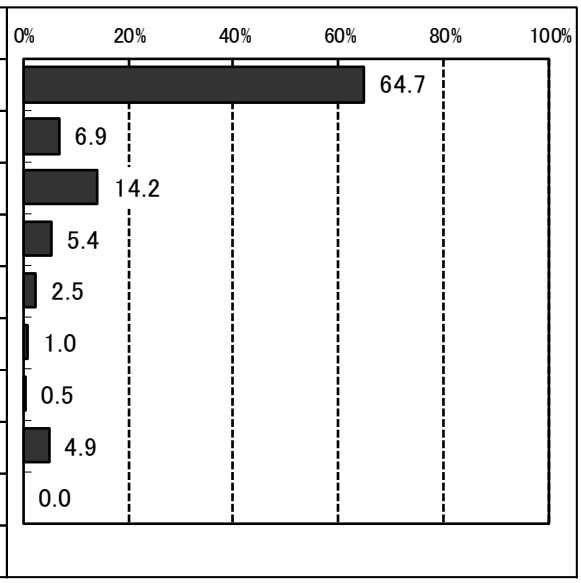
第２章　介護保険サービス事業所調査結果

貴法人について

①貴法人の種類（１つ選択）

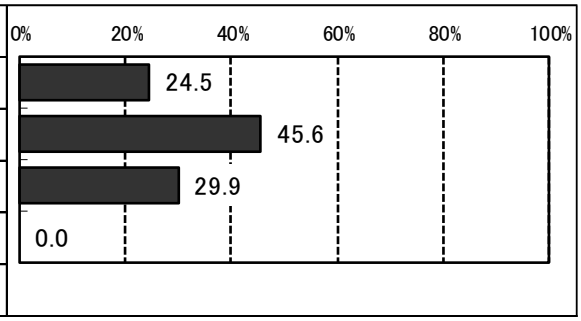
区分	
株式会社	(n=132)
有限会社等	(n=14)
社会福祉法人	(n=29)
医療法人	(n=11)
NPO（特定非営利活動法人）	(n=5)
社団法人・財団法人	(n=2)
協同組合（農協、生協）	(n=1)
その他	(n=10)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「株式会社」が 64.7%で最も多く、次いで「社会福祉法人」が 14.2%、「有限会社等」が 6.9%となっています。

②事業所（拠点単位）の収支状況（１つ選択）

区分	
黒字	(n=50)
概ね均衡	(n=93)
赤字	(n=61)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



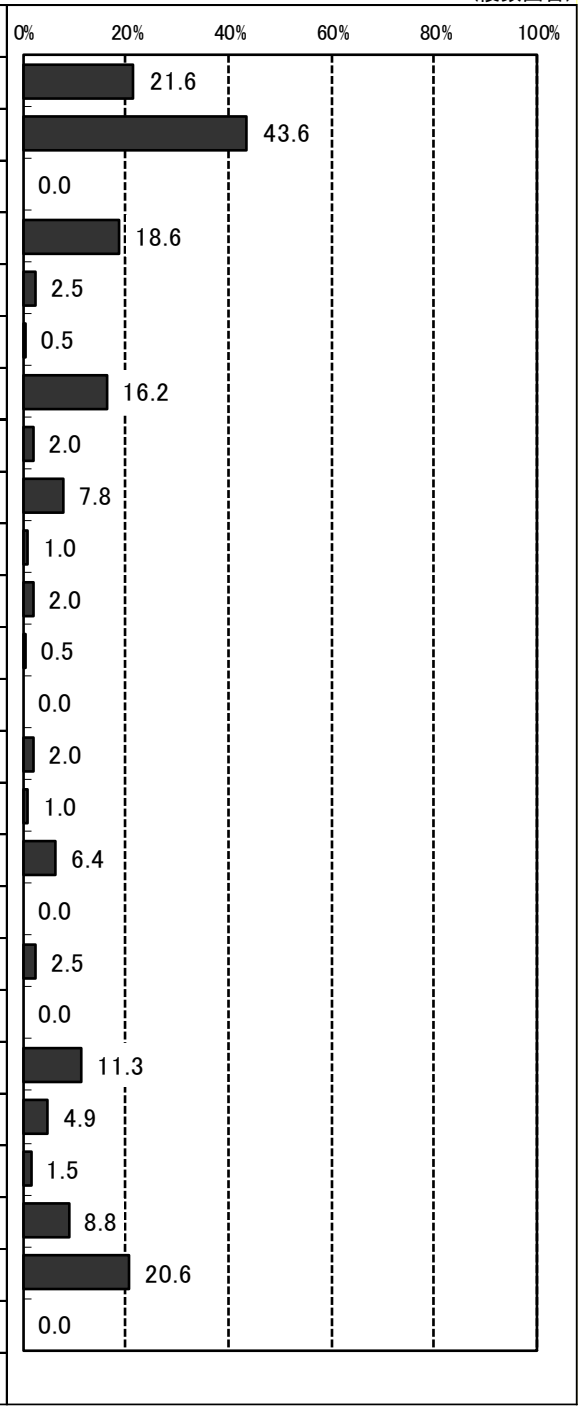
「概ね均衡」が 45.6%で最も多く、次いで「赤字」が 29.9%、「黒字」が 24.5%となっています。

問１　提供サービスについて

（１）貴事業所が同一敷地内で実施している介護保険の指定介護サービス事業の種類は次のうちどれにあてはまりますか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

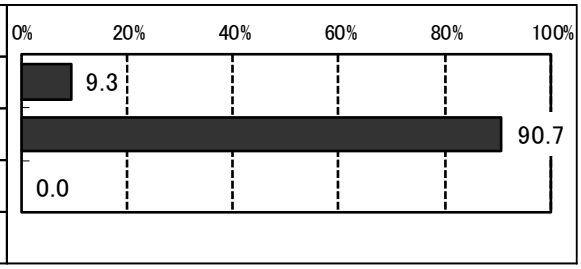
区分	
居宅介護支援	(n=44)
訪問介護	(n=89)
訪問入浴介護	(n=0)
訪問看護	(n=38)
訪問リハビリテーション	(n=5)
居宅療養管理指導	(n=1)
通所介護	(n=33)
通所リハビリテーション	(n=4)
短期入所生活介護	(n=16)
短期入所療養介護	(n=2)
特定施設入居者生活介護	(n=4)
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	(n=1)
夜間対応型訪問介護	(n=0)
認知症対応型通所介護	(n=4)
小規模多機能型居宅介護	(n=2)
認知症対応型共同生活介護	(n=13)
地域密着型特定施設入居者生活介護	(n=0)
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	(n=5)
看護小規模多機能型居宅介護	(n=0)
地域密着型通所介護	(n=23)
介護老人福祉施設	(n=10)
介護老人保健施設	(n=3)
福祉用具貸与・販売	(n=18)
総合事業（訪問型サービス・通所型サービス等）	(n=42)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「訪問介護」が 43.6%で最も多く、次いで「居宅介護支援」が 21.6%、「総合事業（訪問型サービス・通所型サービス等）」が 20.6%となっています。

（２）貴事業所は、サービス付き高齢者向け住宅または住宅型有料老人ホームに併設された事業所ですか。（１つ選択）

区分	
はい	(n=19)
いいえ	(n=185)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「いいえ」が 90.7%、「はい」が 9.3%となっています。

問２　貴事業所の従業員について

（１）在籍者の実人数を記入してください。（令和８年１月１日現在）

		実人数合計	内訳		
			常勤専従	常勤兼務	非常勤
訪問介護員	人	1,050	183	186	681
（ｎ＝86）	%	100.0	17.4	17.7	64.9
介護職員	人	1,991	973	144	874
（ｎ＝98）	%	100.0	48.9	7.2	43.9
看護職員	人	605	228	76	301
（ｎ＝108）	%	100.0	37.7	12.6	49.8
介護助手	人	76	10	0	66
（ｎ＝26）	%	100.0	13.2	0.0	86.8
上記以外の従業員	人	804	420	95	289
（ｎ＝128）	%	100.0	52.2	11.8	35.9
全従業員	人	4,526	1,814	501	2,211
（ｎ＝204）	%	100.0	40.1	11.1	48.9

訪問介護員で回答のあった 86 事業所の訪問介護員の実人数合計は 1,050 人で、うち「非常勤」が 681 人（構成比 64.9%）で最も多く、次いで「常勤兼務」が 186 人（構成比 17.7%）、「常勤専従」が 183 人（構成比 17.4%）となっています。

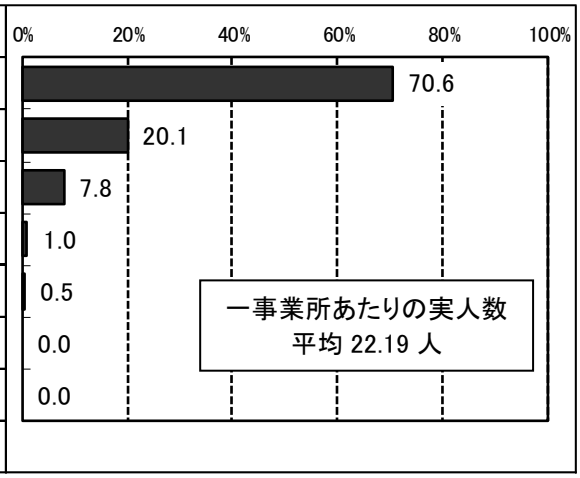
介護職員で回答のあった 98 事業所の介護職員の実人数合計は 1,991 人で、うち「常勤専従」が 973 人（構成比 48.9%）で最も多く、次いで「非常勤」が 874 人（構成比 43.9%）、「常勤兼務」が 144 人（構成比 7.2%）となっています。

【参考】職種別平均人数

		実人数合計	内訳		
			常勤専従	常勤兼務	非常勤
訪問介護員	n	86	60	55	80
	実人数(人)	1,050	183	186	681
	平均人数(%)	12.21	3.05	3.38	8.51
介護職員	n	98	80	57	84
	実人数(人)	1,991	973	144	874
	平均人数(%)	20.32	12.16	2.53	10.40
看護職員	n	108	72	43	88
	実人数(人)	605	228	76	301
	平均人数(%)	5.60	3.17	1.77	3.42
介護助手	n	26	9	5	23
	実人数(人)	76	10	0	66
	平均人数(%)	2.92	1.11	0.00	2.87
上記以外の従業員	n	128	79	53	79
	実人数(人)	804	420	95	289
	平均人数(%)	6.28	5.32	1.79	3.66
全従業員	n	204			
	実人数(人)	4,526	1,814	501	2,211
	平均人数(%)	22.19	8.89	2.46	10.84

全職員の人員構成

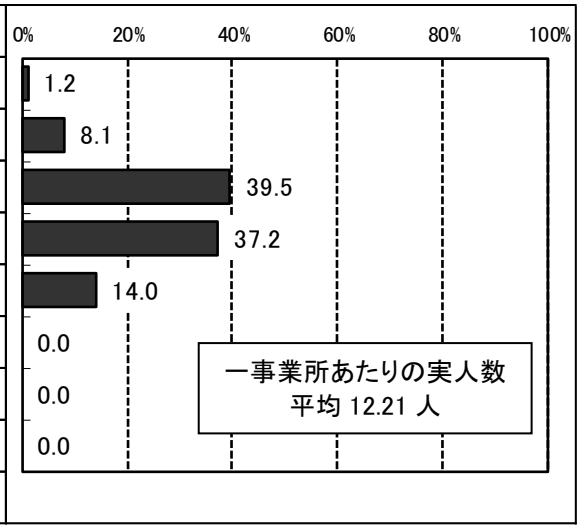
区分	
19人以下	(n=144)
20人以上49人以下	(n=41)
50人以上99人以下	(n=16)
100人以上299人以下	(n=2)
300人以上499人以下	(n=1)
500人以上	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「19 人以下」が 70.6%で最も多く、次いで「20 人以上 49 人以下」が 20.1%、「50 人以上 99 人以下」が 7.8%となっています。

全訪問介護員の人員構成

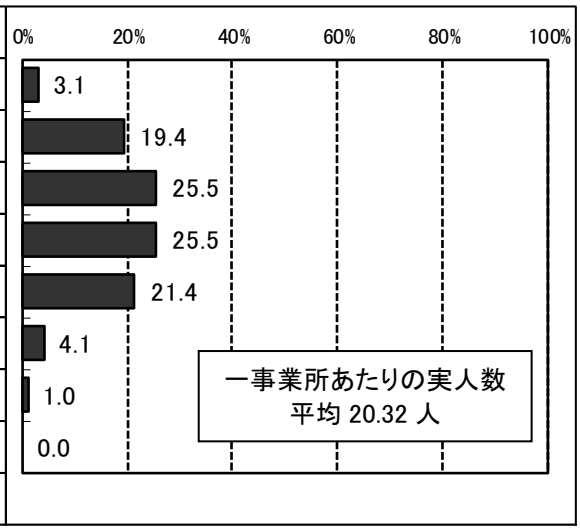
区分	
0人	(n=1)
1人以上4人以下	(n=7)
5人以上9人以下	(n=34)
10人以上19人以下	(n=32)
20人以上49人以下	(n=12)
50人以上99人以下	(n=0)
100人以上	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=86)



「５人以上９人以下」が 39.5%で最も多く、次いで「10 人以上 19 人以下」が 37.2%、「20 人以上 49 人以下」が 14.0%となっています。

全介護職員の人員構成

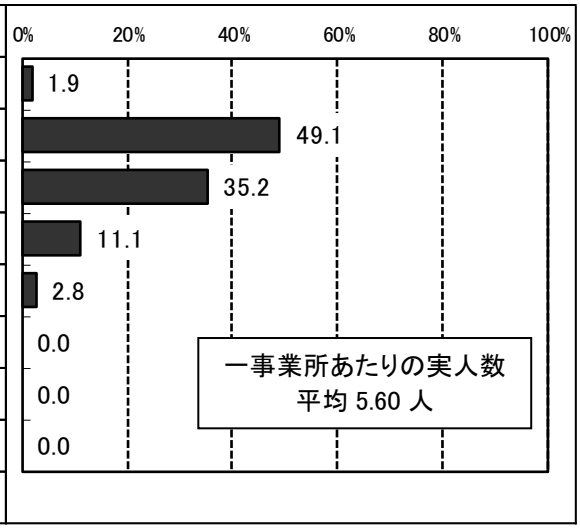
区分	
0人	(n=3)
1人以上4人以下	(n=19)
5人以上9人以下	(n=25)
10人以上19人以下	(n=25)
20人以上49人以下	(n=21)
50人以上99人以下	(n=4)
100人以上	(n=1)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=98)



「５人以上９人以下」と「10 人以上 19 人以下」が、ともに 25.5%で最も多く、次いで「20 人以上 49 人以下」が 21.4%となっています。

全看護職員の人員構成

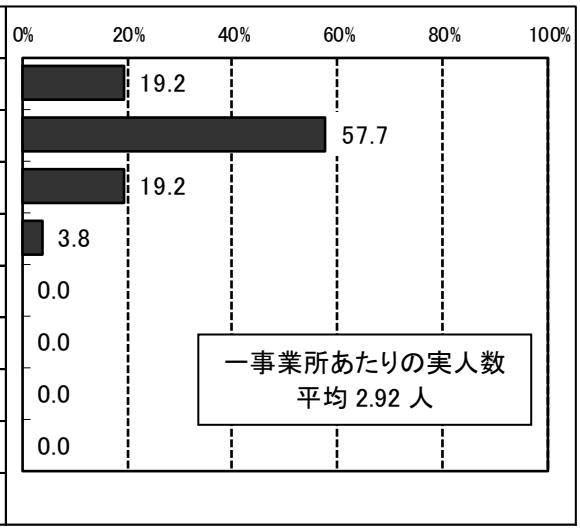
区分	
0人	(n=2)
1人以上4人以下	(n=53)
5人以上9人以下	(n=38)
10人以上19人以下	(n=12)
20人以上49人以下	(n=3)
50人以上99人以下	(n=0)
100人以上	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=108)



「１人以上４人以下」が 49.1%で最も多く、次いで「５人以上９人以下」が 35.2%、「10 人以上 19 人以下」が 11.1%となっています。

全介護助手の人員構成

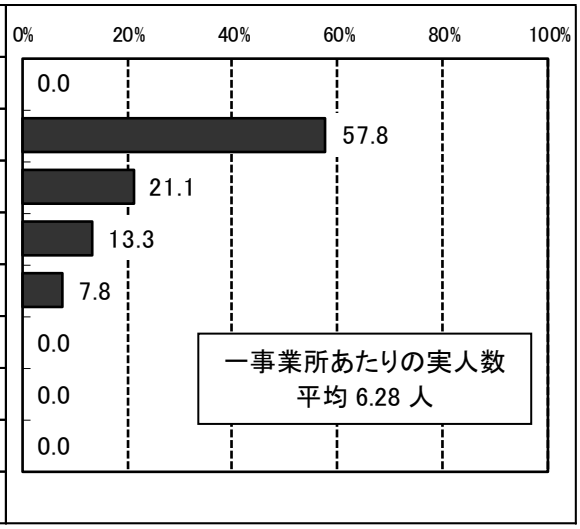
区分	
0人	(n=5)
1人以上4人以下	(n=15)
5人以上9人以下	(n=5)
10人以上19人以下	(n=1)
20人以上49人以下	(n=0)
50人以上99人以下	(n=0)
100人以上	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=26)



「１人以上４人以下」が 57.7%で最も多く、次いで「０人」と「５人以上９人以下」が、ともに 19.2%となっています。

その他従業員の人員構成

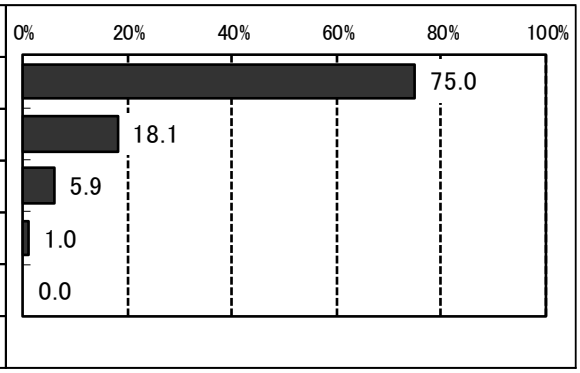
区分	
0人	(n=0)
1人以上4人以下	(n=74)
5人以上9人以下	(n=27)
10人以上19人以下	(n=17)
20人以上49人以下	(n=10)
50人以上99人以下	(n=0)
100人以上	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=128)



「１人以上４人以下」が 57.8%で最も多く、次いで「５人以上９人以下」が 21.1%、「10 人以上 19 人以下」が 13.3%となっています。

（２）　（１）の総従業員のうち、長期休暇（育児休業等）中の職員数をご記入ください。

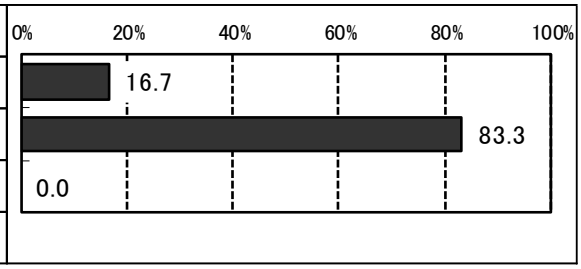
区分	
0人	(n=153)
1人	(n=37)
2人	(n=12)
3人	(n=2)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「０人」が 75.0%で最も多く、次いで「１人」が 18.1%、「２人」が 5.9%となっています。

（3）派遣職員を雇っていますか。（1つ選択）

区分	
はい	(n=34)
いいえ	(n=170)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「いいえ」が 83.3%、「はい」が 16.7%となっています。

（3）で「1．はい」と答えた方におうかがいします。

（4）職種ごとの派遣職員数を御記入ください。

	対象事業所数	回答状況		派遣職員数	
		回答数	割合	合計	平均
訪問介護員	34	5	14.7	15	3.0
介護職員		18	52.9	63	3.5
看護職員		21	61.8	57	2.7
介護助手		1	2.9	2	2.0
上記以外の職員		2	5.9	7	3.5

派遣職員を雇っていると答えた 34 事業所において、「看護職員」が 61.8%で最も多く、次いで「介護職員」が 52.9%、「訪問介護員」が 14.7%となっています。

（５）この１年間の採用者数と離職者数について、実人数を御記入ください。（令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日までの期間において）

	a	b	c	d	e	f
	令和７年１月の在籍者数	令和８年１月の在籍者数	１年間の採用者数	１年間の離職者数	採用率（%）	離職率（%）
全職員	4,351	4,526	772	597	17.7	13.7
訪問介護員	966	1,050	224	140	23.2	14.5
介護職員	1,965	1,991	275	249	14.0	12.7
看護職員	579	605	129	103	22.3	17.8
介護助手	66	76	19	9	28.8	13.6
上記以外の職員	775	804	125	96	16.1	12.4

全職員の採用率は 17.7%、離職率は 13.7%となっています。

訪問介護員の採用率は 23.2%で国の 14.1%より高くなっています。離職率は 14.5%で国の 11.4%より高くなっています。

介護職員の採用率は 14.0%で国の 14.4%より低くなっています。離職率は 12.7%で国の 12.8%とほぼ同じ率となっています。

※上記の国の値は「令和６年度介護労働実態調査（公益財団法人　介護労働安定センター）」
※本市の採用率・退職率は以下の定義で算出

ａ　令和７年１月１日時点の在籍者数：令和８年１月１日時点の在籍者数（問２）－採用者数＋離職者数（b－c＋d）

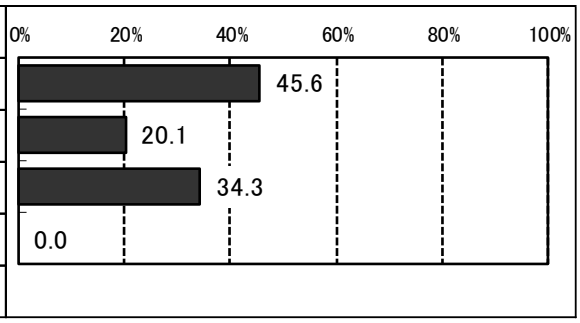
ｂ　令和８年１月１日時点の在籍者数：回答のあった事業所職種別従業員数

ｅ　採用率：１年間の採用者数÷令和７年１月１日時点の在籍者数×100（c÷a×100）

ｆ　離職率：１年間の離職者数÷令和７年１月１日時点の在籍者数×100（d÷a×100）

（６）従業員が不足していることを理由に、この１年間（令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日までの期間）にサービス提供を断ったことはありますか。（１つ選択）

区分	
断ったことはないし、今後も断るつもりはない	(n=93)
断ったことはないが、今後は断る可能性がある	(n=41)
断ったことがある	(n=70)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

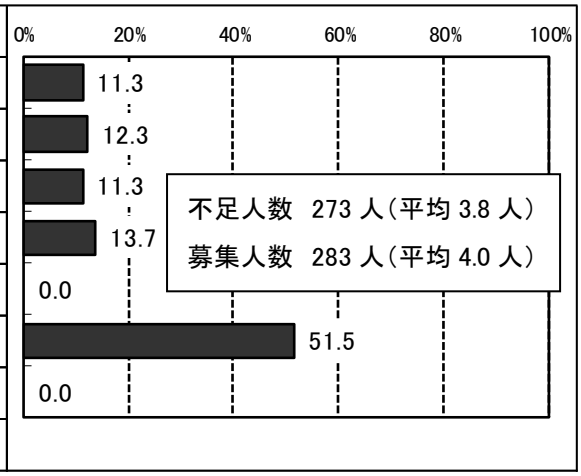


「断ったことはないし、今後も断るつもりはない」が 45.6%で最も多く、次いで「断ったことがある」が 34.3%、「断ったことはないが、今後は断る可能性がある」が 20.1%となっています。

（７）貴事業所の従業員の過不足状況について、職種ごとに該当するものを選択してください。
０人の場合は、「当該職種はいない」を選択してください。
また、不足または過剰の人数を御記入ください。「不足」と答えられた方は、現在募集されている人数もお答えください（不足している人数と募集している人数は必ずしも一致しません）。

■訪問介護員の過不足状況、不足または過剰の人数、募集している人数

区分	
非常に不足	(n=23)
不足	(n=25)
やや不足	(n=23)
適当	(n=28)
過剰	(n=0)
当該職種はいない	(n=105)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

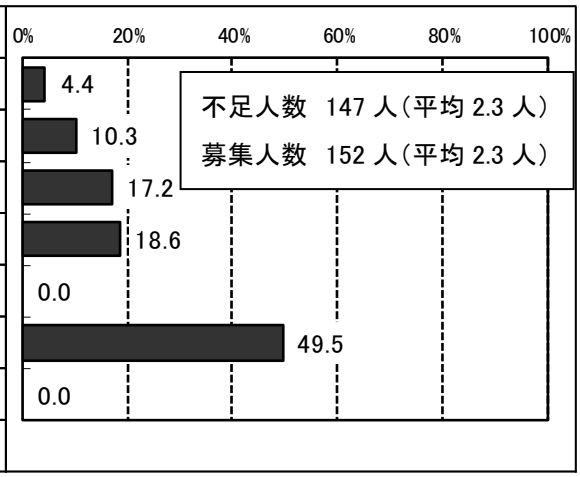


「当該職種はいない」が 51.5%で最も多く、次いで「適当」が 13.7%、「不足」が 12.3%となっています。

不足している人数は 273 人（平均 3.8 人）、募集している人数は 283 人（平均 4.0 人）となっています。

■介護職員の過不足状況、不足または過剰の人数、募集している人数

区分	
非常に不足	(n=9)
不足	(n=21)
やや不足	(n=35)
適当	(n=38)
過剰	(n=0)
当該職種はいない	(n=101)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

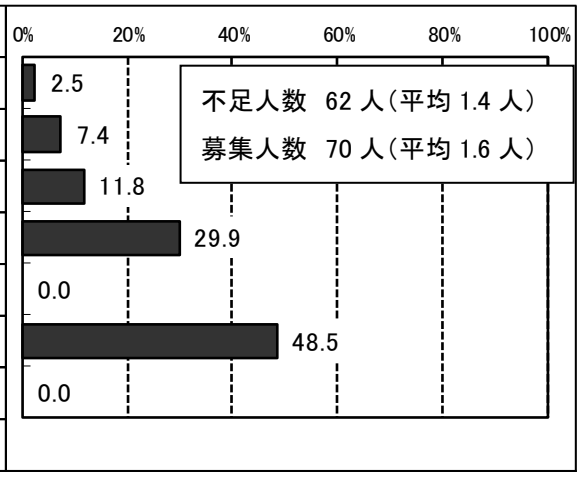


「当該職種はいない」が 49.5%で最も多く、次いで「適当」が 18.6%、「やや不足」が 17.2%となっています。

不足している人数は 147 人（平均 2.3 人）、募集している人数は 152 人（平均 2.3 人）となっています。

■看護職員の過不足状況、不足または過剰の人数、募集している人数

区分	
非常に不足	(n=5)
不足	(n=15)
やや不足	(n=24)
適当	(n=61)
過剰	(n=0)
当該職種はいない	(n=99)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

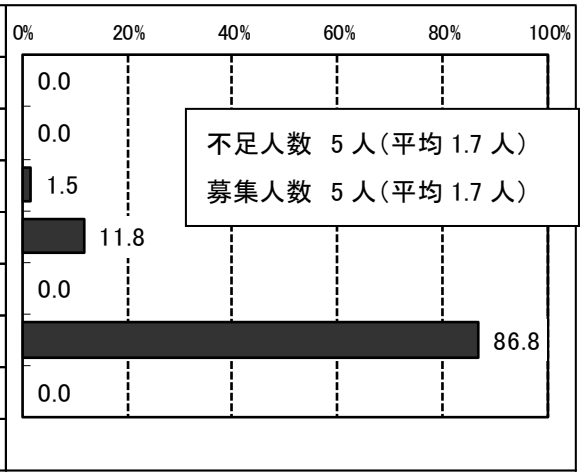


「当該職種はいない」が 48.5%で最も多く、次いで「適当」が 29.9%、「やや不足」が 11.8%となっています。

不足している人数は 62 人（平均 1.4 人）、募集している人数は 70 人（平均 1.6 人）となっています。

■介護助手の過不足状況、不足または過剰の人数、募集している人数

区分	
非常に不足	(n=0)
不足	(n=0)
やや不足	(n=3)
適当	(n=24)
過剰	(n=0)
当該職種はいない	(n=177)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

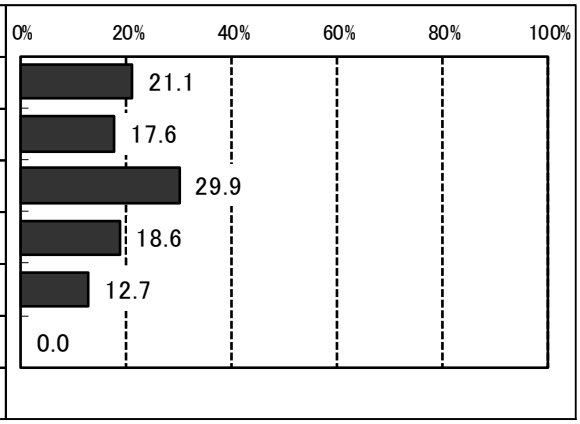


「当該職種はいない」が 86.8%で最も多く、次いで「適当」が 11.8%、「やや不足」が 1.5%となっています。

不足している人数は 5 人（平均 1.7 人）、募集している人数は 5 人（平均 1.7 人）となっています。

（8）貴事業所では、過去１年間（令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日)に採用した従業員の人数や質をどのように評価していますか。（１つ選択）

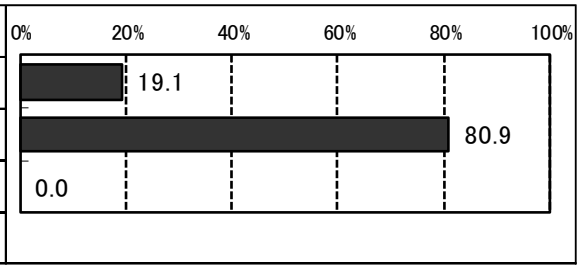
区分	
人数・質ともに確保できている	(n=43)
人数は確保できているが、質には満足していない	(n=36)
質には満足だが、人数は確保できていない	(n=61)
人数・質ともに確保できていない	(n=38)
過去1年間、従業員は採用していない	(n=26)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「質には満足だが、人数は確保できていない」が 29.9%で最も多く、次いで「人数・質ともに確保できている」が 21.1%、「人数・質ともに確保できていない」が 18.6%となっています。

（9）貴事業所では介護の仕事をしている外国籍労働者はいますか。（１つ選択）

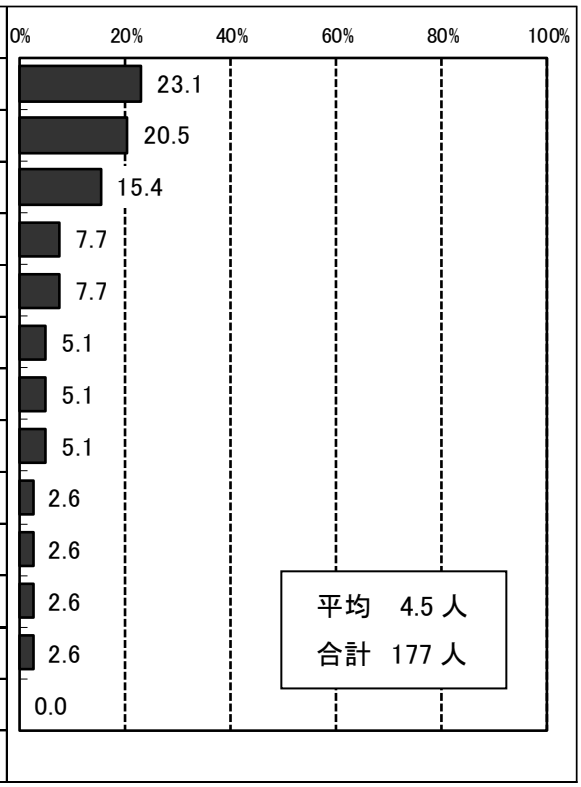
区分	
はい	(n=39)
いいえ	(n=165)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「いいえ」が 80.9%、「はい」が 19.1%となっています。

現在受け入れている外国籍労働者の人数

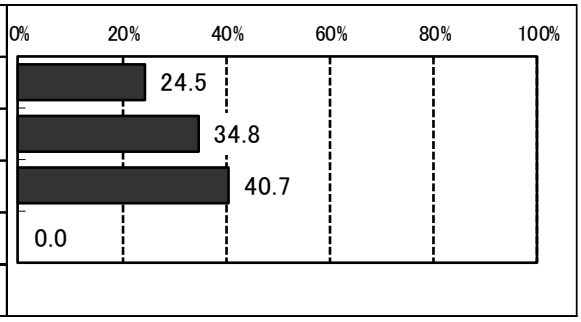
区分	
1人	(n=9)
2人	(n=8)
3人	(n=6)
5人	(n=3)
6人	(n=3)
7人	(n=2)
8人	(n=2)
9人	(n=2)
10人	(n=1)
11人	(n=1)
12人	(n=1)
20人	(n=1)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=39)



受け入れ人数が多くなるほど、割合は減っています。

（10）今後、外国籍労働者を受け入れたい（受け入れ続けたい）と思いますか。（１つ選択）

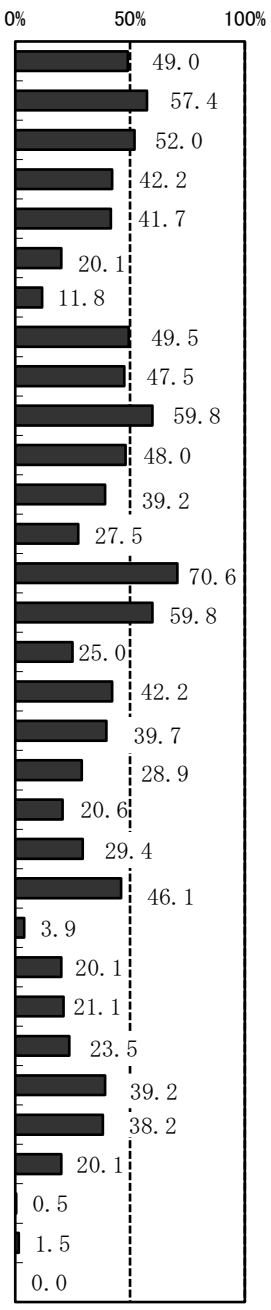
区分	
思う	(n=50)
思わない	(n=71)
わからない	(n=83)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「わからない」が 40.7%で最も多く、次いで「思わない」が 34.8%、「思う」が 24.5%となっています。

（11）貴事業所では従業員の採用や職場定着・離職防止のためにどのような方策をとっていますか。（あてはまるものすべて選択）

カテゴリー名		n
採用面	介護の無資格者・未経験者も採用	100
	新規学卒者や若手にこだわらない採用	117
	福祉系の教育機関出身者にこだわらない採用	106
	求人内容の工夫（仕事の魅力や労働条件を掲載する等）	86
	ホームページや SNS を介して求職者等に発信している	85
	採用説明会や職場体験の実施	41
	福祉系教育機関への働きかけの実施	24
労働条件	賃金水準の向上	101
	時間外労働の削減	97
	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	122
	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	98
仕事内容	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	80
	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	56
コミュニケーション	人間関係が良好な職場づくり	144
	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	122
	仕事外での職員間の交流の機会の設定	51
	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	86
職場環境	業務改善や効率化等に注力している	81
	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	59
	介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	42
	健康対策や健康管理の充実	60
	仕事と育児や介護の両立支援	94
	託児所設置や保育費用支援等	8
評価と能力開発	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	41
	管理者・リーダー層に向けた教育研修を行っている	43
	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	48
	能力や仕事ぶりを処遇に反映	80
	事業所内外での研修機会の充実	78
その他	地域活動への事業所としての参加	41
	その他	1
	特に方策はとっていない	3
不明・無回答		0
全体		204

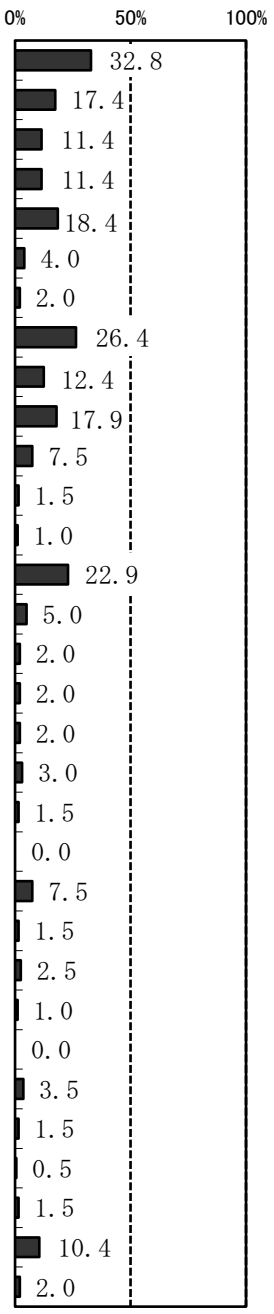


「人間関係が良好な職場づくり」が 70.6%で最も多く、次いで「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」と「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化（面談、ミーティング、意見交換会など）」が、ともに 59.8%、「新規学卒者や若手にこだわらない採用」が 57.4%となっています。

（11）で「31. 特に方策はとっていない」以外を答えた方におうかがいします。

（11）－１ 「従業員の採用」で実質的に効果があったと感じているものはどれですか。（３つまで選択）

カテゴリー名		n
採用面	介護の無資格者・未経験者も採用	66
	新規学卒者や若手にこだわらない採用	35
	福祉系の教育機関出身者にこだわらない採用	23
	求人内容の工夫（仕事の魅力や労働条件を掲載する等）	23
	ホームページや SNS を介して求職者等に発信している	37
	採用説明会や職場体験の実施	8
	福祉系教育機関への働きかけの実施	4
労働条件	賃金水準の向上	53
	時間外労働の削減	25
	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	36
	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	15
仕事内容	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	3
	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	2
コミュニケーション	人間関係が良好な職場づくり	46
	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	10
	仕事外での職員間の交流の機会の設定	4
	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	4
職場環境	業務改善や効率化等に注力している	4
	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	6
	介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	3
	健康対策や健康管理の充実	0
	仕事と育児や介護の両立支援	15
	託児所設置や保育費用支援等	3
評価と能力開発	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	5
	管理者・リーダー層に向けた教育研修を行っている	2
	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	0
	能力や仕事ぶりを処遇に反映	7
	事業所内外での研修機会の充実	3
その他	地域活動への事業所としての参加	1
	その他	3
	効果のあるものはない	21
不明・無回答		4
全体		201

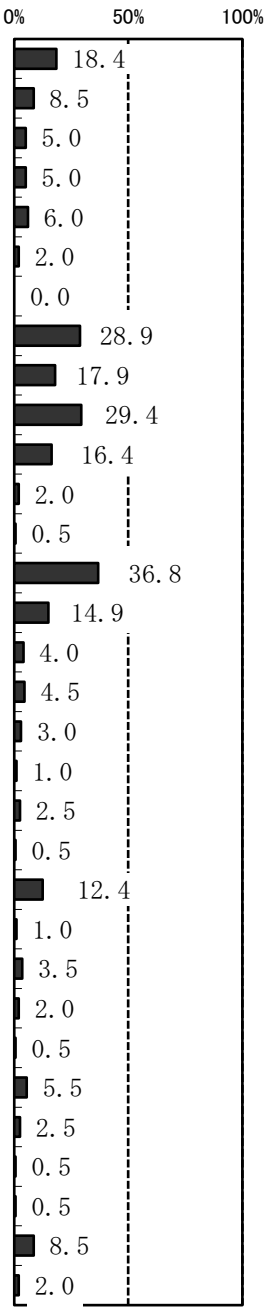


「介護の無資格者・未経験者も採用」が 32.8％で最も多く、次いで「賃金水準の向上」が 26.4％、「人間関係が良好な職場づくり」が 22.9％となっています。

（11）で「31. 特に方策はとっていない」以外を答えた方におうかがいします。

（11）－２　「従業員の職場定着・離職防止」で実質的に効果があったと感じているものはどれですか。（３つまで選択）

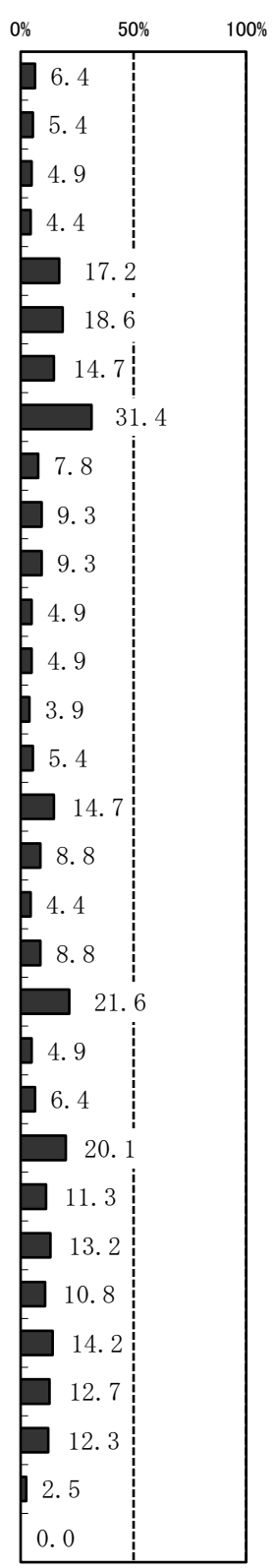
カテゴリー名		n
採用面	介護の無資格者・未経験者も採用	37
	新規学卒者や若手にこだわらない採用	17
	福祉系の教育機関出身者にこだわらない採用	10
	求人内容の工夫（仕事の魅力や労働条件を掲載する等）	10
	ホームページや SNS を介して求職者等に発信している	12
	採用説明会や職場体験の実施	4
	福祉系教育機関への働きかけの実施	0
労働条件	賃金水準の向上	58
	時間外労働の削減	36
	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	59
	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	33
仕事内容	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	4
	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	1
コミュニケーション	人間関係が良好な職場づくり	74
	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	30
	仕事外での職員間の交流の機会の設定	8
	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	9
職場環境	業務改善や効率化等に注力している	6
	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	2
	介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	5
	健康対策や健康管理の充実	1
	仕事と育児や介護の両立支援	25
	託児所設置や保育費用支援等	2
評価と能力開発	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	7
	管理者・リーダー層に向けた教育研修を行っている	4
	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	1
	能力や仕事ぶりを処遇に反映	11
	事業所内外での研修機会の充実	5
その他	地域活動への事業所としての参加	1
	その他	1
	効果のあるものはない	17
不明・無回答		4
全体		201



「人間関係が良好な職場づくり」が 36.8%で最も多く、次いで「有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり」が 29.4%、「賃金水準の向上」が 28.9%となっています。

（12）従業員の採用や職場定着・離職防止にあたって、実施したいができていないものはありますか。（あてはまるものすべて選択）

カテゴリー名		n
採用面	介護の無資格者・未経験者も採用	13
	新規学卒者や若手にこだわらない採用	11
	福祉系の教育機関出身者にこだわらない採用	10
	求人内容の工夫（仕事の魅力や労働条件を掲載する等）	9
	ホームページや SNS を介して求職者等に発信している	35
	採用説明会や職場体験の実施	38
	福祉系教育機関への働きかけの実施	30
労働条件	賃金水準の向上	64
	時間外労働の削減	16
	有給休暇等の各種休暇の取得や勤務日時の変更をしやすい職場づくり	19
	本人の希望や人間関係などに配慮した配置・異動	19
仕内容事	介護の質の向上を図るための価値観や行動基準の共有	10
	現場の裁量による創意工夫を尊重するマネジメント	10
コミュニケーション	人間関係が良好な職場づくり	8
	職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化	11
	仕事外での職員間の交流の機会の設定	30
	悩み、不満、不安などを上司以外に相談できる担当者・相談窓口の設置	18
職場環境	業務改善や効率化等に注力している	9
	事業所の設備・環境を働きやすいものに改善	18
	介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減	44
	健康対策や健康管理の充実	10
	仕事と育児や介護の両立支援	13
	託児所設置や保育費用支援等	41
評価と能力開発	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	23
	管理者・リーダー層に向けた教育研修を行っている	27
	事業所内でのキャリアアップの道筋の明確化	22
	能力や仕事ぶりを処遇に反映	29
	事業所内外での研修機会の充実	26
その他	地域活動への事業所としての参加	25
	その他	5
不明・無回答		0
全体		204

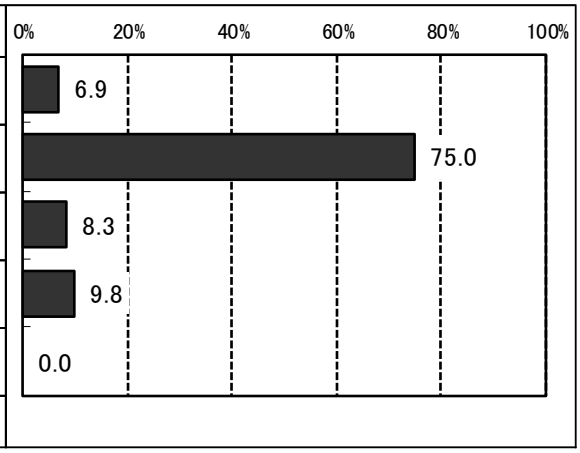


「賃金水準の向上」が 31.4%で最も多く、次いで「介護ロボット・ICT 機器等の導入、業務改善等による業務負担の軽減」が 21.6%、「託児所設置や保育費用支援等」が 20.1%となっています。

問３　貴事業所の休日・有給休暇等の状況について

（１）貴事業所では、どのような週休制度が適用されていますか。複数ある場合は、適用従業員数がもっとも多いもの１つについてお答えください。
なお、以下でいう「完全週休２日制」とは、１週間で２日間確実に休日となることを言います。変形労働時間制などで不定期の場合、平均的な週の休日数でお答えください。（１つ選択）

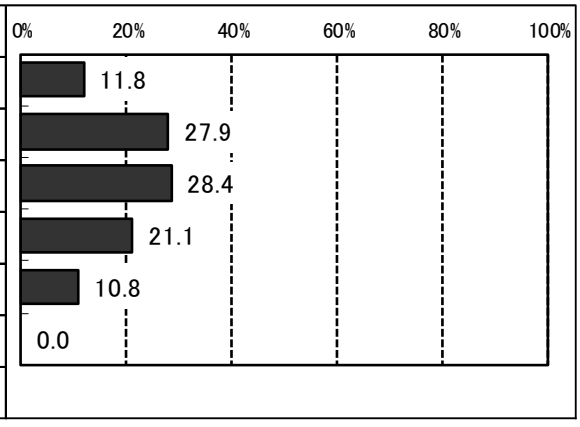
区分	
週休1日制、または週休1日半制	(n=14)
完全週休2日制	(n=153)
完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度	(n=17)
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度	(n=20)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「完全週休２日制」が 75.0%で最も多く、次いで「完全週休２日制より休日日数が実質的に多い制度」が 9.8%、「完全週休２日制より休日日数が実質的に少ない制度」が 8.3%となっています。

（２）令和７年(又は令和６会計年度)の従業員一人あたりの平均年次有給休暇取得率は、以下のどれに近いですか。（１つ選択）

区分	
25%未満	(n=24)
25～50%未満	(n=57)
50～75%未満	(n=58)
75～100%未満	(n=43)
ほぼ100%	(n=22)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

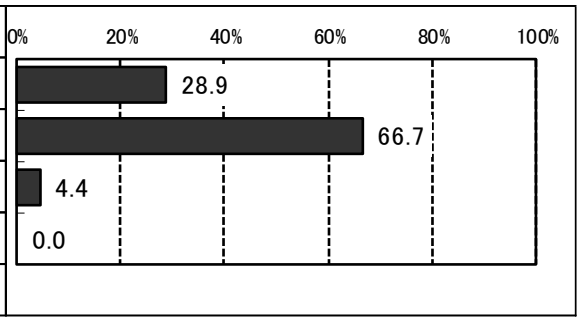


「50～75%未満」が28.4%で最も多く、次いで「25～50%未満」が27.9%、「75～100%未満」が21.1%となっています。

問４　事業所のハラスメントの発生状況やメンタルヘルスケアの状況等について

（１）この１年間（令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日までの期間）の、貴事業所における利用者・家族等からのハラスメントの発生を把握していますか。（１つ選択）

区分	
ハラスメントの発生を把握している	(n=59)
ハラスメントは発生していない	(n=136)
ハラスメントの有無を把握できていない	(n=9)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

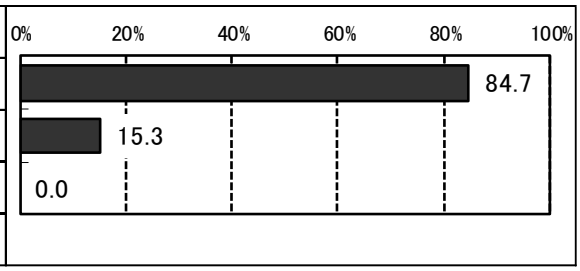


「ハラスメントは発生していない」が 66.7%で最も多く、次いで「ハラスメントの発生を把握している」が 28.9%、「ハラスメントの有無を把握できていない」が 4.4%となっています。

（１）で「１．ハラスメントの発生を把握している」と答えた方におうかがいします。

（１）－１　利用者・家族等からのハラスメントを受けた職員の人数を把握していますか。（１つ選択）

区分	
人数を把握できている	(n=50)
人数は把握できていない	(n=9)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=59)

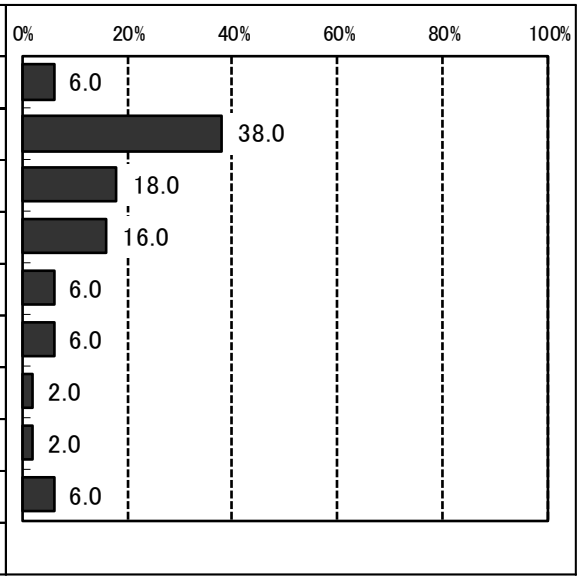


「人数を把握できている」が 84.7%、「人数は把握できていない」が 15.3%となっています。

把握している人数を利用者・家族に分けてお答えください。

■利用者からハラスメントを受けた職員数

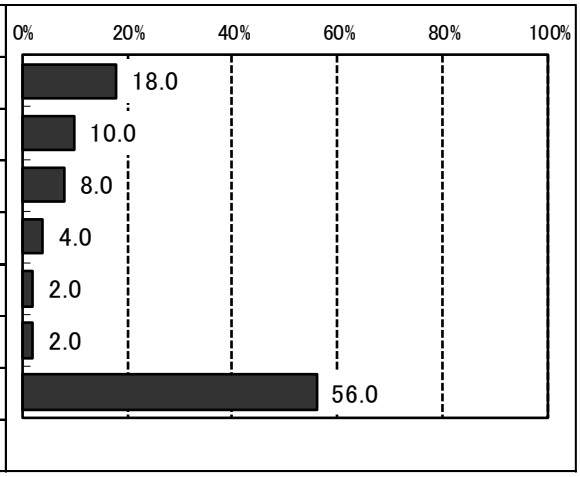
区分	
０人	(n=3)
１人	(n=19)
２人	(n=9)
３人	(n=8)
４人	(n=3)
５人	(n=3)
６人	(n=1)
８人	(n=1)
不明・無回答	(n=3)
全体	(n=50)



「１人」が 38.0%で最も多く、次いで「２人」が 18.0%、「３人」が 16.0%となっています。

■家族等からからハラスメントを受けた職員数

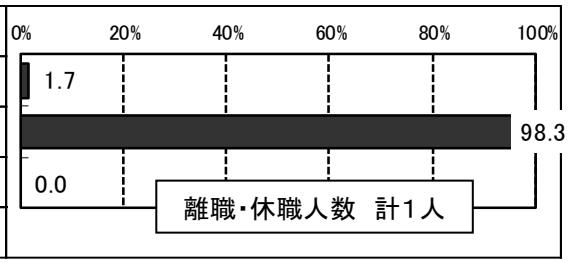
区分	
0人	(n=9)
1人	(n=5)
2人	(n=4)
3人	(n=2)
4人	(n=1)
6人	(n=1)
不明・無回答	(n=28)
全体	(n=50)



「0人」が18.0%で最も多く、次いで「1人」が10.0%、「2人」が8.0%となっています。

（1）－2　この1年間（令和7年1月1日～令和7年12月31日までの期間）にハラスメントが原因で離職・休職した人はいましたか。（1つ選択）

区分	
はい	(n=1)
いいえ	(n=58)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=59)

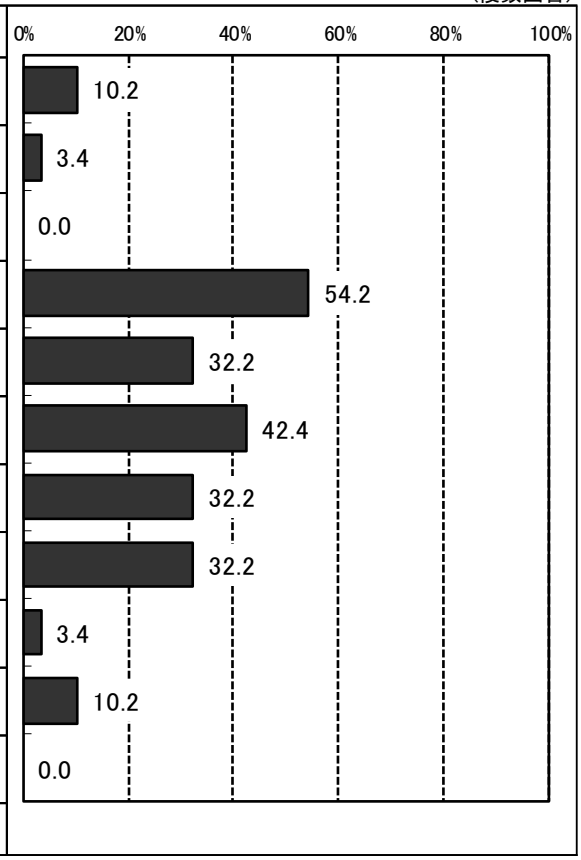


「いいえ」が98.3%、「はい」が1.7%となっています。
また、ハラスメントが原因で離職・休職した人は計1人となっています。

（1）－3　この１年間（令和７年１月１日～令和７年 12 月 31 日までの期間）に発生した利用者・家族等からのハラスメントの内容をお答えください。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
身体的暴力を振るわれた	（n=6）
ものを破壊する等恐怖を感じる行為があった	（n=2）
唾をはかれた	（n=0）
攻撃的な態度で大声を出された	（n=32）
提供できないサービスの提供を強要された	（n=19）
人格や能力を否定する発言をされた	（n=25）
サービス提供時、不必要に身体に接触された（手を握る、抱きしめるなど）	（n=19）
性的発言を繰り返し言われた	（n=19）
食事やデートに執拗に誘われた	（n=2）
その他	（n=6）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=59）

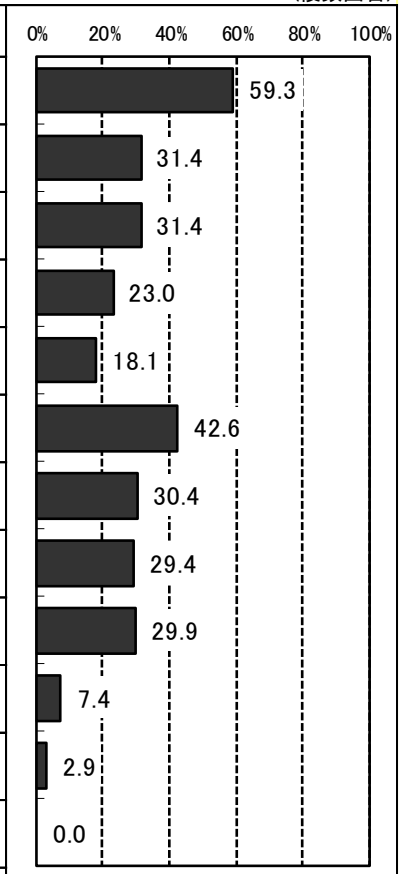


「攻撃的な態度で大声を出された」が 54.2%で最も多く、次いで「人格や能力を否定する発言をされた」が 42.4%、「提供できないサービスの提供を強要された」と「サービス提供時、不必要に身体に接触された（手を握る、抱きしめるなど）」と「性的発言を繰り返し言われた」が、ともに 32.2%となっています。

（２）利用者・家族等からのハラスメントに対する貴事業所の防止対策の整備状況をお答えください。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分		
利用者・家族等の様々な状況からハラスメントのリスクを事業所内で検討する体制がある	(n=121)	59.3
ケアを行う担当者以外の従業員も適宜同行または同席して対応できるように従業員を配置している	(n=64)	31.4
特定の従業員が長期間固定して特定の利用者を担当しないよう、従業員を配置している	(n=64)	31.4
同性介助が実施できるように従業員を配置している	(n=47)	23.0
安全確認のため、事業所から事業所の外でサービスを提供している従業員に連絡するシステムがある	(n=37)	18.1
ハラスメントの発生ケースを振り返り事業所内で再発防止を検討する体制がある	(n=87)	42.6
ハラスメントの発生ケースについて他の事業所と情報共有する体制がある	(n=62)	30.4
苦情対応にあたっては、不適切な対応となり、ハラスメントに発展しないよう複数の従業員が同席して対応している	(n=60)	29.4
苦情対応にあたっては、対応する従業員及び利用者・家族等の双方の言動がエスカレートしないよう、対応方法について定期的に研修を実施している	(n=61)	29.9
特になし	(n=15)	7.4
その他	(n=6)	2.9
不明・無回答	(n=0)	0.0
全体	(n=204)	

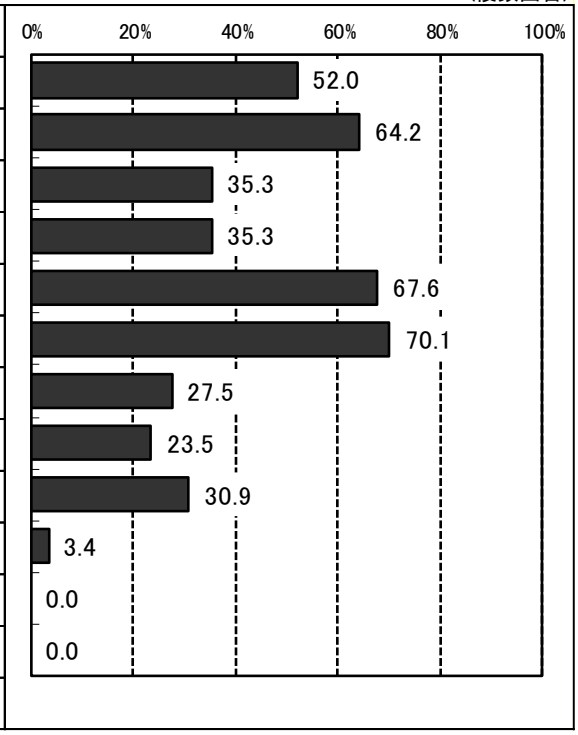


「利用者・家族等の様々な状況からハラスメントのリスクを事業所内で検討する体制がある（攻撃的な態度やハラスメント行為の前歴を確認するなど）」が 59.3%で最も多く、次いで「ハラスメントの発生ケースを振り返り事業所内で再発防止を検討する体制がある」が 42.6%、「ケアを行う担当者以外の従業員（ケアに携わらない従業員）も適宜同行または同席して対応できるように従業員を配置している」と「特定の従業員が長期間固定して特定の利用者を担当しないよう、従業員を配置している」が、ともに 31.4%となっています。

（３）利用者・家族等からのハラスメントの対応で、貴事業所として必要と考えるものは何ですか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
利用者・家族等への啓発活動	（n=106）
利用者・家族等と事業所による相互的な確認	（n=131）
管理者向けのハラスメント対策のマニュアルの整備	（n=72）
管理者向けのハラスメント対策の教育	（n=72）
相談しやすい組織体制の整備	（n=138）
事業所内での情報共有	（n=143）
行政の支援・相談体制の構築・強化	（n=56）
従業員の医療・介護技術の向上	（n=48）
ハラスメント対策に関する法制度等の整備	（n=63）
特になし	（n=7）
その他	（n=0）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=204）



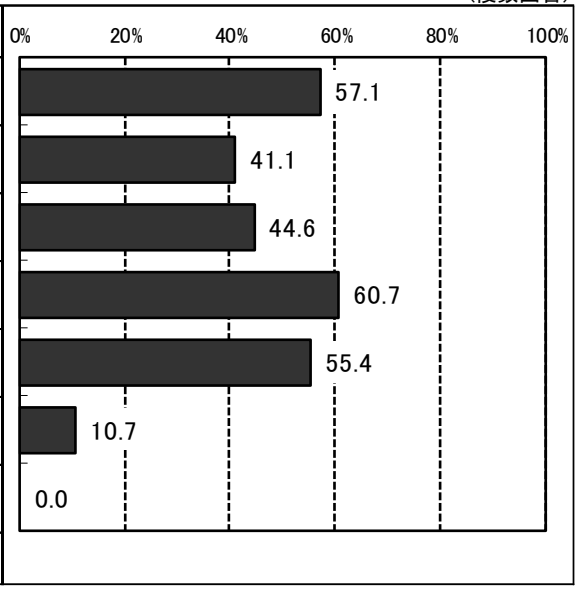
「事業所内での情報共有」が 70.1%で最も多く、次いで「相談しやすい組織体制の整備」が 67.6%、「利用者・家族等と事業所による相互的な確認」が 64.2%となっています。

（３）で「7．行政の支援・相談体制の構築・強化」と答えた方におうかがいします。

（４）利用者・家族等からのハラスメントに関して、行政に求める支援内容は何ですか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

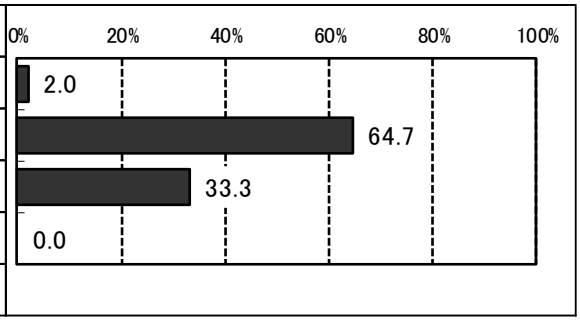
区分	
ハラスメント防止に関するリーフレット等の作成・配布	（n=32）
介護施設・事業所を対象としたハラスメントに関する研修の実施	（n=23）
利用者・家族等からのハラスメントに関する実態調査の実施	（n=25）
弁護士等の専門職への相談に係る費用の支援	（n=34）
訪問系サービスにおける職員の同行対応に対する補助	（n=31）
その他	（n=6）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=56）



「弁護士等の専門職への相談に係る費用の支援」が 60.7%で最も多く、次いで「ハラスメント防止に関するリーフレット等の作成・配布」が 57.1%、「訪問系サービスにおける職員の同行対応に対する補助」が 55.4%となっています。

（５）大阪府では介護事業所やそこで働く職員の方等を対象に、利用者や家族から受けるカスタマーハラスメントの無料相談窓口を設置しています。この相談窓口を知っていますか。（１つ選択）

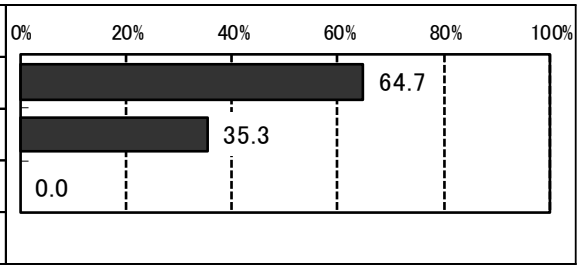
区分	
相談したことがある	(n=4)
相談したことはないが知っている	(n=132)
知らない	(n=68)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「相談したことはないが知っている」が 64.7%で最も多く、次いで「知らない」が 33.3%、「相談したことがある」が 2.0%となっています。

（６）貴事業所では、心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいますか。（１つ選択）

区分	
取り組んでいる	(n=132)
取り組んでいない	(n=72)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



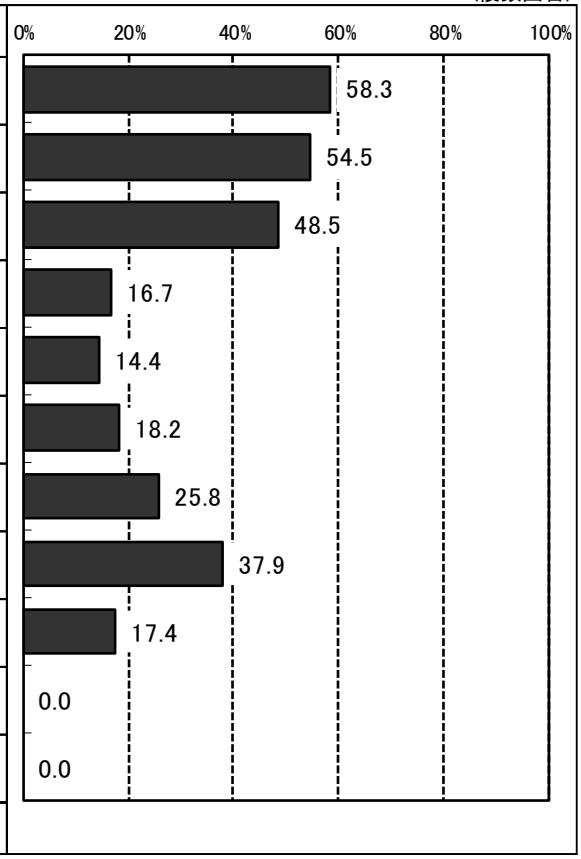
「取り組んでいる」が 64.7%、「取り組んでいない」が 35.3%となっています。

（6）で「1．取り組んでいる」と答えた方におうかがいします。

（7）貴事業所で取り組んでいる心の健康対策（メンタルヘルスケア）は何ですか。
（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
業務について従業員同士で気軽に意見交換できる機会を設定	(n=77)
上司との定期的な面談	(n=72)
ストレスチェックの実施	(n=64)
ストレスチェックの集団分析	(n=22)
メンタルヘルスのサポート体制・制度について説明・紹介	(n=19)
管理職に対するメンタルヘルスケアに関する教育・研修の実施	(n=24)
従業員に対するメンタルヘルスケアに関する教育・研修の実施	(n=34)
内部の相談窓口の案内	(n=50)
外部の相談窓口の案内	(n=23)
その他	(n=0)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=132)

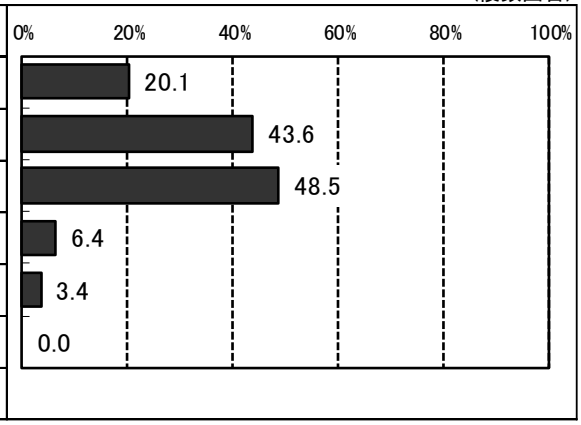


「業務について従業員同士で気軽に意見交換できる機会を設定」が 58.3%で最も多く、次いで「上司との定期的な面談」が 54.5%、「ストレスチェックの実施」が 48.5%となっています。

（8）貴事業所では、従業員に何か悩みがある場合、雇用管理責任者またはそれ以外で相談できる窓口や担当者がいますか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
雇用管理責任者を選任(配置)している	(n=41)
相談窓口を設置している	(n=89)
相談に関する担当者を配置している	(n=99)
どれもしていない	(n=13)
わからない	(n=7)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

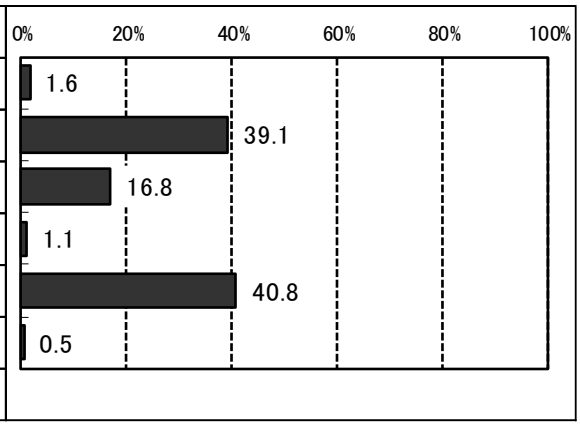


「相談に関する担当者を配置している」が 48.5%で最も多く、次いで「相談窓口を設置している」が 43.6%、「雇用管理責任者を選任（配置）している」が 20.1%となっています。

（8）で「1」～「3」のいずれかを答えた方におうかがいします。

（8）－1　相談体制を整えたことで、従業員の確保（採用・離職防止・定着促進面）で効果は出ていますか。（1つ選択）

区分	
十分に効果が出ている	(n=3)
まずまず効果が出ている	(n=72)
あまり効果が出ていない	(n=31)
まったく効果が出ていない	(n=2)
どちらともいえない	(n=75)
不明・無回答	(n=1)
全体	(n=184)

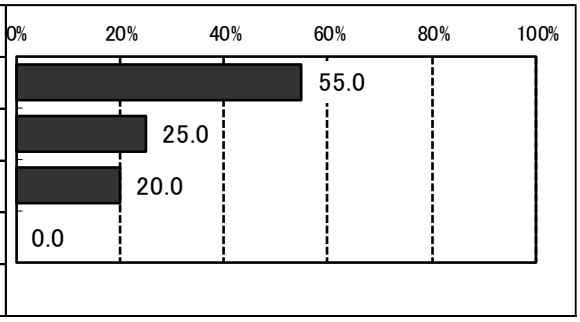


「どちらともいえない」が 40.8%で最も多く、次いで「まずまず効果が出ている」が 39.1%、「あまり効果が出ていない」が 16.8%となっています。

（8）で「4．どれもしていない」「5．わからない」のいずれかを答えた方におうかがいします。

（8）－2　今後、雇用管理責任者の専任や相談できる窓口・担当者を配置することに取り組みたいと思いますか。（1つ選択）

区分	
近々取り組む予定	(n=11)
取り組みたいと思うが、取り組めない	(n=5)
取り組む予定はない	(n=4)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=20)



「近々取り組む予定」が 55.0%で最も多く、次いで「取り組みたいと思うが、取り組めない」が 25.0%、「取り組む予定はない」が 20.0%となっています。

（8）－2で「2．取り組みたいと思うが、取り組めない」「3．取り組む予定はない」のいずれかを答えた方におうかがいします。

■取り組めない、取り組む予定はない理由、またどのような支援があれば、配置できると思いますか（自由記述）

【取り組みたいと思うが、取り組めない理由】

・人員不足
・どんな体制が良いのか分からない。法人の取り組み状況もよく分からない。
・事業所として権限がないので法人本部と相談したい。
・時間的な問題
・管理者でそれをまかなっている。

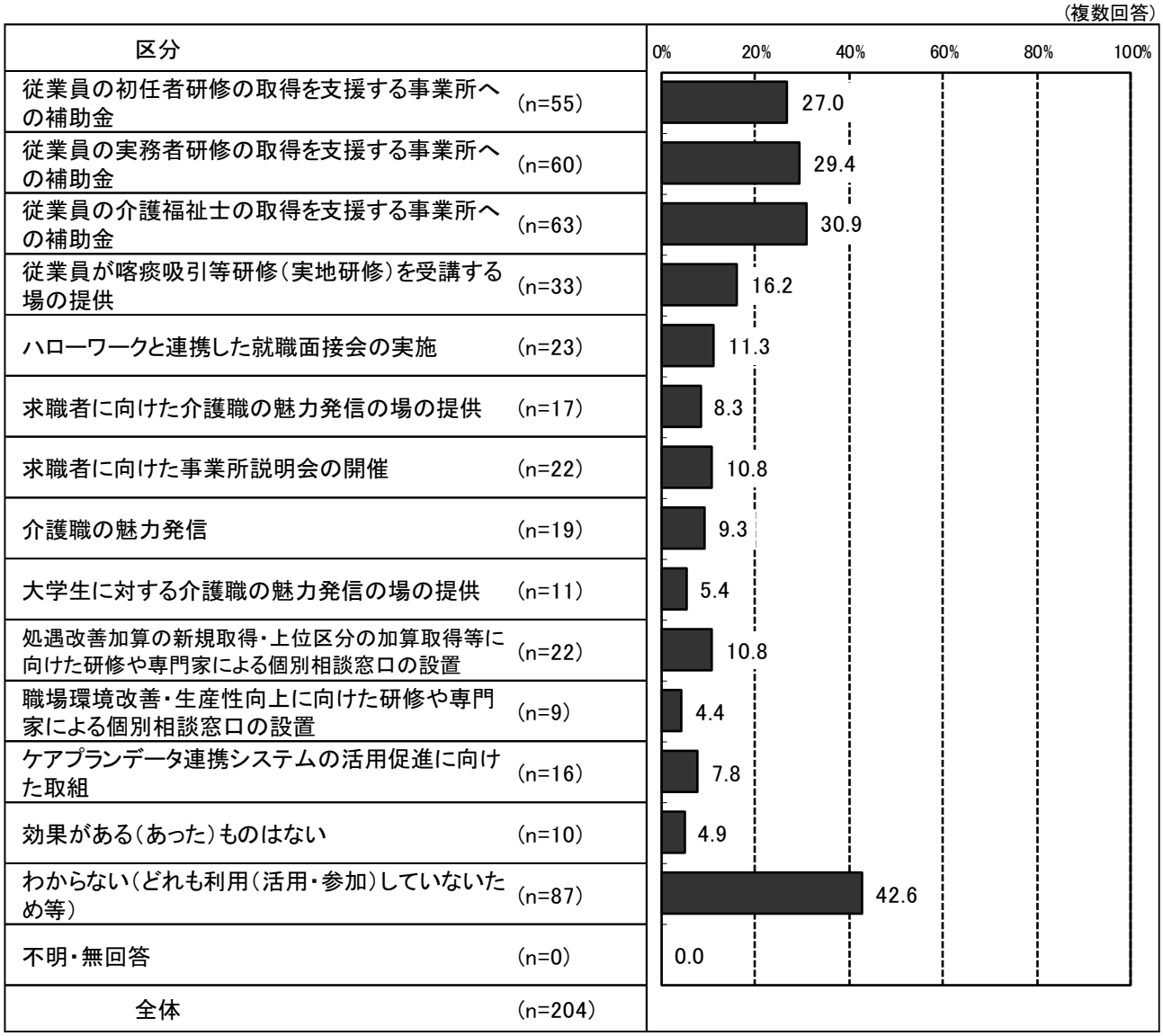
【取り組む予定はない理由】

・部長や社長との距離が近く、相談しやすいため特化した部門を置くことは現在考えていない。 ・事業所レベルで判断できない ・随時サービスに関する聞き取りなど行っている ・閉鎖の為

問５　行政による支援等について

（１）吹田市では、平成 30 年度から令和７年度までの間に介護人材の確保のための施策（※）として、以下の施策を実施してきました。このうち、介護人材の確保に効果的だったと思うものは何ですか。（あてはまるものすべて選択）

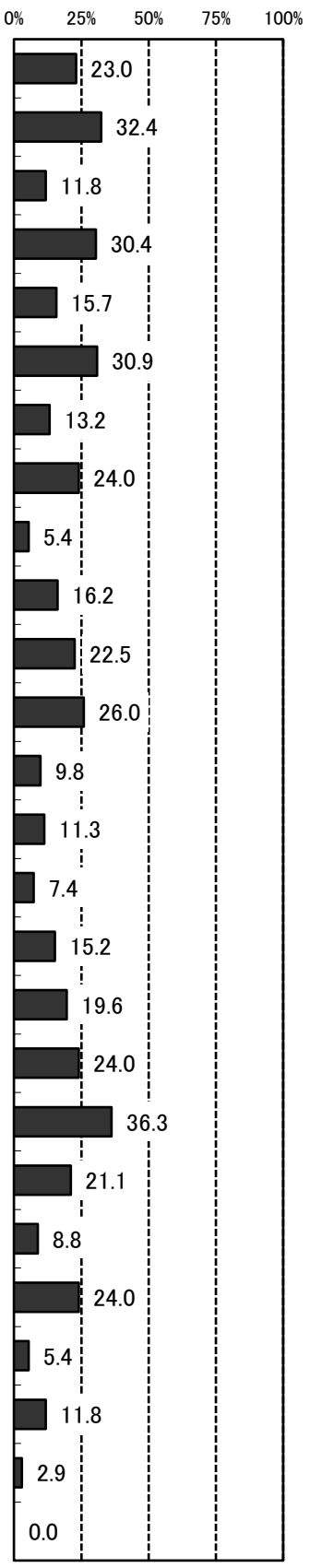
（複数回答）



「わからない（どれも利用（活用・参加）していないため等）」が 42.6％で最も多く、次いで「従業員の介護福祉士の取得を支援する事業所への補助金」が 30.9％、「従業員の実務者研修の取得を支援する事業所への補助金」が 29.4％となっています。

（2）介護人材の確保のための施策として、以下のうち効果的だと思うものは何ですか。
（あてはまるものすべて選択）

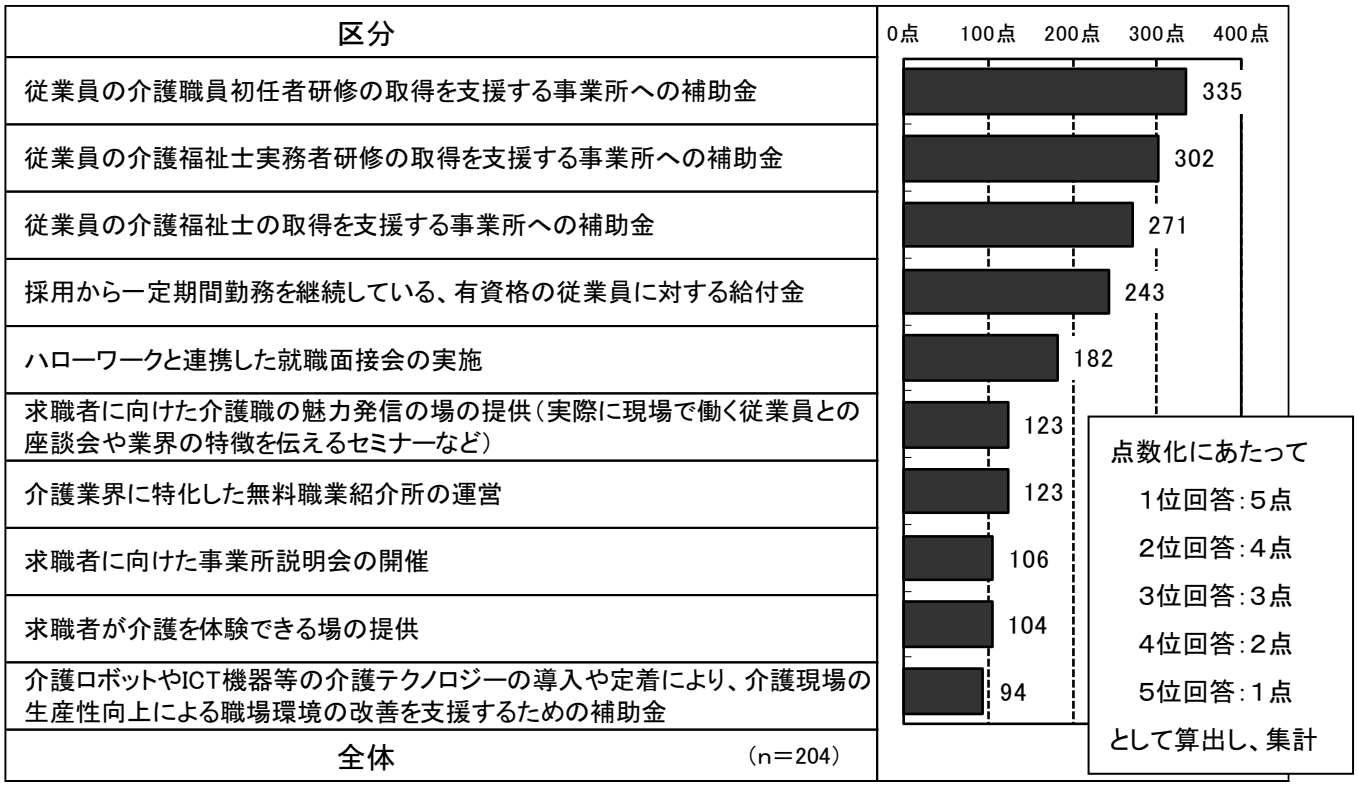
	カテゴリー名	n	
参入促進	求職者に対する事業所 PR の場の提供（フリーペーパーの発行や市ホームページにおける事業所の紹介など）	47	23.0
	求職者が介護を体験できる場の提供	66	32.4
	多様な人材の活用を可能とする生活支援のみに特化したサービス・活動事業における訪問型サービス類型の構築	24	11.8
	小学生から大学生までの若い世代に対する介護職の魅力発信の場の提供	62	30.4
	外国籍労働者を受け入れるための支援	32	15.7
	介護業界に特化した無料職業紹介所の運営	63	30.9
	高校・大学連携イベント	27	13.2
	求職者が職場体験やインターンをできる場の提供	49	24.0
資質の向上	多様な人材の活用を可能とする介護助手の導入等を支援するためのコンサル派遣	11	5.4
	管理職やマネジメント層が部下の管理方法等のマネジメントを学べる研修の実施	33	16.2
	研修体制の構築の支援に係る補助金	46	22.5
	経験年数が短い訪問介護員等への同行支援に係る補助金	53	26.0
労働環境・処遇の改善	働き方改革（柔軟な働き方の実現や有給休暇の取得率向上など）を支援するためのコンサル派遣	20	9.8
	従業員が、カウンセラーや社会保険労務士等の専門家に悩みを相談できる窓口の設置	23	11.3
	従業員が、他事業所の従業員等の現場経験者に悩みを相談できる窓口の設置	15	7.4
	従業員の奨学金返済を支援する事業所への補助金（従業員が一定の資格を取得するまで）	31	15.2
	従業員の住宅費用を負担する事業所への補助金（従業員が一定の資格を取得するまで）	40	19.6
	熱中症対策等を支援するための補助金	49	24.0
	採用から一定期間勤務を継続している、有資格の従業員に対する給付金	74	36.3
生産性の向上	介護ロボットや ICT 機器等の介護テクノロジーの導入や定着により、介護現場の生産性向上による職場環境の改善を支援するための補助金	43	21.1
	経営基盤の強化及び経営状況の改善、各種加算の新規取得支援等を目的としたコンサルタント等との契約に係る補助金	18	8.8
	介護情報基盤の導入に向けた業務効率化等を支援するための補助金	49	24.0
	介護情報基盤の導入に向けた業務効率化等を支援するためのコンサル派遣	11	5.4
その他	特になし	24	11.8
	その他	6	2.9
不明・無回答		0	0.0
全体		204	



「採用から一定期間勤務を継続している、有資格の従業員に対する給付金」が 36.3%で最も多く、次いで「求職者が介護を体験できる場の提供」が 32.4%、「介護業界に特化した無料職業紹介所の運営」が 30.9%となっています。

（3）（1）、（2）に記載の介護人材の確保のための施策のうち、最も効果的だと思うものを、効果が高いと思う順に５つまで選択してください。

【上位 10 項目】



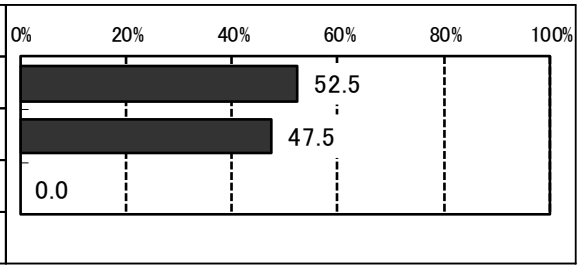
「従業員の介護職員初任者研修の取得を支援する事業所への補助金」が 335 点で最も多く、次いで「従業員の介護福祉士実務者研修の取得を支援する事業所への補助金」が 302 点、「従業員の介護福祉士の取得を支援する事業所への補助金」が 271 点となっています。

一覧表

No.	カテゴリー名	合計
1	従業員の介護職員初任者研修の取得を支援する事業所への補助金	335
2	従業員の介護福祉士実務者研修の取得を支援する事業所への補助金	302
3	従業員の介護福祉士の取得を支援する事業所への補助金	271
4	採用から一定期間勤務を継続している、有資格の従業員に対する給付金	243
5	ハローワークと連携した就職面接会の実施	182
6	求職者に向けた介護職の魅力発信の場の提供（実際に現場で働く従業員との座談会や業界の特徴を伝えるセミナーなど）	123
7	介護業界に特化した無料職業紹介所の運営	123
8	求職者に向けた事業所説明会の開催	106
9	求職者が介護を体験できる場の提供	104
10	介護ロボットや ICT 機器等の介護テクノロジーの導入や定着により、介護現場の生産性向上による職場環境の改善を支援するための補助金	94
11	処遇改善加算の新規取得・上位区分の加算取得等に向けた研修や専門家による個別相談窓口の設置	92
12	介護職の魅力発信（動画・市報・パネル展示・イベント開催等）	87
13	小学生から大学生までの若い世代に対する介護職の魅力発信の場の提供	85
14	従業員が喀痰吸引等研修（実地研修）を受講する場の提供	68
15	従業員の住宅費用を負担する事業所への補助金（従業員が一定の資格を取得するまで）	66
16	介護情報基盤の導入に向けた業務効率化等を支援するための補助金	65
17	経験年数が短い訪問介護員等への同行支援に係る補助金	63
18	職場環境改善・生産性向上に向けた研修や専門家による個別相談窓口の設置	56
19	高校・大学連携イベント	49
20	熱中症対策等を支援するための補助金	49
21	求職者に対する事業所 PR の場の提供（フリーペーパーの発行や市ホームページにおける事業所の紹介など）	48
22	求職者が職場体験やインターンをできる場の提供	48
23	大学生に対する介護職の魅力発信の場の提供	46
24	働き方改革（柔軟な働き方の実現や有給休暇の取得率向上など）を支援するためのコンサル派遣	41
25	研修体制の構築の支援に係る補助金	40
26	外国籍労働者を受け入れるための支援	37
27	管理職やマネジメント層が部下の管理方法等のマネジメントを学べる研修の実施	35
28	従業員の奨学金返済を支援する事業所への補助金（従業員が一定の資格を取得するまで）	28
29	多様な人材の活用を可能とする生活支援のみに特化したサービス・活動事業における訪問型サービス類型の構築	25
30	経営基盤の強化及び経営状況の改善、各種加算の新規取得支援等を目的としたコンサルタント等との契約に係る補助金	22
31	ケアプランデータ連携システムの活用促進に向けた取組（研修実施・ガイドブック作成・奨励金交付など）	18
32	多様な人材の活用を可能とする介護助手の導入等を支援するためのコンサル派遣	11
33	介護情報基盤の導入に向けた業務効率化等を支援するためのコンサル派遣	11
34	従業員が、他事業所の従業員等の現場経験者に悩みを相談できる窓口の設置	6
35	従業員が、カウンセラーや社会保険労務士等の専門家に悩みを相談できる窓口の設置	4
36	特になし	0
37	その他	0
	不明・無回答	77
	全体	

（４）職場見学・職場体験等の受入れについて、学校から依頼があった場合、対応可能ですか。

区分	
はい	(n=107)
いいえ	(n=97)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



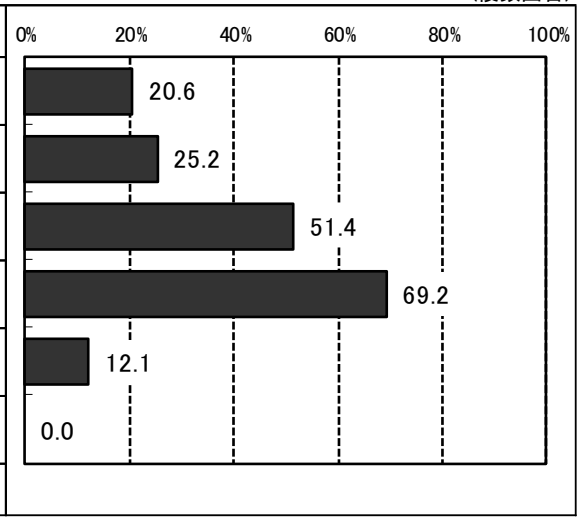
「はい」が 52.5%、「いいえ」が 47.5%となっています。

（４）で「１．はい」と答えた方におうかがいします。

（５）対応可能な内容を選択してください。（あてはまるものすべて選択）

(複数回答)

区分	
小・中学生対象の出前講座への講師派遣が可能	(n=22)
高校生・大学生対象の出前講座への講師派遣が可能	(n=27)
小・中学生の職場見学・職場体験の受入れが可能	(n=55)
高校生・大学生の職場見学・職場体験の受入れが可能	(n=74)
内容によっては可能	(n=13)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=107)



「高校生・大学生の職場見学・職場体験の受入れが可能」が 69.2%で最も多く、次いで「小・中学生の職場見学・職場体験の受入れが可能」が 51.4%、「高校生・大学生対象の出前講座への講師派遣が可能」が 25.2%となっています。

（５）で「５．内容によっては可能」と答えた方におうかがいします。

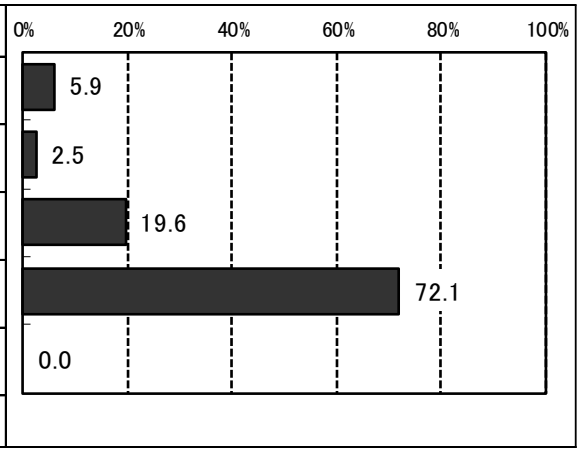
受入れやすい内容を教えてください。

・1 人のみ
・1 人ずつ施設内受け入れ
・少人数での対応
・興味がある方が小人数で時期や曜日をこちらで指定できるのであれば見学や職場体験は可能
・既卒者対象
・ケアの流れを見学したり、職員への簡単な質問など
・体験内容に次第
・可能な限り、ご相談に応じます
・興味のある人材に限る
・教育を伴わないコミュニケーション能力発揮の場としては可能
・見学は可能、体験は資格者以外不可
・その時の状況によって変わる
・要検討です

（6）介護ロボットやＩＣＴ機器等の導入について、意向はありますか。（１つ選択）

介護ロボット

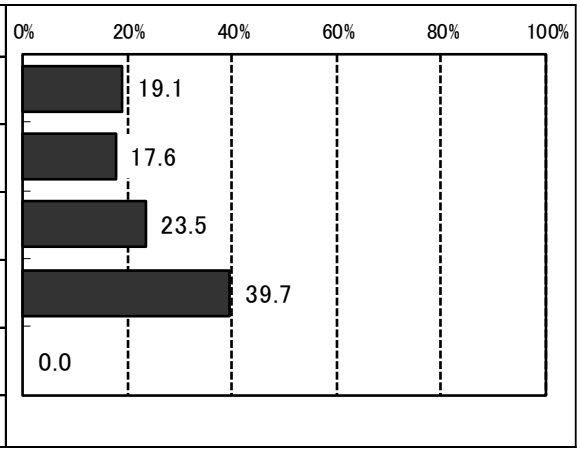
区分	
現在活用しており、今後も新たな機器の導入を希望している	(n=12)
現在活用しているが、当面新たな機器を導入することは考えていない	(n=5)
現在活用していないが、今後導入することを希望している	(n=40)
現在活用しておらず、当面導入することは考えていない	(n=147)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「現在活用しておらず、当面導入することは考えていない」が 72.1%で最も多く、次いで「現在活用していないが、今後導入することを希望している」が 19.6%、「現在活用しており、今後も新たな機器の導入を希望している」が5.9%となっています。

ＩＣＴ機器

区分	
現在活用しており、今後も新たな機器の導入を希望している	(n=39)
現在活用しているが、当面新たな機器を導入することは考えていない	(n=36)
現在活用していないが、今後導入することを希望している	(n=48)
現在活用しておらず、当面導入することは考えていない	(n=81)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

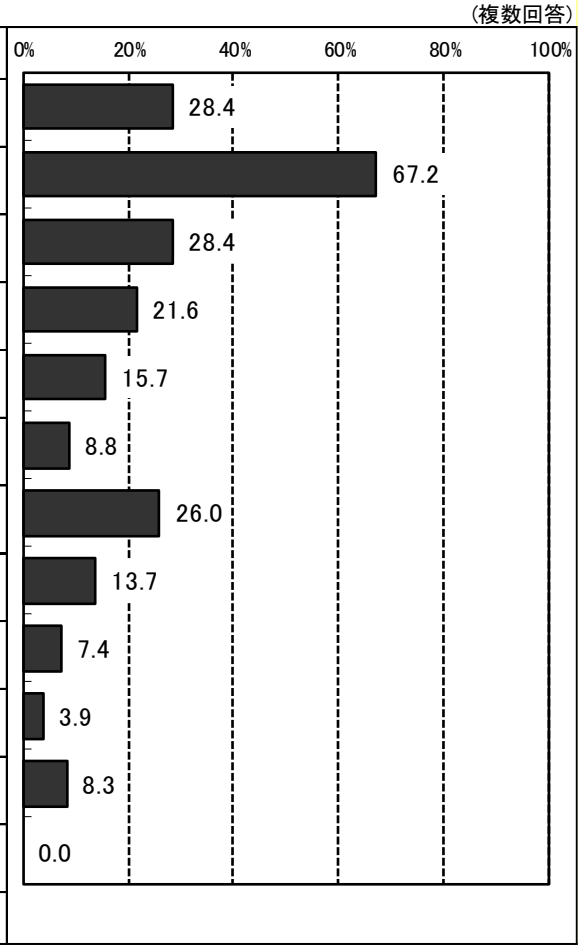


「現在活用しておらず、当面導入することは考えていない」が 39.7%で最も多く、次いで「現在活用していないが、今後導入することを希望している」が 23.5%、「現在活用しており、今後も新たな機器の導入を希望している」が19.1%となっています。

（7）介護ロボット・ICT 機器等の導入に際してはどのような課題がありましたか。導入しているものが一つもない場合、導入していくにはどのような課題があるとお考えか、お答えください。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

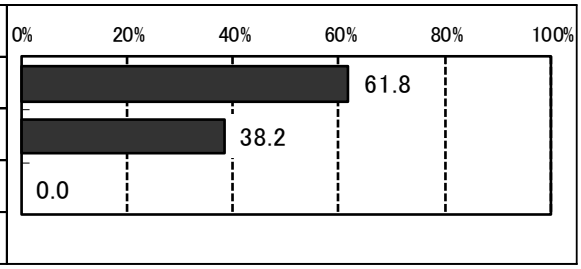
区分	
どのような介護ロボット・ICT機器等があるかわからない	(n=58)
導入コストが高い	(n=137)
投資に見合うだけの効果がない	(n=58)
事業所規模や介護現場の実態に適う介護ロボット・ICT機器等がない	(n=44)
貴事業所にあった介護ロボット・ICT機器等がどれか選定できない	(n=32)
導入の効果をあげるために、どのような手順を踏んでいけばよいかわからない	(n=18)
現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い	(n=53)
導入の推進役となりうる介護ロボット・ICT機器等に詳しい職員が事業所にいない	(n=28)
導入について経営トップ層の理解を得られない	(n=15)
その他	(n=8)
特に課題はない	(n=17)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



「導入コストが高い」が 67.2%で最も多く、次いで「どのような介護ロボット・ICT 機器等があるかわからない」と「投資に見合うだけの効果がない」が、ともに 28.4%、「現場職員が技術的に使いこなせない可能性が高い」が 26.0%となっています。

（8）介護ロボットや ICT 機器等の介護テクノロジーの導入に際して、大阪府が補助金を出していることを知っていますか。（１つ選択）

区分	
はい	(n=126)
いいえ	(n=78)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)



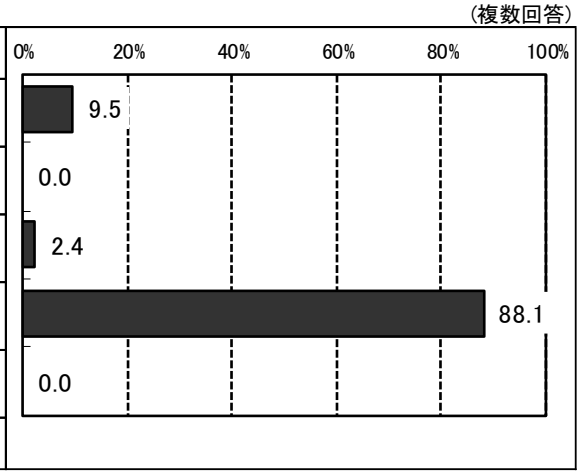
「はい」が 61.8%、「いいえ」が 38.2%となっています。

（8）で「1．はい」と答えた方におうかがいします。

（8）－1　大阪府の補助金について、令和７年度にエントリーした実績はありますか。
（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
介護テクノロジーの導入支援についてエントリーした	(n=12)
介護テクノロジーのパッケージ型導入支援についてエントリーした	(n=0)
導入支援と一体的に行う業務改善支援についてエントリーした	(n=3)
実績なし	(n=111)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=126)



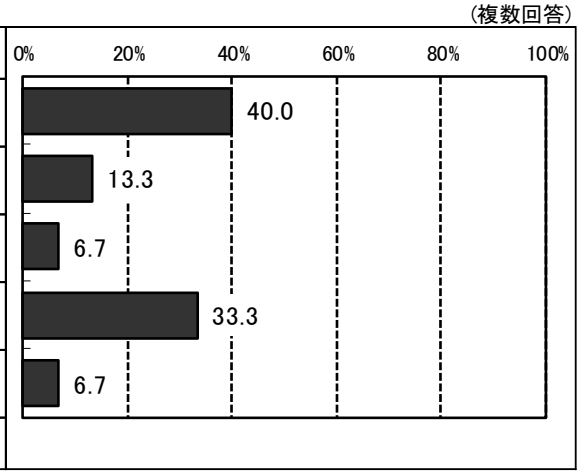
「実績なし」が 88.1%で最も多く、次いで「介護テクノロジーの導入支援についてエントリーした」が 9.5%、「導入支援と一体的に行う業務改善支援についてエントリーした」が 2.4%となっています。

（8）－1で「1」「2」「3」のいずれかを答えた方におうかがいします。

（8）－2　令和７年度に補助金を申請した際、選定されなかった経験はありますか。
（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
介護テクノロジーの導入支援に係る申請分につき、選定されなかった	(n=6)
介護テクノロジーのパッケージ型導入支援に係る申請分につき、選定されなかった	(n=2)
導入支援と一体的に行う業務改善支援に係る申請分につき、選定されなかった	(n=1)
いずれも選定されなかった経験はない	(n=5)
不明・無回答	(n=1)
全体	(n=15)



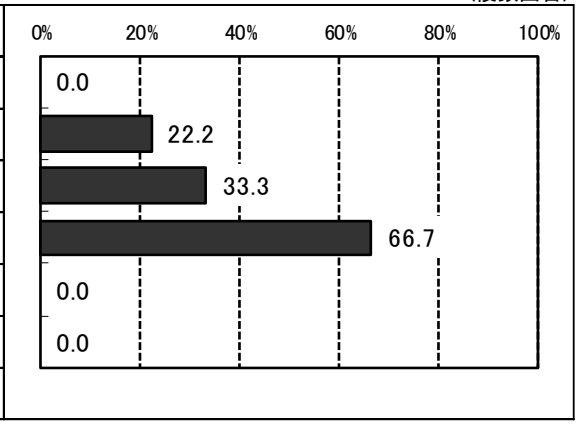
「介護テクノロジーの導入支援に係る申請分につき、選定されなかった」が 40.0%で最も多く、次いで「いずれも選定されなかった経験はない」が 33.3%、「介護テクノロジーのパッケージ型導入支援に係る申請分につき、選定されなかった」が 13.3%となっています。

（8）－2で「1」「2」「3」のいずれかを答えた方におうかがいします。

（8）－3　選定されなかった後、どのような対応を取られましたか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
自費で希望する介護ロボットを導入した（導入予定）	（n=0）
自費で希望するICT機器を導入した（導入予定）	（n=2）
介護ロボットの導入を見送った	（n=3）
ICT機器の導入を見送った	（n=6）
その他	（n=0）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=9）

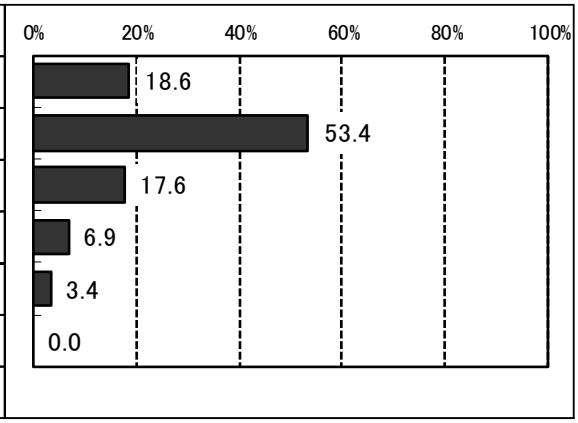


「ICT機器の導入を見送った」が66.7%で最も多く、次いで「介護ロボットの導入を見送った」が33.3%、「自費で希望するICT機器を導入した（導入予定）」が22.2%となっています。

問6　医療と介護の連携について

（1）医療と介護の連携や、在宅医療推進のための環境づくりを進めるにあたり、医療機関と介護サービス事業者などの連携は取れていますか。（1つ選択）

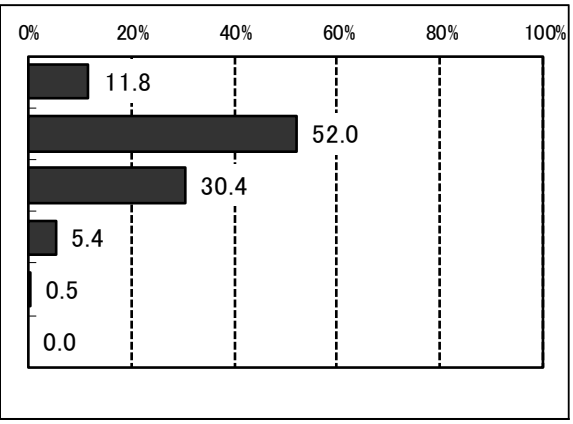
区分	
円滑に連携が取れている	（n=38）
ある程度連携が取れている	（n=109）
どちらともいえない	（n=36）
あまり連携が取れていない	（n=14）
ほとんど連携が取れていない	（n=7）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=204）



「ある程度連携が取れている」が 53.4%で最も多く、次いで「円滑に連携が取れている」が18.6%、「どちらともいえない」が17.6%となっています。

（２）医療と介護の連携について、現状をどのように感じていますか。（１つ選択）

区分	
十分満足	(n=24)
まあ満足	(n=106)
わからない	(n=62)
やや不満	(n=11)
不満	(n=1)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

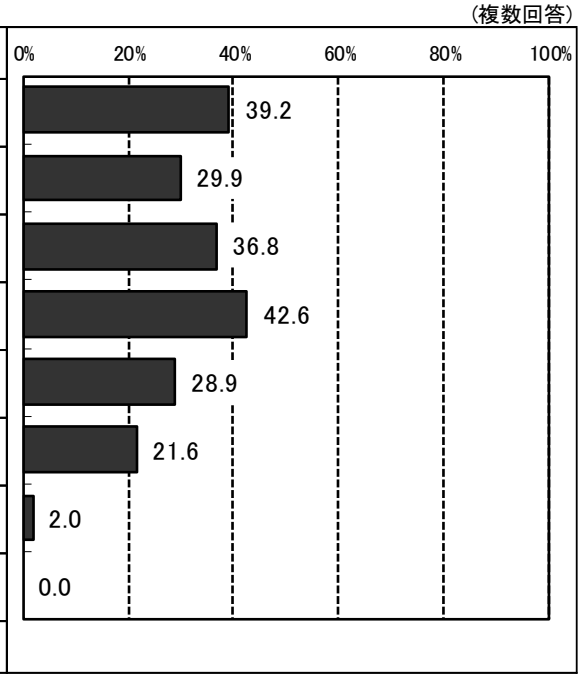


「まあ満足」が 52.0%で最も多く、次いで「わからない」が 30.4%、「十分満足」が 11.8%となっています。

（3）今後、医療と介護の連携を進めるためには何が必要だと思いますか。（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
事例検討会、研修会を通じた「顔の見える関係」づくり	（n=80）
定例の連携会議	（n=61）
ICTを活用した連携ネットワークによるタイムリーな情報のやりとり	（n=75）
医療・介護の知識や制度、各職種の専門性の相互理解のための研修	（n=87）
多職種をコーディネートできる人材の育成	（n=59）
行政のリーダーシップ	（n=44）
その他	（n=4）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=204）

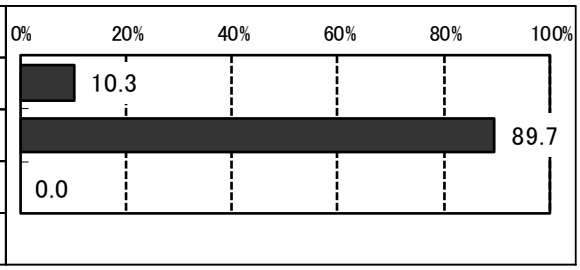


「医療・介護の知識や制度、各職種の専門性の相互理解のための研修」が 42.6%で最も多く、次いで「事例検討会、研修会を通じた「顔の見える関係」づくり」が 39.2%、「ICT を活用した連携ネットワークによるタイムリーな情報のやりとり」が 36.8%となっています。

問７　介護予防など、地域への貢献について

（１）地域住民への介護予防の普及啓発や社会貢献として、住民主体の自主グループに貴施設内の会議室等の場所を提供していますか。（１つ選択）

区分	
提供している	(n=21)
提供していない	(n=183)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

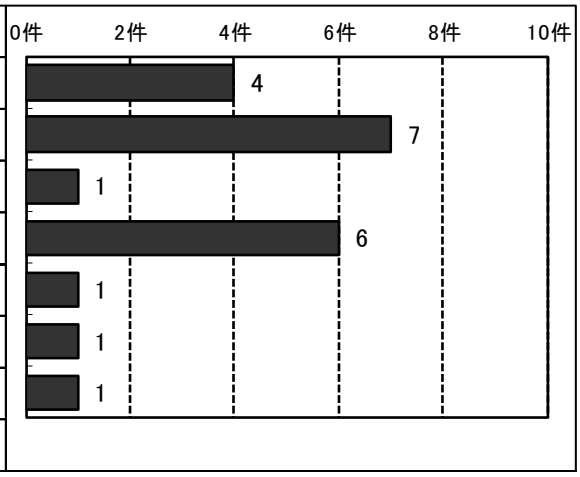


「提供していない」が 89.7%、「提供している」が 10.3%となっています。

（１）で「１．提供している」と答えた方におうかがいします。

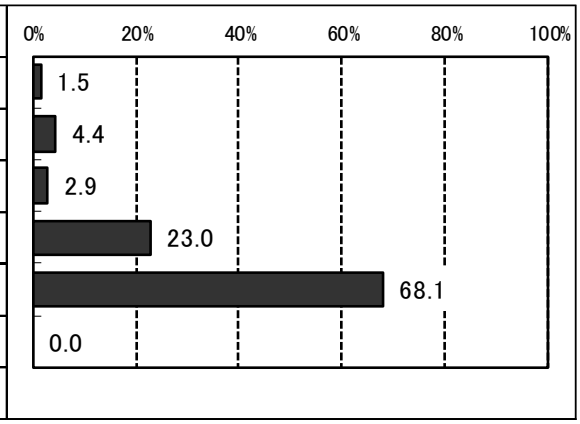
■提供頻度（自由記述）

区分	
週に2～3回	(n=4)
週に1回	(n=7)
月に2回	(n=1)
月に1回	(n=6)
3ヶ月に1回	(n=1)
半年に1回	(n=1)
年1回	(n=1)
全体	(n=21)



（２）今後、住民主体の自主グループに貴施設内の会議室等の場所を提供することは可能ですか。（１つ選択）

区分	
週2回以上提供可能	(n=3)
週1回程度なら提供可能	(n=9)
月2回(2週に1回)程度なら可能	(n=6)
月1回程度なら可能	(n=47)
提供することは難しい	(n=139)
不明・無回答	(n=0)
全体	(n=204)

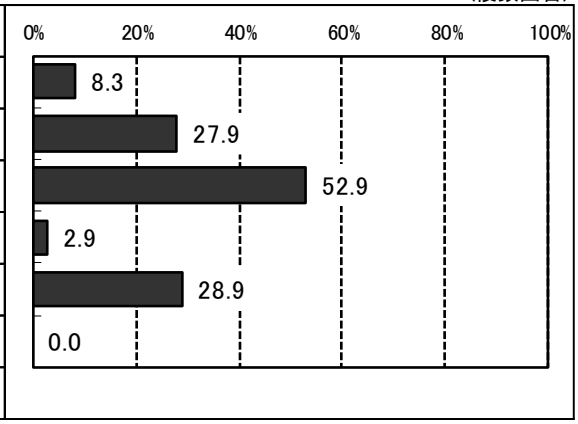


「提供することは難しい」が 68.1%で最も多く、次いで「月 1 回程度なら可能」が 23.0%、「週 1 回程度なら提供可能」が 4.4%となっています。

（3）その他、施設として地域貢献として実施していることや、できそうなことはありますか。
（あてはまるものすべて選択）

（複数回答）

区分	
単発の地域事業への送迎の協力	（n=17）
介護に関する教室や相談会の開催	（n=57）
地域の催しへの協力	（n=108）
その他	（n=6）
特にない	（n=59）
不明・無回答	（n=0）
全体	（n=204）



「地域の催しへの協力」が 52.9%で最も多く、次いで「特にない」が 28.9%、「介護に関する教室や相談会の開催」が 27.9%となっています。

問８　施設の稼働状況について

（１）運営しているサービスにつきまして、令和７年度（令和７年４月１日から令和７年 12 月 31 日まで）における平均的な月間の稼働状況をお答えください。

		利用者（入所者）数	定員数
介護老人福祉施設入所者生活介護	合計	749	890
（ｎ＝10）	平均	93.6	89.0
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	合計	157	188
（ｎ＝７）	平均	26.2	26.9
介護老人保健施設	合計	190	382
（ｎ＝３）	平均	95.0	127.3
認知症対応型共同生活介護	合計	126	131
（ｎ＝７）	平均	18.0	18.7
通所介護	合計	2057	1782
（ｎ＝19）	平均	114.3	93.8
地域密着型通所介護	合計	1260	512
（ｎ＝21）	平均	66.3	24.4
認知症対応型通所介護	合計	202	58
（ｎ＝４）	平均	50.5	14.5

各施設の稼働状況については上記のとおりです。