

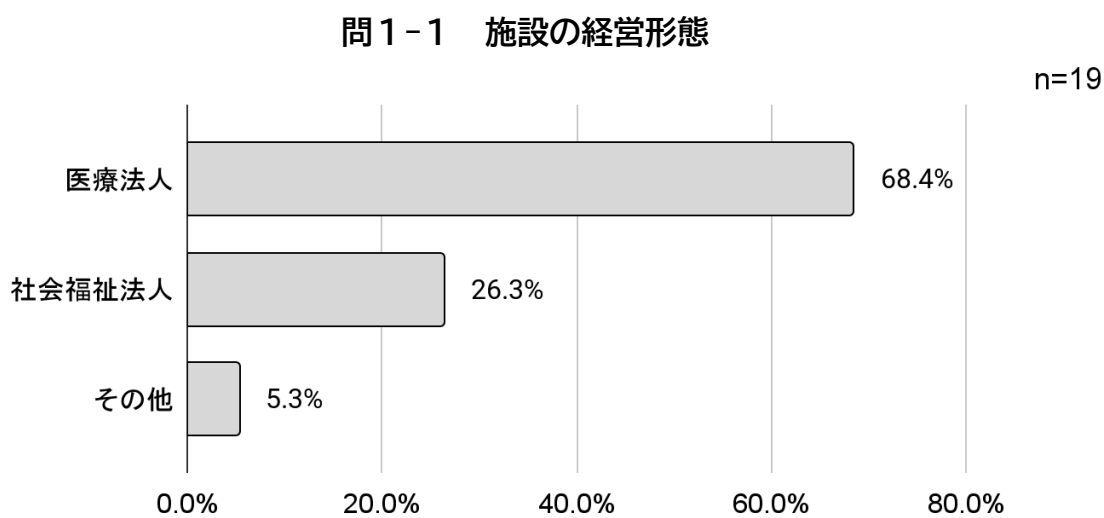
⑯ 介護老人保健施設

対象数 48/回収数 19/回収率 39.6%

1 事業所について

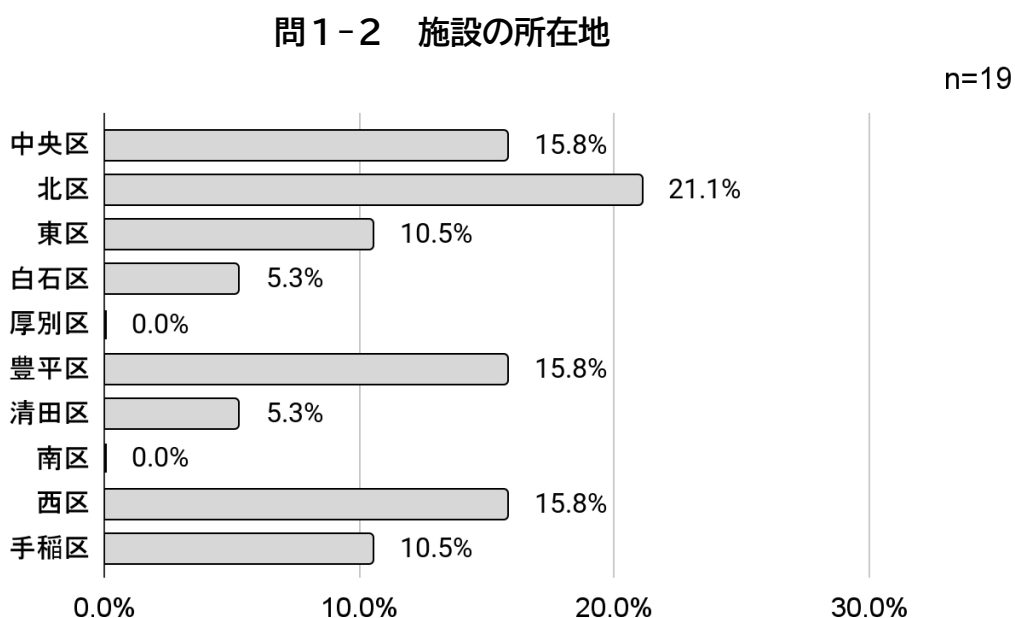
問1-1 施設の経営形態

施設の経営形態については、「医療法人」が68.4%と最も多く、次いで、「社会福祉法人」が26.3%となっている。



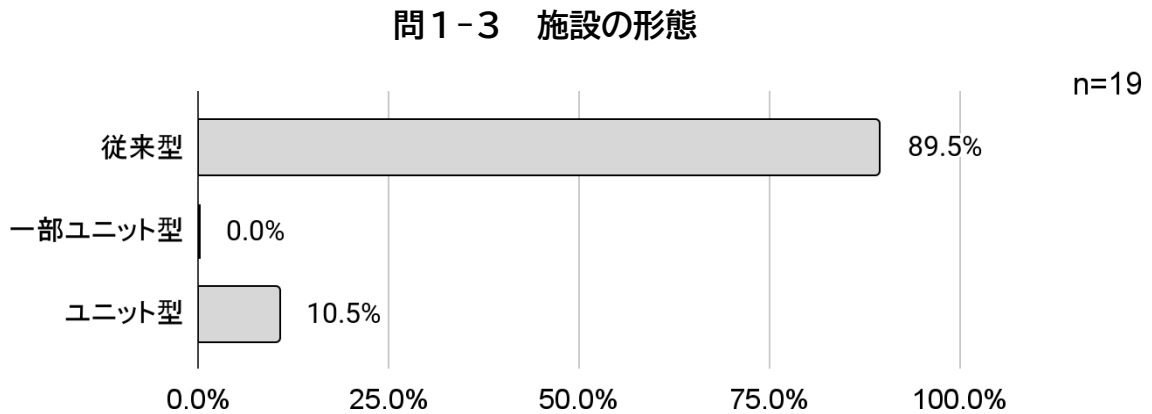
問1-2 施設の所在地

施設の所在地については、「北区」が21.1%と最も多く、次いで、「中央区」「豊平区」「西区」が15.8%、「東区」「手稲区」が10.5%となっている。



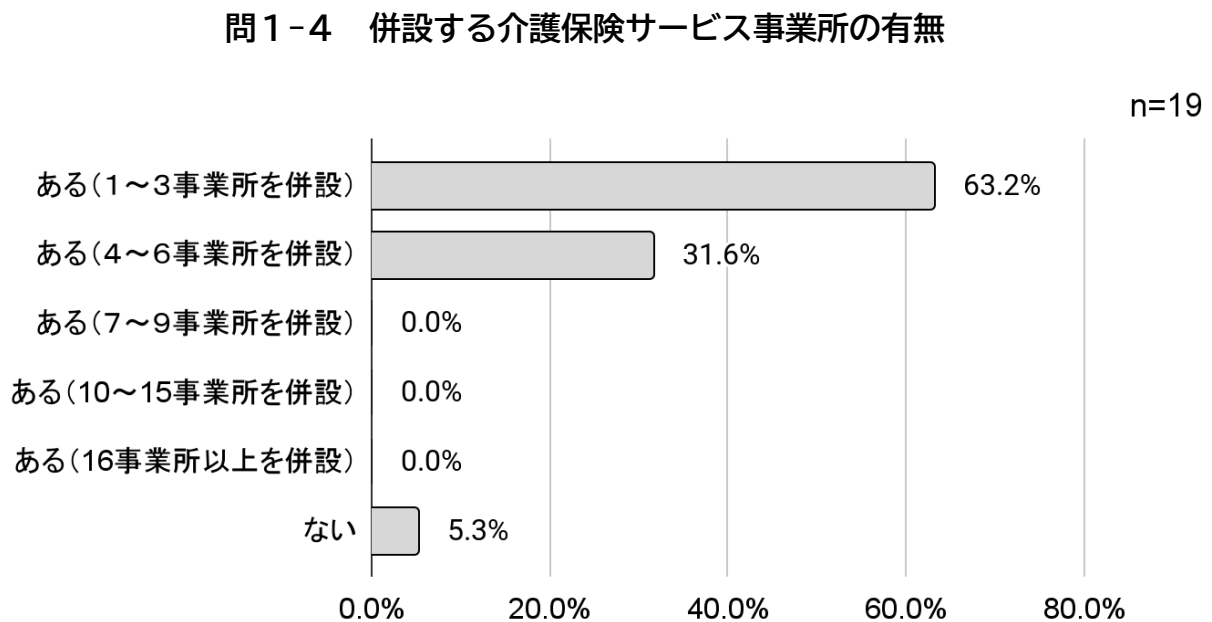
問1-3 施設の形態

施設の形態については、「従来型」が89.5%と最も多く、次いで、「ユニット型」が10.5%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94.8%、「ない」が5.3%となっている。

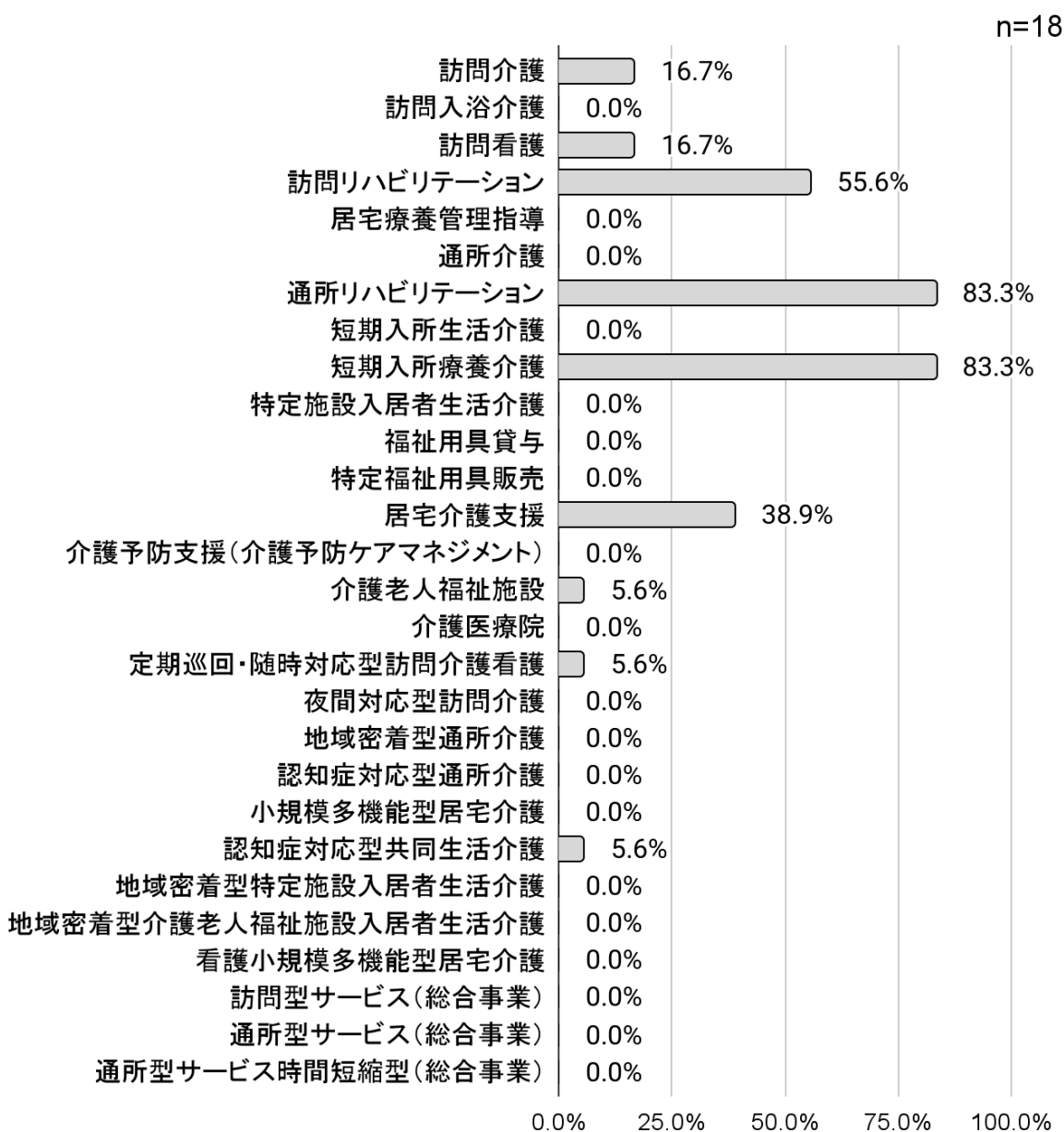


問1-5 併設する事業所が提供している介護保険サービス（複数回答）

【問1-4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「通所リハビリテーション」「短期入所療養介護」が83.3%と最も多く、次いで、「訪問リハビリテーション」が55.6%、「居宅介護支援」が38.9%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 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所者の状況

令和7年11月1日現在の定員数（短期入所療養介護分を除く）については1,708人、入所者数は1,426人、そのうち札幌市外の介護保険被保険者は112人となっている。

要介護度については、「要介護4」が23.9%と最も多く、次いで、「要介護1」が22.0%、「要介護3」が21.3%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所者の状況

区分	全体（人）	構成比	うち、札幌市外の 介護保険被保険者 （人）
定員	1,708	—	—
ユニット数（ユニット）	21	—	—
入所者数	1,426	—	112
要介護1	314	22.0%	31
要介護2	293	20.5%	27
要介護3	304	21.3%	23
要介護4	341	23.9%	22
要介護5	174	12.2%	9
その他（経過措置含む）	0	0.0%	0

2 調査結果 (16 介護老人保健施設)

問2-2 入所前の状況

令和6年11月1日から令和7年10月31日までの1年間における入所者全員の入所前の状況については、「病院・診療所など」が580人と最も多くなっている。要介護度別にみると、入所者の内訳は、「要介護1」が291人と最も多くなっている。

問2-2 入所前の状況

(単位：人)

	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
居宅	146	101	52	44	19	362
ケアハウス ・軽費老人ホーム	0	0	0	0	0	0
有料老人ホーム	1	0	1	1	1	4
養護老人ホーム	1	0	0	0	0	1
認知症グループホーム	1	2	1	1	1	6
サービス付き高齢者向け 住宅	0	0	0	0	0	0
介護老人福祉施設	0	0	2	0	0	2
介護老人保健施設	8	9	3	4	2	26
病院・診療所など	132	100	140	152	56	580
介護医療院	1	0	0	0	0	1
その他	1	2	1	1	0	5
合計	291	214	200	203	79	987

問2-3 入所者の退所後の状況

令和6年11月1日から令和7年10月31日までの1年間における入所者全員の退所後の状況については、「病院・診療所など」が443人と最も多くなっている。要介護度別にみると、入所者の内訳は、「要介護1」「要介護4」が244人と最も多くなっている。

問2-3 入所者の退所後の状況

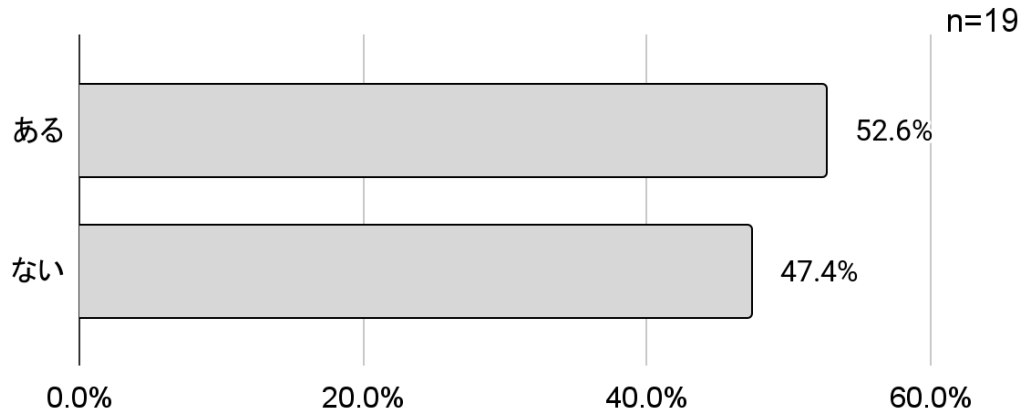
(単位：人)

	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
居宅	115	85	39	25	17	281
ケアハウス ・軽費老人ホーム	0	0	0	0	0	0
有料老人ホーム	12	11	7	7	5	42
養護老人ホーム	0	0	0	0	0	0
認知症グループホーム	9	3	13	3	5	33
サービス付き高齢者向け 住宅	3	6	8	5	0	22
介護老人福祉施設	2	8	29	35	13	87
介護老人保健施設	1	6	0	1	3	11
病院・診療所など	74	82	104	124	59	443
介護医療院	25	17	27	32	20	121
死亡	3	9	12	12	7	43
その他	0	1	0	0	0	1
合計	244	228	239	244	129	1,084

問2-4 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52.6%、「ない」が47.4%となっている。

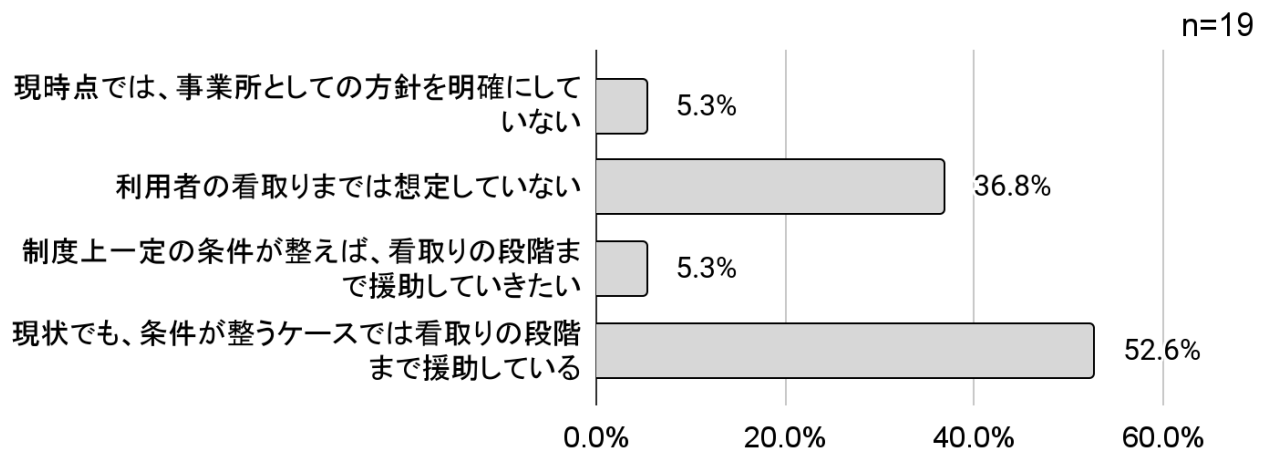
問2-4 ターミナルケア（看取り）に取り組んだ経験の有無



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52.6%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36.8%、「現時点では、事業所としての方針を明確にしていない」「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5.3%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

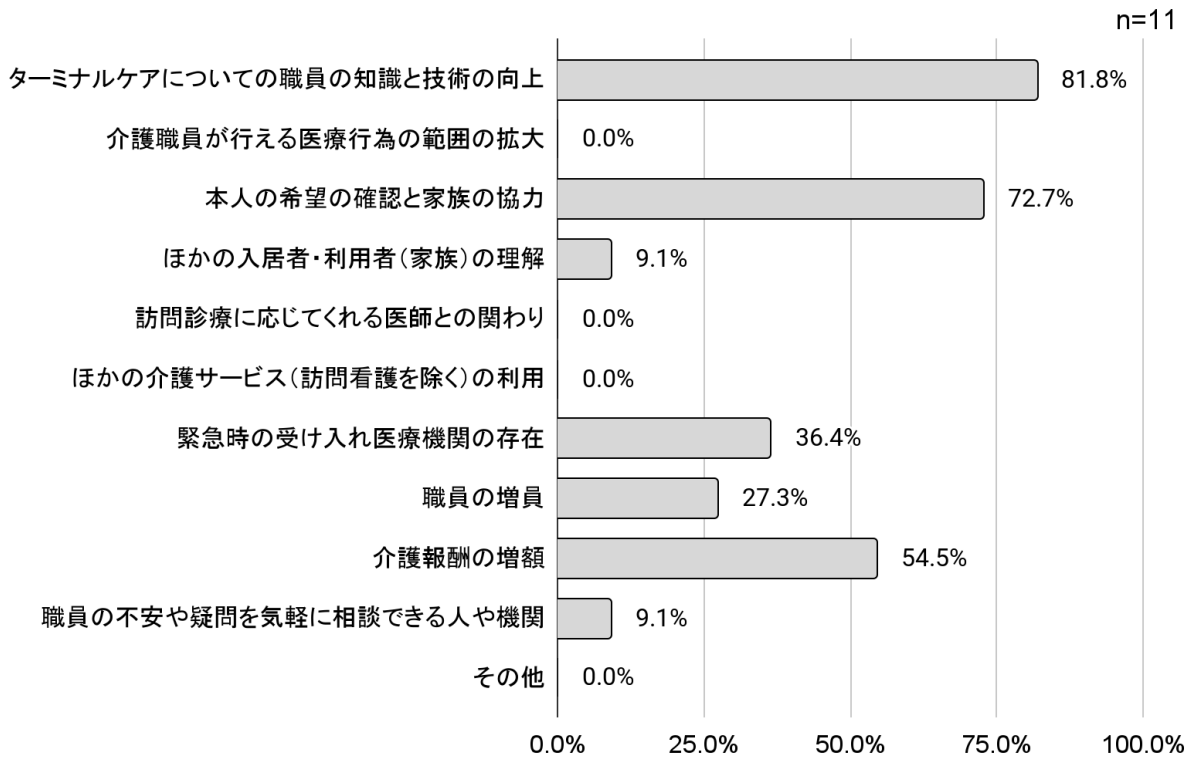


問2-6 ターミナルケア（看取り）を可能とするために必要な条件（複数回答）

【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、「ターミナルケアについての職員の知識と技術の向上」が81.8%と最も多く、次いで、「本人の希望の確認と家族の協力」が72.7%、「介護報酬の増額」が54.5%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）

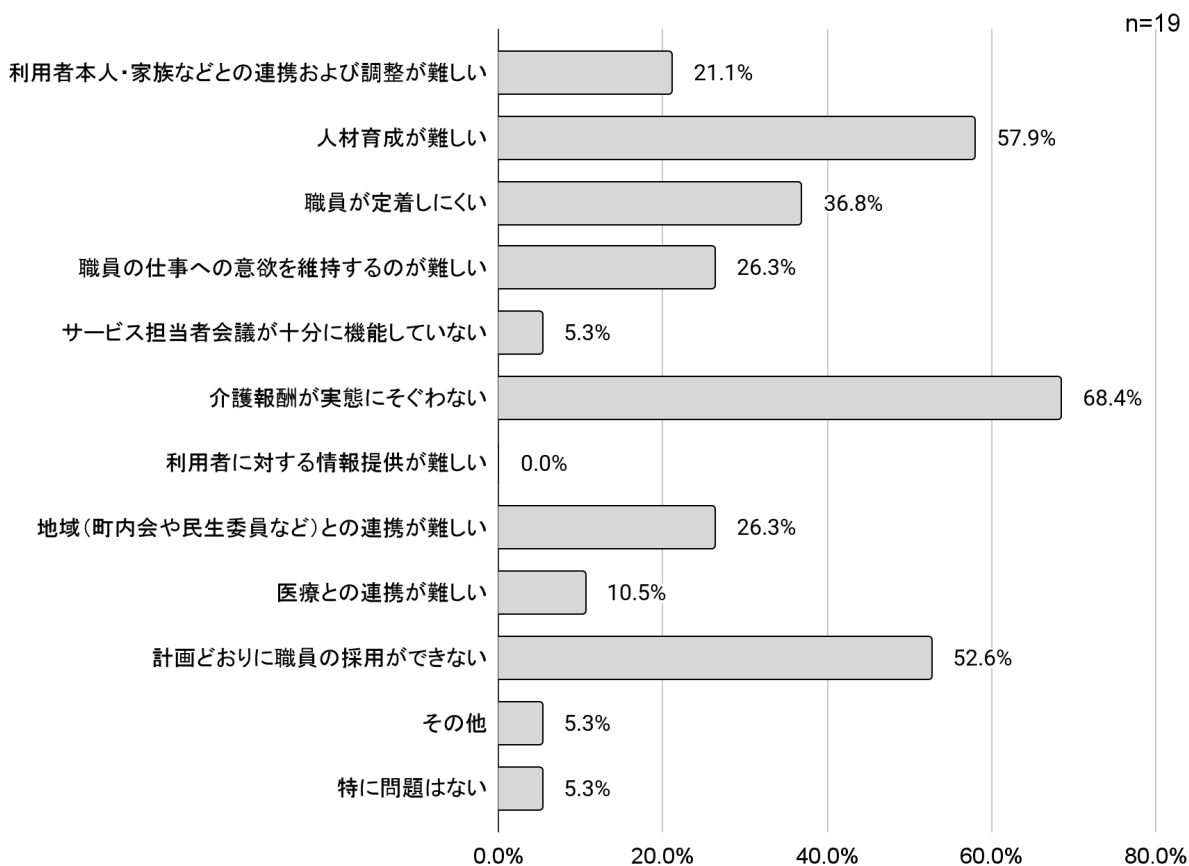


3 事業所の運営について

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68.4%と最も多く、次いで、「人材育成が難しい」が57.9%、「計画どおりに職員の採用ができない」が52.6%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)

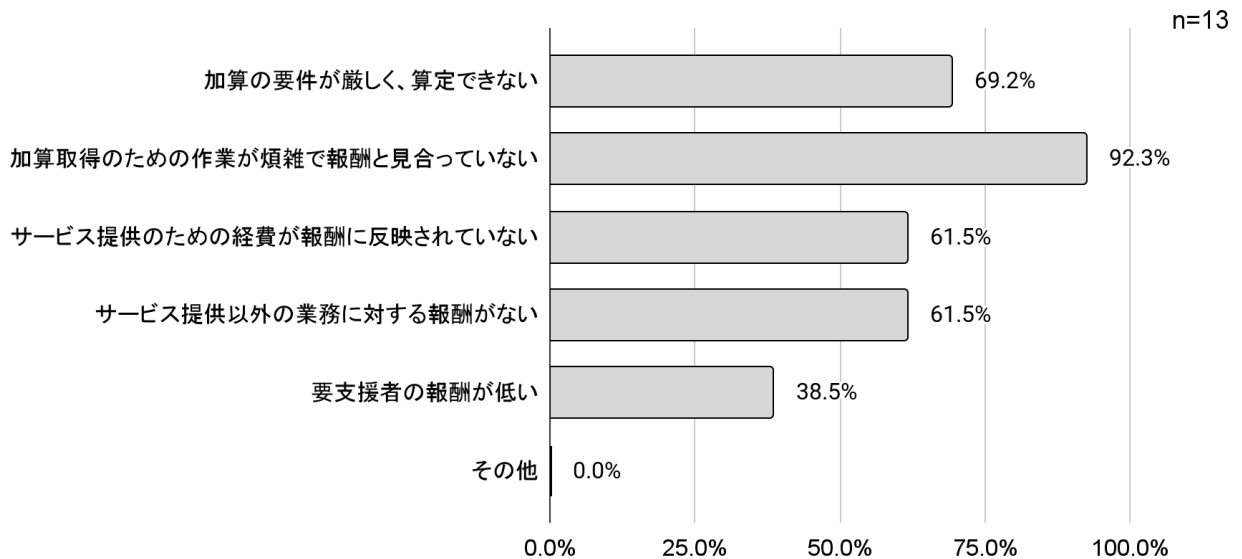


問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由（複数回答）

【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92.3%と最も多く、次いで、「加算の要件が厳しく、算定できない」が69.2%、「サービス提供のための経費が報酬に反映されていない」「サービス提供以外の業務に対する報酬がない」が61.5%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

記載内容
緊急受け入れ加算（行政からのSOSで緊急受け入れを行った場合）
加算ではなく、基本単価のアップ

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

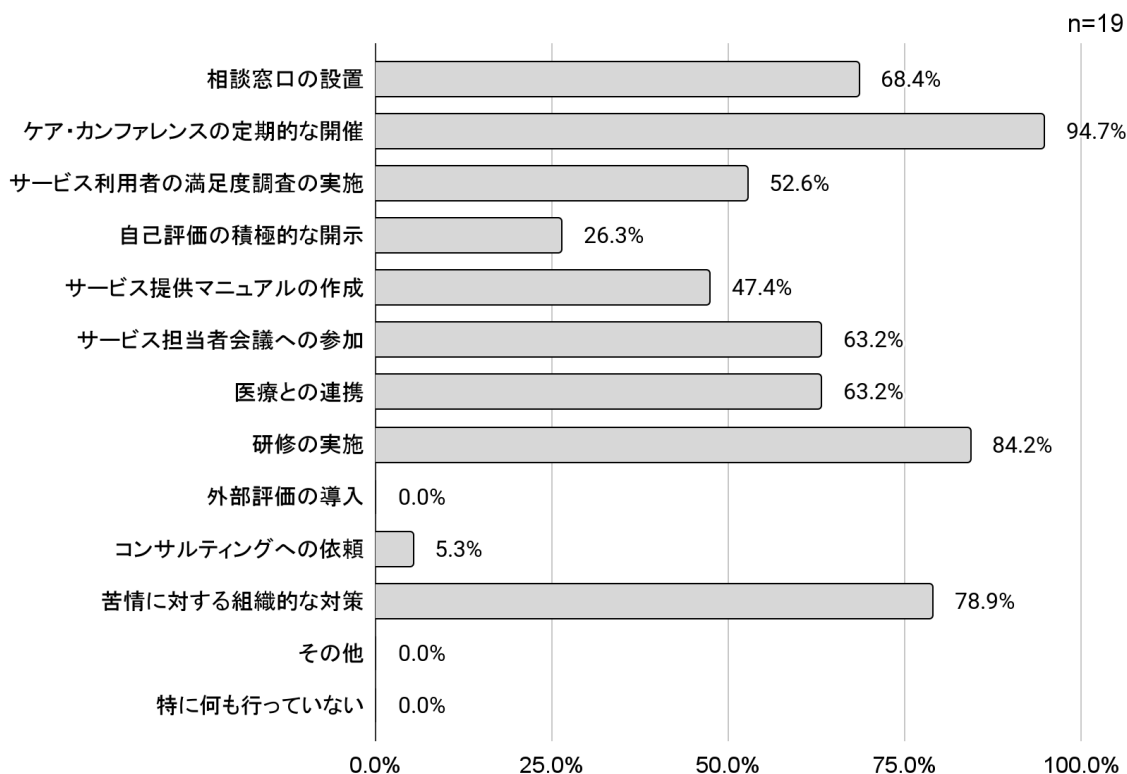
記載内容
町内会との継続した連携が難しい
地域の小学生の慰問を受け入れたが、施設側から地域へ行動を起こすことが出来ていない。
地域との連携について、現在の人員体制では、施設内のサービス提供の充実に集中させるのが精一杯

など

問3-2 サービスの質の向上のためにしている取組（複数回答）

サービスの質の向上のためにし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94.7%と最も多く、次いで、「研修の実施」が84.2%、「苦情に対する組織的な対策」が78.9%となっている。

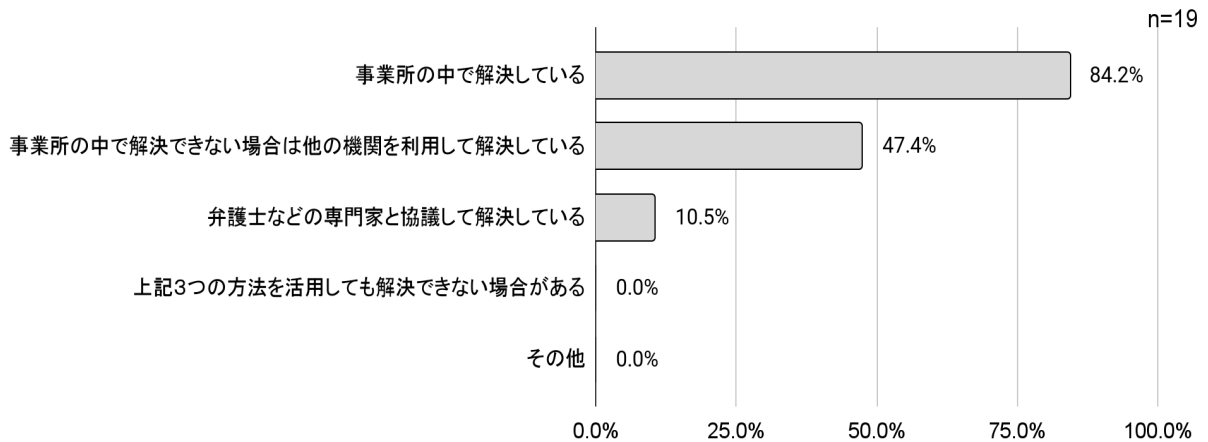
問3-2 サービスの質の向上のためにしている取組（複数回答）



問3-3-1 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84.2%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47.4%、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が10.5%となっている。

問3-3-1 サービス利用に関する苦情解決の方法（複数回答）



問3-3-2 解決できない問題

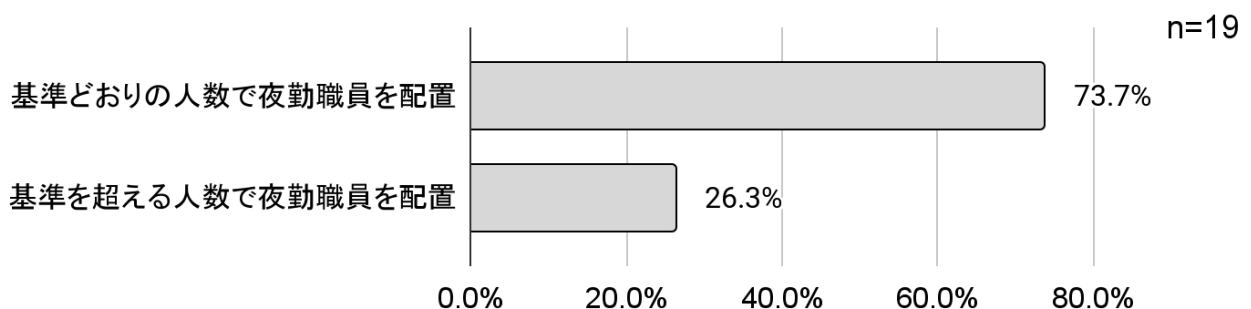
【問3-3-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

問3-3-1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3-4 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73.7%、「基準を超える人数で夜勤職員を配置」が26.3%となっている。

問3-4 夜間勤務体制（夜勤職員の配置）



問3-5 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3-5 夜間の人員体制についての自由記載

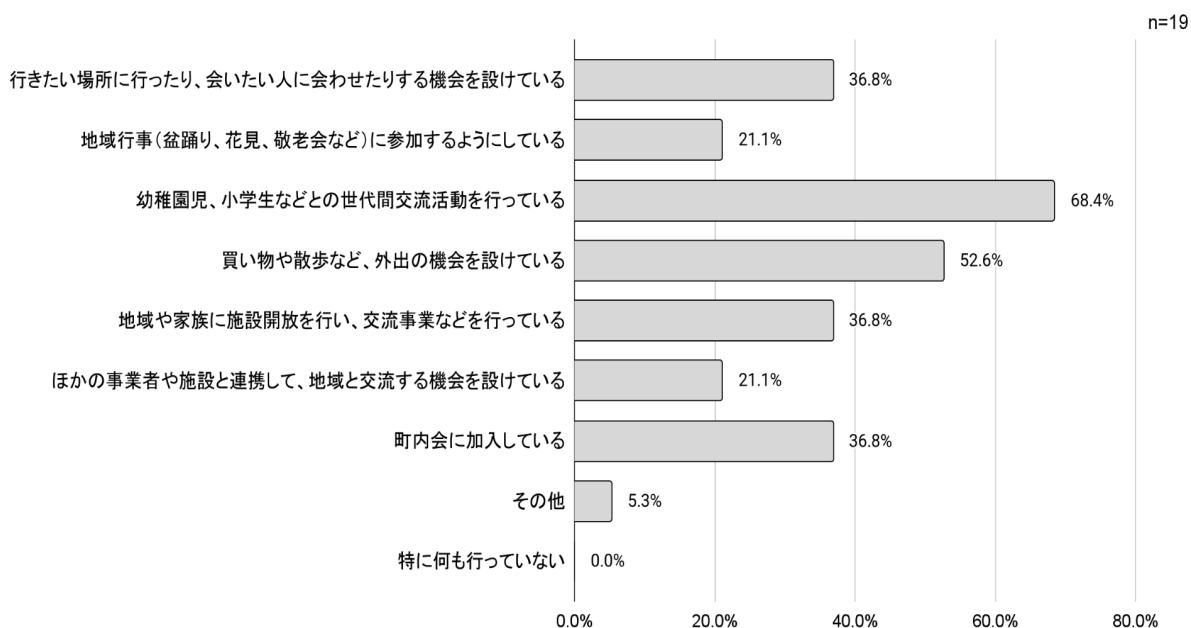
記述内容
基準として必要なスタッフ数に+1にして回している。
今後も介護人材不足が加速する状況下で、特に夜勤者の確保が困難になってきている。身体的負担の大きい夜勤業務への評価として、夜勤手当に充当することに用途を限定した処遇改善・加算等の創設を希望する。
現在看護師1名介護職員4名の夜勤体制だが、医療度の高い方の受入ニーズも高まっているため看護師1名→2名体制にしたい

など

問3-6 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68.4%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52.6%、「行きたい場所に行ったり、会いたい人に会わせたりする機会を設けている」「地域や家族に施設開放を行い、交流事業などを行っている」「町内会に加入している」が36.8%となっている。

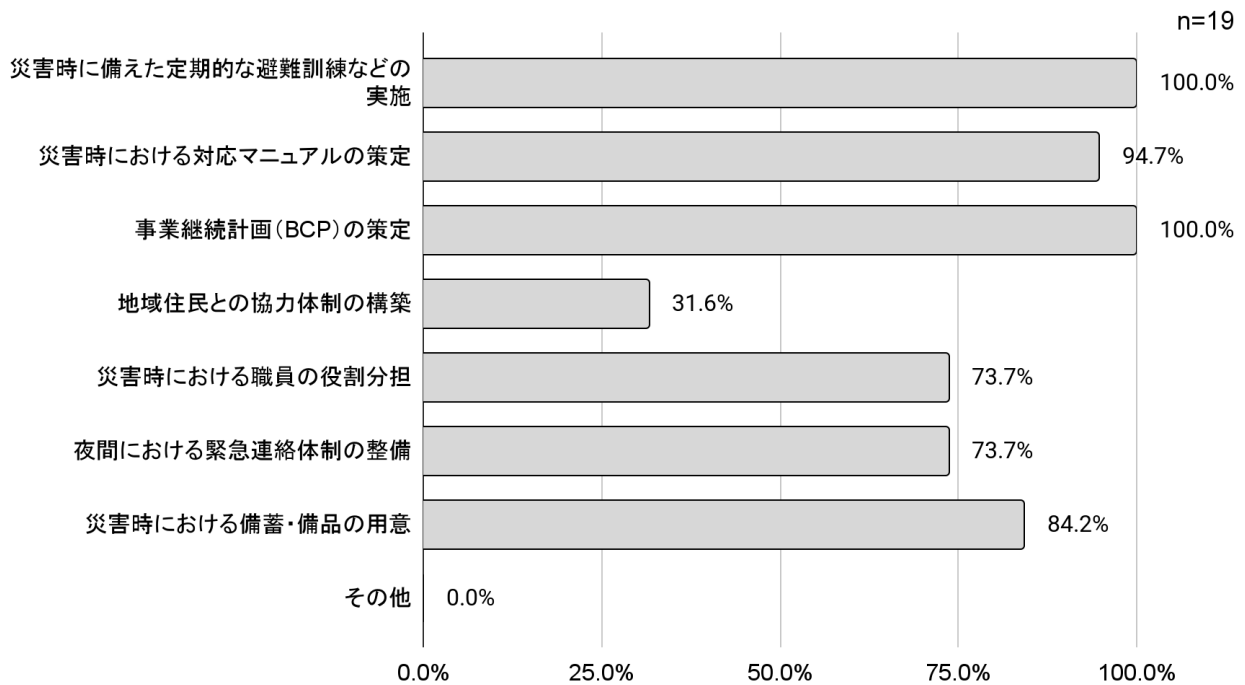
問3-6 利用者と地域がつながるための工夫として行っている活動（複数回答）



問3-7-1 災害発生への備えとして既に取り組んでいること（複数回答）

災害発生へ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」「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94.7%、「災害時における備蓄・備品の用意」が84.2%となっている。

問3-7-1 災害発生への備えとして既に取り組んでいること（複数回答）

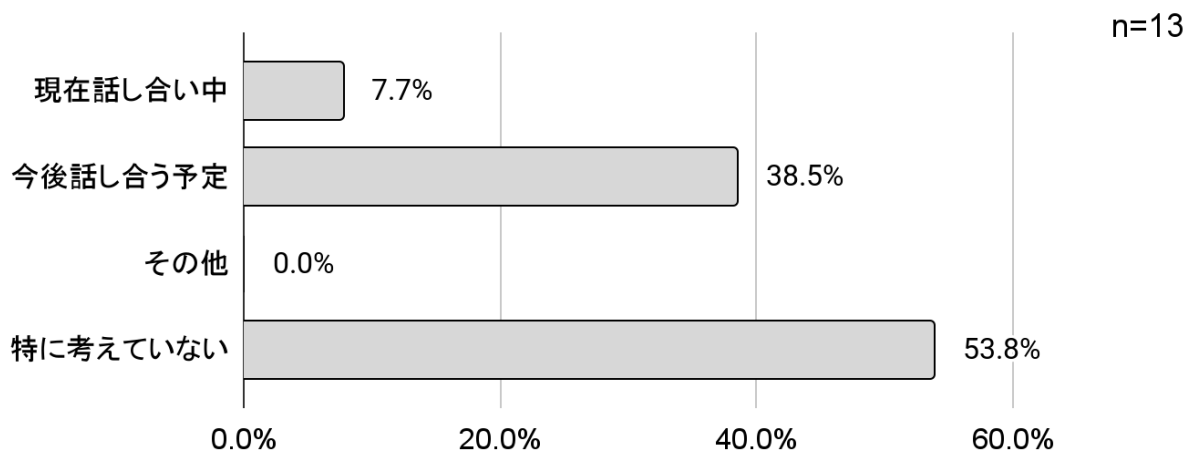


問3-7-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【問3-7-1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53.8%と最も多く、次いで、「今後話し合う予定」が38.5%、「現在話し合い中」が7.7%となっている。

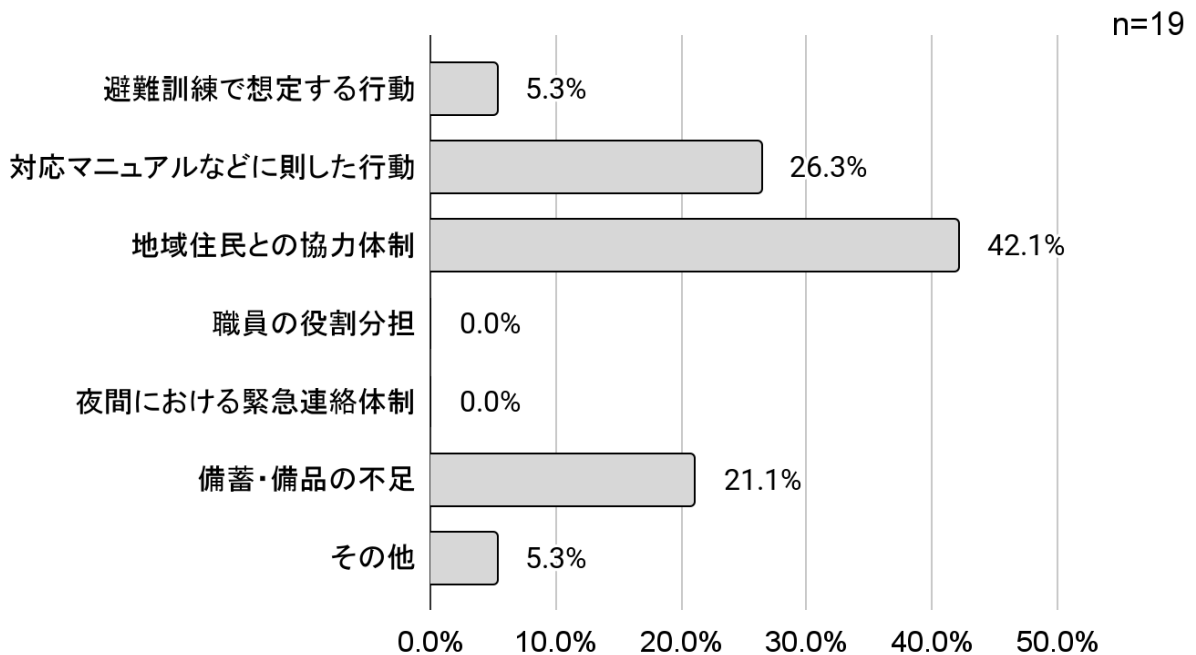
問3-7-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



問3-7-3 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42.1%と最も多く、次いで、「対応マニュアルなどに則した行動」が26.3%、「備蓄・備品の不足」が21.1%となっている。

問3-7-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの



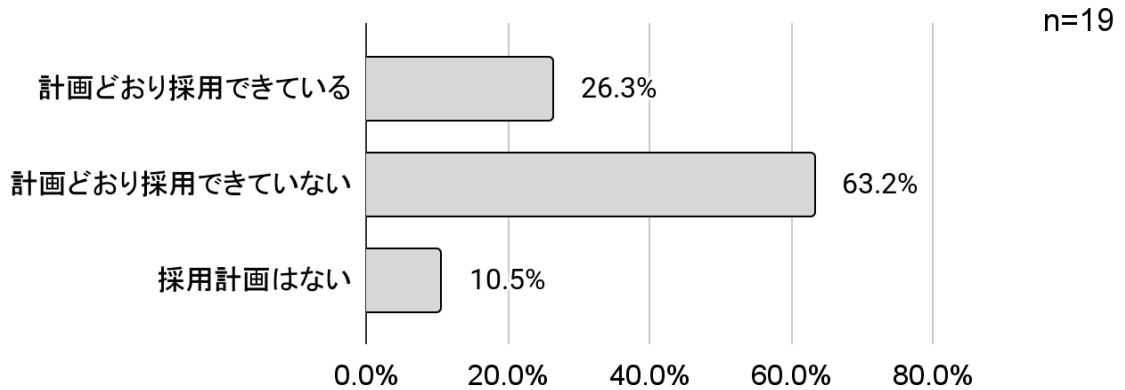
4 職員への対応について

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

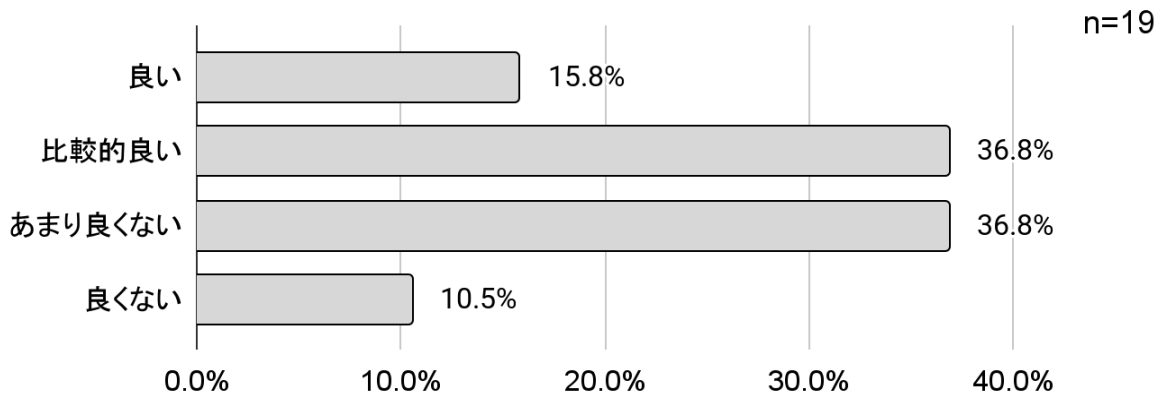
常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が63.2%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が26.3%となっている。

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52.6%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47.3%となっている。

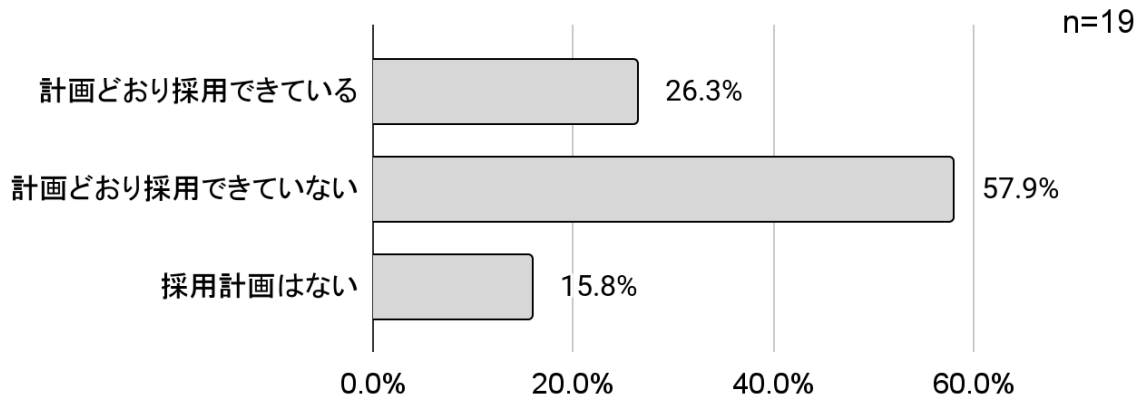
問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



2 調査結果 (16 介護老人保健施設)

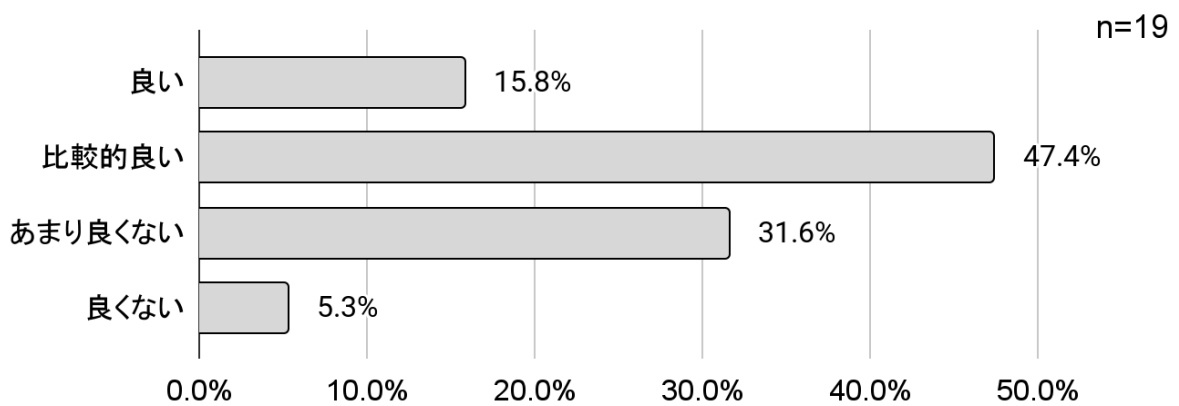
非常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が57.9%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が26.3%、「採用計画はない」が15.8%となっている。

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63.2%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36.9%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。

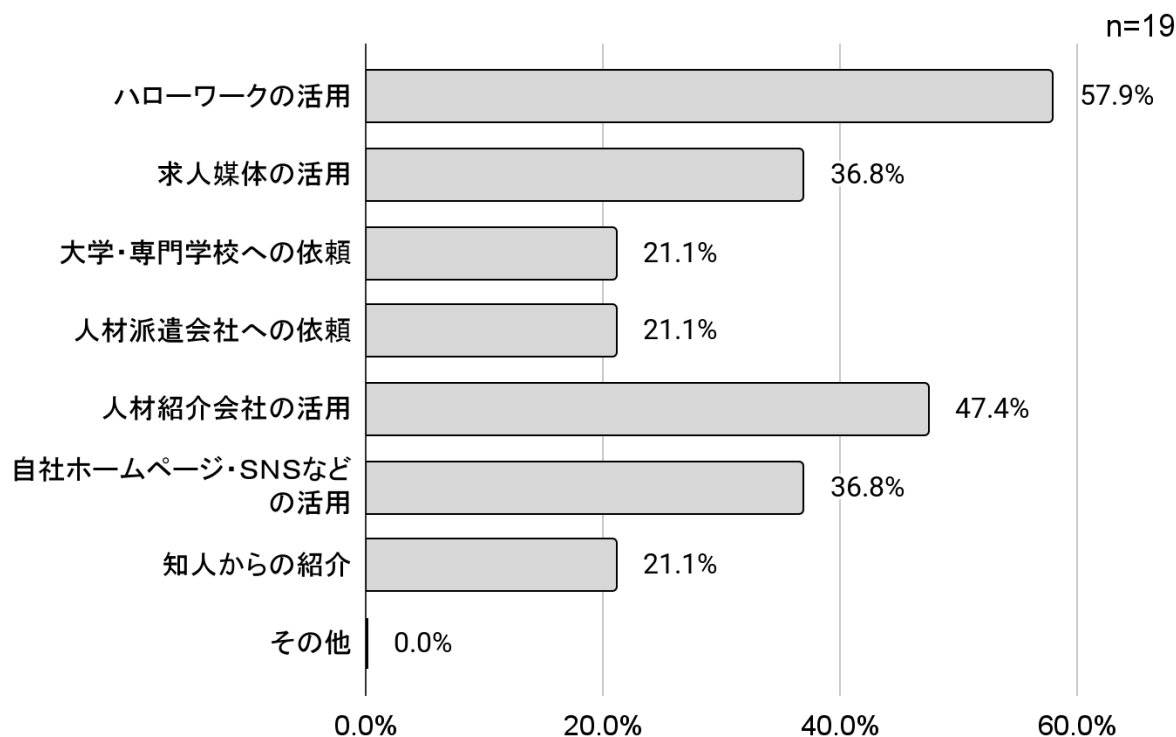
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用、退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	7.4	6.6
非常勤職員	2.3	3.1

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、「ハローワークの活用」が57.9%と最も多く、次いで、「人材紹介会社の活用」が47.4%、「求人媒体の活用」「自社ホームページ・SNSなどの活用」が36.8%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44.2人となっている。

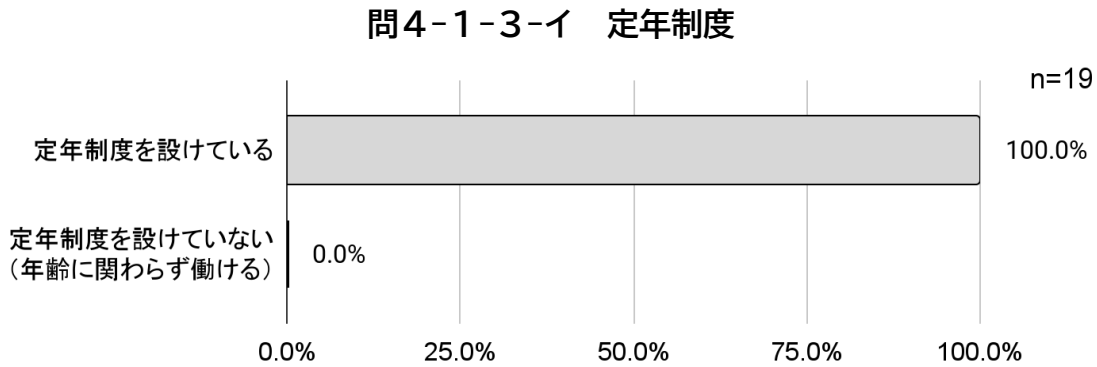
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数（常勤換算）

	平均人数（人）
職員数（常勤換算）	44.2

※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。

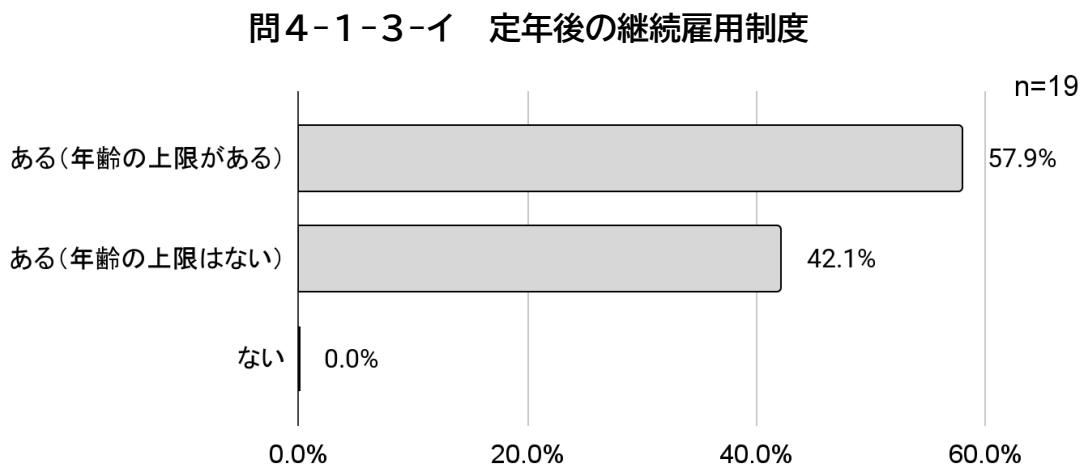


「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均で61.8歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	61.8

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57.9%と最も多く、次いで、「ある (年齢の上限はない)」が42.1%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67.7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	67.7

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。

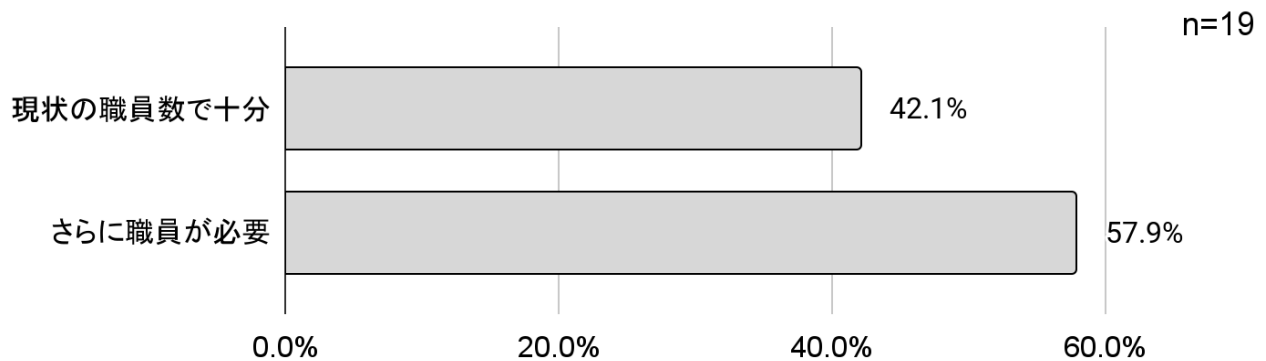
問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

	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）	41.3	7.3

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57.9%、「現状の職員数で十分」が42.1%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	3.5

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

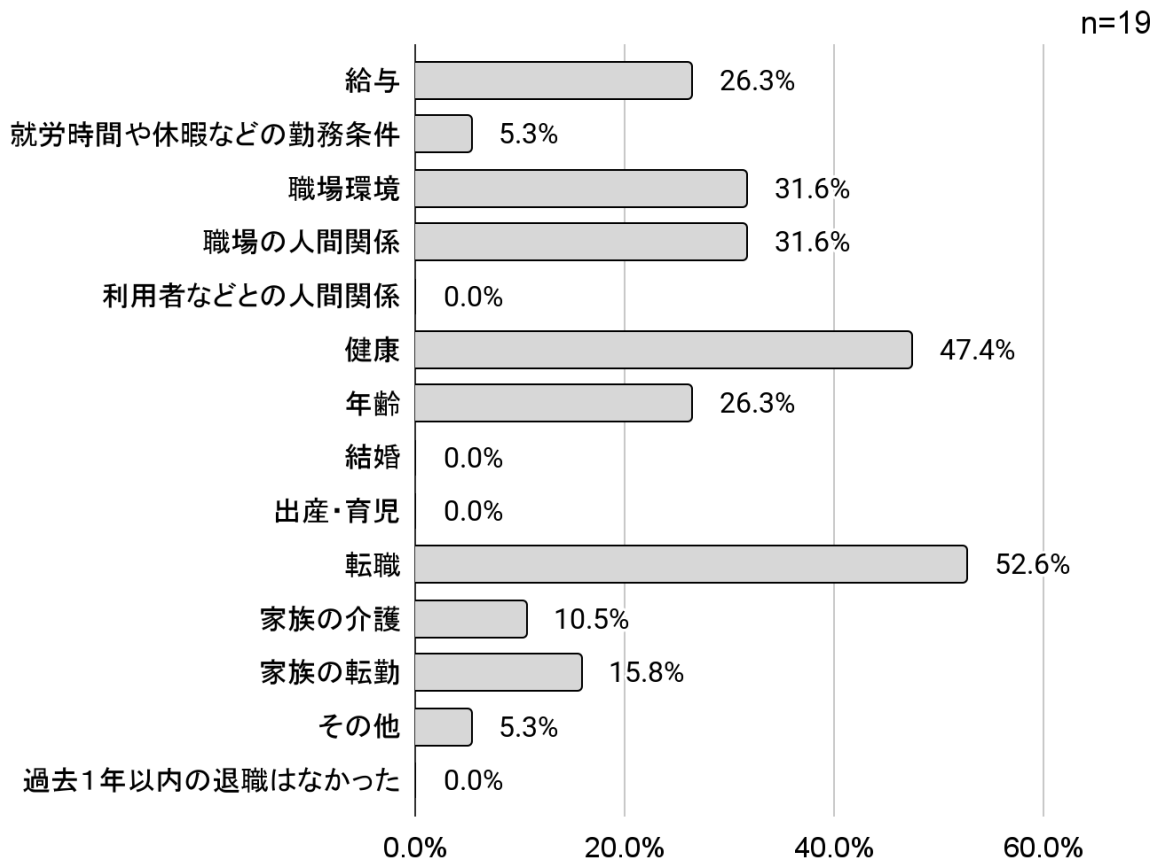
記載内容
職員の急な病気及び、出産、育児、介護等にも対応できるように
きめ細かい利用者対応が必要なため
介護サービスの質を向上させるため

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52.6%と最も多く、次いで、「健康」が47.4%、「職場環境」「職場の人間関係」が31.6%となっている。

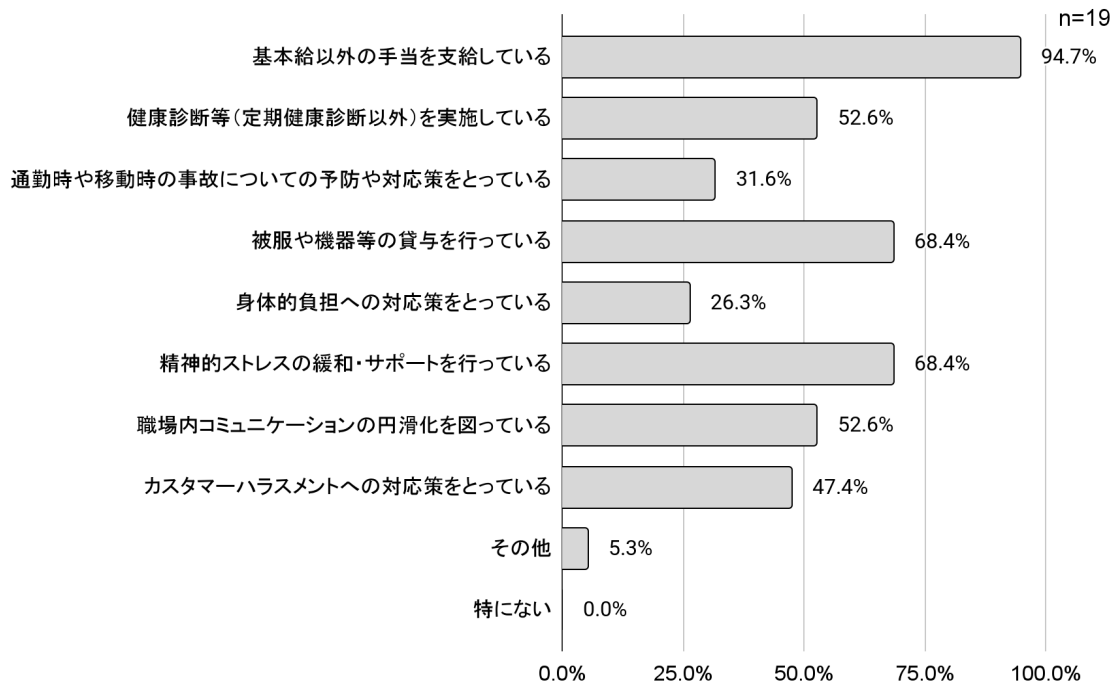
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの(複数回答)



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、「基本給以外の手当を支給している」が94.7%と最も多く、次いで、「被服や機器等の貸与を行っている」「精神的ストレスの緩和・サポートを行っている」が68.4%、「健康診断等（定期健康診断以外）を実施している」「職場内コミュニケーションの円滑化を図っている」が52.6%となっている。

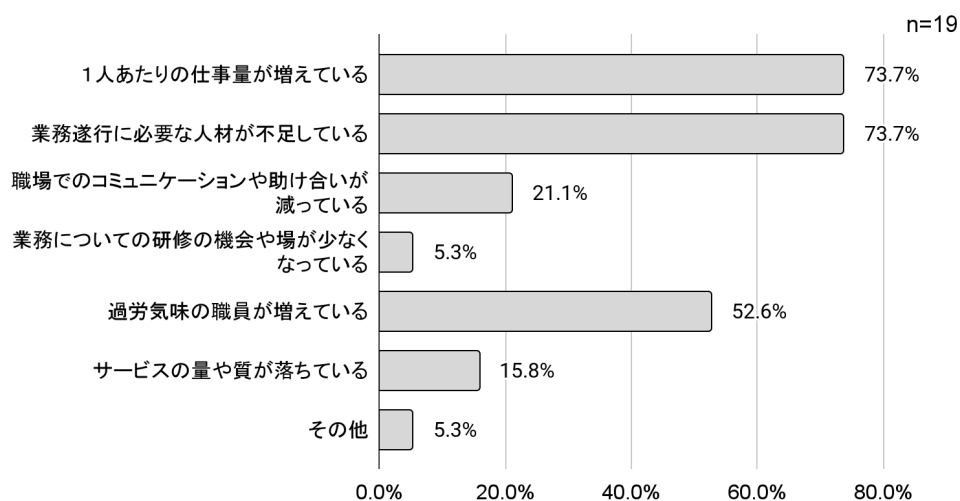
問4-3 職員に対して行っている配慮（複数回答）



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」「業務遂行に必要な人材が不足している」が73.7%と最も多く、次いで、「過労気味の職員が増えている」が52.6%、「職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている」が21.1%となっている。

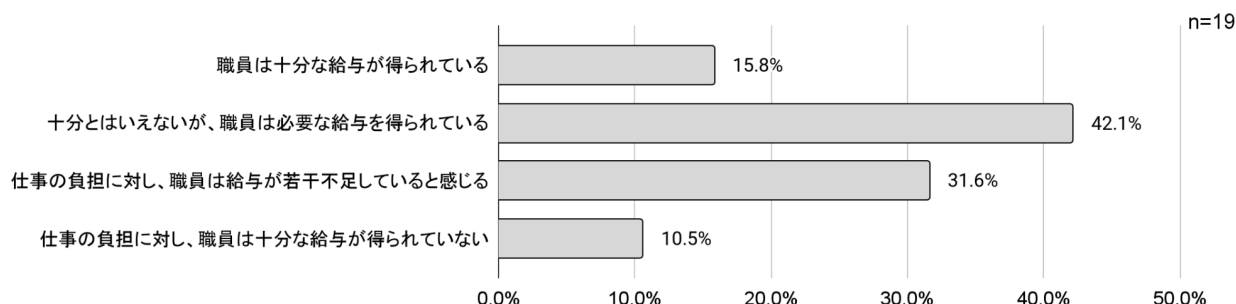
問4-4 職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）（複数回答）



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42.1%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31.6%、「職員は十分な給与が得られている」が15.8%となっている。

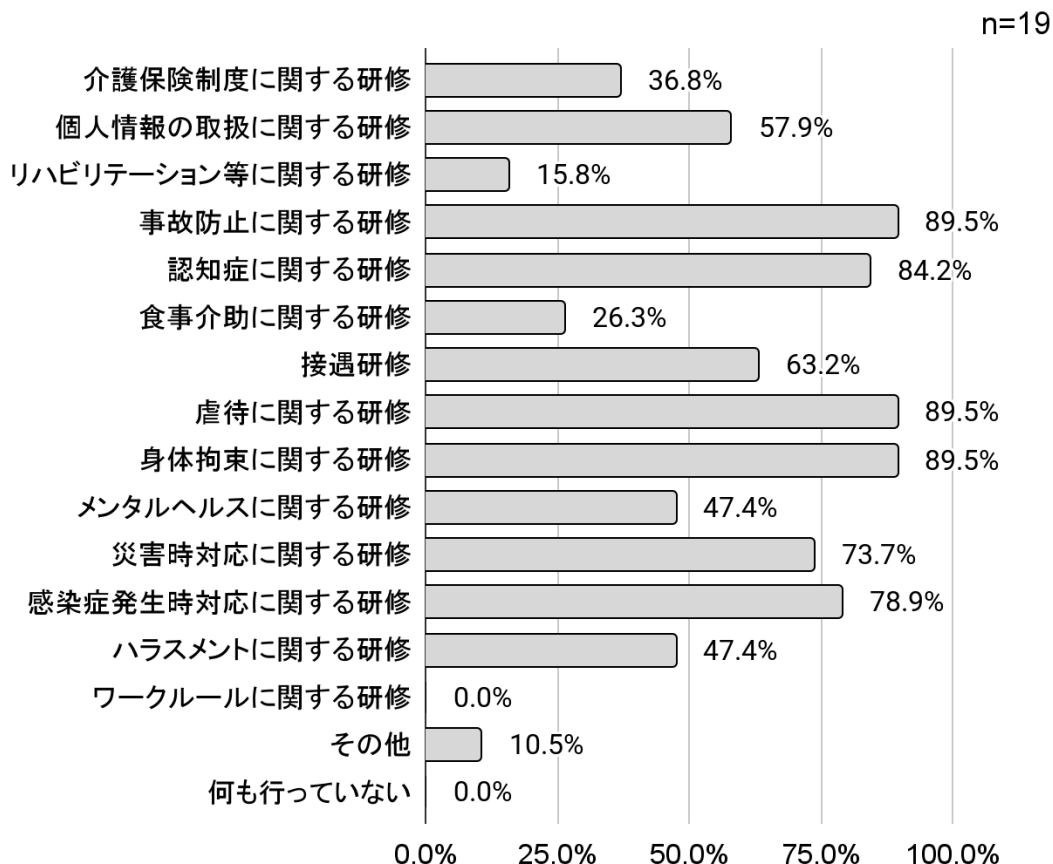
問4-5 職員の給与に対する考え



問4-6 全職員を対象に実施している内部研修（複数回答）

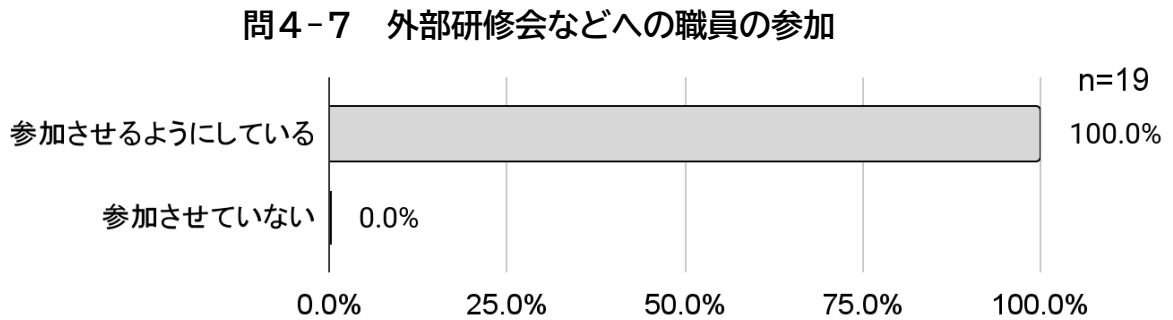
全職員を対象に実施している内部研修については、「事故防止に関する研修」「虐待に関する研修」「身体拘束に関する研修」が89.5%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」が84.2%、「感染症発生時対応に関する研修」が78.9%となっている。

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100.0%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）

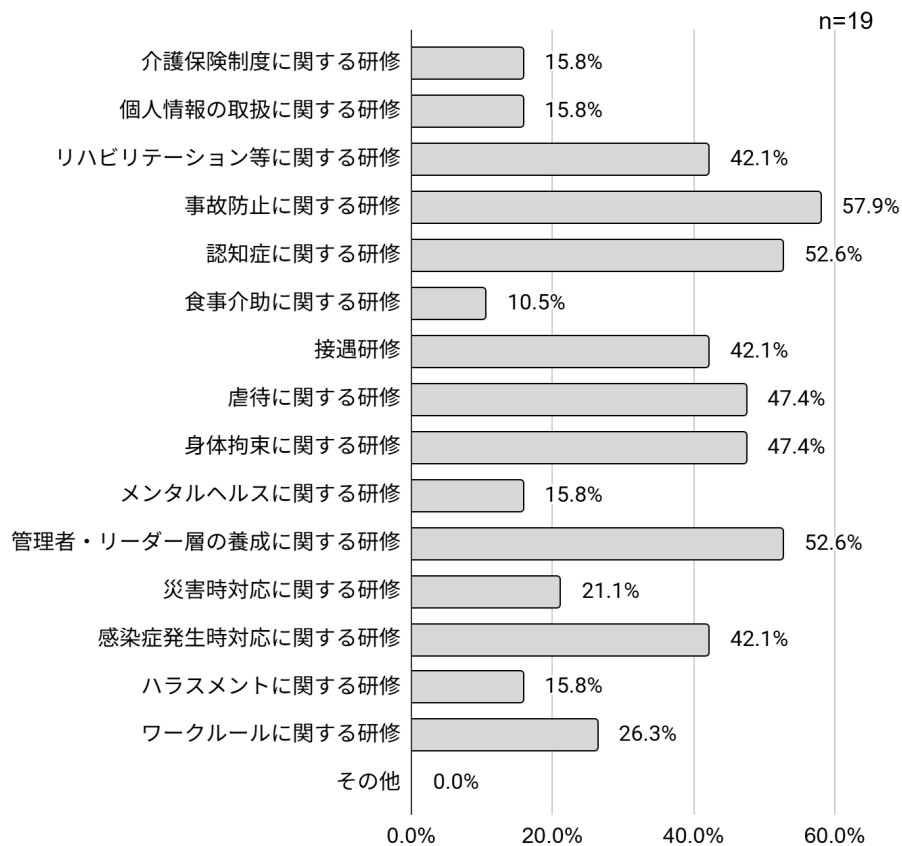
【問4-7で「参加させていない」を選択した場合のみ】

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）

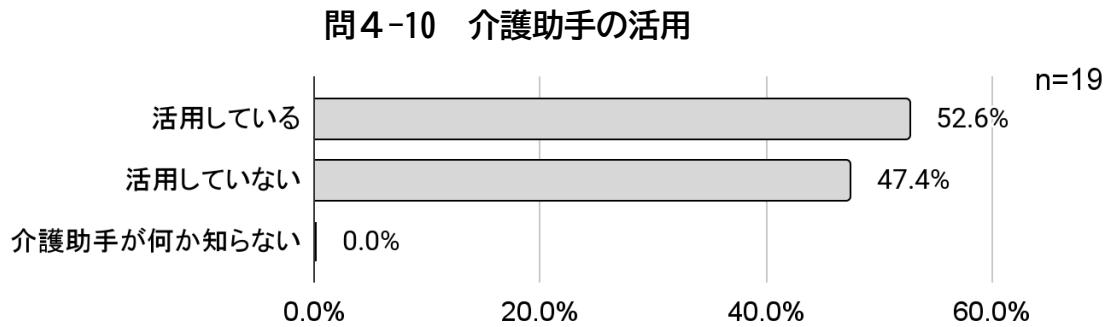
職員に受けさせたい外部研修については、「事故防止に関する研修」が57.9%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」「管理者・リーダー層の養成に関する研修」が52.6%、「虐待に関する研修」「身体拘束に関する研修」が47.4%となっている。

問4-9 職員に受けさせたい外部研修（複数回答）



問4-10 介護助手の活用

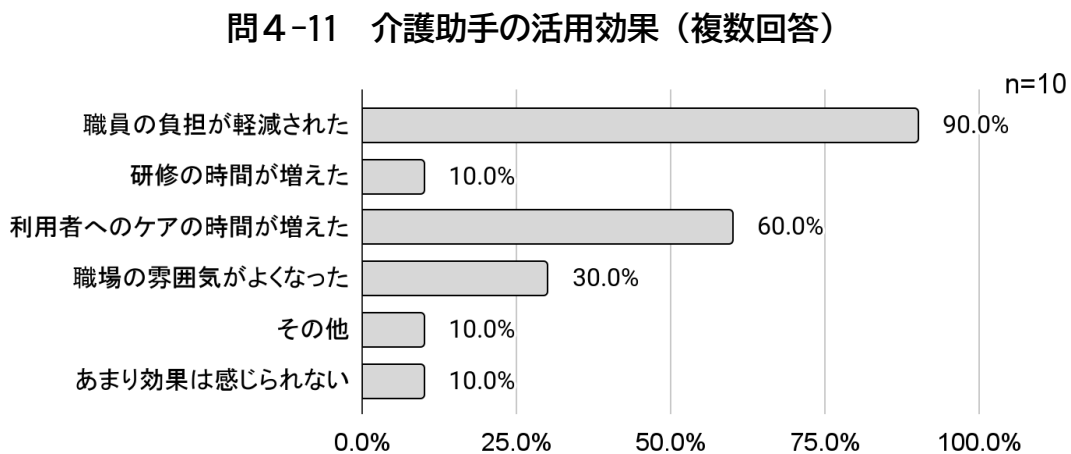
介護助手の活用については、「活用している」が52.6%と最も多く、次いで「活用していない」が47.4%となっている。



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】

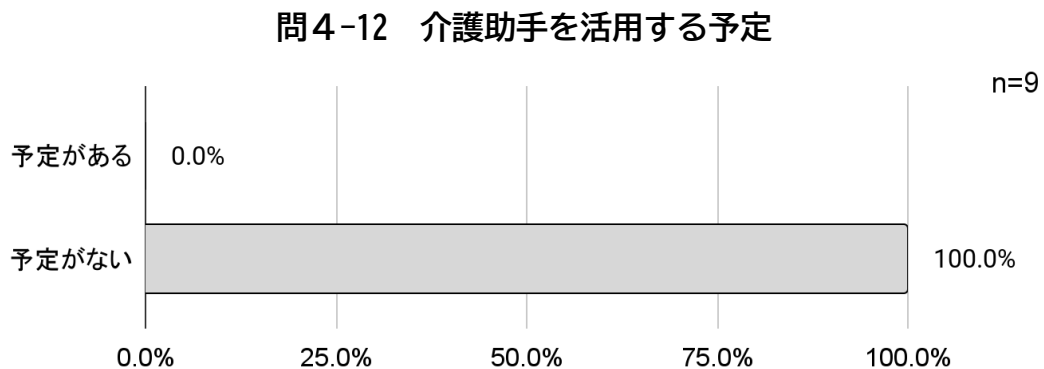
介護助手の活用効果については、「職員の負担が軽減された」が90.0%と最も多く、次いで「利用者へのケアの時間が増えた」が60.0%、「職場の雰囲気よくなった」が30.0%となっている。



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100.0%となっている。

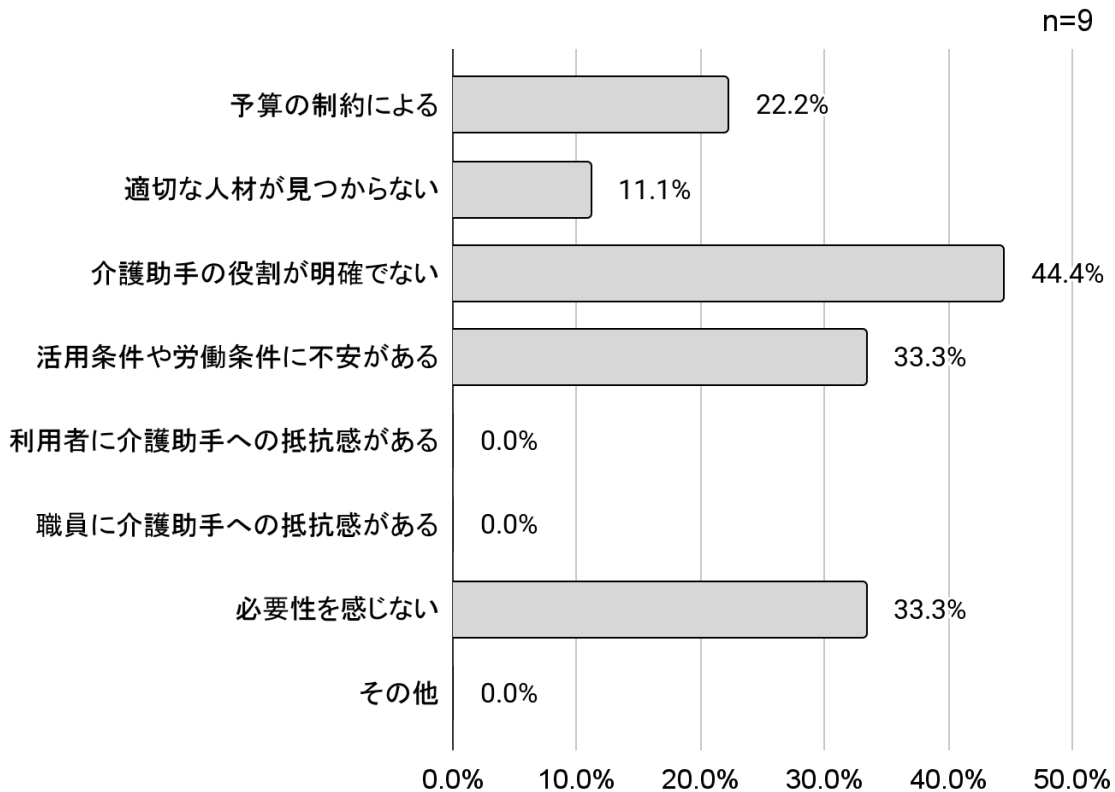


問4-13 介護助手を活用しない理由（複数回答）

【問4-12で「予定がない」の方のみ】

介護助手を活用しない理由については、「介護助手の役割が明確でない」が44.4%と最も多く、次いで、「活用条件や労働条件に不安がある」「必要性を感じない」が33.3%、「予算の制約による」が22.2%となっている。

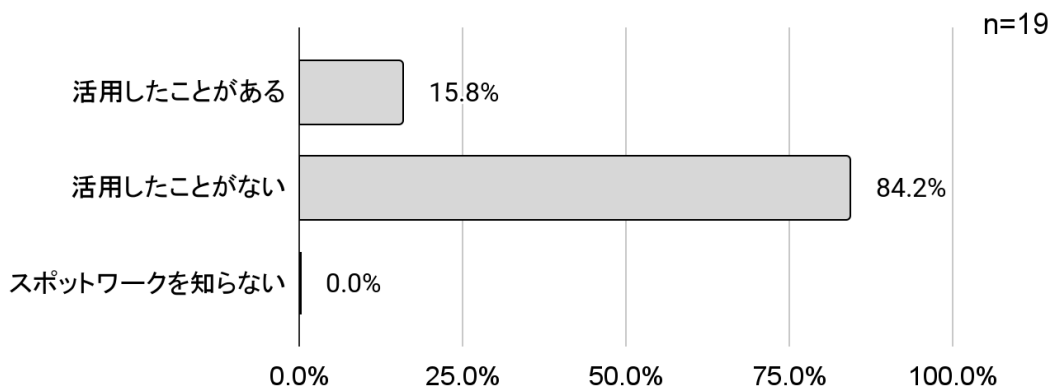
問4-13 介護助手を活用しない理由（複数回答）



問4-14 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84.2%と最も多く、次いで、「活用したことがある」が15.8%となっている。

問4-14 スポットワークの活用



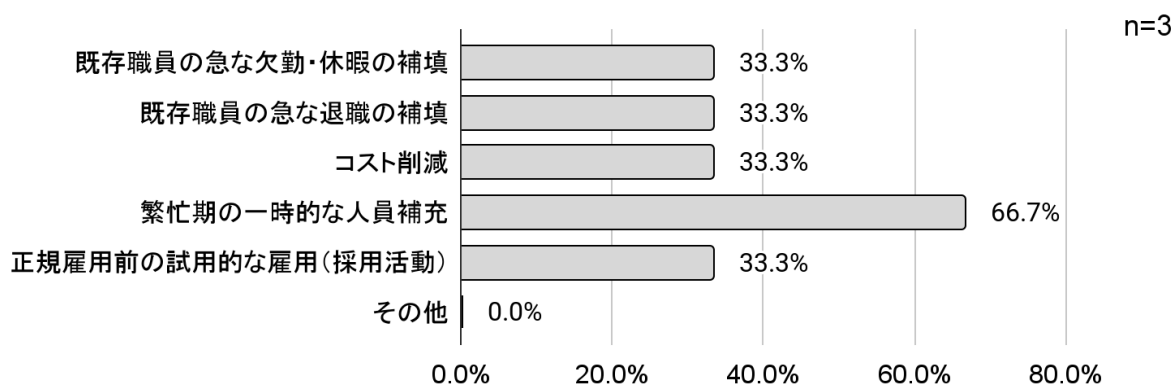
※スポットワークとは、アプリ等をとおして単発や短時間の仕事を依頼することをいう。

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、「繁忙期の一時的な人員補充」が66.7%と最も多く、次いで、「既存職員の急な欠勤・休暇の補填」「既存職員の急な退職の補填」「コスト削減」「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4-15 スポットワークの活用理由 (複数回答)



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】

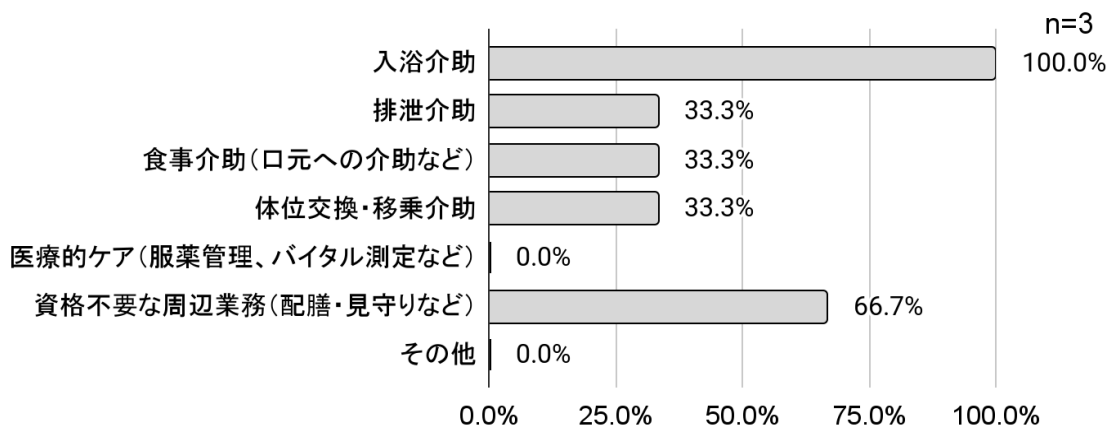
最近1年間のスポットワークでの雇用回数の平均は、266.7回となっている。

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	266.7

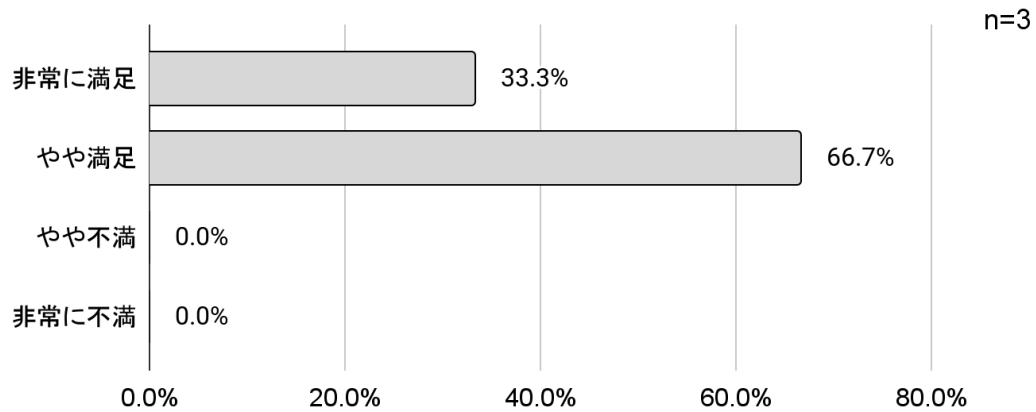
スポットワークでの従事内容については、「入浴介助」が100.0%と最も多く、次いで「資格不要な周辺業務(配膳・見守りなど)」が66.7%、「排泄介助」「食事介助(口元への介助など)」「体位交換・移乗介助」が33.3%となっている。

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33.3%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

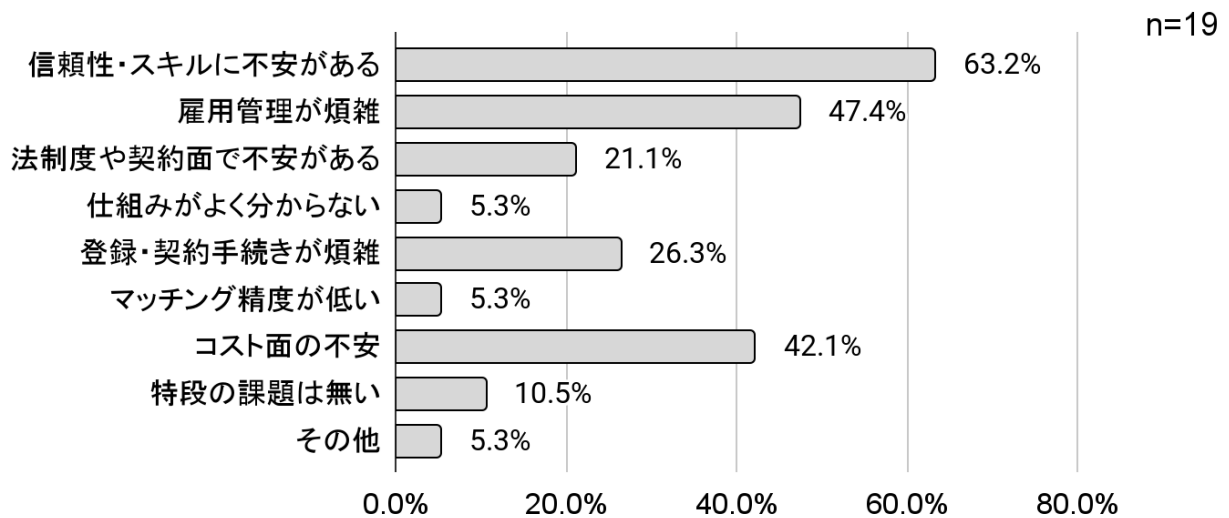


問4-17 スポットワーク導入の課題（複数回答）

【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】

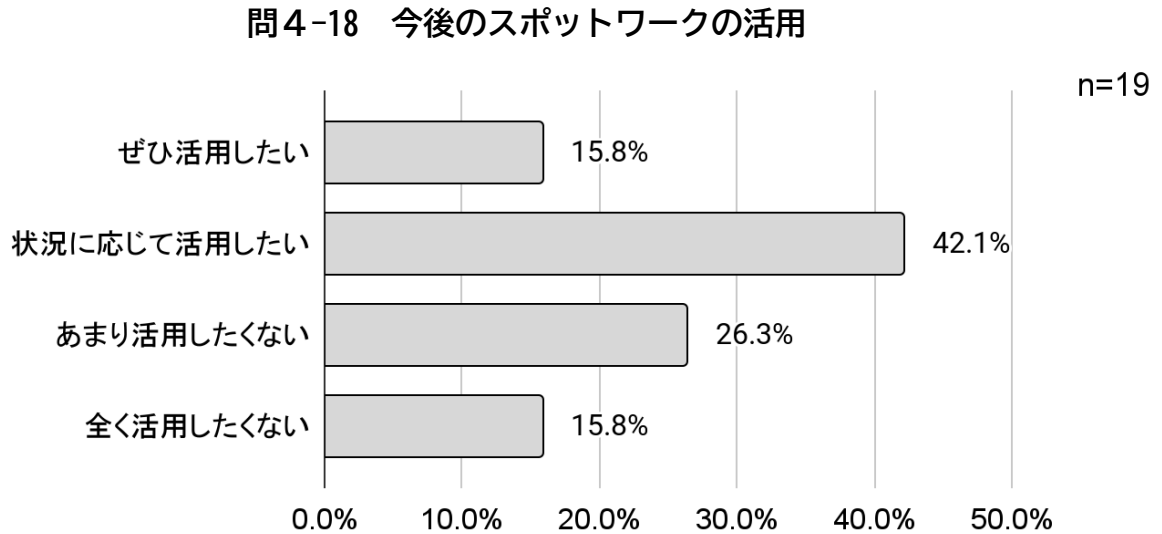
スポットワーク導入の課題については、「信頼性・スキルに不安がある」が63.2%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が47.4%、「コスト面の不安」が42.1%となっている。

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42.1%と最も多く、次いで「あまり活用したくない」が26.3%、「ぜひ活用したい」「全く活用したくない」が15.8%となっている。



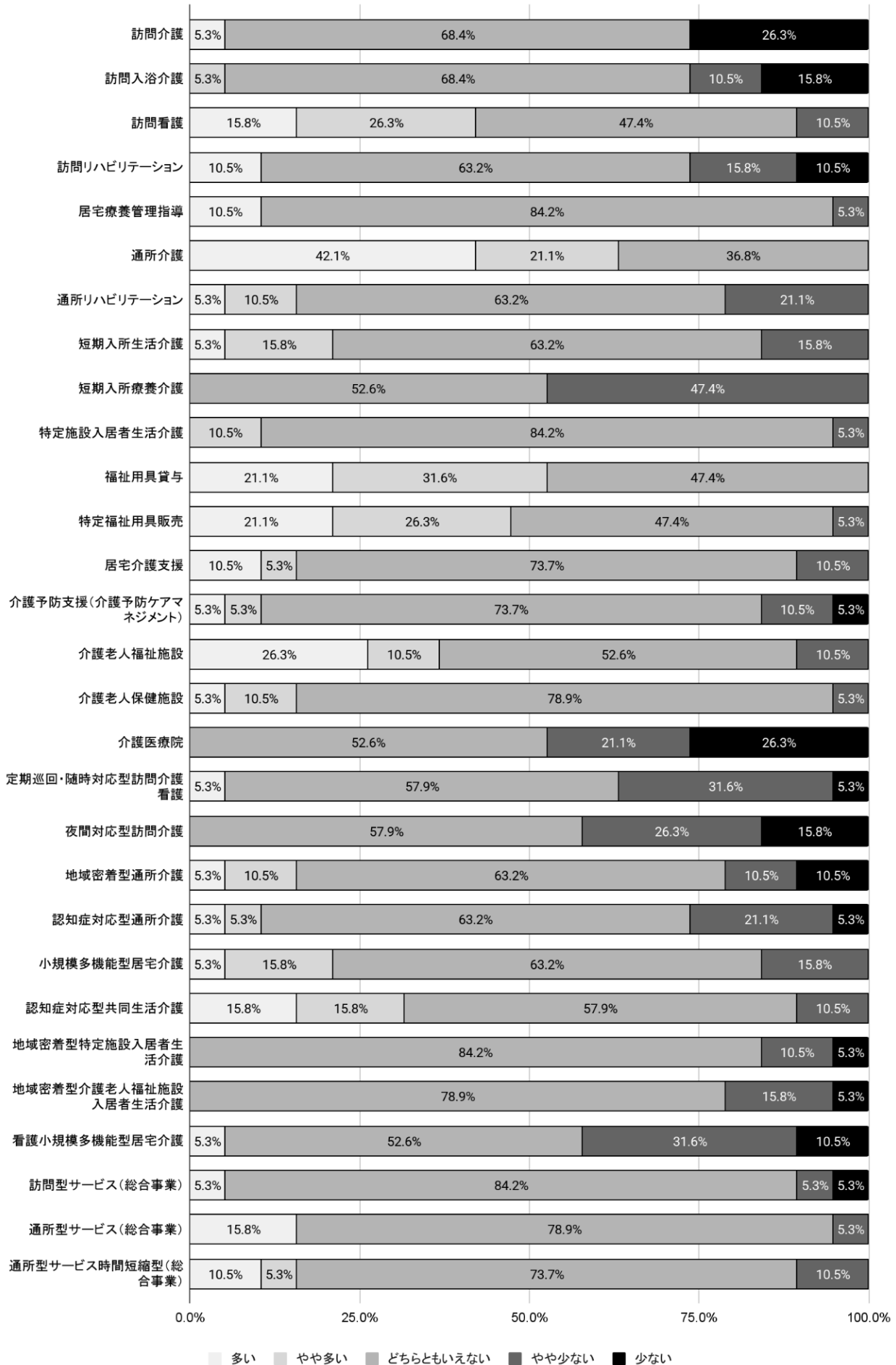
5 介護支援専門員の意見について

問5 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「通所介護」が63.2%と最も多く、「少ない」と「やや少ない」を合わせた割合は「短期入所療養介護」「介護医療院」が47.4%と最も多くなっている。

2 調査結果 (16 介護老人保健施設)

問5 現状における事業所の過不足に対する考え



6 自由記載

問6 要望・意見

5件(26.3%)のご意見があった。(巻末資料参照)

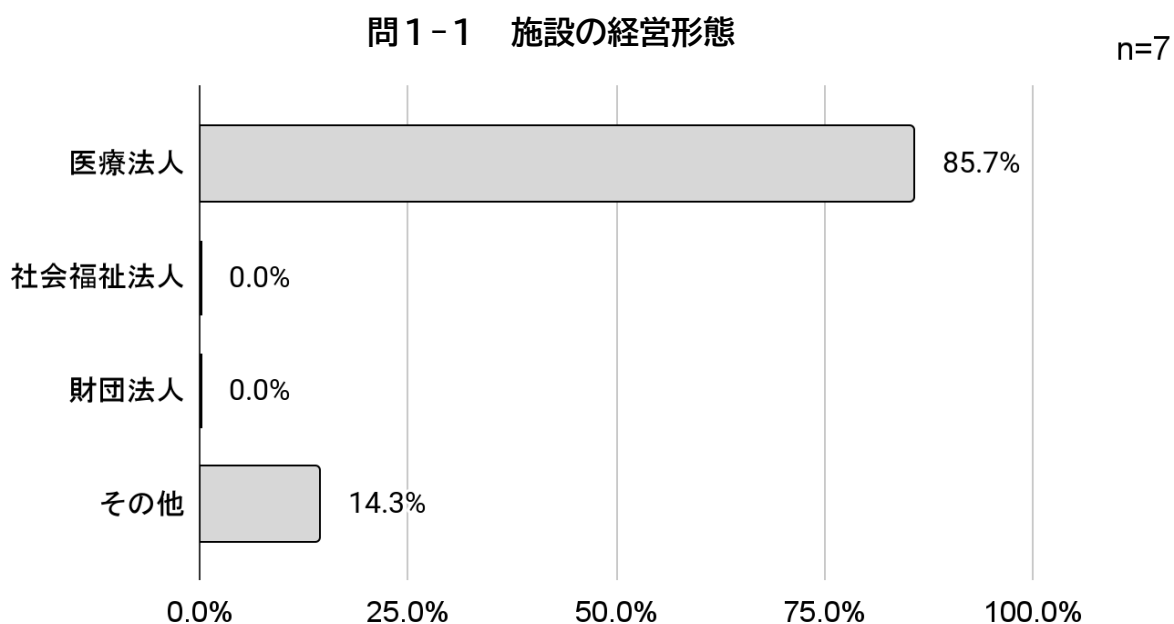
17 介護医療院

対象数 11/回収数 7/回収率 63.6%

1 事業所について

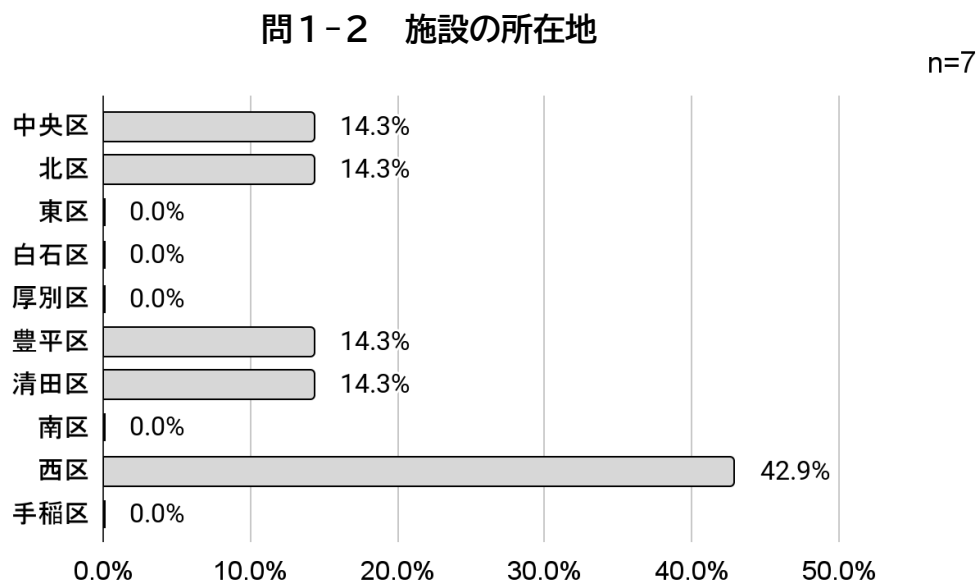
問1-1 施設の経営形態

施設の経営形態については、「医療法人」が85.7%と最も多く、次いで、「その他」が14.3%となっている。



問1-2 施設の所在地

施設の所在地については、「西区」が42.9%と最も多く、次いで、「中央区」「北区」「豊平区」「清田区」が14.3%となっている。



問1-3 施設の形態

施設の形態については、「Ⅰ型」が326床、「Ⅱ型」が127床となっている。

問1-3 施設の形態

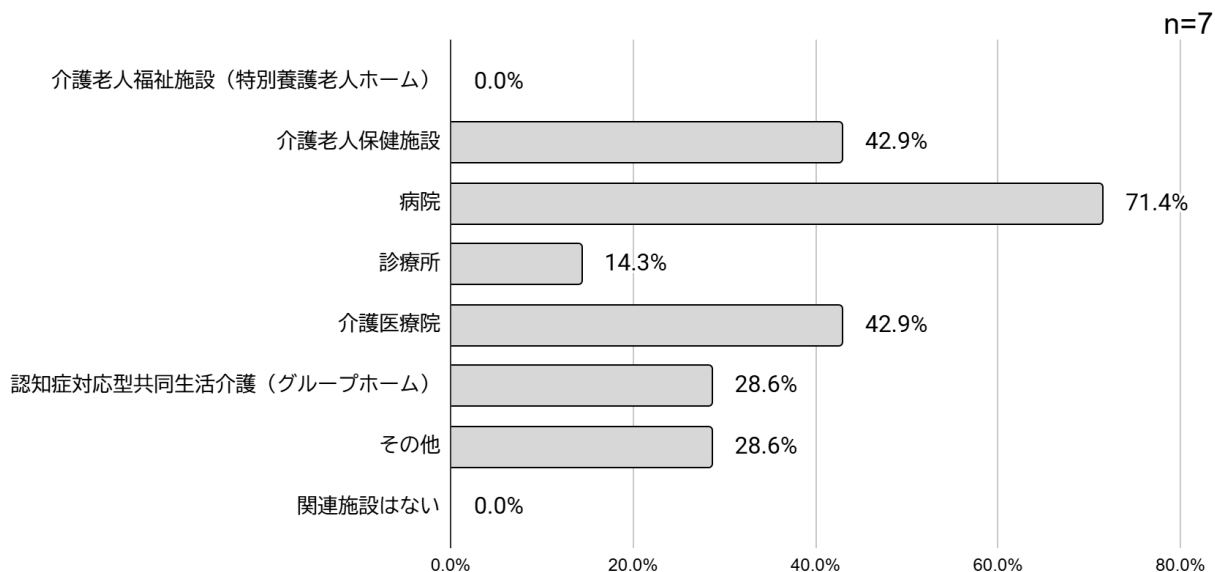
I型(床)	Ⅱ型(床)
326	127

2 サービスの提供状況等について

問2-1 運営法人が同一または同一の代表者が運営している関連施設（複数回答）

運営法人が同一または同一の代表者が運営している関連施設については、「病院」が71.4%と最も多く、次いで、「介護老人保健施設」「介護医療院」が42.9%、「認知症対応型共同生活介護（グループホーム）」「その他」が28.6%となっている。

問2-1 運営法人が同一または同一の代表者が運営している関連施設（複数回答）



問2-2 入所前の状況

令和6年11月1日から令和7年10月31日までの1年間における入所者全員の入所前の状況については、「病院・診療所など」が113人と最も多くなっている。要介護度別にみると、入所者の内訳は、「要介護5」が50人と最も多くなっている。

問2-2 入所前の状況

(単位：人)

	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
居宅	0	0	0	1	0	1
ケアハウス ・軽費老人ホーム	0	0	0	0	0	0
有料老人ホーム	0	0	0	2	0	2
養護老人ホーム	0	0	0	1	0	1
認知症グループホーム	0	0	0	0	0	0
サービス付き高齢者向け 住宅	0	0	0	1	1	2
介護老人福祉施設	0	0	0	0	0	0
介護老人保健施設	1	1	0	1	1	4
病院・診療所など	3	5	22	35	48	113
介護医療院	0	0	1	0	0	1
その他	0	0	0	0	0	0
合計	4	6	23	41	50	124

問2-3 入所者の退所後の状況

令和6年11月1日から令和7年10月31日までの1年間における入所者全員の退所後の状況については、「病院・診療所など」が57人と最も多くなっている。要介護度別にみると、入所者の内訳は、「要介護5」が41人と最も多くなっている。

問2-3 入所者の退所後の状況

(単位：人)

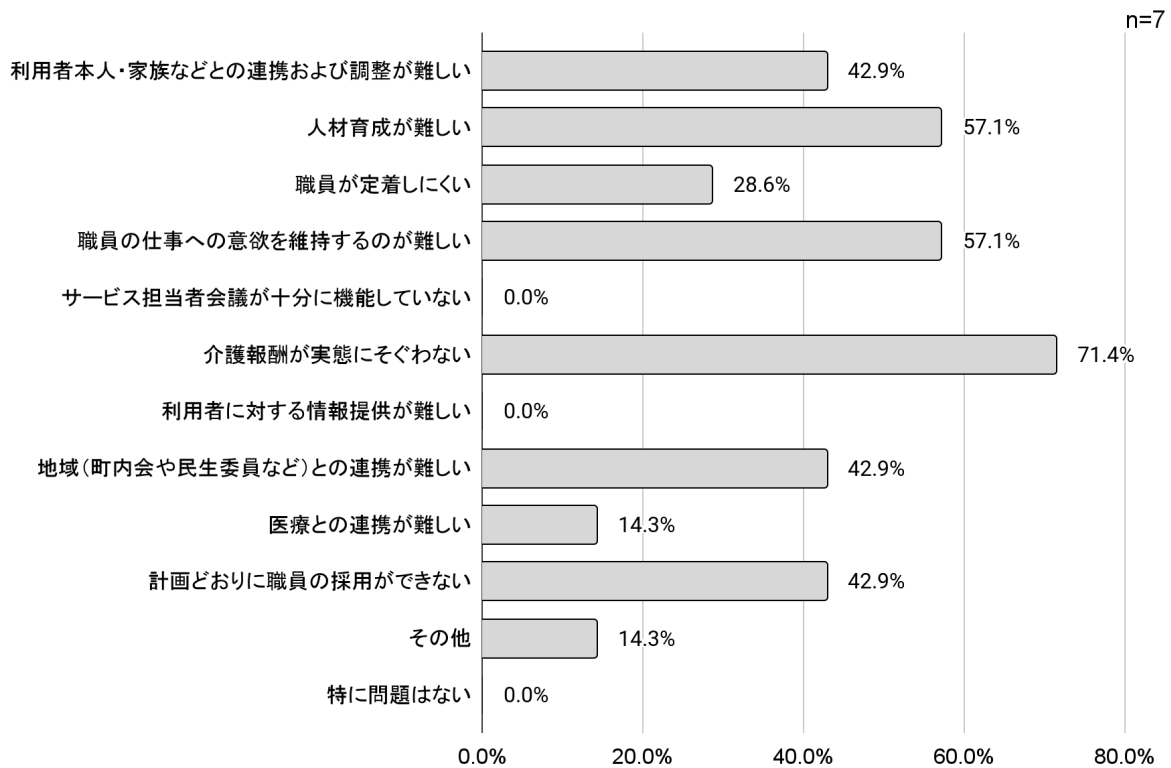
	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
居宅	0	0	0	0	0	0
ケアハウス ・軽費老人ホーム	0	0	0	0	0	0
有料老人ホーム	0	0	0	0	0	0
養護老人ホーム	0	0	0	0	0	0
認知症グループホーム	0	0	0	0	0	0
サービス付き高齢者向け 住宅	0	0	0	0	0	0
介護老人福祉施設	0	0	0	1	0	1
介護老人保健施設	0	0	0	0	0	0
病院・診療所など	1	2	12	16	26	57
介護医療院	0	0	0	0	0	0
死亡	0	2	1	7	15	25
その他	0	0	0	0	0	0
合計	1	4	13	24	41	83

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71.4%と最も多く、次いで、「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」が57.1%、「利用者本人・家族などとの連携および調整が難しい」「地域（町内会や民生委員など）との連携が難しい」「計画どおりに職員の採用ができない」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）

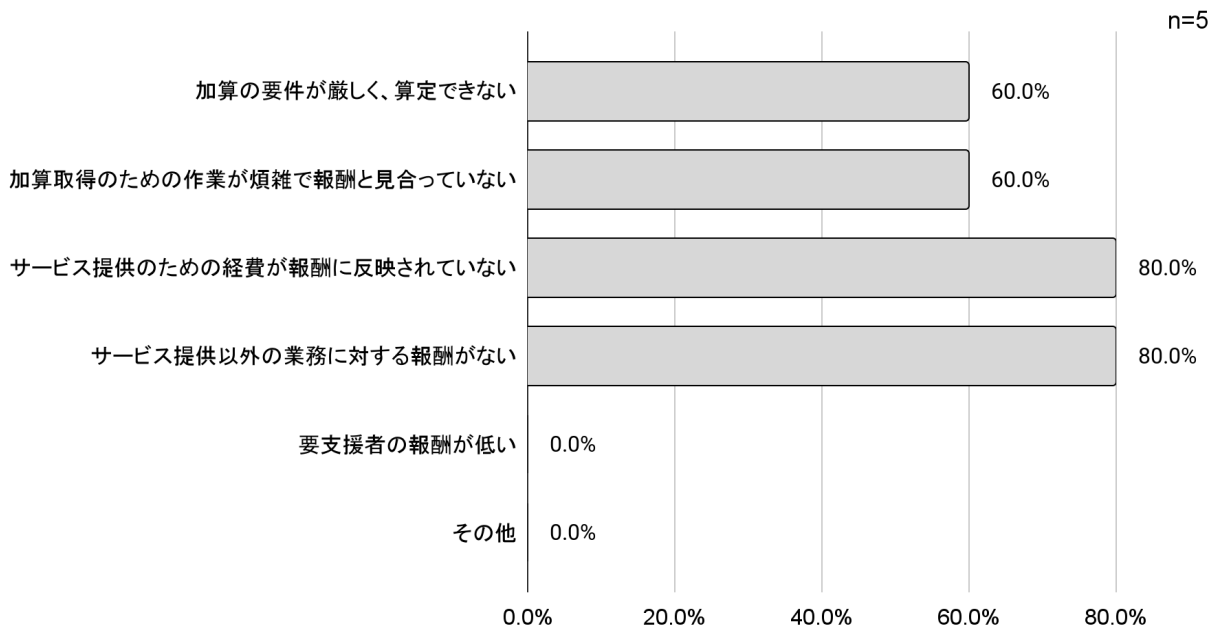


問3-1-2 介護報酬が実態にそぐわない理由 (複数回答)

【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、「サービス提供のための経費が報酬に反映されていない」「サービス提供以外の業務に対する報酬がない」が80.0%と最も多く、次いで、「加算の要件が厳しく、算定できない」「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60.0%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】

回答のあった意見を以下に掲載した。

問3-1-3 新たに設置を希望する加算

記述内容
酸素療法に対する報酬、もしくは加算
多職種での支援の評価加算
特別診療費が月に1回、連続3日に限定されているが、医療費や人件費、医療材料費の高騰にあわせて3日以上加算をとれないかと思う。

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】

回答のあった意見を以下に掲載した。

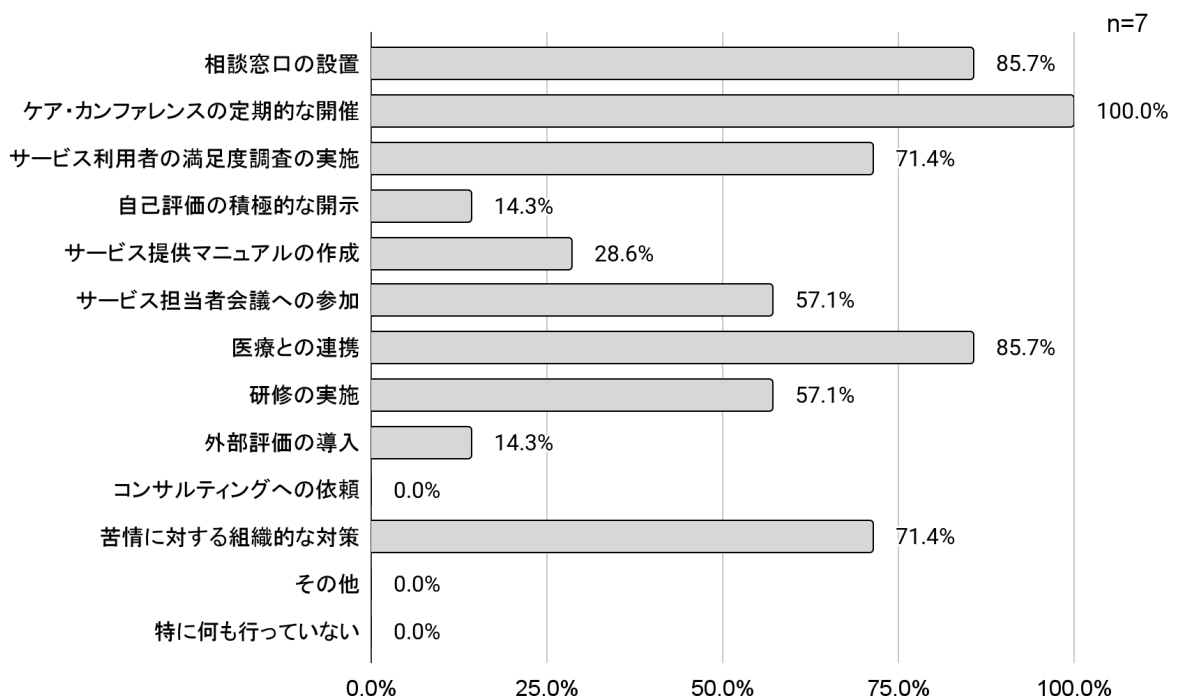
問3-1-4 地域・医療との連携が難しい理由

記述内容
病院と連携の際、特に内包型施設では病院との差別化に課題があると感じており、介護医療院で提供できる医療資源についてより明確に打ち出していただくと、ぼんやりとした介護医療院での医療提供が明確になり運営しやすいとともに、過度な医療提供の防止になると思う
情報共有や人材不足
地域との連携について、感染症の流行期になり、感染予防対応期間になると交流ができなくなるなど連携の難しさを感じる

問3-2 サービスの質の向上のためにしている取組（複数回答）

サービスの質の向上のためにし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100.0%と最も多く、次いで、「相談窓口の設置」「医療との連携」が85.7%、「サービス利用者の満足度調査の実施」「苦情に対する組織的な対策」が71.4%となっている。

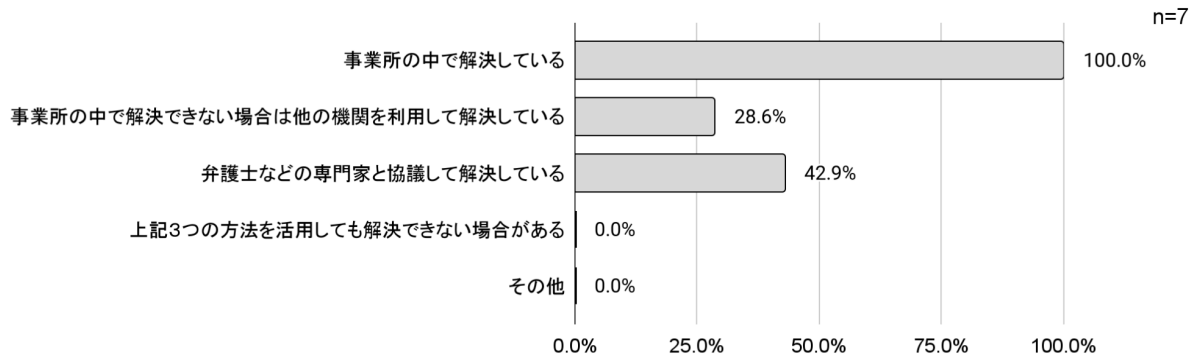
問3-2 サービスの質の向上のためにしている取組（複数回答）



問3-3-1 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100.0%と最も多く、次いで、「弁護士などの専門家と協議して解決している」が42.9%、「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28.6%となっている。

問3-3-1 サービス利用に関する苦情解決の方法 (複数回答)



問3-3-2 解決できない問題

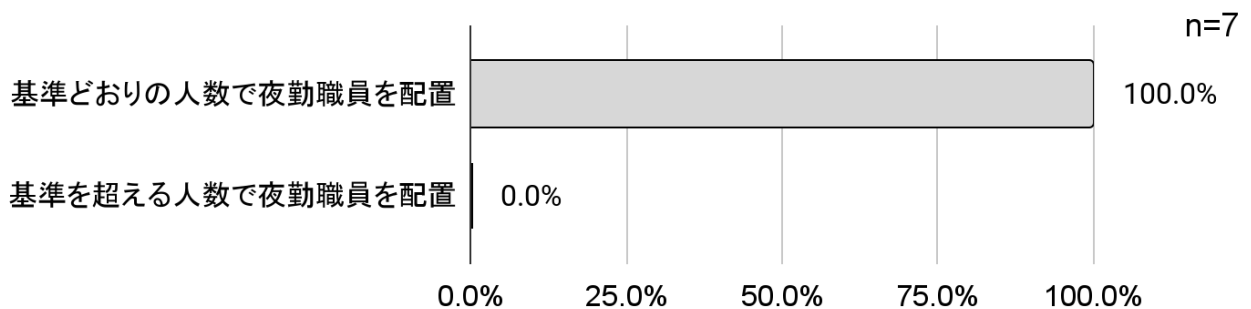
【問3-3-1で「上記3つの方法を活用しても解決できない場合がある」を選択した場合のみ】

問3-3-1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3-4 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3-4 夜間勤務体制 (夜勤職員の配置)



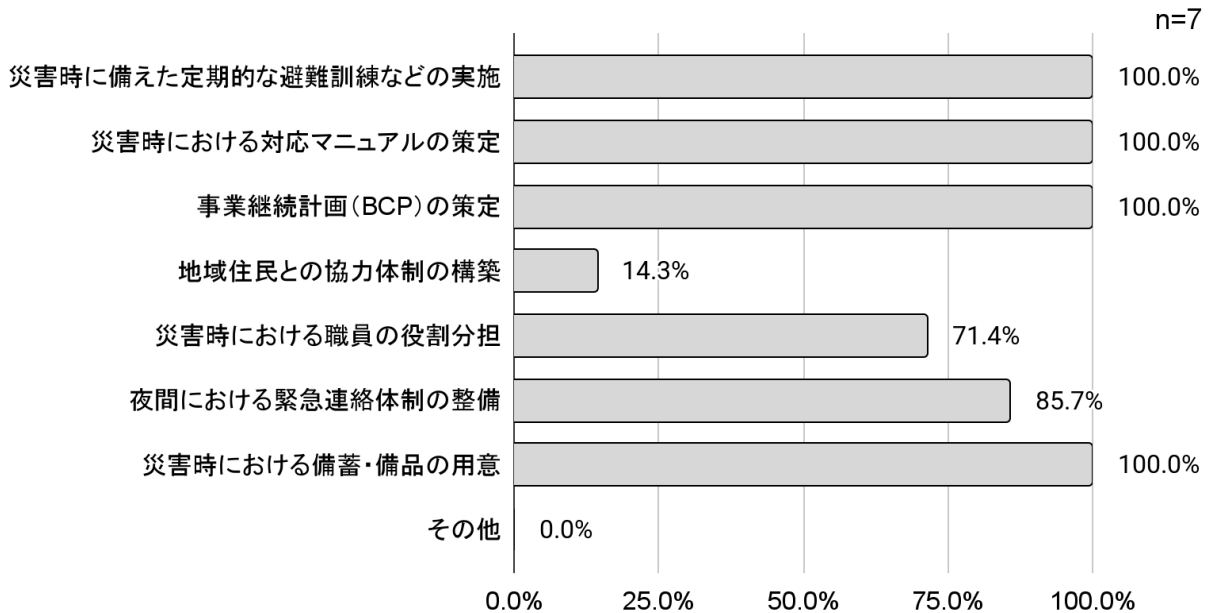
問3-5 夜間の人員体制についての自由記載

夜間の人員体制についての自由記載の回答はなかった。

問3-6-1 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」「災害時における対応マニュアルの策定」「事業継続計画（BCP）の策定」「災害時における備蓄・備品の用意」が100.0%と最も多く、次いで、「夜間における緊急連絡体制の整備」が85.7%、「災害時における職員の役割分担」が71.4%となっている。

問3-6-1 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）

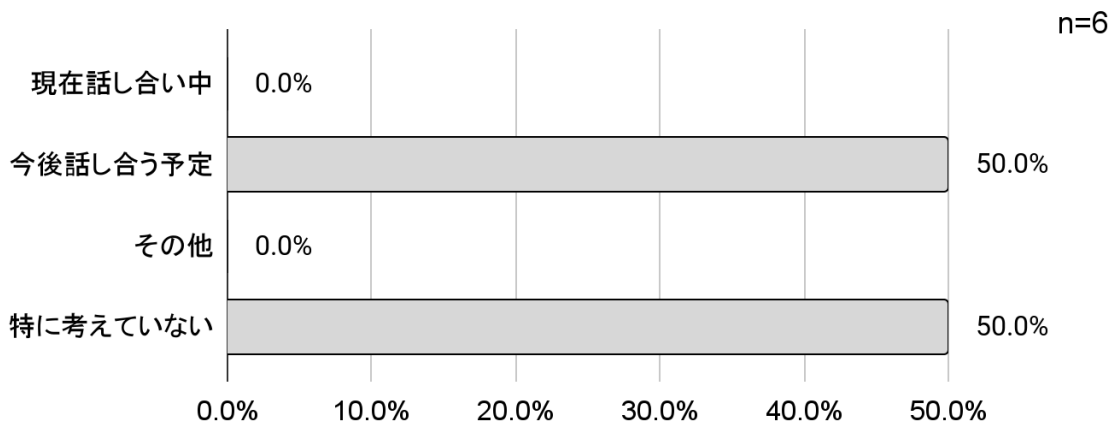


問3-6-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制

【問3-6-1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」「特に考えていない」が50.0%となっている。

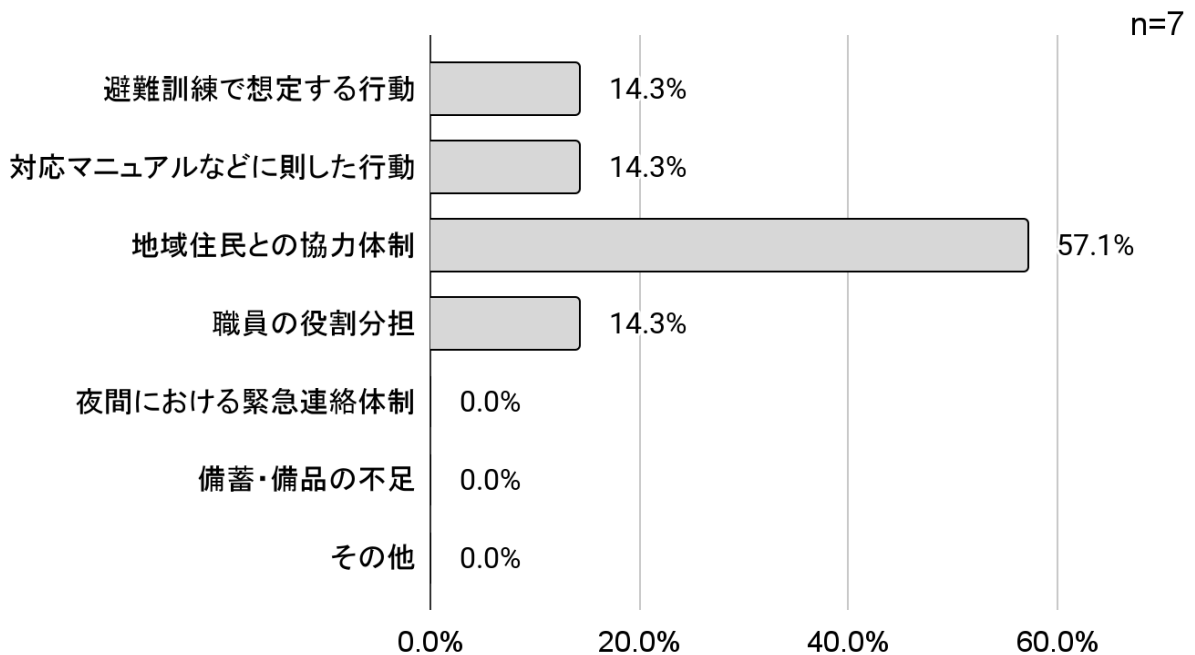
問3-6-2 災害発生時に備えた今後の地域との協力体制



問3-6-3 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57.1%と最も多く、次いで、「避難訓練で想定する行動」「対応マニュアルなどに則した行動」「職員の役割分担」が14.3%となっている。

問3-6-3 災害発生時における対策のうち一番難しいもの



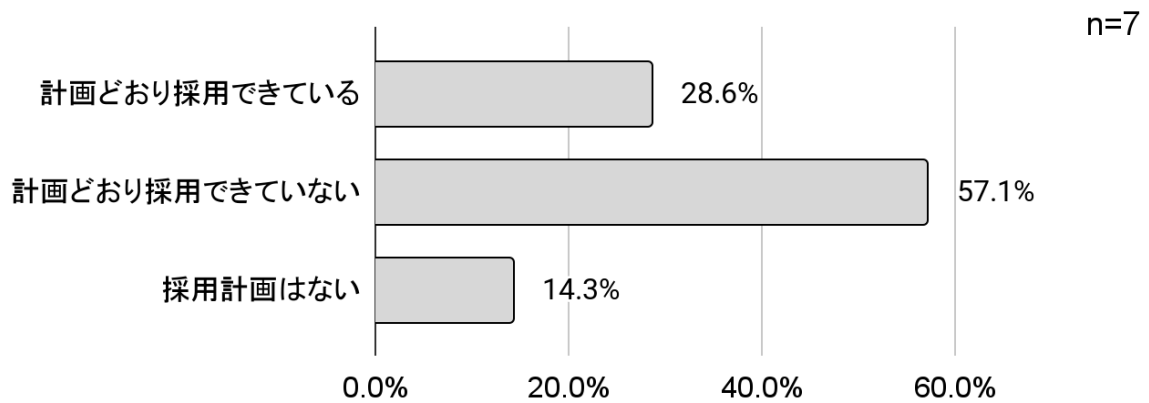
4 職員への対応について

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

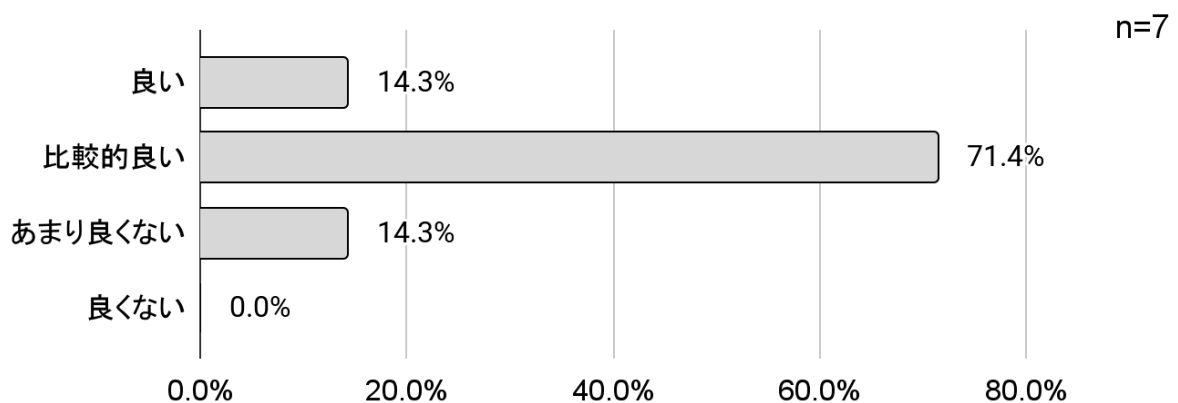
常勤職員の採用状況については、「計画どおり採用できていない」が57.1%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が28.6%、「採用計画はない」が14.3%となっている。

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85.7%となっており、「あまり良くない」が14.3%となっている。

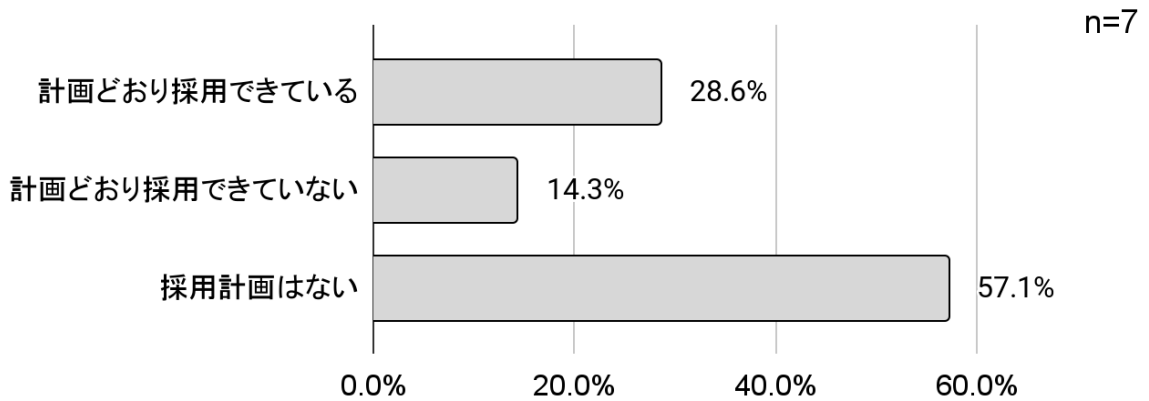
問4-1-1-イ 常勤職員の定着状況



2 調査結果 (17 介護医療院)

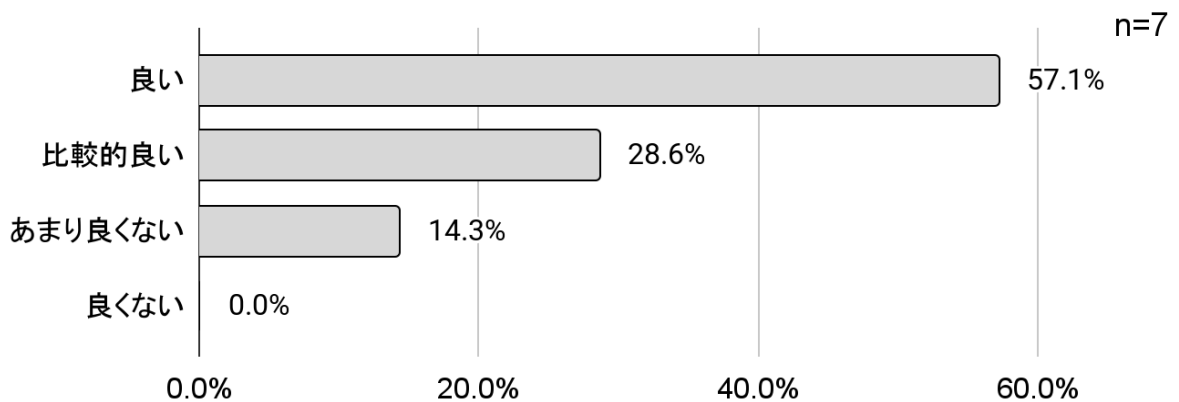
非常勤職員の採用状況については、「採用計画はない」が57.1%と最も多く、次いで、「計画どおり採用できている」が28.6%、「計画通り採用できていない」が14.3%となっている。

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85.7%となっており、「あまり良くない」が14.3%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。

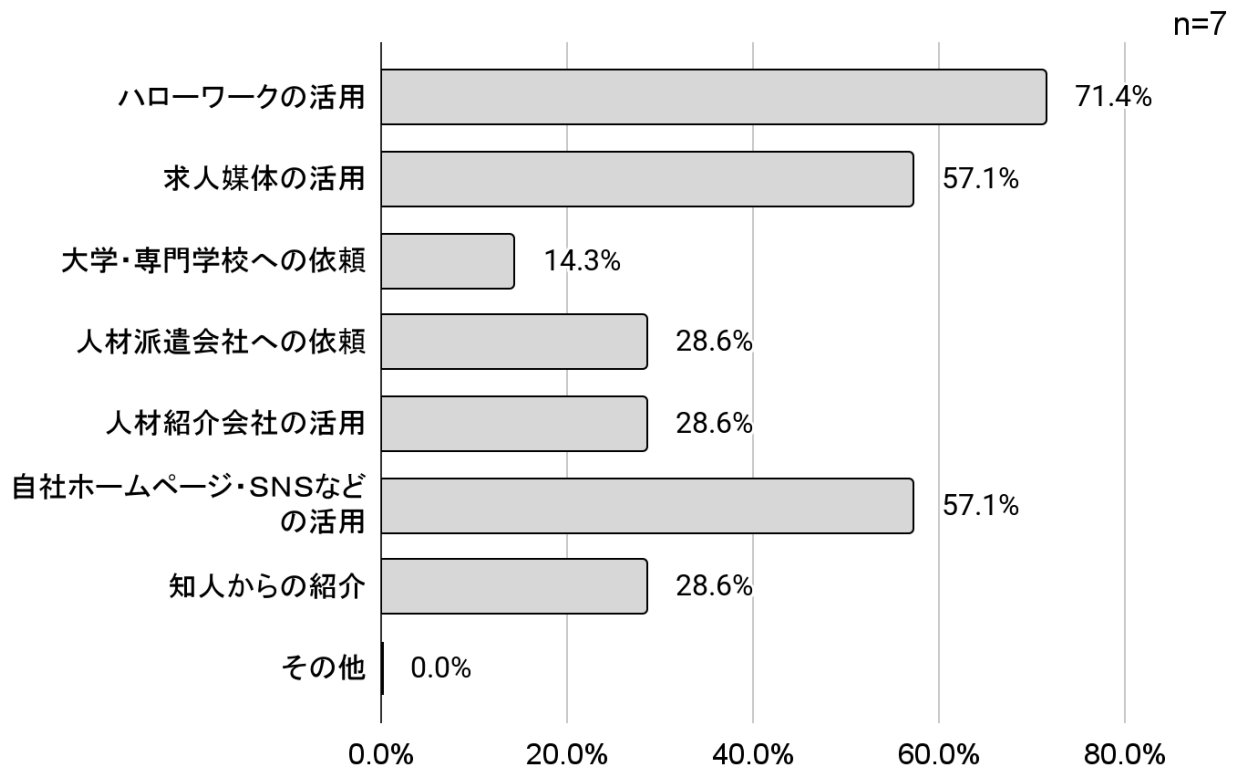
問4-1-1-ア 過去1年間の職員の採用、退職の人数

	採用平均人数 (人)	退職平均人数 (人)
常勤職員	4.6	3.4
非常勤職員	4.0	2.0

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、「ハローワークの活用」が71.4%と最も多く、次いで、「求人媒体の活用」「自社ホームページ・SNSなどの活用」が57.1%、「人材派遣会社への依頼」「人材紹介会社の活用」「知人からの紹介」が28.6%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35.1人となっている。

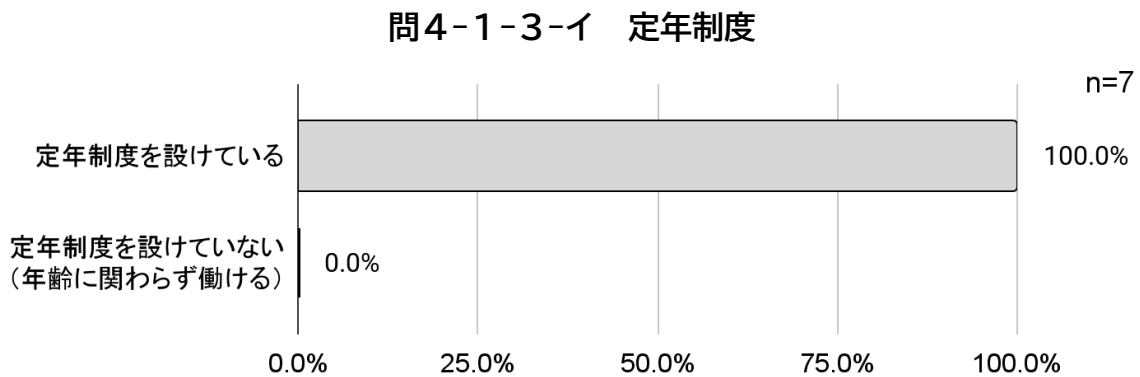
問4-1-3-ア 介護サービスを提供する職員数（常勤換算）

	平均人数（人）
職員数（常勤換算）	35.1

※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。



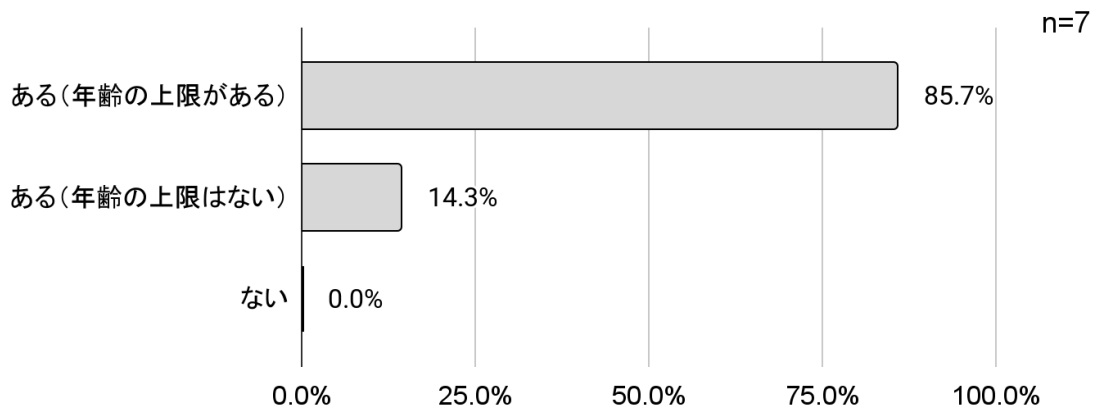
「定年制度を設けている」を選んだ場合の定年年齢は、平均で60.0歳となっている。

問4-1-3-イ 定年年齢

	平均年齢 (歳)
定年年齢	60.0

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85.7%と最も多く、次いで、「ある（年齢の上限はない）」が14.3%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）」を選択した場合の継続雇用制度の上限年齢は、平均で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・非常勤の実人数については、次のとおりとなっている。

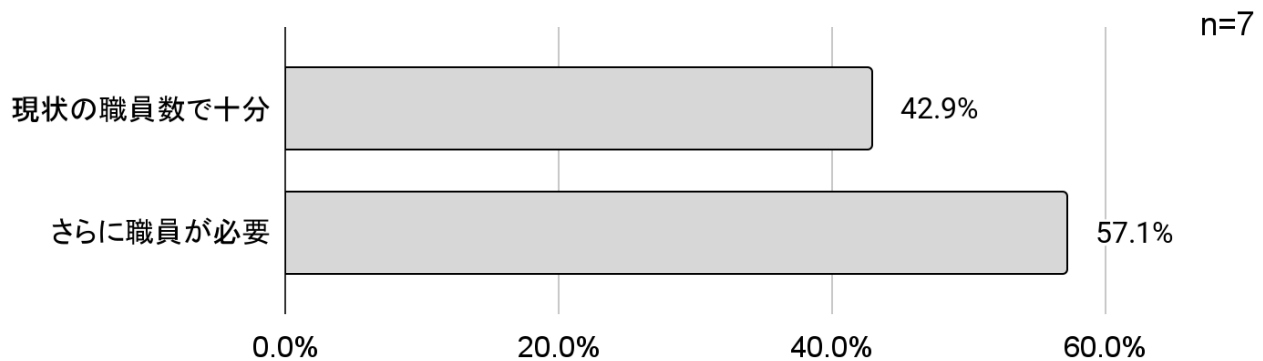
問4-1-3-ウ 職員数（実人数）

	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）	24.9	7.0

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、「さらに職員が必要」が57.1%、「現状の職員数で十分」が42.9%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

	平均数（人）
さらに必要な職員数	4.0

問4-1-3-エ さらに職員が必要な理由

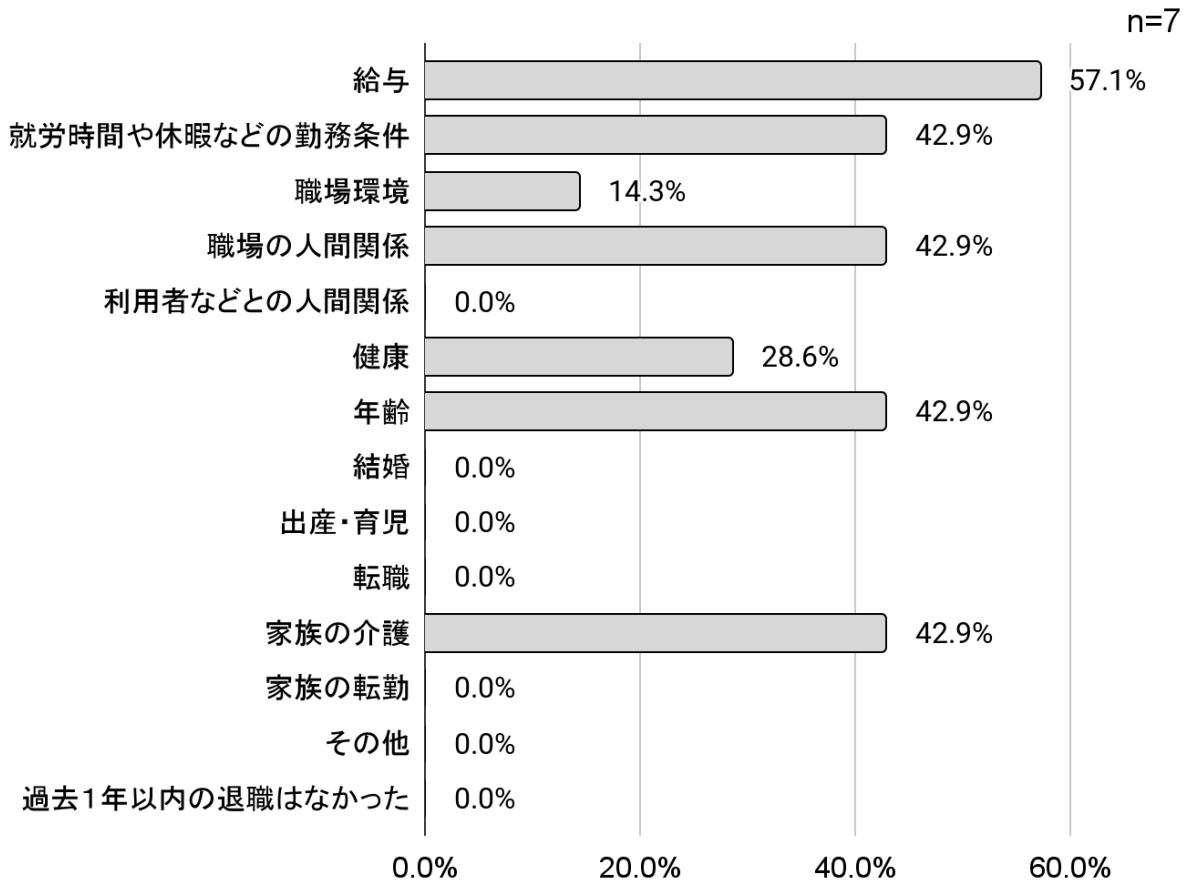
記述内容
介護サービス・生活環境の質向上のため
余裕を持った勤務体制のため
60歳以上が多いため、今後の欠員に備える

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57.1%と最も多く、次いで、「就労時間や休暇などの勤務条件」「職場の人間関係」「年齢」「家族の介護」が42.9%、「健康」が28.6%となっている。

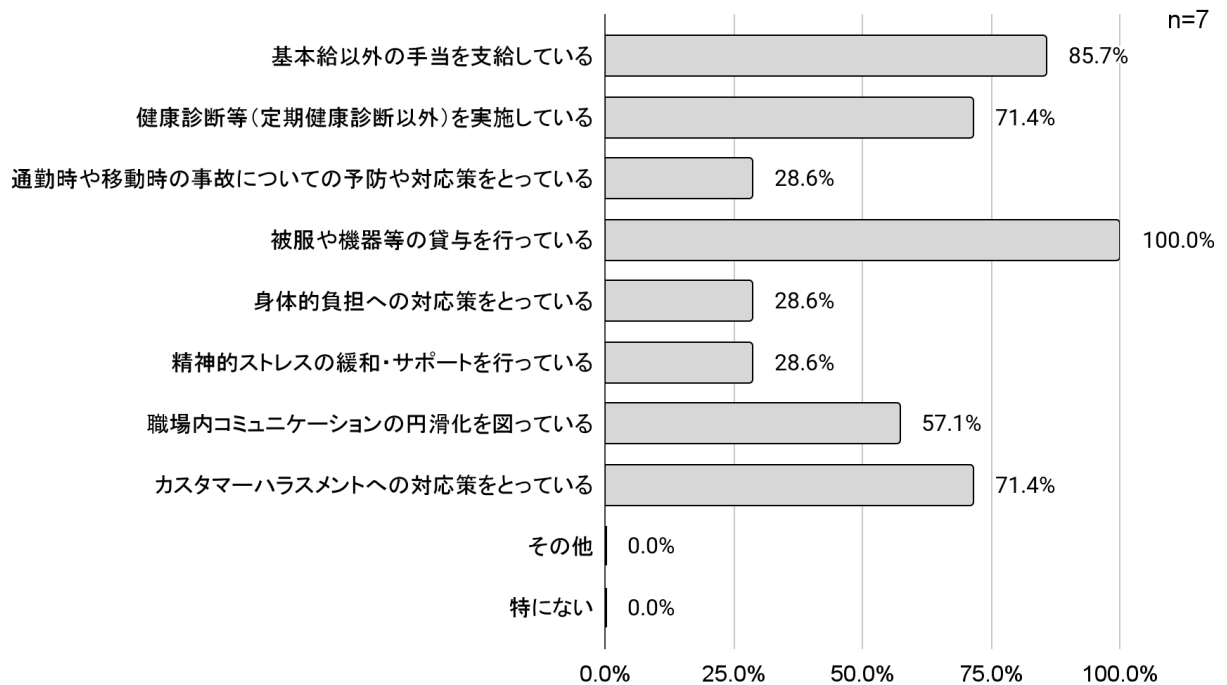
問4-2 過去1年間の職員の主な退職理由として多いと感じるもの(複数回答)



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、「被服や機器等の貸与を行っている」が100.0%と最も多く、次いで、「基本給以外の手当を支給している」が85.7%、「健康診断等（定期健康診断以外）を実施している」「カスタマーハラスメントへの対応策をとっている」が71.4%となっている。

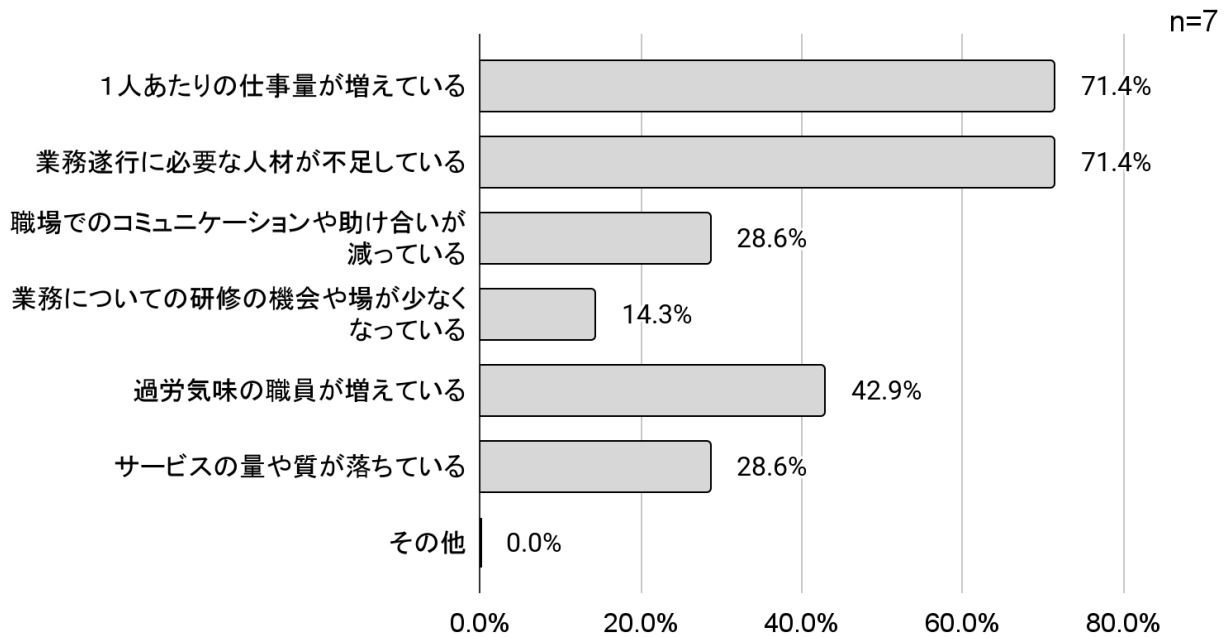
問4-3 職員に対して行っている配慮（複数回答）



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」「業務遂行に必要な人材が不足している」が71.4%と最も多く、次いで、「過労気味の職員が増えている」が42.9%、「職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている」「サービスの量や質が落ちている」が28.6%となっている。

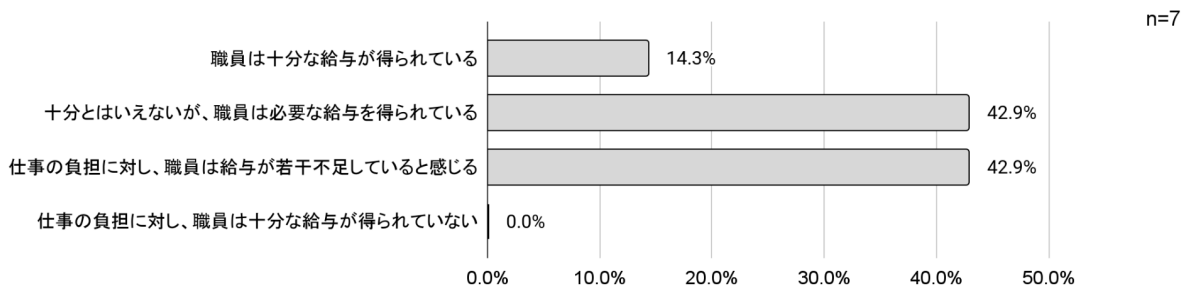
問4-4 職員を取り巻く状況の変化（5年前との比較）（複数回答）



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、「十分とはいえませんが、職員は必要な給与を得られている」「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42.9%と最も多く、次いで、「職員は十分な給与が得られている」が14.3%となっている。

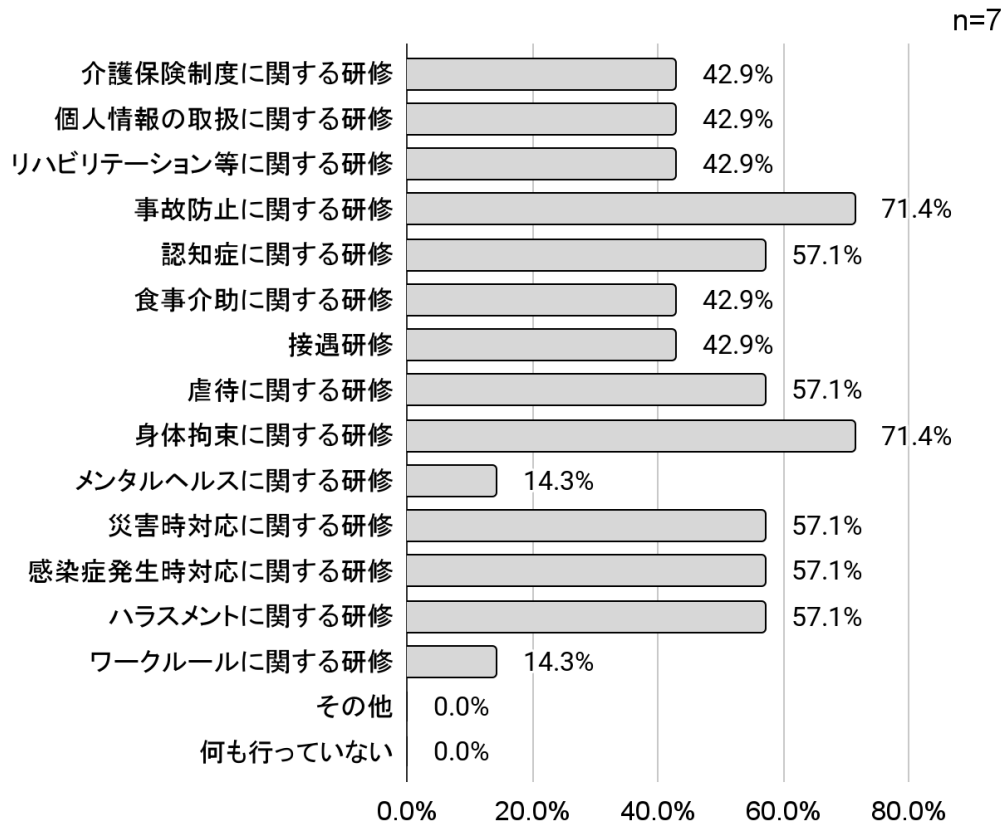
問4-5 職員の給与に対する考え



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、「事故防止に関する研修」「身体拘束に関する研修」が71.4%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」「虐待に関する研修」「災害時対応に関する研修」「感染症発生時対応に関する研修」「ハラスメントに関する研修」が57.1%となっている。

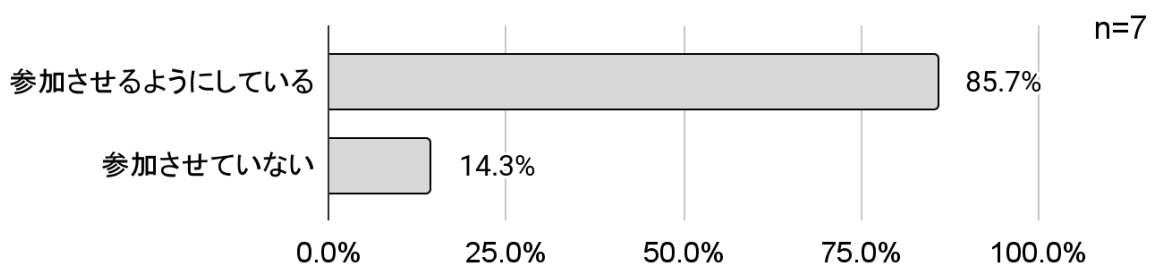
問4-6 全職員を対象に実施している内部研修（複数回答）



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85.7%、「参加させていない」が14.3%となっている。

問4-7 外部研修会などへの職員の参加

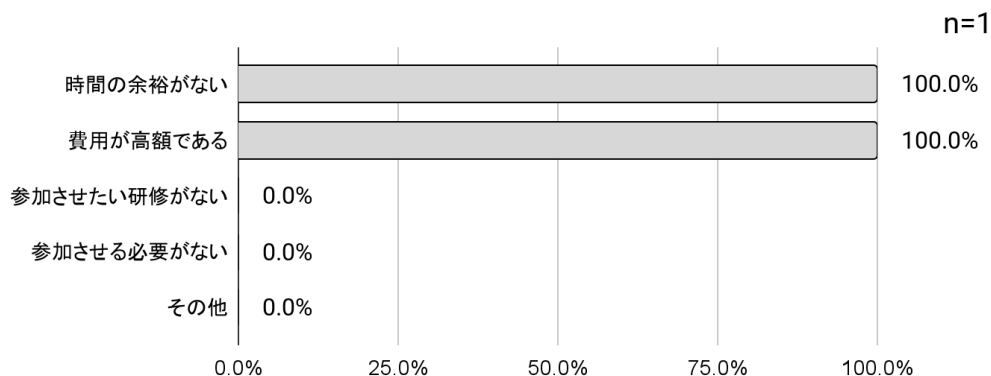


問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由 (複数回答)

【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としては、「時間の余裕がない」「費用が高額である」が100.0%となっている。

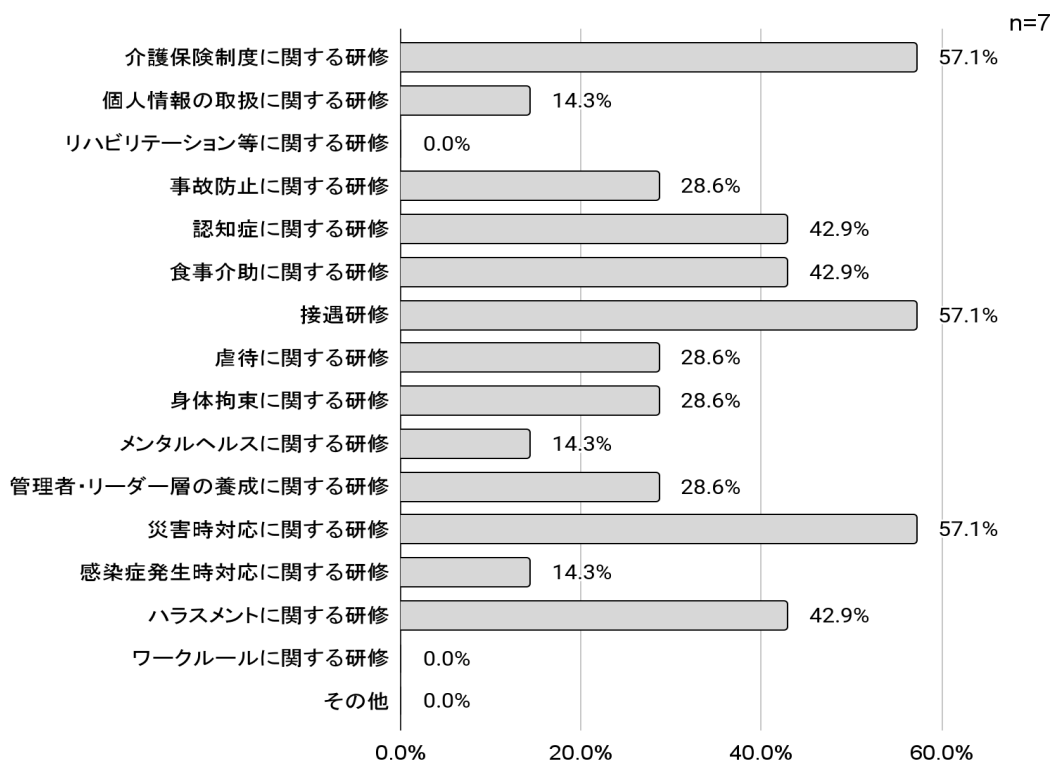
問4-8 外部研修会などへ参加させていない理由 (複数回答)



問4-9 職員に受けさせたい外部研修 (複数回答)

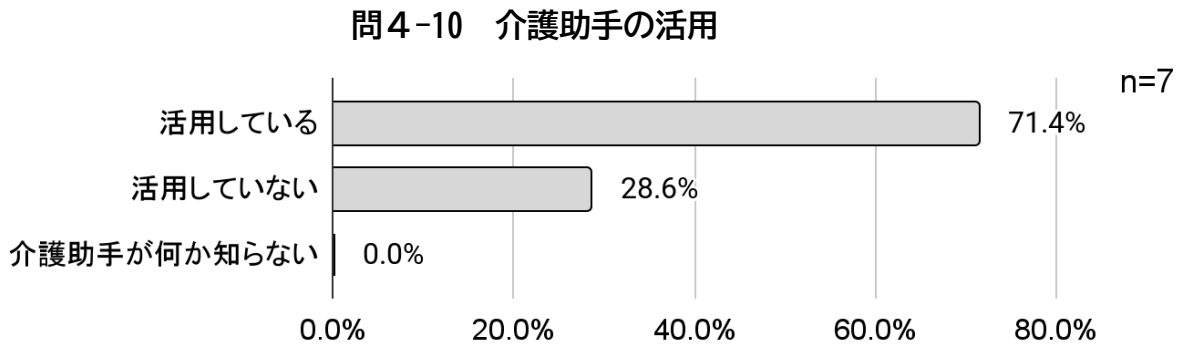
職員に受けさせたい外部研修については、「介護保険制度に関する研修」「接遇研修」「災害時対応に関する研修」が57.1%と最も多く、次いで、「認知症に関する研修」「食事介助に関する研修」「ハラスメントに関する研修」が42.9%、「事故防止に関する研修」「虐待に関する研修」「身体拘束に関する研修」「管理者・リーダー層の養成に関する研修」が28.6%となっている。

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

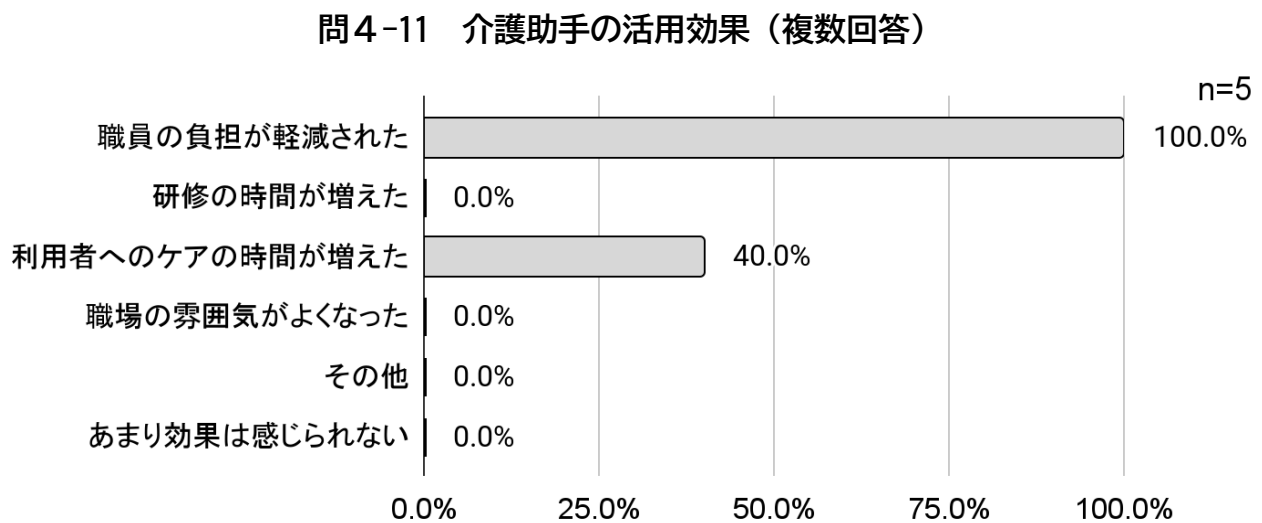
介護助手の活用については、「活用している」が71.4%と最も多く、次いで「活用していない」が28.6%となっている。



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】

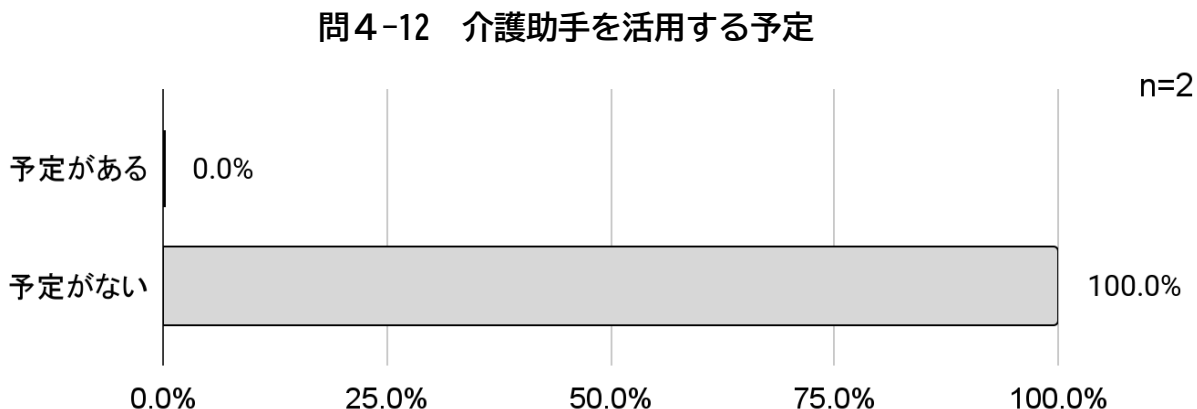
介護助手の活用効果については、「職員の負担が軽減された」が100.0%と最も多く、次いで「利用者へのケアの時間が増えた」が40.0%となっている。



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】

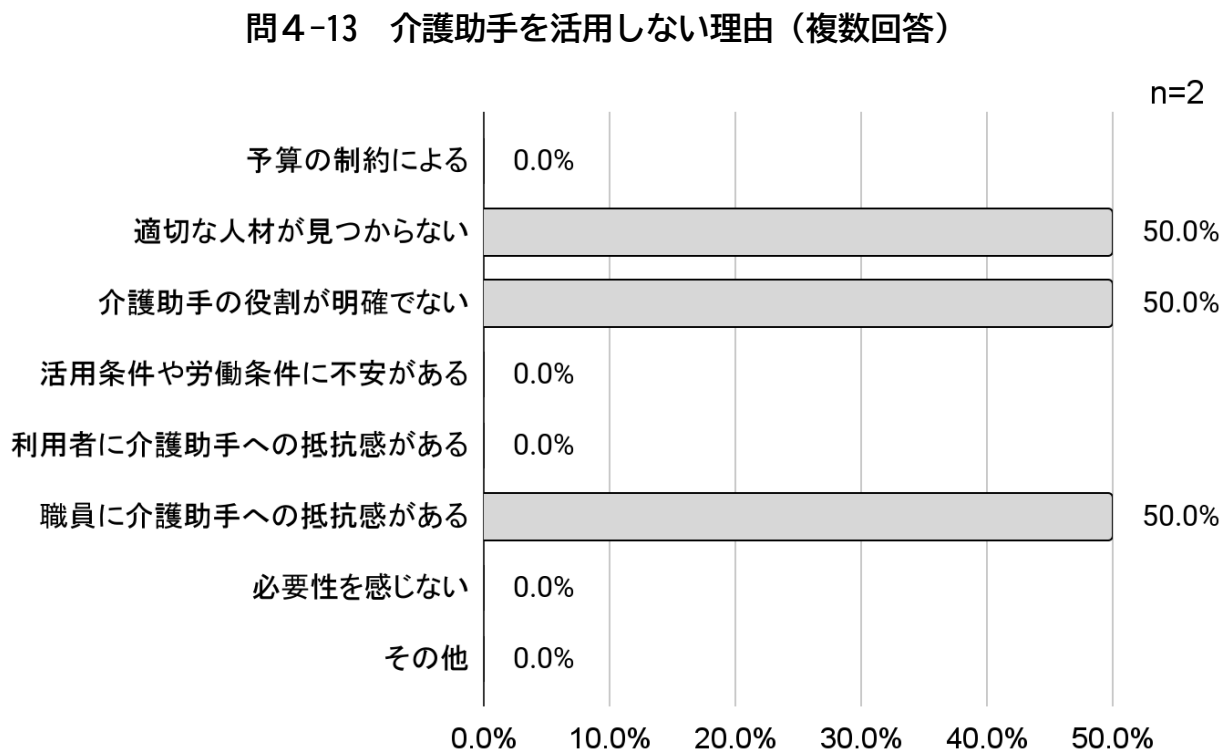
介護助手を活用する予定については、「予定がない」が100.0%となっている。



問4-13 介護助手を活用しない理由 (複数回答)

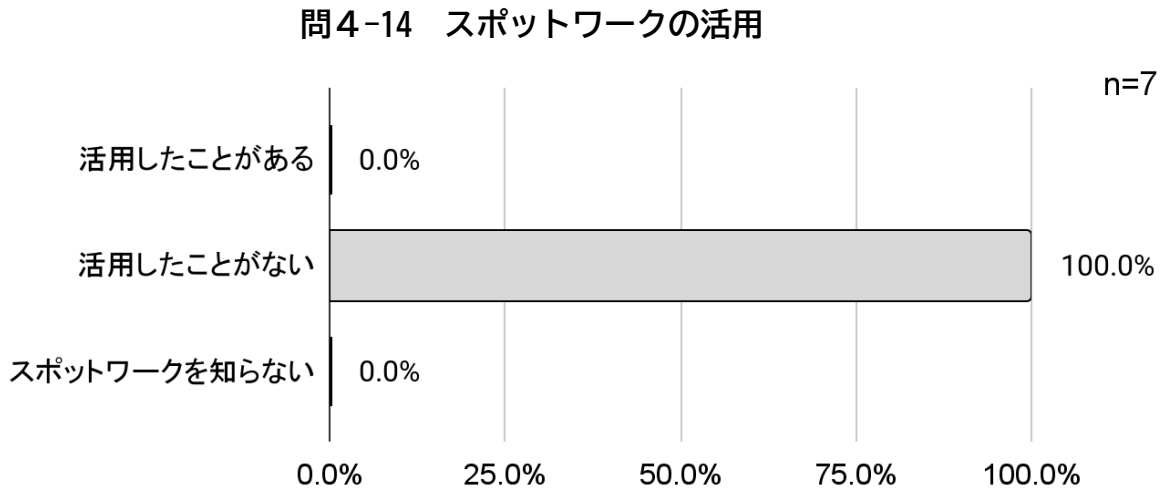
【問4-12で「予定がない」を選択した場合のみ】

介護助手を活用しない理由については、「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」「職員に介護助手への抵抗感がある」が50.0%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100.0%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】

問4-14で「活用したことがある」の回答はなかった。

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

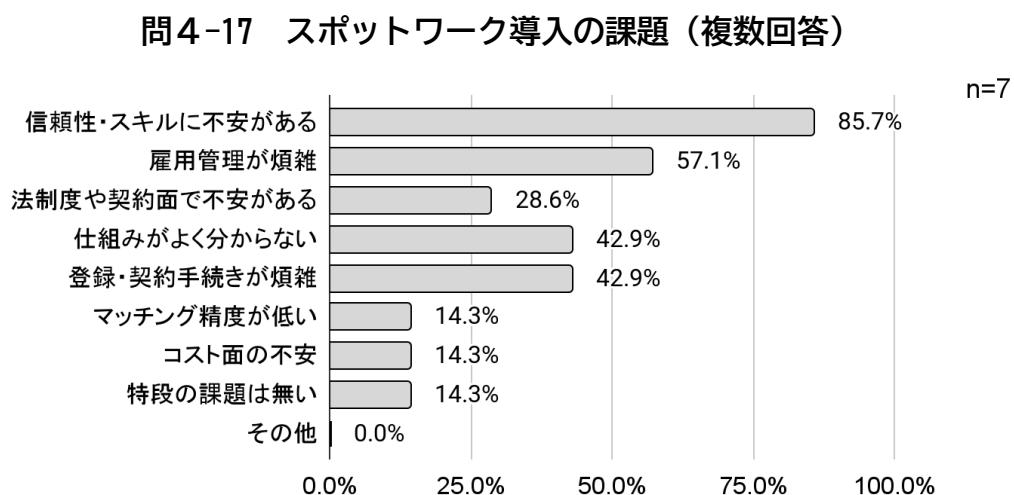
【問4-14で「活用したことがある」を選択した場合のみ】

問4-14で「活用したことがある」の回答はなかった。

問4-17 スポットワーク導入の課題（複数回答）

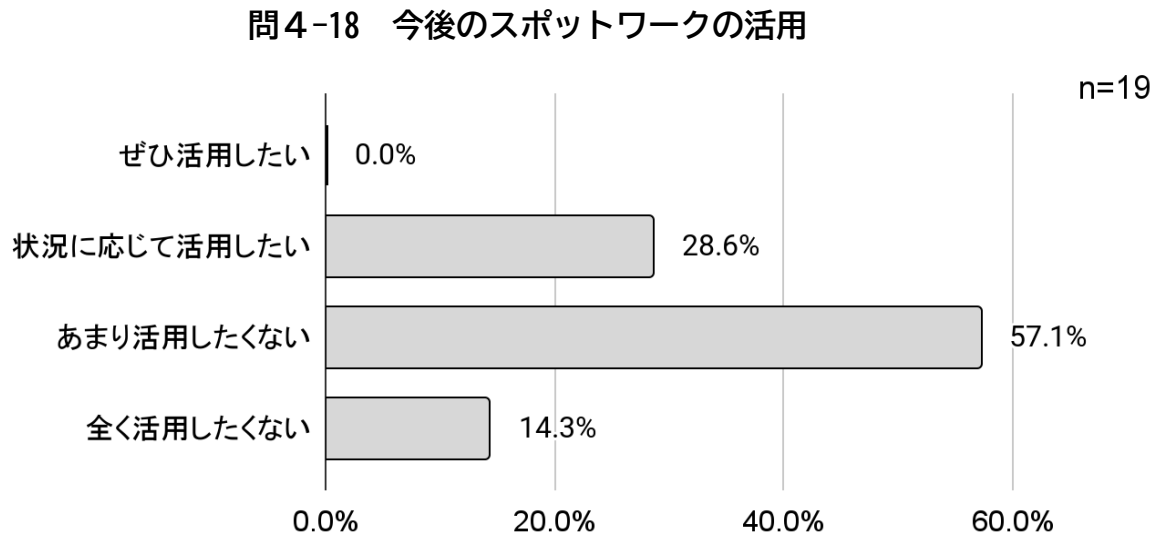
【問4-14で「活用したことがある」「活用したことがない」を選択した場合のみ】

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85.7%と最も多く、次いで「雇用管理が煩雑」が57.1%、「仕組みがよく分からない」「登録・契約手続きが煩雑」が42.9%となっている。



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、「あまり活用したくない」が57.1%と最も多く、次いで「状況に応じて活用したい」が28.6%、「全く活用したくない」が14.3%となっている。



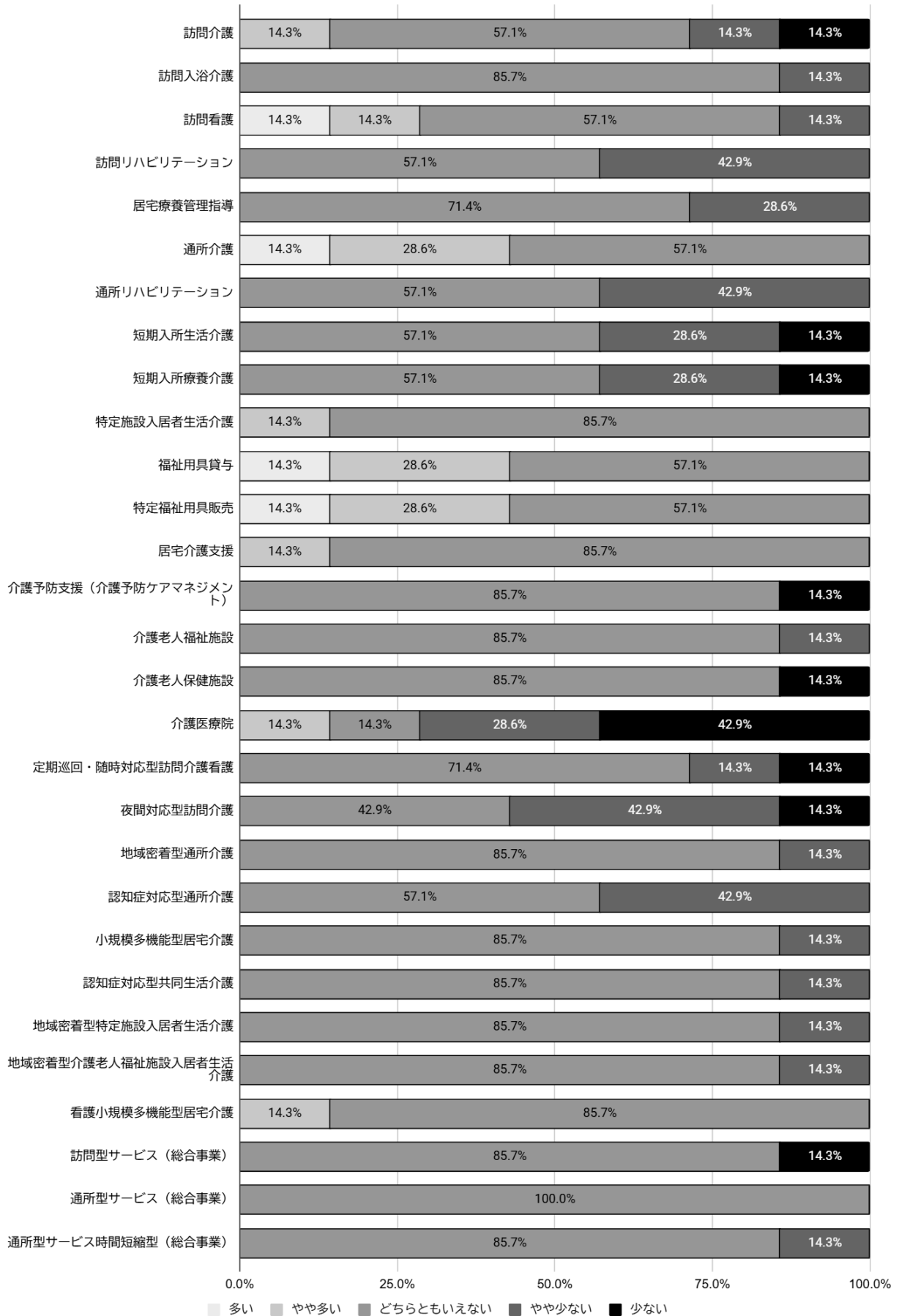
5 介護支援専門員の意見について

問5 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「通所介護」「福祉用具貸与」「特定福祉用具販売」が42.9%と最も多く、「少ない」と「やや少ない」を合わせた割合は「介護医療院」が71.5%と最も多くなっている。

2 調査結果 (17 介護医療院)

問5 現状における事業所の過不足に対する考え



6 自由記載

問6 要望・意見

4件 (57.1%) のご意見があった。(巻末資料参照)