.5	0.0	8.3	4.2	8.3	4.2	16.7	4.2	8.3	45.8	8.3	

## 2 介護職員処遇改善交付金活用の有無

問7 貴事業所では、介護職員処遇改善交付金を活用していますか。

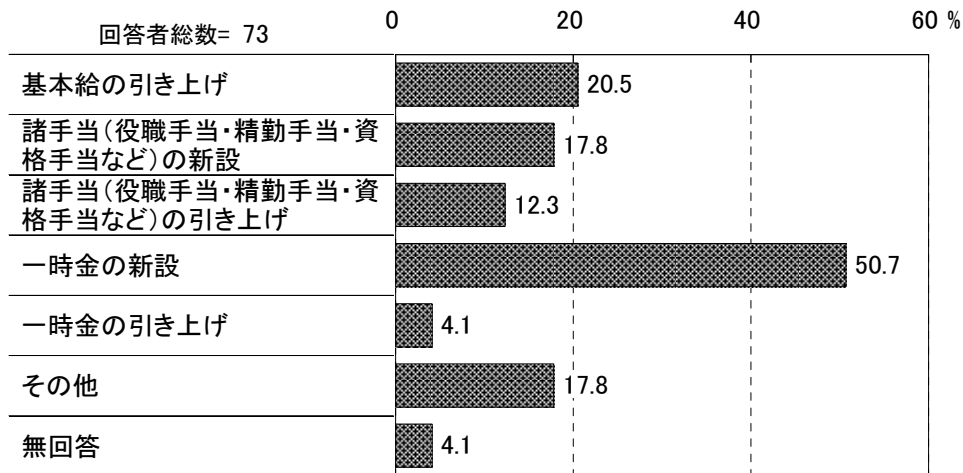
介護職員処遇改善交付金を「活用している」事業所は41.7%、「活用していない」事業所は53.1%となっている。



問7-1 問7で「活用している」と答えた事業所におうかがいします。  
介護職員処遇改善交付金を何に活用していますか。

(あてはまるものすべてに○、または記入)

介護職員処遇改善交付金の活用内容は、「一時金の新設」が50.7%と最も多く、次いで「基本給の引き上げ」が20.5%などとなっている。



【介護職員処遇改善交付金活用による基本給の引き上げ等の金額】

項目	対象(人)	平均(円)
基本給の引き上げ額(月額)	15	4,784
諸手当の新設(年額)	13	56,538
諸手当の引き上げ(年額)	9	30,333
一時金の新設(年額)	37	48,797
一時金の引き上げ(年額)	3	36,260

### 【提供サービス別／処遇改善交付金の使途】

提供サービス別にみると、“通所介護”では「一時金の新設」が6割であるのに対して、“訪問介護”では4割弱に止まり、「諸手当の新設」の割合がやや高くなっている。

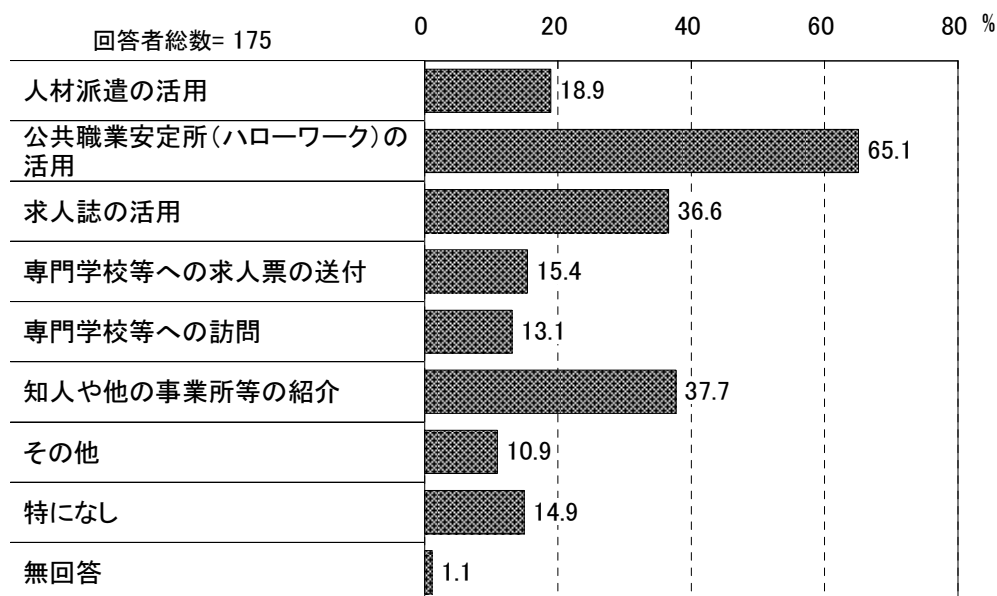
		(%)						
\		基本給の引き上げ	諸手当（役職手当など）の新設	諸手当（役職手当など）の精勤手	一時金の新設	一時金の引き上げ	その他	無回答
全体	73	20.5	17.8	12.3	50.7	4.1	17.8	4.1
訪問介護	27	22.2	25.9	18.5	37.0	7.4	18.5	7.4
通所介護	15	20.0	13.3	13.3	60.0	6.7	6.7	6.7

## 3 人材を確保するための取り組み

問8 人材を確保するためにどのように取り組んでいますか。

（あてはまるものすべてに○）

人材を確保するための取り組みは、「公共職業安定所（ハローワーク）の活用」が65.1%と最も多く、次いで、「知人や他の事業所等の紹介」が37.7%、「求人誌の活用」が36.6%などとなっている。



【提供サービス別／人材を確保するための取り組み】

提供サービス別にみると、“居宅介護支援”では、人材を確保するための取り組みを特に行っていない割合が他と比べて高い。

一方、“訪問介護”では7割半ばの事業所が公共職業安定所を活用しており、求人誌の活用や知人、他の事業所等の紹介による事業所が5割を超えている。

また、“通所介護”についても、公共職業安定所を活用している割合が7割を超えている。

(%)

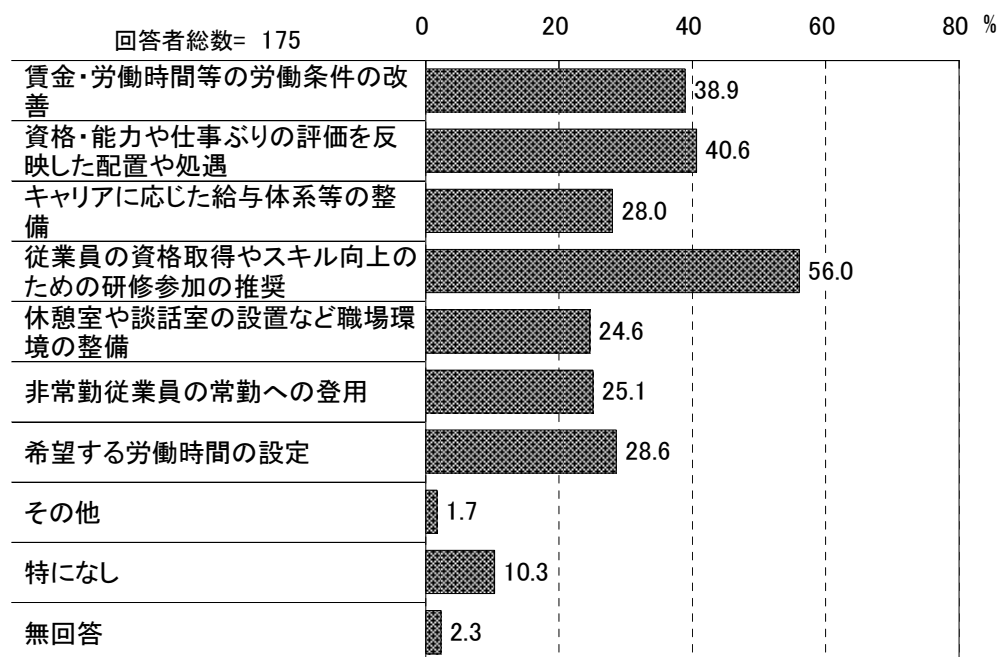
		人材派遣の活用	の活用 (公共職業安定所 ハローワーク)	求人誌の活用	求人票の送付	専門学校等への求	問専門学校等への訪	等知人や他の事業所	その他	特になし	無回答
全体	175	18.9	65.1	36.6	15.4	13.1	37.7	10.9	14.9	1.1	
居宅介護支援	30	3.3	46.7	23.3	3.3	0.0	26.7	20.0	23.3	0.0	
訪問介護	37	13.5	75.7	54.1	10.8	5.4	54.1	8.1	2.7	0.0	
通所介護	24	29.2	70.8	33.3	20.8	16.7	25.0	8.3	4.2	0.0	

#### 4 人材を定着させるための取り組み

問9 人材を定着させるためにどのように取り組んでいますか。

(あてはまるものすべてに○)

人材を定着させるための取り組みは、「従業員の資格取得やスキル向上のための研修参加の推奨」が56.0%と最も多く、次いで「資格・能力や仕事ぶりの評価を反映した配置や処遇」が40.6%、「賃金・労働時間等の労働条件の改善」が38.9%などとなっている。半数を超える事業所が、従業員の技術力向上に努めているほか、適正な人事評価や労働条件の改善等に取り組んでいる事業所も少なくない。



**【提供サービス別／人材を定着させるための取り組み】**

提供サービス別では、いずれのサービスにおいても5割を超える事業所が「従業員の資格取得やスキル向上のための研修参加の推奨」を行っている。

“居宅介護支援”では4割の事業所が「キャリアに応じた給与体系等の整備」に取り組んでおり、他と比べて割合が高くなっている。

“訪問介護”では「賃金・労働時間等の労働条件の改善」や「希望する労働時間の設定」にも取り組んでいる事業所の割合が高くなっている。

(%)

		賃金・労働条件の改善	配置や処遇	資格・能力や仕事	キャリアに応じた給与	研修参加の推奨	従業員の資格取得やスキル向上のため	従業員への研修参加の推奨	休憩室や談話室の設置など職場環境の整備	非常勤従業員の常勤への登用	希望する労働時間の設定	その他	特になし	無回答
全体	175	38.9	40.6	28.0	56.0	24.6	25.1	28.6	1.7	10.3	2.3			
居宅介護支援	30	36.7	36.7	40.0	53.3	23.3	26.7	26.7	0.0	13.3	0.0			
訪問介護	37	51.4	37.8	27.0	64.9	21.6	29.7	45.9	2.7	0.0	2.7			
通所介護	24	41.7	37.5	33.3	58.3	29.2	25.0	29.2	4.2	4.2	4.2			

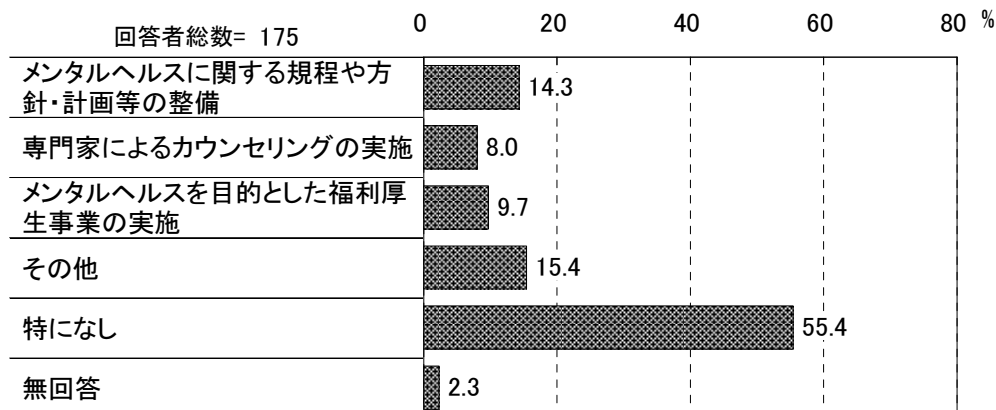
**5 メンタルヘルスについて**

問10 従業員のメンタルヘルスについて、実施していることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

従業員のメンタルヘルス対策としては、「特になし」との回答が55.4%と半数を超えている。

一方、メンタルヘルス対策を実施している事業所は、「メンタルヘルスに関する規程や方針・計画等の整備」が14.3%、「メンタルヘルスを目的とした福利厚生事業の実施」が9.7%、「専門家によるカウンセリングの実施」が8.0%といずれも1割前後となっている。



【提供サービス別／メンタルヘルスについて】

提供サービス別にみると、“通所介護”では「メンタルヘルスに関する規程や方針・計画等の整備」が20.8%、「メンタルヘルスを目的とした福利厚生事業の実施」が16.7%となっている。

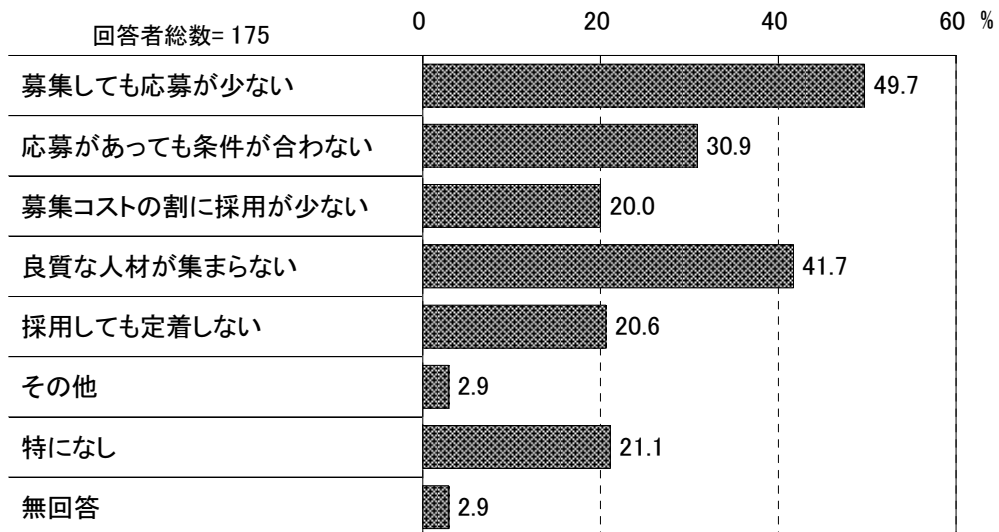
		(%)					
\		画すメン 等の規程 の整備や 方針・計 関	セ専門 リメン タに グよ るカ ウ ン	業的メン の実し タ福 施ル 厚 生を 目	そ の 他	特 に な し	無 回 答
全 体	175	14.3	8.0	9.7	15.4	55.4	2.3
居宅介護支援	30	6.7	10.0	10.0	23.3	53.3	0.0
訪問介護	37	13.5	5.4	8.1	16.2	59.5	2.7
通所介護	24	20.8	8.3	16.7	8.3	50.0	0.0

6 人材を確保するうえで困っていること

問 11 人材を確保するうえで困っていることはありますか。

(あてはまるものすべてに○)

人材を確保するうえで困っていることは、「募集しても応募が少ない」が49.7%と最も多く、次いで「良質な人材が集まらない」が41.7%、「応募があっても条件が合わない」が30.9%などとなっている。一方、特に困っていることはない事業所は約2割に止まる。





【提供サービス別／人材を確保するうえで困っていること】

提供サービス別では、“居宅介護支援”では「困っていることは特になし」とする事業所が4割を超えている。一方、“訪問介護”や“通所介護”ではいずれも「募集しても応募が少ない」ことや「良質な人材が集まらない」とする回答の割合が高くなっている。

(%)

		募集しても応募が少ない	応募があっても条件が合わない	募集コストの割に採用が少ない	良質な人材が集まらない	採用しても定着しない	その他	特になし	無回答
全体	175	49.7	30.9	20.0	41.7	20.6	2.9	21.1	2.9
居宅介護支援	30	33.3	16.7	6.7	20.0	16.7	6.7	43.3	0.0
訪問介護	37	70.3	40.5	32.4	56.8	24.3	2.7	8.1	0.0
通所介護	24	54.2	37.5	20.8	54.2	29.2	4.2	16.7	0.0

## 7 従業員の人数・平均勤続年数・採用退職人数

問 12 従業員の人数、平均勤続年数及び1年間の採用・退職人数はどのくらいですか。職種ごとにお答えください。

従業員の人数は、「介護職員」と「訪問介護員」が特に多く、常勤、非常勤に分けてみると「訪問介護員」では非常勤が常勤の5倍以上となっている。

一方、「訪問介護員」以外では常勤が非常勤よりも多く、特に「管理者」「サービス提供責任者」「生活相談員」「栄養士」「計画作成担当者」では、ほぼ全てが常勤となっている。

平均勤続年数について、常勤では「栄養士」が9.1年と長く、次いで「生活相談員」が7.9年、「事務職員」が6.9年などとなっている。非常勤では「訪問介護員」が4.7年と最も長く、次いで「OT・PT・ST」が4.5年、「看護師・准看護師」が3.2年などとなっている。

採用人数と退職人数について、「訪問介護員」の非常勤で採用人数、退職人数とも多くなっているのに対して、「介護職員」や「生活相談員」では常勤・非常勤とも採用人数に対して退職人数が比較的少なくなっている。

		人数(人)	平均勤続年数(年)	採用人数(人)	退職人数(人)
管理者	常勤	137	6.4	20	16
	非常勤	6	1.6	1	1
サービス提供責任者	常勤	122	4.2	23	19
	非常勤	5	0.8	1	1
訪問介護員	常勤	101	2.8	23	12
	非常勤	545	4.7	160	124
看護師・准看護師	常勤	192	6.5	25	17
	非常勤	76	3.2	23	10
介護職員	常勤	620	5.2	67	30
	非常勤	256	2.6	81	36
生活相談員	常勤	63	7.9	14	4
	非常勤	5	1.3	3	0
OT・PT・ST	常勤	78	4.1	11	6
	非常勤	47	4.5	5	6
栄養士	常勤	20	9.1	3	3
	非常勤	1	1.5	0	0
計画作成担当者	常勤	25	5.3	3	1
	非常勤	3	1.7	1	0
事務職員	常勤	107	6.9	12	5
	非常勤	37	2.8	6	7
その他	常勤	118	4.6	20	11
	非常勤	105	3.8	26	17

## 8 従業員の充足状況

### 問 13 従業員の充足状況はどうか。職種ごとにお答えください。

従業員の充足状況について、ケアマネジャーでは「質・人数ともに確保できている」事業所が 57.1%と 6 割近くを占めるが、「人数は確保できているが、質には満足していない」事業所が 28.6%となっており、人数の確保にはおおむね満足しているものの、質についてやや課題を抱えていることがうかがえる。

介護職員では質と人数のいずれかに課題を抱えている事業所が多く、「質・人数ともに確保できている」とする事業所は 28.6%に止まり、それ以外は、人数、質のいずれか、またはその両方に満足できていない。

「看護職員」では「質・人数ともに確保できている」事業所が 56.1%と半数を超えている一方で、「質・人数ともに確保できていない」事業所が 22.8%を占めている。

