

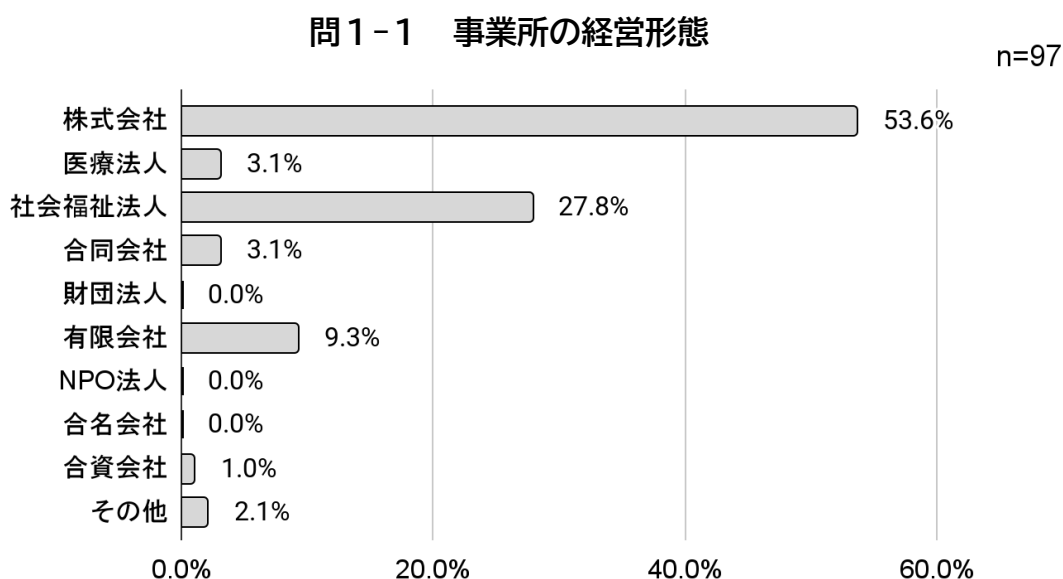
⑫ 小規模多機能型居宅介護事業者

対象数 171/回収数 97/回収率 56.7%

1 事業所について

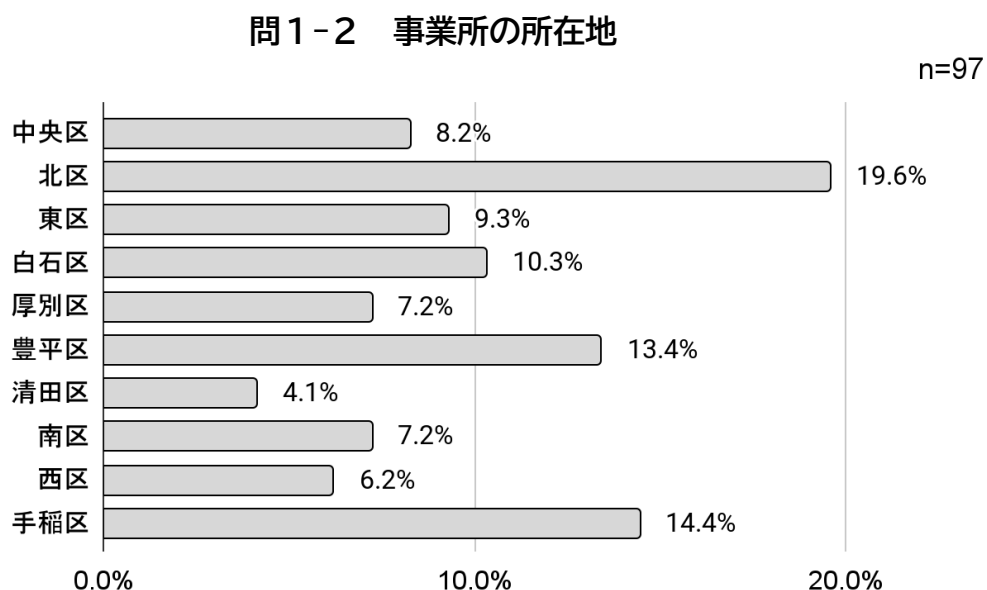
問1-1 事業所の経営形態

事業所の経営形態については、「株式会社」が53.6%と最も多く、次いで、「社会福祉法人」が27.8%、「有限会社」が9.3%となっている。



問1-2 事業所の所在地

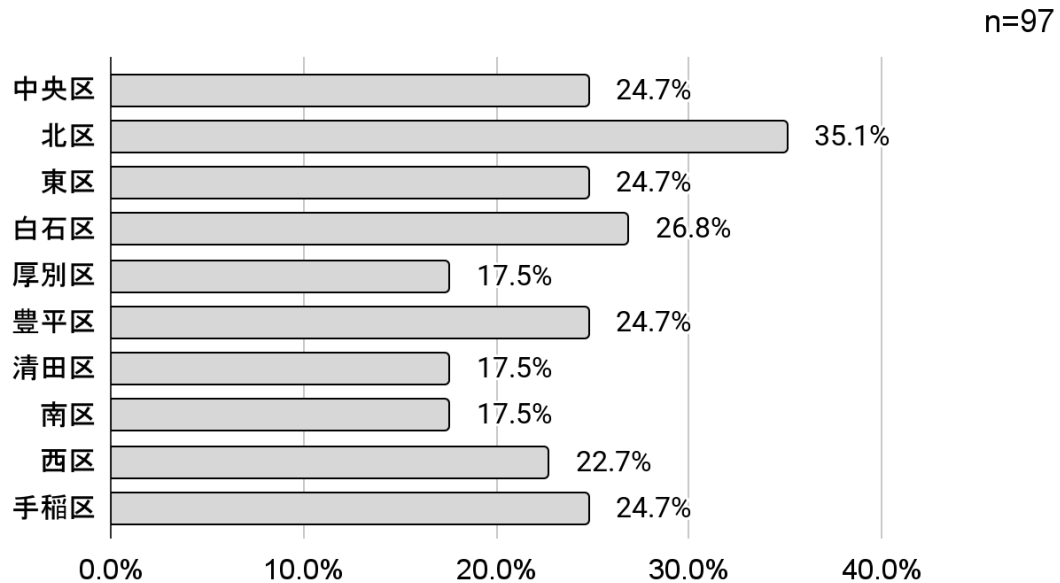
事業所の所在地については、「北区」が19.6%と最も多く、次いで、「手稲区」が14.4%、「豊平区」が13.4%となっている。



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、「北区」が35.1%と最も多く、次いで、「白石区」が26.8%、「中央区」「東区」「豊平区」「手稲区」が24.7%となっている。

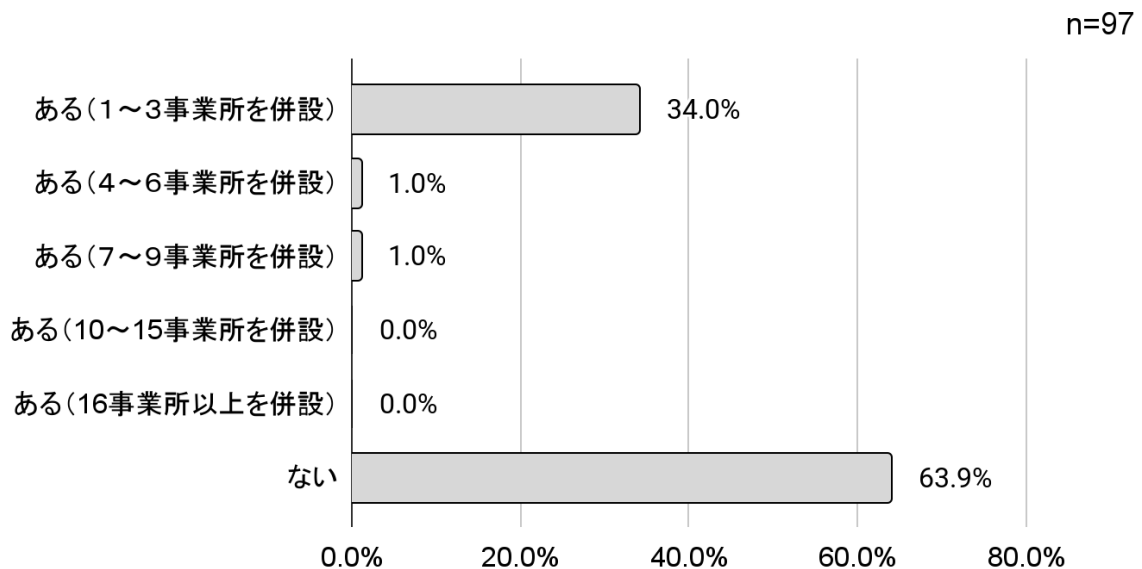
問1-3 サービスの提供区（複数回答）



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「ない」が63.9%、「ある」の合計が36.0%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

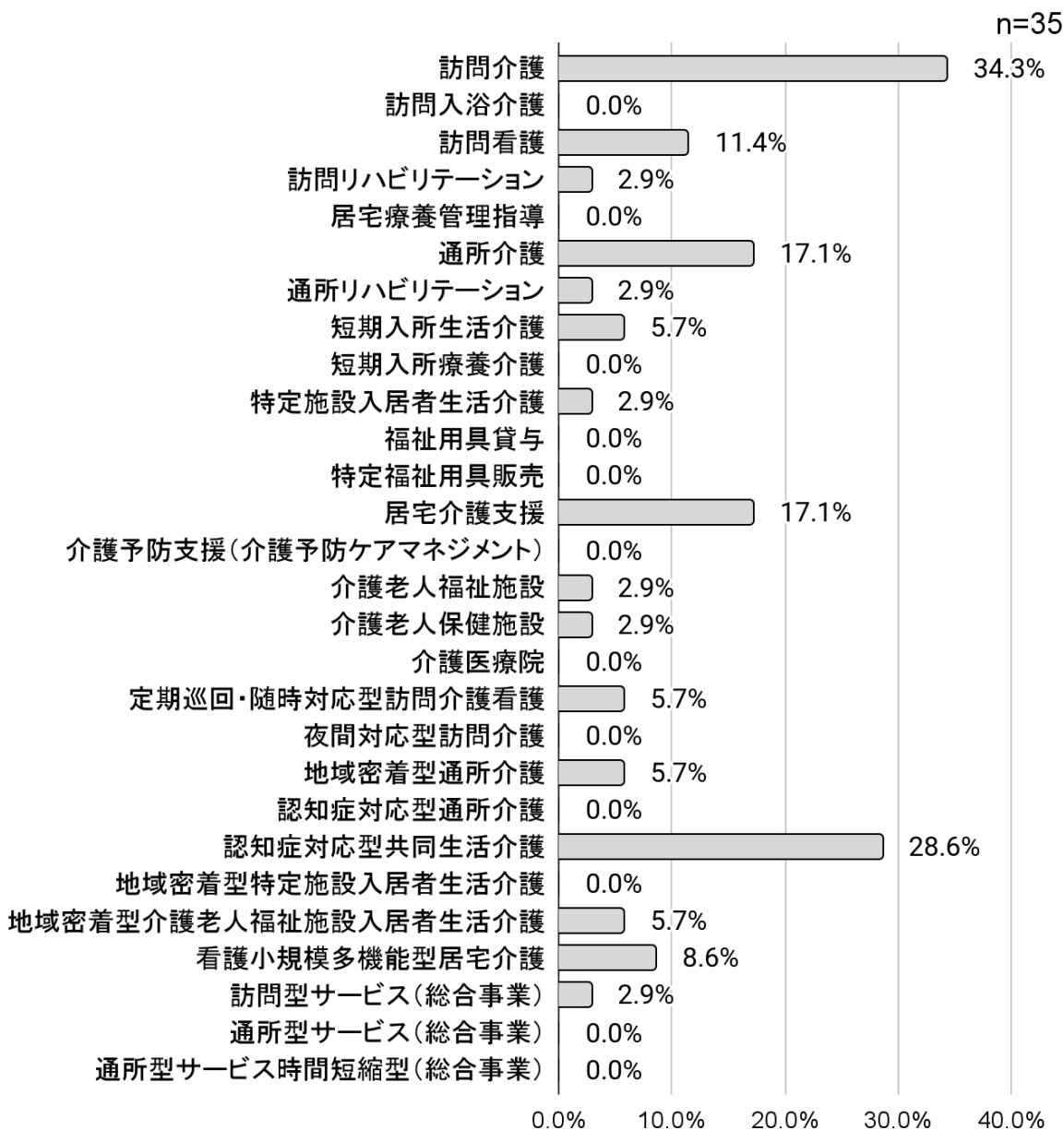


問1-5 併設する事業所が提供している介護保険サービス (複数回答)

【問1-4で「ある」を選択した場合のみ】

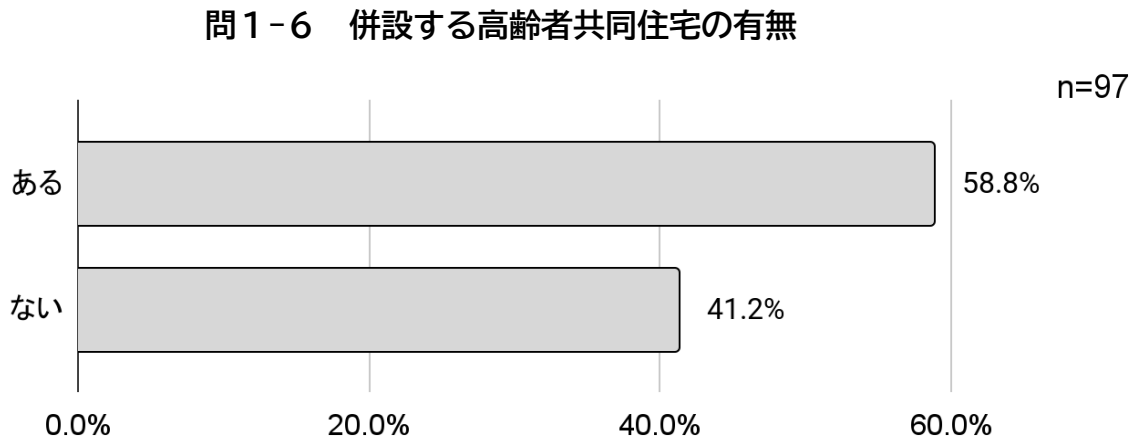
併設する事業所が提供している介護保険サービスについては、「訪問介護」が34.3%と最も多く、次いで、「認知症対応型共同生活介護」が28.6%、「通所介護」「居宅介護支援」が17.1%となっている。

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)



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、「ある」が58.8%、「ない」が41.2%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 令和7年11月1日現在の登録者数

令和7年11月1日現在の登録者数（要支援1・2を含む）については平均23.5人となっている。

また、問1-6で、併設する高齢者共同住宅の有無について「ある」を選択した場合、併設する高齢者共同住宅の利用者数（要支援1・2を含む）は平均20.9人となっている。

問2-1 令和7年11月1日現在の登録者数

	平均値（人）
登録者数	23.5
【高齢者共同住宅併設の場合】併設住宅の利用者数	20.9

問2-2 訪問看護の利用者数

問2-1の登録者数のうち、訪問看護の利用者数（要支援1・2を含む）については平均5.0人となっている。

また、問1-6で、併設する高齢者共同住宅の有無について「ある」を選択した場合、併設する高齢者共同住宅の利用者数（要支援1・2を含む）は平均5.5人となっている。

問2-2 訪問看護の利用者数

	平均値（人）
訪問看護の利用者数	5.0
【高齢者共同住宅併設の場合】併設住宅の利用者数	5.5

問2-3 令和7年10月の1か月の延べ利用回数

令和7年10月の1か月の延べ利用回数（介護予防サービスを含む）については、「通い」が平均289.3回、「泊り」が平均54.5回、「訪問介護」が平均1024.0回となっている。

問2-3 令和7年10月の1か月の延べ利用回数

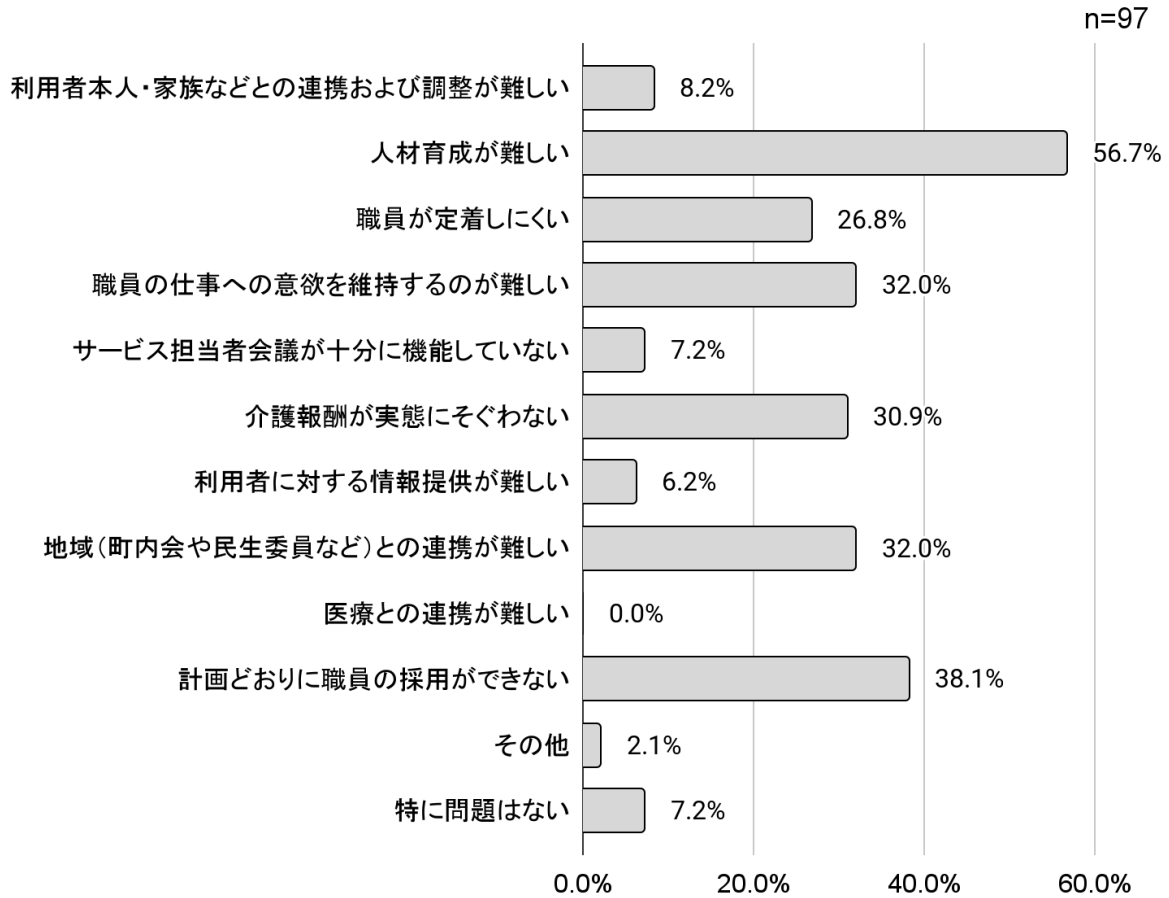
	平均値（回）
通い	289.3
泊り	54.5
訪問介護	1024.0

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56.7%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38.1%、「職員の仕事への意欲を維持するのが難しい」「地域（町内会や民生委員など）との連携が難しい」が32.0%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）

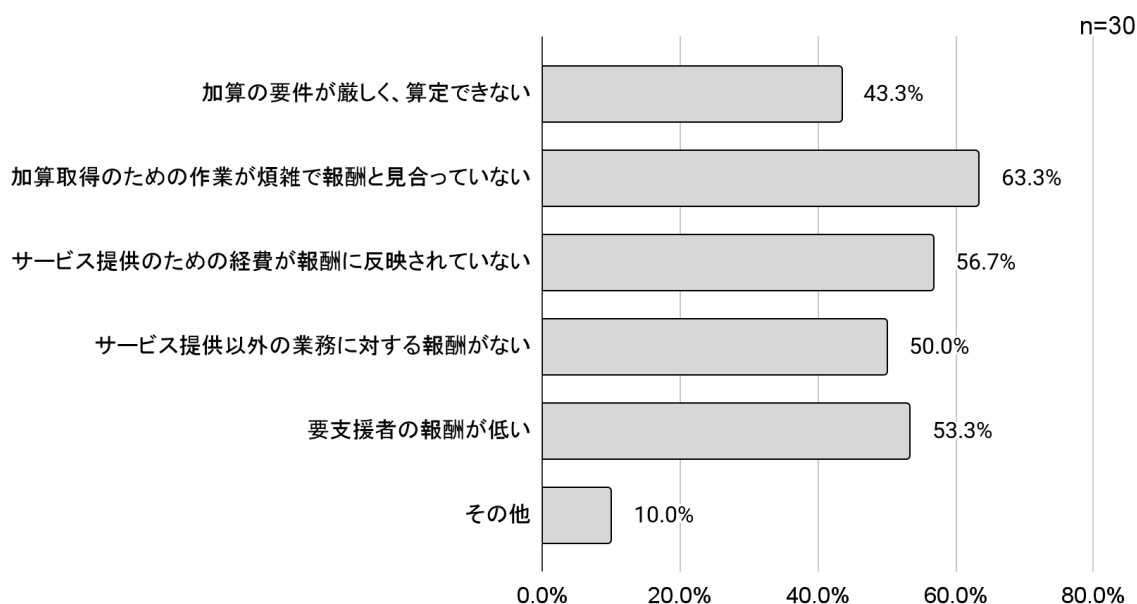


問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

【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63.3%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56.7%、「要支援者の報酬が低い」が53.3%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)



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
介護度が改善された場合など、健康状態の改善に対する加算
加算ではなく、基本報酬をあげてほしい
入退院時連携加算

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

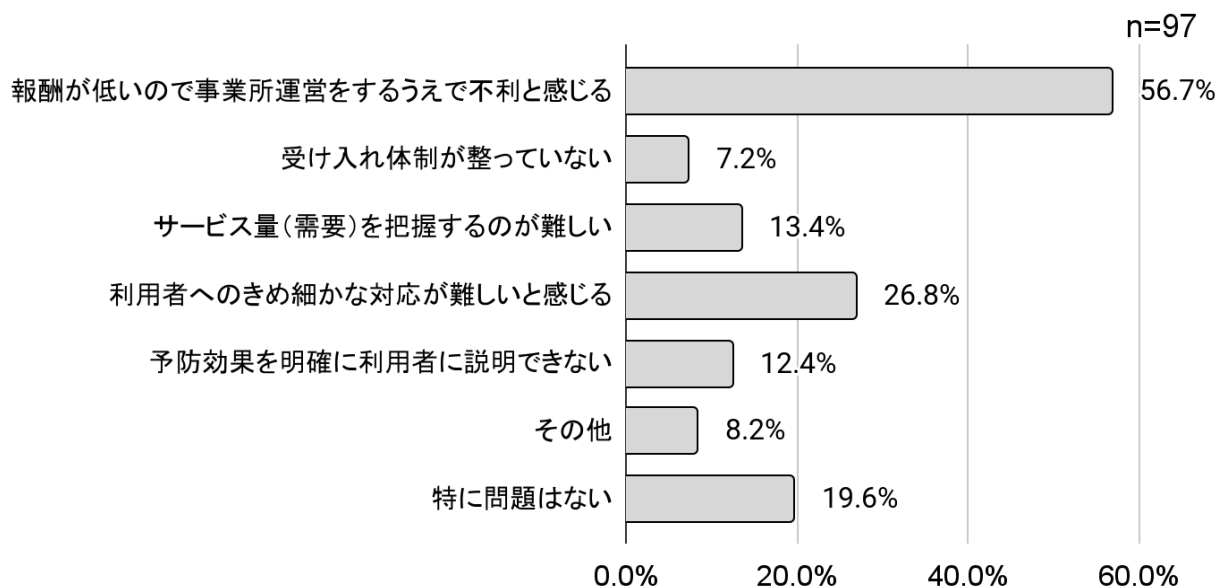
記述内容
出来る範囲で取り組んでいるが、人員不足・利用者の介護度増などで地域交流が日常的にできる状態ではない
地域に事業所の実態について、あまり認知されていない
町内会の方には色々声掛け等しているが、なかなか協力体制がとれない状況。運営推進会議への出席も仕事の関係等でままならない。

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56.7%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26.8%、「特に問題はない」が19.6%となっている。

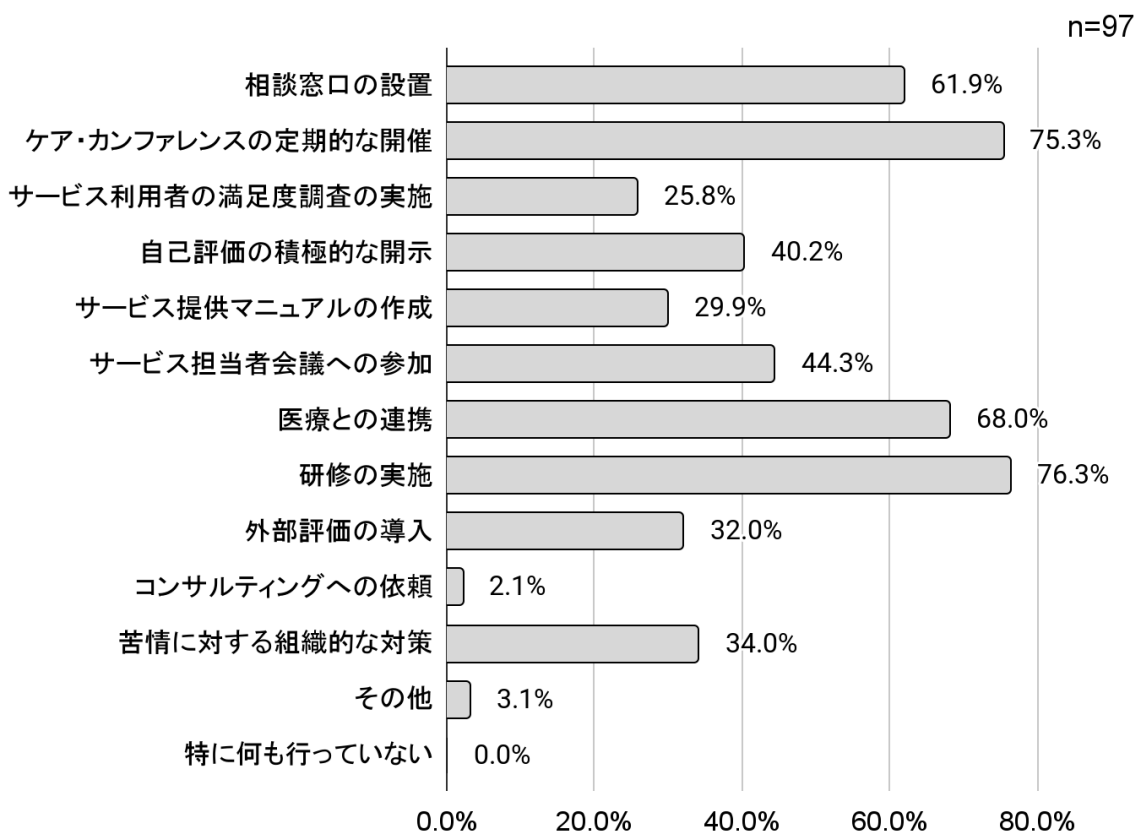
問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）



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76.3%と最も多く、次いで、「ケア・カンファレンスの定期的な開催」が75.3%、「医療との連携」が68.0%となっている。

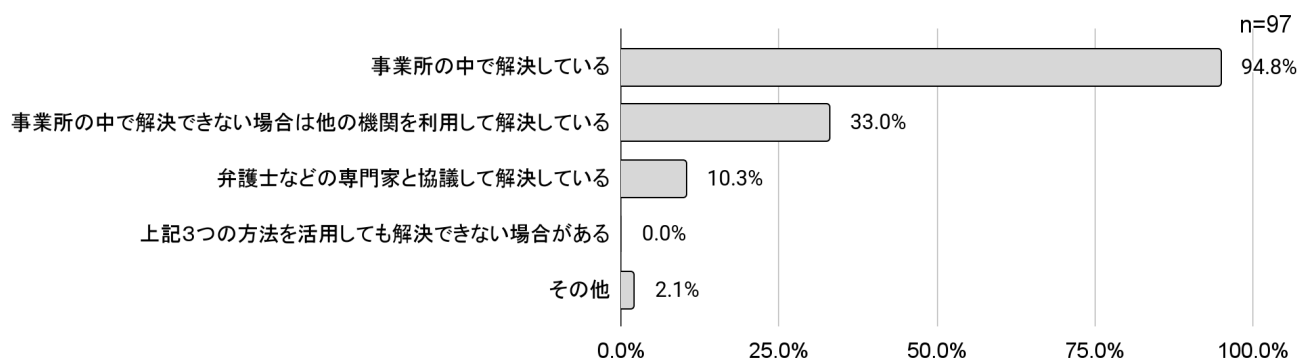
問3-3 サービスの質の向上のためにやっている取組 (複数回答)



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94.8%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33.0%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が10.3%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

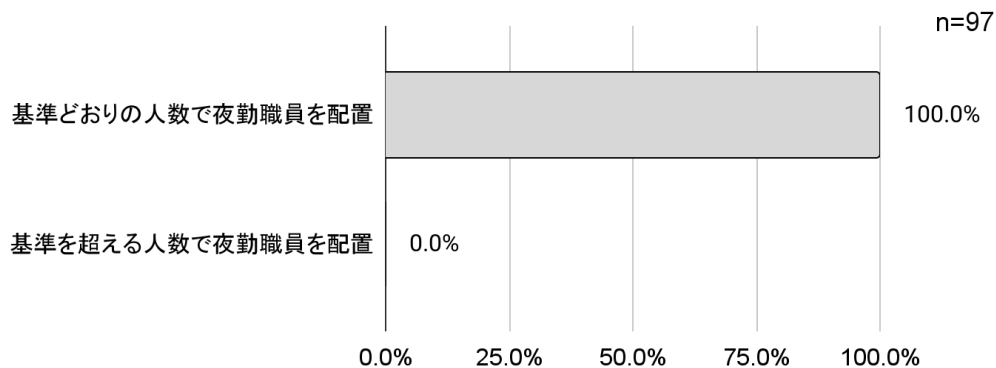
【問3-4-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

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100.0%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
夜勤を希望する方が少ない。訪問も含めた、技能実習生の配置基準の緩和が必須
緊急の泊まりなどもあるため、日勤者でのフォローや情報収集など気を付けているが、緊急時は上手くいかないことが多い
基準通りの1名体制では2名介助ができない時間帯が存在する

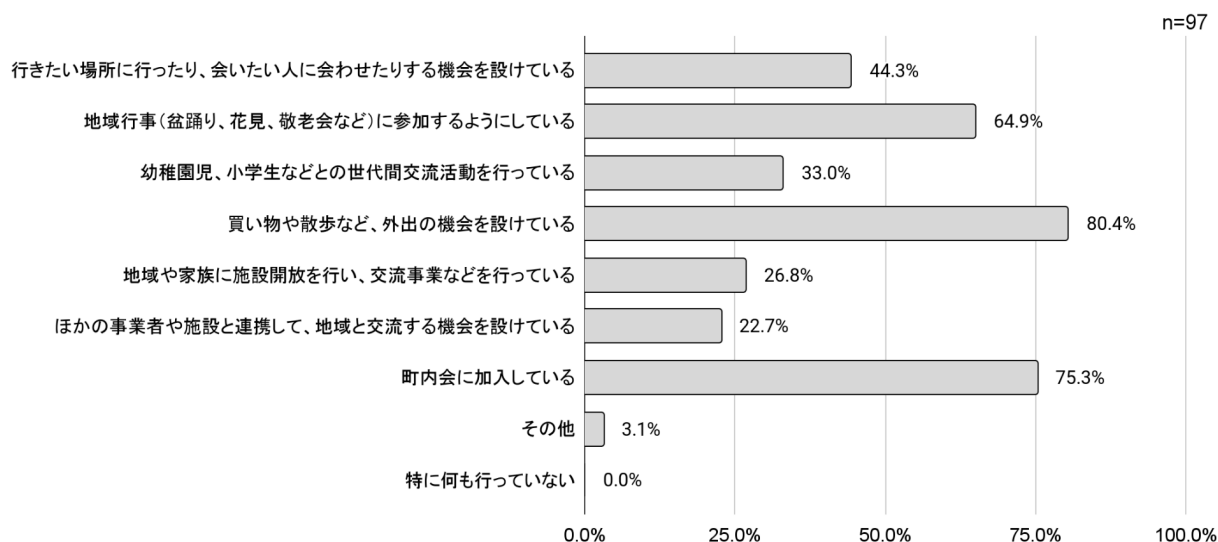
など

2 調査結果 (12 小規模多機能型居宅介護事業者)

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、「買い物や散歩など、外出の機会を設けている」が80.4%と最も多く、次いで、「町内会に加入している」が75.3%、「地域行事（盆踊り、花見、敬老会など）に参加するようにしている」が64.9%となっている。

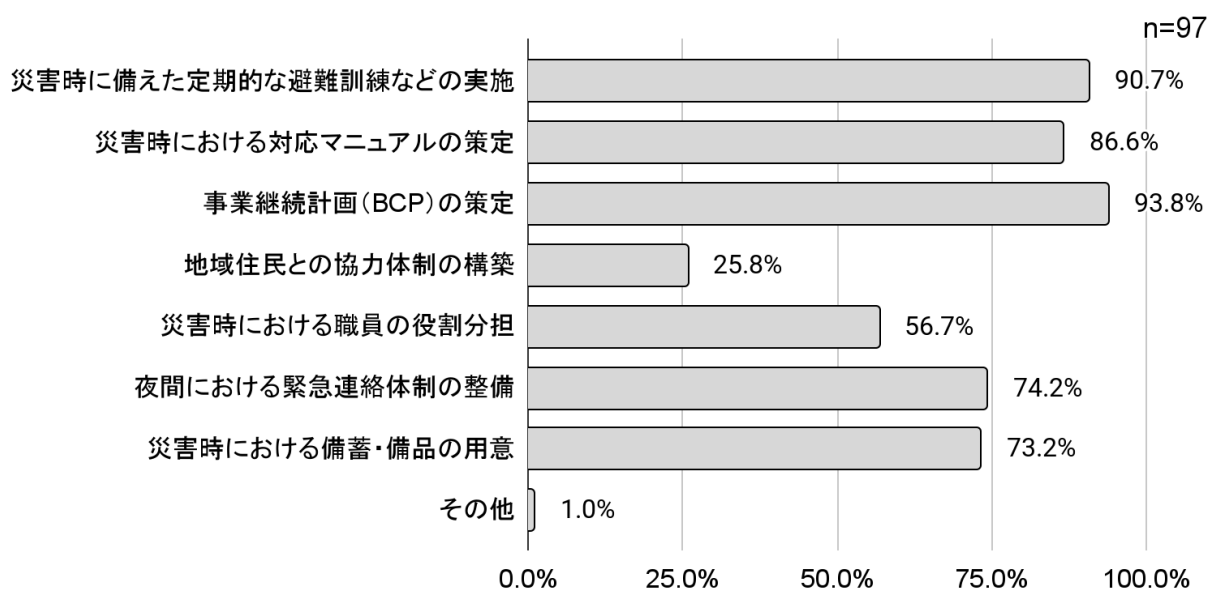
問3-7 利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動（複数回答）



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93.8%と最も多く、次いで、「災害時に備えた定期的な避難訓練などの実施」が90.7%、「災害時における対応マニュアルの策定」が86.6%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）

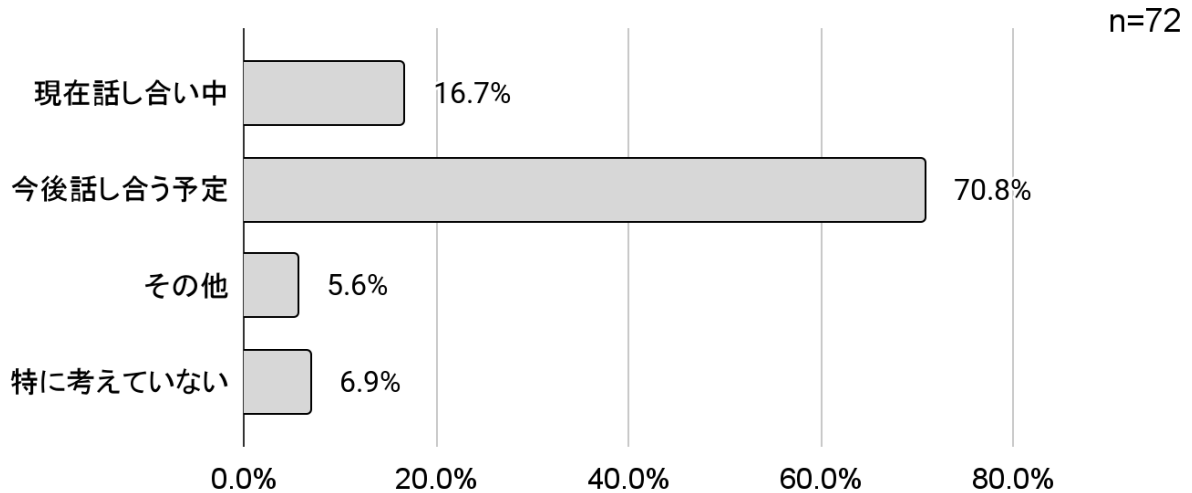


問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【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70.8%と最も多く、次いで、「現在話し合い中」が16.7%、「特に考えていない」が6.9%となっている。

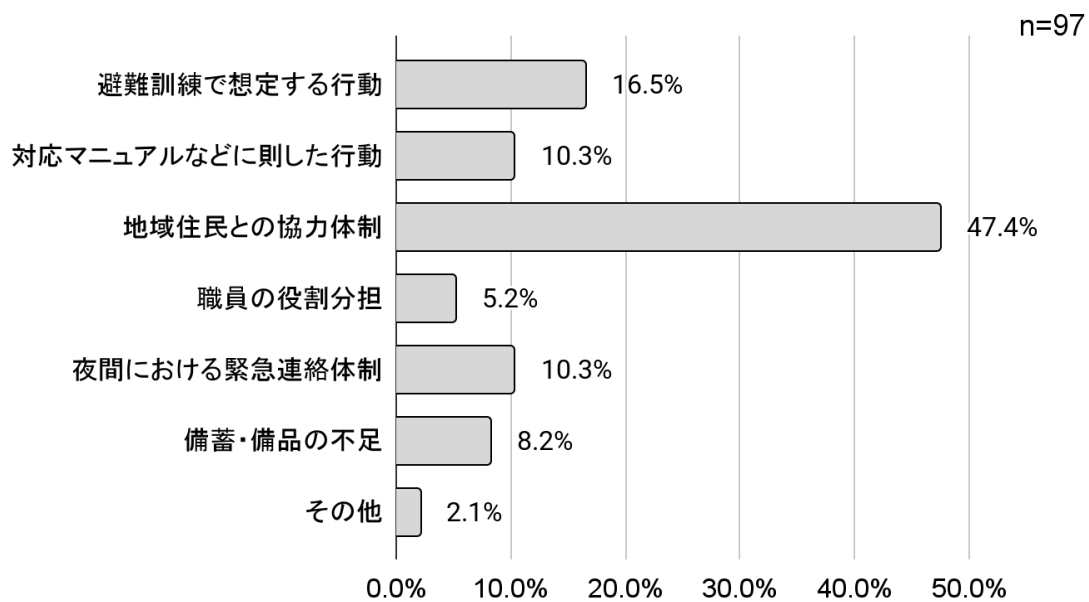
問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



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47.4%と最も多く、次いで、「避難訓練で想定する行動」が16.5%、「対応マニュアルなどに則した行動」「夜間における緊急連絡体制」が10.3%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



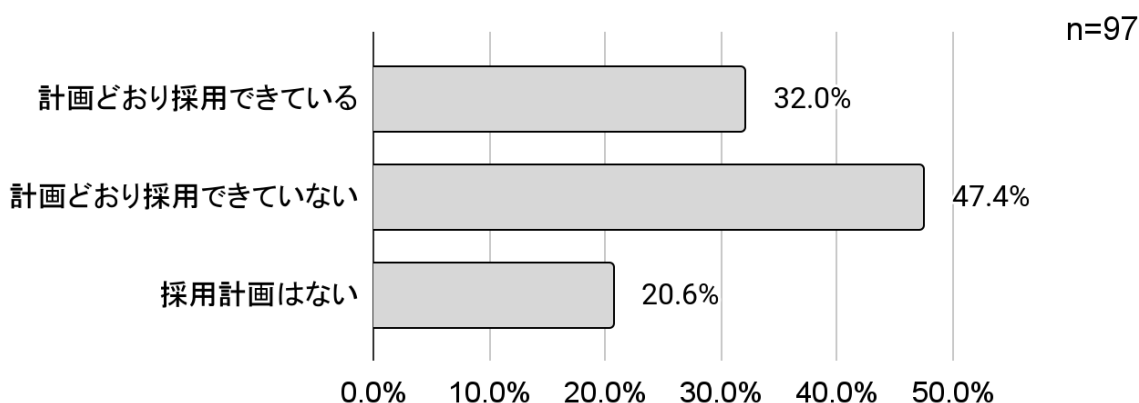
4 職員への対応について

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

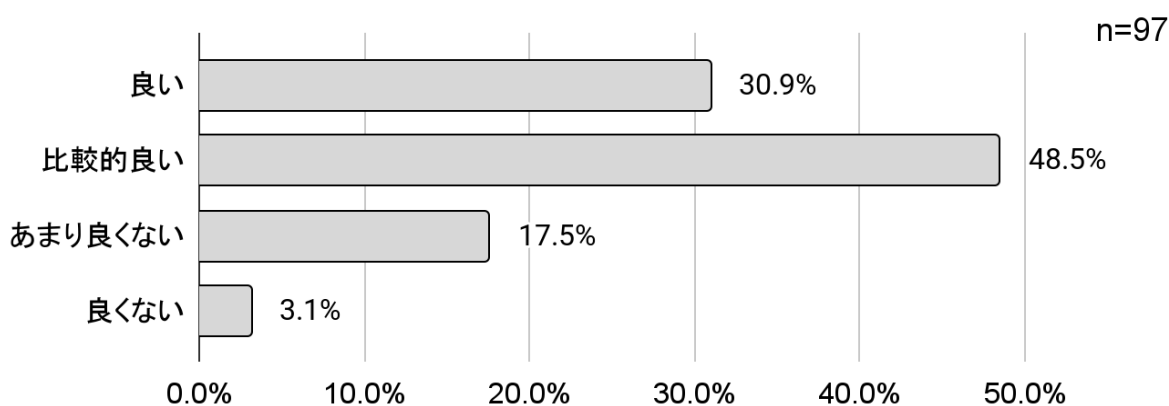
常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が47.4%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が32.0%、「採用計画はない」が20.6%となっている。

問4-1-1-ア 常勤職員の採用状況



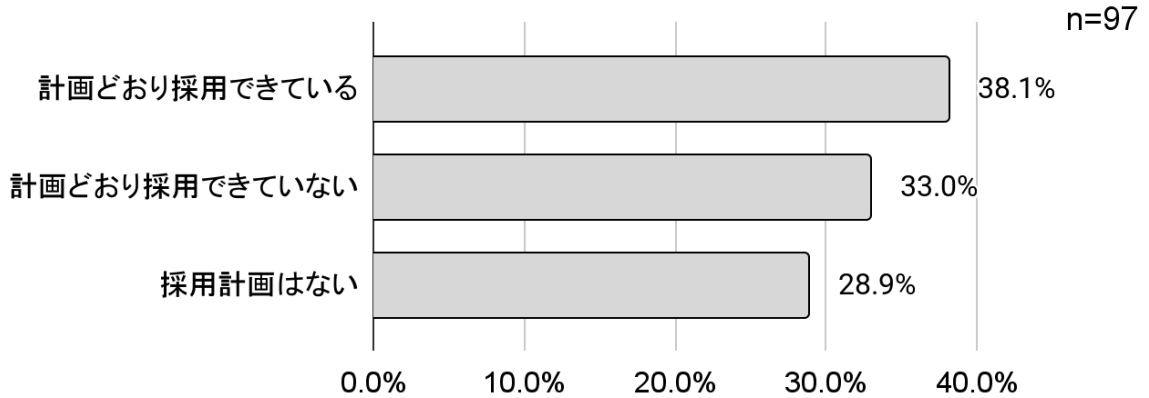
常勤職員の定着状況については、「良い」と「比較的良い」を合わせた割合が79.4%となっており、「あまり良くない」と「良くない」を合わせた割合が20.6%となっている。

問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



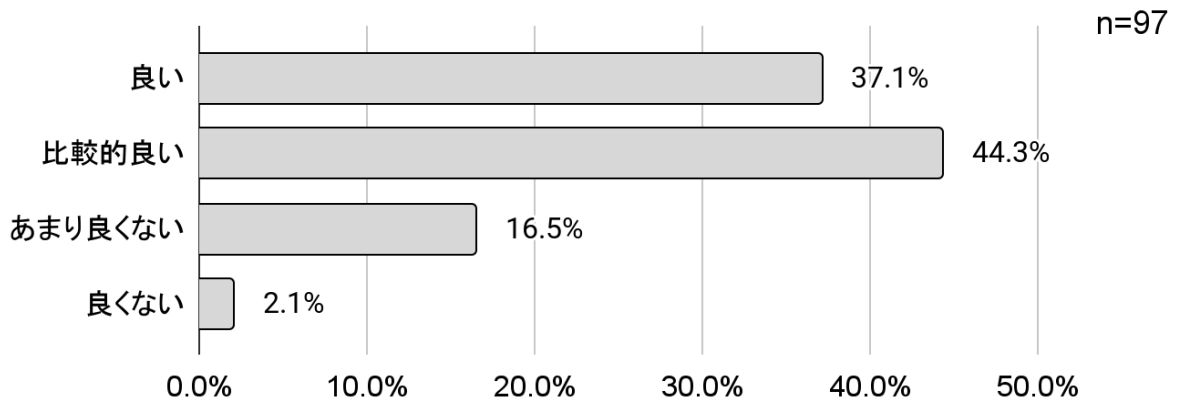
非常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できている」が38.1%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できていない」が33.0%、「採用計画はない」が28.9%となっている。

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81.4%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18.6%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。

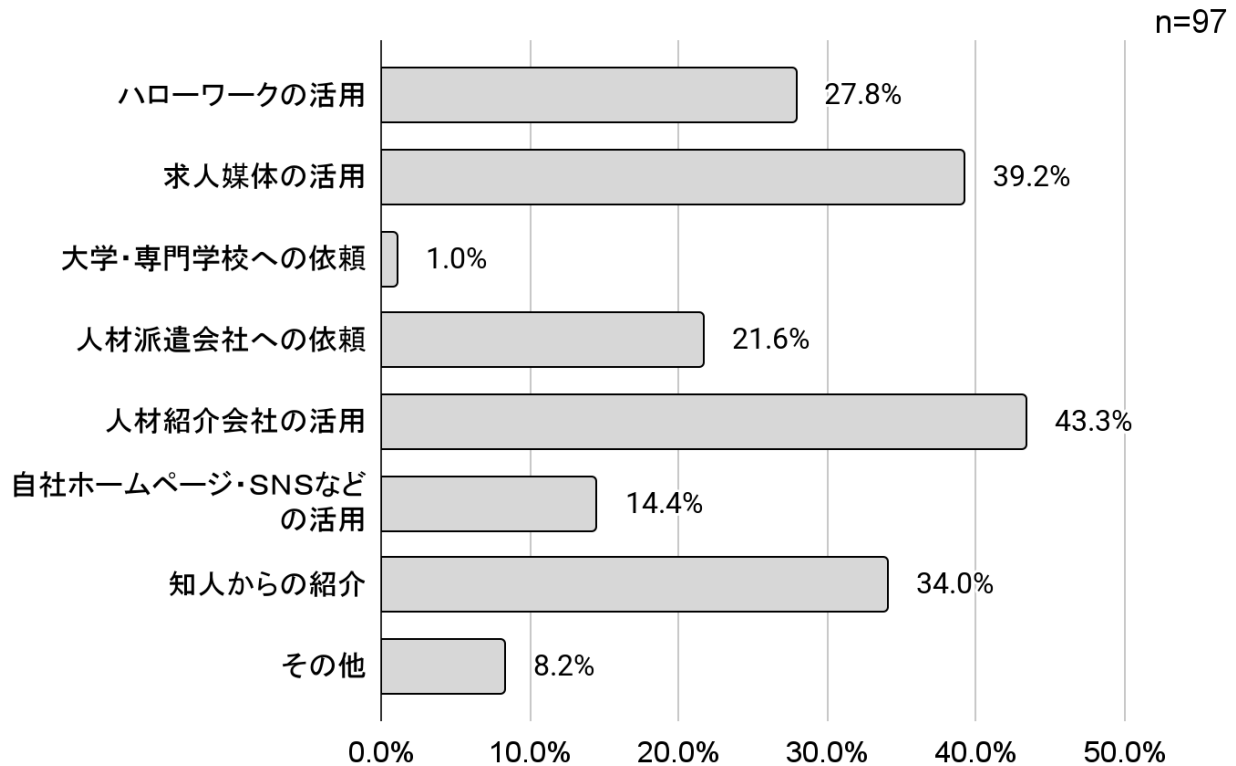
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用・退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	3.3	2.1
非常勤職員	1.9	1.0

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、「人材紹介会社の活用」が43.3%と最も多く、次いで、「求人媒体の活用」が39.2%、「知人からの紹介」が34.0%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10.5人となっている。

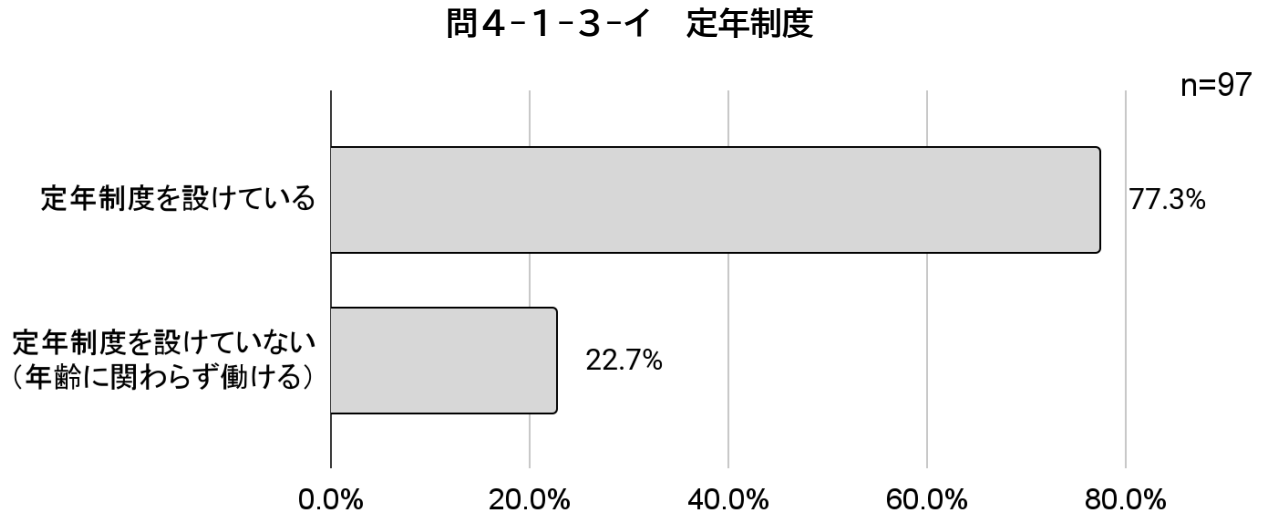
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数 (常勤換算)

	平均人数 (人)
職員数 (常勤換算)	10.5

※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77.3%、「定年制度を設けていない（年齢に関わらず働ける）」が22.7%となっている。



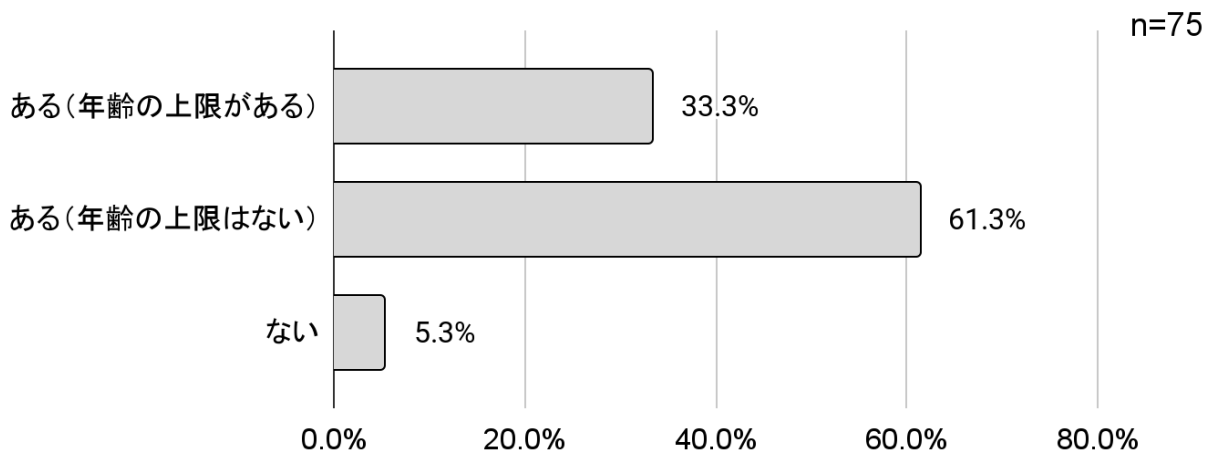
「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均で65.0歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	65.0

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61.3%と最も多く、次いで、「ある（年齢の上限がある）」が33.3%、「ない」が5.3%となっている。

問4-1-3-イ 定年後の継続雇用制度



2 調査結果 (⑫ 小規模多機能型居宅介護事業者)

「ある（年齢の上限がある）」を選択した場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均で70.8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	70.8

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。

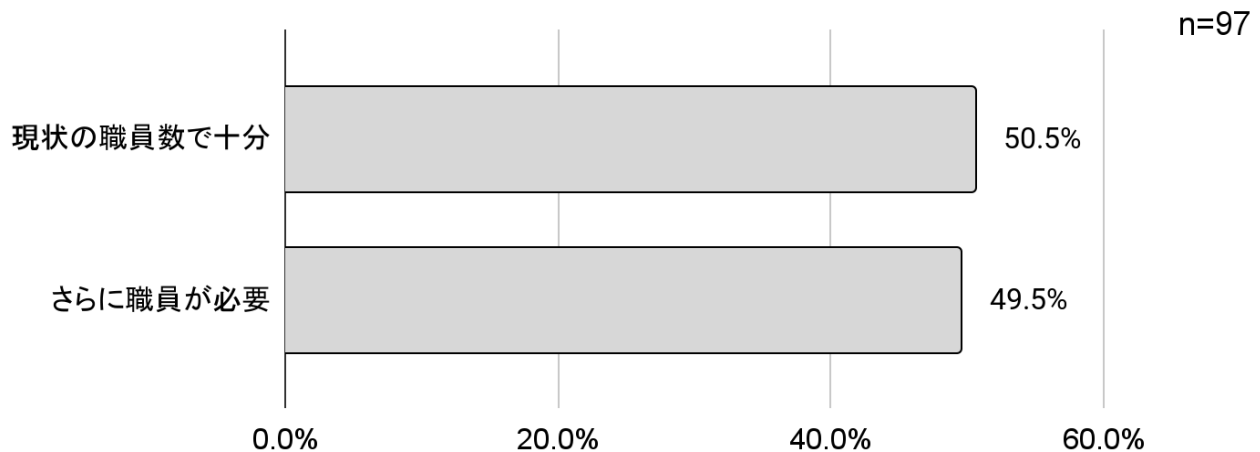
問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

	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）	7.9	5.5

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50.5%、「さらに職員が必要」が49.5%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	3.7

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

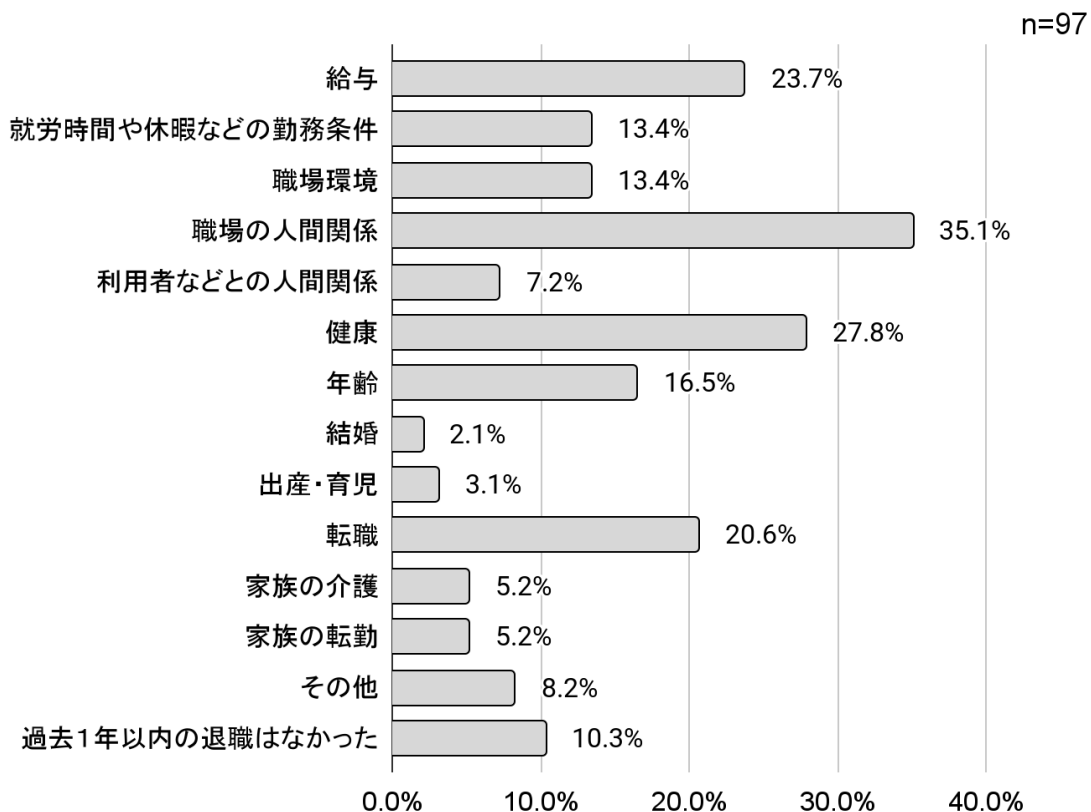
記述内容
職員の不足により対応する利用者の人数が多くなり、職員の負担が大きいため
有給休暇や病気などの急な休みの時に、人手不足にならないようにするため
管理者・ケアマネ・看護師が送迎に出なくてはならないため、勤務時間内に事務作業が終わらない

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、「職場の人間関係」が35.1%と最も多く、次いで、「健康」が27.8%、「給与」が23.7%となっている。

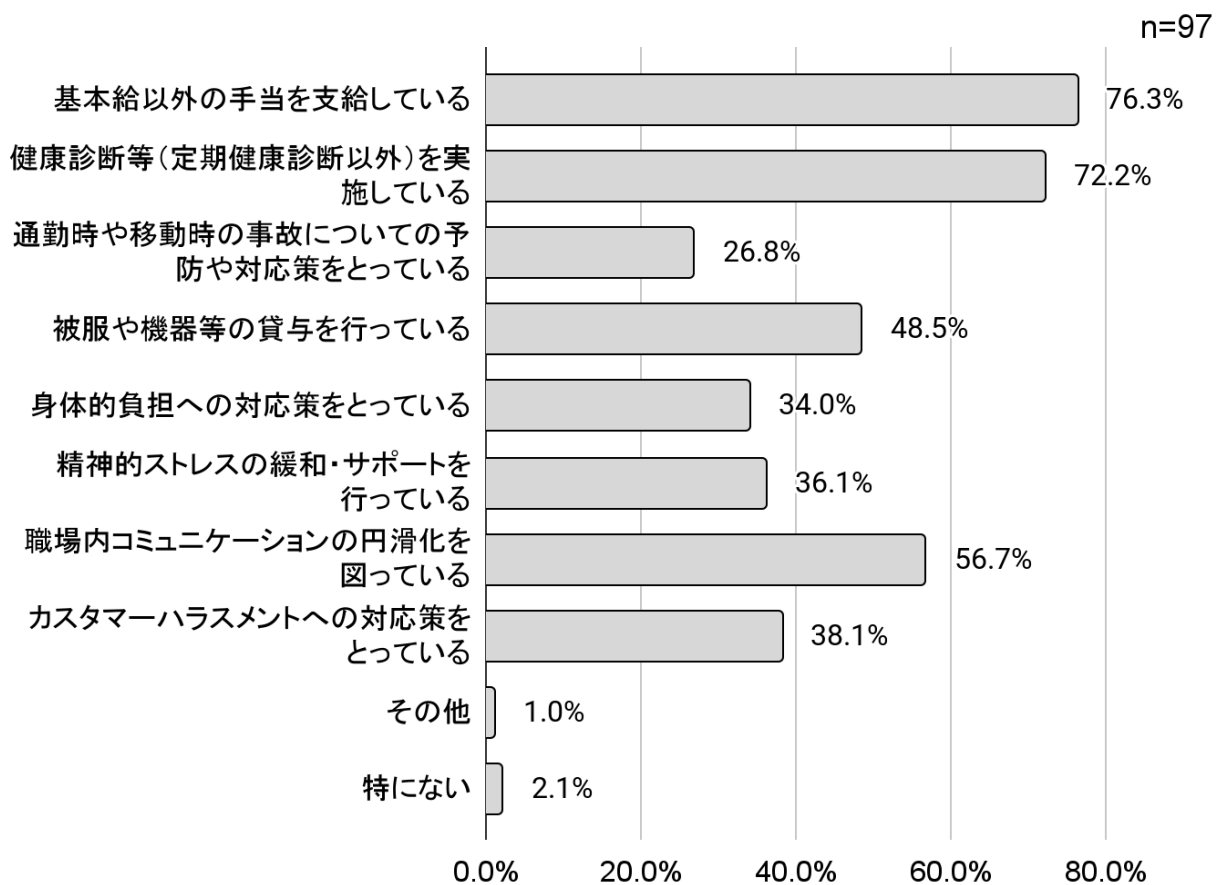
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの（複数回答）



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76.3%と最も多く、次いで、「健康診断等 (定期健康診断以外) を実施している」が72.2%、「職場内コミュニケーションの円滑化を図っている」が56.7%となっている。

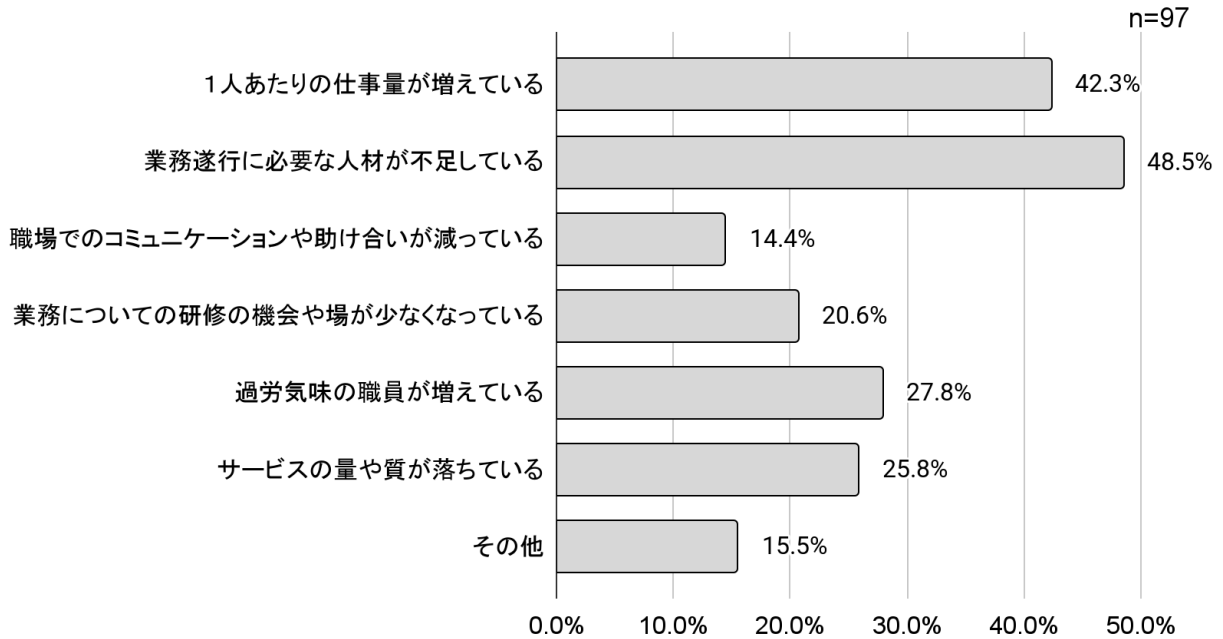
問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)



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48.5%と最も多く、次いで、「1人あたりの仕事量が増えている」が42.3%、「過労気味の職員が増えている」が27.8%となっている。

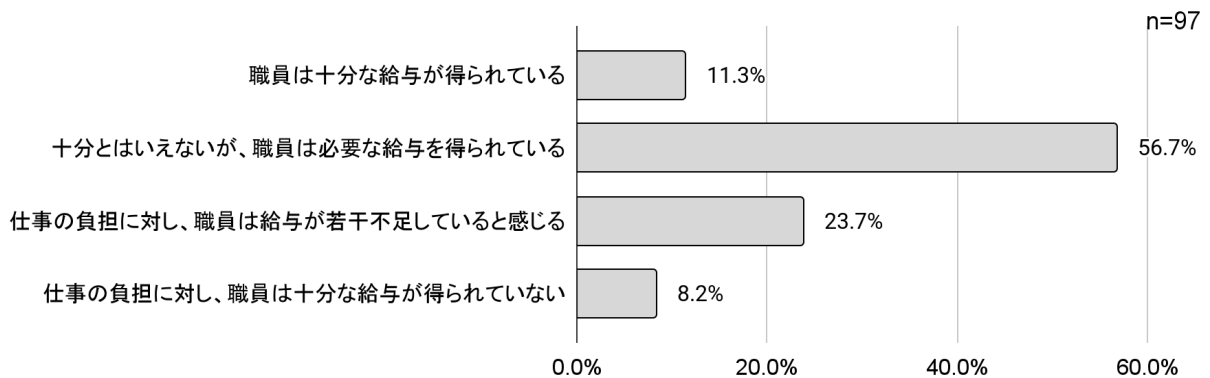
問4-4 職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）（複数回答）



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56.7%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23.7%、「職員は十分な給与が得られている」が11.3%となっている。

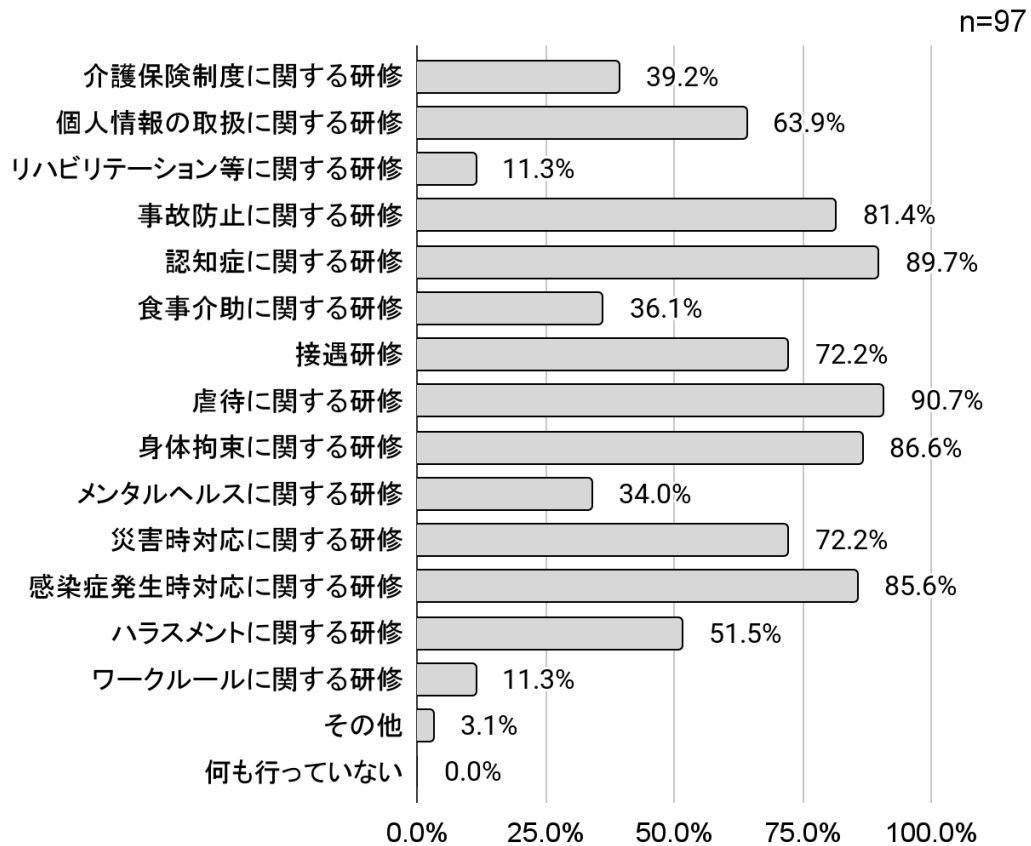
問4-5 職員の給与に対する考え



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」が90.7%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」が89.7%、「身体拘束に関する研修」が86.6%となっている。

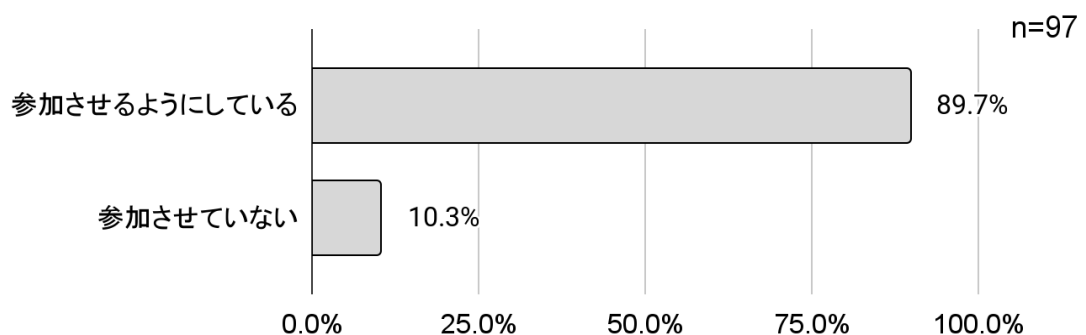
問4-6 全職員を対象に実施している内部研修(複数回答)



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89.7%、「参加させていない」が10.3%となっている。

問4-7 外部研修会などへの職員の参加

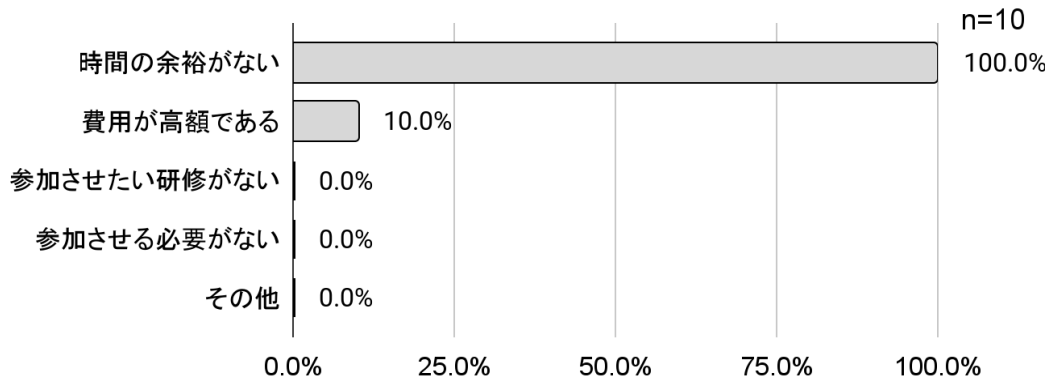


問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由（複数回答）

【問4-7で「参加させていない」を選んだ場合のみ】

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%と最も多く、次いで「費用が高額である」が10.0%となっている。

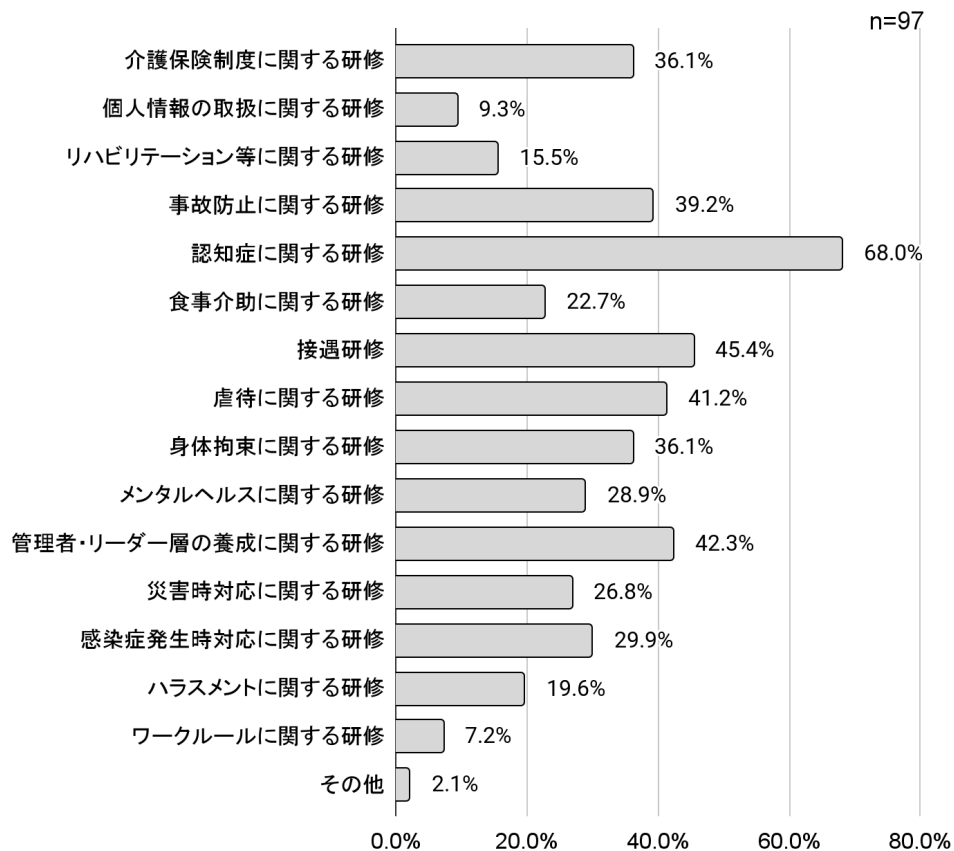
問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由（複数回答）



問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）

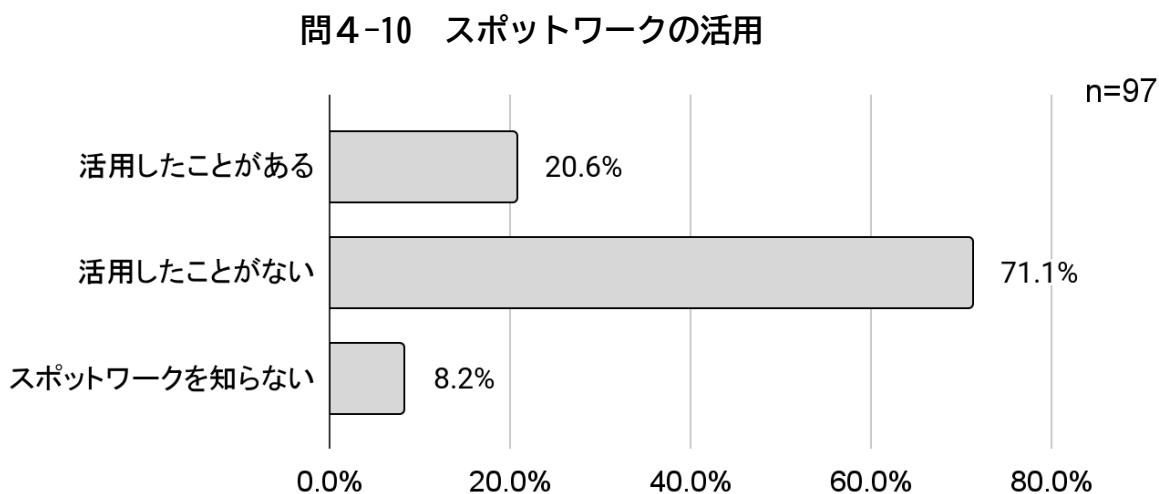
職員に受けさせたい外部研修については、「認知症に関する研修」が68.0%と最も多く、次いで、「接遇研修」が45.4%、「管理者・リーダー層の養成に関する研修」が42.3%となっている。

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71.1%と最も多く、次いで、「活用したことがある」が20.6%、「スポットワークを知らない」が8.2%となっている。

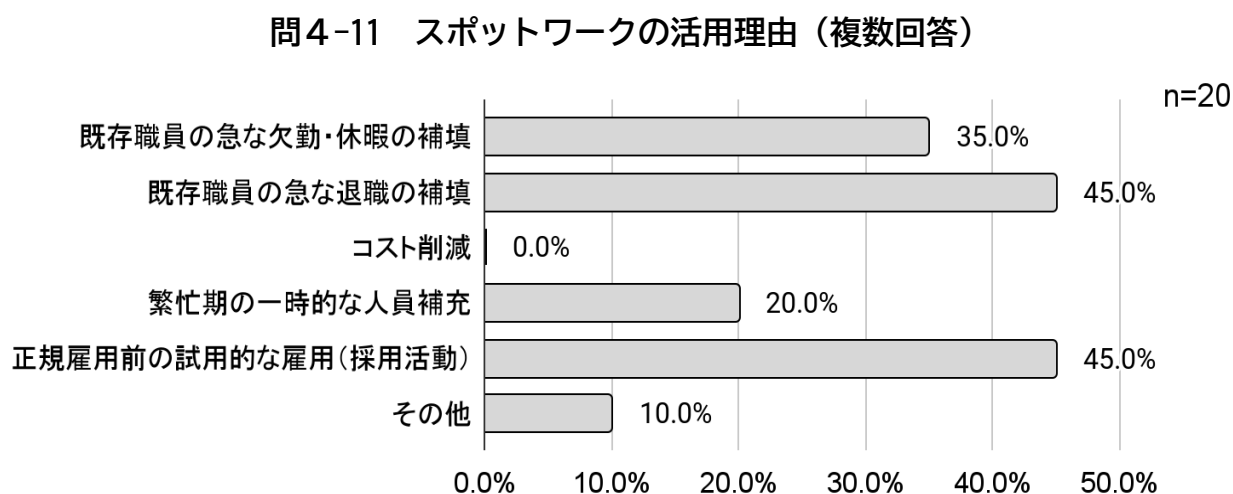


※スポットワークとは、アプリ等をとおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

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、「既存職員の急な退職の補填」「正規雇用前の試用的な雇用(採用活動)」が45.0%と最も多く、次いで、「既存職員の急な欠勤・休暇の補填」が35.0%、「繁忙期の一時的な人員補充」が20.0%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】

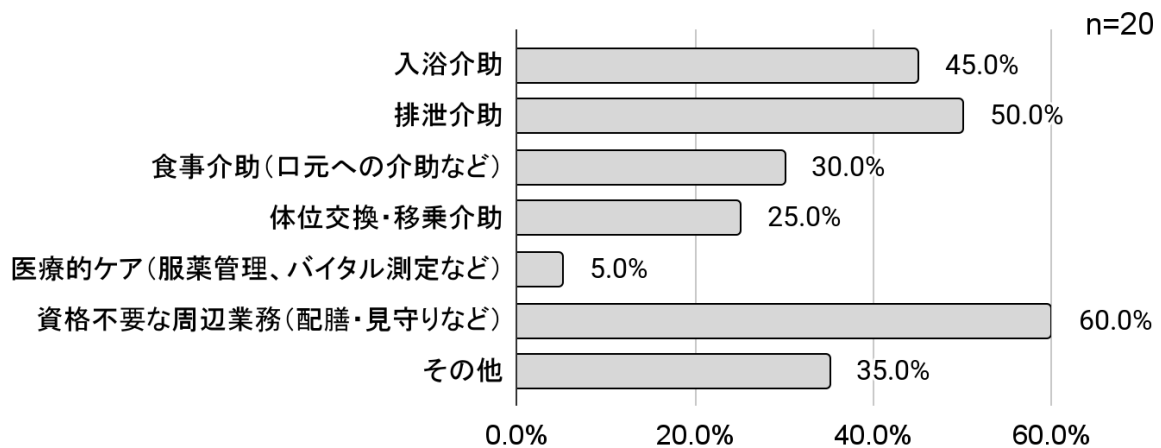
最近1年間のスポットワークでの雇用回数の平均は、41.3回となっている。

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	41.3

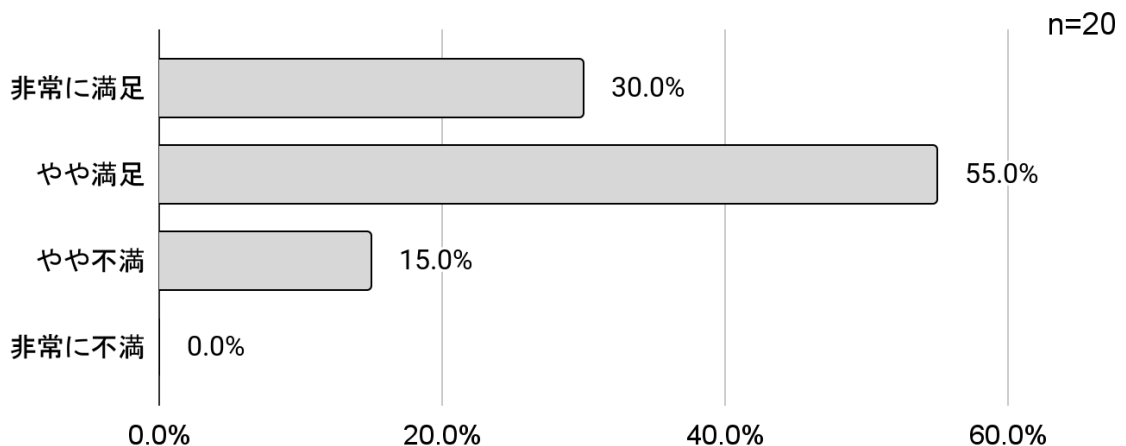
スポットワークでの従事内容については、「資格不要な周辺業務（配膳・見守りなど）」が60.0%と最も多く、次いで、「排泄介助」が50.0%、「入浴介助」が45.0%となっている。

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55.0%と最も多くなっており、次いで、「非常に満足」が30.0%、「やや不満」が15.0%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

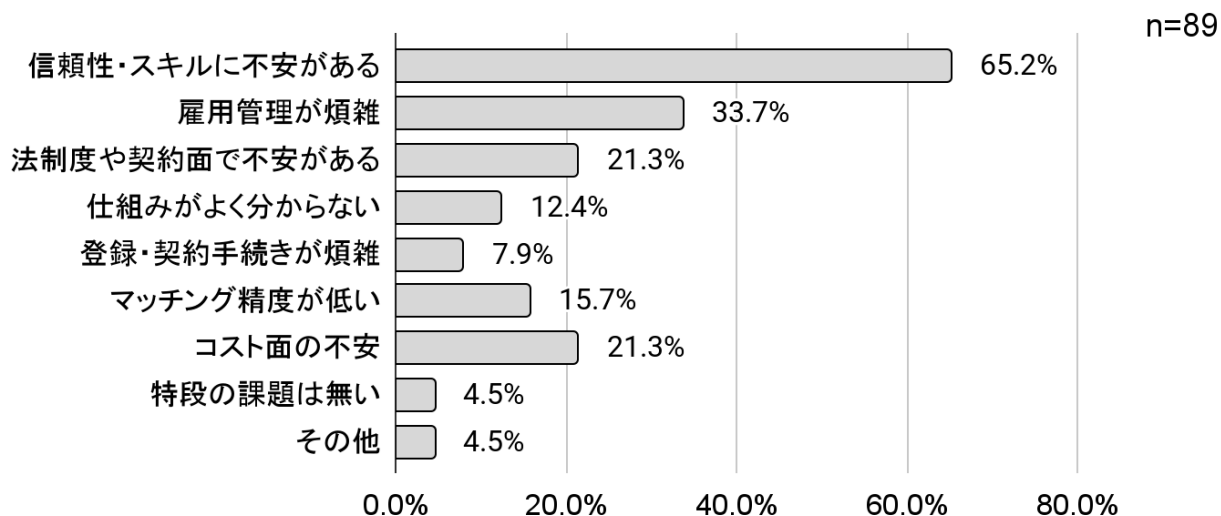


問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)

【問4-10で「活用したことがある」「活用したことがない」を選んだ場合のみ】

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65.2%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が33.7%、「法制度や契約面で不安がある」「コスト面の不安」が21.3%となっている。

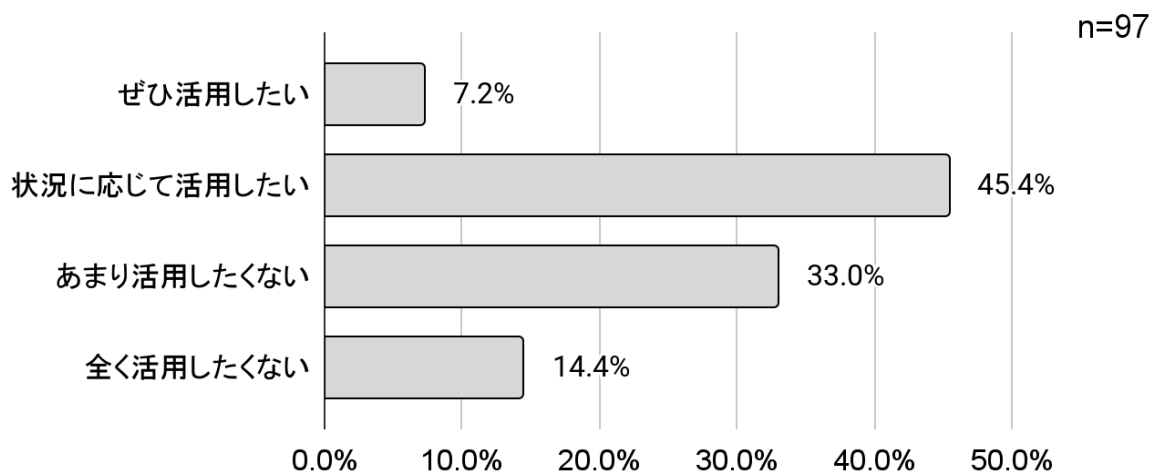
問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)



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、「状況に応じて活用したい」が45.4%と最も多く、次いで「あまり活用したくない」が33.0%、「全く活用したくない」が14.4%となっている。

問4-14 今後のスポットワークの活用

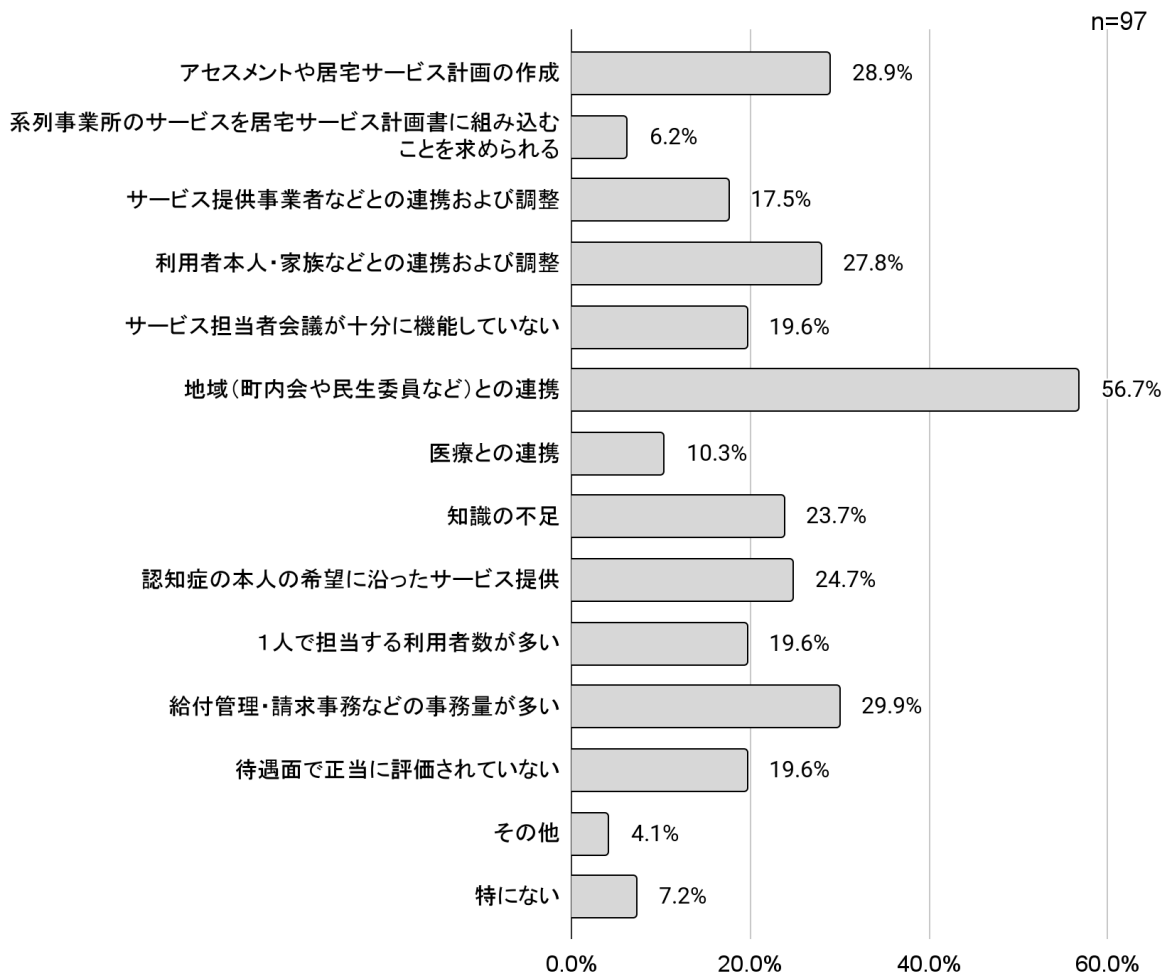


5 介護支援専門員の意見について

問5 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、「地域（町内会や民生委員など）との連携」が56.7%と最も多く、次いで、「給付管理・請求事務などの事務量が多い」が29.9%、「アセスメントや居宅サービス計画の作成」が28.9%となっている。

問5 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

18件（18.6%）のご意見があった。（巻末資料参照）

⑬ 認知症対応型共同生活介護事業者

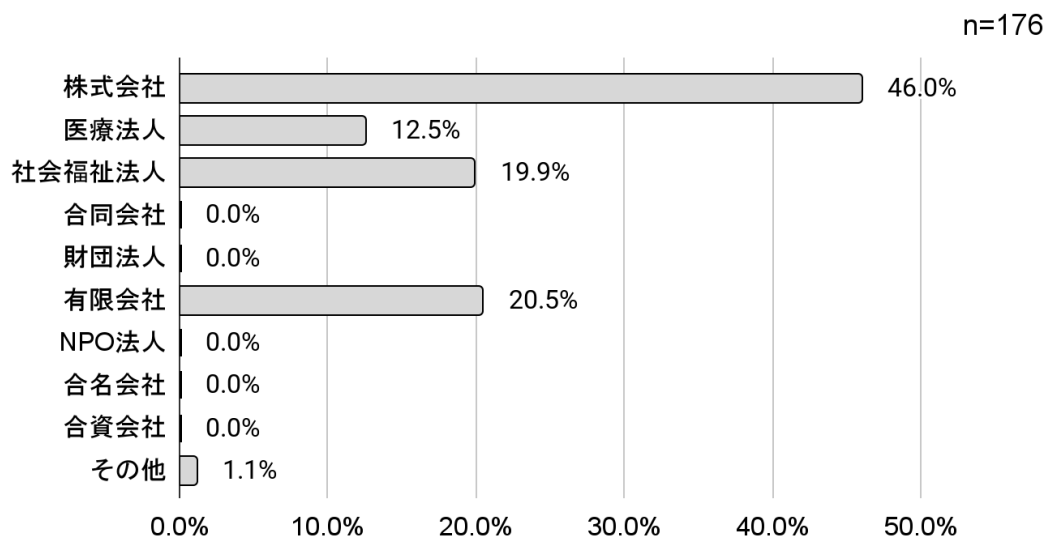
対象数 272/回収数 176/回収率 64.7%

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46.0%と最も多く、次いで、「有限会社」が20.5%、「社会福祉法人」が19.9%となっている。

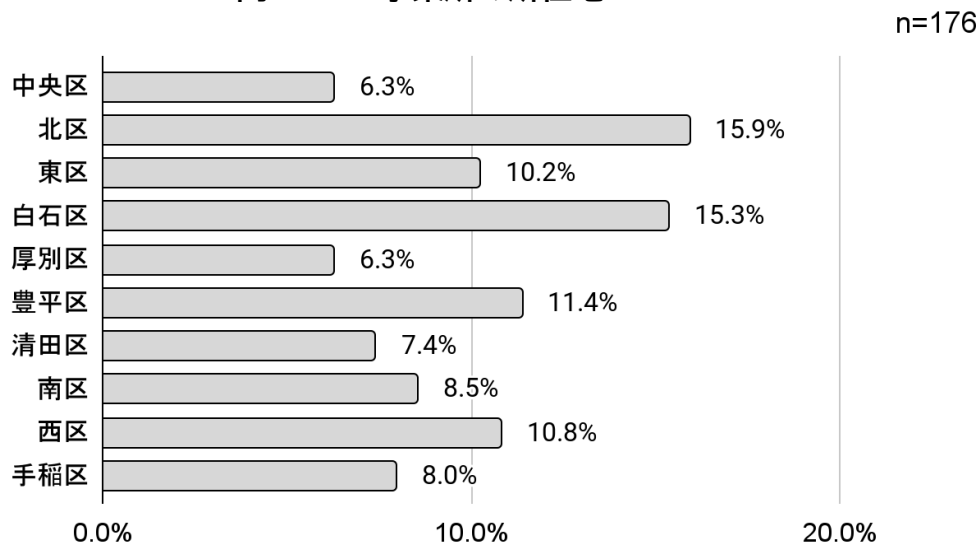
問1-1 事業所の経営形態



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15.9%と最も多く、次いで、「白石区」が15.3%、「豊平区」が11.4%となっている。

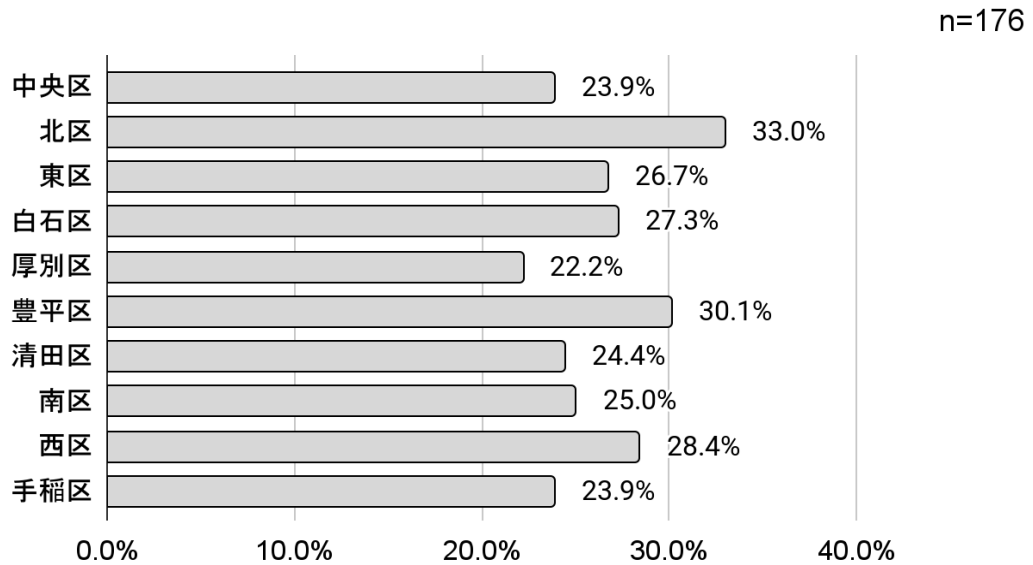
問1-2 事業所の所在地



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、「北区」が33.0%と最も多く、次いで、「豊平区」が30.1%、「西区」が28.4%となっている。

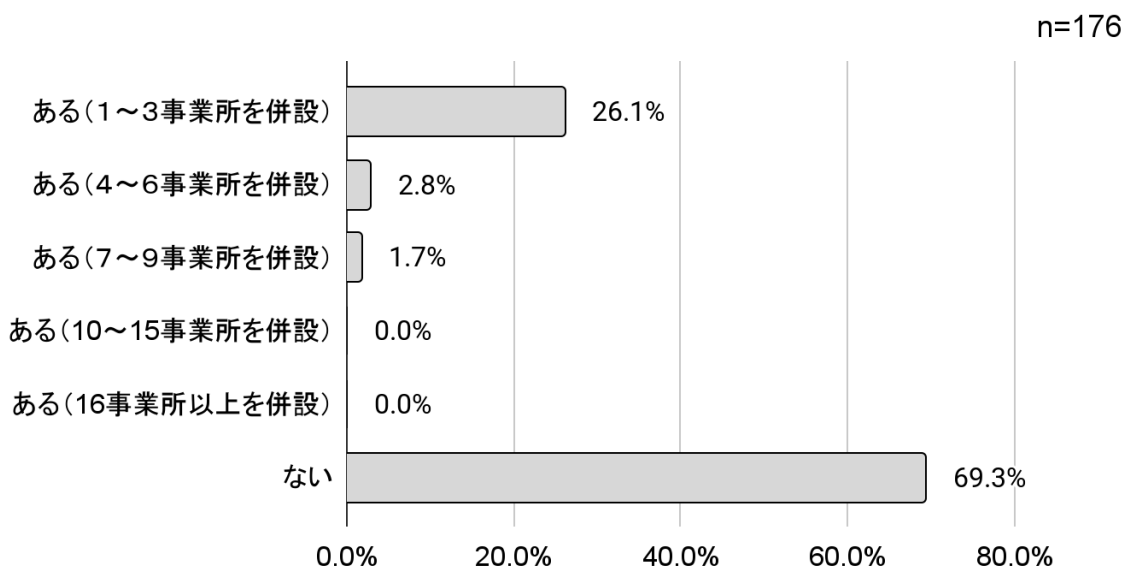
問1-3 サービスの提供区（複数回答）



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「ない」が69.3%、「ある」の合計が30.6%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

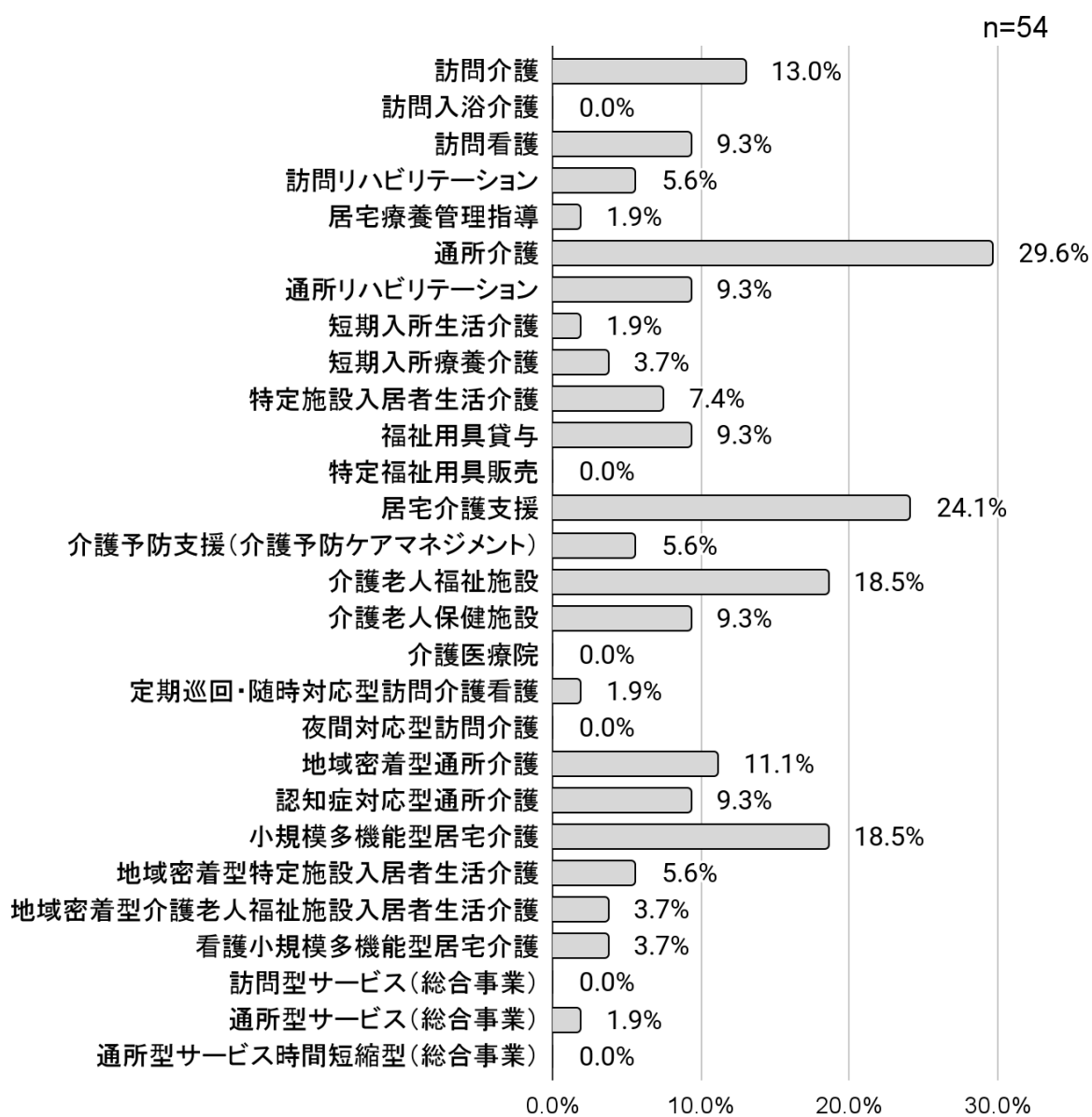


問1-5 併設する事業所が提供している介護保険サービス (複数回答)

【問1-4で「ある」を選択した場合のみ】

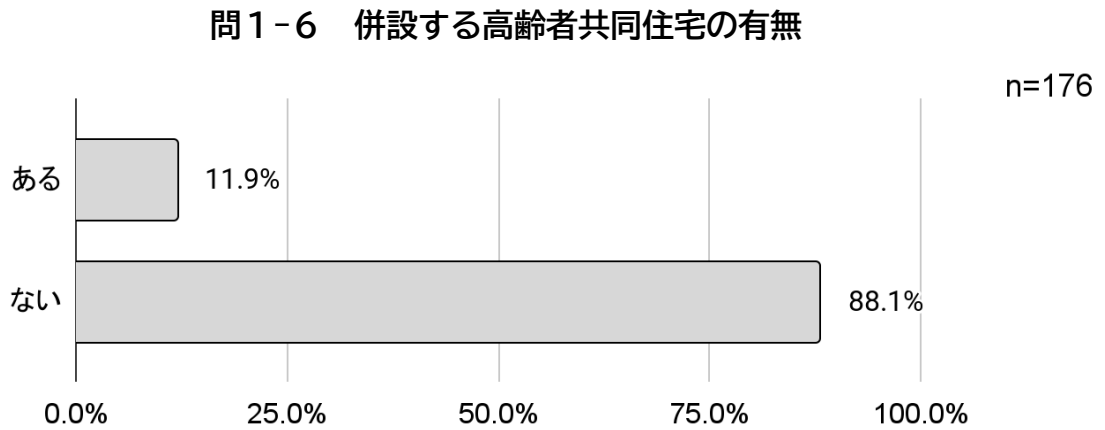
併設する事業所が提供している介護保険サービスについては「通所介護」が29.6%と最も多く、次いで、「居宅介護支援」が24.1%、「介護老人福祉施設」「小規模多機能型居宅介護」が18.5%となっている。

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)



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88.1%、「ある」が11.9%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 令和7年11月1日現在の定員および入居者の状況

令和7年11月1日現在の定員および入居者の状況については、定員が3,189人、ユニット数が416ユニット、入居者数合計が2,878人となっている。

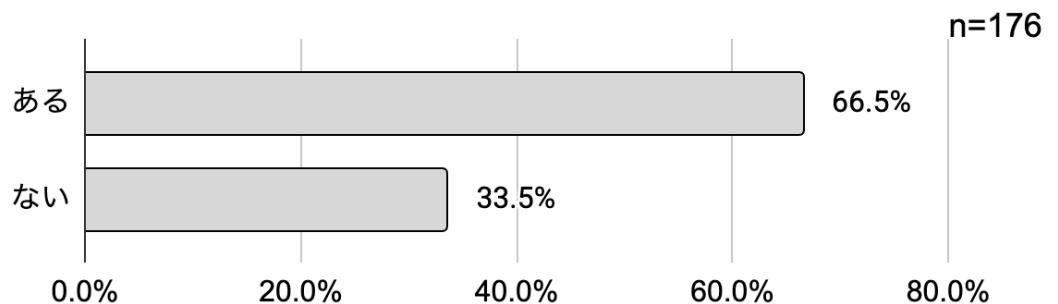
問2-1 令和7年11月1日現在の定員および入居者の状況

区分	人数
定員	3,189
ユニット数 (ユニット)	416
入居者数	2,878
要支援2	11
要介護1	731
要介護2	693
要介護3	597
要介護4	524
要介護5	322

問2-2 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66.5%、「ない」が33.5%となっている。

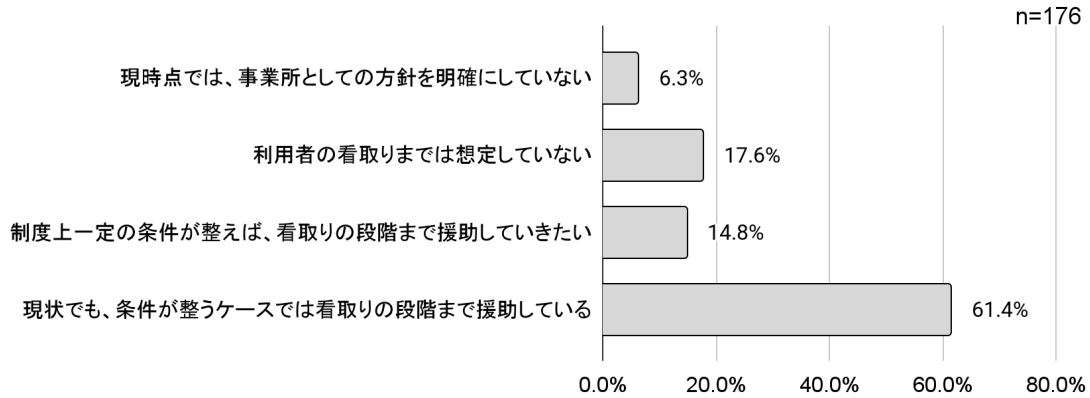
問2-2 ターミナルケア (看取り) に取り組んだ経験の有無



問2-3 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61.4%と最も多く、次いで、「利用者の看取りまでは想定していない」が17.6%、「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14.8%となっている。

問2-3 ターミナルケア（看取り）についての考え

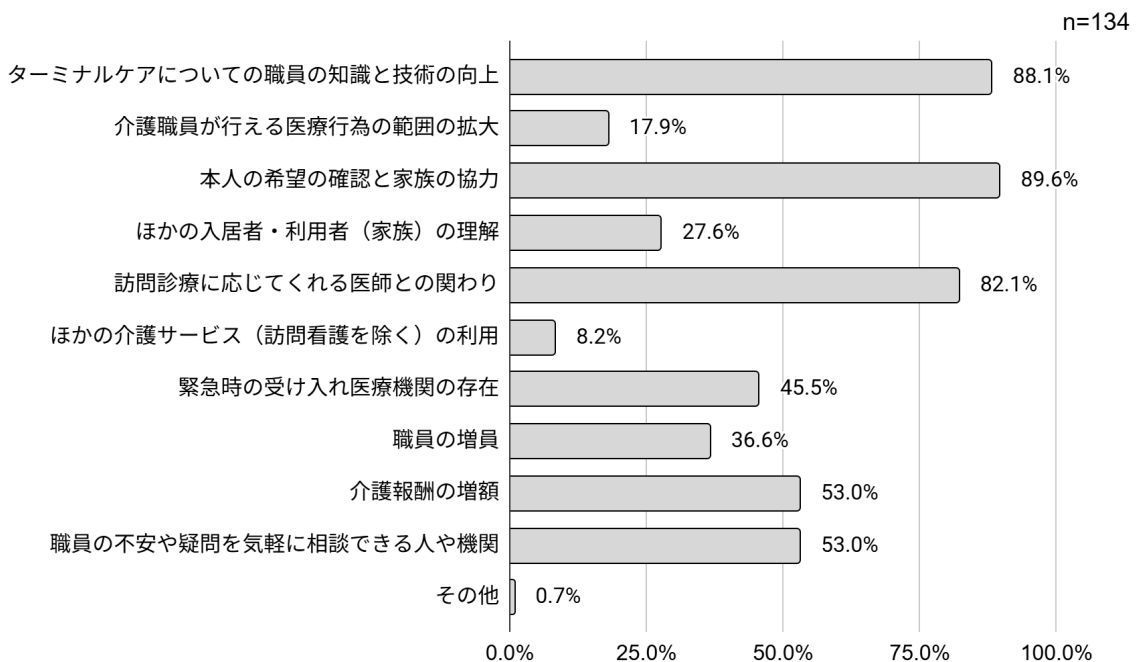


問2-4 ターミナルケア（看取り）を可能とするために必要な条件（複数回答）

【問2-3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）を可能とするための条件については、「本人の希望の確認と家族の協力」が89.6%と最も多く、次いで、「ターミナルケアについての職員の知識と技術の向上」が88.1%、「訪問診療に応じてくれる医師との関わり」が82.1%となっている。

問2-4 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）

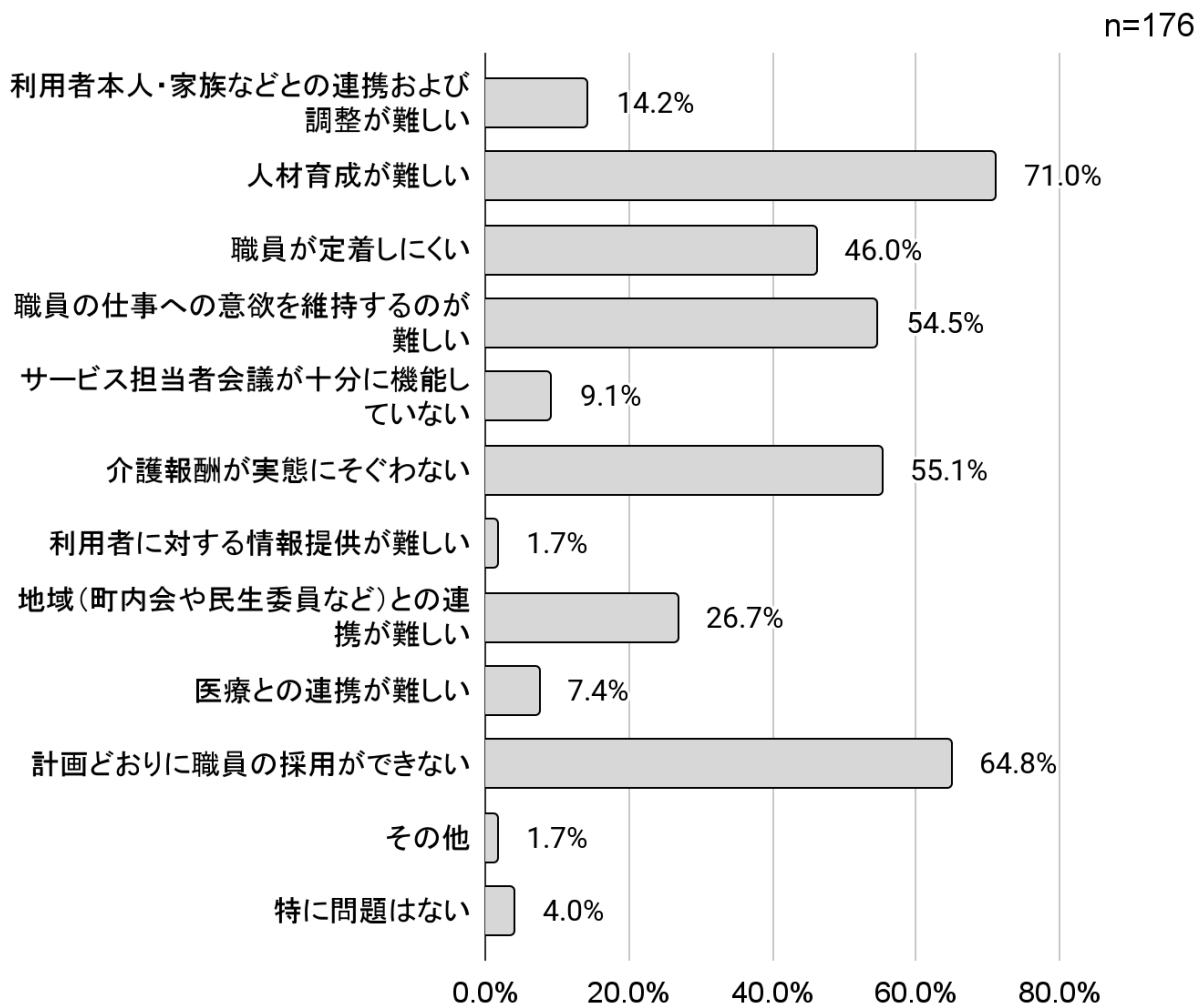


3 事業所の運営について

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、「人材育成が難しい」が71.0%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64.8%、「介護報酬が実態にそぐわない」が55.1%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)

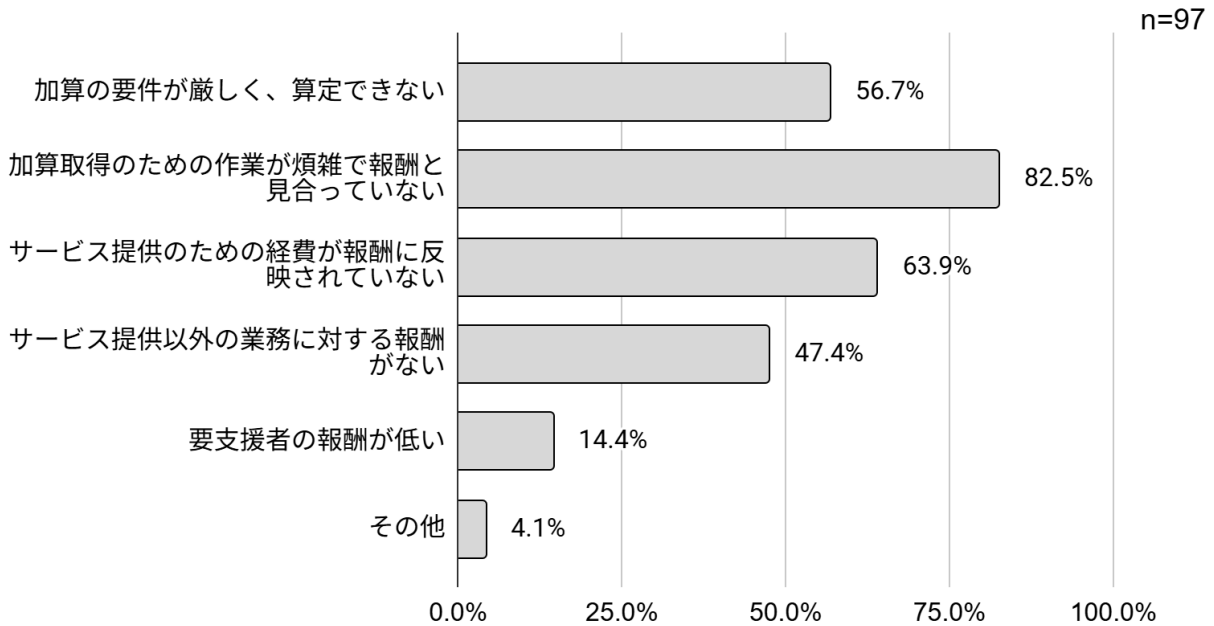


問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

【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82.5%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63.9%、「加算の要件が厳しく、算定できない」が56.7%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)



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
地域連携加算
介護職員指導加算 (技能実習生等含む)
通院付添い援助加算
(夜間) 救急搬送付添い援助加算

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

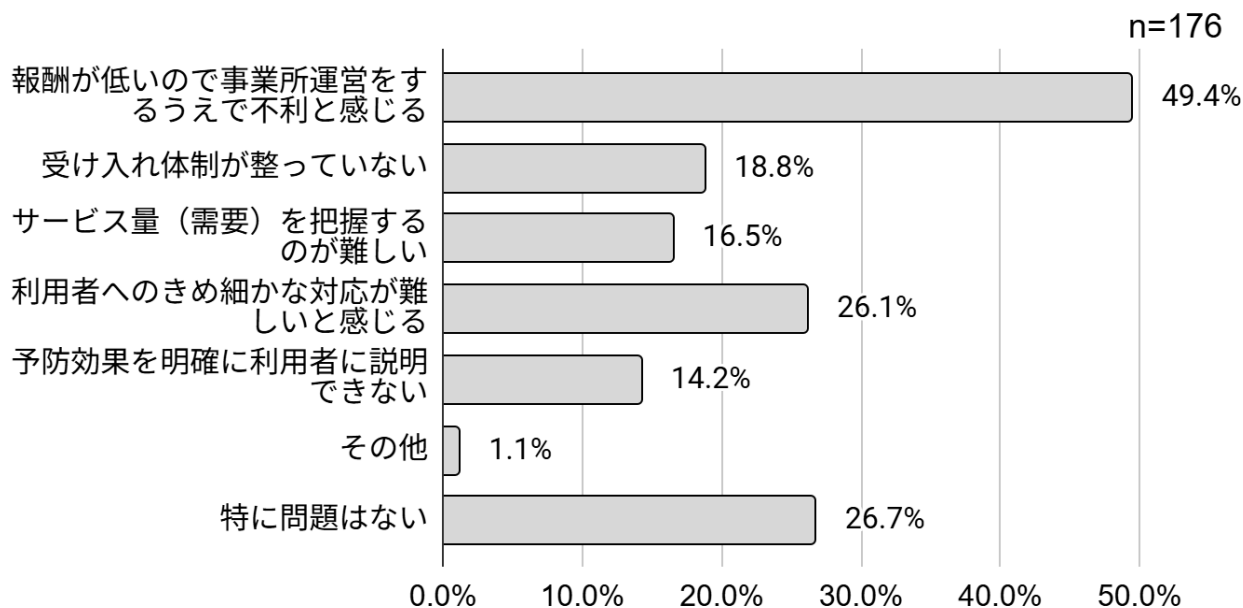
記述内容
運営推進会議などの活用をしているが、地域の高齢化もあり苦慮している。
人員不足のため管理者が現場で働いている時間が多く、地域と交流する時間（町内会の催しに参加など）が確保出来ていないため。
医療連携については協力医療機関があるが、あくまでも協力であるので、医師が常駐していない環境下では受け入れに差が出ることもある。医師同士のやり取りが無ければスムーズに進まないこともあり、困難を感じることもある。

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49.4%と最も多く、次いで、「特に問題はない」が26.7%、「利用者へのきめ細やかな対応が難しいと感じる」が26.1%となっている。

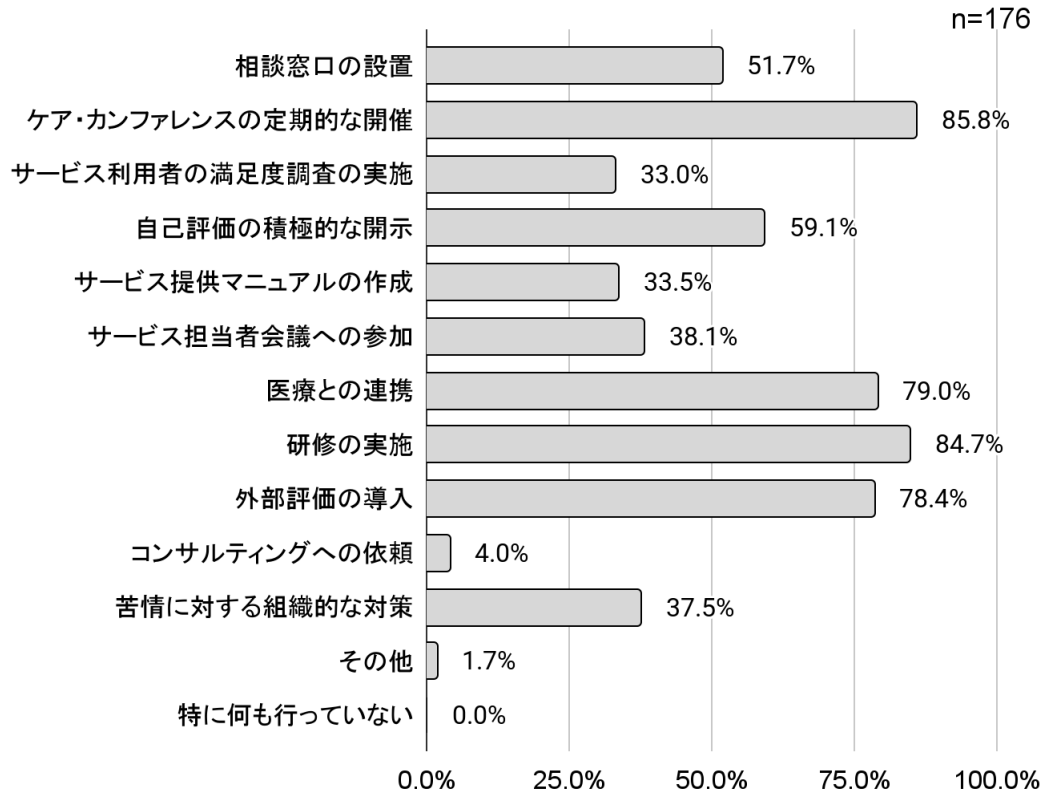
問3-2 介護予防サービスの問題点（複数回答）



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、「ケア・カンファレンスの定期的な開催」が85.8%と最も多く、次いで、「研修の実施」が84.7%、「医療との連携」が79.0%となっている。

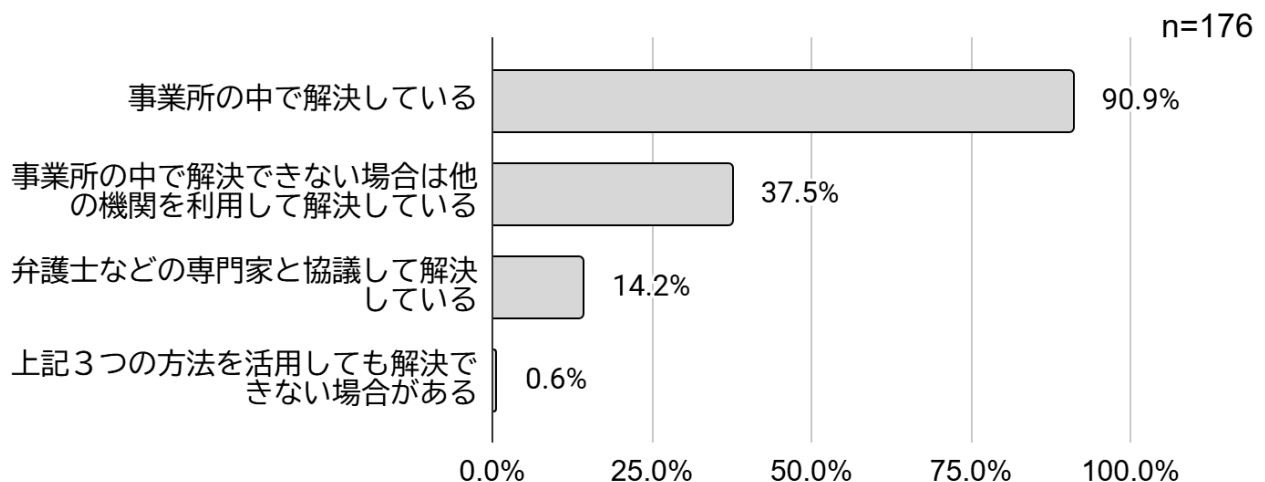
問3-3 サービスの質の向上のために行っている取組（複数回答）



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90.9%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37.5%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が14.2%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。

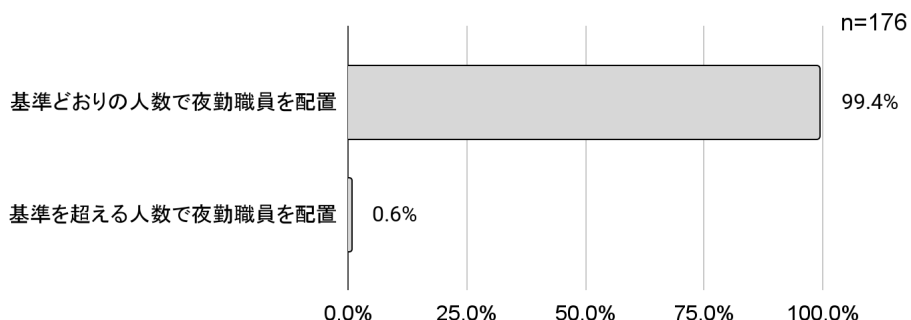
問3-4-2 解決できない問題

記述内容
一部の家族から利用者への支援に対して過剰に求められることがある。グループホームでは専門的なリハビリや積極的な医療は行えない事を説明していますが、家族は特養老健デイサービスなどの介護サービスの違いを理解できない。何でもやってくれると思い込んでいる。都度説明をするが現場職員に直接言ってくるので対処が難しい。丁寧に説明を続けているが、どうしたものか。

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99.4%、「基準を超える人数で夜勤職員を配置」が0.6%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

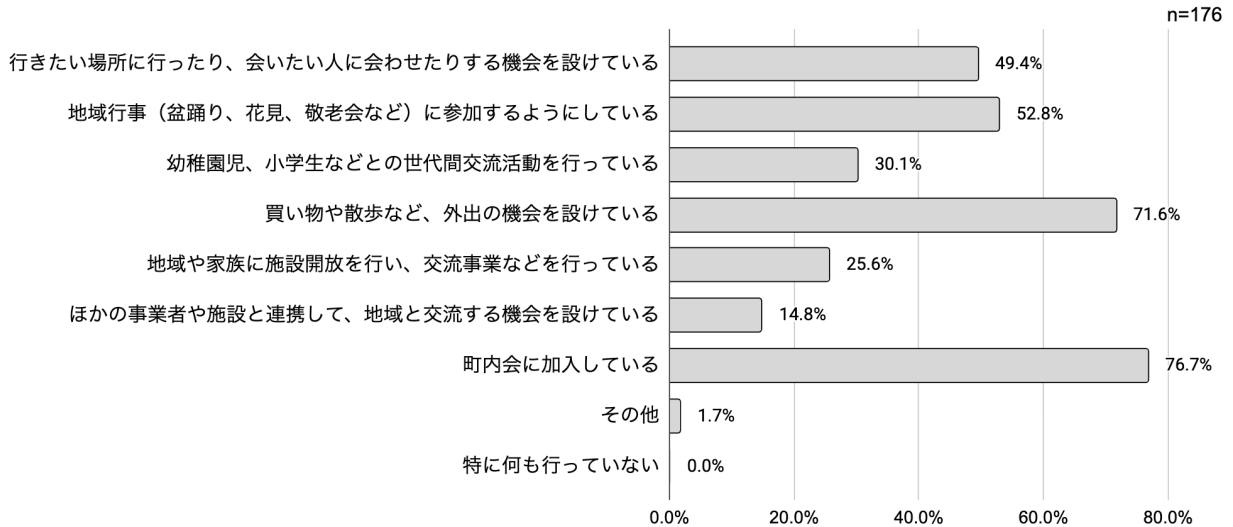
記述内容
入居者の状態により、一名での対応が難しいことがある。勤務時間の延長などし対応しているが、常態化をすると職員の疲弊につながるので、配置基準を変えてほしいと考える。
グループホームでは、夜勤の休憩をしっかりとることができないこともある。夜勤が人員換算で1でなく、1+0.2~0.4人で行われるように基準が変われば、交代で休憩をとれて、かつ、職員の集中力や健康に配慮した運営が行える。
GHは基本的に夜間帯は一人体制のため、緊急時は管理者やリーダーが駆け付けることになる。救急搬送が必要な状況でも、応援スタッフの到着を待たないと搬送できない。

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、「町内会に加入している」が76.7%と最も多く、次いで、「買い物や散歩など、外出の機会を設けている」が71.6%、「地域行事（盆踊り、花見、敬老会など）に参加するようにしている」が52.8%となっている。

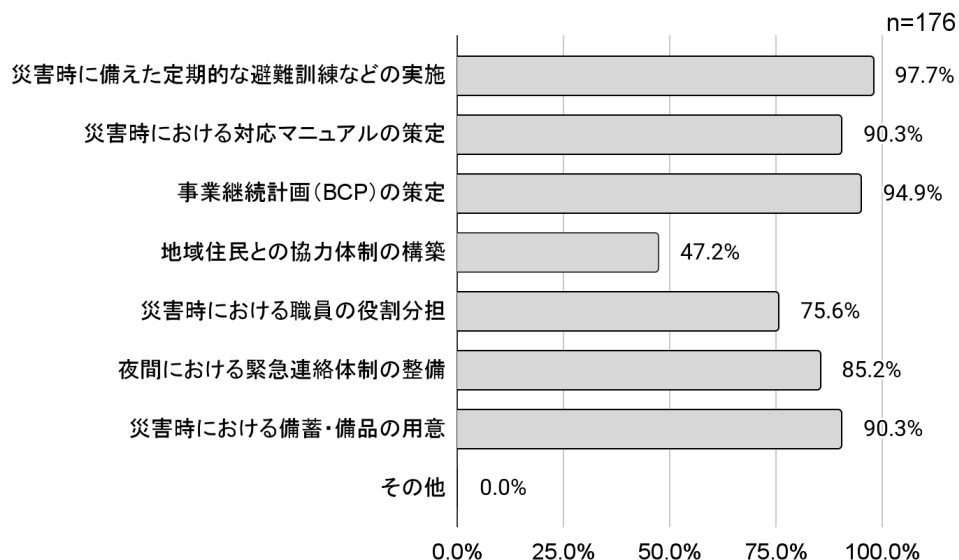
問3-7 利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動（複数回答）



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、「災害時に備えた定期的な避難訓練などの実施」が97.7%と最も多く、次いで、「事業継続計画（BCP）の策定」が94.9%、「災害時における対応マニュアルの策定」「災害時における備蓄・備品の用意」が90.3%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）

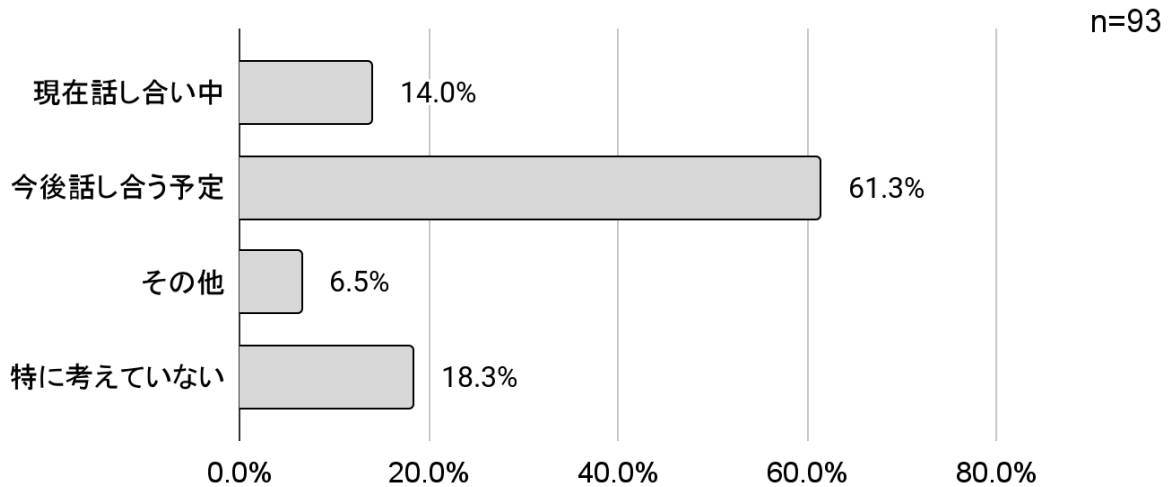


問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【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61.3%と最も多く、次いで、「特に考えていない」が18.3%、「現在話し合い中」が14.0%となっている。

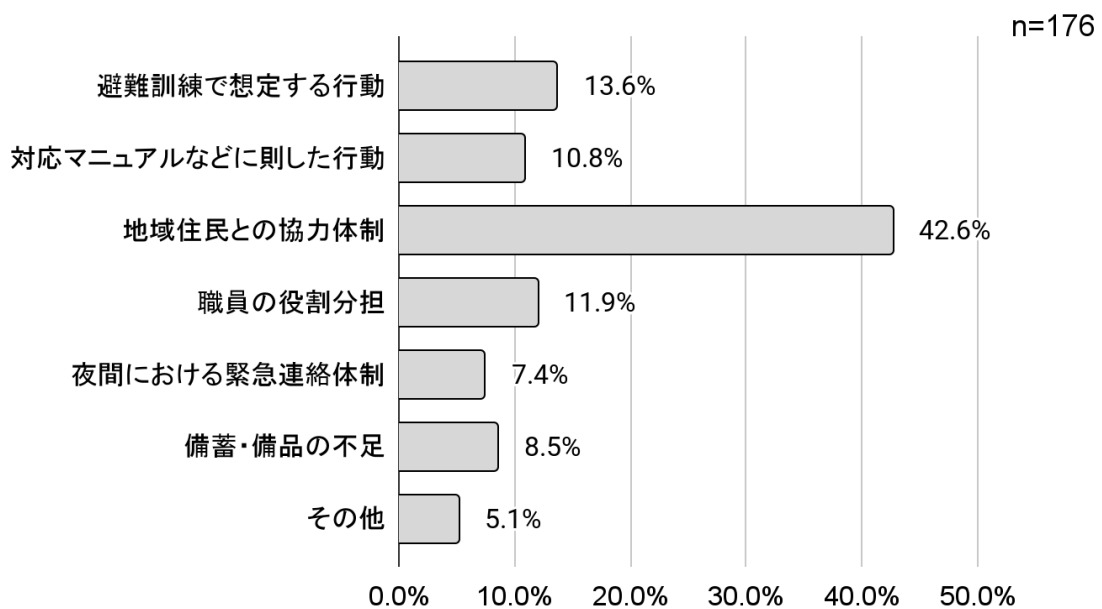
問3-8-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



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42.6%と最も多く、次いで、「避難訓練で想定する行動」が13.6%、「職員の役割分担」が11.9%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



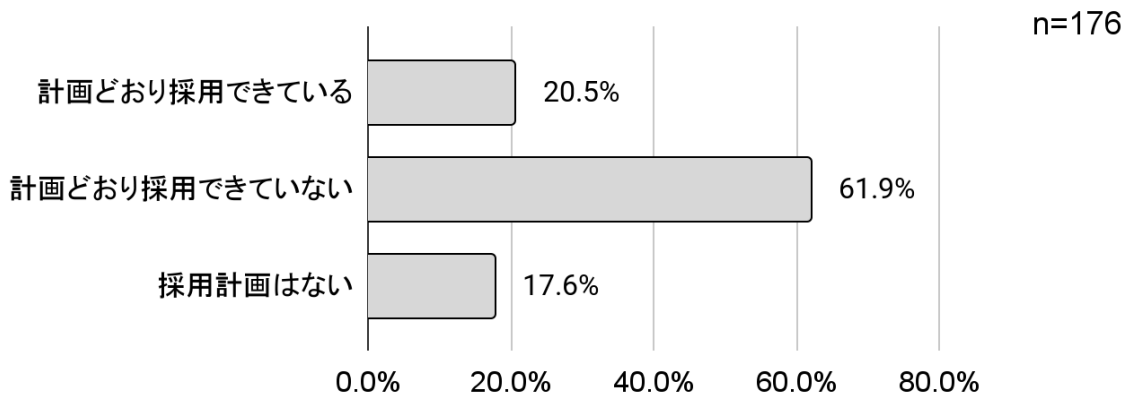
4 職員への対応について

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

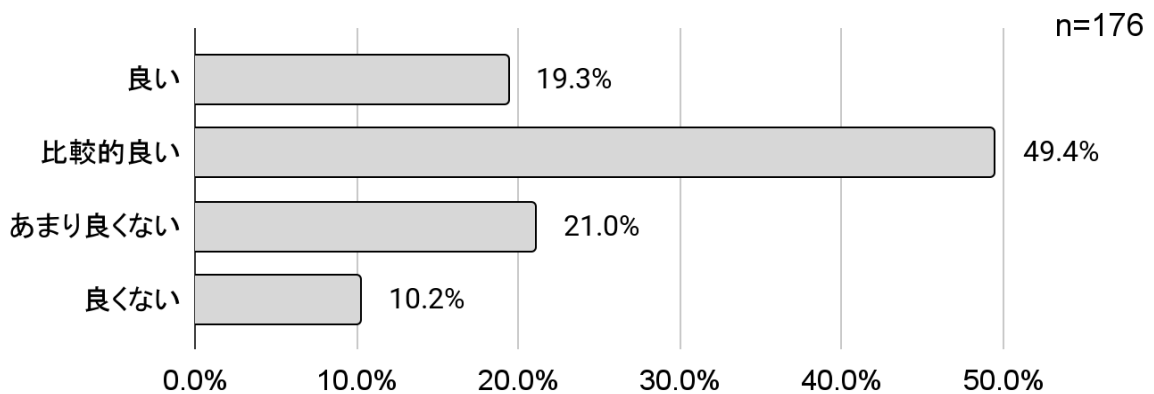
常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が61.9%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が20.5%、「採用計画はない」が17.6%となっている。

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68.7%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31.2%となっている。

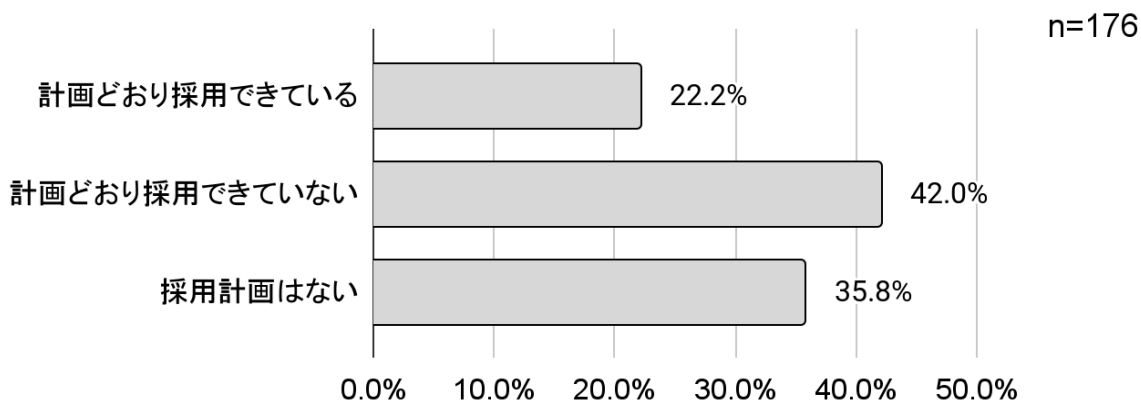
問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



2 調査結果 (⑬ 認知症対応型共同生活介護事業者)

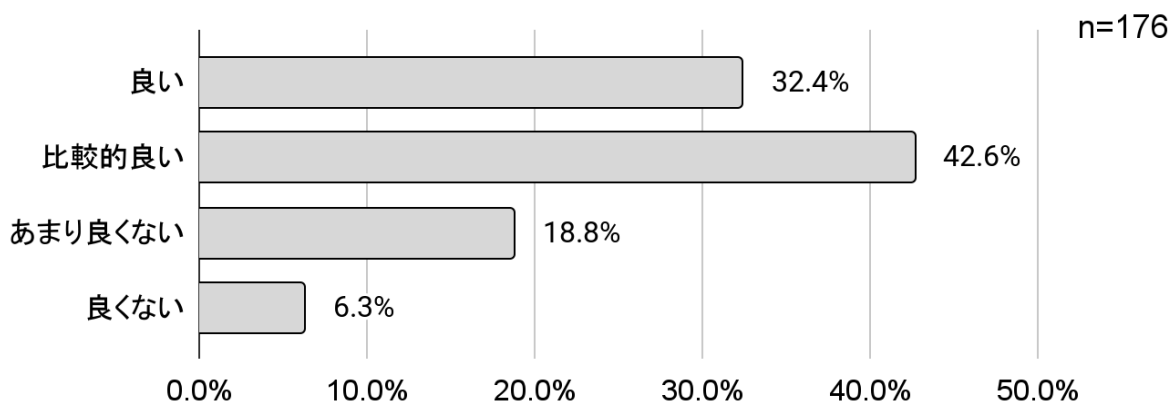
非常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が42.0%と最も多く、次いで、「採用計画はない」が35.8%、「計画どおり採用できている」が22.2%となっている。

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75.0%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25.1%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。

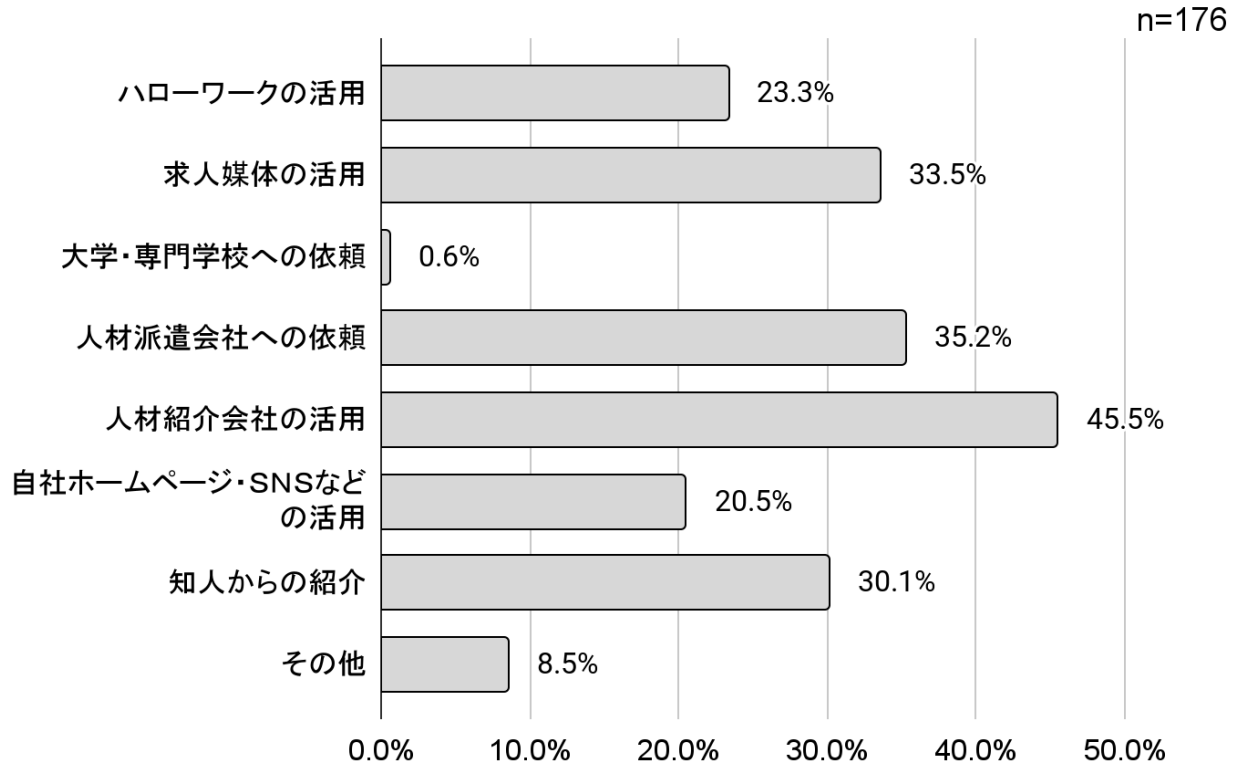
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用・退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	3.4	2.5
非常勤職員	1.5	1.0

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、「人材紹介会社の活用」が45.5%と最も多く、次いで、「人材派遣会社への依頼」が35.2%、「求人媒体の活用」が33.5%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12.3人となっている。

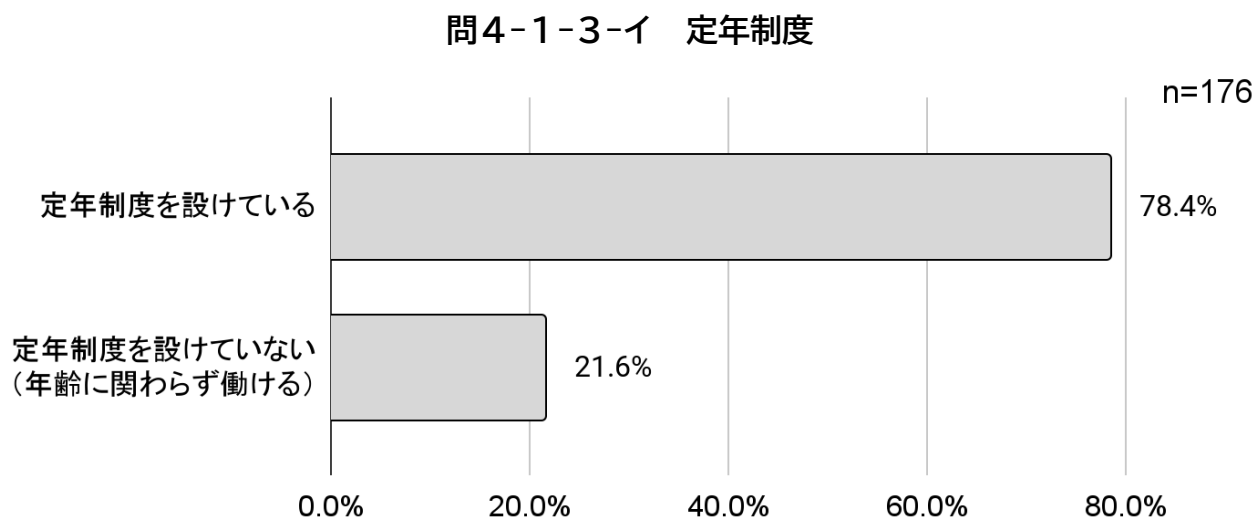
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数（常勤換算）

	平均人数（人）
職員数（常勤換算）	12.3

※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78.4%、「定年制度を設けていない（年齢に関わらず働ける）」が21.6%となっている。

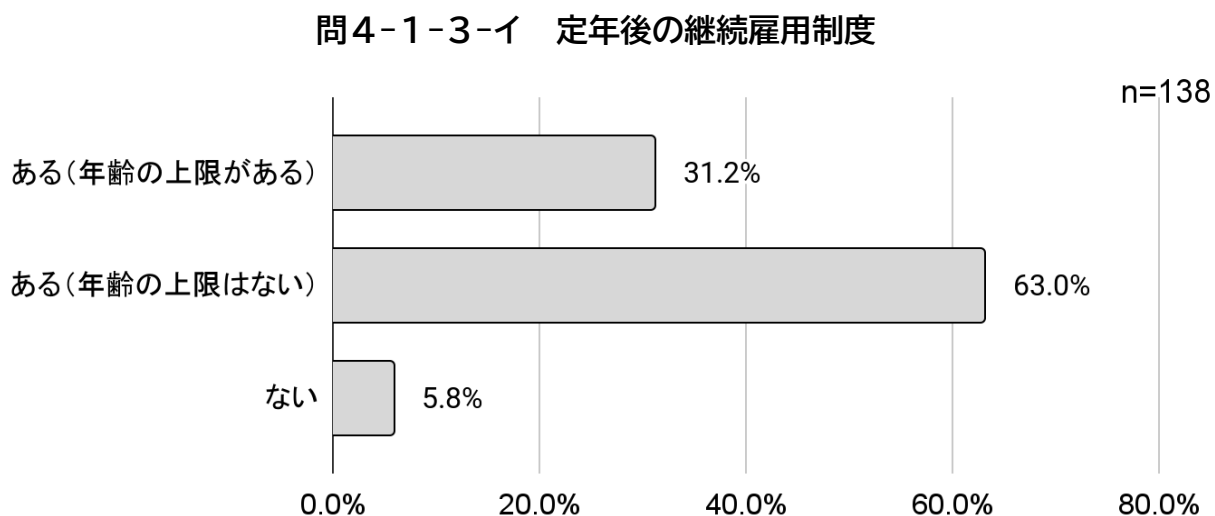


「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均で64.0歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	64.0

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63.0%と最も多く、次いで、「ある（年齢の上限がある）」が31.2%、「ない」が5.8%となっている。



「ある（年齢の上限がある）」を選択した場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均で69.7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	69.7

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・非常勤の実人数については、次のとおりとなっている。

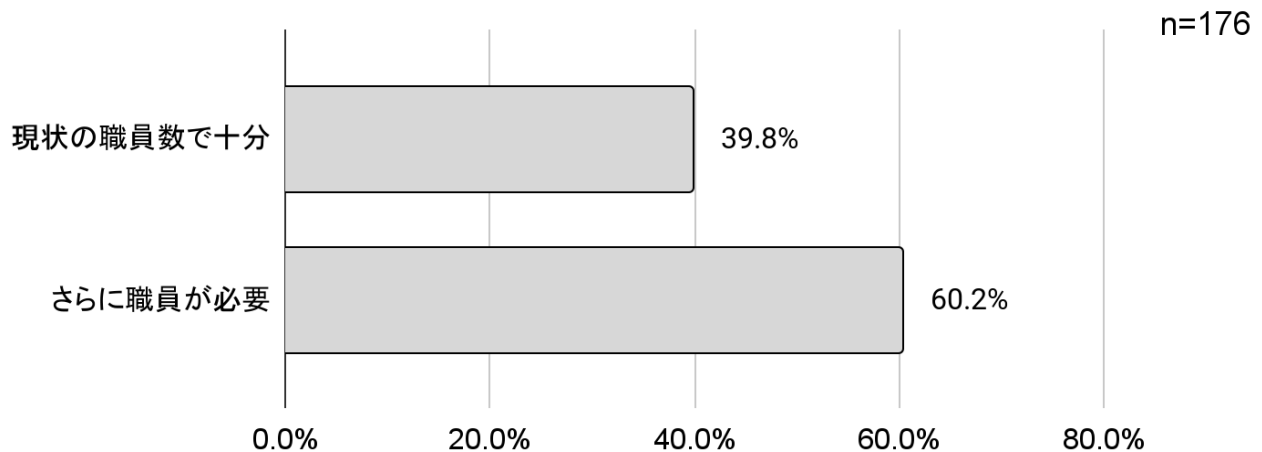
問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

	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）	11.2	4.8

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60.2%、「現状の職員数で十分」が39.8%となっている。

問4-1-3-エ 職員数の過不足に対する考え



2 調査結果 (13 認知症対応型共同生活介護事業者)

「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	2.1

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

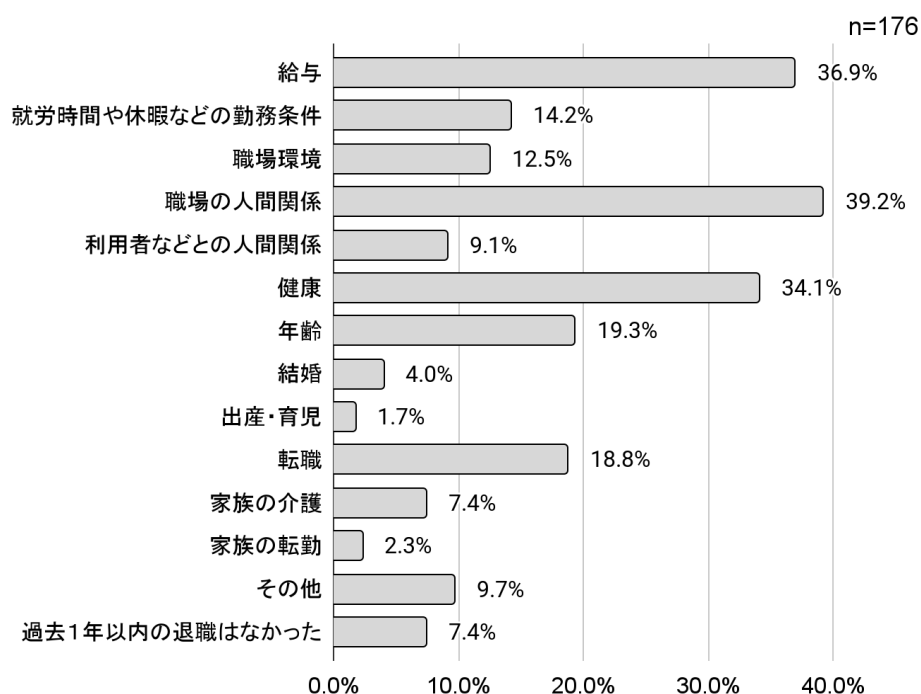
記述内容
現状の人数では常勤換算の加算制限 (1 ユニット 9 人に対して 1 日 3 人の日勤) に満たない日が出ているため。現状はスポットワークで常勤換算を補っているが、有給取得義務を満たさなければならない現状もありシフトを組むのが難しい。
退職した後の補充がないため、一人に係る夜勤の回数も多い。年齢の高い職員もいるので、夜勤は身体的に負担が大きい。
管理者が介護従事者兼務せざるを得ないため管理者業務が多忙になり、時間外勤務が増えるため。

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、「職場の人間関係」が39.2%と最も多く、次いで、「給与」が36.9%、「健康」が34.1%となっている。

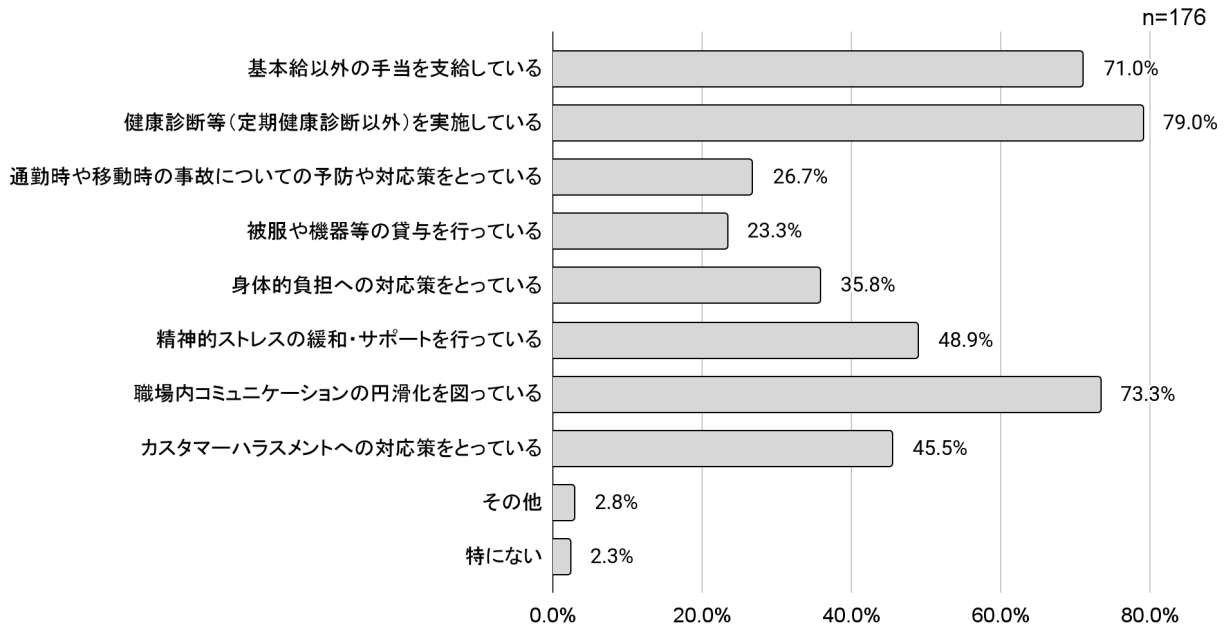
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの (複数回答)



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79.0%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73.3%、「基本給以外の手当を支給している」が71.0%となっている。

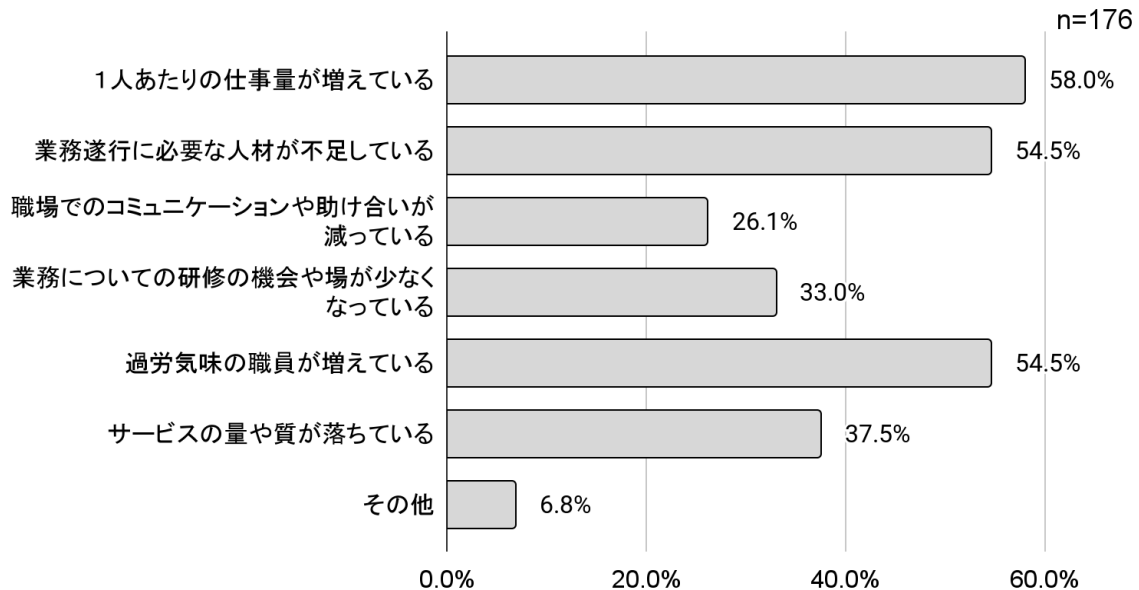
問4-3 職員に対して行っている配慮 (複数回答)



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58.0%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54.5%、「サービスの量や質が落ちている」が37.5%となっている。

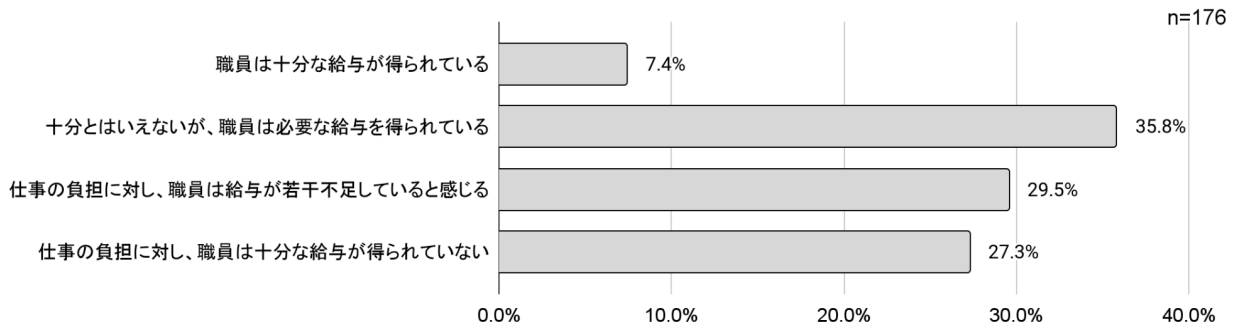
問4-4 職員を取り巻く状況の変化 (5年前との比較) (複数回答)



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35.8%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29.5%、「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27.3%となっている。

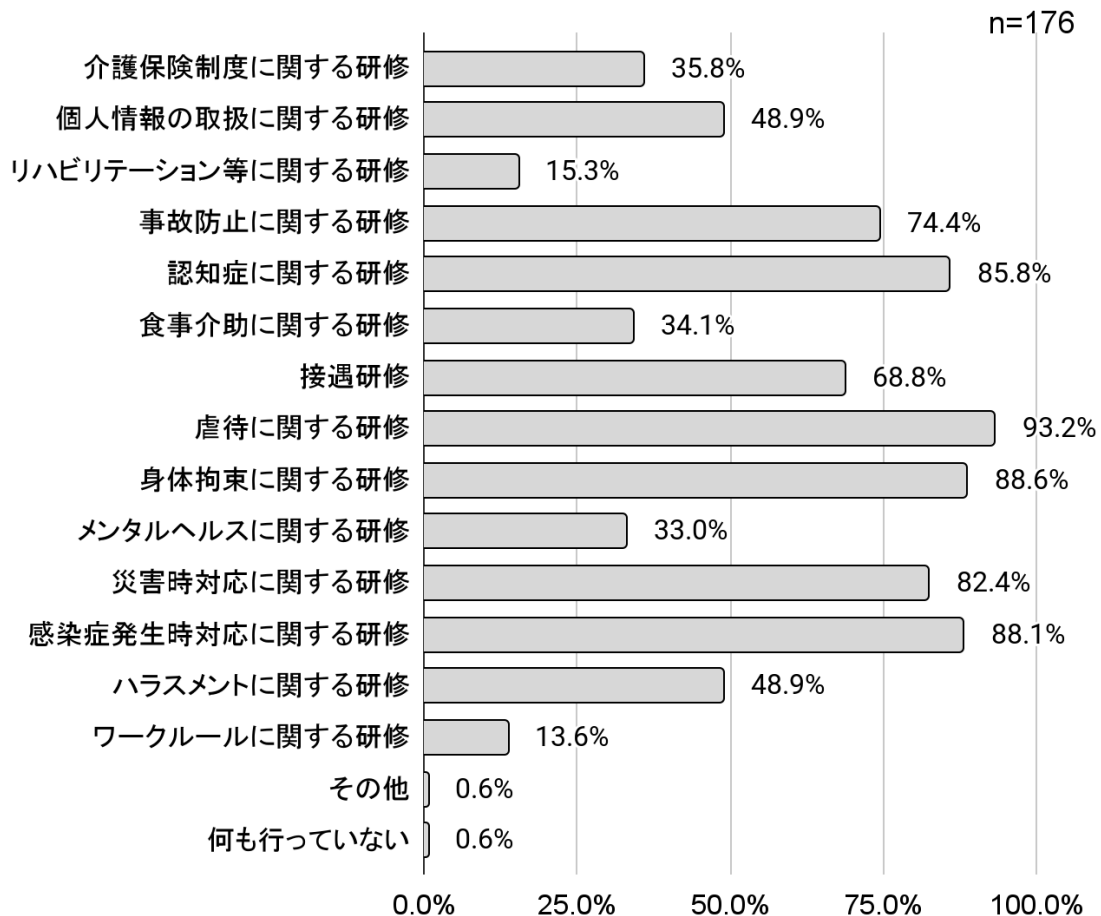
問4-5 職員の給与に対する考え



問4-6 全職員を対象に実施している内部研修（複数回答）

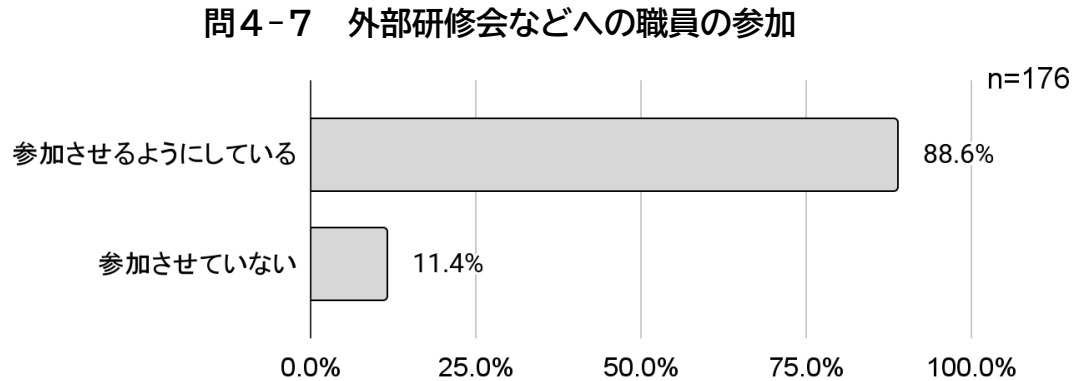
全職員を対象に実施している内部研修については、「虐待に関する研修」が93.2%と最も多く、次いで、「身体拘束に関する研修」が88.6%、「感染症発生時対応に関する研修」が88.1%となっている。

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

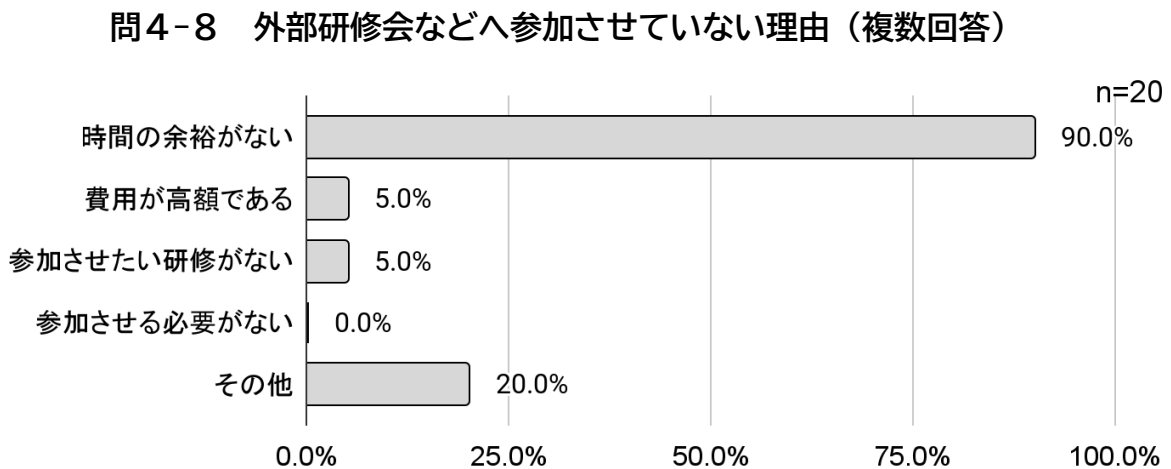
外部研修会などへの職員の参加については、「参加させるようにしている」が88.6%、「参加させていない」が11.4%となっている。



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】

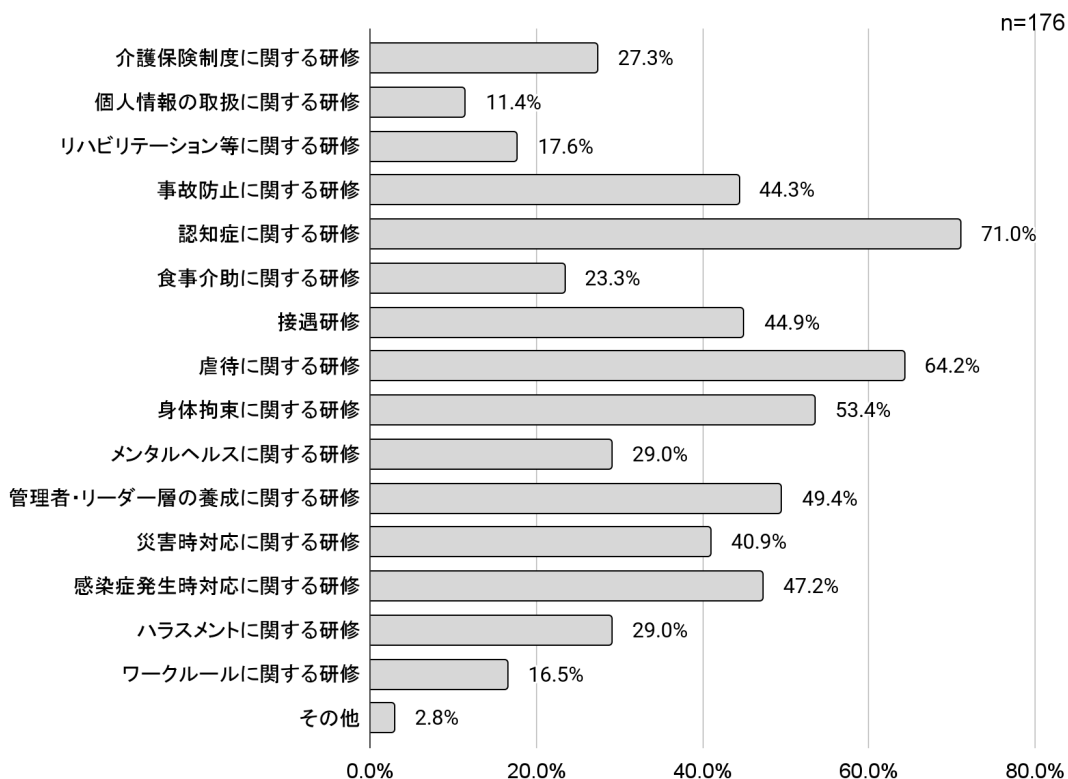
外部研修会などへ参加させていない理由については、「時間の余裕がない」が90.0%と最も多く、次いで、「その他」が20.0%、「費用が高額である」「参加させたい研修がない」が5.0%となっている。



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、「認知症に関する研修」が71.0%と最も多く、次いで、「虐待に関する研修」が64.2%、「身体拘束に関する研修」が53.4%となっている。

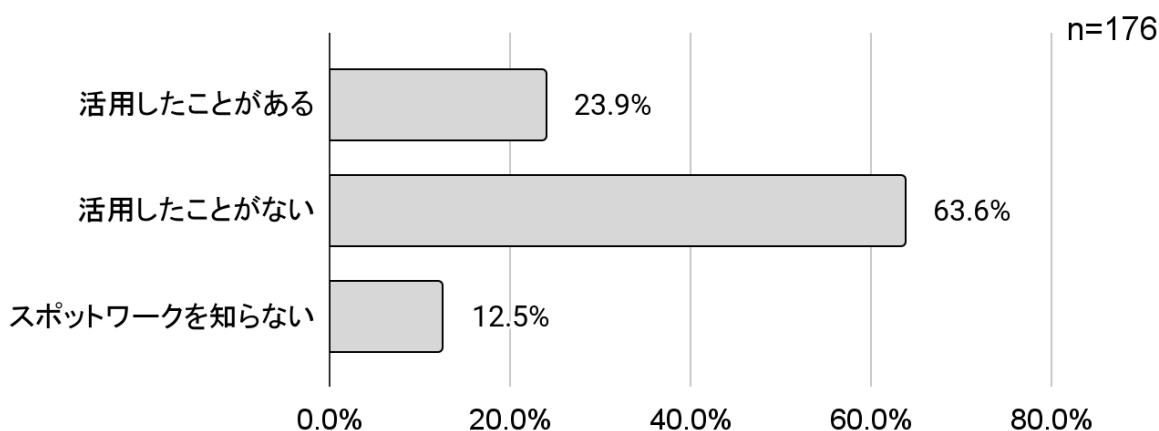
問4-9 職員に受けさせたい外部研修 (複数回答)



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63.6%と最も多く、次いで、「活用したことがある」が23.9%となっている。

問4-10 スポットワークの活用



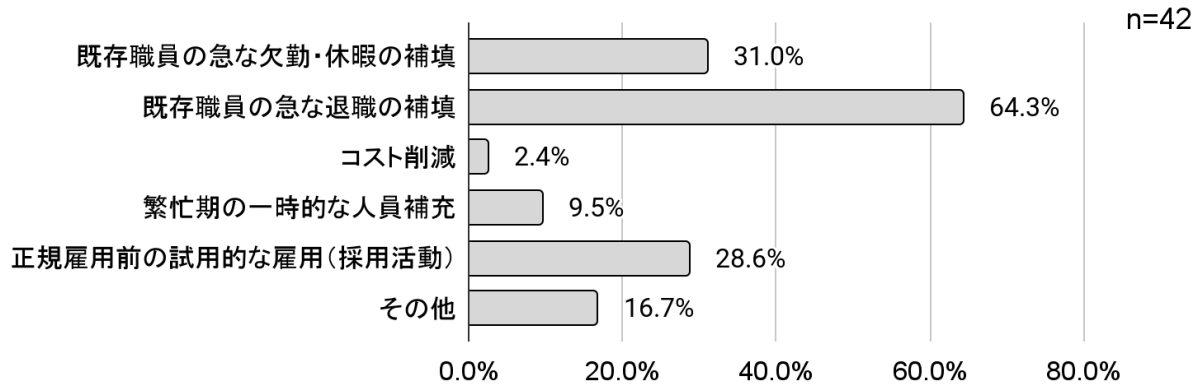
※スポットワークとは、アプリ等をとおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

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、「既存職員の急な退職の補填」が64.3%と最も多く、次いで、「既存職員の急な欠勤・休暇の補填」が31.0%、「正規雇用前の試用的な運用 (採用活動)」が28.6%となっている。

問4-11 スポットワークの活用理由 (複数回答)



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】

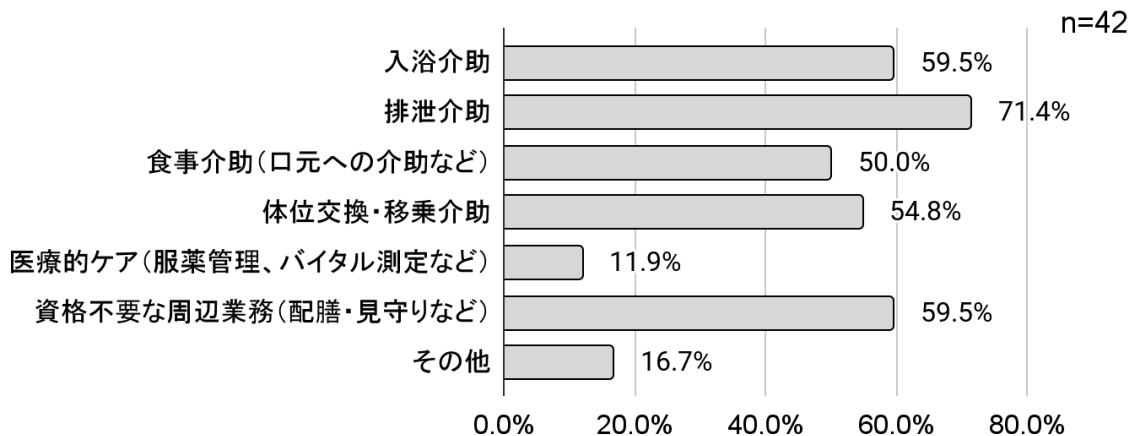
最近1年間のスポットワークでの雇用回数の平均は、125.6回となっている。

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	125.6

スポットワークでの従事内容については、「排泄介助」が71.4%と最も多く、次いで、「入浴介助」「資格不要な周辺業務 (配膳・見守りなど)」が59.5%、「体位交換・移乗介助」が54.8%となっている。

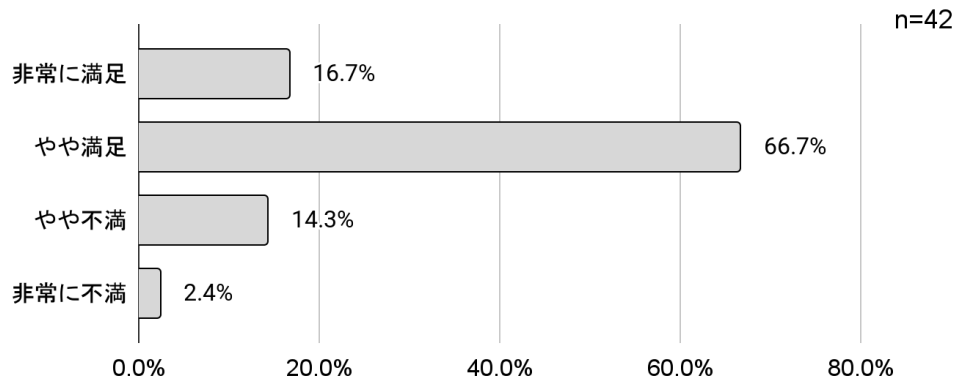
問4-12 スポットワークでの従事内容 (複数回答)



2 調査結果 (⑬ 認知症対応型共同生活介護事業者)

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16.7%、「やや不満」が14.3%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

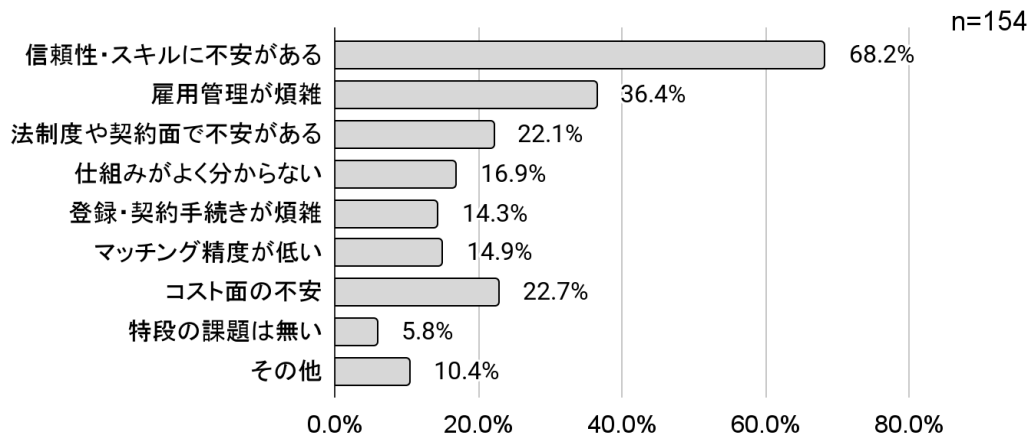


問4-13 スポットワーク導入の課題 (複数回答)

【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】

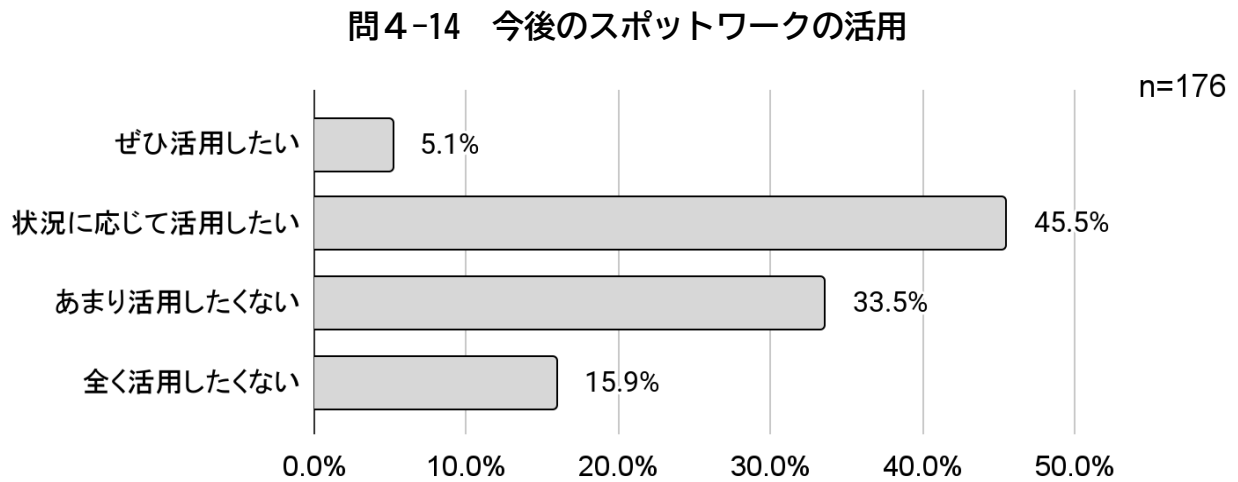
スポットワーク導入の課題については、「信頼性・スキルに不安がある」が68.2%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が36.4%、「コスト面の不安」が22.7%となっている。

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、「状況に応じて活用したい」が45.5%と最も多く、次いで「あまり活用したくない」が33.5%、「全く活用したくない」が15.9%となっている。

**5 自由記載****問5 要望・意見**

43件 (24.4%) のご意見があった。(巻末資料参照)