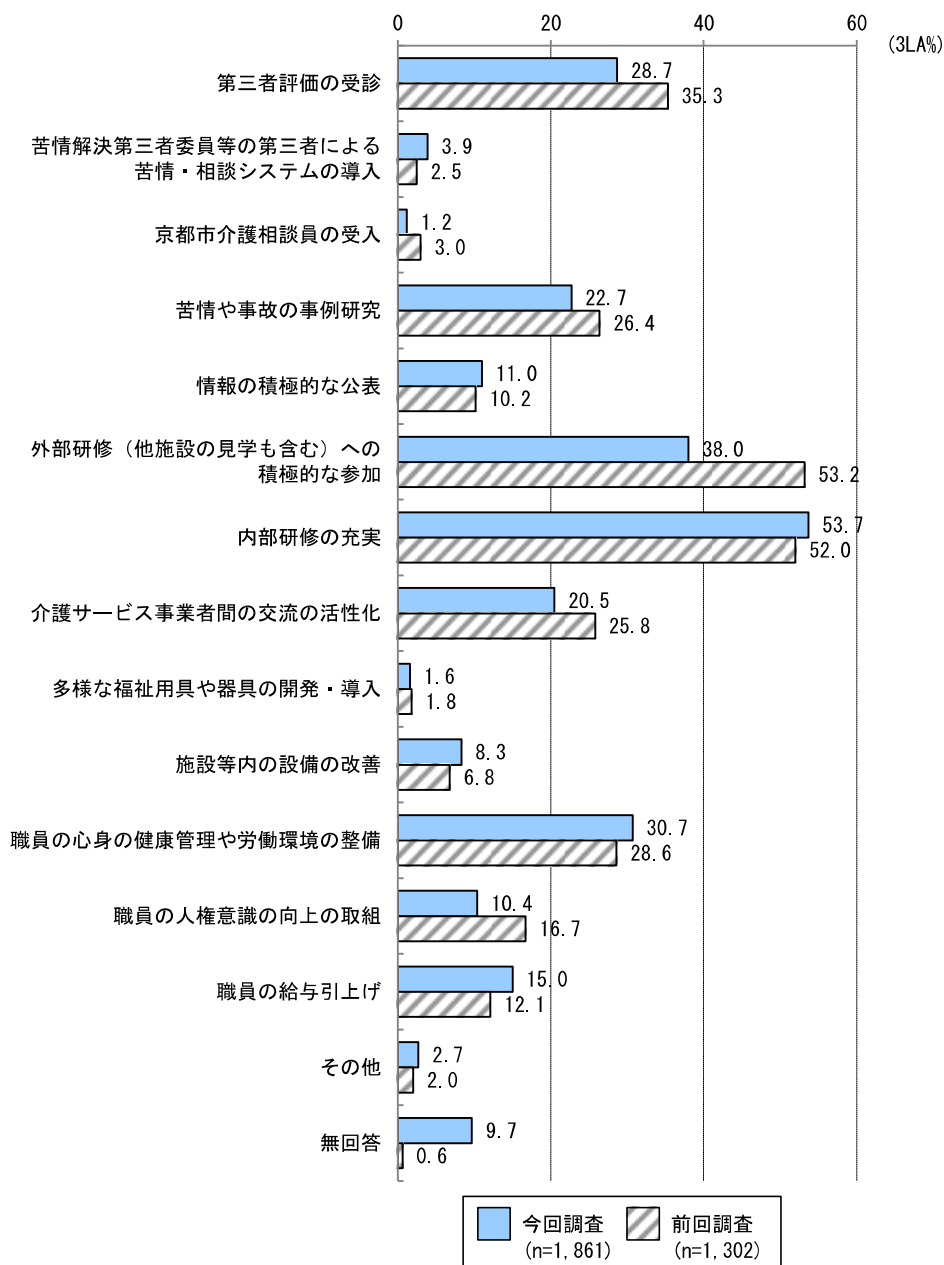


3 事業運営上の課題等について

(1) 介護サービスの質の向上のための取組

問 11 介護サービスの質の向上のために具体的な取組はされていますか。(〇は3つまで)

【図 3-1 経年比較 介護サービスの質の向上のための取組】



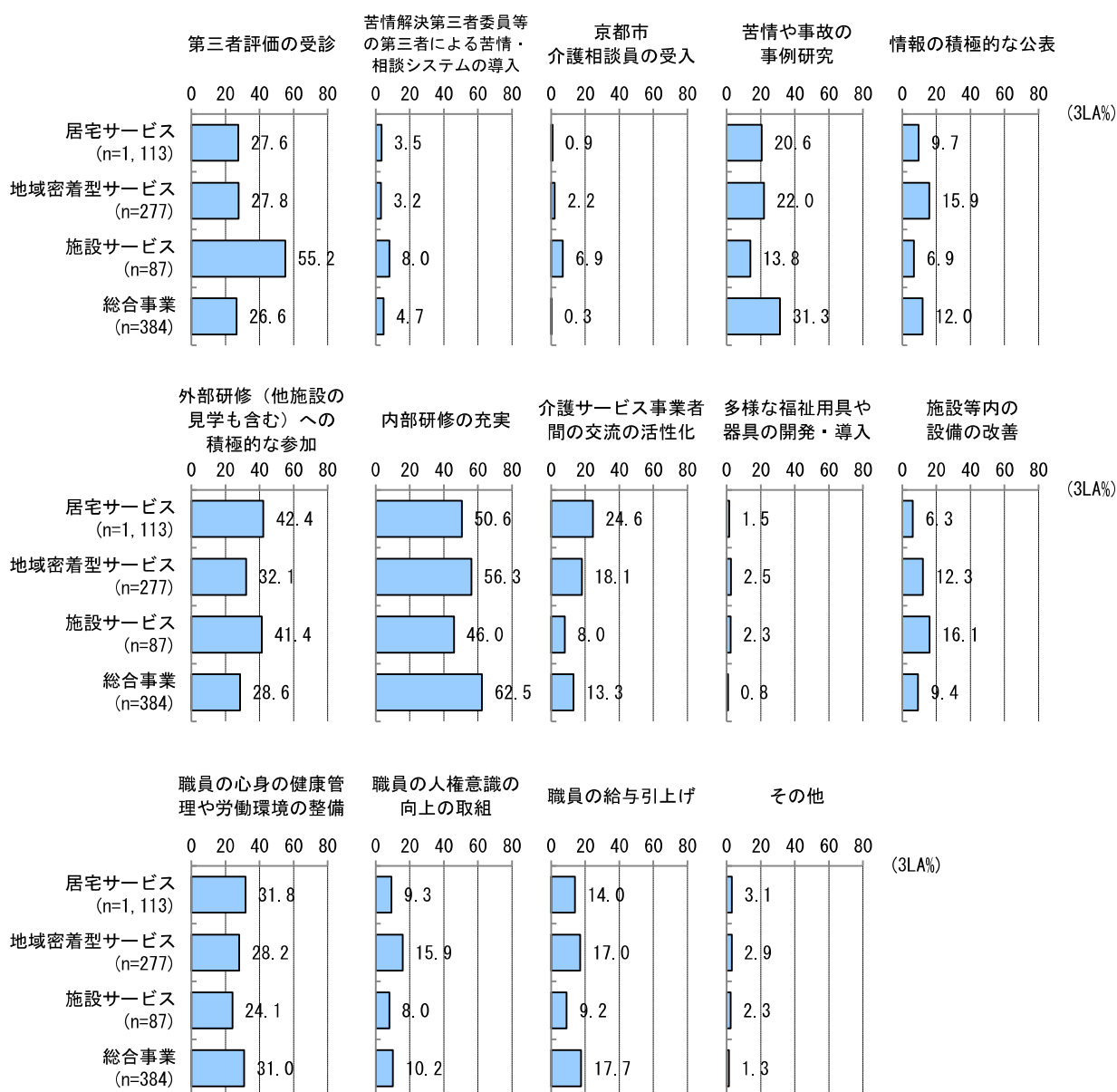
介護サービスの質の向上のための取組については、「内部研修の充実」が53.7%で最も多く、次いで「外部研修（他施設の見学も含む）への積極的な参加」が38.0%、「職員の心身の健康管理や労働環境の整備」が30.7%となっています。

前回調査と比較すると、「外部研修（他施設の見学も含む）への積極的な参加」は15.2ポイント、「第三者評価の受診」は6.6ポイント、「職員の人権意識の向上の取組」は6.3ポイント、「介護サービス事業者間の交流の活性化」は5.3ポイント低くなっています。(図3-1)

- 介護サービス事業者調査の結果 -

提供サービスの種類別でみると、居宅サービスや地域密着型サービス、総合事業は「内部研修の充実」が5割以上で最も多くなっています。施設サービスでは「第三者評価の受診」が55.2%で最も多く、他のサービスに比べて高い割合になっています。また、総合事業は「苦情や事故の事例研究」が、居宅サービスは「介護サービス事業者間の交流の活性化」が、それぞれ他のサービスに比べて高い割合になっています。(図3-1-1)

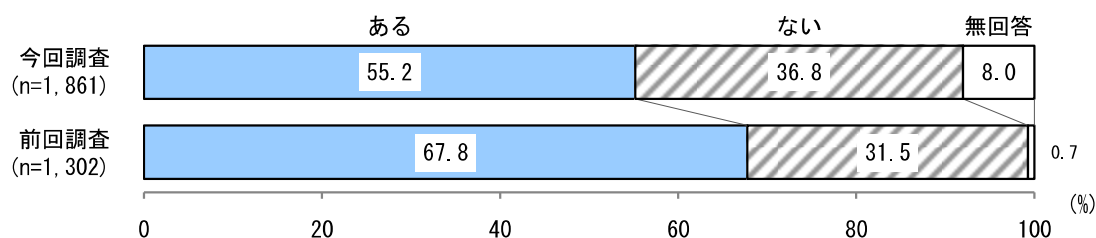
【図3-1-1 提供サービスの種類別 介護サービスの質の向上のための取組】



(2) 運営上の課題

問 12 適切なサービス提供を行ううえで、運営上の課題はありますか。

【図 3-2 経年比較 運営上の課題】

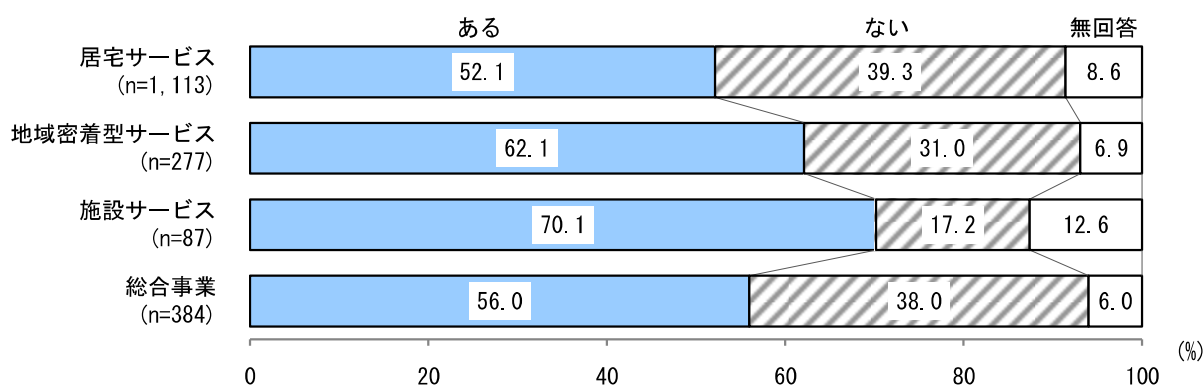


運営上の課題があるかについて、「ある」が55.2%を占めており、「ない」は36.8%となっています。

前回調査と比較すると、「ある」は12.6ポイント低くなっています。(図3-2)

提供サービスの種類別でみると、いずれも「ある」が過半数を占めており、施設サービスは70.1%で最も高く、次いで地域密着型サービスが62.1%となっています。(図3-2-1)

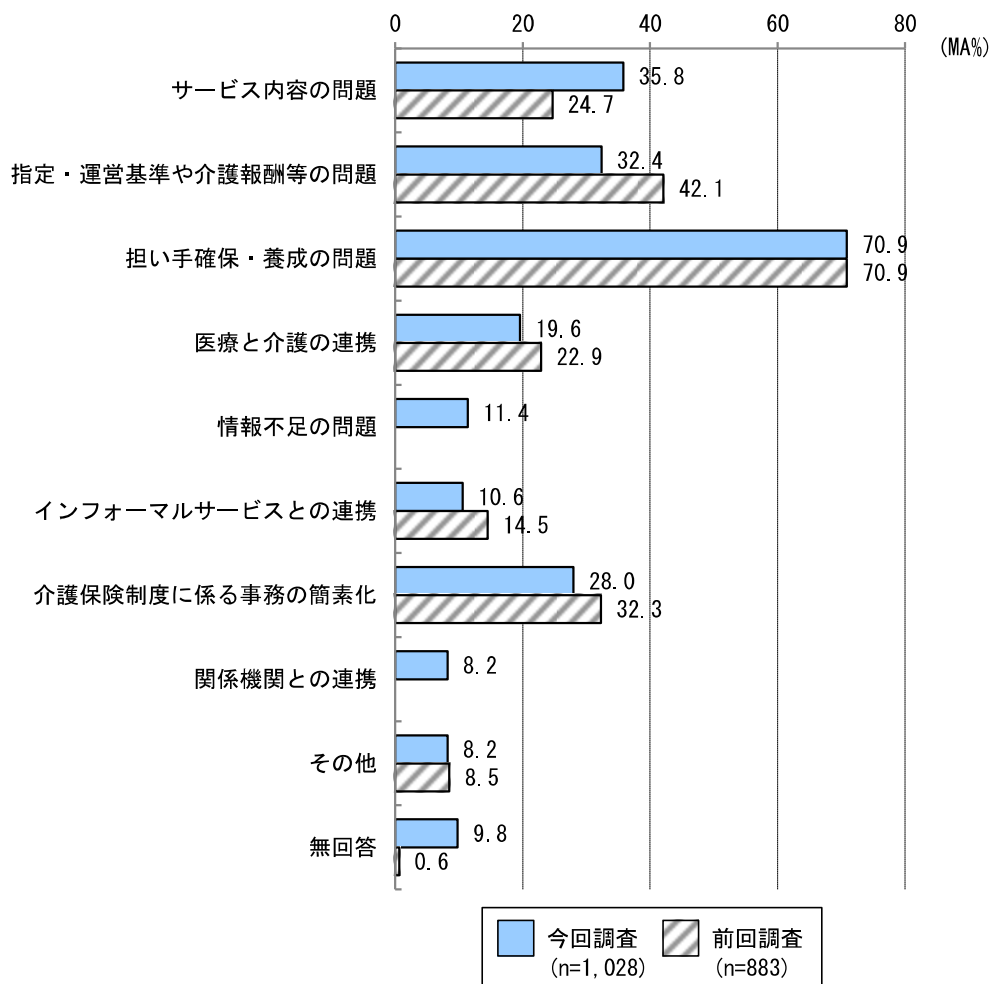
【図 3-2-1 提供サービスの種類別 運営上の課題】



(3) 具体的な課題内容

問 12-2 問 12 で「ある」と回答された方にお聞きします。具体的に課題は何だとお考えですか。

【図 3-3 経年比較 具体的な課題内容】



※「情報不足の問題」と「関係機関との連携」は、今回調査の新規項目

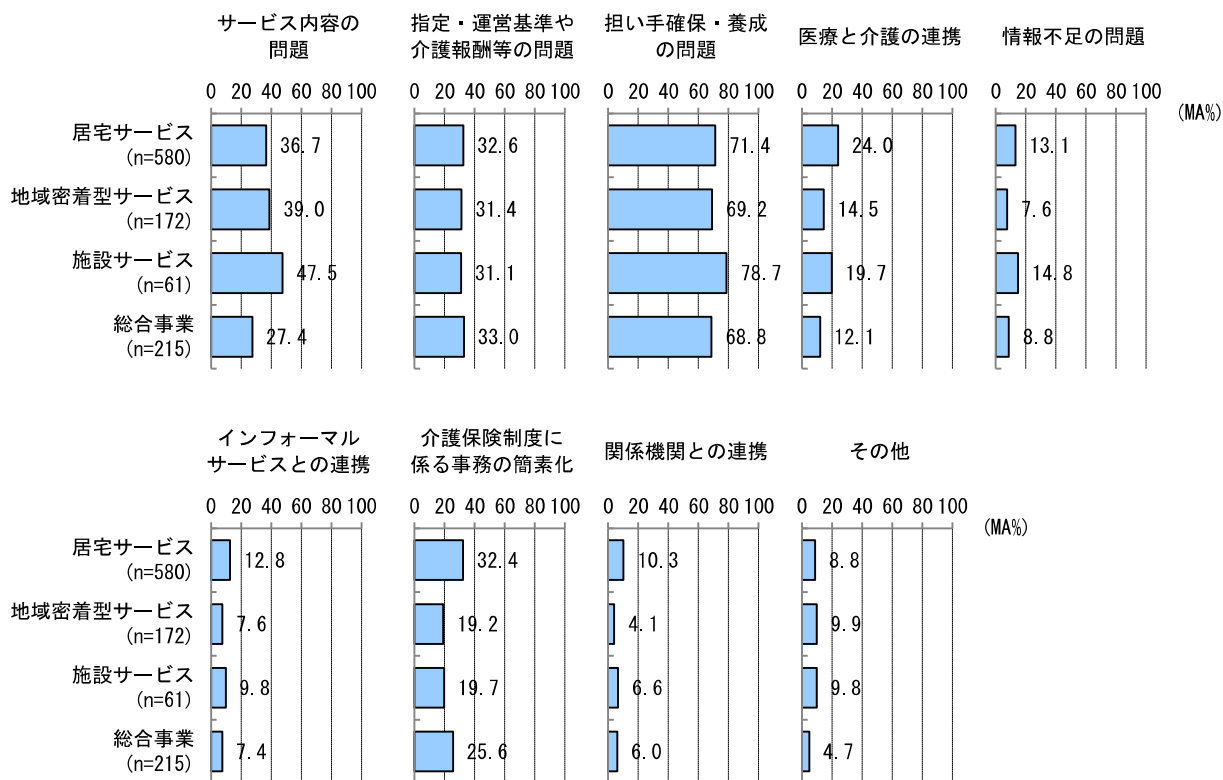
課題があると回答した事業所に、具体的な課題内容をたずねたところ、「担い手確保・養成の問題」が70.9%で最も多く、次いで「サービス内容の問題」が35.8%、「指定・運営基準や介護報酬等の問題」が32.4%となっています。

前回調査と比較すると、「サービス内容の問題」が11.1ポイント高くなっており、「指定・運営基準や介護報酬等の問題」は9.7ポイント低くなっています。(図3-3)

- 介護サービス事業者調査の結果 -

提供サービスの種類別でみると、いずれも「担い手確保・養成の問題」が6割以上で最も多くなっています。また、施設サービスは「サービス内容の問題」が、居宅サービスでは「介護保険制度に係る事務の簡素化」が、それぞれ他のサービスに比べて高い割合になっています。
(図3-3-1)

【図 3-3-1 提供サービスの種類別 具体的な課題内容】

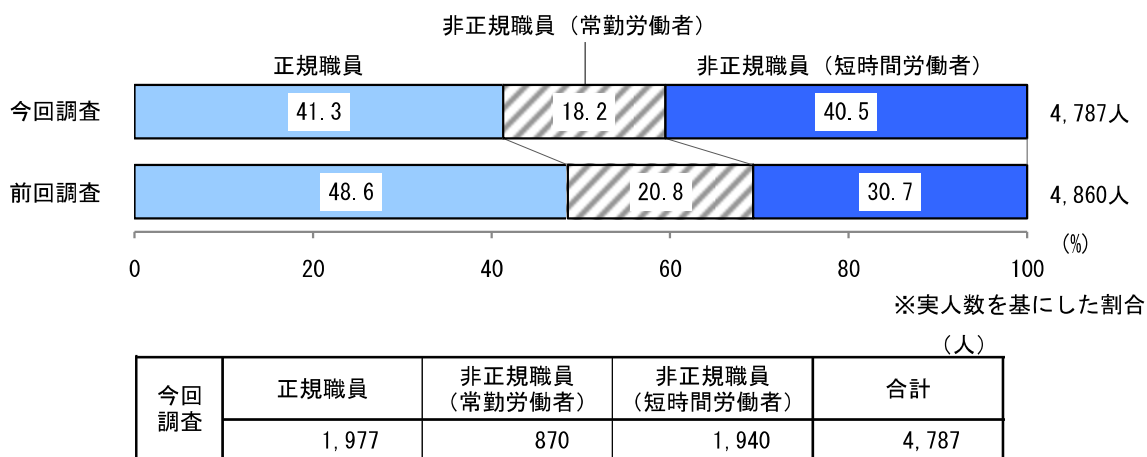


4 介護従事者の確保・処遇改善について

(1) 1年間の採用者数と離職者数

問 13 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員について1年間（平成30年11月1日から令和元年10月31日まで）の採用者数，離職者数をお聞きします。
また，貴事業所で1年間に離職した者のうち，勤務年数が「1年未満の者」，「1年以上3年未満の者」，「3年以上5年未満の者」，「5年以上10年未満の者」及び「10年以上の者」の人数は何人でしたか。

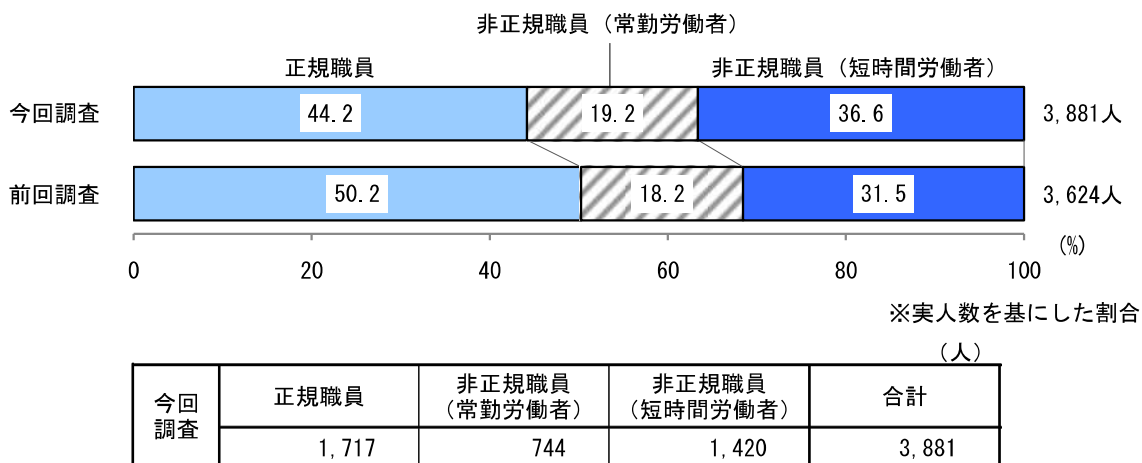
【図4-1-1 経年比較 1年間の採用者数】



1年間の採用者数については，総数が4,787人で，うち「正規職員」は1,977人，『非正規職員（常勤労働者＋短時間労働者）』は2,810人となっており，割合で見ると「正規職員」が41.3%，『非正規職員』が58.7%となっています。

前回調査と比較すると，「正規職員」は7.3ポイント低くなっており，『非正規職員』が7.2ポイント高くなっています。なお，「非正規職員（短時間労働者）」では9.8ポイント高くなっています。（図4-1-1）

【図4-1-2 経年比較 1年間の離職者数】

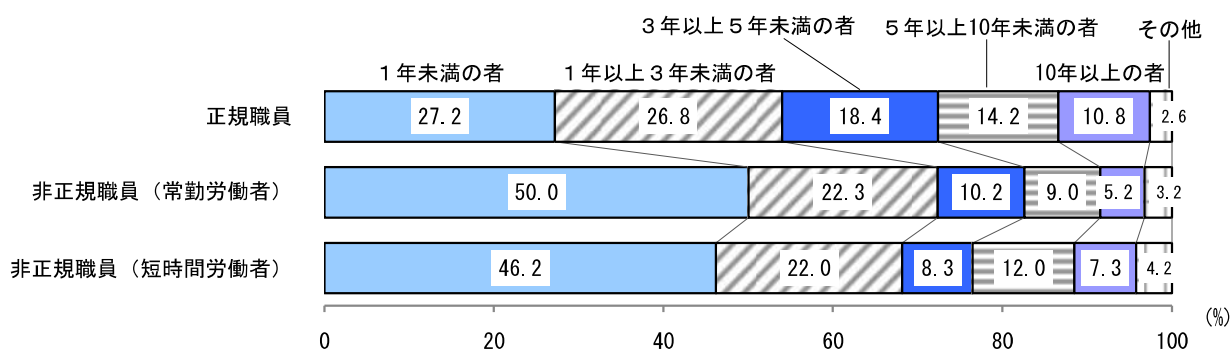


- 介護サービス事業者調査の結果 -

1年間の離職者数については、総数が3,881人で、うち「正規職員」は1,717人、『非正規職員（常勤労働者＋短時間労働者）』は2,164人となっており、割合で見ると「正規職員」が44.2%、『非正規職員』が55.8%となっています。

前回調査と比較すると、「正規職員」は6.0ポイント低くなっており、『非正規職員』が6.1ポイント高くなっています。（図4-1-2）

【図 4-1-3 離職者の勤務年数】



※実人数を基にした割合
(人)

	1年未満の者	1年以上3年未満の者	3年以上5年未満の者	5年以上10年未満の者	10年以上の者	その他	合計
正規職員	467	461	316	243	186	44	1,717
非正規職員（常勤労働者）	372	166	76	67	39	24	744
非正規職員（短時間労働者）	656	313	118	170	103	60	1,420

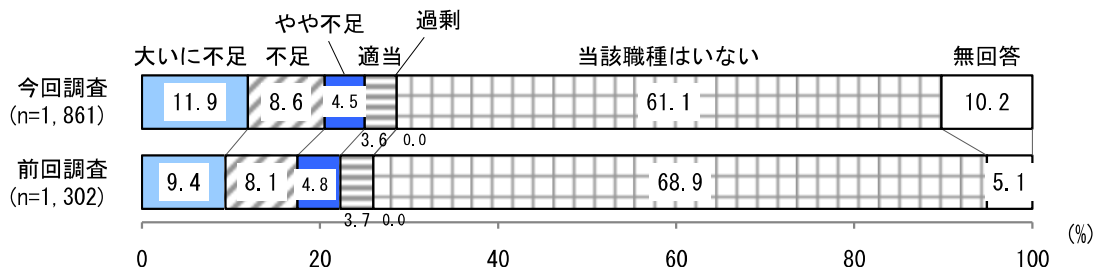
※「その他」は、合計人数との誤差を補正するために追加した項目

離職者の勤務年数について、正規職員は「1年未満の者」が27.2%で最も多く、次いで「1年以上3年未満の者」が26.8%となっており、これらを合わせた『3年未満の者』の割合は54.0%を占めています。非正規職員では「1年未満の者」が常勤労働者で50.0%、短時間労働者で46.2%と、それぞれ最も多くなっています。（図4-1-3）

(2) 従業員の職種別過不足の状況

問 14 貴事業所において、従業員の職種別過不足の状況はどうか。(あてはまる番号ひとつに○)
 ※資格保有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入して下さい。

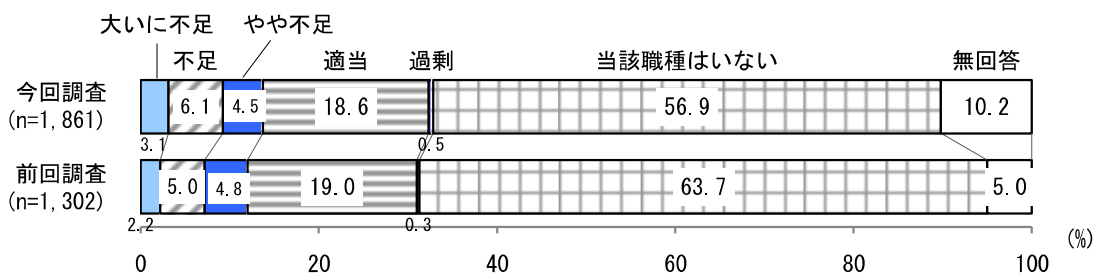
【図 4-2-1 経年比較 従業員の職種別過不足の状況 (訪問介護員)】



訪問介護員の過不足の状況については、『不足している(「大いに不足」+「不足」+「やや不足」)』割合が25.0%となっています。

前回調査と比較すると、『不足している』割合が2.7ポイント高くなっています。(図4-2-1)

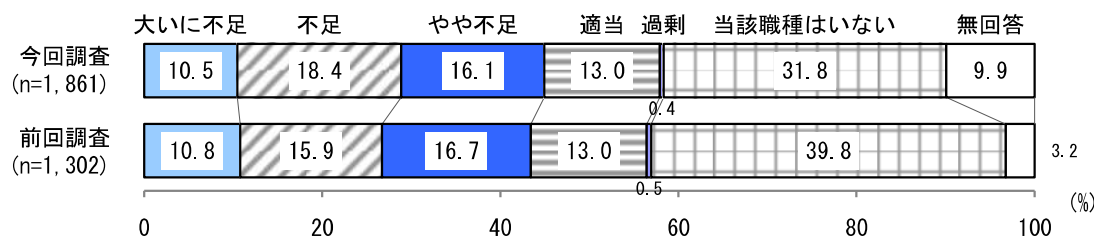
【図 4-2-2 経年比較 従業員の職種別過不足の状況 (サービス提供責任者)】



サービス提供責任者の過不足の状況については、『不足している』割合が13.7%となっています。

前回調査と比較すると、『不足している』割合が1.7ポイント高くなっています。(図4-2-2)

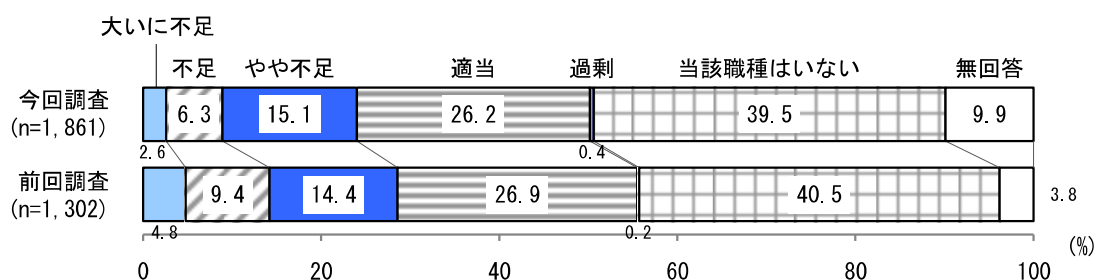
【図 4-2-3 経年比較 従業員の職種別過不足の状況 (介護職員)】



介護職員の過不足の状況については、『不足している』割合が45.0%となっています。

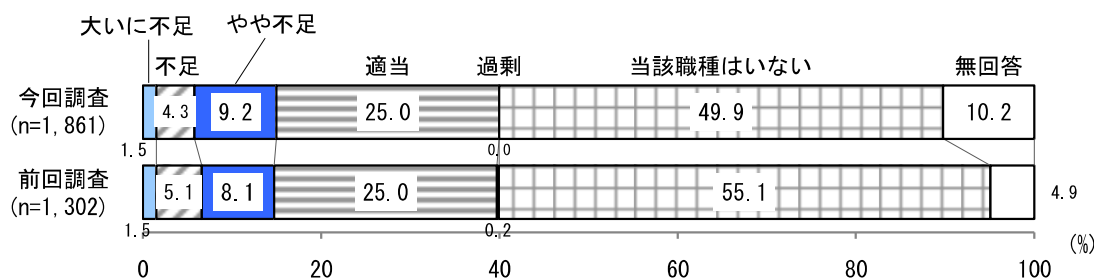
前回調査と比較すると、『不足している』割合が1.6ポイント高くなっています。(図4-2-3)

【図 4-2-4 経年比較 従業員の職種別過不足の状況（看護職員）】



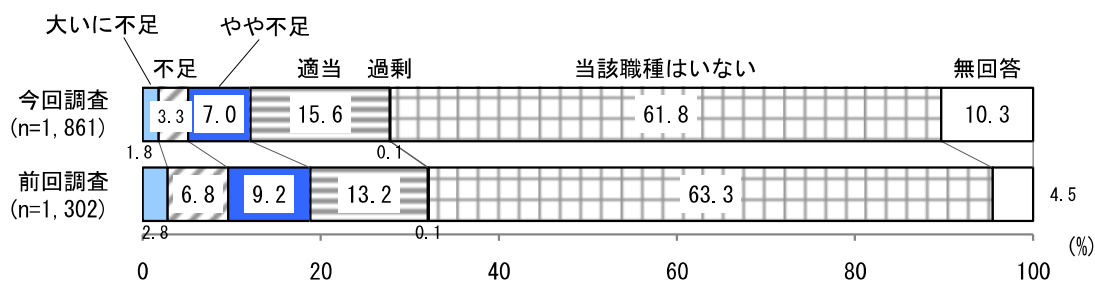
看護職員の過不足の状況については、『不足している』割合が24.0%となっています。前回調査と比較すると、『不足している』割合は4.6ポイント低くなっています。(図4-2-4)

【図 4-2-5 経年比較 従業員の職種別過不足の状況（生活相談員）】



生活相談員の過不足の状況については、『不足している』割合が15.0%となっています。前回調査と比較しても、大きな変化はみられません。(図4-2-5)

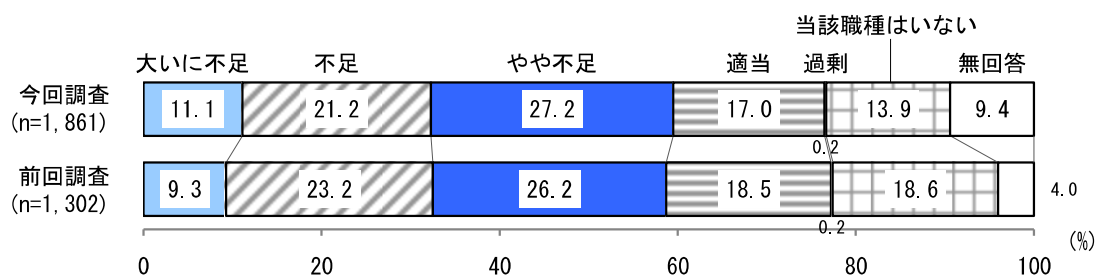
【図 4-2-6 経年比較 従業員の職種別過不足の状況（PT・OT・ST等）】



PT・OT・ST等の過不足の状況については、『不足している』割合が12.1%となっています。

前回調査と比較すると、『不足している』割合は6.7ポイント低くなっています。(図4-2-6)

【図 4-2-7 経年比較 従業員の職種別過不足の状況（事業所全体でみた場合）】



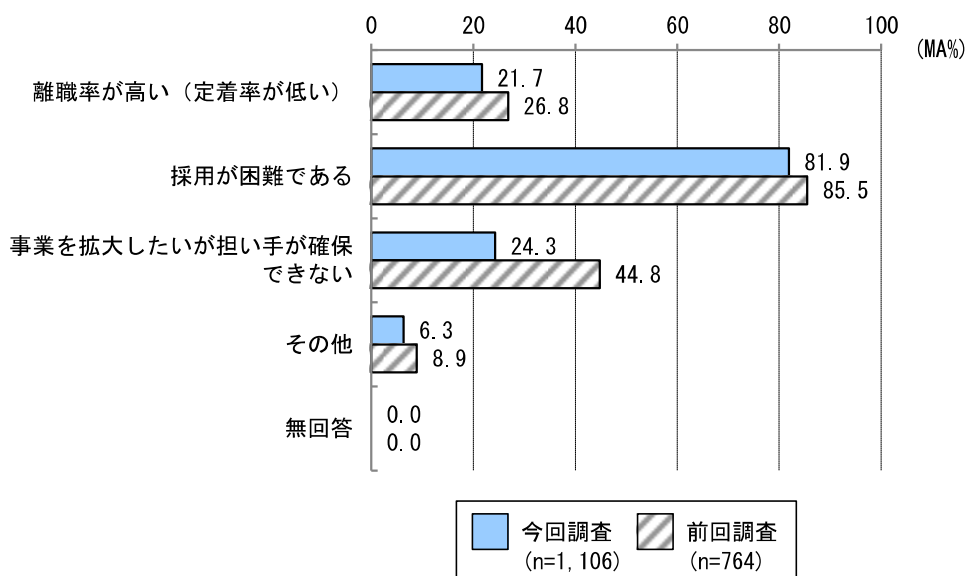
事業所全体でみた場合の過不足の状況については、『不足している』割合が59.5%を占めています。

前回調査と比較しても、大きな変化はみられません。（図4-2-7）

（3）従業員が不足している理由

問 14-2 問 14 で「事業所全体でみた場合」の 1, 2, 3 いずれかに○を付けた事業所で、不足している理由はどれですか。（あてはまる番号全てに○）

【図 4-3 経年比較 従業員が不足している理由】



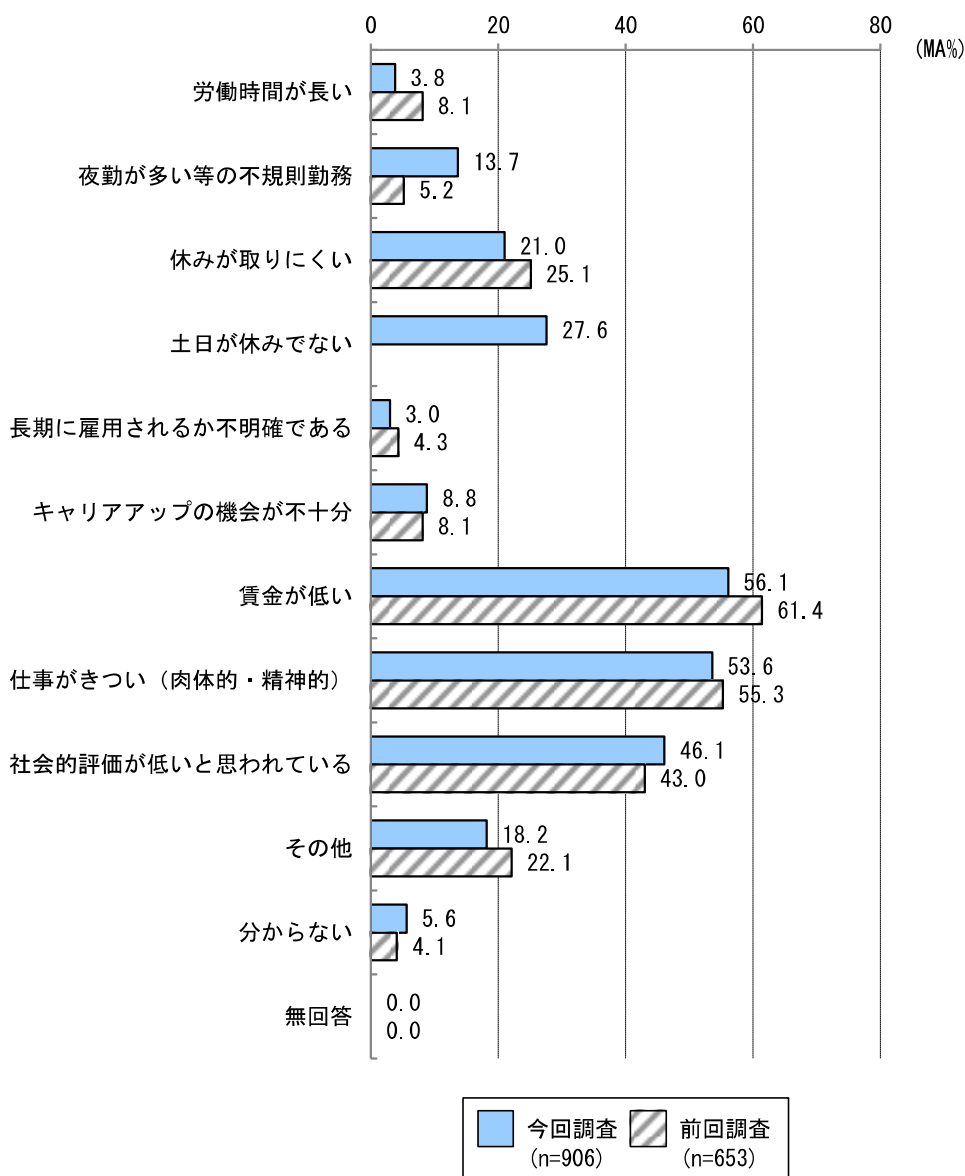
事業所全体でみた場合に『不足している』と回答した事業所に、その理由をたずねたところ、「採用が困難である」が81.9%で最も多く、次いで「事業を拡大したいが担い手が確保できない」が24.3%、「離職率が高い（定着率が低い）」が21.7%となっています。

前回調査と比較すると、「事業を拡大したいが担い手が確保できない」は20.5ポイント低くなっています。（図4-3）

(4) 採用が困難である原因

問14-3 問14-2で「2. 採用が困難である」に○を付けた事業所のみお答え下さい。原因は何にあるとお考えですか。(あてはまる番号全てに○)

【図4-4 経年比較 採用が困難である原因】



※「土日が休みでない」は、今回調査の新規項目

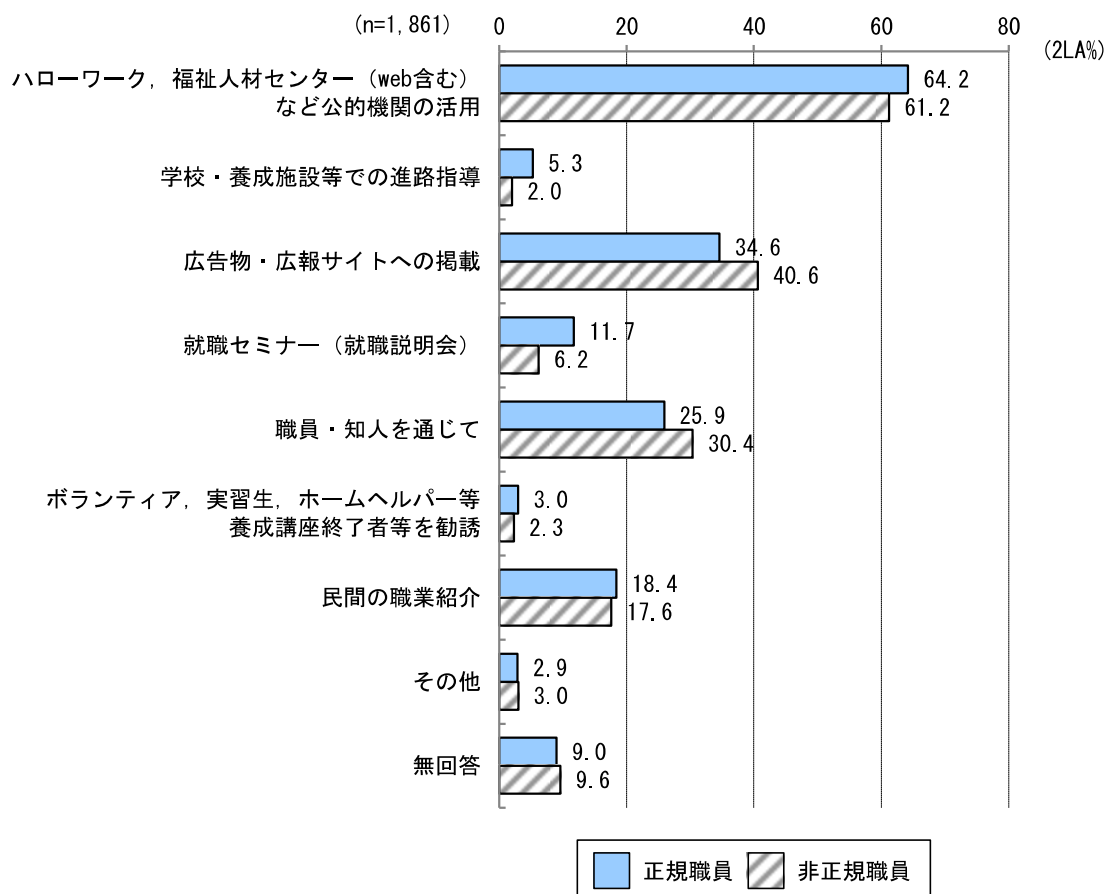
採用が困難であると回答した事業所に、その原因をたずねたところ、「賃金が低い」が56.1%で最も多く、次いで「仕事がつい(肉体的・精神的)」が53.6%、「社会的評価が低いと思われる」が46.1%となっています。

前回調査と比較すると、「夜勤が多い等の不規則勤務」が8.5ポイント高くなっており、「賃金が低い」は5.3ポイント低くなっています。(図4-4)

(5) 従業員の募集の手段や媒体

問15 貴事業所において、従業員の募集を行う場合、どのような手段や媒体を用いていますか。採用者数の多いものから2つ選んでください。

【図4-5 従業員の募集の手段や媒体】

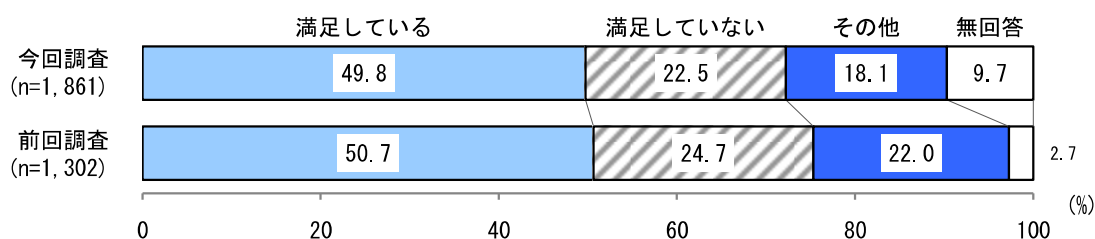


従業員の募集の手段や媒体について、正規・非正規とも、「ハローワーク、福祉人材センター (web含む) など公的機関の活用」が6割台で最も多くなっています。これに次いで、「広告物・広報サイトへの掲載」、「職員・知人を通じて」となっており、これら2項目は非正規職員のほうが高い割合になっています。(図4-5)

(6) 採用した従業員に対する評価

問16 貴事業所では1年間（平成30年11月1日から令和元年10月31日まで）に採用した職員の能力についてどのように評価していますか。（○は1つ）

【図4-6 経年比較 採用した従業員に対する評価】



採用した従業員に対する評価については、「満足している」が49.8%を占めており、「満足していない」は22.5%となっています。

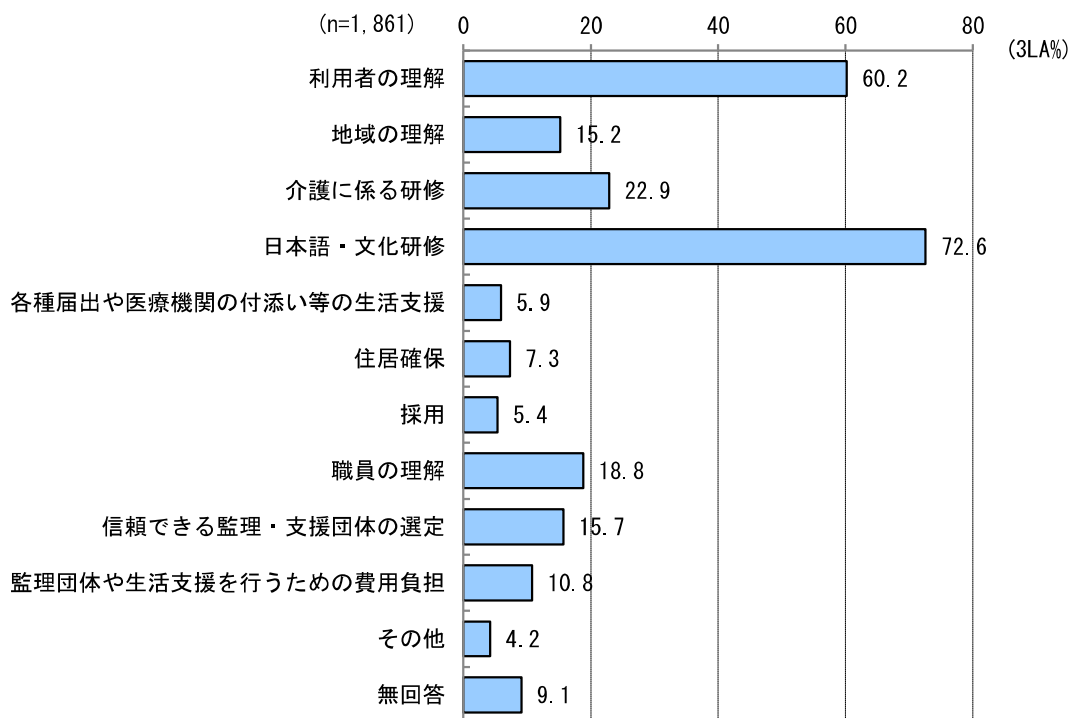
前回調査と比較しても、大きな変化はみられません。（図4-6）

(7) 外国人を雇用するうえでの課題

問17 外国人を雇用するうえで最も大きいと思う課題は何ですか。（○は3つまで）

※在留資格が「EPA」、「留学」、「技能実習」、「特定技能」、「介護」の方

【図4-7 外国人を雇用するうえでの課題】

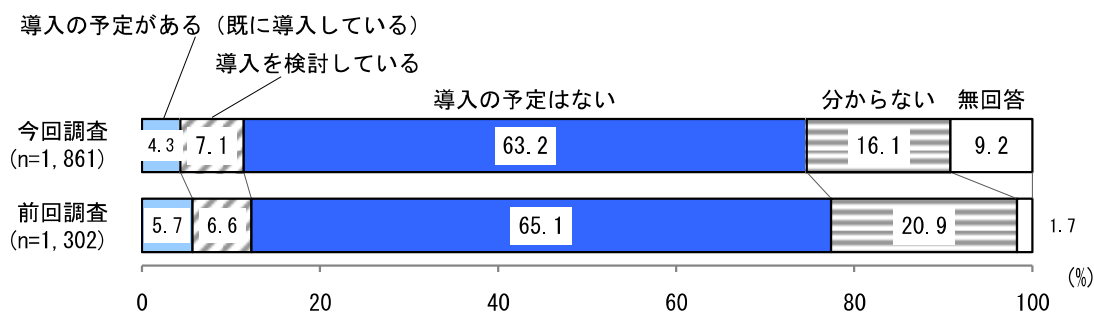


外国人を雇用するうえでの課題については、「日本語・文化研修」が72.6%で最も多く、次いで「利用者の理解」が60.2%、「介護に係る研修」が22.9%となっています。（図4-7）

(8) 介護ロボットの導入予定

問 18 貴事業所において、今後介護ロボットを導入する予定はありますか。

【図 4-8 経年比較 介護ロボットの導入予定】



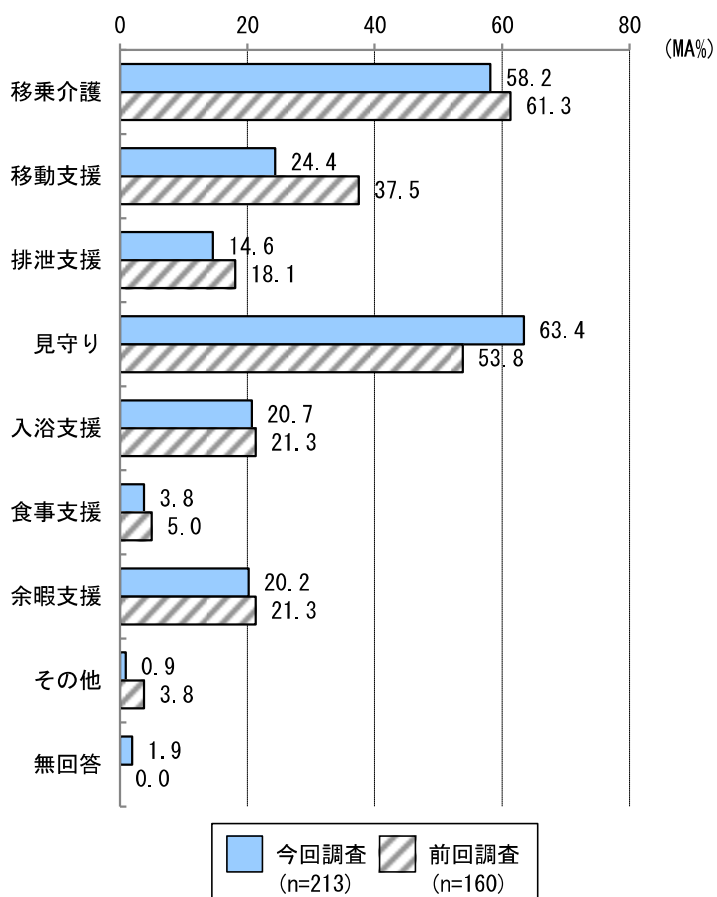
介護ロボットの導入予定については、「導入の予定はない」が63.2%を占めています。一方、「導入の予定がある (既に導入している)」は4.3%、「導入を検討している」は7.1%となっています。

前回調査と比較しても、大きな変化はみられません。(図4-8)

(9) 介護ロボットに期待すること

問18-2 問18で「1. 導入の予定がある（既に導入している）」又は「2. 導入を検討している」と回答された方にお聞きます。貴事業所において、介護ロボットに特に期待することは何ですか。（あてはまる番号全てに○）

【図4-9 経年比較 介護ロボットに期待すること】



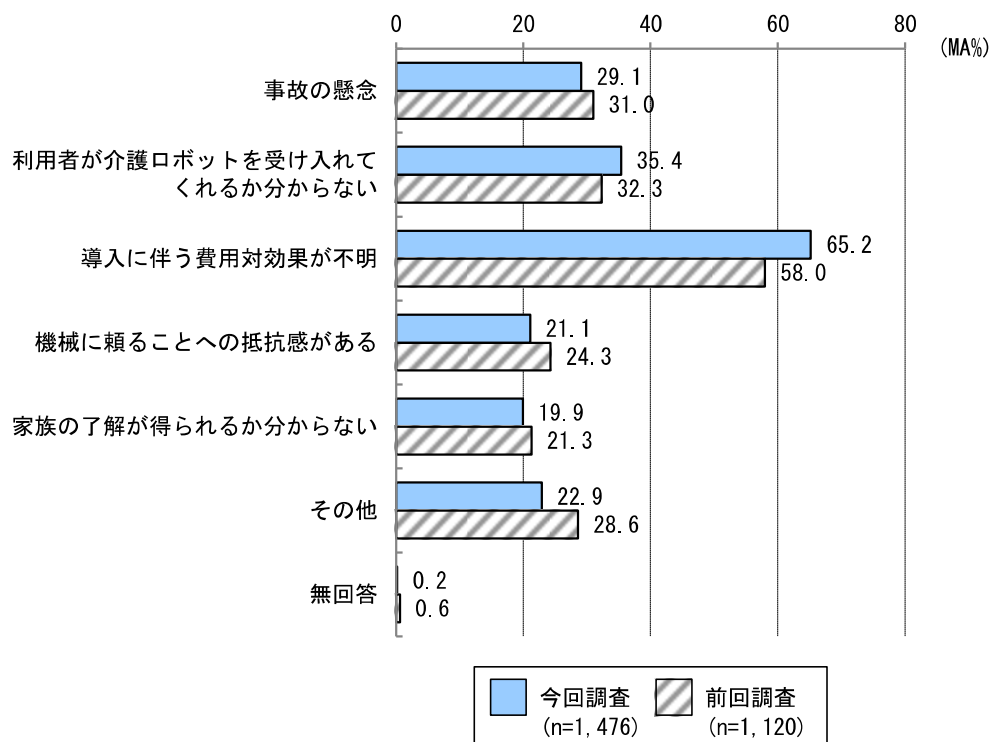
導入の予定がある、または検討していると回答した事業所に、介護ロボットに期待することをたずねたところ、「見守り」が63.4%で最も多く、次いで「乗降介護」が58.2%、「移動支援」が24.4%となっています。

前回調査と比較すると、「移動支援」は13.1ポイント低くなっており、「見守り」が9.6ポイント高くなっています。（図4-9）

(10) 介護ロボット導入を阻害している要因

問 18-3 問 18 で「3. 導入の予定はない」又は「4. 分からない」と回答された方にお聞きします。
 貴事業所において、介護ロボット導入を阻害している要因は何だとお考えですか。
 (あてはまる番号全てに○)

【図 4-10 経年比較 介護ロボット導入を阻害している要因】



導入の予定はない、または分からないと回答した事業所に、介護ロボット導入を阻害している要因についてたずねたところ、「導入に伴う費用対効果が不明」が65.2%で最も多く、次いで「利用者が介護ロボットを受け入れてくれるか分からない」が35.4%、「事故の懸念」が29.1%となっています。

前回調査と比較すると、「導入に伴う費用対効果が不明」が7.2ポイント高くなっています。(図4-10)

5 介護職員処遇改善加算について

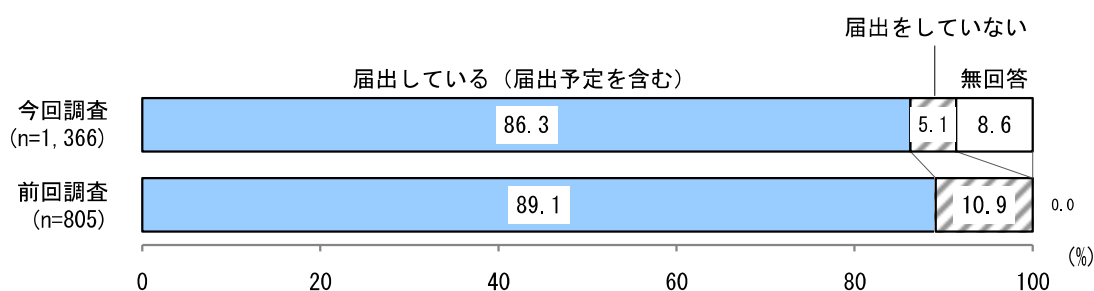
※以下の調査対象サービスは回答不要（問19～問20）

居宅介護支援、訪問看護、訪問リハビリ、介護予防支援、（総合事業）支え合い型ヘルプサービス

（1）介護職員処遇改善加算の届出状況

問19（1） 調査対象サービスにおける令和元年度の介護職員処遇改善加算の届出状況について、該当する番号に○をつけてください。

【図5-1 経年比較 介護職員処遇改善加算の届出状況】



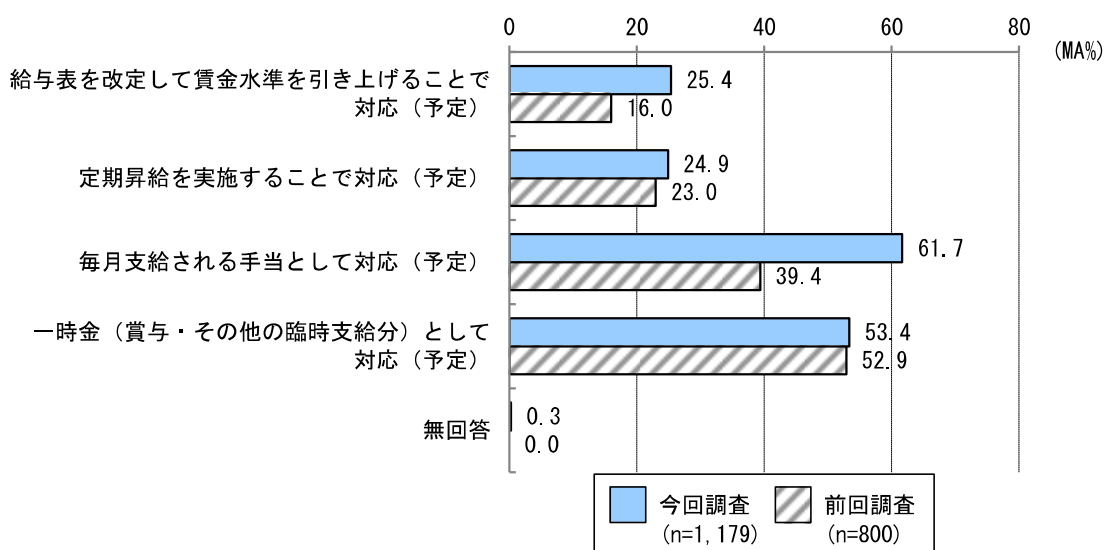
介護職員処遇改善加算の届出状況については、「届出している（届出予定を含む）」が86.3%、「届出をしていない」は5.1%となっています。

前回調査と比較すると、「届出している（届出予定を含む）」は2.8ポイント低くなっています。（図5-1）

（2）賃金改善の対応方法

問19（2） 問19（1）で「1. 届出している（届出予定を含む）」と答えた方にお伺いします
介護職員処遇改善加算について、賃金改善をいずれの項目で行っているか、該当する番号に○をつけてください。（あてはまる番号全てに○）

【図5-2 経年比較 賃金改善の対応方法】



- 介護サービス事業者調査の結果 -

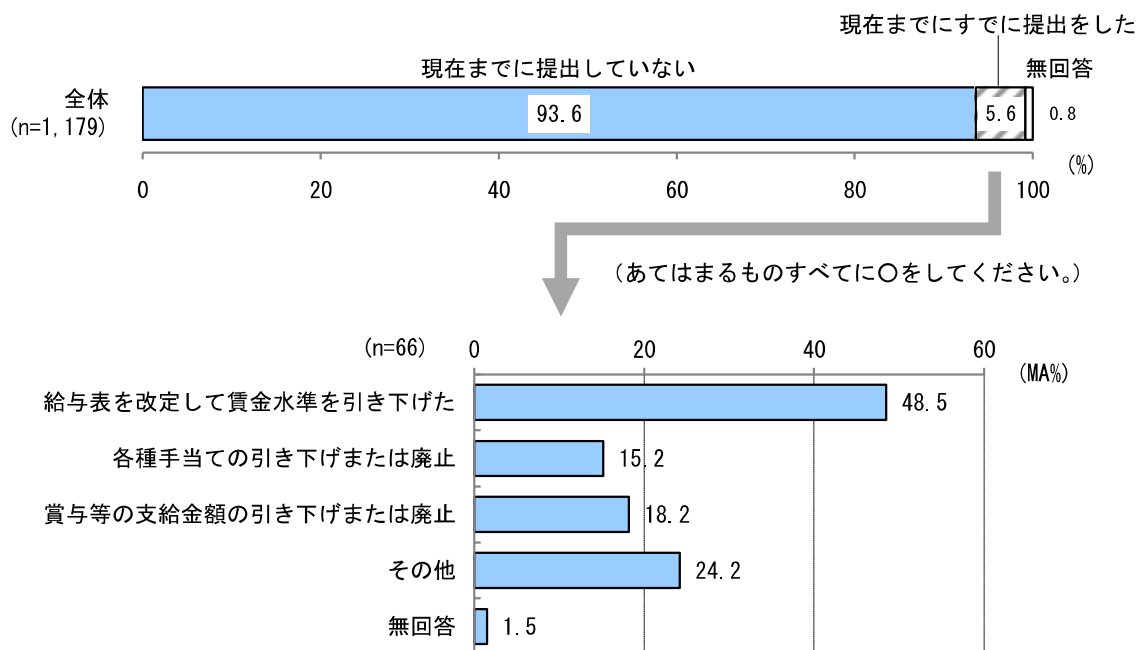
介護職員処遇改善加算を届出していると回答した事業所に、賃金改善の対応方法についてたずねたところ、「毎月支給される手当として対応（予定）」が61.7%で最も多くなっています。これに次いで、「一時金（賞与・その他の臨時支給分）として対応（予定）」が53.4%となっており、支給時期は“12月”が最も多く、次いで“6月”となっています。

前回調査と比較すると、「給与表を改定して賃金水準を引き上げることで対応（予定）」が9.4ポイント、「毎月支給される手当として対応（予定）」が22.3ポイント高くなっています。（図5-2）

（3）特別事情届出書の提出状況

問19（3） 問19（1）で「1. 届出している（届出予定を含む）」と答えた方にお伺いします
特別事情届出書の提出状況について、該当する番号に○をつけてください。

【図 5-3 特別事情届出書の提出状況】



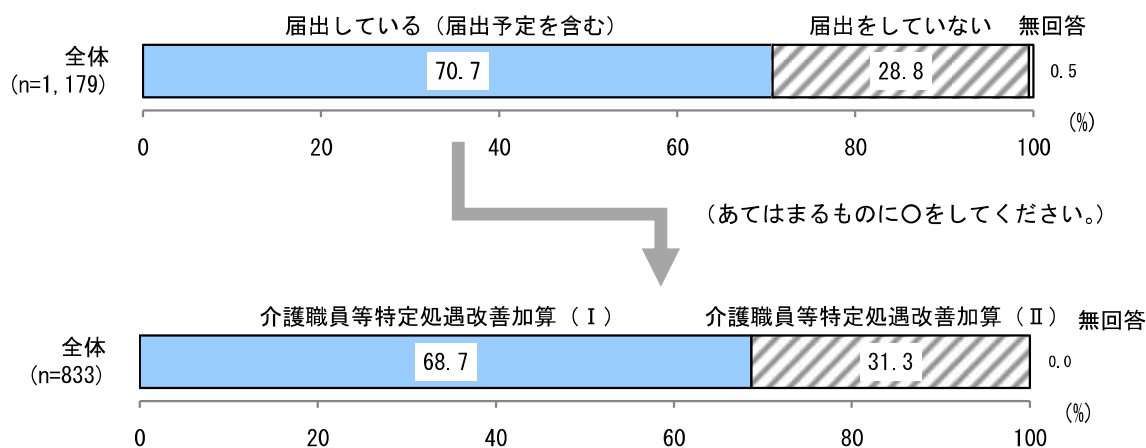
介護職員処遇改善加算を届出していると回答した事業所に、特別事情届出書の提出状況をたずねたところ、「現在までに提出していない」が93.6%となっています。一方、「現在までにすでに提出をした」は5.6%となっています。

届出した内容については、「給与表を改定して賃金水準を引き下げた」が48.5%で最も多くなっています。（図5-3）

(4) 介護職員等特定処遇改善加算の届出状況

問19(4) 問19(1)で「1. 届出している(届出予定を含む)」と答えた方にお伺いします
調査対象サービスにおける令和元年度の介護職員等特定処遇改善加算の届出状況
について、該当する番号に○をつけてください。

【図5-4 介護職員等特定処遇改善加算の届出状況】



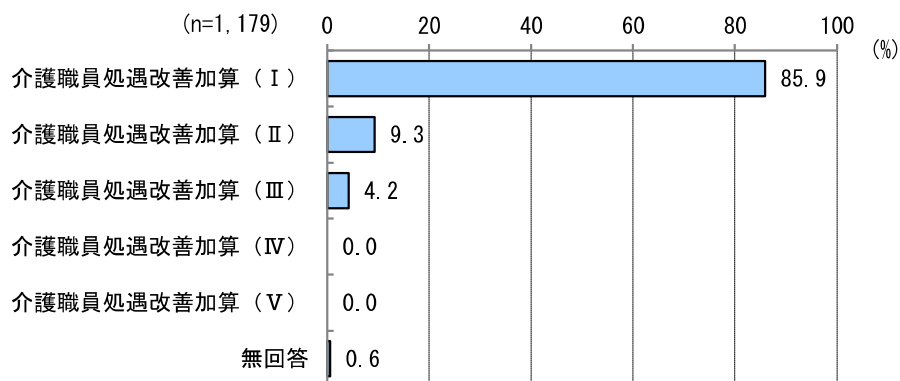
介護職員処遇改善加算を届出していると回答した事業所に、介護職員等特定処遇改善加算の届出状況をたずねたところ、「届出している(届出予定を含む)」が70.7%、「届出をしていない」は28.8%となっています。

届出をしている介護職員等特定処遇改善加算の内容は、「介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)」が68.7%、「介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)」が31.3%となっています。(図5-4)

(5) 介護職員処遇改善加算の届出の種類

問19(5) 問19(1)で「1. 届出している(届出予定を含む)」と答えた方にお伺いします
介護職員処遇改善加算について、いずれの加算を届出しているか、該当する番号に
○をつけてください。

【図5-5 介護職員処遇改善加算の届出の種類】

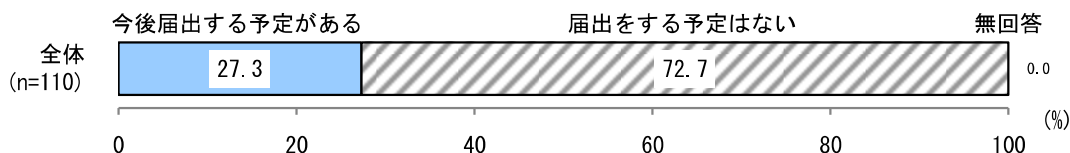


介護職員処遇改善加算を届出していると回答した事業所に、その種類をたずねたところ、「介護職員処遇改善加算(Ⅰ)」が85.9%で最も多くなっています。(図5-5)

(6) 介護職員処遇改善加算 (I) の今後の届出予定

問 19 (6) 問 19 (5) で「2. 介護職員処遇改善加算 (II)」と答えた方にお伺いします
 介護職員処遇改善加算 (I) の今後の届出予定について、該当する番号に○をつけて
 ください。

【図 5-6 介護職員処遇改善加算 (I) の今後の届出予定】

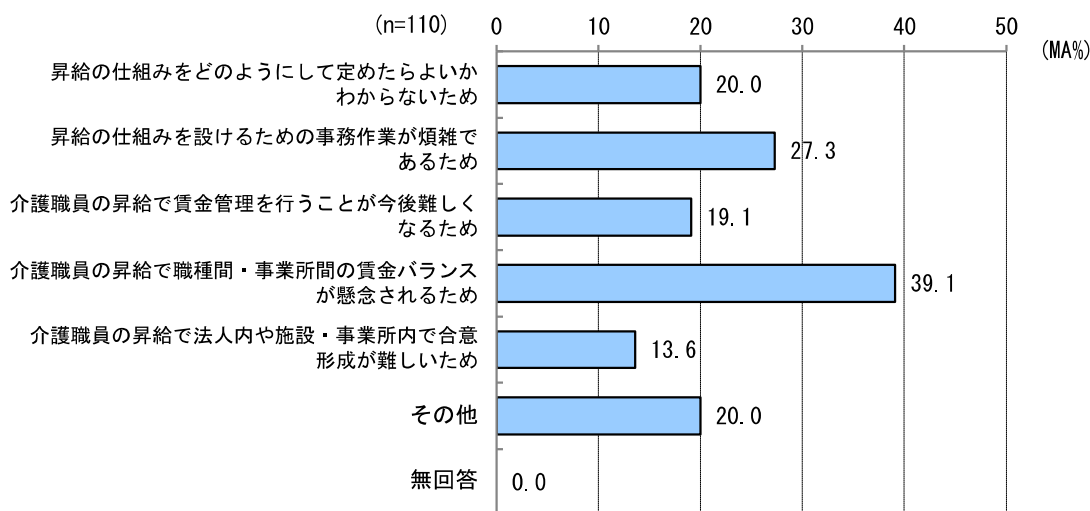


介護職員処遇改善加算(II)を届出していると回答した事業所に、介護職員処遇改善加算(I)の届出予定についてたずねたところ、「今後届出する予定がある」が27.3%、「届出をする予定はない」は72.7%となっています。(図5-6)

(7) 介護職員処遇改善加算 (I) の届出を行っていない理由

問 19 (7) 問 19 (5) で「2. 介護職員処遇改善加算 (II)」と答えた方にお伺いします
 介護職員処遇改善加算 (I) の届出を行っていない理由について、該当する番号に
 ○をつけてください。(あてはまる番号全てに○)

【図 5-7 介護職員処遇改善加算 (I) の届出を行っていない理由】

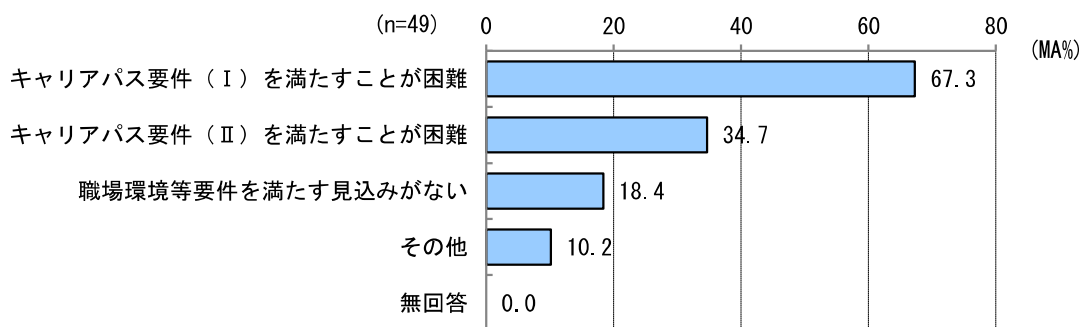


介護職員処遇改善加算(II)を届出していると回答した事業所に、介護職員処遇改善加算(I)の届出を行っていない理由についてたずねたところ、「介護職員の昇給で職種間・事業所間の賃金バランスが懸念されるため」が39.1%で最も多く、次いで「昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑であるため」が27.3%となっています。(図5-7)

(8) 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の取得が困難な理由

問19(8) 問19(5)で「3. 介護職員処遇改善加算(Ⅲ)」、「4. 介護職員処遇改善加算(Ⅳ)」、「5. 介護職員処遇改善加算(Ⅴ)」と答えた方にお伺いします
 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の取得が困難な理由について、該当する番号に○をつけてください。(あてはまる番号全てに○)

【図5-8 介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の取得が困難な理由】

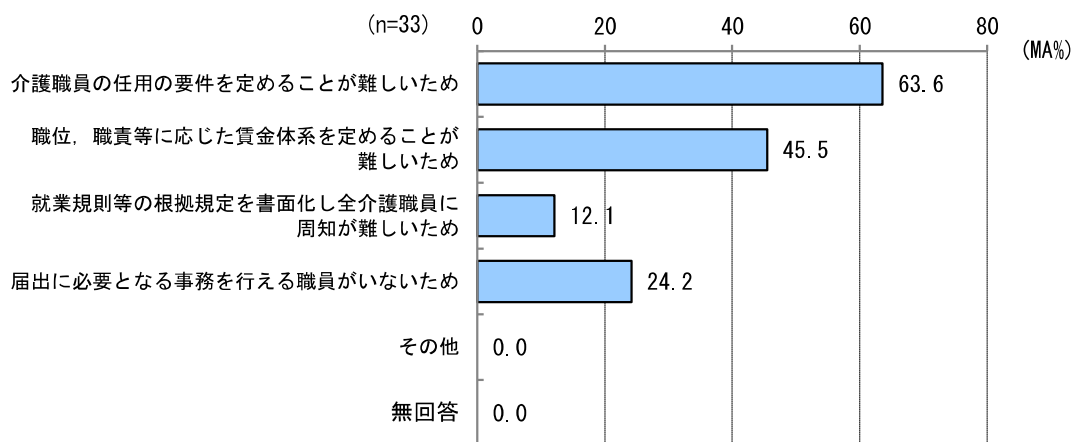


介護職員処遇改善加算(Ⅲ),(Ⅳ),(Ⅴ)のいずれかに届出をしていると回答した事業所に、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)の取得が困難な理由についてたずねたところ、「キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難」が67.3%で最も多く、次いで「キャリアパス要件(Ⅱ)を満たすことが困難」が34.7%となっています。(図5-8)

(9) キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難な理由

問19(9) 問19(8)で「1. キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難」と答えた方にお伺いします
 具体的にどのような理由でキャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難なのか、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。(あてはまる番号全てに○)

【図5-9 キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難な理由】

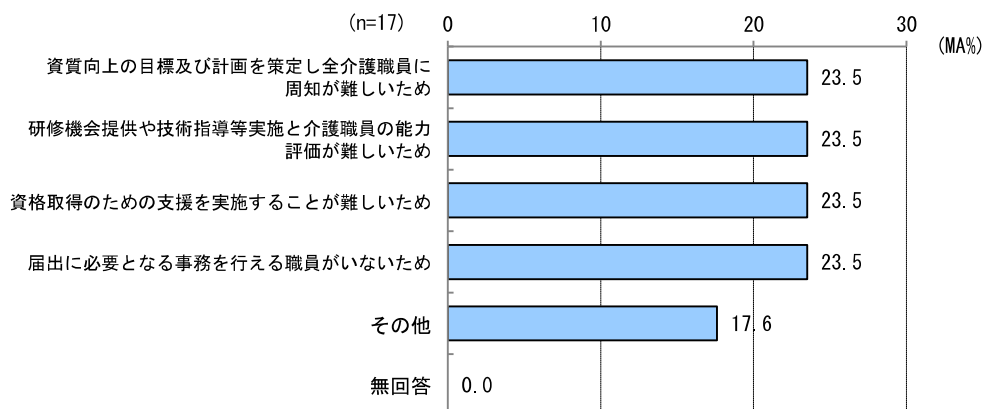


キャリアパス要件(Ⅰ)を満たすことが困難と回答した事業所に、その理由についてたずねたところ、「介護職員の任用の要件を定めることが難しいため」が63.6%で最も多く、次いで「職位、職責等に応じた賃金体系を定めることが難しいため」が45.5%、「届出に必要な事務を行える職員がいないため」が24.2%となっています。(図5-9)

(10) キャリアパス要件（Ⅱ）を満たすことが困難な理由

問 19 (10) 問 19 (8) で「2. キャリアパス要件（Ⅱ）を満たすことが困難」と答えた方にお伺いします
 具体的にどのような理由でキャリアパス要件（Ⅱ）を満たすことが困難なのか、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。（あてはまる番号全てに○）

【図 5-10 キャリアパス要件（Ⅱ）を満たすことが困難な理由】

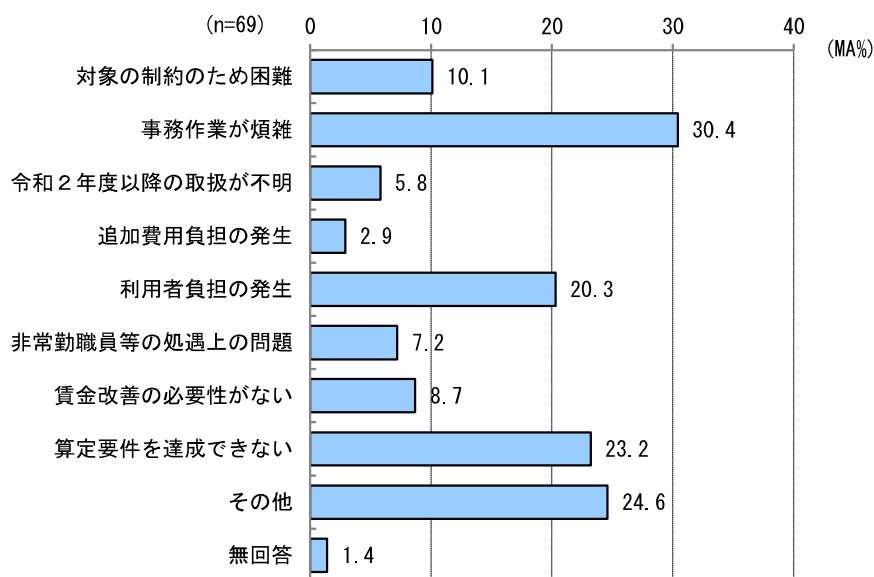


キャリアパス要件（Ⅱ）を満たすことが困難と回答した事業所に、その理由についてたずねたところ、母数が少ないので一概には言えませんが、いずれの理由も同率で23.5%（4事業所）となっており、項目毎に各事業所の回答の合計が同数になっています。（図5-10）

(11) 介護職員処遇改善加算の届出を行わない理由

問 19 (11) 問 19 (1) で「2. 届出をしていない」と答えた方にお伺いします
 介護職員処遇改善加算の届出を行わない理由について、該当する番号に○をつけてください。（あてはまる番号全てに○）

【図 5-11 介護職員処遇改善加算の届出を行わない理由】

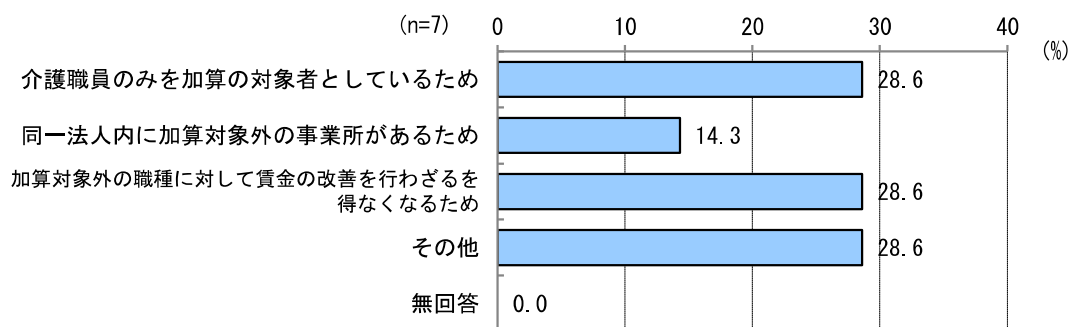


介護職員処遇改善加算の届出を行わないと回答した事業所に、その理由についてたずねたところ、「事務作業が煩雑」が30.4%で最も多く、次いで「算定要件を達成できない」が23.2%、「利用者負担の発生」が20.3%となっています。また、「その他」（24.6%）では、“介護職員以外の職種との賃金差が大きくなる”などの意見が挙がっています。（図5-11）

(12) 対象の制約のため困難とする具体的な事情

問 19 (12) 問 19 (11) で「1. 対象の制約のため困難」と答えた方にお伺いします
 「対象の制約のため困難」とする具体的な事情について、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。(あてはまる番号全てに○)

【図 5-12 対象の制約のため困難とする具体的な事情】

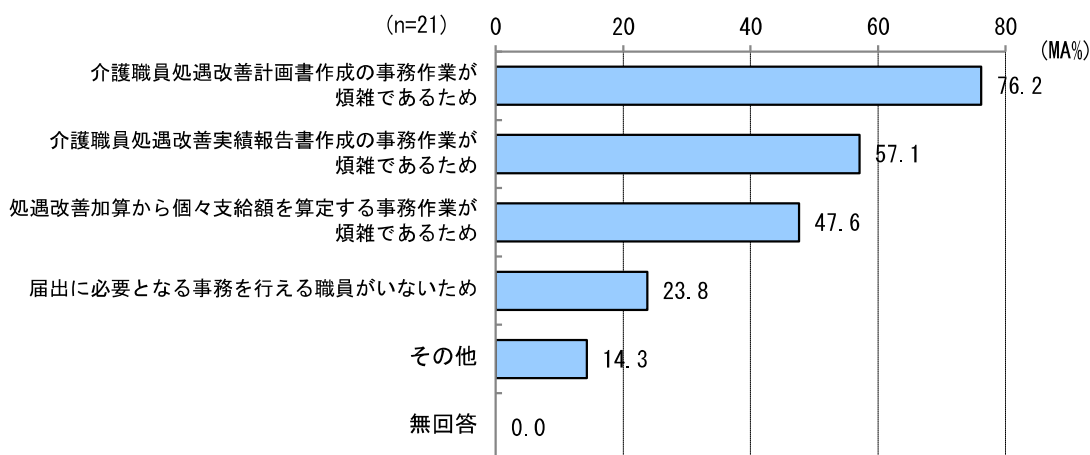


介護職員処遇改善加算の届出に対象の制約のため困難と回答した事業所に、その理由についてたずねたところ、母数が少ないので一概には言えませんが、「介護職員のみを加算の対象者としているため」と「加算対象外の職種に対して賃金の改善を行わざるを得なくなるため」がともに28.6%（2事業所）、「同一法人内に加算対象外の事業所があるため」が14.3%（1事業所）となっています。（図5-12）

(13) 事務作業が煩雑とする具体的な事情

問 19 (13) 問 19 (11) で「2. 事務作業が煩雑」と答えた方にお伺いします
 「事務作業が煩雑」とする具体的な事情について、以下のうち、該当する番号に○をつけてください。(あてはまる番号全てに○)

【図 5-13 事務作業が煩雑とする具体的な事情】

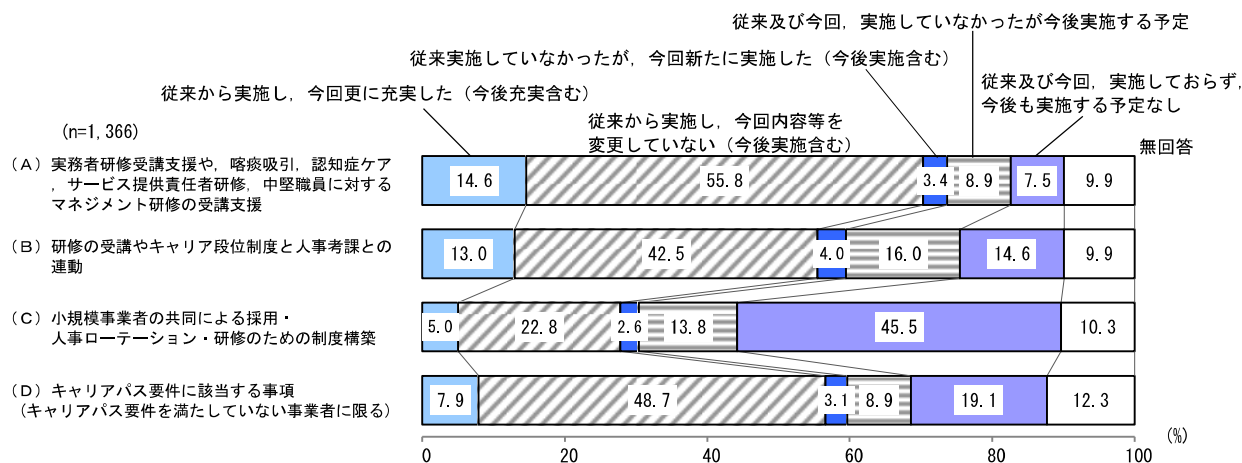


介護職員処遇改善加算の届出に事務作業が煩雑と回答した事業所に、その理由についてたずねたところ、「介護職員処遇改善計画書作成の事務作業が煩雑であるため」が76.2%で最も多く、次いで「介護職員処遇改善実績報告書作成の事務作業が煩雑であるため」が57.1%、「処遇改善加算から個々支給額を算定する事務作業が煩雑であるため」が47.6%となっています。（図5-13）

(14) 給与等の引き上げ以外の処遇改善の実施状況

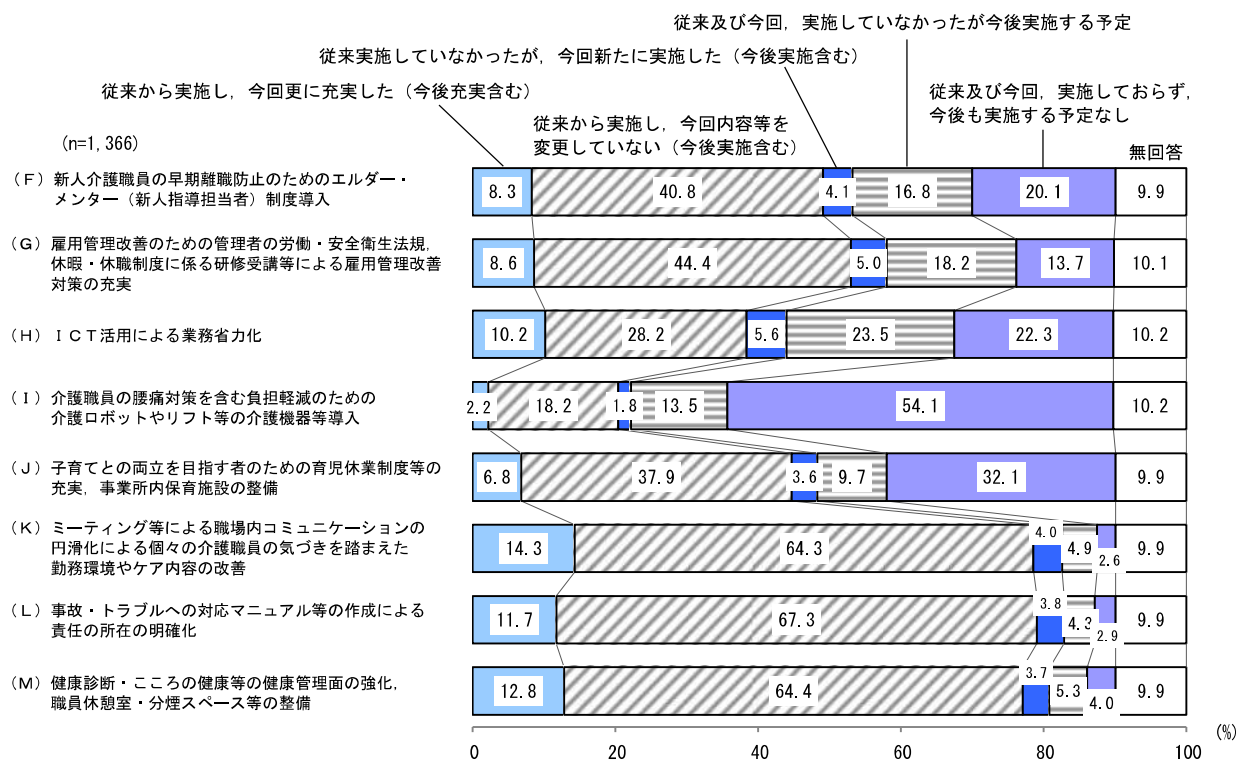
問 20 調査対象サービスの介護従事者に対する給与等の引き上げ以外の処遇改善に関して、平成 31 年 4 月～令和元年 10 月末までに実施した対応状況(今後の予定を含む)についてお伺いします。下表 (A)～(U) の項目ごとに、該当する 1～5 の欄に 1 つだけ○をつけてください。

【図 5-14-1 資質の向上による処遇改善の実施状況】



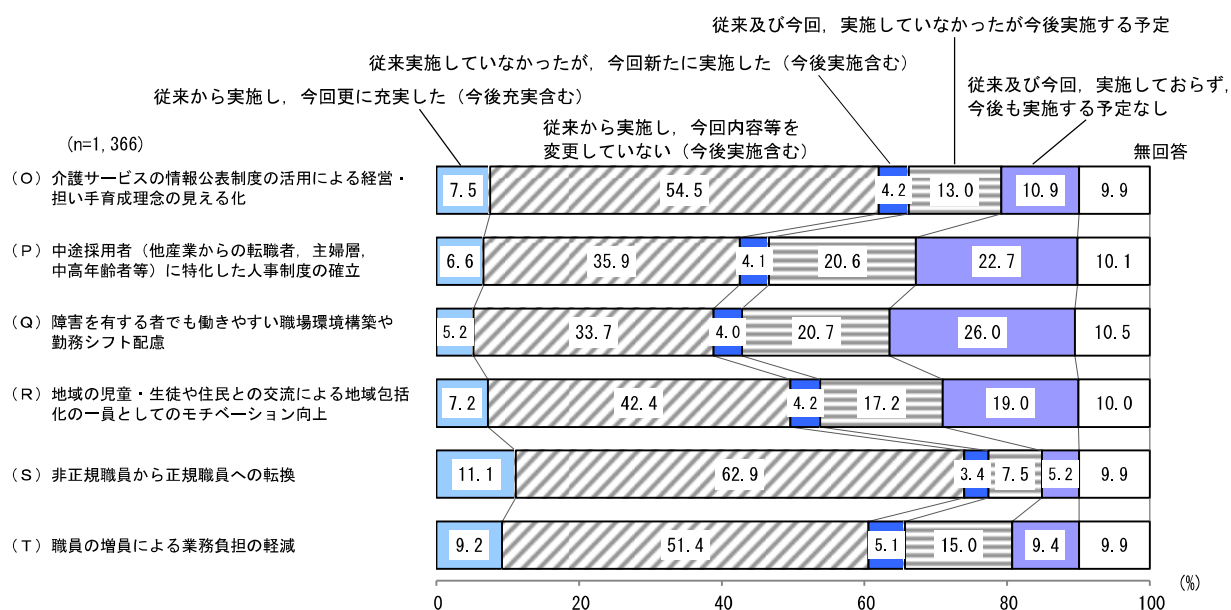
資質の向上による処遇改善の実施状況について、『実施した(従来から実施済+今回新たに実施)』割合をみると、“(A) 実務者研修受講支援や、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援”が73.8%で最も高く、他の項目より比較的高い割合になっています。(図5-14-1)

【図 5-14-2 労働環境・処遇の改善による処遇改善の実施状況】



労働環境・処遇の改善による処遇改善の実施状況について、『実施した』割合をみると、“(L) 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”が82.8%で最も高く、次いで“(K) 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”が82.6%，“(M) 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”が80.9%となっており、これらは他の項目より比較的高い割合になっています。(図5-14-2)

【図 5-14-3 その他の方法による処遇改善の実施状況】



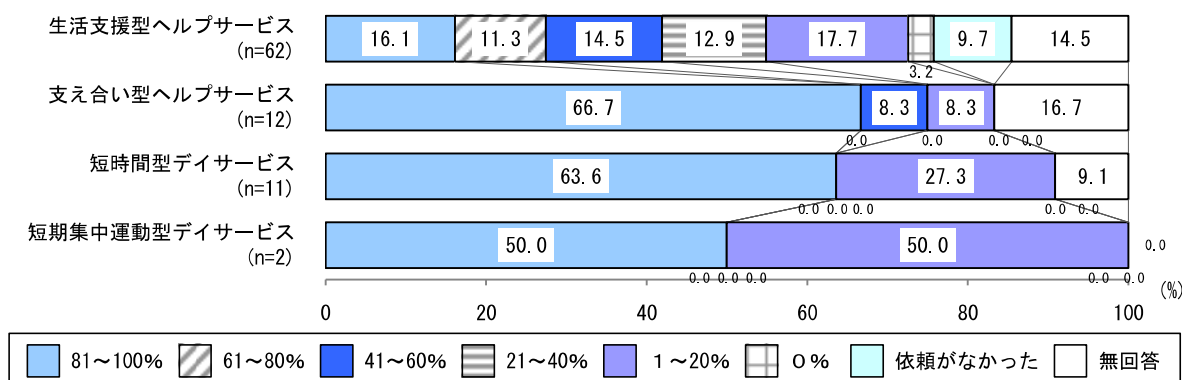
その他の方法による処遇改善の実施状況については、『実施した』割合をみると、“(S) 非正規職員から正規職員への転換”が77.4%で最も高く、他の項目より比較的高い割合になっています。(図5-14-3)

6 介護予防・日常生活支援総合事業サービスについて

(1) 総合事業の新設サービスへの対応割合

問 21 介護予防・日常生活支援総合事業サービス事業所の方にお伺いします。
 令和元年5月1日から令和元年10月31日の間に、地域包括支援センター又は居宅介護支援事業所から、総合事業の新設サービス（生活支援型ヘルプサービス、支え合い型ヘルプサービス、短時間型デイサービス、短期集中運動型デイサービス）の提供に関する依頼に対して、どの程度の割合で応じられましたか。以下の選択肢番号のいずれかに○をしてください。

【図 6-1 総合事業サービス別 総合事業の新設サービスへの対応割合】



総合事業の新設サービスへの依頼に対して応じることができた割合について、生活支援型ヘルプサービス以外は母数が少ないので一概には言えませんが、

生活支援ヘルプサービスは「1~20%」が17.7%で最も多く、次いで「81~100%」が16.1%となっています。

支え合い型ヘルプサービスは「81~100%」が66.7%（8事業所）で最も多くなっています。短時間型デイサービスも「81~100%」が63.6%（7事業所）で最も多くなっています。

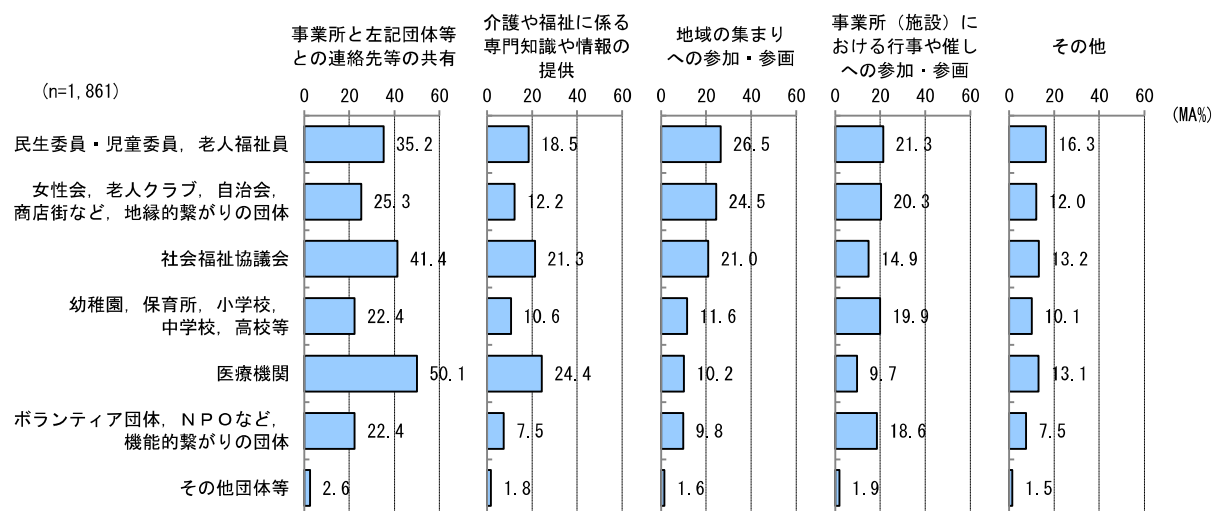
短期集中運動型デイサービスは「81~100%」と「1~20%」が同率で各1事業所となっています。（図6-1）

7 関係機関との連携について

(1) 関係機関との連携

問22 貴事業所では、地域（近隣）の各種団体や組織とどのような関わりをもっておられますか。
 （当てはまるものすべてに○，ただし，その他の欄については内容を記入）

【図7-1 関係機関との連携】



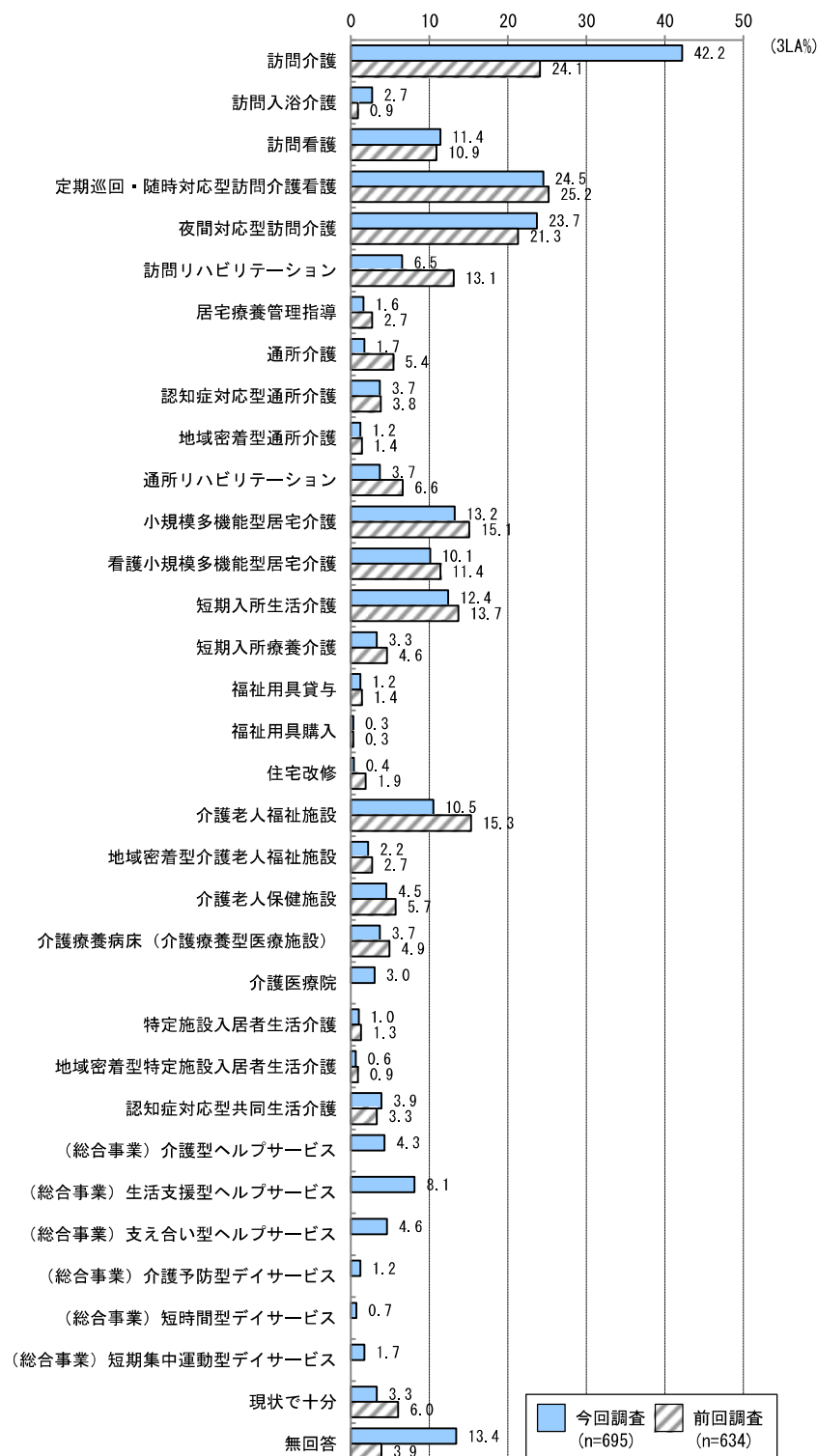
関係機関との連携については、いずれの団体も「事業所と団体等との連絡先等の共有」が最も多く、なかでも医療機関は50.1%と他の団体に比べて高い割合になっています。これに続いて、“民生委員・児童委員，老人福祉員”と“女性会，老人クラブ，自治会，商店街など，地縁的繋がり”では「地域の集まりへの参加・参画」が，“社会福祉協議会”と“医療機関”では「介護や福祉に係る専門知識や情報の提供」が，“幼稚園，保育所，小学校，中学校，高校等”と“ボランティア団体，NPOなど，機能的繋がり”では「事業所（施設）における行事や催しへの参加・参画」が、それぞれ多くなっています。（図7-1）

8 サービス内容等について（介護支援専門員の方のみ回答）

（１）利用者の在宅生活を支えていくための量的な充実が必要なサービス

問 24 利用者の在宅生活を支えていくために、現在は不足していると考えられるなど、今後充実（量的な充実）が必要と思われるサービスは何ですか。（〇は3つまで）

【図 8-1 利用者の在宅生活を支えていくための量的な充実が必要なサービス】



※「介護医療院」と「（総合事業）」は、今回調査の新規項目

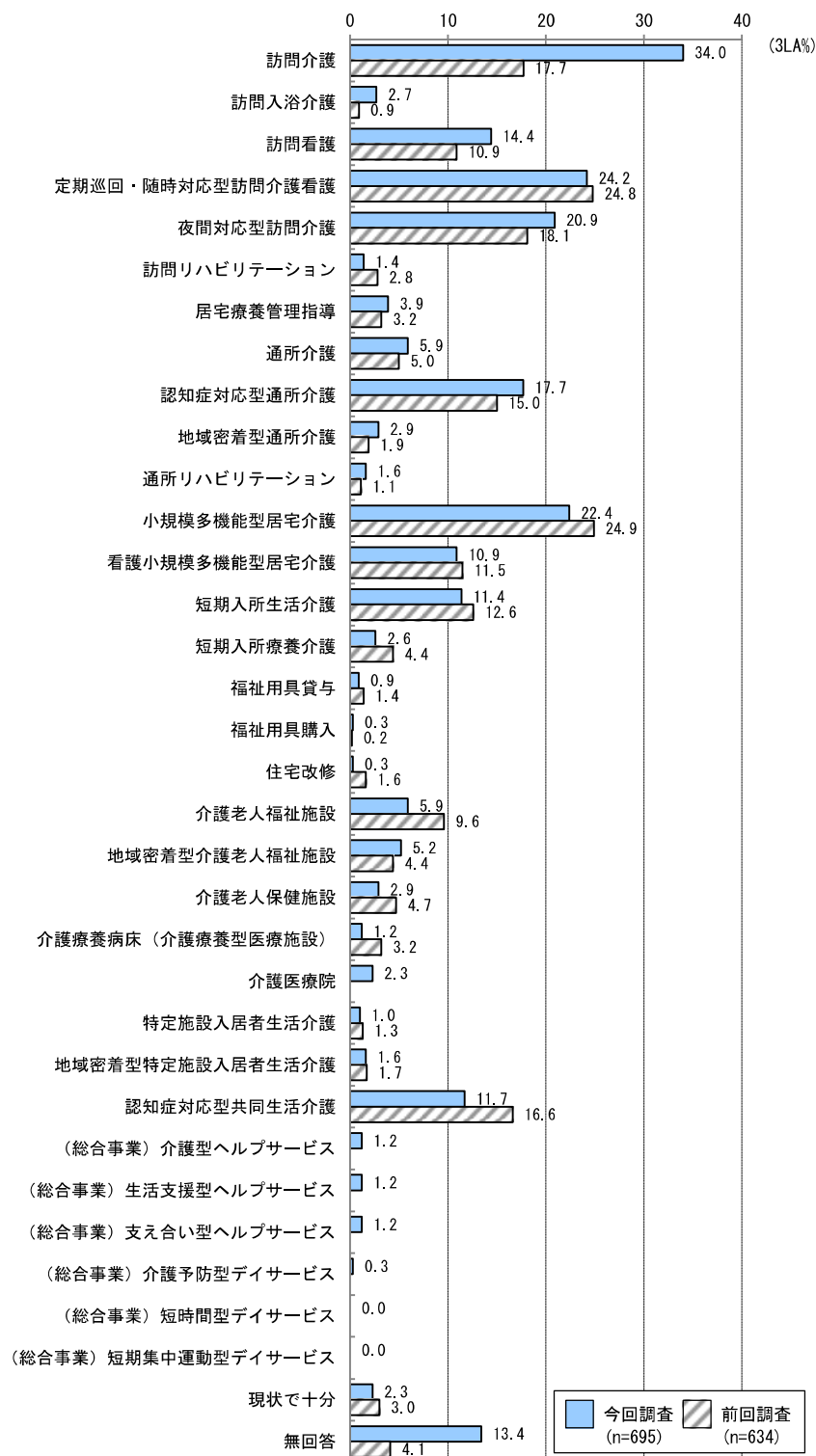
- 介護サービス事業者調査の結果 -

利用者の在宅生活を支えていくため量的な充実が必要なサービスについては、「訪問介護」が42.2%で最も多く、次いで「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」が24.5%、「夜間対応型訪問介護」が23.7%となっています。

前回調査と比較すると、「訪問介護」が18.1ポイント高くなっており、「訪問リハビリテーション」は6.6ポイント、「介護老人福祉施設」は4.8ポイント低くなっています。(図8-1)

(2) 中重度の要介護者や認知症の人が、住み慣れた地域で生活を継続するのに必要なサービス
 問 25 中重度の要介護者や、認知症が進行した人が、住み慣れた地域で生活を続けていくうえで、特に充実（量的な充実）が必要と思われるものは何ですか。（〇は3つまで）

【図 8-2 中重度の要介護者や認知症の人が、住み慣れた地域で生活を継続するのに必要なサービス】



※「介護医療院」と「（総合事業）」は、今回調査の新規項目

- 介護サービス事業者調査の結果 -

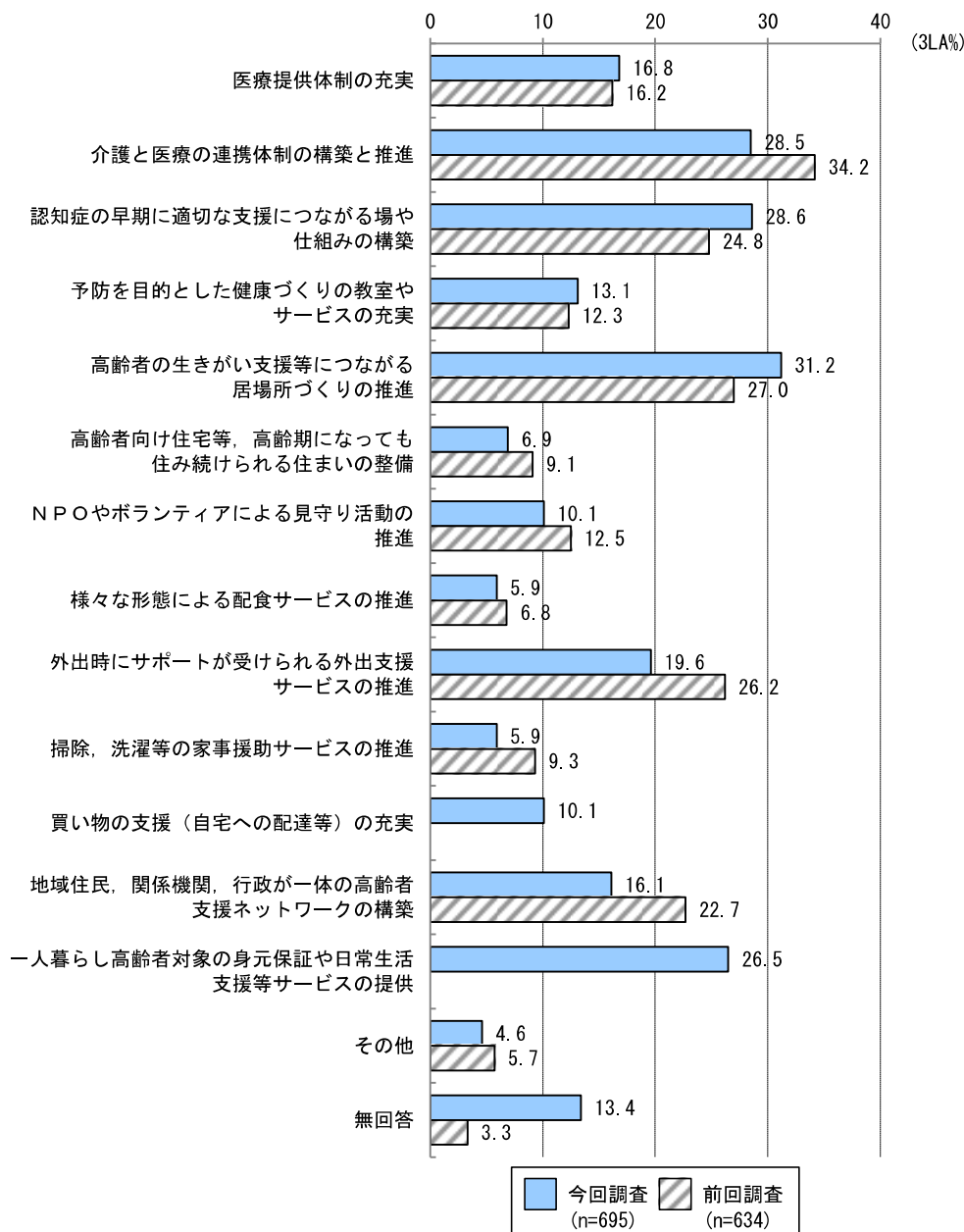
中重度の要介護者や認知症の人が、住み慣れた地域で生活を継続するのに必要なサービスについては、「訪問介護」が34.0%で最も多く、次いで「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」が24.2%、「小規模多機能型居宅介護」が22.4%となっています。

前回調査と比較すると、「訪問介護」が16.3ポイント、「訪問看護」が3.5ポイント高くなっており、「認知症対応型共同生活介護」は4.9ポイント、「介護老人福祉施設」は3.7ポイント低くなっています。(図8-2)

(3) 住み慣れた地域での生活継続のため、介護保険のサービス以外に充実が必要なもの

問 26 住み慣れた地域で生活を続けていくうえで、介護保険のサービス以外に、現状から今後充実(量的・質的な充実)が必要と思われるものは何ですか。(〇は3つまで)

【図 8-3 住み慣れた地域での生活継続のため、介護保険のサービス以外に充実が必要なもの】



※「買い物の支援(自宅への配達等)の充実」と「一人暮らし高齢者対象の身元保証や日常生活支援等サービスの提供」は、今回調査の新規項目

住み慣れた地域での生活継続のため、介護保険のサービス以外に充実が必要なものについては、「高齢者の生きがい支援等につながる居場所づくりの推進」が31.2%で最も多く、次いで「認知症の早期に適切な支援につながる場や仕組みの構築」が28.6%、「介護と医療の連携体制の構築と推進」が28.5%となっています。

前回調査と比較すると、「外出時にサポートが受けられる外出支援サービスの推進」と「地域住民、医療機関、行政が一体の高齢者支援ネットワークの構築」はともに6.6ポイント、「介護と医療の連携体制の構築と推進」は5.7ポイント低くなっています。(図8-3)