

介護保険制度における人事給与制度の在り方検討調査

事業者調査

【補足】

- 1, 調査期間：令和7年8月8日から令和7年9月16日まで
調査対象事業者：都内に介護事業所を運営する4,055法人
回答率：40.8%（有効回答数1,654件）

※以下は報告書へは記載していない

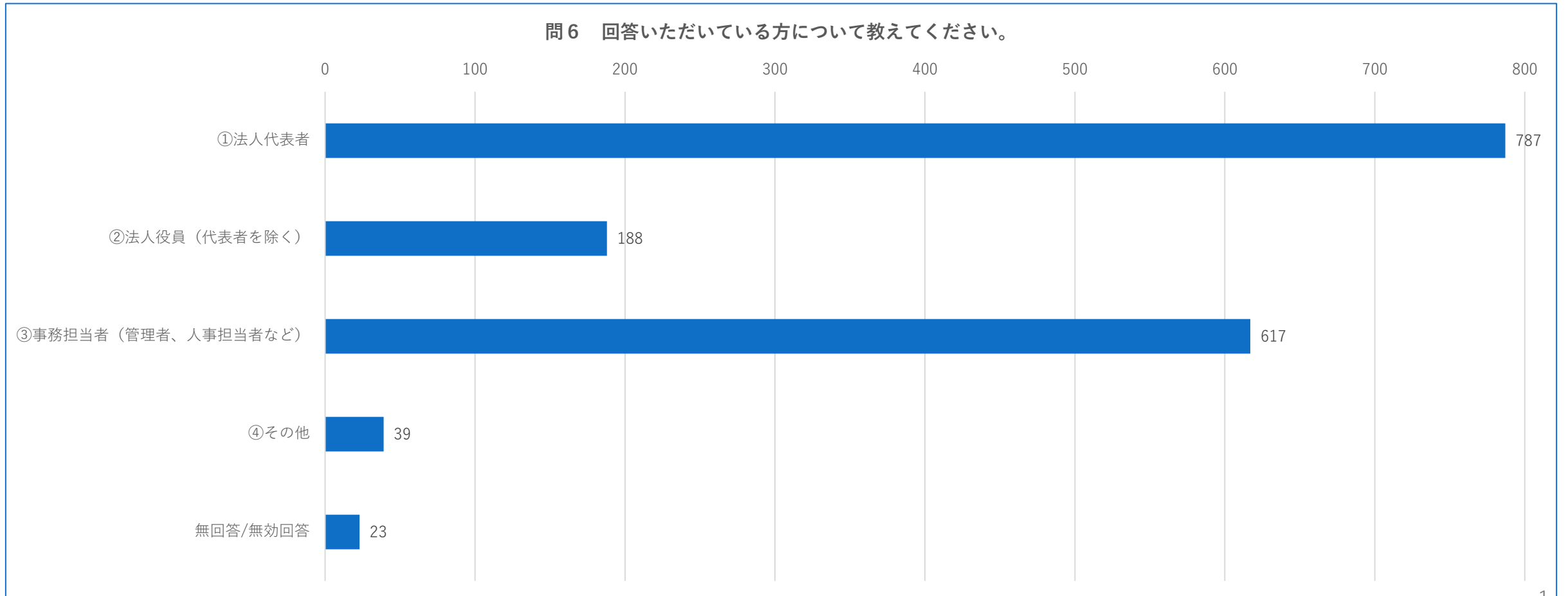
- 問1 調査票番号 / 問2 法人名 / 問3 担当者の電話番号
問4 担当者のメールアドレス / 問5 担当者氏名

問6

【設問文】

回答いただいている方について教えてください。

法人代表者と管理職層が回答の大半を占め、組織上位層の意見が多く集まっています。

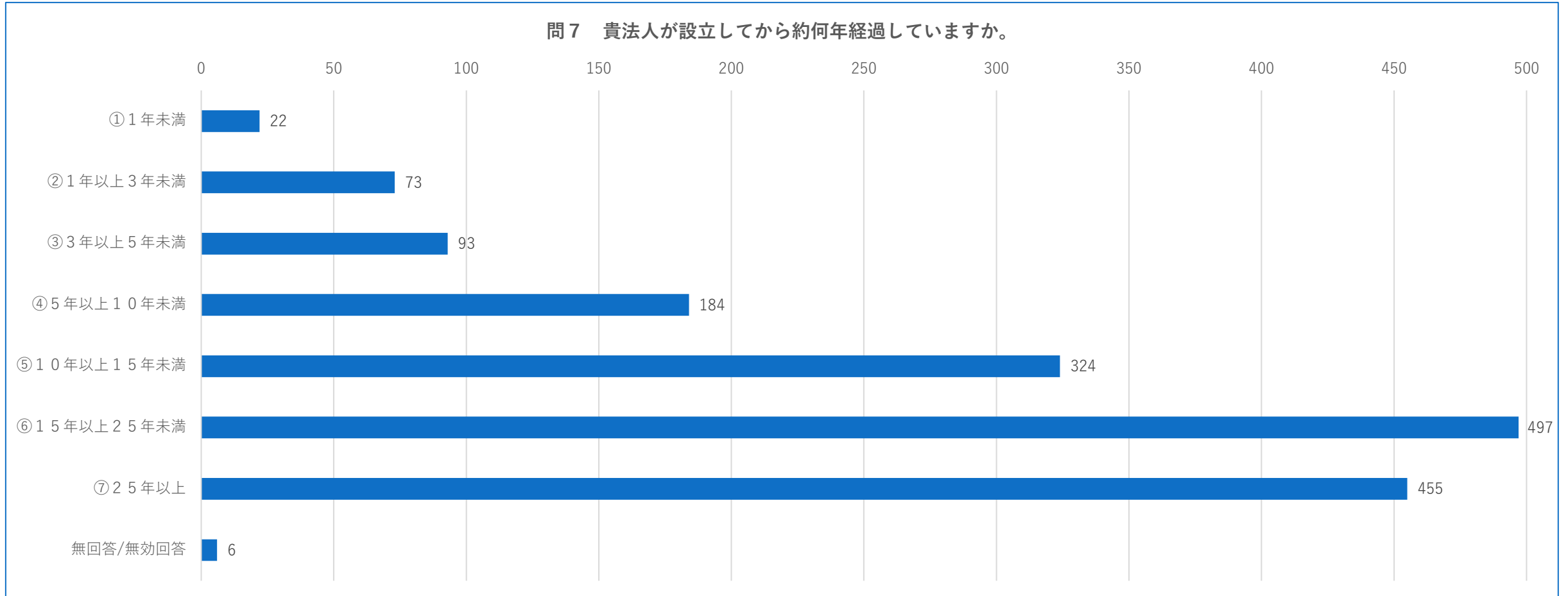


問7

【設問文】

貴法人が設立してから約何年経過していますか。

設立10年以上の法人が約7割を占め、比較的歴史のある法人が多いことが分かります。



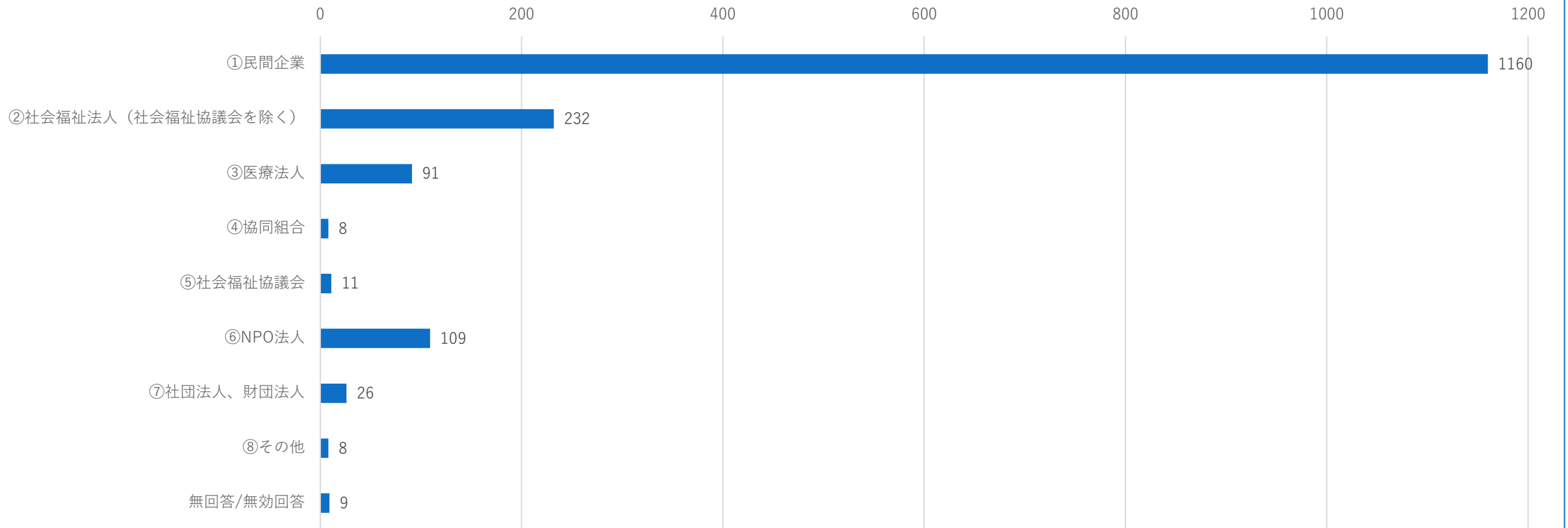
問8

【設問文】

貴法人の属する法人の種類は次のうちどれですか。

回答法人の約70%が民間企業で占められています。また、社会福祉法人が約14%、NPO法人が約6%と続いており、これらが主要な構成割合となっています。

問8 貴法人の属する法人の種類は次のうちどれですか。



問9

【設問文】

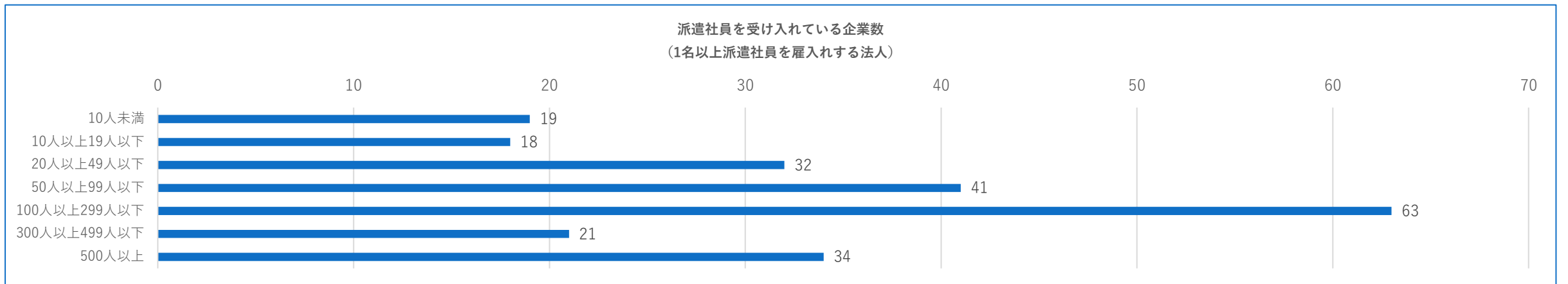
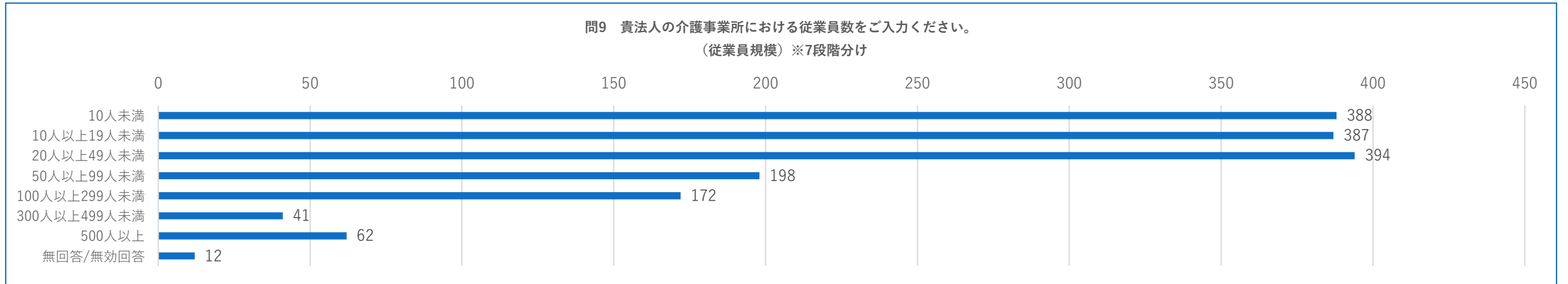
貴法人の介護事業所における従業員数をご入力ください。

入力例：従業員数約〇〇〇名（うち派遣社員数：〇〇名）

※補足

集計の関係上、記入いただいた回答内容を10人未満、10人以上19人以下、20人以上49人以下、50人以上99人以下、100人以上299人以下、300人以上499人以下、500人以上の従業員規模に分類して集計

従業員数は『10人未満』『10人以上19人以下』『20人以上49人以下』がそれぞれ約23%前後で、全体の多くを占めています。また、100人以上の規模を有する法人も一定割合存在し、事業規模は多様に分布しています。

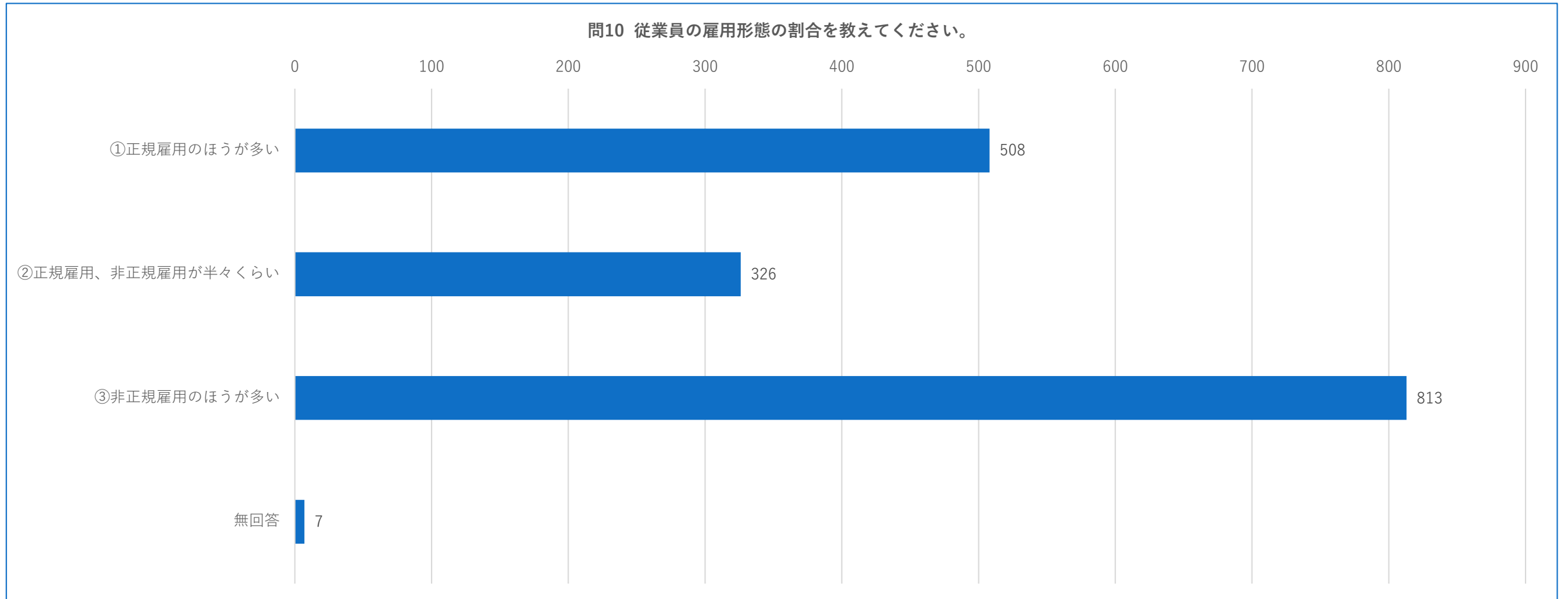


問10

【設問文】

従業員の雇用形態の割合を教えてください。

回答の約49%で非常勤職員のほうが多いとされています。また、正規職員より非常勤職員が少ない法人は約30%にとどまっており、非常勤中心の雇用構造がうかがえます。



問 1 1

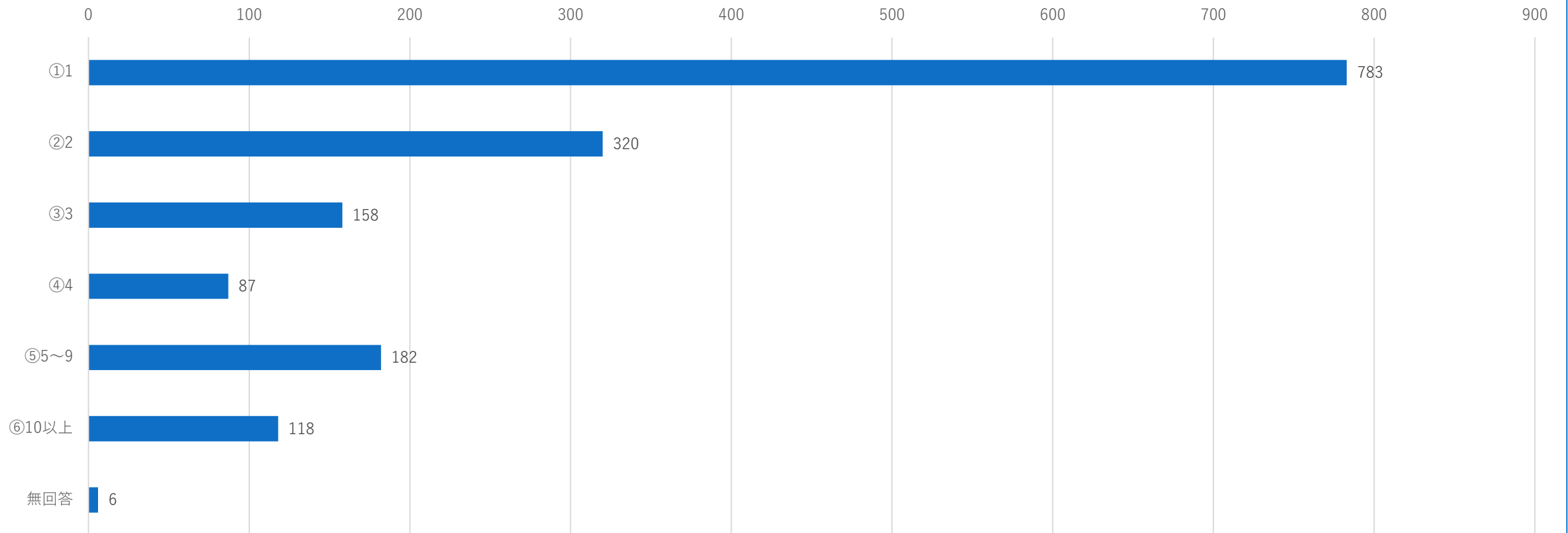
【設問文】

貴法人の介護保険サービス事業所数を教えてください。

(障害福祉事業所は含みません)

「1事業所のみ」が約47%で最多となり、次いで「2事業所」が約19%となっています。一方で、5事業所以上を運営する法人も約18%存在しており、法人によって事業規模に大きな差が見られます。

問11 貴法人の介護保険サービス事業所数を教えてください。



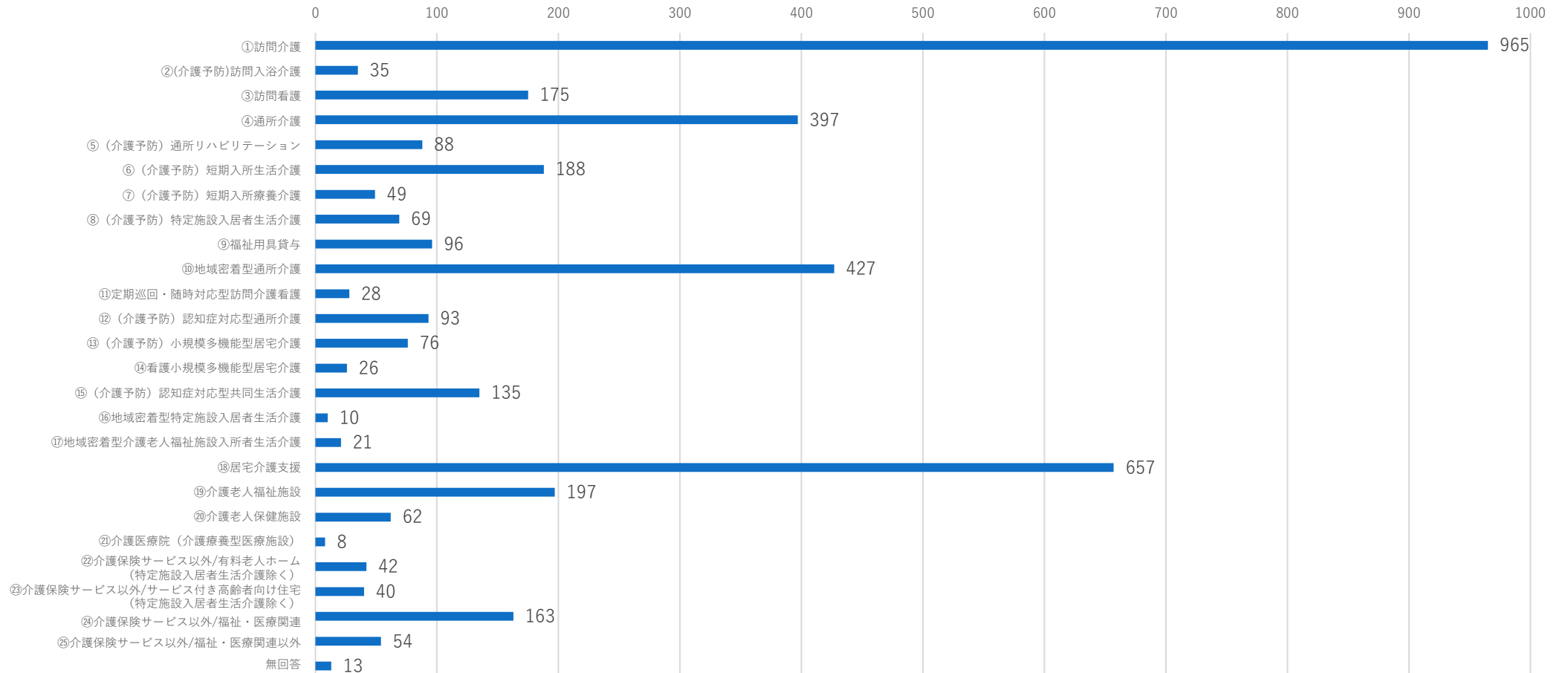
問 1 2

【設問文】

貴法人が運営する介護保険サービスの種別を教えてください。
また、貴法人が運営する介護保険サービス以外の事業を教えてください。
※複数回答可

運営サービスの中では訪問介護が最も多く、全体の23.5%を占めています。

問12 貴法人が運営する介護保険サービスの種別を教えてください。
また、貴法人が運営する介護保険サービス以外の事業を教えてください。



問 1 3

【設問文】

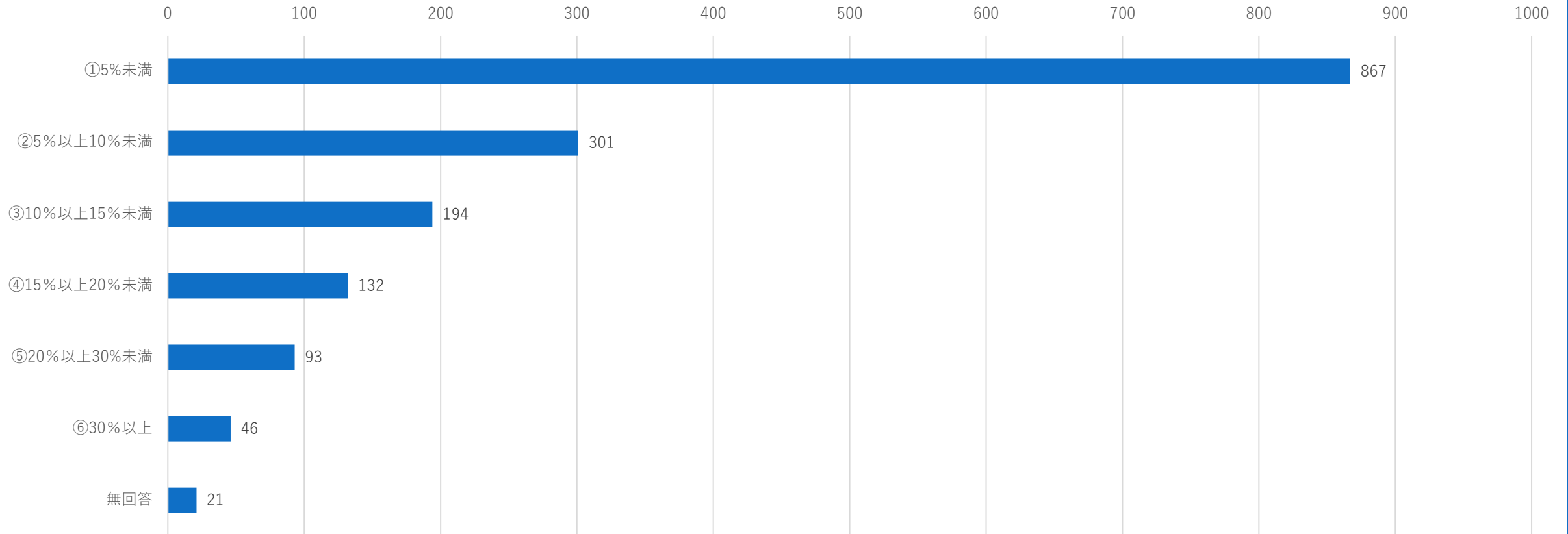
直近1年間の従業員の離職率を教えてください。

※正規、非正規合わせて令和6年4月1日～令和7年3月31日の期間内に退職した従業員数でご回答ください。

※直接処遇職員かつ常勤労働者の離職率をお答えください。

離職率が5%未満と回答した法人が52.4%で最も多くを占めています。また、離職率が10%以上の法人は約30%にとどまり、比較的低い離職率の法人が多い傾向が見られます。

問13 直近1年間の従業員の離職率を教えてください。



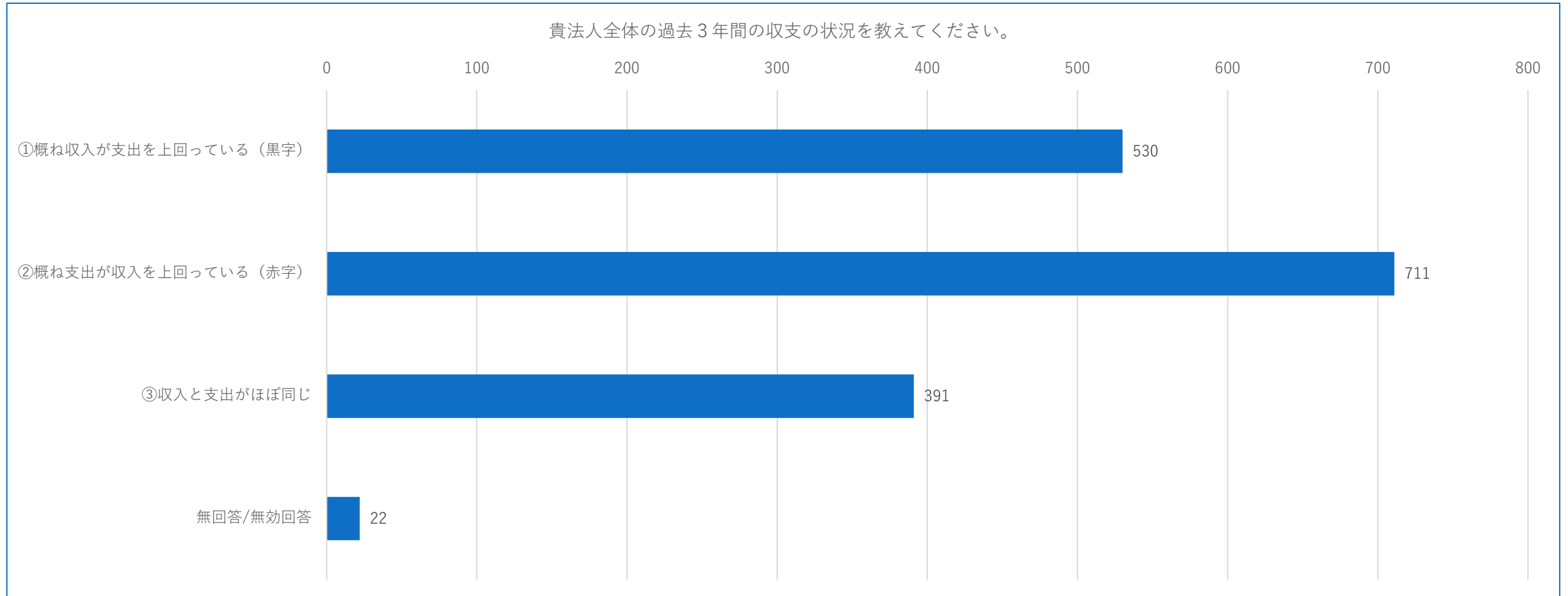
問 1 4

【設問文】

貴法人全体の過去3年間の収支の状況を教えてください。

※PL(損益計算書)をもとに大まかな状況を回答をお願いします。

過去3年間の収支では、経常支出が収入を上回る『赤字』と回答した法人が43.0%で最も多くを占めています。また、『黒字』と回答した法人は32.0%にとどまり、収支が厳しい法人が一定数存在していることがうかがえます。



問 1 5 23区

【設問文】

(訪問介護事業所以外の場合)

直接処遇職員(非正規職員)を募集する際の時給額を教えてください。

入力例:時給〇〇〇〇円(地域:▲▲▲区)

※無資格未経験者を採用する基準でお答えください。

※地域によって採用時の時給設定が異なる場合は、最も低い時給額をご入力ください。

※入力例のように時給と合わせてどの地域(市区町村)での時給設定かお答えください。

23区内/金額帯	計	平均時給	1100-1200円	1200-1300円	1300-1400円	1400-1500円	1500-1600円	1600-1700円	1700-1800円	1800-1900円
葛飾区	20	1286.5	5	6	3	4	2			
江戸川区	18	1211.3	9	6	2	1				
江東区	8	1309.5	1	3	3			1		
港区	5	1496.0		1	1	1				1
荒川区	2	1235.0	1		1					
渋谷区	4	1265.8	1	1	1	1				
新宿区	4	1248.8	1	1	2					
杉並区	14	1301.6	3	4	3	3			1	
世田谷区	22	1271.8	3	10	7		1	1		
千代田区	1	1163.0	1							
足立区	24	1265.7	7	9	3	3	1	1		
台東区	5	1263.2	1	2	1	1				
大田区	17	1255.3	2	11	2	1	1			
中央区	2	1450.0			1				1	
中野区	12	1225.8	3	6	3					
板橋区	14	1270.9	6	3	2	1	1		1	
品川区	1	1190.0	1							
文京区	1	1400.0				1				
豊島区	2	1350.0		1			1			
北区	10	1247.2	2	5	2	1				
墨田区	4	1237.5	1	2	1					
目黒区	4	1262.5		3	1					
練馬区	23	1268.6	6	9	5	2				1
23区内/計	217	1281.6	54	83	44	20	7	5	3	1

問 1 5 23区外

【設問文】

(訪問介護事業所以外の場合)

直接処遇職員(非正規職員)を募集する際の時給額を教えてください。

入力例:時給〇〇〇〇円(地域:▲▲▲区)

※無資格未経験者を採用する基準でお答えください。

※地域によって採用時の時給設定が異なる場合は、最も低い時給額をご入力ください。

※入力例のように時給と合わせてどの地域(市区町村)での時給設定かお答えください。

23区外/金額帯	計	平均時給	1100-1200円	1200-1300円	1300-1400円	1400-1500円	1500-1600円	1600-1700円	1700-1800円	1800-1900円
あきる野市	5	1192.2	3	2						
稲城市	3	1175.3	2	1						
羽村市	1	1200.0		1						
奥多摩町	2	1191.5	1	1						
国分寺市	2	1174.0	2							
国立市	2	1217.0	1	1						
狛江市	2	1275.0		1	1					
三鷹市	4	1243.3	1	1	2					
三宅村	1	1220.0		1						
小金井市	3	1188.3	1	2						
小平市	2	1165.5	2							
昭島市	1	1600.0						1		
瑞穂町	2	1181.5	1	1						
清瀬市	7	1199.0	3	3	1					
西東京市	10	1248.9	4	1	5					
青梅市	11	1192.7	8	2	1					
多摩市	1	1163.0	1							
大島町	1	1163.0	1							
町田市	20	1237.5	9	6	3	1		1		
調布市	8	1251.6	1	4	3					
東久留米市	2	1169.0	1	1						
東村山市	9	1266.2	3	5					1	
東大和市	2	1172.5	2							
日野市	9	1235.3	1	5	3					
八王子市	28	1224.4	15	8	2	2			1	
八文町	2	1171.5	2							
府中市	7	1250.9	3	2	1	1				
武蔵村山市	2	1260.0	1		1					
武蔵野市	5	1263.8	3	1			1			
福生市	1	1163.0	1							
利島村	1	1350.0			1					
立川市	5	1256.6	1	3			1			
23区外/計	161	1227.0	74	53	24	4	2	2	2	0

問 1 6 23区

【設問文】

(訪問介護事業所の場合)

直接処遇職員(非正規職員)を募集する際の時給額を教えてください。

入力例:時給〇〇〇〇円(地域:▲▲▲区)

※訪問介護事業所の場合は、初任者研修を保持しかつ未経験者を採用する基準でお答えください。

※地域によって採用時の時給設定が異なる場合は、最も低い時給額をご入力ください。

※入力例のように時給と合わせてどの地域(市区町村)での時給設定かお答えください。

23区内/金額帯	計	平均時給	1100-1200円	1200-1300円	1300-1400円	1400-1500円	1500-1600円	1600-1700円	1700-1800円	1800-1900円	1900-2000円	2000-2100円	2100-2200円	2200-2300円	2300-2400円	2400-2500円	2500-2600円	2800-2900円
葛飾区	20	1512.4	1	3	3	3	3	2	2	1	1			1				
江戸川区	16	1498.3	2	2	2	3	1	2		2	1	1						
江東区	9	1569.2	1		4		1			1		1			1			
港区	9	1588.9		1	1		3	1		2		1						
荒川区	3	1300.0		2			1											
渋谷区	7	1721.4		1		1		3					1					1
新宿区	13	1468.9		2	3	2	3	1	1			1						
杉並区	18	1576.8	1	1	1	3	4	3	2	1		1			1			
世田谷区	25	1595.1		6	3	2	3	2	3	1		2	1	1				1
千代田区	3	1466.7		1	1					1								
足立区	25	1491.8	1	6	7	3		3		2		2						1
台東区	8	1678.8		1	1		2			1	2		1					
大田区	14	1481.4		1	4	4	3	1										1
中央区	3	1433.3			2				1									
中野区	9	1710.3			1	1	3	1				2				1		
板橋区	17	1511.8			4	5	3	1	2	1		1						
品川区	4	1310.0	1	1	1		1											
文京区	3	1566.7				1		1	1									
豊島区	6	1553.3		1		3		1							1			
北区	9	1508.6	1	2	1		2	1		1		1						
墨田区	3	1323.3		1	1	1												
目黒区	8	1519.1	1	1		1	1	2	1	1								
練馬区	19	1550.2	1		2	3	4	4	4	1								
23区内/計	251	1519.0	10	33	42	36	38	29	17	16	4	13	3	2	3	1	3	1

問 1 6 23区外

【設問文】

(訪問介護事業所の場合)

直接処遇職員(非正規職員)を募集する際の時給額を教えてください。

入力例:時給〇〇〇〇円(地域:▲▲▲区)

※訪問介護事業所の場合は、初任者研修を保持しかつ未経験者を採用する基準でお答えください。

※地域によって採用時の時給設定が異なる場合は、最も低い時給額をご入力ください。

※入力例のように時給と合わせてどの地域(市区町村)での時給設定かお答えください。

23区外/金額帯	計	平均時給	1100-1200円	1200-1300円	1300-1400円	1400-1500円	1500-1600円	1600-1700円	1700-1800円	1800-1900円	1900-2000円	2000-2100円	2100-2200円	2200-2300円	2300-2400円	2400-2500円	2500-2600円	2800-2900円
あきる野市	2	1181.5	1	1														
稲城市	2	1281.5		1	1													
奥多摩町	1	1590.0					1											
国分寺市	3	1433.3			1		2											
国立市	3	1487.7	1				1			1								
狛江市	2	1397.5			1	1												
三鷹市	5	1330.0		2	1	1	1											
小金井市	4	1426.3			1	2	1											
小平市	5	1422.0		1	1	1	1	1										
昭島市	4	1215.8	1	2	1													
清瀬市	4	1194.5	2	2														
西東京市	4	1537.5			1	1		1		1								
青梅市	3	1242.0	1	1	1													
多摩市	3	1483.3		1			1	1										
大島町	2	1700.0						1				1						
町田市	18	1395.2	1	6	4	2	2	2					1					
調布市	6	1352.7		2	2		2											
東久留米市	3	1566.7			1			1		1								
東村山市	9	1470.7		2	1	3	1		1	1								
東大和市	4	1498.3				2	1	1										
日野市	4	1600.0		1			1		1						1			
八王子市	22	1373.3	1	7	6	3	1	2	2									
八丈町	2	1310.0		1		1												
府中市	9	1337.8	1	4		1	3											
武蔵村山市	2	1435.0				2												
武蔵野市	3	1504.0	1		1								1					
福生市	2	1400.0		1				1										
立川市	6	1427.5		1	1	1	3											
23区外/計	137	1414.1	10	36	25	21	23	10	4	4	1	3	0	0	0	0	0	0

問 1 7

【設問文】

給与表（賃金テーブル、賃金表 等）を設けていますか。

給与表を設けている法人が69.5%を占めており、全体の過半数を大きく上回っています。また、給与表を設けていない法人は26.8%にとどまり、多くの法人で給与体系が明確化されています。

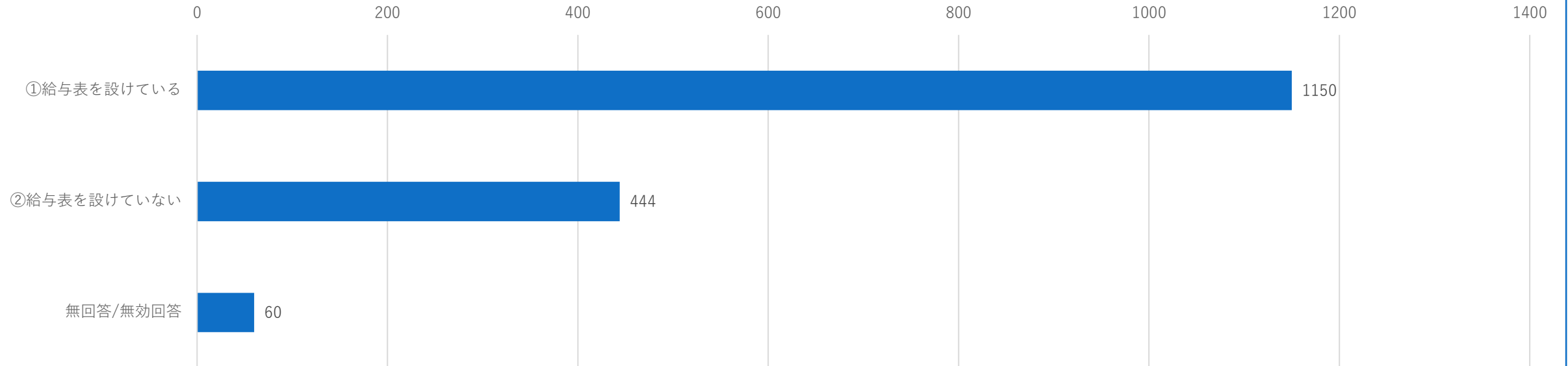
(給与表 例 1)

職位	職 (1級)		職 (2級)		管理職		管理職	
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	
1	176,700	176,700	276,400	253,200		261,200		
2	177,600	900	177,600	900	227,500	1,100	254,300	1,100
3	178,600	1,000	178,600	1,000	258,500	1,200	255,500	1,500
4	179,500	900	179,500	900	259,800	1,100	256,300	800
5	180,500	1,000	180,500	1,000	251,000	1,200	257,400	1,100
6	181,400	900	181,400	900	252,100	1,100	258,400	1,000
7	182,500	1,100	182,500	1,100	253,200	1,200	259,600	1,500
8	183,600	1,100	183,600	1,100	254,400	1,100	260,700	1,100
9	184,600	1,000	184,600	1,000	255,600	1,200	261,800	1,100
10	185,700	1,100	185,700	1,100	256,700	1,100	262,800	1,000

(給与表 例 2)

職位	役職	最低額	標準額	最高額
1	取締役	200,000	210,000	220,000
2	部長	220,000	240,000	260,000
3	主任	250,000	270,000	290,000
4	課長	280,000	300,000	320,000
5	課長	320,000	350,000	380,000
6	課長	370,000	400,000	430,000
7	課長	420,000	460,000	500,000
8	課長	480,000	530,000	580,000
9	主任役員	550,000	620,000	700,000
10	取締役	650,000	750,000	850,000

問17 給与表（賃金テーブル、賃金表 等）を設けていますか。



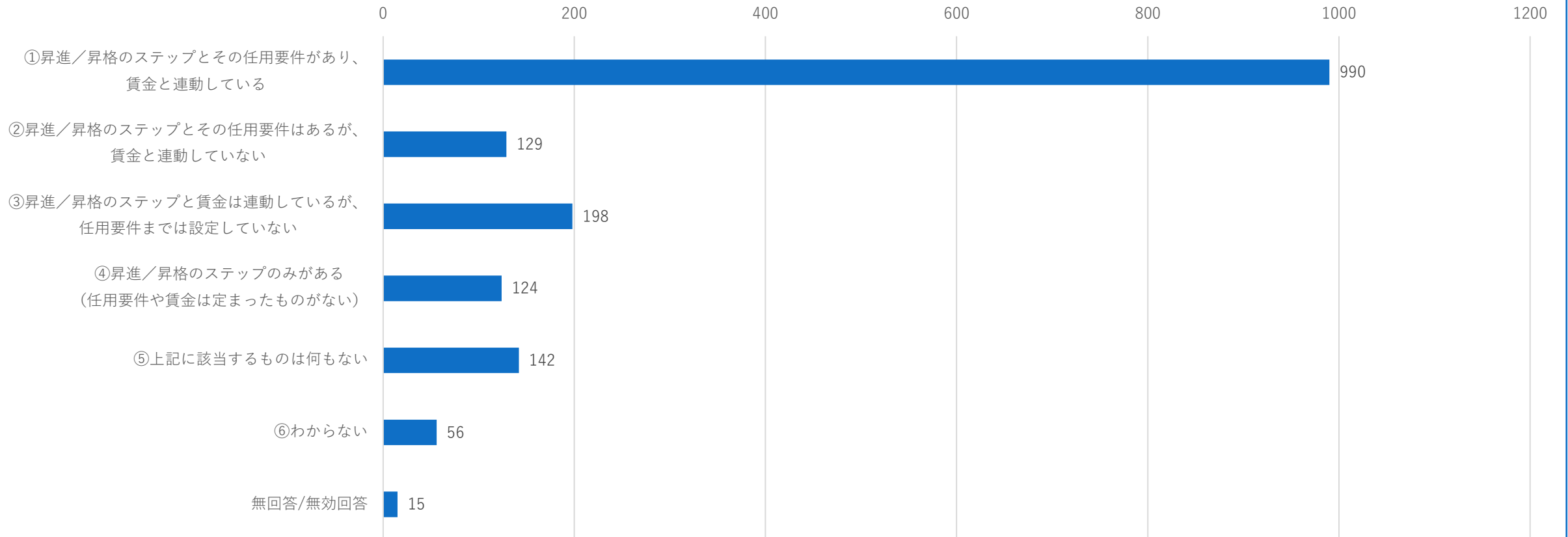
問18

【設問文】

貴法人のキャリアパスの仕組みについて当てはまるものはどれですか。

賃金と連動した昇進・昇格の仕組みを持つ法人が約6割と、キャリアパス整備は進んできています。

問18 貴法人のキャリアパスの仕組みについて当てはまるものはどれですか。

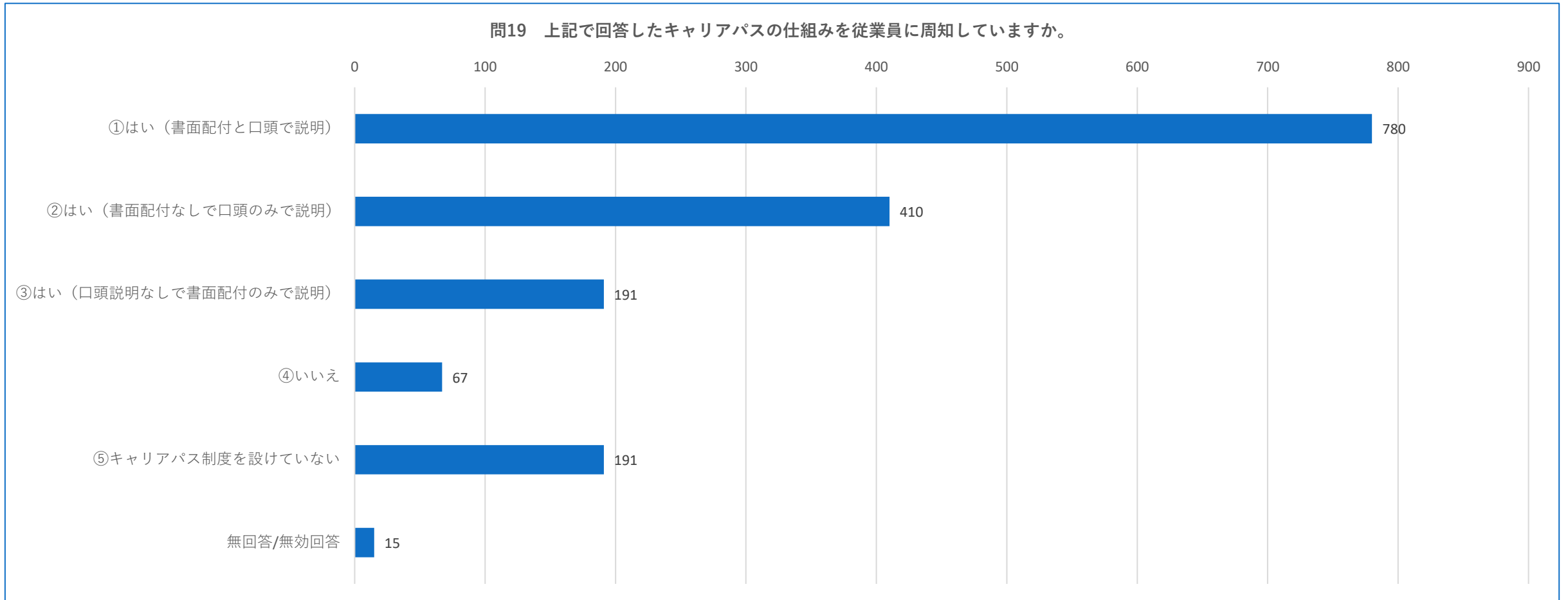


問19

【設問文】

上記で回答したキャリアパスの仕組みを従業員に周知していますか。
※イントラネット等で掲示している場合は書面配付となります。

キャリアパスの仕組みを『書面配付と口頭で説明している』と回答した法人が47.2%で最も多くを占めています。また、『書面配付はしているが口頭での説明はしていない』法人が24.8%となっており、周知の方法には違いが見られます。



問20

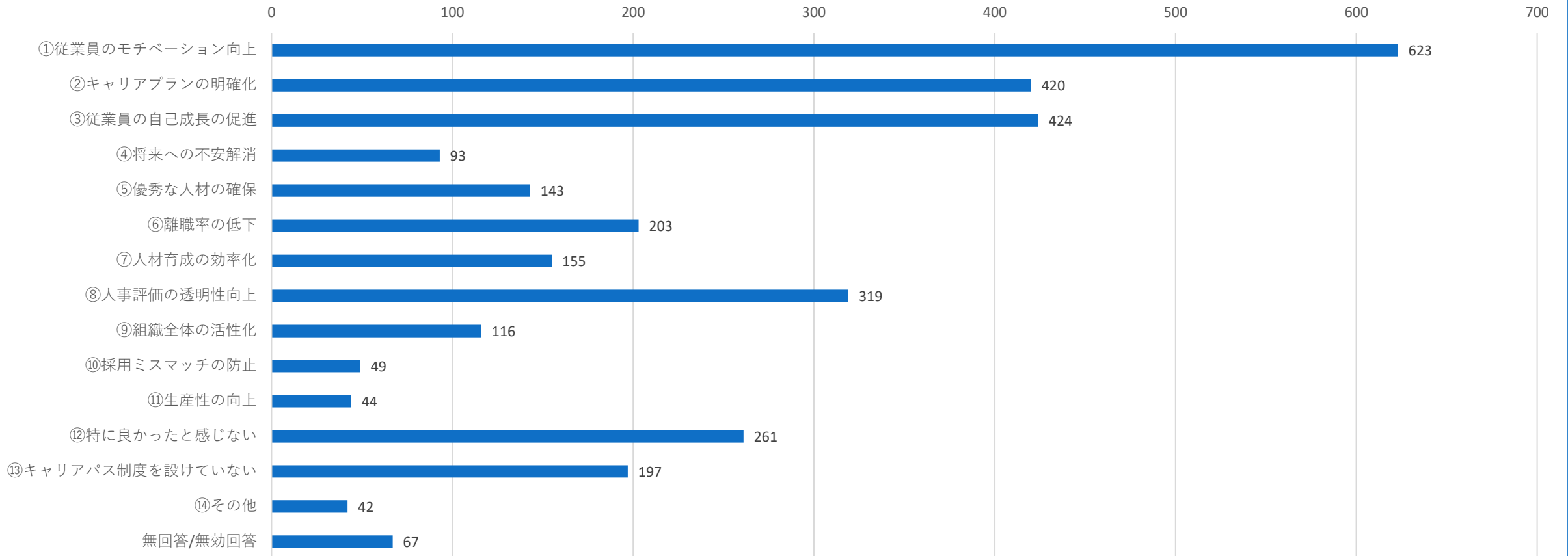
【設問文】

キャリアパスを導入したことで良かったと感じる点を教えてください。

※最大3つまで選択可

キャリアパス導入の効果としては『従業員のモチベーション向上』が19.7%で最も多く、他にも職員の成長に関する点が上位に並んでいます。

問20 キャリアパスを導入したことで良かったと感じる点を教えてください。



問 2 1

【設問文】

貴法人におけるキャリアパス制度について課題と感じていることを教えてください。

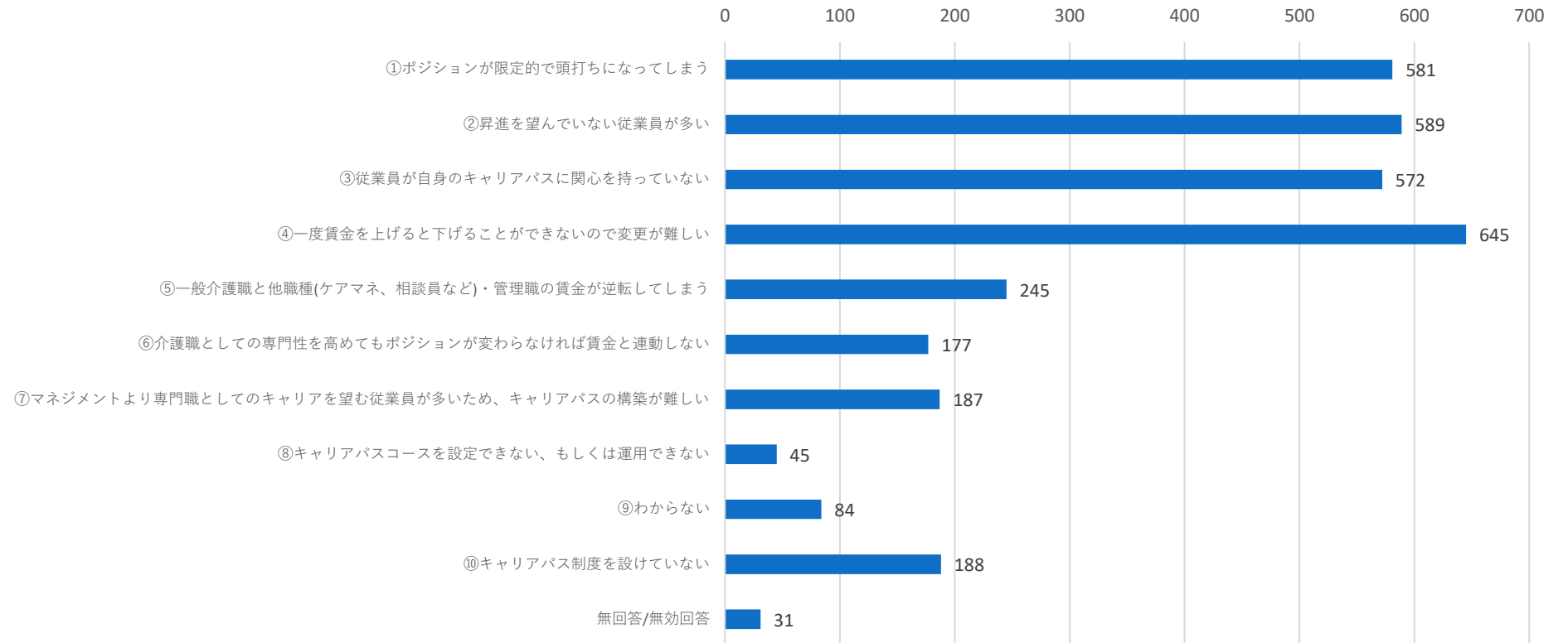
※最大3つまで選択可

最も多い課題は『一度賃金を上げると下げることができないので変更が難しい』で17.2%となっています。また、『昇進を望んでいない従業員が多い』（15.7%）や『ポジションが限定的で頭打ちになる』（15.5%）など、人員配置や従業員の意向に関わる課題が続いています。

問21 貴法人におけるキャリアパス制度について

課題と感じていることを教えてください。

※最大3つまで選択可



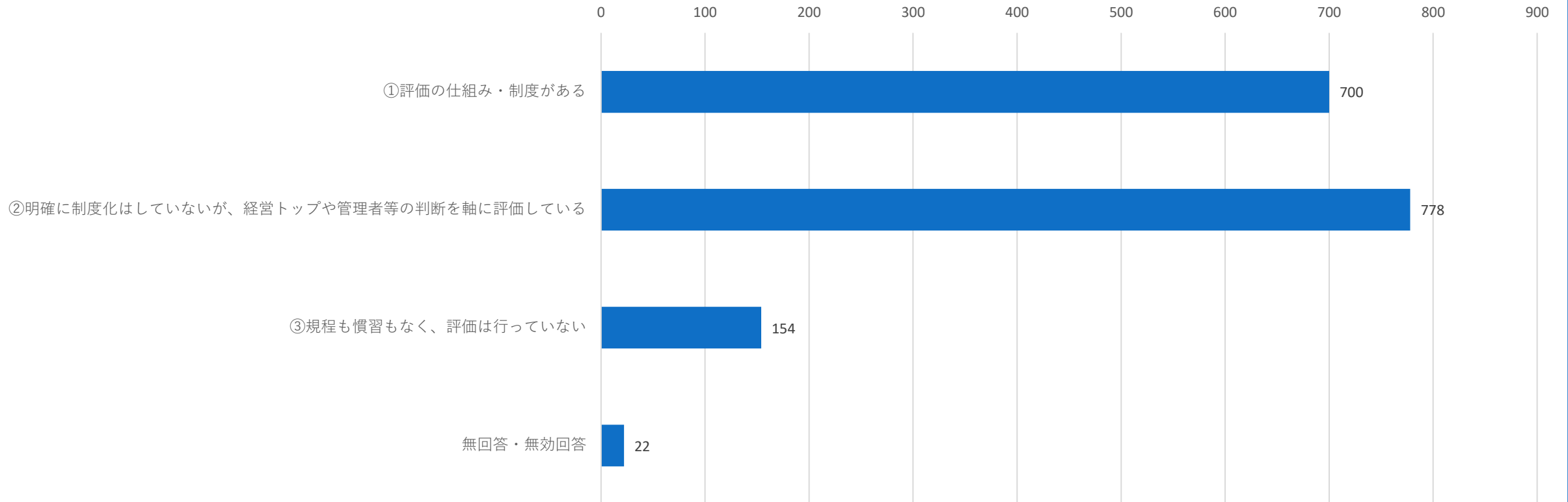
問 2 2

【設問文】

貴法人には、個々の従業員のスキルや働きぶり等について、何らかの評価の仕組み・制度はありますか。

評価制度を明確に制度化せず、経営トップや管理者の判断で評価している法人が47.0%で最も多くを占めています。また、評価の仕組みや制度が整備されている法人は42.3%となっており、制度化の度合いにはばらつきが見られます。

問22 貴法人には、個々の従業員のスキルや働きぶり等について、
何らかの評価の仕組み・制度はありますか。



問23 ※問22分岐

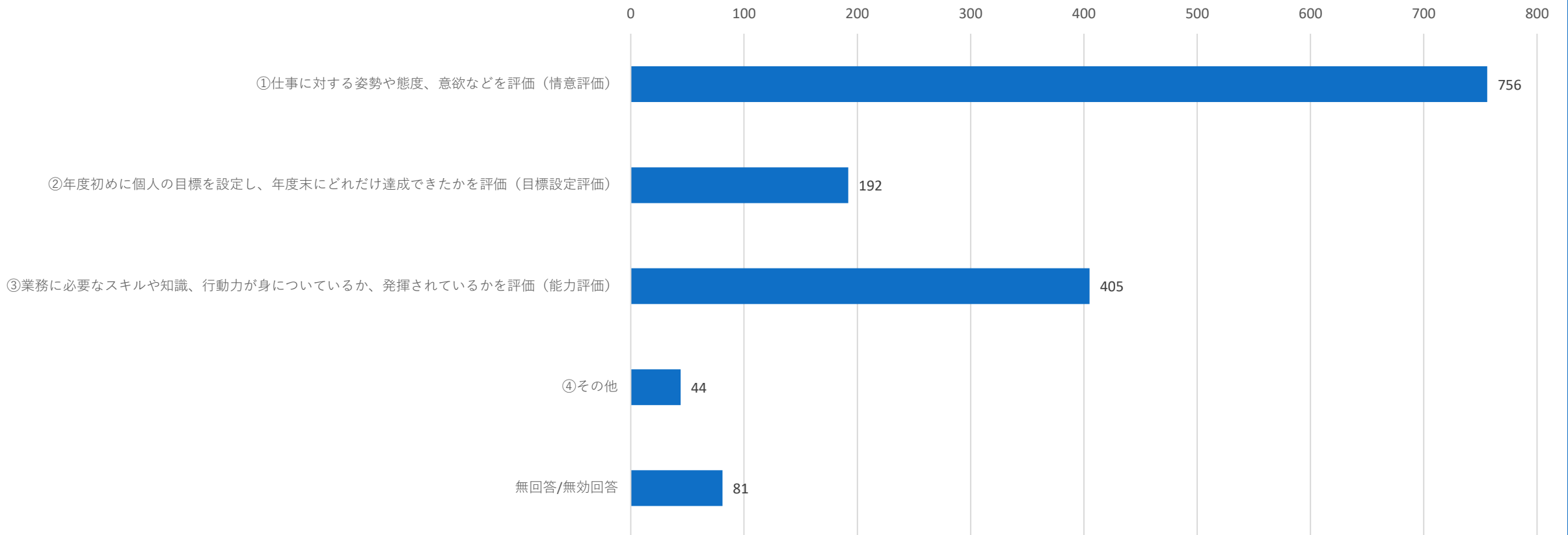
【設問文】

導入している評価制度において最も重要視している要素を教えてください。

※直接処遇職員への評価としてお答えください。

最も重視されている要素は『仕事に対する姿勢や態度、意欲など』で51.2%を占めています。また、『年度初めの目標設定に対する達成度』（13.0%）や『業務に必要なスキルや知識、行動力などの』（27.4%）も一定の割合を占めており、評価で重要視する要素は事業者により観点が違うことがわかります。

問23 導入している評価制度において最も重要視している要素を教えてください。



問24 ※問22分岐

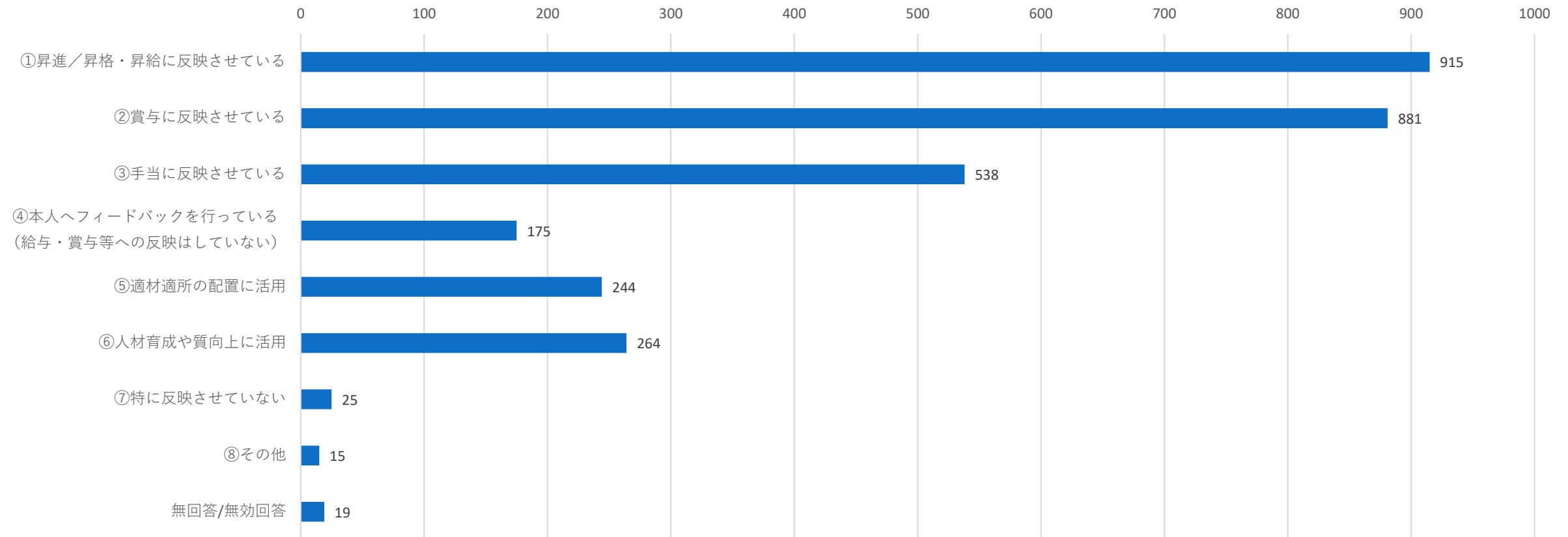
【設問文】

人事評価結果をどのように活用していますか。

※複数回答可

人事評価結果を『昇進／昇格・昇給に反映させている』と回答した法人が29.7%で最も多くを占めています。また、『賞与に反映させている』（26.6%）や『手当等に反映させている』（17.5%）といった、給与面での活用が中心となっていることがうかがえます。

問24 人事評価結果をどのように活用していますか。

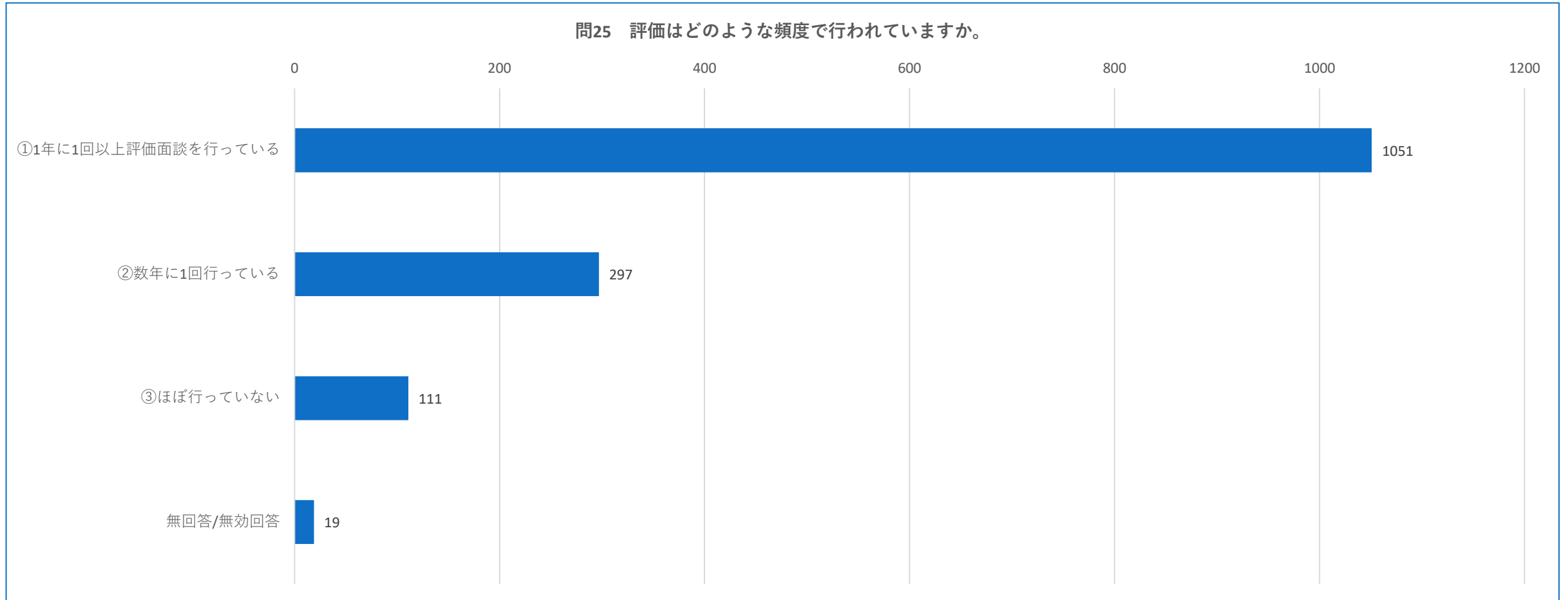


問25 ※問22分岐

【設問文】

評価はどのような頻度で行われていますか。

評価は『年に1回以上』実施している法人が71.1%と最も多くを占めています。また、『数年に1回』（20.1%）や『ほぼ行っていない』（7.5%）法人も一定数存在しており、評価の頻度には法人間で差が見られます。



問26 ※問22→問25分岐

【設問文】

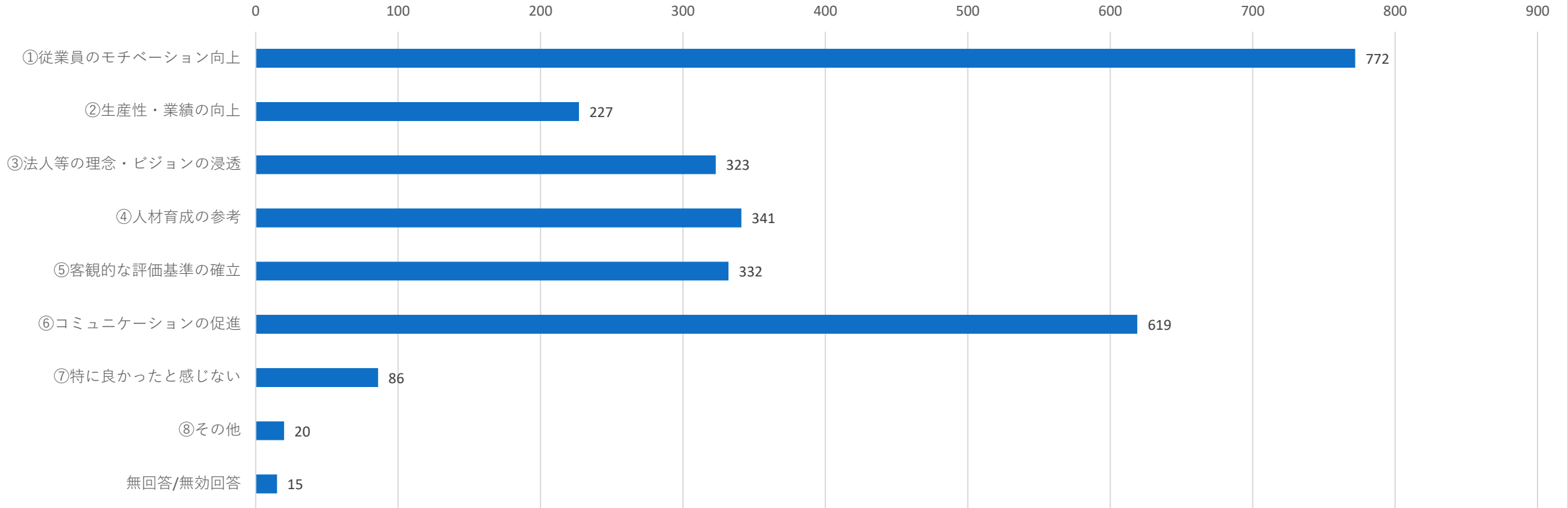
(問25にて「1年間に1回以上評価面談を行っている」、「数年に1回行っている」と回答した場合のみ)

人事評価制度を導入したことで良かったと感じる点を教えてください。

※最大3つまで選択可

人事評価制度を導入して良かった点として最も多く挙げられたのは『従業員のモチベーション向上』で28.2%を占めています。また、『生産性・業務効率の向上』(8.3%)や『法人全体の理念・ビジョンの浸透』(11.8%)など、組織の成果や方向性に寄与する効果も一定数見られます。

問26 (問25にて「1年間に1回以上評価面談を行っている」、「数年に1回行っている」と回答した場合のみ)
人事評価制度を導入したことで良かったと感じる点を教えてください。



問27 ※問22→問25分岐

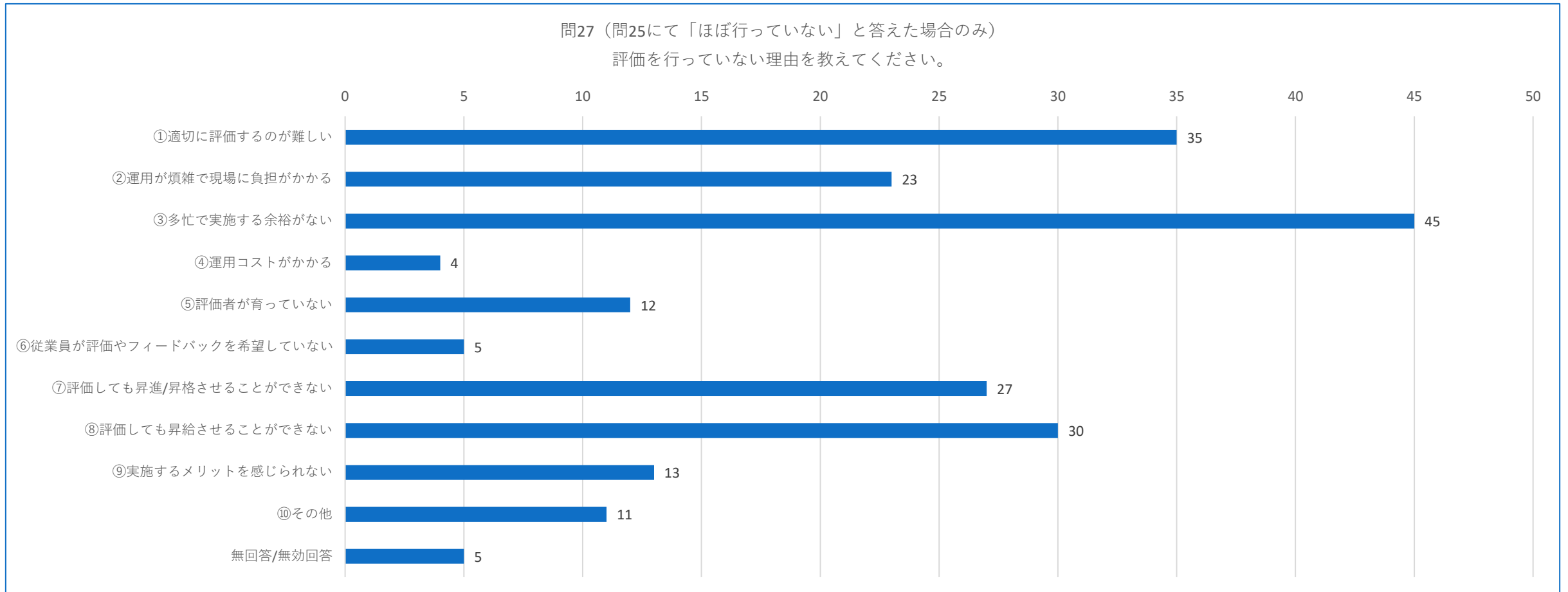
【設問文】

(問25にて「ほぼ行っていない」と答えた場合のみ)

評価を行っていない理由を教えてください。

※最大3つまで選択可

評価を行っていない理由として最も多かったのは『多忙で実施する余裕がない』で21.4%を占めています。また、『適切に評価するのが難しい』(16.7%)や『評価しても昇給させることができない』(14.3%)など、制度運用の難しさに関する理由も上位となっています。

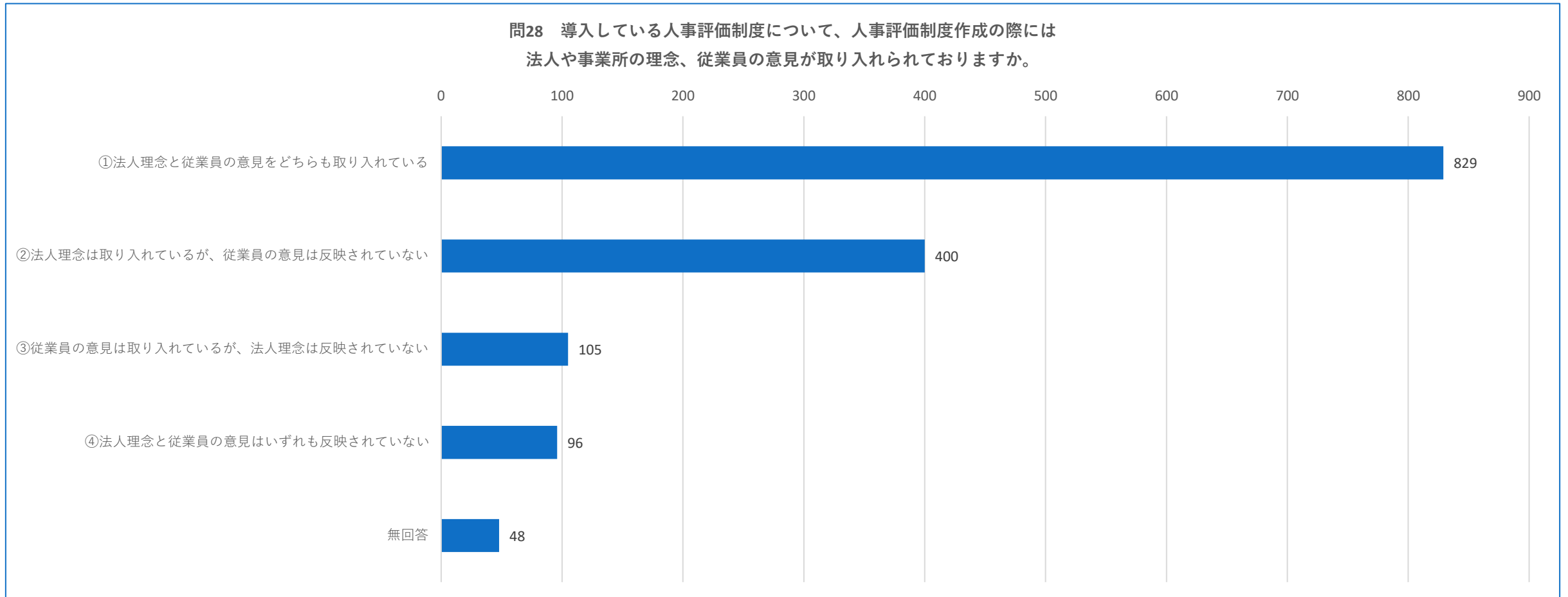


問28 ※問22分岐

【設問文】

導入している人事評価制度について、人事評価制度作成の際には法人や事業所の理念、従業員の意見が取り入れられておりますか。

人事評価制度の作成にあたり『法人理念と従業員の意見の両方を取り入れている』と回答した法人が56.1%で最も多くを占めています。また、『法人理念は取り入れているが、従業員の意見は反映されていない』（27.1%）という法人も一定数存在しており、意見反映の在り方には違いが見られます。



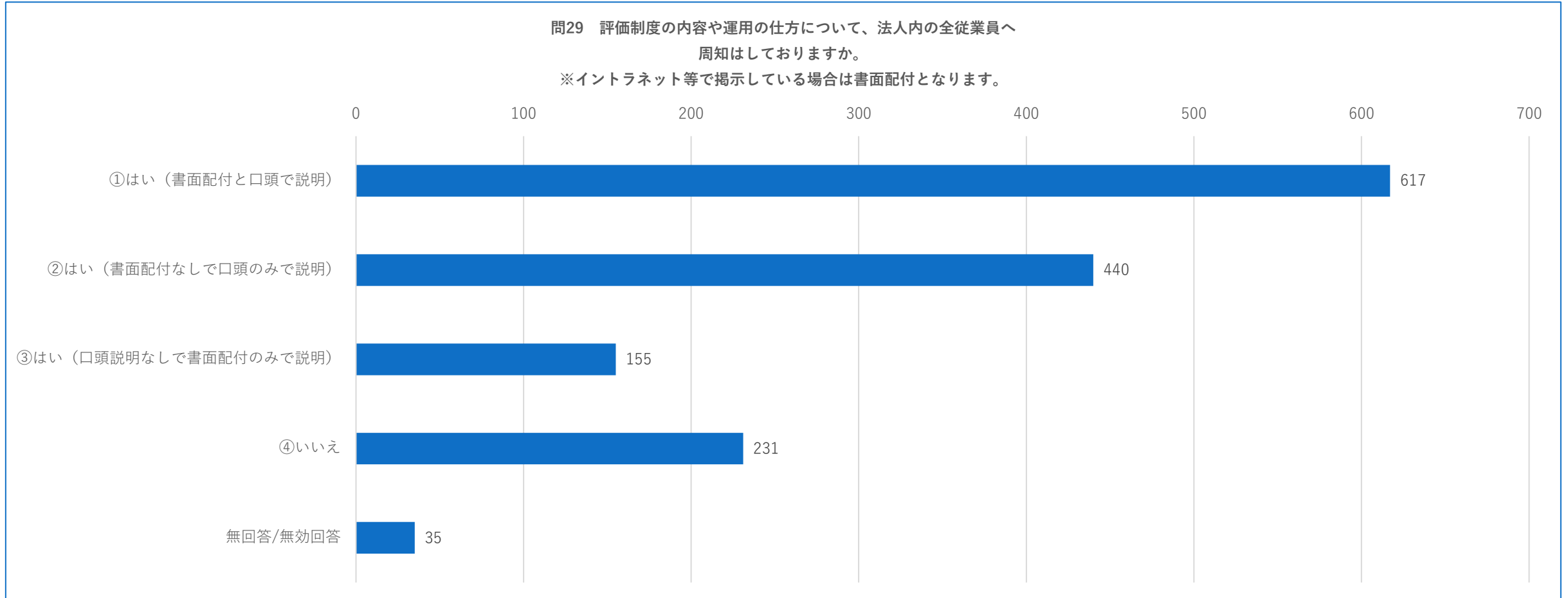
問29 ※問22分岐

【設問文】

評価制度の内容や運用の仕方について、法人内の全従業員へ周知はしておりますか。

※イントラネット等で掲示している場合は書面配付となります。

評価制度の内容は『書面配付と口頭で説明している』と回答した法人が41.7%で最も多くを占めています。また、『書面配付はしているが口頭での説明は行っていない』法人も29.8%存在しており、周知方法には差が見られます。



問30 ※問22分岐

【設問文】

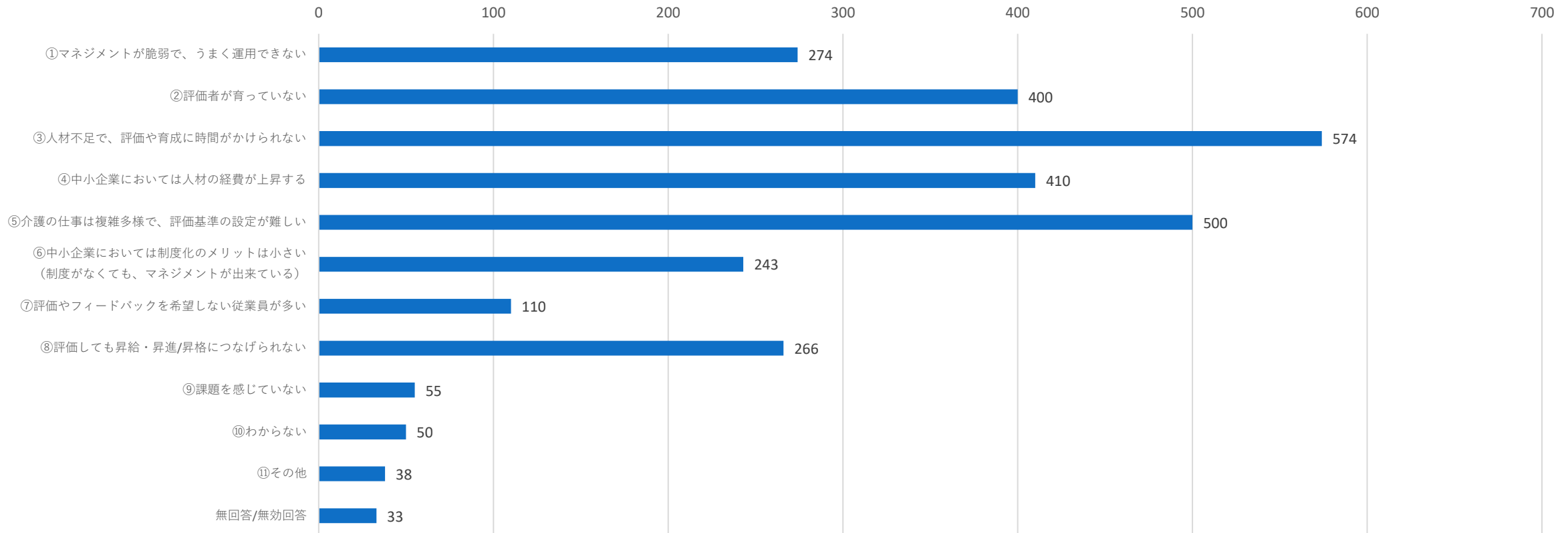
貴法人の人事評価制度について課題と感じていることを教えてください。

※最大3つまで選択可

最も多い課題は『人材不足で、評価や育成に時間がかけられない』で19.4%を占めています。また、『介護の仕事は多様で評価基準の設定が難しい』（16.9%）や『中小企業においては人材の経費が上昇する』（13.9%）など、評価制度の運用に直結する課題も多く挙げられています。

問30 貴法人の人事評価制度について課題と感じていることを教えてください。

※最大3つまで選択可



問3 1 ※問2 2分岐

【設問文】

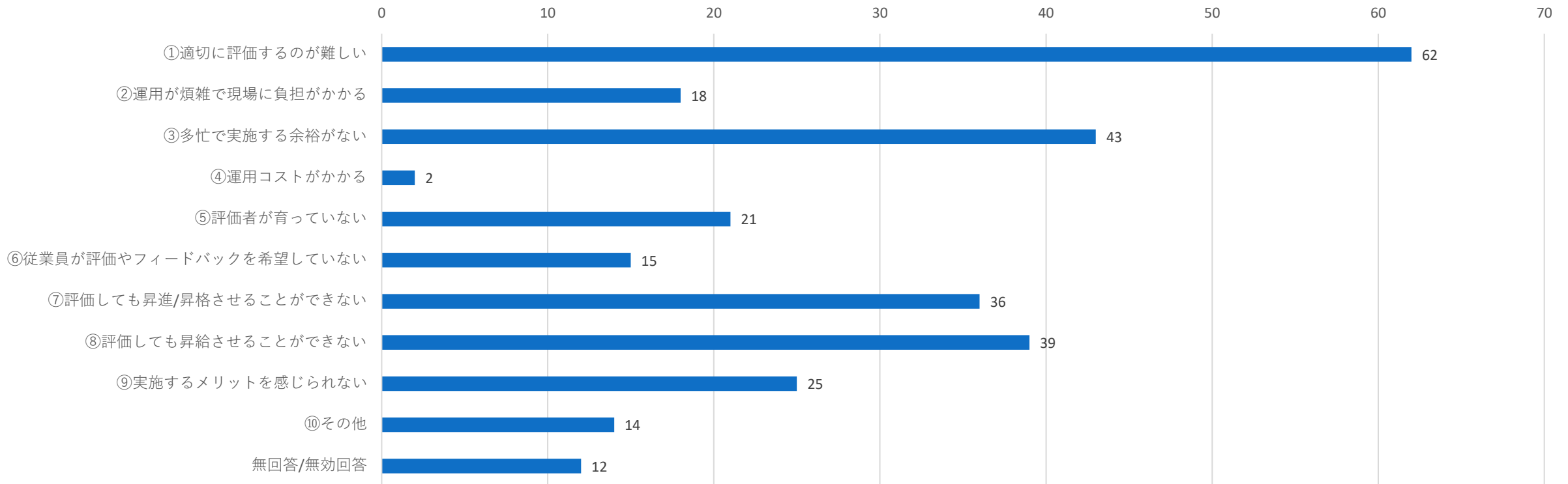
(問22にて「規程も慣習もなく、評価は行っていない」と答えた場合のみ)
人事評価制度を導入していない理由を教えてください。※最大3つまで選択可

人事評価制度を導入していない理由として最も多かったのは『適切に評価するのが難しい』で21.6%を占めています。また、『多忙で実施する余裕がない』(15.0%)や『評価しても昇給させることができない』(13.6%)など、制度運用に関する負担が上位となっています。

問31 (問22にて「規程も慣習もなく、評価は行っていない」と答えた場合のみ)

人事評価制度を導入していない理由を教えてください。

※最大3つまで選択可



問32

【設問文】

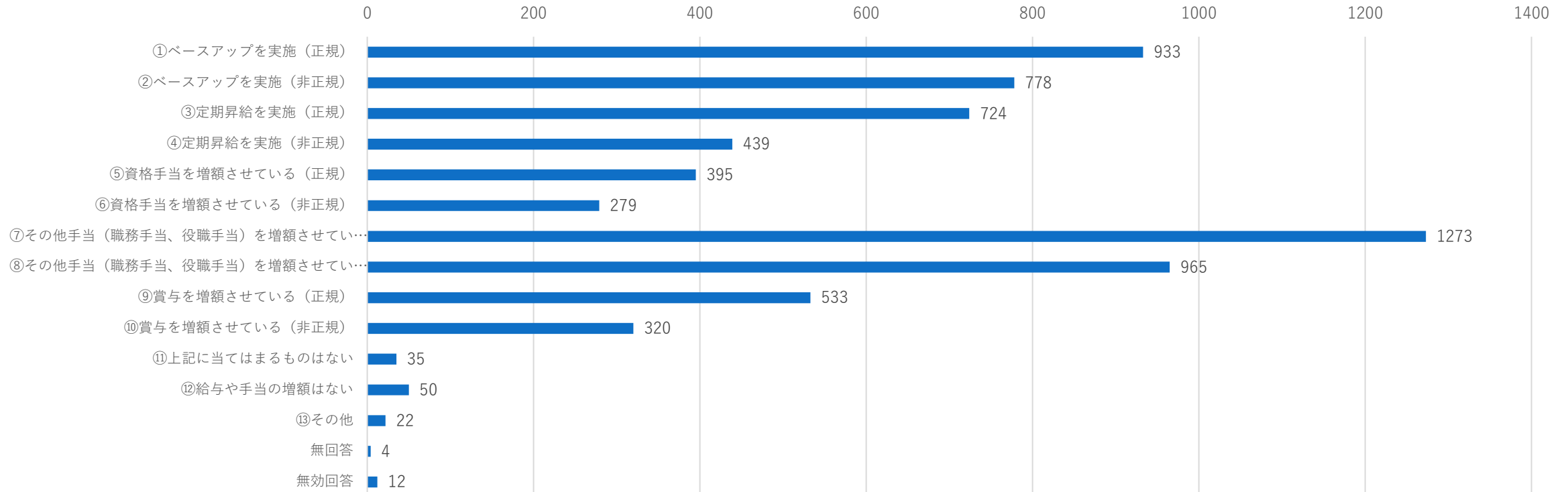
貴法人において、従業員の給与（基本給や手当等）の見直しや増額を実施する機会や仕組みはありますか。正規職員、非正規職員分けて回答をお願いします。

※過去3年間実績にてご回答ください。

※複数回答可

その他手当の増額が、正規・非正規ともに最も多く選択される傾向が見られます。また、双方でベースアップも一定割合で実施されています。

問32 貴法人において、従業員の給与（基本給や手当等）の見直しや増額を実施する機会や仕組みはありますか。
正規職員、非正規職員分けて回答をお願いします。
※過去3年間実績にてご回答ください。
※複数回答可



問33 ※問32分岐

【設問文】

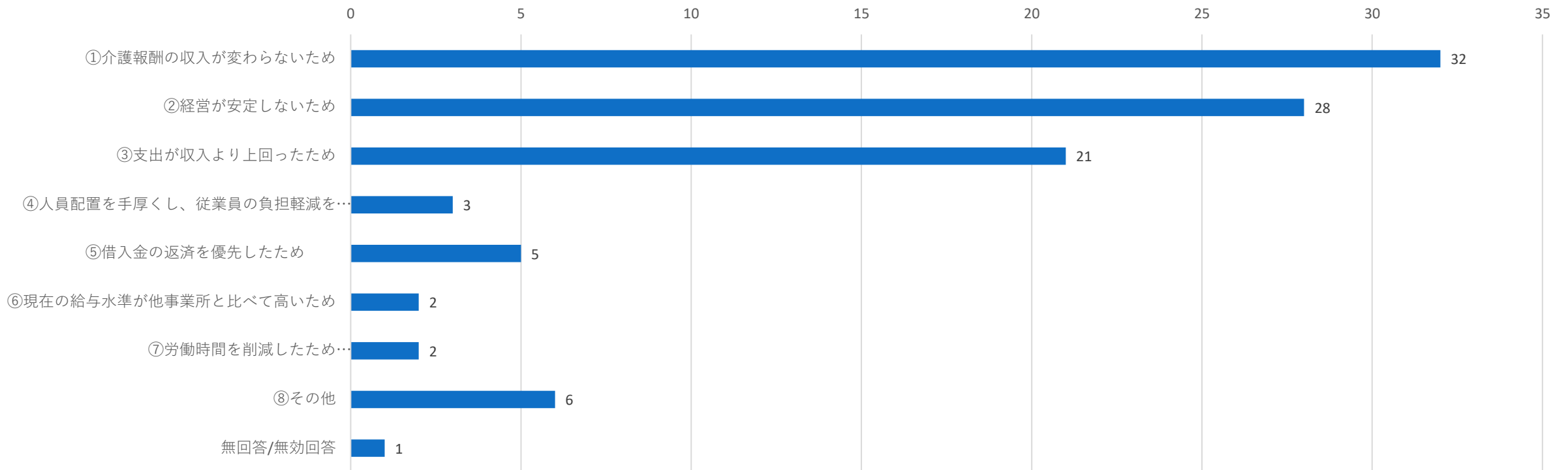
(問32にて「給与や手当の増額はない」と回答した場合のみ)

給与の増額（昇給、ベースアップ等）を行わなかった理由を教えてください。

※最大3つまで選択可

給与・手当の増額を行わなかった理由では、『介護保険の収入が上がらないため』が32.0%で最多です。次いで『経営が安定していない』が28.0%となっています。

問33 (問32にて「給与や手当の増額はない」と回答した場合のみ)
給与の増額（昇給、ベースアップ等）を行わなかった理由を教えてください。
※最大3つまで選択可



問34 ※問32分岐

【設問文】

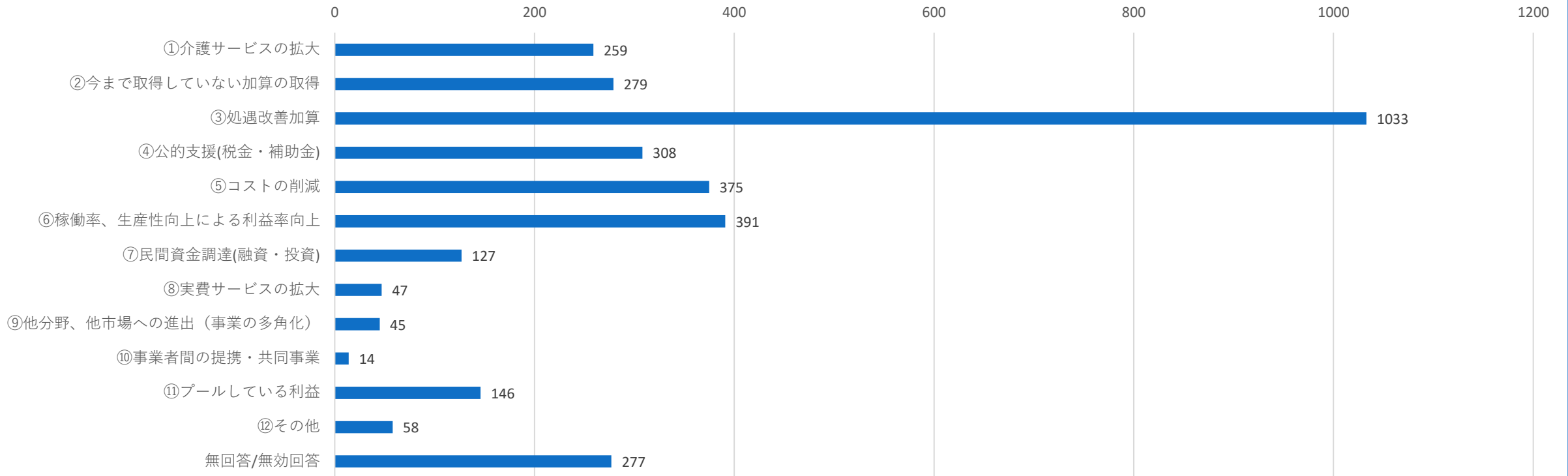
(問32にて「給与や手当の増額はなし」以外を回答した場合のみ)

従業員の給与の増額（昇給、ベースアップ等）を行う際、財源をどのように捻出していますか。

※複数回答可

給与の増額にあたり最も多く活用されている財源は『処遇改善加算』で30.8%を占めています。また、『稼働率・生産性向上による利益率向上』（11.6%）や『コストの削減』（11.2%）など、自助努力による財源確保も一定割合で行われています。

問34 (問32にて「給与や手当の増額はなし」以外を回答した場合のみ)
従業員の給与の増額（昇給、ベースアップ等）を行う際、財源をどのように捻出していますか。
※複数回答可

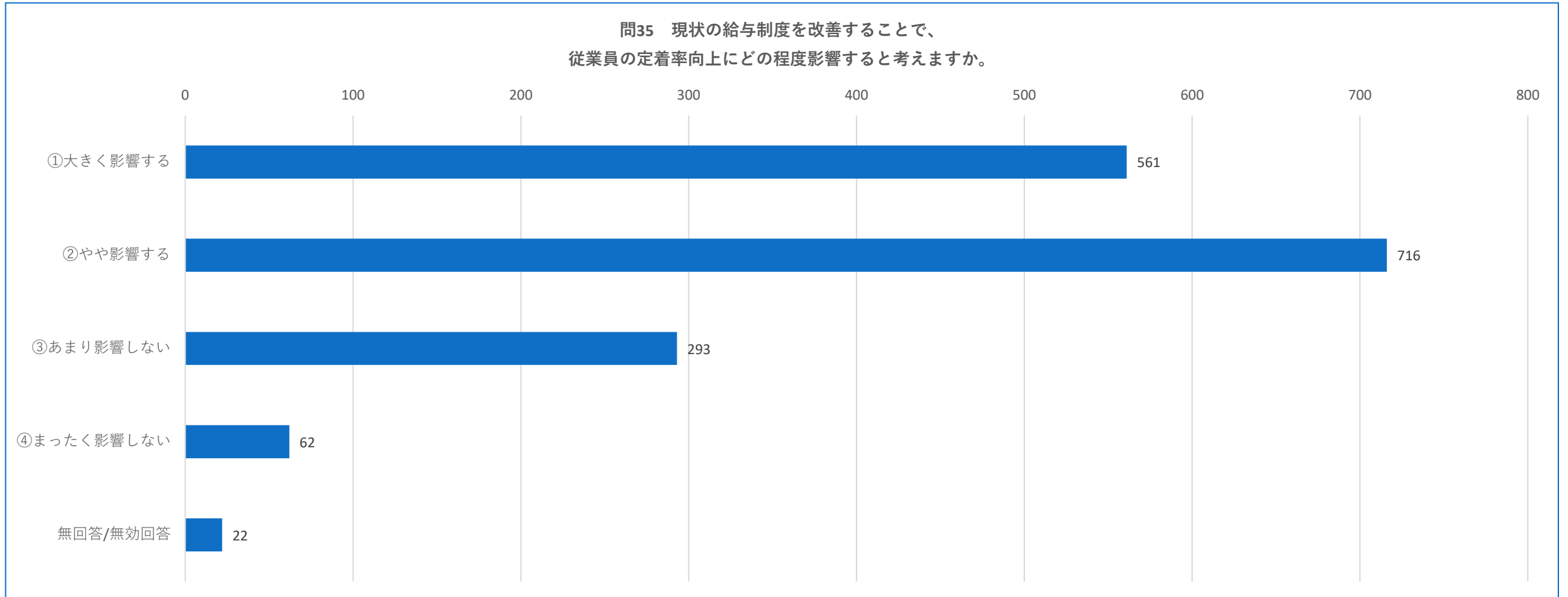


問35

【設問文】

現状の給与制度を改善することで、従業員の定着率向上にどの程度影響すると思いますか。

『やや影響する』が43.3%で最も多く、『大きく影響する』（33.9%）と合わせた定着率向上に“影響する”と感じる回答は計77.2%となります。



問36

【設問文】

介護職の給与を上げるためにどのような要素を考慮すべきだと思いますか。

財源に関わらず、本来望ましいと思うものを選んでください。

※最大3つまで選択可

※選択肢に該当するものがない、その他給与を上げるために考慮すべきことがあれば「その他」に入力をお願いします。

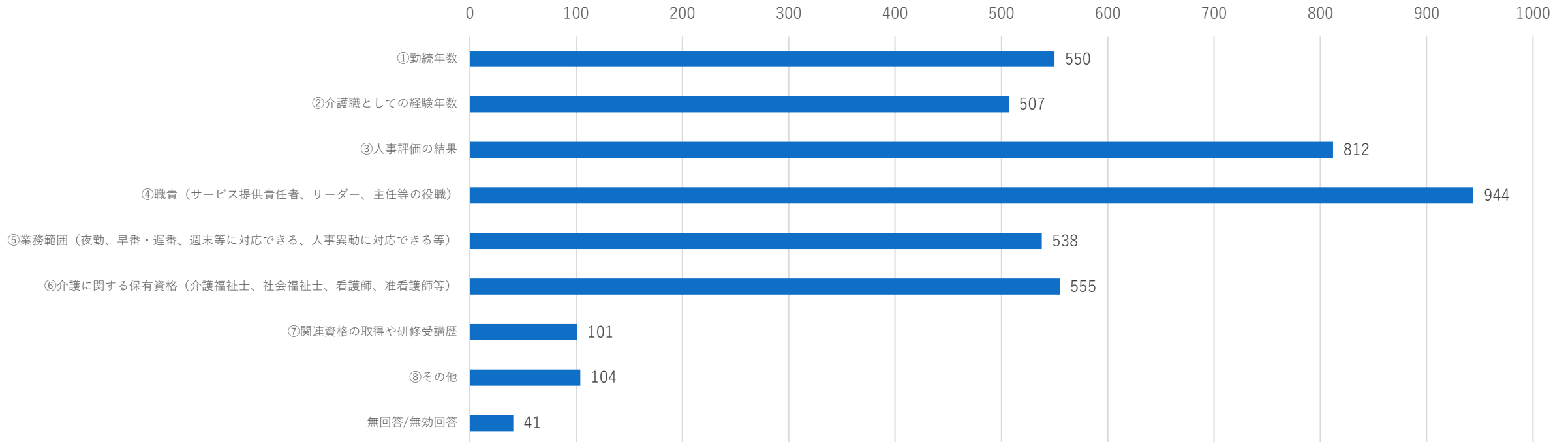
給与決定の要素として最も多かったのは『職責（サービス提供責任者、リーダー、主任等の役職）』で22.7%を占めています。また、『人事評価の結果』（19.6%）や『介護に関する保有資格』（13.4%）など、複数の能力・役割が総合的に考慮されていることがうかがえます。

問36 介護職の給与を上げるためにどのような要素を考慮すべきだと思いますか。

財源に関わらず、本来望ましいと思うものを選んでください。

※最大3つまで選択可

※選択肢に該当するものがない、その他給与を上げるために考慮すべきことがあれば「その他」に入力をお願いします。



問37

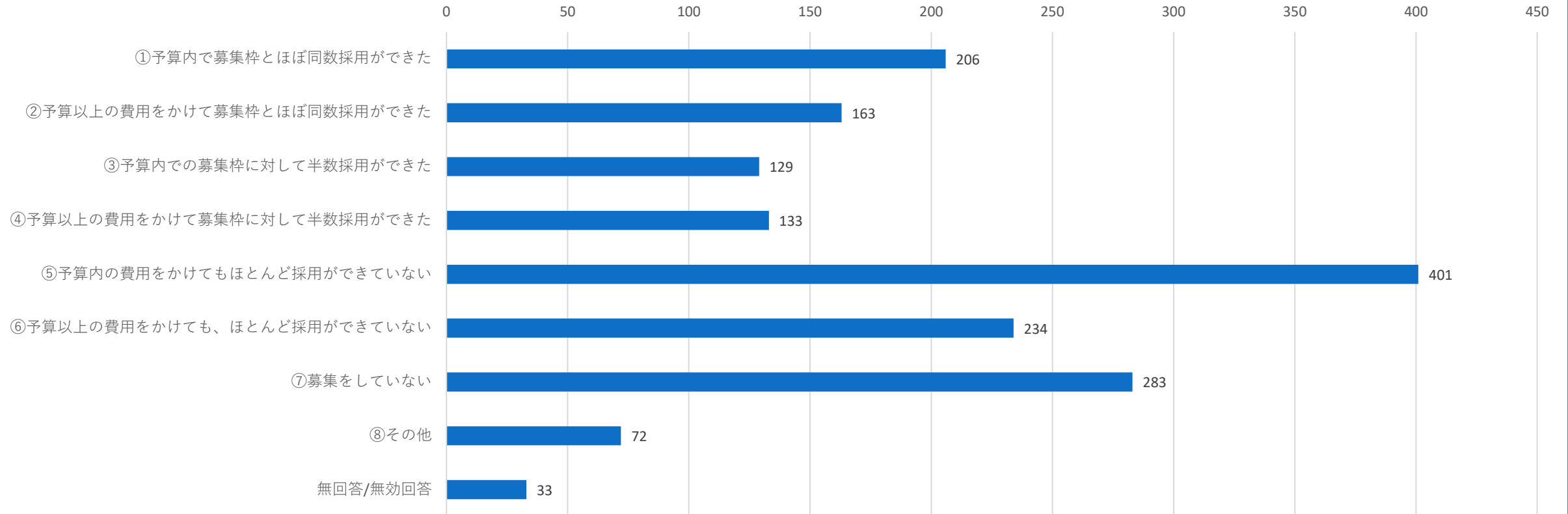
【設問文】

貴法人において、年度の予算内で採用はできていますか。

※昨年度実績でお答えください。

最も多かったのは『予算内の費用をかけてもほとんど採用ができていない』で24.2%を占めています。『予算以上の費用をかけても採用ができていない』（14.1%）など、採用難が続いている状況がうかがえます。

問37 貴法人において、年度の予算内で採用はできていますか。
※昨年度実績でお答えください。



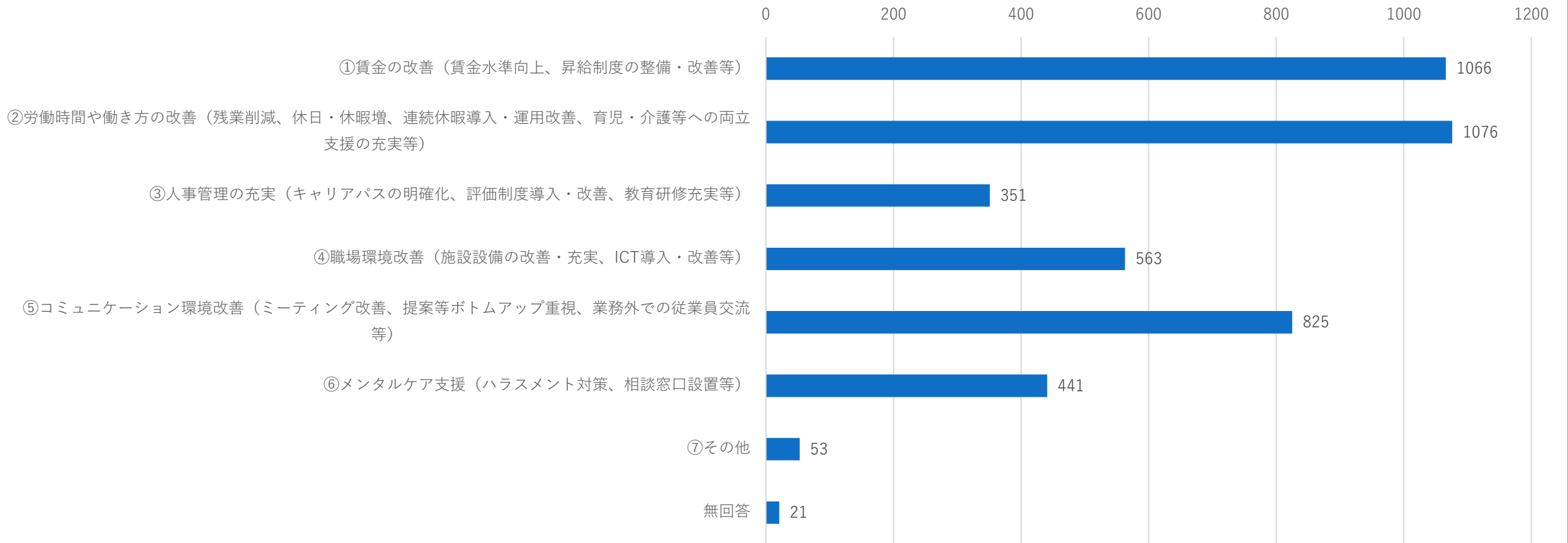
問38

【設問文】
介護職員の離職防止のために、どのような取り組みを行っていますか
※複数回答可

最も多かった取り組みは『労働時間や働き方の改善』で24.5%、次いで『賃金の改善』が24.2%でした。働き続けやすい環境づくりを重視する傾向があります。

問38 介護職員の離職防止のために、どのような取り組みを行っていますか

※複数回答可



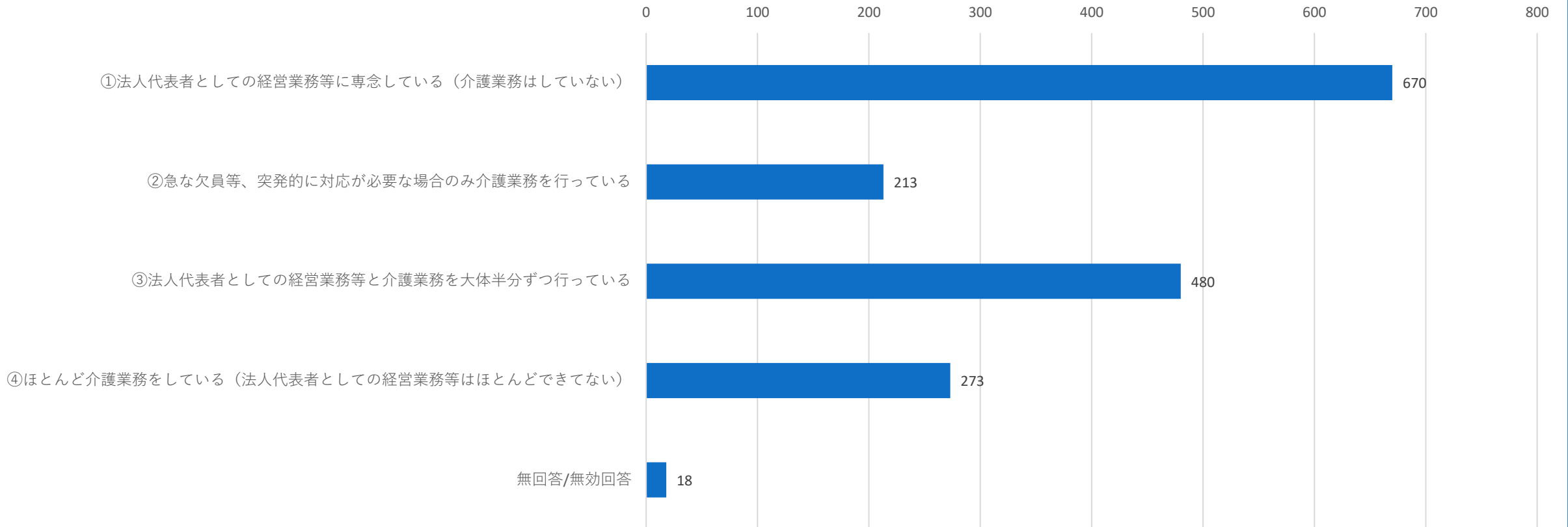
問39

【設問文】

法人代表者の介護業務の兼務の頻度を教えてください。

『経営業務等に専念している』が最も多く40.5%で、次いで『経営業務等と介護業務を大体半分ずつ行っている』が約30%となっています。経営専念+突発的のみだと53.4%で、半分ずつ+ほとんど介護業務だと45.4%と、専念と兼任がおおよそ半分なことがわかります。

問39 法人代表者の介護業務の兼務の頻度を教えてください。



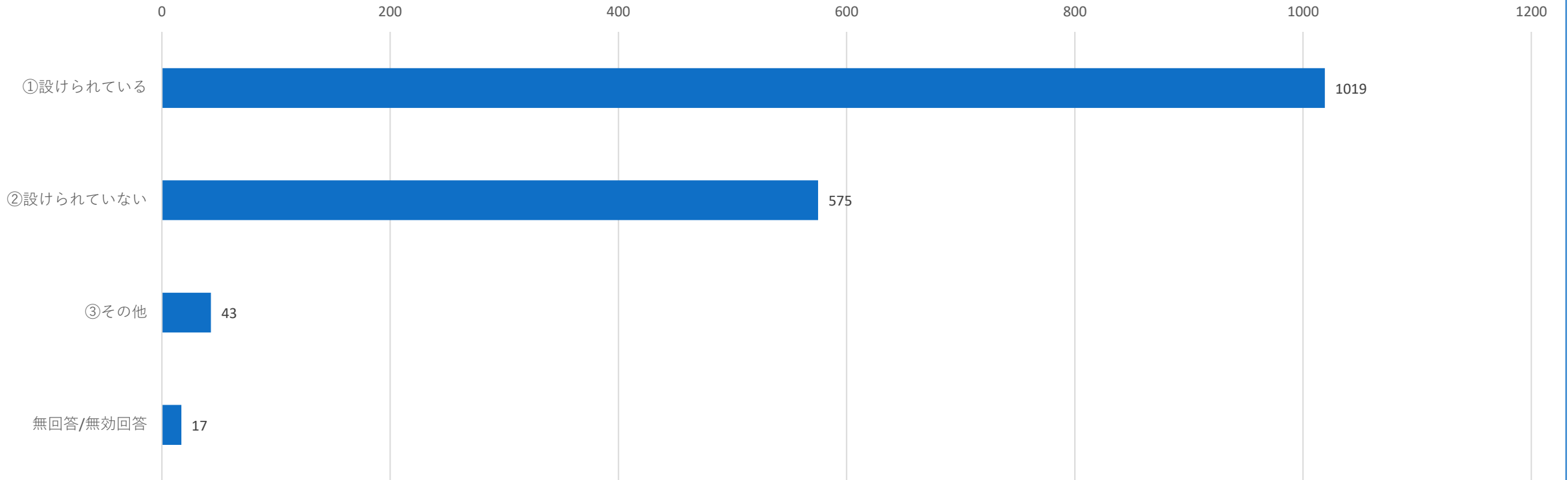
問40

【設問文】

開かれたマネジメントが実現されるよう、経営に関して議論する場（役員会議、経営会議、理事会等）が設けられていますか。

『設けられている』と回答した事業所が61.6%と多数を占める一方、34.8%は場が『設けられていない』と回答しており、組織によって体制にばらつきが見られます。

問40 開かれたマネジメントが実現されるよう、経営に関して議論する場
（役員会議、経営会議、理事会等）が設けられていますか。

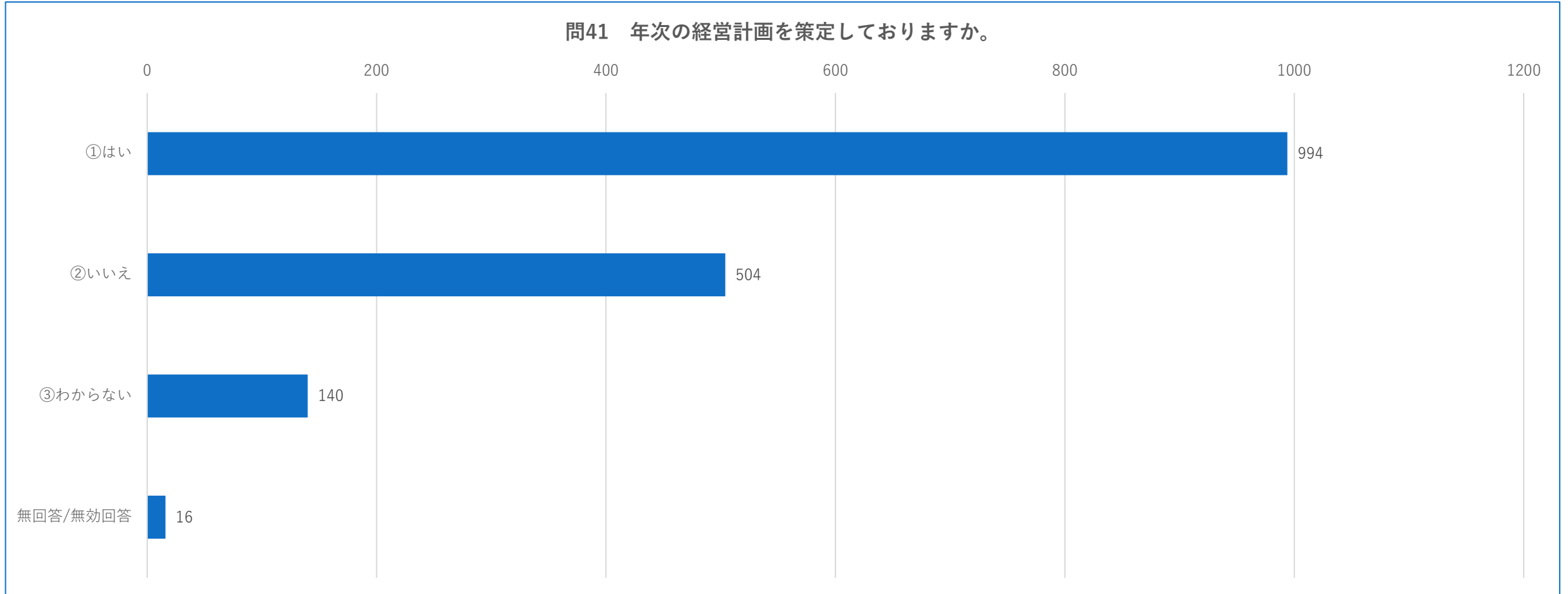


問4 1

【設問文】

年次の経営計画を策定しておりますか。

『はい』と回答した事業所が60.1%を占める一方、約30%は策定しておらず、事業者によって計画策定の取り組みに差がみられます。



問4 2 ※問4 1分岐

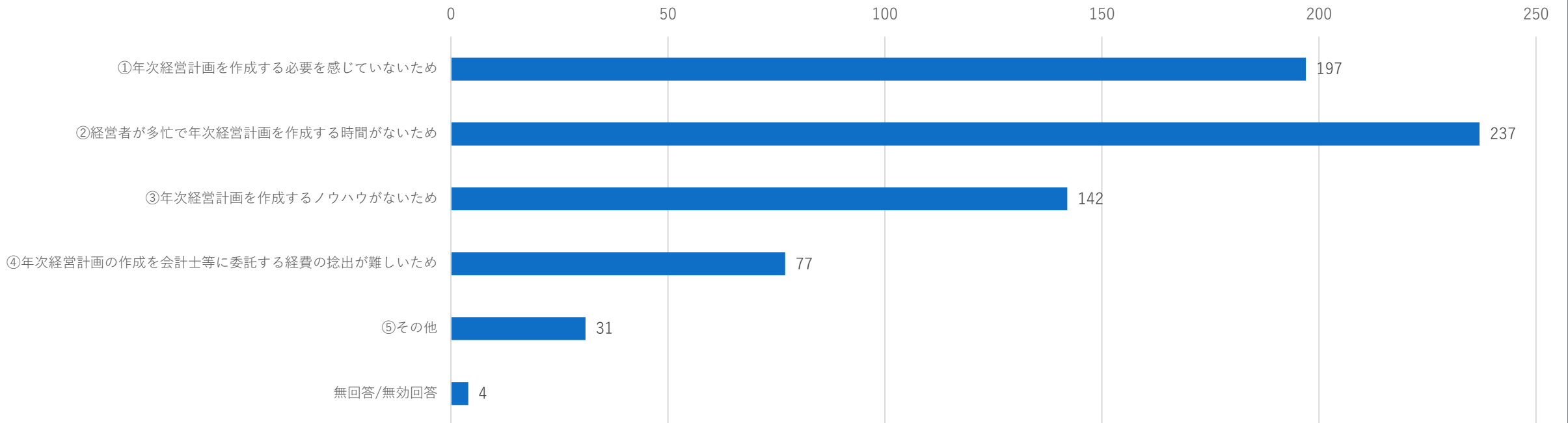
【設問文】

経営に対する年次の経営計画を策定していない理由を教えてください。

※複数回答可

『作成する時間がない』が最も多く34.4%を占めています。続いて、『必要性を感じていない』、『作成するノウハウがない』といった理由が20～30%の割合となり、時間的・スキルの障壁が大きいことがうかがえます。また、専門家へ委託の経費捻出が難しいことを理由に挙げる層も一定数存在しています。

問42 (問41にて「いいえ」と回答した場合のみ)
経営に対する年次の経営計画を策定していない理由を教えてください。
※複数回答可



問43 ※問41分岐

【設問文】

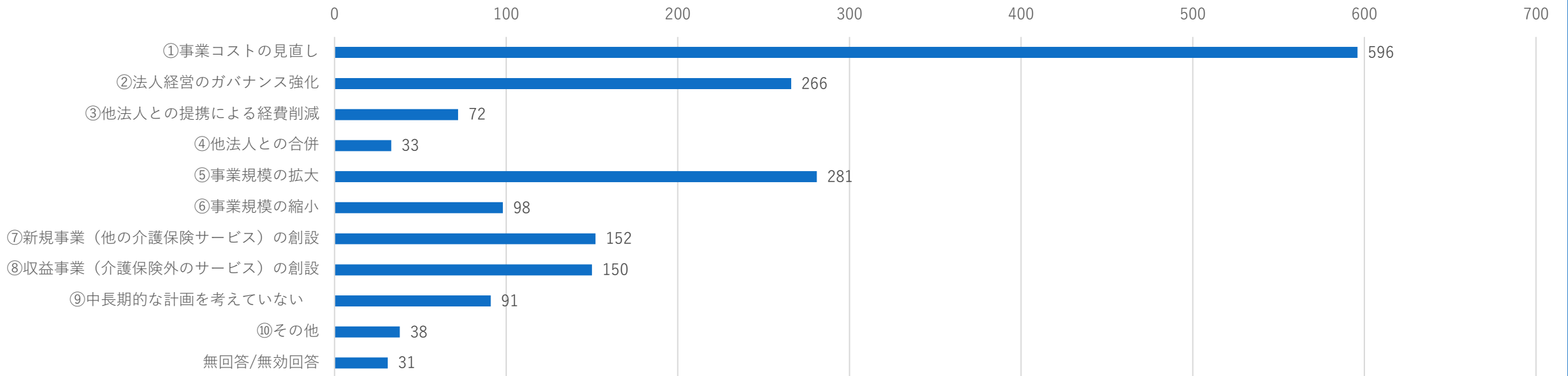
(問41にて「はい」と回答した場合のみ)

法人として今後の経営に対する中長期的計画を考えておりますか。当てはまる項目があればお答えください。

※複数選択可

『事業コストの見直し』が33.0%で最も多く、続いて『事業規模の拡大』が15.5%、『法人運営のガバナンス強化』が14.7%と続きます。新規事業（介護保険外サービスなど）の創設を検討する回答も一定数あり、既存事業の効率化と新たな展開の両面を見据えた動きがみられます。

問43 (問41にて「はい」と回答した場合のみ)
法人として今後の経営に対する中長期的計画を考えておりますか。
当てはまる項目があればお答えください。
※複数選択可



問44 ※問41→問43分岐

【設問文】

(問43にて「中長期的な計画を考えていない」と回答した場合のみ)
経営に対する中長期的計画を考えていない理由を教えてください。

※最大3つまで選択可

『安定して従業員が確保できていない』が29.4%で最も多く、次いで『介護報酬の頻繁な改定があり、安定した収益が見込めない』が28.8%となっています。
『計画を引き継ぐ人材がない』が15.0%、『管理者が多忙で計画策定に取り組む時間がない』が13.8%と、収益・人材・スキルの複合的な要因が計画策定を妨げている様子が見えます。

問44 (問43にて「中長期的な計画を考えていない」と回答した場合のみ)
経営に対する中長期的計画を考えていない理由を教えてください。
※最大3つまで選択可

