



北海道ホームヘルプサービス協議会

# ホームヘルプサービス 実態調査報告書

北海道ホームヘルプサービス協議会

## はじめに

---

介護保険制度が導入されて8年が経過しました。その間、平成15年4月、平成18年4月と2度にわたる介護報酬の改定がなされ、平成18年4月には介護保険法の改正が行われました。介護保険法改正では、介護予防訪問介護の新設、定額報酬制の導入、特定事業所加算の新設また質の向上の観点から情報の公表の義務付け、事後規制の強化等が行われ、ホームヘルプサービスを取り巻く状況はこの8年間、大きく変化する制度政策にもまれながら、様々な影響を受けてきました。

そこで、本会の制度推進委員会では、制度改正に関連し、現行制度の検証をすべく、訪問介護事業所の経営状況及びホームヘルパーの処遇への影響等を把握する調査を実施し、訪問介護事業の今後のあり方について検討いたしました。これらの調査結果が、介護保険制度の課題を明らかにするとともに、今後の事業運営及び、ホームヘルパーにおける雇用環境の改善を考える際の一助となれば幸いです。

最後に、調査にご協力いただいたホームヘルプサービス事業所関係者、及びホームヘルパーさん、また、制度推進委員会の委員のみなさまより、多大なご尽力を賜りましたことに、深謝申し上げます。

平成20年7月

北海道ホームヘルプサービス協議会  
会長 力徳 キヨ子

# もくじ

はじめに	1
<b>I 訪問介護事業所における経営状況等調査の概要</b>	<b>7</b>
<b>1. 回答事業所の属性</b>	<b>8</b>
(1) 所在地	8
(2) 組織形態	9
(3) 職員数	9
1) 全体の職員数	9
2) 雇用形態別の職員数	10
(4) ヘルパーの常勤換算数	10
(5) 経過年数	11
(6) ヘルパーの保有資格者数	11
(7) ヘルパーの資質向上に関連して助成を行っている資格	12
<b>2. ヘルパーの雇用状況</b>	<b>13</b>
(1) ヘルパーの賃金	13
1) 1ヶ月の実賃金	13
2) ヘルパー（非正職員・パート、登録）の時給	13
3) 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無	14
(2) 事業所における福利厚生	16
1) 労働保険・社会保険等への加入の有無	16
2) 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無	18
3) 有給休暇付与の有無	19
(3) 研修への取り組み	19
1) 職場内研修の対象者	19
2) 職場外研修の参加に対する参加費及び旅費の支給	20
(4) ヘルパーの勤務内容	20
1) 利用者宅への出向方法	20
2) 直行直帰ヘルパーとの連絡方法	21
3) ヒヤリ・ハットや業務上の事故を防止するための取り組み状況	21
(5) メンタルヘルスへの取り組み状況	22
<b>3. ヘルパーの人材確保</b>	<b>23</b>
(1) ヘルパーの就業と募集の状況	23
1) ヘルパーの退職者の勤続年数（平均）の状況	23
2) ヘルパーの充足状況	24

3) ヘルパーの採用における応募状況	24
4) ヘルパーの採用における取り組み状況	25
5) ヘルパーの定着状況	26
6) ヘルパーの定着への取り組み状況	26
<b>4. 回答事業所の経営・運営状況</b>	<b>28</b>
(1) 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化の状況	28
1) 収支状況	28
2) 全ヘルパーの業務量の変化	28
3) 全ヘルパーの賃金の平均	29
4) 全ヘルパーの労働時間の平均	29
5) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情	30
6) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情	30
(2) 運営、経営上の問題点	31
(3) 運営、経営の向上を図るための対応状況	32
(4) 特定事業所加算について	33
1) 特定事業所加算採用予定の状況	33
2) 特定事業所加算を取らない理由	33
(5) 利用者数の状況	34
1) 介護予防訪問介護における利用者数	34
2) 訪問介護における利用者数	36
3) 介護予防訪問介護における要支援別の利用者数	38
4) 訪問介護における要介護度別の利用者数	38
<b>5. 事後規制の強化について</b>	<b>40</b>
(1) 事後規制の強化内容の必要性について	40
1) 指定の更新制(6年毎)の導入	40
2) 指定の欠格事由に、過去5年以内に指定の取消しを受けた事業者の法人役員等が追加されたことについて	40
3) 指定の取消処分を受けた法人が、複数の事業所を経営する場合、連座して傘下の事業所も指定が取り消されることについて	41
(2) 事後規制に対する意見	42
(3) 事後規制の強化に対する対策	43
<b>6. 実地指導について</b>	<b>43</b>
(1) 実地指導の有無	43
(2) 実地指導の指摘の有無	44
(3) 実地指導のあり方に対する意見・要望	44

<b>7. 介護サービス情報の公表制度について</b> .....	<b>45</b>
(1) 介護サービス情報の公表に対する評価 .....	45
(2) 介護サービス情報の公表制度に対する意見・要望 .....	45
<b>8. 現行の介護保険制度について</b> .....	<b>46</b>
(1) 今後の訪問介護事業のサービス体系について .....	46
1) 追加すべきサービスとその理由 .....	46
2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由 .....	46
(2) 現在の訪問介護における介護報酬単価に対する考えについて .....	46
(3) 介護報酬を引き上げるために必要なことについて .....	47
(4) 介護報酬における加算対象と考えられるサービス .....	47
(5) 介護保険制度について市町村や国への要望 .....	47
<b>9. まとめ</b> .....	<b>50</b>
<b>II ヘルパーにおける業務状況等調査の概要</b> .....	<b>51</b>
<b>1. 調査回答者（ヘルパー）の所属事業所の属性</b> .....	<b>52</b>
(1) 所在地 .....	52
(2) 所属事業所の組織形態 .....	52
<b>2. 調査回答者（ヘルパー）の属性</b> .....	<b>53</b>
(1) 性別 .....	53
(2) 年齢 .....	53
(3) 雇用形態 .....	54
(4) 所属事業所での勤務年数 .....	55
(5) ヘルパーとしての経験年数 .....	57
(6) 保有資格 .....	57
(7) 取得予定の資格 .....	59
(8) 介護福祉士の資格取得理由 .....	60
(9) 賃金形態 .....	60
(10) 1ヶ月の実賃金 .....	61
(11) 時給額 .....	62
(12) 定期昇給の有無 .....	63
(13) 現在の賃金の額に対する考えについて .....	64
(14) 交通費及び非サービス時間に対する賃金の支給状況 .....	64
(15) 福利厚生について .....	65
1) 労働保険・社会保険の加入状況 .....	65
2) 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の状況 .....	65

3) 有給休暇の取得の有無	65
4) 利用者からの感染症やその他業務中の事故のための休暇に対する給料補償体制の有無	66
(16) 研修会への参加状況	66
1) 所属事業所内の研修会の参加について	66
2) 事業所外での研修会への参加について	67
(17) ヘルパーの仕事に対する意識	68
1) 現在の仕事を選んだ理由	68
2) 転職回数	69
3) 平均勤続年数	70
4) 転職理由	71
5) 現在の勤務事業所数	72
6) 掛け持ち勤務の理由	72
7) 負担を感じる業務	73
8) ヘルパーの社会的地位に対する考えについて	73
9) 介護者の医療行為について	74
10) 「もう少し利用者に対し関わってもいいのでは」と思うサービスについて	74
11) ヘルパーのサービスが利用者の自立を阻害しているという世論に対する考えについて	75
12) 介護中の利用者への被害の有無について	80
13) 介護中の利用者へ虐待しそうなことがあったかについて	80
(18) ヘルパーの労働環境	81
1) 仕事上でのセクシャルハラスメントの悩みの有無	81
2) セクシャルハラスメントを受けた(受けている)相手	81
3) セクシャルハラスメントへの対応	82
4) 事業所におけるパワーハラスメントの有無	82
5) パワーハラスメントの内容	83
6) パワーハラスメントへの対応	83
(19) ヘルパー業務によるメンタルクリニック等への通院の有無について	84
(20) 仕事上の悩みや課題	84
(21) 不足していると思われる知識や技術について	86
(22) 現在の仕事等における満足度について	86
1) 仕事の内容	87
2) 業務量	87
3) 賃金	88
4) 労働時間・勤務体制	88
5) 福利厚生	89
6) 研修等による教育訓練	89

<b>3. 介護保険制度に伴う調査回答者（ヘルパー）の影響等に関して</b> .....	<b>90</b>
(1) 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化について .....	90
1) 業務量 .....	90
2) 賃金 .....	91
3) 交通費 .....	92
4) 福利厚生 .....	92
5) 労働時間 .....	93
6) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情 .....	93
7) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情 .....	94
8) 事業所内で受ける研修回数 .....	94
9) 事業所外の研修に参加する機会 .....	95
(2) 予防訪問介護の導入に対する困り事について .....	95
(3) 予防訪問介護の導入におけるメリット・デメリットについて .....	97
(4) 今後の訪問介護事業のサービス体系に対する意見 .....	99
1) 追加すべきサービスとその理由 .....	99
2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由 .....	100
(5) 介護保険制度について市町村や国への訴え .....	100
<b>4. まとめ</b> .....	<b>103</b>
<b>Ⅲ 今後のホームヘルプサービス事業の展開</b> .....	<b>105</b>
～制度推進委員会の議論から～	
1. 制度推進委員会設置とその目的 .....	105
2. 制度推進委員会開催状況と議論の要旨 .....	106
<b>Ⅳ 資料</b> .....	<b>107</b>
1. 訪問介護事業所における経営状況等調査票 .....	109
2. ヘルパーにおける業務状況等調査票 .....	121

# I 訪問介護事業所における経営状況等調査の概要

---

## 【調査概要】

### 1. 調査の目的

介護サービスの担い手であるヘルパーの確保と訪問介護サービスの質の向上を図るために、現行制度の課題を明らかにすることを資する

2. 調査対象 北海道内訪問介護事業所

3. 調査対象数 1,145ヶ所

4. 調査時期 2008年2月（調査基準日2月8日、回答期日2月25日）

5. 調査方法 郵送による調査用紙の配布、留め置き自記式による記入

6. 有効回答数 445ヶ所（回収率38.9%）

### 集計表記上の留意

◇百分率(%)表示については、小数点第二位を四捨五入して表示。  
したがって、全体の合計は必ずしも100%にならない場合がある。  
なお、表記上はすべて100.0%で表している。  
また、設問によっては、複数回答可としており、全体の合計は必ずしも100%とは限らない。

# 1. 回答事業所の属性

## (1) 所在地 (問1)

事業所の所在地は、445 事業所のうち、札幌が 134 ヶ所の 30.1% で 3 分の 1 を占める。次いで上川が 50 ヶ所の 11.2% であり、檜山と留萌はそれぞれ 6 ヶ所の 1.3% と回答数が少ない。

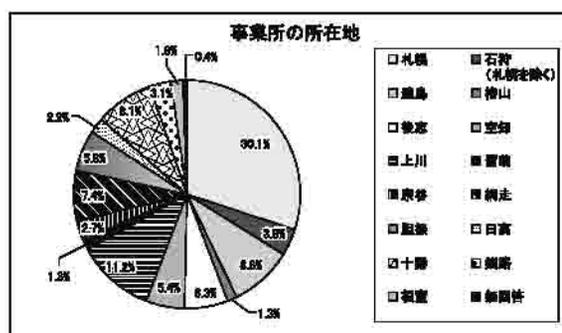


表1 事業所の所在地

組織形態	事業所数	札幌	石狩 (札幌を除く)	渡島	檜山	後志	空知	上川	留萌
地方公共団体	17		1 5.9%	1 5.9%		2 11.8%	1 5.9%		
社会福祉協議会	95	1 1.1%	2 2.1%	9 9.5%	4 4.2%	10 10.5%	10 10.5%	14 14.7%	5 5.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	15 21.7%	4 5.8%	7 10.1%		3 4.3%	1 1.4%	7 10.1%	
医療法人	35	15 42.9%	1 2.9%	4 11.4%		1 2.9%	1 2.9%	4 11.4%	
社団・財団法人	5	1 20.0%					1 20.0%		
協同組合及び連合会	6	2 33.3%		1 16.7%	1 16.7%				
営利法人	144	67 46.5%	6 4.2%	11 7.6%	1 0.7%	7 4.9%	7 4.9%	18 12.5%	1 0.7%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	25 56.8%	2 4.5%	1 2.3%		3 6.8%	1 2.3%	4 9.1%	
その他	26	8 30.8%	1 3.8%	4 15.4%		2 7.7%	2 7.7%	3 11.5%	
無回答	4			1 25.0%					
<b>合計</b>	<b>445</b>	<b>134 30.1%</b>	<b>17 3.8%</b>	<b>39 8.8%</b>	<b>6 1.3%</b>	<b>28 6.3%</b>	<b>24 5.4%</b>	<b>50 11.2%</b>	<b>6 1.3%</b>

組織形態	事業所数	宗谷	網走	胆振	日高	十勝	釧路	根室	無回答
地方公共団体	17		2 11.8%	1 5.9%		4 23.5%	5 29.4%		
社会福祉協議会	95	5 5.3%	13 13.7%	1 1.1%	5 5.3%	9 9.5%	2 2.1%	4 4.2%	1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	4 5.8%	10 14.5%	8 11.6%	1 1.4%	5 7.2%	3 4.3%	1 1.4%	
医療法人	35		1 2.9%	3 8.6%	2 5.7%	1 2.9%	2 5.7%		
社団・財団法人	5	1 20.0%			1 20.0%	1 20.0%			
協同組合及び連合会	6		1 16.7%					1 16.7%	
営利法人	144	2 1.4%	4 2.8%	8 5.6%	1 0.7%	8 5.6%	2 1.4%	1 0.7%	
特定非営利活動法人 (NPO)	44		1 2.3%	4 9.1%		3 6.8%			
その他	26		1 3.8%	1 3.8%		3 11.5%		1 3.8%	
無回答	4					2 50.0%			1 25.0%
<b>合計</b>	<b>445</b>	<b>12 2.7%</b>	<b>33 7.4%</b>	<b>26 5.8%</b>	<b>10 2.2%</b>	<b>36 8.1%</b>	<b>14 3.1%</b>	<b>8 1.8%</b>	<b>2 0.4%</b>

## (2) 組織形態 (問2)

事業所の組織形態は、「営利法人」が144ヶ所の32.4%と高く、次いで「社会福祉協議会」が95ヶ所の21.3%となっている。「社団・財団法人」は5ヶ所の1.1%と少ない。

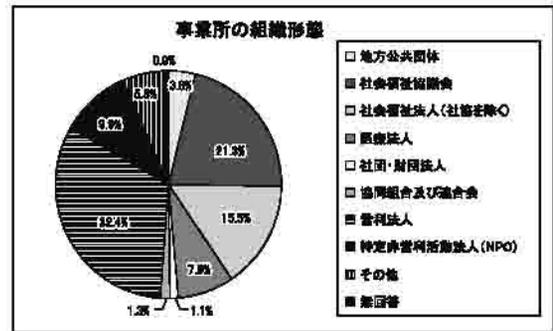


表2 事業所の組織形態

事業所数	地方公共団体	社会福祉協議会	社会福祉法人(社協を除く)	医療法人	社団・財団法人	協同組合及び連合会	営利法人	特定非営利活動法人(NPO)	その他	無回答
445	17	95	69	35	5	6	144	44	26	4
	3.8%	21.3%	15.5%	7.9%	1.1%	1.3%	32.4%	9.9%	5.8%	0.9%

## (3) 職員数 (問3)

### 1) 全体の職員数

職員数は、全体では「9人以下」が40.9%と最も多く、次いで「10～19人」の35.1%となり、全体の7割以上の事業所が20人以下である。

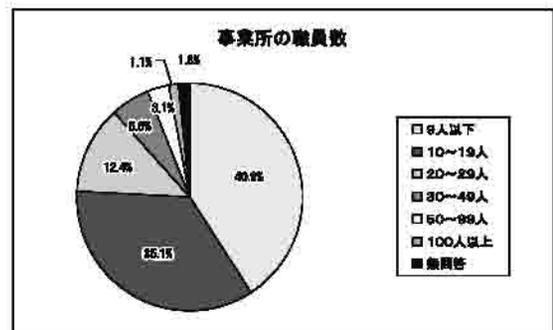


表3-1 事業所の職員数(ア. 全体の職員数)

組織形態	事業所数	9人以下	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答
地方公共団体	17	8	5	3				1
		47.1%	29.4%	17.6%				5.9%
社会福祉協議会	95	42	32	9	4	5	1	2
		44.2%	33.7%	9.5%	4.2%	5.3%	1.1%	2.1%
社会福祉法人(社協を除く)	69	30	22	7	5	2	1	2
		43.5%	31.9%	10.1%	7.2%	2.9%	1.4%	2.9%
医療法人	35	14	17	3	1			
		40.0%	48.6%	8.6%	2.9%			
社団・財団法人	5	2	2			1		
		40.0%	40.0%			20.0%		
協同組合及び連合会	6	3	2		1			
		50.0%	33.3%		16.7%			
営利法人	144	60	47	21	10	4	1	1
		41.7%	32.6%	14.6%	6.9%	2.8%	0.7%	0.7%
特定非営利活動法人(NPO)	44	14	20	7	2	1		
		31.8%	45.5%	15.9%	4.5%	2.3%		
その他	26	7	8	4	2	1	2	1
		26.9%	34.6%	15.4%	7.7%	3.8%	7.7%	3.8%
無回答	4	2		1				1
		50.0%		25.0%				25.0%
合計	445	182	156	55	25	14	5	8
		40.9%	35.1%	12.4%	5.6%	3.1%	1.1%	1.8%

## 2) 雇用形態別の職員数

雇用形態別人数を見ると、管理者は95.7%の事業所で「1人」と答えている。サービス提供責任者は48.5%が「1人」と答え、次いで44.7%が「2～4人」となっている。ヘルパー（正職員・常勤）については、39.1%の事業所が「2～4人」とし、次いで15.1%が「1人」となっている。ヘルパー（非正職員・パート、登録）は「2～4人」が23.4%と最も多く、次いで「5～9人」の22.5%となっている。ヘルパー（非正職員・パート、登録）は、他の雇用形態に比べて人数が一番多いと言える。

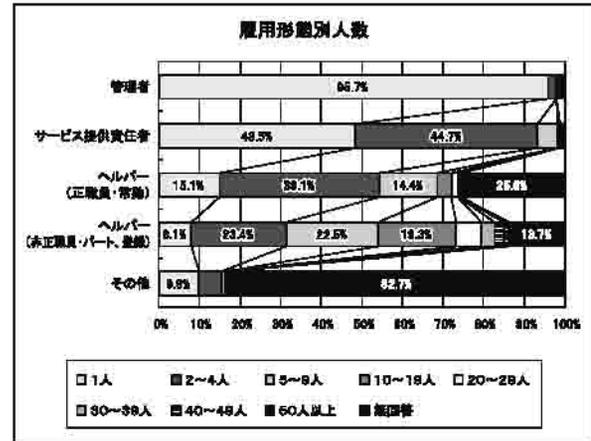


表3-2 事業所の職員数(イ. 雇用形態別人数)

雇用形態	事業所数	1人	2～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50人以上	無回答
管理者	445	426 95.7%	10 2.2%							9 2.0%
サービス提供責任者	445	216 48.5%	199 44.7%	22 4.9%	3 0.7%					5 1.1%
ヘルパー (正職員・常勤)	445	67 15.1%	174 39.1%	64 14.4%	16 3.6%	7 1.6%	1 0.2%	1 0.2%	1 0.2%	114 25.6%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	445	36 8.1%	104 23.4%	100 22.5%	86 19.3%	28 6.3%	14 3.1%	10 2.2%	6 1.3%	61 13.7%
その他	445	44 9.9%	25 5.6%	4 0.9%	2 0.4%	2 0.4%				368 82.7%

## (4) ヘルパーの常勤換算数(問4)

常勤換算数では、「2.5～4.9人」が233ヶ所の52.4%と半数以上を占め、次いで「5.0～9.9人」が113ヶ所の25.4%となっている。

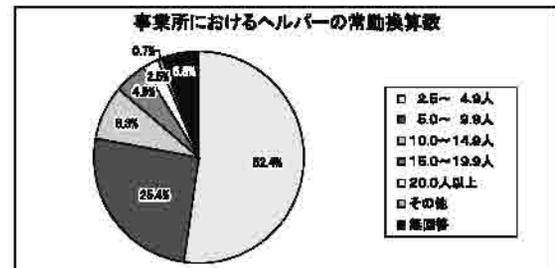


表4. 事業所におけるヘルパーの常勤換算数

組織形態	事業所数	2.5～4.9人	5.0～9.9人	10.0～14.9人	15.0～19.9人	20.0人以上	その他	無回答
地方公共団体	17	12 70.6%	2 11.8%	1 5.9%	1 5.9%			1 5.9%
社会福祉協議会	95	50 52.6%	28 27.4%	4 4.2%	3 3.2%	3 3.2%	2 2.1%	7 7.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	41 59.4%	15 21.7%	7 10.1%	2 2.9%	2 2.9%	1 1.4%	1 1.4%
医療法人	35	16 45.7%	11 31.4%	5 14.3%	1 2.9%			2 5.7%
社団・財団法人	5	4 80.0%	1 20.0%					
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	2 33.3%		1 16.7%			
営利法人	144	86 45.8%	37 25.7%	16 11.1%	12 8.3%	4 2.8%		9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	28 59.1%	11 25.0%	2 4.5%	1 2.3%	2 4.5%		2 4.5%
その他	26	12 46.2%	8 30.8%	1 3.8%	1 3.8%			4 15.4%
無回答	4	3 75.0%		1 25.0%				
合計	445	233 52.4%	113 25.4%	37 8.3%	22 4.9%	11 2.5%	3 0.7%	26 5.8%

## (5) 経過年数 (問5)

事業所の経過年数は「5年以上～10年未満」が190ヶ所の42.7%と多く、次いで「3年以上～5年未満」が76ヶ所の17.1%となっている。

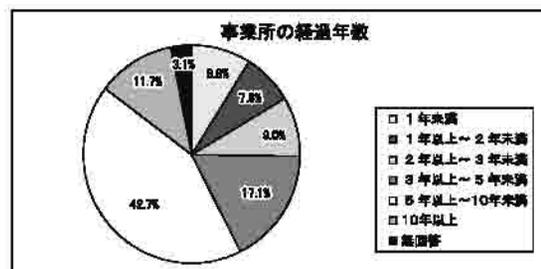


表5. 事業所の経過年数

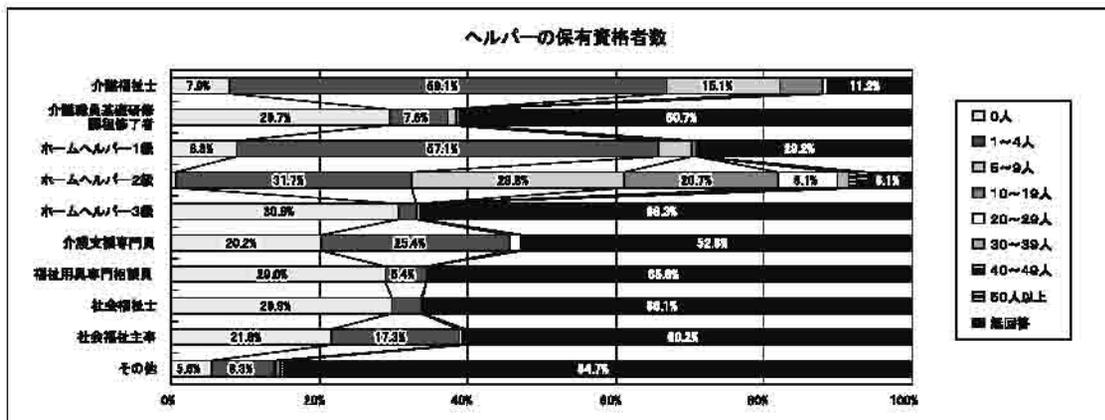
組織形態	事業所数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
地方公共団体	17	2 11.8%	4 23.5%	2 11.8%		4 23.5%	4 23.5%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	1 1.1%	8 8.4%	3 3.2%	5 5.3%	48 50.5%	24 25.3%	6 6.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	3 4.3%	8 11.6%	4 5.8%	8 11.6%	33 47.8%	12 17.4%	1 1.4%
医療法人	35	3 8.6%		5 14.3%	4 11.4%	18 51.4%	5 14.3%	
社団・財団法人	5				2 40.0%	3 60.0%		
協同組合及び連合会	6					6 100.0%		
営利法人	144	21 14.6%	9 6.3%	18 12.5%	38 26.4%	51 35.4%	3 2.1%	4 2.8%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	3 6.8%	2 4.5%	4 9.1%	11 25.0%	19 43.2%	4 9.1%	1 2.3%
その他	26	5 19.2%	2 7.7%	4 15.4%	7 26.9%	7 26.9%		1 3.8%
無回答	4	1 25.0%	1 25.0%		1 25.0%	1 25.0%		
合計	445	39 8.8%	34 7.6%	40 9.0%	76 17.1%	190 42.7%	52 11.7%	14 3.1%

## (6) ヘルパーの保有資格者数 (問6)

ヘルパーの保有資格者数については、介護福祉士とホームヘルパー1級が「1～4人」と半数以上を占めている。また、ホームヘルパー2級においては、「19人以下」で70%以上を占め、「20人以上」でも10%以上を占めることから、最も多い保有資格といえる。その反対に、ホームヘルパー3級、福祉用具専門相談員及び社会福祉士は少ない傾向にある。

表6. ヘルパーの保有資格者数

雇用形態	事業所数	0人	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50人以上	無回答
介護福祉士	445	35 7.9%	263 59.1%	67 15.1%	26 5.8%	3 0.7%			1 0.2%	50 11.2%
介護職員基礎研修 課程修了者	445	132 29.7%	34 7.6%	5 1.1%	2 0.4%	1 0.2%		1 0.2%		270 60.7%
ホームヘルパー1級	445	39 8.8%	254 57.1%	19 4.3%	3 0.7%					130 29.2%
ホームヘルパー2級	445	3 0.7%	141 31.7%	128 28.8%	92 20.7%	36 8.1%	7 1.6%	5 1.1%	6 1.3%	27 6.1%
ホームヘルパー3級	445	137 30.8%	10 2.2%	2 0.4%					1 0.2%	295 66.3%
介護支援専門員	445	90 20.2%	113 25.4%	7 1.6%	1 0.2%					234 52.6%
福祉用具専門相談員	445	129 29.0%	24 5.4%							292 65.6%
社会福祉士	445	133 29.9%	17 3.8%	1 0.2%						294 66.1%
社会福祉主事	445	96 21.6%	77 17.3%	3 0.7%		1 0.2%				268 60.2%
その他	445	25 5.6%	37 8.3%	1 0.2%	3 0.7%	2 0.4%				377 84.7%

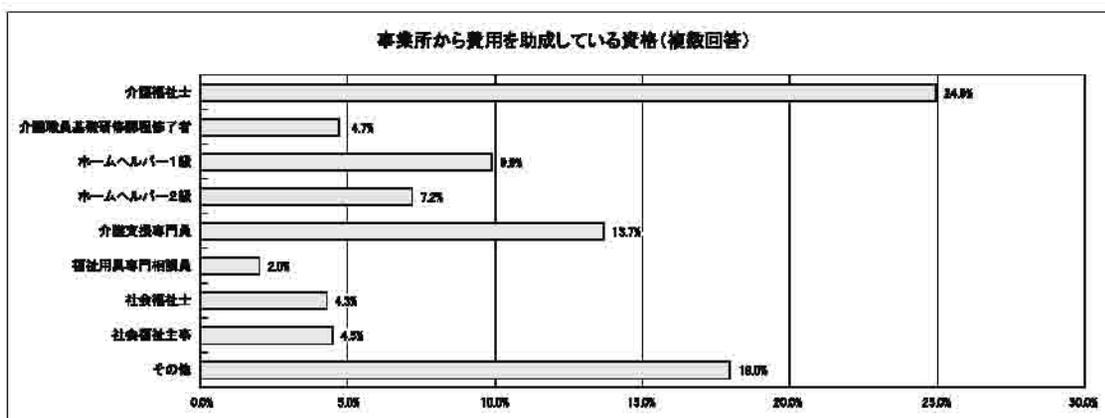


### (7) ヘルパーの資質向上に関連して助成を行っている資格(問7)(複数回答)

「介護福祉士」の資格取得への助成が111ヶ所の24.9%、次いで「介護支援専門員」が61ヶ所の13.7%となっており、「福祉用具専門相談員」は9ヶ所と少ない状況にある。事業所による資格取得への助成は少なく、個人の努力まかせとなっている。国の政策指導である資質の向上につながる状況とはいえない。

表7. 事業所から費用を助成している資格(複数回答)

組織形態	事業所数	介護福祉士	介護職員基礎研修課程修了者	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	介護支援専門員	福祉用具専門相談員	社会福祉士	社会福祉士専	その他
地方公共団体	17	1 5.9%	1 5.9%	2 11.8%	1 5.9%					2 11.8%
社会福祉協議会	95	24 25.3%	9 9.5%	11 11.6%	6 6.3%	19 20.0%	1 1.1%	4 4.2%	7 7.4%	17 17.9%
社会福祉法人(社協を除く)	69	18 26.1%	1 1.4%	3 4.3%	3 4.3%	11 15.9%	1 1.4%	7 10.1%	4 5.8%	17 24.6%
医療法人	35	3 8.6%	1 2.9%			3 8.6%				11 31.4%
社団・財団法人	5									
協同組合及び連合会	6	4 66.7%		1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%		1 16.7%	1 16.7%	
営利法人	144	40 27.8%	4 2.8%	20 13.9%	10 6.9%	19 13.2%	7 4.9%	5 3.5%	2 1.4%	25 17.4%
特定非営利活動法人(NPO)	44	15 34.1%	3 6.8%	5 11.4%	5 11.4%	3 6.8%		2 4.5%	4 9.1%	4 9.1%
その他	28	6 23.1%	2 7.7%	2 7.7%	5 19.2%	3 11.5%			2 7.7%	3 11.5%
無回答	4				1 25.0%	1 25.0%				1 25.0%
合計	445	111 24.9%	21 4.7%	44 9.9%	32 7.2%	61 13.7%	9 2.0%	19 4.3%	20 4.5%	80 18.0%



## 2. ヘルパーの雇用状況

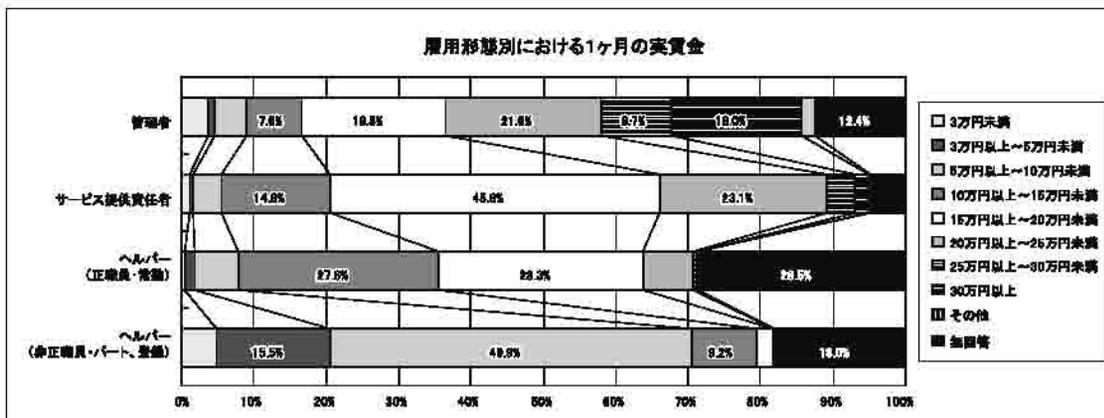
### (1) ヘルパーの賃金（問8）

#### 1) 1ヶ月の実賃金

雇用形態別に見ると、管理者では「15万円以上～20万円未満」、「20万円以上～25万円未満」、「30万円以上」でそれぞれ約20%を占めている。サービス提供責任者においては、「15万円以上～20万円未満」が45.6%と高く、ヘルパー（正職員・常勤）が「10万円以上～15万円未満」、「15万円以上～20万円未満」がそれぞれ27.6%、28.3%となっている。また、ヘルパー（非正職員・パート、登録）においては、「5万円以上～10万円未満」が半分近くを占めている。

表8-1. ヘルパーの賃金について（ア. 雇用形態別における1ヶ月の実賃金）

雇用形態	事業所数	3万円未満	3万円以上～5万円未満	5万円以上～10万円未満	10万円以上～15万円未満	15万円以上～20万円未満	20万円以上～25万円未満	25万円以上～30万円未満	30万円以上	その他	無回答
管理者	445	16 3.6%	5 1.1%	19 4.3%	34 7.6%	88 19.8%	96 21.6%	43 9.7%	80 18.0%	9 2.0%	55 12.4%
サービス提供責任者	445	5 1.1%	2 0.4%	18 4.0%	66 14.8%	203 45.6%	103 23.1%	17 3.8%	8 1.8%	1 0.2%	22 4.9%
ヘルパー （正職員・常勤）	445	2 0.4%	6 1.3%	27 6.1%	123 27.6%	126 28.3%	30 6.7%	3 0.7%	1 0.2%		127 28.5%
ヘルパー （非正職員・パート、登録）	445	22 4.9%	69 15.5%	222 49.9%	41 9.2%	10 2.2%				1 0.2%	80 18.0%



#### 2) ヘルパー（非正職員・パート、登録）の時給

ヘルパー（非正職員・パート、登録）の時給については、「1,000円以上～1,200円未満」が39.1%と多く、次いで「800円以上～1,000円未満」が31.0%となっている。

非正職員・パート、登録のヘルパーは、賃金が10万円未満のものが6割である。正職員・常勤のヘルパーでも15万円未満が3割であり、生計を立てるのに充分ではない。

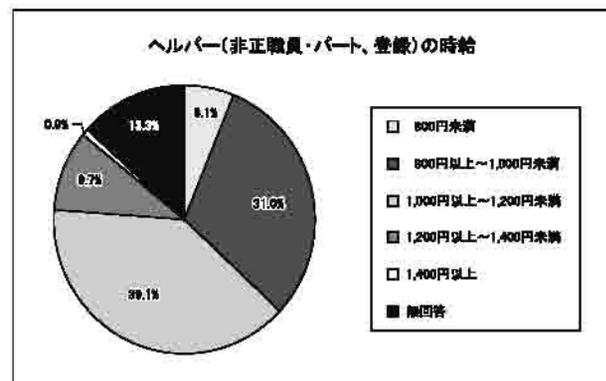


表8-2. ヘルパーの賃金について（イ. ヘルパー（非正職員・パート、登録）の時給）

組織形態	事業所数	800円未満	800円以上～ 1,000円未満	1,000円以上～ 1,200円未満	1,200円以上～ 1,400円未満	1,400円以上	無回答
地方公共団体	17		8 47.1%	2 11.8%			7 41.2%
社会福祉協議会	95	4 4.2%	41 43.2%	33 34.7%	6 6.3%		11 11.6%
社会福祉法人 （社協を除く）	69	2 2.9%	18 26.1%	31 44.9%	5 7.2%		13 18.8%
医療法人	35	4 11.4%	7 20.0%	17 48.6%	4 11.4%	1 2.9%	2 5.7%
社団・財団法人	5		2 40.0%	3 60.0%			
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%			
営利法人	144	7 4.9%	32 22.2%	63 43.8%	21 14.6%	2 1.4%	19 13.2%
特定非営利活動法人 （NPO）	44	4 9.1%	18 40.9%	16 36.4%	2 4.5%	1 2.3%	3 6.8%
その他	26	3 11.5%	8 30.8%	6 23.1%	5 19.2%		4 15.4%
無回答	4	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%			
合計	445	27 6.1%	138 31.0%	174 39.1%	43 9.7%	4 0.9%	59 13.3%

3) 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無（図9）

管理者、サービス提供責任者、ヘルパー（正職員・常勤）においてはどの項目についても「全額支給」もしくは「賃金に含む」割合が高かったが、ヘルパー（非正職員・パート、登録）においては移動時間と待機時間について、「支給していない」と回答する事業所が多かった。

表9-1. 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無（管理者）

項目	事業所数	全額支給	一部支給	支給していない	賃金に含む	無回答
通勤時交通費	445	175 39.3%	65 14.6%	60 13.5%	58 13.0%	87 19.6%
移動時交通費	445	137 30.8%	27 6.1%	68 15.3%	91 20.4%	122 27.4%
移動時間	445	71 16.0%	4 0.9%	72 16.2%	162 36.4%	136 30.6%
待機時間	445	65 14.6%	5 1.1%	72 16.2%	166 37.3%	137 30.8%
書類作成時間	445	76 17.1%	11 2.5%	54 12.1%	180 40.4%	124 27.9%
職場内研修参加時間	445	87 19.6%	16 3.6%	57 12.8%	168 37.8%	117 26.3%
打ち合わせ時間	445	81 18.2%	15 3.4%	51 11.5%	174 39.1%	124 27.9%

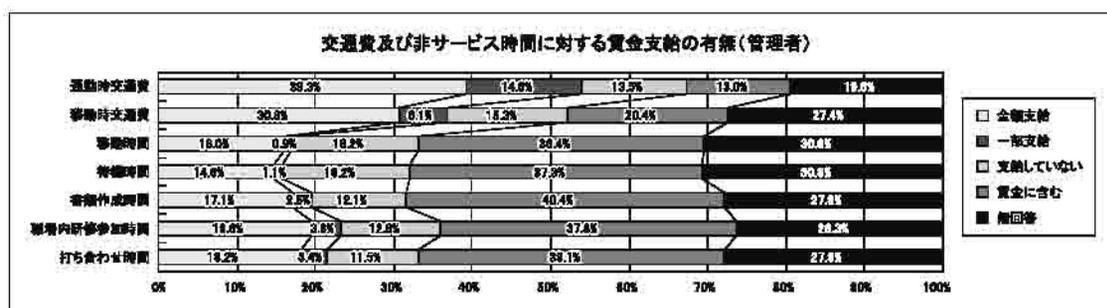


表9-2. 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無（サービス提供責任者）

項目	事業所数	全額支給	一部支給	支給していない	賃金に含む	無回答
通勤時交通費	445	209 47.0%	86 19.3%	52 11.7%	54 12.1%	44 9.9%
移動時交通費	445	166 37.3%	42 9.4%	61 13.7%	102 22.9%	74 16.6%
移動時間	445	88 19.8%	8 1.8%	55 12.4%	210 47.2%	84 18.9%
待機時間	445	85 19.1%	10 2.2%	52 11.7%	215 48.3%	83 18.7%
書類作成時間	445	104 23.4%	18 4.0%	33 7.4%	217 48.8%	73 16.4%
職場内研修参加時間	445	127 28.5%	31 7.0%	40 9.0%	182 40.9%	65 14.6%
打ち合わせ時間	445	110 24.7%	23 5.2%	34 7.6%	196 44.0%	82 18.4%

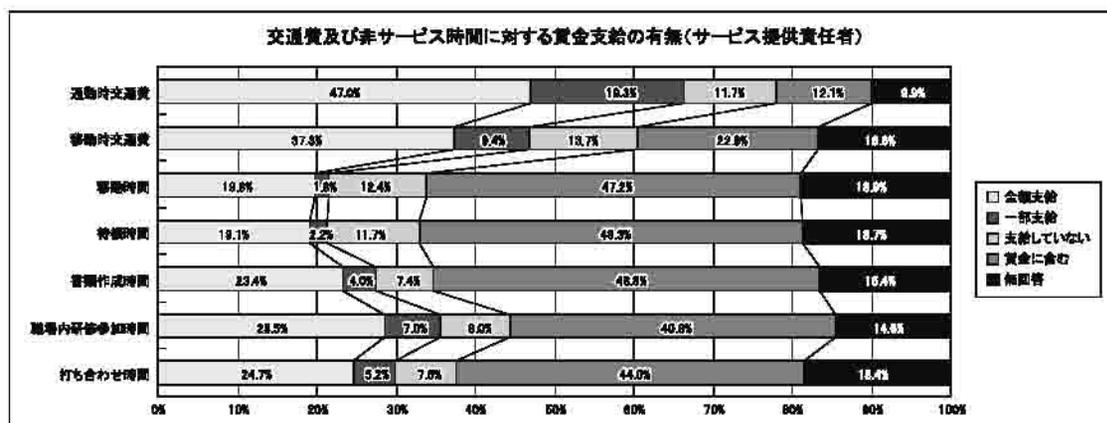


表9-3. 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無（ヘルパー(正職員・常勤)）

項目	事業所数	全額支給	一部支給	支給していない	賃金に含む	無回答
通勤時交通費	445	156 35.1%	74 16.6%	46 10.3%	36 8.1%	133 29.9%
移動時交通費	445	143 32.1%	36 8.1%	47 10.6%	71 16.0%	148 33.3%
移動時間	445	81 18.2%	10 2.2%	47 10.6%	144 32.4%	163 36.6%
待機時間	445	76 17.1%	13 2.9%	46 10.3%	144 32.4%	166 37.3%
書類作成時間	445	86 19.3%	15 3.4%	37 8.3%	145 32.6%	162 36.4%
職場内研修参加時間	445	122 27.4%	31 7.0%	33 7.4%	113 25.4%	146 32.8%
打ち合わせ時間	445	104 23.4%	25 5.6%	32 7.2%	122 27.4%	162 36.4%

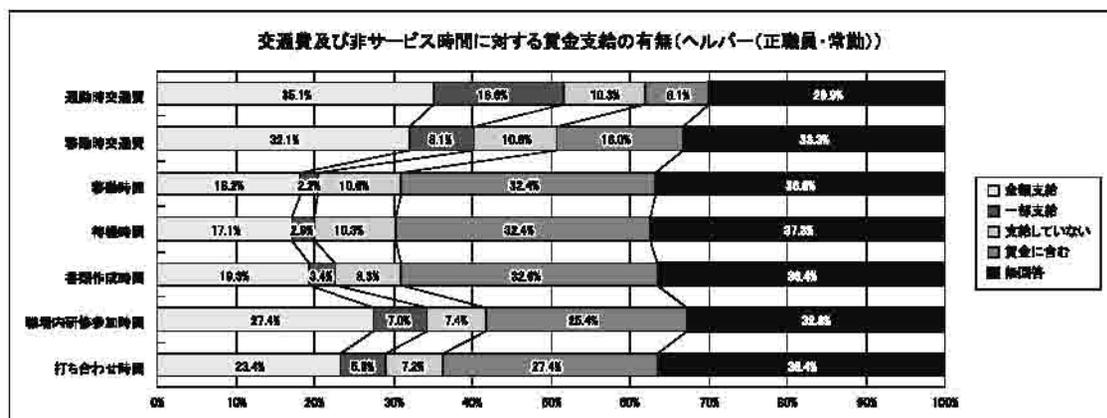
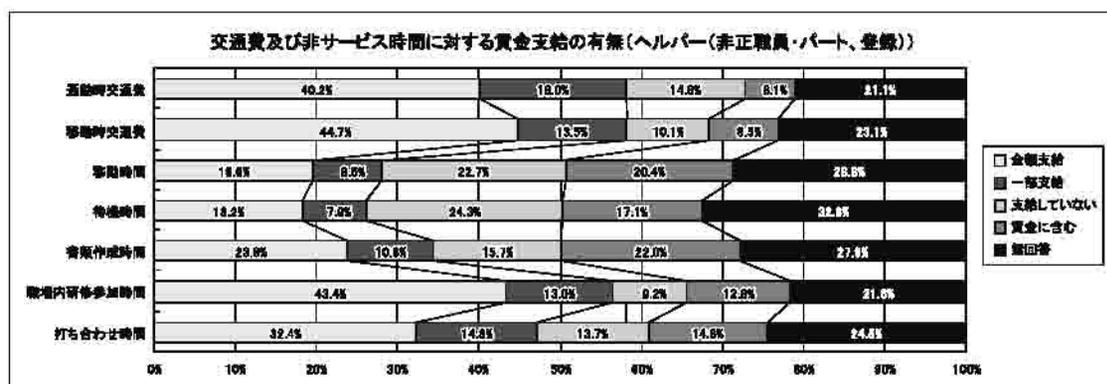


表9-4. 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無（ヘルパー（非正職員・パート、登録））

項目	事業所数	全額支給	一部支給	支給していない	賃金に含む	無回答
通勤時交通費	445	179 40.2%	80 18.0%	65 14.6%	27 6.1%	94 21.1%
移動時交通費	445	199 44.7%	60 13.5%	45 10.1%	38 8.5%	103 23.1%
移動時間	445	87 19.8%	38 8.5%	101 22.7%	91 20.4%	128 28.8%
待機時間	445	81 18.2%	35 7.9%	108 24.3%	76 17.1%	145 32.6%
書類作成時間	445	106 23.8%	47 10.6%	70 15.7%	98 22.0%	124 27.9%
職場内研修参加時間	445	193 43.4%	58 13.0%	41 9.2%	57 12.8%	96 21.6%
打ち合わせ時間	445	144 32.4%	66 14.8%	61 13.7%	65 14.6%	109 24.5%



## （2）事業所における福利厚生

### 1) 労働保険・社会保険等への加入の有無（問10）

管理者、サービス提供責任者、ヘルパー（正職員・常勤）においては雇用保険、健康保険、厚生年金、任意保険のどの項目についても「全額事業所負担により加入」もしくは「一部事業所負担により加入」している割合が6割に上る。しかしヘルパー（非正職員・パート、登録）においては5割近くの事業所が、健康保険、厚生年金に加入させていない。

表10-1. 労働保険・社会保険等への加入の有無（管理者）

項目	事業所数	全額事業所負担により加入	一部事業所負担により加入	自己負担により加入	加入させていない	無回答
雇用保険	445	155 34.8%	155 34.8%	9 2.0%	44 9.9%	82 18.4%
健康保険	445	158 35.5%	184 41.3%	12 2.7%	26 5.8%	65 14.6%
厚生年金	445	158 35.5%	183 41.1%	8 1.8%	30 6.7%	66 14.8%
任意保険	445	215 48.3%	16 3.6%	25 5.6%	57 12.8%	132 29.7%

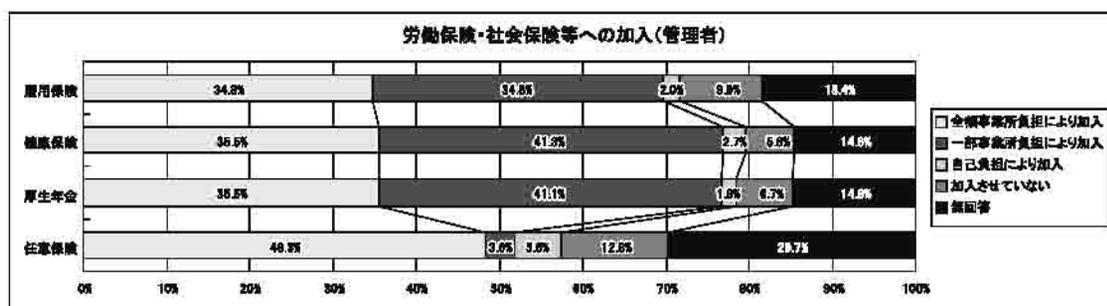


表10-2. 労働保険・社会保険等への加入の有無（サービス提供責任者）

項目	事業所数	全額事業所負担により加入	一部事業所負担により加入	自己負担により加入	加入させていない	無回答
雇用保険	445	184 41.3%	194 43.6%	7 1.6%	26 5.8%	34 7.6%
健康保険	445	168 37.8%	206 46.3%	11 2.5%	27 6.1%	33 7.4%
厚生年金	445	165 37.1%	203 45.6%	7 1.6%	32 7.2%	38 8.5%
任意保険	445	239 53.7%	21 4.7%	25 5.6%	54 12.1%	108 23.8%

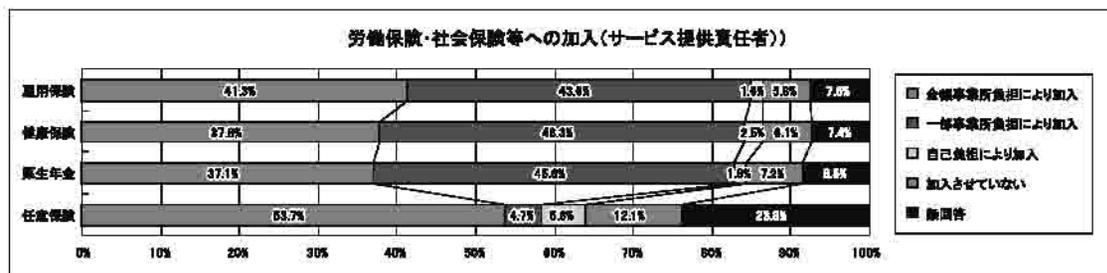


表10-3. 労働保険・社会保険等への加入の有無（ヘルパー（正職員・常勤））

項目	事業所数	全額事業所負担により加入	一部事業所負担により加入	自己負担により加入	加入させていない	無回答
雇用保険	445	138 31.0%	151 33.9%	7 1.6%	20 4.5%	129 29.0%
健康保険	445	114 25.6%	151 33.9%	13 2.9%	27 6.1%	140 31.5%
厚生年金	445	113 25.4%	149 33.5%	10 2.2%	30 6.7%	143 32.1%
任意保険	445	190 42.7%	15 3.4%	21 4.7%	39 8.8%	180 40.4%

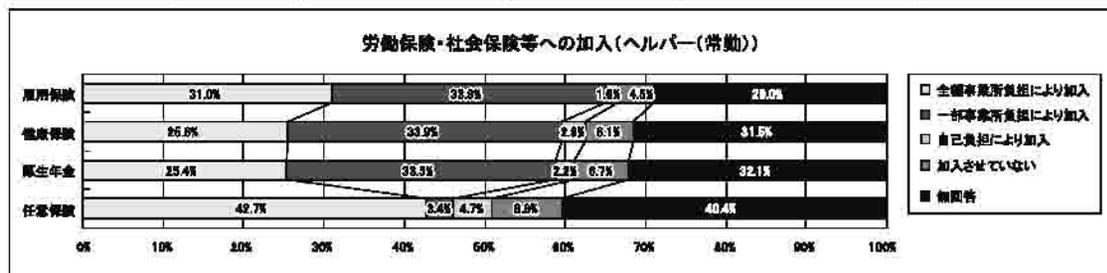
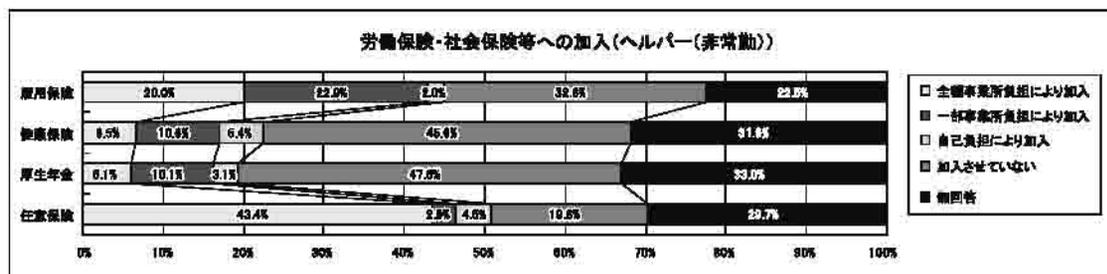


表10-4. 労働保険・社会保険等への加入の有無（ヘルパー（非正職員・パート、登録））

項目	事業所数	全額事業所負担により加入	一部事業所負担により加入	自己負担により加入	加入させていない	無回答
雇用保険	445	89 20.0%	102 22.9%	9 2.0%	145 32.6%	100 22.5%
健康保険	445	29 6.5%	47 10.6%	24 5.4%	203 45.6%	142 31.9%
厚生年金	445	27 6.1%	45 10.1%	14 3.1%	212 47.6%	147 33.0%
任意保険	445	193 43.4%	13 2.9%	20 4.5%	87 19.6%	132 29.7%



## 2) 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無 (図11)

定期健康診断においては、どの雇用形態も、6割以上受診させている状況にある。また、インフルエンザ等の予防接種についても、同じくどの雇用形態においても、3割以上受けさせている状況にある。しかし、ヘルパー(非正職員・パート、登録)はヘルパー(正職員・常勤)より「自己負担により受診」、「受診させていない」とする割合が多い。

表11-1. 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無 (管理者)

項目	事業所数	全額事業所負担により受診	一部事業所負担により受診	自己負担により受診	受診させていない	無回答
定期健康診断	445	332 74.8%	25 5.8%	22 4.9%	17 3.8%	49 11.0%
インフルエンザ等の予防接種	445	142 31.9%	65 14.6%	103 23.1%	65 14.6%	70 15.7%

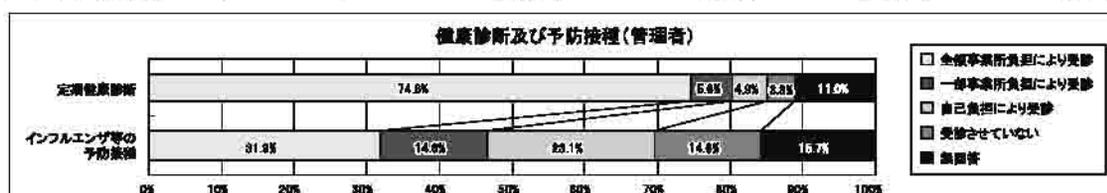


表11-2. 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無 (サービス提供責任者)

項目	事業所数	全額事業所負担により受診	一部事業所負担により受診	自己負担により受診	受診させていない	無回答
定期健康診断	445	361 81.1%	27 6.1%	23 5.2%	14 3.1%	20 4.5%
インフルエンザ等の予防接種	445	165 37.1%	68 15.3%	115 25.8%	54 12.1%	43 9.7%

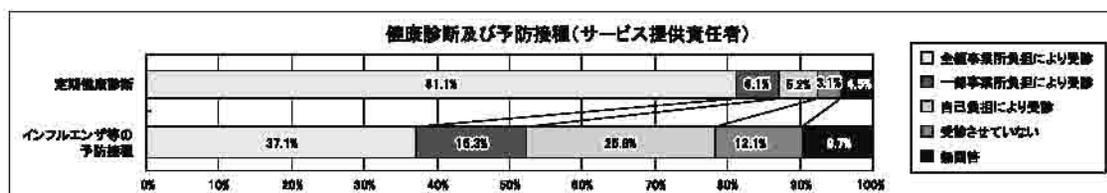


表11-3. 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無 (ヘルパー(正職員・常勤))

項目	事業所数	全額事業所負担により受診	一部事業所負担により受診	自己負担により受診	受診させていない	無回答
定期健康診断	445	277 62.2%	21 4.7%	17 3.8%	17 3.8%	113 25.4%
インフルエンザ等の予防接種	445	134 30.1%	47 10.6%	88 19.8%	45 10.1%	131 29.4%

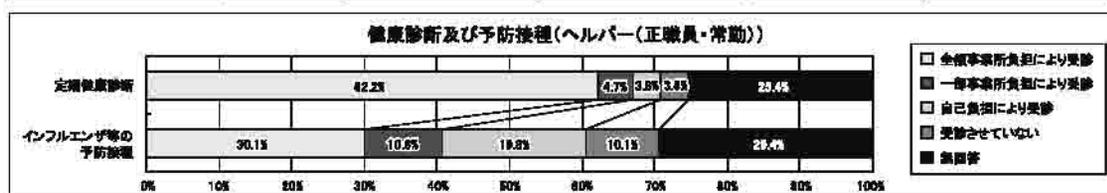
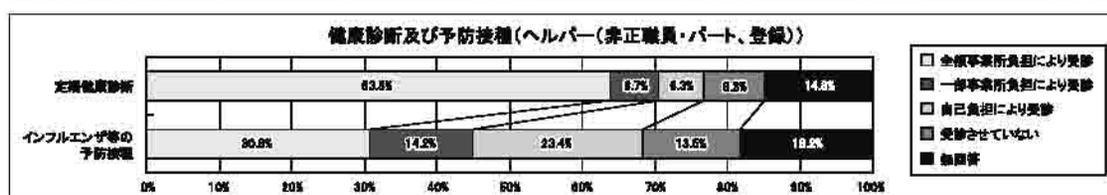


表11-4. 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の有無 (ヘルパー(非正職員・パート、登録))

項目	事業所数	全額事業所負担により受診	一部事業所負担により受診	自己負担により受診	受診させていない	無回答
定期健康診断	445	284 63.8%	30 6.7%	28 6.3%	37 8.3%	66 14.8%
インフルエンザ等の予防接種	445	137 30.8%	63 14.2%	104 23.4%	60 13.5%	81 18.2%



### 3) 有給休暇付与の有無 (問 12)

有給休暇については、どの雇用形態においても、4割以上付与している状況にある。しかし、ヘルパー（非正職員・パート、登録）に対しては規定どおりの付与は少なく、「規定がない」とするものも2割以上に上る。社会保険の加入とともにパートヘルパーの労働条件整備は進んでいない。

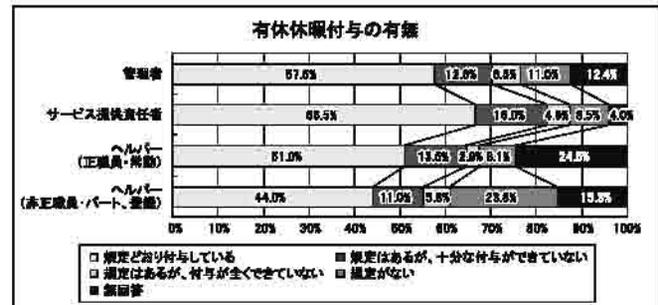


表12. 有給休暇付与の有無

雇用形態	事業所数	規定どおり付与している	規定はあるが、十分な付与ができていない	規定はあるが、付与が全くできていない	規定がない	無回答
管理者	445	256 57.5%	56 12.6%	29 8.5%	49 11.0%	55 12.4%
サービス提供責任者	445	296 86.5%	71 16.0%	22 4.9%	38 8.5%	18 4.0%
ヘルパー (正職員・常勤)	445	227 51.0%	60 13.5%	13 2.9%	36 8.1%	109 24.5%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	445	196 44.0%	49 11.0%	26 5.8%	106 23.8%	68 15.3%

### (3) 研修への取り組み

#### 1) 職場内研修の対象者 (問 13) (複数回答)

「サービス提供責任者」が 87.4%と最も多いが、その他の雇用形態においても、6割以上参加対象としている。

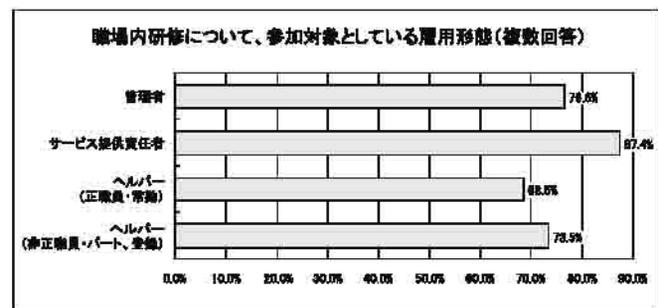


表13. 職場内研修について、参加対象としている雇用形態(複数回答)

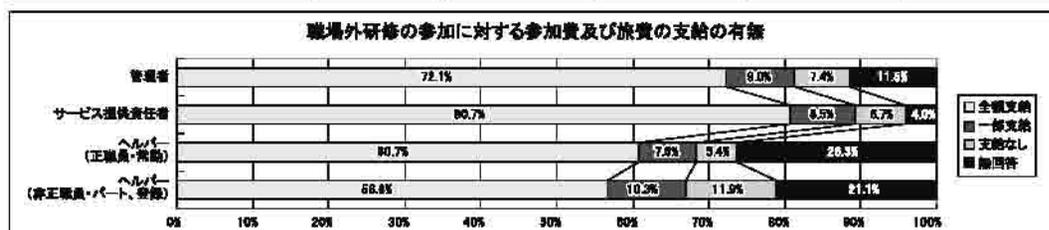
組織形態	事業所数	管理者	サービス提供責任者	ヘルパー (正職員・常勤)	ヘルパー (非正職員・パート、登録)
地方公共団体	17	7 41.2%	14 82.4%	14 82.4%	6 35.3%
社会福祉協議会	95	64 67.4%	84 88.4%	75 78.9%	68 71.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	55 79.7%	63 91.3%	46 66.7%	53 76.8%
医療法人	35	30 85.7%	32 91.4%	20 57.1%	29 82.9%
社団・財団法人	5	3 80.0%	5 100.0%	4 80.0%	5 100.0%
協同組合及び連合会	6	4 86.7%	6 100.0%	5 83.3%	4 66.7%
営利法人	144	121 84.0%	126 87.5%	98 68.1%	111 77.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	34 77.3%	35 79.5%	27 61.4%	31 70.5%
その他	28	19 73.1%	20 76.9%	15 57.7%	16 61.5%
無回答	4	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%	4 100.0%
合計	445	341 76.6%	389 87.4%	305 68.5%	327 73.5%

## 2) 職場外研修の参加に対する参加費及び旅費の支給 (図 1 4)

「全額支給」が、サービス提供責任者で 80.7% と高いが、その他の雇用形態においても、「全額支給」が 50% 以上を占めている。しかし、「支給なし」がヘルパー（非正職員・パート、登録）では他の雇用形態より多く、11.9% が支給されていない。

表 14. 職場外研修の参加に対する参加費及び旅費の支給の有無

雇用形態	事業所数	全額支給	一部支給	支給なし	無回答
管理者	445	321 72.1%	40 9.0%	33 7.4%	51 11.5%
サービス提供責任者	445	359 80.7%	38 8.5%	30 6.7%	18 4.0%
ヘルパー (正職員・常勤)	445	270 60.7%	34 7.6%	24 5.4%	117 26.3%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	445	252 56.6%	46 10.3%	53 11.9%	94 21.1%



## (4) ヘルパーの勤務内容

### 1) 利用者宅への出向方法 (図 1 5)

利用者宅への出向方法は、「事業所からと直行直帰の両方」が 196 ヶ所の 44.0% と高く、次いで「事業所から」が 144 ヶ所の 32.4% となっている。また、全体として地方公共団体・社協といった公共性の強い機関より、営利法人、NPO 等の機関に、「事業所からと直行直帰の両方」もしくは「直行直帰」が多い傾向にある。

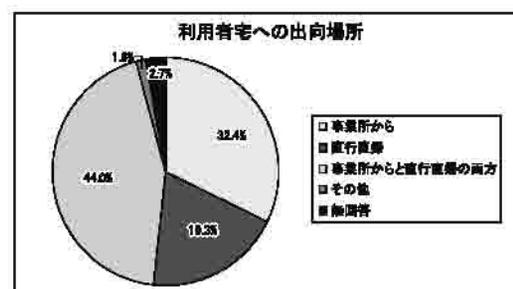


表 15. 利用者宅への出向場所

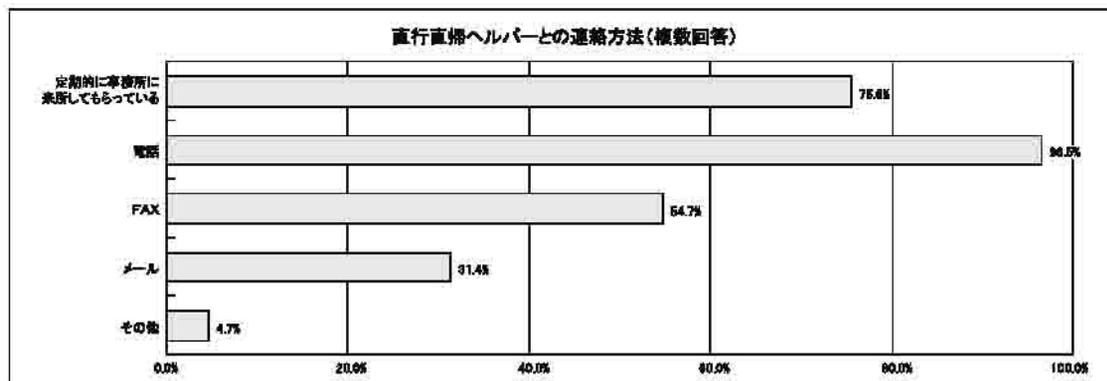
組織形態	事業所数	事業所から	直行直帰	事業所からと直行直帰の両方	その他	無回答
地方公共団体	17	15 88.2%		1 5.9%		1 5.9%
社会福祉協議会	95	63 66.3%	7 7.4%	23 24.2%	1 1.1%	1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	23 33.3%	18 26.1%	19 27.5%	4 5.8%	5 7.2%
医療法人	35	8 22.9%	8 22.9%	17 48.6%		2 5.7%
社団・財団法人	5	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%		
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%		
営利法人	144	19 13.2%	32 22.2%	89 61.8%	1 0.7%	3 2.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	9 20.5%	8 18.2%	27 61.4%		
その他	26	3 11.5%	8 30.8%	14 53.8%	1 3.8%	
無回答	4	1 25.0%		3 75.0%		
合計	445	144 32.4%	86 19.3%	196 44.0%	7 1.6%	12 2.7%

## 2) 直行直帰ヘルパーとの連絡方法 (問16) (複数回答)

「直行直帰」の場合のヘルパーとの連絡方法は、「電話」が96.5%で最も多い。次いで、「定期的に事務所に来所してもらっている」で、75.6%となっている。

表16. 直行直帰ヘルパーとの連絡方法(複数回答)(問15で、「直行直帰」と回答した事業所を抽出)

組織形態	事業所数	定期的に事務所に 来所してもらっている	電話	FAX	メール	その他
地方公共団体						
社会福祉協議会	7	4 57.1%	7 100.0%	4 57.1%		1 14.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	18	17 94.4%	17 94.4%	8 44.4%	5 27.8%	
医療法人	8	7 87.5%	8 100.0%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%
社団・財団法人	2	2 100.0%	2 100.0%			
協同組合及び連合会	3	3 100.0%	3 100.0%	2 66.7%		
営利法人	32	19 59.4%	31 96.9%	18 56.3%	12 37.5%	
特定非営利活動法人 (NPO)	8	7 87.5%	7 87.5%	7 87.5%	5 62.5%	
その他	8	6 75.0%	8 100.0%	6 75.0%	3 37.5%	1 12.5%
無回答						
合計	86	65 75.6%	83 96.5%	47 54.7%	27 31.4%	4 4.7%



## 3) ヒヤリ・ハットや業務上の事故を防止するための取り組み状況 (問17) (複数回答)

「ヒヤリ・ハットや事故の対応マニュアルを作成し、ヘルパーの指導にあっている」が304ヶ所の68.3%と高く、次いで「事業所内で、ヒヤリ・ハットや事故についての検討会や研修会を実施している」が249ヶ所の56.0%となっている。

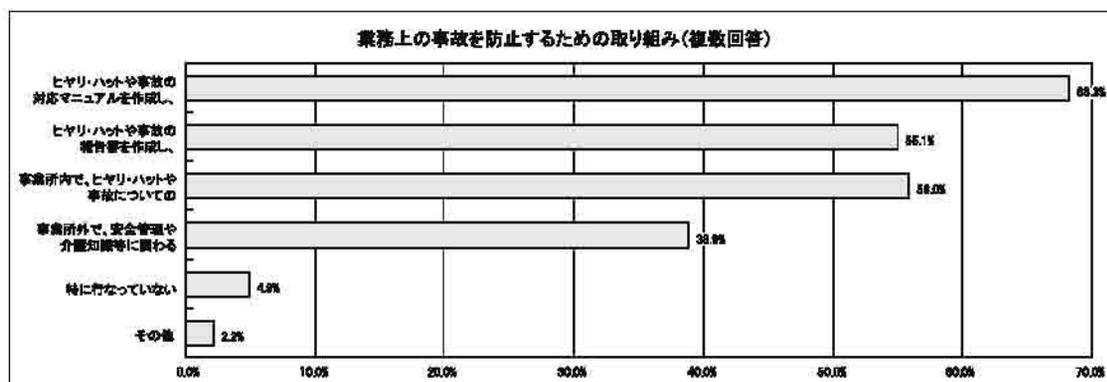


表17. ヘルパーのヒヤリ・ハットや業務上の事故を防止するための取り組み(複数回答)

組織形態	事業所数	ヒヤリ・ハットや事故の対応マニュアルを作成し、ヘルパーの指導にあっている	ヒヤリ・ハットや事故の報告書を作成し、ヘルパーに周知している	事業所内で、ヒヤリ・ハットや事故についての検討会や研修会を実施している	事業所外で、安全管理や介護知識等に関わる研修会に参加させている	特に行っていない	その他
地方公共団体	17	6 35.3%	9 52.9%	7 41.2%	10 58.8%	1 5.9%	
社会福祉協議会	95	56 58.9%	33 34.7%	32 33.7%	42 44.2%	7 7.4%	2 2.1%
社会福祉法人(社協を除く)	69	51 73.9%	50 72.5%	41 59.4%	29 42.0%	2 2.9%	1 1.4%
医療法人	35	30 85.7%	27 77.1%	27 77.1%	17 48.6%		
社団・財団法人	5	5 100.0%	3 60.0%	3 60.0%	1 20.0%		
協同組合及び連合会	6	5 83.3%	3 50.0%	3 50.0%	4 66.7%	1 16.7%	
営利法人	144	98 68.1%	75 52.1%	81 56.3%	40 27.8%	9 6.3%	6 4.2%
特定非営利活動法人(NPO)	44	34 77.3%	25 56.8%	34 77.3%	16 36.4%	1 2.3%	1 2.3%
その他	26	16 61.5%	18 69.2%	19 73.1%	13 50.0%	1 3.8%	
無回答	4	3 75.0%	2 50.0%	2 50.0%	1 25.0%		
合計	445	304 68.3%	245 55.1%	249 56.0%	173 38.8%	22 4.9%	10 2.2%

(5) メンタルヘルスへの取り組み状況(問18)(複数回答)

「管理者による個別相談で対応している」事業所が半数以上あるが、「専門スタッフによるケアを受けられる」や「専門機関からの助言や指導を受けている」事業所は、10%程度しかない。また、「特に行っていない」事業所が24.9%もある。管理者に対する特別な教育が必要であろう。

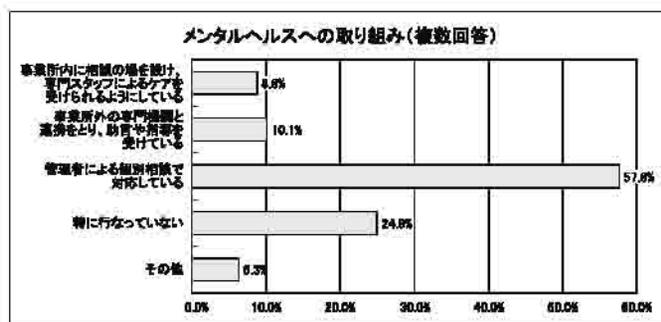


表18. メンタルヘルスへの取り組み(複数回答)

組織形態	事業所数	事業所内に相談の場を設け、専門スタッフによるケアを受けられるようにしている	事業所外の専門機関と連携をとり、助言や指導を受けている	管理者による個別相談で対応している	特に行っていない	その他
地方公共団体	17	2 11.8%	2 11.8%	7 41.2%	4 23.5%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	2 2.1%	6 6.3%	45 47.4%	40 42.1%	6 6.3%
社会福祉法人(社協を除く)	69	6 8.7%	6 8.7%	34 49.3%	21 30.4%	5 7.2%
医療法人	35	1 2.9%	2 5.7%	25 71.4%	5 14.3%	5 14.3%
社団・財団法人	5	1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6			2 33.3%	2 33.3%	2 33.3%
営利法人	144	12 8.3%	18 12.5%	93 64.6%	25 17.4%	6 4.2%
特定非営利活動法人(NPO)	44	12 27.3%	3 6.8%	27 61.4%	8 18.2%	1 2.3%
その他	26	2 7.7%	6 23.1%	18 69.2%	4 15.4%	1 3.8%
無回答	4	1 25.0%	1 25.0%	3 75.0%	1 25.0%	
合計	445	39 8.8%	45 10.1%	257 57.8%	111 24.9%	28 6.3%

### 3. ヘルパーの人材確保

#### (1) ヘルパーの就業と募集の状況

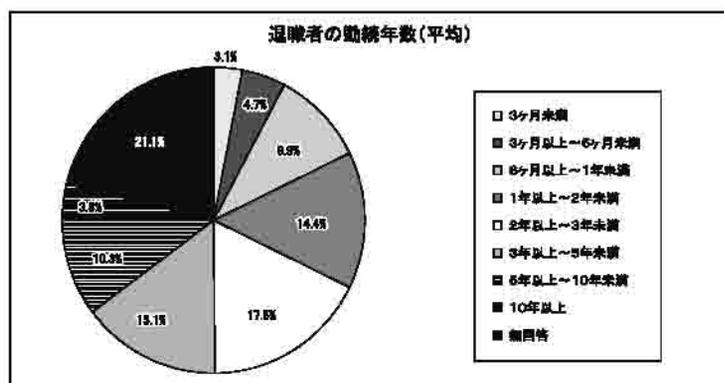
##### 1) ヘルパーの退職者の勤続年数(平均)の状況(図19)

「2年以上～3年未満」が78ヶ所の17.5%で最も多い。また、全体として地方公共団体・社協といった公共性の強い機関より、営利法人、NPO等の機関において退職者の勤続年数が短い傾向にある。

1年未満は少数でありほぼ1年程度は継続するようであるが、その後の勤続年数はまちまちである。勤務継続を阻む理由の詳細な分析が必要である。

表19. 退職者の勤続年数(平均)

組織形態	事業所数	3ヶ月未満	3ヶ月以上～6ヶ月未満	6ヶ月以上～1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
地方公共団体	17				2 11.8%	1 5.9%	4 23.5%	3 17.6%	3 17.6%	4 23.5%
社会福祉協議会	95	2 2.1%		2 2.1%	4 4.2%	8 8.4%	14 14.7%	23 24.2%	10 10.5%	32 33.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%	13 18.8%	15 21.7%	8 11.6%	5 7.2%	4 5.8%	21 30.4%
医療法人	35	3 8.6%	1 2.9%	2 5.7%	4 11.4%	9 25.7%	10 28.6%	2 5.7%		4 11.4%
社団・財団法人	5				2 40.0%		2 40.0%			1 20.0%
協同組合及び連合会	6				1 16.7%		3 50.0%	1 16.7%		1 16.7%
営利法人	144	8 4.2%	14 9.7%	23 16.0%	27 18.8%	32 22.2%	18 11.1%	5 3.5%		21 14.6%
特定非営利活動法人 (NPO)	44		3 6.8%	7 15.9%	6 13.6%	10 22.7%	7 15.9%	6 13.6%		5 11.4%
その他	26	1 3.8%	2 7.7%	7 26.9%	4 15.4%	3 11.5%	3 11.5%	1 3.8%		5 19.2%
無回答	4	1 25.0%		2 50.0%	1 25.0%					
合計	445	14 3.1%	21 4.7%	44 9.9%	64 14.4%	78 17.5%	67 15.1%	46 10.3%	17 3.8%	94 21.1%



## 2) ヘルパーの充足状況 (問20)

「やや不足している」、「不足している」事業所が合わせて60%以上を占め、「充足している」事業所は40%程度にとどまっている。

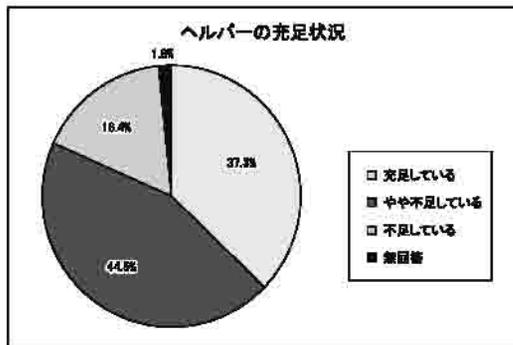


表20. ヘルパーの充足状況

組織形態	事業所数	充足している	やや不足している	不足している	無回答
地方公共団体	17	8 47.1%	6 35.3%	2 11.8%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	51 53.7%	35 36.8%	8 8.4%	1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	32 46.4%	25 36.2%	11 15.9%	1 1.4%
医療法人	35	8 22.9%	21 60.0%	6 17.1%	
社団・財団法人	5	3 60.0%	2 40.0%		
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	1 16.7%	2 33.3%	
営利法人	144	43 29.9%	69 47.9%	27 18.8%	5 3.5%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	8 18.2%	27 61.4%	9 20.5%	
その他	26	7 26.9%	12 46.2%	7 26.9%	
無回答	4	3 75.0%		1 25.0%	
合計	445	168 37.3%	198 44.5%	73 16.4%	8 1.8%

## 3) ヘルパーの採用における応募状況 (問21)

7割の事業所で、応募状況は「少ない」としている。給与条件を含む労働条件、職場の労働環境、利用者との関係、また福祉理念の実現を阻むものがあるかなど様々な角度から検証し、どのような条件を整えばヘルパーの勤務継続が望めるのか、検討が必要である。

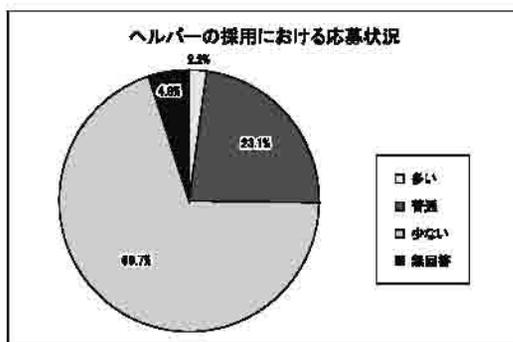


表21. ヘルパーの採用における応募状況

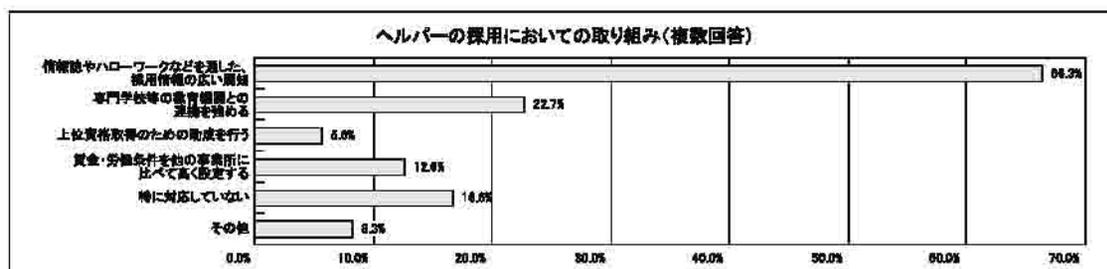
組織形態	事業所数	多い	普通	少ない	無回答
地方公共団体	17		5 29.4%	11 64.7%	1 5.9%
社会福祉協議会	95		25 26.3%	64 67.4%	6 6.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	14 20.3%	50 72.5%	4 5.8%
医療法人	35	1 2.9%	7 20.0%	26 74.3%	1 2.9%
社団・財団法人	5		2 40.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	
営利法人	144	2 1.4%	30 20.8%	103 71.5%	9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	4 9.1%	9 20.5%	30 68.2%	1 2.3%
その他	26	1 3.8%	8 30.8%	17 65.4%	
無回答	4		2 50.0%	2 50.0%	
合計	445	10 2.2%	103 23.1%	310 69.7%	22 4.9%

4) ヘルパーの採用における取り組み状況 (図22) (複数回答)

「情報誌やハローワークなどを通じた、採用情報の広い周知」が295ヶ所の66.3%と高く、「上位資格取得のための助成を行う」が25ヶ所の5.6%と最も少ない。

表22. ヘルパーの採用における取り組み(複数回答)

組織形態	事業所数	情報誌やハローワークなどを通じた、採用情報の広い周知	専門学校等の教育機関との連携を強める	上位資格取得のための助成を行う	賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する	特に対応していない	その他
地方公共団体	17	8 47.1%	1 5.9%		3 17.6%	4 23.5%	6 35.3%
社会福祉協議会	95	43 45.3%	9 9.5%	6 6.3%	3 3.2%	33 34.7%	11 11.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	54 78.3%	19 27.5%	2 2.9%	3 4.3%	7 10.1%	2 2.9%
医療法人	35	32 91.4%	14 40.0%		4 11.4%		3 8.6%
社団・財団法人	5	2 40.0%				2 40.0%	1 20.0%
協同組合及び連合会	6	3 50.0%				2 33.3%	
営利法人	144	104 72.2%	40 27.8%	12 8.3%	36 25.0%	15 10.4%	8 4.2%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	25 56.8%	10 22.7%	4 9.1%	4 9.1%	9 20.5%	4 9.1%
その他	26	21 80.8%	8 30.8%	1 3.8%	3 11.5%	1 3.8%	4 15.4%
無回答	4	3 75.0%				1 25.0%	
合計	445	295 66.3%	101 22.7%	25 5.6%	56 12.6%	74 16.6%	37 8.3%

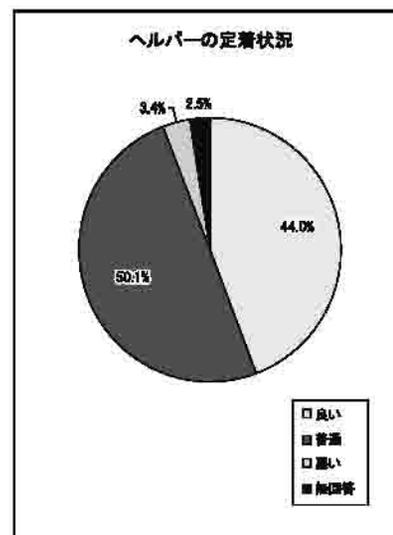


## 5) ヘルパーの定着状況 (問23)

定着状況は「良い」が196ヶ所の44.0%と高く、「悪い」が15ヶ所の3.4%となった。

表23. ヘルパーの定着状況

組織形態	事業所数	良い	普通	悪い	無回答
地方公共団体	17	11 64.7%	5 29.4%		1 5.9%
社会福祉協議会	95	50 52.6%	40 42.1%	4 4.2%	1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	29 42.0%	37 53.6%	1 1.4%	2 2.9%
医療法人	35	16 45.7%	19 54.3%		
社団・財団法人	5	3 60.0%	2 40.0%		
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	5 83.3%		
営利法人	144	59 41.0%	74 51.4%	6 4.2%	5 3.5%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	17 38.6%	23 52.3%	3 6.8%	1 2.3%
その他	26	10 38.5%	15 57.7%	1 3.8%	
無回答	4		3 75.0%		1 25.0%
合計	445	196 44.0%	223 50.1%	15 3.4%	11 2.5%



## 6) ヘルパーの定着への取り組み状況 (問24) (複数回答)

「労働時間や仕事内容の希望を聞く」が286ヶ所の64.3%と高く、次いで、「職場内コミュニケーションの充実化を図る」が267ヶ所の60.0%、「安定した労働時間を確保する」が51.5%であった。しかし、「賃金を上げる」、「職場環境の改善(メンタルヘルス対策等)を図る」や「上位資格取得のための助成を行う」については、10%程度と低い割合である。事業所もヘルパーの定着を図るために条件整備を進めているものの、介護報酬の関係から、賃金面での条件改善が困難であることが窺える。

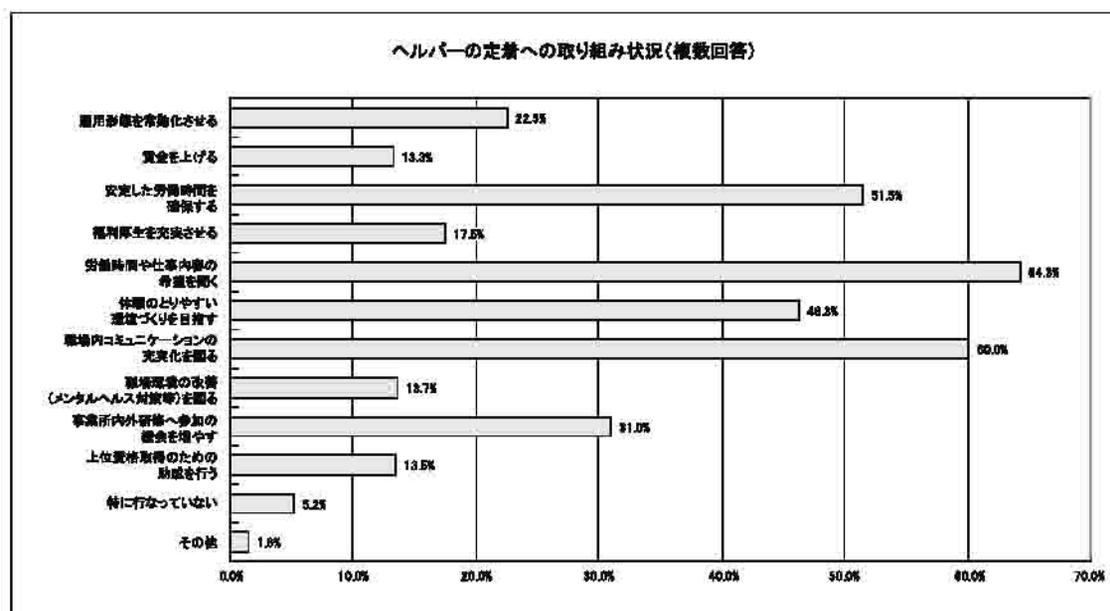


表24. ヘルパーの定着への取り組み状況(複数回答)

組織形態	事業所数	雇用形態を常 勤化させる	賃金を上げる	安定した労働時 間を確保する	福利厚生を 充実させる	労働時間や 仕事内容の 希望を聞く	休暇のとりや すい環境づく りを目指す
地方公共団体	17	5 29.4%	2 11.8%	11 64.7%	5 29.4%	6 35.3%	8 47.1%
社会福祉協議会	95	21 22.1%	9 9.5%	39 41.1%	17 17.9%	41 43.2%	39 41.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	14 20.3%	8 11.6%	39 56.5%	10 14.5%	40 58.0%	29 42.0%
医療法人	35	2 5.7%	4 11.4%	18 51.4%	7 20.0%	31 88.6%	24 68.6%
社団・財団法人	5			1 20.0%		2 40.0%	1 20.0%
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	
営利法人	144	41 28.5%	27 18.8%	91 63.2%	25 17.4%	111 77.1%	75 52.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	8 18.2%	5 11.4%	10 22.7%	7 15.9%	30 68.2%	17 38.8%
その他	26	6 23.1%	3 11.5%	16 61.5%	5 19.2%	21 80.8%	11 42.3%
無回答	4	1 25.0%		2 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	2 50.0%
合計	445	100 22.5%	59 13.3%	229 51.5%	78 17.5%	286 64.3%	208 46.3%

組織形態	事業所数	職場内コミュニ ケーションの 充実化を図る	職場環境の改善 (メンタルヘルス 対策等)を図る	事業所内外研 修へ参加の機 会を増やす	上位資格取得 のための助成 を行う	特に行なってい ない	その他
地方公共団体	17	9 52.9%	1 5.9%	7 41.2%		3 17.6%	
社会福祉協議会	95	44 46.3%	10 10.5%	34 35.8%	13 13.7%	11 11.6%	
社会福祉法人 (社協を除く)	69	41 59.4%	8 11.6%	31 44.9%	6 8.7%	3 4.3%	3 4.3%
医療法人	35	26 74.3%	7 20.0%	13 37.1%	1 2.9%		
社団・財団法人	5	3 60.0%		1 20.0%		2 40.0%	
協同組合及び連合会	6	2 33.3%		1 16.7%	2 33.3%		
営利法人	144	93 64.6%	22 15.3%	30 20.8%	23 16.0%	1 0.7%	2 1.4%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	25 56.8%	8 18.2%	12 27.3%	12 27.3%	3 6.8%	1 2.3%
その他	26	20 76.9%	4 15.4%	8 30.8%	3 11.5%		1 3.8%
無回答	4	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%			
合計	445	267 60.0%	61 13.7%	138 31.0%	60 13.5%	23 5.2%	7 1.6%

## 4. 回答事業所の経営・運営状況

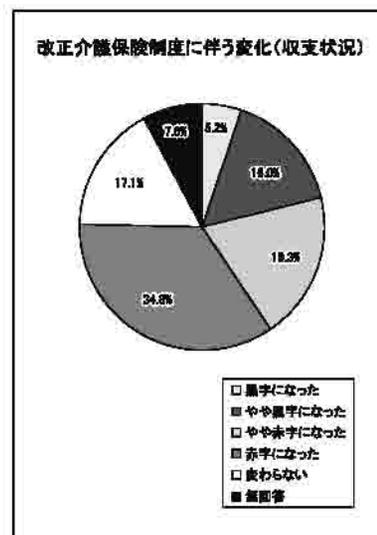
### (1) 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化の状況（問25）

#### 1) 収支状況

改正介護保険制度に伴う収支状況については、「やや赤字になった」と「赤字になった」を合わせると50%以上を占め、「黒字になった」、「やや黒字になった」を合わせると20%程度となっている。半数以上の事業所が制度改正による収支の影響を受けている。

表25-1. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化（収支状況）

組織形態	事業所数	黒字になった	やや黒字になった	やや赤字になった	赤字になった	変わらない	無回答
地方公共団体	17	1 5.9%	2 11.8%	3 17.6%	5 29.4%	4 23.5%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	5 5.3%	11 11.6%	16 16.8%	41 43.2%	19 20.0%	3 3.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	5 7.2%	11 15.9%	10 14.5%	21 30.4%	13 18.8%	9 13.0%
医療法人	35	1 2.9%	6 17.1%	8 22.9%	10 28.6%	4 11.4%	6 17.1%
社団・財団法人	5		1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6			1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%	
営利法人	144	5 3.5%	21 14.6%	30 20.8%	55 38.2%	22 15.3%	11 7.6%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	4 9.1%	9 20.5%	12 27.3%	9 20.5%	7 15.9%	3 6.8%
その他	26	2 7.7%	10 38.5%	3 11.5%	6 23.1%	5 19.2%	
無回答	4			1 25.0%	3 75.0%		
合計	445	23 5.2%	71 16.0%	86 19.3%	155 34.8%	76 17.1%	34 7.6%

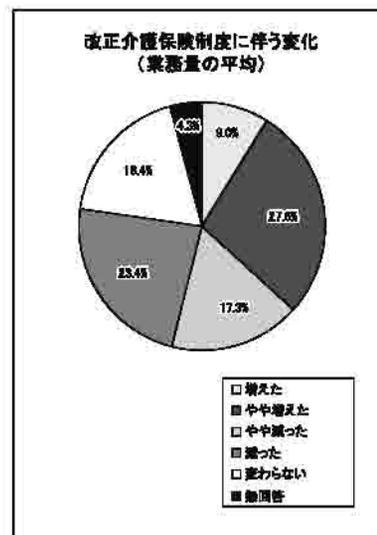


#### 2) 全ヘルパーの業務量の変化

全ヘルパーの業務量の変化については、「増えた」、「やや増えた」また「やや減った」、「減った」ともに40%程度で拮抗している。

表25-2. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化（全ヘルパーの業務量の平均）

組織形態	事業所数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
地方公共団体	17	1 5.9%	5 29.4%		4 23.5%	6 35.3%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	8 8.4%	23 24.2%	19 20.0%	23 24.2%	20 21.1%	2 2.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	4 5.8%	22 31.9%	9 13.0%	13 18.8%	14 20.3%	7 10.1%
医療法人	35	4 11.4%	11 31.4%	5 14.3%	9 25.7%	5 14.3%	1 2.9%
社団・財団法人	5		2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6			3 50.0%	3 50.0%		
営利法人	144	14 9.7%	41 28.5%	29 20.1%	33 22.9%	20 13.9%	7 4.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	2 4.5%	13 29.5%	8 18.2%	11 25.0%	9 20.5%	1 2.3%
その他	26	7 26.9%	6 23.1%	3 11.5%	5 19.2%	5 19.2%	
無回答	4				2 50.0%	2 50.0%	
合計	445	40 9.0%	123 27.6%	77 17.3%	104 23.4%	82 18.4%	19 4.3%

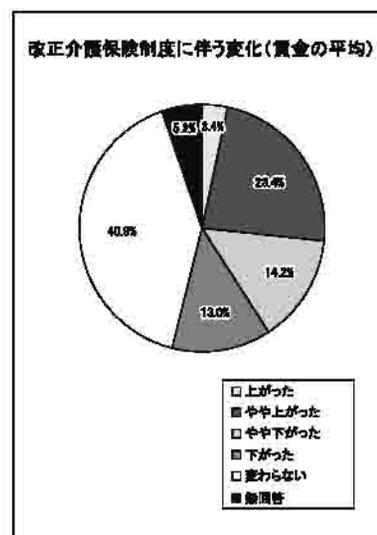


### 3) 全ヘルパーの賃金の平均

ヘルパーの賃金の平均については、「変わらない」が182ヶ所の40.9%と最も多い。また、「上がった」、「やや上がった」と「やや下がった」、「下がった」がほぼ同じ割合になった。

表25-3. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化（全ヘルパーの賃金の平均）

組織形態	事業所数	上がった	やや上がった	やや下がった	下がった	変わらない	無回答
地方公共団体	17		2 11.8%	1 5.9%	2 11.8%	11 64.7%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	4 4.2%	26 27.4%	15 15.8%	8 8.4%	40 42.1%	2 2.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	11 15.9%	11 15.9%	8 11.6%	33 47.8%	5 7.2%
医療法人	35	1 2.9%	2 5.7%	5 14.3%	6 17.1%	19 54.3%	2 5.7%
社団・財団法人	5			1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	4 66.7%		1 16.7%	
営利法人	144	8 5.6%	34 23.6%	18 12.5%	25 17.4%	49 34.0%	10 6.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	1 2.3%	19 43.2%	6 13.6%	4 9.1%	12 27.3%	2 4.5%
その他	26		9 34.6%	2 7.7%	4 15.4%	10 38.5%	1 3.8%
無回答	4					4 100.0%	
合計	445	15 3.4%	104 23.4%	63 14.2%	58 13.0%	182 40.9%	23 5.2%

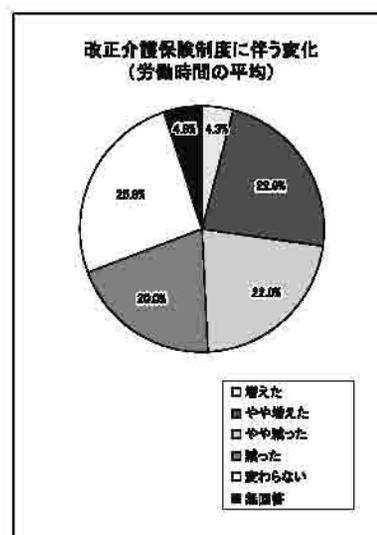


### 4) 全ヘルパーの労働時間の平均

ヘルパーの労働時間の平均については、「変わらない」が25.8%で最も多い。しかし「増えた」、「やや増えた」が合わせて27.2%であるのに対し、「やや減った」、「減った」と回答した事業所が合わせて42.0%と多く、労働時間が減少しているのがわかる。訪問介護の利用制限が表れている。

表25-4. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化（全ヘルパーの労働時間の平均）

組織形態	事業所数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
地方公共団体	17		2 11.8%	1 5.9%	3 17.6%	10 58.8%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	3 3.2%	22 23.2%	25 26.3%	19 20.0%	23 24.2%	3 3.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	2 2.9%	11 15.9%	15 21.7%	12 17.4%	24 34.8%	5 7.2%
医療法人	35	4 11.4%	8 22.9%	6 17.1%	8 22.9%	8 22.9%	1 2.9%
社団・財団法人	5			1 20.0%	1 20.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6			3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	
営利法人	144	7 4.9%	35 24.3%	35 24.3%	30 20.8%	27 18.8%	10 6.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	44		16 36.4%	5 11.4%	10 22.7%	12 27.3%	1 2.3%
その他	26	3 11.5%	8 30.8%	6 23.1%	3 11.5%	5 19.2%	1 3.8%
無回答	4			1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	
合計	445	18 4.3%	102 22.9%	98 22.0%	89 20.0%	115 25.8%	22 4.9%

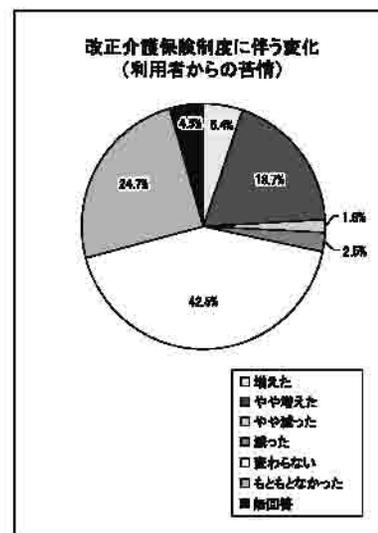


## 5) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情

利用者からの介護保険サービスに対する苦情については、「変わらない」が189ヶ所の42.5%と多く、次いで「もともとなかった」が110ヶ所の24.7%になった。

表25-5. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化  
(利用者からの介護保険サービスに対する苦情)

組織形態	事業所数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	もともとなかった	無回答
地方公共団体	17		2 11.8%		1 5.9%	7 41.2%	6 35.3%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	1 1.1%	15 15.8%	2 2.1%	3 3.2%	47 49.5%	24 25.3%	3 3.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	2 2.9%	11 15.9%	2 2.9%	1 1.4%	32 46.4%	17 24.6%	4 5.8%
医療法人	35	2 5.7%	10 28.6%	2 5.7%		15 42.9%	5 14.3%	1 2.9%
社団・財団法人	5		1 20.0%			3 60.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6		1 16.7%			4 66.7%	1 16.7%	
営利法人	144	16 11.1%	27 18.8%	2 1.4%	3 2.1%	52 36.1%	35 24.3%	9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	2 4.5%	11 25.0%		2 4.5%	15 34.1%	13 29.5%	1 2.3%
その他	26	1 3.8%	5 19.2%		1 3.8%	13 50.0%	5 19.2%	1 3.8%
無回答	4					1 25.0%	3 75.0%	
合計	445	24 5.4%	83 18.7%	8 1.8%	11 2.5%	189 42.5%	110 24.7%	20 4.5%

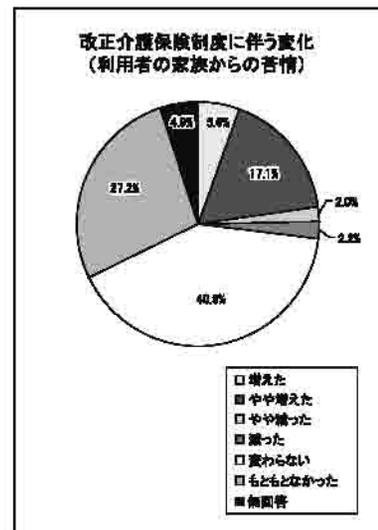


## 6) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情

利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情については、「変わらない」が182ヶ所の40.9%と高く、次いで「もともとなかった」が121ヶ所の27.2%となった。

表25-6. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化  
(利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情)

組織形態	事業所数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	もともとなかった	無回答
地方公共団体	17		2 11.8%		1 5.9%	7 41.2%	6 35.3%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	1 1.1%	13 13.7%	2 2.1%	2 2.1%	47 49.5%	26 27.4%	4 4.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	11 15.9%	3 4.3%	1 1.4%	29 42.0%	20 29.0%	4 5.8%
医療法人	35	2 5.7%	8 22.9%	2 5.7%		14 40.0%	8 22.9%	1 2.9%
社団・財団法人	5		1 20.0%			3 60.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6		1 16.7%			4 66.7%	1 16.7%	
営利法人	144	16 11.1%	23 16.0%	2 1.4%	3 2.1%	52 36.1%	38 26.4%	10 6.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	2 4.5%	10 22.7%		3 6.8%	15 34.1%	13 29.5%	1 2.3%
その他	26	2 7.7%	7 26.9%			10 38.5%	6 23.1%	1 3.8%
無回答	4	1 25.0%				1 25.0%	2 50.0%	
合計	445	25 5.6%	76 17.1%	9 2.0%	10 2.2%	182 40.9%	121 27.2%	22 4.9%



## (2) 運営、経営上の問題点 (問26) (複数回答)

「現在の介護報酬では十分な賃金を支払えない」が7割以上に上る。次いで、「介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である」が、278ヶ所の62.5%、「有能な人材確保が難しい」も半数以上であった。

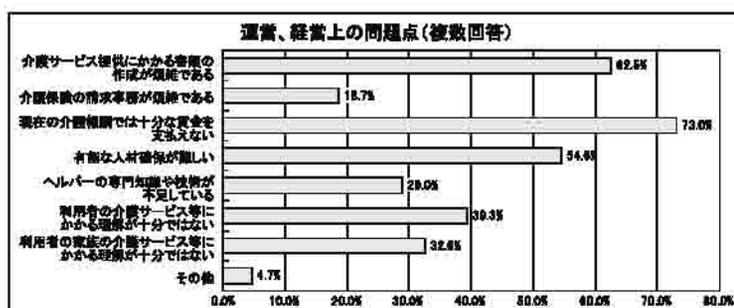


表26. 運営、経営上の問題点(複数回答)

組織形態	事業所数	介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である	介護保険の請求事務が煩雑である	現在の介護報酬では十分な賃金を支払えない	有能な人材確保が難しい
地方公共団体	17	9 52.9%	6 35.3%	6 35.3%	4 23.5%
社会福祉協議会	95	60 63.2%	15 15.8%	69 72.6%	35 36.8%
社会福祉法人(社協を除く)	69	42 60.9%	13 18.8%	48 69.6%	35 50.7%
医療法人	35	23 65.7%	4 11.4%	26 74.3%	23 65.7%
社団・財団法人	5	2 40.0%		4 80.0%	1 20.0%
協同組合及び連合会	6	4 66.7%	2 33.3%	6 100.0%	4 66.7%
営利法人	144	98 68.1%	24 16.7%	114 79.2%	94 65.3%
特定非営利活動法人(NPO)	44	24 54.5%	10 22.7%	30 68.2%	23 52.3%
その他	26	14 53.8%	8 30.8%	19 73.1%	21 80.8%
無回答	4	2 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	3 75.0%
合計	445	278 62.5%	83 18.7%	325 73.0%	243 54.6%

組織形態	事業所数	ヘルパーの専門知識や技術が不足している	利用者の介護サービス等にかかる理解が十分ではない	利用者の家族の介護サービス等にかかる理解が十分ではない	その他
地方公共団体	17	2 11.8%	5 29.4%	5 29.4%	
社会福祉協議会	95	22 23.2%	27 28.4%	27 28.4%	5 5.3%
社会福祉法人(社協を除く)	69	17 24.6%	18 26.1%	18 26.1%	5 7.2%
医療法人	35	8 22.9%	17 48.6%	10 28.6%	
社団・財団法人	5		2 40.0%	2 40.0%	
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	2 33.3%	2 33.3%	
営利法人	144	54 37.5%	73 50.7%	60 41.7%	8 5.6%
特定非営利活動法人(NPO)	44	11 25.0%	16 36.4%	10 22.7%	1 2.3%
その他	26	11 42.3%	15 57.7%	11 42.3%	1 3.8%
無回答	4	1 25.0%			1 25.0%
合計	445	129 29.0%	175 39.3%	145 32.6%	21 4.7%

### (3) 運営、経営の向上を図るための対応状況 (問27) (複数回答)

「特に対応していない」が、186ヶ所の41.8%と高く、次いで、「事業所の宣伝の普及を図った」が、90ヶ所の20.2%となっている。取るべき対応策が見つからない状況が窺える。

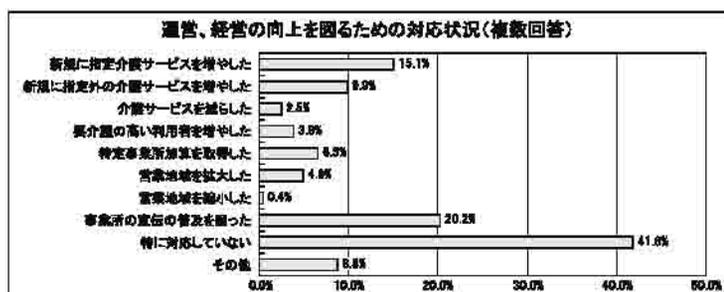


表27. 運営、経営の向上を図るための対応状況(複数回答)

組織形態	事業所数	新規に指定介護サービスを増やした	新規に指定外の介護サービスを増やした	介護サービスを減らした	要介護の高い利用者を増やした	特定事業所加算を取得した
地方公共団体	17	2 11.8%			1 5.9%	
社会福祉協議会	95	9 9.5%	4 4.2%	1 1.1%		11 11.6%
社会福祉法人(社協を除く)	69	7 10.1%	7 10.1%		1 1.4%	15 21.7%
医療法人	35	6 17.1%	6 17.1%		2 5.7%	2 5.7%
社団・財団法人	5					
協同組合及び連合会	6	1 16.7%				
営利法人	144	31 21.5%	19 13.2%	7 4.9%	11 7.6%	
特定非営利活動法人(NPO)	44	5 11.4%	3 6.8%	1 2.3%		
その他	26	6 23.1%	4 15.4%	1 3.8%	2 7.7%	1 3.8%
無回答	4		1 25.0%	1 25.0%		
合計	445	67 15.1%	44 9.8%	11 2.5%	17 3.8%	29 6.5%

組織形態	事業所数	営業地域を拡大した	営業地域を縮小した	事業所の宣伝の普及を図った	特に対応していない	その他
地方公共団体	17				13 76.5%	
社会福祉協議会	95	1 1.1%		13 13.7%	43 45.3%	13 13.7%
社会福祉法人(社協を除く)	69	3 4.3%		11 15.9%	26 37.7%	6 8.7%
医療法人	35	3 8.6%		9 25.7%	13 37.1%	1 2.9%
社団・財団法人	5			1 20.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6			2 33.3%	4 66.7%	
営利法人	144	11 7.6%	2 1.4%	37 25.7%	51 35.4%	14 9.7%
特定非営利活動法人(NPO)	44			5 11.4%	26 59.1%	3 6.8%
その他	26	3 11.5%		11 42.3%	5 19.2%	2 7.7%
無回答	4	1 25.0%		1 25.0%	2 50.0%	
合計	445	22 4.9%	2 0.4%	90 20.2%	186 41.8%	39 8.8%

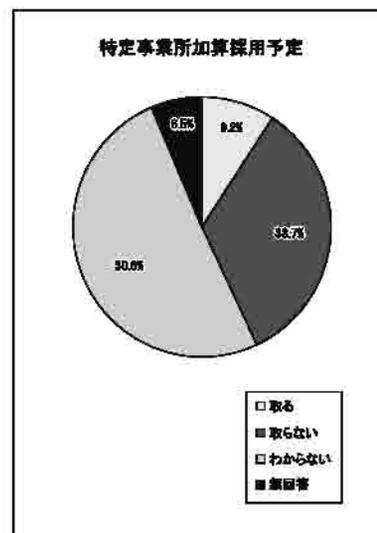
## (4) 特定事業所加算について

### 1) 特定事業所加算採用予定の状況 (図28)

採用予定は「わからない」が225ヶ所と半数以上を占め、次いで「取らない」が150ヶ所の33.7%となった。「取る予定」は41ヶ所の9.2%と少ない。

表28. 特定事業所加算採用予定

組織形態	事業所数	取る	取らない	わからない	無回答
地方公共団体	17		4 23.5%	12 70.6%	1 5.9%
社会福祉協議会	95	12 12.6%	37 38.9%	38 40.0%	8 8.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	9 13.0%	17 24.6%	30 43.5%	13 18.8%
医療法人	35	3 8.6%	13 37.1%	17 48.6%	2 5.7%
社団・財団法人	5		2 40.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%	
営利法人	144	10 6.9%	46 31.9%	84 58.3%	4 2.8%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	2 4.5%	18 40.9%	23 52.3%	1 2.3%
その他	26	3 11.5%	10 38.5%	13 50.0%	
無回答	4	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	
合計	445	41 9.2%	150 33.7%	225 50.6%	29 6.5%

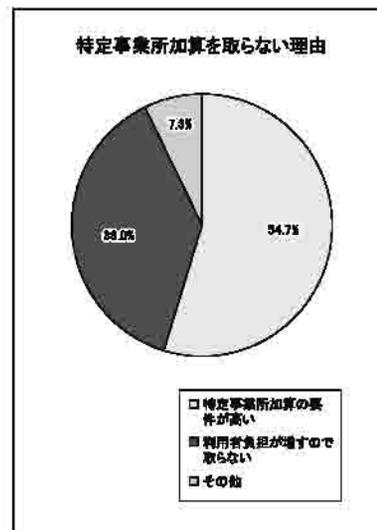


### 2) 特定事業所加算を取らない理由 (図29)

「特定事業所加算は取らない」と回答のあった150の事業所のうち、「加算の要件が高い」が82ヶ所と半数以上を占め、次いで「利用者負担が増すので取らない」が57ヶ所の38.0%であった。利用者負担を増すことは他の事業所に利用者が移ることになり、経営が厳しい中で苦戦を強いられる事業所の様子が明らかとなっている。

表29. 特定事業所加算を取らない理由(問28で、「取らない」と回答した事業所を抽出)

組織形態	事業所数	特定事業所加算の要件が高い	利用者負担が増すので取らない	その他	無回答
地方公共団体	4	3 75.0%		1 25.0%	
社会福祉協議会	37	19 51.4%	11 29.7%	7 18.9%	
社会福祉法人 (社協を除く)	17	12 70.6%	5 29.4%		
医療法人	13	7 53.8%	6 46.2%		
社団・財団法人	2	2 100.0%			
協同組合及び連合会	2		2 100.0%		
営利法人	46	22 47.8%	22 47.8%	2 4.3%	
特定非営利活動法人 (NPO)	18	12 66.7%	5 27.8%	1 5.6%	
その他	10	4 40.0%	6 60.0%		
無回答	1	1 100.0%			
合計	150	82 54.7%	57 38.0%	11 7.3%	



## (5) 利用者数の状況 (問30)

### 1) 介護予防訪問介護における利用者数

平成19年12月の介護予防訪問介護における利用者は、平成18年12月に比べて、増加している。各事業所の利用者数では、平成18年12月と平成19年12月ともに「1～9人」が相対的に一番多い。

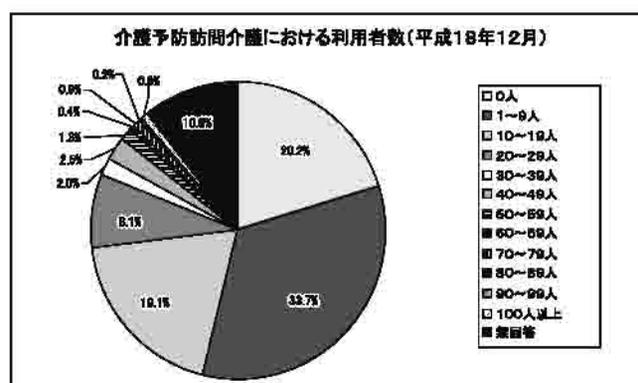


表30-1-①. 利用者数(ア. 介護予防訪問介護における利用者数)／平成18年12月

組織形態	事業所数	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～59人
地方公共団体	17	4 23.5%	7 41.2%	4 23.5%				
社会福祉協議会	95	25 26.3%	25 26.3%	20 21.1%	7 7.4%	3 3.2%	2 2.1%	1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	12 17.4%	20 29.0%	12 17.4%	10 14.5%	1 1.4%	3 4.3%	1 1.4%
医療法人	35	3 8.6%	10 28.6%	10 28.6%	3 8.6%		3 8.6%	2 5.7%
社団・財団法人	5			3 60.0%				
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%			
営利法人	144	32 22.2%	54 37.5%	17 11.8%	10 6.9%	5 3.5%	3 2.1%	
特定非営利活動法人 (NPO)	44	6 13.6%	23 52.3%	9 20.5%	1 2.3%			2 4.5%
その他	26	5 19.2%	8 30.8%	8 30.8%	4 15.4%			
無回答	4	1 25.0%	2 50.0%					
合計	445	90 20.2%	150 33.7%	85 19.1%	36 8.1%	9 2.0%	11 2.5%	6 1.3%

組織形態	事業所数	60～69人	70～79人	80～89人	90～99人	100人以上	無回答
地方公共団体	17						2 11.8%
社会福祉協議会	95	1 1.1%		2 2.1%		2 2.1%	7 7.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69			1 1.4%	1 1.4%		8 11.6%
医療法人	35						4 11.4%
社団・財団法人	5						2 40.0%
協同組合及び連合会	6						
営利法人	144	1 0.7%				2 1.4%	20 13.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	44			1 2.3%			2 4.5%
その他	26						1 3.8%
無回答	4						1 25.0%
合計	445	2 0.4%		4 0.9%	1 0.2%	4 0.9%	47 10.6%

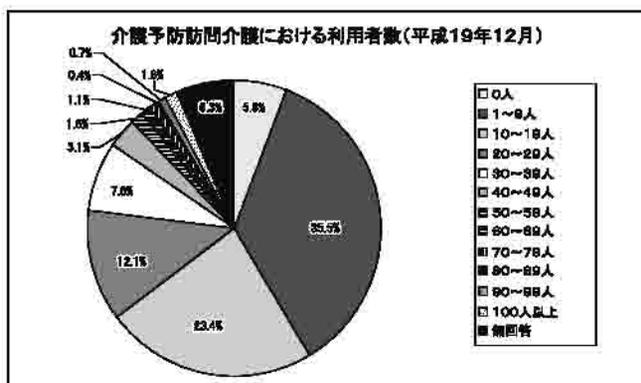


表30-1-②. 利用者数(ア. 介護予防訪問介護における利用者数)／平成19年12月

組織形態	事業所数	0人	1~9人	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50~59人
地方公共団体	17	1 5.9%	7 41.2%	3 17.6%	3 17.6%		1 5.9%	
社会福祉協議会	95	4 4.2%	29 30.5%	28 29.5%	13 13.7%	8 8.4%	2 2.1%	
社会福祉法人 (社協を除く)	69	3 4.3%	17 24.6%	19 27.5%	8 11.6%	9 13.0%	2 2.9%	2 2.9%
医療法人	35	2 5.7%	10 28.6%	8 22.9%	6 17.1%	3 8.6%	1 2.9%	1 2.9%
社団・財団法人	5		1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%			
協同組合及び連合会	6		2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%		
営利法人	144	11 7.6%	60 41.7%	26 18.1%	13 9.0%	10 6.9%	6 4.2%	2 1.4%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	3 6.8%	20 45.5%	10 22.7%	5 11.4%	1 2.3%		1 2.3%
その他	26	1 3.8%	10 38.5%	6 23.1%	4 15.4%	2 7.7%	2 7.7%	1 3.8%
無回答	4	1 25.0%	2 50.0%					
合計	445	26 5.8%	158 35.5%	104 23.4%	54 12.1%	34 7.6%	14 3.1%	7 1.6%

組織形態	事業所数	60~69人	70~79人	80~89人	90~99人	100人以上	無回答
地方公共団体	17						2 11.8%
社会福祉協議会	95			1 1.1%	2 2.1%	3 3.2%	5 5.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	1 1.4%			2 2.9%	5 7.2%
医療法人	35	1 2.9%	2 5.7%				1 2.9%
社団・財団法人	5						1 20.0%
協同組合及び連合会	6						
営利法人	144	2 1.4%		1 0.7%		2 1.4%	11 7.6%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	1 2.3%			1 2.3%		2 4.5%
その他	26						
無回答	4						1 25.0%
合計	445	5 1.1%	3 0.7%	2 0.4%	3 0.7%	7 1.6%	28 6.3%

## 2) 訪問介護における利用者数

訪問介護における利用者数は、平成18年12月と平成19年12月で10～19人が相対的に一番多い。平成19年12月の利用者は平成18年12月に比べて、70人以上の利用者を得ていた事業者が減り、1～29人の利用者を得る事業者が増え、全体的に利用者が減っている。新たな予防訪問介護の導入により、これまでの利用者から予防訪問介護への移行者ができたことによる経営上の影響が窺える。

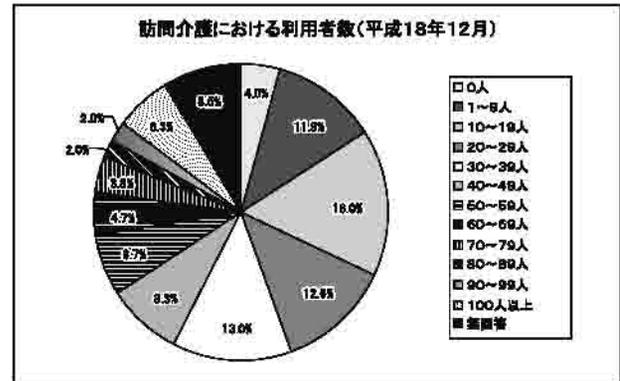


表30-2-①. 利用者数(イ. 訪問介護における利用者数)／平成18年12月

組織形態	事業所数	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～59人
地方公共団体	17			7 41.2%		7 41.2%		
社会福祉協議会	95		7 7.4%	17 17.9%	17 17.9%	15 15.8%	10 10.5%	8 8.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	2 2.9%	11 15.9%	13 18.8%	9 13.0%	5 7.2%	5 7.2%
医療法人	35		2 5.7%	4 11.4%	3 8.6%	3 8.6%	7 20.0%	3 8.6%
社団・財団法人	5				2 40.0%	2 40.0%		1 20.0%
協同組合及び連合会	6	1 16.7%		2 33.3%	1 16.7%			1 16.7%
営利法人	144	8 5.6%	30 20.8%	14 9.7%	12 8.3%	15 10.4%	13 9.0%	5 3.5%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	2 4.5%	8 18.2%	12 27.3%	5 11.4%	4 9.1%	1 2.3%	6 13.6%
その他	26	5 19.2%	2 7.7%	4 15.4%	3 11.5%	3 11.5%	1 3.8%	1 3.8%
無回答	4	1 25.0%	2 50.0%					
合計	445	18 4.0%	53 11.9%	71 16.0%	56 12.6%	58 13.0%	37 8.3%	30 6.7%

組織形態	事業所数	60～69人	70～79人	80～89人	90～99人	100人以上	無回答
地方公共団体	17					1 5.9%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	4 4.2%	1 1.1%	1 1.1%	3 3.2%	8 8.4%	4 4.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	2 2.9%	3 4.3%	1 1.4%	4 5.8%	5 7.2%	8 11.6%
医療法人	35	4 11.4%	3 8.6%	1 2.9%		1 2.9%	4 11.4%
社団・財団法人	5						
協同組合及び連合会	6		1 16.7%				
営利法人	144	9 6.3%	5 3.5%	4 2.8%	2 1.4%	10 6.9%	17 11.8%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	1 2.3%	1 2.3%	1 2.3%		1 2.3%	2 4.5%
その他	26	1 3.8%	2 7.7%	1 3.8%		2 7.7%	1 3.8%
無回答	4		1 25.0%				
合計	445	21 4.7%	17 3.8%	9 2.0%	9 2.0%	28 6.3%	38 8.5%

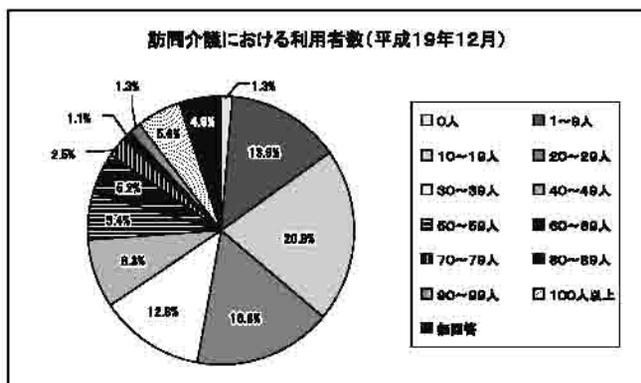


表30-2-②. 利用者数(イ. 訪問介護における利用者数)／平成19年12月

組織形態	事業所数	0人	1~9人	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50~59人
地方公共団体	17		2 11.8%	3 17.6%	5 29.4%	4 23.5%		1 5.9%
社会福祉協議会	95		13 13.7%	19 20.0%	17 17.9%	19 20.0%	5 5.3%	4 4.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		1 1.4%	20 29.0%	12 17.4%	8 11.6%	6 8.7%	5 7.2%
医療法人	35		3 8.6%	6 17.1%	8 22.9%	4 11.4%	4 11.4%	3 8.6%
社団・財団法人	5				4 80.0%	1 20.0%		
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%		1 16.7%	
営利法人	144	3 2.1%	27 18.8%	26 18.1%	15 10.4%	17 11.8%	14 9.7%	11 7.6%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	1 2.3%	8 18.2%	12 27.3%	8 18.2%	3 6.8%	5 11.4%	
その他	26	1 3.8%	4 15.4%	6 23.1%	4 15.4%	1 3.8%	2 7.7%	
無回答	4		3 75.0%					
合計	445	6 1.3%	62 13.9%	93 20.9%	74 16.6%	57 12.8%	37 8.3%	24 5.4%

組織形態	事業所数	60~69人	70~79人	80~89人	90~99人	100人以上	無回答
地方公共団体	17						2 11.8%
社会福祉協議会	95	2 2.1%	4 4.2%			8 8.4%	4 4.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	4 5.8%	2 2.9%	3 4.3%	1 1.4%	2 2.9%	5 7.2%
医療法人	35	5 14.3%				1 2.9%	1 2.9%
社団・財団法人	5						
協同組合及び連合会	6	1 16.7%					
営利法人	144	3 2.1%	3 2.1%	2 1.4%	3 2.1%	12 8.3%	8 5.6%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	4 9.1%			1 2.3%		2 4.5%
その他	26	4 15.4%	1 3.8%		1 3.8%	2 7.7%	
無回答	4		1 25.0%				
合計	445	23 5.2%	11 2.5%	5 1.1%	6 1.3%	25 5.6%	22 4.9%

### 3) 介護予防訪問介護における要支援別の利用者数

介護予防訪問介護における要支援別の利用者数は、平成18年12月と平成19年12月で要支援1、要支援2とも、「1～4人」が相対的に一番多い。なお、平成18年12月では、平成19年12月に比べ、「無回答」が20ヶ所以上多くあったが、平成19年12月の利用者は、平成18年12月に比べて、全体的に増えている。

表30-3-①. 利用者数(ウ. 介護予防訪問介護における要支援別の利用者数)／平成18年12月

	事業所数	0人	1～4人	5～9人	10～14人	15～19人	20～24人	25～29人
要支援1	445	113 25.4%	123 27.6%	78 17.5%	25 5.6%	18 4.0%	7 1.6%	9 2.0%
要支援2	445	100 22.5%	129 29.0%	80 18.0%	37 8.3%	20 4.5%	8 1.8%	1 0.2%

	事業所数	30～34人	35～39人	40～44人	45～49人	50人以上	無回答
要支援1	445	1 0.2%	2 0.4%	3 0.7%	2 0.4%	2 0.4%	62 13.9%
要支援2	445	3 0.7%	2 0.4%	1 0.2%	1 0.2%	6 1.3%	57 12.8%

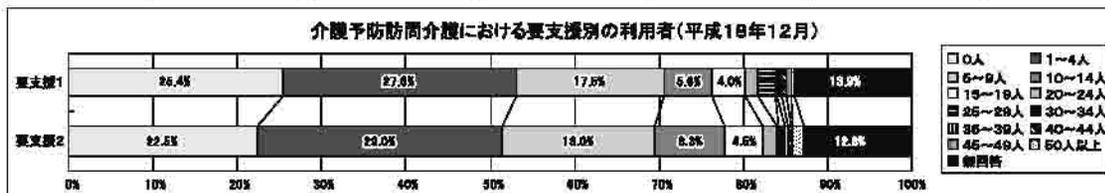
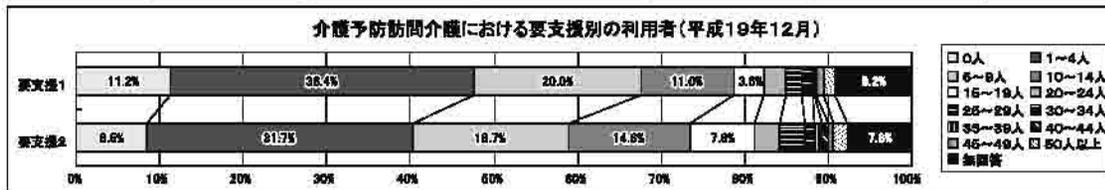


表30-3-②. 利用者数(ウ. 介護予防訪問介護における要支援別の利用者数)／平成19年12月

	事業所数	0人	1～4人	5～9人	10～14人	15～19人	20～24人	25～29人
要支援1	445	50 11.2%	162 36.4%	89 20.0%	49 11.0%	16 3.6%	12 2.7%	8 1.8%
要支援2	445	38 8.5%	141 31.7%	83 18.7%	65 14.6%	34 7.6%	14 3.1%	13 2.9%

	事業所数	30～34人	35～39人	40～44人	45～49人	50人以上	無回答
要支援1	445	6 1.3%	1 0.2%	1 0.2%	4 0.9%	6 1.3%	41 9.2%
要支援2	445	5 1.1%	4 0.9%	4 0.9%	2 0.4%	8 1.8%	34 7.6%



### 4) 訪問介護における要介護度別の利用者数

訪問介護における要介護度別の利用者数は、平成18年12月と平成19年12月で要介護1では、「5～9人」が一番多く、その他の要介護では、「1～4人」が一番多い。なお、平成18年12月では、平成19年12月に比べ、「無回答」が20ヶ所以上多かった。平成19年12月では、要介護1、2で、35人以上の利用者を得ていた事業所が減っている。要介護1、2の利用者が減り、1～34人の範囲の利用者を得る事業所が全体的に増えている。

表30-4-①. 利用者数(エ. 訪問介護における要介護度別の利用者数)／平成18年12月

	事業所数	0人	1～4人	5～9人	10～14人	15～19人	20～24人	25～29人
要介護1	445	23 5.2%	60 13.5%	78 17.5%	56 12.6%	56 12.6%	28 6.3%	24 5.4%
要介護2	445	28 6.3%	137 30.8%	101 22.7%	56 12.6%	27 6.1%	17 3.8%	7 1.6%
要介護3	445	46 10.3%	205 46.1%	88 19.8%	24 5.4%	12 2.7%	5 1.1%	1 0.2%
要介護4	445	89 20.0%	211 47.4%	48 10.8%	11 2.5%	6 1.3%	1 0.2%	
要介護5	445	130 29.2%	194 43.6%	30 6.7%	8 1.8%	2 0.4%		1 0.2%

	事業所数	30～34人	35～39人	40～44人	45～49人	50人以上	無回答
要介護1	445	10 2.2%	9 2.0%	12 2.7%	6 1.3%	27 6.1%	58 12.6%
要介護2	445	3 0.7%	4 0.9%	1 0.2%		4 0.9%	60 13.5%
要介護3	445	1 0.2%		1 0.2%			62 13.9%
要介護4	445						79 17.8%
要介護5	445						80 18.0%

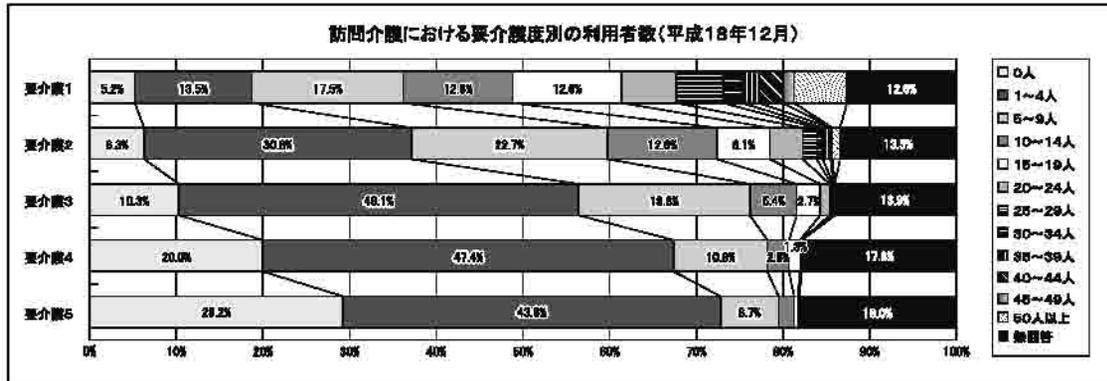
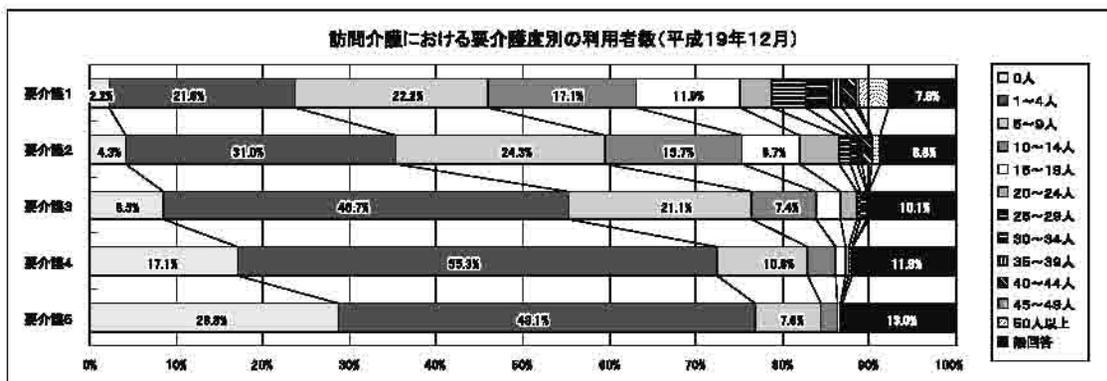


表30-4-②. 利用者数(工. 訪問介護における要介護度別の利用者数)／平成19年12月

	事業所数	0人	1～4人	5～9人	10～14人	15～19人	20～24人	25～29人
要介護1	445	10 2.2%	96 21.6%	99 22.2%	76 17.1%	53 11.9%	16 3.6%	18 4.0%
要介護2	445	19 4.3%	138 31.0%	108 24.3%	70 15.7%	30 6.7%	20 4.5%	6 1.3%
要介護3	445	38 8.5%	208 46.7%	94 21.1%	33 7.4%	13 2.9%	8 1.8%	2 0.4%
要介護4	445	76 17.1%	246 55.3%	47 10.6%	14 3.1%	5 1.1%	2 0.4%	2 0.4%
要介護5	445	128 28.8%	214 48.1%	34 7.6%	8 1.8%	2 0.4%		1 0.2%

	事業所数	30～34人	35～39人	40～44人	45～49人	50人以上	無回答
要介護1	445	12 2.7%	7 1.6%	6 1.3%	2 0.4%	15 3.4%	35 7.8%
要介護2	445	3 0.7%	3 0.7%	5 1.1%		4 0.9%	39 8.8%
要介護3	445	3 0.7%			1 0.2%		45 10.1%
要介護4	445						53 11.9%
要介護5	445						58 13.0%



## 5. 事後規制の強化について

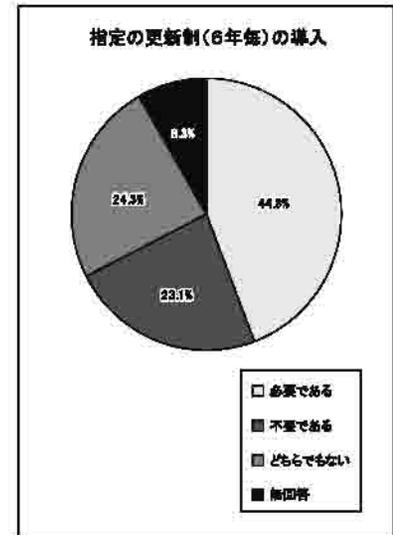
### (1) 事後規制の強化内容の必要性について (問31)

#### 1) 指定の更新制(6年毎)の導入

指定の更新制(6年毎)の導入について、回答のあった445の事業所のうち、「必要である」が197ヶ所の44.3%と高く、「不要である」及び「どちらでもない」が、同程度で、それぞれ20%以上を占める。

表31-1. 事後規制の強化について (1) 指定の更新制(6年毎)の導入

組織形態	事業所数	必要である	不要である	どちらでもない	無回答
地方公共団体	17	10 58.8%	3 17.6%	2 11.8%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	36 37.9%	29 30.5%	23 24.2%	7 7.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	33 47.8%	13 18.8%	16 23.2%	7 10.1%
医療法人	35	19 54.3%	5 14.3%	10 28.6%	1 2.9%
社団・財団法人	5	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	1 16.7%	4 66.7%	
営利法人	144	65 45.1%	33 22.9%	37 25.7%	9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	17 38.6%	12 27.3%	9 20.5%	6 13.6%
その他	26	12 46.2%	5 19.2%	5 19.2%	4 15.4%
無回答	4	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%
合計	445	197 44.3%	103 23.1%	108 24.3%	37 8.3%



#### <「1：必要である」主な理由>

- 不正事業所の排除のため。
- 不正防止のため。
- 事業内容及び運営体制の見直しができるため。
- 介護サービスの質の向上と確保のため。
- 介護事業の公共性を担保する上で必要である。

#### <「2：不要である」主な理由>

- 監査や運営指導で対応できるため。
- 現況報告や変更申請で把握できるため。
- 事務の煩雑さ。
- 事務処理量の増加に伴う経費の増。

#### <「3：どちらでもない」主な理由>

- 必要性に対する理解ができていないから。
- 指定の更新が、6年毎で妥当なのかわからないから。

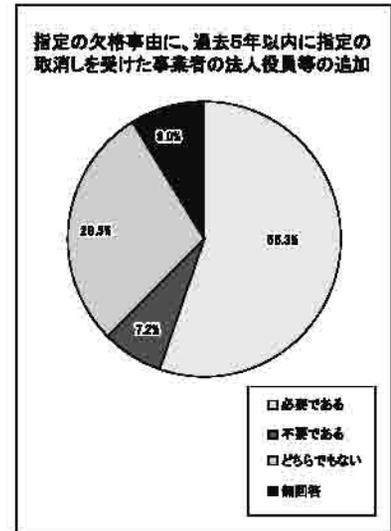
#### 2) 指定の欠格事由に、過去5年以内に指定の取消しを受けた事業者の法人役員等が追加されたことについて

指定の欠格事由に、過去5年以内に指定の取消しを受けた事業者の法人役員等が追加されたことについては、回答のあった445の事業所のうち、「必要である」が246ヶ所の55.3%と高く、次いで、「どちらでもない」が127ヶ所の28.5%となっている。

表31-2. 事後規制の強化について

( 2) 指定の欠格事由に、過去5年以内に指定の取消しを受けた事業者の法人役員等の追加 )

組織形態	事業所数	必要である	不要である	どちらでもない	無回答
地方公共団体	17	11 64.7%		4 23.5%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	48 50.5%	7 7.4%	30 31.8%	10 10.5%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	31 44.9%	6 8.7%	24 34.8%	8 11.6%
医療法人	35	20 57.1%	2 5.7%	12 34.3%	1 2.9%
社団・財団法人	5	4 80.0%	1 20.0%		
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	1 16.7%	2 33.3%	
営利法人	144	88 61.1%	11 7.6%	36 25.0%	9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	26 59.1%	2 4.5%	10 22.7%	6 13.8%
その他	26	14 53.8%	1 3.8%	8 30.8%	3 11.5%
無回答	4	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%
合計	445	246 55.3%	32 7.2%	127 28.5%	40 9.0%



< 「1：必要である」主な理由 >

- 不正事業所の排除のため。
- 不正防止のため。
- 経営者として当然であり責務であるため。
- 法律を守って業務を行っている事業所との公正を図るため。
- 介護サービスの質の確保のため。
- 介護事業者の信頼度を高めるため。

< 「2：不要である」主な理由 >

- 取消しを受けた時点で、何らかの処罰が発生するため。
- 過去を問題視する事事態おかしい。

< 「3：どちらでもない」主な理由 >

- 再開理由や事業所方針に改善があれば認める事も可能である。
- 取消の内容やその後の対応にもよる。
- 実質意味がない。別会社を設立し、身内を役員にして指定を受けることも考えられる。

3) 指定の取消処分を受けた法人が、複数の事業所を経営する場合、連座して傘下の事業所も指定が取り消されることについて

回答のあった445の事業所のうち、「必要である」が200ヶ所の44.9%と高く、次いで、「どちらでもない」が135ヶ所の30.3%となった。

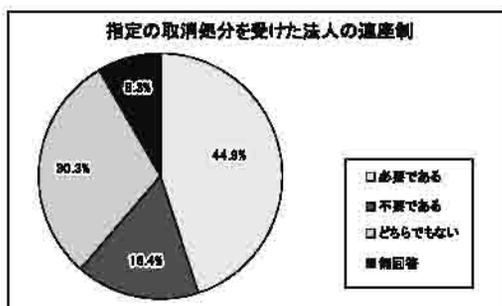


表31-3. 事後規制の強化について

( 3) 指定の取消処分を受けた法人が、複数の事業所を運営する場合、連座して傘下の事業所も指定が取り消し )

組織形態	事業所数	必要である	不要である	どちらでもない	無回答
地方公共団体	17	7 41.2%	2 11.8%	6 35.3%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	46 48.4%	11 11.6%	29 30.5%	9 9.5%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	23 33.3%	19 27.5%	20 29.0%	7 10.1%
医療法人	35	15 42.9%	8 22.9%	11 31.4%	1 2.9%
社団・財団法人	5	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%	
営利法人	144	74 51.4%	24 16.7%	37 25.7%	9 6.3%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	19 43.2%	4 9.1%	16 36.4%	5 11.4%
その他	26	9 34.6%	2 7.7%	12 46.2%	3 11.5%
無回答	4	2 50.0%	1 25.0%		1 25.0%
合計	445	200 44.9%	73 16.4%	135 30.3%	37 8.3%

< 「1：必要である」主な理由（自由記述） >

- 不正事業所の排除のため。
- 不正防止のため。
- 連帯責任のため。
- 利用者への不信回避のため。
- 経営者が同一であれば、傘下の事業所でも同様の方針で運営されていると推測されるため。

< 「2：不要である」主な理由（自由記述） >

- 規則を守っている事業所までの処分は厳しすぎる。
- 利用者が一番困る。都市部は事業所が多いため、他の事業所を選べるが、地方や離島は、事業所が少ないため、サービスを受けることができなくなる場合もある。

< 「3：どちらでもない」主な理由（自由記述） >

- 不正事業者は淘汰されるべきだが、利用者のことを考えると一概に連座制がいいとはいえない。
- 取消の内容やその後の対応にもよる。
- どの範囲まで指導命令が徹底されるかによる。

(2) 事後規制に対する意見 ※主な意見（自由記述）

- 法人は、集約的運営主体であり、複数の経営主体を統括しているのので、連座責任は免れないと考える。
- 不正事業者は摘発されるべきである。
- 法人名を変えて指定を取り、新たに事業所を開設できる現状はおかしい。徹底して取消しを。
- 取消処分は事業所・法人のみではなく、指定を認可した役所側も受ける必要があると思う。押印した担当者の氏名も公表すべきである。
- 不正取締も必要であるが、正当に行っている事業所に対する優良事業所的な称号が与えられる場がほしい。
- 新規参入しやすい甘い規制の為、内容を理解できないまま運営している事業所が多数有ると思う。事後規制も必要だが、新規参入の規制強化や事業者の指導が必要だと思う。
- 理解不足で間違いをしているかもしれないという不安があるため、規制ばかりではなく、定期的に指導をしていただきたい。
- 事後規制によって、サービスを受けられなくなる利用者のことをよく考えてほしい。

### (3) 事後規制の強化に対する対策（問32）（複数回答）

不正事業者などに対する事後規制の強化への対策等については、「事業所内で、運営基準の適合状況の確認を行った」が、234ヶ所の52.6%と高く、「関係する研修会に参加」が、119ヶ所の26.7%となった。また、「特にしていない」が、133ヶ所で29.9%となった。



表32. 不正事業者などに対する事後規制の強化への対策等(複数回答)

組織形態	事業所数	関係する研修会に参加	経営コンサルタント会社等に相談・指導を受けた	事業所内で、運営基準の適合状況の確認を行った	特にしていない	その他
地方公共団体	17	3 17.6%		3 17.6%	12 70.6%	
社会福祉協議会	95	20 21.1%		33 34.7%	40 42.1%	2 2.1%
社会福祉法人(社協を除く)	69	16 23.2%		36 52.2%	22 31.9%	2 2.9%
医療法人	35	14 40.0%	1 2.9%	19 54.3%	10 28.6%	
社団・財団法人	5	1 20.0%		5 100.0%		
協同組合及び連合会	6			2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%
営利法人	144	40 27.8%	3 2.1%	92 63.9%	31 21.5%	3 2.1%
特定非営利活動法人(NPO)	44	18 36.4%	1 2.3%	27 61.4%	10 22.7%	1 2.3%
その他	26	9 34.6%	1 3.8%	14 53.8%	5 19.2%	2 7.7%
無回答	4		1 25.0%	3 75.0%	1 25.0%	
合計	445	119 26.7%	7 1.6%	234 52.6%	133 29.9%	11 2.5%

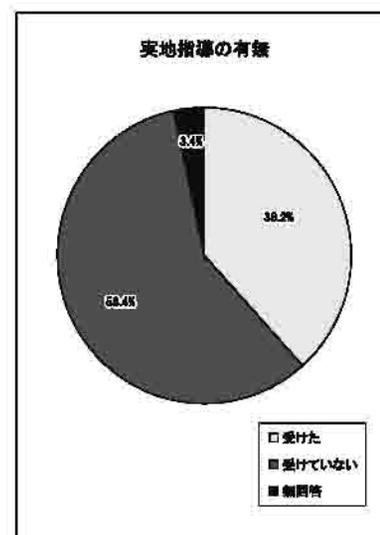
## 6. 実地指導について

### (1) 実地指導の有無（問33）

回答のあった445ヶ所のうち、「受けた」が170ヶ所の38.2%で、「受けてない」が260ヶ所の58.4%と高い。

表33. 実地指導の有無

組織形態	事業所数	受けた	受けていない	無回答
地方公共団体	17	3 17.6%	14 82.4%	
社会福祉協議会	95	39 41.1%	53 55.8%	3 3.2%
社会福祉法人(社協を除く)	69	27 39.1%	40 58.0%	2 2.9%
医療法人	35	12 34.3%	22 62.9%	1 2.9%
社団・財団法人	5	2 40.0%	3 60.0%	
協同組合及び連合会	6	4 66.7%	1 16.7%	1 16.7%
営利法人	144	53 36.8%	84 58.3%	7 4.9%
特定非営利活動法人(NPO)	44	21 47.7%	22 50.0%	1 2.3%
その他	26	8 30.8%	18 69.2%	
無回答	4	1 25.0%	3 75.0%	
合計	445	170 38.2%	260 58.4%	15 3.4%

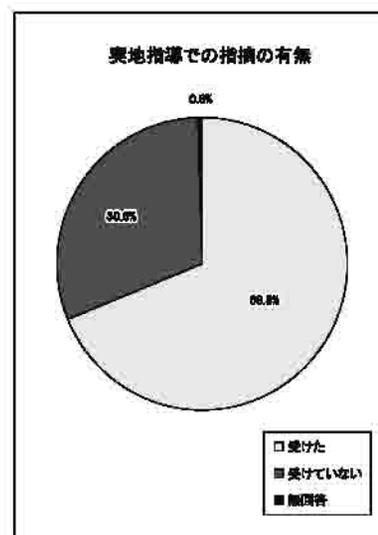


## (2) 実地指導の指摘の有無 (問34)

実地指導を受けた170ヶ所の事業所のうち、「受けた」が117ヶ所の68.8%と高く、「受けていない」が52ヶ所の30.6%となった。

表34. 実地指導での指摘の有無(問33で、「受けた」と回答した事業所を抽出)

組織形態	実地指導事業所数	受けた	受けていない	無回答
地方公共団体	3	2 66.7%	1 33.3%	
社会福祉協議会	39	26 66.7%	13 33.3%	
社会福祉法人 (社協を除く)	27	22 81.5%	5 18.5%	
医療法人	12	6 50.0%	6 50.0%	
社団・財団法人	2	2 100.0%		
協同組合及び連合会	4	4 100.0%		
営利法人	53	30 56.6%	22 41.5%	1 1.9%
特定非営利活動法人 (NPO)	21	18 85.7%	3 14.3%	
その他	8	7 87.5%	1 12.5%	
無回答	1		1 100.0%	
合計	170	117 68.8%	52 30.6%	1 0.6%



## (3) 実地指導のあり方に対する意見・要望 (問35) (自由記述) <※主な意見・要望>

- 書類の作成が運営指導の為の作業になりつつ、振り回されている。
- 必要書類が多すぎて、現場の仕事がおろそかになるうえ、人件費が増える。
- スムーズな実地指導となるよう、必要書類の様式及び書式を統一すべきである。
- 指導者又は自治体により、指導内容が異なる部分がある。統一すべき。
- 指導の担当者が変わることによって、指導内容が変わり、現場が混乱する。
- 指導に来る職員が必ずしも、介護保険に詳しくはない。適正な運営を行うための指導が受けられるよう、勉強して対応して欲しい。
- 現場を知らないで物を言うのはやめて欲しい。現場経験のある資格を持つ人間が実地指導をするべきである。
- 指導者の話し方が威圧的に感じられるところがあった。
- 個々のサービス内容について、はっきりとした物差しがない。出来る事、出来ない事の細かいガイドラインが必要であると思う。
- 不正とならないような、書類の整備、サービス提供等について、現場の立場で指導してほしい。
- 行政のサービス体の増加により、実地指導に要する職員数や時間の増加が想定される。第三者によるサービス評価の様に、実地指導専門機関を設置して適宜指導を行うシステム作りが必要かと思う。
- 法令遵守のための相談窓口か、研修会等実施し、具体的な指導がほしい。
- もっと強化すべき。事業を開始してから、6年後の指導であった。3年毎ぐらいで実施するべき。
- 定期的に必ず実施して欲しい。
- 適正な運営を行うために、アドバイスをいただきたい。
- 的確な指導を戴くことは有り難い。「やる気」を起こす指導を戴き、次はもっと質の改善にと、社内の意志統一を図ることができる。

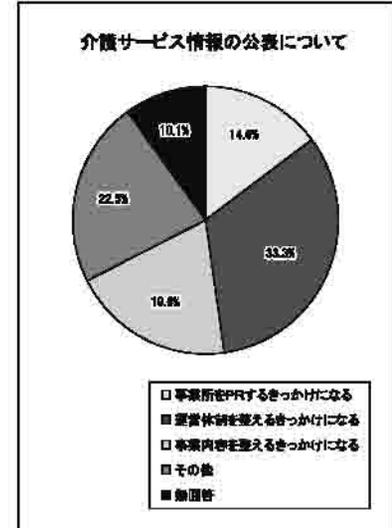
## 7. 介護サービス情報の公表制度について

### (1) 介護サービス情報の公表に対する評価（問36）

「運営体制を整えるきっかけになる」が最も多く、148ヶ所の33.3%となり、事業所の運営の見直しを図る指標となっていることが推測された。

表36. 介護サービス情報の公表について

組織形態	事業所数	事業所をPRする きっかけになる	運営体制を整え るきっかけになる	事業内容を整え るきっかけになる	その他	無回答
地方公共団体	17	3 17.6%	5 29.4%	5 29.4%	2 11.8%	2 11.8%
社会福祉協議会	95	8 8.4%	32 33.7%	19 20.0%	28 29.5%	8 8.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	8 11.6%	21 30.4%	21 30.4%	12 17.4%	7 10.1%
医療法人	35	5 14.3%	17 48.6%	6 17.1%	5 14.3%	2 5.7%
社団・財団法人	5		2 40.0%		1 20.0%	2 40.0%
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%
営利法人	144	26 18.1%	41 28.5%	21 14.6%	39 27.1%	17 11.8%
特定非営利活動法人 (NPO)	44	7 15.9%	16 36.4%	9 20.5%	10 22.7%	2 4.5%
その他	26	6 23.1%	12 46.2%	4 15.4%	2 7.7%	2 7.7%
無回答	4	2 50.0%	1 25.0%			1 25.0%
合計	445	65 14.6%	148 33.3%	87 19.6%	100 22.5%	45 10.1%



### (2) 介護サービス情報の公表制度に対する意見・要望（問37）（自由記述）〈※主な意見〉

- 手数料が高い。
- 法人に複数の事業所がある場合でも、事業所毎に調査料を支払わなければならないため、経費負担が大きくなる。調査料について検討してほしい。
- 毎年実施するのは事業所の負担が大きすぎる。3年毎に1回ぐらいが良い。
- 調査項目がわかりにくい。
- 調査項目が多すぎる。調査項目の簡略化を図るべきである。
- 都市部のように事業所が多数あって利用者が選択できる状況であれば良いと思うが、過疎部では、選べる事業所に限りがあるうえ、事業所側が受け入れできる利用者の数に限界がある。
- インターネットでしか公表していないような制度を義務化していることに疑問がある。インターネットで情報をみる人がどのくらいいるのか不明である。
- 情報を公開しても閲覧者がいるのか疑問である。
- 制度自体が、市民に認知されておらず、完全に形骸化している。
- 公表制度は、ある意味で事業所の公共的存在を担保する要素になると思うので、より多くの人が公表制度を利用、活用できるような、行政からのアピール等をお願いしたい。
- 質の高い事業所運営が求められる中で、第三者による客観的判断が必要不可欠である。公表制度は、事業所の運営状況を見直す機会となるので、公表内容の更なる充実と継続を期待する。
- 制度に対する理解の低い調査員が多い。調査員として資質のある方を派遣してもらいたい。
- 調査員によって、チェックの仕方が異なる。調査基準の統一化を図るべきである。
- この公表制度によって、どういう所が不足なのか、検討していく課題が具体化し、質を向上する上で良いきっかけとなった。

## 8. 現行の介護保険制度について

### (1) 今後の訪問介護事業のサービス体系について（問38）（自由記述）〈※主な意見〉

#### 1) 追加すべきサービスとその理由

##### ●散歩介助

- ・利用者の閉じこもり防止と自立支援に向けての意欲向上に繋がるサービスだと考えるため。
- ・ADLの向上のため。

##### ●院内の見守り介助

- ・認知症の利用者の場合、医師より同席を求められる事が多数あるため。
- ・利用者は身体状態があまり良くない時ほど、不安になるため。

##### ●医療行為のサポート

- ・痰吸引や経管栄養の注入など、利用者ニーズが高いため。

##### ●要支援者の通院乗降介助

- ・要支援の方でも一人で外出できない利用者があるため。

##### ●留守番

- ・家族が突発的な事情による外出時の対応のため。

##### ●外泊

- ・家族が家を空ける時に泊りを含めたサービスがあると良い。緊急時だとショートサービスの依頼ができないことが多いため。

#### 2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由

##### ●通院乗降介助

- ・透析など、利用目的を限定すべきである。タクシー代わりとして利用されている方を見受けられるため。

### (2) 現在の訪問介護における介護報酬単価に対する考えについて（問39）

いずれのサービス内容においても「低い」と答えた事業所が多く、中でも「生活援助」においては、64%以上が「低い」と答え、「やや低い」と合わせると83.0%にのぼる。

また、介護予防訪問介護の報酬単価についても「低い」が「やや低い」と合わせて7割以上を占める。

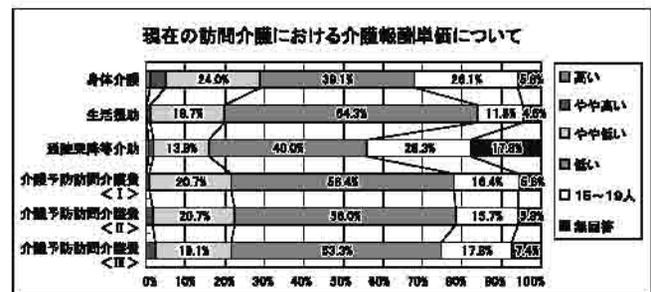


表39. 現在の訪問介護における介護報酬単価について

項目	事業所数	高い	やや高い	やや低い	低い	どちらでもない	無回答
身体介護	445	5 1.1%	17 3.8%	107 24.0%	174 39.1%	116 26.1%	26 5.8%
生活援助	445	1 0.2%	4 0.9%	83 18.7%	286 64.3%	51 11.5%	20 4.5%
通院乗降等介助	445	3 0.7%	6 1.3%	62 13.9%	178 40.0%	117 26.3%	79 17.8%
介護予防訪問介護費<Ⅰ>	445		4 0.8%	92 20.7%	251 56.4%	73 16.4%	25 5.6%
介護予防訪問介護費<Ⅱ>	445		8 1.8%	92 20.7%	249 56.0%	70 15.7%	26 5.8%
介護予防訪問介護費<Ⅲ>	445		11 2.5%	85 18.1%	237 53.3%	79 17.8%	33 7.4%

### 3) 介護報酬を引き上げるために必要なことについて (問40) (複数回答)

介護報酬を引き上げるために必要なことについては、前問で「やや低い」もしくは「低い」と回答した事業所のうち、「高所得者等一部の利用者に対する負担額の引き上げ」が116ヶ所の30.7%と一番多く、次いで、「介護保険料を40歳未満の人からも徴収する」が104ヶ所、「総体的な介護保険料の引き上げ」が97ヶ所と25%以上の回答があった。

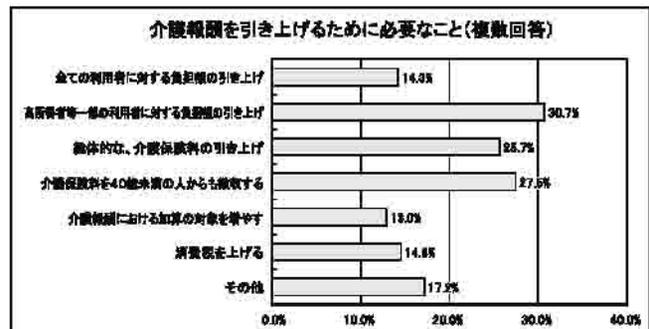


表40. 介護報酬を引き上げるために必要なこと(複数回答)(問39で、「3: やや低い」もしくは「4: 低い」と複数回答した事業所を抽出)

組織形態	事業所数	全ての利用者に対する負担額の引き上げ	高所得者等一部の利用者に対する負担額の引き上げ	総体的な、介護保険料の引き上げ	介護保険料を40歳未満の人からも徴収する	介護報酬における加算の対象を増やす	消費税を上げる	その他
地方公共団体	9	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%		1 11.1%
社会福祉協議会	74	12 16.2%	30 40.5%	13 17.6%	17 23.0%	9 12.2%	7 9.5%	9 12.2%
社会福祉法人(社協を除く)	57	9 15.8%	18 31.6%	15 26.3%	12 21.1%	7 12.3%	13 22.8%	8 14.0%
医療法人	30	7 23.3%	7 23.3%	11 36.7%	4 13.3%	7 23.3%	3 10.0%	5 16.7%
社団・財団法人	5	1 20.0%	2 40.0%			1 20.0%		2 40.0%
協同組合及び連合会	6			1 16.7%	1 16.7%		2 33.3%	
営利法人	129	19 14.7%	42 32.6%	38 27.9%	53 41.1%	17 13.2%	25 19.4%	23 17.8%
特定非営利活動法人(NPO)	40	1 2.5%	9 22.5%	10 25.0%	9 22.5%	2 5.0%	4 10.0%	10 25.0%
その他	24	4 16.7%	3 12.5%	7 29.2%	7 29.2%	4 16.7%	1 4.2%	6 25.0%
無回答	4		2 50.0%	2 50.0%		1 25.0%		1 25.0%
合計	378	54 14.3%	116 30.7%	97 25.7%	104 27.5%	49 13.0%	55 14.6%	65 17.2%

#### (4) 介護報酬における加算対象と考えられるサービス(問41)(自由記述) <※主な意見>

- 認知症ケア
- 重度利用者のケア
- ターミナルケア
- 緊急時の対応加算
- サービス提供責任者に対する加算
- 事業所の質を担保にした事業所加算

#### (5) 介護保険制度について市町村や国への要望(問42)(自由記述) <※主な意見>

(介護報酬等に関して)

- 介護報酬の引き上げを強く望む。(職員の待遇改善が図れない。)
- 現状の介護報酬は低いと思う。介護の資格を持ちながら、その職に就かない人や辞めていく人をこれ以上増やさないような対策を望む。
- 介護報酬が低く、ヘルパーの賃金も充分とはいえない。国の状況もわかるが、このままではヘルパーの確保が難しく、利用者にもマイナスだと思う。介護報酬が上がる事を希望する。
- 介護報酬が低く、賃金の割に利用者からの苦情や要望も多いため、これらに対応できる人材確保やサービスの質の問題がある。それ相応の知識、技術が必要であるので、ヘルパーの育成強化をお願いしたい。人材確保のために、報酬引き上げは絶対条件であるが、保険料ではなく、一般財源を充当すべきであって、このための消費税等の税率引き上げも止むを得ないと考える。
- 訪問介護と予防訪問介護の介護報酬額が異なる点についての見直しを要望する。

- 身体介護、生活援助の区分をなくし、サービスに見合った報酬改定を望む。これ以上、離職者が増えないようにしてほしい。
- サービス提供責任者の幅広い業務内容、指導や運営等の責任の重さを考慮すると、サービス提供責任者に対しての介護報酬があってもよいのではないかと思う。

(事業所加算に関して)

- 事業所加算については、利用者負担でない方法を検討してほしい。加算により新規利用者が増えない現状がある。
- 特定事業所加算制度はあるが、これをやると利用者負担が増えて利用者が他事業所へ移ってしまうと思う。

(介護予防訪問介護に関して)

- 介護予防訪問介護について、利用者や家族の理解がなかなか得られない状況にある。利用者や家族への周知を図ってほしい。
- 予防訪問介護で入浴など、身体介護を行っても、定額制になり介護報酬が安くなった。それならば、介護1と介護5の利用者の身体介護の介護度の違いによって、介護負担は異なる。介護度による報酬の違いがあっても良いのではないだろうか？

(作成書類に関して)

- 書類等の書式の全国統一をすべきである。
- 必要な書類を統一してマニュアルを作してほしい。

(事後規制に関して)

- 介護報酬の不正受給に対する厳しいチェック体制を望む。滝川市のタクシーの事件のような事が二度と起きないように。
- 制度には現場に沿わない現状が多々ある事にも関わらず、利用者本位として考える事が時には不正となる事がある。

(認定調査に関して)

- 介護認定の適正を図ってほしい。
- 認定調査員が利用者の認知の状態や、生活実態がわからないまま認定調査を行ってしまうため、現状と合わない介護度になっている。
- 認定調査に差がありすぎる。基準、調査員のレベル等。
- 介護認定調査の内容が一定していない為、認定結果に対し、利用者が不満をもっていることが多い。

(地域性に関して)

- 全国一律の基準ではなく、地域の特性やニーズに対応した制度にして欲しい。
- 地方においては都市部と異なり利用者への訪問先が往復30~40分かかるとい事も少なくない。その移動にかかる時間、経費がすべて無収入という事は事務所にとって大きな負担となっている。
- 移動の交通費等、介護保険から支払われない経費を何らかの形で、単価として設定してほしい。
- ヘルパー事業のみで収支がとれている(利益を計上している)事業者が、どれくらいいるのか。規模や立地環境等はどうなのか、伺いたい。過疎地で介護報酬のみで利益計上している事業所があれば、是非参考にしたい。

(利用者に関して)

- 利用者の負担を少なくしてほしい。
- 経済的な面でサービスを利用できない、増やす事ができない利用者に対し救済できる受け皿があると思う。年金暮らしをしている人より生活保護を受給されている人の方が、受給料が高い場合もある。

(市町村・国に対して)

- 市町村の考えがはっきりしない。質問しても答えられず、道に解答してもらっている。
- 曖昧な文が多く、問い合わせをしても答えが区ごとに異なる、支庁と区役所の答えを統一してほしい。
- 市町村間によるバラつきをなくして欲しい。困難な事を事業所へ押しつけ、市役所が責任逃れをするのはやめて欲しい。
- 指導する立場の保険者に、格差がある。
- 介護サービスは国の責任において市町村が行うべきだと思う。
- 介護事業所を立ち上げる時など、もっと丁寧な指導や資料が必要だと思う。許可を下ろしても、正し

く資料がそろっていないなど後々大変になると思う。役所にきいても「ダウンロードしてください。」とすまされることが多い。

- 国は財政難を理由に福祉を切り捨てているが、これでは利用者本位のサービス提供には限界がある。
- 国の予算の使い方を根本的に変えてほしい。高齢者が増えることは予測されたことであり、予算がない理由で福祉を削るのはおかしい。
- 現場をもっと知ってほしい。現場の意見に耳を傾けて欲しい。
- 机上論者が多く「現場」を知らなすぎるのではないのか？後手後手になり内容もコロコロ変わりすぎる。通達も情報も把握しづらい。
- ヘルパーをやる人がいないので国や町で養成して欲しい。
- 介護保険制度の上乗せ、横出しサービスを適格に行うようにするべき。また、そのために必要な財源を提示すべき。
- 国の費用負担を増やさないと考え方に賛成できない。社会保障がどんどん低くなり、低収入の者たちが最低生活を保障されないのでは、税金、負担金を払う理由にならない。米国型の社会保障を手本にするのではなく、ヨーロッパ型の社会保障を目指してもらいたい。初めの介護保険との目標とずれてきている。年金と同様、騙された気分だ。
- 介護員の労働条件を改善されないと、良い介護、安心した生活が出来ない。外国人労働者を雇用するよりも、20代、30代の人達が安定して就業できる環境を整備すべき。その為に税金が使われるのであれば、納税者は納得する。また高齢者に、これ以上、介護保険料の負担を強いてはいけない。
- 行政側でも情報を共有して欲しい。同じような内容の書類を違った書式であちらこちらに提出するのは紙（資源）の無駄と感じる。
- 多様な生活水準に対応しきれていない。お金が有り、介護を必要とする高収入の人は、実費でも良いのではないか。必要としている経済状況のランク付けが必要かと思う。

（制度に対して）

- 制度の内容等の白・黒をつけるのは難しいと思うが、曖昧な記述が多く判断が難しい。もう少し分かりやすい表現でお願いしたい。制度を作る時はもっと現場、利用者の立場を理解した上で作ってほしい。
- 制度改正の都度、利用者の混乱がおこるようでは困る。制度の見直しは必要であるが、必要最小限で行ってほしい。

## 9. まとめ

「訪問介護事業所における経営状況等調査」からは以下のことが明らかとなった。

訪問介護事業所は、4割が職員数9人以下の小規模事業所であり、全体の7割以上が20人以下の職員で運営されている。雇用形態では、ヘルパー（非正職員・パート、登録）が多くを占める。またその保有資格はホームヘルパー2級が最も多い。

事業所による資格取得への助成は少なく、個人の努力まかせとなっている。多くを占めるヘルパー2級の資格保有者が資質の向上を求めても、非正職員の雇用形態では、費用その他の面で困難であることが窺える。

非正職員・パート、登録のヘルパーは、賃金が10万円未満が6割である。正職員・常勤のヘルパーでも15万円未満が3割であり、生計を立てるのに充分ではない。

また、職員に対する事業所の福利厚生では、ヘルパー（非正職員・パート、登録）においては任意保険以外、加入させていないと回答する事業所が多かった。インフルエンザの予防接種等も「自己負担により受診」、「受診させていない」とする割合が、ヘルパー（正職員・常勤）より多い。社会保険の加入とともにパートヘルパーの労働条件整備は進んでいないといえる。

職場外研修の参加に対する参加費及び旅費の支給は「支給なし」とするものがヘルパー（非正職員・パート、登録）で他の雇用形態より多く11.9%が支給されていない。資格取得と並んで、日常業務上の資質の向上についても、パートタイマーヘルパーは冷遇されている状況である。

メンタルヘルスへの取り組み状況では、「管理者による個別相談で対応している」事業所が半数以上あるが、「専門スタッフによるケアや専門機関からの助言や指導を受けている」事業所は、1割しかない。また、「特に行っていない」事業所が2割以上もあり、業務上の様々な悩みや課題への対応も遅れている状況である。ヘルパー（非正職員・パート、登録）は、低賃金や様々な保証なしなど、不安定な労働環境にあることが明らかである。

こうした労働環境の中で、ヘルパーの勤続年数は、ほぼ1年程度は継続するものの、その後の勤続年数はまちまちである。不安定な労働環境のもとで経験が積み重ねられず勤務を辞める、あるいは他事業所に移るなどの状況にあり、勤務継続を阻む理由の詳細な分析と対応が必要である。

一方事業所側もヘルパーの定着を図るために条件整備を進めているものの、介護報酬の関係から賃金面での条件改善は困難であることが窺える。事業所の経営状態から見ると、半数以上が収支に制度改正による影響を受けている。「やや赤字になった」と「赤字になった」を合わせると50%以上を占め、「黒字になった」、「やや黒字になった」の合計20%と比較すると、経営が苦しくなった事業所が多いことが物語られている。

ヘルパーの労働時間は減少し、訪問介護の利用制限が表れていると思われる。この結果、「現在の介護報酬では十分な賃金を支払えない」とした事業所が7割以上に上り、事業所、ヘルパーともに業務の継続が危ぶまれる状況となっている。

介護保険制度の改正では、事業所加算が設けられたものの、「利用者負担が増すので取らない」との回答が4割近く見られた。利用者負担を増すことは他の事業所に利用者が移ることにつながり、経営が厳しい中で改善の方策を見出すことのできない事業所の様子が明らかとなっている。

なお、介護報酬はいずれのサービス内容においても「低い」と答えた事業所が多いが、中でも「生活援助」においては、6割以上の事業所が「低い」と答え、「やや低い」と合わせると8割以上にのぼる。また介護予防訪問介護の報酬単価についても7割以上が「低い」としている。介護保険制度利用の軽度者の増加と、介護予防訪問介護への振り分けによる一層の報酬削減によってホームヘルプサービスは危機的状況を迎えているといつてよいであろう。

本調査の対象事業所は札幌市が30%を占める。北海道においては、一事業所の管轄が広域に及ぶところがあるなど、事業所の所在地により実情に大きな差異があると思われる。また一町村一事業所の地方と事業所が多数存在する札幌市では、一律に比較することは困難であり、今後は条件の類似する町村の比較が必要であろう。

## Ⅱ ヘルパーにおける業務状況等調査の概要

---

### 【調査概要】

#### 1. 調査の目的

2006年の介護保険制度改正に伴うホームヘルプサービス事業について、ヘルパーにおける業務状況の実態調査を行い、今後の事業運営に資する。

2. 調査対象 北海道ホームヘルプサービス協議会会員事業所所属ヘルパー及び準会員

3. 調査対象数 1,057名

4. 調査時期 2008年2月（調査基準日2月8日、回答期日2月25日）

5. 調査方法 郵送によるアンケート記入方式

6. 有効回答数 574名（回収率54.3%）

#### 集計表記上の留意

◇百分率(%)表示については、小数点第二位を四捨五入して表示。  
したがって、全体の合計は必ずしも100%にならない場合がある。  
なお、表記上はすべて100.0%で表している。  
また、設問によっては、複数回答可としており、全体の合計は必ずしも100%とは限らない。

# 1. 調査回答者（ヘルパー）の所属事業所の属性

## (1) 所在地（問1）

札幌が77ヶ所の13.4%で最も多く、次いで空知が、65ヶ所の11.3%であった。回答は道内のほぼ全域の事業所から得られた。

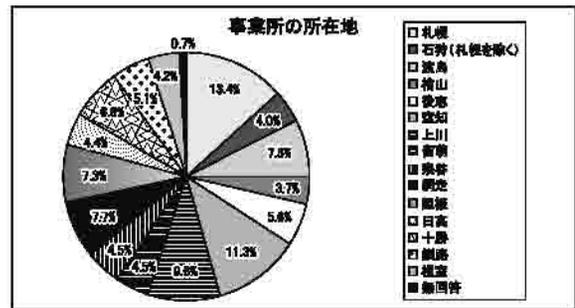


表1. 事業所の所在地

組織形態	回答数	札幌	石狩 (札幌を除く)	渡島	檜山	後志	空知	上川	留萌
地方公共団体	34			4		5	6		
社会福祉協議会	338	1	11	29	21	24	51	45	22
社会福祉法人 (社協を除く)	69	13	7	5		3		10	1
医療法人	29	12	3	3					
社団・財団法人	2								
協同組合及び連合会	6								
営利法人	33	20	1	1			2		2
特定非営利活動法人 (NPO)	20	10							
その他	34	18	1				3		1
無回答	9	3		1			3		
合計	574	77	23	43	21	32	65	55	26
		13.4%	4.0%	7.5%	3.7%	5.6%	11.3%	9.6%	4.5%

組織形態	回答数	赤谷	網走	胆振	日高	十勝	釧路	根室	無回答
地方公共団体	34			1	6	4	8		
社会福祉協議会	338	16	43	3	17	27	10	15	3
社会福祉法人 (社協を除く)	69	10		16	2		2		
医療法人	29			7			4		
社団・財団法人	2		1	1					
協同組合及び連合会	6			3				3	
営利法人	33			1		1	5		
特定非営利活動法人 (NPO)	20			5				5	
その他	34			4		6			1
無回答	9			1				1	
合計	574	26	44	42	25	38	29	24	4
		4.5%	7.7%	7.3%	4.4%	6.6%	5.1%	4.2%	0.7%

## (2) 所属事業所の組織形態（問2）

回答者の所属事業所は、社会福祉協議会が338ヶ所の58.9%と6割に上る。次いで社会福祉協議会を除く社会福祉法人が69ヶ所の12.0%となっている。また、社団・財団法人は2ヶ所と少ない。

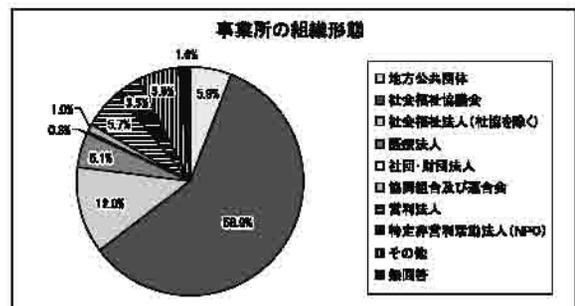


表2. 事業所の組織形態

回答数	地方公共団体	社会福祉協議会	社会福祉法人 (社協を除く)	医療法人	社団・財団法人	協同組合 及び連合会	営利法人	特定非営利 活動法人(NPO)	その他	無回答
574	34	338	69	29	2	6	33	20	34	9
	5.9%	58.9%	12.0%	5.1%	0.3%	1.0%	5.7%	3.5%	5.9%	1.6%

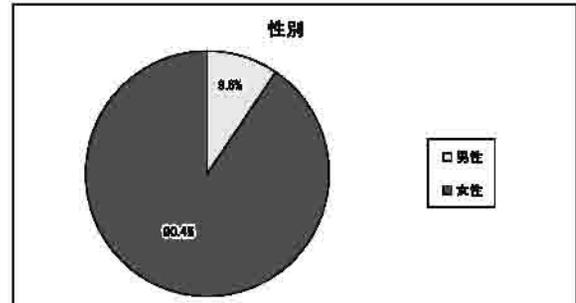
## 2. 調査回答者（ヘルパー）の属性

### (1) 性別（問3）

男性が55名の9.6%であり、女性が519名の90.4%である。

表3. 性別

組織形態	回答数	男性	女性
地方公共団体	34	2 5.9%	32 94.1%
社会福祉協議会	338	31 9.2%	307 90.8%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	6 8.7%	63 91.3%
医療法人	29	1 3.4%	28 96.6%
社団・財団法人	2		2 100.0%
協同組合及び連合会	6		6 100.0%
営利法人	33	8 24.2%	25 75.8%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	3 15.0%	17 85.0%
その他	34	4 11.8%	30 88.2%
無回答	9		9 100.0%
合計	574	55 9.6%	519 90.4%



### (2) 年齢（問4）

回答者は50代が227名の39.5%と最も多く、次いで40代が183名の31.9%であり、40代と50代で7割を占める。20代は37名の6.4%と少ない。

性別で見ると、女性は40代と50代で7割を占める。男性ではやや分散しているものの60代が多い。30代が2割近くいるが、主たる生計維持者になることが多い男性の場合、ヘルパーの仕事が家計を維持するだけの収入になることが継続の鍵となるであろう。

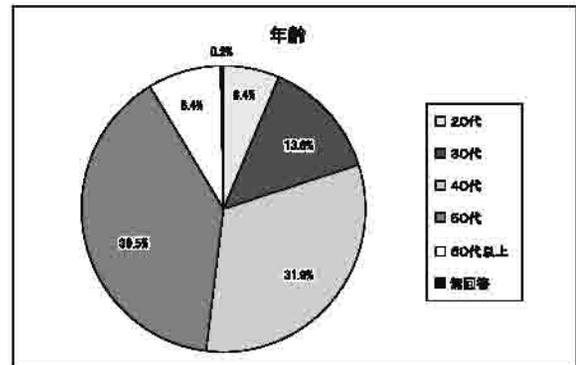
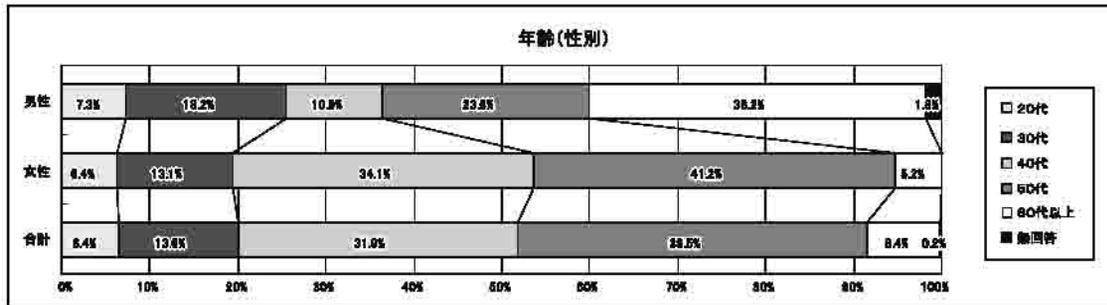


表4-1. 年齢

組織形態	回答数	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
地方公共団体	34		3 8.8%	5 14.7%	8 23.5%	15 44.1%	3 8.8%	
社会福祉協議会	338		15 4.4%	41 12.1%	109 32.2%	141 41.7%	31 9.2%	1 0.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		3 4.3%	9 13.0%	21 30.4%	31 44.9%	5 7.2%	
医療法人	29		1 3.4%	4 13.8%	15 51.7%	8 27.6%	1 3.4%	
社団・財団法人	2			1 50.0%		1 50.0%		
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	3 50.0%		
営利法人	33		2 6.1%	5 15.2%	10 30.3%	11 33.3%	5 15.2%	
特定非営利活動法人 (NPO)	20		4 20.0%	4 20.0%	4 20.0%	6 30.0%	2 10.0%	
その他	34		7 20.6%	6 17.6%	13 38.2%	7 20.6%	1 2.9%	
無回答	9		1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	4 44.4%		
合計	574		37 6.4%	78 13.6%	183 31.9%	227 39.5%	48 8.4%	1 0.2%

表4-2. 年齢(性別)

性別	回答数	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
男性	55		4 7.3%	10 18.2%	6 10.9%	13 23.6%	21 38.2%	1 1.8%
女性	519		33 6.4%	68 13.1%	177 34.1%	214 41.2%	27 5.2%	
合計	574		37 6.4%	78 13.6%	183 31.9%	227 39.5%	48 8.4%	1 0.2%



### (3) 雇用形態 (問5)

回答者の雇用形態は、「ヘルパー (正職員・常勤)」が174名の30.3%と多く、次いで「サービス提供責任者」が149名の26.0%、「ヘルパー (非正職員・パート、登録)」が144名の25.1%を占めている。

なお年代別に雇用形態を見ると、60代以上で「管理職」が多いことが際立った特徴である。「ヘルパー (非正職員・パート、登録)」は40代に多い。

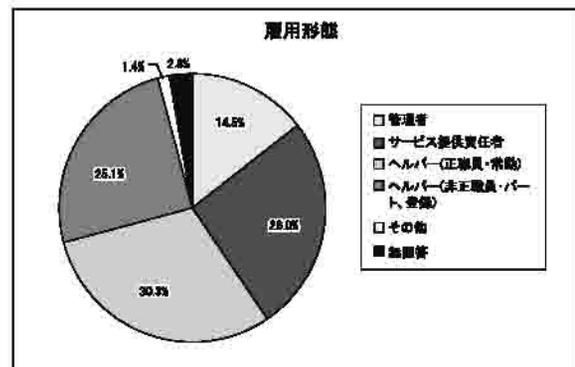


表5-1. 雇用形態

組織形態	回答数	管理者	サービス提供責任者	ヘルパー (正職員・常勤)	ヘルパー (非正職員・パート、登録)	その他	無回答
地方公共団体	34	3 8.8%	8 23.5%	16 47.1%	3 8.8%		4 11.8%
社会福祉協議会	338	43 12.7%	82 24.3%	118 34.9%	83 24.6%	8 1.8%	6 1.8%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	13 18.8%	19 27.5%	17 24.6%	14 20.3%	2 2.9%	4 5.8%
医療法人	29	4 13.8%	9 31.0%	5 17.2%	10 34.5%		1 3.4%
社団・財団法人	2			1 50.0%	1 50.0%		
協同組合及び連合会	6		3 50.0%	1 16.7%	2 33.3%		
営利法人	33	9 27.3%	12 36.4%	5 15.2%	7 21.2%		
特定非営利活動法人 (NPO)	20	6 30.0%	6 30.0%	4 20.0%	4 20.0%		
その他	34	5 14.7%	10 29.4%	6 17.6%	13 38.2%		
無回答	9			1 11.1%	7 77.8%		1 11.1%
合計	574	83 14.5%	149 26.0%	174 30.3%	144 25.1%	8 1.4%	16 2.8%

表5-2. 雇用形態(性別)

性別	回答数	管理者	サービス提供責任者	ヘルパー(正職員・常勤)	ヘルパー(非正職員・パート、登録)	その他	無回答
男性	55	43 78.2%	7 12.7%	3 5.5%	1 1.8%	1 1.8%	
女性	519	40 7.7%	142 27.4%	171 32.9%	143 27.6%	7 1.3%	16 3.1%
合計	574	83 14.5%	149 26.0%	174 30.3%	144 25.1%	8 1.4%	16 2.8%

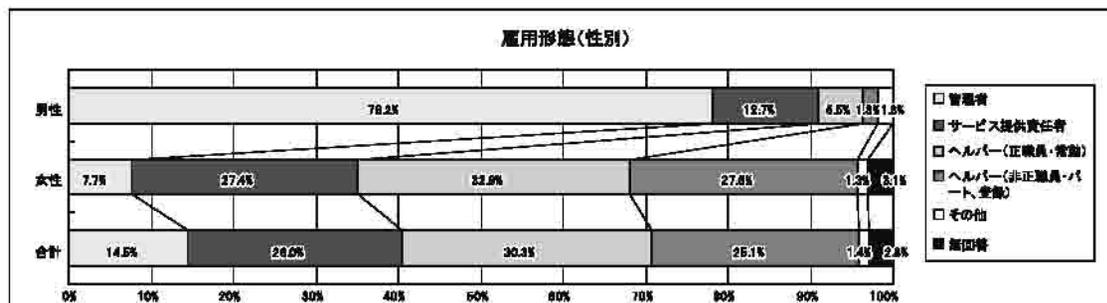
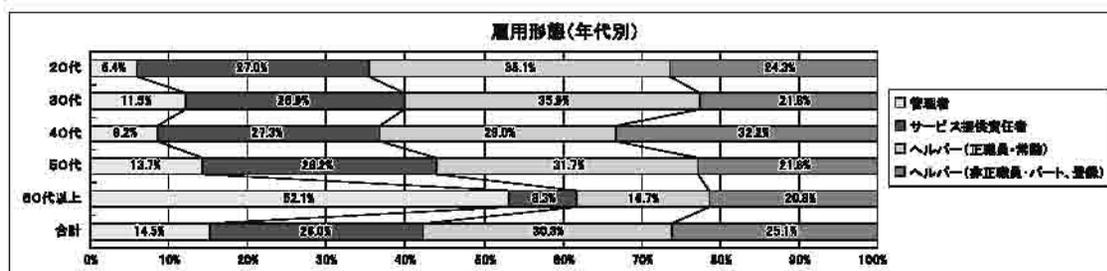


表5-3. 雇用形態(年代別)

年齢	回答数	管理者	サービス提供責任者	ヘルパー(正職員・常勤)	ヘルパー(非正職員・パート、登録)	その他	無回答
20代	37	2 5.4%	10 27.0%	13 35.1%	9 24.3%	1 2.7%	2 5.4%
30代	78	9 11.5%	21 26.9%	28 35.9%	17 21.8%	1 1.3%	2 2.6%
40代	183	15 8.2%	50 27.3%	53 29.0%	59 32.2%	4 2.2%	2 1.1%
50代	227	31 13.7%	64 28.2%	72 31.7%	49 21.6%	1 0.4%	10 4.4%
60代以上	48	25 52.1%	4 8.3%	8 16.7%	10 20.8%	1 2.1%	
無回答	1	1 100.0%					
合計	574	83 14.5%	149 26.0%	174 30.3%	144 25.1%	8 1.4%	16 2.8%



#### (4) 所属事業所での勤務年数(問6)

回答者の所属事業所での勤務年数は全体では「5年以上～10年未満」が194名の33.8%と多く、次いで、「10年以上」、「3年以上～5年未満」がそれぞれ20%程度を占める。

なお、営利法人やNPOよりも地方公共団体や社協といった公共性の高い機関に勤務年数が高い傾向にある。管理者、サービス提供責任者やヘルパー(正職員・常勤)においては、経験年数が10年以上である人が多いが、ヘルパー(非正職員・パート、登録)においては、5年未満のものが65%を占める。

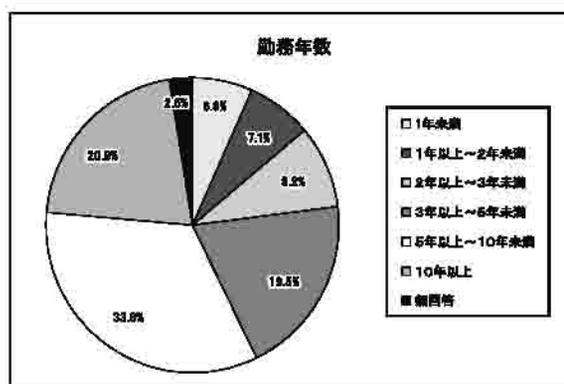


表6-1. 勤務年数

組織形態	回答数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
地方公共団体	34	1 2.9%	5 14.7%	2 5.9%	4 11.8%	3 8.8%	17 50.0%	2 5.9%
社会福祉協議会	338	24 7.1%	14 4.1%	25 7.4%	62 18.3%	117 34.6%	89 26.3%	7 2.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	3 4.3%	5 7.2%	7 10.1%	16 23.2%	28 40.8%	7 10.1%	3 4.3%
医療法人	29	1 3.4%	4 13.8%	6 20.7%	5 17.2%	11 37.9%		2 6.9%
社団・財団法人	2		1 50.0%			1 50.0%		
協同組合及び連合会	6				1 16.7%	5 83.3%		
営利法人	33	4 12.1%	6 18.2%	5 15.2%	8 24.2%	8 24.2%	2 6.1%	
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%	6 30.0%	10 50.0%		
その他	34	4 11.8%	4 11.8%	6 17.6%	9 26.5%	8 23.5%	2 5.9%	1 2.9%
無回答	9		1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	3 33.3%	3 33.3%	
合計	574	39 6.8%	41 7.1%	53 9.2%	112 19.5%	194 33.8%	120 20.9%	15 2.6%

表6-2. 勤務年数(性別)

性別	回答数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
男性	55	11 20.0%	9 16.4%	8 14.5%	6 10.9%	16 29.1%	4 7.3%	1 1.8%
女性	519	28 5.4%	32 6.2%	45 8.7%	106 20.4%	178 34.3%	116 22.4%	14 2.7%
合計	574	39 6.8%	41 7.1%	53 9.2%	112 19.5%	194 33.8%	120 20.9%	15 2.6%

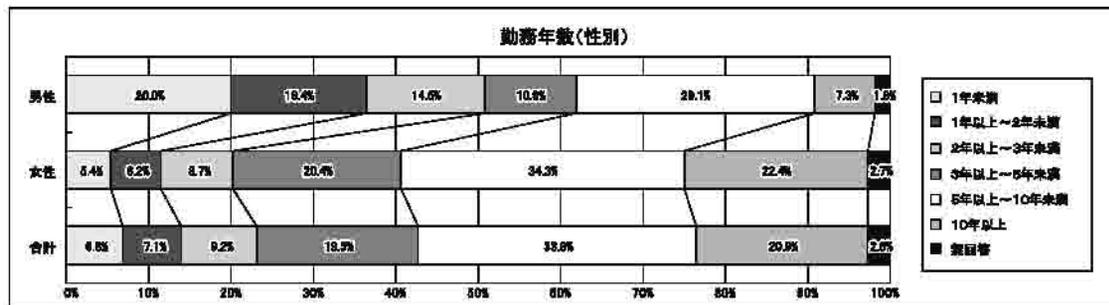
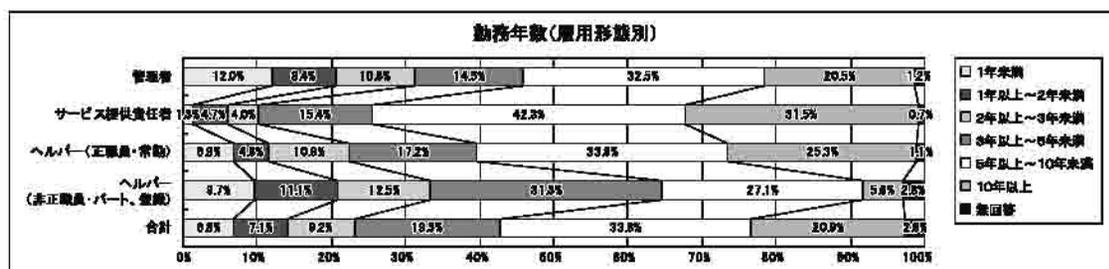


表6-3. 勤務年数(雇用形態別)

雇用形態	回答数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
管理者	83	10 12.0%	7 8.4%	9 10.8%	12 14.5%	27 32.5%	17 20.5%	1 1.2%
サービス提供責任者	149	2 1.3%	7 4.7%	6 4.0%	23 15.4%	63 42.3%	47 31.5%	1 0.7%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	12 6.9%	8 4.6%	19 10.9%	30 17.2%	59 33.9%	44 25.3%	2 1.1%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	14 9.7%	16 11.1%	18 12.5%	45 31.3%	39 27.1%	8 5.6%	4 2.8%
その他	8			1 12.5%		5 62.5%	2 25.0%	
無回答	16	1 6.3%	3 18.8%		2 12.5%	1 6.3%	2 12.5%	7 43.8%
合計	574	39 6.8%	41 7.1%	53 9.2%	112 19.5%	194 33.8%	120 20.9%	15 2.6%



## (5) ヘルパーとしての経験年数 (問7)

「5年以上～10年未満」が201名の35.0%と多く、「10年以上」も139名の24.2%となっている。本調査の回答者は、ヘルパーとしての経験年数5年以上が6割となっている。また、営利法人やNPOよりも地方公共団体や社協といった公共性の高い機関に経験年数が高い傾向にある。

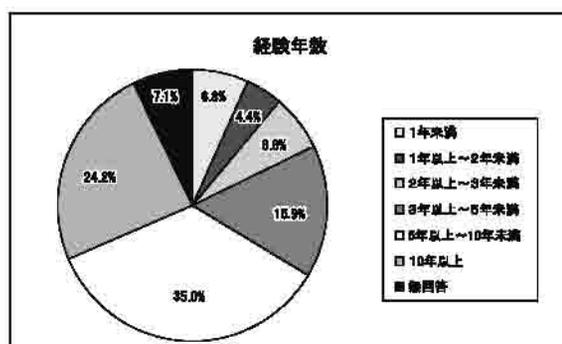


表7. 経験年数

組織形態	回答数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
地方公共団体	34	2 5.9%	3 8.8%	2 5.9%	5 14.7%	3 8.8%	16 47.1%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	21 6.2%	6 1.8%	20 5.9%	50 14.8%	117 34.6%	96 28.4%	28 8.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	7 10.1%	4 5.8%	1 1.4%	9 13.0%	27 39.1%	14 20.3%	7 10.1%
医療法人	29	1 3.4%	3 10.3%	6 20.7%	4 13.8%	12 41.4%	2 6.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2	1 50.0%				1 50.0%		
協同組合及び連合会	6					6 100.0%		
営利法人	33	2 6.1%	3 9.1%	3 9.1%	9 27.3%	12 36.4%	2 6.1%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%	2 10.0%	1 5.0%	5 25.0%	8 40.0%	2 10.0%	
その他	34	3 8.8%	4 11.8%	4 11.8%	8 23.5%	11 32.4%	4 11.8%	
無回答	9			1 11.1%	1 11.1%	4 44.4%	3 33.3%	
合計	574	39 6.8%	25 4.4%	38 6.6%	91 15.9%	201 35.0%	139 24.2%	41 7.1%

## (6) 保有資格 (問8) (複数回答)

回答者の保有資格は、「ホームヘルパー2級」が355名の61.8%と最も多く、次いで「介護福祉士」が239名の41.6%である。「介護職員基礎研修課程修了者」は少ない。雇用形態別では、管理者やサービス提供責任者において、「介護福祉士」が一番多いが、「ヘルパー(正職員・常勤)」や「ヘルパー(非正職員・パート、登録)」においては、「ホームヘルパー2級」が最も多く、特に「ヘルパー(非正職員・パート、登録)」に顕著である。

表8-1. 保有資格(複数回答)

組織形態	回答数	介護福祉士	介護職員基礎研修課程修了者	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	介護支援専門員	福祉用具専門相談員	社会福祉士	社会福祉主事	その他
地方公共団体	34	17 50.0%		14 41.2%	14 41.2%	2 5.9%	2 5.9%			5 14.7%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	126 37.3%	13 3.8%	90 26.6%	216 63.9%	21 6.2%	30 8.9%		3 0.9%	36 10.7%	19 5.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	36 52.2%	2 2.9%	15 21.7%	42 60.9%	5 7.2%	16 23.2%	3 4.3%	1 1.4%	5 7.2%	5 7.2%
医療法人	29	13 44.8%		6 20.7%	21 72.4%		2 6.9%			2 6.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2			1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%					
協同組合及び連合会	6	4 66.7%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%					1 16.7%	
営利法人	33	12 36.4%	1 3.0%	11 33.3%	16 48.5%		3 9.1%	2 6.1%	1 3.0%	2 6.1%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	13 65.0%		2 10.0%	14 70.0%	2 10.0%	1 5.0%	3 15.0%	1 5.0%	2 10.0%	1 5.0%
その他	34	13 38.2%		7 20.6%	23 67.8%		3 8.8%	1 2.9%	1 2.9%	2 5.9%	
無回答	9	5 55.6%		2 22.2%	6 66.7%						
合計	574	239 41.6%	17 3.0%	150 26.1%	355 61.8%	31 5.4%	57 9.9%	9 1.6%	7 1.2%	55 9.6%	29 5.1%

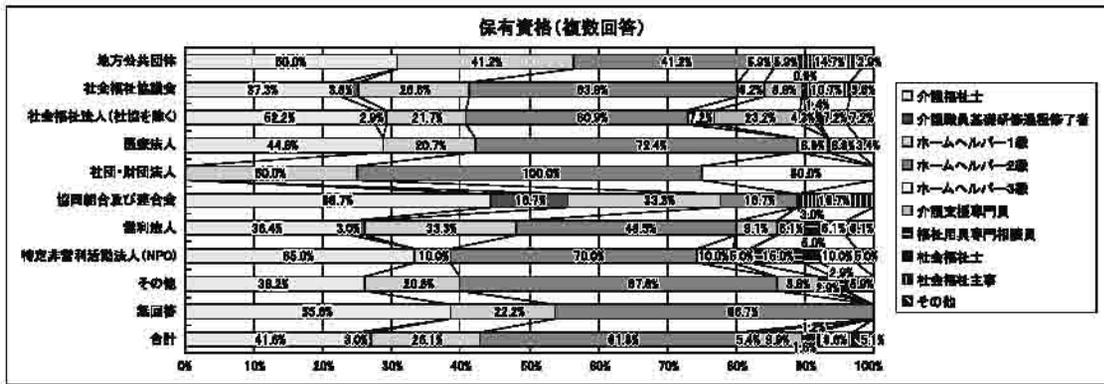
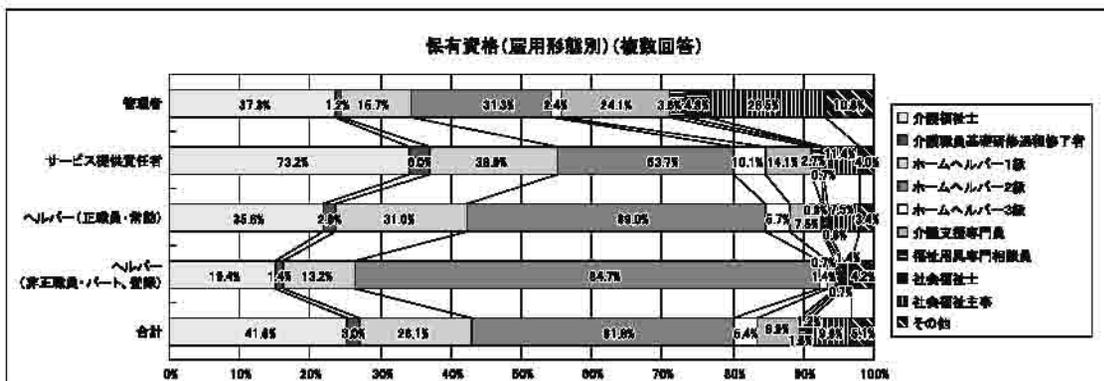


表8-2. 保有資格(雇用形態別) (複数回答)

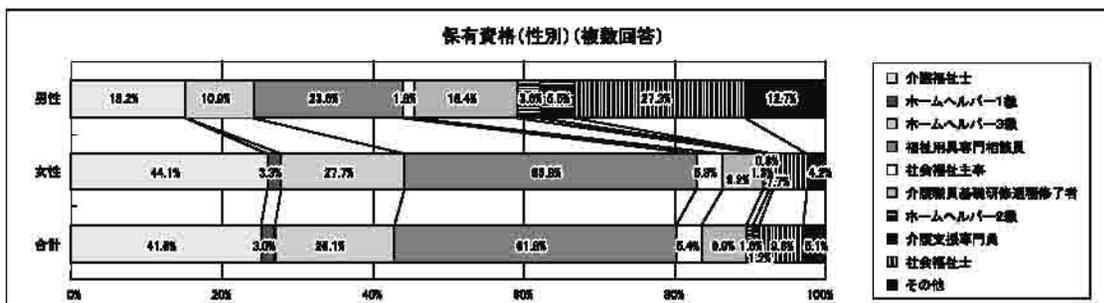
雇用形態	回答数	介護福祉士	介護職員基礎研修修了者	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	介護支援専門員	福祉用具専門相談員	社会福祉士	社会福祉主事	その他
管理者	83	31 37.3%	1 1.2%	13 15.7%	26 31.3%	2 2.4%	20 24.1%	3 3.6%	4 4.8%	22 26.5%	9 10.8%
サービス提供責任者	149	109 73.2%	9 6.0%	58 38.9%	80 53.7%	15 10.1%	21 14.1%	4 2.7%	1 0.7%	17 11.4%	6 4.0%
ヘルパー(正職員・常勤)	174	62 35.6%	5 2.8%	54 31.0%	120 69.0%	10 5.7%	13 7.5%	1 0.6%	1 0.6%	13 7.5%	6 3.4%
ヘルパー(非正職員・パート、登録)	144	28 19.4%	2 1.4%	19 13.2%	122 84.7%	2 1.4%	2 1.4%	1 0.7%	1 0.7%	2 1.4%	6 4.2%
その他	8	5 62.5%	0 0.0%	2 25.0%	4 50.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	2 25.0%
無回答	16	4 25.0%	0 0.0%	4 25.0%	3 18.8%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
合計	574	239 41.6%	17 3.0%	150 26.1%	355 61.8%	31 5.4%	57 9.9%	9 1.6%	7 1.2%	55 9.6%	29 5.1%



なお性別で見ると、女性では「ヘルパー2級」をもつものが6割以上、「介護福祉士」をもつものが4割以上であるが、男性では「ヘルパー2級」が2割と多くない。また男性には社会福祉主事をもつものが多い。

表8-3. 保有資格(性別) (複数回答)

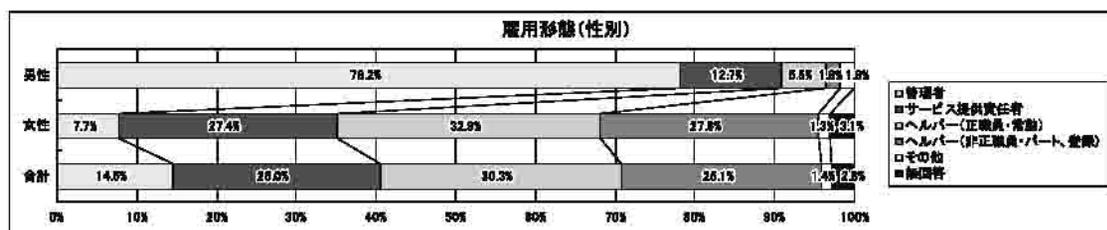
性別	回答数	介護福祉士	介護職員基礎研修修了者	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	介護支援専門員	福祉用具専門相談員	社会福祉士	社会福祉主事	その他
男性	55	10 18.2%	0 0.0%	6 10.9%	13 23.6%	1 1.8%	9 16.4%	2 3.6%	3 5.5%	15 27.3%	7 12.7%
女性	519	229 44.1%	17 3.3%	144 27.7%	342 65.9%	30 5.8%	48 9.2%	7 1.3%	4 0.8%	40 7.7%	22 4.2%
合計	574	239 41.6%	17 3.0%	150 26.1%	355 61.8%	31 5.4%	57 9.9%	9 1.6%	7 1.2%	55 9.6%	29 5.1%



また性別における雇用形態を見ると、女性は「管理者」が7.7%であるのに対し、男性は78.2%と10倍の開きがある。介護職には性別役割分担が色濃く影を落としているといえよう。

表8-4. 雇用形態(性別)

性別	回答数	管理者	サービス提供責任者	ヘルパー(正職員・常勤)	ヘルパー(非正職員・パート、登録)	その他	無回答
男性	55	43 78.2%	7 12.7%	3 5.5%	1 1.8%	1 1.8%	
女性	519	40 7.7%	142 27.4%	171 32.9%	143 27.6%	7 1.3%	16 3.1%
合計	574	83 14.5%	149 26.0%	174 30.3%	144 25.1%	8 1.4%	16 2.8%



### (7) 取得予定の資格(問9)(複数回答)

今後取得したい資格として、「介護福祉士」の資格を取得したいとするものが139名の24.2%と最も多く、次いで「介護支援専門員」が117名の20.4%となっている。

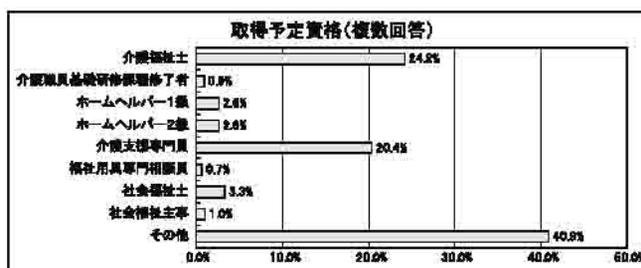


表9. 取得予定資格(複数回答)

組織形態	回答数	介護福祉士	介護職員基礎研修修了者	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	介護支援専門員	福祉用具専門相談員	社会福祉士	社会福祉主事	その他
地方公共団体	34	5 14.7%		1 2.9%		6 17.6%			1 2.9%	17 50.0%
社会福祉協議会	338	78 23.1%	1 0.3%	10 3.0%	9 2.7%	61 18.0%	2 0.6%	15 4.4%	5 1.5%	148 43.2%
社会福祉法人(社協を除く)	69	16 23.2%		1 1.4%	1 1.4%	15 21.7%	1 1.4%	1 1.4%		26 37.7%
医療法人	29	12 41.4%	2 6.9%			11 37.9%				7 24.1%
社団・財団法人	2			1 50.0%						1 50.0%
協同組合及び連合会	6	1 16.7%				2 33.3%				3 50.0%
営利法人	33	11 33.3%	2 6.1%		2 6.1%	9 27.3%				12 36.4%
特定非営利活動法人(NPO)	20	4 20.0%				4 20.0%		2 10.0%		8 40.0%
その他	34	11 32.4%		2 5.9%	3 8.8%	8 23.5%	1 2.9%	1 2.9%		10 29.4%
無回答	9	1 11.1%				1 11.1%				5 55.6%
合計	574	139 24.2%	5 0.9%	15 2.6%	15 2.6%	117 20.4%	4 0.7%	19 3.3%	6 1.0%	235 40.9%

## (8) 介護福祉士の資格取得理由(問10)(複数回答)

今後取得したい資格として「介護福祉士」を挙げた回答者を抽出し、その理由をみたところ「自身の資質向上」を取得理由とするものが多く、8割に上る。一方「事業所からの要請」は2割で多くはない。ヘルパー自らが資質向上と身分の安定を求めて介護福祉士を目指していると思われる。



表10. 介護福祉士資格取得理由(複数回答)(問9で「介護福祉士」と答えた回答者を抽出)

組織形態	回答数	事業所からの要請があるため	事業所からの助成が出るため	自身の資質向上のため	給与が上がるため	その他
地方公共団体	5	2 40.0%		4 80.0%		
社会福祉協議会	78	12 15.4%	1 1.3%	68 84.6%	2 2.6%	2 2.6%
社会福祉法人(社協を除く)	16	3 18.8%	1 6.3%	12 75.0%	2 12.5%	1 6.3%
医療法人	12	2 16.7%		11 91.7%	2 16.7%	1 8.3%
社団・財団法人						
協同組合及び連合会	1			1 100.0%		
営利法人	11	6 54.5%	1 9.1%	4 36.4%		
特定非営利活動法人(NPO)	4	1 25.0%		4 100.0%		
その他	11	1 9.1%		10 90.9%	2 18.2%	
無回答	1			1 100.0%		
合計	139	27 19.4%	3 2.2%	113 81.3%	8 5.8%	4 2.9%

## (9) 賃金形態(問11)

「月給制」と答えたのが384名の66.9%、次いで「時給」が148名の25.8%であった。雇用形態別で見るとヘルパー(正職員・常勤)において「月額」が顕著であり、ヘルパー(非正職員・パート、登録)において「時給」が顕著である。

表11-1. 賃金形態

組織形態	回答数	月額	日給	時給	その他	無回答
地方公共団体	34	28 82.4%	1 2.9%	3 8.8%	1 2.9%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	219 64.8%	26 7.7%	86 25.4%	3 0.9%	4 1.2%
社会福祉法人(社協を除く)	69	51 73.9%	1 1.4%	14 20.3%		3 4.3%
医療法人	29	19 65.5%		10 34.5%		
社団・財団法人	2	1 50.0%		1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	4 66.7%		2 33.3%		
営利法人	33	24 72.7%	1 3.0%	7 21.2%	1 3.0%	
特定非営利活動法人(NPO)	20	16 80.0%		4 20.0%		
その他	34	19 55.9%		15 44.1%		
無回答	9	3 33.3%		6 66.7%		
合計	574	384 66.9%	29 5.1%	148 25.8%	5 0.9%	8 1.4%

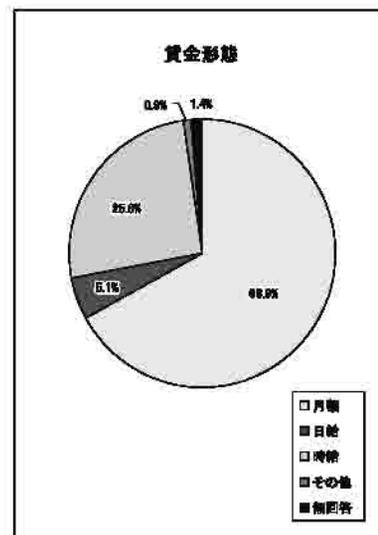
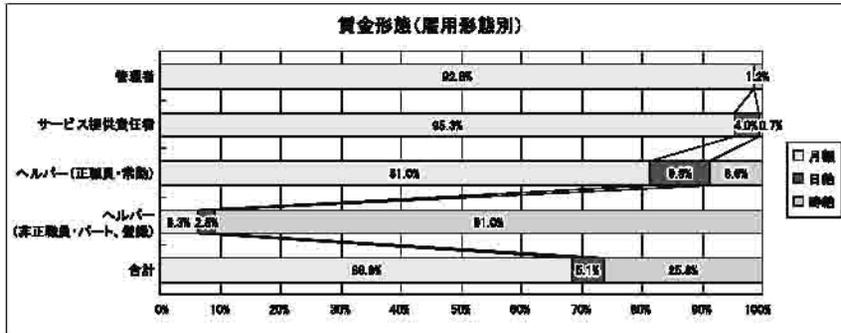


表11-2. 賃金形態(雇用形態別)

雇用形態	回答数	月額	日給	時給	その他	無回答
管理者	83	77 92.8%		1 1.2%	4 4.8%	1 1.2%
サービス提供責任者	149	142 95.3%	6 4.0%	1 0.7%		
ヘルパー (正職員・常勤)	174	141 81.0%	17 9.8%	15 8.6%	1 0.6%	
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	9 6.3%	4 2.8%	131 91.0%		
その他	8	8 100.0%				
無回答	16	7 43.8%	2 12.5%			7 43.8%
合計	574	384 66.9%	29 5.1%	148 25.8%	5 0.9%	8 1.4%



(10) 1ヶ月の実賃金(問12)

7割近くを占める月給制の給与の額では、全体では「15万円以上～20万円未満」が197名の34.3%と多く、次いで、「10万円以上～15万円未満」が124名の21.6%となっている。

また、営利法人やNPOよりも、地方公共団体や社協といった公共性の高い機関で実賃金が高い傾向にある。

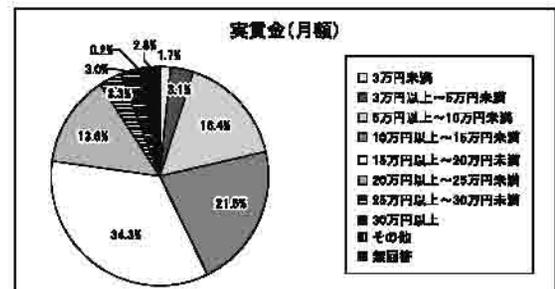


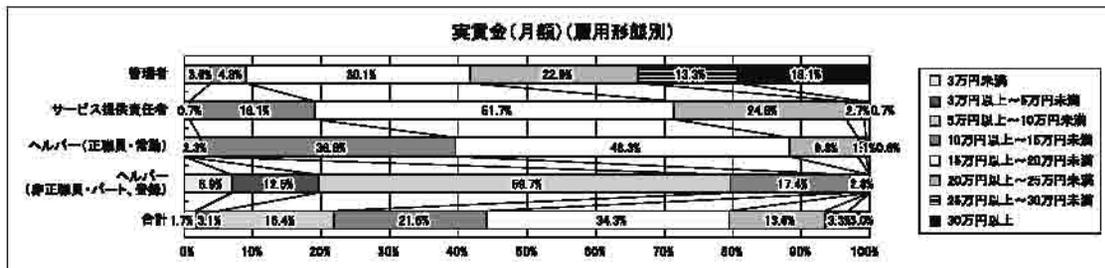
表12-1. 実賃金(月額)

組織形態	回答数	3万円未満	3万円以上～5万円未満	5万円以上～10万円未満	10万円以上～15万円未満	15万円以上～20万円未満	20万円以上～25万円未満	25万円以上～30万円未満	30万円以上	その他	無回答
地方公共団体	34		2 5.9%	1 2.9%	5 14.7%	13 38.2%	7 20.6%	3 8.8%	2 5.9%		1 2.9%
社会福祉協議会	338	8 2.4%	7 2.1%	58 16.6%	71 21.0%	124 36.7%	46 13.6%	8 2.4%	8 2.4%	1 0.3%	9 2.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		1 1.4%	10 14.5%	14 20.3%	21 30.4%	11 15.9%	2 2.9%	6 8.7%		4 5.8%
医療法人	29	2 6.9%	1 3.4%	6 20.7%	9 31.0%	9 31.0%	2 6.9%				
社団・財団法人	2				1 50.0%		1 50.0%				
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	1 16.7%		2 33.3%	2 33.3%				
営利法人	33			5 15.2%	11 33.3%	9 27.3%	4 12.1%	2 6.1%	1 3.0%		1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20		1 5.0%	5 25.0%	4 20.0%	6 30.0%	3 15.0%	1 5.0%			
その他	34		1 2.9%	8 23.5%	8 23.5%	12 35.3%	2 5.9%	3 8.8%			
無回答	8		4 44.4%	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%					1 11.1%
合計	574	10 1.7%	18 3.1%	94 16.4%	124 21.6%	197 34.3%	78 13.6%	19 3.3%	17 3.0%	1 0.2%	16 2.8%

雇用形態別ではヘルパー（正職員・常勤）で「15万円以上～20万円未満」が最も多いのに対し、ヘルパー（非正職員・パート、登録）では「5万円以上～10万円未満」が最も多い。

表12-2. 実賃金(月額)(雇用形態別)

雇用形態	回答数	3万円未満	3万円以上～5万円未満	5万円以上～10万円未満	10万円以上～15万円未満	15万円以上～20万円未満	20万円以上～25万円未満	25万円以上～30万円未満	30万円以上	その他	無回答
管理者	83			3 3.6%	4 4.8%	25 30.1%	19 22.9%	11 13.3%	15 18.1%	1 1.2%	5 6.0%
サービス提供責任者	149			1 0.7%	27 18.1%	77 51.7%	37 24.8%	4 2.7%	1 0.7%		2 1.3%
ヘルパー（正職員・常勤）	174			4 2.3%	64 36.8%	84 48.3%	17 9.8%	2 1.1%	1 0.6%		2 1.1%
ヘルパー（非正職員・パート、登録）	144	10 6.9%	18 12.5%	86 59.7%	25 17.4%	4 2.8%					1 0.7%
その他	8					5 62.5%	3 37.5%				
無回答	16				4 25.0%	2 12.5%	2 12.5%	2 12.5%			6 37.5%
合計	574	10 1.7%	18 3.1%	94 16.4%	124 21.6%	197 34.3%	78 13.6%	19 3.3%	17 3.0%	1 0.2%	16 2.8%



### (11) 時給額 (問13)

時給の賃金形態で雇用されている148名のうち、「800円以上～1,000円未満」が69名の46.6%、「1,000円以上～1,200円未満」が61名の41.2%である。

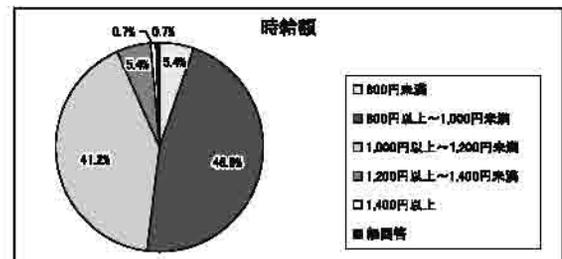


表13. 時給額(問11で「時給」と答えた回答者を抽出)

組織形態	回答数	800円未満	800円以上～1,000円未満	1,000円以上～1,200円未満	1,200円以上～1,400円未満	1,400円以上	無回答
地方公共団体	3		1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%		
社会福祉協議会	88	5 5.8%	52 60.5%	24 27.9%	4 4.7%		1 1.2%
社会福祉法人（社協を除く）	14	1 7.1%	4 28.6%	8 57.1%	1 7.1%		
医療法人	10	1 10.0%		8 80.0%		1 10.0%	
社団・財団法人	1	1 100.0%					
協同組合及び連合会	2		1 50.0%	1 50.0%			
営利法人	7		1 14.3%	8 85.7%			
特定非営利活動法人（NPO）	4		3 75.0%	1 25.0%			
その他	15		5 33.3%	9 60.0%	1 6.7%		
無回答	6		2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%		
合計	148	8 5.4%	69 46.6%	61 41.2%	8 5.4%	1 0.7%	1 0.7%

## (12) 定期昇給の有無(問14)

「定期昇給はない」が256名で44.6%を占め、「定期昇給はある」が210名の36.6%であった。また、「わからない」が、88名の15.3%となった。営利法人やNPOよりも地方公共団体や社協といった公共性の高い機関に「定期昇給はある」と答える職員が多い。管理者、サービス提供責任者やヘルパー（正職員・常勤）においては、「ある」と回答するものが40%以上いるが、ヘルパー（非正職員・パート、登録）においては、「ない」と回答するものが70%となった。

表14-1. 定期昇給の有無

組織形態	回答数	ある	ない	わからない	無回答
地方公共団体	34	18 52.9%	13 38.2%	2 5.9%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	125 37.0%	152 45.0%	49 14.5%	12 3.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	68	36 52.2%	18 26.1%	10 14.5%	5 7.2%
医療法人	29	11 37.9%	13 44.8%	5 17.2%	
社団・財団法人	2		2 100.0%		
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	5 83.3%		
営利法人	33	4 12.1%	17 51.5%	10 30.3%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	7 35.0%	11 55.0%	2 10.0%	
その他	34	8 23.5%	18 52.9%	8 23.5%	
無回答	9		7 77.8%	2 22.2%	
合計	574	210 36.6%	256 44.6%	88 15.3%	20 3.5%

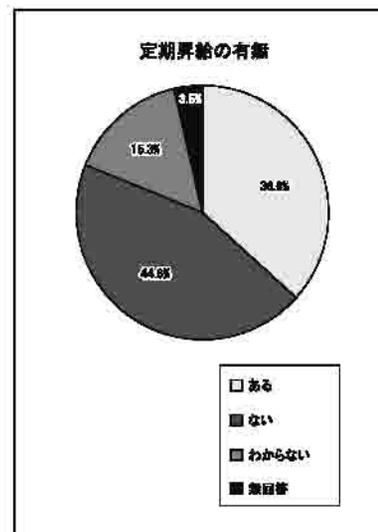
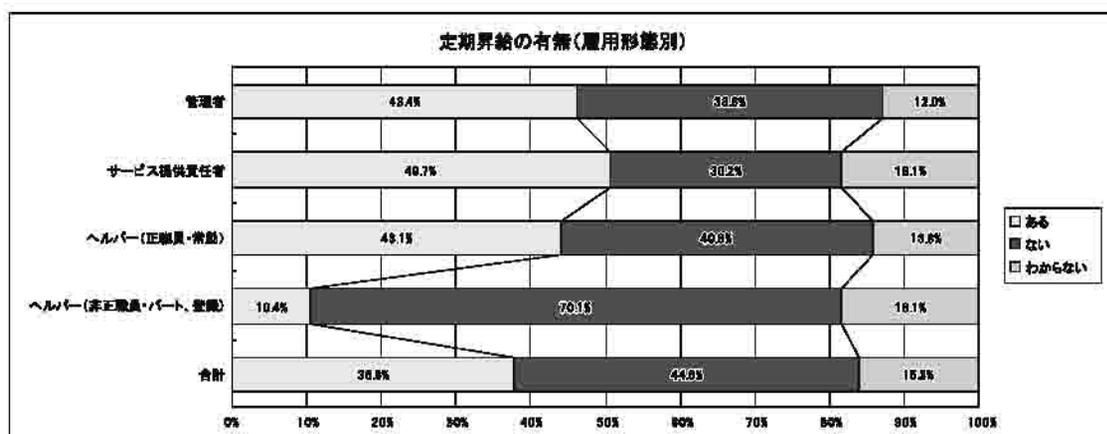


表14-2. 定期昇給の有無(雇用形態別)

雇用形態	回答数	ある	ない	わからない	無回答
管理者	83	36 43.4%	32 38.6%	10 12.0%	5 6.0%
サービス提供責任者	149	74 49.7%	45 30.2%	27 18.1%	3 2.0%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	75 43.1%	71 40.8%	24 13.8%	4 2.3%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	15 10.4%	101 70.1%	26 18.1%	2 1.4%
その他	8	6 75.0%	1 12.5%	1 12.5%	
無回答	16	4 25.0%	6 37.5%		6 37.5%
合計	574	210 36.6%	256 44.6%	88 15.3%	20 3.5%

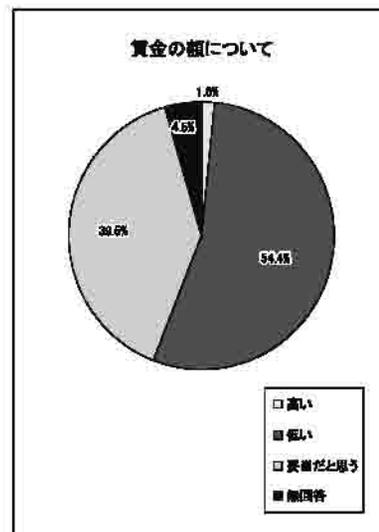


### (13) 現在の賃金の額に対する考えについて (問15)

今の賃金を「妥当だと思う」のは、227名の39.5%であり、「高い」と答えたものは9名の1.6%と少なかった。また、「低い」と答えたものは312名で54.4%と多い。

表15. 賃金の額について

組織形態	回答数	高い	低い	妥当だと思う	無回答
地方公共団体	34		10 29.4%	21 61.8%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	6 1.8%	187 55.3%	133 39.3%	12 3.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		43 62.3%	21 30.4%	5 7.2%
医療法人	29		17 58.6%	10 34.5%	2 6.9%
社団・財団法人	2		2 100.0%		
協同組合及び連合会	6		6 100.0%		
営利法人	33	2 6.1%	20 60.6%	9 27.3%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20		9 45.0%	10 50.0%	1 5.0%
その他	34	1 2.9%	16 47.1%	17 50.0%	
無回答	9		2 22.2%	6 66.7%	1 11.1%
合計	574	9 1.6%	312 54.4%	227 39.5%	26 4.5%



### (14) 交通費及び非サービス時間に対する賃金の支給状況 (問16)

通勤および移動時交通費は「全額支給」がともに3割近い。中でも通勤時交通費は「一部支給」を含めると5割近くになるが、移動時交通費はやや減少している。

非サービス時間に対する賃金の支給は、「職場内研修参加時間」への支給が多く210名の36.6%である。しかし待機時間への支給は少なく140名の24.4%と減少している。

無回答が多いのは、正職員・月給制の場合、個別の業務への支給が明確ではなく、非サービス時間への支給等を含む賃金体系と考えられ、回答が困難であったと思われる。

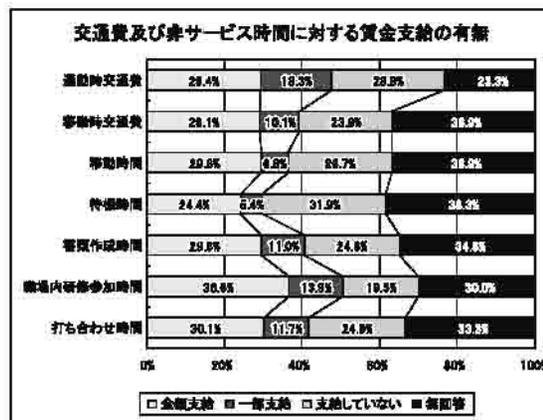


表16. 交通費及び非サービス時間に対する賃金支給の有無

項目	回答数	全額支給	一部支給	支給していない	無回答
通勤時交通費	574	169 29.4%	105 18.3%	166 28.9%	134 23.3%
移動時交通費	574	167 29.1%	58 10.1%	137 23.9%	212 36.9%
移動時間	574	170 29.6%	39 6.8%	153 26.7%	212 36.9%
待機時間	574	140 24.4%	31 5.4%	183 31.9%	220 38.3%
書類作成時間	574	170 29.6%	63 11.0%	141 24.6%	200 34.8%
職場内研修参加時間	574	210 36.6%	80 13.9%	112 19.5%	172 30.0%
打ち合わせ時間	574	173 30.1%	67 11.7%	143 24.9%	191 33.3%

## (15) 福利厚生について (問17)

### 1) 労働保険・社会保険への加入状況

任意保険に「全額事業所負担により加入している」が3割に上る。その他の保険については、「一部事業所負担により加入している」が約半数を占めた。しかし、「加入していない」とするものが、すべての保険について1割以上の回答となっている。

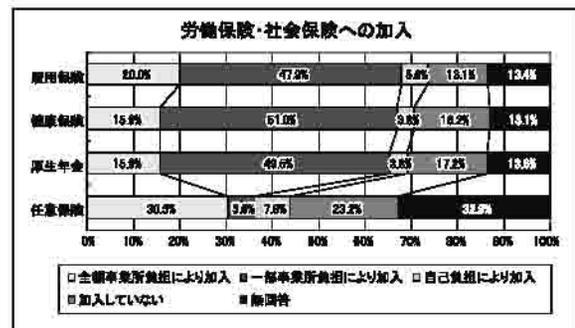


表17-1. 福利厚生について (1)労働保険・社会保険への加入)

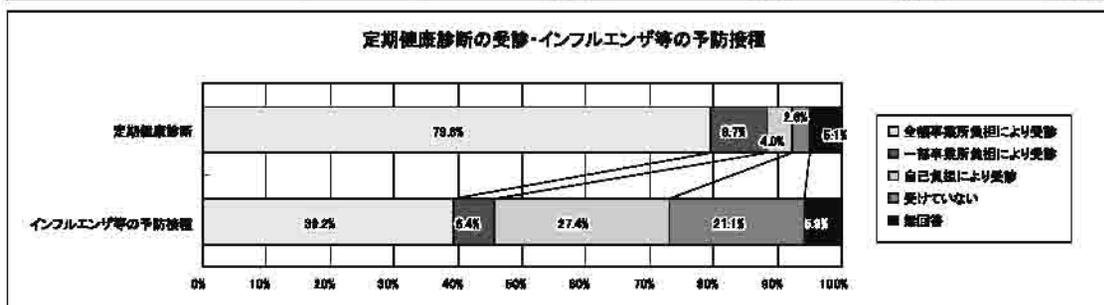
項目	回答数	全額事業所負担により加入	一部事業所負担により加入	自己負担により加入	加入していない	無回答
雇用保険	574	115 20.0%	275 47.9%	32 5.6%	75 13.1%	77 13.4%
健康保険	574	91 15.9%	293 51.0%	22 3.8%	93 16.2%	75 13.1%
厚生年金	574	91 15.9%	284 49.5%	22 3.8%	99 17.2%	78 13.6%
任意保険	574	175 30.5%	32 5.6%	45 7.8%	133 23.2%	189 32.9%

### 2) 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種の状況

定期健康診断では「全額事業所負担による受診」が457名の79.6%と多かったが、インフルエンザ等の予防接種については、225名の39.2%であり、「自己負担により受診」や「受けていない」が、それぞれ20%以上あった。

表17-2. 福利厚生について (2)定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種)

項目	回答数	全額事業所負担により受診	一部事業所負担により受診	自己負担により受診	受けていない	無回答
定期健康診断	574	457 79.6%	50 8.7%	23 4.0%	15 2.6%	29 5.1%
インフルエンザ等の予防接種	574	225 39.2%	37 6.4%	157 27.4%	121 21.1%	34 5.9%



### 3) 有給休暇の取得の有無

有給休暇は「規定があり、取得できている」が303名の52.8%と多く、次いで、「規定はあるが、あまり取得できていない」が154名の26.8%となった。

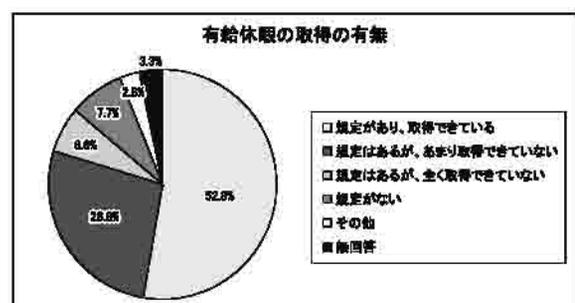


表17-3. 福利厚生について ( 3)有給休暇の取得の有無 )

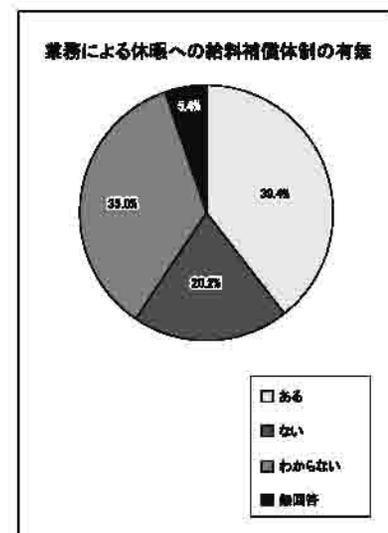
組織形態	回答数	規定があり、取得できている	規定はあるが、あまり取得できていない	規定はあるが、全く取得できていない	規定がない	その他	無回答
地方公共団体	34	28 82.4%	4 11.8%	1 2.9%	1 2.9%		
社会福祉協議会	338	183 54.1%	93 27.5%	16 4.7%	24 7.1%	10 3.0%	12 3.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	39 56.5%	21 30.4%	4 5.8%		1 1.4%	4 5.8%
医療法人	29	13 44.8%	9 31.0%	1 3.4%	6 20.7%		
社団・財団法人	2		1 50.0%		1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%			1 16.7%
営利法人	33	13 39.4%	8 24.2%	5 15.2%	3 9.1%	3 9.1%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	9 45.0%	5 25.0%	1 5.0%	5 25.0%		
その他	34	14 41.2%	8 23.5%	8 23.5%	1 2.9%	2 5.8%	1 2.9%
無回答	9	2 22.2%	3 33.3%	1 11.1%	3 33.3%		
合計	574	303 52.8%	154 26.8%	38 6.6%	44 7.7%	16 2.8%	19 3.3%

#### 4) 利用者からの感染症やその他業務中の事故のための休暇に対する給料補償体制の有無

「給料補償体制はある」が、226名の39.4%で、「給料補償体制はない」が、116名の20.2%となった。また、「わからない」が、201名の35.0%であった。

表17-4. 福利厚生について ( 4)業務による休暇への給料補償体制の有無 )

組織形態	回答数	ある	ない	わからない	無回答
地方公共団体	34	17 50.0%	5 14.7%	11 32.4%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	135 39.9%	65 19.2%	117 34.6%	21 6.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	32 46.4%	13 18.8%	22 31.9%	2 2.9%
医療法人	29	11 37.9%	3 10.3%	14 48.3%	1 3.4%
社団・財団法人	2	1 50.0%	1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	5 83.3%	1 16.7%		
営利法人	33	6 18.2%	10 30.3%	14 42.4%	3 9.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	5 25.0%	6 30.0%	6 30.0%	3 15.0%
その他	34	13 38.2%	8 23.5%	13 38.2%	
無回答	9	1 11.1%	4 44.4%	4 44.4%	
合計	574	226 39.4%	116 20.2%	201 35.0%	31 5.4%



### (16) 研修会への参加状況

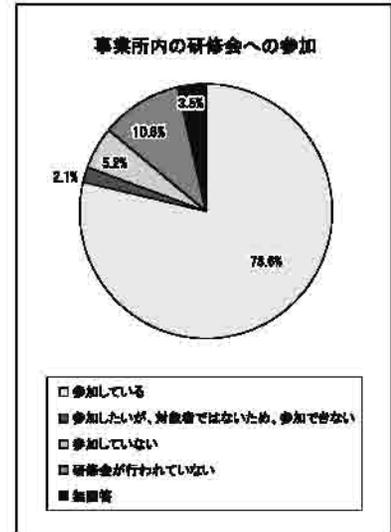
#### 1) 所属事業所内の研修会の参加について (図18)

「研修会に参加している」が451名の78.6%と多く、「研修会が行われていない」が、61名の10.6%であった。「参加したいが、対象者ではないため、参加できない」が、12名の2.1%に至った。

また、どの組織形態においても比較的参加している状況にある。

表18. 事業所内の研修会への参加

組織形態	回答数	参加している	参加したいが、対応ではないため、参加できない	参加していない	研修会が行われていない	無回答
地方公共団体	34	29 85.3%	1 2.9%	2 5.9%	2 5.9%	
社会福祉協議会	338	238 70.4%	9 2.7%	22 6.5%	52 15.4%	17 5.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	89	62 89.9%		3 4.3%	2 2.9%	2 2.9%
医療法人	29	26 89.7%	1 3.4%	1 3.4%	1 3.4%	
社団・財団法人	2	2 100.0%				
協同組合及び連合会	6	6 100.0%				
営利法人	33	29 87.9%		1 3.0%	2 6.1%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	19 95.0%	1 5.0%			
その他	34	32 94.1%		1 2.9%	1 2.9%	
無回答	9	8 88.9%			1 11.1%	
合計	574	451 78.6%	12 2.1%	30 5.2%	61 10.6%	20 3.5%



2) 事業所外での研修会への参加について (図19)

事業所外での研修会への参加については、全体では「全額事業所負担により参加している」が349名の60.8%と多く、「一部事業所負担により参加している」が62名の10.8%であった。しかし、「参加していない」とするものも122名の21.3%存在する。

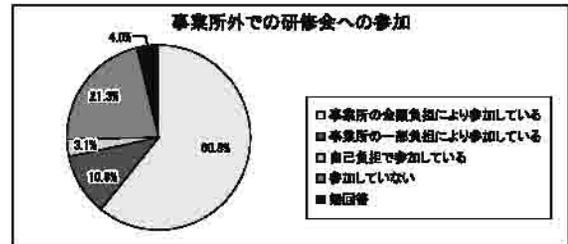


表19-1. 事業所外での研修会への参加

組織形態	回答数	事業所の全額負担により参加している	事業所の一部負担により参加している	自己負担で参加している	参加していない	無回答
地方公共団体	34	13 38.2%	3 8.8%	4 11.8%	14 41.2%	
社会福祉協議会	338	212 62.7%	36 10.7%	5 1.5%	70 20.7%	15 4.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	89	44 63.8%	10 14.5%		12 17.4%	3 4.3%
医療法人	29	14 48.3%	5 17.2%	3 10.3%	5 17.2%	2 6.8%
社団・財団法人	2				1 50.0%	1 50.0%
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	2 33.3%		1 16.7%	
営利法人	33	19 57.6%	3 9.1%	3 9.1%	7 21.2%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	16 80.0%		2 10.0%	1 5.0%	1 5.0%
その他	34	22 64.7%	2 5.9%	1 2.9%	9 26.5%	
無回答	9	6 66.7%	1 11.1%		2 22.2%	
合計	574	349 60.8%	62 10.8%	18 3.1%	122 21.3%	23 4.0%

雇用形態別では、管理者、サービス提供責任者やヘルパー（正職員・常勤）においては、「事業所の全額負担により参加している」が半数を越え、事業所からの一定の保障の下、外部研修に参加している状況にあるが、ヘルパー（非正職員・パート、登録）は、事業所からの保障があまりなく、「参加していない」といった回答も40%以上あった

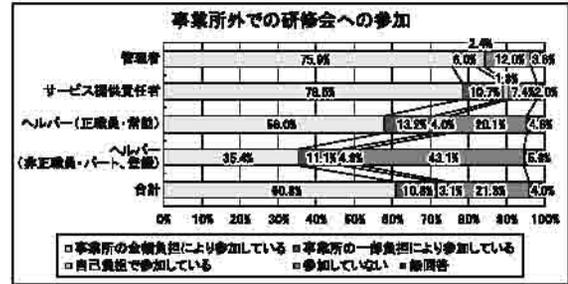


表19-2. 事業所外での研修会への参加

雇用形態	回答数	事業所の全額負担により参加している	事業所の一部負担により参加している	自己負担で参加している	参加していない	無回答
管理者	83	63 75.9%	5 6.0%	2 2.4%	10 12.0%	3 3.6%
サービス提供責任者	149	117 78.5%	18 10.7%	2 1.3%	11 7.4%	3 2.0%
ヘルパー（正職員・常勤）	174	101 58.0%	23 13.2%	7 4.0%	35 20.1%	8 4.6%
ヘルパー（非正職員・パート、登録）	144	51 35.4%	18 11.1%	7 4.8%	62 43.1%	8 5.6%
その他	8	6 75.0%			2 25.0%	
無回答	16	11 68.8%	2 12.5%		2 12.5%	1 6.3%
合計	574	349 60.8%	62 10.8%	18 3.1%	122 21.3%	23 4.0%

## (17) ヘルパーの仕事に対する意識

### 1) 現在の仕事を選んだ理由（問20）（複数回答）

ヘルパーの仕事を選んだ理由は、全体では「生活のため」が276名の48.1%と一番多く、次いで、「介護の仕事に興味があった」が257名の44.8%となった。

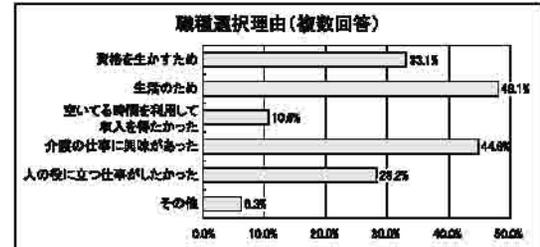


表20-1. 職種選択理由(複数回答)

組織形態	回答数	資格を生かすため	生活のため	空いている時間を利用して収入を得たかった	介護の仕事に興味があった	人の役に立つ仕事をしたかった	その他
地方公共団体	34	8 23.5%	19 55.9%	1 2.9%	15 44.1%	8 23.5%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	109 32.2%	172 50.9%	39 11.5%	138 40.8%	92 27.2%	24 7.1%
社会福祉法人（社協を除く）	69	21 30.4%	31 44.9%	4 5.8%	33 47.8%	16 23.2%	4 5.8%
医療法人	29	13 44.8%	14 48.3%	2 6.9%	10 34.5%	8 27.6%	4 13.8%
社団・財団法人	2	1 50.0%	1 50.0%		1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%		5 83.3%		
営利法人	33	13 39.4%	16 48.5%	6 18.2%	18 54.5%	16 48.5%	
特定非営利活動法人（NPO）	20	6 30.0%	6 30.0%	7 35.0%	10 50.0%	4 20.0%	
その他	34	14 41.2%	10 29.4%	1 2.9%	24 70.6%	15 44.1%	1 2.9%
無回答	9	3 33.3%	6 66.7%	1 11.1%	3 33.3%	3 33.3%	
合計	574	190 33.1%	276 48.1%	61 10.6%	257 44.8%	182 28.2%	36 6.3%

雇用形態別では、「資格を生かすため」と答えたものが、ヘルパー（非正職員、パート、登録）で最も多く、「介護の仕事に興味があった」も他の雇用形態より多い。反対に「生活のため」としたものがヘルパー（非正職員、パート、登録）で最も少なく41.7%である。また「空いている時間を利用して収入を得たかった」がヘルパー（非正職員、パート、登録）に多いことも特徴的である。以上の結果から、ヘルパー（非正職員、パート、登録）においては、それぞれの余裕のある時間の中で使命感をもって介護の仕事に携わろうとする姿勢がうかがえる。

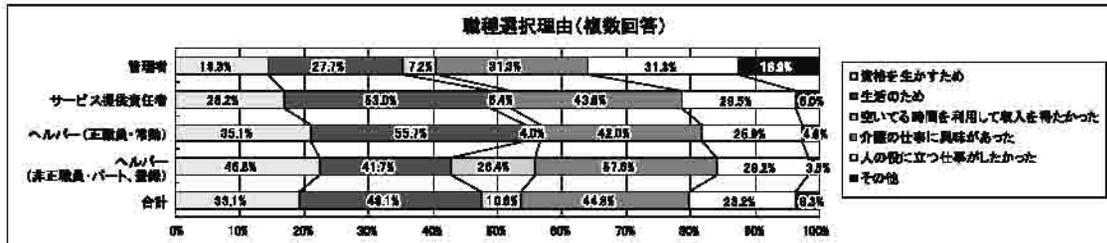


表20-2. 職種選択理由(複数回答)

雇用形態	回答数	資格を生かすため	生活のため	空いている時間を利用して収入を得たかった	介護の仕事に興味があった	人の役に立つ仕事をしたかった	その他
管理者	83	16 19.3%	23 27.7%	6 7.2%	26 31.3%	26 31.3%	14 16.9%
サービス提供責任者	149	42 28.2%	79 53.0%	8 5.4%	65 43.6%	44 29.5%	9 6.0%
ヘルパー(正職員・常勤)	174	61 35.1%	97 55.7%	7 4.0%	73 42.0%	45 25.9%	8 4.6%
ヘルパー(非正職員・パート・登録)	144	66 45.8%	60 41.7%	38 26.4%	83 57.6%	42 29.2%	5 3.5%
その他	8	2 25.0%	7 87.5%		5 62.5%	3 37.5%	
無回答	16	3 18.8%	10 62.5%	2 12.5%	5 31.3%	2 12.5%	
合計	574	190 33.1%	276 48.1%	61 10.8%	257 44.8%	162 28.2%	36 6.3%

## 2) 転職回数(問21)

ヘルパーとしての転職回数については0回が452名の78.7%と多く、次いで、1回が67名の11.7%であった。本調査におけるヘルパーの転職率は多くはない。

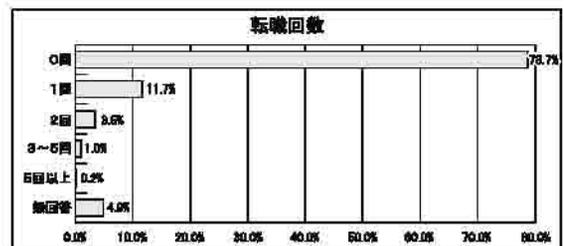


表21-1. 転職について(1)ヘルパーとしての転職回数

組織形態	回答数	0回	1回	2回	3~5回	5回以上	無回答
地方公共団体	34	32 94.1%					2 5.9%
社会福祉協議会	338	285 84.3%	24 7.1%	5 1.5%	2 0.6%		22 6.5%
社会福祉法人(社協を除く)	69	45 65.2%	13 18.8%	6 8.7%	2 2.9%		3 4.3%
医療法人	29	16 55.2%	9 31.0%	4 13.8%			
社団・財団法人	2	2 100.0%					
協同組合及び連合会	6	4 66.7%	2 33.3%				
営利法人	33	22 66.7%	7 21.2%	2 6.1%	1 3.0%		1 3.0%
特定非営利活動法人(NPO)	20	17 85.0%	2 10.0%	1 5.0%			
その他	34	22 64.7%	9 26.5%	1 2.9%	1 2.9%	1 2.9%	
無回答	9	7 77.8%	1 11.1%	1 11.1%			
合計	574	452 78.7%	67 11.7%	20 3.5%	6 1.0%	1 0.2%	28 4.9%

### 3) 平均勤続年数

転職経験が「0回」「無回答」以外の答えをした回答者に対する質問では、回答のあった94名のうち、「2年以上～3年未満」が23名の24.5%と多く、次いで、「3年以上～5年未満」が18名の19.1%であった。

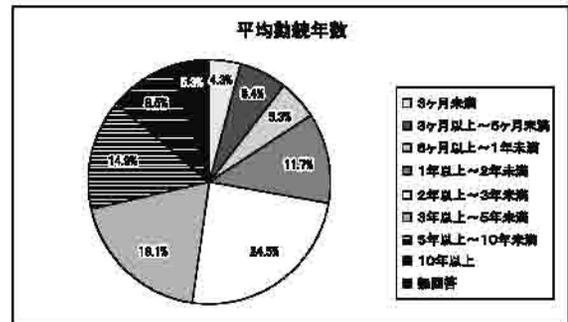


表21-2-①. 転職について (2)平均勤続年数(同21.1)で、「0回」「無回答」以外の答えをした回答者を抽出)

組織形態	回答数	3ヶ月未満	3ヶ月以上～5ヶ月未満	6ヶ月以上～1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
地方公共団体										
社会福祉協議会	31	1 3.2%	3 9.7%	1 3.2%	3 9.7%	6 19.4%	7 22.6%	6 19.4%	3 9.7%	1 3.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	21		1 4.8%	2 9.5%	2 9.5%	5 23.8%	2 9.5%	6 28.6%	3 14.3%	
医療法人	13	1 7.7%	2 15.4%	1 7.7%	1 7.7%	4 30.8%	1 7.7%		1 7.7%	2 15.4%
社団・財団法人										
協同組合及び連合会	2				1 50.0%		1 50.0%			
営利法人	10	1 10.0%			1 10.0%	1 10.0%	5 50.0%	1 10.0%		1 10.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	3				1 33.3%	2 66.7%				
その他	12			1 8.3%	2 16.7%	4 33.3%	2 16.7%	1 8.3%	1 8.3%	1 8.3%
無回答	2	1 50.0%				1 50.0%				
合計	94	4 4.3%	6 6.4%	5 5.3%	11 11.7%	23 24.5%	18 19.1%	14 14.9%	8 8.5%	5 5.3%

勤続年数を性別に見ると大きな特徴がある。男女ともに最も多いのは「5年以上～10年未満」ではあるが、女性は勤務年数の長いものが多く、短いものは少ない。反対に、男性では勤務年数が短いものが多く、長いものは少ない。男性に管理者が多かったことから、管理者は勤務年数の短い男性に取って代われ、ヘルパー職では、長期間の勤務経験が身分の保証や地位の向上に結びついていないことが明らかである。

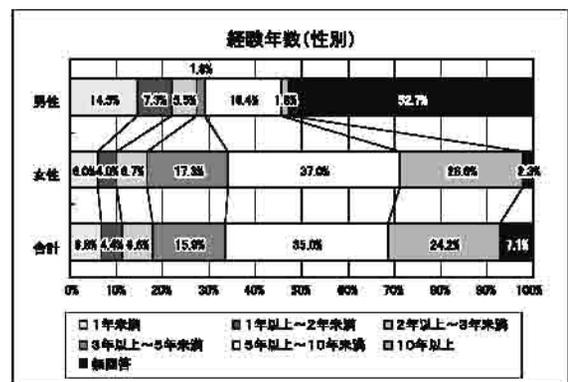


表21-2-②. 経験年数(性別)

性別	回答数	1年未満	1年以上～2年未満	2年以上～3年未満	3年以上～5年未満	5年以上～10年未満	10年以上	無回答
男性	55	8 14.5%	4 7.3%	3 5.5%	1 1.8%	9 16.4%	1 1.8%	29 52.7%
女性	519	31 6.0%	21 4.0%	35 6.7%	90 17.3%	192 37.0%	138 26.6%	12 2.3%
合計	574	39 6.8%	25 4.4%	38 6.6%	91 15.8%	201 35.0%	139 24.2%	41 7.1%

#### 4) 転職理由(複数回答)

転職回数が「0回」「無回答」以外の答えをしたもの  
のうち回答のあった94名では、「前の事業所の考えが  
自分の福祉観とかけ離れていたから」が19名と多く、  
次いで、「職場の雰囲気が悪かったから」が15名、「正  
規職員等、勤務形態の改善が図られないから」が14  
名であった。同様の調査では指摘されることの多い「賃  
金が低かったから」は1割に満たない結果であった。

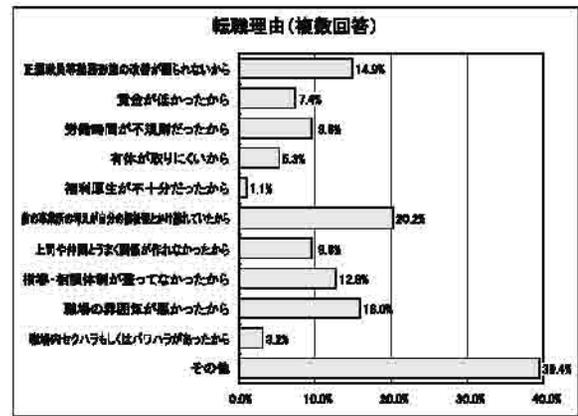


表21-3. 転職について (3) 転職理由(複数回答)(問21.1)で、「0回」「無回答」以外の答えをした回答者を抽出)

組織形態	回答数	正規職員等、勤務形態の改善が図られないから	賃金が低かったから	労働時間が不規則だったから	有休が取りにくいから	福利厚生が不十分だったから	前の事業所の考えが自分の福祉観とかけ離れていたから
地方公共団体							
社会福祉協議会	31	2 6.5%	2 6.5%	2 6.5%	2 6.5%		
社会福祉法人(社協を除く)	21	4 19.0%	1 4.8%	1 4.8%			3 14.3%
医療法人	13	2 15.4%	2 15.4%	2 15.4%			3 23.1%
社団・財団法人							
協同組合及び連合会	2						2 100.0%
営利法人	10	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	2 20.0%		5 50.0%
特定非営利活動法人(NPO)	3						1 33.3%
その他	12	3 25.0%		2 16.7%	1 8.3%		5 41.7%
無回答	2	2 100.0%	1 50.0%			1 50.0%	
合計	94	14 14.9%	7 7.4%	9 9.6%	5 5.3%	1 1.1%	19 20.2%

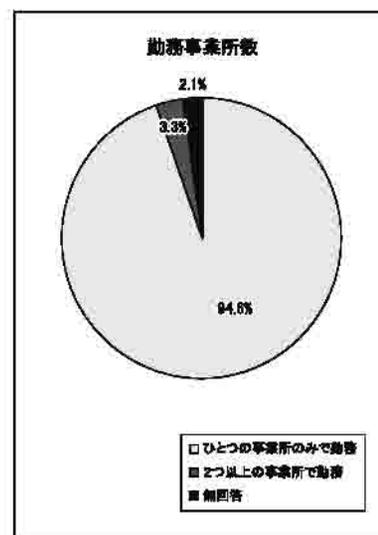
組織形態	回答数	上司や仲間とうまく関係が作れなかったから	指導・相談体制が整ってなかったから	職場の雰囲気が悪かったから	職場内セクハラもしくはパワハラがあったから	その他
地方公共団体						
社会福祉協議会	31	1 3.2%	1 3.2%	1 3.2%		16 51.6%
社会福祉法人(社協を除く)	21	1 4.8%	3 14.3%	2 9.5%	1 4.8%	11 52.4%
医療法人	13	3 23.1%	3 23.1%	3 23.1%	1 7.7%	4 30.8%
社団・財団法人						
協同組合及び連合会	2		1 50.0%	1 50.0%		
営利法人	10	1 10.0%	1 10.0%	2 20.0%	1 10.0%	2 20.0%
特定非営利活動法人(NPO)	3	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%		
その他	12	1 8.3%	2 16.7%	3 25.0%		4 33.3%
無回答	2	1 50.0%		1 50.0%		
合計	94	9 9.6%	12 12.8%	15 16.0%	3 3.2%	37 39.4%

## 5) 現在の勤務事業所数

勤務事業数については、回答のあった574名のうち、「ひとつの事業所のみで勤務」が543名の94.6%と多く、「2つ以上の事業所で勤務」としているのは19名の3.3%ほどだった。

表21-4. 転職について (4)勤務事業所数

組織形態	回答数	ひとつの事業所のみで勤務	2つ以上の事業所で勤務	無回答
地方公共団体	34	32 94.1%	1 2.8%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	322 95.3%	9 2.7%	7 2.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	63 91.3%	4 5.8%	2 2.9%
医療法人	29	26 89.7%	3 10.3%	
社団・財団法人	2	2 100.0%		
協同組合及び連合会	6	6 100.0%		
営利法人	33	33 100.0%		
特定非営利活動法人 (NPO)	20	19 95.0%	1 5.0%	
その他	34	32 94.1%		2 5.9%
無回答	9	8 88.9%	1 11.1%	
合計	574	543 94.6%	19 3.3%	12 2.1%



## 6) 掛け持ち勤務の理由

掛け持ち勤務の理由では、「2つ以上の事業所で勤務」と答えた回答者を抽出) 回答のあった19名のうち、経済的な理由と資質向上のための理由が同程度の回答となった。

表21-5. 転職について

(6)掛け持ち勤務の理由(問21. 4)で、「2つ以上の事業所で勤務」と答えた回答者を抽出)

組織形態	回答数	自身の資質向上のため	経済的な理由	その他
地方公共団体	1			1 100.0%
社会福祉協議会	9	1 11.1%	2 22.2%	6 66.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	4			4 100.0%
医療法人	3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%
社団・財団法人				
協同組合及び連合会				
営利法人				
特定非営利活動法人 (NPO)	1	1 100.0%		
その他				
無回答	1		1 100.0%	
合計	19	3 15.8%	4 21.1%	12 63.2%

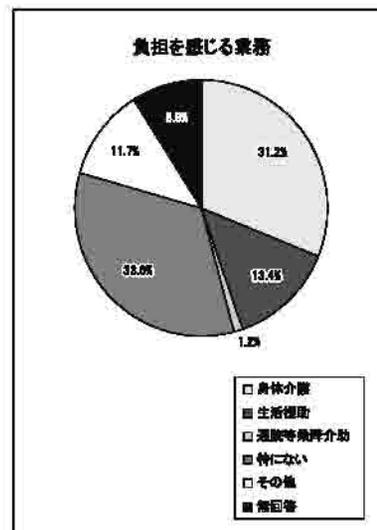


## 7) 負担を感じる業務 (問 2 2)

負担を感じる業務については、「特にない」が193名、「身体介護」が179名とそれぞれ30%以上を占め、次いで、「生活援助」が77名の13.4%となった。

表22. 負担を感じる業務

組織形態	回答数	身体介護	生活援助	通院等乗降介助	特にない	その他	無回答
地方公共団体	34	8 23.5%	6 17.6%		15 44.1%	2 5.9%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	112 33.1%	47 13.9%	5 1.5%	99 29.3%	36 10.7%	39 11.5%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	16 23.2%	7 10.1%		23 33.3%	18 26.1%	5 7.2%
医療法人	29	9 31.0%	4 13.8%		13 44.8%	3 10.3%	
社団・財団法人	2				2 100.0%		
協同組合及び連合会	6		3 50.0%		1 16.7%	2 33.3%	
営利法人	33	10 30.3%	3 9.1%	1 3.0%	13 39.4%	3 9.1%	3 9.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	3 15.0%	3 15.0%		13 65.0%		1 5.0%
その他	34	14 41.2%	4 11.8%	1 2.9%	13 38.2%	2 5.9%	
無回答	9	7 77.8%			1 11.1%	1 11.1%	
合計	574	179 31.2%	77 13.4%	7 1.2%	193 33.6%	67 11.7%	51 8.9%

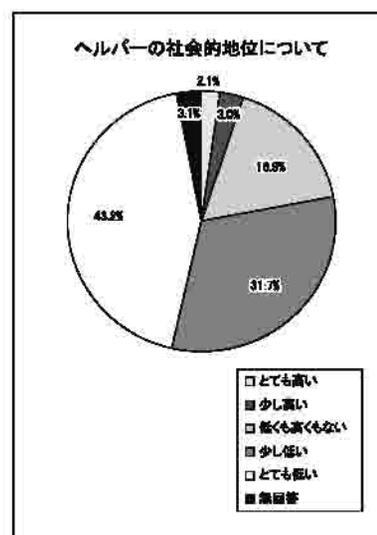


## 8) ヘルパーの社会的地位に対する考えについて (問 2 3)

ヘルパーの社会的地位については、とても低いのが248名の43.2%と多く、次いで「少し低い」が182名の31.7%となった。

表23. ヘルパーの社会的地位について

組織形態	回答数	とても高い	少し高い	低くも高くもない	少し低い	とても低い	無回答
地方公共団体	34		4 11.8%	5 14.7%	10 29.4%	14 41.2%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	7 2.1%	10 3.0%	60 17.8%	106 31.4%	140 41.4%	15 4.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		2 2.9%	14 20.3%	21 30.4%	31 44.9%	1 1.4%
医療法人	29		1 3.4%	4 13.8%	11 37.9%	13 44.8%	
社団・財団法人	2				1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%				5 83.3%	
営利法人	33	2 6.1%		3 9.1%	15 45.5%	13 39.4%	
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%		4 20.0%	7 35.0%	7 35.0%	
その他	34			5 14.7%	9 26.5%	20 58.8%	
無回答	9			2 22.2%	2 22.2%	4 44.4%	1 11.1%
合計	574	12 2.1%	17 3.0%	97 16.9%	182 31.7%	248 43.2%	18 3.1%



## 9) 介護者の医療行為について (問24)

介護者の医療行為について「とても良いことだと思う」が202名の35.2%と多く、次いで「ヘルパーはしない方が良い」が139名の24.2%、「出来れば関わりたくない」が135名の23.5%となった。

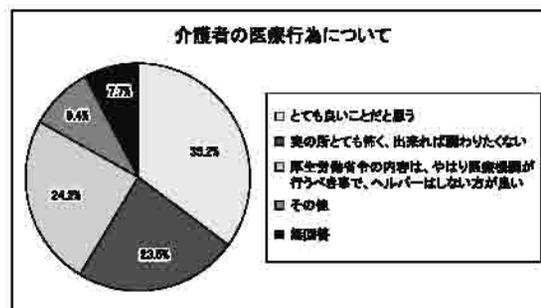


表24. 介護者の医療行為について

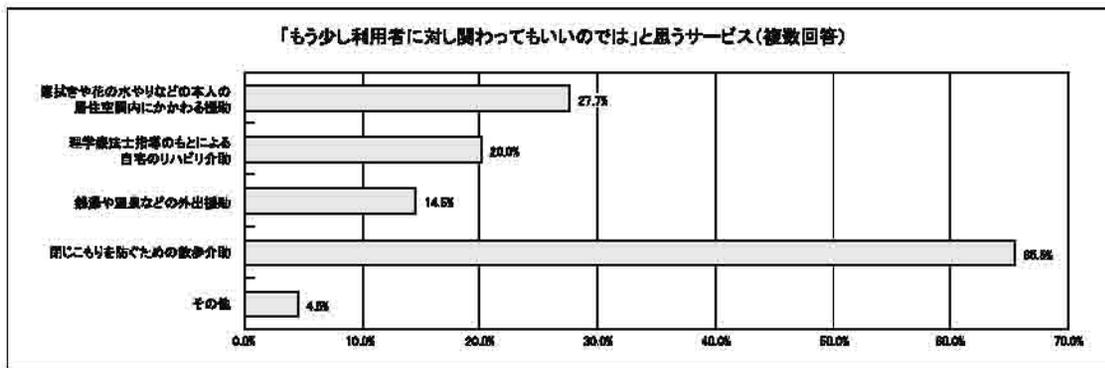
組織形態	回答数	とても良いことだと思う	実の所とても怖く、出来れば関わりたくない	厚生労働省令の内容は、やはり医療機関が行うべき事で、ヘルパーはしない方が良い	その他	無回答
地方公共団体	34	12 35.3%	7 20.6%	11 32.4%	2 5.9%	2 5.9%
社会福祉協議会	338	103 30.5%	84 24.9%	94 27.8%	26 7.7%	31 9.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	30 43.5%	13 18.8%	11 15.9%	9 13.0%	6 8.7%
医療法人	29	11 37.9%	8 27.6%	5 17.2%	4 13.8%	1 3.4%
社団・財団法人	2	1 50.0%		1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	2 33.3%		1 16.7%	
営利法人	33	19 57.6%	2 6.1%	8 18.2%	4 12.1%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	10 50.0%	5 25.0%	2 10.0%	3 15.0%	
その他	34	11 32.4%	10 29.4%	8 23.5%	3 8.8%	2 5.9%
無回答	9	2 22.2%	4 44.4%	1 11.1%	2 22.2%	
合計	574	202 35.2%	135 23.5%	139 24.2%	54 9.4%	44 7.7%

## 10) 「もう少し利用者に対し関わってもいいのでは」と思うサービスについて (問25) (複数回答)

「散歩介助」が376名の65.5%と多く、次いで「窓拭きや花の水やりなど本人の居住空間内にかかわる援助」が、159名の27.7%を占めた。

表25. 「もう少し利用者に対し関わってもいいのでは」と思うサービス(複数回答)

組織形態	回答数	窓拭きや花の水やりなどの本人の居住空間内にかかわる援助	理学療法士指導のもとによる自宅のリハビリ介助	銭湯や温泉などの外出援助	閉じこもりを防ぐための散歩介助	その他
地方公共団体	34	8 23.5%	2 5.9%	1 2.9%	23 67.6%	2 5.9%
社会福祉協議会	338	94 27.8%	65 19.2%	43 12.7%	200 59.2%	12 3.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	25 36.2%	12 17.4%	15 21.7%	51 73.9%	3 4.3%
医療法人	29	7 24.1%	8 27.6%	2 6.9%	22 75.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2			1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%	3 50.0%	1 16.7%
営利法人	33	6 18.2%	7 21.2%	5 15.2%	25 75.8%	3 9.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	7 35.0%	9 45.0%	5 25.0%	13 65.0%	2 10.0%
その他	34	8 23.5%	9 26.5%	5 14.7%	30 88.2%	2 5.9%
無回答	9	2 22.2%	2 22.2%	3 33.3%	8 88.9%	
合計	574	159 27.7%	115 20.0%	83 14.5%	376 65.5%	26 4.5%

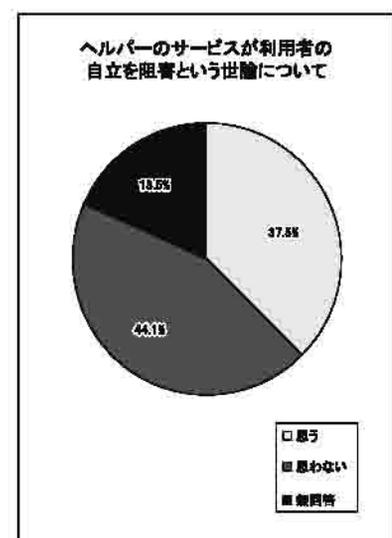


### 11) ヘルパーのサービスが利用者の自立を阻害しているという世論に対する考えについて (問26)

「阻害していると思わない」が253名の44.1%を占めたのに対し、「阻害していると思う」が215名の37.5%を占めた。

表26. ヘルパーのサービスが利用者の自立を阻害という世論について

組織形態	回答数	思う	思わない	無回答
地方公共団体	34	19 55.9%	9 26.5%	6 17.6%
社会福祉協議会	338	126 37.3%	145 42.9%	67 19.8%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	18 26.1%	37 53.6%	14 20.3%
医療法人	29	14 48.3%	9 31.0%	6 20.7%
社団・財団法人	2	1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	4 66.7%	1 16.7%
営利法人	33	14 42.4%	13 39.4%	6 18.2%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	5 25.0%	15 75.0%	
その他	34	13 38.2%	18 52.9%	3 8.8%
無回答	9	4 44.4%	2 22.2%	3 33.3%
合計	574	215 37.5%	253 44.1%	106 18.5%



(11-1) ヘルパーのサービスが利用者の自立を阻害していると思う理由について (問26)

(自由記述) <※主な理由>

(管理者)

- 本人が出来るのではと思われるプラン内容の場合があるため。
- 本人の出来る所、出来ない所を見極める(アセスメントする)力がケアマネ、サービス提供責任者、担当ヘルパーに不足しているため。
- 利用者、家族がヘルパー利用の意味がわからず、お手伝いさんとの区別がつかない。
- お金払ってるからあたり前と言われる。
- 本人に自立できる事の自覚が不足している。
- ヘルパーの技量により、サービス内容が増えていることがある。
- 本人の依存心が生活全般におよぶため。
- 家族のサービスを求める思いが強いため。
- 利用者がヘルパーを家政婦的に利用し、結果、利用者の残存能力を退化させたため。
- 利用者や利用者の家庭に対する行政の説明不足。

(サービス提供責任者)

- 本人が出来るのに何でもヘルパーに頼む。お手伝いさんのように使っている。
- 利用者の状態にもよるが、本人が出来る事もヘルパーに言えばなんでもやってくれると思っている利用者が多い。
- 同じ利用料を払って同じ内容であれば、気が付いて何でも代行してくれるサービスの方が利にかなっていると思われる。ケアマネとのプラン作成時からヘルパー利用の目的、自立支援についてきちんと説明してほしい。
- 対応するヘルパーの知識、技術の低下が原因と思う。自らがお手伝いさんになってしまうヘルパーもいるのでいけないと思う。
- 声かけをして、自立を促すとどうしても時間が無く手伝ってしまう。
- 当事業所は地域的に、訪問介護事業所が少ない所であるが、都会の事業所は競争も激しいので、自立を阻害していると思われるサービスをしていかなければ「あそこはサービスが悪い」と使ってもらえないと思う。
- 決められた援助時間内でサービス提供を行うには、ヘルパー一人で行った方が、時間が短縮出来る。その為、自立を阻害してしまう。
- 体が痛いといえば痛みはわからないのでついついヘルパーもやってしまうなど、自立支援ではなく、お手伝いさんの扱いのように思える。ケアマネもすぐ認定をし、なんでもヘルパーにやってもらいなさいと利用者に話しをしているということで、矛盾している事が多いと思う。
- 利用者の思いはお金を払っているのだから、やってもらってあたり前との考え方でいる。ヘルパーも一緒に動いてほしいが、どうしても時間内に終わらせようとすると、相手のペースに合わせられず、仕事をこなしてしまう。
- 利用者の残存機能を伸ばせず、機能低下する。やってもらってあたり前で、ヘルパーをお手伝い代行と考えてしまう。
- 社内のアンケートも実際利用者より「今までできていた事をやらなくなった。」という答えもあった。利用者に喜ばれたいというような思いからついやりすぎるのではないかと思う。
- ケアマネや保健師がヘルパーの仕事を理解していないで、何でもヘルパーにやってもらうよう助言したり、実際ヘルパーがやった方が早くでき仕事が進むからとやってしまう場合も少なくない。
- すべての事例がそうではないが、ケアマネさんによっては「利用者の希望をかなえるサービスが、良いサービスである」とプランを出されている場合もあるかと思う。検討会等を重ねても、利用者ケアマネが同じような考えであれば、自立に向けたサービスはできない。
- 本人、家族が出来る事もケアマネ次第では計画書の中に入ってくる。ケアマネに意見しても変わらない状況がある。
- ケアマネの過剰なサービスプラン。アセスメントが適正でない。いくら訴えても拒否、聞いてくれない。怒るので怖い。
- サービスを提供する側ばかり(ヘルパー)…とも思ったが、介護支援専門員のプランに添い私達ヘルパーはサービスを行っている。利用者の生活状況、環境、心意を配慮し信頼関係を築き上げる為、時には過剰にと言う時もあると思う。
- 自分でできる事でもヘルパーにしてもらえば楽ができる。お金を払っているからしてもらわなければ損をする。お手伝いさんと勘違いをしている。

- そもそもケアプランに問題あり。お手伝いさん感覚である。ケアマネの認識に疑問がある。プランに添って提供しているが、結局は『悪いのはヘルパー』になってしまっているのは納得いかない。
- 利用者が出来るところをしてもらえるような気持ちに持っていけるようなこちら側の姿勢が、過剰なサービスを引き起こしている。
- 利用者の自己決定を奪う事につながるから。

#### (ヘルパー (正職員・常勤))

- 利用者がヘルパーを家政婦と勘違いしている方がいて、何でもやってもらえると思っている。
- 利用者に対して個人的な思いが強いため。
- 本人の出来る事もヘルパーが行ってしまう事で、本人の自立にならないため。
- 利用者が、ヘルパーは何でもしてくれる、家政婦のような存在としかとらえないため。
- 自分でできていた事が、ヘルパーが過剰サービスする事で、意欲を失ってしまう。
- 利用者の性格により、何んでもかんでも出来ない出来ないと思おうとする。実際には出来る事もある事が多い。
- 何でも援助するヘルパーは良いヘルパーに思われ、利用者さんの出来る事はあまり援助しないと悪いヘルパーとなる事が多いし、過剰に援助するとヘルパーにすべて依存し、出来る事が無くなるケースが多い。
- できる事もできない事も、とにかく先まわりしてなんでもやれば気の利くいいヘルパーという評価がある。また、こちらも利用者に気に入られたいばかりに、どんどんサービスが過剰になり、「自分の努力」を忘れてしまう。
- 本人の要求どおり、本人も出来る事でも、してあげる、又相手が喜んでくれる事がよいヘルパーという意識がある。
- 利用者自身の依存心
- 利用者の自立をゆっくり待ってやれる時間的余裕のなさ
- ケアマネの質の問題
- ヘルパーの質の問題
- 意識の低さ。利用者はお金を出すのだからしてもらってあたりまえ、楽をしたい、お手伝いさん。ヘルパーは、良く思われたい、無理をさせて体調が悪くなつては自分のせい、してあげたいという思いが先に立つ。
- 一緒に…と言っても“アンタの仕事でしょ”とヘルパーを家政婦の扱いにする。
- 利用者がお手伝いと勘違いをし易い。ヘルパーが自分の思いどおりになってくれると思ってしまう。

#### (ヘルパー (非正職員・パート、登録))

- 何んでもヘルパーが行うものと思い、利用者自身が出来る事なのに行わず、だんだん出来なくなってくる。
- 全ての利用者の方に当てはまらないが、まだヘルパーをお手伝いさんのような感覚でみている利用者さん自身の意識と良く思われたいと思うヘルパー自身の意識の問題である。
- 依存心が強い利用者さんは、自分でできることもすべてヘルパーまかせである。自立支援を促すと、変にへそをまげる方もいる。
- ヘルパーが独自で判断して行うことは良いこととは思わないが、ケアマネとヘルパーの話し合いの場があればと感じる。ケアマネの資質向上を強く望む。
- 利用者によっては、家政婦扱いする人もいる。掃除屋だと思っている人もいる。ヘルパーを使い分ける人もいるので、ヘルパーだけが悪いわけではないと思う。
- 同じヘルパー同士でも、サービス内容が異なり、利用者のできる事にも手を貸している所があり、利用者のできる事は、本人にやらせようと、それだけ時間もかかるので、サービス内容に差がでてきている。
- 時間内で仕事をこなさなければならない為、着脱等で手を貸しすぎてしまう。
- 利用者に頼まれると断りづらい。
- 利用者との関係において、慣れることによって依存する傾向が強まるのではないかと思う。
- 契約を結ぶ際に利用者の介護度等が把握され、出来る事出来ない事がハッキリするのだから、あくまでも利用者の自立低下を妨げる事のないサービス提供をするべきと考える。ヘルパーとしての役割を考える必要が有るのではと思う。
- 利用者の希望をプランに取り入れすぎ。必要以上のサービスを長時間、毎日利用している人もいた。でもその反面、ゆとりがなくなり、会話すらままならない現状である。
- 利用者側より要望も強い部分と、又ヘルパー側ももう少しならという気持ちが重なり合う部分がある為。
- 利用者ができる事までヘルパーにやらせ、ヘルパーも断れない状態になる。自立支援でのヘルパーではなく、家政婦のような状態になっている。
- 利用者がヘルパーに頼りすぎる事が多くなる為。

## (11-2) ヘルパーのサービスが利用者の自立を阻害していると思わない理由について (問26)

(自由記述) <※主な理由>

(管理者)

- 利用者の心身の状況を考慮し、関係機関との連携がとれているなら、一概に阻害しているとは言えない。
- 利用者が出来るのにも関わらず利用者からの要望で断りきれずに行う事が自立の阻害だと思うが、重度の方で本当に必要不可欠なサービスであれば、特に阻害だとは思わない。
- 実際出来ない事もあり、清潔が保てなくなっていく場合がある。
- 利用者に働きかけが一番だと思われる。常に一緒に行う事を従業員には指導している。
- 利用者1人1人の生活の内容、地域差があるので、過剰とは思わない。
- 家事を代行する事で、自立している利用者が多い為。ちょっと手伝うだけで一人暮らしが継続できる。
- 身体の状態によっては、本人が出来ない事については、ヘルパーがサービスすべきである。
- 自立も大切だが本人の意志の尊重も大切。
- ヘルパー利用で在宅生活が維持できていることを評価すべきと考える。要介護度1、要支援の方でも、精神的、身体的にダメージを受けると“生活”そのものがすぐ困難になる。“過剰”サービスはすべきではないが、適度なサービス利用が必要な方はいる。全てのしめつけは適当ではないと思う。

(サービス提供責任者)

- 独居の方の場合、週に1回ヘルパーが訪問する日以外にご自分で何とかがんばってやっているのに、過剰と言われるのは考えられない。
- 365日、24時間のうちの数時間で自立を阻害するとは思わない。利用者さんもあとは自分でしなければならないため。
- 在宅で生活するにはそれなりに自分で考え動いて生活しているので、利用日位、支援し負担軽減を行っても良いのではないかと。
- 要介護、支援の認定が必ずしも適当と思えない方もおり、いくら自立支援といっても、独居老人が家事で疲れ果てている姿を放っては何のためのヘルパーかと思ってしまう。
- 利用者にもよるが、大半の方では出来る所は自分でしようとしており、自立を阻害しているとは限らない。時間に制限を設ければサービス内容の見直しを迫られ、かえって自立を不安に思わせることも多い。
- アセスメントがきちんとされているかどうかが問題であって、全てが過剰な提供とは言えないと思う。
- 週に1、2回、1時間程度の訪問、生活援助のサービスが自立を阻害しているとは思わない。近所との交流が少なくなっている生活にヘルパーが訪問し、会話しながら作業をする事で、気持ちも環境も良くなると思う。
- 高齢者に対し“自立”はとても難しい。これから老いていくのに“自立”と言うよりも維持していく方が大切だと思う。確かに依存度が高い方もいるのは事実だが、“阻害”と言うのは、ヘルパーにとって憤慨であり、現場を知らない世論とを感じる。
- 機能的には動作が可能でも理屈どおりに体がついて行かない方も多い。
- プランに基づいてサービスにあたる事によって、施設に入所する事なく、在宅生活を維持することが出来たケースが多々あったと思う。
- 事業所的にも、何でもかんでもやるというのではなく、必要な援助のみ（出来ること、出来ないことを見極めながら）であり、また、声かけし一緒に行う様に努めている。

(ヘルパー(正職員・常勤))

- 自分は利用者の生活に適切な援助をしていたから。
- 制限されているし、協力してくれる。
- 1週間のうち1日、たとえヘルパーが多少手伝ったとは言え、他の日々は本人が無理してもされているのであれば、決して過剰とは言えない。
- 利用者のおかれている状況(身体的、社会的、精神的)や、家族環境などは各々違い、またその時その時の体調や精神的状態も様々であるため、一概に自立を妨げているとは言えない。
- 当事業所では、利用者のできない部分のみの援助しか行っていない。
- ヘルパーと利用者さんのかかわり方しだいではないか？
- その方が本当に必要としているサービスであれば、単に自立を阻害しているとは言いきれないのではないかと。
- 利用者によって、其のサービスで心が豊かになる場合がある。
- 現実には利用者に向き合って1対1で接するヘルパーなので、利用者の意見も聞いて、その人が必要とすることであれば考えても良いと思う。ヘルパーが利用者に対しての見極めも必要かと思う。

(ヘルパー (非正職員・パート、登録))

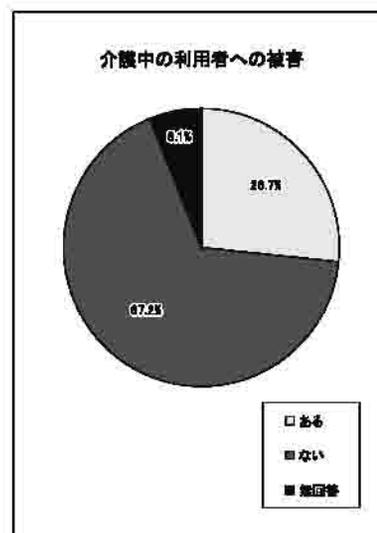
- 個人差があるので利用者の自立の援助内でサービス提供であれば思わない。
- 自分としては利用者に過剰なサービス提供をしているつもりはない。
- ヘルパーが訪問前に計画書などを作成し、その通りに行っているのに、利用者が理解していないか利用者の思い通りに動かないなどの思い違いではないか。
- 利用者が自立を阻害していると思うのではなく、回りの家族や近所の人達が思っているだけだと考える。
- 利用者さんの御家族とは異なりヘルパーがかかわる時間がわずか1時間前後である。その様な短い援助が自立を阻害する様には思われない。ヘルパーが訪問する事で、あえて自分で掃除されてきれいな所へ訪問して頂く様にと気を使ったださる利用者もいる。私たちとかかわる事でとても意欲的になり、認知予防にもつながるのではないか。
- ある程度の過剰介護は仕方がないと思う。それが無いために転倒などによる事故など起きたら困るから。
- 人によってあると思うが…。境界線が難しい。
- サービス時間内であれば、利用者が出来ない部分を補うのは仕方ない事だと思う。
- できることはやりましょうというヘルパーの姿勢を見せると、ほとんどの利用者は自分で行う。
- 特に1人暮らしの方は訪問以外の日は、やらざるをえない状況にあるため。

### 1 2) 介護中の利用者への被害の有無について (図 2 7)

「被害を与えた、または与えそうになったことはない」が 386 名の 67.2%を占めたのに対し、「被害を与えた、または与えそうになったことがある」は 153 名の 26.7%となった。

表27. 介護中の利用者への被害

組織形態	回答数	ある	ない	無回答
地方公共団体	34	8 23.5%	23 67.6%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	86 25.4%	227 67.2%	25 7.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	19 27.5%	47 68.1%	3 4.3%
医療法人	29	10 34.5%	18 62.1%	1 3.4%
社団・財団法人	2		2 100.0%	
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	3 50.0%	
営利法人	33	5 15.2%	26 78.8%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	8 40.0%	12 60.0%	
その他	34	11 32.4%	22 64.7%	1 2.9%
無回答	9	3 33.3%	6 66.7%	
合 計	574	153 26.7%	386 67.2%	35 6.1%

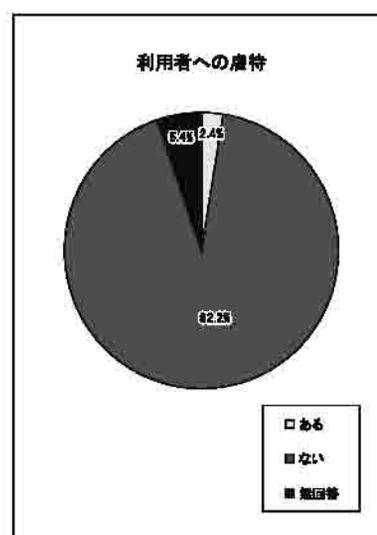


### 1 3) 介護中の利用者へ虐待しそうになったことがあるかについて (図 2 8)

「虐待しそうになったことはない」が 529 名の 92.2%を占めたのに対し、「ある」は 14 名だった。

表28. 利用者への虐待

組織形態	回答数	ある	ない	無回答
地方公共団体	34	1 2.9%	30 88.2%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	10 3.0%	307 90.8%	21 6.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		66 95.7%	3 4.3%
医療法人	29	1 3.4%	27 93.1%	1 3.4%
社団・財団法人	2		2 100.0%	
協同組合及び連合会	6		6 100.0%	
営利法人	33		32 97.0%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	1 5.0%	19 95.0%	
その他	34	1 2.9%	32 94.1%	1 2.9%
無回答	9		8 88.9%	1 11.1%
合 計	574	14 2.4%	529 92.2%	31 5.4%



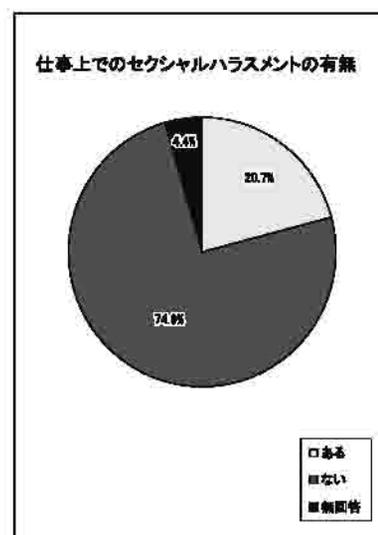
## (18) ヘルパーの労働環境

### 1) 仕事上でのセクシャルハラスメントの悩みの有無 (問29)

仕事上でのセクシャルハラスメントの有無については、「ある」が119名の20.7%を占め、「ない」が430名の74.9%となった。

表29. 仕事上でのセクシャルハラスメントの有無

組織形態	回答数	ある	ない	無回答
地方公共団体	34	8 23.5%	23 67.6%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	61 18.0%	260 76.9%	17 5.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	19 27.5%	48 69.6%	2 2.9%
医療法人	29	6 20.7%	22 75.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2	1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	4 66.7%	
営利法人	33	6 18.2%	26 78.8%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	5 25.0%	15 75.0%	
その他	34	7 20.6%	27 79.4%	
無回答	9	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%
合計	574	119 20.7%	430 74.9%	25 4.4%



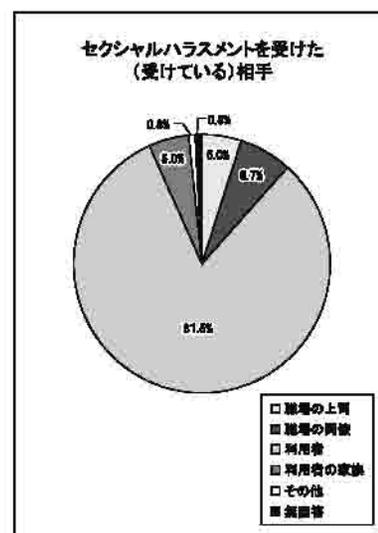
### 2) セクシャルハラスメントを受けた(受けている)相手 (問30)

職場での「セクシャルハラスメント」について「ある」と答えた回答者119名のうち、セクシャルハラスメントを受けた相手については、「利用者」が97名で81.5%を占める。「職場の上司」、「職場の同僚」、「利用者の家族」は少数であった。

表30-1. セクシャルハラスメントについて(問29で、「ある」と答えた回答者を抽出)

#### 1) 受けた(受けている)相手

組織形態	回答数	職場の上司	職場の同僚	利用者	利用者の家族	その他	無回答
地方公共団体	8	1 12.5%	1 12.5%	6 75.0%			
社会福祉協議会	61	2 3.3%	3 4.9%	49 80.3%	6 9.8%		1 1.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	19	2 10.5%	4 21.1%	13 68.4%			
医療法人	6	1 16.7%		5 83.3%			
社団・財団法人	1			1 100.0%			
協同組合及び連合会	2			2 100.0%			
営利法人	6			6 100.0%			
特定非営利活動法人 (NPO)	5			4 80.0%		1 20.0%	
その他	7			7 100.0%			
無回答	4			4 100.0%			
合計	119	6 5.0%	8 6.7%	97 81.5%	6 5.0%	1 0.8%	1 0.8%

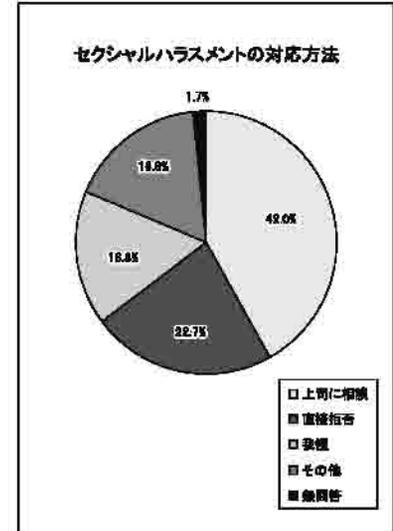


### 3) セクシャルハラスメントへの対応

セクシャルハラスメントへの対応方法は、「上司に相談」が50名で42.0%を占め、次いで、「直接拒否」が27名の22.7%、そして「我慢する」が20名の16.8%となった。

表30-2. セクシャルハラスメントについて(問29で、「ある」と答えた回答者を抽出)  
2)対応方法

組織形態	回答数	上司に相談	直接拒否	我慢する	その他	無回答
地方公共団体	8	2 25.0%		1 12.5%	5 62.5%	
社会福祉協議会	61	23 37.7%	18 26.2%	11 18.0%	11 18.0%	
社会福祉法人 (社協を除く)	19	7 36.8%	5 26.3%	4 21.1%	2 10.5%	1 5.3%
医療法人	6	4 66.7%	2 33.3%			
社団・財団法人	1		1 100.0%			
協同組合及び連合会	2	2 100.0%				
営利法人	6	5 83.3%			1 16.7%	
特定非営利活動法人 (NPO)	5	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%		
その他	7	3 42.9%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%
無回答	4	3 75.0%		1 25.0%		
合計	119	50 42.0%	27 22.7%	20 16.8%	20 16.8%	2 1.7%

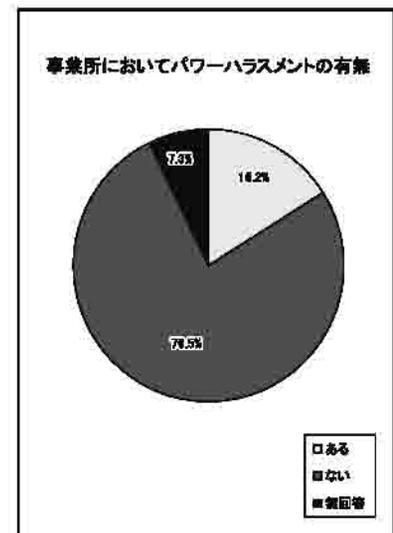


### 4) 事業所におけるパワーハラスメントの有無 (問31)

パワーハラスメントは「ない」が439名で76.5%を占め、「ある」が、93名で16.2%となった。

表31. 事業所においてパワーハラスメントの有無

組織形態	事業所数	ある	ない	無回答
地方公共団体	34	4 11.8%	25 73.5%	5 14.7%
社会福祉協議会	338	58 17.2%	254 75.1%	26 7.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	9 13.0%	55 79.7%	5 7.2%
医療法人	29	6 20.7%	22 75.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2	1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	1 16.7%	5 83.3%	
営利法人	33	4 12.1%	27 81.8%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	3 15.0%	15 75.0%	2 10.0%
その他	34	4 11.8%	29 85.3%	1 2.9%
無回答	9	3 33.3%	6 66.7%	
合計	574	93 16.2%	439 76.5%	42 7.3%



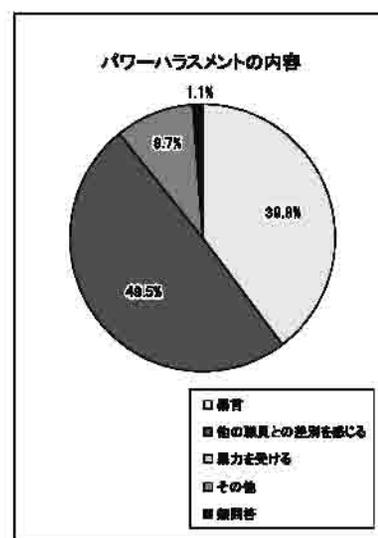
## 5) パワーハラスメントの内容 (問32)

職場でのパワーハラスメントについて「ある」と答えた回答者93名のうち、「他の職員との差別を感じる」が46名の49.5%と多く、次いで、「暴言」が37名の39.8%となった。

表32-1. パワーハラスメントについて(問31で、「ある」と答えた回答者を抽出)

1)内容

組織形態	回答数	暴言	他の職員との差別を感じる	暴力を受ける	その他	無回答
地方公共団体	4	1 25.0%	3 75.0%			
社会福祉協議会	58	22 37.9%	32 55.2%		3 5.2%	1 1.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	9	4 44.4%	2 22.2%		3 33.3%	
医療法人	6	3 50.0%	1 16.7%		2 33.3%	
社団・財団法人	1		1 100.0%			
協同組合及び連合会	1	1 100.0%				
営利法人	4	1 25.0%	2 50.0%		1 25.0%	
特定非営利活動法人 (NPO)	3	1 33.3%	2 66.7%			
その他	4	3 75.0%	1 25.0%			
無回答	3	1 33.3%	2 66.7%			
合計	93	37 39.8%	46 49.5%		9 9.7%	1 1.1%



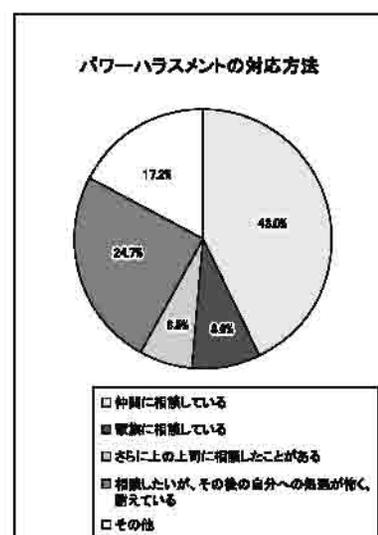
## 6) パワーハラスメントへの対応

パワーハラスメントの対応方法については、回答のあった93名のうち、「仲間に相談している」が40名の43.0%を占め、次いで、「相談したいが、その後の自分への処遇が怖く、耐えている」が23名の24.7%であった。

表32-2. パワーハラスメントについて(問31で、「ある」と答えた回答者を抽出)

2)対応方法

組織形態	回答数	仲間に相談している	家族に相談している	さらに上の上司に相談したことがある	相談したいが、その後の自分への処遇が怖く、耐えている	その他
地方公共団体	4	1 25.0%			2 50.0%	1 25.0%
社会福祉協議会	58	28 48.3%	4 6.9%	2 3.4%	13 22.4%	11 19.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	9	2 22.2%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	
医療法人	6	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	
社団・財団法人	1	1 100.0%				
協同組合及び連合会	1					1 100.0%
営利法人	4		1 25.0%		1 25.0%	2 50.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	3	1 33.3%		1 33.3%	1 33.3%	
その他	4	3 75.0%				1 25.0%
無回答	3	2 66.7%			1 33.3%	
合計	93	40 43.0%	8 8.6%	6 6.5%	23 24.7%	16 17.2%

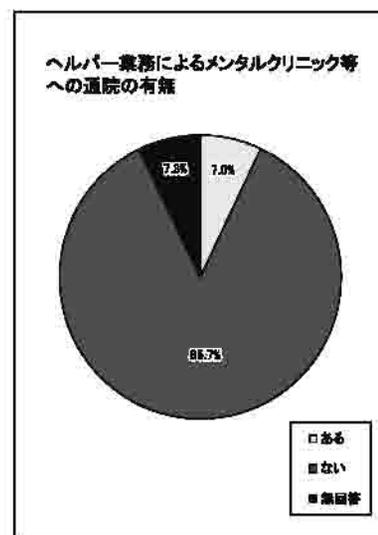


## (19) ヘルパー業務によるメンタルクリニック等への通院の有無について (問33)

メンタルクリニック等への通院は「ない」が492名の85.7%を占め、40名の7.0%が「ある」と回答した。

表33. ヘルパー業務によるメンタルクリニック等への通院の有無

組織形態	回答数	ある	ない	無回答
地方公共団体	34	3 8.8%	26 76.5%	5 14.7%
社会福祉協議会	338	23 6.8%	289 85.5%	26 7.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	3 4.3%	59 85.5%	7 10.1%
医療法人	29	3 10.3%	24 82.8%	2 6.9%
社団・財団法人	2		2 100.0%	
協同組合及び連合会	6		6 100.0%	
営利法人	33	1 3.0%	31 93.9%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	1 5.0%	18 90.0%	1 5.0%
その他	34	5 14.7%	29 85.3%	
無回答	9	1 11.1%	8 88.9%	
合計	574	40 7.0%	492 85.7%	42 7.3%

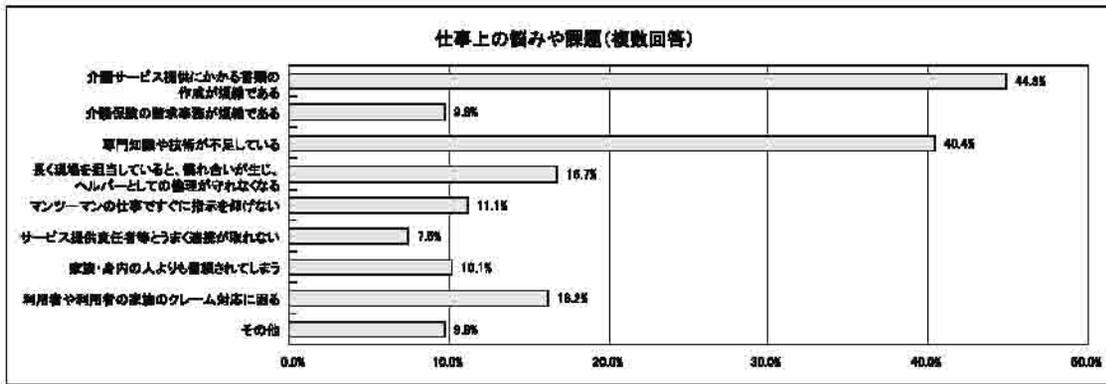


## (20) 仕事上の悩みや課題 (問34) (複数回答)

仕事上の悩みや課題については、「介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である」が最も多く257名の44.8%を占め、次いで、「専門知識や技術が不足している」が232名の40.4%である。「長く現場を担当していると、慣れ合いが生じ、ヘルパーとしての倫理が守れなくなる」、「利用者や利用者の家族のクレーム対応に困る」がそれぞれ16%台であった。

表34-1. 仕事上の悩みや課題(複数回答)

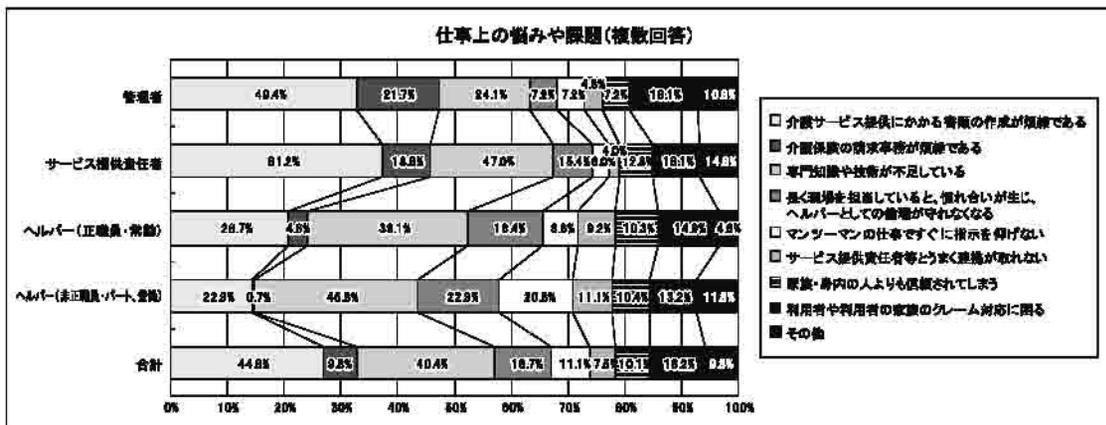
組織形態	回答数	介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である	介護保険の請求事務が煩雑である	専門知識や技術が不足している	長く現場を担当していると、慣れ合いが生じ、ヘルパーとしての倫理が守れなくなる	マンツーマンの仕事ですぐに指示を仰げない	サービス提供責任者等どうまく連携が取れない	家族・身内の人よりも責められる	利用者や利用者の家族のクレーム対応に困る	その他
地方公共団体	34	6 17.6%		14 41.2%	4 11.8%	1 2.9%		3 8.8%	6 17.6%	1 2.9%
社会福祉協議会	338	139 41.1%	25 7.4%	136 40.2%	56 16.6%	37 10.9%	29 8.6%	33 9.8%	52 15.4%	35 10.4%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	40 58.0%	8 11.6%	24 34.8%	8 13.0%	7 10.1%	1 1.4%	2 2.9%	6 8.7%	6 8.7%
医療法人	29	16 55.2%	3 10.3%	13 44.8%	5 17.2%	5 17.2%	5 17.2%	1 3.4%	3 10.3%	3 10.3%
社団・財団法人	2			1 50.0%		1 50.0%			1 50.0%	
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	2 33.3%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	1 16.7%
営利法人	33	20 60.6%	6 18.2%	12 36.4%	3 9.1%	2 6.1%		7 21.2%	7 21.2%	5 15.2%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	9 45.0%	4 20.0%	10 50.0%	4 20.0%	3 15.0%	2 10.0%	4 20.0%	7 35.0%	1 5.0%
その他	34	21 61.8%	7 20.6%	18 52.9%	13 38.2%	5 14.7%	3 8.8%	5 14.7%	8 23.5%	4 11.8%
無回答	9	3 33.3%	1 11.1%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	
合計	574	257 44.8%	56 9.8%	232 40.4%	96 16.7%	64 11.1%	43 7.5%	58 10.1%	93 16.2%	56 9.8%



仕事上の悩みや課題について、雇用形態別では、管理者及びサービス提供責任者に「介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である」とする回答が多く、ヘルパー（正職員・常勤）及びヘルパー（非正職員・パート、登録）は「専門知識や技術が不足している」とする回答が多い。中でもヘルパー（非正職員、パート、登録）では「マンツーマンの仕事ですぐに指示を仰げない」が他の雇用形態に比べて多いことが特徴であり、職場での情報交換、相談もスムーズではなく一人で困難を抱えることが多いと思われる。

表34-2. 仕事上の悩みや課題(複数回答)

雇用形態	回答数	介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である	介護保険の請求事務が煩雑である	専門知識や技術が不足している	長く現場を担当していると、慣れ合いが生じ、ヘルパーとしての倫理が守れなくなる	マンツーマンの仕事ですぐに指示を仰げない	サービス提供責任者等とうまく連携が取れない	家族・身内の人よりも信頼されてしまう	利用者や利用者の家族のクレーム対応に困る	その他
管理者	83	41 49.4%	18 21.7%	20 24.1%	6 7.2%	6 7.2%	4 4.8%	6 7.2%	15 18.1%	9 10.8%
サービス提供責任者	149	121 81.2%	28 18.8%	70 47.0%	23 15.4%	9 6.0%	6 4.0%	19 12.8%	27 18.1%	22 14.8%
ヘルパー(正職員・常勤)	174	50 28.7%	8 4.6%	68 39.1%	32 18.4%	15 8.6%	16 9.2%	18 10.3%	26 14.9%	8 4.6%
ヘルパー(非正職員・パート、登録)	144	33 22.9%	1 0.7%	66 45.8%	33 22.9%	30 20.8%	16 11.1%	15 10.4%	19 13.2%	17 11.8%
その他	8	3 37.5%		2 25.0%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%		1 12.5%	
無回答	16	9 56.3%	1 6.3%	6 37.5%	1 6.3%	2 12.5%			5 31.3%	
合計	574	257 44.8%	56 9.8%	232 40.4%	96 16.7%	64 11.1%	43 7.5%	58 10.1%	93 16.2%	56 9.8%



## (21) 不足していると思われる知識や技術について（問35）（自由記述）〈※主な意見〉

（管理者）

- 介護保険制度に関する知識
- 管理者としての知識や技術、業務内容

（サービス提供責任者）

- 介護保険制度に関する知識
- 介護技術
- 医療知識
- 栄養・調理法（透析食・糖尿病食等）の知識
- 認知症の方に対する知識や対応の仕方
- 障害者の方に対する知識や対応の仕方
- ケアマネの知識
- サービス提供責任者としての業務内容

（ヘルパー（正職員・常勤）

- 介護保険制度に関する知識
- 介護技術
- 医療知識
- 認知症の方に対する知識や対応の仕方
- 精神障がいへの知識

（ヘルパー（非正職員・パート、登録）

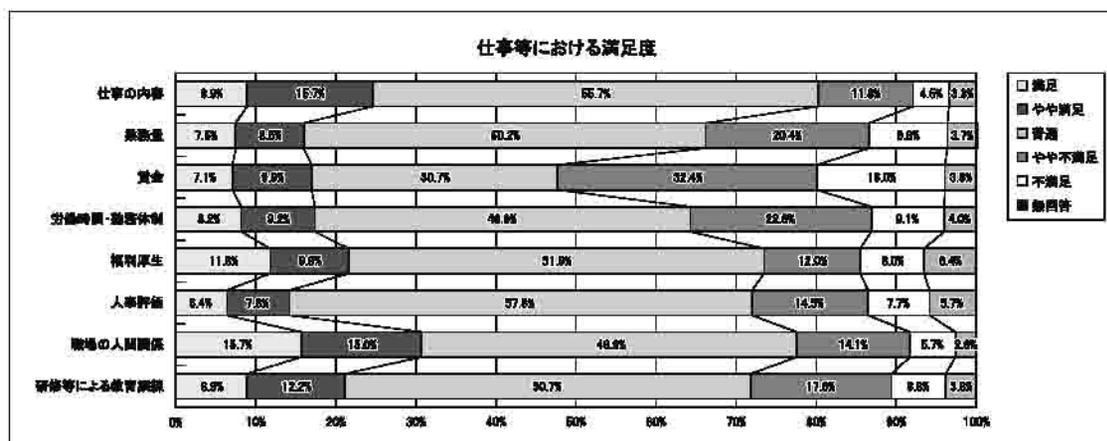
- 介護保険制度に関する知識
- 介護技術
- 医療知識
- 認知症の方に対する知識や対応の仕方
- 栄養・調理法（透析食・糖尿病食等）の知識

## (22) 現在の仕事等における満足度について（問36）

仕事等における満足度では、全体的に「普通」が5割程度とする回答が多かった。仕事の内容や業務量、賃金、労働時間の別に満足度をみた場合では、賃金に対し「やや不満」を上げる回答が多かった。

表36-1. 仕事等における満足度

項目	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
仕事の内容	574	51 8.9%	90 15.7%	320 55.7%	68 11.8%	26 4.5%	19 3.3%
業務量	574	43 7.5%	49 8.5%	288 50.2%	117 20.4%	56 9.8%	21 3.7%
賃金	574	41 7.1%	57 9.9%	176 30.7%	186 32.4%	92 16.0%	22 3.8%
労働時間・勤務体制	574	47 8.2%	53 9.2%	269 46.9%	130 22.6%	52 9.1%	23 4.0%
福利厚生	574	68 11.8%	56 9.8%	298 51.9%	69 12.0%	46 8.0%	37 6.4%
人事評価	574	37 6.4%	45 7.8%	332 57.8%	83 14.5%	44 7.7%	33 5.7%
職場の人間関係	574	90 15.7%	86 15.0%	269 46.9%	81 14.1%	33 5.7%	15 2.6%
研修等による教育訓練	574	51 8.9%	70 12.2%	291 50.7%	101 17.6%	39 6.8%	22 3.8%



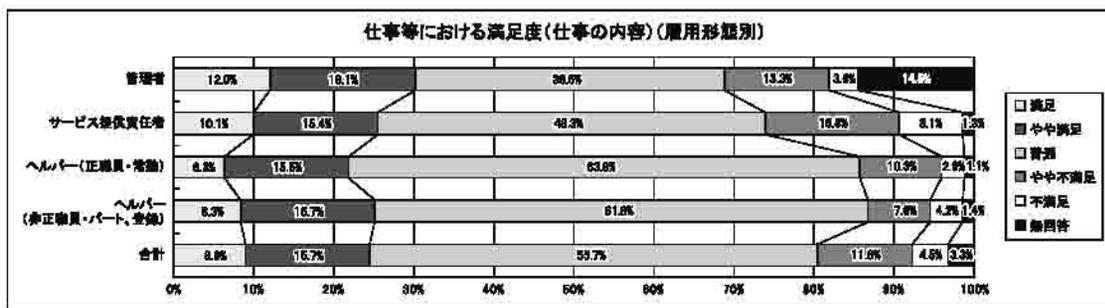
## 1) 仕事の内容

雇用形態別に見ると、「仕事の内容」ではヘルパー（正職員・常勤）よりヘルパー（非正職員・パート、登録）のほうが仕事内容に対する満足度は高く不満は少ない。

表36-2-①. 仕事等における満足度(雇用形態別)

### 1) 仕事の内容

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答
管理者	83	10 12.0%	15 18.1%	32 38.6%	11 13.3%	3 3.6%	12 14.5%
サービス提供責任者	149	15 10.1%	23 15.4%	72 48.3%	25 16.8%	12 8.1%	2 1.3%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	11 6.3%	27 15.5%	111 63.8%	18 10.3%	5 2.9%	2 1.1%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	12 8.3%	24 16.7%	89 61.8%	11 7.6%	6 4.2%	2 1.4%
その他	8	2 25.0%	1 12.5%	4 50.0%	1 12.5%		
無回答	16	1 6.3%		12 75.0%	2 12.5%		1 6.3%
合計	574	51 8.8%	90 15.7%	320 55.7%	68 11.8%	26 4.5%	19 3.3%



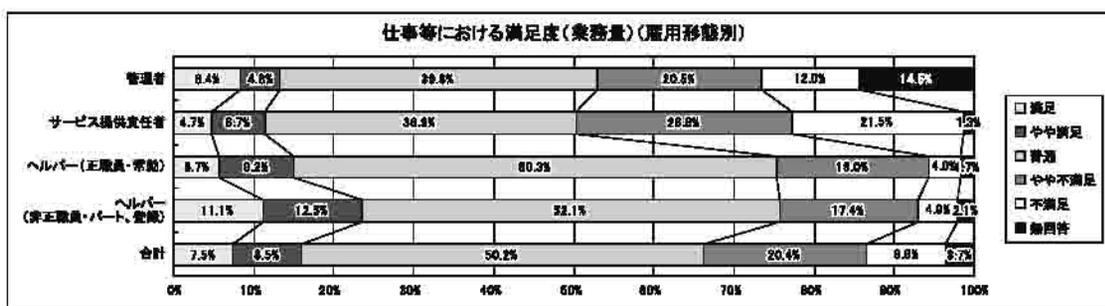
## 2) 業務量

業務量でも、ヘルパー（正職員・常勤）よりヘルパー（非正職員・パート、登録）のほうが満足度は高く不満は少ない。

表36-2-②. 仕事等における満足度(雇用形態別)

### 2) 業務量

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答
管理者	83	7 8.4%	4 4.8%	33 39.8%	17 20.5%	10 12.0%	12 14.5%
サービス提供責任者	149	7 4.7%	10 6.7%	58 38.9%	40 26.8%	32 21.5%	2 1.3%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	10 5.7%	16 9.2%	105 60.3%	33 19.0%	7 4.0%	3 1.7%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	16 11.1%	18 12.5%	75 52.1%	25 17.4%	7 4.9%	3 2.1%
その他	8	2 25.0%	1 12.5%	4 50.0%	1 12.5%		
無回答	16	1 6.3%		13 81.3%	1 6.3%		1 6.3%
合計	574	43 7.5%	49 8.5%	288 50.2%	117 20.4%	56 9.8%	21 3.7%



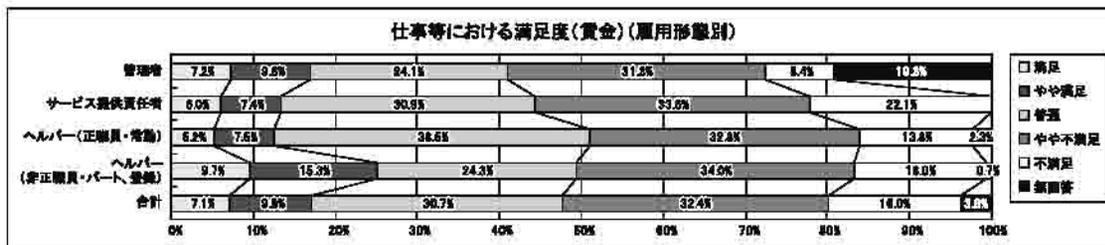
### 3) 賃金

賃金の満足度においては、ヘルパー（正職員・常勤）よりヘルパー（非正職員・パート、登録）のほうが満足と答える割合が多い一方で、不満とする回答も正職員より多い。

表36-2-③. 仕事等における満足度(雇用形態別)

#### 3) 賃金

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足	無回答
管理者	83	6 7.2%	8 9.6%	20 24.1%	26 31.3%	7 8.4%	16 19.3%
サービス提供責任者	149	9 6.0%	11 7.4%	48 30.9%	50 33.6%	33 22.1%	
ヘルパー (正職員・常勤)	174	9 5.2%	13 7.5%	67 38.5%	57 32.8%	24 13.8%	4 2.3%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	14 9.7%	22 15.3%	35 24.3%	49 34.0%	23 16.0%	1 0.7%
その他	8	1 12.5%	2 25.0%	2 25.0%	2 25.0%	1 12.5%	
無回答	16	2 12.5%	1 6.3%	6 37.5%	2 12.5%	4 25.0%	1 6.3%
合計	574	41 7.1%	57 9.9%	176 30.7%	186 32.4%	92 16.0%	22 3.8%



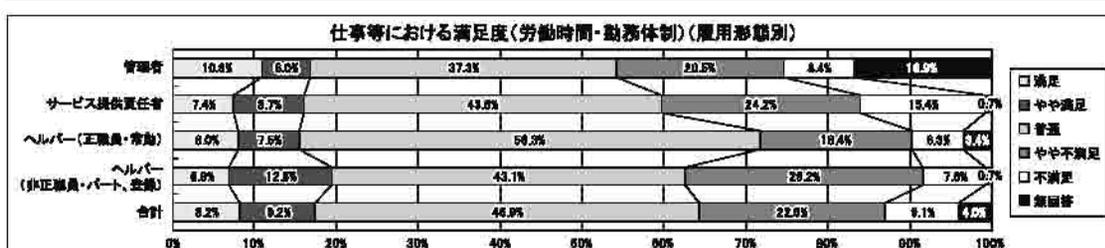
### 4) 労働時間・勤務体制

労働時間・勤務体制においても類似の傾向が見られ、ヘルパー（正職員・常勤）よりヘルパー（非正職員・パート、登録）のほうが満足と答える割合が多い一方で、不満とする回答も正職員よりかなり多い。ヘルパー（非正職員・パート、登録）では、仕事内容に使命とやりがいを感じ就労しているグループと、収入を得ることを主目的にしているグループが存在し、それぞれの回答結果があらわれているのではないだろうか。

表36-2-④. 仕事等における満足度(雇用形態別)

#### 4) 労働時間・勤務体制

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満足	不満足
管理者	83	9 10.8%	5 6.0%	31 37.3%	17 20.5%	7 8.4%
サービス提供責任者	149	11 7.4%	13 8.7%	65 43.6%	36 24.2%	23 15.4%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	14 8.0%	13 7.5%	98 56.3%	32 18.4%	11 6.3%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	10 6.9%	18 12.5%	62 43.1%	42 29.2%	11 7.6%
その他	8	1 12.5%	1 12.5%	5 62.5%	1 12.5%	
無回答	16	2 12.5%	3 18.8%	8 50.0%	2 12.5%	
合計	574	47 8.2%	53 9.2%	269 46.9%	130 22.6%	52 9.1%



## 5) 福利厚生

福利厚生に対する満足度では、これまでの結果と逆転して、ヘルパー（正職員・常勤）よりヘルパー（非正職員・パート、登録）の不満が大きい。「満足」と「やや満足」の合計が 7.7%であるのに対し「やや不満」と「不満」を合わせ 36.2%にのぼっている。

使命感を持って仕事に従事するヘルパー（非正職員・パート、登録）に対し、その継続を可能とする福利厚生が強く求められているといえよう。

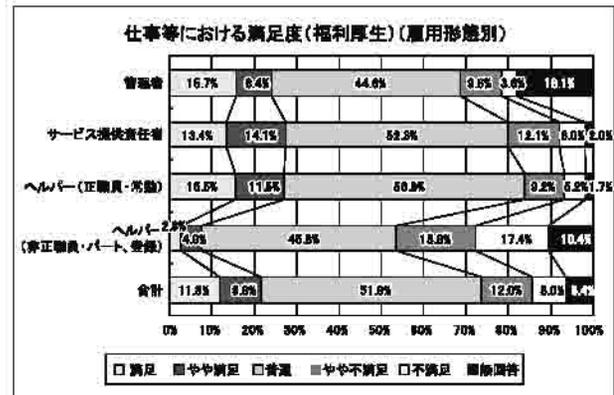


表36-2-⑤. 仕事等における満足度(雇用形態別)  
5) 福利厚生

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
管理者	83	13 15.7%	7 8.4%	37 44.6%	8 9.6%	3 3.6%	15 18.1%
サービス提供責任者	149	20 13.4%	21 14.1%	78 52.3%	18 12.1%	9 6.0%	3 2.0%
ヘルパー(正職員・常勤)	174	27 15.5%	20 11.5%	99 56.9%	18 9.2%	9 5.2%	3 1.7%
ヘルパー(非正職員・パート、登録)	144	4 2.8%	7 4.9%	66 45.8%	27 18.8%	25 17.4%	15 10.4%
その他	8	2 25.0%	1 12.5%	5 62.5%			
無回答	16	2 12.5%		13 81.3%			1 6.3%
合計	574	68 11.8%	56 9.8%	298 51.0%	69 12.0%	46 8.0%	37 6.4%

## 6) 研修等による教育訓練

「管理者」や「サービス提供責任者」に満足度が高く、ヘルパー（正職員・常勤）、ヘルパー（非正職員・パート、登録）の順に満足度が低下している。

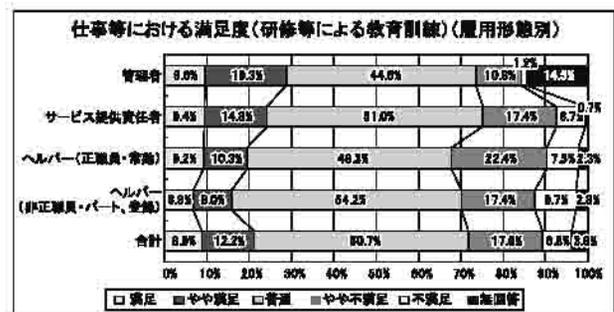


表36-2-⑥. 仕事等における満足度(雇用形態別)  
6) 研修等による教育訓練

雇用形態	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
管理者	83	8 9.6%	16 19.3%	37 44.6%	9 10.8%	1 1.2%	12 14.5%
サービス提供責任者	149	14 9.4%	22 14.8%	76 51.0%	26 17.4%	10 6.7%	1 0.7%
ヘルパー(正職員・常勤)	174	16 9.2%	18 10.3%	84 48.3%	39 22.4%	13 7.5%	4 2.3%
ヘルパー(非正職員・パート、登録)	144	10 8.9%	13 9.0%	78 54.2%	25 17.4%	14 9.7%	4 2.8%
その他	8	2 25.0%	1 12.5%	5 62.5%			
無回答	16	1 6.3%		11 68.8%	2 12.5%	1 6.3%	1 6.3%
合計	574	51 8.9%	70 12.2%	291 50.7%	101 17.6%	39 6.8%	22 3.8%

### 3. 介護保険制度に伴う調査回答者（ヘルパー）の影響等に関して

#### (1) 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化について（問37）

##### 1) 業務量

業務量については、全体では「変わらない」が153名の26.7%であり、「増えた」とするものは27.2%、「やや増えた」が22.1%の計49.3%である。これに対し「やや減った」とするものは11.3%、「減った」が7.7%の計19%であることから、業務量が「増えた」とするヘルパーは「減った」とするものの倍となっている。

また、全体として地方公共団体・社協といった公共性の強い機関より、営利法人、NPO等の機関に業務量が増えている傾向にある。雇用形態別では管理者、サービス提供責任者の業務量の伸びが大きく特にサービス提供責任者が著しく増加している。これに対し、ヘルパー（非正職員・パート、登録）の業務量は減少していることが傾向にある。

表37-1-①. 改正介護保険制度に伴う変化

##### 1) 業務量

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
地方公共団体	34	6 17.6%	4 11.8%	6 17.6%	6 17.6%	9 26.5%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	84 24.9%	75 22.2%	38 11.2%	27 8.0%	97 28.7%	17 5.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	21 30.4%	14 20.3%	8 11.6%	4 5.8%	18 26.1%	4 5.8%
医療法人	29	10 34.5%	6 20.7%	2 6.9%	2 6.9%	8 27.6%	1 3.4%
社団・財団法人	2		2 100.0%				
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	2 33.3%		1 16.7%	1 16.7%	
営利法人	33	10 30.3%	8 24.2%	3 9.1%	1 3.0%	10 30.3%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	10 50.0%	4 20.0%	3 15.0%		2 10.0%	1 5.0%
その他	34	12 35.3%	9 26.5%	4 11.8%	2 5.9%	7 20.6%	
無回答	9	1 11.1%	3 33.3%	1 11.1%	1 11.1%	1 11.1%	2 22.2%
合計	574	156 27.2%	127 22.1%	65 11.3%	44 7.7%	153 26.7%	29 5.1%

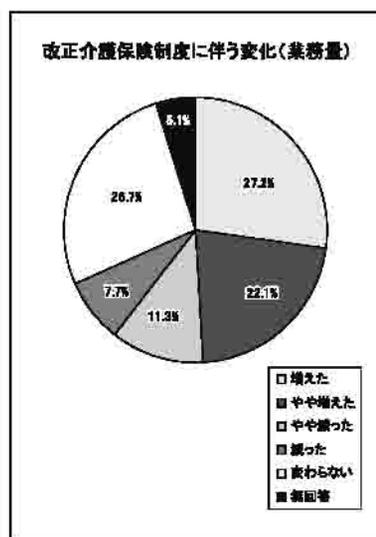
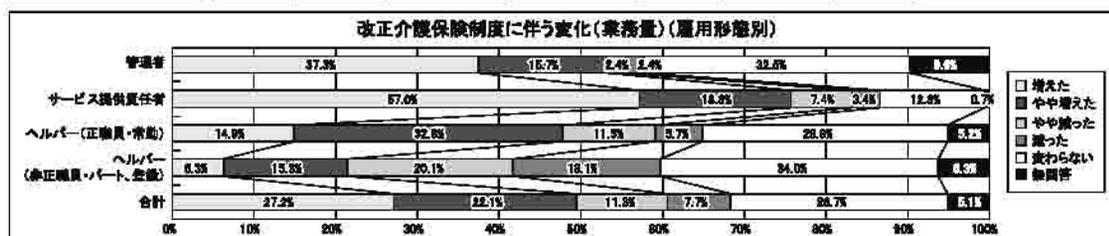


表37-1-②. 改正介護保険制度に伴う変化(雇用形態別)

##### 1) 業務量

雇用形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
管理者	83	31 37.3%	13 15.7%	2 2.4%	2 2.4%	27 32.5%	8 9.6%
サービス提供責任者	149	85 57.0%	28 18.8%	11 7.4%	5 3.4%	19 12.8%	1 0.7%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	26 14.9%	57 32.8%	20 11.5%	10 5.7%	52 29.8%	9 5.2%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	9 6.3%	22 15.3%	29 20.1%	26 18.1%	49 34.0%	9 6.3%
その他	8	3 37.5%	3 37.5%			2 25.0%	
無回答	16	2 12.5%	4 25.0%	3 18.8%	1 6.3%	4 25.0%	2 12.5%
合計	574	156 27.2%	127 22.1%	65 11.3%	44 7.7%	153 26.7%	29 5.1%



## 2) 賃金

賃金の変化を見ると、全体では「変わらない」が58.4%と多く、次いで、「やや上がった」が、14.5%となった。しかしヘルパー（非正職員・パート、登録）の賃金の減少は、他の雇用形態に比較して大きく、前述の業務量の減少が影響していることが明確である。このような実態は非正職員ヘルパーの業務継続に影響することは必至のことであろう。

表37-2-①. 改正介護保険制度に伴う変化  
2) 賃金

組織形態	回答数	上がった	やや上がった	やや下がった	下がった	変わらない	無回答
地方公共団体	34			3 8.8%	5 14.7%	23 67.6%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	12 3.6%	58 17.2%	27 8.0%	27 8.0%	195 57.7%	19 5.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	7 10.1%	8 11.6%	6 8.7%	41 59.4%	6 8.7%
医療法人	29		3 10.3%	4 13.8%	2 6.9%	19 65.5%	1 3.4%
社団・財団法人	2					2 100.0%	
協同組合及び連合会	6			1 16.7%	3 50.0%	2 33.3%	
営利法人	33		7 21.2%	5 15.2%	2 6.1%	17 51.5%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%	1 5.0%		2 10.0%	14 70.0%	1 5.0%
その他	34	2 5.9%	5 14.7%	5 14.7%	4 11.8%	17 50.0%	1 2.9%
無回答	9		2 22.2%		2 22.2%	5 55.6%	
合計	574	17 3.0%	83 14.5%	53 9.2%	53 9.2%	335 58.4%	33 5.7%

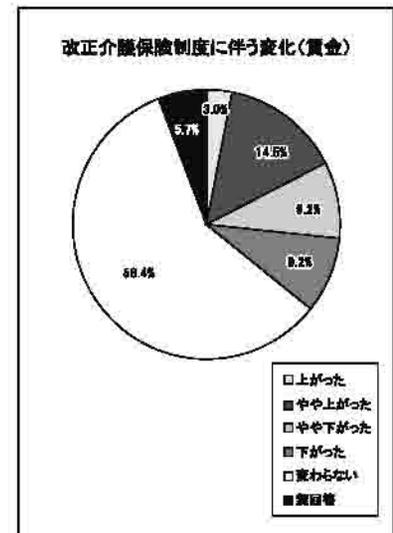
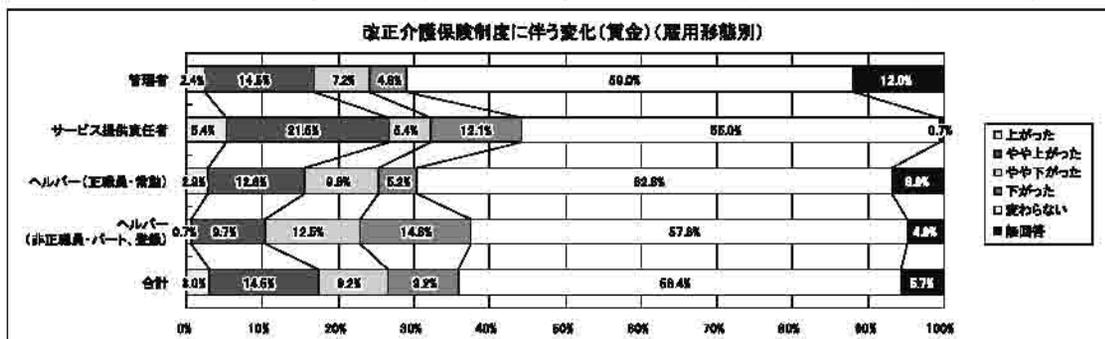


表37-2-②. 改正介護保険制度に伴う変化(雇用形態別)  
2) 賃金

雇用形態	回答数	上がった	やや上がった	やや下がった	下がった	変わらない	無回答
管理者	83	2 2.4%	12 14.5%	6 7.2%	4 4.8%	49 59.0%	10 12.0%
サービス提供責任者	149	8 5.4%	32 21.5%	8 5.4%	18 12.1%	82 55.0%	1 0.7%
ヘルパー (正職員・常勤)	174	5 2.9%	22 12.6%	17 9.8%	9 5.2%	109 62.6%	12 6.9%
ヘルパー (非正職員・パート、登録)	144	1 0.7%	14 9.7%	18 12.5%	21 14.6%	83 57.6%	7 4.9%
その他	8		2 25.0%	2 25.0%		3 37.5%	1 12.5%
無回答	16	1 6.3%	1 6.3%	2 12.5%	1 6.3%	9 56.3%	2 12.5%
合計	574	17 3.0%	83 14.5%	53 9.2%	53 9.2%	335 58.4%	33 5.7%

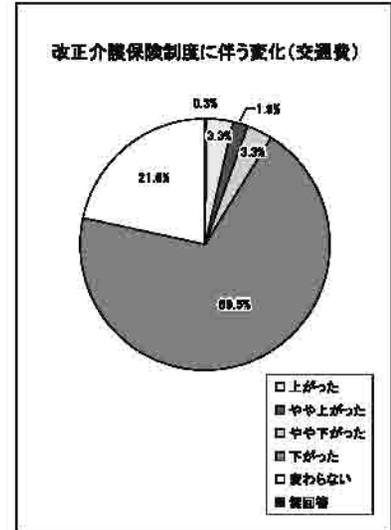


### 3) 交通費

交通費については、「変わらない」が399名の69.5%と多かった。しかし、「無回答」が124名の21.6%となった。

表37-3. 改正介護保険制度に伴う変化  
3)交通費

組織形態	回答数	上がった	やや上がった	やや下がった	下がった	変わらない	無回答
地方公共団体	34		1 2.9%	1 2.9%	3 8.8%	18 52.9%	11 32.4%
社会福祉協議会	338		5 1.5%	5 1.5%	8 1.8%	233 68.9%	89 26.3%
社会福祉法人 (社協を除く)	69		2 2.9%	1 1.4%	7 10.1%	46 66.7%	13 18.8%
医療法人	29	1 3.4%		1 3.4%	1 3.4%	24 82.8%	2 6.9%
社団・財団法人	2						2 100.0%
協同組合及び連合会	6			1 16.7%		5 83.3%	
営利法人	33		4 12.1%			27 81.8%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20					19 95.0%	1 5.0%
その他	34	1 2.9%	5 14.7%	2 5.9%	2 5.9%	22 64.7%	2 5.9%
無回答	9		2 22.2%			5 55.6%	2 22.2%
合計	574	2 0.3%	19 3.3%	11 1.9%	19 3.3%	399 69.5%	124 21.6%

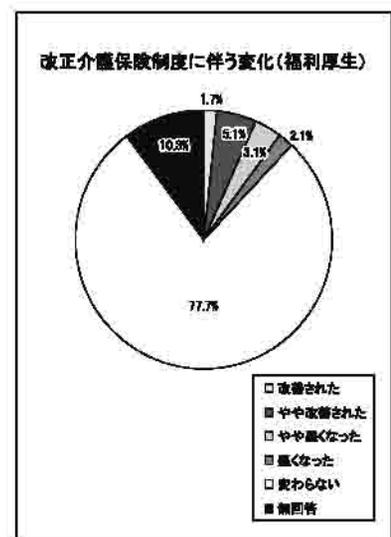


### 4) 福利厚生

福利厚生については、「変わらない」が446名の77.7%を占めた。

表37-4. 改正介護保険制度に伴う変化  
4)福利厚生

組織形態	回答数	改善された	やや改善された	やや悪くなった	悪くなった	変わらない	無回答
地方公共団体	34			2 5.9%	2 5.9%	25 73.5%	5 14.7%
社会福祉協議会	338	5 1.5%	14 4.1%	8 2.4%	5 1.5%	266 78.7%	40 11.8%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	4 5.8%	3 4.3%	1 1.4%	57 82.6%	3 4.3%
医療法人	29			1 3.4%	3 10.3%	23 79.3%	2 6.9%
社団・財団法人	2					2 100.0%	
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	1 16.7%		4 66.7%	
営利法人	33	2 6.1%	3 9.1%	1 3.0%	1 3.0%	22 66.7%	4 12.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20		1 5.0%			17 85.0%	2 10.0%
その他	34	2 5.9%	5 14.7%	1 2.9%		23 67.6%	3 8.8%
無回答	9		1 11.1%	1 11.1%		7 77.8%	
合計	574	10 1.7%	29 5.1%	18 3.1%	12 2.1%	446 77.7%	59 10.3%

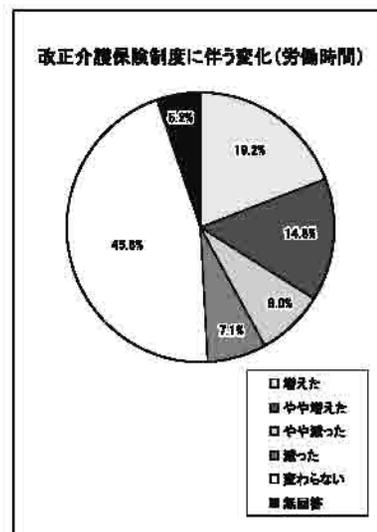


## 5) 労働時間

労働時間については、「変わらない」が262名の45.6%を占め、次いで、「増えた」が110名の19.2%を占めている。

表37-5. 改正介護保険制度に伴う変化  
5) 労働時間

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
地方公共団体	34	2 5.9%	4 11.8%	2 5.9%	2 5.9%	21 61.8%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	66 19.5%	56 16.6%	33 9.8%	20 5.9%	143 42.3%	20 5.9%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	10 14.5%	9 13.0%	2 2.9%	5 7.2%	39 56.5%	4 5.8%
医療法人	29	7 24.1%	3 10.3%	2 6.9%	2 6.9%	14 48.3%	1 3.4%
社団・財団法人	2					2 100.0%	
協同組合及び連合会	6	2 33.3%	1 16.7%		1 16.7%	2 33.3%	
営利法人	33	10 30.3%	5 15.2%	3 9.1%	1 3.0%	14 42.4%	
特定非営利活動法人 (NPO)	20	3 15.0%	1 5.0%	1 5.0%		13 65.0%	2 10.0%
その他	34	9 26.5%	5 14.7%	3 8.8%	5 14.7%	12 35.3%	
無回答	9	1 11.1%	1 11.1%		5 55.6%	2 22.2%	
合計	574	110 19.2%	85 14.8%	46 8.0%	41 7.1%	262 45.6%	30 5.2%

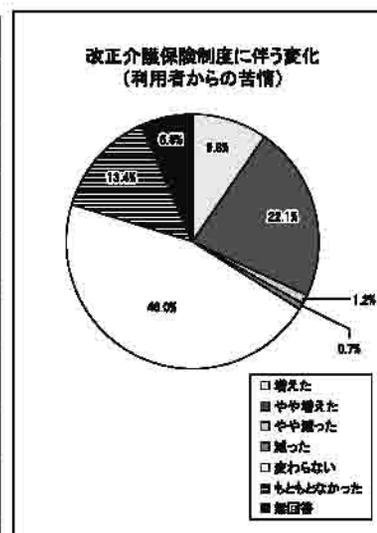


## 6) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情

「変わらない」が264名の46.0%を占め、次いで、「やや増えた」が127名の22.1%となった。

表37-6. 改正介護保険制度に伴う変化  
6) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	ほとんどなかった	無回答
地方公共団体	34	2 5.9%	4 11.8%			21 61.8%	4 11.8%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	30 8.9%	80 23.7%	2 0.6%	4 1.2%	150 44.4%	46 13.6%	28 7.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	6 8.7%	10 14.5%			38 55.1%	9 13.0%	6 8.7%
医療法人	29	2 6.9%	7 24.1%	1 3.4%		12 41.4%	6 20.7%	1 3.4%
社団・財団法人	2		1 50.0%			1 50.0%		
協同組合及び連合会	6	3 50.0%	3 50.0%					
営利法人	33	3 9.1%	5 15.2%	3 9.1%		17 51.5%	3 9.1%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%	4 20.0%			10 50.0%	3 15.0%	1 5.0%
その他	34	8 23.5%	6 17.6%	1 2.9%		13 38.2%	6 17.6%	
無回答	9		7 77.8%			2 22.2%		
合計	574	56 9.8%	127 22.1%	7 1.2%	4 0.7%	264 46.0%	77 13.4%	39 6.8%



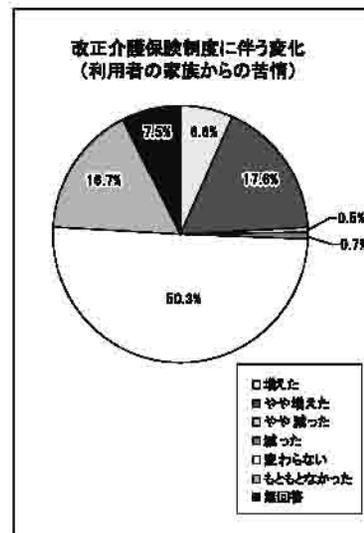
## 7) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情

「変わらない」が289名の50.3%と最も多く、次いで、「やや増えた」が101名の17.6%、「もともとなかった」も96名の16.7%と同程度の割合になった。

表37-7. 改正介護保険制度に伴う変化

### 7) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	もともとなかった	無回答
地方公共団体	34	2 5.9%	3 8.8%			19 55.9%	7 20.6%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	16 4.7%	62 18.3%		1 0.3%	175 51.8%	53 15.7%	31 9.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	4 5.8%	11 15.9%	1 1.4%	1 1.4%	36 52.2%	12 17.4%	4 5.8%
医療法人	29	2 6.9%	7 24.1%		1 3.4%	11 37.9%	7 24.1%	1 3.4%
社団・財団法人	2					1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び達合会	6	3 50.0%	3 50.0%					
営利法人	33	3 9.1%	2 6.1%	1 3.0%	1 3.0%	20 60.6%	4 12.1%	2 6.1%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	1 5.0%	3 15.0%			11 55.0%	4 20.0%	1 5.0%
その他	34	6 17.6%	6 17.6%	1 2.9%		13 38.2%	7 20.6%	1 2.9%
無回答	9	1 11.1%	4 44.4%			3 33.3%	1 11.1%	
合計	574	38 6.6%	101 17.6%	3 0.5%	4 0.7%	289 50.3%	96 16.7%	43 7.5%



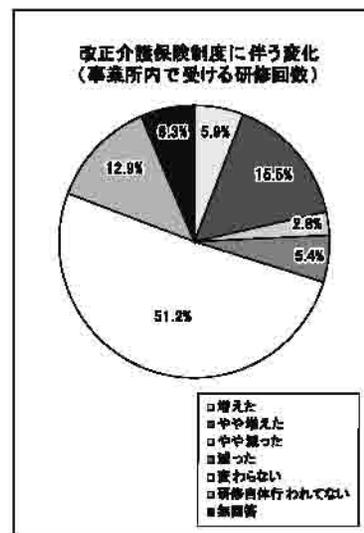
## 8) 事業所内で受ける研修回数

「変わらない」が294名の51.2%と最も多く、次いで、「やや増えた」が89名の15.5%を占めた。

表37-8. 改正介護保険制度に伴う変化

### 8) 事業所内で受ける研修回数

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	研修自体行われていない	無回答
地方公共団体	34		3 8.8%	2 5.9%	5 14.7%	18 52.9%	3 8.8%	3 8.8%
社会福祉協議会	338	12 3.6%	42 12.4%	8 2.4%	24 7.1%	168 49.7%	60 17.8%	24 7.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	8 11.6%	21 30.4%	2 2.9%	1 1.4%	30 43.5%	2 2.9%	5 7.2%
医療法人	29	4 13.8%	3 10.3%	1 3.4%		18 62.1%	2 6.9%	1 3.4%
社団・財団法人	2					1 50.0%	1 50.0%	
協同組合及び達合会	6		2 33.3%			4 66.7%		
営利法人	33	4 12.1%	6 18.2%		1 3.0%	18 54.5%	3 9.1%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	2 10.0%	3 15.0%			14 70.0%		1 5.0%
その他	34	4 11.8%	7 20.6%	2 5.9%		18 52.9%	2 5.9%	1 2.9%
無回答	9		2 22.2%	1 11.1%		5 55.6%	1 11.1%	
合計	574	34 5.9%	89 15.5%	16 2.8%	31 5.4%	294 51.2%	74 12.9%	36 6.3%



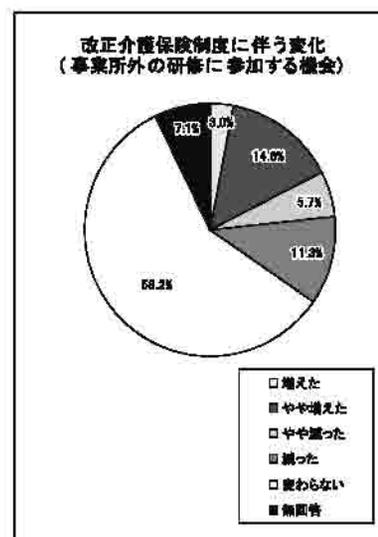
## 9) 事業所外の研修に参加する機会

「変わらない」が334名の58.2%と最も多く、次いで、「やや増えた」が84名の14.6%を占めた。

表37-9. 改正介護保険制度に伴う変化

### 9) 事業所外の研修に参加する機会

組織形態	回答数	増えた	やや増えた	やや減った	減った	変わらない	無回答
地方公共団体	34	1 2.9%	2 5.9%	3 8.8%	12 35.3%	12 35.3%	4 11.8%
社会福祉協議会	338	4 1.2%	39 11.5%	15 4.4%	46 13.6%	205 60.7%	29 8.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	69	1 1.4%	12 17.4%	8 11.6%	1 1.4%	43 62.3%	4 5.8%
医療法人	29	1 3.4%	6 20.7%	2 6.9%	2 6.9%	17 58.6%	1 3.4%
社団・財団法人	2					2 100.0%	
協同組合及び連合会	6		1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%	2 33.3%	
営利法人	33	5 15.2%	8 24.2%			19 57.6%	1 3.0%
特定非営利活動法人 (NPO)	20	3 15.0%	2 10.0%		3 15.0%	11 55.0%	1 5.0%
その他	34	2 5.9%	10 29.4%	3 8.8%		18 52.9%	1 2.9%
無回答	9		4 44.4%			5 55.6%	
合計	574	17 3.0%	84 14.6%	33 5.7%	65 11.3%	334 58.2%	41 7.1%



## (2) 予防訪問介護の導入に対する困り事について (問38) (自由記述) <※主な意見>

(管理者)

- 収入が減ったこと。
- 自立の為の支援について利用者の理解が得られない。「出来ないから頼んでいるのに何で一緒に行わなくてはならないのか?」と言われる。又家族も同様の考えが多く、なかなか計画通りには行う事が難しい。
- 利用者の意欲を引き出すこと。
- 定額制になったことにより、結果として採算性の関係から事業所のサービス提供が減り、利用者が不利益を生じていることもある。
- これまでのサービスが提供できなくなった。
- 通院介助で持ち出しが多くなり、採算が取れるのか不安。
- 自立支援にむけての指導、成果がスムーズではない。
- 一緒にやるよう促してもやらない人や、出来ない人がいる事。
- 時間の制限がないため、介護報酬が人件費に見合わないケースがある事。
- 固定の報酬に対し、訪問回数が一定ではなく、地域包括支援センターから週4回の訪問等を求められること。
- 家事代行が出来ない事。訪問介護との線引きが難しい。予防になったり介護になったり、その度にケアマネが変わるので、利用者が混乱する。
- 今までと同じサービスが提供できなくなり、利用者から来てほしいと言われても、行けなくなってしまったこと。又そのために入院をする事になった利用者が増えたこと。

(サービス提供責任者)

- 利用者の希望に応えられないこと。
- 利益が減った。
- 時間について決まりがないので長い支援を要求されることがある。
- 以前から要介護で訪問させて頂いている利用者が予防になっても共に動こうとしない。してもらう事があたりまえの様に考えている。
- 派遣時間が短い為、一定の給与を確保する為には件数を多くこなさなければならないこと。
- 要介護から予防に介護度が下がっても、支援内容は同じで変わらないこと。
- 介護保険のあり方を説明し、自立支援を促すが、理解してくれない。調整役のケアマネは、そういう

説明を全くしてくれず、利用者に理解を求めるのが困難。

- 回数によっては、ヘルパースタッフの稼働賃金（賃金、交通費）との割合が合わない。
- 要支援1になる事はあっても、自立と認定される方がいないこと。
- 今までヘルパーのみでおこなっていた掃除等、一緒に行くよう促しても行ってもらえない。
- 利用者さん家族が予防介護の意味がわからず、全てヘルパー任せにし、一緒に家事などするよう、声をかけると、お金を払っているのにと不満がでる。
- 2時間が1時間30分になった為、時間が足りず余裕がない。通院介助も待ち時間が長く、サービスをしなければならない実時間の3倍は提供時間になっている。
- 自立されている様に思えるが、予防の部分を考えると、どこまで援助、又共に行く事が良いのか、理解してもらうのに時間を要する事。
- 要介護者だった方が予防になっているので、「今までヘルパーがやっていたのになぜできないの？」と、利用者さんから理解を得る事ができない。
- 何度説明するも、利用者が予防の意味を理解しきれていない。ヘルパーに対し、お手伝いさん感覚がある。
- 利用者さんが予防に変わっても、内容は少しも変わらず自分では何もする気がないこと。
- 訪問回数の苦情。
- 介護からの予防となった利用者には、時間・回数の減る中、要望に答えるのが難しいこと。
- 料金が月額の為、サービスが増えても料金に反映されない。
- 要介護者でもあたりまえのような方が予防になり、通院介助等の介護が今までどおりできないこと。
- 利用者に説明をしても理解してもらえず、苦情が多くなったこと。
- 訪問時間、回数、共に行くことへの理解を利用者に求めるのが困難。時間がかかり、目的達成が出来ない。
- 月途中での回数変更が難しい。

（ヘルパー（正職員・常勤））

- 利用者に理解してもらうのに時間がかかる。
- 通院介助など時間のかかる介助にヘルパーの賃金と利用料の兼ね合いがとれなく困っている。
- 自立に向け本人と一緒に行動を促すが、ヘルパー訪問の時だけでも休みたいと話される。
- 利用者からのクレーム
- 予防と言いながらサービス内容が変らず説明しても理解されていない。
- 要介護も要支援もサービスは変わらない。
- 収入が減ったこと。
- 予防の人の福祉有償運送ができなくなった事。
- 訪問時間の延長をしても同じ料金のサービスする事が多い。
- 本当に必要な利用者さんに対して、あまり支援できなくなってしまった事。
- 利用者のやってほしい事とやってはいけない事の差がある事。ヘルパーの仕事を理解してない事。
- できる事を一緒に行く時、思った以上に時間がかかること。
- 利用している本人が理解していないこと。家政婦さんのごとく使おうとしている。
- 説明がなされていても、利用者自身に“予防”の認識がないこと。
- 介護予防が導入されてからは回数も制限され利益が減っていること。

（ヘルパー（非正職員・パート、登録））

- 要介護から予防介護に変わったが、以前と同じサービスを求められること。
- 時間をかけると利用者様ができる事はたくさんあるのに、訪問時間が少ない。
- 訪問時間が減り、支援内容が充分出来ていない。
- 利用者の理解が得られない。
- 今までできたサービスができなくなり、利用者に混乱が見られ、説明に時間がかかることが多くなった。
- 2時間という時間単位が認められないこと。杖歩行で買物同行や通院介助が希望されていても、時間が短くてヘルパーが単独で買物に行かざるを得なく、自立支援となっていない。
- 自立ばかり気にすると良い援助が出来ないこと。
- 回数や今までしてもらっていたことができなくなったため、精神的に不安に思っている人が多い。
- 要介護から要支援へ区分変更された利用者からの苦情。
- 介護度が下がり、通院乗降等介助が利用できなくなるなど、今まで出来たサービスがなくなり、その不満を聞き、私も矛盾を感じながら説明しなければならない事。
- 時間数や訪問回数が減り、以前よりサービスが手薄になったこと。
- 利用時間が少なくなったため、短い時間でする仕事が多く、走り回っていても仕事が終わらないので利用者に申し訳ない。
- 予防重視の内容に改められているが、実際、利用者の理解がなかなか得られないことが多い。

### (3) 予防訪問介護の導入におけるメリット・デメリットについて (問39) (自由記述)

<※主な意見>

#### (メリットについて)

##### (管理者)

- 自立支援である事、利用者に分かりやすい。
- 身体、生活援助のなか、意欲、関心の引きだし等によって広範囲の自立にむけた支援が可能である。
- 要支援者がヘルパーと共に楽しく家事をするようになったこと。
- 利用者によっては頑張らなくちゃという意識強くなり、自立に向けたサービスにかわってきた事。
- 請求業務は簡単になった。
- 当日のキャンセルなど料金面でのメリットがある。

##### (サービス提供責任者)

- 共に行うことが意識付けられ、家事援助の目的など、評価修正が行いやすい。
- 家政婦さんと思こんでいる利用者の考えが払拭されたこと。
- 依頼心の強い利用者には対応がしやすくなった。
- 利用者が目標を持ち、がんばる事が出来る。
- 利用者も家事に参加する事は自立に向けて良い事と思う。
- 事業所の収入が増えた事。
- ケアマネのプラン作成時、自立支援に対する視点が変わり、介護計画が作成しやすくなった。
- 介護保険で減っても支援者の利用が増えた。
- 本当に予防に当てはまる人にとって進んで一緒に仕事が、出来て来て良かった。
- 意欲的になった方がいる。
- 病状が悪化しない様、助言、見守りができる。
- 利用者が少しでも動いてくれて、足りない所を支援する。本来のヘルパーの業務と思う。
- 自立の意識が根づいた。
- ヘルパーと一緒に掃除に参加して、動いてくれるようになった。
- 過剰な介護が減り自立が出来ている人もいる。
- 利用者自身やらなければという意識を持ってくれた。
- 請求額が決まっているので計算しやすい。
- 自分もヘルパーと一緒にいう気持ちになって頂けて、意欲的に取りくまれる方がいらっしゃること。

##### (ヘルパー (正職員・常勤))

- 行き過ぎたケアが減り、体力的には楽になった事 (例えば掃除に3時間等)。
- 事業所にとっては増収。
- 本人の気持ちしだいで訪問しなくても社会的に過ごせる。
- 過剰気味なサービスが減少された事。
- 介護予防を目的とした日常生活の支援を行う事により、少しずつでも出来る事を確認しながら自立を促す事ができる。
- できることは自分でするという人が何人かでてきた。

##### (ヘルパー (非正職員・パート、登録))

- ヘルパーは「何でも屋さん」という認識の改善につながった。
- 「一緒にしましょう」と誘いやすくなった。
- 利用者さんが少しでも自分でやろうとする事が増えた。
- 自立を促せる。
- 高齢者のヘルパーへの依存度が減って来たように思われる。

#### (デメリットについて)

##### (管理者)

- 利用者本人が理解していない。乗降介助等、利用できなくなった方もいて不憫である。
- 通院介助等の長時間の援助ができにくい。

- 予防の方でも病院などの通院にヘルパーが同行しないと先生の話など聞きとれず、時間がかかっても1回の利用なのでヘルパーを付けるのが大変である。
- 業務（書類、記録）が一層繁雑になった。
- 予防の人が多くなりヘルパーを利用しない人が出てきて、売上げが減ってしまった。
- 収支のバランスが緊迫化した。
- 各区の包括支援センターの訪問介護事業所に対して考え方に違いがあり、訪問介護事業所との連携のための研修も一切ないので困る事もある。
- サービス事業所としては予防の利用者が増え収入面で減少、サービス内容も時間の中で生活、身体の違いがなく料金も月単位なのでメリットなし。ヘルパーも短い時間の中で走り回ることになり、回数訪問の割に収入が少ない。
- 介護報酬が低い。
- 何でも予防の風潮でサービスそのものを抑制（申請しない）している人が増えてきた。
- 介護報酬より賃金が高くなってしまった。

（サービス提供責任者）

- 介護報酬が安い。
- 書類枚数が増えた。
- 予防と介護1の方の身体状況等、さほど変わらない方が多く見られ、何を基準に調査をしているのかわからなく、利用者の方から聞かれても説明に困る事がある。
- 1ヶ月分料金支払うのだから何でもしてほしいと言われる事が増えた。
- 生活保護世帯の方にとっては、身体的な面でのサービスを自己負担で利用しなければならないのはとても大変。
- 外出機会が減っている。介護から予防へ移行時、今まで利用を必要としていたサービスが受けられない。
- ヘルパーが援助すればするだけ事業所の収入が減る事。
- 要支援、要介護判定が正当に感じられない。
- 体の状態が悪く、自立に向けてという考えの段階ではなく、目標を立てるのに大変で、実際のサービス提供がやりづらい。
- 更新のたび介護、支援をいったり来たりで定まらない。市町村、ケアマネに差があり、同居家族がいる場合のサービスを利用出来たり出来なかったり、平等でない。
- 介護報酬が下がった。
- 僻地も都市部と同じ考えで導入されてしまい、差ができています。
- 要介護から要支援になっても、ヘルパーのサービス内容は変わらないのに、報酬は下がった。
- 必要以外のサービスが減った事は良いと思うが、ヘルパーが働く時間が減少している。
- 回数によっては、ヘルパースタッフの稼働賃金（賃金、交通費）との割合があわない。要支援1になる事はあっても、自立と認定される方がいない。
- 無理に運動をして、生活に支障をきたす人が多くなった。
- 自立をめざした予防とはいえ、利用者の状態とのギャップがある。
- 訪問回数が制限され、必要なサービスが充分できない。
- サービス時間が増えても減っても料金は変わらない。
- 要介護区分により変更になった人が多いが、サービスの中身がなかなか変える事が出来なく、サービス量は同じのため赤字であること。
- 訪問介護から予防介護に変わっても、なかなか介護保険の仕組みを理解してもらえない。
- 1時間30分での生活援助は時間が足りない。
- 認定時期が適切なのか疑問である。
- 利用者が予防給付で認定を受けることが増え、通院等乗降介助を利用できないことに対する不満を言われる。
- 元気の良い人は自立の為の訪問が良いが、体調の変化のある人や通院介助をするケースは時間がかかる。
- 時間制限が無い。（例えば通院介助等）
- 介護項目（内容）が減り利用者負担が増加している例もある。
- サービス提供責任者の仕事が増えた。
- 同じ料金でも、ある人には1回の訪問時間がとても長かったり、サービスがみんな同じようにできない（利用者さんが納得、理解しない人に対しては、過剰と思われるサービスをしている）。
- よいコミュニケーションがとれない（時間が無い）。
- 報酬が定額制なので収入の面でマイナスになっている。利用者から週の訪問回数、時間等についてなかなか納得してもらえない。

(ヘルパー (正職員・常勤))

- 認定が微妙で利用者によっては予防介護にあたるのが理解できない方もおり、不平等を感じる。
- 予防になった利用者さんへのサービスが低下し、必要な物(介護ベッド等)を取り上げられて気の毒に思う。
- 介護計画変更書類の増。
- 必要があつて身体介護、時間延長でケアをしても決められた時給分しかでなくなった事。
- 何とか自力で頑張っている人の自立の妨げになっている。
- 予防に対する高齢者の精神的な混乱。
- 週に何度も必要になりつつある人も、介護度が低いため訪問できない。
- 今まで利用していたサービスが受けられず、自立した在宅の生活がしづらくなつた方がおられる事。
- 収入(介護報酬)が減つたこと。
- できる事を共に行う時、思った以上に時間がかかる。
- 例えば夫婦世帯で2人でサービスを受けている場合、メリットとして入院した場合など訪問介護を利用出来るが、デメリットとして、2人分のサービスは受けられなくなる。2人で週5回利用していても1人分の回数が減るので困ることが多い。
- ヘルパーの生活援助を家政婦と勘違いされている。
- 利用者さんの中にはいままでしてくれた事が出来なくなった不満があること。

(ヘルパー (非正職員・パート、登録))

- 仕事の量が減つた。
- ケア内容は変わらず時給が安い事。
- 要介護Ⅰ→要支援Ⅱ(介護予防)となつた利用者に対するサービス提供が変わる事なく続いていること。
- 利用時間が短いため、派遣回数が多くなり、移動も大変である。
- 仕事の時間が減つた。
- 訪問回数が制限され、利用者さんの負担が増えた。
- 「ヘルパーがしてくれない」「なんでお金を払っているのに一緒にしなくてはいけないの?」と言われる事。なかなか説明を理解してくれない人が多い。
- 支援内容が変わらないのに訪問時間や回数が減つた。
- 一緒に声をかけて「やろう」と促す時間のロス(ヘルパーがすべてしてくれると思っている)。
- ケア内容はほとんど変わらないのに訪問時間が減り、コミュニケーションが取りづらくなつた。

#### (4) 今後の訪問介護事業のサービス体系に対する意見(問40)(自由記述) <※主な意見>

##### 1) 追加すべきサービスとその理由

(管理者)

- 散歩介助(閉じこもり予防。認知症の悪化防止。予防のリハビリのため。)
- 病院内での待機時間(ナース不足で対応はしてもらえない為。認知症等、医師の言葉を理解出来ない利用者もいるため。)

(サービス提供責任者)

- 散歩介助(閉じこもり予防のため。外出機会が少ないため。閉じこもりを防ぐ。リハビリのため。健康にも良い。介助を行う事で外出も出来、気分転換も図れる。下肢筋力低下の予防にもつながる。)
- 通院介助の待ち時間(話の理解力が不足している為、医師に同席を求められたりする。)
- ガラス拭き(内側だけ拭いてきれいだと納得できますか?)
- 15分毎の身体介護(移乗のみで他は、自分なりに出来る方がいる。安否確認のみの見守り)
- 外出介助(インフォーマルな活動や余暇活動の充実を図ることによって、意欲につながるため。その他、寺参りや趣味などの生きがいのため。)

(ヘルパー (正職員・常勤))

- 外出介助(温泉やお祭りなど娯楽の為。美容室や服を買いに行く~家族のいない利用者は家から出られない等の理由により自分で切っている人もいる。服も同じ物のローテーションであったり、下着がボロボロでも買いに行けない。)

- 散歩介助（運動機能の低下を防ぐため。とじこもり防止、外へ出る事での気分転換）
- 傾聴・話相手（独居の方に対しては特に誰かとコミュニケーションをとるのが難しいため。体調不良等にも早く気がつくことができるため。）
- ガラス拭き、除雪、大掃除など
- 予防訪問介護における通院乗降介助
- 服薬受け
- 緊急時の通院介助

（ヘルパー（非正職員・パート、登録））

- 通院介助の待機時間
- 散歩介助（引きこもりの防止、気分転換）
- 外出援助（リハビリのため、体育館やその他施設等での外出。）
- ペットの世話（最近ではペットを家族の一員として室内でかっている利用者さんも多く、独居の方は特に淋しさをペットに心のよりどころとしている。衛生面も含め、少しでも長くペットと過ごせる様な環境のお手伝いにかかわれたらと思う。）
- 体調不良の方の安否確認
- 話し相手（1人暮らしで行動範囲が制限される利用者にとって、ヘルパーが社会との接点であり、ストレスのはけ口であるため。）
- 薬の整理（飲み忘れる方のために、服薬カレンダーにセッティングする必要があると思うため。）
- 買い物（利用者が自分で買い物に行きたがる。ストレス解消にもなるし、食べたい物も見ないとわからないとよく言われるため。自分の目で見て買物をしたいと言う方がたくさん居るため。）
- 室外の軽い作業等（利用者と共にできる事があつたら導入しても良いと思うため。）
- 窓拭き、植木鉢の水やり

## 2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由

（管理者）

- 通院乗降（バスやタクシーより安い。本人や家族が出来ていたことをしなくなっている。）
- 生活援助（動ける人まで使えてしまうサービスであるため。）
- 自立支援の為の見守りの援助（一緒にやると料金が高くなるのはおかしい。利用者への説明もしづらい。）

（サービス提供責任者）

- 介護予防サービス（自立とならない部分で、依存的になっているのを感じる。）
- 生活援助（同居家族がいる場合、すべきではない。お手伝いさんのためであり、利用者の意欲や能力を低下させている。）
- 薬の受け取り（薬の受け取りは薬局とヘルパーではなく利用者と薬局の問題であり、薬局が対応するべき。ヘルパーには薬の専門知識もなく、本人の状態も完全には把握していない場合もある。）
- 利用者が行う事が出来ると思われる生活援助（ケアマネジャーにより基準がバラバラで、理解できない計画があげられてくる事がある。）

（ヘルパー（正職員・常勤））

- 介護予防サービス

## (5) 介護保険制度について市町村や国への訴え（問41）（自由記述）＜※主な意見＞

（管理者）

- 今のままの介護点数では人員も集まらない。労働者に必要な賃金も支払えない状態である。企業努力というが、いきすぎた企業努力はコムスンのようになっていくのは目に見えている。責任感の重さに対し賃金を支払えない現状がある。直接介護点数を上げられないのであれば、作成書類などに点数をつけるのはどうか。
- 「介護」のあり方について、国民の総意を確認すべきだ。問題が多すぎる。北欧等の事例を見ならうべきである。

- 認知症の方のケアを別枠で考えて欲しい。
- 介護保険制度の最大の欠陥は、離島や過疎地域、小規模町村についての配慮がない。特に広大な北海道で片道20km、30km行って帰るだけで1人の職員の半日分の仕事となる現実に困るのは負担の膨らむ市町村だけ。現実的な地方への対応を急ぐべきである。
- 生活援助単価を上げてほしい。
- 今の報酬単価では事業所として成り立たない。加算体制をクリアするのも無理である。介護員の待遇を向上できるような報酬改善を望む。
- 介護報酬を上げないと、ヘルパーの賃金が上がらない（訪看との差が大きい）。社会的地位も上がらない。ヘルパーをする人が居なくなる。
- 介護労働者への賃金を税負担で補助出来る様に国会での制度改正を図る。
- 生活援助関係の報酬が低すぎる。時間で換算すると、とてもまともな給与は払えなくなる。
- 制度改正を行う場合は、年度末が迫ってからの公表は避けてほしい。
- 介護予防訪問介護の介護報酬について、1ヵ月単位の算定はやめてもらいたい。

#### (サービス提供責任者)

- サービスを利用するにあたり、書面での署名・捺印があまりにも多すぎて利用者も困っている。もっと簡素にできないものか。
- 制度の内容や改正等もっと情報を、一般の人にも解るように浸透させてほしい。
- 過度なサービスを欲求する利用者には直接説明に訪問し、事業所というより、国が行っているサービスという事を強調して欲しい。
- 介護報酬の見直しをして欲しい。厳しい現状で働いている、福祉に携わる者に目を向けてほしい。
- 利用単価が生活援助より、身体が介護が高いが、現場では生活援助の方が大変で、体力を要する。生活援助の単価の見直しを考えてほしい。
- 書類による記録を残すよう義務づけられているが、余りの多さで、本当の介護の仕事がおろそかになってしまう。もっと簡素化できないものだろうか？
- ヘルパーの社会的身分は、看護職とは格段の差がある。もっとヘルパー職について認めて欲しい。“掃除のおばさん”ではない。
- 利用者への過剰サービスと思われる計画がケアマネジャーより立てられている事がある。何度申し入れを行っても変わる事もなく、納得できる説明もない。ケースごとのサービス内容の確認、検討を、厳しく行うべきと思う。
- ヘルパーの社会的地位が低い。身体介護、生活援助など分けないで欲しい。身体よりも生活援助のほうが精神的にきつい。
- 公共交通機関があまり充実していないため、通院や買い物が困難である。田舎では、有資格者が少なく、人材不足である。人口が少ない所のことと考えて欲しい。
- 国の介護制度の明確化。過疎地の移動時間への優遇措置（補助の強化）。
- 一人で計画書を作り、ヘルパー業務も行い、書類も有りすぎである。
- 僻地や、その他の地域の特性を考えてもらいたい。
- 実際ケアマネの方が知っていなければならない事、やらなければならない事なのに出来ないケアマネが多い。ヘルパー経験がないケアマネには、ヘルパーの実習を受けさせるべきだ。出来ないのに給料が高いのは納得できない。
- もっと生活援助を重く思っしてほしい。毎日の食事作り、洗濯、掃除、時間が足りない。
- ヘルパー賃金が安い。
- ヘルパー職の賃金を上げていただき、職業的地位を確立していかなければ、いつまでも使い捨ての職域になってしまう。
- ヘルパー自身も、主婦のアルバイト感覚から脱皮し専門職意識を持てるような、研修を多くする機会を義務付ける事が必要。
- 0～59分の支援提供のサービス内容により、生活援助2か身体1生活1なのか、又は身体介護2なのか位置づけられている。全てケアマネの判断で、利用者側に添った1番低い単価、生活援助2で決定されているのが現状。車イスの人でも、そうでなくても、事業所は何も言えず弱い立場にある。デイサービスのように、上記の様な区分をしないで、介護度によって単価を位置づけして欲しい。
- 国は制度改正ばかり行っているが、現場では改正されるたびに利用者もヘルパーも振り回されている状況を分かっている。

#### (ヘルパー（正職員・常勤）)

- 精神的に大変な仕事なのに、賃金が低すぎる。

- 早く予防介護をやめて欲しい。1回も3回も同じなんてありえない。バスだって乗った回数、距離で値段が違うでしょうに。
- 事業所のやり方が悪いのかどうか？利用者も増えず、いつ解雇されるかと不安である。会社が大もうけしてほしいと望んではないが、赤字にならない料金に見直してほしい。
- 国だけではなく、利用者さん及びその家族の方のヘルパーの仕事に対する理解が低いのではないかな。単なるお手伝いさんではないという認識をもっと広める様にして欲しい。
- ヘルパーもちろん、利用者への教育も必要。また、介護福祉士まで取り、生活保護より低い給料で納得いかない。職業を聞かれた時に、ヘルパーと言うのが恥ずかしい風潮になっている。これでは本当に現場からヘルパーが消えてしまう。
- 調理師でも栄養士でもなんでもないヘルパーが一人一人の好みに合わせて作る事自体おかしいことだと思う。利用者によっては、家族の分は作れないと言っているが、実際は少し多めに作る言われる。
- 利用者、家族が制度について十分な知識と理解をされていないため、分かりやすい内容で伝えてほしい。
- 社会資源の量・質について地域格差が大きすぎる。書類や記録の重要性は概ね理解できるが、量が多すぎて事務処理が繁雑になるため、簡略化するなど検討してほしい。
- 介護報酬を少し上げて介護職員の給付を上げてほしい。

(ヘルパー (非正職員・パート、登録))

- 作る書類が多すぎる。書類の調査も大事だが、在宅の現場をもっとよく見てほしい。
- 介護度の認定基準が、認定の人によって片寄りがあるを感じる。
- 賃金が低すぎる。労働意欲が湧かない。
- もっと利用者側に立った提案を親身になって市町村や国も考えて頂きたい。その場その場の決め事でやっつけては利用者さんはとても困惑する。
- 予防訪問介護利用料定額はおかしい。利用した分だけにしないと予防にならない。
- 年金で暮らしている方が金銭的理由でサービスを受けず、生活保護を受給されている方に限度はないのか。矛盾を感じる。
- セクシャルハラスメントについて、もっと介護者側、ヘルパー等の立場になり考える必要がある。
- 法律が変わるたびに利用者は混乱し、介護者も同じなので定着した法律にしてほしい。
- 介護報酬をもっと上げてほしい。
- 本当に介護を必要とされている方が制度を知らずに受けられない方がいるのが問題ではないかと思う。金銭的、精神的にも色々問題はたくさんあると思うが、介護疲れ等の犯罪が起きる事がないよう対応していただきたい。
- ヘルパーの労働賃金の低さに不満である。もっと賃金を上げれば、介護職離れが減ると思う。
- 現場の声を無視し、机上での計算だけでは成立しません。なぜヘルパー職は離職率が高いのか？わかっていないと思う。肉体的にも精神的にもとても大変な仕事です。微々たる給料で自身の体を酷使しています。もっともっと待遇、給与を考えていただければこの先、高齢社会はどうなるのでしょうか？
- 市町村、国は、実際サービスにかかわっている人たちの声を聞いているのだろうか。書類の上でいくら議論しても時間の無駄な気さえする。
- 40歳からの介護保険ですが、20歳からあってもよいのでは。若い頃、一生懸命働き、私たちを支えて下さった方々が安心して暮らせる社会を希望する。
- 生活レベルの上の方にはとても利用しやすく安心できる制度ではあるが、本当にサービスを必要とされている方でも経済的な理由で利用できない事が多く、いつもやりきれない思いがする。
- 私達の地位は低く軽んじて見られる事が多く、介護する側の生活や健康面の事も考えて欲しい。現場や現実の介護される人する人の現状をもっとしっかりと見極めて、法や制度を作してほしい。
- 介護保険制度の改正については事は公報などに掲載されるが、高齢の方は読めない人もいて、読んでも理解が難しいと思う。わかりやすい説明が必要だ。
- 仕事はとてもきつく精神的にもたいへんな仕事だと思うので、国家資格になった介護福祉士の人達は看護師と同じくらい賃金をもらっても良いと思う。若い人達もやる気も出るし、サービスを受ける利用者にも今よりも良いサービスが受けられるようになるのではと思う。

## 4. まとめ

他の調査結果に比較して本調査では、ヘルパー(正職員・常勤)の比率が高い。(「改定介護保険制度」調査委員会「介護保険制度の持続・発展を探る―介護保険改定の影響調査報告書」では、平成18年3月31日現在の職員の採用形態では、正規職員は12.5%である。)そのため給与等の労働条件も際立って悪い結果となっていない。

また回答者の雇用形態でも正職員・常勤で半数を占め、非正職員・パートヘルパーによる回答は4分の1であった。この比率は、本調査における回答者の勤務年数や労働条件の結果に影響を及ぼしている。

回答したヘルパーの属性では、男性は1割弱でありヘルパー職のほとんどが女性と云ってよい。年代をさらに性別で見えていくと、女性は40代と50代で7割を占める。男性では60代が多く、ヘルパーとして稼働している職員というより管理者の立場が多い。性別に雇用形態を見ると、女性は「管理者」が7.7%であるのに対し、男性は78.2%と10倍の開きがある。介護職には性別役割分担が色濃く影をおとしているといえよう。

また30代の男性が2割近くいるが、主たる生計維持者になることが多い男性の場合、ヘルパー職が収入に結びつくかどうか勤務継続の鍵となるであろう。

本調査では正職員・常勤が比較的多い結果であったため、勤続年数も比較的長い。またヘルパーとしての経験年数も5年以上が6割である。

雇用形態別に保有資格をみると、管理者やサービス提供責任者においては、介護福祉士の保有が一番多いが、ヘルパー(正職員・常勤)やヘルパー(非正職員・パート、登録)においては、ホームヘルパー2級が一番多い。なお、今後取得したい資格では、「介護福祉士」を挙げるものが多いが、取得希望の理由は「事業所の要請」ではなく「自身の資質向上」を願うものである。ヘルパーの多くは介護の仕事に意義を見出し資質を向上させ、さらにその資格をいかして就労したいと考えている。

ヘルパーの労働条件を見ると、給与の支給形態では月給制が約7割であった。正職員・常勤が多い雇用形態を反映しているものであろう。これに対し非正職員は時給制が多い。

実賃金では、全体では20万円以下が8割近くを占める。生計を維持するには全く不十分であり、なおかつ非正職員としての不安定な雇用形態であれば、職業として選択できないのは当然のことといえよう。定期昇給がないとするものも、非正職員では7割に達する。仕事にやりがいを見出し長年勤務しても待遇の改善がなく、管理職等への登用の道もないのであれば、希望をもって携わることのできる職業とはいえない。

賃金以外の福利厚生においても同様である。有休休暇の取得も非正職員では、規定がないとするものも4分の1である。またサービス提供責任者では多忙のためか取得できていない。

雇用保険、健康保険、厚生年金への加入をしていない事業所もそれぞれ1割以上ある。さらに対人援助の職業としては必須と思われる定期健康診断やインフルエンザ等の予防接種も20%以上が、自己負担の受診となっている。業務上の事故等の給料補償体制も2割がないとしている。

こうした劣悪な労働条件の中で、ヘルパー職を選んだ理由を見よう。際立っているのは、非正職員ヘルパーに「資格を活かしたい」や「介護の仕事に興味があった」とするものも多く、「生活のため」とする回答は決して多くはないことである。介護職の重要性を認識するこのようなヘルパーの就労意欲を阻害するものは何であろうか。

自身の資質向上を目指すも、事業所外での研修会の参加に対して、事業所からの保障があまりなく参加していないといった回答も40%以上あった。「介護を社会の手で」をスローガンに発足した介護保険制度であり、ヘルパーは重要な担い手として養成に着手されたはずであるが、今では資質向上は個人的責任に帰されているといえよう。

転職の理由では、賃金の低さをあげたものは1割に満たない。「事業所と自分の福祉観の乖離」や「勤務形態の改善が図られない」を理由とするものも多く、特に収入目的より使命感でヘルパー職を選択したものにとって、経営優先の介護への失望や、希望を持ってない職業生活に幻滅し職を辞すことになるのではないだろうか。自らの仕事に対する社会的地位については、半数近くが低いとしている。

その他の労働環境を見ると、パワーハラスメントの対応方法については、「仲間に相談している」、次いで、「相

談したいが、その後の自分への処遇が怖く耐えている」の順であった。特に、日々利用者と接し、苦情対応や判断を迫られるヘルパー職では、職員のメンタルヘルスへの対応も不可欠のものであろう。

仕事に対する満足度では、賃金に対する不満が多い。また仕事内容、業務量ともに満足度が高いのは、正職員より非正職員である。一方非正職員には賃金面で満足度が高いことを示すグループもあるが、自分で希望し自分の都合の良い時間帯で、理想とする介護業務を実践したいとの思いがあるのではないだろうか。そうした意欲を支える体制の確立が強く望まれるものである。

平成 18 年からの介護保険制度の改正による影響として、「業務量が増えた」とするヘルパーは「減った」とするものの倍となっている。しかし雇用形態でみるとサービス提供責任者の業務量は増加したものの非正職員ヘルパーは逆に減少している。それは賃金に連動し、非正職員ヘルパーの賃金は低下している。介護保険制度における訪問介護の利用制限が、非正職員ヘルパーにマイナスの影響を与えた実態が明らかとなっている。

### Ⅲ 今後のホームヘルプサービス事業の展開

#### ～制度推進委員会の議論から～

#### 1. 制度推進委員会設置とその目的

平成 18 年 4 月の改正介護保険制度施行以降、訪問介護事業所においては、介護報酬改定に伴う減収やホームヘルパーの離職など、経営・運営管理上の課題が浮上しております。また、事業を支えるホームヘルパーにおいても、厳しい業務体制のうえ、低賃金による生活不安や仕事に対する意欲の低下など、メンタル面における影響が問題視されております。

制度の改正から 2 年が経過した今、改めて改正介護保険制度上での、訪問介護事業所の経営・運営実態及びホームヘルパーの業務実態に関して検証し、その変容を明らかにする必要があると考えました。

こうした状況を踏まえ、ホームヘルプサービスの事業経営・運営と関係制度拡充につなげるための「制度推進委員会」を設置し、全道訪問介護事業所及び全道会員事業所・準会員におけるホームヘルパーを対象にホームヘルプサービス事業所の経営状況及びヘルパーの就労環境についての調査を実施し、今後の方策を検討することになりました。委員については、経営や事業所管理などに携わる実務者、学識経験者により構成し、制度推進委員会においては、力徳キヨ子氏（(株)シムス ヘルパーステーションはばたき 所長）を委員長とする 6 名で協議いたしました。

北海道ホームヘルプサービス協議会 制度推進委員会名簿

(五十音順)

委員氏名	所属・役職	選出区分	備考
浅倉 卓	(福)赤平市社会福祉協議会 事務局次長	社協	
工藤 由枝	(福)北斗市社会福祉協議会 居宅介護支援事業所 介護支援専門員	社協	
斉木 栄子	(福)旭川福祉事業会 誠徳園ホームヘルプサービスセンター 訪問介護課課長	社会福祉法人	
惟原 祐美	ケアセンターかりぶ・もみじ台 センター長	社会福祉法人	副委員長
永田 志津子	札幌国際大学短期大学部 教授	学識経験者	
力徳 キヨ子	(株)シムス ヘルパーステーションはばたき 所長	営利法人	委員長

また、委員会における協議内容については、

- ①改正介護保険制度に伴う訪問介護事業所の経営及び運営への影響
- ②改正介護保険制度に伴うホームヘルパーの業務及び処遇の実態
- ③訪問介護及び介護予防訪問介護サービスの今後のありかた検討
- ④現行制度への課題提起

を柱として、協議を進めることとなりました。

なお、平成 19 年度の委員会においては、本委員会で協議する基礎データの収集を目的とした、ホームヘルプサービス実態調査（Ⅰ「訪問介護事業所における経営状況等調査」及びⅡ「ヘルパーにおける業務状況等調査」）の項目内容について協議の後、調査を実施しました。平成 20 年度においては、調査集計結果を基に様々な角度からの検証と報告書作成への協議を行いました。

## 2. 制度推進委員会開催状況と議論の要旨

この制度推進委員会は平成19年度に2回、平成20年度に1回の合計3回開催し、それぞれ下記議題のもと、以下のとおり協議をすすめてきました。

### (第1回制度推進委員会)

- と き 平成19年10月31日(水)  
ところ 札幌市/北海道社会福祉総合センター  
内 容 1) 委員長・副委員長の選任  
2) 制度推進委員会の設置、運営について  
3) 調査について

委員長に力徳委員、副委員長に笹原委員が選任されました。委員会の設置に伴い、平成18年4月の改正介護保険制度の検証として、現行制度の課題やホームヘルプサービス事業のありかたを明らかにすることを主な目的とし、事業所及びヘルパーへの調査を実施すること、また調査結果の分析から、現行制度の課題等に対する一定の報告・提言を行っていくことを確認しました。さらに、全道的な実態把握を目指し、本調査の対象である道内訪問介護事業所及び会員事業所所属ヘルパーに対する、事業所の経営状況及びヘルパーの業務状況等、詳細な調査内容と項目の検討を実施しました。

### (第2回制度推進委員会)

- と き 平成20年3月25日(火)  
ところ 札幌市/北海道社会福祉総合センター  
内 容 1) 調査報告書の作成について

ホームヘルプサービス実態調査(I「訪問介護事業所における経営状況等調査」及びII「ヘルパーにおける業務状況等調査」)の回収と集計を終了し、その結果について、分析するとともに、本報告書の構成内容等について協議しました。また、結果分析により、現行制度と訪問介護現場との矛盾に伴う課題や、ホームヘルプサービス事業の今後のあり方について検討し、その課題等に対する提言として、国や道に向けて要望書を提出することになりました。

### (第3回制度推進委員会)

- と き 平成20年5月19日(月)  
ところ 札幌市/北海道社会福祉総合センター  
内 容 1) 調査報告書の作成について  
2) 要望書の作成について

本報告書の作成にあたり、調査結果の総括について、現行制度の問題及び今後の安定したホームヘルプサービス事業のための課題や対応等における基本的な考え方を再確認するとともに、国や北海道に提出する要望書の内容について協議しました。また、6月に開催の全道ホームヘルプサービス研究大会にて調査結果概要の報告と要望書を提案することになりました。

## IV 資料

---

1. 訪問介護事業所における経営状況等調査票
2. ヘルパーにおける業務状況等調査票



# 北海道ホームヘルプサービス協議会

## 訪問介護事業所における経営状況等調査

この調査は、貴事業所の経営状況と雇用ヘルパーの労働条件の実態について調査し、同じく現在実施の「ヘルパーにおける業務状況等調査」の集計結果とも比較・分析するために、お願いするものです。介護サービスの担い手であるヘルパーの確保と訪問介護サービスの質の向上を図るために、現行制度の課題を明らかにすることを目的として実施いたします。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、是非ともご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### <記入上の注意>

・各設問に対し、該当する番号に○をつけるか、回答欄があるものについては必要事項をご記入いただき、返信用封筒をご使用の上、平成20年2月25日(月)までに返送くださいますようお願いいたします。

・ご回答いただきました結果につきましては、集計・分析し、報告書としてまとめさせていただきますが、法人名や固有名詞など、一切明らかにされないことをお約束いたします。

### I. 貴事業所についてお伺いします(平成19年12月の状況をお答えください)

問1. 貴事業所の所在地(地区)はどちらですか。

- |             |       |       |
|-------------|-------|-------|
| 1:札幌        | 6:空知  | 11:胆振 |
| 2:石狩(札幌を除く) | 7:上川  | 12:日高 |
| 3:渡島        | 8:留萌  | 13:十勝 |
| 4:檜山        | 9:宗谷  | 14:釧路 |
| 5:後志        | 10:網走 | 15:根室 |

問2. 貴事業所の組織形態は何ですか。

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1:地方公共団体        | 6:協同組合及び連合会      |
| 2:社会福祉協議会       | 7:営利法人           |
| 3:社会福祉法人(社協を除く) | 8:特定非営利活動法人(NPO) |
| 4:医療法人          | 9:その他( )         |
| 5:社団・財団法人       |                  |

問3. 貴事業所の職員数についてお伺いします。

ア. 全体の職員数は何人ですか。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1:9人以下    | 4:30人~49人 |
| 2:10人~19人 | 5:50人~99人 |
| 3:20人~29人 | 6:100人以上  |

イ. 雇用形態別では、それぞれ何人ですか。

右記より該当する項目に記入してください。

雇用形態	人数
1) 管理者	
2) サービス提供責任者	
3) ヘルパー(非正職員・常勤)	
4) ヘルパー(非正職員・パート、登録)	
5) その他( )	

A:1人	E:20~29人
B:2~4人	F:30~39人
C:5~9人	G:40~49人
D:10~19人	H:50人以上

問4. 貴事業所におけるヘルパーの常勤換算数は何人ですか。

- 1 : 2.5～4.9人                      4 : 15.0～19.9人  
 2 : 5.0～9.9人                      5 : 20.0～以上  
 3 : 10.0～14.9人                    6 : その他 (                      )

(※常勤換算数とは、すべての従業員の1週間の平均延勤務時間数を常勤従業員が1週間で勤務すべき時間数で割り返すことにより、従業員の員数を常勤の従業員の員数に換算した数です。)

問5. 貴事業所の経過年数は何年ですか。

(合併等の事業所再編については、合併等後の経過年数で回答)

- 1 : 1年未満                            4 : 3年以上～5年未満  
 2 : 1年以上～2年未満                5 : 5年以上～10年未満  
 3 : 2年以上～3年未満                6 : 10年以上

問6. ヘルパーの保有資格者数についてお伺いします。

各保有資格者数について右記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

資 格	人 数		
1) 介護福祉士		A : 0人	E : 20～29人
2) 介護職員基礎研修課程修了者		B : 1～4人	F : 30～39人
3) ホームヘルパー1級		C : 5～9人	G : 40～49人
4) ホームヘルパー2級		D : 10～19人	H : 50人以上
5) ホームヘルパー3級			
6) 介護支援専門員			
7) 福祉用具専門相談員			
8) 社会福祉士			
9) 社会福祉主事			
10) その他 (                                      )			

問7. ヘルパーの上位資格取得の際に、事業所から費用を(全額または一部の)助成している資格は何ですか。(複数回答可)

- 1 : 介護福祉士                            6 : 福祉用具専門相談員  
 2 : 介護職員基礎研修課程修了者        7 : 社会福祉士  
 3 : ホームヘルパー1級                    8 : 社会福祉主事  
 4 : ホームヘルパー2級                    9 : その他 (                      )  
 5 : 介護支援専門員

## II. ヘルパーについてお伺いします(平成19年12月の状況をお答えください)

問8. ヘルパーの賃金についてお伺いします。

ア. 雇用形態別における1ヶ月の実賃金(税・保険料の控除前)について、下記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

(※日給、時給の場合は、1ヶ月分として算出し、各雇用形態に賃金額の異なるヘルパーが複数人所属の場合はその平均値)

雇 用 形 態	賃 金 (1ヶ月)
1) 管理者	
2) サービス提供責任者	
3) ヘルパー(非正職員・常勤)	
4) ヘルパー(非正職員・パート、登録)	

A : 30,000 円未満	F : 200,000 円以上～250,000 円未満
B : 30,000 円以上～50,000 円未満	G : 250,000 円以上～300,000 円未満
C : 50,000 円以上～100,000 円未満	H : 300,000 円以上
D : 100,000 円以上～150,000 円未満	I : その他 ( )
E : 150,000 円以上～200,000 円未満	

イ. ヘルパー（非正職員・パート、登録）の時給は下記のいずれに該当しますか。

（※時給額の異なるヘルパーが複数人所属の場合はその平均値）

- 1 : 800 円未満
- 2 : 800 円以上～1,000 円未満
- 3 : 1,000 円以上～1,200 円未満
- 4 : 1,200 円以上～1,400 円未満
- 5 : 1,400 円以上

問 9. ヘルパーに、交通費及び非サービス時間に対する賃金を支給していますか。

下記の内容について、雇用形態別に、支給状況の該当箇所に○をつけて下さい。

雇用形態	内 容	A:全額支給	B:一部支給	C:支給していない	D:賃金を含む
管 理 者	1)通勤時交通費				
	2)移動時交通費				
	3)移動時間				
	4)待機時間				
	5)書類作成時間				
	6)職場内研修参加時間				
	7)打ち合わせ時間				
サ ー ビ ス 提 供 責 任 者	1)通勤時交通費				
	2)移動時交通費				
	3)移動時間				
	4)待機時間				
	5)書類作成時間				
	6)職場内研修参加時間				
	7)打ち合わせ時間				
ヘル パー  (非正職員・常勤)	1)通勤時交通費				
	2)移動時交通費				
	3)移動時間				
	4)待機時間				
	5)書類作成時間				
	6)職場内研修参加時間				
	7)打ち合わせ時間				
ヘル パー  (非正職員・パート、登録)	1)通勤時交通費				
	2)移動時交通費				
	3)移動時間				
	4)待機時間				
	5)書類作成時間				
	6)職場内研修参加時間				
	7)打ち合わせ時間				

問10. ヘルパーを労働保険・社会保険等に加入させていますか。

下記の内容について、雇用形態別に、加入状況の該当箇所には○をつけて下さい。

雇用形態	内容	A:全額事業所負担 により加入	B:一部事業所負担 により加入	C:自己負担 により加入	D:加入 させていない
管理者	1)雇用保険				
	2)健康保険				
	3)厚生年金				
	4)任意保険				
サービス 提供責任者	1)雇用保険				
	2)健康保険				
	3)厚生年金				
	4)任意保険				
ヘルパー (非正職員・常勤)	1)雇用保険				
	2)健康保険				
	3)厚生年金				
	4)任意保険				
ヘルパー (非正職員・ パート、登録)	1)雇用保険				
	2)健康保険				
	3)厚生年金				
	4)任意保険				

※任意保険～傷害補償保険、損害保険等

問11. ヘルパーに定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種を受けさせていますか。

雇用形態別の受診状況について、該当箇所には○をつけて下さい。

雇用形態	内容	A:全額事業所負担 により受診	B:一部事業所負担 により受診	C:自己負担 により受診	D:受診 させていない
管理者	1)定期健康診断				
	2)インフルエンザ 等の予防接種				
サービス 提供責任者	1)定期健康診断				
	2)インフルエンザ 等の予防接種				
ヘルパー (非正職員・ 常勤)	1)定期健康診断				
	2)インフルエンザ 等の予防接種				
ヘルパー (非正職員・ パート、登録)	1)定期健康診断				
	2)インフルエンザ 等の予防接種				

問12. ヘルパーに有休休暇を付与していますか。

雇用形態別の付与状況について、該当箇所に○をつけて下さい。

	A:規定どおり付与している	B:規定はあるが、十分な付与ができていない	C:規定はあるが、付与が全くできていない	D:規定がない
管理者				
サービス提供責任者				
ヘルパー (非正職員・常勤)				
ヘルパー (非正職員・パート、登録)				

問13. 貴事業所の職場内研修について、参加対象としている雇用形態をお答え下さい。(複数回答可)

- 1: 管理者
- 2: サービス提供責任者
- 3: ヘルパー (非正職員・常勤)
- 4: ヘルパー (非正職員・パート、登録)

問14. ヘルパーに職場外研修の参加に対する参加費及び旅費を支給していますか。

雇用形態別の支給状況について、該当箇所に○をつけて下さい。

	A:全額支給	B:一部支給	C:支給なし
管理者			
サービス提供責任者			
ヘルパー (非正職員・常勤)			
ヘルパー (非正職員・パート、登録)			

問15. 貴事業所では、ヘルパーをどこから利用者宅へ出向かせていますか。

- 1: 事業所から
- 2: 直行直帰
- 3: 事業所からと直行直帰の両方
- 4: その他 [

]

問16. 問15. で、「2: 直行直帰」と答えた方にお伺いします。

ヘルパーとはどのように連絡をとっていますか。(複数回答可)

- 1: 定期的に事務所に来所してもらっている
- 2: 電話
- 3: FAX
- 4: メール
- 5: その他 [

]

問17. 貴事業所では、ヘルパーのヒヤリ・ハットや業務上の事故を防止するためにどのような取り組みを行なっていますか。(複数回答可)

- 1 : ヒヤリ・ハットや事故の対応マニュアルを作成し、ヘルパーの指導にあたっている
- 2 : ヒヤリ・ハットや事故の報告書を作成し、ヘルパーに周知している
- 3 : 事業所内で、ヒヤリ・ハットや事故についての検討会や研修会を実施している
- 4 : 事業所外で、安全管理や介護知識等に関わる研修会に参加させている
- 5 : 特に行なっていない
- 6 : その他 [ ]

問18. 貴事業所では、メンタルヘルスに対して、どのような取り組みを行なっていますか。(複数回答可)

- 1 : 事業所内に相談の場を設け、専門スタッフによるケアを受けられるようにしている
- 2 : 事業所外の専門機関と連携をとり、助言や指導を受けている
- 3 : 管理者による個別相談で対応している
- 4 : 特に行なっていない
- 5 : その他 [ ]

### Ⅲ. ヘルパーの人材確保についてお伺いします(平成19年4月～12月の状況でお答えください)

問19. 貴事業所のヘルパーの退職者の勤続年数(平均)は何年ですか。

- 1 : 3ヶ月未満
- 2 : 3ヶ月以上～6ヶ月未満
- 3 : 6ヶ月以上～1年未満
- 4 : 1年以上～2年未満
- 5 : 2年以上～3年未満
- 6 : 3年以上～5年未満
- 7 : 5年以上～10年未満
- 8 : 10年以上

問20. 貴事業所のヘルパーの人員は十分ですか。(平成19年12月の状況でお答えください)

- 1 : 充足している
- 2 : やや不足している
- 3 : 不足している

問21. ヘルパーの採用における応募状況は下記のいずれに該当しますか。

- 1 : 多い
- 2 : 普通
- 3 : 少ない

問22. 貴事業所では、ヘルパーの採用において、どんな取り組みを行なっていますか。(複数回答可)

- 1 : 情報誌やハローワークなどを通じた、採用情報の広い周知
- 2 : 専門学校等の教育機関との連携を強める(養成講座や専門学校からの実習生の受入れ、ヘルパーの募集)
- 3 : 上位資格取得のための助成を行う
- 4 : 賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する
- 5 : 特に対応していない
- 6 : その他 [ ]

問23. 貴事業所のヘルパーの定着状況は下記のいずれに該当しますか。

- 1 : 良い
- 2 : 普通
- 3 : 悪い

問24. ヘルパーの定着を図るために、どのような取り組みを行なっていますか。(複数回答可)

- 1 : 雇用形態を常勤化させる
- 2 : 賃金を上げる
- 3 : 安定した労働時間を確保する
- 4 : 福利厚生を充実させる
- 5 : 労働時間や仕事内容の希望を聞く

- 6：休暇のとりやすい環境づくりを目指す
- 7：職場内コミュニケーションの充実化を図る
- 8：職場環境の改善（メンタルヘルス対策等）を図る
- 9：事業所内外研修へ参加の機会を増やす
- 10：上位資格取得のための助成を行う
- 11：特に行なっていない
- 12：その他

{

}

#### IV. 貴事業所の経営・運営状況についてお伺いします

問25. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化についてお伺いします。貴事業所の経営状況等について、下記のいずれに該当しますか。（平成18年4月から平成19年12月の状況にかけてお答えください）

1) 収支状況

- (1：黒字になった 2：やや黒字になった 3：やや赤字になった 4：赤字になった 5：変わらない)

2) 全ヘルパーの業務量の平均

- (1：増えた 2：やや増えた 3：やや減った 4：減った 5：変わらない)

3) 全ヘルパーの賃金の平均

- (1：上がった 2：やや上がった 3：やや下がった 4：下がった 5：変わらない)

4) 全ヘルパーの労働時間の平均

- (1：増えた 2：やや増えた 3：やや減った 4：減った 5：変わらない)

5) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情

- (1：増えた 2：やや増えた 3：やや減った 4：減った 5：変わらない 6：もともとなかった)

6) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情

- (1：増えた 2：やや増えた 3：やや減った 4：減った 5：変わらない 6：もともとなかった)

問26. 貴事業所の運営、経営上の問題点は、下記のいずれに該当しますか。(複数回答可)

- 1：介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である
- 2：介護保険の請求事務が煩雑である
- 3：現在の介護報酬では十分な賃金を支払えない
- 4：有能な人材確保が難しい
- 5：ヘルパーの専門知識や技術が不足している
- 6：利用者の介護サービス等にかかる理解が十分ではない
- 7：利用者の家族の介護サービス等にかかる理解が十分ではない
- 8：その他

{

}

問27. 貴事業所において、運営、経営の向上を図るための対応状況として、下記のいずれに該当しますか。(複数回答可)

- 1：新規に指定介護サービスを増やした
- 2：新規に指定外の介護サービスを増やした
- 3：介護サービスを減らした
- 4：要介護の高い利用者を増やした
- 5：特定事業所加算を取得した
- 6：営業地域を拡大した
- 7：営業地域を縮小した
- 8：事業所の宣伝の普及を図った
- 9：特に対応していない

10：その他

{

}

問28. 貴事業所では、今後、特定事業所加算を取る予定ですか。

- 1：取る            2：取らない            3：わからない

問29. 問28. で「2：取らない」と答えた方にお伺いします。

その理由は何ですか。

- 1：特定事業所加算の要件が高い  
2：利用者負担が増すので取らない  
3：その他

{

}

問30. 貴事業所の利用者数についてお伺いします。

ア. 介護予防訪問介護における利用者数は何人ですか。平成18年12月及び平成19年12月の状況について下記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

	平成18年12月	平成19年12月
介護予防訪問介護利用者数		

A：0人	E：30～39人	I：70～79人
B：1～9人	F：40～49人	J：80～89人
C：10～19人	G：50～59人	K：90～99人
D：20～29人	H：60～69人	L：100人以上

イ. 訪問介護における利用者数は何人ですか。平成18年12月及び平成19年12月の状況について下記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

	平成18年12月	平成19年12月
訪問介護利用者数		

A：0人	E：30～39人	I：70～79人
B：1～9人	F：40～49人	J：80～89人
C：10～19人	G：50～59人	K：90～99人
D：20～29人	H：60～69人	L：100人以上

ウ. 介護予防訪問介護における要支援別の利用者は何人ですか。平成18年12月及び平成19年12月の状況について下記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

	平成18年12月	平成19年12月
要支援1		
要支援2		

A：0人	E：15～19人	I：35～39人
B：1～4人	F：20～24人	J：40～44人
C：5～9人	G：25～29人	K：45～49人
D：10～14人	H：30～34人	L：50人以上

エ. 訪問介護における要介護度別の利用者数は何人ですか。平成18年12月及び平成19年12月の状況について下記より該当する項目をそれぞれ記入してください。

	平成18年12月	平成19年12月
要介護1		
要介護2		
要介護3		
要介護4		
要介護5		

A : 0人	E : 15～19人	I : 35～39人
B : 1～4人	F : 20～24人	J : 40～44人
C : 5～9人	G : 25～29人	K : 45～49人
D : 10～14人	H : 30～34人	L : 50人以上

#### V. 事後規制の強化についてお伺いします

問31. 18年4月より、事後規制の強化が図られましたが、下記項目について必要だと思いますか。また、その理由はなんですか。

1) 指定の更新制（6年毎）の導入

1 : 必要である      2 : 不要である      3 : どちらでもない

その理由

2) 指定の欠格事由に、過去5年以内に指定の取消しを受けた事業者の法人役員等が追加されたことについて

1 : 必要である      2 : 不要である      3 : どちらでもない

その理由

3) 指定の取消処分を受けた法人が、複数の事業所を経営する場合、連座して傘下の事業所も指定が取り消されることについて

1 : 必要である      2 : 不要である      3 : どちらでもない

その理由

4) 事後規制に関することで、ご意見があればお書きください。

問32. 不正事業者などに対する事後規制の強化が図られたことにより、事業所内で、なんらかの対策等を講じましたか。(複数回答可)

- 1: 関係する研修会に参加
- 2: 経営コンサルタント会社等に相談・指導を受けた
- 3: 事業所内で、運営基準の適合状況の確認を行った
- 4: 特にしていない
- 5: その他

[ ]

**Ⅵ. 実地指導についてお伺いします(平成18年4月～平成19年12月の状況でお答えください)**

問33. 実地指導を受けましたか。

- 1: 受けた
- 2: 受けていない

問34. 実地指導で何か指摘を受けましたか。

- 1: 受けた
- 2: 受けていない

問35. 行政に対し、「実地指導」の在り方について、現場サイドより意見・要望があればお書きください。

[ ]

**Ⅶ. 介護サービス情報の公表制度についてお伺いします(報告・調査・公表の対象となる事業所のみ)**

問36. 介護サービス情報の公表についてどう思いますか。

- 1: 事業所をPRするきっかけになる
- 2: 運営体制を整えるきっかけになる
- 3: 事業内容を整えるきっかけになる
- 4: その他

[ ]

問37. 「介護サービス情報の公表制度」に対するご意見・ご要望があればお書きください。

[ ]

## Ⅷ. 現行の介護保険制度についてお伺いします

問38. 今後の訪問介護事業のサービス体系についてお伺いします。

現在、介護保険制度における訪問介護は、身体介護、生活援助、通院乗降等介助が、位置づけられております。また、18年4月より、介護予防が導入されてもいますが、今後、介護保険が担うべき範囲のサービスとして、追加すべきサービス、削除してもよいと思われるサービスがあれば、その理由も含めてお書きください。(自由記述)

1) 追加すべきサービスとその理由

[ ]

2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由

[ ]

### 参考

○訪問介護におけるサービス行為ごとの区分等について(老計第10号)

#### 1 身体介護

- 1-0 サービス準備・記録等
- 1-1 排泄・食事介助
- 1-2 清拭・入浴、身体整容
- 1-3 体位変換、移動・移乗介助、外出介助
- 1-4 起床及び就寝介助
- 1-5 服薬介助
- 1-6 自立生活支援のための見守りの援助

#### 2 生活援助

- 2-0 サービス準備等
- 2-1 掃除
- 2-2 洗濯
- 2-3 ベッドメイク
- 2-4 衣類の整理・被服の補修
- 2-5 一般的な調理、配下膳
- 2-6 買い物・薬の受け取り

問39. 現在の訪問介護における介護報酬単価についてお伺いします。

介護報酬の単価設定について、下記のいずれに該当しますか。また、その選択した理由をお答えください。

- 1) 身体介護 (1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)
- 2) 生活援助 (1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)
- 3) 通院乗降等介助 (1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)
- 4) 介護予防訪問介護費<Ⅰ>  
(1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)
- 5) 介護予防訪問介護費<Ⅱ>  
(1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)
- 6) 介護予防訪問介護費<Ⅲ>  
(1:高い 2:やや高い 3:やや低い 4:低い 5:どちらでもない)

問40. 問39で、「3:やや低い」もしくは「4:低い」と複数回答された方についてお伺いします。今後、介護報酬を引き上げるためには、どんなことが必要であると思いますか。(複数回答可)

- 1:全ての利用者に対する負担額の引き上げ
- 2:高所得者等一部の利用者に対する負担額の引き上げ
- 3:総体的な、介護保険料の引き上げ
- 4:介護保険料を40歳未満の人からも徴収する
- 5:介護報酬における加算の対象を増やす
- 6:消費税を上げる
- 7:その他

[ ]

問41. 問38で、「5:介護報酬における加算の対象を増やす」と回答された方にお伺いします。増やすべき加算として、どういった対象が考えられますか。(自由記述)

[ ]

問42. 最後に、介護保険制度について市町村や国に要望があれば、自由にお書きください。(自由記述)

[ ]

# 北海道ホームヘルプサービス協議会

## ヘルパーにおける業務状況等調査

この調査は、ヘルパーの労働条件と訪問介護事業所の経営状況の実態について調査し、同じく現在実施の「訪問介護事業所における経営状況等調査」の集計結果と比較・分析するために、お願いするものです。介護サービスの担い手であるヘルパーの確保とサービスの質の向上を図るために、現行制度の課題を明らかにすることを目的として実施いたします。

ご多忙のところ誠に恐縮に存じますが、是非ともご協力を賜りますようお願い申し上げます。

### <記入上の注意>

- ・各設問に対し、該当する番号に○をつけるか、回答欄があるものについては必要事項をご記入いただき、返信用封筒をご使用の上、平成20年2月25日までに返送くださいますようお願いいたします。
- ・ご回答いただきました結果につきましては、集計・分析し、報告書としてまとめさせていただきますが、個人的な事やあなたのお考えが外部に漏れることは一切ないことをお約束いたします。

## I. あなたの所属事業所についてお伺いします（平成19年12月の状況をお答えください）

問1. あなたの所属事業所の所在地（地区）はどちらですか。

- |             |       |       |
|-------------|-------|-------|
| 1：札幌        | 6：空知  | 11：胆振 |
| 2：石狩（札幌を除く） | 7：上川  | 12：日高 |
| 3：渡島        | 8：留萌  | 13：十勝 |
| 4：檜山        | 9：宗谷  | 14：釧路 |
| 5：後志        | 10：網走 | 15：根室 |

問2. あなたの所属事業所の組織形態は何ですか。

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1：地方公共団体        | 6：協同組合及び連合会      |
| 2：社会福祉協議会       | 7：営利法人           |
| 3：社会福祉法人（社協を除く） | 8：特定非営利活動法人（NPO） |
| 4：医療法人          | 9：その他（           |
| 5：社団・財団法人       | ）                |

## II. あなたご自身のことについてお伺いします（平成19年12月の状況をお答えください）

問3. あなたの性別はどちらですか。

- |      |      |
|------|------|
| 1：男性 | 2：女性 |
|------|------|

問4. あなたの年齢を教えてください。

- |       |         |
|-------|---------|
| 1：10代 | 4：40代   |
| 2：20代 | 5：50代   |
| 3：30代 | 6：60代以上 |

問5. あなたの雇用形態は何ですか。

- 1 : 管理者
- 2 : サービス提供責任者
- 3 : ヘルパー (非正職員・常勤)
- 4 : ヘルパー (非正職員・パート、登録)
- 5 : その他 ( )

問6. あなたの所属事業所での勤務年数は何年ですか。

- 1 : 1年未満
- 2 : 1年以上～2年未満
- 3 : 2年以上～3年未満
- 4 : 3年以上～5年未満
- 5 : 5年以上～10年未満
- 6 : 10年以上

問7. ヘルパーとしての経験年数は何年ですか。

- 1 : 1年未満
- 2 : 1年以上～2年未満
- 3 : 2年以上～3年未満
- 4 : 3年以上～5年未満
- 5 : 5年以上～10年未満
- 6 : 10年以上

問8. あなたの保有資格は何ですか。(複数回答可)

- 1 : 介護福祉士
- 2 : 介護職員基礎研修課程修了者
- 3 : ホームヘルパー1級
- 4 : ホームヘルパー2級
- 5 : ホームヘルパー3級
- 6 : 介護支援専門員
- 7 : 福祉用具専門相談員
- 8 : 社会福祉士
- 9 : 社会福祉主事
- 10 : その他 ( )

問9. あなたの取得予定の資格は何ですか。(複数回答可)

- 1 : 介護福祉士
- 2 : 介護職員基礎研修課程修了者
- 3 : ホームヘルパー1級
- 4 : ホームヘルパー2級
- 5 : 介護支援専門員
- 6 : 福祉用具専門相談員
- 7 : 社会福祉士
- 8 : 社会福祉主事
- 9 : 特にない

問10. 問9で「1 : 介護福祉士」と答えた方にお伺いします。

介護福祉士の資格を取得する理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 : 事業所からの要請があるため
- 2 : 事業所からの助成が出るため
- 3 : 自身の資質向上のため
- 4 : 給与が上がるため
- 5 : その他 [ ]

問11. 賃金形態は下記のいずれに該当しますか。

- 1 : 月額
- 2 : 日給
- 3 : 時給
- 4 : その他 [ ]

問12. あなたの1ヶ月の実賃金(税・保険料の控除前)は下記のいずれに該当しますか。

(※平成19年12月の状況で、日給、時給の場合は、1ヶ月分として算出)

- 1 : 30,000円未満
- 2 : 30,000円以上～50,000円未満
- 3 : 50,000円以上～100,000円未満
- 4 : 100,000円以上～150,000円未満
- 5 : 150,000円以上～200,000円未満
- 6 : 200,000円以上～250,000円未満
- 7 : 250,000円以上～300,000円未満
- 8 : 300,000円以上
- 9 : その他 ( )

問13. 問11で「2：時給」と答えた方にお伺いします。時給（業務区分別に設定されていれば、その平均）は下記のいずれに該当しますか。

- 1：800円未満  
2：800円以上～1,000円未満  
3：1,000円以上～1,200円未満  
4：1,200円以上～1,400円未満  
5：1,400円以上

問14. 定期昇給はありますか。

- 1：ある 2：ない 3：わからない

問15. あなたにとって今の賃金の額をどのようにとらえていますか。

- 1：高い 2：低い 3：妥当だと思う

問16. 交通費及び非サービス時間に対する賃金は支給されていますか。下記の項目について、該当する箇所に○をつけて下さい。

	A:全額支給されている	B:一部支給されている	C:支給されていない
1)通勤時交通費			
2)移動時交通費			
3)移動時間			
4)待機時間			
5)書類作成時間			
6)職場内研修参加時間			
7)打ち合わせ時間			

問17. 福利厚生についてお伺いします。

1) 労働保険・社会保険に加入していますか。

下記の項目について、該当する箇所に○をつけて下さい。

	A:全額事業所負担により加入	B:一部事業所負担により加入	C:自己負担により加入	D:加入していない
1)雇用保険				
2)健康保険				
3)厚生年金				
4)任意保険				

※任意保険～傷害補償保険、損害保険等

2) 定期健康診断の受診及びインフルエンザ等の予防接種を受けていますか。

下記の項目について、該当する箇所に○をつけて下さい。

	A:全額事業所負担により受けている	B:一部事業所負担により受けている	C:自己負担により受けている	D:受けていない
1)定期健康診断				
2)インフルエンザ等の予防接種				

- 3) 有給休暇は取得できていますか。
- 1 : 規定があり、取得できている
  - 2 : 規定はあるが、あまり取得できていない
  - 3 : 規定はあるが、全く取得できていない
  - 4 : 規定がない
  - 5 : その他 [ ]

- 4) 利用者からの感染症やその他業務中の事故があり休暇をとらなければならないときの給料の補償体制がありますか。
- 1 : ある
  - 2 : ない
  - 3 : わからない

問18. 事業所内の研修会に参加していますか。

- 1 : 参加している
- 2 : 参加したいが、対象者ではないため、参加できない
- 3 : 参加していない
- 4 : 研修会が行われていない

問19. 事業所外での研修会に参加していますか。

- 1 : 事業所の全額負担により参加している
- 2 : 事業所の一部負担により参加している
- 3 : 自己負担で参加している
- 4 : 参加していない

問20. あなたが、現在の仕事を選んだ理由は、下記のいずれに該当しますか。(複数回答可)

- 1 : 資格を生かすため
- 2 : 生活のため
- 3 : 空いてる時間を利用して収入を得たかった
- 4 : 介護の仕事に興味があった
- 5 : 人の役に立つ仕事がしたかった
- 6 : その他 ( )

問21. ご自身の事業所の変更等についてお伺いします。

1) ヘルパーの仕事をしてから何回くらい事業所を替えていますか。

- 1 : 0回
- 2 : 1回
- 3 : 2回
- 4 : 3～5回
- 5 : 5回以上

2) また、1回以上変更されているその平均勤続年数は何年ですか。

- 1 : 3ヶ月未満
- 2 : 3ヶ月以上～6ヶ月未満
- 3 : 6ヶ月以上～1年未満
- 4 : 1年以上～2年未満
- 5 : 2年以上～3年未満
- 6 : 3年以上～5年未満
- 7 : 5年以上～10年未満
- 8 : 10年以上

3) 1) で、「1 : 0回」以外の答えをした方にお伺いします。

なぜ、事業所を変更しましたか。(複数回答可)

- 1 : 正規職員等、勤務形態の改善が図られないから
- 2 : 賃金が低かったから
- 3 : 労働時間が不規則だったから
- 4 : 有休が取りにくいから
- 5 : 福利厚生が不十分だったから
- 6 : 前の事業所の考えが自分の福祉観とかけ離れていたから
- 7 : 上司や仲間とうまく関係が作れなかったから

- 8：指導・相談体制が整ってなかったから
- 9：職場の雰囲気が悪かったから
- 10：職場内セクハラもしくはパワハラがあったから
- 11：その他 [ ]

4) あなたは現在、ひとつの事業所だけで勤務されていますか。それとも、掛け持ちで他の事業所にも勤務されていますか。

- 1：ひとつの事業所のみで勤務
- 2：2つ以上の事業所で勤務

5) 4)で「2：2つ以上の事業所で勤務」とお答えした方にお伺いします。事業所を掛け持ちされている理由はなんですか。

- 1：自身の資質向上のため
- 2：経済的な理由
- 3：その他 [ ]

問22. ヘルパーをしていて負担を感じる仕事は下記のいずれに該当しますか。

- 1：身体介護
- 2：生活援助
- 3：通院等乗降介助
- 4：特にない
- 5：その他 ( )

問23. ヘルパーの社会的地位についてどのように思いますか。

- 1：とても高い
- 2：少し高い
- 3：低くも高くもない
- 4：少し低い
- 5：とても低い

問24. 平成17年7月26日厚生労働省の「原則として医療行為には該当しないとされている行為」における通知により、介護者が行なってよいとされた医療行為が整理されましたが、そのことについてどう思いますか。

- 1：とても良いことだと思う
- 2：実の所とても怖く、出来れば関わりたくない
- 3：厚生労働省令の内容は、やはり医療機関が行うべき事で、ヘルパーはしない方が良い。
- 4：その他 ( )

問25. 厚生労働省令でヘルパーの不適切事例が出ていますが、ヘルパーをしていて、「もう少し利用者に対し関わってもいいのでは」と思うサービスはありますか。

- 1：窓拭きや花の水やりなどの本人の居住空間内にかかわる援助
- 2：理学療法士指導のもとによる自宅のリハビリ介助
- 3：銭湯や温泉などの外出援助
- 4：閉じこもりを防ぐための散歩介助
- 5：その他 ( )

問26. 一時、ヘルパーが過剰に生活援助のサービス提供をし、利用者の自立を阻害しているという世論が飛び交いました。その件について阻害していると思いますか。また、その理由はなんですか。

- 1：思う
- 2：思わない

[ その理由 ]

問27. 介護中に、ケガなど利用者に被害を与えた、または与えそうになったことはありますか。

1：ある 2：ない

問28. 現場に入って、利用者に対し虐待しそうになったことがありましたか。

1：ある 2：ない

問29. 仕事上で、セクシャルハラスメントで悩んだ（悩んでいる）ことはありますか。

1：ある 2：ない

問30. 問29. で、「1：ある」と答えた方にお伺いします。

1) 受けた（受けている）相手は、誰ですか。

1：職場の上司 2：職場の同僚 3：利用者 4：利用者の家族

5：その他 [

2) どのように対応しましたか。（どのように対応しようと思えますか。）

1：上司に相談

2：直接拒否

3：我慢

4：その他 [

問31. あなたの事業所においてパワーハラスメントで悩んだ（悩んでいる）ことはありますか。

1：ある 2：ない

問32. 問31. で、「1：ある」と答えた方にお伺いします。

1) それは、どのような内容ですか。

1：暴言

2：他の職員との差別を感じる

3：暴力を受ける

4：その他 [

2) パワーハラスメントについて、どのように対応していますか。

1：仲間に相談している

2：家族に相談している

3：さらに上の上司に相談したことがある

4：相談したいが、その後の自分への処遇が怖く、耐えている

5：その他 [

問33. ヘルパー業務がきっかけで、メンタルクリニック等に通院したことがありますか。

1：ある 2：ない

問34. 仕事上の悩みや課題は何ですか。（複数回答可）

1：介護サービス提供にかかる書類の作成が煩雑である

2：介護保険の請求事務が煩雑である

3：専門知識や技術が不足している

4：長く現場を担当していると、慣れ合いが生じ、ヘルパーとしての倫理が守れなくなる

5：マンツーマンの仕事ですぐに指示を仰げない

6：サービス提供責任者等とうまく連携が取れない

7：家族・身内の人よりも信頼されてしまう

8：利用者や利用者の家族のクレーム対応に困る

9：その他 [

問35. 問34. で、「3: 専門知識や技術が不足している」と答えた方にお伺いします。不足していると思われる知識や技術は何ですか。(自由記述)

[ ]

問36. 現在のあなたの仕事等における満足度について、下記項目ごとにお答え下さい。

- 1) 仕事の内容 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 2) 業務量 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 3) 賃金 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 4) 労働時間・勤務体制 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 5) 福利厚生 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 6) 人事評価 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 7) 職場の人間関係 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)
- 8) 研修等による教育訓練 (1: 満足 2: やや満足 3: 普通 4: やや不満足 5: 不満足)

### Ⅲ. 介護保険制度に伴うご自身の影響等についてお伺いします

問37. 18年4月の改正介護保険制度に伴う変化についてお伺いします。あなた自身について、下記項目ごとにお答え下さい。(平成18年4月から平成19年12月の状況にかけてお答えください)

- 1) 業務量 (1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない)
- 2) 賃金 (1: 上がった 2: やや上がった 3: やや下がった 4: 下がった 5: 変わらない)
- 3) 交通費 (1: 上がった 2: やや上がった 3: やや下がった 4: 下がった 5: 変わらない)
- 4) 福利厚生  
(1: 改善された 2: やや改善された 3: やや悪くなった 4: 悪くなった 5: 変わらない)
- 5) 労働時間 (1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない)
- 6) 利用者からの介護保険サービスに対する苦情  
(1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない 6: もともとなかった)
- 7) 利用者の家族からの介護保険サービスに対する苦情  
(1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない 6: もともとなかった)
- 8) 事業所内で受ける研修回数  
(1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない 6: 研修自体行われてない)
- 9) 事業所外の研修に参加する機会  
(1: 増えた 2: やや増えた 3: やや減った 4: 減った 5: 変わらない)

問38. 予防訪問介護が導入されてから、現場で困っていることは何ですか。(自由記述)

[ ]

問 39. 予防訪問介護が導入されてから、メリット・デメリットを感じていることは何ですか。(自由記述)

[ ]

問 40. 今後の訪問介護事業のサービス体系についてご意見をお伺いします。

現在、介護保険制度における訪問介護は、身体介護、生活援助、通院乗降等介助が、位置づけられております。また、18年4月より、介護予防が導入されてもいますが、今後、介護保険が担うべき範囲のサービスとして、追加すべきサービス、削除してもよいと思われるサービスがあれば、その理由も含めてお書きください。(自由記述)

1) 追加すべきサービスとその理由

[ ]

2) 削除してもよいと思われるサービスとその理由

[ ]

参考

○訪問介護におけるサービス行為ごとの区分等について(老計第10号)

1 身体介護

- 1-0 サービス準備・記録等
- 1-1 排泄・食事介助
- 1-2 清拭・入浴、身体整容
- 1-3 体位変換、移動・移乗介助、外出介助
- 1-4 起床及び就寝介助
- 1-5 服薬介助
- 1-6 自立生活支援のための見守りの援助

2 生活援助

- 2-0 サービス準備等
- 2-1 掃除
- 2-2 洗濯
- 2-3 ベッドメイク
- 2-4 衣類の整理・被服の補修
- 2-5 一般的な調理、配下膳
- 2-6 買い物・薬の受け取り

問 41. 最後に、介護保険制度について市町村や国に訴えたいことがあれば、自由にお書きください。

(自由記述)

[ ]



北海道ホームヘルプサービス協議会  
**ホームヘルプサービス  
実態調査報告書**

発行日：平成20年7月

発行：北海道ホームヘルプサービス協議会

〒060-0002

札幌市中央区北2条西7丁目1

北海道社会福祉総合センター

(かでの2.7) 3階

北海道社会福祉協議会 地域福祉課内

TEL 011-241-3976

FAX 011-251-3971