

介護事業所調査報告書

速報値版

令和8年3月

目次

I 調査実施概要	1
1 調査目的	1
2 調査の設計	1
3 報告書の見方	1
II 調査結果の詳細	3
1 事業所の概要について	3
2 職員の状況・人材確保について	5
3 市内において充足が必要なサービスについて	18
4 経営の状況・方針等について	22
5 介護保険以外のサービスについて	27
6 親や配偶者などの介護と仕事の両立について	30
7 行政との連携・支援策について	34
III 結果の総括	36
1 事業所の概要について	36
2 職員の状況・人材確保について	36
3 市内において充足が必要なサービスについて	36
4 経営の状況・方針等について	37
5 介護保険以外のサービスについて	37
6 親や配偶者などの介護と仕事の両立について	37
7 行政との連携・支援策について	37
<資料> アンケート調査票	38

I 調査実施概要

1 調査目的

本調査は、北杜市内介護事業所の事業の現状や人材確保の状況等に関するアンケートを実施することで、「第8次ほくとゆうゆうふれあい計画」の策定に向けた基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の設計

調査地域：北杜市全域

調査対象：介護事業所

調査対象数：26社（市内に複数事業所がある場合も、本社で一括して回答）

回収数：17件（65.4%）

調査方法：郵送配布、郵送回収

調査時期：令和7年10月

3 報告書の見方

- （1）比率はすべてパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出しました。そのためパーセントの合計が100.0にならない場合があります。
- （2）基数となるべき実数は「n」として掲載しました。したがって、比率はnを100.0%として算出しています。
- （3）複数回答が可能な質問の場合は、その項目を選んだ人が回答者全体のうち何%なのか、という見方をします。そのため、各項目の比率の合計は通常100.0%を超えます。
- （4）構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しています。このため、単数回答（1つだけ回答するもの）における数値の合計が100.0%にならない場合があります。
- （5）本報告書の表、グラフ等の見出し及び文章中での回答選択肢は、本来の意味を損なわない程度に省略して掲載している場合があります。

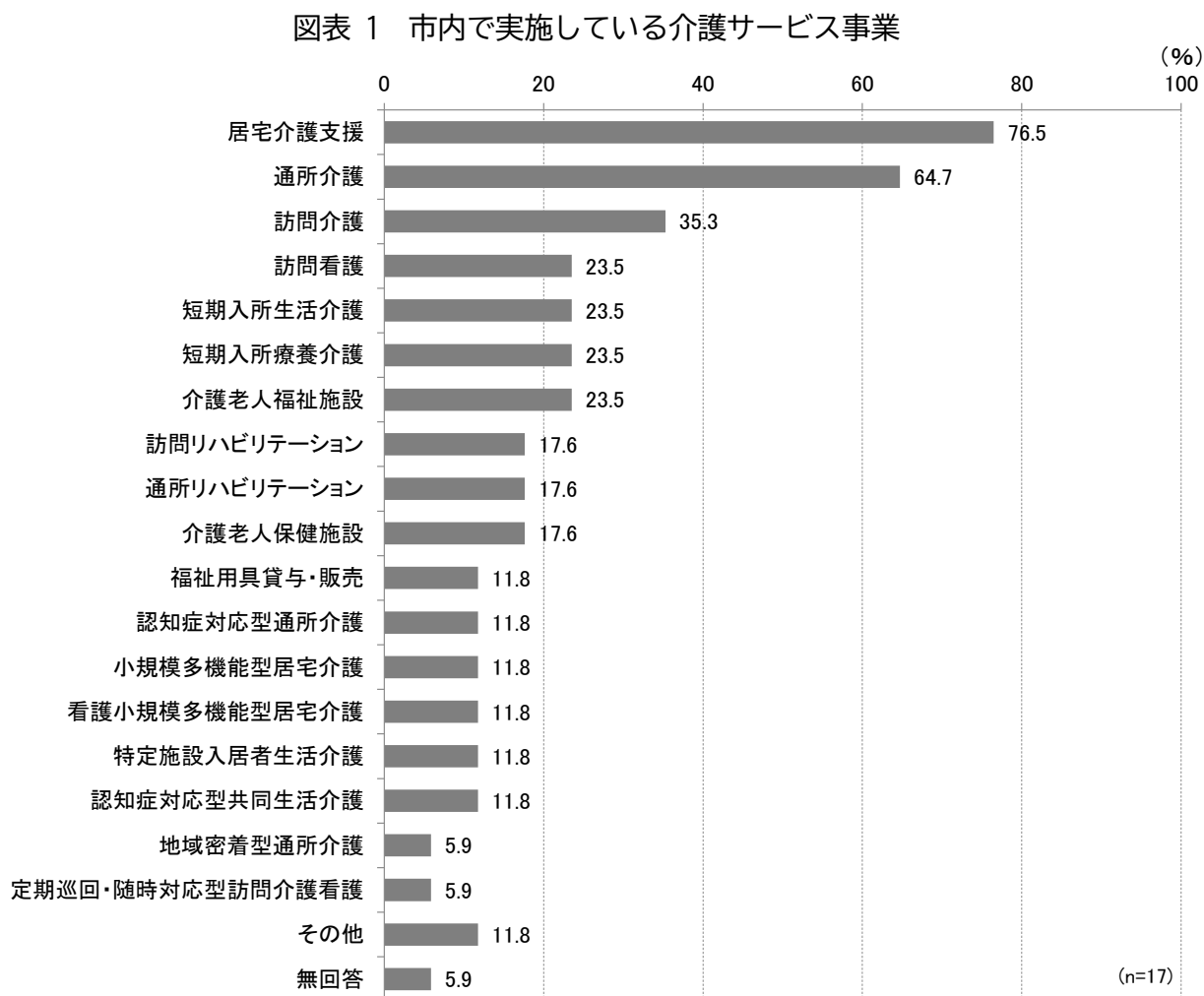
(6) 本報告書では、介護保険サービスを以下に分類して集計しています。

	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	その他
1.訪問介護	○			
2.訪問入浴介護	○			
3.訪問看護	○			
4.訪問リハビリテーション	○			
5.居宅療養管理指導	○			
6.通所介護			○	
7.地域密着型通所介護			○	
8.通所リハビリテーション			○	
9.短期入所生活介護		○		
10.短期入所療養介護		○		
11.福祉用具貸与・販売				○
12.定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○			
13.認知症対応型通所介護			○	
14.小規模多機能型居宅介護			○	
15.看護小規模多機能型居宅介護			○	
16.居宅介護支援	○			
17.特定施設入居者生活介護		○		
18.地域密着型特定施設入居者生活介護		○		
19.認知症対応型共同生活介護		○		
20.介護老人福祉施設		○		
21.地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護		○		
22.介護老人保健施設		○		
23.介護医療院		○		
24.介護療養型医療施設		○		
25.その他				○

Ⅱ 調査結果の詳細

1 事業所の概要について

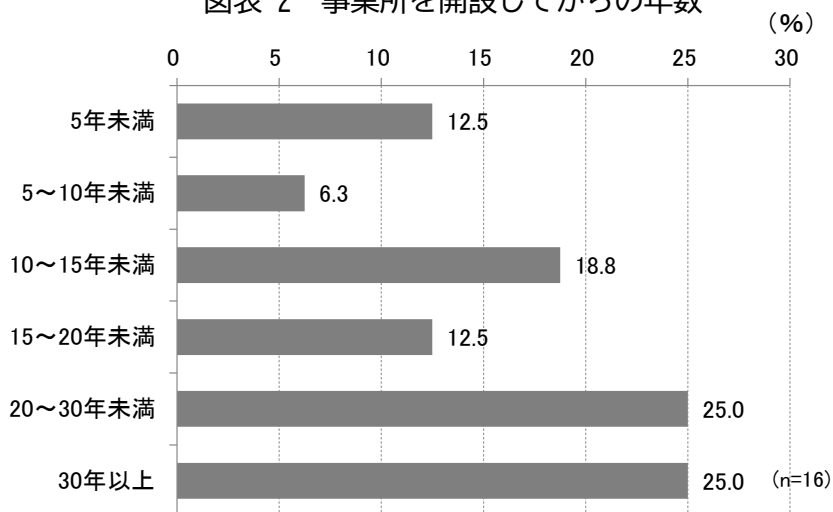
市内で実施している介護サービスは、「居宅介護支援」が最も高く76.5%、次いで「通所介護」が64.7%、「訪問介護」が35.3%となっています。



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

事業所を開設してからの年数は、「20～30年未満」「30年以上」が最も高く25.0%、次いで、「10～15年未満」が18.8%となっています。

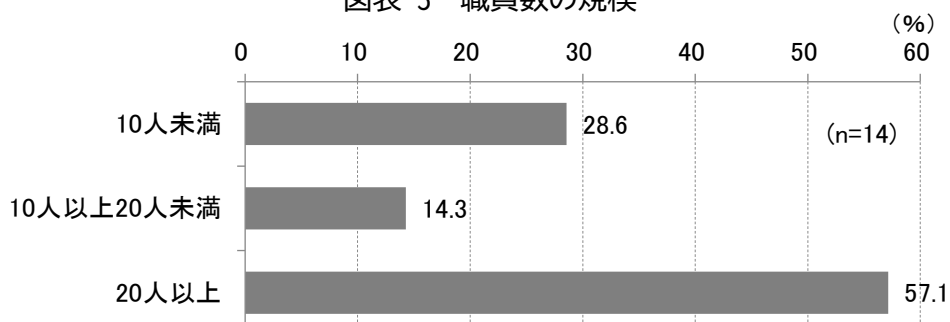
図表 2 事業所を開設してからの年数



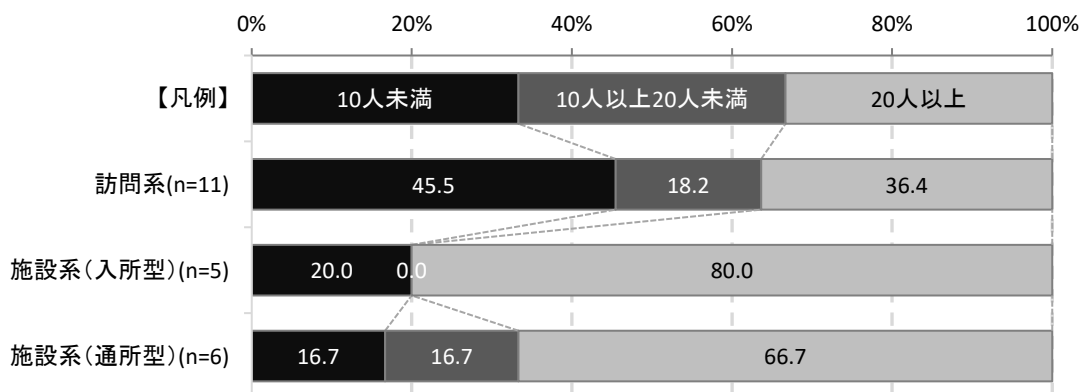
職員数の規模は20人以上の事業所が過半数を占めています。

サービス類型別には、訪問系で10人未満の小規模事業所の割合が高く、施設系（入所型）で職員20人以上の大規模事業所の割合が高くなっています。

図表 3 職員数の規模



【サービス類型別】

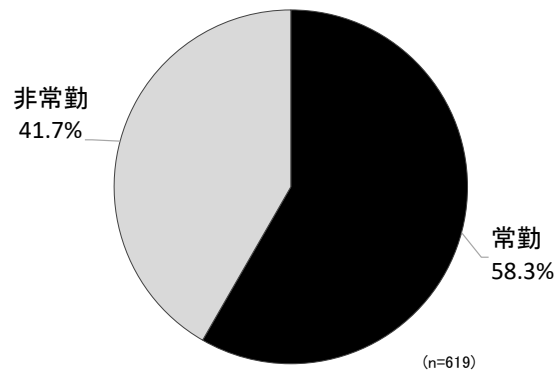


※複数のサービスを提供している施設があるため、各施設の母数の合計は回答施設数全体の数と一致しません。

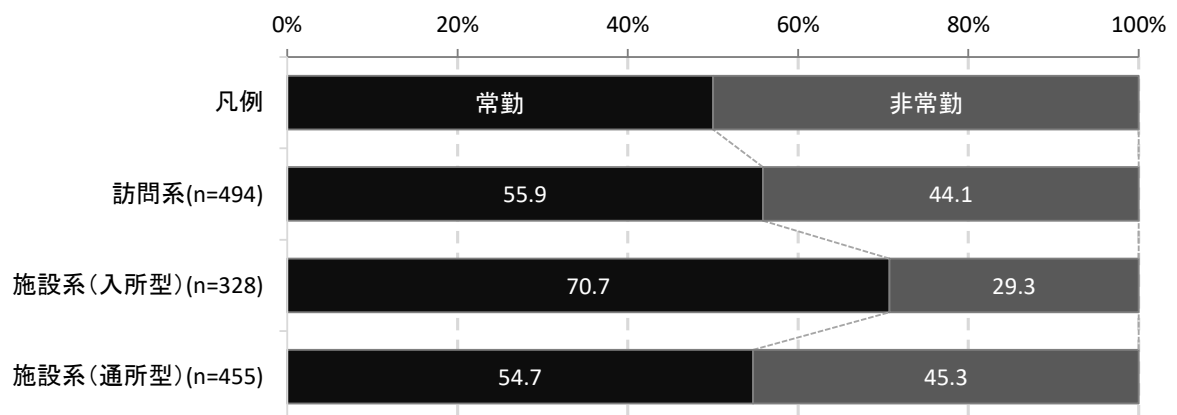
2 職員の状況・人材確保について

雇用形態は全体では常勤職員が 58.3%、非常勤職員が 41.7%となっています。
サービス類型別にみると、施設系（入所型）で常勤職員の割合が高い傾向がみられます。

図表 4 雇用形態

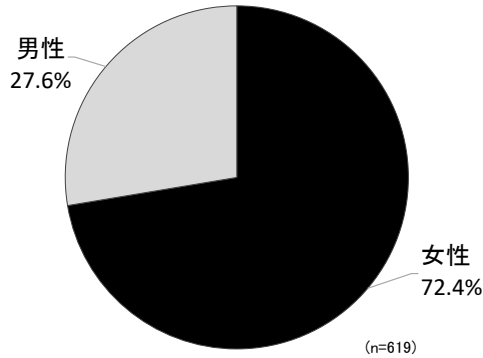


【サービス類型別】

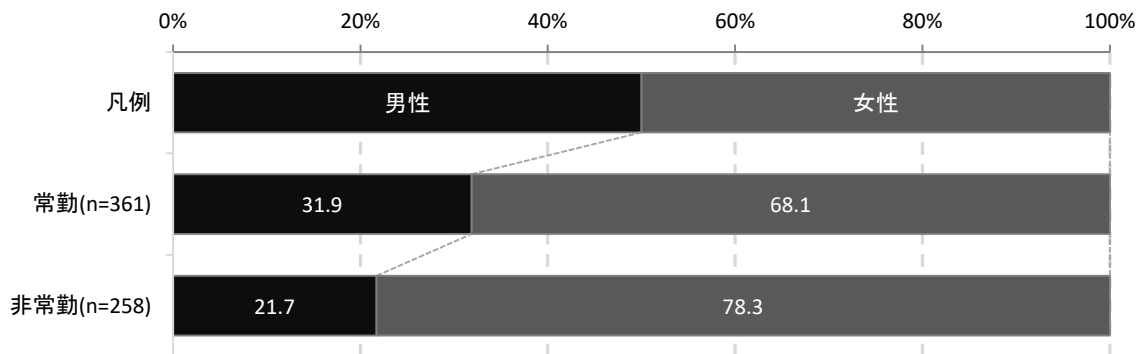


職員の性別割合は全体では女性が72.4%で男性よりかなり多くなっています。
 雇用形態別にみると、非常勤職員では女性が約8割となっています。
 サービス類型別には大きな差はありませんが、施設系（通所型）でやや女性の割合が高くなっています。

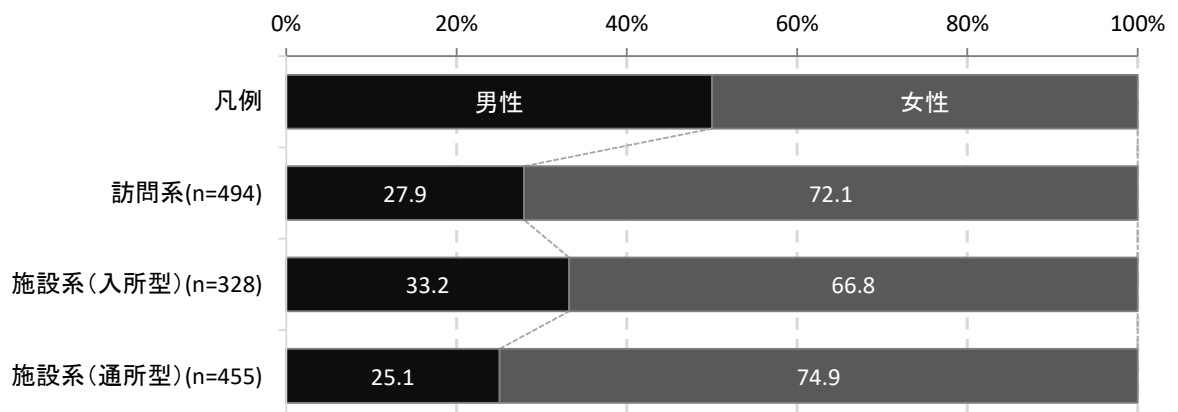
図表 5 性別



【雇用形態別】

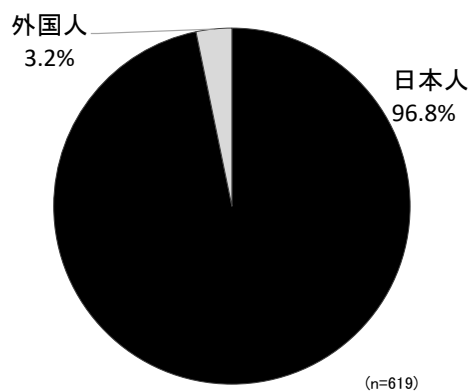


【サービス類型別】

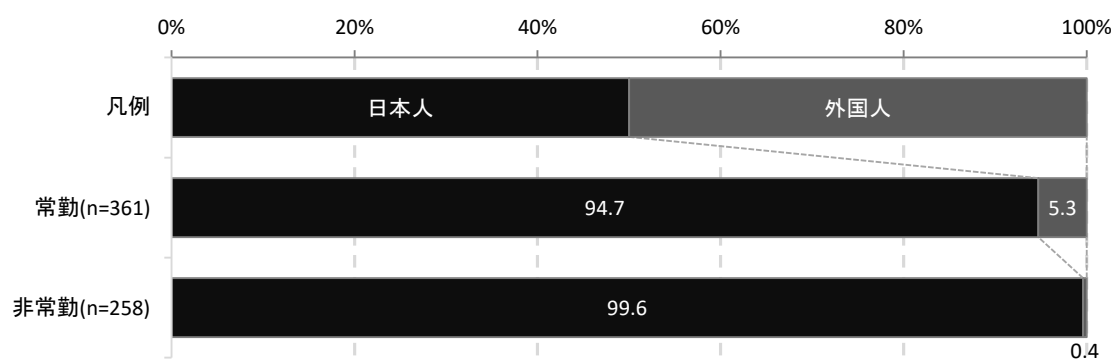


職員全体における外国人の割合は低く、95%以上が日本人となっています。
雇用形態別、サービス類型別にみても、同様の傾向となっています。

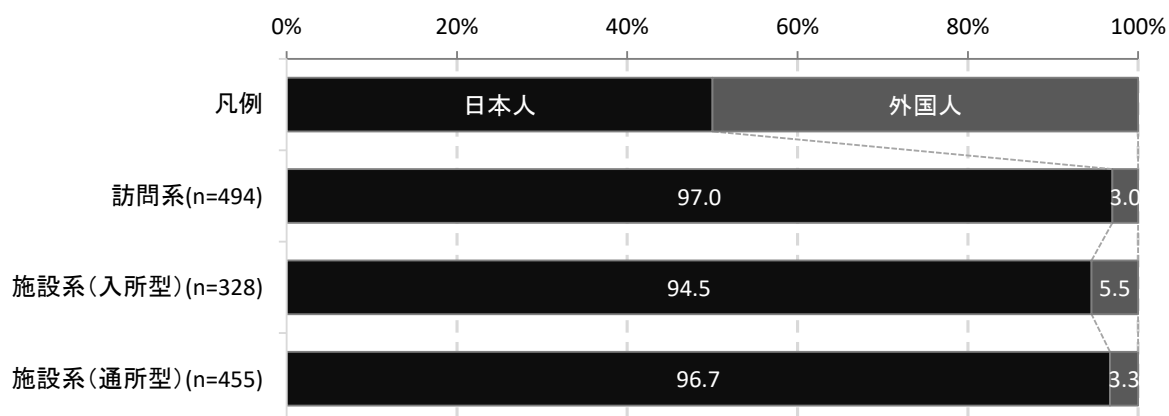
図表 6 外国人割合



【雇用形態別】



【サービス類型別】



回答事業所における1年間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）の採用者数は18人、離職者数は25人で、離職者数の方が上回っています。雇用形態別にみると、常勤職員で離職者数が採用者数を上回っています。

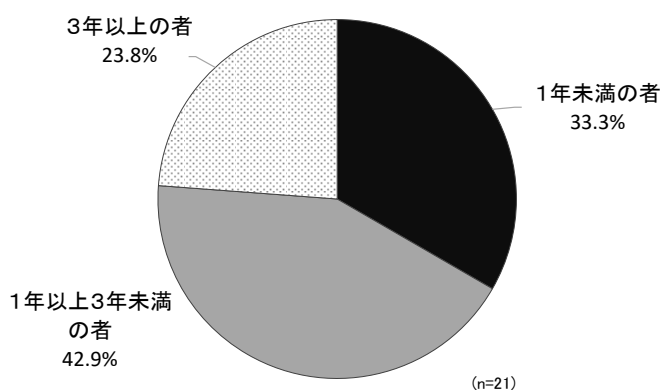
図表 7 採用者数と離職者数

	全体	常勤	非常勤
採用者数	18	10	8
離職者数	25	18	7
差分	▲ 7	▲ 8	1

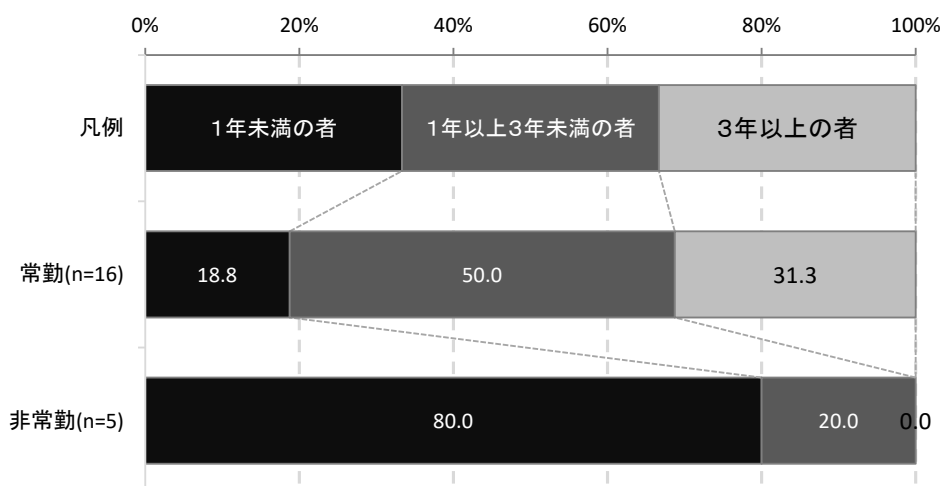
離職者の勤続年数は、1年以上3年未満が約4割となっています。

雇用形態別に見ると、非常勤職員において1年未満の離職者が8割（5名中4名）となっています。

図表 8 雇用形態別 離職者の勤続年数

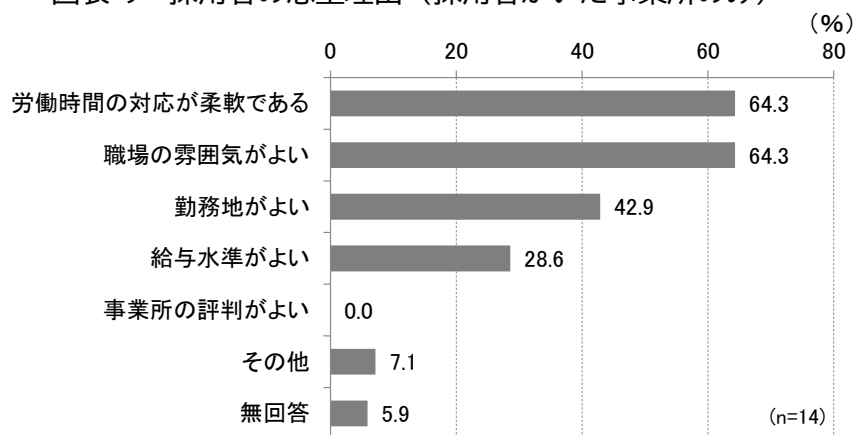


【雇用形態別】



採用された者が各事業所を選んだ理由は、「労働時間の対応が柔軟である」と「職場の雰囲気がよい」が最も高く 64.3%、次いで「勤務地がよい」が 42.9%となっています。

図表 9 採用者の志望理由（採用者がいた事業所のみ）

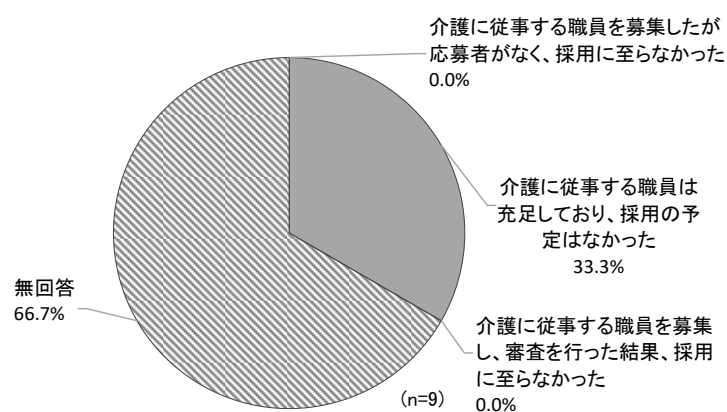


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
安定性

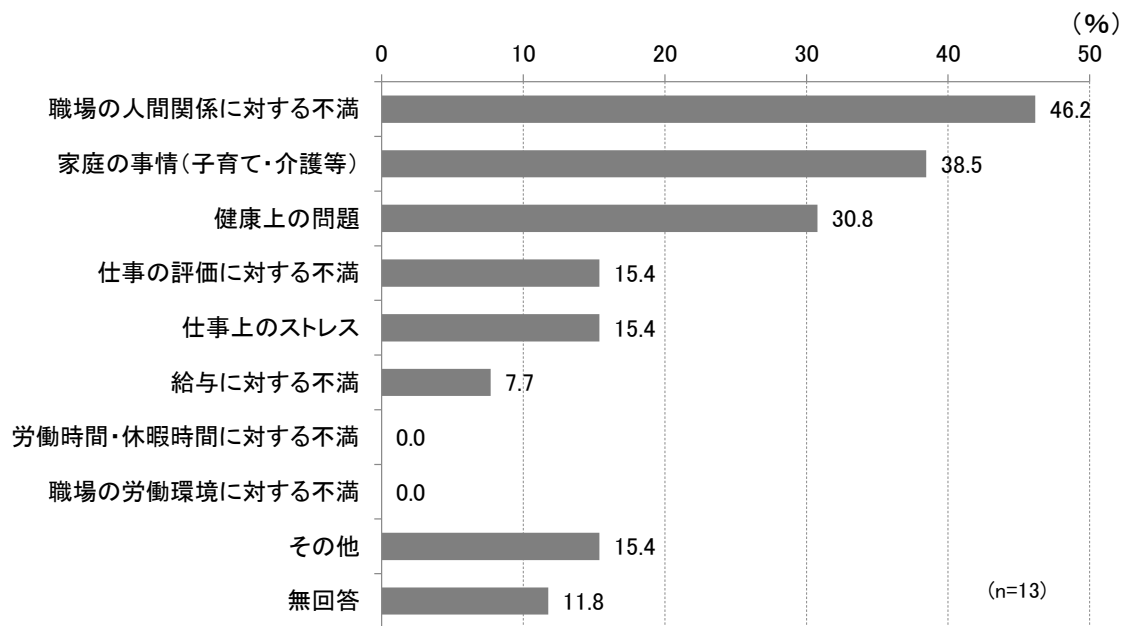
採用者がいない理由は、「介護に従事する職員は充足しており、採用の予定はなかった」が 33.3% となっています。

図表 10 採用者がいない理由（採用者がいなかった事業所のみ）



離職者の主な離職理由は、「職場の人間関係に対する不満」が最も高く 46.2%、次いで「家庭の事情（子育て・介護等）」が 38.5%となっています。

図表 11 離職者の主な離職理由（離職者がいた事業所のみ）



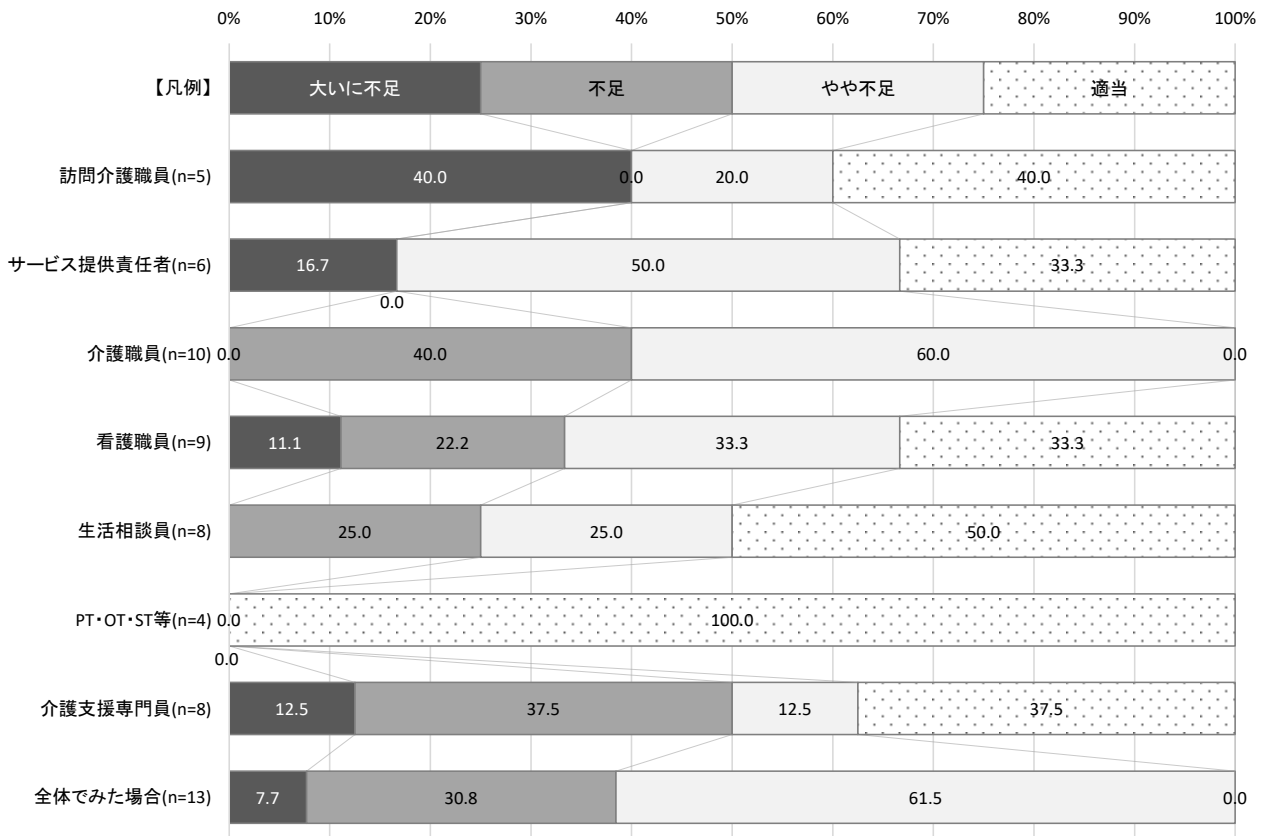
※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
新しいことへのチャレンジ
職場の立地条件が悪い。通勤困難

職員の過不足の状況は、全体でみた場合「大いに不足」「不足」「やや不足」の割合の合計が 100.0% であり、多くの事業所において職員不足が深刻な状況にあることが伺えます。

職種別にみると、「介護職員」が最も高く 100.0%、次いで「サービス提供責任者」「看護職員」「介護支援専門員」が 6 割を超えています。

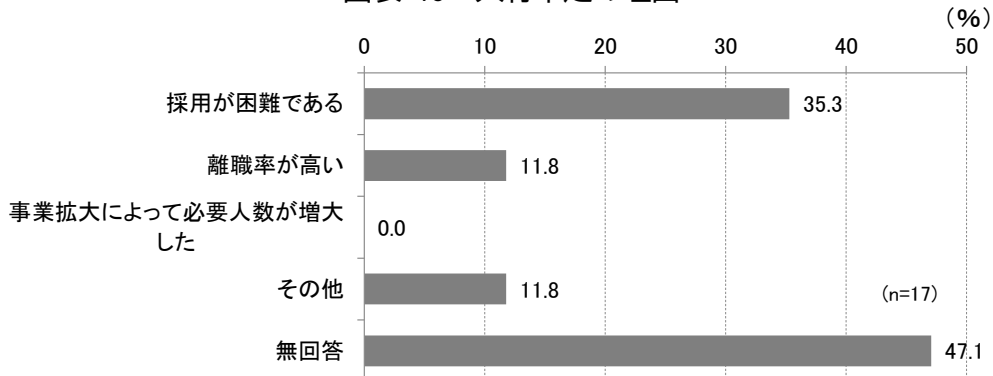
図表 12 職種別 職員の過不足の状況



※集計は、当該職種がない事業所および無回答を除いています。

人材不足の理由は3割以上の事業所が「採用が困難」と答えています。また、採用が困難な理由として「景気がよいため介護業界へ人材が集まらない」を挙げる事業所が3割以上となっています。

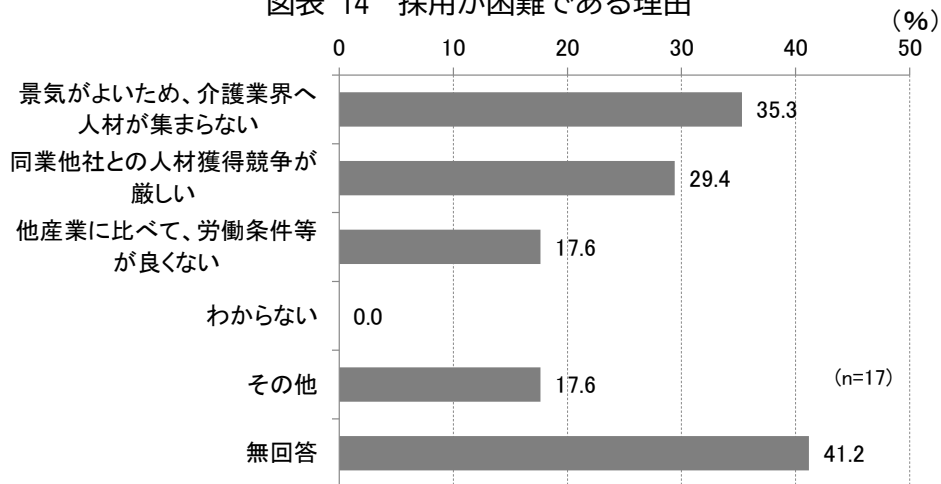
図表 13 人材不足の理由



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

その他の内容
従業員の高齢化に伴う補充が厳しい
依頼数への対応が時に大変

図表 14 採用が困難である理由

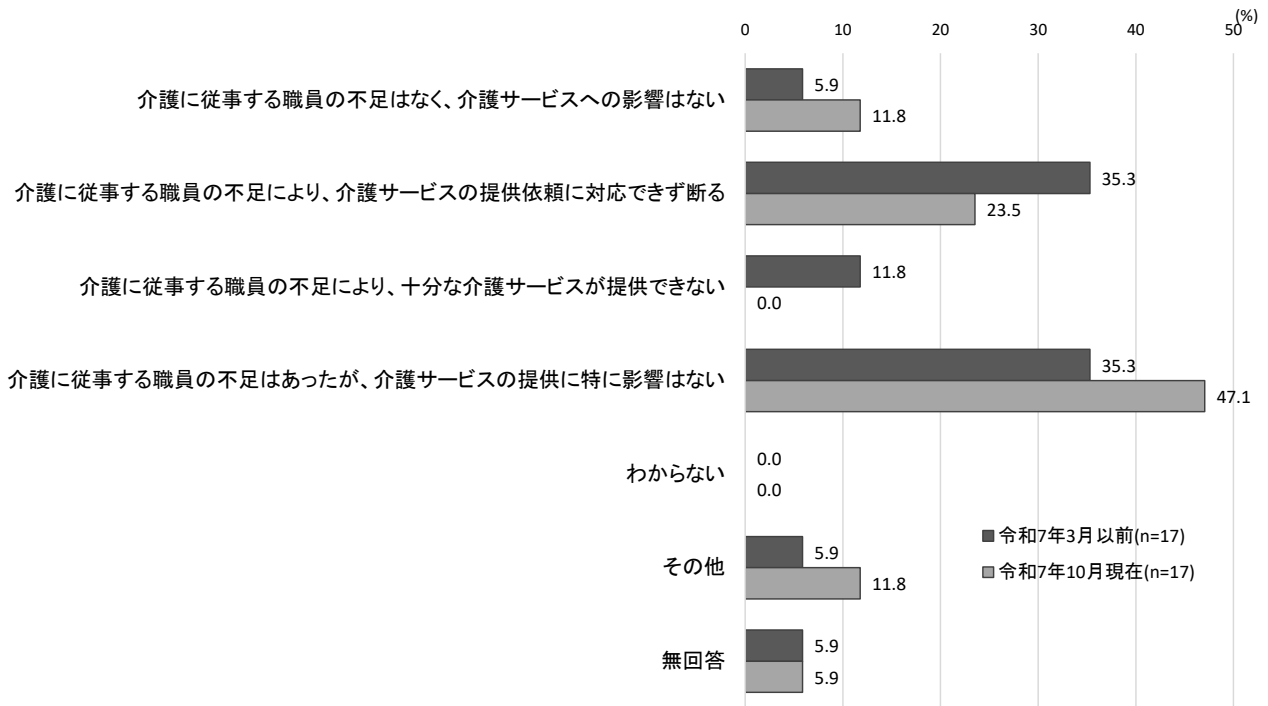


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

その他の内容
地元の求職者が少ない
募集をだしても集まらない
ケアマネの受験者も減り、全体として人材が不足気味

人材不足によるサービスへの影響を昨年度と現在で比べると、「対応できず断る」「十分な介護サービスが提供できない」の割合は現在低くなっています。また、「介護に従事する職員の不足はあったが、介護サービスの提供に特に影響はない」の割合が 10 ポイント以上増えており、人材が不足する中でも提供する介護サービスに影響がないように対応していることが伺えます。

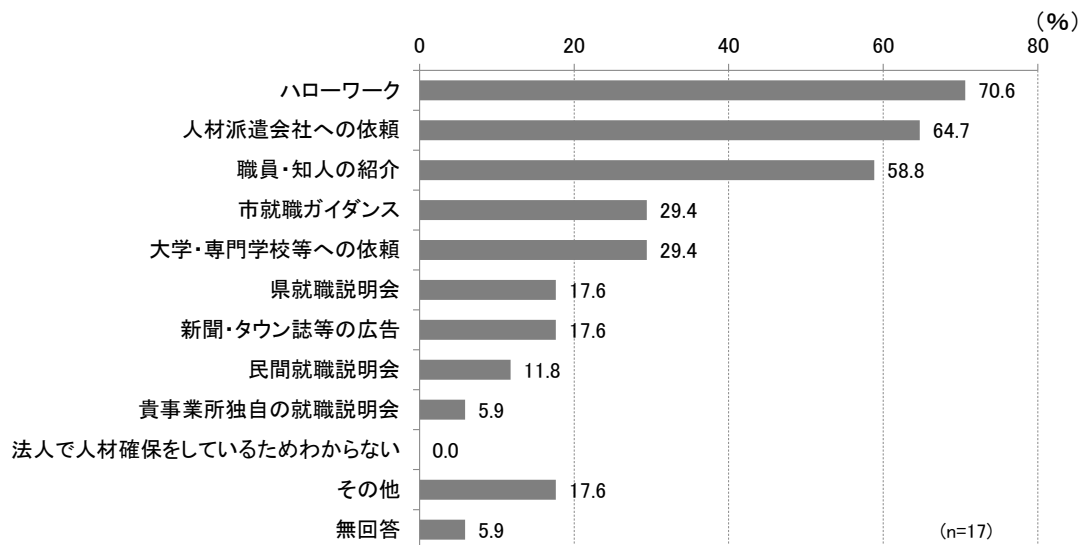
図表 15 介護に従事する職員の不足により、提供する介護サービスに影響が生じた事柄



その他の内容	
令和7年3月以前	人員不足により一部施設を閉鎖した。
令和7年10月現在	依頼される時期が重なると対応しきれないときがある。
	残業を多くしないと提供できないことが多かった

介護に従事する職員を募集（新規・中途採用等）する場合に活用している手段や媒体は、「ハローワーク」が最も高く 70.6%、次いで「人材派遣会社への依頼」が 64.7%となっています。

図表 16 介護に従事する職員を募集する場合に活用している手段や媒体

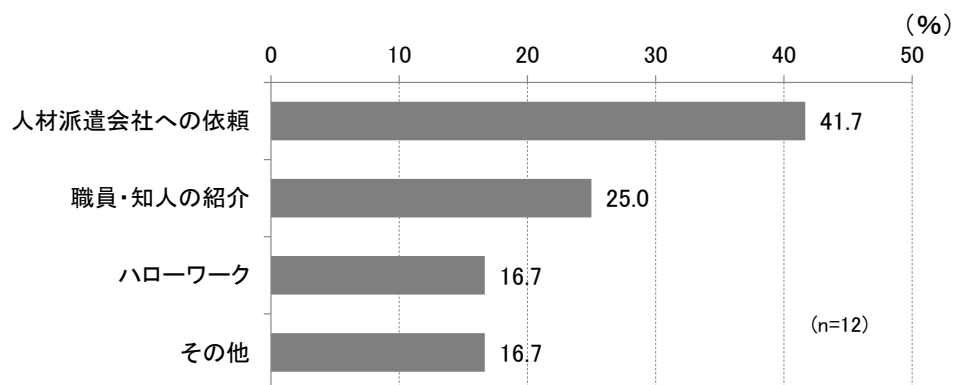


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
タイミングで。良い人と出会えれば
人材紹介
人材紹介会社からの斡旋
SNS

介護に従事する職員を募集（新規・中途採用等）する場合に実施した取組のうち、最も効果のあった手段や媒体は、「人材派遣会社への依頼」が最も高く 41.7%、次いで「職員・知人の紹介」が 25.0% となっています。

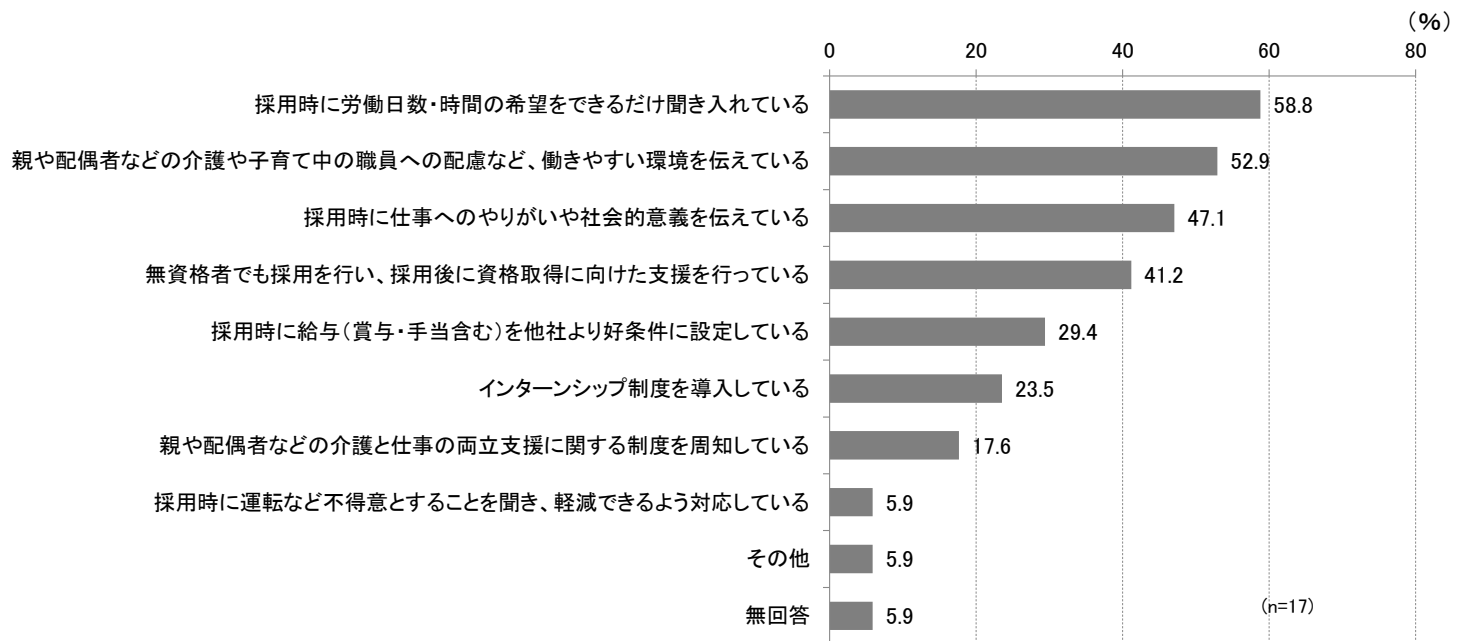
図表 17 実施した職員募集の取組のうち、最も効果が高かった手段や媒体



※無回答を除いて集計しています。

新規人材の確保にあたり行っている取組・工夫は、「採用時に労働日数・時間の希望をできるだけ聞き入れている」が最も高く 58.8%、次いで「親や配偶者などの介護や子育て中の職員への配慮など、働きやすい環境を伝えている」が 52.9%、「採用時に仕事へのやりがいや社会的意義を伝えている」が 47.1%となっています。

図表 18 新規人材の確保にあたり行っている取組・工夫

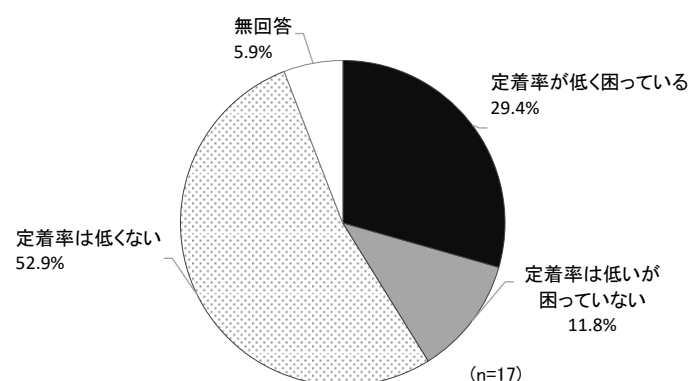


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
ICT の活用による働きやすい環境づくり

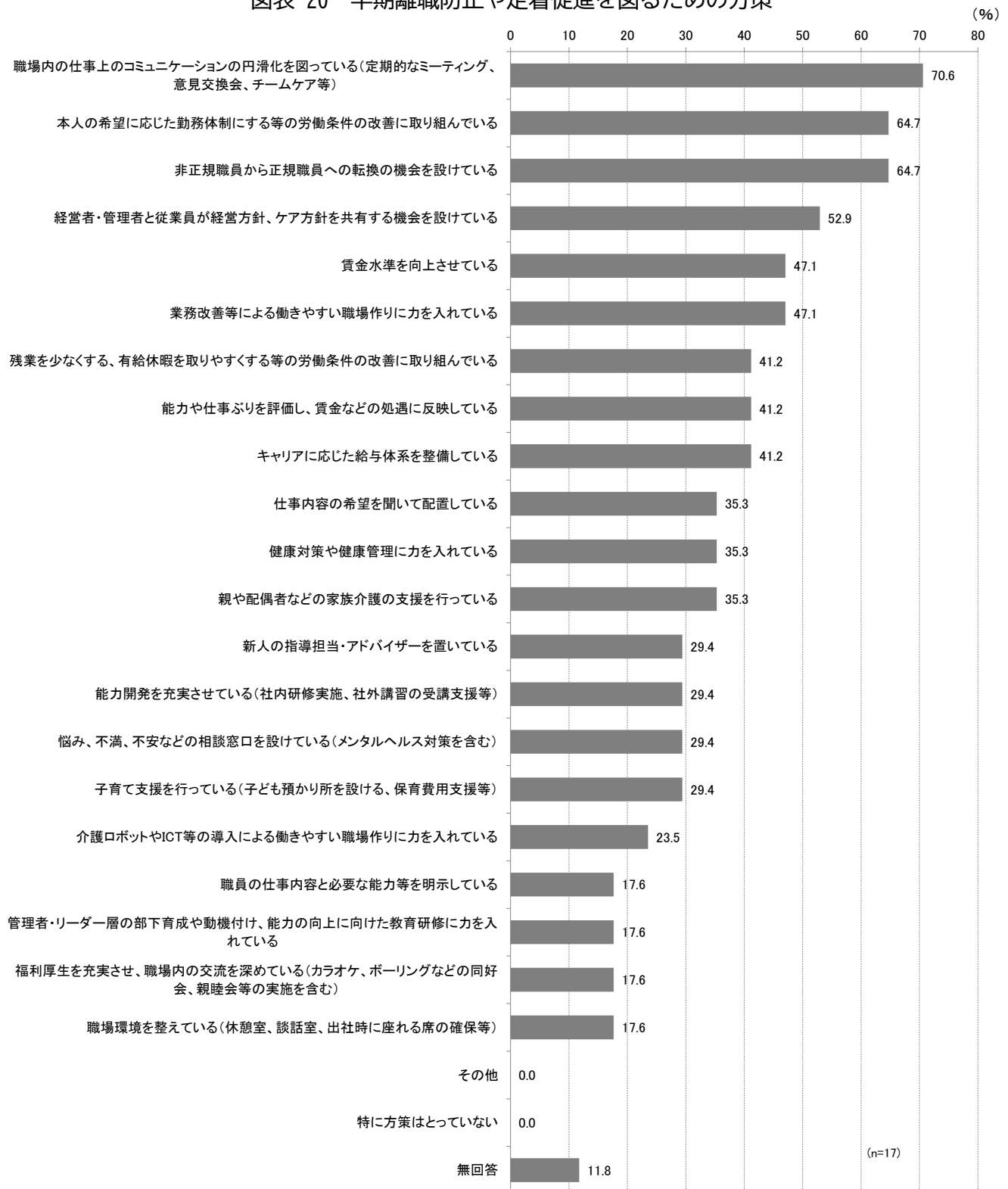
人材の定着状況については「低くない」と回答した事業所が約半数を占めており、多くの事業所にとって人材確保においては、新規人材の獲得が課題となっていると考えられます。

図表 19 現在の職員の定着状況



早期離職防止や定着促進を図るための方策は、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が最も高く 70.6%、次いで「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」と「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」が 64.7%となっています。

図表 20 早期離職防止や定着促進を図るための方策



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

雇用形態別に、効果が高かった早期離職防止や定着促進を図るための方策をみると、正規職員、非正規職員ともに「労働条件の改善」が最も高くなっています。また、「賃金水準を向上」「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化」も一定の効果があると考えられます。

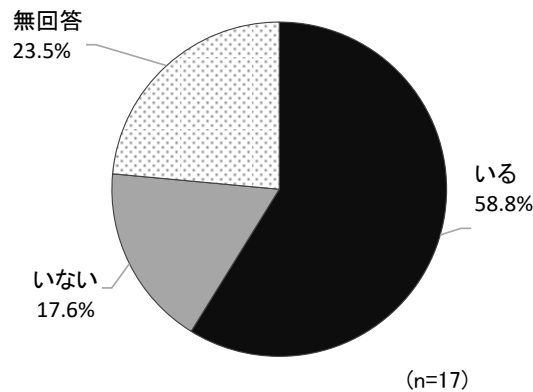
図表 21 雇用形態別 効果が高かった早期離職防止や定着促進を図るための方策

	正規職員 (n=14)	非正規職員 (n=12)
残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる	14.3	0.0
本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	35.7	50.0
賃金水準を向上させている	14.3	25.0
能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している	7.1	8.3
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	0.0	0.0
キャリアに応じた給与体系を整備している	0.0	0.0
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	7.1	8.3
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	0.0	0.0
能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習の受講支援等)	0.0	0.0
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け、能力の向上に向けた教育研修に力を入れている	0.0	0.0
仕事内容の希望を聞いて配置している	7.1	0.0
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	0.0	0.0
健康対策や健康管理に力を入れている	0.0	0.0
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている	14.3	8.3
経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている	0.0	0.0
業務改善等による働きやすい職場作りに力を入れている	0.0	0.0
介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている	0.0	0.0
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	0.0	0.0
職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等)	0.0	0.0
子育て支援を行っている(子ども預かり所を設ける、保育費用支援等)	0.0	0.0
親や配偶者などの家族介護の支援を行っている	0.0	0.0
その他	0.0	0.0

3 市内において充足が必要なサービスについて

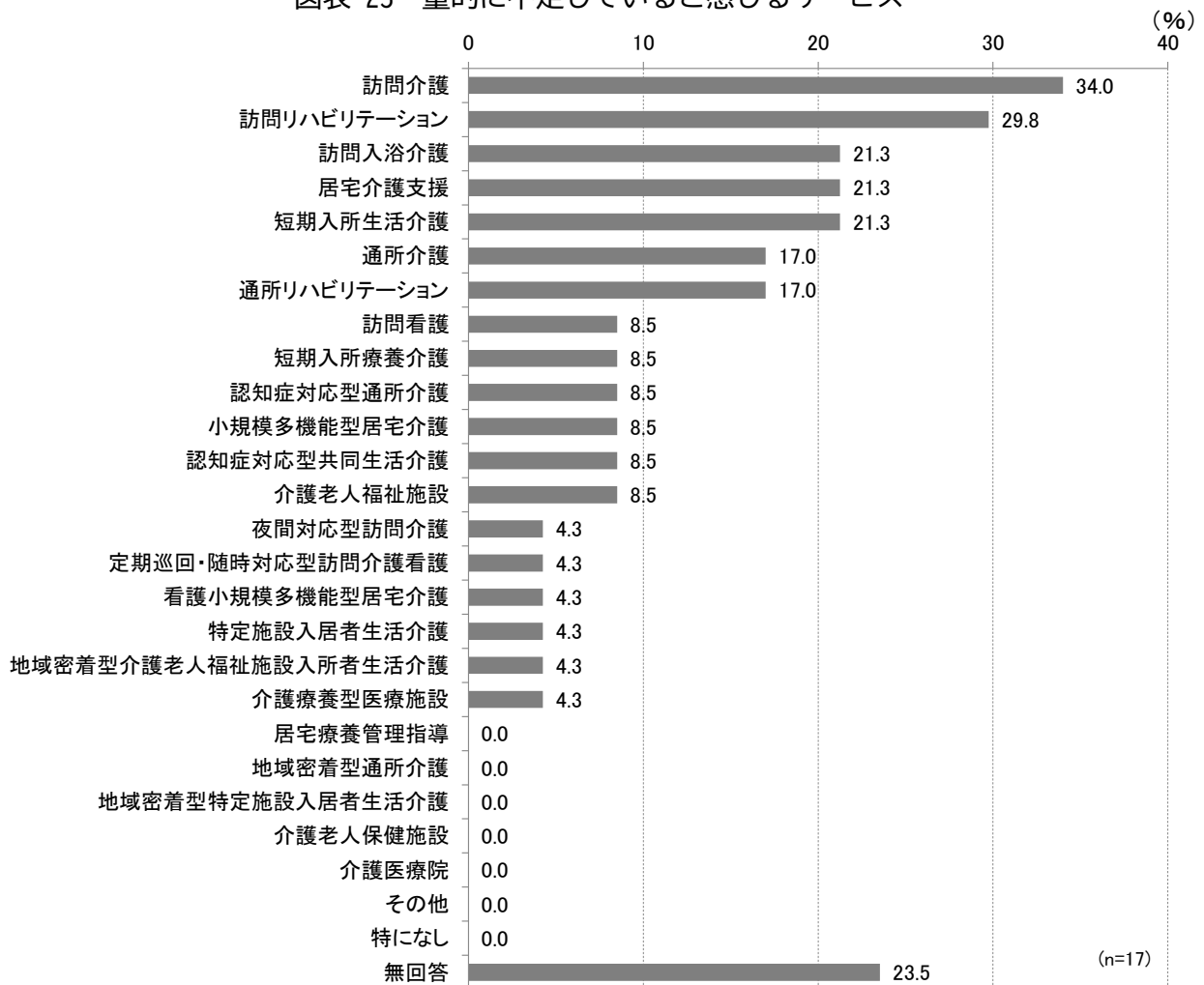
介護支援専門員が在籍する事業所は全体の 58.8%となっています。

図表 22 介護支援専門員の在籍



量的に不足していると感じるサービスは、「訪問介護」が最も高く 34.0%、次いで「訪問リハビリテーション」「訪問入浴介護」「居宅介護支援」「短期入所生活介護」が高くなっています。

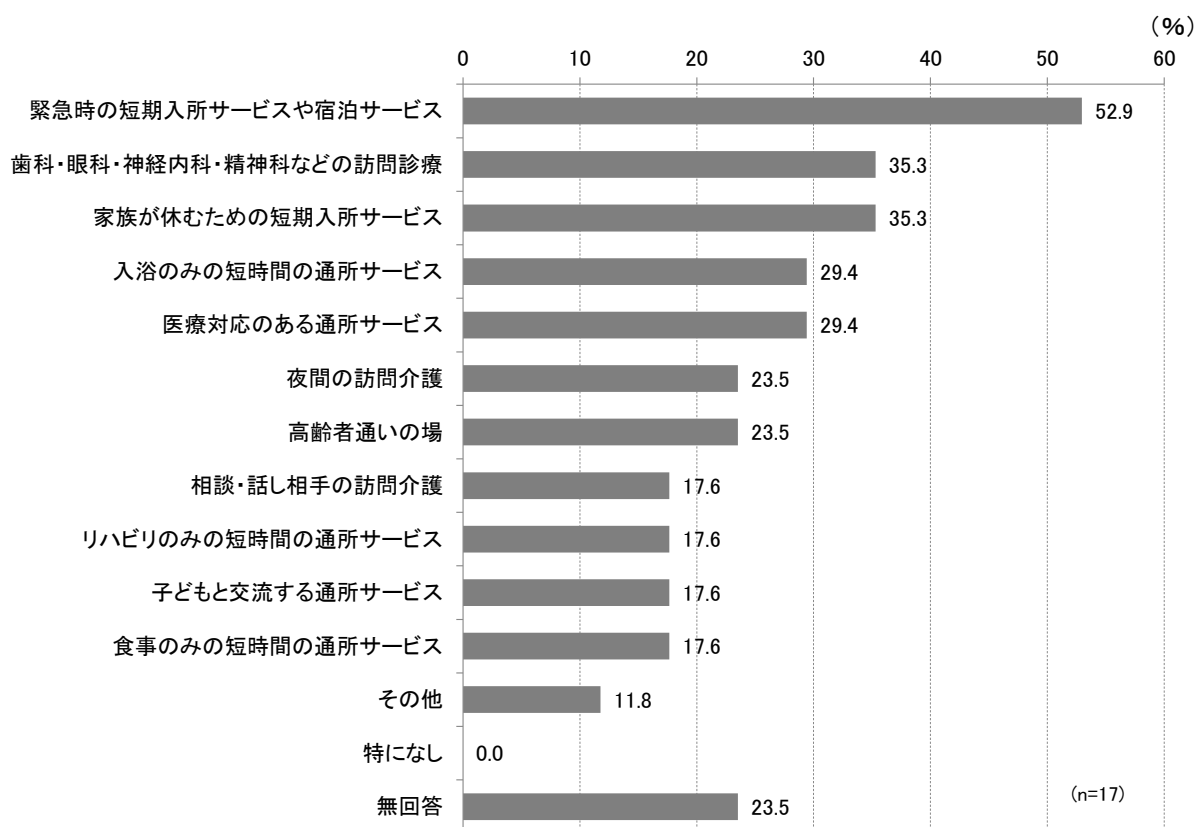
図表 23 量的に不足していると感じるサービス



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

インフォーマルな（制度化されていない）サービスを含めて、今後在宅生活を支えるため市内で充足が必要と感じるサービスは、「緊急時の短期入所サービスや宿泊サービス」が最も高く 52.9%、次いで「歯科・眼科・神経内科・精神科などの訪問診療」「家族が休むための短期入所サービス」がともに 35.3%となっています。

図表 24 今後在宅生活を支えるため市内で充足が必要と感じるサービス

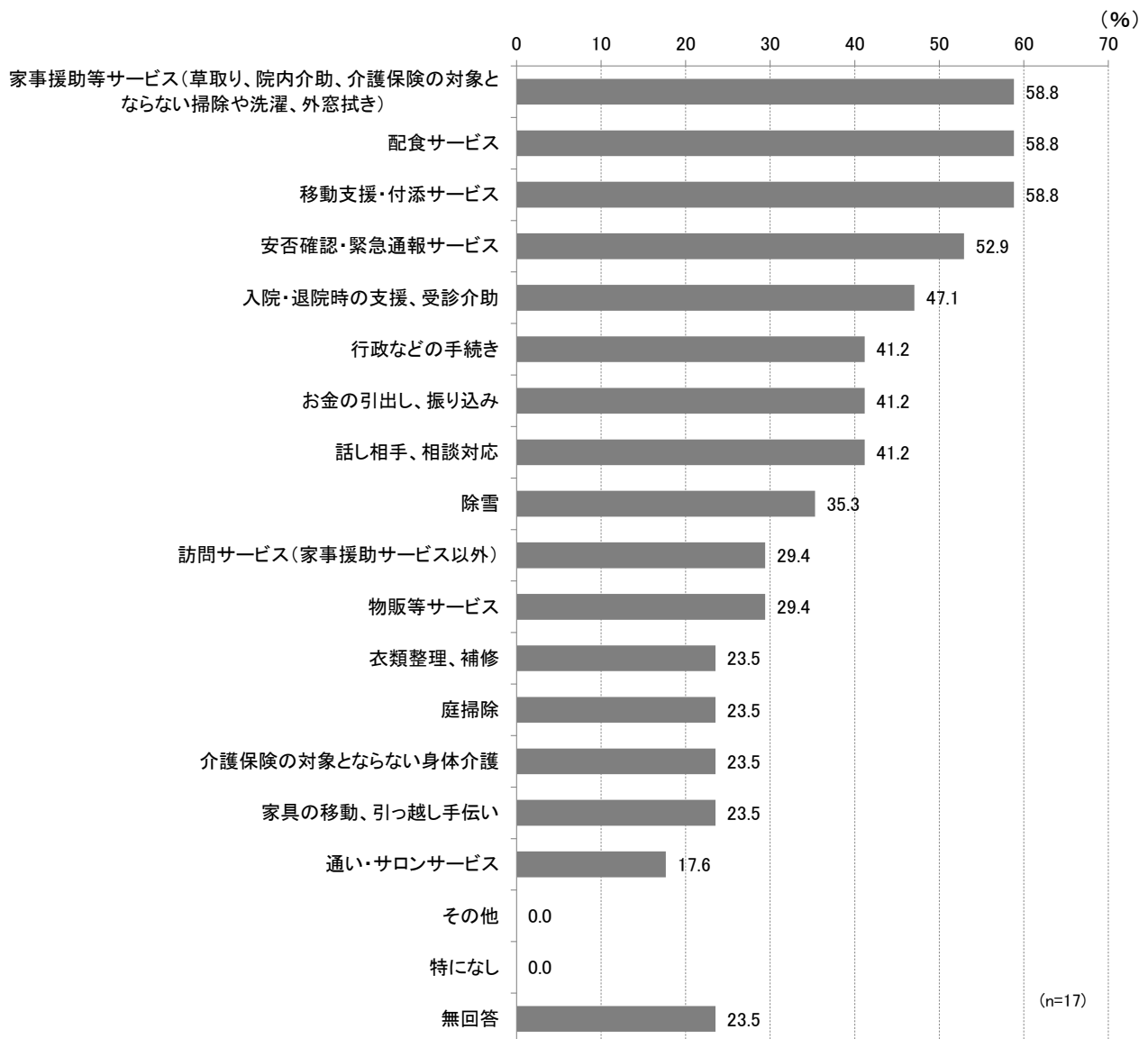


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
移送サービス
夜間のデイサービス

在宅生活を送るために今後充実が必要だと思うサービスは、「家事援助等サービス」「配食サービス」「移動支援・付添サービス」が最も高く 58.8%、次いで「安否確認・緊急通報サービス」が 52.9%となっています。

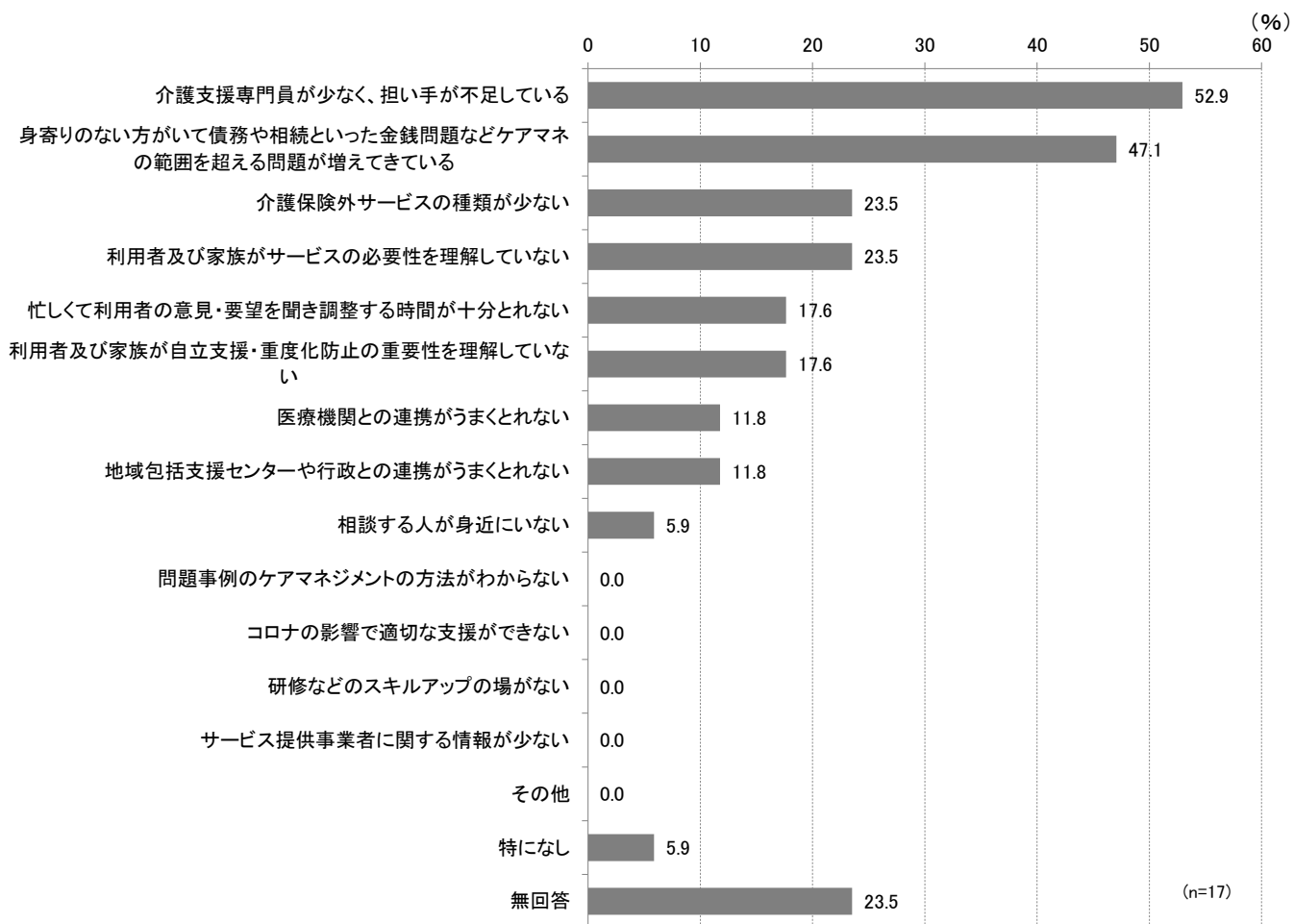
図表 25 在宅生活を送るために、今後充実が必要だと思うサービス



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

介護支援専門員業務を行う上での課題は、「介護支援専門員が少なく、担い手が不足している」が最も高く 52.9%、次いで「ケアマネの範囲を超える問題が増えてきている」が 47.1%となっています。

図表 26 介護支援専門員業務を行う上での課題

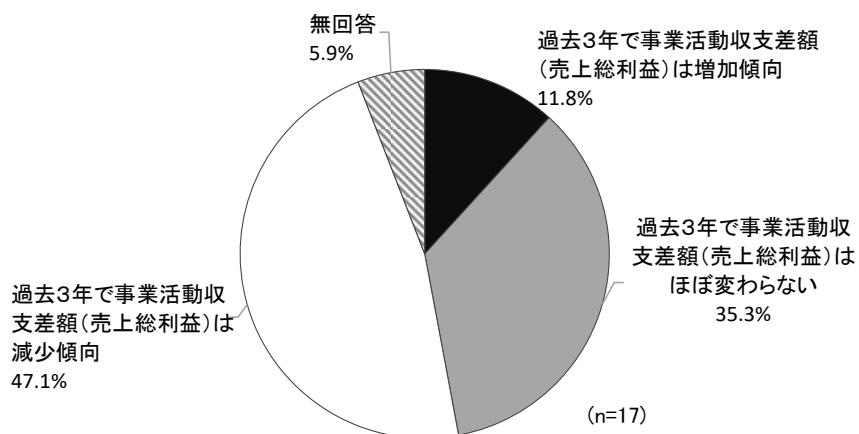


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

4 経営の状況・方針等について

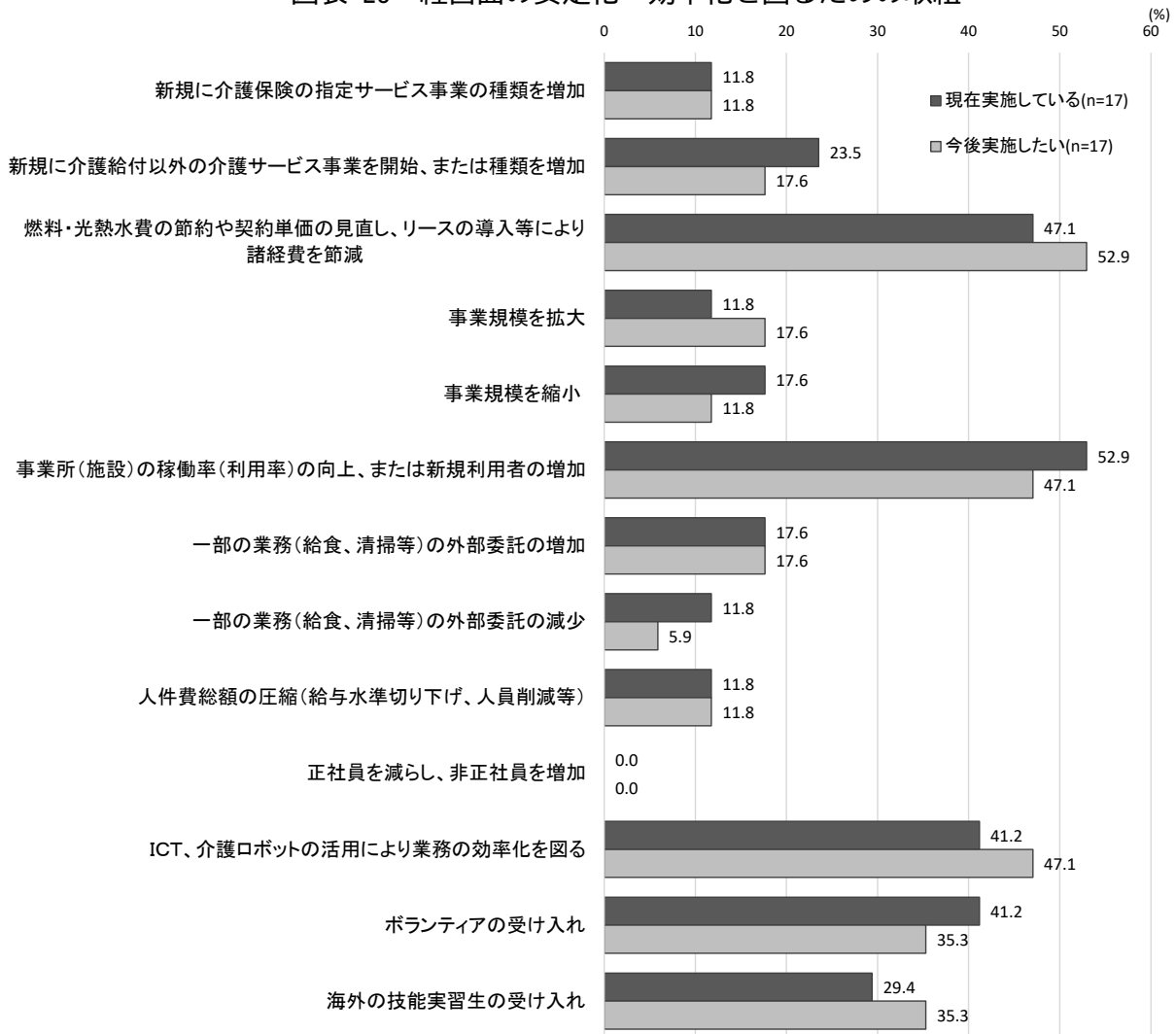
介護サービス事業の過去3年の事業活動収支差額をみると、「減少傾向にある」が最も高く47.1%、次いで「ほぼ変わらない」が35.3%となっています。「増加傾向にある」は約1割となっています。

図表 27 介護サービス事業の過去3年の事業活動収支差額



経営面の安定化・効率化を図るための取組は、現在及び今後とも「燃料・光熱水費の節約や契約単価の見直し、リースの導入等により諸経費を節減」「事業所の稼働率の向上、または新規利用者の増加」が多く挙げられています。特に「燃料・光熱水費の節約や契約単価の見直し、リースの導入等により諸経費を節減」は今後実施したい取組として52.9%の事業所が挙げています。また、「ICT、介護ロボットの活用により業務の効率化を図る」も今後実施したい取組として約5割の事業所が挙げています。

図表 28 経営面の安定化・効率化を図るための取組

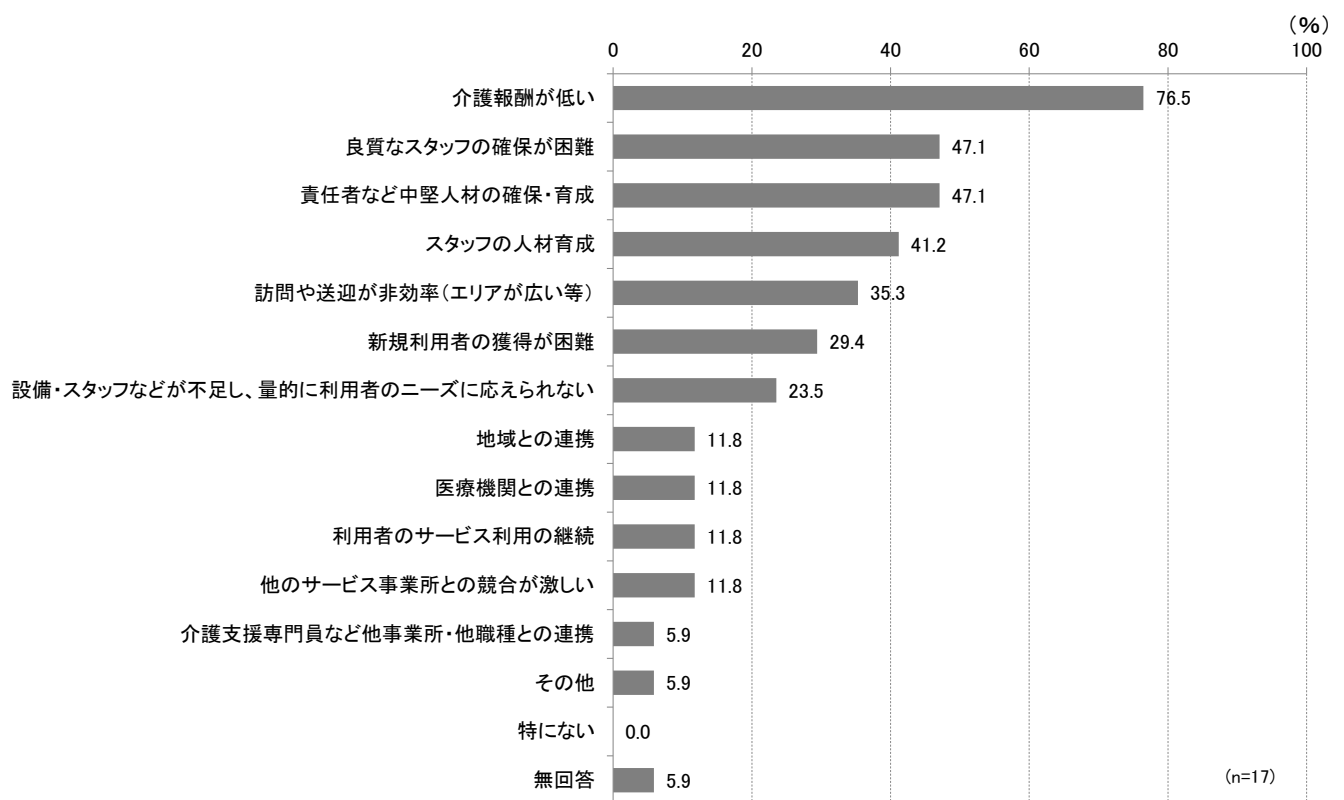


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

その他に経営面の安定化・効率化に向けて取り組んでいること、 今後取り組みたいこと
社会構造改革、人作り
稼働率の安定化、向上、諸経費の節減
災害のこともあり太陽光パネルの設置をし、今後稼働予定

介護サービス事業を運営する上での課題は、「介護報酬が低い」が最も高く 76.5%、次いで「良質なスタッフの確保が困難」「責任者など中堅人材の確保・育成」が 47.1%となっています。

図表 29 介護サービス事業を運営する上での課題



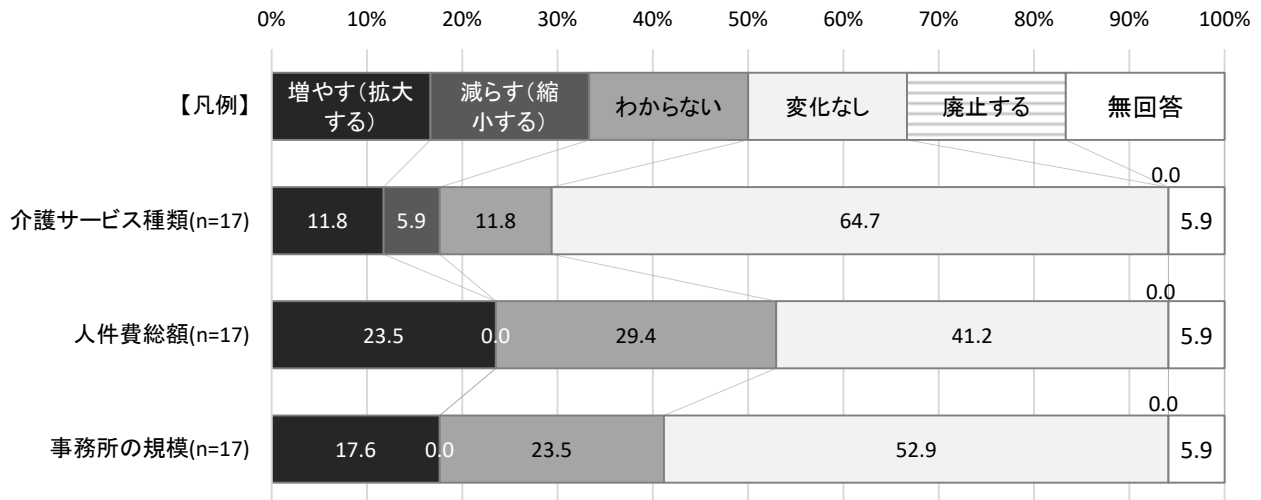
※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
業務負担の軽減と効率化

介護サービス事業について今後の方向性をみると、介護サービス種類、人件費総額、事務所の規模のいずれも「変化なし」と回答する割合が最も高くなっています。

図表 30 介護サービス事業について、今後の方向性

今後、市内で整備（新規または増床）する意向のあるサービスとしては、以下のものが挙げられています。



図表 31 市内で整備（新規または増床）する意向のあるサービス

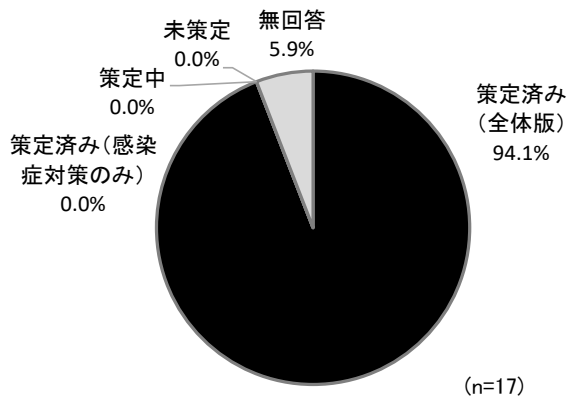
	整備意向ありの事業所数	候補地
訪問介護	0	
訪問入浴介護	0	
訪問看護	0	
訪問リハビリテーション	1	
居宅療養管理指導	1	
通所介護	0	
地域密着型通所介護(リハビリ特化型含む)	0	
通所リハビリテーション	1	長坂町
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	0	
夜間対応型訪問介護	0	
認知症対応型通所介護	0	
小規模多機能型居宅介護	0	
看護小規模多機能型居宅介護	0	
特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム、サ-	0	
地域密着型特定施設入居者生活介護	0	
認知症対応型共同生活介護	0	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	1	未定
その他	0	

感染症や自然災害に備えた業務継続計画（BCP）については、ほとんどの事業所において全体版が策定されています。

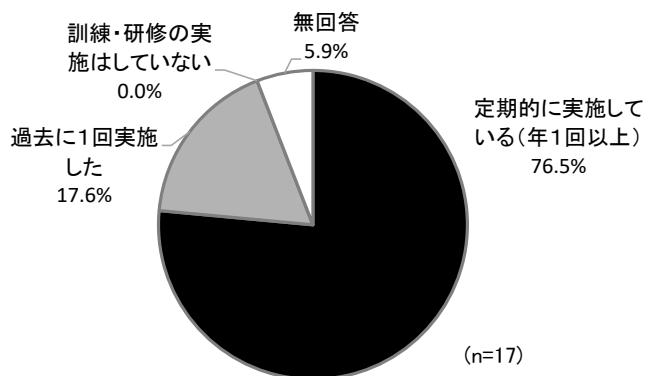
また、BCPに基づく訓練や研修を定期的実施している事業所は7割以上となっています。

災害・感染症時の人材確保や代替勤務体制について実施している取組は「応援要員のリスト化」が最も高く47.1%となっています。一方、「特に取り組んでいない」と回答した事業所は約3割となっています。

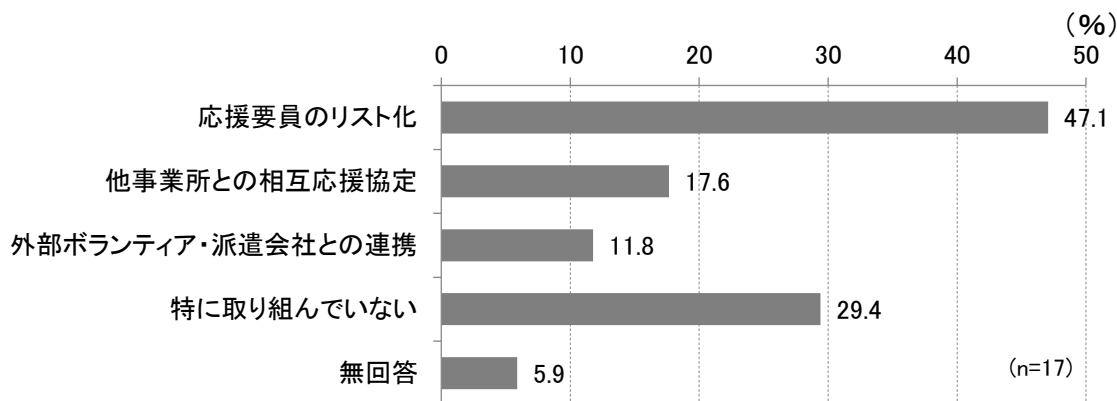
図表 33 感染症や自然災害に備えた業務継続計画（BCP）の策定について



図表 32 BCPに基づく訓練や研修の実施



図表 34 災害・感染症時の人材確保や代替勤務体制について実施している取組



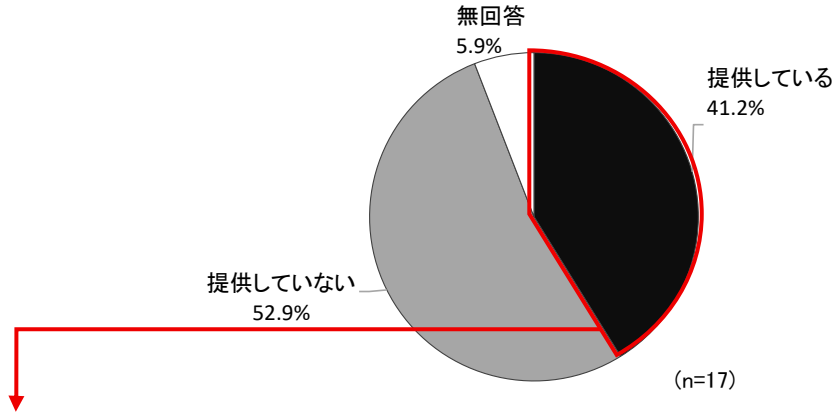
※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

BCPに関する市への要望
北杜市全体の災害対策の周知。考え方、体制などを具体的に知りたい。介護事業所ごとではなく、北杜市としての高齢者や要介護者に対応するBCP計画を知りたい
ヒナ型の作成
地域住民全体での連携取組みの充実
大規模災害が起きた際には、どの程度市が援助できるのでしょうか
北杜の憩から近くの公民館までのキヨリが遠いので食料についても3日分×25人分がなんとかなる程度。市との連携が必要
プランニング課題です。山間地でのBCPが必要。

5 介護保険以外のサービスについて

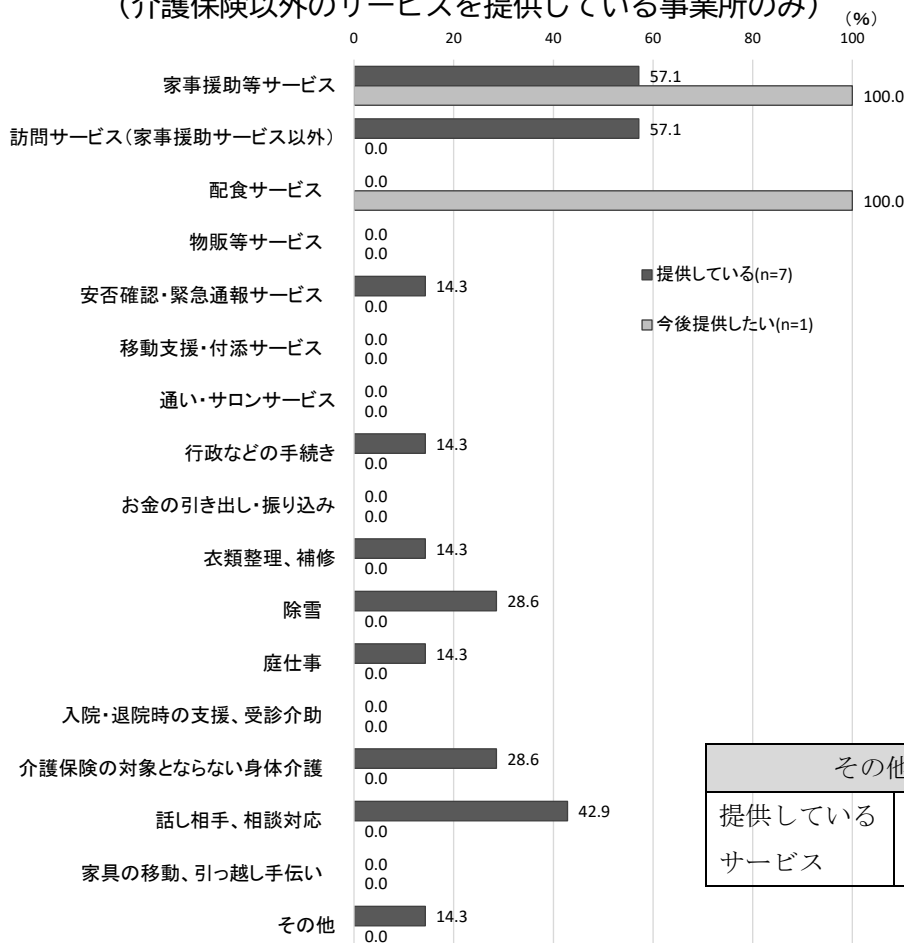
介護保険制度の被保険者に対して介護保険以外のサービスを提供する事業者は全体の約 4 割となっています。

図表 35 介護保険制度の被保険者に対して介護保険以外のサービスを提供しているか



提供しているサービスは「家事援助等サービス」と「訪問サービス」が最も高く 57.1%（7事業所中4事業所）、次いで「話し相手・相談対応」が 42.9%（7事業所中3事業所）となっています。今後提供したいサービスは1事業所から回答があり、「家事援助等サービス」、「配食サービス」が挙げられています。

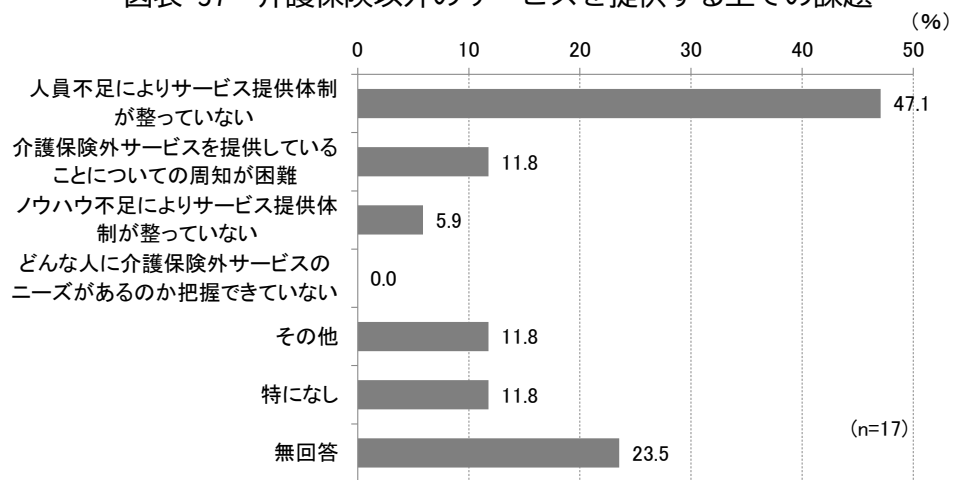
図表 36 現在提供している介護保険以外のサービス/今後提供したい介護保険以外のサービス（介護保険以外のサービスを提供している事業所のみ）



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

介護保険以外のサービスを提供する上での課題は、「人員不足によりサービス提供体制が整っていない」が最も高く、約半数の事業所が課題として挙げています。

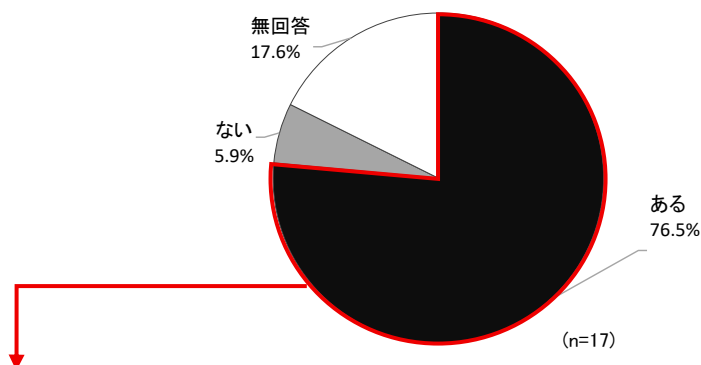
図表 37 介護保険以外のサービスを提供する上での課題



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100% となりません。

認知症の方へのサービス提供は7割以上の事業所が行っています。

図表 38 認知症の方に対するサービス提供の有無



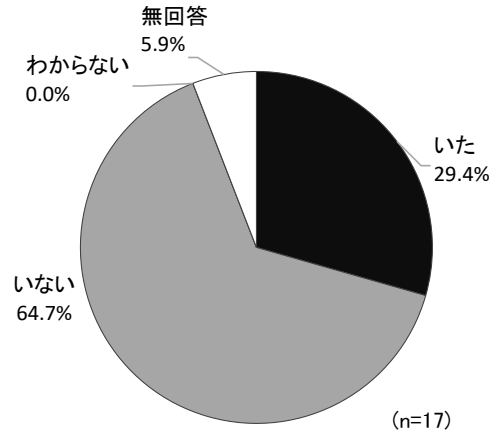
図表 39 認知症の方への対応で困っていること及びその対処
(認知症の方へのサービスを提供している事業所のみ)

対応で困っていること	困った時の対処の仕方
サービスの必要性を本人が理解できずにサービス導入できない。契約行為が出来ない（家族がいないなど）	粘り強い話しかけ 遠方の家族からの説得・代理契約
独居認知症の利用者の場合、様々な確認ができない	遠方の家族に確認。若い頃の話聞き、判断するポイントを確認する。その都度、課題を確認して対応する。
1つのことにこだわってしまうこと。	人を変える、言い方を変える
一人暮らしの問題行動。徘徊等	見守り、地域社会をまきこんでいる
認知症でもありますが、行動症状の暴力暴言、徘徊が多く、見守りなどの対応に行われ他の利用者様への対応ができないことがある	暴力、暴言等が多い場合は、受診をして薬の調整をしている
認知症による易怒的、攻撃的な言動により、職員だけでなく他の利用者に攻撃が及んだこと。認知症により被害的な訴えをご家族がそのまま受け取り、信頼関係が築きにくいこと。	包括支援センターに主治医を交えたケア会議をお願いし、その席で主治医から内服の必要性を伝えてもらったり、事業所内での様子を写真・動画にとりご家族と共有したりして安心してもらうように努めた。
一人暮らしの場合、後見人がいても、日常の諸々の対応はケアマネがしなくてはならないことが多い。（受診、夜間徘徊時の警察との対応、近所の人への対応など）	職場内での事例検討 後見人を立てる 近所の方との対応で理解を深めてもらう 落ち着いてくれば福祉有償運送など受診の付きそいをしてもらう
出かけて訪問時にいない	ケアマネへ連絡
認知症の方への困っているという視点ではなく、認知症の方が困っていることを理解し、支援するという（パーソンセンタードケア）ケアが行えていない場面がある。	全体研修での認知症についての理解度の向上。チームとして、どのようなケアを行っていきたいのか目標の共有
入所者家族の認知症への理解不足	丁寧に説明し、理解を求めている
個別で異なる為記載しきれない	その人（個人個人）に適した対処方法が異なる

6 親や配偶者などの介護と仕事の両立について

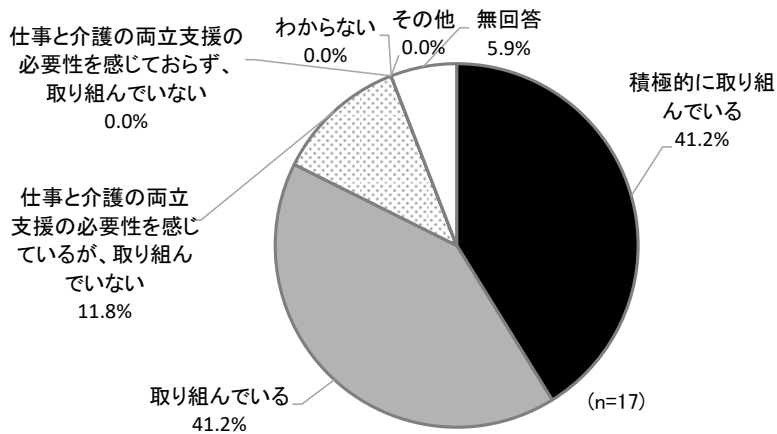
過去3年間に介護を理由とする離職のあった事業所は29.4%となっています。

図表 40 過去3年間に介護を理由に退職した職員がいたか



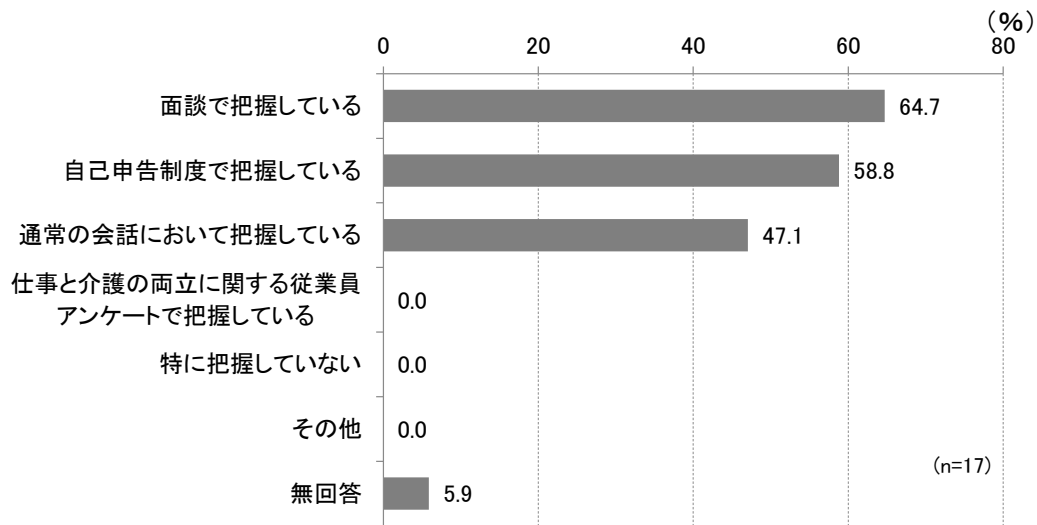
親や配偶者などの介護と仕事との両立支援に関して、約8割の事業所が取組を行っています。一方、約1割の事業所が「取組の必要性を感じつつも取り組んでいない」と回答しています。

図表 41 介護と仕事との両立支援に関して、どの程度取り組んでいるか



職員が親や配偶者などの介護の問題を抱えているか把握する方法は、「面談で把握している」が最も高く 64.7%、次いで「自己申告制度で把握している」が 58.8%となっています。

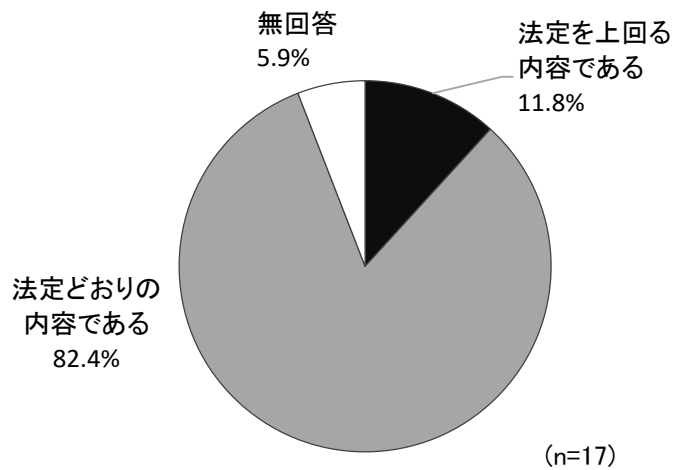
図表 42 職員が親や配偶者などの介護の問題を抱えているか把握している方法



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

介護休業及び介護休暇については法定通りの内容を整備している事業所が全体の 8 割以上となっています。

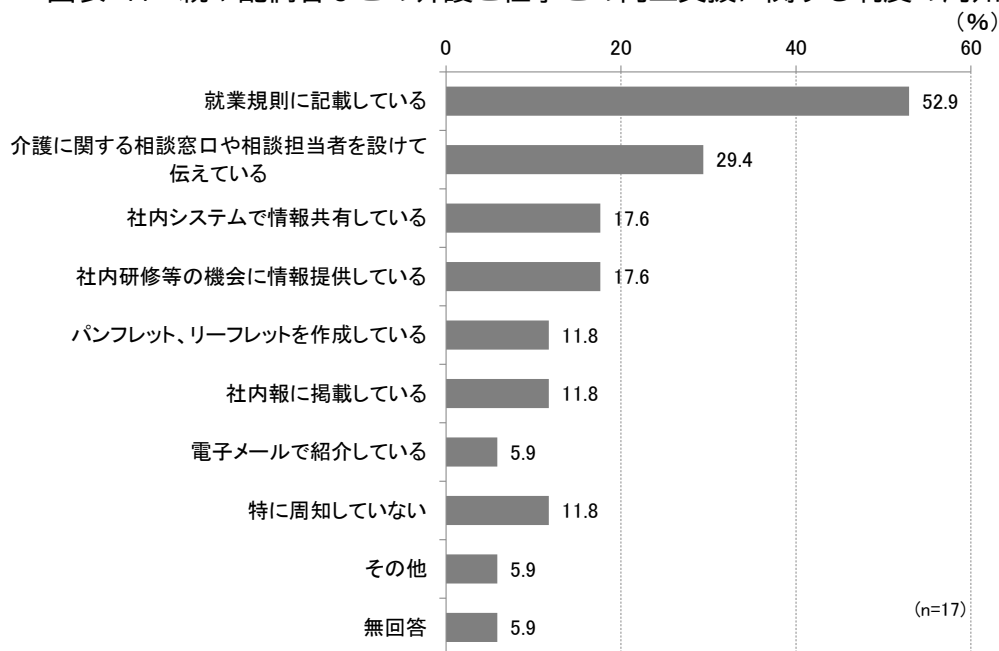
図表 43 介護休業及び介護休暇についての整備状況



法定を上回る具体的な内容
時間単位特別有給休暇 (2h/日)、介護費用の補助
社労士に移譲している。

親や配偶者などの介護と仕事との両立支援に関する制度の周知方法は、「就業規則に記載している」が最も高く 52.9%となっています。一方で、約 1 割の事業所が「特に周知していない」と回答しています。

図表 44 親や配偶者などの介護と仕事との両立支援に関する制度の周知

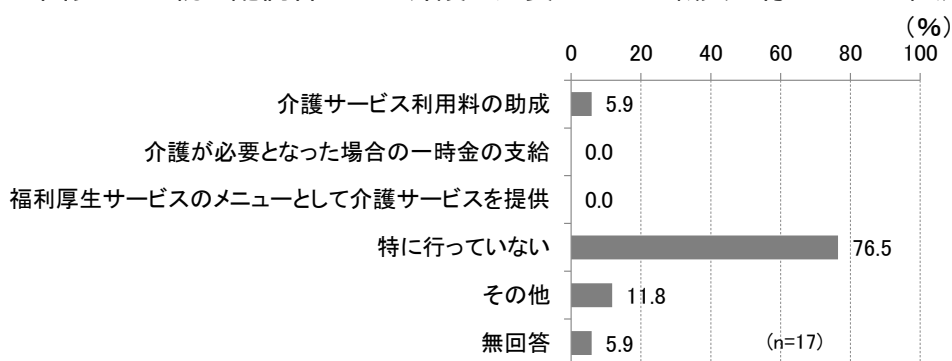


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
介護費用の補助があることを伝える。

親や配偶者などの介護が必要となった職員に対する経済的な支援は、「特に行っていない」が 76.5% となっています。

図表 45 親や配偶者などの介護が必要となった職員に行っている経済的支援

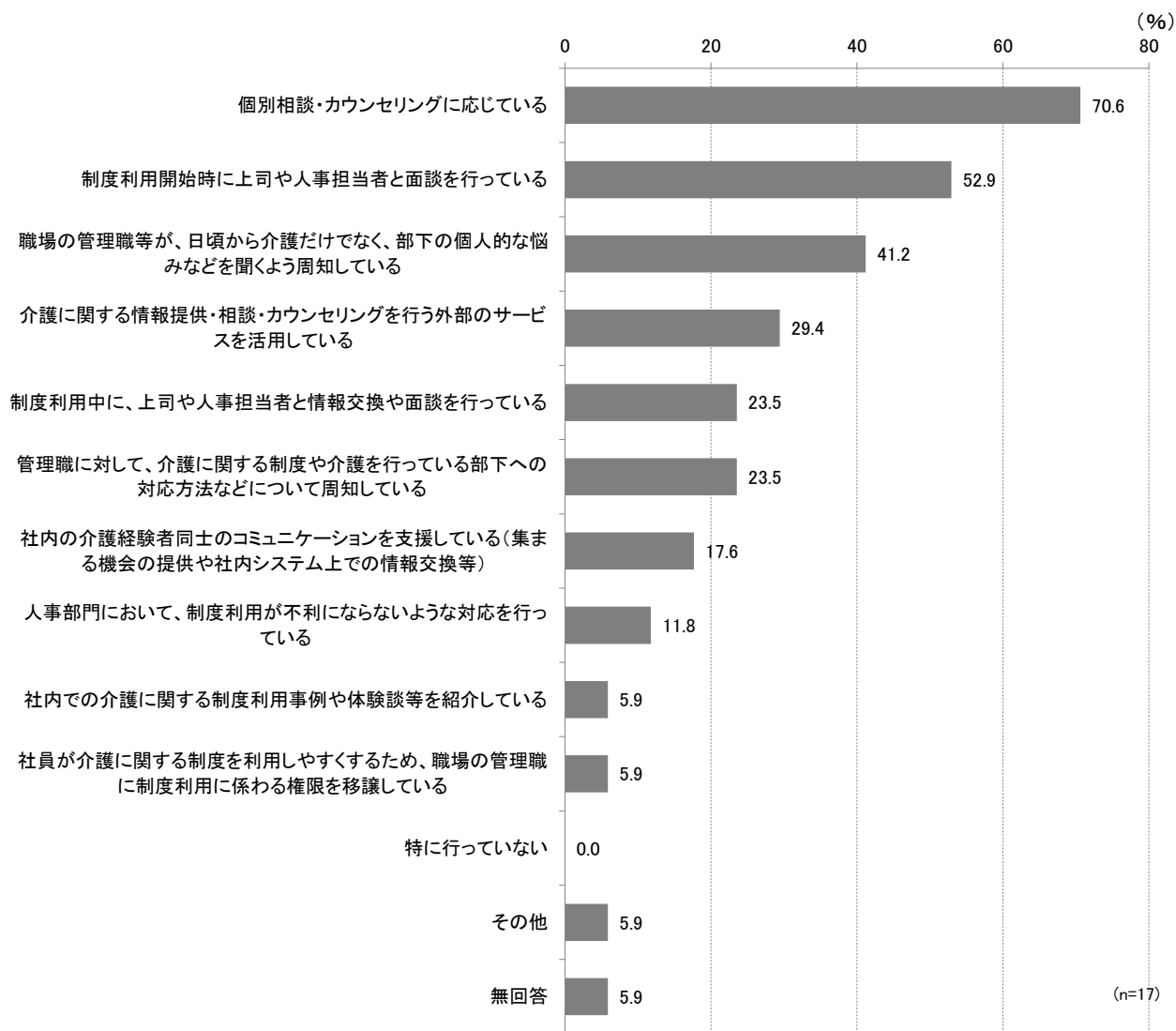


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
有給休暇の取得、シフトの調整
必要性があれば全て対応する。

職員（正規職員）が介護と仕事に関する両立支援制度を円滑に利用し、介護と仕事が両立できるように取り組んでいることでは、「個別相談・カウンセリングに応じている」が最も高く 70.6%、次いで「制度利用開始時に上司や人事担当者と面談を行っている」が 52.9%、「職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく、部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している」が 41.2%となっています。

図表 46 職員が介護と仕事が両立できるように取り組んでいること



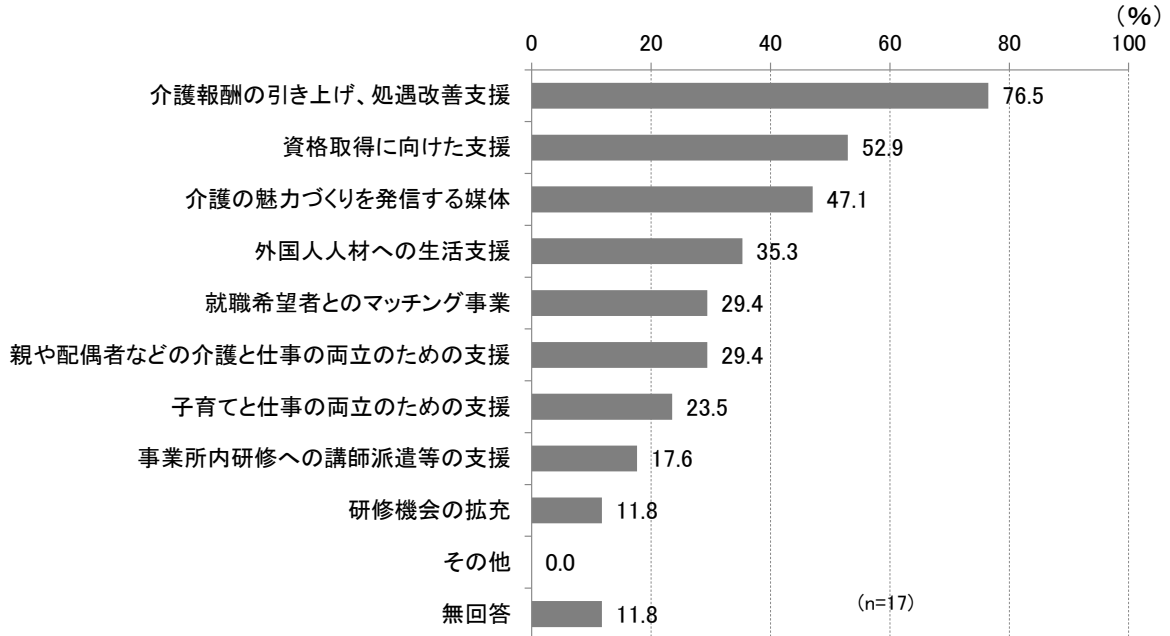
※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
勤務時間について、必要に応じてフレキシブルに対応している。

7 行政との連携・支援策について

行政に望む人材確保についての支援は、「介護報酬の引き上げ、処遇改善支援」が最も高く、7割以上の事業所が挙げています。次いで、「資格取得に向けた支援」、「介護の魅力づくりを発信する媒体」が高くなっています。

図表 47 介護職員の人材確保に向けて行政に望むこと

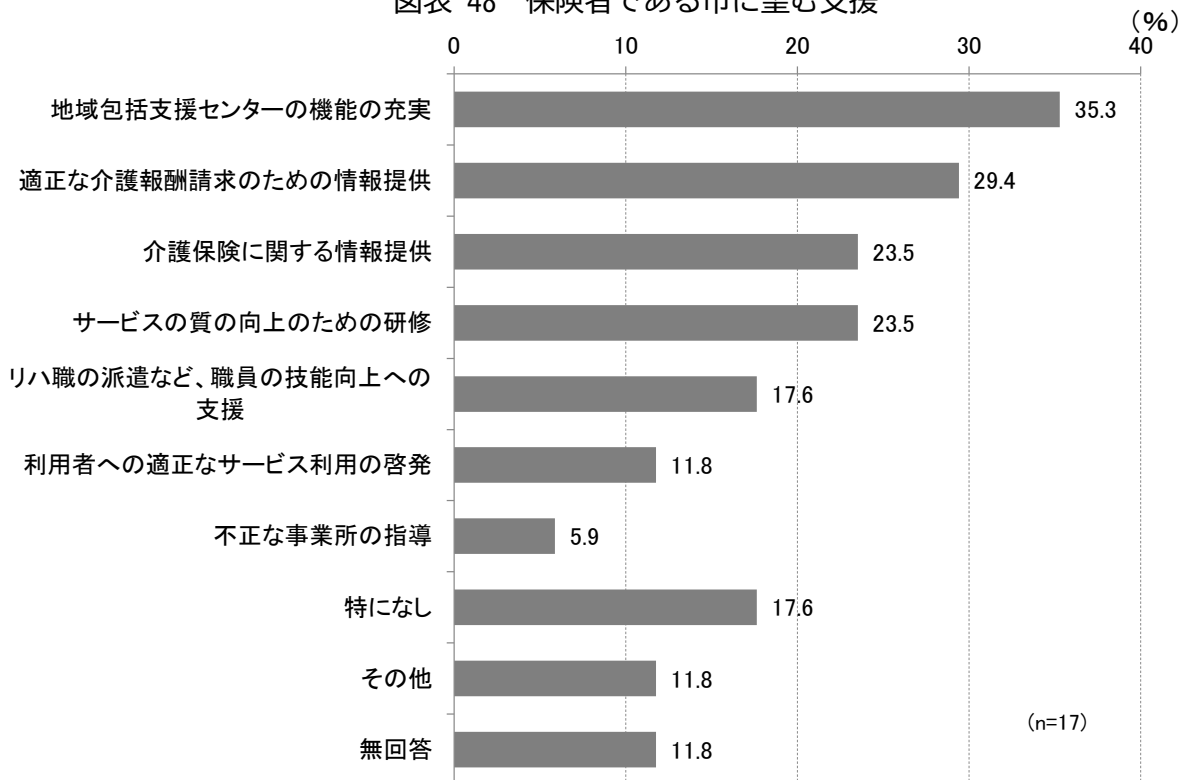


※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が100.0%となりません。

行政に望むこと	希望する具体的な手段、方法
介護報酬の引き上げ、処遇改善支援	本体報酬の引き上げ
	国への請願（具体的な調査まとめて下さい）
	横出しサービス
介護の魅力づくりを発信する媒体	新しい方、年齢の若い方が北杜市で就業してもらえるような魅力発信、両立のための補助制度
	地域性を最大限活用
	行政へは「いかなる人も最後まで助け合いながら住める街北杜市」等といった方針を立て、市長自らが発信をし続ける事を期待します。理由は、障害や介護の必要な人は存在し、それを皆で支えていくイズムを植え付ける必要があると判断しているからです。市内外問わず、この様なイズムの発信は、関心人口を増やすことに繋がります。関心人口は、先の方に寄与できる資源を増やします。介護は大変であるが、尊い事であり、大事にしたいと思う人を増やすことは、結果的に介護人材を増やす、また質の高い（想いのある）人材を増やすことにも繋がると判断しています。

その他の市に望む支援は、「地域包括支援センターの機能の充実」が最も高く 35.3%、次いで、「適正な介護報酬請求のための情報提供」が 29.4%となっています。

図表 48 保険者である市に望む支援



※本設問は複数回答方式の設問であり、合計が 100.0% となりません。

その他の内容
国に対しての介護保険改正に対して、現場の声をあげてほしい。
現状、北杜市としての独自の取り組みが少ない様に思います。「北杜市はこのような街にしたい」だから、「この様な介護施策を行って行く」と言った発信を出して欲しいと思います。

図表 49 市における今後の施策展開に対する意見・要望

意見・要望
介護サービスにかかわる職員の高齢化に対して、具体的な対応策を考えてほしい。
各課（介護課・包括支援センター）に専門職を必ず配置してください。（保健師 ケアマネ 社会福祉士 etc）保険者に問い合わせた時に、法律的に詳しい人がいてくれるとありがたいです。
1～6 次の策定結果はどこに公表されているのか。7 次の結果はいつ出るのか。7 次の結果（1～6 も含めて）は 8 次に反映されているのか
サラリーマン的思考を見直し、地域社会と一体化した福祉充実の先頭に立って、地域と行政が両輪でまちづくり、人づくりをしてほしい
市はお金がないので経済的効果支援を充実させてお金をかせぎましょう！（税金）

Ⅲ 結果の総括

1 事業所の概要について

市内で提供されている介護サービスは、居宅介護支援（76.5%）、通所介護（64.7%）が中心で、訪問介護（35.3%）は相対的に低い。開設年数は「20～30年未満」「30年以上」が各25%で、一定の歴史を持つ事業所が多い。

職員規模は20人以上が過半である一方、訪問系では10人未満の小規模が多く、サービス類型により運営体制（人員規模）の差が大きい。

2 職員の状況・人材確保について

雇用は常勤58.3%・非常勤41.7%で、女性比率が72.4%と高い。外国人比率は低く、現状は国内人材依存が強い。

直近1年の採用18人に対し離職25人で離職超過であり、特に常勤で離職が採用を上回る。離職は「1～3年未満」が多く、非常勤は「1年未満」が8割と早期離職が目立つ。採用面では「労働時間の柔軟さ」「職場の雰囲気」「勤務地」が志望理由として上位で、離職理由では「家庭事情（子育て・介護等）」や「人間関係」が多い。

職員の過不足は、「不足」の回答が合計100%で、全事業所が人手不足を認識している。職種別では介護職員が不足100%、サービス提供責任者・看護職・ケアマネも不足が多く、現場のボトルネックが複線化している。

採用困難の背景には「介護業界に人材が集まらない」「地元求職者が少ない」「募集を出しても集まらない」等が挙げられている。

一方で、人材不足によるサービス影響（断り・十分提供できない）は前年差で低下し、「不足はあるが提供に影響はない」が増えており、現場が何らかの工夫で“持ちこたえている”様子がうかがえる。ただし、自由記述には施設閉鎖や残業増、依頼集中時の対応困難もあり、無理な運用で均衡しているリスクも示唆される。

採用手段はハローワーク、人材派遣依頼が中心で、効果が高い手段としても人材派遣依頼や紹介が上位となっている。

定着策としてはコミュニケーション改善、労働条件改善、非正規→正規転換などに取り組み、効果面でも「労働条件の改善」が最も高い。つまり、課題の中心は「新規獲得」だけでなく、定着（働きやすさ・処遇・職場環境）を軸にした総合的な対策が必要である。

3 市内において充足が必要なサービスについて

量的不足としては訪問介護（34.0%）が最多で、訪問リハ、訪問入浴、短期入所等も不足が指摘されている。在宅生活の継続に向けては、インフォーマルも含め「緊急時の短期入所・宿泊サービス」が最優先（52.9%）で、家族の休息のための短期入所や、専門科の訪問診療ニーズも高い。さらに、家事援助・配食・移動支援・緊急通報など、生活支援系の基盤サービスの充実が強く求められている。

また、介護支援専門員（ケアマネ）の在籍は58.8%にとどまり、業務課題として「担い手不足」「ケアマネ範囲を超える問題の増加」が上位である。

在宅の入口（相談・ケアマネジメント）と、実働（訪問・生活支援）と、受け皿（緊急ショート）の3点が同時に弱くなりやすい構造が示されており、連動した整備が必要といえる。

4 経営の状況・方針等について

過去3年の収支差額は「減少傾向」が47.1%で最多で、経営環境は厳しい。安定化策としては、諸経費削減や稼働率向上が中心で、今後はICT・介護ロボット活用による効率化を進めたい意向が多い。

運営上の課題は「介護報酬が低い」が76.5%と突出し、人材確保（良質スタッフ、中堅人材）も主要課題となっている。

一方、今後の方向性はサービス種類・人件費総額・事業所規模とも「変化なし」が最多で、“本当は変えたいが、変える余力が乏しい”状態が読み取れる。

BCPは多くの事業所で策定済みで訓練実施も進んでいるが、災害・感染症時の人材確保や代替体制は未整備な事業所も一定数あり、市全体の方針・体制の周知や雛形提供、山間地特有の課題を踏まえた連携強化など、市への要望が具体的に示されている。

5 介護保険以外のサービスについて

介護保険外サービスを提供する事業者は約4割。内容は家事援助や訪問、相談対応が中心で、今後は家事援助・配食など生活支援の追加意向もあるが、最大の障壁は「人員不足で提供体制が整わない」である。つまり、保険外（インフォーマル含む）を伸ばして在宅を支える方向性は妥当だが、担い手不足がその拡張を阻んでいる。

また、認知症対応は7割以上の事業所が実施しており、現場の標準業務として定着している一方、対応上の困りごとを施策（支援ツール・連携先・研修等）につなげる余地がある。

6 親や配偶者などの介護と仕事の両立について

介護を理由とする離職が過去3年で29.4%の事業所にあり、現場自身が「ケアラー」を抱える側面がある。両立支援は約8割が取り組む一方、必要性を感じつつ未実施の層もある。

状況の把握は面談・自己申告が中心で、制度整備は法定水準が8割超。ただし経済的支援は「特に行っていない」が76.5%で、実質的支援はシフト調整・相談対応など運用面に寄っている。つまり、制度はあるが、費用を伴う支援は難しいという実態が示され、事業所単独では限界がある領域といえる。

7 行政との連携・支援策について

人材確保に向け行政に望む支援は、「介護報酬の引き上げ・処遇改善」が7割超で最上位であり、資格取得支援や魅力発信が続く。

市に望む支援としては地域包括支援センター機能充実、適正請求の情報提供などが挙がり、自由記述では「国への要望を現場の声として上げてほしい」「市としての将来像と介護施策を発信してほしい」「専門職配置を強化してほしい」等、保険者機能の強化と方針発信への期待が明確である。

<資料> アンケート調査票

事業所調査 A

介護事業所調査

I 事業所の概要について

問1 貴事業所名をご記入ください。

事業所名		連絡先 電話番号		ご担当者名	
------	--	-------------	--	-------	--

問2 貴事業所が、市内で実施している介護サービス事業を選択してください。

(あてはまる番号すべてに○)

1. 訪問介護	14. 小規模多機能型居宅介護
2. 訪問入浴介護	15. 看護小規模多機能型居宅介護
3. 訪問看護	16. 居宅介護支援
4. 訪問リハビリテーション	17. 特定施設入居者生活介護 (有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住宅(有料老人ホームに該当するもの)、軽費老人ホーム、養護老人ホーム)
5. 居宅療養管理指導	18. 地域密着型特定施設入居者生活介護
6. 通所介護	19. 認知症対応型共同生活介護
7. 地域密着型通所介護	20. 介護老人福祉施設
8. 通所リハビリテーション	21. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
9. 短期入所生活介護	22. 介護老人保健施設
10. 短期入所療養介護	23. 介護医療院
11. 福祉用具貸与・販売	24. 介護療養型医療施設
12. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	25. その他 ()
13. 認知症対応型通所介護	

問3 貴事業所を開設してからの年数をお答えください。

1. 5年未満	2. 5～10年未満
3. 10～15年未満	4. 15～20年未満
5. 20～30年未満	6. 30年以上

II 職員の状況・人材確保について

職員の状況、人材確保について伺います。職種や雇用形態等は以下の定義でご回答ください。

- ・資格ではなく、従事している仕事（職種）に着目して記入して下さい。なお、兼務している職員については、主として従事する仕事（職種）にのみ記入して下さい。
- ・「PT・OT・ST等」は、PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）等の機能訓練指導員です。
- ・「介護職員」とは、介護保険の訪問介護以外の介護事業所で働き、直接介護を行う者です。
- ・「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含みます。
 - ・なお、同一企業内での転出入者は除きます。
- ・「常勤」は、施設・事業所で定めた勤務時間（所定労働時間）の全てを勤務する者です。
- ・「非常勤」は、常勤者以外の従事者（他の施設・事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）です。

問4 貴事業所の全従業員（介護サービス事業以外の従事者を含む）と、介護サービス事業に従事する職員について、現在の職員数とこの1年間（令和6年10月1日から令和7年9月30日まで）の採用者数、離職者数（退職、解雇、出向・出向復帰者も含む）等をご記入ください。また、訪問介護員・介護職員のうち、介護福祉士資格を有する職員数もご記入ください。

※兼務している職員については、主として従事している仕事（職種）についてのみご記入ください。

	職員数 (令和7年9月1日現在)	この1年間(令和6年10月1日～令和7年9月30日まで)の採用者・離職者				左記欄の離職者の勤務年数		
		うち女性	うち外国人	うち派遣職員	採用者数	離職者数	1年未満の者	1年以上3年未満の者
全従業員数	常勤							
	非常勤							
指定介護サービス事業の従事職員	常勤							
	非常勤							
訪問介護員	常勤							
	非常勤							
サービス提供責任者	常勤							
	非常勤							
介護職員	常勤							
	非常勤							
看護職員	常勤							
	非常勤							
生活相談員	常勤							
	非常勤							
PT・OT・ST等	常勤							
	非常勤							
介護支援専門員	常勤							
	非常勤							
訪問介護員・介護職員のうち、介護福祉士資格を有する者の数(令和7年10月1日現在)								

問8 貴事業所では、従業員の職種別過不足の状況はいかがですか。(それぞれ該当する番号1つに○)

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない
①訪問介護職員	1	2	3	4	5	0
②サービス提供責任者	1	2	3	4	5	0
③介護職員	1	2	3	4	5	0
④看護職員	1	2	3	4	5	0
⑤生活相談員	1	2	3	4	5	0
⑥PT・OT・ST等	1	2	3	4	5	0
⑦介護支援専門員	1	2	3	4	5	0
⑧全体でみた場合	1	2	3	4	5	0

問11へ

問9 問8で「⑧全体でみた場合」に「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した事業所に伺います。不足している理由はどこにあてはまりますか。(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|-------------|----------------------|
| 1. 採用が困難である | 2. 離職率が高い |
| | 3. 事業拡大によって必要人数が増大した |
| | 4. その他 () |

回答後、問11へ

問10 問9で「1.採用が困難である」に○をつけた事業所に伺います。

原因は何にあるとお考えですか。(あてはまる番号すべてに○)

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. 他産業に比べて、労働条件等が良くない | 4. わからない |
| 2. 景気がよいため、介護業界へ人材が集まらない | 5. その他 () |
| 3. 同業他社との人材獲得競争が激しい | |

問11 貴事業所では、介護に従事する職員の不足により、**令和7年3月以前(昨年度)**に提供する介護サービスに影響が生じた事柄がありましたか。(あてはまる番号1つに○)

- | |
|--|
| 1. 介護に従事する職員の不足はなく、介護サービスへの影響もなかった |
| 2. 介護に従事する職員の不足により、介護サービスの提供依頼に対応できず断ったことがある |
| 3. 介護に従事する職員の不足により、十分な介護サービスが提供できなかったことがある(苦情が増えたなど) |
| 4. 介護に従事する職員の不足はあったが、介護サービスの提供に特に影響はなかった |
| 5. わからない |
| 6. その他 () |

問12 貴事業所では、介護に従事する職員の不足により、**令和7年10月現在**、提供する介護サービスに影響が生じた事柄がありましたか。(あてはまる番号1つに○)

- | |
|--|
| 1. 介護に従事する職員の不足はなく、介護サービスへの影響もない |
| 2. 介護に従事する職員の不足により、介護サービスの提供依頼に対応できず断っている |
| 3. 介護に従事する職員の不足により、十分な介護サービスが提供できないことがある(苦情が増えたなど) |
| 4. 介護に従事する職員は不足しているが、特に影響はない |
| 5. わからない |
| 6. その他 () |

問13 貴事業所では、介護に従事する職員等を募集（新規・中途採用等）する場合に、どのような手段や媒体を活用していますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. ハローワーク	7. 職員・知人の紹介
2. 市就職ガイダンス	8. 大学・専門学校等への依頼
3. 県就職説明会	9. 人材派遣会社への依頼
4. 民間就職説明会	10. 法人で人材確保をしているため、事業所独自では求人していないためわからない
5. 貴事業所独自の就職説明会	11. その他（ ）
6. 新聞・タウン誌等の広告	

←
←

問 13-1 上記で実施した取組のうち、最も効果が高かった手段や媒体を1つご記入ください。

--

問14 貴事業所では、新規人材の確保にあたってどのような取組・工夫を行っていますか。（あてはまる番号すべてに○）

1. 採用時に労働日数・時間の希望をできるだけ聞き入れている 2. 採用時に運転など不得意とすることを聞き、軽減できるよう対応している 3. 採用時に給与（賞与・手当含む）を他社より好条件に設定している 4. 採用時に仕事へのやりがいや社会的意義を伝えている 5. 無資格者でも採用を行い、採用後に資格取得に向けた支援を行っている 6. 親や配偶者などの介護や子育て中の職員への配慮など、働きやすい環境を伝えている 7. 親や配偶者などの介護と仕事の両立支援に関する制度を周知している 8. インターンシップ制度を導入している 9. 上記の他に、実施している取組・工夫があればご記入ください。
--

←

問15 貴事業所の現在の職員の定着状況についてどのように考えていますか。（あてはまる番号1つに○）

1. 定着率が低く困っている	2. 定着率は低い困っていない	3. 定着率は低い
----------------	-----------------	-----------

←

問16 貴事業所では、早期離職防止や定着促進をはかるためにどのような方策をとっていますか。
 (あてはまる番号すべてに○)

1. 残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる
2. 本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる
3. 賃金水準を向上させている
4. 能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している
5. 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している
6. キャリアに応じた給与体系を整備している
7. 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている
8. 新人の指導担当・アドバイザーを置いている
9. 能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習の受講支援等)
10. 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け、能力の向上に向けた教育研修に力を入れている
11. 仕事内容の希望を聞いて配置している
12. 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)
13. 健康対策や健康管理に力を入れている
14. 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)
15. 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている
16. 業務改善等による働きやすい職場作りに力を入れている
17. 介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている
18. 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている(カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)
19. 職場環境を整えている(休憩室、談話室、入社時に座れる席の確保等)
20. 子育て支援を行っている(子ども預かり所を設ける、保育費用支援等)
21. 親や配偶者などの家族介護の支援を行っている
22. その他()
23. 特に方策はとっていない

問 16-1 上記で実施した取組のうち、常勤職員、非常勤職員で、効果が高かった方策はどれですか。
 ○をつけた中から、それぞれ1つ番号をご記入ください。

常勤職員			非常勤職員		
------	--	--	-------	--	--

問17 残念ながら、全国的に養介護施設従事者等による利用者への虐待の事案が増えてきています。こうした状況を防止するためには、どのようなことが必要だと思いますか。自由にお考えをお書きください。

Ⅲ 市内において充足が必要なサービスについて

問18 貴事業所には介護支援専門員はいますか。(あてはまる番号1つに○)

1. いる ⇒いる場合、問19～22は介護支援専門員の方がご回答ください。	2. いない ⇒問19～22では市内で充足が必要なサービス等について伺います。お分かりになる範囲でご記入ください。
--	--

問19 市内で、事業所数もしくは定員数など、量的に不足していると感じるサービスはありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 訪問介護	15. 小規模多機能型居宅介護
2. 訪問入浴介護	16. 看護小規模多機能型居宅介護
3. 訪問看護	17. 特定施設入居者生活介護(有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住宅(有料老人ホームに該当するもの)、軽費老人ホーム、養護老人ホーム)
4. 訪問リハビリテーション	18. 地域密着型特定施設入居者生活介護
5. 居宅介護支援	19. 認知症対応型共同生活介護
6. 居宅療養管理指導	20. 介護老人福祉施設
7. 通所介護	21. 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
8. 地域密着型通所介護	22. 介護老人保健施設
9. 通所リハビリテーション	23. 介護医療院
10. 短期入所生活介護	24. 介護療養型医療施設
11. 短期入所療養介護	25. その他()
12. 夜間対応型訪問介護	26. 特になし
13. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	
14. 認知症対応型通所介護	

問20 インフォーマルな(制度化されていない)サービスを含めて、在宅生活を支えるために、今後市内で充足が必要と感じるサービスはありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 歯科・眼科・神経内科・精神科などの訪問診療	7. 家族が休むための短期入所サービス
2. 緊急時の短期入所サービスや宿泊サービス	8. リハビリのみの短時間の通所サービス
3. 相談・話し相手の訪問介護	9. 子どもと交流する通所サービス
4. 夜間の訪問介護	10. 食事のみの短時間の通所サービス
5. 入浴のみの短時間の通所サービス	11. 高齢者通いの場
6. 医療対応のある通所サービス	12. その他()
	13. 特になし

問21 在宅生活を送るために、生活支援として今後充実が必要だと思うものはありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 家事援助等サービス(草取り、院内介助、介護保険の対象とならない掃除や洗濯、外窓拭き)	10. 衣類整理、補修
2. 訪問サービス(家事援助サービス以外)	11. 除雪
3. 配食サービス	12. 庭仕事
4. 物販等サービス	13. 入院・退院時の支援、受診介助
5. 安否確認・緊急通報サービス	14. 介護保険の対象とならない身体介護
6. 移動支援・付添サービス	15. 話し相手、相談対応
7. 通い・サロンサービス	16. 家具の移動、引っ越し手伝い
8. 行政などの手続き	17. その他()
9. お金の引出し、振り込み	18. 特になし

問22 介護支援専門員業務を行う上での課題として、お考えのことはどのようなことですか。↓

(あてはまる番号すべてに○) ←

1. 介護保険外サービスの種類が少ない ←	9. 身寄りのない方がいて債務や相続といった金 銭問題などケアマネの範囲を超える問題が増 えてきている ←
2. 忙しくて利用者の意見・要望を聞き調整する時間 が十分とれない ←	10. 相談する人が身近にいない ←
3. 介護支援専門員が少なく、担い手が不足している ←	11. 研修などのスキルアップの場がない ←
4. 利用者及び家族が自立支援・重度化防止の重要性 を理解していない ←	12. 地域包括支援センターや行政との連携がうまく とれない ←
5. 利用者及び家族がサービスの必要性を理解して いない ←	13. サービス提供事業者に関する情報が少ない ←
6. 医療機関との連携がうまくとれない ←	14. その他 () ←
7. 問題事例のケアマネジメントの方法がわからない ←	15. 特になし ←
8. コロナの影響で適切な支援ができない ←	

問22 までが介護支援専門員の方に回答いただきたい質問です。 ←

IV 経営の状況、介護保険サービス提供の方針等について ←

問23 貴事業所の介護サービス事業の過去3年の事業活動収支差額はどのように変化しましたか。 ←

(あてはまる番号1つに○) ←

1. 過去3年で事業活動収支差額（売上総利益）は増加傾向にある ←
2. 過去3年で事業活動収支差額（売上総利益）はほぼ変わらない ←
3. 過去3年で事業活動収支差額（売上総利益）は減少傾向にある ←

問24 貴事業所では、経営面の安定化・効率化を図るため、どのような取組をしていますか。 ↓

また、今後、新たに実施したい取組はありますか。(それぞれあてはまる番号すべてに○) ←

経営面の安定化・効率化を図るために実施すること ←	現在 ←		今後 ←	
	実施して いる ←	実施して いない ←	実施し たい ←	実施しな い/予定 はない ←
A) 新規に介護保険の指定サービス事業の種類を増加 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
B) 新規に介護給付以外の介護サービス事業を開始、または 種類を増加 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
C) 燃料・光熱水費の節約や契約単価の見直し、リースの導入 等により諸経費を節減 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
D) 事業規模を拡大 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
E) 事業規模を縮小 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
F) 事業所（施設）の稼働率（利用率）の向上、または新規利 用者の増加 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
G) 一部の業務（給食、清掃等）の外部委託の増加 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
H) 一部の業務（給食、清掃等）の外部委託の減少 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
I) 人件費総額の圧縮（給与水準切り下げ、人員削減等） ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
J) 正社員を減らし、非正社員を増加 ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
K) ICT、介護ロボットの活用により業務の効率化を図る ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
L) ボランティアの受け入れ ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←
M) 海外の技能実習生の受け入れ ←	1 ←	2 ←	1 ←	2 ←

上記の他、経営面の安定化・効率化に向けて取り組んでいること、今後取り組みたいことがあれば、ご記入ください。 ←

問28 貴施設では、感染症や自然災害に備えた業務継続計画（BCP）を策定していますか。☐

1. 策定済み（全体版）☐	2. 策定済み（感染症対応のみ）☐
3. 策定中☐	4. 未策定☐

問29 BCPに基づく訓練や研修を実施していますか。☐

1. 定期的実施している（年1回以上）☐	2. 過去に1回実施した☐
3. 訓練・研修の実施はしていない☐	☐

問30 災害・感染症時の人材確保や代替勤務体制について、以下の取組を実施していますか。☐

（あてはまる番号すべてに○）☐

1. 応援要員のリスト化☐	2. 他事業所との相互応援協定☐
3. 外部ボランティア・派遣会社との連携☐	4. 特に取り組んでいない☐

問31 BCPに関する市への要望があれば自由にご記入ください。☐

☐

V 介護保険以外のサービスについて☐

問32 貴事業所では、介護保険制度の被保険者に対して介護保険外サービスを提供していますか。☐

（あてはまる番号1つに○）☐

1. 提供している☐	2. 提供していない → 問34へ☐
------------	--------------------

問33 問32で「提供している」と回答した事業所に伺います。どのようなサービスを提供していますか。

（あてはまる番号すべてに○）☐

1. 家事援助等サービス（草取り、院内介助、介護保険の対象とならない掃除や洗濯、外窓拭き）	9. お金の引出し・振り込み☐
2. 訪問サービス（家事援助サービス以外）☐	10. 衣類整理、補修☐
3. 配食サービス ☐	11. 除雪 ☐
4. 物販等サービス ☐	12. 庭仕事 ☐
5. 安否確認・緊急通報サービス ☐	13. 入院・退院時の支援、受診介助 ☐
6. 移動支援・付添サービス ☐	14. 介護保険の対象とならない身体介護 ☐
7. 通い・サロンサービス☐	15. 話し相手、相談対応 ☐
8. 行政などの手続き☐	16. 家具の移動、引っ越し手伝い ☐
	17. その他（ ）☐

問34 今後新たに提供したいサービスはありますか。（あてはまる番号すべてに○）☐

1. 家事援助等サービス（草取り、院内介助、介護保険の対象とならない掃除や洗濯、外窓拭き）	9. お金の引出し・振り込み☐
2. 訪問サービス（家事援助サービス以外）☐	10. 衣類整理、補修☐
3. 配食サービス ☐	11. 除雪 ☐
4. 物販等サービス ☐	12. 庭仕事 ☐
5. 安否確認・緊急通報サービス ☐	13. 入院・退院時の支援、受診介助 ☐
6. 移動支援・付添サービス ☐	14. 介護保険の対象とならない身体介護 ☐
7. 通い・サロンサービス☐	15. 話し相手、相談対応 ☐
8. 行政などの手続き☐	16. 家具の移動、引っ越し手伝い ☐
	17. その他（ ）☐

問35 貴事業所における介護保険外サービスを提供する上での課題はどのようなことですか。←
 (あてはまる番号すべてに○) ←

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| 1. 人員不足によりサービス提供体制が整っていない ← |) ← |
| 2. ノウハウ不足によりサービス提供体制が整っていない ← | |
| 3. どんな人に介護保険外サービスのニーズがあるのか把握できていない ← | |
| 4. 介護保険外サービスを提供していることについての周知が困難 ← | |
| 5. その他 (← | |
| 6. 特になし ← | |

VI 親や配偶者などの介護と仕事の両立について ←

問36 貴事業所では、過去3年間に親や配偶者などの介護を理由に、退職した従業員がいましたか。←
 (あてはまる番号 1つに○) ←

- | | | |
|---------|----------|------------|
| 1. いた ← | 2. いない ← | 3. わからない ← |
|---------|----------|------------|

問37 貴事業所では、親や配偶者などの介護と仕事との両立支援に関してどの程度、取り組んでいますか。←
 (あてはまる番号 1つに○) ←

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. 積極的に取り組んでいる ← | 4. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じておらず、取り組んでいない ← |
| 2. 取り組んでいる ← | 5. わからない ← |
| 3. 仕事と介護の両立支援の必要性を感じているが、取り組んでいない ← | 6. その他 (← |

問38 貴事業所では、従業員が親や配偶者などの介護の問題を抱えているかどうかをどのように把握していますか。(あてはまる番号すべてに○) ←

- | | |
|----------------------------------|-----|
| 1. 面談で把握している ← |) ← |
| 2. 自己申告制度で把握している ← | |
| 3. 仕事と介護の両立に関する従業員アンケートで把握している ← | |
| 4. 通常の会話において把握している ← | |
| 5. 特に把握していない ← | |
| 6. その他 (← | |

問39 貴事業所では、介護休業制度及び介護休暇について法定を上回る内容を整備していますか。←
 法定を上回る場合、具体的な内容をご記入ください。(あてはまる番号 1つに○) ←

- | | |
|------------------|----------|
| 1. 法定を上回る内容である ⇒ | 具体的内容： ← |
| 2. 法定どおりの内容である ← | |

問40 従業員に対して、親や配偶者などの介護と仕事との両立支援に関する制度をどのように周知していますか。(あてはまる番号すべてに○) ←

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. 就業規則に記載している ← | 6. 社内研修等の機会に情報提供している ← |
| 2. パンフレット、リーフレットを作成している ← | 7. 介護に関する相談窓口や相談担当者を設けて伝えている ← |
| 3. 社内システムで情報共有している ← | 8. 特に周知していない ← |
| 4. 社内報に掲載している ← | 9. その他 (← |
| 5. 電子メールで紹介している ← | |

問41 貴事業所では、親や配偶者などの介護が必要となった従業員に、どのような経済的な支援を行っていますか。(あてはまる番号すべてに○) ←

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. 介護が必要となった場合の一時金の支給 ← | ← |
| 2. 介護サービス利用料の助成 ← | |
| 3. 福利厚生サービスのメニューとして介護サービスを提供 ← | |
| 4. 特に行っていない ← | |
| 5. その他 () ← | |

問42 貴事業所では、従業員（正規職員）が介護と仕事に関する両立支援制度を円滑に利用し、介護と仕事が両立できるように取り組んでいることはありますか。(あてはまる番号すべてに○) ←

- | | |
|---|---|
| 1. 個別相談・カウンセリングに応じている ← | ← |
| 2. 介護に関する情報提供・相談・カウンセリングを行う外部のサービスを活用している ← | |
| 3. 制度利用開始時に上司や人事担当者と面談を行っている ← | |
| 4. 制度利用中に、上司や人事担当者と情報交換や面談を行っている ← | |
| 5. 管理職に対して、介護に関する制度や介護を行っている部下への対応方法などについて周知している ← | |
| 6. 職場の管理職等が、日頃から介護だけでなく、部下の個人的な悩みなどを聞くよう周知している ← | |
| 7. 社内での介護に関する制度利用事例や体験談等を紹介している ← | |
| 8. 社内の介護経験者同士のコミュニケーションを支援している
(集まる機会の提供や社内システム上での情報交換等) ← | |
| 9. 人事部門において、制度利用が不利にならないような対応を行っている ← | |
| 10. 社員が介護に関する制度を利用しやすくするため、職場の管理職に制度利用に係わる権限を移譲している ← | |
| 11. 特に行っていない ← | |
| 12. その他 () ← | |

VII その他、行政との連携・支援策等について ←

問43 貴事業所では認知症の方にサービスを提供することがありますか。(あてはまる番号1つに○) ←

- | | |
|---------|----------------|
| 1. ある ← | 2. ない → 問45へ ← |
|---------|----------------|

問44 問43で「ある」と回答した事業所に伺います。認知症の方への対応で困っていること、困ったときにどのように対処しているかご記入ください。 ←

対応で困っていること ←	←
困ったときの対処の仕方 ←	←

問45 介護職員の人材確保（採用・定着・育成）に向けて行政に望むことがありましたら、該当する番号すべてに○をつけてください。また、希望する具体的な手段や方法などがあればご記入ください。←

採用・定着・育成に向けて行政に望むこと←	希望する具体的な手段、方法など←
1. 就職希望者とのマッチング事業←	←
2. 介護報酬の引き上げ、処遇改善支援←	←
3. 介護の魅力づくりを発信する媒体←	←
4. 親や配偶者などの介護と仕事の両立のための支援←	←
5. 子育てと仕事の両立のための支援←	←
6. 事業所内研修への講師派遣等の支援←	←
7. 資格取得に向けた支援←	←
8. 研修機会の拡充←	←
9. 外国人人材への生活支援←	←
10. その他（ ）←	←

問46 その他に、保険者である市にどのような支援を望みますか。（あてはまる番号すべてに○）←

1. 介護保険に関する情報提供←	6. 適正な介護報酬請求のための情報提供←
2. サービスの質の向上のための研修←	7. 地域包括支援センターの機能の充実←
3. リハ職の派遣など、職員の技能向上への支援←	8. 特になし←
4. 不正な事業所の指導←	9. その他（ ）←
5. 利用者への適正なサービス利用の啓発←	

問47 市における今後の施策展開に向けて、ご意見、ご要望があればご記入ください。←

←
←
←
←
←
←
←
←
←
←
←

以上で調査 A の質問はすべて終了です。ご協力、ありがとうございました。←

←