

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

平成 28 年度

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進事業
報告書

公益社団法人全国有料老人ホーム協会

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会

はじめに

日本における労働力人口は、2013年には6,577万人であったが、2030年には6,285万人に減少すると予測されている。さらに、2060年には、4,792万人になり、30・40歳代の女性労働力率をスウェーデン並みの90%にもっていき、60歳以上の労働力率を5歳ずつ引き上げても5,407万に過ぎない状況になるとされている（内閣府「人口減少と日本の未来の選択」（平成26年3月））。

このように労働力人口が減少する一方で、高齢者人口が増加するに伴い、介護保険制度施行後、介護職員数も12年間で3倍に増加しており、介護分野の有効求人倍率は、依然として高い水準にある。2025年には、237～249万人の介護職員が必要と推計されており、現状のままでいくと介護人材が37.7万人不足すると予測されている（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、「医療・介護に係る長期推計」（平成24年3月））。

そうしたことで、高齢者雇用は緊急の課題となっており、有料老人ホームも、日本の高齢社会において、高齢者の老後を支える大きな役割を果たしており、また高齢者が働く場としても重要な役割を担っている。

しかし、介護職については「夜勤などがあり、きつい」「給与水準が低い」「将来に不安がある」など、マイナスイメージがあり、人材の確保への弊害となっている。また、急速に少子高齢化が進展する中、労働力不足は深刻な課題となりつつあり、その解決策として高齢者がこれまで長年培ってきた知識や経験、技術、意欲を十分に活かし、社会に役立てていくことが求められている。

本事業では、有料老人ホーム事業における高齢者の雇用状況や、高齢就労者が有料老人ホームでどのような役割を果たしているのか等の実態を把握するとともに、高齢者雇用に対するニーズや課題を分析することで、事業者、従事者ともに魅力ある職場・業界となるような高齢者の雇用推進に繋げることを目的としている。

今回、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の施設長・管理者及びホームで働く従事者を対象にアンケート調査を実施し、高齢従事者の雇用に関する制度及び実態の把握、高齢従事者の雇用に関する事業者側、従事者側それぞれのニーズ及び課題等を把握した。

この調査より、有料老人ホームにおける高齢従事者は、これまでの仕事上での経験や人生経験の豊富さからホームにおける活躍の場面も幅広く、すでに貴重な戦力として不可欠な存在であることがわかった。しかし、雇用主が高齢従事者を雇用するうえでの「課題」と、高齢従事者が働き続ける上での「不安」の乖離もみられた。高齢従事者は年齢や職種によって感じる不安が異なるため、とくに「65歳以降は個人差」が出てくることから、年齢によって生じる変化について、事業者が高齢従事者に対しどのようなサポートができるのか、今後検討していく必要がある。

次年度では、今回の調査結果をふまえ、有料老人ホームが日本の高齢社会を支えるための役割を担うべく、有料老人ホーム事業において高齢者雇用を推進するためのガイドラインを作成し、その啓発に務めたい。

最後に、お忙しい中で本委員会に参加し、ご議論いただいた委員各位に対し、心より謝意を表する次第である。

平成29年2月

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会
委員長 白澤 政和

目 次

◎事業実施概要	1
1. 事業目的と背景	2
2. 事業内容・事業実施方法	2
(1) アンケート調査	2
(2) ヒアリング調査	5
(3) 推進委員会及びワーキング委員会の開催	6
(4) 事業報告書の作成	6
(5) 事業実施期間	6
◎本編	7
1. 有料老人ホームの特徴	8
(1) 介護業界の雇用環境の特徴	8
(2) 有料老人ホームの従事者や仕事の特徴	8
2. アンケート調査、ヒアリング調査を通じて明らかになったこと	10
(1) アンケート調査	10
①ホームにおける高齢従事者の雇用の現状	10
ア. 従事者数	10
イ. 携わっている仕事	10
ウ. 高齢従事者が働いている仕組み（定年制の有無と定年年齢）	11
エ. 高齢従事者の働き方	11
②ホームにおける高齢従事者の働き方の現状	12
ア. 高齢従事者が就いている職種	12
イ. 1週間の平均勤務時間数	13
ウ. 保有資格、現在の仕事に結びついていると思う資格	14
③高齢従事者の雇用や働き方に関する方針、意向、課題	15
ア. ホームで高齢従事者を雇用する上での取組	15
イ. 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス	16
ウ. 高齢従事者を雇用する上でのプラス面	18
エ. 職種別の雇用意向	19
オ. 高齢従事者を雇用する上での課題	20
カ. これからも働き続ける上での不安	21
キ. 高齢従事者にとって「ホームの働きやすい点」	23

(2) ヒアリング調査.....	24
①高齢従事者がホームの一員として働くために、ホームが行っている取組.....	24
②ホームが高齢従事者の雇用を進める上で重視している点.....	27
③高齢従事者がホームで働くに当たって重視している点.....	29
3. アンケート調査、ヒアリング調査のまとめ.....	31
(1) 有料老人ホームでは、現役世代と同じように働いている高齢従事者が多い。.....	31
(2) 高齢従事者が活躍する場面は多様で、入居者、若手従事者、ホームにも効果をもたらしている。.....	31
(3) 高齢従事者の年齢や職種に応じた不安や変化に、丁寧に応じる取組の実施が課題。.....	32
(4) 高齢従事者の培ってきた職務経験等を活かした新たな役割や仕事への転換・創出も期待。.....	33
(5) 家族の介護による離職への対応も必要。.....	33
4. 有料老人ホーム事業において高齢従事者の雇用を進める上での検討課題.....	34
(1) 身体面・体力面のリスクのカバー.....	34
(2) 仕事内容と勤務日数・賃金のバランス.....	34
(3) チームケア力の向上.....	34
(4) 新しい役割・仕事の創出.....	34
◎資料編.....	35
○施設長・管理者向けアンケート調査票.....	36
○従事者向けアンケート調査票.....	48
○施設長・管理者向けアンケート調査結果.....	56
I. 回答者に関する基礎情報.....	56
II. ホームに関する基礎情報.....	56
1. 事業開始年.....	56
2. 特定施設入居者生活介護の指定を受けているホームの職員体制.....	56
3. ホームの入居時要件.....	56
4. 定員数または戸数.....	56
5. 入居者数.....	57
6. ホームを運営する法人の種別.....	57
7. ホームに併設・隣接する介護サービス事業所の運営主体との関係.....	57
(1) 全体.....	57
(2) 介護付有料老人ホーム.....	57
(3) 住宅型有料老人ホーム.....	58
(4) サービス付き高齢者向け住宅（特定施設）.....	58
(5) サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）.....	58
8. 従事者数.....	59
(1) 従事者数（全体）.....	59
(2) 全従事者に占める60歳以上の従事者の割合（常勤、非常勤を問わず）.....	59
(3) 上記（2）のうち、65歳以上の従事者の割合（常勤、非常勤を問わず）.....	59

(4) 「その他従事者」に該当する高齢従事者が担っている業務内容.....	59
9. ホームで提供しているサービスの提供状況（介護保険サービスを含む）.....	60
(1) 全体.....	60
(2) 介護付有料老人ホーム.....	61
(3) 住宅型有料老人ホーム.....	62
(4) サービス付き高齢者向け住宅（特定施設）.....	63
(5) サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）.....	64
(6) 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス.....	64
III. ホームにおける高齢従事者の雇用の現状.....	67
1. 定年制について.....	67
(1) 定年制の有無.....	67
(1) -1.定年年齢.....	67
(1) -2.定年到達後の継続雇用制度.....	67
(1) -3.継続雇用後の雇用の年齢上限.....	68
(1) -4.定年到達後の継続雇用制度.....	68
(1) -5.継続雇用後の賃金設定の考え方.....	68
(1) -6.継続雇用後の賃金の上下幅について（定年到達時の賃金との比較）.....	68
(1) -7.継続雇用後の社会保険加入状況.....	69
(1) -8.継続雇用後の賞与の支給状況.....	69
2. 高齢従事者の雇用の現状について.....	70
(1) 60歳以上の高齢従事者数（常勤、非常勤を問わず）.....	70
(1) -1.上記（1）のうち、60歳以上の正規雇用者数.....	70
(1) -2.上記（1）のうち、60歳以上の非正規雇用者数.....	70
(1) -3.上記（1）のうち、再雇用者数.....	70
(2) ホームから、介護事業所等に異動した方の有無.....	70
IV. ホームにおける高齢従事者の雇用に関する方針、意向（常勤、非常勤を問わず）.....	71
1. 高齢従事者の雇用に関する方針について.....	71
(1) 介護職の高齢従事者の雇用意向.....	71
(1) -1.介護職の高齢従事者に期待する能力.....	71
(2) 介護職以外の職種の高齢従事者の雇用意向.....	71
(2) -1.介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力.....	72
2. ホームで高齢従事者を雇用する上でのプラス面.....	72
3. ホームで高齢従事者を雇用する上での課題.....	73
4. ホームで高齢従事者を雇用する上で実施している取組.....	74
(1) ホームで高齢従事者の雇用を進める上で、最も力を入れている取組.....	75
○従事者向けアンケート調査結果.....	81
I. 回答者に関する基礎情報.....	81
1. ホームの名称、介護事業所の名称.....	81
2. 性別.....	81
3. 年齢.....	81
4. 所属元の類型・分類.....	81
5. ホームで勤務する従事者に関する基礎情報.....	81

(1) 雇用形態、勤務形態	81
(2) 給与形態	82
(3) 社会保険（厚生年金、健康保険）のホームとしての加入状況	82
(4) 賞与の支給状況	82
(5) 職種	82
(6) 現在の働き方	83
(7) 直近1ヶ月以内に、1週間平均で働いた日数	83
(8) 直近1ヶ月以内に、1週間平均で働いた時間数	83
(9) 介護職経験の有無	83
(10) これまで経験した職業	83
(11) 保有資格	84
(12) 現在の仕事に結びついていると思う資格	84
6. 介護事業所で勤務する従事者に関する基礎情報	85
(1) 回答者が働く介護事業所と勤務先のホームとの関係	85
(2) 給与形態	85
(3) 社会保険（厚生年金、健康保険）の事業所としての加入状況	85
(4) 賞与の支給状況	85
(5) 保有資格	86
II. 現在の勤務先で回答者が提供したことがあるサービス（介護保険サービスを含む）	86
1. 現在の勤務先で回答者が提供したことがあるサービス（介護保険サービスを含む）	86
2. 60歳以上の従事者が担い手となることで、入居者にプラスの効果があると思うサービス	87
III. 60歳以降の働き方に関する意向、課題	87
1. 定年について	87
(1) 定年を迎えた経験	87
(1) -1.定年を迎えた年齢	87
(1) -2.定年を迎えた場所	88
(1) -3.現在の賃金（定年前と比較して）	88
2. 現在も働き続けている理由	88
3. 現在の仕事をいつまで続けたいか	88
4. 60歳以降も働き続けることを意識して、50歳代から心がけていたことや取り組んでいること	89
5. これからも働き続ける上での不安	89
IV. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組	91
1. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組	91
(1) 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組	91
(2) 上記（1）のうち、満足している取組	92
2. ホームの働きやすい点	92
V. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者（あなたの職種）に期待していると思う能力	96
有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会及びワーキング委員会	97

本報告書をお読みいただくに当たって

●本報告書で使用している用語について（※を付けた用語の定義は、本事業において用いているもの）

高齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）	<p>昭和 46 年 5 月成立。定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者（55 歳以上）の雇用の確保、45 歳以上の者の再就職の促進等雇用の安定を図ることを主な目的とした法律。</p> <p>平成 16 年の改正により、65 歳未満の者の雇用確保のためのいずれかの措置（①定年年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入（再雇用制度、勤務延長制度）、③定年制の廃止）の実施が義務化された。</p> <p>平成 24 年の改正により、上記「②継続雇用制度の導入（再雇用制度、勤務延長制度）」について、対象者の限定を可能とする規定が廃止され、希望者全員が同制度の対象となった。（平成 25 年 4 月から施行）</p>
再雇用制度／勤務延長制度（※）	<ul style="list-style-type: none"> ・再雇用制度：定年年齢に到達した者をいったん退職させ、再び雇用する制度をいう。 ・勤務延長制度：定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。
正規雇用者／非正規雇用者（※）	<ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用者：事業所に常時雇用されている者で、期間を定めずに雇用されている者をいう。 ・非正規雇用者：事業所に期間の定めのある雇用をされている者をいう。
常勤職員／非常勤職員（※）	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤職員：原則として、勤務先で定められた勤務時間（所定労働時間）の全てを勤務する者をいう。 ・非常勤職員：常勤者以外の従事者（他の事業所にも勤務する等収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）をいう。
特定施設（特定施設入居者生活介護）	<p>都道府県、政令市及び中核市から介護保険事業所の指定を受け、入居者に対して入浴・排泄・食事等の介護、その他必要な日常生活上の支援を行っている、介護付有料老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等を指す。</p>

●本事業における「高齢従事者」の定義について

本事業においては年金支給開始の年齢引き上げに伴い、60 歳以上の雇用確保が社会的な課題となっているという現状を踏まえ、「高齢者」を概ね **60 歳以上の者**としている。そのため、本事業で実施したアンケート調査、ヒアリング調査、本報告書においても「**高齢従事者**」＝「**60 歳以上の従事者**」と位置付け、記載している。

●従事者向けアンケート調査の回答者について

本事業において実施した従事者向けアンケート調査の対象は、施設長・管理者向けアンケート調査の対象としたホームで働く 60 歳以上の従事者で、その選定は施設長・管理者に依頼した（本編 P3 の通り、優先する対象者を指定）。

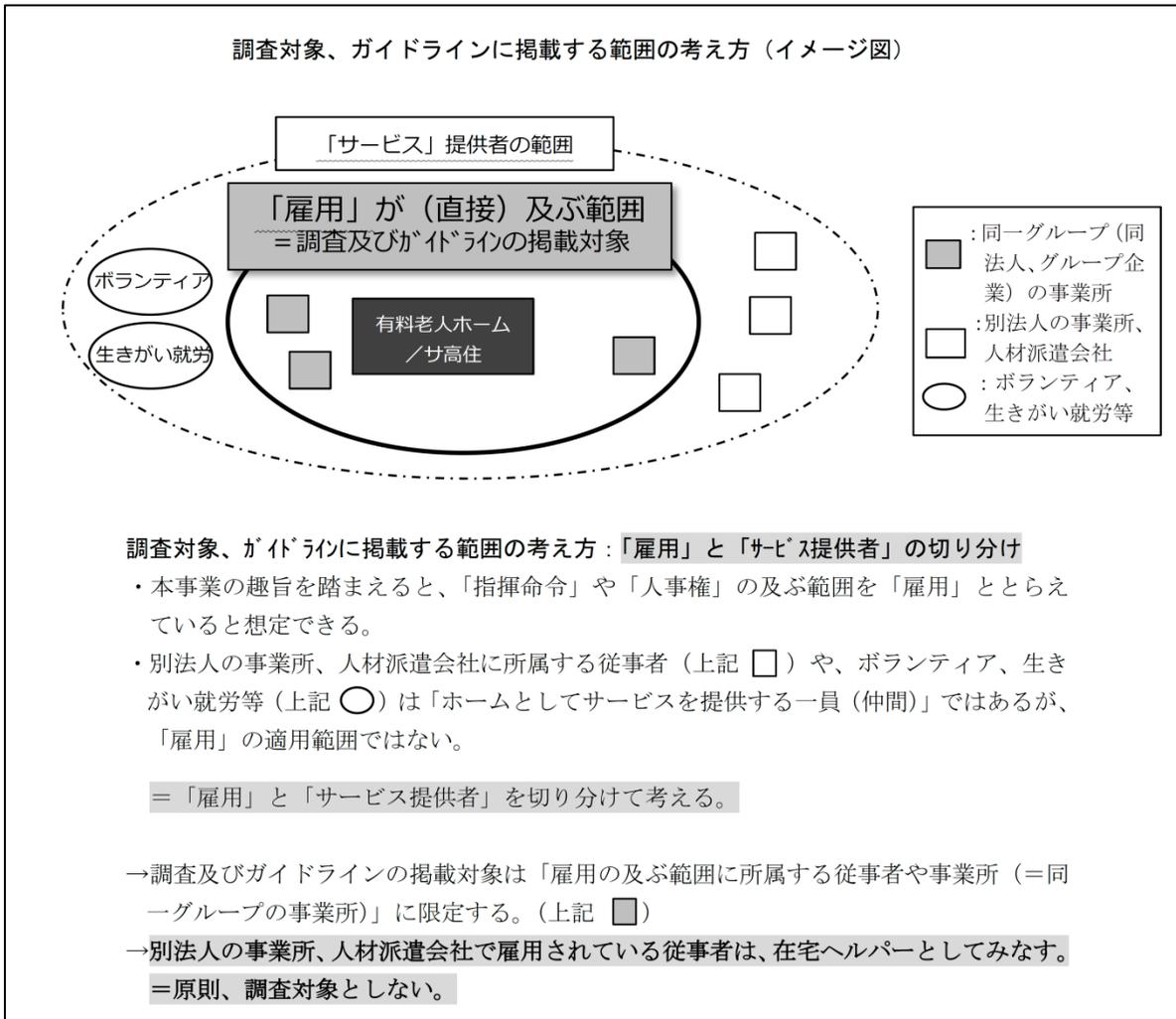
だが、調査結果を見ると、1 週間の平均的な勤務時間数が「週 40 時間以上」を超えている従事者が 5 割超となっており、各ホームの中でも現役世代と全く同様に責任を持って働いている従事者に優先的に調査票が手渡された可能性が高いことが推測される。そのため、本報告書における従事者向けアンケート調査の結果は、こうした働き方をしている高齢従事者の回答の傾向を反映したものであることを予めご承知の上お読みいただきたい。

● 従事者向けアンケート調査の集計対象について

本事業では、推進委員会及びワーキング委員会において、実態調査（アンケート調査、ヒアリング調査）及び来年度（平成 29 年度）作成するガイドラインで想定する「雇用」の対象を、直接雇用の及ぶ範囲である有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅で直接雇用している従事者または配置転換の可能性のある同一グループ（同法人、グループ企業）の事業所で働く従事者に限定する（＝別法人の事業所、人材派遣会社で雇用されている従事者は、在宅ヘルパーとみなす。）ことを確認した（下図）。

その前提でアンケート調査を実施したところ、同一グループの介護事業所で働く従事者からの回答は 47 名（有効回答数 631 の 7.4%）だったことから、「回答従事者に関する基礎情報」以降の設問の集計（資料編 P81 以降）は、ホームで直接雇用されている従事者であることが明確に分かる者のみを対象として行った。

実態調査及びガイドラインで想定する「雇用」の対象
（推進委員会及びワーキング委員会において確認した内容）



事業実施概要

1. 事業目的と背景

わが国では急速に少子高齢化が進展する中、労働力不足は深刻な課題となりつつあり、その解決策として高齢者がこれまで長年培ってきた知識や経験、技術、意欲を十分に活かし、社会に役立てていくことが求められている。

高齢者雇用については、①介護人材不足への対応、②65歳までの安定した雇用を確保することが義務化された改正高齢者雇用安定法への対応、③年金支給開始年齢の段階的引き上げによる、労働者の収入確保等への対応等、雇用者、被雇用者双方にとって、重要かつ喫緊な課題となっている。

こうした社会の動向や有料老人ホームに対する期待の増大を踏まえ、有料老人ホーム事業の発展を図る上でも、今後とも高齢者の活躍の場や機会を積極的に作っていくことが必要である。

そのため、本事業は、有料老人ホーム事業における高齢者雇用の実態を把握するとともに、高齢者雇用に対するニーズや課題を分析し、事業者、従事者ともに魅力ある職場・業界となるような高齢者雇用推進のためのガイドライン作成を目的として実施した。

2. 事業内容・事業実施方法

本事業は平成28年度及び平成29年度の2年間にわたり実施するものである。

本年度（平成28年度）の事業内容及び事業実施方法は以下の通りである。

（1）アンケート調査

高齢者住まい事業者団体連合会に属する団体の会員企業・ホーム、その他の企業・ホーム（以下、「会員企業等」という。）及び会員企業等の従事者を対象にアンケート調査を実施し、高齢者雇用に関する制度及び実態の把握、高齢者雇用に関する事業者側、従事者側それぞれのニーズ及び課題等を把握し、ガイドライン作成に資する分析を行った。

※高齢者住まい事業者団体連合会構成員

公益社団法人全国有料老人ホーム協会、一般社団法人全国特定施設事業者協議会、一般財団法人サービス付き高齢者向け住宅協会、一般社団法人高齢者住宅推進機構

①施設長・管理者向けアンケート

- ・調査対象：有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅（以下、「ホーム」という。）の施設長・管理者 2,002部
- ・調査方法：郵送による配布・回収
- ・ホームの抽出方法：
 - i. 高齢者住まい事業者団体連合会に属する団体の会員企業、その他の企業が運営するホーム（約1万7,000ホーム、平成27年6月30日現在）のうち、事業を開始または継続して運営、連絡先が明らかな1万5,460ホームを抽出。

- ii. 上記 i のうち、定員 30 名以上のホームを、ホームの種類・分類別に抽出（7,735 ホーム）。
(下表)

	ホーム数	構成比
介護付有料老人ホーム	3,104	40.1%
住宅型有料老人ホーム	2,539	32.8%
サービス付き高齢者向け住宅（特定施設※、非特定施設を問わず）	2,092	27.0%
合計	7,735	100.0%

※健康型ホーム、小規模（定員規模 30 名未満）ホームを除く。

※構成比は抽出したホームの合計数をもとに算出したもの。四捨五入の関係で合計 100%にならない。

※特定施設：「特定施設入居者生活介護」の省略である。以下同じ。

- iii. 上記 ii の構成比をもとに、ii の中から計 2,000 ホームを抽出。

- －介護付有料老人ホーム 790
- －住宅型有料老人ホーム 650
- －サービス付き高齢者向け住宅（特定施設、非特定施設を問わず） 560

※抽出は以下の方法で行った。

ア. 無作為抽出（計 1,960）

イ. 多店舗展開法人（複数ホームを運営している法人）10 社の担当者宛に調査票を発送し、法人人事担当者により上記ホームの種類・分類に該当する 4 ホーム（各 1 ホーム）の選出を依頼。（計 40）

※更に、別途実施したヒアリング調査協力ホームに対して調査票を発送した。（介護付有料老人ホーム 1、住宅型有料老人ホーム 1。計 2。）

②従事者向けアンケート

- ・調査対象：施設長・管理者向けアンケートの対象ホームで働く 60 歳以上の従事者
各ホーム 2 名程度 4,004 部（ヒアリング調査協力ホーム発送分を含む）
- ・調査方法：施設長・管理者よりホームで働く従事者に手渡しでの配布、郵送による回収
- ・対象者の選定方法：以下に該当する従事者を優先的に選定してもらうよう依頼。
 - i. ホームの定年年齢を超えている従事者
 - ii. ホームで直接雇用している 60 歳以上の従事者または
ホームの併設・隣接事業所（訪問介護、通所介護等）で働く 60 歳以上の従事者
- ※可能な限り、同一グループ（同一法人、グループ企業）に所属する従事者
- ※以下の従事者は除外してもらうよう依頼。
 - －業務を外部委託している事業所に所属する従事者（厨房、清掃、警備、送迎等）
 - －人材派遣会社に所属する従事者

③アンケート調査実施時期

平成 28 年 9 月～平成 28 年 10 月

④アンケート調査回収率

<参考：住所不明による返送 21 件、締切後受付分（施設長・管理者向け 14 通、従事者向け 12 通）>

i. 施設長・管理者向けアンケート

		発送数	回収数	回収率	有効回答数	有効回答率
1	介護付有料老人ホーム	791	274	34.6%	252	32.8%
2	住宅型有料老人ホーム	651	144	22.1%	113	18.2%
3	サービス付き高齢者向け住宅 (特定施設)	560	34	21.8%	32	19.2%
4	サービス付き高齢者向け住宅 (非特定施設)		88		72	
	合計	2,002	540	27.0%	469	24.3%

※有効回答数（有効回収率）：発送数 2,002 から回収数 540 票のうち「60 歳以上の従事者はいない」と回答したホーム 71 を除いた数（1,931）に対する有効回答数と構成割合。調査結果の集計・分析は有効回答数をもとに行っている。

ii. 従事者向けアンケート

		発送数	回収数	回収率	有効回答数	有効回答率
1	介護付有料老人ホーム	1,538	361	23.5%	357	23.2%
2	住宅型有料老人ホーム	1,240	98	7.9%	98	7.9%
3	サービス付き高齢者向け住宅 (特定施設)	1,084	59	9.3%	59	9.3%
4	サービス付き高齢者向け住宅 (非特定施設)		42		42	
5	介護事業所（訪問介護、通所介護、その他）	上記に 含む。	51	—	51	—
	分からない、無回答		27	—	24	—
	合計	3,862	638	16.5%	631	16.3%

※発送数：施設長・管理者向けアンケートで「60 歳以上の従事者はいない」と回答したホーム 71（×従事者 2 名分=142）を除いた数を従事者の発送数（母数）として計算している（4,004-142=3,862）。

※回収数（回収率）：60 歳未満の回答者 7 名を含む。（631）

※有効回答数（有効回収率）：上記回収数（631）÷発送数（3,862）で有効回答率を算出。

※従事者向けアンケート調査の集計対象について（再掲）

本事業では、推進委員会及びワーキング委員会において、実態調査（アンケート調査、ヒアリング調査）及び来年度（平成 29 年度）作成するガイドラインで想定する「雇用」の対象を、直接雇用の及ぶ範囲である有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅で直接雇用している従事者または配置転換の可能性のある同一グループ（同法人、グループ企業）の事業所で働く従事者に限定する（＝別法人の事業所、人材派遣会社で雇用されている従事者は、在宅ヘルパーとみなす。）ことを確認した。

その前提でアンケート調査を実施したところ、同一グループの介護事業所で働く従事者からの回答は 47 名（有効回答数 631 の 7.4%。上表の 51 名のうちの 4 名は別法人の介護事業所で働く従事者）だったことから、「回答従事者に関する基礎情報」以降の設問の集計（資料編 P81 以降）は、ホームで直接雇用されている従事者であることが明確に分かる者のみを対象として行った。調査結果の集計・分析は有効回答数をもとに行っている。

(2) ヒアリング調査

実際に高齢従事者の雇用を進めているホームを対象に、具体的な制度や取組、効果、課題、今後の意向等、現状を把握する目的で、ヒアリング調査を実施した。

①ヒアリング調査期間

平成 28 年 10 月～平成 28 年 12 月

②ヒアリング調査の実施方法

i. ヒアリング調査協力ホームの選定

ワーキング委員会で、ヒアリング調査協力ホーム選考にあたっての着眼点（以下に記載）について検討を行った。検討された着眼点を踏まえ、ワーキング委員会委員から推薦されたホームや有料老人ホーム協会会員ホームに対し、調査への協力を依頼した。

また、有料老人ホーム事業において先駆的に定年制を廃止している多店舗展開法人（複数ホームを運営している法人：下表では H 社本社人事部）にも協力を依頼した。

<ヒアリング調査協力先選考にあたっての着眼点>

- 事業所規模（大規模（複数の事業所を運営している法人）／1 法人 1 ホーム）
- 地域性（都市／地方）
- ホームの類型（介護付／住宅型／サービス付き高齢者向け住宅）

ii. ヒアリング調査協力先

以下の全 8 ヶ所に対し、ヒアリング調査を実施した。

	ホームの類型・分類	開設年	入居者数 (H28.7.1 現在)	特定施設 の職員配 置	全従事者 数 (H28.7.1 現在) ※実人数	全従事者に 占める60歳 以上の従事 者の割合	施設長等の他に、聞き取りにご協力いただいた60歳以上の従事者の方の職種と年代(全13名)			
							介護職	看護職	その他	
1	Aホーム	介護付	1992	50名	2:1以上	46名	32.6%	60代後半(女性)	—	送迎(60代前半、男性)
2	Bホーム	介護付	1986	205名	2.5:1以上	82名	23.2%	60代前半(女性)	60代前半(女性)	—
3	Cホーム	介護付	2013	50名	2.5:1以上	45名	11.1%	—	—	警備(60代後半、男性) 清掃(60代前半、男性)
4	Dホーム	介護付	1986	286名	2:1以上	174名	23.6%	60代前半(女性)	60代前半(女性)	—
5	Eホーム	住宅型	2004	16名	—	17名	47.1%	70代後半(女性)	60代前半(女性)	—
6	Fホーム	サ高住	2012	191名	—	20名	30.0%	60代後半(女性)	—	施設管理(60代前半、男性)
7	Gホーム	サ高住	2012	25名	—	16名	25.0%	60代前半(男性)	—	—
8	H社本社人事部	—	—	—	—	—	—	—	—	—

※H社には、当該企業の人事制度についての聞き取りを行った（上表に該当する項目に関する聞き取りはしていない）ため、上表の記載は省略する。

iii. ヒアリング調査の実施方法

別途協力を依頼したアンケート調査の回答内容をさらに深掘りする方法で、事務局、調査委託機関がヒアリング調査協力先を訪問し、聞き取りを行った。率直な意見を聞けるよう、施設長・管理者と従事者とは別々に実施した。

＜主なヒアリング調査項目＞

①施設長、管理者向け

- ・ホームとしての雇用、人材育成に関する方針
- ・高齢従事者を雇用することの効果と課題（具体的なエピソード）
- ・高齢従事者がホームで担っている役割（入居者、若手従事者に対して）
- ・高齢従事者を雇用するために取り組んでいる取組、工夫（具体的なエピソード）
- ・従事者間のチーム力を向上させるために工夫していること 等

②従事者向け

- ・当ホーム、当職種で働き始めた経緯
- ・高齢従事者としてホームで担っていると思う役割（入居者、若手従事者に対して）
- ・60歳以降も働き続けている理由
- ・60歳以降も働き続けるための工夫
- ・今後も働き続ける上での不安 等

（3）推進委員会及びワーキング委員会の開催

事業全般についての討議を行うことを目的に推進委員会を4回、また、アンケート調査及びヒアリング調査についての検討等を行うことを目的にワーキング委員会を2回開催した。

推進委員会及びワーキング委員会のメンバーはP97参照。

（4）事業報告書の作成

推進委員会での検討内容や実態調査の結果、ガイドラインを作成するに当たっての検討課題等を取りまとめた報告書を作成し、会員等へ配布する。

（5）事業実施期間

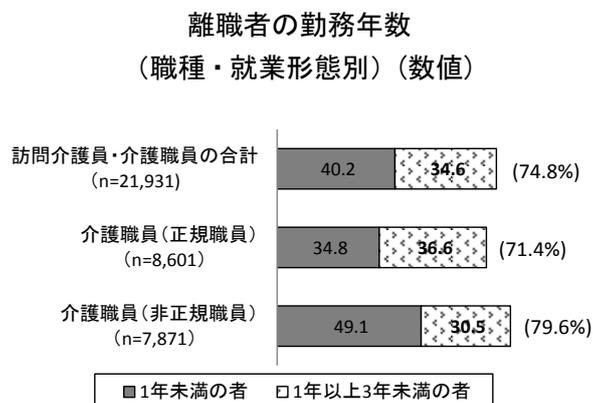
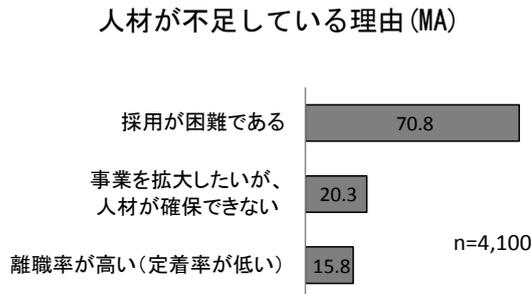
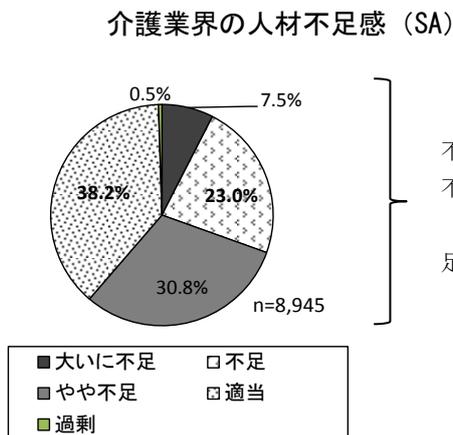
平成28年6月1日～平成29年2月末日

本 編

1. 有料老人ホームの特徴

(1) 介護業界の雇用環境の特徴

○介護業界全体では慢性的な人手不足が指摘されており、その要因として、①採用が困難、②人材の定着率が低い（特に勤務年数3年未満）が指摘されている。また、従事者側が退職した理由の第1位は「職場の人間関係に問題があったため（25.4%）」が挙げられている。^{※1}



(2) 有料老人ホームの従事者や仕事の特徴

○有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅（以下、「ホーム」という。）の仕事が大きく分けると、①介護、②看護、③生活を支援する仕事（入居者の QOL を高める仕事や役割）^{※2}がある。

○入居時要件に「自立」が含まれている／いないホームとでは、ホーム内における上記③の仕事内容や仕事の比重が大きく異なる。

○サービスの提供者は、ホームで直接雇用している者と、直接雇用者でない者（外部の事業者に雇用されている者）とがいて、混在している。

○訪問介護ヘルパーとの働き方の違い：

- ・訪問介護ヘルパー：一人で身体介護、生活援助等、複数の技術が求められる。
就業時間の自由度が高い。
- ・有料老人ホーム職員：ホーム従事者が一体となったチームケア力が求められている。
チームでケアを提供するため、就業時間の拘束度が高い。

○他の施設や機関等における入居者と従事者との関係性の違い：

- ・病院：患者が元気になって退院したら、関係は終了する。

- ・特別養護老人ホーム：入居者との出会いは、入居者が重度化してからとなる。
- ・有料老人ホーム（主に自立型ホーム）：入居者が元気な頃から、体力が低下し、看取りが必要となるまで長期間に亘って、入居者の生活と変化を支える（介護、看護、生活を支援する仕事（入居者の QOL を高める仕事や役割））。

※1 出典：平成 27 年度「介護労働実態調査」（平成 28 年 8 月、介護労働安定センター）

- ・「訪問介護員」について：介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介助を行う者をいう。
- ・「介護職員」について：訪問介護以外の介護保険法の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

※2 生活を支援する仕事（入居者の QOL を高める仕事や役割）＝清掃、洗濯、施設管理、送迎、買い物代行、早期発見、介護予防・リハビリ、雑談相手・話し相手、レクリエーション等

2. アンケート調査、ヒアリング調査を通じて明らかになったこと

(1) アンケート調査

①ホームにおける高齢従事者の雇用の現状

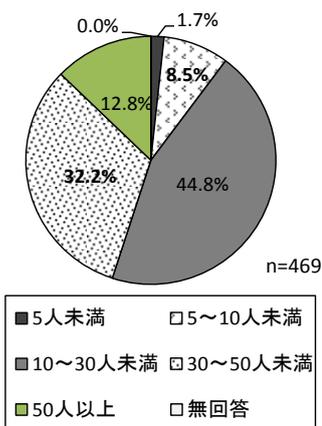
ア. 従事者数 (施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

1 ホーム当たりの全従事者数 (平均値) は 33.5 人、そのうち全従事者に占める 60 歳以上の高齢従事者の割合は 20.6%で、すでに 60 歳以上の従事者が多く働いていることが分かる。

従事者数 (全体)

No.		件数	(全体)%
1	5人未満	8	1.7
2	5～10人未満	40	8.5
3	10～30人未満	210	44.8
4	30～50人未満	151	32.2
5	50人以上	60	12.8
	無回答	0	0.0
	サンプル数	469	100

平均値 33.5 人



全従事者に占める高齢従事者の割合 (平均値)

	全体
60歳以上の従事者	20.6%
(そのうち、65歳以上の従事者)	7.8%

イ. 携わっている仕事 (施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

高齢従事者は、常勤、非常勤を問わず、様々な職種に携わっている。(職種名は重要事項説明書「職種別の従事者の人数及びその勤務形態」に準ずる。)

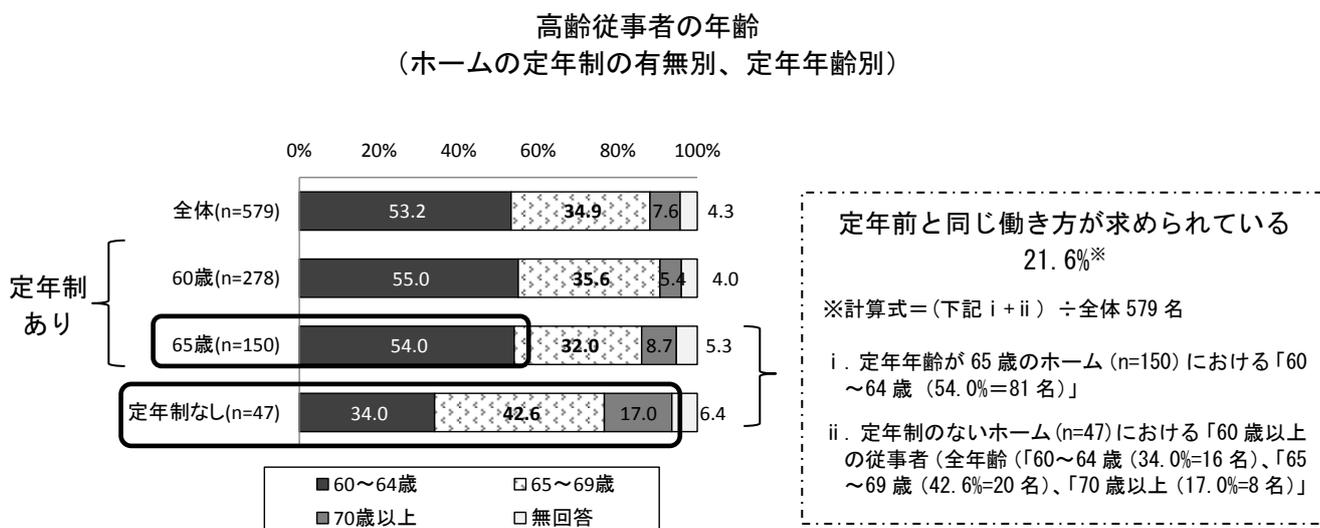
- ・施設長
 - ・生活相談員
 - ・看護職員
 - ・介護職員
 - ・機能訓練指導員
 - ・計画作成担当者
 - ・栄養士
 - ・調理員
 - ・事務員
 - ・その他 (清掃、送迎、配膳・厨房、営繕・設備管理、介護補助、宿直、警備 等)
- ※「その他」の職種は施設長・管理者向けアンケート調査の回答より、主な記載例を引用。

ウ. 高齢従事者が働いている仕組み（定年制の有無と定年年齢）

（施設長・管理者向けアンケートに付したホームコードと、回答した従事者のコードを紐づけして集計）

ホームの定年制の有無別、(定年制がある場合の)定年年齢別に回答した従事者の年齢を見ると、定年制のあるホームでは、定年年齢に関わらず、「60～64歳」の5割強（55.0%、54.0%）の高齢従事者が働いている。定年制のないホームでは「65～69歳」が42.6%を占め、「70歳以上」も2割弱（17.0%）が働いている。

⇒ 有料老人ホーム事業においては、2割超の高齢従事者が定年前と同じ働き方を求められている（定年年齢が65歳のホームにおける「60～64歳（54.0%）」と、定年制のないホームにおける「60歳以上の従事者（全年齢）」）。



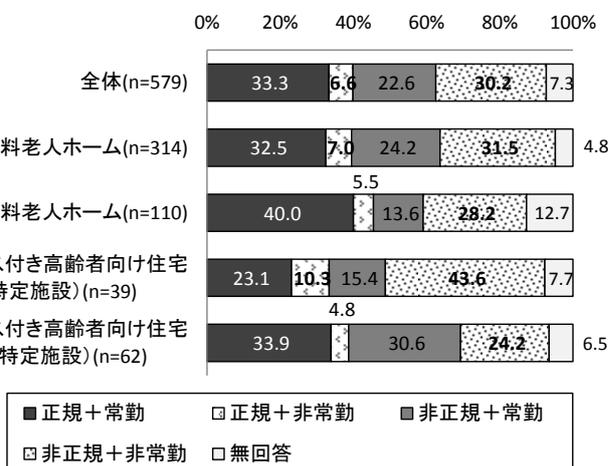
エ. 高齢従事者の働き方

（施設長・管理者向けアンケートに付したホームコードと、回答した従事者のコードを紐づけして集計）

ホームの種類・分類別に回答した従事者の雇用形態／勤務形態を見ると、ホームの種類・分類によって、その割合は異なっているものの、全体では「正規+常勤（33.3%）」と「非正規+非常勤（30.2%）」がそれぞれ3割超となっている。

高齢従事者の雇用形態、勤務形態
(ホームの種類・分類別)

※雇用形態：正規／非正規
※勤務形態：常勤／非常勤



②ホームにおける高齢従事者の働き方の現状

ア. 高齢従事者が就いている職種（従事者向けアンケート調査の回答より）

※本頁の回答母数は60歳以上の従事者総数（正規／非正規、常勤／非常勤の区別をしていない全回答者数）。

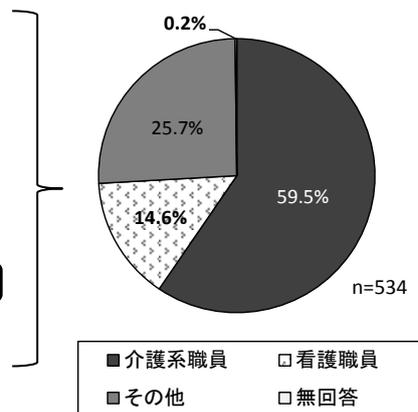
回答した高齢従事者が就いている職種は「介護職員」が50.6%で最も高く、次いで「その他（15.4）」、「看護職員（14.6%）」と続いている。職種を整理すると「介護系職員」の割合が59.5%となった。

また、「その他」の職種欄に記載のあった82件（複数回答のため延べ回答数は91件）を整理すると、「清掃」職が23人、「送迎」職が13人、「営繕、設備管理」職が10人となっている。

就いている職種を年齢別に見ると、「60～64歳」と「65～69歳」では「介護系職員」が約6割を占めている。一方、「70歳以上」では「介護系職員」は約3割となり、「その他」の職種の仕事が半数を超えている。

職種

No.		件数	(全体)%
1	施設長	11	2.1
2	生活相談員	21	3.9
3	看護職員	78	14.6
4	介護職員	270	50.6
5	機能訓練指導員	4	0.7
6	計画作成担当者	23	4.3
7	栄養士	2	0.4
8	調理員	20	3.7
9	事務員	22	4.1
10	その他	82	15.4
	無回答	1	0.2
	サンプル数	534	100

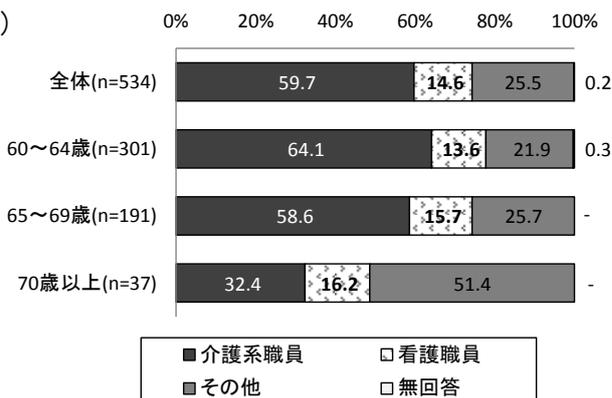


※介護系職員：生活相談員、介護職員、機能訓練指導員、計画作成担当者
 ※その他：施設長、栄養士、調理員、事務員、その他

「その他」の職種（複数回答）

No.		件数
1	清掃	23
2	送迎	13
3	営繕、設備管理	10
4	厨房、配膳	9
5	宿直、警備、セキュリティ	9
6	生活支援、生活補助	5
7	その他(営業、アクティビティスタッフ等)	22
	サンプル数	91

就いている職種（年齢別）



イ. 1週間の平均勤務時間数 (従事者向けアンケート調査の回答より)

※本頁の回答母数は60歳以上の従事者総数(正規/非正規、常勤/非常勤の区別をしていない全回答者数)。

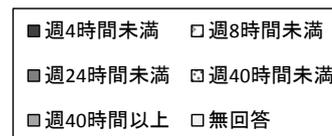
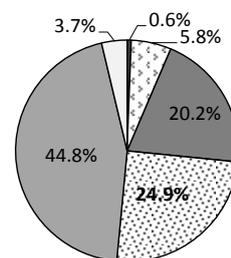
回答した高齢従事者の1週間の平均勤務時間数は、「週40時間以上」が44.8%で、半数近くが現役世代と同じ働き方をしていると言える。

年齢別に見ると、「60～64歳」では「週40時間以上」が52.2%、「65～69歳」でも37.7%となっている。「70歳以上」の32.4%も「週24時間未満」働いている。

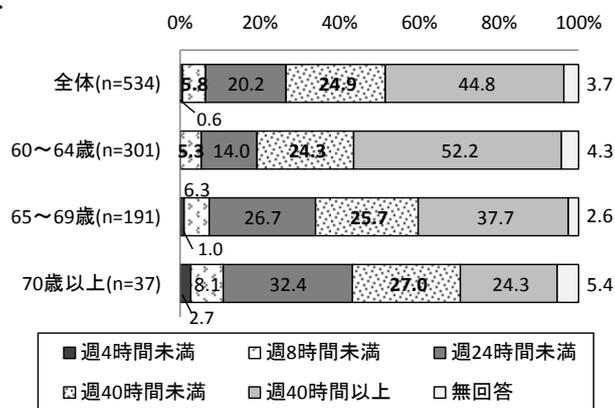
職種別に見ると、「介護系職員」で「週40時間以上」が51.4%、「看護職員」では37.2%となっている。

1週間の平均勤務時間数

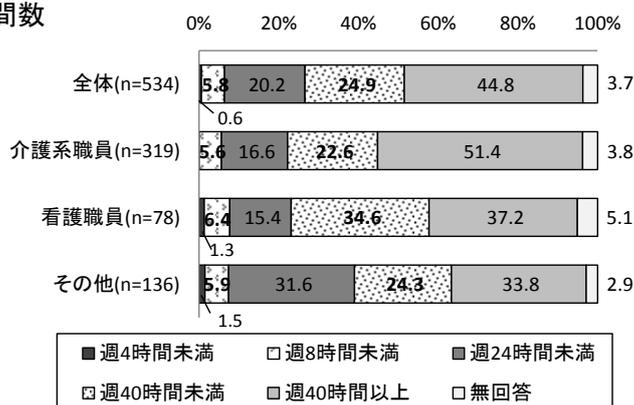
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	週4時間未満	3	0.6
2	週8時間未満	31	5.8
3	週24時間未満	108	20.2
4	週40時間未満	133	24.9
5	週40時間以上	239	44.8
	無回答	20	3.7
	N (%へ入)	534	100



1週間の平均勤務時間数 (年齢別)



1週間の平均勤務時間数 (職種別)



※設問では「直近1ヶ月以内に、1週間平均で働いた時間数(サービス提供時間及び報告書等作成時間であり、移動や待機時間は含まない)」を尋ねている。

ウ. 保有資格、現在の仕事に結びついていると思う資格 (従事者向けアンケート調査の回答より)

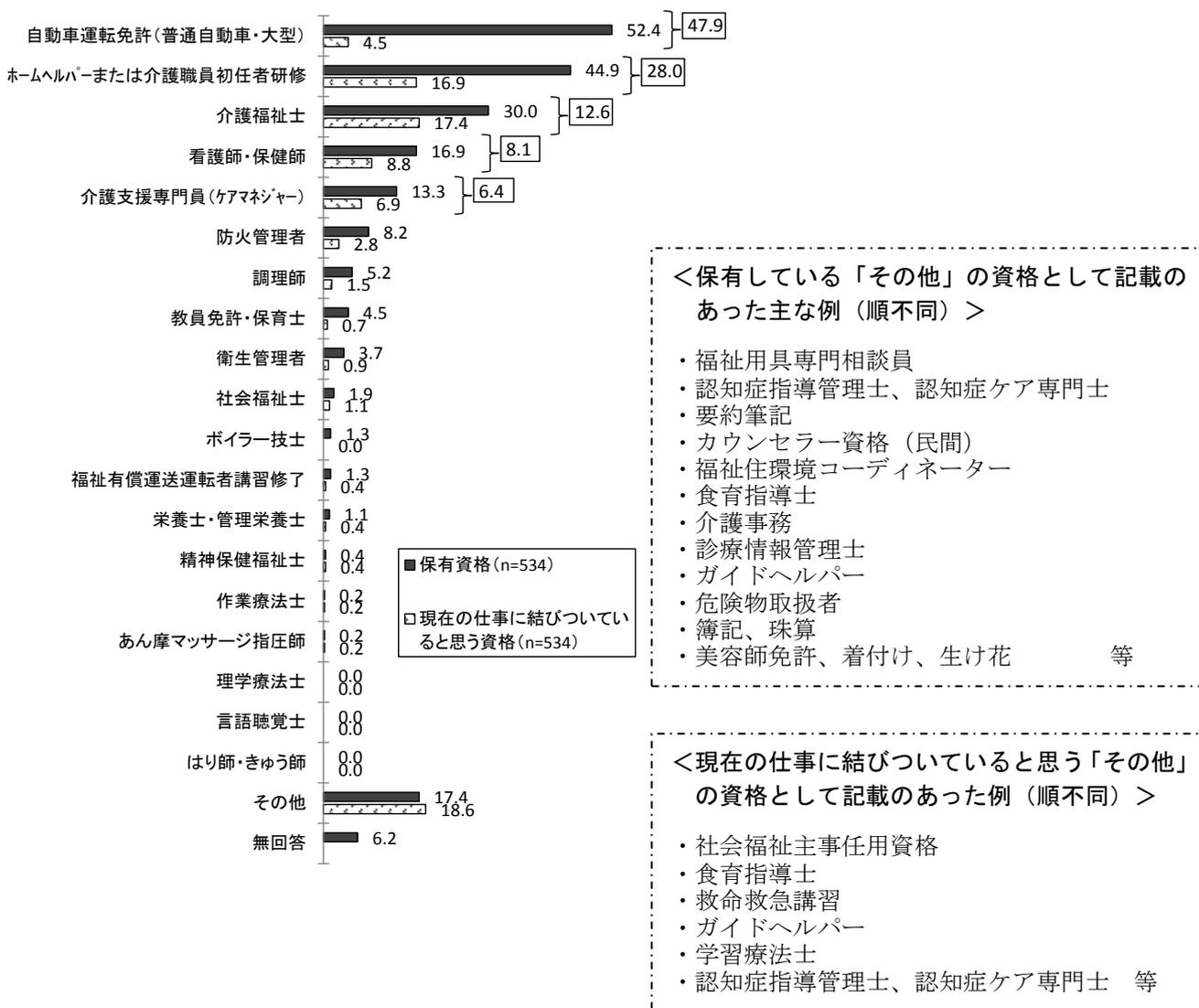
※本頁の回答母数は60歳以上の従事者総数(正規/非正規、常勤/非常勤の区別をしていない全回答者数)。

回答した高齢従事者が保有する資格は「自動車運転免許(普通自動車・大型)」が52.4%で最も高く、次いで「ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修(44.9%)」、「介護福祉士(30.0%)」と続いている。

そのうち、現在の仕事に結びついていると思う資格を見ると、「介護福祉士」が17.4%で最も高く、次いで「ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修(16.9%)」、「看護師・保健師(8.8%)」と続いている。

上位5位について両者の差を見ると、差が最も小さいのは「介護支援専門員(ケアマネジャー)」(6.4ポイント)で、「看護師・保健師(8.1ポイント)」、「介護福祉士(12.6ポイント)」と続いている。回答従事者は、介護系、看護系の資格取得が現在の仕事に結びついていると認識していることがうかがえる。

保有資格(MA)、現在の仕事に結びついていると思う資格(MA)



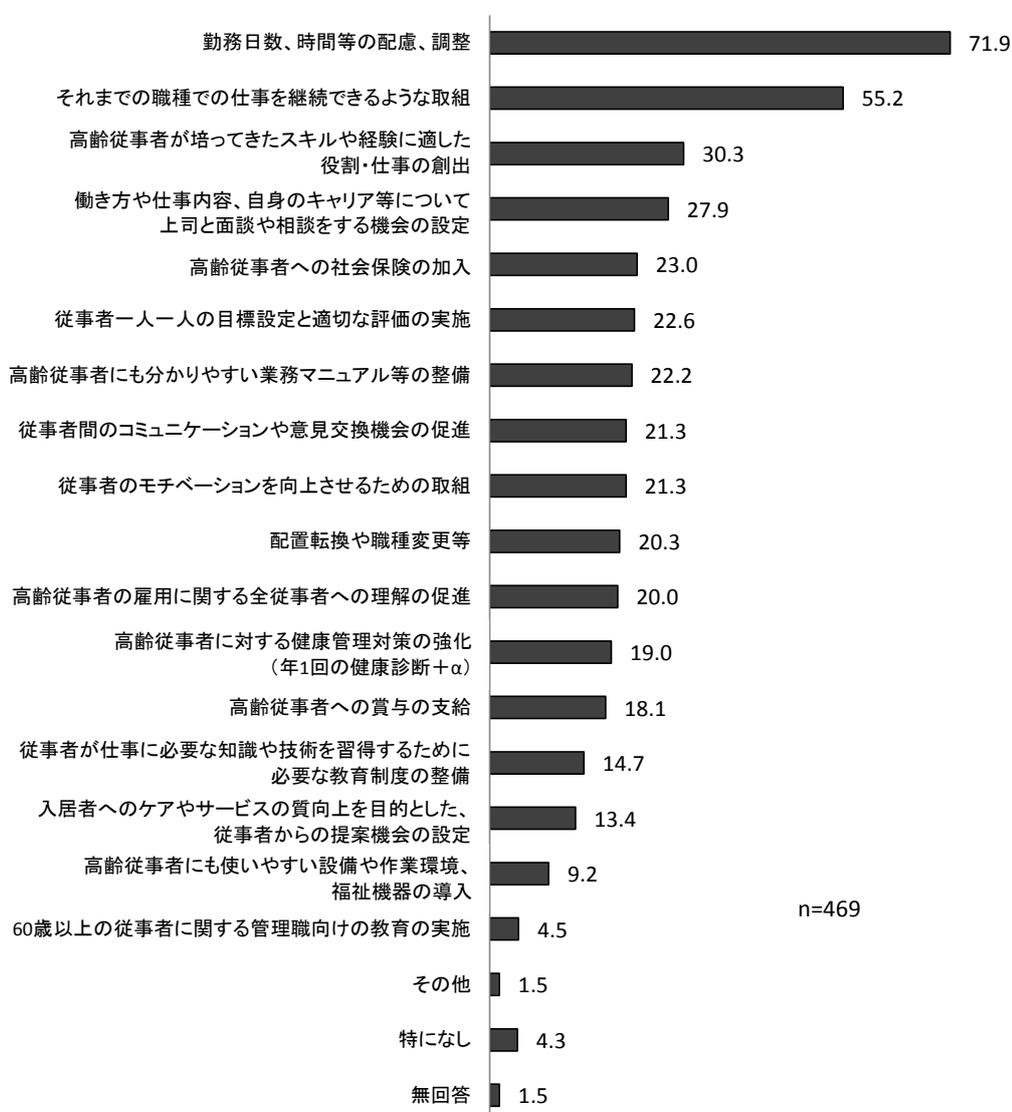
③高年齢従事者の雇用や働き方に関する方針、意向、課題

ア. ホームで高年齢従事者を雇用する上での取組 (施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

ホームで高年齢従事者の雇用を進める上での取組では「勤務日数、時間等の配慮、調整(71.9%)」、「それまでの職種での仕事を継続できるような取組(55.2%)」が上位に挙がっている。

「働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定(27.9%)」等の取組が3割前後にとどまっている結果を見ると、これらは高年齢従事者の雇用促進を意図した取組というよりも、むしろ全従事者の雇用環境を整備する目的で実施されていると推測される。

ホームで高年齢従事者の雇用を進める上での取組(MA)

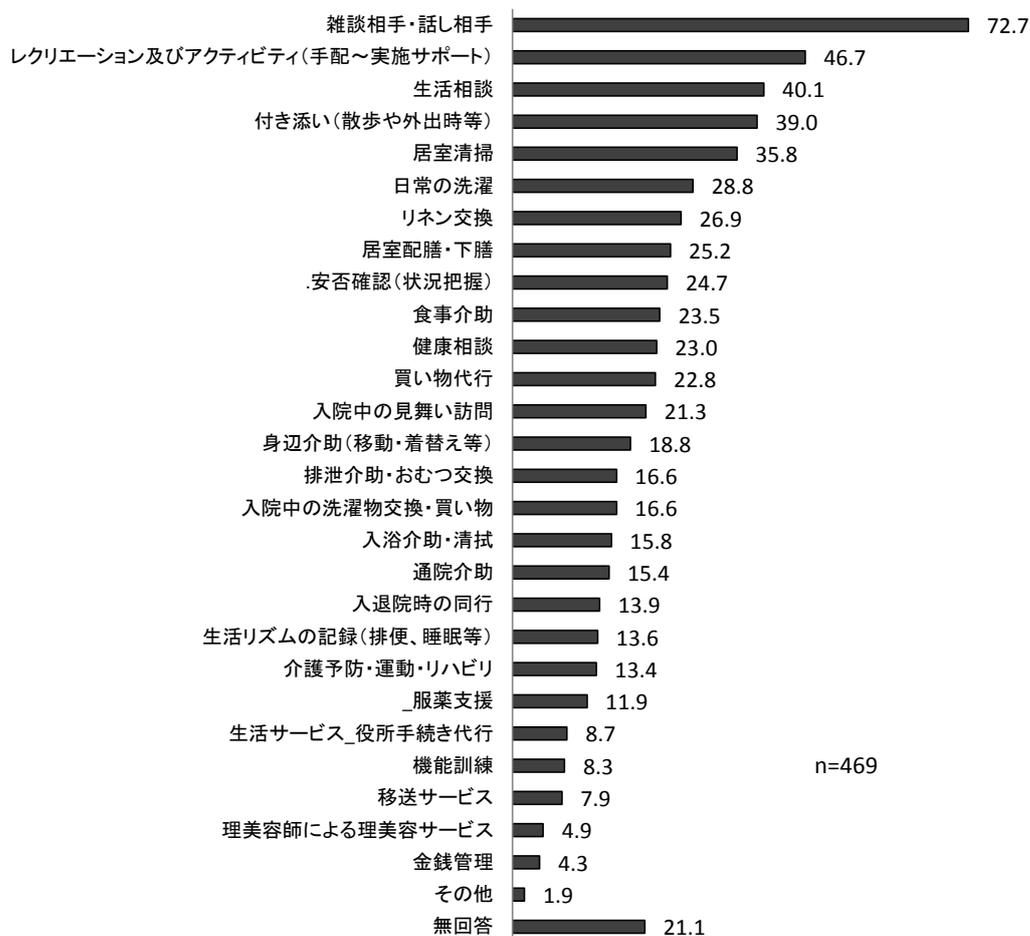


イ. 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス

(施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

施設長・管理者は、高齢従事者が入居者の雑談相手や話し相手、レクリエーション等入居者との直接の関わりを通して、高齢従事者の活躍場面とその能力の多様性、そして入居者やホームに対して様々な効果をもたらしていると実感していることがうかがえる。

ホームで提供しているサービスのうち、高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス (MA)



自由記述より抜粋

<雑談相手・話し相手>

共通した話題を持つことができ、忍耐強く、傾聴することができる。信頼関係がより構築しやすいため、施設生活での楽しみや安心感を持つことができている。	介護付有料老人ホーム
人生経験に裏打ちされた話に説得力がある。また、少しでも入居者と年齢が近いことから親近感があり、悩み事の相談を受けるなど入居者の安心感が高い。	
傾聴することで相手の気持ちを穏やかにすることができる。不安感を軽減することができる。丁寧なサービスで入居者や家族にも喜ばれている。	
若いスタッフより気付きが多く、入居者の変化（特に認知症の面など）に早く対応できる。	
時間を意識しながら入居者の意向に沿った話をする事ができる。また、入居者の不満の聞き方やアドバイスが上手。	
生活サービスでは、雑談や話し相手の役割も含め、高齢の入居者に、若いスタッフより受け入れてもらいやすい。	住宅型有料老人ホーム

<介護（食事介助、排泄介助・おむつ交換、入浴介助・清拭、身辺介助（移動・着替え等）等）>

介護スキルも高く、手ぎわが良い。	介護付有料老人ホーム
身体介助では、若いスタッフより恥ずかしさがやわらぎ満足度が高いと思われる。	
通院介助の行き帰りの時間が心のケアにつながる	
入浴は訪問介護が対応しているが、スタッフは60歳以上のスタッフが複数名いるので、相談や苦情も入浴中に話しを聞くことが多い。大事な時間で、その内容や対策を全スタッフで共有している。	住宅型有料老人ホーム

<生活サービス（居室清掃、リネン交換、日常の洗濯、居室配膳・下膳等）>

若いスタッフより技術が高く、サービスが行き届き入居者の満足を得られている。	介護付有料老人ホーム
・居室清掃：入居者の心身のレベル低下の気持ちを理解しやすい。 ・居室配膳・下膳：細かな気配り、目配りができる。	
居室清掃：経験があり気づくことが多い。全体として暮らしの質を上げる事ができている。	
リネン交換、日常の洗濯：若い職員では、目の届きにくいことへの関心や話題等でコミュニケーションを図り、情報を引き出すことができている。	住宅型有料老人ホーム

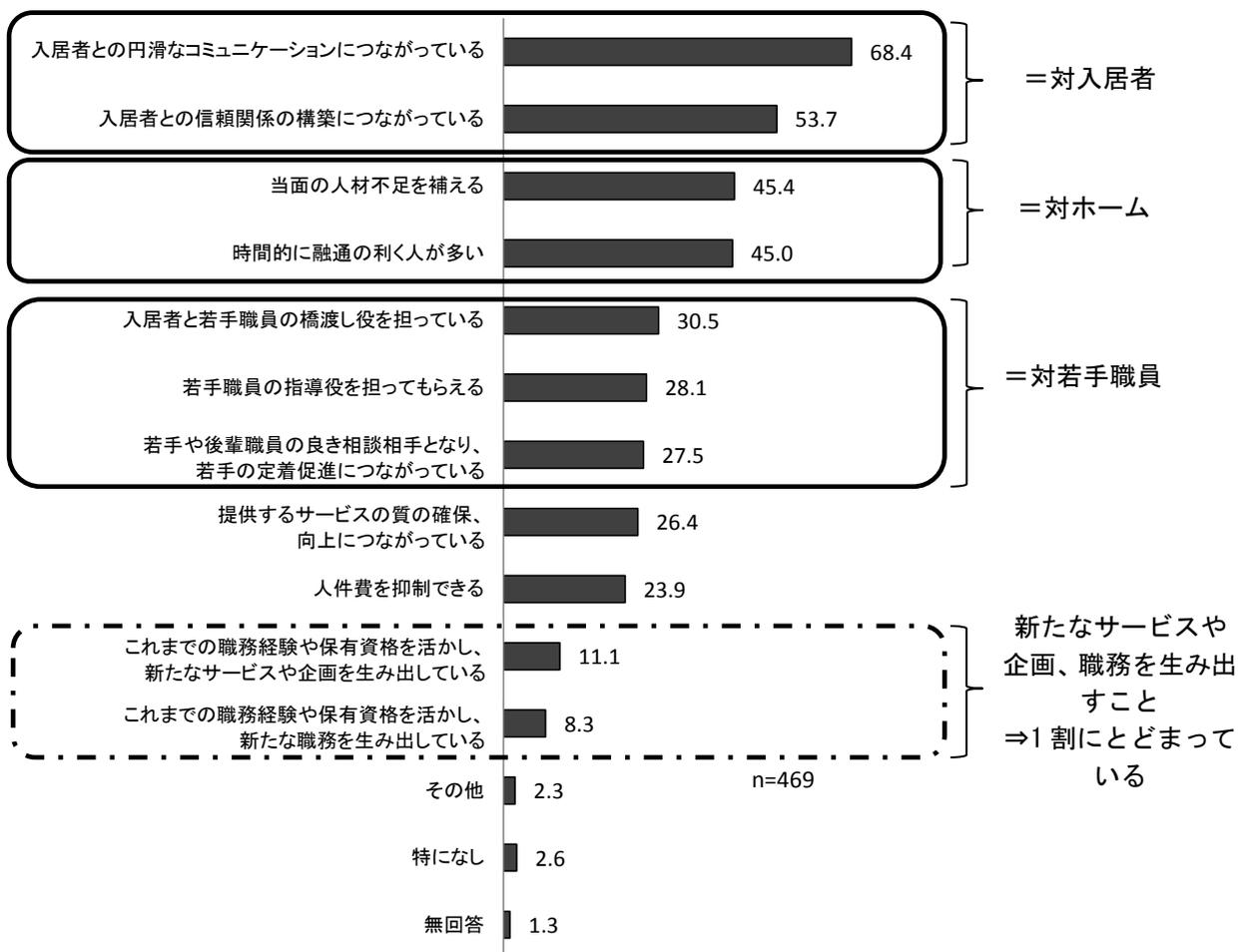
ウ. 高齢従事者を雇用する上でのプラス面 (施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

施設長・管理者は高齢従事者を雇用する上でのプラス面として、以下の内容を挙げている。

- ・入居者の安心感や満足感を高める役割 (=対入居者)
- ・当面の人材不足やシフトを支える存在 (=対ホーム)
- ・若手職員の指導役、相談相手 (=対若手職員)

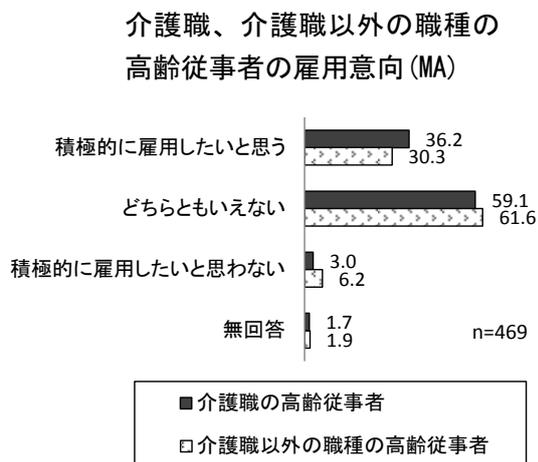
一方、高齢従事者がこれまでの職務経験等を活かして新たなサービスや企画、職務を生み出すことをプラスと考える割合は1割前後にとどまっている。

ホームで高齢従事者を雇用する上でのプラス面 (MA)



エ. 職種別の雇用意向 (施設長・管理者向けアンケート調査の回答より)

回答ホームにおける高齢従事者の雇用意向を職種別で見ると、介護職、介護職以外の職種いずれも「積極的に雇用したい」はそれぞれ3割前後にとどまり、「どちらともいえない」がそれぞれ6割前後を占めている。



<参考>

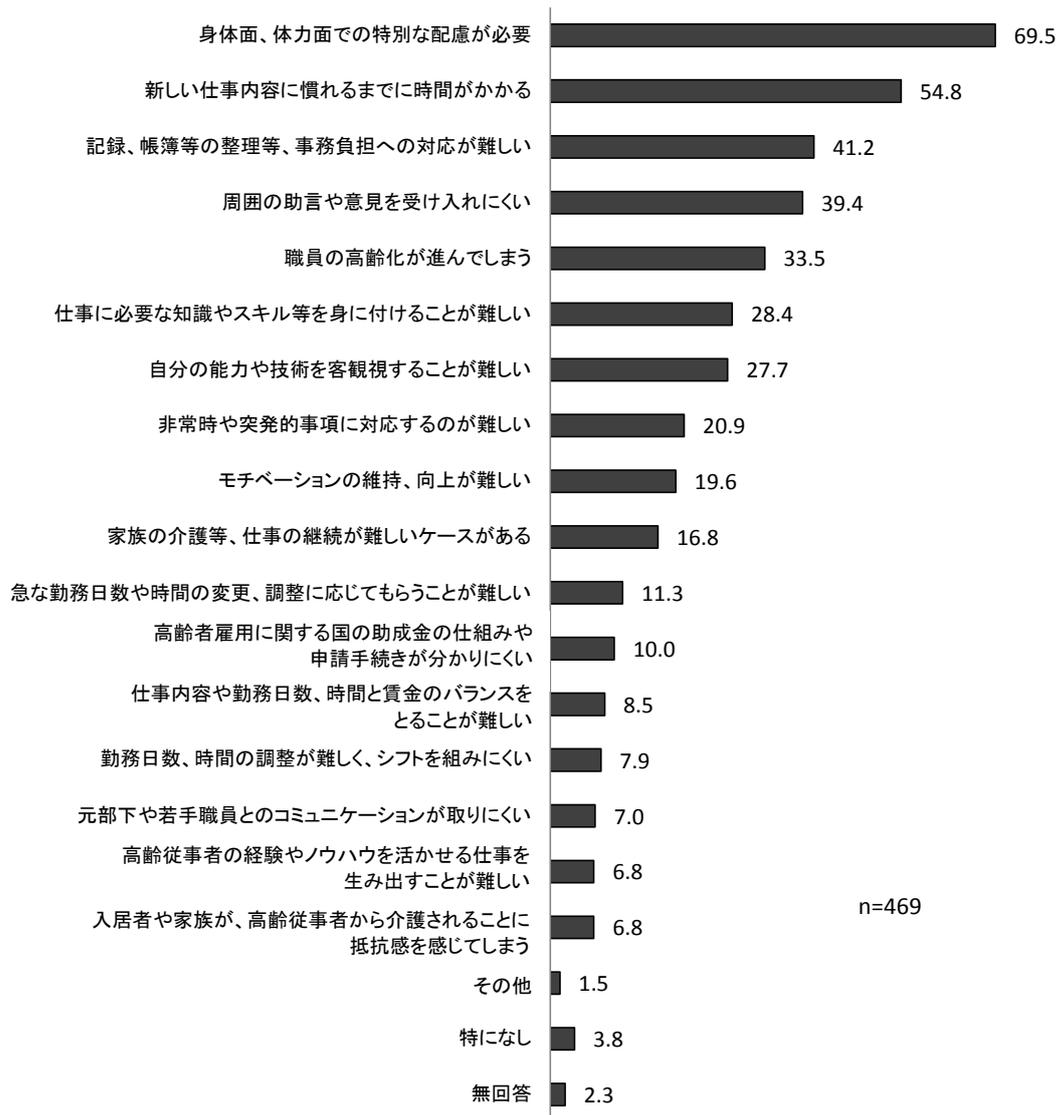
介護職以外の職種の高齢従事者を「積極的に雇用したい」を選択した回答者が希望する職種 (自由記述、複数記載あり)

No.	積極的に雇用したい職種(介護職以外の職種)	件数
1	清掃	46
2	厨房、配膳	39
3	営繕、設備管理	29
4	看護職	24
5	送迎	16
6	生活支援、生活補助	16
7	介護(補助を含む)	13
8	事務職、受付	9
9	ケアマネ	9
10	生活相談員	6
11	宿直、警備、セキュリティ	5
12	話し相手	4
13	営業	4
14	管理職(施設長以外)	1
	その他	8
	サンプル数	229

オ. 高齢従事者を雇用する上での課題（施設長・管理者向けアンケート調査の回答より）

ホームで高齢従事者を雇用する上での課題を見ると、「身体面、体力面での特別な配慮が必要（69.5%）」、「新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる（54.8%）」を始め、高齢化に伴う身体、体力や記憶力の低下、自分のやり方への固執等、業務遂行能力への不安が上位にあがっている。

ホームで高齢従事者を雇用する上での課題 (MA)



カ. これからも働き続ける上での不安

(施設長・管理者向けアンケート調査、従事者向けアンケート調査の回答より)

※本頁の回答母数は60歳以上の従事者総数(正規/非正規、常勤/非常勤の区別をしていない全回答者数)。

回答従事者が抱くこれからも働き続ける上での不安としては、

- ・身体面、体力面
- ・モチベーション
- ・仕事内容と勤務日数、賃金のバランス
- ・新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる

等が上位に挙がっている。

さらに、高齢従事者の年齢や職種に応じた不安を詳細に見ると、様々な課題が見えてくる。

i. 従事者間

<年齢別>

- ・60～64歳：他の年代と比較して、身体面・体力面、モチベーション、「新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる」に関する不安の割合が高い。
- ・65～69歳：身体面・体力面、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合が、60～64歳の不安の割合と近い。
- ・70歳以上：他の年代が不安として挙げている身体面・体力面、モチベーション、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合は低い。一方、他の年代と比較して「元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい」の割合は高い。

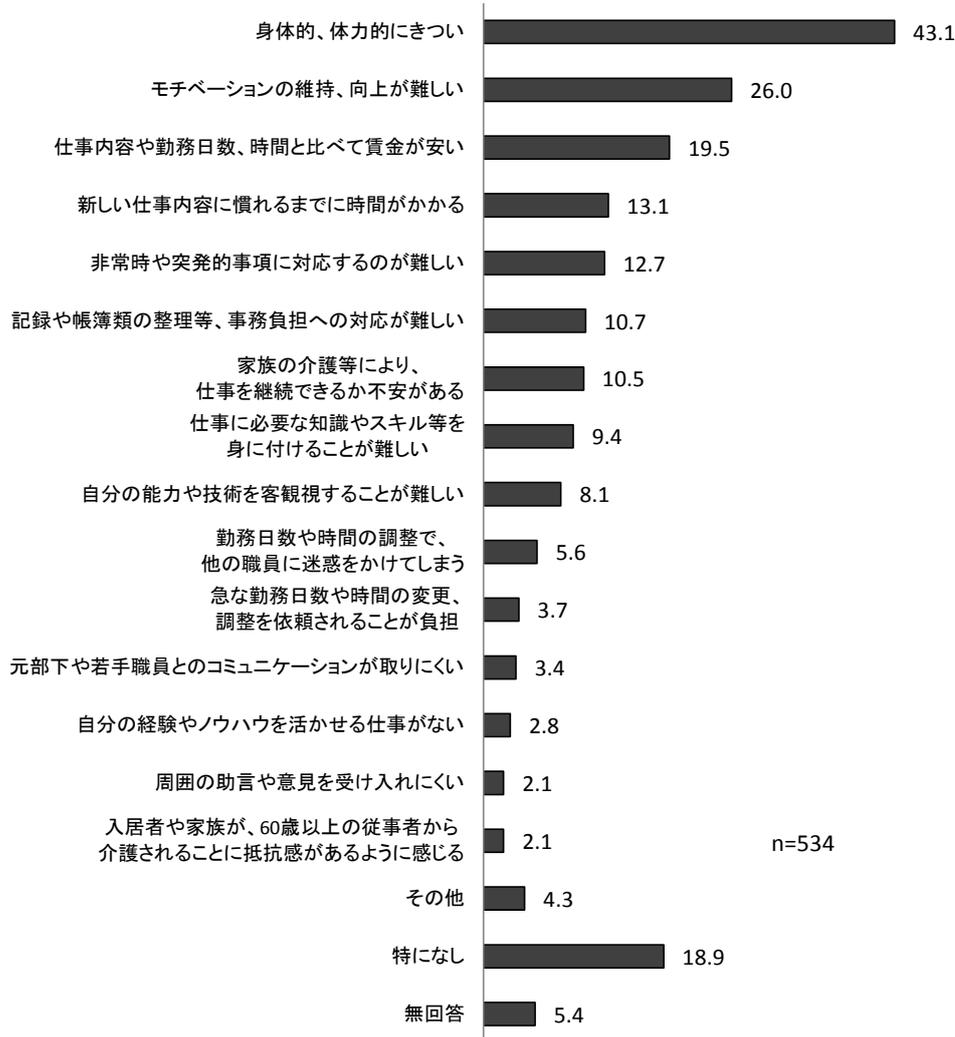
<職種別>

- ・介護系職員：他の職種と比較して、身体面・体力面、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合が高い。
- ・看護職員：上記介護系職員の不安に加えて、モチベーション、「新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる」に関する不安の割合も高い。
- ・「その他」の職種として働く従事者：他の職種が不安として挙げている身体面・体力面、モチベーション、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合は低い。一方、他の職種と比較して「自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない」の割合は高い。

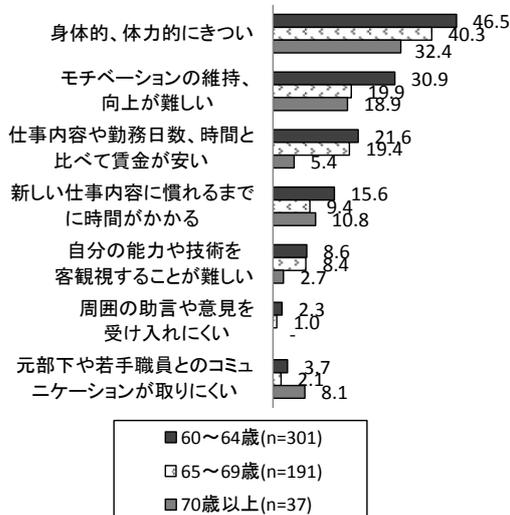
ii. 施設長・管理者と従事者間

- ・施設長・管理者：従事者が不安の上位に挙げている「モチベーションの維持(26.0%)」や「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス(19.5%)」に関する不安を、施設長・管理者が課題と認識している割合は低い(施設長・管理者の回答はそれぞれ19.6%、8.5%)。
- ・従事者：施設長・管理者が不安の上位に挙げている「周囲の助言や意見を受け入れにくい(39.4%)」や「自分の能力や技術を客観視することが難しい(27.7%)」を、従事者が課題と認識している割合は低い(従事者の回答はそれぞれ2.1%、8.1%)。

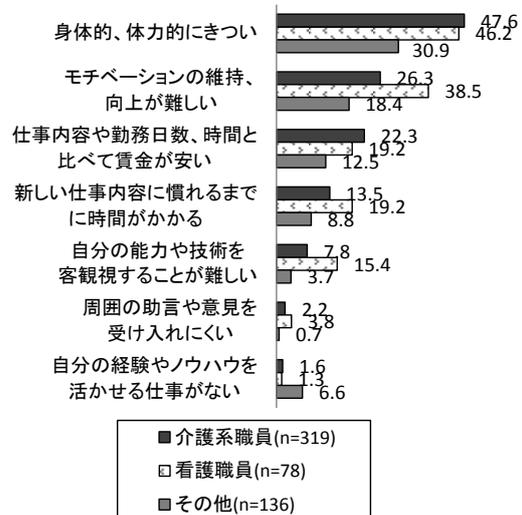
これからも働き続ける上での不安 (MA)



これからも働き続ける上での不安 (年齢別)



これからも働き続ける上での不安 (職種別)



キ. 高齢従事者にとって「ホームの働きやすい点」

(従事者向けアンケート調査の回答より)

高齢従事者にとってホームの働きやすい点を自由記述で尋ねたところ、363件の記載がなされた。回答からは「仕事につながるコミュニケーションや協調性がとれている職場」や「自身の評価、やりがいを感じられる職場」、「サービスの質の向上や業務の効率化が図りやすい職場」等、同僚や仲間とコミュニケーションを取りながらチームケアを実現するために協力しあったり、モチベーションややる気を引き出せたりする職場に魅力を感じていることが読み取れる。

高齢従事者にとって「ホームの働きやすい点」(FA)

No.		件数	1～5の内訳	件数
1	仕事につながるコミュニケーションや協調性がとれている職場	148	1 良好なコミュニケーションがとれている、協調性がある職場	120
			2 意見を言いやすい、分からないことを質問しやすい職場	28
2	勤務条件が整っている職場	83	1 勤務日数、時間等の配慮、調整	56
			2 体力、能力、職種、業務内容等の調整	11
			3 賞金等の配慮	8
			4 職場環境の整備、改善	5
			5 福利厚生等の整備	3
3	自身の評価、やりがいを感じられる職場	33	1 培ってきた知識や技術を活かせる	23
			2 責任ある仕事や裁量権、役割の付	10
4	サービスの質の向上や業務の効率化が図りやすい職場	25	1 向上心が高い人が多い	13
			2 年齢を問わない職務分担、評価	9
			3 業務手順や分担の明確化	3
5	その他	74	2 上司の理解力	19
			1 職住近接	18
			2 ストレスを感じない	7
			3 高齢従事者が多い	7
			4 定年年齢が高い	6
	5 その他	17		
	サンプル数	363	サンプル数	363

自由記述より抜粋

◎仕事につながるコミュニケーションや協調性がとれている職場

<良好なコミュニケーションがとれている職場、協調性がある職場>

同僚のスタッフも皆良い人ばかりで、お互いにフォローしあう環境ができている。同年のスタッフもいて、一緒に励まし合って業務に当り、モチベーションを保つことができている。	介護系職員
若手職員とのコミュニケーションが上手くとれていること。	
一人で大変な時は、他のヘルパーさんに声をかけると手伝ってもらえる。	
体調不良(自分や家族)や急用ができた時の勤務変更ができ、他の職員が不平なくフォローしてくれる。	

<意見を言いやすい、分からないことを質問しやすい>

カンファレンス等で良い意見が多く出て、お互いに良く考えているように思う。	介護系職員
自分の考えや意見を言いやすい。自分がやりたい介護の方法や業務の方法等を聞いてくれ、一諸に考えてくれる。受け入れてもらえる。	
プラスになることをどんどん提案し、実行できる。	看護職員
上司がスタッフの考えを理解し指導している。その中で自由に発言もできている。	
小さな問題点も、心から耳をかたむけてくれる。	「その他」職

(2) ヒアリング調査

① 高齢従事者がホームの一員として働くために、ホームが行っている取組

ヒアリング調査協力ホームでは、ホームの従事者として、当該職種において、年齢を問わず共通の能力や役割（役職ではない）等を求め、高齢従事者にも同様のことを期待していた。同時に、全従事者が働きやすい環境整備にも取り組んでいた（研修の実施、面接の実施、健康診断の実施等）。

年齢を問わず全従事者向けに進める共通の取組等により、高齢従事者のモチベーションの向上や組織のチーム力の活性化に寄与していることがうかがえた。

ア. 全従事者を対象としながらも、高齢従事者の雇用にも効果的な取組

i. 従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備

○研修の実施

- ・従事者向けに職種別、全従事者向けの2種類の研修を実施。特に、全従事者向け研修では、ホーム従事者として職種を問わず同一の対応ができることを目的に、共通テーマでの研修を実施している（研修テーマ「ビジネスマナー」、「感染症」等）。〈Cホーム、Dホーム〉
- ・創業当初からノーマライゼーションの実現を志向。この考え方を社のサービス提供の基本理念として従事者に理解してもらうために、初任者研修では職種を問わず、ノーマライゼーションの実現をテーマとした研修を実施、受講を義務付けている。〈H社〉

○メンター制度の導入

- ・年齢を問わず、新人職員に対し、1年間1:1で教育・相談係がつくメンター制度を設けている。メンターは役職者と経験年数が高い者が担当。メンターがOJTを通じて業務を教えながら精神面のフォローもすることで、人材の定着に結びついている。〈Bホーム、Cホーム〉

ii. 入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定

○全職員参加の委員会

- ・年代、職種を問わず、全職員参加の委員会を実施。1年ごとに参加する委員会を変えることになっているため、毎年度、新メンバーと新しいテーマで、ホームの業務に関わっている。〈Aホーム〉

○従事者からの提案受け入れ

- ・なるべく現場に即した物の見方や考え方を重視しているため、従事者からの提案を積極的に促している。入居者の欲求不満の解消やアクティビティによるメンタルの向上を常に意識している高齢従事者からは、外出やドライブ、カラオケ等の提案がなされ、受け入れている。入居者のQOLの維持・向上、従事者のモチベーションアップに寄与している。〈Aホーム〉

iii. 従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進

○全職種によるミーティング

- ・毎日定時に、全職種でミーティング（申し送り）を実施。全職種が集まって情報を共有することで、個々の入居者の変化や困り事等の早期発見・共有、注意事項（インフルエンザ予防のためのうがいの実施等）等、全従事者が統一した意識、行動でサービスを提供することにつながっている。〈Dホーム、Eホーム、Fホーム〉

iv. 従事者のモチベーションを高めるための取組

○資格取得による休暇の付与

- ・年齢や職種に関わらず、従事者の主体性やチャレンジ精神を重視。そのため、高齢従事者による、職務に関わる資格取得のための休暇の相談も、適性を考慮の上、快諾。従事者の学ぶ意欲を引き出している。〈Dホーム〉

v. 年齢による区別をしない取組

○その職種（特に専門職）に求める能力や評価基準の明確化

- ・当該職に求める能力や評価基準を統一化（年齢を問わず。夜勤や役職へつくことも共通）。そのため、その職務がこなせなくなった場合、代案として他職種や他ホームでの勤務を進めたり、業務の軽減を図るものの、それでも難しい場合には、退職を促すこともある。〈Gホーム、H社〉

○若手従事者と同じ勤務シフト

- ・年齢に関わらず、早番、遅番、夜勤、残業等、高齢従事者も若手従事者と同じシフトで勤務。高齢従事者も若手従事者と同じ業務をこなすことで、モチベーションの維持、向上につながっている。高齢従事者とペアを組む若手従事者にとっても、高齢従事者からの教育機会や高齢従事者への相談機会にもなっている。〈Aホーム、Bホーム、Cホーム、Dホーム、Gホーム〉

vi. 人材採用につながる取組

○定年制の廃止、定年年齢の延長

- ・数年前に定年制を廃止した。その影響か、定年制がないことを理由とした40代以上の応募者が増加するようになった。〈H社〉
- ・（人手不足ということもあり、）従事者に長く勤務してもらうため、66歳への定年年齢延長に向けた就業規則の変更手続き中（現在の定年年齢は65歳）。〈Eホーム〉
- ・当初から定年年齢を65歳として設定。そのためか、特に看護職は60歳を超えた人からの応募も多い。〈Fホーム〉

○時給アップ

- ・人材募集をしても、就業希望者は最低賃金額の高い隣接県での勤務を希望するため、人材採用が困難だったため、時給を同県の最低賃金額に合わせて人材募集を開始。職種や人材募集のタイミングによるが、応募者が増加するようになった。〈Bホーム〉

○単一ホームではなく、エリア内での人材採用の実施

- ・単一ホームではなく、同一エリア内で複数名の人材採用を実施。適材適所での人材配置を可能としている。〈H社〉

vii. 従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事の創出

○得意分野の仕事を任せる

- ・元々機械メーカーで勤務していた高齢従事者を、送迎兼簡単な保守管理の担当として60歳代で採用。ホームの機械類の修理も任しているが、高齢従事者本人は楽しみながらやっているのだから苦にならないと言う。〈Aホーム〉
- ・介護職の高齢従事者の中には、若手従事者と比較して、掃除や洗濯を丁寧に、手際よく行える人がいる。特に高齢従事者に洗濯係を担ってもらうことで、入居者の元から洗濯物を持って来る時から、干し、畳み、タンスに戻すまでの行程がきれいで、間違えが大幅に減った。〈Dホーム、Eホーム、Fホーム〉
- ・60代で採用した施設管理職の高齢従事者に、入居者の居室での生活サービスへの対応も依頼。「窓ガラスが汚れた」、「時計を付けてほしい」といった要望に対応しながら、入居者とのコミュニケーションを図り、喜ばれたり感謝されることでやりがいを感じている。〈Fホーム〉

○新人への教育指導係に就かせる

- ・60歳まで介護副主任を務めていた高齢従事者に、それまでの経験を活かして、若手従事者の相談役、助言役を任命。若手従事者の心身面でのサポートにつながっている。〈Aホーム〉
- ・60歳以上の介護職を、新人への教育係として任命。最初の約2ヶ月間は、常に当該介護職と新人がペアを組んで業務に従事する体制を整備し、OJTを通じて介護の知識、技術を伝授している。〈Gホーム〉

○新たな役割を担わせる

- ・元々介護職で主任を任せていた高齢従事者を管理部署に異動させ、入居者や職員へのカウンセリングや新しい仕事の創出等を担う福祉の総合職としての役割に任命。当ホームで勤務する若手従事者にとってのロールモデルとしての役割の期待も込めている。〈Dホーム〉

イ. 高齢従事者が抱える課題に対応するための取組（高齢従事者への配慮）

高齢従事者には入居者の安全と安心の確保を前提にした上で、経験を積んだ仕事を継続して力を発揮してほしいという意向がある一方で、体力面で入居者（や家族）にケガをさせることへの不安を抱えたり、自らのやり方に固執して注意を聞き入れない人への対応に苦慮していたりするホームも見られた。

こうした高齢従事者が抱える課題を回避するために、各ホームでは様々な取組や工夫を行っていた。

i. 高齢従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器等の導入

○IT 技術等の導入

- ・従事者の業務負担や身体的負担の軽減、作業効率アップを目的に、IT 機器を積極的に導入する予定。入居者の動きから事前に事故の可能性を予測して職員に信号を伝えるビデオ装置や、PC 操作が苦手な高齢従事者にタッチパネルで入力できるようにするためのスマートフォンの導入等。〈C ホーム、H 社〉

○マニュアルの整備

- ・ホーム従事者として職種を問わず同一の対応ができることを目的に、業務マニュアルを作成している。緊急時対応としてどのような手順でどの職種に連絡をする必要があるかが明確に示されているため、従事者が少ない夜間帯であっても、介護職や看護職以外の職種、経験年数の短い従事者であっても、同一に対応できている。〈C ホーム〉

②ホームが高齢従事者の雇用を進める上で重視している点

施設長・管理者は、高齢従事者の雇用を進める上で重視している点について、以下の6つを重視していることがうかがえた。

- ア. ホームの理念や基本的考え方の理解
- イ. 身体面、体力面（での不安がない）
- ウ. コミュニケーション力
- エ. （専門職または前職の）経験（専門職の場合、有資格者か。）
- オ. 柔軟性、協調性（自分のやり方に固執していないか。）
- カ. 若手従事者に対する指導力

ア. ホームの理念や基本的考え方の理解

- ・社としての基本的考え方を理解した上で仕事を始めてもらいたいと考えている。この基本的考え方を理解した上で求めることは、20歳の従事者でも65歳の従事者でも、どの職種でも同じ。その職種に求められる仕事ができるかどうか。その職種に求められる能力に達しているかどうか。
- ・若手従事者や、病院や特養等他の施設で働いた経験のある従事者は、どうしても「介護＝身体介護」をイメージしてしまいがちだが、当ホームでは生活を支えることを重視しているので、それを従事者に伝えていく必要がある。その意味で、高齢従事者は、このホームの理念を理解して上層部の意図を汲んで、他の従事者に話を伝えてくれている。

イ. 身体面、体力面（での不安がない）

- ・65歳以降は個人差が出てくる。健康診断をやっても、若い従事者と比較すると、平均的に高齢従事者の方が問題が多く出てくる。高齢従事者は体力面では厳しくなるが、知識や経験はある。雇用においては良い面とリスクの両面がある。
- ・高齢従事者は、経験によるメリットが大きい一方、体力面での不安もある。雇用においては、メリット、デメリットの両面があると感じている。

ウ. コミュニケーション力

- ・高齡従事者は、入居者の、自分の話を聞いてもらいたい意向や自分の生活ペースに合わせてもらいたい希望を察し、可能な限り対応している。
 - －夜勤のナイトフロント職が自立の入居者の話し相手をする事で、入居者の気晴らしになっている。
 - －施設管理職や清掃職が入居者の部屋で、家電製品の取り付けや故障等への対応をすることで、入居者の様子を把握している。
- ・従事者には得意／不得意なことがあり、年齢による傾向もあると思うので、うまく組み合わせるようにしている。例えば、外出時の付き添いが必要な場合、体力的なサポートには若手の方が向いているが、お話が続かないので、高齡従事者とペアにして付き添わせる、というような工夫をしている。
- ・20代、30代の職員は、入居者にとっては孫のような存在。入居者は若手職員がそこにいるだけで認めてくれて、遠慮してくれている。高齡従事者に対しては、やっぱり本音が出ていると思う。

エ. (専門職または前職の) 経験 (専門職の場合、有資格者か。)

- ・採用の際は、年齢制限を設けていないが、必要となる年齢や職種等、現場の状況をみて判断している。また、資格保有者かどうか、という点も考慮する。介護福祉士の保有者の割合が6割を超えると加算がつくので、それを確保したいという思いもある。
- ・介護職の採用に当たっては、経験を重視。過去に、60歳以上の未経験者を採用したことはない。

オ. 柔軟性、協調性 (自分のやり方に固執していないか。)

- ・他の施設での勤務経験のある高齡従事者の場合、自分のスタイルや技術に自信を持っている方が多いように思う。私たちのホームの理念に基づいた方法でお願いしますといっても「自分のやってきたやり方がやりやすい」といって聞き入れてもらえないときには、業務から外れてもらっている。
- ・高齡従事者の中には、丁寧に作業をしてくれるが、ペアを組む人が見つからないという問題のある人もある。チームワークで作業をしてもらいたいのだが、その人と同じレベル、同じペースでできる人はなかなかいないので、難しい面もある。
- ・チームで仕事をする職場なので、柔軟性や協調性がないと、サービスの質も保てない。
- ・高齡従事者の場合、体力的な問題もあるが、記録を忘れてたり、決定事項を覚えられなくなったりというように、心身機能の低下が若手職員の負担になっていることもある。しかし、そのような方に限ってなかなか自覚がなかったりするので、管理者としては対応に困ることもある。

カ. 若手従事者に対する指導力

※「vii. 従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事の創出」(P26)の記載内容と重複するため、省略。

③高齢従事者がホームで働くに当たって重視している点

高齢従事者への聞き取りの中からは、現在勤務しているホームで働くに当たって重視していると思われる話を聞くことができた。それらは以下のように整理できる。

- ア. ホームの理念やチームケアの必要性の伝承
- イ. 身体面、体力面（に気を使っている）
- ウ. 自分の仕事に対する責任感
- エ. 年齢による配慮（特別扱い）は不要という意識
- オ. 協調性、柔軟性、謙虚さ（自分のやり方に固執していないか。）
- カ. 若手従事者に対する指導力

ア. ホームの理念やチームケアの必要性の伝承

- ・病院だったら元気になって退院したら関わりは終わり、特養だったら要介護4や5になってから出会うが、ここはお元気なときからずっと過ごされていて、好き嫌いから病気から全部知っていてくれる人がいてくれる安心感を提供できると思う。〈介護職〉
- ・介護保険の利用者が増えてきて、入居者の年齢が高くなってきて、介護担当だけでは対応できなくなってきた。職員も増やせない状況なので、みんなの協力が必要という流れになり、今全部署に呼びかけている。何があっても、誰でも駆けつけて対応できるようにならないといけないと思う。なかなか浸透しないが、入居者さんの立場にたったら、全部署の職員が「有料老人ホームで働く一員」という意識を持たなくてはいけないと思う。〈介護職〉

イ. 身体面、体力面（に気を使っている）

- ・早寝早起き。ラジオ体操。手作りの食事をとること。お弁当を買ったことは一度もない。〈介護職〉
- ・毎日1時間くらい歩く。〈介護職、看護職、その他〉
- ・温泉に入ってリフレッシュ。〈介護職〉
- ・工作中、できるだけ椅子に座らない。階段を使う。早足で歩く。〈介護職〉
- ・筋トレ。ジムに通っている。〈介護職、看護職〉

ウ. 自分の仕事に対する責任感

- ・送迎時に一番気を付けていることは、入居者さんに怪我をさせないこと。急発進、急ブレーキなどはしない。バケツに水を入れて車を走らせるつもりで運転している。〈その他（送迎）〉
- ・自分自身も排泄はお手洗いでしたいと思うし、お部屋をきれいにし、みんなとコミュニケーションをとったり、お散歩したりしたいと思う。常に自分や配偶者や親がその立場になったときのことを考え行動している。常に心配りしていることが重要だと思う。〈介護職〉

- ・居室清掃時には、単なる片付けというよりも、転倒防止を意識している。スリッパも滑りやすいので、転びにくいものをお勧めすることもしている。〈介護職〉
- ・清掃で居室に入る時に気を付けていることは、入居者さんの物を落としたり壊したりしないようにすること。あと、お年寄りなので、日によって随分と様子が違うこともある。その場合は、すぐに介護職、看護職と情報共有するようにしている。〈その他（清掃）〉

エ. 年齢による配慮（特別扱い）は不要という意識

- ・60歳以上とはいえ、若手職員と同じように仕事をしているので、あまり差はない。配慮をしてほしいという思いもない。〈看護職〉
- ・このホームの働きやすい点は、60歳を過ぎてても若い人と同じように働けること。自分の年齢を忘れるくらい、同じように働けている。〈介護職〉

オ. 協調性、柔軟性、謙虚さ（自分のやり方に固執していないか。）

- ・自分はこのホームが初めてなのだが、介護の仕事は、未経験者が新しく入ってくることは少ない。他の職場を経験した人は、前の職場と比較して話すので、こちらの方が勉強させてもらっている。有用な情報はメンバーと共有するようにしている。〈介護職〉
- ・高齢者には協調性がない人が多い。協調するのが、周囲と一緒に仕事をしていく上で重要だと思う。また、他業界からこの業界に入ってくるのであれば、過去の実績や肩書を忘れられる人でないと難しい。〈介護職〉

カ. 若手従事者に対する指導・育成

- ・自らの希望により夜勤帯も勤務。そこで一緒に勤務する若手従事者の相談にのるとともに、ホームの歴史や介護職としての役割、入居者理解のための視点、入居者が元気だったところの話等を伝えている。〈介護職〉
- ・介護職としての経験が長いため、入居者の顔を見れば何を望んでいるかが想像できる高齢従事者は、若手従事者の気付く視点の少なさや、仕事を覚えることだけで精一杯な状況も理解し、「〇〇さんはトイレに行きたいみたいだから連れて行ってあげて」とアドバイス役に徹している。〈介護職〉
- ・若手従事者と一緒に洗濯物を畳む時、パツパと袖を畳むのではなく、若手従事者にとって分かりやすく、ボタンを留めながらYシャツを畳むようなやり方を見せるとともに、自分や自分の親がやってもらって嬉しいと感じる気持ちも伝えている。〈介護職〉
- ・今の自分の役割は、上層部と若手従事者のつなぎ役をすること。あと、今この立場にいる間にやっておきたいのは、若手やパート従事者も多いので、しっかりと基礎的な部分の教育をしたいと思っている。仕事はできるが、「何のためにこれをするの？」という問いに直面したときに、自分で考えて説明できる人と、言われたからやっているだけの人がいる。前者の層を厚くしたい。〈看護職〉

3. アンケート調査、ヒアリング調査のまとめ

本事業においては「高齢従事者」＝「60歳以上の従事者」と位置付けている。

(1) 有料老人ホームでは、現役世代と同じように働いている高齢従事者が多い。

施設長・管理者と従事者のアンケート調査結果を見ると、すでにホームでは高齢従事者が全従事者の2割を占めている（P10）。介護系職員として働く高齢従事者は6割で（P12）、週40時間以上働いている高齢従事者も4割を超えている（P13）。有料老人ホーム事業においては、高齢従事者はすでに貴重な戦力として不可欠な存在であることが分かった。

ホームで高齢従事者の雇用を進める上での取組を見ても、「勤務日数、時間等の配慮、調整（71.9%）」、「それまでの職種での仕事を継続できるような取組（55.2%）」は5割を超えているものの、他の取組が3割前後の実施状況にとどまっている結果を見ると、多くのホームでは高齢従事者を特別視することなく、全従事者と同じ取組の対象に位置付けられていることが推測できる（P15）。

(2) 高齢従事者が活躍する場面は多様で、入居者、若手従事者、ホームにも効果をもたらしている。

施設長・管理者のアンケート調査結果を見ると、施設長・管理者の7割超は、高齢従事者が「入居者の雑談相手・話し相手」として活躍していることを認めている（P16）。施設長・管理者の「高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス」の自由記述を整理すると、高齢従事者が活躍する場面の多様性が読み取れる（資料編 P64～67）。

①入居者の気持ちやペースの尊重

施設長・管理者は、高齢従事者が入居者の雑談相手・話し相手になることを通じて、若い職員と比較して、入居者に「話しやすい」、「相談しやすい」、「親近感」を抱かせ、入居者を「穏やかに受け入れ」、「共通の話題が豊富（話の引き出しが多い）」ことにより、「入居者や家族の安心感や満足度を高めている」、「ニーズを引き出せる」、「不安や不満に寄り添える」効果があると感じている。こうした「入居者の気持ちやペースを尊重する」対応は、入居者や家族からも喜ばれ、求められているということである。

②仕事をしながらコミュニケーション、観察する能力の高さ

高齢従事者は介護（食事介助、排泄介助・おむつ交換等）や生活サービス（居室清掃、日常の洗濯、付き添い（散歩等））、健康管理サービス（健康相談、介護予防・リハビリ等）、様々な業務に携わっている。施設長・管理者は、高齢従事者がこうした業務を行いながら、入居者とコミュニケーションを図り、観察し、情報を引き出すことで、入居者の変化やニーズに素早く対応できる効果を実感している。

③介護技術や生活支援技術の高さ、手際の良さ、作業の丁寧さ

施設長・管理者は、介護や生活サービス、健康管理サービス等に携わる高齢従事者の介護技術や生活支援技術の高さ、手際の良さ、作業の丁寧さにも着目している。これらの能力により、入居者の安心感や満足度を高めることに加え、入居者の生活の質の向上にも貢献していると感じている。

また、施設長・管理者は、高齢従事者を雇用する上でのプラス面についても、3つの側面から評価をしている（「入居者の安心感や満足感を高める役割」、「当面の人材不足やシフトを支え

る存在」、「若手職員の指導役、相談役」(P18))。有料老人ホーム事業で高齢従事者が働くことは、入居者、同僚(特に若手従事者)、ホーム(経営)にとって、多様なプラスの効果をもたらしていると言える。

先述したように、介護業界全体では慢性的な人手不足が指摘されており(P8)、にもかかわらず、今回のアンケート調査結果では、回答ホームにおける高齢従事者の雇用意向は介護職、介護職以外の職種いずれも「積極的に雇用したい」がそれぞれ3割前後にとどまり、「どちらともいえない」がそれぞれ6割前後を占めた(P19)。この結果からは、積極的とは言えない高齢従事者の雇用意向が見てとれるが、(1)(2)で記載したように、現にホームでは高齢従事者が現役世代と同じように働くにとどまらず、多様な場面で高齢従事者ならではの強みを活かし、入居者、若手従事者、ホームに対してプラスの効果をもたらしていることも確認されている。こうした現状を踏まえ、高齢従事者がより積極的に活躍できるような環境整備の促進が求められているのではないだろうか。

同時に、以下(3)～(5)では、高齢従事者に特化した配慮が必要なポイントも記載する。

(3) 高齢従事者の年齢や職種に応じた不安や変化に、丁寧に応じる取組の実施が課題。

施設長・管理者が抱く高齢従事者を雇用する上での課題の上位には、体力や記憶力の低下、自分のやり方への固執等、業務遂行能力への不安が挙がっていた(P20)。ヒアリング調査においても、同様のことを感じていることがうかがえた(P27、28)。

さらに、高齢従事者の年齢や職種に応じた不安を詳細に見ると、様々な課題が見えてくる(P21、22)。

<年齢別>

- ・60～64歳：他の年代と比較して、身体面・体力面、モチベーションに関する不安の割合が高い。
- ・65～69歳：身体面・体力面、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合が、60～64歳の不安の割合と近い。
- ・70歳以上：他の年代が不安として挙げている身体面・体力面、モチベーション、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合は低い。一方、他の年代と比較して「元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい」の割合は高い。

<職種別>

- ・介護系職員：他の職種と比較して、身体面・体力面、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合が高い。
- ・看護職員：上記介護系職員の不安に加えて、モチベーション、「新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる」に関する不安の割合も高い。
- ・「その他」の職種として働く従事者：他の職種が不安として挙げている身体面・体力面、モチベーション、「仕事内容と勤務日数、賃金のバランス」に関する不安の割合は低い。一方、他の職種と比較して「自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない」の割合は高い。

年齢や職種によって抱く不安が異なるため、より丁寧に向き合う必要があることが分かる。特に、ヒアリング調査でも聞かれたように、「65歳以降は個人差」が出てくることから、年齢によって生じる変化への対応を細やかになされることが重要だろう。

同時に、施設長・管理者と従事者間でも、両者ともに、双方が抱く不安を認識できていないことも見えてきた（P20～22）。高齢従事者を雇用する上では、年齢や職種に応じたより一層密なコミュニケーションを積み重ねることが重要であり、特に60～64歳については現役世代と同じ働き方が可能となるような配慮や環境整備が必要と言える。

（4）高齢従事者の培ってきた職務経験等を活かした新たな役割や仕事への転換・創出も期待。

施設長・管理者のアンケート調査結果を見ると、高齢従事者のこれまでの職務経験等を活かした新たなサービスや企画、職務を生み出すことに対しては、期待が大きくないことがうかがえた（P18）。しかし、ホームは入居者のQOLを高めることを通じて入居者の生活や変化を支える場であり、アンケート調査の自由記述（資料編P80「高齢従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事の創出」）やヒアリング調査（P26）でも、高齢従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事を創出する取組を通じてプラスの効果をもたらされた事例が多く寄せられている。

特に、心身の変化が生じ始めるとともに、年金を受給し始める65～69歳や、それ以上の70歳以上については、高齢従事者の培ってきた職務経験等を活かした新たな役割や仕事への転換・創出が重要と考えられる。

（5）家族の介護による離職への対応も必要。

今回のアンケート調査、ヒアリング調査では、施設長・管理者、従事者いずれからも、「家族の介護を理由とした離職」は、大きな課題として上がらなかった（P20～22）。おそらく、現在家族の介護に直面していない人（若しくは他の家族やサービス等で対応できる人）が多く働いていることが推測される。推進委員会においても「家族の介護に直面している従事者は、60歳未満の従事者が多い」「家族の介護に直面している従事者は、定年を機に退職する人が多い」ことが指摘された。一方で、高齢の入居者の生活を支えるホームで、家族の介護を理由とした退職者を出すことは本末転倒であり、避けなければならないとの意見も出された。

高齢従事者は、親、配偶者の介護、孫の世話等に直面する人も少なくない世代である。現在、該当する高齢従事者が多くないホームにおいても、該当する高齢従事者がいる場合に、定年を機に退職せずに仕事を継続できる仕組みを整備するか、議論を重ねる必要がある。

4. 有料老人ホーム事業において高齢従事者の雇用を進める上での検討課題

「3. アンケート調査、ヒアリング調査結果のまとめ」(P31～)では、有料老人ホーム事業全体を見渡した上で、高齢従事者を雇用する上での現状、強み、課題を記載したが、ホームの定員数、入居者数、従事者数、全従事者数に占める高齢従事者の割合、入居者の自立や要介護度の程度、同一グループ(同法人、グループ企業)の介護事業所の有無、地域の高齢従事者の就業先の多寡等、高齢従事者の雇用促進に関する取組は、それぞれのホームによって大きく異なるのが当然であり、それぞれのホームにふさわしい対応策を検討することが求められる。

本稿では、こうした有料老人ホーム事業における高齢従事者の雇用の現状と留意点を踏まえ、来年度(平成29年度)に作成予定の「有料老人ホーム事業高齢者雇用推進に向けたガイドライン(仮称)」に向けて、以下の検討課題を提示する。

(1) 身体面・体力面のリスクのカバー

：どのように身体面・体力面のリスクをカバーするか。

＜検討課題の解決のために有効と考えられる対応策(案)＞

- 勤務日数・時間の調整
- 高齢従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器等の導入
- 配置転換、職種変更
- ペアやチームで仕事をする体制構築

(2) 仕事内容と勤務日数・賃金のバランス

：どのように仕事内容と勤務日数・賃金のバランスをとるか。

＜検討課題の解決のために有効と考えられる対応策(案)＞

- 評価基準、その職種に求められる能力の明確化
- 従事者一人一人の状況や変化、不安に応じた密なコミュニケーションや面談機会の設定

(3) チームケア力の向上

：ホームの全従事者のチームケア力を高めるために、高齢従事者はどのような役割を果たせるか。

＜検討課題の解決のために有効と考えられる対応策(案)＞

- ホームの理念やチームケアの必要性、入居者理解のための視点を若手従事者に伝える役割
- 上層部と若手従事者、入居者とホームとのつなぎ役
- 入居者の変化やニーズに素早く気づき、予防や対応につなぐ役割

(4) 新しい役割・仕事の創出

：年齢に応じて変化する仕事や役割をどのように転換・創出するか。

＜検討課題の解決のために有効と考えられる対応策(案)＞

- 若手従事者の指導係、相談係
- 話し相手、レクリエーションの担い手としての転換・活用
- 前職の経験を活かした仕事・役割の転換・創出

資 料 編

アンケート調査票

有料老人ホーム施設長、サービス付き高齢者向け住宅管理者の方向け

平成 28 年 10 月

公益社団法人 全国有料老人ホーム協会

＜ご記入にあたって＞

1. いただいたご回答は、本調査において統計的な集計を行う目的でのみ活用し、貴ホームやご回答者様、その回答内容を特定して公表することは一切ございません。
2. 本調査では、調査全体を通して、以下の用語を以下のような意味で使用します。その他、設問文中で注釈が出てきた場合、各設問文の注釈や指示に従ってください。
 - －「高齢従事者」：60 歳以上の従事者の方を指します。
 - －「ホーム」：有料老人ホーム／サービス付き高齢者向け住宅を総称して「ホーム」と記載します。
3. 調査票にご回答後、同封しております返信用封筒に入れ、平成 28 年 10 月 24 日 (月) までにご投函願います (切手不要)。
4. 平成 29 年 5 月頃、当協会ホームページに集計結果をまとめた報告書を掲載する予定です。

＜本事業の実施主体・本調査に関するお問合せ先＞

公益社団法人 全国有料老人ホーム協会 第一事業部 担当：古川、灰藤（はいとう）
 所在地：〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-5-14 アイ・アンド・イー日本橋ビル 7F
 電話：03-3272-3781（平日午前 9 時 30 分～午後 5 時 30 分まで）

I. 回答者の方に関する基礎情報

※ご回答に関するお問い合わせ先として、ご記入をお願いいたします。

1. ホームの名称	
2. ホームの所在地	都・道・府・県 市・区・町・村 (政令指定都市の場合) 区
3. 回答者（お名前）	
4. 役職	
5. 連絡先	電話番号： FAX： メールアドレス：

Ⅱ. ホームに関する基礎情報

1. ホームの事業開設年月 (西暦) _____ 年 _____ 月

2. ホームの類型・分類 (○は1つ)

1. 介護付有料老人ホーム	2. 住宅型有料老人ホーム
3. サービス付き高齢者向け住宅 (特定施設)	4. サービス付き高齢者向け住宅 (非特定施設)

付問 2-1. 特定施設入居者生活介護の指定を受けているホームの職員体制 (○は1つ)

1. 1.5:1 以上	2. 2:1 以上	3. 2.5:1 以上	4. 3:1 以上
-------------	-----------	-------------	-----------

3. ホームの入居時要件 (○は1つ)

1. 自立・要支援・要介護 (要件なし)	2. 要支援・要介護のみ
3. 要介護のみ	4. 自立のみ
5. 自立・要支援のみ	6. その他 ()

4. ホームの定員数または戸数 (数字を記入) _____ 名・戸

5. ホームの入居者数 (H28/7/1 現在) (数字を記入) _____ 名

6. ホームを運営する法人の種別 (○は1つ)

1. 株式会社	2. 有限会社
3. 社会福祉法人	4. 医療法人
5. 財団法人・社団法人 (公益、一般を問わず)	6. NPO 法人
7. その他 ()	

7. ホームに併設・隣接する介護サービス事業所の運営主体との関係 (それぞれに○は1つ)

	同一グループ (同一法人、グループ企業)	別法人	なし
1. 居宅介護支援	1	2	3
2. 訪問介護	1	2	3
3. 訪問看護	1	2	3
4. 通所介護	1	2	3
5. 通所リハビリテーション	1	2	3
6. 短期入所生活介護、短期入所療養介護	1	2	3
7. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	1	2	3
8. 小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	1	2	3
9. 病院、診療所	1	2	3
10. その他 ()	1	2	3
11. その他 ()	1	2	3

※上記選択肢 1～9 以外に実施しているサービスがありましたら、10、11 にサービス名を記載し、該当する数字に○を付けてください。

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査票)

8. ホームの従事者数 (H28/7/1 現在) (該当欄に数字 **(実人数)** を記入)

※兼務者の方については、主に担われている職種を優先して実人数でのご回答をお願いします。

※**ホームで雇用されている方のみ**ご記入ください。以下の方は**除外**して下さい。

- 業務を外部委託している事業所に所属する方 (例: 厨房、清掃、警備、送迎等)
- 同一グループ (同一法人、グループ企業) の事業所に所属する方
- 人材派遣会社に所属する方

	合計 (実人数)	勤務形態別					
		常勤			非常勤		
		60歳未満	60歳以上	(60歳以上のうち) 65歳以上	60歳未満	60歳以上	(60歳以上のうち) 65歳以上
施設長							
生活相談員							
看護職員							
介護職員							
機能訓練指導員							
計画作成担当者							
栄養士							
調理員							
事務員							
その他従事者							
合計							

※「常勤」、「非常勤」について

「常勤」: 原則として、ホームで定めた勤務時間 (所定労働時間) の全てを勤務する者をいう。

「非常勤」: 常勤者以外の従事者 (他の事業所にも勤務する等収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等) をいう。

付問 8-1. 上記で「その他従事者」に該当する 60 歳以上の方が担っている業務内容

例: 厨房、清掃、警備、送迎、調理補助、介護補助等

9. ホームで提供しているサービスの提供状況 (介護保険サービスを含む)

(1) サービス提供者 (当てはまるもの全てに○)

※ (1) の設問の「サービス提供者」は高齢従事者に限りません。

(2) 高齢従事者が担い手となることで、入居者にプラスの効果があると思うサービス

※ (2) の設問は (1) のサービス提供の有無を問いません。(1) が未実施の場合でもご回答をお願いします。

(当てはまるもの全てに○)

		(1) サービス提供者 (当てはまるもの全てに○)					(2) 高齢従事者が担い手となることで、入居者にプラスの効果があると思うサービス (当てはまるもの全てに○)
		ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	
相談等	1. 安否確認 (状況把握)	1	2	3	4	5	1
	2. 生活相談	1	2	3	4	5	1
介護	3. 食事介助	1	2	3	4	5	1
	4. 排泄介助・おむつ交換	1	2	3	4	5	1
	5. 入浴介助・清拭	1	2	3	4	5	1
	6. 身辺介助 (移動・着替え等)	1	2	3	4	5	1
	7. 機能訓練	1	2	3	4	5	1
	8. 通院介助	1	2	3	4	5	1
生活サービス	9. 居室清掃	1	2	3	4	5	1
	10. リネン交換	1	2	3	4	5	1
	11. 日常の洗濯	1	2	3	4	5	1
	12. 居室配膳・下膳	1	2	3	4	5	1
	13. 理美容師による理美容サービス	1	2	3	4	5	1
	14. 買い物代行	1	2	3	4	5	1
	15. 役所手続き代行	1	2	3	4	5	1
	16. 移送サービス	1	2	3	4	5	1
健康管理サービス	17. 金銭管理	1	2	3	4	5	1
	18. 付き添い (散歩や外出時等)	1	2	3	4	5	1
	19. 健康相談	1	2	3	4	5	1
	20. 服薬支援	1	2	3	4	5	1
入退院	21. 生活リズムの記録 (排便、睡眠等)	1	2	3	4	5	1
	22. 介護予防・運動・リハビリ	1	2	3	4	5	1
	23. 入退院時の同行	1	2	3	4	5	1
生きがい・楽しみ	24. 入院中の洗濯物交換・買い物	1	2	3	4	5	1
	25. 入院中の見舞い訪問	1	2	3	4	5	1
その他	26. 雑談相手、話し相手	1	2	3	4	5	1
	27. レクリエーション及びアクティビティ (手配～実施サポート)	1	2	3	4	5	1
その他	28. その他 ()	1	2	3	4	5	1
	29. その他 ()	1	2	3	4	5	1

※上記選択肢 1～27 以外にホームで提供しているサービスがありましたら、28、29 にサービス名を記載し、該当する数字に○を付けてください。

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査票)

(3) 上記を含め、ホームで提供しているサービスのうち、個々の入居者のQOLを高めるために、高齢従事者が取り組むことでその効果が高いと思われるサービスがありましたら、お聞かせください。(自由記述)

<高齢従事者が取り組む意義、効果>

記入例：26. 雑談相手、話し相手：若いスタッフより入居者の気持ちや意向を上手く引き出せる人が多いので、入居者の満足度が高まった。

Ⅲ. ホームにおける高齢従事者の雇用の現状

1. 定年制について

※「定年制」について

本調査では、「定年制」を、労働協約または就業規則において、労働者が所定の年齢に達した場合に、労働契約が自動的に終了する制度をいう。

(1) 定年制の有無 (正規職として雇用している方) (○は1つ)

_____ 1. ある	_____ 2. ない	→ 2へ (7頁)
-------------	-------------	-----------

※「正規」：事業所に常時雇用されている人で、期間を定めずに雇用されている者をいう。
「非正規」：事業所に期間の定めのある雇用をされている者をいう。

→ 付問(1) - 1. 定年制がある場合の年齢 (数字を記入) _____ 歳

付問(1) - 2. 定年制がある場合、定年到達後の継続雇用制度について (○は1つ)

_____ 1. 再雇用制度	_____ 2. 勤務延長制度	_____ 3. いずれも導入していない	→ 2へ (7頁)
----------------	-----------------	----------------------	-----------

※「再雇用制度」：定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいう。
「勤務延長制度」：定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

付問(1) - 3. 継続雇用後の雇用の年齢上限について

(○は1つ。1、3については該当する数字を記入)

_____ 1. 60～64歳未満	_____ 歳	_____ 2. 65歳
_____ 3. 66歳以上	_____ 歳	_____ 4. 上限年齢は定めていない
_____ 5. その他 (_____)		

付問(1)-4. 継続雇用後の働き方について(当てはまるもの全てに○)

1. フルタイム勤務	2. 短時間勤務
3. 短日勤務	4. 短時間・短日勤務
5. その他 ()	

※「短時間勤務」：フルタイム勤務と勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い。

「短日勤務」：フルタイム勤務より勤務日数が短く、1日の勤務時間は同じ。

「短時間・短日勤務」：フルタイム勤務より勤務日数が短く、1日の勤務時間も短い。

付問(1)-5. 継続雇用後の賃金設定の考え方について(○は1つ)

1. 運営法人またはホームとして一律の規定がある
2. 運営法人またはホームとして一律の規定はない(個々の従事者ごとに異なる) →付問(1)-7へ

付問(1)-6. 継続雇用後の賃金の上下幅について(定年到達時の賃金との比較)

(○は1つ)

1. 8~9割程度	2. 6~7割程度	3. 4~5割程度	4. 3割以下
5. 定年到達時と変わらない	6. 定年到達時の賃金より上げる		
7. その他 ()			

付問(1)-7. 継続雇用後の社会保険(厚生年金保険、健康保険)の加入状況について

(○は1つ)

運営法人またはホームとして	1. 一律に加入している
	2. 一律の規定はない(個々の従事者ごとに異なる)
	3. 加入していない

付問(1)-8. 継続雇用後の賞与の支給状況について(○は1つ)

運営法人またはホームとして	1. 一律に支給している
	2. 一律の規定はない(個々の従事者ごとに異なる)
	3. 支給していない

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査票)

2. 高齢従事者の方の雇用の現状について (H28/7/1 現在)

(1) 60歳以上の高齢従事者(常勤、非常勤を問わず)(それぞれ数字を記入)

※ホームの定年年齢を超えている方を含みます。

_____名

付問(1)-1. (1)のうち、正規雇用者数

_____名

※「正規」: 事業所に期間を定めずに雇用されている者をいう。

付問(1)-2. (1)のうち、非正規雇用者数

_____名

※「非正規」: 事業所に期間の定めのある雇用をされている者をいう。

付問(1)-3. (1)のうち、再雇用者数

_____名

※元々貴ホームで正規職として働き、定年を迎え、現在再雇用で働いている従事者

(2) ホームから、介護事業所等に異動した方の有無(○は1つ)

貴ホームで勤務経験のある高齢従事者の方で、本人の希望で、同一グループ(同一法人、グループ企業)の介護事業所(訪問介護や通所介護等)等に異動した方がいましたら、その人数をご記入ください。(3年間)

1. いる	→ (人)	2. いない	3. 分からない
-------	-----	----	--------	----------

IV. ホームにおける高齢従事者の雇用に関する方針、意向（常勤、非常勤を問わず）

1. 高齢従事者の雇用に関する方針について

(1) 介護職の高齢従事者を積極的に雇用したいと思いますか。(○は1つ)

1. 思う	2. どちらともいえない	3. 思わない
-------	--------------	---------

付問(1) -1. ホームが介護職の高齢従事者に期待する能力について

(主なもの3つまで○)

※特定施設の指定を受けていないホームの場合、ホームに赴いている介護サービス事業所に所属する介護職の方の能力を含みます。

	例
1. 自らの職種に関する知識、技術	自らの仕事を通じて、ホームのサービスの質の向上、安定に貢献するような知識や技術を身に付けている 等
2. 情報収集力	自らの仕事や業界に関する知識や情報を積極的に収集できる 等
3. 観察力	入居者の普段の様子との違いに気付くことができる 等
4. コミュニケーション力	入居者や家族、職員等の意向や本音を聞き出すことができる 等
5. 企画力	入居者や家族等の意向を受けて、新しいサービスや職務等を生み出せる 等
6. 苦情対応力	入居者や家族等の意向と問題の所在を整理し、適切な対応ができる 等
7. 柔軟性・応用力	状況変化に応じて柔軟に対応できる 等
8. 協調性	メンバーと協力的に仕事を遂行できる 等
9. 指導力	若手職員に対して、指導や育成をする、良き相談相手になる 等
10. マネジメント力	適切にヒト、モノ、カネの配分や進捗管理ができる 等
11. 営業力	入居者や家族、関係者に対し、ホーム/住宅のセールスポイント等をアピールできる 等
12. 事務処理能力	適切に帳簿整理、物品管理、調整等ができる 等
13. 保守管理、営繕能力	適切にホーム/住宅の安全管理ができる 等
14. その他 ()	
15. その他 ()	

※上記選択肢 1~13 以外に、介護職の高齢従事者に期待する能力がありましたら、14、15 欄に、期待する能力とその内容をご記入ください。

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査票)

(2) 介護職以外の職種の高齢従事者を積極的に雇用したいと思いますか。(○は1つ)

1. 思う	2. どちらともいえない	3. 思わない
-------	--------------	---------

付問(2) - 1. 積極的に雇用したいと思う職種を具体的にご記入ください。

(自由記述)

付問(2) - 2. ホームが介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力について

(主なもの3つまで○)

	例
1. 自らの職種に関する知識、技術	自らの仕事を通じて、ホームのサービスの質の向上、安定に貢献するような知識や技術を身に付けている 等
2. 情報収集力	自らの仕事や業界に関する知識や情報を積極的に収集できる 等
3. 観察力	入居者の普段の様子との違いに気付くことができる 等
4. コミュニケーション力	入居者や家族、職員等の意向や本音を聞き出すことができる 等
5. 企画力	入居者や家族等の意向を受けて、新しいサービスや職務等を生み出せる 等
6. 苦情対応力	入居者や家族等の意向と問題の所在を整理し、適切な対応ができる 等
7. 柔軟性・応用力	状況変化に応じて柔軟に対応できる 等
8. 協調性	メンバーと協力的に仕事を遂行できる 等
9. 指導力	若手職員に対して、指導や育成をする、良き相談相手になる 等
10. マネジメント力	適切にヒト、モノ、カネの配分や進捗管理ができる 等
11. 営業力	入居者や家族、関係者に対し、ホーム/住宅のセールスポイント等をアピールできる 等
12. 事務処理能力	適切に帳簿整理、物品管理、調整等ができる 等
13. 保守管理、営繕能力	適切にホーム/住宅の安全管理ができる 等
14. その他 ()	
15. その他 ()	

※上記選択肢 1~13 以外に、介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力がありましたら、14、15 欄に、期待する能力とその内容をご記入ください。

2. ホームで高齢従事者を雇用する上でのプラス面をお聞かせください。

(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|------------------------------------------|-------------------------|
| 1. 入居者との円滑なコミュニケーションにつながっている | 2. 入居者との信頼関係の構築につながっている |
| 3. 提供するサービスの質の確保、向上につながっている | 4. 入居者と若手職員の橋渡し役を担っている |
| 5. 若手職員の指導役を担ってもらえる | |
| 6. 若手や後輩職員の良き相談相手となり、若手の定着促進につながっている | |
| 7. これまでの職務経験や保有資格を活かし、新たなサービスや企画を生み出している | |
| 8. これまでの職務経験や保有資格を活かし、新たな職務を生み出している | |
| 9. 時間的に融通の利く人が多い | 10. 人件費を抑制できる |
| | 11. 当面の人材不足を補える |
| 12. その他 () | |
| 13. 特になし | |

付問2－(1). 上記のうち、最もプラスと考えられる番号(1つ) _____

3. ホームで高齢従事者を雇用する上での課題をお聞かせください。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| 1. 身体面、体力面での特別な配慮が必要 | 2. モチベーションの維持、向上が難しい |
| 3. 新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる | 4. 仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい |
| 5. 記録、帳簿類の整理等、事務負担への対応が難しい | |
| 6. 非常時や突発的事項に対応するのが難しい | |
| 7. 自分の能力や技術を客観視することが難しい | |
| 8. 周囲の助言や意見を受け入れにくい | |
| 9. 元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい | |
| 10. 勤務日数、時間の調整が難しく、シフトを組みにくい | |
| 11. 急な勤務日数や時間の変更、調整に応じてもらうことが難しい | |
| 12. 仕事内容や勤務日数、時間と賃金のバランスをとることが難しい | |
| 13. 高齢従事者の経験やノウハウを活かせる仕事を生み出すことが難しい | |
| 14. 家族の介護等、仕事の継続が難しいケースがある | |
| 15. 職員の高齢化が進んでしまう | |
| 16. 高齢者雇用に関する国の助成金の仕組みや申請手続きがわかりにくい | |
| 17. 入居者や家族が、高齢従事者から介護されることに抵抗感を感じてしまう | |
| 18. その他 () | |
| 19. 特になし | |

付問3－(1). 上記のうち、最も課題と考える番号(1つ) _____

4. ホームで高齢従事者の雇用を進める上での取組 (当てはまるもの全てに○)

1. 配置転換や職種変更等
2. それまでの職種での仕事を継続できるような取組
3. 勤務日数、時間等の配慮、調整
4. 従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備
5. 入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定
6. 従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進
7. 従事者のモチベーションを向上させるための取組
8. 従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施
9. 働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定
10. 高齢従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進
11. 高齢従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入
12. 高齢従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備
13. 高齢従事者に対する健康管理対策の強化 (年1回の健康診断+αの対策)
14. 高齢従事者が培ってきたスキルや経験に適した (納得してもらえる) 役割・仕事の創出
15. 60歳以上の従事者に関する管理職向けの教育の実施
16. 高齢従事者への社会保険の加入
17. 高齢従事者への賞与の支給
18. その他 ()
19. 特になし

付問4- (1) 上記のうち、最も力を入れている取組の番号とその概要、取り組んだことによる効果をお聞かせください。

最も力を入れている取組の番号 _____

取組概要 (できるだけ具体的に)

<概要>
<効果>

5. 今回、同封させていただいた従事者向け調査票を、該当する高齢従事者の方にお渡しいただけましたか。 (○は1つ)

1. 該当者がいない	2. 該当者はいるが、渡していない
3. 渡した (1通)	4. 渡した (2通)

アンケート調査票：60歳以上の従事者の方向け

平成28年10月

公益社団法人 全国有料老人ホーム協会

＜ご記入にあたって＞

1. 本調査は、ホームにおける60歳以上の従事者の方の雇用の実態や課題等の把握を目的としたものです。
2. いただいたご回答は、本調査において統計的な集計を行う目的でのみ活用し、ホームやご回答者様、その回答内容を特定して公表することは一切ございません。
3. 本調査では、調査全体を通して、以下の用語を以下のような意味で使用します。その他、設問文中で注釈が出てきた場合、各設問文の注釈や指示に従ってください。
 - －「ホーム」：有料老人ホーム／サービス付き高齢者向け住宅を総称して「ホーム」と記載します。
4. 調査票にご回答後、調査協力ホームから渡された返信用封筒に入れ、**平成28年10月24日(月)まで**にご投函願います(切手不要)。
なお、本調査は、一般財団法人 日本総合研究所(理事長：岸田良平、本部所在地：東京都港区赤坂4-8-20)に委託の上、実施しております。予めご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

＜本事業の実施主体・本調査に関するお問合せ先＞

公益社団法人 全国有料老人ホーム協会 第一事業部 担当：古川、灰藤(はいとう)
所在地：〒103-0027 東京都中央区日本橋3-5-14 アイ・アンド・イー日本橋ビル7F
電話：03-3272-3781(平日午前9時30分～午後5時30分まで)

I. 回答者の方に関する基礎情報

1-1. ご回答者様(あなた)に本調査票を渡したホームの名称

1-2. 【介護事業所に(訪問介護、通所介護、その他)で働いている方のみ】
介護事業所の名称

2. 性別 (○は1つ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

3. 年齢(H28/7/1現在)(数字を記入) _____ 歳

資料編

(従事者向けアンケート調査票)

11. 現在の働き方 (○は1つ)

1. フルタイム勤務	2. 短時間勤務	3. 短日勤務	4. 短時間・短日勤務
5. その他 ()			

※「短時間勤務」：フルタイム勤務と勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い。

「短日勤務」：フルタイム勤務より勤務日数が短く、1日の勤務時間は同じ。

「短時間・短日勤務」：フルタイム勤務より勤務日数が短く、1日の勤務時間も短い。

12. 直近1ヶ月以内に、1週間平均(月曜日～日曜日)で働いた日数及び時間数(数字を記入)

(1) 1週間平均で働いた日数 _____ 日

(2) 1週間平均で働いた時間数 _____ 時間

※サービス提供時間及び報告書等の作成時間であり、移動や待機時間は含みません。

13. 介護職経験の有無 (○は1つ)

1. あり	2. なし
-------	-------

14. これまでに経験した職業(当てはまるもの全てに○)

1. 介護職	2. その他福祉職(社会福祉施設職員、保育士等)
3. 看護職、保健師等	4. 事務職(秘書、受付、経理等)
5. 販売職	6. 営業職
7. その他サービス職(調理人、管理人等)	8. 保安職(自衛官、警察官、消防士等)
9. 農林漁業職	10. 生産工程従事者(製品製造、機械組立等)
11. 建設職、電気工事等	12. 輸送・機械運転従事者(鉄道、バス等運転手等)
13. その他 ()	

15. 保有資格(当てはまるもの全てに○)

1. ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修	2. 介護福祉士	3. 介護支援専門員(ケアマネジャー)
4. 社会福祉士	5. 精神保健福祉士	6. 看護師・保健師
7. 理学療法士	8. 作業療法士	9. 言語聴覚士
10. あん摩マッサージ指圧師	11. はり師・きゅう師	
12. 栄養士・管理栄養士	13. 調理師	14. 教員免許・保育士
15. 衛生管理者	16. ボイラー技士	17. 防火管理者
18. 自動車運転免許(普通自動車・大型)	19. 福祉有償運送運転者講習修了	
20. その他(※国家資格、民間資格を問いません。)		

付問 15-1. 上記保有資格のうち、現在の仕事に結びついていると思う資格(自由記述)

※国家資格、民間資格を問いません。 _____

※5頁の設問にお進みください。

**【介護事業所（訪問介護、通所介護、その他）で働く従事者の方】※のみ
ご回答ください。（※設問4で5を選択された方）**

16. あなたが働く介護事業所とホームとの関係

(1) 介護事業所とホームは同一グループか別法人か。(○は1つ)

1. 同一グループ	2. 別法人	3. 分からない
-----------	--------	----------

※「同一グループ」：同一法人、グループ企業。

(2) あなたが働く介護事業所とホームとの関係は併設・隣接事業所か。(○は1つ)

1. はい	2. いいえ	3. 分からない
-------	--------	----------

※「併設事業所」：同一建物に事業所がある場合。

「隣接事業所」：同一敷地内で別棟の場合、もしくは隣接する敷地（道路を挟む場合を含む）にある場合。

17. 現在の給与形態 (○は1つ)

1. 年俸制	2. 月給制	3. 日給制	4. 時間給制
5. その他 ()			

18. 現在の社会保険（厚生年金保険、健康保険）の、事業所としての加入状況 (○は1つ)

1. 加入している	2. 加入していない	3. 分からない
-----------	------------	----------

19. 現在の賞与の支給状況 (○は1つ)

1. 支給されている	2. 支給されていない
------------	-------------

20. 保有資格（当てはまるもの全てに○）

1. ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修	2. 介護福祉士	3. 介護支援専門員（ケアマネジャー）
4. 社会福祉士	5. 精神保健福祉士	6. 看護師・保健師
7. 理学療法士	8. 作業療法士	9. 言語聴覚士
10. あん摩マッサージ指圧師	11. はり師・きゅう師	
12. 栄養士・管理栄養士	13. 調理師	14. 教員免許・保育士
15. 衛生管理者	16. ボイラー技士	17. 防火管理者
18. 自動車運転免許（普通自動車・大型）	19. 福祉有償運送運転者講習修了	
20. その他（※国家資格、民間資格を問いません。))		

付問 20-1. 上記保有資格のうち、現在の仕事に結びついていると思う資格（自由記述）

※国家資格、民間資格を問いません。

Ⅱ. 現在の勤務先（ホーム）であなたが提供したことのあるサービス

1. 現在の勤務先（ホーム）で、あなたが提供したことのあるサービス **（介護保険サービスを含む）**
（当てはまるもの全てに○）

1. 安否確認（状況把握）	2. 生活相談	3. 食事介助
4. 排泄介助・おむつ交換	5. 入浴介助・清拭	6. 身辺介助（移動・着替え等）
7. 機能訓練	8. 通院介助	9. 居室清掃
10. リネン交換	11. 日常の洗濯	12. 居室配膳・下膳
13. 理美容師による理美容サービス	14. 買い物代行	15. 役所手続き代行
16. 移送サービス	17. 金銭管理	18. 付き添い（散歩や外出時等）
19. 健康相談	20. 服薬支援	21. 生活リズムの記録（排便、睡眠等）
22. 介護予防・運動・リハビリ	23. 入退院時の同行	24. 入院中の洗濯物交換・買い物
25. 入院中の見舞い訪問	26. 雑談相手、話し相手	
27. レクリエーション及びアクティビティ（手配～実施サポート）		
28. その他（		）
29. その他（		）

※上記選択肢 1～27 以外に、あなたが提供したことのあるサービスがありましたら、28、29 にサービス名を記載してください。

付問 1－(1). 上記のうち、60 歳以上の従事者が担い手となることで、入居者にプラスの効果があると思うサービス（当てはまるもの全ての番号を記載） _____

Ⅲ. 60 歳以降の働き方に関する意向、課題について（あなたご自身のこと）

1. 定年を迎えた経験（○は 1 つ）

1. あり	2. なし → 2 へ
-------	-------------

付問 1-1. 定年を迎えた年齢（数字を記入） _____ 歳

付問 1-2. 定年を迎えた場所（○は 1 つ）

1. 現在の勤務先	2. 現在の勤務先以外	3. その他（	）
-----------	-------------	---------	---

付問 1-3. 現在の賃金（定年前と比較して）（○は 1 つ）

1. 上がった	2. 変わらない	3. 1～2 割減
4. 3～4 割減	5. 5～6 割減	6. 7～8 割減
7. その他（		）

2. 現在も働き続けている理由 (当てはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------------------------|--------------------------|
| 1. まだまだ働ける体力、気力、能力があると感じるから | |
| 2. 働くことそのものが好き、楽しいと感じるから (現在の仕事、職場かどうかは無関係) | |
| 3. 現在の仕事や職場で働くことが好き、楽しいと感じるから | |
| 4. 自分のキャリアや職務経験を、現在の仕事や職場で活かせるから | |
| 5. 経済的な理由のため | 6. 健康維持・老化防止のため |
| 7. 他に仕事を探すが大変だから | 8. 仕事を辞めても、他にやりたいことがないから |
| 9. その他 () | |

3. 現在の仕事をいつまで続けたいか (○は1つ)

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1. 年金の受給開始まで | 2. 体力が続くまで |
| 3. 家族の介護等で仕事の継続が難しくなるまで | 4. すぐに辞めたい |
| 5. 特に考えていない | 6. その他 () |

4. 60歳以降も働き続けることを意識して、50歳代から心がけていることや取り組んでいること (当てはまるもの全てに○)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. 仕事に貢献できるような知識や技術を身に付けるようにしていた | |
| 2. いろいろな仕事の経験を積んでおくようにしていた | |
| 3. 若手や後輩職員とのコミュニケーションを積極的にとるようにしていた | |
| 4. 健康、体力の維持管理を行うようにしていた | |
| 5. 60歳以降の仕事や生活について、長期的な視野で考えるようにしていた | |
| 6. その他 () | |
| 7. 特になし | |

5. これからも働き続ける上での不安 (当てはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------------------------|--------------------------------|
| 1. 身体的、体力的にきつい | 2.モチベーションの維持、向上が難しい |
| 3. 新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる | 4. 仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい |
| 5. 記録、帳簿類の整理等、事務負担への対応が難しい | 6. 非常時や突発的事項に対応するのが難しい |
| 7. 自分の能力や技術を客観視することが難しい | 8. 周囲の助言や意見を受け入れにくい |
| 9. 元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい | 10. 勤務日数や時間の調整で、他の職員に迷惑をかけてしまう |
| 11. 急な勤務日数や時間の変更、調整を依頼されることが負担 | 12. 仕事内容や勤務日数、時間と比べて賃金が低い |
| 13. 自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない | 14. 家族の介護等により、仕事を継続できるか不安がある |
| 15. 入居者や家族が、60歳以上の従事者から介護されることに抵抗感があるように感じる | |
| 16. その他 () | |
| 17. 特になし | |

付問5-1 (1). 上記のうち、最も大きく不安を感じる番号 (1つ) _____

(従事者向けアンケート調査票)

IV. ホーム※が、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組

※介護事業所（訪問介護、通所介護、その他）で働く従事者の方は「ホーム」を「ご自身が所属する介護事業所」と読み替えてご回答ください。

1. ホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組

	(1) 取組の実施状況 (○は1つ)			(2) 満足している取組 (○は1つ)		
	実施	未実施	不明	満足	不満足	どちらともいえない
1. 配置転換や職種変更等	1	2	3	1	2	3
2. それまでの職種での仕事を継続できるような取組	1	2	3	1	2	3
3. 勤務日数、時間等の配慮、調整	1	2	3	1	2	3
4. 従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備	1	2	3	1	2	3
5. 入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定	1	2	3	1	2	3
6. 従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進	1	2	3	1	2	3
7. 従事者のモチベーションを向上させるための取組	1	2	3	1	2	3
8. 従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施	1	2	3	1	2	3
9. 働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定	1	2	3	1	2	3
10. 60歳以上の従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進	1	2	3	1	2	3
11. 60歳以上の従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入	1	2	3	1	2	3
12. 60歳以上の従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備	1	2	3	1	2	3
13. 60歳以上の従事者に対する健康管理対策の強化(年1回の健康診断+αの対策)	1	2	3	1	2	3
14. 60歳以上の従事者が培ってきたスキルや経験に適した(納得してもらえる)役割・仕事の創出	1	2	3	1	2	3
15. 60歳以上の従事者に関する管理職向けの教育の実施	1	2	3	1	2	3
16. 60歳以上の従事者の社会保険の加入	1	2	3	1	2	3
17. 60歳以上の従事者への賞与の支給	1	2	3	1	2	3
18. その他 ()	1	2	3	1	2	3
19. その他 ()	1	2	3	1	2	3
20. 賃金(「(2) 満足」に関してのみ回答)				1	2	3

※上記選択肢1～17以外に、ホームが60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組がありましたら、18、19にその取組を記載し、(1)、(2)の該当する数字に○を付けてください。

2. ホームの働きやすい点を具体的にお聞かせください。(自由回答)

--

V. ホーム※が60歳以上の従事者(あなたの職種)に期待していると思う能力について

※介護事業所(訪問介護、通所介護、その他)で働く従事者の方は「ホーム」を「ご自身が所属する介護事業所」と読み替えてご回答ください。

(主なもの3つまで、番号に○)

	例
1. 自らの職種に関する知識、技術	自らの仕事を通じて、ホームのサービスの質の向上、安定に貢献するような知識や技術を身に付けている 等
2. 情報収集力	自らの仕事や業界に関する知識や情報を積極的に収集できる 等
3. 観察力	入居者の普段の様子との違いに気付くことができる 等
4. コミュニケーション力	入居者や家族、職員等の意向や本音を聞き出すことができる 等
5. 企画力	入居者や家族等の意向を受けて、新しいサービスや職務等を生み出せる 等
6. 苦情対応力	入居者や家族等の意向と問題の所在を整理し、適切な対応ができる 等
7. 柔軟性・応用力	状況変化に応じて柔軟に対応できる 等
8. 協調性	メンバーと協力的に仕事を遂行できる 等
9. 指導力	若手職員に対して、指導や育成をする、良き相談相手になる 等
10. マネジメント力	適切にヒト、モノ、カネの配分や進捗管理ができる 等
11. 営業力	入居者や家族、関係者に対し、ホーム/住宅のセールスポイント等をアピールできる 等
12. 事務処理能力	適切に帳簿整理、物品管理、調整等ができる 等
13. 保守管理、営繕能力	適切にホーム/住宅の安全管理ができる 等

付問V-1. 上記1~13の他にございましたらご記入をお願いします。(自由記述)

--

**調査は以上で終了です。
お忙しいところ、ご協力いただき、ありがとうございました。**

アンケート調査結果 ※合計のみ件数、選択肢の数値は構成比 (%) で表示。

●施設長・管理者向けアンケート調査結果

I. 回答者に関する基礎情報

略。

II. ホームに関する基礎情報

1. 事業開始年 (数値)

	ホームの事業開設年						無回答
	合計(件数)	1979年以前	1980～1989年	1990～1999年	2000～2009年	2010年以降	
全体	469	1.1	3.8	3.8	42.0	48.6	0.6
介護付有料老人ホーム	252	2.0	6.7	6.0	54.8	30.2	0.4
住宅型有料老人ホーム	113	-	0.9	2.7	35.4	60.2	0.9
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	-	-	-	25.0	75.0	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	-	-	-	15.3	83.3	1.4
無回答	-	-	-	-	-	-	100.0

2. 特定施設入居者生活介護の指定を受けているホームの職員体制 (SA)

	ホームの職員体制					無回答
	合計(件数)	1.5:1以上	2:1以上	2.5:1以上	3:1以上	
全体	284	9.2	16.9	30.6	38.7	4.6
介護付有料老人ホーム	252	10.3	17.1	32.5	37.7	2.4
住宅型有料老人ホーム	-	-	-	-	-	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	-	15.6	15.6	46.9	21.9
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	-	-	-	-	-	-
無回答	-	-	-	-	-	-

3. ホームの入居時要件 (SA)

	ホームの入居時要件							無回答
	合計	自立・要支援・要介護(要件なし)	要支援・要介護のみ	要介護のみ	自立のみ	自立・要支援のみ	その他	
全体	469	51.6	29.9	9.6	1.5	0.6	2.1	4.7
介護付有料老人ホーム	252	48.0	37.3	6.0	2.0	0.4	0.8	5.6
住宅型有料老人ホーム	113	44.2	27.4	22.1	1.8	0.9	1.8	1.8
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	62.5	15.6	3.1	-	-	3.1	15.6
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	70.8	13.9	5.6	-	1.4	6.9	1.4
無回答	-	-	-	-	-	-	-	100.0

4. 定員数または戸数 (数値) (※定員数で集計。)

	ホームの定員数または戸数						無回答
	合計	10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100人以上	
全体	469	-	1.5	48.6	39.7	10.2	-
介護付有料老人ホーム	252	-	0.8	35.7	48.4	15.1	-
住宅型有料老人ホーム	113	-	2.7	62.8	27.4	7.1	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	-	-	62.5	37.5	-	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	-	2.8	65.3	29.2	2.8	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-

※定員数30人未満のホームは、多店舗展開法人により選出されたホームやヒアリング調査協力先ホーム等である。

5. 入居者数 (数値) (H28/7/1 現在)

	ホームの入居者数					
	合計	30人未満	30~50人 未満	50~100人 未満	100人以上	無回答
全体	469	14.9	46.5	29.0	6.6	3.0
介護付有料老人ホーム	252	9.9	39.3	36.9	11.5	2.4
住宅型有料老人ホーム	113	19.5	54.9	20.4	0.9	4.4
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	12.5	53.1	28.1	-	6.3
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	26.4	55.6	15.3	1.4	1.4
無回答	71	-	-	-	-	100.0

6. ホームを運営する法人の種別 (SA)

	ホームを運営する法人の種別								
	合計	株式会社	有限会社	社会福祉 法人	医療法人	財団法人・社 団法人(公 益、一般 問わず)	NPO法人	その他	無回答
全体	469	67.8	8.1	9.8	10.7	1.5	0.4	1.7	-
介護付有料老人ホーム	252	72.6	7.1	9.5	6.3	2.8	-	1.6	-
住宅型有料老人ホーム	113	64.6	8.8	8.0	15.0	-	0.9	2.7	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	65.6	6.3	12.5	15.6	-	-	-	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	56.9	11.1	12.5	16.7	-	1.4	1.4	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-

7. ホームに併設・隣接する介護サービス事業所の運営主体との関係 (SA)

(1) 全体

	全体(n=469)			
	同一グループ (同一法人、グループ 企業)	別法人	なし	無回答
居宅介護支援	32.6	2.3	41.6	23.5
訪問介護	36.0	2.6	40.3	21.1
訪問看護	9.0	2.6	52.9	35.6
通所介護	33.7	1.3	41.4	23.7
通所リハビリテーション	4.3	1.7	55.0	39.0
短期入所生活介護、短期入所療養介護	9.8	1.3	52.2	36.7
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	3.0	0.9	56.3	39.9
小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	3.8	0.4	56.7	39.0
病院、診療所	9.0	9.8	45.8	35.4
その他	7.7	1.5	-	91.0
無回答	-	-	-	100.0

(2) 介護付有料老人ホーム

	介護付有料老人ホーム(n=252)			
	同一グループ (同一法人、グループ 企業)	別法人	なし	無回答
居宅介護支援	22.6	2.0	52.4	23.0
訪問介護	15.1	1.6	55.6	27.8
訪問看護	4.8	2.0	59.9	33.3
通所介護	20.6	1.2	53.6	24.6
通所リハビリテーション	4.0	0.8	61.9	33.3
短期入所生活介護、短期入所療養介護	11.5	0.8	57.5	30.2
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	-	-	63.9	36.1
小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	1.6	-	63.9	34.5
病院、診療所	10.3	10.7	49.2	29.8
その他	8.3	2.0	-	89.7
無回答	-	-	-	100.0

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査結果)

(3) 住宅型有料老人ホーム

	住宅型有料老人ホーム(n=113)			
	同一グループ(同一法人、グループ企業)	別法人	なし	無回答
居宅介護支援	45.1	2.7	22.1	30.1
訪問介護	64.6	4.4	16.8	14.2
訪問看護	14.2	2.7	37.2	46.0
通所介護	51.3	0.9	24.8	23.0
通所リハビリテーション	5.3	2.7	39.8	52.2
短期入所生活介護、短期入所療養介護	7.1	1.8	40.7	50.4
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	2.7	2.7	42.5	52.2
小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	6.2	0.9	41.6	51.3
病院、診療所	6.2	9.7	33.6	50.4
その他	8.0	1.8	-	91.2
無回答	-	-	-	100.0

(4) サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)

	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)(n=32)			
	同一グループ(同一法人、グループ企業)	別法人	なし	無回答
居宅介護支援	21.9	3.1	53.1	21.9
訪問介護	28.1	-	50.0	21.9
訪問看護	9.4	3.1	62.5	25.0
通所介護	34.4	3.1	37.5	25.0
通所リハビリテーション	6.3	6.3	62.5	25.0
短期入所生活介護、短期入所療養介護	12.5	6.3	59.4	21.9
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	9.4	-	65.6	25.0
小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	3.1	-	68.8	28.1
病院、診療所	6.3	12.5	59.4	21.9
その他	6.3	-	-	93.8
無回答	-	-	-	100.0

(5) サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)

	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)(n=72)			
	同一グループ(同一法人、グループ企業)	別法人	なし	無回答
居宅介護支援	52.8	2.8	29.2	15.3
訪問介護	68.1	4.2	19.4	8.3
訪問看護	15.3	4.2	48.6	31.9
通所介護	51.4	1.4	26.4	20.8
通所リハビリテーション	2.8	1.4	51.4	44.4
短期入所生活介護、短期入所療養介護	6.9	-	48.6	44.4
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11.1	1.4	47.2	40.3
小規模多機能型居宅介護、複合型サービス	8.3	1.4	50.0	40.3
病院、診療所	9.7	5.6	47.2	37.5
その他	5.6	-	-	94.4
無回答	-	-	-	100.0

8. 従事者数（数値）(H28/7/1 現在)

(1) 従事者数（全体）

	従事者数(全体)						
	合計	5人未満	5～10人未満	10～30人未満	30～50人未満	50人以上	無回答
全体	469	1.7	8.5	44.8	32.2	12.8	-
介護付有料老人ホーム	252	0.8	0.8	31.3	44.8	22.2	-
住宅型有料老人ホーム	113	0.9	15.9	64.6	15.9	2.7	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	3.1	6.3	59.4	28.1	3.1	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	5.6	25.0	54.2	15.3	-	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(2) 全従事者に占める 60 歳以上の従事者の割合（常勤、非常勤を問わず）

	全従事者に占める60歳以上の従事者の割合(常勤、非常勤を問わず)							
	合計	5%未満	5～9%	10～14%	15～19%	20～24%	25%以上	無回答
全体	469	17.5	10.0	16.8	13.2	11.5	29.6	1.3
介護付有料老人ホーム	252	20.2	10.3	15.5	10.7	11.1	31.3	0.8
住宅型有料老人ホーム	113	13.3	8.0	17.7	18.6	12.4	28.3	1.8
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	9.4	15.6	12.5	12.5	15.6	31.3	3.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	18.1	9.7	22.2	13.9	9.7	25.0	1.4
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

(3) 上記（2）のうち、65 歳以上の従事者の割合（常勤、非常勤を問わず）

	全従事者に占める65歳以上の従事者の割合(常勤、非常勤を問わず)						
	合計	5%未満	5～9%	10～14%	15～19%	20%以上	無回答
全体	469	58.0	13.9	10.9	5.1	10.9	1.3
介護付有料老人ホーム	252	59.9	12.7	9.9	5.2	11.5	0.8
住宅型有料老人ホーム	113	51.3	19.5	10.6	6.2	10.6	1.8
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	43.8	15.6	21.9	3.1	12.5	3.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	68.1	8.3	9.7	4.2	8.3	1.4
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(4) 「その他従事者」に該当する高齢従事者が担っている業務内容（FA）（複数回答）

「その他従事者」に該当する高齢従事者が担っている業務内容(FA)	
清掃	165
送迎	73
厨房、配膳	73
営繕、設備管理	61
介護補助	53
宿直、警備、セキュリティ	39
生活支援、生活補助	35
事務職、受付	16
管理職(施設長以外)	3
その他	21
合計	539

9. ホームで提供しているサービスの提供状況 (介護保険サービスを含む) (MA)

(1) 全体

	全体(n=469)						
	(1)サービス提供者						(2)高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス
	ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	無回答	
1.安否確認(状況把握)	95.9	10.4	1.3	-	0.2	1.5	24.7
2.生活相談	95.5	9.8	1.3	0.4	0.2	1.9	40.1
3.食事介助	85.9	18.8	4.3	-	3.6	1.7	23.5
4.排泄介助・おむつ交換	87.2	21.3	4.9	-	2.6	0.9	16.6
5.入浴介助・清拭	80.6	23.0	7.0	-	2.6	1.1	15.8
6.身辺介助(移動・着替え等)	87.6	20.9	5.8	-	1.9	0.6	18.8
7.機能訓練	60.3	12.2	14.5	-	13.4	6.0	8.3
8.通院介助	82.7	13.9	8.1	0.4	5.1	2.1	15.4
9.居室清掃	81.9	19.4	14.3	0.2	1.7	1.1	35.8
10.リネン交換	85.7	17.3	7.0	0.2	2.6	1.3	26.9
11.日常の洗濯	76.5	17.5	17.1	0.2	3.4	2.3	28.8
12.居室配膳・下膳	92.8	9.0	2.6	0.4	2.6	1.3	25.2
13.理美容師による理美容サービス	6.2	1.3	67.6	7.2	11.7	7.9	4.9
14.買い物代行	82.7	14.3	5.8	0.6	5.8	1.7	22.8
15.役所手続き代行	76.5	7.0	2.8	-	15.1	3.2	8.7
16.移送サービス	67.2	6.0	16.8	0.9	16.4	4.3	7.9
17.金銭管理	52.9	1.7	1.7	0.2	40.1	4.7	4.3
18.付き添い(散歩や外出時等)	82.3	13.4	8.7	1.5	7.2	2.8	39.0
19.健康相談	91.0	10.9	6.0	0.4	1.3	1.5	23.0
20.服薬支援	91.9	13.0	6.6	-	1.3	1.1	11.9
21.生活リズムの記録(排便、睡眠等)	89.1	13.6	3.0	-	2.3	1.9	13.6
22.介護予防・運動・リハビリ	66.3	13.0	17.9	1.9	11.3	5.1	13.4
23.入退院時の同行	84.0	6.6	5.3	0.2	10.0	1.9	13.9
24.入院中の洗濯物交換・買い物	58.2	4.9	3.0	0.4	33.5	4.1	16.6
25.入院中の見舞い訪問	79.1	4.7	1.5	0.6	16.0	2.8	21.3
26.雑談相手、話し相手	94.0	11.3	4.7	13.9	1.9	1.1	72.7
27.レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	87.6	11.7	7.2	22.6	3.6	1.3	46.7
28.その他	3.4	-	-	-	-	96.6	1.9
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0

(2) 介護付有料老人ホーム

	介護付有料老人ホーム(n=252)							(2) 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス
	(1) サービス提供者						無回答	
	ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	無回答		
1.安否確認(状況把握)	99.6	1.2	-	-	-	0.4	22.6	
2.生活相談	98.4	0.8	0.4	0.8	-	1.2	39.3	
3.食事介助	99.2	0.8	0.4	-	-	0.4	23.8	
4.排泄介助・おむつ交換	99.2	0.8	0.4	-	-	0.4	15.1	
5.入浴介助・清拭	99.2	0.8	0.8	-	-	0.4	15.5	
6.身辺介助(移動・着替え等)	99.2	0.8	0.8	-	-	0.4	18.3	
7.機能訓練	91.3	2.4	6.7	-	2.4	2.4	7.9	
8.通院介助	94.0	2.0	3.2	0.8	2.8	1.2	15.1	
9.居室清掃	92.9	1.2	11.9	0.4	-	0.8	38.5	
10.リネン交換	98.4	1.2	2.4	0.4	-	0.4	28.2	
11.日常の洗濯	85.3	0.8	16.7	0.4	2.4	2.8	29.0	
12.居室配膳・下膳	96.8	0.8	1.2	0.4	0.4	1.6	23.0	
13.理美容師による理美容サービス	4.8	0.8	74.2	7.5	8.3	6.0	2.8	
14.買い物代行	94.0	1.2	1.6	0.8	3.6	1.2	21.0	
15.役所手続き代行	89.3	-	0.4	-	7.9	2.4	7.1	
16.移送サービス	77.4	1.2	15.9	0.4	10.7	3.6	7.1	
17.金銭管理	52.0	-	2.0	-	43.7	3.6	2.8	
18.付き添い(散歩や外出時等)	96.0	1.2	6.0	2.0	1.6	1.6	44.8	
19.健康相談	96.4	2.4	4.8	0.4	-	1.2	21.4	
20.服薬支援	98.8	1.2	3.6	-	-	0.8	10.7	
21.生活リズムの記録(排便、睡眠等)	98.0	0.8	-	-	-	1.6	12.3	
22.介護予防・運動・リハビリ	94.4	2.4	12.3	2.0	1.6	2.0	15.1	
23.入退院時の同行	94.4	0.4	2.4	-	3.6	1.6	11.9	
24.入院中の洗濯物交換・買い物	67.1	0.4	2.0	0.4	28.2	3.6	14.7	
25.入院中の見舞い訪問	89.3	0.8	-	0.8	7.1	2.8	21.0	
26.雑談相手、話し相手	98.4	1.6	5.2	15.5	-	0.4	77.0	
27.レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	98.4	1.2	8.7	26.2	-	0.8	52.0	
28.その他	3.6	-	-	-	-	96.4	2.0	
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0	

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査結果)

(3) 住宅型有料老人ホーム

	住宅型有料老人ホーム(n=113)						(2) 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス
	(1) サービス提供者						
	ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	無回答	
1.安否確認(状況把握)	91.2	29.2	5.3	-	0.9	1.8	20.4
2.生活相談	90.3	24.8	3.5	-	0.9	2.7	37.2
3.食事介助	69.9	48.7	10.6	-	5.3	3.5	22.1
4.排泄介助・おむつ交換	72.6	54.9	11.5	-	4.4	1.8	18.6
5.入浴介助・清拭	54.9	55.8	12.4	-	5.3	2.7	16.8
6.身辺介助(移動・着替え等)	75.2	50.4	12.4	-	4.4	0.9	18.6
7.機能訓練	15.0	22.1	25.7	-	31.0	12.4	9.7
8.通院介助	71.7	28.3	13.3	-	8.8	2.7	15.0
9.居室清掃	72.6	41.6	16.8	-	1.8	1.8	31.9
10.リネン交換	75.2	38.9	14.2	-	1.8	2.7	23.9
11.日常の洗濯	69.9	35.4	20.4	-	5.3	1.8	26.5
12.居室配膳・下膳	88.5	23.9	6.2	-	5.3	0.9	23.9
13.理美容師による理美容サービス	9.7	2.7	59.3	7.1	15.9	8.8	8.0
14.買い物代行	73.5	29.2	8.8	-	9.7	2.7	23.9
15.役所手続き代行	64.6	16.8	5.3	-	26.5	1.8	8.8
16.移送サービス	57.5	16.8	15.0	-	23.0	6.2	8.0
17.金銭管理	55.8	3.5	0.9	0.9	33.6	6.2	4.4
18.付き添い(散歩や外出時等)	69.0	31.0	8.0	-	15.0	3.5	26.5
19.健康相談	85.8	21.2	8.8	-	3.5	1.8	19.5
20.服薬支援	85.8	33.6	11.5	-	2.7	0.9	12.4
21.生活リズムの記録(排便、睡眠等)	77.9	35.4	7.1	-	6.2	0.9	14.2
22.介護予防・運動・リハビリ	28.3	25.7	23.0	0.9	26.5	9.7	8.8
23.入退院時の同行	76.1	15.9	7.1	-	15.0	1.8	15.9
24.入院中の洗濯物交換・買い物	54.0	10.6	3.5	-	37.2	2.7	15.0
25.入院中の見舞い訪問	71.7	11.5	2.7	-	23.9	1.8	19.5
26.雑談相手、話し相手	92.9	30.1	2.7	8.0	1.8	1.8	61.9
27.レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	77.9	28.3	8.0	15.9	8.0	2.7	31.9
28.その他	1.8	-	-	-	-	98.2	1.8
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0

(4) サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)

	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)(n=32)						(2)高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス
	(1)サービス提供者						
	ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	無回答	
1.安否確認(状況把握)	93.8	-	-	-	-	6.3	28.1
2.生活相談	93.8	3.1	-	-	-	6.3	34.4
3.食事介助	93.8	3.1	-	-	3.1	3.1	15.6
4.排泄介助・おむつ交換	100.0	3.1	-	-	-	-	9.4
5.入浴介助・清拭	93.8	3.1	3.1	-	3.1	-	6.3
6.身辺介助(移動・着替え等)	96.9	3.1	-	-	-	3.1	9.4
7.機能訓練	78.1	9.4	9.4	-	6.3	-	3.1
8.通院介助	87.5	9.4	6.3	-	3.1	3.1	9.4
9.居室清掃	87.5	6.3	9.4	-	3.1	3.1	25.0
10.リネン交換	93.8	3.1	-	-	3.1	3.1	21.9
11.日常の洗濯	81.3	9.4	9.4	-	-	6.3	28.1
12.居室配膳・下膳	96.9	-	-	-	3.1	-	18.8
13.理美容師による理美容サービス	6.3	-	68.8	6.3	6.3	12.5	3.1
14.買い物代行	87.5	6.3	3.1	-	6.3	6.3	21.9
15.役所手続き代行	75.0	6.3	6.3	-	12.5	9.4	9.4
16.移送サービス	59.4	3.1	18.8	3.1	15.6	6.3	6.3
17.金銭管理	53.1	-	-	-	40.6	6.3	3.1
18.付き添い(散歩や外出時等)	84.4	6.3	9.4	3.1	9.4	6.3	28.1
19.健康相談	87.5	9.4	-	-	3.1	3.1	25.0
20.服薬支援	90.6	3.1	-	-	-	6.3	6.3
21.生活リズムの記録(排便、睡眠等)	96.9	3.1	-	-	-	3.1	9.4
22.介護予防・運動・リハビリ	71.9	6.3	21.9	3.1	6.3	9.4	6.3
23.入退院時の同行	81.3	3.1	6.3	-	12.5	3.1	12.5
24.入院中の洗濯物交換・買い物	43.8	3.1	-	-	46.9	9.4	21.9
25.入院中の見舞い訪問	62.5	3.1	-	-	31.3	6.3	15.6
26.雑談相手、話し相手	93.8	3.1	-	18.8	-	3.1	68.8
27.レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	87.5	3.1	3.1	28.1	6.3	-	37.5
28.その他	3.1	-	-	-	-	96.9	-
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0

(5) サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）

	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)(n=72)						(2)高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス
	(1)サービス提供者						
	ホームの職員	併設・隣接事業所の職員	それ以外の事業所の従事者	ボランティア等	提供していない	無回答	
1.安否確認(状況把握)	91.7	18.1	-	-	-	2.8	37.5
2.生活相談	94.4	20.8	1.4	-	-	1.4	50.0
3.食事介助	61.1	41.7	9.7	-	13.9	2.8	27.8
4.排泄介助・おむつ交換	62.5	48.6	12.5	-	9.7	1.4	22.2
5.入浴介助・清拭	50.0	58.3	22.2	-	6.9	1.4	19.4
6.身辺介助(移動・着替え等)	62.5	52.8	15.3	-	5.6	-	25.0
7.機能訓練	15.3	31.9	26.4	-	27.8	11.1	9.7
8.通院介助	58.3	34.7	18.1	-	8.3	4.2	19.4
9.居室清掃	55.6	54.2	20.8	-	6.9	-	37.5
10.リネン交換	54.2	45.8	15.3	-	12.5	1.4	29.2
11.日常の洗濯	54.2	51.4	16.7	-	5.6	-	31.9
12.居室配膳・下膳	83.3	18.1	2.8	1.4	5.6	1.4	37.5
13.理美容師による理美容サービス	5.6	1.4	56.9	6.9	19.4	11.1	8.3
14.買い物代行	55.6	40.3	16.7	1.4	6.9	-	27.8
15.役所手続き代行	51.4	16.7	5.6	-	23.6	5.6	13.9
16.移送サービス	50.0	6.9	22.2	2.8	26.4	2.8	11.1
17.金銭管理	51.4	5.6	2.8	-	37.5	5.6	9.7
18.付き添い(散歩や外出時等)	54.2	31.9	19.4	1.4	13.9	4.2	43.1
19.健康相談	81.9	25.0	8.3	1.4	1.4	1.4	33.3
20.服薬支援	77.8	26.4	12.5	-	4.2	-	18.1
21.生活リズムの記録(排便、睡眠等)	72.2	29.2	8.3	-	5.6	4.2	19.4
22.介護予防・運動・リハビリ	25.0	33.3	27.8	2.8	23.6	6.9	18.1
23.入退院時の同行	61.1	15.3	12.5	1.4	23.6	2.8	18.1
24.入院中の洗濯物交換・買い物	40.3	12.5	6.9	1.4	40.3	5.6	23.6
25.入院中の見舞い訪問	62.5	8.3	5.6	1.4	27.8	2.8	27.8
26.雑談相手、話し相手	80.6	19.4	8.3	15.3	9.7	1.4	76.4
27.レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	65.3	26.4	2.8	18.1	8.3	1.4	55.6
28.その他	-	-	-	-	-	-	2.8
無回答	-	-	-	-	-	100.0	100.0

(6) 高齢従事者が担い手となることでプラスの効果があると思うサービス (FA)

(216 件のうち抜粋)

<生活相談>

年齢が多少なりとも近いことで、親近感から会話も多くなり、家庭にいる様な安心感も得られる。	介護付有料老人ホーム
古いこと、昔のことをよく知っている。病気の経験などもあるため、苦労話に共感できる。	
入居者と年齢の近い高齢スタッフの方が、安心感があるようで、相談内容がより深く、会話に奥行きがあるなど、効果が高いように感じた。	
ある程度年齢を重ねたスタッフの方が、悩みの相談をされやすい。	
信頼度が多く、入居者の不安を解消し安心させる事が多い。	住宅型有料老人ホーム
相談員に看護師を配置することで入居者が安心して生活を送れるようになった。	

<介護（食事介助、排泄介助・おむつ交換、入浴介助・清拭、身辺介助（移動・着替え等）等）>

食事に対する意識、理解が高いため、会話が広がり、あたたかみある介助ができる。	介護付有料老人ホーム
身体介助では、若いスタッフより恥ずかしさがやわらぎ満足度が高いと思われる。	
介護スキルも高く、手ぎわが良い。	
ベテランの看護職には、受診の判断や通院時の付添いを安心してまかせることができ、入居者も安心する。	
通院介助の行き帰りの時間が心のケアにつながっている。	
身体介護においても、入居者の身体的な悩み等（例、腰膝痛など）を、自分のこととして理解できるので、気持ちの面、動かす要領の面でも効果がある。手技については、年齢関係なく、経験によることと思うが、相対する気持ちの面では、高齢スタッフの方が、入居者に安心感を与えるなどの効果もあると思う。（ベテランさんにやってもらえる、と感じている入居者もいる。）	住宅型有料老人ホーム
入浴は訪問介護が対応しているが、60歳以上のスタッフが複数名いるので、相談や苦情も入浴中に話しを聞くことが多い。大事な時間で、その内容や対策を全スタッフで共有している。	
身体介助（排泄、おむつ交換）（入浴・清拭・着替等）、話し相手や相談全般。入居者の思いを汲み取れる人が多い。声かけやゆったり動作を進めることで、落ち着かれる場合が多い。	

<生活サービス（居室清掃、リネン交換、日常の洗濯、居室配膳・下膳等）>

若いスタッフより技術が高く、サービスが行き届き入居者の満足を得られている。	介護付有料老人ホーム
・居室清掃：ご入居者の心身のレベル低下の気持ちを理解しやすい。 ・居室配膳・下膳：細かな気配り、目配りができる。	
居室清掃：経験があり気づく事が多い。全体として暮らしの質を上げる事ができている。	
居室清掃、日常の洗濯：長年の主婦としての経験より、作業が丁寧かつ気付きも多い。	
買い物代行：年齢が近い分、好き嫌い、嗜好品の把握がしやすい。	
リネン交換、日常の洗濯：若い職員では、目の届きにくい事への関心や話題等でコミュニケーションを図り、情報を引き出す事が出来ている。	住宅型有料老人ホーム
日常の洗濯：介護全搬は、身体的にきついので、洗濯物の担当をしたいという職員の声を聞く。細かいところに気が付き、丁寧な対応が出来る。	
話し相手、散歩：ゆっくりと高齢者のペースに合わせて寄り添うので、入居者の安心につながっている。	
ルーティンな作業であれば、若年者より効率的に業務をこなせる。	
環境整備：細かな所に気がつく	

<付き添い（散歩や外出時等）>

付き添いや散歩は高齢従事者の方がペースを合わせ、共通の話題も多い。	介護付有料老人ホーム
付き添い時の話題が豊富。	
ゆっくりと高齢者のペースに合わせて寄り添うので、入居者の安心につながっている。	住宅型有料老人ホーム
生活サービスでは、雑談や、話し相手の役割も含め、高齢の入居者に、若いスタッフより受け入れてもらいやすい。	

＜健康管理サービス（健康相談、服薬支援、生活リズムの記録、介護予防・リハビリ等）＞

若い職員よりも話しかけやすく、口調が柔らかいため、相談がしやすく、早急な解決につながりやすい。	介護付有料老人ホーム
相談する事によって疾病の早期発見ができる。	
健康相談：若い職員に話しかけても、「若いからわからないでしょ」と言われることがあり、高齢従事者の方が理解してもらえるのではないかと思う。	
健康相談：高齢従事者は年齢が近い分、入居者が心を開いて相談してくれる。	
介護予防・リハビリ等：高齢従事者の方は昔の遊びや出来事、生活に詳しいので、昔の話を入居者とすれば入居者が昔の事を思い出すきっかけを作れる。また、年齢が近い方が職員として働いているのをみてリハビリ等、日常生活において意欲が出る。	

＜雑談相手・話し相手＞

年齢の若い方から年配の方まで幅広く関わるのが介護の魅力。会話の幅も広がるし、年齢の高い従事者の方がお客様は話しやすい。	介護付有料老人ホーム
話し相手としては、地域の昔の話等、共通の話題が多かったり、方言を混じえながら会話したり、と親近感がわき満足度が高いと思われる。	
若いスタッフより気付きが多く、入居者の変化（特に認知症の面など）に早く対応できる。	
共通した話題を持ち、忍耐強く、傾聴することができる。信頼関係がより構築しやすいため、施設生活での楽しみや安心感を持つことができている。	
人生経験に裏打ちされた話に説得力がある。また、少しでもご入居者と年齢が近いことから親近感があり悩み事の相談を受けるなど入居者の安心感が高い。	
傾聴することで相手の気持ちを穏やかにすることができる。不安感を軽減することができる。丁寧なサービスで入居者や家族にも喜ばれている。	
話し相手を求める入居者は多く、年齢も近いいため、適切な対応ができている。	
若いスタッフに比べて昔のお話しに合わせやすい。また、若いスタッフとの間に入り、コミュニケーションの幅を広げてくれやすい。	
時間を意識しながら入居者の意向に沿った話をする事ができる。また、入居者の不満の聞き方やアドバイスが上手。	住宅型有料老人ホーム
傾聴ボランティアや、話し相手は入居者のニーズを聞き取ることが上手で運営に反映でき、また、入居者からの要望も多い。	
ホームの管理スタッフ（日勤帯）を高齢従事者が担うことで話しやすい雰囲気ができ、入居後、あまり時間をおかずにホームの生活に慣れることができている。	
入居者の話し相手になる。特に悩み事等を聞き出している。	
入居者のペースに合わせて動作や会話が出来ると。会話の内容の幅があり、安心感がある。	
生活サービスでは、雑談や話し相手の役割も含め、高齢の入居者に、若いスタッフより受け入れてもらいやすい。	
高齢従事者に話し相手になってもらうことによって、不穏になる事が多かった入居者が落ち着かれることがあった。	
シルバー人材センターの方に一部清掃を担ってもらっているが、年齢が近い方とのお話しを楽しみにされている入居者もいる。	

＜レクリエーション及びアクティビティ（手配～実施サポート）＞

若いスタッフにはわからない歌、時代を共有でき回想的に取組めるため、認知症の方への対応力も高くなる。	介護付有料老人ホーム
話の内容に共通点を見出しやすく、行事等を盛り上げるのも上手い場合がある。	
昔の話し等、回想法を行う時に親近感を感じるようだ。	
サークル活動。入居者の個別の能力を良く理解し、入居者同士の間関係なども含め、ホームの行事に向けて取り組む内容にできる。例：文化作品展の開催に向けて作品を作る等。	
知識も豊富で認知症予防のための取り組み等も行っている。	
計画から実施まで、経験が豊富なため、入居者も満足する。	
身体介護以外の部分をベテランあるいは高齢スタッフに担ってもらう事で若手スタッフがケアに注力する事ができるようになり、それが入居者にとってプラスとなる。傾聴やレクリエーションなどは特に効果がある。	

Ⅲ. ホームにおける高齢従事者の雇用の現状

1. 定年制について

(1) 定年制の有無 (SA)

	定年制の有無			
	合計	ある	ない	無回答
全体	469	91.3	8.3	0.4
介護付有料老人ホーム	252	94.8	4.8	0.4
住宅型有料老人ホーム	113	85.8	14.2	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	90.6	9.4	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	87.5	11.1	1.4
無回答	-	-	-	-

(1) -1. 定年年齢 (数値) (※上記(1)で定年制が「ある」を選択した回答者のみ)

	定年年齢				
	合計	60歳	65歳	その他	無回答
全体	428	60.5	31.3	7.0	1.2
介護付有料老人ホーム	239	61.9	31.0	5.4	1.7
住宅型有料老人ホーム	97	56.7	33.0	9.3	1.0
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	29	55.2	27.6	17.2	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	63	63.5	31.7	4.8	-
無回答	-	-	-	-	-

(1) -2. 定年到達後の継続雇用制度 (SA) (※上記(1)で定年制が「ある」を選択した回答者のみ)

	定年到達後の継続雇用制度					
	合計	再雇用制度	勤務延長制度	いずれも導入していない	再雇用制度、勤務延長制度いずれも実施	無回答
全体	428	67.1	26.9	3.0	0.9	2.1
介護付有料老人ホーム	239	69.5	25.9	2.5	0.8	1.3
住宅型有料老人ホーム	97	62.9	28.9	4.1	-	4.1
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	29	58.6	27.6	3.4	3.4	6.9
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	63	68.3	27.0	3.2	1.6	-
無回答	-	-	-	-	-	-

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査結果)

(1) -3. 継続雇用後の雇用の年齢上限 (SA)

(※上記(1)-2. でいずれかの再雇用制度を導入している回答者のみ。)

	継続雇用後の雇用の年齢上限						
	合計	60～64歳未満	65歳	66歳以上	上限年齢は定めていない	その他	無回答
全体	406	1.0	31.0	7.4	48.3	5.4	6.9
60歳	255	1.6	47.8	3.9	35.7	7.5	3.5
65歳	124	-	0.8	13.7	68.5	2.4	14.5
その他	22	-	9.1	13.6	72.7	-	4.5
無回答	5	-	20.0	-	80.0	-	-

(1) -4. 定年到達後の継続雇用制度 (SA)

(※上記(1)-2. でいずれかの再雇用制度を導入している回答者のみ。)

	継続雇用後の働き方						
	合計	フルタイム勤務	短時間勤務	短日勤務	短時間・短日勤務	その他	無回答
全体	406	76.1	41.6	40.1	43.3	13.8	0.7
介護付有料老人ホーム	230	78.7	38.7	36.5	41.7	10.9	0.9
住宅型有料老人ホーム	89	73.0	43.8	43.8	46.1	19.1	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	26	69.2	46.2	46.2	50.0	19.2	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	61	73.8	47.5	45.9	42.6	14.8	1.6
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(1) -5. 継続雇用後の賃金設定の考え方 (SA)

(※上記(1)-2. でいずれかの再雇用制度を導入している回答者のみ。)

	継続雇用後の賃金設定の考え方			
	合計	運営法人またはホームとして一律の規定がある	運営法人またはホームとして一律の規定はない(個々の従事者ごとに異なる)	無回答
全体	406	48.3	46.3	5.4
介護付有料老人ホーム	230	50.9	43.5	5.7
住宅型有料老人ホーム	89	48.3	47.2	4.5
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	26	46.2	50.0	3.8
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	61	39.3	54.1	6.6
無回答	-	-	-	-

(1) -6. 継続雇用後の賃金の上下幅について(定年到達時の賃金との比較) (SA)

(※上記(1)-5. 継続雇用後の賃金設定の考え方で「運営法人またはホームとして一律の規定がある」を選択した回答者のみ。)

	継続雇用後の賃金の上下幅について(定年到達時の賃金との比較)				
	合計	8～9割程度	6～7割程度	4～5割程度	3割以下
全体	196	23.5	20.4	1.0	1.0
介護付有料老人ホーム	117	27.4	23.9	-	1.7
住宅型有料老人ホーム	43	16.3	18.6	2.3	-
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	12	-	-	-	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	24	29.2	16.7	4.2	-
無回答	-	-	-	-	-

	継続雇用後の賃金の上下幅について (定年到達時の賃金との比較)			
	定年到達時 と変わらない	定年到達時 の賃金より下 げる	その他	無回答
全体	37.8	1.0	9.7	5.6
介護付有料老人ホーム	35.9	-	7.7	3.4
住宅型有料老人ホーム	44.2	-	9.3	9.3
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	33.3	16.7	33.3	16.7
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	37.5	-	8.3	4.2
無回答	-	-	-	-

(1) -7. 継続雇用後の社会保険加入状況 (SA)

(※上記(1)-2.でいずれかの再雇用制度を導入している回答者のみ。)

	継続雇用後の社会保険加入状況				
	合計	一律に加入 している	一律の規定 はない(個々 の従事者ご とに異なる)	加入してい ない	無回答
全体	406	48.8	43.6	1.5	6.2
介護付有料老人ホーム	230	57.4	37.0	1.3	4.3
住宅型有料老人ホーム	89	40.4	51.7	2.2	5.6
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	26	38.5	50.0	-	11.5
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	61	32.8	54.1	1.6	11.5
無回答	-	-	-	-	-

(1) -8. 継続雇用後の賞与の支給状況 (SA)

(※上記(1)-2.でいずれかの再雇用制度を導入している回答者のみ。)

	継続雇用後の賞与の支給状況				
	合計	一律に支給 している	一律の規定 はない(個々 の従事者ご とに異なる)	支給してい ない	無回答
全体	406	32.0	46.1	17.5	4.4
介護付有料老人ホーム	230	37.0	41.7	18.7	2.6
住宅型有料老人ホーム	89	29.2	50.6	14.6	5.6
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	26	26.9	50.0	15.4	7.7
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	61	19.7	54.1	18.0	8.2
無回答	-	-	-	-	-

資料編

(施設長・管理者向けアンケート調査結果)

2. 高齢従事者の雇用の現状について (H28/7/1 現在) (数値)

(1) 60歳以上の高齢従事者数 (常勤、非常勤を問わず)

	60歳以上の高齢従事者数				
	合計	5人未満	5~10人未満	10人以上	無回答
全体	469	49.0	30.7	18.8	1.5
介護付有料老人ホーム	252	40.5	32.1	26.2	1.2
住宅型有料老人ホーム	113	57.5	28.3	13.3	0.9
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	50.0	34.4	12.5	3.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	65.3	27.8	4.2	2.8
無回答	-	-	-	-	-

(1) -1. 上記(1)のうち、60歳以上の正規雇用者数

	60歳以上の正規雇用者数						
	合計	1人	2~3人	4~5人	6~9人	10人以上	無回答
全体	469	53.5	18.8	9.2	6.0	3.4	9.2
介護付有料老人ホーム	252	51.2	21.0	10.3	6.0	4.0	7.5
住宅型有料老人ホーム	113	53.1	15.0	10.6	8.0	4.4	8.8
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	50.0	21.9	3.1	6.3	-	18.8
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	63.9	15.3	5.6	2.8	1.4	11.1
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(1) -2. 上記(1)のうち、60歳以上の非正規雇用者数

	60歳以上の非正規雇用者数						
	合計	1人	2~3人	4~5人	6~9人	10人以上	無回答
全体	469	28.8	20.7	16.8	11.1	12.6	10.0
介護付有料老人ホーム	252	23.4	20.2	19.8	11.5	18.3	6.7
住宅型有料老人ホーム	113	31.0	22.1	17.7	8.0	7.1	14.2
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	31.3	12.5	12.5	15.6	9.4	18.8
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	43.1	23.6	6.9	12.5	2.8	11.1
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(1) -3. 上記(1)のうち、再雇用者数

	60歳以上の再雇用者数					
	合計	1人	2~3人	4~5人	6人以上	無回答
全体	469	62.9	12.6	4.9	5.1	14.5
介護付有料老人ホーム	252	60.3	15.9	6.7	7.5	9.5
住宅型有料老人ホーム	113	66.4	8.0	3.5	3.5	18.6
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	62.5	9.4	3.1	3.1	21.9
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	66.7	9.7	1.4	-	22.2
無回答	-	-	-	-	-	-

(2) ホームから、介護事業所等に異動した方の有無 (SA)

	介護事業所への異動状況				
	合計	いる	いない	分からない	無回答
全体	469	3.6	89.1	4.9	2.3
介護付有料老人ホーム	252	4.0	90.1	3.6	2.4
住宅型有料老人ホーム	113	3.5	86.7	7.1	2.7
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	3.1	87.5	9.4	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	2.8	90.3	4.2	2.8
無回答	-	-	-	-	-

IV. ホームにおける高齢従事者の雇用に関する方針、意向（常勤、非常勤を問わず）

1. 高齢従事者の雇用に関する方針について

(1) 介護職の高齢従事者の雇用意向 (SA)

	介護職の高齢従事者の積極的雇用意向				
	合計	積極的に雇用したいと思う	どちらともいえない	積極的に雇用したくない	無回答
全体	469	36.2	59.1	3.0	1.7
介護付有料老人ホーム	252	32.9	61.9	4.0	1.2
住宅型有料老人ホーム	113	36.3	59.3	0.9	3.5
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	50.0	50.0	-	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	41.7	52.8	4.2	1.4
無回答	-	-	-	-	-

(1) -1. 介護職の高齢従事者に期待する能力 (MA、3つまで)

	介護職の高齢従事者に期待する能力							
	合計	自らの職種に関する知識、技術	情報収集力	観察力	コミュニケーション力	企画力	苦情対応力	柔軟性・応用力
全体	469	51.8	5.3	43.1	57.8	2.3	9.4	30.7
介護付有料老人ホーム	252	54.0	6.0	42.5	59.9	3.2	9.1	29.8
住宅型有料老人ホーム	113	48.7	3.5	45.1	56.6	-	11.5	36.3
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	46.9	3.1	40.6	62.5	6.3	3.1	31.3
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	51.4	6.9	43.1	50.0	1.4	9.7	25.0
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

	介護職の高齢従事者に期待する能力							
	協調性	指導力	マネジメント力	営業力	事務処理能力	保守管理、営繕能力	その他	無回答
全体	30.3	20.7	1.3	1.5	0.9	4.3	1.5	9.4
介護付有料老人ホーム	32.9	18.7	2.0	1.2	0.8	4.4	2.0	7.1
住宅型有料老人ホーム	31.9	23.0	0.9	-	0.9	2.7	1.8	9.7
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	18.8	21.9	-	6.3	3.1	-	-	15.6
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	23.6	23.6	-	2.8	-	8.3	-	13.9
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

(2) 介護職以外の職種の高齢従事者の雇用意向 (SA)

	介護職以外の職種の高齢従事者の積極的雇用意向				
	合計	積極的に雇用したいと思う	どちらともいえない	積極的に雇用したくない	無回答
全体	469	30.3	61.6	6.2	1.9
介護付有料老人ホーム	252	32.9	62.3	4.0	0.8
住宅型有料老人ホーム	113	25.7	61.9	8.8	3.5
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	37.5	56.3	6.3	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	25.0	61.1	9.7	4.2
無回答	-	-	-	-	-

(2) -1. 介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力 (MA、3つまで)

	介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力							
	合計	自らの職種に関する知識、技術	情報収集力	観察力	コミュニケーション力	企画力	苦情対応力	柔軟性・応用力
全体	469	40.9	6.6	21.5	40.5	3.4	10.4	32.4
介護付有料老人ホーム	252	45.2	7.1	17.9	40.5	2.8	11.5	31.7
住宅型有料老人ホーム	113	33.6	6.2	26.5	40.7	2.7	8.8	37.2
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	40.6	6.3	15.6	31.3	12.5	12.5	28.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	37.5	5.6	29.2	44.4	2.8	8.3	29.2
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

	介護職以外の職種の高齢従事者に期待する能力							
	協調性	指導力	マネジメント力	営業力	事務処理能力	保守管理、営繕能力	その他	無回答
全体	32.6	13.9	4.9	4.9	6.4	20.7	1.5	13.6
介護付有料老人ホーム	31.3	13.5	3.6	5.6	7.5	25.4	2.4	11.1
住宅型有料老人ホーム	37.2	15.0	6.2	1.8	7.1	17.7	-	15.0
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	28.1	18.8	9.4	6.3	-	3.1	3.1	25.0
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	31.9	11.1	5.6	6.9	4.2	16.7	-	15.3
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

2. ホームで高齢従事者を雇用する上でのプラス面 (MA)

	高齢従事者を雇用する上でのプラス面						
	合計	入居者との円滑なコミュニケーションにつながっている	入居者との信頼関係の構築につながっている	提供するサービスの質の確保、向上につながっている	入居者と若手職員の橋渡し役を担っている	若手職員の指導役を担ってもらえる	若手や後輩職員の良き相談相手となり、若手の定着促進につながっている
全体	469	68.4	53.7	26.4	30.5	28.1	27.5
介護付有料老人ホーム	252	65.5	55.2	28.2	33.7	27.0	29.0
住宅型有料老人ホーム	113	71.7	45.1	23.9	28.3	30.1	20.4
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	68.8	68.8	21.9	25.0	28.1	28.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	73.6	55.6	26.4	25.0	29.2	33.3
無回答	-	-	-	-	-	-	-

	高齢従事者を雇用する上でのプラス面							
	これまでの職務経験や保有資格を活かし、新たなサービスや企画を生み出している	これまでの職務経験や保有資格を活かし、新たな職務を生み出している	時間的に融通の利く人が多い	人件費を抑制できる	当面の人材不足を補える	その他	特になし	無回答
全体	11.1	8.3	45.0	23.9	45.4	2.3	2.6	1.3
介護付有料老人ホーム	11.5	7.9	44.8	29.4	47.6	3.2	2.8	0.4
住宅型有料老人ホーム	11.5	8.0	47.8	15.9	45.1	0.9	1.8	2.7
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	9.4	15.6	53.1	15.6	34.4	3.1	3.1	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	9.7	6.9	37.5	20.8	43.1	1.4	2.8	2.8
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

3. ホームで高齢従事者を雇用する上での課題 (MA)

	高齢従事者を雇用する上での課題						
	合計	身体面、体力面での特別な配慮が必要	モチベーションの維持、向上が難しい	新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる	仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい	記録、帳簿等の整理等、事務負担への対応が難しい	非常時や突発的事項に対応するのが難しい
全体	469	69.5	19.6	54.8	28.4	41.2	20.9
介護付有料老人ホーム	252	72.6	18.3	57.1	27.0	38.9	21.8
住宅型有料老人ホーム	113	65.5	24.8	50.4	31.0	46.9	20.4
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	68.8	18.8	53.1	34.4	40.6	15.6
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	65.3	16.7	54.2	26.4	40.3	20.8
無回答	-	-	-	-	-	-	-

	高齢従事者を雇用する上での課題						
	自分の能力や技術を客観視することが難しい	周囲の助言や意見を受け入れにくい	元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい	勤務日数、時間の調整が難しく、シフトを組みにくい	急な勤務日数や時間の変更、調整にに応じてもらうことが難しい	仕事内容や勤務日数、時間と賃金のバランスをとることが難しい	高齢従事者の経験やノウハウを活かせる仕事を生み出すことが難しい
全体	27.7	39.4	7.0	7.9	11.3	8.5	6.8
介護付有料老人ホーム	26.6	40.5	7.9	7.5	11.9	10.7	6.0
住宅型有料老人ホーム	31.9	41.6	7.1	8.8	10.6	7.1	4.4
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	28.1	37.5	6.3	6.3	12.5	3.1	18.8
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	25.0	33.3	4.2	8.3	9.7	5.6	8.3
無回答	-	-	-	-	-	-	-

	高齢従事者を雇用する上での課題							
	高齢従事者の経験やノウハウを活かせる仕事を生み出すことが難しい	家族の介護等、仕事の継続が難しいケースがある	職員の高齢化が進んでしまう	高齢者雇用に関する国の助成金の仕組みや申請手続きが分かりにくい	入居者や家族が、高齢従事者から介護されることに抵抗感を感じてしまう	その他	特になし	無回答
全体	6.8	16.8	33.5	10.0	6.8	1.5	3.8	2.3
介護付有料老人ホーム	6.0	17.5	34.5	8.7	6.3	2.0	5.2	0.8
住宅型有料老人ホーム	4.4	15.0	38.1	11.5	3.5	1.8	2.7	3.5
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	18.8	12.5	28.1	6.3	6.3	-	3.1	3.1
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	8.3	19.4	25.0	13.9	13.9	-	1.4	5.6
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

4. ホームで高齢従事者を雇用する上で実施している取組 (MA)

	高齢従事者の雇用を進める上での取組						
	合計	配置転換や職種変更等	それまでの職種での仕事を継続できるような取組	勤務日数、時間等の配慮、調整	従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備	入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定	従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進
全体	469	20.3	55.2	71.9	14.7	13.4	21.3
介護付有料老人ホーム	252	19.0	62.7	72.2	11.9	11.1	19.4
住宅型有料老人ホーム	113	23.0	45.1	71.7	12.4	13.3	22.1
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	32	25.0	46.9	71.9	31.3	25.0	25.0
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	72	18.1	48.6	70.8	20.8	16.7	25.0
無回答	-	-	-	-	-	-	-

	高齢従事者の雇用を進める上での取組						
	従事者のモチベーションを向上させるための取組	従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施	働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定	高齢従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進	高齢従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入	高齢従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備	高齢従事者に対する健康管理対策の強化(年1回の健康診断+α)
全体	21.3	22.6	27.9	20.0	9.2	22.2	19.0
介護付有料老人ホーム	20.6	24.6	31.7	21.8	7.9	21.8	22.2
住宅型有料老人ホーム	22.1	17.7	22.1	15.0	8.8	23.0	15.9
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	25.0	28.1	31.3	18.8	15.6	28.1	15.6
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	20.8	20.8	22.2	22.2	11.1	19.4	13.9
無回答	-	-	-	-	-	-	-

	高齢従事者の雇用を進める上での取組						
	高齢従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事の創出	60歳以上の従事者に関する管理職向けの教育の実施	高齢従事者への社会保険の加入	高齢従事者への賞与の支給	その他	特になし	無回答
全体	30.3	4.5	23.0	18.1	1.5	4.3	1.5
介護付有料老人ホーム	32.1	4.4	25.4	20.6	2.0	2.8	0.8
住宅型有料老人ホーム	29.2	5.3	19.5	15.0	0.9	6.2	2.7
サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	18.8	6.3	21.9	21.9	-	6.3	-
サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	30.6	2.8	20.8	12.5	1.4	5.6	2.8
無回答	-	-	-	-	-	-	-

(1) ホームで高齢従事者の雇用を進める上で、最も力を入れている取組 (FA)

ホームで高齢従事者の雇用を進める上で、最も力を入れている取組についてその内容を自由記述で求めたところ、233件の記載がなされていた。その中から記載内容を抜粋する。

<配置転換や職種変更等>

取組概要	効果	
介護契約職員へ、年齢や、身体状況に応じて、身体介護→家事援助等、業務負担の軽減を行った。	離職を軽減する効果があった。	介護付有料老人ホーム
退職前の業務内容を減らし体力に合った業務にする。	融通をつけてもらえるので急な他職員の休みに出てきてもらえる等協力してもらえる。	
本人の身体面、体力面に配慮し、本人の意向をふまえた勤務体制を取っている。また、スキルや経験を活かした職務配置を配慮している。	本人に適した勤務とする事で、安定した出勤ができる他、自身のスキルを活かす事により、質の向上と、若手育成に効果がある。	住宅型有料老人ホーム
体力面を考慮し、夜勤業務を外した。	日勤が増えた事で、居室の清掃、施設の清潔保持に能力を発揮している。	
体力的に厳しいと考え、介護の中でも見守りを中心とした、コミュニケーションを業務とする。	体力的に負担が減り、勤務を続けている。	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)

<それまでの職種での仕事を継続できるような取組>

取組概要	効果	
今まで実施している慣れた業務のみ対応いただき、新たな業務負担を掛けない。	本人が混乱すること無く、安心して業務に入れている。	介護付有料老人ホーム
定年後の再雇用時、勤務時間、仕事内容が変わらなければ定年前の雇用条件にて再雇用している。	モチベーションの継続、維持につながっている。	
新規入社の場合で介護の経験がない場合など、適性やこれまでの仕事を考慮して配置している。	一例として、清掃やプリンターの管理等で本人の経験を活かすことができた。	
本人が混乱なく業務が行えるよう今までの仕事を継続してもらう。	若手に仕事のスキルを教えることができる。頑張っている高齢者がいることにより他の職員も刺激を受け自分のスキルを伸ばす努力をする可能性がある。	
正規雇用していた職員が定年を迎えたが、本人の能力、意欲ともに高かったため、従来どおりの勤務形態、待遇で再雇用した。	若い職員の目標となっている。	
体力的な問題があり、夜勤勤務なくした。	日勤勤務となったが、主任の補佐役を担い若手職員の育成係で活躍している	

＜それまでの職種での仕事を継続できるような取組＞

取組概要	効果	
高齢になると新しい仕事を覚えたり、柔軟に対応したりすることが難しくなるため、できるだけ、今まで行ってきた業務を継続できるようにしている。	今までと変わりなく、生き生きと仕事に取り組んでいる。	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)
今までの業績をたたえ、人材育成に力を入れる。	次の管理者、施設長等を育てることができる。	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)

＜勤務日数、時間等の配慮、調整＞

取組概要	効果	
勤務日数や時間等の配慮調整をしている。	勤務時間数を調整することにより、本人の身体的、精神的負担を軽減でき、従事者の意欲向上にもつながっている。	介護付有料老人ホーム
家事援助業務において、月に入れる日数を事前に申請してもらい、勤務調整をはかっている。	以前は退職意向もあったが、継続して働いている。	
月間シフトを作成する前に1ヶ月分の出勤可能日と時間を全員に提出してもらっています。	突然の欠勤がほとんどない。	
家庭環境、体力、余暇の楽しみ等について、個別での勤務調整を行う。定期的に問題を抱えていないかを聞き取る機会を設ける。	長く働きたいと話してくれている。	
体調を考慮し各部署のリーダーと調整し人材派遣を入れながら配慮している。	無理なく人材の定着につながっている。	
介護やお孫さんの世話、自身の手術等、柔軟に時間や日数の希望を聞いて対応している。	人生のイベントに合わせた働き方ができることで、ずっと仕事を続けてもらうことができる。	
体力面を考慮して勤務時間の短縮を実施した。	高齢従事者はもちろん、他職員も気を遣わずに良い関係づくりが出来た。	
身体的に厳しく、疲労が回復しにくい状況の際は、その方にあった日数や時間調節する。	長期的に雇用することにもつながり、お客様方々から安心される	
勤務日数及び勤務時間を調整することにより、1週4日間、1日当たり6時間実働で勤務することとした。	本人の生活サイクルに応じた調整を行うことにより、やる気が向上し、入居者への対応がより積極的になった。	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)
従事者の身体に無理のない様に、シフトを組む。週の前半のみ勤務の方と後半のみ勤務の方をつくる。	「心身共に余裕があり、新鮮な気持ちで支援ができる」との発言があった。	
希望休をきちんと取ってもらう。	人手不足の時、出勤してもらえる。	
高齢者は朝早く起床する方が多いので、早朝6:00~7:00に業務開始するようにシフトを組んだ。	就職希望者が増えた。	

＜従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備＞

取組概要	効果	
毎月テーマを決めて全職員向けにケアの勉強会や研修を実施。長年介護経験があっても習った頃の介護知識や技術が異なっていることもあり、振り返りも含めて実施している。	分野によっては初めて学んだという内容もあり、感覚や経験に頼るだけでなく正しい知識や技術を再習得する機会になっている。	介護付有料老人ホーム
社内研修に参加させている。	会社のしくみ、制度などの理解を深められる。会社の一員である意識、モチベーションが高まる	住宅型有料老人ホーム
毎月、勉強会もしくは研修会を開いて、常に新しい知識や取り組みを入れる。	年齢による差別をしないことでモチベーションアップにつながっている。	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)

＜入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定＞

取組概要	効果	
色々な内容のサークル活動の立案。「元氣塾」と称し、入居者のレベルに合せ色々な活動に取り組んでいる。(夏祭りには龍の行灯を作成し発表した)	入居者の個々のレベルを良く知っているのので、能力別にグループを作り共同作業や、個人で進めるなどして、特に達成感を得られているようだ。	介護付有料老人ホーム
手工芸やお茶会など本人の特技を生かしたレクリエーションの担当を担ってもらう。	レベルの高いものが提供でき、入居者にも好評。	
園芸クラブ活動、中庭、玄関前で花、野菜を入居者と一緒に育て、年間通して楽しんでいる。	入居者の生活の楽しみになっている。	
これまで培ってきた経験やスキルにより新しい視点での取り組みや手法を提案してもらっている。	敬老会等イベントでのプログラム考案やプレゼント企画等新鮮な意見を採用し、入居者に好評を得ている。	

＜従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進＞

取組概要	効果	
月1回会議を行い、その場で考えている事や分からない事等、発言してもらう。	コミュニケーションをとる事により雰囲気も良くなり、従事者間で尊重し合い入居者様との関わり方も良くなった。	介護付有料老人ホーム
面談(年3回)以外に定期的な声掛け現状の聞きとり(月1~2回)で働きやすい職場になるよう対応している。	上長へも相談、話しやすい環境になっている。	
①月1回のパート職員を対象とした職場会開催 ②年2回の歓送迎会開催(施設全体)	①施設、課内の情報を周知、パート職員からの要望や意見を取り上げることで、施設運営を行っていく上で、貴重な人材であるということをわかってもらう場としている。 ②日頃の労い、従業者間のコミュニケーションの場としている。	

＜従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進＞

取組概要	効果	
事務所では申送りを含め、自由に発言（コミュニケーション）を図れるようにしている。利用者が今までできていた事ができなくなってきた等、年齢関係なく、ちょっとした気付きを会話の中で自由に話せる雰囲気をつくっています。	スタッフ同士が気付いた事を事務所で話す事により、そこからどうしていく方がいいか、どういう支援が必要か、という話し合いをする。そこで高齢従事者の見方・20代の見方・40代の見方、それぞれの意見交換をしている。	サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）
全人的ケアを目指し空き時間等を利用してできるだけ入居者とコミュニケーションが取れるよう努める。	入居者やご家族との強い信頼関係が生まれた。	
清掃担当者と定期的な意見交換の時間を持ち、施設の環境保持のための提案を引き出した。	提案された意見を採用し清掃マニュアルに反映することで施設内、特に入居者の居室・共用部の美化が安定してご利用者から高い評価をいただいた。	

＜従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施＞

取組概要	効果	
上期・下期での目標設定及び面談をおこなう事で、適切な評価やその後の取り組みを提案している。	なぜその評価になったかを明確にすることでモチベーションアップにつなげている。	介護付有料老人ホーム
年末に、来年の目標を立て育成シートを導入している。上司との面接、面談で適切な目標を設定し、実行→年末に自己評価と上司評価の上、賞与等に反映している。	自身の今まで働いてきた実績があるので、低い目標を立てる方が少なく、平等に評価できる仕組みにしているため、真剣にとり組んでもらっている。	
従事者一人一人の目標設定を3カ月毎に行い、3カ月後に目標を達成したのか自ら評価を行う。	目標が身近になり、目標の達成を本人が実感できる。	サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）
施設目標、部門目標、部署目標が明示されており、個人の目標設定が立てやすく、任事に取り組める体制が整っている。年2回上長と面談することでコミュニケーションをとり適切な助言や評価が得られるようにしてある。	上長と面談することで具体的な目標設定ができ、スキルアップや達成感につながっている。	

＜働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定＞

取組概要	効果	
年1回または随時、業務内容・勤務状況・体調・その他困っていることを、確認（面談）し、長期にわたって勤務できる体制をとっている。	体調不良もなく長期で勤務している。	介護付有料老人ホーム
面談・相談・人事考課	会社に携わる一職員として自身の仕事に対するの自覚をもてる。そのことにより意欲が出る。	

＜働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定＞

取組概要	効果	
年2回等の面談を行って行く中で、職員の仕事の取り組む姿勢や気持ち等を聞き、職員のモチベーションが今どのような状態かわかる。また、高齢になると先々が不安になるので、雇用の話もして安心して仕事をしてもらう。	面談は相手の気持ちをうけとめ、できるかぎり目標や夢に近づけてあげられるようにする場と考えています。その面談時、介護職から営業に異動したいと言ってきた職員もいた。日々、職員とコミュニケーションを図っていても、面談となると職員もキャリア等の話しをしてもらえることがある。	介護付有料老人ホーム
年2回面談の機会を持ち、業務の遂行状況や本人の課題、希望等を話している。	業務上の問題点の抽出ができ、従事者と1対1で向き合うため、本音がきける。	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)

＜高齢従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進＞

取組概要	効果	
当ホームでは高齢か否かで従業員への対応を変えることはしない。既往症のこと、その日その日の体調などスタッフ同士が互いに理解し、対応すべき情報等にはしっかり対処し、年齢に関係なく全スタッフ助け合い合理的で無理のない業務を目指している。	個々人のリスク情報を理解・共有・反映することによって業務がスムーズに進んでいる。	介護付有料老人ホーム
身体面で体力的に若い人と同じ仕事は難しいところがある。施設にエレベーターが無いので3、4Fへの配膳業務は若い職員が率先して対応してくれている。	膝、腰の負担を少しでも回避できる。シフト面で困難な土・日・祝日の出勤を、高齢従事者が補ってくれて人手の無い日をカバーしてくれている。	住宅型有料老人ホーム

＜高齢従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入＞

取組概要	効果	
移動に負担のかからないオムツ台車の購入。	移動が楽になり腰痛軽減につながったと感じている。	介護付有料老人ホーム
より簡易なITシステムの導入。	作業効率の上昇が見られた。	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)

＜高齢従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備＞

取組概要	効果	
業務マニュアルを誰がみても(新しい職員、古い職員)わかりやすいように変更した。変更後実施して更に変更することもあった。	自分達でマニュアルを更新させることで、マニュアルを意識するようになってきている。	介護付有料老人ホーム

＜高齢従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備＞

取組概要	効果	
PC等の取り扱いが難しく、手順やり方を覚えることが困難。新しくマニュアル（出来るだけ分かりやすいもの－文字だけでなく映像で分かるように）を作成した。	少しずつ作業スピードが上がった。	サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）

＜高齢従事者に対する健康管理対策の強化（年1回の健康診断＋α）＞

取組概要	効果	
施設内で健康診断をする。	病院に行かなくても受けられ、勤務の時間帯で受けられる。	介護付有料老人ホーム
年1回の健康診断と、予防接種（インフルエンザ）、体調不良時の協力体制を組んでいる。	体が疲れやすい等あるが、その人に合わせたペースで勤務してもらい、継続して働いてもらっている。	サービス付き高齢者向け住宅（非特定施設）

＜高齢従事者が培ってきたスキルや経験に適した役割・仕事の創出＞

取組概要	効果	
本人の得意分野を担当にさせ、責任をもたせる。まわりの職員への周知と理解をしてもらうようにした。	必ず責任を持って業務を遂行してくれている。	介護付有料老人ホーム
これまでに経験してきた知識や技術を生かして、故障した物の修理や簡単な家具を作ることができる。また、生け花や庭の手入れを行ってもらっている。	新しい物を購入することがなくなるので費用を抑えることができる。建物内外の環境を整えることができる。	
居室のトイレ清掃を行ってもらっている。各居室へ周るので利用者とのコミュニケーションも大きな役割となっている。	各居室を周るため、利用者のことや環境の変化、問題発見に効果がある。また、介護職とは違う流れで動いているため、新たなサービス（カラオケクラブなど）の創出が可能となっている。	
介護に従事する前、料理人として働いていたこともあり、それを生かしたレクリエーションの企画、実行を依頼。	本人のモチベーション向上に繋がっている。	
他施設より、「高齢になっているため介護が出来ない」と異動してきた従事者がいるが、その方の得意とするレクリエーションや体操を中心に行ってもらった。	入居者にも、レクリエーションや体操を充実させることができ、また若い職員と一緒にを行うことにより、昔の歌等覚えることもできて、刺激となっている。	
介護経験が豊富でスキルのレベルも高い方にリーダー研修を受けてもらい、介護リーダーの業務を出来る範囲で担ってもらった。	知識も経験も豊富な方を中心に、スタッフがまとまった。	
個々の人に適した仕事を割り当てている。	得意分野で作業効率が向上した。	
若手職員へのアドバイス、実地指導。	施設の介護力向上に寄与している。	

●従事者向けアンケート調査結果

I. 回答者に関する基礎情報

1. ホームの名称、介護事業所の名称
略。

2. 性別 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	男性	121	19.2
2	女性	507	80.3
	無回答	3	0.5
	サンプル数	631	100

3. 年齢 (数値)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	60～64歳	349	55.3
2	65～69歳	226	35.8
3	70歳以上	50	7.9
	無回答	6	1.0
	サンプル数	631	100

4. 所属元の類型・分類 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護付有料老人ホーム	357	56.6
2	住宅型有料老人ホーム	98	15.5
3	サービス付き高齢者向け住宅(特定施設)	59	9.4
4	サービス付き高齢者向け住宅(非特定施設)	42	6.7
5	介護事業所(訪問介護、通所介護、その他)	51	8.1
6	分からない	4	0.6
	無回答	20	3.2
	サンプル数	631	100

5. ホームで勤務する従事者に関する基礎情報

(※「4. 所属元の類型・分類」で所属先を1～4とした回答者のみ)

(1) 雇用形態、勤務形態 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	正規+常勤	191	34.4
2	正規+非常勤	38	6.8
3	非正規+常勤	131	23.6
4	非正規+非常勤	174	31.3
5	その他(分からないを含む)	5	0.9
	無回答	17	3.1
	サンプル数	556	100

(従事者向けアンケート調査結果)

(2) 給与形態 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	年棒制	13	2.4
2	月給制	249	46.6
3	日給制	33	6.2
4	時間給制	235	44.0
5	その他	1	0.2
	無回答	3	0.6
	サンプル数	534	100

(3) 社会保険 (厚生年金、健康保険) のホームとしての加入状況 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	加入している	387	72.5
2	加入していない	135	25.3
	無回答	12	2.2
	サンプル数	534	100

(4) 賞与の支給状況 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	支給されている	326	61.0
2	支給されていない	202	37.8
	無回答	6	1.1
	サンプル数	534	100

(5) 職種 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	施設長	11	2.1
2	生活相談員	21	3.9
3	看護職員	78	14.6
4	介護職員	270	50.6
5	機能訓練指導員	4	0.7
6	計画作成担当者	23	4.3
7	栄養士	2	0.4
8	調理員	20	3.7
9	事務員	22	4.1
10	その他	82	15.4
	無回答	1	0.2
	サンプル数	534	100

「その他」の職種 (複数回答)

No.		件数
1	清掃	23
2	送迎	13
3	営繕、設備管理	10
4	厨房、配膳	9
5	宿直、警備、セキュリティ	9
6	生活支援、生活補助	5
7	その他(営業、アクティビティスタッフ等)	22
	サンプル数	91

<参考> 職種を整理

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護系職員	319	59.7
2	看護職員	78	14.6
3	その他	136	25.5
	無回答	1	0.2
	サンプル数	534	100

※介護系職員：生活相談員、介護職員、
機能訓練指導員、計画作成担当者
※その他：施設長、栄養士、調理員、
事務員、その他

(6) 現在の働き方 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	フルタイム勤務	331	62.0
2	短時間勤務	37	6.9
3	短日勤務	83	15.5
4	短時間・短日勤務	67	12.5
5	その他	12	2.2
	無回答	4	0.7
	サンプル数	534	100

(7) 直近1ヶ月以内に、1週間平均で働いた日数 (数値)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	1日	2	0.4
2	2日	18	3.4
3	3日	57	10.7
4	4日	104	19.5
5	5日	312	58.4
6	6日	20	3.7
	無回答	21	3.9
	サンプル数	534	100

(8) 直近1ヶ月以内に、1週間平均で働いた時間数 (数値)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	週4時間未満	3	0.6
2	週8時間未満	31	5.8
3	週24時間未満	108	20.2
4	週40時間未満	133	24.9
5	週40時間以上	239	44.8
	無回答	20	3.7
	サンプル数	534	100

(9) 介護職経験の有無 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	あり	298	55.8
2	なし	215	40.3
	無回答	21	3.9
	サンプル数	534	100

(10) これまで経験した職業 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	介護職	268	50.2
2	その他福祉職(社会福祉施設職員、保育士等)	30	5.6
3	看護職、保健師等	95	17.8
4	事務職(秘書、受付、経理等)	179	33.5
5	販売職	96	18.0
6	営業職	69	12.9
7	その他サービス職(調理人、管理人等)	57	10.7
8	保安職(自衛官、警察官、消防士等)	8	1.5
9	農林漁業職	7	1.3
10	生産工程従事者(製品製造、機械組立等)	57	10.7
11	建設職、電気工事等	15	2.8
12	輸送・機械運転従事者(鉄道、バス等運転手等)	9	1.7
13	その他	78	14.6
	無回答	2	0.4
	サンプル数	534	100

(11) 保有資格 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修	240	44.9
2	介護福祉士	160	30.0
3	介護支援専門員(ケアマネジャー)	71	13.3
4	社会福祉士	10	1.9
5	精神保健福祉士	2	0.4
6	看護師・保健師	90	16.9
7	理学療法士	0	0.0
8	作業療法士	1	0.2
9	言語聴覚士	0	0.0
10	あん摩マッサージ指圧師	1	0.2
11	はり師・きゅう師	0	0.0
12	栄養士・管理栄養士	6	1.1
13	調理師	28	5.2
14	教員免許・保育士	24	4.5
15	衛生管理者	20	3.7
16	ボイラー技士	7	1.3
17	防火管理者	44	8.2
18	自動車運転免許(普通自動車・大型)	280	52.4
19	福祉有償運送運転者講習修了	7	1.3
20	その他	93	17.4
	無回答	33	6.2
	サンプル数	534	100

＜保有している「その他」の資格として記載のあった主な例(順不同)＞

- ・福祉用具専門相談員
- ・認知症指導管理士、認知症ケア専門士
- ・要約筆記
- ・カウンセラー資格(民間)
- ・福祉住環境コーディネーター
- ・食育指導士
- ・介護事務
- ・診療情報管理士
- ・ガイドヘルパー
- ・危険物取扱者
- ・簿記、珠算
- ・美容師免許、着付け、生け花等

(12) 現在の仕事に結びついていると思う資格 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修	90	16.9
2	介護福祉士	93	17.4
3	介護支援専門員(ケアマネジャー)	37	6.9
4	社会福祉士	6	1.1
5	精神保健福祉士	2	0.4
6	看護師・保健師	47	8.8
7	理学療法士	1	0.2
8	作業療法士	1	0.2
9	言語聴覚士	1	0.2
10	あん摩マッサージ指圧師	1	0.2
11	はり師・きゅう師	0	0.0
12	栄養士・管理栄養士	2	0.4
13	調理師	8	1.5
14	教員免許・保育士	4	0.7
15	衛生管理者	5	0.9
16	ボイラー技士	0	0.0
17	防火管理者	15	2.8
18	自動車運転免許(普通自動車・大型)	24	4.5
19	福祉有償運送運転者講習修了	2	0.4
20	その他	34	6.4
	無回答	265	49.6
	サンプル数	534	100

＜現在の仕事に結びついていると思う「その他」の資格として記載のあった例(順不同)＞

- ・社会福祉主事任用資格
- ・食育指導士
- ・救命救急講習
- ・ガイドヘルパー
- ・学習療法士
- ・認知症指導管理士、認知症ケア専門士等

6. 介護事業所で勤務する従事者に関する基礎情報

(※「4. 所属元の類型・分類」で所属先を5とした回答者のみ)

(1) 回答者が働く介護事業所と勤務先のホームとの関係

①介護事業所と同一グループか別法人か (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	同一グループ	47	92.2
2	別法人	2	3.9
3	分からない	1	2.0
	無回答	1	2.0
	サンプル数	51	100

②介護事業所はホームの併設・隣接事業所か (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	はい	45	88.2
2	いいえ	5	9.8
3	分からない	0	0.0
	無回答	1	2.0
	サンプル数	51	100

(2) 給与形態 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	年棒制	0	0.0
2	月給制	26	51.0
3	日給制	1	2.0
4	時間給制	23	45.1
5	その他	1	2.0
	無回答	0	0.0
	サンプル数	51	100

(3) 社会保険（厚生年金、健康保険）の事業所としての加入状況 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	加入している	37	72.5
2	加入していない	13	25.5
	無回答	1	2.0
	サンプル数	51	100

(4) 賞与の支給状況 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	支給されている	29	56.9
2	支給されていない	21	41.2
	無回答	1	2.0
	サンプル数	51	100

資料編

(従事者向けアンケート調査結果)

(5) 保有資格 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ホームヘルパーまたは介護職員初任者研修	29	56.9
2	介護福祉士	14	27.5
3	介護支援専門員(ケアマネジャー)	7	13.7
4	社会福祉士	0	0.0
5	精神保健福祉士	0	0.0
6	看護師・保健師	13	25.5
7	理学療法士	0	0.0
8	作業療法士	0	0.0
9	言語聴覚士	0	0.0
10	あん摩マッサージ指圧師	0	0.0
11	はり師・きゅう師	0	0.0
12	栄養士・管理栄養士	0	0.0
13	調理師	2	3.9
14	教員免許・保育士	2	3.9
15	衛生管理者	2	3.9
16	ボイラー技士	0	0.0
17	防火管理者	2	3.9
18	自動車運転免許(普通自動車・大型)	18	35.3
19	福祉有償運送運転者講習修了	1	2.0
20	その他	2	3.9
	無回答	0	0.0
	サンプル数	51	100

II. 現在の勤務先で回答者が提供したことのあるサービス (介護保険サービスを含む)

1. 現在の勤務先で回答者が提供したことのあるサービス (介護保険サービスを含む) (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	安否確認(状況把握)	347	65.0
2	生活相談	144	27.0
3	食事介助	372	69.7
4	排泄介助・おむつ交換	365	68.4
5	入浴介助・清拭	326	61.0
6	身辺介助(移動・着替え等)	354	66.3
7	機能訓練	85	15.9
8	通院介助	221	41.4
9	居室清掃	283	53.0
10	リネン交換	300	56.2
11	日常の洗濯	220	41.2
12	居室配膳・下膳	337	63.1
13	理美容師による理美容サービス	28	5.2
14	買い物代行	177	33.1
15	役所手続き代行	50	9.4
16	移送サービス	92	17.2
17	金銭管理	42	7.9
18	付き添い(散歩や外出時等)	297	55.6
19	健康相談	111	20.8
20	服薬支援	319	59.7
21	生活リズムの記録(排便、睡眠等)	277	51.9
22	介護予防・運動・リハビリ	149	27.9
23	入退院時の同行	143	26.8
24	入院中の洗濯物交換・買い物	67	12.5
25	入院中の見舞い訪問	122	22.8
26	雑談相手、話し相手	333	62.4
27	レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	266	49.8
28	その他	33	6.2
	無回答	50	9.4
	サンプル数	534	100

2. 60歳以上の従事者が担い手となることで、入居者にプラスの効果があると思うサービス (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	安否確認(状況把握)	78	14.6
2	生活相談	117	21.9
3	食事介助	119	22.3
4	排泄介助・おむつ交換	81	15.2
5	入浴介助・清拭	68	12.7
6	身辺介助(移動・着替え等)	84	15.7
7	機能訓練	21	3.9
8	通院介助	47	8.8
9	居室清掃	73	13.7
10	リネン交換	44	8.2
11	日常の洗濯	48	9.0
12	居室配膳・下膳	58	10.9
13	理美容師による理美容サービス	6	1.1
14	買い物代行	44	8.2
15	役所手続き代行	16	3.0
16	移送サービス	18	3.4
17	金銭管理	13	2.4
18	付き添い(散歩や外出時等)	141	26.4
19	健康相談	66	12.4
20	服薬支援	47	8.8
21	生活リズムの記録(排便、睡眠等)	42	7.9
22	介護予防・運動・リハビリ	46	8.6
23	入退院時の同行	30	5.6
24	入院中の洗濯物交換・買い物	27	5.1
25	入院中の見舞い訪問	61	11.4
26	雑談相手、話し相手	268	50.2
27	レクリエーション及びアクティビティ(手配～実施サポート)	88	16.5
28	その他	8	1.5
	無回答	208	39.0
	サンプル数	534	100

Ⅲ. 60歳以降の働き方に関する意向、課題

1. 定年について

(1) 定年を迎えた経験 (SA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	あり	308	57.7
2	なし	204	38.2
	無回答	22	4.1
	サンプル数	534	100

(1) -1. 定年を迎えた年齢 (数値) (※上記(1)で定年を迎えた経験「あり」の回答者のみ。)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	60歳未満	11	3.6
2	60歳	222	72.1
3	61～64歳	20	6.5
4	65歳	39	12.7
5	66歳以上	2	0.6
	無回答	14	4.5
	サンプル数	308	100

資料編

(従事者向けアンケート調査結果)

(1) -2. 定年を迎えた場所 (SA) (※上記(1)で定年を迎えた経験「あり」の回答者のみ。)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	現在の勤務先	137	44.5
2	現在の勤務先以外	169	54.9
3	その他	1	0.3
	無回答	1	0.3
	サンプル数	308	100

(1) -3. 現在の賃金(定年前と比較して) (SA) (※上記(1)で定年を迎えた経験「あり」の回答者のみ。)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	上がった	14	4.5
2	変わらない	51	16.6
3	1~2割減	70	22.7
4	3~4割減	68	22.1
5	5~6割減	53	17.2
6	7~8割減	31	10.1
7	その他	16	5.2
	無回答	5	1.6
	サンプル数	308	100

2. 現在も働き続けている理由 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	まだまだ働ける体力、気力、能力があると感じるから	393	73.6
2	働くことそのものが好き、楽しいと感じるから(現在の仕事、職場かどうかは無関係)	296	55.4
3	現在の仕事や職場で働くことが好き、楽しいと感じるから	247	46.3
4	自分のキャリアや職務経験を、現在の仕事や職場で活かせるから	248	46.4
5	経済的な理由のため	278	52.1
6	健康維持・老化防止のため	296	55.4
7	他に仕事を探すのが大変だから	49	9.2
8	仕事を辞めても、他にやりたいことがないから	75	14.0
9	その他	19	3.6
	無回答	7	1.3
	サンプル数	534	100

3. 現在の仕事をいつまで続けたいか (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	年金の受給開始まで	40	7.5
2	体力が続くまで	297	55.6
3	家族の介護等で仕事の継続が難しくなるまで	36	6.7
4	すぐに辞めたい	5	0.9
5	特に考えていない	85	15.9
6	その他	41	7.7
	無回答	30	5.6
	サンプル数	534	100

4. 60歳以降も働き続けることを意識して、50歳代から心がけていたことや取り組んでいること

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	仕事に貢献できるような知識や技術を身に付けるようにしていた	251	47.0
2	いろいろな仕事の経験を積んでおくようにしていた	107	20.0
3	若手や先輩職員とのコミュニケーションを積極的にとるようにしていた	170	31.8
4	健康、体力の維持管理を行うようにしていた	341	63.9
5	60歳以降の仕事や生活について、長期的な視野で考えるようにしていた	161	30.1
6	その他	7	1.3
7	特になし	54	10.1
	無回答	19	3.6
	サンプル数	534	100

(MA)

5. これからも働き続ける上での不安 (MA)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	身体的、体力的にきつい	230	43.1
2	モチベーションの維持、向上が難しい	139	26.0
3	新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる	70	13.1
4	仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい	50	9.4
5	記録や帳簿類の整理等、事務負担への対応が難しい	57	10.7
6	非常時や突発的事項に対応するのが難しい	68	12.7
7	自分の能力や技術を客観視することが難しい	43	8.1
8	周囲の助言や意見を受け入れにくい	11	2.1
9	元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい	18	3.4
10	勤務日数や時間の調整で、他の職員に迷惑をかけてしまう	30	5.6
11	急な勤務日数や時間の変更、調整を依頼されることが負担	20	3.7
12	仕事内容や勤務日数、時間と比べて賃金が安い	104	19.5
13	自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない	15	2.8
14	家族の介護等により、仕事を継続できるか不安がある	56	10.5
15	入居者や家族が、60歳以上の従事者から介護されることに抵抗感があるように感じる	11	2.1
16	その他	23	4.3
17	特になし	101	18.9
	無回答	29	5.4
	サンプル数	534	100

<参考>年齢別

	これからも働き続ける上での不安						
	合計	身体的、体力的にきつい	モチベーションの維持、向上が難しい	新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる	仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい	記録や帳簿類の整理等、事務負担への対応が難しい	非常時や突発的事項に対応するのが難しい
全体	534	43.1	26.0	13.1	9.4	10.7	12.7
60～64歳	301	46.5	30.9	15.6	11.3	13.0	14.3
65～69歳	191	40.3	19.9	9.4	8.4	6.3	11.5
70歳以上	37	32.4	18.9	10.8	-	10.8	8.1
無回答	5	20.0	20.0	20.0	-	40.0	-

	これからも働き続ける上での不安						
	自分の能力や技術を客観視することが難しい	周囲の助言や意見を受け入れにくい	元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい	勤務日数や時間の調整で、他の職員に迷惑をかけてしまう	急な勤務日数や時間の変更、調整を依頼されることが負担	仕事内容や勤務日数、時間と比べて賃金が安い	自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない
全体	8.1	2.1	3.4	5.6	3.7	19.5	2.8
60～64歳	8.6	2.3	3.7	5.6	5.3	21.6	3.0
65～69歳	8.4	1.0	2.1	5.8	1.6	19.4	3.1
70歳以上	2.7	-	8.1	-	-	5.4	-
無回答	-	40.0	-	40.0	20.0	-	-

資料編

(従事者向けアンケート調査結果)

	これからも働き続ける上での不安				
	家族の介護等により、仕事を継続できるか不安がある	入居者や家族が、60歳以上の従事者から介護されることに抵抗感があるように感じる	その他	特になし	無回答
全体	10.5	2.1	4.3	18.9	5.4
60～64歳	11.3	2.0	4.7	17.6	4.7
65～69歳	8.4	2.1	3.7	20.4	4.2
70歳以上	10.8	2.7	5.4	18.9	18.9
無回答	40.0	-	-	40.0	-

<参考>職種別

	これからも働き続ける上での不安						
	合計	身体的、体力的にきつい	モチベーションの維持、向上が難しい	新しい仕事内容に慣れるまでに時間がかかる	仕事に必要な知識やスキル等を身に付けることが難しい	記録や帳簿類の整理等、事務負担への対応が難しい	非常時や突発的事項に対応するのが難しい
全体	534	43.1	26.0	13.1	9.4	10.7	12.7
介護系職員	319	47.6	26.3	13.5	10.3	12.5	15.0
看護職員	78	46.2	38.5	19.2	12.8	11.5	15.4
その他	136	30.9	18.4	8.8	5.1	5.9	5.9
無回答	1	-	-	-	-	-	-

	これからも働き続ける上での不安							
	自分の能力や技術を客観視することが難しい	周囲の助言や意見を受け入れにくい	元部下や若手職員とのコミュニケーションが取りにくい	勤務日数や時間の調整で、他の職員に迷惑をかけてしまう	急な勤務日数や時間の変更、調整を依頼されることが負担	仕事内容や勤務日数、時間と比べて賃金が安い	自分の経験やノウハウを活かせる仕事がない	
全体	8.1	2.1	3.4	5.6	3.7	19.5	2.8	
介護系職員	7.8	2.2	3.8	6.0	4.1	22.3	1.6	
看護職員	15.4	3.8	2.6	3.8	2.6	19.2	1.3	
その他	3.7	0.7	2.9	5.9	3.7	12.5	6.6	
無回答	100.0	-	-	-	-	100.0	-	

	これからも働き続ける上での不安				
	家族の介護等により、仕事を継続できるか不安がある	入居者や家族が、60歳以上の従事者から介護されることに抵抗感があるように感じる	その他	特になし	無回答
全体	10.5	2.1	4.3	18.9	5.4
介護系職員	8.2	2.8	5.3	16.9	5.3
看護職員	15.4	-	5.1	12.8	3.8
その他	12.5	1.5	1.5	27.2	6.6
無回答	100.0	-	-	-	-

IV. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組

1. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組

(1) 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者を雇用する上で実施している取組 (SA)

※回答結果を見ると、全項目で無回答が多いため、参考値として参照されたい。

	全体(n=534)			
	(1)実施している取組			
	実施	未実施	不明	無回答
1.配置転換や職種変更等	19.9	6.6	0.9	72.7
2.それまでの職種での仕事を継続できるような取組	14.4	1.5	10.7	73.4
3.勤務日数、時間等の配慮、調整	33.0	0.6	9.9	56.6
4.従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備	44.4	3.0	9.4	43.3
5.入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定	26.4	2.1	9.7	61.8
6.従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進	28.7	2.1	12.4	56.9
7.従事者のモチベーションを向上させるための取組	27.9	2.2	11.6	58.2
8.従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施	15.9	1.5	7.9	74.7
9.働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定	19.9	1.7	11.2	67.2
10.60歳以上の従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進	29.6	2.2	10.3	57.9
11.60歳以上の従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入	20.8	1.1	6.0	72.1
12.60歳以上の従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備	11.2	1.3	3.2	84.3
13.60歳以上の従事者に対する健康管理対策の強化(年1回の健康診断+αの対策)	20.0	0.9	3.7	75.3
14.60歳以上の従事者が培ってきたスキルや経験に適した(納得してもらえる)役割・仕事の創出	44.6	1.7	4.7	49.1
15.60歳以上の従事者に関する管理職向けの教育の実施	24.7	0.7	3.7	70.8
16.60歳以上の従事者の社会保険の加入	7.3	0.4	2.1	90.3
17.60歳以上の従事者への賞与の支給	51.9	0.2	2.6	45.3
18+19.その他()	30.3	6.5	6.7	56.6

資料編

(従事者向けアンケート調査結果)

(2) 上記(1)のうち、満足している取組 (SA)

※上記(1)の「実施を選択した回答者のみ。」

	(2) 満足している取組				
	サンプル数	満足	不満足	どちらとも いえない	無回答
1. 配置転換や職種変更等	106	32.1	23.6	24.5	19.8
2. それまでの職種での仕事を継続できるような取組	77	79.2	7.8	9.1	3.9
3. 勤務日数、時間等の配慮、調整	176	83.5	9.7	3.4	3.4
4. 従事者が仕事に必要な知識や技術を習得するために必要な教育制度の整備	237	62.4	13.1	15.2	9.3
5. 入居者へのケアやサービスの質向上を目的とした、従事者からの提案機会の設定	141	87.2	5.0	5.0	2.8
6. 従事者間のコミュニケーションや意見交換機会の促進	153	86.3	7.2	5.2	1.3
7. 従事者のモチベーションを向上させるための取組	149	63.1	12.1	20.1	4.7
8. 従事者一人一人の目標設定と適切な評価の実施	85	74.1	11.8	10.6	3.5
9. 働き方や仕事内容、自身のキャリア等について上司と面談や相談をする機会の設定	106	85.8	4.7	8.5	0.9
10. 60歳以上の従事者の雇用に関する全従事者への理解の促進	158	62.0	8.9	24.1	5.1
11. 60歳以上の従事者にも使いやすい設備や作業環境、福祉機器の導入	111	45.0	27.0	23.4	4.5
12. 60歳以上の従事者にも分かりやすい業務マニュアル等の整備	60	80.0	8.3	8.3	3.3
13. 60歳以上の従事者に対する健康管理対策の強化(年1回の健康診断+αの対策)	107	90.7	4.7	4.7	-
14. 60歳以上の従事者が培ってきたスキルや経験に適した(納得してもらえる)役割・仕事の創出	238	53.8	18.5	18.9	8.8
15. 60歳以上の従事者に関する管理職向けの教育の実施	132	28.0	28.8	37.9	5.3
16. 60歳以上の従事者の社会保険の加入	39	84.6	2.6	10.3	2.6
17. 60歳以上の従事者への賞与の支給	277	72.2	18.8	5.8	3.2
18+19. その他()	534	30.3	6.5	6.7	56.6
20. 賃金(「(2)満足」に関してのみ回答)	534	11.8	12.4	13.3	62.5

2. ホームの働きやすい点 (FA)

ホームで高齢従事者の雇用を進める上で、最も力を入れている取組についてその内容を自由記述で求めたところ、363件の記載がなされていた。その中から、自由記述を抜粋する。

<協調性がある、良好なコミュニケーションがとれている職場>

同僚のスタッフも皆良い人ばかりで、お互いにフォローしあう環境ができています。同年のスタッフもいて、一緒に励まし合って業務に当り、モチベーションが保つことができています。	介護系職員
年齢に関係なく風通しの良い働きやすい職場である。	
若手職員とのコミュニケーションが上手にとれている。	
職員達が全員、思いやりがあるのでトラブル等なく精神面でとても働きやすい。	
職員同志がお互い協力し合い、日々を楽しく、どんなことも会話ができています。	
一人で大変な時は、他のヘルパーさんに声をかけると手伝ってもらえる。	
仕事仲間(社員、パート共に)が明るく優しい。入居者とコミュニケーションが取れ会話が楽しい。	
職員個々の性格も良く、良いチームワークを維持することができています。	
体調不良(自分・家族)や急用ができた時の勤務変更ができ、また、他の職員が不平なくフォローしてくれる。	

<協調性がある、良好なコミュニケーションがとれている職場>

看護師間の協力、協調性がすぐれている。	看護職員
自分の仕事を理解してくれる仲間が多くいる。	「その他」職
小規模な施設のなかで、全ての利用者、職員とコミュニケーションを図ることができる。	
人間関係が良い。入居者とその家族の方達と良いコミュニケーションがとれている。	
従業員同士のコミュニケーションはよく、イベント等の協力体制がよくできている。	

<意見を言いやすい、分からないことを質問しやすい>

上司へ気軽に相談できる環境である。同僚とは雑談しながら仕事の情報やアイデアを出し合える。共有できる。	介護系職員
意見が自由に出せる「風通しのいい」環境。	
カンファレンス等で良い意見が多く出て、お互いに良く考えている。	
自分の考えや意見を言いやすい。自分がやりたい介護の方法や業務の方法等を聞いてくれ、一諸に考えてくれる。受け入れてもらえる。	
プラスになることをどんどん提案し、実行できる。	
穏やかな雰囲気である。相談しやすい環境が整っている。	看護職員
上司がスタッフの考えを理解し指導している。その中で自由に発言もできている。	
小さな問題点も、心から耳をかたむけてくれる。	「その他」職

<培ってきた知識や経験を活かせる>

今までに得た、自分のスキルを職員会議等で勉強会を開くことができる。	介護系職員
以前の職場の経験を充分生じて仕事ができる。	
看護師1人であるが、上司や介護職の人たちが気を遣ってくれる。今までの仕事内容とは違うが、今までの経験を生かして仕事できるのが楽しい。	看護職員
上司に理解がある。これまでの実績を評価してくれている。	「その他」職

<責任ある仕事や裁量権、役割の付与>

若手からは、先輩として評価してもらっている。	介護系職員
介護予防教室も担当し、自分がやってみたい活動を実施できる。	
お客様相談室長として入居検討者の対応～入居まで任されている。入居後も、相談、受診の送迎、アクティビティなど、入居者及び家族の方とずっとかかわりをもっていけることと自由に仕事ができる雰囲気が良い。	
看護職内で業務を決定し実行できる。	看護職員
主に責任者のような扱いをしてもらっている。	「その他」職
居室清掃等、従事者の裁量にほとんどまかされている。	

<向上心が高い人が多い>

月1回以上、学習会、勉強会を定期的実施してスキルアップに励んでいる。	介護系職員
待遇などの研修も毎月のように開催され職員のレベルアップにつながっており、入居者対象のイベントも盛んで毎月楽しい行事がありスタッフ間のコミュニケーションも良くアットホームな職場である。	看護職員
利用者様のサービスを常に意識して職場長が活動的に動き、スタッフの業務の改善の取り組み、個々の不安を聴く姿勢等、協力しようと自然に思える。	「その他」職
スタッフ同士の情報の共有・交流に配慮が行き届き（年齢差なしに）、常に前向きになれるような声かけが交わされる。	（職種記載なし）

<年齢を問わない職務分担、評価>

65歳の定年まで仕事内容、勤務時間、夜勤回数も年齢に関係なく同じように働ける状況にあるので働きやすい。誰も年齢のことを気にせずにくれているので働きやすい。	介護系職員
年齢に関わらず、お互いを尊重しあえ話し合える。	
個人の実績に応じて評価してくれる。	
年代関係なく同等の仕事内容のため、入居者の事を一緒に相談したり悩んだり共有できる。	

<業務手順や分担の明確化>

居室数が32床で家族的な雰囲気ゆつたりとした介護サービスができている。業務分担がこと細く決められていて、業務がやりやすく、スムーズにやれる。協力体制がしっかりしていて、安心、安全に業務がこなせている。	介護系職員
食事作り、清掃、入浴介助の担当者があるため、介護に集中できる。	
各職種、用途別にマニュアルがあり、原理・原則に基づいて基本に忠実な仕事ができる。	「その他」職

<上司の理解力>

上司である、統括マネージャーが、細かいところまで、気配りして下さり、働きやすいように環境設定をしてもらっている。	介護系職員
管理者さんがしっかりと話を聞いてくれる。	
何でも相談できる上司（施設長）がいる。	看護職員
現在の事業所は70歳から働き始めたが、上司の理解があり年長者でないといわれないことをしてもらえると喜ばれている。楽しく仕事させてもらっている。	「その他」職
上司の理解ある言葉掛けと仕事に対する姿勢に感謝し、年齢を考えず、自分を生かせる場として、楽しく仕事ができている。	

<勤務日数、時間等の配慮、調整>

働き易い日数や時間を、聞き入れてくれている。	介護系職員
休暇等が自由に取得できる。残業がない。だったら残る雰囲気がない。	
残業がほとんどない。休日の融通が効く。	
日数が少なく短時間勤務が可能。	
プライベートな時間の確保の必要性が発生した時にシフトの調整を心良くしてもらえた。	
急に休まなければならなくなった時、すぐ対応してくれる。	
短時間勤務にいただいているので、家事との両立がしやすい。	看護職員
病院で働いていた時よりは身体的・体力的には楽である。非常勤なので自分の自由な時間がとれる。	「その他」職
夜勤がない。残業がほとんどなく定時に終わる。	
当直業務担当者間で勤務シフトを作れるのでわりと自由に出勤日を決められる。	
毎日従事する仕事でないため、身体を休める事ができる。	
短時間の勤務であり、体力的にも負担がかからない。短時間の勤務であり、家事、家族に迷惑をかけない。	
年間休日が多い。	

<体力、能力、職種、業務内容等の調整>

介護の現場から、ケアマネに移ったので、体力的に楽になった。	介護系職員
職員の身体面、精神面、生活状況などに関して、配慮してくれている。	
キャリア、職務経験を活かせる様に業務を考えてもらっていて、働きがいを感じる。	
生産現場や営業職のようにノルマがなく時間内の行動もゆるやかである。	「その他」職

<賃金等の配慮>

気にかけてくれる先輩職員がいるのでこれからも働いていけそう。ついつい前の職場と比較してしまいがちだが、今の職場で年末に初めてもらえる賞与を楽しみに頑張りたい。	介護系職員
正当な理由で長期休暇をとっても、元のセクション、元の給料体制にて復帰できる。	
全職員に対してボーナス制度がある。	
希望休や有休がとりやすい・時間外については、代休または、時間外賃金、いずれも、自分の要望を受けてくれる。	看護職員
残業が発生した場合きちんと残業代を払ってくれる。	「その他」職
昇給がある。	

<福利厚生等の整備>

福利厚生がしっかりしている（職員旅行、保育料負担など）。	看護職員
------------------------------	------

＜職場環境の整備、改善＞

就業規則等が明確化されている。	介護系職員
オーナーがしっかり指示を出してくれ、要望（職員増）には、すぐ対応してくれる。いつも「人員は足りてるか」「1人の職員に過度の負担はかかってないか」と気にかけてくれる。	「その他」職

＜職住近接＞

自宅より近距離であり通勤が楽である。	介護系職員
通勤が便利（徒歩15分）。	「その他」職

＜ストレスを感じない＞

楽しく仕事ができる。あまり気を使わないでいい。	介護系職員
勤務先が所属元であり、人間関係・業務内容を新たに覚える必要がないため、ストレスがたまらない。	看護職員
定年前と同じメンバーで仕事できる事で精神的に楽である。	「その他」職

＜高齢従事者が多い＞

高齢従事者が多く、あまり年齢を感じない。	介護系職員
同年代の人が多いため、話しが合う。	
50代以上の職員が多いため、コミュニケーションとりやすい。	
60代の職員も頑張って働いており、一人ではないという安心感がある。	

＜定年年齢が高い＞

年齢関係なく、本人のやる気と体力があり、それを認めてもらえれば、定年制がない。	介護系職員
人間関係が良いところ。定年が70歳である。	看護職員
会社が定年年齢を70歳と規定しているので、60歳を過ぎても肩身が狭いことはない。自分自身が健康であれば頑張れる環境。	(職種記載なし)

V. 自分が所属するホームが、60歳以上の従事者（あなたの職種）に期待していると思う能力
(MA、3つまで)

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	自らの職種に関する知識、技術	219	41.0
2	情報収集力	29	5.4
3	観察力	223	41.8
4	コミュニケーション力	166	31.1
5	企画力	18	3.4
6	苦情対応力	55	10.3
7	柔軟性・応用力	179	33.5
8	協調性	175	32.8
9	指導力	58	10.9
10	マネジメント力	10	1.9
11	営業力	16	3.0
12	事務処理能力	17	3.2
13	保守管理、営繕能力	26	4.9
	無回答	103	19.3
	サンプル数	534	100

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会及びワーキング委員会

事業全般についての討議を行うことを目的に、有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会を4回、また、アンケート調査及びヒアリング調査についての検討等を行うことを目的にワーキング委員会を2回開催した。

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会及びワーキング委員会のメンバー、開催日程、議題等は以下のとおりである。

有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会及びワーキング委員会 メンバー (敬称略)

	氏名	所属・役職
委員長	白澤 政和 (○)	桜美林大学大学院 教授
委員	青山 薫	社会福祉法人京都社会事業財団 ライフ・イン京都 ホーム長
	梶本 正 (○)	一般社団法人全国特定施設事業者協議会 経営基盤支 援プロジェクトリーダー
	光谷 宣範	さっぽろ高齢者福祉生活協同組合 企画本部 本部長
	坂口 和宏 (○)	大和ハウスライフサポート株式会社 取締役
	福山 宣幸	麻生メディカルサービス株式会社 代表取締役社長

※ワーキング委員との兼務者の氏名の後ろに○。

実施体制 (事務局)

氏名	所属・役職
灰藤 誠	公益社団法人全国有料老人ホーム協会 事務局長
小野寺 真美	公益社団法人全国有料老人ホーム協会 総務部 課長
古川 祥子	公益社団法人全国有料老人ホーム協会 第一事業部 課長代理

委員会資料の作成、実態調査等は、一般財団法人日本総合研究所に委託して行った。

資料編

(有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会及びワーキング委員会)

◎有料老人ホーム事業高齢者雇用推進委員会

第1回	平成28年6月7日	<ul style="list-style-type: none">・事業概要の説明・実施計画(案)について
第2回	平成28年7月20日	<ul style="list-style-type: none">・ガイドライン項目と実態調査との対応関係について・アンケート調査票について
第3回	平成29年1月20日	<ul style="list-style-type: none">・アンケート調査及びヒアリング調査結果の報告・アンケート調査及びヒアリング調査結果まとめ(案)についての検討
第4回	平成29年2月16日	<ul style="list-style-type: none">・「有料老人ホーム事業高齢者雇用推進事業」報告書最終案について

◎ワーキング委員会

第1回	平成28年8月24日	<ul style="list-style-type: none">・ガイドライン作成に当たっての検討事項・アンケート調査票について・ヒアリング調査先、ヒアリング調査項目について
第2回	平成28年12月19日	<ul style="list-style-type: none">・アンケート調査結果概要(速報)の報告・ヒアリング調査結果概要の報告

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構委託
産業別高齢者雇用推進事業

平成 28 年度 有料老人ホーム事業高齢者雇用推進事業報告書

発行 平成 29 年 2 月

公益社団法人全国有料老人ホーム協会

〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-5-14 アイ・アンド・イー日本橋ビル 7F

TEL : 03-3272-3781 FAX : 03-3548-1078

<http://www.yurokyo.or.jp>

無断転載を禁ず