

問1-1 問1で○をつけた「主とするサービス」の、要介護度別の利用者数を令和7年9月1日現在でご回答ください。

(※ 主とするサービス以外の利用者数を除く)

要支援1	人	要介護1	人
要支援2	人	要介護2	人
		要介護3	人
		要介護4	人
		要介護5	人

問2 貴事業所の属する法人の種類はどれですか。(1つに○)

1. 民間企業
2. 社会福祉法人
3. 医療法人
4. NPO法人
5. 一般社団法人・一般財団法人
6. 協同組合 (農協・生協)
7. その他 (具体的に：)

問3 令和5年度 (令和5年4月1日～令和6年3月31日) の事業収入を100%とした場合、令和6年度 (令和6年4月1日～令和7年3月31日、以下同じ) 1年間の事業収入はどのようになりましたか。(概算の数値をご記入ください。)

* 令和6年4月以降に事業所開始した事業所は回答不要です。

令和6年度の事業収入	約	%
------------	---	---

問4 貴事業所の令和6年度の収支状況において、介護事業収入に占める人件費の割合を概算の数値でご記入ください。

* 社会保険料、交通費等を含めて算出してください。人件費には派遣職員に要する経費及び委託費 (外注費等) を含みます。

介護事業収入に占める人件費の割合	約	%
------------------	---	---

問5 貴事業所の令和7年3月31日現在の全従業員は何人ですか。そのうち、介護保険の指定介護サービス事業の配置基準に基づき従事する従業員の職種別従業員数について、令和7年3月31日現在の人数をご記入ください。

(兼務している場合は主たる職種を記載)
該当者がいない欄は、「0」をご記入ください。

職種別 (下記の職種のみ) ^(注1)	1. 正規職員 ^(注2)			2. 非正規職員 ^(注2)		
	男性	女性	その他の 性自認	男性	女性	その他の 性自認
	男性	女性	その他の 性自認	男性	女性	その他の 性自認
①全従業員数 ^(注4)	人	人	人	人	人	人
②うち介護保険の指定サービス事業の配置基準に基づき従事する従業員数 ^(注5) ②-1～8合計	人	人	人	人	人	人
②-1 介護職	人	人	人	人	人	人
②-2 介護支援専門員	人	人	人	人	人	人
②-3 医師	人	人	人	人	人	人
②-4 看護職	人	人	人	人	人	人
②-5 生活相談員	人	人	人	人	人	人
②-6 機能訓練指導員	人	人	人	人	人	人
②-7 栄養士	人	人	人	人	人	人
②-8 その他	人	人	人	人	人	人

(注1) 資格ではなく、従事している仕事 (職種) に着目してご記入ください。
なお、兼務している職員については、主として従事する仕事 (職種) にのみご記入ください。

(注2) 正規職員・非正規職員とは
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)
非正規職員 (正規職員以外の労働者 (契約、嘱託、パートなど))

(注3) 派遣・委託の欄には、非正規職員の内数としてご記入ください。
(注4) 貴事業所の全従業員数とは
職種や役職等に関係なく、事業所が実施するすべての事業に従事する者の在籍者総数 (常勤労働者換算ではありません) です。

(注5) うち介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員数とは
職種や役職等に関係なく、介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数です。

問7 従業員の過不足の状況はどうですか。職種別(注1)と、従業員全体についてご回答ください。(①~⑧と全体でみた場合、それぞれ1つに○)

職種	過不足状況						6. 当該職種は少ない
	1. 大いに不足	2. 不足	3. やや不足	4. 適当	5. 過剰	6.	
①介護職	1	2	3	4	5	6	
②介護支援専門員	1	2	3	4	5	6	
③医師	1	2	3	4	5	6	
④看護職	1	2	3	4	5	6	
⑤生活相談員	1	2	3	4	5	6	
⑥機能訓練指導員	1	2	3	4	5	6	
⑦栄養士	1	2	3	4	5	6	
⑧その他	1	2	3	4	5	6	
従業員全体でみた場合(上記①~⑧について)	1	2	3	4	5	6	

(注1) 資格保有者ではなく、その仕事(職種)に就く方について記入してください。
問7-1~3へ

【問7-1~3は、問7「従業員全体でみた場合」で「1. 大いに不足」「2. 不足」「3. やや不足」と回答した事業所におうかがいします。それ以外の事業所は問8へ進んでください。】

問7-1 不足(注2) になっている主な理由は何ですか。(1つに○)

- 1. 採用が困難
- 2. 離職率が高い(定着率が低い)
- 3. その他(具体的に:)

(注2) 「不足」とは、募集する必要がある状態をいいます。

問6 貴事業所の介護保険の指定介護サービス事業に従事する従業員(問5の②-1介護職員)について、ア. の欄に1年間(令和6年4月1日から令和7年3月31日)までの採用者数と離職者数(注1)をご記入ください。

また、イ. の欄に1年間で離職した者のうち、勤務年数が「1年未満の者」及び「1年以上3年未満の者」の人数をご記入ください。ウ. の欄に1年間で離職した者のうち、年代が「20代以下」、「30~50代」及び「60代以上」の人数をご記入ください。

該当者がいない欄は、「0」をご記入ください。

ア.	1年間の採用者・離職者		ウ. (注4) 離職者の内数(年代別)			
	採用者数	離職者数	1年以上3年未満の者	20代以下	30~50代	60代以上
2職種(計)	人	人	人	人	人	人
①訪問介護員(注2)						
訪問介護員(計)	人	人	人	人	人	人
1. 正規職員	人	人	人	人	人	人
2. 非正規職員(計)	人	人	人	人	人	人
常勤労働者	人	人	人	人	人	人
短時間労働者	人	人	人	人	人	人
その他介護職員(計)	人	人	人	人	人	人
1. 正規職員	人	人	人	人	人	人
2. 非正規職員(計)	人	人	人	人	人	人
常勤労働者	人	人	人	人	人	人
短時間労働者	人	人	人	人	人	人

(注1) 「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内での転出入者を除きます。

(注2) 「訪問介護員」とは、訪問介護及び訪問入浴に従事する介護職員をいいます。

(注3) 「その他介護職員」とは、訪問介護員以外の介護職員をいう。看護職員は含みません。

(注4) ウの「20代以下」「30~50代」「60代以上」の計は、同じ行のアの「離職者数」と一致させてください。

問7-2 前問（採用が困難・離職率が高い等）の主な原因はどこにあると考えますか。（1つに○）

1. 賃金が低い等、給与・待遇の問題
2. 休みが取りにくい、業務が多い、勤務が不規則等、働き方や勤務形態の問題
3. 精神的にきつい、トラブルが多い等、仕事内容・仕事環境の問題
4. 人間関係等、職場環境の問題
5. 資格取得の負担と処遇改善が合わない等、キャリアパスや将来展望、仕事のやりがいの問題
6. 施設が古く、設備環境も十分とは言えない等、職場の設備の問題
7. 社会的に評価が低い等、介護職の一般的なイメージの問題
8. その他（具体的に：)
9. わからない

問7-3 従業員が不足していることによつてどのような影響が出ていると思えますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 定員まで利用者を受け入れられない
2. 従業員の育成不足のため、十分なサービスが提供できていない
3. 事業を拡大できない
4. 食事を含む施設内の提供サービスが十分とは言えない
5. 主任、リーダー的役割の職員が育成できない
6. 医療対応や連携が十分にできていない
7. その他（具体的に：)

【ここからすべての事業所におうかがいします。】

問8 介護人材を確保するため、どのような取組を実施されていますか。（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| <p><u>広報活動等</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ハローワークの求人募集 2. インターネット（求人サイト） 3. 新聞・チラシの求人募集 4. 就職相談会・説明会の開催 5. 学校・養成施設等へのPR活動 6. 事業所員による勧誘活動 7. 事業所見学・実習生の受け入れ等 8. 介護の魅力を発信するイベント等を行っている 9. その他（具体的に：) <p><u>企業方針等</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 10. 採用にあたり、事業所の経営理念、運営方針、業務内容を十分説明し、就労後のミスマッチの解消に努めている 11. 従業員が育児や介護のために仕事と家庭生活の両立ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進をしている 12. 従業員の賃金について、職能給や業績給などキャリアに連動した給与体系を整備している 13. 教育研修や資格取得支援等を行い、従業員の人材育成に努めている 14. 従業員が悩みや不安・不満、疑問点を上司や同僚に気軽に相談できる体制づくりや相談窓口を整備している 15. その他（具体的に：) 16. 特になし |
|---|

問9 人材確保策として、「ICT機器の導入」の活用状況をご回答ください。(1つに○)

- | | | |
|----------------|----------|---------|
| 1. 既に導入している | 4. 予定なし | → 問9-1へ |
| 2. 導入に向けて動いている | 5. わからない | |
| 3. 検討中 | | |

【問9-1は、問9で「4. 予定なし」と回答した事業所におうかがいします。】

- 問9-1 その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)
- | | |
|-------------------|--|
| 1. 導入コストが高い | |
| 2. 職員の抵抗感や反発がある | |
| 3. 職員のスキル・知識不足 | |
| 4. 事業の規模から考えて必要ない | |
| 5. 効果がわからない | |
| 6. その他 (具体的に：) | |

【すべての事業所におうかがいします。】

問10 人材確保策として、「外国人介護人材の受入」の活用状況をご回答ください。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------|----------|
| 1. 既に受け入れている | 4. 予定なし | → 問10-1へ |
| 2. 受け入れに向けて動いている | 5. わからない | |
| 3. 検討中 | | |

【問10-1は、問10で「4. 予定なし」と回答した事業所におうかがいします。】

- 問10-1 その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)
- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. 受け入れ体制が整わない | |
| 2. 受け入れ費用が高い | |
| 3. 指導者がいない | |
| 4. 利用者や従業員とのコミュニケーションがとれない | |
| 5. 教育・コミュニケーション等の対応への時間的な余裕がない | |
| 6. 言葉・文化(宗教や生活習慣)の違いや知識不足、労働慣行の違い | |
| 7. 文書事務対応への不安がある | |
| 8. 受け入れ対象のサービス(施設)ではない | |
| 9. その他 (具体的に：) | |

【すべての事業所におうかがいします。】

問11 人材確保策として、「高齢者の介護助手」の活用状況をご回答ください。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------|----------|
| 1. 既に受け入れている | 4. 予定なし | → 問11-1へ |
| 2. 受け入れに向けて動いている | 5. わからない | |
| 3. 検討中 | | |

【問11-1は、問11で「4. 予定なし」と回答した事業所におうかがいします。】

- 問11-1 その理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)
- | | |
|---------------------|--|
| 1. 応募・採用方法が分からない | |
| 2. 雇用契約など雇用方法が分からない | |
| 3. 指導方法が分からない | |
| 4. 指導する時間がない | |
| 5. 効果がわからない | |
| 6. その他 (具体的に：) | |

問12 人材育成のために具体的にどのような取組を行っていますか。

- (あてはまるものすべてに○)
- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. 教育・研修計画を立て、実施している | |
| 2. 教育・研修の責任者又は担当部署を置いている | |
| 3. 採用時に教育・研修を充実させている | |
| 4. 先輩職員によるOJT(職務中の実践的な研修)を実施している | |
| 5. 法人全体で連携して取り組んでいる | |
| 6. 自治体や業界全体の主催する教育・研修に積極的に参加させている | |
| 7. 地域の同業者と勉強会を開いている | |
| 8. その他 (具体的に：) | |
| 9. 特に取り組んでいない | |

問13 人材の育成・定着のために有効だと思うポイントは何ですか。(3つまでに○)

1. 研修の充実
2. 働きやすい職場環境
3. 福利厚生 の充実
4. 給与・待遇
5. 良好な従事者間のコミュニケーション
6. 上司・管理者との相談体制の充実
7. 仕事のやりがい
8. その他 (具体的に：)

問14 高齢者の権利擁護 (成年後見制度、意思決定支援等) や職員による虐待防止のために、事業者として必要だと思う取組は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

【権利擁護】

1. 従事者及び管理者間のコミュニケーションを高め、事業所内の相談体制を整えること
2. 他機関と連携すること
3. 研修などによって、介護者のスキルや意識を向上させること
4. 職員が利用者に関わる時間を確保すること
5. 利用者、家族の制度に関する理解を促すこと
6. 本人と介護者等の支援者以外に、本人の思いや気持ちに寄り添えること
7. その他 (具体的に：)

【職員による虐待防止】

1. 従事者及び管理者間のコミュニケーションを高め、事業所内の相談体制を整えること
2. 他機関と連携すること
3. 通報できる体制を整えること
4. 研修などによって、介護者のスキルや意識を向上させること
5. 介護従事者の給与や人員を十分に配置するなど職場環境を改善し、職員が利用者に関わる時間を確保すること
6. ICT機器の導入によって介護の仕事の負担を減らし、職員が利用者に関わる時間を確保すること
7. その他 (具体的に：)

11

問15 従業員から具体的にどのような相談が多いですか。(3つまでに○)

1. 職場内の人間関係、セクシュアルハラスメント (セクハラ) やパワーハラ (パワハラ) (パワハラ) → 問15-1ハ
2. コンプライアンス
3. 自身のメンタルヘルス不調
4. 人事評価・キャリア
5. 賃金、労働時間等の勤務条件
6. その他 (具体的に：)
7. 相談されたことはない

(問15で「1.」を回答されていない事業所の方は、問16へ)

【問15-1は、問15で「1. 職場内の人間関係、セクハラやパワハラ」と回答した事業所におうかがいします。】

問15-1 職場内でのセクハラ及びパワハラの予防のためにどのようなことに取り組んでいますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 管理職・従業員に対するハラスメントに関する理解を深めるための教育
・研修を実施
2. 専門家などによる講義の実施
3. ビデオ教材の視聴とグループ討議の実施
4. 職場での意見交換会・グループワーク
5. 苦情処理機関の設置
6. バンフレットを作成し、啓発
7. その他 (具体的に：)
8. 特に取り組んでいない

12

【ここからすべての事業所の方におうかがいします。】

問16 利用者やその家族からのハラスメント対策としてどのような対策を行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

※ ハラスメントとは…本調査でのハラスメントとは、介護現場における「身体的暴力(身体的な力を使って危害を及ぼす行為)」、「精神的暴力(個人の尊厳や人格を言葉や態度によって傷つけたり、おとしめたりする行為)」及び「セクシュアルハラスメント(意に添わない性的誘いかけ、好意的態度の要求等、性的ないやがらせ行為)」をあわせたものとしします。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設・事業所の基本方針を決定し、職員に周知している 2. 契約書、重要事項説明書等に、ハラスメントによるサービス提供中止、解除の可能性について記載・説明している 3. 相談窓口を設置するなど、相談しやすい職場環境づくりをしている 4. 特定の職員に負担が集中しないようなローテーション勤務等を整備している 5. 対応マニュアルを作成し、職員間で共有している 6. ハラスメント対応の研修(言われたときの対処法、記録の取り方など)を実施している 7. その他(具体的に:) 8. 特に取り組んでいない |
|--|

問17 利用者やその家族からの対応において、ハラスメントと思われるケースはありますか。
(1つに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ある → 問17-1△ 2. ない 3. わからない/把握していない → 問18△ |
|--|

【問17-1は、問17で「1. ある」と回答した事業所におうかがいします。】

問17-1 どのように対処していますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 当該職員と面談し、必要に応じて心のケアや配置換え等の対応を行う 2. 必要に応じて、管理者・サービス提供責任者が同席し、利用者や家族と事実確認と改善要請を行う 3. 施設・事業所内で共有し、職員や管理者が抱え込まないようにしている 4. 関係機関(行政、地域包括支援センター、ケアマネジャー、弁護士、医師等)への相談や連携を行う 5. その他(具体的に:) |
|--|

【ここからすべての事業所の方におうかがいします。】

問18 利用者やその家族からのハラスメント対策として、文京区に支援してほしいことはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ハラスメント研修・セミナーの開催 2. マニュアル・ガイドラインの配布 3. ハラスメント相談窓口の設置 4. 介護保険のしおりや広報などを通じて、自治体としての啓発活動の推進 5. その他(具体的に:) 6. 特にない |
|---|

問19 災害発生時に向けてどのような準備・対策を行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 災害発生時対応マニュアルの整備 2. 従業員や利用者の3日分の備蓄の確保 3. 避難経路の確保 4. 家具や什器等の転倒・落下防止 5. 緊急連絡網の作成 6. 事業所が行っている対策を利用者と利用者の家族に周知 7. 家族との連絡手段の確保 8. その他(具体的に:) 9. 特に取り組んでいない |
|---|

問20 不番者等に対し、どのような準備・対策を行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 不番者等対応マニュアルの整備 2. 防犯カメラ等の不番者対策の設備を整備している
(具体的に:) 3. さすまた等の不番者対策の道具を備えている
(具体的に:) 4. 警察と連携して定期的な訓練を行っている 5. その他(具体的に:) 6. 特に行ってない |
|---|

問21 医療との連携について具体的にしている取組はありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 入退院時に医療関係者と介護サービス担当者との打合せ 2. 主治医や病院の地域連携室等との連携 3. 事例検討会の実施 4. 個別ケース会議の実施 5. 各職種の専門性の相互理解のための研修会 6. 関係者間で情報を共有するシステムの活用 7. 多職種をコーディネートする人材育成 8. その他（具体的に： 9. 特にない

問22 医療との連携を更に進めるためには、どういうことが必要だと思いますか。ご自由に記入ください。

--

問23 ACP（アドバンス・ケア・プランニング）（※）という言葉を知っていますか。

※ ACP（アドバンス・ケア・プランニング）とは…自分が病気になるったり、介護が必要になったりした時に「自分はどう生きたいか」をあらかじめ考え、家族や大切な人、医療・介護ケアチームと繰り返し話し合い、自分の思いを共有すること。

(1つに○)

1. 言葉も意味も知っていた 2. 言葉は聞いたことがあるが、意味は知らなかった 3. 知らなかった	→ 問23-1へ → 問24へ
--	--------------------

【問23-1は問23で「1. 言葉も意味も知っていた」、「2. 言葉は聞いたことがあるが、意味は知らなかった」と回答した事業所におうかがいします。】

問23-1 ACPの普及に向けて、どういうことが必要だと思いますか。ご自由に記入ください。

--

問24 ダブルケアについての設問です。利用者の家族に子育て等（※）と介護を同時に行っているケースがあります（ありました）か。

※ 子育て等とは…18歳未満の子育てや、障害者の介助などを指す。

(1つに○)

1. (子育て等と介護を同時に行っているケース)がある 2. ない 3. わからない	→ 問24-1へ → 問25へ
--	--------------------

【問24-1は、問24で「1. ある」と回答した事業所におうかがいします。】

問24-1 現時点で把握している件数は何件程度ですか。
() 件程度

【すべての事業所の方におうかがいします。】

問25 ヤングケアラー（※）についての設問です。介護者にヤングケアラーにあてはまるケースがありますか。

※ ヤングケアラーとは…家族にケアを要する人がいる場合に、大人が担うようなケア責任を引き受け、家事や家族の世話、介護、感情面のサポートを行っている、18歳未満の子どものこと。

(1つに○)

1. (ヤングケアラーにあてはまるケース)が現時点である 2. ない 3. わからない	→ 問25-1へ → 問26へ
---	--------------------

【問25-1は、問25で「1. 現時点である」と回答した事業所におうかがいします。】

問25-1 現時点で把握している件数は何件程度ですか。
() 件程度

【ここからすべての事業所の方におうかがいします。】
 問26 利用者やその家族等から受けた相談の中で、複合化した課題や制度の狭間の課題
 (※)であったために、どの相談窓口や支援機関につなげばよいかわからなかった
 ケースはありますか。
 ※複合化した課題や制度の狭間の課題とは…ダブルケア、ヤングケアラー、8050問題といった
 「高齢」「障害」「子育て」「生活困難」など複数分野の課題が絡み合い、各分野の既存制度だけ
 で解決することが困難な課題。
 (1つに○)

1. (わからなかったケース)がある 2. ない

問27 貴事業所の運営上の課題となっていることはどのようなことですか。
 (あてはまるものすべてに○)

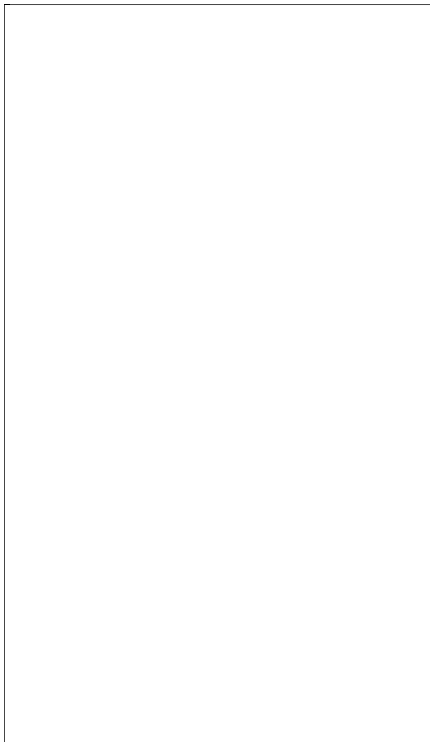
- 1. 利用者数の伸び悩み
- 2. スタッフの確保 (短期間の離職) や人材育成
- 3. 事業所内での同職種や他職種との相談・連携体制が構築できていない
- 4. 補助金や報酬加算を十分に活用できていない
- 5. 利用者や家族からの苦情や事故への対応が難しい
- 6. 医療機関との連携
- 7. 他事業者との競合
- 8. 課題がわからない
- 9. その他 (具体的に：)
- 10. 特に課題はない

問28、問29 文京区内において、どのようなサービスが不足していると思いますか。
 (あてはまるものすべてに○)
 また、貴事業所で今後参入を考えている介護保険サービスはありますか。
 (あてはまるものすべてに○)

⇒回答は次ページ

サービスの種類	問28 不足	問29 今後参入
1. 居宅介護支援	1	1
2. 訪問介護	2	2
3. 訪問入浴介護	3	3
4. 訪問看護	4	4
5. 訪問リハビリテーション	5	5
6. 居宅療養管理指導	6	6
7. 通所介護	7	7
8. 通所リハビリテーション	8	8
9. 短期入所生活介護	9	9
10. 短期入所療養介護	10	10
11. 特定施設入居者生活介護	11	11
12. 福祉用具貸与	12	12
13. 特定福祉用具購入	13	13
14. 介護老人福祉施設	14	14
15. 介護老人保健施設	15	15
16. 夜間対応型訪問介護	16	16
17. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	17	17
18. 認知症対応型通所介護	18	18
19. 小規模多機能型居宅介護	19	19
20. 看護小規模多機能型居宅介護	20	20
21. 認知症対応型共同生活介護	21	21
22. 地域密着型介護老人福祉施設	22	22
23. 地域密着型通所介護	23	23
24. 介護予防支援	24	24
25. 介護予防訪問入浴介護	25	25
26. 介護予防訪問看護	26	26
27. 介護予防訪問リハビリテーション	27	27
28. 介護予防居宅療養管理指導	28	28
29. 介護予防通所リハビリテーション	29	29
30. 介護予防短期入所生活介護	30	30
31. 介護予防短期入所療養介護	31	31
32. 介護予防特定施設入居者生活介護	32	32
33. 介護予防福祉用具貸与	33	33
34. 介護予防特定福祉用具購入	34	34
35. 介護予防認知症対応型通所介護	35	35
36. 介護予防小規模多機能型居宅介護	36	36
37. 介護予防認知症対応型共同生活介護	37	37
38. 訪問型サービス	38	38
39. 通所型サービス	39	39
40. その他 ()	40	40
41. 特に必要ない	41	—
42. 参入は考えていない	—	42

問30 文京区の高齢福祉施策や介護保険制度について、ご意見・ご要望があればご記入ください。



- ◇ 長時間にわたって調査にご協力いただき、ありがとうございます。
- ◇ ご記入いただいた調査票は、10月31日(金)までに、同封の返信用封筒にてご返送ください。