

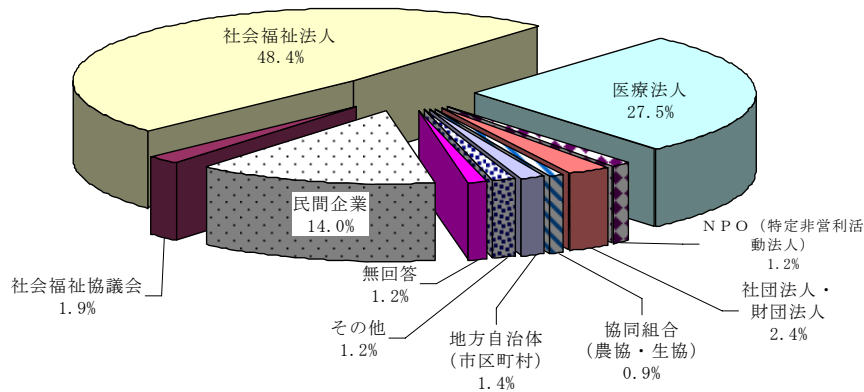
施設事業所調査(介護施設における雇用管理実態調査)の結果概要

1 法人全体の状況

(1) 法人の種類(経営主体) —社会福祉法人が約半数を占めた—

介護施設の法人の種類では、社会福祉協議会以外の社会福祉法人(以下「社会福祉法人」という。)が48.4%と約半数を占めた。次いで「医療法人」27.5%、「民間企業」が14.0%となっており、「社団法人・財団法人」や、その他の法人の割合は低い。

法人の種類(経営主体)別事業所割合(n=2,052)



(2) 調査した事業所のほかに事業所がある法人

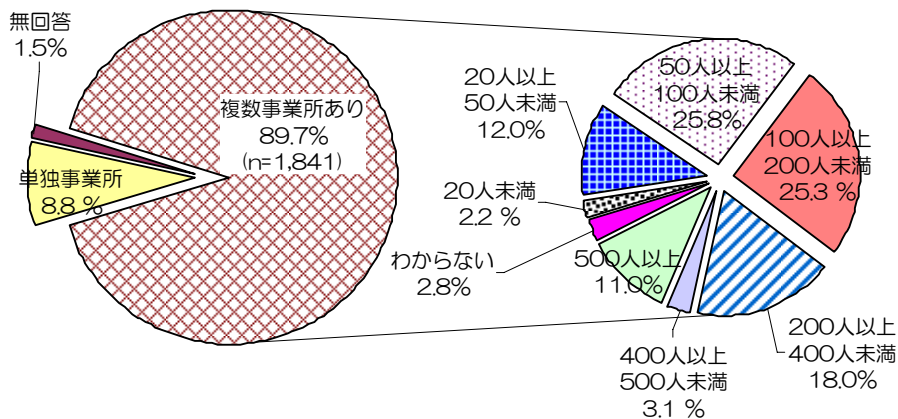
① 1法人複数事業所—9割が複数事業所—

調査した事業所のほかに事業所がある法人は89.7%でほとんどが複数事業所であった。

② 法人の従業員規模—「50人以上200人未満」が約半数—

複数事業所法人の従業員規模を全体でみると、「50人以上100人未満」25.8%、「100人以上200人未満」25.3%、「200人以上400人未満」18.0%となっており、「500人以上」規模も11.0%あった。

複数事業所の有無及び従業員数規模別事業所割合(n=2,052)

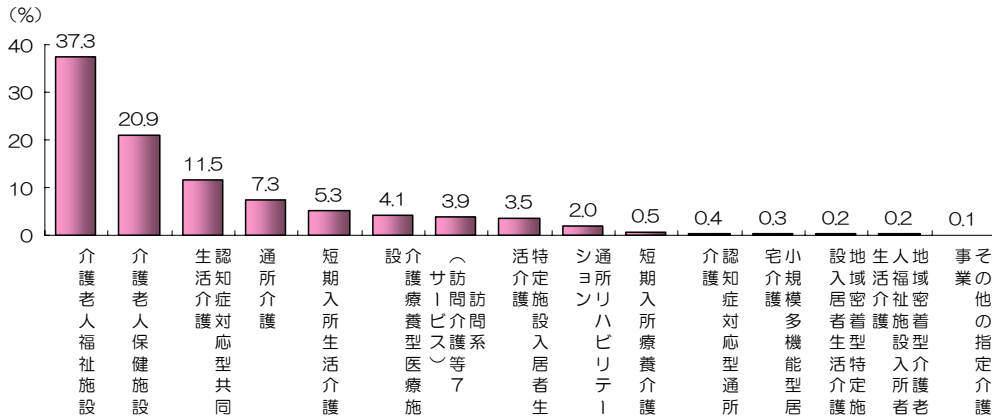


2 事業所の状況

(1) 事業所の主な介護サービス—約4割が介護老人福祉施設—

事業所の最も売上げの多い指定介護サービス事業（以下「主な介護サービス」という。）をみると、「介護老人福祉施設」37.3%、「介護老人保健施設」20.9%、「認知症対応型共同生活介護」11.5%で他の介護サービスは10%未満となっている。

事業所の主な介護サービスの構成割合 (n=2,052)



(2) 勤務する事業所の従業員数—「50人以上100人未満」が4割—

事業所の従業員数を規模別でみると「50人以上100人未満」が42.1%、「30人以上50人未満」が19.5%、「100人以上」が12.4%の順であった。

事業所の従業員階級規模別割合 (n=2,059)



1事業所平均従業員数は61.5人であった。

これを事業所の主な介護サービス別でみると、「介護療養型医療施設」127.4人、「介護老人保健施設」75.0人、「介護老人福祉施設」72.4人、「通所リハビリテーション」56.0人の順であった。

1事業所平均従業員数(主要な介護サービス別)

	(人)									
	全体	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	認知症対応型共同生活介護	通所介護	短期入所生活介護	介護療養型医療施設	訪問系	特定施設入居者生活介護	通所リハビリテーション
1事業所平均従業員数(人)	61.5	72.4	75.0	27.7	45.9	41.9	127.4	26.3	41.3	56.0

(3) 事業所の全従業員に対する職種別割合及び平均職種別従業員数

① 調査5職種の全従業員数(122,997人)に占める割合

調査5職種の全従業員数に占める割合は、「介護職員」54.5%、「看護職員」12.9%、「ケアマネージャー」3.8%、「生活相談員」3.3%、「リハビリテーション関連の理学療法士、作業療法士等」は2.6%であった。

② 平均職種別従業員数

1事業所平均職種別従業員数は、「介護職員」34.1人、「看護職員」8.7人、「リハビリテーション関連の理学療法士、作業療法士等」3.4人、「ケアマネージャー」2.8人、「生活相談員」2.4人であった。

全従業員に対する職種別従業員割合及び平均従業員数

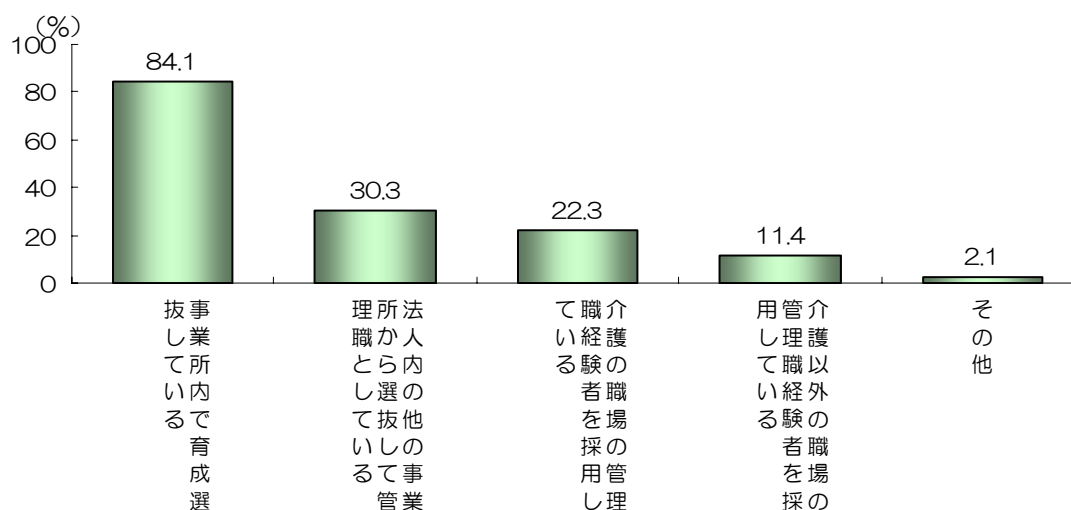
	a 介護職員	b 看護職員	c 理学療法士等	d 生活相談員	e ケアマネージャー
①在籍従業員の割合(%)	54.5%	12.9%	2.6%	3.3%	3.8%
②1事業所平均人数(人)	34.1人	8.7人	3.4人	2.4人	2.8人

3 管理職の確保及び研修・育成について

(1) 管理職の確保方法—「事業所内で育成選抜している」が8割—

管理職(主任・(サブ)リーダーを含む。)の確保方法については、「事業所内で育成選抜している」が84.1%と高い割合になっている。

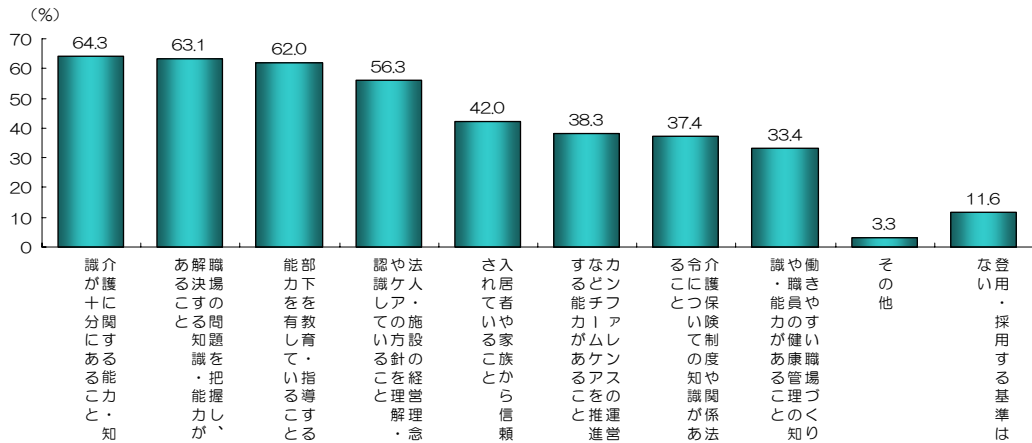
管理職の確保方法別事業所割合(複数回答)(n=2,059)



(2) 管理職の登用・採用基準—知識、問題解決力、指導力を重視—

管理職の登用・採用基準では、「介護に関する能力・知識が十分にあること」64.3%、「職場の問題を把握し、解決する知識・能力があること」63.1%、「部下を教育・指導する能力を有していること」62.0%が高い割合であった。

管理職の登用・採用基準(複数回答) (n=2,052)



(3) 管理職の育成のためにやっていること

管理職の育成では、「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」が61.0%、「能力が認められた者は、配置や処遇に反映している」が54.5%と高かった。

管理職の育成のためにやっていること(複数回答)(n=2,052)

回答事業所	自治体や業界団体の主催する教育・研修に参加させるようにしている	能力が認められた者は、配置や処遇に反映している	介護施設での経験・知識を有していること	法的に全職員に対する研修を行うこと	担当職員の指導・育成に関する知識・スキルを向上させること	地域連携の推進	その他	いいなれも行ってない
100.0	61.0	54.5	22.0	21.1	17.7	7.6	1.0	8.6

(4) 管理職の育成にあたっての問題点

管理職育成の問題点では、「管理職を育成するための時間がない」が最も高く41.6%、次いで「管理職の指導を出来る人材がない」32.6%、「管理職の知識・経験等がばらばらで効率的な育成ができない」28.7%の順であった。

管理職の育成にあたっての問題点(複数回答)(n=2,052)

回答事業所	管理職を育成するための時間がない	管理職の指導を出来る人材がない	管理職の知識・経験等がばらばらで効率的な育成ができない	管理職の育成に必要な費用がかかる	管理職の育成に関する知識・スキルが低い	育成を進めたいが、人材不足	管理職の育成に関する知識・スキルが低い	経営者の育成に熱心でない	その他
100.0	41.6	32.6	28.7	17.4	15.0	12.3	10.4	8.8	16.3

4 派遣スタッフ（派遣労働者）について
 (1) 事務職以外の派遣スタッフの活用状況

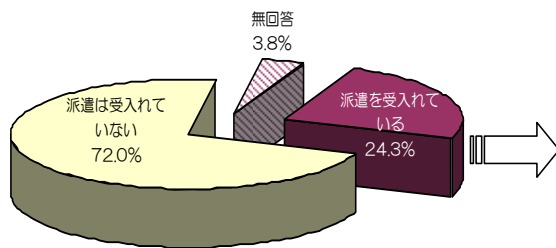
① 受入れ状況—調査した事業所の4分の1が受入れ

派遣スタッフを受入れていない事業所は72.0%、受入れている事業所は24.3%で、約4分の1の事業所が受入れていた。

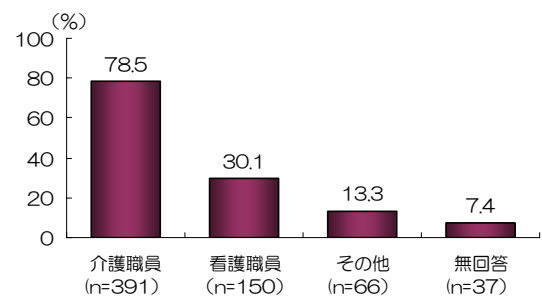
② 受入れ職種—介護職員が8割—

受入れている事業所の事務職以外での受入れ職種は、介護職員が78.5%と最も高い割合で、看護職員が30.1%であった。

派遣スタッフ受入れ状況 (n=2,052)



受入れている事業所の職種(複数回答)(n=498)



③ 派遣スタッフの受入れ人数—平均受入れ人数は3.3人—

派遣スタッフの受入れ人数は1事業所平均3.3人であった。

受入れ階級区分では「1人」が27.5%で最も高く、次いで「2人」が18.7%、「3人」及び「4人」は8.0%であった。

派遣スタッフ受入れ階級区分別及び1事業所平均受入れ人数

	回答事業所	受入れ人数階級区分 (%)							平均受入れ人数 (人)
		1人	2人	3人	4人	5人以上 10人未満	10人以上	無回答	
全体 (n=498)	100.0	27.5	18.7	8.0	8.0	12.7	4.0	21.1	3.3

④ 派遣スタッフを受入れる要件

派遣スタッフを受入れる際に、どのような資格や経験を条件にしているかでは、「介護の資格を持っている」57.8%、「介護事業所で働いた経験がある」40.2%、「派遣会社で介護等の研修を受けている」20.9%の順であった。

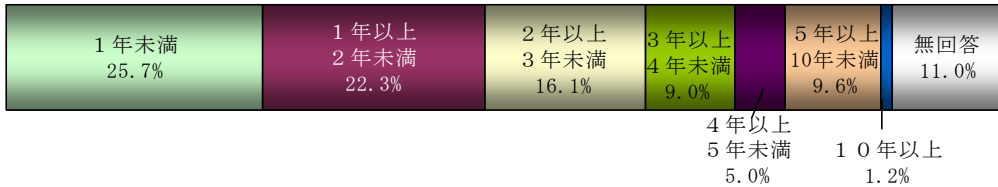
派遣スタッフを受入れる要件 (複数回答)

	回答事業所	介護の資格を持っている	介護事業所で働いた経験がある	派遣会社で介護等の研修を受けている	その他	特に要件はない	無回答
全体 (n=498)	100.0	57.8	40.2	20.9	11.4	12.2	7.4

⑤ 受入れ経過年

派遣スタッフをいつ頃から受入れているかでは、「1年未満」25.7%、「1年以上2年未満」が22.3%と合わせて48.0%を占めたが、「5年以上10年未満」9.6%、「10年以上」1.2%と5年以上の受入れは1割を占めた。平均受入れ経過年は2.0年であった。

派遣スタッフの受入れ経過年(n=498)



⑥ 過去1年間に派遣スタッフを職員に採用した事業所の割合

過去1年間（平成18年11月1日～19年10月30日）に派遣スタッフを正社員や嘱託社員等に採用したか（紹介予定派遣を含む。）をきいたところ、全体では、「職員として採用したことがある」は34.9%であった。

派遣スタッフを職員に採用した事業所の割合(n=498)



⑦ 正社員と比較した派遣スタッフの仕事の内容

派遣スタッフが従事する仕事について、正社員と同じかどうかをみると、「ほぼ同じ」が55.4%「まったく同じ」が26.5%で合わせて81.9%であった。

正社員と比較した派遣スタッフの仕事の内容(n=498)



(2) 派遣スタッフを受入れている理由

派遣スタッフを受入れている理由では、「正社員を募集しても集まらないため」54.8%、「社員の欠員を一時的に補うため」51.8%、「非正社員を募集しても集まらないため」49.2%の3項目の割合が特に高かった。

派遣スタッフを受入れている理由(複数回答)(n=498)

回答事業所	集正社 まら ない ため も	に社 員の 欠員 を一 時的 に	も非 集正 社ま らな い募 た集 めて	応し業 す季務 る節量 た的一 増時 減的 にな 対い	員社 を確 保増 やす すに 要	の人 件費 の削 減や 抑制	める専 人門 材的 をな 確能 保力 する 有た す	集社 員を 高度 な事 業に	戦新 力規 を業 補業 うに 必要 な即	や教 育制 の練 費用 の削 減	(%) その他
100.0	54.8	51.8	49.2	14.1	12.7	10.0	9.2	3.6	3.4	1.6	3.6

(3) 派遣スタッフの今後の受入れの考え方

派遣スタッフの今後の受入れについて全体をみると、「受入れるつもりがない」38.2%、「わからない」27.7%、「今後拡大もしくは新規に導入したい」11.4%の順であった。

現在、派遣スタッフを受入れている事業所では、「現状維持」36.3%、「今後拡大もしくは新規に導入したい」12.7%となっており、これを合わせると49.0%と約半数が肯定的な評価であった。

一方、現在、派遣スタッフを受入れていない事業所で見ると、「受入れるつもりがない」は51.7%と約半数を占めたが、「今後拡大もしくは新規に導入したい」も11.5%あった。

派遣スタッフの今後の受入れの考え方

	回答事業所	入新も今し規し後たにく拡い導は大	現状維持	し縮た小い	なわいから	なつ受いも入りれる	無回答
全体 (n=2,052)	100.0	11.4	8.8	7.8	27.7	38.2	6.1
受入れている (n=498)	100.0	12.7	36.3	32.1	13.1	3.4	2.4
受入れていない (n=1,477)	100.0	11.5	-	-	33.6	51.7	3.1

5 ボランティアの受入れ状況等について

(1) ボランティアの受入れ状況—約8割の施設が受入れ—

事業所にとって、各種のボランティアの受入れ状況をみると、ボランティアを受入れている事業所は80.6%であった。

(2) ボランティアの受入れ体制及び理由

ボランティアをどのような業務に受入れているかをみると、「レクリエーション等の手伝いや話し相手など利用者の生活の幅を広げる役を担っている」の79.9%が突出しており、次いで「簡単な作業の補助等限定して活用している」31.2%であった。

ボランティアを受入れの有無及び受入れている事業所の体制や理由(n=2,052)

回答事業所	ボランティアを受入れている事業所	ボランティアの受入れ体制及び理由(複数回答)								ボランティアを受入れていない事業所	無回答
		協働体制が出来ると職員との	ボランティアを設けて受入れるマ	修を実施設してに對する研	換の場を設けての意見交	の改善につなげて声をけるケア	のやレクリエーション等の手伝い生活	し簡て活な作業の補助等限定	その他		
100.0	80.6	(29.8)	(25.8)	(5.1)	(25.6)	(21.6)	(79.9)	(31.2)	(5.5)	15.3	4.2

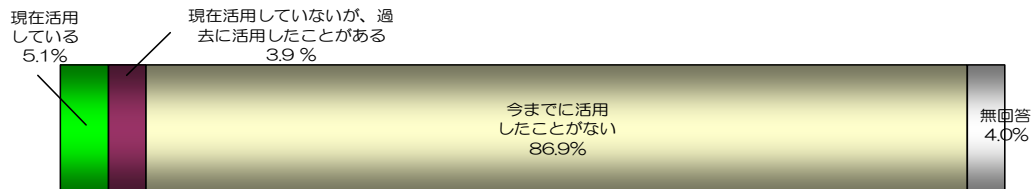
(注) ボランティアの受入れ体制及び理由(複数回答)は「受入れている」を100とした割合。

6 外国人スタッフ（日系人を含む）の受入れについて

(1) 外国人スタッフの活用状況

介護の担い手としての外国人スタッフについて、現在（平成19年10月）事業所の活用している状況を見ると、「現在活用している」5.1%、「現在活用していないが、過去に活用したことがある」3.9%と低い割合になっており、90%弱の事業所は「今までに活用したことがない」（86.9%）であった。

外国人スタッフの活用状況(n=2,052)



(2) 近い将来の外国人スタッフの受入れについての考え方—「受入れる」が1割—

近い将来インドネシア、フィリピン等からの外国人スタッフの受入れが予定されていることについて、自分の事業所で受入れるかどうかでは、「わからない（未定）」が67.2%であった。これに対して「受入れる」と回答した事業所は12.5%、逆に「受入れない」とする事業所は16.4%であった。

外国人スタッフの受入れの考え方(n=2,052)



(3) 外国人スタッフの受入れに必要と考えられる支援

外国人スタッフの受入れ支援のための要件については、「数ヵ月間は担当職員をつけ、仕事上の疑問・不安だけでなく生活全般にわたって相談できるようにする」50.3%、「職員が外国人スタッフを速やかに受入れられるように事前に施設の職員に研修を行う」34.8%、「地域での生活が安定できるようサポート体制を作る」34.0%の順であった。

外国人スタッフの受入れに必要と考えられる支援(複数回答 n=2,052)

回答事業所	支援内容	(%)
100.0	その他	100.0
50.3	数ヶ月間は担当職員をつけ、仕事上の疑問・不安だけでなく生活全般にわたって相談できるようにする	50.3
34.8	職員が外国人スタッフを速やかに受入れられるように事前に施設の職員に研修を行う	34.8
34.0	地域での生活が安定できるようサポート体制を作る	34.0
26.5	施設職員が外国人スタッフの生活に慣れるための研修を行う	26.5
25.0	地域での生活に必要な情報を収集し、提供できるようにする	25.0
21.4	英語や母国語が話せる職員を配置する	21.4
14.4	同じ出身地の人と交流し、生活習慣を学ぶ	14.4
8.2	オランダ語や英語を学ぶ	8.2
27.0	わからない	27.0