

**第2回社会保障審議会
介護給付費分科会WT
ヒアリング資料**

平成19年11月8日（木）
特定非営利活動法人
全国認知症グループホーム協会

I. 基本情報

特定非営利活動法人 全国認知症グループホーム協会（全国GH協）概要

「住みなれた町にグループホームを～その人らしく最後まで～」を合言葉に、全国痴呆性高齢者グループホーム連絡協議会を平成10年5月に結成し、それ以来全国各地に1つでも多くのグループホームが設立されること、量的拡大と同時にサービスの質を保証し向上を図ること、そのための運営の安定を確保するために会員相互の力を結集しながら、様々な活動を積み重ねてまいりました。

平成12年4月に介護保険制度がスタートし、現在、グループホームは、介護保険サービスの一翼を担うまでに成長を続けております。認知症のお年寄りが本当に安心して暮らせるように、グループホームケアの質の確保、技術の向上と、それを保証する教育・研修の確立、運営費の確保、情報開示と人権擁護など、取り組まなければならない課題はたくさんあります。

全国GH協はさらなる事業の拡大や強化、充実を図ると同時に組織としての信頼度を高めるため、平成12年10月にNPO法人（特定非営利活動法人）の取得をし、名称も全国痴呆性高齢者グループホーム協会と改め、名実共に第一歩を踏み出しました。平成16年12月に「痴呆」から「認知症」への用語の変更を受けて、平成17年10月、「全国認知症グループホーム協会」に改称いたしました。

是非とも全国認知症グループホーム協会（全国GH協）に参加してグループホームの健全な発展のために共に歩みましょう。

役員	監事
代表理事 木川田典彌（岩手県・グループホームつばき）	延命 政之（神奈川県・延命法律事務所）
副代表理事 岩尾 貢（石川県・グループホームやたの）	小西 直人（東京都・フューチャーアーキテクト株式会社）
長井 卷子（北海道・グループホームもえれのお家）	高土 哲夫（東京都・高土公認会計士事務所）
常任理事 佐々木勝則（新潟県・グループホームこいて）	
武久 一郎（徳島県・グループホームさくら）	顧問（五十音順）
夏目 幸子（千葉県・夏目設計事務所）	柏木 昭（日本精神保健福祉士協会名誉会長）
正岡 太郎（栃木県・グループホーム森の舎）	杉山 孝博（川崎幸クリニック院長）
理事 石林 爾郎（石川県・グループホーム花園の里）	高見 国生（認知症の人と家族の会代表理事）
金田 弘子（鳥取県・グループホームともさん家）	田中香南江（高齢者グループホーム横浜はつらつ）
河崎 茂子（大阪府・グループホーム大阪緑ヶ丘）	永田久美子（認知症介護研究・研修東京センター主任研究主幹）
熊谷 茂（岩手県・グループホームつくしの里）	長谷川和夫（認知症介護研究・研修東京センター センター長）
下田 肇（青森県・グループホームシルバーヴィラ弘前）	福島 弘毅（福島外科クリニック院長）
永田 裕之（愛知県・サポートハウス藤が丘）	堀田 力（さわやか福祉財団理事長）
林田 俊弘（東京都・ミニケアホームきみさんち）	山崎 摩耶（前日本看護協会常任理事）
安倉 俊秀（佐賀県・医療法人ゲズンハイト）	
矢山 修一（岡山県・グループホームのどか）	
吉田 正浩（神奈川県・グループホームまりや）	
安原耕一郎（広島県・グループホーム沼南ひだまり）	

事業内容

- グループホームにおけるケアサービスを向上させるための調査と研究
- グループホーム設立および運営に関する支援
- グループホーム職員に対する各種研修
- グループホームの全国的ネットワークづくりと情報収集およびその提供
- グループホーム事業に対する理解を深め、協力を得るための啓発・広報活動
- 行政その他関係機関との連携、連絡、調整に関する事業
- 機関誌および出版物の発行 他

会員特典

- 機関誌 / 全国GH協機関誌「ゆったり」の定期購読。（購読料は会費に含まれています。）
- 各種研修会、セミナー及びフォーラム等の開催について優先案内、会員割引あり。
- グループホームの総合補償制度への加入。
- 立ち上げ・運営に関する電話相談 / 質問への回答。

会員及び会費について

- 正会員：認知症グループホーム事業を行う団体（年額 グループホーム入居定員数×3,000円）
- 準会員：認知症グループホーム事業を行なおうとする団体又は個人（団体会員…年額3万円/個人会員…年額1万円）
- 一般会員：本会の目的に賛同する正・準会員以外の団体又は個人（年額1口1万円以上）

1. 事業所属性

(基礎資料：全国認知症グループホーム協会会員における経営主体別状況)

(1) 全国GH協正会員数 1716社・団体 (平成19年9月30日現在)

(2) 法人別グループホーム事業所内訳

法人種別	経営主体数	事業所数	構成比 (事業所)
株式・有限会社	808社	976事業所	46.5%
医療法人	390団体	486事業所	23.2%
社会福祉法人	343団体	430事業所	20.6%
NPO法人	133団体	157事業所	7.5%
その他	42団体	46事業所	2.2%
合計	1716社・団体	2095事業所	

(3) 経営主体別による法人内訳

(平均事業所数 1.22事業所)

1経営主体の運営事業所		株・有	医法	社福	NPO	その他	合計	構成比
1	1	714	325	292	114	39	1484	86.5%
	2	60	51	33	14	2	160	9.3%
	3	25	8	9	5	1	48	2.8%
	4	2	1	4	0	0	7	0.04%
	5	1	2	3	0	0	6	0.04%
	6	2	1	1	0	0	4	0.03%
	7	1	1	0	0	0	2	0.01%
	8	2	1	1	0	0	4	0.02%
	19	1	0	0	0	0	1	0.01%
合計		808	390	343	133	42	1716	

平均ユニット数 1.59ユニット
 (1ユニット事業所 1033)
 (2ユニット事業所 962)

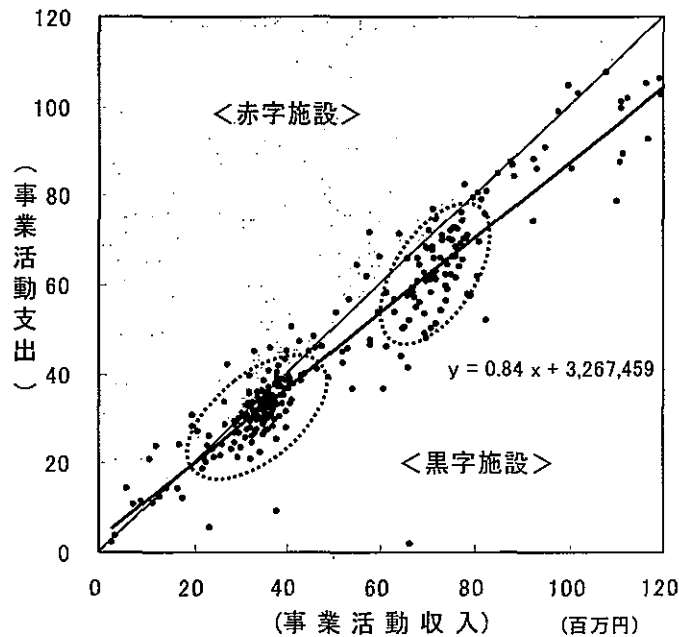
(4) 経営状況

(基礎資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

ア. 事業活動収支の全般的な状況

回答のあった565事業所のうち、事業活動収支について記入のあった325事業所の収支分布をみると、事業活動収入の3,500万円と7,000万円前後に2つのボリューム・ゾーンがみられる(グラフ参照)。これは、1ユニットと2ユニットの事業活動収入規模に見合うと考えられる。

事業活動収支の分布状況(有効回答325事業所)



(注)

- ①グラフの「収支均衡線(45°線)」を挟んで、左上は赤字事業所を示し、右下が黒字事業所を表す。
- ②回答事業所は、概ね「均衡線」付近に分布しており、極端な赤字(または黒字)事業所は少ない。回答事業所の収支傾向を示す「最小二乗線」(太線)と、収支均衡線との間が「収支差」を示すが、事業規模が大きくなるにつれて収支差も大きく開く傾向にある。一方、事業規模が小さくなるにつれ、収支差は縮小し、事業活動収入が2,200万円を境に赤字となる。
- ③なお、グラフは見やすいように、事業収入が120百万円以上の事業所はプロットを割愛している。

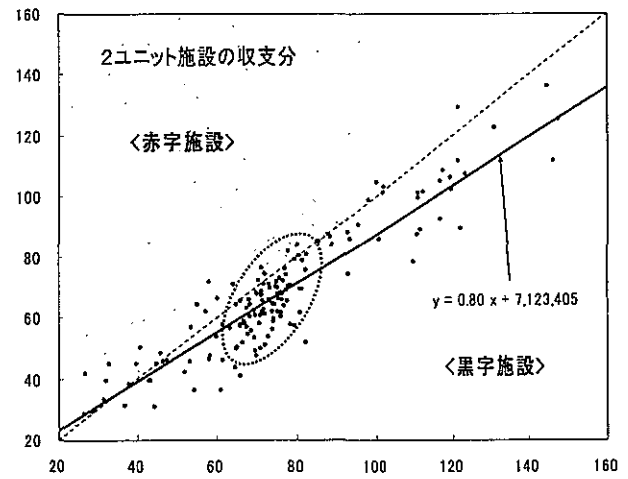
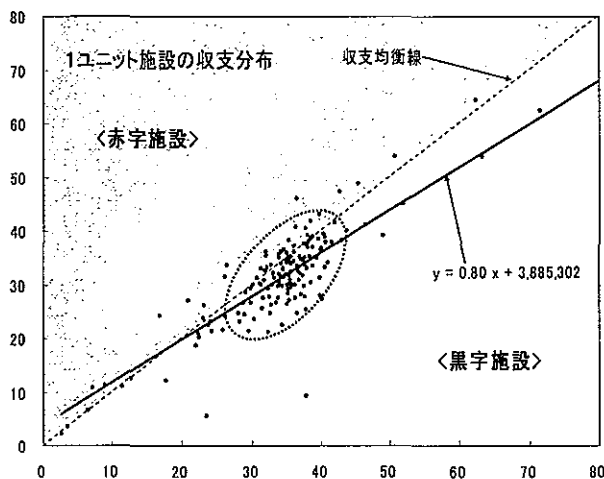
イ. ユニット別の状況

ユニット別に事業活動収支状況をみると、1ユニットの活動収支差額比率は7.8%、2ユニット以上は10.1%となっている。活動収支差額比率のみでは2ユニット以上の方が高く、スケールメリットが働いているように見える。しかし、事業活動外の収支を加えた「経常収支差額比率」では、それぞれ7.9%と6.9%となり、規模の大きな2ユニット以上で、経常段階の収支が悪化している。逆にいえば、1ユニットでは、事業収入の不足を補うため、活動外収入の増収努力をしているとみられる。ただし、今回の調査では事業活動収入の明細は確認していない

ユニット別の収支状況（平均）

		1ユニット		2ユニット以上	
有効回答数		137		127	
規模	定員	8.73		19.44	
	入居者数	8.55		19.17	
	稼働率	97.9%		98.6%	
事業活動収支	事業活動収入計	33,791,938	100.0%	74,508,623	100.0%
	居宅介護サービス収入	24,925,756	73.8%	55,710,742	74.8%
	保険外利用料収入	4,052,022	12.0%	8,496,464	11.4%
	その他利用料収入	4,206,437	12.4%	9,289,525	12.5%
	事業活動支出計	31,143,211	92.2%	66,965,393	89.9%
	人件費支出計	21,521,203	63.7%	43,490,010	58.4%
	うち正規職員	14,707,580	43.5%	32,297,623	43.3%
	経費	11,766,193	34.8%	26,261,080	35.2%
	うち食材料費	2,201,967	6.5%	4,715,404	6.3%
	うち光熱水費	1,352,969	4.0%	2,107,620	2.8%
事業活動収支差額(収支差比率)		2,648,727	7.8%	7,543,230	10.1%
活動外収支	事業活動外収入計	1,541,061	100.0%	2,723,773	100.0%
	事業活動外支出計	2,025,224	131.4%	3,079,087	113.0%
	うち借入金利息	360,918	23.4%	1,175,614	43.2%
	経常収支差額(収支差比率)	2,796,903	7.9%	5,235,017	6.8%

ユニット数別の収支分布状況



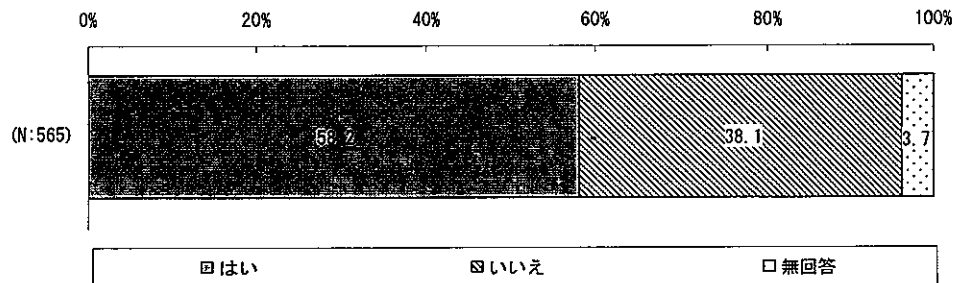
(5) 介護報酬の加算の算定状況（医療連携体制加算の対象について）

【全体】

医療連携体制の状況について、加算の対象になっている事業所は全体の58.2%で、38.1%の事業所は対象外となっている。

【法人格別】

法人格別に特徴があり、医療法人では医療連携体制の割合が8割近くを占めている。一方、社会福祉法人は49.7%と平均を下回り、株式・有限が53.4%、NPO・その他が60.0%となっている。



2. 介護労働者の属性

(1) 職員の状況

ア. 正規職員割合(看護・介護職以外を含む)

【全体】

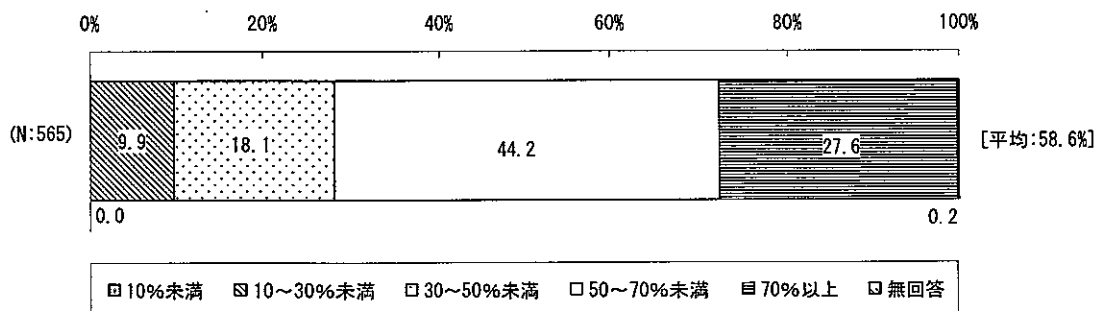
職員の雇用形態について、全体の正規職員の割合は平均で58.6%となっている。

割合別の構成費でみると、「50~70%未満」が44.2%、「70%以上」が27.6%、「30%~50%未満」が18.1%となっており、正規職員比率が50%以上の事業所が全体の7割程度となっている。

【法人格別】

法人格別に正規職員比率の平均をみると、医療法人は61.5%で最も高く、次いで株式・有限が59.7%、社会福祉法人が56.3%、NPO・その他が54.6%となっている。

社会福祉法人では「10~30%未満」が2割あり、正規職員比率が低い事業所も多いことがわかる。



Q3_1N2N 正規職員割合

		合計	10%未満	10%～30%未満	30%～50%未満	50%～70%未満	70%以上	無回答	平均割合(%)
全体		N 565 % 100.0	0 0.0	56 9.9	102 18.1	250 44.2	156 27.6	1 0.2	564 58.6
事業所の法人格	社会福祉法人	N 161 % 100.0	0 0.0	32 19.9	18 11.2	66 41.0	45 28.0	0 0.0	161 56.3
	医療法人	N 116 % 100.0	0 0.0	6 5.2	25 21.6	49 42.2	36 31.0	0 0.0	116 61.5
	株式・有限	N 234 % 100.0	0 0.0	11 4.7	49 20.9	110 47.0	63 26.9	1 0.4	233 59.7
	NPO法人・その他	N 50 % 100.0	0 0.0	6 12.0	9 18.0	25 50.0	10 20.0	0 0.0	50 54.6
	無回答	N 4 % 100.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	4 61.4

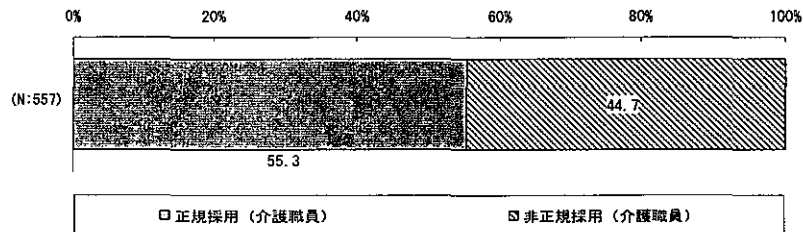
*平均欄は上段が有効N、下段が平均値を表示している。

イ. 看護・介護職員の属性

① 雇用形態

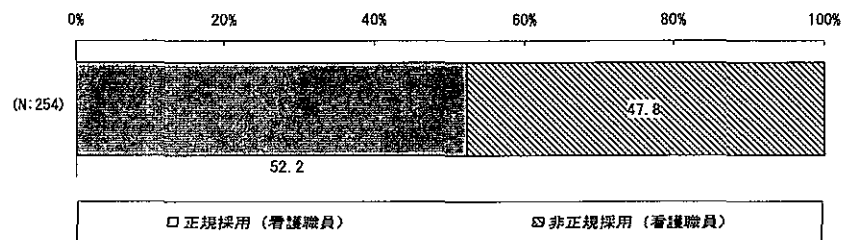
[介護職]

介護職員の雇用形態は、正規職員が55.3%、非正規職員が44.7%となっている。



[看護職]

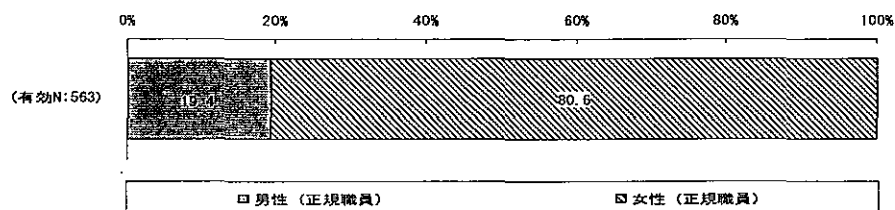
看護職員の配置がある254事業所で、看護職の雇用形態をみると、正規職員比率が52.2%、非正規職員比率が47.8%となっている。介護職員との雇用形態の差はみられない。



② 性別

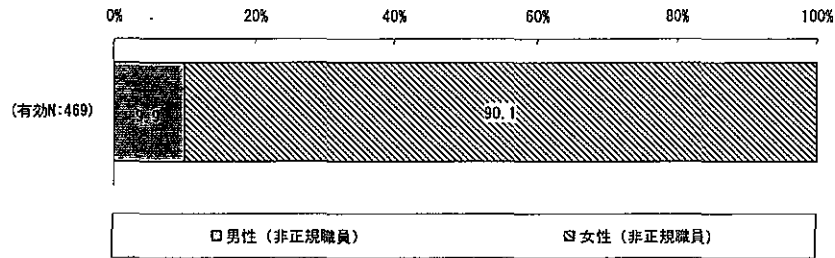
[正規職員]

正規職員全体では、男性が19.4%、女性が80.6%となっている。



[非正規職員]

非正規職員全体では、男性が9.9%、女性が90.1%で、正規職員に比べて男性の割合が10ポイント程度低い。



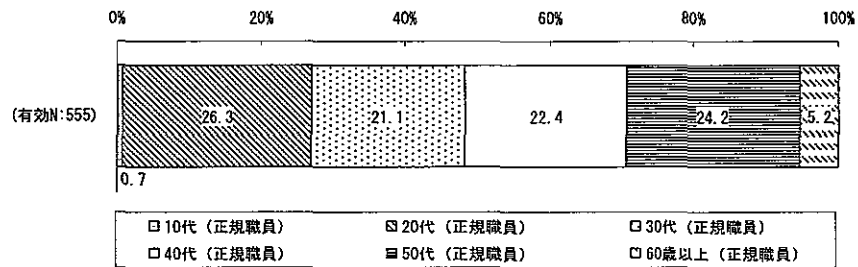
③ 年齢層

a. 正規職員

正規職員の年齢層は、20代、30代、40代、50代ともに20%台となっており、全体的に多様な年齢層の職員が就業している。60代の職員も5%程度いる。

[法人格別]

法人格別にみても顕著な差はみられないが、NPO・その他では、20代の職員割合が低い一方で、50代職員の割合が高い傾向がみられる。



Q7_1NT 看護・介護職員の年齢層(正規職員)

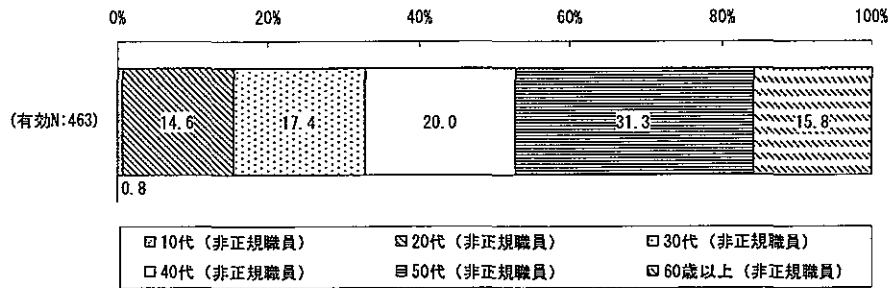
		合計 (正規職員)	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上
			(正規職員)	(正規職員)	(正規職員)	(正規職員)	(正規職員)	(正規職員)
全体	N	565	565	565	565	565	565	565
	有効N	555	555	555	555	555	555	555
	平均値	100.0	0.7	26.3	21.1	22.4	24.2	5.2
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161	161	161	161	161
		有効N	159	159	159	159	159	159
		平均値	100.0	0.8	26.1	22.3	21.8	25.1
	医療法人	N	116	116	116	116	116	116
		有効N	114	114	114	114	114	114
		平均値	100.0	0.9	27.6	22.4	22.7	4.1
	株式会社・有限	N	234	234	234	234	234	234
		有効N	228	228	228	228	228	228
		平均値	100.0	0.8	28.0	19.8	22.6	23.3
	NPO法人・その他	N	50	50	50	50	50	50
	有効N	50	50	50	50	50	50	
	平均値	100.0	0.2	16.9	19.2	23.9	29.6	
無回答	N	4	4	4	4	4	4	
	有効N	4	4	4	4	4	4	
	平均値	100.0	2.1	20.8	40.6	15.6	17.7	

b. 非正規職員

非正規職員の年齢層は、「50代」が31.3%で最も高く、ついで「40代」が20.0%、「60代」が15.8%で、正規職員に比べると高齢者層が多くなっている。

[法人格別]

法人格別では顕著な差はみられない。



Q7_2NT 看護・介護職員の年齢層(非正規職員)

		合計 (非正規職員)	員10代	員20代	員30代	員40代	員50代	員60歳以上
			(非正規職員)	(非正規職員)	(非正規職員)	(非正規職員)	(非正規職員)	(非正規職員)
全体	N	565	565	565	565	565	565	565
	有効N	463	463	463	463	463	463	463
	平均値	100.0	0.8	14.6	17.4	20.0	31.3	15.8
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161	161	161	161	161
		有効N	123	123	123	123	123	123
		平均値	100.0	0.3	16.1	17.1	21.1	30.4
	医療法人	N	116	116	116	116	116	116
		有効N	92	92	92	92	92	92
		平均値	100.0	0.3	17.4	16.2	19.7	29.6
	株式・有限	N	234	234	234	234	234	234
		有効N	198	198	198	198	198	198
		平均値	100.0	1.4	13.1	17.6	18.9	32.9
	NPO法人・その他	N	50	50	50	50	50	50
		有効N	47	47	47	47	47	47
		平均値	100.0	0.8	11.7	19.9	22.6	29.6
無回答	N	4	4	4	4	4	4	
	有効N	3	3	3	3	3	3	
	平均値	100.0	0.0	18.2	19.7	12.1	43.9	6.1

*サンプルごとに構成比を算出しその平均値を表示している。

ウ. 看護職員の有無

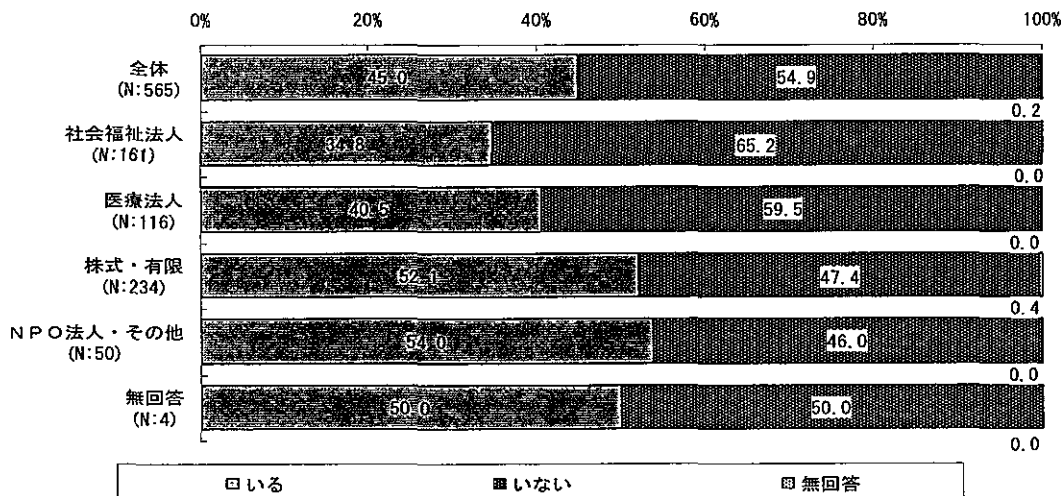
[全体]

看護職員の配置の有無とみると、「いる」が全体の45.0%となっている。

[法人格別]

法人格別に看護職がいる割合をみると、「NPO・その他」が最も高く54.0%、次いで「株式・有限会社」が52.1%、「医療法人」40.5%、「社会福祉法人」34.8%となっている。

単独型事業所の多い、株式・有限、NPO・その他で看護師を配置する事業所が若干多く、母体法人の応援が期待できる社会福祉法人、医療法人では配置している割合が低い傾向がみられる。



エ. 介護支援専門員の状況

・資格者の割合

[全体]

全体では、計画担当者数の平均は、1.2人で、そのうち介護支援専門員である割合は、75.6%である。

[法人格別]

法人格別にみると、社会福祉法人、医療法人、株式・有限では70%台であるのに対し、NPO・その他は94.8%と飛びぬけて高い。

Q4_1S 介護支援専門員の状況

			(計画作成担当者数 介護支援専門員)	計画作成担当者の資 格割合
全体	N		560	560
	有効N		559	559
	平均値		1.2	75.6
事業所の法人格	社会福祉法人	N	160	160
		有効N	160	160
		平均値	1.1	78.7
	医療法人	N	116	116
		有効N	116	116
		平均値	1.2	73.3
	株式・有限	N	231	231
		有効N	231	231
		平均値	1.1	70.7
	NPO法人・その他	N	49	49
		有効N	48	48
		平均値	1.3	94.8
無回答	N	4	4	
	有効N	4	4	
	平均値	1.0	62.5	

* 資格割合はサンプルごとに割合を算出しその平均値を表示している。

(2) 職員の給与・年収

ア. 介護職員（常勤）

① 正規介護職員

[全体]

全体の平均でみると、1年目の給与は15.7万円、6年目の給与は18.4万円。
年収でみると、1年目が229.3万円、6年目が274.8万円となった。

[法人格別]

法人格別の顕著な差は認められず、いずれも5千円以内の差に収まっている。

② 非正規介護職員

[全体]

一方、非正規職員（常勤者）の1年目給与は13.1万円、6年目の給与は15.0万円。
年収でみると、1年目は173.8万円、6年目は201.2万円となった。
正規と非正規の差は、6年目の年収ベースで73.6万円となった。

[法人格別]

一方、非正規職員（常勤者）の1年目給与をみると、社会福祉法人が13.8万円で最も高く、NPO・その他は11.7万円で最も低い。両者の差は2万円程度ある。

また、同様に6年目給与をみると、社会福祉法人は15.6万円、NPO・その他は14.2万円となっている。

Q17_1_1_1 給与・年収(常勤介護職員)

(万円)

		正規職員				非正規職員			
		1年目の給与	6年目の給与	1年目の年収	6年目の年収	1年目の給与	6年目の給与	1年目の年収	6年目の年収
全体	N	565	565	565	565	565	565	565	565
	有効N	289	289	289	289	129	129	129	129
	平均値	15.7	18.4	229.3	274.8	13.1	15.0	173.8	201.2
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161	161	161	161	161	161
		有効N	106	106	106	106	58	58	58
		平均値	15.9	18.5	245.3	292.7	13.8	15.6	189.1
	医療法人	N	116	116	116	116	116	116	116
		有効N	60	60	60	60	16	16	16
		平均値	16.1	18.5	238.3	282.8	13.6	15.3	181.6
	株式・有限	N	234	234	234	234	234	234	234
		有効N	101	101	101	101	44	44	44
		平均値	15.4	18.3	210.7	254.4	12.5	14.3	156.0
	NPO法人・その他	N	50	50	50	50	50	50	50
		有効N	20	20	20	20	11	11	11
		平均値	15.6	19.0	215.5	261.4	11.7	14.2	153.4
	無回答	N	4	4	4	4	4	4	4
		有効N	2	2	2	2	0	0	0
		平均値	14.0	17.5	179.0	256.0	0.0	0.0	0.0

イ. 看護職員(常勤)

① 正規看護職員

[全体]

介護職と看護職の6年目年収を比較すると、介護職が274.8万円で、看護職が317.1万円で、40万円程度の差がある。

全体の平均でみると、1年目の給与は18.9万円、6年目の給与は21.8万円。年収でみると、1年目が274.6万円、6年目が317.1万円となった。

[法人格別]

介護職に比較すると、看護職での法人格別による給与の差が目立つ。1年目の平均では、株式有限が17.7万円なのに対し、社会福祉法人は18.6万円、医療法人は19.7万円、NPO・その他では24.9万円となっている。6年目の給与でも、株式・有限が最も低く、19.8万円、社会福祉法人が21.5万円、医療法人が23.0万円、NPO・その他が30.6万延となっている。

給与、年収ともに、NPO・その他の平均が高いが、個別データをみると、サンプル数が少ない中で全体平均の2倍程度支払っている事業所が1ヶ所存在しており、集計結果に影響を及ぼしている。(このサンプルの除いたNPO・その他の平均額は、給与：1年目が21.5万円、6年目が26.5万円、年収：1年目が278.0万円、6年目が342.3万円となる。)

年収ベースでは、医療法人の336.9万円と株式・有限の差が52.5万円程度となっている。

Q17_1_3_1 給与・年収(常勤看護職員)

		正規職員			
		1年目の給与	6年目の給与	1年目の年収	6年目の年収
全体	N	565	565	565	565
	有効N	109	109	109	109
	平均値	18.9	21.8	274.6	317.1
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161	161
		有効N	42	42	42
		平均値	18.6	21.5	288.8
	医療法人	N	116	116	116
		有効N	22	22	22
		平均値	19.7	23.0	286.0
	株式・有限	N	234	234	234
		有効N	38	38	38
		平均値	17.7	19.8	244.7
	NPO法人・その他	N	50	50	50
		有効N	7	7	7
		平均値	24.9	30.6	315.4
	無回答	N	4	4	4
		有効N	0	0	0
		平均値	0.0	0.0	0.0

② 非正規看護職員

[全体]

一方、非正規職員（常勤者）の1年目給与は16.4万円、6年目の給与は18.5万円。
 年収で見ると、1年目は214.5万円、6年目は242.9万円となった。
 正規と非正規の年収ベースの差は、6年目で74.2万円となっている。

[法人格別]

法人格別にみると、1年目では医療法人が最も高く17.8万円、次いで、社会福祉法人が17.1万円、NPO・その他が16.3万円、株式・有限が15.3万円と続く。

6年目に給与は、全体平均で2万円程度の伸びであるのに対し、NPO・その他では4万円程度高くなっている。

また、6年目の年収では、社会福祉法人、NPO・その他が260万円台と高くなり医療法人を追い越している。株式・有限は最も低く216.6万円となった。

Q17_1_3_1 給与・年収（常勤看護職員） (万円)

		非正規職員				
		1年目の給与	6年目の給与	1年目の年収	6年目の年収	
全体	N	565	565	565	565	
	有効N	39	39	39	39	
	平均値	16.4	18.5	214.5	242.9	
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161	161	161
		有効N	15	15	15	15
		平均値	17.1	19.2	232.2	261.7
	医療法人	N	116	116	116	116
		有効N	5	5	5	5
		平均値	17.8	19.4	222.2	247.6
	株式・有限	N	234	234	234	234
		有効N	15	15	15	15
		平均値	15.3	17.0	193.9	216.6
	NPO法人・その他	N	50	50	50	50
		有効N	4	4	4	4
		平均値	16.3	20.5	216.0	265.0
無回答	N	4	4	4	4	
	有効N	0	0	0	0	
	平均値	0.0	0.0	0.0	0.0	

③ 非常勤介護職の時給

[全体]

非常勤介護職の時給は1年目で778.4円、6年目で851.5円と低く、正規、非正規に比べて増減率は低い。

[法人格別]

法人格別にみると、1年目で最も高いのは医療法人の796.3円、最も低いのは株式・有限の768.2円で、差額は28円程度である。

また、6年目の時給をみると、最も高いのはNPO・その他の882.0円で、最も低いのは株式・有限の835.8円である。

Q17_2_1_1 時給（非常勤介護職員） (円)

		1年目の時給	6年目の時給
全体	N	565	565
	有効N	191	191
	平均値	778.4	851.5
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161
		有効N	63
		平均値	780.9
	医療法人	N	116
		有効N	34
		平均値	796.3
	株式・有限	N	234
		有効N	77
		平均値	768.2
	NPO法人・その他	N	50
		有効N	15
		平均値	776.7
無回答	N	4	
	有効N	2	
	平均値	800.0	

④ 非常勤看護職の時給

[全体]

非常勤看護職の時給は1年目で1,020.7円、6年目で1,167.0円となっている。1年目と6年目の差は146円程度である。

[法人格別]

法人格別にみると、株式・有限が最も低く947.9円となっている。その他では、社会福祉法人が1,057.2円、医療法人が1,097.5円、NPO・その他が1,110.0円となっている。

また、6年目の時給をみても、最も低いのが株式・有限の1,068.5円で、社会福祉法人が1,185.6円、医療法人が1,253.3円、NPO・その他が1,365.0円となっている。

常勤の看護職員と同じく、NPO・その他では、全体平均の1.5倍以上支払っている事業所が1ヶ所存在しており、サンプル数が少ないことから集計結果に影響を及ぼしている。

Q17_2_2_1 時給(非常勤看護職員) (円)

			1年目の時給	6年目の時給
全体		N	565	565
		有効N	74	74
		平均値	1,020.7	1,167.0
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	161
		有効N	18	18
		平均値	1,057.2	1,185.6
	医療法人	N	116	116
		有効N	12	12
		平均値	1,097.5	1,253.3
	株式・有限	N	234	234
		有効N	34	34
		平均値	947.9	1,068.5
	NPO法人・その他	N	50	50
		有効N	10	10
		平均値	1,110.0	1,365.0
無回答	N	4	4	
	有効N	0	0	
	平均値	0.0	0.0	

(3) 離職率の状況

ア. 入職・離職の状況

本調査実施日現在の正規職員人数に占める、1年間の入職者および離職者（平成18年1月から12月の間）割合を集計した。

また、事業所の開設時期が新しいほど、入職者比率および離職者比率への影響が高くなると想定されることから、2004年以前開設事業所と2005年以降開設事業所に分けて集計している。

① 正規職員

[全体]

2004年以前開設事業所の入職比率は22.8%、離職者比率は19.1%で、1年間に2割程度の職員の入れ替わりがある。

また、2005年以降開設事業所の入職比率は56.5%、離職者比率は25.8%となっている。新設による採用などで入職者が多いことは容易に予想できるが、離職する割合も25.8%とかなり高い割合になっている。

[法人格別]

2004年以前開設事業所を法人格別にみると、株式・有限の割合が入職者比率、離職者比率ともに高い。

また2005年以降開設事業所をみると、同じく、株式・有限の割合が極めて高くなっており、離職者比率は3割を超えている。

Q10_1_1N 正規職員の入職・離職状況
(2004年以前開設事業所)

			入職者比率	離職者比率
全体		N	418	418
		有効N	404	404
		平均値	22.8	19.1
事業所の法人格	社会福祉法人	N	130	130
		有効N	126	126
		平均値	19.9	17.5
	医療法人	N	88	88
		有効N	88	88
		平均値	23.6	20.5
	株式・有限	N	156	156
		有効N	147	147
		平均値	25.7	21.6
	NPO法人・その他	N	41	41
		有効N	40	40
		平均値	20.8	12.9
無回答	N	3	3	
	有効N	3	3	
	平均値	4.2	10.2	

(2005年以降開設事業所)

			職入職者比率 (正規)	離職者比率 (正規)
全体		N	140	140
		有効N	136	136
		平均値	56.5	25.8
事業所の法人格	社会福祉法人	N	28	28
		有効N	28	28
		平均値	31.4	14.0
	医療法人	N	27	27
		有効N	27	27
		平均値	54.5	22.8
	株式・有限	N	75	75
		有効N	71	71
		平均値	70.1	32.8
	NPO法人・その他	N	9	9
		有効N	9	9
		平均値	36.7	18.3
無回答	N	1	1	
	有効N	1	1	
	平均値	16.7	8.3	

* サンプルごとに比率やポイント差を算出しその平均値を表示している。

② 非正規職員

本調査実施日現在の非正規職員数に占める、1年間の入職者および離職者（平成18年1月から12月の間）割合を集計した。

[全体]

2004年以前開設事業所の非正規職員入職比率は37.0%、離職者比率は27.3%で、1年間に3割程度の職員の入れ替わりがある。

また、2005年以降開設事業所の入職比率は68.4%、離職者比率は36.7%となっており、正規職員を上回る変動がある。

[法人格別]

2004年以前開設事業所を法人格別にみると、株式・有限、NPO・その他での入職者比率は4割以上となっている。また、株式・有限の離職者比率が37.0%と極めて高い。

2005年以降開設事業所をみると、同じく、株式・有限の割合が極めて高く、入職者比率76.7%、離職者比率47.8%となっている。株式・有限の人材確保の難しさが際立っている。

Q10_1_2N 非正規職員の入職・離職状況
(2004年以前開設事業所)

			入職者比率	離職者比率
全体		N	418	418
		有効N	336	336
		平均値	37.0	27.3
事業所の法人格	社会福祉法人	N	130	130
		有効N	98	98
		平均値	27.7	19.8
	医療法人	N	88	88
		有効N	65	65
		平均値	37.6	25.0
	株式・有限	N	156	156
		有効N	133	133
		平均値	41.6	37.0
	NPO法人・その他	N	41	41
		有効N	38	38
		平均値	43.3	16.9
無回答	N	3	3	
	有効N	2	2	
	平均値	47.7	35.2	

(2005年以降開設事業所)

			入職者比率	離職者比率
全体		N	140	140
		有効N	115	115
		平均値	68.4	36.7
事業所の法人格	社会福祉法人	N	28	28
		有効N	26	26
		平均値	60.0	24.0
	医療法人	N	27	27
		有効N	24	24
		平均値	66.2	31.9
	株式・有限	N	75	75
		有効N	56	56
		平均値	76.7	47.8
	NPO法人・その他	N	9	9
		有効N	8	8
		平均値	52.5	19.6
無回答	N	1	1	
	有効N	1	1	
	平均値	0.0	0.0	

* サンプルごとに比率やポイント差を算出しその平均値を表示している。

イ. 離職者の平均在職期間

上記に該当する離職者について、在籍期間の平均月数を集計した結果である。

① 正規職員

[全体]

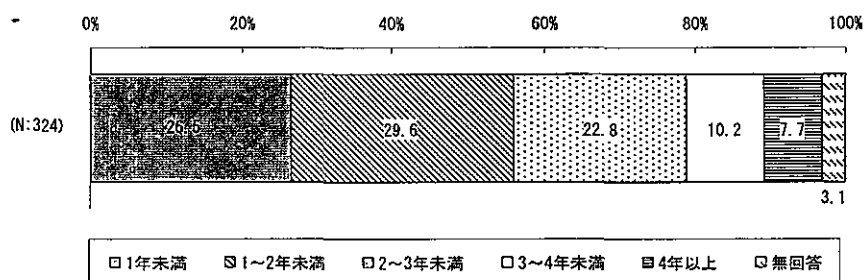
全体では、「1～2年未満」が29.6%で最も高い。ついで、「1年未満」が26.5%、「2～3年未満」が22.8%となっている。

離職者の平均在籍月数は、21.7ヶ月と2年に満たない。

[法人格別]

平均在籍月数を法人格別にみると、社会福祉法人では32.3ヶ月であるのに対し、株式・有限では16.4ヶ月で大きく差がある。

株式・有限では、離職者の6割が2年未満で辞めている。



Q11_1N2 離職者の平均在職期間(正規職員)

		合計	1	1	2	3	4	無回答	平均月数	
			年未満	～2年未満	～3年未満	～4年未満	年以上			
全体	N	324	86	96	74	33	25	10	314	
	%	100.0	26.5	29.6	22.8	10.2	7.7	3.1	21.7	
事業所の法人格	社会福祉法人	N	69	7	14	20	11	15	2	67
		%	100.0	10.1	20.3	29.0	15.9	21.7	2.9	32.3
	医療法人	N	78	23	21	12	12	8	2	76
		%	100.0	29.5	26.9	15.4	15.4	10.3	2.6	22.6
	株式・有限	N	149	52	49	34	7	2	5	144
		%	100.0	34.9	32.9	22.8	4.7	1.3	3.4	16.4
NPO法人・その他	N	25	4	11	7	3	0	0	25	
	%	100.0	16.0	44.0	28.0	12.0	0.0	0.0	21.6	
無回答	N	3	0	1	1	0	0	1	2	
	%	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	18.5	

* 平均欄は上段が有効N、下段が平均値を表示している。

② 非正規職員

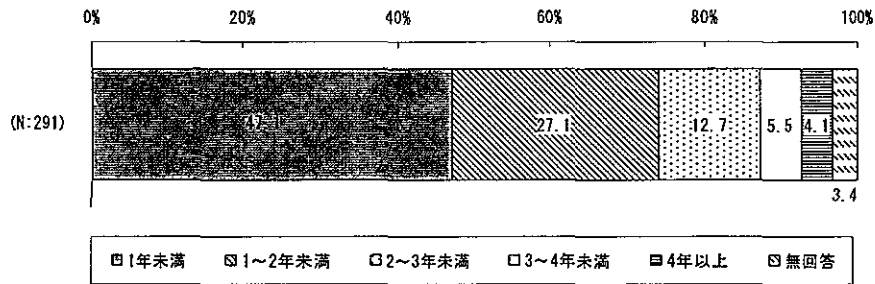
[全体]

全体では、「1年未満」が47.1%で最も高く、「1～2年未満」が27.1%、「2～3年未満」が12.7%と続く。

離職者の平均在籍月数は、15.4ヶ月で正規職員よりもさらに短い期間で辞めていくものが多い。

[法人格別]

平均在籍月数を法人格別にみると、社会福祉法人が18.9ヶ月で最も長い。医療法人は、15.8ヶ月、株式・有限は14.1ヶ月、NPO・その他は10.7ヶ月で、いずれも短い期間で辞めている。



Q11_2N2 離職者の平均在職期間(非正規職員)

		合計	1年未満	1~2年未満	2~3年未満	3~4年未満	4年以上	無回答	平均月数	
全体	N	291	137	79	37	16	12	10	281	
	%	100.0	47.1	27.1	12.7	5.5	4.1	3.4	15.4	
事業所の法人格	社会福祉法人	N	72	25	24	15	3	4	1	71
		%	100.0	34.7	33.3	20.8	4.2	5.6	1.4	18.9
	医療法人	N	55	26	12	6	6	3	2	53
		%	100.0	47.3	21.8	10.9	10.9	5.5	3.6	15.8
	株式・有限	N	139	70	37	15	6	5	6	133
		%	100.0	50.4	26.6	10.8	4.3	3.6	4.3	14.1
NPO法人・その他	N	23	15	5	1	1	0	1	22	
	%	100.0	65.2	21.7	4.3	4.3	0.0	4.3	10.7	
無回答	N	2	1	1	0	0	0	0	2	
	%	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.0	

*平均欄は上段が有効N、下段が平均値を表示している。

(4) 労働時間

・1ヶ月当たりの勤務日数

通常1ヶ月当たりの勤務日数は平均21.0日であった。グループホームに勤務している人の勤務日数は平均21.2日であった。

(単位：日)

	サンプル数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
グループホーム	349	21.2	2.4	28	11

・1ヶ月当たりの実働時間

通常1ヶ月当たりの実働労働時間(残業含む)は平均175.0時間であった。グループホームに勤務している人の実働労働時間は平均175.6時間であった。

(単位：時間)

	サンプル数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
グループホーム	349	21.2	2.4	28	11

(資料：財団法人 介護労働安定センター「介護労働者のストレスに関する調査報告書」)

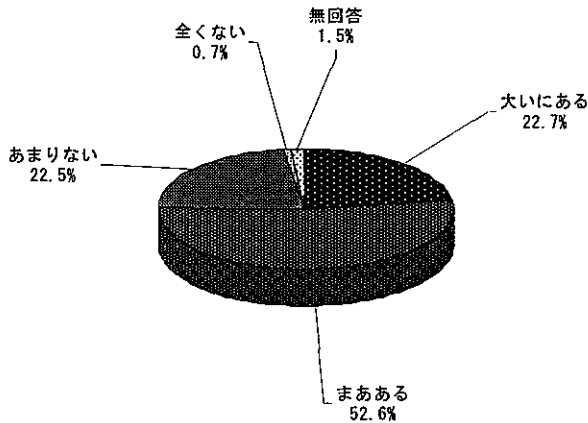
(5) ストレスの状況

・ストレスの有無と要因

ストレスの有無について聞いたところ、「大いにある」と「まあある」を合わせた「(ストレスがある)」は75.3%となっている。

年齢層別にみると、10～20代では「ある」が81.1%と全体と比べて若干高く、50代以上では「ある」が68.6%と若干低くなっている。

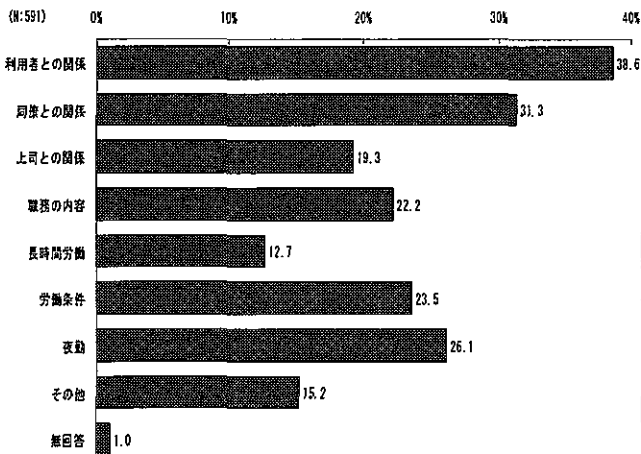
(N:1,088)



	調査数 (N)	合計 (%)	大いにある (%)	まあある (%)	あまりない (%)	全くない (%)	無回答 (%)
全体	1,088	100.0	22.7	52.6	22.5	0.7	1.5
10～20代	301	100.0	26.9	54.2	16.6	0.7	1.7
30～40代	467	100.0	24.2	51.8	22.5	0.6	0.9
50代以上	316	100.0	16.1	52.5	28.2	0.9	2.2
無回答	4	100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0

ストレスが「大いにある」または「まあある」と回答した職員に対し、ストレスの要因として影響がある項目を聞いたところ、「利用者との関係」が38.6%で最も多く、次いで「同僚との関係」が31.3%、「夜勤」が26.1%となっている。

法人格別にみると、ほとんどの項目で顕著な差は見られないが、「長時間労働」はNPO法人・その他において比較的到低い。



	調査数 (N)	合計 (%)	利用者との関係 (%)	同僚との関係 (%)	上司との関係 (%)	職務の内容 (%)	長時間労働 (%)	労働条件 (%)	夜勤 (%)	その他 (%)	無回答 (%)
全体	591	100.0	38.6	31.3	19.3	22.2	12.7	23.5	26.1	15.2	1.0
社会福祉法人	185	100.0	43.2	31.9	17.3	26.5	12.4	23.2	27.0	16.8	1.1
医療法人	153	100.0	36.6	32.0	18.3	21.6	16.3	30.1	27.5	13.7	0.7
株式・有限	193	100.0	34.7	31.1	20.7	19.2	12.4	19.2	23.8	16.1	1.6
NPO法人・その他	56	100.0	42.9	28.6	25.0	19.6	3.6	23.2	26.8	10.7	0.0
無回答	4	100.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0

II. ヒアリング事項

【介護サービス事業における事業運営モデルについて】

① 介護保険施設においては、建替えに際し、資金を借り入れて介護報酬で借入金を返済するという方式ではなく、あらかじめ、耐用年数経過後の立替費用に充当するため、毎年一定額を積み立てていくことが通常行われているか。

A. 現時点の収支状況では建て替え費用を積み立てることはきわめて難しい。また、賃貸が20%近くを占め資産基盤の脆弱な事業所も多い。

② 効率的な事業運営を行うには、どの程度の利益率を確保することが望ましいか。

A. 利益率8～10%以内が望ましいのではないかと（借入金の返済も十分行えるもの。）

③ 効率的な事業運営を目指しながら、介護サービスの向上を図るには、サービス提供を担う介護労働者に適切な処遇を行うことが必要。
その観点から、事業費に対する人件費の割合について、どの程度の水準を確保するような事業運営を目指すべきか。事業費に占める人件費の割合の開示は、人材確保にプラスに作用するか。

A. 情報開示は社会的信頼性を確保するために有効と考える。しかし、人件費のみを切り取って開示しても、i 設置主体によって差があること ii 借入金償還額の差等違いが多く、むしろ収入に占める人件費、経費、償還額等を一体的開示にしたほうが、全体が見えてくると考える。
また貸金体系やキャリアアップの体系、教育研修体系や福利厚生などの開示も有効と考える。

④ 移動時間、待機時間、書類・報告作成、研修時間、ミーティング時間といった直接サービスを提供している時間以外の時間帯の賃金の支払い状況はどうか。当該賃金の支払い状況の開示について、考えるか。

A. GHでのこれらの業務は時間内に行われているはず。また、時間内に終わらなかった場合は、当然のことながら時間外手当の支給が必要。時間外手当の支給に関する調査結果は、以下の通り。（参考資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」）当該の質問に対する回答にはならないが、支払いが実態とは異なると感じている割合が35%ある。

Q3.3 実績通りの残業代支払

		合計	支払われている	まあ支払われている	ない	あまり支払われていない	全く支払われていない	無回答	
全体	N	1,252	426	311	278	196	42		
	%	100.0	34.0	24.8	22.2	15.6	3.4		
勤務形態	常勤	N	316	262	242	170	23		
		%	100.0	31.2	25.9	23.9	16.8	2.3	
	非常勤	N	232	107	49	34	23	19	
		%	100.0	46.1	21.1	14.7	9.9	8.2	
	N	7	3	0	2	2	0		
	%	100.0	42.9	0.0	28.6	28.6	0.0		
年齢	10～20代	N	297	87	76	75	54	5	
		%	100.0	29.3	25.6	25.3	18.2	1.7	
	30～40代	N	559	183	153	118	95	10	
		%	100.0	32.7	27.4	21.1	17.0	1.8	
	50代以上	N	381	150	79	82	44	26	
		%	100.0	39.4	20.7	21.5	11.5	6.8	
	N	15	6	3	3	2	1		
	%	100.0	40.0	20.0	20.0	13.3	6.7		

●研修時間を勤務として取り扱っている事業所は、全体の9割程度となっている。

Q13_2_1S1 研修期間の勤務時間としての取扱い(正規職員)

		合計	あり	なし	無回答
正規職員	N	538	488	28	22
	%	100.0	90.7	5.2	4.1
非正規職員	N	394	333	41	20
	%	100.0	84.5	10.4	5.1

⑤ 現状では、事業費に対する人件費の割合について適切な水準を確保するような事業運営は可能か。可能でない場合、障壁となる要因は何か。それは、介護サービス提供に対する諸規制等に起因するものか。諸規制とは直接は関係ない、現在のわが国労働市場に起因するものか。その障壁を取り除くにはどのような措置(規制緩和)を講じる必要があるか。

- ・ 人員、設備、運営に関する基準の中で緩和することが適当な規制はなにか。
- ・ 業務省力化の観点から、サービス提供に関する記録等の各種書類の作成や介護報酬の請求・事業所の指定申請に必要な書類の中で省略可能な書類等はないか。

A. 可能でない。

その理由として抜本的な給与水準の引き上げ可能な介護報酬がまず何より大切。たとえば平成18年度義務化された、介護支援専門員の人件費等、介護報酬上適正に評価されているとは思えない。

【地域格差】

① 上記諸点について、地域による差はあるか(例えば都市部の事業所とそれ以外の事業所)

A. 地域による差はある。雇用状況を見ると都市部の人件費が20%以上高く、しかも得にくい。得にくいため求人に対する広告費、労力費なども高額になってきている。

(2) 介護報酬について

① 平成15年および18年の介護報酬改訂は事業所経営にどのような影響を与えているか。

A. <影響その1>：経営の悪化

全体の3割以上で報酬改訂を理由として「少し減益」22.5%、「大いに減益」9.9%と回答している。減益の理由としては、「要介護度別の報酬単価の変更により全体の収益が低下」が半数以上を占めている。また、地域密着型サービスに位置付けられたことで、利用者の確保が不安定になったとの回答が3割程度、計画作成担当者配置基準による人件費の上昇、夜勤体制配置基準による人件費の上昇が、ともに2割以上となっている。(資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

Q56 介護保険制度改正による事業所収益の変化

		合計	大いに増益	少し増益	変わらない	少し減益	大いに減益	無回答	
全体	N	565	0	65	148	127	56	169	
	%	100.0	0.0	11.5	26.2	22.5	9.9	29.9	
事業所の法人格	社会福祉法人	N	161	0	18	37	48	22	36
		%	100.0	0.0	11.2	23.0	29.8	13.7	22.4
	医療法人	N	116	0	10	42	18	4	42
		%	100.0	0.0	8.6	36.2	15.5	3.4	36.2
	株式・有限	N	234	0	25	62	45	23	79
		%	100.0	0.0	10.7	26.5	19.2	9.8	33.8
	NPO法人・その他	N	50	0	11	7	14	7	11
		%	100.0	0.0	22.0	14.0	28.0	14.0	22.0
	無回答	N	4	0	1	0	2	0	1
		%	100.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	25.0

<影響その2>：医療連携体制に関する事業所負担

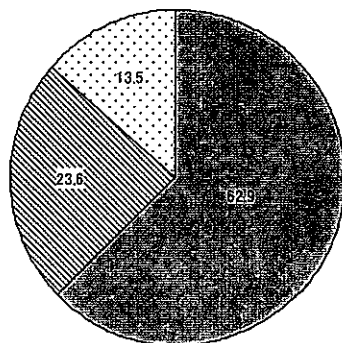
夜間ケア加算が廃止される一方で、医療連携体制加算が創設した。しかし、平成18年12月の段階で4割程度が連携体制をとっていない結果となった。(厚生省による平成18年9月調査では、未設置率46%)

連携体制の手続きをとらない理由は、「報酬との折り合いが合わない・看護師が雇えない」が33%、「訪問看護ステーションの協力が得られない」が16.3%となっている。(資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

<影響その3>：住所地限定による弊害

報酬改定には直接関わらないが住所地が問題となって希望するグループホームに入れないケースが多数発生している。住所地問題で契約に至らないケースを有する事業所は、全体の30.3%に上り、多い事業所では一年間に8件程度発生しており、収益に大きく影響している場合がある利用に至らなかったケースで希望者の居住地をみると、隣接する市町村の居住者である場合が、62.9%に及ぶ。(同一県内のケースも23.6%) (資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

(有効N:163)



□隣接市町村の居住者 □隣接市町村ではないが、同じ都道府県内の居住者 □他の都道府県の居住者

② 3年に1回、事業所の経営実態を踏まえた上で、事後に調整する現行の介護報酬の改訂方式をどう考えるか。

A. 良いケアをして要介護度が下がった場合にも特別な加算を追加してほしい。現状の改定方式には疑問が残る。

3. 介護労働者の定着を図るための措置などについて

(1) 対象について

① 介護労働者の定着を図るための措置などを講じるターゲットをどこにすべきか。(正社員か非正社員か。性別、年齢はどうか。在宅系と施設系ではどうか)

A. GH実態調査では、正職員の年齢層はバランスよく採用されており、非正規職員の年齢は高齢者層が多い結果となった。非正規職員採用率は、全体の44.7%。離職率をみると、正規職員に比べて非正規職員の離職率が極端に高く、特に株式・有限で顕著である。人材の受給状況は、設置主体(法人格)によって大きく異なる。しかし、正規、非正規ともに職務への満足度、GHケアの役割意識、職務へのやりがい・喜びなどに差異はなく、むしろ継続的な就労に対する意識は非正規職員の方が高い結果となった。非正規職員は離職率が高い反面、GHサービスに馴染むことができれば長く働く可能性も高いと考えられる。人材確保が困難な中で、資質があり、やる気のある非正規職員への教育を充実させ、正職員登用への道を開いていく必要があるのではないか。(現状における非正規職員の教育研修の実態は極めて低い)(資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

(2) 人材確保・人材不足の状況について

① 人材募集に対する応募状況はどうか。募集条件として提示する給与水準はどの程度か。

A. 2年ほど前より急激に悪化している

- ・新卒者：給与、待遇等の関係で福祉系の大学、専門学校卒業生の他職種への就職が増えている。
- ・既卒者：ハローワーク等からの応募が急激に減少。及び求職者の質の低下が顕著で定着率が低い。
- ・逆インセンティブについて：若い人材その者の確保も困難。また経験をつんだ職員が安心して家庭をもてる給与水準でない。逆インセンティブ以前の問題である。

② ①で特に24時間、過疎地などのサービスに当たる人材の募集についてはどうか。(在宅)

A. 募集しても非常にむずかしい状況。

③ 職員の経験年数に配慮しない現行の介護報酬体系化では、特に若い職員による事業運営の方が利益率が上がる「逆インセンティブ」が働くとの指摘があるが、実態はどうか。

A. 人材を集めることが極めて難しい。経験が長くて経費が多少高くても残ってもらいたい。逆インセンティブなどと言っている場合ではなくなっている。そのような側面もあるが現状はそれどころではない。

(3) キャリアアップ

① 介護労働者のキャリアアップの仕組みを構築するには、どのようなことを講じる必要があるか。

例) 施設長等の任用要件を指定規準に位置付けること、キャリアパスの構築、報酬の算定要件に一定の職種の確保を位置付けること 等

A. ・相互評価(相互研修)制度の導入が必要。事業規模が小さいグループホームにおいて、研修機会が少ないこと、今後異動が少ない中で人事が硬直化(ホーム内における人間関係の固定化)しケアの質を担保するためには、同業他社との相互研修は極めて有効と考える。
・今後、介護福祉士の資格要件が変わり、実務経験者が資格取得する場合実習が必要。認知症グループホームのような小規模事業所においてキャリアアップのための実習に出すためには他の要員を確保しなければいけないが、財政的にも、人力的にも難しい。資格取得が難しい職場ではますます人材確保が難しくなる。

(4) 離職率の状況

① 介護労働者の離職を防ぎ、定着率を高めるにはどのような措置を講じる必要があるか。

- ・離職理由とは何か。今後、離職を防ぎ、定着率を高めるために講ずべき措置は何か。
- ・離職後、どのような分野で就労しているか。

A. ・GHの職員の職務における不安の1位は、「夜勤に何が起こるか分からない不安」、2位が「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」、3位が「職務内容のわりに賃金が低いことである。

・夜勤時の不安は、GH利用者の重度化にも影響される。夜勤時の不安は誰にでもあるが、緊急時対応のしくみや医療連携体制、また個別利用者の状態に応じた知識技術の学びがあれば、介護職員の成長と、不安の解消による離職率の低下につなげることができないか。

・「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」も、認知症ケアの学びを深めることで、専門人材として成長していくことができないか。

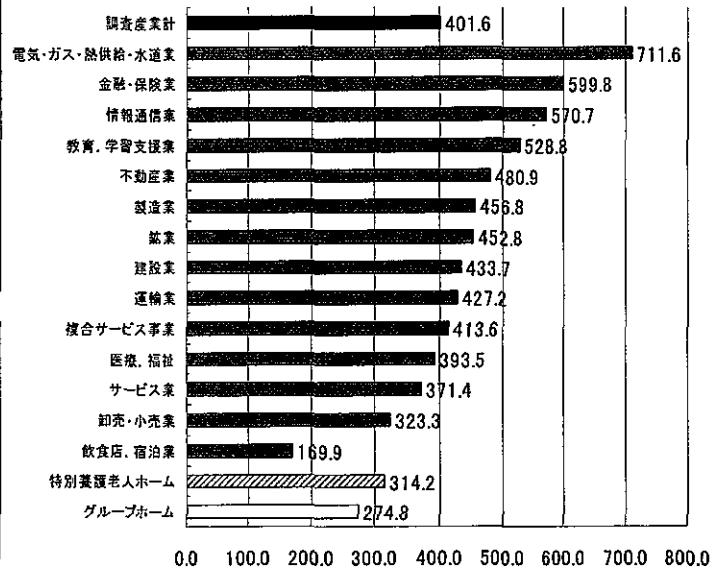
・賃金に関する問題は介護職員の処遇全般に関わる基本的な課題。GH職員の処遇の低さは、他業種との比較においても最低レベルのもの。

正職員

		給与		年収	
		1年目	6年目	1年目	6年目
全体		15.7万円	18.4万円	229.3万円	274.8万円
法人格	社会福祉法人	15.9	18.5	245.3	292.7
	医療法人	16.1	18.5	238.3	282.8
	株式・有限	15.4	18.3	210.7	254.4
	NPO法人・その他	15.6	19.0	215.5	261.4

非正規職員

		給与		年収	
		1年目	6年目	1年目	6年目
全体		13.1万円	15.0万円	173.8万円	201.2万円
法人格	社会福祉法人	13.8	15.6	189.1	215.0
	医療法人	13.6	15.3	181.6	209.6
	株式・有限	12.5	14.3	156.0	184.1
	NPO法人・その他	11.7	14.2	153.4	184.2



資料:「毎月勤労統計調査」平成17年厚生労働省統計調査 (単位:万円)

Q10_1_1N 正規職員の入職・離職状況 (2004年以前開設事業所)

		入職者比率	離職者比率
全体		418	418
		有効N	404
		平均値	22.8
事業所の法人格	社会福祉法人	130	130
		有効N	126
		平均値	19.9
	医療法人	88	88
		有効N	88
		平均値	23.6
株式・有限	N	156	156
	有効N	147	147
	平均値	25.7	21.6
NPO法人・その他	N	41	41
	有効N	40	40
	平均値	20.8	12.9
無回答	N	3	3
	有効N	3	3
	平均値	4.2	10.2

(2005年以降開設事業所)

		入職者比率 (正規)	離職者比率 (正規)
全体		140	140
		有効N	136
		平均値	56.5
事業所の法人格	社会福祉法人	28	28
		有効N	28
		平均値	31.4
	医療法人	27	27
		有効N	27
		平均値	54.5
株式・有限	N	75	75
	有効N	71	71
	平均値	70.1	32.8
NPO法人・その他	N	9	9
	有効N	9	9
	平均値	36.7	18.3
無回答	N	1	1
	有効N	1	1
	平均値	16.7	8.3

* サンプルごとに比率やポイント差を算出しその平均値を表示している。

追加資料

職務に対する意識（職員調査の結果より）

① 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

人材確保が難しい状況の中で、職務継続に関する職員の意識を確認した。過去1年の間に仕事を辞めたいと思った経験があるかとの問いに対し、「ある」は52.0%、「ない」は47.2%で、職務継続について悩んだ経験を持つ職員が全体の半数以上を占めていることがわかる。雇用形態別にみると、「ある」の割合は常勤が53.7%、非常勤が44.4%で、常勤で辞めたいと思う割合が高い。性別・年齢別でみると、30代、50代の男性で辞めたいと思う割合が低い。

離職に関する意識

Q7 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

		合計	ある	ない	無回答	
全体	N	1,252	651	591	10	
	%	100.0	52.0	47.2	0.8	
雇用形態	正規職員	N	854	467	381	6
		%	100.0	54.7	44.6	0.7
	非正規職員	N	379	179	196	4
		%	100.0	47.2	51.7	1.1
	無回答	N	19	5	14	0
	%	100.0	26.3	73.7	0.0	

Q7 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

		合計	ある	ない		
全体	N	1,252	651	591		
	%	100.0	52.0	47.2		
年齢	20代	N	52	37	21	
		%	100.0	60.4	39.6	
	30代	N	52	24	28	
		%	100.0	46.2	53.8	
	40代	N	130	63	67	
		%	100.0	48.5	51.5	
年齢	50代	N	17	5	12	
		%	100.0	29.4	70.6	
	60代以上	N	3	0	3	
		%	100.0	0.0	100.0	
	性別	男性	N	743	373	370
			%	100.0	50.2	49.8
女性		N	509	278	231	
		%	100.0	54.6	45.4	
性別		10代	N	24	3	21
			%	100.0	12.5	87.5
	20代	N	130	102	28	
		%	100.0	78.5	21.5	
	30代	N	102	95	7	
		%	100.0	93.1	6.9	
性別	40代	N	119	107	12	
		%	100.0	89.9	10.1	
	50代	N	17	8	9	
		%	100.0	47.1	52.9	
	60代以上	N	3	0	3	
		%	100.0	0.0	100.0	

② 現在のグループホームでの就労意向

今後、現在のグループホームで就労を続けたいかとの質問では、「はい」が59.3%、「いいえ」が5.0%、「わからない」が34.6%となっている。性別・年齢別でみると、男性、女性ともに、50代以降で「今後もグループホームで仕事をしたい」と回答する割合が高い。また、男性の40代でも、サンプルが少ないながら継続意識が7割となっている。

就労継続意向

Q8 今後のグループホーム就労意向

		合計	はい	いいえ	わからない	無回答	
全体	N	1,252	743	63	433	13	
	%	100.0	59.3	5.0	34.6	1.0	
雇用形態	正規職員	N	854	493	45	307	9
		%	100.0	57.7	5.3	35.9	1.1
	非正規職員	N	379	235	18	123	3
		%	100.0	62.0	4.7	32.5	0.8
	無回答	N	19	15	0	3	1
	%	100.0	78.9	0.0	15.8	5.3	

Q8 今後のグループホーム就労意向

		合計	はい	いいえ	わからない		
全体	N	1,252	743	63	433		
	%	100.0	59.3	5.0	34.6		
年齢	20代	N	52	25	2	25	
		%	100.0	48.1	3.8	48.1	
	30代	N	51	24	5	22	
		%	100.0	47.1	9.8	43.1	
	40代	N	130	14	1	115	
		%	100.0	10.8	0.8	88.4	
年齢	50代	N	17	13	0	4	
		%	100.0	76.5	0.0	23.5	
	60代以上	N	3	2	0	1	
		%	100.0	66.7	0.0	33.3	
	性別	男性	N	743	373	0	370
			%	100.0	50.2	0.0	49.8
女性		N	509	370	12	127	
		%	100.0	72.7	2.4	24.9	
性別		10代	N	24	3	0	21
			%	100.0	12.5	0.0	87.5
	20代	N	130	90	12	28	
		%	100.0	69.2	9.2	21.6	
	30代	N	102	74	6	22	
		%	100.0	72.6	5.9	21.5	
性別	40代	N	119	106	8	5	
		%	100.0	89.1	6.7	4.2	
	50代	N	17	11	1	5	
		%	100.0	64.7	5.9	29.4	
	60代以上	N	3	2	0	1	
		%	100.0	66.7	0.0	33.3	

③ 職務における不安

職員が職務の上で不安に思っていることで、最も多いのは「夜勤に何が起こるかわからない不安」で52.2%に該当している。次いで、「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」が42.3%、「職務内容のわりに賃金が低いこと」が34.8%と続いている。また、「認知症ケア・介護技術が不足していること」や「ストレスが溜まって精神的に疲れていること」も2割から3割の者に該当している。

入居者の重度化やターミナル支援のニーズが増える中、夜間に1人で対応しなければならない環境は、職員の精神的な不安や責務の重さを増加させていると考えられる。

職員の不安要因

