





問 11. 貴施設・事業所の令和4年度の介護職員の離職率を把握していますか。把握している場合は、**具**体の離職率も教えてください。

※離職率の計算方法：1年間の介護職員離職者数÷1年間の平均介護職員数×100＝離職率

※1年間の平均介護職員数：(年度初めの在籍介護職員数＋年度末の在籍介護職員数)÷2

※介護離職者数・在籍介護職員数は正規職員のみ

【あてはまるもの1つ】

1. 把握している
2. 把握していない

【把握している場合は数値を記入】

令和4年度の離職率			.		%
-----------	--	--	---	--	---

問 12. 貴施設・事業所では、令和2年度から令和4年度にかけて新規に採用した正規の介護職員の定着率を把握していますか。

【あてはまるもの1つ】

1. 把握している
2. 把握していない

問 13. 貴施設・事業所の令和4年度の介護職員の有給取得日数の平均日数を教えてください。

【数値を記入】

令和4年度の 平均有給取得日数			.		日
--------------------	--	--	---	--	---

問 14. 貴施設・事業所の令和4年度の介護職員の休日日数（就業規則に定めのある休日）を教えてください。

【数値を記入】

令和4年度の 休日日数				日
----------------	--	--	--	---

## II. 貴施設・事業所の職場環境について

問 15. 貴施設・事業所の職場環境整備に関する取組状況を教えてください。

【それぞれあてはまるもの1つ】

	取り組んでいない	あまり取り組んでいない	ある程度取り組んでいる	取り組んでいる
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援	1	2	3	4
職員間・利用者からのハラスメント対策	1	2	3	4
介護業務の負担軽減に向けた取組	1	2	3	4
職員の健康管理・衛生管理対策	1	2	3	4
組織の活性化に向けた取組	1	2	3	4
施設・事業所におけるキャリアパスの策定	1	2	3	4
職員一人ひとりへのキャリア支援	1	2	3	4
目指すキャリアに応じた施設・事業所内での研修実施	1	2	3	4
目指すキャリアに応じた外部研修の活用	1	2	3	4
目指すキャリアに応じた資格取得者のお手本（ロールモデル）の配置	1	2	3	4
キャリア支援担当者の育成	1	2	3	4
キャリアパス等に応じた明確な人事評価制度・給与制度	1	2	3	4
理念・運営方針等の行動目標の策定・周知	1	2	3	4
提供する介護サービスの質の向上にむけた取組	1	2	3	4
地域交流を活性化する取組	1	2	3	4

問 16. 貴施設・事業所が取り組んでいる「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 労働時間や労働日数など本人が希望する働き方ができる
2. 本人の健康上の問題に配慮した働き方ができる
3. 産休・育休後や傷病休職からの復帰後、希望に沿った働き方を選択できる
4. 子育てや介護等家庭の事情に配慮した働き方を選択できる
5. 急な欠勤の場合でも交代要員を確保する体制が整っている
6. あてはまるものはない

問 17. 貴施設・事業所が取り組んでいる「職員間・利用者からのハラスメント対策」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. ハラスメントに対する方針等を明示し、マニュアルを整備している
2. カスタマーハラスメントに対する方針等を明示し、マニュアルを整備している
3. 同性介護を推奨し、実践している
4. ハラスメント研修を定期的に実施している
5. ハラスメントに対する相談担当者がある
6. あてはまるものはない

問 18. 貴施設・事業所が取り組んでいる「介護業務の負担軽減に向けた取組」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 職員の負担を軽減する介護機器や福祉用具は積極的に活用している
2. 新しい介護機器や福祉用具を導入する際には研修を行ない、適切な活用を促している
3. インカム等を活用し、施設・事業所内でタイムリーな情報共有を行っている
4. 提供した介護サービスの情報等は電子化し共有している
5. 介護記録の特記事項等は項目化（SOAP 法、F-SOAPI 等）している
6. 書類作成は音声入力を活用している
7. 経理や総務などの間接業務はアウトソーシングしている
8. 介護業務から周辺業務を切り出し、介護助手などに任せている
9. あてはまるものはない

問 19. 貴施設・事業所が取り組んでいる「職員の健康管理・衛生管理対策」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 「ノーリフト・ポリシー」など腰痛予防対策指針を策定し、実践している
2. 健康診断やストレスチェックの結果から職場での役割等を検討している
3. アンガーマネジメント研修やカウンセリングの実施など介護職員のメンタルバランス維持のための対策を行っている
4. 健康管理や衛生管理について職員が相談できる窓口（内部・外部）を設置している
5. あてはまるものはない

問 20. 貴施設・事業所が取り組んでいる「組織の活性化に向けた取組」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 職員の意見やアイデアを把握し、実行する仕組みや制度がある
2. 主体性を尊重し、仕事を任せる風土がある
3. 職員間のコミュニケーションが活発である
4. 職員一人一人が、自分なりの考えや意見を発言できる
5. あてはまるものはない

問 21. 貴施設・事業所が取り組んでいる「新規採用者の育成」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 新規採用者の人材育成計画を策定している
2. 新規採用者の人材育成計画を踏まえた OJT を実施している
3. 新規採用者の人材育成計画に連動した研修プログラムがある
4. 新規採用者の教育担当者（メンター・エルダー等）を設定している
5. あてはまるものはない

問 22. 貴施設・事業所が取り組んでいる「施設・事業所におけるキャリアパスの策定」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 非正規職員から正規職員への登用ルールが明示されている
2. 複数のキャリアパスがある（管理職以外に昇給昇格の道筋が複数ある）
3. キャリアパスに応じた人材育成計画を策定している
4. キャリアパスに応じた人材育成計画に連動した研修プログラムがある
5. キャリアパスのお手本（ロールモデル）となる人材を示している（もしくは育成している）
6. あてはまるものはない

問 23. 貴施設・事業所が取り組んでいる「職員一人ひとりへのキャリア支援」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 職員（個）別にキャリアプランを作成している
2. 職員（個）別キャリアプランを踏まえた OJT を行っている
3. 職員（個）別キャリアプランを踏まえた資格取得支援を行っている
4. 職員（個）別キャリアプランを踏まえた研修参加支援を行っている
5. 職員（個）別キャリアプランを定期的に進捗確認し、必要に応じ見直しを行っている
6. キャリア支援担当者が施設・事業所に配置されている
7. あてはまるものはない

問 24. 貴施設・事業所が取り組んでいる「目指すキャリアに応じた施設・事業所内での研修実施」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 介護のスキルアップ研修を内部で定期的実施している
2. 介護職のまとめ役を育成する研修を内部で実施している
3. 介護職を育成・指導するためのスキルを習得する研修を内部で実施している
4. 介護職員が希望する特定スキルを学ぶ研修を内部で実施している
5. マネジメントを学ぶ研修を内部で実施している
6. あてはまるものはない

問 25. 貴施設・事業所が取り組んでいる「目指すキャリアに応じた外部研修の活用」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 介護職員が希望するスキルアップ研修（外部）へ定期的に参加させている
2. 介護職員が希望するリーダー研修（外部）に参加させている
3. 介護職員が希望する介護職を育成・指導するための研修（外部）に参加させている
4. 介護職員が希望する特定スキルを習得するための研修（外部）に参加させている
5. 介護職員が希望するマネジメントを学ぶ研修（外部）に参加させている
6. あてはまるものはない
7. 外部研修を必要としていない

問 26. 貴施設・事業所が取り組んでいる「目指すキャリアに応じた資格取得者のお手本（ロールモデル）の配置」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. キャリア段位制度に取り組んでおり、アセツサー（介護職員のキャリアアップを支援・評価する人）がいる
2. 認定介護福祉士がいる
3. 喀痰吸引等研修修了者がいる
4. 地域住民に向けた講習など、地域交流を担う職員がいる
5. ケアマネジャーなど、他の専門職を兼務している介護福祉士がいる
6. 介護実習指導者講習を受講済みの職員がいる
7. あてはまるものはない

問 27. 貴施設・事業所が取り組んでいる「キャリア支援担当者の育成」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 指導する上で必要なスキル（チームビルディングや問題解決スキル等）を学ぶ機会がある
2. 指導方法等についての内部研修を実施している
3. 指導の内容や進捗状況等を管理職が定期的確認している
4. 指導内容等について、キャリア支援の専門家に相談できる場がある
5. あてはまるものはない

問 28. 貴施設・事業所が取り組んでいる「キャリアパス等に応じた明確な人事評価制度・給与制度」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 能力評価基準を職員に明示している
2. 能力評価と昇給・昇格が連動しており、その基準を職員に明示している
3. 被評価者自身による自己評価を実施している
4. 人事評価結果を被評価者へフィードバックしている
5. 給与支給基準を策定し職員に明示している
6. あてはまるものはない

問 29. 貴施設・事業所が取り組んでいる「理念・運営方針等の行動目標の策定・周知」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 施設・事業所で独自の理念・運営方針を定めている
2. 施設・事業所の理念・運営方針について職員に定期的に説明している
3. 施設・事業所の行動目標を職員へ定期的に説明している
4. 行動目標に基づいた活動報告や研修に取り組んでいる
5. あてはまるものはない

問 30. 貴施設・事業所が取り組んでいる「サービスの質の向上に向けた取組」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 介護過程の展開を、複数の介護実践者で相互確認しながら行う機会を自施設・事業所内で設けている
2. 特定の介護スキルについて自施設・事業所内での定期的な実践機会を確保している
3. 医師・看護師等の医療職を講師とした研修を実施している
4. 特定スキル習得済みの先輩・同僚の介護職員がOJTで指導役となっている
5. 定期的な手技確認等のフォローアップのため研修を行っている
6. あてはまるものはない

問 31. 貴施設・事業所が取り組んでいる「地域交流の活性化に向けた取組」としてあてはまるものを教えてください。

【あてはまるものすべて】

1. 他の介護施設・事業所からの見学の受け入れや研修を実施している
2. 実習生や小中高等学校の体験学習の受け入れを行っている
3. 地域住民と交流する行事やイベントを定期的に開催している
4. 地域住民への講習や小中高校、大学への講師派遣を行っている
5. 地域における他の介護施設・事業所へ講師として職員を派遣している
6. あてはまるものはない

### Ⅲ. 貴施設・事業所での介護職員の評価基準について

問 32. 貴施設・事業所で、介護職員（介護福祉士）を介護職の中核人材として育成する上で重視していることを教えてください。

【それぞれあてはまるもの1つ】

	重視していない	あまり重視していない	ある程度重視している	重視している
① 利用者の心身の状況等に係る観察ができる	1	2	3	4
② 利用者の状態に応じて適切な対応をするための判断ができる	1	2	3	4
③ 認知症の症状や病状等に応じた介護の提供ができる	1	2	3	4
④ 多職種と連携しながら業務を遂行できる	1	2	3	4
⑤ 利用者の QOL（生活の質）の向上に資するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達ができる	1	2	3	4
⑥ 個々の介護職員の意欲・能力が把握できる	1	2	3	4
⑦ 個々の介護職員の意欲・能力を把握した上で、それぞれの能力を開発していくことができる	1	2	3	4
⑧ 介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質と共に把握できる	1	2	3	4
⑨ 介護計画等に沿った介護が提供されているかを、そのサービスの質と共に把握した上で、その向上・改善に向けた対応ができる	1	2	3	4
⑩ サービスのマネジメントのため、多職種・多機関の間で適切に情報のやり取りができる	1	2	3	4

問 33. 貴施設・事業所で評価している（もしくは評価したい）介護の質の向上に資する、介護福祉士に求める特定の介護スキルについて、ご自由にお書きください。

区分	回答欄
特定の介護スキルに関すること 例：看取りケア、認知症ケア、医療的ケアなど	

問 34. 本調査でご回答いただいた内容に関しまして、別途、ヒアリング調査にご協力いただく場合がございますが、ヒアリング調査へのご協力の可否について教えてください。

【あてはまるもの1つ】

1. ヒアリング可能      2. ヒアリングは日にちが合えば可能      3. ヒアリングは辞退したい

問 35. ヒアリングにご対応いただける方の情報をご記入ください。

施設・事業所名	
ご担当者名	
電話番号	
メールアドレス	