

平成 24 年度 老人保健事業推進費等補助金

老人保健健康増進等事業

介護職員の賃金・雇用管理の実態調査 結果報告書

財団法人 介護労働安定センター

平成 2 5 年 3 月

「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」結果報告書

目 次

介護職員の賃金・雇用管理の実態調査の実施概要

1 .	調査の目的	1
2 .	調査対象	1
3 .	調査事項	1
4 .	調査実施期間	2
5 .	調査方法	3
6 .	集計方法	3
7 .	調査研究体制	3
8 .	主な用語の定義	3
9 .	調査結果利用上の注意	4

調査結果の要約

1 .	調査回答法人の概況	5
2 .	採用・離職の状況	9
3 .	介護職員の人数・質に対する評価	14
4 .	正規職員の賃金制度の整備・運用状況	18
5 .	正規職員の評価制度の整備・運用状況	29
6 .	正規職員の任用の状況	33
7 .	非正規職員の賃金制度の整備・運用状況	37
8 .	非正規職員の評価制度の整備・運用状況	42
9 .	介護職員の夜勤の状況	45
10 .	介護職員に対して講じている能力開発施策	48

介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果

1 .	調査回答法人の概況	49
(1)	法人格（経営主体）	49
(2)	法人設立年、介護保険サービス開始年	49
(3)	実施している介護サービスの種類、主とする介護サービス	50
(4)	法人の本部所在地	53
(5)	職員数	54
2 .	採用・離職の状況	56
(1)	採用率・離職率	56
(2)	介護職員の採用方式	58
(3)	介護職員の人数・質に対する評価	59
3 .	正規職員の賃金制度と運用状況	63
(1)	サービス種別の賃金制度の違い	63
(2)	基本給の水準設定で重視している要素	63

(3) 採用時の月例給与の決定に関わる要素	64
(4) 月例給与に加算される資格・研修	65
(5) 中途採用者の職務経験年数の評価	67
(6) 基本給の定期昇給（定昇）制度の有無と平成 23 年度の実施状況	69
(7) 基本給の昇給方法（賃金表の有無と運用状況）	72
(8) 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素	73
(9) 平成 23 年度の賞与支給実績	74
(10) 賞与決定の判断材料	77
4 . 正規職員の評価制度と運用状況	78
(1) 人事評価の有無	78
(2) 評価基準や評価方法の明文化	81
(3) 評価結果の賃金への反映	82
(4) 評価結果の本人へのフィードバック	83
5 . 正規職員の任用・人事異動の状況	84
(1) 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化	84
(2) 役職・役割任用の賃金への反映	87
(3) 人事異動の考え方	88
6 . 非正規職員の賃金制度と運用状況	88
(1) 時間給の水準設定で重視している要素	88
(2) 採用時の給与額の決定に関わる要素	89
(3) 給与に加算される資格・研修	90
(4) 中途採用者の職務経験年数の評価	91
(5) 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況	92
(6) 時間給の昇給方法（規程の有無と運用状況）	93
(7) 時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素	95
(8) 平成 23 年度の賞与支給実績	95
(9) 賞与決定の判断材料	97
7 . 非正規職員の評価制度と運用状況	97
(1) 人事評価の有無	97
(2) 評価基準や評価方法の明文化	98
(3) 評価結果の賃金への反映	100
(4) 評価結果の本人へのフィードバック	100
(5) 正規職員登用制度の有無と平成 23 年度の運用状況	101
8 . 介護職員の労働時間・夜勤の状況	101
(1) 変形労働時間制の導入状況	101
(2) 夜勤を伴うサービスの有無	102
(3) 夜勤手当の考え方	102
(4) 夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうか	103
(5) 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い	104
9 . 介護職員の能力開発制度と運用状況	106
(1) 介護職員に講じている能力開発施策	106
(2) 「介護福祉士」資格取得に対する支援	108
10 . 経営状況	109
(1) 法人全体の収入に占める人件費（給与費）の割合（人件費率）	109
(2) 労働分配率	109

補論：離職率と賃金・評価制度について	110
--------------------	-----

付属資料 1 クロス集計表（法人属性別）

【調査回答法人の概況】

付表 - 1 法人格（経営主体）	113
付表 - 2 法人設立年	114
付表 - 3 介護保険サービス開始年	115
付表 - 4 実施している介護サービスの種類	116
付表 - 5 主とする介護サービス	117
付表 - 6 法人の本部所在地(1)～(3)	118
付表 - 7 法人全体の職員数	121
付表 - 8 介護保険の指定介護サービス事業に従事する職員数	122
付表 - 9～11 介護職員数（男女計、男性、女性）	123
付表 - 12～14 介護職員（正規職員数-男女計、男性、女性）	126

【採用・離職の状況】

付表 - 15～17 正規職員の採用率（平成 21～23 年度）	129
付表 - 18～20 正規職員の離職率（平成 21～23 年度）	132
付表 - 21～23 非正規職員の採用率（平成 21～23 年度）	135
付表 - 24～26 非正規職員の離職率（平成 21～23 年度）	138
付表 - 27～28 介護職員の採用方式（正規職員、非正規職員）	141
付表 - 29～30 介護職員の人数・質に対する評価（正規職員、非正規職員）	143

【正規職員の賃金制度と運用状況】

付表 - 31 サービス種別の賃金制度の違い	145
付表 - 32 基本給の水準設定で重視している要素（正規職員）	146
付表 - 33～34 採用時の月例給与の決定に関わる要素（新卒採用、中途採用）	147
付表 - 35～36 月例給与に加算される資格・研修（管理職、一般職）	149
付表 - 37～38 複数資格の月例給与への反映（管理職、一般職）	151
付表 - 39～42 中途採用者の職務経験年数の評価	153
付表 - 43～44 基本給の定期昇給（定昇）制度の有無と平成 23 年度の実施状況 （管理職、一般職）	157
付表 - 45～46 基本給の昇給方法（賃金表の有無と運用状況） （管理職、一般職）	159
付表 - 47～48 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素 （管理職、一般職）	161
付表 - 49～50 平成 23 年度の賞与支給実績（管理職、一般職）	163
付表 - 51～52 賞与決定の判断材料（管理職、一般職）	165

【正規職員の評価制度と運用状況】

付表 - 53～54 人事評価の有無（管理職、一般職）	167
付表 - 55～56 評価基準や評価方法の明文化（管理職、一般職）	169
付表 - 57～58 評価結果の賃金への反映（管理職、一般職）	171
付表 - 59～60 評価結果の本人へのフィードバック（管理職、一般職）	173

【正規職員の任用・人事異動の状況】

付表 - 61～62 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職、一般職）	175
---	-----

付表 - 63 ~ 64	役職・役割任用の賃金への反映 (管理職以上の役割、管理職ではない役割)	177
付表 - 65	人事異動の考え方	179
【非正規職員の賃金制度と運用状況】		
付表 - 66	時間給の水準設定で重視している要素(時間給型の非正規職員)	180
付表 - 67	採用時の給与額の決定に関わる要素(時間給型の非正規職員)	181
付表 - 68	給与に加算される資格・研修(時間給型の非正規職員)	182
付表 - 69	複数資格の月例給与への反映(時間給型の非正規職員)	183
付表 - 70 ~ 73	中途採用者の職務経験年数の評価	184
付表 - 74	時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況	188
付表 - 75	時間給の昇給方法(規程の有無と運用状況)	189
付表 - 76	時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素	190
付表 - 77	平成 23 年度の賞与支給実績(時間給型の非正規職員)	191
付表 - 78	賞与決定の判断材料(時間給型の非正規職員)	192
【非正規職員の評価制度と運用状況】		
付表 - 79	人事評価の有無(時間給型の非正規職員)	193
付表 - 80	評価基準や評価方法の明文化(時間給型の非正規職員)	194
付表 - 81	評価結果の賃金への反映(時間給型の非正規職員)	195
付表 - 82	評価結果の本人へのフィードバック(時間給型の非正規職員)	196
付表 - 83	正規職員登用制度の有無と平成 23 年度の運用状況	197
【介護職員の労働時間・夜勤の状況】		
付表 - 84	変形労働時間制の導入状況	198
付表 - 85	夜勤を伴うサービスの有無	199
付表 - 86 ~ 87	夜勤手当の考え方(正規職員、非正規職員)	200
付表 - 88	夜勤ができることを正規職員採用(登用)の条件にしているかどうか	202
付表 - 89 ~ 92	訪問介護員の非サービス時間の取り扱い	203
【介護職員の能力開発制度と運用状況】		
付表 - 93 ~ 94	介護職員に講じている能力開発施策(正規職員、非正規職員)	207
付表 - 95 ~ 96	「介護福祉士」資格取得に対する支援(正規職員、非正規職員)	209
【経営状況】		
付表 - 97 ~ 99	法人全体の収入に占める人件費(給与費)の割合(平成 21 ~ 23 年度)	211
付表 - 100 ~ 102	労働分配率(平成 21 ~ 23 年度)	214

付属資料 2 調査票

「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」調査票(単純集計結果記載)	219
----------------------------------	-----

第 章 介護職員の賃金・雇用管理の実態調査の実施概要

1 . 調査の目的

介護業界における人材確保・定着は喫緊の課題であり、人材確保のための各種の施策も実施されてきているが、人材の供給不足の解消には至っていない。この要因の一つとして、賃金水準の低さをはじめ、職責・役割や能力向上が賃金に反映されないなど賃金体系の不備・未整備が指摘されている。

このため、介護事業所における賃金制度、資格制度、能力開発制度の整備・運用状況を把握し、キャリアが適正に評価され、やりがいを持って働き続けられるような賃金制度の構築、さらには雇用管理改善の方策の検討に資するための調査を実施する。

2 . 調査対象

(1) 地域
全国

(2) 調査対象

独立行政法人福祉医療機構のWAMNET「介護保険事業者名簿（平成 24 年 10 月 1 日現在）」に掲載された介護保険指定介護サービス事業（以下「介護サービス」という）を行う事業所（名簿の掲載は介護サービスごとのため、これを同一所在地、同一申請者の名称（法人名）等で名寄せ処理を行ったもの）のうちから無作為に抽出し、法人を対象に調査を実施した。

発送および回収状況は以下のとおり。

a 総発送数	5,500 票
b 宛先不明数	87 票
c 有効調査対象数 (a-b)	5,413 票
d 回収数	2,382 票
e 無効票	10 票
f 有効回収数 (d-e)	2,372 票
g 有効回収率 (f/c × 100)	43.8%

3 . 調査事項

(1) 法人の概要

法人格（経営主体） 法人の設立年と介護事業の開始年 介護保険の指定介護サービス事業の種類 法人の本部所在地（都道府県） 法人全体の職員数 介護保険の指定介護サービス事業に従事する職員数 介護職員の人数

(2) 採用・離職の状況

平成 21～23 年度の期首在籍者数・採用者数・離職者数 介護職員の採用方法 採用した介護職員の人数や質に対する評価

(3) 介護職員（正規職員）の賃金制度と運用状況

サービス種別の賃金制度の違い 基本給の水準設定で重視している要素 採用時の月例給与の決定に関わる要素 月例給与に加算される資格・研修の種類 複数資格を保有している場合の対応 中途採用者の職務経験年数の賃金への反映のさせ方 基本給の定期昇給の有無と平成 23 年度の実施状況 賃金表の有無と運用状況 定期昇給で個々人の昇給額に反映される要素 平成 23 年度の賞与支給実績 賞与決定の際の判断材料

(4) 介護職員（正規職員）の評価制度と運用状況

人事評価の有無と頻度 評価基準や評価方法の明文化の有無 評価結果の賃金への反映のさせ方 評価結果のフィードバックの有無

(5) 介護職員（正規職員）の任用・人事異動の状況

仕事の責任範囲や求められる能力の明文化の有無 役職・役割への任用の賃金への反映のさせ方 人事異動の実施状況

(6) 介護職員（正規職員）の労働時間・夜勤の状況

変形労働時間制の導入状況 夜勤を伴うサービスの有無 夜勤に対する手当の考え方 夜勤ができることを採用（登用）条件にしているかどうか

(7) 介護職員（非正規職員）の賃金制度と運用状況

時間給の水準設定で重視している要素 初任の給与額の決定に関わる要素 中途採用者の職務経験年数の賃金への反映のさせ方 給与に加算される資格・研修の種類 複数保有している場合の対応 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況 時間給の昇給方法 個々人の昇給額に反映される要素 訪問介護員の非サービス時間の給与の取り扱い 平成 23 年度の賞与支給実績 賞与決定の際の判断材料

(8) 介護職員（非正規職員）の評価制度と運用状況

人事評価の有無と頻度 評価基準や評価方法の明文化の有無 評価結果の賃金への反映のさせ方 評価結果のフィードバックの有無 正規職員への登用制度の有無と平成 23 年度の実績

(9) 介護職員（正規職員・非正規職員）の能力開発制度と運用状況

介護職員の能力開発の施策 「介護福祉士」資格取得に対する支援策

(10) 経営状況

平成 21～23 年度の法人全体の収入に占める人件費の割合 平成 21～23 年度の労働分配率

4 . 調査実施期間

2013 年 1 月 7 日～2 月 7 日

5．調査方法

(1) 調査票

「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」(巻末掲載)により実施した。

(2) 調査の方法

調査対象2-(2)で抽出された法人に対し、調査票(事前に整理番号を付与)を郵送により配布し、郵送により回収した。

6．集計方法

財団法人介護労働安定センターおよび委託機関において集計を行った。

7．調査研究体制

本調査では、調査票の作成および調査結果の分析や報告書の構成・内容について、専門家および事業者団体による調査検討委員会を設置し検討を行った。

【調査検討委員会メンバー】敬称略・順不同

(学識経験者)

座長 北浦正行 公益財団法人 日本生産性本部 参事
鬼丸朋子 國學院大學 経済学部 教授
鈴木龍彦 鈴木社労行政事務所 特定社会保険労務士

(事業者団体)

浦野正男 全国社会福祉施設経営者協議会 措置施設経営委員会 委員長
小林由憲 一般社団法人 日本在宅介護協会 理事 労務委員会 副委員長
松下洋三 一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
松本 敦 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 21世紀委員会 委員長
光山 誠 公益社団法人 全国老人保健施設協会

【調査実施】

菅野雅子 株式会社フロインド 調査研究統括/人材開発アドバイザー

8．主な用語の定義

(1) 職種

本調査は「介護職員」に関する賃金制度と運用状況を対象にしている。ここでいう「介護職員」とは、介護サービスを直接提供する「訪問介護員」「施設介護職員」、および「サービス提供責任者」「チームリーダー」や介護部門の管理職以上の管理的な役割を担う者も含む(役員以上は含まない)。

(2) 雇用形態

「正規職員」:雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのない者をいう。

「非正規職員」:正規職員以外の労働者(契約、嘱託、パートなど)をいう。

(3) 職層

「管理職」：本調査では、部門や課の長として部下を指揮し組織の運営管理を担当する者を指す（役員以上は含まない）。

「一般職」：本調査では、非管理職の者を指す。係や班（チーム）などの長も含まれる。

9. 調査結果利用上の注意

構成比（パーセント計算値）が表章単位に満たない場合は、「0.0」と表章している。
集計表中「-」印は、該当数値がない箇所である。

「実施する介護サービスの種類」については、予防給付におけるサービスを外した。

集計表・図・構成比（パーセント計算値）は、原則として無回答を含む合計値を分母としている。

集計表・図・構成比（パーセント計算値）において、四捨五入の関係で、項目の和が計の数値に合わないことがある。

複数回答（該当する答えの全てあるいは複数を選択する方式）の場合、構成比（パーセント計算値）の和が100.0を超えるものがある。

平均値の計算では、原則として分母は「回答数 - 無回答」としている。

採用率・離職率については以下の計算方式による。

$$1 \text{ 年間の採用率} = \frac{\text{当該年度（1年間の）採用者数（注1）}}{\text{期首在籍者数（注2）}} \times 100$$

$$1 \text{ 年間の離職率} = \frac{\text{当該年度（1年間の）離職者数（注1）}}{\text{期首在籍者数（注2）}} \times 100$$

（注1）当該年度とは、平成21～23の各年度の4月1日～3月31日までをいう。

（注2）在籍者数：採用者数、離職者数について回答のあった法人の在籍者数。

クロス集計における独立変数のカテゴリーは、以下のとおりとする。

「法人格（経営主体）」におけるその他

・その他：社団法人・財団法人、協同組合（農協・生協）、地方自治体、その他

「主とする介護サービス」 以下に表記がないサービスは回答がなかったものである。

- ・訪問系：訪問介護、訪問入浴、訪問看護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護
- ・施設系（入所型）：介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、短期入所生活介護、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- ・施設系（通所型）：通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護
- ・特定施設：特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護
- ・居住系：小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護
- ・居宅介護支援：居宅介護支援
- ・福祉用具：福祉用具貸与、特定福祉用具の販売

第 章、および付属資料1に掲載のクロス集計表において、平均値より10ポイント以上高く有意差が認められる数値には濃い背景色を、平均値より10ポイント以上低く有意さが認められる数値には薄い背景色をつけている。

第 章に掲載のクロス集計表は、すべて付属資料1に掲載されているものと同一のものである。第 章においては、第 章における表№と付属資料1における表№の両方を記載している。

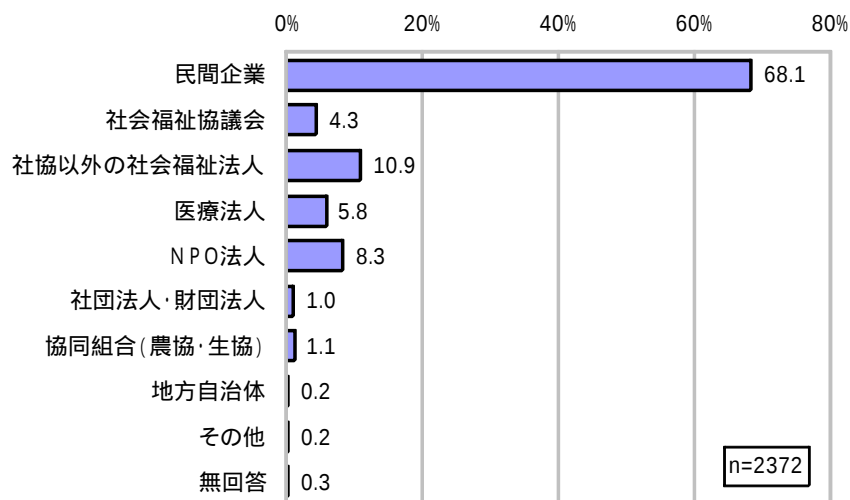
第 章 調査結果の要約

1 . 調査回答法人の概況

(1) 法人格 (経営主体)

今回の調査対象の法人格 (経営主体) としては、「民間企業」が、68.1% (7 割弱) と最も多く、次いで「社協以外の社会福祉法人」10.9%、「NPO 法人」8.3%、「医療法人」5.8%、「社会福祉協議会」4.3%であった。

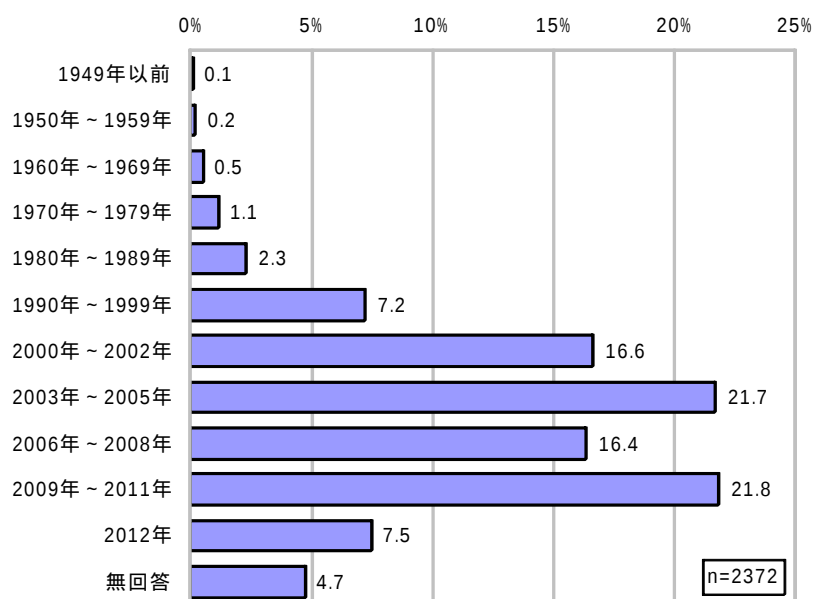
図 - 1 法人格 (経営主体) (SA)



(2) 介護保険サービス開始年

介護保険サービス開始年は、「2003 年～2005 年」(21.7%)、「2009 年～2011 年」(21.8%) の開始が多かった。2000 年以降のサービス開始を合計すると 84.0% と 8 割強であった。

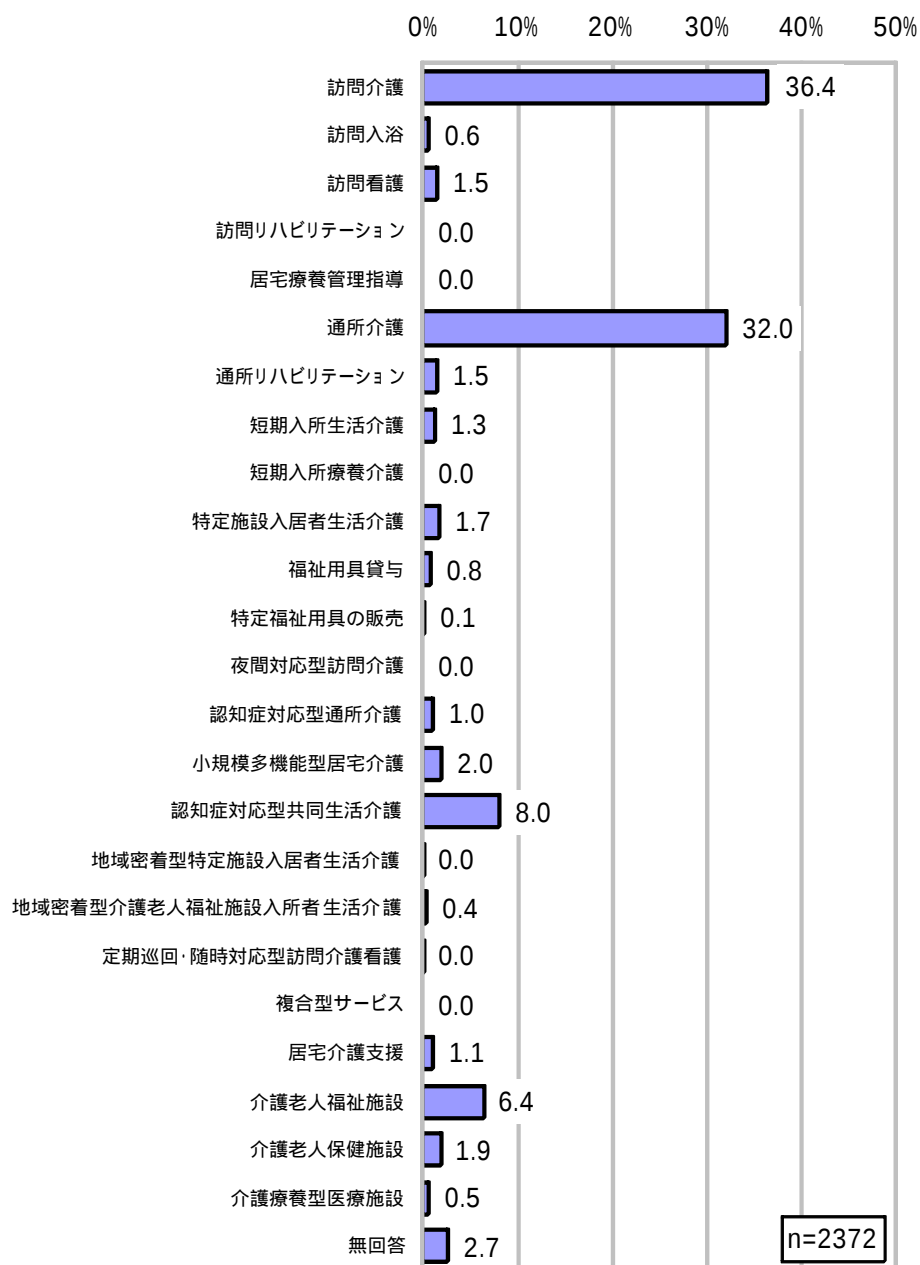
図 - 2 介護保険サービス開始年 (SA)



(3) 主とする介護サービス

主とする介護サービス（法人が実施している介護保険の指定介護サービス事業のうち最も事業収入が多いもの）は、「訪問介護」が36.4%、「通所介護」が32.0%であった。

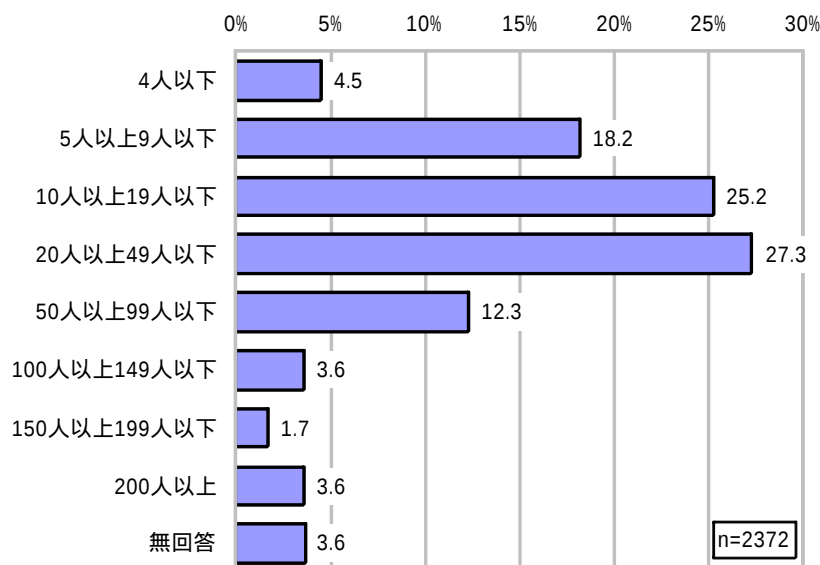
図 - 3 主とする介護サービス(SA)



（４）法人全体の職員数

法人全体の職員数は、「20人以上49人以下」が27.3%と最も多く、次いで「10人以上19人以下」が25.2%、「5人以上9人以下」が18.2%となっている。「49人以下」（計）は75.2%で、比較的小規模法人が多い結果となっている。

図 - 4 法人全体の職員数（分布）

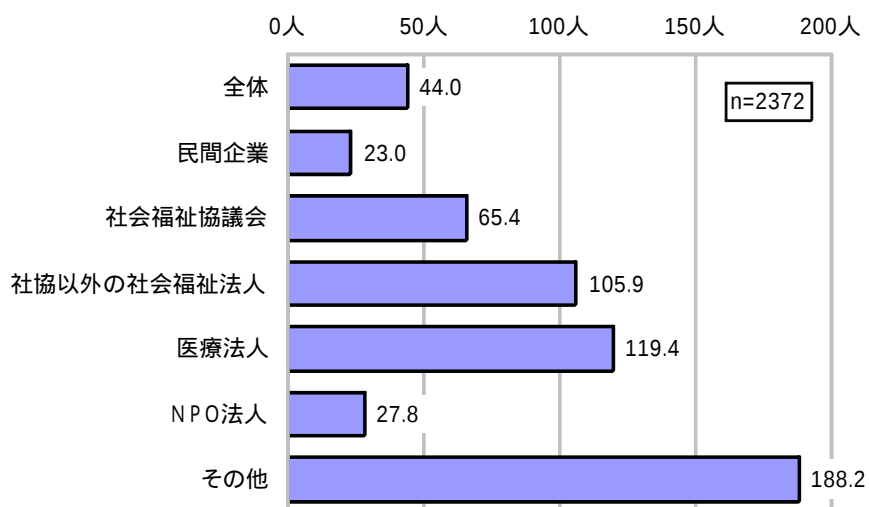


（５）法人格別にみた法人全体の職員数

平均値

法人格別にみた法人全体の職員数（平均値）は、「その他」が188.2人で最も多く、次いで「医療法人」119.4人、「社協以外の社会福祉法人」105.9人となっている。一方、「民間企業」は23.0人、「NPO法人」は27.8人と相対的に小規模になっている。

図 - 5 法人格別にみた法人全体の職員数（平均値）

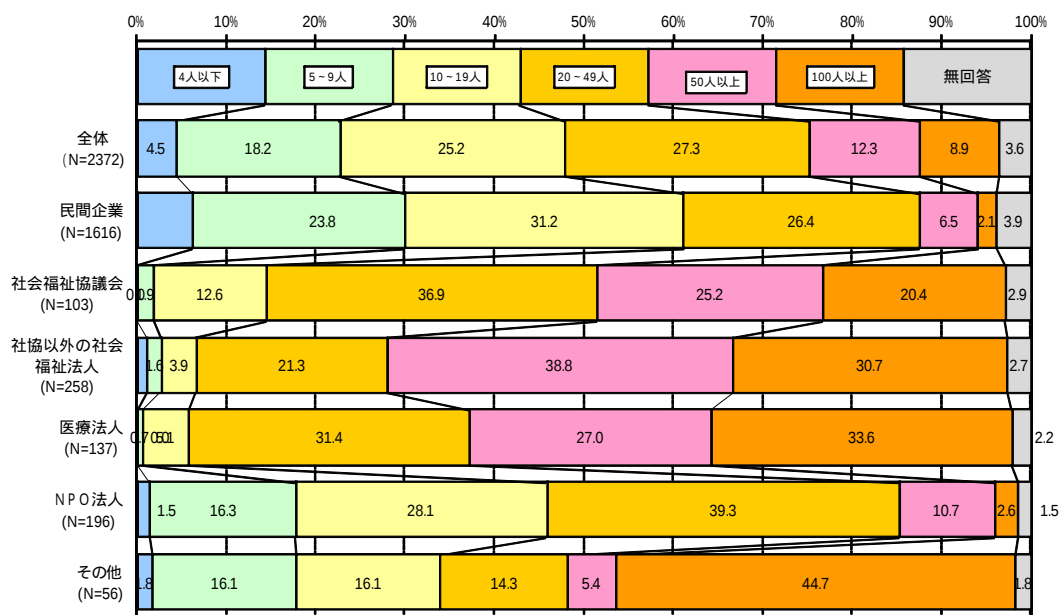


分布

法人格別にみた法人全体の職員数を分布でみると、「民間企業」「NPO 法人」は「49 人以下」の法人が 8～9 割以上を占めている。「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」は、逆に「50 人以上」の法人が 6～7 割以上を占めている。

「100 人以上」が多いのは、「その他」(44.7%)、「医療法人」(33.6%)、「社協以外の社会福祉法人」(30.7%)となっている。

図 - 6 法人格別にみた法人全体の職員数（分布）



以上から、今回調査対象法人は、「民間企業」が 7 割弱(68.1%)と多く、「介護保険サービス開始年」は 2000 年以降が 8 割以上(84.0%)を占めている。「主とする介護サービス」は「訪問介護」(36.4%)、「通所介護」(32.0%)が多く、在宅系の法人が主となっている。

法人全体の職員数(平均値)は「44.0 人」で、分布では「20 人以上 49 人以下」(27.3%)が最も多くなっている。法人格別にみると、「民間企業」(平均値：23.0 人)、「NPO 法人」(平均値：27.8 人)は比較的規模が小さく、「その他」(平均値：188.2 人)、「医療法人」(平均値：119.4 人)、「社協以外の社会福祉法人」(平均値：105.9 人)と比較的規模が大きい。

母数は「民間企業」が圧倒的に多く、他の法人格は少ないのでデータ読み取りの際は留意が必要である。

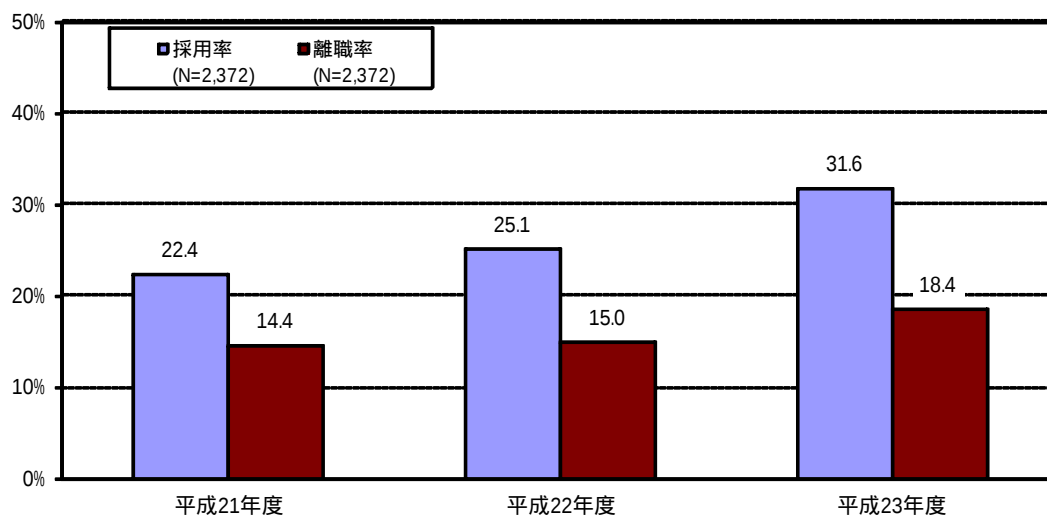
2．採用・離職の状況

(1) 採用率・離職率の推移

正規職員

正規職員の採用率・離職率について過去の3ヵ年の推移を見ると、採用率・離職率ともに毎年上昇している。

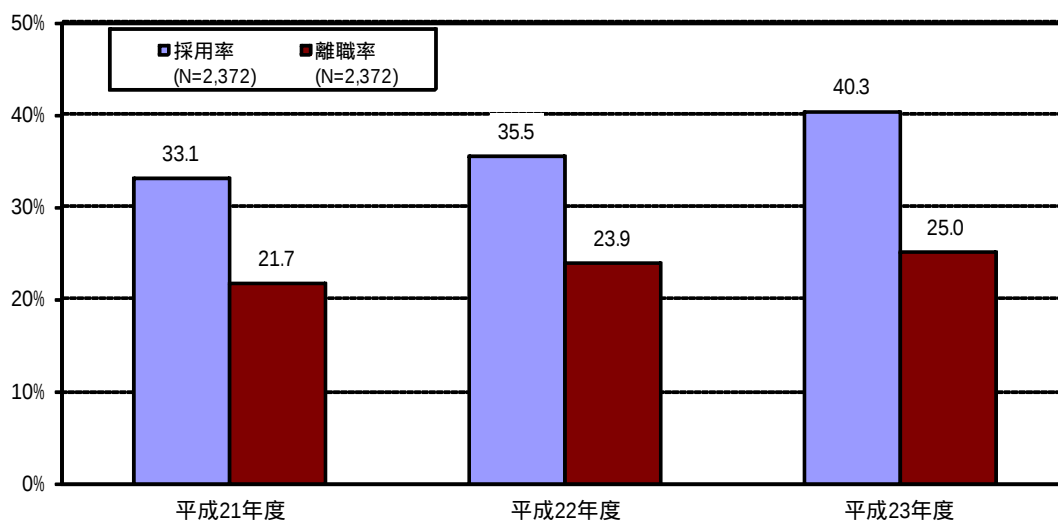
図 - 7 正規職員の採用率・離職率の推移（平成 21～23 年度）



非正規職員

非正規職員の採用率・離職率についても過去3ヵ年の推移を見ると、正規職員と同様、採用率・離職率ともに毎年上昇している。

図 - 8 非正規職員の採用率・離職率の推移（平成 21～23 年度）

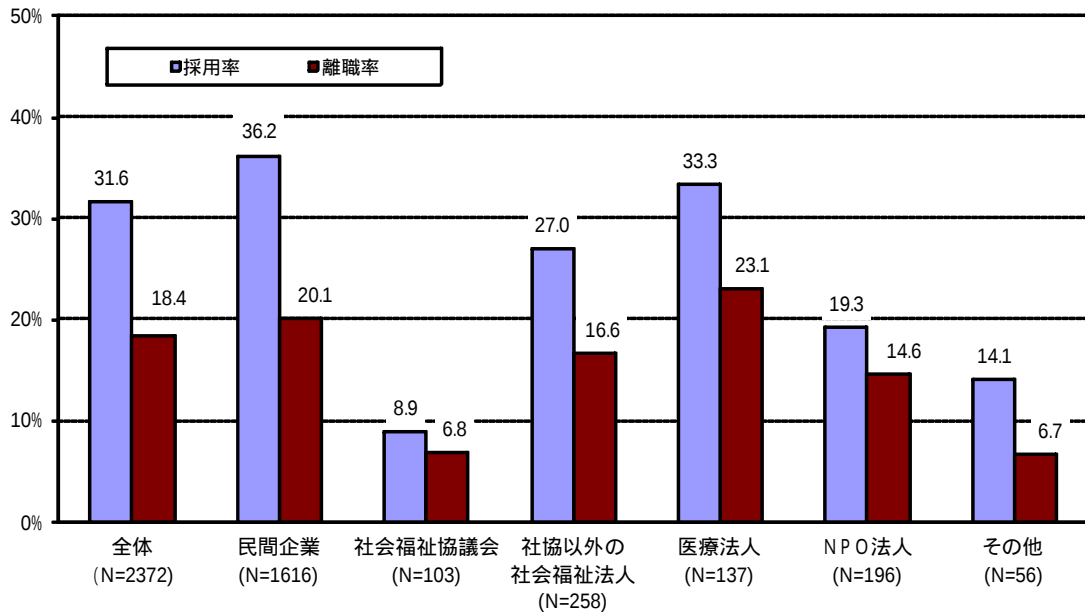


(2) 法人格別採用率・離職率 (平成 23 年度)

正規職員

法人格別に正規職員の採用率をみると、「民間企業」が 36.2%と相対的に高く、次いで「医療法人」が 33.3%となっている。離職率は、「医療法人」(23.1%)、「民間企業」(20.1%)においてやや高くなっている。「社会福祉協議会」は採用率・離職率ともに相対的に低い。

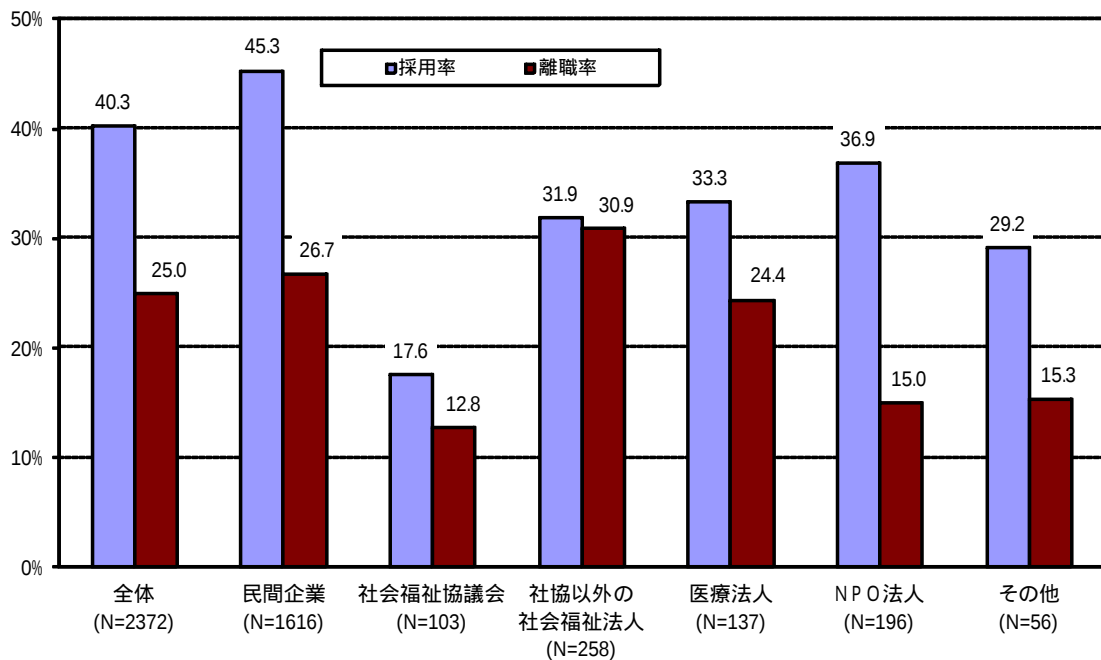
図 - 9 法人格別採用率・離職率 (正規職員・平成 23 年度)



非正規職員

法人格別に非正規職員の採用率をみると、「民間企業」が 45.3%と相対的に高くなっている。離職率は、「社協以外の社会福祉法人」が 30.9%と相対的に高くなっている。「社会福祉協議会」は採用率・離職率ともに相対的に低い。

図 - 10 法人格別採用率・離職率 (非正規職員・平成 23 年度)

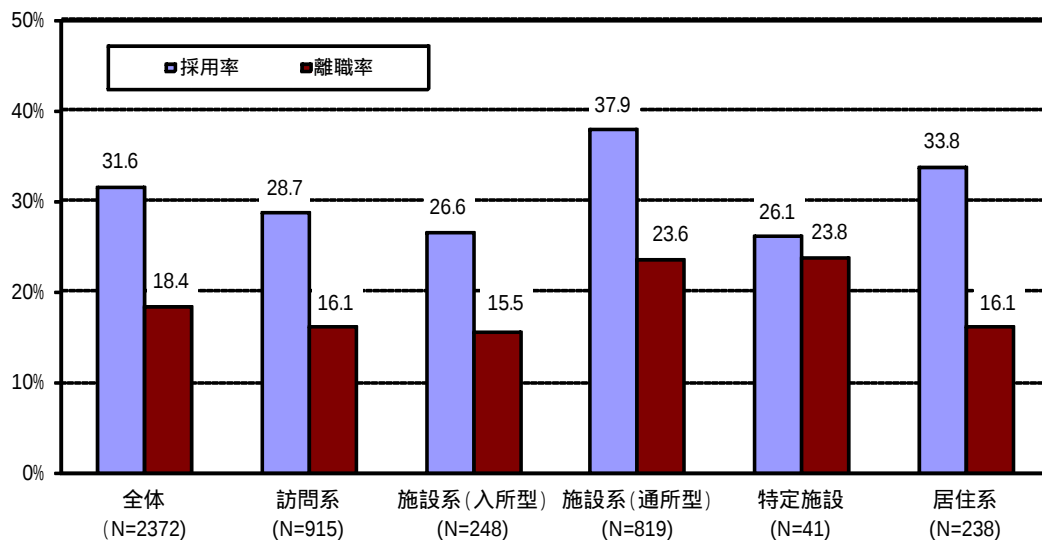


(3) 主とする介護サービス別採用率・離職率（平成23年度）

正規職員

主とする介護サービス別に正規職員の採用率をみると、「施設系（通所型）」が37.9%と相対的に高く、次いで「居住系」が33.8%となっている。離職率は、「特定施設」(23.8%)、「施設系（通所型）」(23.6%)においてやや高くなっている。

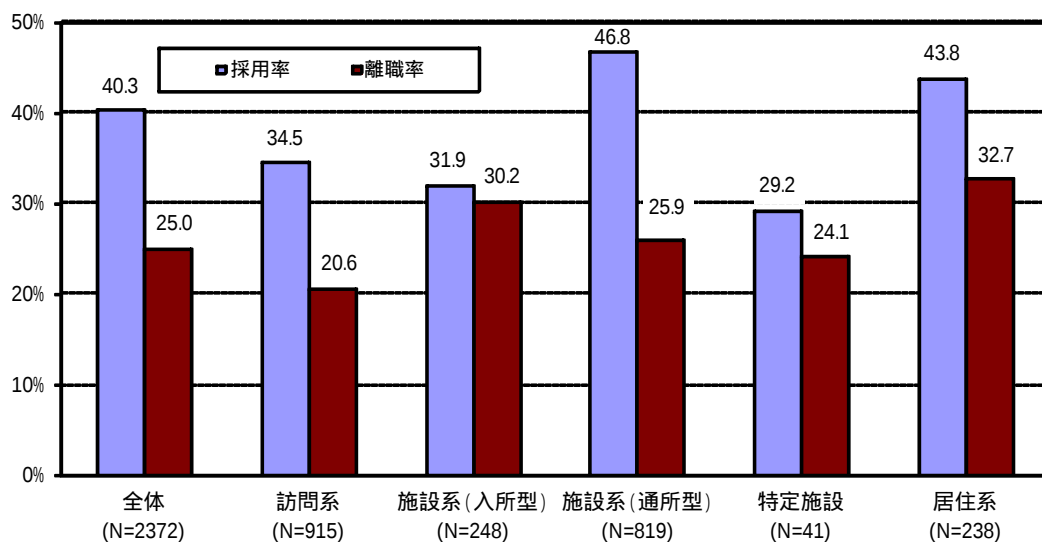
図 - 11 主とする介護サービス別採用率・離職率（正規職員・平成23年度）



非正規職員

主とする介護サービス別に非正規職員の採用率をみると、「施設系（通所型）」が46.8%と相対的に高く、次いで「居住系」が43.8%となっている。離職率は、「居住系」(32.7%)、「施設系（入所型）」(30.2%)においてやや高くなっている。

図 - 12 主とする介護サービス別採用率・離職率（非正規職員・平成23年度）

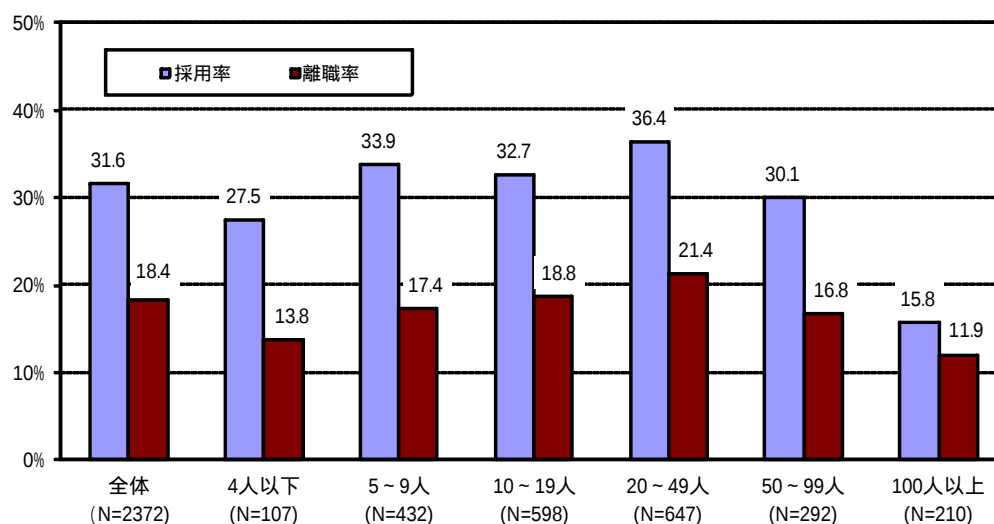


(4) 法人全体の職員数別採用率・離職率 (平成 23 年度)

正規職員

法人全体の職員数別に正規職員の採用率・離職率をみると、「20～49人」において採用率・離職率ともに相対的に高くなっている。また「100人以上」において採用率・離職率ともに相対的に低くなっている。

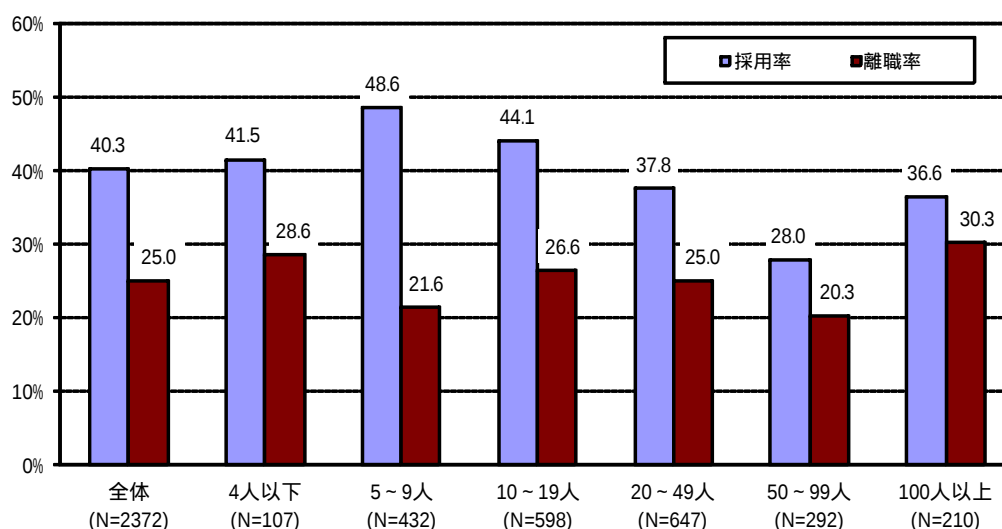
図 - 13 法人全体の職員数別採用率・離職率 (正規職員・平成 23 年度)



非正規職員

法人全体の職員数別に非正規職員の採用率をみると、「5～9人」「10～19人」において相対的にやや高くなっている。離職率は、「100人以上」において30.3%とやや高くなっている。

図 - 14 法人全体の職員数別採用率・離職率 (非正規職員・平成 23 年度)

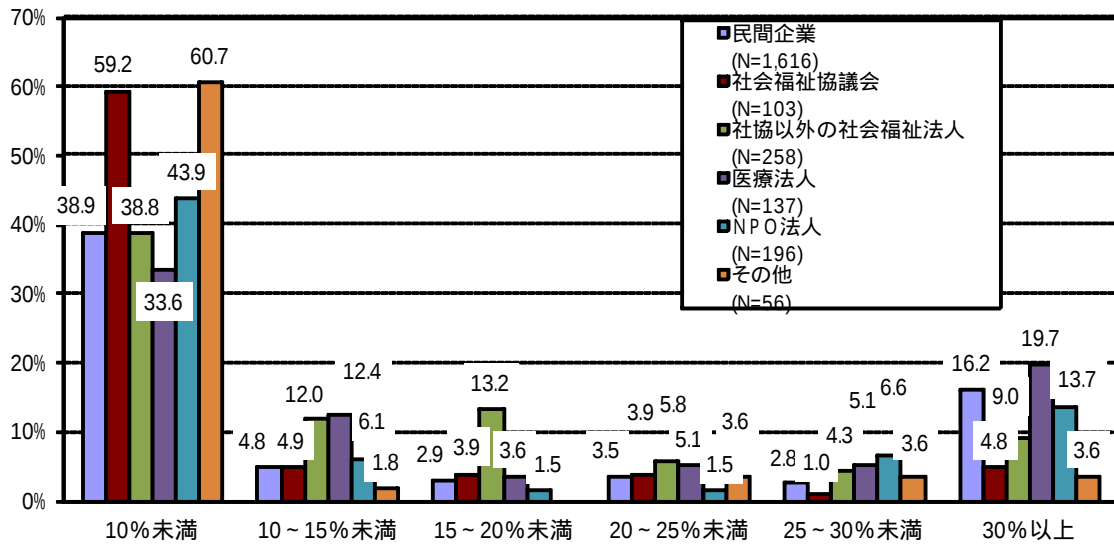


(5) 正規職員の離職率階級別にみた法人の割合 (平成 23 年度)

法人格別

正規職員の離職率階級別・法人格別に法人の割合をみると、「社会福祉協議会」「その他」において、離職率 10%未満の割合が高く離職率 30%以上の割合が低い。「医療法人」において、離職率 10%未満の割合が低く離職率 30%以上の割合が高い。

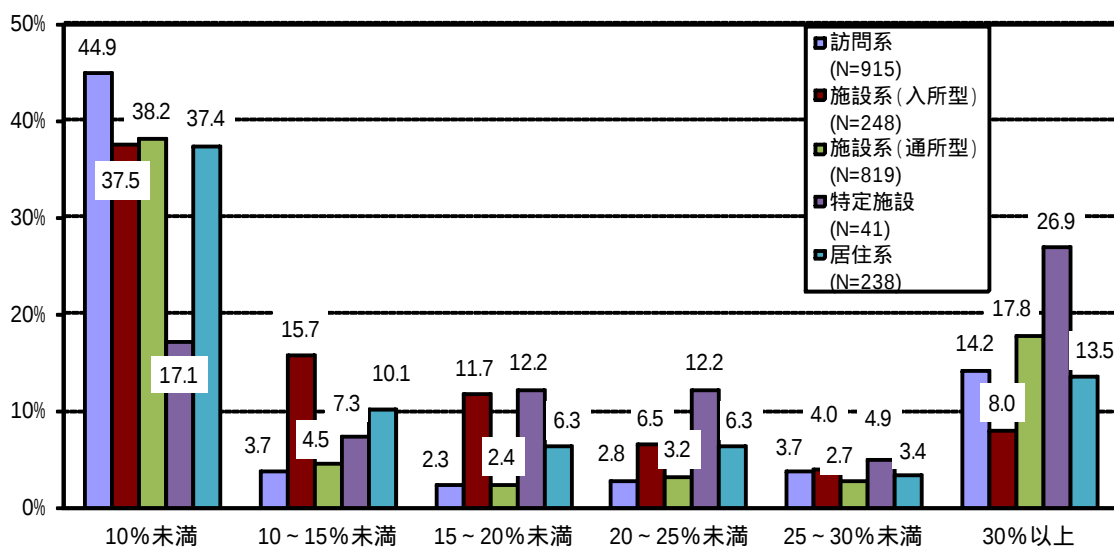
図 - 15 正規職員の離職率階級別にみた法人の割合 (法人格別)



主とする介護サービス別

正規職員の離職率階級別・介護サービス別に法人の割合をみると、「訪問系」において離職率 10%未満の割合が高い。「特定施設」において離職率 10%未満の割合が低く離職率 30%以上の割合が高い。

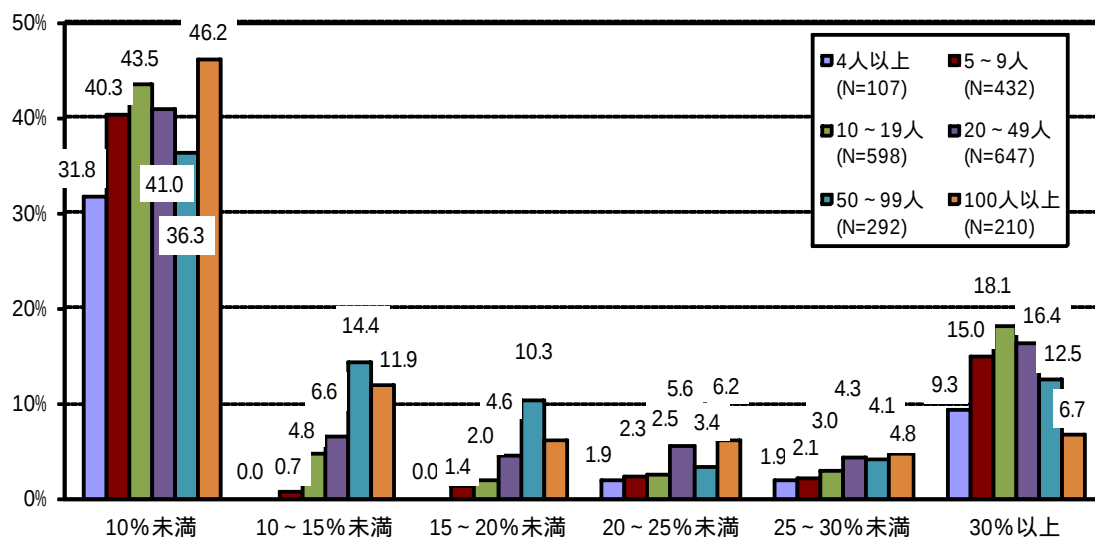
図 - 16 正規職員の離職率階級別にみた法人の割合 (主とする介護サービス別)



法人全体の職員数別

正規職員の離職率階級別・法人全体の職員数別に法人の割合をみると、「100人以上」において離職率10%未満の割合がやや高く、離職率30%以上の割合が低くなっている。

図 - 17 正規職員の離職率階級別にみた法人の割合（法人全体の職員数別）



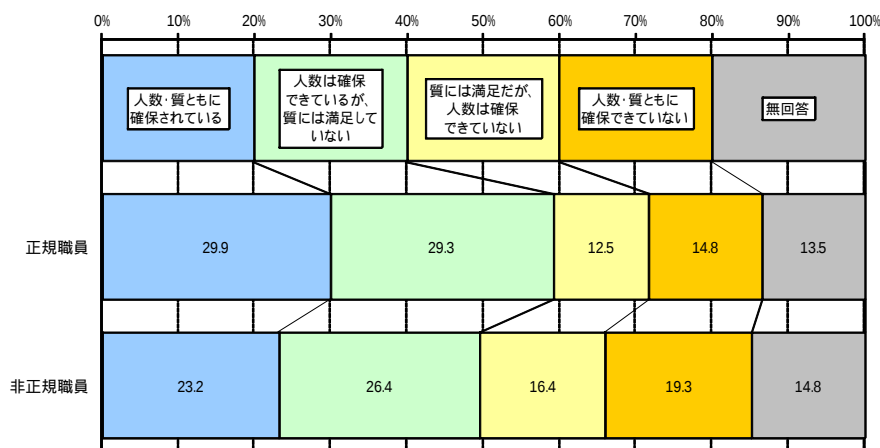
3. 介護職員の人数・質に対する評価

（1）正規職員・非正規職員別の状況

介護職員の人数・質に対する評価は、正規職員については、「人数・質ともに確保されている」が29.9%、「人数は確保できているが、質には満足していない」が29.3%となっている。「人数は確保できている」(計)は59.2%、「人数は確保できていない」(計)は27.3%となっている。一方、「質に満足している」(計)は42.4%、「質に満足していない」(計)は44.1%である。

非正規職員については、「人数は確保できているが、質には満足していない」が26.4%、「人数・質ともに確保されている」が23.2%となっている。「人数は確保できている」(計)は49.5%、「人数は確保できていない」(計)は35.7%となっている。一方、「質に満足している」(計)は39.6%、「質に満足していない」(計)は45.7%である。

図 - 18 介護職員の人数・質に対する評価（正規職員・非正規職員）

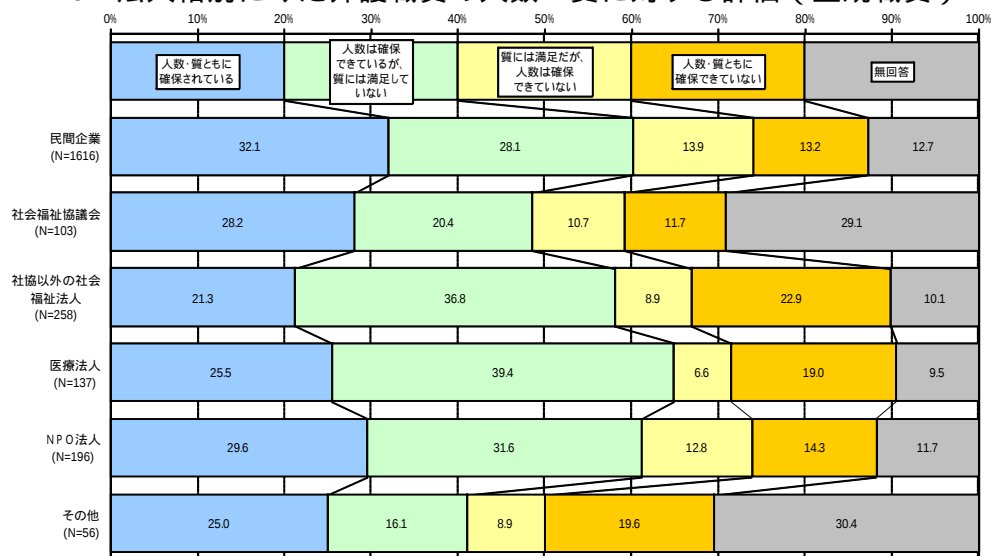


（２）法人格別にみた介護職員の人数・質に対する評価

正規職員

法人格別に介護職員（正規職員）の人数・質に対する評価をみると、「民間企業」「NPO法人」「社会福祉協議会」において「人数・質ともに確保されている」の割合がやや高くなっている。「医療法人」「社協以外の社会福祉法人」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

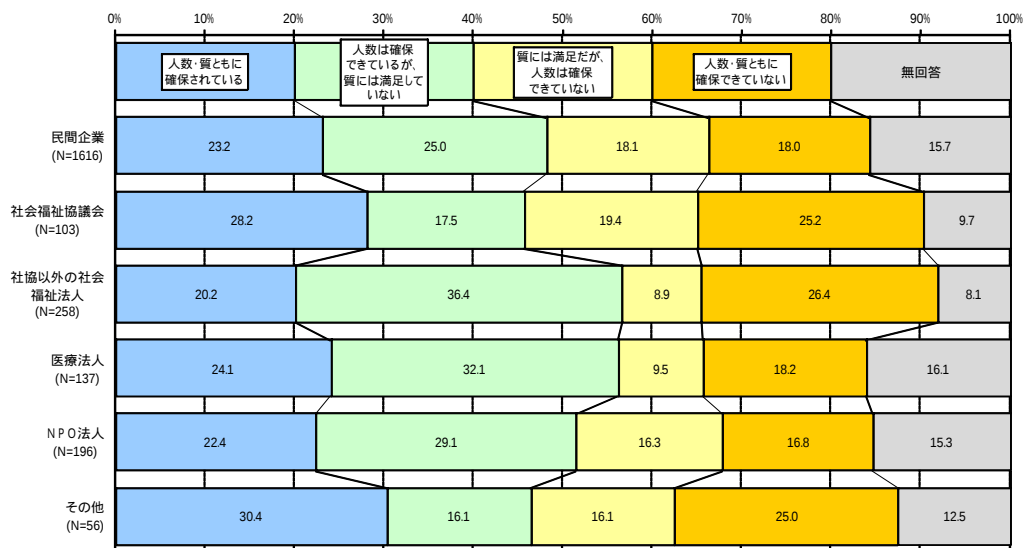
図 - 19 法人格別にみた介護職員の人数・質に対する評価（正規職員）



非正規職員

法人格別に介護職員（非正規職員）の人数・質に対する評価をみると、「社会福祉協議会」「その他」において「人数・質ともに確保されている」の割合がやや高くなっている。「医療法人」「社協以外の社会福祉法人」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

図 - 20 法人格別にみた介護職員の人数・質に対する評価（非正規職員）

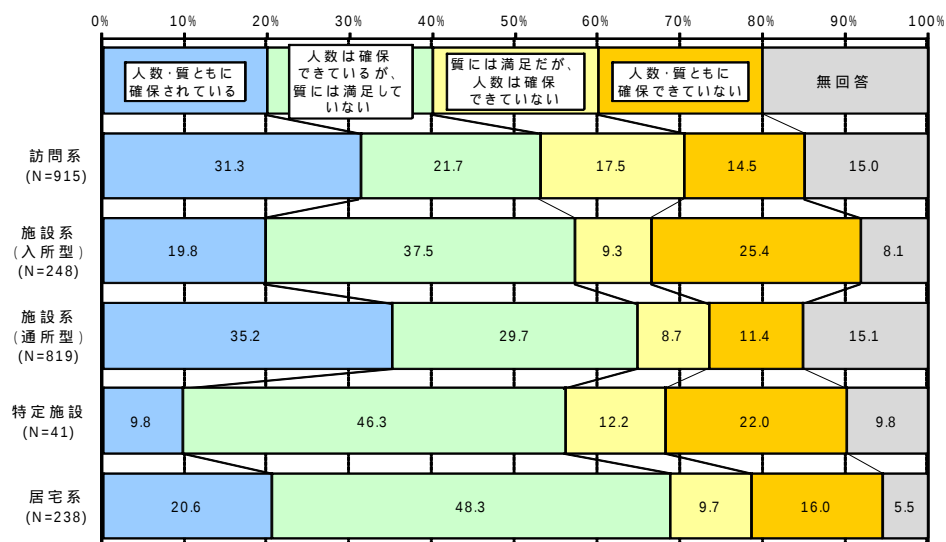


(3) 主とする介護サービス別にみた介護職員の人数・質に対する評価

正規職員

主とする介護サービス別に介護職員(正規職員)の人数・質に対する評価をみると、「訪問系」「施設系(通所型)」において「人数・質ともに確保されている」の割合が相対的に高くなっている。また「特定施設」「居住系」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

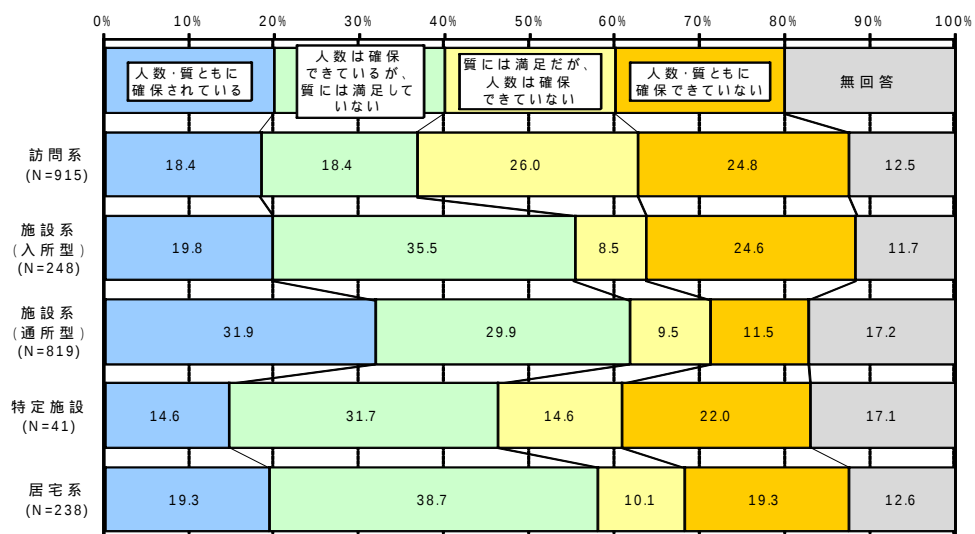
図 - 21 主とする介護サービス別にみた介護職員の人数・質に対する評価(正規職員)



非正規職員

主とする介護サービス別に介護職員(非正規職員)の人数・質に対する評価をみると、「施設系(通所型)」において「人数・質ともに確保されている」の割合が相対的に高くなっている。また「居住系」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

図 - 22 主とする介護サービス別にみた介護職員の人数・質に対する評価(非正規職員)

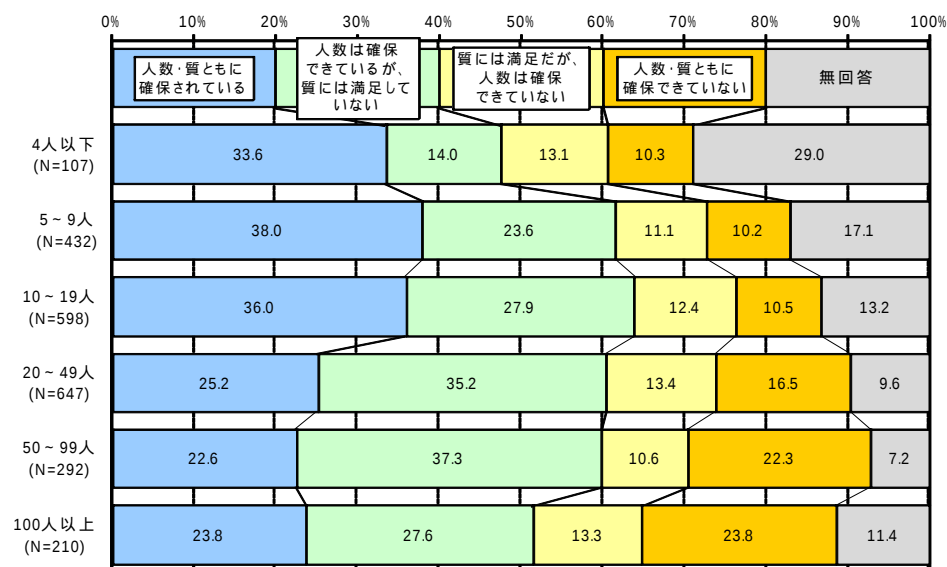


(4) 法人全体の職員数別にみた介護職員の人数・質に対する評価

正規職員

法人全体の職員数別に介護職員（正規職員）の人数・質に対する評価をみると、人数が少ない法人の方が「人数・質ともに確保されている」の割合が相対的に高くなっている傾向がうかがわれる。逆に人数が多い法人の方が「人数・質ともに確保できていない」の割合が相対的に高くなっている。

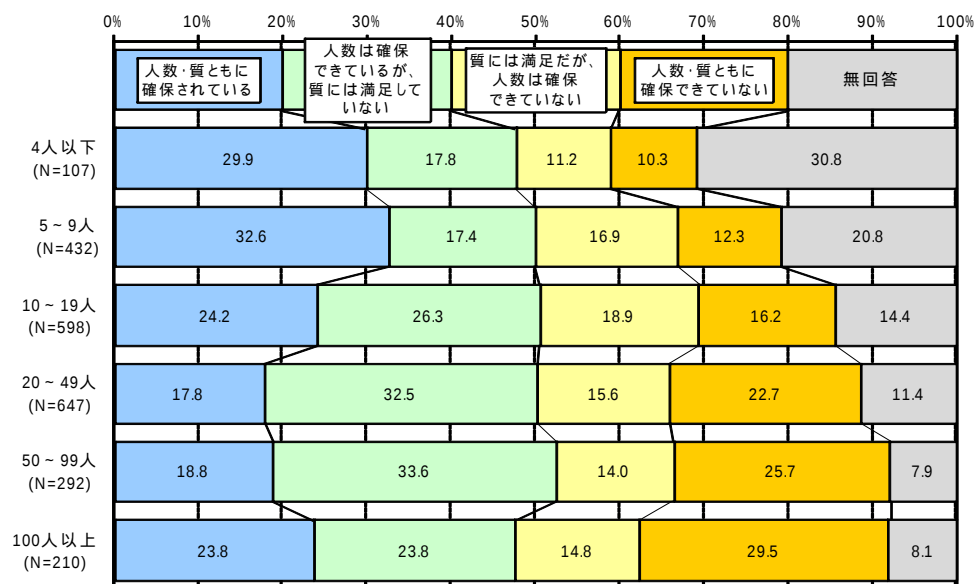
図 - 23 法人全体の職員数別にみた介護職員の人数・質に対する評価（正規職員）



非正規職員

法人全体の職員数別に介護職員（非正規職員）の人数・質に対する評価についても、正規職員と同様、人数が少ない法人の方が「人数・質ともに確保されている」の割合が相対的に高くなっている傾向がうかがわれる。逆に人数が多い法人の方が「人数・質ともに確保できていない」の割合が相対的に高くなっている。

図 - 24 法人全体の職員数別にみた介護職員の人数・質に対する評価（非正規職員）



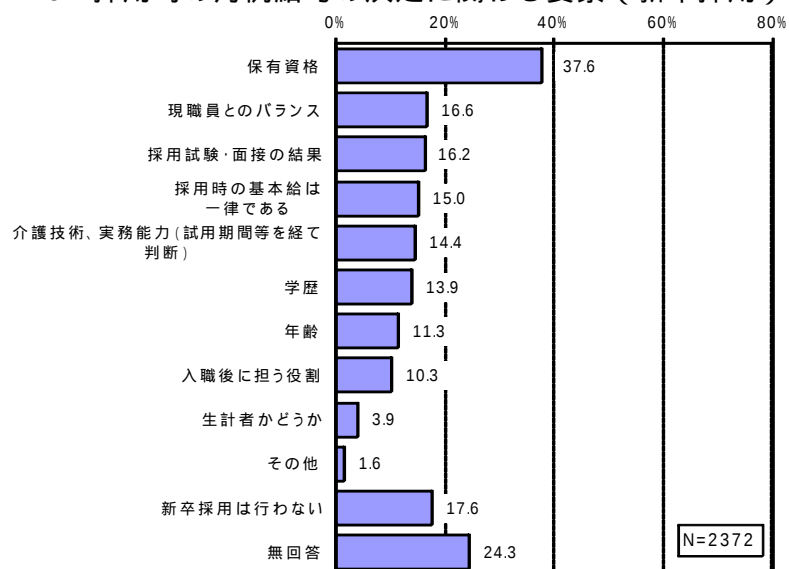
4．正規職員の賃金制度の整備・運用状況

(1) 採用時の月例給与の決定に関わる要素

新卒採用

新卒採用については「保有資格」が37.6%と最も高かった。産業一般に採用されている「学歴」別初任給を設定しているのは13.9%であった。

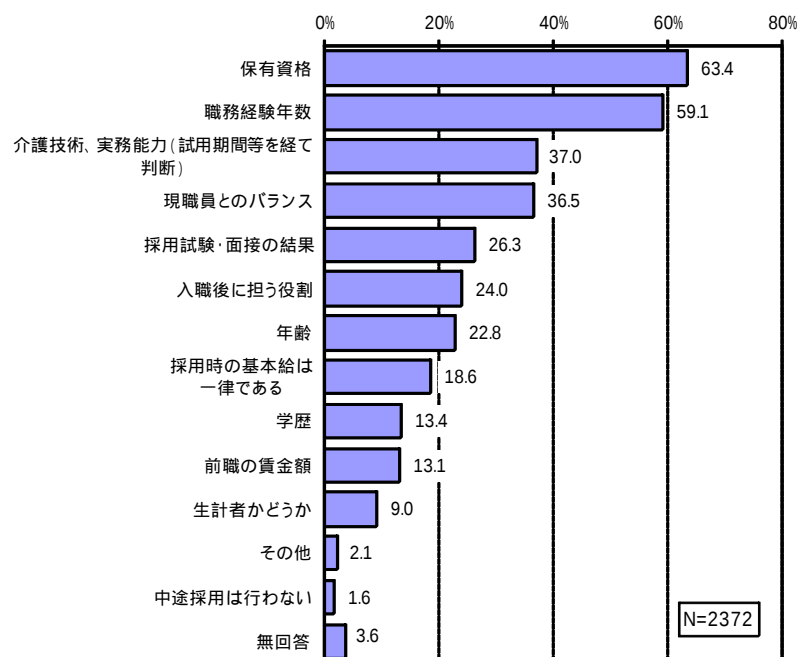
図 - 25 採用時の月例給与の決定に関わる要素（新卒採用）



中途採用

中途採用については、「保有資格」が63.4%、「職務経験年数」が59.1%と高かった。次いで、「介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)」37.0%、「現職員とのバランス」36.5%となっている。

図 - 26 採用時の月例給与の決定に関わる要素（中途採用）



【法人属性別にみた状況】（付表 - 33、34 参照）

（新卒採用）：採用時の月例給与の決定に関わる要素について法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」では「年齢」「学歴」の割合が高く、「医療法人」では「保有資格」「採用試験・面接の結果」の割合が相対的に高い。「民間企業」においては「新卒採用は行わない」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「年齢」「学歴」「保有資格」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「年齢」「学歴」「保有資格」の割合が高くなる傾向がみとれる。

（中途採用）：採用時の月例給与の決定に関わる要素について法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「学歴」「職務経験年数」の割合が相対的に高く、「保有資格」「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」の割合が相対的に低い。「社協以外の社会福祉法人」において、「年齢」「学歴」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。「医療法人」において、「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「年齢」「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が高くなる傾向がある。逆に「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」については職員数が少ない法人の方が割合が高くなっている。

（２）基本給の定昇制度の有無と平成 23 年度の運用状況

管理職・一般職別の状況

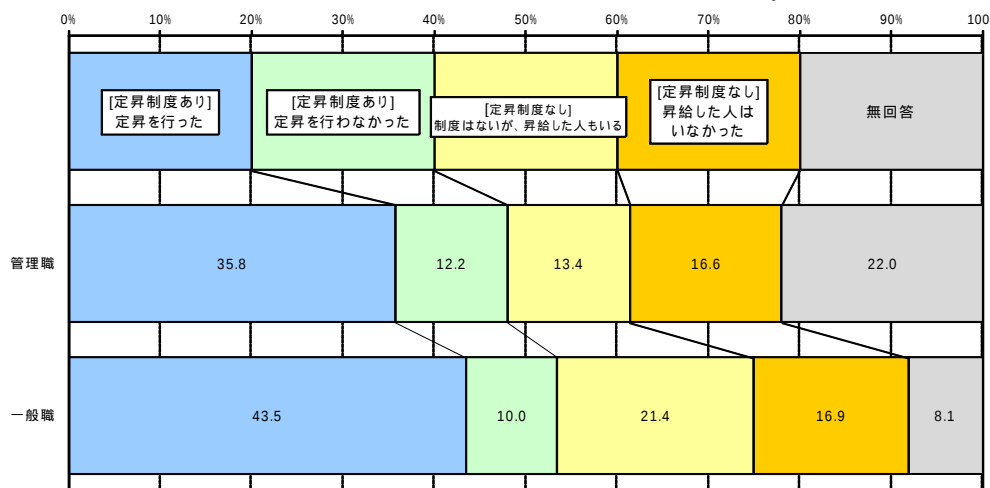
管理職は「定昇制度あり - 定昇を行った」が最も多く 35.8%であった。「定昇制度あり」（計）は 48.0%、「定昇制度なし」（計）は、30.0%であった。

また、「定昇制度あり - 定昇を行わなかった」12.2 %と「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」16.6%を合わせると、平成 23 年度に昇給がなかったのは 28.8%であった。

一般職も「定昇制度あり - 定昇を行った」が最も多く 43.5%であった。「定昇制度あり」（計）は 53.5%、「定昇制度なし」（計）は、38.3%であった。

また「定昇制度あり - 定昇を行わなかった」10.0%と「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」16.9%を合わせると、平成 23 年度に昇給がなかったのは 26.9%であった。

図 - 27 基本給の定昇制度の有無と平成 23 年度の運用状況（管理職・一般職）

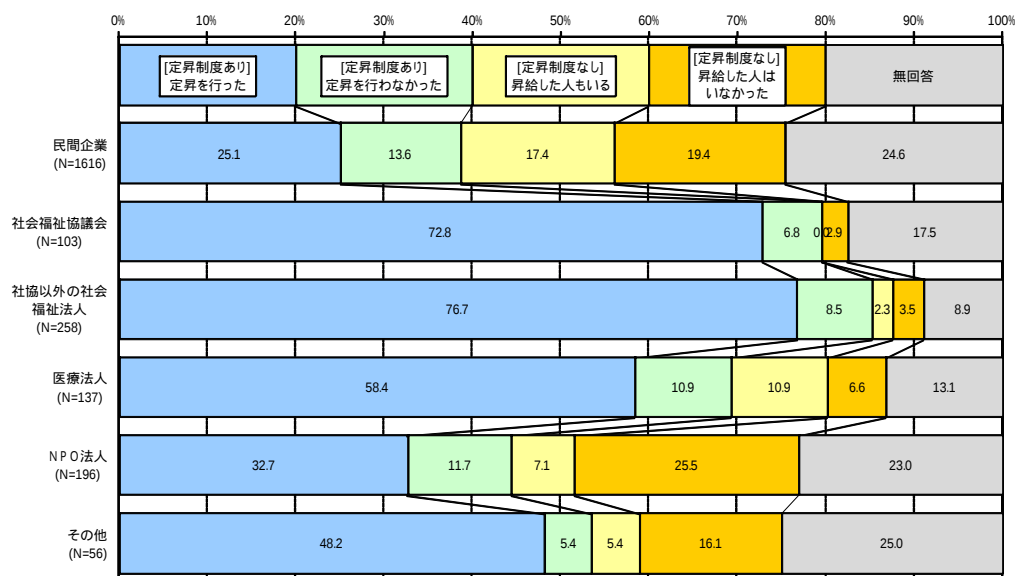


(3) 法人格別にみた定昇制度の有無と平成23年度の運用状況

法人格別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」において、「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が相対的に高くなっている。「民間企業」「NPO法人」において「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が低く、「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高い。

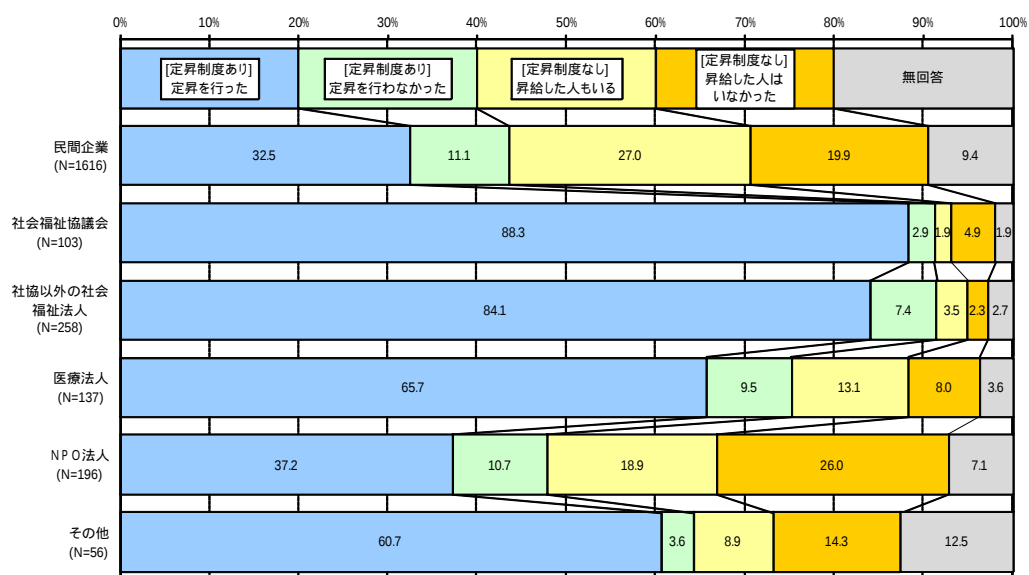
管理職

図 - 28 法人格別にみた基本給の定昇制度の有無と平成23年度の運用状況（管理職）



一般職

図 - 29 法人格別にみた基本給の定昇制度の有無と平成23年度の運用状況（一般職）

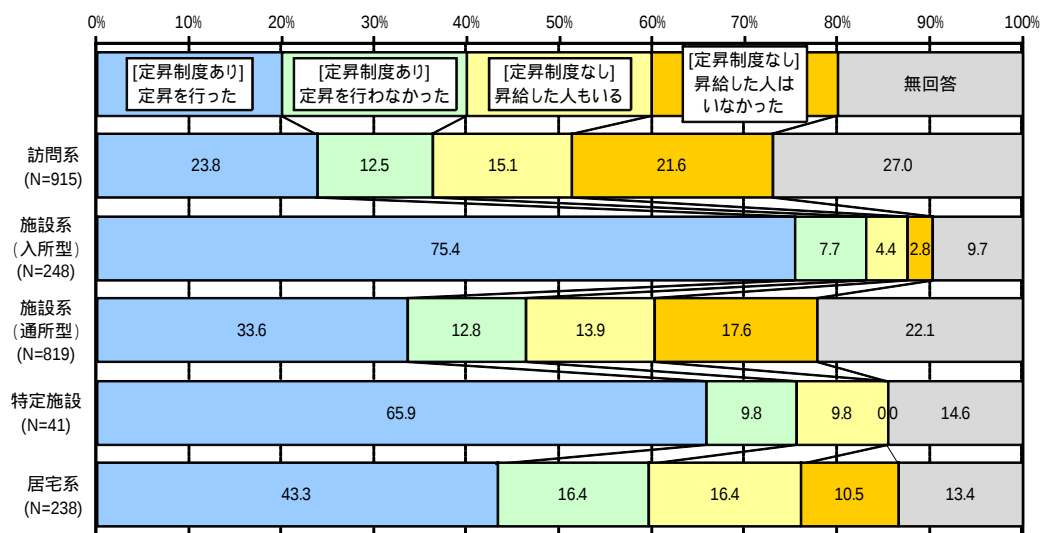


(4) 主とする介護サービス別にみた定昇制度の有無と平成23年度の運用状況

主とする介護サービス別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、「施設系（入所型）」「特定施設」において、「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が相対的に高い。「訪問系」では「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が相対的に低く「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が高くなっている。

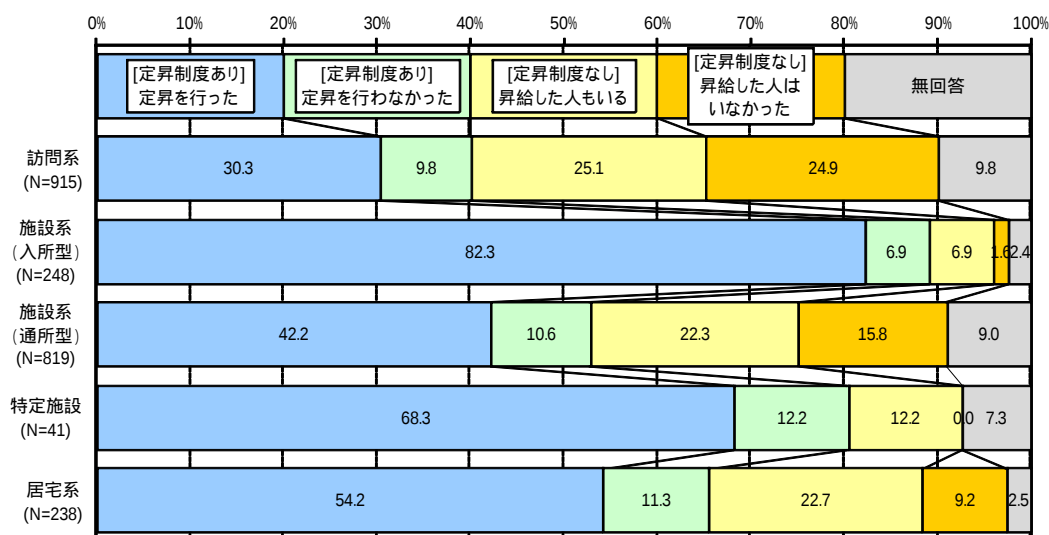
管理職

図 - 30 主とする介護サービス別にみた基本給の定昇制度の有無と平成23年度の運用状況（管理職）



一般職

図 - 31 主とする介護サービス別にみた基本給の定昇制度の有無と平成23年度の運用状況（一般職）

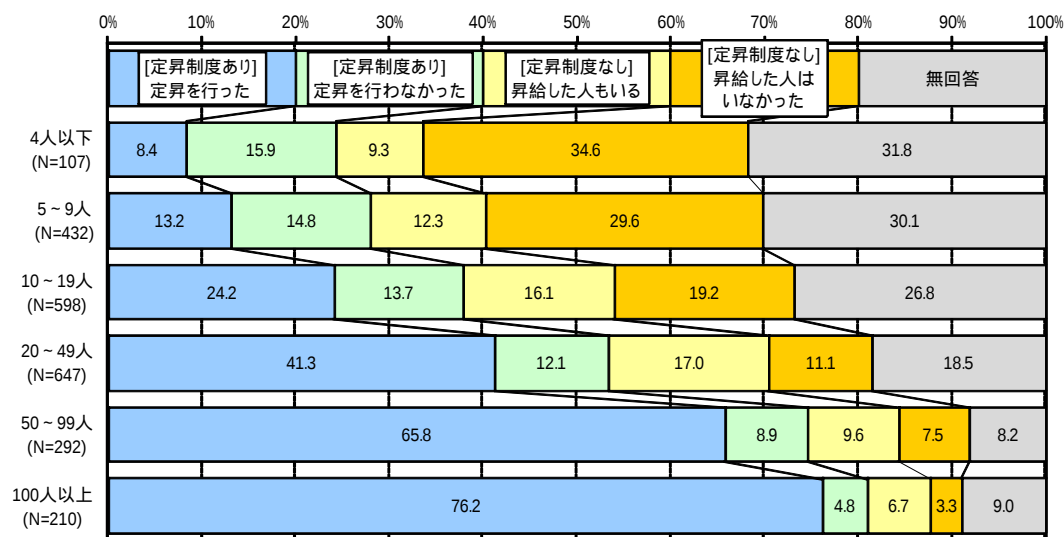


(5) 法人全体の職員数別にみた定昇制度の有無と平成 23 年度の運用状況

法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、職員数が多い法人ほど「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が高くなっている。逆に職員数が少ない法人ほど「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高くなっている。

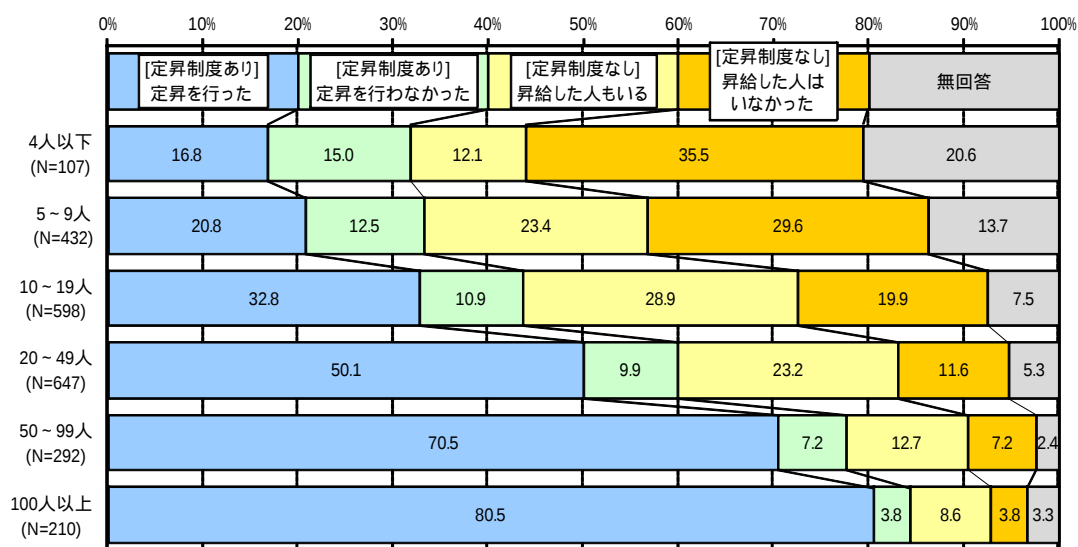
管理職

図 - 32 法人全体の職員数別にみた基本給の定昇制度の有無と平成 23 年度の運用状況（管理職）



一般職

図 - 33 法人全体の職員数別にみた基本給の定昇制度の有無と平成 23 年度の運用状況（一般職）



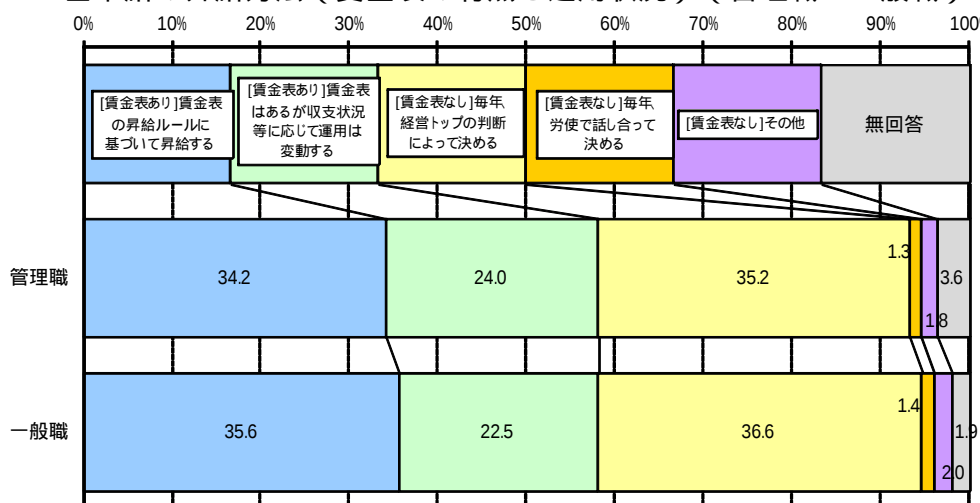
(6) 基本給の昇給方法 (賃金表の有無と運用状況)

管理職・一般職別の状況

定昇制度ありの法人において、基本給の昇給方法は、管理職については「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」が 35.2%で最も多く、「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」が 34.2%であった。「賃金表あり」(計) は 58.2%、「賃金表なし」(計) は 38.3%となっている。

一般職については「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」が 36.6%で、「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」が 35.6%であった。「賃金表あり」(計) は 58.1%、「賃金表なし」(計) は 40.0%となっている。

図 - 34 基本給の昇給方法 (賃金表の有無と運用状況) (管理職・一般職)



【法人属性別の状況】(付表 - 45、46 参照)

主とする介護サービス別にみると、管理職・一般職ともに「施設系 (入所型)」において「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」の割合が高くなっている。

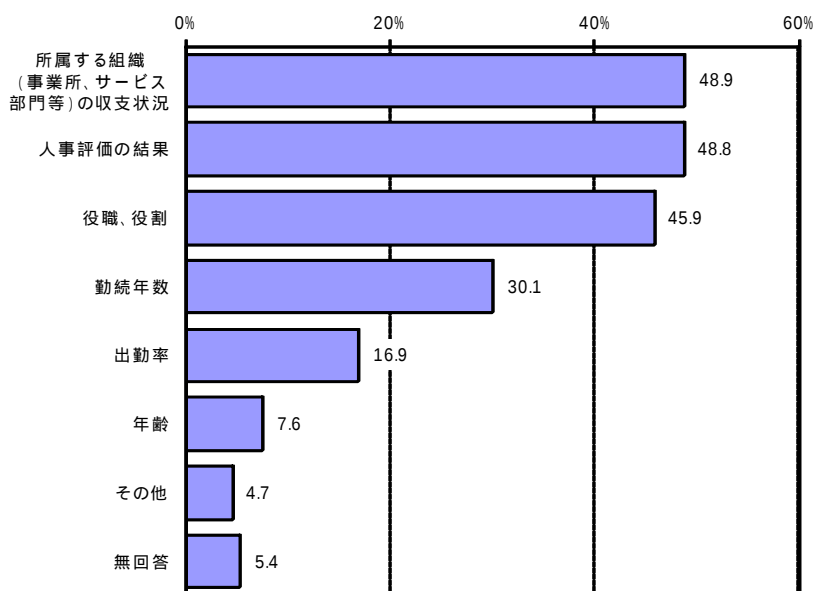
法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」の割合が高く、「49 人以下」の法人において「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」の割合が高くなっている。

(7) 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素

管理職

定昇制度ありの法人において、定昇の際個々人の昇給額に反映される要素について、管理職は「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」48.9%、「人事評価の結果」48.8%、「役職、役割」45.9%、「勤続年数」30.1%の順に高くなっている。

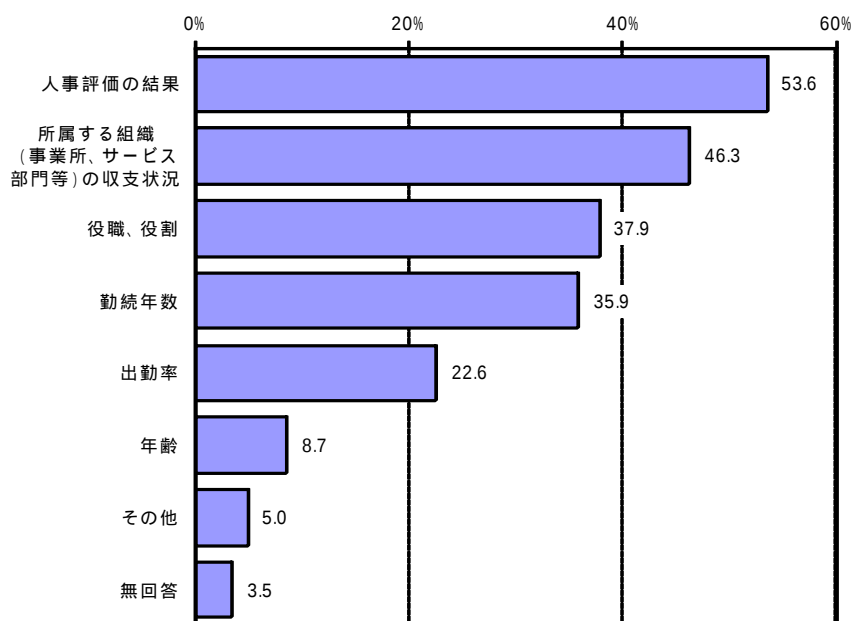
図 - 35 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素(管理職)



一般職

定昇ありの法人において、定昇の際個々人の昇給額に反映される要素について、一般職は「人事評価の結果」53.6%、「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」46.3%、「役職、役割」37.9%、「勤続年数」35.9%の順に高くなっている。

図 - 36 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素(一般職)



【法人属性別にみた状況】（付表 - 47、48 参照）

（管理職）：法人格別にみると、「民間企業」において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が相対的に高くなっている。「社会福祉協議会」においては「勤続年数」が相対的に高く、「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」「役職、役割」「人事評価の結果」が相対的に低くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が相対的に低くなっている。「特定施設」において「人事評価の結果」が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、職員数が少ない法人ほど「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が高くなっている。また職員数が多いほど「勤続年数」の割合が高くなっている。

（一般職）：管理職とほぼ同様の傾向である。法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「勤続年数」が相対的に高く、「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」「役職、役割」「人事評価の結果」が相対的に低くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「特定施設」において「役職、役割」「人事評価の結果」の割合が相対的に高く、「勤続年数」の割合が相対的に低くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「9人以下」の組織において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が高く、職員数が多くなるほどその割合が低くなっている。また職員数が多いほど「勤続年数」の割合が高くなる傾向がうかがわれる。

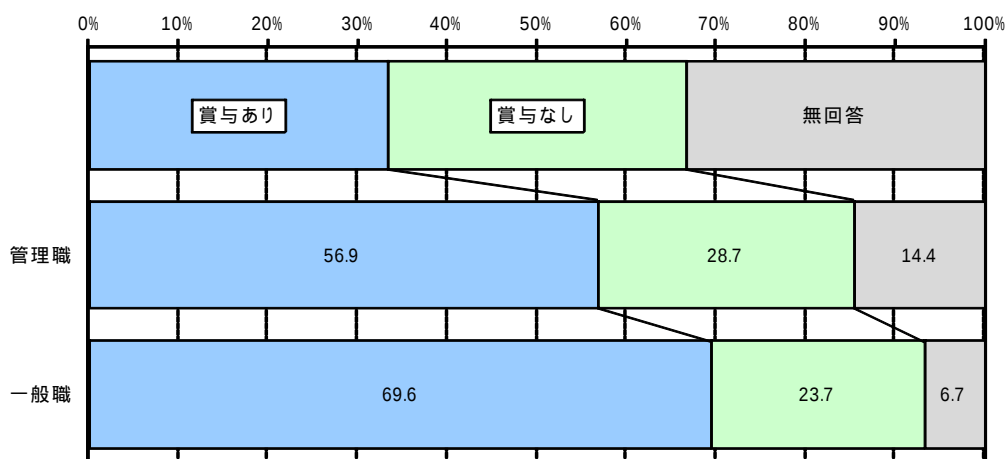
（ 8 ）平成 23 年度の賞与支給実績

管理職・一般職別の状況

平成 23 年度の賞与支給実績は、管理職については「賞与あり」が 56.9% で半数以上であった。「賞与なし」は 28.7%（3 割弱）であった。

一般職については「賞与あり」が 69.6% で 7 割弱を占めた。「賞与なし」は 23.7% であった。管理職よりも一般職の方が「賞与あり」の割合が高かった。

図 - 37 平成 23 年度の賞与支給実績（管理職・一般職）

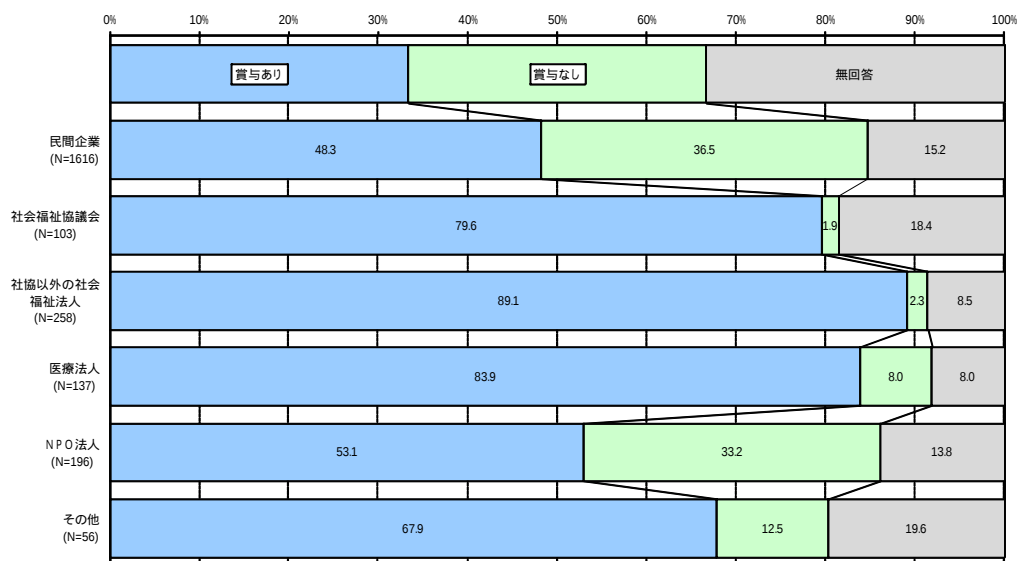


(9) 法人格別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

法人格別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」「その他」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。「民間企業」「NPO 法人」において「賞与なし」の割合が相対的に高くなっている。

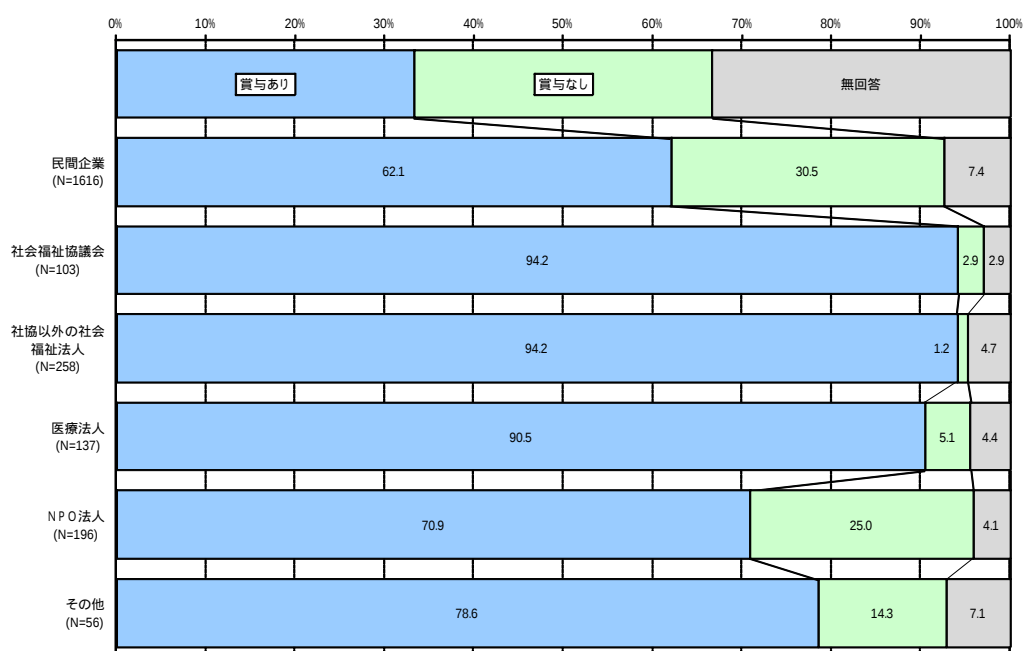
管理職

図 - 38 法人格別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（管理職）



一般職

図 - 39 法人格別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（一般職）

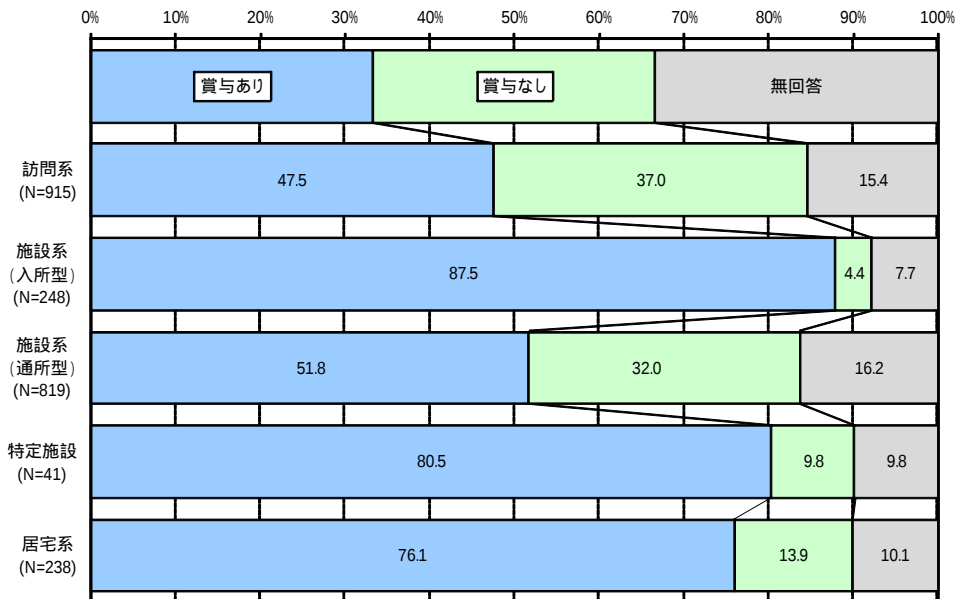


(10) 主とする介護サービス別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

主とする介護サービス別には、管理職・一般職同様の傾向であるが、「施設系(入所型)」「特定施設」「居住系」において、「賞与あり」の割合が相対的に高い。「訪問系」「施設系(通所型)」において「賞与なし」の割合が相対的に高くなっている。

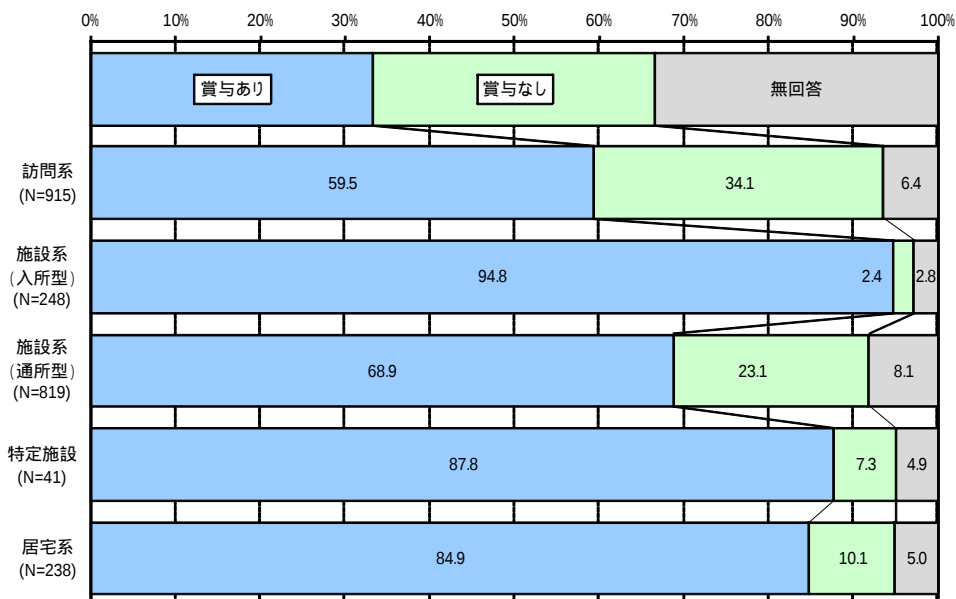
管理職

図 - 40 主とする介護サービス別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（管理職）



一般職

図 - 41 主とする介護サービス別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（一般職）



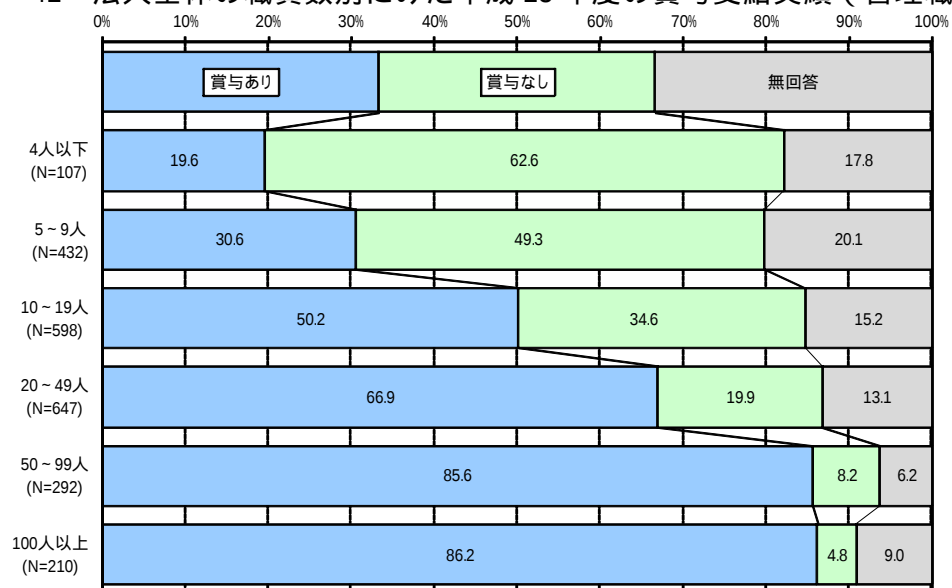
(11) 法人全体の職員数別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、職員数が多い法人ほど「賞与あり」の割合が高く、職員数が少ない法人ほど「賞与なし」の割合が高くなっている。

一般職については、「50 人以上」の法人においては「賞与あり」が 9 割を超えている。

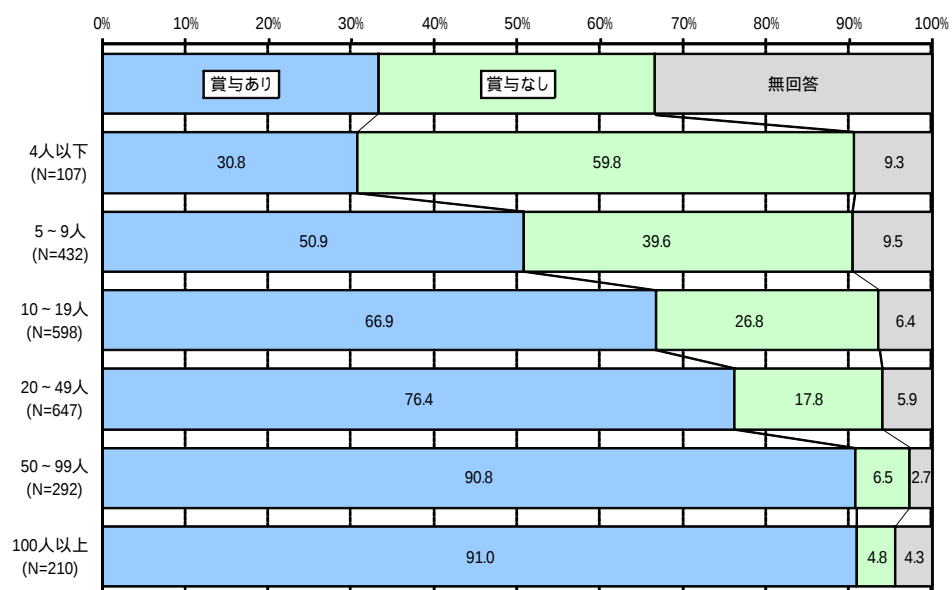
管理職

図 - 42 法人全体の職員数別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（管理職）



一般職

図 - 43 法人全体の職員数別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（一般職）



5．正規職員の評価制度の整備・運用状況

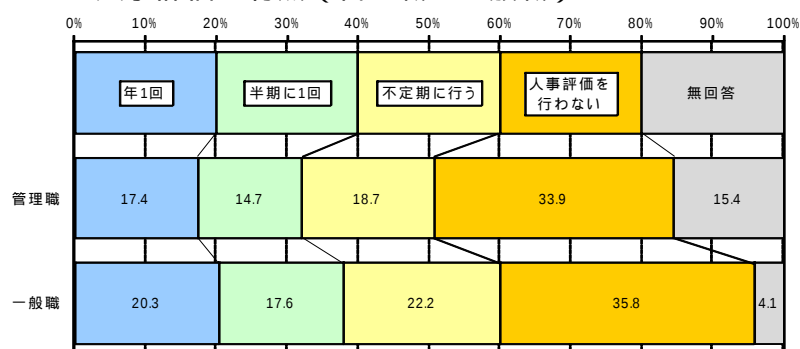
(1) 人事評価の有無、評価基準や評価方法の明文化の有無

人事評価の有無

人事評価の有無について、管理職は「人事評価を行う - 年 1 回」が 17.4%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」が 14.7%で、合計すると 32.1%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」18.7%を含めると「人事評価を行う」(計)は 50.8%である。「人事評価を行わない」は 33.9%であった。

一般職は「人事考課を行う - 年 1 回」が 20.3%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」が 17.6%で、合計すると 37.9%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」22.2%を含めると「人事評価を行う」(計)は 60.1%である。「人事評価を行わない」は 35.8%であった。管理職よりも一般職の方が人事評価を実施している割合がやや高い。

図 - 44 人事評価の有無 (管理職・一般職)

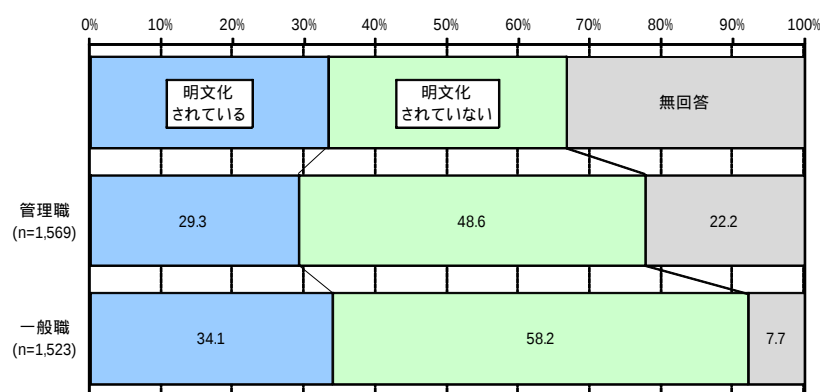


評価基準や評価方法の明文化の有無

管理職の評価基準や評価方法について「明文化されている」は 29.3%、「明文化されていない」は 48.6%で 5 割弱となっている。

一般職の評価基準や評価方法について「明文化されている」は 34.1%、「明文化されていない」は 58.2%で 6 割弱となっている。管理職・一般職ともに明文化されていない方が多い。

図 - 45 人事評価の有無 (管理職・一般職)

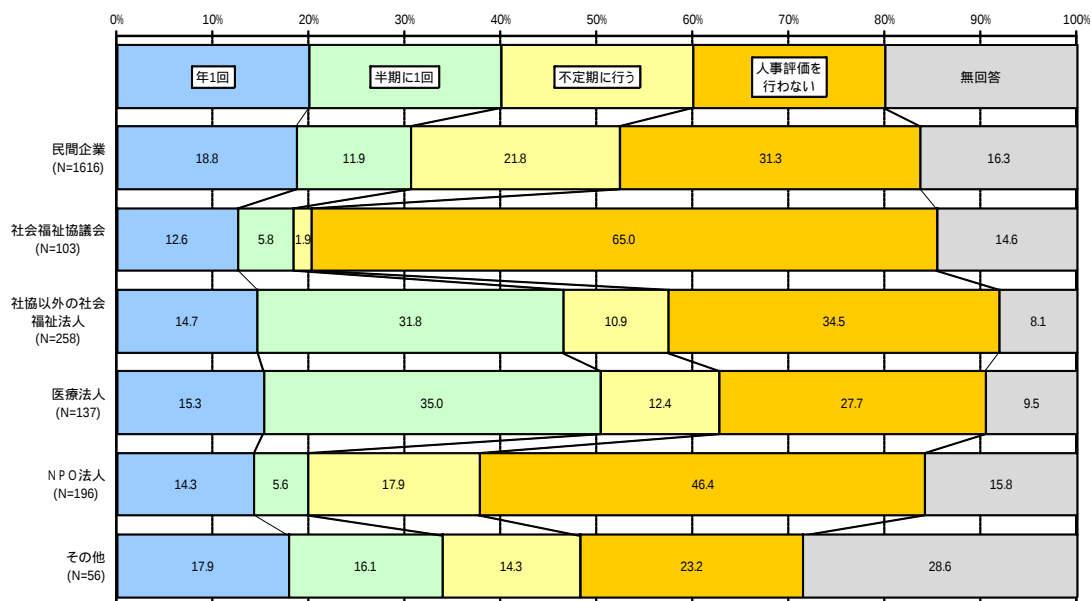


（２）法人格別にみた人事評価の有無

法人格別にみると、管理職、一般職同様の傾向であるが、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」で「人事評価を行う - 半期に１回」の割合が相対的に高い。「社会福祉協議会」「NPO法人」で「人事評価を行わない」の割合が相対的に高い。

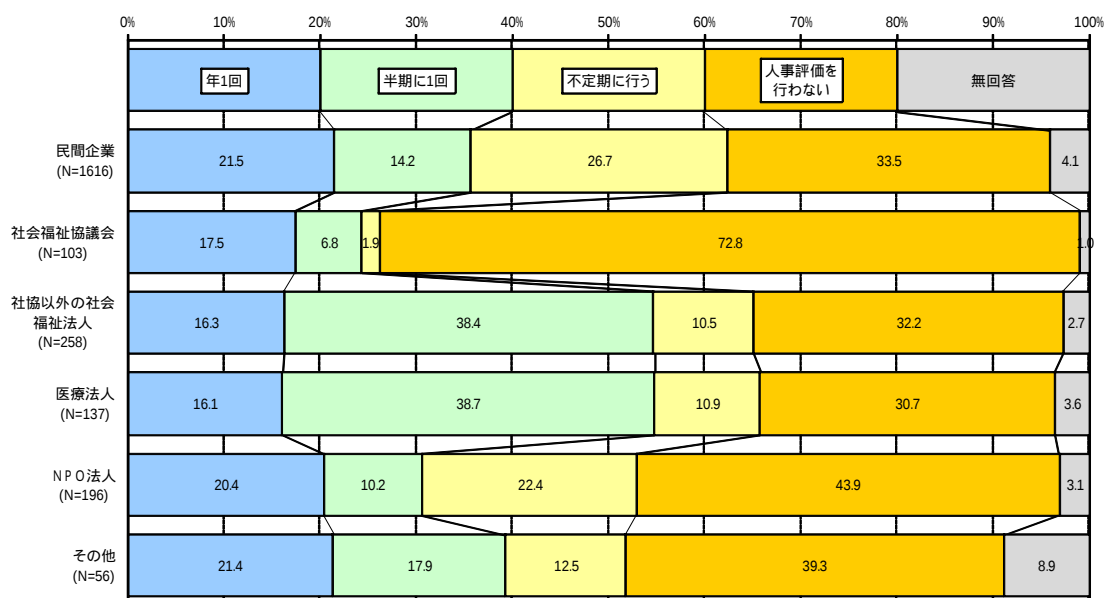
管理職

図 - 46 法人格別にみた人事評価の有無（管理職）



一般職

図 - 47 法人格別にみた人事評価の有無（一般職）

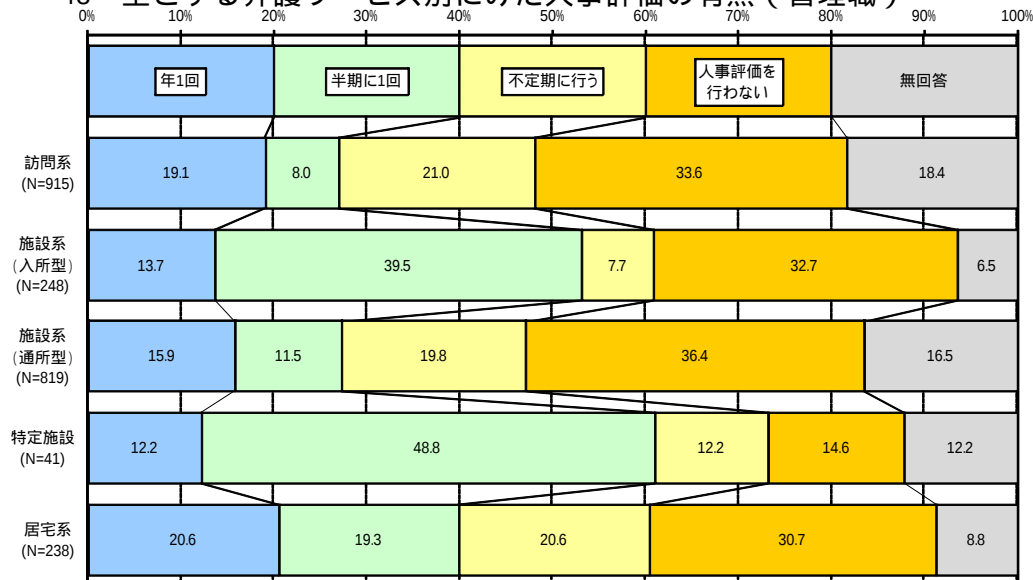


(3) 主とする介護サービス別にみた人事評価の有無

主とする介護サービス別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、「施設系（入所型）」「特定施設」で「人事評価を行う - 半期に1回」の割合が相対的に高い。

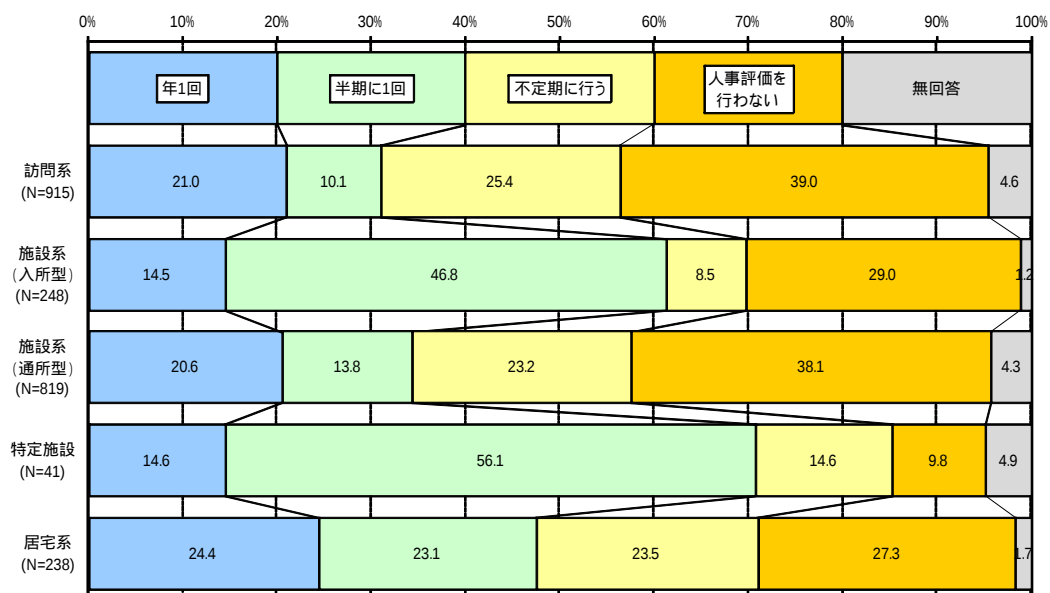
管理職

図 - 48 主とする介護サービス別にみた人事評価の有無（管理職）



一般職

図 - 49 主とする介護サービス別にみた人事評価の有無（一般職）

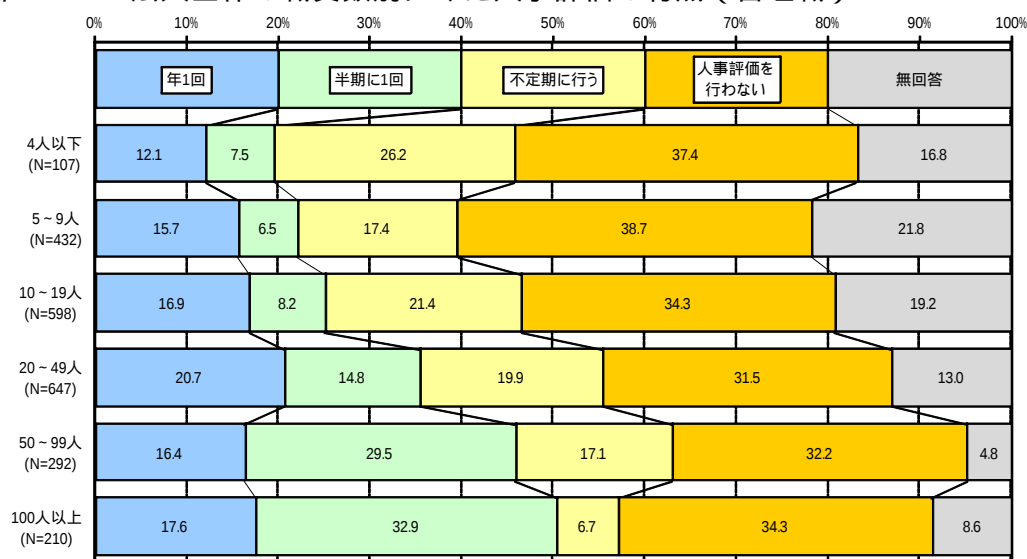


(4) 法人全体の職員数別にみた人事評価の有無

法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職同様の傾向であるが、職員数が多い法人ほど「人事評価を行う - 半期に1回」の割合が高くなる傾向がみとれる。また「人事評価を行う - 年1回」「人事評価を行う - 半期に1回」の計(=定期的に人事考課を行う)の割合も、職員数が多いほど高くなっている。逆に「不定期に行う」の割合は職員数が多いほど低くなっている。

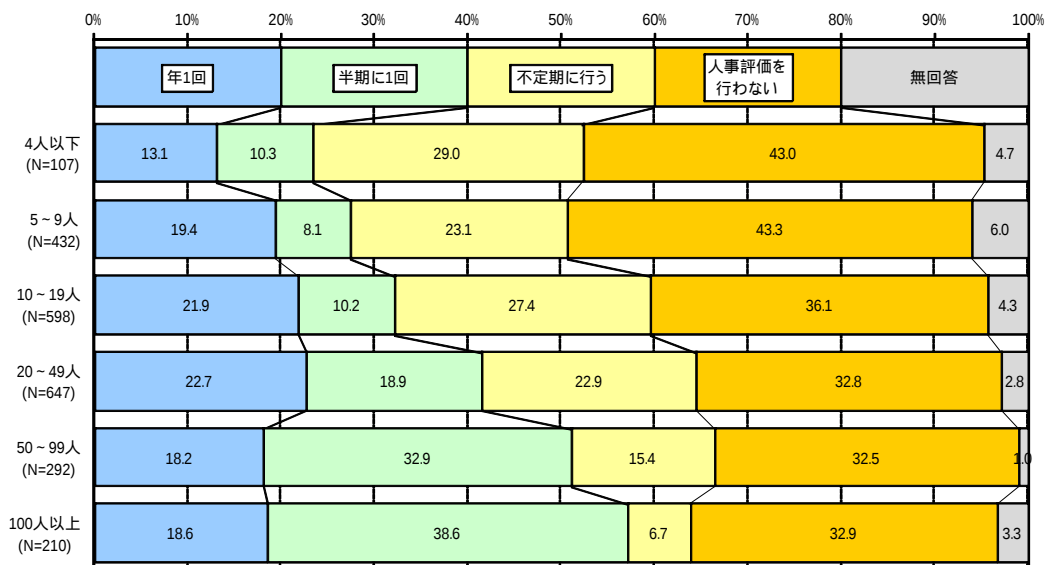
管理職

図 - 50 法人全体の職員数別にみた人事評価の有無(管理職)



一般職

図 - 51 法人全体の職員数別にみた人事評価の有無(一般職)



【法人属性別にみた状況】（付表 - 55、56 参照）

人事評価の有無についての法人属性別にみた状況は、「5 - (2) ~ (4)」でみたとおりである。

人事評価を行う法人において、評価基準や評価方法の明文化の有無について、法人属性別にみると以下のとおりである。

（管理職）：法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が高くなり、職員数が少ない法人において「明文化されていない」割合が高い傾向がうかがわれる。

（一般職）：管理職とほぼ同様で、法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が高くなり、職員数が少ない法人において「明文化されていない」割合が高い傾向がうかがわれる。

6 . 正規職員の任用の状況

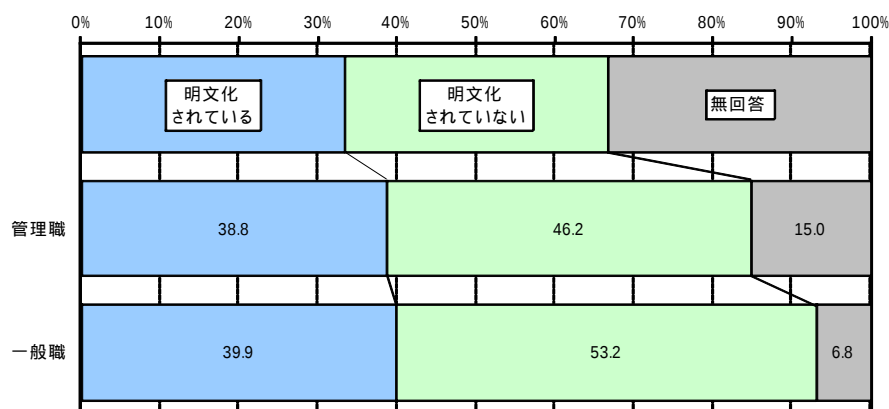
（1）仕事の責任範囲や求められる能力の明文化

管理職・一般職別の状況

仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されているかどうかについて、管理職に関しては「明文化されている」が 38.8%で、「明文化されていない」が 46.2%で明文化されていない方が多かった。

一般職に関しては「明文化されている」が 39.9%、「明文化されていない」が 53.2%、で、明文化されていない方が多かった。

図 - 52 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職・一般職）

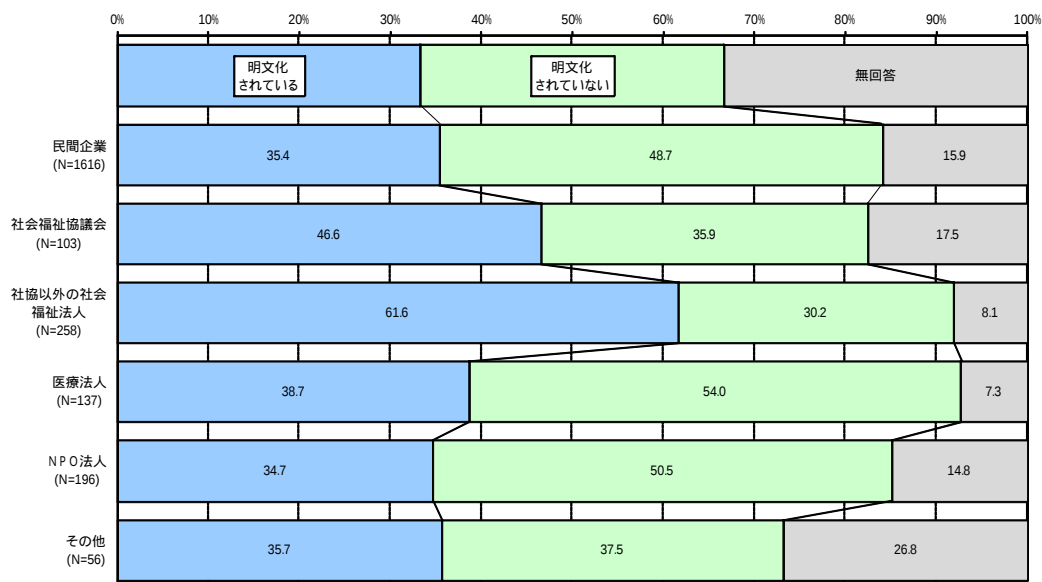


(2) 法人格別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化

法人格別にみると、管理職・一般職ともに、「社協以外の社会福祉法人」において「明文化されている」が相対的に高くなっている。

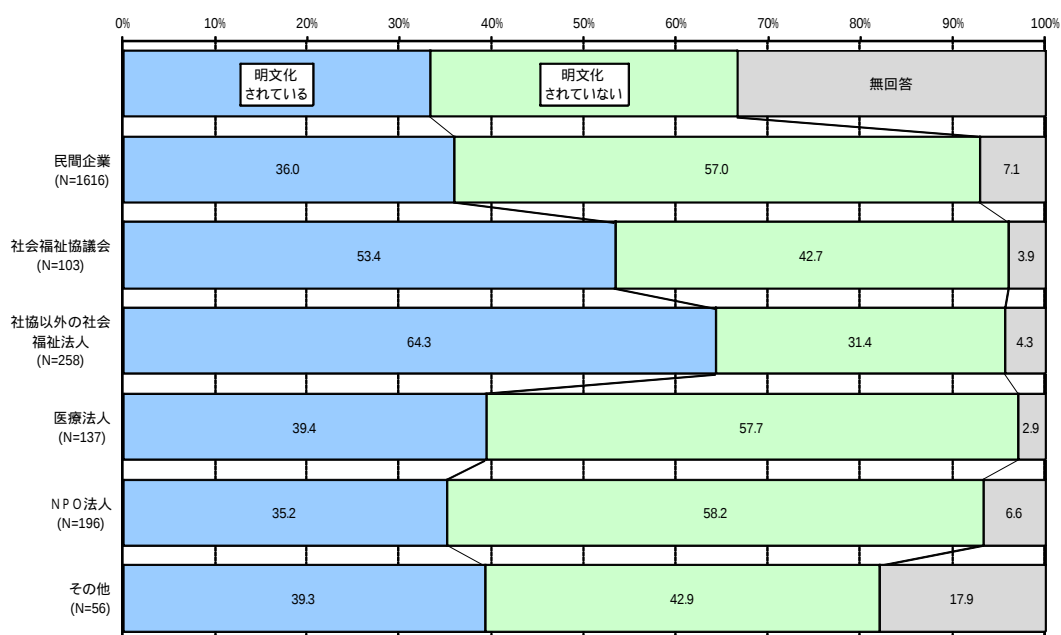
管理職

図 - 53 法人格別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職）



一般職

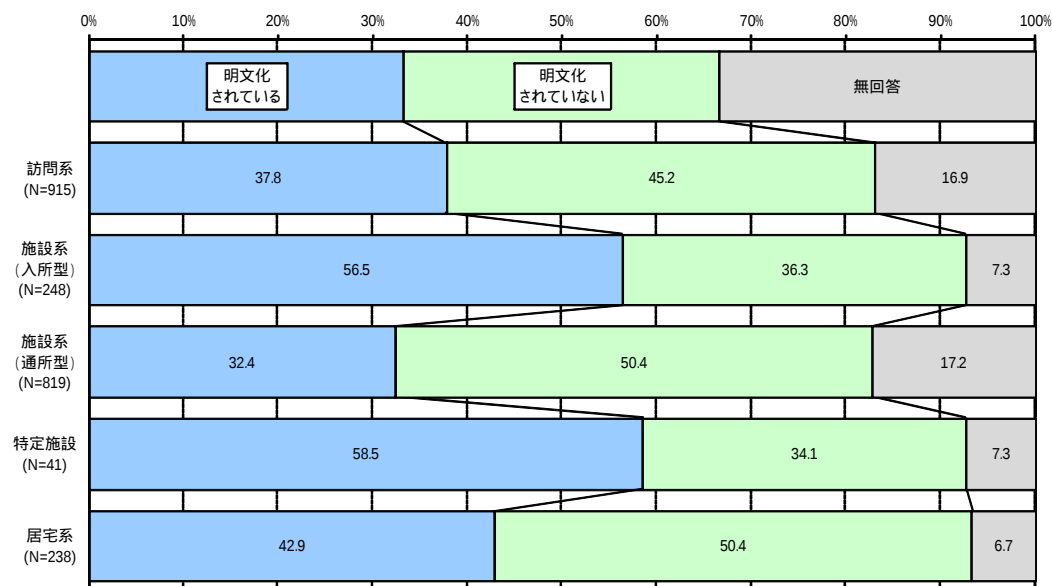
図 - 54 法人格別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（一般職）



(3) 主とする介護サービス別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化
 主とする介護サービス別にみると、管理職・一般職ともに、「施設系（入所型）」「特定施設」において「明文化されている」が相対的に高くなっている。

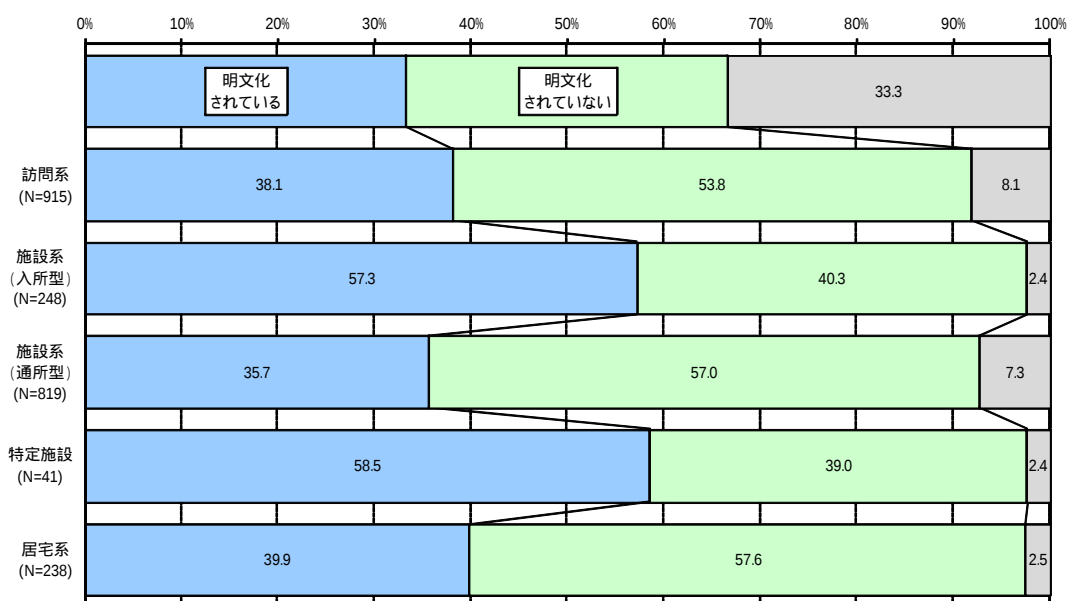
管理職

図 - 55 主とする介護サービス別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職）



一般職

図 - 56 主とする介護サービス別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（一般職）

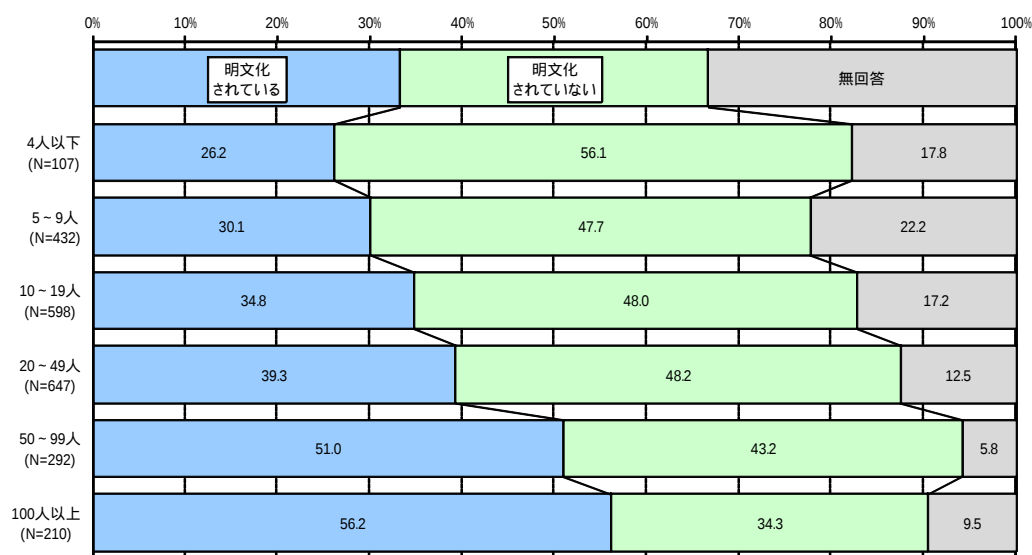


(4) 法人全体の職員数別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化

法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多い法人ほど「明文化されている」の割合が高くなっている。逆に職員数が少ない法人ほど「明文化されていない」の割合が高くなっている。

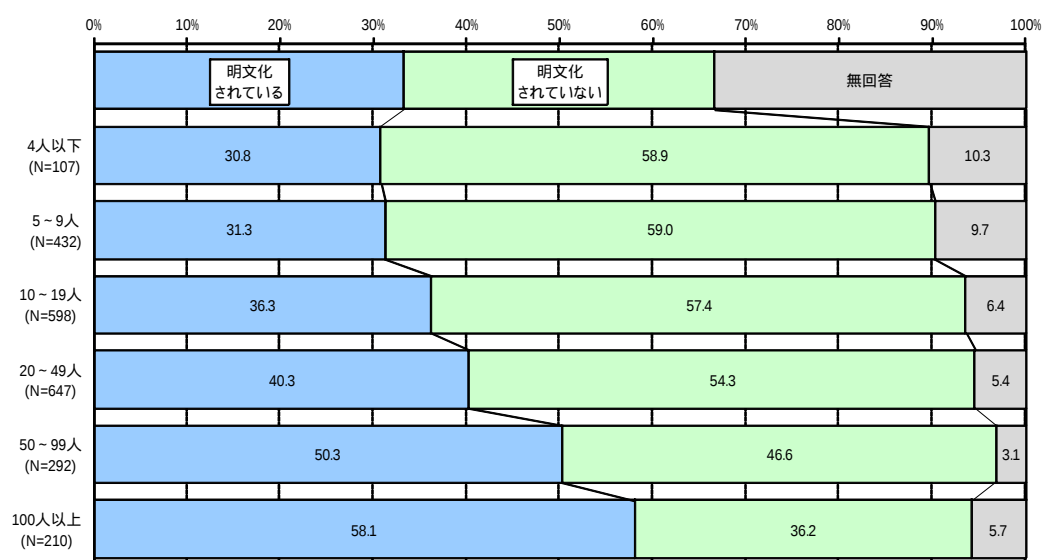
管理職

図 - 57 法人全体の職員数別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化(管理職)



一般職

図 - 58 法人全体の職員数別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化(一般職)

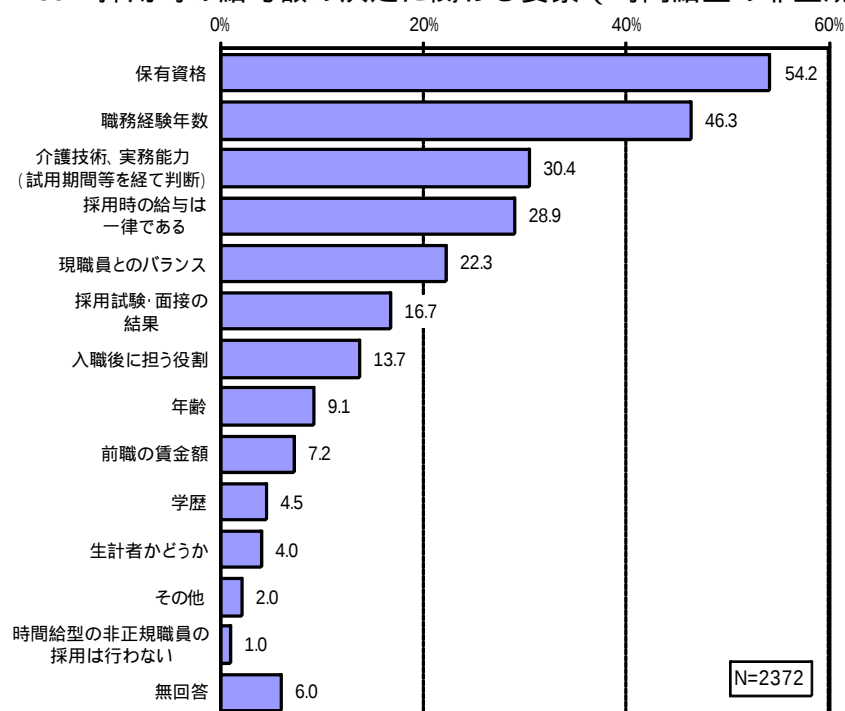


7. 非正規職員の賃金制度の整備・運用状況

(1) 採用時の給与額の決定に関わる要素

非正規職員の採用時の給与額の決定に関わる要素は「保有資格」54.2%、「職務経験年数」46.3%、「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」30.4%の順で高かった。「採用時の給与は一律である」も28.9%（3割弱）あった。

図 - 59 採用時の給与額の決定に関わる要素（時間給型の非正規職員）



【法人属性別にみた状況】（付表 - 67 参照）

法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「採用時の給与は一律である」の割合が高く、「保有資格」「職務経験年数」「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」の割合が相対的に低い。「社協以外の社会福祉法人」においては「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「訪問系」において「保有資格」の割合が相対的に低い。「特定施設」「施設系（入所型）」において「保有資格」の割合が相対的に高い。「施設系（入所型）」では「職務経験年数」の割合も相対的に高い。

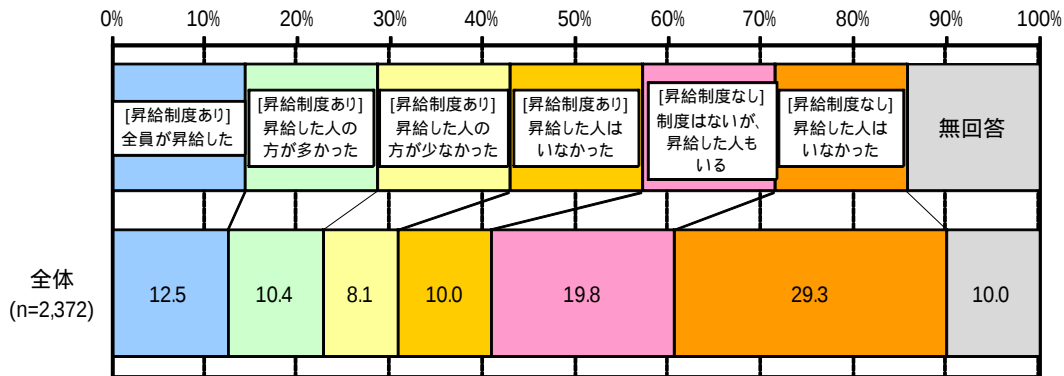
法人全体の職員数別にみると、「4人以下」の法人においては「保有資格」の割合が相対的に低く、「100人以上」の法人においては「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」の割合が相対的に低くなっている。

(2) 昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況

時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況については「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」が 29.2% (3 割弱) と最も多かった。

「昇給制度あり」(計) は 41.0%、「昇給制度なし」(計) は 49.1% で、「昇給制度なし」の方がやや多かった。「昇給制度あり - 昇給した人はいなかった」10.0%と「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」29.2%を合わせると、39.2% (4 割弱) の法人で昇給がなかった。

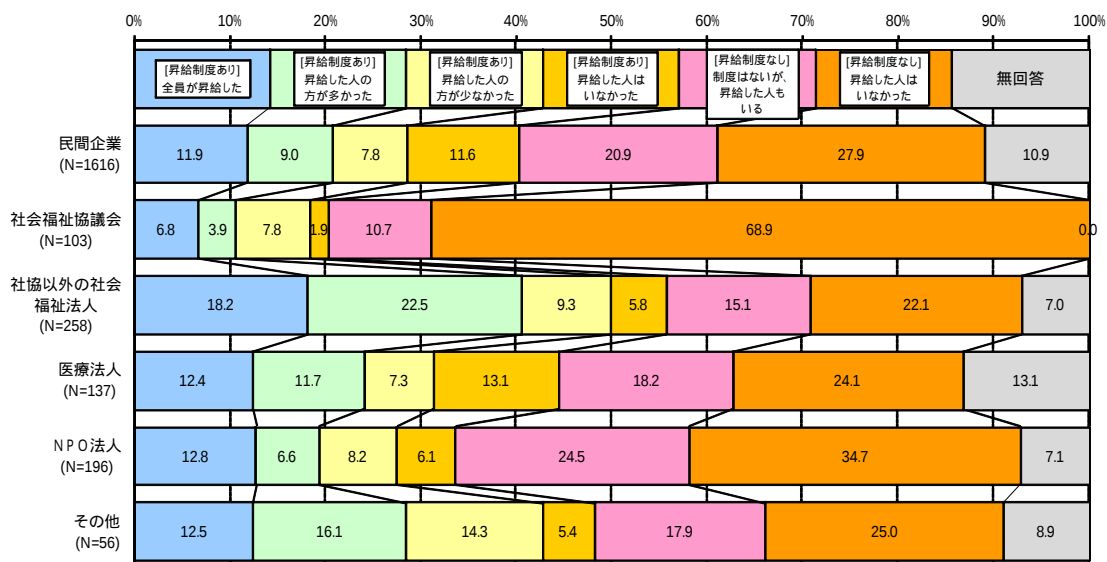
図 - 60 昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況 (時間給型の非正規職員)



(3) 法人格別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況

法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が高い。「社協以外の社会福祉法人」において「昇給制度あり - 全員が昇給した」「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」の割合が相対的に高くなっている。

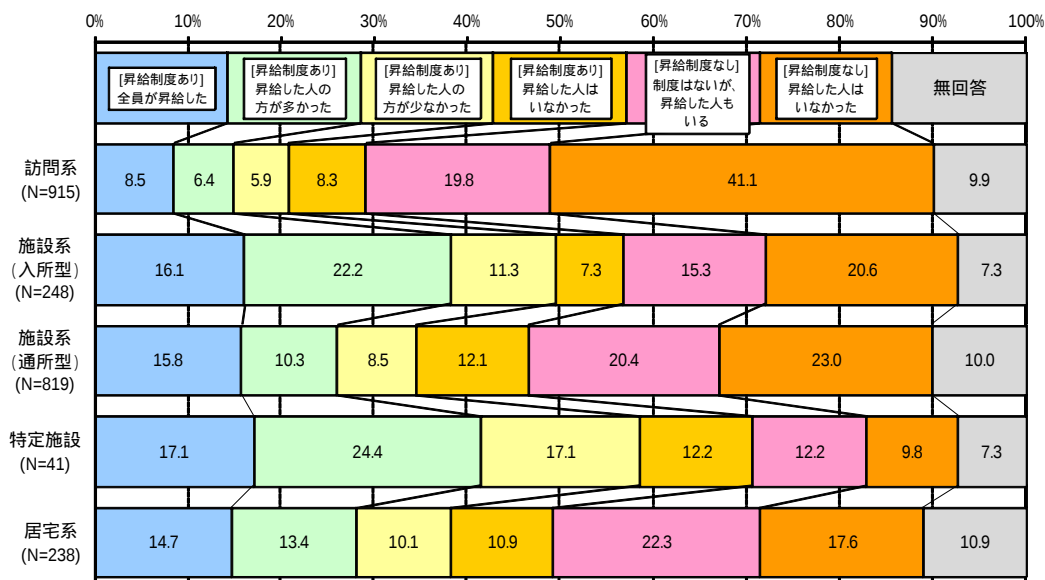
図 - 61 法人格別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況 (時間給型の非正規職員)



(4) 主とする介護サービス別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況

主とする介護サービス別にみると、「訪問系」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が高くなっている。「施設系（入所型）」「特定施設」において「昇給制度あり - 全員が昇給した」「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」を足した割合が高くなっている。

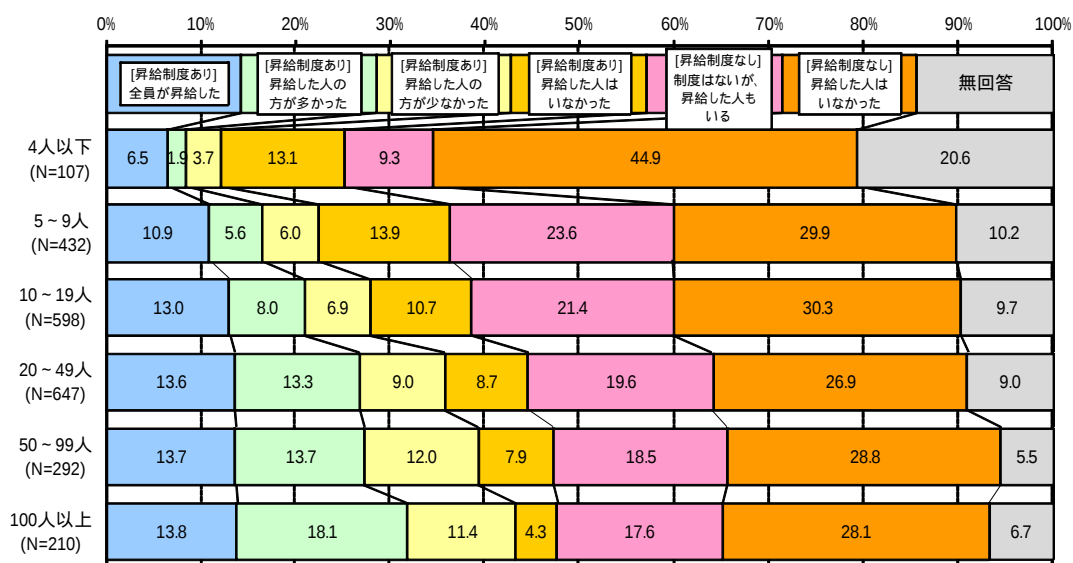
図 - 62 主とする介護サービス別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況（時間給型の非正規職員）



(5) 法人全体の職員数別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況

法人全体の職員数別にみると、「4 人以下」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高くなっている。規模が大きいほど「昇給制度あり - 全員が昇給した」「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」を足した割合が高くなっている。

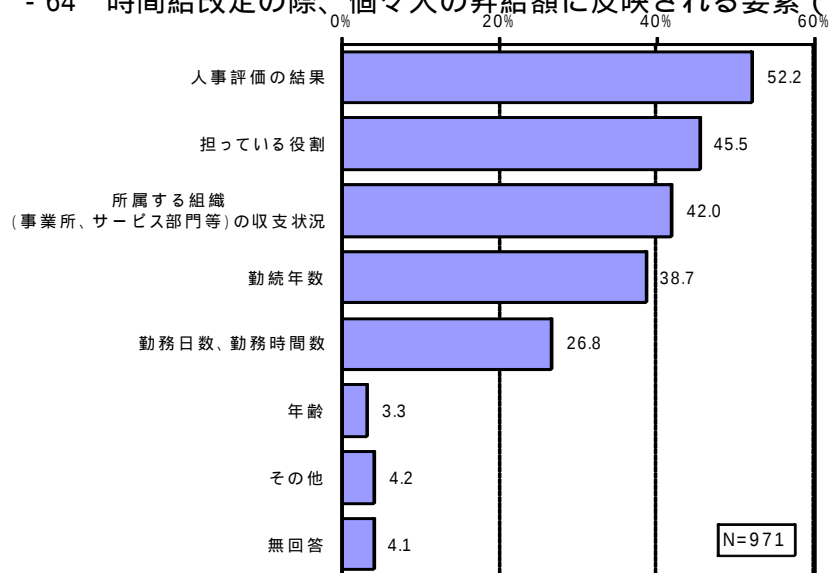
図 - 63 法人全体の職員数別にみた昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況（時間給型の非正規職員）



(6) 時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素

時間給の「昇給制度あり」の法人において、時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素は、「人事評価の結果」52.2%、「担っている役割」45.5%、「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」42.0%、「勤続年数」38.7%、「勤務日数、勤務時間数」26.8%の順に高くなっている。

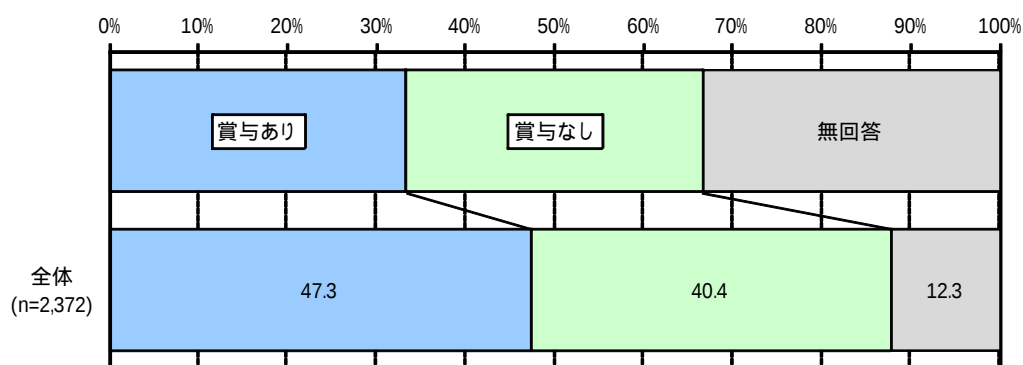
図 - 64 時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素（時間給型の非正規職員）



(7) 平成 23 年度の賞与支給実績

非正規職員への賞与時給実績は、「賞与あり」が 47.3%、「賞与なし」が 40.4%で、「賞与あり」の方が若干多かった。

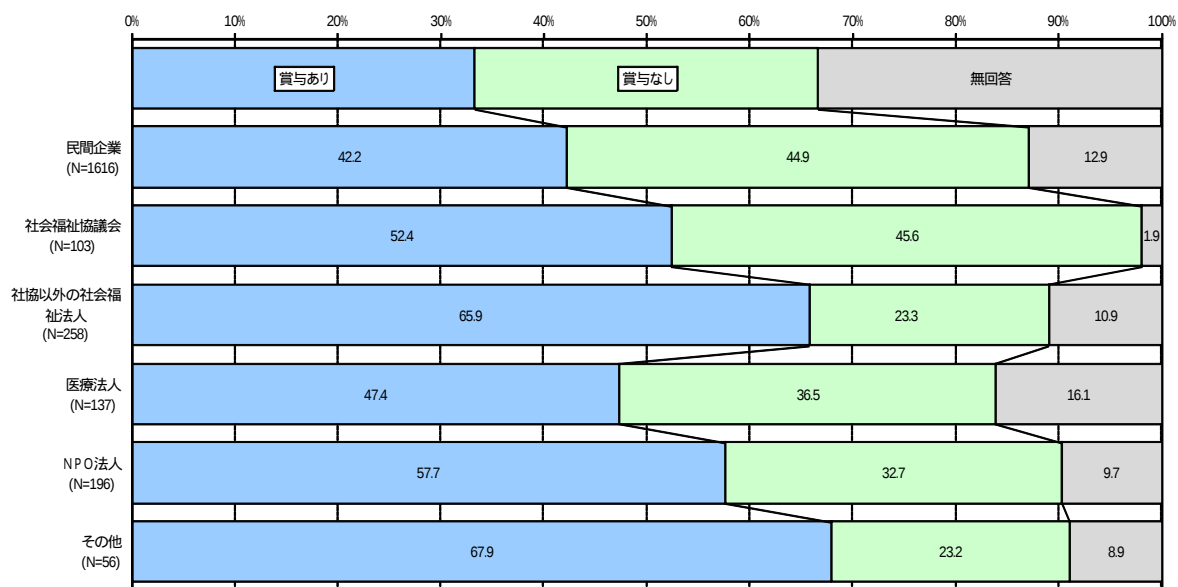
図 - 65 平成 23 年度の賞与支給実績（時間給型の非正規職員）



(8) 法人格別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「その他」「NPO 法人」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。

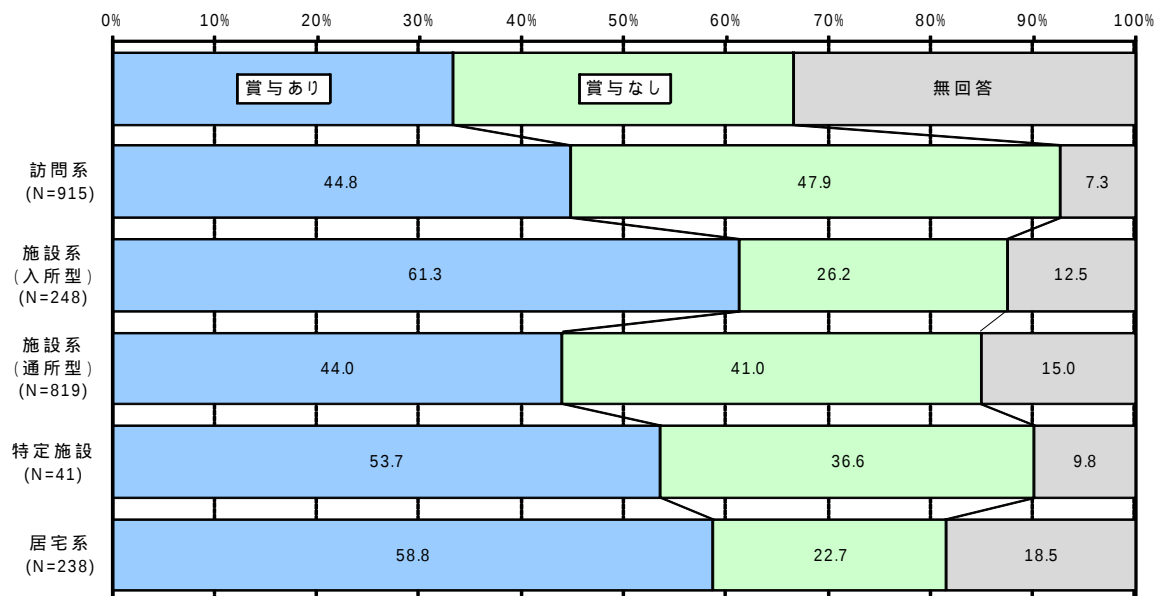
図 - 66 法人格別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（時間給型の非正規職員）



(9) 主とする介護サービス別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「居住系」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。

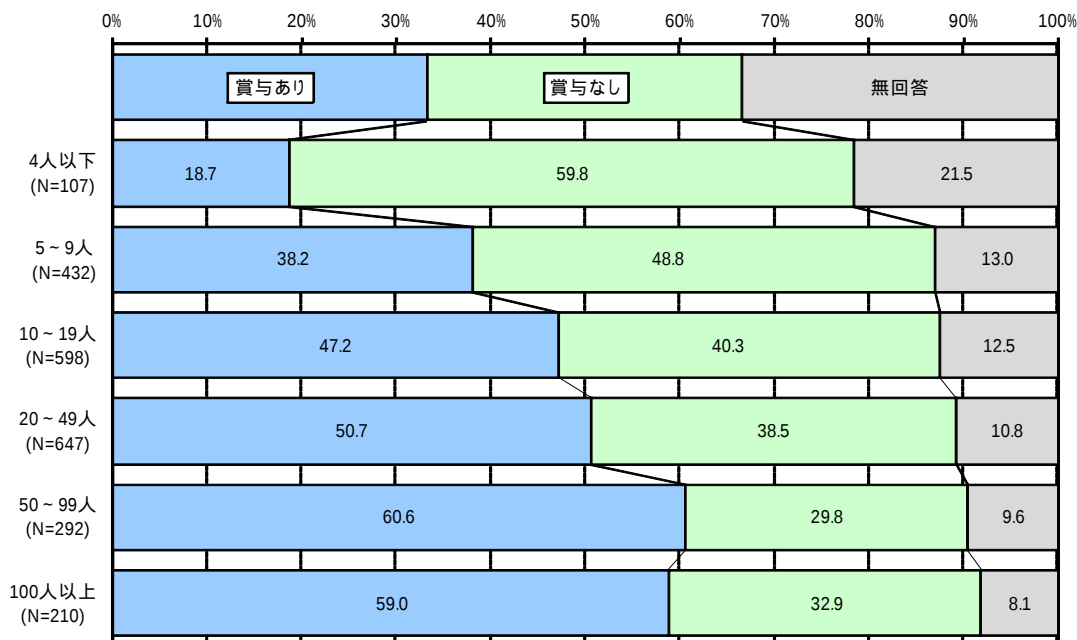
図 - 67 主とする介護サービス別にみた平成 23 年度の賞与支給実績（時間給型の非正規職員）



(10) 法人全体の職員数別にみた平成 23 年度の賞与支給実績

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」において「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。「4 人以下」において「賞与なし」の割合が相対的に高くなっており、総じて職員数が少ない法人の方が「賞与なし」の割合が高いことがうかがわれる。

図 - 68 法人全体の職員数別にみた平成 23 年度の賞与支給実績(時間給型の非正規職員)



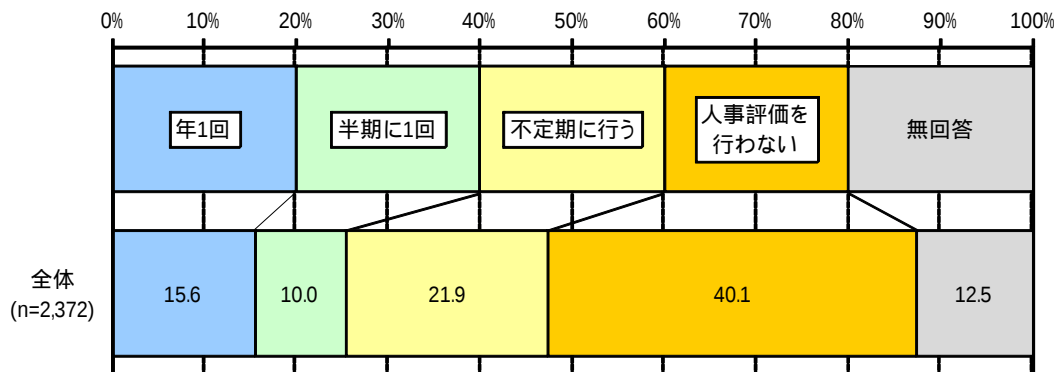
8. 非正規職員の評価制度の整備・運用状況

(1) 人事評価の有無、評価基準や評価方法の明文化の有無

人事評価の有無

時間給型の非正規職員に対して、「人事評価を行う - 年 1 回」15.6%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」10.0%で、合計すると 25.6%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」21.9%を含めると 47.5%が人事評価を行っている。「人事評価を行わない」は 40.1%であった。

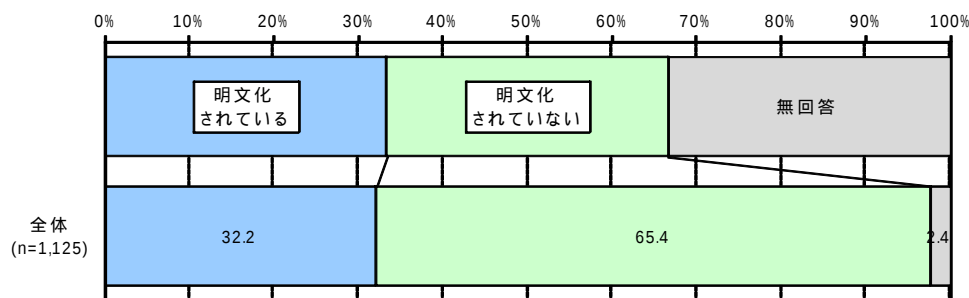
図 - 69 人事評価の有無(時間給型の非正規職員)



評価基準や評価方法の明文化の有無

時間給型の非正規職員の人事評価を行っている法人において、評価基準や評価方法が明文化されているかどうかについては、「明文化されている」は 32.2%、「明文化されていない」が 65.4%となっている。

図 - 70 評価基準や評価方法の明文化の有無（時間給型の非正規職員）



【法人属性別にみた状況】（付表 - 80 参照）

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

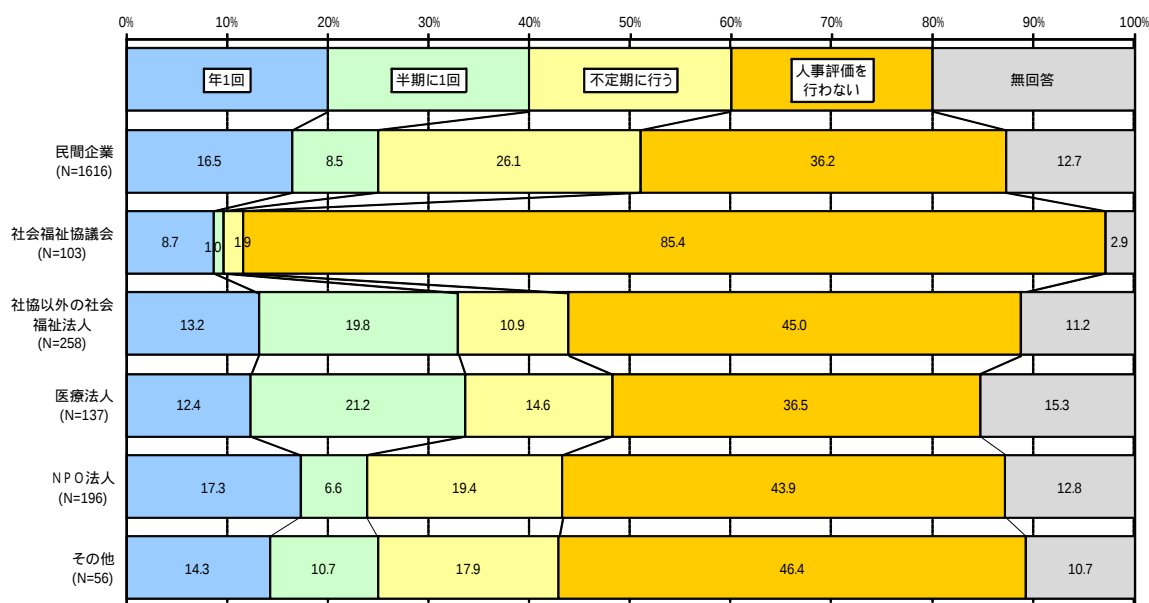
主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が相対的に高く、職員数が少ない法人においては「明文化されていない」割合が高い。

（２）法人格別にみた人事評価の有無

法人格別には、「医療法人」「社協以外の社会福祉法人」において「人事評価を行う - 年 1 回」「人事評価を行う - 半期に 1 回」を足した割合が相対的に高くなっている。「社会福祉協議会」において「人事評価を行わない」の割合が高い。

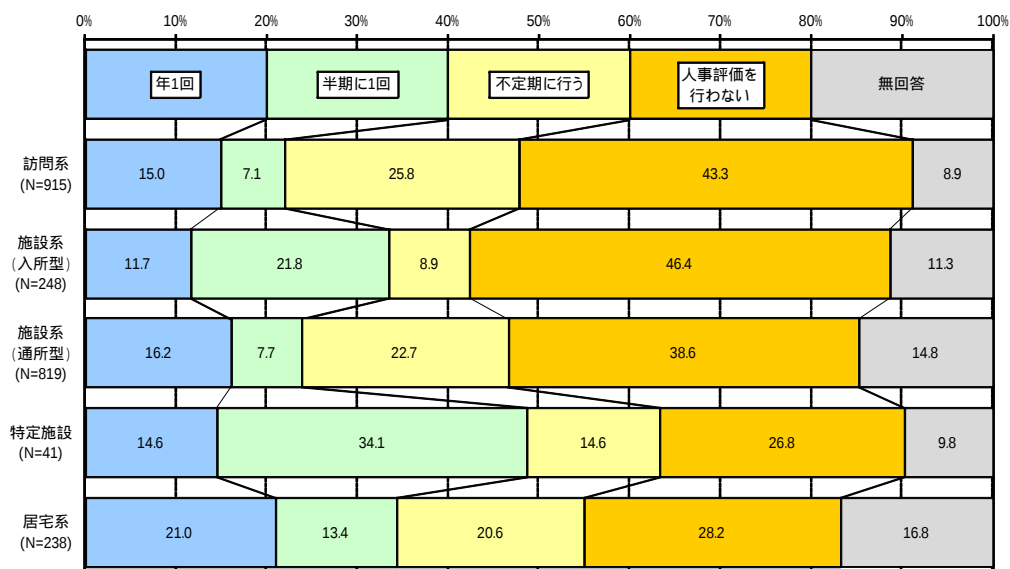
図 - 71 法人格別にみた人事評価の有無（時間給型の非正規職員）



(3) 主とする介護サービス別にみた人事評価の有無

主とする介護サービス別にみると、「特定施設」「居住系」「施設系(入所型)」において、「人事評価を行う - 年1回」「人事評価を行う - 半期に1回」を足した割合が高くなっている。

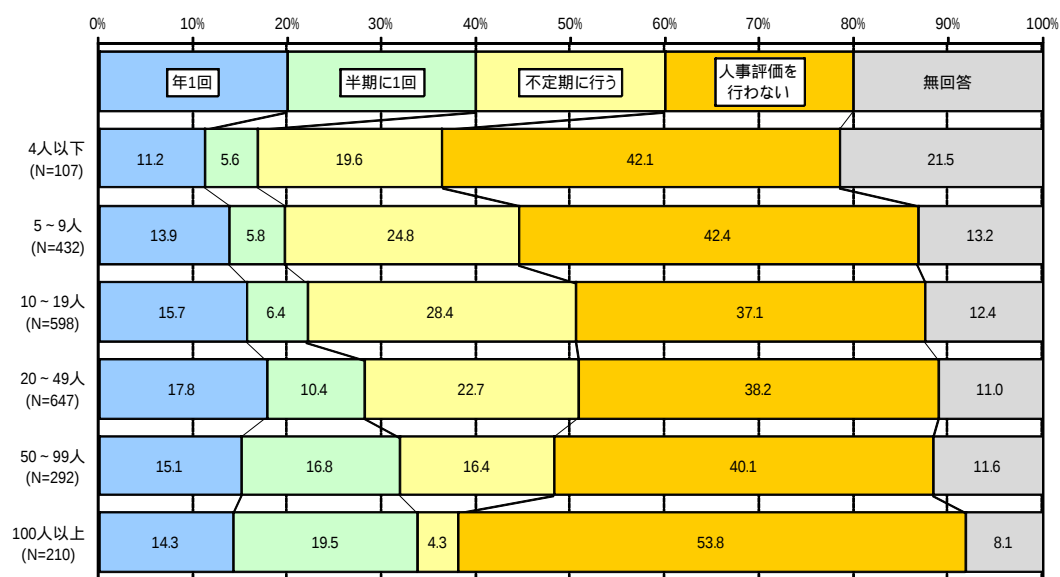
図 - 72 主とする介護サービス別にみた人事評価の有無(時間給型の非正規職員)



(4) 法人全体の職員数別にみた人事評価の有無

法人規模別にみると、職員数が多い法人ほど「人事評価を行う - 年1回」「人事評価を行う - 半期に1回」を足した割合が高くなっている。ただし、「100人以上」において「人事評価を行わない」の割合が相対的に高くなっている。

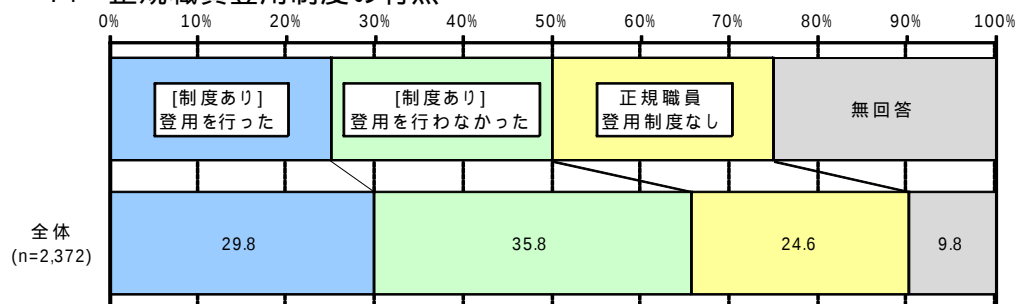
図 - 73 法人全体の職員数別にみた人事評価の有無(時間給型の非正規職員)



(5) 正規職員登用制度の有無

非正規職員が正規職員に登用される制度に関して、「正規職員登用制度あり - 登用を行わなかった」が 35.8%と最も多く、次いで「正規職員登用制度あり - 登用を行った」が 29.8%となっている。「正規職員登用制度あり」(計)は 65.6%で、「正規職員登用制度なし」は 24.6%であった。

図 - 74 正規職員登用制度の有無



【法人属性別にみた状況】(付表 - 83 参照)

法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「正規職員登用制度なし」の割合が高く、「社協以外の社会福祉法人」において「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」「特定施設」「居住系」において「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が相対的に高い。

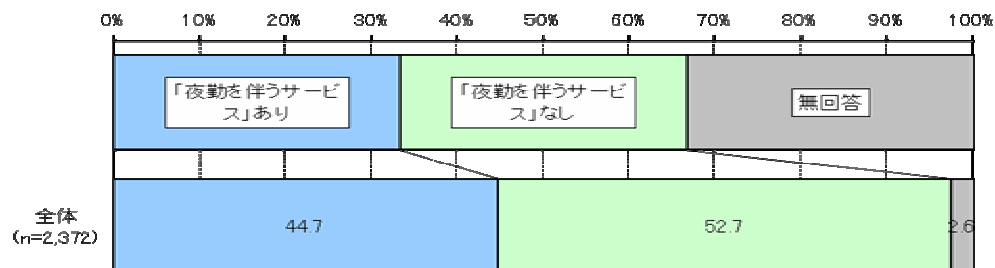
法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が高くなる。

9. 介護職員の夜勤の状況

(1) 夜勤を伴うサービスの有無

介護職員の夜勤(深夜勤務を含む時間帯の勤務時間)を伴うサービスの有無について、「夜勤を伴うサービス」について「あり」が 44.7%、「なし」が 52.7%であった。

図 - 75 夜勤を伴うサービスの有無



【法人属性別にみた状況】（付表 - 85 参照）

「夜勤を伴うサービス」の有無は、当然のことながらサービス種別に左右される。主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」は「夜勤あり」が 97～100%となっており、「訪問系」「施設系（通所型）」においては「夜勤なし」の方が多い。

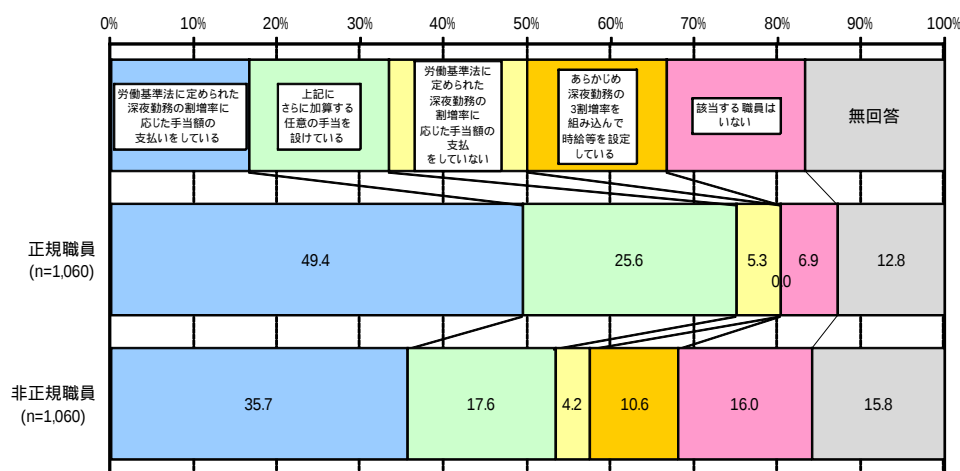
法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「夜勤あり」の割合が高くなる。

（２）夜勤手当の考え方

正規職員の夜勤手当に対する考え方は、「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている」が 49.4%で最も多く、次いで「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」が 25.6%となっており、両者を合わせると 75.0%は法定通りまたはそれ以上の夜勤手当を支給している。「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない」も 5.3%あった。

非正規職員の夜勤手当に対する考え方は、「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている」が 35.7%で最も多く、次いで「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」が 17.6%、「あらかじめ深夜勤務の割増率を組み込んで時給等を設定している」10.6%となっている。合計すると 63.9%は法定通りまたはそれ以上の夜勤手当を支給している。「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない」も 4.2%あった。

図 - 76 夜勤手当の考え方（正規職員・非正規職員）



【法人属性別にみた状況】（付表 - 86、87 参照）

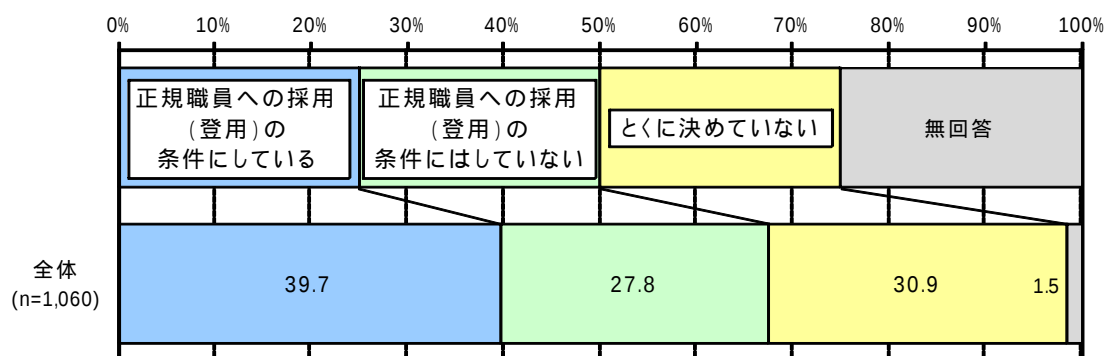
（正規職員）：法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において、主とする介護サービス別には「施設系（入所型）」において、法人全体の職員数別には「100人以上」の法人において、「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」の割合が相対的に高くなっている。

（非正規職員）：正規職員と同様の傾向で、法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において、主とする介護サービス別には「施設系（入所型）」において、法人全体の職員数別には「100人以上」の法人において、「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」の割合が相対的に高くなっている。

(3) 夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうか

夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうかについては、「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」が 39.7%と比較的多く、「条件にはしていない」が 27.8%、「とくに決めていない」は 30.9%であった。

図 - 77 夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうか



【法人属性別にみた状況】（付表 - 88 参照）

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が高い。

主とする介護サービス別にみると「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると「50 人以上」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が高く、「9 人以下」において「とくに決めていない」の割合が高い。

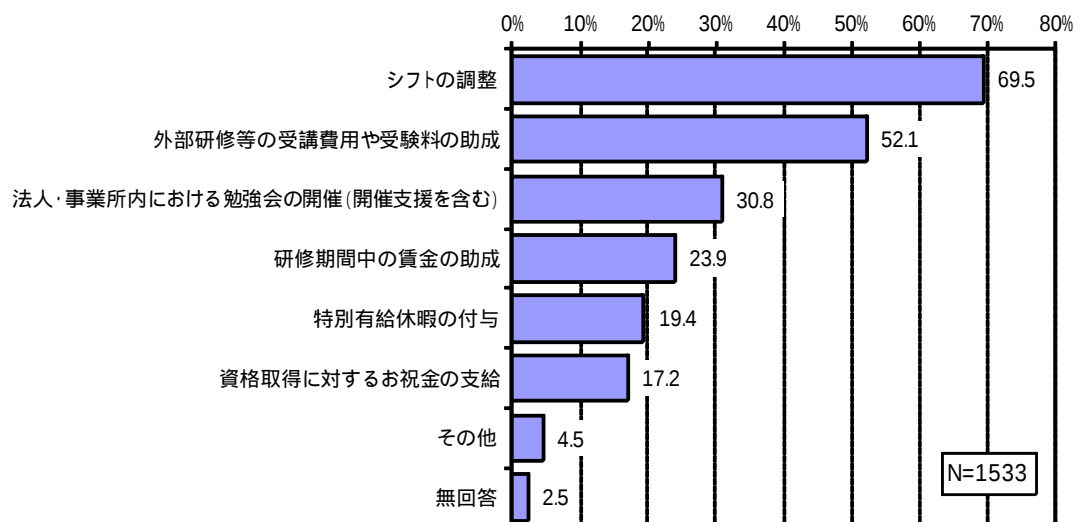
10．介護職員に対して講じている能力開発施策

(１)「介護福祉士」資格取得に対する支援

正規職員

資格取得支援を行っている法人において、介護職員（正規職員）の「介護福祉士」資格取得に対して行っている支援としては、「シフトの調整」が69.5%と最も高く、次いで「外部研修等の受講費用や受験料の助成」52.1%、「法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）」30.8%となっている。

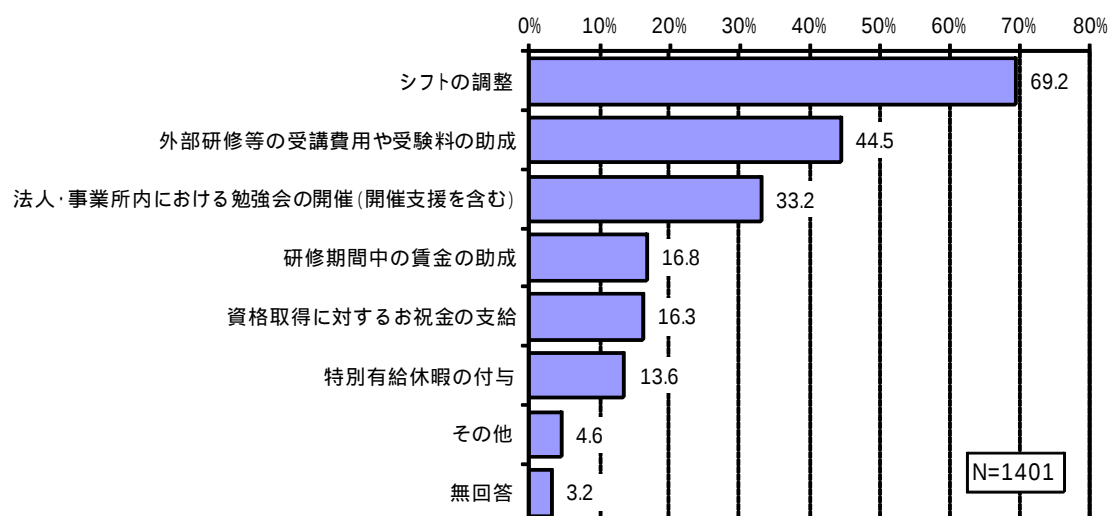
図 - 78 「介護福祉士」資格取得に対する支援（正規職員）



非正規職員

資格取得支援を行っている法人において、介護職員（非正規職員）の「介護福祉士」資格取得に対して行っている支援としては、「シフトの調整」が69.2%と最も高く、次いで「外部研修等の受講費用や受験料の助成」44.5%、「法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）」33.2%となっている。

図 - 79 「介護福祉士」資格取得に対する支援（非正規職員）



第 章 介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果

1. 調査回答法人の概況

今回調査対象法人（有効回答 2,372 法人）の概況は、以下のとおりである。

（１）法人格（経営主体）

今回の調査対象の法人格（経営主体）としては、「民間企業」が、68.1%（7 割弱）と最も多く、次いで「社協以外の社会福祉法人」10.9%、「NPO 法人」8.3%、「医療法人」5.8%、「社会福祉協議会」4.3%であった。

表 - 1 法人格（経営主体）(SA)

	回答数	%
全体	2372	100.0
1 民間企業	1616	68.1
2 社会福祉協議会	103	4.3
3 社協以外の社会福祉法人	258	10.9
4 医療法人	137	5.8
5 NPO 法人	196	8.3
6 社団法人・財団法人	23	1.0
7 協同組合（農協・生協）	25	1.1
8 地方自治体	4	0.2
9 その他	4	0.2
無回答	6	0.3

（２）法人設立年、介護保険サービス開始年

法人設立年

法人設立年（表 - 2）は「2003 年～2005 年」（19.6%）、「2009 年～2011 年」（18.8%）が多く、比較的新しい法人が多い結果となった。2000 年以降の法人設立を合計すると 67.0%と 7 割弱であった。

介護保険サービス開始年

介護保険サービス開始年（表 - 3）は、法人設立年と同様、「2003 年～2005 年」（21.7%）、「2009 年～2011 年」（21.8%）の開始が多かった。2000 年以降のサービス開始を合計すると 84.0%と 8 割強であった。

表 - 2 法人設立年(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	1949 年以前	21	0.9
2	1950 年～1959 年	39	1.6
3	1960 年～1969 年	66	2.8
4	1970 年～1979 年	112	4.7
5	1980 年～1989 年	156	6.6
6	1990 年～1999 年	293	12.4
7	2000 年～2002 年	271	11.4
8	2003 年～2005 年	465	19.6
9	2006 年～2008 年	316	13.3
10	2009 年～2011 年	447	18.8
11	2012 年	93	3.9
	無回答	93	3.9

表 - 3 介護保険サービス開始年(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	1949 年以前	2	0.1
2	1950 年～1959 年	4	0.2
3	1960 年～1969 年	12	0.5
4	1970 年～1979 年	27	1.1
5	1980 年～1989 年	54	2.3
6	1990 年～1999 年	171	7.2
7	2000 年～2002 年	394	16.6
8	2003 年～2005 年	514	21.7
9	2006 年～2008 年	388	16.4
10	2009 年～2011 年	517	21.8
11	2012 年	177	7.5
	無回答	112	4.7

(3) 実施している介護サービスの種類、主とする介護サービス

実施している介護サービスの種類

法人が実施している介護保険の指定介護保険サービスの種類(表 - 4)は、「訪問介護」が 57.7%と最も多く、次いで「通所介護」48.1%、「居宅介護支援」37.8%であった。在宅系サービスを実施する法人が比較的多い結果となった。

主とする介護サービス

主とする介護サービス(法人が実施している介護保険の指定介護サービス事業のうち最も事業収入が多いもの)(表 - 5)は、「訪問介護」が 36.4%、「通所介護」が 32.0%であった。

表 - 4 実施している介護保険の指定介護サービス(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[居宅サービス]訪問介護	1368	57.7
2	[居宅サービス]訪問入浴	64	2.7
3	[居宅サービス]訪問看護	127	5.4
4	[居宅サービス]訪問リハビリテーション	50	2.1
5	[居宅サービス]居宅療養管理指導	50	2.1
6	[居宅サービス]通所介護	1142	48.1
7	[居宅サービス]通所リハビリテーション	97	4.1
8	[居宅サービス]短期入所生活介護	216	9.1
9	[居宅サービス]短期入所療養介護	52	2.2
10	[居宅サービス]特定施設入居者生活介護	59	2.5
11	[居宅サービス]福祉用具貸与	113	4.8
12	[居宅サービス]特定福祉用具の販売	91	3.8
13	[地域密着型サービス]夜間対応型訪問介護	12	0.5
14	[地域密着型サービス]認知症対応型通所介護	127	5.4
15	[地域密着型サービス]小規模多機能型居宅介護	113	4.8
16	[地域密着型サービス]認知症対応型共同生活介護	274	11.6
17	[地域密着型サービス]地域密着型特定施設入居者生活介護	9	0.4
18	[地域密着型サービス]地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	22	0.9
19	[地域密着型サービス]定期巡回・随時対応型訪問介護看護	6	0.3
20	[地域密着型サービス]複合型サービス	7	0.3
21	居宅介護支援	897	37.8
22	[施設サービス]介護老人福祉施設	164	6.9
23	[施設サービス]介護老人保健施設	50	2.1
24	[施設サービス]介護療養型医療施設	17	0.7
	無回答	15	0.6

表 - 5 主とする介護サービス(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[居宅サービス]訪問介護	864	36.4
2	[居宅サービス]訪問入浴	15	0.6
3	[居宅サービス]訪問看護	35	1.5
4	[居宅サービス]訪問リハビリテーション	0	0.0
5	[居宅サービス]居宅療養管理指導	0	0.0
6	[居宅サービス]通所介護	760	32.0
7	[居宅サービス]通所リハビリテーション	35	1.5
8	[居宅サービス]短期入所生活介護	30	1.3
9	[居宅サービス]短期入所療養介護	0	0.0
10	[居宅サービス]特定施設入居者生活介護	40	1.7
11	[居宅サービス]福祉用具貸与	20	0.8
12	[居宅サービス]特定福祉用具の販売	2	0.1
13	[地域密着型サービス]夜間対応型訪問介護	0	0.0
14	[地域密着型サービス]認知症対応型通所介護	24	1.0
15	[地域密着型サービス]小規模多機能型居宅介護	48	2.0
16	[地域密着型サービス]認知症対応型共同生活介護	190	8.0
17	[地域密着型サービス]地域密着型特定施設入居者生活介護	1	0.0
18	[地域密着型サービス]地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	10	0.4
19	[地域密着型サービス]定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	0.0
20	[地域密着型サービス]複合型サービス	0	0.0
21	居宅介護支援	26	1.1
22	[施設サービス]介護老人福祉施設	151	6.4
23	[施設サービス]介護老人保健施設	44	1.9
24	[施設サービス]介護療養型医療施設	13	0.5
	無回答	63	2.7

(4) 法人の本部所在地

全都道府県から回答があったが、「大阪府」の回答が 11.6%とやや高かった。

表 - 6 法人の本部所在地(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	北海道	101	4.3
2	青森県	40	1.7
3	岩手県	33	1.4
4	宮城県	43	1.8
5	秋田県	21	0.9
6	山形県	26	1.1
7	福島県	45	1.9
8	茨城県	47	2.0
9	栃木県	34	1.4
10	群馬県	49	2.1
11	埼玉県	80	3.4
12	千葉県	92	3.9
13	東京都	144	6.1
14	神奈川県	80	3.4
15	新潟県	35	1.5
16	富山県	24	1.0
17	石川県	28	1.2
18	福井県	18	0.8
19	山梨県	22	0.9
20	長野県	39	1.6
21	岐阜県	33	1.4
22	静岡県	59	2.5
23	愛知県	111	4.7
24	三重県	45	1.9
25	滋賀県	34	1.4
26	京都府	25	1.1
27	大阪府	274	11.6
28	兵庫県	105	4.4
29	奈良県	30	1.3
30	和歌山県	20	0.8
31	鳥取県	12	0.5
32	島根県	28	1.2
33	岡山県	47	2.0
34	広島県	54	2.3
35	山口県	33	1.4
36	徳島県	21	0.9
37	香川県	24	1.0
38	愛媛県	37	1.6
39	高知県	15	0.6
40	福岡県	124	5.2
41	佐賀県	21	0.9
42	長崎県	36	1.5
43	熊本県	39	1.6
44	大分県	21	0.9
45	宮崎県	43	1.8
46	鹿児島県	41	1.7
47	沖縄県	31	1.3
	無回答	8	0.3

(5) 職員数

職員数の平均値は、次のとおりである

表 - 7 職員数 (平成 24 年 4 月 1 日現在)

		合 計			
1	法人全体の職員数(注 1)	44.0 人			
2	うち介護保険指定サービス事業に従事する職員数(注 2)	27.1 人			
3	うち介護職員の職員数(注 3)	介護職員の職員数(合計) 20.8 人		うち正規職員数(合計) 9.9 人	
		男性 3.8 人	女性 17.0 人	男性 2.8 人	女性 7.1 人

(注 1) 「法人全体の職員数」とは、法人の在籍者総数(常勤労働者換算ではなく人員数)。派遣労働者、委託業務従事者は含まない。役員以上の人数は含まない。

(注 2) 「うち介護保険指定サービス事業に従事する職員数」とは、1 のうち職種や役職等に関係なく、介護保険指定サービス事業に従事する者の総数。派遣労働者、委託業務従事者は含まない。役員以上の人数は含まない。

(注 3) 「うち介護職員の職員数」とは、2 のうち介護職員(正規職員・非正規職員)の総数。

【法人属性別にみた調査回答法人の特徴】(表 - 8、付表 - 1)

今回の調査回答法人の属性について、介護事業の開始年、主とする介護サービス、法人全体の職員数別に法人格を見ると、表 - 8 のとおりである。

介護事業の開始年が「2006 年～2008 年」「2009 年～2012 年」は「民間企業」の割合が相対的に高くなっている。「1999 年以前」は「民間企業」の割合が相対的に低く、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービスが「訪問系」においては「民間企業」の割合が相対的に高く、「施設系(入所型)」は「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数が「19 人以下」においては「民間企業」の割合が相対的に高くなっている。「50 人以上」では「民間企業」の割合が相対的に低く、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」の割合が相対的に高くなっている。

以上より、今回の調査回答法人は、サービス開始が比較的新しく、法人全体の職員数が 19 人以下の比較的小規模な訪問系の民間企業が多かったといえる。回答した社協以外の社会福祉法人、医療法人は民間企業と比べて相対的に規模が大きいことが確認できる。

表 - 8 法人格（経営主体）（法人属性別）

		回答数	1 民間企業	2 社会福祉協議会	3 社協以外の 社会福祉法人	4 医療法人	5 NPO法人	6 財団法人・ 社団法人	7 協同組合 (農協生協)	8 地方自治体	9 その他	無回答
全体		2372 100.0	1616 68.1	103 4.3	258 10.9	137 5.8	196 8.3	23 1.0	25 1.1	4 0.2	4 0.2	6 0.3
介護事業の開始年	1999 年以前	270 100.0	42 15.6	50 18.5	123 45.6	31 11.5	14 5.2	2 0.7	5 1.9	3 1.1	0 0.0	0 0.0
	2000 年～ 2002 年	394 100.0	209 53.0	34 8.6	44 11.2	43 10.9	42 10.7	2 0.5	18 4.6	1 0.3	1 0.3	0 0.0
	2003 年～ 2005 年	514 100.0	392 76.3	9 1.8	33 6.4	18 3.5	57 11.1	3 0.6	0 0.0	0 0.0	2 0.4	0 0.0
	2006 年～ 2008 年	388 100.0	307 79.1	5 1.3	17 4.4	19 4.9	36 9.3	4 1.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	2009 年～ 2012 年	694 100.0	596 85.9	0 0.0	32 4.6	16 2.3	38 5.5	11 1.6	0 0.0	0 0.0	1 0.1	0 0.0
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	723 79.0	53 5.8	15 1.6	12 1.3	87 9.5	9 1.0	14 1.5	1 0.1	1 0.1	0 0.0
	施設系 (入所型)	248 100.0	25 10.1	2 0.8	165 66.5	47 19.0	2 0.8	1 0.4	3 1.2	3 1.2	0 0.0	0 0.0
	施設系 (通所型)	819 100.0	587 71.7	38 4.6	41 5.0	58 7.1	77 9.4	10 1.2	7 0.9	0 0.0	1 0.1	0 0.0
	特定施設	41 100.0	30 73.2	0 0.0	9 22.0	2 4.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	居住系	238 100.0	176 73.9	1 0.4	20 8.4	12 5.0	24 10.1	2 0.8	1 0.4	0 0.0	2 0.8	0 0.0
	居宅介護 支援	26 100.0	14 53.8	7 26.9	3 11.5	1 3.8	1 3.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	福祉用具	22 100.0	22 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
法人全体の職員数	4 人以下	107 100.0	100 93.5	0 0.0	3 2.8	0 0.0	3 2.8	1 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	5 人以上 9 人以下	432 100.0	384 88.9	2 0.5	4 0.9	1 0.2	32 7.4	6 1.4	1 0.2	0 0.0	2 0.5	0 0.0
	10 人以上 19 人以下	598 100.0	504 84.3	13 2.2	10 1.7	7 1.2	55 9.2	8 1.3	0 0.0	0 0.0	1 0.2	0 0.0
	20 人以上 49 人以下	647 100.0	426 65.8	38 5.9	55 8.5	43 6.6	77 11.9	6 0.9	2 0.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	50 人以上 99 人以下	292 100.0	105 36.0	26 8.9	100 34.2	37 12.7	21 7.2	0 0.0	2 0.7	1 0.3	0 0.0	0 0.0
	100 人 以上	210 100.0	34 16.2	21 10.0	79 37.6	46 21.9	5 2.4	1 0.5	20 9.5	3 1.4	1 0.5	0 0.0

２．採用・離職の状況

（１）採用率・離職率

正規職員と非正規職員の採用率・離職率は、表 - 9 のとおりである。正規職員・非正規職員ともに、過去３年間の推移をみると、採用率・離職率が毎年上昇している。

また参考データ「事業所における介護労働実態調査」（平成 21～23 年度）と比較し、採用率は正規職員・非正規職員ともに若干高い。また離職率については正規職員は若干低く、非正規職員は若干高い。

表 - 9 正規職員と非正規職員の採用率・離職率（平成 21～23 年度）

				全体	無回答	平均値	参考
正規職員	採用率	平成 21 年度	回答数 %	2372 100.0	991 41.8	22.4	23.6
		平成 22 年度	回答数 %	2372 100.0	847 35.7	25.1	22.2
		平成 23 年度	回答数 %	2372 100.0	620 26.1	31.6	17.9
	離職率	平成 21 年度	回答数 %	2372 100.0	1012 42.7	14.4	16.0
		平成 22 年度	回答数 %	2372 100.0	870 36.7	15.0	15.7
		平成 23 年度	回答数 %	2372 100.0	666 28.1	18.4	14.3
非正規職員	採用率	平成 21 年度	回答数 %	2372 100.0	1091 46.0	33.1	26.5
		平成 22 年度	回答数 %	2372 100.0	926 39.0	35.5	29.0
		平成 23 年度	回答数 %	2372 100.0	712 30.0	40.3	24.2
	離職率	平成 21 年度	回答数 %	2372 100.0	1115 47.0	21.7	17.8
		平成 22 年度	回答数 %	2372 100.0	966 40.7	23.9	19.6
		平成 23 年度	回答数 %	2372 100.0	765 32.3	25.0	17.8

参考：「事業所における介護労働実態調査」（平成 21～23 年度版）財団法人介護労働安定センター

【法人属性別にみた状況】(表 - 10、付表 - 20)

正規職員の離職率について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別に見ると、「社会福祉協議会」「その他」において、離職率「10%未満」の割合が相対的に高く、離職率平均値は低くなっている。

表 - 10 離職率（平成 23 年度・正規職員）（法人属性別）

		回答数	1	2	3	4	5	6	無回答	平均値
			10%未満	10%以上 15%未満	15%以上 20%未満	20%以上 25%未満	25%以上 30%未満	30%以上		
全体		2372 100.0	955 40.3	143 6.0	93 3.9	88 3.7	80 3.4	347 14.6	666 28.1	18.42
法人格	民間企業	1616 100.0	628 38.9	77 4.8	47 2.9	57 3.5	46 2.8	263 16.3	498 30.8	20.07
	社会福祉協議会	103 100.0	61 59.2	5 4.9	4 3.9	4 3.9	1 1.0	5 4.9	23 22.3	6.78
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	100 38.8	31 12.0	34 13.2	15 5.8	11 4.3	23 8.9	44 17.1	16.62
	医療法人	137 100.0	46 33.6	17 12.4	5 3.6	7 5.1	7 5.1	27 19.7	28 20.4	23.09
	NPO法人	196 100.0	86 43.9	12 6.1	3 1.5	3 1.5	13 6.6	27 13.8	52 26.5	14.57
	その他	56 100.0	34 60.7	1 1.8	0 0.0	2 3.6	2 3.6	2 3.6	15 26.8	6.65
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	411 44.9	34 3.7	21 2.3	26 2.8	34 3.7	130 14.2	259 28.3	16.12
	施設系（入所型）	248 100.0	93 37.5	39 15.7	29 11.7	16 6.5	10 4.0	20 8.1	41 16.5	15.48
	施設系（通所型）	819 100.0	313 38.2	37 4.5	20 2.4	26 3.2	22 2.7	146 17.8	255 31.1	23.59
	特定施設	41 100.0	7 17.1	3 7.3	5 12.2	5 12.2	2 4.9	11 26.8	8 19.5	23.82
	居住系	238 100.0	89 37.4	24 10.1	15 6.3	15 6.3	8 3.4	32 13.4	55 23.1	16.18
	居宅介護支援	26 100.0	14 53.8	0 0.0	1 3.8	0 0.0	0 0.0	1 3.8	10 38.5	3.44
	福祉用具	22 100.0	13 59.1	4 18.2	0 0.0	0 0.0	1 4.5	0 0.0	4 18.2	4.19
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	34 31.8	0 0.0	0 0.0	2 1.9	2 1.9	10 9.3	59 55.1	13.82
	5人以上9人以下	432 100.0	174 40.3	3 0.7	6 1.4	10 2.3	9 2.1	65 15.0	165 38.2	17.36
	10人以上 19人以下	598 100.0	260 43.5	29 4.8	12 2.0	15 2.5	18 3.0	108 18.1	156 26.1	18.84
	20人以上 49人以下	647 100.0	265 41.0	43 6.6	30 4.6	36 5.6	28 4.3	106 16.4	139 21.5	21.36
	50人以上 99人以下	292 100.0	106 36.3	42 14.4	30 10.3	10 3.4	12 4.1	36 12.3	56 19.2	16.80
	100人以上	210 100.0	97 46.2	25 11.9	13 6.2	13 6.2	10 4.8	14 6.7	38 18.1	11.87

(2) 介護職員の採用方式

正規職員

正規職員の採用方式については、「法人一括採用 - 定期採用をしていない」が 59.4%と最も多く、次いで「事業所ごとの採用 - 定期採用をしていない」が 44.4%となっており、定期採用をしていないケースが多い。

表 - 11 介護職員の採用方式（正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[法人一括採用]定期採用をしている	237	10.0
2	[法人一括採用]定期採用をしていない	1409	59.4
3	[事業所ごとの採用]定期採用をしている	99	4.2
4	[事業所ごとの採用]定期採用をしていない	1052	44.4
5	[事業所ごとの採用]事業所ごとに異なる	302	12.7
	無回答	148	6.2

非正規職員

非正規職員の採用方式については、「法人一括採用 - 定期採用をしていない」が 57.0%と最も多く、次いで「事業所ごとの採用 - 定期採用をしていない」が 43.1%となっており、定期採用をしていないケースが多い。

表 - 12 介護職員の採用方式（非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[法人一括採用]定期採用をしている	184	7.8
2	[法人一括採用]定期採用をしていない	1352	57.0
3	[事業所ごとの採用]定期採用をしている	127	5.4
4	[事業所ごとの採用]定期採用をしていない	1023	43.1
5	[事業所ごとの採用]事業所ごとに異なる	323	13.6
	無回答	201	8.5

【法人属性別にみた状況】（付表 - 27 参照）

正規職員の採用方式について、法人格別にみると「社協以外の社会福祉法人」において「法人一括採用 - 定期採用をしている」の割合が相対的に高くなっている。「社会福祉協議会」において「法人一括採用 - 定期採用をしていない」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「法人一括採用 - 定期採用をしている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「法人一括採用 - 定期採用をしている」の割合が高くなる。「法人一括採用 - 定期採用をしていない」「事業所ごとの採用 - 定期採用をしていない」については、職員数が少ない法人の方がその割合が高い傾向がうかがわれる。

(3) 介護職員の人数・質に対する評価

正規職員

正規職員については、「人数・質ともに確保されている」が 29.9%、「人数は確保できているが、質には満足していない」が 29.3%となっている。「人数は確保できている」(計)は 59.2%、「人数は確保できていない」(計)は 27.3%となっている。一方、「質に満足している」(計)は 42.4%、「質に満足していない」(計)は 44.1%である。

表 - 13 介護職員の人数・質に対する評価(正規職員)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	人数・質ともに確保されている	710	29.9
2	人数は確保できているが、質には満足していない	695	29.3
3	質には満足だが、人数は確保できていない	297	12.5
4	人数・質ともに確保できていない	350	14.8
	無回答	320	13.5

非正規職員

非正規職員については、「人数は確保できているが、質には満足していない」が 26.4%「人数・質ともに確保されている」が 23.2%となっている。「人数は確保できている」(計)は 49.6%、「人数は確保できていない」(計)は 35.7%となっている。一方、「質に満足している」(計)は 39.6%、「質に満足していない」(計)は 45.7%である。

表 - 14 介護職員の人数・質に対する評価(非正規職員)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	人数・質ともに確保されている	550	23.2
2	人数は確保できているが、質には満足していない	626	26.4
3	質には満足だが、人数は確保できていない	389	16.4
4	人数・質ともに確保できていない	457	19.3
	無回答	350	14.8

【法人属性別にみた状況】(表 - 15、16、付表 - 29、30 参照)

介護職員の人数・質に対する評価について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 15 (正規職員) 表 - 16 (非正規職員) のとおりである。

正規職員

正規職員については、法人格別には「医療法人」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別には「施設系(入所型)」において「人数・質ともに確保できていない」、「特定施設」「居住系」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合がそれぞれ相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「19 人未満」においては相対的に「人数・質ともに確保されている」がやや高く、「20 人以上」においてはそれがやや低くなっている。「50 人以上」においては、「人数・質ともに確保できていない」の割合が相対的に高くなっている。

非正規職員

非正規職員については、法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別には「居住系」において「人数は確保できているが、質には満足していない」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「19 人未満」においては相対的に「人数・質ともに確保できていない」がやや低く、「20 人以上」においてはそれがやや高くなっている。「100 人以上」においてはとくに高くなっている。

表 - 15 介護職員の人数・質に対する評価（正規職員）（法人属性別）

		回答数	1 人数 確保されている	2 人数は確保できているが、質には満足していない	3 人数は確保できていない 質には満足だが、人数は確保できていない	4 人数は確保できているが、質には満足していない	無回答
全体		2372 100.0	710 29.9	695 29.3	297 12.5	350 14.8	320 13.5
法人格	民間企業	1616 100.0	519 32.1	454 28.1	224 13.9	214 13.2	205 12.7
	社会福祉協議会	103 100.0	29 28.2	21 20.4	11 10.7	12 11.7	30 29.1
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	55 21.3	95 36.8	23 8.9	59 22.9	26 10.1
	医療法人	137 100.0	35 25.5	54 39.4	9 6.6	26 19.0	13 9.5
	NPO法人	196 100.0	58 29.6	62 31.6	25 12.8	28 14.3	23 11.7
	その他	56 100.0	14 25.0	9 16.1	5 8.9	11 19.6	17 30.4
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	286 31.3	199 21.7	160 17.5	133 14.5	137 15.0
	施設系（入所型）	248 100.0	49 19.8	93 37.5	23 9.3	63 25.4	20 8.1
	施設系（通所型）	819 100.0	288 35.2	243 29.7	71 8.7	93 11.4	124 15.1
	特定施設	41 100.0	4 9.8	19 46.3	5 12.2	9 22.0	4 9.8
	居住系	238 100.0	49 20.6	115 48.3	23 9.7	38 16.0	13 5.5
	居宅介護支援	26 100.0	10 38.5	5 19.2	4 15.4	2 7.7	5 19.2
	福祉用具	22 100.0	9 40.9	6 27.3	3 13.6	1 4.5	3 13.6
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	36 33.6	15 14.0	14 13.1	11 10.3	31 29.0
	5～9人以下	432 100.0	164 38.0	102 23.6	48 11.1	44 10.2	74 17.1
	10人以上19人以下	598 100.0	215 36.0	167 27.9	74 12.4	63 10.5	79 13.2
	20人以上49人以下	647 100.0	163 25.2	228 35.2	87 13.4	107 16.5	62 9.6
	50人以上99人以下	292 100.0	66 22.6	109 37.3	31 10.6	65 22.3	21 7.2
	100人以上	210 100.0	50 23.8	58 27.6	28 13.3	50 23.8	24 11.4

表 - 16 介護職員の人数・質に対する評価（非正規職員）（法人属性別）

		回答数	1	2	3	4	無回答
			人数は確保されている	人数は確保できているが、質には満足していない	人数は確保できないが、質には満足できない	人数は確保できていない	
全体		2372 100.0	550 23.2	626 26.4	389 16.4	457 19.3	350 14.8
法人格	民間企業	1616 100.0	375 23.2	404 25.0	292 18.1	291 18.0	254 15.7
	社会福祉協議会	103 100.0	29 28.2	18 17.5	20 19.4	26 25.2	10 9.7
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	52 20.2	94 36.4	23 8.9	68 26.4	21 8.1
	医療法人	137 100.0	33 24.1	44 32.1	13 9.5	25 18.2	22 16.1
	NPO法人	196 100.0	44 22.4	57 29.1	32 16.3	33 16.8	30 15.3
	その他	56 100.0	17 30.4	9 16.1	9 16.1	14 25.0	7 12.5
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	168 18.4	168 18.4	238 26.0	227 24.8	114 12.5
	施設系（入所型）	248 100.0	49 19.8	88 35.5	21 8.5	61 24.6	29 11.7
	施設系（通所型）	819 100.0	261 31.9	245 29.9	78 9.5	94 11.5	141 17.2
	特定施設	41 100.0	6 14.6	13 31.7	6 14.6	9 22.0	7 17.1
	居住系	238 100.0	46 19.3	92 38.7	24 10.1	46 19.3	30 12.6
	居宅介護支援	26 100.0	6 23.1	5 19.2	7 26.9	5 19.2	3 11.5
	福祉用具	22 100.0	5 22.7	3 13.6	3 13.6	2 9.1	9 40.9
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	32 29.9	19 17.8	12 11.2	11 10.3	33 30.8
	5～9人以下	432 100.0	141 32.6	75 17.4	73 16.9	53 12.3	90 20.8
	10人以上19人以下	598 100.0	145 24.2	157 26.3	113 18.9	97 16.2	86 14.4
	20人以上49人以下	647 100.0	115 17.8	210 32.5	101 15.6	147 22.7	74 11.4
	50人以上99人以下	292 100.0	55 18.8	98 33.6	41 14.0	75 25.7	23 7.9
	100人以上	210 100.0	50 23.8	50 23.8	31 14.8	62 29.5	17 8.1

３．正規職員の賃金制度と運用状況

（１）サービス種別の賃金制度の違い

複数サービスを実施している法人において「サービス種別に賃金制度に違いはない」が40.0%で最も多く、「サービス種別に異なる基本給を設定している」が34.9%、「サービス種別に異なる手当を設定している」が26.3%となっている。「サービス種別に賃金制度に違いがある」(計)は70.8%となっている。

表 - 17 サービス種別の賃金制度の違い(SA)

		回答数	%
	全体	1332	100.0
1	[サービス種別に賃金制度に違いがある] サービス種別に異なる基本給を設定している	465	34.9
2	[サービス種別に賃金制度に違いがある] サービス種別に異なる手当を設定している	350	26.3
3	[サービス種別に賃金制度に違いがある] サービス種別に異なる賞与算定方法を設定している	109	8.2
4	[サービス種別に賃金制度に違いがある] その他	19	1.4
5	サービス種別に賃金制度に違いはない	533	40.0
	無回答	175	13.1

（２）基本給の水準設定で重視している要素

正規職員の基本給の水準設定で重視している要素は、「近隣エリアの介護事業所の基本給水準」が48.4%、「介護業界の基本給水準」が43.2%と高い比率となっている。

表 - 18 基本給の水準設定で重視している要素(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	近隣エリアの介護事業所の基本給水準	1147	48.4
2	介護業界の基本給水準	1025	43.2
3	公務員福祉職俸給表に準じている	116	4.9
4	地域別、年齢別などに見た標準生計費	102	4.3
5	他産業の基本給水準	106	4.5
6	系列法人の基本給水準	184	7.8
7	その他	187	7.9
8	わからない／重視している要素はない	243	10.2
	無回答	92	3.9

【法人属性別にみた状況】(付表 - 32 参照)

法人格別には、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」において「公務員福祉職俸給表に準じている」の割合が高く、「医療法人」において「近隣エリアの介護事業所の基本給水準」の割合が相対的に高い。法人全体の職員数別には、「100人以上」の法人において「系列法人の基本給水準」の割合が相対的に高くなっている。

(3) 採用時の月例給与の決定に関わる要素

新卒採用

新卒採用については「保有資格」が 37.6%と最も高かった。産業一般に採用されている「学歴」別初任給を設定しているのは 13.9%であった。

表 - 19 採用時の月例給与の決定に関わる要素（新卒採用）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	年齢	269	11.3
2	学歴	329	13.9
3	保有資格	892	37.6
4	職務経験年数	-	-
5	介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)	342	14.4
6	採用試験・面接の結果	384	16.2
7	入職後に担う役割	244	10.3
8	前職の賃金額	-	-
9	生計者かどうか	92	3.9
10	現職員とのバランス	394	16.6
11	採用時の基本給は一律である	356	15.0
12	その他	37	1.6
13	新卒採用は行わない	417	17.6
	無回答	576	24.3

中途採用

中途採用については、「保有資格」が 63.4%、「職務経験年数」が 59.1%と高かった。次いで、「介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)」37.0%、「現職員とのバランス」36.5%となっている。

表 - 20 採用時の月例給与の決定に関わる要素（中途採用）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	年齢	541	22.8
2	学歴	319	13.4
3	保有資格	1503	63.4
4	職務経験年数	1403	59.1
5	介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)	877	37.0
6	採用試験・面接の結果	623	26.3
7	入職後に担う役割	570	24.0
8	前職の賃金額	310	13.1
9	生計者かどうか	214	9.0
10	現職員とのバランス	865	36.5
11	採用時の基本給は一律である	441	18.6
12	その他	50	2.1
13	中途採用は行わない	37	1.6
	無回答	85	3.6

【法人属性別にみた状況】(付表 - 33、34 参照)

(新卒採用)：採用時の月例給与の決定に関わる要素について法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」では「年齢」「学歴」の割合が高く、「医療法人」では「保有資格」「採用試験・面接の結果」の割合が相対的に高い。「民間企業」においては「新卒採用は行わない」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」において「年齢」「学歴」「保有資格」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「年齢」「学歴」「保有資格」の割合が高くなる傾向がみとれる。

(中途採用)：採用時の月例給与の決定に関わる要素について法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「学歴」「職務経験年数」の割合が相対的に高く、「保有資格」「介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)」の割合が相対的に低い。「社協以外の社会福祉法人」において、「年齢」「学歴」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。「医療法人」において、「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」において「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「年齢」「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が高くなる傾向がある。逆に「介護技術、実務能力(試用期間等を経て判断)」については職員数が少ない法人の方が割合が高くなっている。

(4) 月例給与に加算される資格・研修

管理職

月例給与に加算される資格・研修としては、管理職の場合「介護福祉士」が 46.7%、「介護支援専門員」が 32.3%、「社会福祉士」が 21.3%と上位にきている。「月例給与に加算されない」も 22.1%あった。

表 - 21 月例給与に加算される資格・研修(管理職)(MA)

		回答数	%
全体		2372	100.0
1	ヘルパー2 級修了	253	10.7
2	ヘルパー1 級修了	259	10.9
3	介護職員基礎研修(実務者研修)修了	264	11.1
4	介護福祉士	1108	46.7
5	社会福祉士	505	21.3
6	介護支援専門員	765	32.3
7	精神保健福祉士	102	4.3
8	社会福祉主事任用資格	290	12.2
9	その他公的または職能団体による任意資格・研修修了	98	4.1
10	その他	57	2.4
11	月例給与に加算されない	525	22.1
	無回答	536	22.6

複数資格持っている場合の月例給与への反映については、「単一の資格について月例給与に加算される」が54.2%と多く、「複数資格について月例給与に加算される」は22.3%であった。

表 - 22 複数資格の月例給与への反映（管理職）(SA)

		回答数	%
	全体	1311	100.0
1	単一の資格について月例給与に加算される	710	54.2
2	複数資格について月例給与に加算される	292	22.3
	無回答	309	23.6

一般職

月例給与に加算される資格・研修としては、一般職の場合「介護福祉士」が64.6%、「介護支援専門員」が35.2%、「ヘルパー2級」が26.9%、「社会福祉士」が24.8%と上位にきている。「月例給与に加算されない」も21.1%あった。

表 - 23 月例給与に加算される資格・研修（一般職）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	ヘルパー2級修了	638	26.9
2	ヘルパー1級修了	447	18.8
3	介護職員基礎研修(実務者研修)修了	399	16.8
4	介護福祉士	1532	64.6
5	社会福祉士	588	24.8
6	介護支援専門員	836	35.2
7	精神保健福祉士	135	5.7
8	社会福祉主事任用資格	355	15.0
9	その他公的または職能団体による任意資格・研修修了	96	4.0
10	その他	69	2.9
11	月例給与に加算されない	501	21.1
	無回答	130	5.5

複数資格持っている場合の月例給与への反映については、「単一の資格について月例給与に加算される」が56.7%と多く、「複数資格について月例給与に加算される」は19.3%であった。

表 - 24 複数資格の月例給与への反映（一般職）(SA)

		回答数	%
	全体	1740	100.0
1	単一の資格について月例給与に加算される	986	56.7
2	複数資格について月例給与に加算される	336	19.3
	無回答	418	24.0

【法人属性別にみた状況】(付表 - 35、36 参照)

(管理職): 法人格別には、「社会福祉協議会」において「月例給与に加算されない」の割合が高い。「社協以外の社会福祉法人」においては「社会福祉士」が、「医療法人」においては、「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」においては「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「50人以上99人以下」において「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い。「100人以上」において、「月例給与に加算されない」の割合が高い。管理職については、「管理職手当」が「資格手当」を包含していることも考えられる。

(一般職): 法人格別には、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」においては、「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」においては「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「50人以上」において「介護福祉士」「社会福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に高い傾向がうかがわれる。

(5) 中途採用者の職務経験年数の評価

中途採用者の職務経験年数をどのように「初任の基本給」に反映させているかについては、表 - 25～28のとおりである。

「同一サービス同一職種の経験年数」(表 - 25)は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く41.7%であった。「加算する」(計)は31.8%、「加算されることはない」が14.2%であった。

「異なるサービスの介護職種の経験年数」(表 - 26)は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く39.3%であった。「加算する」(計)は22.3%、「加算されることはない」が16.7%であった。

「医療・福祉・介護関連職種の経験年数」(表 - 27)は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く39.6%であった。「加算する」(計)は29.5%、「加算されることはない」が14.6%であった。

「医療・福祉・介護以外の経験年数」(表 - 28)は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く38.1%であった。「加算する」(計)は11.7%、「加算されることはない」が25.8%であった。

表 - 25 中途採用者の経験年数の賃金への反映(同一サービス同一職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
全体		2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	281	11.8
2	明確な換算基準はないが、加算する	474	20.0
3	賃金に加算されることはない	336	14.2
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	989	41.7
	無回答	292	12.3

表 - 26 中途採用者の経験年数の賃金への反映(異なるサービスの介護職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	203	8.6
2	明確な換算基準はないが、加算する	325	13.7
3	賃金に加算されることはない	397	16.7
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	933	39.3
	無回答	514	21.7

表 - 27 中途採用者の経験年数の賃金への反映(医療・福祉・介護関連職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	254	10.7
2	明確な換算基準はないが、加算する	445	18.8
3	賃金に加算されることはない	347	14.6
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	940	39.6
	無回答	386	16.3

表 - 28 中途採用者の経験年数の賃金への反映(医療・福祉・介護以外の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	134	5.6
2	明確な換算基準はないが、加算する	145	6.1
3	賃金に加算されることはない	612	25.8
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	904	38.1
	無回答	577	24.3

【法人属性別にみた状況】(付表 - 39～42 参照)

法人格別にみると、「同一サービス同一職種の経験年数」「異なるサービスの介護職種の経験年数」「医療・福祉・介護関連職種の経験年数」「医療・福祉・介護以外の経験年数」のいずれも、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」において「明確な換算基準により加算する」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「同一サービス同一職種の経験年数」「異なるサービスの介護職種の経験年数」「医療・福祉・介護関連職種の経験年数」については、「施設系(入所型)」「特定施設」において「明確な換算基準により加算する」の割合が相対的に高い。「医療・福祉・介護以外の経験年数」は、「施設系(入所型)」では「明確な換算基準により加算する」の割合が高いが、「特定施設」においては「賃金に加算されることはない」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「明確な換算基準により加算する」の割合が高くなり、職員数が少ない法人ほど「とくに決まりはない(ケースバイケース)」の割合が高くなっている。

(6) 基本給の定期昇給 (定昇) 制度の有無と平成 23 年度の実施状況

管理職

「定昇制度あり - 定昇を行った」が最も多く 35.8%であった。「定昇制度あり」(計) は 48.0%、「定昇制度なし」(計) は、30.0%であった。

また、「定昇制度あり - 定昇を行わなかった」12.2 %と「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」16.6%を合わせると、平成 23 年度に昇給がなかったのは 28.8%であった。

表 - 29 定期昇給 (定昇) 制度の有無と平成 23 年度の実施状況 (管理職) (SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	「定昇制度」あり]定昇を行った	849	35.8	48.0
2	「定昇制度」あり]定昇を行わなかった	290	12.2	
3	「定昇制度」なし]制度はないが、昇給した人もいる	319	13.4	30.0
4	「定昇制度」なし]昇給した人はいなかった	393	16.6	
	無回答	521	22.0	22.0

一般職

「定昇制度あり - 定昇を行った」が最も多く 43.5%であった。「定昇制度あり」(計) は 53.5%、「定昇制度なし」(計) は、38.3%であった。

また「定昇制度あり - 定昇を行わなかった」10.0%と「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」16.9%を合わせると、平成 23 年度に昇給がなかったのは 26.9%であった。

表 - 30 定期昇給 (定昇) 制度の有無と平成 23 年度の実施状況 (一般職) (SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	「定昇制度」あり]定昇を行った	1031	43.5	53.5
2	「定昇制度」あり]定昇を行わなかった	238	10.0	
3	「定昇制度」なし]制度はないが、昇給した人もいる	508	21.4	38.3
4	「定昇制度」なし]昇給した人はいなかった	402	16.9	
	無回答	193	8.1	8.1

【法人属性別にみた状況】(表 - 31、32、付表 - 43、44 参照)

法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみた定昇制度の有無と平成 23 年度の実施状況は、表 - 31 (管理職) 表 - 32 (一般職) のとおりである。

管理職、一般職同様の傾向であるが、法人格別では「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」「その他」において、「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別では、「施設系 (入所型)」「特定施設」において、「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別には、「50 人以上」において「定昇制度あり - 定昇を行った」の割合が高く、「9 人以下」において「定昇制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高かった。

表 - 31 定昇制度の有無（管理職）（法人属性別）

		回答数	1 「定昇制度あり」定 昇を行った	2 「定昇制度あり」 定昇を行わなかった	3 「定昇制度なし」が、 昇給した人もいない	4 「定昇制度なし」 昇給した人はいない	無回答
全体		2372 100.0	849 35.8	290 12.2	319 13.4	393 16.6	521 22.0
法人格	民間企業	1616 100.0	405 25.1	220 13.6	281 17.4	313 19.4	397 24.6
	社会福祉協議会	103 100.0	75 72.8	7 6.8	0 0.0	3 2.9	18 17.5
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	198 76.7	22 8.5	6 2.3	9 3.5	23 8.9
	医療法人	137 100.0	80 58.4	15 10.9	15 10.9	9 6.6	18 13.1
	NPO法人	196 100.0	64 32.7	23 11.7	14 7.1	50 25.5	45 23.0
	その他	56 100.0	27 48.2	3 5.4	3 5.4	9 16.1	14 25.0
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	218 23.8	114 12.5	138 15.1	198 21.6	247 27.0
	施設系（入所型）	248 100.0	187 75.4	19 7.7	11 4.4	7 2.8	24 9.7
	施設系（通所型）	819 100.0	275 33.6	105 12.8	114 13.9	144 17.6	181 22.1
	特定施設	41 100.0	27 65.9	4 9.8	4 9.8	0 0.0	6 14.6
	居住系	238 100.0	103 43.3	39 16.4	39 16.4	25 10.5	32 13.4
	居宅介護支援	26 100.0	10 38.5	2 7.7	1 3.8	8 30.8	5 19.2
	福祉用具	22 100.0	10 45.5	1 4.5	3 13.6	5 22.7	3 13.6
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	9 8.4	17 15.9	10 9.3	37 34.6	34 31.8
	5～9人以下	432 100.0	57 13.2	64 14.8	53 12.3	128 29.6	130 30.1
	10人以上19人以下	598 100.0	145 24.2	82 13.7	96 16.1	115 19.2	160 26.8
	20人以上49人以下	647 100.0	267 41.3	78 12.1	110 17.0	72 11.1	120 18.5
	50人以上99人以下	292 100.0	192 65.8	26 8.9	28 9.6	22 7.5	24 8.2
	100人以上	210 100.0	160 76.2	10 4.8	14 6.7	7 3.3	19 9.0

表 - 32 定昇制度の有無（一般職）（法人属性別）

		回答数	1 「定昇制度あり」 定昇を行った	2 「定昇制度なかった」 定昇を行わなかった	3 「定昇制度ないが、昇給した人もいる」 制度はないが、昇給した人もいる	4 「定昇制度なし」 昇給した人はいない	無回答
全体		2372 100.0	1031 43.5	238 10.0	508 21.4	402 16.9	193 8.1
法人格	民間企業	1616 100.0	526 32.5	180 11.1	437 27.0	321 19.9	152 9.4
	社会福祉協議会	103 100.0	91 88.3	3 2.9	2 1.9	5 4.9	2 1.9
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	217 84.1	19 7.4	9 3.5	6 2.3	7 2.7
	医療法人	137 100.0	90 65.7	13 9.5	18 13.1	11 8.0	5 3.6
	NPO法人	196 100.0	73 37.2	21 10.7	37 18.9	51 26.0	14 7.1
	その他	56 100.0	34 60.7	2 3.6	5 8.9	8 14.3	7 12.5
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	277 30.3	90 9.8	230 25.1	228 24.9	90 9.8
	施設系（入所型）	248 100.0	204 82.3	17 6.9	17 6.9	4 1.6	6 2.4
	施設系（通所型）	819 100.0	346 42.2	87 10.6	183 22.3	129 15.8	74 9.0
	特定施設	41 100.0	28 68.3	5 12.2	5 12.2	0 0.0	3 7.3
	居住系	238 100.0	129 54.2	27 11.3	54 22.7	22 9.2	6 2.5
	居宅介護支援	26 100.0	14 53.8	4 15.4	2 7.7	5 19.2	1 3.8
	福祉用具	22 100.0	10 45.5	1 4.5	6 27.3	4 18.2	1 4.5
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	18 16.8	16 15.0	13 12.1	38 35.5	22 20.6
	5～9人以下	432 100.0	90 20.8	54 12.5	101 23.4	128 29.6	59 13.7
	10人以上19人以下	598 100.0	196 32.8	65 10.9	173 28.9	119 19.9	45 7.5
	20人以上49人以下	647 100.0	324 50.1	64 9.9	150 23.2	75 11.6	34 5.3
	50人以上99人以下	292 100.0	206 70.5	21 7.2	37 12.7	21 7.2	7 2.4
	100人以上	210 100.0	169 80.5	8 3.8	18 8.6	8 3.8	7 3.3

(7) 基本給の昇給方法 (賃金表の有無と運用状況)

管理職

定昇制度ありの法人において、基本給の昇給方法は、「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」が 35.2%で最も多く、「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」が 34.2%であった。「賃金表あり」(計)は 58.2%、「賃金表なし」(計)は 38.3%となっている。

表 - 33 基本給の昇給方法 (管理職) (SA)

		回答数	%	%
	全体	1139	100.0	100.0
1	「賃金表」あり賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する	389	34.2	58.2
2	「賃金表」あり賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	273	24.0	
3	「賃金表」なし毎年、経営トップの判断によって決める	401	35.2	38.3
4	「賃金表」なし毎年、労使で話し合って決める	15	1.3	
5	「賃金表」なしその他	20	1.8	
	無回答	41	3.6	3.6

一般職

定昇制度ありの法人において、基本給の昇給方法は、「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」が 36.6%で、「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」が 35.6%であった。「賃金表あり」(計)は 58.1%、「賃金表なし」(計)は 40.0%となっている。

表 - 34 基本給の昇給方法 (一般職) (SA)

		回答数	%	%
	全体	1269	100.0	100.0
1	「賃金表」あり賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する	452	35.6	58.1
2	「賃金表」あり賃金表はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	285	22.5	
3	「賃金表」なし毎年、経営トップの判断によって決める	464	36.6	40.0
4	「賃金表」なし毎年、労使で話し合って決める	18	1.4	
5	「賃金表」なしその他	26	2.0	
	無回答	24	1.9	1.9

【法人属性別にみた状況】(付表 - 45、46 参照)

主とする介護サービス別にみると、管理職・一般職ともに「施設系 (入所型)」において「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」の割合が高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「賃金表あり - 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」の割合が高く、「49 人以下」の法人において「賃金表なし - 毎年、経営トップの判断によって決める」の割合が高くなっている。

(8) 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素

管理職

定昇制度ありの法人において、定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素について、管理職は「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」48.9%、「人事評価の結果」48.8%、「役職、役割」45.9%、「勤続年数」30.1%の順に高くなっている。

表 - 35 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素(管理職)(MA)

		回答数	%
	全体	1139	100.0
1	所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況	557	48.9
2	役職、役割	523	45.9
3	人事評価の結果	556	48.8
4	勤続年数	343	30.1
5	年齢	87	7.6
6	出勤率	193	16.9
7	その他	53	4.7
	無回答	62	5.4

一般職

定昇制度ありの法人において、定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素について、一般職は「人事評価の結果」53.6%、「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」46.3%、「役職、役割」37.9%、「勤続年数」35.9%の順に高くなっている。

表 - 36 定昇の際、個々人の昇給額に反映される要素(一般職)(MA)

		回答数	%
	全体	1269	100.0
1	所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況	588	46.3
2	役職、役割	481	37.9
3	人事評価の結果	680	53.6
4	勤続年数	456	35.9
5	年齢	110	8.7
6	出勤率	287	22.6
7	その他	63	5.0
	無回答	45	3.5

【法人属性別にみた状況】(付表 - 47、48 参照)

(管理職) : 法人格別にみると、「民間企業」において「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」の割合が相対的に高くなっている。「社会福祉協議会」においては「勤続年数」が相対的に高く、「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」「役職、役割」「人事評価の結果」が相対的に低くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」において「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」の割合が相対的に低くなっている。「特定施設」において「人事評価の結果」が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、職員数が少ない法人ほど「所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況」の割合が高くなっている。また職員数が多いほど「勤続年数」の割合が高くなっている。

（一般職）：管理職とほぼ同様の傾向である。法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「勤続年数」が相対的に高く、「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」「役職、役割」「人事評価の結果」が相対的に低くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「特定施設」において「役職、役割」「人事評価の結果」の割合が相対的に高く、「勤続年数」の割合が相対的に低くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「9人以下」の組織において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が高く、職員数が多くなるほどその割合が低くなっている。また職員数が多いほど「勤続年数」の割合が高くなる傾向がうかがわれる。

（９）平成 23 年度の賞与支給実績

管理職

平成 23 年度の賞与支給実績は、管理職については「賞与あり」が 56.9%で半数以上であった。「賞与なし」は 28.7%（3 割弱）であった。

表 - 37 平成 23 年度の賞与支給実績（管理職）(SA)

		回答数	%
全体		2372	100.0
1	賞与あり	1349	56.9
2	賞与なし	681	28.7
	無回答	342	14.4

一般職

平成 23 年度の賞与支給実績は、一般職については「賞与あり」が 69.6%で 7 割弱を占めた。「賞与なし」は 23.7%であった。管理職よりも一般職の方が「賞与あり」の割合が高かった。

表 - 38 平成 23 年度の賞与支給実績（一般職）(SA)

		回答数	%
全体		2372	100.0
1	賞与あり	1651	69.6
2	賞与なし	563	23.7
	無回答	158	6.7

【法人属性別にみた状況】（表 - 39、40、付表 - 49、50 参照）

法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみた賞与の有無と平成 23 年度の実施状況は、表 - 39（管理職）、表 - 40（一般職）のとおりである。

管理職、一般職同様の傾向であるが、法人格別には「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」「その他」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別には、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」において、「賞与あり」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別には、規模が大きいほど「賞与あり」の割合が高く、規模が小さいほど「賞与なし」の割合が高くなっている。

表 - 39 平成 23 年度の賞与支給実績（管理職）（法人属性別）

		回答数	1	2	
			賞与あり	賞与なし	無回答
全体		2372 100.0	1349 56.9	681 28.7	342 14.4
法人格	民間企業	1616 100.0	780 48.3	590 36.5	246 15.2
	社会福祉協議会	103 100.0	82 79.6	2 1.9	19 18.4
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	230 89.1	6 2.3	22 8.5
	医療法人	137 100.0	115 83.9	11 8.0	11 8.0
	NPO法人	196 100.0	104 53.1	65 33.2	27 13.8
	その他	56 100.0	38 67.9	7 12.5	11 19.6
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	435 47.5	339 37.0	141 15.4
	施設系（入所型）	248 100.0	218 87.9	11 4.4	19 7.7
	施設系（通所型）	819 100.0	424 51.8	262 32.0	133 16.2
	特定施設	41 100.0	33 80.5	4 9.8	4 9.8
	居住系	238 100.0	181 76.1	33 13.9	24 10.1
	居宅介護支援	26 100.0	16 61.5	7 26.9	3 11.5
	福祉用具	22 100.0	14 63.6	5 22.7	3 13.6
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	21 19.6	67 62.6	19 17.8
	5人以上9人以下	432 100.0	132 30.6	213 49.3	87 20.1
	10人以上 19人以下	598 100.0	300 50.2	207 34.6	91 15.2
	20人以上 49人以下	647 100.0	433 66.9	129 19.9	85 13.1
	50人以上 99人以下	292 100.0	250 85.6	24 8.2	18 6.2
	100人以上	210 100.0	181 86.2	10 4.8	19 9.0

表 - 40 平成 23 年度の賞与支給実績（一般職）（法人属性別）

		回答数	1	2	
			賞与あり	賞与なし	無回答
全体		2372 100.0	1651 69.6	563 23.7	158 6.7
法人格	民間企業	1616 100.0	1004 62.1	493 30.5	119 7.4
	社会福祉協議会	103 100.0	97 94.2	3 2.9	3 2.9
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	243 94.2	3 1.2	12 4.7
	医療法人	137 100.0	124 90.5	7 5.1	6 4.4
	NPO法人	196 100.0	139 70.9	49 25.0	8 4.1
	その他	56 100.0	44 78.6	8 14.3	4 7.1
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	544 59.5	312 34.1	59 6.4
	施設系（入所型）	248 100.0	235 94.8	6 2.4	7 2.8
	施設系（通所型）	819 100.0	564 68.9	189 23.1	66 8.1
	特定施設	41 100.0	36 87.8	3 7.3	2 4.9
	居住系	238 100.0	202 84.9	24 10.1	12 5.0
	居宅介護支援	26 100.0	18 69.2	7 26.9	1 3.8
	福祉用具	22 100.0	17 77.3	4 18.2	1 4.5
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	33 30.8	64 59.8	10 9.3
	5人以上9人以下	432 100.0	220 50.9	171 39.6	41 9.5
	10人以上19人以下	598 100.0	400 66.9	160 26.8	38 6.4
	20人以上49人以下	647 100.0	494 76.4	115 17.8	38 5.9
	50人以上99人以下	292 100.0	265 90.8	19 6.5	8 2.7
	100人以上	210 100.0	191 91.0	10 4.8	9 4.3

(10) 賞与決定の判断材料

管理職

賞与決定の判断材料は、管理職については「法人全体の収支状況」が 50.6%と最も高く、次いで「人事評価の結果」が 35.3%となっている。

表 - 41 賞与決定の判断材料（管理職）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	法人全体の収支状況	1201	50.6
2	事業所やサービス部門の収支状況	540	22.8
3	役職、職責	532	22.4
4	人事評価の結果	838	35.3
5	勤続年数	281	11.8
6	年齢	26	1.1
7	出勤率	395	16.7
8	その他	94	4.0
9	賞与は支給しない	297	12.5
	無回答	410	17.3

一般職

賞与決定の判断材料は、一般職については「法人全体の収支状況」が 55.9%と最も高く、次いで「人事評価の結果」が 43.3%となっている。

表 - 42 賞与決定の判断材料（一般職）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	法人全体の収支状況	1326	55.9
2	事業所やサービス部門の収支状況	637	26.9
3	役職、職責	503	21.2
4	人事評価の結果	1027	43.3
5	勤続年数	369	15.6
6	年齢	41	1.7
7	出勤率	513	21.6
8	その他	125	5.3
9	賞与は支給しない	235	9.9
	無回答	202	8.5

4．正規職員の評価制度と運用状況

(1) 人事評価の有無

管理職

人事評価の有無について、管理職は「人事評価を行う - 年 1 回」が 17.4%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」が 14.7%で、合計すると 32.1%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」18.7%を含めると「人事評価を行う」(計)は 50.8%である。「人事評価を行わない」は 33.9%であった。

表 - 43 人事評価の有無(管理職)(SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	[人事評価を行う]年 1 回	413	17.4	50.8
2	[人事評価を行う]半期に 1 回	348	14.7	
3	[人事評価を行う]不定期に行う	443	18.7	
4	人事評価を行わない	803	33.9	33.9
	無回答	365	15.4	15.4

一般職

人事評価の有無について、一般職は「人事考課を行う - 年 1 回」が 20.3%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」が 17.6%で、合計すると 37.9%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」22.2%を含めると「人事評価を行う」(計)は 60.1%である。「人事評価を行わない」は 35.8%であった。管理職よりも一般職の方が人事評価を実施している割合がやや高い。

表 - 44 人事評価の有無(一般職)(SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	[人事評価を行う]年 1 回	482	20.3	60.1
2	[人事評価を行う]半期に 1 回	418	17.6	
3	[人事評価を行う]不定期に行う	526	22.2	
4	人事評価を行わない	849	35.8	35.8
	無回答	97	4.1	4.1

【法人属性別にみた状況】(表 - 45、46、付表 - 53、54)

人事評価の有無について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 45(管理職)、表 - 46(一般職)のとおりである。

管理職、一般職同様の傾向であるが、法人格別には「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」で「人事評価を行う - 半期に 1 回」が相対的に割合が高く、「社会福祉協議会」「NPO 法人」で「人事評価を行わない」が相対的に割合が高い。

主とする介護サービス別には「施設系(入所型)」「特定施設」で「人事評価を行う - 半期に 1 回」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別には、「50 人以上」において「人事評価を行う - 半期に 1 回」の割合が相対的に高くなっている。

表 - 45 人事評価の有無（管理職）（法人属性別）

		回答数	1 年1回 「人事評価を行う」	2 半期に1回 「人事評価を行う」	3 不定期に行う 「人事評価を行う」	4 人事評価を 行わない	無回答
全体		2372 100.0	413 17.4	348 14.7	443 18.7	803 33.9	365 15.4
法人格	民間企業	1616 100.0	303 18.8	192 11.9	353 21.8	505 31.3	263 16.3
	社会福祉協議会	103 100.0	13 12.6	6 5.8	2 1.9	67 65.0	15 14.6
	社協以外の 社会福祉法人	258 100.0	38 14.7	82 31.8	28 10.9	89 34.5	21 8.1
	医療法人	137 100.0	21 15.3	48 35.0	17 12.4	38 27.7	13 9.5
	NPO法人	196 100.0	28 14.3	11 5.6	35 17.9	91 46.4	31 15.8
	その他	56 100.0	10 17.9	9 16.1	8 14.3	13 23.2	16 28.6
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	175 19.1	73 8.0	192 21.0	307 33.6	168 18.4
	施設系（入所型）	248 100.0	34 13.7	98 39.5	19 7.7	81 32.7	16 6.5
	施設系（通所型）	819 100.0	130 15.9	94 11.5	162 19.8	298 36.4	135 16.5
	特定施設	41 100.0	5 12.2	20 48.8	5 12.2	6 14.6	5 12.2
	居住系	238 100.0	49 20.6	46 19.3	49 20.6	73 30.7	21 8.8
	居宅介護支援	26 100.0	4 15.4	2 7.7	3 11.5	15 57.7	2 7.7
	福祉用具	22 100.0	5 22.7	3 13.6	5 22.7	7 31.8	2 9.1
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	13 12.1	8 7.5	28 26.2	40 37.4	18 16.8
	5人以上9人以下	432 100.0	68 15.7	28 6.5	75 17.4	167 38.7	94 21.8
	10人以上 19人以下	598 100.0	101 16.9	49 8.2	128 21.4	205 34.3	115 19.2
	20人以上 49人以下	647 100.0	134 20.7	96 14.8	129 19.9	204 31.5	84 13.0
	50人以上 99人以下	292 100.0	48 16.4	86 29.5	50 17.1	94 32.2	14 4.8
	100人以上	210 100.0	37 17.6	69 32.9	14 6.7	72 34.3	18 8.6

表 - 46 人事評価の有無（一般職）（法人属性別）

		回答数	1 年1回 「人事評価を行う」	2 半期に1回 「人事評価を行う」	3 不定期に行う 「人事評価を行う」	4 人事評価を 行わない	無回答
全体		2372 100.0	482 20.3	418 17.6	526 22.2	849 35.8	97 4.1
法人格	民間企業	1616 100.0	348 21.5	229 14.2	431 26.7	541 33.5	67 4.1
	社会福祉協議会	103 100.0	18 17.5	7 6.8	2 1.9	75 72.8	1 1.0
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	42 16.3	99 38.4	27 10.5	83 32.2	7 2.7
	医療法人	137 100.0	22 16.1	53 38.7	15 10.9	42 30.7	5 3.6
	NPO法人	196 100.0	40 20.4	20 10.2	44 22.4	86 43.9	6 3.1
	その他	56 100.0	12 21.4	10 17.9	7 12.5	22 39.3	5 8.9
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	192 21.0	92 10.1	232 25.4	357 39.0	42 4.6
	施設系（入所型）	248 100.0	36 14.5	116 46.8	21 8.5	72 29.0	3 1.2
	施設系（通所型）	819 100.0	169 20.6	113 13.8	190 23.2	312 38.1	35 4.3
	特定施設	41 100.0	6 14.6	23 56.1	6 14.6	4 9.8	2 4.9
	居住系	238 100.0	58 24.4	55 23.1	56 23.5	65 27.3	4 1.7
	居宅介護支援	26 100.0	4 15.4	2 7.7	5 19.2	15 57.7	0 0.0
	福祉用具	22 100.0	4 18.2	4 18.2	5 22.7	8 36.4	1 4.5
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	14 13.1	11 10.3	31 29.0	46 43.0	5 4.7
	5人以上9人以下	432 100.0	84 19.4	35 8.1	100 23.1	187 43.3	26 6.0
	10人以上 19人以下	598 100.0	131 21.9	61 10.2	164 27.4	216 36.1	26 4.3
	20人以上 49人以下	647 100.0	147 22.7	122 18.9	148 22.9	212 32.8	18 2.8
	50人以上 99人以下	292 100.0	53 18.2	96 32.9	45 15.4	95 32.5	3 1.0
	100人以上	210 100.0	39 18.6	81 38.6	14 6.7	69 32.9	7 3.3

(2) 評価基準や評価方法の明文化

管理職

管理職の評価基準や評価方法について、「明文化されている」は 29.3%、「明文化されていない」は 48.6% (5 割弱) となっている。明文化されていない方が多い。

表 - 47 評価基準や評価方法の明文化 (管理職) (SA)

		回答数	%
	全体	1569	100.0
1	明文化されている	459	29.3
2	明文化されていない	762	48.6
	無回答	348	22.2

一般職

一般職の評価基準や評価方法については、「明文化されている」は 34.1%、「明文化されていない」は 58.2% (6 割弱) となっている。明文化されていない方が多い。

表 - 48 評価基準や評価方法の明文化 (一般職) (SA)

		回答数	%
	全体	1523	100.0
1	明文化されている	519	34.1
2	明文化されていない	886	58.2
	無回答	118	7.7

【法人属性別にみた状況】 (付表 - 55、56 参照)

(管理職) : 法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系 (入所型) 」「特定施設」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が高くなり、職員数が少ない法人において「明文化されていない」割合が高い傾向がみてとれる。

(一般職) : 管理職とほぼ同様で、法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系 (入所型) 」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が高くなり、職員数が少ない法人において「明文化されていない」割合が高い傾向がみてとれる。

(3) 評価結果の賃金への反映

管理職

評価結果の賃金への反映について、管理職は「賞与・一時金に反映させている」が 53.4%、「基本給の昇給に反映させている」が 50.4%であった。「賃金に反映させていない」は 7.5%で 1 割未満であった。

表 - 49 評価結果の賃金への反映（管理職）(MA)

		回答数	%
	全体	1569	100.0
1	[賃金に反映させている]基本給の昇給に反映させている	790	50.4
2	[賃金に反映させている]賞与・一時金に反映させている	838	53.4
3	[賃金に反映させている]諸手当に反映させている	214	13.6
4	[賃金に反映させている]その他	19	1.2
5	賃金に反映させていない	118	7.5
	無回答	329	21.0

一般職

一般職については「賞与・一時金に反映させている」が 67.4%、「基本給の昇給に反映させている」が 63.2%であった。「賃金に反映させていない」は 7.0%で 1 割未満であった。

表 - 50 評価結果の賃金への反映（一般職）(MA)

		回答数	%
	全体	1523	100.0
1	[賃金に反映させている]基本給の昇給に反映させている	963	63.2
2	[賃金に反映させている]賞与・一時金に反映させている	1027	67.4
3	[賃金に反映させている]諸手当に反映させている	274	18.0
4	[賃金に反映させている]その他	23	1.5
5	賃金に反映させていない	106	7.0
	無回答	86	5.6

【法人属性別にみた状況】（付表 - 57、58 参照）

（管理職）：法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「基本給の昇給に反映させている」「賞与・一時金に反映させている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」において「基本給の昇給に反映させている」「賞与・一時金に反映させている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「基本給の昇給に反映させている」「賞与・一時金に反映させている」の割合が高い傾向がみとれる。

（一般職）：法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「賞与・一時金に反映させている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」において「賞与・一時金に反映させている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「基本給の昇給に反映させている」「賞与・一時金に反映させている」の割合が高い傾向がうかがわれる。

(4) 評価結果の本人へのフィードバック

管理職

評価結果の本人へのフィードバックについて、管理職に対しては「全員に伝えている」が23.8%と最も高かった。「伝えている」(計)は57.4%、「伝えていない」は19.4%であった。

表 - 51 評価結果の本人へのフィードバック(管理職)(SA)

		回答数	%
	全体	1569	100.0
1	[伝えている]全員に伝えている	374	23.8
2	[伝えている]必要のある人にだけ伝えている	321	20.5
3	[伝えている]希望があれば伝えている	108	6.9
4	[伝えている]評価者によって異なる	83	5.3
5	[伝えている]その他	14	0.9
6	伝えていない	304	19.4
	無回答	365	23.3

一般職

評価結果の本人へのフィードバックについて、一般職に対しては「全員に伝えている」が28.0%と最も高かった。「伝えている」(計)は68.3%、「伝えていない」は24.2%であった。

表 - 52 評価結果の本人へのフィードバック(一般職)(SA)

		回答数	%
	全体	1523	100.0
1	[伝えている]全員に伝えている	427	28.0
2	[伝えている]必要のある人にだけ伝えている	367	24.1
3	[伝えている]希望があれば伝えている	128	8.4
4	[伝えている]評価者によって異なる	104	6.8
5	[伝えている]その他	15	1.0
6	伝えていない	369	24.2
	無回答	113	7.4

【法人属性別にみた状況】(付表 - 59、60 参照)

法人全体の職員数別にみると、管理職、一般職ともに、職員数が多い法人において「全員に伝えている」の割合が高い傾向がうかがわれた。

5．正規職員の任用・人事異動の状況

(1) 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化

管理職

管理職の仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されているかどうかについては、「明文化されている」が38.8%、「明文化されていない」が46.2%で、明文化されていない方が多かった。

表 - 53 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職）(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明文化されている	920	38.8
2	明文化されていない	1096	46.2
	無回答	356	15.0

一般職

一般職の仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されているかどうかについては、「明文化されている」が39.9%、「明文化されていない」が53.2%で、明文化されていない方が多かった。

表 - 54 仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（一般職）(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明文化されている	947	39.9
2	明文化されていない	1263	53.2
	無回答	162	6.8

【法人属性別にみた状況】(表 - 55、56、付表 - 61、62)

管理職の仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されているかどうかについて、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 55（管理職）、表 - 56（一般職）のとおりである。

管理職・一般職同様の傾向であるが、法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」において「明文化されている」が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」において「明文化されている」が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「明文化されている」の割合が高くなっており、逆に職員数が少ない法人ほど「明文化されていない」の割合が高くなっている。

表 - 55 法人属性別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（管理職）

		回答数	1	2	無回答
			明文化 されている	明文化 されていない	
全体		2372 100.0	920 38.8	1096 46.2	356 15.0
法人格	民間企業	1616 100.0	572 35.4	787 48.7	257 15.9
	社会福祉協議会	103 100.0	48 46.6	37 35.9	18 17.5
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	159 61.6	78 30.2	21 8.1
	医療法人	137 100.0	53 38.7	74 54.0	10 7.3
	NPO法人	196 100.0	68 34.7	99 50.5	29 14.8
	その他	56 100.0	20 35.7	21 37.5	15 26.8
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	346 37.8	414 45.2	155 16.9
	施設系(入所型)	248 100.0	140 56.5	90 36.3	18 7.3
	施設系(通所型)	819 100.0	265 32.4	413 50.4	141 17.2
	特定施設	41 100.0	24 58.5	14 34.1	3 7.3
	居住系	238 100.0	102 42.9	120 50.4	16 6.7
	居宅介護支援	26 100.0	12 46.2	10 38.5	4 15.4
	福祉用具	22 100.0	6 27.3	13 59.1	3 13.6
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	28 26.2	60 56.1	19 17.8
	5人以上9人以下	432 100.0	130 30.1	206 47.7	96 22.2
	10人以上19人以下	598 100.0	208 34.8	287 48.0	103 17.2
	20人以上49人以下	647 100.0	254 39.3	312 48.2	81 12.5
	50人以上99人以下	292 100.0	149 51.0	126 43.2	17 5.8
	100人以上	210 100.0	118 56.2	72 34.3	20 9.5

表 - 56 法人属性別にみた仕事の責任範囲や求められる能力の明文化（一般職）

		回答数	1	2	無回答
			明文化 されている	明文化 されていない	
全体		2372 100.0	947 39.9	1263 53.2	162 6.8
法人格	民間企業	1616 100.0	581 36.0	921 57.0	114 7.1
	社会福祉協議会	103 100.0	55 53.4	44 42.7	4 3.9
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	166 64.3	81 31.4	11 4.3
	医療法人	137 100.0	54 39.4	79 57.7	4 2.9
	NPO法人	196 100.0	69 35.2	114 58.2	13 6.6
	その他	56 100.0	22 39.3	24 42.9	10 17.9
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	349 38.1	492 53.8	74 8.1
	施設系(入所型)	248 100.0	142 57.3	100 40.3	6 2.4
	施設系(通所型)	819 100.0	292 35.7	467 57.0	60 7.3
	特定施設	41 100.0	24 58.5	16 39.0	1 2.4
	居住系	238 100.0	95 39.9	137 57.6	6 2.5
	居宅介護支援	26 100.0	13 50.0	12 46.2	1 3.8
	福祉用具	22 100.0	5 22.7	15 68.2	2 9.1
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	33 30.8	63 58.9	11 10.3
	5人以上9人以下	432 100.0	135 31.3	255 59.0	42 9.7
	10人以上19人以下	598 100.0	217 36.3	343 57.4	38 6.4
	20人以上49人以下	647 100.0	261 40.3	351 54.3	35 5.4
	50人以上99人以下	292 100.0	147 50.3	136 46.6	9 3.1
	100人以上	210 100.0	122 58.1	76 36.2	12 5.7

(2) 役職・役割任用の賃金への反映

管理職以上の役割

役職・役割任用の賃金への反映について、管理職以上の役割に対しては「役職・役割に対する手当が加算される」が 53.1%と最も高く、次いで「基本給が昇給する」が 24.5%であった。「賃金に反映されない」も 19.4%あった。

表 - 57 役職・役割任用の賃金への反映（管理職以上の役割）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[賃金に反映される]基本給が昇給する	581	24.5
2	[賃金に反映される]役職・役割に対する手当が加算される	1260	53.1
3	[賃金に反映される]その他	32	1.3
4	賃金に反映されない	461	19.4
	無回答	340	14.3

管理職ではない役割

役職・役割任用の賃金への反映について、管理職ではない役割（係長、チームリーダー、ユニットリーダー、サービス提供責任者など一般職が担うリーダー的な役割）に対しては「役職・役割に対する手当が加算される」が 56.1%と最も高く、次いで「基本給が昇給する」が 26.1%であった。「賃金に反映されない」も 19.9%あった。

表 - 58 役職・役割任用の賃金への反映（管理職ではない役割）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	[賃金に反映される]基本給が昇給する	620	26.1
2	[賃金に反映される]役職・役割に対する手当が加算される	1331	56.1
3	[賃金に反映される]その他	51	2.2
4	賃金に反映されない	472	19.9
	無回答	150	6.3

【法人属性別にみた状況】（付表 - 63、64 参照）

（管理職以上の役割）

法人全体の職員別にみると、職員数が多い法人ほど「基本給が昇給する」「役職・役割に対する手当が加算される」の割合が高くなっている。逆に、職員数が少ない法人ほど「賃金に反映されない」の割合が高くなっている。

（管理職ではない役割）

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「役職・役割に対する手当が加算される」の割合が高くなっている。逆に、「4 人以下」の法人においては「賃金に反映されない」の割合が相対的に高くなっている。

(3) 人事異動の考え方

人事異動の考え方は、「必要に応じて随時行う」が 39.2%と最も高かった。「まったくしない」も 33.2%あった。

表 - 59 人事異動の考え方(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	定期的に行う	87	3.7
2	必要に応じて随時行う	930	39.2
3	あまりしない	463	19.5
4	まったくしない	788	33.2
	無回答	104	4.4

【法人属性別にみた状況】（付表 - 65 参照）

法人全体の職員数別にみると、職員数が多い法人ほど「定期的に行う」「必要に応じて随時行う」の割合が高くなっている。逆に、職員数が少ない法人ほど「まったくしない」の割合が高くなっている。小規模法人においては、単一の事業所であることが想定され、実質的に異動先がないと言える。

6. 非正規職員の賃金制度と運用状況

(1) 時間給の水準設定で重視している要素

非正規職員の時間給の水準設定で重視している要素は「近隣エリアの介護事業所の時間給水準」が 52.5%で最も高く、次いで「介護業界の時間給水準」が 48.4%、「都道府県別の最低賃金」が 23.2%であった。

表 - 60 時間給の水準設定で重視している要素（時間給型の非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	都道府県別の最低賃金	550	23.2
2	近隣エリアの介護事業所の時間給水準	1245	52.5
3	介護業界の時間給水準	1149	48.4
4	他産業の時間給水準	127	5.4
5	系列法人の時間給水準	148	6.2
6	その他	107	4.5
7	わからない／重視している要素はない	149	6.3
	無回答	154	6.5

【法人属性別にみた状況】（付表 - 66 参照）

法人全体の職員数別にみると、「100人以上」の法人において「系列法人の時間給水準」の割合が相対的に高くなっている。

(2) 採用時の給与額の決定に関わる要素

非正規職員の採用時の給与額の決定に関わる要素は「保有資格」54.2%、「職務経験年数」46.3%、「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」30.4%の順で高かった。「採用時の給与は一律である」も28.9%（3割弱）あった。

表 - 61 採用時の給与額の決定に関わる要素（時間給型の非正規職員）(MA)

		回答数	%
全体		2372	100.0
1	年齢	216	9.1
2	学歴	106	4.5
3	保有資格	1285	54.2
4	職務経験年数	1099	46.3
5	介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）	722	30.4
6	採用試験・面接の結果	396	16.7
7	入職後に担う役割	324	13.7
8	前職の賃金額	171	7.2
9	生計者かどうか	95	4.0
10	現職員とのバランス	528	22.3
11	採用時の給与は一律である	686	28.9
12	その他	48	2.0
13	時間給型の非正規職員の採用は行わない	24	1.0
	無回答	142	6.0

【法人属性別にみた状況】（付表 - 67 参照）

法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「採用時の給与は一律である」の割合が高く、「保有資格」「職務経験年数」「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」の割合が相対的に低い。「社協以外の社会福祉法人」においては「学歴」「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「訪問系」において「保有資格」の割合が相対的に低い。「特定施設」「施設系（入所型）」において「保有資格」の割合が相対的に高い。「施設系（入所型）」では「職務経験年数」の割合も相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「4人以下」の法人においては「保有資格」「職務経験年数」の割合が相対的に低く、「100人以上」の法人においては「介護技術、実務能力（試用期間等を経て判断）」の割合が相対的に低くなっている。

(3) 給与に加算される資格・研修

非正規職員の給与（時間給、諸手当に関わらず）に加算される資格・研修は「介護福祉士」が最も多く 55.8%、「介護支援専門員」27.1%、「ヘルパー2 級」23.1%と続いている。「給与に加算されない」も 32.5%あった。

表 - 62 給与に加算される資格・研修（時間給型の非正規職員）(MA)

	回答数	%
全体	2372	100.0
1 ヘルパー2 級修了	547	23.1
2 ヘルパー1 級修了	415	17.5
3 介護職員基礎研修(実務者研修)修了	357	15.1
4 介護福祉士	1323	55.8
5 社会福祉士	470	19.8
6 介護支援専門員	642	27.1
7 精神保健福祉士	123	5.2
8 社会福祉主事任用資格	280	11.8
9 その他公的または職能団体による任意資格・研修修了者	65	2.7
10 [給与に加算される]その他	57	2.4
11 給与に加算されない	770	32.5
無回答	145	6.1

複数資格保有している場合の賃金への反映は、「単一の資格について給与に加算される」は 54.3%で半数以上、「複数資格について給与に加算される」は 20.4%であった。

表 - 63 複数資格保有の場合の賃金への反映（時間給型の非正規職員）(SA)

	回答数	%
全体	1457	100.0
1 単一の資格について給与に加算される	791	54.3
2 複数資格について給与に加算される	297	20.4
無回答	369	25.3

【法人属性別にみた状況】（付表 - 68 参照）

給与に加算される資格・研修について、法人格別にみると「社会福祉協議会」において「給与に加算されない」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別にみると、「特定施設」において「介護福祉士」「介護支援専門員」「ヘルパー 1 級」「ヘルパー2 級」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「4 人以下」の法人において「介護福祉士」「介護支援専門員」の割合が相対的に低くなっている。

(4) 中途採用者の職務経験年数の評価

中途採用者の職務経験年数を、どのように「初任の時間給」に反映させているかについては、表 - 64～67 のとおりである。

「同一サービス同一職種の経験年数」(表 - 64) は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く 40.1%であった。「加算する」(計)は 22.4%、「加算されることはない」が 24.9%であった。

「異なるサービスの介護職種の経験年数」(表 - 65) は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く 37.7%であった。「加算する」(計)は 13.8%、「加算されることはない」が 26.3%であった。

「医療・福祉・介護関連職種の経験年数」(表 - 66) は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く 38.0%であった。「加算する」(計)は 18.0%、「加算されることはない」が 24.7%であった。

「医療・福祉・介護以外の経験年数」(表 - 67) は、「とくに決まりはない(ケースバイケース)」が最も多く 36.2%であった。「加算する」(計)は 6.4%、「加算されることはない」が 33.3%であった。

表 - 64 中途採用者の職務経験年数の評価(同一サービス同一職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	118	5.0
2	明確な換算基準はないが、加算する	412	17.4
3	賃金に加算されることはない	591	24.9
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	951	40.1
	無回答	300	12.6

表 - 65 中途採用者の職務経験年数の評価(異なるサービスの介護職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	68	2.9
2	明確な換算基準はないが、加算する	258	10.9
3	賃金に加算されることはない	625	26.3
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	895	37.7
	無回答	526	22.2

表 - 66 中途採用者の職務経験年数の評価(医療・福祉・介護関連職種の経験年数)(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	101	4.3
2	明確な換算基準はないが、加算する	326	13.7
3	賃金に加算されることはない	585	24.7
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	901	38.0
	無回答	459	19.4

表 - 67 中途採用者の職務経験年数の評価（医療・福祉・介護以外の経験年数）(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	明確な換算基準により加算する	41	1.7
2	明確な換算基準はないが、加算する	112	4.7
3	賃金に加算されることはない	789	33.3
4	とくに決まりはない(ケースバイケース)	858	36.2
	無回答	572	24.1

【法人属性別にみた状況】(付表 - 70～73 参照)

法人格別にみると、「同一サービス同一職種の経験年数」「異なるサービスの介護職種の経験年数」「医療・福祉・介護関連職種の経験年数」「医療・福祉・介護以外の経験年数」のいずれも、「社会福祉協議会」において「賃金に加算されることはない」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「医療・福祉・介護以外の経験年数」は、「施設系(入所型)」「特定施設」において「賃金に加算されることはない」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、「100人以上」の法人において「賃金に加算されることはない」の割合が相対的に高く、「4人以下」の法人において「とくに決まりはない(ケースバイケース)」の割合が高くなっている。

(5) 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況

時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況については「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」が 29.3% (3 割弱) と最も多かった。

「昇給制度あり」(計) は 41.0%、「昇給制度なし」(計) は 49.1% で、「昇給制度なし」の方がやや多かった。

「昇給制度あり - 昇給した人はいなかった」10.0% と「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」29.3% を合わせると、39.3% (4 割弱) の法人で昇給がなかった。

表 - 68 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況(SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	「昇給制度」あり]全員が昇給した	296	12.5	41.0
2	「昇給制度」あり]昇給した人の方が多かった	246	10.4	
3	「昇給制度」あり]昇給した人の方が少なかった	192	8.1	
4	「昇給制度」あり]昇給した人はいなかった	237	10.0	
5	「昇給制度」なし]制度はないが、昇給した人もいる	470	19.8	49.1
6	「昇給制度」なし]昇給した人はいなかった	694	29.3	
	無回答	237	10.0	10.0

【法人属性別にみた状況】(表 - 70、付表 - 74 参照)

時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 70 のとおりである。

法人格別では、「社会福祉協議会」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」が、「社協以外の社会福祉法人」において「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別では、「訪問系」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」が、「施設系(入所型)」「特定施設」において「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」の割合が、相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別では、「4 人以下」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高くなっている。規模が大きいほど「昇給制度あり - 全員が昇給した」「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」の割合が高くなっている。

(6) 時間給の昇給方法(規程の有無と運用状況)

時間給の「昇給制度あり」の法人における昇給方法は、「昇給基準・ルール・金額等の規程は明文化されていない - 毎年、経営トップの判断によって決める」が 51.2%と最も高かった。次いで「明文化されている - 規程はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する」が 22.5%、「明文化されている - 規程に基づいて昇給する」が 17.2%となっている。

表 - 69 時間給の昇給方法(規程の有無と運用状況)(SA)

		回答数	%
	全体	971	100.0
1	「昇給基準・ルール・金額等の規程」が明文化されている 規程に基づいて昇給する	167	17.2
2	「昇給基準・ルール・金額等の規程」が明文化されている 規程はあるが、収支状況等に応じて運用は変動する	218	22.5
3	「昇給基準・ルール・金額等の規程」は明文化されていない 毎年、経営トップの判断によって決める	497	51.2
4	「昇給基準・ルール・金額等の規程」は明文化されていない 毎年、労使で話し合って決める	27	2.8
5	「昇給基準・ルール・金額等の規程」は明文化されていない その他	38	3.9
	無回答	24	2.5

【法人属性別にみた状況】(付表 - 75 参照)

法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において、主とする介護サービス別には「施設系(入所型)」において、法人全体の職員数別には「100 人以上」の法人において、それぞれ「昇給基準・ルール・金額等の規程が明文化されている - 規程に基づいて昇給する」の割合が相対的に高い。

表 - 70 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況（法人属性別）

		回答数	1 「昇給制度あり」 全員が昇給した	2 「昇給制度あり」 多かった人の方が	3 「昇給制度あり」 少なかつた人の方が	4 「昇給制度あり」 かつた人はいない	5 「昇給制度なし」 給した人もいる	6 「昇給制度なし」 かつた人はいない	無回答
全体		2372 100.0	296 12.5	246 10.4	192 8.1	237 10.0	470 19.8	694 29.3	237 10.0
法人格	民間企業	1616 100.0	193 11.9	146 9.0	126 7.8	187 11.6	337 20.9	451 27.9	176 10.9
	社会福祉協議会	103 100.0	7 6.8	4 3.9	8 7.8	2 1.9	11 10.7	71 68.9	0 0.0
	社協以外の 社会福祉法人	258 100.0	47 18.2	58 22.5	24 9.3	15 5.8	39 15.1	57 22.1	18 7.0
	医療法人	137 100.0	17 12.4	16 11.7	10 7.3	18 13.1	25 18.2	33 24.1	18 13.1
	NPO法人	196 100.0	25 12.8	13 6.6	16 8.2	12 6.1	48 24.5	68 34.7	14 7.1
	その他	56 100.0	7 12.5	9 16.1	8 14.3	3 5.4	10 17.9	14 25.0	5 8.9
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	78 8.5	59 6.4	54 5.9	76 8.3	181 19.8	376 41.1	91 9.9
	施設系 (入所型)	248 100.0	40 16.1	55 22.2	28 11.3	18 7.3	38 15.3	51 20.6	18 7.3
	施設系 (通所型)	819 100.0	129 15.8	84 10.3	70 8.5	99 12.1	167 20.4	188 23.0	82 10.0
	特定施設	41 100.0	7 17.1	10 24.4	7 17.1	5 12.2	5 12.2	4 9.8	3 7.3
	居住系	238 100.0	35 14.7	32 13.4	24 10.1	26 10.9	53 22.3	42 17.6	26 10.9
	居宅介護支援	26 100.0	1 3.8	2 7.7	1 3.8	2 7.7	5 19.2	15 57.7	0 0.0
	福祉用具	22 100.0	2 9.1	2 9.1	1 4.5	3 13.6	3 13.6	5 22.7	6 27.3
法人全体の職員数	4 人以下	107 100.0	7 6.5	2 1.9	4 3.7	14 13.1	10 9.3	48 44.9	22 20.6
	5 人以上 9 人以下	432 100.0	47 10.9	24 5.6	26 6.0	60 13.9	102 23.6	129 29.9	44 10.2
	10 人以上 19 人以下	598 100.0	78 13.0	48 8.0	41 6.9	64 10.7	128 21.4	181 30.3	58 9.7
	20 人以上 49 人以下	647 100.0	88 13.6	86 13.3	58 9.0	56 8.7	127 19.6	174 26.9	58 9.0
	50 人以上 99 人以下	292 100.0	40 13.7	40 13.7	35 12.0	23 7.9	54 18.5	84 28.8	16 5.5
	100 人以上	210 100.0	29 13.8	38 18.1	24 11.4	9 4.3	37 17.6	59 28.1	14 6.7

(7) 時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素

時間給の「昇給制度あり」の法人において、時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素は、「人事評価の結果」52.2%、「担っている役割」45.5%、「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」42.0%、「勤続年数」38.7%、「勤務日数、勤務時間数」26.8%の順に高くなっている。

表 - 71 時間給改定の際、個々人の昇給額に反映される要素(MA)

		回答数	%
	全体	971	100.0
1	所属する組織(事業所、サービス部門等)の収支状況	408	42.0
2	担っている役割	442	45.5
3	人事評価の結果	507	52.2
4	勤続年数	376	38.7
5	年齢	32	3.3
6	勤務日数、勤務時間数	260	26.8
7	その他	41	4.2
	無回答	40	4.1

【法人属性別にみた状況】(付表 - 76 参照)

法人格別にみると、「医療法人」において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が相対的に低い。

法人全体の職員数別にみると、「19 人以下」において「所属する組織（事業所、サービス部門等）の収支状況」の割合が相対的に高く、「50 人以上」においてはそれが相対的に低い。職員数が多いほど「勤続年数」の割合が高くなっている。

(8) 平成 23 年度の賞与支給実績

「賞与あり」が 47.3%、「賞与なし」が 40.4%で、「賞与あり」の方が若干多かった。

表 - 72 平成 23 年度の賞与支給実績（時間給型の非正規職員）(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	賞与あり	1122	47.3
2	賞与なし	959	40.4
	無回答	291	12.3

【法人属性別にみた状況】(表 - 73、付表 - 77)

平成 23 年度の賞与支給実績について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 73 のとおりである。

法人格別には、「社協以外の社会福祉法人」「NPO 法人」「その他」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別には、「施設系（入所型）」「居住系」において、「賞与あり」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別には、「50 人以上」において「賞与あり」の割合が相対的に高く、「4 人以下」において「賞与なし」の割合が相対的に高くなっている。

表 - 73 平成 23 年度の賞与支給実績（時間給型の非正規職員）（法人属性別）

		回 答 数	1	2	
			賞 与 あ り	賞 与 な し	無 回 答
全体		2372 100.0	1122 47.3	959 40.4	291 12.3
法人 格	民間企業	1616 100.0	682 42.2	725 44.9	209 12.9
	社会福祉協議会	103 100.0	54 52.4	47 45.6	2 1.9
	社協以外の 社会福祉法人	258 100.0	170 65.9	60 23.3	28 10.9
	医療法人	137 100.0	65 47.4	50 36.5	22 16.1
	NPO法人	196 100.0	113 57.7	64 32.7	19 9.7
	その他	56 100.0	38 67.9	13 23.2	5 8.9
主 と す る 介 護 サ ー ビ ス	訪問系	915 100.0	410 44.8	438 47.9	67 7.3
	施設系（入所型）	248 100.0	152 61.3	65 26.2	31 12.5
	施設系（通所型）	819 100.0	360 44.0	336 41.0	123 15.0
	特定施設	41 100.0	22 53.7	15 36.6	4 9.8
	居住系	238 100.0	140 58.8	54 22.7	44 18.5
	居宅介護支援	26 100.0	10 38.5	15 57.7	1 3.8
	福祉用具	22 100.0	5 22.7	9 40.9	8 36.4
法 人 全 体 の 職 員 数	4 人以下	107 100.0	20 18.7	64 59.8	23 21.5
	5 人以上 9 人以下	432 100.0	165 38.2	211 48.8	56 13.0
	10 人以上 19 人以下	598 100.0	282 47.2	241 40.3	75 12.5
	20 人以上 49 人以下	647 100.0	328 50.7	249 38.5	70 10.8
	50 人以上 99 人以下	292 100.0	177 60.6	87 29.8	28 9.6
	100 人以上	210 100.0	124 59.0	69 32.9	17 8.1

(9) 賞与決定の判断材料

時間給型の非正規職員の賞与決定の判断材料は、「法人全体の収支状況」が 37.8%と最も高く、次いで「人事評価の結果」が 26.2%、「勤務日数、勤務時間数」が 24.4%であった。「賞与は支給しない」も 23.2%あった。

表 - 74 賞与決定の判断材料（時間給型の非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	法人全体の収支状況	896	37.8
2	事業所やサービス部門の収支状況	481	20.3
3	担っている役割	415	17.5
4	人事評価の結果	622	26.2
5	勤続年数	294	12.4
6	年齢	21	0.9
7	勤務日数、勤務時間数	578	24.4
8	その他	76	3.2
9	賞与は支給しない	551	23.2
	無回答	413	17.4

【法人属性別にみた状況】(付表 - 78 参照)

法人格別にみると、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「その他」において「勤務日数、勤務時間数」の割合が相対的に高い。「NPO 法人」において「法人全体の収支状況」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「特定施設」において「人事評価の結果」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「勤務日数、勤務時間数」の割合が高くなっている。

7 . 非正規職員の評価制度と運用状況

(1) 人事評価の有無

「人事評価を行う - 年 1 回」15.6%、「人事評価を行う - 半期に 1 回」10.0%で、合計すると 25.6%は定期的に人事評価を行っている。「不定期に行う」21.9%を含めると 47.5%が人事評価を行っている。「人事評価を行わない」は 40.1%であった。

表 - 75 人事評価の有無（時間給型の非正規職員）(SA)

		回答数	%	%
	全体	2372	100.0	100.0
1	[人事評価を行う]年 1 回	369	15.6	47.5
2	[人事評価を行う]半期に 1 回	237	10.0	
3	[人事評価を行う]不定期に行う	519	21.9	
4	人事評価を行わない	951	40.1	40.1
	無回答	296	12.5	12.5

【法人属性別にみた状況】(表 - 77、付表 - 79)

時間給型の非正規職員の人事評価の有無について、法人格、主とする介護サービス、法人全体の職員数別にみると、表 - 77 のとおりである。

法人格別には、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「人事評価を行う - 半期に 1 回」の割合が高く、「社会福祉協議会」において「人事評価を行わない」の割合が相対的に高くなっている。

主とする介護サービス別には、「施設系（入所型）」「特定施設」において「人事評価を行う - 半期に 1 回」の割合が高い。

法人全体の職員数別には、「100 人以上」において「人事評価を行わない」の割合が相対的に高くなっている。

(2) 評価基準や評価方法の明文化

時間給型の非正規職員の人事評価を行っている法人において、評価基準や評価方法が明文化されているかどうかについては、「明文化されてはいない」が 65.4%と多く、「明文化されている」は 32.2%となっている。

表 - 76 評価基準や評価方法の明文化（時間給型の非正規職員）(SA)

		回答数	%
全体		1125	100.0
1	明文化されている	362	32.2
2	明文化されてはいない	736	65.4
	無回答	27	2.4

【法人属性別にみた状況】(付表 - 80 参照)

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「明文化されている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が相対的に高く、職員数が少ない法人においては「明文化されていらない」割合が高い。

表 - 77 人事評価の有無（時間給型非正規職員）（法人属性別）

		回答数	1 年1回 「人事評価を行う」	2 半期に1回 「人事評価を行う」	3 不定期に行う 「人事評価を行う」	4 人事評価を 行わない	無回答
全体		2372 100.0	369 15.6	237 10.0	519 21.9	951 40.1	296 12.5
法人格	民間企業	1616 100.0	267 16.5	137 8.5	421 26.1	585 36.2	206 12.7
	社会福祉協議会	103 100.0	9 8.7	1 1.0	2 1.9	88 85.4	3 2.9
	社協以外の社会福祉法人	258 100.0	34 13.2	51 19.8	28 10.9	116 45.0	29 11.2
	医療法人	137 100.0	17 12.4	29 21.2	20 14.6	50 36.5	21 15.3
	NPO法人	196 100.0	34 17.3	13 6.6	38 19.4	86 43.9	25 12.8
	その他	56 100.0	8 14.3	6 10.7	10 17.9	26 46.4	6 10.7
主とする介護サービス	訪問系	915 100.0	137 15.0	65 7.1	236 25.8	396 43.3	81 8.9
	施設系（入所型）	248 100.0	29 11.7	54 21.8	22 8.9	115 46.4	28 11.3
	施設系（通所型）	819 100.0	133 16.2	63 7.7	186 22.7	316 38.6	121 14.8
	特定施設	41 100.0	6 14.6	14 34.1	6 14.6	11 26.8	4 9.8
	居住系	238 100.0	50 21.0	32 13.4	49 20.6	67 28.2	40 16.8
	居宅介護支援	26 100.0	3 11.5	0 0.0	5 19.2	17 65.4	1 3.8
	福祉用具	22 100.0	2 9.1	2 9.1	3 13.6	7 31.8	8 36.4
法人全体の職員数	4人以下	107 100.0	12 11.2	6 5.6	21 19.6	45 42.1	23 21.5
	5～9人以下	432 100.0	60 13.9	25 5.8	107 24.8	183 42.4	57 13.2
	10人以上19人以下	598 100.0	94 15.7	38 6.4	170 28.4	222 37.1	74 12.4
	20人以上49人以下	647 100.0	115 17.8	67 10.4	147 22.7	247 38.2	71 11.0
	50人以上99人以下	292 100.0	44 15.1	49 16.8	48 16.4	117 40.1	34 11.6
	100人以上	210 100.0	30 14.3	41 19.5	9 4.3	113 53.8	17 8.1

(3) 評価結果の賃金への反映

時間給型の非正規職員の人事評価を行っている法人において、評価結果を賃金に反映させているかどうかについては、「時間給の昇給に反映させている」が 46.0%、「賞与・一時金に反映させている」が 40.4%であった。「賃金に反映させていない」は 16.4%であった。

表 - 78 評価結果の賃金への反映（時間給型の非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	1125	100.0
1	[賃金に反映させている]時間給の昇給に反映させている	517	46.0
2	[賃金に反映させている]賞与・一時金に反映させている	455	40.4
3	[賃金に反映させている]諸手当に反映させている	147	13.1
4	[賃金に反映させている]その他	19	1.7
5	賃金に反映させていない	184	16.4
	無回答	22	2.0

【法人属性別にみた状況】（付表 - 81 参照）

主とする介護サービス別にみると、「施設系（通所型）」において「賃金に反映させている - 時間給の昇給に反映させている」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が少ないほど「賃金に反映させている - 時間給の昇給に反映させている」「賃金に反映させている - 賞与・一時金に反映させている」の割合が低くなっている。

(4) 評価結果の本人へのフィードバック

時間給型の非正規職員の人事評価を行っている法人において、評価結果を本人に伝えているかどうかについて、「必要のある人にだけ伝えている」が 29.9%と最も高く、次いで「全員に伝えている」が 26.8%であった。「伝えている」(計)は 74.0%、「伝えていない」は 25.1%であった。

表 - 79 評価結果の本人へのフィードバック（時間給型の非正規職員）(SA)

		回答数	%	%
	全体	1125	100.0	100.0
1	[伝えている]全員に伝えている	301	26.8	74.0
2	[伝えている]必要のある人にだけ伝えている	336	29.9	
3	[伝えている]希望があれば伝えている	112	10.0	
4	[伝えている]評価者によって異なる	74	6.6	
5	[伝えている]その他	8	0.7	
6	伝えていない	282	25.1	25.1
	無回答	12	1.1	1.1

(5) 正規職員登用制度の有無と平成 23 年度の運用状況

非正規職員の、正規職員登用制度の有無と平成 23 年度の運用状況に関して、「正規職員登用制度あり - 登用を行わなかった」が 35.8%と最も多く、次いで「正規職員登用制度あり - 登用を行った」が 29.8%となっている。「正規職員登用制度あり」(計)は 65.6%で、「正規職員登用制度なし」は 24.6%であった。

表 - 80 正規職員登用制度の有無と平成 23 年度の運用状況(SA)

		回答数	%	%
全体		2372	100.0	100.0
1	[正規職員登用制度あり]登用を行った	708	29.8	65.6
2	[正規職員登用制度あり]登用を行わなかった	848	35.8	
3	正規職員登用制度なし	584	24.6	24.6
	無回答	232	9.8	9.8

【法人属性別にみた状況】(付表 - 83 参照)

法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「正規職員登用制度なし」の割合が高く、「社協以外の社会福祉法人」において「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」「特定施設」「居住系」において「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が相対的に高い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「正規職員登用制度あり - 登用を行った」の割合が高くなる。

8 . 介護職員の労働時間・夜勤の状況

(1) 変形労働時間制の導入状況

介護職員に対して変形労働時間制を導入しているかどうかについては、「導入していない」が 52.0%と最も高かった。次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」導入が 38.3%、「1年単位の変形労働時間制」導入は 6.4%であった。

表 - 81 変形労働時間制の導入状況(SA)

		回答数	%	%
全体		2372	100.0	100.0
1	[導入している]1ヶ月単位の変形労働時間制	908	38.3	44.7
2	[導入している]1年単位の変形労働時間制	151	6.4	
3	導入していない	1234	52.0	52.0
	無回答	79	3.3	3.3

【法人属性別にみた状況】(付表 - 84 参照)

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において、主とする介護サービス別にみると、「施設系(入所型)」「特定施設」「居住系」において、法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「1ヶ月単位の変形労働時間制」導入の割合が高い。

(2) 夜勤を伴うサービスの有無

介護職員の夜勤（深夜勤務を含む時間帯の勤務時間）を伴うサービスの有無について、「夜勤を伴うサービスあり」が 44.7%、「夜勤を伴うサービスなし」が 52.7%であった。

表 - 82 夜勤を伴うサービスの有無(SA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	「夜勤を伴うサービス」あり	1060	44.7
2	「夜勤を伴うサービス」なし	1251	52.7
	無回答	61	2.6

【法人属性別にみた状況】（付表 - 85 参照）

「夜勤を伴うサービス」の有無は、当然のことながらサービス種別に左右される。主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」は「夜勤あり」が 97～100%となっており、「訪問系」「施設系（通所型）」においては「夜勤なし」の方が多い。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「夜勤あり」の割合が高くなる。

(3) 夜勤手当の考え方

正規職員

正規職員の夜勤手当に対する考え方は、「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている」が 49.4%で最も多く、次いで「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」が 25.6%となっており、両者を合わせると 75.0%は法定通りまたはそれ以上の夜勤手当を支給している。「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない」も 5.3%あった。

表 - 83 夜勤手当の考え方（正規職員）(SA)

		回答数	%
	全体	1060	100.0
1	労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている	524	49.4
2	上記にさらに加算する任意の手当を設けている	271	25.6
3	労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない	56	5.3
4	該当する職員はいない	73	6.9
	無回答	136	12.8

非正規職員

非正規職員の夜勤手当に対する考え方は、「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている」が 35.7%で最も多く、次いで「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」が 17.6%、「あらかじめ深夜勤務の割増率を組み込んで時給等を設定している」10.6%となっている。合計すると 63.9%は法定通りまたはそれ以上の夜勤手当を支給している。

「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない」も 4.2%あった。

表 - 84 夜勤手当の考え方（非正規職員）(SA)

		回答数	%
	全体	1060	100.0
1	労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている	378	35.7
2	上記にさらに加算する任意の手当を設けている	187	17.6
3	労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない	45	4.2
4	あらかじめ深夜勤務の割増率を組み込んで時給等を設定している	112	10.6
5	該当する職員はいない	170	16.0
	無回答	168	15.8

【法人属性別にみた状況】（付表 - 86、87 参照）

（正規職員）：法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において、主とする介護サービス別には「施設系（入所型）」において、法人全体の職員数別には「100人以上」の法人において、「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」の割合が相対的に高くなっている。

（非正規職員）：法人格別には「社協以外の社会福祉法人」において、「上記にさらに加算する任意の手当を設けている」の割合が相対的に高くなっている。

（４）夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうか

夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうかについては、「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」が 39.7%と比較的多く、「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にはしていない」が 27.8%、「とくに決めていない」は 30.9%であった。

表 - 85 夜勤ができることを正規職員採用（登用）の条件にしているかどうか(SA)

		回答数	%
	全体	1060	100.0
1	夜勤ができることを正規職員への採用(登用)の条件にしている	421	39.7
2	夜勤ができることを正規職員への採用(登用)の条件にはしていない	295	27.8
3	とくに決めていない	328	30.9
	無回答	16	1.5

【法人属性別にみた状況】（付表 - 88 参照）

法人格別にみると、「社協以外の社会福祉法人」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「50人以上」において「夜勤ができることを正規職員への採用（登用）の条件にしている」の割合が高く、「9人以下」において「とくに決めていない」の割合が高い。

(5) 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い

訪問介護サービスを実施している法人における、訪問介護員の非サービス時間の取り扱いについては、表 - 86 ~ 89 のとおりである。

移動時間

「移動時間」については、「所要時間に応じて『時給』を支払う」が 26.5% と最も高く、次いで「標準額を決めて『定額の手当』を支払う」が 20.6% となっている。「とくに支払いはしていない」も 23.1% あった。

表 - 86 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い（移動時間）(SA)

		回答数	%
	全体	1368	100.0
1	所要時間に応じて「時給」を支払う	363	26.5
2	所要時間に応じて「手当」を支払う	164	12.0
3	標準額を決めて、「定額の手当」を支払う	282	20.6
4	とくに支払いはしていない	316	23.1
5	非該当(該当する職員がいない)	122	8.9
	無回答	121	8.8

待機時間

「待機時間」については、「とくに支払いはしていない」が 38.0% で最も多かった。次いで「所要時間に応じて『時給』を支払う」が 21.0% であった。

表 - 87 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い（待機時間）(SA)

		回答数	%
	全体	1368	100.0
1	所要時間に応じて「時給」を支払う	287	21.0
2	所要時間に応じて「手当」を支払う	68	5.0
3	標準額を決めて、「定額の手当」を支払う	95	6.9
4	とくに支払いはしていない	520	38.0
5	非該当(該当する職員がいない)	220	16.1
	無回答	178	13.0

会議、研修時間

「会議、研修時間」については、「所要時間に応じて『時給』を支払う」が 38.2%と最も高く、次いで「標準額を決めて『定額の手当』を支払う」が 21.8%となっている。「とくに支払いはしていない」も 12.0%あった。

表 - 88 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い（会議、研修時間）(SA)

		回答数	%
	全体	1368	100.0
1	所要時間に応じて「時給」を支払う	522	38.2
2	所要時間に応じて「手当」を支払う	176	12.9
3	標準額を決めて、「定額の手当」を支払う	298	21.8
4	とくに支払いはしていない	164	12.0
5	非該当(該当する職員がいない)	90	6.6
	無回答	118	8.6

記録等、事務作業時間

「記録等、事務作業時間」については、「所要時間に応じて『時給』を支払う」が 37.4%と最も高かった。「とくに支払いはしていない」も 26.0%あった。

表 - 89 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い（記録等、事務作業時間）(SA)

		回答数	%
	全体	1368	100.0
1	所要時間に応じて「時給」を支払う	511	37.4
2	所要時間に応じて「手当」を支払う	101	7.4
3	標準額を決めて、「定額の手当」を支払う	123	9.0
4	とくに支払いはしていない	356	26.0
5	非該当(該当する職員がいない)	142	10.4
	無回答	135	9.9

【法人属性別にみた状況】（付表 - 89～92 参照）

法人格別にみると、「移動時間」「待機時間」「会議、研修時間」「記録等、事務作業時間」のいずれも、「社会福祉協議会」「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」において「所用時間に応じて『時給』を支払う」の割合が高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」「特定施設」「居住系」において「所用時間に応じて『時給』を支払う」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「所用時間に応じて『時給』を支払う」の割合が高い。

9 . 介護職員の能力開発制度と運用状況

(1) 介護職員に講じている能力開発施策

正規職員

介護職員（正規職員）に講じている能力開発施策としては、上位から「外部研修への参加促進、支援」64.9%、「資格取得支援」64.6%、「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」57.5%、「初任者研修の実施」45.6%の順になっている。

表 - 90 介護職員に講じている能力開発施策（正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化	647	27.3
2	初任者研修の実施	1082	45.6
3	新たな介護知識・技術習得のための研修の実施	1364	57.5
4	マネジメントスキル習得のための研修の実施	486	20.5
5	定期的な事例検討会の開催	962	40.6
6	スーパーバイザー、教育担当者等の設置	273	11.5
7	定期的な評価・面談・フィードバックの実施	454	19.1
8	外部研修への参加促進、支援	1540	64.9
9	資格取得支援	1533	64.6
10	その他	35	1.5
	無回答	203	8.6

非正規職員

介護職員（非正規職員）に講じている能力開発施策としては、上位から「資格取得支援」59.1%、「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」55.1%、「外部研修への参加促進、支援」50.0%、「初任者研修の実施」46.1%の順になっている。

表 - 91 介護職員に講じている能力開発施策（非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	2372	100.0
1	初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化	656	27.7
2	初任者研修の実施	1093	46.1
3	新たな介護知識・技術習得のための研修の実施	1306	55.1
4	マネジメントスキル習得のための研修の実施	337	14.2
5	定期的な事例検討会の開催	923	38.9
6	スーパーバイザー、教育担当者等の設置	223	9.4
7	定期的な評価・面談・フィードバックの実施	403	17.0
8	外部研修への参加促進、支援	1185	50.0
9	資格取得支援	1401	59.1
10	その他	33	1.4
	無回答	255	10.8

【法人属性別にみた状況】（付表 - 93、94 参照）

（正規職員）：法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「外部研修への参加促進、支援」の割合が相対的に高い。また「社協以外の社会福祉法人」において「外部研修への参加促進、支援」「初任者研修の実施」「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」「定期的な評価・面談・フィードバックの実施」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「外部研修への参加促進、支援」「資格取得支援」「初任者研修の実施」「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」「定期的な評価・面談・フィードバックの実施」の割合が相対的に高い。また「特定施設」において「外部研修への参加促進、支援」「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」「初任者研修の実施」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど各施策について実施している割合が高い傾向がみとれる。とくに「外部研修への参加促進、支援」「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」等は、その傾向が強く出ている。

（非正規職員）：法人格別にみると、「社会福祉協議会」において「外部研修への参加促進、支援」「定期的な事例検討会の実施」の割合が相対的に高い。また「社協以外の社会福祉法人」において「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」「初任者研修の実施」の割合が相対的に高い。

主とする介護サービス別にみると、「施設系（入所型）」において「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」の割合が相対的に高い。また「特定施設」において「外部研修への参加促進、支援」「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」の割合が相対的に高くなっている。

法人全体の職員数別にみると、「50 人以上」の法人において「新たな介護知識・技術習得のための研修の実施」「初任者研修の実施」「初任者や不慣れな職員に対する OJT の標準化、仕組み化」の割合が相対的に高くなっている。

(2) 「介護福祉士」資格取得に対する支援

正規職員

資格取得支援を行っている法人において、介護職員（正規職員）の「介護福祉士」資格取得に対して行っている支援としては、「シフトの調整」が 69.5%と最も高く、次いで「外部研修等の受講費用や受験料の助成」52.1%、「法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）」30.8%となっている。

表 - 92 「介護福祉士」資格取得に対する支援（正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	1533	100.0
1	外部研修等の受講費用や受験料の助成	799	52.1
2	研修期間中の賃金の助成	366	23.9
3	特別有給休暇の付与	297	19.4
4	資格取得に対するお祝金の支給	263	17.2
5	シフトの調整	1065	69.5
6	法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）	472	30.8
7	その他	69	4.5
	無回答	38	2.5

非正規職員

資格取得支援を行っている法人において、介護職員（非正規職員）の「介護福祉士」資格取得に対して行っている支援としては、「シフトの調整」が 69.2%と最も高く、次いで「外部研修等の受講費用や受験料の助成」44.5%、「法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）」33.2%となっている。

表 - 93 「介護福祉士」資格取得に対する支援（非正規職員）(MA)

		回答数	%
	全体	1401	100.0
1	外部研修等の受講費用や受験料の助成	624	44.5
2	研修期間中の賃金の助成	236	16.8
3	特別有給休暇の付与	190	13.6
4	資格取得に対するお祝金の支給	228	16.3
5	シフトの調整	970	69.2
6	法人・事業所内における勉強会の開催（開催支援を含む）	465	33.2
7	その他	65	4.6
	無回答	45	3.2

10. 経営状況

(1) 法人全体の収入に占める人件費（給与費）の割合（人件費率）

平成 21～23 年度の「法人全体の収入に占める人件費（給与費）」の割合（介護事業に関わらず決算書ベースの法人全体の数値）は、以下のとおりである。

表 - 94 収入に占める人件費（給与費）の割合（平均値）

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
人件費（給与費）の割合	61.6 %	62.0 %	63.1 %

（注）「人件費（給与費）」には委託費（外注費や派遣料金など）は含まない。給与、各種手当、賞与、退職給与引当金、法定福利費（労働保険、社会保険料の事業主負担分）を含む。

(2) 労働分配率

平成 21～23 年度の「労働分配率」（介護事業に関わらず決算書ベースの法人全体の数値）は、以下のとおりである。

表 - 95 労働分配率（平均値）

	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
労働分配率[付加価値額に占める人件費（給与費）の割合]	74.4 %	75.1 %	75.3 %

（注）「労働分配率」＝人件費（給与費）÷付加価値×100%

付加価値額＝経常利益＋人件費（給与費）＋金融費用（支払利息等）＋賃借料＋租税公課＋減価償却費

【法人属性別にみた状況】

法人格別にみた平成 23 年度の人件費率、労働分配率は、表 - 96 のとおりである。医療法人において人件費率がやや低い。社会福祉協議会において労働分配率がやや高い。

表 - 96 労働分配率（平均値）

	人件費率	労働分配率
民間企業	63.4 %	74.5 %
社会福祉協議会	65.4 %	82.2 %
社協以外の社会福祉法人	62.1 %	75.7 %
医療法人	54.3 %	76.1 %
NPO 法人	67.4 %	76.5 %
その他	60.3 %	70.6 %

補論：離職率と賃金・評価制度について

■ 定昇制度、賞与支給実績、人事評価制度の有無別にみた離職率

定昇制度、賞与支給実績、人事評価制度の有無別に離職率をみると、クロス表分析においては有意な差異は見られなかった（表 - 97）。

今回の調査では、賃金・雇用管理について、法人全体の職員数が多くなるほど、制度整備やその運用が規程どおり行われていること、また法令に沿った対応が行われている状況が確認された。一方職員数が少なくなるほど、法人全体の収支等に応じて状況対応的に昇給や賞与支給が決められていることも浮かんできた。制度整備を行っていくには、法人の規模を大きくしていく必要があると示唆される。

しかしながら、法人が制度を整備・運用している状況と離職率の間には特に相関はみられなかった。これは、大規模法人においては、規模が大きくなってくると制度整備は進めざるをえなくなるが、運用面でうまくいっているケースと必ずしもうまくいっていないケースがあること、また小規模法人においては、制度がなくても人と組織をうまくマネジメントできているケースと、ルールが何もなく法令遵守もできていないため定着が悪いというケースがあることなどを反映しているものと考えられる。

いずれにしても、安心して働ける職場環境作りのためには法令遵守や賃金が少しずつでも上がっていくことが期待できるような仕組みづくりが必要で、そのためにも経営の安定化を図っていくことが求められる。

表 - 97 定昇制度、賞与支給、人事評価制度の有無別にみた離職率（平成 23 年度）

		回答数	1 10%未満	2 10%以上 15%未満	3 15%以上 20%未満	4 20%以上 25%未満	5 25%以上 30%未満	6 30%以上	無回答	平均値
全体		2372 100.0	955 40.3	143 6.0	93 3.9	88 3.7	80 3.4	347 14.6	666 28.1	18.4
定昇制度の有無	「定昇制度」あり	1269 100.0	531 41.8	101 8.0	65 5.1	55 4.3	54 4.3	191 15.1	272 21.4	19.2
	「定昇制度」なし	910 100.0	384 42.2	40 4.4	27 3.0	29 3.2	25 2.7	144 15.8	261 28.7	17.3
賞与支給実績	賞与あり	1651 100.0	691 41.9	125 7.6	75 4.5	66 4.0	63 3.8	250 15.1	381 23.1	18.6
	賞与なし	563 100.0	233 41.4	18 3.2	13 2.3	17 3.0	15 2.7	87 15.5	180 32.0	18.6
人事評価の有無	人事評価を行う	1426 100.0	545 38.2	108 7.6	56 3.9	62 4.3	51 3.6	238 16.7	366 25.7	21.3
	人事評価を行わない	849 100.0	393 46.3	35 4.1	36 4.2	23 2.7	26 3.1	104 12.2	232 27.3	13.5