

「令和元年度 経営実態調査」集計結果

令和2年2月6日

調査目的

調査期間：令和元年7月1日～令和元年7月26日

回答事業者数：136事業所

回答方法：インターネット回答

回答数ランク：①福島県 53 ②福岡県 36 ③茨城県 11 と続く。

回答者の職種：管理者が半数を超え法人代表・役員、施設長と合わせると全体の85%近くを占めた。

調査概要

I 法人情報

○法人種別は、営利法人 57.2%、社会福祉法人 21.7%、医療法人 16.0%だった。

○法人全体での職員総数は、100人以上が 39.7%と最も多く、次いで、20人以上25人未満が 5.9%だった。

○法人内で実施するサービスは、①通所介護 92事業所 ②居宅介護支援 72事業所 ③有料老人・サ高住 50事業所 ④小多機能 49事業所 訪問介護 48事業所と続く。
反面、医療施設、看護小規模多機能、定期巡回・随時対応は少なかった。

○法人内のグループホーム数は、1事業所のみ 54.4%、2事業所 19.1%で合わせて 73.5%だった。またユニット数は2ユニット 36.0%、1ユニット 24.3%、次いで3ユニット、4ユニットが同率で 8.8%と続いた。

II 事業所情報（1事業所ごとの回答）

○開設年度は、H16～20年 39.7%、H15年以前 32.4%であった。

⇒介護保険制度が創設して10年以内に開設したところが 72.1%だった。

○ユニット数は、2ユニット 60.3% 1ユニット 32.4%であり全体の 92.7%を占めた。

○利用定員は、18名 56.6%、9名 36.0%であり全体の9割以上を占めた。

⇒ユニット数に対応した利用定員だった。

○従業員は、①15～20名 35.3% ②5～10名 22.1% ③10～15名 16.9%と2ユニット数に応じた数になった。

○施設形態は、単独型が 54.4%、併設型 43.4%だった。

○併設している事業所は、①通所介護 41 事業所 ②居宅介護支援 25 事業所 ③小規模多機能 24 事業所 短期入所、有料老人・サ高住と続いた。

⇒単独型での形態が多く見られた。

○グループホーム内で実施しているサービスでは、共用型デイ 9.6%、ショートステイ 11.8%だった。

⇒デイ、ショートともに前回とほぼ同率で低調な状態である。

Ⅲ グループホーム実態調査

○特定処遇改善加算(10月施行)の算定について、算定する 59.1%、算定しない 17.7% 未回答 25.2%だった。

⇒調査時点では、理解不足も多く見られていた。

○算定する内容として、加算Ⅰ 33.1% ②加算Ⅱ 9.6%だった。未回答が 44.9% あった。

○算定しない理由として、取得要件に該当しない 6.6%、未回答 91.2.4%だった。

⇒調査時点での取得要件への理解不足が多く見られていた。

○算定しない理由(加算額面が少額)で、ある 5.9%、未回答 93.4%だった。

○算定しない理由(職員全体の賃金水準が低い)で、ある 6.6%、未回答 93.4%だった。

⇒いずれも調査時点では、未回答が多く理解不足が見られた。

(自由記述から抜粋)

- ・特定処遇改善加算は、8万円アップの言葉がひとり歩きするなど、具体的な情報が浸透しておらず混乱をしている事業所が多く見られたようである。
- ・厚労省は、大都市と地方の給与実態の格差をどの程度理解しているのか疑問に感じる。
- ・事業所の中での、給料の逆転、格差が生じてしまうので再検討を願いたい。
- ・処遇改善の増額を希望する。

(1) 新人に質問

○認知症介護に自信があるかでは、ある 9.2%、なし 26.2%、どちらとも言えない 61.5%だった。

○実践で教えてくれる先輩等はいるかでは、ある 89.2%でほとんどを占めた。

○悩んだ時の職場での頼れる人は、ある 81.5%、なし 4.6%となって、あるが大きく上回った。

- 内部研修を受ける機会は、ある 89.2%、なし 3.1%であった。
- 外部研修を受ける機会は、ある 76.9%、なし 10.8%であった。
- ⇒外部研修より内部研修を受ける割合が高くみられた。
- 外部研修は仕事で行けるかは、ある 67.7%、なし 6.2%であった。
- もっと認知症介護の勉強をしたいかは、ある 87.7%、なし 0 であった。
- ⇒9 割近くがもっと学びたい気持ち持っている。

(自由記述から抜粋)

- ・認知症といっても色々なパターンがあるので、その人の個性に沿ったケアを探していくのが大変だと思う。
- ・先輩とのコミュニケーションがとれない、疲れがとれない。
- ・認知症の難しさ等を痛感している。先輩方の研修にて得るものがある。
- ・人間関係や自分の利用者様へのケアが正しいのかなどに悩んでいる。
- ・今後も業務に対してやっていけるか、まだ不安がある。

(2) 中堅者に質問

- 認知症介護に自信があるかでは、ある 38.5%、なし 3.8%、どちらとも言えない 57.7%だった。
- ⇒あるが、新人 9.2%を大きく上回っている。
- 新人に的確な指導ができるかでは、ある 41.0%、なし 3.8%、どちらとも言えない 55.1%であった。
- ⇒新人の 89.2%は、実践で教えてくれる先輩がいると感じているが、中堅者は的確な指導ができているは 41.0%であった。
- 職場で自分の意見が反映されるかでは、ある 60.3%、なし 3.8%、どちらとも言えない 37.2%であった。
- ⇒6 割程度は意見が反映されていると感じており、やりがいに繋がっているか・・・
- 内部研修を受ける機会は、ある 93.6%、なし 1.3%であった。
- 外部研修を受ける機会は、ある 89.7%、なし 2.6%であった。
- ⇒外部研修は、新人より受ける機会が増えている。
- 外部研修は仕事で行けるかは、ある 82.1%、なし 3.9%であった。
- もっと認知症介護の勉強をしたいかは、ある 89.7%、なし 0 であった。
- ⇒約 9 割がもっと学びたい気持ち持っている。

(自由記述から抜粋)

- ・まだまだ勉強不足な為、他の職員に的確な指導が出来ずコミュニケーションが取りにくい。
- ・特に看取りケアについて未熟だと感じる為、知識、技術の向上に努めたい。
- ・認知症介護を理解しきれないスタッフの対応にもどかしさを感じている。
- ・業務を行いながら、新人指導をすることで、実際、どこまで掘り下げて指導できているのか不安になるときがある。
- ・日々現場の介護に追われているような気がする。人員の余裕が欲しい。
- ・認知症と精神疾患の重なっているケアの技術を身に付けたい。
- ・職員が少ない・仕事量が介護以外に多い
- ・施設介護の目的はなんだろうと悩むときがある。
- ・特定の職員の意見が反映されやすい。否定的な意見表出が多いため、自由な意見を言いにくい雰囲気がある場合が多い。
- ・認知症介護のケアプランの奥深さに日々悩んでいる。より利用者がその人らしくある為のアセスメントやプランニングの学習を深めたい。

(3) 管理者に質問

- 職場で職員教育は出来ているかでは、ある 51.5%、なし 2.1%、どちらとも言えない 45.4%だった。
⇒できているは約半数であり、満足いく職員教育には至っていないようである。
- 職員に研修を受けさせられないのは人員が少ないからでは、ある 52.6%、なし 9.3%、どちらとも言えない 33.0%であった。
⇒内外の職員研修は、人員にゆとりがないため受けさせることができないと約半数は考えている。
- 人員の縛りがなければ研修に出せるかでは、ある 58.8%、なし 5.2%、どちらとも言えない 33.0%であった。
⇒人員にゆとりがあれば研修に出せるは、約 6 割であった。
- 人員が少ないと業務が回らないため研修を受けさせることができないでは、ある 69.1%、なし 9.3%であった。
⇒職員に研修を受けさせることができない理由として、人員が少なくなり業務が回らなくなるのが約 7 割を占めている。
- 自分自身も管理者の勉強をしたいかでは、ある 80.4%、なし 3.1%であった。
⇒約 8 割は、自分自身のスキルを高めるため学んでいきたい思いを持っている。

(自由記述から抜粋)

- ・介護の仕事自体が、とても知人におすすめできない。長く勤めさせれば、それだけ

損をさせているような気になる。

- ・グループホームの管理者は責任も重く、管理者としての悩みを共有したり相談できる場があまりない。管理者どうしの交流や各事業所での工夫や取り組みなどを相談したり、話し合ったりする場がもっとあれば良いと思う。
- ・利用者が重度化して介護の手がかかる様になり外部の研修に出せない。休みを返上してまで参加してほしいとは言えない。
- ・職員教育の成果がなかなか上がらない
- ・職員募集の広告などを出しても、ほとんど反応がありません。離職率は高くはないのですが、最近、働く魅力が薄く感じると職員から訴えがありました。ここ数年、最低賃金アップに対応するのが精一杯で、ベースアップもろくに出来なくなった。
- ・職員に研修を多く受けてほしいが、残念ながらスタッフの熱意が乏しい。
- ・基本的な事が備わっていない職員が多い。(5年以上の職員) 内部研修や外部研修には参加しているが、それが身になっていない。グループホームの役割や認知症の方への対応など。
- ・重度化している夜勤1名体制に不安がある職員も多い。看取りを行なう上でも夜勤の1人勤務の不安は多い
- ・管理者の仕事が悩めるほど多い様な気がします。 いろんな研修が磐梯熱海等で行って頂けたらと思います。
- ・人がいないため、勤務時間内に管理者業務ができない。兼務辞令が多い。キャパオーバーである。
- ・現場職員間の意識の統一を図ることが容易ではない。介護のプロとしての自覚が希薄で研修意欲も低いのが悩み。
- ・人員不足の解消、給料アップ、制度の見直し
- ・職員数がギリギリのため、休みの職員がいると管理者が業務を行う。また、認知症ケアの質に差があるため、勉強会を継続中。
- ・口論の発端を傾聴するとお互いの言い分があるようで、收拾がつかない事があります。人それぞれの性格があるようで、それが悩みです。
- ・職員教育の研修受講は、職員が多い少ないの問題ではなく、事業所の考えや思いと職員自身の取組む姿勢だと思います。また、人員基準から介護の仕事が合わなそうな人(一般的な常識)でも選べず雇わなければならない現状に課題があります。

「令和元年度 経営実態調査」集計結果、分析、及び考察

◆新人（2年以内）

- ・日々、行なっている認知症介護には自信を持っている人は1割未満である。
- ・実践の中で指導してくれる頼れる先輩がいると感じている人は8～9割いる。
- ・学ぶ機会は、内・外部研修とも8～9割程度の人は確保されていると回答している。
- ・もっと認知症介護を学びたいと感じている人は9割近くになっている。

就業して2年以内とのことで、経験、知識も少なく、認知症介護にはあまり自信はないようであるが、本人は、職場の中での教育はされており、頼れる先輩もいると感じているようである。認知症介護での、利用者一人ひとりへの関わり方などに不安を持っており、もっと学んでいきたいと考えている人が多いようである。

離職率が高い期間の新人職員であるが、学ぶ機会や相談できる先輩がいると8割以上が回答している。

中堅・管理者の回答を踏まえると、新人のうちに、十分な教育と現場でのOJTや先輩職員との良い人間関係をつくると、離職の防止につながると考えられる。そのためには、人員の余裕が必要である。

◆中堅者（経験3～5年）

- ・日々、行っている認知症介護には、4割近くが自信を持っており、新人を大きく上回っている。
- ・新人に的確な指導ができていると感じる人は約4割である
- ・約6割の人は、職場で自分の意見が反映されると感じている。
- ・学ぶ機会は、内・外部研修ともに受講の機会が9割程度の人は確保されていると回答している。
- ・もっと認知症介護を学びたいと感じている人は9割近くになっている。

経験が3～5年になると、認知症介護に4割が自信をもつようになり、6割が事業所の中で意見を出し、事業所運営に反映されていると回答している。一方で、新人教育、グループホームとしてのケア（*後述の5つのミッションを参照）の理解や習得、看取りケア、ケアマネジメント等においては勉強不足で不安が多いという意見がある。

管理者の回答を踏まえると、3～5年の中堅職員への教育が充実し、管理者と運営面での役割を分担できれば、質の維持・向上が期待できると考えられる。そのためには人員の余裕が必要である。

◆管理者

- ・職場で職員教育は、約半数はできていると感じているが、満足いく職員教育には至っていないようである。
- ・人員にゆとりがないため職員に研修を受けさせられないと約半数は感じているようである。
- ・人員にゆとりがあれば研修に出せると6～7割は感じているが、出せない理由が他にもあるようである。
- ・自分自身のスキルを高めるために学びたいと約8割が感じている。

職員教育は5割ができていると回答しているが、4割強がどちらともいえないと回答している。5～7割が、「人員が少ない」「業務が回らない」ことが職員を研修に出せない理由となっている。また自由意見からは、管理者の業務が質的（教育、質の維持・向上）にも量的（労務管理、事務処理）にも多く、長期的かつ深刻な人員不足が質の低下や管理者の疲弊を生んでいると考えられる。

◆まとめ

調査結果から、下記の4点を踏まえた施策や事業所の運営推進が求められる。

1) 人員不足の早期解消

- ①介護の魅力発信・・・中高校生向けの介護の魅力発信の推進
- ②人員配置の緩和・・・一定の教育を受けたボランティアの活用
- ③生産性向上を目指した取組みの推進・・・ICT、介護ロボットの活用
- ④業務改善の推進・・・モバイル端末などを活用した業務効率化

2) 成長段階に応じた教育・指導の推進

身近な市町村が事業所団体などと協力し、柔軟かつ多様な職員教育の実施、環境づくりの推進

- ①身近な場所で、参加可能な時間設定で、基本的かつ現場の課題に沿った研修をうけることができる。
- ②DVDによる事業所での伝達講習や講師の派遣などの多様な研修の実施

3) 管理者の業務の効率化

- ①事務処理等の簡素化
- ②ICTの活用
- ③モバイル端末などを活用した業務効率化成長段階に応じた教育・指導の推進と労働力の適正配分

4) その上で、当会が平成25年度から推進してきた地域の認知症ケアの拠点としての取組推進をしていく

- ①地域住民に信頼される相談窓口機能の実現

- ②認知症カフェやサロン活動、認知症SOSネットワーク等の継続的な地域支援
- ③災害発生時における地域支援の拡充（防災力の向上、指定避難所としての役割推進、広域防災協定の推進）

I まずは、全国GH団体連合会の5つのミッションをもとに考える。

①生活支援

認知症による生活の支障に対応し、地域でのなじんだ個々の生活の継続性を支援する

②認知症ケアの専門性と支援の多様性、多機能性

認知症に対応できるケアの専門性を蓄積し、多機能あるいは多様な支援ができる

③看取り

人生の最期まで本人らしく暮らすための看取りの支援ができる

④地域支援と人材育成

地域と協働して、認知症の支援のための地域づくりを担い、同時に人材育成を図る

⑤防災

常に起こり得る災害だからこそ、日頃からの備えとして、地域と連携し防災拠点となる

II 5つのミッション実現に向けてのポイント

●生活支援の取組みに向けての推進

生活の中の役割・継続性、入院時の生活支援、なじみの地域・人とのつながり

●地域支援の取組みの推進

防災への取組み、看取り支援、ケアマネの地域マネジメント機能、安心感ある生活の実現

●多機能、多様な支援の推進

共用型デイ、ショートステイ、相談窓口、地域包括支援センター等との連携、災害拠点、早期退院支援

●認知症ケアの拠点に向けての「行動計画」の策定、実行

地域支援相談員の養成

※調査項目は、5つのミッションに相互・複合的に絡んでくる。

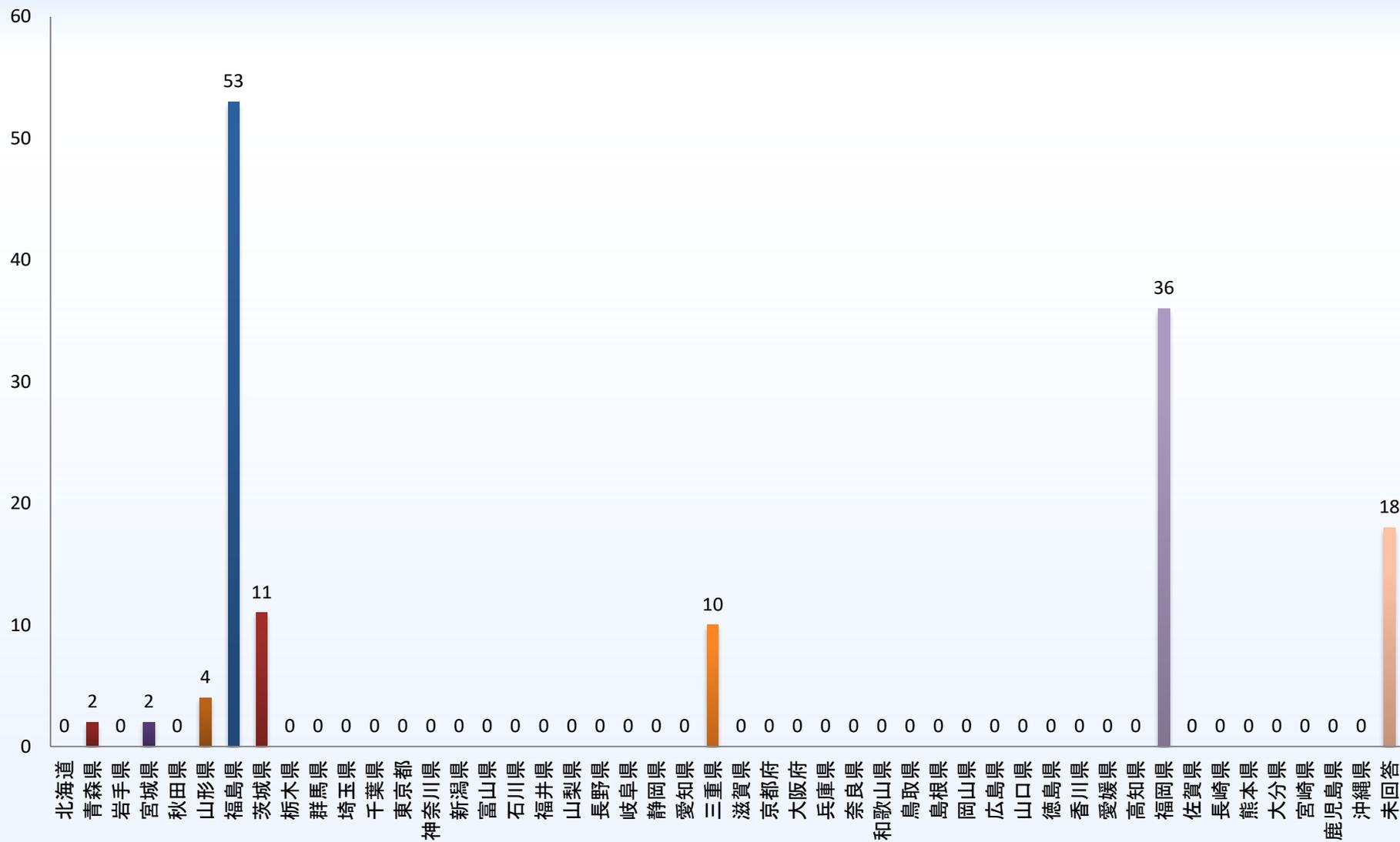
令和元年度 グループホーム経営実態調査 集計結果

集計期間：令和元年7月1日～令和元年7月26日

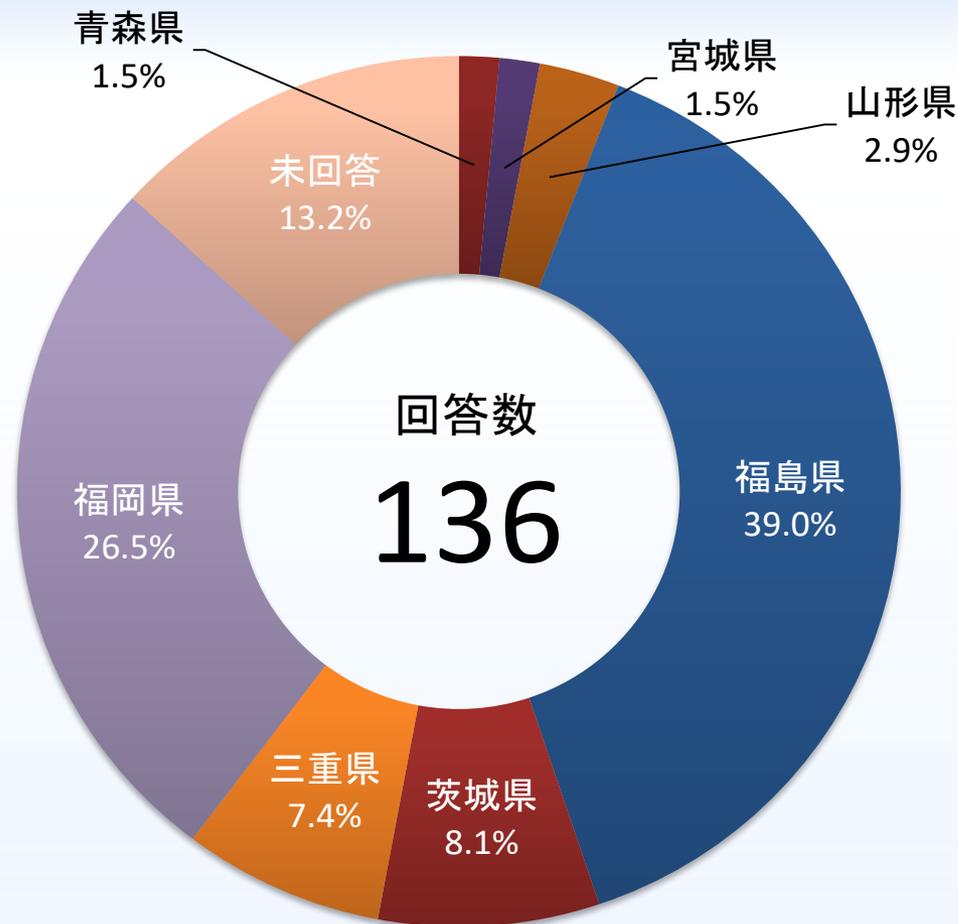
回答方法：インターネット回答（当会ホームページ内）



1. 事業所所在地地域



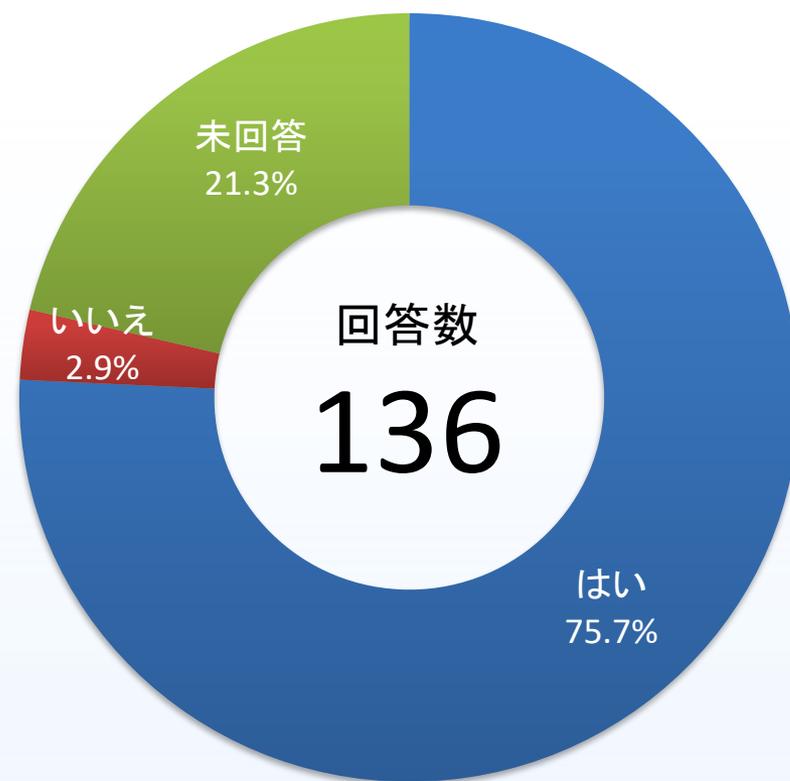
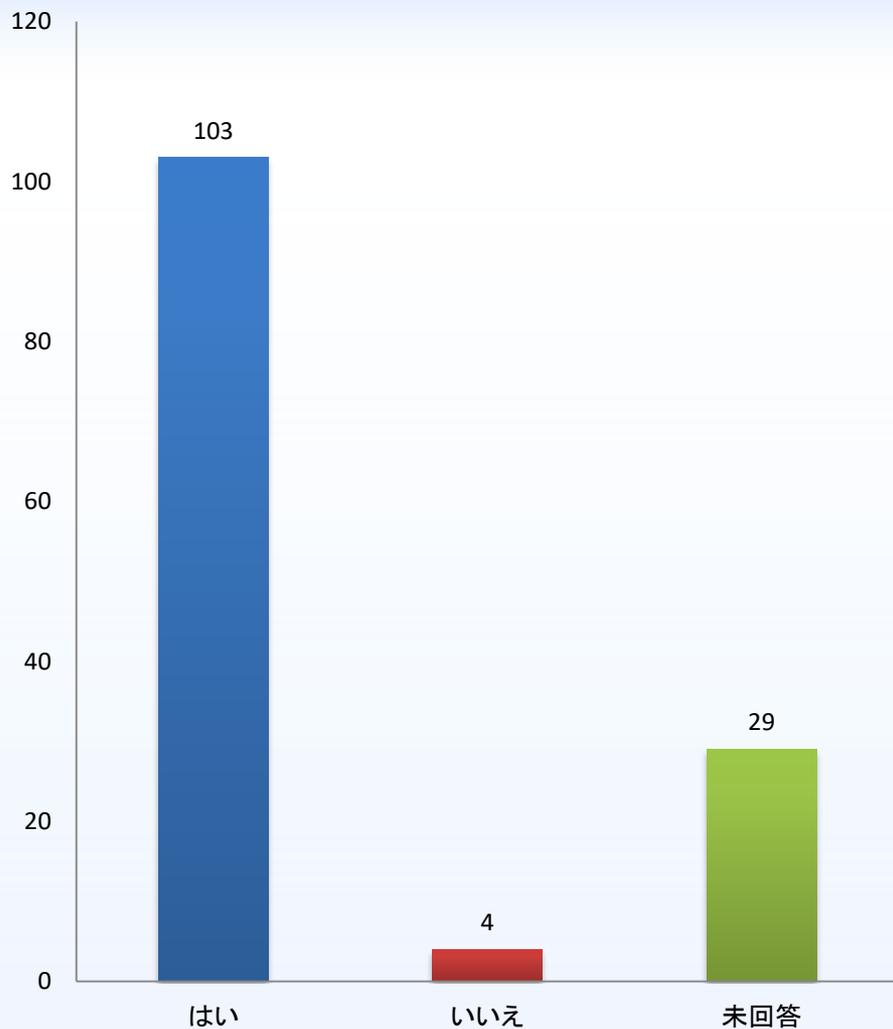
1. 事業所所在地地域



- | | | | | | | | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| ■ 北海道 | ■ 青森県 | ■ 岩手県 | ■ 宮城県 | ■ 秋田県 | ■ 山形県 | ■ 福島県 | ■ 茨城県 | ■ 栃木県 | ■ 群馬県 | ■ 埼玉県 | ■ 千葉県 |
| ■ 東京都 | ■ 神奈川県 | ■ 新潟県 | ■ 富山県 | ■ 石川県 | ■ 福井県 | ■ 山梨県 | ■ 長野県 | ■ 岐阜県 | ■ 静岡県 | ■ 愛知県 | ■ 三重県 |
| ■ 滋賀県 | ■ 京都府 | ■ 大阪府 | ■ 兵庫県 | ■ 奈良県 | ■ 和歌山県 | ■ 鳥取県 | ■ 島根県 | ■ 岡山県 | ■ 広島県 | ■ 山口県 | ■ 徳島県 |
| ■ 香川県 | ■ 愛媛県 | ■ 高知県 | ■ 福岡県 | ■ 佐賀県 | ■ 長崎県 | ■ 熊本県 | ■ 大分県 | ■ 宮崎県 | ■ 鹿児島県 | ■ 沖縄県 | ■ 未回答 |



全国グループホーム団体連合会加盟の地域の協会・協議会等の会員事業所



■ はい ■ いいえ ■ 未回答

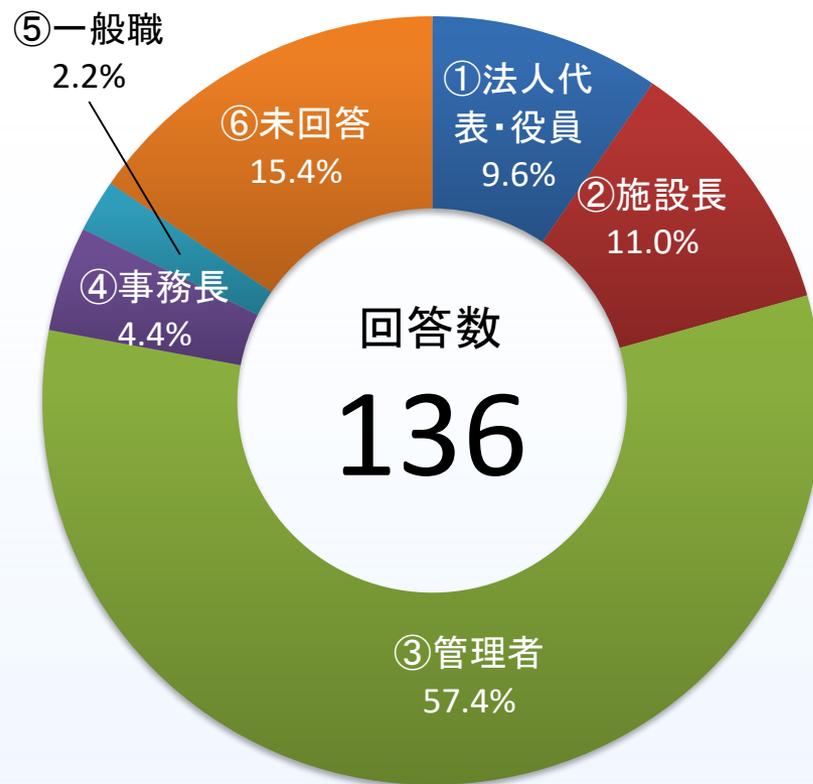
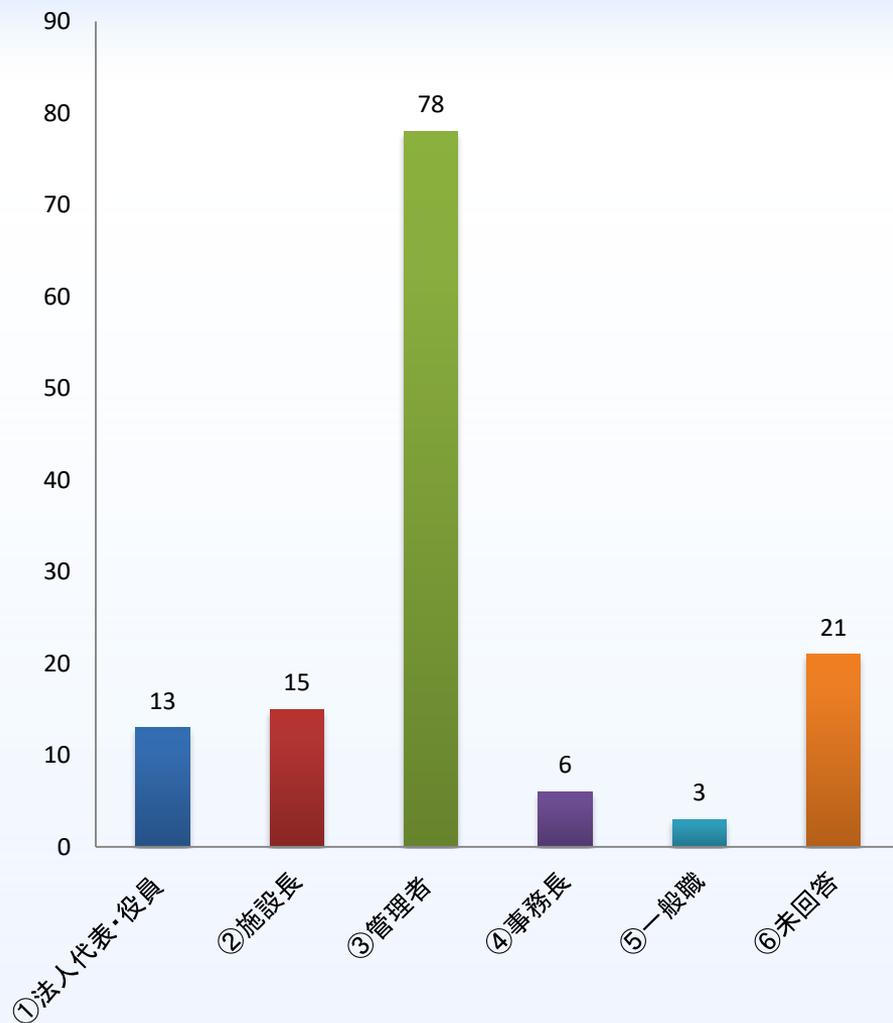


その他の団体に加盟している団体

- 日本認知症グループホーム協会【4】
- 山形県認知症グループホーム連絡協議会【3】
- 八戸地区認知症高齢者グループホーム協議会【2】
- 田川地区介護サービス事業所協議会【2】
- 水戸市地域密着型介護サービス協議会
- 宮城県認知症グループホーム協議会
- 一般社団法人 朝倉介護保険事業者協議会



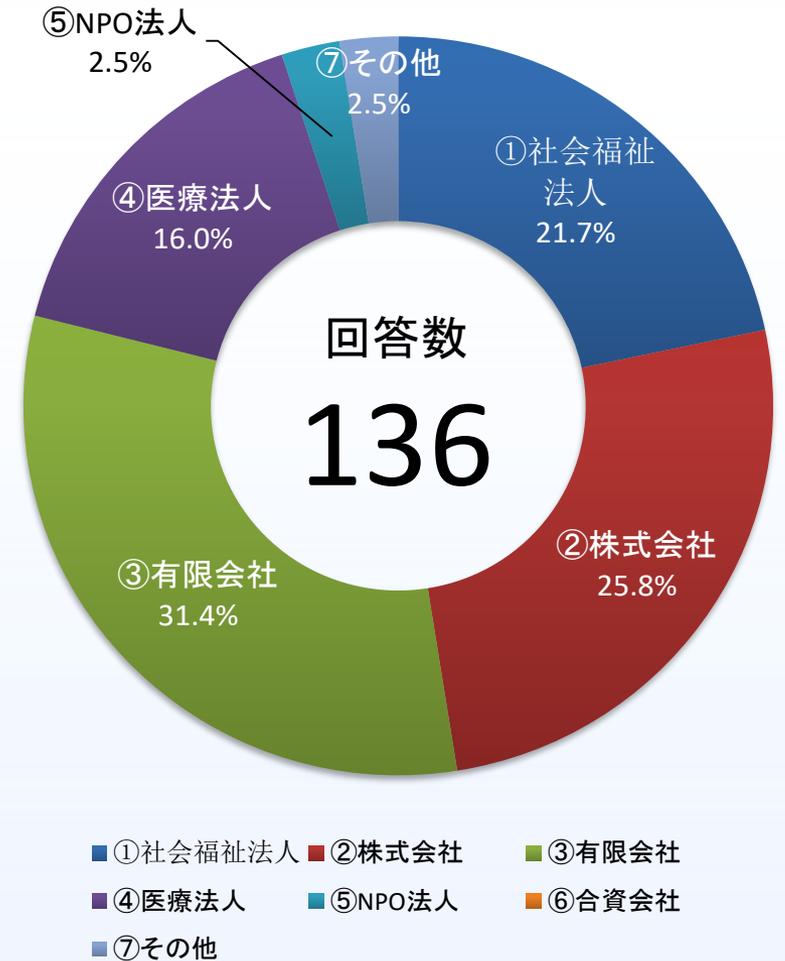
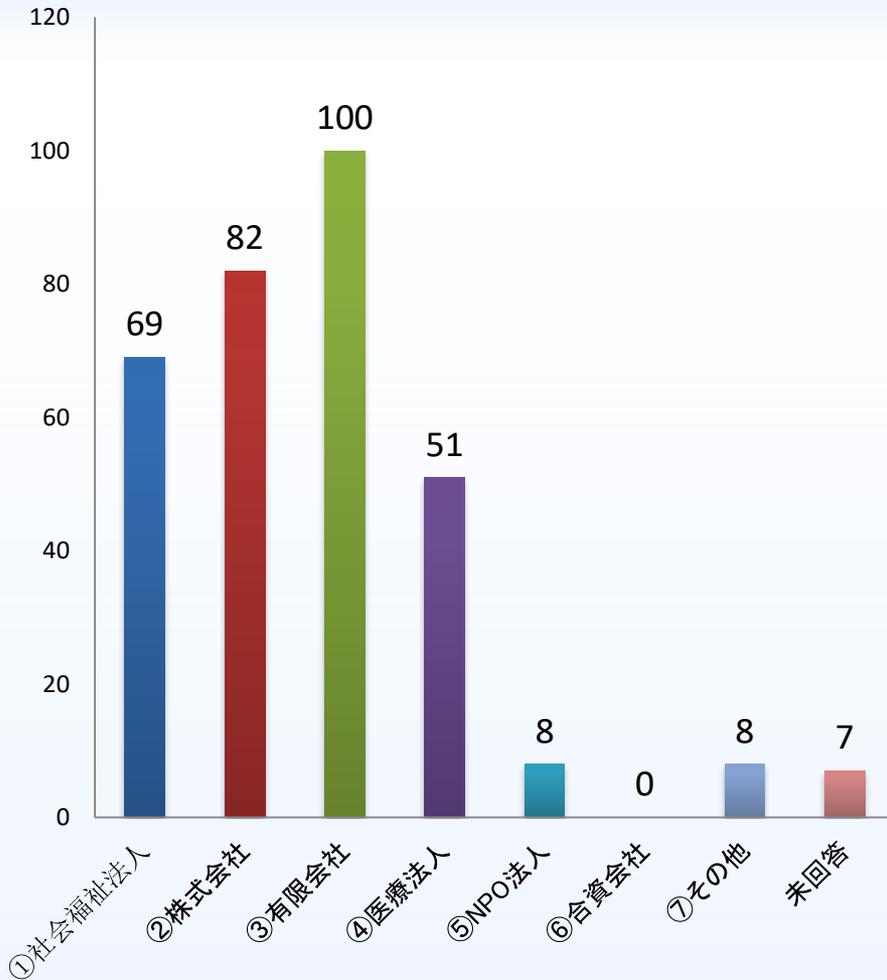
回答された職種



■ ①法人代表・役員 ■ ②施設長 ■ ③管理者
■ ④事務長 ■ ⑤一般職 ■ ⑥未回答



1-1.貴法人の種類は次のいずれですか。

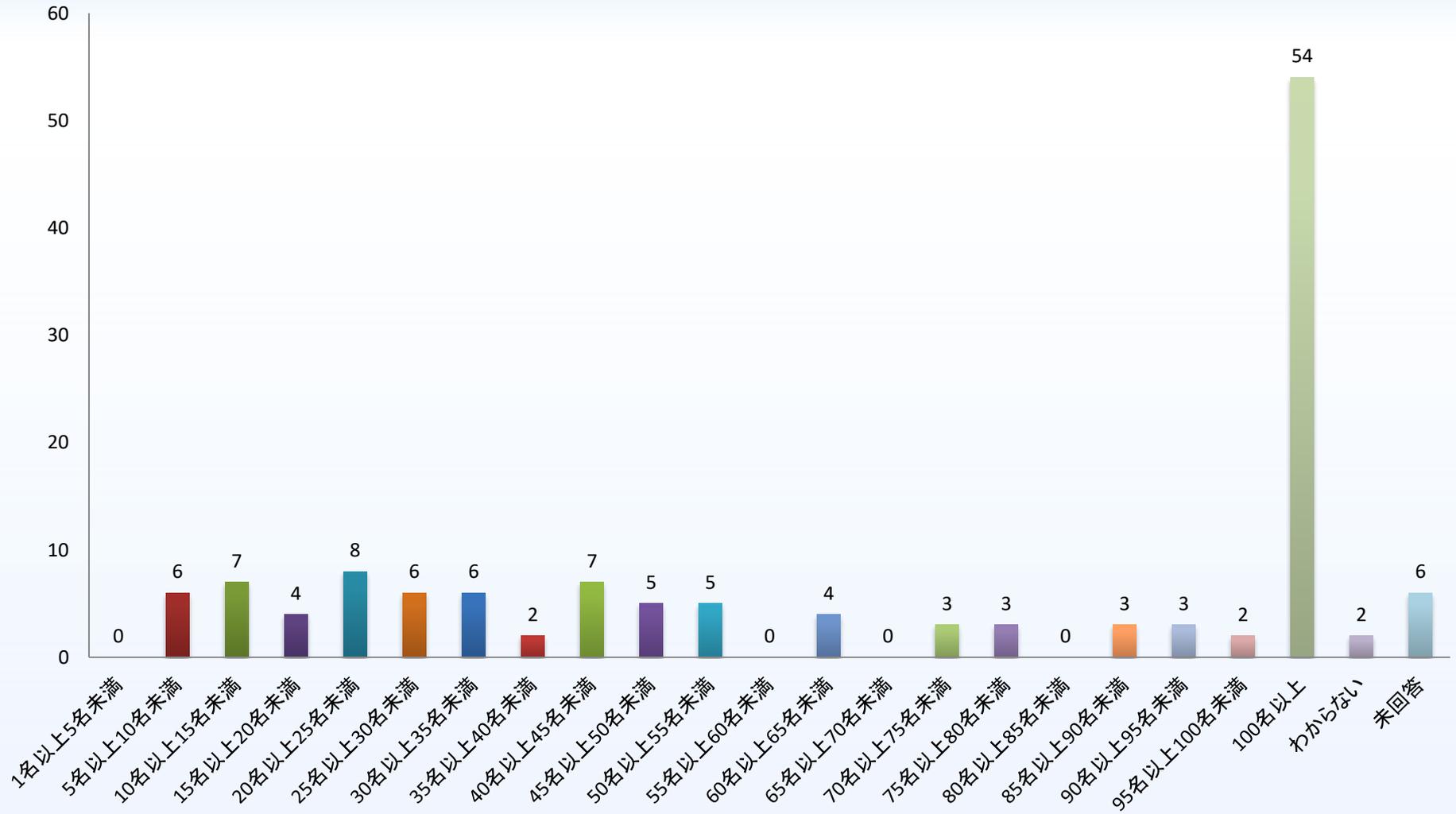


1-2.その他の法人の種類

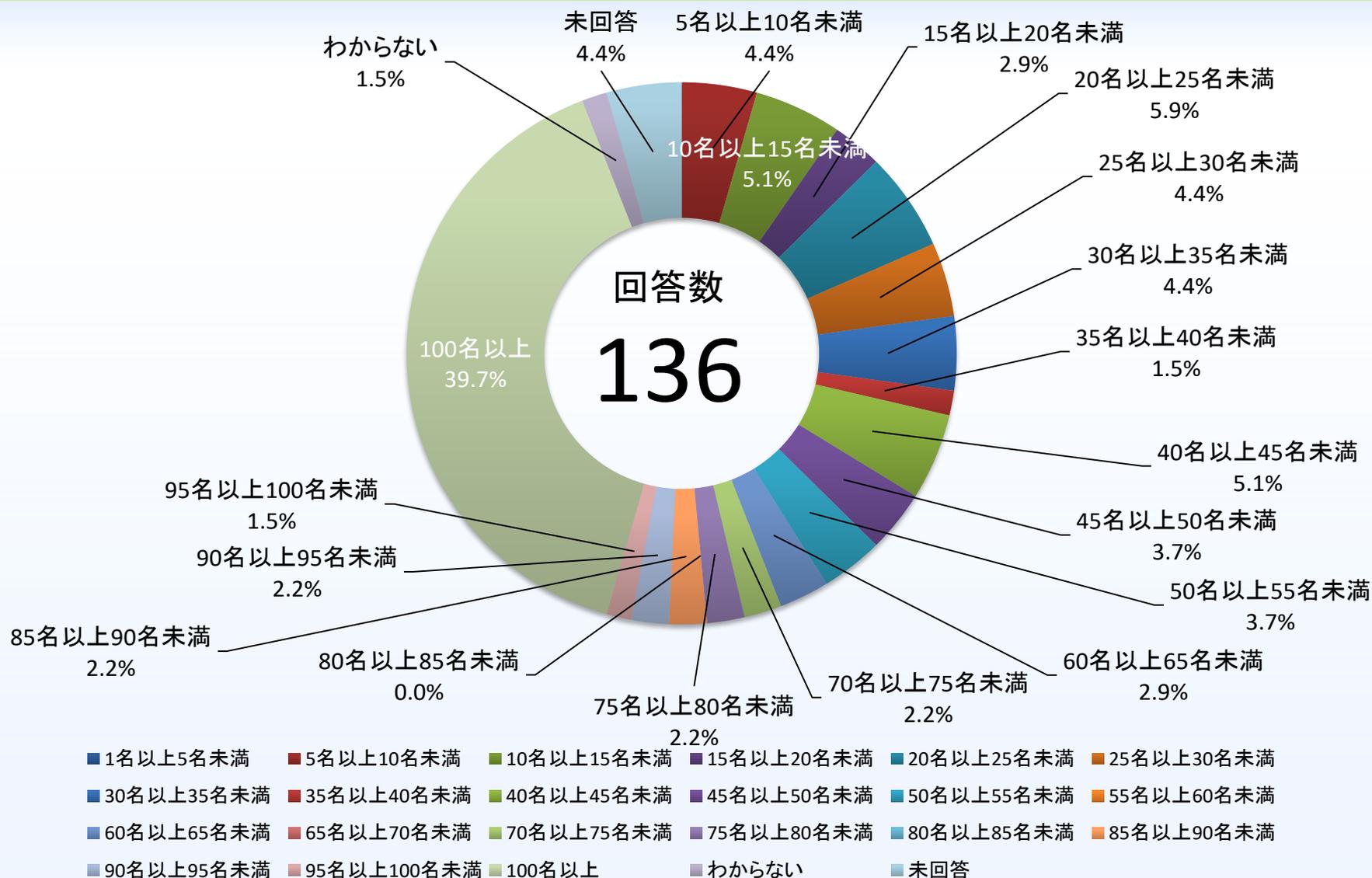
- 企業組合
- 緑の風
- 医療生活協同組合
- 福島さくら農業共同組合
- 一般社団法人



2.貴法人の全体での職員総数をお答え下さい。

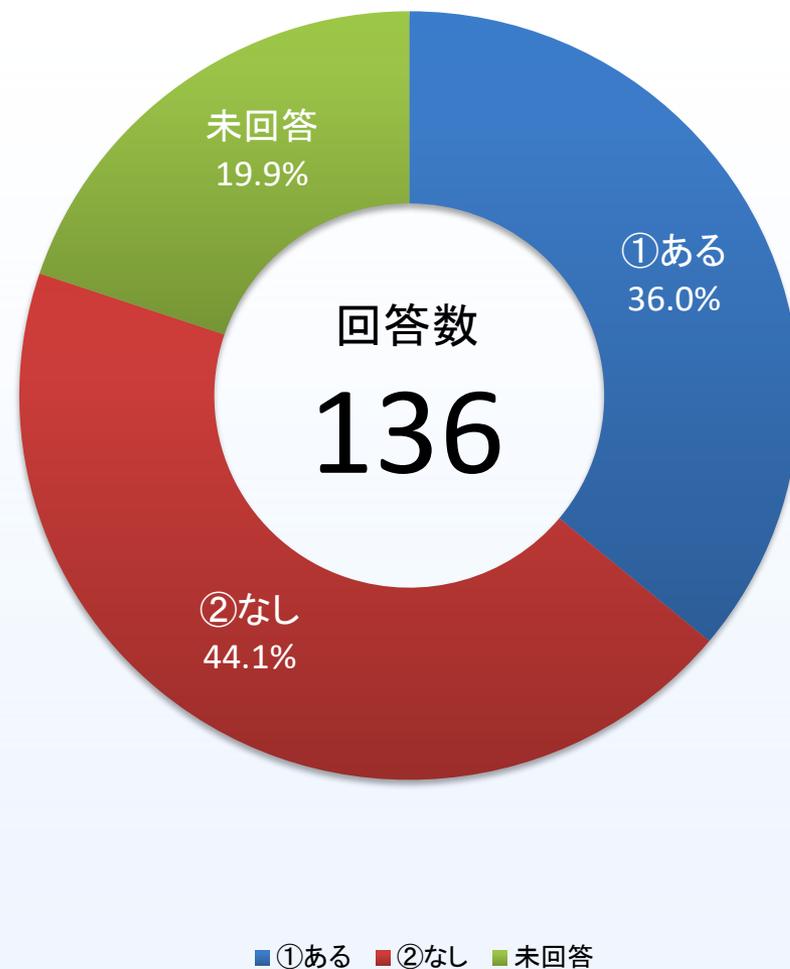
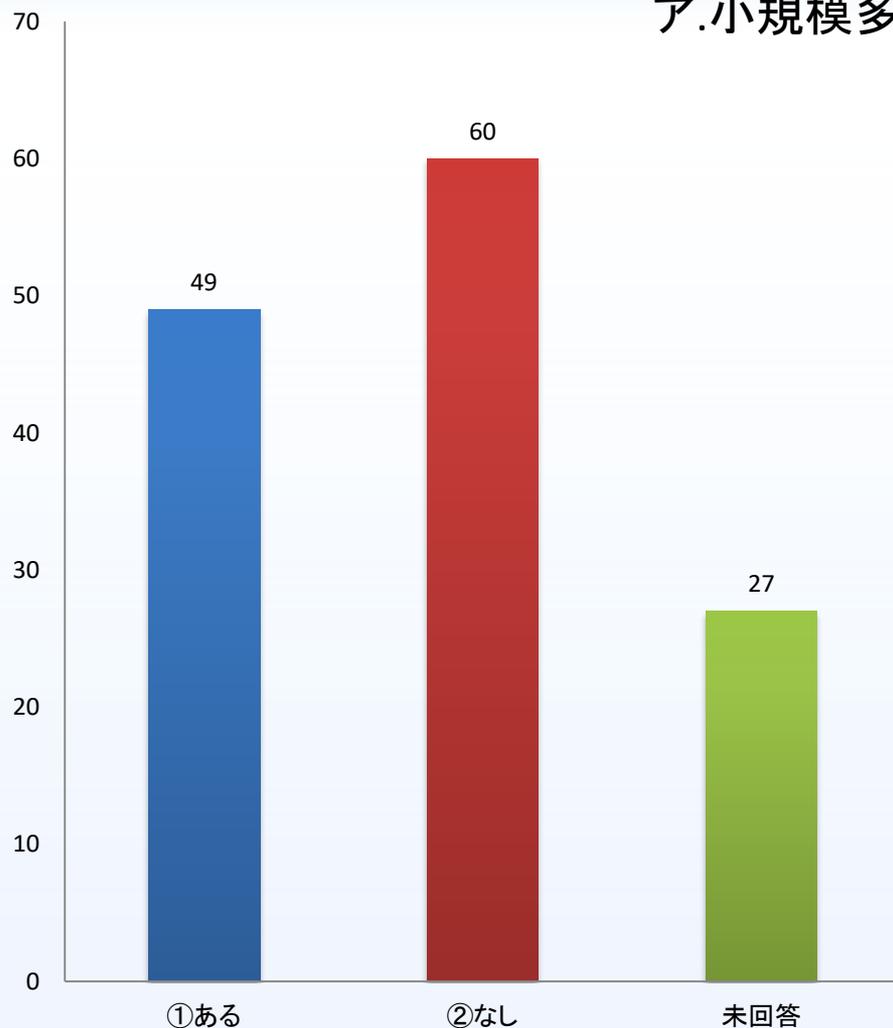


2. 貴法人の全体での職員総数をお答え下さい。



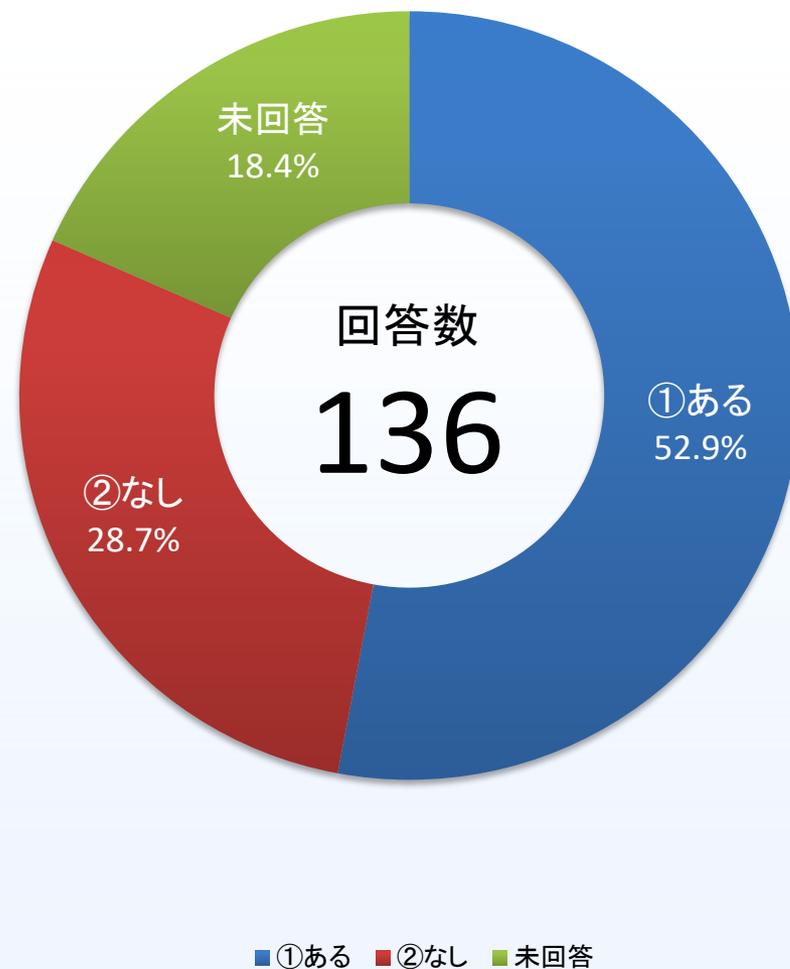
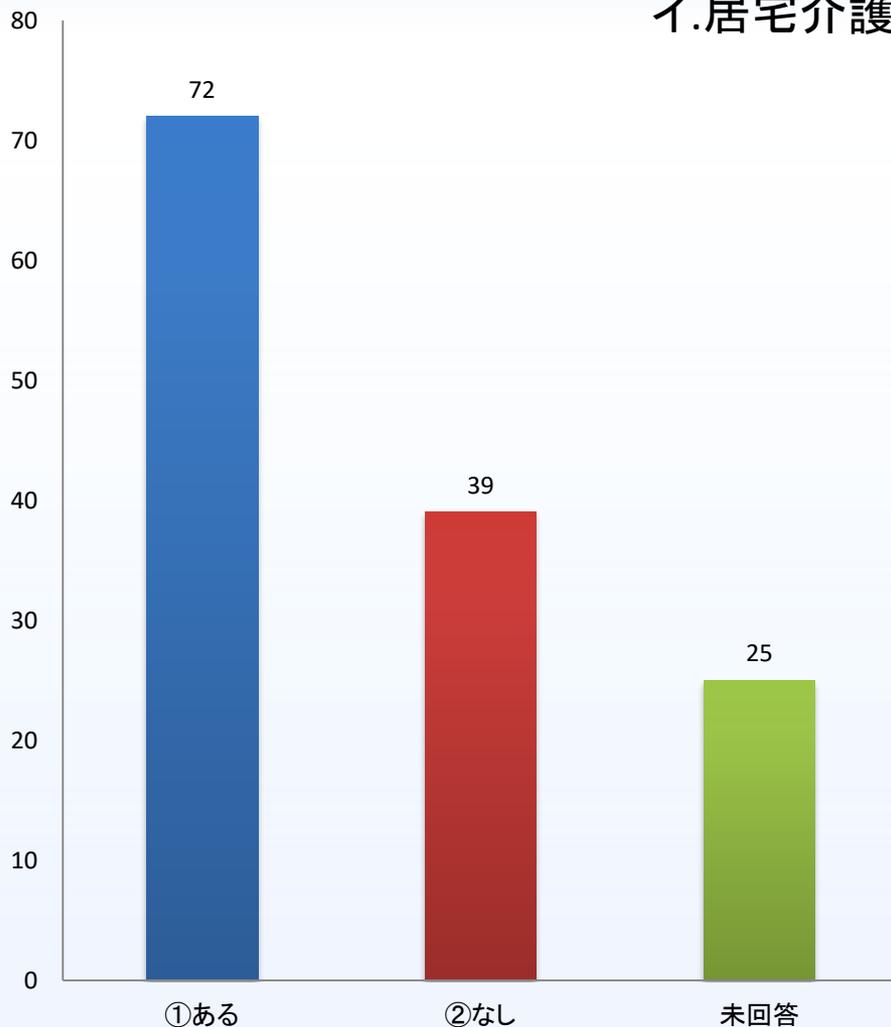
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ア.小規模多機能居宅介護



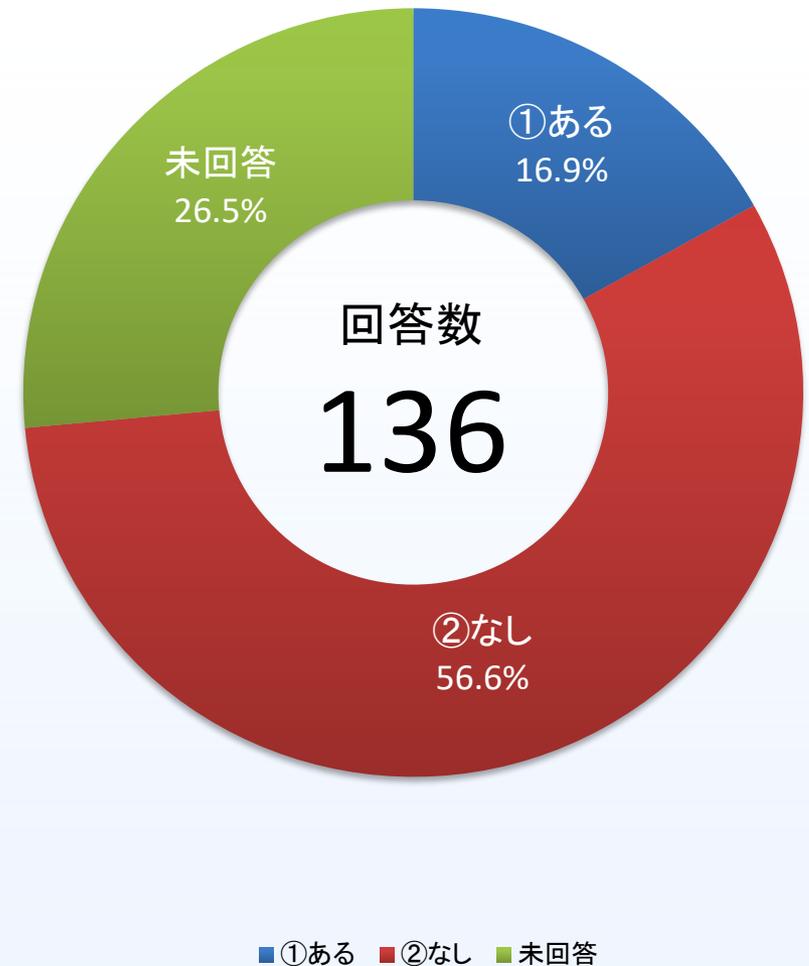
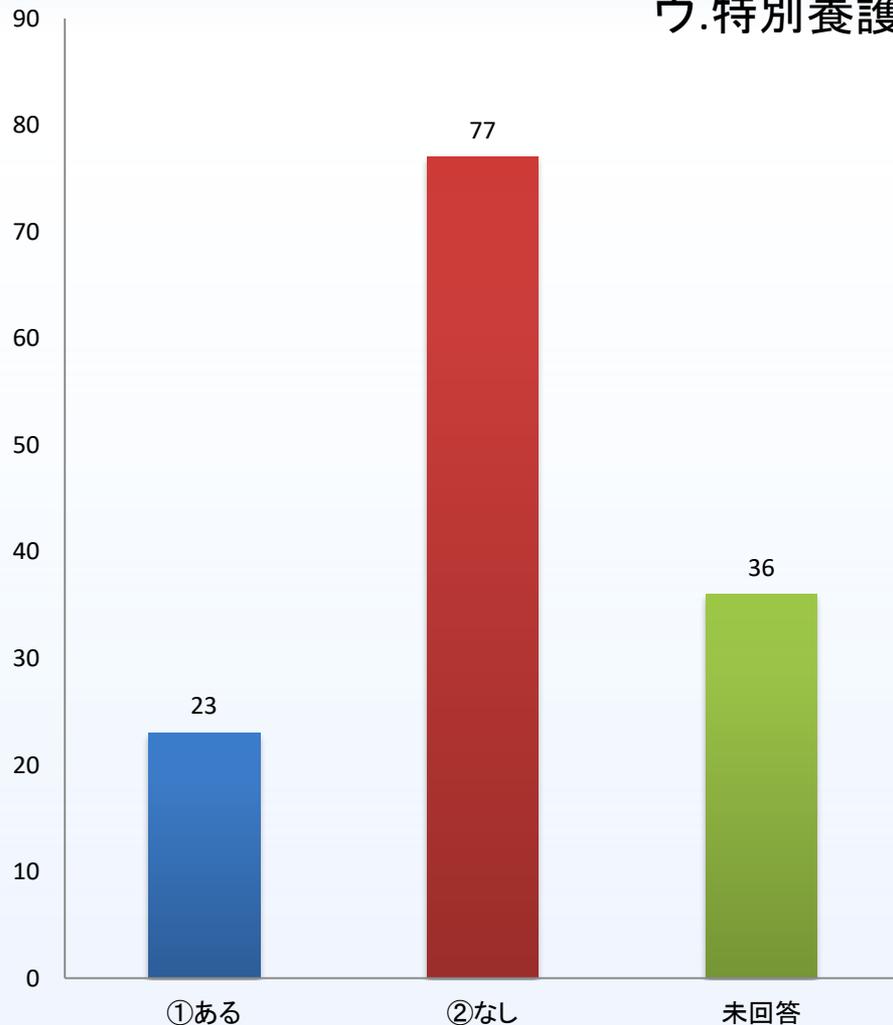
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

イ.居宅介護支援事業所



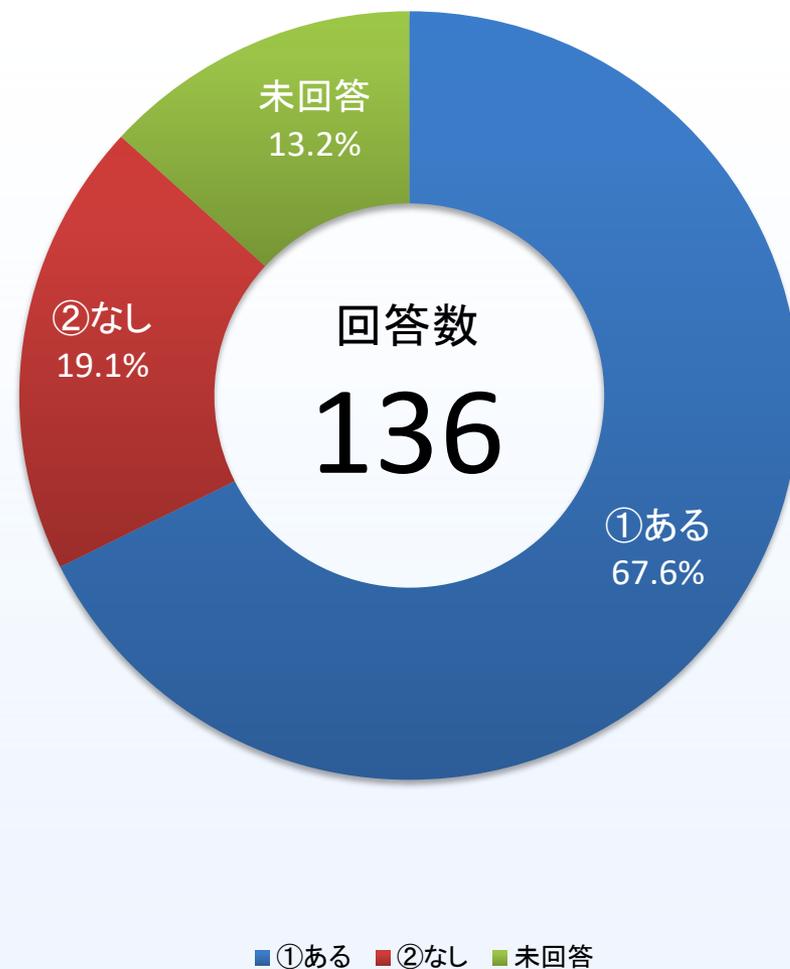
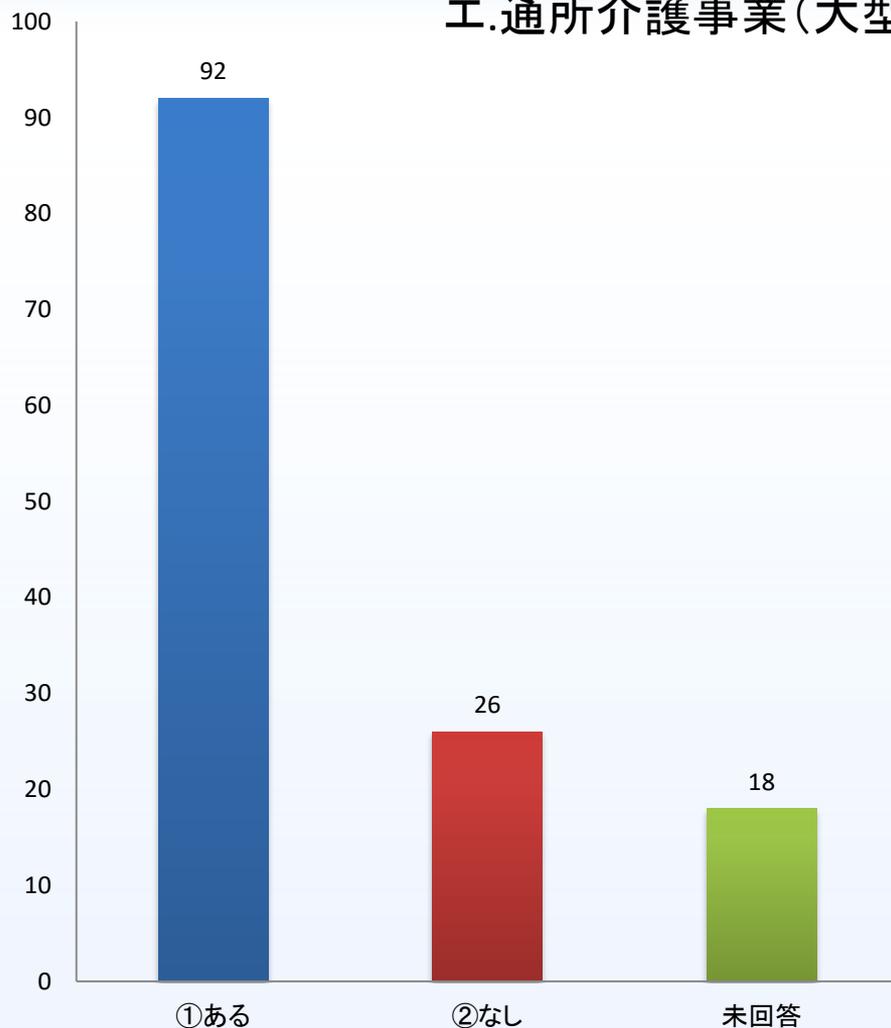
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ウ.特別養護老人ホーム



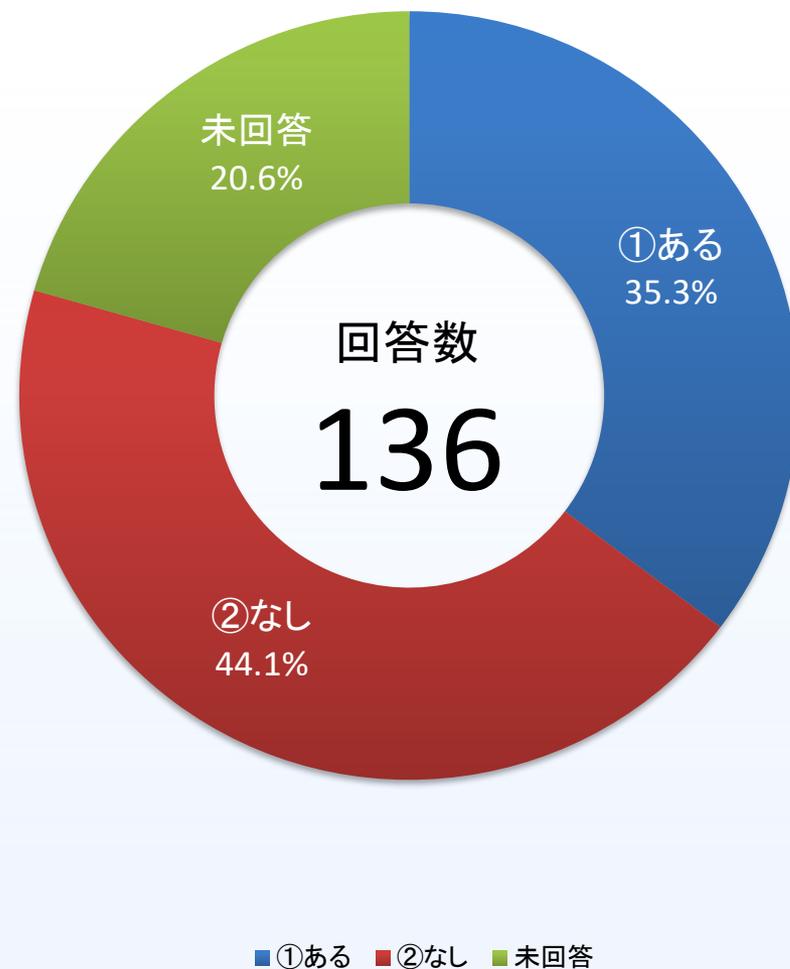
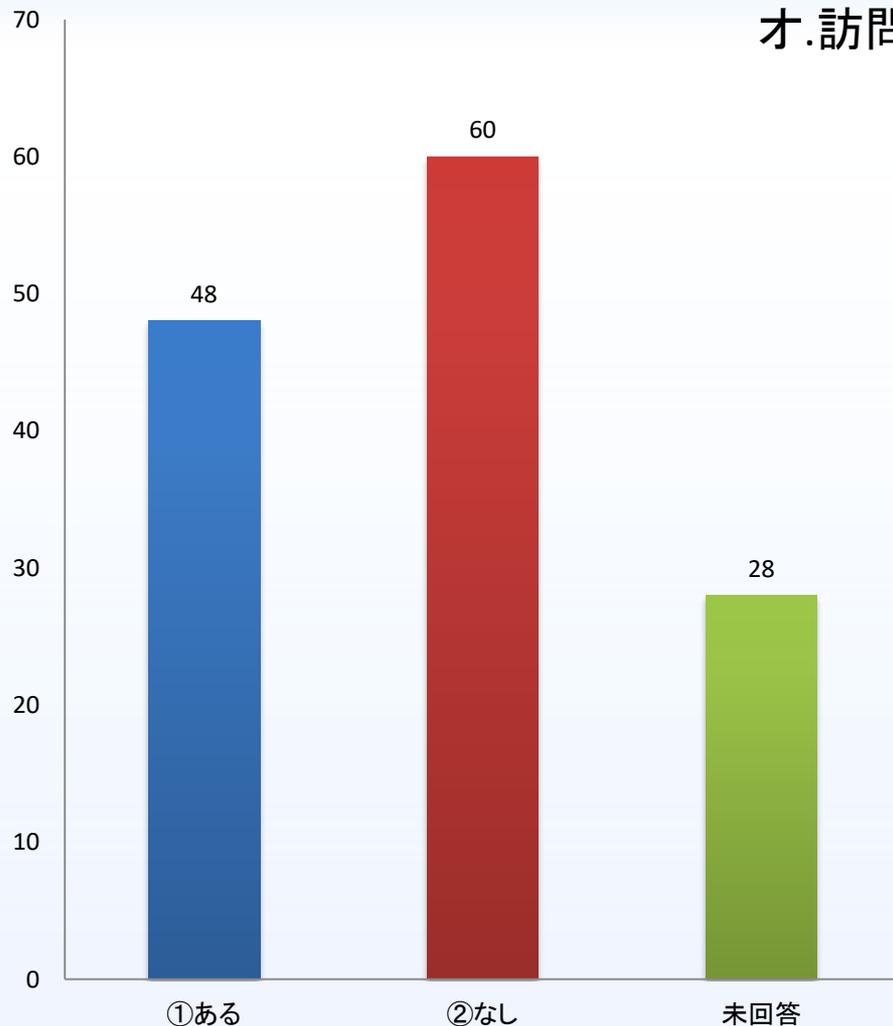
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

エ.通所介護事業(大型・小規模・認知症対応型)



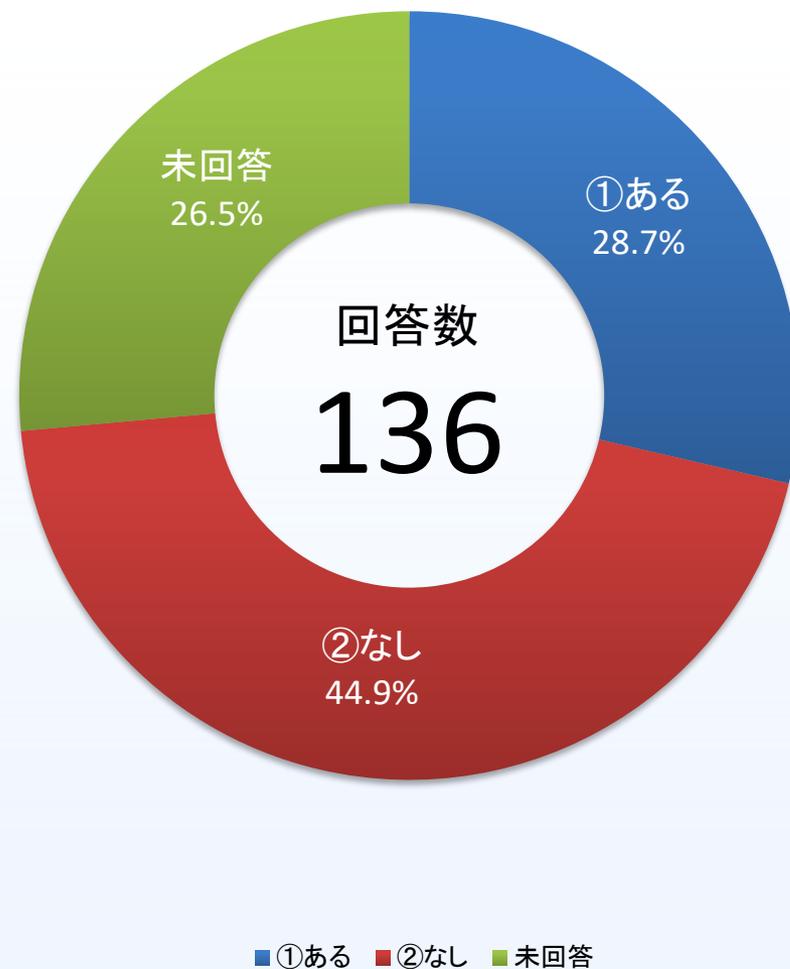
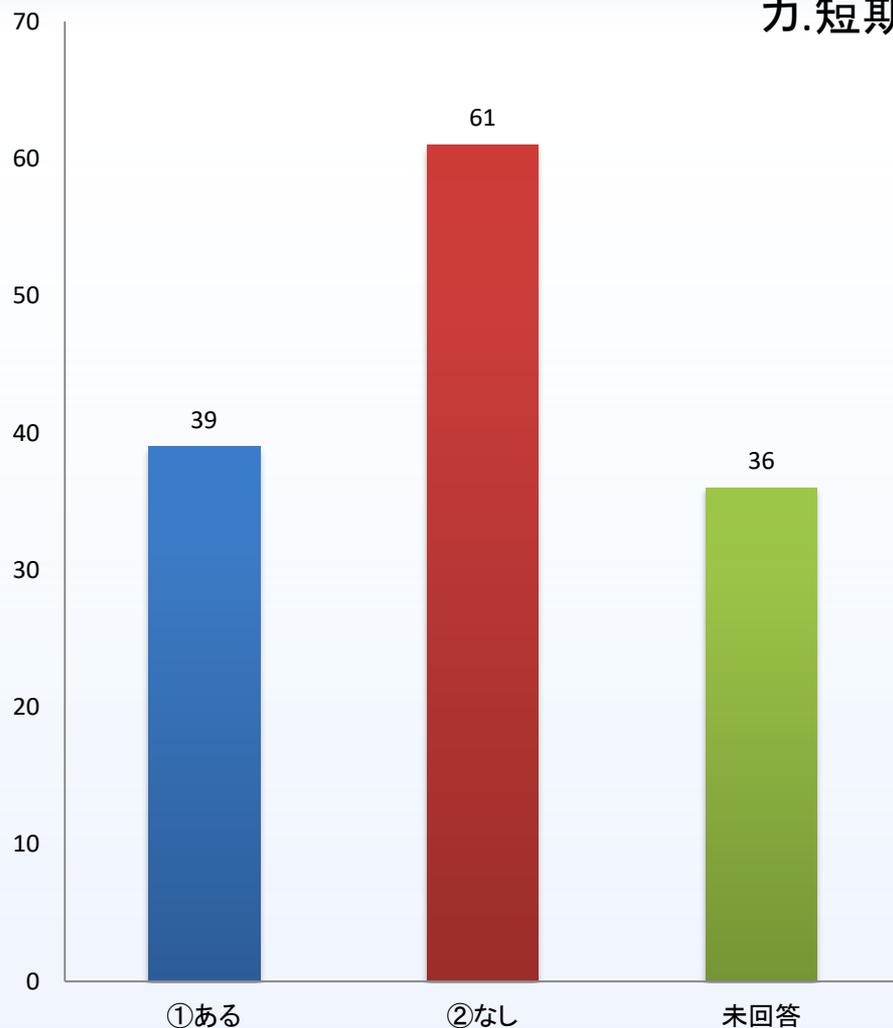
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

オ.訪問介護事業



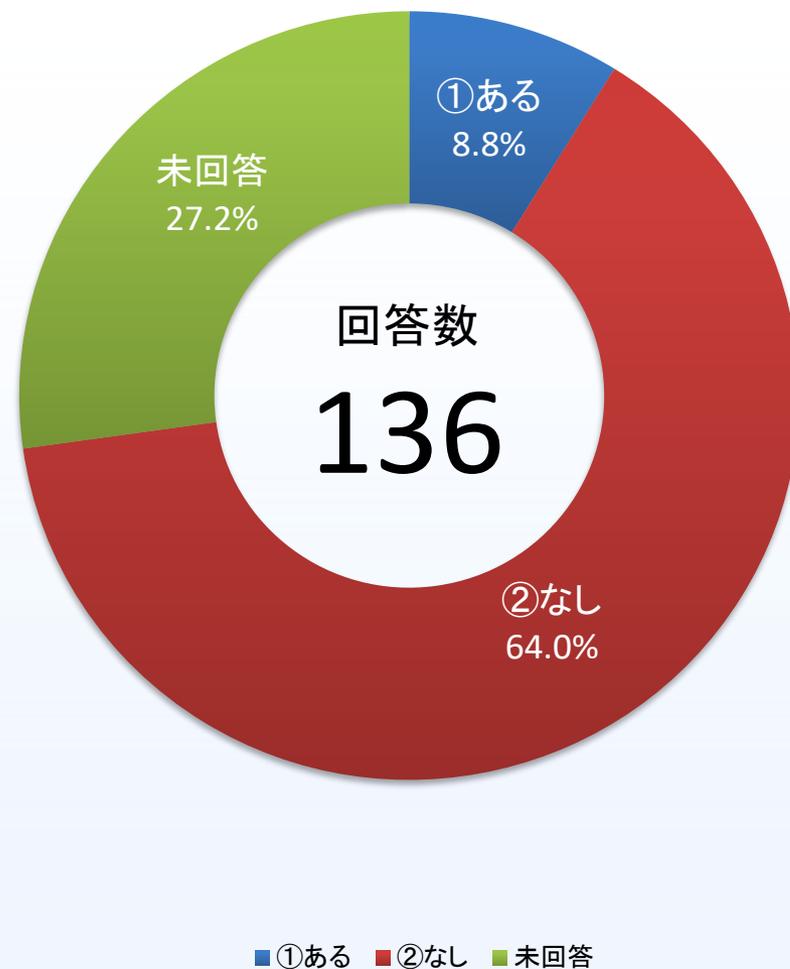
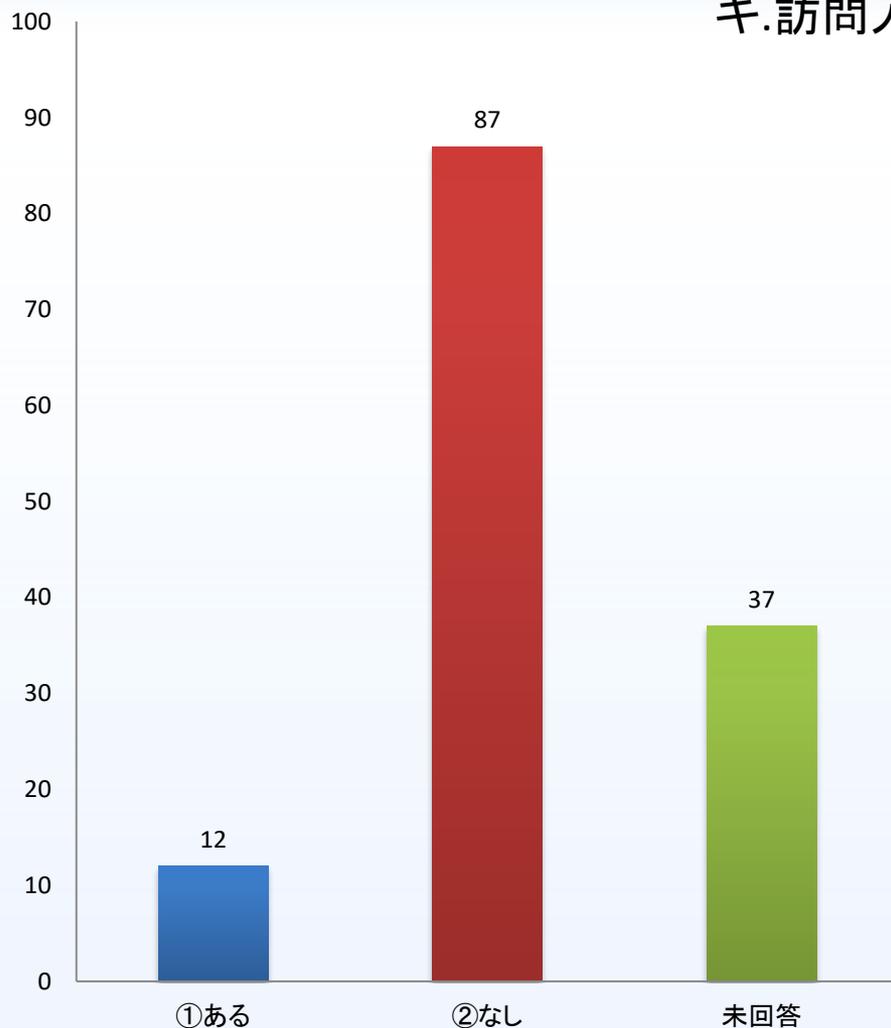
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

カ.短期入所介護



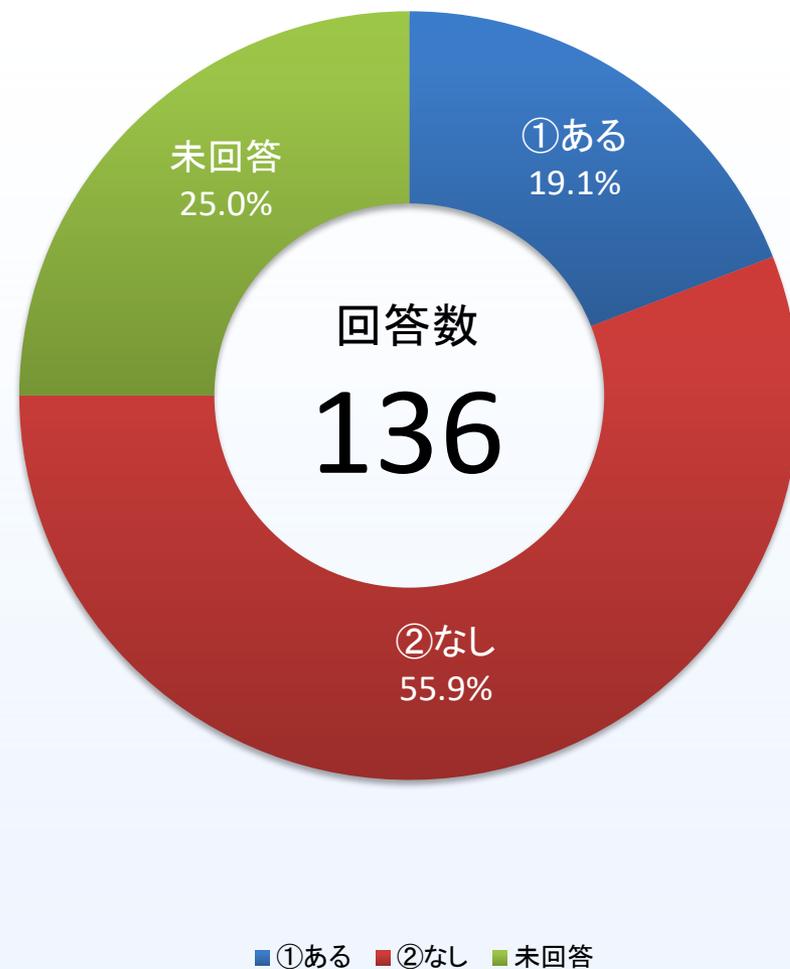
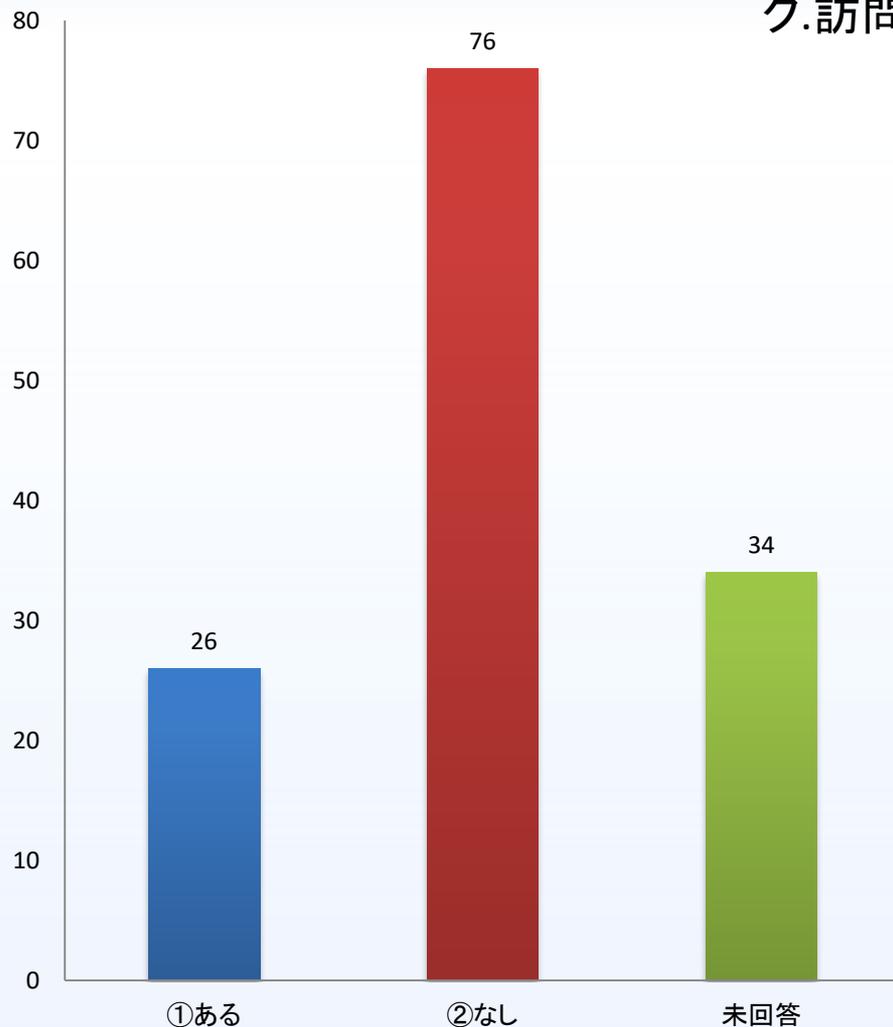
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

キ.訪問入浴サービス



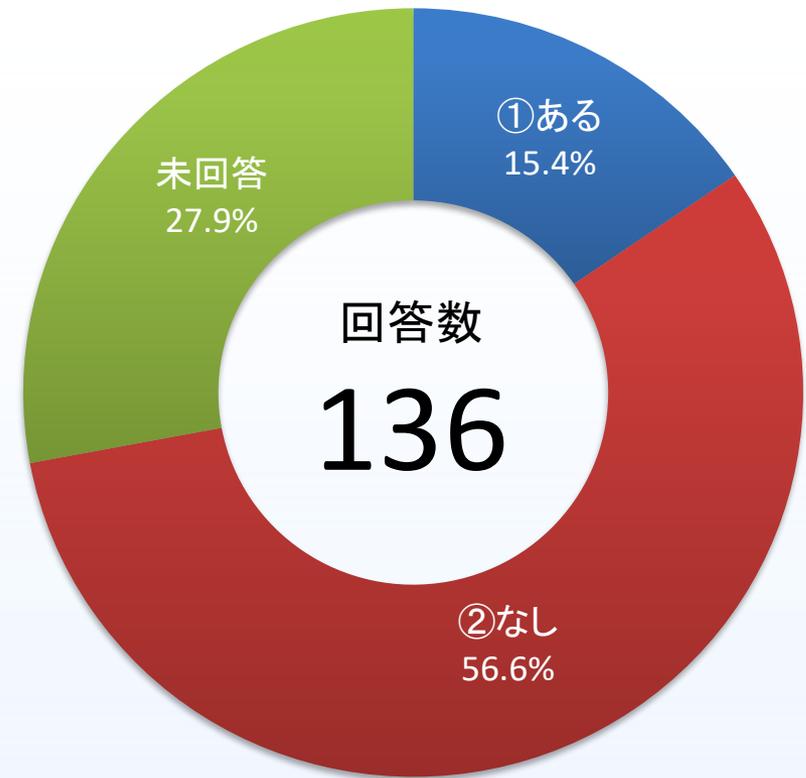
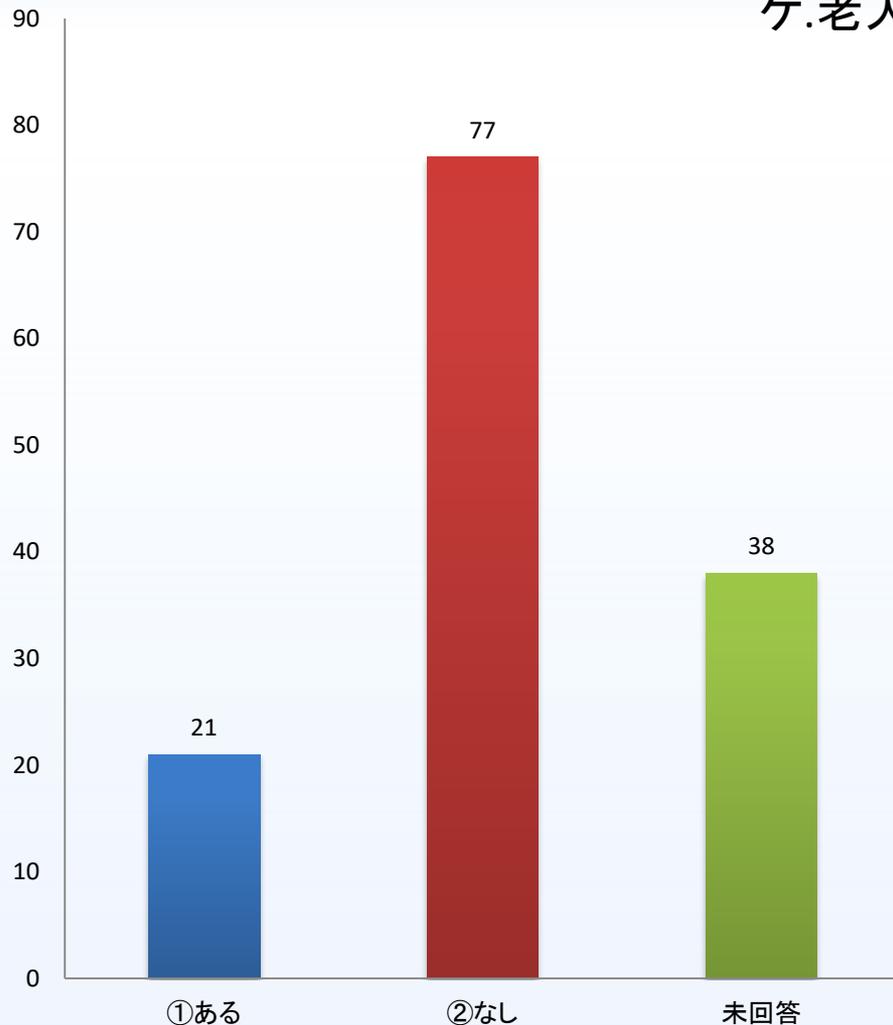
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ク.訪問看護事業



3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ケ.老人保健施設

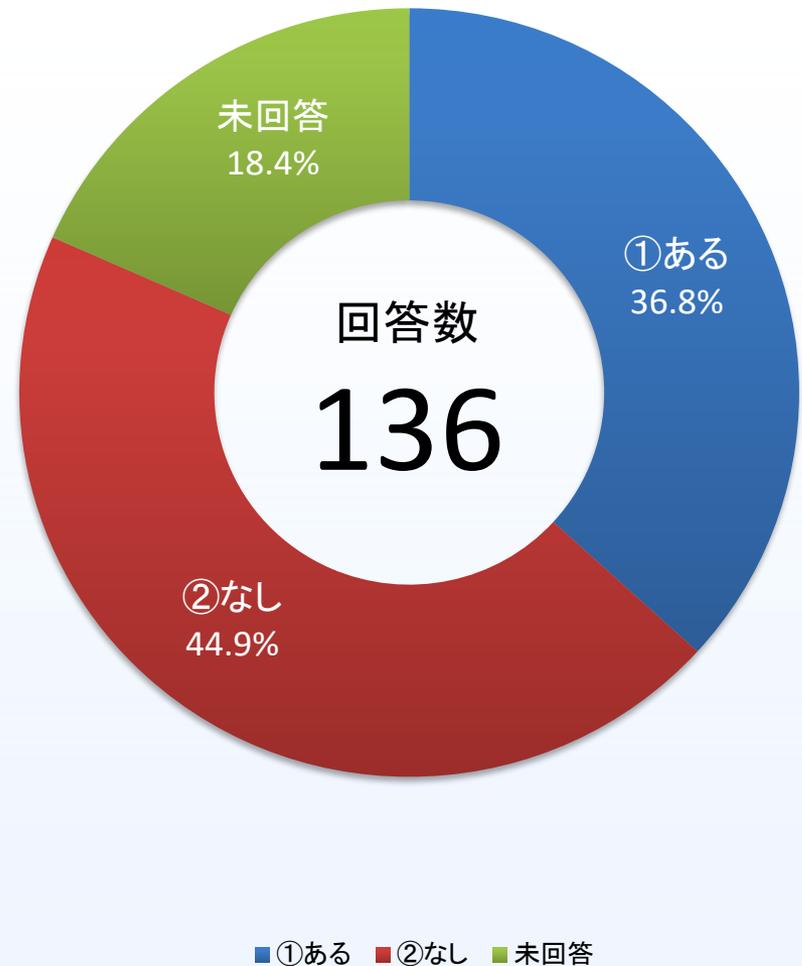
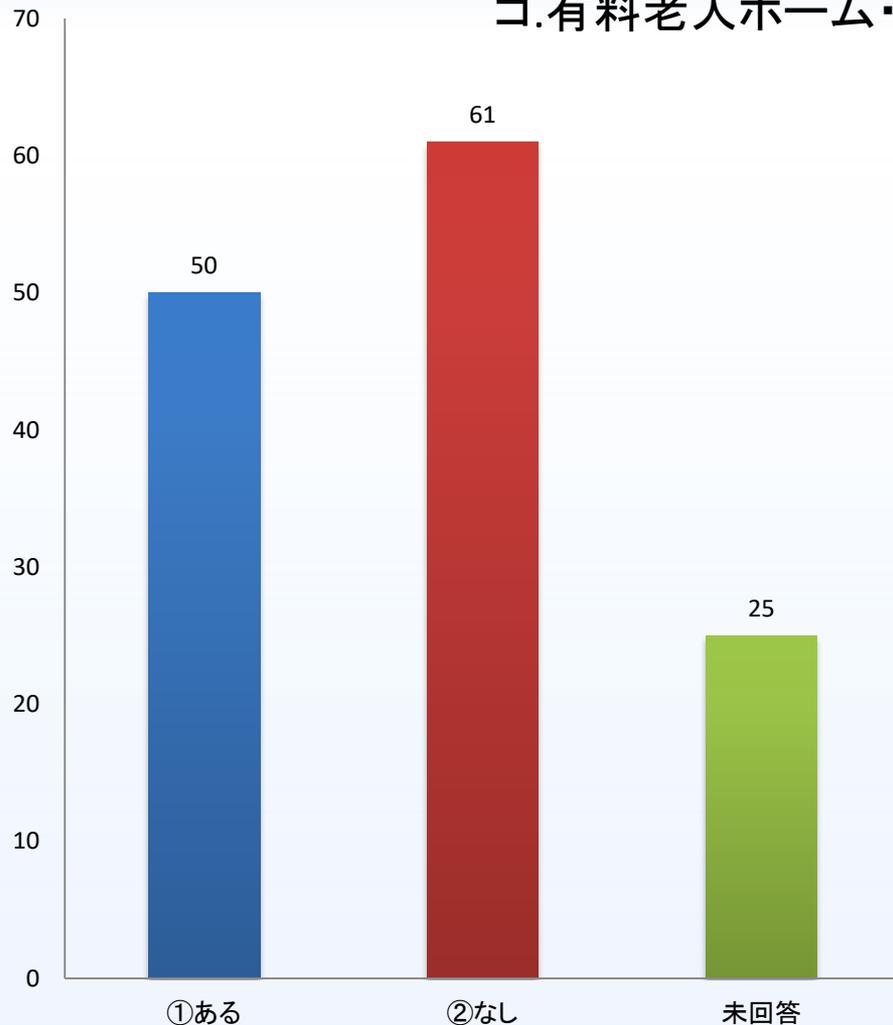


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



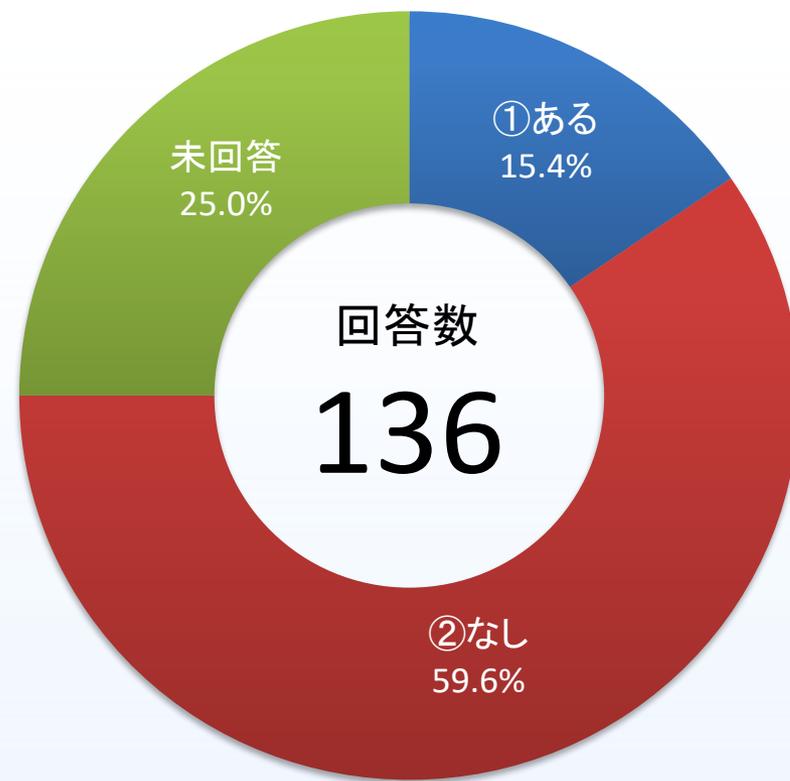
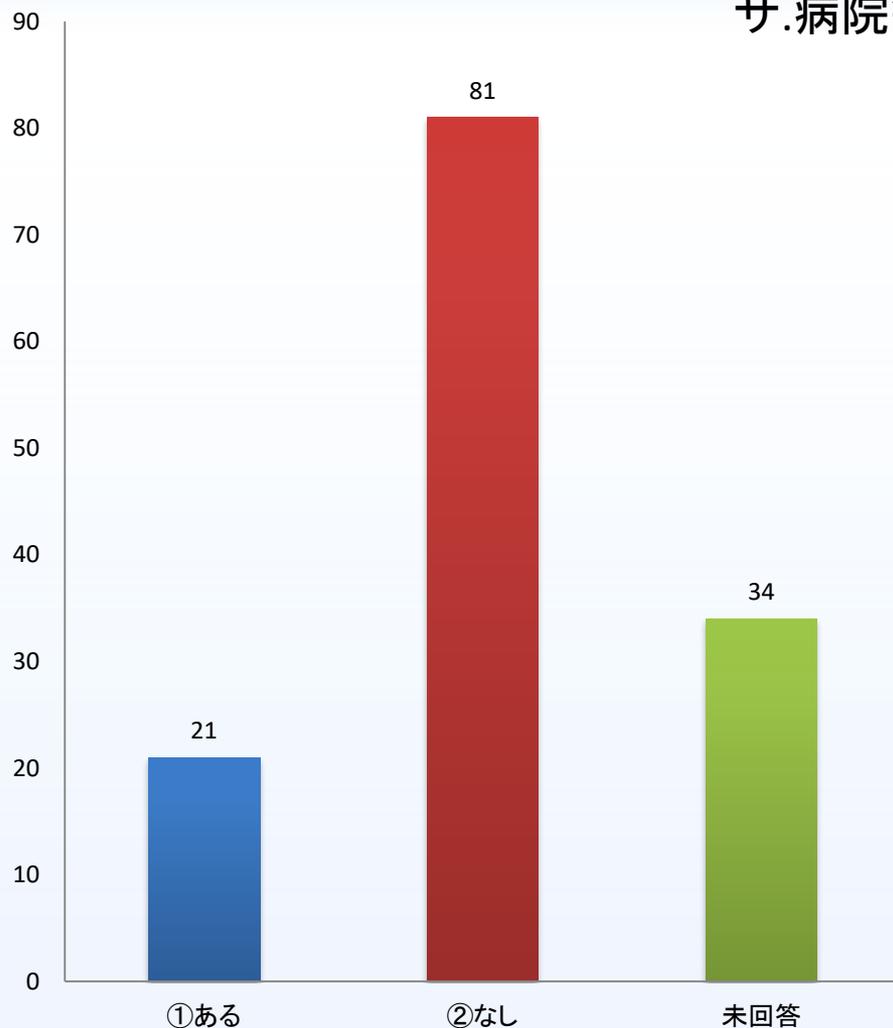
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

コ.有料老人ホーム・サービス付高齢者住宅



3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

サ.病院等医療施設

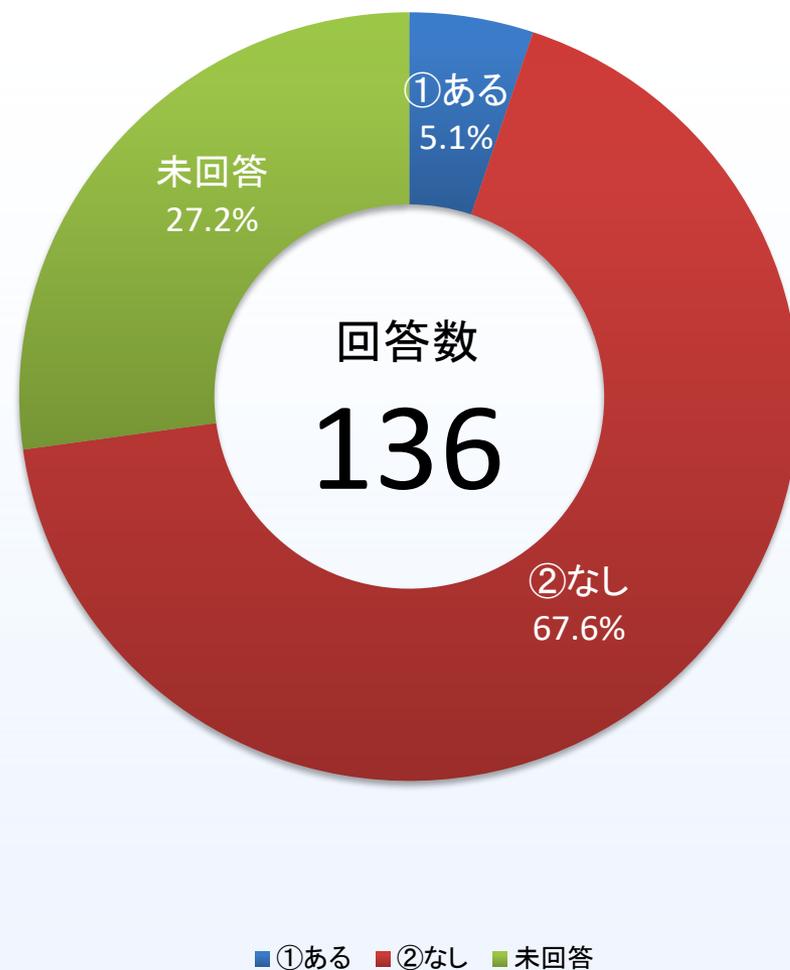
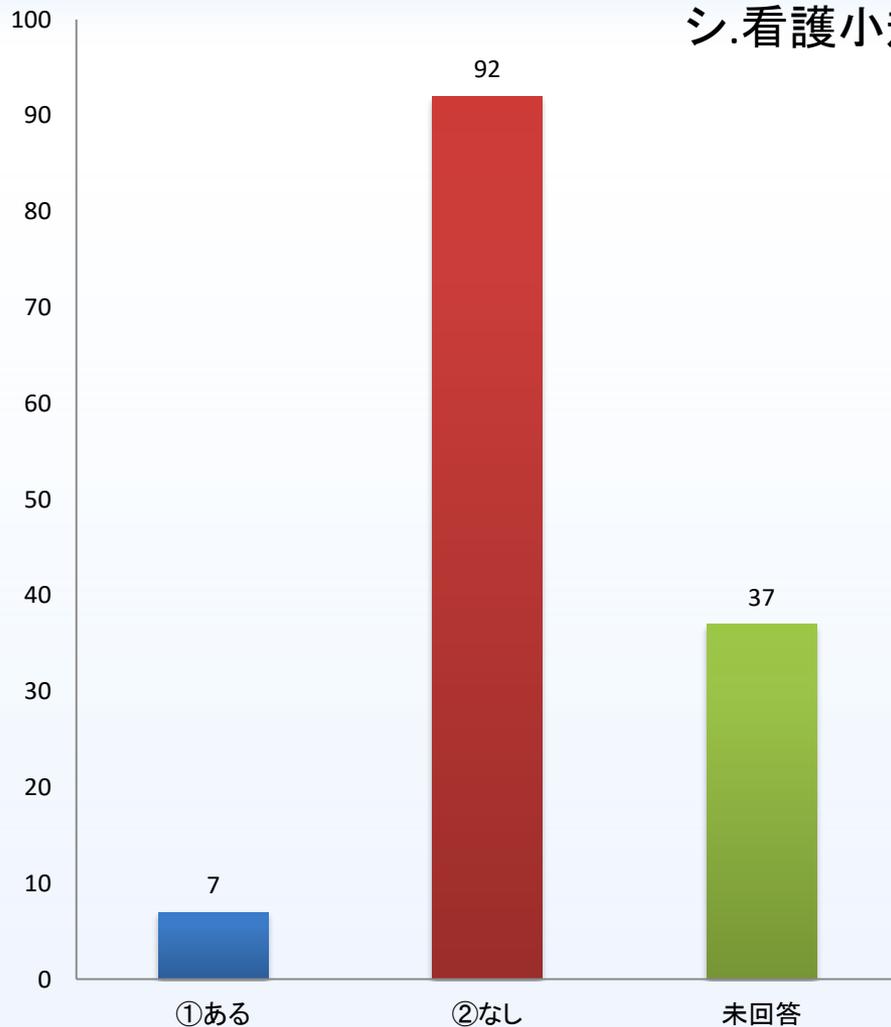


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



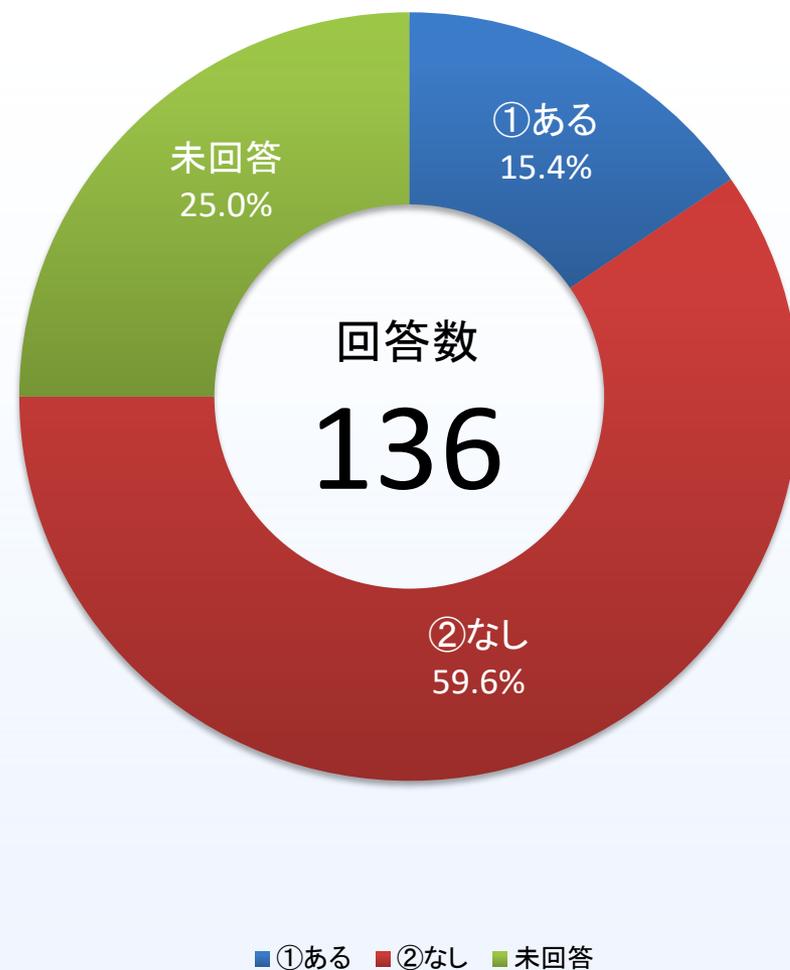
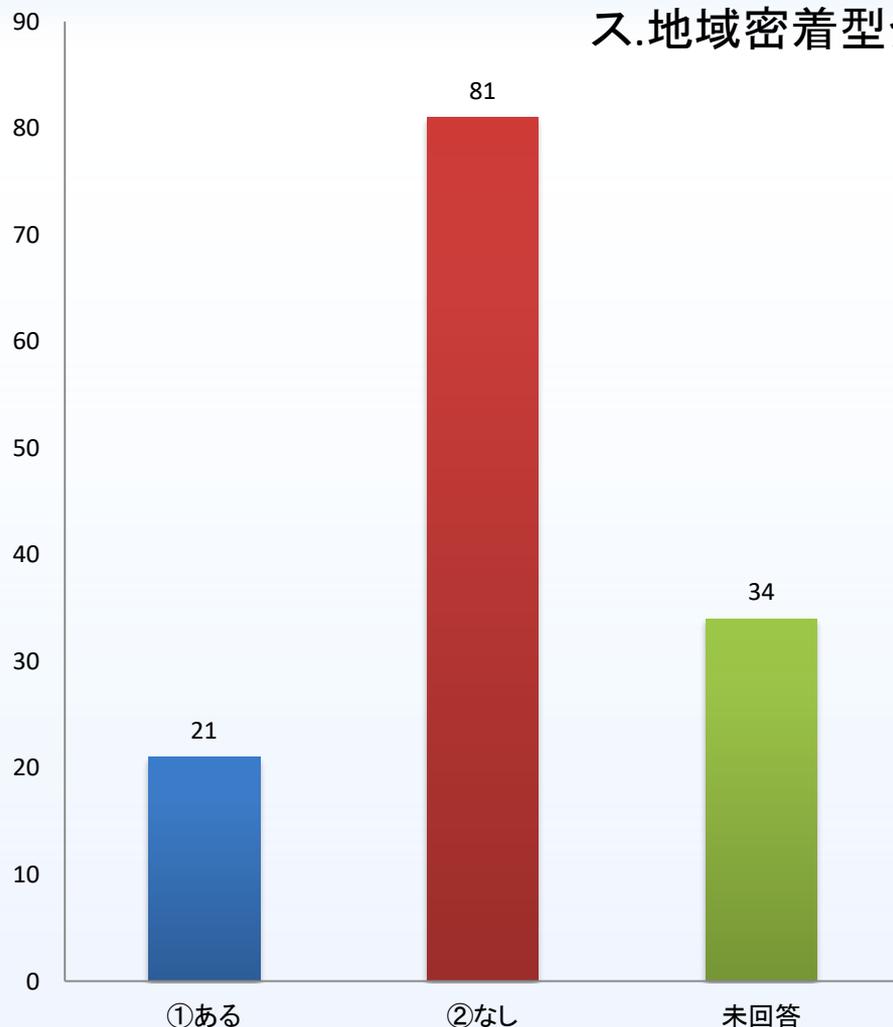
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

シ.看護小規模居宅介護



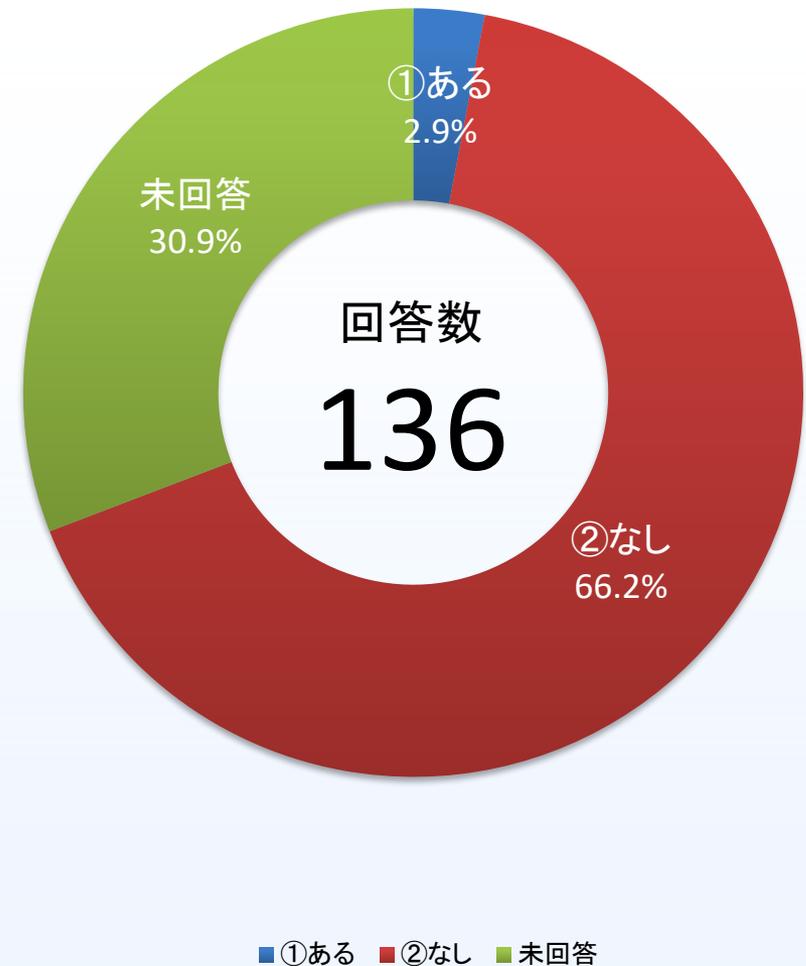
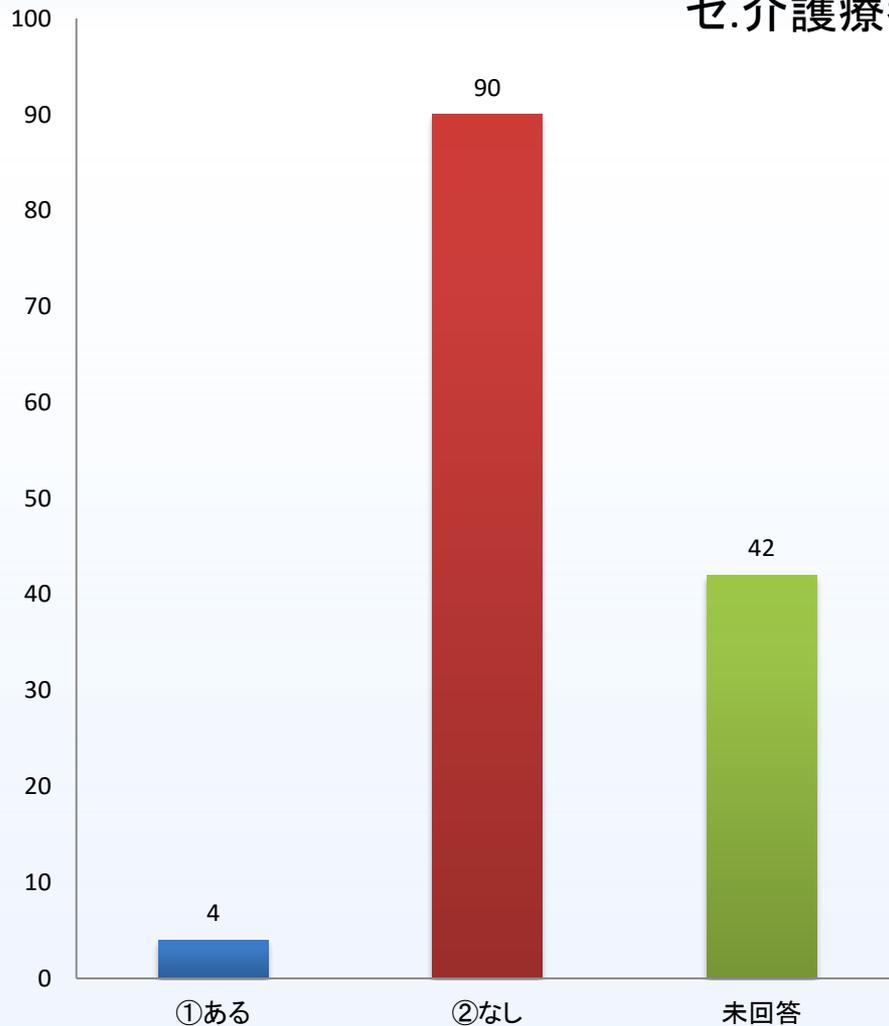
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ス.地域密着型介護老人福祉施設



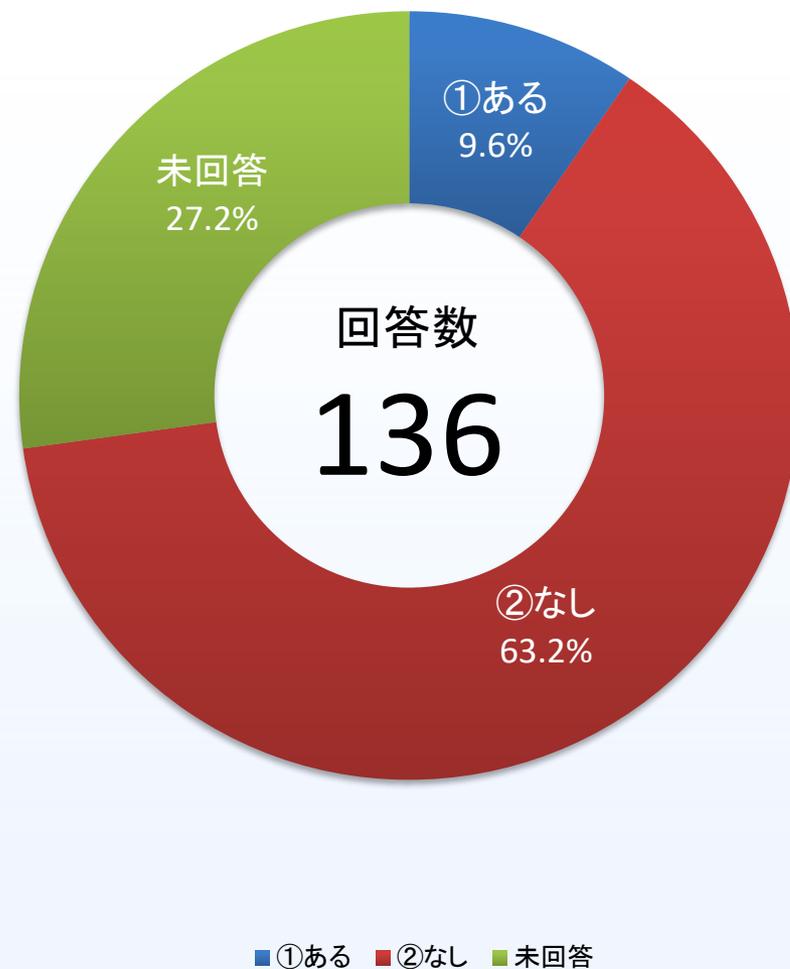
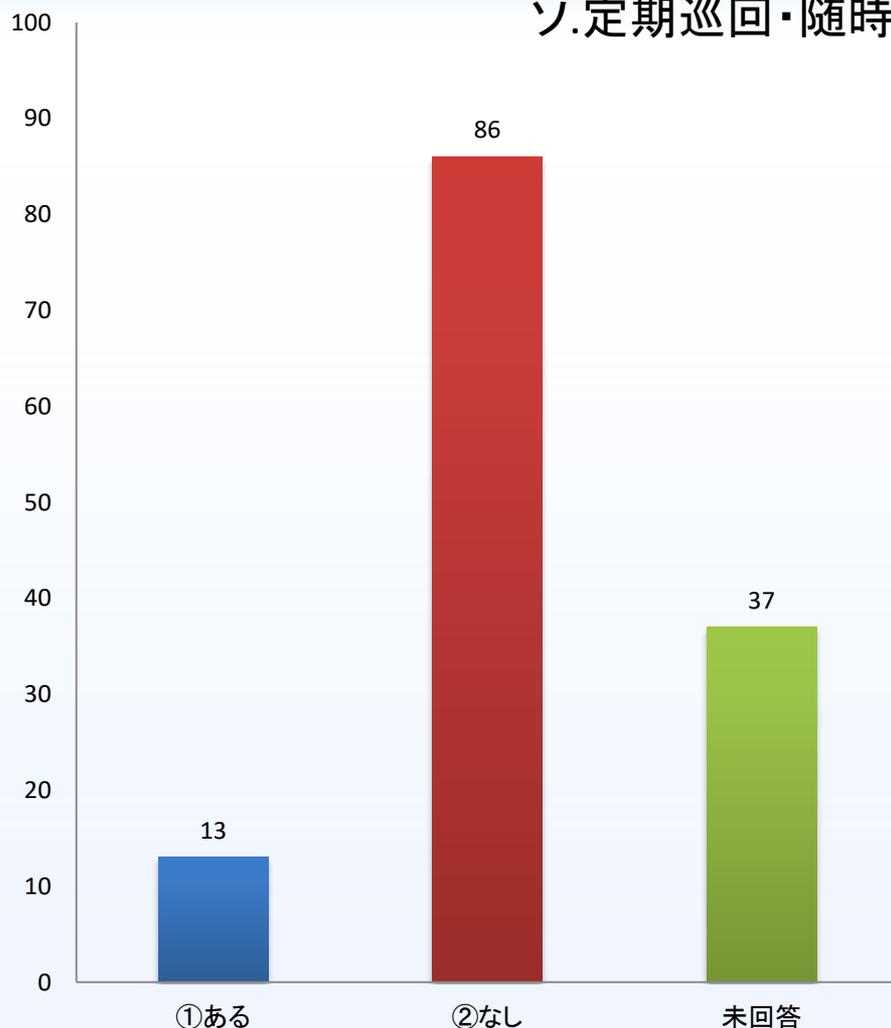
3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

セ.介護療養型医療施設



3-1.法人内で実施しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ソ.定期巡回・随時対応型訪問介護看護



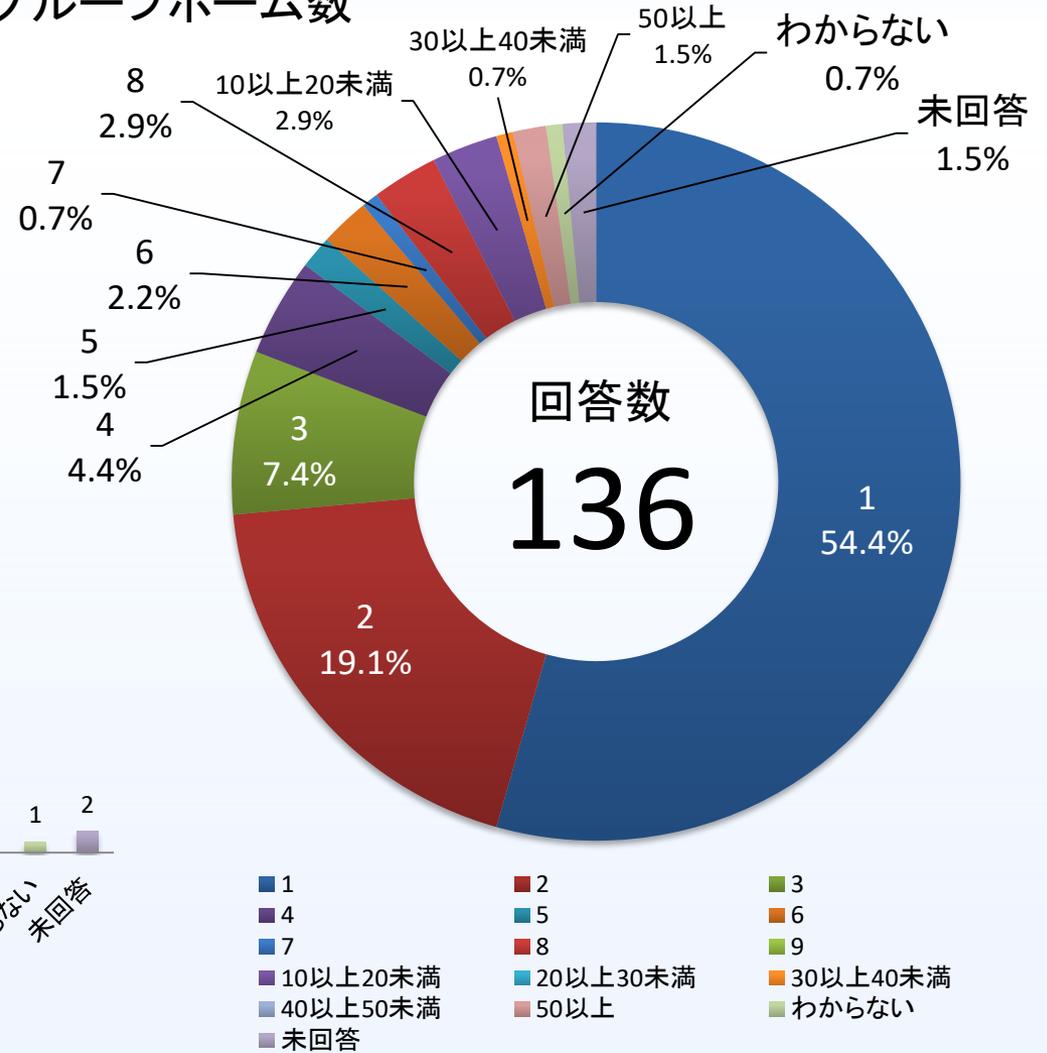
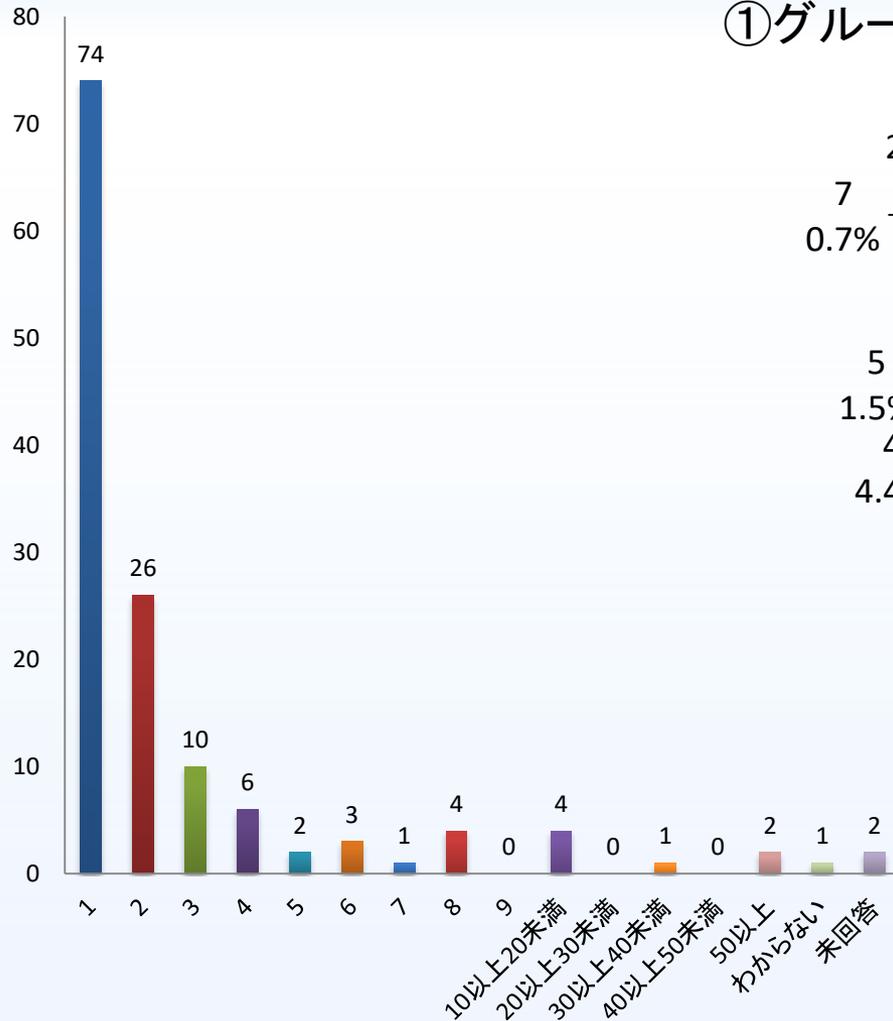
3-2.前問以外で実施しているサービスがあればご記入ください。

- 配食サービス【2】
- 介護タクシー【2】
- ケアハウス
- 福祉用具相談センター
- 放課後児童クラブ
- 障害児通所支援
- (医療)重度認知症デイケア
- 地域包括支援センター
- 訪問リハビリ



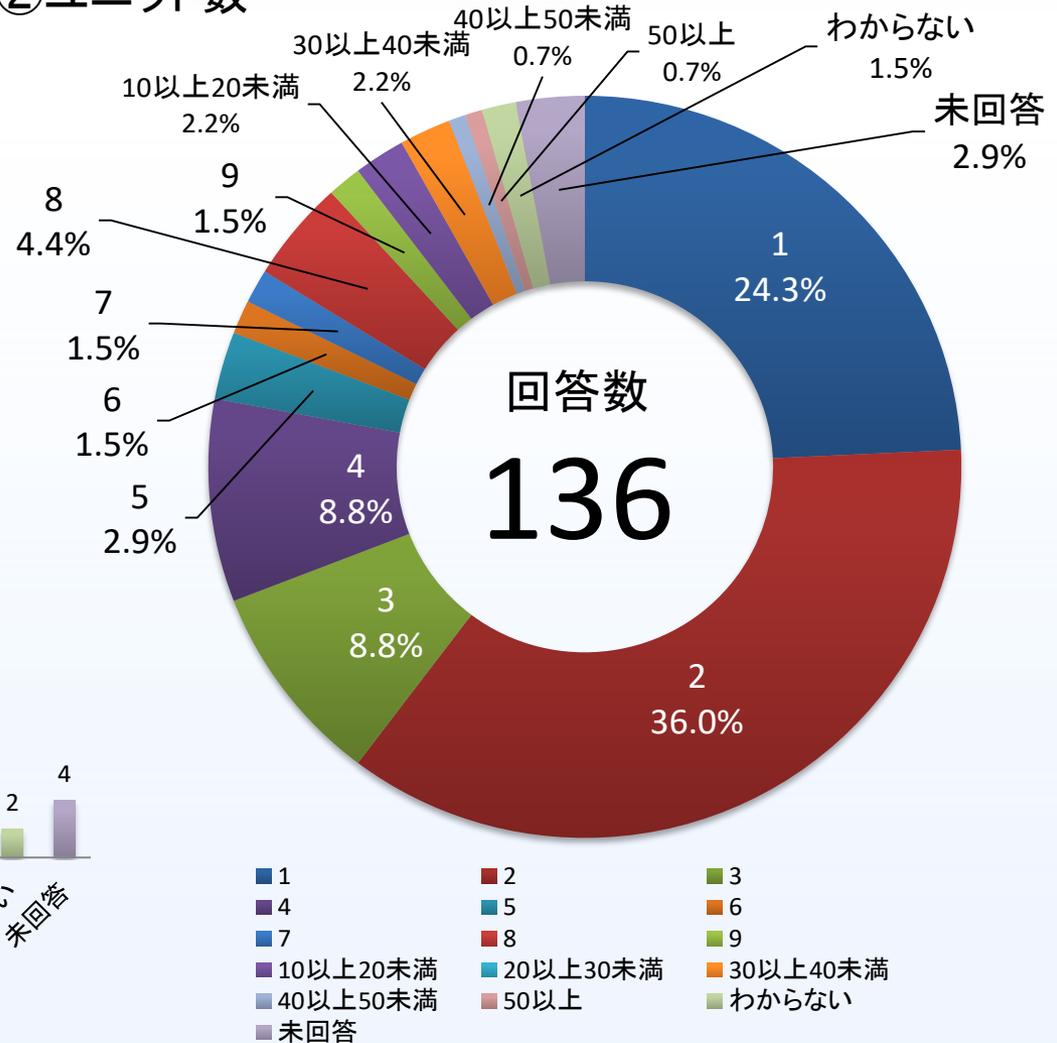
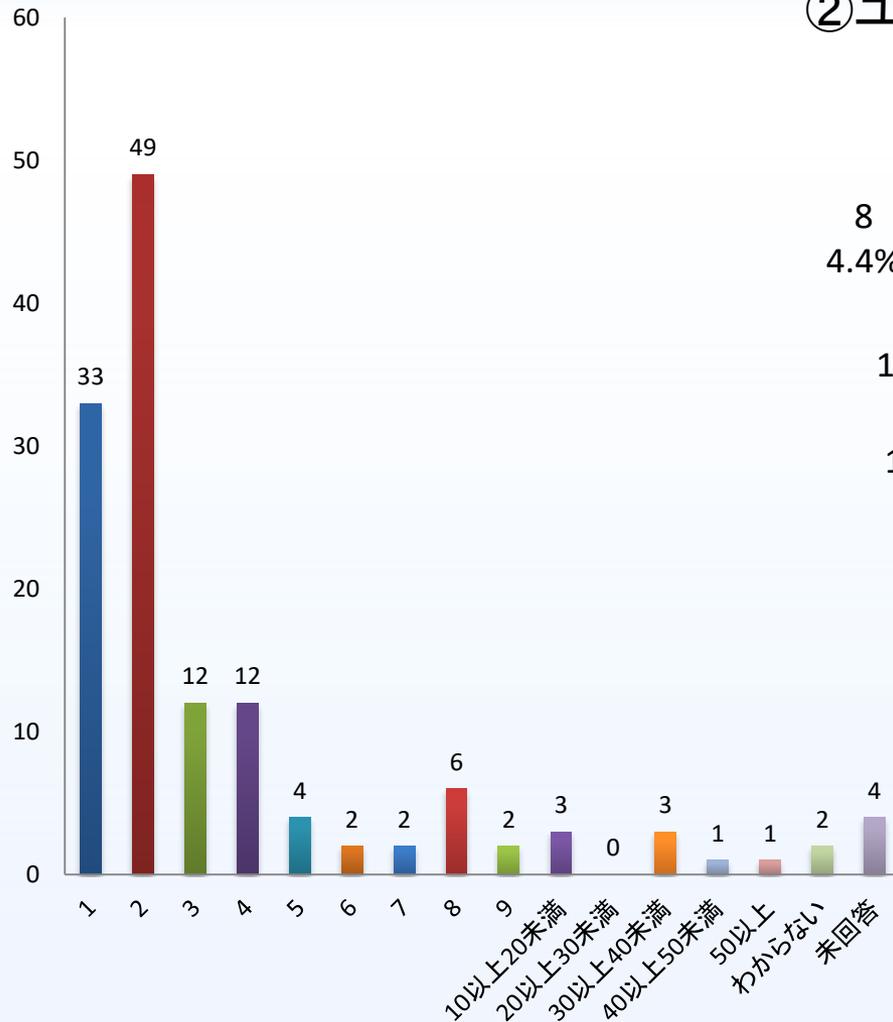
4.貴法人のグループホーム開設状況についてお答え下さい。

①グループホーム数



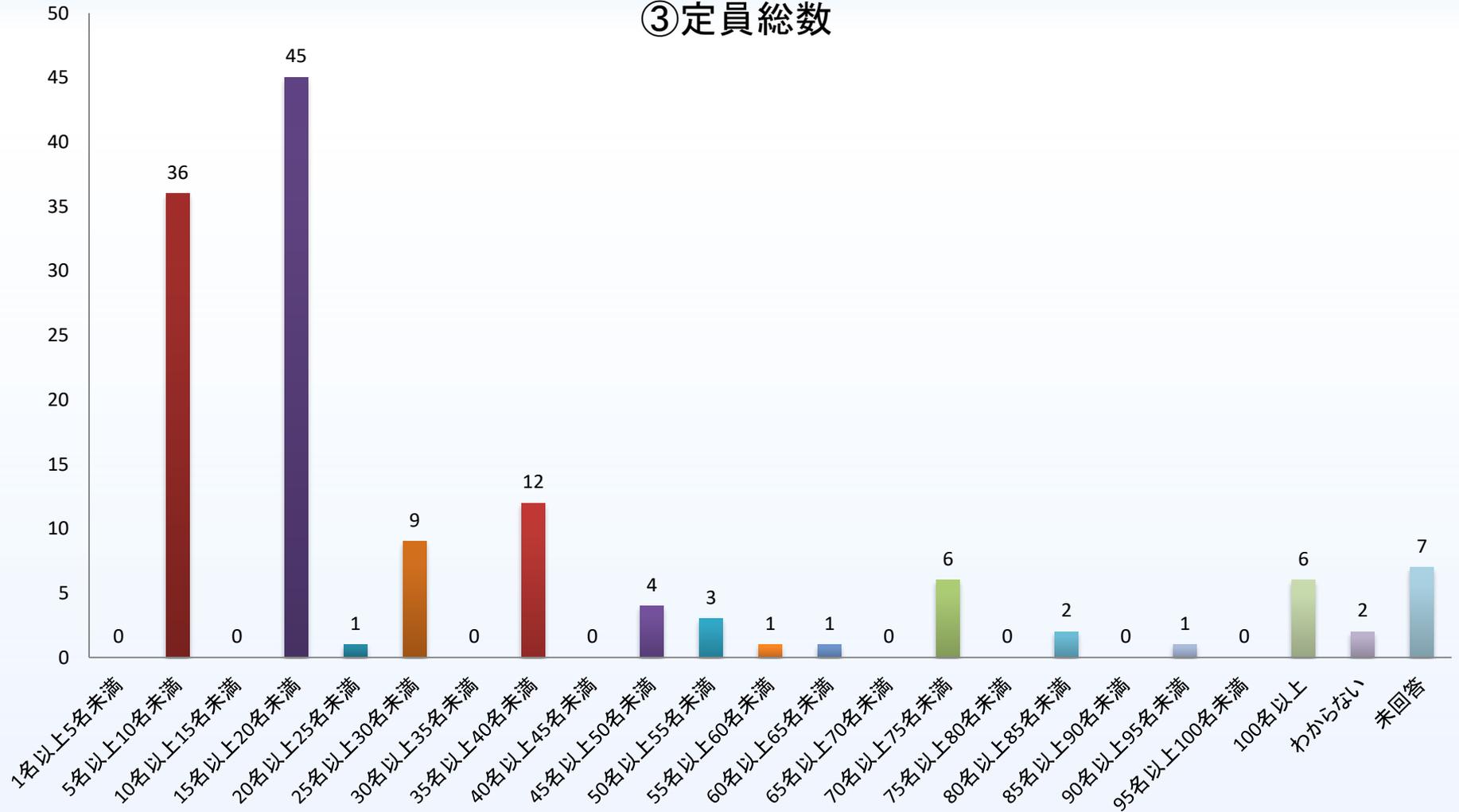
4.貴法人のグループホーム開設状況についてお答え下さい。

②ユニット数

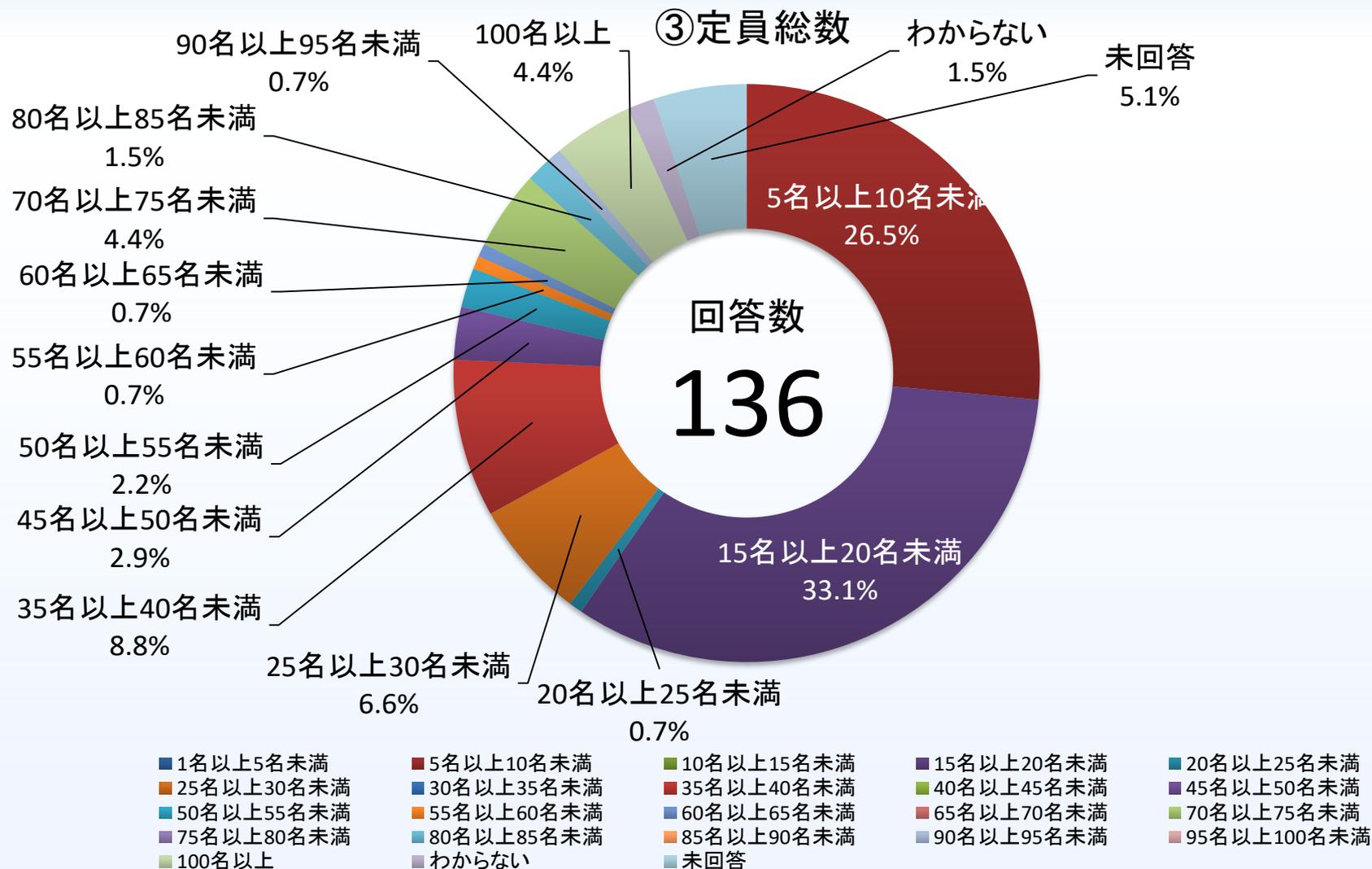


4.貴法人のグループホーム開設状況についてお答え下さい。

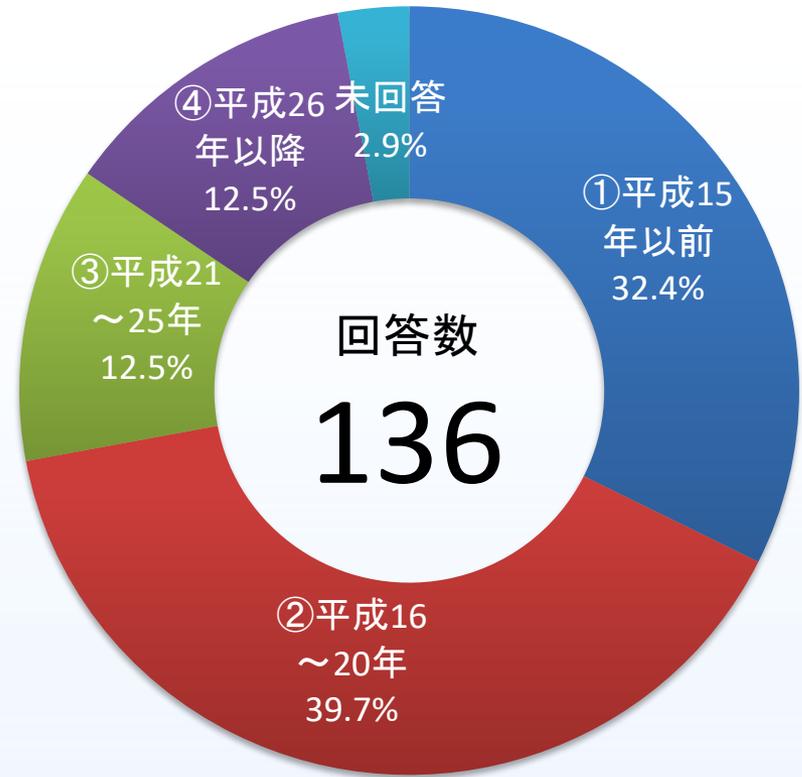
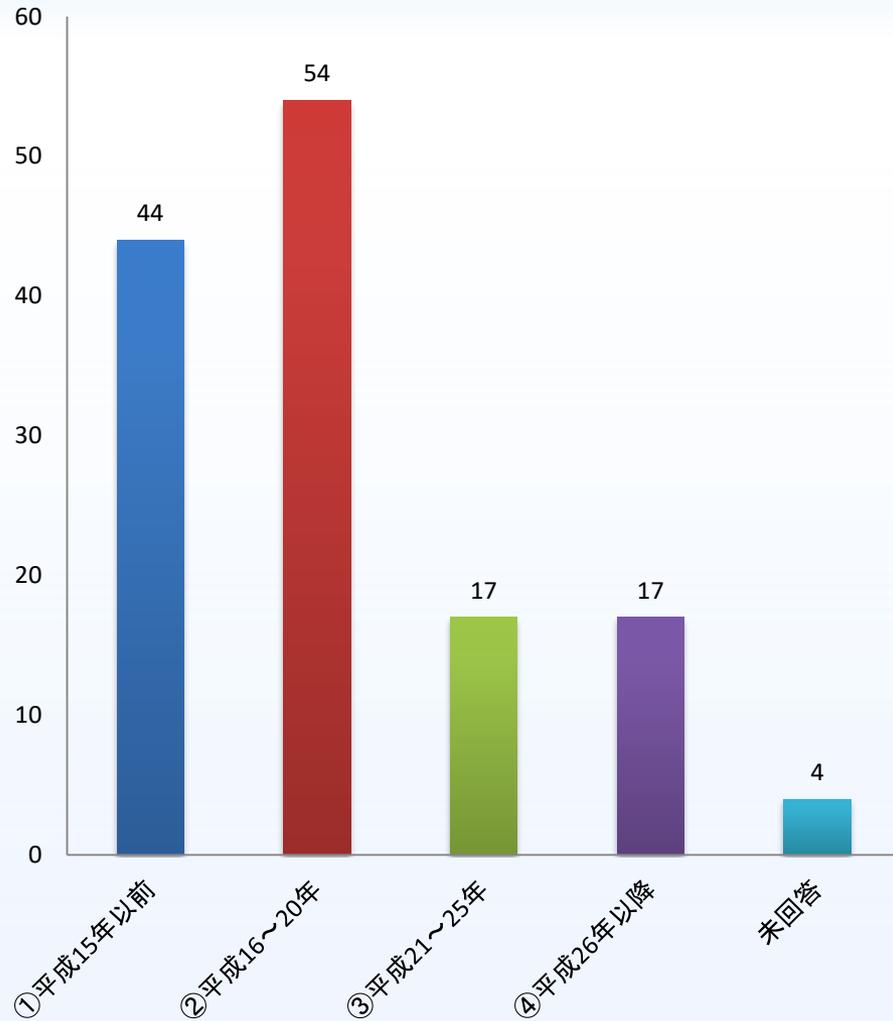
③定員総数



4. 貴法人のグループホーム開設状況についてお答え下さい。



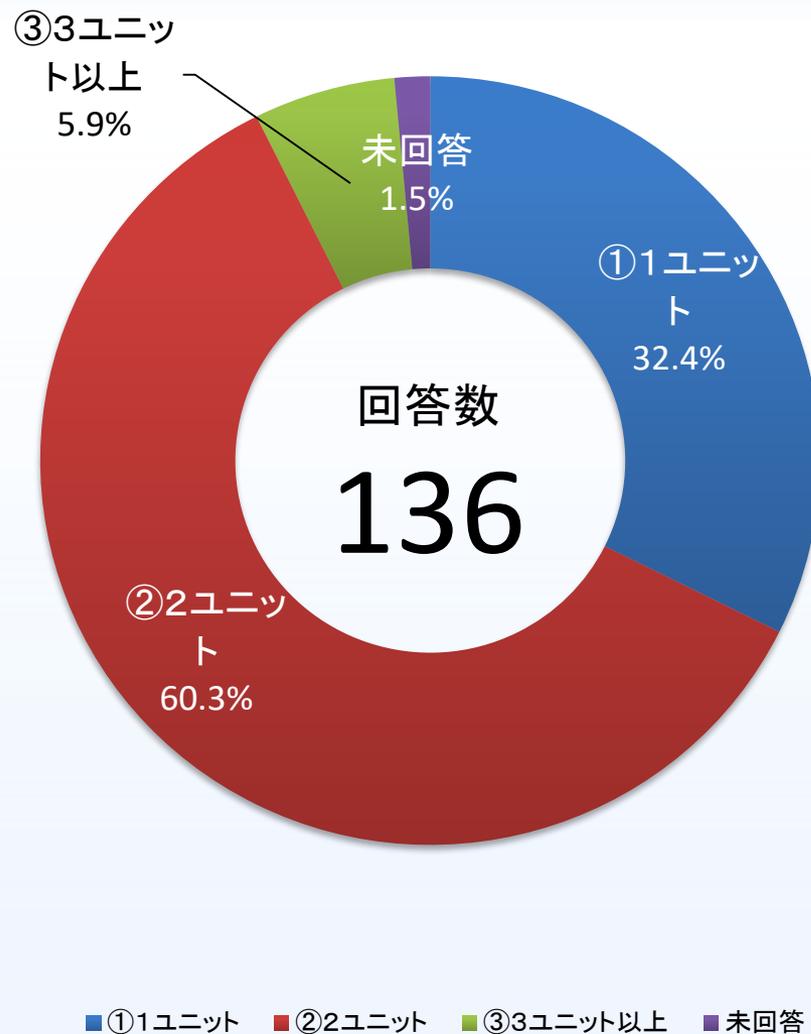
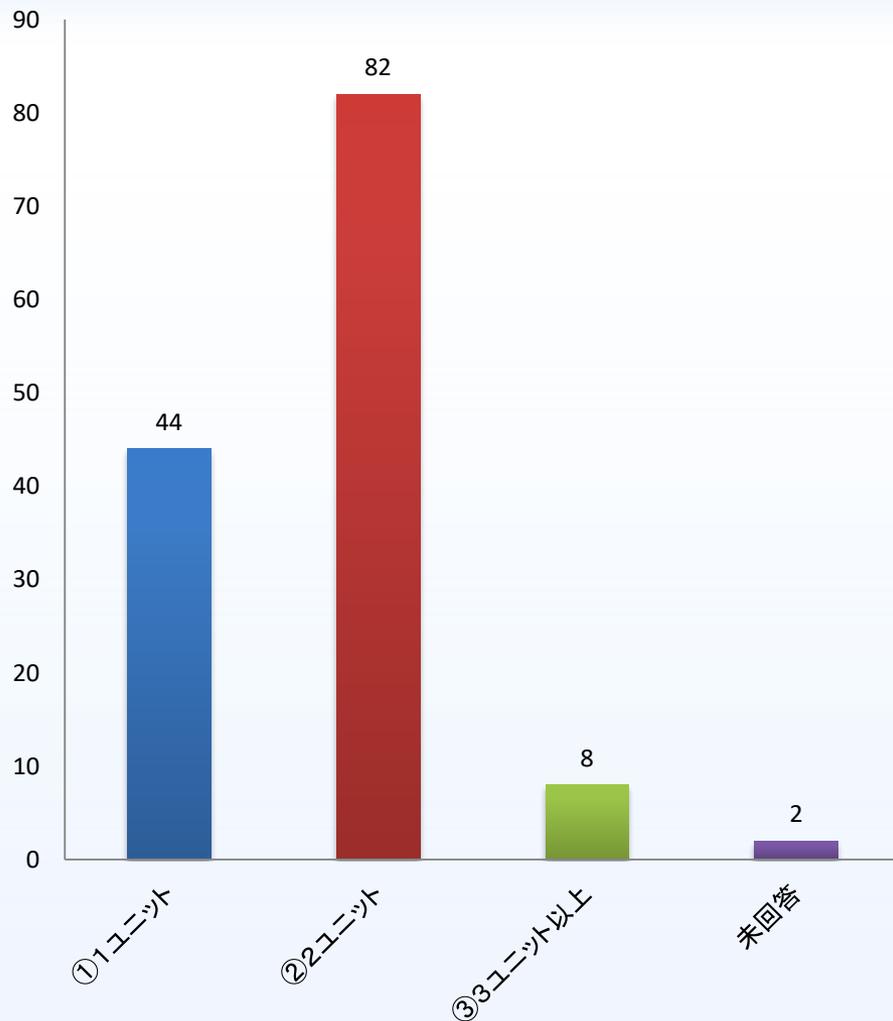
1.開設年度についてお答え下さい。



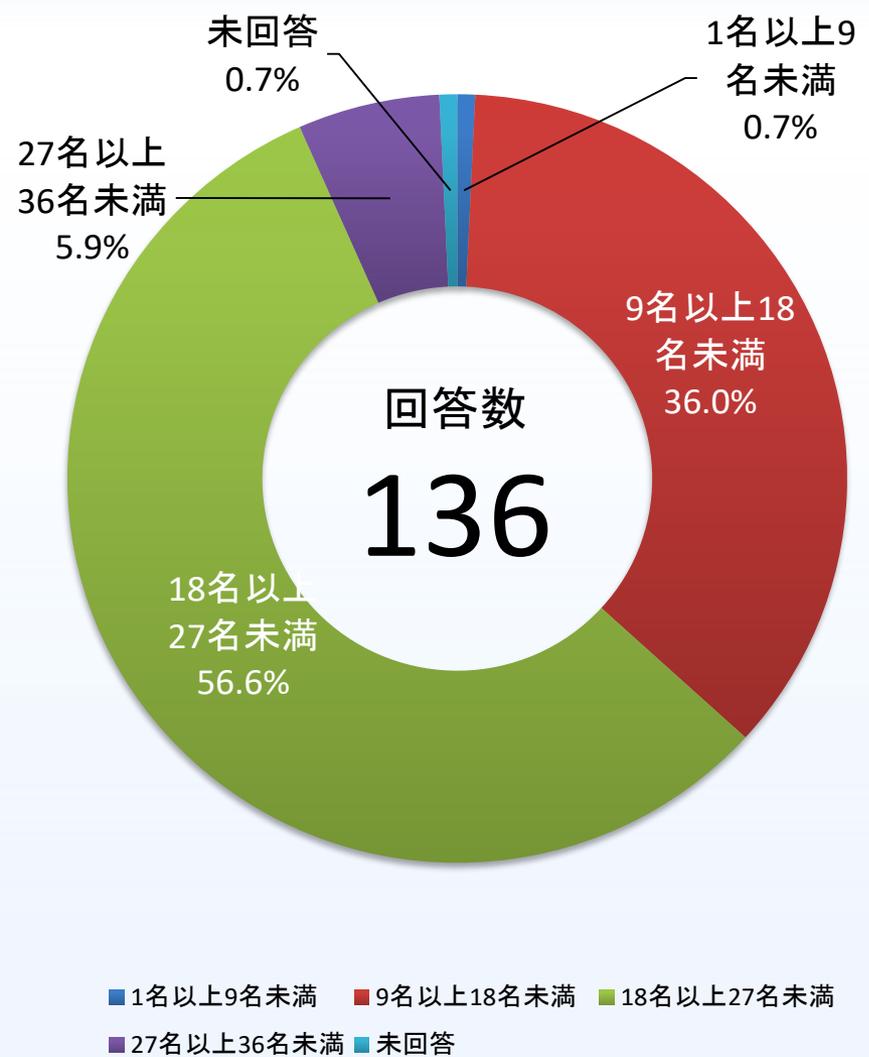
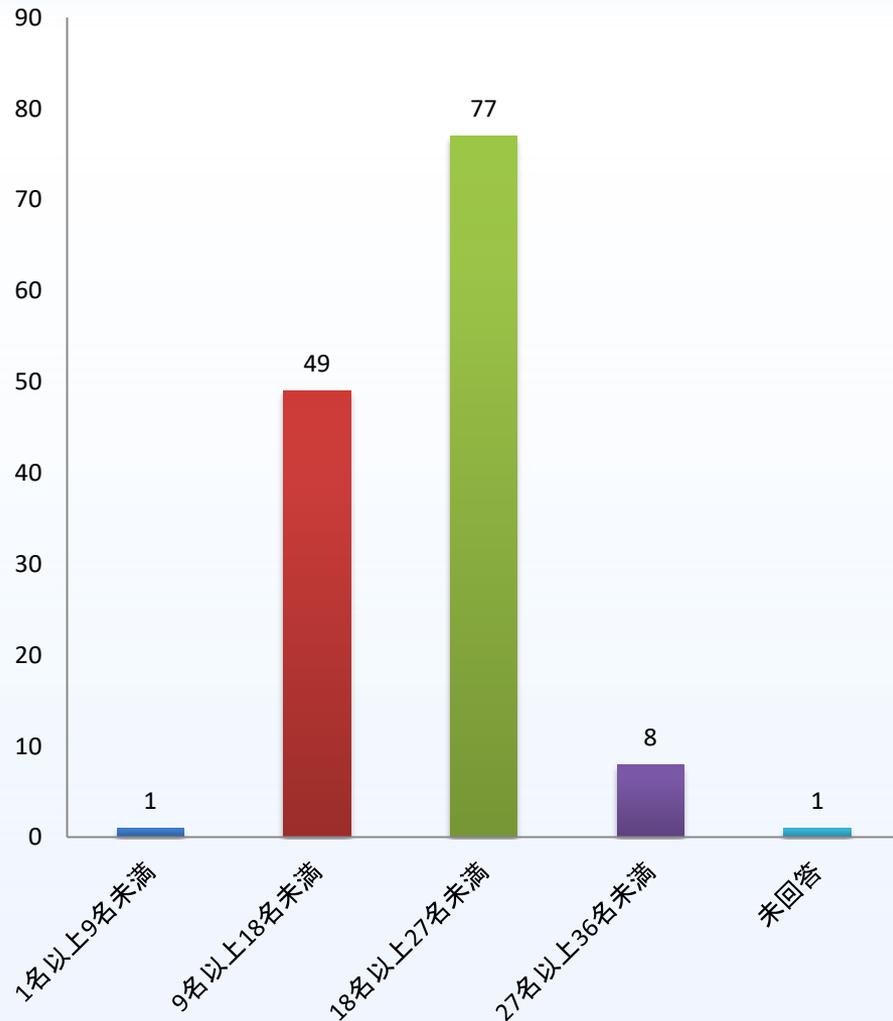
- ①平成15年以前
- ②平成16～20年
- ③平成21～25年
- ④平成26年以降
- 未回答



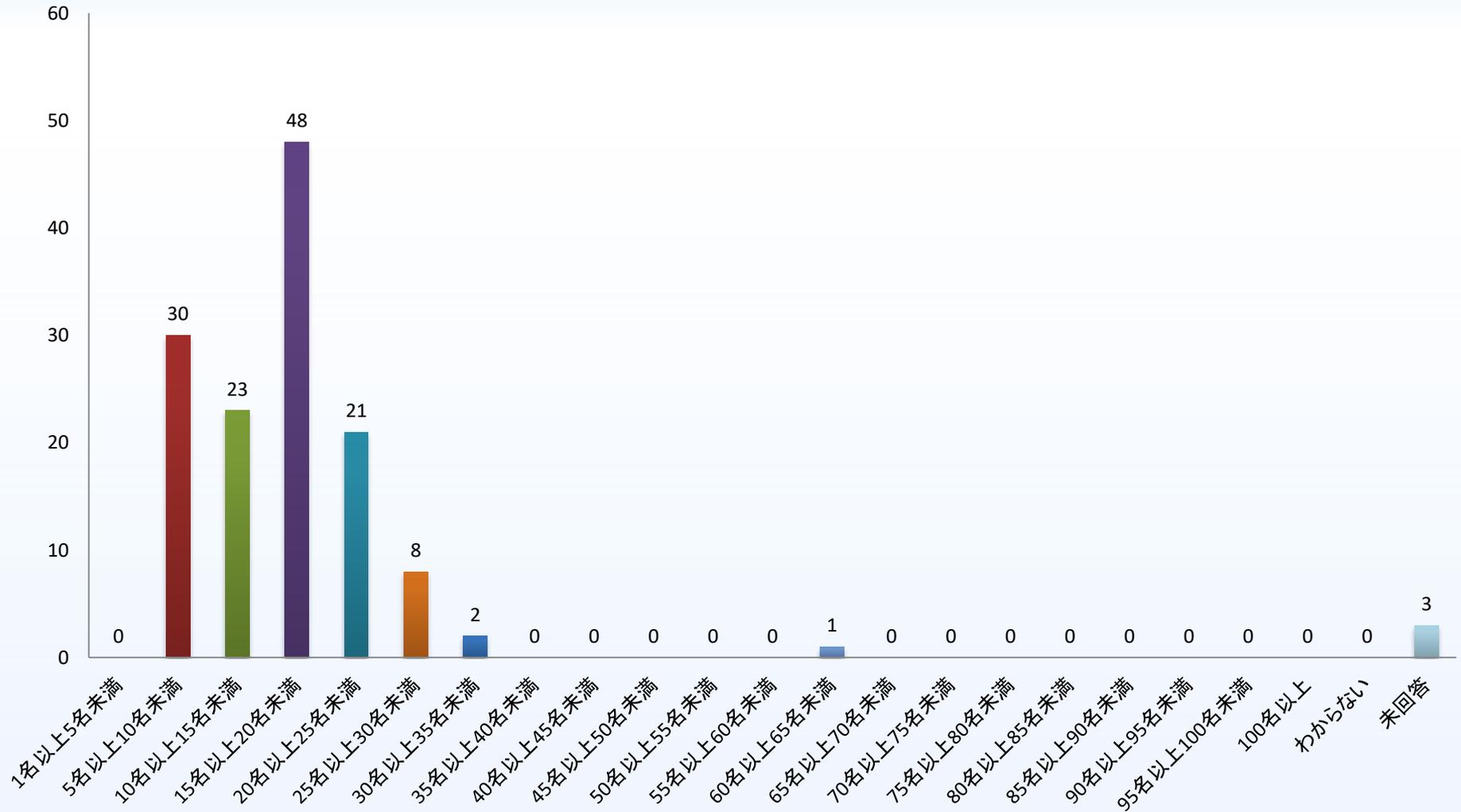
2.事業所情報についてお答え下さい。



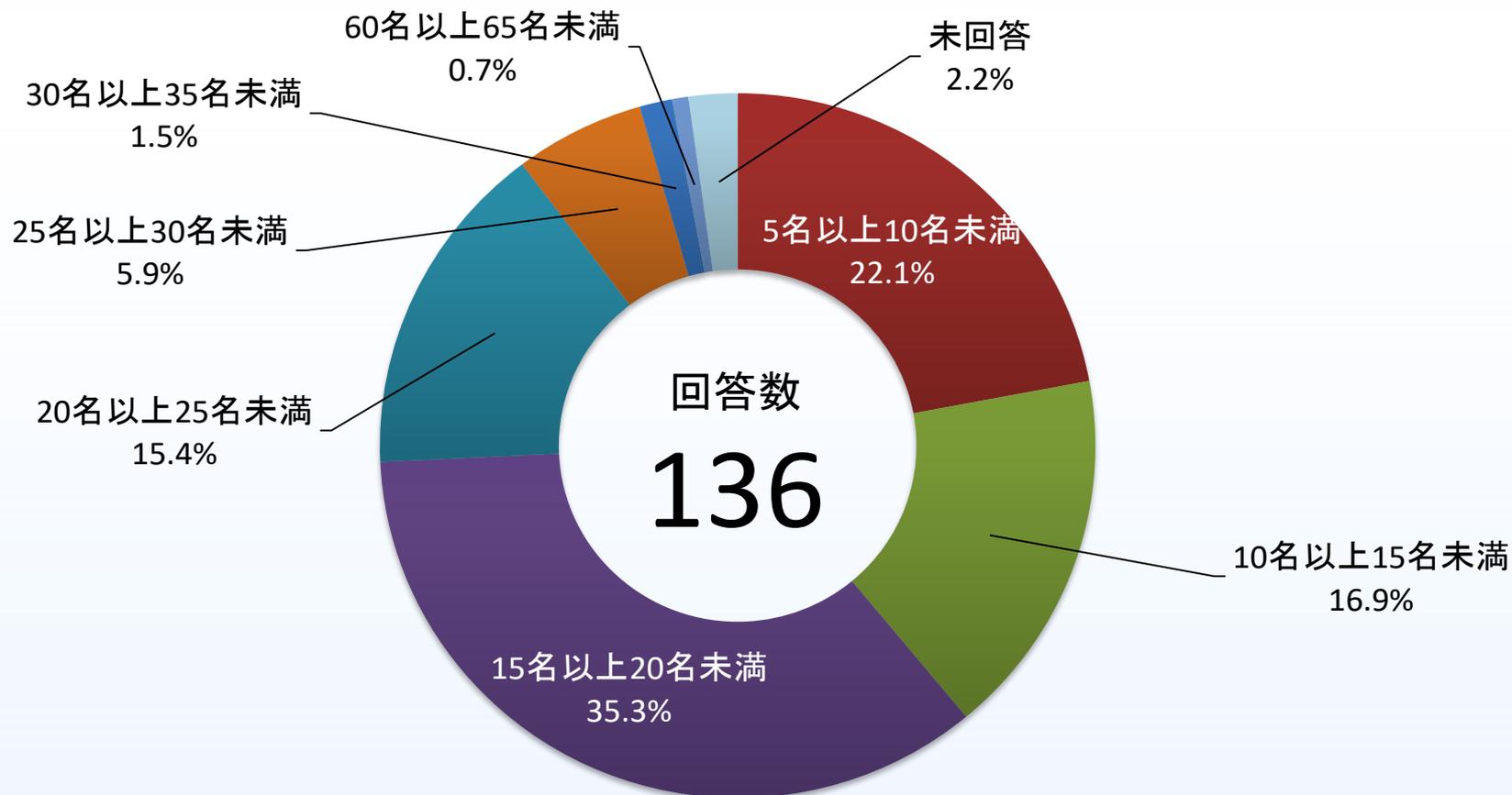
3.利用者の定員数をお答え下さい。



4.従業員数をお答え下さい。



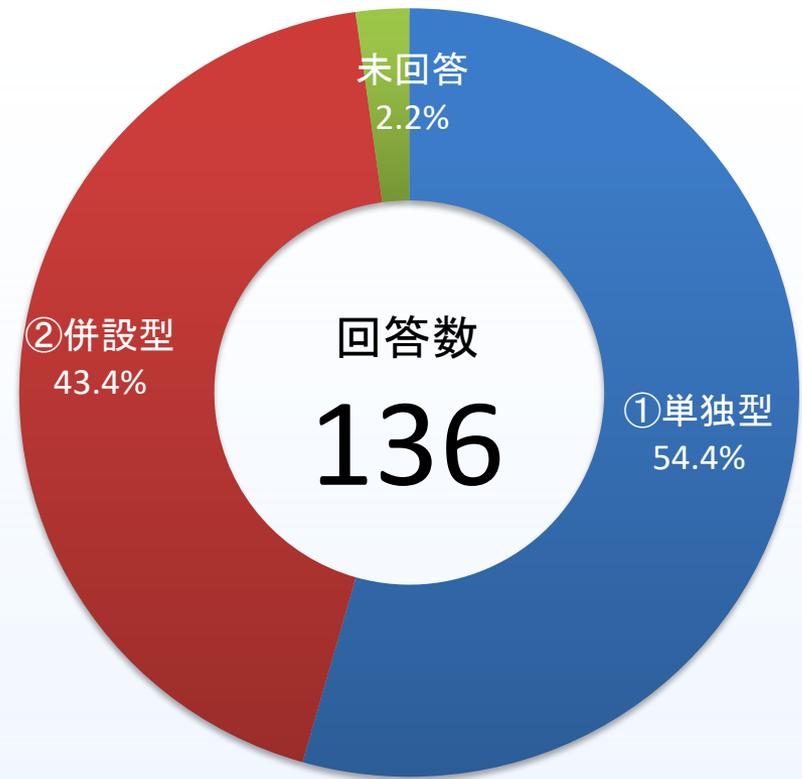
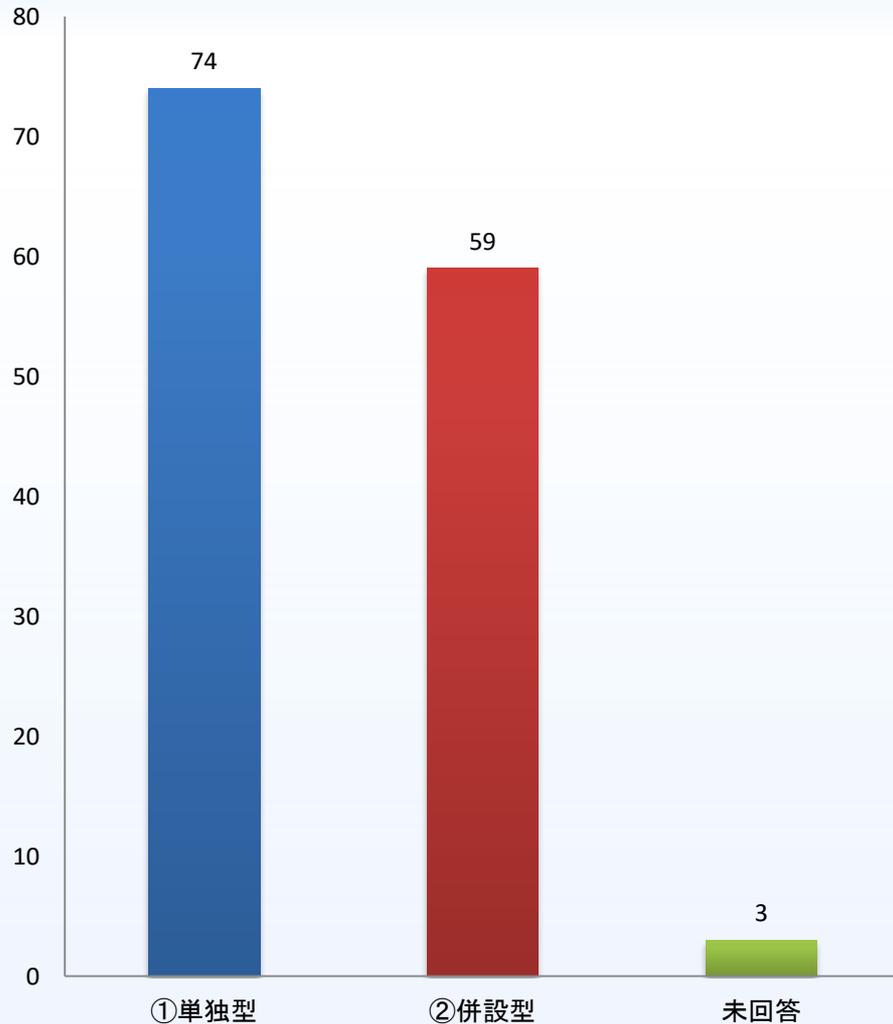
4.従業員数をお答え下さい。



- | | | | | | |
|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| ■ 1名以上5名未満 | ■ 5名以上10名未満 | ■ 10名以上15名未満 | ■ 15名以上20名未満 | ■ 20名以上25名未満 | ■ 25名以上30名未満 |
| ■ 30名以上35名未満 | ■ 35名以上40名未満 | ■ 40名以上45名未満 | ■ 45名以上50名未満 | ■ 50名以上55名未満 | ■ 55名以上60名未満 |
| ■ 60名以上65名未満 | ■ 65名以上70名未満 | ■ 70名以上75名未満 | ■ 75名以上80名未満 | ■ 80名以上85名未満 | ■ 85名以上90名未満 |
| ■ 90名以上95名未満 | ■ 95名以上100名未満 | ■ 100名以上 | ■ わからない | ■ 未回答 | |



5-1.施設の形態をどちらかお答えください。

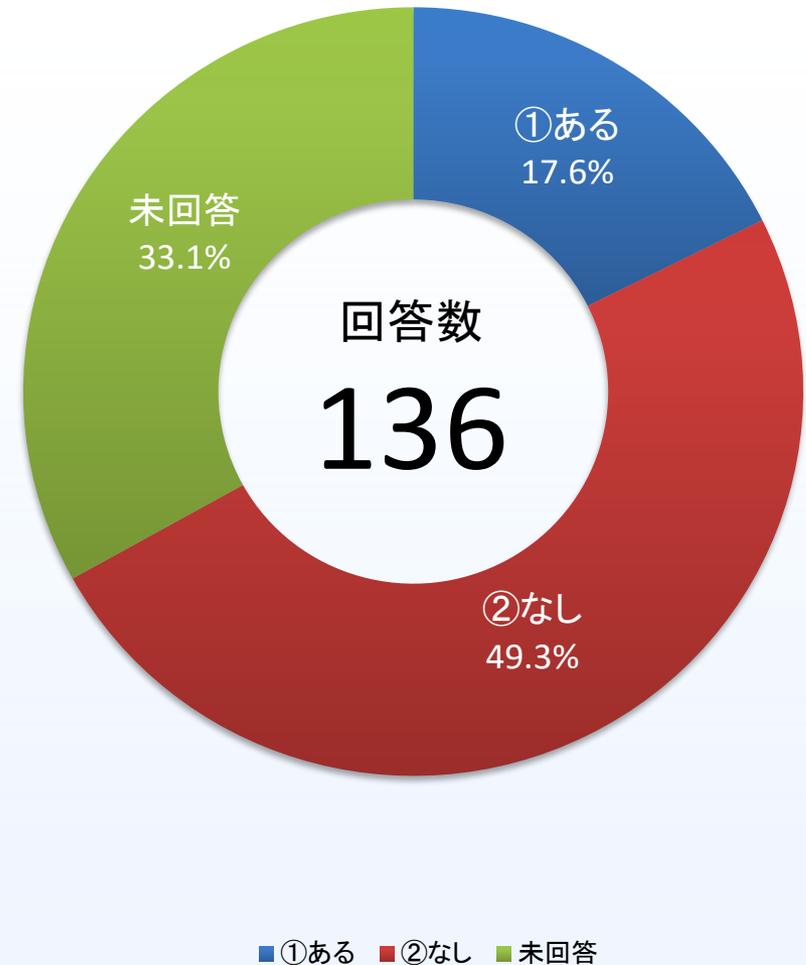
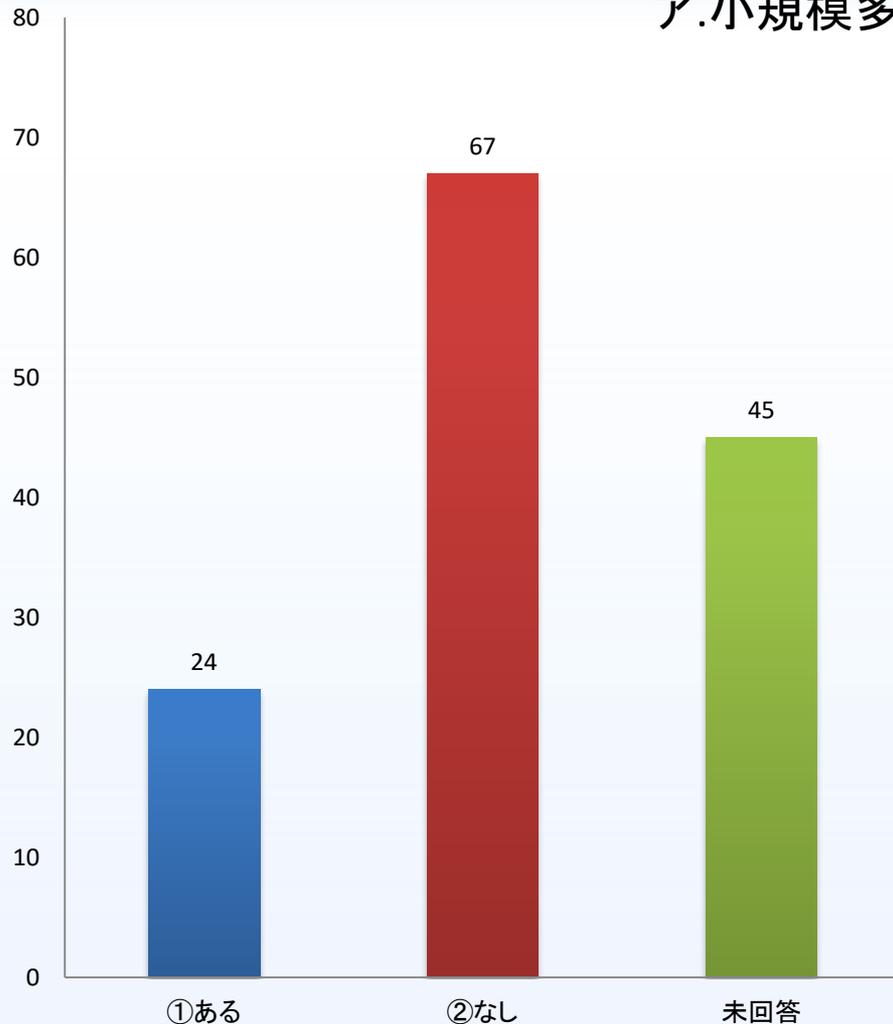


■ ①単独型 ■ ②併設型 ■ 未回答



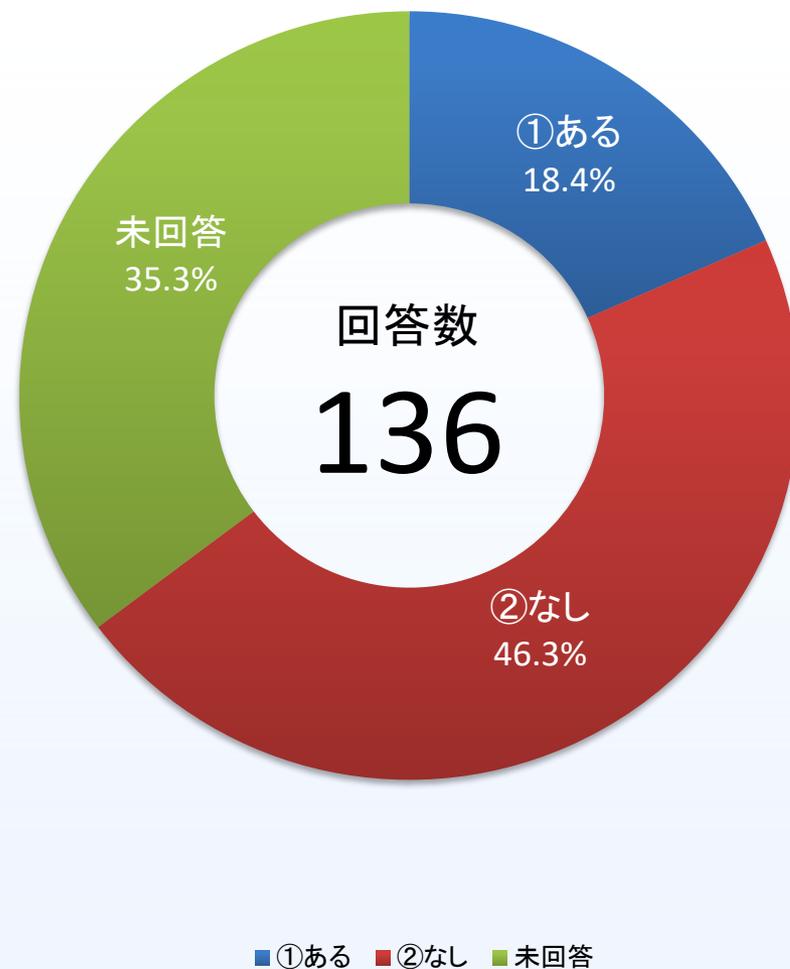
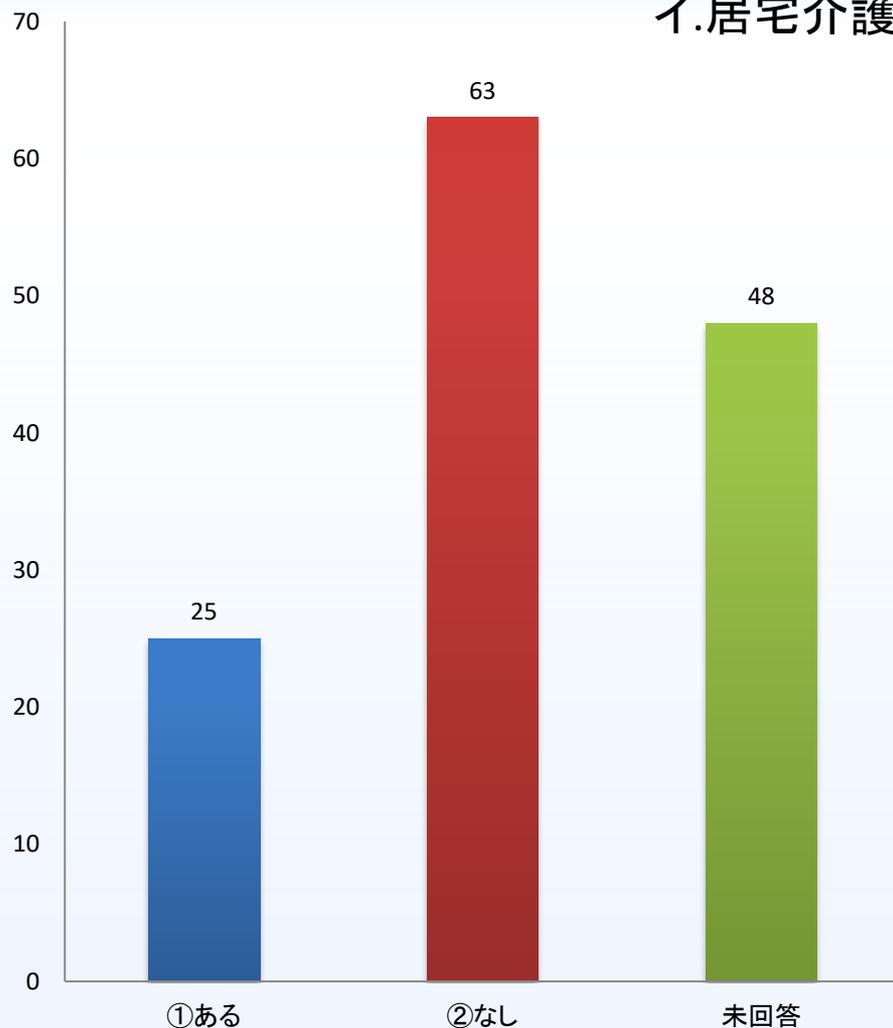
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ア.小規模多機能居宅介護



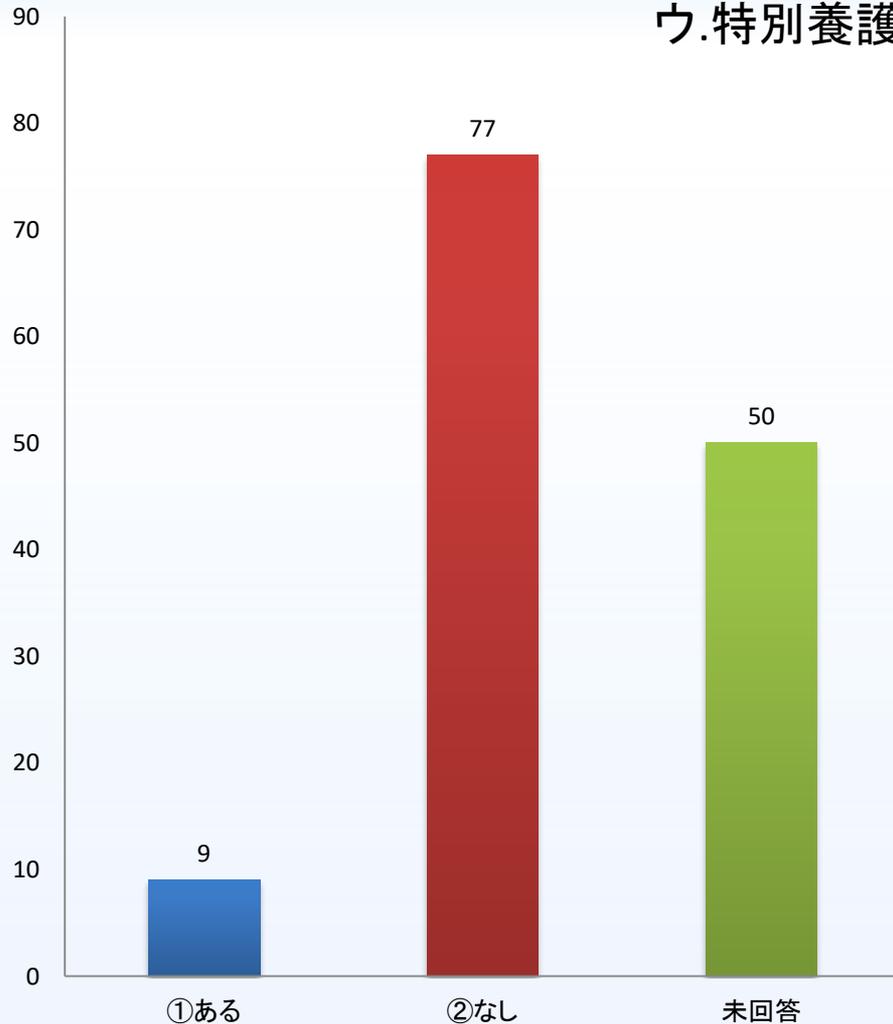
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

イ.居宅介護支援事業所



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ウ.特別養護老人ホーム

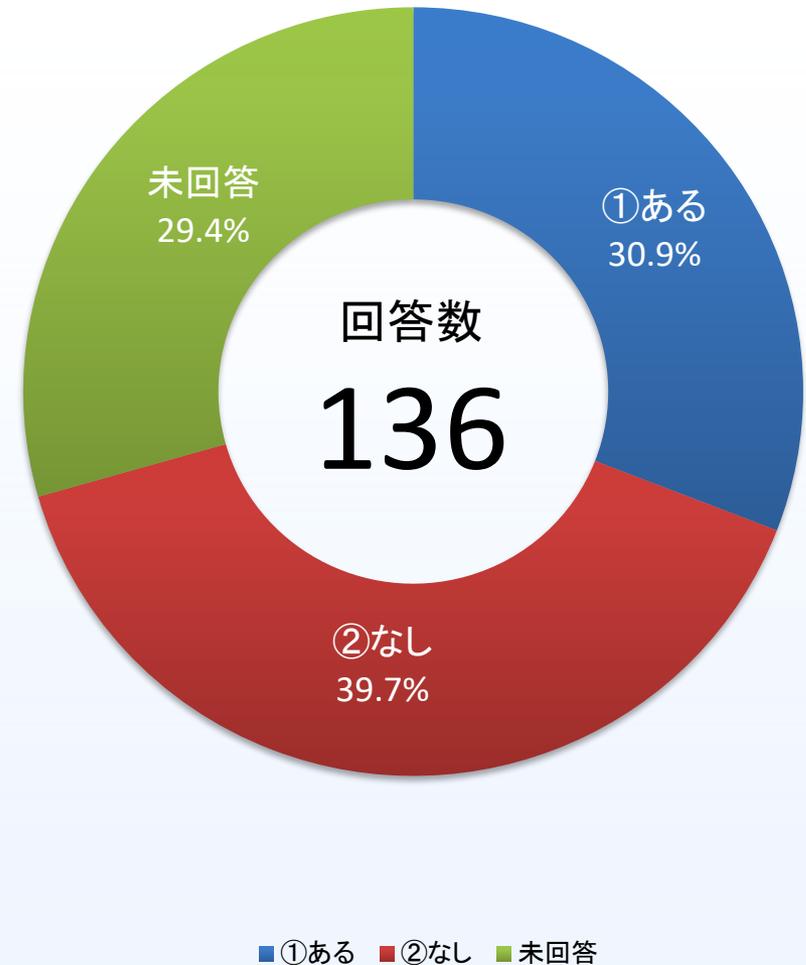
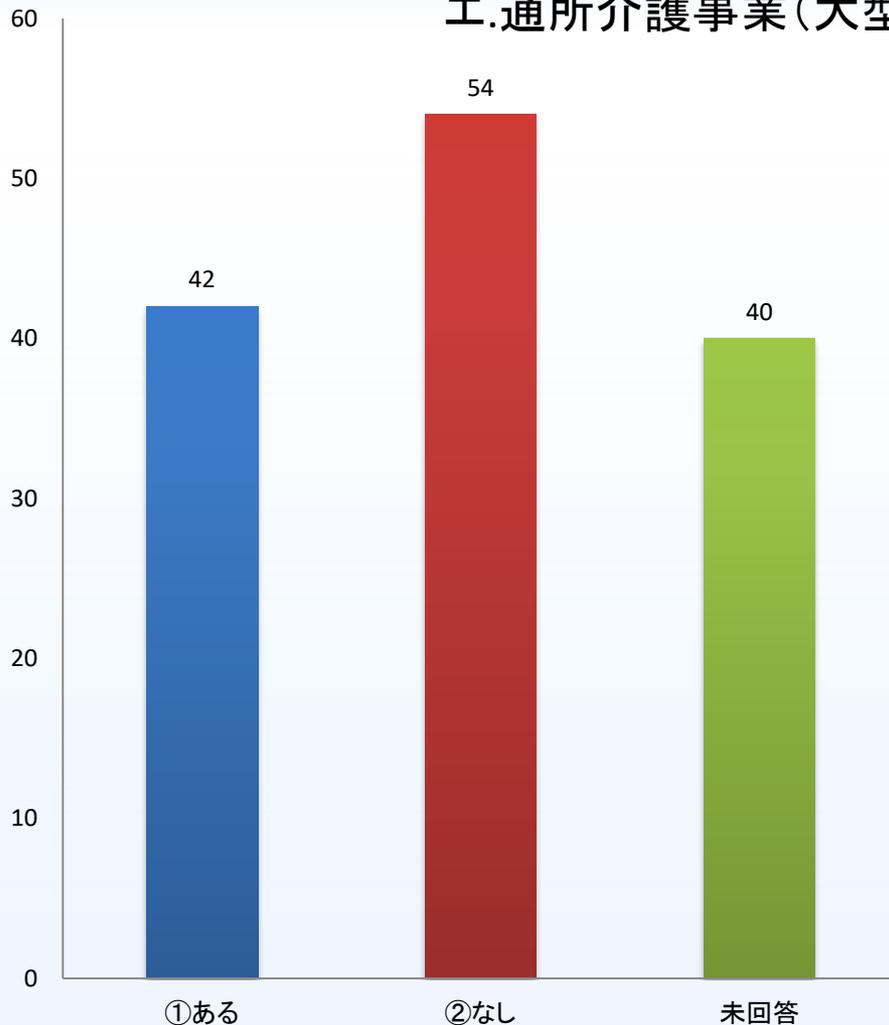


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



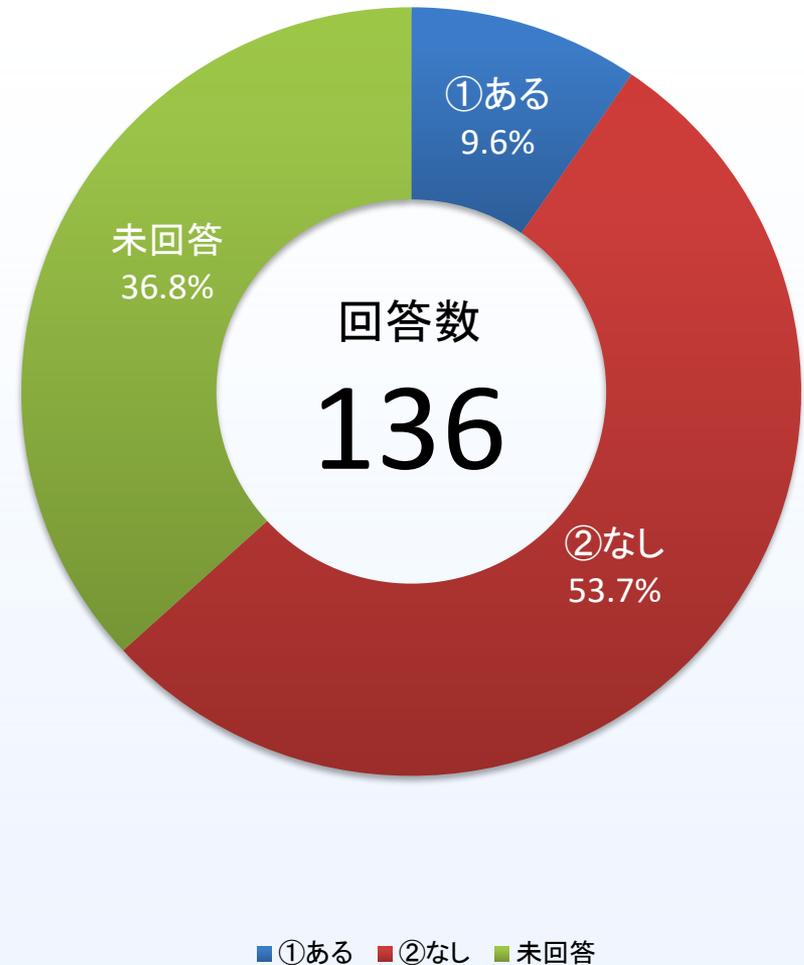
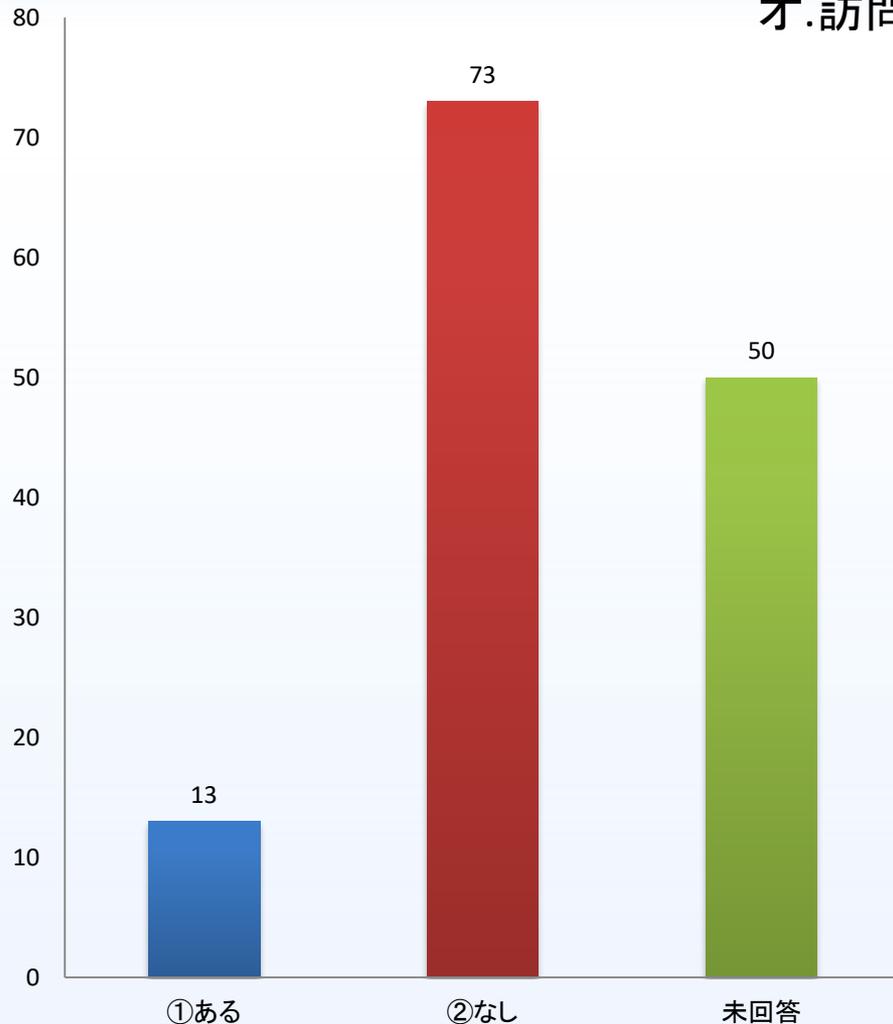
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

エ.通所介護事業(大型・小規模・認知症対応型)



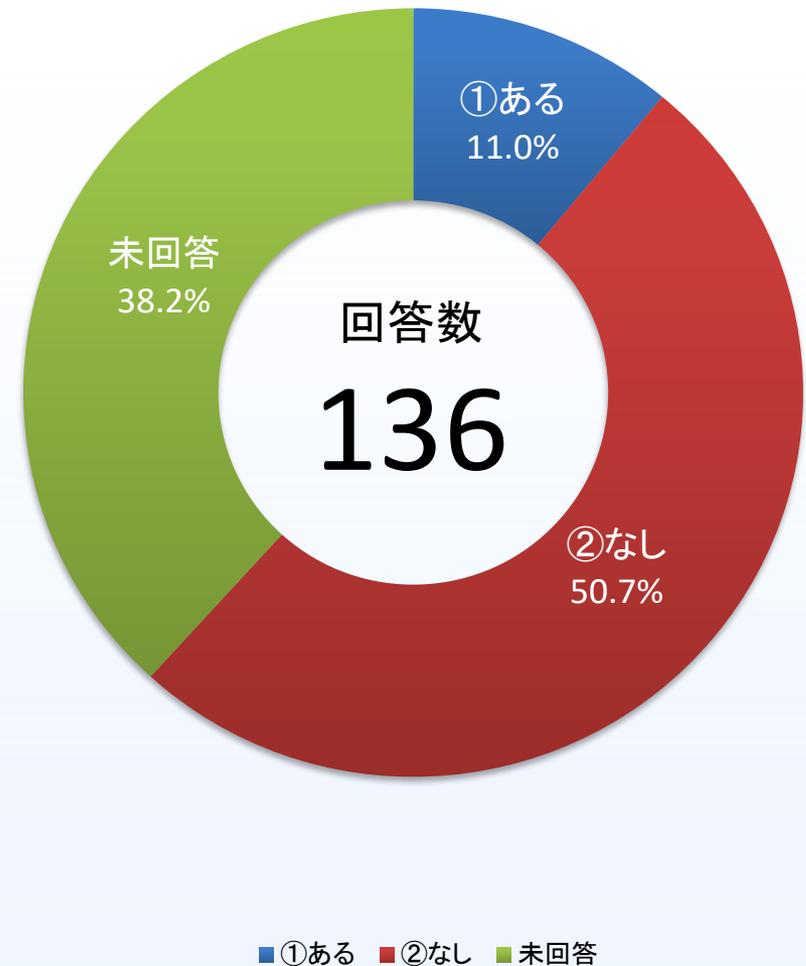
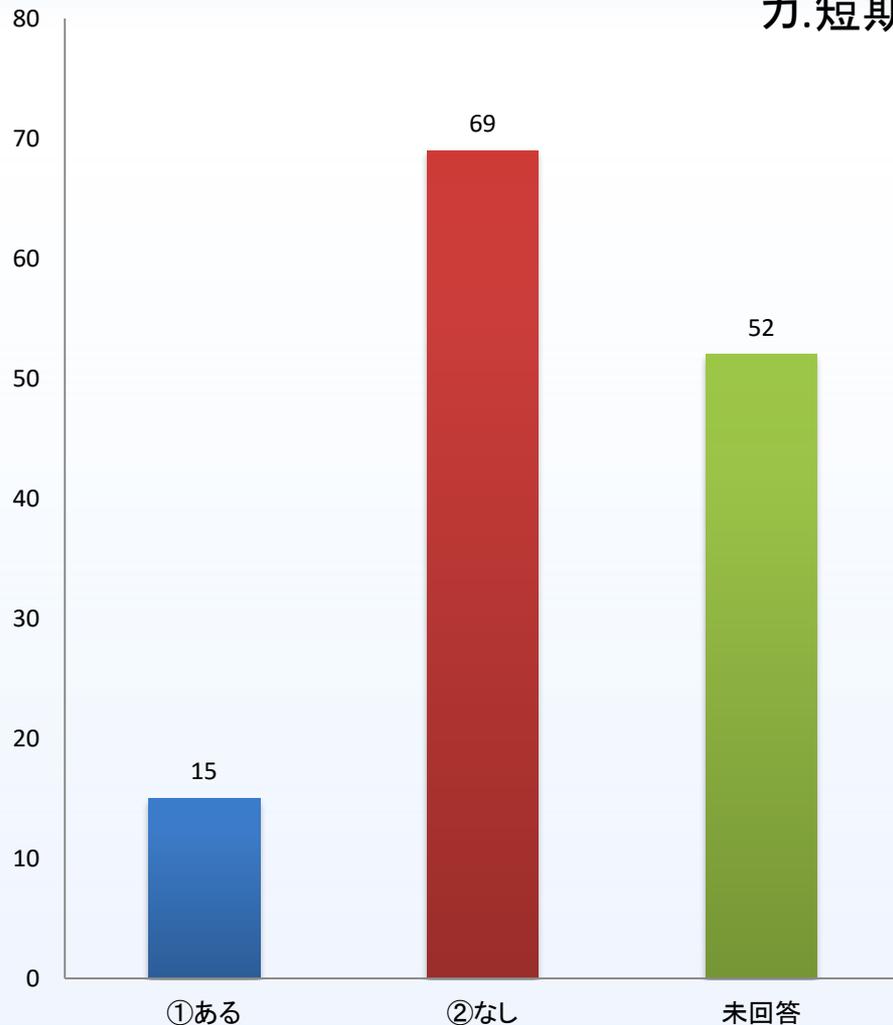
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

オ.訪問介護事業



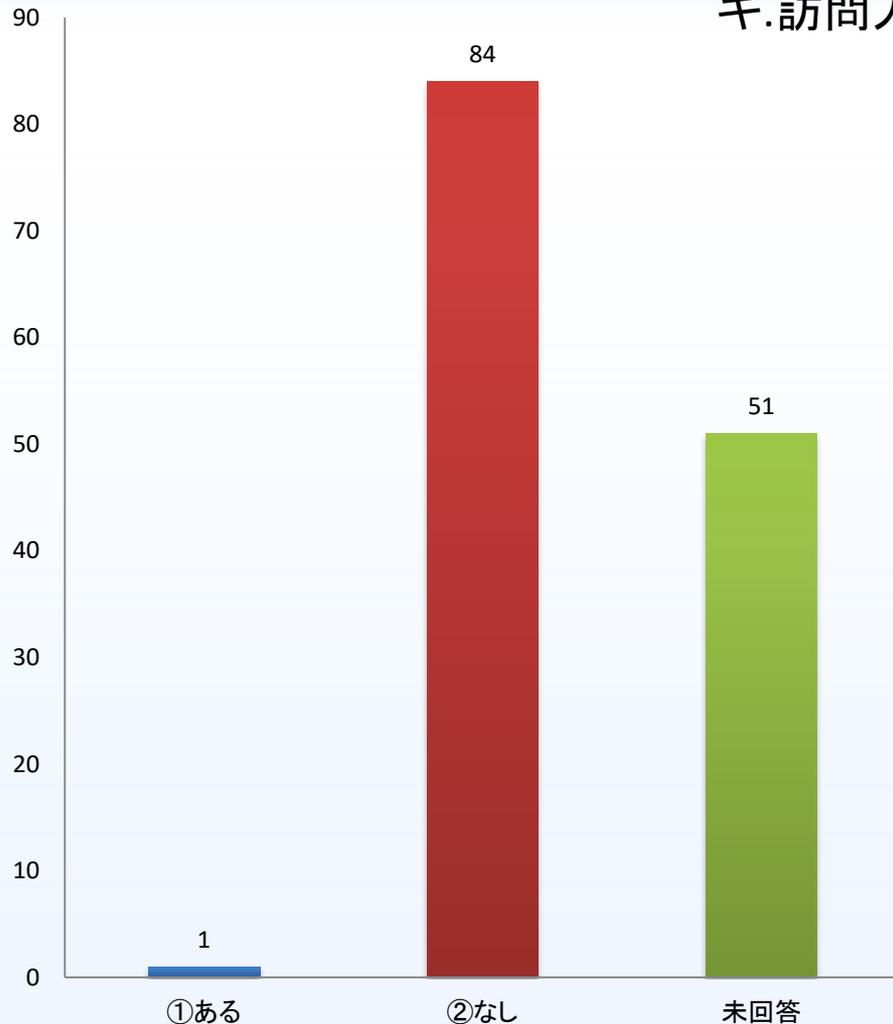
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

カ.短期入所介護



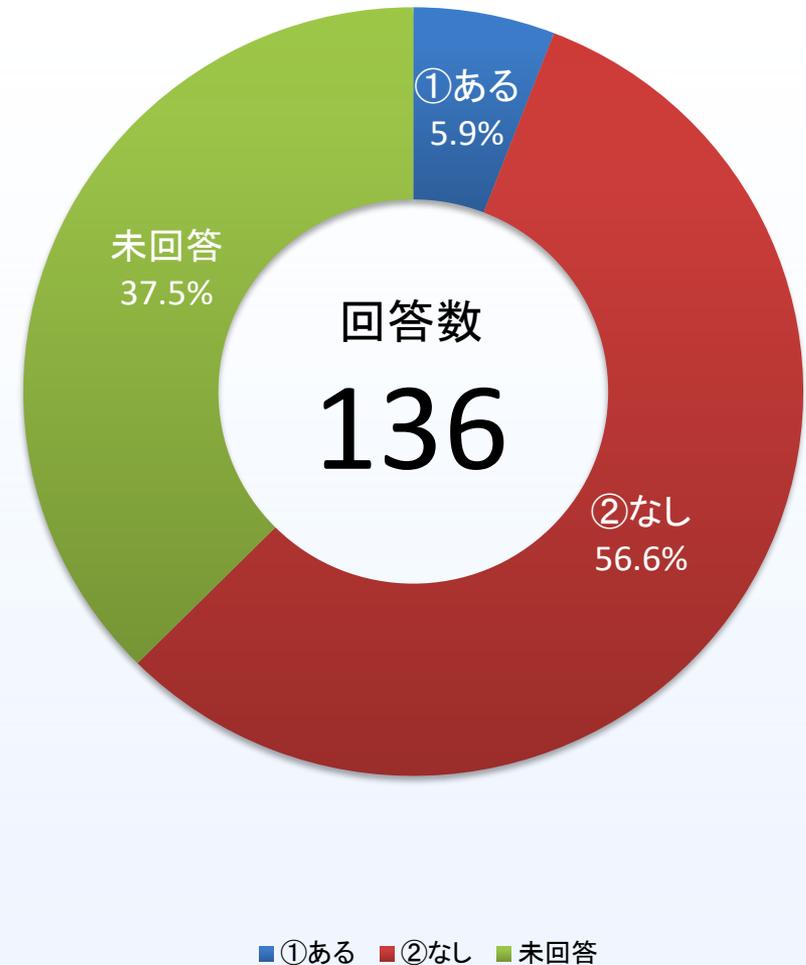
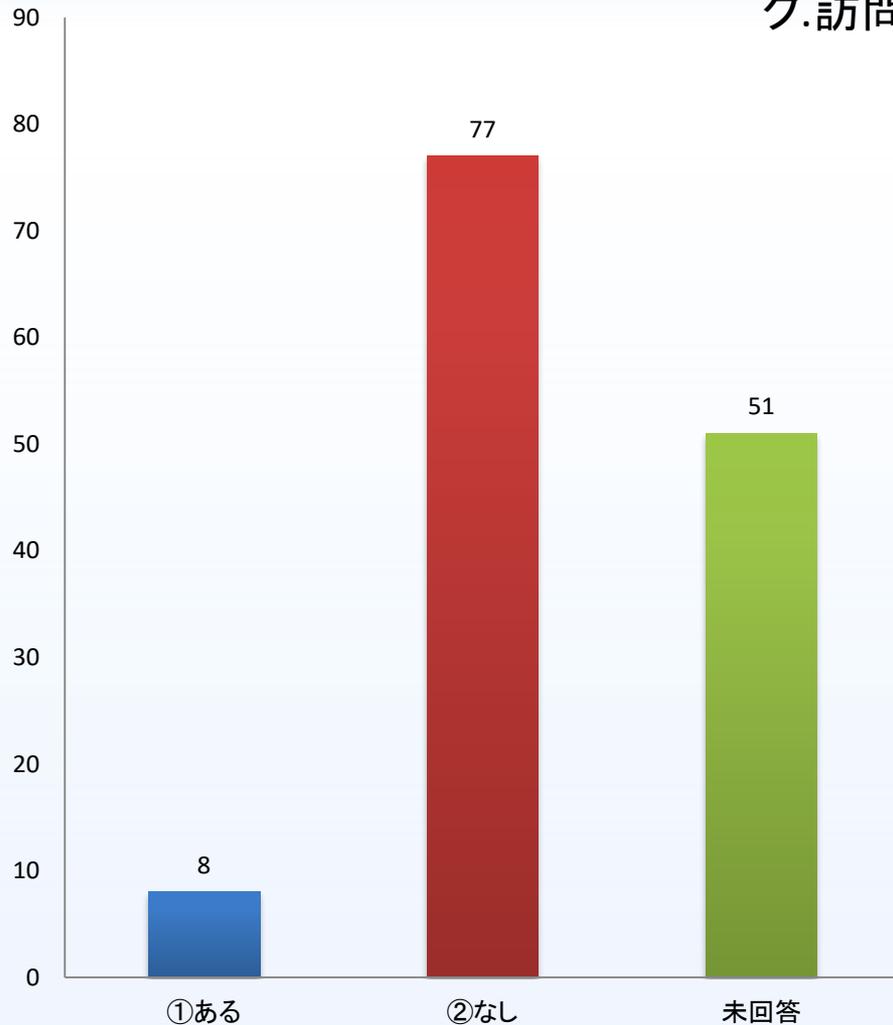
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

キ.訪問入浴サービス



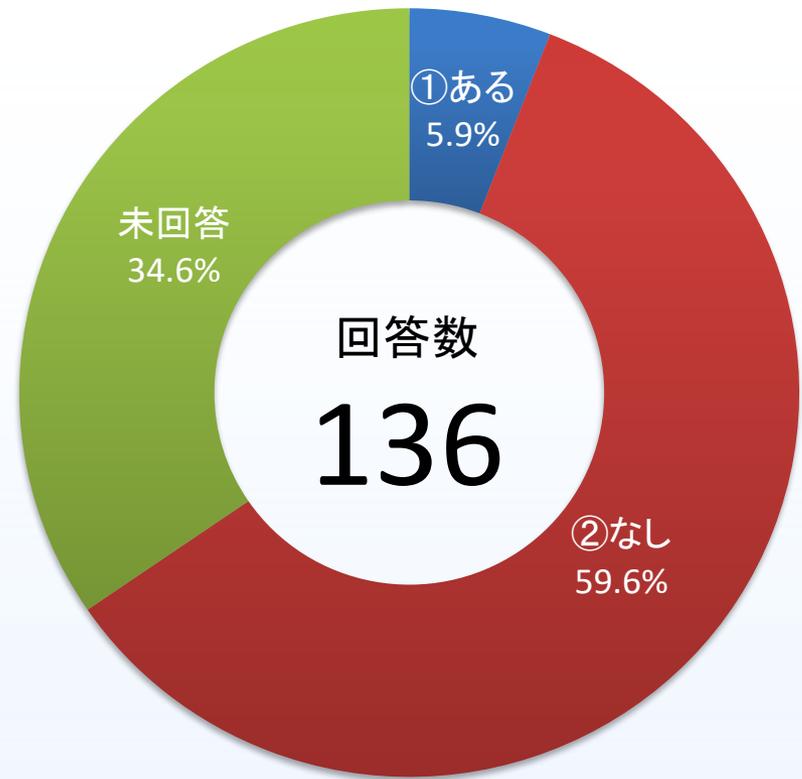
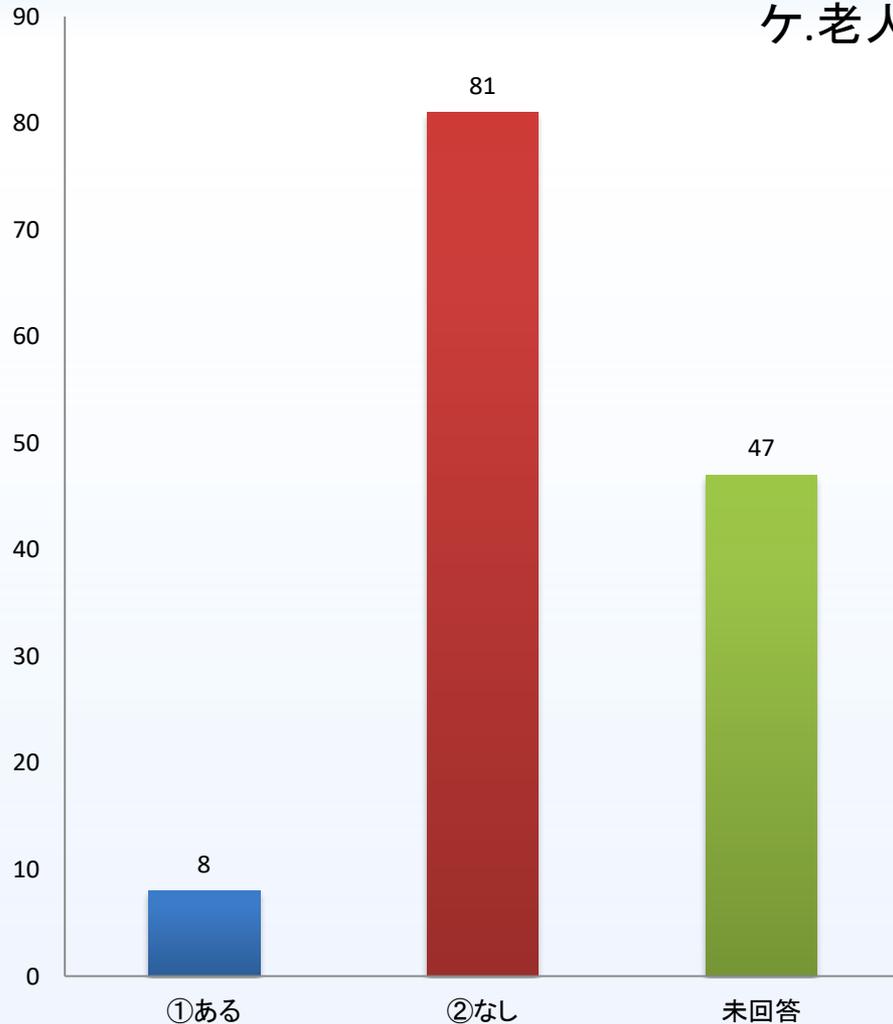
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ク.訪問看護事業



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ケ.老人保健施設

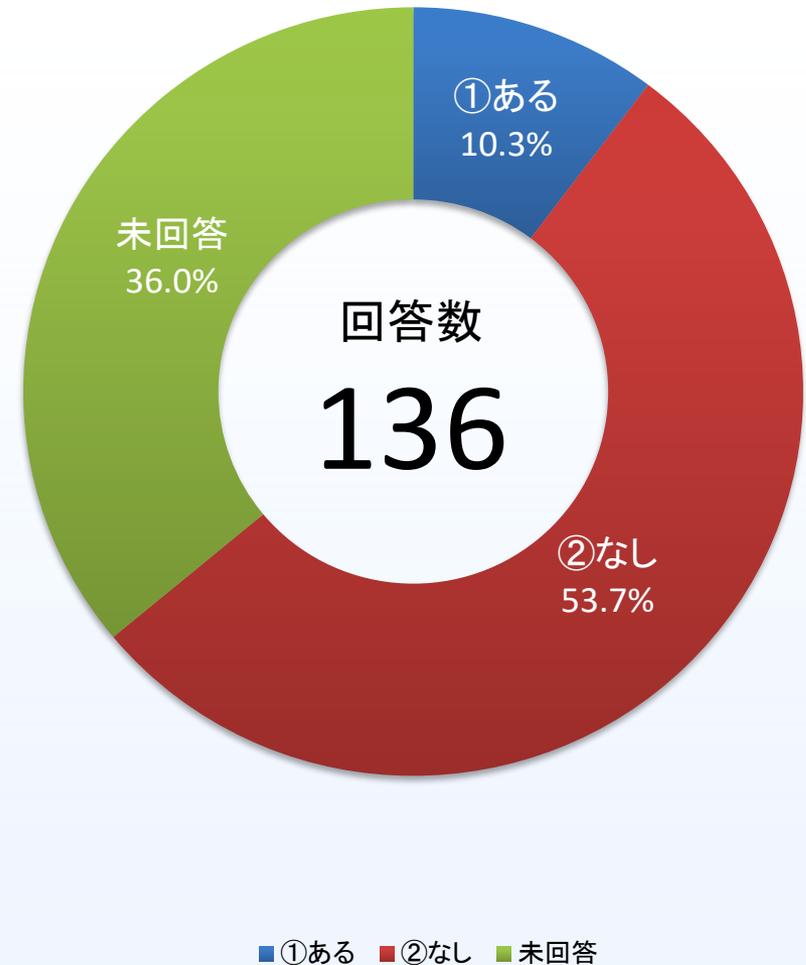
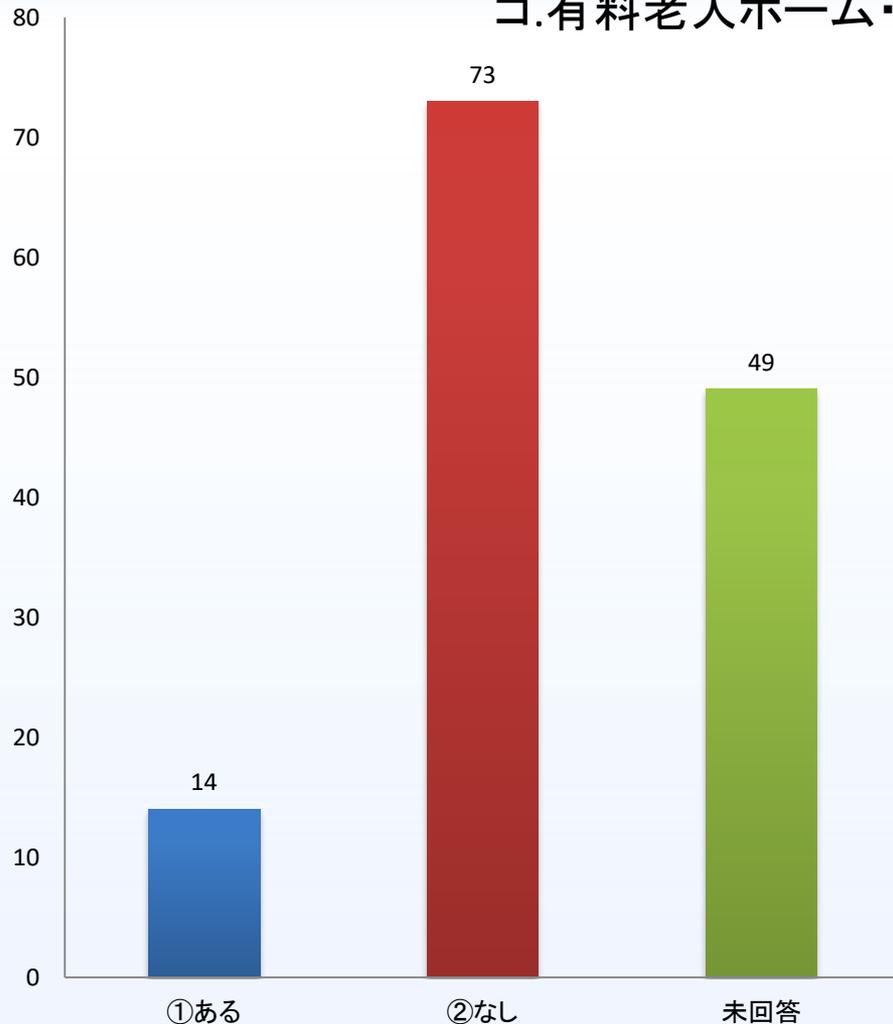


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



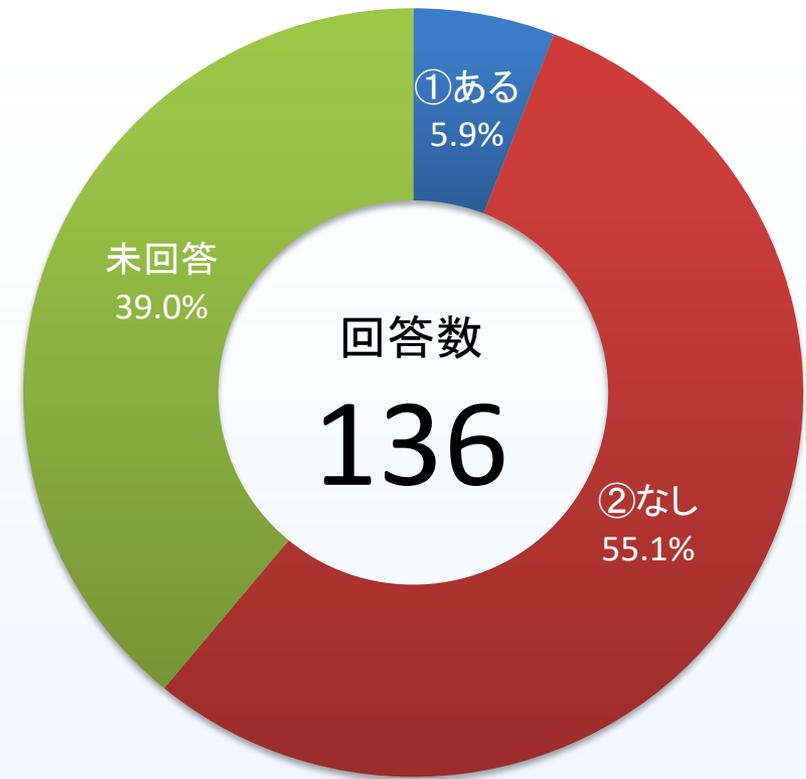
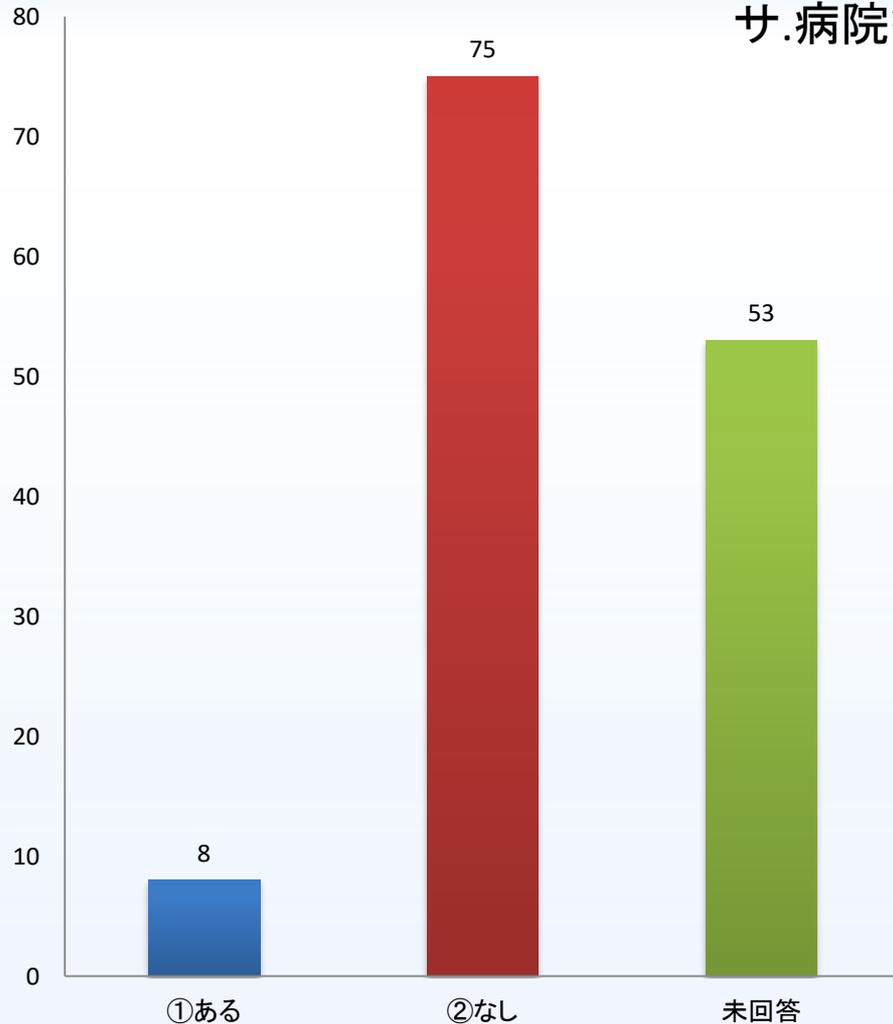
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

コ.有料老人ホーム・サービス付高齢者住宅



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

サ.病院等医療施設

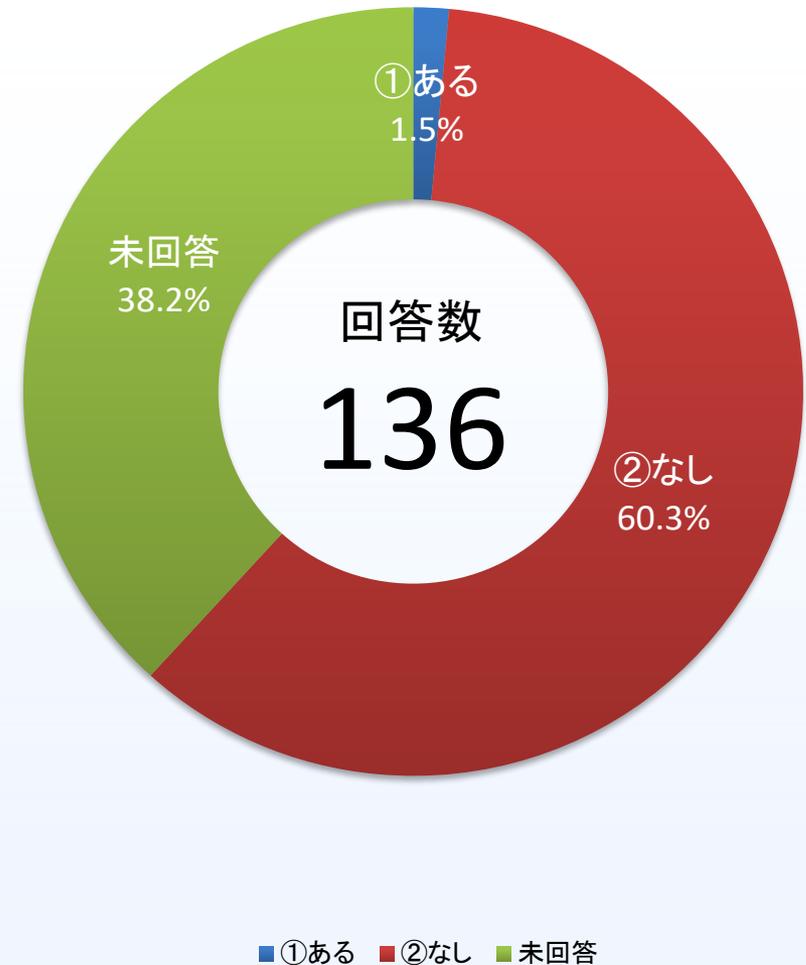
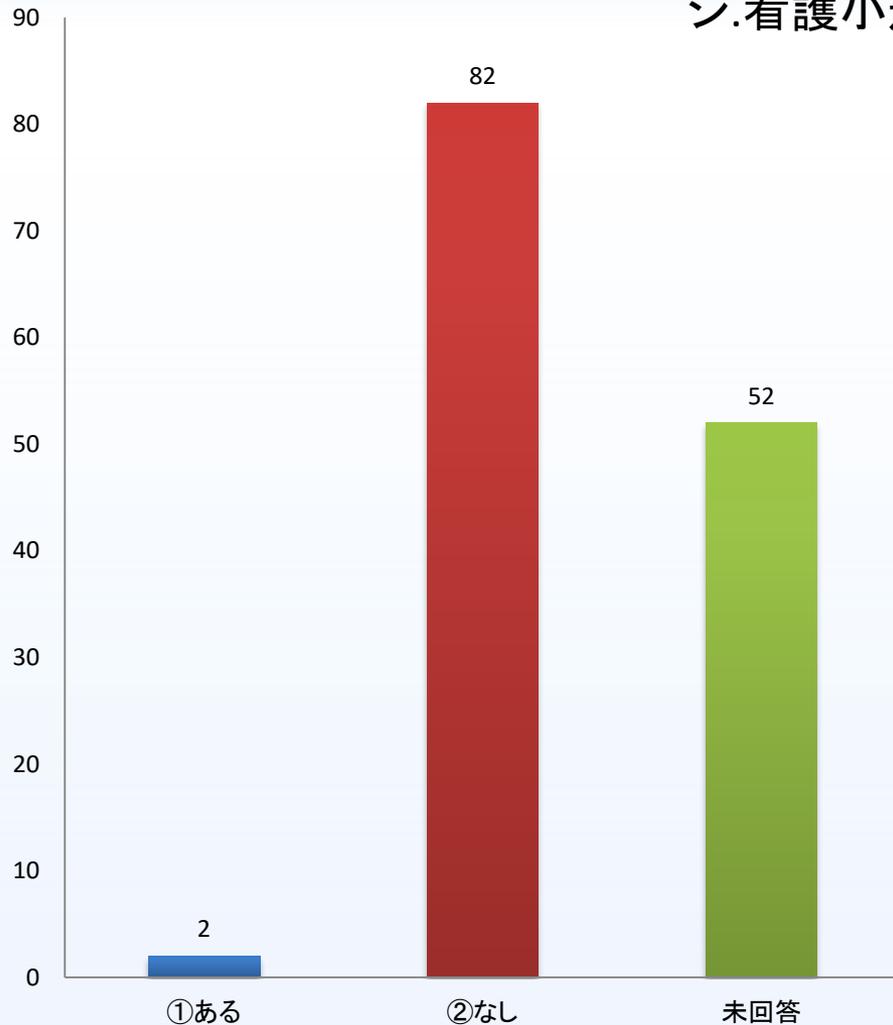


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



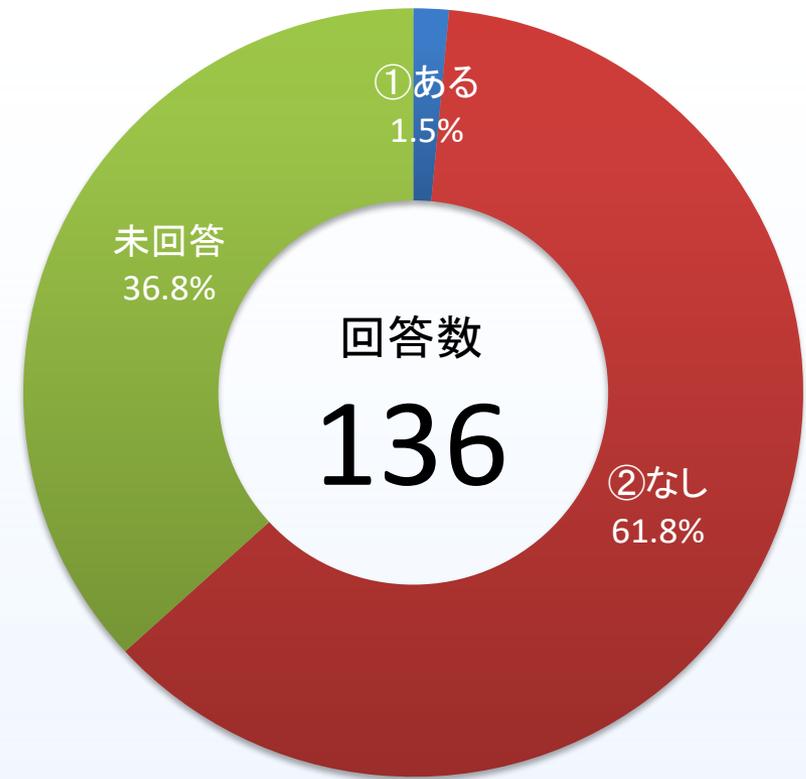
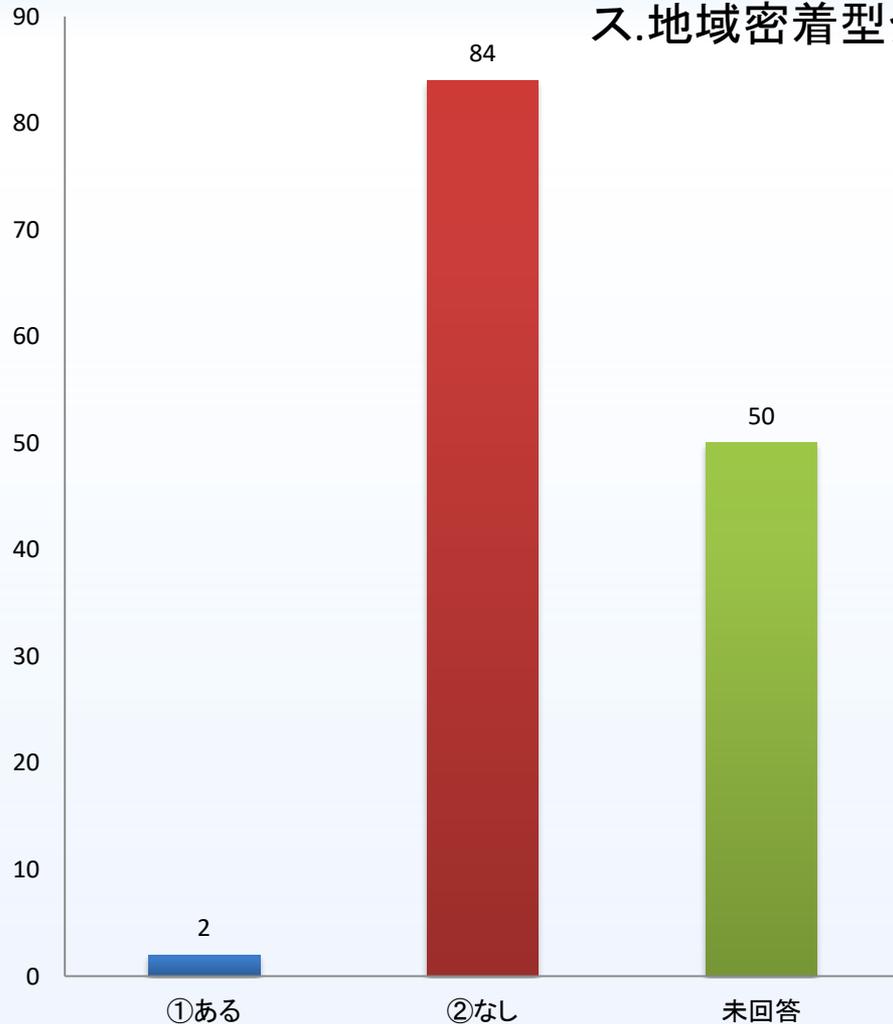
5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

シ.看護小規模居宅介護



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ス.地域密着型介護老人福祉施設

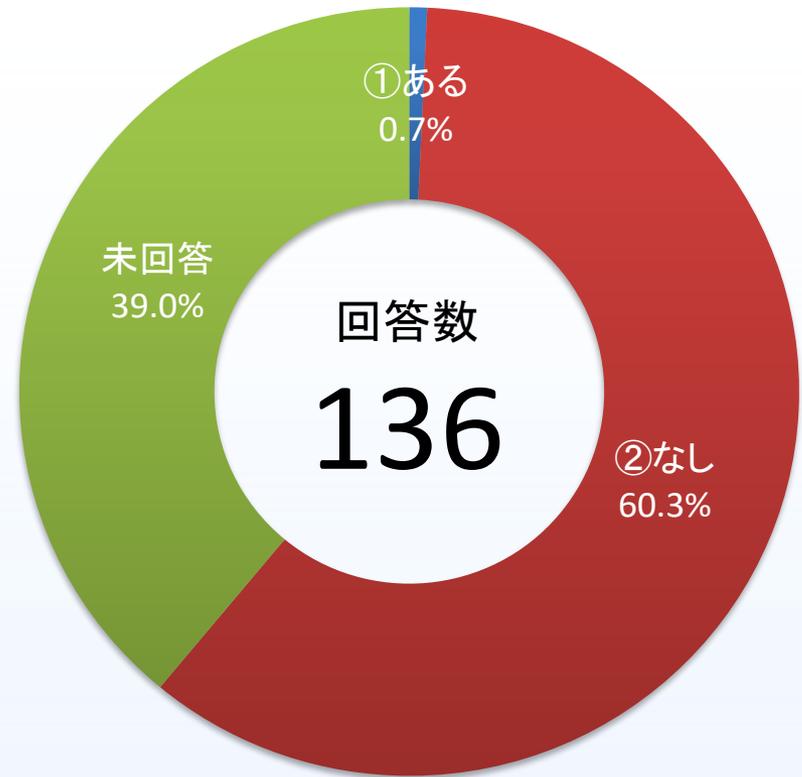
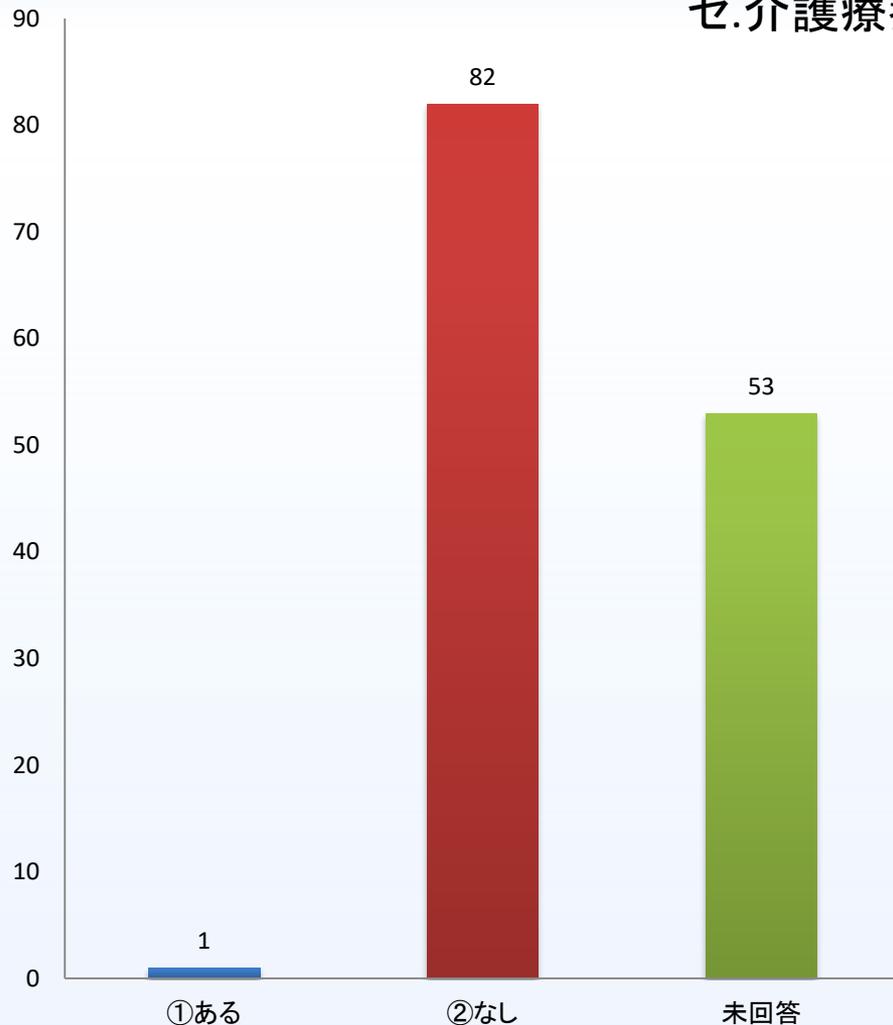


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

セ.介護療養型医療施設

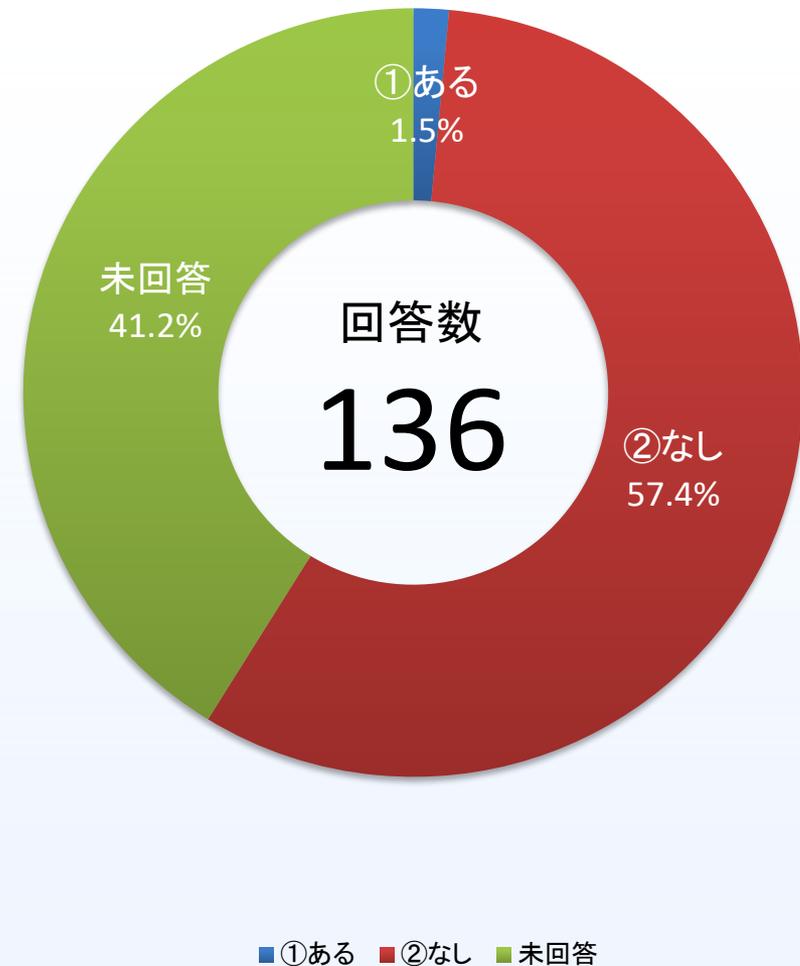
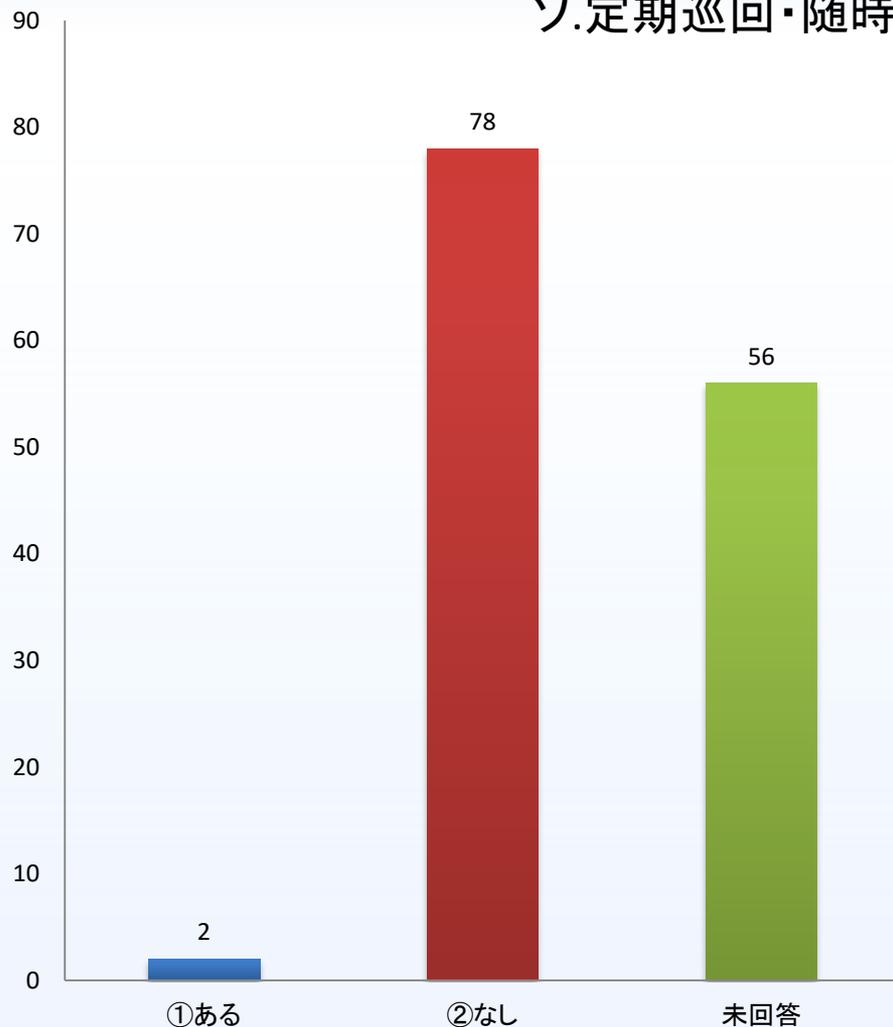


■ ①ある ■ ②なし ■ 未回答



5-2.併設しているサービスに当てはまるもの全てお答えください。

ソ.定期巡回・随時対応型訪問介護看護

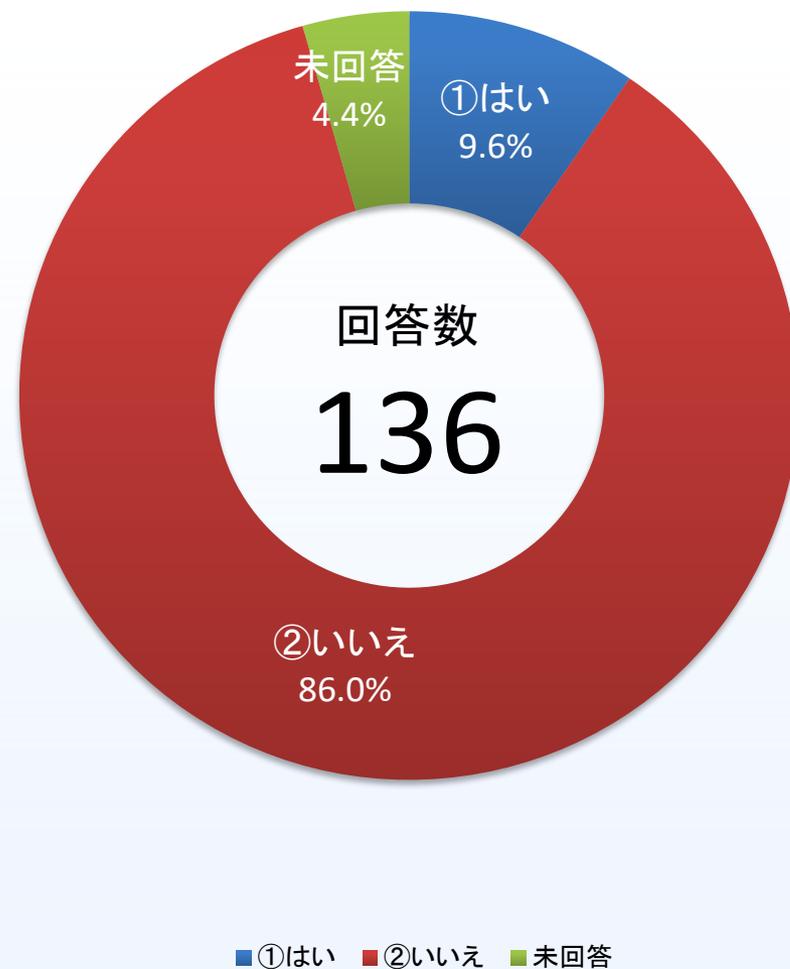
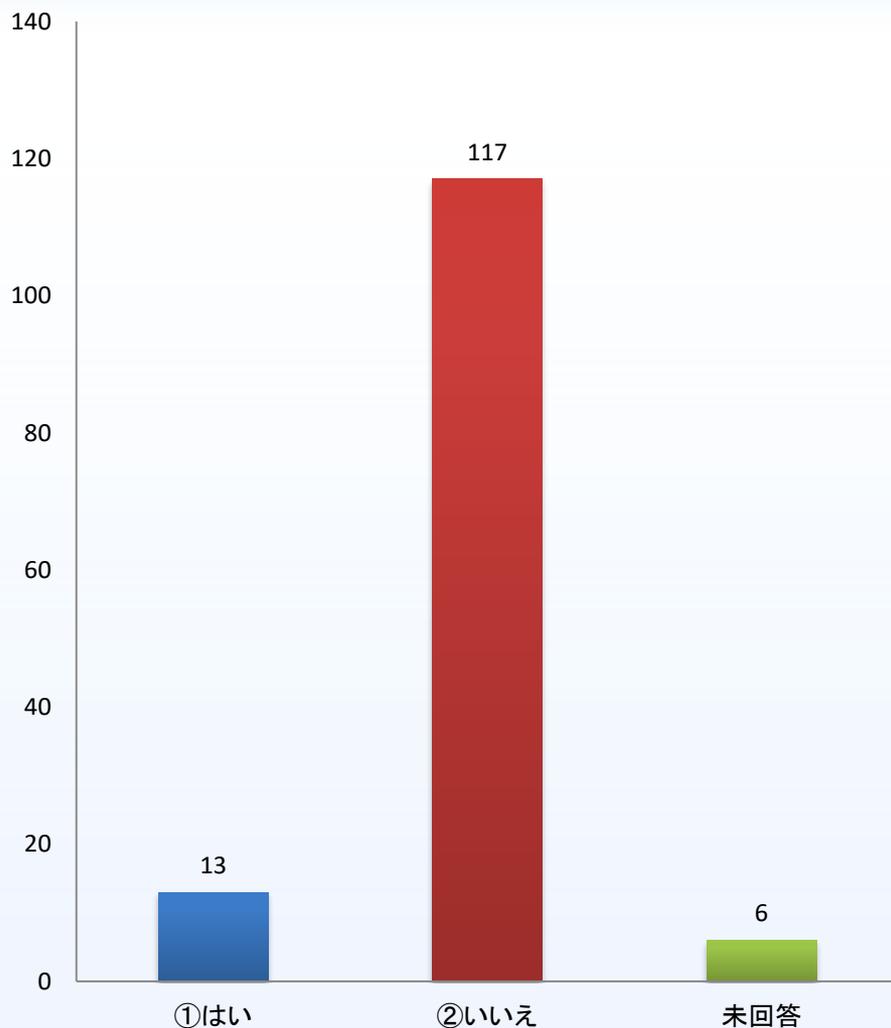


5-3.前問以外で併設しているサービスがあればご記入ください。

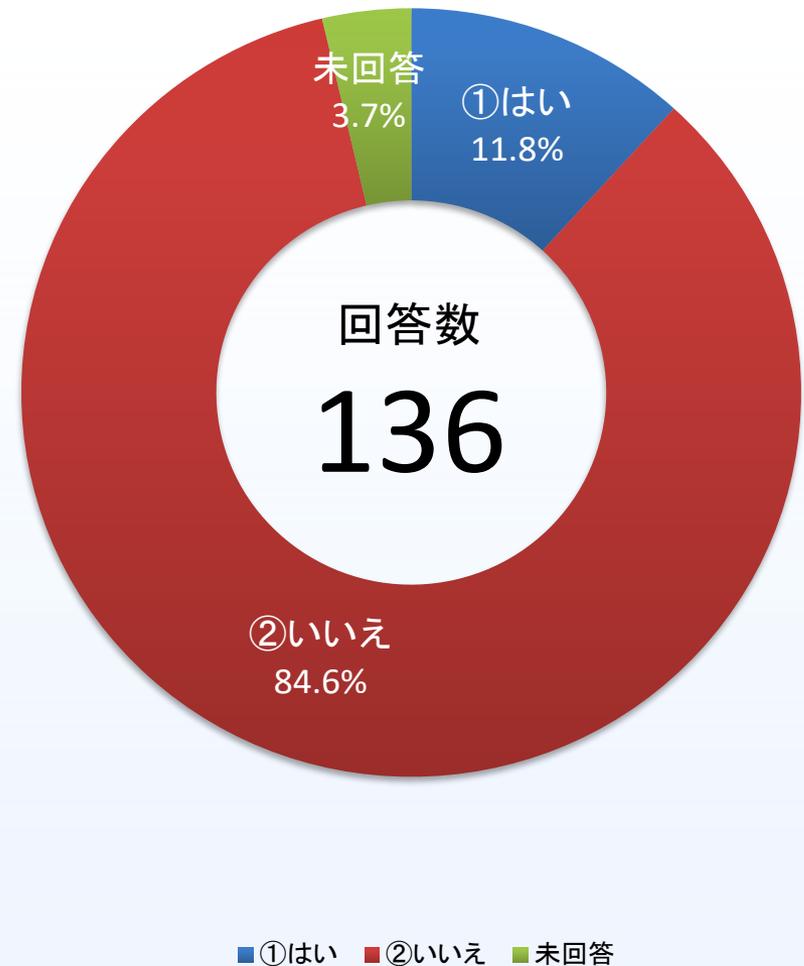
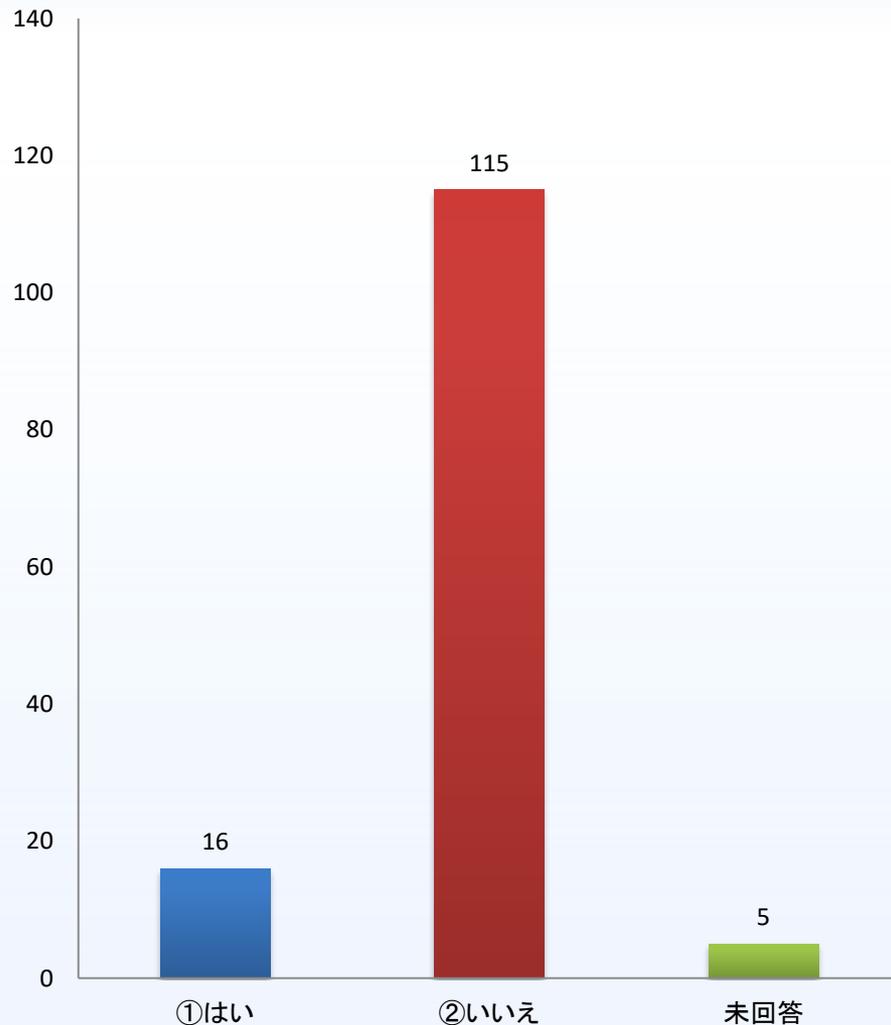
- 配食サービス
- ケアハウス
- 老人デイケア
- 地域包括支援センター



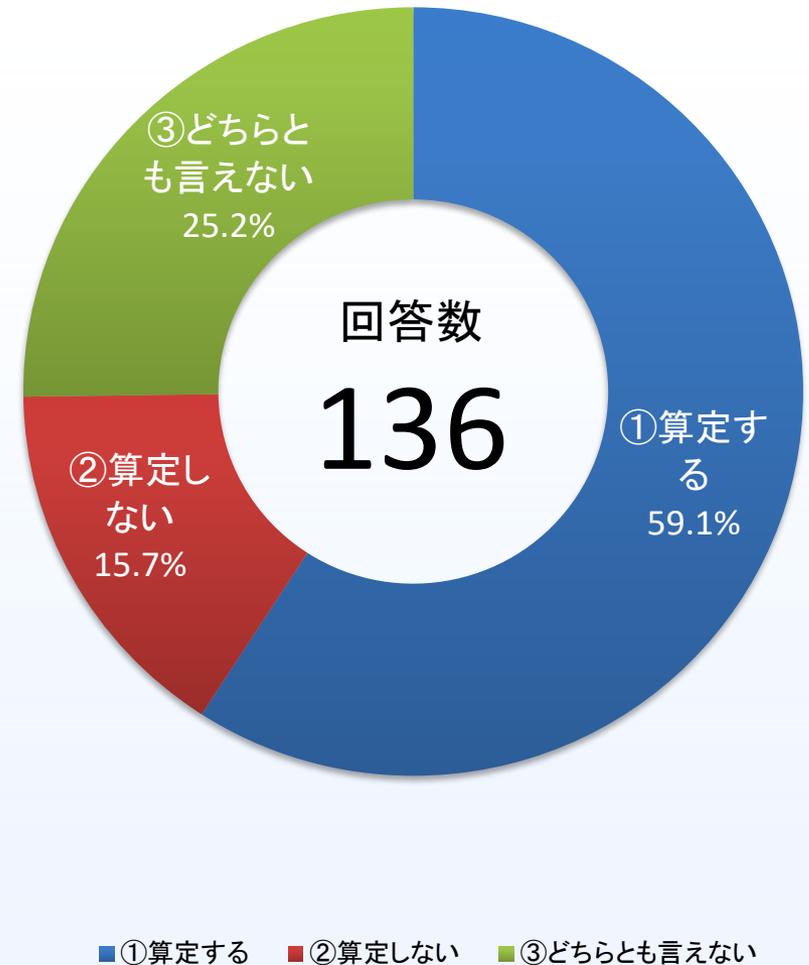
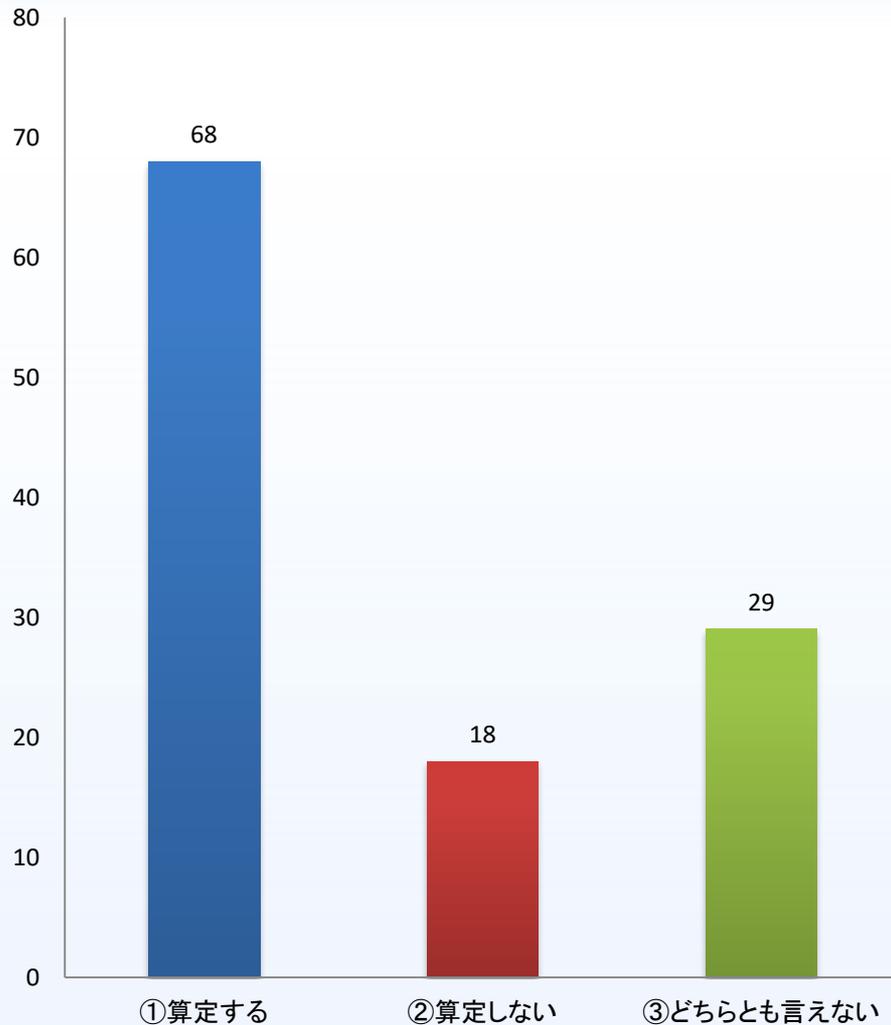
6-1.グループホーム内のデイサービス利用を実施している。



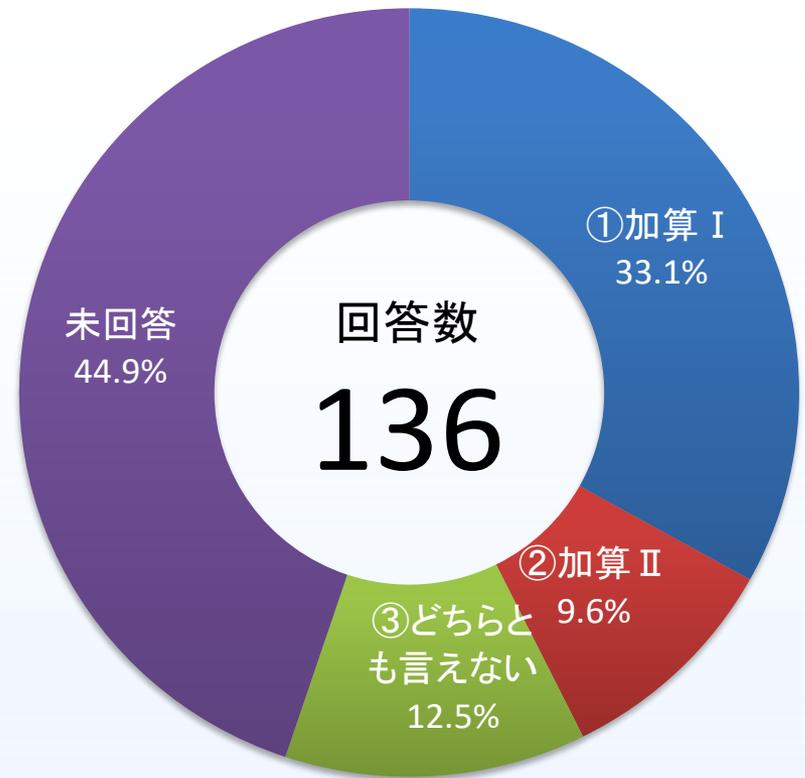
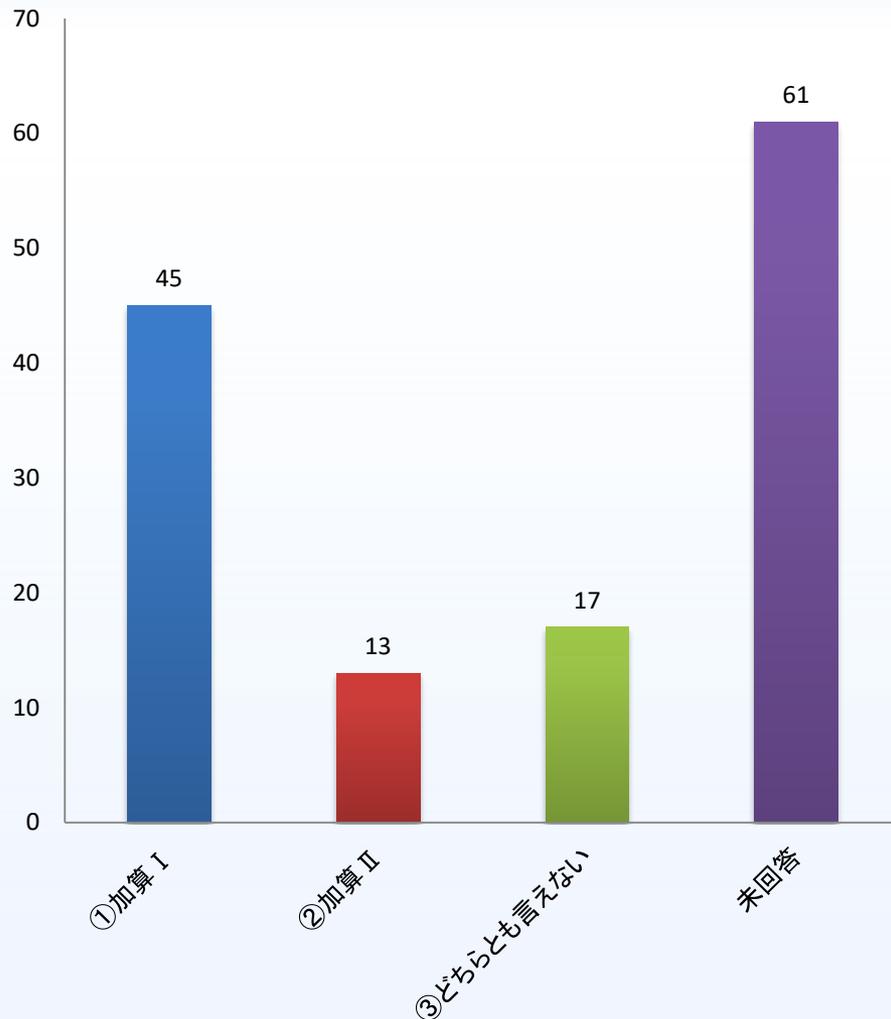
6-2.グループホーム内のショートステイ利用を実施している。



1. 特定処遇改善加算は算定しますか？



2.前問1で「①算定する」と回答された方はお答え下さい。新加算はどちらですか？

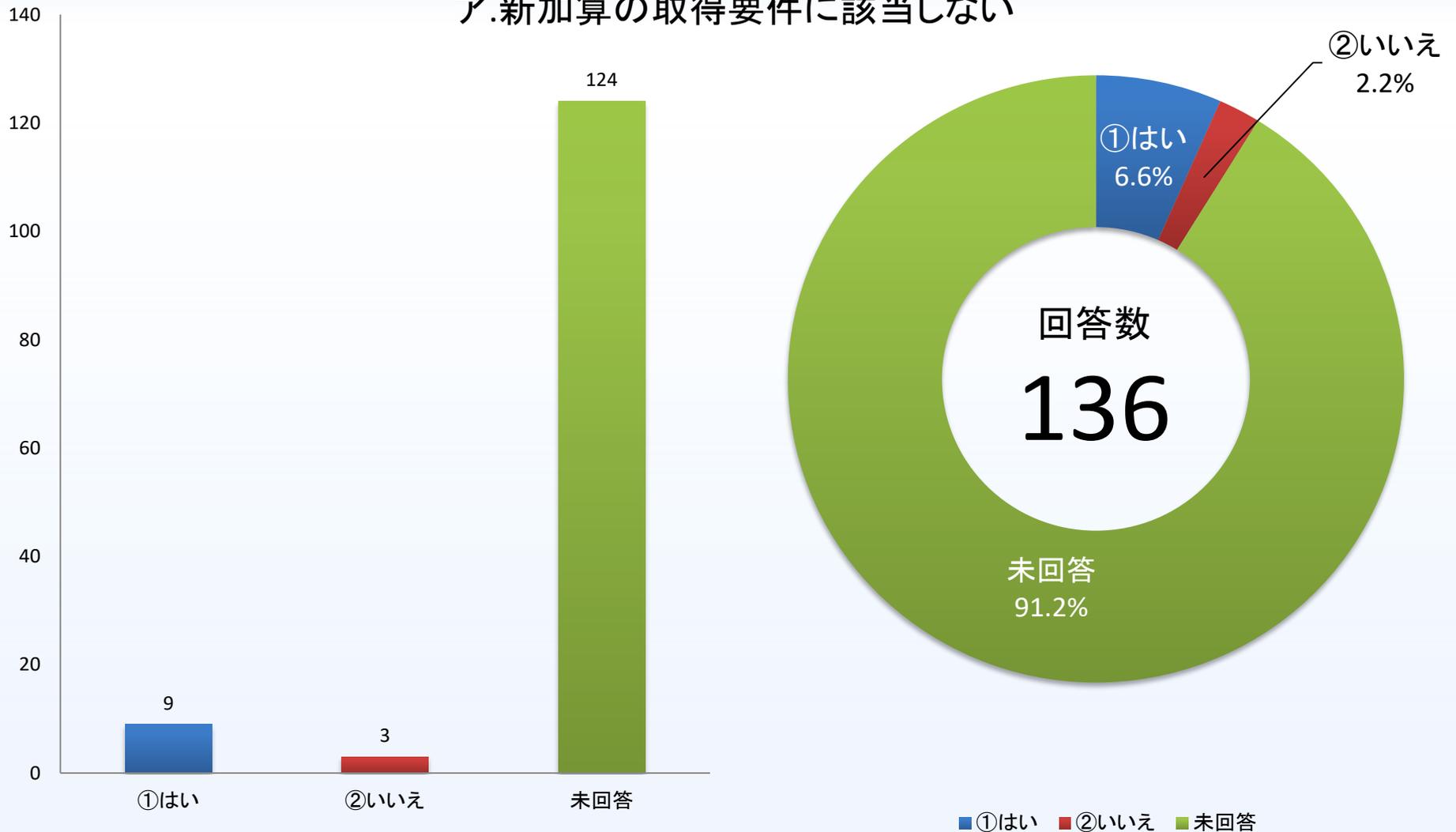


■ ①加算 I ■ ②加算 II ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



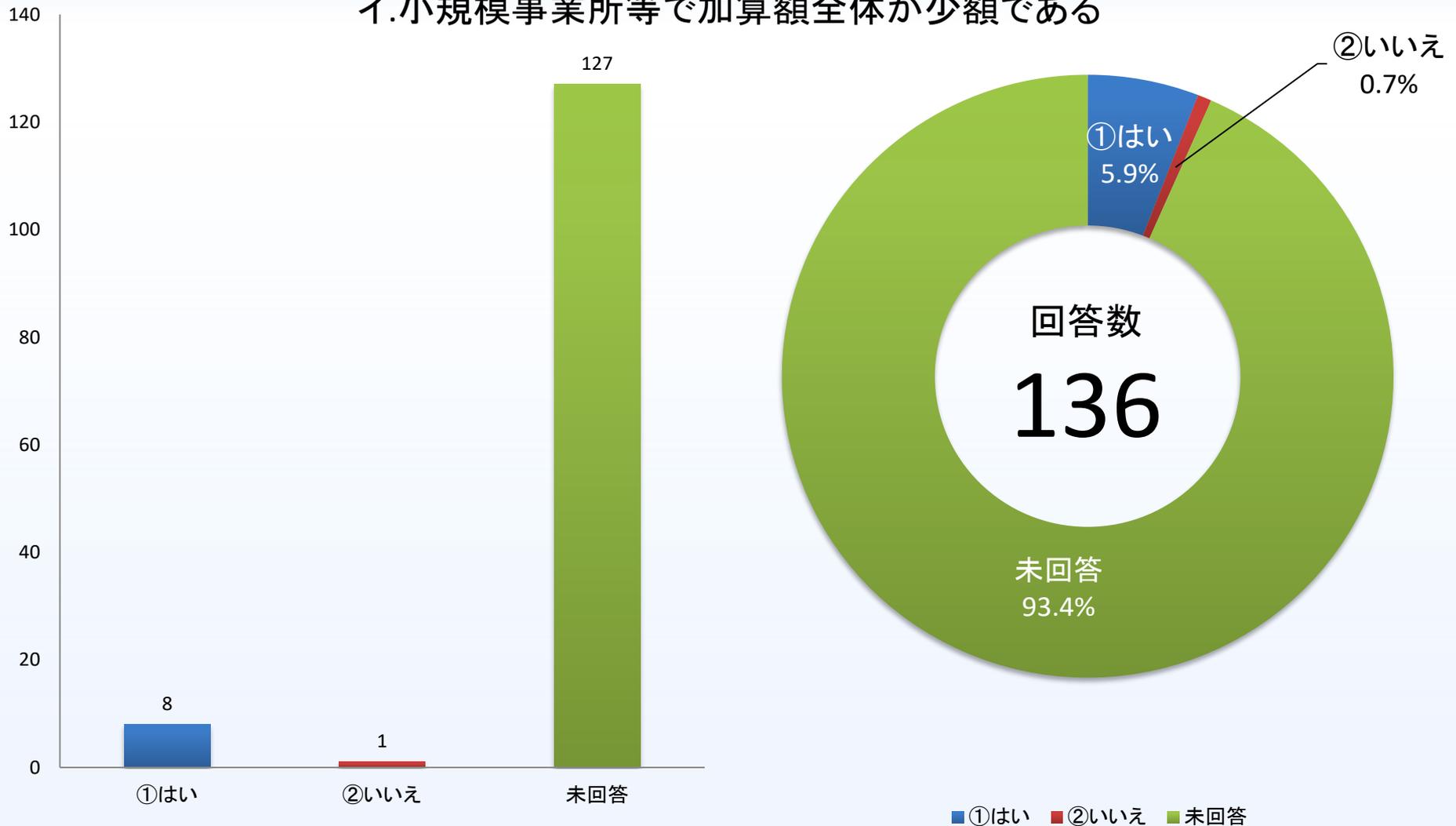
3.問1で「②算定しない」と回答された方は、算定しない理由をお答え下さい。

ア.新加算の取得要件に該当しない



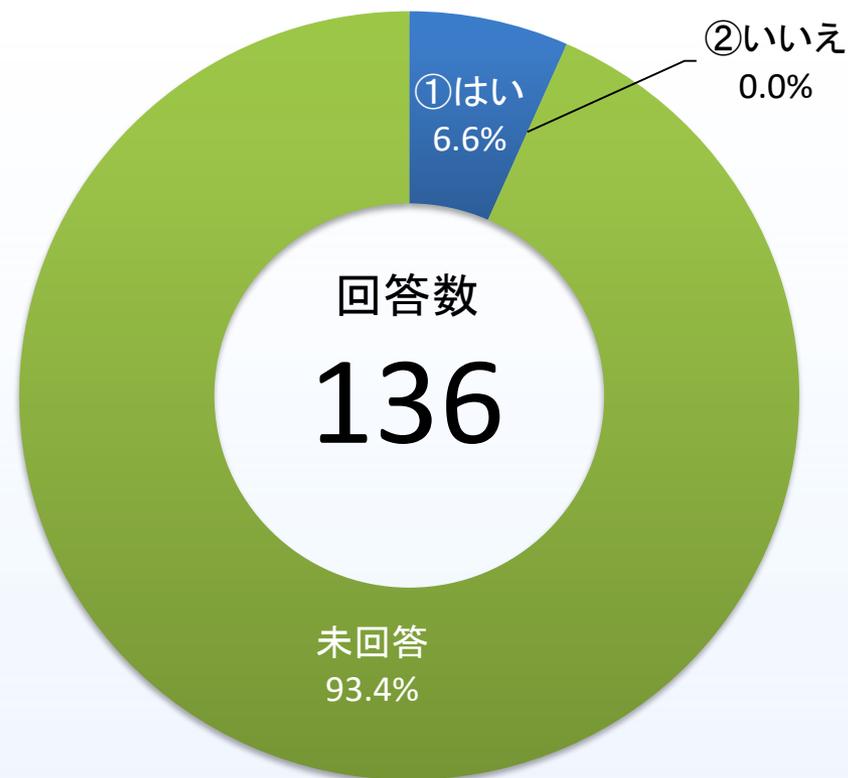
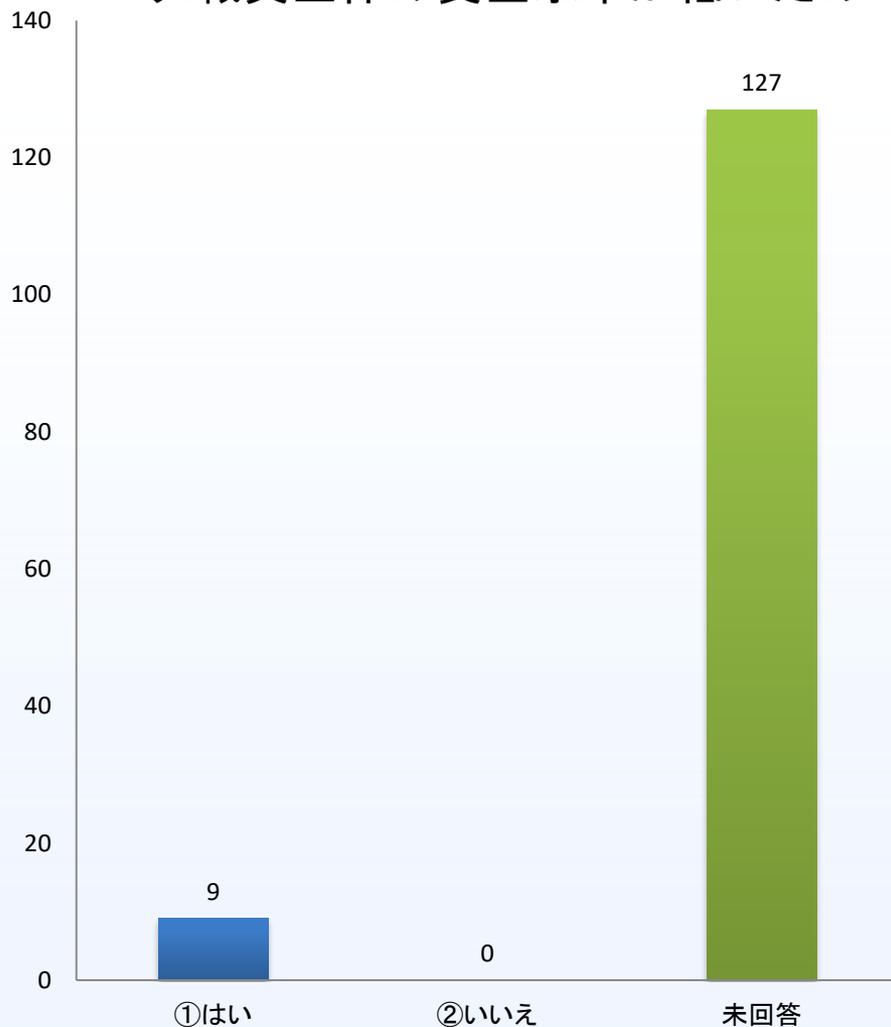
3.問1で「②算定しない」と回答された方は、算定しない理由をお答え下さい。

イ.小規模事業所等で加算額全体が少額である



3.問1で「②算定しない」と回答された方は、算定しない理由をお答え下さい。

ウ.職員全体の賃金水準が低いため一人の賃金を引き上げることは困難である



■①はい ■②いいえ ■未回答



4.特定処遇改善加算に関してご意見等ありましたら、お聞かせ下さい

- まだよくわからない。
- 開設して10年経っておりませんので、当分関係ないかと思えます。
- 計画書や報告書が煩雑にならないようにお願いしたい
- 要件がわかりづらい。
- 特定処遇改善加算についてよくわからないので、どうしたらよいか迷っている。
- 加算はありがたいが、これ以上申請関係の書類を増やさないで欲しい。管理者は現場にも入っている事が多く書類が間に合わず長時間労働になってしまう。
- 算定根拠があいまいで法人の恣意性に委ねられる部分が多く、職員間での不公平感を煽る危険性がある。小規模な事業所には厳しい内容になっており、介護職員の根本的な処遇の改善にはつながらない。この内容で、一部加算の恩恵にあずかる職員が出たとして、それをもって介護職員の処遇を改善した、というアリバイ作りにされるような気がする。また、持続可能な制度なのかという点も疑問を感じる。
- 勤務年数や資格の要件があり該当できるか未定、加算の申請事務が複雑だと面倒である。金額だけが先走りするようなことは困る。介護福祉士だけが介護職ではないはず。本当に頑張っている職員が喜んで働けるような制度であってほしい。
- 要件や条件がわかりにくく、算定できるのかもわからない。



4.特定処遇改善加算に関してご意見等ありましたら、お聞かせ下さい

- ①介護福祉士の資格があり、勤続10年以上の職員が一人いるが、その職員の賃金を他の職員より上げることが漏れた場合、他の職員への影響が多大(単に資格、勤続年数で判断するのではなく、対象者を事業所の判断に委ねてほしい)。②介護福祉士の資格を持たずに介護支援専門員の資格を取得した職員にも処遇改善の対象にできないのか。
- 勤続10年以上の職員は数名在籍しているが、特定加算の賃金改善の要件である月額8万もしくは年間440万円をクリアするには加算率が低く、自法人で不足分をカバーするのも中々厳しいので、せめて加算率を上げて頂くか、要件の金額を再検討して頂きたい。また、この加算についての情報が挙がった当初の「毎月8万円もらえる」という情報から期待をしていた職員もいるので、情報を提示する際はもう少し具体的に進んでからにして頂きたい。
- 8万円アップ、の言葉だけが独り歩きしていて10年以上勤めている職員でもまったく恩恵がないことがわかり職員のモチベーションの低下が加速している
- 余りにも複雑すぎて運用、管理に大変手間がかかると思われる。
- 今回の厚労省が出している基準は一体どこから来ているのか理解できない。実際地方都市でこの基準に当てはまる給与実態をお持ちのところはどれだけあるのか？あまりにも介護業界の実態を知らなさすぎる。本当にやる気があるのか疑問



4.特定処遇改善加算に関してご意見等ありましたら、お聞かせ下さい

- 介護福祉士で10年以上介護職員はいるが、介護職員1名だけ8万アップになると、管理者や介護支援専門員との給料が逆転する。また他職員との格差が生まれる。基準の緩和や配分の方法について再度検討して頂きたいと思います。
- 介護職員の処遇改善のため増額を要望



自由記載-当会へのご意見・ご要望等をお聞かせ下さい

- 災害対応計画作成の助言指導・支援等をお願いします。
- 外部評価・指定更新・実地指導ととにかく書類が多く、現場の対応に支障が出ている。運営推進会議で日頃の状態を保険者が把握しているのだから、他のサービスより簡単にしてほしい。でなければ推進会議をなくしてほしい。お役所関係の仕事を減らして利用者に対応する時間を下さい。これでは誰のためのサービスかわからない。



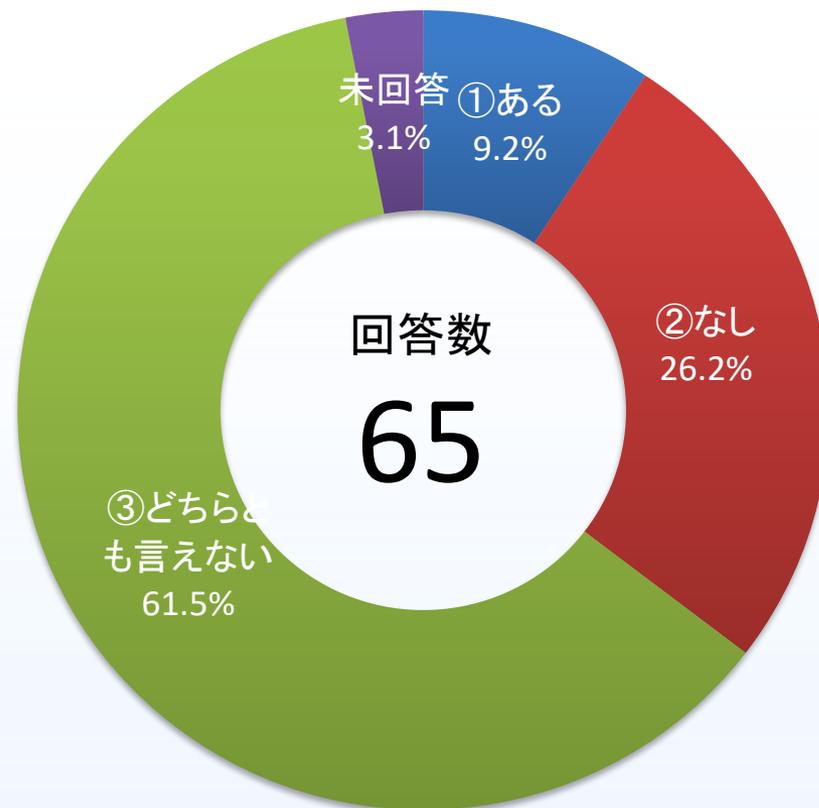
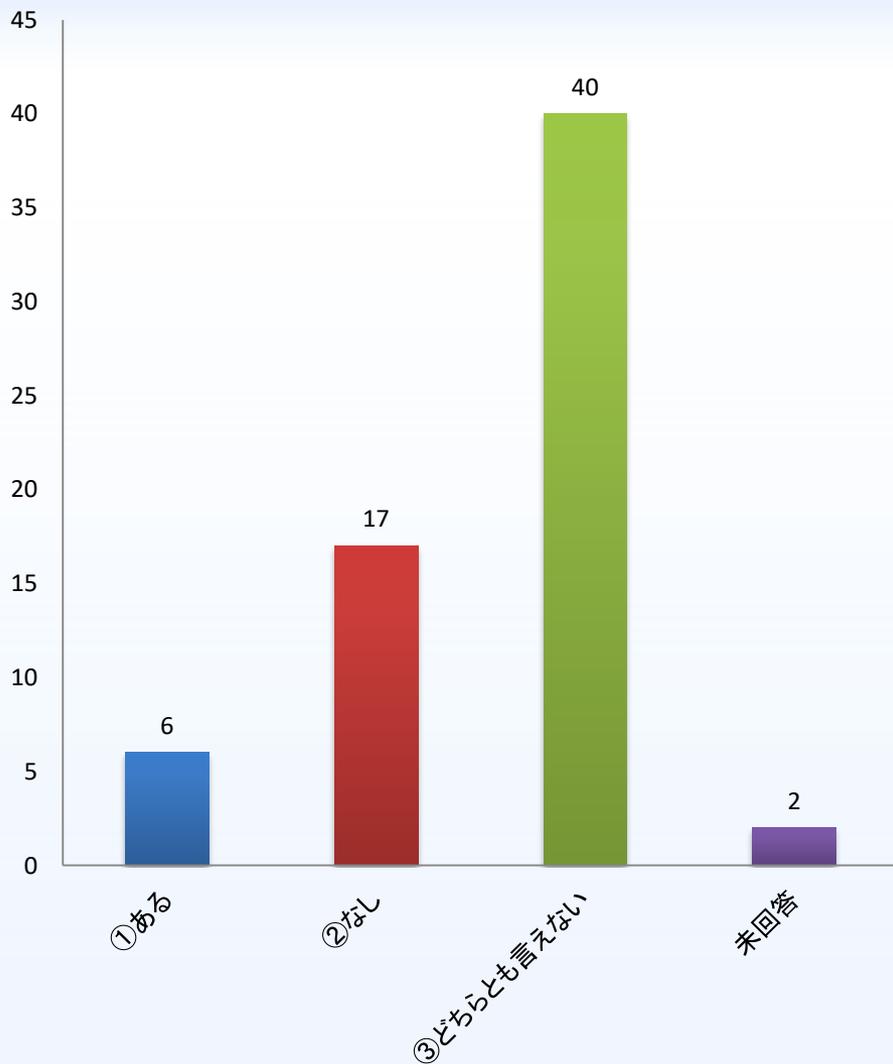
(1) 新人に質問 (経験2年以内) 集計結果

集計期間: 令和元年7月1日～令和元年7月26日

回答方法: インターネット回答(当会ホームページ内)



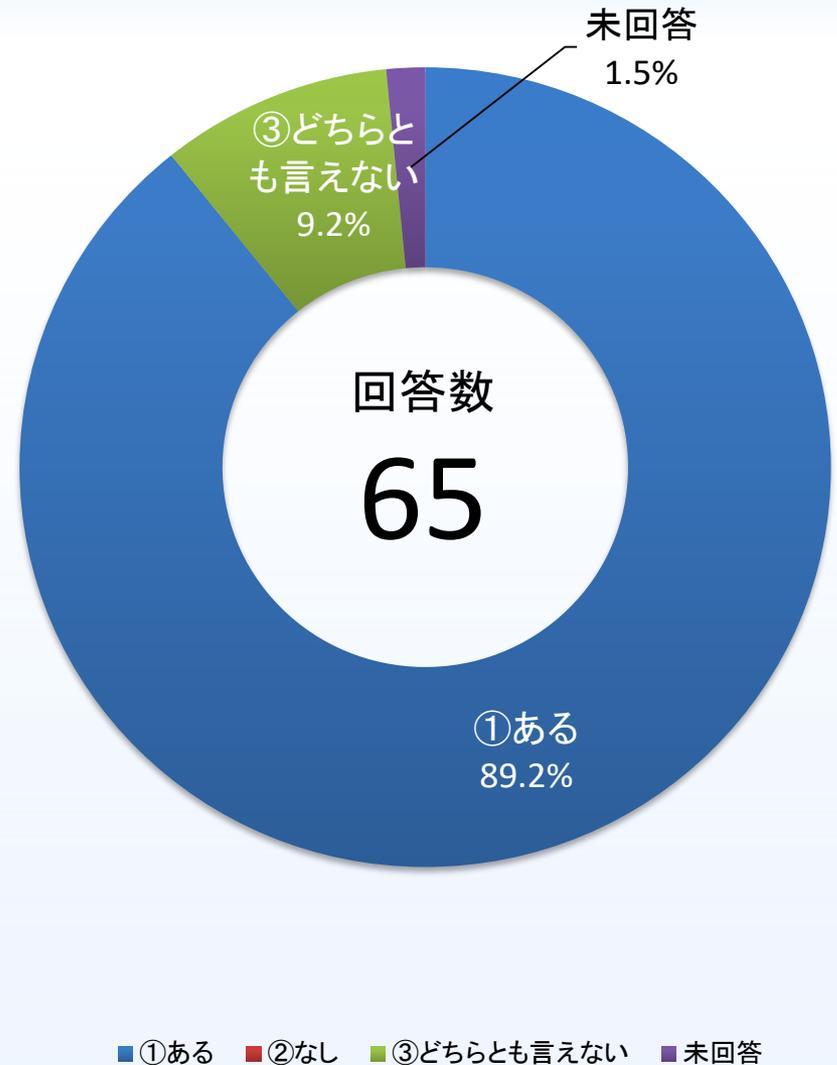
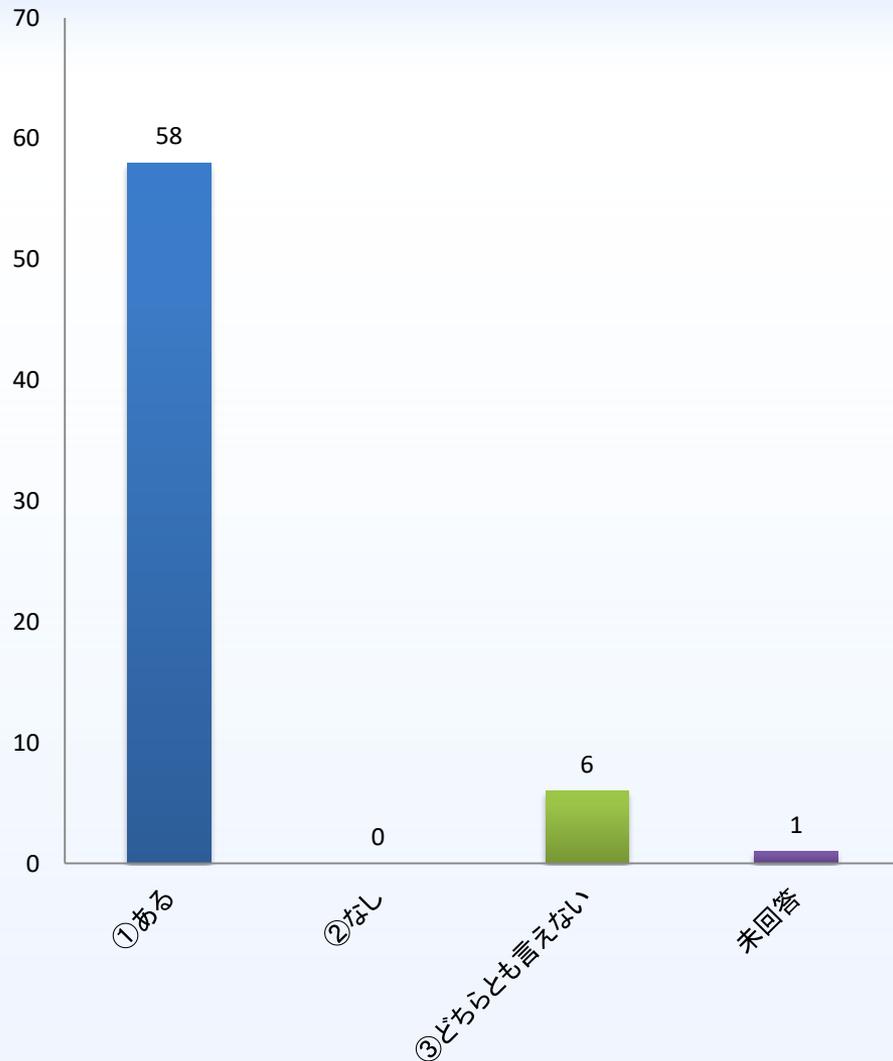
1. 認知症介護に自信がありますか？



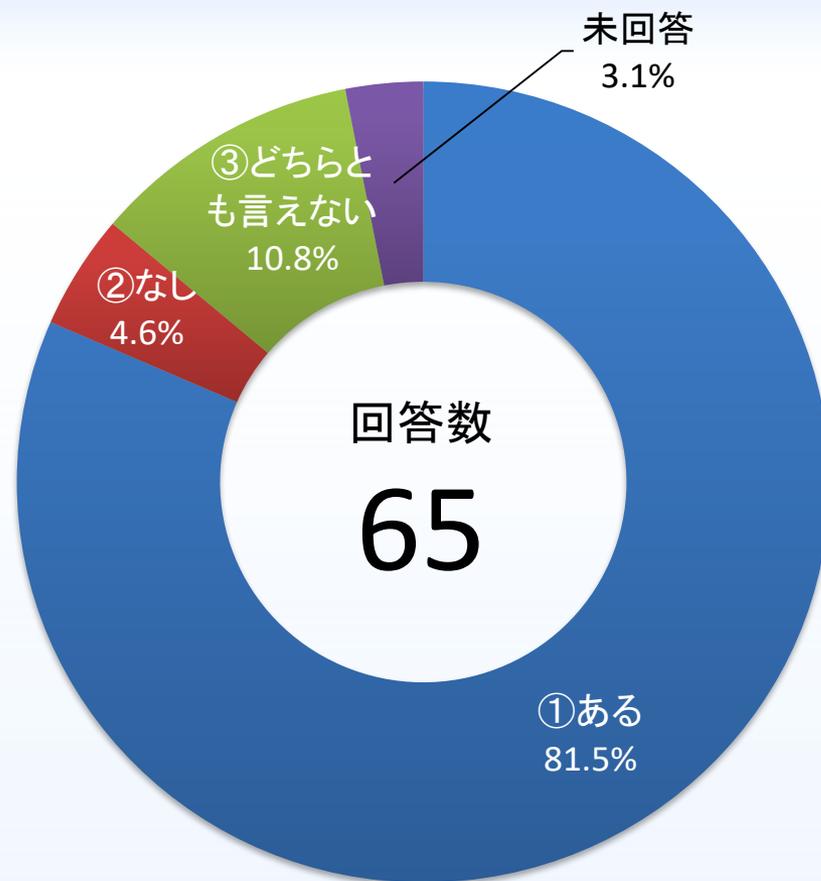
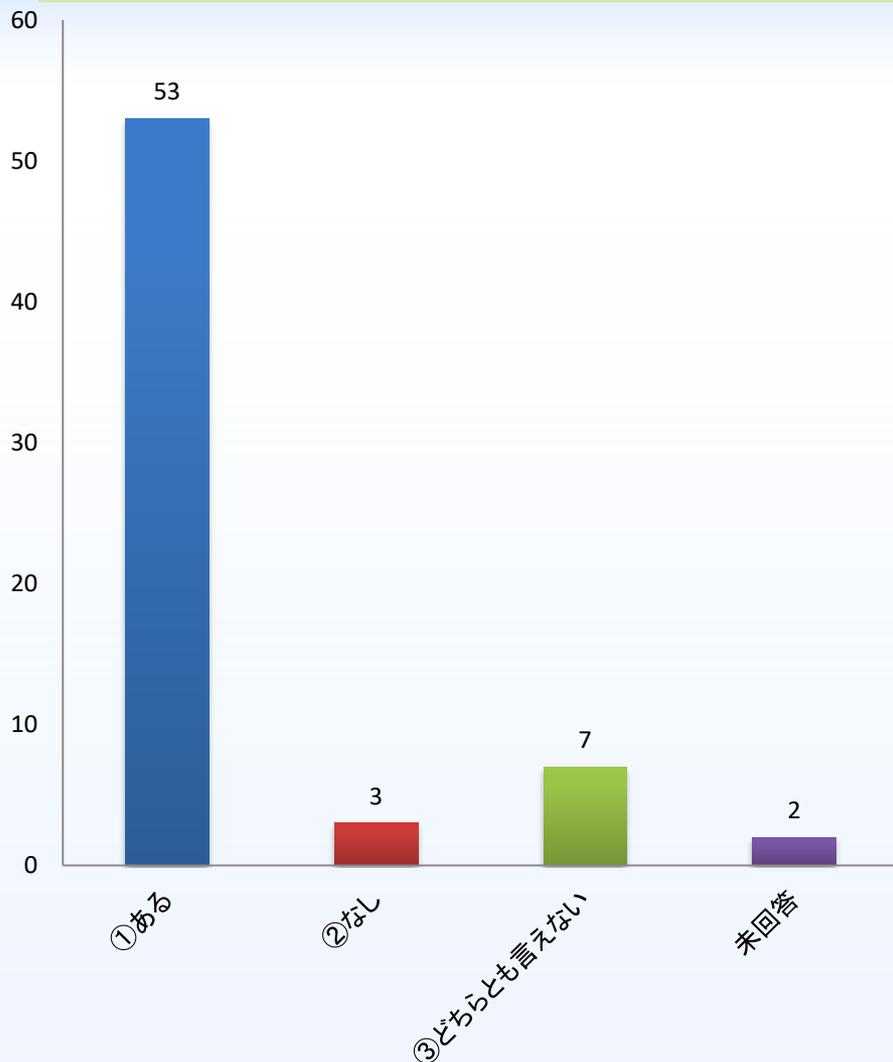
■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



2. 認知症介護について実践で教えてくれる先輩、指導者がいますか？



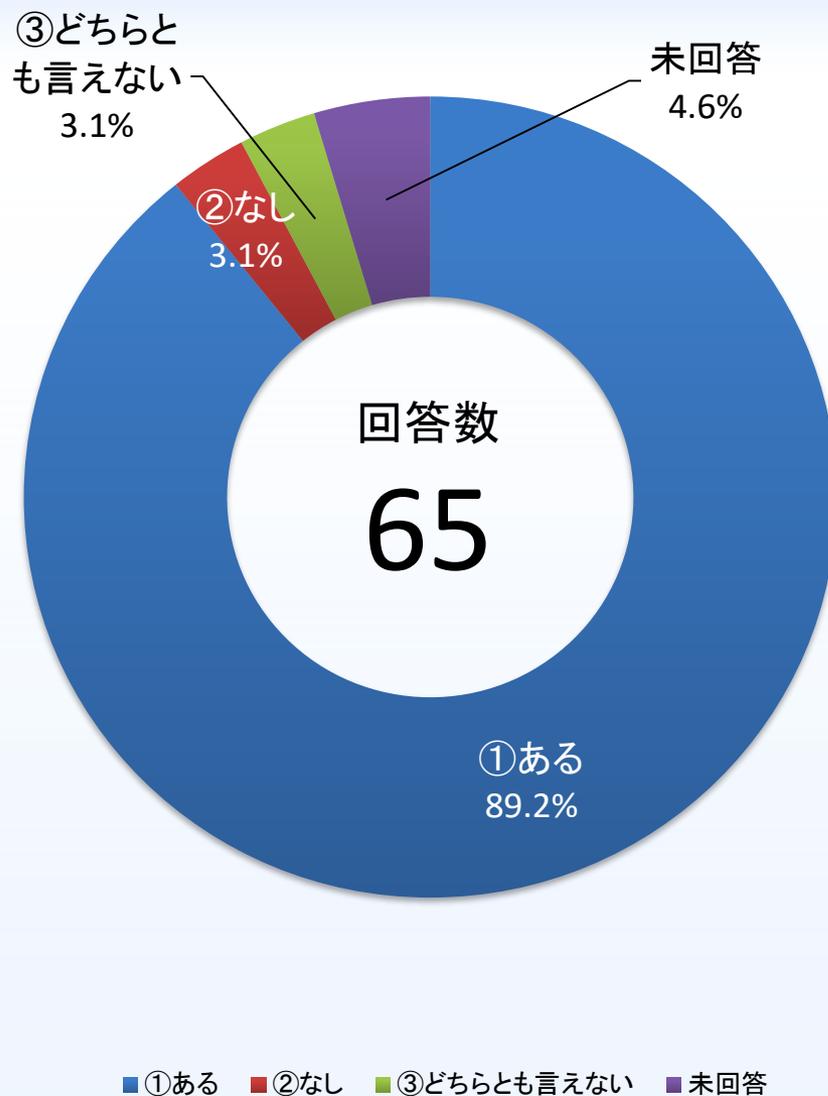
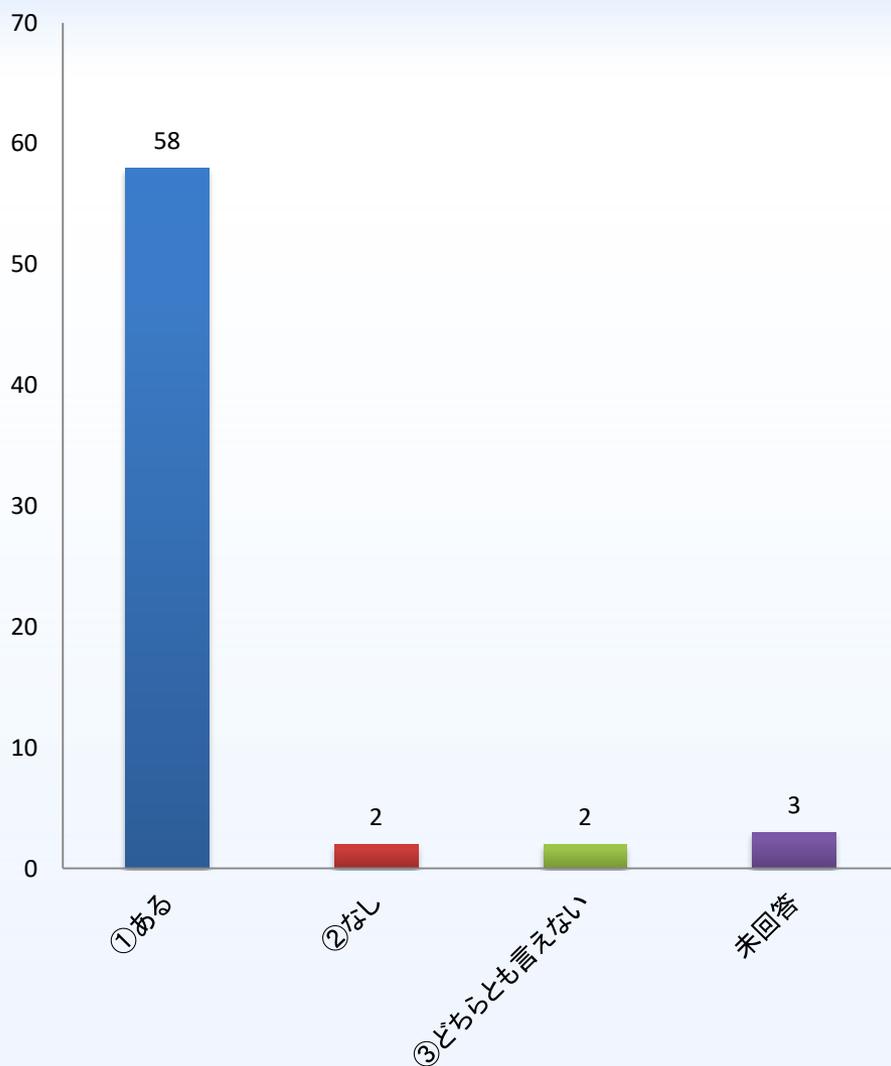
3. 悩んだ時、職場で頼れる人がいますか？



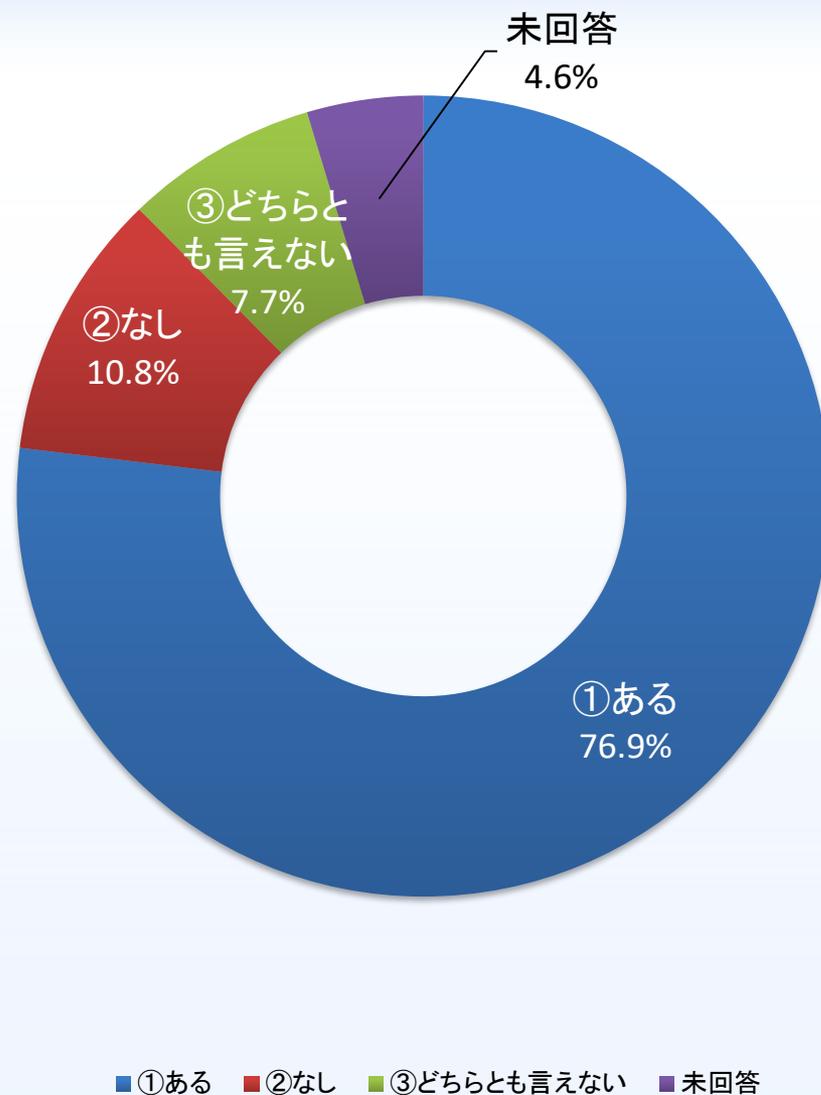
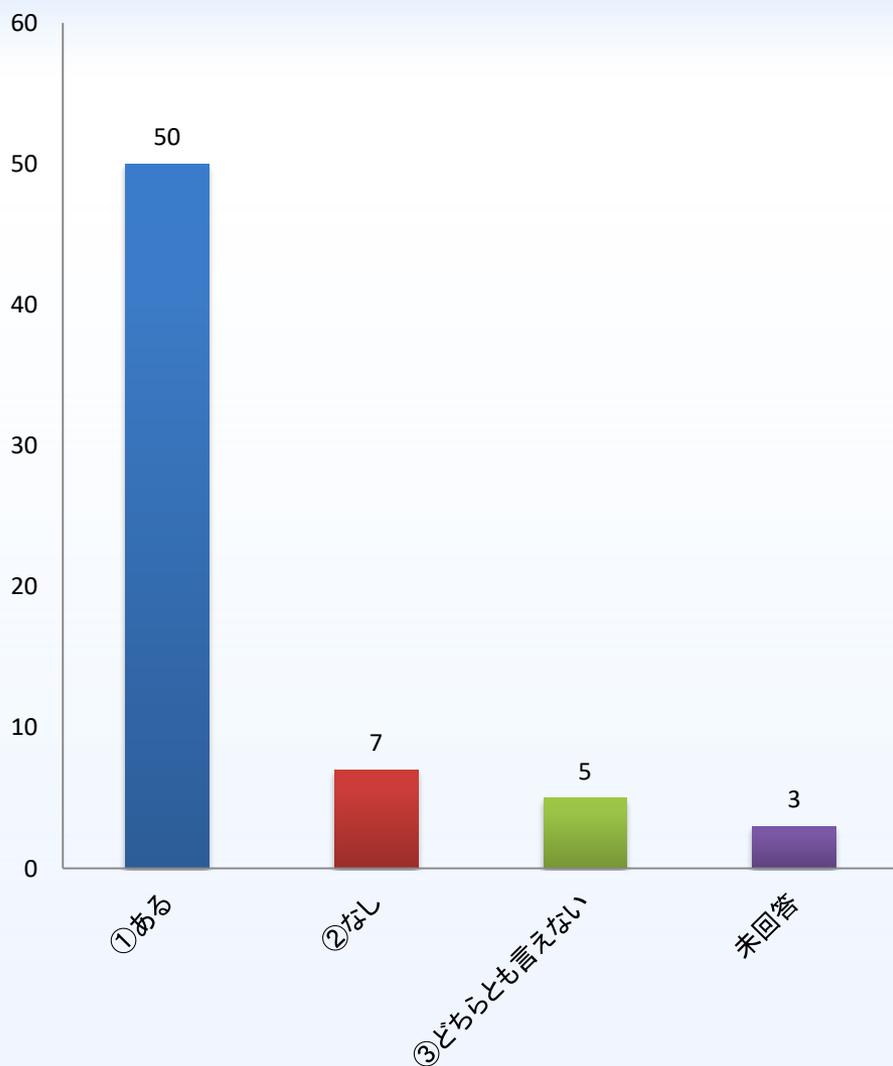
■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



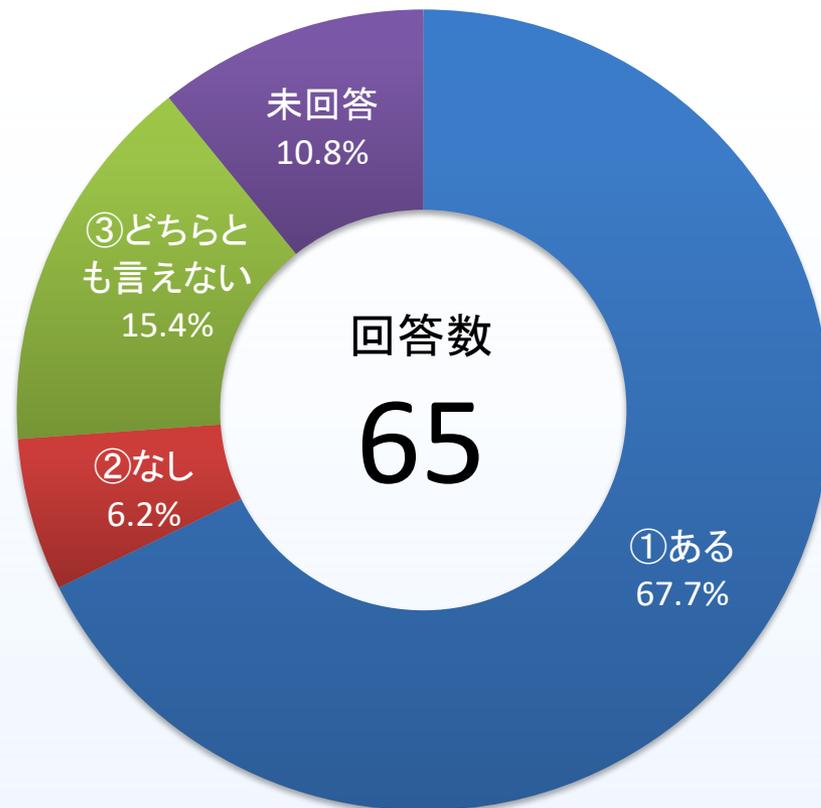
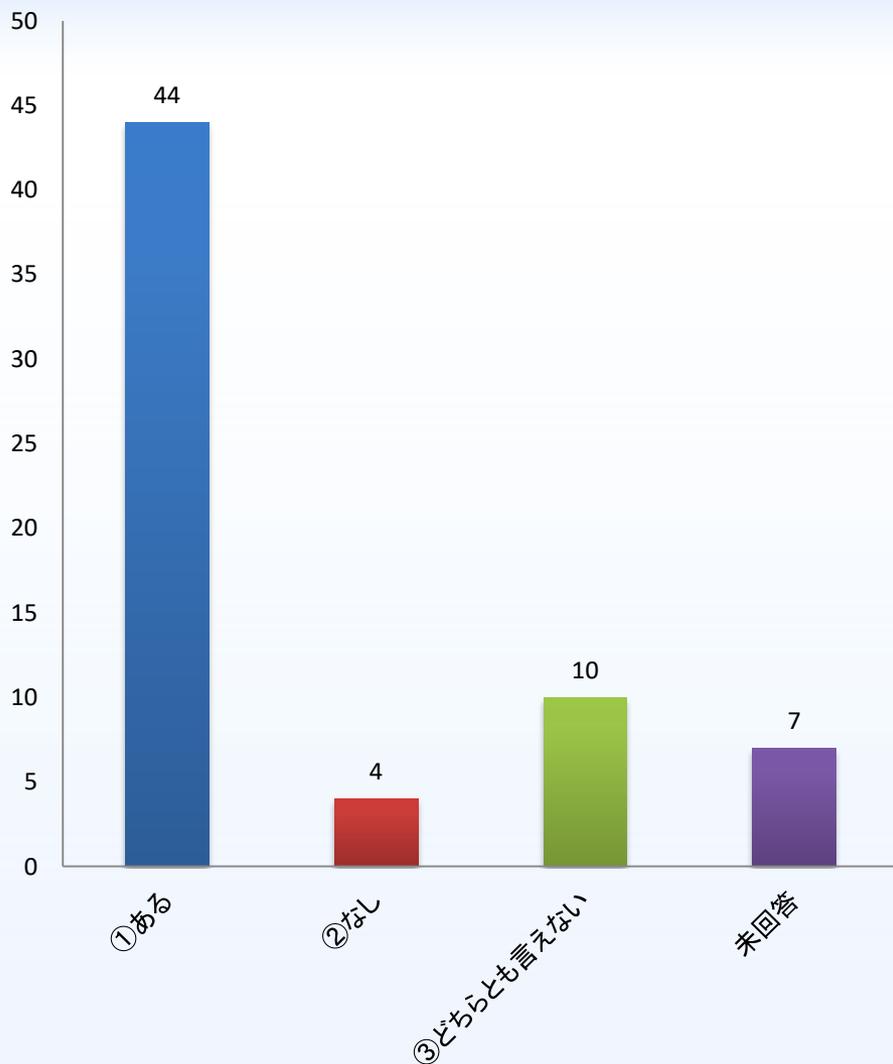
4. 内部研修を受ける機会がありますか？



5. 外部研修を受ける機会がありますか？



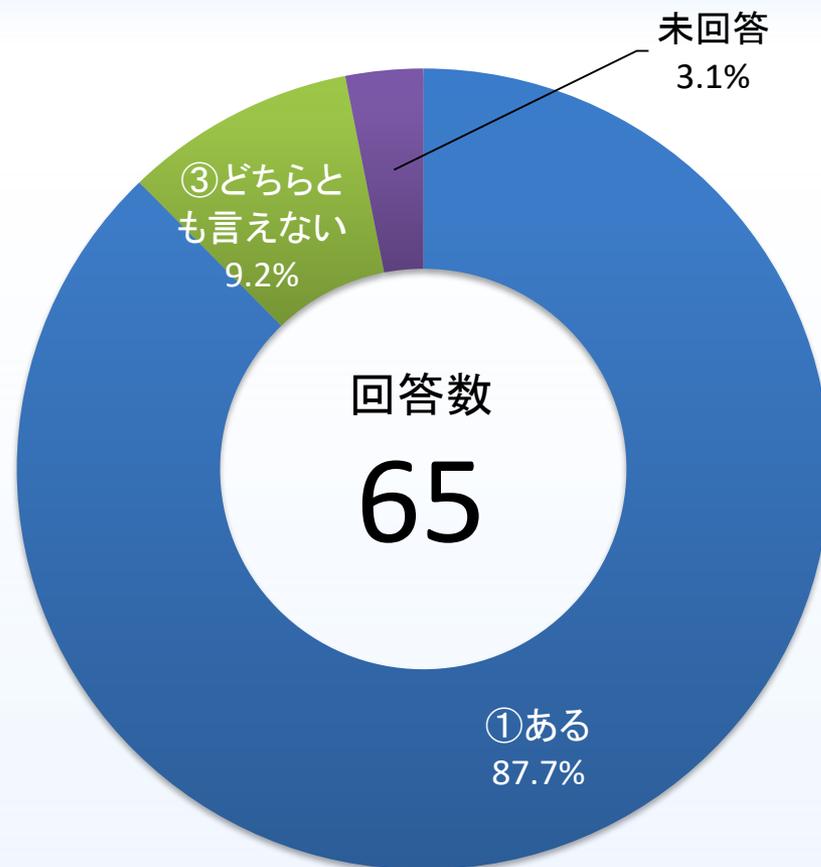
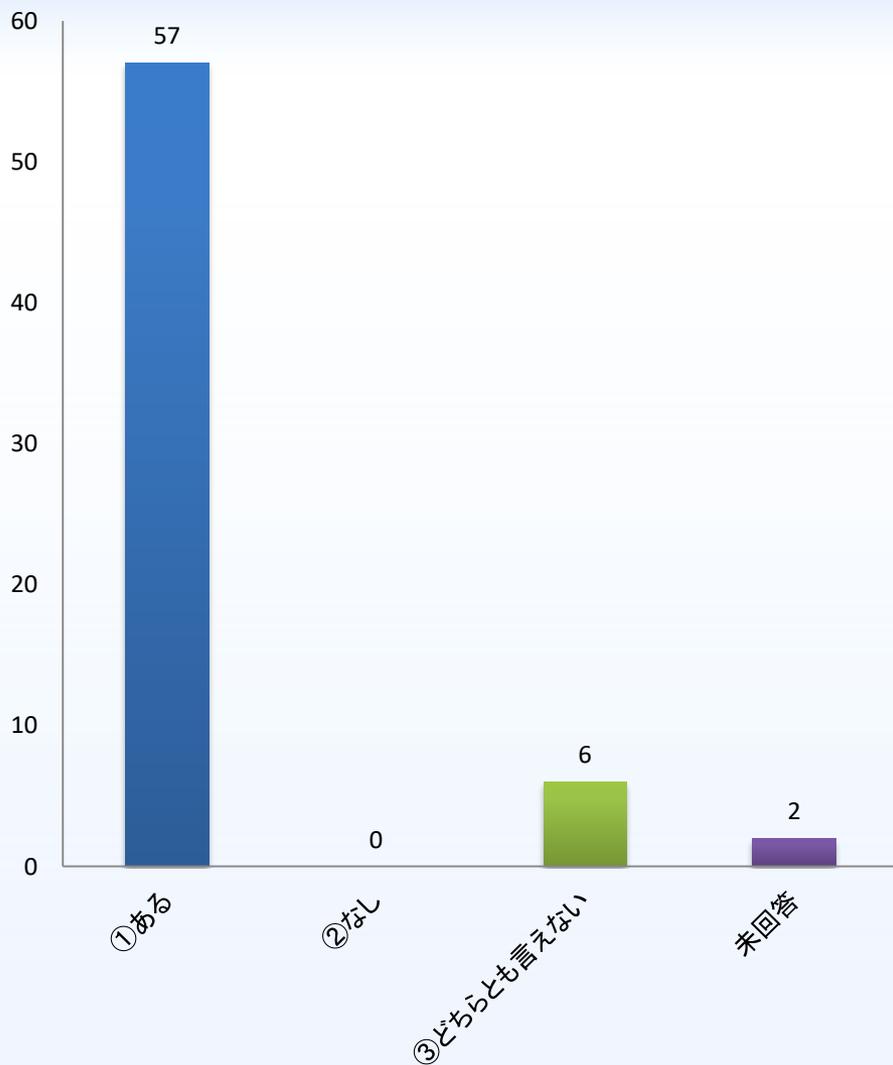
6. 外部研修を受ける時は仕事として行けますか？ 休みや有給を使ってですか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



7.もっと認知症介護について勉強したいですか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



自由記載

- 自分をもっとスムーズに利用者様と接して行きたいです。
- 認知症といっても色々なパターンがあるので、その人その人の個性に沿ったケアを探していくのが大変だと思います。
- 毎日健康に楽しく仕事をさせて頂ける事に感謝しています。
- 先輩とのコミュニケーションがとれないし、疲れがとれない
- 認知症の難しさ等痛感している。先輩方の研修にて得るものがある。
- もっと勉強したい。
- 賃金アップ
- 人間関係や自分の利用者様へのケアが正しいのかなどに悩んでいる。
- 今後も業務に対してやっていけるか、まだ不安がある。
- 身体拘束をしない介護が難しい利用者の対応に苦慮する
- 業務が煩雑である



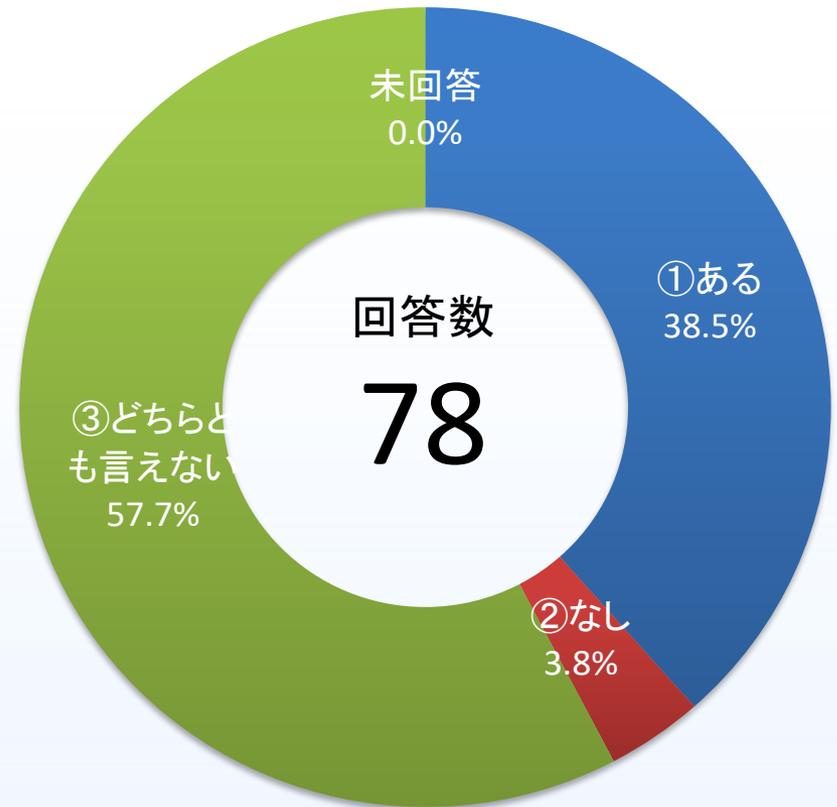
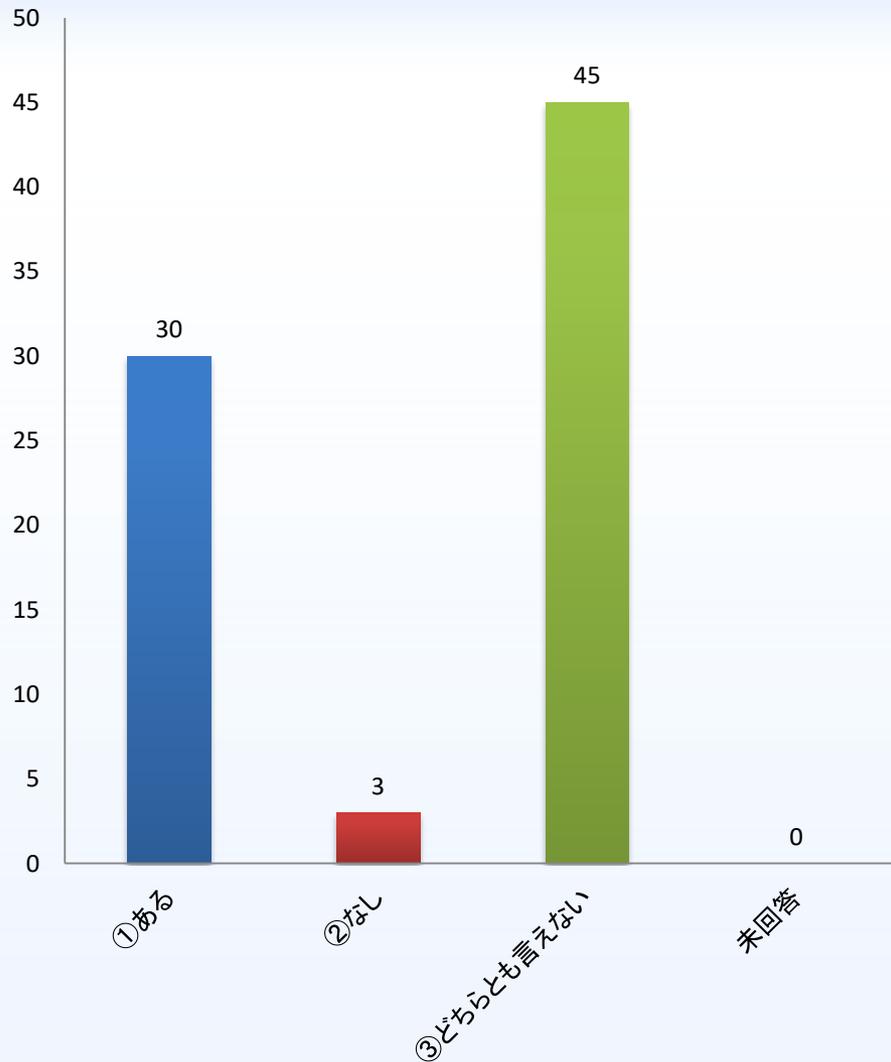
(2) 中堅者に質問（経験3～5年） 集計結果

集計期間：令和元年7月1日～令和元年7月26日

回答方法：インターネット回答（当会ホームページ内）



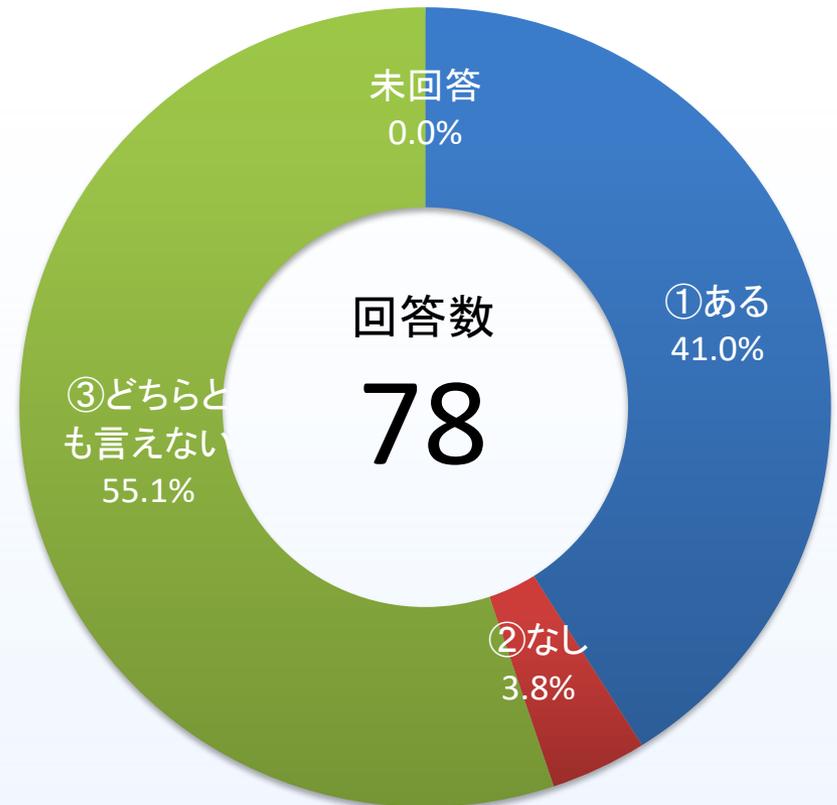
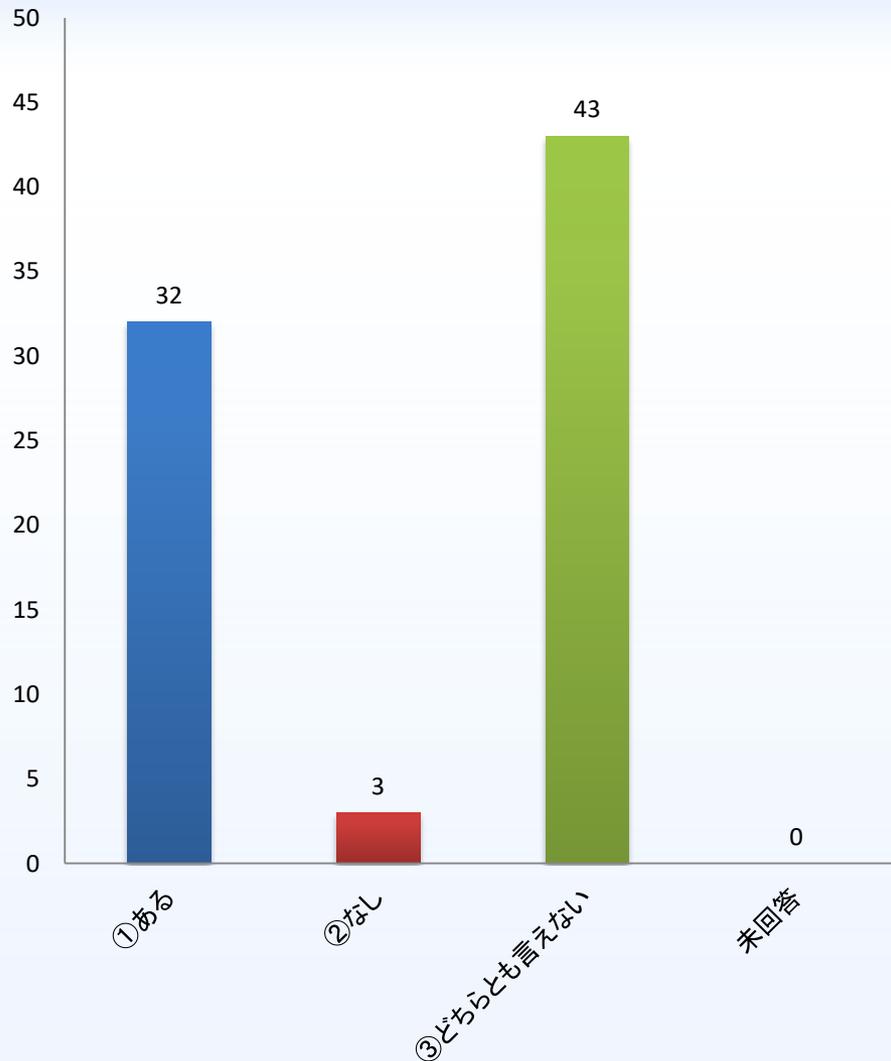
1. 認知症介護に自信がありますか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



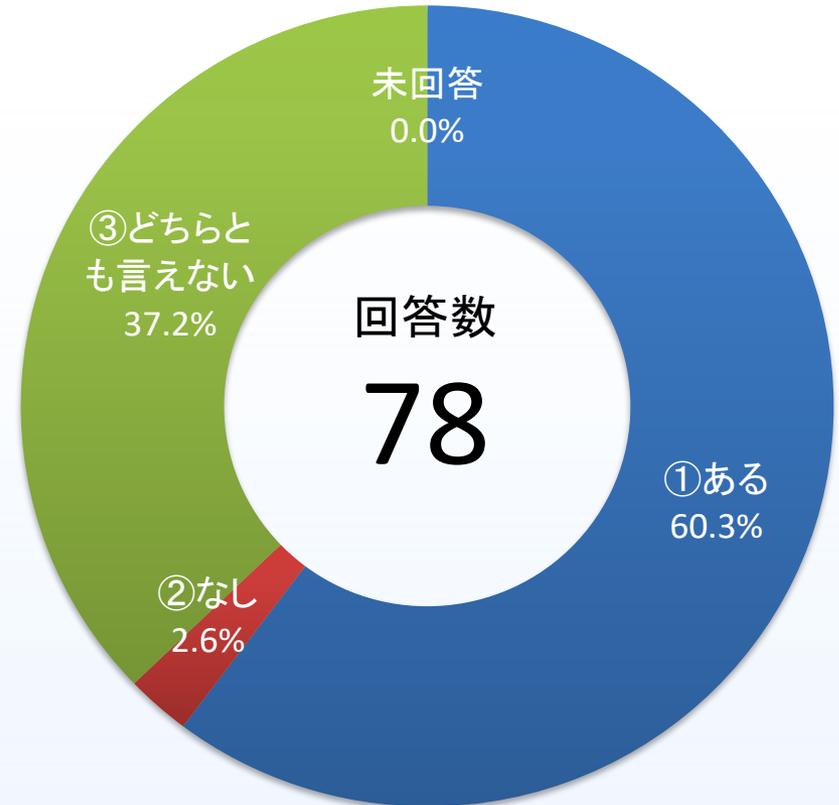
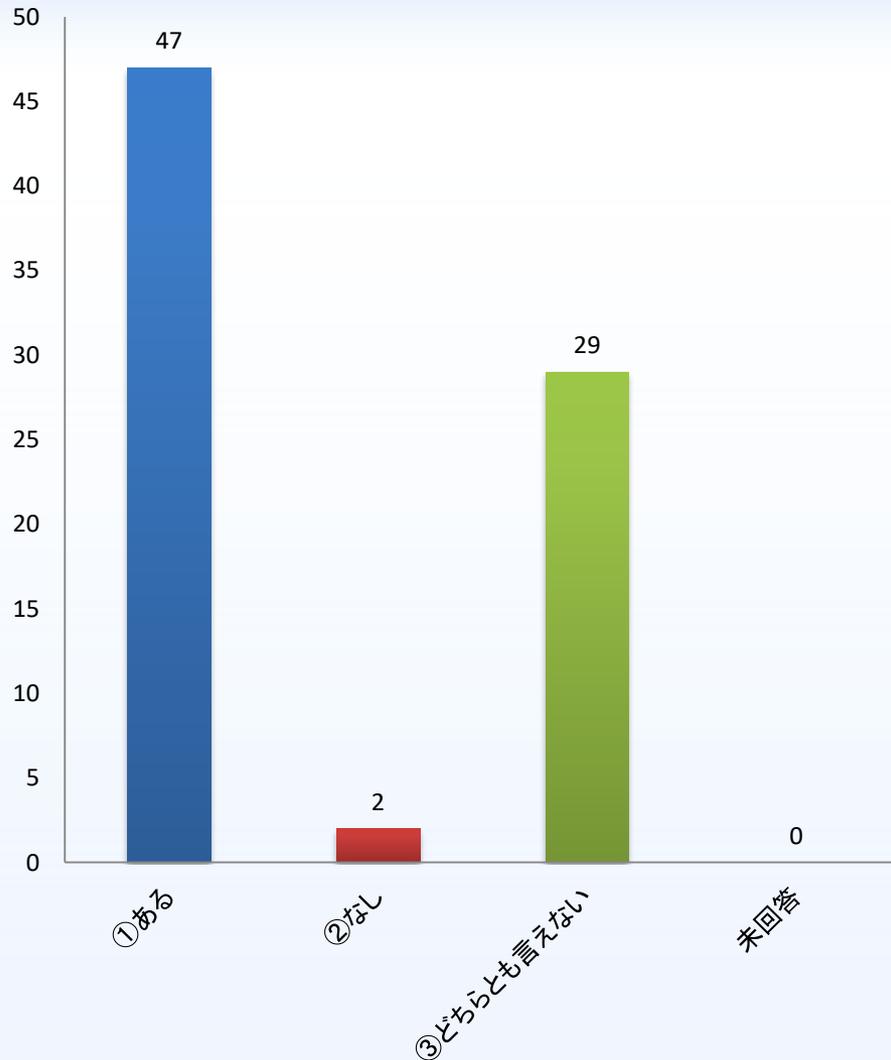
2. 新人から認知症介護について聞かれたとき、的確な指導が出来ますか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



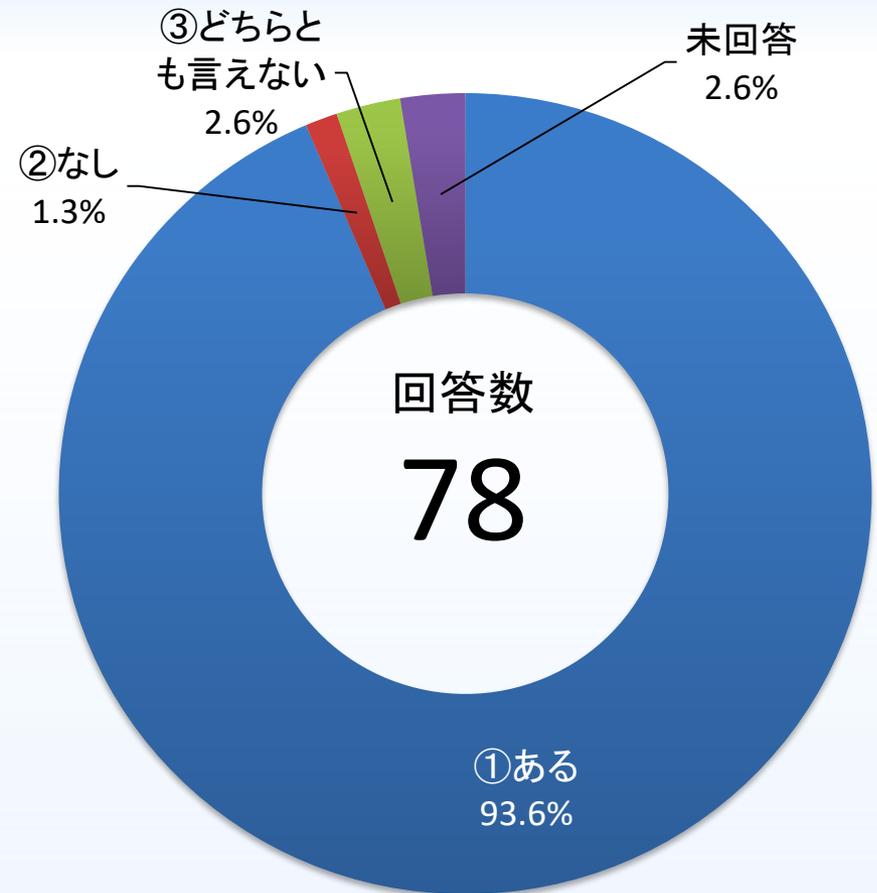
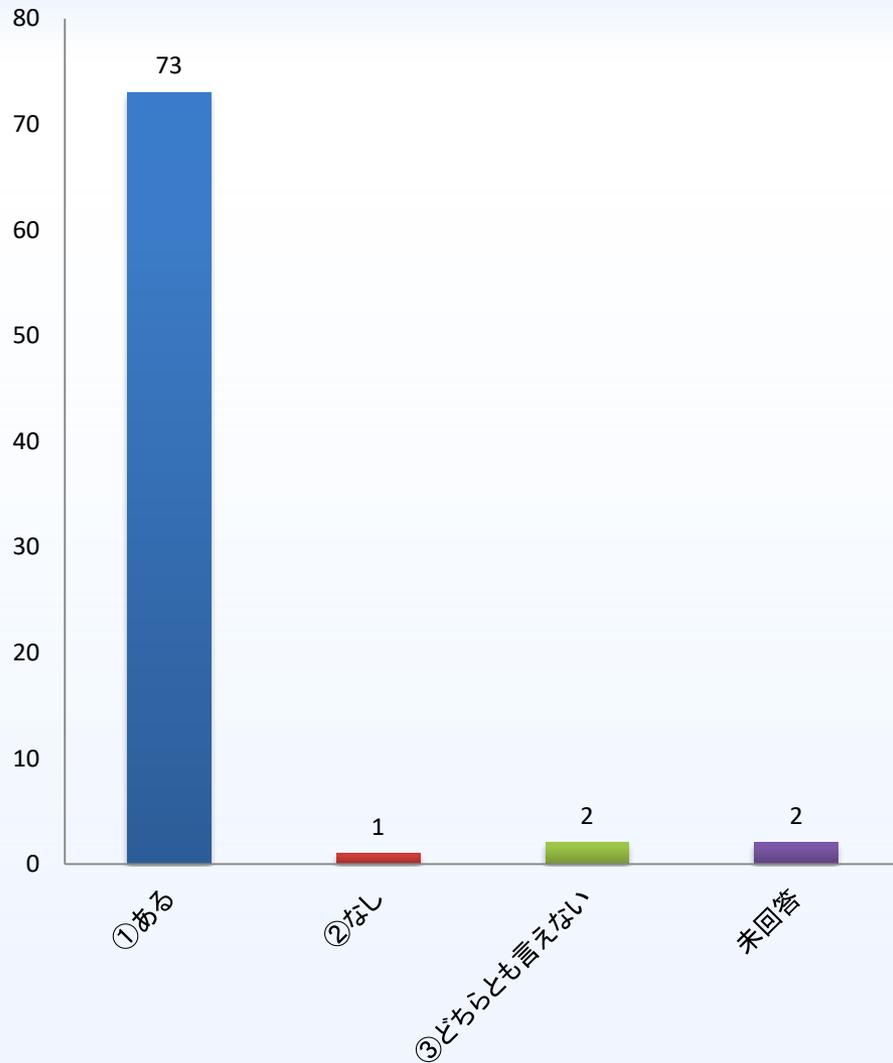
3.職場で自分の意見が反映されていると思いますか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



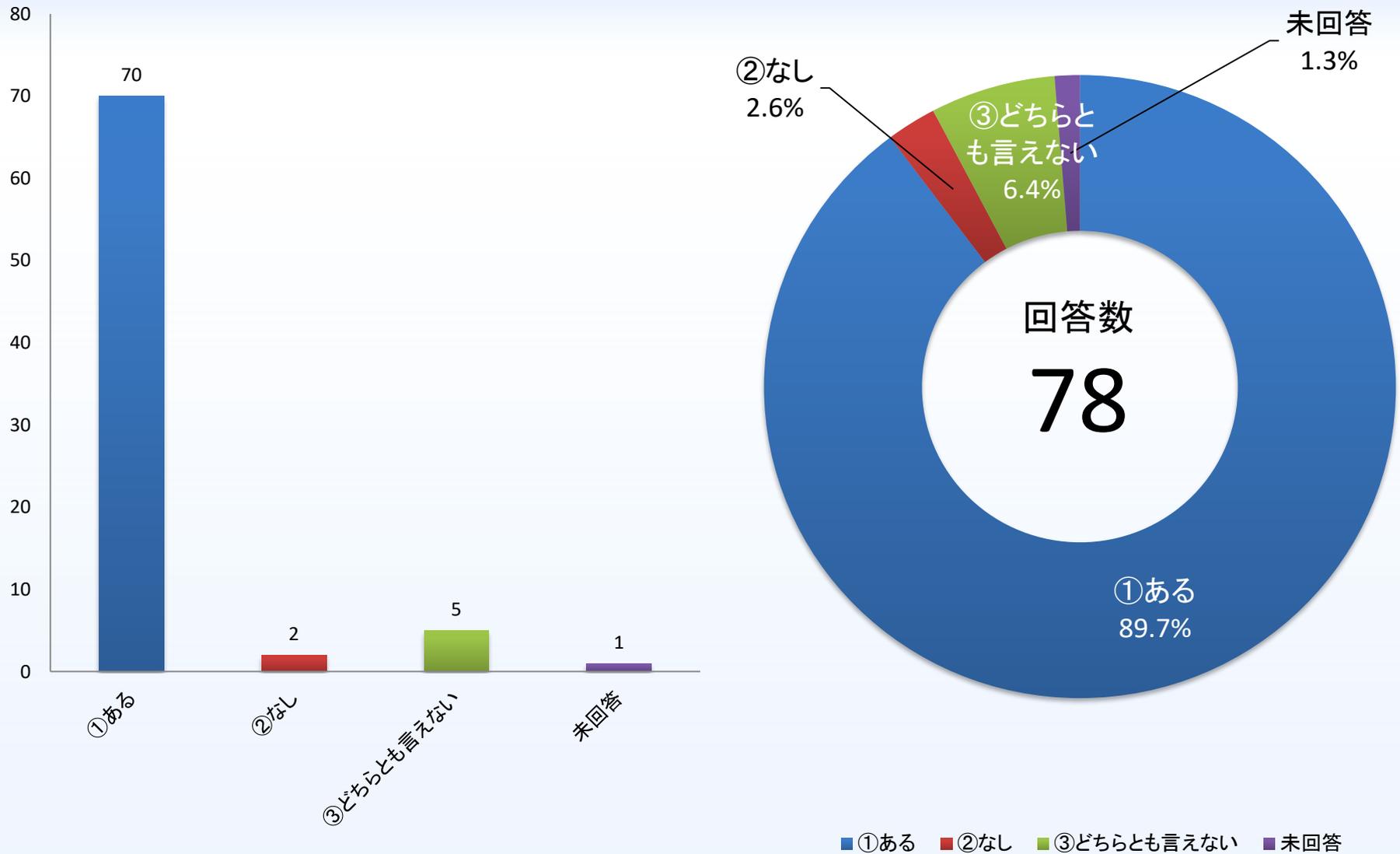
4. 内部研修を受ける機会がありますか？



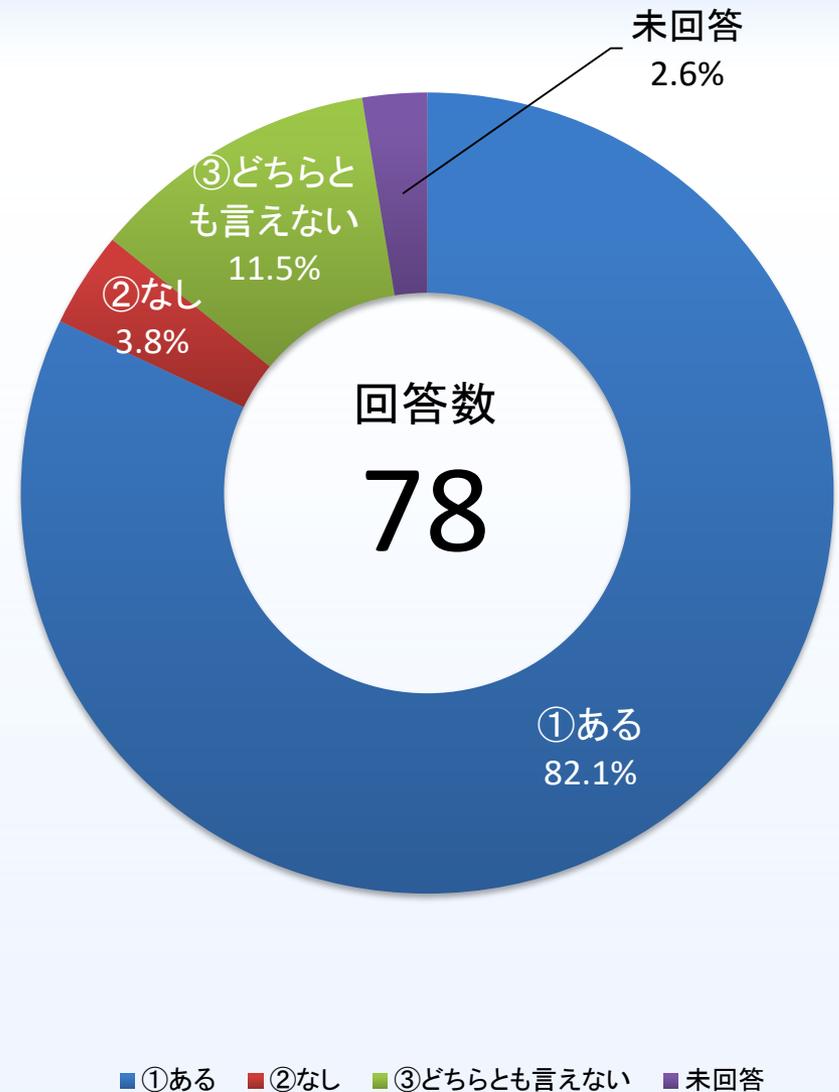
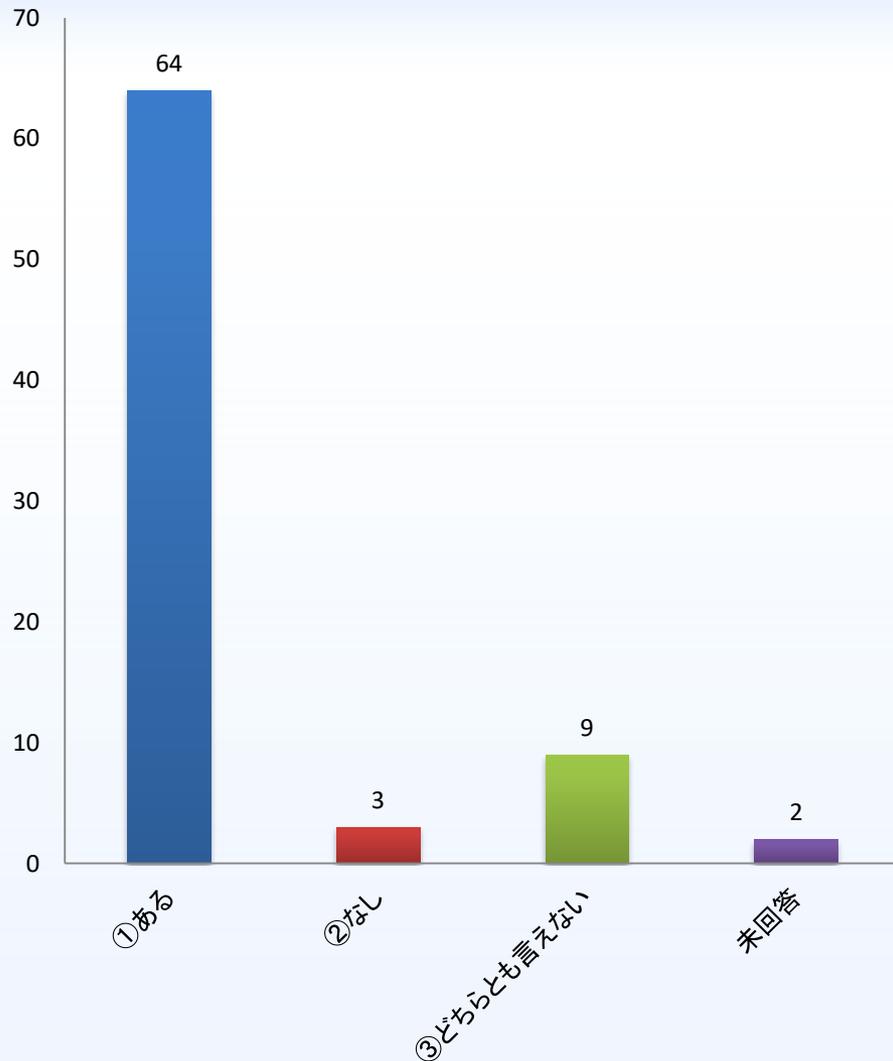
■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



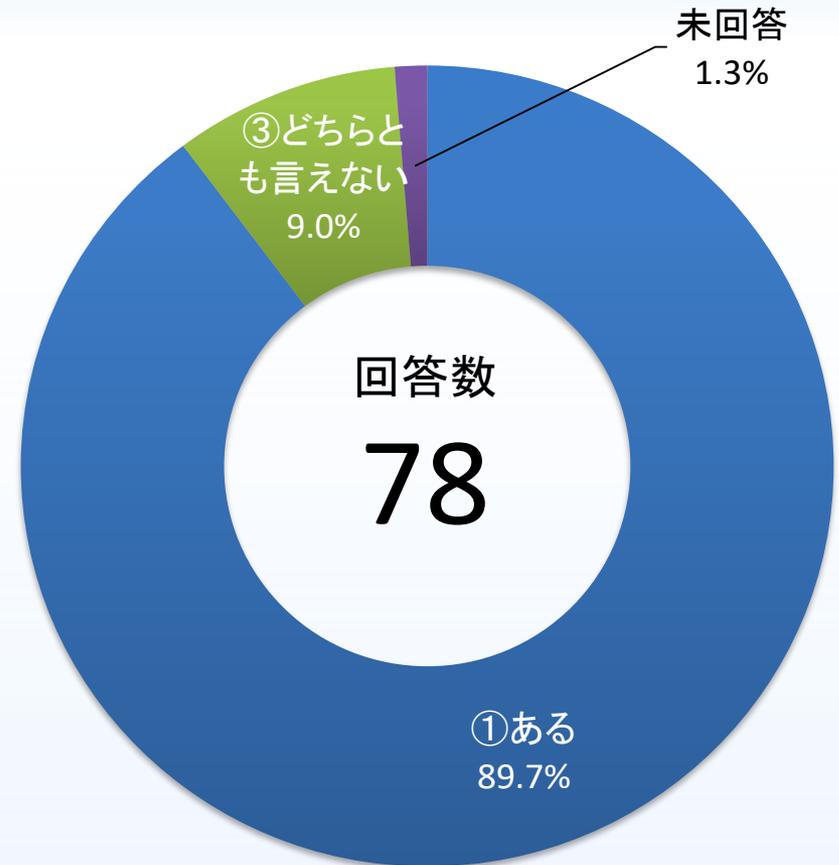
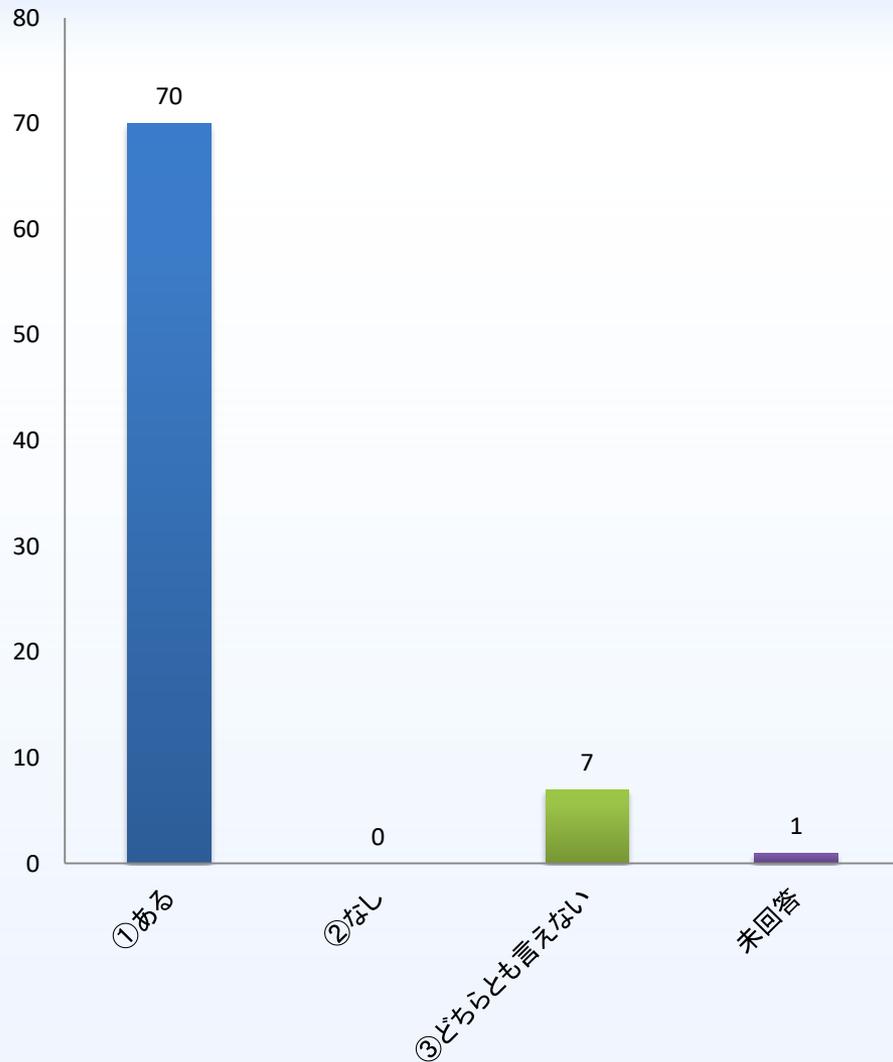
5.外部研修を受ける機会がありますか？



6.外部研修を受ける時は仕事として行けますか？休みや有給を使ってですか？



7.もっと認知症介護について勉強したいですか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



自由記載

- まだまだ勉強不足な為他の職員に的確な指導が出来ずコミュニケーションが取りにくい
- 課題がある中で特に看取りケアについてまだ未熟だと感じる為、先輩や上司と意見交換、指導アドバイスを貰うことで知識、技術の向上に努めたいです。
- 認知症介護を理解しきれないスタッフの対応にもどかしさを感じている。
- 新人指導をまかされたりするときに、業務を行いながら、新人指導をすることになり、実際、どこまで掘り下げて教えてあげられているのか不安になるときがある。
- 日々現場の介護に追われているような気がする。人員の余裕が欲しい。他の職場よりは恵まれているのかも。
- 認知症と精神疾患の重なっているケアの技術を身に付けたい。
- 他の職員さんの利用者に対する接遇(声掛けの仕方など)が適切でないと感じることがあっても、その職員さんと自分の人間関係が悪化することや、自分よりかなり年配であり介護経験も長いことなどを考えると、はっきりと指摘することが躊躇われ指摘できないことがある。
- 職員の年齢層が高くなり、入浴や起床などは中堅どころが主になってきています。利用者さんの重度化が進んできていることもあり、疲労困憊の日が続いているのが現状です。



自由記載

- 認知症は人によって違うので難しい。
- 尊厳とフレンドリーの境界線に悩む。スタッフが定着しない。
- 職員が少ない・仕事量が介護以外に多い
- 利用者様が出来ることを増やして充実したグループホームらしい生活を考えるものの、定着させるのは困難で試行錯誤している。
- 在宅の介護の目的は「今の生活をできる限り長く続けること」と明確ですが施設介護の目的はなんだろうと悩むときがあります。
- どの職場でも、特定の職員の意見が反映されやすく、また、否定的な意見表出が多いため、自由な意見を言いにくい雰囲気がある場合が多い。
- 介護福祉士への8万円の賃金アップはどうなったのでしょうか？
- 学習できる機会はできるだけ使って学習はしているし、職場の環境も恵まれていると思う。それでも、認知症介護のケアプランの奥深さに日々悩んでいます。より利用者がある人らしくある為のアセスメントやプランニングの学習を深めたいです。



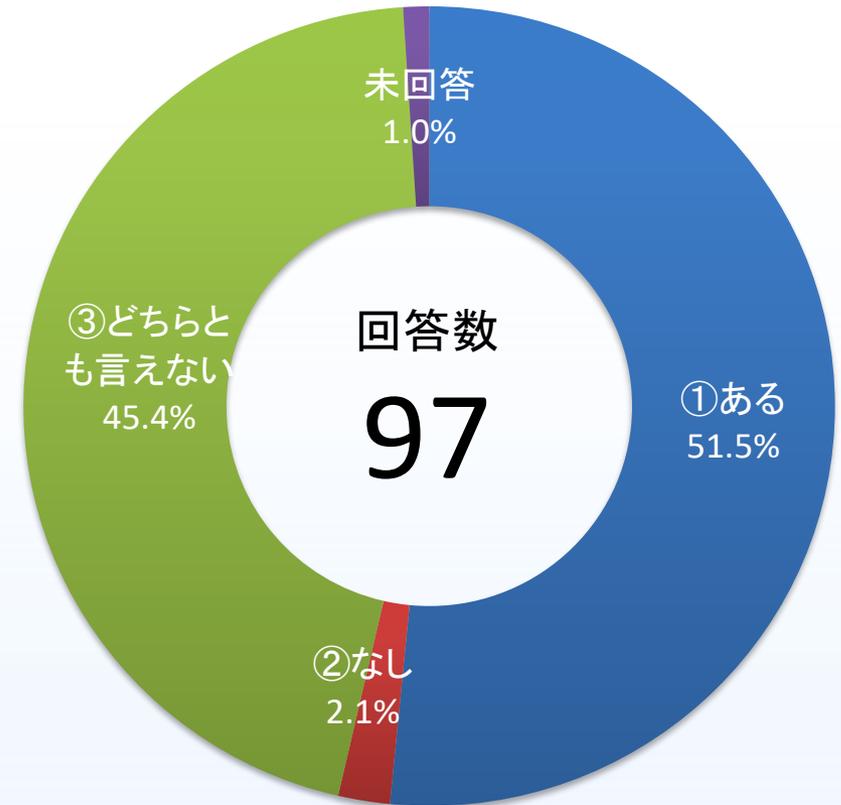
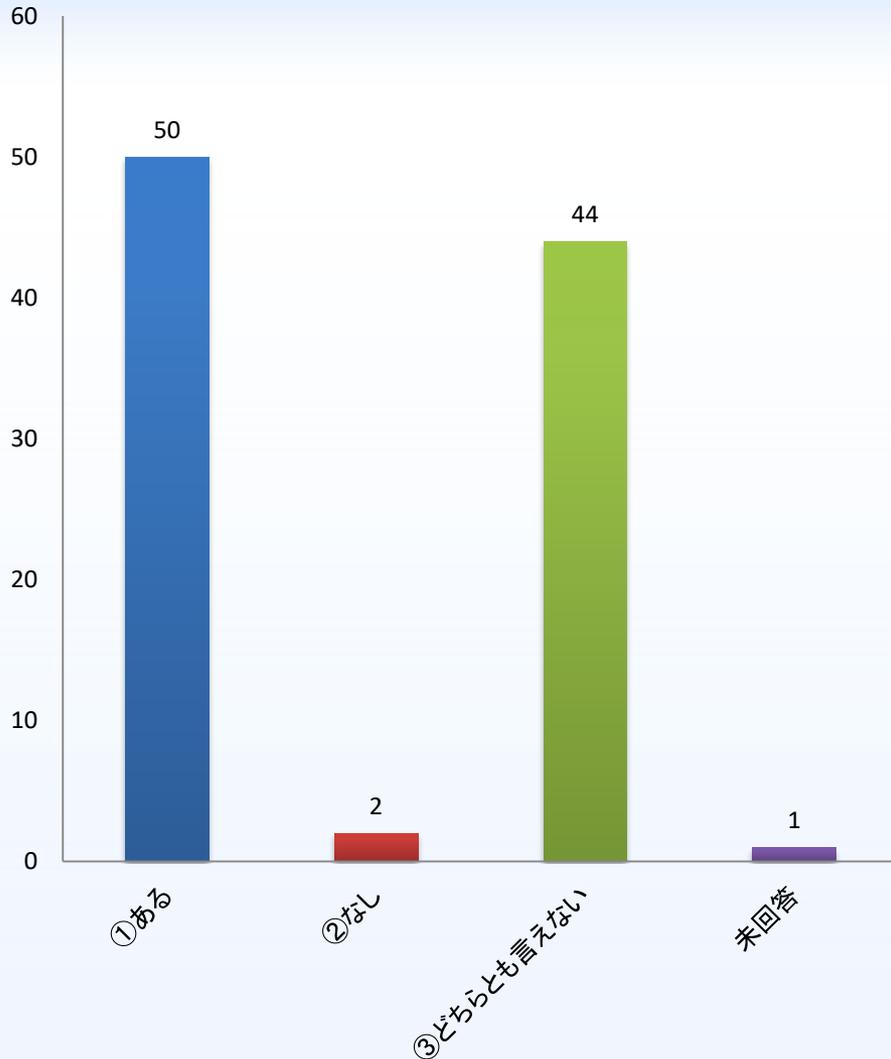
(3) 管理者に質問 集計結果

集計期間：令和元年7月1日～令和元年7月26日

回答方法：インターネット回答(当会ホームページ内)



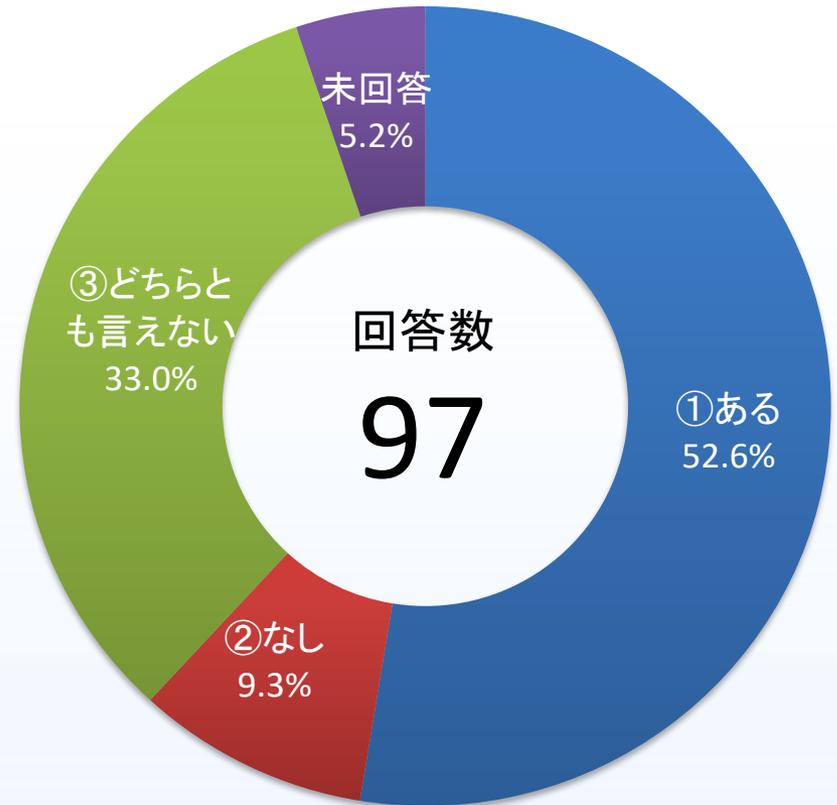
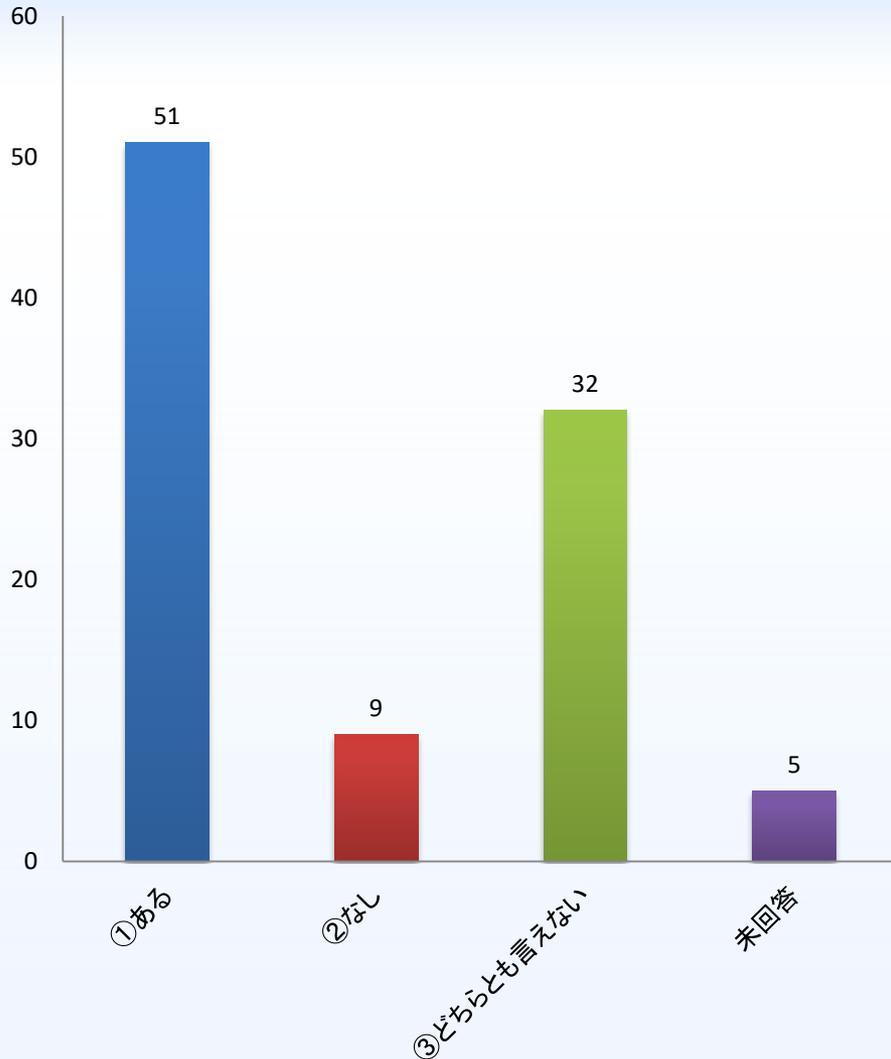
1.職場で職員教育は出来ていますか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



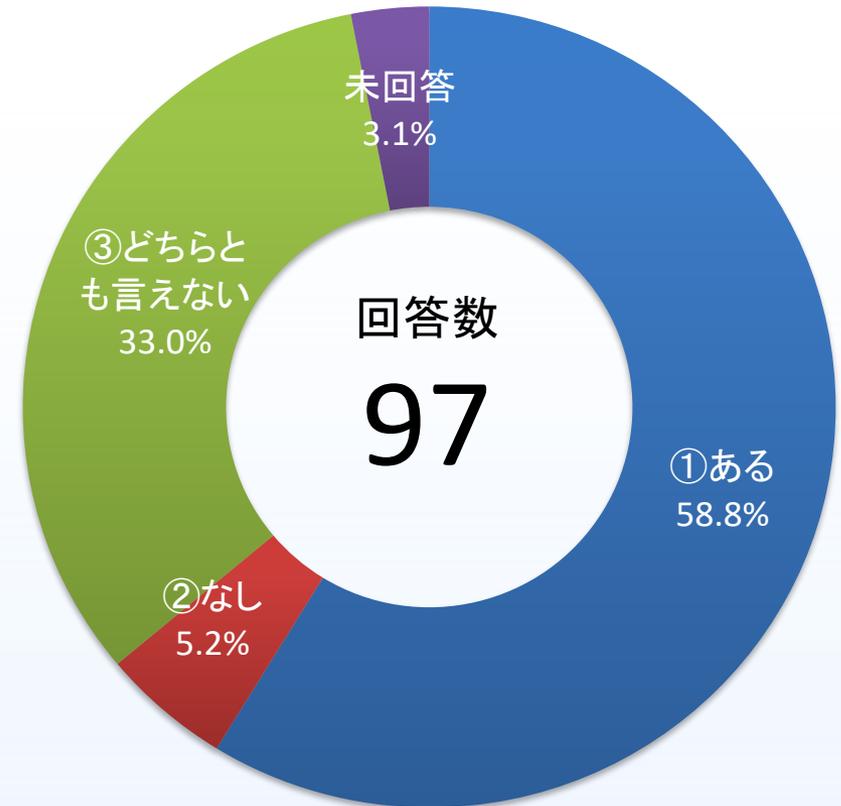
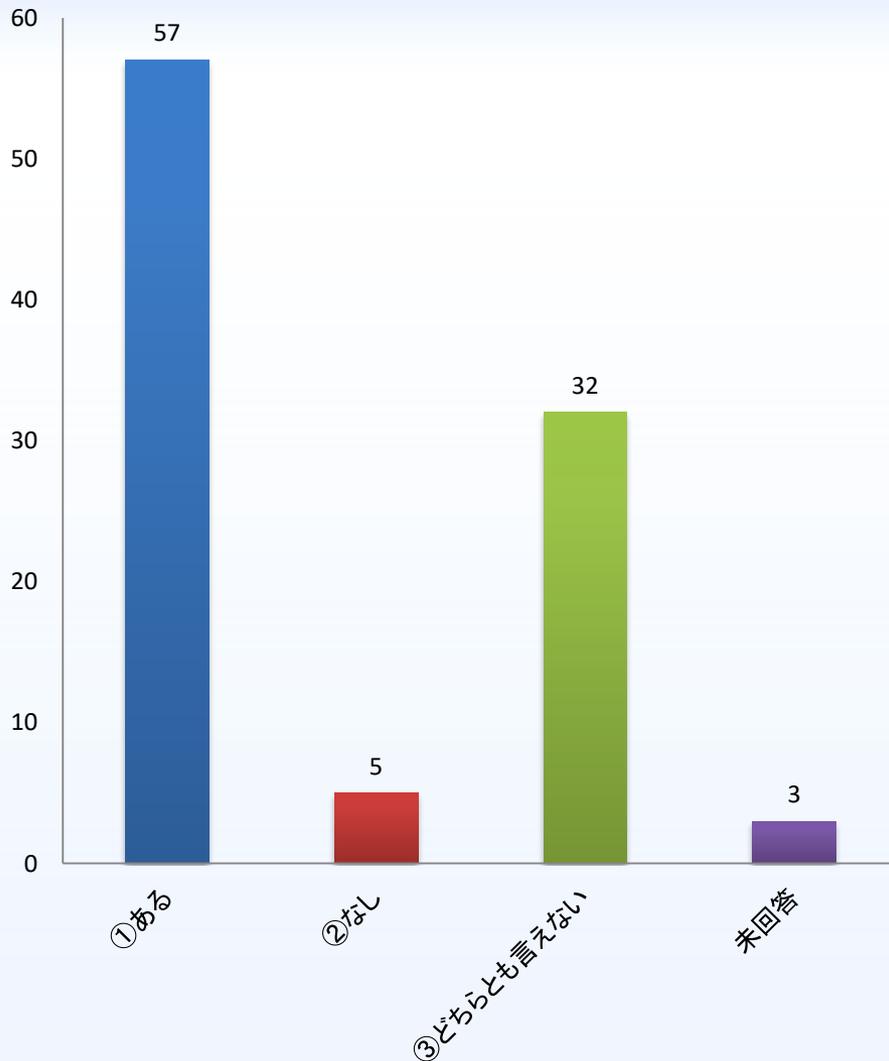
2. 研修を職員に受けさせることが出来ないのは、人員が少ないことが原因ですか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



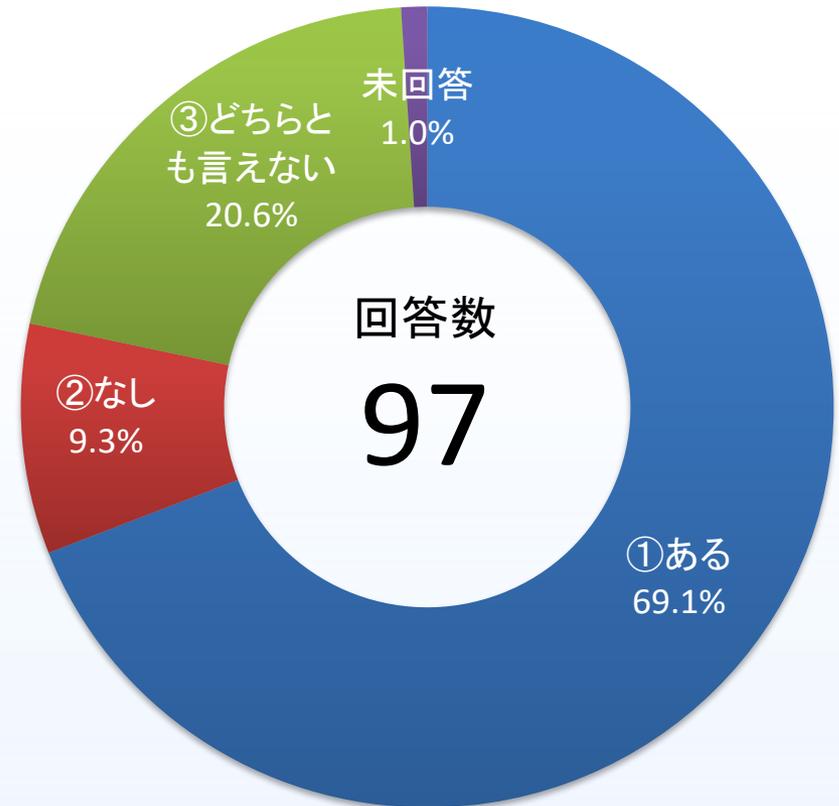
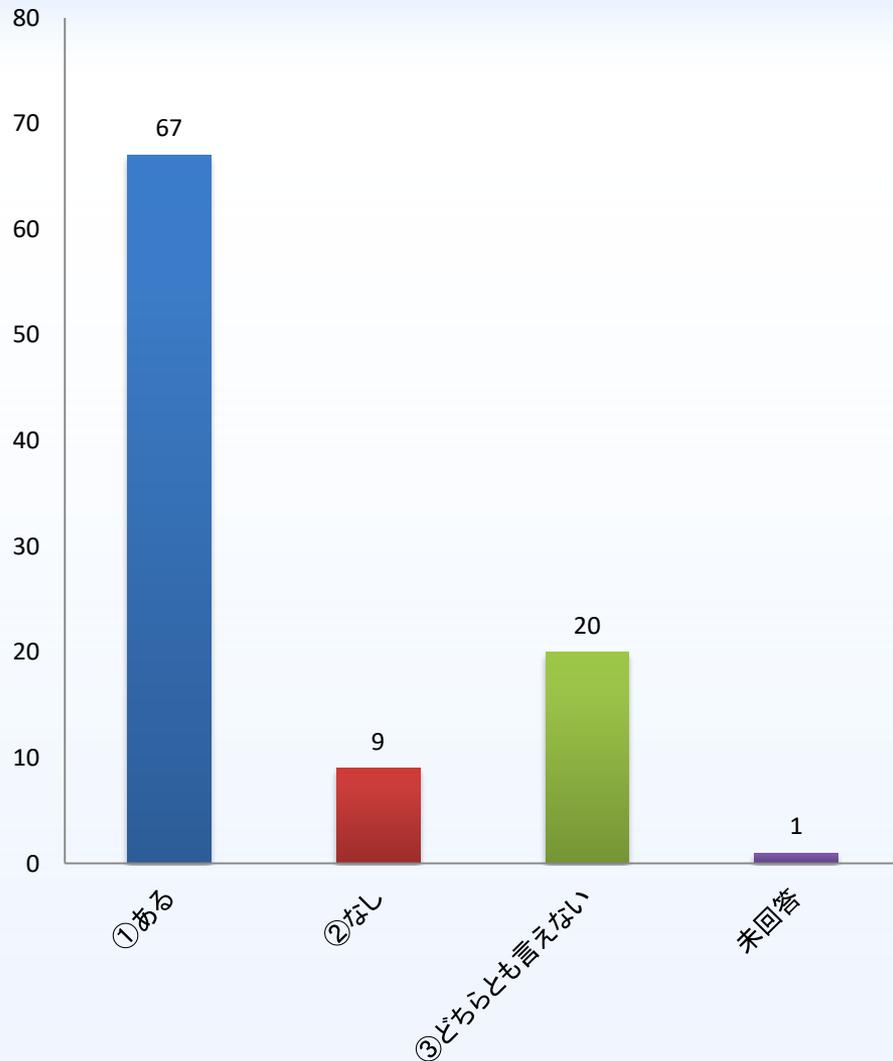
3.人員の縛りがなくなれば、研修に出すことができますか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



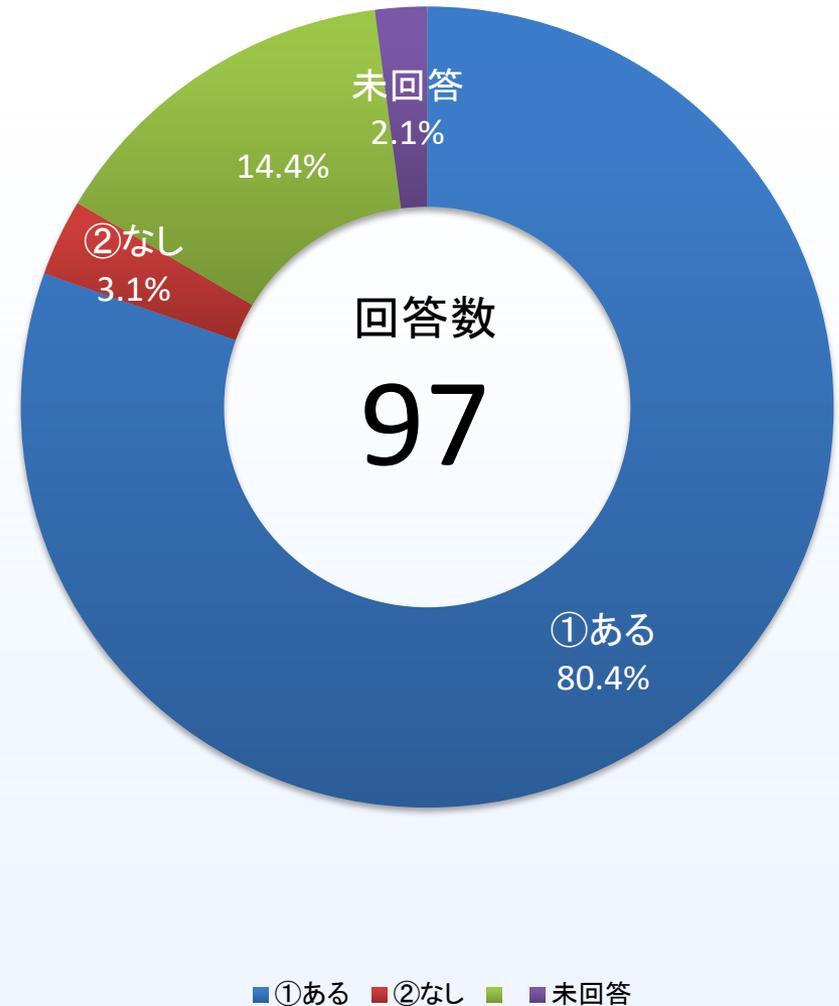
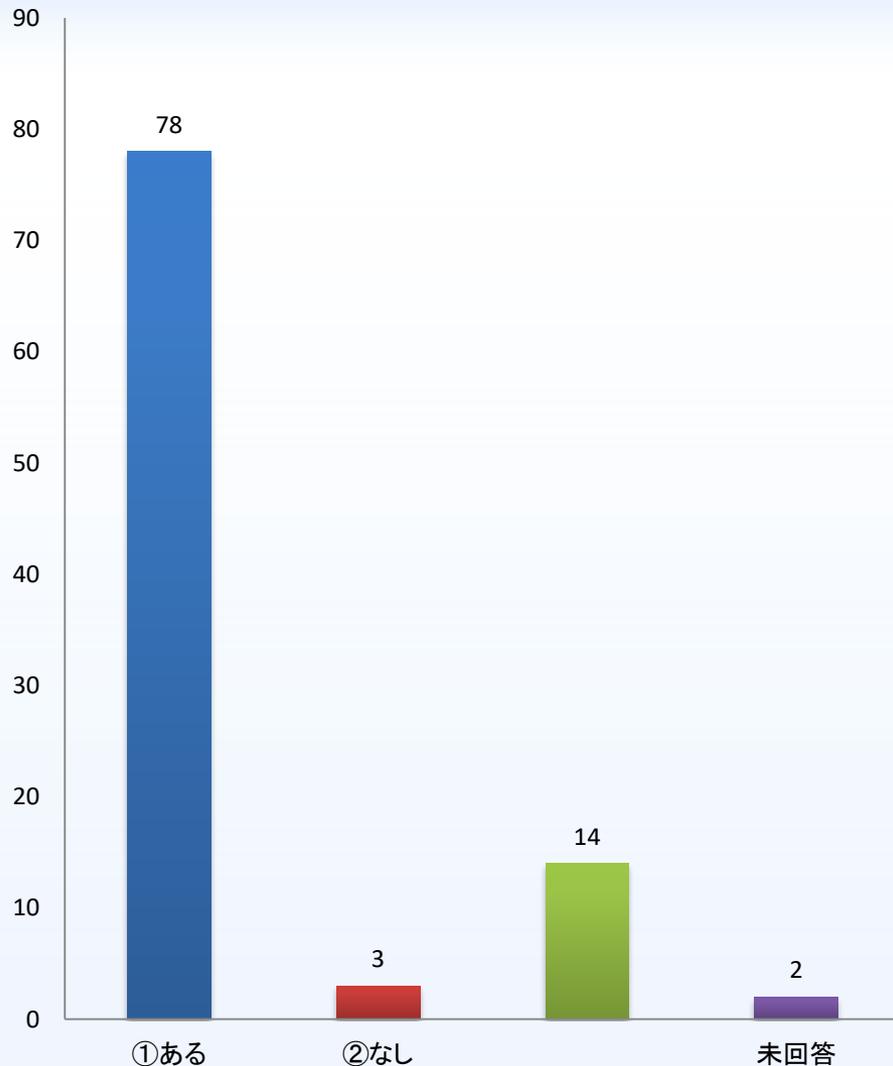
4.人員が少ないと業務が回らないで、研修を受けることが出来ないのですか？



■ ①ある ■ ②なし ■ ③どちらとも言えない ■ 未回答



5.自分自身も管理職の勉強がしたいですか？



自由記載

- 介護の仕事自体が、とても知人におすすめできない。長く勤めさせれば、それだけ損をさせているような気になる。
- 8時間夜勤にシフトが変わってからは、職員同士が重なる時間が少なくなり、なおかつ、1人でもシフトを抜けると大変なことになります。有給取得や研修への参加などのやり繰りは、とても大変です。
- 研修受講者にはシフト調整して受講できるようにしているが、研修希望者が一定の人に偏っていて、全員が研修受講しようという前向きな姿勢になっていない。年齢が高くなっているヘルパーや、パートのヘルパーにはそれが見られない。
- グループホームの管理者は責任も重く、管理者としての悩みを共有したり相談できる場があまりない。管理者どうしの交流や各事業所での工夫や取り組みなどを相談したり、話し合ったりする場がもっとあれば良いと思う。
- 利用者が重度化して介護の手がかかる様になり外部の研修に出せない。休みを返上してまで参加してほしいとは言えない。
- 職員教育の成果がなかなか上がらない
- 認知症に関して、今いる職員はもちろんですが、入職してくる職員にももっと認知症に対する研修を充実させたいと思っています。



自由記載

- 職員募集の広告などを出しても、ほとんど反応がありません。離職率は高くはないのですが、最近、働く魅力が薄く感じると職員から訴えがありました。ここ数年、最低賃金アップに対応するのが精一杯で、ベースアップもろくに出来なくなりました。
- 職員に研修を多く受けてほしいが、残念ながらスタッフの熱意が乏しい。
- 研修参加をして欲しいと思っても職員が夜間の時間にある研修には家庭の事情などで希望しない職員が多く研修参加者が限られている。
- 基本的な事が備わっていない職員が多い。(5年以上の職員)内部研修や外部研修には参加しているが、それが身になっていない。グループホームの役割や認知症の方への対応など。
- 重度化している夜勤1名体制に不安がある職員も多い。看取りを行なう上でも夜勤の1人勤務の不安は多い
- 管理者の仕事が悩めるほど多い様な気がします。 いろんな研修が磐梯熱海等で行って頂けたらと思います。
- ①施設内外の研修は、できる限り参加させたいと考えている。その時は管理者が現場に入り不足を補うことが多い。福島県内の研修でも、交通の便などを考えると移動に時間がかかる場所へはなかなか出向けないのが現状である。②事務員の配置が義務化されていないため、管理者は現場や業者対応、事務処理から家屋の修理まで、オールマイティーを強いられたくましくならざるを得ない。ぜひ、事務職の配置を検討してほしい。



自由記載

- 1ユニットの有限会社からスタートした施設です。医療法人に入ったことで経営が成り立っていますが、低賃金のせいなのか職員の定着率が悪く、募集にも反応がありません。厳しい現状があります。
- 職員が積極的に研修等に参加して質の向上を目指してほしい
- 認知症介護について職員の意識の統一ができていない。
- 人がいないため、勤務時間内に管理者業務ができない。兼務辞令が多い。キャパオーバーである。
- 現場職員間の意識の統一を図ることが容易ではない。介護のプロとしての自覚が希薄で研修意欲も低いのが悩み。
- 給与がもう少し上がれば助かります
- 職員の定着率は悪くないが、高齢化により新たな職員を募集しているが、なかなか希望者がいない。
- 人員不足の解消、給料アップ、制度の見直し
- 職員数がギリギリのため、休みの職員がいると管理者が業務を行う。また、認知症ケアの質に差があるため、勉強会を継続中。



自由記載

- 職員の年齢層が上がってきており、なかなか管理者や主任が指示したとおりに動けず、記録等も抜けてしまうことが多くみられる。GHに入居できるのが、要支援2～要介護5と幅広く設定されているため、一方は、しっかりしすぎてて認知症あるの？って思うぐらいで、片一方は、認知症が強くここがどこで何をされているのかもわからない状態、大きな声を上げたりしているのを見て、要支援2の方が、笑ってる・・・なんかな・・・って思ってしまう。要支援2でも入居はできるので断るわけにもいかず、認知症対応型なのに・・・差がありすぎる。要支援でも認知症との診断があれば入居できるし・・・悩んでしまう。
- 口論の発端を傾聴するとお互いの言い分があるようで、收拾がつかない事があります。人それぞれの性格があるようで、それが悩みです。
- 介護職員の採用が難しい
- 法人の考え方があり、研修への参加も自由には難しい。たとえ参加しても、伝達講習をする時間を取るのも難しい。なぜかというと、母体での研修や勉強会への参加も求められ、職員への負担が重くなっている。公表制度や外部評価での勉強会や研修を求められている内容は確かに必要なこととは思いますが、それをクリアするだけで、他にやりたい勉強会を開催することができない。毎年勉強会内容がマンネリしてきているように感じる。これだけの情報社会になっているので、勉強会のあり方も変化していいのではないかと思う。(例えばレポート式とか、DVDのまわし閲覧など)



自由記載

- 職員教育の研修受講は、職員が多い少ないの問題ではなく、事業所の考えや思いと職員自身の取組む姿勢だと思います。また、人員基準から介護の仕事が合わなそうな人(一般的な常識)でも選べず雇わなければならない現状に課題があります。

