

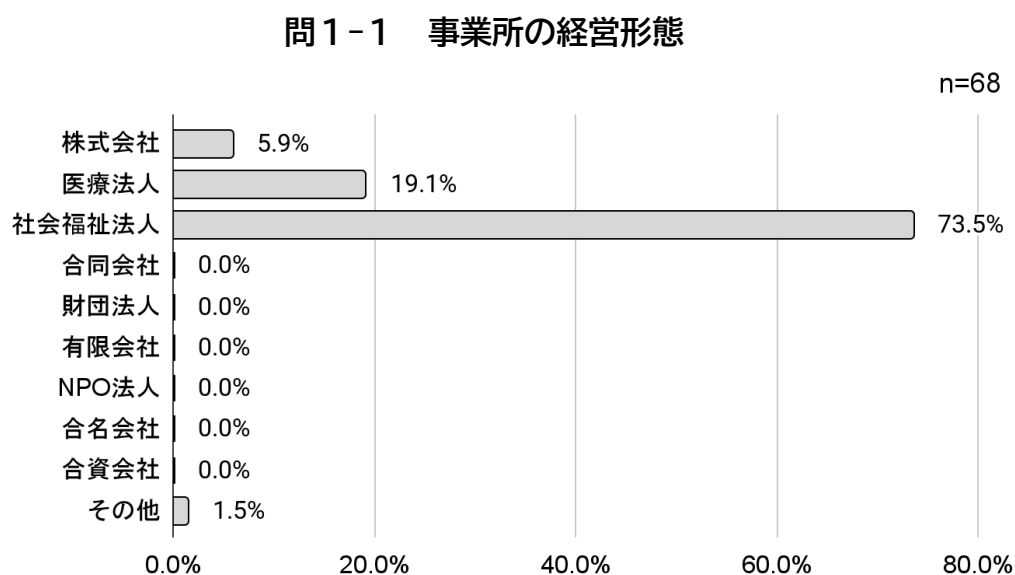
⑥ 短期入所生活介護、短期入所療養介護事業者

対象数 148/回収数 68/回収率 45.9%

1 事業所について

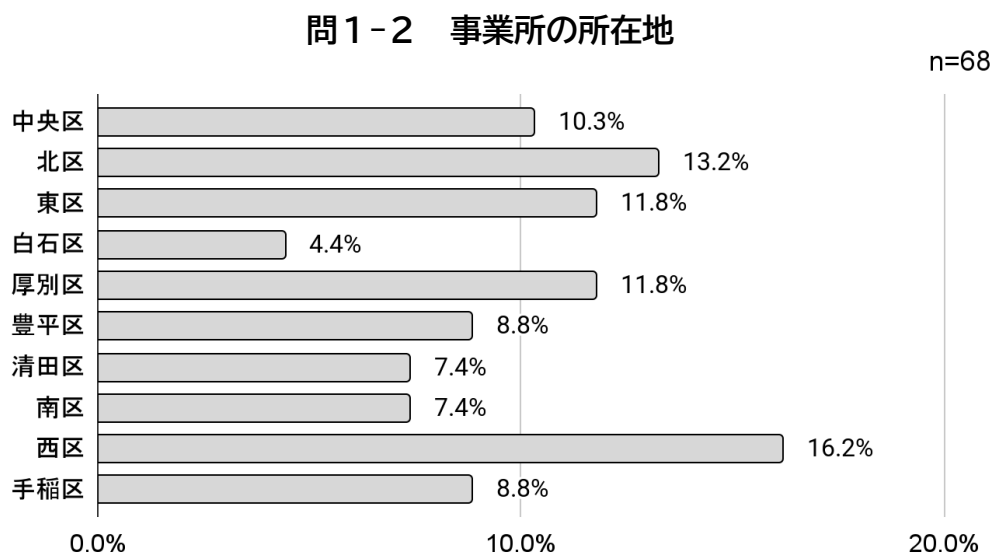
問1-1 事業所の経営形態

事業所の経営形態については、「社会福祉法人」が73.5%と最も多く、次いで、「医療法人」が19.1%、「株式会社」が5.9%となっている。



問1-2 事業所の所在地

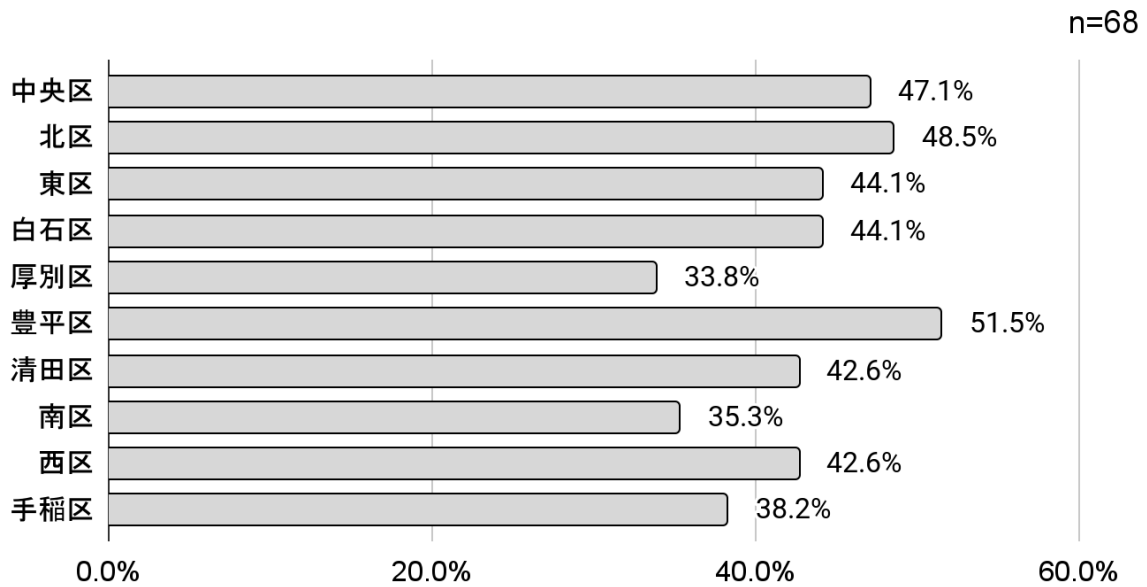
事業所の所在地については、「西区」が16.2%と最も多く、次いで、「北区」が13.2%、「東区」「厚別区」が11.8%となっている。



問1-3 サービスの提供区 (複数回答)

サービスの提供区については、「豊平区」が51.5%と最も多く、次いで、「北区」が48.5%、「中央区」が47.1%となっている。

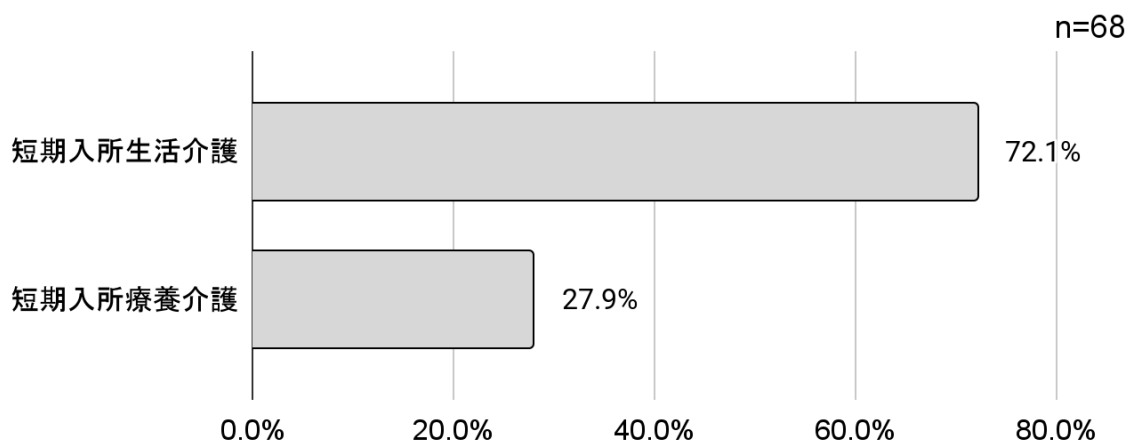
問1-3 サービスの提供区 (複数回答)



問1-4 提供しているサービスの種類

提供しているサービスの種類については、「短期入所生活介護」が72.1%、「短期入所療養介護」が27.9%となっている。

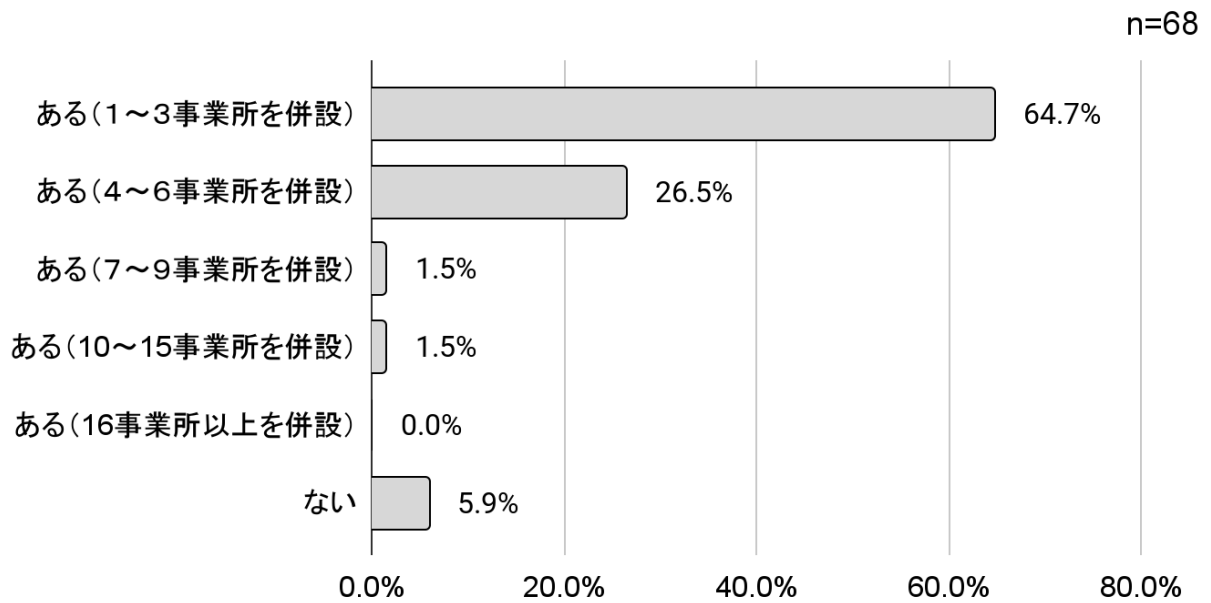
問1-4 提供しているサービスの種類



問1-5 併設する介護保険サービス事業所の有無

併設する介護保険サービス事業所の有無については、「ある」の合計が94.2%、「ない」が5.9%となっている。

問1-5 併設する介護保険サービス事業所の有無

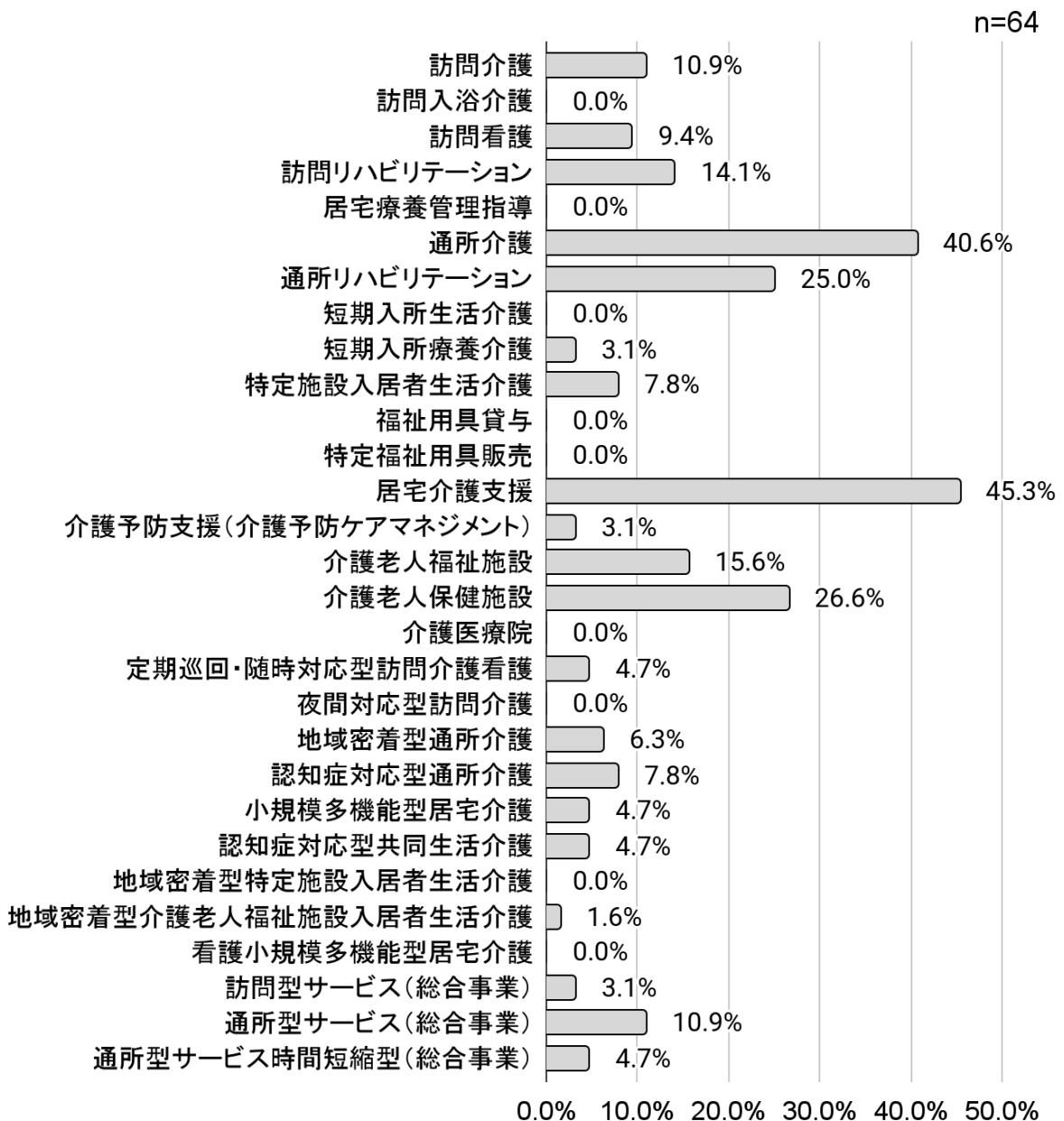


問1-6 併設する事業所が提供している介護保険サービス（複数回答）

【問1-5で「ある」を選択した場合のみ】

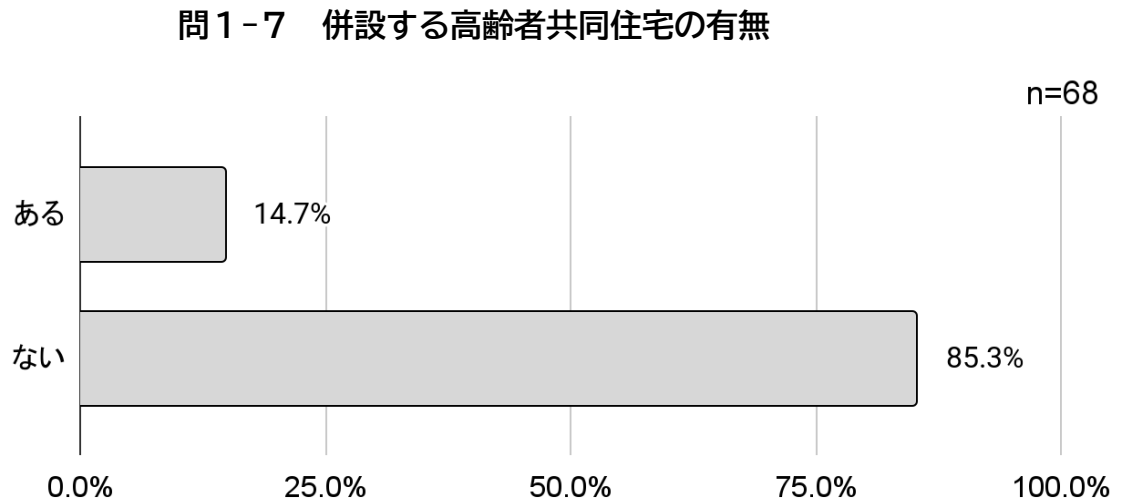
併設する事業所が提供している介護保険サービスについては「居宅介護支援」が45.3%と最も多く、次いで、「通所介護」が40.6%、「介護老人保健施設」が26.6%となっている。

問1-6 併設する事業所が提供している介護保険サービス（複数回答）



問1-7 併設する高齢者共同住宅の有無

併設する高齢者共同住宅の有無については、「ない」が85.3%、「ある」が14.7%となっている。



※ここでの「高齢者共同住宅」とは、食事や相談サービスなど、高齢者を支援するサービスを提供する共同生活形式の住宅を指す。

2 サービスの提供状況等について

【短期入所生活介護事業者】

問2-1-1 ショートステイの事業形態

ショートステイの事業形態については、「専用床型」が75.5%、「空床利用型」が24.5%となっており、「専用床型」のベッド数は、平均14.4床となっている。

問2-1-1 ショートステイの事業形態

	回答数	%	ベッド数平均値 (床)
専用床型	37	75.5	14.4
空床利用型	12	24.5	—

問2-1-2 令和7年8月～10月の3か月間の延べ利用日数

令和7年8月～10月の3か月間のショートステイの延べ利用日数（介護予防サービスを含む）から算出した1か月あたりのショートステイの延べ利用日数については、平均268.6日となっている。一時的活用の延べ利用日数は1か月平均10.9日となっている。

問2-1-2 1か月あたりのショートステイの延べ利用日数

	平均値 (日)
ショートステイ	268.6
一時的活用	10.9

問2-1-3 専用床を増やす予定の有無

【問2-1-1で「専用床型」を選択した場合のみ】

専用床を増やす予定の有無については、「増やす予定はない」が100.0%となっている。

問2-1-3 専用床を増やす予定の有無

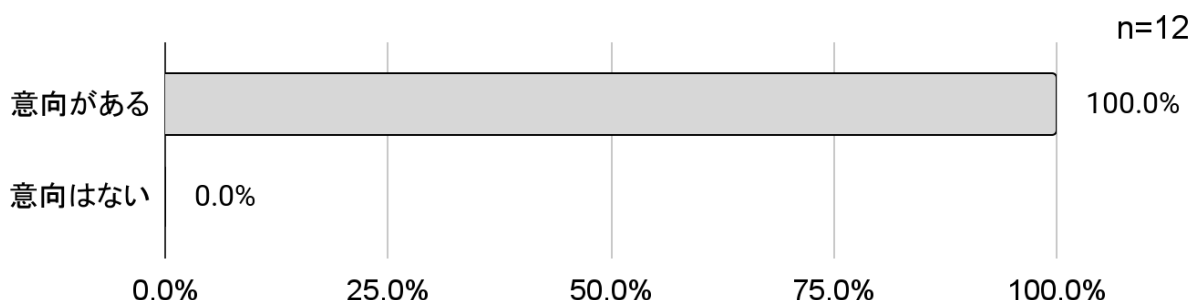
	回答数	%	ベッド数平均値 (床)
増やす予定がある	0	0.0	0.0
増やす予定はない	37	100.0	—

問2-1-4 積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無

【問2-1-1で「空床利用型」を選択した場合のみ】

積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無については、「意向がある」が100.0%となっている。

問2-1-4 積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無



【短期入所療養介護事業者】

問2-2-1 令和7年8月～10月の3か月間の延べ利用日数

令和7年8月～10月の3か月間のショートステイの延べ利用日数（介護予防サービスを含む）から算出した1か月あたりのショートステイの延べ利用日数については、90.4日となっている。

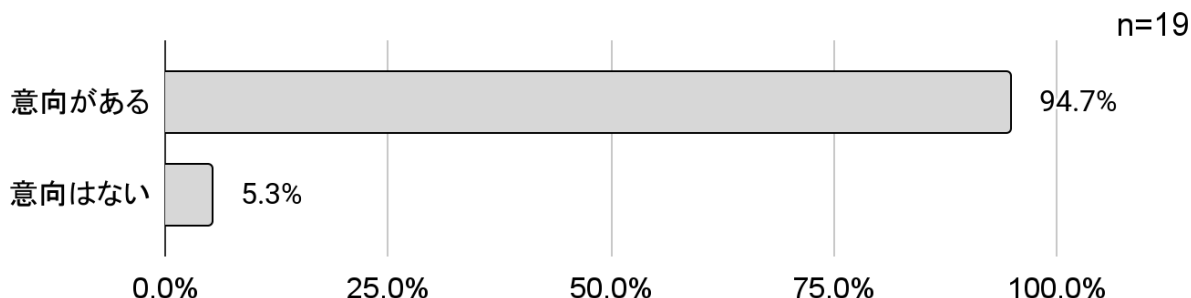
問2-2-1 1か月あたりのショートステイの延べ利用日数

	平均値（日）
ショートステイ	90.4

問2-2-2 積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無

積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無については、「意向がある」が94.7%、「意向はない」が5.3%となっている。

問2-2-2 積極的にショートステイ利用者を受け入れる意向の有無

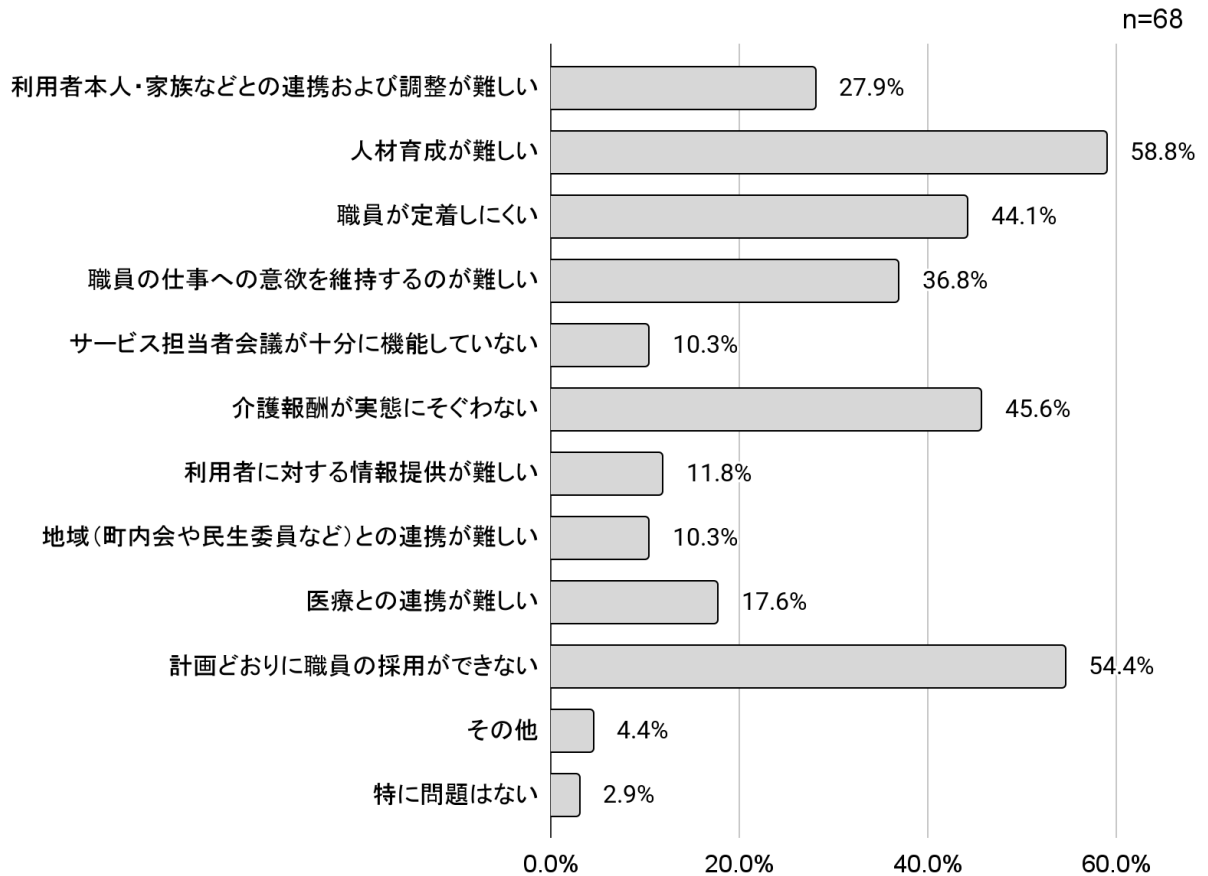


3 事業所の運営について

問3-1-1 事業所運営に関する問題点 (複数回答)

事業所運営に関する問題点については、「人材育成が難しい」が58.8%と最も多く、次いで、「計画どおりに職員の採用ができない」が54.4%、「介護報酬が実態にそぐわない」が45.6%となっている。

問3-1-1 事業所運営に関する問題点 (複数回答)

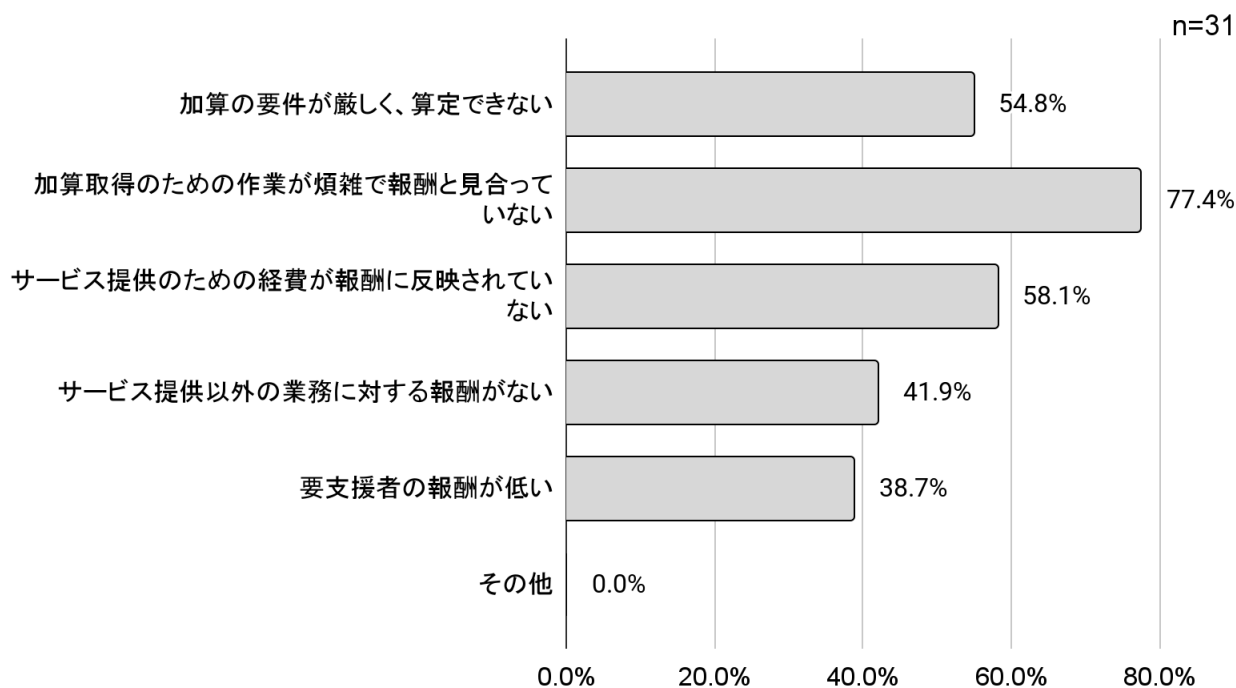


問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数選択)

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

介護報酬が実態にそぐわない理由については「加算取得のための作業が煩雑で報酬と見合っていない」が77.4%と最も多く、次いで、「サービス提供のための経費が報酬に反映されていない」が58.1%、「加算の要件が厳しく、算定できない」が54.8%となっている。

問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数選択)



問3-1-3 新たに設置を希望する加算

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-1-3 新たに設置を希望する加算

記述内容
加算ではなく、基本単価を上げて欲しい

など

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

【問3-1-1で「地域（町内会や民生委員など）との連携が難しい」「医療との連携が難しい」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

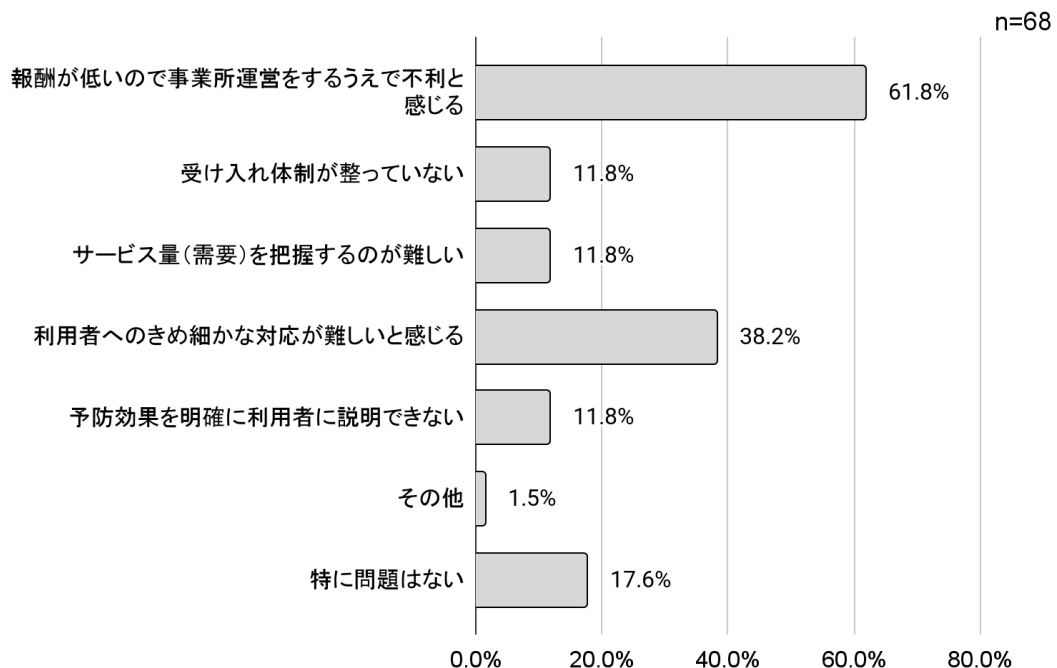
記述内容
ショート利用者の急な体調変化の際、夜間に主治医に連絡がつかないことが多い
普段の業務が忙しく地域やボランティアなどと連携する余裕がない
一事業所が町内会などと連絡を取る際に、窓口になる間のスキルが必要であり、確保する事がなかなか難しい。

など

問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）

介護予防サービスの問題点については、「報酬が低いので事業所運営をするうえで不利と感じる」が61.8%と最も多く、次いで、「利用者へのきめ細かな対応が難しいと感じる」が38.2%、「特に問題はない」が17.6%となっている。

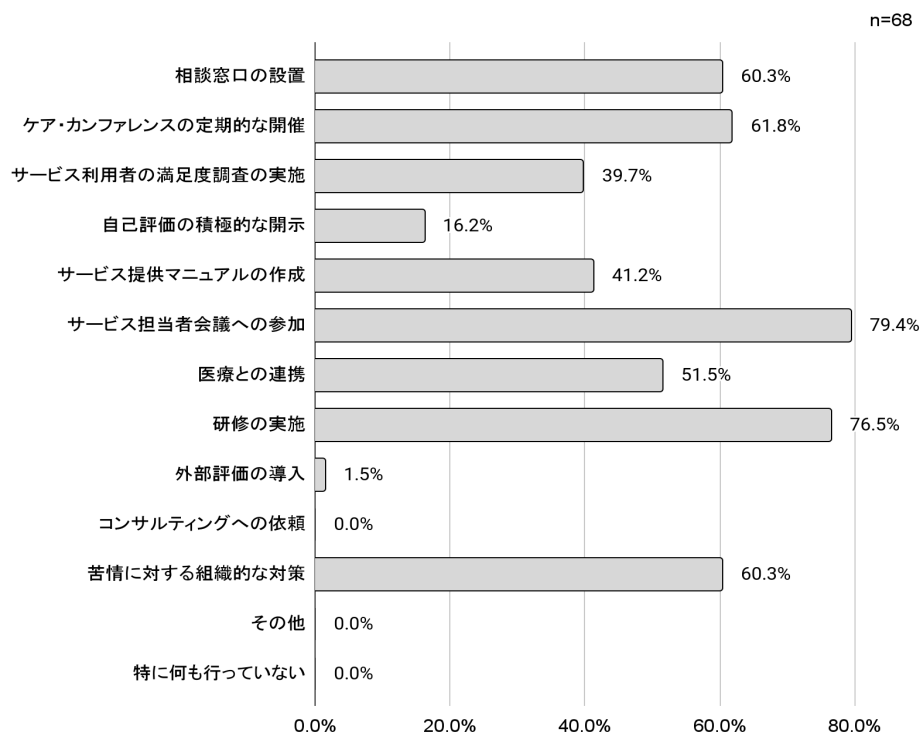
問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）



問3-3 サービスの質の向上のために行っている取組（複数回答）

サービスの質の向上のために行っている取組については、「サービス担当者会議への参加」が79.4%と最も多く、次いで、「研修の実施」が76.5%、「ケア・カンファレンスの定期的な開催」が61.8%となっている。

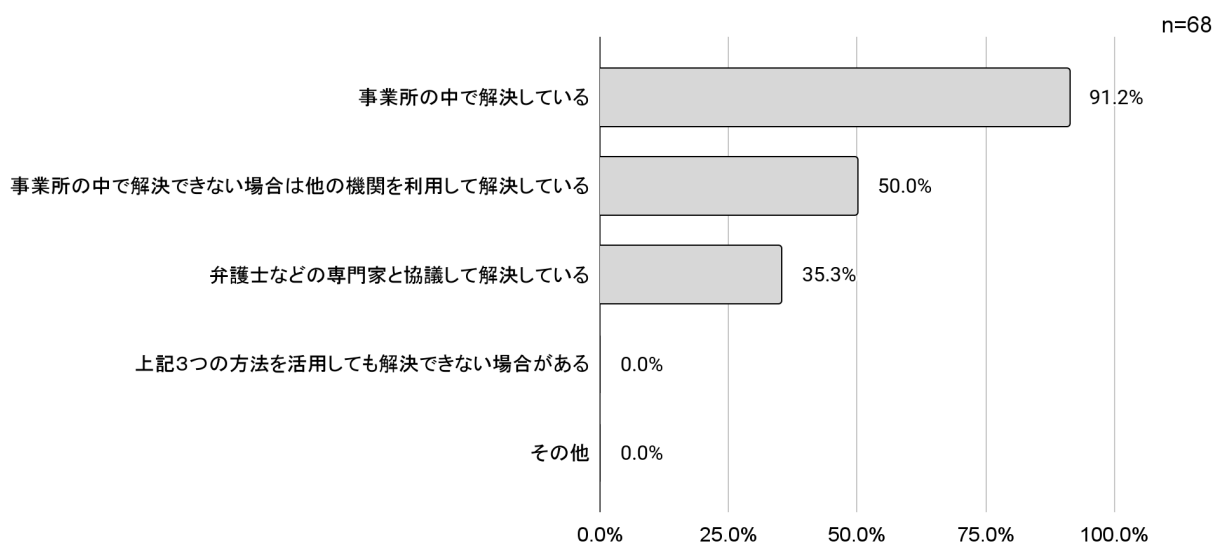
問3-3 サービスの質の向上のために行っている取組（複数回答）



問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法（複数回答）

サービス利用に関する苦情解決の方法については、「事業所の中で解決している」が91.2%と最も多く、次いで、「事業所の中で解決できない場合は他の機関を利用して解決している」が50.0%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が35.3%となっている。

問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法（複数回答）



問3-4-2 解決できない問題

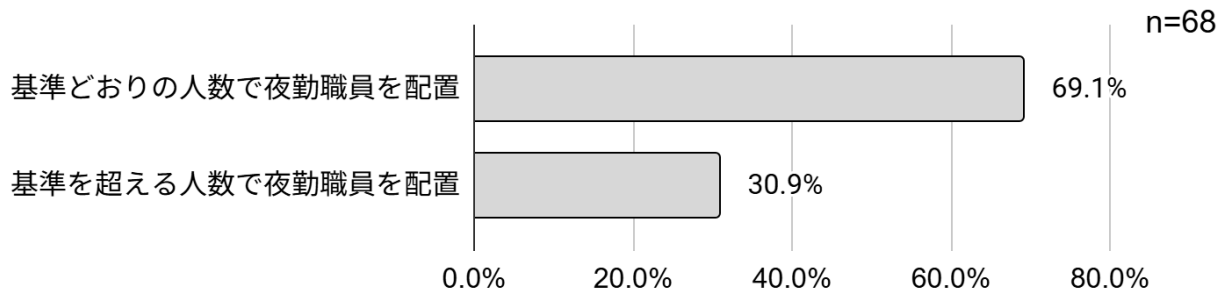
【問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」の回答はなかった。

問3-5 夜間勤務体制（夜勤職員の配置）

夜間勤務体制（夜勤職員の配置）については、「基準どおりの人数で夜勤職員を配置」が69.1%、「基準を超える人数で夜勤職員を配置」が30.9%となっている。

問3-5 夜間勤務体制（夜勤職員の配置）



問3-6 夜間の人員体制についての自由記載

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-6 夜間の人員体制についての自由記載

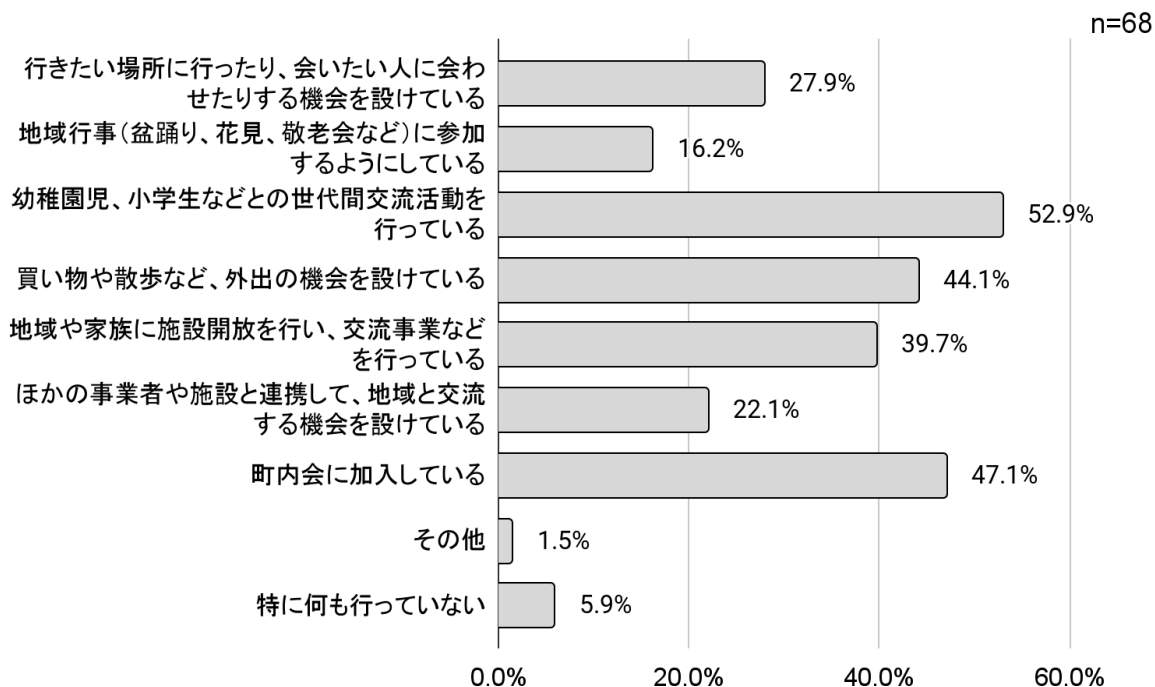
記述内容
認知症の利用者などは、夜間せん妄などにより、他の利用者に迷惑行動が多くみられるため、受け入れることが難しい場合がある。夜勤帯で突発的なことが発生した場合は、対応する人員が今の基準では少なすぎると考えます。
基準通りでは救急対応等が難しい。
日本の応募者が少なくなっており、特定技能の方の採用を積極的にしているが、短期入所の場合は、情報の把握が難しく、対応出来ない。

など

問3-7 利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動（複数回答）

利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動については、「幼稚園児、小学生などとの世代間交流活動を行っている」が52.9%と最も多く、次いで「町内会に加入している」が47.1%、「買い物や散歩など、外出の機会を設けている」が44.1%となっている。

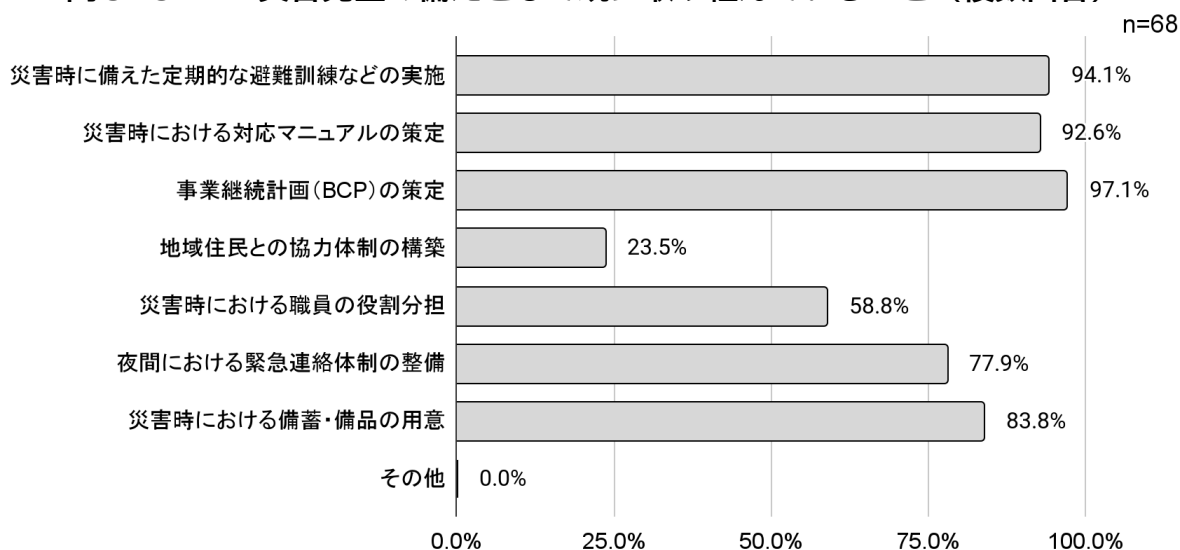
問3-7 利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動（複数回答）



問3-8-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること（複数回答）

災害発生の備えとして既に取り組んでいることについては、「事業継続計画（BCP）の策定」が97.1%、「災害時に備えた定期的な避難訓練などの実施」が94.1%、「災害時における対応マニュアルの策定」が92.6%となっている。

問3-8-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること（複数回答）

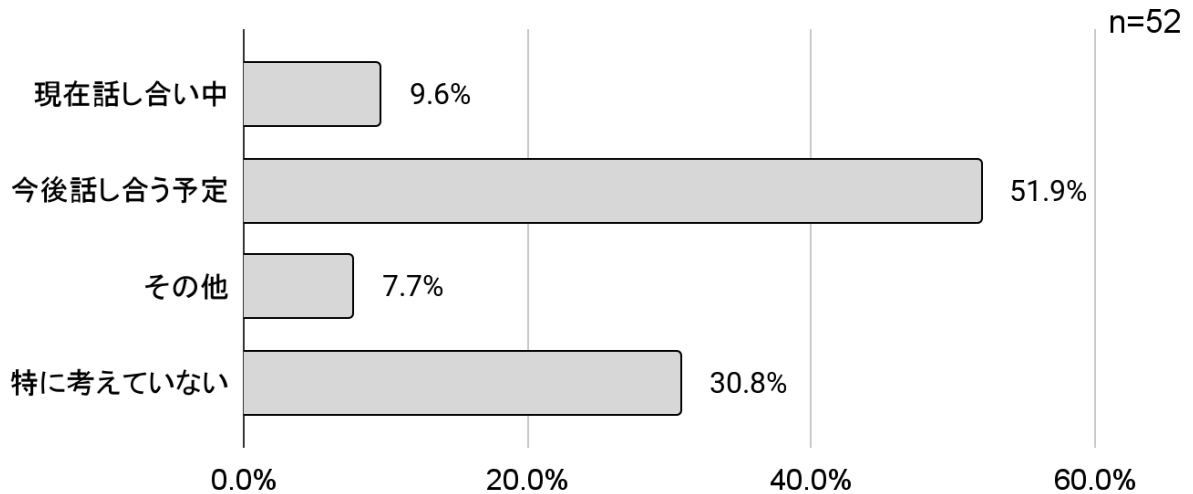


問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【問3-8-1で「地域住民との協力体制の構築」を選択しなかった場合のみ】

災害発生時に備えた今後の地域との協力体制については、「今後話し合う予定」が51.9%と最も多く、次いで、「特に考えていない」が30.8%、「現在話し合い中」が9.6%となっている。

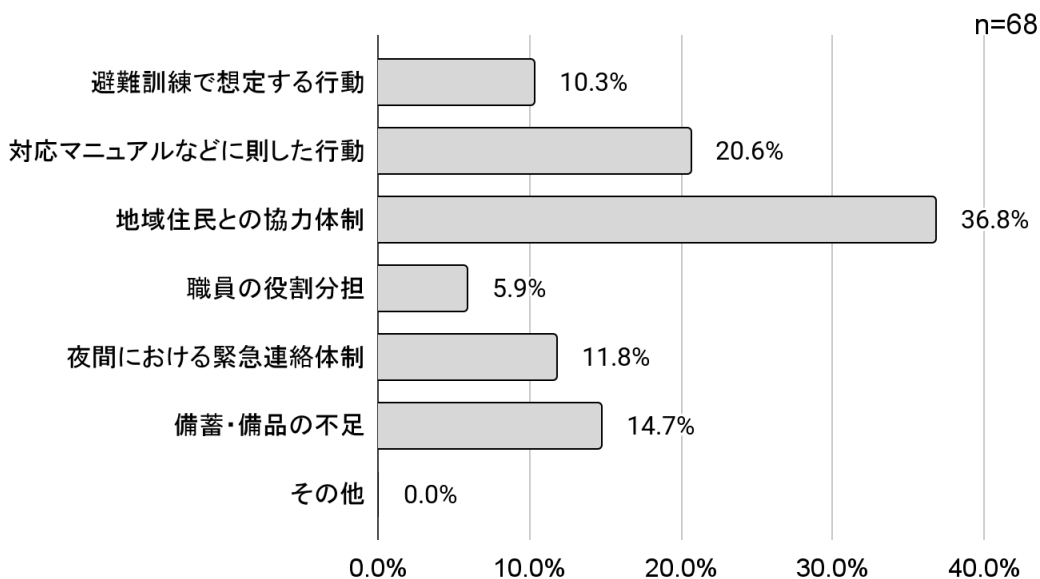
問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



問3-8-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの

災害発生時における対策のうち一番難しいものについては、「地域住民との協力体制」が36.8%と最も多く、次いで、「対応マニュアルなどに則した行動」が20.6%、「備蓄・備品の不足」が14.7%となっている。

問3-8-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの



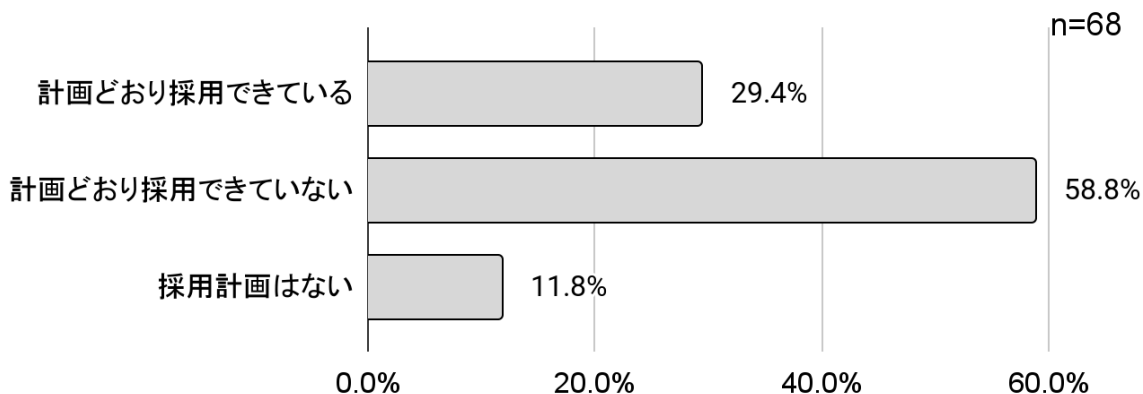
4 職員への対応について

問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用状況と採用、退職の人数

問4-1-1-イ 職員の定着状況

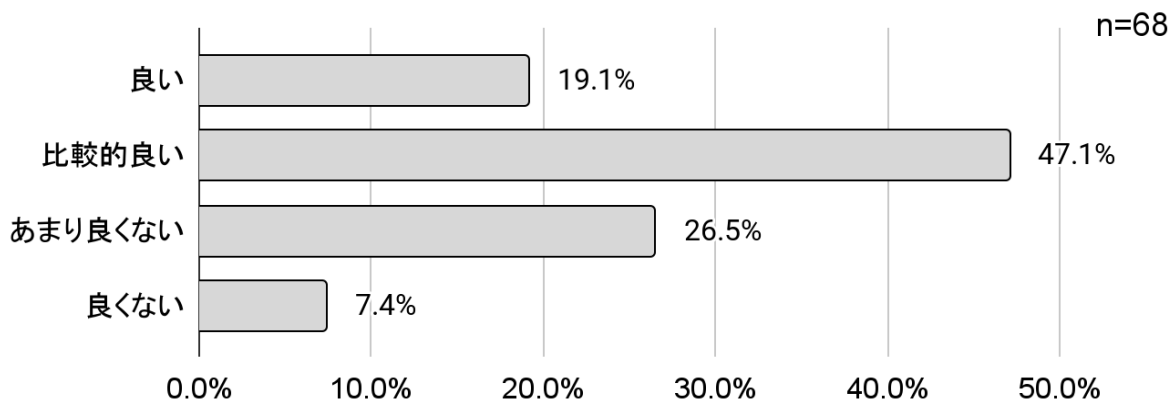
常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が58.8%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が29.4%となっている。

問4-1-1-ア 常勤職員の採用状況



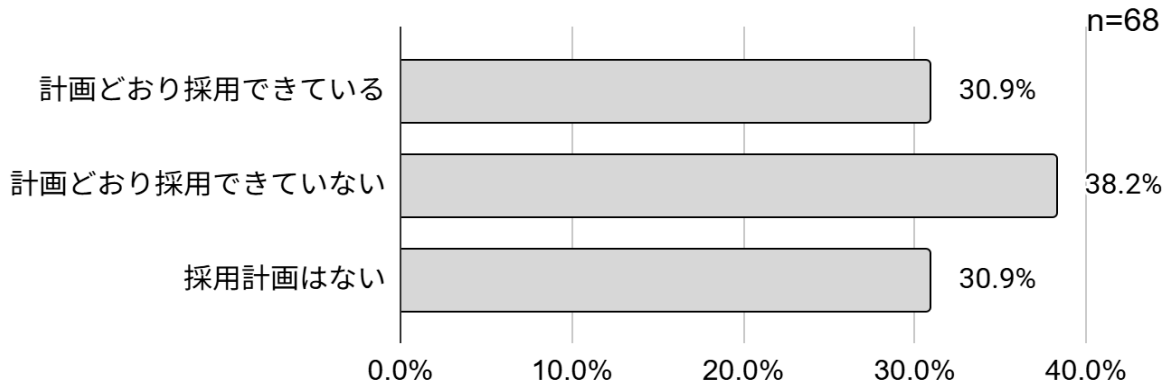
常勤職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が66.2%となっており、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が33.9%となっている。

問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



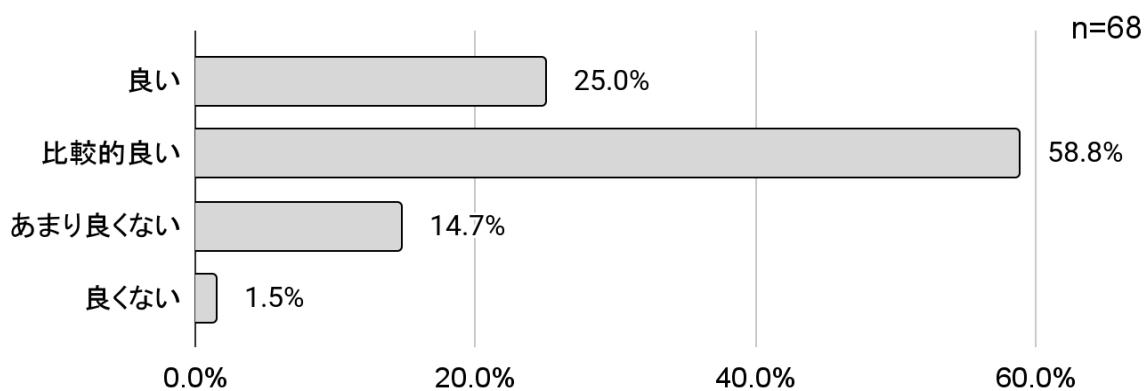
非常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が38.2%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」「採用計画はない」が30.9%となっている。

問4-1-1-ア 非常勤職員の採用状況



非常勤職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が83.8%となっており、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が16.2%となっている。

問4-1-1-イ 非常勤職員の定着状況



常勤職員、非常勤職員それぞれの採用、退職状況は次のとおりである。

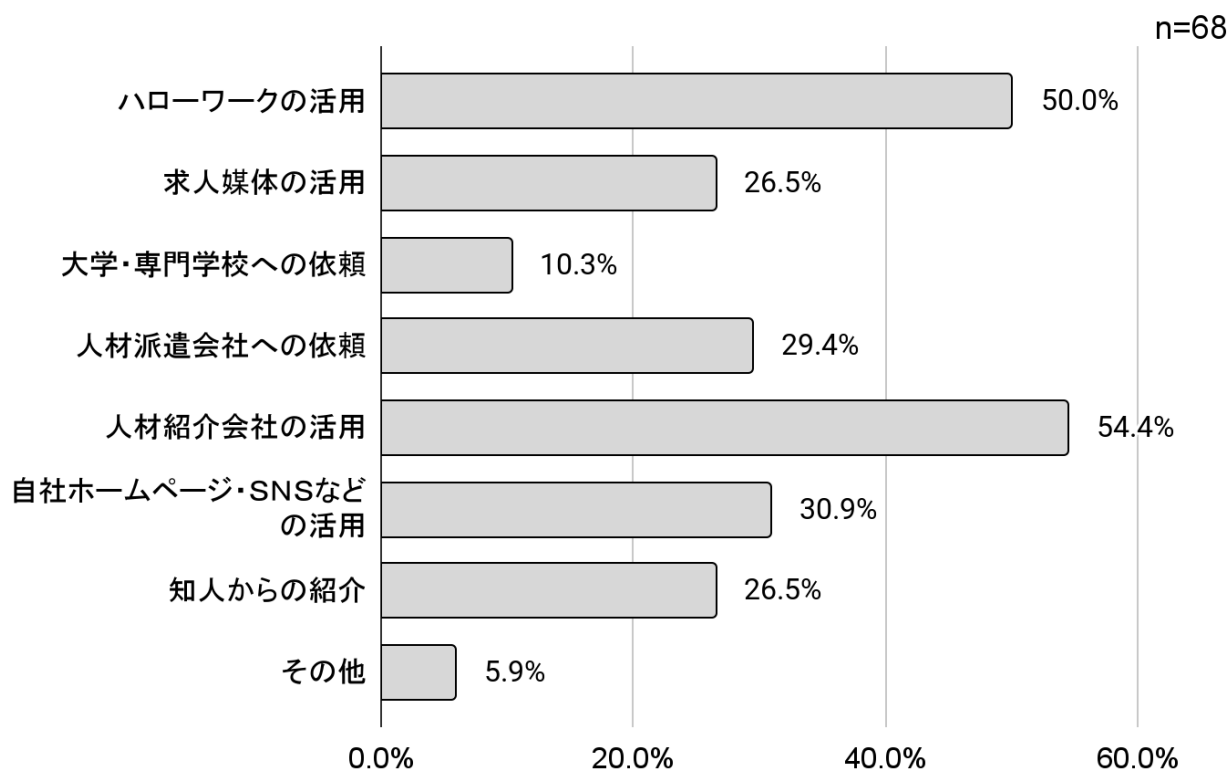
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用、退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	6.3	5.1
非常勤職員	2.6	2.3

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)

職員募集で効果があった方法については、「人材紹介会社の活用」が54.4%と最も多く、次いで、「ハローワークの活用」が50.0%、「自社ホームページ・SNSなどの活用」が30.9%となっている。

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)



問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数 (常勤換算)

介護サービスを提供する職員数 (常勤換算) の平均は29.4人となっている。

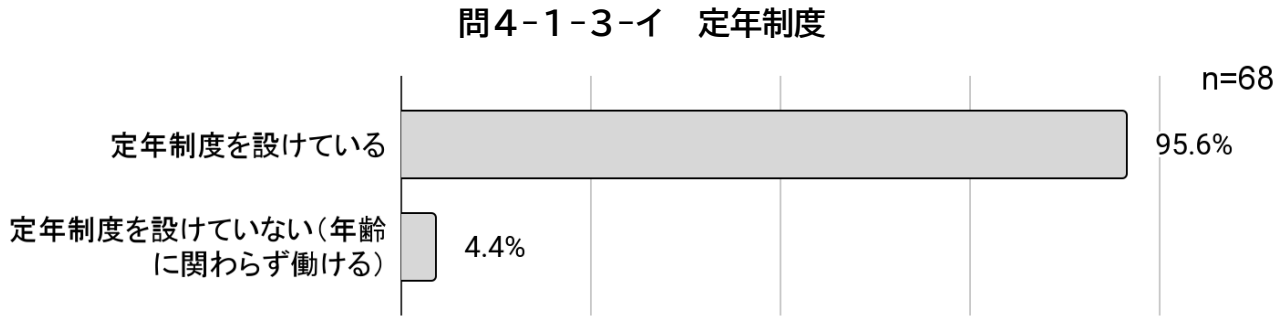
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数 (常勤換算)

	平均人数 (人)
職員数 (常勤換算)	29.4

※非常勤職員を常勤換算する際は、「非常勤職員の週あたり延べ勤務実績」÷「常勤職員が勤務すべき週あたりの勤務時間数 (32時間を下回る場合は32時間)」で算出。

問4-1-3-イ 定年制度

定年制度については「定年制度を設けている」が95.6%と最も多く、次いで、「定年制度を設けていない(年齢に関わらず働ける)」が4.4%となっている。

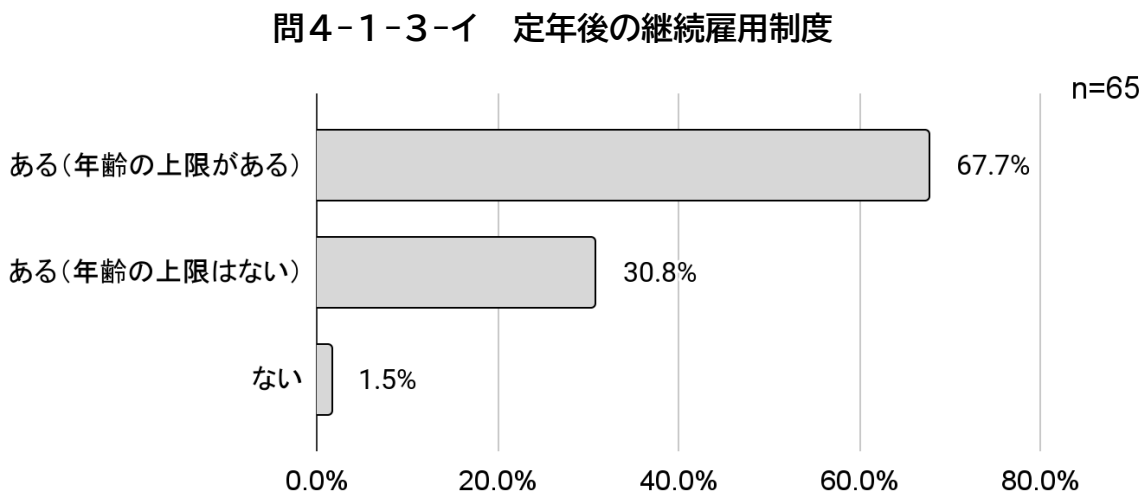


「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均62.7歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢(歳)
定年年齢	62.7

定年後の継続雇用制度については「ある(年齢の上限がある)」が67.7%と最も多く、次いで、「ある(年齢の上限はない)」が30.8%、「ない」が1.5%となっている。



「ある(年齢の上限がある)」を選んだ場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均で68.3歳となっている。

問4-1-3-イ 継続雇用制度の上限年齢

	平均年齢(歳)
上限年齢	68.3

問4-1-3-ウ 職員数 (実人数)

介護サービスを提供する職員の常勤・非常勤の実人数については、次のとおりとなっている。

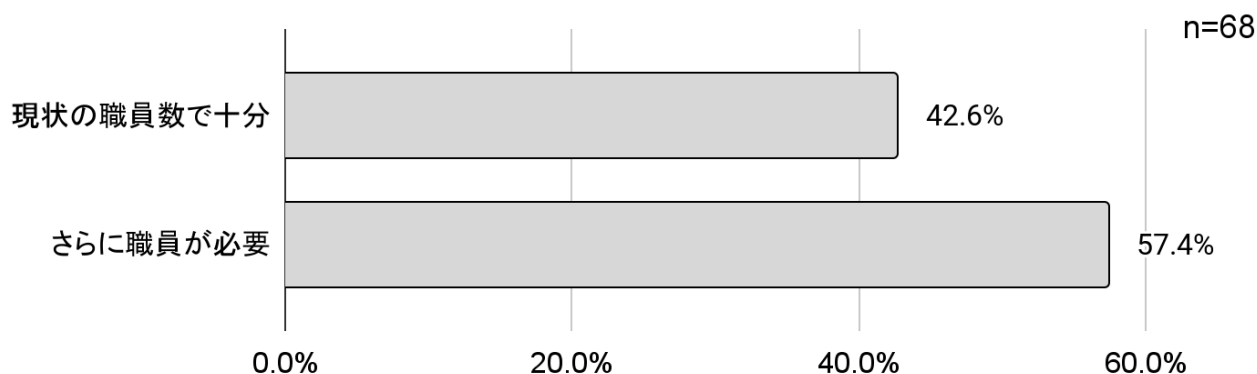
問4-1-3-ウ 職員数 (実人数)

	常勤職員 平均職員数 (人)	非常勤職員 平均職員数 (人)
職員数 (実人数)	26.6	6.1

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え

職員数の過不足に対する考えについては、「さらに職員が必要」が57.4%、「現状の職員数で十分」が42.6%となっている。

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え



「さらに職員が必要」を選んだ場合の、必要な職員数とその理由については、次のとおりとなっている。

問4-1-3-エ さらに必要な職員数 (常勤換算)

	平均数 (人)
さらに必要な職員数	3.1

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

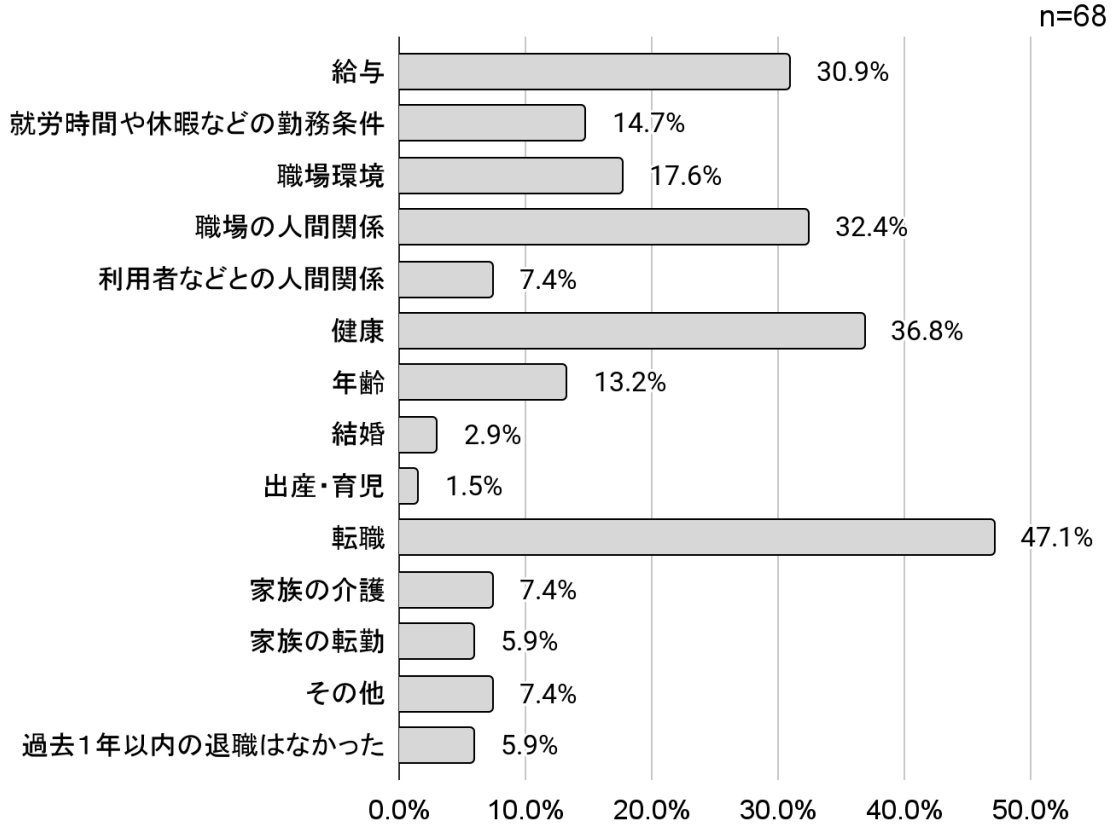
記述内容
夜勤等の業務負担軽減のため
退職を予定している職員がいるため
非常勤では時間、勤務日数が限られているため

など

問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの(複数回答)

過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるものについては、「転職」が47.1%と最も多く、次いで、「健康」が36.8%、「職場の人間関係」が32.4%となっている。

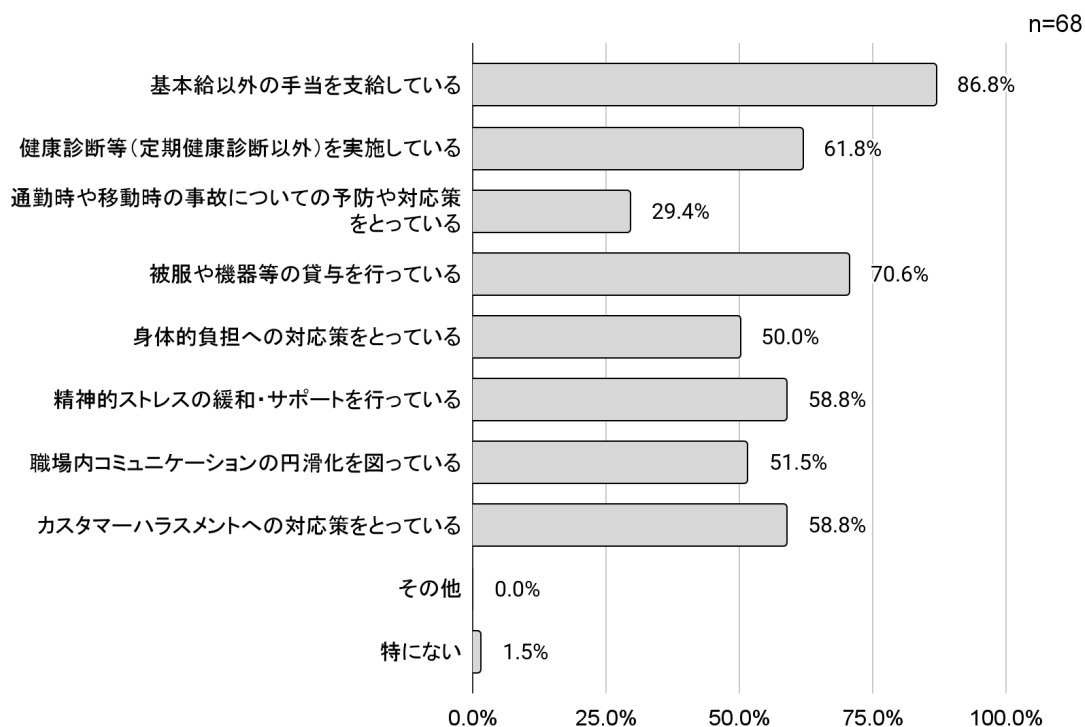
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの(複数回答)



問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)

職員に対して行っている配慮については、「基本給以外の手当を支給している」が86.8%と最も多く、次いで、「被服や機器等の貸与を行っている」が70.6%、「健康診断等(定期健康診断以外)を実施している」が61.8%となっている。

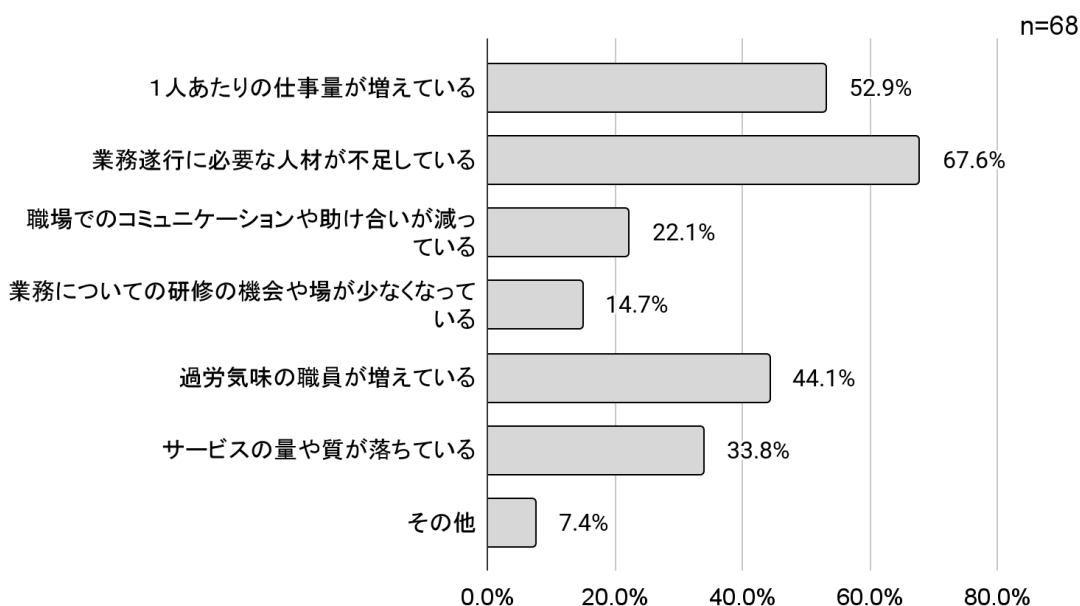
問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)



問4-4 職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) (複数回答)

職員を取り巻く状況の変化(5年前との比較)については、「業務遂行に必要な人材が不足している」が67.6%と最も多く、次いで、「1人あたりの仕事量が増えている」が52.9%、「過労気味の職員が増えている」が44.1%となっている。

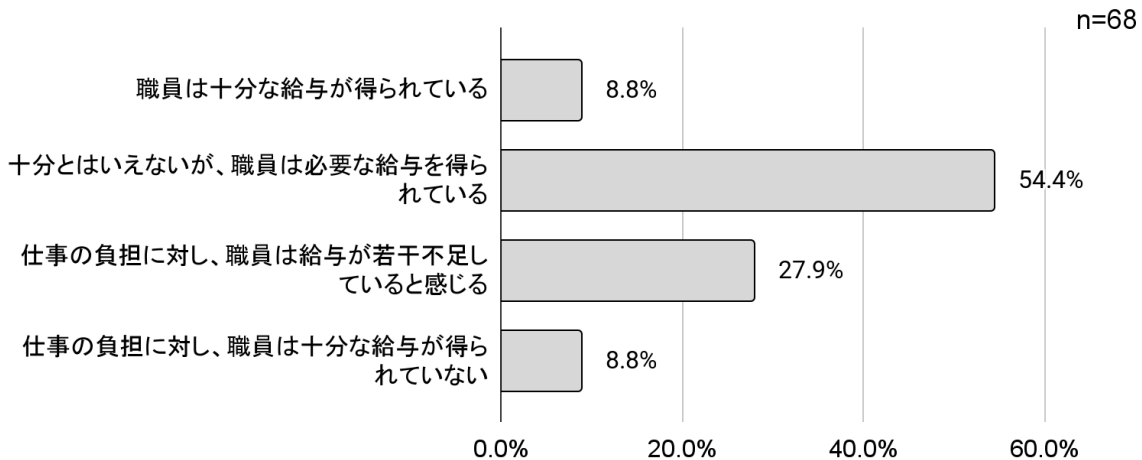
問4-4 職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) (複数回答)



問4-5 職員の給与に対する考え

職員の給与に対する考えについては、「十分とはいえないが、職員は必要な給与を得られている」が54.4%と最も多く、次いで、「仕事の負担に対し、職員は給与が若干不足していると感じる」が27.9%、「職員は十分な給与が得られている」「仕事の負担に対し、職員は十分な給与が得られていない」が8.8%となっている。

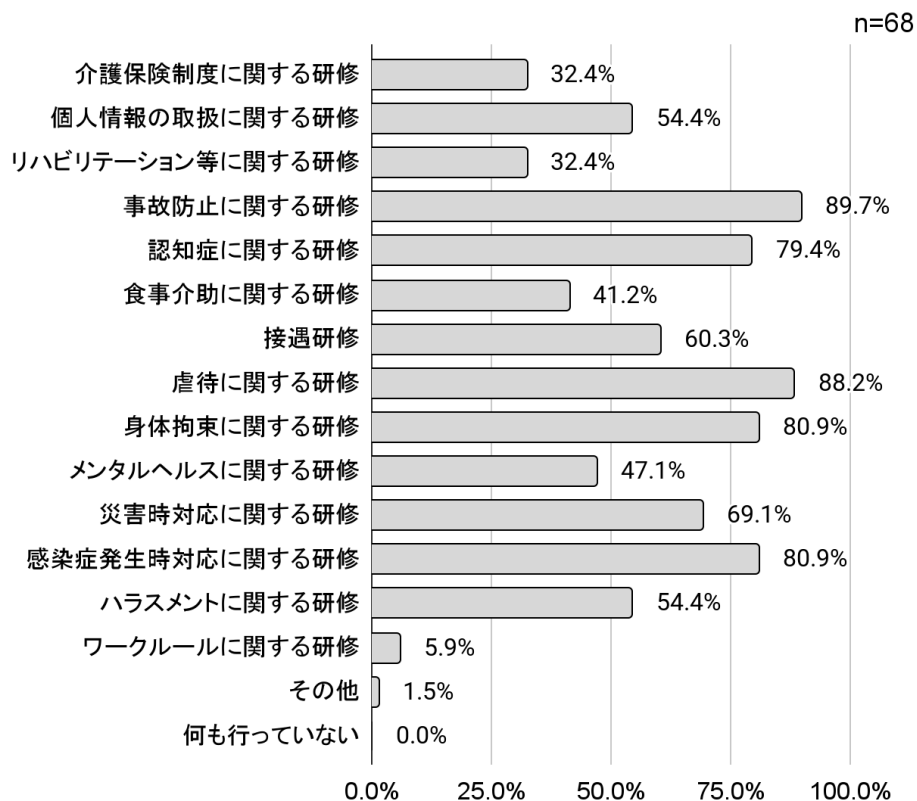
問4-5 職員の給与に対する考え



問4-6 全職員を対象に実施している内部研修（複数回答）

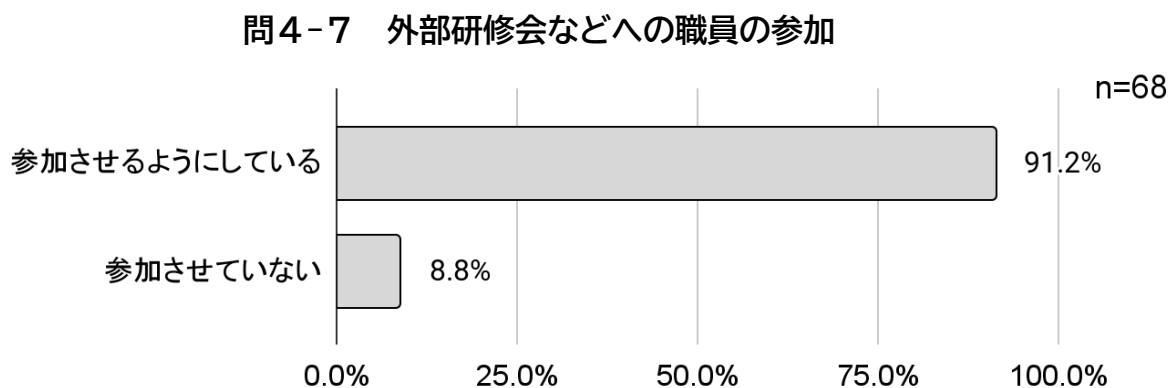
全職員を対象に実施している内部研修については、「事故防止に関する研修」が89.7%と最も多く、次いで、「虐待に関する研修」が88.2%、「身体拘束に関する研修」「感染症発生時対応に関する研修」が80.9%となっている。

問4-6 全職員を対象に実施している内部研修（複数回答）



問4-7 外部研修会などへの職員の参加

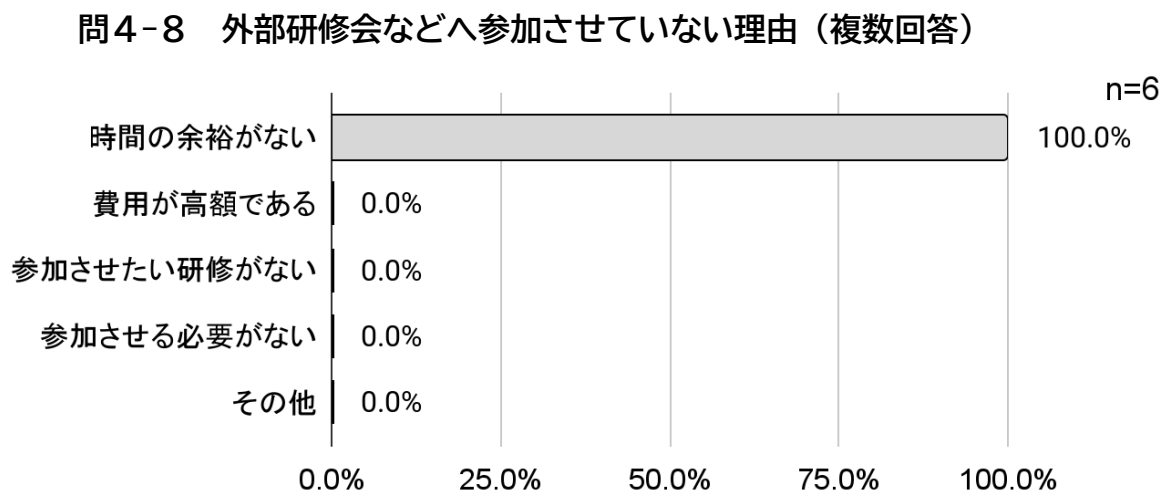
外部研修会などへの職員の参加については、「参加させるようにしている」が91.2%、「参加させていない」が8.8%となっている。



問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由 (複数回答)

【問4-7で「参加させていない」を選択した方のみ】

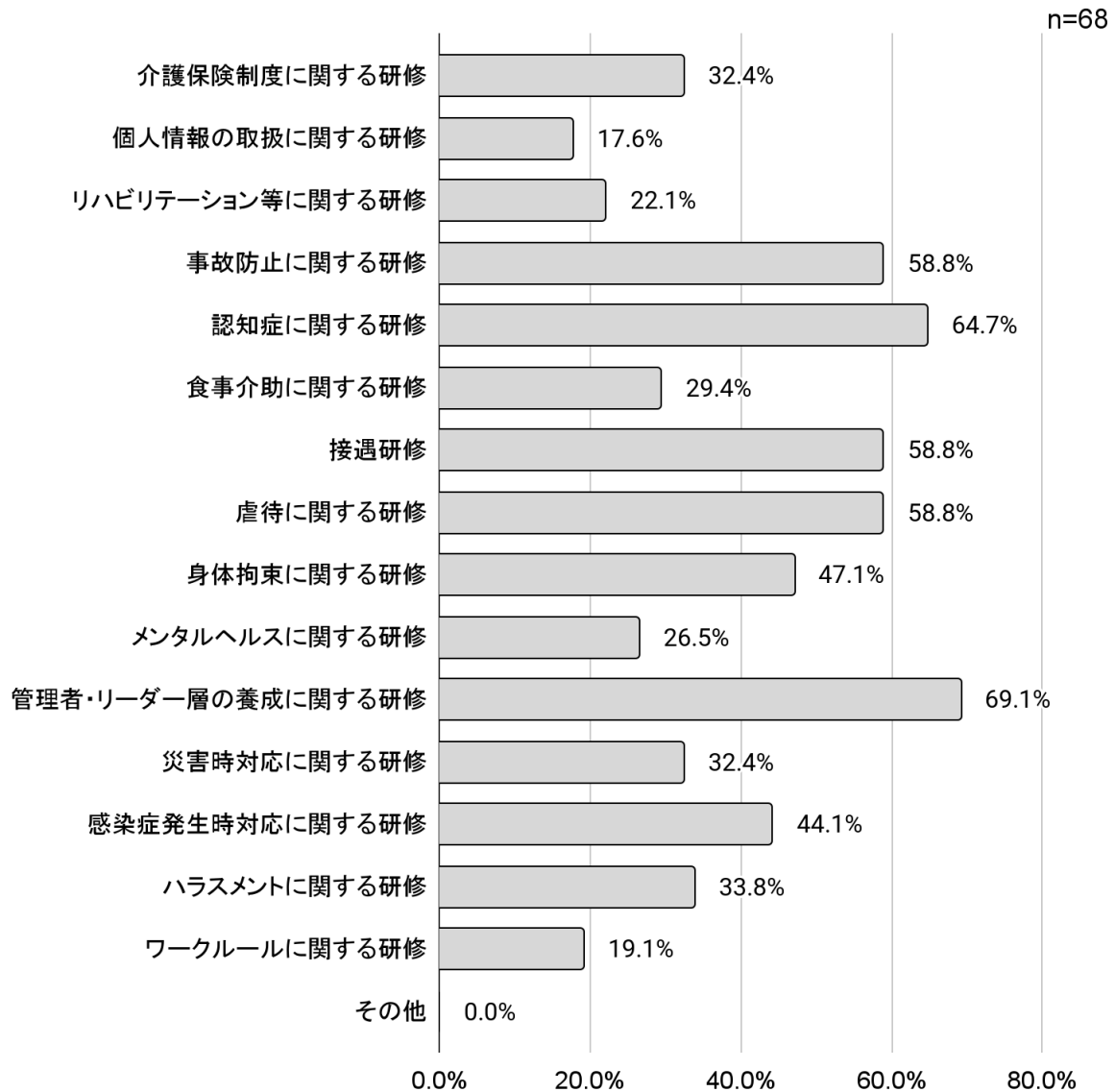
外部研修会などへ参加させていない理由については、「時間の余裕がない」が100.0%となっている。



問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）

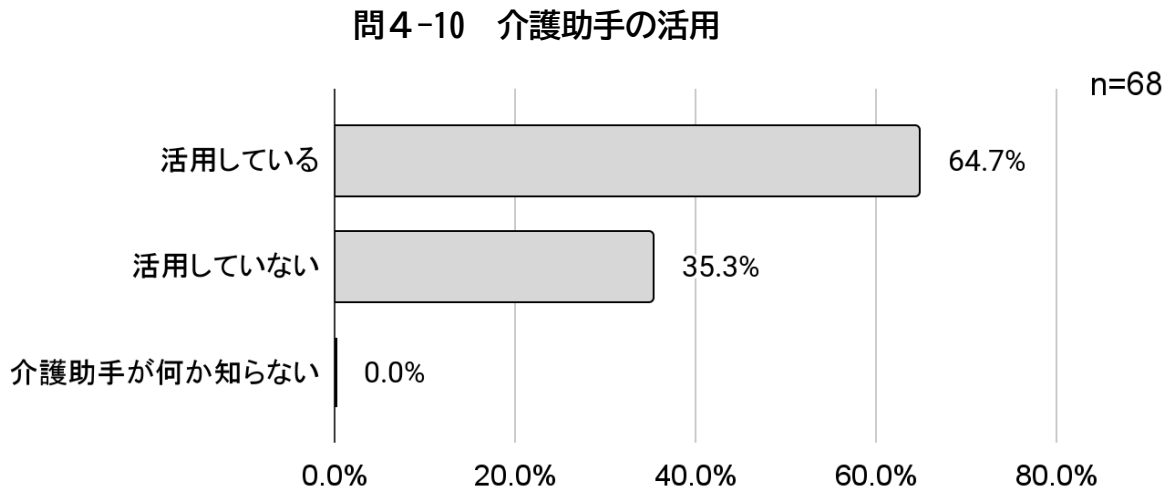
職員に受けさせたい外部研修については、「管理者・リーダー層の養成に関する研修」が69.1%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」が64.7%、「事故防止に関する研修」「接遇研修」「虐待に関する研修」が58.8%となっている。

問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）



問4-10 介護助手の活用

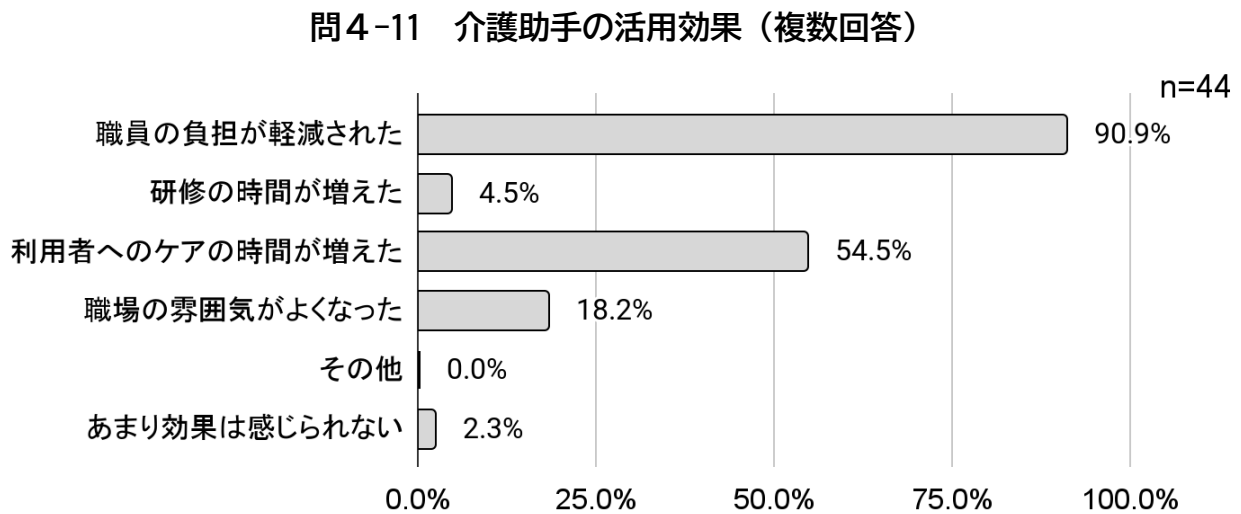
介護助手の活用については、「活用している」が64.7%と最も多く、次いで「活用していない」が35.3%となっている。



問4-11 介護助手の活用効果 (複数回答)

【問4-10で「活用している」を選択した場合のみ】

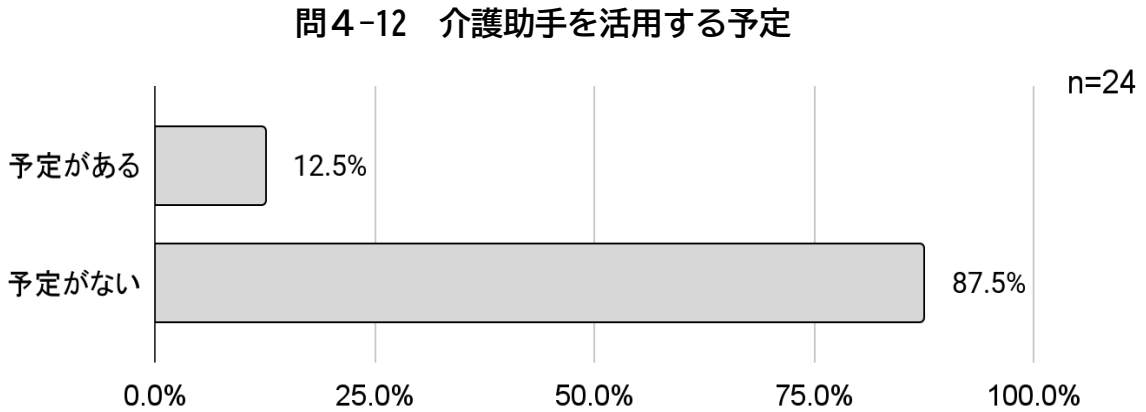
介護助手の活用効果については、「職員の負担が軽減された」が90.9%と最も多く、次いで「利用者へのケアの時間が増えた」が54.5%、「職場の雰囲気がよくなった」が18.2%となっている。



問4-12 介護助手を活用する予定

【問4-10で「活用していない」を選択した場合のみ】

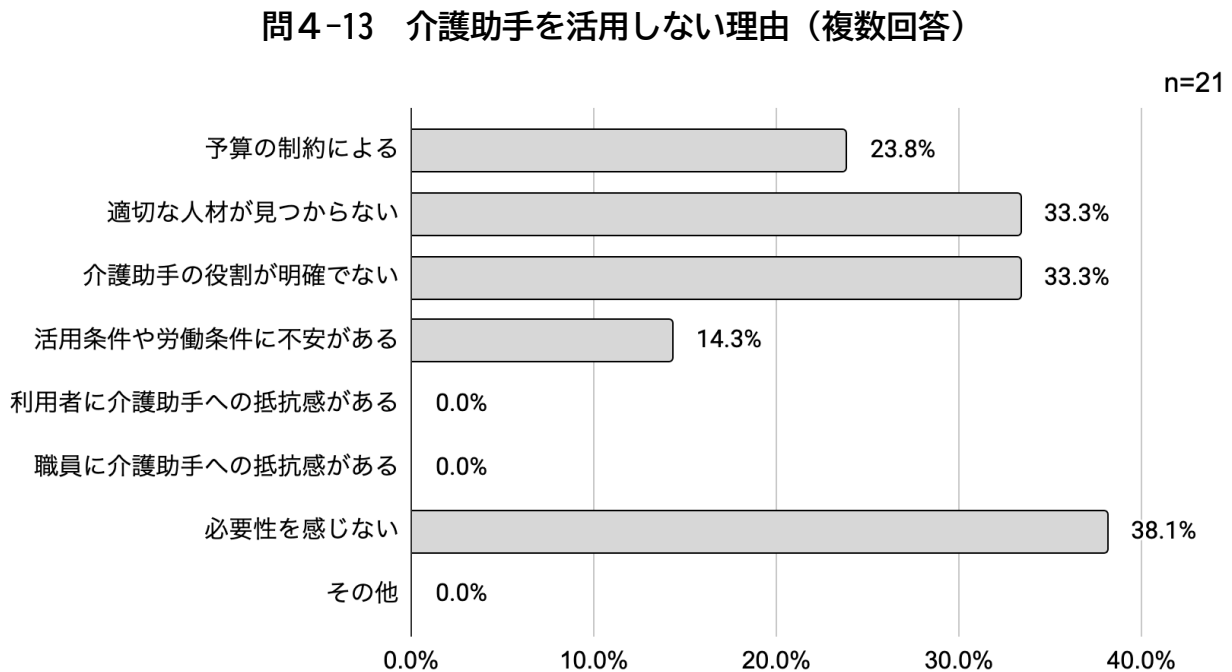
介護助手を活用する予定については、「予定がない」が87.5%と最も多く、次いで、「予定がある」が12.5%となっている。



問4-13 介護助手を活用しない理由 (複数回答)

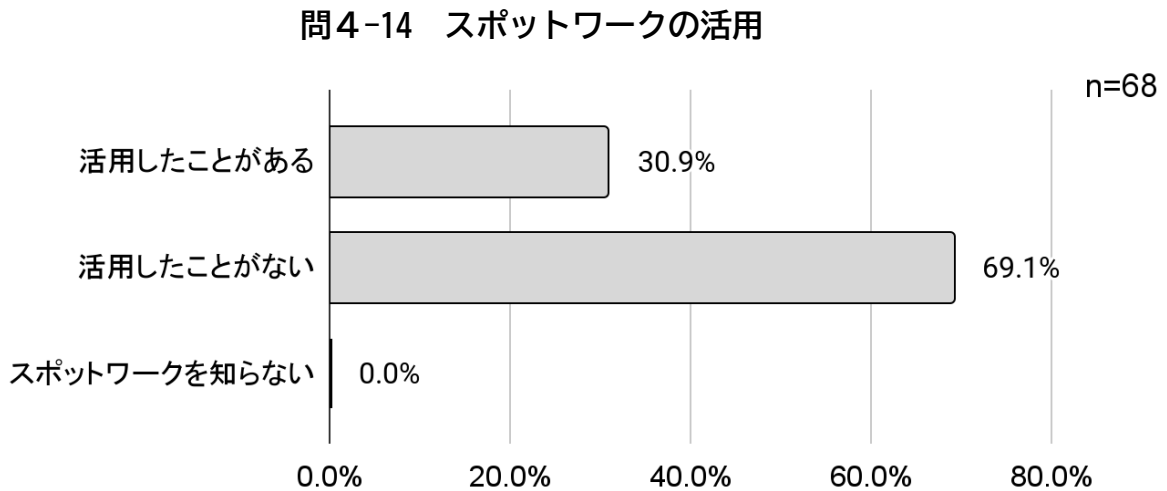
【問4-12で「予定がない」を選択した場合のみ】

介護助手を活用しない理由については、「必要性を感じない」が38.1%と最も多く、次いで、「適切な人材が見つからない」「介護助手の役割が明確でない」が33.3%、「予算の制約による」が23.8%となっている。



問4-14 スポットワークの活用

スポットワークの活用については、「活用したことがない」が69.1%と最も多く、次いで、「活用したことがある」が30.9%となっている。

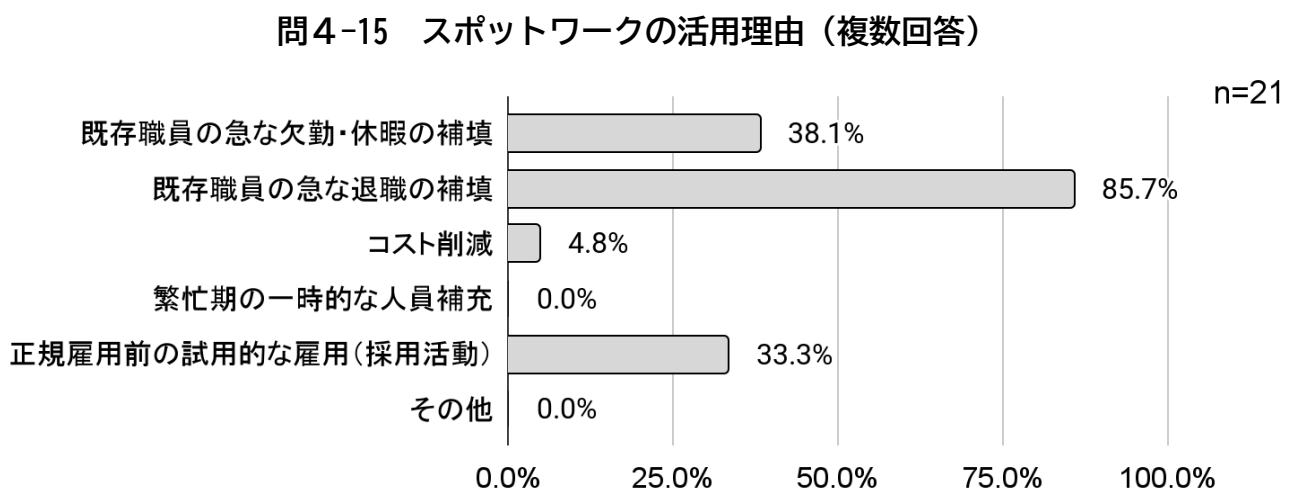


※スポットワークとは、アプリ等をとおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

問4-15 スポットワークの活用理由（複数回答）

【問4-14で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

スポットワークの活用理由については、「既存職員の急な退職の補填」が85.7%と最も多く、次いで、「既存職員の急な欠勤・休暇の補填」が38.1%、「正規雇用前の試用的な雇用（採用活動）」が33.3%となっている。



問4-16 スポットワークでの雇用回数・従事内容・職員の能力

【問4-14で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

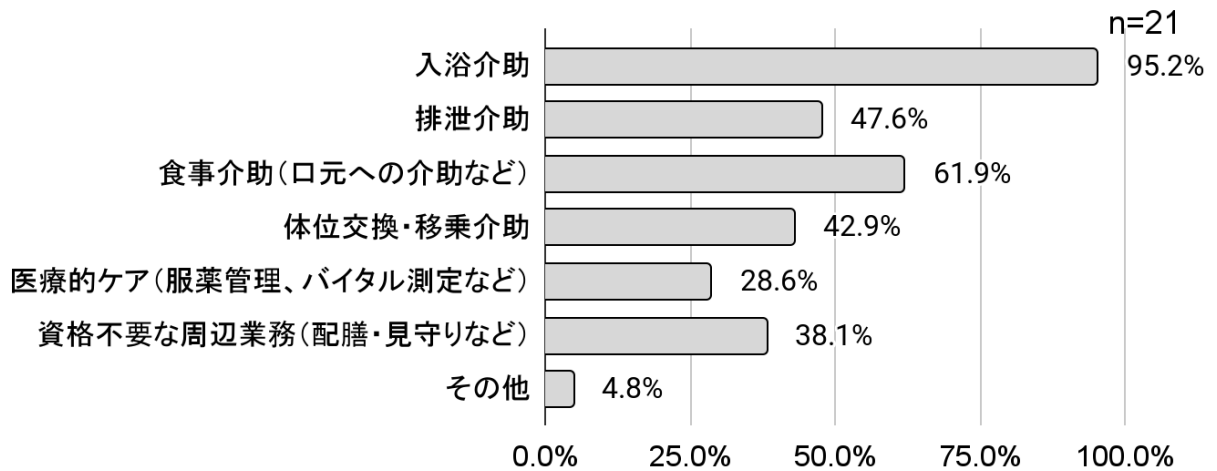
最近1年間のスポットワークでの雇用回数の平均は、平均174.7回となっている。

問4-16 スポットワークでの雇用回数

	平均値 (回)
スポットワークでの雇用回数	174.7

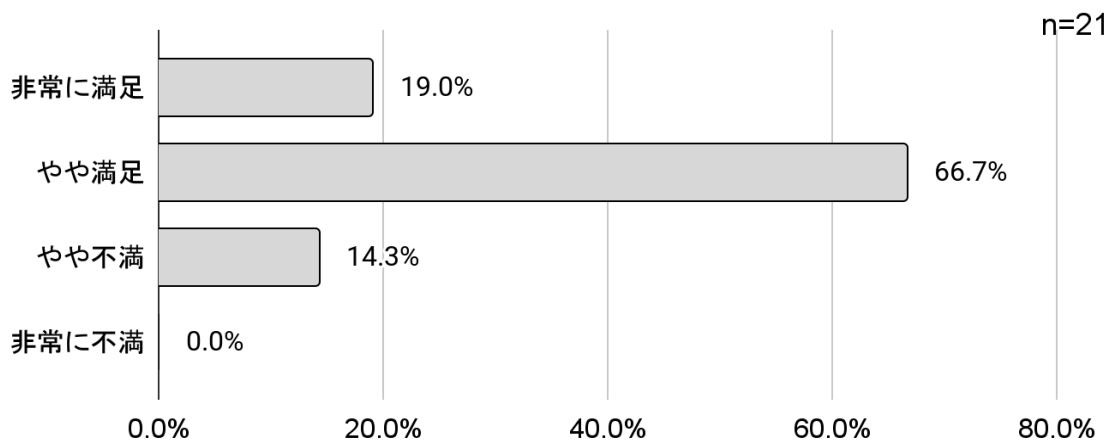
スポットワークでの従事内容については、「入浴介助」が95.2%と最も多く、次いで「食事介助（口元への介助など）」が61.9%、「排泄介助」が47.6%となっている。

問4-16 スポットワークでの従事内容（複数回答）



スポットワーク職員の能力の満足度については、「やや満足」が66.7%と最も多く、次いで「非常に満足」が19.0%、「やや不満」が14.3%となっている。

問4-16 スポットワーク職員の能力の満足度

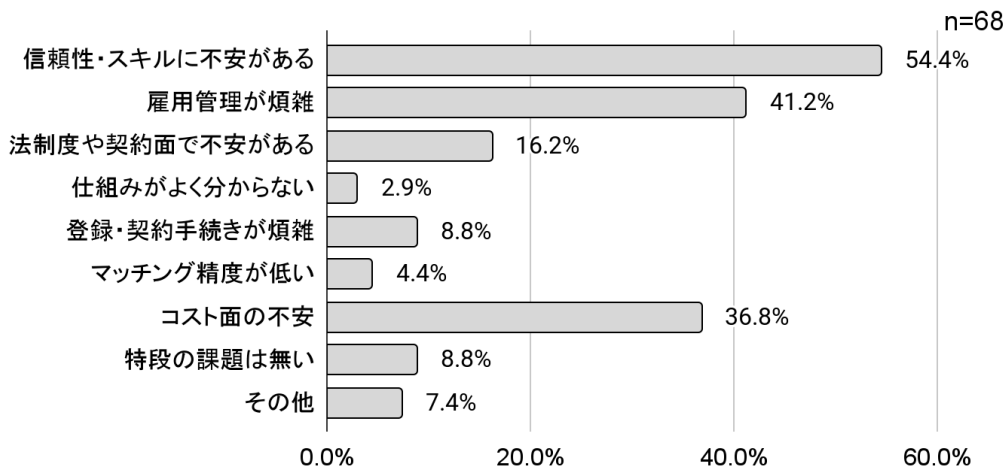


問4-17 スポットワーク導入の課題 (複数回答)

【問4-14で「活用したことがある」「活用したことがない」を選択した場合のみ】

スポットワーク導入の課題については、「信頼性・スキルに不安がある」が54.4%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が41.2%、「コスト面の不安」が36.8%となっている。

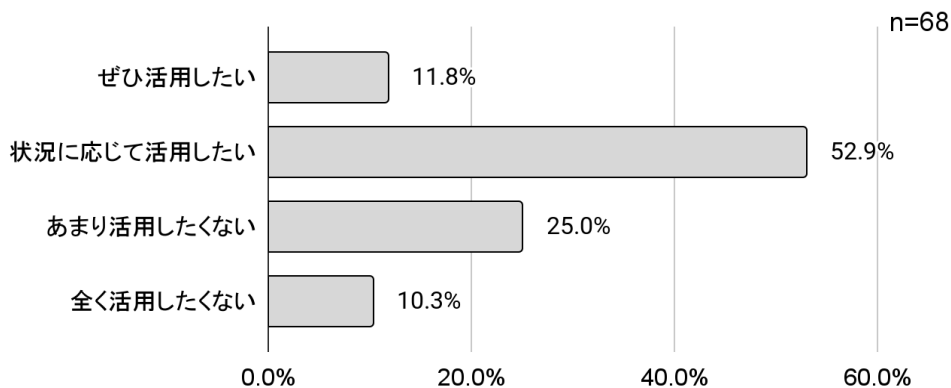
問4-17 スポットワーク導入の課題 (複数回答)



問4-18 今後のスポットワークの活用

今後のスポットワークの活用については、「状況に応じて活用したい」が52.9%と最も多く、次いで「あまり活用したくない」が25.0%、「ぜひ活用したい」が11.8%となっている。

問4-18 今後のスポットワークの活用



5 自由記載

問5 要望・意見

13件 (19.1%) のご意見があった。(巻末資料参照)

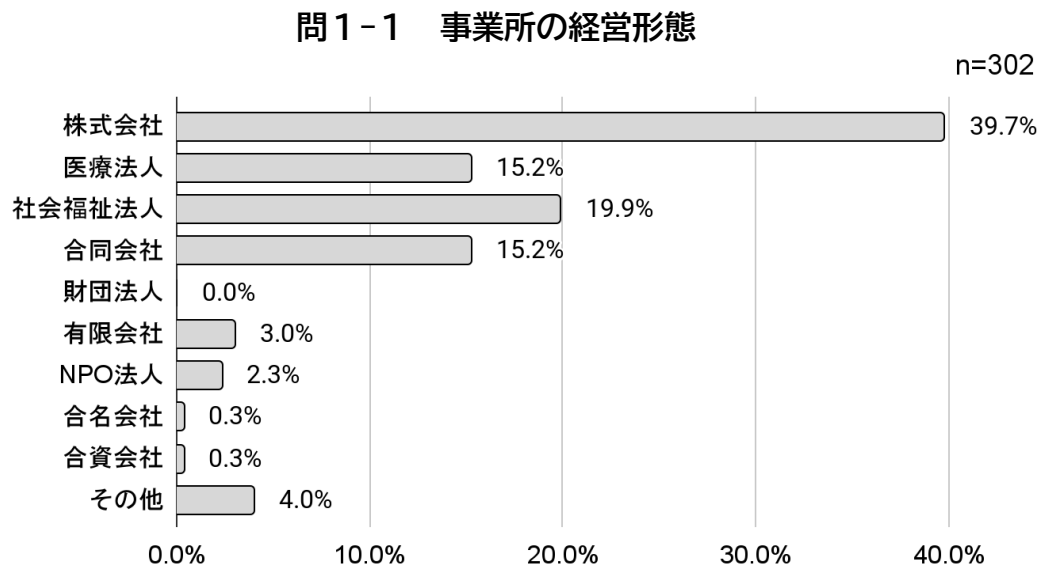
⑦ 居宅介護支援事業者

対象数 457/回収数 302/回収率 66.1%

1 事業所について

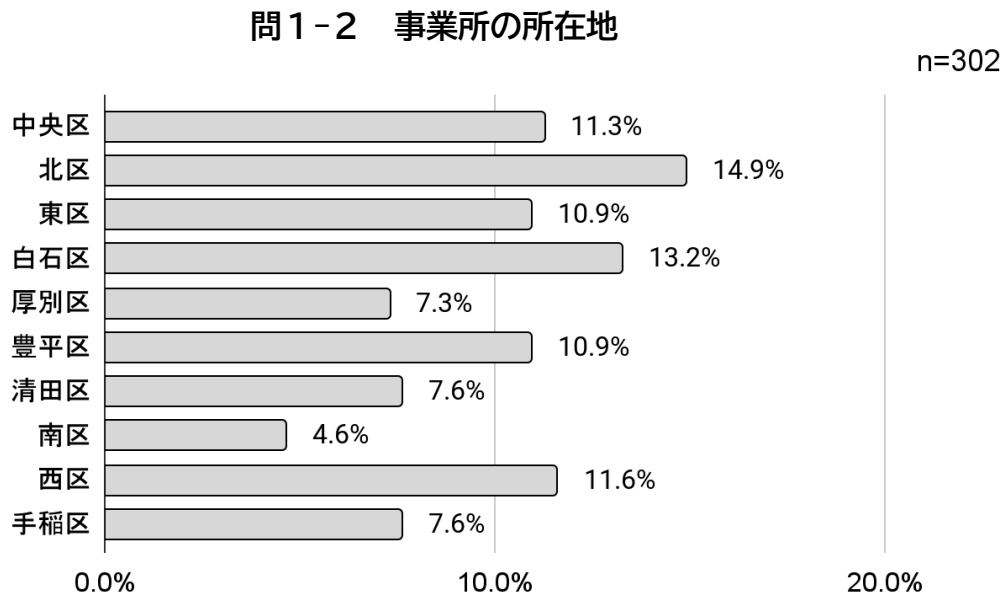
問1-1 事業所の経営形態

事業所の経営形態については、「株式会社」が39.7%と最も多く、次いで、「社会福祉法人」が19.9%、「医療法人」「合同会社」が15.2%となっている。



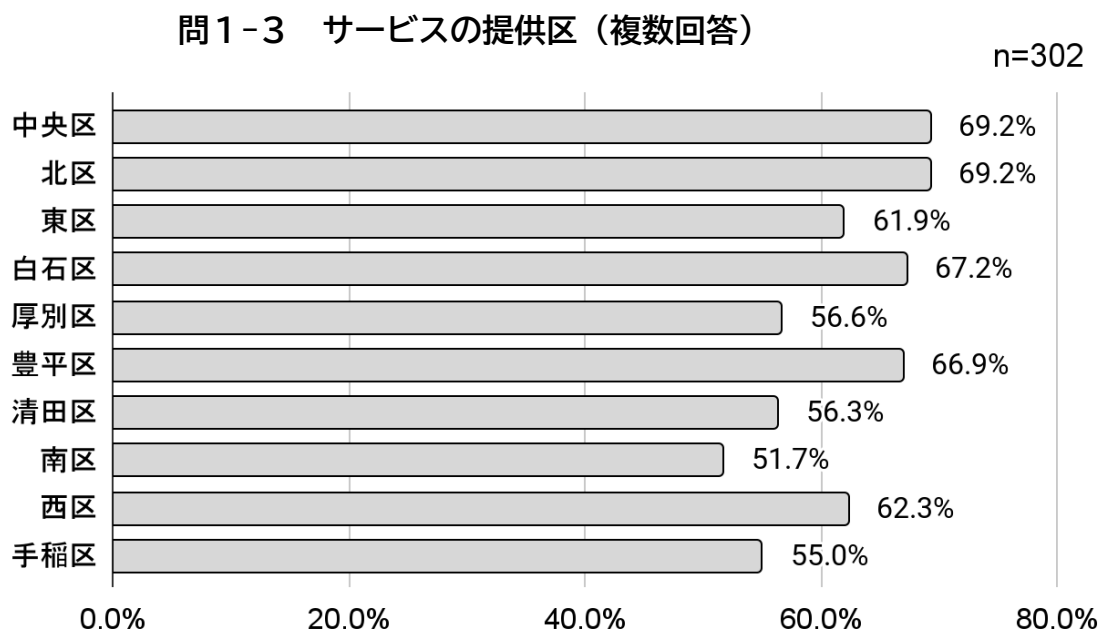
問1-2 事業所の所在地

事業所の所在地については、「北区」が14.9%と最も多く、次いで、「白石区」が13.2%、「西区」が11.6%となっている。



問1-3 サービスの提供区 (複数回答)

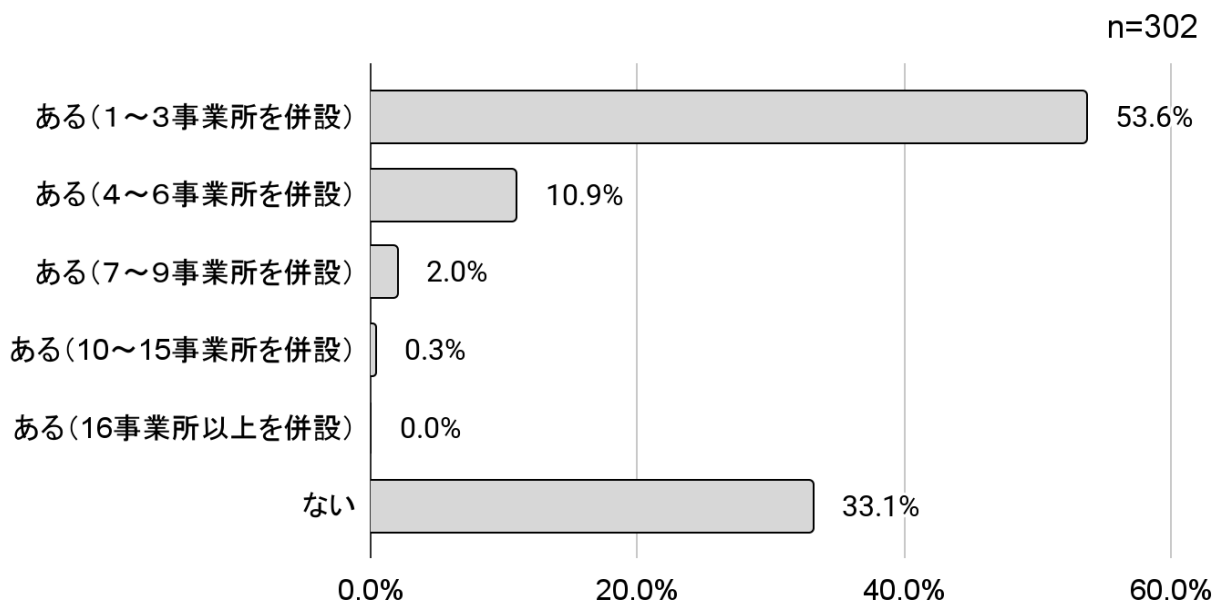
サービスの提供区については、「中央区」「北区」が69.2%と最も多く、次いで、「白石区」が67.2%、「豊平区」が66.9%となっている。



問1-4 併設する介護保険サービス事業所の有無

併設する介護保険サービス事業所の有無については、「ある」の合計が66.8%、「ない」が33.1%となっている。

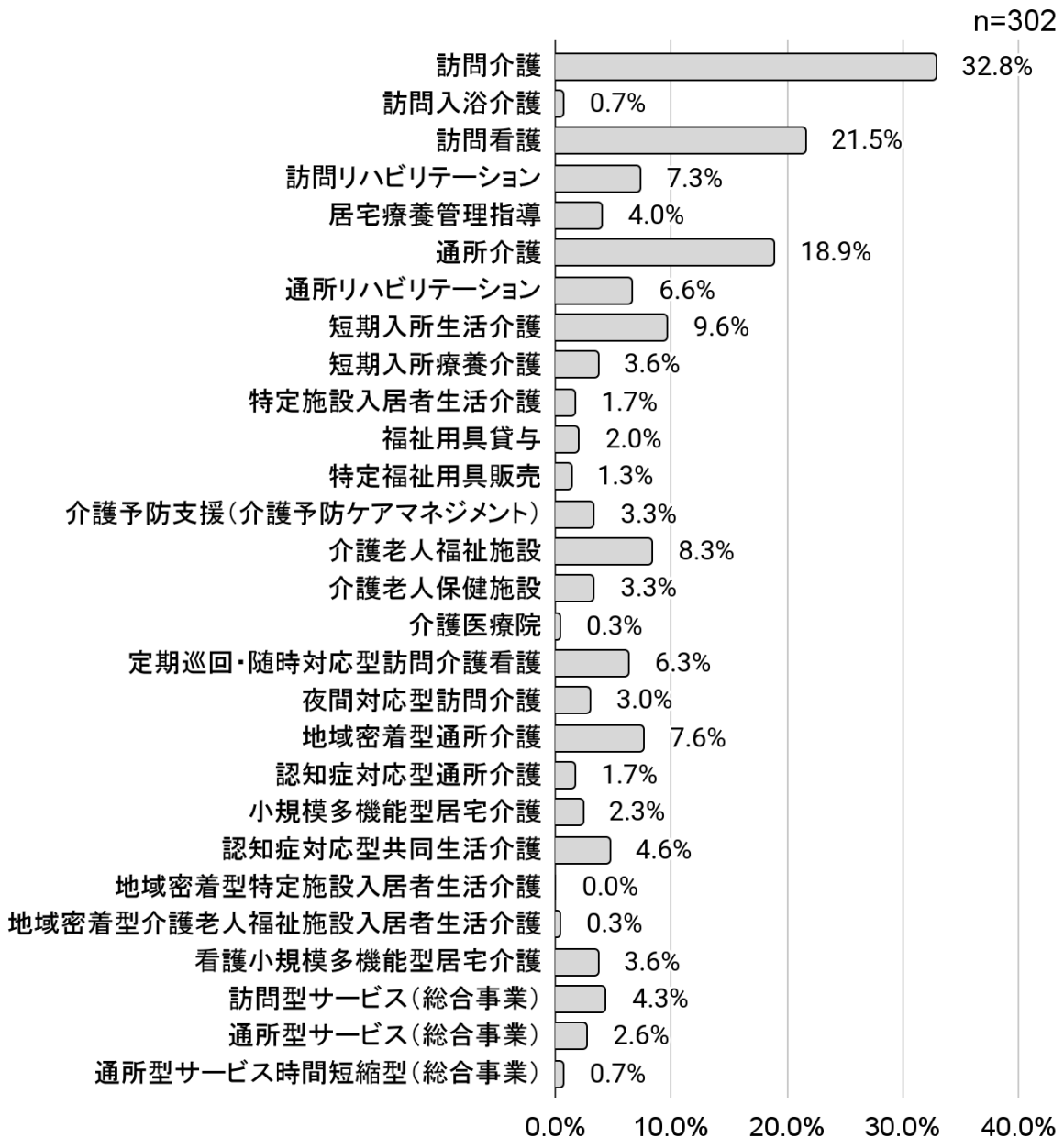
問1-4 併設する介護保険サービス事業所の有無



問1-5 併設する事業所が提供している介護保険サービス（複数回答）

併設する事業所が提供している介護保険サービスについては「訪問介護」が32.8%と最も多く、次いで、「訪問看護」が21.5%、「通所介護」が18.9%となっている。

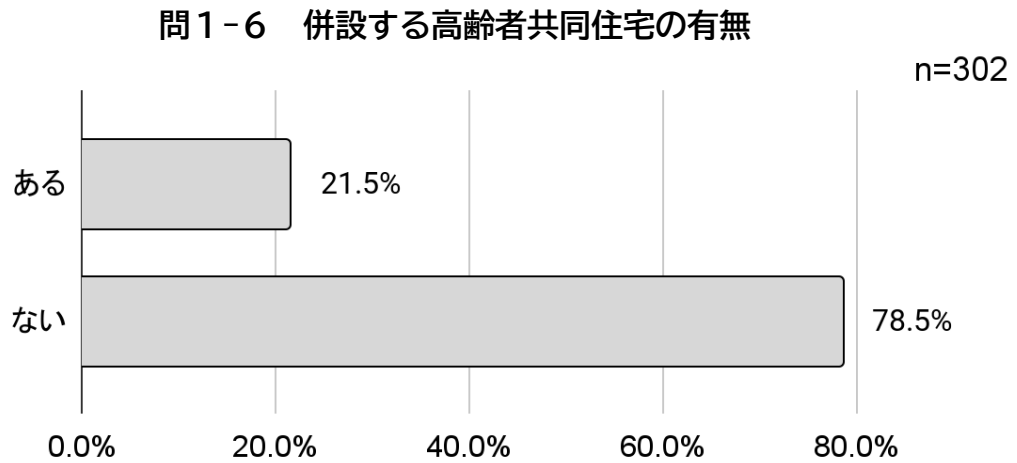
問1-5 併設する事業所が提供している介護保険サービス（複数回答）



2 調査結果 (⑦ 居宅介護支援事業者)

問1-6 併設する高齢者共同住宅の有無

併設する高齢者共同住宅の有無については、「ない」が78.5%、「ある」が21.5%となっている。



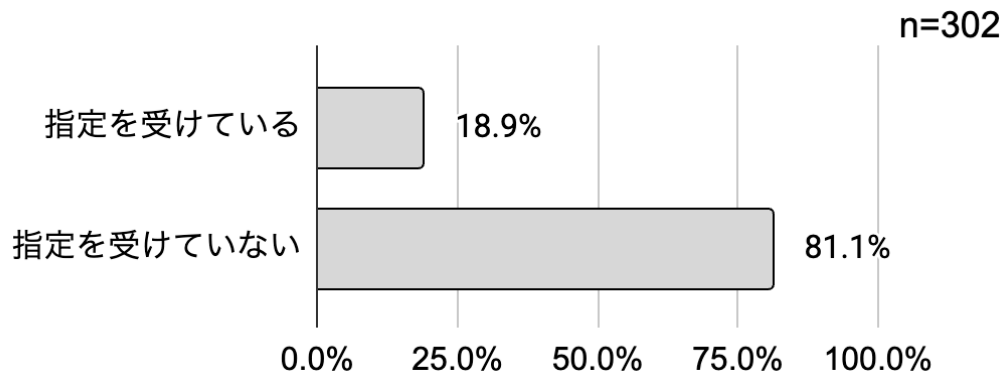
※ここでの「高齢者共同住宅」とは、食事や相談サービスなど、高齢者を支援するサービスを提供する共同生活形式の住宅を指す。

2 サービスの提供状況等について

問2-1 介護予防支援事業所の指定の有無

介護予防支援事業所の指定の有無については、「指定を受けていない」が81.1%、「指定を受けている」が18.9%となっている。

問2-1 介護予防支援事業所の指定の有無

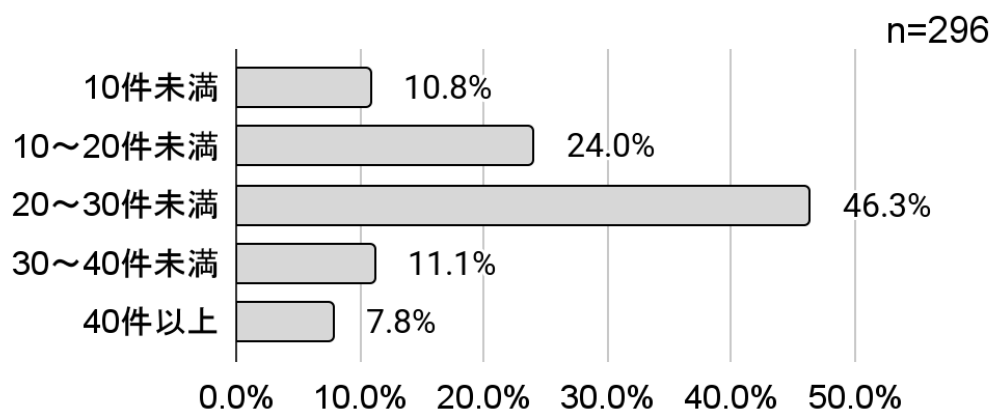


問2-2 介護支援専門員1人あたりの平均ケアプラン作成件数

【要介護1・2】

令和7年10月の平均ケアプラン作成件数（要介護1・2）については、「20～30件未満」が46.3%と最も多く、次いで、「10～20件未満」が24.0%となっている。

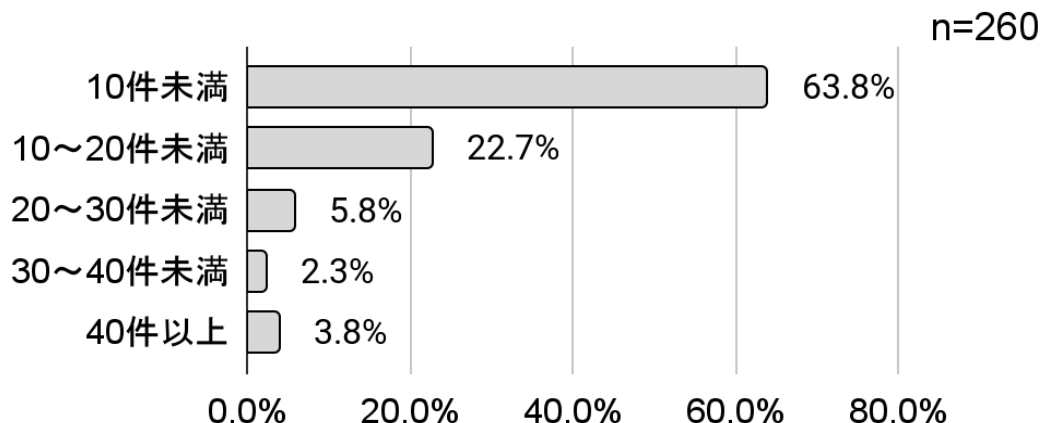
問2-2 「要介護1・2の方を対象としたケアプラン」の平均作成件数



【要介護3～5】

令和7年10月の平均ケアプラン作成件数（要介護3～5）については、「10件未満」が63.8%と最も多く、次いで、「10～20件未満」が22.7%となっている。

問2-2 「要介護3～5の方を対象としたケアプラン」の平均作成件数



問2-3 ケアプランを作成している要支援1・2の利用者数

【問2-1で「指定を受けている」を選択した場合のみ】

令和7年10月の1か月間にケアプランを作成している要支援1・2の利用者数の合計は384人、平均は6.7人となっている。

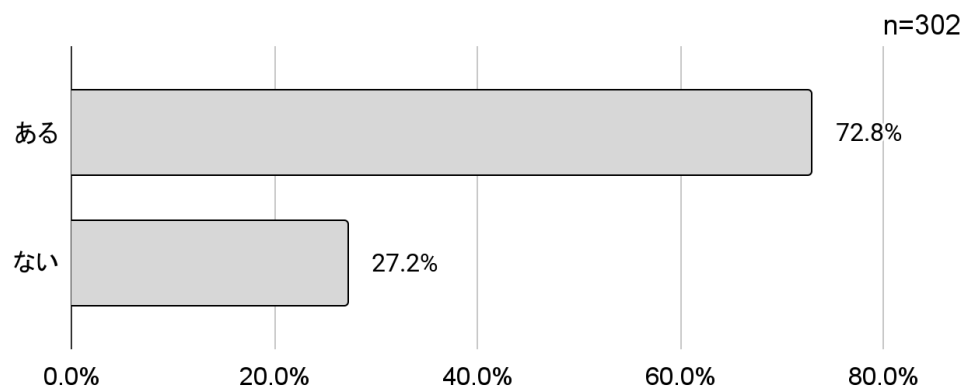
問2-3 ケアプランを作成している要支援1・2の利用者数

	利用者数 (人)	平均人数 (人)
要支援1・2の利用者数	384	6.7

問2-4-1 ターミナルケア（看取り）に取り組んだ経験の有無

ターミナルケア（看取り）に取り組んだ経験の有無については、「ある」が72.8%、「ない」が27.2%となっている。

問2-4-1 ターミナルケア（看取り）に取り組んだ経験の有無



問2-4-2 直近1年間の看取り件数

【問2-4-1で「ある」を選択した場合のみ】

直近1年間の看取り件数の平均は、4.9件となっている。

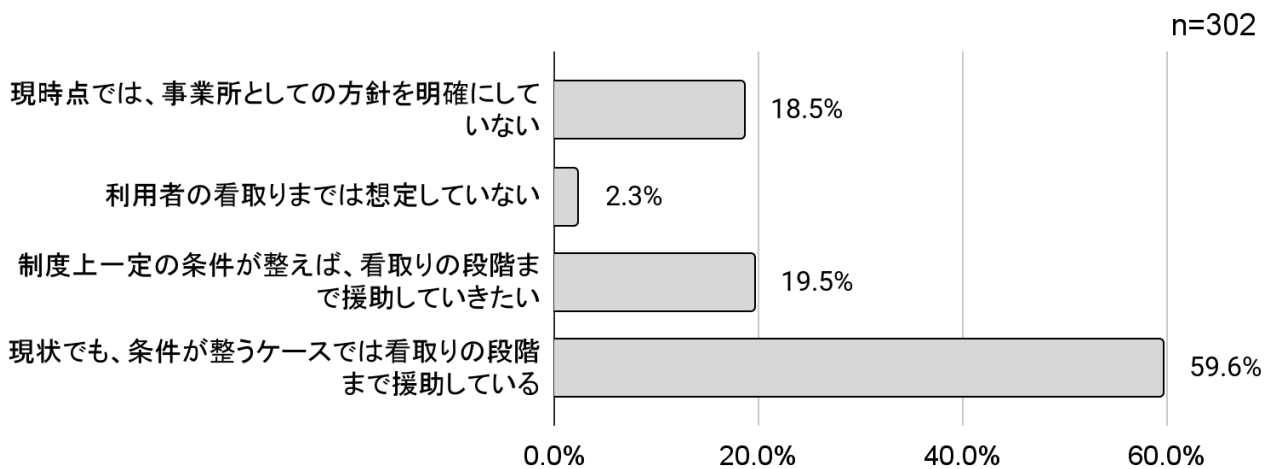
問2-4-2 直近1年間の看取り件数

	平均値 (件)
直近1年間の件数	4.9

問2-5 ターミナルケア（看取り）についての考え

ターミナルケア（看取り）については、「現状でも、条件が整うケースでは看取りの段階まで援助している」が59.6%と最も多く、次いで、「制度上一定の条件が整えば、看取りの段階まで援助していきたい」が19.5%、「現時点では、事業所としての方針を明確にしていない」が18.5%となっている。

問2-5 ターミナルケア（看取り）についての考え

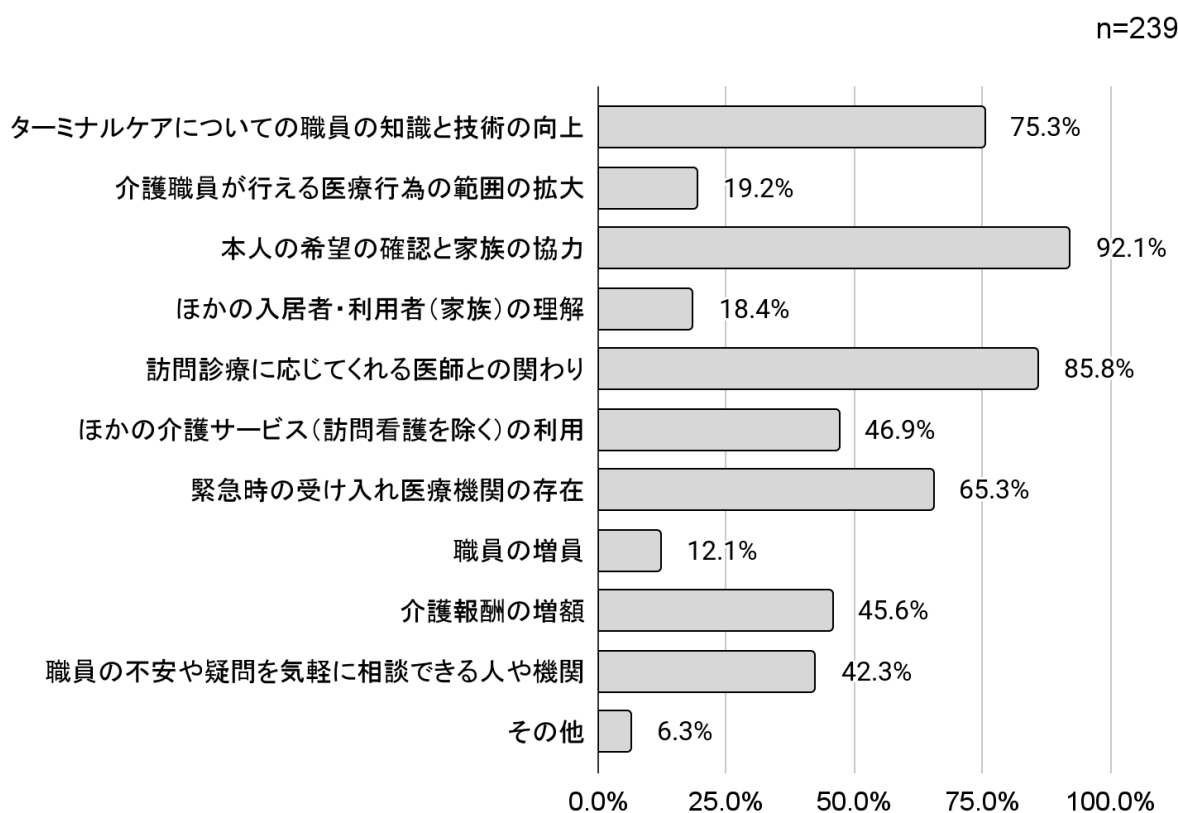


問2-6 ターミナルケア（看取り）を可能とするために必要な条件（複数回答）

【問2-5で「制度上一定の条件が整えば、看取りの段階まで援助していきたい」「現状でも、条件が整うケースでは看取りの段階まで援助している」を選択した場合のみ】

ターミナルケア（看取り）を可能とするために必要な条件については、「本人の希望の確認と家族の協力」が92.1%と最も多く、次いで、「訪問診療に応じてくれる医師との関わり」が85.8%、「ターミナルケアについての職員の知識と技術の向上」が75.3%となっている。

問2-6 ターミナルケア（看取り）を可能とするために必要な条件（複数回答）

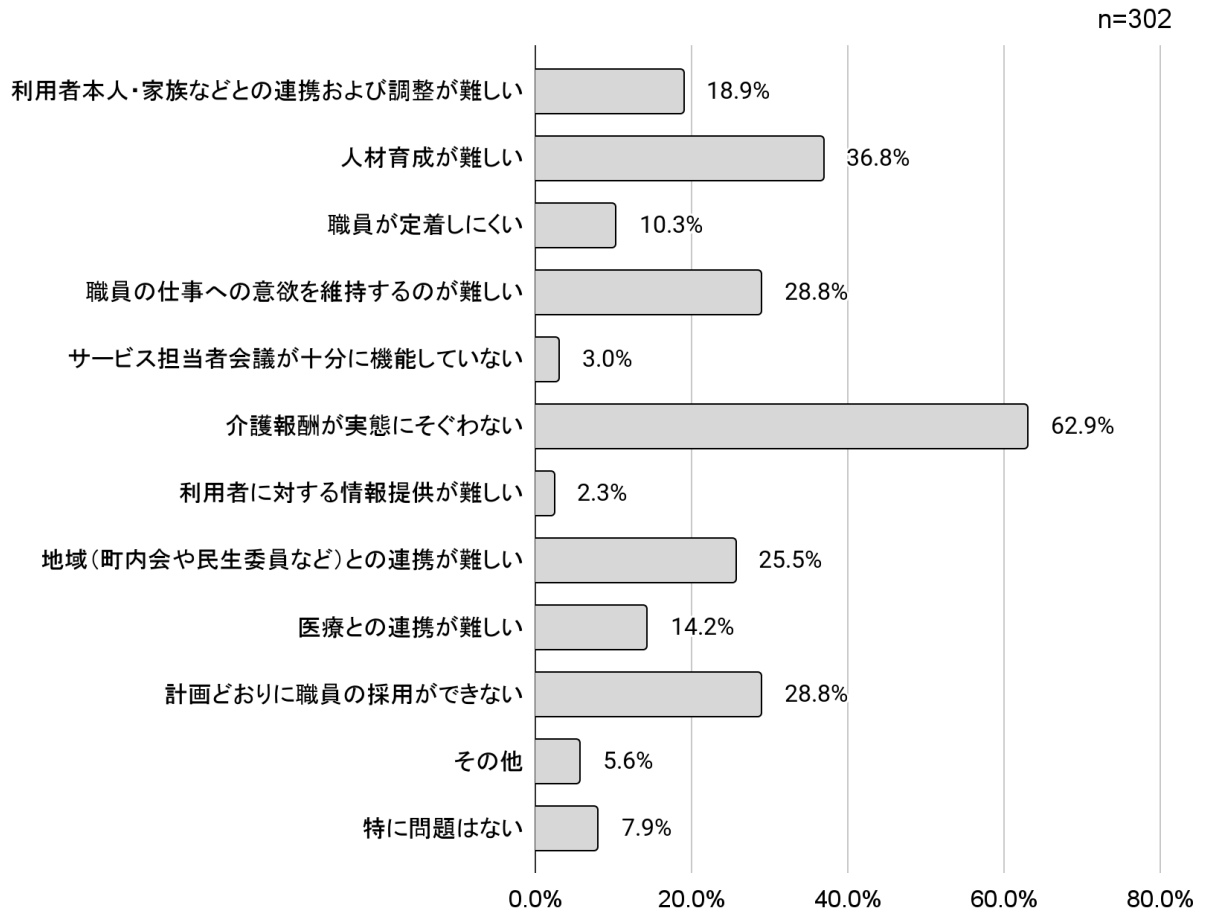


3 事業所の運営について

問3-1-1 事業所運営に関する問題点（複数回答）

事業所運営に関する問題点については、「介護報酬が実態にそぐわない」が62.9%と最も多く、次いで、「人材育成が難しい」が36.8%、「職員の仕事への意欲を維持するのが難しい」「計画どおりに職員の採用ができない」が28.8%となっている。

問3-1-1 事業所運営に関する問題点（複数回答）



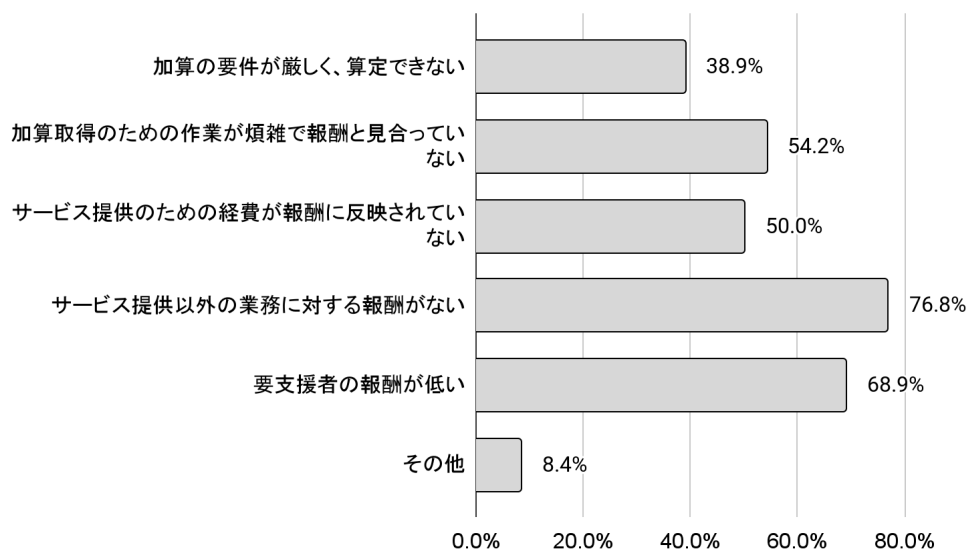
問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

介護報酬が実態にそぐわない理由について、「サービス提供以外の業務に対する報酬がない」が76.8%と最も多く、次いで、「要支援者の報酬が低い」が68.9%、「加算取得のための作業が煩雑で報酬と見合っていない」が54.2%となっている。

問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

n=190



問3-1-3 新たに設置を希望する加算

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

3-1-3 新たに設置を希望する加算

記述内容
独居利用者の支援に対する加算
シャドウワークを整理し、それぞれに加算をつける
加算ではなく基本報酬の増額。加算だと算定要件が付き業務過多になるため。

など

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

【問3-1-1で「地域（町内会や民生委員など）との連携が難しい」「医療との連携が難しい」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

記述内容
多忙、業務が煩雑で暇がない
地域によって活動状況が違うため、意識に温度差がある。医療に対して苦手意識を持つケアマネジャーが多い
地域と関わる機会がほとんどなく、どのように関わりを持てばいいのかがわからない。

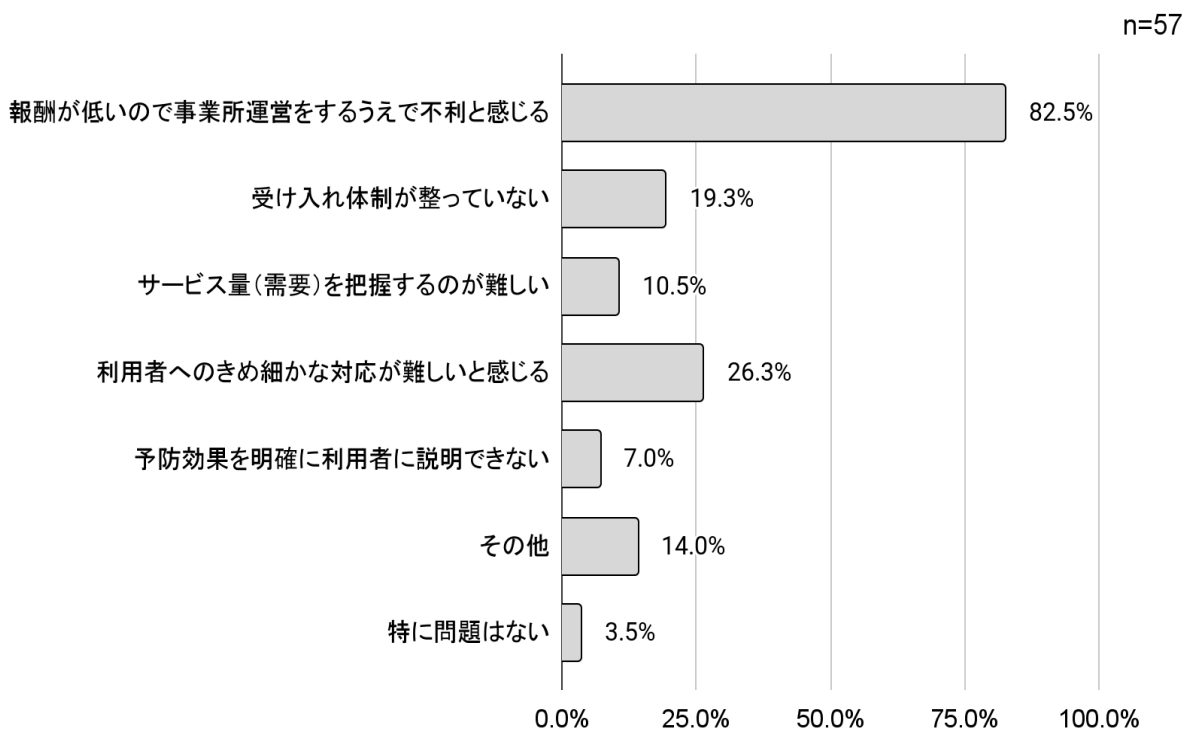
など

問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）

【問2-1で「指定を受けている」を選択した場合のみ】

介護予防サービスの問題点については、「報酬が低いので事業所運営をするうえで不利と感じる」が82.5%と最も多く、次いで、「利用者へのきめ細かな対応が難しいと感じる」が26.3%、「受け入れ体制が整っていない」が19.3%となっている。

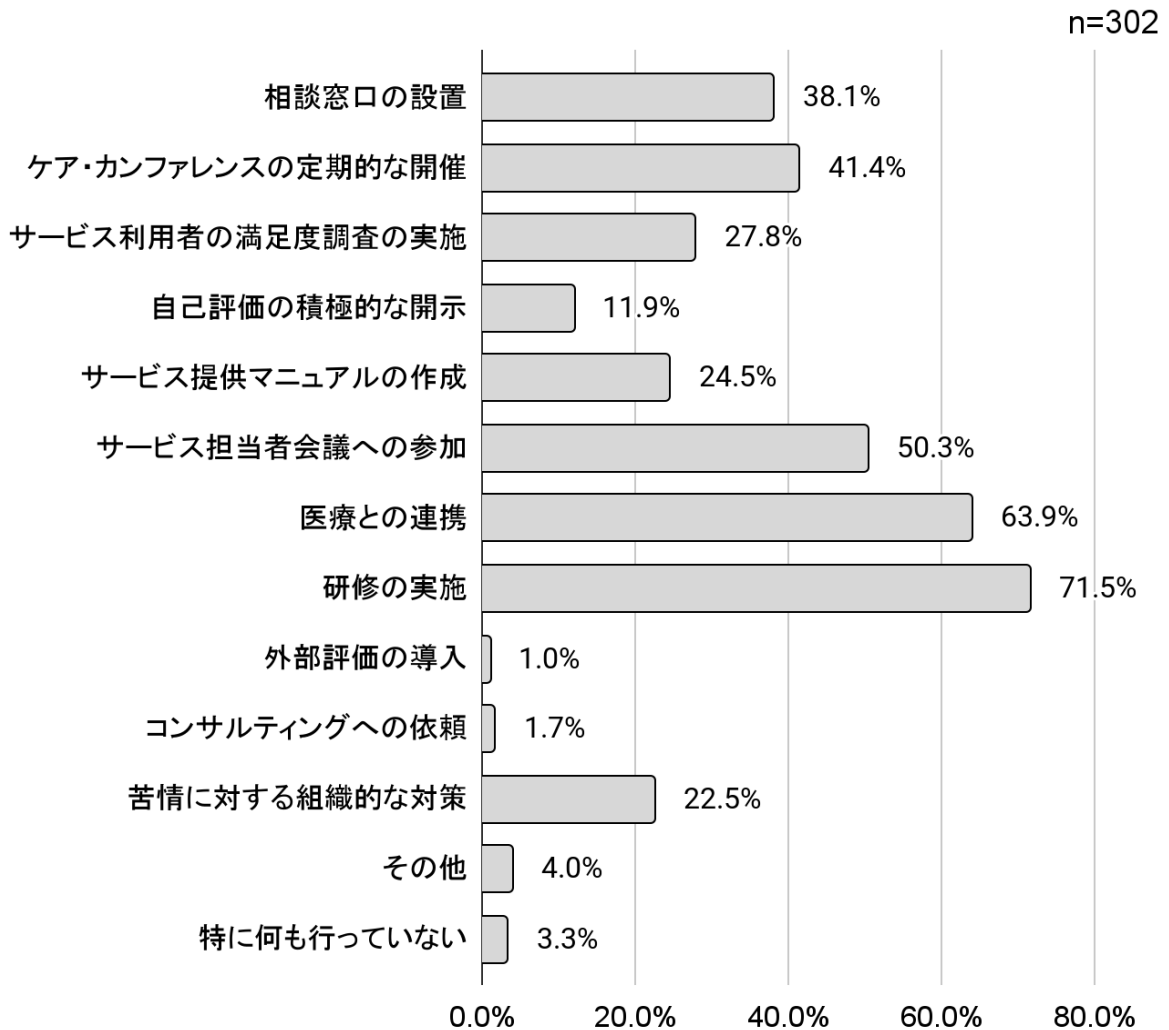
問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）



問3-3 サービスの質の向上のためにやっている取組 (複数回答)

サービスの質の向上のためにやっている取組については、「研修の実施」が71.5%と最も多く、次いで、「医療との連携」が63.9%、「サービス担当者会議への参加」が50.3%となっている。

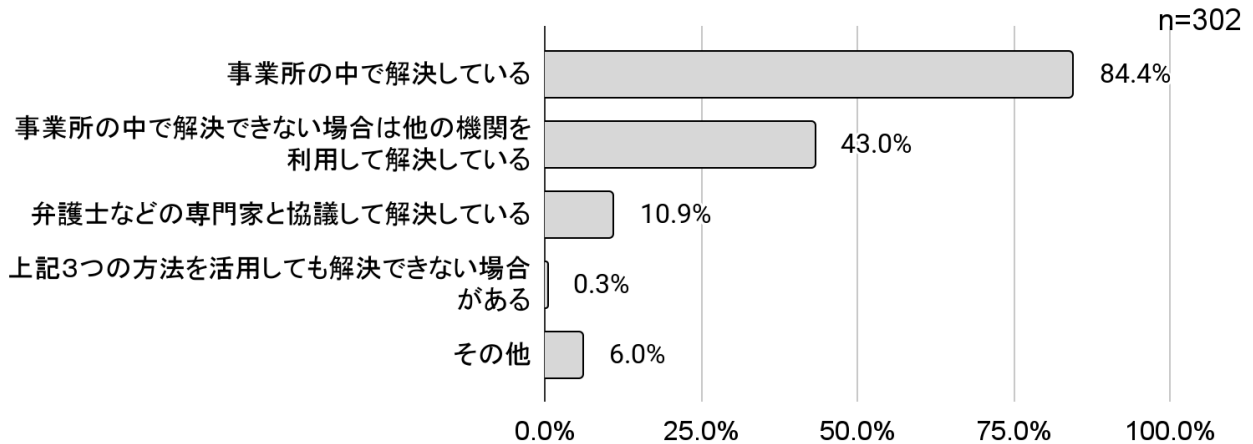
問3-3 サービスの質の向上のためにやっている取組 (複数回答)



問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法（複数回答）

サービス利用に関する苦情解決の方法については、「事業所の中で解決している」が84.4%と最も多く、次いで、「事業所の中で解決できない場合は他の機関を利用して解決している」が43.0%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が10.9%となっている。

問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法（複数回答）



問3-4-2 解決できない問題

【問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

回答のあった意見を以下に掲載した。

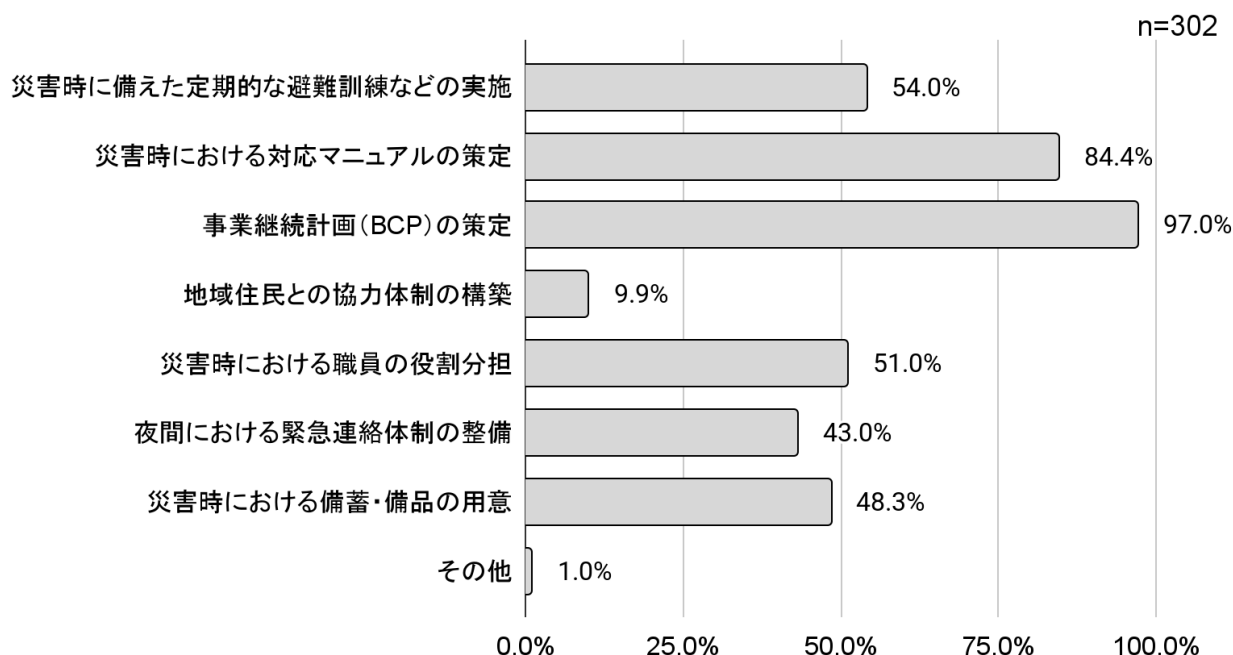
問3-4-2 解決できない問題

記述内容
地域包括支援センター等に相談をしているが、それでも答えが出ないことがある

問3-5-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること (複数回答)

災害発生の備えとして既に取り組んでいることについては、「事業継続計画 (BCP) の策定」が97.0%と最も多く、次いで、「災害時における対応マニュアルの策定」が84.4%、「災害時に備えた定期的な避難訓練などの実施」が54.0%となっている。

問3-5-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること (複数回答)

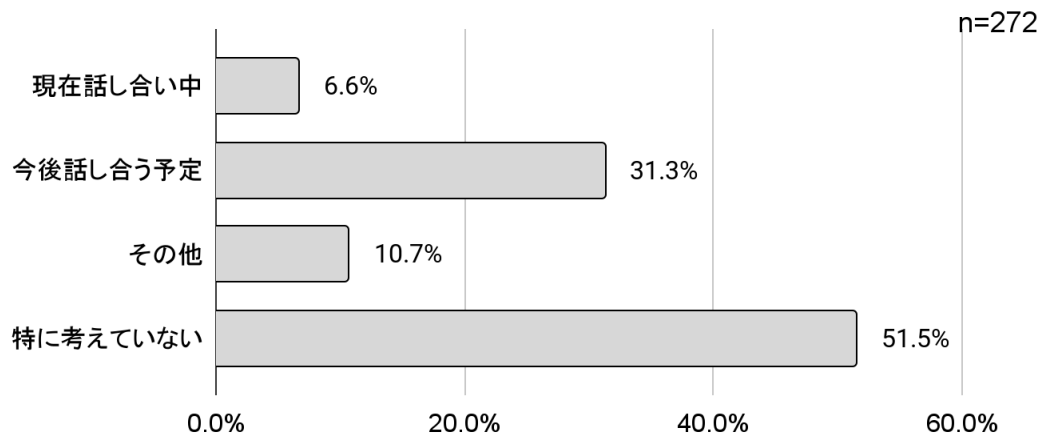


問3-5-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【問3-5-1で「地域住民との協力体制の構築」を選択しなかった場合のみ】

災害発生時に備えた今後の地域との協力体制については「特に考えていない」が51.5%と最も多く、次いで、「今後話し合う予定」が31.3%、「その他」が10.7%となっている。

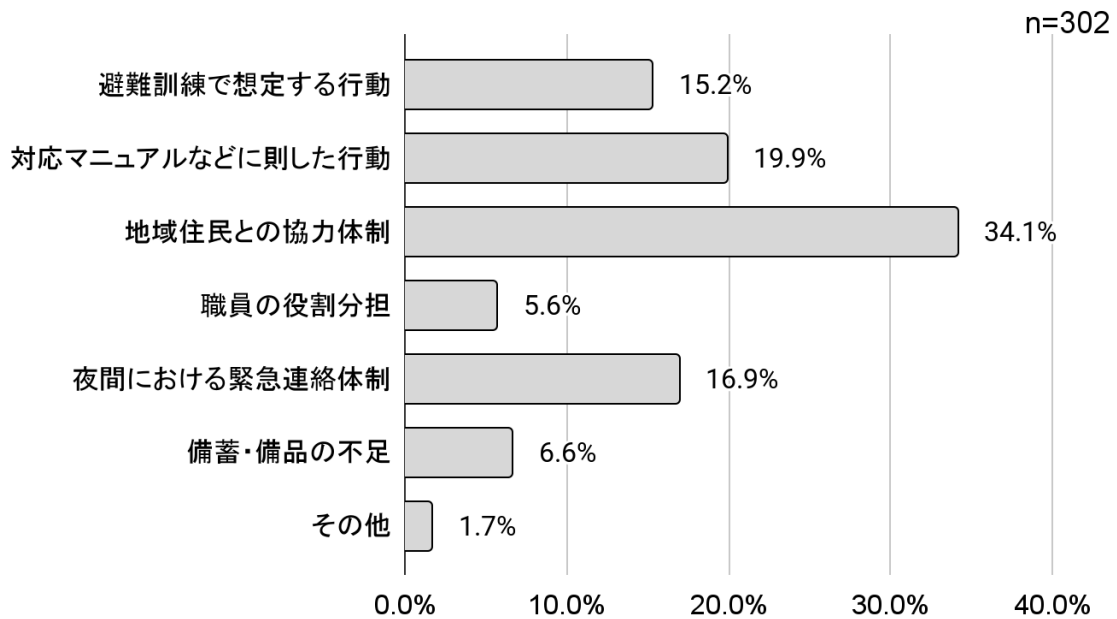
問3-5-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



問3-5-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの

災害発生時における対策のうち一番難しいものについては、「地域住民との協力体制」が34.1%と最も多く、次いで、「対応マニュアルなどに則した行動」が19.9%、「夜間における緊急連絡体制」が16.9%となっている。

問3-5-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの



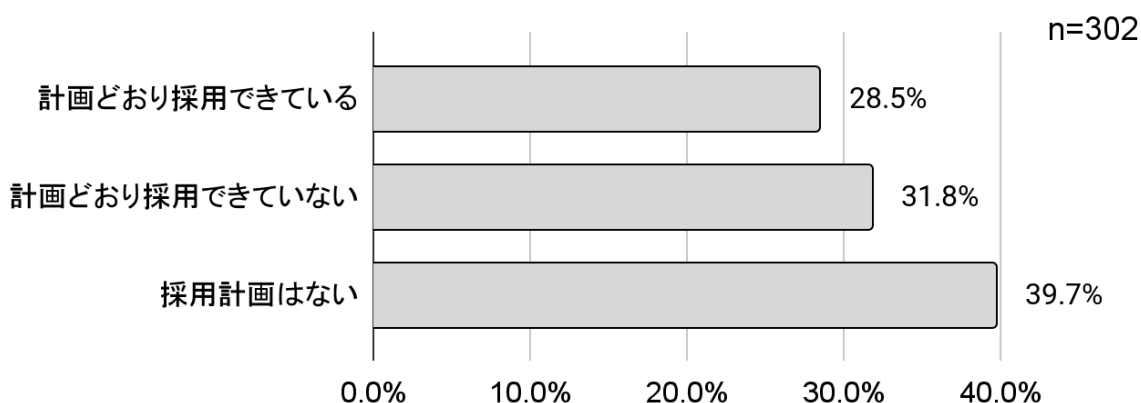
4 職員への対応について

問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用状況と採用・退職の人数

問4-1-1-イ 職員の定着状況

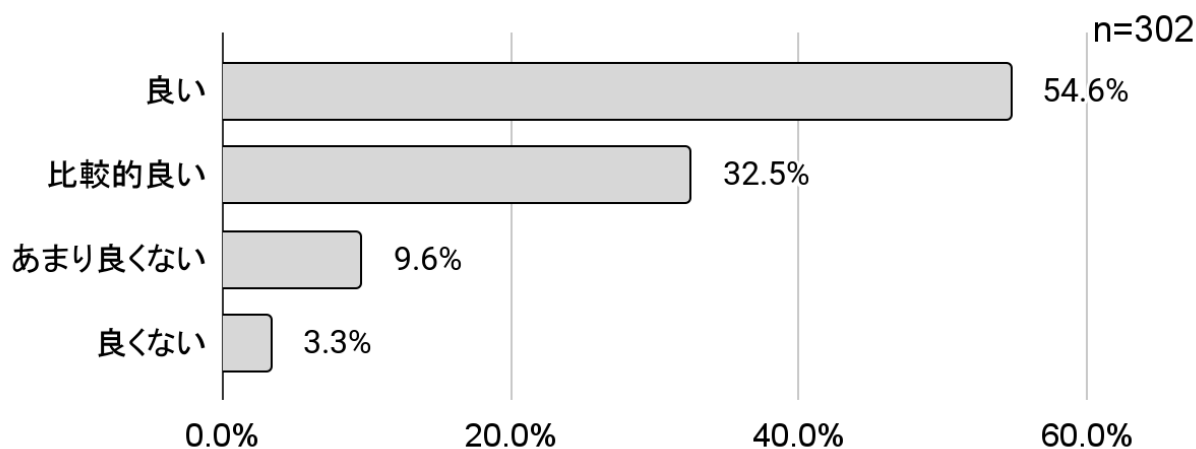
常勤職員の採用状況については、「採用計画はない」が39.7%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できていない」が31.8%、「計画どおり採用できている」が28.5%となっている。

問4-1-1-ア 常勤職員の採用状況



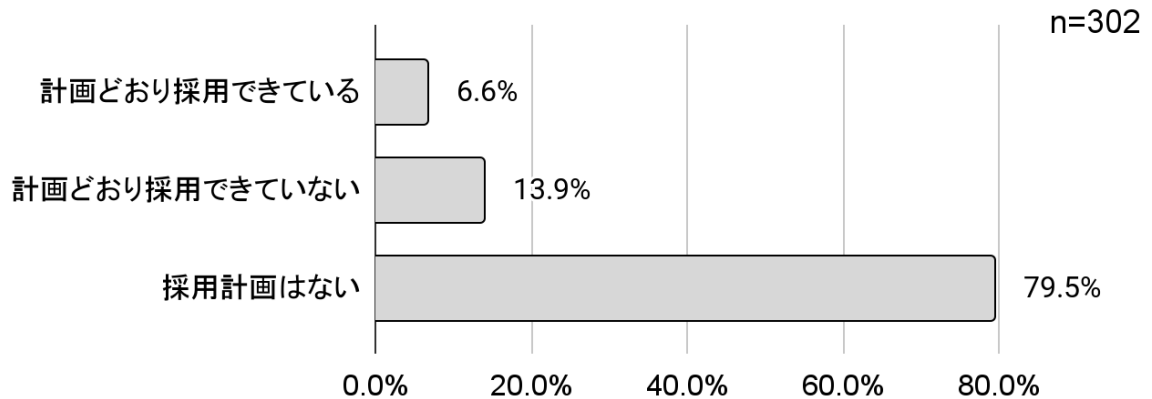
常勤職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が87.1%、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が12.9%となっている。

問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



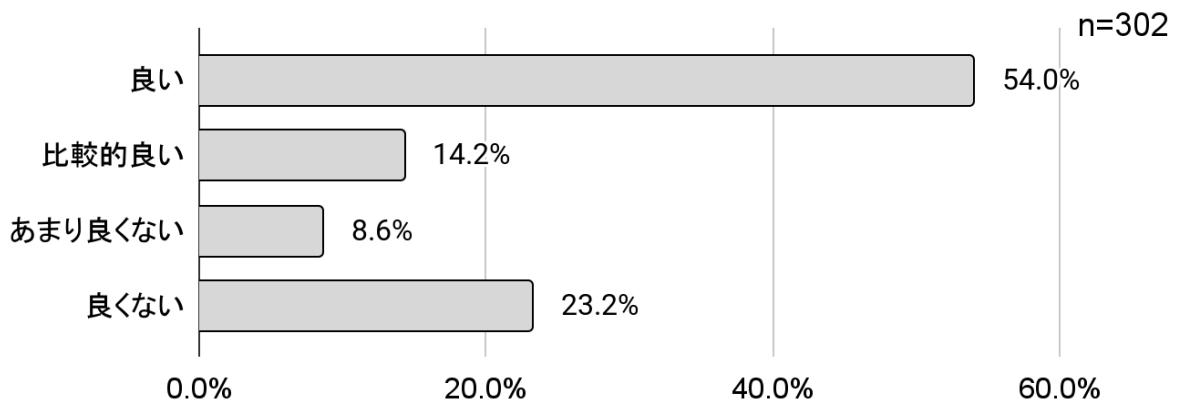
非常勤職員の採用状況については、「採用計画はない」が79.5%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できていない」が13.9%、「計画どおり採用できている」が6.6%となっている。

問4-1-1-ア 非常勤職員の採用状況



非常勤職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が68.2%、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が31.8%となっている。

問4-1-1-イ 非常勤職員の定着状況



常勤職員、非常勤職員それぞれの採用、退職状況は次のとおりである。

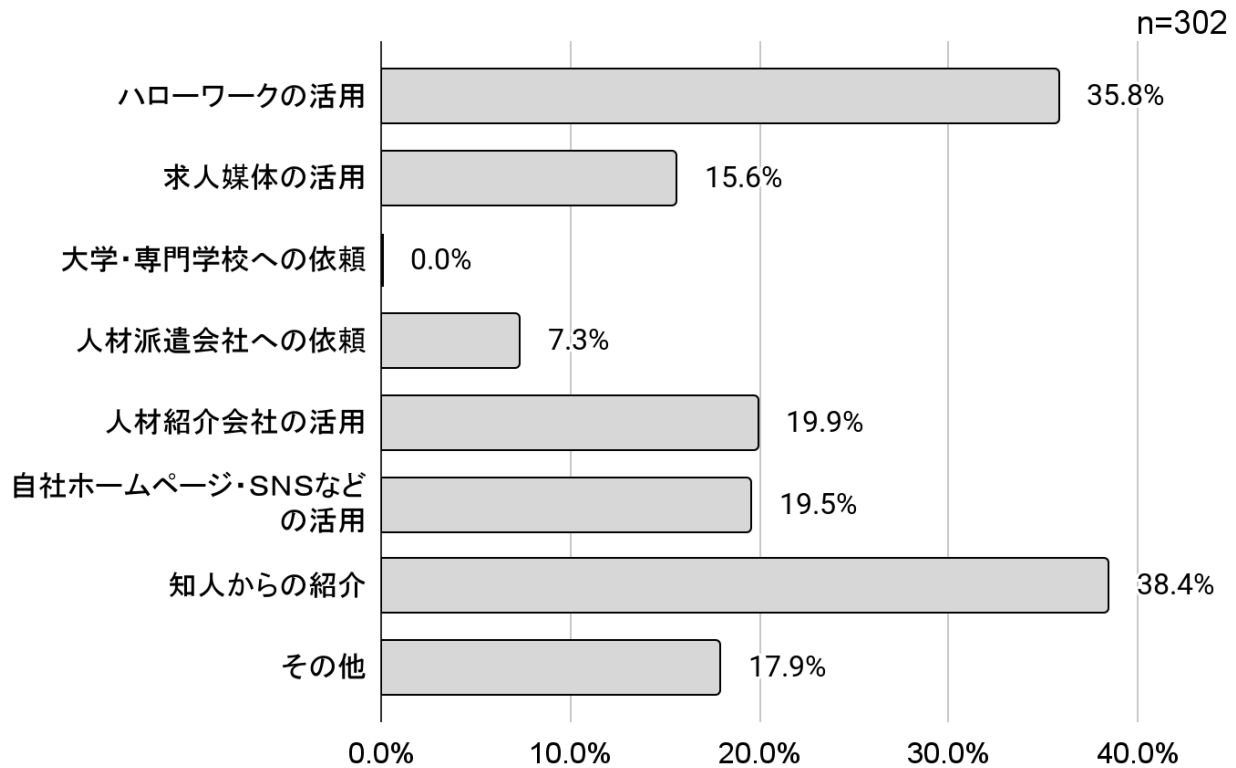
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用・退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	1.4	0.4
非常勤職員	0.1	0.0

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)

職員募集で効果があった方法については、「知人からの紹介」が38.4%と最も多く、次いで、「ハローワークの活用」が35.8%、「人材紹介会社の活用」が19.9%となっている。

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)



問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数 (常勤換算)

介護サービスを提供する職員数 (常勤換算) の平均は4.2人となっている。

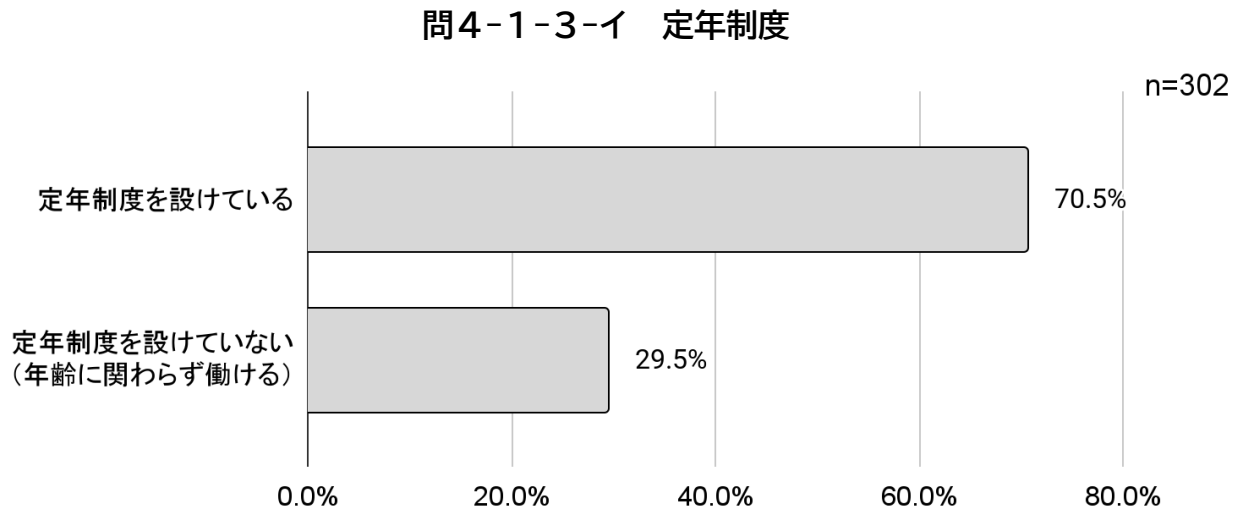
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数 (常勤換算)

	平均人数 (人)
職員数 (常勤換算)	4.2

※非常勤職員を常勤換算する際は、「非常勤職員の週あたり延べ勤務実績」÷「常勤職員が勤務すべき週あたりの勤務時間数 (32時間を下回る場合は32時間)」で算出

問4-1-3-イ 定年制度

定年制度については、「定年制度を設けている」が70.5%、「定年制度を設けていない（年齢に関わらず働ける）」が29.5%となっている。

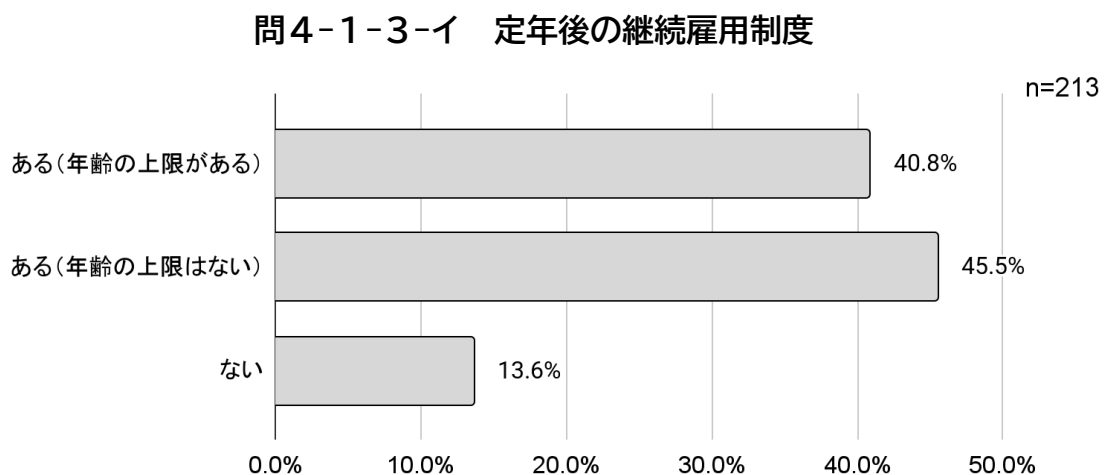


「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均63.5歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	63.5

定年後の継続雇用制度については、「ある（年齢の上限はない）」が45.5%と最も多く、次いで、「ある（年齢の上限がある）」が40.8%となっている。



2 調査結果 (⑦ 居宅介護支援事業者)

「ある（年齢の上限がある）」を選んだ場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均68.1歳となっている。

問4-1-3-イ 継続雇用制度の上限年齢

	平均年齢（歳）
上限年齢	68.1

問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

介護サービスを提供する職員の常勤・非常勤の実人数については、次のとおりとなっている。

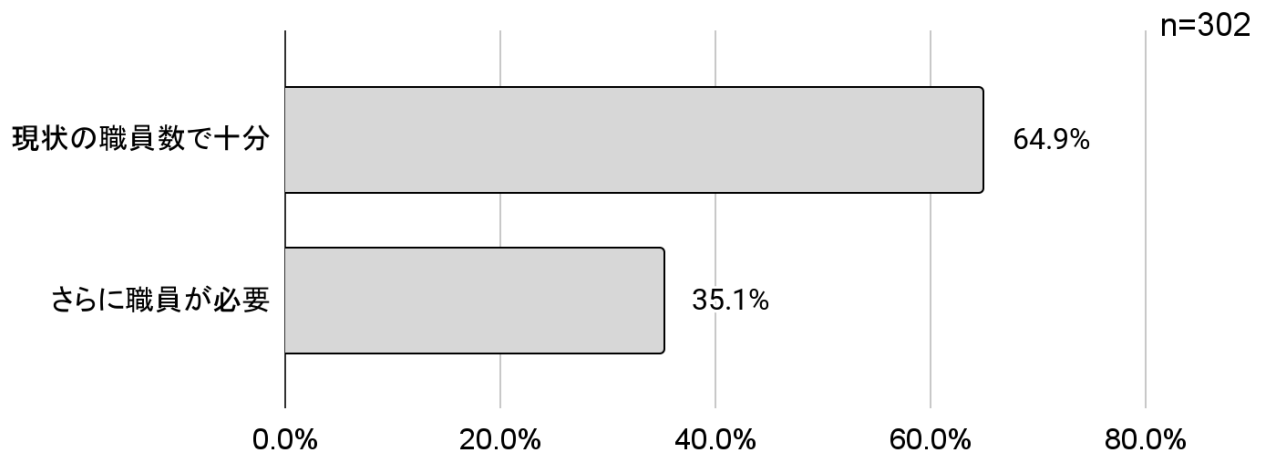
問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

	常勤職員 平均職員数（人）	非常勤職員 平均職員数（人）
職員数（実人数）	3.8	0.5

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え

職員数の過不足に対する考えについては、「現状の職員数で十分」が64.9%、「さらに職員が必要」が35.1%となっている。

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え



「さらに職員が必要」を選んだ場合の、必要な職員数とその理由については、次のとおりとなっている。

問4-1-3-エ さらに必要な職員数 (常勤換算)

	平均数 (人)
さらに必要な職員数	1.6

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

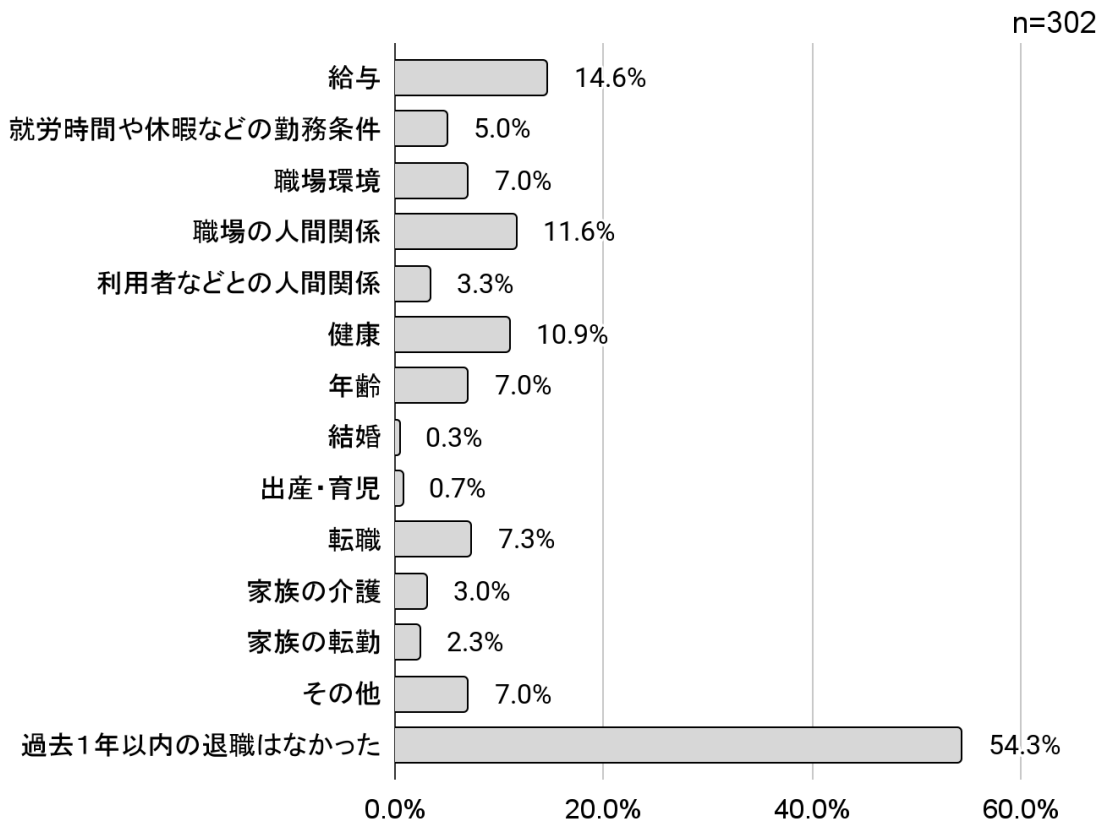
さらに職員が必要な理由
担当件数が増えたため
新人など常勤の上限まで受けられるケアマネが少ない
年齢層が高いため、後継者の採用・育成が必要

など

問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの (複数回答)

過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるものについては、「過去1年以内の退職はなかった」が54.3%と最も多く、次いで、「給与」が14.6%、「職場の人間関係」が11.6%となっている。

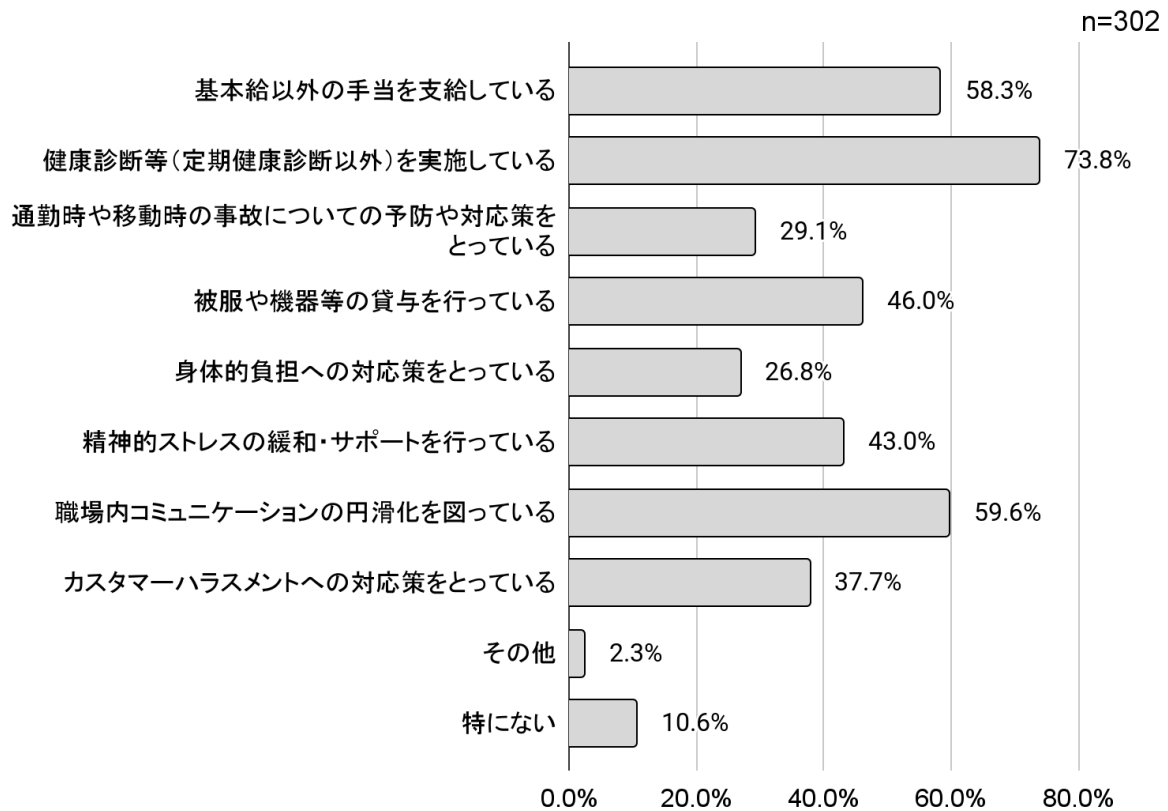
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの (複数回答)



問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)

職員に対して行っている配慮については、「健康診断等 (定期健康診断以外) を実施している」が73.8%と最も多く、次いで、「職場内コミュニケーションの円滑化を図っている」が59.6%、「基本給以外の手当を支給している」が58.3%となっている。

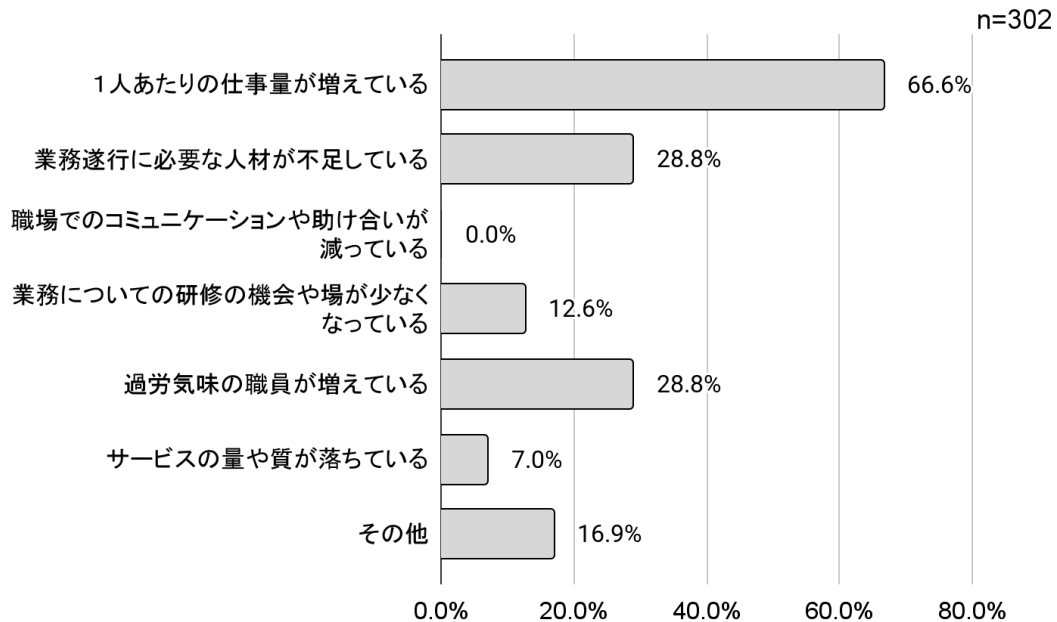
問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)



問4-4 職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）（複数回答）

職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）については、「1人あたりの仕事量が増えている」が66.6%と最も多く、次いで、「業務遂行に必要な人材が不足している」「過労気味の職員が増えている」が28.8%、「その他」が16.9%となっている。

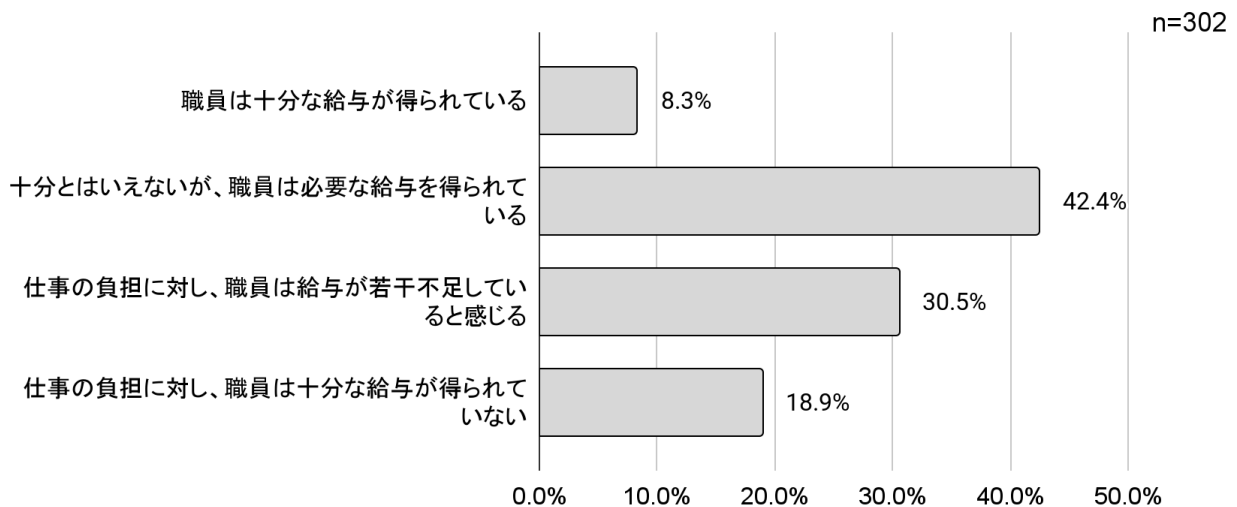
問4-4 職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）（複数回答）



問4-5 職員の給与に対する考え

職員の給与に対する考えについては、「十分とはいえないが、職員は必要な給与を得られている」が42.4%と最も多く、次いで、「仕事の負担に対し、職員は給与が若干不足していると感じる」が30.5%、「仕事の負担に対し、職員は十分な給与が得られていない」が18.9%となっている。

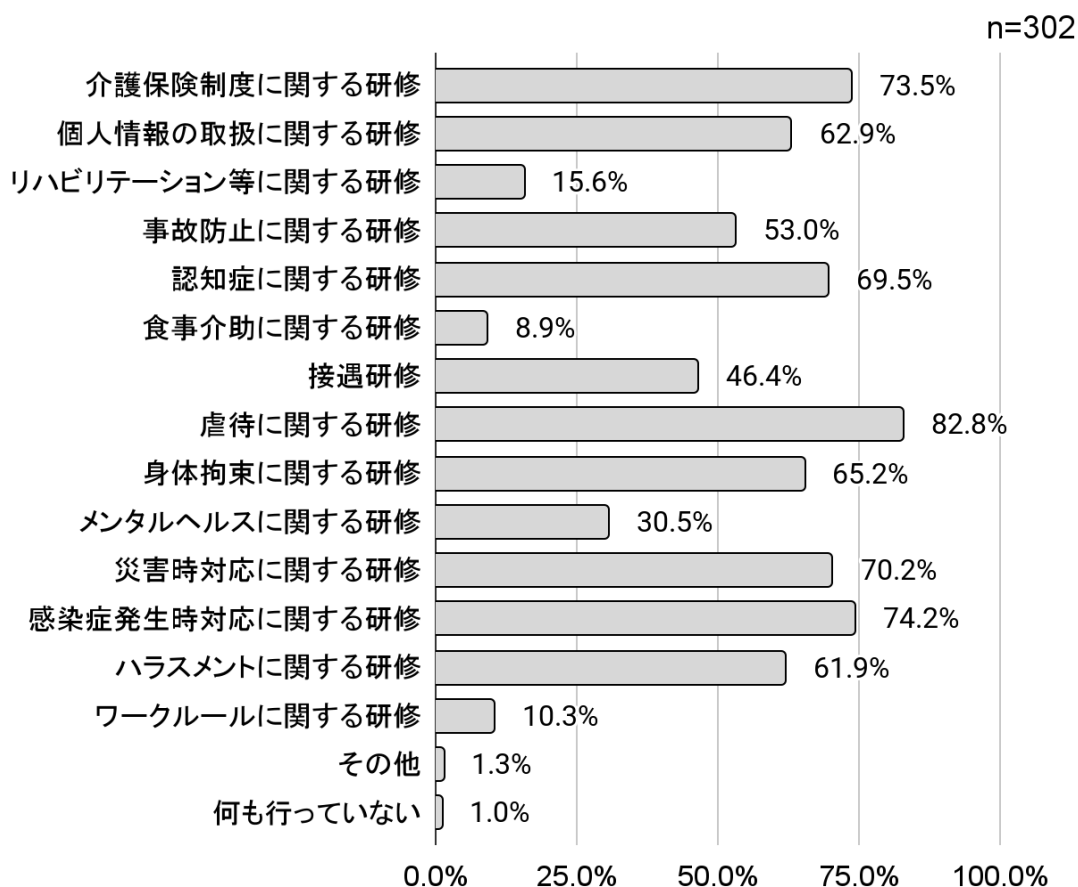
問4-5 職員の給与に対する考え



問4-6 全職員を対象に実施している内部研修(複数回答)

全職員を対象に実施している内部研修については、「虐待に関する研修」が82.8%と最も多く、次いで、「感染症発生時対応に関する研修」が74.2%、「介護保険制度に関する研修」が73.5%となっている。

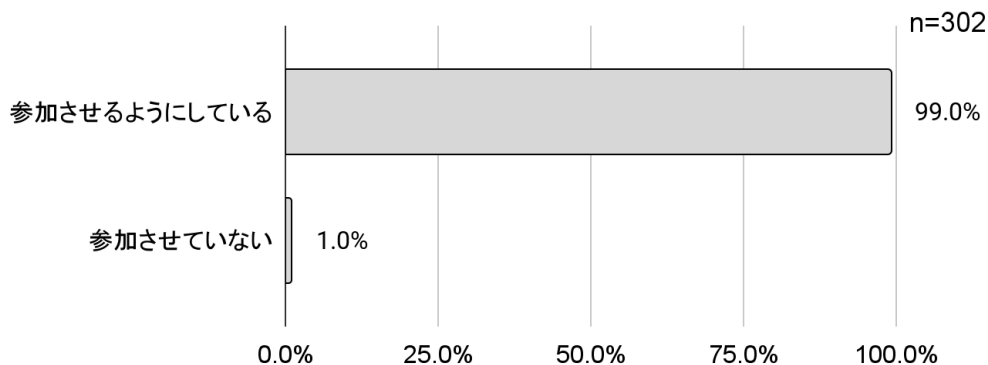
問4-6 全職員を対象に実施している内部研修(複数回答)



問4-7 外部研修会などへの職員の参加

外部研修会などへの職員の参加については、「参加させるようにしている」が99.0%「参加させていない」が1.0%となっている。

問4-7 外部研修会などへの職員の参加

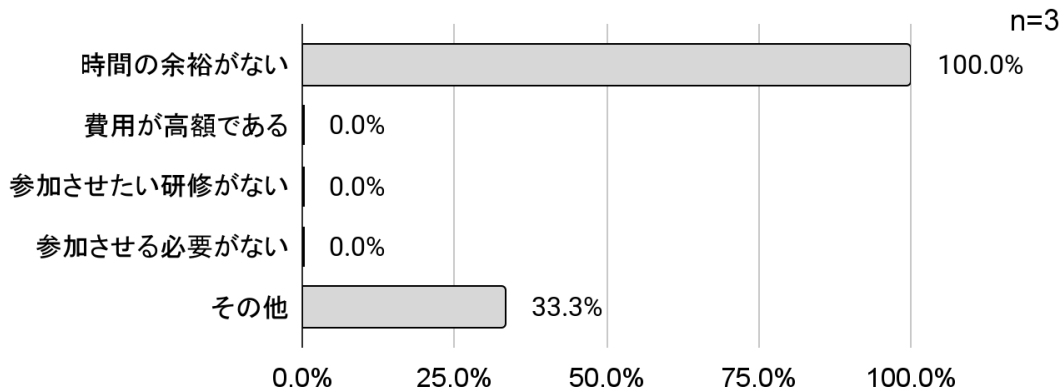


問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由（複数回答）

【問4-7で「参加させていない」を選択した場合のみ】

外部研修会などへ参加させていない理由については、「時間の余裕がない」が100.0%、「その他」が33.3%となっている。

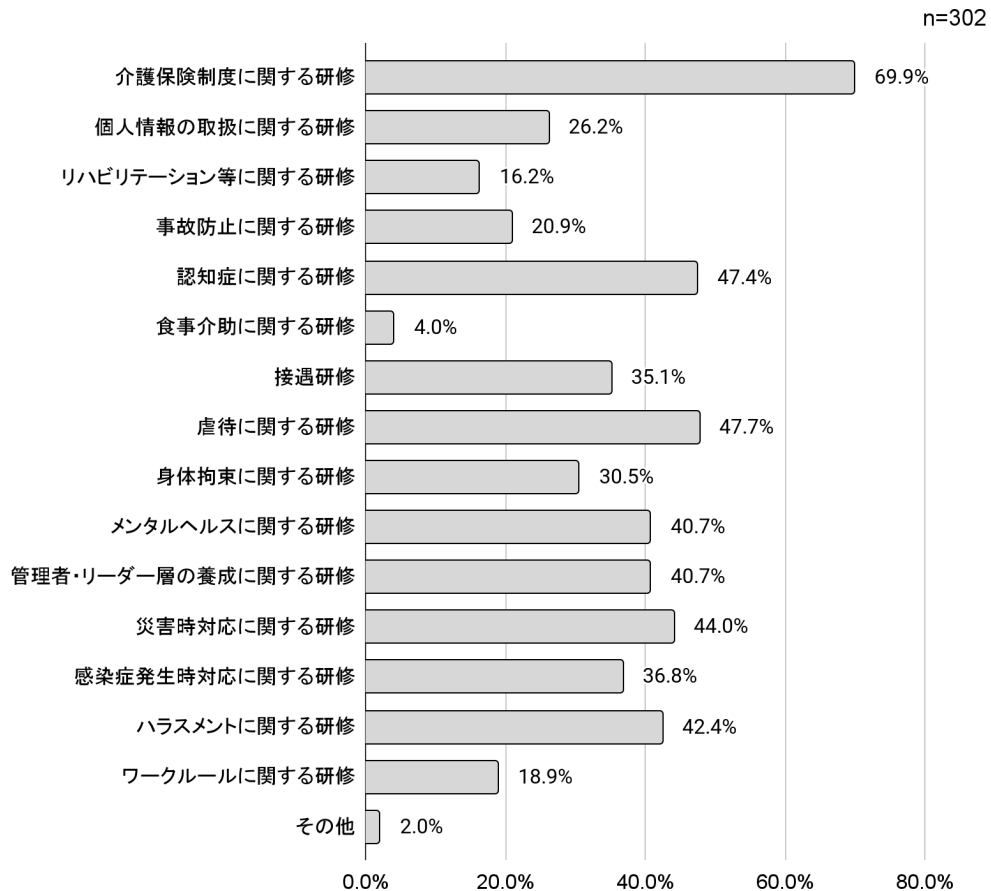
問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由（複数回答）



問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）

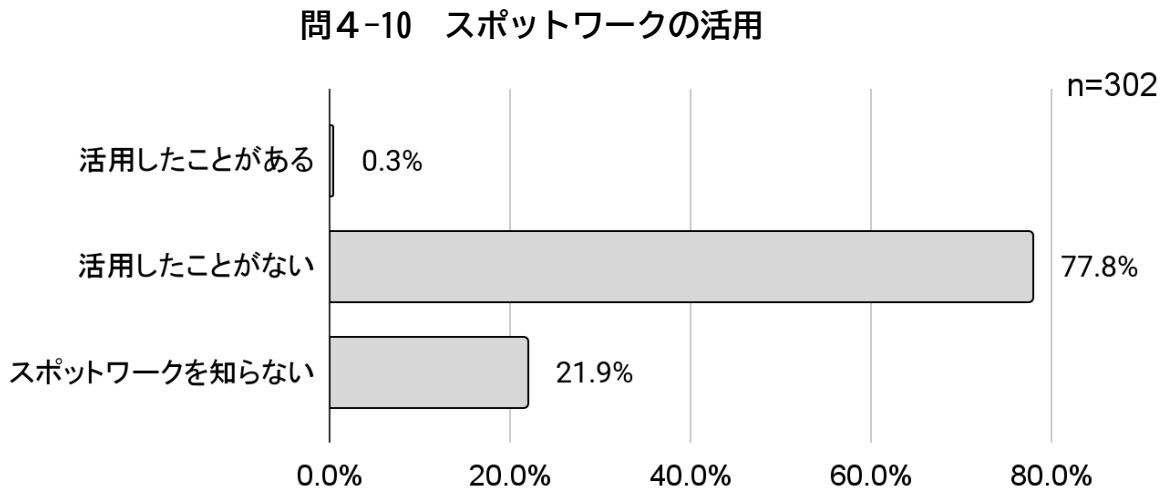
職員に受けさせたい外部研修については、「介護保険制度に関する研修」が69.9%、次いで、「虐待に関する研修」が47.7%、「認知症に関する研修」が47.4%となっている。

問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）



問4-10 スポットワークの活用

スポットワークの活用については、「活用したことがない」が77.8%と最も多く、次いで、「スポットワークを知らない」が21.9%となっている。

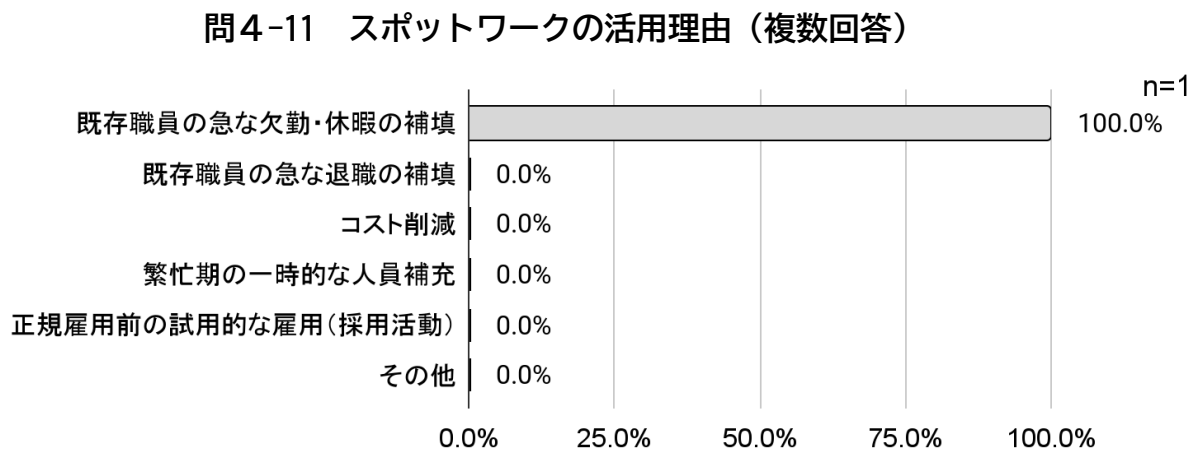


※スポットワークとはアプリ等をとおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

問4-11 スポットワークの活用理由 (複数回答)

【問4-10で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

スポットワークの活用理由については、「既存職員の急な欠勤・休暇の補填」が100.0%となっている。



問4-12 スポットワークでの雇用回数・従事内容・職員の能力

【問4-10で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

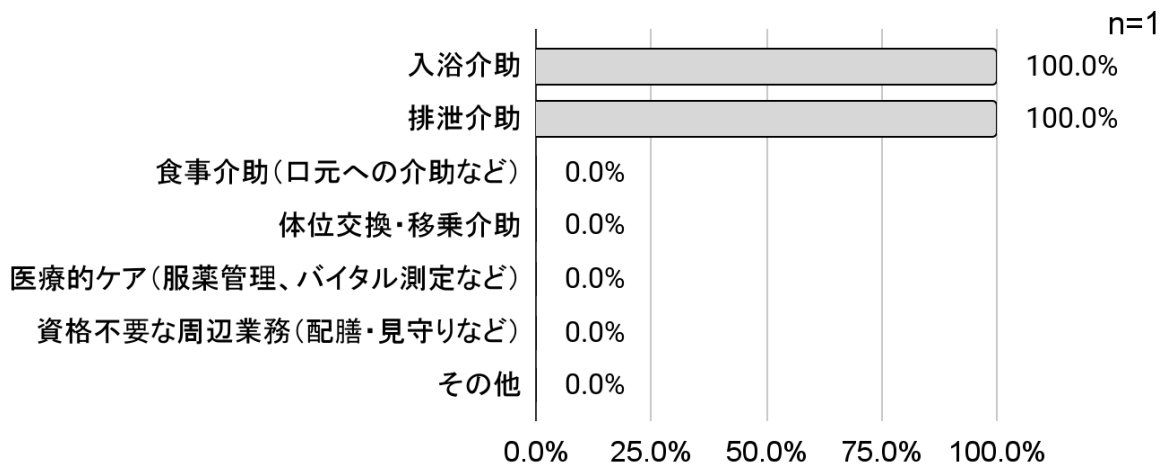
最近1年間のスポットワークでの雇用回数は、平均6.0回となっている。

問4-12 スポットワークでの雇用回数

	平均値 (回)
スポットワークでの雇用回数	6.0

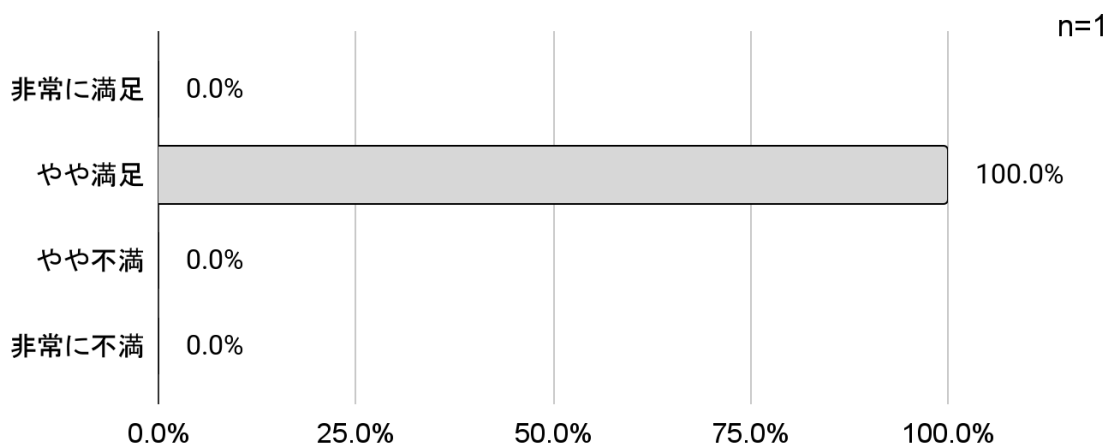
スポットワークでの従事内容については、「入浴介助」「排泄介助」が100.0%となっている。

問4-12 スポットワークでの従事内容 (複数回答)



スポットワーク職員の能力の満足度については、「やや満足」が100.0%となっている。

問4-12 スポットワーク職員の能力の満足度

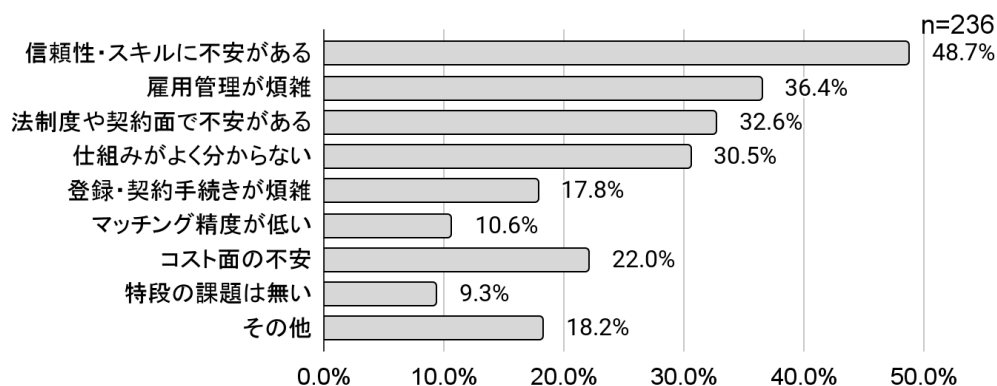


問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)

【問4-10で「活用したことがある」「活用したことがない」を選択した場合のみ】

スポットワーク導入の課題については、「信頼性・スキルに不安がある」が48.7%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が36.4%、「法制度や契約面で不安がある」が32.6%となっている。

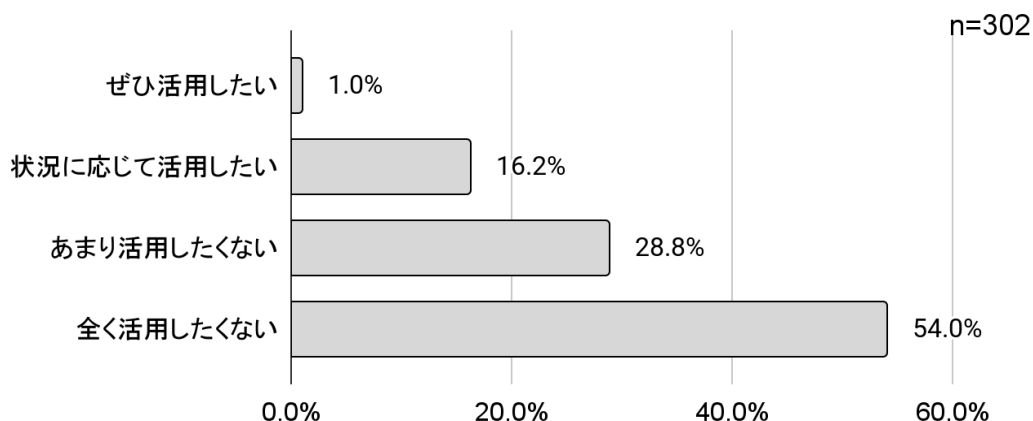
問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)



問4-14 今後のスポットワークの活用

今後のスポットワークの活用については、「全く活用したくない」が54.0%と最も多く、次いで「あまり活用したくない」が28.8%、「状況に応じて活用したい」が16.2%となっている。

問4-14 今後のスポットワークの活用



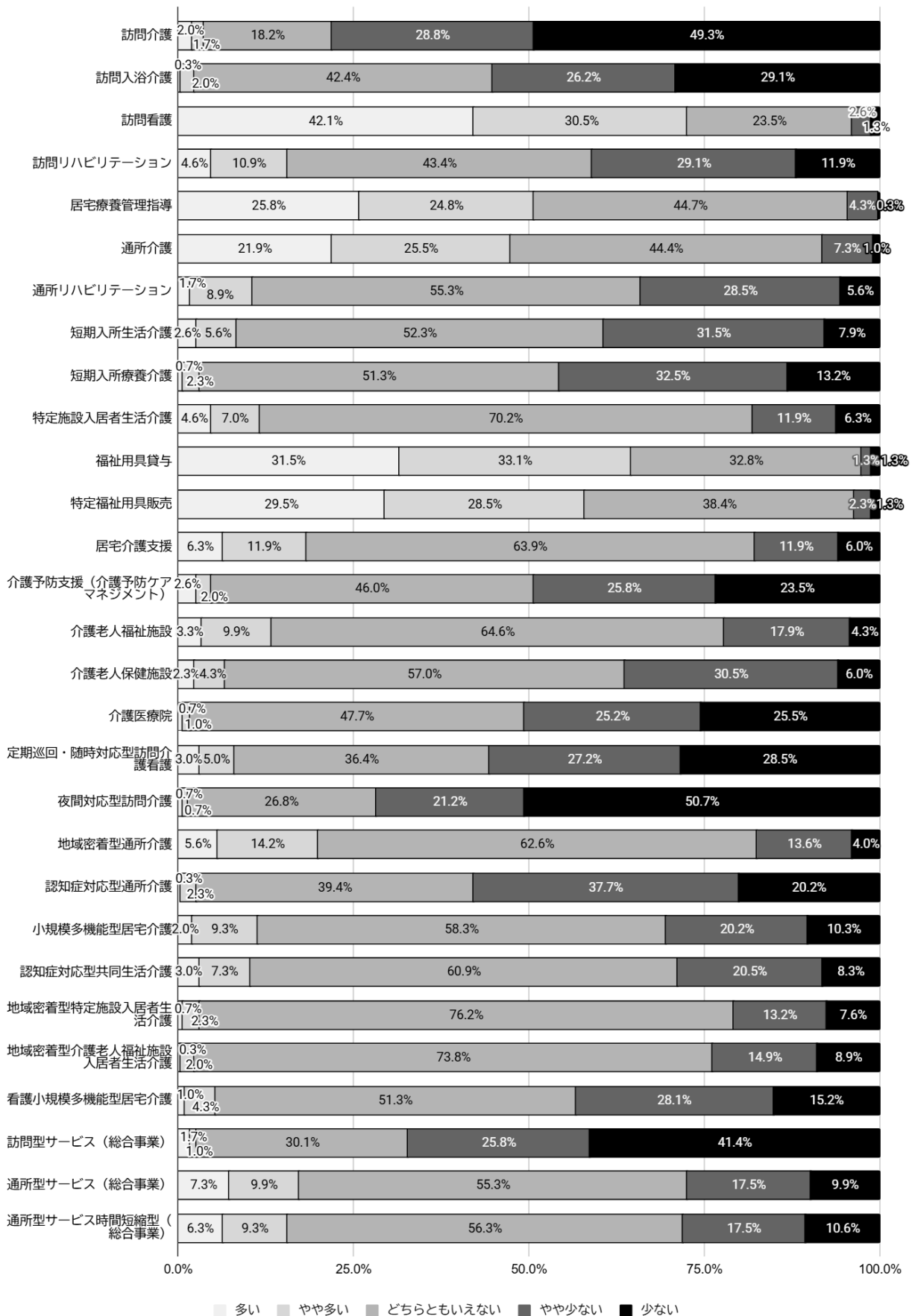
5 介護支援専門員の意見について

問5-1 現状における事業所の過不足に対する考え

事業所の過不足については、「多い」と「やや多い」を合わせた割合は「訪問看護」が72.6%と最も多く、「少ない」と「やや少ない」を合わせた割合は「訪問介護」が78.1%と最も多くなっている。

2 調査結果 (⑦ 居宅介護支援事業者)

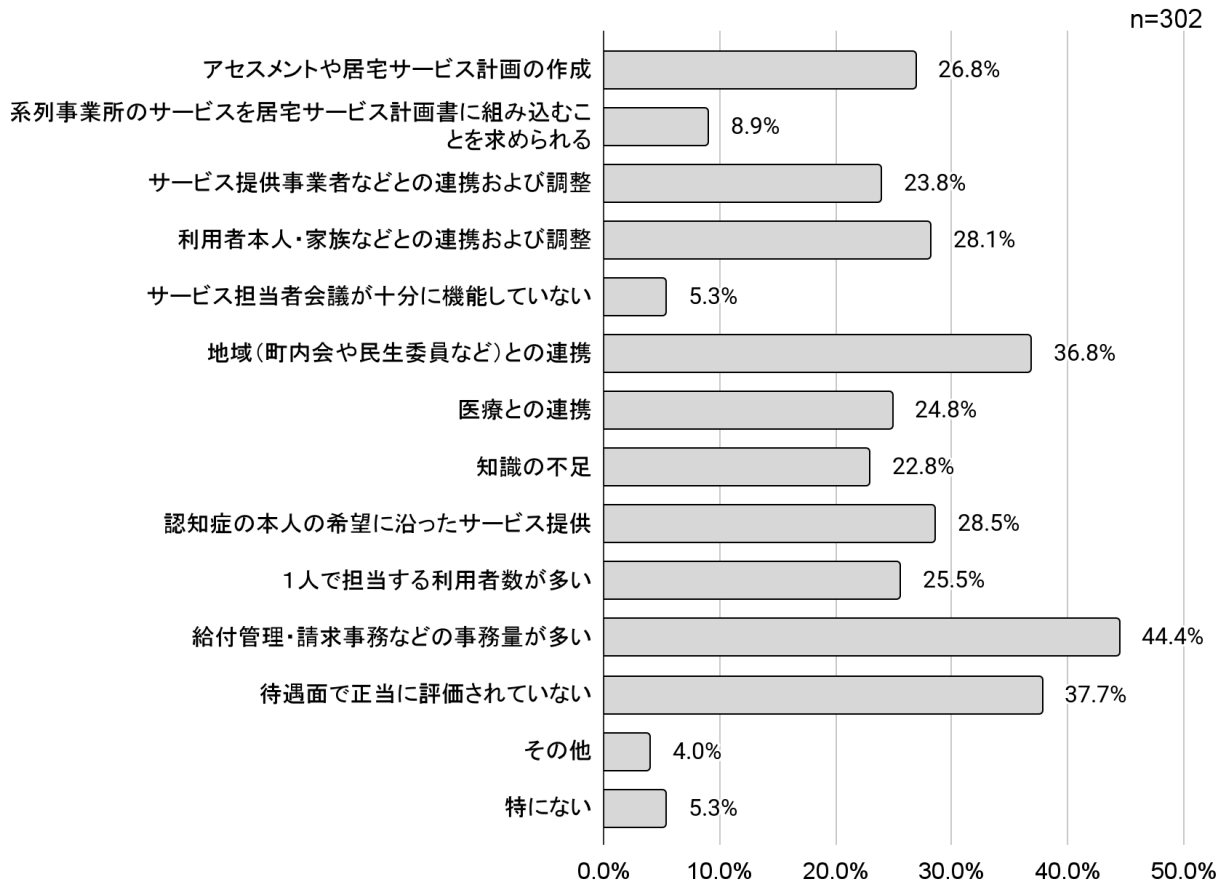
問5-1 現状における事業所の過不足に対する考え



問5-2 業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていること（複数回答）

業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていることについては、「給付管理・請求事務などの事務量が多い」が44.4%と最も多く、次いで、「待遇面で正当に評価されていない」が37.7%、「地域（町内会や民生委員など）との連携」が36.8%となっている。

問5-2 業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていること（複数回答）



6 自由記載

問6 要望・意見

109件（36.1%）のご意見があった。（巻末資料参照）

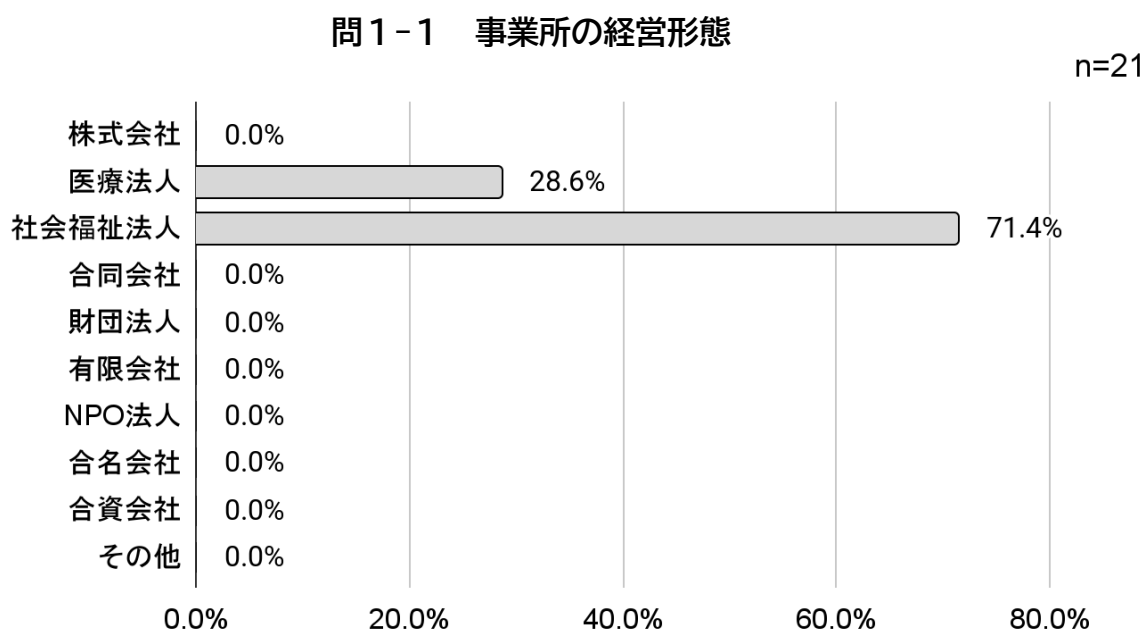
⑧ 介護予防支援事業者 (地域包括支援センター)

対象数 28/回収数 21/回収率 75.0%

1 事業所について

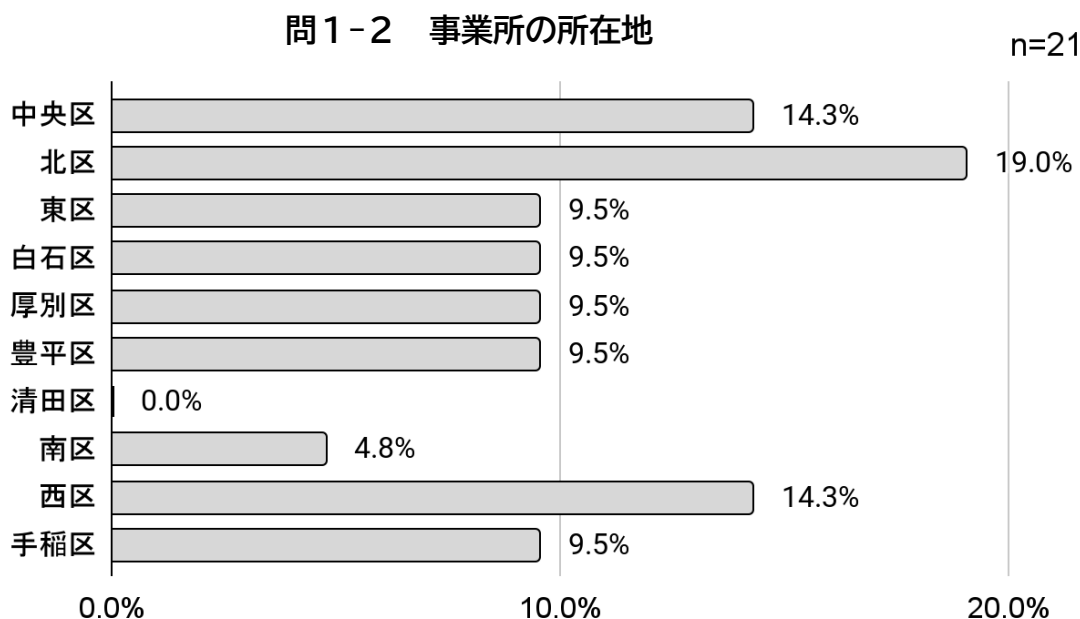
問1-1 事業所の経営形態

事業所の経営形態については、「社会福祉法人」が71.4%、「医療法人」が28.6%となっている。



問1-2 事業所の所在地

事業所の所在地については、「北区」が19.0%、次いで「中央区」「西区」が14.3%となっている。

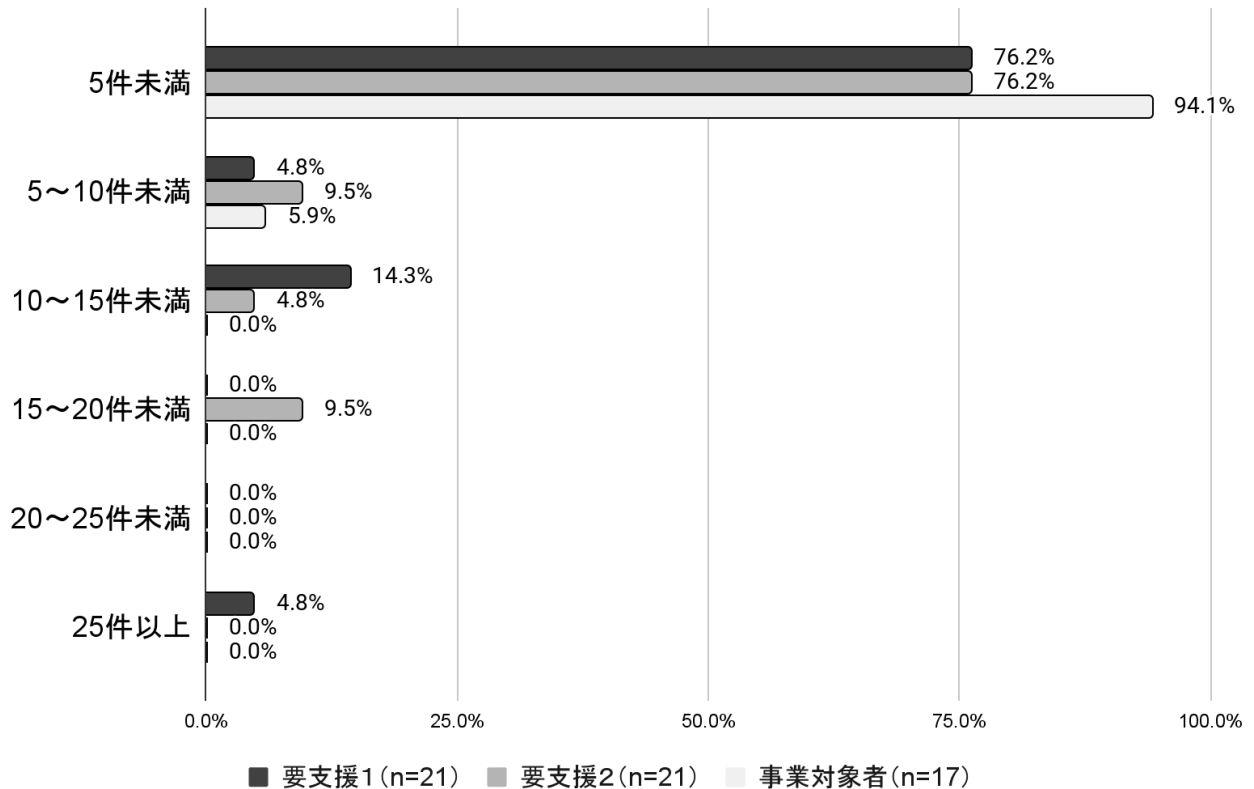


2 サービスの提供状況等について

問2-1 専門職員1人あたりの平均ケアプラン作成件数

令和7年10月の1か月の専門職員1人あたりの平均ケアプラン作成件数（直営分のみ）については、要支援1、要支援2、事業対象者すべてで「5件未満」が最も多くなっている。

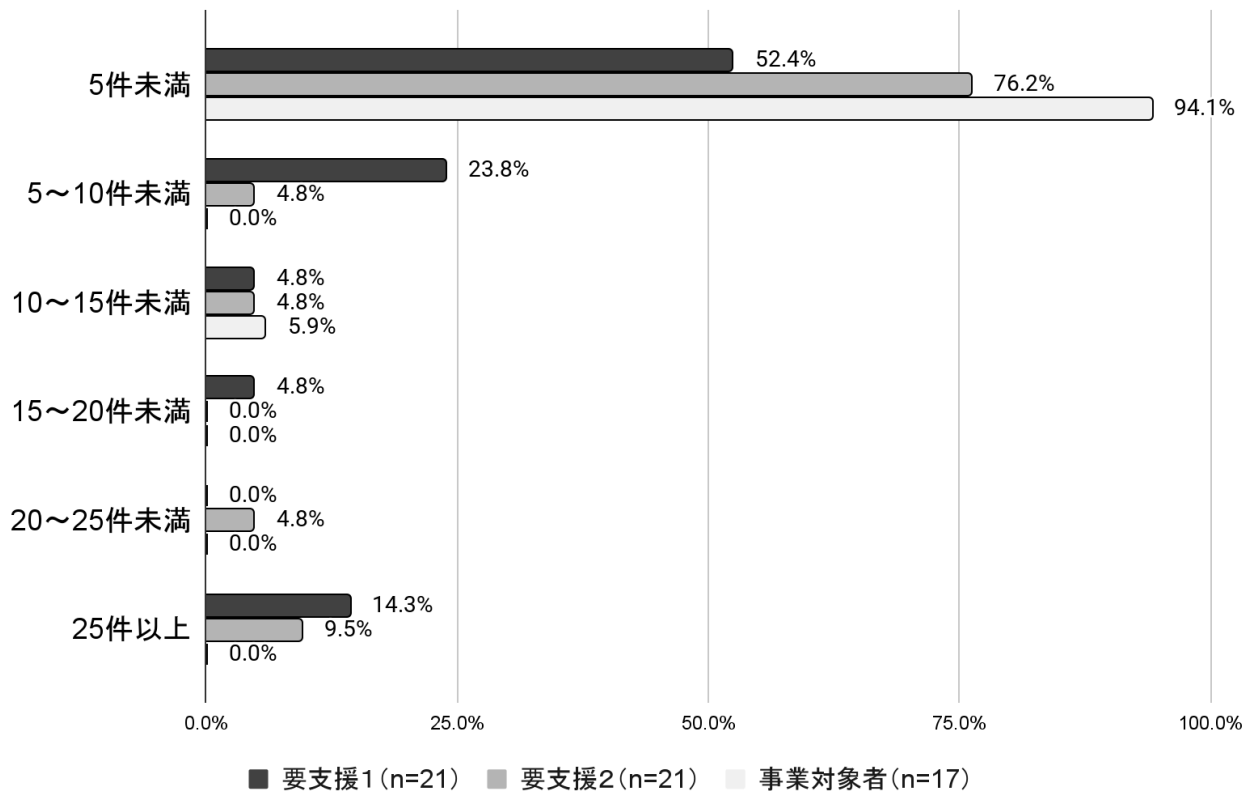
問2-1 専門職員1人あたりの平均ケアプラン作成件数



問2-2 予防支援担当職員1人あたりの平均ケアプラン作成件数

令和7年10月の1か月の予防支援担当職員(プランナー)1人あたりの平均ケアプラン作成件数(直営分のみ)については、要支援1、要支援2、事業対象者すべてで「5件未満」が最も多くなっている。

問2-2 予防支援担当職員1人あたりの平均ケアプラン作成件数

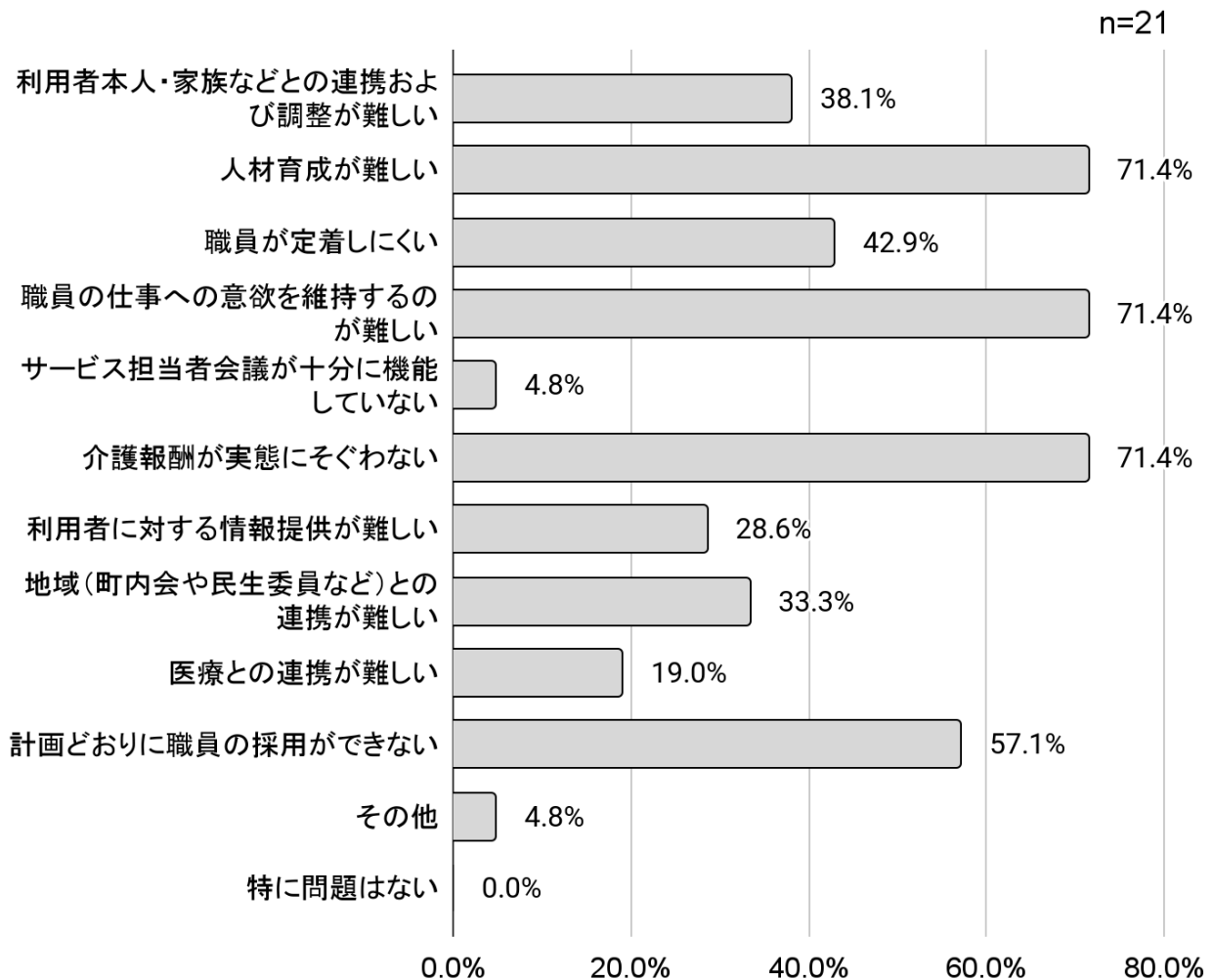


3 事業所の運営について

問3-1-1 事業所運営に関する問題点 (複数回答)

事業所運営に関する問題点については、「人材育成が難しい」「職員の仕事への意欲を維持するのが難しい」「介護報酬が実態にそぐわない」が71.4%と最も多く、次いで、「計画どおりに職員の採用ができない」が57.1%、「職員が定着しにくい」が42.9%となっている。

問3-1-1 事業所運営に関する問題点 (複数回答)



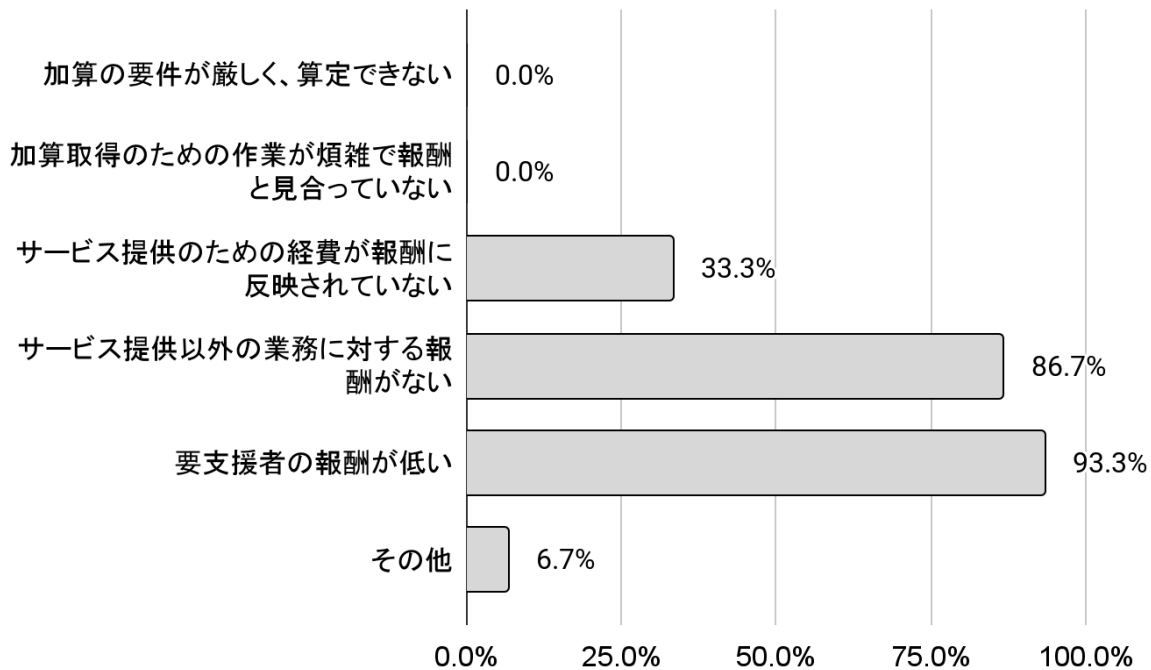
問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数選択)

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

介護報酬が実態にそぐわない理由については、「要支援者の報酬が低い」が93.3%と最も多く、次いで「サービス提供以外の業務に対する報酬がない」が86.7%、「サービス提供のための経費が報酬に反映されていない」が33.3%となっている。

問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

n=15



問3-1-3 新たに設置を希望する加算

【問3-1-1で「介護報酬が実態にそぐわない」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-1-3 新たに設置を希望する加算

記述内容
介護保険等のサービス利用につながるまでに支援した加算 (未利用期間支援加算)
医療連携加算
シャドーワーク加算 (役所書類の手続き、受診同行など)

など

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

【問3-1-1で「地域（町内会や民生委員など）との連携が難しい」「医療との連携が難しい」を選択した場合のみ】

主な意見を抜粋し以下に掲載した。

問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

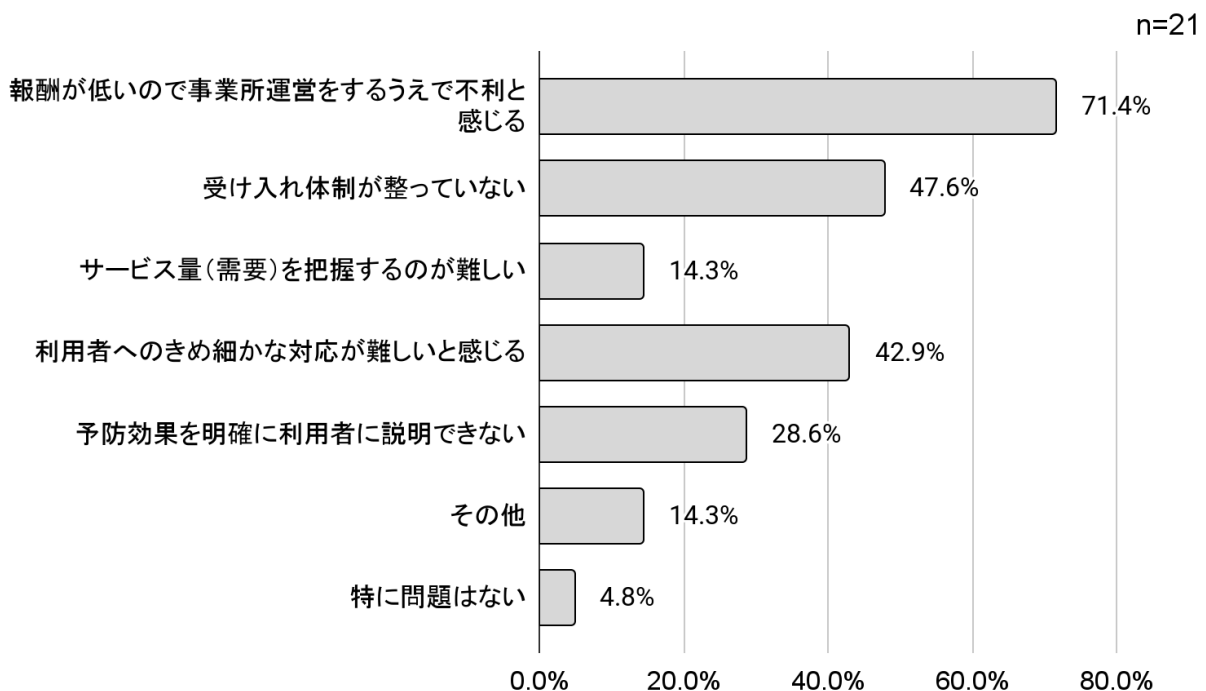
記述内容
医療機関によって協力的なところとそうではないところの明暗がはっきりしている
地域関係者が高齢者への支援に積極的ではない（意欲がない）。話し合いたくても、既存の地域の会議の前半10分程度しか時間を取ってくれない。
包括支援センターの存在はだんだんと市民権を得てきているが、何でも屋になりがちなところと、返答に困る内容でもその場での即時回答を求められたり、個人情報に関する内容を開示できないことに理解が得られない場合がある。地域づくりの話をして自助、互助の話になりづらく、困ってるんだから関係機関で何とかしてくれ、という相談も多い。

など

問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）

介護予防サービスの問題点については、「報酬が低いので事業所運営をするうえで不利と感じる」が71.4%と最も多く、次いで、「受け入れ体制が整っていない」が47.6%、「利用者へのきめ細かな対応が難しいと感じる」が42.9%となっている。

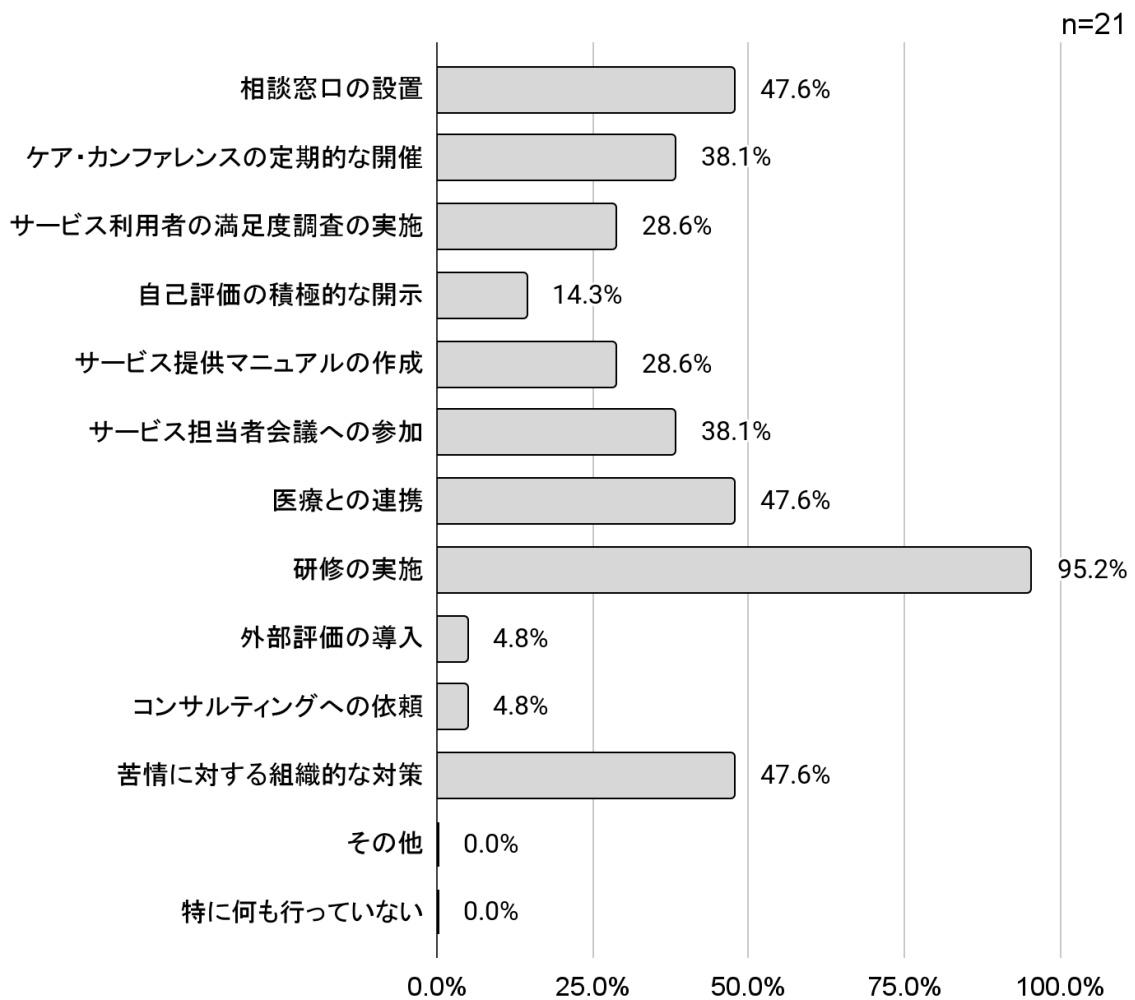
問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）



問3-3 サービスの質の向上のために行っている取組 (複数回答)

サービスの質の向上のために行っている取組については、「研修の実施」が95.2%と最も多く、次いで、「相談窓口の設置」「医療との連携」「苦情に対する組織的な対策」が47.6%、「ケア・カンファレンスの定期的な開催」「サービス担当者会議への参加」が38.1%となっている。

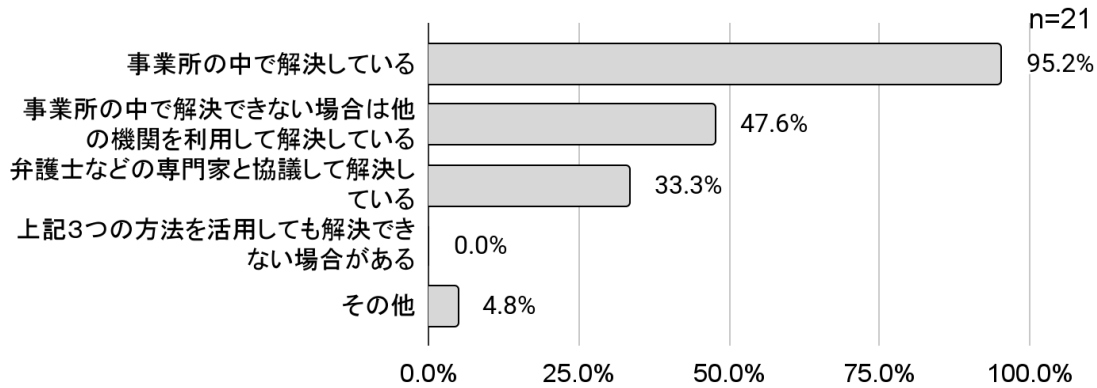
問3-3 サービスの質の向上のために行っている取組 (複数回答)



問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法 (複数回答)

サービス利用に関する苦情解決の方法については、「事業所の中で解決している」が95.2%と最も多く、次いで、「事業所の中で解決できない場合は他の機関を利用して解決している」が47.6%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が33.3%となっている。

問3-4-1 サービス利用に関する苦情解決の方法 (複数回答)



問3-4-2 解決できない問題

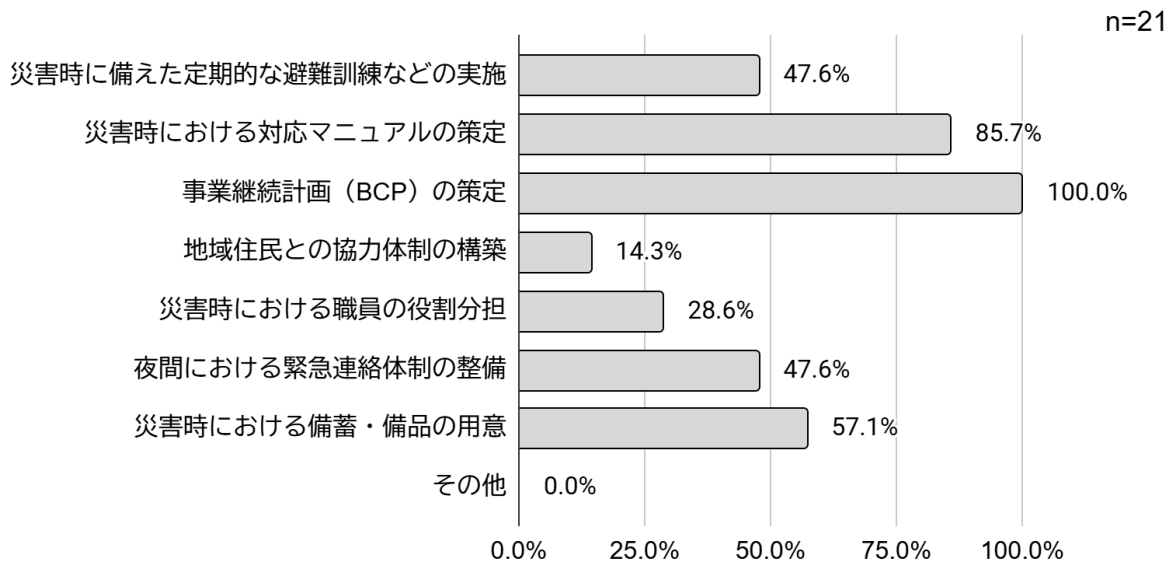
【問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」の回答はなかった。

問3-5-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること (複数回答)

災害発生の備えとして既に取り組んでいることについては、「事業継続計画 (BCP) の策定」が100.0%と最も多く、次いで、「災害時における対応マニュアルの策定」が85.7%、「災害時における備蓄・備品の用意」が57.1%となっている。

問3-5-1 災害発生の備えとして既に取り組んでいること (複数回答)

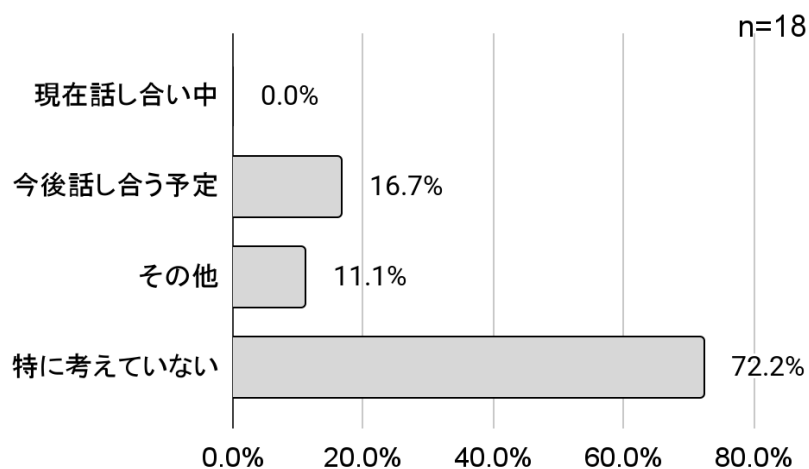


問3-5-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【問3-5-1で「地域住民との協力体制の構築」を選択しなかった場合のみ】

災害発生時に備えた今後の地域との協力体制については、「特に考えていない」が72.2%と最も多く、次いで、「今後話し合う予定」が16.7%、「その他」が11.1%となっている。

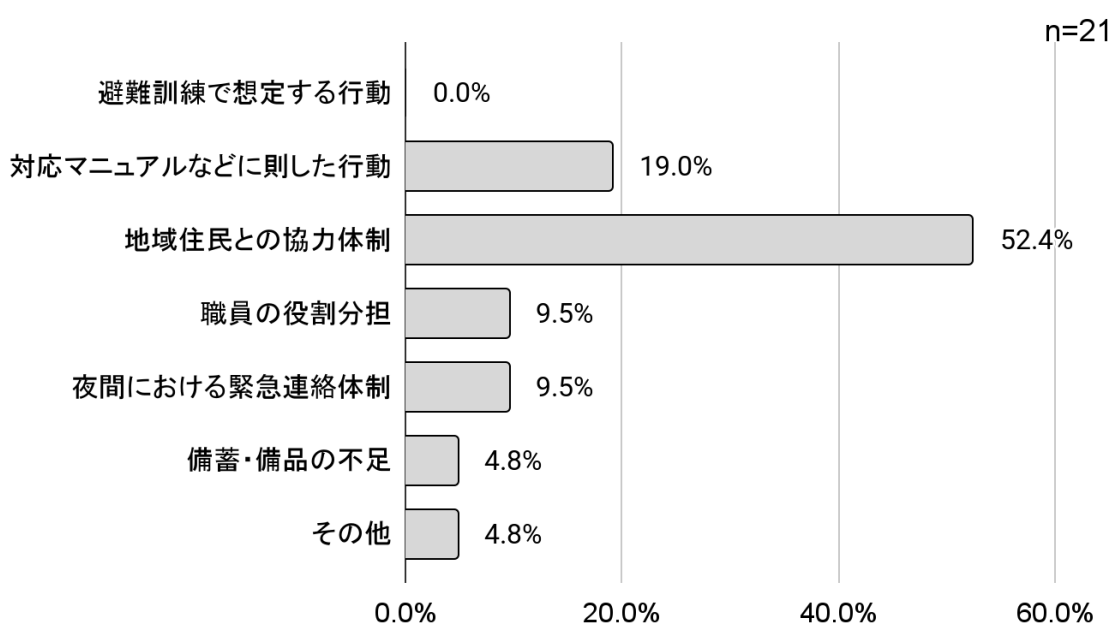
問3-5-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



問3-5-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの

災害発生時における対策のうち一番難しいものについては、「地域住民との協力体制」が52.4%と最も多く、次いで、「対応マニュアルなどに則した行動」が19.0%、「職員の役割分担」「夜間における緊急連絡体制」が9.5%となっている。

問3-5-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの



4 職員への対応について

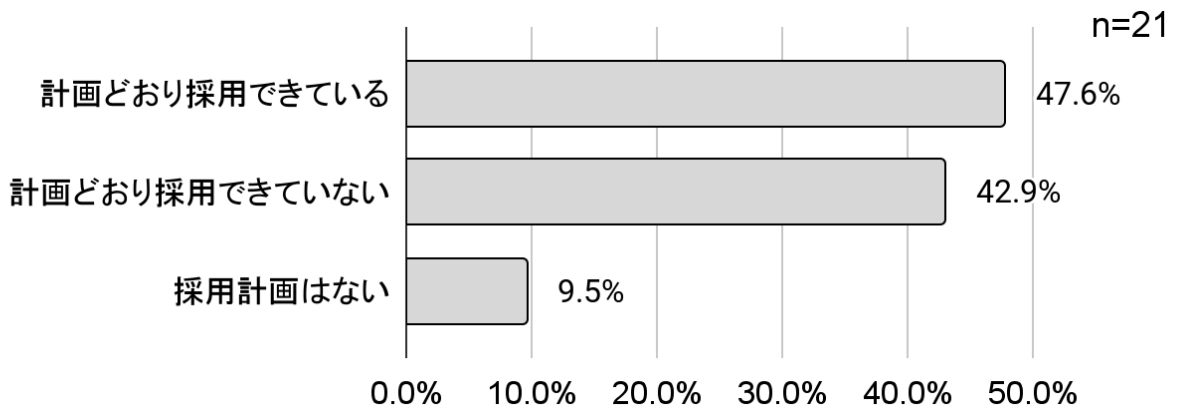
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用状況と採用・退職の人数

問4-1-1-イ 職員の定着状況

問4-1-1-ウ 平均在籍年数

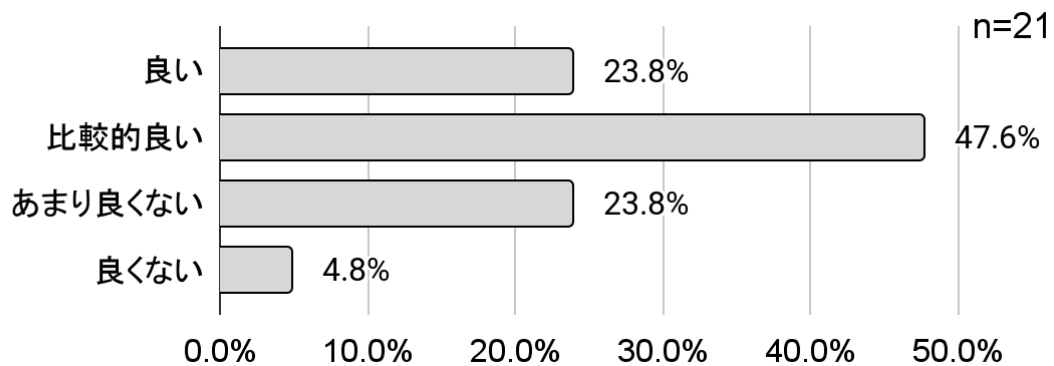
専門職員の採用状況については、「計画どおり採用できている」が47.6%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できていない」が42.9%、「採用計画はない」が9.5%となっている。

問4-1-1-ア 専門職員の採用状況



専門職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が71.4%、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が28.6%となっている。

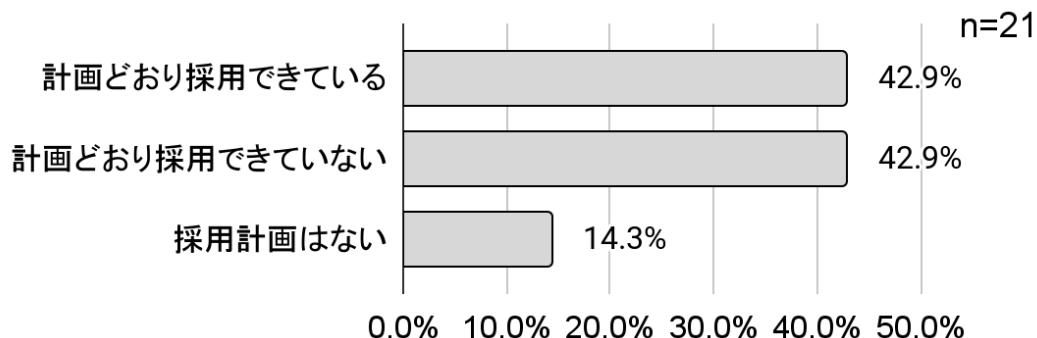
問4-1-1-イ 専門職員の定着状況



2 調査結果 (⑧ 介護予防支援事業者 (地域包括支援センター))

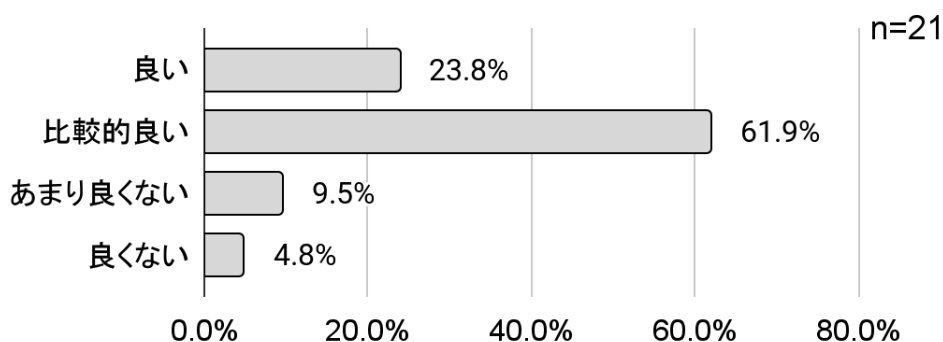
予防支援担当職員の採用状況については、「計画どおり採用できている」「計画どおり採用できていない」が42.9%と最も多く、次いで、「採用計画はない」が14.3%となっている。

問4-1-1-ア 予防支援担当職員の採用状況



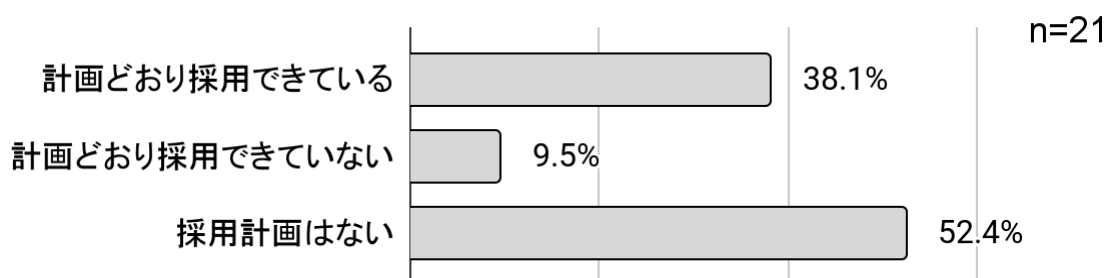
予防支援担当職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が85.7%、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が14.3%となっている。

問4-1-1-イ 予防支援担当職員の定着状況

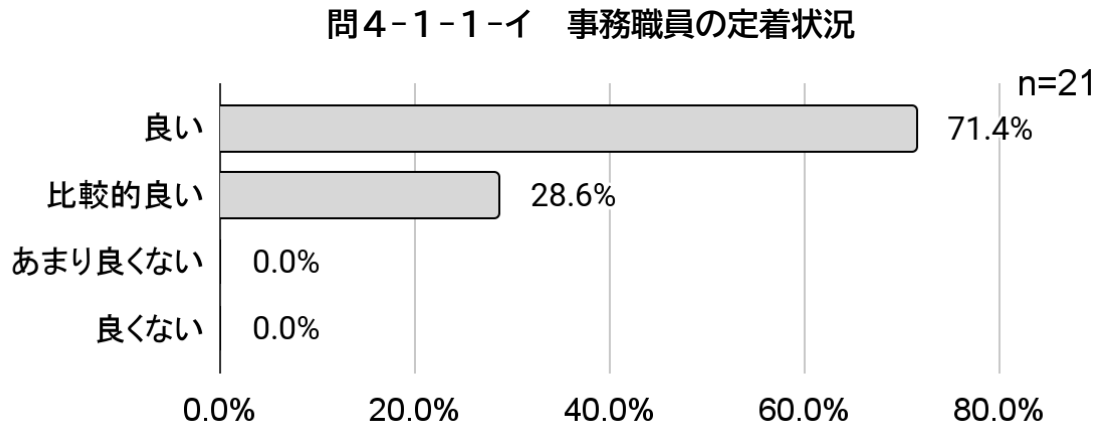


事務職員の採用状況については「採用計画はない」が52.4%と最も多く、次いで、「計画どおりに採用できている」が38.1%となっている。

問4-1-1-ア 事務職員の採用状況



事務職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が100.0%となっている。



専門職員、予防支援担当職員、事務職員それぞれの採用・退職状況、平均在籍年数は次のとおりである。

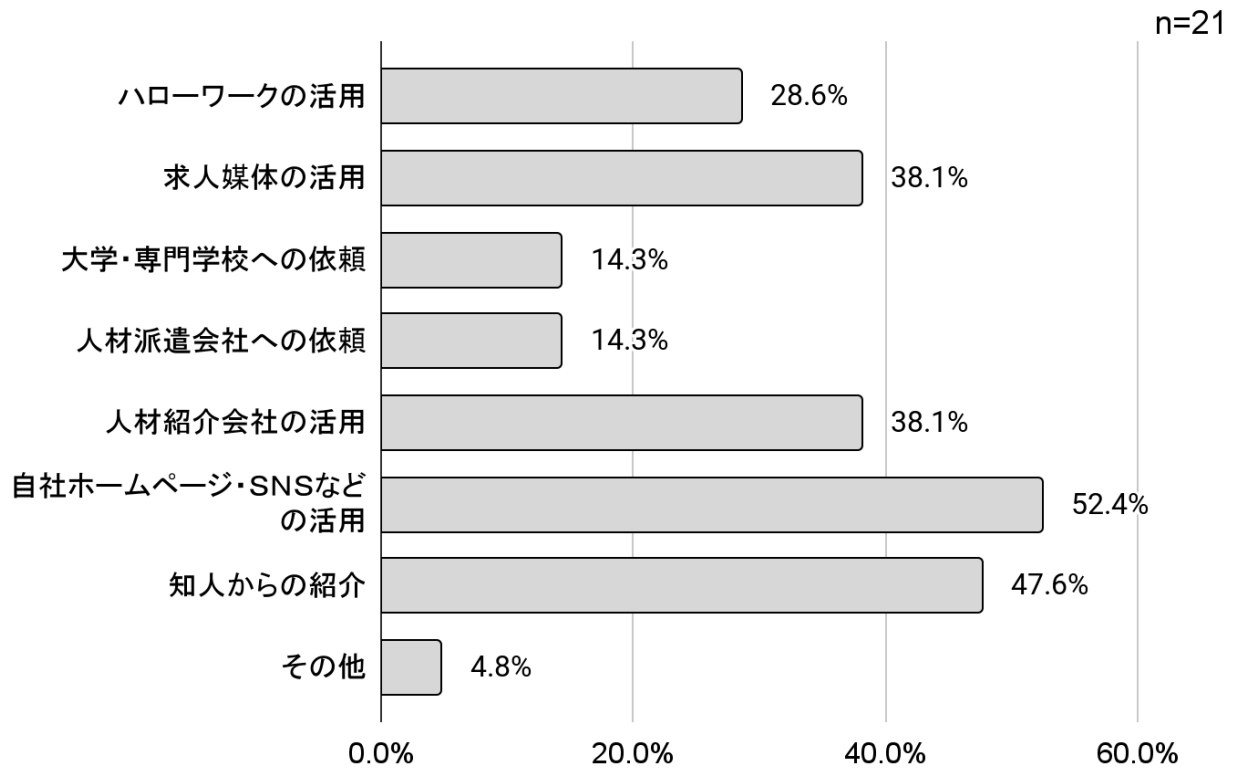
問4-1-1-ア・ウ 過去1年間の職員の採用・退職の人数、平均在籍年数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)	平均在籍年数 (年)
専門職員	1.0	1.3	5.3
予防支援担当職員	1.7	1.0	3.9
事務職員	0.3	0.2	6.0

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)

職員募集で効果があった方法については、「自社ホームページ・SNSなどの活用」が52.4%と最も多く、次いで「知人からの紹介」が47.6%、「求人媒体の活用」「人材紹介会社の活用」が38.1%となっている。

問4-1-2 職員募集で効果があった方法 (複数回答)



問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数

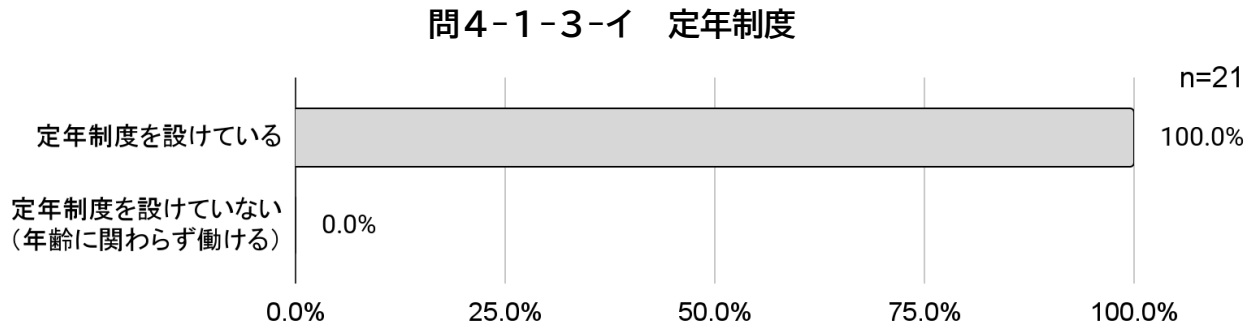
介護サービスを提供する職員数の平均は16.5人となっている。

問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数

	平均人数 (人)
職員数 (常勤換算)	16.5

問4-1-3-イ 定年制度

定年制度については、「定年制度を設けている」が100.0%となっている。



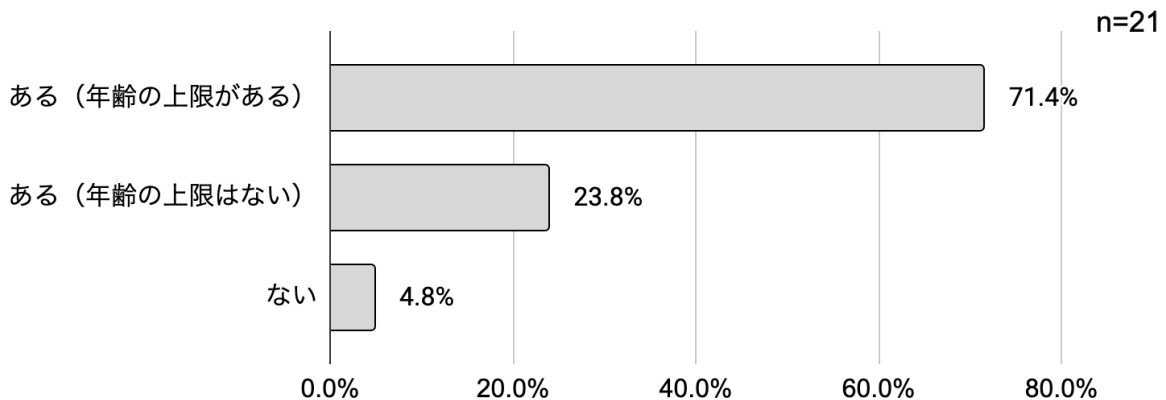
「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均60.2歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	60.2

定年後の継続雇用制度については、「ある (年齢の上限がある)」が71.4%と最も多く、次いで「ある (年齢の上限はない)」が23.8%となっている。

問4-1-3-イ 定年後の継続雇用制度



「ある (年齢の上限がある)」を選んだ場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均66.7歳となっている。

問4-1-3-イ 継続雇用制度の上限年齢

	平均年齢 (歳)
上限年齢	66.7

問4-1-3-ウ 職員数 (実人数)

介護サービスを提供する職員の常勤職員・非常勤職員の実人数については、次のとおりとなっている。

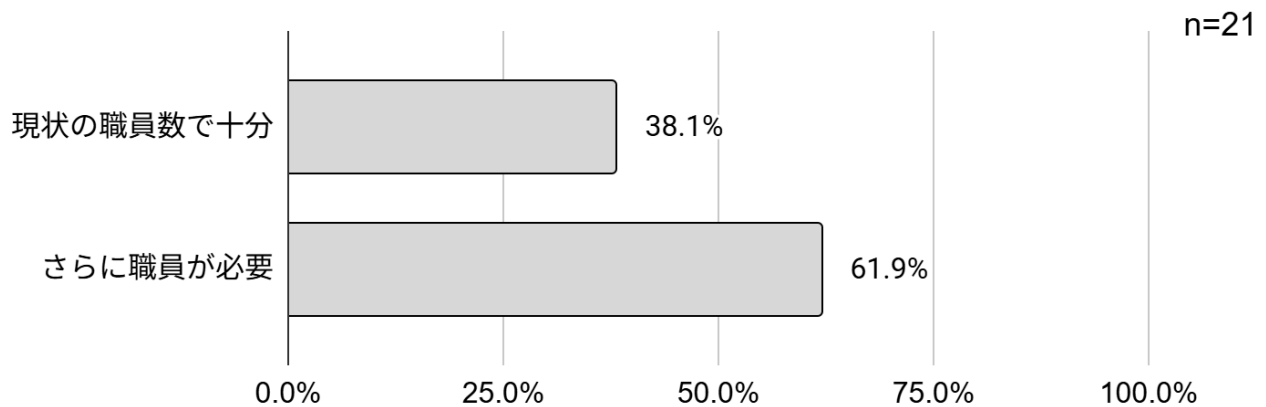
問4-1-3-ウ 職員数 (実人数)

	常勤職員 平均職員数 (人)	非常勤職員 平均職員数 (人)
職員数 (実人数)	14.5	1.0

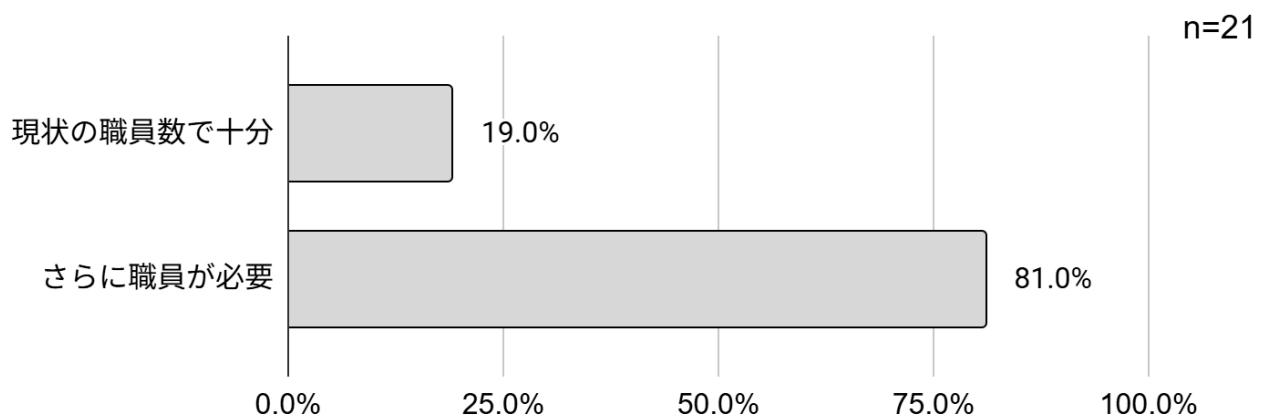
問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え

職員数の過不足に対する考えについては、専門職員は「さらに職員が必要」が61.9%、「現状の職員数で十分」が38.1%、予防支援担当職員は「さらに職員が必要」が81.0%、「現状の職員数で十分」が19.0%となっている。

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え (専門職員)



問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え (予防支援担当職員)



「さらに職員が必要」を選んだ場合の、必要な職員数とその理由については、次のとおりとなっている。

問4-1-3-エ さらに必要な職員数 (常勤換算)

	平均値 (人)
専門職員	2.4
予防支援担当職員	1.4

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

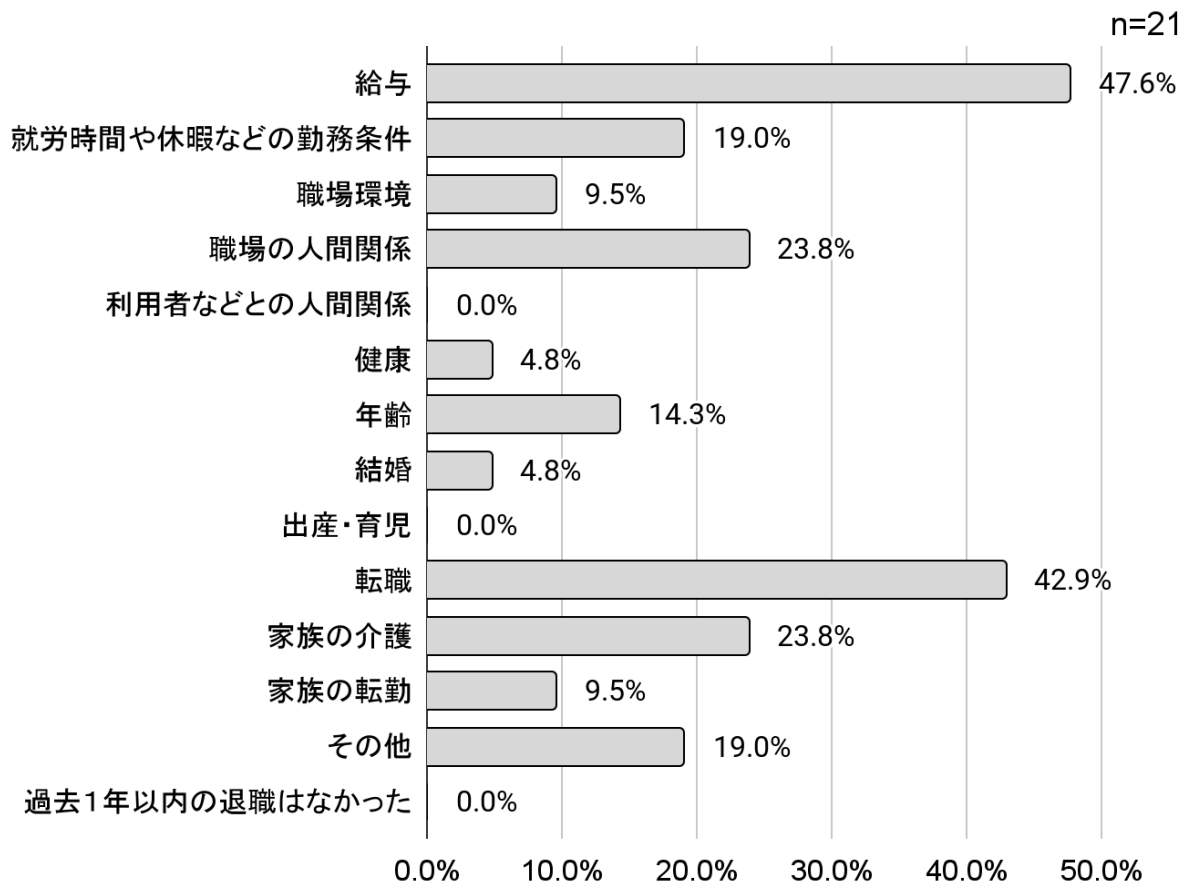
記述内容	
専門職員	地区活動で職員配置にばらつきがあることと、フレイル改善マネジャー、オレンジコーディネーターの役割を考えた際に既存の人員からの配置は業務を圧迫する。
	予防ケアマネジメント業務が多く、困難ケースや地域活動等、専門職業務まで時間を割けない
	専門職員は担当数35件を担当している。総合相談対応ケースの複雑化、個別地域ケア会議、認知症初期集中支援事業、チームオレンジ、支援経過の入力、電話掛けなどやることがどんどん増えてきており、残業も多くなっている。専門職員の担当数は15~20件が望ましい。人数が増やせないのであれば、業務を減らすことも必要と考える (地域ケア会議開催や認知症初期集中支援を別事業に委託するなど)。
予防支援担当職員	高齢者人口が増加に伴い、予防マネジメントの件数が増加。また、再委託先の受け手が不足しており、予防支援事業所の業務量が増加しているため。
	予防ケアマネジメントの件数が多く、職員一人当たりの担当件数が多い
	専門職員は総合相談等の継続対応が増えている為、予防支援担当職員を増員することで補いたいため。

など

問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの (複数回答)

過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるものについては、「給与」が47.6%と最も多く、次いで、「転職」が42.9%、「職場の人間関係」「家族の介護」が23.8%となっている。

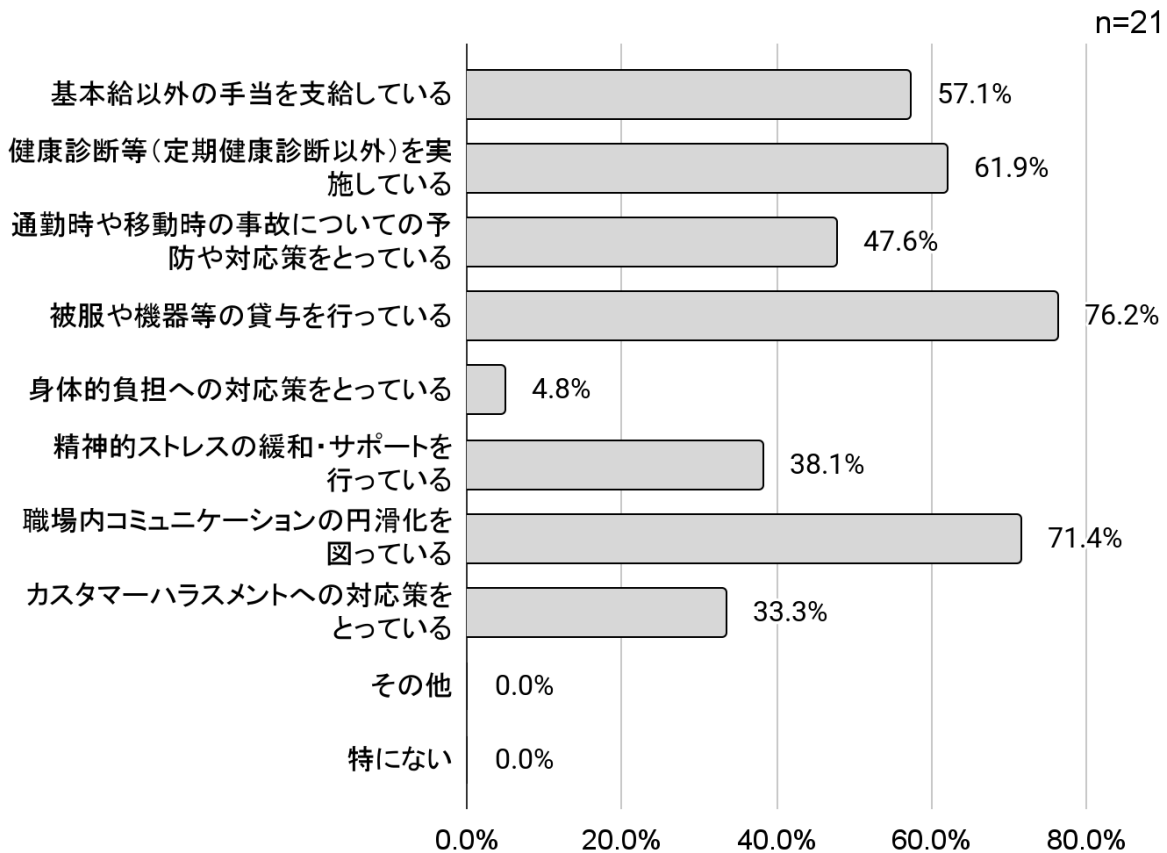
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの (複数回答)



問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)

職員に対して行っている配慮については、「被服や機器等の貸与を行っている」が76.2%と最も多く、次いで、「職場内コミュニケーションの円滑化を図っている」が71.4%、「健康診断等 (定期健康診断以外) を実施している」が61.9%となっている。

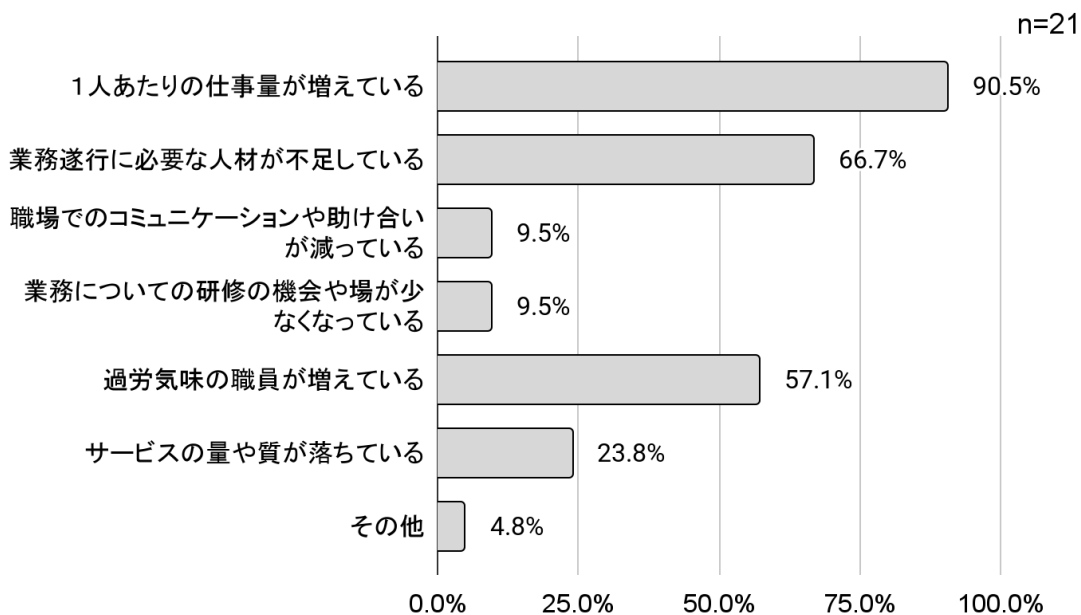
問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)



問4-4 職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) (複数回答)

職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) については、「1人あたりの仕事量が増えている」が90.5%と最も多く、次いで、「業務遂行に必要な人材が不足している」が66.7%、「過労気味の職員が増えている」が57.1%となっている。

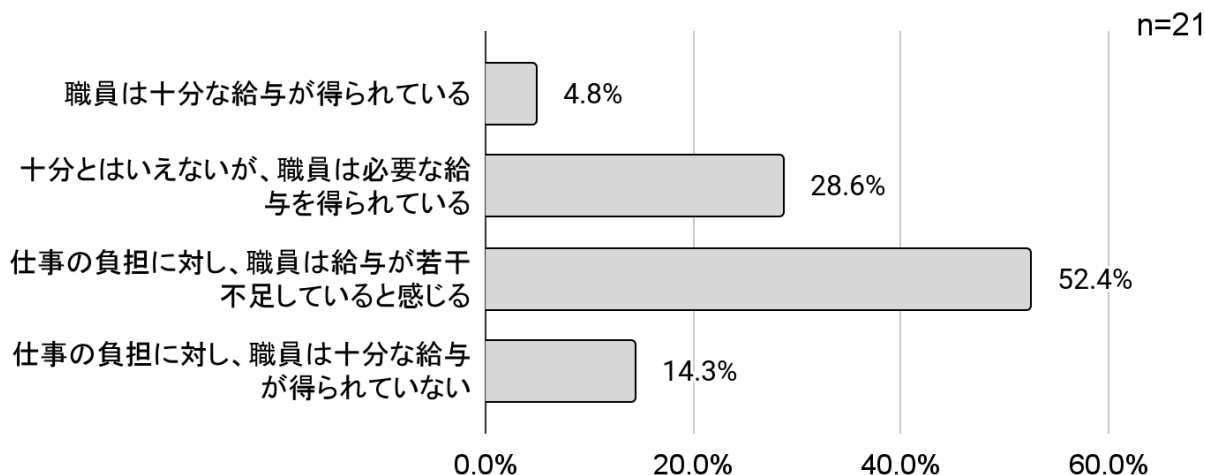
問4-4 職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) (複数回答)



問4-5 職員の給与に対する考え

職員の給与に対する考えについては、「仕事の負担に対し、職員は給与が若干不足していると感じる」が52.4%と最も多く、次いで、「十分とはいえないが、職員は必要な給与を得られている」が28.6%、「仕事の負担に対し、職員は十分な給与が得られていない」が14.3%となっている。

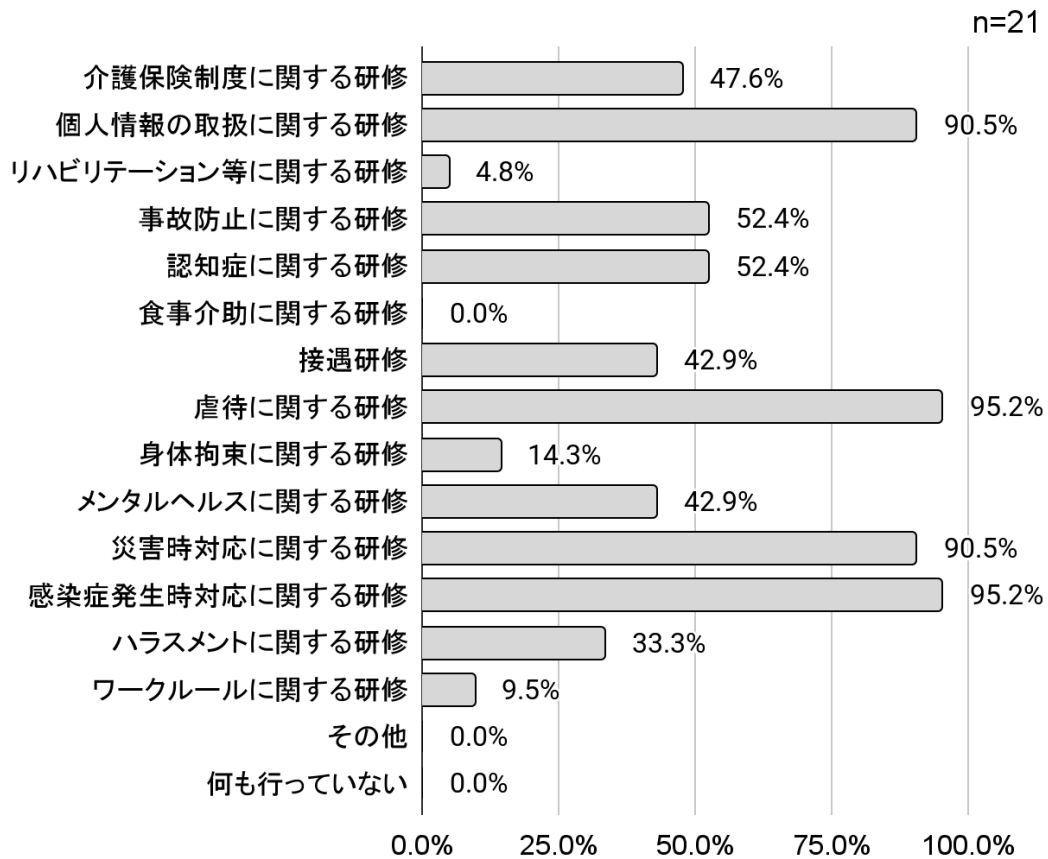
問4-5 職員の給与に対する考え



問4-6 全職員を対象に実施している内部研修 (複数回答)

全職員を対象に実施している内部研修については、「虐待に関する研修」「感染症発生時対応に関する研修」が95.2%と最も多く、次いで、「個人情報の取扱いに関する研修」「災害時対応に関する研修」が90.5%となっている。

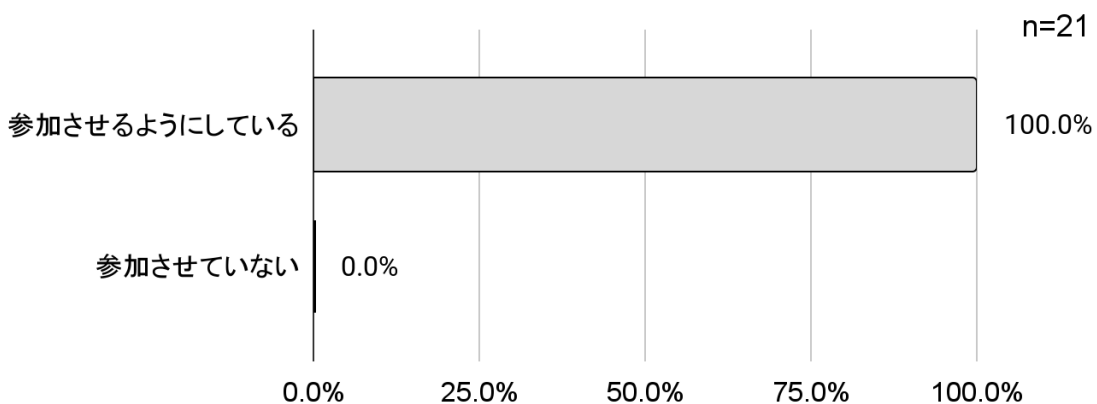
問4-6 全職員を対象に実施している内部研修 (複数回答)



問4-7 外部研修会などへの職員の参加

外部研修会などへの職員の参加については、「参加させるようにしている」が100.0%となっている。

問4-7 外部研修会などへの職員の参加



問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由 (複数回答)

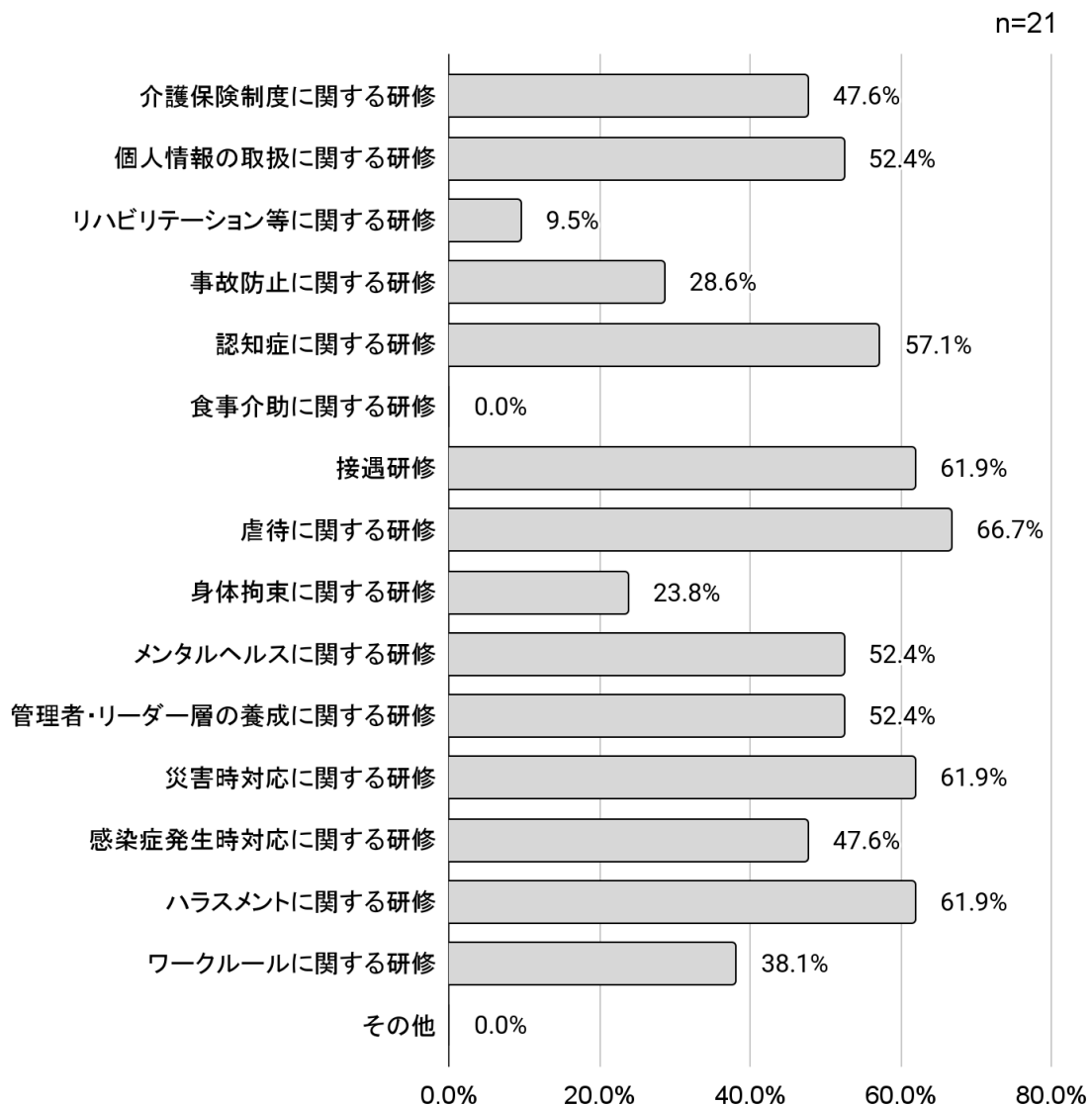
【問4-7で「参加させていない」を選択した場合のみ】

問4-7で「参加させていない」の回答はなかった。

問4-9 職員に受けさせたい外部研修 (複数回答)

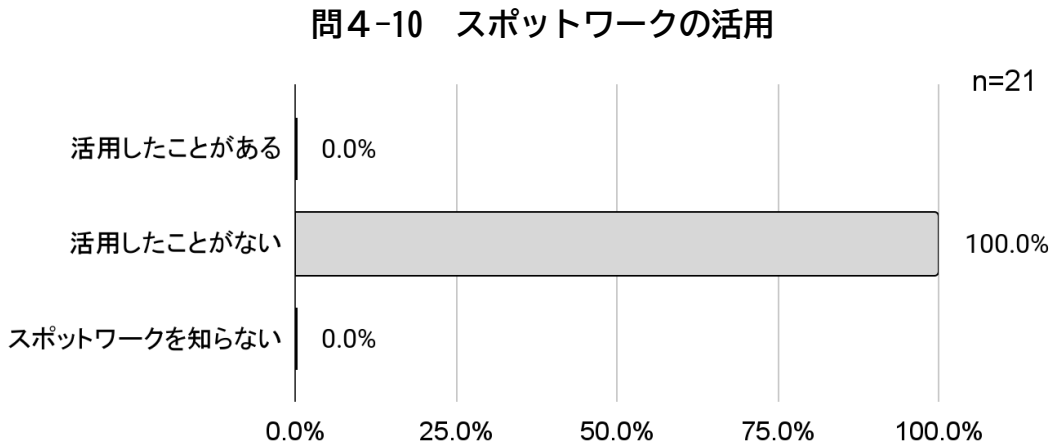
職員に受けさせたい外部研修については、「虐待に関する研修」が66.7%と最も多く、次いで、「接客研修」「災害時対応に関する研修」「ハラスメントに関する研修」が61.9%となっている。

問4-9 職員に受けさせたい外部研修 (複数回答)



問4-10 スポットワークの活用

スポットワークの活用については、「活用したことがない」が100.0%となっている。



※スポットワークとはアプリ等とおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

問4-11 スポットワークの活用理由

【問4-10で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

問4-10で「活用したことがある」の回答はなかった。

問4-12 スポットワークでの雇用回数・従事内容・職員の能力

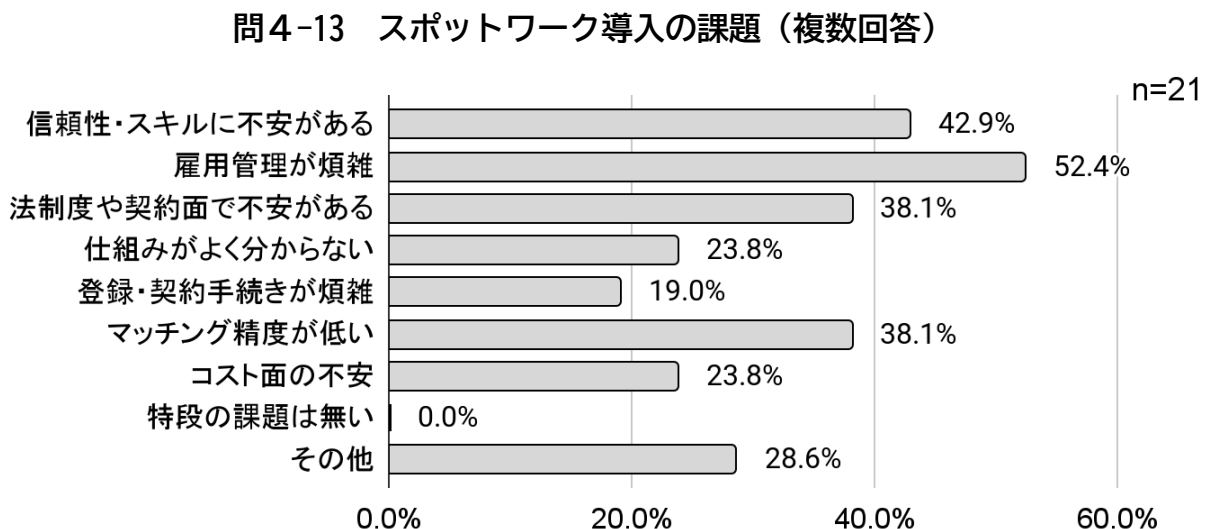
【問4-10で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

問4-10で「活用したことがある」の回答はなかった。

問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)

【問4-10で「活用したことがある」「活用したことがない」を選択した場合のみ】

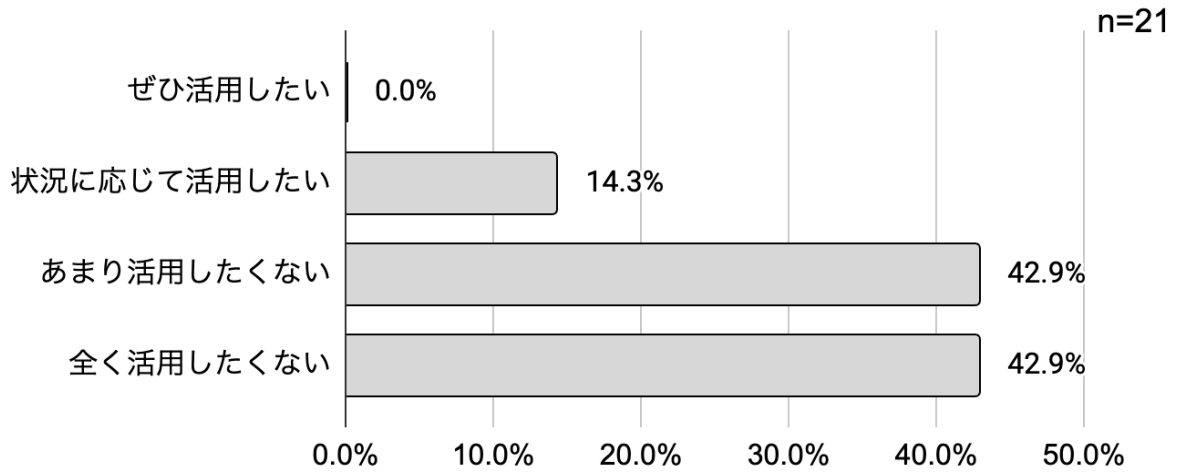
スポットワーク導入の課題については、「雇用管理が煩雑」が52.4%と最も多く、次いで「信頼性・スキルに不安がある」が42.9%、「法制度や契約面で不安がある」「マッチング精度が低い」が38.1%となっている。



問4-14 今後のスポットワークの活用

今後のスポットワークの活用については、「あまり活用したくない」「全く活用したくない」が42.9%と最も多く、次いで「状況に応じて活用したい」が14.3%となっている。

問4-14 今後のスポットワークの活用



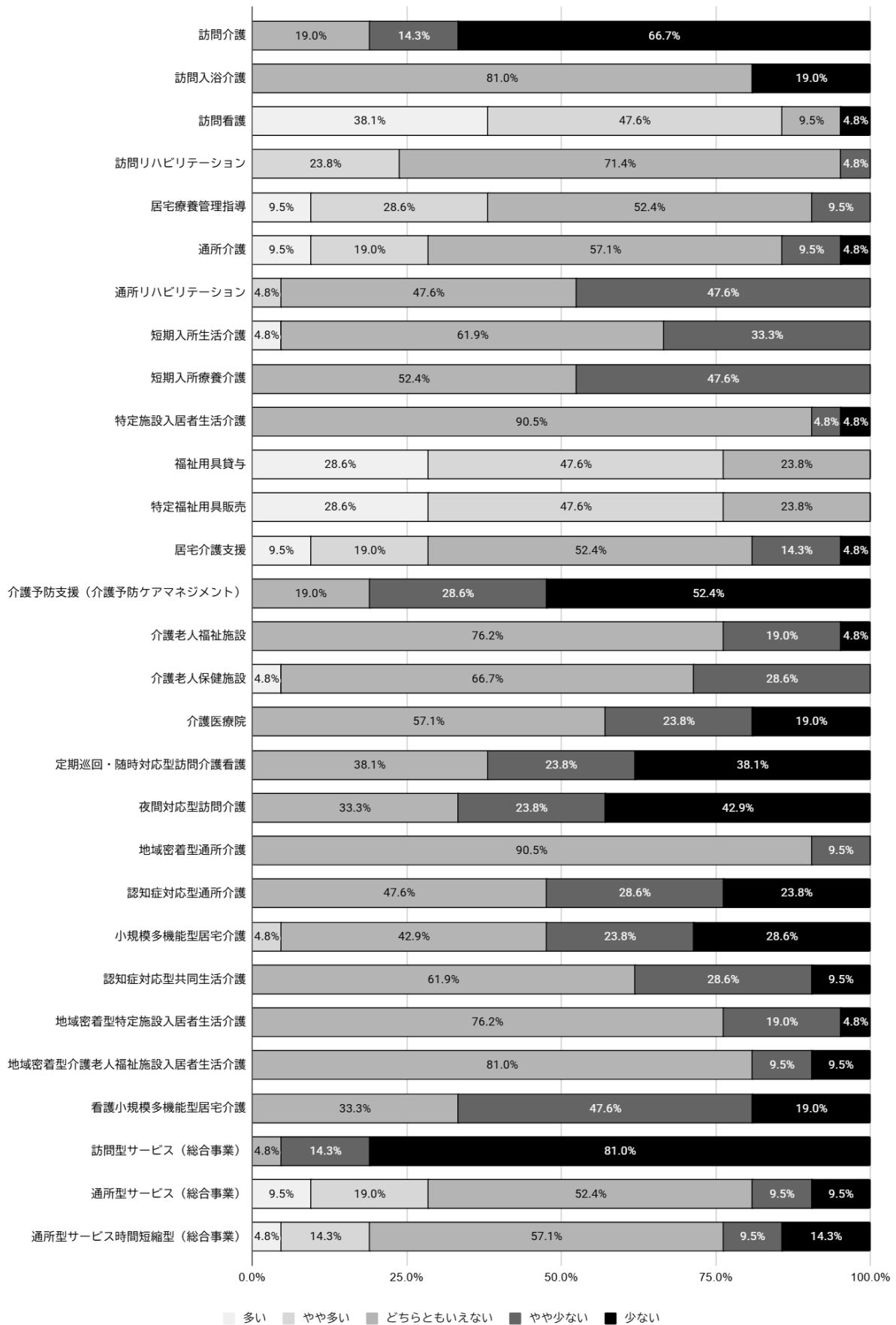
5 介護支援専門員の意見について

問5-1 現状における事業所の過不足に対する考え

現状における事業所の過不足に対する考えについては、「多い」と「やや多い」を合わせた割合は「訪問看護」が85.7%と最も多く、「少ない」と「やや少ない」を合わせた割合は「訪問型サービス (総合事業)」が95.3%と最も多くなっている。

2 調査結果 (⑧ 介護予防支援事業者 (地域包括支援センター))

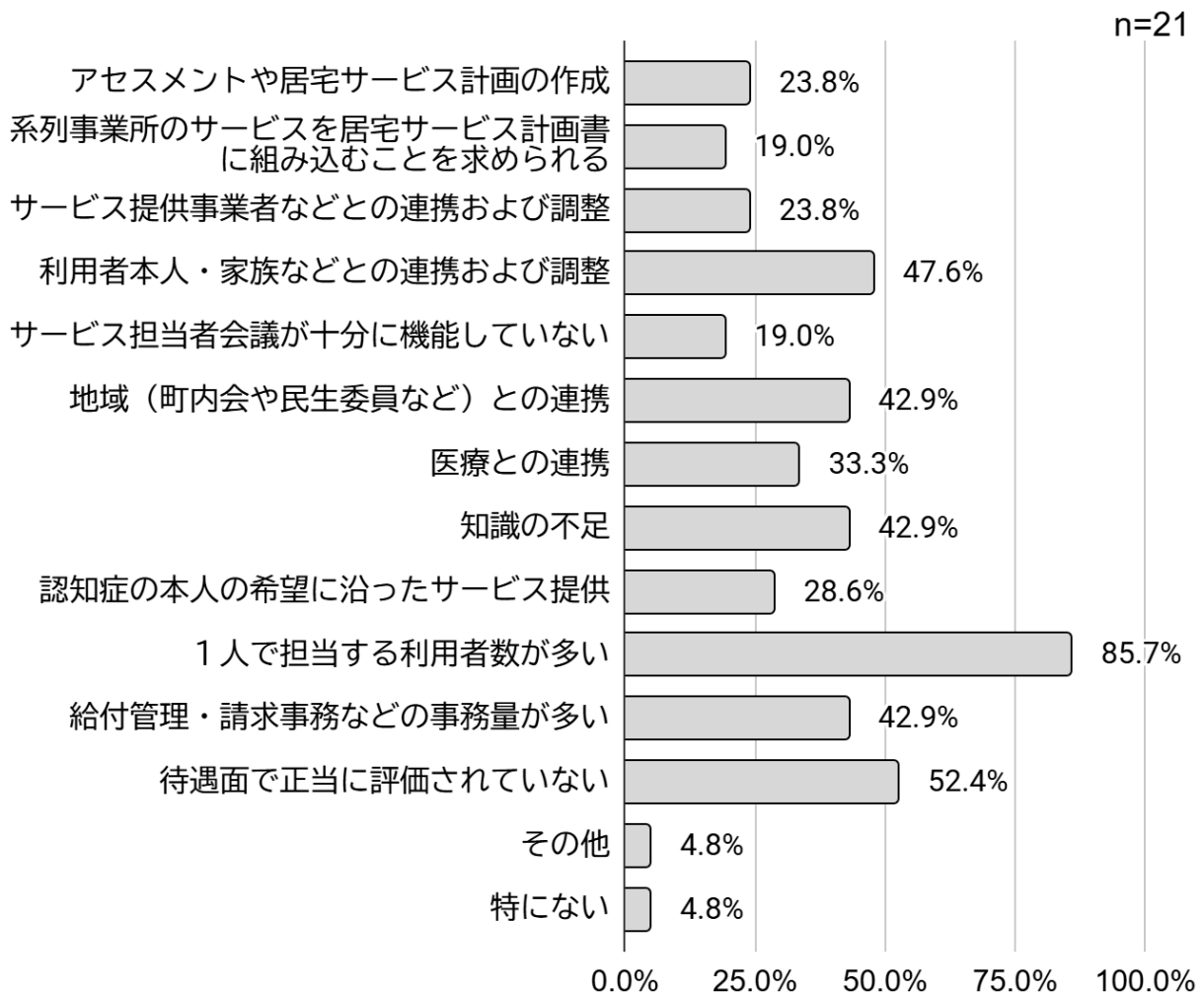
問5-1 現状における事業所の過不足に対する考え



問5-2 業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていること (複数回答)

業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていることについては、「1人で担当する利用者数が多い」が85.7%と最も多く、次いで、「待遇面で正当に評価されていない」が52.4%、「利用者本人・家族などとの連携および調整」が47.6%となっている。

問5-2 業務を進めるうえで困難あるいは不安を感じていること (複数回答)



6 自由記載

問6 要望・意見

10件 (47.6%) のご意見があった。(巻末資料参照)