

平成23年10月17日

社会保障審議会介護給付費分科会
分科会長 大森 彌 殿

社会保障審議会介護給付費分科会
委員 田中 雅子
(社団法人日本介護福祉士会名誉会長)

平成24年度介護報酬見直しにあたっての要望

平素より社団法人日本介護福祉士会へ深いご理解を賜り、厚く御礼申し上げます。

私たち介護福祉士は、介護現場で様々な立場から利用者に最も近い専門職として介護保険制度のより良い発展のために尽力してきました。

これまでも、日本介護福祉士会は社会保障審議会介護給付費分科会において、常々介護報酬の見直しが単に収支の観点からのみ議論されることに対し、介護サービスの質の維持と向上の観点にたった見直しが必要であることを提起してきました。

これからの介護報酬のあり方について、介護を実践し介護業務に熟知している介護福祉士として、サービスの質を保証し、利用者本位のサービスを提供するという観点に立って以下の提案を行います。

記

1 基本的な考え方

(1) 介護保険法第2条4項に「第1項の保険給付の内容及び水準は、被保険者が要介護状態となった場合においても、可能な限り、その居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮されなければならない」と規定されている原則は、遵守されなければならない。また、居宅や施設における日常生活の場面において人間の尊厳が守られるような介護が実現するよう制度の見直しを行うべきである。

(2) 平成19年に告示された『「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」第3 人材確保の方策 1 労働環境の整備の推進等 (1) 労働環境の改善 ②介護報酬等の設定』に示されているように、人材確保のために適切な介護報酬の設定をすること、並びにキャリアと能力に見合う給与体系の構築の観点から、介護福祉士や

社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うことが必要である。(注1)

(3) 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正法（平成19年法律第125号）の附帯決議として表明されているように、介護福祉士の社会的評価に見合う処遇の確保を図るため、制度・介護報酬の見直しなど介護保険事業の充実等に努めるべきである。(注2)

2 見直し要望の具体的内容

(1) 施設介護報酬の見直し

○ 介護労働を魅力あるものにするために、また適切な介護サービスの提供という観点やより安全かつゆとりあるサービスにするためには、人員配置基準の見直しが必要である。

介護保険施設では、介護職員と看護職員の配置基準を別に定めるとともに、介護職員の配置を常勤換算で、入所者：介護職員を、2対1以上の比率にすべきであり、グループホームやその他の居宅系サービスでも実態を踏まえたものに見直すべきである。

○ 施設における利用者に対するケアの質の向上のため、個別ケアの推進及びサービス管理を適切に行うため、入所者：介護支援専門員の比率を、居宅介護と同程度に引き上げると共に、個別援助計画を作成する介護職員を新たに配置し、介護報酬上で評価すべきである。

(2) 在宅介護報酬の見直し

○ 利用者及び家族の施設サービス志向の増加の背景には、重度化した場合の不安と在宅サービス利用の不便さ等が挙げられる。したがって、在宅サービスを利用者にとってより利用しやすいものとすることで、重度化しても、安心して在宅での生活を営むことができる環境を整備することが肝要である。

そのためには、身体介護、生活援助のサービスを一体的に行い、訪問介護の類型を「生活支援」として一本化し、利用の促進を図るべきである。

○ 施設サービスのみならず、グループホームや小規模多機能型居宅介護などの地域密着型サービス、特定施設等の居住系サービスにおいても、サービス利用者に対する介護福祉士の配置を定めた基準介護の仕組みを導入すべきである。

なお重度化に対応する等、施設における人員配置基準を加配した場合については、介護報酬上に適切に評価することが必要である。

(3) 喀痰吸引等を実施することができる登録事業者に関する提案

○ 喀痰吸引等の登録事業者の要件として示された、介護福祉士等と医療関係者との連携体制及び安全管理体制等を整備した事業者に対しては、当該要件を備えたことを介護報酬上で評価すべきである。

(4) 介護人材の確保と処遇改善に関する提案

○ 介護保険制度を持続可能にするためには、介護分野で働く者が、安心して、意欲と誇り、やりがいを持って働くことができる雇用環境の整備が重要である。

賃金の向上やキャリアアップの仕組みを導入するなどにより、介護労働の環境を改善して、介護という仕事が名実とも高齢化を支える働き甲斐のある職業にすることが必要であり、介護労働がディーセント・ワーク（価値ある労働）となるよう、適切な制度の仕組みと介護報酬額を確保すべきである。

○ 基本的な考え方で示してあるように、介護報酬改定にあたっては、いかにして安定的に人材を確保し、専門職として処遇を行い、その能力を高めていくかという観点を考慮して検討することが必要であり、キャリア・能力・資格に見合う賃金制度の構築など介護従事者個人の努力が評価される仕組みを構築すべきである。

○ 介護人材の定着および資質向上のためには、キャリアアップの仕組みに応じたより質の高い介護福祉士の認定資格（日本介護福祉士会が行っているチームリーダー養成のためのファーストステップ研修など）を、介護報酬上で評価すべきである。

○ 介護現場における就労実態は大きく変化している。このような中で、より質の高い介護サービスを提供するためには、介護福祉士が一定数配置されることが必要であり、運営基準等に「介護福祉士」の配置を明記すべきである。

○ 介護職員処遇改善交付金の制度を創設した目的に継続性を持たせるため、当該制度の内容を介護報酬に組み込むべきである。ただし、その際には、確実に介護従事者の処遇の改善につながる仕組みとするとともに、当該制度の内容を組み込んだことによる効果測定を実施する仕組みとしていただきたい。

なお、当該制度の内容が次の介護報酬改定で組み込まれなかった場合、その次の介護報酬改定までは、現在の介護職員処遇改善交付金の制度を継続すべきである。

○ 介護報酬の一定割合を人件費と設定し、その分は確実に介護従事者に賃金として支払わ

れるべきであることから、事業経営の透明性の確保するためにも、各事業者における利益率とともに、人件費率等の情報の公表等については、一律に義務付けすべきである。

○ 介護現場における働き方が多様化している実態を踏まえ、常勤職員の待遇改善と合わせて、非常勤職員の待遇改善も視野に入れた見直しをすべきである。

○ より良い介護サービス提供のためには、介護従事者の労働環境の整備が必要であり、労働関係法規の遵守を徹底すべきである。

(注1) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」第3 人材確保の方策

1 労働環境の整備の推進等 (1) 労働環境の改善 ②介護報酬等の設定「ア 給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ、従事者の給与等の水準や事業収入の従事者の給与等への分配状況を含め、経営実態や従事者の労働実態を把握すること等を通じて、国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること。」「イ キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うこと。」

(注2) 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部改正法の附帯決議

(参議院) 第二項 「介護労働の魅力を高めるため、雇用管理や労働条件の改善の促進、生涯を通じた能力開発及びキャリアアップの支援、潜在マンパワーの就業促進等の実効性ある介護労働力確保対策を総合的に推進すること。」

(衆議院) 第三項 「福祉・介護労働の魅力を高めるため、『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針』に基づく施策として、介護福祉士の雇用管理や労働条件の改善の促進、生涯を通じた能力開発及びキャリアアップの支援、潜在マンパワーの就業促進等の実効性ある福祉・介護労働力確保対策を総合的に推進すること」

以上

社団法人日本介護福祉士会 介護職員処遇改善交付金の効果等に関する調査結果 (概要)

- 介護職員処遇改善交付金制度導入後の処遇改善の状況は、「行われた」が69.9%であった。また、処遇改善交付金事業の必要性について、「必要だと「思う」が82.1%と高い結果である。
- 介護職員処遇改善交付金制度を導入したことによる平成22年度の処遇改善の金額は、月額平均6,972円となっている。また、その支給額も、1,000～25,000円程度と幅が広い。
- 介護職員処遇改善交付金制度を導入したことによる職場の変化では、「職場での研修計画が示されるようになったか」で「改善された」が62.9%と最も高い。次いで「資格取得や能力向上に向けた研修会等が充実した」(32.5%)、「資格取得や外部研修参加に係わる費用等の職場から負担してもらえるようになった」(25.3%)、「職員の増員」(23.4%)と続いている。しかし、多くの設問で「これまでと変わらない」が6割程度であった。



- 介護職員処遇改善交付金制度導入後の処遇改善状況には一定の成果が見られるが、「介護職員処遇改善交付金制度導入後の処遇改善の金額」を見ると、必ずしも見込まれていた効果が十分に反映されているとは言えない。
- 職場での変化の中で「研修計画が示されるようになった」が改善され一定の効果が見られるが、それが実行に向かうための項目としての「研修会等の充実」「資格取得や外部研修参加に係わる費用等の負担」についてはこれまでと変わらないとする割合が高い。また、「処遇全般」、「職場環境」については全体的に「これまでと変わらない」とする割合が高く、継続的に予算の必要な項目についての改善が進んでいない状況がある。しかし、働きやすさを改善し、介護職員を定着させる等のためには、これらの項目を充実させることが重要である。
- そのため、介護職員処遇改善交付金が事業所でどのように活用されているかを把握するための評価システムを導入し、介護職員処遇改善交付金がより効果的に利用されるような仕組みを構想する必要がある。
- また、事業所によっては介護職員処遇改善交付金の申請をしない例があり、個々の介護職員が受ける処遇改善効果について、平等性の観点で課題がある。

介護職員処遇改善交付金制度導入後、多くの介護保険事業所において処遇改善が行われており、介護職員処遇改善交付金制度は一定の成果が見られた。

しかし、介護職員処遇改善交付金制度の本来の目的である介護職員の処遇改善が充分行われているとは限らない。今後、介護職員の処遇改善の効果を継続的なものとしていくためには、一時的な制度としてではなく、将来を見据えた介護人材確保・定着を目指すものとして介護報酬改定の議論の中で検討をする必要がある。

1. 調査の目的

平成 21 年度からの介護職員処遇改善交付金が、介護従事者の処遇改善にどのような影響を及ぼしたのか検証し、今後の介護福祉士の処遇改善等に向けて、本会が政策提言していくための基礎資料とすることを目的とする。

2. 調査対象及び調査方法

調査対象：日本介護福祉士会会員（現在介護保険事業所に勤務している会員）

調査方法：郵送法（調査票の配布については、県支部を介して実施）

3. 調査期間

平成 23 年 7 月 20 日より平成 23 年 8 月 25 日まで

4. 調査対象数と回収状況

調査対象数（A）： 4,700 票

回収数（B）： 2,465 票

回収率（C）： 52.4% [C = B / A]

5. 調査項目

- （1）回答者の属性
- （2）介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況
- （3）介護福祉士の処遇について
- （4）介護人材の確保及び定着について

6. 調査結果の概要

(1) 介護職員処遇改善交付金制度導入後の処遇改善の状況

①介護職員処遇改善交付金制度導入後の給与等に関する処遇の変化と説明状況

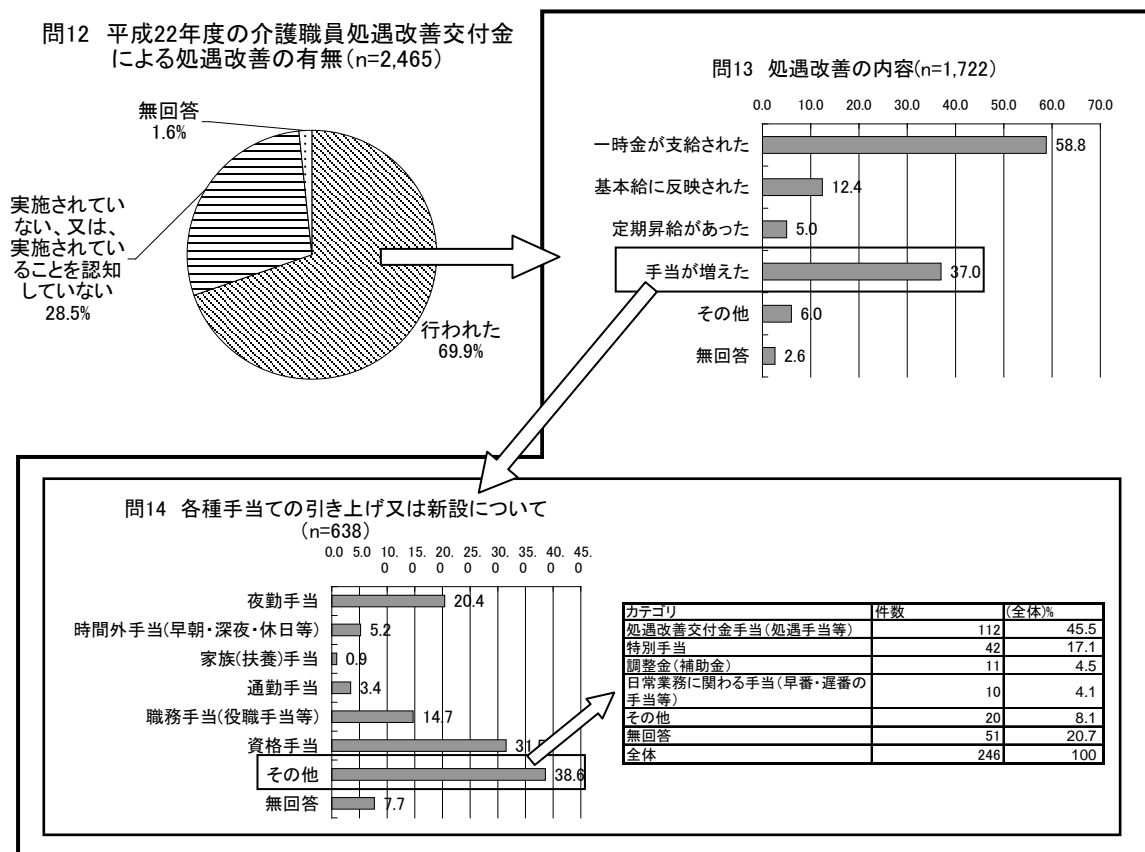
介護職員処遇改善交付金制度導入後、処遇改善が行われているが、一時的なものが多い。

平成22年の介護職員処遇改善の有無を見ると、「行われている」が69.9%であり、「実施されていない、又は、実施されていることを認知していない」は28.5%であった。

介護職員処遇改善の有無で「行われている」と回答した人の処遇改善の内容を見ると「一時金が支給された」が58.8%と最も高い。また、「手当が増えた」37.0%が次に高く、「基本給に反映された」は12.4%、「定期昇給があった」は5.0%であった。

処遇改善の内容で「手当が増えた」と回答した人の手当の内容を見ると、「資格手当」が31.5%、「夜勤手当」が20.4%となったほか、「その他」が38.6%となった。「その他」では、「処遇改善交付金手当（処遇手当等）」が45.5%で最も高くなった。

なお、「実施されていない、又は、実施されていることを認知していない」と回答した者の中には、実施されたかどうか分からない者と施設が申請しなかったために処遇改善がなされなかった者が含まれていることが考えられ、特に後者の場合個々の介護職員が受ける処遇改善効果について平等性の観点で課題がある。



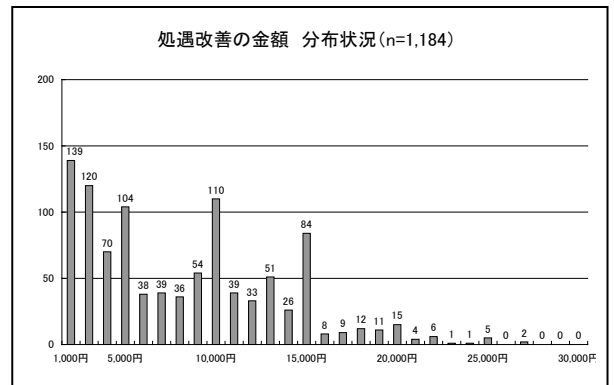
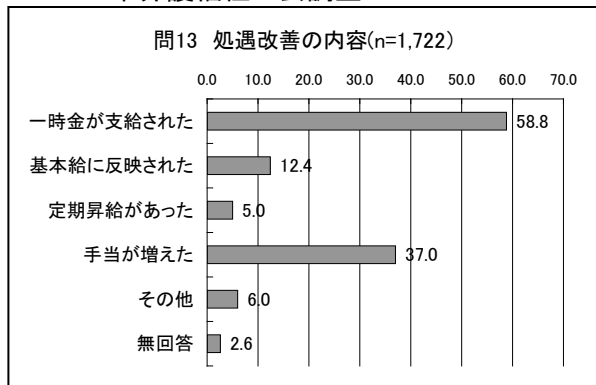
②介護職員処遇改善交付金制度導入後の処遇改善の金額

介護職員処遇改善交付金による処遇改善金額の平均は6,972円(月額)となっている。

処遇改善交付金は「介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均1.5万円を交付するもの」であるが、交付金の給与への反映額は15,000円よりも低くなっている。

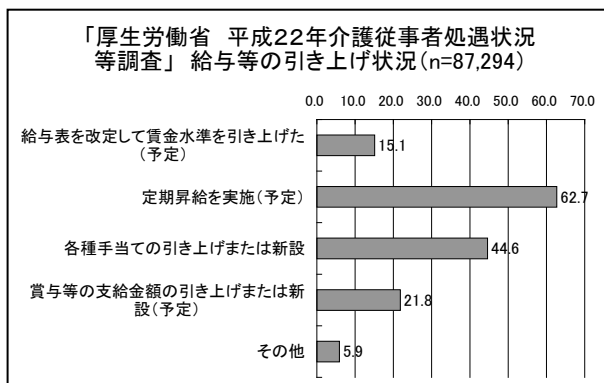
また、処遇改善金額の月額換算でのばらつきを見ると、1,000～25,000円程度と幅が広がっている。

日本介護福祉士会調査



	平均値(円)	件数
処遇改善の金額(月額)	6,972	1184

厚生労働省調査



③年収

年収の平均額は約 302 万円となった。このうち、介護職員の年収の平均額は約 275 万円であった。また、Q12 で介護職員処遇改善交付金による処遇改善が「行われた」と回答した介護職員の年収の平均額は 2,815,131 円であり、Q12 で介護職員処遇改善交付金による処遇改善が「行われていない」と回答した介護職員の年収の平均額は 2,776,608 円であった。

	全体(集計母数)	問3. ②年齢(平成23年7月1日現在)	問17.平成23年6月の実労働時間	問16.平成23年6月の実労働日数	問23.平成22年度の年収			問23.平成22年度の月収(問23.平成22年度の年収÷12)	
					全体	Q12-介護職員処遇改善交付金による処遇改善が「行われた」(n=1,722)	Q12-介護職員処遇改善交付金による処遇改善が「行われていない」(n=359)		
	全体	2,465	43.18	165.44	20.95	3,020,006	3,116,319	2,986,392	248,866
	介護職員	1,571	40.61	161.01	20.70	2,750,273	2,815,131	2,776,608	231,384
	生活相談員	140	43.12	179.10	21.11	3,422,358	3,558,340	3,093,767	257,814
	介護支援専門員	259	48.76	168.54	21.07	3,253,999	3,409,149	3,366,104	280,509
	サービス提供者責任者	168	49.20	179.23	22.04	2,900,646	2,945,722	2,945,663	245,472
	管理職	214	47.67	180.39	21.76	4,370,082	4,523,762	3,283,120	273,593
	その他	61	49.38	135.98	20.55	2,655,129	2,296,894	3,127,101	260,592
厚生労働省 平成22年 介護従事者処遇状況等調査	介護職員(訪問介護員)数(平成22年6月給与の支払形態が年俸・月給の者)	介護職員(訪問介護員)の年齢(n=671,820)	平成22年6月年俸・月給の者の実労働時間	平成22年6月年俸・月給の者の実労働日数					平成22年6月年俸・月給の者の給与等
	433,914	43.6	163.7	21.1					275,480

※日本介護福祉士会調査は、会員のみを対象としているため、厚労省調査における「介護職員(訪問介護員を含む)」とは調査対象者が異なる。

※厚労省調査では、給与の支払形態が年俸・月給の者について、「基本給(月給)＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)を合計した額」で算出している。

④介護職員処遇改善交付金制度導入後の職場の変化

職場で研修計画が示されるようになった。

職場での変化で「改善された」等の回答が最も多くなったのは、「Q15-6. 職場での研修計画が示されるようになったか」(62.9%)のみであった。それ以外の項目では「これまでと変わらない」との回答が多数を占めた。

また、「Q15-7. 資格取得や能力向上に向けた研修会等が充実したか」で「充実した・なった」が32.5%、「Q15-8. 資格取得や外部研修参加に係わる費用等の職場から負担してもらえるようになったか」で「充実した・なった」が25.3%であり、教育・研修に関わる項目が他の項目と比較して改善されていることが分かる。

ほかにも、「Q15-1. 職員の増員」で「改善された」が23.4%、「Q15-10. 定期的なミーティングによる職務上のコミュニケーションの充実が図られるようになったか」で「これまでより充実した」が19.4%、「Q15-13. 事故やトラブルへの対応に関する業務体制の整備がなされたか」で「これまでより充実した」が16.9%となっており、共に、全ての項目において「改善された」等の回答が「悪くなった」等の回答を上回っている。

処遇全般について	改善された	これまでと変わらない	悪くなった	わからない・その他	無回答
問15-1.職員の増員	23.4	62.9	10.0	-	3.7
問15-2.有給休暇の取得促進等について	10.7	78.8	4.7	2.6	3.2
問15-3.昇給又は昇進・昇格要件について	12.9	68.6	2.4	12.9	3.3
問15-4.非正規職員から正規職員への登用ルートについて	12.9	以前からある 34.5	設けられない 19.5	29.2	3.8

教育・研修について	充実した・なった	これまでと変わらない	悪くなった	無回答
問15-6.職場での研修計画が示されるようになったか	62.9	18.5	14.4	4.3
問15-7.資格取得や能力向上に向けた研修会等が充実したか	32.5	63.4	1.7	2.5
問15-8.資格取得や外部研修参加に係わる費用等の職場から負担してもらえるようになったか	25.3	68.6	2.0	4.1

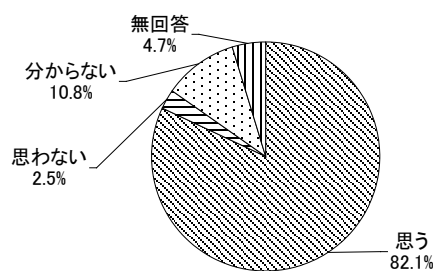
職場環境について	これまでより充実した	これまでと変わらない	以前から十分充実している	これまでより悪くなった	無回答
問15-10.定期的なミーティングによる職務上のコミュニケーションの充実が図られるようになったか	19.4	52.6	22.7	3.4	1.9
問15-11.腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理面が充実したか	12.9	73.4	9.0	2.8	1.9
問15-12.出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援強化が図られるようになったか	12.7	64.6	17.8	1.9	2.9
問15-13.事故やトラブルへの対応に関する業務体制の整備がなされたか	16.9	60.9	18.1	1.5	2.5

※「問15-5及び問15-9は省略

⑤介護職員処遇改善交付金事業の必要性

介護職員処遇改善交付金事業の必要性 では必要だと「思う」が 82.1%と高くなり、次いで必要か「分からない」の 10.8%であった。また、介護職員処遇改善交付金事業が必要だと「思わない」は 2.5%であった。

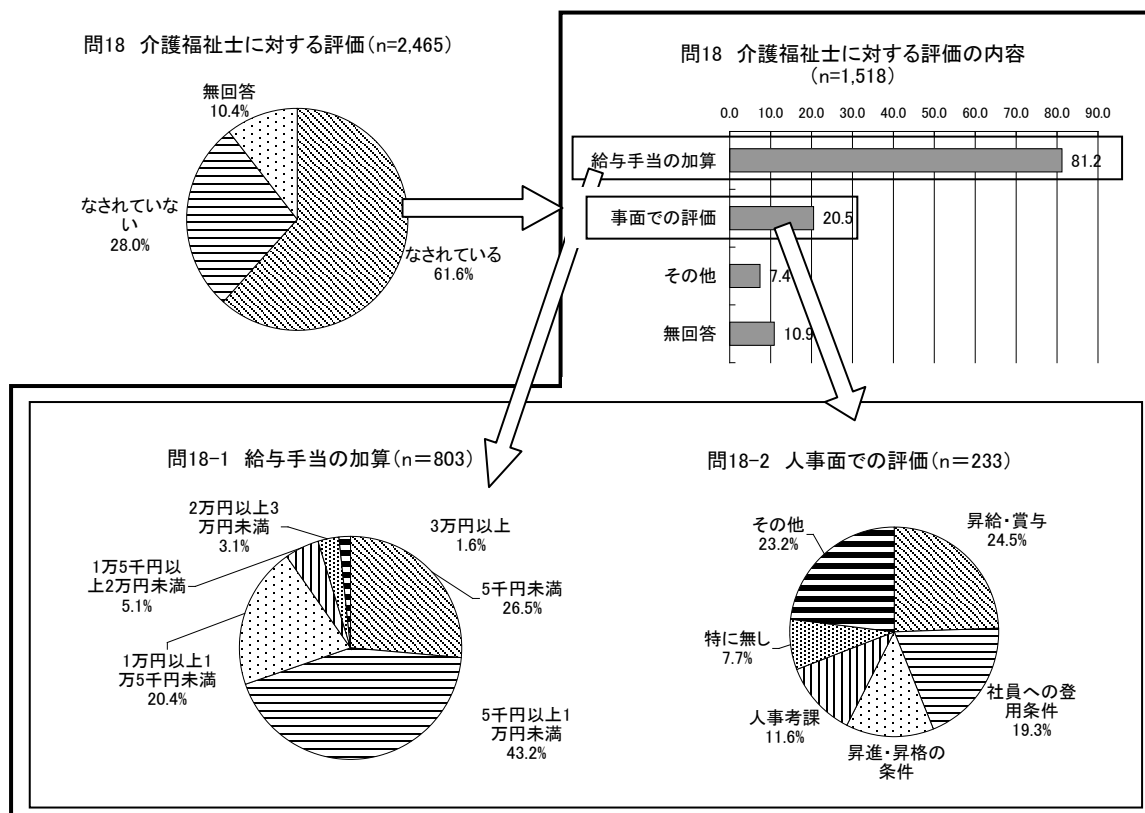
問24 介護職員処遇改善交付金事業の必要性
(n=2,465)



(2) 介護人材の状況

①介護福祉士の評価

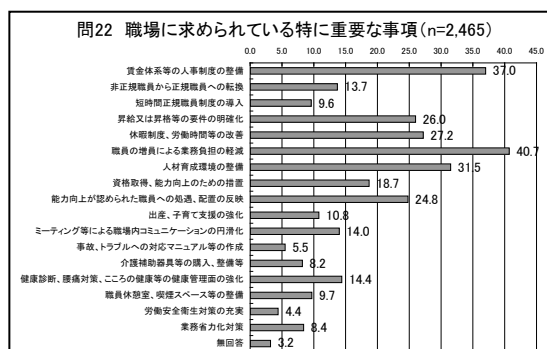
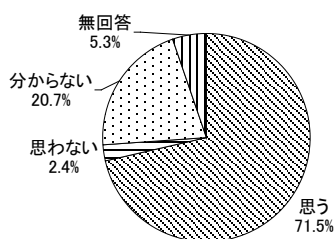
介護福祉士に対する評価は「なされている」が61.6%となり、その内容としては「給与手当の加算」が81.2%で最も高かった。介護職員処遇改善交付金制度導入後の給与等に関する処遇の変化の内容においても、「資格手当」は31.5%と「その他」を除いて最も高くなっている。



②職場環境について

今後のキャリアパスの仕組みの必要性について「思う」との回答が71.5%となった。また、職場に求められている事項では「職員の増員による業務負担の軽減」が40.7%と最も高く、次いで「賃金体系等の人事制度の整備」37.0%、「人材育成環境の整備」31.5%であった。

問21. 今後もキャリアパスの仕組みが必要だと思うか (n=2,465)



介護職員処遇改善交付金の効果等に関する調査

【本調査は、介護保険事業所に勤務している介護福祉士（会員）を対象としています。】

調査の目的

平成 21 年度からの介護職員処遇改善交付金が、介護従事者の処遇改善にどのような影響を及ぼしたのか検証し、今後の介護福祉士の処遇改善等に向けて、本会が政策提言していくための基礎資料とすることを目的としています。重要な調査となりますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

※ご記入いただく際にご留意いただきたい事項

- ・本調査において「介護職員処遇改善交付金」とは、平成 21 年度より開始された介護職員処遇改善交付金事業を指します。（21 年度の介護報酬改定は含みません。）

☆あなたの属性について

問 1 居住している都道府県をお答えください。（1つに○）

- | | | | | | |
|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| 01 北海道 | 02 青森県 | 03 岩手県 | 04 宮城県 | 05 秋田県 | 06 山形県 |
| 07 福島県 | 08 茨城県 | 09 栃木県 | 10 群馬県 | 11 埼玉県 | 12 千葉県 |
| 13 東京都 | 14 神奈川県 | 15 新潟県 | 16 富山県 | 17 石川県 | 18 福井県 |
| 19 山梨県 | 20 長野県 | 21 岐阜県 | 22 静岡県 | 23 愛知県 | 24 三重県 |
| 25 滋賀県 | 26 京都府 | 27 大阪府 | 28 兵庫県 | 29 奈良県 | 30 和歌山県 |
| 31 鳥取県 | 32 島根県 | 33 岡山県 | 34 広島県 | 35 山口県 | 36 徳島県 |
| 37 香川県 | 38 愛媛県 | 39 高知県 | 40 福岡県 | 41 佐賀県 | 42 長崎県 |
| 43 熊本県 | 44 大分県 | 45 宮崎県 | 46 鹿児島県 | 47 沖縄県 | |

問 2 居住している市区町村をお答えください。

()

問 3 性別及び年齢（平成 23 年 7 月 1 日現在）をお答えください。

1 男 2 女 年齢：満 () 歳

問4 勤務している施設・事業所（兼務している方は給与を貰っている施設・事業所）の種類をお答えください。（1つに○）

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1 介護老人福祉施設 | 2 介護老人保健施設 |
| 3 介護療養型医療施設 | 4 訪問介護事業所 |
| 5 通所介護事業所 | 6 通所リハビリテーション事業所 |
| 7 認知症対応型共同生活介護事業所 | 8 小規模多機能型居宅介護事業所 |
| 9 居宅介護支援事業所 | 10 地域包括支援センター |
| 11 その他（ | ） |

問5 勤務している施設・事業所の法人種別をお答えください。（1つに○）

- | | |
|----------|--------|
| 1 社会福祉法人 | 2 医療法人 |
| 3 株式会社 | 4 有限会社 |
| 5 NPO 法人 | 6 その他（ |

問6 主な職種をお答えください。（1つに○）

- | | |
|-----------|-------------|
| 1 介護職員 | 2 生活相談員 |
| 3 介護支援専門員 | 4 サービス提供責任者 |
| 5 管理職（ | ） |
| 6 その他（ | ） |

問7 平成23年7月1日における現在の職場での在籍年数をお答えください。なお、現在の職場以前に同一法人の経営する事業所等に勤務していた場合、その経験年数も含めてください。

在籍年数（ ）年

問8 雇用形態についてお答えください。（1つに○）

- | | |
|--------|----------|
| 1 正規職員 | 2 正規職員以外 |
|--------|----------|

【問8で「2 正規職員以外」と回答した方に伺います。】

問9 それはどのような雇用形態ですか。（1つに○）

- | |
|---------------------------------|
| 1 雇用期間に定めがなく、労働時間・労働日数等にも制限がない。 |
| 2 雇用期間に定めはないが、労働時間・労働日数等に制限がある。 |
| 3 雇用期間に定めがあるが、労働時間・労働日数等に制限はない。 |
| 4 雇用期間に定めがあり、労働時間・労働日数等にも制限がある。 |
| 5 その他（ |

☆ 介護職員処遇改善交付金における介護従事者の処遇状況について

(21年度介護報酬改定における処遇改善は含みません。)

問10 これまでに、施設・事業所から介護職員処遇改善交付金に関する説明が行われましたか。(1つに○)

- 1 行われた 2 行われていない 3 わからない

【問10で「1 行われた」と回答した方に伺います。】

問11 その内容について、該当するもの全てに○を付けてください。

- 1 給与の説明 2 一時金の説明
3 資格手当の説明 4 キャリアパスに関する要件の説明
5 その他 ()

※キャリアパス要件とは、以下のような内容になります。

(1) キャリアパスに関する要件

介護職員の能力、資格、経験等に応じた処遇を行うことを定めていただくこと。

(キャリアパスを賃金に反映することが難しい場合は、資質向上のための具体的な取り組みを行うことで可とするなど、小規模な事業所向けの配慮も行っています。)

(2) 平成21年度介護報酬改定を踏まえた処遇改善に関する定量的要件

賃金改善以外に実施した処遇改善の内容とその概算額を明示していただくこと。

(1)(2)について届出を行っていただきます。(要件を満たさない場合は交付金が減額となります。)

問12 平成22年度に、介護職員処遇改善交付金による処遇改善が行われましたか。

(1つに○)

- 1 行われた 2 行われていない 3 わからない

【問12で「1 行われた」と回答した方に伺います。】

問13 その処遇改善の内容及び金額をお答えください。(複数回答可)

金額

- 1 一時金が支給された () 円
2 基本給に反映された () 円
3 定期昇給があった () 円
4 手当が増えた () 円
5 その他 () () 円

【問 13 で「4 手当が増えた」に○を付けた方に伺います。】

問 14 職場での各種手当について、引き上げ又は新設されたものに○を付けてください。

(複数回答可)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1 夜勤手当 | 2 時間外手当 (早朝・深夜・休日等) |
| 3 家族 (扶養) 手当 | 4 通勤手当 |
| 5 職務手当 (役職手当等) | 6 資格手当 |
| 7 その他 (具体的な名称 : _____) | |

問 15 平成 21 年 4 月以降、職場はどのように変わりましたか。(それぞれ 1 つに○)

◇処遇全般について

問 15-1 職員の増員がありましたか。

- | | |
|-------|--------------|
| 1 あった | 2 これまでと変わらない |
| 3 減った | |

問 15-2 有給休暇の取得促進等について改善がありましたか。

- | | |
|---------|-----------------|
| 1 改善された | 2 これまでと変わらない |
| 3 悪くなった | 4 その他 (_____) |

問 15-3 昇給又は昇進・昇格要件が明確になりましたか。

- | | |
|---------|--------------|
| 1 明確化した | 2 これまでと変わらない |
| 3 悪くなった | 4 分からない |

問 15-4 非正規職員から正規職員への登用ルートが設けられましたか。

- | | |
|---------------|----------|
| 1 設けられた | 2 設けられない |
| 3 以前から設けられている | 4 分からない |

問 15-5 その他処遇全般について、特記事項があれば具体的に記入してください。

(_____)

◇教育・研修について

問 15-6 職場での研修計画が示されるようになりましたか。

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 示されるようになった | 2 示されていない |
| 3 分からない | |

問 15-7 職場において資格取得や能力向上に向けた研修会等が充実しましたか。

- 1 充実した
- 2 これまでと変わらない
- 3 悪くなった

問 15-8 職場から資格取得や外部研修参加に係る費用等を負担（一部負担を含む）してもらえるようになりましたか。

- 1 なった（全額負担・一部負担）
- 2 これまでと変わらない
- 3 悪くなった

問 15-9 その他教育・研修について、特記事項があれば具体的に記入してください。

()

◇職場環境について

問 15-10 定期的なミーティング等による職務上のコミュニケーションの充実が図れるようになりましたか。

- 1 以前から十分図られている
- 2 これまでより図れるようになった
- 3 これまでと変わらない
- 4 これまでより悪くなった

問 15-11 腰痛対策、メンタルケア等を含めた健康管理面が充実しましたか。

- 1 以前から十分充実している
- 2 これまでより充実した
- 3 これまでと変わらない
- 4 これまでより悪くなった

問 15-12 出産・子育て・家族等の介護を行う職員への支援強化が図られるようになりましたか。

- 1 以前から十分図られている
- 2 これまでより図られるようになった
- 3 これまでと変わらない
- 4 これまでより悪くなった

問 15-13 事故やトラブルへの対応に関する業務体制の整備がなされましたか。

- 1 以前から十分整備されている
- 2 これまでより整備された
- 3 これまでと変わらない
- 4 これまでより悪くなった

問 15-14 その他職場環境について、特記事項があれば具体的に記入してください。

()

問 16 平成 23 年 6 月（1 か月間）の実労働日数をお答えください。
（ ） 日

問 17 平成 23 年 6 月（1 か月間）の実労働時間をお答えください。
（ ） 時間

☆介護福祉士の処遇について

問 18 職場において、介護福祉士に対して給与手当の加算、人事面での評価等がなされていますか。（1 つに○をつけ、具体的内容をご記入ください。）

1 なされている

・ 給与手当の加算

具体的には（例：資格手当 5,000 円／月）

・ 人事面での評価

具体的には（例：昇給に必須の条件）

・ その他

具体的には

2 なされていない

【問 18 で「1 なされている」と回答した方に伺います。】

問 19 その処遇はいつからなされていますか。

- 1 介護職員処遇改善交付金制度導入以前からなされている。
- 2 介護職員処遇改善交付金制度導入後になされた。

☆介護人材の確保及び定着について

問 20-1 今後も介護の現場で働き続けたいと思いますか。（1 つに○）

- 1 今後も今の職場で働き続けたいと思う。
- 2 今後も介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい。
- 3 介護の現場で働き続けたいとは思わない。
- 4 分からない

【問 20-1 で「2 今後も介護の現場で働き続けたいが、職場を変えたい。」及び「3 介護の現場で働き続けたいとは思わない。」と回答した方に伺います。】

問 20-2 そう思わない理由をお答えください。(複数回答可)

- 1 給与に対する不満
- 2 夜勤など不規則勤務に対する負担
- 3 休暇制度、労働時間など労働条件に対する不満
- 4 職場の人間関係等に対する不満
- 5 職位、昇給などキャリアパスの仕組みがない
- 6 能力向上、研修体制が不十分
- 7 将来の展望が持てない
- 8 その他 ()

問 21 今後もキャリアパスの仕組みが必要だと思いますか。(1つに○)

- 1 思う
- 2 思わない
- 3 分からない

問 22 職場に求められている次の事項について、特に重要だと思うこと3つに○を付けてください。

- 1 賃金体系等の人事制度の整備
- 2 非正規職員から正規職員への転換
- 3 短時間正規職員制度の導入
- 4 昇給又は昇格等の要件の明確化
- 5 休暇制度、労働時間等の改善
- 6 職員の増員による業務負担の軽減
- 7 人材育成環境の整備
- 8 資格取得、能力向上のための措置
- 9 能力向上が認められた職員への処遇、配置の反映
- 10 出産、子育て支援の強化
- 11 ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化
- 12 事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成
- 13 介護補助器具等の購入、整備等
- 14 健康診断、腰痛対策、こころの健康等の健康管理面の強化
- 15 職員休憩室、喫煙スペース等の整備
- 16 労働安全衛生対策の充実
- 17 業務省力化対策

問 23 あなたの平成 22 年の年収をお答えください。(源泉徴収票に基づき総支給額をご記入ください)

() 円

問 24 介護職員処遇改善交付金事業は、今後も必要な制度だと思いますか。(1つに○)

1 思う 2 思わない 3 分からない

問 25 介護の人材確保・定着に向けて、何かご意見があればご記入ください。

()

設問は以上となります。

ご協力ありがとうございました。

本調査票は、同封の返信用封筒をご使用のうえ、

7月29日(金)までにポストへ投函してください。

※個人情報の取扱いについて

本調査において、皆様よりご提供いただいた情報は、本会が政策提言を行うための基礎資料とすること及びその根拠となるデータの公表という目的以外には使用いたしません。また、個人が特定されるような情報は公表いたしません。

※本調査の結果は、集計・分析が終了次第ホームページにて公表いたします。

本調査に関するお問い合わせ

社団法人日本介護福祉士会事務局 (担当：神田)

〒105-0001

東京都港区虎ノ門 1-22-13 西勘虎ノ門ビル 3 階

TEL : 03-3507-0784 FAX : 03-3507-8810

HP : <http://www.jaccw.or.jp/> Mail : webmaster@jaccw.or.jp