

平成27年度

# 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

---

平成27年度の介護報酬改定では、介護職員の処遇改善をはじめとした介護人材確保対策の推進等がされましたが、全体としては大幅なマイナス改定となりました。

また、介護保険法の改正により、介護予防訪問介護の地域支援事業への移行が段階的に始まり、今後ホームヘルプサービスを取り巻く状況は、大きな影響が予測されます。

そこで、本会制度推進委員会では、これらの改定に伴う事業所への影響を調査し、事業所の経営状況、課題等を把握し、今後の制度改善への提言に向けた資料としてまとめました。

今回の調査では、実態調査アンケートを行った際に、ヒアリング調査に同意された事業所から調査対象を抽出し、5つの事業所へ面接調査を行わせていただき、その結果もまとめました。

さらに、訪問介護事業所では、人材不足・人材確保が深刻化しており、大きな課題となっているため、ヘルパーに対する労働意識に関するアンケート調査も併せて行いました。

これらの調査結果が、介護保険制度等の課題を明らかにするとともに、利用者の自立した生活に資するサービス提供を行っている訪問介護サービスの今後のあり方や運営について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事業所関係者のみなさま、また報告書作成にあたり多大なご尽力をいただきました制度推進委員会の委員のみなさまに厚くお礼申し上げます。

平成28年6月

北海道ホームヘルプサービス協議会  
会 長 七 戸 キヨ子

# もくじ

はじめに .....	1
<b>第1章 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（アンケート調査）について .....</b>	<b>5</b>
I. 事業所の属性について .....	6
1. 事業所の組織形態、収支の状況について .....	6
(1) 訪問介護事業所における組織形態について .....	6
(2) 1ヶ月の収支の状況の変化について .....	6
(3) 事業所の組織形態と事業規模・勤続年数の関係について .....	7
2. 職員数について .....	9
(1) 訪問介護員、その他の職員の人数について .....	9
(2) サービス提供責任者の人数について .....	10
1) サービス提供責任者の総数（保有資格数）について .....	10
2) 事業所ごとの「サービス提供責任者」の人数について .....	11
(3) 管理者と兼務しているサービス提供責任者について .....	11
3. 訪問介護員の賃金について .....	12
(1) 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 .....	12
1) サービス提供責任者について .....	12
2) 常勤訪問介護員（サービス提供責任者は除く）について .....	12
(2) 非常勤訪問介護員（パート、登録等）の時給について .....	12
4. サービスの提供状況について .....	13
(1) 介護予防訪問介護サービスの提供状況について .....	13
(2) 訪問介護サービスの提供状況について .....	15
5. サービス提供している集合住宅について .....	17
(1) 集合住宅へのサービス提供の有無及び利用者の減算対象について .....	17
(2) 減算対象となる要件について .....	18
II. 身体介護の区分見直しによる変化について .....	19
6. 身体介護の時間区分の見直しによる変化状況 .....	19
(1) 身体介護の時間区分「20分未満」の算定状況について .....	19
(2) サービス内容について .....	19
III. 平成27年度加算申請状況について .....	20
7. 介護職員処遇改善加算の申請状況について .....	20
(1) 訪問介護における介護職員処遇改善加算の申請状況について .....	20
(2) 平成27年度介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件について .....	21
(3) 平成27年度の介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況について .....	23
(4) 介護職員処遇改善加算を取得しない理由について .....	24

8. 加算を活用した処遇改善を行う上での課題について	25
9. 特定事業所加算の状況について	26
(1) 特定事業所加算の届出状況について	26
(2) 特定事業所加算の取得状況について	26
(3) 特定事業所加算の届出を行わない理由について	27
(4) 特定事業所加算の改善を要望する事項について	28
(5) 中山間地域等における加算の算定状況について	29
(6) 生活機能向上連携加算の算定状況について	29
IV. ヘルパーの人材確保について	30
10. ヘルパーの退職と募集の状況	30
(1) ヘルパーの退職者の勤続年数について	30
(2) ヘルパーの退職理由について	30
(3) ヘルパーの採用における取り組み状況について	32
(4) ヘルパーの定着を図るための取り組み状況について	33
(5) 入職数、離職数について	34
1) 常勤職員入職人数	34
2) 非常勤職員入職人数	35
3) 常勤職員離職人数	36
4) 非常勤職員離職人数	37
V. 喀痰吸引等の進捗状況について	38
11. 喀痰吸引等の進捗状況について	38
(1) 喀痰吸引等研修の受講状況について	38
(2) 研修の種類について	38
(3) 実地研修先について	39
(4) 受講しない理由について	39
VI. 介護保険制度に関する市町村や国への要望について	41
<b>第2章 ヘルパーの労働意識に関するアンケート調査について</b>	<b>43</b>
I. 調査回答者（ヘルパー）の属性	44
1. 年齢	44
2. 所属事業所での勤務年数	44
3. ヘルパーとしての経験年数	44
4. 雇用形態	45
II. ヘルパーの仕事に対する意識	46
1. ヘルパーをしていてやりがいを感じる仕事	46
2. 仕事等における満足度について	47
(1) 仕事の内容	47
(2) 業務量	48
(3) 賃金	49
(4) 職場の人間関係	50
(5) 研修等による教育訓練	51
3. 現在の仕事を選んだ理由	52

4. これからも長く介護の仕事をしたと思っているかについて	54
5. 仕事上の悩みや課題	55
<b>第3章 まとめ</b>	57
Ⅰ 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（アンケート調査）結果から	57
Ⅱ 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（ヒアリング調査）結果から	59
Ⅲ ヘルパーの労働意識に関するアンケート調査結果から	64
<b>【資料編】</b>	
○平成27年度ホームヘルプサービス実態調査票	66
○ヘルパーの労働意識に関するアンケート調査	73
○制度推進委員会名簿、開催状況	74

# 第1章 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（アンケート調査）について

---

## 【調査概要】

1. 調査の目的 平成27年度の介護報酬改定の効果検証や事業所の経営状況、課題等を把握し、今後の制度改善への提言に向けた基礎資料とする。
2. 調査対象 北海道内訪問介護事業所
3. 調査対象数 1,678ヶ所（有効送付数1,675ヶ所）
4. 調査時期 調査実施日 平成27年10月2日  
回答期日 平成27年12月4日  
調査基準日 平成27年10月1日
5. 調査方法 郵送、メールによるアンケート記入方式
6. 有効回答数 413ヶ所（回収率 24.7%）
7. 報告書における調査結果の見方（数値等について）
  - 1) 調査結果の表の数値は、回答数、回答率（％：パーセント）で表示している。（％）の母数は、その調査項目に該当する回答事業所（無回答を除く）の総数であり、その数は全体及びn（設問に関する回答数）で示している。
  - 2) （％）の数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数第1位までを表示している。
  - 3) 選択肢の回答は、単数回答（SA：○は1つ）と複数回答（MA：○はいくつでも）の2種類がある。複数回答の場合、その回答割合（％）の合計は100.0%を超える場合がある。
  - 4) 必要に応じて、事業規模別と組織形態別の傾向について分析している。それぞれの有効回答数に違いが生じるため、全体の傾向をみる時は組織形態別で示している。なお、事業規模別の場合、売上高無回答については、数表に表記していない。そのため、各売上高の回答数の合計は、全体の事業所数の合計と一致しない。

## I. 事業所の属性について

### 1. 事業所の組織形態、収支の状況について

#### (1) 訪問介護事業所における組織形態について（問1）

事業所の組織形態は「営利法人」が180ヶ所（43.6%）と高く、次いで「社会福祉協議会」が109ヶ所（26.4%）、「社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）」が56ヶ所（13.6%）となっている。

図表1-1-① 訪問介護事業所における組織形態

(SA:事業所数)

事業所数	地方公共団体	一部事務組合・広域連合	社会福祉協議会	社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）	医療法人	公益法人	農業協同組合及び連合会	消費生活協同組合及び連合会	営利法人（会社）	特定非営利活動法人(NPO)	企業組合	その他
n=413	3	0	109	56	29	7	1	1	180	23	4	0
	0.7%	0.0%	26.4%	13.6%	7.0%	1.7%	0.2%	0.2%	43.6%	5.6%	1.0%	0.0%

※（2）以降については、「一部事務組合・広域連合」、「公益法人」、「農業協同組合及び連合会」、「消費生活協同組合及び連合会」、「企業組合」「その他」を合わせて「公益法人、組合等」で集計する。

図表1-1-② 訪問介護事業所における組織形態（統合）

(SA:事業所数)

事業所数有効回答数	地方公共団体	社会福祉協議会	社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）	医療法人	営利法人（会社）	特定非営利活動法人(NPO)	公益法人、組合等
n=413	3	109	56	29	180	23	13
	0.7%	26.4%	13.6%	7.0%	43.6%	5.6%	3.1%

#### (2) 1ヶ月の収支の状況の変化について（問4）

収支の変化については、平成26年9月（1ヶ月間）と平成27年9月（1ヶ月間）を比較し、売上高（-0.9%）、事業活動収支差額（+3.2%）、常勤・非常勤の訪問介護員の訪問介護員の人件費（+0.5%）となった。本調査期間は9月1ヶ月間の比較であり、年度末等に行う処遇改善加算に伴う一時金の支給を反映できていない。平成27年度介護報酬改定は処遇改善加算の率を上昇したが本体部分はマイナス改定であること、ならびに本調査では売上高が減少していることから、年度末に一時金等の支給後の事業活動収支差額はさらに減少すると推測する。

図表1-2-① 平成26年9月（1ヶ月間）と平成27年9月（1ヶ月間）の収支状況

(有効回答 n=267)

(千円)

	平成26年9月	平成27年9月	増減率
売上高	935,981	927,995	-0.9%
平均金額	3,559	3,528	
事業活動収支差額	236,043	243,651	3.2%
平均額	898	926	
非常勤の訪問介護員の人件費	605,420	608,231	0.5%
平均金額	2,302	2,313	

図表1-2-② 平成26年9月（1ヶ月間）と平成27年9月（1ヶ月間）の収支状況（売上高別）

(千円)

	事業所数	100万円未満	100万円以上 300万円未満	300万円以上 500万円未満	500万円以上
平成26年9月	n=331	105	105	55	66
		31.7%	31.7%	16.6%	19.9%
平成27年9月	n=355	122	114	63	56
		34.4%	32.1%	17.7%	15.8%

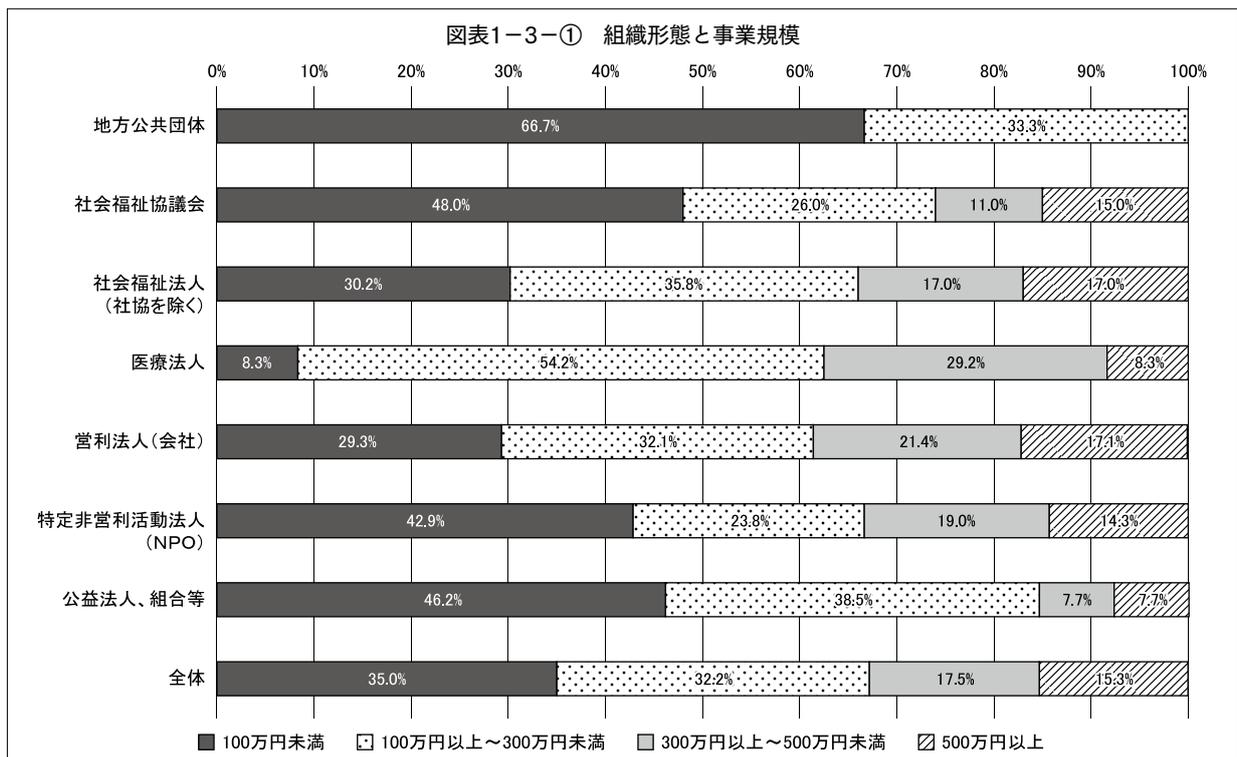
(3) 事業所の組織形態と事業規模・勤続年数の関係について

組織形態別に事業規模を見ると次の点が指摘される。

- ・「地方公共団体」、「社会福祉協議会」、「特定非営利活動法人（NPO）」は100万円未満が多い。
- ・「社会福祉法人（社協を除く）」、「営利法人（会社）」は「100万円未満」より「100万円以上～300万円未満」がやや多い。
- ・「医療法人」、「公益法人、組合等」は「100万円以上～300万円未満」が半数を占める。
- ・「医療法人」、「営利法人（会社）」は「300万円以上～500万円未満」が2割以上あり、他の組織形態より多い。さらに500万円以上も多い。
- ・「500万円以上」は「社会福祉法人（社協を除く）」、「営利法人（会社）」にやや多い。

図表1-3-① 平成26年9月（1ヶ月間）と平成27年9月（1ヶ月間）の収支状況（組織形態別）  
(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	100万円未満	100万円以上～300万円未満	300万円以上～500万円未満	500万円以上
地方公共団体	n=3	2 66.7%	1 33.3%		
社会福祉協議会	n=100	48 48.0%	26 26.0%	11 11.0%	15 15.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=53	16 30.2%	19 35.8%	9 17.0%	9 17.0%
医療法人	n=24	2 8.3%	13 54.2%	7 29.2%	2 8.3%
営利法人(会社)	n=140	41 29.3%	45 32.1%	30 21.4%	24 17.1%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=21	9 42.9%	5 23.8%	4 19.0%	3 14.3%
公益法人、組合 等	n=13	6 46.2%	5 38.5%	1 7.7%	1 7.7%
全体	n=354	124 35.0%	114 32.2%	62 17.5%	54 15.3%



また、組織形態別に勤続年数を見ると次の点が指摘される。

- ・「地方公共団体」、「社会福祉協議会」、「社会福祉法人（社協を除く）」では「5年以上」の勤務が多い。  
 なお、「地方公共団体」の回答数は2名である。
- ・「営利法人（会社）」、「医療法人」は「3年未満」が多く、特に「営利法人（会社）」で顕著である。
- ・「特定非営利活動法人（NPO）」、「公益法人、組合等」は勤続年数が短い者と長い者に分散している。

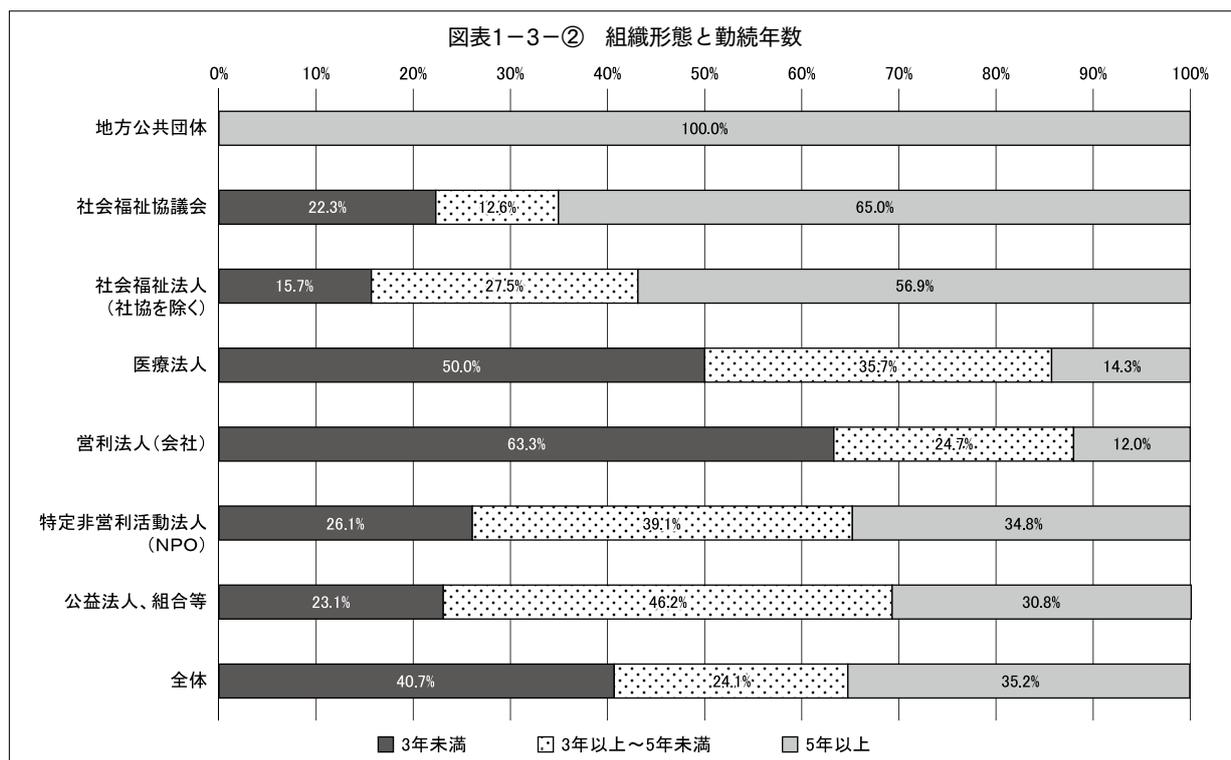
都市部を除き、郡部では雇用の種類や枠に限界があり、地方公共団体や社会福祉協議会における訪問介護事業所では固定的に働くヘルパーが多いことが想定される。より良い労働条件を求めての転職の間口がそもそも少ないと考えられる。

また、事業規模と勤続年数の関係を見ると、「100万円未満」の事業所では「5年以上」勤務するヘルパーが多く、「100万円以上～300万円未満」の事業所では「3年未満」のヘルパーが最も多い。

事業規模が大きい事業所では規模の小さい事業所より若干ヘルパー（常勤訪問介護員）の給与が高い傾向にあるが、ヘルパーの勤務継続は、収入を求めて待遇の良い事業所を探し移る場合と、労働環境や勤務条件に弾力性のある事業所を求める者に分かれるといえるのではないかと。あるいは地方の事業所のように、ヘルパーが互いの馴染みの関係の中で、良好な人間関係を築き長期にわたる勤務継続につながっていることも想定される。

※ヘルパーの勤続年数については、IV-10(1) 参照

※ヘルパーの賃金については、I-3(1)2) 参照



## 2. 職員数について（派遣職員は含めない）

### （1）訪問介護員、その他の職員の人数について（問2（1））

訪問介護員の保有資格者数については、常勤職員（専任・兼務）では介護福祉士の割合が1,130人（60.1％／専任764人、兼務366人）と最も多いが、非常勤職員では介護職員初任者研修過程修了者が1,726人（52.5％）となっている。介護福祉士の取得割合について平成22年度本会調査と比較し、常勤職員＋4.5％、非常勤職員＋7.7％の増加が見られた。

図2-1 訪問介護員、その他の職員の職員総数（保有資格数）について（平成27年10月1日時点）

売上高	事業所数	資格	常勤職員		非常勤職員		平成27年度調査		平成22年度調査	
			専任	兼務	実人数	常勤換算数	専任・兼任常勤換算数	非常勤職員割合	常勤換算数	非常勤職員割合
100万円未満	n=122	①訪問介護員	220	113	419	142.5				
		平均人数	2.3	1.7	4.6	2.0				
		1) ①のうち介護福祉士	146	75	129	37.4	61.2%	26.2%	44.5%	22.5%
		2) ①のうち介護職員基礎研修過程修了者	4	3	3	2.0	1.5%	1.4%	0.5%	0.0%
		3) ①のうち介護職員実務者研修過程修了者	20	6	15	4.0	9.2%	2.8%	9.2%	5.7%
		4) ①のうち介護職員初任者研修過程修了者	71	51	279	85.2	33.0%	59.8%	45.8%	71.8%
		②その他の職員	5	42	9	1.0				
100万円以上～300万円未満	n=114	①訪問介護員	303	177	703	232.1				
		平均人数	3.1	2.6	7.8	2.9				
		1) ①のうち介護福祉士	176	117	245	80.0	56.3%	34.5%	57.4%	26.9%
		2) ①のうち介護職員基礎研修過程修了者	9	4	6	1.0	2.7%	0.4%	1.2%	1.3%
		3) ①のうち介護職員実務者研修過程修了者	11	8	21	7.3	5.1%	3.1%	9.3%	5.9%
		4) ①のうち介護職員初任者研修過程修了者	93	50	346	122.1	29.0%	52.6%	32.1%	65.8%
		②その他の職員	8	37	24	8.0				
300万円以上～500万円未満	n=63	①訪問介護員	270	135	670	210.5				
		平均人数	5.0	3.1	13.7	4.6				
		1) ①のうち介護福祉士	177	78	278	84.8	65.0%	40.3%	53.7%	27.4%
		2) ①のうち介護職員基礎研修過程修了者	5	1	1	1.0	1.6%	0.5%	1.5%	0.6%
		3) ①のうち介護職員実務者研修過程修了者	9	6	29	10.0	2.7%	4.7%	11.5%	7.6%
		4) ①のうち介護職員初任者研修過程修了者	82	56	387	101.2	28.0%	48.1%	33.4%	64.5%
		②その他の職員	18	9	8	5.0				
500万円以上	n=56	①訪問介護員	522	139	1,508	427.8				
		平均人数	10.7	4.0	30.8	8.9				
		1) ①のうち介護福祉士	265	96	706	177.5	57.6%	41.5%	59.8%	35.1%
		2) ①のうち介護職員基礎研修過程修了者	4	1	19	5.0	0.9%	1.2%	0.9%	1.2%
		3) ①のうち介護職員実務者研修過程修了者	7	7	40	9.0	1.2%	2.1%	4.9%	4.2%
		4) ①のうち介護職員初任者研修過程修了者	186	28	714	204.3	31.4%	47.8%	34.4%	59.5%
		②その他の職員	14	35	13	0.0				
全体	n=355	①訪問介護員	1,315	564	3,300	1,013				
		平均人数	4.4	2.7	11.4	4.0				
		1) ①のうち介護福祉士	764	366	1,358	379.7	59.4%	37.5%	54.9%	29.8%
		2) ①のうち介護職員基礎研修過程修了者	22	9	29	9.0	1.6%	0.9%	1.0%	1.0%
		3) ①のうち介護職員実務者研修過程修了者	47	27	105	30.3	3.9%	3.0%	8.5%	5.5%
		4) ①のうち介護職員初任者研修過程修了者	432	185	1,726	512.8	30.4%	50.6%	35.6%	63.7%
		②その他の職員	45	123	54	14.0				

(2) サービス提供責任者の人数について（問2（2））

非常勤のサービス提供責任者は事業規模に関わらず若干の配置があるのみで常勤が92.2%（836人）を占めている。

保有資格は、介護福祉士の割合が92.0%（834人）と大半を占めており、売上高別に見ても、平成22年度調査では売上高が高くなるにつれ介護福祉士の割合が高くなっていったが、今回調査ではどの売上高区分でもほぼ同様の比率で介護福祉士が占めている。

事業所ごとの「サービス提供責任者」の人数では、300万円以上500万円未満の売り上げの事業所のうち30.2%、500万円以上の売り上げの事業所の58.9%が1事業所あたり4人以上の常勤職員のサービス提供責任者を配置している。

1) サービス提供責任者の総数（保有資格数）について

図表2-2-① サービス提供責任者の総数（保有資格数）について（事業規模別：平成27年10月1日時点）

売上高	事業所数	資格	(人数)		平成27年度調査			平成22年度調査		
			常勤	非常勤	常勤・非常勤合算割合	常勤職員割合	非常勤職員割合	常勤・非常勤合算割合	常勤職員割合	非常勤職員割合
100万円未満	n=122	③サービス提供責任者	149	12						
		平均人数	1.3	0.8						
		1) ③のうち介護福祉士	132	10	88.2%	88.6%	83.3%	59.3%	61.5%	25.0%
		2) ③のうち介護職員基礎研修過程修了者	3	1	2.5%	2.0%	8.3%	1.0%	1.1%	0.0%
		3) ③のうち介護職員実務者研修過程修了者	19		11.8%	12.8%	0.0%	15.1%	15.5%	8.3%
100万円以上～300万円未満	n=114	③サービス提供責任者	207	16						
		平均人数	1.9	0.9						
		1) ③のうち介護福祉士	182	16	88.8%	87.9%	100.0%	76.7%	76.5%	80.0%
		2) ③のうち介護職員基礎研修過程修了者	5		2.2%	2.4%	0.0%	0.6%	0.6%	0.0%
		3) ③のうち介護職員実務者研修過程修了者	18		8.1%	8.7%	0.0%	12.6%	12.9%	6.7%
300万円以上～500万円未満	n=63	③サービス提供責任者	182	21						
		平均人数	2.9	1.2						
		1) ③のうち介護福祉士	171	20	94.1%	94.0%	95.2%	82.5%	82.5%	83.3%
		2) ③のうち介護職員基礎研修過程修了者	4		2.0%	2.2%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%
		3) ③のうち介護職員実務者研修過程修了者	7	1	3.9%	3.8%	4.8%	7.4%	7.7%	0.0%
500万円以上	n=56	③サービス提供責任者	298	22						
		平均人数	5.3	1.7						
		1) ③のうち介護福祉士	284	19	94.7%	95.3%	86.4%	81.6%	87.7%	41.5%
		2) ③のうち介護職員基礎研修過程修了者	1	3	1.3%	0.3%	13.6%	1.3%	1.5%	0.0%
		3) ③のうち介護職員実務者研修過程修了者	2	5	2.2%	0.7%	22.7%	5.8%	6.7%	0.0%
全体	n=355	③サービス提供責任者	836	71						
		平均人数	2.3	1.0						
		1) ③のうち介護福祉士	769	65	92.0%	92.0%	91.5%	75.9%	77.9%	50.0%
		2) ③のうち介護職員基礎研修過程修了者	13	4	1.9%	1.6%	5.6%	1.0%	1.1%	0.0%
		3) ③のうち介護職員実務者研修過程修了者	46	6	5.7%	5.5%	8.5%	10.2%	10.7%	2.7%
		4) ③のうち介護職員初任者研修過程修了者	26	36	6.8%	3.1%	50.7%	12.9%	10.3%	47.3%

2) 事業所ごとの「サービス提供責任者」の人数について

図表2-2-② 事業所ごとの「サービス提供責任者」の人数について（組織形態別：平成27年10月1日時点）

組織形態	事業所数	雇用形態	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	(SA:事業所数)
地方公共団体	n=3	常勤職員		2 66.7%	1 33.3%				
		非常勤職員	3 100.0%						
社会福祉協議会	n=109	常勤職員	4 3.7%	50 45.9%	24 22.0%	10 9.2%	7 6.4%	14 12.8%	
		非常勤職員	102 93.6%	5 4.6%	1 0.9%	1 0.9%			
社会福祉法人 (社協を除く)	n=56	常勤職員		23 41.1%	20 35.7%	7 12.5%	3 5.4%	3 5.4%	
		非常勤職員	51 91.1%	3 5.4%	1 1.8%		1 1.8%		
医療法人	n=29	常勤職員	1 3.4%	8 27.6%	10 34.5%	8 27.6%		2 6.9%	
		非常勤職員	24 82.8%	4 13.8%		1 3.4%			
営利法人 (会社)	n=180	常勤職員	9 5.0%	79 43.9%	42 23.3%	20 11.1%	17 9.4%	13 7.2%	
		非常勤職員	146 81.1%	26 14.4%	3 1.7%	4 2.2%	1 0.6%		
特定非営利活動 法人(NPO)	n=23	常勤職員	1 4.3%	11 47.8%	6 26.1%	3 13.0%	1 4.3%	1 4.3%	
		非常勤職員	18 78.3%	4 17.4%	1 4.3%				
公益法人、組合 等	n=13	常勤職員		9 69.2%	2 15.4%			3 23.1%	
		非常勤職員	10 76.9%	1 7.7%					
全体	n=413	常勤職員	15 3.6%	182 44.1%	105 25.4%	48 11.6%	28 6.8%	36 8.7%	
		非常勤職員	354 85.7%	43 10.4%	6 1.5%	6 1.5%	2 0.5%		

図表2-2-③ 事業所ごとの「サービス提供責任者」の人数について（事業規模別：平成27年10月1日時点）

売上高	事業所数	雇用形態	0人	1人	2人	3人	4人	5人以上	(SA:事業所数)
100万円未満	n=122	常勤職員	5 4.1%	90 73.8%	23 18.9%	3 2.5%	1 0.8%		
		非常勤職員	107 91.5%	9 7.7%		1 0.9%			
100万円以上～ 300万円未満	n=114	常勤職員	3 2.6%	47 41.2%	41 36.0%	17 14.9%	4 3.5%	2 1.8%	
		非常勤職員	97 85.1%	11 9.6%	1 0.9%	1 0.9%			
300万円以上～ 500万円未満	n=63	常勤職員	1 1.6%	11 17.5%	14 22.2%	18 28.6%	11 17.5%	8 12.7%	
		非常勤職員	45 71.4%	8 12.7%	3 4.8%	1 1.6%	1 1.6%		
500万円以上	n=56	常勤職員	1 1.8%	9 16.1%	8 14.3%	5 8.9%	7 12.5%	26 46.4%	
		非常勤職員	43 76.8%	7 12.5%	3 5.4%	3 5.4%			
全体	n=355	常勤職員	10 2.8%	157 44.2%	86 24.2%	43 12.1%	23 6.5%	36 10.1%	
		非常勤職員	292 82.0%	35 9.9%	7 2.0%	6 1.7%	1 0.3%		

(3) 管理者と兼務しているサービス提供責任者について（問2(3)）

図表2-3 管理者と兼務しているサービス提供責任者（平成27年10月1日時点）

売上高	事業所数	管理者とサービス 提供責任者が兼務	管理者と兼務 していない	(SA:事業所数)
100万円未満	n=110	36 32.7%	74 67.3%	
100万円以上～ 300万円未満	n=107	51 47.7%	56 52.3%	
300万円以上～ 500万円未満	n=59	39 66.1%	20 33.9%	
500万円以上	n=49	22 44.9%	27 55.1%	
全体	n=325	148 45.5%	177 54.5%	

### 3. 訪問介護員の賃金について

(1) 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（問3（1））

サービス提供責任者では「15万円以上～20万円未満」が148事業所（41.7%）、「20万円以上～25万円未満」の139事業所（39.2%）と拮抗している。

常勤訪問介護員（サービス提供責任者を除く）では、「15万円以上～20万円未満」が173事業所（57.1%）となっている。

非常勤訪問介護員の時給は、「1,000円以上～1,200円未満」が144事業所（40.6%）、「800円以上～1,000円未満」が138事業所（38.9%）と拮抗している。

#### 1) サービス提供責任者について

図表3-1-① サービス提供責任者の1ヶ月の実賃金（平成27年10月1日時点）

(SA:事業所数)

売上高	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	該当者なし
100万円未満	n=122		1 0.8%	3 2.5%	10 8.2%	59 48.4%	34 27.9%	13 10.7%	2 1.6%	
100万円以上～300万円未満	n=114		1 0.9%	2 1.8%	2 1.8%	45 39.5%	54 47.4%	9 7.9%		1 0.9%
300万円以上～500万円未満	n=63				1 1.6%	28 44.4%	23 36.5%	6 9.5%	5 7.9%	
500万円以上	n=56				1 1.8%	16 28.6%	28 50.0%	9 16.1%	2 3.6%	
全体	n=355		2 0.6%	5 1.4%	14 3.9%	148 41.7%	139 39.2%	37 10.4%	9 2.5%	1 0.3%

#### 2) 常勤訪問介護員（サービス提供責任者は除く）について

図表3-1-② 常勤訪問介護員の1ヶ月の実賃金（平成27年10月1日時点）

(SA:事業所数)

売上高	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	該当者なし
100万円未満	n=100	1 1.0%	2 2.0%	5 5.0%	16 16.0%	61 61.0%	7 7.0%			8 8.0%
100万円以上～300万円未満	n=95	1 1.1%	1 1.1%	2 2.1%	23 24.2%	50 52.6%	7 7.4%	1 1.1%		10 10.5%
300万円以上～500万円未満	n=58				6 10.3%	36 62.1%	11 19.0%			5 8.6%
500万円以上	n=50			2 4.0%	8 16.0%	26 52.0%	10 20.0%			4 8.0%
全体	n=303	2 0.7%	3 1.0%	9 3.0%	53 17.5%	173 57.1%	35 11.6%	1 0.3%		27 8.9%

#### (2) 非常勤訪問介護員（パート、登録等）の時給について（問2（2））

図表3-2-① 非常勤訪問介護員（パート、登録等）の1ヶ月の実賃金（平成27年10月1日時点）

(MA:事業所数)

売上高	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	その他	該当者なし
100万円未満	n=122	7 5.7%	46 37.7%	52 42.6%	7 5.7%	5 4.1%	1 0.8%	7 5.7%
100万円以上～300万円未満	n=114	1 0.9%	49 43.0%	47 41.2%	16 14.0%	5 4.4%	3 2.6%	5 4.4%
300万円以上～500万円未満	n=63	2 3.2%	21 33.3%	26 41.3%	21 33.3%	3 4.8%	1 1.6%	1 1.6%
500万円以上	n=56	2 3.6%	22 39.3%	19 33.9%	13 23.2%	11 19.6%	2 3.6%	
全体	n=355	12 3.4%	138 38.9%	144 40.6%	57 16.1%	24 6.8%	7 2.0%	13 3.7%

図表3-2-② 非常勤訪問介護員（パート、登録等）の1ヶ月の実賃金（その他の内容）

1,000～1,600円、1,000円以上～1,400円未満、土日祝日・お盆・お正月は時給200円（+）

#### 4. サービスの提供状況について

##### (1) 介護予防訪問介護サービスの提供状況について（問5（1））

介護予防訪問介護では、平成27年9月1ヶ月間の1人あたりの訪問回数は要支援1で4.8回、要支援2で5.9回。1人あたりの訪問時間は要支援1で4.7時間、要支援2で5.7時間。1回あたりの訪問時間は要支援1・要支援2ともに1.0時間となっている。平成26年9月との比較はほぼ同数である。

図表4-1-① 介護予防訪問介護の提供状況について（平成26年9月（1ヶ月間））

売上高	利用者あり事業所数		要支援1	要支援2	合計
100万円未満	n=102	利用者実人員数（人）	446	464	910
		（平均人数）	49.0%	51.0%	
		（平均回数）	4.4	4.5	8.9
		訪問回数合計（回）	2,210	2,705	4,915
		（平均回数）	45.0%	55.0%	
		（平均時間）	21.7	26.5	48.2
		訪問時間合計（時間）	2,149	2,708	4,857
		（平均時間）	44.3%	55.7%	
		（平均回数）	21.1	26.5	47.6
		1人あたりの訪問回数	5.0	5.8	5.4
		1人あたりの訪問時間	4.8	5.8	5.3
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
100万円以上～ 300万円未満	n=99	利用者実人員数（人）	939	1,084	2,023
		（平均人数）	46.4%	53.6%	
		（平均回数）	9.5	10.9	20.4
		訪問回数合計（回）	4,387	5,874	10,261
		（平均回数）	42.8%	57.2%	
		（平均時間）	46.9	61.6	103.6
		訪問時間合計（時間）	3,838	5,402	9,240
		（平均時間）	41.5%	58.5%	
		（平均回数）	185.7	222.7	93.3
		1人あたりの訪問回数	4.7	5.4	5.1
		1人あたりの訪問時間	4.1	5.0	4.6
		1回あたりの訪問時間	0.9	0.9	0.9
300万円以上～ 500万円未満	n=46	利用者実人員数（人）	643	847	1,490
		（平均人数）	43.2%	56.8%	
		（平均回数）	14.0	18.4	32.4
		訪問回数合計（回）	3,208	5,491	8,699
		（平均回数）	36.9%	63.1%	
		（平均時間）	69.7	119.4	189.1
		訪問時間合計（時間）	3,099	5,425	8,524
		（平均時間）	36.4%	63.6%	
		（平均回数）	67.4	117.9	185.3
		1人あたりの訪問回数	5.0	6.5	5.8
		1人あたりの訪問時間	4.8	6.4	5.7
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
500万円以上	n=54	利用者実人員数（人）	1,305	1,536	2,841
		（平均人数）	45.9%	54.1%	
		（平均回数）	24.2	28.4	52.6
		訪問回数合計（回）	6,555	10,271	16,826
		（平均回数）	39.0%	61.0%	
		（平均時間）	121.4	190.2	311.6
		訪問時間合計（時間）	6,440	10,210	16,650
		（平均時間）	38.7%	61.3%	
		（平均回数）	119.3	189.1	308.3
		1人あたりの訪問回数	5.0	6.7	5.9
		1人あたりの訪問時間	4.9	6.6	5.9
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
合計	n=301	利用者実人員数（人）	3,333	3,931	7,264
		（平均人数）	45.9%	54.1%	
		（平均回数）	11.1	13.1	24.1
		訪問回数合計（回）	16,360	24,341	40,701
		（平均回数）	40.2%	59.8%	
		（平均時間）	54.4	80.9	135.2
		訪問時間合計（時間）	15,526	23,745	39,270
		（平均時間）	39.5%	60.5%	
		（平均回数）	51.6	78.9	130.5
		1人あたりの訪問回数	4.9	6.2	5.6
		1人あたりの訪問時間	4.7	6.0	5.4
		1回あたりの訪問時間	0.9	1.0	1.0

※利用者なし32事業所、無回答79事業所

図表4-1-② 介護予防訪問介護の提供状況について（平成27年9月（1ヶ月間））

売上高	利用者あり事業所数		要支援1	要支援2	合計
100万円未満	n=113	利用者実人員数（人）	483	539	1,022
			47.3%	52.7%	
		（平均人数）	4.3	4.8	9.0
		訪問回数合計（回）	2,345	3,069	5,414
			43.3%	56.7%	
		（平均回数）	20.8	27.2	47.9
		訪問時間合計（時間）	2,323	2,943	5,266
			44.1%	55.9%	
		（平均時間）	67.7	90.5	158.2
		1人あたりの訪問回数	4.9	5.7	5.3
		1人あたりの訪問時間	4.8	5.5	5.2
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
100万円以上～ 300万円未満	n=103	利用者実人員数（人）	938	1,097	2,035
			46.1%	53.9%	
		（平均人数）	9.1	10.7	19.8
		訪問回数合計（回）	4,107	5,626	9,733
			42.2%	57.8%	
		（平均回数）	39.9	54.6	94.5
		訪問時間合計（時間）	4,160	5,409	9,569
			43.5%	56.5%	
		（平均時間）	40.4	52.5	92.9
		1人あたりの訪問回数	4.4	5.1	4.8
		1人あたりの訪問時間	4.4	4.9	4.7
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
300万円以上～ 500万円未満	n=54	利用者実人員数（人）	691	908	1,391
			49.7%	65.3%	
		（平均人数）	12.8	16.8	25.8
		訪問回数合計（回）	3,529	5,793	9,322
			37.9%	62.1%	
		（平均回数）	65.4	107.3	172.6
		訪問時間合計（時間）	3,411	5,501	8,912
			38.3%	61.7%	
		（平均時間）	63.2	101.9	165.0
		1人あたりの訪問回数	5.1	6.4	6.7
		1人あたりの訪問時間	4.9	6.1	6.4
		1回あたりの訪問時間	1.0	0.9	1.0
500万円以上	n=50	利用者実人員数（人）	1,151	1,457	2,608
			44.1%	55.9%	
		（平均人数）	23.0	29.1	52.2
		訪問回数合計（回）	5,682	9,039	14,721
			38.6%	61.4%	
		（平均回数）	115.0	181.8	296.9
		訪問時間合計（時間）	5,603	9,013	14,616
			38.3%	61.7%	
		（平均時間）	112.1	180.3	292.3
		1人あたりの訪問回数	4.9	6.2	5.6
		1人あたりの訪問時間	4.9	6.2	5.6
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0
合計	n=320	利用者実人員数（人）	3,263	4,001	7,056
			46.2%	56.7%	
		（平均人数）	10.2	12.5	22.1
		訪問回数合計（回）	15,663	23,527	39,190
			40.0%	60.0%	
		（平均回数）	48.9	73.5	122.5
		訪問時間合計（時間）	15,497	22,866	38,363
			40.4%	59.6%	
		（平均時間）	48.4	71.5	119.9
		1人あたりの訪問回数	4.8	5.9	5.6
		1人あたりの訪問時間	4.7	5.7	5.4
		1回あたりの訪問時間	1.0	1.0	1.0

※利用者なし32事業所、無回答79事業所

(2) 訪問介護サービスの提供状況について (問5 (2))

要介護1から要介護5を対象とする訪問介護では、要介護1・要介護2が利用者実人員数74.5%、訪問回数59.3%を占める。しかし、1人あたりの訪問回数では要介護3以上において、要介護1・要介護2の約2倍の訪問回数となっている。

平成26年9月との比較では、合計の利用者実人員数(-1,281人)、訪問回数合計(-16,432回)、訪問時間合計(-28,910時間)の全ての数値が下回っている。

図表4-2-① 訪問介護の提供状況について (平成26年9月 (1ヶ月間))

売上高	利用者あり事業所数		要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
100万円未満	n=108	利用者実人員数 (人)	762	452	189	113	78	1,594
		(平均人数)	47.8%	28.4%	11.9%	7.1%	4.9%	14.8
		訪問回数合計 (回)	6,267	4,334	1,927	1,425	1,183	8,141
		(平均回数)	77.0%	53.2%	23.7%	17.5%	14.5%	75.4
		訪問時間合計 (時間)	5,352	3,631	1,603	955	1,036	12,577
		(平均時間)	42.6%	28.9%	12.7%	7.6%	8.2%	116.5
		1人あたりの訪問回数	49.6	33.6	14.8	8.8	9.6	5.1
		1人あたりの訪問時間	8.2	9.6	10.2	12.6	15.2	7.9
100万円以上～ 300万円未満	n=108	1回あたりの訪問時間	7.0	8.0	8.5	8.5	13.3	1.5
		利用者実人員数 (人)	0.9	0.8	0.8	0.7	0.9	3,676
		(平均人数)	1,570	1,170	478	308	150	34.0
		訪問回数合計 (回)	42.7%	31.8%	13.0%	8.4%	4.1%	31,983
		(平均回数)	13.4	10.8	4.4	2.9	1.4	463.5
		訪問時間合計 (時間)	13,807	13,458	9,072	6,401	3,557	32,512
		(平均時間)	43.2%	42.1%	28.4%	20.0%	11.1%	301.0
		1人あたりの訪問回数	133.4	134.4	87.6	65.5	42.6	8.7
300万円以上～ 500万円未満	n=53	1人あたりの訪問時間	8.8	11.5	19.0	20.8	23.7	8.8
		利用者実人員数 (人)	8.8	8.3	11.6	12.4	17.4	2,865
		(平均人数)	1,089	967	375	220	214	54.1
		訪問回数合計 (回)	38.0%	33.8%	13.1%	7.7%	7.5%	40,702
		(平均回数)	20.5	18.2	7.1	4.2	4.0	768.0
		訪問時間合計 (時間)	10,697	12,328	7,578	4,693	5,406	32,226
		(平均時間)	26.3%	30.3%	18.6%	11.5%	13.3%	608.0
		1人あたりの訪問回数	201.8	232.6	143.0	88.5	102.0	14.2
500万円以上	n=58	1人あたりの訪問時間	9.8	12.7	20.2	21.3	25.3	11.2
		利用者実人員数 (人)	9.8	8.7	15.0	15.9	18.6	4,724
		(平均人数)	1,685	1,540	655	446	398	81.4
		訪問回数合計 (回)	35.7%	32.6%	13.9%	9.4%	8.4%	83,779
		(平均回数)	29.1	26.6	11.3	7.7	6.9	1,444.5
		訪問時間合計 (時間)	17,263	21,691	16,602	13,288	14,935	71,225
		(平均時間)	20.6%	25.9%	19.8%	15.9%	17.8%	1,228.0
		1人あたりの訪問回数	297.6	374.0	286.2	229.1	257.5	17.7
合計	n=327	1人あたりの訪問時間	9.6	13.2	21.7	21.7	27.3	15.1
		利用者実人員数 (人)	0.9	0.9	0.9	0.7	0.7	0.9
		(平均人数)	5,106	4,129	1,697	1,087	840	12,859
		訪問回数合計 (回)	39.7%	32.1%	13.2%	8.5%	6.5%	164,605
		(平均回数)	15.6	12.6	5.2	3.3	2.6	39.3
		訪問時間合計 (時間)	48,034	51,811	35,179	25,807	25,081	164,605
		(平均時間)	29.2%	31.5%	21.4%	15.7%	15.2%	503.4
		1人あたりの訪問回数	146.9	158.4	107.6	78.9	76.7	148,540
合計	n=327	訪問時間合計 (時間)	41,816	43,298	27,002	17,950	18,474	148,540
		(平均時間)	28.2%	29.1%	18.2%	12.1%	12.4%	454.3
		1人あたりの訪問回数	127.9	132.4	82.6	54.9	56.5	12.8
		1人あたりの訪問時間	9.4	12.5	20.7	23.7	29.9	11.6
1回あたりの訪問時間	8.2	10.5	15.9	16.5	22.0	11.6		
1回あたりの訪問時間	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7	0.9		

※利用者なし:3事業所、無回答82事業所

図表4-2-② 訪問介護の提供状況について（平成27年9月（1ヶ月間））

売上高	利用者あり事業所数		要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
100万円未満	n=117	利用者実人員数（人）	887	597	177	129	59	1,849
			48.0%	32.3%	9.6%	7.0%	3.2%	
		（平均人数）	7.6	5.1	1.5	1.1	0.5	15.8
		訪問回数合計（回）	7,474	6,564	3,025	2,860	1,442	21,365
			35.0%	30.7%	14.2%	13.4%	6.7%	
		（平均回数）	63.9	56.1	25.9	24.4	12.3	182.6
		訪問時間合計（時間）	6,526	5,422	1,893	1,804	888	16,533
			39.5%	32.8%	11.4%	10.9%	5.4%	
		（平均時間）	55.8	46.3	16.2	15.4	7.6	141.3
		1人あたりの訪問回数	8.4	11.0	17.1	22.2	24.4	11.6
		1人あたりの訪問時間	7.4	9.1	10.7	14.0	15.1	8.9
		1回あたりの訪問時間	0.9	0.8	0.6	0.6	0.6	0.8
100万円以上～ 300万円未満	n=113	利用者実人員数（人）	1,719	1,194	444	332	232	3,921
			43.8%	30.5%	11.3%	8.5%	5.9%	
		（平均人数）	15.2	10.6	3.9	2.9	2.1	34.7
		訪問回数合計（回）	15,018	13,691	8,041	4,764	5,218	46,732
			32.1%	29.3%	17.2%	10.2%	11.2%	
		（平均回数）	132.9	121.2	71.2	42.2	46.2	413.6
		訪問時間合計（時間）	11,358	10,171	5,667	3,589	3,541	34,326
			33.1%	29.6%	16.5%	10.5%	10.3%	
		（平均時間）	100.5	90.0	50.2	31.8	31.3	303.8
		1人あたりの訪問回数	8.7	11.5	18.1	14.3	22.5	11.9
		1人あたりの訪問時間	6.6	8.5	12.8	10.8	15.3	8.8
		1回あたりの訪問時間	0.8	0.7	0.7	0.8	0.7	0.7
300万円以上～ 500万円未満	n=41	利用者実人員数（人）	939	768	269	172	182	2,330
			40.3%	33.0%	11.5%	7.4%	7.8%	
		（平均人数）	22.9	18.7	6.6	4.2	4.4	35.1
		訪問回数合計（回）	8,888	8,866	5,415	3,501	4,079	30,749
			28.9%	28.8%	17.6%	11.4%	13.3%	
		（平均回数）	216.8	216.2	132.1	85.4	99.5	750.0
		訪問時間合計（時間）	12,873	7,872	4,595	2,885	3,499	31,723
			40.6%	24.8%	14.5%	9.1%	11.0%	
		（平均時間）	314.0	192.0	112.1	70.4	85.3	773.7
		1人あたりの訪問回数	9.5	11.5	20.1	20.4	22.4	13.2
		1人あたりの訪問時間	13.7	10.2	17.1	16.8	19.2	13.6
		1回あたりの訪問時間	1.4	0.9	0.8	0.8	0.9	1.0
500万円以上	n=63	利用者実人員数（人）	1,354	1,171	424	289	240	3,478
			38.9%	33.7%	12.2%	8.3%	6.9%	
		（平均人数）	21.5	18.6	6.7	4.6	3.8	55.2
		訪問回数合計（回）	13,292	14,175	9,247	6,586	6,027	49,327
			26.9%	28.7%	18.7%	13.4%	12.2%	
		（平均回数）	211.0	225.0	146.8	104.5	95.7	783.0
		訪問時間合計（時間）	10,655	10,723	6,506	4,911	4,253	37,048
			28.8%	28.9%	17.6%	13.3%	11.5%	
		（平均時間）	169.1	170.2	103.3	78.0	67.5	588.1
		1人あたりの訪問回数	9.8	12.1	21.8	22.8	25.1	14.2
		1人あたりの訪問時間	7.9	9.2	15.3	17.0	17.7	10.7
		1回あたりの訪問時間	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8
合計	n=334	利用者実人員数（人）	4,899	3,730	1,314	922	713	11,578
			42.3%	32.2%	11.3%	8.0%	6.2%	
		（平均人数）	14.7	11.2	3.9	2.8	2.1	34.7
		訪問回数合計（回）	44,672	43,296	25,728	17,711	16,766	148,173
			30.1%	29.2%	17.4%	12.0%	11.3%	
		（平均回数）	133.7	129.6	77.0	53.0	50.2	443.6
		訪問時間合計（時間）	41,412	34,188	18,661	13,189	12,181	119,630
			34.6%	28.6%	15.6%	11.0%	10.2%	
		（平均時間）	124.0	102.4	55.9	39.5	36.5	358.2
		1人あたりの訪問回数	9.1	11.6	19.6	19.2	23.5	12.8
		1人あたりの訪問時間	8.5	9.2	14.2	14.3	17.1	10.3
		1回あたりの訪問時間	0.9	0.8	0.7	0.7	0.7	0.8

※利用者なし:3事業所、無回答82事業所

## 5. サービス提供している集合住宅について（問6）

### （1）集合住宅へのサービス提供の有無及び利用者の減算対象について

集合住宅へのサービスを提供していると回答した事業所が全体の51.6%と半数以上となっている。

特に、地区ごとの状況については、留萌、渡島、上川地区が7割から6割となっている。

そのうち、減算対象となる事業所は37.1%で、減算対象にならない同一建物・同一敷地外の事業所が、全体の58.4%で外部事業所にサービスの提供が行われている。

図表5-1-①

集合住宅へのサービス提供の有無(平成27年10月1日時点)  
(SA:事業所数)

地区	事業所数	提供している	提供していない
札幌 (割合)	n=102	56 54.9%	46 45.1%
石狩	n=22	11 50.0%	11 50.0%
渡島	n=28	19 67.9%	9 32.1%
桧山	n=5	1 20.0%	4 80.0%
後志	n=21	8 38.1%	13 61.9%
空知	n=24	11 45.8%	13 54.2%
上川	n=52	32 61.5%	20 38.5%
留萌	n=4	3 75.0%	1 25.0%
宗谷	n=9	2 22.2%	7 77.8%
網走	n=32	19 59.4%	13 40.6%
胆振	n=35	17 48.6%	18 51.4%
日高	n=11	5 45.5%	6 54.5%
十勝	n=24	8 33.3%	16 66.7%
釧路	n=23	12 52.2%	11 47.8%
根室	n=7	2 28.6%	5 71.4%
合計	n=399	206 51.6%	193 48.4%

図表5-1-②

利用者の減算対象について

(SA:事業所数)

地区	提供事業所数	減算対象	減算対象でない	減算・非減算の両方がある
札幌	n=54	17 31.5%	36 66.7%	1 1.9%
石狩	n=10	5 50.0%	5 50.0%	
渡島	n=18	6 33.3%	10 55.6%	2 11.1%
桧山	n=1		1 100.0%	
後志	n=8	3 37.5%	5 62.5%	
空知	n=11	3 27.3%	6 54.5%	2 18.2%
上川	n=32	18 56.3%	12 37.5%	2 6.3%
留萌	n=3		3 100.0%	
宗谷	n=2	1 50.0%	1 50.0%	
網走	n=19	6 31.6%	13 68.4%	
胆振	n=17	5 29.4%	11 64.7%	1 5.9%
日高	n=5	1 20.0%	4 80.0%	
十勝	n=8	4 50.0%	3 37.5%	1 12.5%
釧路	n=12	5 41.7%	7 58.3%	
根室	n=2	1 50.0%	1 50.0%	
合計	n=202	75 37.1%	118 58.4%	9 4.5%

※無回答4事業所

(2) 減算対象となる要件について

減算対象となる要件について、同一建物内が全体の82.7%で占めている。

地区別では、胆振・十勝地区が同一敷地内の割合が50%と大きい。

図表5-2 減算対象となる要件について

(SA:事業所数)

地区	減算対象 事業所数	同一建物内	同一敷地内	両方
札幌	n=17	17 100.0%		
石狩	n=5	4 80.0%	1 20.0%	
渡島	n=8	8 100.0%		
桧山	n=0			
後志	n=3	2 66.7%	1 33.3%	
空知	n=4	3 75.0%		1 25.0%
上川	n=20	15 75.0%	1 5.0%	4 20.0%
留萌	n=0			
宗谷	n=1	1 100.0%		
網走	n=6	6 100.0%		
胆振	n=6	3 50.0%	3 50.0%	
日高	n=1	1 100.0%		
十勝	n=4	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%
釧路	n=5	5 100.0%		
根室	n=1	1 100.0%		
合計	n=81	67 82.7%	8 9.9%	6 7.4%

※無回答3事業所

## II. 身体介護の区分見直しによる変化について

### 6. 身体介護の時間区分の見直しによる変化状況（問7）

平成24年と比較してみると、20分未満を算定している事業所数が5割ほど増えている。全体的にみるとサービス内容は、在宅生活を送る上で不可欠な排せつ介助（77.6%）が多く、次に身体整容（51.7%）などがあげられる。その他としては、服薬確認や移乗が多い。

#### （1）身体介護の時間区分「20分未満」の算定状況について

図表6-1 身体介護「20分未満」の算定状況（平成27年4月～9月の間）

(SA:事業所数)			【参考】平成24年度調査		
事業所数	算定した	算定していない	事業所数	算定した	算定していない
n=394	71 18.0%	323 82.0%	n=392	46 11.7%	346 88.3%

#### （2）サービス内容について

図表6-2-① 身体介護「20分未満」におけるサービス内容（複数回答）

(MA:回答数)

売上高	算定事業所数	身体整容	清拭	体位交換	排せつ介助	水分補給	安否確認
100万円未満	n=12	3 25.0%	3 25.0%		8 66.7%	2 16.7%	4 33.3%
100万円以上～ 300万円未満	n=19	16 84.2%	3 15.8%	6 31.6%	13 68.4%	5 26.3%	4 21.1%
300万円以上～ 500万円未満	n=10	6 60.0%	3 30.0%	3 30.0%	8 80.0%		4 40.0%
500万円以上	n=17	5 29.4%	2 11.8%	6 35.3%	16 94.1%	1 5.9%	3 17.6%
全体	n=58	30 51.7%	11 19.0%	15 25.9%	45 77.6%	8 13.8%	15 25.9%

図表6-2-② 身体介護「20分未満」におけるサービス内容（その他）

(n=21)

(MA:事業所数)

項目	回答数	割合
服薬確認	5	23.8%
歩行、移乗介助 ※ベッドから車いすへの移乗など	3	14.3%
通院介助	2	9.5%
起床・就寝介助	2	9.5%
外出介助	2	9.5%
口腔ケア	2	9.5%
デイの送り出し・お迎え時の乗降介助・火の元確認・鍵施錠	1	4.8%
見守りながら一緒に調理を行なう	1	4.8%
たん吸引	1	4.8%
血圧測定	1	4.8%
緊急時対応	1	4.8%
合計	21	100.0%

### Ⅲ. 平成27年度加算申請状況について

#### 7. 介護職員処遇改善加算の申請状況について（問8）

（1）訪問介護における介護職員処遇改善加算の申請状況について

「加算Ⅰ」238事業所（58.5%）、「加算Ⅱ」101事業所（24.8%）、「加算Ⅲ」5事業所（1.2%）、「加算Ⅳ」1事業所（0.2%）、  
「いずれも取得していない」62事業所（15.2%）との回答を得た。

図表7-1-① 介護職員処遇改善加算の申請状況（組織形態別：平成27年10月1日現在）

（SA：事業所数）

組織形態	事業所数	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	取得して いない
地方公共団体	n=3					3 100.0%
社会福祉協議会	n=109	46 42.2%	36 33.0%	1 0.9%	1 0.9%	25 22.9%
社会福祉法人 （社協を除く）	n=55	45 81.8%	9 16.4%			1 1.8%
医療法人	n=28	16 57.1%	6 21.4%	1 3.6%		5 17.9%
営利法人（会社）	n=176	109 61.9%	40 22.7%	1 0.6%		26 14.8%
特定非営利活動 法人（NPO）	n=23	15 65.2%	6 26.1%	1 4.3%		1 4.3%
公益法人、組合等	n=13	7 53.8%	4 30.8%	1 7.7%		1 7.7%
全体	n=407	238 58.5%	101 24.8%	5 1.2%	1 0.2%	62 15.2%

図表7-1-② 介護職員処遇改善加算の申請状況（事業規模別：平成27年10月1日現在）

（SA：事業所数）

売上高	事業所数	加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	取得して いない
100万円未満	n=121	50 41.3%	37 30.6%	2 1.7%		32 26.4%
100万円以上～ 300万円未満	n=113	61 54.0%	33 29.2%	2 1.8%	1 0.9%	16 14.2%
300万円以上～ 500万円未満	n=62	47 75.8%	14 22.6%			1 1.6%
500万円以上	n=56	50 89.3%	5 8.9%			1 1.8%
全体	n=352	208 59.1%	89 25.3%	4 1.1%	1 0.3%	50 14.2%

(2) 平成27年度介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件について

有効回答345事業所中、228事業所（66.1%）が「勤務環境やケア内容の改善」を選択、201事業所（58.3%）が「実務者研修受講支援、喀痰吸引、認知症ケア等の研修の受講支援」を選択、193事業所（55.9%）が「健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備」を選択した。その他については「訪問先・従業員駐車場の除雪」など北海道らしい回答もあった。

図表7-2-① 介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件について（組織形態別）

(MA:事業所数)

組織形態	申請事業所数	資質の向上					労働環境・処遇の改善							
		実務者研修、喀痰吸引、認知症等の受講支援	研修やケアの受講支援	受取人との連携	小規模事業所による採用・人件費削減の取り組み	キャリアパスに該当する事項	エルダー・メンター制度等導入	雇用管理改善の充実	ICT活用による業務省力化	介護ロボット等の導入	ポリや等の機器の導入	育児休業等の実施、内保の充実、施設の整備	勤務環境やケア内容の改善	事故・トラブルへの対応マニュアル等による責任の所在の明確化
地方公共団体	n=0													
社会福祉協議会	n=84	52 61.9%	13 15.5%	3 3.6%	3 3.6%	3 3.6%	10 11.9%	5 6.0%	3 3.6%	7 8.3%	56 66.7%	28 33.3%		
社会福祉法人(社協を除く)	n=54	41 75.9%	18 33.3%	2 3.7%	4 7.4%	7 13.0%	13 24.1%	4 7.4%	6 11.1%	10 18.5%	28 51.9%	25 46.3%		
医療法人	n=23	12 52.2%	7 30.4%		2 8.7%	3 13.0%	5 21.7%	1 4.3%		3 13.0%	13 56.5%	9 39.1%		
営利法人(会社)	n=150	82 54.7%	57 38.0%	6 4.0%	13 8.7%	14 9.3%	27 18.0%	7 4.7%	11 7.3%	17 11.3%	107 71.3%	52 34.7%		
特定非営利活動法人(NPO)	n=22	9 40.9%	9 40.9%		3 13.6%	1 4.5%	2 9.1%	1 4.5%	1 4.5%	1 4.5%	17 77.3%	8 36.4%		
公益法人、組合等	n=12	5 41.7%	3 25.0%				2 16.7%	1 8.3%		1 8.3%	7 58.3%	4 33.3%		
全体	n=345	201 58.3%	107 31.0%	11 3.2%	25 7.2%	28 8.1%	59 17.1%	19 5.5%	21 6.1%	39 11.3%	228 66.1%	126 36.5%		

組織形態	労働環境・処遇の改善	その他					
	健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	介護サービス情報公表制度による経営・人材育成理念の見える化	中途採用の確立	障害者雇用環境やフレックスマネジメントの推進	地域の子供・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	非正規職員から正規職員への転換	職員の増員による業務負担の軽減
地方公共団体							
社会福祉協議会	55 65.5%	20 23.8%	8 9.5%	2 2.4%	5 6.0%	21 25.0%	24 28.6%
社会福祉法人(社協を除く)	26 48.1%	15 27.8%	6 11.1%	7 13.0%	9 16.7%	26 48.1%	12 22.2%
医療法人	13 56.5%	7 30.4%	5 21.7%	1 4.3%		11 47.8%	8 34.8%
営利法人(会社)	83 55.3%	24 16.0%	35 23.3%	9 6.0%	7 4.7%	69 46.0%	60 40.0%
特定非営利活動法人(NPO)	11 50.0%	2 9.1%	6 27.3%	2 9.1%	2 9.1%	6 27.3%	8 36.4%
公益法人、組合等	5 41.7%	3 25.0%	1 8.3%		1 8.3%	3 25.0%	3 25.0%
全体	193 55.9%	71 20.6%	61 17.7%	21 6.1%	24 7.0%	136 39.4%	115 33.3%

図表7-2-② 介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件について（事業規模別）

(MA:事業所数)

売上高	申請事業所数	資質の向上					労働環境・処遇の改善						
		実務者研修、吸引、ケア等の受講支援	研修やリテラシー講座の受講	受取人とのコミュニケーションの構築	小規模事業者による人権研修の導入	キャリアパスに該当する事項	エルダー・メンター制度等導入	雇用管理改善策の充実	ICT活用による業務省力化	介護ソフト等導入	ロボットの導入	育児等施設整備	業務環境の改善
100万円未満	n=89	46 51.7%	28 31.5%	4 4.5%	7 7.9%	6 6.7%	15 16.9%	5 5.6%	2 2.2%	12 13.5%	55 61.8%	33 37.1%	
100万円以上～300万円未満	n=97	62 63.9%	29 29.9%		4 4.1%	5 5.2%	11 11.3%	4 4.1%	2 2.1%	10 10.3%	58 59.8%	33 34.0%	
300万円以上～500万円未満	n=61	32 52.5%	17 27.9%	2 3.3%	7 11.5%	8 13.1%	12 19.7%	5 8.2%	6 9.8%	6 9.8%	46 75.4%	26 42.6%	
500万円以上	n=55	36 65.5%	18 32.7%	4 7.3%	3 5.5%	3 5.5%	14 25.5%	4 7.3%	7 12.7%	8 14.5%	40 72.7%	21 38.2%	
全体	n=302	176 58.3%	92 30.5%	10 3.3%	21 7.0%	22 7.3%	52 17.2%	18 6.0%	17 5.6%	36 11.9%	199 65.9%	113 37.4%	

売上高	労働環境・処遇の改善	その他					
	健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	介護サービス情報公表制度による経営・人材育成理念の見える化	中途採用に特化した人事制度の確立	障害者や高齢者等の働きやすい職場環境やシフト配慮	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	非正規職員から正規職員への転換	職員の増員による業務負担の軽減
100万円未満	49 55.1%	18 20.2%	15 16.9%	6 6.7%	8 9.0%	24 27.0%	27 30.3%
100万円以上～300万円未満	48 49.5%	17 17.5%	10 10.3%	1 1.0%	4 4.1%	35 36.1%	34 35.1%
300万円以上～500万円未満	36 59.0%	14 23.0%	15 24.6%	4 6.6%	3 4.9%	31 50.8%	22 36.1%
500万円以上	37 67.3%	11 20.0%	11 20.0%	5 9.1%	4 7.3%	33 60.0%	19 34.5%
全体	170 56.3%	60 19.9%	51 16.9%	16 5.3%	19 6.3%	123 40.7%	102 33.8%

図表7-2-③ 介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件（その他の内容〔資質向上〕）

- ・ 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施する
- ・ 毎月の全体会議と、介護員相互の情報交換や業務改善がはかれる
- ・ 資格取得のための補助
- ・ 定期的な事業所内の内部研修の開催

図表7-2-④ 介護職員処遇改善計画書における職場環境等要件（その他の内容〔労働環境・処遇の改善〕）

- ・ 転任試験の実施
- ・ 子育て期短時間労働支援、退職共済加入
- ・ 育児・介護における休みの取りやすい勤務環境、シフト配置
- ・ 禁煙、無料駐車場の除雪労力軽減
- ・ 介護職員等を対象にインフルエンザの予防接種にかかる費用について、職場負担とする
- ・ 福利厚生 の 拡充

図表7-2-⑤ 介護職員処遇改善計画における職場環境等要件（その他の内容〔その他〕）

- ・介護ソフト
- ・非常勤職員の継続費用を65歳から70歳に引き上げ、高齢職員の雇用確保を図る
- ・非正規職員から正規職員への転換
- ・希望する非正規職員の有期雇用契約から無期雇用契約への転換（平成27年4月1日以降実施予定）
- ・冬場の訪問先及び従業員駐車場等の除雪・排雪

(3) 平成27年度の介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況について

有効回答338事業所中、104事業所（30.8%）が「基本給の引き上げ」、138事業所（40.8%）が「手当の引き上げ」、195事業所（57.7%）が「一時金の支給」を実施している。その他については2件ほどではあるが、「サービス提供責任者、常勤への昇格」という回答も見られた。

図表7-3-①

介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況  
（組織形態別）

(MA:事業所数)

組織形態	事業所数	基本給 引き上げ	手当の 引き上げ	一時金の 支給
地方公共団体	n=0			
社会福祉協議会	n=84	29 34.5%	28 33.3%	52 61.9%
社会福祉法人 （社協を除く）	n=54	18 33.3%	18 33.3%	34 63.0%
医療法人	n=23	2 8.7%	16 69.6%	4 17.4%
営利法人（会社）	n=150	44 29.3%	60 40.0%	88 58.7%
特定非営利活動 法人（NPO）	n=22	6 27.3%	10 45.5%	12 54.5%
公益法人、組合等	n=12	5 41.7%	6 50.0%	5 41.7%
全体	n=338	104 30.8%	138 40.8%	195 57.7%

図表7-3-②

介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況  
（事業規模別）

(MA:事業所数)

売上高	事業所数	基本給 引き上げ	手当の 引き上げ	一時金の 支給
100万円未満	n=89	23 25.8%	28 31.5%	51 57.3%
100万円以上～ 300万円未満	n=97	29 29.9%	32 33.0%	57 58.8%
300万円以上～ 500万円未満	n=61	19 31.1%	31 50.8%	34 55.7%
500万円以上	n=55	21 38.2%	34 61.8%	32 58.2%
全体	n=302	92 30.5%	125 41.4%	174 57.6%

図表7-3-③ 介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況（その他の内容）

- ・サービス提供責任者に昇格
- ・毎月の各ヘルパーの稼働時間×1時間当たりの金額を支給
- ・賞与・暖房手当・扶養手当・住宅手当・処遇手当等
- ・今まで多く手当を出していたので、今回は保留にしている
- ・時給の引き上げ
- ・法定福利費
- ・冬期暖房費として支給
- ・今までの給与水準の維持
- ・常勤採用
- ・手当の増設

(4) 介護職員処遇改善加算を取得しない理由について

介護職員処遇改善加算を取得しない理由については、「事務手続きが煩雑」23事業所（37.1%）、「利用者負担となるから」20事業所（32.3%）、「多職種の兼ね合いから」9事業所（14.5%）、「加算の必要がないから」10事業所（16.1%）との回答。売上高別では「100万円未満」が32事業所（64.0%）、「100万円以上～300万円未満」が16事業所（32.0%）という結果であった。加算を取得しないことを選択した事業所は比較的小規模であることが理解できる。

その他に記述されたコメントでは、「加算取得制度がこの先継続しなかった際に、職員の給与基準を簡単に下げられないと考えたため」との意見が2件出された。

図表7-4-①  
介護職員処遇改善加算を取得しない理由(組織形態別)

(MA:事業所数)

組織形態	事業所数	事務手続きが煩雑	利用者負担となるから	多職種との兼ね合いから	加算の必要がない
地方公共団体	n=3	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%	2 66.7%
社会福祉協議会	n=25	6 24.0%	11 44.0%	7 28.0%	5 20.0%
社会福祉法人(社協を除く)	n=1				
医療法人	n=5	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	
営利法人(会社)	n=26	14 53.8%	5 19.2%		3 11.5%
特定非営利活動法人(NPO)	n=1	1 100.0%	1 100.0%		
公益法人、組合等	n=1				
全体	n=62	23 37.1%	20 32.3%	9 14.5%	10 16.1%

図表7-4-②  
介護職員処遇改善加算を取得しない理由(事業規模別)

(MA:事業所数)

売上高	事業所数	事務手続きが煩雑	利用者負担となるから	多職種との兼ね合いから	加算の必要がないから
100万円未満	n=32	12 37.5%	9 28.1%	6 18.8%	7 21.9%
100万円以上～300万円未満	n=16	5 31.3%	6 37.5%	2 12.5%	2 12.5%
300万円以上～500万円未満	n=1		1 100.0%		
500万円以上	n=1	1 100.0%	1 100.0%		
全体	n=50	18 36.0%	17 34.0%	8 16.0%	9 18.0%

図表7-4-③ 介護処遇改善加算を取得しない理由(その他の内容)

- ・対象とならない
- ・現状で必要がないと考えているので
- ・関連事業所の数が多い為
- ・職員が少ないため
- ・訪問介護事業所からの保険請求が出来ないため〔特定施設と委託契約〕
- ・加算制度の継続の確約がない為、いつ廃止になるか分からない制度の利用は避けます
- ・非正規職員しかいないため
- ・加算取得制度がこの先継続しなかった際に、職員の給与基準を簡単に下げられないと考えたため
- ・行政からの補助(委託)の関係上町職員と同基準の給料体系をとっている為
- ・法人の方針の為

## 8. 加算を活用した処遇改善を行う上での課題について（問9）

「処遇改善加算の時限があるため、処遇改善に不安がある」206事業所（59.7%）、「職員の所得制限があり、活用が困難」56事業所（16.2%）、「処遇改善加算がなくなった場合、給与等の引き下げを行う」82事業所（23.8%）。その他に記載されたコメントでは、「加算がなくなった場合にその力を補えるか検討課題。継続加算は必須」、「毎年昇給があるので、処遇手当の引き上げ率が伴うのか不安です。昇給したものを引き下げるものは難しい」、他には「人事考課の難しさ」が記載されたものがあった。

図表8-1-①

加算を活用した処遇改善を行う上での課題（組織形態別）  
(MA:事業所数)

組織形態	事業所数	処遇改善に不安がある	職員の所得制限があり、活用困難	給与等の引き下げを行う
地方公共団体	n=0			
社会福祉協議会	n=84	59 70.2%	15 17.9%	16 19.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=54	30 55.6%	11 20.4%	12 22.2%
医療法人	n=23	12 52.2%	2 8.7%	9 39.1%
営利法人(会社)	n=150	86 57.3%	26 17.3%	37 24.7%
特定非営利活動法人(NPO)	n=22	10 45.5%	2 9.1%	7 31.8%
公益法人、組合等	n=12	9 75.0%		1 8.3%
全体	n=345	206 59.7%	56 16.2%	82 23.8%

図表8-1-②

加算を活用した処遇改善を行う上での課題（事業規模別）  
(MA:事業所数)

売上高	事業所数	処遇改善に不安がある	職員の所得制限があり、活用困難	給与等の引き下げを行う
100万円未満	n=89	49 55.1%	12 13.5%	17 19.1%
100万円以上～ 300万円未満	n=97	59 60.8%	13 13.4%	18 18.6%
300万円以上～ 500万円未満	n=61	39 63.9%	16 26.2%	15 24.6%
500万円以上	n=55	37 67.3%	9 16.4%	24 43.6%
全体	n=302	184 60.9%	50 16.6%	74 24.5%

図表8-1-③ 加算を活用した処遇改善を行う上での課題（その他の内容）

- ・介護職員ごとの評価・配分が難しい
- ・介護員のみ改善で他の職種の改善困難
- ・毎年昇給があるので、処遇手当の引き上げ率が伴うのか不安です。昇給したものを引き下げるものは難しい
- ・介護報酬が引き下げられた中での賃金等引き上げ
- ・申請及び報告の事務処理が煩雑
- ・課題につき調査中
- ・人事考課を行い処遇改善手当の金額を職員によって差をつけていたが、職員間で金額の話をしてしまい、評価の低かった職員が不満となってしまった。また、メディアで取り上げられた金額よりも少なかったため、そのことも不満につながったと思われる
- ・適用条件を適切に満たし維持させていくこと
- ・政府が行っている処遇改善策は現場と格差がある
- ・加算がなくなった場合にその力を補えるか検討課題かと。現実的に維持は厳しいと考えられるが、引き下げる等の結論に至っていない。継続加算は必須であると考えます

## 9. 特定事業所加算の状況について（問10）

### （1）特定事業所加算の届出状況について

取得事業所数152ヶ所（38.1%）前回調査時よりも10%程上がっている。取得形態としても組織形態、加算内容共に変化はみられない。依然として加算取得要件の重度要介護者等対応要件のハードルが訪問系としては高いことが分かる。

図表9-1-① 特定事業所加算の届出状況（組織形態別：平成27年9月時点）  
（SA：事業所数）

組織形態	事業所数	届出あり	届出なし
地方公共団体	n=3	1 33.3%	2 66.7%
社会福祉協議会	n=108	45 41.7%	63 58.3%
社会福祉法人 （社協を除く）	n=53	31 58.5%	22 41.5%
医療法人	n=28	18 64.3%	10 35.7%
営利法人（会社）	n=172	44 25.6%	128 74.4%
特定非営利活動 法人（NPO）	n=22	9 40.9%	13 59.1%
公益法人、組合等	n=13	4 30.8%	8 61.5%
全体	n=399	152 38.1%	246 61.7%

図表9-1-② 特定事業所加算の届出状況（事業規模別：平成27年9月時点）  
（SA：事業所数）

売上高	事業所数	届出あり	届出なし
100万円未満	n=120	28 23.3%	92 76.7%
100万円以上～ 300万円未満	n=108	46 42.6%	62 57.4%
300万円以上～ 500万円未満	n=62	33 53.2%	29 46.8%
500万円以上	n=55	28 50.9%	27 49.1%
全体	n=345	135 39.1%	210 60.9%

【参考】平成22年度調査

事業所数	加算あり	加算なし
n=151	20 13.2%	131 86.8%
n=185	45 24.3%	140 75.7%
n=65	25 38.5%	40 61.5%
n=48	27 56.3%	21 43.8%
n=449	117 26.1%	332 73.9%

### （2）特定事業所加算の取得状況について

図表9-2-①  
特定事業所加算の取得状況（組織形態別：平成27年9月時点）  
（MA：事業所数）

組織形態	届け出た 事業所数	加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）	加算（Ⅳ）
地方公共団体	n=1		1 100.0%		
社会福祉協議会	n=45	4 8.9%	42 93.3%	1 2.2%	
社会福祉法人 （社協を除く）	n=31	2 6.5%	29 93.5%		
医療法人	n=18	3 16.7%	15 83.3%		
営利法人 （会社）	n=44	7 15.9%	36 81.8%	1 2.3%	
特定非営利活動 法人（NPO）	n=9	2 22.2%	7 77.8%		
公益法人、組合等	n=4		4 100.0%		
全体	n=152	18 11.8%	134 88.2%	2 1.3%	

図表9-2-②  
特定事業所加算の取得状況（事業規模別：平成27年9月時点）  
（MA：事業所数）

売上高	届け出た 事業所数	加算（Ⅰ）	加算（Ⅱ）	加算（Ⅲ）	加算（Ⅳ）
100万円未満	n=28	3 10.7%	25 89.3%		
100万円以上～ 300万円未満	n=46	5 10.9%	41 89.1%		
300万円以上～ 500万円未満	n=33	4 12.1%	30 90.9%	1 3.0%	
500万円以上	n=28	4 14.3%	24 85.7%		
全体	n=135	16 11.9%	120 88.9%	1 0.7%	

(3) 特定事業所加算の届出を行わない理由について

事業規模別、組織形態別共に「要件を満たしていない」「加算の要件が高い」「体制が不安定なため」が事由の大部分を占め、前回調査時よりも1割ほどポイントが上がっているのは人材確保等の要件を満たすための体制整備がさらに難しくなっているのではないかと推察される。

図表9-3-①  
特定事業所加算の届出を行わない理由（組織形態別）

(MA:事業所数)

組織形態	届け出てない事業所数	加算の要件が高い	利用者負担が増すので	利用者離れが起き、収入減となるため	今後取得予定	要件を満たしていないため	体制が不安定なため	申請が複雑で業務負担が多くなるため	非該当の事業所であるため
地方公共団体	n=2	1 50.0%	1 50.0%				1 50.0%		
社会福祉協議会	n=63	19 30.2%	14 22.2%	3 4.8%	7 11.1%	40 63.5%	17 27.0%	4 6.3%	1 1.6%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=22	5 22.7%	2 9.1%	1 4.5%	2 9.1%	14 63.6%	4 18.2%	1 4.5%	3 13.6%
医療法人	n=10	3 30.0%	2 20.0%		1 10.0%	6 60.0%	3 30.0%	1 10.0%	
営利法人(会社)	n=128	26 20.3%	23 18.0%	8 6.3%	17 13.3%	59 46.1%	25 19.5%	27 21.1%	7 5.5%
特定非営利活動法人(NPO)	n=13	5 38.5%	5 38.5%	1 7.7%	1 7.7%	4 30.8%	3 23.1%	1 7.7%	1 7.7%
公益法人、組合等	n=8	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	5 62.5%	2 25.0%		
全体	n=246	61 24.8%	48 19.5%	14 5.7%	29 11.8%	128 52.0%	55 22.4%	34 13.8%	12 4.9%

図表9-3-②  
特定事業所加算の届出を行わない理由（事業規模別）

(MA:事業所数)

売上高	届け出てない事業所数	加算の要件が高い	利用者負担が増すので	利用者離れが起き、収入減となるため	今後取得予定	要件を満たしていないため	体制が不安定なため	申請が複雑で業務負担が多くなるため	非該当の事業所であるため
100万円未満	n=92	20 21.7%	20 21.7%	6 6.5%	2 2.2%	55 59.8%	24 26.1%	6 6.5%	6 6.5%
100万円以上～ 300万円未満	n=62	18 29.0%	14 22.6%	3 4.8%	10 16.1%	35 56.5%	14 22.6%	9 14.5%	1 1.6%
300万円以上～ 500万円未満	n=29	8 27.6%	4 13.8%	2 6.9%	5 17.2%	15 51.7%	6 20.7%	4 13.8%	1 3.4%
500万円以上	n=27	8 29.6%	6 22.2%	1 3.7%	3 11.1%	14 51.9%	4 14.8%	7 25.9%	
全体	n=210	54 25.7%	44 21.0%	12 5.7%	20 9.5%	119 56.7%	48 22.9%	26 12.4%	8 3.8%

図表9-3-③ 特定事業所加算の届出を行わない理由（その他の内容）

- ・ 職員の固定や資格者の雇用確保も難しい
- ・ サービス提供責任者の事務作業が増大しすぎ対応出来ない
- ・ 加算制度の継続の確約がない為、いつ廃止になるか分からない制度の利用は避けます
- ・ 出したとしても、退職者がいたら変更しなければならない。手続きが大変

(4) 特定事業所加算の改善を要望する事項について

本調査では、組織形態・事業所規模・売上高にかかわらず、5割以上の事業所が特定事業所加算算定の要件の改善、緩和を望んでいる。体制、人材、資格要件等のどこの部分までは読み解く事はできませんでした。加算がいつまで継続されるのかの保証も無いことから体制整備にも二の足が踏まれるのではないかと見られる。

図表9-4-①  
特定事業所加算の改善を要望する事項（組織形態別）

(MA:事業所数)

組織形態	事業所数	体制要件の緩和	重度要介護者等対応要件の緩和	人材要件の緩和	資格要件の緩和	事務申請の簡略化	加算額を支給区分限度額の枠外にする
地方公共団体	n=2	2 100.0%		2 100.0%			1 50.0%
社会福祉協議会	n=69	40 58.0%	16 23.2%	18 26.1%	21 30.4%	22 31.9%	15 21.7%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=25	15 60.0%	6 24.0%	6 24.0%	9 36.0%	8 32.0%	6 24.0%
医療法人	n=14	8 57.1%	4 28.6%	4 28.6%	2 14.3%	6 42.9%	5 35.7%
営利法人(会社)	n=115	70 60.9%	24 20.9%	39 33.9%	52 45.2%	53 46.1%	27 23.5%
特定非営利活動法人(NPO)	n=12	6 50.0%	2 16.7%	3 25.0%	4 33.3%	6 50.0%	1 8.3%
公益法人、組合等	n=9	7 77.8%	3 33.3%	4 44.4%	3 33.3%	4 44.4%	2 22.2%
全体	n=266	148 55.6%	55 20.7%	76 28.6%	91 34.2%	99 37.2%	57 21.4%

図表9-4-②  
特定事業所加算の改善を要望する事項（事業規模別）

(MA:事業所数)

売上高	事業所数	体制要件の緩和	重度要介護者等対応要件の緩和	人材要件の緩和	資格要件の緩和	事務申請の簡略化	加算額を支給区分限度額の枠外にする
100万円未満	n=79	50 63.3%	12 15.2%	22 27.8%	29 36.7%	26 32.9%	14 17.7%
100万円以上～ 300万円未満	n=71	39 54.9%	19 26.8%	18 25.4%	25 35.2%	29 40.8%	15 21.1%
300万円以上～ 500万円未満	n=38	21 55.3%	9 23.7%	11 28.9%	16 42.1%	15 39.5%	11 28.9%
500万円以上	n=33	21 63.6%	11 33.3%	15 45.5%	11 33.3%	12 36.4%	6 18.2%
全体	n=221	131 59.3%	51 23.1%	66 29.9%	81 36.7%	82 37.1%	46 20.8%

図表9-4-③  
特定事業所加算の改善を要望する事項について（その他の内容）

- ・ 加算制度の永年継続の保証
- ・ 区分限度額以外で、国から事業所への支払いを行ってほしい
- ・ 利用者負担増にならないように

(5) 中山間地域等における加算の算定状況について（問11）

本調査における中山間地域等における加算取得は77事業所（20.7%）。加算項目としては「特別地域訪問介護加算（15/100）」58事業所（76.3%）と多くを占めた。北海道の訪問介護は訪問先への移動時間が長いことが特徴であり、札幌市を除く北海道全市町村が中山間地域ではあるが、この加算は取得しにくさがあるのではないかと。

図表9-5-①

中山間地域等における加算の取得状況  
（平成27年9月時点）

（SA:事業所数）

事業所数	算定している	算定していない
n=372	77 20.7%	295 79.3%

図表9-5-②

中山間地域等における加算の取得状況（平成27年9月時点）

（SA:事業所数）

加算項目	事業所数	加算あり	加算なし
特別地域訪問介護加算	n=76	58 76.3%	18 23.7%
中山間地域等における小規模事業所加算	n=55	3 5.5%	52 94.5%
中山間地域等に居住する者へのサービス提供加算	n=56	4 7.1%	52 92.9%

(6) 生活機能向上連携加算の算定状況について（問12）

生活機能向上連携加算の算定状況については「算定していない」315事業所（97.2%）であり、記述されたコメントとしては「加算割合が低いのに手間がかかる。訪リハとの連携は以前からしており、当たり前になっていたのに加算はありがたいが、面倒にすぎる」との意見があった。

図表9-6-① 生活機能向上連携加算の取得状況（平成27年4月～9月の間）

（SA:事業所数）

事業所数	算定している	算定していない
n=324	9 2.8%	315 97.2%

図表9-6-② 生活機能向上連携加算の要望について

- ・ 計画作成ではなく、担当者会議等への緩和
- ・ 訪問看護において行われる看護師によるリハビリテーションについても加算対象としていただきたい
- ・ 加算割合が低いのに手間がかかる。訪リハとの連携は以前からしており、当たり前になっていたのに加算はありがたいが、面倒にすぎる
- ・ 現実的に調整が難しく、現在の人員の中での対応に余裕がないため、実施の見通しが立たない

#### IV. ヘルパーの人材確保について

##### 10. ヘルパーの退職と募集の状況（問13）

###### （1）ヘルパーの退職者の勤続年数について

・27年調査では、全体では「3年未満」が最も多く40.7%、次いで「3年以上～5年未満」が24.1%、「5年以上」35.2%と続き、大差はない。

・20年調査と比較すると「3年未満」は49.6%、「3年以上～5年未満」が15.1%、「5年以上」は14.1%であった。（組織形態別の合計値）

27年では「3年未満」が減少し「5年以上」が増加している。

27年は20年より待遇の改善があり勤続年数が伸びた。介護福祉士等の専門的教育を受け目的意識をもつ人材が増加した等が、要因として考えられる。

・事業規模別では、「300万円以上～500万円未満」では勤続年数が3タイプに分かれるが、「100万円未満」と「500万円以上」はいずれも勤続年数が短い者と長い者に二分される。

・組織形態別では勤続年数の相違がみられる。「地方公共団体」、「社会福祉協議会」、「社会福祉法人（社協を除く）」では5年以上勤務が多い。なお、「地方公共団体」の回答数は2名である。3年未満が多いのは「医療法人」、「営利法人（会社）」である。

図表10-1-①

ヘルパーの退職者の勤続年数の状況（組織形態別）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	3年未満	3年以上～5年未満	5年以上
地方公共団体	n=2			2 100.0%
社会福祉協議会	n=103	23 22.3%	13 12.6%	67 65.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=51	8 15.7%	14 27.5%	29 56.9%
医療法人	n=28	14 50.0%	10 35.7%	4 14.3%
営利法人(会社)	n=158	100 63.3%	39 24.7%	19 12.0%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=23	6 26.1%	9 39.1%	8 34.8%
公益法人、組合等	n=13	3 23.1%	6 46.2%	4 30.8%
全体	n=378	154 40.7%	91 24.1%	133 35.2%

図表10-1-②

ヘルパーの退職者の勤続年数の状況（事業規模別）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	3年未満	3年以上～5年未満	5年以上
100万円未満	n=106	38 35.8%	21 19.8%	47 44.3%
100万円以上～ 300万円未満	n=107	48 44.9%	24 22.4%	35 32.7%
300万円以上～ 500万円未満	n=63	23 36.5%	20 31.7%	20 31.7%
500万円以上	n=54	22 40.7%	13 24.1%	19 35.2%
全体	n=330	131 39.7%	78 23.6%	121 36.7%

###### （2）ヘルパーの退職理由について

退職理由は、全体では「賃金が低い」が最も多く18.2%である。次いで「労働時間が不規則」、「人手が足りず身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安）」がいずれも17.7%、「事業所の方針が自分の考えと異なる」が14.4%であった。「研修等スキルアップ・相談体制が整っていない」「有休がとりにくい」は少ない。

組織形態別では、「医療法人」では「人手が足りず身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安）」が突出して高い。

事業規模別では「300万円以上～500万円未満」では「人手が足りず身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安）」(27.0%)、「労働時間が不規則」(25.4%)が他より突出して高い。

自由記述では「定年」、「高齢のための退職」と「家族が要介護」などヘルパー自身の高齢化が挙げられている。

図表10-2-① ヘルパーの退職理由（組織形態別）

(MA:回答数)

組織形態	事業所数	正規職員等、勤務形態の改善が図られない	賃金が低い	労働時間が不規則	有給が取りにくい	事業所の方針が自分の考えと異なる	研修等スキルアップ・相談体制が整ってなかった	職場の人間関係が悪かった	人手が足りず身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安）	利用者宅へ一人で訪問することが不安
地方公共団体	n=2									
社会福祉協議会	n=98	18 18.4%	14 14.3%	17 17.3%	4 4.1%	9 9.2%		5 5.1%	12 12.2%	5 5.1%
社会福祉法人（社協を除く）	n=48	3 6.3%	8 16.7%	6 12.5%	1 2.1%	3 6.3%		4 8.3%	8 16.7%	2 4.2%
医療法人	n=28	3 10.7%	4 14.3%	3 10.7%		5 17.9%		2 7.1%	9 32.1%	5 17.9%
営利法人(会社)	n=158	10 6.3%	34 21.5%	32 20.3%	6 3.8%	30 19.0%	2 1.3%	30 19.0%	32 20.3%	16 10.1%
特定非営利活動法人（NPO）	n=22		4 18.2%	4 18.2%	1 4.5%	3 13.6%	1 4.5%	2 9.1%	3 13.6%	2 9.1%
公益法人、組合等	n=12		3 25.0%	3 25.0%	1 8.3%	3 25.0%			1 8.3%	2 16.7%
全体	n=368	34 9.2%	67 18.2%	65 17.7%	13 3.5%	53 14.4%	3 0.8%	43 11.7%	65 17.7%	32 8.7%

図表10-2-② ヘルパーの退職理由（事業規模別）

(MA:回答数)

売上高	事業所数	正規職員等、勤務形態の改善が図られない	賃金が低い	労働時間が不規則	有給が取りにくい	事業所の方針が自分の考えと異なる	研修等スキルアップ・相談体制が整ってなかった	職場の人間関係が悪かった	人手が足りず身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安）	利用者宅へ一人で訪問することが不安
100万円未満	n=122	13 10.7%	21 17.2%	12 9.8%	2 1.6%	19 15.6%	2 1.6%	11 9.0%	13 10.7%	8 6.6%
100万円以上～300万円未満	n=114	6 5.3%	20 17.5%	20 17.5%	3 2.6%	18 15.8%		10 8.8%	11 9.6%	9 7.9%
300万円以上～500万円未満	n=63	8 12.7%	9 14.3%	16 25.4%	4 6.3%	4 6.3%		6 9.5%	17 27.0%	6 9.5%
500万円以上	n=56	4 7.1%	7 12.5%	9 16.1%	2 3.6%	4 7.1%		7 12.5%	7 12.5%	6 10.7%
全体	n=355	31 8.7%	57 16.1%	57 16.1%	11 3.1%	45 12.7%	2 0.6%	34 9.6%	48 13.5%	29 8.2%

図表10-2-③ ヘルパーの退職理由（その他の内容）

n=173 (MA:回答数)

項目	回答数	割合
・ 高齢・定年退職による	45	26.0%
・ 自己都合	31	17.9%
・ 引っ越し、転勤	22	12.7%
・ 本人の体調不良	19	11.0%
・ 家族の介護	17	9.8%
・ 転職	15	8.7%
・ 育児・出産	4	2.3%
・ 利用者減少	5	2.9%
・ 労働に対する意識	5	2.9%
・ その他	10	5.8%
合計	173	100.0%

(3) ヘルパーの採用における取り組み状況について

・採用の取り組みで最も多いのは「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」で80.3%、次に「紹介など人脈の活用」58%である。

・自由記述では「新聞折り込み」、「地域住民へ公募」、「違う職種の方を採用しヘルパー講習に行かす」など人材募集に苦慮している様子が現れている。

・組織形態別では「医療法人」や「営利法人」では「ホームページ作成などインターネットの活用」が多く、「特定非営利活動法人(NPO)」「公益法人・組合等」では「紹介など人脈の活用」が多い。

・事業規模別では規模が大きくなるに比例して「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」「ホームページ作成などインターネットの活用」が増加していく。「賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する」「紹介など人脈の活用」は規模による相違は大きくはない。

「100万円未満」の規模では「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」と「紹介など人脈の活用」が主となっている。

「500万円以上」の規模では経費を要する採用活動が可能とみられる。

・20年度では「紹介など人脈の活用」の選択肢が用意されなかったが、「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」が多い点では同様である。

図表10-3-① ヘルパーの採用における取り組み状況(組織形態別)

(MA:回答数)

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	ホームページ作成などインターネットの活用	賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する	紹介など人脈の活用
地方公共団体	n=3	1 33.3%		1 33.3%		
社会福祉協議会	n=106	77 72.6%	17 16.0%	30 28.3%	12 11.3%	60 56.6%
社会福祉法人(社協を除く)	n=51	41 80.4%	15 29.4%	16 31.4%	3 5.9%	32 62.7%
医療法人	n=28	26 92.9%	10 35.7%	10 35.7%	3 10.7%	14 50.0%
営利法人(会社)	n=173	150 86.7%	27 15.6%	43 24.9%	30 17.3%	99 57.2%
特定非営利活動法人(NPO)	n=21	14 66.7%	1 4.8%	4 19.0%	3 14.3%	16 76.2%
公益法人、組合等	n=13	8 61.5%	1 7.7%	1 7.7%		8 61.5%
全体	n=395	317 80.3%	71 18.0%	105 26.6%	51 12.9%	229 58.0%

図表10-3-②

ヘルパーの採用における取り組み状況(事業規模別)

(MA:回答数)

売上高	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	ホームページ作成などインターネットの活用	賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する	紹介など人脈の活用
100万円未満	n=122	81 66.4%	9 7.4%	20 16.4%	9 7.4%	66 54.1%
100万円以上～300万円未満	n=114	86 75.4%	12 10.5%	29 25.4%	14 12.3%	63 55.3%
300万円以上～500万円未満	n=63	58 92.1%	17 27.0%	18 28.6%	10 15.9%	38 60.3%
500万円以上	n=56	47 83.9%	27 48.2%	27 48.2%	9 16.1%	31 55.4%
全体	n=355	272 76.6%	65 18.3%	94 26.5%	42 11.8%	198 55.8%

図表10-3-③

ヘルパーの採用における取り組み状況(その他の内容)

n=26

(MA:回答数)

項目	回答数	割合
・新聞・チラシ	10	38.5%
・広報誌(社協だよりなど)	7	26.9%
・町内会行事や地域住民に周知	3	11.5%
・関係機関機関紙やチラシに掲載	2	7.7%
・違う職種の方を採用しヘルパーを講習にいかす	1	3.8%
・母子家庭等への手当、高齢ヘルパーの雇用等	1	3.8%
・養成研修の実施	1	3.8%
・法人内での異動	1	3.8%
合計	26	88.5%

#### (4) ヘルパーの定着を図るための取り組み状況について

全体では「労働時間や仕事内容の希望を聞く」が最も多く6割を占める。次いで「職場内コミュニケーションの充実を図る」、「休暇の取りやすい環境づくりを目指す」の順でありそれぞれ半数を占める。

- ・事業規模別では、規模が大きくなるとともに増加するのは「休暇の取りやすい環境づくりを目指す」であり、「賃金を上げる」は300万円未満の規模では2割強であるが300万円以上の規模では3割以上に上る。
- ・組織形態別では「営利法人（会社）」では「労働時間や仕事内容の希望を聞く」「賃金を上げる」が他より多い。
- ・20年と27年での変化では、「賃金を上げる」が27年では20年の倍の26%となっているが、「安定した労働時間を確保する」は27年は大きく減少している。
- ・20年より改善されたものは、賃金、研修関係、福利厚生、休暇の取りやすい環境、職場環境の改善、資格取得などであり、雇用形態、安定した労働時間、労働時間等の確保、職場コミュニケーション等は20年を下回っている。
- ・自由記述では「子育て中のヘルパー支援」や「介護中のヘルパーへの支援」、「母子家庭等への手当て」などが見られた。

図表10-4-① ヘルパーの定着を図るための取り組み状況（組織形態別）

(MA:回答数)

組織形態	事業所数	雇用形態を常態化させる	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	休暇の取りやすい環境づくりを目指す	職場内コミュニケーションの充実化を図る	職場環境の改善を図る	事業所内外研修へ参加の機会を増やす	研修費を事業所負担とする	上位資格取得のための助成を行う	特に行っていない
地方公共団体	n=3			1 33.3%			1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%				1 33.3%
社会福祉協議会	n=108	17 15.7%	21 19.4%	38 35.2%	23 21.3%	62 57.4%	60 55.6%	57 52.8%	22 20.4%	53 49.1%	50 46.3%	26 24.1%	3 2.8%
社会福祉法人（社協を除く）	n=53	9 17.0%	11 20.8%	18 34.0%	14 26.4%	30 56.6%	29 54.7%	31 58.5%	17 32.1%	23 43.4%	16 30.2%	7 13.2%	3 5.7%
医療法人	n=28	5 17.9%	7 25.0%	7 25.0%	2 7.1%	16 57.1%	13 46.4%	17 60.7%	5 17.9%	9 32.1%	9 32.1%	2 7.1%	
営利法人（会社）	n=173	43 24.9%	60 34.7%	61 35.3%	44 25.4%	124 71.7%	86 49.7%	105 60.7%	30 17.3%	57 32.9%	62 35.8%	33 19.1%	2 1.2%
特定非営利活動法人（NPO）	n=23	2 8.7%	6 26.1%	6 26.1%	3 13.0%	15 65.2%	11 47.8%	11 47.8%	5 21.7%	12 52.2%	13 56.5%	7 30.4%	
公益法人、組合等	n=13		3 23.1%	4 30.8%	3 23.1%	10 76.9%	6 46.2%	9 69.2%	3 23.1%	6 46.2%	5 38.5%	2 15.4%	
全体	n=401	76 19.0%	106 26.4%	132 32.9%	87 21.7%	250 62.3%	201 50.1%	226 56.4%	83 20.7%	156 38.9%	150 37.4%	77 19.2%	9 2.2%

図表10-4-② ヘルパーの定着を図るための取り組み状況（事業規模別）

(MA:回答数)

売上高	事業所数	雇用形態を常態化させる	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	休暇の取りやすい環境づくりを目指す	職場内コミュニケーションの充実化を図る	職場環境の改善を図る	事業所内外研修へ参加の機会を増やす	研修費を事業所負担とする	上位資格取得のための助成を行う	特に行っていない
100万円未満	n=122	23 18.9%	29 23.8%	28 23.0%	20 16.4%	62 50.8%	52 42.6%	61 50.0%	18 14.8%	46 37.7%	48 39.3%	17 13.9%	6 4.9%
100万円以上～300万円未満	n=114	19 16.7%	26 22.8%	43 37.7%	34 29.8%	73 64.0%	57 50.0%	67 58.8%	17 14.9%	45 39.5%	45 39.5%	26 22.8%	2 1.8%
300万円以上～500万円未満	n=63	13 20.6%	20 31.7%	25 39.7%	13 20.6%	47 74.6%	33 52.4%	34 54.0%	19 30.2%	29 46.0%	21 33.3%	16 25.4%	1 1.6%
500万円以上	n=56	10 17.9%	20 35.7%	20 35.7%	9 16.1%	39 69.6%	38 67.9%	39 69.6%	15 26.8%	26 46.4%	24 42.9%	9 16.1%	
全体	n=355	65 18.3%	95 26.8%	116 32.7%	76 21.4%	221 62.3%	180 50.7%	201 56.6%	69 19.4%	146 41.1%	138 38.9%	68 19.2%	9 2.5%

図表10-4-③ ヘルパーの定着を図るための取り組み状況（その他の内容）

- ・年に1回、勤続手当支給の他、処遇改善加算を全て賃金で分配
- ・研修費の一部を負担する
- ・折込広告
- ・母子家庭等への手当、高齢ヘルパーの雇用等
- ・子育て中のヘルパーへの支援。介護中のヘルパーへの支援

(5) 入職数、離職数について（問14）

1) 常勤職員入職人数

事業規模別、組織形態別を通して1～5人の入職が約59%、入職数「なし」が約26%で0～5人が約85%を占め、年間入職数の少なさが見えた。「なし」は事業規模が小さいほど多く、最大で25%の開きがあった。また組織形態別では、地方公共団体や社協に「なし」が多く、最も少ない民間営利との差が34%であった。

一方、入職数1～5人は事業規模による大きな差異は認められず、事業規模別で最大で18%、100万～300万の事業所が最も割合が多く約68%であった。組織形態別でもほとんど差異がなく、最大で23%であった。6人以上は、事業規模別は事業規模の大きな事業所、組織形態別では営利法人が多くを占めた。

図表10-5-① 常勤職員入職人数（組織形態別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
地方公共団体	n=2	1 50.0%	1 50.0%				
社会福祉協議会	n=96	37 38.5%	52 54.2%	7 7.3%			
社会福祉法人 (社協を除く)	n=47	16 34.0%	27 57.4%	1 2.1%	1 2.1%	1 2.1%	1 2.1%
医療法人	n=24	5 20.8%	15 62.5%	2 8.3%	2 8.3%		
営利法人（会社）	n=154	25 16.2%	98 63.6%	13 8.4%	13 8.4%		5 3.2%
特定非営利活動 法人（NPO）	n=20	8 40.0%	11 55.0%	1 5.0%			
公益法人、組合等	n=11	3 27.3%	8 72.7%				
全体	n=354	95 26.8%	212 59.9%	24 6.8%	16 4.5%	1 0.3%	6 1.7%

図表10-5-② 常勤職員入職人数（事業規模別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
100万円未満	n=103	43 41.7%	51 49.5%	4 3.9%	5 4.9%		
100万円以上～ 300万円未満	n=99	23 23.2%	67 67.7%	2 2.0%	6 6.1%	1 1.0%	
300万円以上～ 500万円未満	n=56	11 19.6%	34 60.7%	5 8.9%	6 10.7%		
500万円以上	n=54	9 16.7%	29 53.7%	11 20.4%	1 1.9%		4 7.4%
全体	n=312	86 27.6%	181 58.0%	22 7.1%	18 5.8%	1 0.3%	4 1.3%

## 2) 非常勤職員入職人数

事業規模別、組織形態別を通して1～5人の入職が約50%、入職数「なし」が20%で0～5人が約70%を占め常勤職員と同じく年間入職数の少なさが見えた。ここでも「なし」は事業規模が小さいほど多く、最大で24%の開きがあった。また組織形態別では地方公共団体、社会福祉法人に「なし」が多く、最も少ない民間営利との差が39%であった。

一方、入職数1～5人は事業規模による大きな差異は認められず、事業規模別で最大で15%、100万～300万の事業所が最も割合が多く56%であった。組織形態別でもほとんど差異がなく、最大で14%であった。6人以上は、事業規模別は事業規模の大きな事業所、組織形態別では営利法人が多くを占めた。

図表10-6-① 非常勤職員入職人数（組織形態別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
地方公共団体	n=2	1 50.0%	1 50.0%				
社会福祉協議会	n=95	24 25.3%	49 51.6%	17 17.9%	4 4.2%		1 1.1%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=44	17 38.6%	23 52.3%	3 6.8%	1 2.3%		
医療法人	n=27	4 14.8%	16 59.3%	3 11.1%	1 3.7%	2 7.4%	1 3.7%
営利法人(会社)	n=150	16 10.7%	83 55.3%	23 15.3%	17 11.3%	4 2.7%	7 4.7%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=21	5 23.8%	13 61.9%	2 9.5%		1 4.8%	
公益法人、組合等	n=13	3 23.1%	8 61.5%	2 15.4%			
全体	n=352	70 19.9%	193 54.8%	50 14.2%	23 6.5%	7 2.0%	9 2.6%

図表10-6-② 非常勤職員入職人数（事業規模別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
100万円未満	n=102	32 31.4%	55 53.9%	14 13.7%	1 1.0%		
100万円以上～ 300万円未満	n=98	19 19.4%	55 56.1%	15 15.3%	5 5.1%	3 3.1%	1 1.0%
300万円以上～ 500万円未満	n=56	9 16.1%	23 41.1%	13 23.2%	5 8.9%	3 5.4%	3 5.4%
500万円以上	n=55	4 7.3%	25 45.5%	12 21.8%	7 12.7%	1 1.8%	6 10.9%
全体	n=311	64 20.6%	158 50.8%	54 17.4%	18 5.8%	7 2.3%	10 3.2%

### 3) 常勤職員離職人数

事業規模別、組織形態別を通して1～5人の離職が55%、離職数「なし」が37%で、0～5人が約90%を占め、年間離職数は多くはなかった。「なし」は事業規模が小さいほど多く、最大で23%の差異であった。また組織形態別では医療法人が最も少なく、20.8%であったが他は差異がなく、おおむね35～50%であった。

一方、離職数1～5人は事業規模による大きな差異は認められず、事業規模別で最大で17%、300万～500万の事業所が最も割合が多く65%であった。組織形態別では医療法人が最も多く67%、他はほとんど差異がなく、おおむね50～55%であった。6人以上は、事業規模別は事業規模の大きな事業所、組織形態別では営利法人が多くを占めた。

図表10-7-① 常勤職員離職人数（組織形態別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
地方公共団体	n=2	1 50.0%	1 50.0%				
社会福祉協議会	n=93	39 41.9%	52 55.9%	2 2.2%			
社会福祉法人 (社協を除く)	n=50	19 38.0%	28 56.0%	1 2.0%	1 2.0%		1 2.0%
医療法人	n=24	5 20.8%	16 66.7%	2 8.3%		1 4.2%	
営利法人(会社)	n=150	51 34.0%	82 54.7%	8 5.3%	5 3.3%	1 0.7%	3 2.0%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=19	9 47.4%	10 52.6%				
公益法人、組合等	n=13	5 38.5%	7 53.8%				
全体	n=351	129 36.8%	196 55.8%	13 3.7%	6 1.7%	2 0.6%	4 1.1%

図表10-7-② 常勤職員離職人数（事業規模別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
100万円未満	n=103	51 49.5%	49 47.6%	2 1.9%	1 1.0%		
100万円以上～ 300万円未満	n=96	33 34.4%	56 58.3%	5 5.2%	1 1.0%	1 1.0%	
300万円以上～ 500万円未満	n=57	15 26.3%	37 64.9%	3 5.3%	1 1.8%	1 1.8%	
500万円以上	n=55	16 29.1%	29 52.7%	5 9.1%	1 1.8%	1 1.8%	3 5.5%
全体	n=311	115 37.0%	171 55.0%	15 4.8%	4 1.3%	3 1.0%	3 1.0%

#### 4) 非常勤職員離職人数

事業規模別、組織形態別を通して1～5人の離職が55%前後、離職数「なし」が22%で0～5人が約77%を占め常勤職員と同じく年間離職数は多くはなかった。ここでも「なし」は事業規模が小さいほど多く、最大で28%の開きがあった。また組織形態別では、公益法人、組合等が最も少なく8%であり、他は15～50%であった。

一方、離職数1～5人は事業規模100万～300万の事業所に最も多く、差異は36%であった。組織形態別では公益法人、組合等や特定非営利活動法人が約80%を占め、他ほとんど差異がなく、おおむね55%前後であった。6人以上は、事業規模別は事業規模の大きな事業所、組織形態別では営利法人と社協が多くを占めた。

図表10-8-① 非常勤職員離職人数（組織形態別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
地方公共団体	n=2	1 50.0%	1 50.0%				
社会福祉協議会	n=89	21 23.6%	45 50.6%	12 13.5%	5 5.6%	4 4.5%	2 2.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=49	16 32.7%	28 57.1%	5 10.2%			
医療法人	n=26	4 15.4%	15 57.7%	5 19.2%	2 7.7%		
営利法人(会社)	n=149	31 20.8%	85 57.0%	14 9.4%	11 7.4%	4 2.7%	4 2.7%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=19	3 15.8%	14 73.7%	2 10.5%			
公益法人、組合等	n=13	1 7.7%	11 84.6%	1 7.7%			
全体	n=347	77 22.2%	199 57.3%	39 11.2%	18 5.2%	8 2.3%	6 1.7%

図表10-8-② 非常勤職員離職人数（事業規模別：平成25年10月1日～平成27年9月末の間）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	なし	1～5	6～10	11～15	16～20	20人以上
100万円未満	n=103	40 38.8%	55 53.4%	7 6.8%		1 1.0%	
100万円以上～ 300万円未満	n=98	16 16.3%	66 67.3%	12 12.2%	3 3.1%	1 1.0%	
300万円以上～ 500万円未満	n=56	6 10.7%	27 48.2%	16 28.6%	6 10.7%	1 1.8%	
500万円以上	n=54	7 13.0%	17 31.5%	12 22.2%	6 11.1%	7 13.0%	5 9.3%
全体	n=311	69 22.2%	165 53.1%	47 15.1%	15 4.8%	10 3.2%	5 1.6%

## V. 喀痰吸引等の進捗状況について

### 11. 喀痰吸引等の進捗状況について（問15）

#### （1）喀痰吸引等研修の受講状況について

喀痰吸引等の研修の受講状況は、受講しているが全体の7.7%と受講率が一割にも満たない。

事業規模別では、売上高が300万以上の規模が大きい事業所の受講率が一割以上になっている。

組織形態別では、医療法人34.5%と全体の3割を占めており、社会福祉協議会の受講率が1.8%と低い。

図表11-1-①  
喀痰吸引等研修の受講状況について（組織形態別）

(SA:事業所数)

組織形態	事業所数	受講している	受講していない
地方公共団体	n=3		3 100.0%
社会福祉協議会	n=109	2 1.8%	107 98.2%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=53	5 9.4%	48 90.6%
医療法人	n=29	10 34.5%	19 65.5%
営利法人(会社)	n=174	10 5.7%	164 94.3%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=23	2 8.7%	21 91.3%
公益法人、組合等	n=13	2 15.4%	11 84.6%
全体	n=404	31 7.7%	373 92.3%

図表11-1-②  
喀痰吸引等研修の受講状況について（事業規模別）

(SA:事業所数)

売上高	事業所数	受講している	受講していない
100万円未満	n=121	4 3.3%	117 96.7%
100万円以上～ 300万円未満	n=112	11 9.8%	101 90.2%
300万円以上～ 500万円未満	n=62	8 12.9%	54 87.1%
500万円以上	n=55	6 10.9%	49 89.1%
全体	n=350	29 8.3%	321 91.7%

#### （2）研修の種類について

受講している研修の種類では、第三号研修が43.3%で、次いで第一号研修が33.3%と特定者を対象とする研修の受講率が高い。

図表11-2-①  
喀痰吸引等研修の種類について（組織形態別）

(SA:事業所数)

組織形態	受講事業所数	第一号研修	第二号研修	第三号研修
地方公共団体				
社会福祉協議会	n=2	1 50.0%		1 50.0%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=5	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%
医療法人	n=10	4 40.0%	4 40.0%	2 20.0%
営利法人(会社)	n=9	2 22.2%	1 11.1%	6 66.7%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=2			2 100.0%
公益法人、組合等	n=2	2 100.0%		
全体	n=30	10 33.3%	7 23.3%	13 43.3%

図表11-2-②  
喀痰吸引等研修の種類について（事業規模別）

(SA:事業所数)

売上高	受講事業所数	第一号研修	第二号研修	第三号研修
100万円未満	n=4		2 50.0%	2 50.0%
100万円以上～ 300万円未満	n=11	5 45.5%	3 27.3%	3 27.3%
300万円以上～ 500万円未満	n=7	3 42.9%		4 57.1%
500万円以上	n=6	2 33.3%		4 66.7%
全体	n=28	10 35.7%	5 17.9%	13 46.4%

### (3) 実地研修先について

実地研修先については、所属事業所と同一系列の施設や医療機関の協力を得る事が出来た事業所が52%で、次いで特定の利用者の協力を得ている（第三号研修）が32%となっている。

組織形態別でも社会福祉法人や医療法人が同一系列の協力を得て研修を受講出来ており、その他の法人は特定の利用者の協力を得て受講している傾向にある。

図表11-3-①  
喀痰吸引等研修の実地研修先について（組織形態別）

(SA:事業所数)

組織形態	受講事業所数	所属事業所と同一系列の施設や医療機関に協力を得た	所属事業所と系列の違う施設や医療機関に協力を得た	特定の利用者の協力を得た（第三号研修）
地方公共団体				
社会福祉協議会	n=1			1 100.0%
社会福祉法人（社協を除く）	n=3	2 66.7%	1 33.3%	1 33.3%
医療法人	n=9	7 77.8%	1 11.1%	1 11.1%
営利法人（会社）	n=9	3 33.3%	2 22.2%	4 44.4%
特定非営利活動法人（NPO）	n=2		1 50.0%	1 50.0%
公益法人、組合等	n=1	1 100.0%		
全体	n=25	13 52.0%	5 20.0%	8 32.0%

図表11-3-②  
喀痰吸引等研修の実地研修先について（事業規模別）

(SA:事業所数)

売上高	受講事業所数	所属事業所と同一系列の施設や医療機関に協力を得た	所属事業所と系列の違う施設や医療機関に協力を得た	特定の利用者の協力を得た（第三号研修）
100万円未満	n=4	2 50.0%		2 50.0%
100万円以上～300万円未満	n=8	6 75.0%	2 25.0%	
300万円以上～500万円未満	n=6	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
500万円以上	n=6	2 33.3%	1 16.7%	3 50.0%
全体	n=24	12 50.0%	4 16.7%	8 33.3%

### (4) 受講しない理由について

受講しない理由については、対象となる重度の利用者が地域にいないが42%で、次に人材不足で研修に出る余裕がないが37.6%、リスクが高く事業所として指定を受ける予定がない37.1%となっている。

その他の理由では、受講したいが直ぐに全員で受講する事が出来ず、受け入れる体制整備に至らない、訪問看護にて対応ができていない、という回答もあり、地域では喀痰吸引を必要とする重度利用者の少なく、喀痰吸引等のニーズが少ない・体制整備をしなくても、人材不足で受講できない・専門性の高い体制が整備できないことで、リスクの高い喀痰吸引等のサービスに着手できない事業所が多い事が考えられる。

図表11-4-①

喀痰吸引等研修を受講しない理由（組織形態別）

(MA:回答数)

組織形態	事業所数	対象となる重 度の利用者が 地域にいない	リスクが高く、 事業所として 指定を受ける 予定がない	受講に対して、 スタッフが消 極的である	協力してくれ る、実地研修 先が見つから ない	人材不足で研 修に出る余裕 がない
地方公共団体	n=3	1 33.3%	1 33.3%			
社会福祉協議会	n=107	58 54.2%	36 33.6%	9 8.4%	21 19.6%	32 29.9%
社会福祉法人 (社協を除く)	n=48	26 54.2%	18 37.5%	2 4.2%	3 6.3%	19 39.6%
医療法人	n=19	3 15.8%	3 15.8%	1 5.3%	2 10.5%	10 52.6%
営利法人(会社)	n=159	54 34.0%	63 39.6%	14 8.8%	23 14.5%	64 40.3%
特定非営利活動 法人(NPO)	n=21	8 38.1%	11 52.4%	5 23.8%	1 4.8%	8 38.1%
公益法人、組合 等	n=10	4 40.0%	4 40.0%	1 10.0%	4 40.0%	5 50.0%
全体	n=367	154 42.0%	136 37.1%	32 8.7%	54 14.7%	138 37.6%

図表11-4-②

喀痰吸引等研修を受講しない理由（事業規模別）

(MA:回答数)

売上高	事業所数	対象となる重 度の利用者が 地域にいない	リスクが高く、 事業所として 指定を受ける 予定がない	受講に対して、 スタッフが消 極的である	協力してくれ る、実地研修 先が見つから ない	人材不足で研 修に出る余裕 がない
100万円未満	n=117	66 56.4%	39 33.3%	8 6.8%	11 9.4%	39 33.3%
100万円以上～ 300万円未満	n=101	42 41.6%	41 40.6%	10 9.9%	15 14.9%	34 33.7%
300万円以上～ 500万円未満	n=54	20 37.0%	16 29.6%	5 9.3%	11 20.4%	23 42.6%
500万円以上	n=49	10 20.4%	23 46.9%	6 12.2%	9 18.4%	18 36.7%
全体	n=321	138 43.0%	119 37.1%	29 9.0%	46 14.3%	114 35.5%

図表11-4-③ 喀痰吸引等研修を受講しない理由（その他の内容）

- ・常勤や非常勤も受講したいが、直ぐに全員で研修が受ける事が出来なく一人ずつ受講すると受け入れ体制に時間を要し、登録が遅くなり、受講対象にならない
- ・有資格ヘルパーをローテーションで組めるレベルまで人数をそろえてから実施という計画に至っていない
- ・管理者（サービス提供責任者）はいずれ受ける予定だが、ヘルパーにはリスクが高すぎる
- ・当市内では開催していない為、時間が取れない
- ・研修先が遠い
- ・研修が少なすぎる
- ・全く居宅介護支援事業所からそのオーダーがない
- ・受け入れる体制が整っていない
- ・障がい福祉サービスの研修は1名受講済
- ・要件があてはまらない
- ・看護師資格者職員が医療機関と調整対応している
- ・訪問看護サービスにて対応ができています

## VI. 介護保険制度に関する市町村や国への要望について

※重複する意見や要望については整理しています。

### 1. 深刻な人材不足

現場は具体的に人材不足解消につながる働きかけを求めている。

#### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・人材不足で先行き不安。1年間募集しても1人も採用できず。
- ・ヘルパー不足が深刻なため、増加する高齢者の需要にこたえることができないでいる。
- ・人材が不足しているため、無資格者の雇用をして、資格を取って現在働いてもらっています。
- ・訪問介護の魅力を伝えるためのメディアへの働きかけ、魅力を伝える人材の育成も大事ではないか。
- ・介護職員はスキルアップに意欲を示す方が多いため、人材不足解消方法の一つとして介護プロフェッショナル段位制度を活用したスキルアップを考えているが、浸透されてなく事業所の理解が得られにくい。北海道でも東京都のように補助金支給に取り組んでほしい。
- ・介護人材、特に個人宅を訪問するホームヘルパーの担い手が本当にいない。日々の問合せから考えると、常勤化することで、大幅な増員が見込める。常勤化するための施策を検討してほしい。

### 2. 処遇改善加算の課題

処遇改善加算により介護職員の給与は増額しているが、課題もある。

#### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・常勤スタッフを増やしたいが、安定した収入を見込めないためパートでやり繰りしている。制度がよく変わるので経営の見通しも立てにくい。処遇改善加算を取得しても基本給での賃金改善は安定した経営の見通しが立てられないので無理。一時金での支払いでしか出来ない。
- ・処遇改善金を増額したくてもパートは所得制限があるため勤務時間が増やせない。賃金を増やしたら勤務時間を減らすことになる。
- ・介護職員処遇改善加算は事業所全職員を対象としてほしい。
- ・処遇改善加算をそのまま継続してほしい。有識者の一部から報酬に組み込むべきとの意見もあるようだが、そうなれば法人の収益となるだけで、介護職員の賃金に反映されなくなる可能性が極めて高い。
- ・処遇改善は上がり（人材確保に）多少の期待は持てるが、なかなか改善される見込みも少ない為、国としても職員が安定して働ける、又家族を養っていけるくらいの賃金の安定がなければ、将来的には壊滅していくように思われてなりません。

### 3. 介護報酬本体の増額を求めている

平成27年度介護保険制度改正にて実質マイナス改定とした介護報酬本体（処遇改善加算分を除く）の増額を現場は求めている。

#### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・職員の処遇は改善されたかもしれないが、事業所の経営は実質マイナス改定の介護報酬で現状維持どころか悪化している。
- ・一定の質を保った介護の提供と職員の負担軽減、人員確保、事業所の安定した運営のため、介護報酬の削減はこれ以上しないことを望みます。
- ・制度を継続する為には、介護保険料のアップや、報酬単価減は分かります。その代わりに様々な加算が組み込まれていますが、小規模の事業所にとっては、大変厳しいです。
- ・訪問介護の料金が下がっているため、件数が減ると収入が減少してしまい、人件費を町に助成してもらっています。地方では、日常生活が困難になると入所になってしまい、利用者の数が安定せず、難しいです。

#### 4. 自立に向けた生活援助を行うため時間の確保を求めている

高齢者そして認知症利用者の自立生活を支えるため生活援助は必要であり、より自立へ向けた実践を行うにはコミュニケーション、声掛け、見守り、はげまし等を行う時間確保が必要。しかし介護報酬は削減傾向にある。

##### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・サービス時間が短縮されたことで、利用者とのコミュニケーションの時間が減り、また共に行う家事等、利用者のペースに合わせて自立支援を促すサービスを実施するには、現場に沿ったサービス時間設定が必要。
- ・生活援助のみの場合、限られた時間の中で業務に追われる、利用者からは延長を求める声を受ける。ホームヘルパー自身もコミュニケーションを十分にとりながら行う事ができていない。総合事業のからみもあると思うが、生活援助をもう少し重視してほしい。

#### 5. 総合事業への取り組みが具体的に見えていない

総合事業へ移行する要支援1・要支援2の利用者の取扱いが具体的に見えていない事から、現場では不安を感じている。

##### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・総合事業について、事業所側はどのように取り組んでいくか？早く市町村の意向が聞きたい。このまま続けていけるのか事業の展開がみえていないのが現状、不安です。
- ・総合事業への取り組みが遅れています。地域の支え合いや予防事業の受け皿が整備されておらず、結局、安い単価で訪問介護事業に委託されるのではないかと懸念しております。

#### 6. 利用者が理解しやすい制度改正を求めている

訪問介護員の不足、事業の継続性確保という具体的な課題への解決に向けた、利用者が理解しやすい制度改正を求めている。

##### 〈道内訪問介護事業所からの意見・要望〉

- ・国はできる限り在宅で生活できるようにとしているが、在宅を続けていく中で要にもなる訪問介護や通所介護をおざなりにしている感が否めない。このままでは在宅で生活したいと考えている人たちを支援する事業所や人材が減っていくと思う。言っている事と実際やろうとしていることがちぐはぐだと思う。
- ・介護業界はどこも人材不足と言われているが、人材を確保したり離職率を上げないためには、人件費がかかる。しかし介護報酬がマイナス改定では事業を維持するために十分人件費がかけられないケースも多い。次期改定時もマイナス改定との話が出ているが、そうすると人材確保が一段と難しくなり、事業を継続すること自体が難しくなることも考えられる。制度を支える人材や事業が存続できるような内容での改正をお願いしたい。
- ・社会保障費が増加しているのは理解しているが、高齢者の生活を支えている訪問介護に対する施策、報酬単価に関して、非常に不満に思っています。
- ・介護報酬の基本額を引き下げその分を各種加算で補う様な面がみられるので、それは政策としては間違っていると考えます。制度の根幹にかかる問題だと思います。

## 第2章 ヘルパーの労働意識に関するアンケート調査について

---

### 【調査概要】

1. 調査の目的 ヘルパーの仕事に対する意識調査を行い、今後の事業運営に資する。
2. 調査対象 スキルアップ研修受講者196名（おおよそ実務経験5年未満のヘルパー等）
3. 調査対象数 196名
4. 調査時期 平成27年 9月26～27日（旭川会場）87名（1日目：44名 2日目：43名）  
平成27年10月10～11日（札幌会場）69名（1日目：44名 2日目：25名）  
平成27年10月24日（釧路会場）40名
5. 調査方法 調査票による紙媒体でのアンケート調査
6. 有効回答数 196名（回収率100%）
7. 報告書における調査結果の見方（数値等について）
  - 1) 調査結果の表の数値は、回答数、回答率（%：パーセント）で表示している。（%）の母数は、その調査項目に該当する回答事業所の総数である。
  - 2) （%）の数値は、小数点第2位を四捨五入し、小数第1位までを表示している。
  - 3) 選択肢の回答は、単数回答（SA：○は1つ）と複数回答（MA：○はいくつでも）の2種類がある。複数回答の場合、その回答割合（%）の合計は100.0%を超える場合がある。

# I. 調査回答者（ヘルパー）の属性

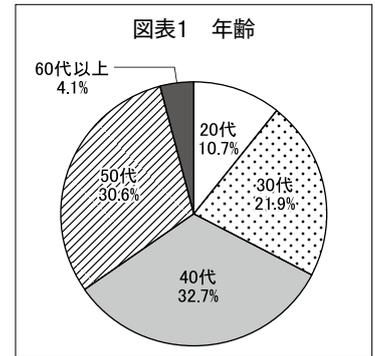
## 1. 年齢（問1）

年齢は40代が最も多く32.7%であり、次いで50代が30.6%、30代が21.9%と続くが、40代と50代で6割を占める。20年調査では50代が39.5%、40代31.9%、30代13.6%、20代6.4%であり、40代と50代で7割を占めていた。

27年調査ではヘルパーの年齢はやや若くなっているといえる。なお、回答者数は全196名、20代は21名、60代は8名であり、各回答の年代別数値に偏りを与えていることが想定される。

図表1 年齢 (SA:人数)

回答数	20代	30代	40代	50代	60代以上
196	21 10.7%	43 21.9%	64 32.7%	60 30.6%	8 4.1%



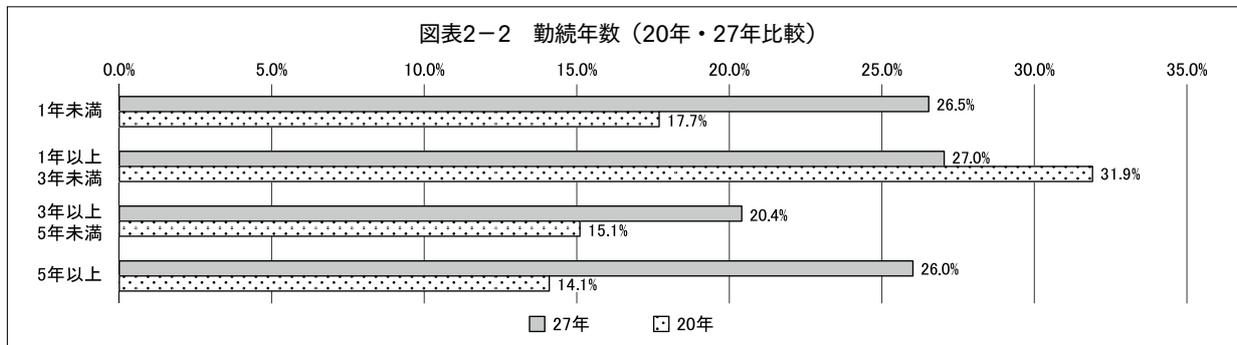
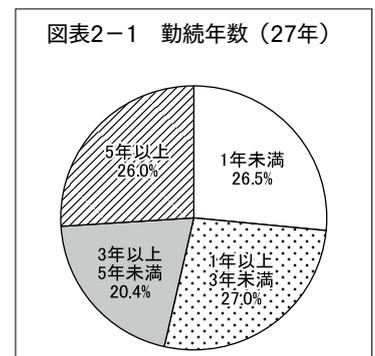
## 2. 所属事業所での勤務年数（問2）

現在の職場での勤続年数は、20年調査と比較すると27年調査では「1年以上3年未満」が20年より減少しているが、「1年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上」が増加している。

27年調査では短期間で離職するものと長期間継続するものの2極化しているとみられる。しかし、3年未満で半数以上を占めることから、ヘルパーが1ヶ所の事業所に勤務する年数は長いとは言えない。

図表2-1 所属事業所での勤務年数 (SA:人数)

回答数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
196	52 26.5%	53 27.0%	40 20.4%	51 26.0%

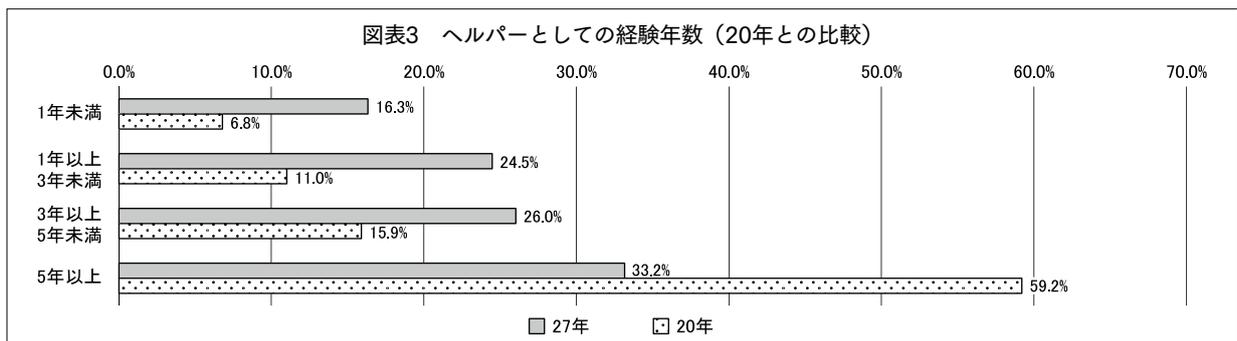


## 3. ヘルパーとしての経験年数（問3）

ヘルパーとしての経験年数では、20年調査より27年調査の方が、経験の浅いヘルパーの増加がみられる。経験3年未満の者は、20年調査では17.9%であったが27年では40.8%に上る。

図表3 ヘルパーとしての経験年数 (SA:人数)

回答数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
196	32 16.3%	48 24.5%	51 26.0%	65 33.2%



#### 4. 雇用形態（問4）

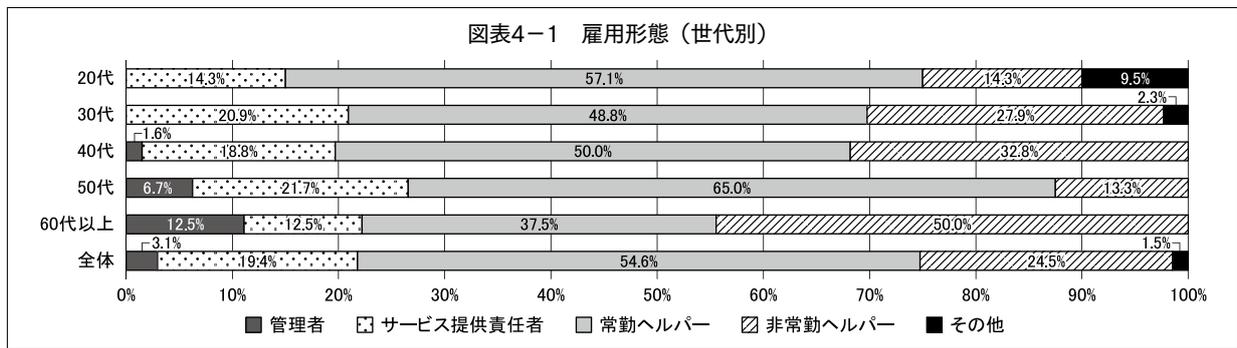
全体では、常勤ヘルパーが54.6%を占め、次いで非常勤ヘルパーが24.5%である。年代別に見ると、常勤ヘルパーが多いのは50代、次いで20代であり、30代と40代は他の年代より非常勤ヘルパーが多い。60代以上では非常勤ヘルパーが多いが、管理者も1割見られる（対象人数が少ないため全体的傾向とは言えない）。

20年調査では、管理者、サ責の割合が27年より多く、常勤ヘルパーは27年より少ない。

図表4-1 雇用形態（世代別）

(SA:人数)

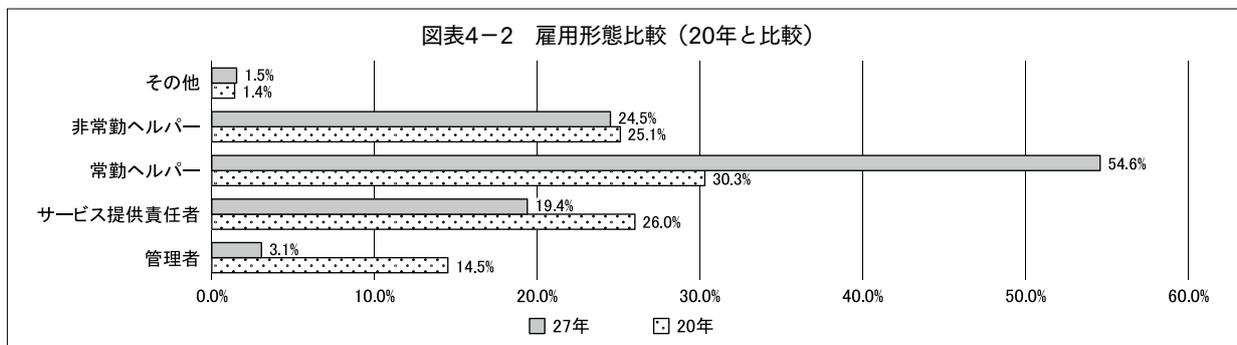
	回答数	管理者	サービス提供責任者	常勤ヘルパー	非常勤ヘルパー	その他
20代	21		3 14.3%	12 57.1%	3 14.3%	2 9.5%
30代	43		9 20.9%	21 48.8%	12 27.9%	1 2.3%
40代	64	1 1.6%	12 18.8%	32 50.0%	21 32.8%	
50代	60	4 6.7%	13 21.7%	39 65.0%	8 13.3%	
60代以上	8	1 12.5%	1 12.5%	3 37.5%	4 50.0%	
全体	196	6 3.1%	38 19.4%	107 54.6%	48 24.5%	3 1.5%



図表4-2 雇用形態（ヘルパーの経験年数別）

(SA:人数)

	回答数	管理者	サービス提供責任者	常勤ヘルパー	非常勤ヘルパー	その他
1年未満	32		4 12.5%	18 56.3%	7 21.9%	1 3.1%
1年以上 3年未満	48		2 4.2%	30 62.5%	16 33.3%	
3年以上 5年未満	51	1 2.0%	10 19.6%	32 62.7%	9 17.6%	1 2.0%
5年以上	65	5 7.7%	22 33.8%	27 41.5%	16 24.6%	1 1.5%
全体	196	6 3.1%	38 19.4%	107 54.6%	48 24.5%	3 1.5%



図表4-3 雇用形態（その他の内容）

・介護職員	・サービス提供責任者補佐	・ケアワーカー
-------	--------------	---------

## II. ヘルパーの仕事に対する意識

### 1. ヘルパーをしていてやりがいを感じる仕事（問5）

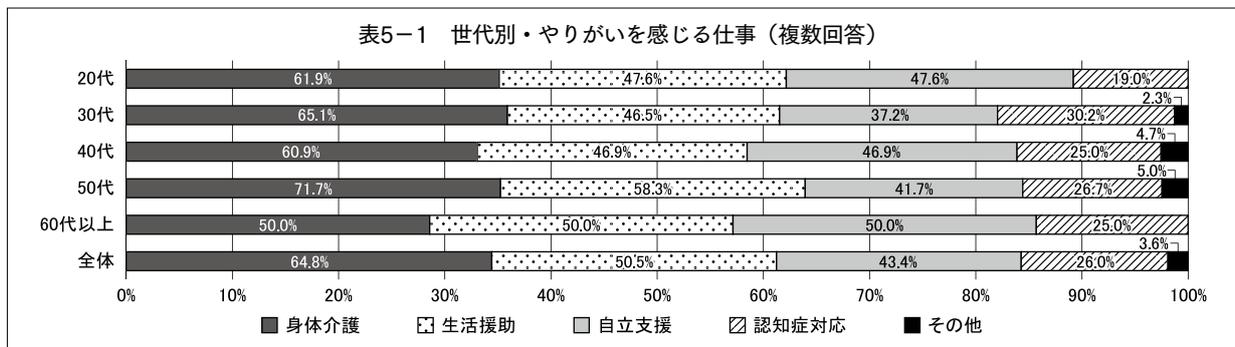
やりがいを感じる仕事は、全体では「身体介護」が最も多く64.8%に上る。「身体介護」は、50代までのすべての年代で最も高い数値であるが、「生活援助」は50代が他の年代より高く、60代では「身体介護」「生活援助」「自立支援」が同率となっている。

なお、60代以上は回答数が8名であり、数値に影響を与えていると思われる。「認知症対応」についてはやりがいを感じる率は低い。

図表5-1 やりがいを感じる仕事（世代別）

(MA:人数)

	回答数	身体介護	生活援助	自立支援	認知症対応	その他
20代	21	13 61.9%	10 47.6%	10 47.6%	4 19.0%	
30代	43	28 65.1%	20 46.5%	16 37.2%	13 30.2%	1 2.3%
40代	64	39 60.9%	30 46.9%	30 46.9%	16 25.0%	3 4.7%
50代	60	43 71.7%	35 58.3%	25 41.7%	16 26.7%	3 5.0%
60代以上	8	4 50.0%	4 50.0%	4 50.0%	2 25.0%	
全体	196	127 64.8%	99 50.5%	85 43.4%	51 26.0%	7 3.6%

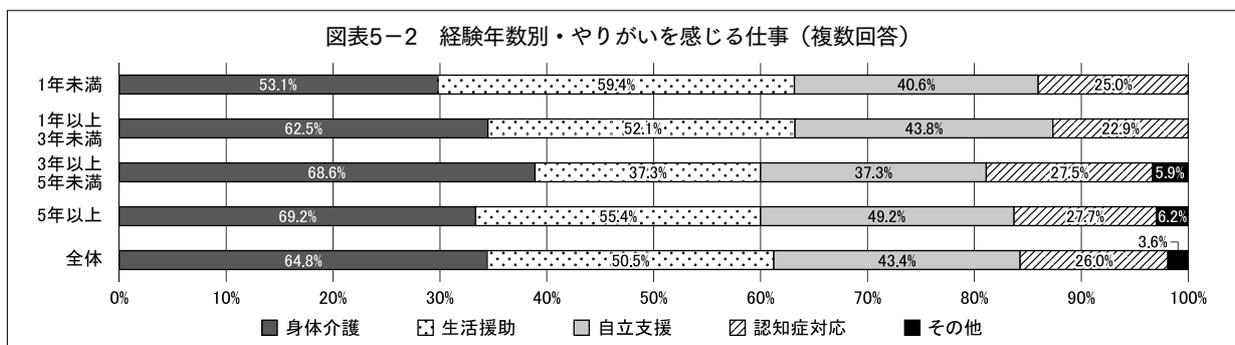


経験年数別に見ると、「1年未満」では「身体介護」より「生活援助」にやりがいを感じている。しかし1年以上になると、全体の傾向と同様に「身体介護」に最もやりがいを感じるようになる。

「生活援助」は、「3年以上5年未満」では低下するが、経験年数が長くなるとふたたびやりがいを感じている。

図表5-2 やりがいを感じる仕事（ヘルパーとしての経験年数別）(MA:人数)

	回答数	身体介護	生活援助	自立支援	認知症対応	その他
1年未満	32	17 53.1%	19 59.4%	13 40.6%	8 25.0%	
1年以上 3年未満	48	30 62.5%	25 52.1%	21 43.8%	11 22.9%	
3年以上 5年未満	51	35 68.6%	19 37.3%	19 37.3%	14 27.5%	3 5.9%
5年以上	65	45 69.2%	36 55.4%	32 49.2%	18 27.7%	4 6.2%
全体	196	127 64.8%	99 50.5%	85 43.4%	51 26.0%	7 3.6%



図表5-3 やりがいを感じる仕事（その他の内容）

・ご家族・医療・介護の連携がうまくいっているとき	・新しい「学び」があった時	・どれも同じ
・利用者・家族のサポート・関係機関の調整	・家族の負担軽減も…	・病院通院介助
・利用者さんとのコミュニケーション		

## 2. 仕事等における満足度について（問6）

### （1）仕事の内容

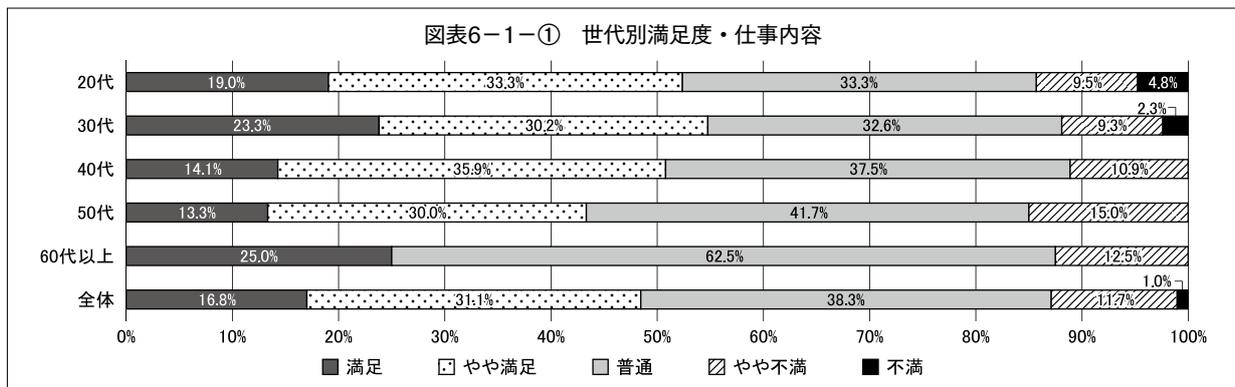
全体では、「満足」と「やや満足」で47.9%、「やや不満」と「不満」で12.7%である。

仕事内容に関する満足度は、30代から50代にかけて下がっていき、50代に向けて「やや不満」が増加する。60代では満足度の高い者、または特に不満を持たない者が仕事を続けているとみられる。

図表6-1-① 仕事内容に対する満足度（世代別）

（SA：人数）

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
20代	21	4 19.0%	7 33.3%	7 33.3%	2 9.5%	1 4.8%	
30代	43	10 23.3%	13 30.2%	14 32.6%	4 9.3%	1 2.3%	1 2.3%
40代	64	9 14.1%	23 35.9%	24 37.5%	7 10.9%		1 1.6%
50代	60	8 13.3%	18 30.0%	25 41.7%	9 15.0%		
60代以上	8	2 25.0%		5 62.5%	1 12.5%		
全体	196	33 16.8%	61 31.1%	75 38.3%	23 11.7%	2 1.0%	2 1.0%

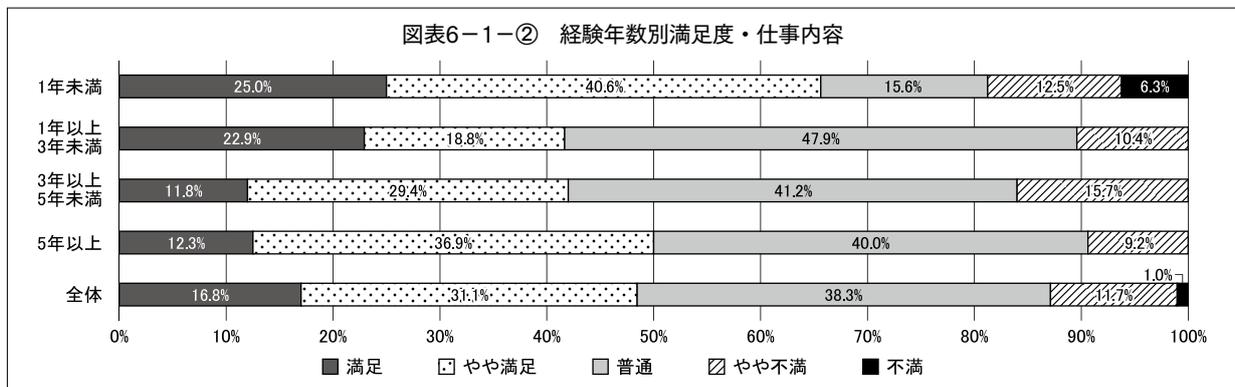


経験年数別では、「1年未満」では「満足」と「やや満足」が高いが、「1年以上～3年未満」を境にして「やや不満」が増加していく。

図表6-1-② 仕事内容に対する満足度（ヘルパーとしての経験年数別）

（SA：人数）

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
1年未満	32	8 25.0%	13 40.6%	5 15.6%	4 12.5%	2 6.3%	
1年以上 3年未満	48	11 22.9%	9 18.8%	23 47.9%	5 10.4%		
3年以上 5年未満	51	6 11.8%	15 29.4%	21 41.2%	8 15.7%		1 2.0%
5年以上	65	8 12.3%	24 36.9%	26 40.0%	6 9.2%		1 1.5%
全体	196	33 16.8%	61 31.1%	75 38.3%	23 11.7%	2 1.0%	2 1.0%



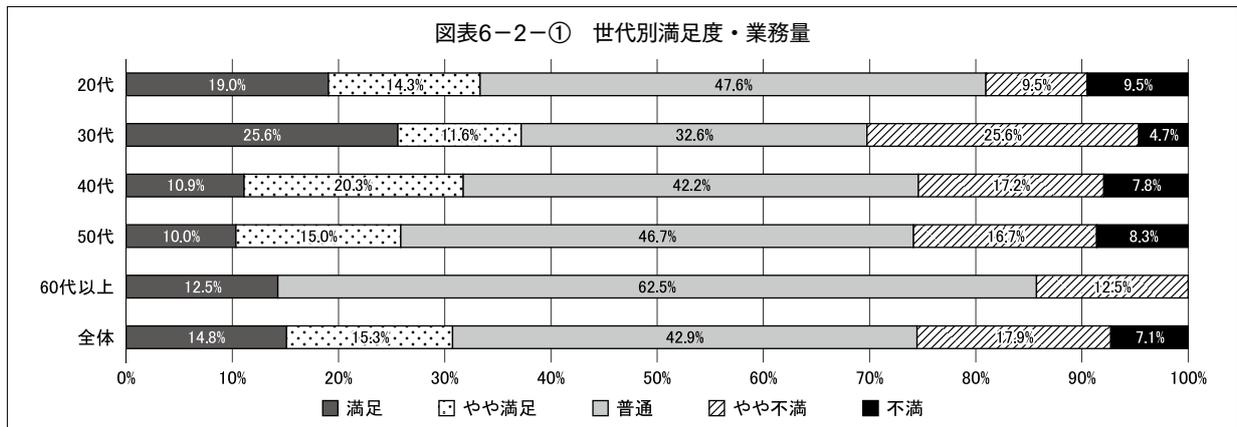
(2) 業務量

業務量に関する満足度は、全体では「普通」が多いが、30代では「満足」と「やや不満」が拮抗する。50代、60代では「普通」が多く、「満足」も「不満」も低下していく。

図表6-2-① 業務量に対する満足度（世代別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
20代	21	4 19.0%	3 14.3%	10 47.6%	2 9.5%	2 9.5%	
30代	43	11 25.6%	5 11.6%	14 32.6%	11 25.6%	2 4.7%	
40代	64	7 10.9%	13 20.3%	27 42.2%	11 17.2%	5 7.8%	1 1.6%
50代	60	6 10.0%	9 15.0%	28 46.7%	10 16.7%	5 8.3%	2 3.3%
60代以上	8	1 12.5%		5 62.5%	1 12.5%		1 12.5%
全体	196	29 14.8%	30 15.3%	84 42.9%	35 17.9%	14 7.1%	4 2.0%



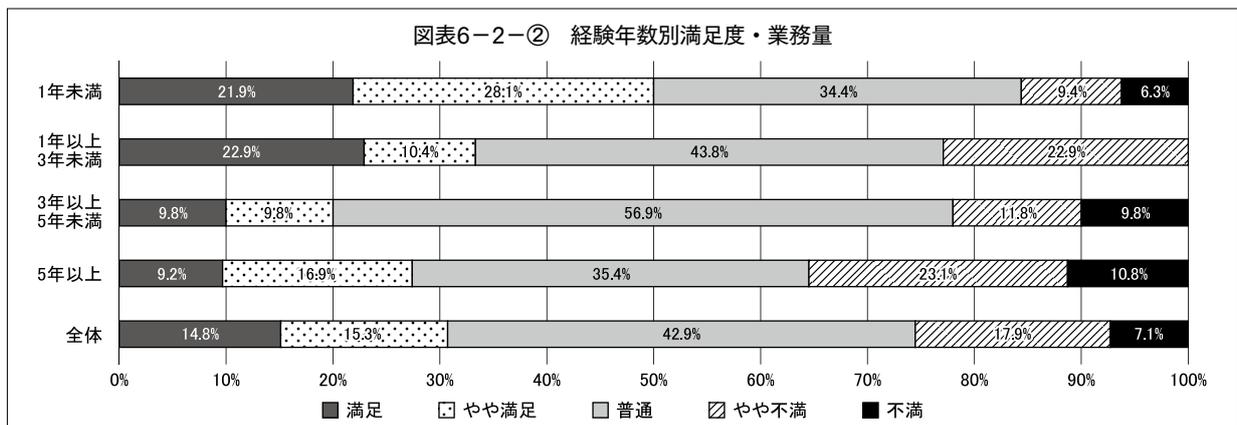
経験年数別では、「1年未満」では満足度の高い者が多いが、その後減少し「やや不満」が増加して年代別と同様の回答となる。

業務経験が長くなるほど特に満足も不満も抱かず、「このようなもの」と割り切るのだろうか。

図表6-2-② 業務量に対する満足度（ヘルパーとしての経験年数別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
1年未満	32	7 21.9%	9 28.1%	11 34.4%	3 9.4%	2 6.3%	
1年以上 3年未満	48	11 22.9%	5 10.4%	21 43.8%	11 22.9%		
3年以上 5年未満	51	5 9.8%	5 9.8%	29 56.9%	6 11.8%	5 9.8%	1 2.0%
5年以上	65	6 9.2%	11 16.9%	23 35.4%	15 23.1%	7 10.8%	3 4.6%
全体	196	29 14.8%	30 15.3%	84 42.9%	35 17.9%	14 7.1%	4 2.0%



### (3) 賃金

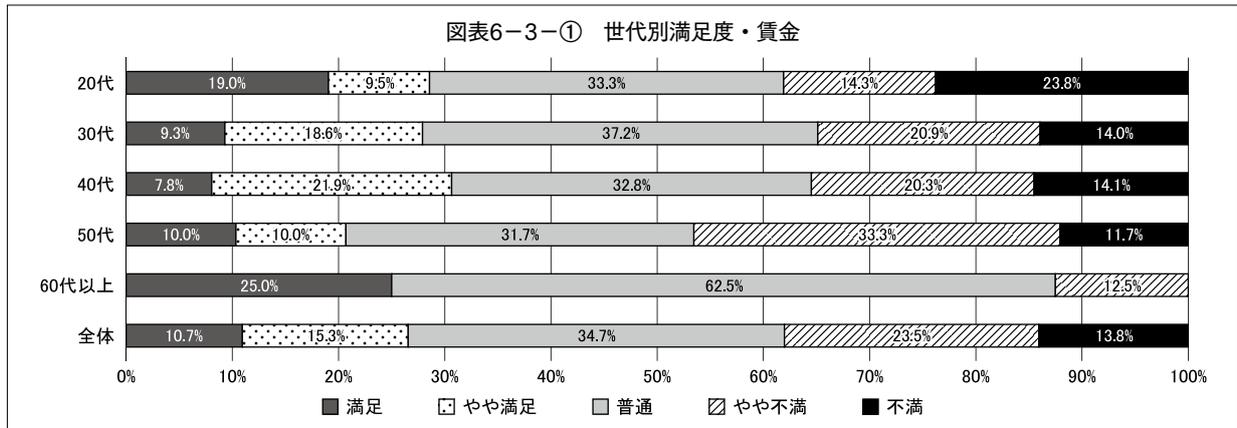
賃金は全体では「普通」が34.7%であるが「満足」と「やや満足」で26%、「やや不満」と「不満」で37.3%であり不満に感じているものが多い。

年代別では20代では「満足」と「不満」が他の年代より多いが30代、40代と「満足」が低下していく。50代では「やや不満」と感じながら、仕事を継続している様子が窺える。

図表6-3-① 賃金に対する満足度（世代別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
20代	21	4 19.0%	2 9.5%	7 33.3%	3 14.3%	5 23.8%	
30代	43	4 9.3%	8 18.6%	16 37.2%	9 20.9%	6 14.0%	
40代	64	5 7.8%	14 21.9%	21 32.8%	13 20.3%	9 14.1%	2 3.1%
50代	60	6 10.0%	6 10.0%	19 31.7%	20 33.3%	7 11.7%	2 3.3%
60代以上	8	2 25.0%		5 62.5%	1 12.5%		
全体	196	21 10.7%	30 15.3%	68 34.7%	46 23.5%	27 13.8%	4 2.0%



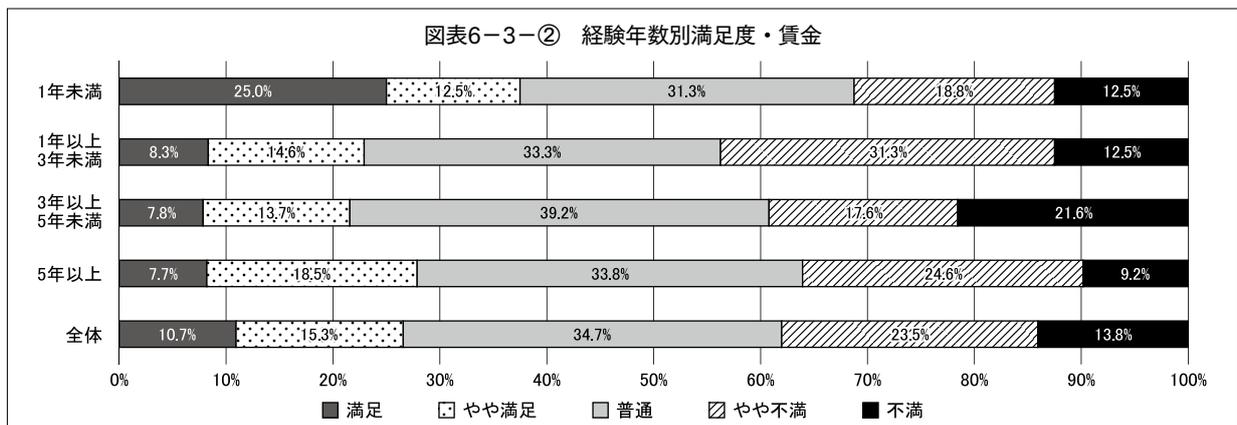
経験年数別でも年代別と同様の傾向にある。「3年以上5年未満」で「不満」と答えるものが多い。経験年数に比例した賃金上昇が見られないことが不満の要因と思われる。

長期間の経験者は賃金に不満をもちながら仕事をしている状況にあるといえる。

図表6-3-② 賃金に対する満足度（ヘルパーとしての経験年数別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
1年未満	32	8 25.0%	4 12.5%	10 31.3%	6 18.8%	4 12.5%	
1年以上 3年未満	48	4 8.3%	7 14.6%	16 33.3%	15 31.3%	6 12.5%	
3年以上 5年未満	51	4 7.8%	7 13.7%	20 39.2%	9 17.6%	11 21.6%	
5年以上	65	5 7.7%	12 18.5%	22 33.8%	16 24.6%	6 9.2%	4 6.2%
全体	196	21 10.7%	30 15.3%	68 34.7%	46 23.5%	27 13.8%	4 2.0%



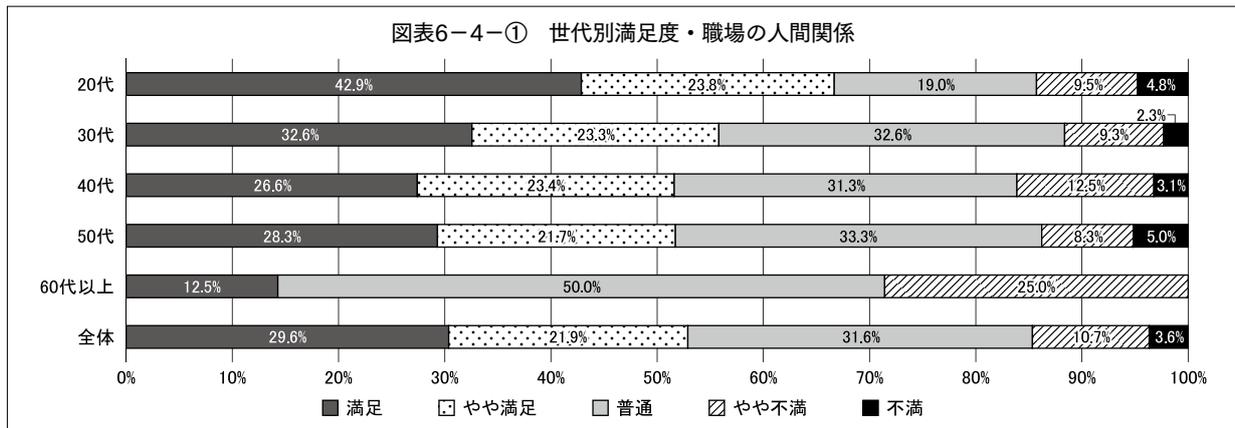
#### (4) 職場の人間関係

職場の人間関係に関する満足度は全体では、「満足」と「やや満足」で51.5%、「普通」が31.6%であり不満は少ない。40代より50代のほうが「満足」が増加し「やや不満」が減少するのは、職場の人間関係に満足している者が継続して勤務しているからではないだろうか。

図表6-4-① 職場の人間関係に対する満足度（世代別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
20代	21	9 42.9%	5 23.8%	4 19.0%	2 9.5%	1 4.8%	
30代	43	14 32.6%	10 23.3%	14 32.6%	4 9.3%	1 2.3%	
40代	64	17 26.6%	15 23.4%	20 31.3%	8 12.5%	2 3.1%	2 3.1%
50代	60	17 28.3%	13 21.7%	20 33.3%	5 8.3%	3 5.0%	2 3.3%
60代以上	8	1 12.5%		4 50.0%	2 25.0%		1 12.5%
全体	196	58 29.6%	43 21.9%	62 31.6%	21 10.7%	7 3.6%	5 2.6%

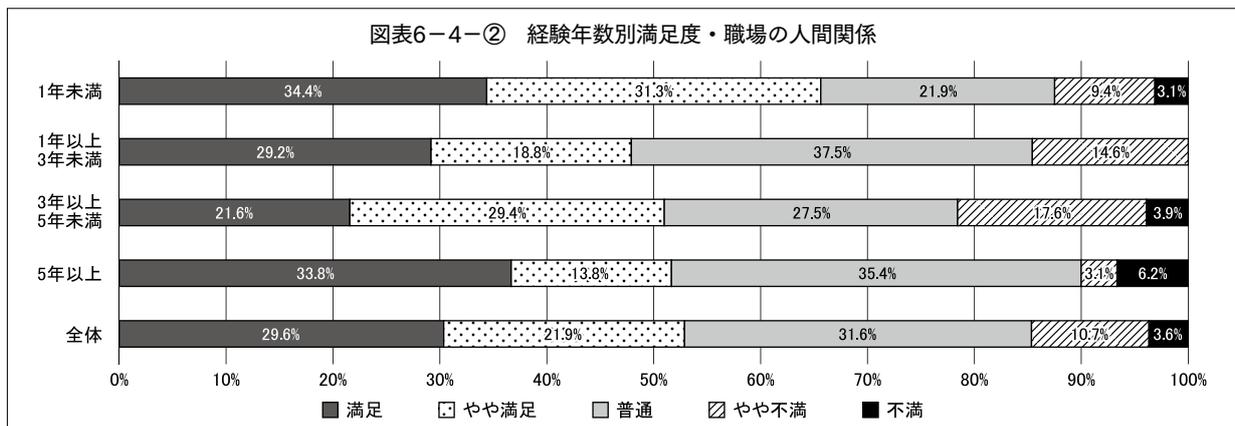


経験年数別でも、「5年以上」では「満足」と「普通」が多いことから、人間関係が良好な職場に勤務する者が残っている結果と思われる。

図表6-4-② 職場の人間関係に対する満足度（ヘルパーとしての経験年数別）

(SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
1年未満	32	11 34.4%	10 31.3%	7 21.9%	3 9.4%	1 3.1%	
1年以上 3年未満	48	14 29.2%	9 18.8%	18 37.5%	7 14.6%		
3年以上 5年未満	51	11 21.6%	15 29.4%	14 27.5%	9 17.6%	2 3.9%	
5年以上	65	22 33.8%	9 13.8%	23 35.4%	2 3.1%	4 6.2%	5 7.7%
全体	196	58 29.6%	43 21.9%	62 31.6%	21 10.7%	7 3.6%	5 2.6%

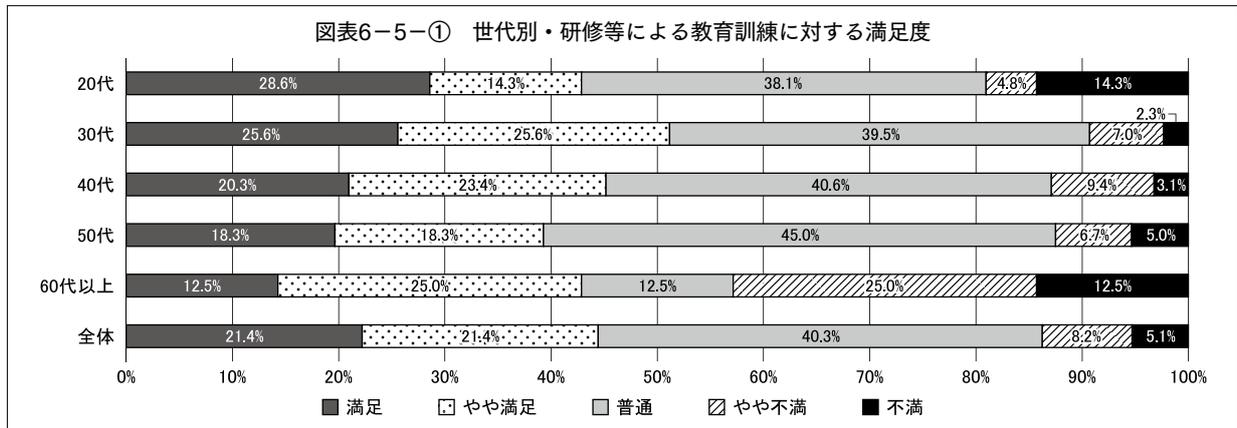


(5) 研修等による教育訓練

全体では「普通」が多いが、「満足」と「やや満足」がそれぞれ20%以上であり「不満」とするものは少ない。年齢では20代、経験年数では「1年未満」で「満足」と答えたものが多い。

図表6-5-① 研修等による教育訓練に対する満足度（世代別） (SA:人数)

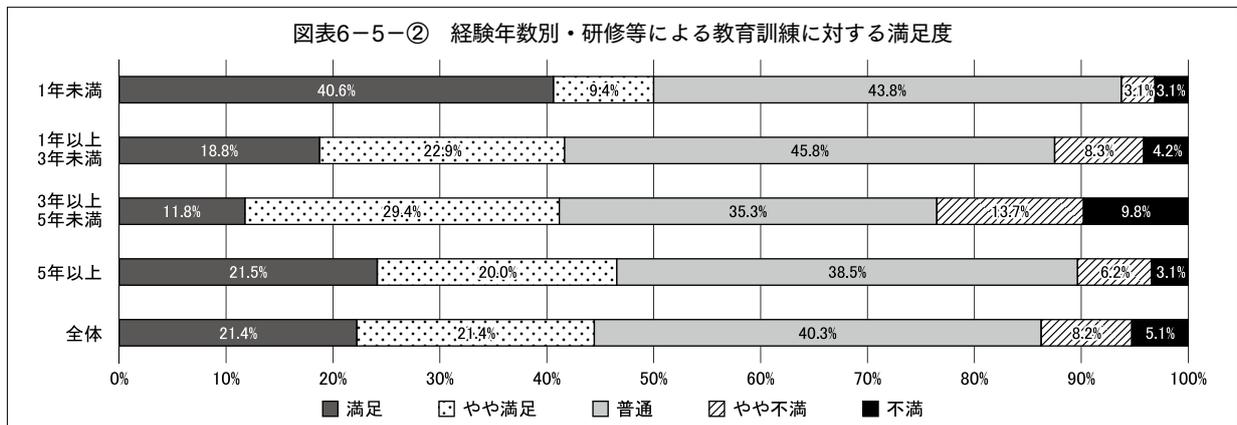
	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
20代	21	6 28.6%	3 14.3%	8 38.1%	1 4.8%	3 14.3%	
30代	43	11 25.6%	11 25.6%	17 39.5%	3 7.0%	1 2.3%	
40代	64	13 20.3%	15 23.4%	26 40.6%	6 9.4%	2 3.1%	2 3.1%
50代	60	11 18.3%	11 18.3%	27 45.0%	4 6.7%	3 5.0%	4 6.7%
60代以上	8	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	1 12.5%
全体	196	42 21.4%	42 21.4%	79 40.3%	16 8.2%	10 5.1%	7 3.6%



図表6-5-②

研修等による教育訓練に対する満足度（ヘルパーとしての経験年数別） (SA:人数)

	回答数	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	無回答
1年未満	32	13 40.6%	3 9.4%	14 43.8%	1 3.1%	1 3.1%	
1年以上 3年未満	48	9 18.8%	11 22.9%	22 45.8%	4 8.3%	2 4.2%	
3年以上 5年未満	51	6 11.8%	15 29.4%	18 35.3%	7 13.7%	5 9.8%	
5年以上	65	14 21.5%	13 20.0%	25 38.5%	4 6.2%	2 3.1%	7 10.8%
全体	196	42 21.4%	42 21.4%	79 40.3%	16 8.2%	10 5.1%	7 3.6%



### 3. 現在の仕事を選んだ理由（問7）

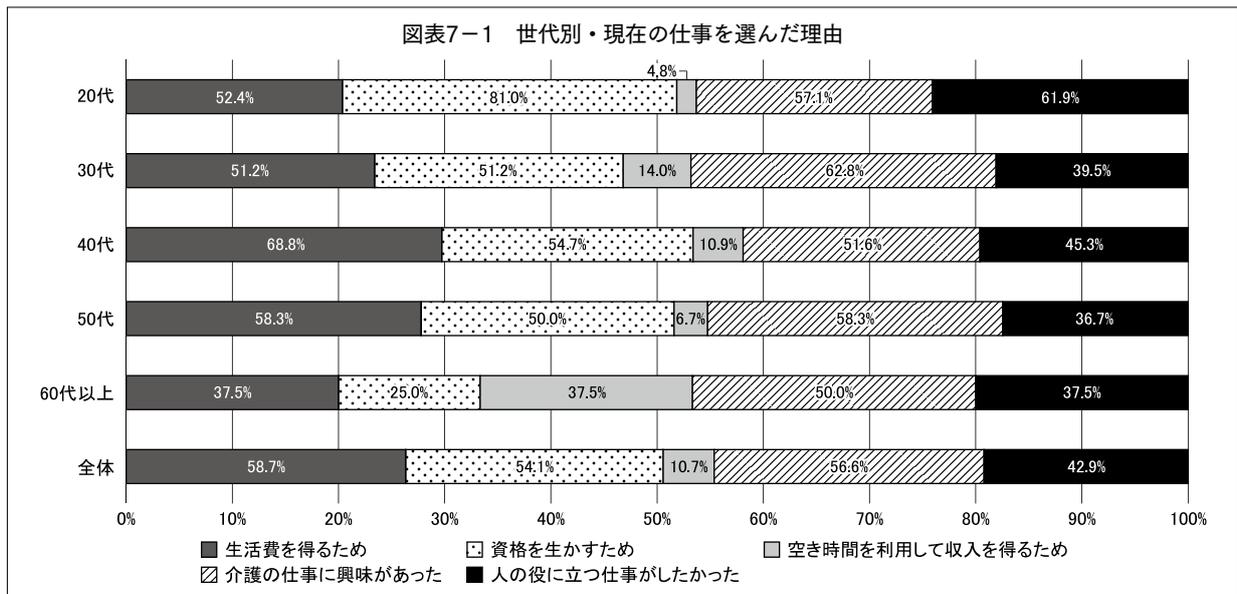
この仕事を選んだ理由は、全体では、「生活費を得るため」、「資格を生かすため」、「介護の仕事に興味があった」が同程度に多い。20代では特に資格を生かすためと答えているが、40代、50代では生活費のためが多い。経験年数別でも同様の傾向であった。

20年調査では、「生活のため」が最多で48.1%、次いで「介護の仕事に興味があった」44.8%であり、「資格を生かすため」は33.1%であった。

図表7-1 現在の仕事を選んだ理由（世代別）

(MA:人数)

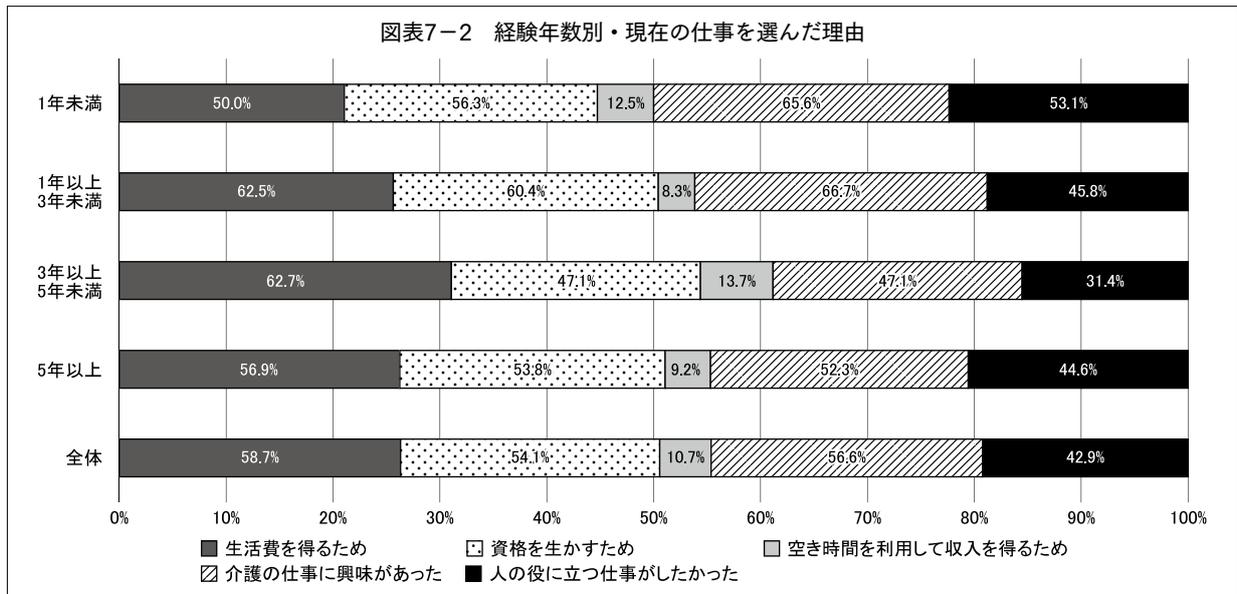
	回答数	生活費を得るため	資格を生かすため	空き時間を利用して収入を得るため	介護の仕事に興味があった	人の役に立つ仕事をしたかった	その他
20代	21	11 52.4%	17 81.0%	1 4.8%	12 57.1%	13 61.9%	
30代	43	22 51.2%	22 51.2%	6 14.0%	27 62.8%	17 39.5%	3 7.0%
40代	64	44 68.8%	35 54.7%	7 10.9%	33 51.6%	29 45.3%	2 3.1%
50代	60	35 58.3%	30 50.0%	4 6.7%	35 58.3%	22 36.7%	2 3.3%
60代以上	8	3 37.5%	2 25.0%	3 37.5%	4 50.0%	3 37.5%	1 12.5%
全体	196	115 58.7%	106 54.1%	21 10.7%	111 56.6%	84 42.9%	8 4.1%



図表7-2 現在の仕事を選んだ理由（ヘルパーとしての経験年数別）

(MA:人数)

	回答数	生活費を得るため	資格を生かすため	空き時間を利用して収入を得るため	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
1年未満	32	16 50.0%	18 56.3%	4 12.5%	21 65.6%	17 53.1%	
1年以上 3年未満	48	30 62.5%	29 60.4%	4 8.3%	32 66.7%	22 45.8%	2 4.2%
3年以上 5年未満	51	32 62.7%	24 47.1%	7 13.7%	24 47.1%	16 31.4%	2 3.9%
5年以上	65	37 56.9%	35 53.8%	6 9.2%	34 52.3%	29 44.6%	4 6.2%
全体	196	115 58.7%	106 54.1%	21 10.7%	111 56.6%	84 42.9%	8 4.1%



図表7-3 現在の仕事を選んだ理由（その他の内容）

- ・声をかけられた
- ・なんとなく
- ・両親の介護
- ・過去に経験があった。自分に向いていると思ってしまった
- ・到達点のない仕事をしたかった
- ・人とふれあえる仕事をしたかった
- ・自宅から通勤しやすかった

#### 4. これからも長く介護の仕事をしたいたいと思っているかについて（問8）

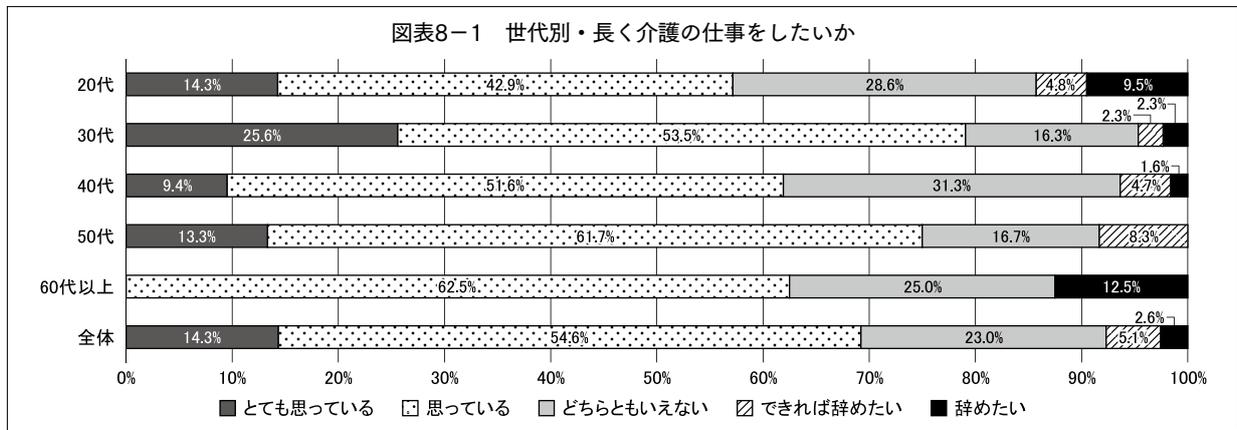
全体では「思っている」が最も多いが、年代別に見ると20代と40代で「どちらともいえない」と回答したものが3割前後に上る。30代では長く続けたいと答えるものが多い。しかし40代では、ふたたび「どちらともいえない」が増加する。

40代では長く続けることへの迷いが生じるが、それ以降は続けたいと考えた者のみが継続しているのではないだろうか。

図表8-1 介護の仕事長く続けたいか（世代別）

(SA:人数)

	回答数	とても思っている	思っている	どちらともいえない	できれば辞めたい	辞めたい	無回答
20代	21	3 14.3%	9 42.9%	6 28.6%	1 4.8%	2 9.5%	
30代	43	11 25.6%	23 53.5%	7 16.3%	1 2.3%	1 2.3%	
40代	64	6 9.4%	33 51.6%	20 31.3%	3 4.7%	1 1.6%	1 1.6%
50代	60	8 13.3%	37 61.7%	10 16.7%	5 8.3%		
60代以上	8		5 62.5%	2 25.0%		1 12.5%	
全体	196	28 14.3%	107 54.6%	45 23.0%	10 5.1%	5 2.6%	1 0.5%



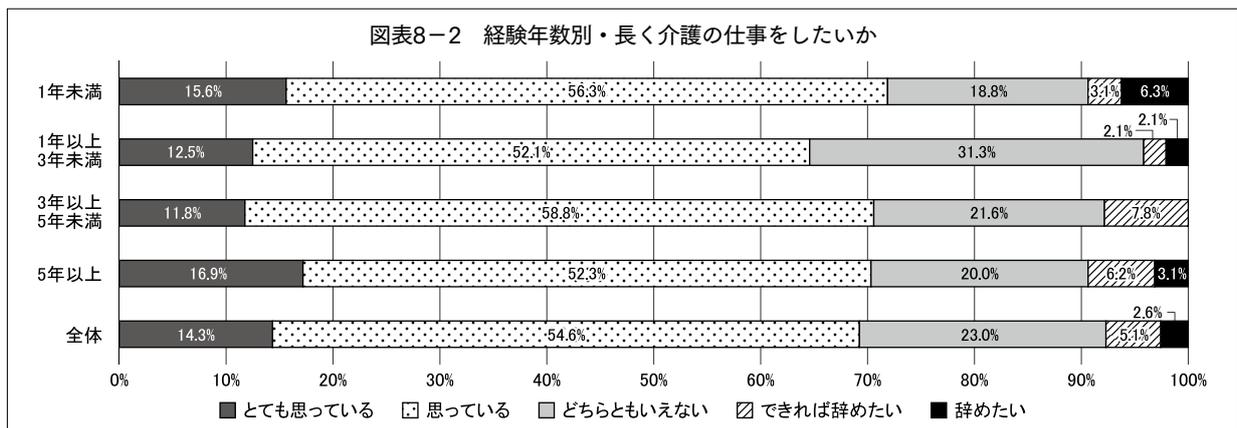
経験年数では「1年以上3年未満」で同様に「どちらともいえない」が増加するが、「3年以上5年未満」ではまた少し減少し、「思っている」が増加する。

年齢では30代から40代にかけて、また経験年数では3年が仕事継続の峠であるといえるのではないかと。

図表8-2 介護の仕事長く続けたいか（ヘルパーとしての経験年数別）

(SA:人数)

	回答数	とても思っている	思っている	どちらともいえない	できれば辞めたい	辞めたい	無回答
1年未満	32	5 15.6%	18 56.3%	6 18.8%	1 3.1%	2 6.3%	
1年以上3年未満	48	6 12.5%	25 52.1%	15 31.3%	1 2.1%	1 2.1%	
3年以上5年未満	51	6 11.8%	30 58.8%	11 21.6%	4 7.8%		
5年以上	65	11 16.9%	34 52.3%	13 20.0%	4 6.2%	2 3.1%	1 1.5%
全体	196	28 14.3%	107 54.6%	45 23.0%	10 5.1%	5 2.6%	1 0.5%



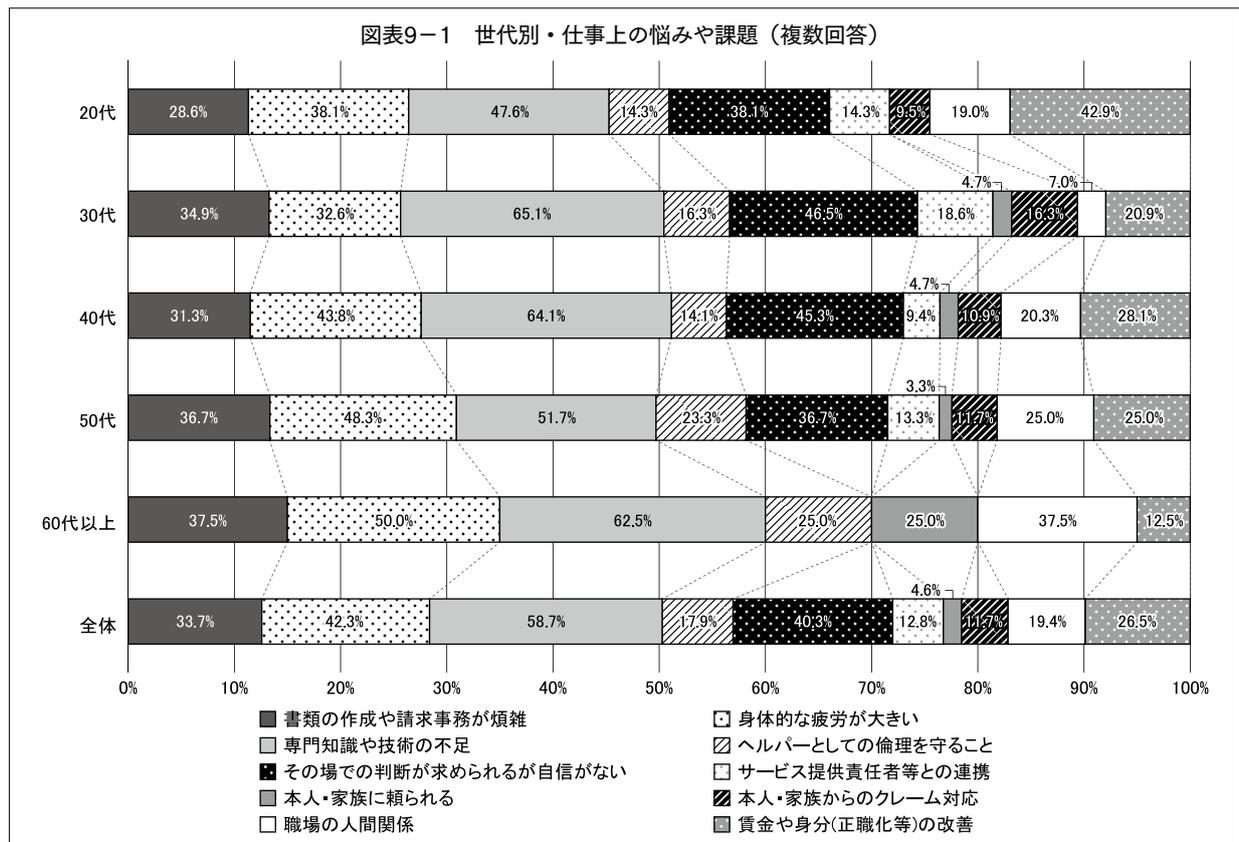
### 5. 仕事上の悩みや課題（問9）

全体では「専門知識や技術の不足」が多く、次いで「身体的な疲労が大きい」「その場での判断が求められるが自信がない」「書類の作成や請求事務が煩雑」と続く。「身体的な疲労が大きい」は40代以降で増加傾向といえる。20代では特に「賃金や身分の改善」をあげている。

図表9-1 仕事上の悩みや課題（世代別）

(MA:人数)

	回答数	書類の作成や請求事務が煩雑	身体的な疲労が大きい	専門知識や技術の不足	ヘルパーとしての倫理を守ること	その場での判断が求められるが自信がない	サービス提供責任者等との連携	本人・家族に頼られる	本人・家族からのクレーム対応	職場の人間関係	賃金や身分（正職化等）の改善	その他
20代	21	6 28.6%	8 38.1%	10 47.6%	3 14.3%	8 38.1%	3 14.3%		2 9.5%	4 19.0%	9 42.9%	2 9.5%
30代	43	15 34.9%	14 32.6%	28 65.1%	7 16.3%	20 46.5%	8 18.6%	2 4.7%	7 16.3%	3 7.0%	9 20.9%	3 7.0%
40代	64	20 31.3%	28 43.8%	41 64.1%	9 14.1%	29 45.3%	6 9.4%	3 4.7%	7 10.9%	13 20.3%	18 28.1%	3 4.7%
50代	60	22 36.7%	29 48.3%	31 51.7%	14 23.3%	22 36.7%	8 13.3%	2 3.3%	7 11.7%	15 25.0%	15 25.0%	2 3.3%
60代以上	8	3 37.5%	4 50.0%	5 62.5%	2 25.0%			2 25.0%		3 37.5%	1 12.5%	
全体	196	66 33.7%	83 42.3%	115 58.7%	35 17.9%	79 40.3%	25 12.8%	9 4.6%	23 11.7%	38 19.4%	52 26.5%	10 5.1%



1年未満では「専門知識や技術の不足」と「その場での判断が求められるが自信がない」が突出して多い。「専門知識や技術の不足」は経験年数とともに低下していくが、50代では身体的な疲労とともに書類作成等も負担となっていくようである。「賃金や身分の改善」は「1年以上3年未満」に多い。

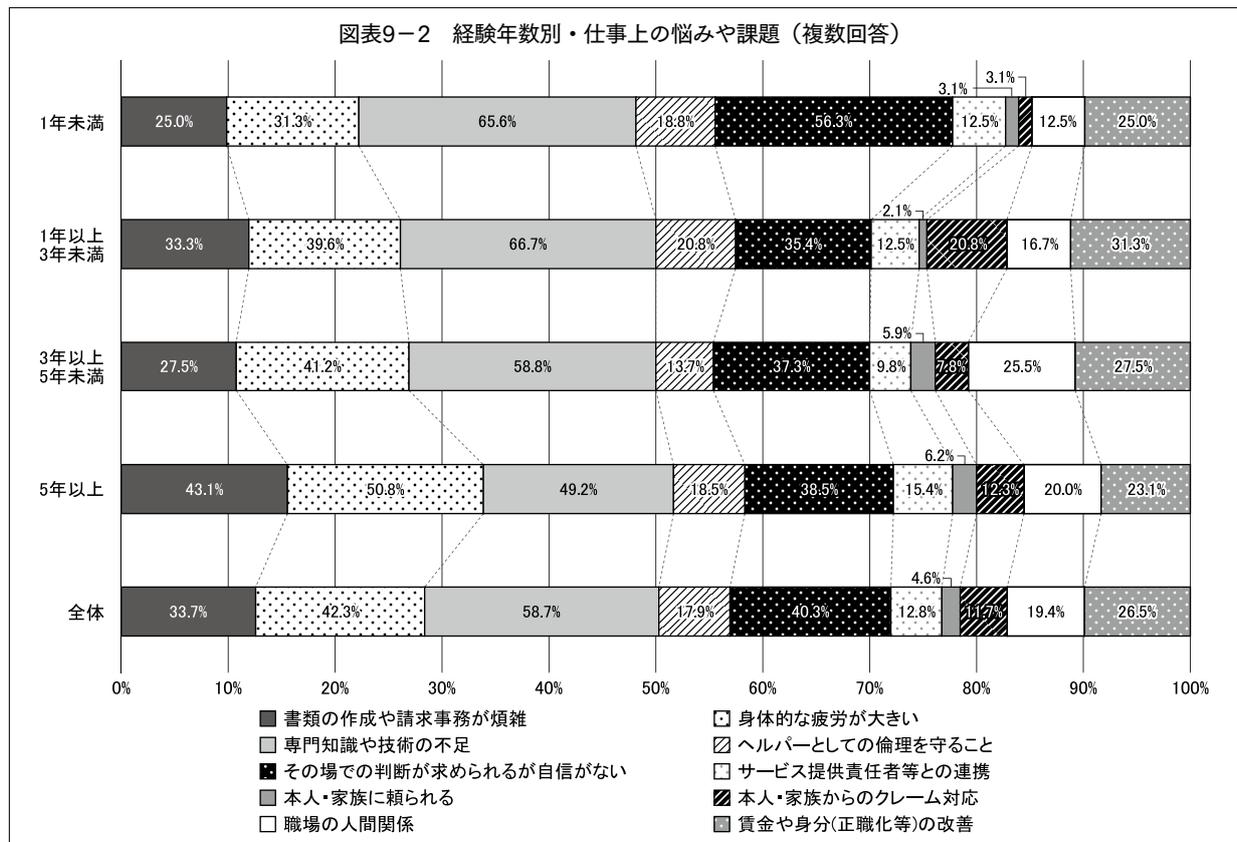
ヘルパーの賃金の改善が問題となることが多いが、現在就業している者の中では悩みや課題の第一位となっていない。生活維持が困難な場合にはすでに転職していると考えて良いであろう。仕事を継続している者は、専門的知識と技術をもって業務に就きたいと考えているが、書類等の附随する業務が多いことや身体への負担の大きさが指摘されている。また研修や経験を積む機会の増加も望まれる。

図表9-2 仕事上の悩みや課題（ヘルパーとしての経験年数別）

(MA:人数)

	回答数	書類の作成や請求事務が煩雑	身体的な疲労が大きい	専門知識や技術の不足	ヘルパーとしての倫理を守ること	その場での判断が求められるが自信がない	サービス提供責任者等との連携	本人・家族に頼られる	本人・家族からのクレーム対応	職場の人間関係	賃金や身分(正職化等)の改善	その他
1年未満	32	8 25.0%	10 31.3%	21 65.6%	6 18.8%	18 56.3%	4 12.5%	1 3.1%	1 3.1%	4 12.5%	8 25.0%	3 9.4%
1年以上 3年未満	48	16 33.3%	19 39.6%	32 66.7%	10 20.8%	17 35.4%	6 12.5%	1 2.1%	10 20.8%	8 16.7%	15 31.3%	2 4.2%
3年以上 5年未満	51	14 27.5%	21 41.2%	30 58.8%	7 13.7%	19 37.3%	5 9.8%	3 5.9%	4 7.8%	13 25.5%	14 27.5%	3 5.9%
5年以上	65	28 43.1%	33 50.8%	32 49.2%	12 18.5%	25 38.5%	10 15.4%	4 6.2%	8 12.3%	13 20.0%	15 23.1%	2 3.1%
全体	196	66 33.7%	83 42.3%	115 58.7%	35 17.9%	79 40.3%	25 12.8%	9 4.6%	23 11.7%	38 19.4%	52 26.5%	10 5.1%

図表9-2 経験年数別・仕事上の悩みや課題（複数回答）



図表9-3 仕事上の悩みや課題（その他の内容）

- ・人材不足
- ・介護保険の運営に限界を感じる
- ・介護技術不足
- ・経営者の考え方
- ・介護保険のあり方に不満。手当・給与が少ない
- ・自分の周囲に向上心のある方が少ない（ネガティブな方が多い）
- ・やりがいない
- ・利用者に満足して頂けているのかなと考える

## 第3章 まとめ

### I 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（アンケート調査）結果から

北海道ホームヘルプサービス協議会  
制度推進委員会 副委員長 永田 志津子

介護保険制度が開始されてから15年が経過した。この間5回の介護報酬改定が行われたが、平成27年度の介護報酬改定は、制度開始以来の大きな改定であった。地域包括ケアシステムの構築に向けた人材確保を目指す処遇改善のための加算、またそれとセットになった報酬単価の引き下げにより訪問介護事業所の運営への大きな影響が懸念された。本調査はそうした背景をもとに、平成27年度の報酬改定の効果検証、事業所の経営状況、課題等を把握するために実施したものである。

#### 結果

事業所の組織形態は「営利法人」が最も多く（43.6%）、次いで「社会福祉協議会」（26.4%）、「社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）」（13.6%）である。なお組織形態と事業規模には次のような関連が見られた。「地方公共団体」、「社会福祉協議会」、「特定非営利活動法人（NPO）」は事業規模が小さい傾向にあり、「社会福祉法人（社協を除く）」、「営利法人（会社）」は中規模がやや多く、「医療法人」、「公益法人、組合等」は中規模が半数を占める。また「社会福祉法人（社協を除く）」、「営利法人（会社）」は事業規模が大きい傾向にある。

組織形態とヘルパーの勤続年数の関係では、「地方公共団体」、「社会福祉協議会」、「社会福祉法人（社協を除く）」では「5年以上」の勤務が多い。「営利法人（会社）」は勤続年数が短いものが多く、「特定非営利活動法人（NPO）」、「公益法人、組合等」は勤続年数が短い者と長い者に分散している。ヘルパーの継続勤務は事業所の規模に比例するものではなく、地方公共団体や社会福祉協議会では固定的に働くヘルパーが多いとみられるがその要因として、郡部では転職の間口が少ないこと、また良好な人間関係の構築が長期間の勤務につながっていることなどが想定される。

#### 1. 事業所の経営状況

##### ①収支の状況

平成26年9月と平成27年9月の収支の比較からは、売上高の減少（-0.9%）、事業活動収支差額の増加（+3.2%）、訪問介護員（常勤・非常勤）の人件費の増加（+0.5%）が見られた。平成27年4月の処遇改善加算の支給方法により、年度末に一時金の支給を行う場合を想定すると事業活動収支差額はさらに減少することが推測される。

##### ②職員数と賃金

常勤の訪問介護員は、介護福祉士の資格保有者が多い（60.1%）が、非常勤職員では介護職員初任者研修過程修了者多い（52.5%）。しかし平成22年調査と比較すると、介護福祉士の取得割合は常勤（+4.5%）・非常勤職員（+7.7%）ともに増加している。サービス提供責任者（介護福祉士92.0%）はその9割以上が常勤であり、売上高に応じてサービス提供責任者の配置も多く、500万円以上の売り上げの事業所では6割が4人以上の配置であった。サービス提供責任者の賃金は20万円前後が多く、常勤訪問介護員は6割が20万円未満、非常勤訪問介護員の時給は1000円前後が多い。

##### ③サービスの提供状況

サービスの提供では、平成26年と比較すると、合計の利用者実人員数（-1,281人）、訪問回数合計（-16,432回）、訪問時間合計（-28,910時間）の全ての数値で下回っている。全体の半数以上の事業所が集合住宅へのサービス提供を実施し、減算対象となる事業所は4割で、6割は同一建物・同一敷地外の集合住宅である。

## 2. 身体介護の区分見直しによる変化

平成24年との比較では、20分未満を算定している事業所が5割増え、サービス内容は排せつ介助が多く、次に身体整容など在宅生活を送る上で不可欠のものとなっている。

## 3. 訪問介護における加算申請状況

介護職員処遇改善加算に関しては、「加算Ⅰ」の申請が58.5%、「加算Ⅱ」24.8%、「加算Ⅲ」1.2%、「加算Ⅳ」0.2%、「取得していない」15.2%であった。処遇改善における職場環境等要件については、「勤務環境やケア内容の改善」(66.1%)、「実務者研修受講支援、喀痰吸引、認知症ケア等の受講支援」(58.3%)、「健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペースの整備」(55.9%)が上位を占め、従事者の処遇改善は「一時金の支給」(57.7%)、「手当の引き上げ」(40.8%)、「基本給の引き上げ」(30.8%)であり、制度の恒常性への懸念から基本給の引き上げには慎重な様子が見られた。なお介護職員処遇改善加算を取得しない理由では、「事務手続きが煩雑」、「利用者負担となる」、「多職種との兼ね合い」、「加算の必要がない」が挙げられた。

特定事業所加算では、取得は約4割であり前回調査時よりも10%程増加している。加算の届出を行わない理由では、「要件を満たしていない」、「加算の要件が高い」などが多く、訪問介護事業所での重度要介護者等対応要件のハードルが高い事が指摘される。

## 4. ヘルパーの人材確保

勤続年数では平成20年調査と比較すると「5年以上」が増加するなど、やや延びている。待遇の改善に加え、介護福祉士等の専門的教育により目的意識をもつ人材の増加等が、要因として考えられる。しかし退職理由には、「賃金が低い」が多く、「労働時間が不規則」、「身体的負担が大きい」等依然として労働条件が低いこと、また「高齢のための退職」などヘルパー自身の高齢化が挙げられ、人材不足に拍車がかかっている。

## 5. 喀痰吸引等の進捗状況

社会福祉士及び介護福祉士法の改定で一定の条件のもとにヘルパーの喀痰吸引が可能になって4年が経過したが、相変わらず喀痰吸引研修の受講率は低く、受講率が全体で一割にも満たない状況である。調査図表11-4-①・②から、喀痰吸引研修を受講しない理由として「対象となる重度の利用者が地域にいない」が42%、「リスクが高く事業所として指定を受ける予定がない」が37.1%と8割を占め、研修受講そのものに消極的である。

しかし、分析を深めると医療法人系の事業所は、「地域にいない」という理由は15.8%で全体の平均42%に比して突出して低く、「リスクが高い」に関しても、同様の結果がみられた。このことから、喀痰吸引の必要な重度利用者の居所が病院、施設にあり、本来の在宅には少数であること、またヘルパーが喀痰吸引をするリスク、スタッフの持つ不安感を解消できる環境が医療系をバックに持たない事業所に無いことが推察される。このため、ヘルパーによる喀痰吸引の進捗を進め、重度利用者の在宅継続を計るには、リスクの不安解消のための有効な手立て、研修受講のための業務改善、人材の確保、実技講習の場の確保などの環境を整えることが急務と言えよう。

## おわりに

アンケート調査からは、慢性的な職員不足の背景の中で、ヘルパーの高齢化も進み、高齢者のニーズに応えることができない危機感が示された。事業所全体の職員の処遇改善が必要であること、また、国が「安定的な処遇改善が重要であることから基本給による賃金改善が望ましい」と示す通り、安定的な賃金改善を早急に実現するためには売上高の変化に左右される不安定な処遇改善加算ではなく、安定した事業経営による継続的な基本給の引き上げができる「介護報酬本体の引き上げ」を強く望んでいることが窺える。また処遇改善加算は取得のための申請や事務処理の煩雑さが指摘され、取得をためらう事業所もあり処遇改善に結びつかない結果となる。事務職員を置く余裕がない事業所では、書類の負担もヘルパーが担うことで負担増となり、人材確保がさらに困難になるなど悪循環に陥っているといえよう。特に地方では小規模の事業所により、高齢者の在宅生活を支えている実態があるが、介護報酬の切り下げ、人材不足と人員確保の困難がより顕著になると、事業所閉鎖が進み介護保険制度における在宅介護の意図が根底から覆されるといっても過言ではないと思われる。訪問介護サービス事業所の安定した事業継続は、今後の地域包括ケアシステムの要となるものであり、関係諸機関が全力を挙げてその健全な運営を図ることが強く求められるものである。

最後に、多忙な業務の中で本調査にご協力をいただきました事業所およびホームヘルパーの皆様へ、紙面をお借りして厚く御礼申し上げます。

## II 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査（ヒアリング調査）結果から

北海道ホームヘルプサービス協議会  
制度推進委員会 委員長 山崎 加代子

### 【調査概要】

平成27年度の介護報酬改定の効果検証や事業所の経営状況、課題等を把握し、今後の制度改善への提言に向けた基礎資料の一環とすることを目的に事業所へのヒアリング調査を行った。調査項目は、I「事業所基本情報」、II「人材」、III「経営」、IV「総合事業への移行」、V「研修・教育」、VI「地域包括ケア」、VII「ヘルプ協への期待」の7項目である。

### 【調査対象】

基礎調査回収時に本調査に基づくヒアリング調査受け入れの可否を問い、同意のあった事業所82か所の中から、地域特性、事業形態、事業規模、事業年数等を勘案し、大都市・大都市近郊・小都市・中都市・中都市近郊からそれぞれ1事業所を抽出し、計5事業所を調査対象とした。

【調査時期】 平成28年3月

【調査方法】 制度推進委員会委員2名による面接調査

### 【調査結果】

#### I 「事業所基本状況」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
地域	大都市	大都市近郊	小都市	中都市	中都市近郊
事業形態	営利法人	営利法人	社協	社会福祉法人	社会福祉法人
事業開始年	平成19年	平成24年	昭和45年	平成14年	平成12年
サービスの住宅との関連	住宅内のみサービス	住宅内のみサービス	無	住宅と地域双方	無
常勤ヘルパー数	7	4	3	8	8
非常勤ヘルパー数	10	2	10	10	1
サ責・管理者を除く兼務の有無	有	有	無	無	無
サ責数	1	2	3	6	3
利用者数	7	30	72	107	77
支援～介護2（人）	57%（4）	93.3%（28）	95.8%（69）	84.1%（90）	90.9%（70）
介護3～5（人）	43%（3）	6.7%（2）	4.2%（3）	15.9%（17）	9.1%（7）
月訪問回数	376	279	601	1,116	483
主なサービス	介護保険・障害	介護保険・夜間	介護保険・障害	介護保険・障害	介護保険・障害
収支状況	黒字	黒字	赤字	黒字	黒字
平均勤務年数	1.4年	1.5年	7.92年	7.5年	9年
ヘルパー平均年齢	47歳	53歳	48歳	52歳	53歳
処遇改善加算	I	I	無	I	I
特定事業所加算	無	II	無	II	II

5事業所中住宅へのサービス提供があるのは3事業所であり、そのうち2事業所は住宅内みのサービス提供となっている。住宅内サービスに特化している事業所では常勤ヘルパーに住宅内他事業所との兼務が見られた。どの事業所も利用者のうち、支援～介護2の軽度者が6割から9割を占めており、介護3～5の重度者については住宅を含む施設入所が進んでいる。特に小都市では、特養や療養型病床への入居、子供のいる大都市や中都市への流出もうかがえる。

すべての事業所で介護保険事業以外に障害福祉サービス等を行い、事業の多様化に努めている。

収支は5事業所中4事業所が黒字であったが、黒字事業所のうち2事業所は利益率が1～6%と非常に低く、事業の継続性は危うい状況である。1事業所を除き処遇改善加算Ⅰを取り、特定事業所加算は3事業所でⅡを取得している。

ヘルパーの平均勤務年数は事業所の開始年と相関していると考えられ、ヘルパーの平均年齢は、どこも50歳前後であった。将来の担い手である20～30歳が空洞化し、ヘルパーの数も質も担保が難しくなることが危惧される。

## Ⅱ「人材」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
H27入職数	6	2	1	3	1
H27離職数	2	0	3	1	1
直近の採用時期	H27/10	H27/12	H27/4	H27/6	H27
直近の採用媒体	人脈	ハローワーク	法人内異動	人脈	ハローワーク
採用媒体	情報誌・ハローワーク・人脈	情報誌・ハローワーク・人脈	情報誌・ハローワーク・人脈	情報誌・ハローワーク・人脈	情報誌・ハローワーク
主な離職理由	労働時間・事業方針に合わない	勤務形態・事業方針に合わない・人間関係	法人内異動	親の介護	体調不良・仕事への不安・夫の転勤・介護・看病
処遇改善加算の扱い	手当	手当	加算なし	手当・一時金	手当・一時金
人材不足感	現状ないが不安はある	現状はない	慢性的に不足・深刻	慢性的に不足・深刻	慢性的に不足・深刻
サ責の確保	充足	充足	充足	充足	充足

全ての事業所で平成27年度に採用があった。直近の採用媒体はハローワークと人脈であり、情報誌での採用はなかった。一方、離職は1事業所を除き、離職者があった。理由はヘルパー自身の体調不安、仕事に対する不安、親の介護、人間関係のほかに住宅併設の事業所では勤務形態や労働時間、事業所との考え方の違いが挙げられた。

処遇改善加算の配分方法は、毎月の手当と一時金であった。報酬本体が減額していることから、処遇は上がったが、経営自体は実質的に赤字となっていると訴える事業所もあった。

ヘルパーの不足感は、現状はないが将来が不安という事業所、細々と継続するのがやっとの事業所、慢性的に不足で深刻であるなど、安定した事業継続に無くてはならない担い手の確保が困難である状況が浮き彫りとなった。

また、昨今の利用者の権利意識の高まりからくる困難事例に対応できるヘルパーをどう育てるか、ヘルパーの量と困難事例に対応できるヘルパーの質の二つの側面からの不足感を強く訴える事業所があった。

## Ⅲ「経営」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
H27報酬改定のうち経営に影響したもの	20分未満の身体介護の扱いの見直し	基本報酬の大幅減額。同一建物減算	基本報酬の大幅減額	基本報酬の大幅減額	基本報酬の大幅減額
前年同期の売上・収支比較と変化の要因	売上、収支とも増。要因は利用者の重度化で20分未満のサービス利用が増えたことと障害サービスの上乗せ	売上、収支とも減額。要因は基本報酬減額と同一建物減算。利用者の重度化で看護小規模へ移行するケースが増	売上、収支とも減額。重度者が地域にいらなくなっており身体介護がなく、予防が大半を占めているため	売上収支とも横ばい。要因は基本報酬が下がったため特定事業所加算Ⅱを取得したこと	売上、収支とも減額。要因は重度者の入所、入院が進み軽度者の生活援助が増えたため
処遇改善加算の使途厳格化についての意見	研修や福利厚生に利用したいができないため残念	異論はないが、他職種との不公平感と利用者負担に問題ある	以前に取得したが経営圧迫、他職種との問題などで現在は取得なし	理解はできるが、運用の仕方をヘルパーに理解させることが難しい	理解はできるが、基本報酬減額で事業継続が困難となり、5年後に事業所があるのか心配

経営では、1事業所を除き売上収支とも減額あるいは横ばい。売上変化の要因として増額した事業所は、住宅内サービスに特化し利用者のほとんどが障害サービスを上乘せたことや、20分の身体介護を効率よく運用しているとのことであった。

減額した事業所では基本報酬の大幅減額のほかに重度利用者が介護付き老人ホームなどへの入所や入院、小規模多機能などへ移行したことで身体介護の利用者が大きく減り、生活援助や介護予防が大半を占めるようになったことである。

横ばいの事業所は報酬減額のため特定事業所加算Ⅱを取ったことで横ばいを維持した。

処遇改善加算の配分が賃金のみで厳格化されたことに対しては、全ての事業所で、介護職員の処遇改善が必要との基本は理解しつつも、その運用の仕方に疑問や問題点を指摘している。なかでも基本報酬が下がった中での加算率の上乗せであるため、人件費の割合が、経営を圧迫するほどに膨れ上がっていることをうかがわせ、事業継続の不安を強く感じているという強い訴えがあった。

#### IV 「総合事業への移行」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
市町村事業への移行についての対応	行政の方針が見えず、まだ考えていないが、緩和型への参画は現実的ではない	従来型へ移行する。独自事業を展開する	従来型へ移行する	従来型への移行を平成28年3月より始めている	単価次第だが、まだ考えていない
総合事業で既存の訪問介護に期待される「専門性の必要な対象者」とはどのような利用者と考えますか	精神障害や認知症利用者	ADLは高いがIADLに問題がある利用者。専門性のあるモニタリングがないと悪化する	イメージがつかない。ある程度の支援があれば在宅生活ができる人ではないか	要支援の場合潜在的な大きな問題を含む利用者があり、判断は困難。要支援を維持するためのサービスも必要	軽度認知症のような心身ともに介護が必要な利用者。専門的な関わりがないと生活停滞や認知症の進行が予測される利用者
上記に何割が該当し、どのような利用者ですか	予防利用者はいない	該当なし	まだ分からない	予防利用者の約7%一般住宅では生活できない利用者	予防利用者の約4割。心疾患・認知症疑いなどがある。家族親族の支援が乏しい利用者

総合事業への移行はすでに取り組みが始まっている事業所もあるが、実質的には全ての事業所で、具体的な単価や緩和型との関係性や住み分けなど行政の方向が見えず、考えあぐねている。単価次第では従来型への移行にも迷いがあり、どうしてゆくかを現在考慮中である。既存訪問介護事業所が移行する従来型に求められている「専門性のある生活支援」に関しては、イメージを持っている事業所と分からないという事業所があった。

一方、独自事業の展開を始める事業所もあり、平成29年4月以降への動きには温度差がある。

## V 「研修・教育」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
喀痰吸引の研修実施状況	受講予定なし。吸引の予測される利用者があるので検討課題ではあるが、リスクとスタッフの負担を考えると軽々に判断できない	受講した。事業所看護師に研修を受けさせ、実地後指定を受ける予定	受講予定なし。依頼がない	指定を受け、喀痰吸引を行っている	受講予定なし。日常業務に支障が出るため受講できない
ヘルパーミーティングの頻度と伝達方法	1 / 月、2時間程度のミーティングを開催。申し送りノート、サ責からの連絡	2 / 月ヘルパー会議。1 / 月全職種会議。利用者ノート・スタッフノート・個別ファイル・口頭	1 / 月事業所会議。1 / 月社協内会議。業務日誌、申し送り文書、口頭で申し送り	1 / 月事業所会議。日誌、カレンダー、メモ、電話の場合は内容コピーして渡す	1 / 月職員会議、勉強会。個別ファイルに連絡確認用紙を添付、口頭、メールの活用
キャリアパス	作成済み	作成済み	作成予定無	作成済み	作成済み
新人教育システムへの取り組み状況	サ責によるオリエンテーション1時間。OJT3日間	管理者による座学の後、サ責によるOJT2週間	社協新人研修マニュアルによる。座学1日。OJT2～3週間	オリエンテーションの後OJT1週間	採用時研修、マニュアルの整備、OJT
研修費負担	事業所負担	事業所負担。職務外の研修は自己負担	事業所負担。資格取得の場合の費用は自己負担	事業所負担	研修により事業所負担

喀痰吸引の実施状況は、すでに指定を受け実施しているところが1事業所、受講したがその後の実地ができていないところが1事業所、他の3事業所は予定なしであった。受講しない理由として、「日々の業務多忙と人材不足のため研修に出せないため」、「リスクとスタッフへの負担」、「依頼がない」が挙げられた。

ヘルパーミーティングは、全てに事業所で定期的に月に一度は開催されている。日常の申し送りや情報伝達は、業務日誌、個別ファイル、申し送りノート、メール、電話、口頭で行われている。特定事業所加算の要件にサ責の指示と確認があるため、どの事業所も業務多忙のなか工夫を凝らしていることが伺える。新人の教育研修はどこも座学の後OJTが行われている。

## VI. 「地域包括ケア」

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
地域ケア会議への参加と会議内容	参加あり	法人内居宅支援事業所に情報交換会の案内が来たくらいで、まだ包括が動いていないと感じている	参加あり。障害の困難ケース事例の検討に参加した	包括から呼ばれたことはない。法人内で独自に地域ケア会議を実施している。町内会、民生委員にも参加を呼び掛けている	参加あり。問題ケースへの支援について検討した
医療連携の事例と内容	訪問診療、訪問看護との連携がある。通院同行により連携している	看取りのケースで、状態変化を訪問看護や主治医に連絡する。状態変化の第一発見者となることが多く、その都度連絡や緊急対応する	訪問の入っているケースで残薬の確認や、受診がきちんとできているかなどの確認	法人内に訪看、リハがあるので日常的に連携している。家族と医療のパイプのような役割をしている	年1～2件のターミナルのケースがあり、連携している

地域包括ケアの推進により、地域包括支援センターが開催する地域ケア会議への参加が訪問介護事業所にも呼び掛けられる事例が増えることとなる。すでに招聘された経験のある事業所もあれば、包括開催はないが法人独自で行っているという事業所もあった。地域によりまだ進捗状況に違いがあるものの、今後益々困難ケースや地域で見守る必

要性のある事例が増えることが予測されるため、生活の評価ができる訪問介護事業所に参加が呼び掛けられることとなろう。医療連携はケアプランの中で、訪問診療、訪問介護との連携の形で位置付けられ、ターミナル、看取り、通院介助などのケースを中心に行われている。

**VII. 「北海道ホームヘルプサービス協議会」への期待**

	事業所 A	事業所 B	事業所 C	事業所 D	事業所 E
本協議会への期待をお聞かせください	このような調査活動の結果を厚労省へ働き掛けてほしい	地方なので研修はできるだけ便利ところで開催してほしい。生活機能訓練加算を訪問と連携でもとれるように働き掛けてほしい	総合支援事業の中での訪問介護の立ち位置を明確にし、軽度者の生活支援を切り捨てないよう厚労省に要望してほしい	貴重な情報源となっているので今後とも情報発信をしてほしい。会員事業所が増えるように動いてほしい	現状の介護報酬では今後の運営ができない。現場に負担を強いらずとも安定経営できるような報酬が必要。5年後、10年後に訪問介護が存在するよう働き掛けてほしい

**【考察とまとめ】**

本ヒアリング調査は、基礎調査での質問項目の内容に具体性を付加する目的で行った。

過去に行ったヒアリング調査では、北海道の特色である「広大さ」がもたらす、多様な地域性、気象条件、都市の規模や高齢化率などからさまざまな地域差が見られた。

しかしながら今回の調査では、どの地域の聞き取りからも平成27年4月の基本報酬の大幅な減額と予防訪問介護が総合事業へ移行することが訪問介護事業所の経営に打撃と不安となり、処遇改善加算も賃金改善には実効性があったが、事業所の安定経営には寄与しないものであることが浮き彫りになった。

さらに追い打ちをかけるように地域の重度要介護者の住宅を含む施設への入所が進み、利用者数は変化がなくとも軽度要介護者の割合が増え、身体介護の減少を理由に前年比で売上・収支が悪化している。加えて予防訪問介護が総合事業に移行することで単価の問題、緩和型との住み分けや連携、従来型訪問介護に期待される「専門性のある生活援助」の対象者とはどのような利用者なのかなど重要な点が不透明な中、今後の生活援助サービスの扱いも大きな不安材料となっている。

また今回のヒアリングでは、住宅併設型の事業所における同一法人の他事業所との兼務という過去の調査では見えなかった実態も浮き彫りになった。介護保険事業、障害福祉サービス事業、地域密着型事業、住宅の介護員などそれぞれの兼務関係も複雑で勤務日や勤務時間をシフトで分けるなど適正に運用されていると推察されるが、混乱なく業務を行うために現場のヘルパーや管理者の苦勞が察せられる。

人材不足感は深刻で事業継続が困難と感じている事業所が複数あった。中でも「人数」という量だけの問題ではなく、増え続ける困難ケースに対応できる「技量」のあるヘルパーの確保という質の担保にも危機感を感じるという意見には大いに賛同するものである。

経験・技量のあるヘルパーが高齢化や、介護などで離職しても、技量を引き継ぐ若年のヘルパーを育て、質を担保することは最重要の課題である。

喀痰吸引に関する研修受講は、過去の調査でも扱ってきたものであるが、今回の調査でも看取り現場等必要性は認めるもの、ヘルパーへの負担、リスク管理など軽々には判断できないということに加え、実地の場がない、日常の業務多忙により研修に出せないなど、「受講予定ない」が5事業中3事業所に上った。一方、他の研修に関してはどの事業所も基本的に事業所負担で研修を行い、初任者の研修もいわゆるエルダーメンターとは言えずともシステム化され、最も重要である OJT を明確に位置付けている。

本協議会に寄せられた期待では、研修等のほかに、総合事業、報酬改定など事業継続に欠かせない要望に関する調査結果を制度改正に反映してほしいという声が強かった。

本協議会では、平成27年度調査によって得られた現場の声を平成30年4月の介護報酬改定に反映させるべく、厚生労働省への提言活動を行う予定である。

### Ⅲ ヘルパーの労働意識に関するアンケート調査結果から

北海道ホームヘルプサービス協議会  
制度推進委員会 副委員長 永田 志津子

#### 考察・まとめ

本調査からみえてくるものは、ヘルパーとして就業する者には、年齢と経験年数からみた2つの層が存在することである。年齢からみた2つの層では、専門学校等で資格を取得しヘルパー業務に就いた若年層と、これまでヘルパー業務を継続してきた中・高年層である。経験年数もほぼ比例していると見られ、学校を卒業し就業した経験年数が短い若年層と、かつて我が国で大量のヘルパー養成を目指した時期に講習を受けヘルパーとなった中・高年層と見ることもできる。

中・高年層は「生活のため」に仕事を続け、業務を継続する中では待遇や人間関係等に不満を持つこともあったと想定されるが、長期間にわたり業務に携わる中で、人間関係や業務量、仕事内容などに対しては、多くを期待せず割り切った見方をしているのではないだろうか。現在の中・高年層は若年層と異なり、就業の機会については多くの選択肢が与えられてきたわけではない。ヘルパー業務の勤務条件が劣悪であっても他に就業の方法が用意されてはいなかったのである。しかし今日の若年層では他に就業の選択肢は多々あり、業務に見合わない賃金では忍耐の必要はなく容易に転職の道を選ぶことになるのであろう。

また別な見方をすれば、長期間継続してきたヘルパーは、それぞれの職場で良き人間関係を築き満足しながら就業している、あるいはそのような環境にあった者が残って就業しているとみることもできよう。しかしながら、経験を積み職場環境に満足しつつ就業している中・高年層が、制度の複雑化に伴って増える書類作成や身体的な負担の増加に耐えられず離職することは、本調査の結果からも窺い知ることができるものである。

我が国では1970年代後半から、一人暮らし高齢者の介護問題が顕在化してくる中で、「家事・介護経験」のある奉仕精神にあふれた中・高年の主婦を介護労働の供給源とする政策が展開された。80年代にはヘルパー講習（初期には家庭奉仕員）が開始され、やがてゴールドプランの策定に基づく大量の登録ヘルパー制の導入、1・2・3級の階層構造による生活援助の差別化（低評価）へと進んでいった。現在のホームヘルプサービスは、こうした構造を踏襲して、非常勤ヘルパーが基幹労働力となり、賃金体系もそれらをベースにしたもので成り立っている。

しかし今までに経験をしたことのない超高齢社会の在宅介護において、時代錯誤ともいえるこれらの構造を引きずることは、介護体制を瞬時に崩壊させる危険を招くものと言えよう。旧体制の安価な労働力とされた中・高年齢層は、前述のように業務の煩雑さから離職したり、高年層においてはこぞって定年の時を迎えようとしている。専門学校など若年層の教育体制は整備されてきたが、せっきやく入職し希望に燃えて業務に就いても、生活を維持することも不可能な給与条件ではこれら若年層の離職を止めることは容易ではない。

中・高年層が他に就業の場をもたない社会構造の中でヘルパーとして働いてきた経緯に甘んじ、待遇改善を据え置いてヘルパーを募集しても、応募者が全く見つからない状況はもうすでに始まっている。介護は専門的な知識・技術と深い経験を要するものであり、それに見合った待遇とともに、若年層が将来にわたって継続できる専門的職種として確立することが喫緊の課題となっている。

# 資料編

# 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査票

北海道ホームヘルプサービス協議会

<記入上の注意>

- ・今年度の事業所指定等で、昨年度の実績がない場合は、該当する項目のみ御記入ください。
- ・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御記入いただき、**平成27年11月10日(火)**までに返送くださいますようお願いいたします。
- ・御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、事業所名や固有名称など、一切明らかにされないこととお約束いたします。

事業所名			
住 所		連絡担当者	
電話番号		FAX番号	

## I. 貴事業所についてお伺いします。

問1. 貴事業所の組織形態をお答えください。(平成27年10月1日時点)

- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1 : 地方公共団体             | 7 : 農業協同組合及び連合会     |
| 2 : 一部事務組合・広域連合        | 8 : 消費生活協同組合及び連合会   |
| 3 : 社会福祉協議会            | 9 : 営利法人(会社)        |
| 4 : 社会福祉法人(社会福祉協議会を除く) | 10 : 特定非営利活動法人(NPO) |
| 5 : 医療法人               | 11 : 企業組合           |
| 6 : 公益法人               | 12 : その他( )         |

問2. 訪問介護における、職員数(管理者、サービス提供責任者等を含む)をお答えください。(それぞれ数字を記入) ※派遣職員は含めない。(平成27年10月1日時点)

※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。

(1) 職員数(派遣職員は含めない)について記入してください。(平成27年10月1日時点)

※資格1)~4)を複数の資格を有している者については、最も若い番号の資格について記入してください。	常勤職員数			非常勤職員数	
	専従	兼務	兼務職員の常勤換算数 (小数第1位まで)	実人員数	常勤換算数 (小数第1位まで)
①訪問介護員	人	人	. 人	人	. 人
1)①のうち介護福祉士	人	人	. 人	人	. 人
2)①のうち介護職員基礎研修課程修了者	人	人	. 人	人	. 人
3)①のうち介護職員実務者研修課程修了者 (旧ホームヘルパー1級研修課程修了者)	人	人	. 人	人	. 人
4)①のうち介護職員初任者研修課程修了者 (旧ホームヘルパー2級研修課程修了者)	人	人	. 人	人	. 人
②その他の職員	人	人	. 人	人	. 人

※常勤職員の専従の人数は、常勤換算数に含める必要はありません。

(2) 上記従事者のうち、サービス提供責任者について記入してください。(平成27年10月1日時点)

※資格1)~4)を複数の資格を有している者については、最も若い番号の資格について記入してください。	常勤	非常勤	非常勤の常勤換算数 (小数第1位まで)
③サービス提供責任者	人	人	. 人
1)③のうち介護福祉士	人	人	. 人
2)③のうち介護職員基礎研修課程修了者	人	人	. 人
3)③のうち介護職員実務者研修課程修了者 (旧ホームヘルパー1級研修課程修了者)	人	人	. 人
4)③のうち介護職員初任者研修課程修了者 (旧ホームヘルパー2級研修課程修了者)	人	人	. 人

(3) 管理者と兼務しているサービス提供責任者についてお答えください。(平成27年10月1日時点)

- 1 : 管理者と兼務しているサービス提供責任者がいる
- 2 : 管理者と兼務していない

問3. 訪問介護員の賃金についてお答えください。(平成27年10月1日時点)

(1) 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A~Jよりあてはまる記号を記入してください。※介護職員処遇改善加算取得に伴う増額分を含む。(一時金の場合は、一月平均に算出して、実賃金に加算してください。)

※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訪問介護員が複数人所属の場合はその平均値を記入してください。

雇用形態	賃金(1ヶ月)
1) サービス提供責任者(訪問介護員、管理者兼務含む)	
2) 常勤訪問介護員(サービス提供責任者は除く)	

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	J : 該当者なし

(2) 非常勤訪問介護員の時給についてお答えください。※介護職員処遇改善加算取得に伴う増額分を含む。(一時金の場合は、一月平均に算出して、実賃金に加算してください。)

※日給、月給の場合は、1時間分として算出し、時給額の異なる訪問介護員が複数人所属の場合は該当する番号全てに○をつけてください。

- 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
- 6 : その他( )
- 7 : 該当者なし

問4. 平成26年9月(1ヶ月間)と平成27年9月(1ヶ月間)の収支の状況について、お答えください。(それぞれ数字を記入) ※介護職員処遇改善加算も含む。 ※千円以下四捨五入。

	売上高	事業活動収支差額 (売上総利益)	常勤・非常勤の訪問介護員の人件費 (税・保険料控除前の実賃金の合計)
平成26年9月	千円	千円	千円
平成27年9月	千円	千円	千円

問5. サービス提供状況についてお答えください。

(1) 介護予防訪問介護の提供状況について、平成26年9月(1か月間)と平成27年9月(1ヶ月間)の状況を下記より該当する項目にそれぞれ記入してください。

- 1 : 利用者あり
- 2 : 利用者なし(問5(2)へ)

↓  
(それぞれ数字を記入)

		要支援1	要支援2
平成26年9月	利用者実人員数(人)	人	人
	訪問回数合計(回)	回	回
	訪問時間合計(時間)	時間	時間
平成27年9月	利用者実人員数(人)	人	人
	訪問回数合計(回)	回	回
	訪問時間合計(時間)	時間	時間

(2) 訪問介護の提供状況について、平成26年9月(1か月間)と平成27年9月(1ヶ月間)の状況を下記より該当する項目にそれぞれ記入してください。

1:利用者あり 2:利用者なし(問6へ)

↓  
(それぞれ数字を記入)

		要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
平成 26 年 9 月	利用者実人員数(人)	人	人	人	人	人
	訪問回数合計(回)	回	回	回	回	回
	訪問時間合計(時間)	時間	時間	時間	時間	時間
平成 27 年 9 月	利用者実人員数(人)	人	人	人	人	人
	訪問回数合計(回)	回	回	回	回	回
	訪問時間合計(時間)	時間	時間	時間	時間	時間

問6. サービス提供している集合住宅についてお答えください。

(1) 集合住宅へのサービス提供についてお答えください。(平成27年10月1日時点)

1:提供している 2:提供していない

【問6(1)で「1:提供している」と答えた方にお伺いします】

(2) 利用者の減算についてお答えください。

1:減算対象である 2:減算対象でない 3:減算・非減算の両方がある

【問6(2)で「1:減算対象である」・「3:減算・非減算の両方がある」と答えた方にお伺いします】

(3) 減算対象となる要件についてお答えください。

1:同一建物 2:隣接 3:同一・隣接両方がある

## II. 身体介護の時間区分の見直しによる変化についてお伺いします。

問7. 身体介護の時間区分の見直しによる変化状況についてお答えください。

(1) 身体介護が中心である場合、「20分未満」の算定要件が緩和されましたが、貴事業所の算定状況についてお答えください。(平成27年4月~9月の間)

1:算定した 2:算定していない

(2) その時間どのようなサービスを行ったか、該当する番号全てに○をつけてください。(複数回答可)

1:身体整容 2:清拭 3:体位交換  
4:排泄介助(おむつ交換含む) 5:水分補給 6:安否確認  
7:その他( )

## III. 訪問介護における平成27年度加算申請状況についてお伺いします。

問8. 介護職員処遇改善加算について、お答えください。

(1) 平成27年10月1日現在の訪問介護における介護職員処遇改善加算の申請状況について、該当する番号に○をつけてください。

- 1:介護職員処遇改善加算Ⅰを取得した  
(キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ及び職場環境等要件をすべて満たす対象事業者)
- 2:介護職員処遇改善加算Ⅱを取得した  
(キャリアパス要件Ⅰ又はキャリアパス要件Ⅱのどちらかを満たすことに加え、職場環境等要件を満たす対象事業者)
- 3:介護職員処遇改善加算Ⅲを取得した  
(キャリアパス要件Ⅰ、キャリアパス要件Ⅱ又は職場環境等要件のいずれかを満たす対象事業者)
- 4:介護職員処遇改善加算Ⅳを取得した  
(キャリアパス要件及び職場環境等要件のいずれも満たしていない対象事業者)
- 5:いずれも取得していない。(→問8(4)へ)

【問 8 (1) で「1」～「4」と答えた方にお伺いします】

(2) 指定権者に提出した平成 27 年度介護職員処遇改善計画書における、職場環境等要件について、貴事業所にて選択されたものに○をつけてください。

＜資質の向上＞

- 1：働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）
- 2：研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 3：小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- 4：キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）
- 5：その他（ ）

＜労働環境・処遇の改善＞

- 6：新人介護職員の早期離脱防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入
- 7：雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法記、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実
- 8：ICT 活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化
- 9：介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入
- 10：子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備
- 11：ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- 12：事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化
- 13：健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備
- 14：その他（ ）

＜その他＞

- 15：介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化
- 16：中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）
- 17：障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮
- 18：地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上
- 19：非正規職員から正規職員への転換
- 20：職員の増員による業務負担の軽減
- 21：その他（ ）

【問 8 (1) で「1」～「4」と答えた方にお伺いします】

(3) 平成 27 年度の介護職員処遇改善計画における従事者の処遇改善の状況について、該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

- 1：基本給の引き上げ
- 2：手当の引き上げ
- 3：一時金の支給
- 4：その他（ ）

【問 8 (1) で「5」と答えた方にお伺いします】

(4) 介護職員処遇加算を取得しない理由は何ですか。（複数回答可）

- 1：事務手続きが煩雑なため
- 2：利用者への負担となるから
- 3：他職種との兼ね合いから、申請しづらい
- 4：加算の必要がないから
- 5：その他（ ）

【問 8 (1) で「1」～「4」と答えた方にお伺いします】

問 9. 貴事業所における加算を活用した処遇改善を行う上での課題についてお伺いします。該当する番号全てに○をつけてください。（複数回答可）

- 1：処遇改善加算の時限があるため、処遇改善に不安がある
- 2：職員の所得制限があり、活用が困難
- 3：処遇改善加算がなくなった場合、給与等の引き下げを行う
- 4：その他（ ）

問10. 訪問介護における特定事業所加算の状況についてお伺いします。

- (1) 訪問介護における、平成27年9月サービスにおいて特定事業所加算の届出を行っていますか。  
 1：届け出している（→問10（2）へ）      2：届け出していない（→問10（3）へ）

**【問10（1）で「1. 届け出している」と答えた方にお伺いします】**

- (2) 届け出している場合、下記の該当する番号全てに○をつけてください。  
 1：特定事業所加算（Ⅰ）      2：特定事業所加算（Ⅱ）      3：特定事業所加算（Ⅲ）  
 4：特定事業所加算（Ⅳ）

**【問10（1）で「2. 届け出していない」と答えた方にお伺いします】**

(3) 加算の届出を行わない理由について、該当する番号全てに○をつけてください。（複数回答可）

- 1：特定事業所加算の要件が高い      5：要件を満たしていないため
- 2：利用者負担が増すので取らない      6：体制が不安定なため
- 3：利用者離れがおき、収入減となるため      7：申請が複雑で業務負担が多くなるため
- 4：今後取得を予定      8：非該当の事業所であるため
- 9：その他（ ）

(4) 特定事業所加算の改善を要望する事項について、該当する番号全てに○をつけてください。

- (複数回答可)
- 1：体制要件の緩和      4：資格要件の緩和
  - 2：重度要介護者等対応要件の緩和      5：事務申請の簡略化
  - 3：人材要件の緩和      6：加算額を支給区分限度額の枠外にする
  - 7：その他（ ）

問11. 中山間地域等における加算の算定状況についてお伺いします。

- (1) 訪問介護における、平成27年9月サービスにおいて中山間地域等における加算の算定を行っていますか。  
 1：算定している      2：算定していない

**【問10（2）で「1. 算定している」と答えた方にお伺いします】**

(2) 算定している場合、下記の該当する番号全てに○をつけてください。

加算項目	平成27年9月
1 特別地域訪問介護加算（15/100）	1：加算あり      2：加算なし
2 中山間地域等における小規模事業所加算（10/100）	1：加算あり      2：加算なし
3 中山間地域等に居住する者へのサービス提供加算（5/100）	1：加算あり      2：加算なし

(3) 中山間地域等における加算について、要望がありましたら、ご記入ください。

{ }

問12. 生活機能向上連携加算（訪問リハビリ及び通所リハビリとの連携）の算定状況についてお答えください。

(平成27年4月～9月の間)

- 1：算定している
- 2：算定していない

(2) 生活機能向上連携加算について、要望がありましたら、ご記入ください。

{ }

#### IV. ヘルパーの人材確保についてお伺いします。

問13. ヘルパーの退職と募集の状況についてお伺いします。

- (1) 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年未満
  - 2 : 3年以上～5年未満
  - 3 : 5年以上
- (2) ヘルパーの退職理由について該当する番号に○をつけてください。（3つまで選択可）
- 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 : 事業所の方針が自分の考えと異なるから
  - 6 : 研修等スキルアップ・相談体制が整ってなかったから
  - 7 : 職場の人間関係が悪かったから
  - 8 : 人手が足りず身体的負担が大きいから(腰痛や体力に不安)
  - 9 : 利用者宅へ一人で訪問することが不安だったから
  - 10 : その他 ( )
- (3) 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、新卒の定期採用等)
  - 3 : ホームページ作成などインターネットの活用
  - 4 : 賃金・労働条件を他の事業所に比べて高く設定する
  - 5 : 紹介など人脈の活用
  - 6 : その他 ( )
- (4) ヘルパーの定着を図るために、どん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 : 研修費を事業所負担とする
  - 11 : 上位資格取得のための助成を行う
  - 12 : 特に行っていない
  - 13 : その他 ( )

問14. 貴事業所の入職数、離職数についてお答えください。

- (1) 常勤職員入職人数 \_\_\_\_\_ 名 (2) 非常勤職員入職人数 \_\_\_\_\_ 名

「入職人数」は、調査期間中（平成25年10月1日～平成27年9月末）に採用、転勤等で入職（同一事業所内の事業所間の異動も含まれる。）した常勤職員数（非常勤職員数）

- (3) 常勤職員離職人数 \_\_\_\_\_ 名 (4) 非常勤職員離職人数 \_\_\_\_\_ 名

「離職人数」は、調査期間中（平成25年10月1日～平成27年9月末）に退職、転勤等で離職（同一事業所内の事業所間の異動も含まれる。）した常勤職員数（非常勤職員数）

## V. 喀痰吸引等の進捗状況について、お伺いします。

問 15. 喀痰吸引等研修受講について、お伺いします。

(1) 喀痰吸引等研修を受講していますか。

1 : 受講している (問 15 (2)・(3) へ)

2 : 受講していない (問 15 (4) へ)

【問15 (1) で「1」と答えた方にお伺いします】

(2) 研修の種類をお答えください。

1 : 第一号研修

2 : 第二号研修

3 : 第三号研修

【問15 (1) で「1」と答えた方にお伺いします】

(3) 実地研修先についてお答えください。

1 : 所属事業所と同一系列の施設や医療機関に協力を得た

2 : 所属事業所と系列の違う施設や医療機関に協力を得た

3 : 特定の利用者の協力を得た (第三号研修)

4 : その他 (

)

【問15 (1) で「2」と答えた方にお伺いします】

(4) 受講しない理由についてお答えください。(複数回答可)

1 : 対象となる重度の利用者が地域にいない。

2 : リスクが高く、事業所として指定を受ける予定がない。

3 : 受講に対して、スタッフが消極的である。

4 : 協力してくれる、実地研修先が見つからない。

5 : 人材不足で、研修に出る余裕がない。

6 : その他 (

)

問 16. 介護保険制度について、市町村や国に要望があれば、自由に記入してください。(自由記述)

[自由記述欄]

### ヒアリング調査について

本アンケート調査結果を受け、回答いただいた道内の事業所から調査対象を抽出し、ヒアリング調査を実施する予定です。また、事業所へのヒアリング調査を実施したいと考えております。つきましては、受け入れが可能かどうか該当する番号に○をつけてください。

なお、実際にヒアリング調査をさせていただく場合は、事前に御連絡し、訪問日を調整させていただきます。

1 : 受け入れても良い

2 : 受け入れられない

お忙しい中、アンケートに御協力いただきありがとうございました。

より皆様の声を反映した提言書を作成する予定です。今後ともよろしく願いいたします。

北海道ホームヘルパー協議会 会長 七戸 キヨ子



## 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

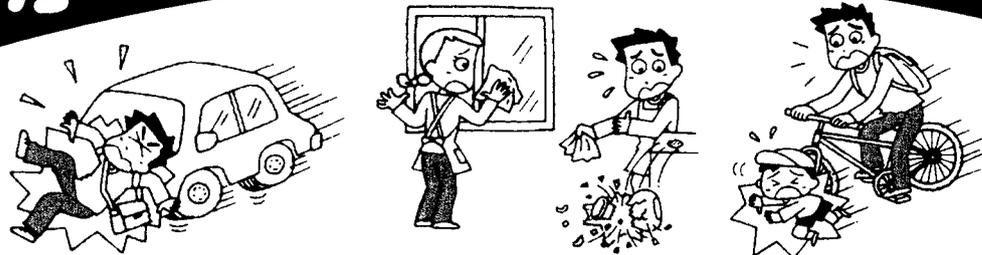
(敬称略)

役職	氏名	所属・役職（平成28年3月現在）
委員長	山崎 加代子	株式会社シムス 専務取締役
副委員長	永田 志津子	札幌大谷大学社会学部地域社会学科 教授
委員	岩田 志乃	七飯町社会福祉協議会 ホームヘルパーステーション「七飯社協」訪問介護課長
委員	海老 厚志	恵庭市社会福祉協議会 介護サービス課長
委員	杉山 規愛	東神楽町社会福祉協議会 東神楽ホームヘルプサービスセンター 事業管理者

## 制度推進委員会開催状況

開催回	開催年月日	議 題
平成26年度 第1回	平成27年 3月20日(金)	1 制度推進委員会の活動内容について 2 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査内容について 3 今後の制度推進委員会の活動スケジュールについて
平成27年度 第2回	平成27年 7月28日(火)	1 平成27年度ホームヘルプサービス実態調査項目、調査票の検討について 2 今後の制度推進委員会の活動スケジュールについて
第3回	平成27年 12月15日(火)	1 アンケート調査の実施と結果について 2 ヒアリング調査内容と役割分担について 3 今後の制度推進委員会の活動スケジュールについて
第4回	平成28年 1月26日(火)	1 アンケート調査の結果について 2 ヒアリング調査内容と役割分担について 3 今後の制度推進委員会の活動スケジュールについて
第5回	平成28年 3月24日(木)	1 アンケート調査の結果について 2 ヒアリング調査の実施と結果について 3 今後の制度推進委員会の活動スケジュールについて

# 全国200万人加入!! 日本国内でのボランティア活動中のケガや賠償責任を補償 ボランティア活動保険



## 対象となるボランティア活動

- ◆グループの会則に則り企画、立案された活動であること  
(グループが社会福祉協議会に登録されていることが必要です)
  - ◆社会福祉協議会に届け出た活動であること
  - ◆社会福祉協議会に委嘱された活動であること
- ※活動のための学習会または会議などを含みます。  
※自宅などとボランティア活動を行う場所との通常の経路による往復途上を含みます。(自宅以外から出発する場合は、その場所と活動場所への往復途上となります。)

## 保険金をお支払いする主な場合

- 清掃ボランティア活動中、転んでケガをして通院した。(ケガの補償)
- 活動に向かう途中、交通事故にあって亡くなられた。(ケガの補償)
- 活動中、食べた弁当でボランティア自身が食中毒になって入院した。(ケガの補償)
- 家事援助ボランティア活動で清掃中、誤って花瓶を落としてこわした。(賠償責任の補償)
- 自転車でボランティア活動に向かう途中、誤って他人にケガをさせた。(賠償責任の補償)

## 補償金額(保険金額)・年間保険料(1名あたり)

		Aプラン	Bプラン	
ケガの補償	死亡保険金	1,200万円	1,800万円	
	後遺障害保険金	1,200万円 (限度額)	1,800万円 (限度額)	
	入院保険金日額	6,500円	10,000円	
	手術 保険金	入院中の手術	65,000円	100,000円
		外来の手術	32,500円	50,000円
	通院保険金日額	4,000円	6,000円	
	特定感染症の補償	上記後遺障害、入院、通院の各補償金額(保険金額)に同じ		
賠償責任の補償	葬祭費用保険金 (特定感染症)	300万円 (限度額)		
	賠償責任保険金 (対人・対物共通)	5億円 (限度額)		
年間保険料	基本タイプ	300円	450円	
	天災タイプ(※) (基本タイプ+地震・噴火・津波)	430円	650円	

(※)天災タイプでは、天災(地震、噴火または津波)に起因する被保険者自身のケガを補償します(天災危険担保特約条項)が、賠償責任の補償については、天災に起因する場合は対象になりません。

## ボランティア行事用保険 (傷害保険、国内旅行傷害保険特約付傷害保険、賠償責任保険)

地域福祉活動やボランティア活動の一環として行われる各種行事におけるケガや賠償責任を補償!

- 行事参加者(主催者(個人)を含みます。)全員のケガを補償(往復途上も含みます。)
- 行事主催者の損害賠償責任も補償

## 送迎サービス補償 (傷害保険)

送迎・移送サービス中の自動車事故などによるケガを補償!

- 送迎・移送サービス利用者を特定したAプラン
- 送迎・移送サービスのための自動車を特定したBプラン

## 福祉サービス総合補償

(傷害保険、賠償責任保険、約定履行費用保険(オプション))

ヘルパー・ケアマネジャーなどの活動中のケガや賠償責任を補償!

- 在宅福祉サービス (公的介護保険対象外サービスを含みます。)
- 地域福祉サービス
- 障害福祉サービス
- 児童福祉サービス
- 障害者地域生活支援事業
- 介護保険サービス など

● お申込み、パンフレット・詳しい内容のお問い合わせは、あなたの地域の社会福祉協議会へ ●

団体契約者 **社会福祉法人 全国社会福祉協議会**

〈引受幹事 保険会社〉 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 医療・福祉開発部 第三課  
TEL:03(3593)6824  
受付時間:平日の9:00~17:00(土日・祝日、12/31~1/3を除きます。)

取扱代理店 **株式会社 福祉保険サービス**

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F  
TEL:03(3581)4667 FAX:03(3581)4763  
営業時間:平日の9:30~17:30(12/29~1/3を除きます。)

●この保険は、全国社会福祉協議会が損害保険会社と一括して締結する団体契約です。

平成28年度

福祉施設の事故・紛争円満解決のために



ホームページでも内容を紹介しています  
http://www.fukushihoken.co.jp



社会福祉施設総合損害補償

# しせつの損害補償

◆加入対象は、社協の会員である社会福祉法人等が運営する社会福祉施設です。

## プラン1 施設業務の補償

(賠償責任保険、動産総合保険)

### ① 基本補償(賠償・見舞費用)

保険期間1年

▶補償金額		基本補償(A型)	見舞費用付補償(B型)
賠償事故に対応	対人賠償(1名・1事故)	2億円・10億円	2億円・10億円
	対物賠償(1事故)	2,000万円	2,000万円
	受託・管理財物賠償(期間中)	200万円	200万円
	うち現金補償限度額(期間中)	20万円	20万円
	人格権侵害(期間中)	1,000万円	1,000万円
お見舞い等の各種費用	身体・財物の損壊を伴わない経済的損失(期間中)	1,000万円	1,000万円
	事故対応特別費用(期間中)	500万円	500万円
被害者対応費用(1名につき)	死亡	10万円	10万円
	後遺障害	0.3~10万円	0.3~10万円
傷害見舞費用	入院時	3万円	3万円
	通院時	1万円	1万円
		(1事故で10万円限度)	(1事故で10万円限度)
		死亡時	100万円
		入院時	1.5~7万円
		通院時	1~3.5万円

▶年額保険料(掛金)		定員	基本補償(A型)
基本補償(A型)	見舞費用付補償(B型)	1~50名	35,000~61,460円
		51~100名	68,270~97,000円
		以降1名~10名増ごと	1,500円
		基本補償(A型) 保険料	+
		【見舞費用加算】 定員1名あたり 入所:1,300円 通所:1,390円	

- オプション1 ●訪問・相談等サービス補償
- オプション2 ●施設の医療事故補償
- オプション3 ●借用不動産賠償事故補償

### ② 個人情報漏えい対応補償

### ③ 施設の什器・備品損害補償

## プラン2 施設利用者の補償

(普通傷害保険)

### ① 入所型施設利用者の傷害事故補償

### ② 通所型施設利用者の傷害事故補償

(10口まで加入できます)

保険期間1年職種別A級

▶補償金額	1口あたりの補償額
死亡保険金	100万円
後遺障害保険金	程度に応じて死亡保険金額の4~100%
入院保険金(1日あたり)	800円
手術保険金	入院中の手術:入院保険金日額の10倍 外来の手術:入院保険金日額の5倍
通院保険金(1日あたり)	500円

▶年額保険料(掛金)	定員1人1口あたり
①入所型施設利用者	1,310円
②通所型施設利用者	990円

### ③ 施設送迎車搭乗中の傷害事故補償

施設送迎車に搭乗中のケガに対し、プラン2-①、②の傷害保険や自動車保険などとは関係なく補償

## プラン3 施設職員の補償

(労働災害総合保険、普通傷害保険、約定履行費用保険)

### ② 施設職員の傷害事故補償

(10口まで加入できます)

保険期間1年職種別A級

▶補償金額	1口あたりの補償額
死亡保険金	140万円
後遺障害保険金	程度に応じて死亡保険金額の4~100%
入院保険金(1日あたり)	1,500円
手術保険金	入院中の手術:入院保険金日額の10倍 外来の手術:入院保険金日額の5倍
通院保険金(1日あたり)	600円

▶年額保険料(掛金)	定員1人1口あたり
施設役員・職員の 1名1口あたり	3円(1日あたり) 780円(年間:週5日勤務の場合)

### ① 施設職員の労災上乗せ補償

●オプション新設:使用者賠償責任補償

### ③ 施設職員の感染症罹患事故補償

## プラン4 社会福祉法人役員補償

(賠償責任保険)

保険期間1年

### 社会福祉法人役員賠償責任補償

▶補償金額	A型	B型	C型
賠償責任	5,000万円	1億円	3億円

●この保険は全国社会福祉協議会が損害保険会社と一括して締結する団体契約(「賠償責任保険」「普通傷害保険」「労働災害総合保険」「約定履行費用保険」「動産総合保険」)です。

●このご案内は概要を説明したものです。詳しい内容のお問い合わせは下記までお願いします。

団体契約者 社会福祉法人 全国社会福祉協議会

取扱代理店 株式会社 福祉保険サービス

〈引受幹事 損害保険ジャパン日本興亜株式会社 医療・福祉開発部 第三課 保険会社〉  
TEL: 03(3593)6824  
受付時間: 平日の9:00~17:00(土日・祝日、12/31~1/3を除きます。)

〒100-0013 東京都千代田区霞が関3丁目3番2号 新霞が関ビル17F  
TEL: 03(3581)4667 FAX: 03(3581)4763

平成27年度

# ホームヘルプサービス実態調査 報告書

- 発行日 平成28年6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) 2階  
北海道社会福祉協議会 地域福祉部地域福祉課内  
TEL 011-241-3977 FAX 011-271-3956  
E-mail d-homehelp@dosyakyo.or.jp