

令和5年度 老人保健健康増進等事業

介護人材の定着促進がもたらす様々な効果分析等
に関する調査研究

報告書

令和6年3月

株式会社 日本総合研究所

介護人材の定着促進がもたらす様々な効果分析等に関する調査研究
報告書【目次】

第1章 本調査研究の概要	2
1. 調査研究の背景・目的	2
2. 調査の方法・進め方	4
(1) 検討委員会の設置・運営	5
(2) 先行調査研究の精査	6
(3) プレヒアリング	6
(4) 施設・事業所アンケート調査	6
(5) ヒアリング調査	6
(6) 定着効果等の分析・検討	6
(7) 報告書取りまとめ	6
3. 先行調査研究の精査・プレヒアリングの実施	7
(1) 公開情報・先行調査等の整理	7
(2) プレヒアリング結果	9
(3) 調査仮説の検討	10
第2章 アンケート調査	11
1. アンケート調査概要	11
2. 基本集計	12
(1) 事業所・施設の状況	12
(2) 職員の処遇	24
(3) 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の届け出状況	28
(4) 働きやすい職場づくりに向けた取組状況	29
(5) 介護職員の採用・離職状況	37
(6) 介護職員の労働状況	47
(7) 職員の定着による効果に係る事項	54
(8) 自治体による支援策の活用状況	62
(9) 基本集計結果の整理	64
3. 定着への影響及び定着効果に関する集計・分析	67
(1) 職員の定着・離職への影響に関する分析	67
(2) 職員の定着の効果に関する分析	112
(3) 職員の定着への影響、定着の効果に関する分析結果の整理	123
第3章 ヒアリング調査	125
1. ヒアリング調査の概要	125
(1) ヒアリング対象施設の抽出方針・抽出方法	125
(2) 主なヒアリング事項	125
2. ヒアリング調査結果	127
(1) ヒアリング調査に基づく取組事例整理	127
(2) ヒアリング調査結果の整理	130
第4章 まとめ	132
1. 調査結果の整理	132
(1) アンケート・ヒアリング調査を通じて得られた示唆	132

(2) 職員の定着への影響及び定着促進の効果に関する検討内容	135
(3) 今後に向けた論点及び想定される方向性	136
参考資料 1 アンケート調査票	138
参考資料 2 その他集計結果	146

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

<背景>

介護人材の確保は介護サービスの安定的・継続的な提供において必須であり、今後の伸長が見込まれる介護サービスの利用見込みに対してさらなる人材確保が求められている。

介護職員の離職率は平成19年度に20%を超える水準であったが、改善が進み、令和3年度には14.3%となっている(介護労働安定センター「介護労働実態調査」より)。しかし、中長期的にさらなる介護人材の確保が必要とされており、一層の定着促進・離職防止の取組が期待されている。離職率の改善には、特に入職後1年未満や3年未満の離職の防止が重要と考えられる。

早期離職は離職率に大きく影響を持つとともに、経営面でもデメリットが大きい。早期離職は採用や育成・教育に係るコストが増加するといった金銭面の悪影響があるとともに、経験豊富な職員が育たないことによる質への影響や早期離職が多いことによる採用面への影響、レピュテーションリスク、残された職員の負担の増加やモチベーション低下といったことも懸念される。

一般に、新入社員の早期離職による経済的損失は数百万円～1千万円超とされる。これらには直接的・間接的な採用経費、教育研修費、在籍に伴う人件費(給与、社会保険料等)、さらに退職後の欠員補充のための経費といったものが含まれる。

以上のように、職員の早期離職はコスト面の影響が大きいだけでなく、そのほかにも大きく影響を及ぼす可能性があるものであり、人材確保の観点だけでなく、法人・事業所運営の観点からも極力抑制し、職員の定着促進を図っていくべきものである。

早期離職の要因、定着が進まない要因としては一般に、処遇・給与への不満、労働環境・業務内容への不満、人間関係や社風への不満、企業・組織の将来性への不安といったものが挙げられる。これらはこれまでも検討されてきているものであるが、今後より一層の対策が期待される。

早期離職を防止し、5年、10年といった中長期的に定着する職員を増やすことはサービスの質や運営の効率にも好影響を及ぼす可能性が考えられ、職員の定着を図り、事業所・施設の中核となる人材を育成していくことは単なる人員の確保に加えて重要な視点といえる。

介護職員の確保には、国・自治体と法人・事業所それぞれでの対応、連携した取組が必要と考えられるが、定着促進・離職防止はすでに就業した職員への対応が重要であり、法人・事業所の役割がより重要であると言える。したがってさらなる定着促進を図るうえでは、法人・事業所の一層の取組の充実が期待されることである。すでに各法人・事業所においてはかなりの取組を進めているところではあるが、さらに効果的な取組を行う割合が増えることが必要である。

<目的>

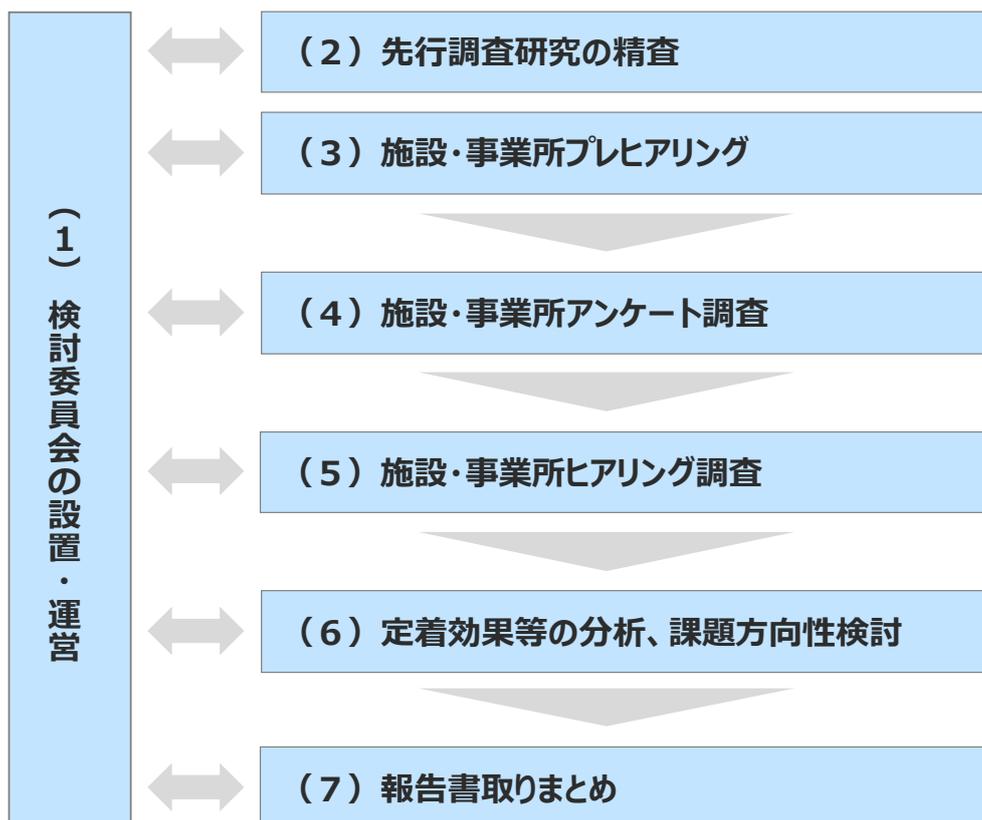
法人・事業所においてより効果的な取組を拡大していくためには、取組事例やその効果を明らかにして示していくことが重要であるとともに、定着促進の経営的な効果についても示していくことが重要と考えられる。また、定着促進が事業所の運営にもたらす経営面・運営面での効果についても、定性・定量の両面から示していくことでその取組がさらに促進されることが期待される。

そのため、本調査研究においては、介護人材の定着促進・離職防止がもたらす費用面だけではなく様々な効果について先行研究調査やアンケート・ヒアリング調査から把握し、分析を行う。

2. 調査の方法・進め方

本調査研究は以下の実施事項・進め方にて検討・整理を進めた。それぞれの概要については次頁以降に示す。

図表 1 本調査研究の実施事項・進め方



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を円滑かつ効果的なものとするため、有識者、実務者等からなる検討委員会を設置・運営した。検討委員会では、調査研究の実施手法・進め方、各種検討における視点・要点、分析・検討の方向性、今後に向けた提言検討・取りまとめ等について議論した。委員会は3回開催した。

図表 2 検討委員会委員(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
大平 怜也	一般社団法人全国介護事業者連盟 地域密着型サービス在り方委員会 委員 株式会社ケアクラフトマン 代表取締役
岸田 研作	岡山大学社会文化科学学域 教授
中川 裕晴	日本ホームヘルパー協会 副会長 日本ホームヘルパー協会奈良県支部 会長
西山 宏二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
○馬袋 秀男	兵庫県立大学大学院社会科学研究科 客員教授
早坂 聡久	東洋大学福祉社会デザイン学部 教授

○: 座長

(オブザーバー)

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

図表 3 検討委員会の開催実績・議題

回	実施日	議題
第1回	令和5年12月4日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 調査研究の背景・目的、実施内容の共有 ■ アンケート調査設計に関する検討
第2回	令和5年12月22日	<ul style="list-style-type: none"> ■ アンケート調査票の検討
第3回	令和6年3月22日	<ul style="list-style-type: none"> ■ アンケート調査結果、ヒアリング調査結果の共有 ■ 取りまとめに向けた検討

(2) 先行調査研究の精査

人材の定着促進及び定着促進の効果、早期離職の影響等に関する先行研究、他業界・分野における定着による効果や定着のための取組内容等について調査、整理した。事業運営における人材定着のメリット・離職のデメリット等を含めてデスクリサーチを中心に調査・整理した。

(3) プレヒアリング

アンケート調査設計を有用なものとするため、事前に施設・事業所にプレヒアリングを実施した。

(4) 施設・事業所アンケート調査

(2)、(3)の調査結果、委員会での検討を踏まえて施設・事業所向けのアンケート調査を実施した。アンケート調査では、人材の定着効果としてコスト面でのメリットやその他の運営面でのメリットについて可能な限り定量的な把握を行った。調査対象は多様な事業所の属性、傾向が把握できるよう対象先を選定した。

(5) ヒアリング調査

(4)のアンケート調査を踏まえ、介護人材の定着の効果が創出できていると考えられる施設・事業所、介護人材の定着に向けた取組が充実していると考えられる事業所等に対するヒアリング調査を実施した。

(6) 定着効果等の分析・検討

アンケート調査、ヒアリング調査結果を踏まえ、職員定着の効果、定着促進の要因等について分析・検討を行った。各種調査結果及び定着の効果等の分析・検討を踏まえ、今後のさらなる定着促進に向けた課題及び課題解消の方向性について検討した。

(7) 報告書取りまとめ

各調査、検討内容について報告書として取りまとめを行った。本報告書については、株式会社日本総合研究所ウェブサイトにて公開する。

3. 先行調査研究の精査・プレヒアリングの実施

(1) 公開情報・先行調査等の整理

介護人材の確保、人材の定着に関する先行調査等についてデスクリサーチを実施した。本調査研究の参考となると考えられるものとして以下の調査研究が挙げられる。

図表 4 参考とした先行調査一覧

年度	調査名	調査対象	
		事業所	職員
令和4年度	介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算による人材確保への影響等に関する調査研究事	○	○
令和4年度	「若手人材の離職防止」に関するアンケート	○	
令和4年度	企業調査による人材定着率の新卒・中途比較－基礎的データの確認－	○	
令和2年度	介護人材の確保・資質の向上に向けた市町村の取組促進に関する調査研究事業	○	
令和元年度	若者が夢を持って目指せる介護人材像に関する調査研究事業	○	○
平成30年度	雇用の構造に関する実態調査(若年者雇用実態調査)	○	○
平成29年度	介護人材の働き方の実態及び働き方の意向等に関する調査研究事業	○	○

先行調査研究の精査を踏まえ、本調査研究への示唆を以下のように整理した。

- 定着を促進させる要因として、賃金水準だけでなく、職場環境改善に関する取組状況(働きやすい職場づくり、業務負担軽減)についても考慮が必要。
- 定着の要因として、処遇改善や賃金以上に、風通しのよさや人間関係といった組織的な要素の影響が大きい可能性がある。
- 定着率との相関が大きい(と事業所・施設が考えている)項目については、本調査研究等で概ね整理されている。
⇒左記項目の推進の副次的な効果(たとえば、効率性)への着目も重要と考えられる。

- 定着促進施策と効果の分析を行うにあたっては、事業所・施設と従事者の認識のずれがある可能性を考慮する必要がある。
- 主な離職要因としては、「賃金・労働時間・休日等の労働条件」、「業務内容のミスマッチ」、「職場内の人間関係」、「社内でのキャリアパスの不明確さ(将来性の無さ)」等が多く挙げられることが多い。
- 一方で、労働者へのアンケートにおいては、最終的な要因や表面に現れている問題が挙げられている可能性があり、真の原因は異なる可能性があることに留意が必要と考えられる。
- また、企業においては、離職の増加により、採用・教育コストの損失、既存社員の負担増加、次世代リーダー育成の停滞、既存社員のモチベーション低下、知識・ノウハウの損失等が懸念されている。
- 上記の離職要因や離職増加による懸念事項、定着率向上施策の効果については、企業の規模や離職者が新卒採用者か中途採用者かなどによって異なる可能性がある。

以上の他、従業員のエンゲージメントと業績の関係、離職と企業業績の関係、早期離職による経済的損失等についても調査し、検討の参考とした。また、定着促進、離職防止についての取組策についても調査、整理した。

図表 5 定着促進・離職防止に関する取組例

採用 (入口)	<ul style="list-style-type: none"> ① マッチング改善 パスや企業理念等を踏まえた人材採用計画の策定と採用の実施（考え方等が合わない人材は採用しない）、インターンシップの実施 等 ② 入社直後の支援の充実 入職者研修・教育の充実、入職者の希望に基づいた配置 等 	定着促進
社内キャリア	<ul style="list-style-type: none"> ① 持続的な成長支援 人材育成計画の策定及び研修等の実施、キャリアの見える化、キャリアアドバイザー制度の導入 等 ② チャレンジの機会提供 裁量・権限の委譲、早期選抜及びそのサポートの充実 等 ③ 社内コミュニケーションの円滑化 メンター制度の導入、1on1ミーティングの実施 等 ④ 仕事に対する評価 成果・業績に対する評価制度の改善、表彰制度の導入 等 ⑤ 柔軟な働き方の実現 テレワーク、フレックス制度の導入 等 	
離職 (出口)	<ul style="list-style-type: none"> ① 報酬面の見直し 給与の増額、福利厚生の充実 等 ② 退職管理・雇用保障 退職理由の把握、退職金制度の見直しや詳細な情報開示、長期間の雇用保障 等 	離職防止

(2) プレヒアリング結果

施設・入所系、通所系、訪問系サービスを運営する事業者に対して、プレヒアリングを実施した。プレヒアリングでは、アンケート調査の参考とすべく、定着促進・離職防止に資する取組の実践状況、その効果や課題、定着促進による効果等について聞き取りを行った。

プレヒアリング調査結果は以下の通り。

図表 6 プレヒアリング調査結果の整理

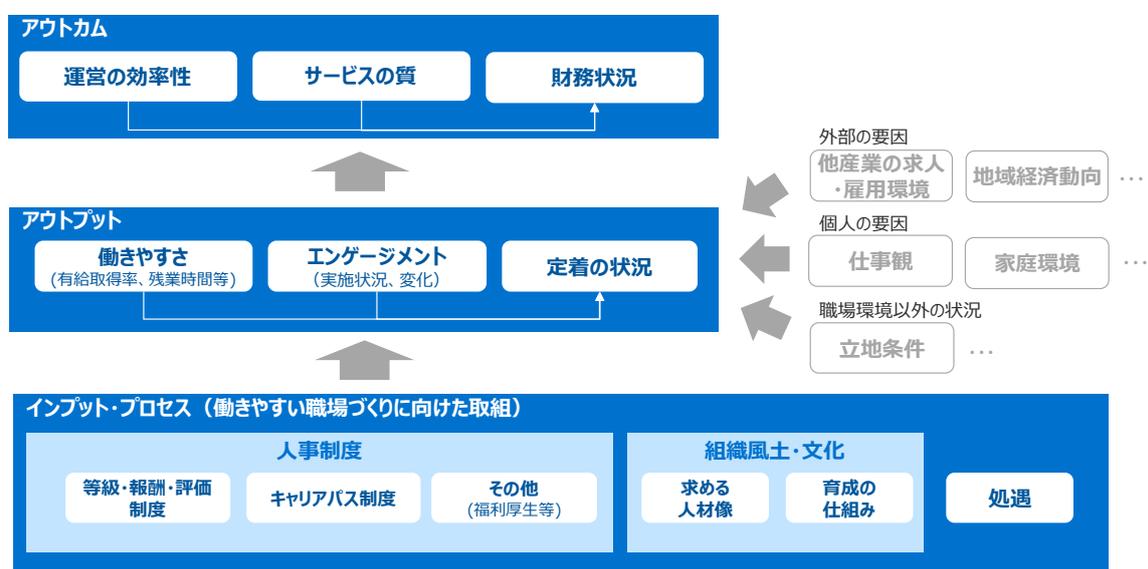
<p>定着率向上</p>	<p><メリット></p> <ul style="list-style-type: none"> 採用や教育に係るコストが節減される ノウハウやマニュアル等が蓄積されることにより、生産性が向上し業務の負担が小さくなるとともに、サービスの質が安定する 	<p><懸念点></p> <ul style="list-style-type: none"> 組織の方向性に共感できない人が辞めることは仕方がない 人材の入れ替わりがないと組織が硬直する 平均勤続年数が長くなることで人件費の増大につながる <p>⇒ 健全な人材の新陳代謝は必要</p>
<p>定着率に影響する取組・要因の例</p>	<p><影響大></p> <ul style="list-style-type: none"> 採用段階でのミスマッチの防止 採用後の長期間におけるOJTの実施 職員同士で学び、称え、成長し合うためのコミュニケーション いつでも休みが取れる組織体制の整備、風土の醸成 	<p><影響小></p> <ul style="list-style-type: none"> 施設・職場の物理的な新しさ、綺麗さ 学生のインターンシップ受け入れ
<p>調査項目に対する意見</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定着率が継続して悪い又は良い事業所からの回答では、何が要因になっているか、有効な取組が何かということがわからない可能性があるため、定着率が悪い→良い、又は、良い→悪いと変化してきた事業所を把握できるようにしておいた方が良いのではないかと。 離職者の属性・情報を可能な限り細分化して把握したほうが良いのではないかと。例えば、「家庭の事情等でやむを得ず離職/組織の方針や風土が合わず離職」、「新卒/中途」、「人材紹介業者/その他」、「管理者からみて残ってほしい者/そうではない者」など。 定着率の向上が一般的に経営に良い影響を与えるということは分かっている一方で、取り組めていない事業所が多い。その要因の解明や対策につながる項目を設定しても良いのではないかと。 	

(3) 調査仮説の検討

先行研究の内容や委員会での議論を踏まえ、本調査研究では、以下のような「定着促進に係る影響構造(仮説)」を設定し、アンケート調査の設計及び集計・分析に関する基本的な考え方を整理した。

なお、本調査研究では、職員が“定着”している状態を10年以上同一の事業所・施設で継続している勤務していること、定着が促進された状態は10年以上勤務者が一定割合以上在籍していることとした(加算に係る要件、定着促進のメリットが創出されるまでには一定の期間を要すること等を考慮して設定した)。

図表 7 本調査研究に定着促進に係る影響構造に関する仮説



第2章 アンケート調査

1. アンケート調査概要

本調査においては、事業所・施設アンケート調査、職員アンケート調査を実施した。それぞれの概要を以下に示す。

図表 8 事業所・施設アンケート調査概要

調査名	「介護人材の定着促進がもたらす様々な効果分析等に関する調査研究」アンケート調査
調査目的	✓ 介護人材の定着促進・離職防止がもたらす費用面だけではない様々な効果について把握する。 ✓ 人材の定着に効果的な取組についても合わせて調査し、定着による経営的な効果を明らかにする。
調査実施日	2024年1月29日～2024年2月29日
調査方法	郵送配布・ウェブ回収
調査地域	全国
対象施設抽出方法	全国の介護事業所・施設より無作為抽出 配布件数：合計 4,000 件 (入所系：特別養護老人ホーム 1,000 件、特定施設入居者生活介護(介護付きホーム) 1,000 件、通所系：通所介護 1,000 件、訪問系：訪問介護 1,000 件)
対象者	介護施設の管理者・施設長もしくは所属法人の経営層
主な設問	・ 施設情報、法人の運営状況、職員の処遇、働きやすい職場づくりに向けた取組状況、介護職員の採用・離職状況、介護職員の労働状況、職員の定着による効果、自治体による支援策の活用状況など
回収数	全体 801 件(回収率 20.0%) (施設系 342 件(17.1%)、通所介護事業所 242 件(24.2%)、訪問介護事業所 217 件(21.7%))
設問数	最大 62 問(一部枝番あり)

2. 基本集計

(1) 事業所・施設の状況

図表 9 法人の法人種別

貴事業所・施設を運営する法人の法人種別について該当するものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組	9	1.1%	5	1.5%	3	1.2%	1	0.5%
2 社会福祉協議会	33	4.1%	3	0.9%	17	7.0%	13	6.0%
3 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	270	33.7%	183	53.5%	28	11.6%	59	27.2%
4 社会福祉事業団	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
5 医療法人	38	4.7%	7	2.0%	15	6.2%	16	7.4%
6 社団法人・財団法人（一般、公益）	8	1.0%	2	0.6%	3	1.2%	3	1.4%
7 協同組合・連合会	10	1.2%	2	0.6%	4	1.7%	4	1.8%
8 営利法人（株式会社、有限会社等）	400	49.9%	132	38.6%	155	64.0%	113	52.1%
9 特定非営利活動法人（NPO 法人）	16	2.0%	1	0.3%	11	4.5%	4	1.8%
10 その他	16	2.0%	7	2.0%	6	2.5%	3	1.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他：宗教法人、生協 等

図表 10 介護サービスの種別

貴事業所・施設の介護サービス種別について該当するものを選択してください。[単一選択]

項目	全体	
	n	%
1 介護老人福祉施設（地域密着型を含む）	176	22.0%
2 特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等）	166	20.7%
3 通所介護	217	27.1%
4 訪問介護	242	30.2%
回答者数	801	-

図表 11 介護老人福祉施設の居室タイプ

介護老人福祉施設の方にお伺いします。貴施設の居室タイプとして当てはまるものを1つ選択してください。【施設】[単一選択]

項目	n	%
1 従来型のみ	73	41.5%
2 ユニット型のみ	78	44.3%
3 従来型とユニット型が混在している	25	14.2%
回答者数	176	-

図表 12 通所介護事業所及び訪問介護事業所の併設または隣接する施設・居住系サービス、住宅系サービス
【全体】

項目	件数	%
1 サービス付き高齢者向け住宅	38	8.3%
2 住宅型有料老人ホーム	62	13.5%
3 上記以外の施設・居住系サービス、住宅系サービス	140	30.5%
4 併設・隣接する施設・居住系サービスはない	235	51.2%
回答者数	459	-

【通所】

項目	件数	%
1 サービス付き高齢者向け住宅	16	7.4%
2 住宅型有料老人ホーム	30	13.8%
3 上記以外の施設・居住系サービス、住宅系サービス	82	37.8%
4 併設・隣接する施設・居住系サービスはない	98	45.2%
回答者数	217	-

【訪問】

項目	件数	%
1 サービス付き高齢者向け住宅	22	9.1%
2 住宅型有料老人ホーム	32	13.2%
3 上記以外の施設・居住系サービス、住宅系サービス	58	24.0%
4 併設・隣接する施設・居住系サービスはない	137	56.6%
回答者数	242	-

図表 13 運営法人が運営する介護サービス事業所・施設数

貴事業所・施設の運営法人が運営する介護サービス事業所・施設数について、該当するものを選択してください。貴事業所・施設を含め、また他の介護サービス種別の事業所・施設も含めて回答願います。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 1 事業所・施設のみ	143	17.9%	38	11.1%	78	32.2%	27	12.4%
2 2~4 事業所・施設	244	30.5%	102	29.8%	71	29.3%	71	32.7%
3 5~9 事業所・施設	150	18.7%	63	18.4%	33	13.6%	54	24.9%
4 10~19 事業所・施設	91	11.4%	53	15.5%	18	7.4%	20	9.2%
5 20~49 事業所・施設	74	9.2%	37	10.8%	15	6.2%	22	10.1%
6 50~99 事業所・施設	24	3.0%	13	3.8%	6	2.5%	5	2.3%
7 100以上の事業所・施設	66	8.2%	35	10.2%	16	6.6%	15	6.9%
8 わからない・把握していない	9	1.1%	1	0.3%	5	2.1%	3	1.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 14 法人本部あるいはエリアを統括する部署

貴事業所・施設を運営する法人には、法人本部あるいはエリアを統括する部署がありますか。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 ある	596	74.4%	285	83.3%	142	58.7%	169	77.9%
2 ない	205	25.6%	57	16.7%	100	41.3%	48	22.1%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 15 法人が運営している介護サービス

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 運営法人が複数の介護サービス種別の事業所等を運営している	602	75.2%	265	77.5%	166	68.6%	171	78.8%
2 運営法人が単独の介護サービス種別の事業所等を運営している	192	24.0%	73	21.3%	74	30.6%	45	20.7%
3 その他（不明等）	7	0.9%	4	1.2%	2	0.8%	1	0.5%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

貴事業所・施設の運営法人が運営する介護サービス事業所・施設の介護サービス種別について、該当するものを全て選択してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等）	500	62.4%	147	43.0%	236	97.5%	117	53.9%
2 通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護等）	572	71.4%	241	70.5%	117	48.3%	214	98.6%
3 介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等）	452	56.4%	310	90.6%	60	24.8%	82	37.8%
4 居宅介護支援	473	59.1%	195	57.0%	136	56.2%	142	65.4%
5 介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）	234	29.2%	107	31.3%	59	24.4%	68	31.3%
6 多機能系サービス（小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護）	126	15.7%	65	19.0%	33	13.6%	28	12.9%
7 上記に該当するものはない	4	0.5%	3	0.9%	1	0.4%	0	0.0%
8 わからない・把握していない	3	0.4%	1	0.3%	1	0.4%	1	0.5%

図表 16 事業所・施設所在地

貴事業所・施設の所在地について都道府県を選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 北海道	40	5.0%	18	5.3%	8	3.3%	14	6.5%
2 青森県	9	1.1%	3	0.9%	5	2.1%	1	0.5%
3 岩手県	8	1.0%	3	0.9%	3	1.2%	2	0.9%
4 宮城県	12	1.5%	6	1.8%	4	1.7%	2	0.9%
5 秋田県	4	0.5%	2	0.6%	1	0.4%	1	0.5%
6 山形県	8	1.0%	5	1.5%	1	0.4%	2	0.9%
7 福島県	9	1.1%	6	1.8%	1	0.4%	2	0.9%
8 茨城県	13	1.6%	6	1.8%	1	0.4%	6	2.8%
9 栃木県	9	1.1%	4	1.2%	2	0.8%	3	1.4%
10 群馬県	25	3.1%	11	3.2%	5	2.1%	9	4.1%
11 埼玉県	44	5.5%	24	7.0%	9	3.7%	11	5.1%
12 千葉県	32	4.0%	16	4.7%	7	2.9%	9	4.1%
13 東京都	68	8.5%	36	10.5%	17	7.0%	15	6.9%
14 神奈川県	61	7.6%	38	11.1%	13	5.4%	10	4.6%
15 新潟県	5	0.6%	3	0.9%	1	0.4%	1	0.5%
16 富山県	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
17 石川県	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18 福井県	4	0.5%	1	0.3%	1	0.4%	2	0.9%
19 山梨県	5	0.6%	3	0.9%	0	0.0%	2	0.9%
20 長野県	17	2.1%	12	3.5%	2	0.8%	3	1.4%
21 岐阜県	11	1.4%	5	1.5%	3	1.2%	3	1.4%
22 静岡県	30	3.7%	8	2.3%	6	2.5%	16	7.4%
23 愛知県	31	3.9%	11	3.2%	14	5.8%	6	2.8%
24 三重県	11	1.4%	4	1.2%	5	2.1%	2	0.9%
25 滋賀県	10	1.2%	6	1.8%	1	0.4%	3	1.4%

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
26 京都府	10	1.2%	5	1.5%	4	1.7%	1	0.5%
27 大阪府	77	9.6%	19	5.6%	43	17.8%	15	6.9%
28 兵庫県	41	5.1%	10	2.9%	20	8.3%	11	5.1%
29 奈良県	7	0.9%	2	0.6%	4	1.7%	1	0.5%
30 和歌山県	9	1.1%	4	1.2%	3	1.2%	2	0.9%
31 鳥取県	9	1.1%	3	0.9%	3	1.2%	3	1.4%
32 島根県	11	1.4%	1	0.3%	4	1.7%	6	2.8%
33 岡山県	17	2.1%	6	1.8%	5	2.1%	6	2.8%
34 広島県	24	3.0%	9	2.6%	9	3.7%	6	2.8%
35 山口県	17	2.1%	8	2.3%	2	0.8%	7	3.2%
36 徳島県	2	0.2%	2	0.6%	0	0.0%	0	0.0%
37 香川県	2	0.2%	0	0.0%	2	0.8%	0	0.0%
38 愛媛県	8	1.0%	4	1.2%	4	1.7%	0	0.0%
39 高知県	2	0.2%	0	0.0%	1	0.4%	1	0.5%
40 福岡県	35	4.4%	11	3.2%	11	4.5%	13	6.0%
41 佐賀県	6	0.7%	3	0.9%	0	0.0%	3	1.4%
42 長崎県	10	1.2%	4	1.2%	2	0.8%	4	1.8%
43 熊本県	10	1.2%	4	1.2%	4	1.7%	2	0.9%
44 大分県	11	1.4%	6	1.8%	1	0.4%	4	1.8%
45 宮崎県	6	0.7%	3	0.9%	2	0.8%	1	0.5%
46 鹿児島県	11	1.4%	5	1.5%	2	0.8%	4	1.8%
47 沖縄県	10	1.2%	2	0.6%	6	2.5%	2	0.9%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 17 介護保険サービス事業の開始年

貴事業所・施設における介護保険サービス事業の開始年について選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 2000年以前	195	24.3%	105	30.7%	49	20.2%	41	18.9%
2 2001 - 2005 年	138	17.2%	54	15.8%	41	16.9%	43	19.8%
3 2006 - 2010 年	128	16.0%	64	18.7%	31	12.8%	33	15.2%
4 2011 - 2015 年	146	18.2%	53	15.5%	49	20.2%	44	20.3%
5 2016 - 2020 年	143	17.9%	49	14.3%	52	21.5%	42	19.4%
6 2021年以降	51	6.4%	17	5.0%	20	8.3%	14	6.5%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 18 介護老人福祉施設及び特定施設入居者生活介護の利用者定員及び現在の入居者数(要介護度別)

貴事業所・施設の利用者定員及び現在の入居者数（要介護度別）について記入してください。【施設】

項目	n	平均	最大	最小
1 入居者定員	336	64.4	200	12
2 入居者数・要支援1	237	1.7	19	0
3 入居者数・要支援2	237	1.4	15	0
4 入居者数・要介護1	273	6.0	46	0
5 入居者数・要介護2	293	6.0	27	0
6 入居者数・要介護3	331	13.8	54	0
7 入居者数・要介護4	330	19.3	84	1
8 入居者数・要介護5	326	13.3	70	0

入居者定員【施設】

項目	n	%
1 25 名以下	19	5.7%
2 26 - 50 名	122	36.3%
3 51 - 75 名	85	25.3%
4 76 - 100 名	82	24.4%
5 101 - 125 名	16	4.8%
6 126 - 150 名	5	1.5%
7 151 - 175 名	5	1.5%
8 176 名以上	2	0.6%

図表 19 通所介護事業所の1日当たりの利用者定員及び月間延べ利用者数(要介護度別)

貴事業所・施設の1日当たりの利用者定員及び月間延べ利用者数(要介護度別)について記入してください。【通所】

項目	n	平均	最大	最小
1 1日当たりの利用者定員	214	32.8	80	14
2 月間延べ利用者数・要支援1	201	30.7	689	0
3 月間延べ利用者数・要支援2	202	58.7	493	0
4 月間延べ利用者数・要介護1	207	167.3	3,715	0
5 月間延べ利用者数・要介護2	207	127.5	2,911	0
6 月間延べ利用者数・要介護3	207	70.6	549	0
7 月間延べ利用者数・要介護4	206	45.8	775	0
8 月間延べ利用者数・要介護5	203	23.9	279	0

1日当たりの利用者定員【通所】

項目	n	%
1 10名以下	0	0.0%
2 10 - 20名	38	17.8%
3 20 - 30名	86	40.2%
4 30 - 40名	63	29.4%
5 40 - 50名	10	4.7%
6 50 - 60名	10	4.7%
7 60 - 70名	3	1.4%
8 71名以上	4	1.9%

図表 20 訪問介護事業所の利用登録者数及び月間延べ利用者数(要介護度別)

貴事業所・施設の利用登録者数及び月間延べ利用者数（要介護度別）について記入してください。【訪問】

項目	n	平均	最大	最小
1 利用登録者数	230	68.8	2,200	0
2 月間延べ利用者数・要支援1	205	10.9	98	0
3 月間延べ利用者数・要支援2	206	20.0	189	0
4 月間延べ利用者数・要介護1	222	47.6	567	0
5 月間延べ利用者数・要介護2	222	47.9	646	0
6 月間延べ利用者数・要介護3	217	35.3	1,322	0
7 月間延べ利用者数・要介護4	214	41.9	1,580	0
8 月間延べ利用者数・要介護5	217	33.4	943	0

利用登録者数【訪問】

項目	n	%
1 25名以下	72	31.3%
2 26 - 50名	73	31.7%
3 51 - 75名	44	19.1%
4 76 - 100名	23	10.0%
5 101 - 125名	5	2.2%
6 126 - 150名	4	1.7%
7 151 - 175名	2	0.9%
8 176名以上	7	3.0%

図表 21 介護職員の人数(勤務形態・年齢別)①

貴事業所・施設に勤務する介護職員の人数を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所				
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	
常勤	～39歳	658	6.2	66	0	315	10.8	66	0	154	1.7	15	0	189	2.3	10	0
	40～49歳	673	4.2	34	0	314	6.7	34	0	169	1.9	12	0	190	2.2	8	0
	50～59歳	691	3.9	38	0	309	6.1	38	0	201	2.1	10	0	181	2.1	11	0
	60～69歳	606	1.8	13	0	290	2.5	13	0	163	1.3	13	0	153	1.1	6	0
	70歳以上	469	0.3	11	0	244	0.4	8	0	115	0.4	11	0	110	0.2	3	0
	計	695	14.7	90	0	305	25.7	90	1	203	5.5	32	0	187	6.7	28	0
非常勤	～39歳	592	1.9	23	0	278	2.5	23	0	155	1.1	8	0	159	1.4	11	0
	40～49歳	615	2.0	14	0	283	2.3	14	0	169	1.9	10	0	163	1.6	7	0
	50～59歳	638	2.4	20	0	278	2.5	20	0	198	2.6	20	0	162	1.7	6	0
	60～69歳	649	2.8	22	0	281	3.0	18	0	201	3.1	22	0	167	2.1	11	0
	70歳以上	565	2.0	20	0	264	2.0	20	0	159	2.7	16	0	142	1.1	9	0
	計	685	11.4	1,500	0	301	11.1	52	0	199	9.3	48	0	185	14.3	1,500	0

図表 22 介護職員の人数(勤務形態・年齢別)②

事業所・施設内で最も多い年齢層（同数の場合は若年層でカウント）

項目	全体		施設		訪問		通所		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
常勤	～39歳	333	43.7%	199	62.6%	49	20.9%	85	40.5%
	40～49歳	187	24.5%	64	20.1%	66	28.2%	57	27.1%
	50～59歳	193	25.3%	50	15.7%	88	37.6%	55	26.2%
	60～69歳	40	5.2%	3	0.9%	25	10.7%	12	5.7%
	70歳以上	9	1.2%	2	0.6%	6	2.6%	1	0.5%
	計	762		318		234		210	
非常勤	～39歳	170	23.0%	89	28.6%	26	11.4%	55	27.4%
	40～49歳	135	18.2%	52	16.7%	41	18.0%	42	20.9%
	50～59歳	148	20.0%	53	17.0%	55	24.1%	40	19.9%
	60～69歳	197	26.6%	78	25.1%	70	30.7%	49	24.4%
	70歳以上	90	12.2%	39	12.5%	36	15.8%	15	7.5%
	計	740		311		228		201	

図表 23 介護職員の人数(勤務形態・勤続年数別)①

貴事業所・施設に勤務する介護職員の人数を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所				
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	
常勤	1年未満	582	2.4	21	0	301	3.5	21	0	129	1.2	13	0	152	1.1	7	0
	1年以上 3年未満	632	3.7	75	0	308	5.7	75	0	149	1.8	15	0	175	1.7	13	0
	3年以上 5年未満	603	2.8	27	0	301	4.2	27	0	137	1.4	10	0	165	1.4	6	0
	5年以上 10年未満	642	3.7	28	0	303	5.8	28	0	173	1.8	12	0	166	1.8	7	0
	10年以上	610	4.9	63	0	285	7.8	63	0	164	2.0	17	0	161	2.8	13	0
	計	687	14.7	97	0	303	25.6	97	1	200	5.5	32	0	184	6.6	28	0
非常勤	1年未満	571	2.0	21	0	272	2.5	21	0	156	1.6	11	0	143	1.4	9	0
	1年以上 3年未満	586	2.4	24	0	270	2.7	24	0	159	2.4	20	0	157	1.8	13	0
	3年以上 5年未満	577	2.0	18	0	266	2.2	14	0	154	2.1	18	0	157	1.7	9	0
	5年以上 10年未満	603	2.5	25	0	270	2.7	13	0	177	2.7	25	0	156	1.9	8	0
	10年以上	546	3.0	64	0	258	2.6	22	0	153	4.7	64	0	135	1.6	9	0
	計	668	9.3	52	0	295	11.0	52	0	191	9.6	51	0	182	6.4	29	0

図表 24 介護職員の人数(勤務形態・勤続年数別) ②

事業所・施設内で最も多い勤続年数の層(同数の場合は短期側でカウント)

項目		全体		施設		訪問		通所	
		n	%	n	%	n	%	n	%
常勤	1年未満	80	10.5%	31	9.7%	23	9.8%	26	12.4%
	1年以上 3年未満	150	19.7%	67	21.1%	39	16.6%	44	21.0%
	3年以上 5年未満	81	10.6%	32	10.1%	27	11.5%	22	10.5%
	5年以上 10年未満	161	21.1%	60	18.9%	65	27.7%	36	17.1%
	10年以上	291	38.1%	128	40.3%	81	34.5%	82	39.0%
	計	763		318		235		210	
非常勤	1年未満	162	22.0%	83	26.8%	28	12.5%	51	25.4%
	1年以上 3年未満	140	19.0%	56	18.1%	39	17.4%	45	22.4%
	3年以上 5年未満	104	14.1%	41	13.2%	30	13.4%	33	16.4%
	5年以上 10年未満	150	20.4%	62	20.0%	50	22.3%	38	18.9%
	10年以上	179	24.4%	68	21.9%	77	34.4%	34	16.9%
	計	735		310		224		201	

図表 25 介護職員の人数(勤務形態・男女別)

貴事業所・施設に勤務する介護職員の人数を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目		全体				施設				訪問				通所			
		n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小
常勤	男性	693	5.4	40	0	317	9.5	40	0	177	1.8	16	0	199	2.1	12	0
	女性	758	9.4	60	0	319	16.2	60	0	231	4.0	25	0	208	4.9	20	0
	計	749	14.4	219	0	314	26.1	219	1	228	5.4	32	1	207	6.6	28	0
非常勤	男性	583	1.6	22	0	270	2.0	22	0	151	1.4	14	0	162	1.2	6	0
	女性	738	7.9	44	0	311	9.3	41	0	225	8.4	44	0	202	5.4	29	0
	計	726	9.3	52	0	308	11.2	52	0	220	9.5	51	0	198	6.3	29	0

項目		全体		施設		訪問		通所	
		n	%	n	%	n	%	n	%
常勤	男性の方が多い事業所・施設	155	20.3%	64	20.1%	47	20.1%	44	20.9%
	女性の方が多い事業所・施設	609	79.7%	255	79.9%	187	79.9%	167	79.1%
	計	764		319		234		211	
非常勤	男性の方が多い事業所・施設	70	9.4%	32	10.3%	21	9.3%	17	8.4%
	女性の方が多い事業所・施設	671	90.6%	280	89.7%	206	90.7%	185	91.6%
	計	741		312		227		202	

図表 26 介護職員の人数(勤務形態・採用形態別)

貴事業所・施設に勤務する介護職員の人数を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所				
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	
常勤	新卒	550	2.3	29	0	278	3.9	29	0	123	0.5	11	0	149	0.7	6	0
	中途	747	11.4	92	0	312	19.8	92	0	225	5.0	28	0	210	5.9	27	0
	計	734	12.9	97	0	304	23.1	97	0	223	5.2	32	0	207	6.3	28	0
非常勤	新卒	482	0.2	6	0	244	0.2	5	0	117	0.1	4	0	121	0.2	6	0
	中途	723	8.5	52	0	304	10.2	52	0	220	8.7	51	0	199	5.8	28	0
	計	712	8.7	66	0	297	10.6	66	0	216	8.6	51	0	199	5.8	29	0

項目		全体		施設		訪問		通所	
		n	%	n	%	n	%	n	%
常勤	新卒の方が多い事業所・施設	62	8.3%	27	8.6%	15	6.6%	20	9.5%
	中途の方が多い事業所・施設	689	91.7%	288	91.4%	211	93.4%	190	90.5%
	計	751		315		226		210	
非常勤	新卒の方が多い事業所・施設	54	7.4%	29	9.5%	13	5.9%	12	6.0%
	中途の方が多い事業所・施設	672	92.6%	277	90.5%	208	94.1%	187	94.0%
	計	726		306		221		199	

(2) 職員の処遇

図表 27 勤務する介護職員の平均年収①

貴事業所・施設に勤務する介護職員の平均年収（手当等を含む総支給）を雇用形態別に記入してください。【全体＋介護サービス種別】

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小
1 常勤職員 平均年収	645	346.3	690	155	274	363.1	690	187	191	334.5	619	159	180	333.3	520	155
2 非常勤職員 平均年収	659	145.9	1,594	3	280	160.8	1,371	8	201	99.6	791	3	178	174.6	1,594	6

※常勤の130万円未満・2000万円以上、非常勤の2000万円以上は除く。

図表 28 勤務する介護職員の平均年収

項目	全体		施設		訪問		通所		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
常勤	100万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	100万円以上、200万円未満	5	0.8%	1	0.4%	3	1.6%	1	0.6%
	200万円以上、300万円未満	117	18.1%	29	10.6%	45	23.6%	43	23.9%
	300万円以上、400万円未満	372	57.7%	169	61.7%	102	53.4%	101	56.1%
	400万円以上、500万円未満	141	21.9%	71	25.9%	39	20.4%	31	17.2%
	500万円以上	10	1.6%	4	1.5%	2	1.0%	4	2.2%
	計	645		274		191		180	
非常勤	100万円未満	179	27.2%	49	17.5%	98	48.8%	32	18.0%
	100万円以上、200万円未満	334	50.7%	154	55.0%	88	43.8%	92	51.7%
	200万円以上、300万円未満	116	17.6%	59	21.1%	10	5.0%	47	26.4%
	300万円以上、400万円未満	24	3.6%	17	6.1%	4	2.0%	3	1.7%
	400万円以上、500万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	500万円以上	6	0.9%	1	0.4%	1	0.5%	4	2.2%
	計	659		280		201		178	

図表 29 新卒/ベテラン/中途の月例給

貴事業所・施設における新卒職員（福祉系の養成施設（2年制）を卒業、常勤の正規職員として採用）の基本給与（月例給与）について、初任給の格付け表などに定めている金額等、法人や事業所・施設としてモデル的な金額をご回答ください。【全体＋介護サービス種別】

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 月額（万円）	464	20.1	33	16	220	20.3	33	16	116	20.3	29	16	128	19.5	28	16

※常勤の16万円未満・50万円以上は除く。

貴事業所・施設において新卒採用した職員（福祉系の養成施設（2年制）を卒業、常勤の職員として採用）について、10年程度継続勤務し、順調にステップアップした場合のモデル的な基本給与（月例給与）についてご回答ください。【全体＋介護サービス種別】

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 月額（万円）	437	24.1	45	16	201	24.0	45	16	112	24.8	35	16	124	23.6	38	16

※16万円未満・100万円以上は除く。

貴事業所・施設における福祉系職種の実験者を介護職員・訪問介護員として採用する場合の基本給与（月例給与）について、前歴や保有資格による前歴換算表・経験年数換算表などに定めているモデル的な金額をご回答ください。【全体＋介護サービス種別】

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 月額（万円）	429	21.2	35	16	194	21.5	35	16	125	21.4	32	16	110	20.6	28	16

※16万円未満・100万円以上は除く。

図表 30 新卒の月例給

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 16万円以上,18万円未満	116	25.0%	57	25.9%	22	19.0%	37	28.9%
2 18万円以上,20万円未満	115	24.8%	48	21.8%	30	25.9%	37	28.9%
3 20万円以上,22万円未満	90	19.4%	44	20.0%	23	19.8%	23	18.0%
4 22万円以上,24万円未満	71	15.3%	28	12.7%	23	19.8%	20	15.6%
5 24万円以上,26万円未満	48	10.3%	26	11.8%	14	12.1%	8	6.3%
6 26万円以上,28万円未満	17	3.7%	12	5.5%	3	2.6%	2	1.6%
7 28万円以上,30万円未満	4	0.9%	2	0.9%	1	0.9%	1	0.8%
8 30万円以上,32万円未満	2	0.4%	2	0.9%	0	0.0%	0	0.0%
9 32万円以上,34万円未満	1	0.2%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
10 34万円以上,36万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
11 36万円以上,38万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12 38万円以上,40万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
13 40万円以上,100万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
計	464		220		116		128	

図表 31 ベテラン(勤続10年)の月例給

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 16万円以上,18万円未満	27	6.2%	16	8.0%	3	2.7%	8	6.5%
2 18万円以上,20万円未満	47	10.8%	22	10.9%	13	11.6%	12	9.7%
3 20万円以上,22万円未満	71	16.2%	31	15.4%	17	15.2%	23	18.5%
4 22万円以上,24万円未満	75	17.2%	35	17.4%	16	14.3%	24	19.4%
5 24万円以上,26万円未満	75	17.2%	31	15.4%	22	19.6%	22	17.7%
6 26万円以上,28万円未満	39	8.9%	20	10.0%	7	6.3%	12	9.7%
7 28万円以上,30万円未満	33	7.6%	17	8.5%	8	7.1%	8	6.5%
8 30万円以上,32万円未満	41	9.4%	15	7.5%	16	14.3%	10	8.1%
9 32万円以上,34万円未満	14	3.2%	8	4.0%	3	2.7%	3	2.4%
10 34万円以上,36万円未満	9	2.1%	2	1.0%	7	6.3%	0	0.0%
11 36万円以上,38万円未満	3	0.7%	3	1.5%	0	0.0%	0	0.0%
12 38万円以上,40万円未満	2	0.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%
13 40万円以上,100万円未満	1	0.2%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
計	437		201		112		124	

図表 32 新卒からベテラン(勤続10年)までの月例給の伸び

項目		全体		施設		訪問		通所	
		n	%	n	%	n	%	n	%
増加額	2万円未満	42	11.1%	22	12.5%	11	11.3%	9	8.4%
	2万円以上、4万円未満	107	28.2%	47	26.7%	27	27.8%	33	30.8%
	4万円以上、6万円未満	110	28.9%	57	32.4%	24	24.7%	29	27.1%
	6万円以上、8万円未満	60	15.8%	24	13.6%	15	15.5%	21	19.6%
	8万円以上、10万円未満	27	7.1%	17	9.7%	5	5.2%	5	4.7%
	10万円以上	34	8.9%	9	5.1%	15	15.5%	10	9.3%
	計	380		176		97		107	
増加率	10%未満	51	13.4%	29	16.5%	13	13.4%	9	8.4%
	10%以上、20%未満	110	28.9%	43	24.4%	29	29.9%	38	35.5%
	20%以上、30%未満	111	29.2%	59	33.5%	24	24.7%	28	26.2%
	30%以上、40%未満	54	14.2%	25	14.2%	12	12.4%	17	15.9%
	40%以上、50%未満	24	6.3%	11	6.3%	7	7.2%	6	5.6%
	50%以上	30	7.9%	9	5.1%	12	12.4%	9	8.4%
	計	380		176		97		107	

図表 33 中途の月例給

項目		全体		施設		訪問		通所	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	16万円以上,18万円未満	66	15.4%	32	16.5%	19	15.2%	15	13.6%
2	18万円以上,20万円未満	94	21.9%	43	22.2%	24	19.2%	27	24.5%
3	20万円以上,22万円未満	79	18.4%	25	12.9%	23	18.4%	31	28.2%
4	22万円以上,24万円未満	69	16.1%	30	15.5%	24	19.2%	15	13.6%
5	24万円以上,26万円未満	77	17.9%	34	17.5%	24	19.2%	19	17.3%
6	26万円以上,28万円未満	23	5.4%	19	9.8%	4	3.2%	0	0.0%
7	28万円以上,30万円未満	12	2.8%	6	3.1%	3	2.4%	3	2.7%
8	30万円以上,32万円未満	7	1.6%	4	2.1%	3	2.4%	0	0.0%
9	32万円以上,34万円未満	1	0.2%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
10	34万円以上,36万円未満	1	0.2%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
11	36万円以上,38万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12	38万円以上,40万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
13	40万円以上,100万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	計	429		194		125		110	

**図表 34 昇給ステップ・賃金やキャリアパス等の評価や処遇に関する
制度・ルールについて、その運用状況**

貴事業所・施設における入職後の定期的な昇給などを含むモデル的な昇給ステップ・賃金やキャリアパス等、評価や処遇に関する制度・ルールについて、その運用状況をお伺いします。当てはまるものを1つ選択してください。【全体＋介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 原則、制度・ルール通りに運用している	531	66.3%	237	69.3%	143	59.1%	151	69.6%
2 制度・ルール通りの運用とならないケースが少しある	170	21.2%	78	22.8%	56	23.1%	36	16.6%
3 制度・ルール通りの運用とならないケースが多くある	28	3.5%	8	2.3%	12	5.0%	8	3.7%
4 明確な制度・ルールは設定していない	72	9.0%	19	5.6%	31	12.8%	22	10.1%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

(3) 介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の届け出状況

図表 35 介護職員処遇改善加算の区分

貴事業所・施設は介護職員処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。届け出している内容について該当するものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）	668	83.4%	295	86.3%	188	77.7%	185	85.3%
2 介護職員処遇改善加算（Ⅱ）	70	8.7%	32	9.4%	23	9.5%	15	6.9%
3 介護職員処遇改善加算（Ⅲ）	31	3.9%	10	2.9%	15	6.2%	6	2.8%
4 届け出なし	22	2.7%	2	0.6%	12	5.0%	8	3.7%
5 事業開始前	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
6 不明・わからない	10	1.2%	3	0.9%	4	1.7%	3	1.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 36 介護職員等特定処遇改善加算の区分

貴事業所・施設は介護職員等特定処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。届け出している内容について該当するものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	390	48.7%	209	61.1%	86	35.5%	95	43.8%
2 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	245	30.6%	97	28.4%	82	33.9%	66	30.4%
3 届け出なし	153	19.1%	30	8.8%	70	28.9%	53	24.4%
4 事業開始前	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.5%
5 不明・わからない	12	1.5%	6	1.8%	4	1.7%	2	0.9%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

(4) 働きやすい職場づくりに向けた取組状況

図表 37 等級制度

貴事業所・施設には等級制度（職員に求める働きぶりを定める仕組み）はありますか。当てはまるものをすべて選んでご回答ください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 能力の大きさに応じた等級制度がある	222	27.7%	108	31.6%	55	22.7%	59	27.2%
2 職務や役割の大きさに応じた等級制度がある	471	58.8%	226	66.1%	123	50.8%	122	56.2%
3 経験年数や年齢に応じた等級制度がある	236	29.5%	111	32.5%	61	25.2%	64	29.5%
4 その他	16	2.0%	9	2.6%	3	1.2%	4	1.8%
5 等級制度がない	160	20.0%	41	12.0%	69	28.5%	50	23.0%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他:資格に応じた等級制度、存在するが運用されていない 等

図表 38 評価制度

貴事業所・施設には評価制度（職員の働きぶりを客観的に評価する仕組み）はありますか。当てはまるものをすべて選んでご回答ください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 成果評価（主に定量的な結果指標を評価に用いている 例：売上、利益率）	258	32.2%	106	31.0%	73	30.2%	79	36.4%
2 行動評価（結果に結び付くプロセスや行動を評価に用いている。 例：組織化行動、自己学習行動）	421	52.6%	207	60.5%	99	40.9%	115	53.0%
3 情意評価（仕事に対する意欲や姿勢、勤務態度を評価する）	529	66.0%	253	74.0%	131	54.1%	145	66.8%
4 その他	34	4.2%	10	2.9%	13	5.4%	11	5.1%
5 上記に該当するものはない	112	14.0%	36	10.5%	49	20.2%	27	12.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他:介護技術、資格の有無、360° 評価、会長の判断、一律 等

図表 39 基本給を定める仕組み

貴事業所・施設における報酬制度のうち、基本給を定める仕組みとして当てはまるものをすべて選んでご回答ください。【全体＋介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 年齢に応じて基本給を決めている	153	19.1%	87	25.4%	29	12.0%	37	17.1%
2 職員が持つ能力に応じて基本給を決めている	416	51.9%	197	57.6%	109	45.0%	110	50.7%
3 施設や事業所の財務的な成果（売上・利益等）に応じて決めている	100	12.5%	31	9.1%	35	14.5%	34	15.7%
4 周囲の事業所の賃金水準を踏まえて決めている	143	17.9%	60	17.5%	38	15.7%	45	20.7%
5 職員の職務や役割に応じて基本給を決めている	577	72.0%	260	76.0%	152	62.8%	165	76.0%
6 その他	53	6.6%	23	6.7%	14	5.8%	16	7.4%
7 上記に該当するものはない	28	3.5%	5	1.5%	17	7.0%	6	2.8%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他：勤続年数、条例に準拠、保有資格、前職年収、一律 等

図表 40 報酬制度の直近1年間での支給実績がある手当

貴事業所・施設における報酬制度のうち、制度として存在し、直近1年間での支給実績がある手当として当てはまるものをすべて選んでご回答ください。【全体＋介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 担う役職などに応じて支払われる手当（例：役職手当）	716	89.4%	319	93.3%	199	82.2%	198	91.2%
2 職員の技能に対して支払われる手当（例：技能手当）	202	25.2%	101	29.5%	44	18.2%	57	26.3%
3 保有する資格に対して支払われる手当（例：資格手当）	705	88.0%	310	90.6%	202	83.5%	193	88.9%
4 勤怠の状況に応じて支払われる手当（例：皆勤手当）	159	19.9%	73	21.3%	51	21.1%	35	16.1%
5 成果に応じた手当（例：達成手当）	57	7.1%	20	5.8%	19	7.9%	18	8.3%
6 家族や住所、住まいの状況に応じた手当（例：家族手当、住宅手当）	448	55.9%	232	67.8%	88	36.4%	128	59.0%
7 その他の手当	88	11.0%	47	13.7%	21	8.7%	20	9.2%
8 上記に該当するものはない	17	2.1%	4	1.2%	10	4.1%	3	1.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他：訪問回数手当、オンコール手当、特殊業務手当、人材紹介手当、誕生日祝い金 等

図表 41 賞与の算定の考え方

貴事業所・施設では、支給する賞与に、等級制度や評価制度が連動していますか。賞与の算定の考え方として当てはまる最も近いもの一つを選んでご回答ください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 等級などに応じた賞与を支給している（評価連動なし）	142	17.7%	52	15.2%	45	18.6%	45	20.7%
2 等級や評価などに応じた賞与を支給している（評価連動あり）	437	54.6%	227	66.4%	102	42.1%	108	49.8%
3 全職員一律額の賞与を支給している	60	7.5%	27	7.9%	21	8.7%	12	5.5%
4 支給額の決め方は制度としては定められていない	101	12.6%	21	6.1%	48	19.8%	32	14.7%
5 その他	22	2.7%	8	2.3%	7	2.9%	7	3.2%
6 支給していない	39	4.9%	7	2.0%	19	7.9%	13	6.0%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他：売上実績に応じた賞与、勤務形態ごとに一律 等

図表 42 評価結果に応じた月例給与への上乘せ等の実施

貴事業所・施設では、月に支給する給与に、評価結果に応じた上乘せ等を実施していますか。当てはまるもの一つを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 等級などに応じた賞与を支給している（評価連動なし）	58	7.2%	26	7.6%	15	6.2%	17	7.8%
2 等級や評価などに応じた賞与を支給している（評価連動あり）	113	14.1%	48	14.0%	35	14.5%	30	13.8%
3 全職員一律額の賞与を支給している	19	2.4%	4	1.2%	9	3.7%	6	2.8%
4 支給額の決め方は制度としては定められていない	611	76.3%	264	77.2%	183	75.6%	164	75.6%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 43 人事制度に関連する各取組

項目	【全体】			【施設】			【訪問】			【通所】						
	n	法人全体で実施している	事業所・施設で実施している	実施していない	n	法人全体で実施している	事業所・施設で実施している	実施していない	n	法人全体で実施している	事業所・施設で実施している	実施していない				
1 ①有給休暇取得促進に向けた周知活動	801	78.4%	14.9%	6.7%	342	80.7%	16.4%	2.9%	242	75.6%	12.4%	12.0%	217	77.9%	15.2%	6.9%
2 ②法定を上回る育児・介護休業の期間設定	801	39.7%	9.0%	51.3%	342	40.9%	9.9%	49.1%	242	38.8%	7.0%	54.1%	217	38.7%	9.7%	51.6%
3 ③職員の状況に応じた勤務シフトの調整（全職員が対象）	801	51.1%	45.3%	3.6%	342	45.6%	50.3%	4.1%	242	57.4%	38.0%	4.5%	217	52.5%	45.6%	1.8%
4 ④職員の状況に応じた勤務シフトの調整（家族の育児や介護等を行う職員が対象）	801	50.3%	44.9%	4.7%	342	45.9%	50.6%	3.5%	242	55.0%	37.2%	7.9%	217	52.1%	44.7%	3.2%
5 ⑤経営理念やケア方針・人材育成方針の策定・浸透	801	69.7%	19.4%	11.0%	342	70.5%	24.6%	5.0%	242	64.0%	17.8%	18.2%	217	74.7%	12.9%	12.4%
6 ⑥労働組合の設置	801	17.4%	2.0%	80.6%	342	16.7%	2.0%	81.3%	242	18.2%	2.1%	79.8%	217	17.5%	1.8%	80.6%
7 ⑦就業規則変更届けに係る労働者代表の選出方法	801	58.6%	21.5%	20.0%	342	59.4%	31.3%	9.4%	242	54.5%	13.6%	31.8%	217	61.8%	14.7%	23.5%
8 ⑧職員互助会やクラブ活動	801	32.8%	10.0%	57.2%	342	37.1%	16.1%	46.8%	242	24.8%	4.1%	71.1%	217	35.0%	6.9%	58.1%
9 ⑨リファラル採用（口コミ・紹介採用）による職員向けの手当	801	43.9%	7.1%	48.9%	342	53.5%	9.4%	37.1%	242	36.4%	5.0%	58.7%	217	37.3%	6.0%	56.7%
10 ⑩人事制度設計にあたっての外部機関活用	801	21.6%	4.2%	74.2%	342	24.9%	4.4%	70.8%	242	19.4%	3.3%	77.3%	217	18.9%	5.1%	76.0%
11 ⑪人事評価に関わる委員会の設置	801	25.0%	5.4%	69.7%	342	30.4%	7.9%	61.7%	242	20.2%	3.7%	76.0%	217	21.7%	3.2%	75.1%
12 ⑫職員の個別育成（教育）計画	801	35.6%	35.7%	28.7%	342	34.2%	40.1%	25.7%	242	37.2%	30.6%	32.2%	217	35.9%	34.6%	29.5%

図表 44 人材育成の仕組みに関連する各取組①

項目	【全体】						【施設】					
	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①エリガー・メンター制度	801	7.1%	24.8%	18.2%	22.6%	27.2%	342	8.2%	32.2%	21.1%	18.7%	19.9%
2 ②業務に関する定期的な面談の機会設定	801	15.4%	51.3%	21.3%	8.0%	4.0%	342	16.4%	57.6%	17.0%	6.4%	2.6%
3 ③キャリアアップに関する定期的な相談機会	801	8.4%	32.3%	31.1%	20.3%	7.9%	342	7.9%	34.2%	32.7%	20.2%	5.0%
4 ④1on1面談（1か月に1回程度の頻度で定期的に実施される面談）の実施	801	6.5%	22.6%	27.6%	26.0%	17.4%	342	5.8%	23.1%	28.4%	26.3%	16.4%
5 ⑤リーダークラス向けの研修会	801	13.4%	31.2%	27.3%	18.0%	10.1%	342	14.9%	34.8%	31.3%	12.0%	7.0%
6 ⑥管理職向けの研修会	801	14.5%	30.7%	25.5%	19.4%	10.0%	342	16.1%	31.0%	28.1%	17.3%	7.6%
7 ⑦外部研修受講費用の支援	801	30.1%	36.3%	17.6%	8.2%	7.7%	342	31.6%	38.9%	17.0%	6.7%	5.8%
8 ⑧業務マニュアルの整備	801	27.3%	49.1%	18.6%	3.1%	1.9%	342	28.7%	49.4%	19.0%	2.3%	0.6%
9 ⑨委員会に若手委員を参画	801	15.0%	34.8%	21.2%	14.6%	14.4%	342	19.6%	46.2%	21.1%	7.9%	5.3%
10 ⑩地域の取り組みへの参加	801	8.0%	23.2%	30.7%	25.3%	12.7%	342	7.9%	25.1%	33.9%	26.3%	6.7%
11 ⑪ICTの取り組み推進	801	13.7%	31.2%	25.6%	16.9%	12.6%	342	15.8%	35.7%	26.0%	14.0%	8.5%

図表 45 人材育成の仕組みに関連する各取組②

項目	n	【訪問】					【通所】					
		かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない	
1 ①エルダー・メンター制度	242	3.7%	15.7%	14.9%	26.0%	39.7%	217	9.2%	23.5%	17.5%	24.9%	24.9%
2 ②業務に関する定期的な面談の機会設定	242	14.9%	43.8%	23.6%	11.2%	6.6%	217	14.3%	49.8%	25.8%	6.9%	3.2%
3 ③キャリアアップに関する定期的な相談機会	242	9.5%	30.2%	28.5%	19.8%	12.0%	217	7.8%	31.8%	31.3%	21.2%	7.8%
4 ④1on1面談（1か月に1回程度の頻度で不定）	242	8.3%	20.7%	25.2%	27.7%	18.2%	217	5.5%	24.0%	29.0%	23.5%	18.0%
5 ⑤リーダークラス向けの研修会	242	9.5%	25.6%	28.5%	23.1%	13.2%	217	15.2%	31.8%	19.8%	21.7%	11.5%
6 ⑥管理職向けの研修会	242	12.0%	28.5%	24.0%	21.9%	13.6%	217	14.7%	32.7%	23.0%	19.8%	9.7%
7 ⑦外部研修受講費用の支援	242	27.7%	36.4%	16.5%	9.9%	9.5%	217	30.4%	32.3%	19.8%	8.8%	8.8%
8 ⑧業務マニュアルの整備	242	27.7%	50.4%	16.5%	1.7%	3.7%	217	24.9%	47.0%	20.3%	6.0%	1.8%
9 ⑨委員会に若手委員を参画	242	9.9%	25.2%	18.2%	21.5%	25.2%	217	13.4%	27.6%	24.9%	17.5%	16.6%
10 ⑩地域の取り組みへの参加	242	6.2%	18.2%	26.9%	26.0%	22.7%	217	10.1%	25.8%	30.0%	23.0%	11.1%
11 ⑪ICTの取り組み推進	242	11.2%	28.5%	23.1%	18.6%	18.6%	217	13.4%	27.2%	27.6%	19.4%	12.4%

図表 46 人材育成の仕組みに関連する各取組③

かなり注力して取り組んでいる事項の個数

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 0個	344	42.9%	129	37.7%	115	47.5%	100	46.1%
2 1～3個	331	41.3%	153	44.7%	95	39.3%	83	38.2%
3 4～6個	88	11.0%	44	12.9%	22	9.1%	22	10.1%
4 7～9個	32	4.0%	15	4.4%	9	3.7%	8	3.7%
5 10個以上	6	0.7%	1	0.3%	1	0.4%	4	1.8%
計	801		342		242		217	

図表 47 働きやすい企業としての取組に関する国の認証制度の取得状況

貴事業所・施設を運営する法人における働きやすい企業としての取組に関する国の認証制度の取得状況を教えてください。【全体】

項目	n	取得しておらず、今後も取得予定はない	取得していないが、取得に向けて取組中である	取得している
1 ①くるみんマーク	801	73.7%	12.7%	13.6%
2 ②プラチナくるみんマーク	801	80.0%	11.5%	8.5%
3 ③トライくるみんマーク	801	80.3%	11.7%	8.0%
4 ④えるぼし認定	801	77.9%	12.2%	9.9%
5 ⑤プラチナえるぼし認定	801	80.5%	11.0%	8.5%
6 ⑥ユースエール認定	801	79.5%	11.5%	9.0%
7 ⑦健康経営優良法人認定	801	71.5%	15.1%	13.4%

【訪問】

項目	n	取得しておらず、今後も取得予定はない	取得していないが、取得に向けて取組中である	取得している
1 ①くるみんマーク	242	80.6%	7.4%	12.0%
2 ②プラチナくるみんマーク	242	84.3%	7.9%	7.9%
3 ③トライくるみんマーク	242	83.9%	8.3%	7.9%
4 ④えるぼし認定	242	83.1%	8.3%	8.7%
5 ⑤プラチナえるぼし認定	242	83.9%	7.9%	8.3%
6 ⑥ユースエール認定	242	84.3%	7.9%	7.9%
7 ⑦健康経営優良法人認定	242	77.7%	10.3%	12.0%

【施設】

n	取得しておらず、今後も取得予定はない	取得していないが、取得に向けて取組中である	取得している
342	67.5%	15.8%	16.7%
342	76.9%	12.9%	10.2%
342	77.5%	13.5%	9.1%
342	74.3%	14.3%	11.4%
342	77.8%	12.3%	9.9%
342	75.7%	13.2%	11.1%
342	67.5%	17.3%	15.2%

【通所】

n	取得しておらず、今後も取得予定はない	取得していないが、取得に向けて取組中である	取得している
217	75.6%	13.8%	10.6%
217	80.2%	13.4%	6.5%
217	80.6%	12.9%	6.5%
217	77.9%	13.4%	8.8%
217	81.1%	12.4%	6.5%
217	80.2%	12.9%	6.9%
217	71.0%	17.1%	12.0%

図表 48 人材採用に関する事業所・施設と法人の役割分担

法人本部やエリア統括部署がある場合にお伺いします。人材採用に関する事業所・施設と法人の役割分担について、当てはまるものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	183	30.7%	77	27.0%	51	35.9%	55	32.5%
2 法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	282	47.3%	143	50.2%	56	39.4%	83	49.1%
3 各事業所・施設主導で実施している	126	21.1%	62	21.8%	33	23.2%	31	18.3%
4 その他	5	0.8%	3	1.1%	2	1.4%	0	0.0%
回答者数	596	-	285	-	142	-	169	-

図表 49 人材育成に関する事業所・施設と法人の役割分担

法人本部やエリア統括部署がある場合にお伺いします。人材育成に関する事業所・施設と法人の役割分担について、当てはまるものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	85	14.3%	36	12.6%	24	16.9%	25	14.8%
2 法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	326	54.7%	157	55.1%	72	50.7%	97	57.4%
3 各事業所・施設主導で実施している	179	30.0%	88	30.9%	44	31.0%	47	27.8%
4 その他	6	1.0%	4	1.4%	2	1.4%	0	0.0%
回答者数	596	-	285	-	142	-	169	-

図表 50 新規採用職員の平均教育期間

貴事業所・施設では新規採用職員の平均教育期間はどのくらいですか。福祉系の養成施設卒業の新卒（20～22歳程度）を想定した場合の期間として、月数で回答してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 新卒採用あり	434	54.2%	239	69.9%	77	31.8%	118	54.4%
2 新卒採用なし	367	45.8%	103	30.1%	165	68.2%	99	45.6%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小
1 平均教育期間（月）	432	5.2	36	1	239	5.4	36	1	75	4.9	36	1	118	4.9	36	1

(5) 介護職員の採用・離職状況

図表 51 介護職員の採用者数①

貴事業所・施設における介護職員（契約社員、パート/アルバイト、派遣社員等を含む。但し、委託先は含まない）の採用者数について常勤・非常勤の別でお答えください。また、採用者のうち、新卒採用者がいる場合はその人数（常勤・非常勤の合計）をお答えください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目		全体				施設				訪問				通所			
		n	平均	最大	最小												
令和元年度	常勤	501	2.5	44	0	231	4.1	44	0	143	1.1	8	0	127	1.2	27	0
	非常勤	489	2.0	32	0	215	2.6	32	0	142	1.7	21	0	132	1.3	17	0
	うち新卒者数	466	0.3	9	0	212	0.6	9	0	128	0.0	2	0	126	0.1	4	0
令和2年度	常勤	504	2.6	43	0	237	4.1	43	0	136	1.0	8	0	131	1.3	24	0
	非常勤	501	2.1	55	0	220	2.8	55	0	144	1.7	20	0	137	1.5	18	0
	うち新卒者数	467	0.4	12	0	217	0.7	12	0	125	0.0	2	0	125	0.1	3	0
令和3年度	常勤	535	2.8	70	0	258	4.3	70	0	137	1.2	10	0	140	1.6	27	0
	非常勤	524	2.2	27	0	234	2.6	27	0	145	2.0	20	0	145	1.6	17	0
	うち新卒者数	492	0.4	10	0	232	0.6	10	0	129	0.2	3	0	131	0.2	4	0
令和4年度	常勤	564	2.9	40	0	260	4.6	40	0	155	1.2	8	0	149	1.6	32	0
	非常勤	541	2.2	20	0	243	2.6	20	0	154	2.1	16	0	144	1.7	18	0
	うち新卒者数	505	0.5	12	0	240	0.8	12	0	132	0.1	2	0	133	0.2	10	0
令和5年度	常勤	576	2.8	50	0	271	4.2	50	0	155	1.4	12	0	150	1.6	31	0
	非常勤	571	2.4	25	0	257	2.9	21	0	163	2.1	25	0	151	1.7	16	0
	うち新卒者数	505	0.4	12	0	239	0.6	12	0	133	0.1	5	0	133	0.2	6	0

図表 52 介護職員の採用者数②

5年間の採用者数の平均（常勤+非常勤）

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 採用なし	20	3.0%	1	0.4%	13	6.5%	6	3.3%
2 0 - 3人	382	57.3%	109	38.2%	133	66.5%	140	76.9%
3 3 - 6人	120	18.0%	70	24.6%	27	13.5%	23	12.6%
4 6 - 9人	61	9.1%	42	14.7%	14	7.0%	5	2.7%
5 9 - 12人	29	4.3%	22	7.7%	5	2.5%	2	1.1%
6 12人より多い	55	8.2%	41	14.4%	8	4.0%	6	3.3%
計	667		285		200		182	

図表 53 介護職員の採用ルート

貴事業所・施設における介護職員の採用ルートについて、もっとも多いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	165	20.6%	45	13.2%	85	35.1%	35	16.1%
2 貴事業所・施設のHP	32	4.0%	20	5.8%	8	3.3%	4	1.8%
3 養成施設や学校からの紹介	17	2.1%	11	3.2%	2	0.8%	4	1.8%
4 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	269	33.6%	101	29.5%	72	29.8%	96	44.2%
5 就職・転職紹介フェア・イベント参加	15	1.9%	9	2.6%	2	0.8%	4	1.8%
6 求人情報の雑誌・新聞掲載	90	11.2%	27	7.9%	34	14.0%	29	13.4%
7 民間人材紹介事業者の紹介	192	24.0%	117	34.2%	36	14.9%	39	18.0%
8 その他	21	2.6%	12	3.5%	3	1.2%	6	2.8%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

※ その他: 求人サイト、EPA 等

図表 54 現状の介護職員の募集状況

貴事業所・施設における現状の介護職員の募集状況についてお伺いします。もっとも近いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 退職や休職に伴う欠員を補充する形の募集が大半	438	54.7%	224	65.5%	96	39.7%	118	54.4%
2 退職や休職に伴う欠員を補充する形の募集がどちらかということが多い	197	24.6%	85	24.9%	50	20.7%	62	28.6%
3 職員数拡大のための募集がどちらかということが多い	63	7.9%	15	4.4%	32	13.2%	16	7.4%
4 職員数拡大のための募集が大半	61	7.6%	11	3.2%	45	18.6%	5	2.3%
5 現状は募集していない	42	5.2%	7	2.0%	19	7.9%	16	7.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 55 今後の介護職員の人員数に係る方針

貴事業所・施設における今後の介護職員の人員数に係る方針についてお伺いします。もっとも近いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 増やしたい	519	64.9%	219	64.0%	180	74.7%	120	55.3%
2 現状水準を維持したい	269	33.6%	119	34.8%	58	24.1%	92	42.4%
3 減らしたい	12	1.5%	4	1.2%	3	1.2%	5	2.3%
回答者数	800	-	342	-	241	-	217	-

図表 56 介護職員の採用方針・計画の策定状況

【全体】

項目	n	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	策定していない
1 ①新卒の採用予定について（採用するか否か、目安の人数等）	801	45.8%	19.5%	34.7%
2 ②事業所・施設の職員数・採用人数について（人員数・募集数や募集・採用方法等）	801	40.1%	42.6%	17.4%
3 ③採用基準について（望ましい人材像・技量・能力・スキル等）	801	38.3%	43.2%	18.5%

【施設】

項目	n	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	策定していない
1 ①新卒の採用予定について（採用するか否か、目安の人数等）	342	52.9%	25.4%	21.6%
2 ②事業所・施設の職員数・採用人数について（人員数・募集数や募集・採用方法等）	342	41.8%	50.0%	8.2%
3 ③採用基準について（望ましい人材像・技量・能力・スキル等）	342	38.6%	49.1%	12.3%

【訪問】

n	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	策定していない
242	31.4%	14.5%	54.1%
242	34.3%	36.4%	29.3%
242	31.8%	39.7%	28.5%

【通所】

n	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	策定していない
217	50.7%	15.7%	33.6%
217	43.8%	37.8%	18.4%
217	45.2%	37.8%	17.1%

図表 57 介護職員の採用の状況

真事務所・施設における介護職員の採用の状況について、もっとも近いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする、基準を満たす人材を中心に採用している	266	33.2%	113	33.0%	79	32.6%	74	34.1%
2 求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする人材のみ採用したいが、応募が少なく、マッチしない人材も採用している	304	38.0%	150	43.9%	71	29.3%	83	38.2%
3 人材像・技量・能力・スキル等を気にする余裕がなく、広く人材を採用している	118	14.7%	56	16.4%	25	10.3%	37	17.1%
4 人材像・技量・能力・スキル等を気にしなくても、そもそも採用ができていない	98	12.2%	21	6.1%	60	24.8%	17	7.8%
5 わからない・把握していない	15	1.9%	2	0.6%	7	2.9%	6	2.8%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 58 介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組み①

真事業所・施設における介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組みについて、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。【全体】

項目	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①採用面接における事業所の理念や価値観の共有	801	23.3%	48.9%	16.6%	7.0%	4.1%
2 ②採用前の業務内容の説明や現場見学	801	32.2%	47.9%	11.6%	3.9%	4.4%
3 ③インターンの受け入れ	801	7.0%	18.6%	18.2%	24.3%	31.8%
4 ④配属希望の聴取	801	15.5%	43.9%	17.9%	10.4%	12.4%

真事業所・施設における介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組みについて、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。【施設】

項目	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①採用面接における事業所の理念や価値観の共有	342	24.9%	50.3%	17.3%	6.1%	1.5%
2 ②採用前の業務内容の説明や現場見学	342	35.1%	50.3%	11.1%	2.6%	0.9%
3 ③インターンの受け入れ	342	9.4%	24.9%	19.9%	28.1%	17.8%
4 ④配属希望の聴取	342	16.4%	45.0%	20.8%	10.8%	7.0%

図表 59 介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組み②

貴事業所・施設における介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組みについて、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。【訪問】

項目	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①採用面接における事業所の理念や価値観の共有	242	19.0%	45.5%	17.4%	9.5%	8.7%
2 ②採用前の業務内容の説明や現場見学	242	25.6%	45.0%	12.0%	6.6%	10.7%
3 ③インターンの受け入れ	242	3.3%	11.2%	13.2%	21.9%	50.4%
4 ④配属希望の聴取	242	12.4%	38.0%	15.3%	10.7%	23.6%

貴事業所・施設における介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組みについて、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。【通所】

項目	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①採用面接における事業所の理念や価値観の共有	217	25.8%	50.7%	14.7%	5.5%	3.2%
2 ②採用前の業務内容の説明や現場見学	217	35.0%	47.5%	12.0%	2.8%	2.8%
3 ③インターンの受け入れ	217	7.4%	17.1%	21.2%	21.2%	33.2%
4 ④配属希望の聴取	217	17.5%	48.8%	16.1%	9.2%	8.3%

図表 60 介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組み③

かなり注力して取り組んでいる事項の個数

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 0個	459	57.3%	180	52.6%	163	67.4%	116	53.5%
2 1個	155	19.4%	80	23.4%	30	12.4%	45	20.7%
3 2個	116	14.5%	46	13.5%	35	14.5%	35	16.1%
4 3個	46	5.7%	23	6.7%	10	4.1%	13	6.0%
5 4個	25	3.1%	13	3.8%	4	1.7%	8	3.7%
計	801		342		242		217	

図表 61 外国籍労働者の受け入れ状況

貴事務所・施設における外国籍労働者の受け入れ状況について当てはまるものをすべて選択してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 EPA（経済連携協定）による受け入れ	30	3.7%	20	5.8%	4	1.7%	6	2.8%
2 在留資格「介護」	117	14.6%	77	22.5%	22	9.1%	18	8.3%
3 技能実習生	128	16.0%	92	26.9%	7	2.9%	29	13.4%
4 在留資格「特定技能1号」	120	15.0%	103	30.1%	2	0.8%	15	6.9%
5 留学生	35	4.4%	27	7.9%	3	1.2%	5	2.3%
6 上記のいずれも受け入れていない	532	66.4%	152	44.4%	213	88.0%	167	77.0%
回答者数	962	-	471	-	251	-	240	-

図表 62 過去5年間の介護職員の離職率

過去5年間の介護職員の離職率について記入してください。【全体+介護サービス種別】

[%]	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小
1 平成31・令和元年度	525	9.4	95	0	220	11.9	95	0	162	6.5	60	0	143	8.8	60	0
2 令和2年度	535	9.6	93	0	227	11.3	93	0	163	6.3	44	0	145	10.6	88	0
3 令和3年度	564	10.7	89	0	242	12.2	89	0	171	8.6	70	0	151	10.7	67	0
4 令和4年度	590	11.6	86	0	250	12.8	86	0	177	8.8	58	0	163	12.7	66	0
5 令和5年度	610	9.0	85	0	260	10.4	85	0	185	7.4	66	0	165	8.7	60	0

※100%以上は除く

※調査時期の影響により、令和5年度は期間が短いことから、離職率が小さく算出されている可能性がある

過去5年間の離職率の平均

項目	全体		施設		訪問		通所		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
常勤	離職なし	46	7.2%	5	1.9%	27	13.7%	14	8.0%
	5%未満	180	28.3%	67	25.4%	59	29.9%	54	30.9%
	5%以上、10%未満	137	21.5%	64	24.2%	42	21.3%	31	17.7%
	10%以上、15%未満	117	18.4%	55	20.8%	37	18.8%	25	14.3%
	15%以上、20%未満	54	8.5%	29	11.0%	9	4.6%	16	9.1%
	20%以上	102	16.0%	44	16.7%	23	11.7%	35	20.0%
	計	636		264		197		175	

図表 63 離職状況①

貴事業所・施設における介護職員の勤続年数別での離職者の状況をお伺いします。勤続年数別の離職状況についてそれぞれもっとも近いものを1つずつ選択してください。【全体】

項目	n	多い	やや多い	どちらともいえない	やや少ない	少ない
1 ①勤続3年未満	801	31.3%	26.0%	18.2%	6.6%	17.9%
2 ②勤続4～9年程度	801	3.9%	14.9%	25.5%	17.5%	38.3%
3 ③勤続10年以上	801	2.6%	5.0%	17.7%	14.0%	60.7%
4 ④定年退職	801	4.2%	5.1%	19.0%	6.9%	64.8%
5 ①新卒採用者	801	2.5%	5.5%	26.5%	6.6%	58.9%
6 ②中途採用者	801	27.1%	25.3%	24.8%	6.9%	15.9%
7 ①既存社員や知り合いの口コミ・紹介による採用者	801	6.9%	13.1%	29.3%	16.9%	33.8%
8 ②貴事業所・施設のHPIによる採用者	801	1.1%	8.1%	39.0%	10.9%	40.9%
9 ③養成施設や学校からの紹介による採用者	801	0.9%	6.1%	35.1%	8.9%	49.1%
10 ④ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介による採用者	801	7.9%	21.5%	36.8%	9.5%	24.3%
11 ⑤就職・転職紹介フェア・イベント参加による採用者	801	1.1%	4.9%	36.8%	7.4%	49.8%
12 ⑥求人情報の雑誌・新聞掲載による採用者	801	4.6%	13.5%	36.2%	6.1%	39.6%
13 ⑦民間人材紹介事業者の紹介による採用者	801	14.2%	18.5%	30.2%	4.4%	32.7%

図表 64 離職状況②

貴事業所・施設における介護職員の勤続年数別での離職者の状況をお伺いします。勤続年数別の離職状況についてそれぞれもっとも近いものを1つずつ選択してください。【施設】

項目	n	多い	やや多い	どちらともいえない	やや少ない	少ない
1 ①勤続3年未満	342	35.4%	35.1%	13.2%	7.0%	9.4%
2 ②勤続4～9年程度	342	3.5%	19.3%	27.5%	22.5%	27.2%
3 ③勤続10年以上	342	1.8%	5.3%	15.2%	19.3%	58.5%
4 ④定年退職	342	3.2%	5.8%	17.3%	11.1%	62.6%
5 ①新卒採用者	342	2.9%	9.4%	24.6%	9.6%	53.5%
6 ②中途採用者	342	24.6%	36.0%	23.4%	7.0%	9.1%
7 ①既存社員や知り合いの口コミ・紹介による採用者	342	3.5%	12.3%	30.4%	21.1%	32.7%
8 ②貴事業所・施設のHPによる採用者	342	0.9%	10.5%	40.1%	12.6%	36.0%
9 ③養成施設や学校からの紹介による採用者	342	0.6%	8.8%	35.1%	12.6%	43.0%
10 ④ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介による採用者	342	6.7%	23.4%	38.0%	12.3%	19.6%
11 ⑤就職・転職紹介フェア・イベント参加による採用者	342	1.2%	6.7%	38.0%	10.8%	43.3%
12 ⑥求人情報の雑誌・新聞掲載による採用者	342	4.1%	14.6%	35.4%	8.8%	37.1%
13 ⑦民間人材紹介事業者の紹介による採用者	342	20.5%	25.4%	27.2%	5.3%	21.6%

図表 65 離職状況③

貴事業所・施設における介護職員の勤続年数別での離職者の状況をお伺いします。勤続年数別の離職状況についてそれぞれもっとも近いものを1つずつ選択してください。【訪問】

項目	n	多い	やや多い	どちらともいえない	やや少ない	少ない
1 ①勤続3年未満	242	24.4%	16.9%	22.3%	7.9%	28.5%
2 ②勤続4～9年程度	242	4.5%	10.3%	26.0%	14.0%	45.0%
3 ③勤続10年以上	242	4.1%	7.9%	23.1%	8.3%	56.6%
4 ④定年退職	242	5.4%	5.8%	21.1%	4.1%	63.6%
5 ①新卒採用者	242	0.4%	2.9%	30.2%	4.1%	62.4%
6 ②中途採用者	242	28.1%	14.0%	27.7%	5.4%	24.8%
7 ①既存社員や知り合いの口コミ・紹介による採用者	242	12.8%	14.9%	26.0%	11.6%	34.7%
8 ②貴事業所・施設のHPによる採用者	242	0.8%	5.0%	35.5%	7.9%	50.8%
9 ③養成施設や学校からの紹介による採用者	242	0.4%	3.7%	34.3%	4.5%	57.0%
10 ④ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介による採用者	242	7.4%	13.6%	35.1%	7.9%	36.0%
11 ⑤就職・転職紹介フェア・イベント参加による採用者	242	1.7%	2.5%	33.9%	4.5%	57.4%
12 ⑥求人情報の雑誌・新聞掲載による採用者	242	5.0%	9.1%	35.5%	4.1%	46.3%
13 ⑦民間人材紹介事業者の紹介による採用者	242	8.7%	12.4%	31.0%	3.7%	44.2%

図表 66 離職状況④

貴事業所・施設における介護職員の勤続年数別での離職者の状況をお伺いします。勤続年数別の離職状況についてそれぞれもっとも近いものを1つずつ選択してください。【通所】

項目	n	多い	やや多い	どちらともいえない	やや少ない	少ない
1 ①勤続3年未満	217	32.7%	21.7%	21.7%	4.6%	19.4%
2 ②勤続4～9年程度	217	3.7%	12.9%	21.7%	13.4%	48.4%
3 ③勤続10年以上	217	2.3%	1.4%	15.7%	12.0%	68.7%
4 ④定年退職	217	4.6%	3.2%	19.4%	3.2%	69.6%
5 ①新卒採用者	217	4.1%	2.3%	25.3%	4.6%	63.6%
6 ②中途採用者	217	30.0%	21.2%	24.0%	8.3%	16.6%
7 ①既存社員や知り合いの口コミ・紹介による採用者	217	5.5%	12.4%	31.3%	16.1%	34.6%
8 ②貴事業所・施設のHPIによる採用者	217	1.8%	7.8%	41.0%	11.5%	37.8%
9 ③養成施設や学校からの紹介による採用者	217	1.8%	4.6%	35.9%	7.8%	49.8%
10 ④ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介による採用者	217	10.1%	27.2%	36.9%	6.9%	18.9%
11 ⑤就職・転職紹介フェア・イベント参加による採用者	217	0.5%	4.6%	38.2%	5.1%	51.6%
12 ⑥求人情報の雑誌・新聞掲載による採用者	217	5.1%	16.6%	38.2%	4.1%	35.9%
13 ⑦民間人材紹介事業者の紹介による採用者	217	10.6%	14.3%	34.1%	3.7%	37.3%

図表 67 介護職員の離職の傾向(定年退職を除く)

貴事業所・施設における介護職員の離職の傾向(定年退職を除く)について、もっとも近いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
事業所・施設のお考え方や方針に合わない人材 1 の離職が多い(管理者として優先して残ってほしいとは思わない人材の離職が多い)	372	46.4%	180	52.6%	87	36.0%	105	48.4%
事業所・施設の中核を担っている(又は今後 2 担っていく)人材の離職が多い(管理者として残ってほしい人材の離職が多い)	69	8.6%	33	9.6%	21	8.7%	15	6.9%
3 上記のいずれの離職も多い	124	15.5%	63	18.4%	29	12.0%	32	14.7%
4 その他	137	17.1%	49	14.3%	60	24.8%	28	12.9%
5 わからない・把握していない	99	12.4%	17	5.0%	45	18.6%	37	17.1%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 68 ベテラン職員が勤務し続けている理由

貴事業所・施設における介護職員のうち、例えば10年以上在籍し続けているようなベテラン職員について、貴事業所・施設で勤務し続けることを選択している理由として最も多いと考えられるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 事業所・施設のお考え方や方針・方向性に共感しているから	96	12.0%	38	11.1%	31	12.8%	27	12.4%
2 人間関係の良さや風通しの良さ、休暇の取りやすさなどを含む職場環境に満足しているから	383	47.8%	172	50.3%	112	46.3%	99	45.6%
3 任せられている役割や仕事にやりがいを感じているから	105	13.1%	44	12.9%	31	12.8%	30	13.8%
4 自己成長や将来的なキャリアの見通しがあるから	4	0.5%	0	0.0%	1	0.4%	3	1.4%
5 賃金水準に満足しているから	84	10.5%	45	13.2%	23	9.5%	16	7.4%
6 その他	44	5.5%	18	5.3%	13	5.4%	13	6.0%
7 わからない・把握していない	85	10.6%	25	7.3%	31	12.8%	29	13.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

(6) 介護職員の労働状況

図表 69 有給休暇の年間取得目標日数と平均取得率(2022 年度実績)①

貴事業所・施設における介護職員の有給休暇について、年間取得目標日数を定めていますか。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 年間取得目標日数を定めている	541	67.5%	247	72.2%	144	59.5%	150	69.1%
2 年間取得目標日数を定めていない	229	28.6%	85	24.9%	84	34.7%	60	27.6%
3 わからない・把握していない	31	3.9%	10	2.9%	14	5.8%	7	3.2%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 70 有給休暇の年間取得目標日数と平均取得率(2022 年度実績)②

貴事業所・施設における介護職員の有給休暇について、取得目標及び目標に対する平均取得率（2022年度実績）を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 年間取得目標	496	7.7	55	3	226	7.2	55	5	131	8.8	40	3	139	7.5	25	4
2 取得目標に対する平均取得率	470	92.9	320	0	217	93.3	300	22	121	89.9	310	13	132	94.8	320	0

※取得目標日数60日以上を除く

取得目標に対する平均取得率

項目	全体		訪問		訪問		訪問	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 70%未満	59	12.6%	28	12.9%	17	14.0%	14	10.6%
2 70%以上、80%未満	18	3.8%	7	3.2%	1	0.8%	10	7.6%
3 80%以上、90%未満	48	10.2%	18	8.3%	15	12.4%	15	11.4%
4 90%以上、100%未満	58	12.3%	39	18.0%	9	7.4%	10	7.6%
5 100%以上、110%未満	270	57.4%	115	53.0%	77	63.6%	78	59.1%
6 110%以上	17	3.6%	10	4.6%	2	1.7%	5	3.8%
計	470		217		121		132	

図表 71 介護業務に従事する職員の平均時間外労働時間

貴事業所・施設における管理者等を除いた主に介護業務に従事する職員の平均時間外労働時間を記入してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 平均時間外労働時間	748	17.5	218	0	317	13.4	175	0	226	23.4	218	0	205	17.5	184	0

項目	全体		訪問		訪問		訪問	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 5時間未満	354	47.3%	152	47.9%	104	46.0%	98	47.8%
2 5時間以上、10時間未満	156	20.9%	74	23.3%	44	19.5%	38	18.5%
3 10時間以上、15時間未満	90	12.0%	42	13.2%	23	10.2%	25	12.2%
4 15時間以上、20時間未満	35	4.7%	14	4.4%	6	2.7%	15	7.3%
5 20時間以上、25時間未満	31	4.1%	14	4.4%	9	4.0%	8	3.9%
6 25時間以上	82	11.0%	21	6.6%	40	17.7%	21	10.2%
計	748		317		226		205	

図表 72 職員満足度調査

貴事業所・施設では、定期的な職員満足度調査を実施していますか。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 実施している	200	25.0%	94	27.5%	63	26.0%	43	19.8%
2 実施していない	601	75.0%	248	72.5%	179	74.0%	174	80.2%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 73 職員満足度の変化

定期的な職員満足度調査の開始時と比較して、職員の満足度はどう変化していますか。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 かなり向上している	8	4.0%	4	4.3%	2	3.2%	2	4.7%
2 やや向上している	67	33.5%	31	33.0%	24	38.1%	12	27.9%
3 どちらともいえない・わからない	115	57.5%	51	54.3%	36	57.1%	28	65.1%
4 やや低下している	10	5.0%	8	8.5%	1	1.6%	1	2.3%
5 かなり低下している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
回答者数	200	-	94	-	63	-	43	-

図表 74 職員満足度調査の効果①

定期的な職員満足度調査の実施前後において、以下の点についてどのように感じますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。【全体】

項目	n	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない・わからない	あまりそう思わない	そう思わない
1 ①職員満足度調査により、職員や職場・労働の実情を的確に把握できていると感じる	200	9.5%	44.0%	34.0%	9.0%	3.5%
2 ②職員満足度調査の結果を、労働環境改善施策の検討や施策の効果検証に活用できていると感じる	200	6.5%	38.5%	43.0%	9.5%	2.5%
3 ③定期的な職員満足度調査の実施及び改善策の継続的な実施、効果検証により、職員の満足度や就業意欲が向上していると感じる	200	6.5%	34.0%	46.5%	9.0%	4.0%

定期的な職員満足度調査の実施前後において、以下の点についてどのように感じますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。【施設】

項目	n	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない・わからない	あまりそう思わない	そう思わない
1 ①職員満足度調査により、職員や職場・労働の実情を的確に把握できていると感じる	94	8.5%	47.9%	31.9%	10.6%	1.1%
2 ②職員満足度調査の結果を、労働環境改善施策の検討や施策の効果検証に活用できていると感じる	94	5.3%	43.6%	39.4%	10.6%	1.1%
3 ③定期的な職員満足度調査の実施及び改善策の継続的な実施、効果検証により、職員の満足度や就業意欲が向上していると感じる	94	5.3%	37.2%	45.7%	8.5%	3.2%

図表 75 職員満足度調査の効果②

定期的な職員満足度調査の実施前後において、以下の点についてどのように感じますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。【訪問】

項目	n	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない・わからない	あまりそう思わない	そう思わない
1 ①職員満足度調査により、職員や職場・労働の実情を的確に把握できていると感じる	63	7.9%	41.3%	36.5%	9.5%	4.8%
2 ②職員満足度調査の結果を、労働環境改善施策の検討や施策の効果検証に活用できていると感じる	63	7.9%	38.1%	39.7%	9.5%	4.8%
3 ③定期的な職員満足度調査の実施及び改善策の継続的な実施、効果検証により、職員の満足度や就業意欲が向上していると感じる	63	3.2%	36.5%	42.9%	11.1%	6.3%

定期的な職員満足度調査の実施前後において、以下の点についてどのように感じますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。【通所】

項目	n	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない・わからない	あまりそう思わない	そう思わない
1 ①職員満足度調査により、職員や職場・労働の実情を的確に把握できていると感じる	43	14.0%	39.5%	34.9%	4.7%	7.0%
2 ②職員満足度調査の結果を、労働環境改善施策の検討や施策の効果検証に活用できていると感じる	43	7.0%	27.9%	55.8%	7.0%	2.3%
3 ③定期的な職員満足度調査の実施及び改善策の継続的な実施、効果検証により、職員の満足度や就業意欲が向上していると感じる	43	14.0%	23.3%	53.5%	7.0%	2.3%

図表 76 職場環境の改善に関する検討方法と職員の関与状況

貴事業所・施設の職場環境（制度、業務の見直し、施設・設備の整備など）の改善に関する検討方法、それに関する職員の関与状況について、もっとも近いものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 職員の意見等を広く収集する機会（ミーティングや委員会の実施、アンケート調査の実施等）を設け、多くの職員が関与できるようにしている	409	51.1%	172	50.3%	124	51.2%	113	52.1%
2 一部の職員ではあるが、検討に関与できるようにしている	306	38.2%	147	43.0%	77	31.8%	82	37.8%
3 職員が関与できるようにはしていない	37	4.6%	10	2.9%	17	7.0%	10	4.6%
4 わからない・把握していない	49	6.1%	13	3.8%	24	9.9%	12	5.5%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 77 働きやすい職場環境整備の取組①

貴事業所・施設における働きやすい職場環境整備の取組についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。【全体】

項目	n	かなり注力して取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない	全く取り組んでいない
1 ①子育てや家族介護のための休業制度等の整備	801	33.7%	45.2%	13.5%	4.4%	3.2%
2 ②職員の事情・希望に応じたシフト調整	801	47.9%	43.8%	7.0%	0.6%	0.6%
3 ③非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施	801	44.9%	34.3%	10.5%	6.7%	3.5%
4 ④メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	801	34.1%	39.8%	16.6%	5.9%	3.6%
5 ⑤有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	801	37.8%	45.6%	12.4%	2.1%	2.1%
6 ⑥職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	801	7.2%	16.0%	21.0%	17.9%	38.0%
7 ⑦事務負担削減のためのICTやタブレット導入	801	21.0%	32.2%	19.9%	11.6%	15.4%
8 ⑧ケアの好事例等の共有機会の提供	801	10.4%	37.1%	33.2%	13.5%	5.9%
9 ⑨職場環境改善、業務改善（生産性向上）に関する委員会等の開催	801	12.0%	29.2%	26.2%	19.2%	13.4%
10 ⑩職場内のコミュニケーションを活発にするための取組	801	11.5%	40.6%	31.0%	13.1%	3.9%
11 ⑪腰痛予防対策の実施（方針の策定、腰痛発生リスクの評価、リスク回避・提言措置の実施、技術の習得支援等）	801	9.1%	29.2%	32.1%	20.1%	9.5%
12 ⑫転倒災害防止対策の実施（4S活動、KY活動、危険の可視化等）	801	8.7%	32.6%	32.8%	18.9%	7.0%

図表 78 働きやすい職場環境整備の取組②

貴事業所・施設における働きやすい職場環境整備の取組についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。【施設】

項目	n	かなり注力して 取り組んでいる	ある程度取り 組んでいる	少しだけ取り 組んでいる	ほとんど取り組 んでいない	全く取り組んで いない
1 ①子育てや家族介護のための休業制度等の整備	342	39.5%	43.3%	12.0%	3.8%	1.5%
2 ②職員の事情・希望に応じたシフト調整	342	43.6%	47.7%	8.2%	0.6%	0.0%
3 ③非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施	342	52.9%	33.6%	7.0%	4.1%	2.3%
4 ④メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	342	40.6%	40.1%	14.0%	3.2%	2.0%
5 ⑤有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	342	36.0%	48.5%	13.2%	2.0%	0.3%
6 ⑥職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	342	12.6%	23.1%	29.2%	13.5%	21.6%
7 ⑦事務負担削減のためのICTやタブレット導入	342	22.8%	36.5%	22.8%	8.5%	9.4%
8 ⑧ケアの好事例等の共有機会の提供	342	10.5%	36.8%	34.5%	14.6%	3.5%
9 ⑨職場環境改善、業務改善（生産性向上）に関する委員会等の開催	342	14.9%	36.5%	26.9%	16.1%	5.6%
10 ⑩職場内のコミュニケーションを活かすための取組	342	9.6%	38.9%	35.7%	14.0%	1.8%
11 ⑪腰痛予防対策の実施（方針の策定、腰痛発生リスクの評価、リスク回避・提言措置の実施、技術の習得支援等）	342	10.5%	31.3%	37.4%	16.7%	4.1%
12 ⑫転倒災害防止対策の実施（4S活動、KY活動、危険の可視化等）	342	10.8%	35.1%	34.2%	17.5%	2.3%

図表 79 働きやすい職場環境整備の取組③

貴事業所・施設における働きやすい職場環境整備の取組についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。【訪問】

項目	n	かなり注力して 取り組んでいる	ある程度取り 組んでいる	少しだけ取り 組んでいる	ほとんど取り組 んでいない	全く取り組んで いない
1 ①子育てや家族介護のための休業制度等の整備	242	28.1%	44.2%	16.1%	5.0%	6.6%
2 ②職員の事情・希望に応じたシフト調整	242	50.4%	40.5%	6.6%	1.2%	1.2%
3 ③非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施	242	39.7%	33.5%	12.8%	9.1%	5.0%
4 ④メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	242	28.9%	37.6%	20.2%	7.0%	6.2%
5 ⑤有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	242	38.0%	41.3%	13.2%	2.5%	5.0%
6 ⑥職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	242	1.7%	7.4%	12.4%	18.6%	59.9%
7 ⑦事務負担削減のためのICTやタブレット導入	242	16.5%	27.7%	16.9%	15.7%	23.1%
8 ⑧ケアの好事例等の共有機会の提供	242	10.7%	38.0%	33.5%	9.1%	8.7%
9 ⑨職場環境改善、業務改善（生産性向上）に関する委員会等の開催	242	9.1%	20.7%	27.7%	19.4%	23.1%
10 ⑩職場内のコミュニケーションを活かすための取組	242	16.1%	39.7%	24.8%	12.4%	7.0%
11 ⑪腰痛予防対策の実施（方針の策定、腰痛発生リスクの評価、リスク回避・提言措置の実施、技術の習得支援等）	242	7.4%	29.3%	26.9%	22.7%	13.6%
12 ⑫転倒災害防止対策の実施（4S活動、KY活動、危険の可視化等）	242	5.8%	26.0%	32.2%	23.1%	12.8%

図表 80 働きやすい職場環境整備の取組④

貴事業所・施設における働きやすい職場環境整備の取組についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。【通所】

項目	n	かなり注力して 取り組んでいる	ある程度取り 組んでいる	少しだけ取り 組んでいる	ほとんど取り組 んでいない	全く取り組んで いない
1 ①子育てや家族介護のための休業制度等の整備	217	30.9%	49.3%	12.9%	4.6%	2.3%
2 ②職員の事情・希望に応じたシフト調整	217	52.1%	41.5%	5.5%	0.0%	0.9%
3 ③非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施	217	38.2%	36.4%	13.4%	8.3%	3.7%
4 ④メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	217	29.5%	41.9%	16.6%	8.8%	3.2%
5 ⑤有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	217	40.6%	45.6%	10.1%	1.8%	1.8%
6 ⑥職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	217	5.1%	14.3%	17.5%	24.0%	39.2%
7 ⑦事務負担削減のためのICTやタブレット導入	217	23.0%	30.4%	18.4%	12.0%	16.1%
8 ⑧ケアの好事例等の共有機会の提供	217	9.7%	36.4%	30.9%	16.6%	6.5%
9 ⑨職場環境改善、業務改善（生産性向上）に関する委員会等の開催	217	10.6%	27.2%	23.5%	24.0%	14.7%
10 ⑩職場内のコミュニケーションを活発にするための取組	217	9.2%	44.2%	30.4%	12.4%	3.7%
11 ⑪腰痛予防対策の実施（方針の策定、腰痛発生リスクの評価、リスク回避・提言措置の実施、技術の習得支援等）	217	8.8%	25.8%	29.5%	22.6%	13.4%
12 ⑫転倒災害防止対策の実施（4S活動、KY活動、危険の可視化等）	217	8.8%	35.9%	31.3%	16.1%	7.8%

図表 81 働きやすい職場環境整備の取組⑤

かなり注力して取り組んでいる事項の数

項目	全体		訪問		訪問		訪問	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 0個	183	22.8%	72	21.1%	63	26.0%	48	22.1%
2 1～3個	362	45.2%	153	44.7%	108	44.6%	101	46.5%
3 4～6個	183	22.8%	76	22.2%	55	22.7%	52	24.0%
4 7～9個	46	5.7%	27	7.9%	9	3.7%	10	4.6%
5 10個以上	27	3.4%	14	4.1%	7	2.9%	6	2.8%
計	801		342		242		217	

図表 82 腰痛の発生状況

貴事業所・施設の職員のうち、腰痛が現在発生している・もしくは直近1年間（2023年1月から12月まで）で腰痛が発生したことのある人数を回答してください。（人数は、行動災害による腰痛や慢性の腰痛の合計を回答してください。）【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 腰痛発生人数	742	2.9	38	0	310	3.9	38	0	228	2.3	18	0	204	2.2	18	0

図表 83 新規採用や定着促進に効果のあった取組(自由記述)

新規採用について（一部抜粋）

- ・ 社員紹介制度の導入
- ・ SNS等を含めた様々な媒体への求人広告の掲載
- ・ 初任給や年間休日数などの改善、充実
- ・ 実習の受け入れ
- ・ 学校との連携
- ・ 入職後の研修の充実

定着促進について（一部抜粋）

- ・ 採用前の職場見学や仕事内容、現場の長所・短所等の明示によるミスマッチ防止
- ・ 働きに対する評価（評価制度）
- ・ 希望に沿ったシフトや休暇取得の実現
- ・ 子育てしやすい勤務形態
- ・ ICT化等による業務負担の軽減
- ・ 現場の課題解決案の検討段階への参画など、主体的な働きを促す取組
- ・ 定期的な面談やメンター制度等の様々なコミュニケーション機会の創出
- ・ 風通しの追い職場環境づくり
- ・ 研修・指導体制の充実
- ・ 給与・福利厚生等の処遇の改善、充実

(7) 職員の定着による効果に係る事項

図表 84 介護・看護職員の人員配置

貴事業所・施設における介護・看護職員の常勤換算数を踏まえ、実際に業務を行うに当たっての人員配置はどのようになっていますか。当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 ほぼ配置基準と同じである（+1割程度以内）	329	58.9%	200	58.5%	0	-	129	59.4%
2 配置基準より手厚く配置している（+2-3割程度）	207	37.0%	126	36.8%	0	-	81	37.3%
3 配置基準よりかなり手厚く配置している（+4割以上）	23	4.1%	16	4.7%	0	-	7	3.2%
回答者数	559	-	342	-	0	-	217	-

図表 85 介護職員の不足感

貴事業所・施設における介護職員の不足感として当てはまるものを選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 大いに不足	159	19.9%	52	15.2%	81	33.5%	26	12.0%
2 不足	234	29.2%	104	30.4%	78	32.2%	52	24.0%
3 やや不足	249	31.1%	122	35.7%	48	19.8%	79	36.4%
4 適当	142	17.7%	54	15.8%	35	14.5%	53	24.4%
5 余裕がある	17	2.1%	10	2.9%	0	0.0%	7	3.2%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 86 中核人材の存在①

貴事業所・施設において、運営の中核となる人材（管理者・施設長、主任・リーダー等に適切な人物）はいますか。現時点と将来（10年後）の候補のそれぞれについて、当てはまるものを1つ選択してください。【全体】

項目	n	適任者がいる	ある程度の適任者はいる	適任者はいない
1 ①現在の中核人材	801	36.6%	51.2%	12.2%
2 ②将来（10年後）の中核人材候補者	801	15.4%	57.7%	27.0%

貴事業所・施設において、運営の中核となる人材（管理者・施設長、主任・リーダー等に適切な人物）はいますか。現時点と将来（10年後）の候補のそれぞれについて、当てはまるものを1つ選択してください。【施設】

項目	n	適任者がいる	ある程度の適任者はいる	適任者はいない
1 ①現在の中核人材	342	35.4%	52.9%	11.7%
2 ②将来（10年後）の中核人材候補者	342	16.1%	61.4%	22.5%

図表 87 中核人材の存在②

貴事業所・施設において、運営の中核となる人材（管理者・施設長、主任・リーダー等に適切な人物）はいますか。現時点と将来（10年後）の候補のそれぞれについて、当てはまるものを1つ選択してください。【訪問】

項目	n	適任者がいる	ある程度の適任者がいる	適任者がいない
1 ①現在の中核人材	242	40.1%	46.7%	13.2%
2 ②将来（10年後）の中核人材候補者	242	14.5%	51.7%	33.9%

貴事業所・施設において、運営の中核となる人材（管理者・施設長、主任・リーダー等に適切な人物）はいますか。現時点と将来（10年後）の候補のそれぞれについて、当てはまるものを1つ選択してください。【通所】

項目	n	適任者がいる	ある程度の適任者がいる	適任者がいない
1 ①現在の中核人材	217	34.6%	53.5%	12.0%
2 ②将来（10年後）の中核人材候補者	217	15.2%	58.5%	26.3%

図表 88 中核人材の確保の方法

貴事業所・施設において運営の中核となる人材（管理者・施設長、主任・リーダー等）は主にどのように確保していますか。当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 新卒・途中で採用した職員を育成している	445	55.6%	197	57.6%	129	53.3%	119	54.8%
2 候補となる人材を外部から登用している	51	6.4%	18	5.3%	12	5.0%	21	9.7%
3 どちらともいえない（上記の組合せで対応している）	305	38.1%	127	37.1%	101	41.7%	77	35.5%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 89 ロコミ・紹介採用に関する制度や仕組みの有無

貴事業所・施設では、ロコミ・紹介採用に関する制度や仕組みはありますか。当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 ある	494	61.7%	226	66.1%	140	57.9%	128	59.0%
2 ない	218	27.2%	88	25.7%	69	28.5%	61	28.1%
3 わからない・把握していない	89	11.1%	28	8.2%	33	13.6%	28	12.9%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 90 ロコミ・紹介で紹介され入職した職員の割合

貴事業所・施設におけるロコミ・紹介で採用された職員の数は、直近1年間の新規入職者のうちの程度を占めますか。当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 75%以上	62	7.7%	14	4.1%	35	14.5%	13	6.0%
2 50%以上75%未満	51	6.4%	20	5.8%	17	7.0%	14	6.5%
3 25%以上50%未満	74	9.2%	29	8.5%	20	8.3%	25	11.5%
4 25%未満	309	38.6%	179	52.3%	62	25.6%	68	31.3%
5 わからない・把握していない	161	20.1%	65	19.0%	46	19.0%	50	23.0%
6 職員を採用していない	144	18.0%	35	10.2%	62	25.6%	47	21.7%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 91 サービス提供体制強化加算の算定状況

貴事業所・施設におけるサービス提供体制強化加算の算定状況（2022年度実績）について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。【全体】

項目	n	算定している	算定していない
1 ①サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	559	32.9%	67.1%
2 ②サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	559	20.4%	79.6%
3 ③サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	559	17.7%	82.3%

貴事業所・施設におけるサービス提供体制強化加算の算定状況（2022年度実績）について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。【施設】

項目	n	算定している	算定していない
1 ①サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	342	31.0%	69.0%
2 ②サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	342	19.6%	80.4%
3 ③サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	342	20.2%	79.8%

貴事業所・施設におけるサービス提供体制強化加算の算定状況（2022年度実績）について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。【通所】

項目	n	算定している	算定していない
1 ①サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	217	35.9%	64.1%
2 ②サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	217	21.7%	78.3%
3 ③サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	217	13.8%	86.2%

図表 92 特定事業所加算の算定状況

貴事業所・施設におけるサービス提供体制強化加算の算定状況（2022年度実績）について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。【訪問】

項目	n	算定している	算定していない
1 ①特定事業所加算（Ⅰ）	242	16.5%	83.5%
2 ②特定事業所加算（Ⅱ）	242	37.6%	62.4%
3 ③特定事業所加算（Ⅲ）	242	2.9%	97.1%
4 ④特定事業所加算（Ⅳ）	242	1.7%	98.3%
5 ⑤特定事業所加算（Ⅴ）	242	1.2%	98.8%

図表 93 看取り介護加算の算定状況

貴事業所・施設における看取り介護加算の算定状況（2023年1月から12月の実績）について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。【施設】

項目	n	算定している	算定していない
1 ①看取り介護加算（Ⅰ）	342	58.8%	41.2%
2 ②看取り介護加算（Ⅱ）	342	23.4%	76.6%

図表 94 喀痰吸引等研修の受講人数

貴事業所・施設における喀痰吸引等研修の受講状況（2023年12月末時点）について、回答してください。【全体+介護サービス種別】[複数選択]

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小												
1 1号	585	1.1	27	0	244	2.1	27	0	176	0.4	9	0	165	0.2	9	0
2 2号	583	1.6	49	0	253	3.3	49	0	169	0.3	8	0	161	0.2	9	0
3 3号	550	0.4	24	0	217	0.2	12	0	177	0.8	24	0	156	0.1	9	0

図表 95 貴事業所・施設における収支(令和4年度決算)

貴事業所・施設における収支（令和4年度決算）について、当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 5%以上の黒字	143	17.9%	75	21.9%	35	14.5%	33	15.2%
2 0~5%未満の黒字	183	22.8%	90	26.3%	49	20.2%	44	20.3%
3 収支均衡	177	22.1%	71	20.8%	60	24.8%	46	21.2%
4 0~5%未満の赤字	134	16.7%	52	15.2%	46	19.0%	36	16.6%
5 5%以上の赤字	164	20.5%	54	15.8%	52	21.5%	58	26.7%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 96 貴事業所・施設における人件費率(令和4年度決算)

貴事業所・施設における人件費率（令和4年度決算）について、当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 40%未満	50	6.2%	24	7.0%	18	7.4%	8	3.7%
2 40%以上45%未満	44	5.5%	23	6.7%	10	4.1%	11	5.1%
3 45%以上50%未満	43	5.4%	18	5.3%	11	4.5%	14	6.5%
4 50%以上55%未満	86	10.7%	37	10.8%	14	5.8%	35	16.1%
5 55%以上60%未満	90	11.2%	45	13.2%	17	7.0%	28	12.9%
6 60%以上65%未満	114	14.2%	66	19.3%	22	9.1%	26	12.0%
7 65%以上70%未満	110	13.7%	53	15.5%	31	12.8%	26	12.0%
8 70%以上75%未満	118	14.7%	45	13.2%	40	16.5%	33	15.2%
9 75%以上80%未満	53	6.6%	17	5.0%	22	9.1%	14	6.5%
10 80%以上85%未満	39	4.9%	6	1.8%	22	9.1%	11	5.1%
11 85%以上90%未満	20	2.5%	1	0.3%	12	5.0%	7	3.2%
12 90%以上95%未満	13	1.6%	5	1.5%	7	2.9%	1	0.5%
13 95%以上	21	2.6%	2	0.6%	16	6.6%	3	1.4%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 97 人材採用にかけている費用の収益・売上に対する割合

貴事業所・施設において、人材採用にかけている費用の収益・売上に対する割合についてお伺いします（令和4年度決算）。当てはまるものを1つ選択してください。【全体+介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 5%未満	465	58.1%	183	53.5%	162	66.9%	120	55.3%
2 5%以上10%未満	140	17.5%	64	18.7%	32	13.2%	44	20.3%
3 10%以上15%未満	89	11.1%	41	12.0%	24	9.9%	24	11.1%
4 15%以上20%未満	52	6.5%	28	8.2%	12	5.0%	12	5.5%
5 20%以上25%未満	17	2.1%	8	2.3%	5	2.1%	4	1.8%
6 25%以上30%未満	19	2.4%	10	2.9%	1	0.4%	8	3.7%
7 30%以上	19	2.4%	8	2.3%	6	2.5%	5	2.3%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 98 人材育成・研修にかけている費用の収益・売上に対する割合

貴事業所・施設において、人材育成・研修にかけている費用の収益・売上に対する割合についてお伺いします（令和4年度決算）。当てはまるものを1つ選択してください。【全体＋介護サービス種別】[単一選択]

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 5%未満	465	58.1%	187	54.7%	147	60.7%	131	60.4%
2 5%以上10%未満	182	22.7%	88	25.7%	51	21.1%	43	19.8%
3 10%以上15%未満	95	11.9%	38	11.1%	31	12.8%	26	12.0%
4 15%以上20%未満	32	4.0%	17	5.0%	7	2.9%	8	3.7%
5 20%以上25%未満	12	1.5%	6	1.8%	2	0.8%	4	1.8%
6 25%以上30%未満	8	1.0%	5	1.5%	0	0.0%	3	1.4%
7 30%以上	7	0.9%	1	0.3%	4	1.7%	2	0.9%
回答者数	801	-	342	-	242	-	217	-

図表 99 職員が定着（長く就業を継続すること）することの効果（自由記述）

利用者との関係性に関する効果

- 利用者や他事務所からの信頼につながる
- 利用者の満足度の向上につながる
- 顔なじみの職員がいることにより利用者の安心感につながる

サービスの質に関する効果

- 業務の習熟度が向上する
- サービスの質が安定、向上する
- 介護技術・ノウハウが蓄積される
- 事故発生等のリスクが軽減される

組織体制に関する効果

- 理念や方針に対する理解が深まる
- 理念に沿った人材の育成が可能になる
- シフトの調整がしやすくなる
- ×職員構成の高齢化・硬直化につながる

利用者に対する効果

- 人材採用経費が削減される
- 採用・教育活動に費やす時間が削減される
- ×人件費率上昇等の負荷の増大

(8) 自治体による支援策の活用状況

図表 100 都道府県・市町村等における介護事業者向けの支援策に関する利用状況①

全体				
項目	n	利用している	利用していない	わからない
1 ①キャリアアップに資する研修の受講費用支援 (マネジメント研修、医療的ケアに関する研修、サービス提供責任者研修等)	801	26.5%	41.6%	32.0%
2 ②採用・人事・研修制度構築のための支援 (コンサルティング費用、合同説明会等)	801	14.6%	50.4%	35.0%
3 ③雇用管理・女性活躍・ICT活用等に関する 職場環境改善のための支援 (コンサルティング 費用に係る支援、合同説明会等)	801	15.2%	49.8%	35.0%
4 ④子育て支援 (助成金対象とならない事業場 内保育施設の運営費支援等)	801	6.5%	56.4%	37.1%

施設				
項目	n	利用している	利用していない	わからない
1 ①キャリアアップに資する研修の受講費用支援 (マネジメント研修、医療的ケアに関する研修、サービス提供責任者研修等)	342	31.9%	40.4%	27.8%
2 ②採用・人事・研修制度構築のための支援 (コンサルティング費用、合同説明会等)	342	20.2%	50.6%	29.2%
3 ③雇用管理・女性活躍・ICT活用等に関する 職場環境改善のための支援 (コンサルティング 費用に係る支援、合同説明会等)	342	21.3%	48.8%	29.8%
4 ④子育て支援 (助成金対象とならない事業場 内保育施設の運営費支援等)	342	7.9%	61.1%	31.0%

訪問				
項目	n	利用している	利用していない	わからない
1 ①キャリアアップに資する研修の受講費用支援 (マネジメント研修、医療的ケアに関する研修、サービス提供責任者研修等)	242	17.8%	45.0%	37.2%
2 ②採用・人事・研修制度構築のための支援 (コンサルティング費用、合同説明会等)	242	6.2%	51.2%	42.6%
3 ③雇用管理・女性活躍・ICT活用等に関する 職場環境改善のための支援 (コンサルティング 費用に係る支援、合同説明会等)	242	7.0%	52.1%	40.9%
4 ④子育て支援 (助成金対象とならない事業場 内保育施設の運営費支援等)	242	2.5%	54.1%	43.4%

通所				
項目	n	利用している	利用していない	わからない
1 ①キャリアアップに資する研修の受講費用支援 (マネジメント研修、医療的ケアに関する研修、サービス提供責任者研修等)	217	27.6%	39.6%	32.7%
2 ②採用・人事・研修制度構築のための支援 (コンサルティング費用、合同説明会等)	217	15.2%	49.3%	35.5%
3 ③雇用管理・女性活躍・ICT活用等に関する 職場環境改善のための支援 (コンサルティング 費用に係る支援、合同説明会等)	217	14.7%	48.8%	36.4%
4 ④子育て支援 (助成金対象とならない事業場 内保育施設の運営費支援等)	217	8.8%	51.6%	39.6%

(9) 基本集計結果の整理

【職員の処遇】

- 常勤職員の平均年収はいずれのサービス類型でも「300万円以上 400万円未満」が最も多く、非常勤では「100万円以上 200万円未満」が多い。
- 昇給ステップ、賃金、キャリアパス等の評価や処遇に関する制度・ルールについては、原則として制度・ルール通りに運用しているという事業所が半数超となっている。

【処遇改善加算等の状況】

- 介護職員処遇改善加算については、大半の事業所が「介護職員処遇改善加算(Ⅰ)」の区分で届け出を行っている。
 - 「介護職員処遇改善加算(Ⅰ)」での届出は、施設系、通所系では8割強、訪問系では8割弱となっており、やや差が生じている。
- 介護職員等特定処遇改善加算については、全体の半数弱の事業所で「介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)」の区分で届け出を行っている。
 - 施設系では6割強、通所系では4割強、訪問系では3割強が「介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)」の区分で届け出を行っており、サービス類型によって差がみられる。

【処遇・評価に係る制度、採用・育成に係る仕組みの整備状況】

- 等級制度は多くの事業所で取り入れられている。施設系での導入割合がやや大きい。
- 評価制度は「情意評価」が最も多く、次いで「行動評価」となっている。
- 職員の基本給は職務や役割に応じて決められている割合が大きい。
- 資格手当や役職手当は大半の事業所で直近1年間での支給実績がある。家族手当や住宅手当についても半数強の事業所で支給実績がある。手当についても施設系では支給実績が比較的多くなっており、訪問系では比較的少ない。
- 賞与については評価連動ありという事業所が多い。
- 制度の導入は、全般に施設系で導入している割合が比較的大きく、訪問系ではやや導入割合が小さい。
- 人材育成の仕組みでは、各事業所が注力しているものとして「外部研修受講費用の支援」、「業務マニュアルの整備」等が上位に挙げられた。
 - 一方で「かなり注力している取組」は0個という事業所も少なくない。
- 働きやすい企業に関する国の認証制度等については大半の事業所が「取得しておらず、今後も取得予定はない」としている。
- 採用や人材育成については、法人本部等と事業所が連携して対応しているケースが多い。

【職員の採用・離職状況】

- 過去 5 年間の平均採用者数は「0～3 人」という事業所が多い。
- 主な採用ルートとしては、「ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介」、「民間人材紹介事業者の紹介」、「既存社員や知り合いの口コミ・紹介」が上位となっている。
 - 施設系では民間人材紹介が最上位であり、通所系ではハローワーク等、訪問系では口コミ・紹介が最上位となっており、サービス類型によって傾向が異なる。
- 介護職員の募集としては「退職や休職に伴う欠員を補充する形での募集が大半」という事業所が全体の半数強となっている。
 - 訪問系では、「職員数拡大のための募集が大半」という事業所が比較的多い。
- 今後の職員数については、「増やしたい」という事業所がいずれの類型でも半数超となっている。
- 介護職員の採用状況としては、「求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする人材のみ採用したいが、応募が少なく、マッチしない人材も採用している」という事業所が最も多く、次いで「求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする、基準を満たす人材を中心に採用している」が多い。
- 採用時のマッチングに係る取組としては、「採用前の業務内容の説明や現場見学」、「採用面接における事業所の理念や価値観の共有」が多く挙げられる。
- 外国籍労働者については、施設系において「在留資格「特定技能 1 号」」や技能実習生等の受け入れが比較的多くみられる。
- 過去 5 年間で平均離職率は施設系では 11～12%前後、通所系では 9～12%前後、訪問系では 6～8%前後となっており、サービス類型によって差がみられる。
 - また、各サービス類型での離職率の分布をみると、5%未満の事業所が最も多いが、20%以上という事業所も一定数みられる等、ばらつきがある。
- 離職が多いケースとしては、「勤続 3 年未満」や「中途採用者」という回答が多い。
 - 採用ルートでみると、民間の人材紹介会社経由、ハローワーク経由の離職が比較的多いとみられる。
- 離職した人材は事業所の方針等に合わない（優先して残ってほしいとは思わない）人材が多いと考えている事業所が多い。

【職員の労働状況、職場環境改善の取組】

- 年間の休暇目標を定めている事業所は全体で 7 割近く、目標に対する平均的な取得率は 9 割程度となっている。
- 時間外労働についてはいずれのサービス類型でも「5 時間未満」が 4 割強と最も多い。
- 職員の満足度調査については、いずれのサービス類型でも「実施していない」事業所が 7 割を超える。

- 働きやすい職場環境整備の取組で注力している事業所が多い内容としては、「職員の事情・希望に応じたシフト調整」、「非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施」、「有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備」、「子育てや家族介護のための休業制度の整備」等が上位となっている。

【職員の定着の効果に係る事項】

- 職員の配置については、「ほぼ配置基準と同じである」という事業所が半数強となっている。一方で「配置基準より手厚く配置している」という事業所も4割程度となっている。
- 介護職員は全体に「やや不足」、「不足」という回答が多い。特に訪問系で不足感が強いとみられる。
- 現在及び将来の中核人材については、いずれも「ある程度の適任者はいる」が最も多い。将来の中核人材については現在と比較すると「適任者はいない」という割合が大きくなる。
- いずれの類型でもロコミ・紹介採用に関する制度・仕組みがあるという事業所が多い。
 - ロコミ・紹介採用で入職した職員の割合が50%以上という事業所は訪問系で比較的多い。
- 事業所の収支については、いずれの類型でもばらつきがみられる。
- 人件費率は全体としては50%程度から70%前後でばらつきがある。訪問系では比較的人件費率が高い傾向がある。
- 人材採用の費用が売上高に占める比率は5%未満という事業所が過半数を占める。人材育成・研修にかけている費用についても同様に5%未満という事業所が過半数である。

【自治体の支援策の活用状況】

- 自治体の支援策については、多くの支援策について「利用していない」、「わからない」という回答が多く、広く利用されているものは限定的である。
 - 比較的に利用されているものとしては、キャリアアップに資する研修の受講費用支援が挙げられる。

3. 定着への影響及び定着効果に関する集計・分析

(1) 職員の定着・離職への影響に関する分析

1) 10年以上継続勤務する職員の割合(職員の定着状況の確認)

各事業所・施設に10年以上勤務する職員(定着している職員)の割合は、全体では「20%未満」が43.9%と最も多い。

図表 101 10年以上継続勤務する職員の割合(職員の定着状況の確認)

項目	全体		施設		訪問		通所	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1 20%未満	336	43.9%	129	40.6%	108	45.8%	99	46.9%
2 20%以上40%未満	196	25.6%	110	34.6%	36	15.3%	50	23.7%
3 40%以上60%未満	233	30.5%	79	24.8%	92	39.0%	62	29.4%
回答者数	765	-	318	-	236	-	211	-

2) 開設時期 × 10年以上継続勤務する職員の割合

開設時期が浅い方が10年以上勤務者は少ない傾向にある(開設10年未満の事業所において10年以上勤務者がいる場合は法人内の異動等によるものと考えられる)。

それぞれの差についてサービス類型ごとに群間の差の検定を実施した。施設系、通所系、訪問系それぞれについて、10年以上勤務者の割合には開設時期によって有意な差がみられた。

図表 102 開設時期 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
開設時期	2021年以降	15	66.7%	20.0%	13.3%	0.0%	12.1%
	2016～2020年	47	89.4%	8.5%	2.1%	0.0%	4.8%
	2011～2015年	45	60.0%	33.3%	6.7%	0.0%	16.1%
	2006～2010年	62	37.1%	46.8%	14.5%	1.6%	25.6%
	2001～2005年	50	30.0%	30.0%	34.0%	6.0%	32.7%
	2000年以前	99	12.1%	44.4%	38.4%	5.1%	35.7%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
開設時期	2021年以降	13	92.3%	0.0%	7.7%	0.0%	6.0%
	2016～2020年	40	85.0%	10.0%	2.5%	2.5%	6.3%
	2011～2015年	44	56.8%	29.5%	11.4%	2.3%	17.5%
	2006～2010年	32	40.6%	28.1%	15.6%	15.6%	31.0%
	2001～2005年	41	19.5%	31.7%	29.3%	19.5%	39.3%
	2000年以前	41	17.1%	26.8%	31.7%	24.4%	39.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
開設時期	2021年以降	19	89.5%	10.5%	0.0%	0.0%	3.6%
	2016～2020年	50	84.0%	6.0%	6.0%	4.0%	7.4%
	2011～2015年	49	61.2%	14.3%	12.2%	12.2%	20.7%
	2006～2010年	29	17.2%	31.0%	34.5%	17.2%	39.9%
	2001～2005年	40	22.5%	22.5%	27.5%	27.5%	43.3%
	2000年以前	49	10.2%	12.2%	26.5%	51.0%	57.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	24.6%	

図表 103 開設時期による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 \geq 0.05、* : p値 $<$ 0.05、** : p値 $<$ 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	2021年以降	2016～2020年	0.073815	2.049	60	2.660	2.000	0.045	*
2	2021年以降	2011～2015年	-0.03924	0.865	58	2.663	2.002	0.391	n.s.
3	2021年以降	2006～2010年	-0.13446	3.196	75	2.643	1.992	0.002	**
4	2021年以降	2001～2005年	-0.20595	3.854	63	2.656	1.998	0.000	**
5	2021年以降	2000年以前	-0.23563	5.312	112	2.620	1.981	0.000	**
6	2016～2020年	2011～2015年	-0.11306	4.411	90	2.632	1.987	0.000	**
7	2016～2020年	2006～2010年	-0.20827	8.752	107	2.623	1.982	0.000	**
8	2016～2020年	2001～2005年	-0.27976	9.279	95	2.629	1.985	0.000	**
9	2016～2020年	2000年以前	-0.30945	12.337	144	2.610	1.977	0.000	**
10	2011～2015年	2006～2010年	-0.09521	3.456	105	2.623	1.983	0.001	**
11	2011～2015年	2001～2005年	-0.1667	4.900	93	2.630	1.986	0.000	**
12	2011～2015年	2000年以前	-0.19639	7.117	142	2.611	1.977	0.000	**
13	2006～2010年	2001～2005年	-0.07149	2.353	110	2.621	1.982	0.020	*
14	2006～2010年	2000年以前	-0.10117	4.148	159	2.607	1.975	0.000	**
15	2001～2005年	2000年以前	-0.02968	1.027	147	2.610	1.976	0.306	n.s.
通所									
1	2021年以降	2016～2020年	-0.00293	0.063	51	2.676	2.008	0.950	n.s.
2	2021年以降	2011～2015年	-0.11426	2.116	55	2.668	2.004	0.039	*
3	2021年以降	2006～2010年	-0.24928	3.348	43	2.695	2.017	0.002	**
4	2021年以降	2001～2005年	-0.3327	4.741	52	2.674	2.007	0.000	**
5	2021年以降	2000年以前	-0.33305	5.054	52	2.674	2.007	0.000	**
6	2016～2020年	2011～2015年	-0.11134	3.079	82	2.637	1.989	0.003	**
7	2016～2020年	2006～2010年	-0.24635	5.157	70	2.648	1.994	0.000	**
8	2016～2020年	2001～2005年	-0.32977	7.414	79	2.640	1.990	0.000	**
9	2016～2020年	2000年以前	-0.33013	7.800	79	2.640	1.990	0.000	**
10	2011～2015年	2006～2010年	-0.13501	2.726	74	2.644	1.993	0.008	**
11	2011～2015年	2001～2005年	-0.21843	4.773	83	2.636	1.989	0.000	**
12	2011～2015年	2000年以前	-0.21879	4.988	83	2.636	1.989	0.000	**
13	2006～2010年	2001～2005年	-0.08342	1.440	71	2.647	1.994	0.154	n.s.
14	2006～2010年	2000年以前	-0.08378	1.500	71	2.647	1.994	0.138	n.s.
15	2001～2005年	2000年以前	-0.00036	0.007	80	2.639	1.990	0.994	n.s.
訪問									
1	2021年以降	2016～2020年	-0.03807	0.892	67	2.651	1.996	0.376	n.s.
2	2021年以降	2011～2015年	-0.17094	2.633	66	2.652	1.997	0.011	*
3	2021年以降	2006～2010年	-0.36308	6.850	46	2.687	2.013	0.000	**
4	2021年以降	2001～2005年	-0.39728	6.104	57	2.665	2.002	0.000	**
5	2021年以降	2000年以前	-0.5339	8.633	66	2.652	1.997	0.000	**
6	2016～2020年	2011～2015年	-0.13287	2.886	97	2.627	1.985	0.005	**
7	2016～2020年	2006～2010年	-0.325	7.346	77	2.641	1.991	0.000	**
8	2016～2020年	2001～2005年	-0.35921	7.579	88	2.633	1.987	0.000	**
9	2016～2020年	2000年以前	-0.49582	11.160	97	2.627	1.985	0.000	**
10	2011～2015年	2006～2010年	-0.19214	3.232	76	2.642	1.992	0.002	**
11	2011～2015年	2001～2005年	-0.22634	3.880	87	2.634	1.988	0.000	**
12	2011～2015年	2000年以前	-0.36295	6.719	96	2.628	1.985	0.000	**
13	2006～2010年	2001～2005年	-0.0342	0.560	67	2.651	1.996	0.577	n.s.
14	2006～2010年	2000年以前	-0.17082	2.983	76	2.642	1.992	0.004	**
15	2001～2005年	2000年以前	-0.13662	2.408	87	2.634	1.988	0.018	*

3) 併設事業所の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

通所系では併設事業所「あり」の場合に10年以上勤務者の割合が大きく、有意な差となっている。

図表 104 併設事業所の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
併設事業所	あり	39.5%	21.1%	23.7%	15.8%	29.4%
	なし	55.7%	26.8%	10.3%	7.2%	20.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
併設事業所	あり	48.5%	15.5%	16.5%	19.4%	29.0%
	なし	43.6%	15.0%	19.5%	21.8%	31.2%
全体	447	46.3%	19.2%	17.9%	16.6%	26.6%

図表 105 併設事業所の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
通所							
1 併設あり 併設なし	-0.00752	0.090924	2.707	209	2.600	1.971	0.007
訪問							
1 併設あり 併設なし	-0.02123	0.531	234	2.597	1.970	0.596	n.s.

4) 法人の規模(運営事業所数) × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系では、規模の大きい法人の運営する事業所の場合、10年以上勤務者の割合が「20%未満」という割合が大きい。通所系、訪問系では、1事業所・施設のみの場合に「20%未満」という割合が大きく、法人規模が大きい方が10年以上勤務者の割合が大きくなっている。

施設系、通所系、訪問系それぞれで一部有意な差となっている。

図表 106 法人の規模(運営事業所数) × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
法人の運営 事業所数	1事業所・施設のみ	35	37.1%	40.0%	17.1%	5.7%	26.7%
	2~4事業所・施設	96	36.5%	35.4%	26.0%	2.1%	26.6%
	5~9事業所・施設	56	23.2%	46.4%	23.2%	7.1%	30.5%
	10以上の事業所・施設	131	51.9%	27.5%	19.8%	0.8%	20.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
法人の運営 事業所数	1事業所・施設のみ	25	60.0%	16.0%	12.0%	12.0%	22.0%
	2~4事業所・施設	69	56.5%	21.7%	13.0%	8.7%	20.3%
	5~9事業所・施設	53	35.8%	26.4%	20.8%	17.0%	30.1%
	10以上の事業所・施設	61	39.3%	26.2%	23.0%	11.5%	28.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
法人の運営 事業所数	1事業所・施設のみ	77	63.6%	7.8%	11.7%	16.9%	21.0%
	2~4事業所・施設	68	50.0%	10.3%	13.2%	26.5%	30.4%
	5~9事業所・施設	32	31.3%	15.6%	25.0%	28.1%	41.0%
	10以上の事業所・施設	54	20.4%	33.3%	31.5%	14.8%	38.3%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 107 法人の規模(運営事業所数)による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 1事業所・施設のみ	2~4事業所・施設	0.000365	0.010	129	2.614	1.979	0.992 n.s.
2 1事業所・施設のみ	5~9事業所・施設	-0.03881	0.920	89	2.632	1.987	0.360 n.s.
3 1事業所・施設のみ	10以上の事業所・施設	0.061723	1.736	164	2.606	1.975	0.084 n.s.
4 2~4事業所・施設	5~9事業所・施設	-0.03917	1.301	150	2.609	1.976	0.195 n.s.
5 2~4事業所・施設	10以上の事業所・施設	0.061358	2.567	225	2.598	1.971	0.011*
6 5~9事業所・施設	10以上の事業所・施設	0.100531	3.393	185	2.603	1.973	0.001**
通所							
1 1事業所・施設のみ	2~4事業所・施設	0.016719	0.290	92	2.630	1.986	0.772 n.s.
2 1事業所・施設のみ	5~9事業所・施設	-0.08086	1.282	76	2.642	1.992	0.204 n.s.
3 1事業所・施設のみ	10以上の事業所・施設	-0.06271	1.071	84	2.636	1.989	0.287 n.s.
4 2~4事業所・施設	5~9事業所・施設	-0.09758	2.196	120	2.617	1.980	0.030*
5 2~4事業所・施設	10以上の事業所・施設	-0.07943	1.923	128	2.615	1.979	0.057 n.s.
6 5~9事業所・施設	10以上の事業所・施設	0.018152	0.398	112	2.620	1.981	0.691 n.s.
訪問							
1 1事業所・施設のみ	2~4事業所・施設	-0.09358	1.828	143	2.611	1.977	0.070 n.s.
2 1事業所・施設のみ	5~9事業所・施設	-0.1993	3.126	107	2.623	1.982	0.002**
3 1事業所・施設のみ	10以上の事業所・施設	-0.17281	3.439	129	2.614	1.979	0.001**
4 2~4事業所・施設	5~9事業所・施設	-0.10571	1.596	98	2.627	1.984	0.114 n.s.
5 2~4事業所・施設	10以上の事業所・施設	-0.07923	1.516	120	2.617	1.980	0.132 n.s.
6 5~9事業所・施設	10以上の事業所・施設	0.026483	0.438	84	2.636	1.989	0.662 n.s.

5) 地域区分 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系、通所系、訪問系のいずれにおいても「その他」地域では10年以上勤務者の割合が大きくなっている。いずれも有意な差がみられた。

図表 108 地域区分 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
地域区分	1～5級地	56.8%	27.9%	13.5%	1.8%	18.4%
	6・7級地	35.5%	40.8%	23.7%	0.0%	24.6%
	その他	29.8%	36.6%	28.2%	5.3%	30.3%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
地域区分	1～5級地	56.6%	28.3%	11.3%	3.8%	18.2%
	6・7級地	47.8%	23.2%	17.4%	11.6%	24.7%
	その他	40.4%	21.3%	21.3%	16.9%	29.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
地域区分	1～5級地	51.5%	21.2%	15.2%	12.1%	23.8%
	6・7級地	55.7%	13.1%	16.4%	14.8%	23.5%
	その他	30.3%	9.2%	23.7%	36.8%	44.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 109 地域区分による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 1～5級地 6・7級地	-0.062	2.354	185	2.603	1.973	0.020	*
2 1～5級地 その他	-0.11866	5.026	240	2.596	1.970	0.000	**
3 6・7級地 その他	-0.05666	2.193	205	2.600	1.972	0.029	*
通所							
1 1～5級地 6・7級地	-0.06534	1.580	120	2.617	1.980	0.117	n.s.
2 1～5級地 その他	-0.11578	2.737	140	2.611	1.977	0.007	**
3 6・7級地 その他	-0.05044	1.236	156	2.608	1.975	0.218	n.s.
訪問							
1 1～5級地 6・7級地	0.002241	0.050	158	2.607	1.975	0.960	n.s.
2 1～5級地 その他	-0.20246	4.532	173	2.605	1.974	0.000	**
3 6・7級地 その他	-0.2047	3.935	135	2.613	1.978	0.000	**

6) 法人本部・エリア統括の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

通所系、訪問系では、法人本部あるいはエリア統括が「ある」場合の方が、10年以上勤務者の割合がやや大きくなっている。訪問系では、有意な差となった。

図表 110 法人本部・エリア統括の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	18.7%
本部の有無	ある	41.7%	35.3%	20.3%	2.6%	18.4%
	ない	34.6%	30.8%	30.8%	3.8%	19.6%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	24.7%
本部の有無	ある	42.5%	25.1%	21.0%	11.4%	24.0%
	ない	63.6%	18.2%	4.5%	13.6%	26.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.5%
本部の有無	ある	35.8%	21.2%	19.7%	23.4%	30.0%
	ない	59.6%	7.1%	16.2%	17.2%	30.1%
合計	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	24.6%

図表 111 法人本部の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	ある	ない	-0.04977	1.762	316	2.591	1.967	0.079	n.s.
通所									
1	ある	ない	0.061288	1.470	209	2.600	1.971	0.143	n.s.
訪問									
1	ある	ない	0.10701	2.703	234	2.597	1.970	0.007	**

7) 常勤職員の平均年収 × 10年以上継続勤務する職員の割合

常勤職員の平均年収が高い方が、10年以上勤務者の割合はやや高い傾向にある。特に施設系ではより顕著である。施設系においてのみ、一部有意な差となった。

図表 112 常勤職員の平均年収 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	269	37.2%	37.2%	22.7%	3.0%	24.8%
常勤職員の平均年収	300万円以上400万円未満	42.5%	38.3%	17.4%	1.8%	23.2%
	300万円未満	37.9%	41.4%	17.2%	3.4%	26.4%
	400万円以上	24.7%	32.9%	37.0%	5.5%	32.1%
通所	177	44.1%	24.9%	18.6%	12.4%	25.2%
常勤職員の平均年収	300万円以上400万円未満	48.0%	22.4%	19.4%	10.2%	23.9%
	300万円未満	47.7%	22.7%	13.6%	15.9%	27.9%
	400万円以上	28.6%	34.3%	22.9%	14.3%	32.0%
訪問	191	49.2%	14.7%	17.8%	18.3%	30.2%
常勤職員の平均年収	300万円以上400万円未満	52.0%	18.6%	15.7%	13.7%	25.3%
	300万円未満	45.8%	8.3%	18.8%	27.1%	32.8%
	400万円以上	46.3%	12.2%	22.0%	19.5%	30.0%
全体	637	42.7%	27.0%	20.1%	10.2%	26.6%

図表 113 常勤職員の平均年収による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 300万円未満	300万円以上400万円未満	0.031594	0.884	194	2.601	1.972	0.378 n.s.
2 300万円未満	400万円以上	-0.05751	1.379	100	2.626	1.984	0.171 n.s.
3 300万円以上400万円未満	400万円以上	-0.0891	3.489	238	2.597	1.970	0.001 **
通所							
1 300万円未満	300万円以上400万円未満	0.039113	0.846	140	2.611	1.977	0.399 n.s.
2 300万円未満	400万円以上	-0.04103	0.709	77	2.641	1.991	0.480 n.s.
3 300万円以上400万円未満	400万円以上	-0.08014	1.759	131	2.614	1.978	0.081 n.s.
訪問							
1 300万円未満	300万円以上400万円未満	0.074802	1.429	148	2.609	1.976	0.155 n.s.
2 300万円未満	400万円以上	0.02804	0.417	87	2.634	1.988	0.677 n.s.
3 300万円以上400万円未満	400万円以上	-0.04676	0.861	141	2.611	1.977	0.391 n.s.

8) 特定処遇改善加算の届出状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

各類型ともに、「特定処遇改善加算（Ⅰ）」を算定している場合の方が、10年以上勤務者比率が40%以上という割合がやや大きい。施設系、通所系では一部有意な差が確認できた。

図表 114 特定処遇改善加算の届出状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
特定処遇改善 加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	194	36.6%	33.0%	27.8%	2.6%	27.1%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	92	51.1%	34.8%	12.0%	2.2%	19.4%
	届け出なし	29	31.0%	44.8%	17.2%	6.9%	28.3%
	不明・わからない	3	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	9.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
特定処遇改善 加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	92	33.7%	28.3%	21.7%	16.3%	32.1%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	65	61.5%	20.0%	9.2%	9.2%	17.8%
	届け出なし	51	52.9%	21.6%	17.6%	7.8%	21.8%
	不明・わからない	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	23.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
特定処遇改善 加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	84	39.3%	16.7%	25.0%	19.0%	33.1%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	80	47.5%	18.8%	13.8%	20.0%	29.0%
	届け出なし	68	50.0%	10.3%	14.7%	25.0%	29.1%
	不明・わからない	4	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 115 特定処遇改善加算の届出状況による母平均の差の検定結果

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

		差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設								
1	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	0.076328	3.306	284	2.593	1.968	0.001**
2	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	届け出なし	-0.01226	0.329	221	2.598	1.971	0.743 n.s.
3	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	不明・わからない	0.180884	1.677	195	2.601	1.972	0.095 n.s.
4	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	届け出なし	-0.08858	2.312	119	2.618	1.980	0.022*
5	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	不明・わからない	0.104557	1.026	93	2.630	1.986	0.308 n.s.
6	届け出なし	不明・わからない	0.19314	1.658	30	2.750	2.042	0.108 n.s.
通所								
1	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	0.142955	3.647	155	2.608	1.975	0.000**
2	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	届け出なし	0.103162	2.400	141	2.611	1.977	0.018*
3	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	不明・わからない						
4	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	届け出なし	-0.03979	0.937	114	2.620	1.981	0.351 n.s.
5	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	不明・わからない						
6	届け出なし	不明・わからない						
訪問								
1	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	0.041236	0.892	162	2.607	1.975	0.374 n.s.
2	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	届け出なし	0.040085	0.798	150	2.609	1.976	0.426 n.s.
3	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	不明・わからない	0.206317	1.382	86	2.634	1.988	0.170 n.s.
4	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	届け出なし	-0.00115	0.023	146	2.610	1.976	0.982 n.s.
5	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	不明・わからない	0.165081	1.090	82	2.637	1.989	0.279 n.s.
6	届け出なし	不明・わからない	0.166232	1.009	70	2.648	1.994	0.316 n.s.

9) 等級制度の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系では、等級制度がある場合の方が10年以上勤務者の比率が大きい傾向がみられる。施設系のみ有意な差がみられた。

図表 116 等級制度の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
等級制度						
あり	280	38.2%	35.4%	23.2%	3.2%	25.6%
なし	38	57.9%	28.9%	13.2%	0.0%	18.6%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
等級制度						
あり	163	42.9%	27.6%	17.8%	11.7%	25.8%
なし	48	60.4%	10.4%	16.7%	12.5%	23.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
等級制度						
あり	167	44.9%	18.0%	18.6%	18.6%	29.2%
なし	69	47.8%	8.7%	17.4%	26.1%	32.7%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 117 等級制度の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 あり なし	0.070843	2.205	316	2.591	1.967	0.028	*
通所							
1 あり なし	0.024898	0.614	209	2.600	1.971	0.540	n.s.
訪問							
1 あり なし	-0.0352	0.809	234	2.597	1.970	0.420	n.s.

10) 能力給の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

職員の持つ能力に応じて基本給を決めている場合、訪問系では10年以上勤務者がやや少ない傾向がみられる。訪問系においてのみ有意な差がみられた。

図表 118 能力給の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
能力給の有無	能力に応じて基本給を決めている	183	41.5%	33.3%	21.9%	3.3%	24.7%
	(該当なし)	135	39.3%	36.3%	22.2%	2.2%	24.9%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
能力給の有無	能力に応じて基本給を決めている	106	52.8%	17.9%	14.2%	15.1%	24.7%
	(該当なし)	105	41.0%	29.5%	21.0%	8.6%	25.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
能力給の有無	能力に応じて基本給を決めている	108	56.5%	12.0%	14.8%	16.7%	25.2%
	(該当なし)	128	36.7%	18.0%	21.1%	24.2%	34.5%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 119 能力給の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 なし あり	0.002277	0.107	316	2.591	1.967	0.915	n.s.
通所							
1 なし あり	0.009882	0.290	209	2.600	1.971	0.772	n.s.
訪問							
1 なし あり	0.092291	2.345	234	2.597	1.970	0.020	*

11) 手当の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

家族手当や住宅手当がある場合の方が、10年以上勤務者の割合は大きい傾向がある。施設系、通所系、訪問系のいずれにおいても有意な差がみられた。

図表 120 家族手当・住宅手当等の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
家族手当、住 宅手当の有無	217	35.0%	35.0%	25.8%	4.1%	27.4%
なし	101	52.5%	33.7%	13.9%	0.0%	19.2%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
家族手当、住 宅手当の有無	126	39.7%	26.2%	20.6%	13.5%	28.1%
なし	85	57.6%	20.0%	12.9%	9.4%	20.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
家族手当、住 宅手当の有無	88	31.8%	12.5%	27.3%	28.4%	39.7%
なし	148	54.1%	16.9%	12.8%	16.2%	24.6%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 121 家族手当・住宅手当等の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	なし	あり	-0.08151	3.690	316	2.591	1.967	0.000	**
通所									
1	なし	あり	-0.07297	2.124	209	2.600	1.971	0.035	*
訪問									
1	なし	あり	-0.15066	3.783	234	2.597	1.970	0.000	**

12) 賞与における評価連動の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

賞与への評価連動については、通所系では「あり」の場合の方が10年以上勤務者の割合が大きくなっている。一方、施設系では「なし」の場合の方が10年以上勤務者の割合がやや大きい。施設系のみ有意な差がみられた。

図表 122 賞与における評価連動の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
賞与への評価 制度の連動	あり	210	42.4%	35.7%	20.0%	1.9%	23.3%
	なし	108	37.0%	32.4%	25.9%	4.6%	27.7%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
賞与への評価 制度の連動	あり	107	40.2%	30.8%	15.0%	14.0%	27.6%
	なし	104	53.8%	16.3%	20.2%	9.6%	22.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
賞与への評価 制度の連動	あり	99	40.4%	25.3%	17.2%	17.2%	30.3%
	なし	137	49.6%	8.0%	19.0%	23.4%	30.2%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 123 賞与における評価連動の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	評価連動あり	評価連動なし	-0.04356	1.977	316	2.591	1.967	0.049	*
通所									
1	評価連動あり	評価連動なし	0.049256	1.453	209	2.600	1.971	0.148	n.s.
訪問									
1	評価連動あり	評価連動なし	0.001436	0.036	234	2.597	1.970	0.972	n.s.

13) 法定を上回る育児・介護休業期間の設定 × 10年以上継続勤務する職員の割合

法定を上回る育児・介護休業期間の実施状況によっては、各類型ともに10年以上勤務者の割合に有意な差はみられない。

図表 124 法定を上回る育児・介護休業期間の設定 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
法定を上回る 育児・介護休	159	45.9%	29.6%	21.4%	3.1%	23.7%
実施している	159	35.2%	39.6%	22.6%	2.5%	25.9%
実施していない	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
法定を上回る 育児・介護休	101	45.5%	25.7%	17.8%	10.9%	25.7%
実施している	110	48.2%	21.8%	17.3%	12.7%	24.8%
実施していない	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
法定を上回る 育児・介護休	109	44.0%	20.2%	22.0%	13.8%	28.6%
実施している	127	47.2%	11.0%	15.0%	26.8%	31.7%
実施していない	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 125 法定を上回る育児・介護休業期間の設定の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	実施していない	実施している	0.022547	1.076	316	2.591	1.967	0.283	n.s.
通所									
1	実施していない	実施している	-0.00921	0.270	209	2.600	1.971	0.787	n.s.
訪問									
1	実施していない	実施している	0.030897	0.778	234	2.597	1.970	0.438	n.s.

14) リファラル採用による職員手当の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合
 施設系ではリファラル採用による手当支給を実施している方がその割合は低く、有意な差となっている。

図表 126 リファラル採用による職員手当の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
リファラル採用による手当支給	実施している	198	44.4%	31.8%	23.2%	0.5%	23.1%
	実施していない	120	34.2%	39.2%	20.0%	6.7%	27.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
リファラル採用による手当支給	実施している	93	38.7%	26.9%	20.4%	14.0%	28.6%
	実施していない	118	53.4%	21.2%	15.3%	10.2%	22.5%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
リファラル採用による手当支給	実施している	98	40.8%	20.4%	20.4%	18.4%	31.9%
	実施していない	138	49.3%	11.6%	16.7%	22.5%	29.1%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 127 リファラル採用による職員手当の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 実施していない 実施している	0.044034	2.046	316	2.591	1.967	0.042	*
通所							
1 実施していない 実施している	-0.06034	1.772	209	2.600	1.971	0.078	n.s.
訪問							
1 実施していない 実施している	-0.02796	0.695	234	2.597	1.970	0.487	n.s.

15) エルダー・メンター制度の取組 × 10年以上継続勤務する職員の割合

エルダー・メンター制度の取組の状況によってわずかに傾向はあるが、有意な差ではない。

図表 128 エルダー・メンター制度の取組 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%	40%以上60%	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
エルダー・メンター制度	かなり注力して取り組んでいる	27	48.1%	33.3%	18.5%	0.0%	22.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	168	41.7%	34.5%	21.4%	2.4%	24.8%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	123	37.4%	35.0%	23.6%	4.1%	25.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
エルダー・メンター制度	かなり注力して取り組んでいる	19	47.4%	15.8%	15.8%	21.1%	27.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	87	43.7%	25.3%	17.2%	13.8%	27.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	105	49.5%	23.8%	18.1%	8.6%	23.1%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
エルダー・メンター制度	かなり注力して取り組んでいる	9	11.1%	66.7%	22.2%	0.0%	29.7%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	71	40.8%	16.9%	25.4%	16.9%	31.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	156	50.0%	11.5%	14.7%	23.7%	29.6%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 129 エルダー・メンター制度の取組による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設	1	かなり注力して取り組んでいる							
	2	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02793	0.742	193	2.602	1.972	0.459	n.s.
	3	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.03474	0.871	148	2.609	1.976	0.385	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00681	0.302	289	2.593	1.968	0.763	n.s.
通所	1	かなり注力して取り組んでいる							
	2	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00093	0.015	104	2.624	1.983	0.988	n.s.
	3	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.040229	0.664	122	2.617	1.980	0.508	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.041163	1.158	190	2.602	1.973	0.248	n.s.
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる							
	2	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01951	0.197	78	2.640	1.991	0.844	n.s.
	3	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.00019	0.002	163	2.606	1.975	0.999	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.019698	0.445	225	2.598	1.971	0.657	n.s.

16) 業務に関する定期的な面談機会確保 × 10年以上継続勤務する職員の割合

業務に関する定期的な面談機会確保への取組については、施設系において「ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない」場合に10年以上勤務者の割合がやや大きく、有意な差がみられた(サンプル数が少ないため要留意)。

図表 130 業務に関する定期的な面談機会確保 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
業務に関する定期的な面談機会	かなり注力して取り組んでいる	55	41.8%	40.0%	18.2%	0.0%	22.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	235	42.1%	32.8%	22.1%	3.0%	24.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	28	25.0%	39.3%	28.6%	7.1%	32.4%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
業務に関する定期的な面談機会	かなり注力して取り組んでいる	30	50.0%	13.3%	16.7%	20.0%	26.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	159	45.9%	27.0%	16.4%	10.7%	25.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	22	50.0%	13.6%	27.3%	9.1%	25.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
業務に関する定期的な面談機会	かなり注力して取り組んでいる	34	38.2%	29.4%	20.6%	11.8%	30.1%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	159	46.5%	15.1%	16.4%	22.0%	29.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	43	48.8%	4.7%	23.3%	23.3%	32.6%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 131 業務に関する定期的な面談機会確保の取組状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s.: p値≧0.05、*: p値<0.05、**: p値<0.01									
施設	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02116	0.767	288	2.593	1.968	0.444	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.10047	2.397	81	2.638	1.990	0.019	*
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.07931	2.104	261	2.595	1.969	0.036	*
通所	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.013426	0.271	187	2.602	1.973	0.787	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.010196	0.137	50	2.678	2.009	0.892	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00323	0.059	179	2.604	1.973	0.953	n.s.
訪問	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.004833	0.086	191	2.602	1.972	0.932	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02445	0.344	75	2.643	1.992	0.732	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02929	0.553	200	2.601	1.972	0.581	n.s.

17) キャリアアップに関する定期的な相談機会 × 10年以上継続勤務する職員の割合

キャリアアップに関する定期的な相談機会の取組に積極的な場合に10年以上勤務者が多いといった関係はみられず、訪問系では取り組んでいない方が10年以上勤務者の割合が多くなっている。

図表 132 キャリアアップに関する定期的な相談機会 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
☒ キャリアアップに関する定期的な相談機会	かなり注力して取り組んでいる	27	51.9%	29.6%	18.5%	0.0%	19.7%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	210	41.0%	36.7%	19.5%	2.9%	24.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	81	35.8%	30.9%	29.6%	3.7%	27.8%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
☒ キャリアアップに関する定期的な相談機会	かなり注力して取り組んでいる	17	58.8%	17.6%	11.8%	11.8%	21.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	132	46.2%	26.5%	19.7%	7.6%	24.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	62	45.2%	19.4%	14.5%	21.0%	28.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
☒ キャリアアップに関する定期的な相談機会	かなり注力して取り組んでいる	22	45.5%	36.4%	9.1%	9.1%	24.1%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	138	50.7%	17.4%	18.1%	13.8%	25.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	76	36.8%	5.3%	21.1%	36.8%	40.3%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 133 キャリアアップに関する定期的な相談機会の取組状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01									
施設	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.04562	1.195	235	2.597	1.970	0.233	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.08009	1.975	106	2.623	1.983	0.051	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.03446	1.411	289	2.593	1.968	0.159	n.s.
通所	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02342	0.408	147	2.610	1.976	0.684	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.07171	0.908	77	2.641	1.991	0.367	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04829	1.285	192	2.602	1.972	0.200	n.s.
訪問	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01536	0.241	158	2.607	1.975	0.810	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.1621	2.106	96	2.628	1.985	0.038	*
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.14674	3.419	212	2.599	1.971	0.001	**

18) 1on1 面談の実施状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系、訪問系では 1on1 面談の取組に積極的な方が、10年以上勤務者が多い傾向があり、有意な差がみられた。

図表 134 1on1 面談の実施状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
1on1面談の実施	かなり注力して取り組んでいる	20	75.0%	10.0%	10.0%	5.0%	15.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	159	42.1%	37.7%	19.5%	0.6%	23.2%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	139	33.8%	34.5%	26.6%	5.0%	27.9%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
1on1面談の実施	かなり注力して取り組んでいる	12	66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	20.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	110	50.0%	23.6%	18.2%	8.2%	23.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	89	40.4%	27.0%	16.9%	15.7%	27.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
1on1面談の実施	かなり注力して取り組んでいる	20	50.0%	20.0%	25.0%	5.0%	23.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	108	49.1%	16.7%	19.4%	14.8%	26.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	108	41.7%	13.0%	15.7%	29.6%	35.1%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 135 1on1 面談の実施状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01										
施設	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.0771	1.861	177	2.604	1.973	0.064	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.12419	2.670	157	2.608	1.975	0.008	**
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04709	2.200	296	2.593	1.968	0.029	**
通所	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.03298	0.467	120	2.617	1.980	0.641	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.075	0.916	99	2.626	1.984	0.362	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04202	1.210	197	2.601	1.972	0.228	n.s.
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.03042	0.446	126	2.615	1.979	0.656	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.11477	1.489	126	2.615	1.979	0.139	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.08435	2.036	214	2.599	1.971	0.043	*

19) リーダークラス向けの研修会 × 10年以上継続勤務する職員の割合

リーダークラス向けの研修の取組に積極的な場合に10年以上勤務者が多いといった関係はみられない。

図表 136 リーダークラス向けの研修会 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
リーダークラス向けの研修会	かなり注力して取り組んでいる	48	41.7%	37.5%	20.8%	0.0%	23.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	209	38.3%	34.9%	22.5%	4.3%	26.2%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	61	47.5%	31.1%	21.3%	0.0%	21.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
リーダークラス向けの研修会	かなり注力して取り組んでいる	32	34.4%	25.0%	25.0%	15.6%	31.7%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	110	45.5%	25.5%	18.2%	10.9%	25.4%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	69	55.1%	20.3%	13.0%	11.6%	21.9%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
リーダークラス向けの研修会	かなり注力して取り組んでいる	23	34.8%	30.4%	26.1%	8.7%	30.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	126	47.6%	12.7%	18.3%	21.4%	30.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	87	46.0%	14.9%	16.1%	23.0%	29.8%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 137 リーダークラス向けの研修会の取組状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01										
施設	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02556	0.847	255	2.595	1.969	0.398	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.025738	0.787	107	2.623	1.982	0.433	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.051296	1.853	268	2.594	1.969	0.065	n.s.
通所	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.063505	1.289	140	2.611	1.977	0.200	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.09826	1.851	99	2.626	1.984	0.067	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.034755	0.929	177	2.604	1.973	0.354	n.s.
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.000911	0.013	147	2.610	1.976	0.989	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.007232	0.102	108	2.622	1.982	0.919	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.006321	0.148	211	2.599	1.971	0.883	n.s.

20) 外部研修受講費用の支援 × 10年以上継続勤務する職員の割合

外部研修受講費用の支援については、通所系、施設系では取組に積極的な場合に10年以上勤務者の割合が多くなる傾向がみられる。通所系においては有意な差となっている。

図表 138 外部研修受講費用の支援 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
外部研修受講費用の支援	かなり注力して取り組んでいる	101	38.6%	30.7%	29.7%	1.0%	25.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	175	41.7%	37.7%	17.1%	3.4%	24.4%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	42	40.5%	31.0%	23.8%	4.8%	24.7%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
外部研修受講費用の支援	かなり注力して取り組んでいる	65	44.6%	23.1%	16.9%	15.4%	27.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	109	38.5%	27.5%	22.9%	11.0%	27.7%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	37	75.7%	13.5%	2.7%	8.1%	13.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
外部研修受講費用の支援	かなり注力して取り組んでいる	65	46.2%	24.6%	10.8%	18.5%	27.1%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	124	42.7%	10.5%	23.4%	23.4%	33.7%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	47	53.2%	14.9%	14.9%	17.0%	25.5%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 139 外部研修受講費用の支援状況による母平均の差の検定結果

		差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設								
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.012126	0.534	274	2.594	1.969	0.594 n.s.
2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.008843	0.249	141	2.611	1.977	0.804 n.s.
3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00328	0.101	215	2.599	1.971	0.920 n.s.
通所								
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00019	0.005	172	2.605	1.974	0.996 n.s.
2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.139534	2.623	100	2.626	1.984	0.010 *
3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.139722	3.248	144	2.610	1.977	0.001 **
訪問								
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.06604	1.421	187	2.602	1.973	0.157 n.s.
2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.016058	0.297	110	2.621	1.982	0.767 n.s.
3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.082098	1.527	169	2.605	1.974	0.129 n.s.

21) 業務マニュアルの整備 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系では、業務マニュアルの整備について積極的に取り組んでいる場合に、10年以上勤務者の割合が多くなる傾向がみられるが、有意な差とはなっていない。

図表 140 業務マニュアルの整備 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
業務マニュアルの整備	かなり注力して取り組んでいる	93	38.7%	30.1%	29.0%	2.2%	26.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	217	40.6%	36.9%	19.4%	3.2%	24.4%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	8	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	16.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
業務マニュアルの整備	かなり注力して取り組んでいる	54	40.7%	25.9%	16.7%	16.7%	29.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	141	48.2%	24.1%	17.7%	9.9%	23.7%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	16	56.3%	12.5%	18.8%	12.5%	22.5%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
業務マニュアルの整備	かなり注力して取り組んでいる	64	40.6%	28.1%	17.2%	14.1%	28.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	159	48.4%	10.1%	17.0%	24.5%	31.1%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	13	38.5%	15.4%	38.5%	7.7%	30.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 141 業務マニュアルの整備の取組状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01									
施設	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.019094	0.821	308	2.592	1.968	0.412	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.098739	1.477	99	2.626	1.984	0.143	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.079646	1.179	223	2.598	1.971	0.240	n.s.
通所	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.061905	1.567	193	2.602	1.972	0.119	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.074163	1.027	68	2.650	1.995	0.308	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.012258	0.193	155	2.608	1.975	0.847	n.s.
訪問	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.03145	0.693	221	2.598	1.971	0.489	n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.01952	0.237	75	2.643	1.992	0.813	n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.011937	0.131	170	2.605	1.974	0.896	n.s.

22) 委員会への若手参画 × 10年以上継続勤務する職員の割合

委員会への若手の参画については、通所系において、取組が進んでいない場合に10年以上勤務者が少なく、有意な差となっている。

図表 142 委員会への若手参画 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
委員会に若手委員を参画	かなり注力して取り組んでいる	63	30.2%	38.1%	28.6%	3.2%	27.8%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	212	45.3%	30.7%	21.2%	2.8%	23.8%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	43	32.6%	48.8%	16.3%	2.3%	25.1%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
委員会に若手委員を参画	かなり注力して取り組んでいる	28	46.4%	32.1%	10.7%	10.7%	23.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	111	33.3%	25.2%	24.3%	17.1%	32.7%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	72	68.1%	18.1%	9.7%	4.2%	14.3%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
委員会に若手委員を参画	かなり注力して取り組んでいる	23	34.8%	34.8%	17.4%	13.0%	30.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	102	46.1%	13.7%	21.6%	18.6%	30.2%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	111	47.7%	12.6%	15.3%	24.3%	30.3%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 143 委員会への若手参画の取組状況による母平均の差の検定結果

		差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01								
施設	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.039947	1,479	273	2,594	1,969	0.140 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.027339	0,769	104	2,624	1,983	0.443 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.01261	0,402	253	2,595	1,969	0.688 n.s.
通所	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.09207	1,761	137	2,612	1,977	0.080 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.091807	1,938	98	2,627	1,984	0.055 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.183875	5,242	181	2,603	1,973	0.000 **
訪問	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00172	0,026	123	2,616	1,979	0.980 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00343	0,048	132	2,614	1,978	0.962 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00172	0,040	211	2,599	1,971	0.968 n.s.

23) 地域の取組への参加 × 10年以上継続勤務する職員の割合

地域の取組への参加については、施設系、通所系において、取組に積極的な場合に10年以上勤務者の割合が多くなる傾向であり、有意な差がみられる。

図表 144 地域の取組への参加 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
地域の取組みへの参加	かなり注力して取り組んでいる	26	34.6%	42.3%	19.2%	3.8%	27.1%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	185	37.8%	33.5%	25.4%	3.2%	26.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	107	46.7%	34.6%	16.8%	1.9%	21.3%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
地域の取組みへの参加	かなり注力して取り組んでいる	22	40.9%	27.3%	22.7%	9.1%	26.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	117	36.8%	23.9%	23.1%	16.2%	30.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	72	65.3%	22.2%	6.9%	5.6%	15.6%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
地域の取組みへの参加	かなり注力して取り組んでいる	15	40.0%	13.3%	33.3%	13.3%	28.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	104	45.2%	10.6%	23.1%	21.2%	32.1%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	117	47.0%	19.7%	12.0%	21.4%	28.8%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 145 地域の取組への参加状況による母平均の差の検定結果

		差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01								
施設	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.006539	0.166	209	2.600	1.971	0.868 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.057665	1.457	131	2.614	1.978	0.147 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.051126	2.265	290	2.593	1.968	0.024 *
通所	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.04682	0.814	137	2.612	1.977	0.417 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.106068	1.932	92	2.630	1.986	0.056 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.15289	4.347	187	2.602	1.973	0.000 **
訪問	1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.03537	0.433	117	2.619	1.980	0.666 n.s.
	2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00226	0.027	130	2.614	1.978	0.979 n.s.
	3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.033112	0.795	219	2.598	1.971	0.427 n.s.

24) ICTの取組推進 × 10年以上継続勤務する職員の割合

ICTの取組推進状況によって10年以上勤務者の割合にはばらつきがあるが、有意な差はみられない。

図表 146 ICTの取組推進 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
ICTの取組推進	かなり注力して取り組んでいる	50	34.0%	36.0%	30.0%	0.0%	28.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	196	41.3%	34.7%	21.9%	2.0%	24.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	72	43.1%	33.3%	16.7%	6.9%	24.8%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
ICTの取組推進	かなり注力して取り組んでいる	29	44.8%	27.6%	17.2%	10.3%	25.1%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	116	44.8%	23.3%	19.8%	12.1%	26.4%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	66	51.5%	22.7%	13.6%	12.1%	23.0%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
ICTの取組推進	かなり注力して取り組んでいる	25	36.0%	32.0%	20.0%	12.0%	28.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	122	45.9%	15.6%	25.4%	13.1%	28.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	89	48.3%	10.1%	7.9%	33.7%	32.9%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 147 ICTの取組推進状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
n.s.: p値≧0.05、*: p値<0.05、**: p値<0.01										
施設	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.040403	1,430	244	2.596	1.970	0.154	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.031688	0.887	120	2.617	1.980	0.377	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00872	0.332	266	2.594	1.969	0.740	n.s.
通所	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01291	0.255	143	2.611	1.977	0.799	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.02102	0.370	93	2.630	1.986	0.712	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.033931	0.897	180	2.603	1.973	0.371	n.s.
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.003521	0.059	145	2.610	1.976	0.953	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04029	0.545	112	2.620	1.981	0.587	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04381	1.005	209	2.600	1.971	0.316	n.s.

25) 人材育成の仕組みでかなり注力している取組数×10年以上継続勤務する職員の割合
 人材育成の仕組みについて「かなり注力して取り組んでいる」との回答数によって10年以上
 勤務者の割合には有意な差はみられない。

図表 148 人材育成の仕組みでかなり注力している取組数
 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
かなり注力して取 組んでいる数	0個	40.7%	36.4%	17.8%	5.1%	24.5%
	1～3個	42.0%	32.9%	23.8%	1.4%	24.8%
	4個以上	36.8%	35.1%	26.3%	1.8%	25.3%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
かなり注力して取 組んでいる数	0個	52.6%	21.1%	17.9%	8.4%	22.2%
	1～3個	43.4%	24.1%	16.9%	15.7%	27.7%
	4個以上	39.4%	30.3%	18.2%	12.1%	27.6%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
かなり注力して取 組んでいる数	0個	48.2%	7.9%	18.4%	25.4%	31.8%
	1～3個	44.4%	17.8%	17.8%	20.0%	30.1%
	4個以上	40.6%	34.4%	18.8%	6.3%	25.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 149 人材育成の仕組みでかなり注力している取組数による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	0個	1～3個	-0.00265	0.086	259	2.595	1.969	0.931	n.s.
2	0個	4個以上	-0.00796	0.199	173	2.605	1.974	0.842	n.s.
3	1～3個	4個以上	-0.00531	0.136	198	2.601	1.972	0.892	n.s.
通所									
1	0個	1～3個	-0.05454	1.458	176	2.604	1.974	0.147	n.s.
2	0個	4個以上	-0.0538	1.124	126	2.615	1.979	0.263	n.s.
3	1～3個	4個以上	0.000737	0.013	114	2.620	1.981	0.990	n.s.
訪問									
1	0個	1～3個	0.017685	0.404	202	2.600	1.972	0.687	n.s.
2	0個	4個以上	0.068768	1.128	144	2.610	1.977	0.261	n.s.
3	1～3個	4個以上	0.051084	0.861	120	2.617	1.980	0.391	n.s.

26) 人材採用における役割分担 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系、通所系においては、「法人本部やエリア本部・統括主導で実施している」場合、10年以上勤務者の割合が多い傾向にあるが、有意な差ではない。

図表 150 人材採用における役割分担 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	264	42.0%	35.2%	20.1%	2.7%	24.8%	
人材採用に関する 役割分担	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	75	30.7%	41.3%	25.3%	2.7%	27.4%
	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	130	48.5%	30.8%	18.5%	2.3%	22.0%
	各事業所・施設主導で実施している	59	42.4%	37.3%	16.9%	3.4%	23.4%
通所	167	42.5%	25.1%	21.0%	11.4%	25.2%	
人材採用に関する 役割分担	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	54	31.5%	31.5%	25.9%	11.1%	31.1%
	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	82	46.3%	24.4%	18.3%	11.0%	24.8%
	各事業所・施設主導で実施している	31	51.6%	16.1%	19.4%	12.9%	22.8%
通所	135	34.8%	21.5%	20.0%	23.7%	30.2%	
人材採用に関する 役割分担	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	48	33.3%	16.7%	20.8%	29.2%	38.4%
	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	54	35.2%	20.4%	22.2%	22.2%	34.6%
	各事業所・施設主導で実施している	33	36.4%	30.3%	15.2%	18.2%	31.7%
全体	566	40.5%	29.0%	20.3%	10.2%	24.0%	

図表 151 人材採用における役割分担による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01									
施設	1	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	0.053971	1.543	203	2.600	1.972	0.124	n.s.
	2	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	0.04048	0.905	132	2.614	1.978	0.367	n.s.
	3	各事業所・施設主導で実施している	-0.01349	0.383	187	2.602	1.973	0.702	n.s.
通所	1	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	0.063182	1.312	134	2.613	1.978	0.192	n.s.
	2	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	0.083672	1.308	83	2.636	1.989	0.195	n.s.
	3	各事業所・施設主導で実施している	0.020489	0.400	111	2.621	1.982	0.690	n.s.
訪問	1	法人本部やエリア本部・統括主導で実施している	0.038296	0.530	100	2.626	1.984	0.597	n.s.
	2	法人本部やエリア本部・統括と各事業所・施設が分担・連携して対応する	0.067484	0.833	79	2.640	1.990	0.407	n.s.
	3	各事業所・施設主導で実施している	0.029188	0.394	85	2.635	1.988	0.694	n.s.

27) 新卒採用の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系においては、新卒採用「あり」の場合の方が、10年以上勤務者の割合が多い傾向にある。訪問系においては、逆の傾向となっている。いずれも有意な差とはなっていない。

図表 152 新卒採用の有無 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
新卒採用	あり	222	39.6%	32.9%	23.9%	3.6%	25.8%
	なし	96	42.7%	38.5%	17.7%	1.0%	22.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
新卒採用	あり	115	44.3%	26.1%	20.0%	9.6%	24.9%
	なし	96	50.0%	20.8%	14.6%	14.6%	25.6%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
新卒採用	あり	76	51.3%	15.8%	21.1%	11.8%	25.1%
	なし	160	43.1%	15.0%	16.9%	25.0%	32.7%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 153 新卒採用の有無による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 あり なし	0.032388	1.420	316	2.591	1.967	0.156	n.s.
通所							
1 あり なし	-0.00752	0.220	209	2.600	1.971	0.826	n.s.
訪問							
1 あり なし	-0.07614	1.806	234	2.597	1.970	0.072	n.s.

28) 主要採用ルート × 10年以上継続勤務する職員の割合

主要な採用ルートについてみると、「ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介」や「既存社員や知り合いの口コミ・紹介」の場合、比較的10年以上勤務者の割合が多い。一方、「求人情報の雑誌・新聞掲載」、「民間人材紹介会社の紹介」の場合、ややその割合が少ない。

主要な採用ルートによって一部有意な差がみられる。

図表 154 主要採用ルート × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
もっとも多い 採用ルート	既存社員や知り合いの口コミ・紹介	159	42.1%	19.5%	21.4%	17.0%
	貴事業所・施設のHP	28	39.3%	53.6%	7.1%	0.0%
	養成施設や学校からの紹介	17	41.2%	35.3%	23.5%	0.0%
	ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	256	36.7%	27.3%	21.5%	14.5%
	就職・転職紹介フェア・イベント参加	14	35.7%	50.0%	0.0%	14.3%
	求人情報の雑誌・新聞掲載	88	56.8%	14.8%	17.0%	11.4%
	民間人材紹介事業者の紹介	183	49.2%	28.4%	19.7%	2.7%
	その他	20	60.0%	10.0%	20.0%	10.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	

図表 155 主要採用ルートによる母平均の差の検定結果

n.s.: p値≧0.05、*: p値<0.05、**: p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
1 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	貴事業所・施設のHP	0.098183	1.798	185	2.603	1.973	0.074 n.s.
2 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	養成施設や学校からの紹介	0.050589	0.728	174	2.604	1.974	0.468 n.s.
3 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	-0.00243	0.089	413	2.588	1.966	0.929 n.s.
4 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	就職・転職紹介フェア・イベント参加	0.041324	0.538	171	2.605	1.974	0.591 n.s.
5 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	求人情報の雑誌・新聞掲載	0.081857	2.293	245	2.596	1.970	0.023 *
6 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	民間人材紹介事業者の紹介	0.091538	3.556	340	2.590	1.967	0.000 **
7 既存社員や知り合いの口コミ・紹介	その他	0.060467	0.921	177	2.604	1.973	0.358 n.s.
8 貴事業所・施設のHP	養成施設や学校からの紹介	-0.04759	1.001	43	2.695	2.017	0.322 n.s.
9 貴事業所・施設のHP	ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	-0.10061	1.984	282	2.593	1.968	0.048 *
10 貴事業所・施設のHP	就職・転職紹介フェア・イベント参加	-0.05686	1.048	40	2.704	2.021	0.301 n.s.
11 貴事業所・施設のHP	求人情報の雑誌・新聞掲載	-0.01633	0.333	114	2.620	1.981	0.740 n.s.
12 貴事業所・施設のHP	民間人材紹介事業者の紹介	-0.00664	0.175	209	2.600	1.971	0.861 n.s.
13 貴事業所・施設のHP	その他	-0.03772	0.674	46	2.687	2.013	0.504 n.s.
14 養成施設や学校からの紹介	ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	-0.05302	0.820	271	2.594	1.969	0.413 n.s.
15 養成施設や学校からの紹介	就職・転職紹介フェア・イベント参加	-0.00927	0.148	29	2.756	2.045	0.883 n.s.
16 養成施設や学校からの紹介	求人情報の雑誌・新聞掲載	0.031268	0.507	103	2.624	1.983	0.613 n.s.
17 養成施設や学校からの紹介	民間人材紹介事業者の紹介	0.040949	0.855	198	2.601	1.972	0.393 n.s.
18 養成施設や学校からの紹介	その他	0.009878	0.147	35	2.724	2.030	0.884 n.s.
19 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	就職・転職紹介フェア・イベント参加	0.043752	0.613	268	2.594	1.969	0.541 n.s.
20 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	求人情報の雑誌・新聞掲載	0.084285	2.638	342	2.590	1.967	0.009 **
21 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	民間人材紹介事業者の紹介	0.093966	4.113	437	2.587	1.965	0.000 **
22 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介	その他	0.062895	1.036	274	2.594	1.969	0.301 n.s.
23 就職・転職紹介フェア・イベント参加	求人情報の雑誌・新聞掲載	0.040533	0.592	100	2.626	1.984	0.555 n.s.
24 就職・転職紹介フェア・イベント参加	民間人材紹介事業者の紹介	0.050214	0.947	195	2.601	1.972	0.345 n.s.
25 就職・転職紹介フェア・イベント参加	その他	0.019143	0.252	32	2.738	2.037	0.803 n.s.
26 求人情報の雑誌・新聞掲載	民間人材紹介事業者の紹介	0.009681	0.356	269	2.594	1.969	0.722 n.s.
27 求人情報の雑誌・新聞掲載	その他	-0.02139	0.356	106	2.623	1.983	0.723 n.s.
28 民間人材紹介事業者の紹介	その他	-0.03107	0.674	201	2.601	1.972	0.501 n.s.

29) 採用基準の策定状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

採用基準について「法人本部主導で策定している」場合、「事業所・施設主導で策定している」場合よりも10年以上勤務者の割合がやや多く、有意な差となっている。

図表 156 採用基準の策定状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
採用基準について の策定状況	法人本部主導で策定している	122	36.9%	32.8%	26.2%	4.1%	26.9%
	事業所・施設主導で策定している	155	45.8%	34.8%	18.1%	1.3%	22.1%
	策定していない	41	31.7%	39.0%	24.4%	4.9%	28.7%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
採用基準について の策定状況	法人本部主導で策定している	96	44.8%	21.9%	19.8%	13.5%	28.2%
	事業所・施設主導で策定している	80	52.5%	26.3%	11.3%	10.0%	20.3%
	策定していない	35	40.0%	22.9%	25.7%	11.4%	28.0%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
採用基準について の策定状況	法人本部主導で策定している	75	42.7%	13.3%	24.0%	20.0%	31.8%
	事業所・施設主導で策定している	93	47.3%	19.4%	17.2%	16.1%	28.1%
	策定していない	68	47.1%	11.8%	13.2%	27.9%	31.4%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 157 採用基準の策定状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設									
1	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	0.047272	2.111	275	2.594	1.969	0.036	*
2	法人本部主導で策定している	策定していない	-0.01871	0.534	161	2.607	1.975	0.594	n.s.
3	事業所・施設主導で策定している	策定していない	-0.06598	2.108	194	2.601	1.972	0.036	*
通所									
1	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	0.079316	2.154	174	2.604	1.974	0.033	*
2	法人本部主導で策定している	策定していない	0.002568	0.051	129	2.614	1.979	0.960	n.s.
3	事業所・施設主導で策定している	策定していない	-0.07675	1.635	113	2.620	1.981	0.105	n.s.
訪問									
1	法人本部主導で策定している	事業所・施設主導で策定している	0.037337	0.816	166	2.606	1.974	0.415	n.s.
2	法人本部主導で策定している	策定していない	0.00486	0.094	141	2.611	1.977	0.926	n.s.
3	事業所・施設主導で策定している	策定していない	-0.03248	0.660	159	2.607	1.975	0.510	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

30) 採用のマッチング改善でかなり注力している取組数 × 10年以上継続勤務する職員の割合

採用におけるマッチング改善について「かなり注力して取り組んでいる」取組数によって10年以上勤務者の比率に有意な差はみられない。

図表 158 採用のマッチング改善でかなり注力している取組数 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
かなり注力して取 り組んでいる数	0個	40.1%	33.3%	21.6%	4.9%	25.7%
	1個以上	41.0%	35.9%	22.4%	0.6%	23.9%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
かなり注力して取 り組んでいる数	0個	44.6%	24.1%	19.6%	11.6%	26.3%
	1個以上	49.5%	23.2%	15.2%	12.1%	23.9%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
かなり注力して取 り組んでいる数	0個	44.7%	14.5%	18.9%	22.0%	31.1%
	1個以上	48.1%	16.9%	16.9%	18.2%	28.4%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 159 採用のマッチング改善でかなり注力している取組数による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 0個	1個以上	0.018417	0.878	316	2.591	1.967	0.381 n.s.
通所							
1 0個	1個以上	0.023543	0.691	209	2.600	1.971	0.490 n.s.
訪問							
1 0個	1個以上	0.026455	0.626	234	2.597	1.970	0.532 n.s.

31) 職員満足度調査の実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

訪問系では「実施している」方が10年以上勤務者の割合が多く、施設系と通所系では逆の傾向となっているが、有意な差はみられない。

図表 160 職員満足度調査の実施状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
定期的な職員満足度調査	実施している	85	45.9%	34.1%	18.8%	1.2%	22.1%
	実施していない	233	38.6%	34.8%	23.2%	3.4%	25.8%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
定期的な職員満足度調査	実施している	43	55.8%	14.0%	18.6%	11.6%	24.0%
	実施していない	168	44.6%	26.2%	17.3%	11.9%	25.5%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
定期的な職員満足度調査	実施している	63	39.7%	23.8%	25.4%	11.1%	29.1%
	実施していない	173	48.0%	12.1%	15.6%	24.3%	30.6%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 161 職員満足度調査の実施状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
施設								
1 実施している	実施していない	-0.03662	1.549	316	2.591	1.967	0.122	n.s.
通所								
1 実施している	実施していない	-0.01508	0.357	209	2.600	1.971	0.722	n.s.
訪問								
1 実施している	実施していない	-0.01496	0.334	234	2.597	1.970	0.739	n.s.

32) 職場環境改善への職員関与 × 10年以上継続勤務する職員の割合

いずれの類型でも職場環境改善への職員の取組の関与による有意な差はみられない。

図表 162 職場環境改善への職員関与状況 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
職場環境改善への 職員関与	意見等を広く収集、多くの職員 が関与できるようにしている	162	41.7%	36.5%	19.2%	2.6%	23.7%
	上記以外	156	39.5%	32.7%	24.7%	3.1%	25.9%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
職場環境改善への 職員関与	意見等を広く収集、多くの職員 が関与できるようにしている	102	44.0%	26.6%	19.3%	10.1%	25.7%
	上記以外	109	50.0%	20.6%	15.7%	13.7%	24.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
職場環境改善への 職員関与	意見等を広く収集、多くの職員 が関与できるようにしている	117	48.7%	15.1%	21.0%	15.1%	27.3%
	上記以外	119	42.7%	15.4%	15.4%	26.5%	33.2%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 163 職場環境改善への職員関与状況による母平均の差の検定結果

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01										
施設	1	上記以外	職員の意見等を広く収集する機会（ミーティングや委員会の実施、アンケート調査の実施等）を設け、多くの職員が関与できるようにしている	0.022265	1.062	316	2.591	1.967	0.289	n.s.
通所	1	上記以外	職員の意見等を広く収集する機会（ミーティングや委員会の実施、アンケート調査の実施等）を設け、多くの職員が関与できるようにしている	-0.0099	0.291	209	2.600	1.971	0.772	n.s.
訪問	1	上記以外	職員の意見等を広く収集する機会（ミーティングや委員会の実施、アンケート調査の実施等）を設け、多くの職員が関与できるようにしている	0.058821	1.490	234	2.597	1.970	0.138	n.s.

33) 子育てや家族介護のための休業制度の整備 × 10年以上継続勤務する職員の割合
 子育てや家族介護のための休業制度の整備に積極的に取り組んでいる事業所の方が、やや10年以上勤務者の割合が高いが有意な差はみられない。

図表 164 子育てや家族介護のための休業制度整備 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
子育てや家族介護のための休業制度等の整備	かなり注力して取り組んでいる	126	36.5%	36.5%	23.8%	3.2%	26.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	175	42.3%	33.7%	21.1%	2.9%	24.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	17	52.9%	29.4%	17.6%	0.0%	21.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
子育てや家族介護のための休業制度等の整備	かなり注力して取り組んでいる	67	46.3%	20.9%	20.9%	11.9%	26.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	130	46.2%	26.2%	16.9%	10.8%	24.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	14	57.1%	14.3%	7.1%	21.4%	27.0%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
子育てや家族介護のための休業制度等の整備	かなり注力して取り組んでいる	67	40.3%	16.4%	23.9%	19.4%	32.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	141	45.4%	15.6%	16.3%	22.7%	30.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	28	60.7%	10.7%	14.3%	14.3%	21.4%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 165 子育てや家族介護のための休業制度整備状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.023032	1.047	299	2.592	1.968	0.296 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.053026	1.092	141	2.611	1.977	0.277 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.029994	0.643	190	2.602	1.973	0.521 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.022978	0.636	195	2.601	1.972	0.526 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.0042	0.057	79	2.640	1.990	0.955 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02718	0.383	142	2.611	1.977	0.703 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.015653	0.346	206	2.600	1.972	0.730 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.110394	1.692	93	2.630	1.986	0.094 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.094741	1.489	167	2.606	1.974	0.138 n.s.

34) 職員の事情・希望に応じたシフト調整 × 10年以上継続勤務する職員の割合
 職員の事情・希望に応じたシフト調整による有意な差はみられない。

図表 166 職員の事情・希望に応じたシフト調整 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
職員の事情・希望に応じたシフト調整	かなり注力して取り組んでいる	141	34.8%	40.4%	22.0%	2.8%	26.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	175	45.7%	29.7%	21.7%	2.9%	23.1%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.8%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
職員の事情・希望に応じたシフト調整	かなり注力して取り組んでいる	110	49.1%	24.5%	13.6%	12.7%	23.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	99	44.4%	22.2%	22.2%	11.1%	26.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
職員の事情・希望に応じたシフト調整	かなり注力して取り組んでいる	118	45.8%	18.6%	18.6%	16.9%	29.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	112	45.5%	11.6%	18.8%	24.1%	30.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	6	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	32.7%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 167 職員の事情・希望に応じたシフト調整による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	0.034981	1.658	314	2.592	1.968	0.098	n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる							
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	-0.03008	0.877	207	2.600	1.971	0.381	n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる							
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	-0.01439	0.359	228	2.598	1.970	0.720	n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる							
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							

35) 健康診断・ストレスチェックの実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックに積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合が多い傾向がある。施設系、通所系では有意な差となっている。

図表 168 健康診断・ストレスチェックの実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェック	167	34.1%	38.3%	24.6%	3.0%	27.4%
かなり注力して取り組んでいる	129	47.3%	28.7%	20.9%	3.1%	22.7%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	22	50.0%	40.9%	9.1%	0.0%	17.4%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない						
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェック	82	37.8%	22.0%	22.0%	18.3%	30.3%
かなり注力して取り組んでいる	104	49.0%	26.9%	16.3%	7.7%	23.9%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	25	68.0%	16.0%	8.0%	8.0%	14.0%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない						
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェック	93	40.9%	18.3%	19.4%	21.5%	32.6%
かなり注力して取り組んでいる	109	46.8%	13.8%	17.4%	22.0%	29.8%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	34	55.9%	11.8%	17.6%	14.7%	25.1%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない						
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 169 健康診断・ストレスチェックの実施状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.047638	2.172	294	2.593	1.968	0.031*
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.100502	2.429	187	2.602	1.973	0.016*
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.052864	1.251	149	2.609	1.976	0.213 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.063574	1.744	184	2.603	1.973	0.083 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.162911	3.030	105	2.623	1.983	0.003**
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.099337	1.850	127	2.615	1.979	0.067 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.027198	0.632	200	2.601	1.972	0.528 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.074577	1.227	125	2.616	1.979	0.222 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.047379	0.798	141	2.611	1.977	0.426 n.s.

36) 相談窓口の設置 × 10年以上継続勤務する職員の割合

メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置に積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合が多い傾向があるが、いずれの類型でも有意な差とはなっていない。

図表 170 相談窓口の設置 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	かなり注力して取り組んでいる	131	41.2%	32.8%	22.9%	3.1%	25.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	169	38.5%	35.5%	23.1%	3.0%	25.2%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	18	55.6%	38.9%	5.6%	0.0%	17.9%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	かなり注力して取り組んでいる	62	45.2%	25.8%	12.9%	16.1%	26.8%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	124	44.4%	24.2%	21.0%	10.5%	26.1%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	25	64.0%	16.0%	12.0%	8.0%	16.7%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置	かなり注力して取り組んでいる	68	36.8%	23.5%	25.0%	14.7%	33.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	136	49.3%	13.2%	15.4%	22.1%	28.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	32	50.0%	6.3%	15.6%	28.1%	31.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 171 相談窓口の設置状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
施設	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.000287	0.013	298	2.592	1.968	0.990	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.073056	1.531	147	2.610	1.976	0.128	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.072769	1.629	185	2.603	1.973	0.105	n.s.
通所	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.00634	0.163	184	2.603	1.973	0.871	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.100926	1.747	85	2.635	1.988	0.084	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.094586	1.792	147	2.610	1.976	0.075	n.s.
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.047619	1.075	202	2.600	1.972	0.283	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.023049	0.348	98	2.627	1.984	0.729	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02457	0.407	166	2.606	1.974	0.685	n.s.

37) 休暇が取得しやすい仕組み・環境 × 10年以上継続勤務する職員の割合

通所系において、有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備の取組による有意な差がみられる。

図表 172 休暇が取得しやすい仕組み・環境 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	かなり注力して取り組んでいる	115	39.1%	38.3%	20.9%	1.7%	24.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	195	41.0%	33.3%	22.6%	3.1%	24.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	8	50.0%	12.5%	25.0%	12.5%	25.5%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	かなり注力して取り組んでいる	87	47.1%	24.1%	17.2%	11.5%	25.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	116	43.1%	25.0%	19.0%	12.9%	26.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	8	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備	かなり注力して取り組んでいる	90	43.3%	16.7%	23.3%	16.7%	30.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	128	46.9%	15.6%	14.8%	22.7%	29.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	18	50.0%	5.6%	16.7%	27.8%	31.8%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 173 休暇が取得しやすい仕組み・環境の整備状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

			差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設	1	かなり注力して取り組んでいる	-0.00389	0.177	308	2.592	1.968	0.860	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	-0.00995	0.147	121	2.617	1.980	0.883	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00606	0.089	201	2.601	1.972	0.929	n.s.
通所	1	かなり注力して取り組んでいる	-0.00465	0.132	201	2.601	1.972	0.895	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	0.243025	2.777	93	2.630	1.986	0.007	**
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.247674	2.806	122	2.617	1.980	0.006	**
訪問	1	かなり注力して取り組んでいる	0.014314	0.346	216	2.599	1.971	0.730	n.s.
	2	かなり注力して取り組んでいる	-0.00865	0.109	106	2.623	1.983	0.913	n.s.
	3	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02297	0.297	144	2.610	1.977	0.767	n.s.

38) ロボット・機器の導入 × 10年以上継続勤務する職員の割合

職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入に積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合が多い。

図表 174 ロボット・機器の導入 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	かなり注力して取り組んでいる	39	41.0%	33.3%	25.6%	0.0%	24.8%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	165	37.6%	37.6%	21.2%	3.6%	25.9%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	114	44.7%	30.7%	21.9%	2.6%	23.3%	
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	かなり注力して取り組んでいる	11	45.5%	36.4%	18.2%	0.0%	18.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	67	37.3%	28.4%	22.4%	11.9%	28.7%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	133	51.9%	20.3%	15.0%	12.8%	24.0%	
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入	かなり注力して取り組んでいる	4	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	31.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	44	50.0%	15.9%	22.7%	11.4%	27.9%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	188	45.2%	14.9%	17.0%	22.9%	30.7%	
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 175 ロボット・機器の導入状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01066	0.326	202	2.600	1.972	0.745 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.015266	0.441	151	2.609	1.976	0.660 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.02593	1.125	277	2.594	1.969	0.262 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.10691	1.451	76	2.642	1.992	0.151 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.05994	0.760	142	2.611	1.977	0.449 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.046969	1.257	198	2.601	1.972	0.210 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.035443	0.236	46	2.687	2.013	0.814 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.00745	0.048	190	2.602	1.973	0.962 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02799	0.547	230	2.597	1.970	0.585 n.s.

39) ICT・タブレット導入 × 10年以上継続勤務する職員の割合

事務負担削減のためのICTやタブレット導入に積極的に取り組む事業所で、10年以上勤務者の割合がやや少なく、訪問系では有意な差がみられる。

図表 176 ICT・タブレット導入 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
事務負担削減のためのICTやタブレット導入	かなり注力して取り組んでいる	74	41.9%	37.8%	20.3%	0.0%	23.0%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	187	39.0%	34.2%	24.1%	2.7%	25.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	57	43.9%	31.6%	17.5%	7.0%	24.3%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
事務負担削減のためのICTやタブレット導入	かなり注力して取り組んでいる	49	46.9%	24.5%	16.3%	12.2%	23.8%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	103	51.5%	21.4%	16.5%	10.7%	24.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	59	39.0%	27.1%	20.3%	13.6%	28.4%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
事務負担削減のためのICTやタブレット導入	かなり注力して取り組んでいる	37	45.9%	16.2%	27.0%	10.8%	25.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	107	51.4%	17.8%	18.7%	12.1%	25.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	92	39.1%	12.0%	14.1%	34.8%	38.0%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 177 ICT・タブレット導入状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.02596	1.045	259	2.595	1.969	0.297 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.01289	0.394	129	2.614	1.979	0.694 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.013063	0.446	242	2.596	1.970	0.656 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00184	0.044	150	2.609	1.976	0.965 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04553	0.939	106	2.623	1.983	0.350 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.0437	1.084	160	2.607	1.975	0.280 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.00167	0.033	142	2.611	1.977	0.974 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.1282	2.065	127	2.615	1.979	0.041 *
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.12653	2.889	197	2.601	1.972	0.004 **

40) ケアの好事例等の共有 × 10年以上継続勤務する職員の割合

通所系・訪問系では、ケアの好事例等の共有機会の提供に積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合がやや多いが、有意な差はみられない。

図表 178 ケアの好事例等の共有 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
ケアの好事例等の共有機会の提供	かなり注力して取り組んでいる	35	54.3%	22.9%	22.9%	0.0%	20.5%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	227	38.3%	36.6%	21.6%	3.5%	25.6%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	56	41.1%	33.9%	23.2%	1.8%	24.2%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
ケアの好事例等の共有機会の提供	かなり注力して取り組んでいる	21	38.1%	38.1%	9.5%	14.3%	27.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	141	48.2%	22.0%	21.3%	8.5%	24.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	49	46.9%	22.4%	10.2%	20.4%	26.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
ケアの好事例等の共有機会の提供	かなり注力して取り組んでいる	24	37.5%	16.7%	33.3%	12.5%	29.2%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	169	46.2%	14.8%	17.8%	21.3%	30.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	43	48.8%	16.3%	11.6%	23.3%	29.9%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 179 ケアの好事例等の共有の取組状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.05146	1.514	260	2.595	1.969	0.131 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.03789	0.962	89	2.632	1.987	0.339 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.013565	0.486	281	2.593	1.968	0.628 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.028371	0.515	160	2.607	1.975	0.607 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.003657	0.053	68	2.650	1.995	0.958 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.02471	0.598	188	2.602	1.973	0.550 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01283	0.193	191	2.602	1.972	0.847 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00667	0.091	65	2.654	1.997	0.927 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.006158	0.116	210	2.599	1.971	0.908 n.s.

41) 職場環境改善の取組に関する委員会等開催 × 10年以上継続勤務する職員の割合
積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合がやや多いが有意な差はみられない。

図表 180 職場環境改善の取組に関する委員会等の開催
× 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
職場環境改善、業務改善に関する委員会等の開催	かなり注力して取り組んでいる	50	44.0%	34.0%	20.0%	2.0%	22.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	202	38.1%	34.2%	24.8%	3.0%	26.4%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	66	45.5%	36.4%	15.2%	3.0%	21.7%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
職場環境改善、業務改善に関する委員会等の開催	かなり注力して取り組んでいる	23	39.1%	30.4%	13.0%	17.4%	27.8%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	107	47.7%	23.4%	21.5%	7.5%	24.3%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	81	48.1%	22.2%	13.6%	16.0%	25.6%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
職場環境改善、業務改善に関する委員会等の開催	かなり注力して取り組んでいる	21	38.1%	19.0%	38.1%	4.8%	27.6%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	114	50.0%	15.8%	16.7%	17.5%	27.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	101	42.6%	13.9%	15.8%	27.7%	33.8%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 181 職場環境改善の取組に関する委員会等の開催の取組状況による
母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

		差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定	
施設									
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.04084	1.365	250	2.596	1.969	0.174	n.s.
	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.006557	0.200	114	2.620	1.981	0.842	n.s.
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.047396	1.784	266	2.594	1.969	0.076	n.s.
通所									
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.034339	0.655	128	2.615	1.979	0.514	n.s.
	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.021746	0.341	102	2.625	1.983	0.734	n.s.
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.01259	0.347	186	2.603	1.973	0.729	n.s.
訪問									
1	かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.000488	0.007	133	2.613	1.978	0.994	n.s.
	かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.06283	0.847	120	2.617	1.980	0.399	n.s.
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.06332	1.496	213	2.599	1.971	0.136	n.s.

42) 職場コミュニケーションの取組 × 10年以上継続勤務する職員の割合

施設系では、積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合が少なく、有意な差となっている。

図表 182 職場コミュニケーションの取組 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上	
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%
職場内のコミュニケーションを積極的にするための取組	31	54.8%	25.8%	19.4%	0.0%	17.6%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	239	37.7%	36.4%	23.0%	2.9%	26.3%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	48	45.8%	31.3%	18.8%	4.2%	22.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%
職場内のコミュニケーションを積極的にするための取組	20	55.0%	25.0%	15.0%	5.0%	19.3%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	156	45.5%	25.0%	17.9%	11.5%	25.7%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	35	48.6%	17.1%	17.1%	17.1%	26.5%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%
職場内のコミュニケーションを積極的にするための取組	37	56.8%	8.1%	21.6%	13.5%	25.1%
ある程度+少しだけ取り組んでいる	152	44.1%	16.4%	17.8%	21.7%	31.3%
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	47	42.6%	17.0%	17.0%	23.4%	30.7%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%

図表 183 職場コミュニケーションの取組状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる							
ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.08645	2.463	268	2.594	1.969	0.014*	
2 かなり注力して取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04324	1.014	77	2.641	1.991	0.314	n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.04321	1.466	285	2.593	1.968	0.144	n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる							
ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.06331	1.110	174	2.604	1.974	0.269	n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.07214	1.018	53	2.672	2.006	0.313	n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.00884	0.188	189	2.602	1.973	0.851	n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる							
ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.0618	1.101	187	2.602	1.973	0.272	n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.0557	0.849	82	2.637	1.989	0.398	n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる							
ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.006098	0.120	197	2.601	1.972	0.905	n.s.

43) 腰痛対策の実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

腰痛対策にはある程度は取り組んでいる方が10年以上勤務者の割合がやや多い。施設系においては有意な差がみられる。

図表 184 腰痛対策の実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
腰痛予防対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	34	44.1%	26.5%	26.5%	2.9%	23.7%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	220	37.7%	33.6%	25.0%	3.6%	26.9%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	64	48.4%	42.2%	9.4%	0.0%	18.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
腰痛予防対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	19	31.6%	42.1%	21.1%	5.3%	25.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	117	45.3%	23.1%	17.9%	13.7%	27.2%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	75	53.3%	20.0%	16.0%	10.7%	21.9%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
腰痛予防対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	17	47.1%	5.9%	23.5%	23.5%	35.3%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	132	44.7%	15.9%	18.9%	20.5%	30.5%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	87	47.1%	16.1%	16.1%	20.7%	28.9%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 185 腰痛対策の実施状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.03195	0.906	252	2.595	1.969	0.366 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.057545	1.650	96	2.628	1.985	0.102 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.089492	3.435	282	2.593	1.968	0.001 **
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01299	0.209	134	2.613	1.978	0.835 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.039779	0.672	92	2.630	1.986	0.503 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.052767	1.427	190	2.602	1.973	0.155 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.048725	0.618	147	2.610	1.976	0.538 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.064533	0.796	102	2.625	1.983	0.428 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.015808	0.379	217	2.599	1.971	0.705 n.s.

44) 転倒災害防止対策の実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

通所系では、積極的に取り組む事業所の方が、10年以上勤務者の割合がやや多いが有意な差はみられない。

図表 186 転倒災害防止対策の実施 × 10年以上継続勤務する職員の割合

	n	10年以上勤務者の割合				平均割合	
		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上		
施設	318	40.6%	34.6%	22.0%	2.8%	24.8%	
転倒災害防止対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	33	36.4%	30.3%	30.3%	3.0%	26.9%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	222	43.2%	34.2%	19.8%	2.7%	24.1%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	63	33.3%	38.1%	25.4%	3.2%	26.0%
通所	211	46.9%	23.7%	17.5%	11.8%	25.2%	
転倒災害防止対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	18	38.9%	27.8%	22.2%	11.1%	25.4%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	141	44.7%	24.1%	17.7%	13.5%	26.8%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	52	55.8%	21.2%	15.4%	7.7%	20.8%
訪問	236	45.8%	15.3%	18.2%	20.8%	30.2%	
転倒災害防止対策の実施	かなり注力して取り組んでいる	13	38.5%	30.8%	23.1%	7.7%	24.7%
	ある程度+少しだけ取り組んでいる	139	47.5%	14.4%	20.1%	18.0%	29.0%
	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	84	44.0%	14.3%	14.3%	27.4%	33.1%
全体	765	43.9%	25.6%	19.6%	10.8%	26.6%	

図表 187 転倒災害防止対策の実施状況による母平均の差の検定結果

n.s. : p値≧0.05、* : p値<0.05、** : p値<0.01

	差	統計量	自由度	0.5%点	2.5%点	p値	判定
施設							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	0.027702	0.783	253	2.595	1.969	0.435 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.008701	0.224	94	2.629	1.986	0.823 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.019	0.714	283	2.593	1.968	0.476 n.s.
通所							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.01451	0.228	157	2.608	1.975	0.820 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.045796	0.749	68	2.650	1.995	0.456 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	0.060307	1.507	191	2.602	1.972	0.133 n.s.
訪問							
1 かなり注力して取り組んでいる	ある程度+少しだけ取り組んでいる	-0.04285	0.493	150	2.609	1.976	0.623 n.s.
2 かなり注力して取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.08344	0.928	95	2.629	1.985	0.356 n.s.
3 ある程度+少しだけ取り組んでいる	ほとんど取り組んでいない+まったく取り組んでいない	-0.04059	0.953	221	2.598	1.971	0.341 n.s.

45) 平均年収 × 離職率(直近5年間)

勤務する職員の平均年収別の離職率では、300万円以上350万円未満が離職率12.2%と最も多い。

図表 188 平均年収 × 離職率(直近5年間)

項目	全体				施設				訪問				通所			
	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小	n	平均	最大	最小
1 0万円以上,150万円未満	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0
2 150万円以上,200万円未満	5	1.9	5	0	1	0.1	0	0	3	2.8	5	1	1	-	0	0
3 200万円以上,250万円未満	35	7.7	56	0	4	6.0	12	0	19	5.5	20	0	12	11.5	56	0
4 250万円以上,300万円未満	82	9.3	40	0	25	10.7	40	0	26	7.7	26	0	31	9.3	34	0
5 300万円以上,350万円未満	184	12.2	75	0	69	13.7	75	0	53	10.2	50	0	62	12.1	60	0
6 350万円以上,400万円未満	188	10.3	42	0	100	11.9	42	0	49	7.4	34	0	39	9.8	40	0
7 400万円以上,450万円未満	105	10.6	89	0	50	11.2	89	0	30	9.8	50	0	25	10.1	33	0
8 450万円以上,500万円未満	36	9.8	42	0	21	11.5	42	0	9	6.7	20	0	6	9.3	15	0
9 500万円以上,550万円未満	7	6.1	20	0	2	4.4	4	4	1	-	0	0	4	6.7	20	0
10 550万円以上,600万円未満	1	7.5	8	8	1	7.5	8	8	0	-	0	0	0	-	0	0
11 600万円以上,650万円未満	1	0.0	0	0	0	-	0	0	1	0.0	0	0	0	-	0	0
12 650万円以上,700万円未満	1	0.0	0	0	1	0.0	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0
13 700万円以上,750万円未満	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0
14 750万円以上,800万円未満	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0
15 800万円以上,2000万円未満	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0

(2) 職員の定着の効果に関する分析

1) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人員配置状況

10年以上勤務者の割合によって、人員配置状況に関連性はみられない。

図表 189 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人員配置状況

	n	人員配置状況		
		ほぼ配置基準と同じである (+1割程度以内)	配置基準より手厚く配置している (+2-3割程度)	配置基準よりかなり手厚く配置している (+4割以上)
施設	342	58.5%	36.8%	4.7%
10年以上勤務者の割合				
20%未満	129	62.0%	33.3%	4.7%
20%以上40%未満	110	55.5%	40.0%	4.5%
40%以上	79	58.2%	36.7%	5.1%
通所	217	59.4%	37.3%	3.2%
10年以上勤務者の割合				
20%未満	99	60.6%	36.4%	3.0%
20%以上40%未満	50	60.0%	38.0%	2.0%
40%以上	62	58.1%	37.1%	4.8%
計	559	58.9%	37.0%	4.1%

図表 190 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.043

	統計量	p値	判定
適合度	1.19	0.879	n.s.
尤度比	1.19	0.879	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	4	0.043

	統計量	p値	判定
適合度	0.79	0.940	n.s.
尤度比	0.78	0.942	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

2) 10年以上継続勤務する職員の割合 × サービス提供体制加算

10年以上勤務者の割合によって、サービス提供体制加算の届出状況には差がみられる。通所系においては、10年以上勤務者の割合をサービス提供体制加算の算定状況に関係性が確認できる。

図表 191 10年以上継続勤務する職員の割合 × サービス提供体制加算

	n	サービス提供体制加算の届出状況				
		サービス提供体制加算(Ⅰ)	サービス提供体制加算(Ⅱ)	サービス提供体制加算(Ⅲ)	算定していない	
施設	342	31.0%	14.6%	17.0%	37.4%	
10年以上	129	31.8%	10.1%	16.3%	41.9%	
勤務者の割合	20%未満					
	20%以上40%未満	110	30.0%	18.2%	20.0%	31.8%
割合	40%以上	79	35.4%	20.3%	11.4%	32.9%
	計	217	35.9%	19.8%	12.0%	32.3%
通所	217	35.9%	19.8%	12.0%	32.3%	
10年以上	99	23.2%	21.2%	4.0%	51.5%	
勤務者の割合	20%未満					
	20%以上40%未満	50	32.0%	22.0%	22.0%	24.0%
割合	40%以上	62	61.3%	14.5%	16.1%	8.1%
	計	559	32.9%	16.6%	15.0%	35.4%

図表 192 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	6	0.116

	統計量	p値	判定
適合度	8.61	0.197	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	6	0.347

	統計量	p値	判定
適合度	50.71	0.000	**
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

3) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 特定事業所加算

10年以上勤務者が「20%未満」の場合、特定事業所加算を算定していない割合が大きい。

図表 193 10年以上継続勤務する職員の割合 × 特定事業所加算

		n	特定事業所加算の届出状況			
			特定事業所加算 (Ⅰ)	特定事業所加算 (Ⅱ)	特定事業所加算 (Ⅲ)～(Ⅴ)	算定していない
訪問		241	16.6%	36.9%	1.7%	44.8%
10年以上	20%未満	108	14.8%	33.3%	1.9%	50.0%
勤務者の 割合	20%以上40%未満	36	25.0%	33.3%	0.0%	41.7%
	40%以上	91	14.3%	44.0%	2.2%	39.6%

図表 194 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
235	カイ二乗分布	6	0.111

	統計量	p値	判定
適合度	5.79	0.447	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

4) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 看取り介護加算

10年以上勤務者が「40%以上」の場合、看取り介護加算を算定していない割合がわずかに大きいですが、関連があるとは言えない。

図表 195 10年以上継続勤務する職員の割合 × 看取り介護加算

		n	看取り介護加算の算定状況		
			看取り介護加算 (Ⅰ)	看取り介護加算 (Ⅱ)	算定していない
施設		342	43.3%	23.4%	33.3%
10年以上	20%未満	129	41.1%	26.4%	32.6%
勤務者の 割合	20%以上40%未満	110	47.3%	20.0%	32.7%
	40%以上	79	41.8%	19.0%	39.2%

図表 196 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.068

	統計量	p値	判定
適合度	2.94	0.567	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

5) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 事業所の収支

10年以上勤務者の割合が大きい場合、施設系では5%以上の黒字という比率がやや高くなるが、通所系や訪問系では5%以上赤字の比率がやや高くなっている。通所系ではカイ二乗検定より関係性が示された。

図表 197 10年以上継続勤務する職員の割合 × 事業所の収支

	n	事業所の収支				
		5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
施設	318	22.3%	25.5%	20.4%	15.7%	16.0%
10年以上勤務者の割合	20%未満	22.5%	30.2%	19.4%	10.9%	17.1%
	20%以上40%未満	18.2%	29.1%	18.2%	20.0%	14.5%
	40%以上	27.8%	12.7%	25.3%	17.7%	16.5%
通所	211	15.6%	20.9%	19.9%	16.6%	27.0%
10年以上勤務者の割合	20%未満	21.2%	24.2%	19.2%	10.1%	25.3%
	20%以上40%未満	16.0%	22.0%	20.0%	26.0%	16.0%
	40%以上	6.5%	14.5%	21.0%	19.4%	38.7%
訪問	236	14.8%	20.8%	24.2%	19.1%	21.2%
10年以上勤務者の割合	20%未満	13.0%	24.1%	26.9%	18.5%	17.6%
	20%以上40%未満	27.8%	19.4%	13.9%	22.2%	16.7%
	40%以上	12.0%	17.4%	25.0%	18.5%	27.2%
全体	765	18.2%	22.7%	21.4%	17.0%	20.7%

図表 198 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	8	0.147

	統計量	p値	判定
適合度	13.67	0.091	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	8	0.207

	統計量	p値	判定
適合度	18.11	0.020*	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	8	0.150

	統計量	p値	判定
適合度	10.65	0.223	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

6) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人件費率

10年以上勤務者の割合が大きい場合、各サービス類型において人件費率が高い割合がやや大きく、施設系、訪問系においては10年以上定着者の割合と人件費率に関連がみられる。

図表 199 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人件費率

		n	人件費率		
			60%未満	60%以上70%未満	70%以上
施設		318	41.5%	35.2%	23.3%
10年以上勤務者の割合	20%未満	129	55.0%	30.2%	14.7%
	20%以上40%未満	110	38.2%	33.6%	28.2%
	40%以上	79	24.1%	45.6%	30.4%
通所		211	43.1%	24.6%	32.2%
10年以上勤務者の割合	20%未満	99	48.5%	25.3%	26.3%
	20%以上40%未満	50	44.0%	18.0%	38.0%
	40%以上	62	33.9%	29.0%	37.1%
訪問		236	28.8%	22.0%	49.2%
10年以上勤務者の割合	20%未満	108	38.0%	25.9%	36.1%
	20%以上40%未満	36	33.3%	11.1%	55.6%
	40%以上	92	16.3%	21.7%	62.0%
全体		765	38.0%	28.2%	33.7%

図表 200 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.186

	統計量	p値	判定
適合度	22.08	0.000	**
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	4	0.113

	統計量	p値	判定
適合度	5.36	0.252	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	4	0.196

	統計量	p値	判定
適合度	18.19	0.001	**
尤度比	19.36	0.001	**

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

7) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 平均年収(常勤職員)

10年以上勤務者の割合が大きい場合、施設系では平均年収がやや高い。通所系では10年以上勤務者が20%未満の場合、平均年収がやや低い。

図表 201 10年以上継続勤務する職員の割合 × 平均年収(常勤職員)

		n	平均年収 (常勤職員)
施設		314	363.1
10年以上勤務者の割合	20%未満	114	351.6
	20%以上40%未満	104	355.4
	40%以上60%未満	64	383.2
	60%以上	8	437.9
通所		202	333.3
10年以上勤務者の割合	20%未満	90	318.1
	20%以上40%未満	48	347.3
	40%以上60%未満	36	346.8
	60%以上	22	341.3
訪問		214	334.5
10年以上勤務者の割合	20%未満	96	329.3
	20%以上40%未満	32	351.1
	40%以上60%未満	39	344.8
	60%以上	41	325.5
全体		733	346.3

8) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 採用費用の比率

10年以上勤務者の割合40%以上の場合、採用費用が売上・収入に占める比率は5%未満がやや大きくなっており、20%未満の場合は、10%以上がやや大きくなっている。施設系、通所系、訪問系のいずれも定着者の割合と採用比率には関係がみられる。

10年以上継続している職員が多い方が、採用経費を抑制できていることがやや多いと考えられる。

図表 202 10年以上継続勤務する職員の割合 × 採用費用の比率

	n	採用費用が売上・収入に占める比率		
		5%未満	5%以上10%未満	10%以上
施設	318	54.4%	18.9%	26.7%
10年以上勤務者の割合	20%未満	41.1%	24.0%	34.9%
	20%以上40%未満	61.8%	17.3%	20.9%
	40%以上	65.8%	12.7%	21.5%
通所	211	54.0%	20.9%	25.1%
10年以上勤務者の割合	20%未満	39.4%	24.2%	36.4%
	20%以上40%未満	60.0%	18.0%	22.0%
	40%以上	72.6%	17.7%	9.7%
訪問	236	67.4%	12.7%	19.9%
10年以上勤務者の割合	20%未満	59.3%	14.8%	25.9%
	20%以上40%未満	61.1%	22.2%	16.7%
	40%以上	79.3%	6.5%	14.1%
全体	765	58.3%	17.5%	24.2%

図表 203 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.160

	統計量	p値	判定
適合度	16.20	0.003**	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	4	0.219

	統計量	p値	判定
適合度	20.29	0.000**	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	4	0.164

	統計量	p値	判定
適合度	12.63	0.013*	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

9) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人材育成・研修費用の比率

育成・研修の費用についても、10年以上勤務者の割合40%以上の場合、売上・収入に占める比率は5%未満がやや大きくなっており、20%未満の場合は、10%以上がやや大きくなっている。いずれの類型でも定着割合と育成・研修費用の比率には関係性がみられる。

図表 204 10年以上継続勤務する職員の割合 × 人材育成・研修費用の比率

		n	育成・研修費用が売上・収入に占める比率		
			5%未満	5%以上10%未満	10%以上
施設		318	56.3%	24.5%	19.2%
10年以上勤務者の割合	20%未満	129	45.7%	34.1%	20.2%
	20%以上40%未満	110	61.8%	21.8%	16.4%
	40%以上	79	65.8%	12.7%	21.5%
通所		211	59.2%	20.4%	20.4%
10年以上勤務者の割合	20%未満	99	50.5%	18.2%	31.3%
	20%以上40%未満	50	68.0%	18.0%	14.0%
	40%以上	62	66.1%	25.8%	8.1%
訪問		236	60.6%	21.2%	18.2%
10年以上勤務者の割合	20%未満	108	47.2%	30.6%	22.2%
	20%以上40%未満	36	61.1%	16.7%	22.2%
	40%以上	92	76.1%	12.0%	12.0%
全体		765	58.4%	22.4%	19.2%

図表 205 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	6	0.164

	統計量	p値	判定
適合度	17.08	0.009**	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	6	0.230

	統計量	p値	判定
適合度	22.23	0.001**	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	6	0.171

	統計量	p値	判定
適合度	13.76	0.032*	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s.: p値 ≥ 0.05、*: p値 < 0.05、**: p値 < 0.01

10) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 現在の中核人材の有無

現在の中核人材については多くの事業所で「適任者がいる」または「ある程度の適任者はいる」としている。10年以上勤務者の割合が20%未満の場合、わずかではあるが、「適任者はいない」という割合が多くなっている。施設系では定着者の割合と現在の中核人材の有無に関連がみられる。

図表 206 10年以上継続勤務する職員の割合 × 現在の中核人材の有無

	n	現在の中核人材				
		適任者がいる	ある程度の適任者はいる	適任者はいない	適任者がいる + ある程度の適任者はいる	
施設	318	66.7%	24.8%	8.5%	91.5%	
10年以上	20%未満	129	69.8%	20.2%	10.1%	89.9%
勤務者の割合	20%以上40%未満	110	66.4%	25.5%	8.2%	91.8%
	40%以上	79	62.0%	31.6%	6.3%	93.7%
通所	211	59.2%	27.5%	13.3%	86.7%	
10年以上	20%未満	99	52.5%	32.3%	15.2%	84.8%
勤務者の割合	20%以上40%未満	50	74.0%	16.0%	10.0%	90.0%
	40%以上	62	58.1%	29.0%	12.9%	87.1%
訪問	236	58.1%	28.4%	13.6%	86.4%	
10年以上	20%未満	108	58.3%	24.1%	17.6%	82.4%
勤務者の割合	20%以上40%未満	36	66.7%	27.8%	5.6%	94.4%
	40%以上	92	54.3%	33.7%	12.0%	88.0%
全体	765	62.0%	26.7%	11.4%	88.6%	

図表 207 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.129

	統計量	p値	判定
適合度	10.60	0.031*	
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	4	0.128

	統計量	p値	判定
適合度	6.87	0.143	n.s.
尤度比	6.95	0.139	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	4	0.109

	統計量	p値	判定
適合度	5.57	0.234	n.s.
尤度比	5.70	0.222	n.s.

n.s. : p値 ≥ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

11) 10年以上継続勤務する職員の割合 × 将来の中核人材の有無

将来の中核人材候補については多くの事業所で「ある程度の適任者はいる」としている。通所系においては、10年以上勤務者が40%以上の場合、「ある程度の適任者はいる」という割合がやや大きい。訪問系では10年以上勤務者が40%以上の場合で「適任者はいない」割合が大きい。ただし、関連があるとは言えない。

図表 208 10年以上継続勤務する職員の割合 × 将来の中核人材の有無

	n	将来（10年後）の中核人材候補者			
		適任者がいる	ある程度の適任者はいる	適任者はいない	適任者がいる+ある程度の適任者はいる
施設	318	16.4%	61.0%	22.6%	77.4%
10年以上	129	16.3%	60.5%	23.3%	76.7%
勤務者の割	110	19.1%	59.1%	21.8%	78.2%
合	79	12.7%	64.6%	22.8%	77.2%
通所	211	15.6%	58.8%	25.6%	74.4%
10年以上	99	18.2%	53.5%	28.3%	71.7%
勤務者の割	50	16.0%	56.0%	28.0%	72.0%
合	62	11.3%	69.4%	19.4%	80.6%
訪問	236	14.4%	52.1%	33.5%	66.5%
10年以上	108	15.7%	54.6%	29.6%	70.4%
勤務者の割	36	13.9%	61.1%	25.0%	75.0%
合	92	13.0%	45.7%	41.3%	58.7%
全体	765	15.6%	57.6%	26.8%	73.2%

図表 209 独立性の検定結果(カイ二乗検定)

<施設>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
318	カイ二乗分布	4	0.048

	統計量	p値	判定
適合度	1.45	0.835	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<通所>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
211	カイ二乗分布	4	0.100

	統計量	p値	判定
適合度	4.21	0.379	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

<訪問>

独立性の検定

件数	分布	自由度	クラメールの連関係数
236	カイ二乗分布	4	0.099

	統計量	p値	判定
適合度	4.62	0.329	n.s.
尤度比	0.00	1.000	n.s.

n.s. : p値 ≧ 0.05、* : p値 < 0.05、** : p値 < 0.01

(3) 職員の定着への影響、定着の効果に関する分析結果の整理

職員の定着に対しては、以下の点が影響している可能性が示唆された。

■ 事業所属性

- 当然ではあるが、開設時期と職員の定着（10年以上継続勤務すること）は大きく関係している。
- 併設事業所の有無や運営法人の規模によっても職員の定着には差が生じており、規模による影響があることも示唆された。法人本部の有無によっても定着状況には差がみられており、法人の規模・組織体制が影響しているものと考えられる。
- 地域区分によっても差が生じており、「その他」地域において定着者の割合が多い結果となった。
- 施設系、通所系、訪問系のそれぞれで、定着に対して影響していると考えられる内容に差がみられており、サービス類型によって職員の定着に係る影響構造は異なる面があることがうかがえる。

■ 職場環境改善の取組状況

- 職場環境改善の取組である、健康診断・ストレスチェックの実施、有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備、事務負担軽減のためのICT・タブレット導入、職場コミュニケーション促進の取組、腰痛対策の実施等の取組状況によって定着状況に有意な差がみられた（サービス類型によってその影響は異なる）。
- 取組が進んでいるほど定着につながっているというものだけではなく、取り組んでいない事業所でより定着が進んでいるという取組もみられた。
- 職場環境改善の取組を進めることで算定可能である介護職員等特定処遇改善加算の届出状況によっても職員の定着状況にはやや差がみられた。

■ 等級制度・報酬制度等の処遇に係る制度

- 年収水準は施設系において定着に影響しているとみられる。
- 基本給、年収以外でも、等級制度の有無や家族手当・住宅手当等の有無、賞与への評価結果の連動の有無によって定着状況には差がみられる。

■ 採用の方法

- リファラル採用（口コミ・紹介採用）による職員手当を支給している場合や、主な採用ルートによって定着状況には差がみられる部分があった。

■ 人材育成の仕組み

- 業務に関する面談機会の確保、キャリアアップに関する定期的な相談機会の確保、1on1面談の実施、外部研修受講費用の支援、委員会等への若手職員の参画、地域の活動への参加等の取組状況によって定着状況に一定の差がみられる。

■ 法人本部等の関与・役割分担

- 法人本部の有無、法人本部の採用等への関与状況によって職員の定着に一部差がみ

られる。

職員の定着による効果・影響としては、次のようなものが示唆された。

■ 加算算定への影響

- 職員の定着状況によってサービス提供体制加算の届出状況には差がみられる。定着が進んでいる方が「サービス提供体制加算（Ⅰ）」の届出割合が大きくなっており、通所系ではその関連性が確認できた。

■ 財務・収支面への影響

- 通所系では10年以上勤務者の比率と事業所の収支に関連がみられた。施設系、訪問系では関連性までは見いだせなかったが、傾向としてわずから差がみられた。
- 定着が進んでいる事業所において、人件費率は高い傾向があり、施設系、訪問系ではその関連性が確認できた。
- 一方で、採用費用、育成・研修費用の売上・収入に対する比率はやや低くなっており、職員の定着と関連があるとみられる。

■ 人材育成への影響

- 現在の中核人材については、定着が進んでいない事業所の方が、わずかではあるが「適任者はいない」という割合が大きく、施設系ではその関連性が確認できた。

第3章 ヒアリング調査

1. ヒアリング調査の概要

本調査においては、アンケート調査による定量的な分析を一部補完することを目的としてヒアリング調査を実施した。

(1) ヒアリング対象施設の抽出方針・抽出方法

ヒアリング対象の抽出に際して、1)近年の職員の定着状況、2)働きやすい職場づくりに関する取組への注力状況(注力している取組の数)、3)人材不足感の状況等の観点から、アンケート調査回答者の中からヒアリング対象候補を抽出した(前提としてヒアリング調査に協力いただけるか否かという設問をアンケート調査で設定し、一次スクリーニングを行っている)。

【ヒアリング対象の抽出方針】

以下2点のいずれかに該当するかどうかスクリーニングを行った上で、人材不足感の状況等も加味して抽出

- 直近5年間の離職率が概ね10%程度以下の事業所
- 働きやすい職場づくりに関して注力している取組の数が上位である事業所

(2) 主なヒアリング事項

主なヒアリング事項は以下のとおり。

○職員の定着状況・定着促進策

- 直近の離職者数・離職率
- 人材の定着の動向
 - 定着している職員の特徴や傾向(リーダー等の管理職候補となる人材が育っているか等)
 - 離職者の特徴や傾向、離職理由
- 定着促進・離職防止策
 - 教育・研修体制(エルダー・メンター制度、定期的な面談、資格取得支援、マニュアル整備 等)
 - 働きやすい職場づくり(休暇取得のしやすさ)、シフトの柔軟性 等)
 - 職員のための施設環境整備(休憩スペース、更衣室・ロッカー等 等)
 - 業務負担軽減の取組(介護ロボット・ICT 活用、記録報告様式の工夫、その他業務改善 等)

- 人事制度(等級制度、報酬制度、評価制度)
- 取組・施策の効果
 - 上記取組・施策のそれぞれの効果
- 定着・離職防止の効果・影響
 - 財務に関する効果・影響
 - 採用コスト、教育コスト、収益性 等
 - 運営の効率性に関する効果・影響
 - 事業所運営体制への影響
 - サービスの質に関する効果・影響
 - 業務の質への影響
 - 利用者への影響
 - 職員の働きやすさ・エンゲージメント
 - 他職員への業務負担への影響
 - 他職員へのモチベーション面の影響

2. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査に基づく取組事例整理

前述のとおり事業所の抽出を行い、定着が進んでいると思われる事業所に対して、定着・離職防止に向けて効果的と思われる取組および定着・離職防止による効果を確認した。取組テーマと事例の概要は次の通りである。なお、今回のヒアリング対象は主に事業所の管理者であり、取組による効果の実感は回答者の主観である点に留意が必要である。

図表 210 取組テーマと事例の概要

事業所名	取組テーマ	概要
介護付きホーム A	本人の意向を踏まえた異動 ストレスチェック	別エリアの同一法人の事業所への異動を行うなど、法人全体としての離職防止につなげている。また、職員の状態の早期把握のためにストレスチェックを行い、結果に応じたフォロー等を行っている。
通所介護事業所 B	給与アップ 独自の育児休暇制度	直近のベースアップに加えて、収益に応じて賞与に反映するなど給与アップの取組を実施している。また、育児休暇取得の対象となる子の年齢制限を独自に引き上げることで復職のタイミングを柔軟化している。
通所介護事業所 C	随時のフォロー体制	職員の困りごとに対して随時の面談を行い、早期に解決を図る。その際、別部署の職員が第三者として関わるのが有効と考えている。
通所介護事業所 D	休暇取得のしやすさ 人間関係の構築	遠慮せずに休暇取得の希望が言える職員同士の関係性を構築することが重要と考えており、現場の職員が率先してそのような風土の醸成に取り組んでいる。
訪問介護事業所 E	本人の意向を踏まえた異動 定期的なフォロー体制	併設する入居施設との連携により本人の意向を踏まえた異動を行うことで離職防止につなげている。また、年 3 回の面談をキャリア形成支援や評価等さまざまなコミュニケーションの場として活用している。

事業所情報	法人格	株式会社	サービス種別	介護付きホーム
	事業所・施設名	介護付きホームA	利用者定員	38名
職員の 定着・離職防止 に向けた取組と その効果	職員の 定着の状況	<ul style="list-style-type: none"> 現在は新卒入社して7から8年目の方が多く、短期で離職する職員は少ない。 		
	取組の工夫	<p><本人の意向を踏まえた異動></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員から働きづらいと申し出があった場合には、他の事業所へ異動するなどして、法人全体としての離職を防ぐようにしている。法人内には住宅型有料老人ホームと特定施設入居者生活介護の2種類の施設があり、基本的には同一種別の事業所内で勤務エリアを変えるケースが多い。新卒に対しては、入職時に異動ができることを伝えている。 <p><教育・研修・資格取得支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 資格取得補助、奨学金返還立替制度、指導員の固定化等の施策を行っている。入社後2週間は研修日誌を作成し、管理者が把握できるようにしている。新卒は研修が充実しているが、中途の場合は2か月くらいで立ち立ちできるような短期間のプログラムになっている。 <p><ストレスチェック></p> <ul style="list-style-type: none"> 3か月に1回のストレスチェックやその対応を行っている。ストレスチェックの結果を確認し、「緊急コールが頻回に鳴っているときにコールを止めてしまう」などの好ましくない回答結果を確認できた場合には、適宜個人面談を行う場合もある。職員の状況や考えを比較的早期に把握できるようにしている。 <p><休暇取得></p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍を踏まえ、職員本人の体調に対するケアも手厚くなり、職員にとっては休みやすい環境ができています。管理者としては、職員の働きがいを確保するためにもできるだけ休んでもらうようにしている。 <p><評価制度></p> <ul style="list-style-type: none"> コロナ前までは賞与に関する査定など評価項目が厳しめであったが、コロナ以降は多様な人材が活躍できるように多少評価を緩めることにより離職は下がった。 		
	定着・離職防止 による効果	<ul style="list-style-type: none"> 定着が進み既存の職員だけになると、新規の職員が入りづらい状況になる。 現在は、中途の人材採用を新規で行っていないため、採用コストは抑えられている。一方で特定技能実習生の人数が増えており、実習生に関するコストはかかっている状況である。 		

事業所情報	法人格	医療法人	サービス種別	通所介護
	事業所・施設名	通所介護事業所B	利用者定員	—
職員の 定着・離職防止 に向けた取組と その効果	職員の 定着の状況	<ul style="list-style-type: none"> 近年、離職率は減っている。その要因は十分に分析できていないが、おそらく給与だけの問題ではなく、通勤時間や事業所立地の要素も大きいと思う。 定着状況の傾向として、勤続年数が長い職員と短い職員とでの二極化が起きており、勤続年数10年前後の中間層が薄くなっていると感じる。 最近入社した人が早期に離職してしまう要因としては、紹介業社の存在が挙げられる。最近入社した職員は主体性の乏しい者が多く、紹介業者に勧められるままに等事業所に入職するが、入社後のギャップが大きく離職に至っている可能性がある。また、紹介業者にすぐ相談できる状況があることで、嫌なことがあった時にもすぐ相談して次の就職先を気軽に探せる状況にあると推察される。 		
	取組の工夫	<p><給与アップ></p> <ul style="list-style-type: none"> 給与については、近年、通常の昇給とは別に、ベースアップを行った。また、収益に応じて賞与に反映している。 <p><育児休暇取得支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 育児については、男性職員も含めて積極的に取得するように対象者に周知している。また、復職のタイミングについて、法定が3歳までとなっているところ、独自に対象となる子の年齢制限を引き上げ、小学校に上がる前の6歳まで育児を取得できるようにした。育児制度は勤続年数問わず広く活用されているが、復職のタイミングで離職する者も一定数いる状況である。 		
	定着・離職防止 による効果	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数の二極化の結果、10年前後の中間層が薄くなることで、事業継続に問題が起きると考えている。管理職候補の育成がままならないだけでなく、若手職員の育成もできないなど悪循環が生じる可能性がある。 「募集採用費」として管理している紹介手数料が増加することで収支に少なからぬ影響はあると思う。もし採用に関する費用を削減できれば、それを原資として職員の給与に還元するなど、定着に資する取組につなげたいと考えている。 なお、紹介手数料は職種ごとにも異なり、特に採用が難しい職種についてはその金額の増加率も高いため、採用に要する費用がさらに高くなっている。 		

事業所情報	法人格	株式会社	サービス種別	通所介護
	事業所・施設名	通所介護事業所C	利用者定員	—
職員の 定着・離職防止 に向けた取組と その効果	職員の 定着の状況	<ul style="list-style-type: none"> 職員11名いるが、直近2年では離職した職員はいない。 人材不足により急いで採用した人はかえって離職しやすい傾向があり、マッチングが甘くなっていると思う。 未経験者の場合は仕事の内容とのギャップにより3か月ぐらいの早期で退職する場合が多く、人間関係でやめることはあまりない。離職する傾向の高い職員はあまり本音を言わないような人であり、言いたいことが言える人であれば離職はしない印象がある。 現状、リーダー格となる職員は上手く育っていないが、頑張っている職員を上位の職層に上げていきたい思いはある。現在パート勤務の職員がそのまま定着し、正社員になり、その後リーダークラスになると理想である。 		
	取組の工夫	<p><他部署とも連携した随時の面談></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員における困りごとがあれば、随時の面談を行い、早期に解決することが、離職防止には最も効果的だと感じる。 併設の入居施設と居宅介護支援事業所を含め、管理者間や職員間で日頃からコミュニケーションを取ることが多い。別の組織のリーダーが介入してコミュニケーションができており、人間関係が円滑になっていると思う。同じ組織同士の場合は、言いたいことが言いつらく、不満につながると考えている。 		
	定着・離職防止 による効果	<ul style="list-style-type: none"> デイサービスの職員については、紹介手数料が高く費用対効果が低いため紹介会社は活用していない。代わりにハローワーク経由での採用が多く、採用費用はあまりかかっていない。 職員の定着に伴い、個々の職員にスキルが蓄積されるため、高いスキルを活かしてサービス提供できるようになる。また、サービスの質の向上に向けて、自分から考えて様々な施策案を考えられるようになる。 職員が安定的に働くことでリーダーの業務負担の軽減になる。また現場に余裕が生まれることで、他者のフォローもしやすくなる。 		

事業所情報	法人格	株式会社	サービス種別	通所介護
	事業所・施設名	通所介護事業所D	利用者定員	—
職員の 定着・離職防止 に向けた取組と その効果	職員の 定着の状況	<ul style="list-style-type: none"> 直近2年間は離職者なし。 メインのスタッフはパート職員である。勤続年数の長い職員は、当事業所で何をしたいかが明確であり、会社から言われたことだけでなく、やりがいをもって主体的に仕事に取り組んでいる。 今期は2名採用した（いずれも週4日勤務）。合計10名のうち3名が勤続3年以内（出戻りを含めると4名）。 		
	取組の工夫	<p><休暇取得のしやすさとベースとしての人間関係></p> <ul style="list-style-type: none"> 遠慮せずに休暇取得の希望が言える職員同士の関係性が、職員の満足度に大きく影響すると考えている。 職員間で「何かあればお互い様」という空気が出来上がっており、リーダーシップを発揮できる職員が率先してそのような風土を醸成してくれている。 デイサービスは少人数の現場であり、職員と経営層との考え方の整合以上に、現場のスタッフ間の人間関係の影響が大きいと思う。当事業所では、人間関係が良好に保たれているため、離職が発生していないと考えている。 		
	定着・離職防止 による効果	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数が長くなるほど、職場内で遠慮せずに休暇を申し出ることができる人が増える。そのため、「休んでもよい」、「誰かが休んだ時は周りがフォローすればよい」というような風土が形成されやすい。結果的に、勤続年数が短い人も含め、職場全体として休みがとりやすくなると考えられる。 勤続年数が長くなるほど、同じスタッフが継続して同じ利用者を担当することができ、利用者スタッフの信頼関係が深まる。利用者とは長く付き合うほど、意思疎通も円滑になり、利用者から意思表示がなくてもその人の言いたいことがわかるといったような状況が増える。結果として、よりそれぞれの利用者合ったケアをすることができ、利用者の満足度も高まり、利用者数も増えてきている。 職員の離職が発生すると、業務負担は間違いなく大きくなる。具体的には、用事を調整して休暇予定だった職員が急遽出勤、週2勤務希望の職員が週3勤務にあるといった状態が発生する。また、そのような状況では、そもそも職員が遠慮して休みの希望を言えない可能性もあり、結果的に職場・職務への満足度が下がり、離職者が発生する悪循環となる。無理のない運営に必要な人数をそろえることが最も重要である。特に、デイサービスは、パート職員が多く、正社員のようにキャリア形成を見据えて仕事を優先するようなインセンティブがないため、ライフスタイルにあった柔軟な働き方、働きやすさ、休みやすさ等がより重要と考えている。 		

事業所情報	法人格	公益財団法人	サービス種別	訪問介護
	事業所・施設名	訪問介護事業所E	利用者定員	—
職員の 定着・離職防止 に向けた取組と その効果	職員の 定着の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 近年事業所職員の離職はなかったが、今年は60歳の定年を迎えた退職者が1名出た。 ・ 登録ヘルパーは65-70歳が多く、毎年の更新の際に、徐々に引退される方が出始めている ・ 平均勤続年数は10年以上の人が多く、20年を超える人もいる。 ・ 採用数は少なく、5年以内に1名採用したのみ。 		
	取組の工夫	<p><本人の意向を踏まえた異動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 併設施設と連携することで、ライフスタイルにあわせて柔軟にキャリアを形成できる。例えば、施設での夜勤が難しくなった職員に対して、自分で調整しながら仕事に入れられる訪問介護のポジションという選択肢を提示できることで、定着率の向上につながっていると思う。 <p><定期的な面談></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 組織目標を踏まえた個人目標の管理を行い、年3回面談を実施している。この取組の中で、個々人のキャリア形成の支援や、働きに対する丁寧な評価・処遇、離職に至るまでのフォローなど、様々なコミュニケーションがとれるようになってきている。 <p><教育・研修体制></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ eラーニング等を用いて自主学習機会を提供している。これについては、研修・学習機会の支援という点で効果はあると感じられる一方、年齢層が高くなるにつれて新たなことに取り組むハードルも高くなるため、職員にとっては、逆に負担が増加していると捉えられている部分もある。 		
	定着・離職防止 による効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の定着率は高いものの、ケアの需要に対しては、職員の総数は常に人手不足であるため、様々なサイトや人材派遣を含めて常に募集をかけており、一定の採用コストがかかり続けている。特に、人材派遣については、採用コストが高く、採算が合わないことも多い。 ・ 訪問介護においては、定着率が高いこととサービスの質の向上や標準化とは比例しない可能性がある。家事支援のニーズが大きいことや、各家庭で環境や求められることが大きく違うことから、身体介助等の専門的な技術を実践し、磨く機会が少ない。 ・ 特に規模が小さい事業所の場合は、1人抜けるだけで周りの業務負担が大幅に増えるため、残された職員への業務負担に及ぼす影響は大きい。 ・ 勤続年数と質が必ずしも比例しないと云ったが、勤続年数の長いベテランは、やはり仕事が好きだから続いているという職員が多い。ワークライフバランスを保ちながら、1人の利用者に専念でき、自分が思う良い介護をしっかりと行うことができることにやりがいを感じている人が多い。介護の質と直結するわけではないが、結果的にそうした思いのある、意欲的な職員が残っているため、職場の雰囲気が良い可能性もある。 		

(2) ヒアリング調査結果の整理

取組事例を踏まえたヒアリング調査結果の整理は以下の通り。

○定着促進に有効と考えられる取組

<休暇取得・シフト調整のしやすさとベースとしての人間関係の構築>

- ・ 休暇取得・シフト調整のしやすさの向上を図る事業所は多く、実際に職員においても最も重視される取組の一つと考えられる。
- ・ また、本人の希望の伝えやすさについては、ベースとして良好な人間関係を構築できていることが前提であるという考えもある。職員間のコミュニケーションについては、リーダー層が率先して風土醸成に取り組むが見られる。

<面談等によるフォロー>

- ・ 年間で複数回の面談を実施することで、組織目標を踏まえた個人目標の管理、個々のキャリア形成支援、働きに対する丁寧な評価・処遇、離職に至るまでのフォローなど、様々なコミュニケーションを行う場として活用しているケースが見られる。
- ・ 一方で、定期的な面談ではフォローしきれない課題に即応するため、逆に、随時の面談を重視する考えもある。なお、他部署の職員が第三者として関わることで調整を円滑に進めている例もある。

<本人の意向やライフステージ等を踏まえた異動・配置転換>

- ・ 複数拠点を運営している法人においては、他地域の同一サービス事業所への異動や、施設から居宅への配置転換等、職員本人の意向やライフステージ等を踏まえ、現職以外のポジションを提示することで定着を図る例がある。

○定着・離職防止による効果

<運営の効率性・安定性に関する効果>

- ・ 勤続年数が長くなるほど遠慮せずに休暇やシフト調整を申し出ることができる職員が増え、休暇取得・シフト調整等の希望を伝えやすい風土が形成される。結果的に、勤続年数の短い職員も含め職場全体で休暇取得・シフト調整のしやすさが促進されと考えられる。
- ・ 人材の定着により業務を安定的に回せるようになることで、リーダーの業務負担軽減や、他者をフォローできる現場の余裕につながると考えられる(逆に、離職が生じると職員の希望に沿わない休日やシフトになる可能性が高く、職場・職務への満足度が下がり、結果的に離職が生じるという悪循環が想定される)。
- ・ 勤続年数が二極化している事業所などにおいては、勤続年数 10 年前後の中間層が薄くなることで、管理職候補の育成がままならないだけでなく、若手職員の育成もできない等、事業継続の観点から悪循環が生じる可能性がある。
- ・ 新規採用の必要性がなくなることで、採用コストや研修教育コストを一定程度抑えることは出来ると考えられる。
- ・ なお、ある訪問介護事業所においては、ケアの需要に対する職員の総数が常に不足しており、各種募集サイトや人材派遣を含めて常に募集をかけている状態にあるため、定着率が高い場合であっても、一定程度の採用コストが継続して発生しているという例もある。

<サービスの質に関する効果>

- ・ 個人としてのスキルアップ・ノウハウの蓄積だけでなく、利用者との顔馴染みになることで利用者に対する理解が深まり、ケアの質が向上し、結果的に利用者の満足度も高まると考えられる。実際に利用者の保持・獲得につながっている事業所の例も見られる。

第4章 まとめ

1. 調査結果の整理

(1) アンケート・ヒアリング調査を通じて得られた示唆

【職員の定着への影響について】

○事業所の属性・特性は職員の定着に大きく影響している

- 事業所の開設時期が職員の定着（10年以上継続して勤務している状態）に大きく影響している。また、事業所の規模・組織体制等も職員の定着に影響していると考えられる。
- また、地域、サービス類型によって職員が定着に至る影響構造には差があるものと考えられる。
- 職員の定着促進を考える上では、これら属性について踏まえた分析・検討が重要となると言える。

○職場環境改善の幅広い取組が職員の定着に影響している面がある

- 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）を届け出ている事業所の方が、職員の定着割合が高い。介護職員等特定処遇改善加算は職場環境改善の取組に広く取り組むことが要件であり、職場環境改善の取組の推進が職員の定着に寄与している可能性が示唆された。
- 健康診断・ストレスチェックの実施、有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備、事務負担軽減のためのICT・タブレット導入、職場コミュニケーション促進の取組、腰痛対策の実施等の取組状況によって等、職場環境改善のための取組状況によって定着状況に差がある面がみられた（サービス類型によってその傾向は異なる）。
- なお、事業所の取組が進んでいるほど、定着が進んでいないという取組もみられた。その要因については、より踏み込んだ検討が必要と考えられる。すでに定着が十分に進んでいるため積極的に取り組んでいない可能性や、定着が進んでいないゆえに各取組に注力している事業所等があることが考えられ、職員の定着について分析、検討する上では事業所の置かれている状況や方針等も考慮することが重要と考えられる。
- 職場環境改善の取組の職員の定着に対する影響については、サービス類型によってその構造が異なるものと考えられる。

○基本給以外の等級・評価・報酬制度も定着に影響しているものがある

- 年収水準以外に、等級制度の有無や家族手当・住宅手当等の有無、賞与への評価結果の連動の有無によって職員の定着状況には差がみられる面がある。基本給以外の評価・報酬に係る制度設計も職員の定着促進に重要である可能性が示唆された。

○採用時の工夫も一部、定着への影響がみられる

- リファラル採用（口コミ・紹介採用）における職員手当の有無が職員の定着に影響してい

る面がみられた。また、事業所の主要な採用ルートによっても職員の定着状況にはやや差がみられており、採用時の取組が中長期的な職員の定着に影響している可能性が示唆された。

○人材育成の仕組みも一部、定着への影響がみられる

- エルダー・メンター制度、外部研修受講費用の支援、業務マニュアルの整備、地域の活動への参加等、人材育成の仕組みの一部では、その取組状況によって職員の定着状況に差がみられた。

○法人本部等の関与が定着へ影響する可能性がある

- 人材採用等に本部が中心的・主体的に関わっている場合に職員の定着が進んでいる傾向があった。組織としての体制整備が進んでいることに加え、より広範な地域の情報を得ていること等が好影響を及ぼしている可能性があり、法人本部の関与についてはより詳細にその実態を把握して検討を進めることも検討の余地があると考えられる。

【職員の定着による効果等について】

(財務・収支面)

- 職員の定着が進んでいる事業所の場合、サービス提供体制加算や特定事業所加算の算定割合が大きくなっており、結果として収益増に資する面があると考えられる。
- 定着が進んでいる事業所の方が、採用費用、人材育成・研修費用を抑制できている傾向があり、費用面でのメリットはあると考えられる。
- 施設系サービスでは、定着が進んでいる施設で5%以上の黒字という事業所の割合がわずかに多くなっており、収支面で好影響がある可能性がみられた(サービス特性、その他の影響が大きい点には留意が必要)。
- 一方で、定着が進んでいる事業所の場合、人件費率がやや高い傾向があり、コスト面で負担となっている面もあることも考慮する必要がある。

(運営・サービス面)

- 職員の定着が進んでいる事業所の場合、円滑なコミュニケーションが可能となることで休暇やシフトの調整が行いやすくなったり、役割外で他の職員のフォローを行ったりといった運営における好影響も生じるという意見も挙げられた。
- また、定着が進むことで、定型的な面談等以外でも日常的に不定形な上席者や同僚とのコミュニケーションが促進され、結果として職員の不満の防止や問題への早期対応につながるケースがあるといった意見もみられた。
- 定着が進んでおり、ベテラン職員が一定以上の割合存在することで、新規入職職員の育成等を効果的・効率的に実施することにもつながっている面がある。
- 同一の事業所で継続勤務することで、ノウハウの蓄積に加え、利用者への理解が深まり

ケアの質向上にも資する面もあると考えられる。

- 定着が進む半面、特定の年齢層の人員が欠けてしまうことや、新規採用者が逆になじみにくくなること等、中長期的な運営には懸念が生じる可能性も懸念事項として指摘される。また、職員が定着する反面、特定年齢層に人材が固まってしまうと、次の世代の中核人材の育成という課題が生じること等も考えられる。

(2) 職員の定着への影響及び定着促進の効果に関する検討内容

アンケート調査、ヒアリング調査の結果等に基づき、検討委員会で職員の定着への影響及び定着促進の効果等についての議論を行った。検討委員会での主な検討内容を示す。

<調査結果について>

- 職員の定着が進んでいる事業所の方が看取り介護加算の算定が少ないということには違和感がある。事業所の属性等を確認してその要因等も検討すべきではないか。基本的にはベテランが増える方が加算は取りやすくなると考えられる。
- ICT 導入等の取組に関して、ベテランが多いとその活用が進んでいない可能性が示唆されている。職員の定着が進むことにも良い面、そうでない面の両面があるということと考えられ、今後はその点も踏まえた検討が必要となるだろう。
- 施設系では、職員の定着が進むと人件費率が高まる面があることは確かである。規模が大きい法人であればグループ内での異動等で対応できる面があるが、1 法人 1 施設のような場合、対応が難しくなる。定着による効果を高めていく上での課題と考えられ、今後一層の検討が必要となるだろう。
- 訪問系の事業所では、併設施設がない場合、比較的高齢の人材しか確保できないといった声も少なくない。10 年といった期間定着することが少ないこともあり、事業所の高齢化が進んでしまうことも課題であると考えられる。

<今後の検討に向けた視点、分析・検討の方法等について>

- 定着が進んでいる事業所については、その傾向を把握するために事業所の属性やそれぞれの取組内容について検討を深める必要がある。サービス類型やそれ以外で相関がみられる部分に着眼した分析・検討の深堀も重要だろう。
- 収益への影響という点では、事業所や法人の規模、運営の工夫等が影響している面が大きい。定着状況以外の影響も考慮する必要がある。
- 事業所で定着が進んでいる場合でも、その要因、良かった点等をその事業所が把握することは難しい面がある。また、職員の定着は周辺の介護サービス事業所の状況や他産業の動向、地域の経済・就業動向等、外的要因も小さくない面があることにも留意が必要だろう。
- 定着が進んでいる要因だけでなく、定着が進んでいないという観点から検討することでまた別の傾向が見えてくる可能性もあるのではないか。
- 一つ一つの分析結果だけ見ると、微々たる差であるように感じるものも多い。その効果についてより多面的に検討し、よりインパクトが大きいもの等も検討していくべきであろう。
- 今後、事業所の属性等に応じたあるべき定着促進の姿を示し、それによる定着の効果、有効な取組を示していくことで現場の取組の参考としていくことが期待される。

(3) 今後に向けた論点及び想定される方向性

各種調査、検討を踏まえた主な結果は以下の通り。

<調査・検討から明らかにできた点>

- 職員の定着の効果として採用費用や育成・研修費用といったコストの抑制につながっている面があることが確認されるとともに、事業所の加算取得につながっている可能性が示唆され、収益面への好影響も期待できると考えられる。
- また、事業運営面において、職員のコミュニケーションがより円滑になり、休暇取得やシフト調整がしやすくなることで働きやすい職場環境づくりにも資する面があると考えられる。働きやすい環境が整うことでさらに離職防止・定着促進につながるといった好循環が期待できると考えられる。
- さらに、経験が長くなることでノウハウの蓄積、利用者への理解が深まること等によって、ケアの質の向上、効率的・効果的な人材育成等にもつながるものと考えられる。

今後、さらに介護職員の定着促進の効果や定着への影響に係る検討を深める上での課題・論点として、以下が挙げられる。

<今後に向けた課題・論点(案)>

- 本調査研究で、アンケート調査、ヒアリング調査から一定程度定着促進の効果について整理することができたが、定量的にその効果を把握できたものは一部項目にとどまった。今後の事業所等における一層の職員定着のための取組促進、取組に応じた十分な効果創出のためには、定着の影響についてのさらなる実態把握も重要と言えるのではないかと考えられる。ヒアリングで定性的に把握した職員定着の効果についても、より広く情報を集積し、効果検証等をさらに深めるといった検討も必要と考えられる。
- 事業所の取組に関しては、すでに職員の定着が進んでいることから積極的に実施されていないケースや、逆に定着が進んでいないことを背景に非常に注力しているケースもあると考えられる。今後の法人・事業所の人員拡大の見込みや人員配置に係る考え方、人材育成に係る計画・方針等も定着のための取組の実施に関連するものと考えられる。より詳細に職員の定着効果等の検討を進める上では、事業所の属性、方針、置かれている状況等も併せて把握していくことが重要となるのではないかと考えられる。
- 事業所の属性が職員の定着に大きく影響していることから、これらの要因を考慮した分析・検討を進めることが重要となる。
- 定着が進むことで人件費率の増大、収支の圧迫につながる面は否定できず、適切な人員構成についての検討、費用抑制の取組・施策の展開も必要と考えられる。継続的な運営維持の観点から、次世代の中核人材の確保は重要であり、適度な新陳代謝と定着促

進のバランスについても考えていくべきではないか。

- 今後、各事業所・施設において職員の定着を促進し、経営・運営面でのメリットを創出していくためには、取組内容や効果を十分に創出するための工夫等の情報も必要と考えられ、さらなる先行事例の蓄積・情報提供といったことも重要になると考えられる。
- 定着促進が経営面・事業運営面の双方で効果があることについては、すでに一定の効果を創出できている事業所に対して、より詳細に踏み込んだ調査・分析が期待される。定着促進のメリットを十分に享受するための条件や必要な対応について検討・整理することも考えていくべきではないか。定着が進むことの弊害として、経験が長い職員が増えることで人件費負担が高まるという懸念に対して、それを解消できている事例等の把握・分析が有用となるのではないか。また、財務・収支面以外の運営やサービスに係る定着促進の効果について、より多様な観点から実態把握、整理も行うことを検討すべきである。
- 事業所属性によって職員の定着状況には差があること等を踏まえると、今後の取組の方向性を検討していく上では、サービス類型だけではなく、法人の規模・組織体制、運営方針等も考慮し、それぞれのパターンで参考となる方策の検討、事例の整理等を行っていくことが期待されるのではないか。

以上

Q8-2	(Q2で選択肢3を選択した場合のみ回答) 貴事業所・施設の1日当たりの利用者定員及び月間延べ利用者数(要介護度別)について記入してください。 ※令和5年12月の数値をご回答ください。 ※同一人物が利用した場合は複数回カウントしてください。	●		●	数値記入	1日当たりの利用者定員 【 】名 月間延べ利用者数・要支援1 【 】名 月間延べ利用者数・要支援2 【 】名 月間延べ利用者数・要介護1 【 】名 月間延べ利用者数・要介護2 【 】名 月間延べ利用者数・要介護3 【 】名 月間延べ利用者数・要介護4 【 】名 月間延べ利用者数・要介護5 【 】名
Q8-3	(Q2で選択肢4を選択した場合のみ回答) 貴事業所・施設の利用登録者数及び月間延べ利用者数(要介護度別)について記入してください。 ※令和5年12月時点の数値をご回答ください。 ※同一人物が利用した場合は複数回カウントしてください。			●	数値記入	利用登録者数 【 】名 月間延べ利用者数・要支援1 【 】名 月間延べ利用者数・要支援2 【 】名 月間延べ利用者数・要介護1 【 】名 月間延べ利用者数・要介護2 【 】名 月間延べ利用者数・要介護3 【 】名 月間延べ利用者数・要介護4 【 】名 月間延べ利用者数・要介護5 【 】名
Q9	貴事業所・施設に勤務する介護職員の人数を記入してください。 ※契約社員、パート/アルバイト、派遣社員等を含めて回答ください。 (委託先の職員は含まず回答してください)。 ※人数は実人数(頭数)で記入してください。 ※該当する方がいない場合は「0」を記入してください。 ※令和5年12月末時点の数値をご回答ください。 【勤務形態・年齢別】 常勤 非常勤 【勤務形態・勤続年数別】 常勤 非常勤 【勤務形態・男女別】 常勤 非常勤 【勤務形態・採用形態別】 常勤 非常勤	●	●	●	数値記入	～39歳 40～49歳 50～59歳 60～69歳 70歳以上 計 【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名 【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名 1年未満 1年以上 3年以上 5年以上 10年以上 計 3年未満 5年未満 10年未満 【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名 【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名【 】名 男性 女性 計 【 】名【 】名【 】名 【 】名【 】名【 】名 新卒 中途 計 【 】名【 】名【 】名 【 】名【 】名【 】名
職員の処遇についてお伺いします。						
Q10	貴事業所・施設に勤務する介護職員の平均年収(手当等を含む総支給)を雇用形態別に記入してください。 ※令和5年12月末時点の数値を回答してください。 ※介護職員、訪問介護員を対象とし、管理者等を除いた、主として利用者の介護業務に従事する職員の方の平均をご回答ください。 ※小数点以下の数値となる場合は、少数第1位まで記入してください。	●	●	●	数値記入	常勤職員 平均年収【 】万円 非常勤職員 平均年収【 】万円
Q11	貴事業所・施設における新卒職員(福祉系の養成施設(2年制)を卒業、常勤の正規職員として採用)の基本給与(月例給与)について、初任給の格付け表などに定めている金額等、法人や事業所・施設としてモデル的な金額をご回答ください。 ※住宅補助等を含まない額面金額を記入してください。 ※対象となる職員の給与の定めがない場合や対象となる職員の採用を行っていない場合等は空欄としてください。 ※小数点以下の数値となる場合は、少数第1位まで記入してください。	●	●	●	数値記入	月額【 】万円程度
Q12	貴事業所・施設において新卒採用した職員(福祉系の養成施設(2年制)を卒業、常勤の職員として採用)について、10年程度継続勤務し、順調にステップアップした場合のモデル的な基本給与(月例給与)についてご回答ください。 ※特に定めていない場合等は空欄としてください。 ※住宅補助等を含まない額面金額を記入してください。 ※小数点以下の数値となる場合は、少数第1位まで記入してください。	●	●	●	数値記入	月額【 】万円程度
Q13	貴事業所・施設における福祉系職種の経験者を介護職員・訪問介護員として採用する場合の基本給与(月例給与)について、前歴や保有資格による前歴換算表・経験年数換算表などに定めているモデル的な金額をご回答ください。 ※管理職等ではなく、一般の介護職として採用される正規職員の方で、介護職の経験年数3年程度の方を前提に回答してください。 ※住宅補助等を含まない額面金額を記入してください。 ※週5日、フルタイムで40時間勤務の場合を想定してください。 ※対象となる職員の給与の定めがない場合は空欄としてください。 ※小数点以下の数値となる場合は、少数第1位まで記入してください。	●	●	●	数値記入	月額【 】万円程度

Q14	貴事業所・施設における入職後の定期的な昇給などを含むモデル的な昇給ステップ・賃金やキャリアパス等、評価や処遇に関する制度・ルールについて、その運用状況をお伺いします。当てはまるものを1つ選択してください。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 1 原則、制度・ルール通りに運用している <input type="radio"/> 2 制度・ルール通りの運用とならないケースが少しある <input type="radio"/> 3 制度・ルール通りの運用とならないケースが多くある <input type="radio"/> 4 明確な制度・ルールは設定していない	
介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算の届け出状況についてお伺いします。							
Q15	貴事業所・施設は介護職員処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。届け出している内容について該当するものを選択してください。 ※令和5年10月時点の届出状況について回答してください。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 1 介護職員処遇改善加算（Ⅰ） <input type="radio"/> 2 介護職員処遇改善加算（Ⅱ） <input type="radio"/> 3 介護職員処遇改善加算（Ⅲ） <input type="radio"/> 4 届け出なし <input type="radio"/> 5 事業開始前 <input type="radio"/> 6 不明・わからない	
Q16	貴事業所・施設は介護職員等特定処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。届け出している内容について該当するものを選択してください。 ※令和5年10月時点の届出状況について回答してください。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 1 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ） <input type="radio"/> 2 介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ） <input type="radio"/> 3 届け出なし <input type="radio"/> 4 事業開始前 <input type="radio"/> 5 不明・わからない	
働きやすい職場づくりに向けた取組状況についてお伺いします。							
Q17	貴事業所・施設には等級制度（職員に求める働きぶりを定める仕組み）はありますか。当てはまるものをすべて選んでご回答ください。	●	●	●	複数選択 5は排他選択肢	<input type="checkbox"/> 1 能力の大きさに応じた等級制度がある <input type="checkbox"/> 2 職務や役割の大きさに応じた等級制度がある <input type="checkbox"/> 3 経験年数や年齢に応じた等級制度がある <input type="checkbox"/> 4 その他【 】 <input type="checkbox"/> 5 等級制度がない	
Q18	貴事業所・施設には評価制度（職員の働きぶりを客観的に評価する仕組み）はありますか。当てはまるものをすべて選んでご回答ください。	●	●	●	複数選択 5は排他選択肢	<input type="checkbox"/> 1 成果評価（主に定量的な結果指標を評価に用いている 例：売上、利益率） <input type="checkbox"/> 2 行動評価（結果に結びつくプロセスや行動を評価に用いている。例：組織化行動、自己学習行動） <input type="checkbox"/> 3 情意評価（仕事に対する意欲や姿勢、勤務態度を評価する） <input type="checkbox"/> 4 その他【 】 <input type="checkbox"/> 5 上記に該当するものはない	
Q19	貴事業所・施設における報酬制度のうち、基本給を定める仕組みとして当てはまるものをすべて選んでご回答ください。	●	●	●	複数選択 7は排他選択肢	<input type="checkbox"/> 1 年齢に応じて基本給を決めている <input type="checkbox"/> 2 職員が持つ能力に応じて基本給を決めている <input type="checkbox"/> 3 施設や事業所の財務的な成果（売上・利益等）に応じて決めている <input type="checkbox"/> 4 周囲の事業所の賃金水準を踏まえて決めている <input type="checkbox"/> 5 職員の職務や役割に応じて基本給を決めている <input type="checkbox"/> 6 その他【 】 <input type="checkbox"/> 7 上記に該当するものはない	
Q20	貴事業所・施設における報酬制度のうち、制度として存在し、直近1年間の支給実績がある手当として当てはまるものをすべて選んでご回答ください。	●	●	●	複数選択 8は排他選択肢	<input type="checkbox"/> 1 担う役割などに応じて支払われる手当（例：役職手当） <input type="checkbox"/> 2 職員の技能に対して支払われる手当（例：技能手当） <input type="checkbox"/> 3 保有する資格に対して支払われる手当（例：資格手当） <input type="checkbox"/> 4 勤怠の状況に応じて支払われる手当（例：皆勤手当） <input type="checkbox"/> 5 成果に応じた手当（例：達成手当） <input type="checkbox"/> 6 家族や住所、住まいの状況に応じた手当（例：家族手当、住宅手当） <input type="checkbox"/> 7 その他の手当【 】 <input type="checkbox"/> 8 上記に該当するものはない	
Q21	貴事業所・施設では、支給する賞与に、等級制度や評価制度が連動していますか。賞与の算定の考え方として当てはまる最も近いものを一つ選んでご回答ください。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 1 等級などに応じた賞与を支給している（評価連動なし） <input type="radio"/> 2 等級や評価などに応じた賞与を支給している（評価連動あり） <input type="radio"/> 3 全職員一律額の賞与を支給している <input type="radio"/> 4 支給額の決め方は制度としては定められていない <input type="radio"/> 5 その他【 】 <input type="radio"/> 6 支給していない	
Q22	貴事業所・施設では、月に支給する給与に、評価結果に応じた上乗せ等を実施していますか。当てはまるものを一つ選択してください。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 1 評価結果に応じて月給に随時上乗せ支給している <input type="radio"/> 2 評価結果に応じて月給に上乗せ支給することがある <input type="radio"/> 3 その他【 】 <input type="radio"/> 4 評価結果による月給の上乗せ支給は行っていない	

介護職員の採用・離職状況についてお伺いします。					
Q29	貴事業所・施設における介護職員（契約社員、パート/アルバイト、派遣社員等を含む。但し、委託先は含まない）の採用者数について常勤・非常勤の別でお答えください。また、採用者のうち、新卒採用者がいる場合はその人数（常勤・非常勤の合計）をお答えください。 ※派遣社員については、各期間に派遣の受入れを開始した人数をご計上ください	●	●	●	数値記入 平成31・令和元年度： 常勤【 】名 非常勤【 】名 うち新卒者数【 】名 令和2年度：常勤【 】名 非常勤【 】名 うち新卒者数【 】名 令和3年度：常勤【 】名 非常勤【 】名 うち新卒者数【 】名 令和4年度：常勤【 】名 非常勤【 】名 うち新卒者数【 】名 令和5年度：常勤【 】名 非常勤【 】名 うち新卒者数【 】名
Q30	貴事業所・施設における介護職員の採用ルートについて、もっとも多いものを1つ選択してください。 ※実数に基づく厳密なものではなく、回答いただく方の主観で回答ください	●	●	●	単一選択 ○ 1 既存社員や知り合いの口コミ・紹介 ○ 2 貴事業所・施設のHP ○ 3 養成施設や学校からの紹介 ○ 4 ハローワーク等の公的な人材紹介機関の紹介 ○ 5 就職・転職紹介フェア・イベント参加 ○ 6 求人情報の雑誌・新聞掲載 ○ 7 民間人材紹介事業者の紹介 ○ 8 その他【 】
Q31	貴事業所・施設における現状の介護職員の募集状況についてお伺いします。もっとも近いものを1つ選択してください。 ※実数に基づく厳密なものではなく、回答いただく方の主観で回答ください	●	●	●	単一選択 ○ 1 退職や休職に伴う欠員を補充する形の募集が大半 ○ 2 退職や休職に伴う欠員を補充する形の募集がどちらかというと多い ○ 3 職員数拡大のための募集がどちらかというと多い ○ 4 職員数拡大のための募集が大半 ○ 5 現状は募集していない
Q32	貴事業所・施設における今後の介護職員の人員数に係る方針についてお伺いします。もっとも近いものを1つ選択してください。 ※実態として採用できるかではなく、事業所・施設としての現状の考えを回答してください。	●	●	●	単一選択 ○ 1 増やしたい ○ 2 現状水準を維持したい ○ 3 減らしたい
Q33	貴事業所・施設における介護職員の採用方針・計画の策定状況について、お伺いします。次の各項目についてそれぞれ当てはまるものを1つずつ選択してください。 ①新卒の採用予定について（採用するか否か、目安の人数等） ②事業所・施設の職員数・採用人数について（人員数・募集数や募集・採用方法等） ③採用基準について（望ましい人材像・技量・能力・スキル等）	●	●	●	マトリクス それぞれ単一選択 法人本部主導 事業所・施設主導 策定していない で策定している で策定している ① ○ ○ ○ ② ○ ○ ○ ③ ○ ○ ○
Q34	貴事業所・施設における介護職員の採用の状況について、もっとも近いものを1つ選択してください。 ※回答いただく方の主観で回答ください	●	●	●	単一選択 ○ 1 求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする、基準を満たす人材を中心に採用している ○ 2 求める人材像・技量・能力・スキル等にマッチする人材のみ採用したいが、応募が少なく、マッチしない人材も採用している ○ 3 人材像・技量・能力・スキル等を気にする余裕がなく、広く人材を採用している ○ 4 人材像・技量・能力・スキル等を気にしなくても、そもそも採用ができていない ○ 5 わからない・把握していない
Q35	貴事業所・施設における介護職員の採用におけるマッチング改善に関する取り組みについて、各項目それぞれ最も近いものを1つずつ選択してください。 ①採用面接における事業所の理念や価値観の共有 ②採用前の業務内容の説明や現場見学 ③インターンの受け入れ ④配属希望の聴取	●	●	●	マトリクス それぞれ単一選択 かなり注力してある程度 少しだけ ほとんど 全く 取り組んで 取り組んで 取り組んで 取り組んで 取り組んで いる いる いる いない いない ① ○ ○ ○ ○ ○ ② ○ ○ ○ ○ ○ ③ ○ ○ ○ ○ ○ ④ ○ ○ ○ ○ ○
Q36	貴事業所・施設における外国籍労働者の受け入れ状況について当てはまるものをすべて選択してください。	●	●	●	複数選択 6は排他選択肢 □ 1 EPA（経済連携協定）による受け入れ □ 2 在留資格「介護」 □ 3 技能実習生 □ 4 在留資格「特定技能1号」 □ 5 留学生 □ 6 上記のいずれも受け入れていない
Q37	過去5年間の介護職員の離職率について記入してください。 ※各年度の離職者数÷年度末時点の介護職員数で算出してください。 ※小数点第2位で四捨五入して回答してください。（各事業所・施設で把握されている数値での回答で構いません） ※令和5年度については4月から12月の9か月間の離職者数÷12月末時点の介護職員数としてください。	●	●	●	数値記入 平成31・令和元年度 約【 . 】% 令和2年度 約【 . 】% 令和3年度 約【 . 】% 令和4年度 約【 . 】% 令和5年度 約【 . 】%
Q38-1	貴事業所・施設における介護職員の勤続年数別での離職者の状況をお伺いします。勤続年数別の離職状況についてそれぞれもっとも近いものを1つずつ選択してください。 ※実数に基づく厳密なものではなく、回答いただく方の主観で回答ください。 ※離職は異動等は含まず、退職された方について回答ください。 ※直近3か年程度の状況で回答ください。 ①勤続3年未満 ②勤続4～9年程度 ③勤続10年以上 ④定年退職	●	●	●	マトリクス それぞれ単一選択 多い やや多い どちらともいえない やや少ない 少ない ① ○ ○ ○ ○ ○ ② ○ ○ ○ ○ ○ ③ ○ ○ ○ ○ ○ ④ ○ ○ ○ ○ ○

Q54-2	(Q2で選択肢4を選択した場合のみ回答) 貴事業所・施設におけるサービス提供体制強化加算の算定状況(2022年度実績)について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。 ①特定事業所加算(Ⅰ) ②特定事業所加算(Ⅱ) ③特定事業所加算(Ⅲ) ④特定事業所加算(Ⅳ) ⑤特定事業所加算(Ⅴ)			●	マトリクス それぞれ単一選択	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>算定している</td> <td>算定していない</td> </tr> <tr> <td>①</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>②</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>③</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>④</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>⑤</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </table>		算定している	算定していない	①	○	○	②	○	○	③	○	○	④	○	○	⑤	○	○		
	算定している	算定していない																								
①	○	○																								
②	○	○																								
③	○	○																								
④	○	○																								
⑤	○	○																								
Q54-3	(Q2で選択肢1、2のいずれかを選択した場合のみ回答) 貴事業所・施設における看取り介護加算の算定状況(2023年1月から12月の実績)について、当てはまるものをそれぞれ1つ選択してください。 ①看取り介護加算(Ⅰ) (※看取り介護加算(Ⅱ))	●			マトリクス それぞれ単一選択	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>算定している</td> <td>算定していない</td> </tr> <tr> <td>①</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>②</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </table>		算定している	算定していない	①	○	○	②	○	○											
	算定している	算定していない																								
①	○	○																								
②	○	○																								
Q55	貴事業所・施設における喀痰吸引等研修の受講状況(2023年12月末時点)について、回答してください。	●	●	●	数値記入	1号【 】名 2号【 】名 3号【 】名																				
Q56	貴事業所・施設における収支(令和4年度決算)について、当てはまるものを1つ選択してください。 ※運営母体が 社会福祉法人等の場合はサービス活動増減差額比率、営利法人の場合は営業利益率 についてご回答ください。 <収支の計算方法> サービス活動増減差額比率 =(サービス活動収益-サービス活動費用)÷サービス活動収益 営業利益率 =(売上高-売上原価-販売費及び一般管理費)÷売上高 ※法人単位ではなく、事業所単位の収支についてご回答ください。決算数値からの算出が難しい場合は概算で構いません。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 15%以上の黒字 <input type="radio"/> 20~5%未満の黒字 <input type="radio"/> 3収支均衡 <input type="radio"/> 40~5%未満の赤字 <input type="radio"/> 55%以上の赤字																				
Q57	貴事業所・施設における人件費率(令和4年度決算)について、当てはまるものを1つ選択してください。 ※運営母体が 社会福祉法人等の場合はサービス活動収益対人件費率、営利法人の場合は売上高対人件費率 についてご回答ください。 <人件費率の計算方法> サービス活動収益対人件費率 =人件費÷サービス活動収益 売上高対人件費率 =人件費÷売上高 <本設問における人件費の範囲> ※貴事業所・施設に従事する職員の給与等の合計を計上してください。 ※退職給与引当金、賞与引当金は含まれますが、本部など管理に関わる人件費(役員報酬等)は除きます。 ※派遣社員を受け入れている場合には、その費用も含まれます。 ※一部業務を委託で対応している場合、当該業務委託費は除きます(給食、送迎、清掃、洗濯、警備等)。	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 140%未満 <input type="radio"/> 240%以上45%未満 <input type="radio"/> 345%以上50%未満 <input type="radio"/> 450%以上55%未満 <input type="radio"/> 555%以上60%未満 <input type="radio"/> 660%以上65%未満 <input type="radio"/> 765%以上70%未満 <input type="radio"/> 870%以上75%未満 <input type="radio"/> 975%以上80%未満 <input type="radio"/> 1080%以上85%未満 <input type="radio"/> 1185%以上90%未満 <input type="radio"/> 1290%以上95%未満 <input type="radio"/> 1395%以上																				
Q58	貴事業所・施設において、人材採用にかけている費用の収益・売上に対する割合についてお伺いします(令和4年度決算)。当てはまるものを1つ選択してください。 ※募集に係る媒体掲載費用や紹介に係る手数料、就職フェア等への出展料金等、直接的な支出となっている必要について回答願います。(職員が関与している場合の人件費等は含まずに回答してください)	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 15%未満 <input type="radio"/> 25%以上10%未満 <input type="radio"/> 310%以上15%未満 <input type="radio"/> 415%以上20%未満 <input type="radio"/> 520%以上25%未満 <input type="radio"/> 625%以上30%未満 <input type="radio"/> 730%以上																				
Q59	貴事業所・施設において、人材育成・研修にかけている費用の収益・売上に対する割合についてお伺いします(令和4年度決算)。当てはまるものを1つ選択してください。 ※研修の受講費用や教材費等、人材育成に要している直接的な経費について回答願います。(職員が関与している場合の人件費等は含まずに回答してください)	●	●	●	単一選択	<input type="radio"/> 15%未満 <input type="radio"/> 25%以上10%未満 <input type="radio"/> 310%以上15%未満 <input type="radio"/> 415%以上20%未満 <input type="radio"/> 520%以上25%未満 <input type="radio"/> 625%以上30%未満 <input type="radio"/> 730%以上																				
Q60	職員が定着(長く就業を継続すること)することの効果として、考えられることがあれば記載してください。	●	●	●	自由回答	【 】																				
自治体による支援策の活用状況についてお伺いします。																										
Q61	貴事業所・施設が所在する都道府県・市町村等における介護事業者向けの支援策に関する利用状況について、当てはまるものを1つ選択してください(現在利用しているものだけでなく、過去利用したことがあるものも含めます)。 なお、都道府県・市町村等において当該支援策を実施しているか把握していない場合は、「わからない」を選択してください。 ①キャリアアップに資する研修の受講費用支援(マネジメント研修、医療的ケアに関する研修、サービス提供責任者研修等) ②採用・人事・研修制度構築のための支援(コンサルティング費用、合同説明会等) ③雇用管理・女性活躍・ICT活用等に関する職場環境改善のための支援(コンサルティング費用に係る支援、合同説明会等) ④子育て支援(助成金対象とならない事業場内保育施設の運営費支援等)	●	●	●	マトリクス それぞれ単一選択	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>利用している</td> <td>利用していない</td> <td>わからない</td> </tr> <tr> <td>①</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>②</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>③</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>④</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </table>		利用している	利用していない	わからない	①	○	○	○	②	○	○	○	③	○	○	○	④	○	○	○
	利用している	利用していない	わからない																							
①	○	○	○																							
②	○	○	○																							
③	○	○	○																							
④	○	○	○																							

参考資料 2 その他集計結果

■働きやすい職場環境整備の取組の状況別での貴事業所・施設における収支

※「Q46 貴事業所・施設における働きやすい職場環境整備の取組についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。」と回答した項目の数

取り組み項目：①子育てや家族介護のための休業制度等の整備、②職員の事情・希望に応じたシフト調整、③非正規職員を含めた健康診断・ストレスチェックの実施、④メンタルヘルス・ハラスメント等の相談窓口設置、⑤有給休暇が取得しやすい仕組み・環境整備、⑥職員の身体負担軽減のためのロボット・機器の導入、⑦事務負担削減のための ICT やタブレット導入、⑧ケアの好事例等の共有機会の提供、⑨職場環境改善、業務改善(生産性向上)に関する委員会等の開催、⑩職場内のコミュニケーションを活発にするための取組、⑪腰痛予防対策の実施(方針の策定、腰痛発生リスクの評価、リスク回避・提言措置の実施、技術の習得支援等)、⑫転倒災害防止対策の実施(4S 活動、KY 活動、危険の可視化等)

全体							
Q46でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【全体】							
項目	n	5%以上の黒字	0～5%未満の黒字	収支均衡	0～5%未満の赤字	5%以上の赤字	
1 0個	183	16.4%	19.1%	18.0%	23.5%	23.0%	
2 1～3個	362	15.5%	24.3%	23.8%	13.0%	23.5%	
3 4～6個	183	19.1%	26.2%	23.5%	16.9%	14.2%	
4 7～9個	46	26.1%	19.6%	21.7%	17.4%	15.2%	
5 10個以上	27	37.0%	11.1%	18.5%	18.5%	14.8%	

施設

Q46でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【施設】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	72	19.4%	18.1%	19.4%	23.6%	19.4%
2 1~3個	153	17.6%	30.7%	20.3%	11.8%	19.6%
3 4~6個	76	26.3%	28.9%	21.1%	15.8%	7.9%
4 7~9個	27	22.2%	22.2%	29.6%	14.8%	11.1%
5 10個以上	14	57.1%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%

訪問

Q46でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【訪問】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	63	15.9%	17.5%	23.8%	22.2%	20.6%
2 1~3個	108	13.0%	19.4%	26.9%	14.8%	25.9%
3 4~6個	55	14.5%	29.1%	21.8%	21.8%	12.7%
4 7~9個	9	22.2%	11.1%	22.2%	33.3%	11.1%
5 10個以上	7	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%

通所

Q46でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【通所】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	48	12.5%	22.9%	8.3%	25.0%	31.3%
2 1~3個	101	14.9%	19.8%	25.7%	12.9%	26.7%
3 4~6個	52	13.5%	19.2%	28.8%	13.5%	25.0%
4 7~9個	10	40.0%	20.0%	0.0%	10.0%	30.0%
5 10個以上	6	16.7%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%

■人材育成に関する取り組みの状況別の貴事業所・施設における収支

※「Q24 貴事業所・施設における人材育成の仕組みとして現時点で取り組んでいるものについて、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。」の回答のうち、「かなり注力して取り組んでいる」と回答した項目の数

取り組み項目：①エルダー・メンター制度、②業務に関する定期的な面談の機会設定、③キャリアアップに関する定期的な相談機会、④1on1面談(1カ月に1回程度の頻度で不定期的に実施される面談)、⑤の実施、⑥リーダークラス向けの研修会、⑦管理職向けの研修会、⑧外部研修受講費用の支援、⑨業務マニュアルの整備、⑩委員会に若手委員を参画、⑪地域の取り組みへの参加、⑫ICTの取り組み推進

全体						
Q24でかなり注力して取り組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【全体】						
項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	344	18.9%	20.6%	21.5%	16.3%	22.7%
2 1~3個	331	12.7%	23.3%	25.1%	18.7%	20.2%
3 4~6個	88	26.1%	29.5%	17.0%	12.5%	14.8%
4 7~9個	32	31.3%	28.1%	15.6%	9.4%	15.6%
5 10個以上	6	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%

施設

Q24でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【施設】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	129	22.5%	24.8%	17.8%	17.1%	17.8%
2 1~3個	153	15.7%	27.5%	24.2%	15.7%	17.0%
3 4~6個	44	29.5%	27.3%	20.5%	11.4%	11.4%
4 7~9個	15	53.3%	26.7%	13.3%	6.7%	0.0%
5 10個以上	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

訪問

Q24でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【訪問】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	115	14.8%	15.7%	27.8%	19.1%	22.6%
2 1~3個	95	10.5%	21.1%	25.3%	21.1%	22.1%
3 4~6個	22	27.3%	45.5%	13.6%	9.1%	4.5%
4 7~9個	9	22.2%	11.1%	11.1%	11.1%	44.4%
5 10個以上	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

通所

Q24でかなり注力して取組んでいると回答した数×収支（令和4年度決算）【通所】

項目	n	5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字
1 0個	100	19.0%	21.0%	19.0%	12.0%	29.0%
2 1~3個	83	9.6%	18.1%	26.5%	21.7%	24.1%
3 4~6個	22	18.2%	18.2%	13.6%	18.2%	31.8%
4 7~9個	8	0.0%	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%
5 10個以上	4	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%

■介護職員等特定処遇改善加算届出状況 × 事業所の収支

	n	事業所の収支						
		5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字	黒字計	
施設	342	21.9%	26.3%	20.8%	15.2%	15.8%	48.2%	
介護職員等特定処遇改善加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	209	21.5%	26.3%	19.1%	16.7%	16.3%	47.8%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	97	22.7%	28.9%	21.6%	11.3%	15.5%	51.5%
	届け出なし	30	23.3%	23.3%	16.7%	20.0%	16.7%	46.7%
	不明・わからない	6	16.7%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%	16.7%
通所	217	15.2%	20.3%	21.2%	16.6%	26.7%	35.5%	
介護職員等特定処遇改善加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	95	20.0%	20.0%	13.7%	18.9%	27.4%	40.0%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	66	15.2%	25.8%	25.8%	15.2%	18.2%	40.9%
	届け出なし	53	7.5%	15.1%	26.4%	15.1%	35.8%	22.6%
	不明・わからない	6	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	50.0%
訪問	242	14.5%	20.2%	24.8%	19.0%	21.5%	34.7%	
介護職員等特定処遇改善加算届出状況	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）	86	23.3%	23.3%	24.4%	11.6%	17.4%	46.5%
	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）	82	15.9%	20.7%	30.5%	15.9%	17.1%	36.6%
	届け出なし	70	2.9%	14.3%	20.0%	32.9%	30.0%	17.1%
	不明・わからない	4	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
全体	801	17.9%	22.8%	22.1%	16.7%	20.5%	40.7%	

■サービス提供体制加算届出状況 × 事業所の収支

	n	事業所の収支						
		5%以上の黒字	0~5%未満の黒字	収支均衡	0~5%未満の赤字	5%以上の赤字	黒字計	
施設	342	21.9%	26.3%	20.8%	15.2%	15.8%	48.2%	
サービス提供体制加算の届出状況	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	106	21.7%	25.5%	18.9%	15.1%	18.9%	47.2%
	サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	67	19.4%	19.4%	22.4%	16.4%	22.4%	38.8%
	サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	69	23.2%	26.1%	20.3%	13.0%	17.4%	49.3%
	届出なし	100	23.0%	32.0%	22.0%	16.0%	7.0%	55.0%
通所	217	15.2%	20.3%	21.2%	16.6%	26.7%	35.5%	
サービス提供体制加算の届出状況	サービス提供体制強化加算（Ⅰ）	78	11.5%	20.5%	23.1%	15.4%	29.5%	32.1%
	サービス提供体制強化加算（Ⅱ）	47	25.5%	14.9%	12.8%	14.9%	31.9%	40.4%
	サービス提供体制強化加算（Ⅲ）	30	10.0%	33.3%	20.0%	16.7%	20.0%	43.3%
	届出なし	62	14.5%	17.7%	25.8%	19.4%	22.6%	32.3%
全体	559	19.3%	24.0%	20.9%	15.7%	20.0%	43.3%	

※本調査研究は、令和5年度 老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和5年度 老人保健健康増進等事業

「介護人材の定着促進がもたらす様々な効果分析等に関する調査研究」
報告書

令和6年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL: 080-2302-7799 FAX: 03-6833-9480