

介護従事者のキャリアアップシステム 導入・活用推進のための事業 報告書

平成22年3月

社団法人全国老人保健施設協会

目次

第1章 本事業の目的と概要	1
1．実施事業の趣旨・目的	3
2．事業の概要	3
(1) 事業の内容	3
(2) スケジュール	4
(3) 委員一覧	5
第2章 施設における介護職雇用・管理状況把握のためのアンケート調査結果	7
1．調査概要	9
2．集計結果	11
3．まとめ	58
4．自由記述欄記載内容一覧	70
第3章 キャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアル	77
1．はじめに	79
2．雇用管理改善推進マニュアルの考え方	79
3．キャリアアップシステムの考え方	82
4．キャリアアップシステムモデルの具体的内容	88
5．キャリアアップモデル例 賃金体系の具体的内容	97
6．雇用に係るコンプライアンス	116
7．退職金・年金制度について	133
8．人材育成システムのモデル例の作成	139
9．資料	179
第4章 老健施設管理者向け事業報告会	189
1．開催概要	191
2．結果概要	193
3．アンケート結果	194

第1章 本事業の目的と概要

第1章 本事業の目的と概要

1. 実施事業の趣旨・目的

高齢化により、介護ニーズが拡大化する一方で、質の高い介護従事者の確保は困難な状況にある。こうした状況を打開する方策として、介護従事者の処遇改善が必要となるが、介護の人材の確保・定着と介護の質の確保を両立するためには、施設において介護職各々がスキルアップ、キャリアアップできる体制づくりと、それに伴う適正な報酬を提供することが必要と考えられる。そこで本事業では、次の～に掲げる事業を実施し、介護従事者のキャリアアップシステムおよび人材育成システムモデル例を作成し、さらにそれらを活用した介護職の資質向上と人材の確保・定着ができる管理者育成のためのプログラムづくりおよびシステム導入のためのマニュアルづくりを行うことを目的とする。

2. 事業の概要

(1) 事業の内容

調査検討委員会の設置および開催

事業実施に先立ち、専門家・学識経験者・現場担当者・有識者によって構成される調査検討委員会を設置し、必要に応じ開催する。

施設における介護職雇用・管理状況把握のための調査

施設管理者側の現状、ニーズを把握する。

既存のキャリアアップシステムの事例研究のための調査

施設においてキャリアアップシステム導入のシステムづくり、研修プログラムづくりのための基礎資料とする。

キャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアルの作成

介護の質の確保と人材の定着のためのキャリアアップシステムおよび人材育成システムのモデル例を作成する。

管理者研修プログラムの作成

施設におけるスムーズなキャリアアップシステム導入のための管理者研修プログラムを作成する。

全国の介護老人保健施設管理者向け事業報告会の開催

以上の結果について、雇用管理責任者を対象として、キャリアアップシステム、人材育成システムモデル例等について理解することができる報告会を開催する。

(2) スケジュール

7月	調査検討委員会の設置			
8月				
9月	第1回委員会開催	↑ 事前調査準備 ↓	↑ テキスト作成 ↓	↑ 研修プログラム作成 ↓
10月				
11月		↑ 事前調査実施 ↓		
12月	第2回委員会開催			
1月	第3回委員会開催			
2月				↑ 報告書作成 ↓
3月	第4回委員会(最終回)開催			↑ 報告会開催 ↓

(3) 委員一覧 (敬称略、50 音順、 は委員長)

調査検討委員会

平川 博之	介護老人保健施設ハートランド・ぐらんぱぐらんま	理事長
齊藤 清一	立命館大学 医療経営研究センター	客員教授
西浦 天宣	介護老人保健施設北柏ナーシングケアセンター	理事長
畠山 仁美	社団法人日本介護福祉士会	常任理事
藤林 慶子	東洋大学社会学部 社会福祉学科	准教授
本名 靖	社団法人日本介護福祉士養成施設協会	調査研究委員会委員長
山本 恵子	介護老人保健施設夢の里	施設長
吉田 康夫	財団法人介護労働安定センター	業務部長

作業委員会

平川 博之	介護老人保健施設ハートランド・ぐらんぱぐらんま	理事長
相原 淑郎	介護老人保健施設小金井あんず苑	事務長
菊地 敏義	日本商工会議所 事業部中央ジョブカードセンター	担当部長
久保 知行	東京経営者協会	経営労務相談員
高橋 壽雄	高橋人事労務管理事務所	所長
根本 伊左夫	介護老人保健施設ハートランド・ぐらんぱぐらんま	事務長
本田 幸弘	介護老人保健施設北柏ナーシングケアセンター	人事部長

第2章 施設における介護職雇用・管理状況把握の ためのアンケート調査結果

第2章 施設における介護職雇用・管理状況把握のためのアンケート調査結果

1. 調査概要

介護従事者の施設におけるキャリアアップシステムをつくり、さらにそのシステム活用のための雇用管理改善推進マニュアルと管理者育成のためのプログラムづくりを行う際に、事前に現状の介護老人保健施設における介護職雇用・管理の課題、賃金体系を総体的に把握するためのアンケート調査を実施する。

(1) 施設における介護職雇用・管理状況把握のための調査

調査目的

事業所における介護職雇用状況、管理状況、キャリアアップの現状と課題、賃金体系の総体的な把握。

調査対象

社団法人全国老人保健施設協会（以下全老健）会員（全国約3340施設）所属の管理者（雇用管理者、施設長等）を対象とする。

調査方法

対象施設に対して全老健から直接依頼し、郵送にて回収した。

調査実施時期

平成21年11月2日から11月24日まで

調査内容

- ・回答者施設の属性
- ・人事考課について
- ・介護職員に対する研修実施について

(2) 既存のキャリアアップシステムの事例研究のための調査

調査目的

既存のキャリアアップシステムの事例の把握を目的に文献調査を行う。キャリアアップシステムの内容だけでなく、運用方法について、モデル賃金の揭示方法を含めた運用のマニュアルについても調査し、施設においてキャリアアップシステム導入の際にスムーズな導入が可能となるシステムづくり、マニュアルづくり導入のための研修プログラムづくりのための基礎資料とする。

調査対象

既存のキャリアアップシステムのモデル事例、キャリアアップシステム導入マニュアルの事例、各種研修プログラム事例。

調査方法

文献調査および必要に応じて有識者へのヒアリング調査。

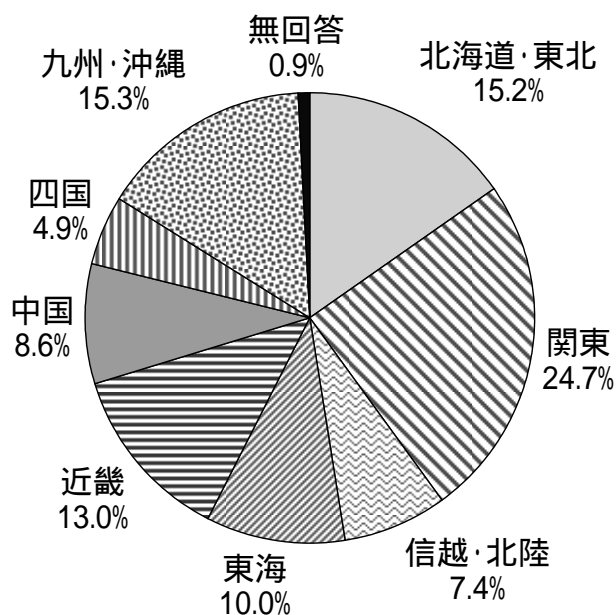
調査内容・項目

モデル事例、マニュアル事例、研修プログラム事例の内容。

2. 集計結果

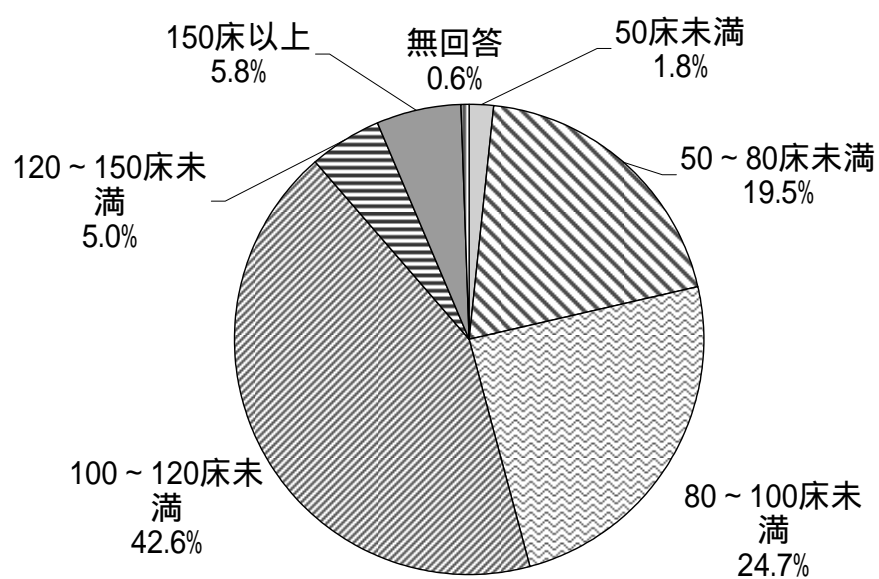
Q1. 都道府県 (n=1480)

施設の所在地について聞いたところ、「関東」が24.7%と最も多く、「九州・沖縄」が15.3%、「北海道・東北」が15.2%と続いている。



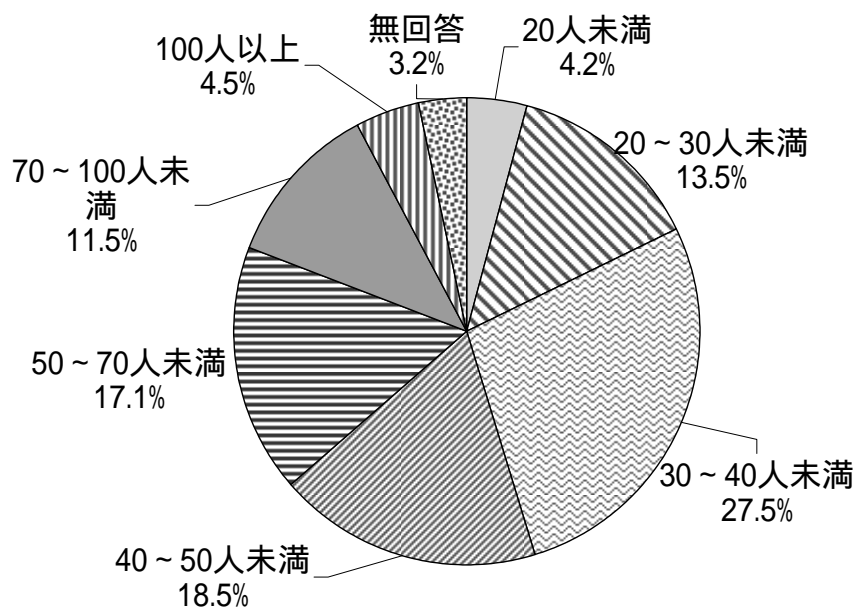
Q2. 施設の定床数 (n=1480)

施設の定床数について聞いたところ、「100～120床未満」が42.6%と最も多く、「80～100床未満」が24.7%、「50～80床未満」が19.5%と続いている。



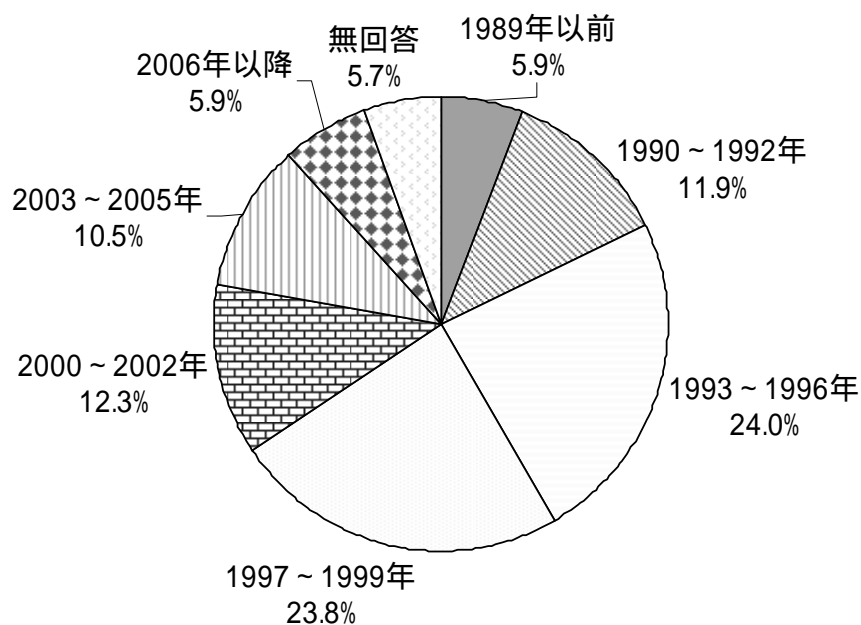
Q3.介護職員の人数 (n=1480)

施設に勤務する介護職員の人数について聞いたところ、「30～40人未満」が27.5%と最も多く、「40～50人未満」が18.5%、「50～70人未満」が17.1%と続いている。



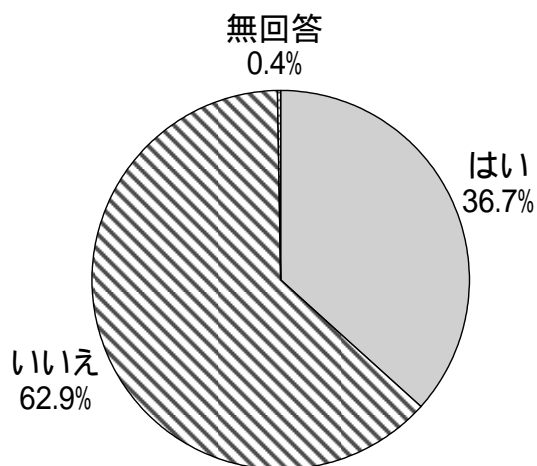
Q4.開設許可年 西暦(n=1480)

施設の開設許可年の年号を聞いたところ、「2000～2002年」が12.3%、「2003～2005年」(10.5%)、「2006年以降」(5.9%)と合わせると開設許可年が2000年以降の事業所が全体の4分の1以上を占めている。



Q5.介護労働者雇用管理責任者の届出の有無 (n=1480)

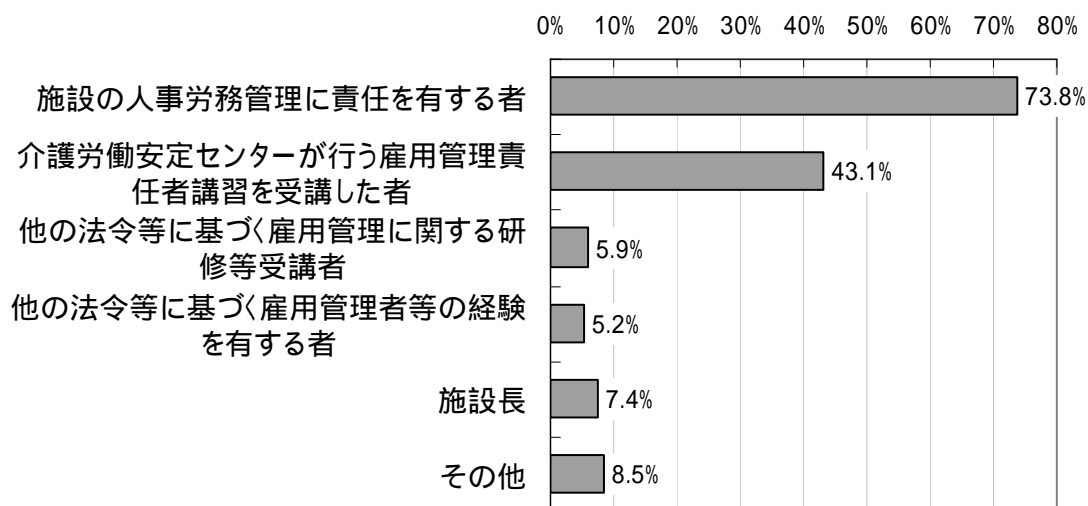
介護労働者雇用管理責任者の選任と届出の有無について聞いたところ、「いいえ」が62.9%となった。



		全体	はい	いいえ	無回答
全体		1480 (100.0%)	543 (36.7%)	931 (62.9%)	6 (0.4%)
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	61 (27.1%)	163 (72.4%)	1 (0.4%)
	関東	366 (100.0%)	128 (35.0%)	238 (65.0%)	0 (0.0%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	41 (37.3%)	67 (60.9%)	2 (1.8%)
	東海	148 (100.0%)	70 (47.3%)	77 (52.0%)	1 (0.7%)
	近畿	192 (100.0%)	72 (37.5%)	120 (62.5%)	0 (0.0%)
	中国	127 (100.0%)	59 (46.5%)	68 (53.5%)	0 (0.0%)
	四国	72 (100.0%)	26 (36.1%)	45 (62.5%)	1 (1.4%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	84 (37.2%)	141 (62.4%)	1 (0.4%)
	無回答	14 (100.0%)	2 (14.3%)	12 (85.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	7 (26.9%)	19 (73.1%)
50～80床未満		289 (100.0%)	105 (36.3%)	184 (63.7%)	0 (0.0%)
80～100床未満		365 (100.0%)	120 (32.9%)	242 (66.3%)	3 (0.8%)
100～120床未満		631 (100.0%)	236 (37.4%)	393 (62.3%)	2 (0.3%)
120～150床未満		74 (100.0%)	33 (44.6%)	41 (55.4%)	0 (0.0%)
150床以上		86 (100.0%)	41 (47.7%)	44 (51.2%)	1 (1.2%)
無回答		9 (100.0%)	1 (11.1%)	8 (88.9%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	62 (100.0%)	18 (29.0%)	44 (71.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	66 (33.0%)	132 (66.0%)	2 (1.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	130 (31.9%)	276 (67.8%)	1 (0.2%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	118 (43.1%)	156 (56.9%)	0 (0.0%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	88 (34.8%)	165 (65.2%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	74 (43.5%)	95 (55.9%)	1 (0.6%)
	100人以上	66 (100.0%)	33 (50.0%)	32 (48.5%)	1 (1.5%)
	無回答	48 (100.0%)	16 (33.3%)	31 (64.6%)	1 (2.1%)

Q5-1.介護労働者雇用管理責任者の選任基準（複数回答）（n=543）

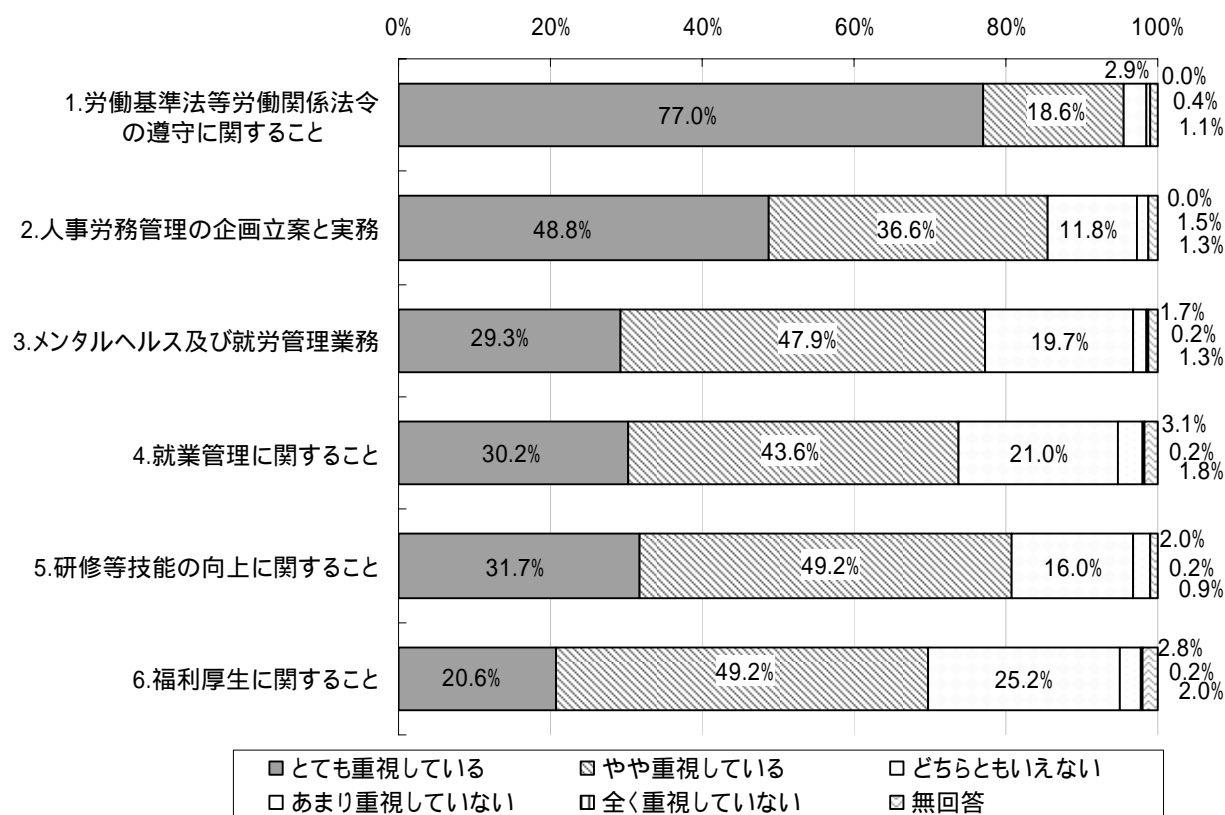
Q5で「はい」と答えた方に、介護労働者雇用管理責任者の選任基準について聞いたところ、「施設の人事労務管理に責任を有する者」が73.8%と最も多く、次いで「介護労働安定センターが行う雇用管理責任者講習を受講した者」が43.1%となっている。



	全体	施設の人事 労務管理に 責任を有する 者	介護労働安 定センター が行う雇用 管理責任者 講習を受講 した者	他の法令等 に基づく雇 用管理に関 する研修等 受講者	他の法令等 に基づく雇 用管理者等 の経験を有 する者	施設長	その他	無回答	
全体	543 (100.0%)	401 (73.8%)	234 (43.1%)	32 (5.9%)	28 (5.2%)	40 (7.4%)	46 (8.5%)	2 (0.4%)	
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	40 (65.6%)	28 (45.9%)	2 (3.3%)	2 (3.3%)	6 (9.8%)	4 (6.6%)	0 (0.0%)
	関東	128 (100.0%)	97 (75.8%)	48 (37.5%)	8 (6.3%)	6 (4.7%)	8 (6.3%)	10 (7.8%)	0 (0.0%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	32 (78.0%)	26 (63.4%)	2 (4.9%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	54 (77.1%)	28 (40.0%)	5 (7.1%)	1 (1.4%)	2 (2.9%)	9 (12.9%)	1 (1.4%)
	近畿	72 (100.0%)	54 (75.0%)	30 (41.7%)	4 (5.6%)	8 (11.1%)	8 (11.1%)	7 (9.7%)	0 (0.0%)
	中国	59 (100.0%)	44 (74.6%)	26 (44.1%)	7 (11.9%)	5 (8.5%)	2 (3.4%)	7 (11.9%)	1 (1.7%)
	四国	26 (100.0%)	20 (76.9%)	15 (57.7%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	3 (11.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	58 (69.0%)	33 (39.3%)	3 (3.6%)	5 (6.0%)	11 (13.1%)	7 (8.3%)	0 (0.0%)
	無回答	2 (100.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	6 (85.7%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)
50～80床未満		105 (100.0%)	76 (72.4%)	49 (46.7%)	8 (7.6%)	7 (6.7%)	7 (6.7%)	11 (10.5%)	0 (0.0%)
80～100床未満		120 (100.0%)	95 (79.2%)	52 (43.3%)	2 (1.7%)	5 (4.2%)	9 (7.5%)	2 (1.7%)	1 (0.8%)
100～120床未満		236 (100.0%)	169 (71.6%)	104 (44.1%)	18 (7.6%)	13 (5.5%)	19 (8.1%)	23 (9.7%)	0 (0.0%)
120～150床未満		33 (100.0%)	24 (72.7%)	9 (27.3%)	1 (3.0%)	2 (6.1%)	2 (6.1%)	6 (18.2%)	1 (3.0%)
150床以上		41 (100.0%)	30 (73.2%)	17 (41.5%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)	1 (2.4%)	4 (9.8%)	0 (0.0%)
無回答		1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	18 (100.0%)	11 (61.1%)	7 (38.9%)	1 (5.6%)	3 (16.7%)	1 (5.6%)	3 (16.7%)
	20～30人未満	66 (100.0%)	53 (80.3%)	31 (47.0%)	3 (4.5%)	3 (4.5%)	6 (9.1%)	4 (6.1%)	1 (1.5%)
	30～40人未満	130 (100.0%)	89 (68.5%)	57 (43.8%)	5 (3.8%)	2 (1.5%)	11 (8.5%)	13 (10.0%)	0 (0.0%)
	40～50人未満	118 (100.0%)	92 (78.0%)	56 (47.5%)	9 (7.6%)	5 (4.2%)	5 (4.2%)	8 (6.8%)	1 (0.8%)
	50～70人未満	88 (100.0%)	62 (70.5%)	38 (43.2%)	4 (4.5%)	7 (8.0%)	7 (8.0%)	8 (9.1%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	74 (100.0%)	59 (79.7%)	24 (32.4%)	5 (6.8%)	4 (5.4%)	5 (6.8%)	6 (8.1%)	0 (0.0%)
	100人以上	33 (100.0%)	22 (66.7%)	13 (39.4%)	4 (12.1%)	3 (9.1%)	5 (15.2%)	3 (9.1%)	0 (0.0%)
	無回答	16 (100.0%)	13 (81.3%)	8 (50.0%)	1 (6.3%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)

Q5-2.介護労働者雇用管理責任者の職務の重視度 (n=543)

Q5で「はい」と答えた方に、以下の6項目をどの程度重視しているかについて聞いたところ、1.法令遵守面では「とても重視している」が77.0%、「やや重視している」(18.6%)と合わせると95.6%となり、9割以上が重視していると答えている。同様に2.人事労務管理面では8割以上、3.就労管理面では7割以上、4.就業管理面では7割以上、5.技能向上面では8割以上、6.福利厚生面ではほぼ7割がそれぞれ重視していると答えた。



1.法令遵守面

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	543 (100.0%)	418 (77.0%)	101 (18.6%)	16 (2.9%)	2 (0.4%)	0 (0.0%)	6 (1.1%)
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	43 (70.5%)	15 (24.6%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)
	関東	128 (100.0%)	105 (82.0%)	18 (14.1%)	4 (3.1%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	31 (75.6%)	8 (19.5%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	54 (77.1%)	10 (14.3%)	2 (2.9%)	1 (1.4%)	3 (4.3%)
	近畿	72 (100.0%)	54 (75.0%)	15 (20.8%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	中国	59 (100.0%)	43 (72.9%)	14 (23.7%)	2 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	26 (100.0%)	22 (84.6%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	66 (78.6%)	15 (17.9%)	3 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		105 (100.0%)	82 (78.1%)	21 (20.0%)	2 (1.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
80～100床未満		120 (100.0%)	77 (64.2%)	35 (29.2%)	5 (4.2%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)
100～120床未満		236 (100.0%)	192 (81.4%)	35 (14.8%)	5 (2.1%)	1 (0.4%)	3 (1.3%)
120～150床未満		33 (100.0%)	28 (84.8%)	3 (9.1%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
150床以上		41 (100.0%)	32 (78.0%)	6 (14.6%)	2 (4.9%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)
無回答		1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	18 (100.0%)	15 (83.3%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	66 (100.0%)	52 (78.8%)	12 (18.2%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	30～40人未満	130 (100.0%)	87 (66.9%)	37 (28.5%)	4 (3.1%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)
	40～50人未満	118 (100.0%)	96 (81.4%)	17 (14.4%)	4 (3.4%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	50～70人未満	88 (100.0%)	70 (79.5%)	12 (13.6%)	5 (5.7%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	74 (100.0%)	58 (78.4%)	13 (17.6%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	2 (2.7%)
	100人以上	33 (100.0%)	27 (81.8%)	4 (12.1%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)
	無回答	16 (100.0%)	13 (81.3%)	3 (18.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

2.人事労務管理面

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体	543 (100.0%)	265 (48.8%)	199 (36.6%)	64 (11.8%)	8 (1.5%)	0 (0.0%)	7 (1.3%)
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	20 (32.8%)	26 (42.6%)	11 (18.0%)	1 (1.6%)	3 (4.9%)
	関東	128 (100.0%)	70 (54.7%)	43 (33.6%)	10 (7.8%)	3 (2.3%)	2 (1.6%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	19 (46.3%)	14 (34.1%)	6 (14.6%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	38 (54.3%)	21 (30.0%)	8 (11.4%)	2 (2.9%)	1 (1.4%)
	近畿	72 (100.0%)	36 (50.0%)	25 (34.7%)	10 (13.9%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	中国	59 (100.0%)	28 (47.5%)	25 (42.4%)	6 (10.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	26 (100.0%)	11 (42.3%)	10 (38.5%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	43 (51.2%)	34 (40.5%)	7 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		105 (100.0%)	55 (52.4%)	36 (34.3%)	13 (12.4%)	1 (1.0%)	0 (0.0%)
80～100床未満		120 (100.0%)	51 (42.5%)	52 (43.3%)	13 (10.8%)	2 (1.7%)	2 (1.7%)
100～120床未満		236 (100.0%)	113 (47.9%)	86 (36.4%)	29 (12.3%)	3 (1.3%)	5 (2.1%)
120～150床未満		33 (100.0%)	17 (51.5%)	8 (24.2%)	8 (24.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
150床以上		41 (100.0%)	23 (56.1%)	15 (36.6%)	1 (2.4%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)
無回答		1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	18 (100.0%)	11 (61.1%)	4 (22.2%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	66 (100.0%)	36 (54.5%)	24 (36.4%)	5 (7.6%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	130 (100.0%)	53 (40.8%)	57 (43.8%)	14 (10.8%)	4 (3.1%)	2 (1.5%)
	40～50人未満	118 (100.0%)	60 (50.8%)	43 (36.4%)	14 (11.9%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	50～70人未満	88 (100.0%)	39 (44.3%)	33 (37.5%)	15 (17.0%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	74 (100.0%)	42 (56.8%)	20 (27.0%)	8 (10.8%)	1 (1.4%)	3 (4.1%)
	100人以上	33 (100.0%)	16 (48.5%)	11 (33.3%)	4 (12.1%)	1 (3.0%)	1 (3.0%)
	無回答	16 (100.0%)	8 (50.0%)	7 (43.8%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

3.就労管理面

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	543 (100.0%)	159 (29.3%)	260 (47.9%)	107 (19.7%)	9 (1.7%)	1 (0.2%)	7 (1.3%)	
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	16 (26.2%)	28 (45.9%)	15 (24.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
	関東	128 (100.0%)	46 (35.9%)	53 (41.4%)	22 (17.2%)	3 (2.3%)	1 (0.8%)	3 (2.3%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	12 (29.3%)	19 (46.3%)	9 (22.0%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	17 (24.3%)	33 (47.1%)	15 (21.4%)	3 (4.3%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
	近畿	72 (100.0%)	25 (34.7%)	34 (47.2%)	12 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	中国	59 (100.0%)	17 (28.8%)	26 (44.1%)	16 (27.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	26 (100.0%)	6 (23.1%)	15 (57.7%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	20 (23.8%)	51 (60.7%)	12 (14.3%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
定床数	50床未満	7 (100.0%)	3 (42.9%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	50～80床未満	105 (100.0%)	29 (27.6%)	53 (50.5%)	20 (19.0%)	2 (1.9%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)
	80～100床未満	120 (100.0%)	36 (30.0%)	48 (40.0%)	33 (27.5%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)
	100～120床未満	236 (100.0%)	66 (28.0%)	117 (49.6%)	44 (18.6%)	4 (1.7%)	1 (0.4%)	4 (1.7%)
	120～150床未満	33 (100.0%)	10 (30.3%)	19 (57.6%)	3 (9.1%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	150床以上	41 (100.0%)	15 (36.6%)	19 (46.3%)	6 (14.6%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	18 (100.0%)	7 (38.9%)	8 (44.4%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	66 (100.0%)	20 (30.3%)	25 (37.9%)	19 (28.8%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	130 (100.0%)	33 (25.4%)	67 (51.5%)	28 (21.5%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	40～50人未満	118 (100.0%)	28 (23.7%)	63 (53.4%)	22 (18.6%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)
	50～70人未満	88 (100.0%)	32 (36.4%)	38 (43.2%)	17 (19.3%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	74 (100.0%)	20 (27.0%)	37 (50.0%)	11 (14.9%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	3 (4.1%)
	100人以上	33 (100.0%)	14 (42.4%)	15 (45.5%)	3 (9.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)
	無回答	16 (100.0%)	5 (31.3%)	7 (43.8%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

4.就業管理面

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	543 (100.0%)	164 (30.2%)	237 (43.6%)	114 (21.0%)	17 (3.1%)	1 (0.2%)	10 (1.8%)	
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	19 (31.1%)	20 (32.8%)	20 (32.8%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
	関東	128 (100.0%)	34 (26.6%)	57 (44.5%)	27 (21.1%)	5 (3.9%)	1 (0.8%)	4 (3.1%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	7 (17.1%)	21 (51.2%)	9 (22.0%)	4 (9.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	21 (30.0%)	28 (40.0%)	17 (24.3%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
	近畿	72 (100.0%)	29 (40.3%)	29 (40.3%)	11 (15.3%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	2 (2.8%)
	中国	59 (100.0%)	19 (32.2%)	28 (47.5%)	11 (18.6%)	1 (1.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	26 (100.0%)	8 (30.8%)	13 (50.0%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	27 (32.1%)	39 (46.4%)	14 (16.7%)	3 (3.6%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
定床数	50床未満	7 (100.0%)	4 (57.1%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	50～80床未満	105 (100.0%)	35 (33.3%)	39 (37.1%)	23 (21.9%)	6 (5.7%)	0 (0.0%)	2 (1.9%)
	80～100床未満	120 (100.0%)	37 (30.8%)	52 (43.3%)	25 (20.8%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)
	100～120床未満	236 (100.0%)	64 (27.1%)	109 (46.2%)	54 (22.9%)	4 (1.7%)	1 (0.4%)	4 (1.7%)
	120～150床未満	33 (100.0%)	8 (24.2%)	16 (48.5%)	6 (18.2%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)
	150床以上	41 (100.0%)	16 (39.0%)	18 (43.9%)	5 (12.2%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	18 (100.0%)	9 (50.0%)	3 (16.7%)	5 (27.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
	20～30人未満	66 (100.0%)	22 (33.3%)	27 (40.9%)	16 (24.2%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	130 (100.0%)	36 (27.7%)	54 (41.5%)	37 (28.5%)	2 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	40～50人未満	118 (100.0%)	26 (22.0%)	62 (52.5%)	22 (18.6%)	5 (4.2%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)
	50～70人未満	88 (100.0%)	26 (29.5%)	39 (44.3%)	17 (19.3%)	5 (5.7%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
	70～100人未満	74 (100.0%)	27 (36.5%)	27 (36.5%)	14 (18.9%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	3 (4.1%)
	100人以上	33 (100.0%)	13 (39.4%)	15 (45.5%)	2 (6.1%)	2 (6.1%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)
	無回答	16 (100.0%)	5 (31.3%)	10 (62.5%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

5.技能向上面

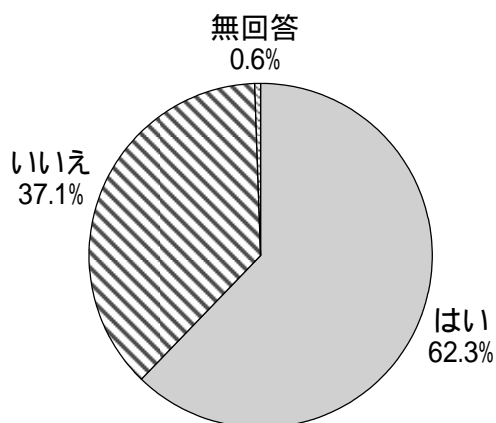
	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	543 (100.0%)	172 (31.7%)	267 (49.2%)	87 (16.0%)	11 (2.0%)	1 (0.2%)	5 (0.9%)	
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	16 (26.2%)	30 (49.2%)	13 (21.3%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
	関東	128 (100.0%)	46 (35.9%)	55 (43.0%)	19 (14.8%)	5 (3.9%)	1 (0.8%)	2 (1.6%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	11 (26.8%)	20 (48.8%)	10 (24.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	東海	70 (100.0%)	18 (25.7%)	38 (54.3%)	11 (15.7%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	近畿	72 (100.0%)	25 (34.7%)	34 (47.2%)	11 (15.3%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	中国	59 (100.0%)	18 (30.5%)	33 (55.9%)	8 (13.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	26 (100.0%)	9 (34.6%)	13 (50.0%)	4 (15.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	29 (34.5%)	43 (51.2%)	10 (11.9%)	2 (2.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	4 (57.1%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		105 (100.0%)	37 (35.2%)	46 (43.8%)	19 (18.1%)	3 (2.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
80～100床未満		120 (100.0%)	32 (26.7%)	66 (55.0%)	17 (14.2%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)
100～120床未満		236 (100.0%)	70 (29.7%)	119 (50.4%)	38 (16.1%)	5 (2.1%)	1 (0.4%)	3 (1.3%)
120～150床未満		33 (100.0%)	12 (36.4%)	13 (39.4%)	8 (24.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
150床以上		41 (100.0%)	17 (41.5%)	19 (46.3%)	5 (12.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		18 (100.0%)	8 (44.4%)	7 (38.9%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
20～30人未満	66 (100.0%)	21 (31.8%)	29 (43.9%)	15 (22.7%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
30～40人未満	130 (100.0%)	37 (28.5%)	67 (51.5%)	21 (16.2%)	4 (3.1%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	
40～50人未満	118 (100.0%)	34 (28.8%)	62 (52.5%)	18 (15.3%)	3 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)	
50～70人未満	88 (100.0%)	29 (33.0%)	39 (44.3%)	18 (20.5%)	2 (2.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
70～100人未満	74 (100.0%)	24 (32.4%)	39 (52.7%)	7 (9.5%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	2 (2.7%)	
100人以上	33 (100.0%)	15 (45.5%)	13 (39.4%)	4 (12.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	
無回答	16 (100.0%)	4 (25.0%)	11 (68.8%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	

6.福利厚生面

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	543 (100.0%)	112 (20.6%)	267 (49.2%)	137 (25.2%)	15 (2.8%)	1 (0.2%)	11 (2.0%)	
地域	北海道・東北	61 (100.0%)	13 (21.3%)	24 (39.3%)	21 (34.4%)	2 (3.3%)	0 (0.0%)	1 (1.6%)
	関東	128 (100.0%)	33 (25.8%)	55 (43.0%)	34 (26.6%)	3 (2.3%)	1 (0.8%)	2 (1.6%)
	信越・北陸	41 (100.0%)	9 (22.0%)	20 (48.8%)	8 (19.5%)	3 (7.3%)	0 (0.0%)	1 (2.4%)
	東海	70 (100.0%)	14 (20.0%)	32 (45.7%)	19 (27.1%)	3 (4.3%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
	近畿	72 (100.0%)	9 (12.5%)	41 (56.9%)	19 (26.4%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	2 (2.8%)
	中国	59 (100.0%)	17 (28.8%)	30 (50.8%)	10 (16.9%)	1 (1.7%)	0 (0.0%)	1 (1.7%)
	四国	26 (100.0%)	6 (23.1%)	11 (42.3%)	7 (26.9%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	11 (13.1%)	53 (63.1%)	18 (21.4%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (1.2%)
	無回答	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		105 (100.0%)	27 (25.7%)	43 (41.0%)	26 (24.8%)	7 (6.7%)	0 (0.0%)	2 (1.9%)
80～100床未満		120 (100.0%)	20 (16.7%)	63 (52.5%)	31 (25.8%)	2 (1.7%)	0 (0.0%)	4 (3.3%)
100～120床未満		236 (100.0%)	46 (19.5%)	113 (47.9%)	66 (28.0%)	5 (2.1%)	1 (0.4%)	5 (2.1%)
120～150床未満		33 (100.0%)	8 (24.2%)	18 (54.5%)	7 (21.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
150床以上		41 (100.0%)	9 (22.0%)	26 (63.4%)	5 (12.2%)	1 (2.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		18 (100.0%)	4 (22.2%)	7 (38.9%)	6 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)
20～30人未満	66 (100.0%)	18 (27.3%)	27 (40.9%)	17 (25.8%)	2 (3.0%)	0 (0.0%)	2 (3.0%)	
30～40人未満	130 (100.0%)	27 (20.8%)	63 (48.5%)	33 (25.4%)	4 (3.1%)	0 (0.0%)	3 (2.3%)	
40～50人未満	118 (100.0%)	23 (19.5%)	55 (46.6%)	33 (28.0%)	5 (4.2%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)	
50～70人未満	88 (100.0%)	15 (17.0%)	53 (60.2%)	17 (19.3%)	3 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
70～100人未満	74 (100.0%)	13 (17.6%)	39 (52.7%)	19 (25.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (4.1%)	
100人以上	33 (100.0%)	8 (24.2%)	15 (45.5%)	8 (24.2%)	1 (3.0%)	0 (0.0%)	1 (3.0%)	
無回答	16 (100.0%)	4 (25.0%)	8 (50.0%)	4 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	

Q6.昇給・昇格等に関連した人事考課を行っているか (n=1480)

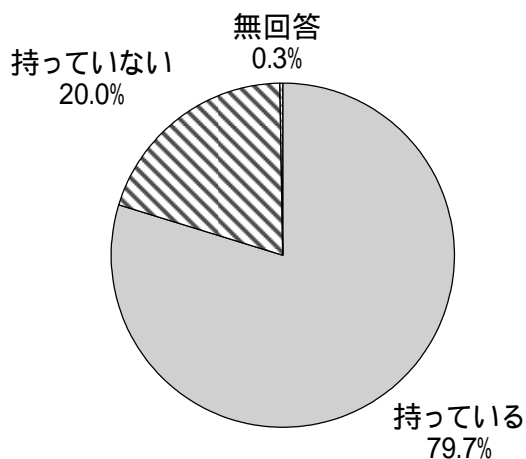
昇給・昇格等に関連した人事考課の実施について聞いたところ、「はい」が62.3%となった。



		全体	はい	いいえ	無回答
全体		1480 (100.0%)	922 (62.3%)	549 (37.1%)	9 (0.6%)
地 域	北海道・東北	225 (100.0%)	133 (59.1%)	91 (40.4%)	1 (0.4%)
	関東	366 (100.0%)	232 (63.4%)	130 (35.5%)	4 (1.1%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	68 (61.8%)	42 (38.2%)	0 (0.0%)
	東海	148 (100.0%)	95 (64.2%)	53 (35.8%)	0 (0.0%)
	近畿	192 (100.0%)	127 (66.1%)	63 (32.8%)	2 (1.0%)
	中国	127 (100.0%)	74 (58.3%)	53 (41.7%)	0 (0.0%)
	四国	72 (100.0%)	45 (62.5%)	27 (37.5%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	142 (62.8%)	84 (37.2%)	0 (0.0%)
	無回答	14 (100.0%)	6 (42.9%)	6 (42.9%)	2 (14.3%)
	定 床 数	50床未満	26 (100.0%)	12 (46.2%)	13 (50.0%)
50～80床未満		289 (100.0%)	169 (58.5%)	119 (41.2%)	1 (0.3%)
80～100床未満		365 (100.0%)	211 (57.8%)	153 (41.9%)	1 (0.3%)
100～120床未満		631 (100.0%)	407 (64.5%)	220 (34.9%)	4 (0.6%)
120～150床未満		74 (100.0%)	52 (70.3%)	22 (29.7%)	0 (0.0%)
150床以上		86 (100.0%)	65 (75.6%)	20 (23.3%)	1 (1.2%)
無回答		9 (100.0%)	6 (66.7%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)
職 員 数		20人未満	62 (100.0%)	31 (50.0%)	31 (50.0%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	111 (55.5%)	88 (44.0%)	1 (0.5%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	240 (59.0%)	164 (40.3%)	3 (0.7%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	174 (63.5%)	99 (36.1%)	1 (0.4%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	168 (66.4%)	85 (33.6%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	118 (69.4%)	49 (28.8%)	3 (1.8%)
	100人以上	66 (100.0%)	51 (77.3%)	15 (22.7%)	0 (0.0%)
	無回答	48 (100.0%)	29 (60.4%)	18 (37.5%)	1 (2.1%)

Q6-1.施設独自の規定の有無 (n=922)

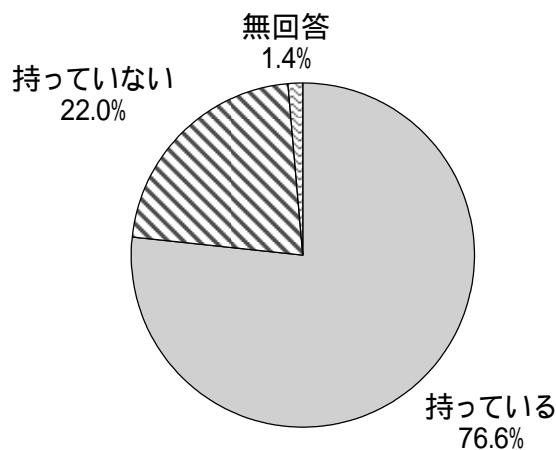
Q6で「はい」と答えた方に、人事考課等における施設独自の規定の有無について聞いたところ、「持っている」が79.7%となった。



	全体	持っている	持っていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	735 (79.7%)	184 (20.0%)	3 (0.3%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	106 (79.7%)	27 (20.3%)	0 (0.0%)
	関東	232 (100.0%)	185 (79.7%)	46 (19.8%)	1 (0.4%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	54 (79.4%)	14 (20.6%)	0 (0.0%)
	東海	95 (100.0%)	71 (74.7%)	24 (25.3%)	0 (0.0%)
	近畿	127 (100.0%)	112 (88.2%)	15 (11.8%)	0 (0.0%)
	中国	74 (100.0%)	60 (81.1%)	14 (18.9%)	0 (0.0%)
	四国	45 (100.0%)	30 (66.7%)	15 (33.3%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	113 (79.6%)	27 (19.0%)	2 (1.4%)
	無回答	6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	6 (50.0%)	6 (50.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	119 (70.4%)	50 (29.6%)	0 (0.0%)
80～100床未満		211 (100.0%)	163 (77.3%)	47 (22.3%)	1 (0.5%)
100～120床未満		407 (100.0%)	344 (84.5%)	61 (15.0%)	2 (0.5%)
120～150床未満		52 (100.0%)	42 (80.8%)	10 (19.2%)	0 (0.0%)
150床以上		65 (100.0%)	55 (84.6%)	10 (15.4%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	24 (77.4%)	7 (22.6%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	77 (69.4%)	34 (30.6%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	182 (75.8%)	57 (23.8%)	1 (0.4%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	142 (81.6%)	32 (18.4%)	0 (0.0%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	139 (82.7%)	28 (16.7%)	1 (0.6%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	102 (86.4%)	15 (12.7%)	1 (0.8%)
	100人以上	51 (100.0%)	45 (88.2%)	6 (11.8%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	24 (82.8%)	5 (17.2%)	0 (0.0%)

Q6-2.等級、俸給表などの表記で示された賃金表の有無 (n=735)

Q6-1で「持っている」と答えた方に、等級、俸給表などの表記で示された賃金表の有無について聞いたところ、「持っている」が76.6%となった。

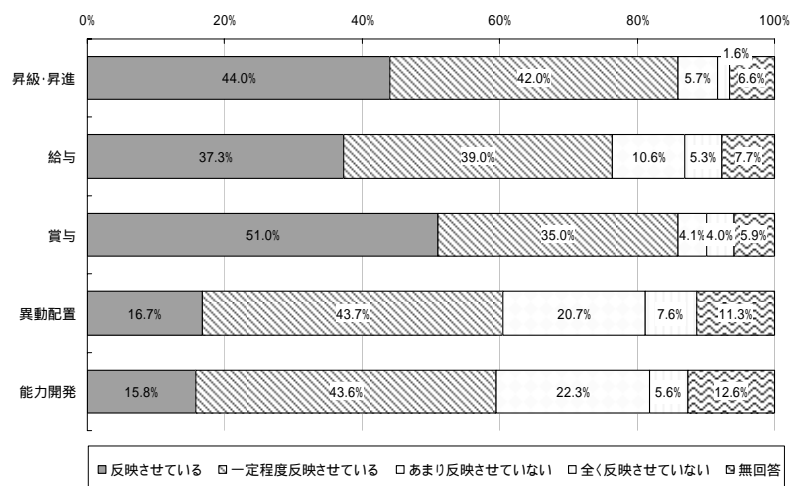


	全体	持っている	持っていない	無回答	
全体	735 (100.0%)	563 (76.6%)	162 (22.0%)	10 (1.4%)	
地域	北海道・東北	106 (100.0%)	81 (76.4%)	25 (23.6%)	0 (0.0%)
	関東	185 (100.0%)	137 (74.1%)	43 (23.2%)	5 (2.7%)
	信越・北陸	54 (100.0%)	44 (81.5%)	7 (13.0%)	3 (5.6%)
	東海	71 (100.0%)	51 (71.8%)	19 (26.8%)	1 (1.4%)
	近畿	112 (100.0%)	94 (83.9%)	18 (16.1%)	0 (0.0%)
	中国	60 (100.0%)	43 (71.7%)	17 (28.3%)	0 (0.0%)
	四国	30 (100.0%)	26 (86.7%)	4 (13.3%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	113 (100.0%)	83 (73.5%)	29 (25.7%)	1 (0.9%)
	無回答	4 (100.0%)	4 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)
50～80床未満		119 (100.0%)	88 (73.9%)	30 (25.2%)	1 (0.8%)
80～100床未満		163 (100.0%)	129 (79.1%)	32 (19.6%)	2 (1.2%)
100～120床未満		344 (100.0%)	266 (77.3%)	71 (20.6%)	7 (2.0%)
120～150床未満		42 (100.0%)	30 (71.4%)	12 (28.6%)	0 (0.0%)
150床以上		55 (100.0%)	41 (74.5%)	14 (25.5%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	24 (100.0%)	17 (70.8%)	6 (25.0%)
	20～30人未満	77 (100.0%)	61 (79.2%)	16 (20.8%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	182 (100.0%)	144 (79.1%)	36 (19.8%)	2 (1.1%)
	40～50人未満	142 (100.0%)	107 (75.4%)	31 (21.8%)	4 (2.8%)
	50～70人未満	139 (100.0%)	105 (75.5%)	33 (23.7%)	1 (0.7%)
	70～100人未満	102 (100.0%)	77 (75.5%)	24 (23.5%)	1 (1.0%)
	100人以上	45 (100.0%)	35 (77.8%)	10 (22.2%)	0 (0.0%)
	無回答	24 (100.0%)	17 (70.8%)	6 (25.0%)	1 (4.2%)

Q6-3.人事考課の反映度(n=922)

【正社員】

Q6で「はい」と答えた方に、人事考課の結果の反映について聞いたところ、正社員に対してでは「昇給・昇進」について「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて86.0%、「賞与」についても「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて86.0%と、最も高くなった。



昇給・昇進

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	406 (44.0%)	387 (42.0%)	53 (5.7%)	15 (1.6%)	61 (6.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	53 (39.8%)	64 (48.1%)	4 (3.0%)	0 (0.0%)	12 (9.0%)
	関東	232 (100.0%)	108 (46.6%)	90 (38.8%)	15 (6.5%)	2 (0.9%)	17 (7.3%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	28 (41.2%)	28 (41.2%)	5 (7.4%)	2 (2.9%)	5 (7.4%)
	東海	95 (100.0%)	37 (38.9%)	44 (46.3%)	6 (6.3%)	2 (2.1%)	6 (6.3%)
	近畿	127 (100.0%)	66 (52.0%)	48 (37.8%)	7 (5.5%)	4 (3.1%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	29 (39.2%)	37 (50.0%)	3 (4.1%)	1 (1.4%)	4 (5.4%)
	四国	45 (100.0%)	18 (40.0%)	21 (46.7%)	4 (8.9%)	2 (2.2%)	1 (2.2%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	64 (45.1%)	52 (36.6%)	9 (6.3%)	3 (2.1%)	14 (9.9%)
	無回答	6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	6 (50.0%)	4 (33.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	68 (40.2%)	76 (45.0%)	10 (5.9%)	3 (1.8%)	12 (7.1%)
80～100床未満		211 (100.0%)	88 (41.7%)	88 (41.7%)	17 (8.1%)	5 (2.4%)	13 (6.2%)
100～120床未満		407 (100.0%)	184 (45.2%)	173 (42.5%)	20 (4.9%)	6 (1.5%)	24 (5.9%)
120～150床未満		52 (100.0%)	22 (42.3%)	20 (38.5%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)	7 (13.5%)
150床以上		65 (100.0%)	35 (53.8%)	23 (35.4%)	2 (3.1%)	1 (1.5%)	4 (6.2%)
無回答		6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	13 (41.9%)	12 (38.7%)	3 (9.7%)	0 (0.0%)	3 (9.7%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	45 (40.5%)	55 (49.5%)	5 (4.5%)	1 (0.9%)	5 (4.5%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	94 (39.2%)	115 (47.9%)	17 (7.1%)	2 (0.8%)	12 (5.0%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	74 (42.5%)	74 (42.5%)	10 (5.7%)	6 (3.4%)	10 (5.7%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	87 (51.8%)	57 (33.9%)	10 (6.0%)	2 (1.2%)	12 (7.1%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	53 (44.9%)	47 (39.8%)	4 (3.4%)	3 (2.5%)	11 (9.3%)
	100人以上	51 (100.0%)	28 (54.9%)	16 (31.4%)	3 (5.9%)	0 (0.0%)	4 (7.8%)
	無回答	29 (100.0%)	12 (41.4%)	11 (37.9%)	1 (3.4%)	3 (3.4%)	4 (13.8%)

給与

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	344 (37.3%)	360 (39.0%)	98 (10.6%)	49 (5.3%)	71 (7.7%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	48 (36.1%)	52 (39.1%)	14 (10.5%)	6 (4.5%)	13 (9.8%)
	関東	232 (100.0%)	93 (40.1%)	88 (37.9%)	25 (10.8%)	11 (4.7%)	15 (6.5%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	24 (35.3%)	27 (39.7%)	11 (16.2%)	2 (2.9%)	4 (5.9%)
	東海	95 (100.0%)	32 (33.7%)	40 (42.1%)	10 (10.5%)	6 (6.3%)	7 (7.4%)
	近畿	127 (100.0%)	55 (43.3%)	37 (29.1%)	14 (11.0%)	13 (10.2%)	8 (6.3%)
	中国	74 (100.0%)	26 (35.1%)	40 (54.1%)	2 (2.7%)	2 (2.7%)	4 (5.4%)
	四国	45 (100.0%)	15 (33.3%)	21 (46.7%)	6 (13.3%)	1 (2.2%)	2 (4.4%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	48 (33.8%)	52 (36.6%)	16 (11.3%)	8 (5.6%)	18 (12.7%)
	無回答	6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	7 (58.3%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	55 (32.5%)	73 (43.2%)	19 (11.2%)	8 (4.7%)	14 (8.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	70 (33.2%)	88 (41.7%)	24 (11.4%)	17 (8.1%)	12 (5.7%)
100～120床未満		407 (100.0%)	168 (41.3%)	145 (35.6%)	44 (10.8%)	17 (4.2%)	33 (8.1%)
120～150床未満		52 (100.0%)	19 (36.5%)	20 (38.5%)	6 (11.5%)	2 (3.8%)	5 (9.6%)
150床以上		65 (100.0%)	27 (41.5%)	24 (36.9%)	4 (6.2%)	5 (7.7%)	5 (7.7%)
無回答		6 (100.0%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	12 (38.7%)	12 (38.7%)	2 (6.5%)	1 (3.2%)
20～30人未満	111 (100.0%)	37 (33.3%)	54 (48.6%)	9 (8.1%)	4 (3.6%)	7 (6.3%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	80 (33.3%)	101 (42.1%)	38 (15.8%)	8 (3.3%)	13 (5.4%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	68 (39.1%)	63 (36.2%)	18 (10.3%)	15 (8.6%)	10 (5.7%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	65 (38.7%)	63 (37.5%)	12 (7.1%)	11 (6.5%)	17 (10.1%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	48 (40.7%)	39 (33.1%)	13 (11.0%)	6 (5.1%)	12 (10.2%)	
100人以上	51 (100.0%)	21 (41.2%)	20 (39.2%)	3 (5.9%)	2 (3.9%)	5 (9.8%)	
無回答	29 (100.0%)	13 (44.8%)	8 (27.6%)	3 (10.3%)	2 (6.9%)	3 (10.3%)	

賞与

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	470 (51.0%)	323 (35.0%)	38 (4.1%)	37 (4.0%)	54 (5.9%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	60 (45.1%)	52 (39.1%)	6 (4.5%)	7 (5.3%)	8 (6.0%)
	関東	232 (100.0%)	134 (57.8%)	69 (29.7%)	11 (4.7%)	4 (1.7%)	14 (6.0%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	33 (48.5%)	24 (35.3%)	4 (5.9%)	4 (5.9%)	3 (4.4%)
	東海	95 (100.0%)	41 (43.2%)	39 (41.1%)	7 (7.4%)	2 (2.1%)	6 (6.3%)
	近畿	127 (100.0%)	73 (57.5%)	37 (29.1%)	1 (0.8%)	8 (6.3%)	8 (6.3%)
	中国	74 (100.0%)	33 (44.6%)	34 (45.9%)	4 (5.4%)	1 (1.4%)	2 (2.7%)
	四国	45 (100.0%)	20 (44.4%)	17 (37.8%)	1 (2.2%)	5 (11.1%)	2 (4.4%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	72 (50.7%)	49 (34.5%)	4 (2.8%)	6 (4.2%)	11 (7.7%)
	無回答	6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	72 (42.6%)	68 (40.2%)	5 (3.0%)	10 (5.9%)	14 (8.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	102 (48.3%)	80 (37.9%)	10 (4.7%)	11 (5.2%)	8 (3.8%)
100～120床未満		407 (100.0%)	226 (55.5%)	131 (32.2%)	18 (4.4%)	12 (2.9%)	20 (4.9%)
120～150床未満		52 (100.0%)	25 (48.1%)	19 (36.5%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)	5 (9.6%)
150床以上		65 (100.0%)	36 (55.4%)	19 (29.2%)	1 (1.5%)	3 (4.6%)	6 (9.2%)
無回答		6 (100.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	15 (48.4%)	10 (32.3%)	2 (6.5%)	2 (6.5%)
20～30人未満	111 (100.0%)	44 (39.6%)	49 (44.1%)	4 (3.6%)	7 (6.3%)	7 (6.3%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	121 (50.4%)	83 (34.6%)	16 (6.7%)	9 (3.8%)	11 (4.6%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	92 (52.9%)	61 (35.1%)	7 (4.0%)	7 (4.0%)	7 (4.0%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	83 (49.4%)	60 (35.7%)	5 (3.0%)	7 (4.2%)	13 (7.7%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	72 (61.0%)	32 (27.1%)	3 (2.5%)	2 (1.7%)	9 (7.6%)	
100人以上	51 (100.0%)	27 (52.9%)	18 (35.3%)	1 (2.0%)	1 (2.0%)	4 (7.8%)	
無回答	29 (100.0%)	16 (55.2%)	10 (34.5%)	0 (0.0%)	2 (6.9%)	1 (3.4%)	

異動配置

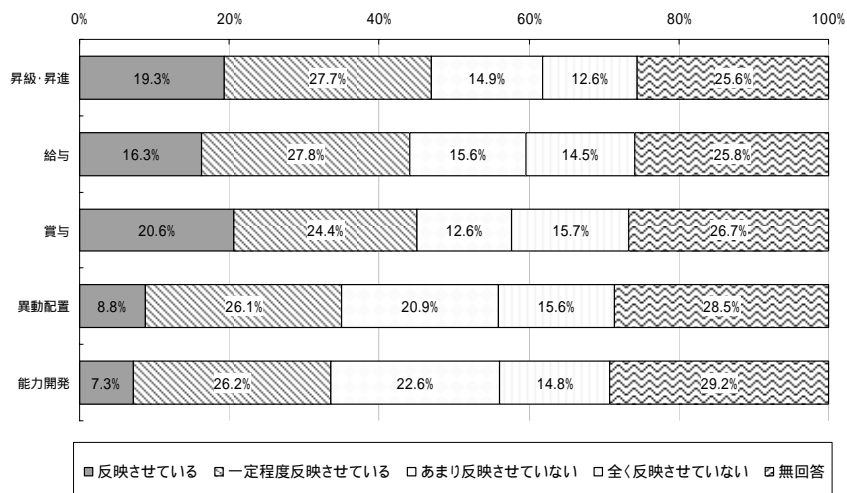
	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	154 (16.7%)	403 (43.7%)	191 (20.7%)	70 (7.6%)	104 (11.3%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	23 (17.3%)	69 (51.9%)	18 (13.5%)	6 (4.5%)	17 (12.8%)
	関東	232 (100.0%)	49 (21.1%)	96 (41.4%)	50 (21.6%)	13 (5.6%)	24 (10.3%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	7 (10.3%)	34 (50.0%)	13 (19.1%)	6 (8.8%)	8 (11.8%)
	東海	95 (100.0%)	14 (14.7%)	35 (36.8%)	26 (27.4%)	8 (8.4%)	12 (12.6%)
	近畿	127 (100.0%)	26 (20.5%)	56 (44.1%)	21 (16.5%)	15 (11.8%)	9 (7.1%)
	中国	74 (100.0%)	8 (10.8%)	39 (52.7%)	15 (20.3%)	6 (8.1%)	6 (8.1%)
	四国	45 (100.0%)	7 (15.6%)	20 (44.4%)	12 (26.7%)	3 (6.7%)	3 (6.7%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	18 (12.7%)	53 (37.3%)	34 (23.9%)	12 (8.5%)	25 (17.6%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	24 (14.2%)	72 (42.6%)	39 (23.1%)	17 (10.1%)	17 (10.1%)
80～100床未満		211 (100.0%)	37 (17.5%)	90 (42.7%)	48 (22.7%)	14 (6.6%)	22 (10.4%)
100～120床未満		407 (100.0%)	73 (17.9%)	179 (44.0%)	77 (18.9%)	30 (7.4%)	48 (11.8%)
120～150床未満		52 (100.0%)	6 (11.5%)	25 (48.1%)	12 (23.1%)	3 (5.8%)	6 (11.5%)
150床以上		65 (100.0%)	10 (15.4%)	31 (47.7%)	10 (15.4%)	6 (9.2%)	8 (12.3%)
無回答		6 (100.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	3 (9.7%)	9 (29.0%)	11 (35.5%)	2 (6.5%)
20～30人未満	111 (100.0%)	19 (17.1%)	50 (45.0%)	18 (16.2%)	12 (10.8%)	12 (10.8%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	33 (13.8%)	114 (47.5%)	57 (23.8%)	14 (5.8%)	22 (9.2%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	27 (15.5%)	81 (46.6%)	34 (19.5%)	19 (10.9%)	13 (7.5%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	30 (17.9%)	72 (42.9%)	35 (20.8%)	8 (4.8%)	23 (13.7%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	24 (20.3%)	47 (39.8%)	20 (16.9%)	9 (7.6%)	18 (15.3%)	
100人以上	51 (100.0%)	12 (23.5%)	19 (37.3%)	9 (17.6%)	4 (7.8%)	7 (13.7%)	
無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	11 (37.9%)	7 (24.1%)	2 (6.9%)	3 (10.3%)	

能力開発

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	146 (15.8%)	402 (43.6%)	206 (22.3%)	52 (5.6%)	116 (12.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	26 (19.5%)	54 (40.6%)	28 (21.1%)	3 (2.3%)	22 (16.5%)
	関東	232 (100.0%)	42 (18.1%)	96 (41.4%)	57 (24.6%)	11 (4.7%)	26 (11.2%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	7 (10.3%)	25 (36.8%)	22 (32.4%)	6 (8.8%)	8 (11.8%)
	東海	95 (100.0%)	10 (10.5%)	50 (52.6%)	21 (22.1%)	4 (4.2%)	10 (10.5%)
	近畿	127 (100.0%)	22 (17.3%)	56 (44.1%)	23 (18.1%)	13 (10.2%)	13 (10.2%)
	中国	74 (100.0%)	9 (12.2%)	39 (52.7%)	13 (17.6%)	6 (8.1%)	7 (9.5%)
	四国	45 (100.0%)	8 (17.8%)	19 (42.2%)	11 (24.4%)	3 (6.7%)	4 (8.9%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	19 (13.4%)	61 (43.0%)	30 (21.1%)	6 (4.2%)	26 (18.3%)
	無回答	6 (100.0%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	22 (13.0%)	71 (42.0%)	39 (23.1%)	16 (9.5%)	21 (12.4%)
80～100床未満		211 (100.0%)	32 (15.2%)	92 (43.6%)	51 (24.2%)	10 (4.7%)	26 (12.3%)
100～120床未満		407 (100.0%)	72 (17.7%)	179 (44.0%)	83 (20.4%)	21 (5.2%)	52 (12.8%)
120～150床未満		52 (100.0%)	7 (13.5%)	24 (46.2%)	13 (25.0%)	1 (1.9%)	7 (13.5%)
150床以上		65 (100.0%)	9 (13.8%)	29 (44.6%)	16 (24.6%)	4 (6.2%)	7 (10.8%)
無回答		6 (100.0%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	3 (9.7%)	13 (41.9%)	9 (29.0%)	0 (0.0%)
20～30人未満	111 (100.0%)	16 (14.4%)	45 (40.5%)	25 (22.5%)	11 (9.9%)	14 (12.6%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	33 (13.8%)	120 (50.0%)	53 (22.1%)	9 (3.8%)	25 (10.4%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	24 (13.8%)	78 (44.8%)	40 (23.0%)	17 (9.8%)	15 (8.6%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	31 (18.5%)	71 (42.3%)	34 (20.2%)	6 (3.6%)	26 (15.5%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	24 (20.3%)	49 (41.5%)	21 (17.8%)	5 (4.2%)	19 (16.1%)	
100人以上	51 (100.0%)	10 (19.6%)	17 (33.3%)	14 (27.5%)	2 (3.9%)	8 (15.7%)	
無回答	29 (100.0%)	5 (17.2%)	9 (31.0%)	10 (34.5%)	2 (6.9%)	3 (10.3%)	

【非正社員 常勤】

Q6で「はい」と答えた方に、人事考課の結果の反映について聞いたところ、非正社員常勤に対してでは「昇給・昇進」について「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて47.0%と最も高く、「賞与」について「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて45.0%と続いた。



昇給・昇進

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	178 (19.3%)	255 (27.7%)	137 (14.9%)	116 (12.6%)	236 (25.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	34 (25.6%)	40 (30.1%)	13 (9.8%)	13 (9.8%)	33 (24.8%)
	関東	232 (100.0%)	52 (22.4%)	61 (26.3%)	30 (12.9%)	25 (10.8%)	64 (27.6%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	13 (19.1%)	14 (20.6%)	18 (26.5%)	10 (14.7%)	13 (19.1%)
	東海	95 (100.0%)	22 (23.2%)	31 (32.6%)	8 (8.4%)	15 (15.8%)	19 (20.0%)
	近畿	127 (100.0%)	23 (18.1%)	34 (26.8%)	17 (13.4%)	21 (16.5%)	32 (25.2%)
	中国	74 (100.0%)	11 (14.9%)	30 (40.5%)	11 (14.9%)	8 (10.8%)	14 (18.9%)
	四国	45 (100.0%)	3 (6.7%)	12 (26.7%)	12 (26.7%)	5 (11.1%)	13 (28.9%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	18 (12.7%)	31 (21.8%)	28 (19.7%)	19 (13.4%)	46 (32.4%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	4 (33.3%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	27 (16.0%)	44 (26.0%)	27 (16.0%)	31 (18.3%)	40 (23.7%)
80～100床未満		211 (100.0%)	37 (17.5%)	58 (27.5%)	39 (18.5%)	23 (10.9%)	54 (25.6%)
100～120床未満		407 (100.0%)	80 (19.7%)	116 (28.5%)	59 (14.5%)	45 (11.1%)	107 (26.3%)
120～150床未満		52 (100.0%)	10 (19.2%)	17 (32.7%)	7 (13.5%)	3 (5.8%)	15 (28.8%)
150床以上		65 (100.0%)	20 (30.8%)	13 (20.0%)	5 (7.7%)	11 (16.9%)	16 (24.6%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	4 (12.9%)	8 (25.8%)	5 (16.1%)	5 (16.1%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	21 (18.9%)	31 (27.9%)	18 (16.2%)	17 (15.3%)	24 (21.6%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	35 (14.6%)	65 (27.1%)	39 (16.3%)	31 (12.9%)	70 (29.2%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	36 (20.7%)	53 (30.5%)	20 (11.5%)	27 (15.5%)	38 (21.8%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	34 (20.2%)	48 (28.6%)	26 (15.5%)	20 (11.9%)	40 (23.8%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	27 (22.9%)	29 (24.6%)	17 (14.4%)	11 (9.3%)	34 (28.8%)
	100人以上	51 (100.0%)	13 (25.5%)	16 (31.4%)	7 (13.7%)	3 (5.9%)	12 (23.5%)
	無回答	29 (100.0%)	8 (27.6%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	2 (6.9%)	9 (31.0%)

給与

		全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体		922 (100.0%)	150 (16.3%)	256 (27.8%)	144 (15.6%)	134 (14.5%)	238 (25.8%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	27 (20.3%)	40 (30.1%)	18 (13.5%)	13 (9.8%)	35 (26.3%)	
	関東	232 (100.0%)	47 (20.3%)	60 (25.9%)	31 (13.4%)	34 (14.7%)	60 (25.9%)	
	信越・北陸	68 (100.0%)	10 (14.7%)	16 (23.5%)	21 (30.9%)	9 (13.2%)	12 (17.6%)	
	東海	95 (100.0%)	17 (17.9%)	34 (35.8%)	7 (7.4%)	17 (17.9%)	20 (21.1%)	
	近畿	127 (100.0%)	22 (17.3%)	29 (22.8%)	20 (15.7%)	23 (18.1%)	33 (26.0%)	
	中国	74 (100.0%)	12 (16.2%)	29 (39.2%)	12 (16.2%)	8 (10.8%)	13 (17.6%)	
	四国	45 (100.0%)	3 (6.7%)	13 (28.9%)	11 (24.4%)	5 (11.1%)	13 (28.9%)	
	九州・沖縄	142 (100.0%)	10 (7.0%)	33 (23.2%)	24 (16.9%)	25 (17.6%)	50 (35.2%)	
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	1 (8.3%)	8 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)
		50～80床未満	169 (100.0%)	22 (13.0%)	45 (26.6%)	33 (19.5%)	33 (19.5%)	36 (21.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	30 (14.2%)	62 (29.4%)	33 (15.6%)	32 (15.2%)	54 (25.6%)	
100～120床未満		407 (100.0%)	75 (18.4%)	104 (25.6%)	63 (15.5%)	52 (12.8%)	113 (27.8%)	
120～150床未満		52 (100.0%)	8 (15.4%)	14 (26.9%)	9 (17.3%)	6 (11.5%)	15 (28.8%)	
150床以上		65 (100.0%)	14 (21.5%)	20 (30.8%)	6 (9.2%)	9 (13.8%)	16 (24.6%)	
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	
職員数		20人未満	31 (100.0%)	4 (12.9%)	9 (29.0%)	6 (19.4%)	4 (12.9%)	8 (25.8%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	16 (14.4%)	36 (32.4%)	18 (16.2%)	20 (18.0%)	21 (18.9%)	
	30～40人未満	240 (100.0%)	26 (10.8%)	68 (28.3%)	43 (17.9%)	31 (12.9%)	72 (30.0%)	
	40～50人未満	174 (100.0%)	35 (20.1%)	44 (25.3%)	23 (13.2%)	33 (19.0%)	39 (22.4%)	
	50～70人未満	168 (100.0%)	26 (15.5%)	54 (32.1%)	24 (14.3%)	22 (13.1%)	42 (25.0%)	
	70～100人未満	118 (100.0%)	26 (22.0%)	24 (20.3%)	19 (16.1%)	15 (12.7%)	34 (28.8%)	
	100人以上	51 (100.0%)	11 (21.6%)	14 (27.5%)	8 (15.7%)	5 (9.8%)	13 (25.5%)	
	無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	7 (24.1%)	3 (10.3%)	4 (13.8%)	9 (31.0%)	

賞与

		全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体		922 (100.0%)	190 (20.6%)	225 (24.4%)	116 (12.6%)	145 (15.7%)	246 (26.7%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	26 (19.5%)	39 (29.3%)	17 (12.8%)	20 (15.0%)	31 (23.3%)	
	関東	232 (100.0%)	64 (27.6%)	49 (21.1%)	24 (10.3%)	32 (13.8%)	63 (27.2%)	
	信越・北陸	68 (100.0%)	13 (19.1%)	14 (20.6%)	15 (22.1%)	12 (17.6%)	14 (20.6%)	
	東海	95 (100.0%)	19 (20.0%)	30 (31.6%)	7 (7.4%)	19 (20.0%)	20 (21.1%)	
	近畿	127 (100.0%)	25 (19.7%)	30 (23.6%)	14 (11.0%)	21 (16.5%)	37 (29.1%)	
	中国	74 (100.0%)	13 (17.6%)	23 (31.1%)	12 (16.2%)	9 (12.2%)	17 (23.0%)	
	四国	45 (100.0%)	8 (17.8%)	11 (24.4%)	6 (13.3%)	6 (13.3%)	14 (31.1%)	
	九州・沖縄	142 (100.0%)	19 (13.4%)	28 (19.7%)	21 (14.8%)	26 (18.3%)	48 (33.8%)	
	無回答	6 (100.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	2 (16.7%)
		50～80床未満	169 (100.0%)	26 (15.4%)	41 (24.3%)	28 (16.6%)	34 (20.1%)	40 (23.7%)
80～100床未満		211 (100.0%)	42 (19.9%)	50 (23.7%)	26 (12.3%)	36 (17.1%)	57 (27.0%)	
100～120床未満		407 (100.0%)	95 (23.3%)	94 (23.1%)	51 (12.5%)	58 (14.3%)	109 (26.8%)	
120～150床未満		52 (100.0%)	11 (21.2%)	14 (26.9%)	6 (11.5%)	6 (11.5%)	15 (28.8%)	
150床以上		65 (100.0%)	13 (20.0%)	17 (26.2%)	4 (6.2%)	10 (15.4%)	21 (32.3%)	
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	
職員数		20人未満	31 (100.0%)	6 (19.4%)	7 (22.6%)	6 (19.4%)	4 (12.9%)	8 (25.8%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	17 (15.3%)	31 (27.9%)	19 (17.1%)	20 (18.0%)	24 (21.6%)	
	30～40人未満	240 (100.0%)	46 (19.2%)	58 (24.2%)	30 (12.5%)	36 (15.0%)	70 (29.2%)	
	40～50人未満	174 (100.0%)	47 (27.0%)	34 (19.5%)	17 (9.8%)	32 (18.4%)	44 (25.3%)	
	50～70人未満	168 (100.0%)	26 (15.5%)	48 (28.6%)	21 (12.5%)	28 (16.7%)	45 (26.8%)	
	70～100人未満	118 (100.0%)	34 (28.8%)	23 (19.5%)	13 (11.0%)	15 (12.7%)	33 (28.0%)	
	100人以上	51 (100.0%)	9 (17.6%)	15 (29.4%)	8 (15.7%)	4 (7.8%)	15 (29.4%)	
	無回答	29 (100.0%)	5 (17.2%)	9 (31.0%)	2 (6.9%)	6 (20.7%)	7 (24.1%)	

異動配置

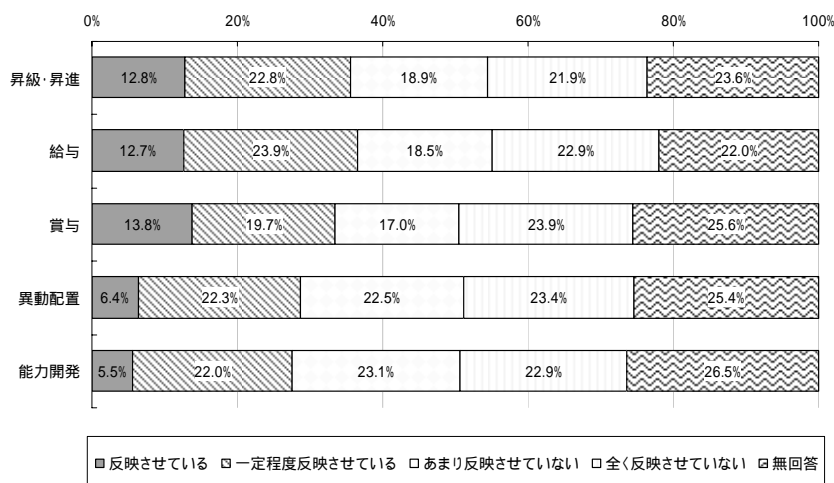
	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	81 (8.8%)	241 (26.1%)	193 (20.9%)	144 (15.6%)	263 (28.5%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	13 (9.8%)	46 (34.6%)	23 (17.3%)	15 (11.3%)	36 (27.1%)
	関東	232 (100.0%)	27 (11.6%)	61 (26.3%)	47 (20.3%)	31 (13.4%)	66 (28.4%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	1 (1.5%)	21 (30.9%)	19 (27.9%)	13 (19.1%)	14 (20.6%)
	東海	95 (100.0%)	8 (8.4%)	23 (24.2%)	18 (18.9%)	20 (21.1%)	26 (27.4%)
	近畿	127 (100.0%)	17 (13.4%)	24 (18.9%)	23 (18.1%)	26 (20.5%)	37 (29.1%)
	中国	74 (100.0%)	4 (5.4%)	25 (33.8%)	18 (24.3%)	11 (14.9%)	16 (21.6%)
	四国	45 (100.0%)	1 (2.2%)	12 (26.7%)	11 (24.4%)	7 (15.6%)	14 (31.1%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	8 (5.6%)	29 (20.4%)	32 (22.5%)	21 (14.8%)	52 (36.6%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	9 (5.3%)	42 (24.9%)	33 (19.5%)	42 (24.9%)	43 (25.4%)
80～100床未満		211 (100.0%)	22 (10.4%)	57 (27.0%)	43 (20.4%)	29 (13.7%)	60 (28.4%)
100～120床未満		407 (100.0%)	36 (8.8%)	106 (26.0%)	87 (21.4%)	56 (13.8%)	122 (30.0%)
120～150床未満		52 (100.0%)	2 (3.8%)	15 (28.8%)	15 (28.8%)	5 (9.6%)	15 (28.8%)
150床以上		65 (100.0%)	9 (13.8%)	17 (26.2%)	11 (16.9%)	10 (15.4%)	18 (27.7%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	2 (6.5%)	5 (16.1%)	8 (25.8%)	6 (19.4%)	10 (32.3%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	11 (9.9%)	28 (25.2%)	21 (18.9%)	24 (21.6%)	27 (24.3%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	16 (6.7%)	64 (26.7%)	55 (22.9%)	31 (12.9%)	74 (30.8%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	14 (8.0%)	47 (27.0%)	34 (19.5%)	37 (21.3%)	42 (24.1%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	16 (9.5%)	48 (28.6%)	36 (21.4%)	19 (11.3%)	49 (29.2%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	10 (8.5%)	32 (27.1%)	18 (15.3%)	19 (16.1%)	39 (33.1%)
	100人以上	51 (100.0%)	7 (13.7%)	12 (23.5%)	16 (31.4%)	3 (5.9%)	13 (25.5%)
	無回答	29 (100.0%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	9 (31.0%)

能力開発

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	67 (7.3%)	242 (26.2%)	208 (22.6%)	136 (14.8%)	269 (29.2%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	12 (9.0%)	39 (29.3%)	28 (21.1%)	15 (11.3%)	39 (29.3%)
	関東	232 (100.0%)	22 (9.5%)	59 (25.4%)	54 (23.3%)	29 (12.5%)	68 (29.3%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	3 (4.4%)	16 (23.5%)	24 (35.3%)	11 (16.2%)	14 (20.6%)
	東海	95 (100.0%)	4 (4.2%)	33 (34.7%)	17 (17.9%)	19 (20.0%)	22 (23.2%)
	近畿	127 (100.0%)	12 (9.4%)	24 (18.9%)	28 (22.0%)	24 (18.9%)	39 (30.7%)
	中国	74 (100.0%)	5 (6.8%)	25 (33.8%)	16 (21.6%)	11 (14.9%)	17 (23.0%)
	四国	45 (100.0%)	1 (2.2%)	13 (28.9%)	12 (26.7%)	5 (11.1%)	14 (31.1%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	6 (4.2%)	32 (22.5%)	28 (19.7%)	22 (15.5%)	54 (38.0%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	2 (16.7%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	9 (5.3%)	39 (23.1%)	38 (22.5%)	40 (23.7%)	43 (25.4%)
80～100床未満		211 (100.0%)	15 (7.1%)	55 (26.1%)	46 (21.8%)	29 (13.7%)	66 (31.3%)
100～120床未満		407 (100.0%)	31 (7.6%)	108 (26.5%)	92 (22.6%)	52 (12.8%)	124 (30.5%)
120～150床未満		52 (100.0%)	3 (5.8%)	15 (28.8%)	15 (28.8%)	4 (7.7%)	15 (28.8%)
150床以上		65 (100.0%)	7 (10.8%)	19 (29.2%)	13 (20.0%)	9 (13.8%)	17 (26.2%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	2 (6.5%)	6 (19.4%)	7 (22.6%)	6 (19.4%)	10 (32.3%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	7 (6.3%)	28 (25.2%)	26 (23.4%)	24 (21.6%)	26 (23.4%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	14 (5.8%)	64 (26.7%)	59 (24.6%)	26 (10.8%)	77 (32.1%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	11 (6.3%)	44 (25.3%)	38 (21.8%)	36 (20.7%)	45 (25.9%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	11 (6.5%)	50 (29.8%)	36 (21.4%)	22 (13.1%)	49 (29.2%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	11 (9.3%)	32 (27.1%)	22 (18.6%)	14 (11.9%)	39 (33.1%)
	100人以上	51 (100.0%)	7 (13.7%)	13 (25.5%)	14 (27.5%)	3 (5.9%)	14 (27.5%)
	無回答	29 (100.0%)	4 (13.8%)	5 (17.2%)	6 (20.7%)	5 (17.2%)	9 (31.0%)

【非正社員 非常勤】

Q6で「はい」と答えた方に、人事考課の結果の反映について聞いたところ、非正社員非常勤に対してでは「給与」について「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて36.6%と最も高く、「昇給・昇進」については「反映させている」「一定程度反映させている」があわせて35.6%と続いた。



昇給・昇進

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	118 (12.8%)	210 (22.8%)	174 (18.9%)	202 (21.9%)	218 (23.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	16 (12.0%)	24 (18.0%)	27 (20.3%)	24 (18.0%)	42 (31.6%)
	関東	232 (100.0%)	33 (14.2%)	64 (27.6%)	37 (15.9%)	46 (19.8%)	52 (22.4%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	6 (8.8%)	11 (16.2%)	20 (29.4%)	16 (23.5%)	15 (22.1%)
	東海	95 (100.0%)	16 (16.8%)	24 (25.3%)	17 (17.9%)	21 (22.1%)	17 (17.9%)
	近畿	127 (100.0%)	21 (16.5%)	31 (24.4%)	21 (16.5%)	26 (20.5%)	28 (22.0%)
	中国	74 (100.0%)	10 (13.5%)	23 (31.1%)	11 (14.9%)	14 (18.9%)	16 (21.6%)
	四国	45 (100.0%)	2 (4.4%)	12 (26.7%)	10 (22.2%)	13 (28.9%)	8 (17.8%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	13 (9.2%)	18 (12.7%)	29 (20.4%)	42 (29.6%)	40 (28.2%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	20 (11.8%)	36 (21.3%)	28 (16.6%)	46 (27.2%)	39 (23.1%)
80～100床未満		211 (100.0%)	23 (10.9%)	47 (22.3%)	44 (20.9%)	50 (23.7%)	47 (22.3%)
100～120床未満		407 (100.0%)	56 (13.8%)	94 (23.1%)	79 (19.4%)	81 (19.9%)	97 (23.8%)
120～150床未満		52 (100.0%)	6 (11.5%)	15 (28.8%)	7 (13.5%)	8 (15.4%)	16 (30.8%)
150床以上		65 (100.0%)	10 (15.4%)	13 (20.0%)	13 (20.0%)	15 (23.1%)	14 (21.5%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	3 (9.7%)	9 (29.0%)	4 (12.9%)	6 (19.4%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	16 (14.4%)	18 (16.2%)	21 (18.9%)	28 (25.2%)	28 (25.2%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	17 (7.1%)	56 (23.3%)	49 (20.4%)	57 (23.8%)	61 (25.4%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	27 (15.5%)	43 (24.7%)	32 (18.4%)	40 (23.0%)	32 (18.4%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	19 (11.3%)	36 (21.4%)	37 (22.0%)	36 (21.4%)	40 (23.8%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	25 (21.2%)	26 (22.0%)	22 (18.6%)	16 (13.6%)	29 (24.6%)
	100人以上	51 (100.0%)	5 (9.8%)	15 (29.4%)	5 (9.8%)	13 (25.5%)	13 (25.5%)
	無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	7 (24.1%)	4 (13.8%)	6 (20.7%)	6 (20.7%)

給与

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	117 (12.7%)	220 (23.9%)	171 (18.5%)	211 (22.9%)	203 (22.0%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	16 (12.0%)	23 (17.3%)	30 (22.6%)	24 (18.0%)	40 (30.1%)
	関東	232 (100.0%)	38 (16.4%)	61 (26.3%)	37 (15.9%)	51 (22.0%)	45 (19.4%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	4 (5.9%)	17 (25.0%)	21 (30.9%)	14 (20.6%)	12 (17.6%)
	東海	95 (100.0%)	14 (14.7%)	30 (31.6%)	12 (12.6%)	22 (23.2%)	17 (17.9%)
	近畿	127 (100.0%)	22 (17.3%)	29 (22.8%)	23 (18.1%)	27 (21.3%)	26 (20.5%)
	中国	74 (100.0%)	11 (14.9%)	25 (33.8%)	11 (14.9%)	14 (18.9%)	13 (17.6%)
	四国	45 (100.0%)	2 (4.4%)	13 (28.9%)	10 (22.2%)	13 (28.9%)	7 (15.6%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	9 (6.3%)	19 (13.4%)	25 (17.6%)	46 (32.4%)	43 (30.3%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	1 (8.3%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	19 (11.2%)	36 (21.3%)	30 (17.8%)	49 (29.0%)	35 (20.7%)
80～100床未満		211 (100.0%)	21 (10.0%)	53 (25.1%)	41 (19.4%)	54 (25.6%)	42 (19.9%)
100～120床未満		407 (100.0%)	56 (13.8%)	91 (22.4%)	81 (19.9%)	82 (20.1%)	97 (23.8%)
120～150床未満		52 (100.0%)	6 (11.5%)	14 (26.9%)	7 (13.5%)	11 (21.2%)	14 (26.9%)
150床以上		65 (100.0%)	14 (21.5%)	16 (24.6%)	11 (16.9%)	13 (20.0%)	11 (16.9%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	2 (6.5%)	10 (32.3%)	4 (12.9%)	7 (22.6%)
20～30人未満	111 (100.0%)	14 (12.6%)	26 (23.4%)	20 (18.0%)	28 (25.2%)	23 (20.7%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	17 (7.1%)	60 (25.0%)	51 (21.3%)	57 (23.8%)	55 (22.9%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	31 (17.8%)	36 (20.7%)	35 (20.1%)	43 (24.7%)	29 (16.7%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	17 (10.1%)	44 (26.2%)	29 (17.3%)	37 (22.0%)	41 (24.4%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	24 (20.3%)	26 (22.0%)	22 (18.6%)	18 (15.3%)	28 (23.7%)	
100人以上	51 (100.0%)	7 (13.7%)	13 (25.5%)	5 (9.8%)	13 (25.5%)	13 (25.5%)	
無回答	29 (100.0%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	6 (27.6%)	6 (20.7%)	

賞与

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	127 (13.8%)	182 (19.7%)	157 (17.0%)	220 (23.9%)	236 (25.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	16 (12.0%)	22 (16.5%)	27 (20.3%)	31 (23.3%)	37 (27.8%)
	関東	232 (100.0%)	42 (18.1%)	49 (21.1%)	39 (16.8%)	46 (19.8%)	56 (24.1%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	10 (14.7%)	10 (14.7%)	14 (20.6%)	19 (27.9%)	15 (22.1%)
	東海	95 (100.0%)	13 (13.7%)	28 (29.5%)	14 (14.7%)	22 (23.2%)	18 (18.9%)
	近畿	127 (100.0%)	25 (19.7%)	23 (18.1%)	21 (16.5%)	23 (18.1%)	35 (27.6%)
	中国	74 (100.0%)	9 (12.2%)	16 (21.6%)	10 (13.5%)	17 (23.0%)	22 (29.7%)
	四国	45 (100.0%)	2 (4.4%)	11 (24.4%)	7 (15.6%)	16 (35.6%)	9 (20.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	10 (7.0%)	20 (14.1%)	23 (16.2%)	45 (31.7%)	44 (31.0%)
	無回答	6 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	2 (16.7%)	5 (41.7%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	16 (9.5%)	33 (19.5%)	28 (16.6%)	52 (30.8%)	40 (23.7%)
80～100床未満		211 (100.0%)	28 (13.3%)	38 (18.0%)	35 (16.6%)	58 (27.5%)	52 (24.6%)
100～120床未満		407 (100.0%)	66 (16.2%)	76 (18.7%)	77 (18.9%)	84 (20.6%)	104 (25.6%)
120～150床未満		52 (100.0%)	7 (13.5%)	12 (23.1%)	6 (11.5%)	9 (17.3%)	18 (34.6%)
150床以上		65 (100.0%)	8 (12.3%)	16 (24.6%)	9 (13.8%)	14 (21.5%)	18 (27.7%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	3 (9.7%)	8 (25.8%)	5 (16.1%)	7 (22.6%)
20～30人未満	111 (100.0%)	12 (10.8%)	19 (17.1%)	21 (18.9%)	32 (28.8%)	27 (24.3%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	33 (13.8%)	50 (20.8%)	39 (16.3%)	58 (24.2%)	60 (25.0%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	31 (17.8%)	27 (15.5%)	32 (18.4%)	44 (25.3%)	40 (23.0%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	14 (8.3%)	38 (22.6%)	31 (18.5%)	38 (22.6%)	47 (28.0%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	26 (22.0%)	21 (17.8%)	18 (15.3%)	20 (16.9%)	33 (28.0%)	
100人以上	51 (100.0%)	4 (7.8%)	14 (27.5%)	6 (11.8%)	11 (21.6%)	16 (31.4%)	
無回答	29 (100.0%)	4 (13.8%)	5 (17.2%)	5 (17.2%)	10 (34.5%)	5 (17.2%)	

異動配置

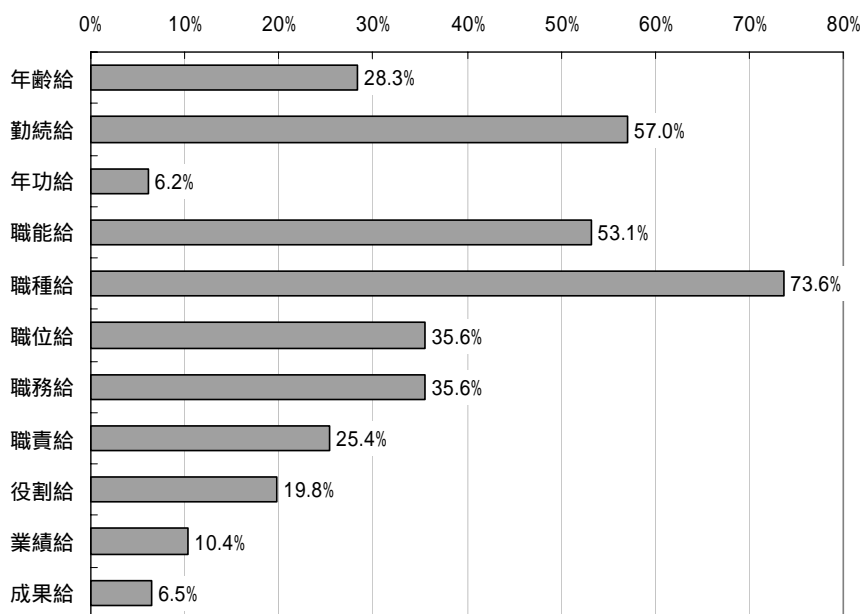
	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	59 (6.4%)	206 (22.3%)	207 (22.5%)	216 (23.4%)	234 (25.4%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	9 (6.8%)	32 (24.1%)	26 (19.5%)	25 (18.8%)	41 (30.8%)
	関東	232 (100.0%)	19 (8.2%)	56 (24.1%)	57 (24.6%)	46 (19.8%)	54 (23.3%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	0 (0.0%)	15 (22.1%)	18 (26.5%)	20 (29.4%)	15 (22.1%)
	東海	95 (100.0%)	6 (6.3%)	24 (25.3%)	22 (23.2%)	23 (24.2%)	20 (21.1%)
	近畿	127 (100.0%)	15 (11.8%)	27 (21.3%)	26 (20.5%)	28 (22.0%)	31 (24.4%)
	中国	74 (100.0%)	4 (5.4%)	22 (29.7%)	13 (17.6%)	18 (24.3%)	17 (23.0%)
	四国	45 (100.0%)	1 (2.2%)	10 (22.2%)	11 (24.4%)	15 (33.3%)	8 (17.8%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	4 (2.8%)	19 (13.4%)	31 (21.8%)	40 (28.2%)	48 (33.8%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	6 (3.6%)	34 (20.1%)	34 (20.1%)	54 (32.0%)	41 (24.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	17 (8.1%)	48 (22.7%)	47 (22.3%)	50 (23.7%)	49 (23.2%)
100～120床未満		407 (100.0%)	27 (6.6%)	90 (22.1%)	94 (23.1%)	86 (21.1%)	110 (27.0%)
120～150床未満		52 (100.0%)	0 (0.0%)	14 (26.9%)	12 (23.1%)	11 (21.2%)	15 (28.8%)
150床以上		65 (100.0%)	6 (9.2%)	17 (26.2%)	16 (24.6%)	12 (18.5%)	14 (21.5%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	1 (3.2%)	6 (19.4%)	7 (22.6%)	7 (22.6%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	10 (9.0%)	17 (15.3%)	22 (19.8%)	33 (29.7%)	29 (26.1%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	10 (4.2%)	54 (22.5%)	56 (23.3%)	59 (24.6%)	61 (25.4%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	9 (5.2%)	40 (23.0%)	41 (23.6%)	49 (28.2%)	35 (20.1%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	13 (7.7%)	39 (23.2%)	41 (24.4%)	28 (16.7%)	47 (28.0%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	8 (6.8%)	32 (27.1%)	24 (20.3%)	22 (18.6%)	32 (27.1%)
	100人以上	51 (100.0%)	4 (7.8%)	14 (27.5%)	8 (15.7%)	11 (21.6%)	14 (27.5%)
	無回答	29 (100.0%)	4 (13.8%)	4 (13.8%)	8 (27.6%)	7 (24.1%)	6 (20.7%)

能力開発

	全体	人事考課の結果を反映させている	人事考課の結果を一定程度反映させている	人事考課の結果をあまり反映させていない	人事考課の結果を全く反映させていない	無回答	
全体	922 (100.0%)	51 (5.5%)	203 (22.0%)	213 (23.1%)	211 (22.9%)	244 (26.5%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	9 (6.8%)	28 (21.1%)	27 (20.3%)	27 (20.3%)	42 (31.6%)
	関東	232 (100.0%)	16 (6.9%)	58 (25.0%)	57 (24.6%)	45 (19.4%)	56 (24.1%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	2 (2.9%)	11 (16.2%)	21 (30.9%)	19 (27.9%)	15 (22.1%)
	東海	95 (100.0%)	3 (3.2%)	29 (30.5%)	22 (23.2%)	20 (21.1%)	21 (22.1%)
	近畿	127 (100.0%)	12 (9.4%)	25 (19.7%)	30 (23.6%)	27 (21.3%)	33 (26.0%)
	中国	74 (100.0%)	4 (5.4%)	22 (29.7%)	12 (16.2%)	18 (24.3%)	18 (24.3%)
	四国	45 (100.0%)	1 (2.2%)	10 (22.2%)	12 (26.7%)	14 (31.1%)	8 (17.8%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	3 (2.1%)	18 (12.7%)	29 (20.4%)	41 (28.9%)	51 (35.9%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	6 (3.6%)	32 (18.9%)	37 (21.9%)	53 (31.4%)	41 (24.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	11 (5.2%)	48 (22.7%)	49 (23.2%)	49 (23.2%)	54 (25.6%)
100～120床未満		407 (100.0%)	26 (6.4%)	88 (21.6%)	94 (23.1%)	84 (20.6%)	115 (28.3%)
120～150床未満		52 (100.0%)	1 (1.9%)	15 (28.8%)	10 (19.2%)	10 (19.2%)	16 (30.8%)
150床以上		65 (100.0%)	5 (7.7%)	15 (23.1%)	19 (29.2%)	12 (18.5%)	14 (21.5%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	1 (3.2%)	6 (19.4%)	7 (22.6%)	7 (22.6%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	6 (5.4%)	20 (18.0%)	23 (20.7%)	34 (30.6%)	28 (25.2%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	10 (4.2%)	54 (22.5%)	58 (24.2%)	52 (21.7%)	66 (27.5%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	7 (4.0%)	41 (23.6%)	43 (24.7%)	47 (27.0%)	36 (20.7%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	9 (5.4%)	35 (20.8%)	43 (25.6%)	33 (19.6%)	48 (28.6%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	11 (9.3%)	29 (24.6%)	25 (21.2%)	18 (15.3%)	35 (29.7%)
	100人以上	51 (100.0%)	4 (7.8%)	13 (25.5%)	7 (13.7%)	12 (23.5%)	15 (29.4%)
	無回答	29 (100.0%)	3 (10.3%)	5 (17.2%)	7 (24.1%)	8 (27.6%)	6 (20.7%)

Q6-4.施設の賃金体系（複数回答）(n=922)

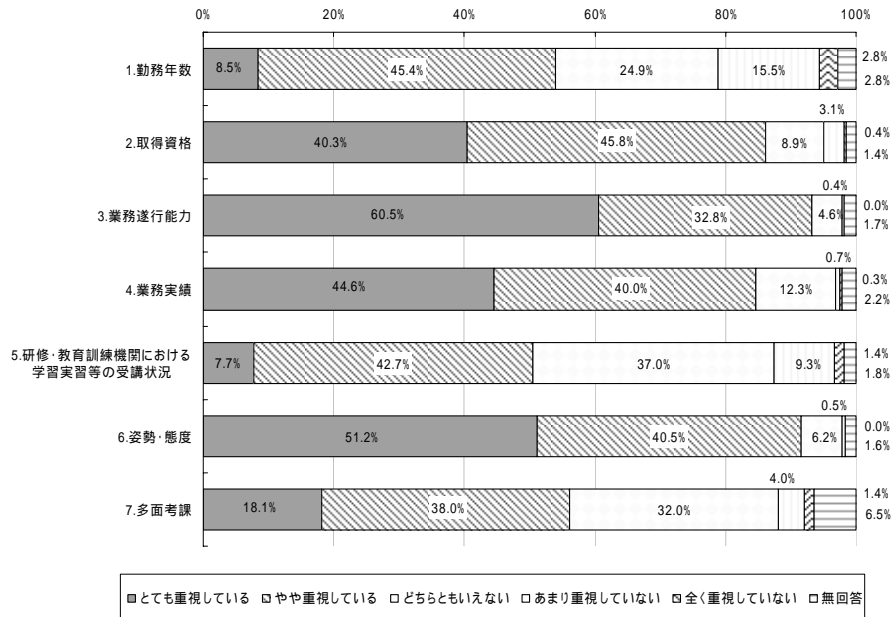
Q6で「はい」と答えた方に、施設の賃金体系に採用している賃金種別について聞いたところ、「職種給」が73.6%と最も多く、「勤続給」が57.0%、「職能給」が53.1%と続いた。また、「年功給」が6.2%と最も少なく、「成果給」が6.5%、「業績給」が10.4%と続いた。



	全体	年齢給	勤続給	年功給	職能給	職種給	職位給	職務給	職責給	役割給	業績給	成果給	無回答	
全体	922 (100.0%)	261 (28.3%)	526 (57.0%)	57 (6.2%)	490 (53.1%)	679 (73.6%)	328 (35.6%)	328 (35.6%)	234 (25.4%)	183 (19.8%)	96 (10.4%)	60 (6.5%)	10 (1.1%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	47 (35.3%)	81 (60.9%)	9 (6.8%)	64 (48.1%)	97 (72.9%)	47 (35.3%)	38 (28.6%)	27 (20.3%)	24 (18.0%)	12 (9.0%)	10 (7.5%)	0 (0.0%)
	関東	232 (100.0%)	63 (27.2%)	133 (57.3%)	15 (6.5%)	126 (54.3%)	169 (72.8%)	91 (39.2%)	87 (37.5%)	58 (25.0%)	48 (20.7%)	26 (11.2%)	21 (9.1%)	6 (2.6%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	22 (32.4%)	40 (58.8%)	2 (2.9%)	36 (52.9%)	49 (72.1%)	22 (32.4%)	25 (36.8%)	16 (23.5%)	10 (14.7%)	6 (8.8%)	3 (4.4%)	1 (1.5%)
	東海	95 (100.0%)	31 (32.6%)	63 (66.3%)	5 (5.3%)	47 (49.5%)	71 (74.7%)	35 (36.8%)	28 (29.5%)	26 (27.4%)	23 (24.2%)	14 (14.7%)	4 (4.2%)	1 (1.1%)
	近畿	127 (100.0%)	39 (30.7%)	77 (60.6%)	11 (8.7%)	71 (55.9%)	98 (77.2%)	52 (40.9%)	50 (39.4%)	44 (34.6%)	32 (25.2%)	15 (11.8%)	9 (7.1%)	0 (0.0%)
	中国	74 (100.0%)	19 (25.7%)	27 (36.5%)	3 (4.1%)	42 (56.8%)	51 (68.9%)	26 (35.1%)	27 (36.5%)	15 (20.3%)	15 (20.3%)	5 (6.8%)	4 (5.4%)	0 (0.0%)
	四国	45 (100.0%)	7 (15.6%)	22 (48.9%)	2 (4.4%)	25 (55.6%)	32 (71.1%)	18 (24.4%)	18 (40.0%)	11 (24.4%)	3 (6.7%)	3 (13.3%)	3 (6.7%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	32 (22.5%)	81 (57.0%)	10 (7.0%)	77 (54.2%)	106 (74.6%)	41 (28.9%)	52 (36.6%)	36 (25.4%)	30 (21.1%)	12 (8.5%)	5 (3.5%)	2 (1.4%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	3 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (16.7%)	0 (0.0%)
	床数	50床未満	12 (100.0%)	2 (16.7%)	6 (50.0%)	0 (0.0%)	8 (66.7%)	11 (91.7%)	5 (41.7%)	5 (41.7%)	6 (50.0%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	39 (23.1%)	100 (59.2%)	15 (8.9%)	91 (53.8%)	127 (75.1%)	53 (31.4%)	59 (34.9%)	44 (26.0%)	32 (18.9%)	18 (10.7%)	9 (5.3%)	2 (1.2%)
80～100床未満		211 (100.0%)	58 (27.5%)	123 (58.3%)	15 (7.1%)	110 (52.1%)	157 (74.4%)	62 (29.4%)	84 (39.8%)	51 (24.2%)	35 (16.6%)	18 (8.5%)	10 (4.7%)	0 (0.0%)
100～120床未満		407 (100.0%)	123 (30.2%)	227 (55.8%)	24 (5.9%)	219 (53.8%)	299 (73.5%)	155 (38.1%)	135 (33.2%)	102 (25.1%)	87 (21.4%)	42 (10.3%)	29 (7.1%)	7 (1.7%)
120～150床未満		52 (100.0%)	15 (28.8%)	27 (51.9%)	1 (1.9%)	33 (63.5%)	33 (63.5%)	23 (44.2%)	15 (28.8%)	13 (25.0%)	10 (19.2%)	7 (13.5%)	8 (15.4%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	21 (32.3%)	40 (61.5%)	2 (3.1%)	29 (44.6%)	47 (72.3%)	28 (43.1%)	27 (41.5%)	18 (27.7%)	14 (21.5%)	11 (16.9%)	3 (4.6%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (83.3%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	6 (19.4%)	16 (51.6%)	4 (12.9%)	21 (67.7%)	22 (71.0%)	11 (35.5%)	9 (29.0%)	10 (32.3%)	5 (16.1%)	4 (12.9%)	3 (9.7%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	26 (23.4%)	67 (60.4%)	9 (8.1%)	55 (49.5%)	90 (81.1%)	46 (41.4%)	33 (29.7%)	32 (28.8%)	24 (21.6%)	13 (11.7%)	7 (6.3%)	2 (1.8%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	63 (26.3%)	137 (57.1%)	15 (6.3%)	118 (49.2%)	181 (75.4%)	72 (30.0%)	88 (36.7%)	66 (27.5%)	53 (22.1%)	26 (10.8%)	15 (6.3%)	2 (0.8%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	60 (34.5%)	91 (52.3%)	13 (7.5%)	101 (58.0%)	118 (67.8%)	70 (40.2%)	55 (31.6%)	39 (22.4%)	34 (19.5%)	12 (6.9%)	13 (7.5%)	2 (1.1%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	50 (29.8%)	104 (61.9%)	8 (4.8%)	86 (51.2%)	127 (75.6%)	55 (32.7%)	70 (41.7%)	44 (26.2%)	38 (22.6%)	17 (10.1%)	7 (4.2%)	1 (0.6%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	32 (27.1%)	72 (61.0%)	4 (3.4%)	70 (59.3%)	84 (71.2%)	41 (34.7%)	42 (35.6%)	25 (21.2%)	18 (15.3%)	18 (15.3%)	7 (5.9%)	2 (1.7%)
	100人以上	51 (100.0%)	18 (35.3%)	26 (51.0%)	2 (3.9%)	26 (51.0%)	38 (74.5%)	26 (51.0%)	18 (35.3%)	15 (29.4%)	8 (15.7%)	6 (11.8%)	6 (11.8%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	13 (44.8%)	2 (6.9%)	13 (44.8%)	19 (65.5%)	7 (24.1%)	13 (44.8%)	3 (10.3%)	3 (10.3%)	0 (0.0%)	2 (6.9%)	1 (3.4%)

Q6-5.人事考課における重視度 (n=922)

Q6 で「はい」と答えた方に、人事考課における重視の度合いについて聞いたところ、1 勤続年数では 53.9%が「とても重視している」「やや重視している」と答え、2 取得資格では 86.1%、3 業務遂行能力では 93.3%、4 業務実績では 84.6%、5 研修・教育訓練機関における学習実習等の受講状況では 50.4%、6 姿勢・態度は 91.7%、7 多面考課では 56.1%がそれぞれ「とても重視している」「やや重視している」と答えた。



1. 勤続年数

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	922 (100.0%)	78 (8.5%)	419 (45.4%)	230 (24.9%)	143 (15.5%)	26 (2.8%)	26 (2.8%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	11 (8.3%)	63 (47.4%)	35 (26.3%)	17 (12.8%)	6 (4.5%)	1 (0.8%)
	関東	232 (100.0%)	20 (8.6%)	106 (45.7%)	49 (21.1%)	37 (15.9%)	8 (3.4%)	12 (5.2%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	7 (10.3%)	32 (47.1%)	18 (26.5%)	8 (11.8%)	0 (0.0%)	3 (4.4%)
	東海	95 (100.0%)	7 (7.4%)	45 (47.4%)	22 (23.2%)	15 (15.8%)	3 (3.2%)	3 (3.2%)
	近畿	127 (100.0%)	15 (11.8%)	46 (36.2%)	36 (28.3%)	25 (19.7%)	3 (2.4%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	4 (5.4%)	31 (41.9%)	23 (31.1%)	14 (18.9%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)
	四国	45 (100.0%)	5 (11.1%)	25 (55.6%)	9 (20.0%)	5 (11.1%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	8 (5.6%)	68 (47.9%)	36 (25.4%)	22 (15.5%)	4 (2.8%)	4 (2.8%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	1 (8.3%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	15 (8.9%)	76 (45.0%)	45 (26.6%)	24 (14.2%)	3 (1.8%)	6 (3.6%)
80～100床未満		211 (100.0%)	17 (8.1%)	97 (46.0%)	52 (24.6%)	41 (19.4%)	2 (0.9%)	2 (0.9%)
100～120床未満		407 (100.0%)	27 (6.6%)	190 (46.7%)	105 (25.8%)	56 (13.8%)	16 (3.9%)	13 (3.2%)
120～150床未満		52 (100.0%)	6 (11.5%)	22 (42.3%)	13 (25.0%)	8 (15.4%)	2 (3.8%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	12 (18.5%)	24 (36.9%)	12 (18.5%)	11 (16.9%)	3 (4.6%)	3 (4.6%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	3 (9.7%)	14 (45.2%)	8 (25.8%)	4 (12.9%)	1 (3.2%)	1 (3.2%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	7 (6.3%)	55 (49.5%)	28 (25.2%)	15 (13.5%)	2 (1.8%)	4 (3.6%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	23 (9.6%)	112 (46.7%)	56 (23.3%)	43 (17.9%)	0 (0.0%)	6 (2.5%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	15 (8.6%)	64 (36.8%)	53 (30.5%)	25 (14.4%)	9 (5.2%)	8 (4.6%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	12 (7.1%)	81 (48.2%)	43 (25.6%)	25 (14.9%)	5 (3.0%)	2 (1.2%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	11 (9.3%)	59 (50.0%)	23 (19.5%)	17 (14.4%)	5 (4.2%)	3 (2.5%)
	100人以上	51 (100.0%)	4 (7.8%)	21 (41.2%)	14 (27.5%)	7 (13.7%)	3 (5.9%)	2 (3.9%)
	無回答	29 (100.0%)	3 (10.3%)	13 (44.8%)	5 (17.2%)	7 (24.1%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)

2.取得資格

		全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体		922 (100.0%)	372 (40.3%)	422 (45.8%)	82 (8.9%)	29 (3.1%)	4 (0.4%)	13 (1.4%)
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	56 (42.1%)	58 (43.6%)	13 (9.8%)	6 (4.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	関東	232 (100.0%)	99 (42.7%)	97 (41.8%)	22 (9.5%)	7 (3.0%)	2 (0.9%)	5 (2.2%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	36 (52.9%)	26 (38.2%)	1 (1.5%)	3 (4.4%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
	東海	95 (100.0%)	27 (28.4%)	51 (53.7%)	11 (11.6%)	4 (4.2%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
	近畿	127 (100.0%)	46 (36.2%)	61 (48.0%)	13 (10.2%)	6 (4.7%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	中国	74 (100.0%)	27 (36.5%)	33 (44.6%)	10 (13.5%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)
	四国	45 (100.0%)	17 (37.8%)	26 (57.8%)	2 (4.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	60 (42.3%)	68 (47.9%)	10 (7.0%)	1 (0.7%)	1 (0.7%)	2 (1.4%)
	無回答	6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	4 (33.3%)	8 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	69 (40.8%)	80 (47.3%)	11 (6.5%)	3 (1.8%)	2 (1.2%)	4 (2.4%)
80～100床未満		211 (100.0%)	83 (39.3%)	93 (44.1%)	26 (12.3%)	7 (3.3%)	1 (0.5%)	1 (0.5%)
100～120床未満		407 (100.0%)	167 (41.0%)	186 (45.7%)	31 (7.6%)	15 (3.7%)	1 (0.2%)	7 (1.7%)
120～150床未満		52 (100.0%)	19 (36.5%)	26 (50.0%)	5 (9.6%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	29 (44.6%)	25 (38.5%)	8 (12.3%)	3 (4.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	9 (29.0%)	17 (54.8%)	5 (16.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	48 (43.2%)	44 (39.6%)	9 (8.1%)	4 (3.6%)	2 (1.8%)	4 (3.6%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	88 (36.7%)	124 (51.7%)	17 (7.1%)	8 (3.3%)	0 (0.0%)	3 (1.3%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	74 (42.5%)	73 (42.0%)	18 (10.3%)	6 (3.4%)	0 (0.0%)	3 (1.7%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	68 (40.5%)	77 (45.8%)	16 (9.5%)	4 (2.4%)	2 (1.2%)	1 (0.6%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	51 (43.2%)	55 (46.6%)	6 (5.1%)	4 (3.4%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)
	100人以上	51 (100.0%)	26 (51.0%)	18 (35.3%)	6 (11.8%)	1 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	8 (27.6%)	14 (48.3%)	5 (17.2%)	2 (6.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

3.業務遂行能力

		全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
全体		922 (100.0%)	558 (60.5%)	302 (32.8%)	42 (4.6%)	4 (0.4%)	0 (0.0%)	16 (1.7%)
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	73 (54.9%)	53 (39.8%)	7 (5.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	関東	232 (100.0%)	147 (63.4%)	68 (29.3%)	9 (3.9%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	7 (3.0%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	35 (51.5%)	29 (42.6%)	2 (2.9%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	東海	95 (100.0%)	54 (56.8%)	34 (35.8%)	4 (4.2%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
	近畿	127 (100.0%)	84 (66.1%)	35 (27.6%)	5 (3.9%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	47 (63.5%)	21 (28.4%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)
	四国	45 (100.0%)	27 (60.0%)	17 (37.8%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	87 (61.3%)	43 (30.3%)	9 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (2.1%)
	無回答	6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	8 (66.7%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	99 (58.6%)	55 (32.5%)	12 (7.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (1.8%)
80～100床未満		211 (100.0%)	129 (61.1%)	70 (33.2%)	10 (4.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.9%)
100～120床未満		407 (100.0%)	245 (60.2%)	133 (32.7%)	17 (4.2%)	3 (0.7%)	0 (0.0%)	9 (2.2%)
120～150床未満		52 (100.0%)	34 (65.4%)	14 (26.9%)	2 (3.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	39 (60.0%)	25 (38.5%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	18 (58.1%)	11 (35.5%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	64 (57.7%)	35 (31.5%)	7 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (4.5%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	138 (57.5%)	82 (34.2%)	14 (5.8%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	5 (2.1%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	105 (60.3%)	55 (31.6%)	11 (6.3%)	2 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	106 (63.1%)	56 (33.3%)	5 (3.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	75 (63.6%)	40 (33.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (2.5%)
	100人以上	51 (100.0%)	31 (60.8%)	17 (33.3%)	2 (3.9%)	1 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	21 (72.4%)	6 (20.7%)	2 (6.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

4.業務実績

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	922 (100.0%)	411 (44.6%)	369 (40.0%)	113 (12.3%)	6 (0.7%)	3 (0.3%)	20 (2.2%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	53 (39.8%)	59 (44.4%)	19 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.5%)
	関東	232 (100.0%)	112 (48.3%)	87 (37.5%)	25 (10.8%)	2 (0.9%)	1 (0.4%)	5 (2.2%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	23 (33.8%)	32 (47.1%)	9 (13.2%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)
	東海	95 (100.0%)	42 (44.2%)	42 (44.2%)	9 (9.5%)	1 (1.1%)	0 (0.0%)	1 (1.1%)
	近畿	127 (100.0%)	63 (49.6%)	44 (34.6%)	17 (13.4%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	33 (44.6%)	35 (47.3%)	4 (5.4%)	0 (0.0%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)
	四国	45 (100.0%)	19 (42.2%)	19 (42.2%)	5 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (4.4%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	63 (44.4%)	48 (33.8%)	25 (17.6%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	5 (3.5%)
	無回答	6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	7 (58.3%)	4 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	71 (42.0%)	73 (43.2%)	18 (10.7%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	5 (3.0%)
80～100床未満		211 (100.0%)	101 (47.9%)	77 (36.5%)	29 (13.7%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)	3 (1.4%)
100～120床未満		407 (100.0%)	176 (43.2%)	166 (40.8%)	51 (12.5%)	3 (0.7%)	1 (0.2%)	10 (2.5%)
120～150床未満		52 (100.0%)	26 (50.0%)	17 (32.7%)	7 (13.5%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	26 (40.0%)	30 (46.2%)	8 (12.3%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		31 (100.0%)	16 (51.6%)	12 (38.7%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (6.5%)
20～30人未満	111 (100.0%)	49 (44.1%)	45 (40.5%)	11 (9.9%)	1 (0.9%)	2 (1.8%)	3 (2.7%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	105 (43.8%)	91 (37.9%)	36 (15.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (3.3%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	78 (44.8%)	69 (39.7%)	22 (12.6%)	3 (1.7%)	0 (0.0%)	2 (1.1%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	70 (41.7%)	74 (44.0%)	20 (11.9%)	1 (0.6%)	1 (0.6%)	2 (1.2%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	60 (50.8%)	44 (37.3%)	12 (10.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)	
100人以上	51 (100.0%)	22 (43.1%)	18 (35.3%)	10 (19.6%)	1 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	
無回答	29 (100.0%)	11 (37.9%)	16 (55.2%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.4%)	

5.研修・教育訓練機関における学習実習等の受講状況

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	922 (100.0%)	71 (7.7%)	394 (42.7%)	341 (37.0%)	86 (9.3%)	13 (1.4%)	17 (1.8%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	6 (4.5%)	64 (48.1%)	52 (39.1%)	11 (8.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	関東	232 (100.0%)	16 (6.9%)	104 (44.8%)	81 (34.9%)	20 (8.6%)	2 (0.9%)	9 (3.9%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	5 (7.4%)	26 (38.2%)	28 (41.2%)	6 (8.8%)	2 (2.9%)	1 (1.5%)
	東海	95 (100.0%)	7 (7.4%)	37 (38.9%)	37 (38.9%)	10 (10.5%)	3 (3.2%)	1 (1.1%)
	近畿	127 (100.0%)	12 (9.4%)	53 (41.7%)	47 (37.0%)	11 (8.7%)	2 (1.6%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	4 (5.4%)	38 (51.4%)	24 (32.4%)	6 (8.1%)	2 (2.7%)	0 (0.0%)
	四国	45 (100.0%)	3 (6.7%)	16 (35.6%)	21 (46.7%)	4 (8.9%)	0 (0.0%)	1 (2.2%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	18 (12.7%)	52 (36.6%)	50 (35.2%)	17 (12.0%)	2 (1.4%)	3 (2.1%)
	無回答	6 (100.0%)	0 (0.0%)	4 (66.7%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	0 (0.0%)	7 (58.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	22 (13.0%)	76 (45.0%)	51 (30.2%)	13 (7.7%)	3 (1.8%)	4 (2.4%)
80～100床未満		211 (100.0%)	14 (6.6%)	82 (38.9%)	88 (41.7%)	25 (11.8%)	1 (0.5%)	1 (0.5%)
100～120床未満		407 (100.0%)	24 (5.9%)	164 (40.3%)	165 (40.5%)	38 (9.3%)	7 (1.7%)	9 (2.2%)
120～150床未満		52 (100.0%)	8 (15.4%)	24 (46.2%)	14 (26.9%)	4 (7.7%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	3 (4.6%)	36 (55.4%)	20 (30.8%)	4 (6.2%)	1 (1.5%)	1 (1.5%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		31 (100.0%)	5 (16.1%)	12 (38.7%)	12 (38.7%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)
20～30人未満	111 (100.0%)	12 (10.8%)	53 (47.7%)	28 (25.2%)	12 (10.8%)	3 (2.7%)	3 (2.7%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	15 (6.3%)	96 (40.0%)	100 (41.7%)	21 (8.8%)	3 (1.3%)	5 (2.1%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	16 (9.2%)	67 (38.5%)	70 (40.2%)	17 (9.8%)	1 (0.6%)	3 (1.7%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	10 (6.0%)	77 (45.8%)	60 (35.7%)	17 (10.1%)	3 (1.8%)	1 (0.6%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	8 (6.8%)	54 (45.8%)	38 (32.2%)	13 (11.0%)	2 (1.7%)	3 (2.5%)	
100人以上	51 (100.0%)	2 (3.9%)	27 (52.9%)	16 (31.4%)	4 (7.8%)	1 (2.0%)	1 (2.0%)	
無回答	29 (100.0%)	3 (10.3%)	8 (27.6%)	17 (58.6%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	

6.姿勢・態度

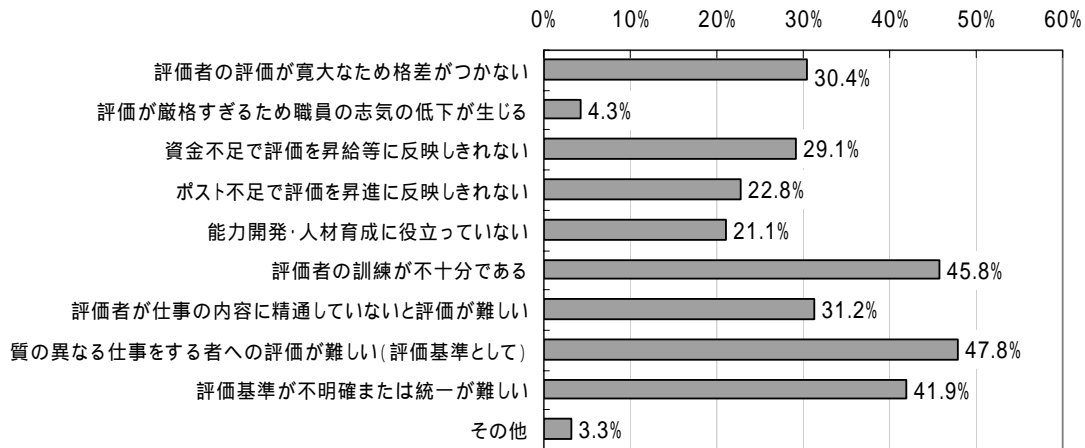
	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	922 (100.0%)	472 (51.2%)	373 (40.5%)	57 (6.2%)	5 (0.5%)	0 (0.0%)	15 (1.6%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	60 (45.1%)	63 (47.4%)	8 (6.0%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	1 (0.8%)
	関東	232 (100.0%)	132 (56.9%)	79 (34.1%)	15 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (2.6%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	34 (50.0%)	27 (39.7%)	4 (5.9%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
	東海	95 (100.0%)	44 (46.3%)	40 (42.1%)	9 (9.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (2.1%)
	近畿	127 (100.0%)	73 (57.5%)	46 (36.2%)	6 (4.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	34 (45.9%)	36 (48.6%)	4 (5.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	四国	45 (100.0%)	23 (51.1%)	20 (44.4%)	1 (2.2%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	70 (49.3%)	58 (40.8%)	10 (7.0%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	3 (2.1%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	床数	50床未満	12 (100.0%)	6 (50.0%)	5 (41.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	88 (52.1%)	65 (38.5%)	13 (7.7%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	2 (1.2%)
80～100床未満		211 (100.0%)	110 (52.1%)	87 (41.2%)	12 (5.7%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	1 (0.5%)
100～120床未満		407 (100.0%)	212 (52.1%)	160 (39.3%)	24 (5.9%)	2 (0.5%)	0 (0.0%)	9 (2.2%)
120～150床未満		52 (100.0%)	19 (36.5%)	28 (53.8%)	3 (5.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	34 (52.3%)	25 (38.5%)	5 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.5%)
無回答		6 (100.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		31 (100.0%)	17 (54.8%)	11 (35.5%)	2 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)
20～30人未満	111 (100.0%)	60 (54.1%)	40 (36.0%)	7 (6.3%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)	3 (2.7%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	128 (53.3%)	89 (37.1%)	18 (7.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (2.1%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	84 (48.3%)	74 (42.5%)	11 (6.3%)	4 (2.3%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	89 (53.0%)	69 (41.1%)	8 (4.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.2%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	53 (44.9%)	57 (48.3%)	6 (5.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.7%)	
100人以上	51 (100.0%)	24 (47.1%)	23 (45.1%)	3 (5.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	
無回答	29 (100.0%)	17 (58.6%)	10 (34.5%)	2 (6.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	

7.多面考課

	全体	とても重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	
全体	922 (100.0%)	167 (18.1%)	350 (38.0%)	295 (32.0%)	37 (4.0%)	13 (1.4%)	60 (6.5%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	29 (21.8%)	53 (39.8%)	40 (30.1%)	3 (2.3%)	0 (0.0%)	8 (6.0%)
	関東	232 (100.0%)	54 (23.3%)	74 (31.9%)	73 (31.5%)	9 (3.9%)	5 (2.2%)	17 (7.3%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	6 (8.8%)	23 (33.8%)	30 (44.1%)	3 (4.4%)	1 (1.5%)	5 (7.4%)
	東海	95 (100.0%)	11 (11.6%)	38 (40.0%)	35 (36.8%)	4 (4.2%)	2 (2.1%)	5 (5.3%)
	近畿	127 (100.0%)	32 (25.2%)	46 (36.2%)	32 (25.2%)	12 (9.4%)	1 (0.8%)	4 (3.1%)
	中国	74 (100.0%)	8 (10.8%)	37 (50.0%)	22 (29.7%)	3 (4.1%)	1 (1.4%)	3 (4.1%)
	四国	45 (100.0%)	6 (13.3%)	18 (40.0%)	13 (28.9%)	1 (2.2%)	2 (4.4%)	5 (11.1%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	20 (14.1%)	56 (39.4%)	50 (35.2%)	2 (1.4%)	1 (0.7%)	13 (9.2%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	5 (83.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	床数	50床未満	12 (100.0%)	3 (25.0%)	4 (33.3%)	3 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)
50～80床未満		169 (100.0%)	38 (22.5%)	62 (36.7%)	51 (30.2%)	8 (4.7%)	1 (0.6%)	9 (5.3%)
80～100床未満		211 (100.0%)	40 (19.0%)	69 (32.7%)	78 (37.0%)	8 (3.8%)	3 (1.4%)	13 (6.2%)
100～120床未満		407 (100.0%)	63 (15.5%)	162 (39.8%)	128 (31.4%)	16 (3.9%)	8 (2.0%)	30 (7.4%)
120～150床未満		52 (100.0%)	9 (17.3%)	23 (44.2%)	13 (25.0%)	3 (5.8%)	0 (0.0%)	4 (7.7%)
150床以上		65 (100.0%)	12 (18.5%)	28 (43.1%)	21 (32.3%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	3 (4.6%)
無回答		6 (100.0%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		31 (100.0%)	12 (38.7%)	7 (22.6%)	9 (29.0%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	2 (6.5%)
20～30人未満	111 (100.0%)	19 (17.1%)	46 (41.4%)	33 (29.7%)	7 (6.3%)	0 (0.0%)	6 (5.4%)	
30～40人未満	240 (100.0%)	45 (18.8%)	89 (37.1%)	77 (32.1%)	8 (3.3%)	3 (1.3%)	18 (7.5%)	
40～50人未満	174 (100.0%)	20 (11.5%)	60 (34.5%)	68 (39.1%)	10 (5.7%)	4 (2.3%)	12 (6.9%)	
50～70人未満	168 (100.0%)	38 (22.6%)	66 (39.3%)	49 (29.2%)	4 (2.4%)	2 (1.2%)	9 (5.4%)	
70～100人未満	118 (100.0%)	18 (15.3%)	52 (44.1%)	32 (27.1%)	5 (4.2%)	2 (1.7%)	9 (7.6%)	
100人以上	51 (100.0%)	9 (17.6%)	20 (39.2%)	16 (31.4%)	2 (3.9%)	1 (2.0%)	3 (5.9%)	
無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	10 (34.5%)	11 (37.9%)	1 (3.4%)	0 (0.0%)	1 (3.4%)	

Q6-6.人事考課を行う上での問題点 (複数回答) (n=922)

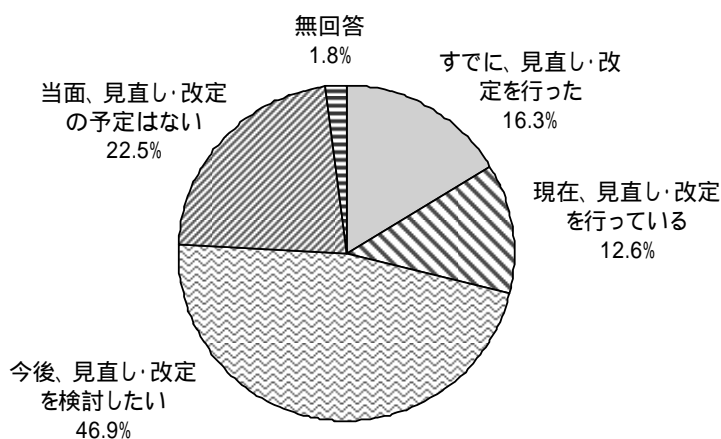
Q6 で「はい」と答えた方に、人事考課を行う上での問題点について聞いたところ、「質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)」が 47.8%と最も多く、「評価者の訓練が不十分である」が 45.8%、「評価基準が不明確または統一が難しい」が 41.9%と続いた。また、「その他」が 3.3%と最も少なく、「評価が厳格すぎるため職員の志気の低下が生じる」が 4.3%、「能力開発・人材育成に役立っていない」が 21.1%と続いた。



	全体	評価者の評価が寛大なため格差がつかない	評価が厳格すぎるため職員の志気の低下が生じる	資金不足で評価を昇給等に反映しきれない	ポスト不足で評価を昇進に反映しきれない	能力開発・人材育成に役立っていない	評価者の訓練が不十分である	評価者が仕事の内容に精通していないと評価が難しい	質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)	評価基準が不明確または統一が難しい	その他	無回答	
全体	922 (100.0%)	280 (30.4%)	40 (4.3%)	268 (29.1%)	210 (22.8%)	195 (21.1%)	422 (45.8%)	441 (47.8%)	386 (41.9%)	30 (3.3%)	28 (3.0%)		
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	47 (35.3%)	7 (5.3%)	39 (29.3%)	20 (15.0%)	26 (19.5%)	59 (44.4%)	35 (26.3%)	63 (47.4%)	4 (3.0%)	4 (3.0%)	
	関東	232 (100.0%)	65 (28.0%)	9 (3.9%)	81 (34.9%)	51 (22.0%)	55 (23.7%)	98 (42.2%)	74 (31.9%)	105 (45.3%)	5 (2.2%)	8 (3.4%)	
	信越・北陸	68 (100.0%)	22 (32.4%)	3 (4.4%)	16 (23.5%)	15 (22.1%)	18 (26.5%)	36 (52.9%)	24 (35.3%)	44 (64.7%)	35 (51.5%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)
	東海	95 (100.0%)	31 (32.6%)	7 (7.4%)	32 (33.7%)	23 (24.2%)	15 (15.8%)	41 (43.2%)	21 (22.1%)	48 (50.5%)	41 (43.2%)	2 (2.1%)	6 (6.3%)
	近畿	127 (100.0%)	29 (22.8%)	3 (2.4%)	32 (25.2%)	27 (21.3%)	25 (19.7%)	63 (49.6%)	38 (29.9%)	49 (38.6%)	49 (38.6%)	3 (2.4%)	4 (3.1%)
	中国	74 (100.0%)	23 (31.1%)	7 (9.5%)	17 (23.0%)	18 (24.3%)	18 (24.3%)	33 (44.6%)	28 (37.8%)	39 (52.7%)	38 (51.4%)	3 (4.1%)	2 (2.7%)
	四国	45 (100.0%)	12 (26.7%)	2 (4.4%)	9 (20.0%)	15 (33.3%)	9 (20.0%)	15 (33.3%)	19 (42.2%)	22 (48.9%)	15 (33.3%)	4 (8.9%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	49 (34.5%)	2 (1.4%)	41 (28.9%)	39 (27.5%)	29 (20.4%)	74 (52.1%)	45 (31.7%)	69 (48.6%)	60 (42.3%)	7 (4.9%)	4 (2.8%)
	無回答	6 (100.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	3 (25.0%)	6 (50.0%)	7 (58.3%)	7 (58.3%)	0 (0.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	47 (27.8%)	2 (1.2%)	50 (29.6%)	45 (26.6%)	39 (23.1%)	60 (35.5%)	57 (33.7%)	82 (48.5%)	73 (43.2%)	4 (2.4%)	3 (1.8%)
80～100床未満		211 (100.0%)	66 (31.3%)	9 (4.3%)	65 (30.8%)	48 (22.7%)	51 (24.2%)	101 (47.9%)	68 (32.2%)	102 (48.3%)	96 (45.5%)	6 (2.8%)	4 (1.9%)
100～120床未満		407 (100.0%)	121 (29.7%)	23 (5.7%)	126 (31.0%)	85 (20.9%)	76 (18.7%)	197 (48.4%)	120 (29.5%)	192 (47.2%)	155 (38.1%)	16 (3.9%)	18 (4.4%)
120～150床未満		52 (100.0%)	20 (38.5%)	5 (9.6%)	10 (19.2%)	13 (25.0%)	12 (23.1%)	27 (51.9%)	21 (40.4%)	29 (55.8%)	21 (40.4%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	22 (33.8%)	1 (1.5%)	13 (20.0%)	14 (21.5%)	14 (21.5%)	32 (49.2%)	16 (24.6%)	25 (38.5%)	31 (47.7%)	2 (3.1%)	2 (3.1%)
無回答		6 (100.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	4 (66.7%)	3 (50.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	8 (25.8%)	1 (3.2%)	9 (29.0%)	9 (29.0%)	4 (12.9%)	8 (25.8%)	11 (35.5%)	13 (41.9%)	12 (38.7%)	1 (3.2%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	29 (26.1%)	3 (2.7%)	38 (34.2%)	33 (29.7%)	27 (24.3%)	52 (46.8%)	37 (33.3%)	49 (44.1%)	52 (46.8%)	1 (0.9%)	1 (2.1%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	79 (32.9%)	7 (2.9%)	79 (32.9%)	55 (22.9%)	52 (21.7%)	113 (47.1%)	73 (30.4%)	128 (53.3%)	105 (43.8%)	7 (2.9%)	5 (2.1%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	53 (30.5%)	6 (3.4%)	47 (27.0%)	31 (17.8%)	39 (22.4%)	87 (50.0%)	52 (29.9%)	79 (45.4%)	67 (38.5%)	10 (5.7%)	7 (4.0%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	53 (31.5%)	11 (6.5%)	37 (22.0%)	38 (22.6%)	28 (16.7%)	72 (42.9%)	55 (32.7%)	86 (51.2%)	71 (42.3%)	5 (3.0%)	9 (5.4%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	37 (31.4%)	9 (7.6%)	33 (28.0%)	27 (22.9%)	26 (22.0%)	53 (44.9%)	35 (29.7%)	54 (45.8%)	48 (40.7%)	3 (2.5%)	2 (1.7%)
	100人以上	51 (100.0%)	15 (29.4%)	2 (3.9%)	18 (35.3%)	11 (21.6%)	12 (23.5%)	23 (45.1%)	18 (35.3%)	22 (43.1%)	19 (37.3%)	2 (3.9%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	6 (20.7%)	1 (3.4%)	7 (24.1%)	6 (20.7%)	7 (24.1%)	14 (48.3%)	7 (24.1%)	10 (34.5%)	12 (41.4%)	1 (3.4%)	3 (10.3%)

Q6-7.人事考課の見直し・改定 (n=922)

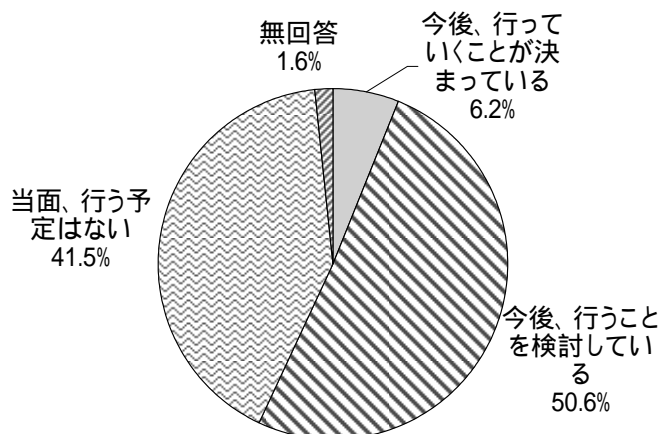
Q6で「はい」と答えた方に、人事考課の見直し・改定の予定について聞いたところ、「すでに、見直し・改定を行った」が16.3%、「現在、見直し・改定を行っている」が12.6%、「今後、見直し・改定を検討したい」が46.9%、「当面、見直し・改定の予定はない」が22.5%となった。



	全体	すでに、見直し・改定を行った	現在、見直し・改定を行っている	今後、見直し・改定を検討したい	当面、見直し・改定の予定はない	無回答	
全体	922 (100.0%)	150 (16.3%)	116 (12.6%)	432 (46.9%)	207 (22.5%)	17 (1.8%)	
地域	北海道・東北	133 (100.0%)	27 (20.3%)	15 (11.3%)	58 (43.6%)	31 (23.3%)	2 (1.5%)
	関東	232 (100.0%)	32 (13.8%)	31 (13.4%)	102 (44.0%)	60 (25.9%)	7 (3.0%)
	信越・北陸	68 (100.0%)	13 (19.1%)	13 (19.1%)	26 (38.2%)	15 (22.1%)	1 (1.5%)
	東海	95 (100.0%)	12 (12.6%)	11 (11.6%)	52 (54.7%)	20 (21.1%)	0 (0.0%)
	近畿	127 (100.0%)	26 (20.5%)	14 (11.0%)	52 (40.9%)	33 (26.0%)	2 (1.6%)
	中国	74 (100.0%)	12 (16.2%)	11 (14.9%)	39 (52.7%)	10 (13.5%)	2 (2.7%)
	四国	45 (100.0%)	6 (13.3%)	1 (2.2%)	30 (66.7%)	7 (15.6%)	1 (2.2%)
	九州・沖縄	142 (100.0%)	21 (14.8%)	20 (14.1%)	69 (48.6%)	30 (21.1%)	2 (1.4%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	4 (66.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	12 (100.0%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	7 (58.3%)	3 (25.0%)
50～80床未満		169 (100.0%)	22 (13.0%)	25 (14.8%)	87 (51.5%)	33 (19.5%)	2 (1.2%)
80～100床未満		211 (100.0%)	34 (16.1%)	28 (13.3%)	101 (47.9%)	44 (20.9%)	4 (1.9%)
100～120床未満		407 (100.0%)	72 (17.7%)	47 (11.5%)	178 (43.7%)	101 (24.8%)	9 (2.2%)
120～150床未満		52 (100.0%)	7 (13.5%)	5 (9.6%)	28 (53.8%)	11 (21.2%)	1 (1.9%)
150床以上		65 (100.0%)	14 (21.5%)	10 (15.4%)	28 (43.1%)	13 (20.0%)	0 (0.0%)
無回答		6 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)
職員数		20人未満	31 (100.0%)	2 (6.5%)	6 (19.4%)	15 (48.4%)	8 (25.8%)
	20～30人未満	111 (100.0%)	14 (12.6%)	15 (13.5%)	57 (51.4%)	23 (20.7%)	2 (1.8%)
	30～40人未満	240 (100.0%)	40 (16.7%)	31 (12.9%)	110 (45.8%)	53 (22.1%)	6 (2.5%)
	40～50人未満	174 (100.0%)	28 (16.1%)	18 (10.3%)	86 (49.4%)	39 (22.4%)	3 (1.7%)
	50～70人未満	168 (100.0%)	26 (15.5%)	16 (9.5%)	75 (44.6%)	48 (28.6%)	3 (1.8%)
	70～100人未満	118 (100.0%)	24 (20.3%)	21 (17.8%)	46 (39.0%)	24 (20.3%)	3 (2.5%)
	100人以上	51 (100.0%)	12 (23.5%)	5 (9.8%)	28 (54.9%)	6 (11.8%)	0 (0.0%)
	無回答	29 (100.0%)	4 (13.8%)	4 (13.8%)	15 (51.7%)	6 (20.7%)	0 (0.0%)

Q6-8.介護職員の人事考課を行う予定 (n=549)

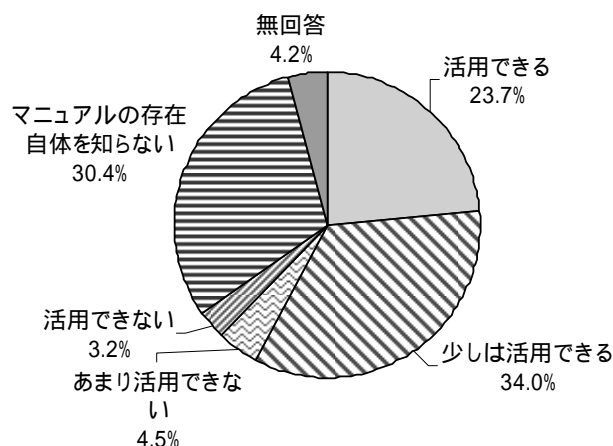
Q6 で「いいえ」と答えた方に、介護職員の人事考課を行う予定について聞いたところ、「今後、行っていくことが決まっている」が 6.2%、「今後、行うことを検討している」が 50.6%、「当面、行う予定はない」が 41.5%と続いた。



		全体	今後、行っていくことが決まっている	今後、行うことを検討している	当面、行う予定はない	無回答
全体		549 (100.0%)	34 (6.2%)	278 (50.6%)	228 (41.5%)	9 (1.6%)
地域	北海道・東北	91 (100.0%)	6 (6.6%)	40 (44.0%)	43 (47.3%)	2 (2.2%)
	関東	130 (100.0%)	6 (4.6%)	59 (45.4%)	63 (48.5%)	2 (1.5%)
	信越・北陸	42 (100.0%)	1 (2.4%)	19 (45.2%)	22 (52.4%)	0 (0.0%)
	東海	53 (100.0%)	4 (7.5%)	27 (50.9%)	21 (39.6%)	1 (1.9%)
	近畿	63 (100.0%)	5 (7.9%)	33 (52.4%)	24 (38.1%)	1 (1.6%)
	中国	53 (100.0%)	3 (5.7%)	29 (54.7%)	18 (34.0%)	3 (5.7%)
	四国	27 (100.0%)	2 (7.4%)	18 (66.7%)	7 (25.9%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	84 (100.0%)	6 (7.1%)	49 (58.3%)	29 (34.5%)	0 (0.0%)
	無回答	6 (100.0%)	1 (16.7%)	4 (66.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	13 (100.0%)	1 (7.7%)	6 (46.2%)	6 (46.2%)
50～80床未満		119 (100.0%)	6 (5.0%)	56 (47.1%)	52 (43.7%)	5 (4.2%)
80～100床未満		153 (100.0%)	6 (3.9%)	80 (52.3%)	66 (43.1%)	1 (0.7%)
100～120床未満		220 (100.0%)	15 (6.8%)	115 (52.3%)	89 (40.5%)	1 (0.5%)
120～150床未満		22 (100.0%)	1 (4.5%)	9 (40.9%)	10 (45.5%)	2 (9.1%)
150床以上		20 (100.0%)	5 (25.0%)	10 (50.0%)	5 (25.0%)	0 (0.0%)
無回答		2 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	31 (100.0%)	2 (6.5%)	13 (41.9%)	15 (48.4%)	1 (3.2%)
	20～30人未満	88 (100.0%)	3 (3.4%)	37 (42.0%)	47 (53.4%)	1 (1.1%)
	30～40人未満	164 (100.0%)	12 (7.3%)	84 (51.2%)	67 (40.9%)	1 (0.6%)
	40～50人未満	99 (100.0%)	6 (6.1%)	51 (51.5%)	39 (39.4%)	3 (3.0%)
	50～70人未満	85 (100.0%)	7 (8.2%)	42 (49.4%)	34 (40.0%)	2 (2.4%)
	70～100人未満	49 (100.0%)	3 (6.1%)	29 (59.2%)	16 (32.7%)	1 (2.0%)
	100人以上	15 (100.0%)	0 (0.0%)	12 (80.0%)	3 (20.0%)	0 (0.0%)
	無回答	18 (100.0%)	1 (5.6%)	10 (55.6%)	7 (38.9%)	0 (0.0%)

Q6-8-1. 「キャリアアップシステム導入マニュアル」は活用できるか (n=312)

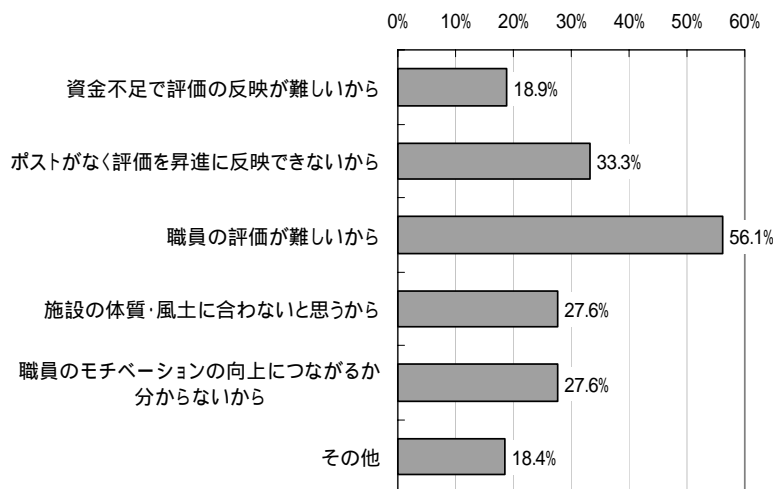
Q6-8で「今後、行っていくことが決まっている」、「今後、行うことを検討している」と答えた方に、全老健が昨年送付した「キャリアアップシステム導入マニュアル」が活用可能かどうかについて聞いたところ、「活用できる」「少しは活用できる」があわせて 57.7% となり、「あまり活用できない」「活用できない」があわせて 7.7%、「マニュアルの存在自体を知らない」が 30.4%という結果になった。



	全体	活用できる	少しは活用できる	あまり活用できない	活用できない	マニュアルの存在自体を知らない	無回答	
全体	312 (100.0%)	74 (23.7%)	106 (34.0%)	14 (4.5%)	10 (3.2%)	95 (30.4%)	13 (4.2%)	
地域	北海道・東北	46 (100.0%)	13 (28.3%)	14 (30.4%)	2 (4.3%)	1 (2.2%)	16 (34.8%)	0 (0.0%)
	関東	65 (100.0%)	13 (20.0%)	26 (40.0%)	4 (6.2%)	2 (3.1%)	18 (27.7%)	2 (3.1%)
	信越・北陸	20 (100.0%)	1 (5.0%)	10 (50.0%)	0 (0.0%)	2 (10.0%)	6 (30.0%)	1 (5.0%)
	東海	31 (100.0%)	9 (29.0%)	8 (25.8%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	11 (35.5%)	2 (6.5%)
	近畿	38 (100.0%)	13 (34.2%)	10 (26.3%)	1 (2.6%)	1 (2.6%)	11 (28.9%)	2 (5.3%)
	中国	32 (100.0%)	7 (21.9%)	11 (34.4%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	9 (28.1%)	1 (3.1%)
	四国	20 (100.0%)	2 (10.0%)	8 (40.0%)	1 (5.0%)	0 (0.0%)	6 (30.0%)	3 (15.0%)
	九州・沖縄	55 (100.0%)	15 (27.3%)	18 (32.7%)	1 (1.8%)	2 (3.6%)	17 (30.9%)	2 (3.6%)
	無回答	5 (100.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	7 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)
50～80床未満		62 (100.0%)	18 (29.0%)	21 (33.9%)	2 (3.2%)	2 (3.2%)	16 (25.8%)	3 (4.8%)
80～100床未満		86 (100.0%)	17 (19.8%)	25 (29.1%)	3 (3.5%)	6 (7.0%)	31 (36.0%)	4 (4.7%)
100～120床未満		130 (100.0%)	33 (25.4%)	47 (36.2%)	7 (5.4%)	2 (1.5%)	38 (29.2%)	3 (2.3%)
120～150床未満		10 (100.0%)	0 (0.0%)	6 (60.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	2 (20.0%)
150床以上		15 (100.0%)	5 (33.3%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (33.3%)	0 (0.0%)
無回答		2 (100.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	15 (100.0%)	3 (20.0%)	5 (33.3%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)	2 (13.3%)
	20～30人未満	40 (100.0%)	9 (22.5%)	15 (37.5%)	1 (2.5%)	2 (5.0%)	11 (27.5%)	2 (5.0%)
	30～40人未満	96 (100.0%)	23 (24.0%)	29 (30.2%)	4 (4.2%)	4 (4.2%)	35 (36.5%)	1 (1.0%)
	40～50人未満	57 (100.0%)	13 (22.8%)	23 (40.4%)	4 (7.0%)	1 (1.8%)	14 (24.6%)	2 (3.5%)
	50～70人未満	49 (100.0%)	9 (18.4%)	21 (42.9%)	1 (2.0%)	3 (6.1%)	12 (24.5%)	3 (6.1%)
	70～100人未満	32 (100.0%)	11 (34.4%)	8 (25.0%)	1 (3.1%)	0 (0.0%)	10 (31.3%)	2 (6.3%)
	100人以上	12 (100.0%)	3 (25.0%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	3 (25.0%)	1 (8.3%)
	無回答	11 (100.0%)	3 (27.3%)	2 (18.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (54.5%)	0 (0.0%)

Q6-8-2.介護職員の人事考課を行わない理由 (複数回答) (n=228)

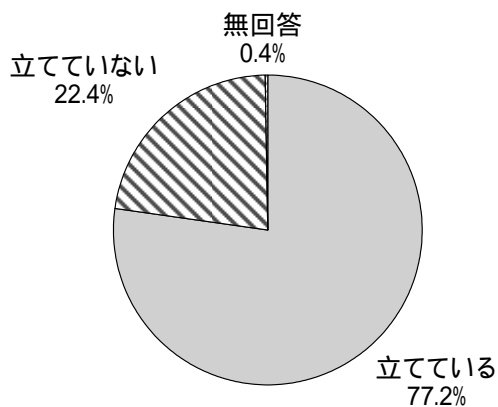
Q6-8で「当面、行う予定はない」と答えた方に、介護職員の人事考課を行わない理由について聞いたところ、「資金不足で評価の反映が難しいから」が18.9%、「ポストがなく評価を昇進に反映できないから」が33.3%、「職員の評価が難しいから」が56.1%、「施設の体質・風土に合わないと思うから」が27.6%、「職員のモチベーションの向上につながるかわからないから」が27.6%、「その他」が18.4%となった。



	全体	資金不足で評価の反映が難しいから	ポストがなく評価を昇進に反映できないから	職員の評価が難しいから	施設の体質・風土に合わないと思うから	職員のモチベーションの向上につながるかわからないから	その他	無回答	
全体	228 (100.0%)	43 (18.9%)	76 (33.3%)	128 (56.1%)	63 (27.6%)	63 (27.6%)	42 (18.4%)	6 (2.6%)	
地域	北海道・東北	43 (100.0%)	7 (16.3%)	13 (30.2%)	21 (48.8%)	11 (25.6%)	14 (32.6%)	7 (16.3%)	1 (2.3%)
	関東	63 (100.0%)	12 (19.0%)	23 (36.5%)	35 (55.6%)	18 (28.6%)	23 (36.5%)	8 (12.7%)	2 (3.2%)
	信越・北陸	22 (100.0%)	6 (27.3%)	5 (22.7%)	10 (45.5%)	8 (36.4%)	2 (9.1%)	5 (22.7%)	1 (4.5%)
	東海	21 (100.0%)	3 (14.3%)	7 (33.3%)	17 (81.0%)	7 (33.3%)	4 (19.0%)	7 (33.3%)	0 (0.0%)
	近畿	24 (100.0%)	5 (20.8%)	9 (37.5%)	14 (58.3%)	6 (25.0%)	3 (12.5%)	4 (16.7%)	0 (0.0%)
	中国	18 (100.0%)	2 (11.1%)	4 (22.2%)	8 (44.4%)	4 (22.2%)	7 (38.9%)	5 (27.8%)	1 (5.6%)
	四国	7 (100.0%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	29 (100.0%)	7 (24.1%)	12 (41.4%)	19 (65.5%)	7 (24.1%)	9 (31.0%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)
	無回答	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	6 (100.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)
50～80床未満		52 (100.0%)	13 (25.0%)	19 (36.5%)	27 (51.9%)	11 (21.2%)	10 (19.2%)	8 (15.4%)	3 (5.8%)
80～100床未満		66 (100.0%)	17 (25.8%)	25 (37.9%)	37 (56.1%)	20 (30.3%)	21 (31.8%)	10 (15.2%)	1 (1.5%)
100～120床未満		89 (100.0%)	11 (12.4%)	31 (34.8%)	52 (58.4%)	28 (31.5%)	24 (27.0%)	18 (20.2%)	2 (2.2%)
120～150床未満		10 (100.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	7 (70.0%)	1 (10.0%)	3 (30.0%)	3 (30.0%)	0 (0.0%)
150床以上		5 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (80.0%)	2 (40.0%)	3 (60.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
無回答		0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	15 (100.0%)	3 (20.0%)	5 (33.3%)	6 (40.0%)	2 (13.3%)	4 (26.7%)	2 (13.3%)
	20～30人未満	47 (100.0%)	14 (29.8%)	21 (44.7%)	22 (46.8%)	10 (21.3%)	10 (21.3%)	8 (17.0%)	2 (4.3%)
	30～40人未満	67 (100.0%)	10 (14.9%)	23 (34.3%)	44 (65.7%)	22 (32.8%)	19 (28.4%)	9 (13.4%)	1 (1.5%)
	40～50人未満	39 (100.0%)	3 (7.7%)	13 (33.3%)	15 (38.5%)	8 (20.5%)	10 (25.6%)	12 (30.8%)	1 (2.6%)
	50～70人未満	34 (100.0%)	7 (20.6%)	4 (11.8%)	26 (76.5%)	11 (32.4%)	10 (29.4%)	7 (20.6%)	1 (2.9%)
	70～100人未満	16 (100.0%)	5 (31.3%)	6 (37.5%)	11 (68.8%)	7 (43.8%)	7 (43.8%)	1 (6.3%)	0 (0.0%)
	100人以上	3 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	7 (100.0%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)

Q8.施設の研修計画の有無 (n=1480)

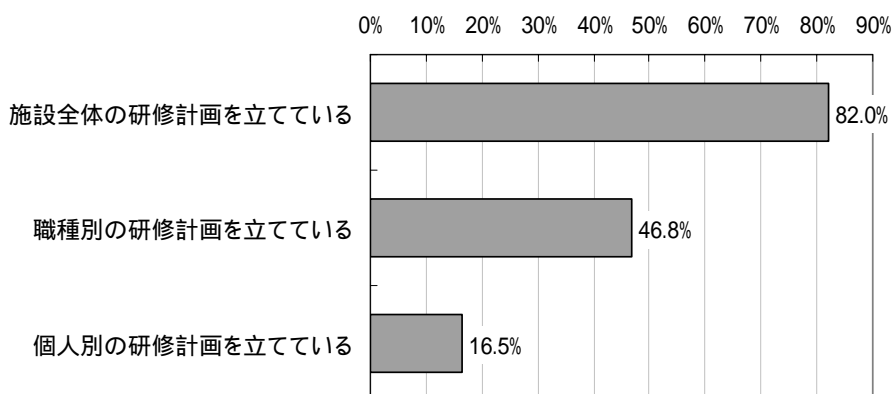
施設での研修計画の有無について聞いたところ、「立てている」が 77.2%、「立てていない」が 22.4%となった。



	全体	立てている	立てていない	無回答	
全体	1480 (100.0%)	1142 (77.2%)	332 (22.4%)	6 (0.4%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	181 (80.4%)	43 (19.1%)	1 (0.4%)
	関東	366 (100.0%)	269 (73.5%)	96 (26.2%)	1 (0.3%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	87 (79.1%)	22 (20.0%)	1 (0.9%)
	東海	148 (100.0%)	110 (74.3%)	38 (25.7%)	0 (0.0%)
	近畿	192 (100.0%)	161 (83.9%)	31 (16.1%)	0 (0.0%)
	中国	127 (100.0%)	102 (80.3%)	23 (18.1%)	2 (1.6%)
	四国	72 (100.0%)	52 (72.2%)	20 (27.8%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	169 (74.8%)	56 (24.8%)	1 (0.4%)
	無回答	14 (100.0%)	11 (78.6%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	21 (80.8%)	5 (19.2%)
50～80床未満		289 (100.0%)	201 (69.6%)	86 (29.8%)	2 (0.7%)
80～100床未満		365 (100.0%)	283 (77.5%)	81 (22.2%)	1 (0.3%)
100～120床未満		631 (100.0%)	494 (78.3%)	134 (21.2%)	3 (0.5%)
120～150床未満		74 (100.0%)	62 (83.8%)	12 (16.2%)	0 (0.0%)
150床以上		86 (100.0%)	74 (86.0%)	12 (14.0%)	0 (0.0%)
無回答		9 (100.0%)	7 (77.8%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	40 (64.5%)	22 (35.5%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	147 (73.5%)	52 (26.0%)	1 (0.5%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	309 (75.9%)	94 (23.1%)	4 (1.0%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	220 (80.3%)	54 (19.7%)	0 (0.0%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	195 (77.1%)	57 (22.5%)	1 (0.4%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	140 (82.4%)	30 (17.6%)	0 (0.0%)
	100人以上	66 (100.0%)	56 (84.8%)	10 (15.2%)	0 (0.0%)
	無回答	48 (100.0%)	35 (72.9%)	13 (27.1%)	0 (0.0%)

Q8-1.研修計画の内容 (複数回答) (n=1142)

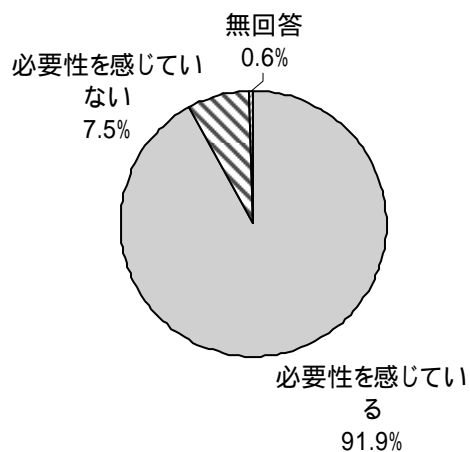
Q8 で「立てている」と答えた方に、研修計画の内容について聞いたところ、「施設全体の研修計画を立てている」が 82.0%、「職種別の研修計画を立てている」が 46.8%、「個人別の研修計画を立てている」が 16.5%となった。



		全体	施設全体の研修計画を立てている	職種別の研修計画を立てている	個人別の研修計画を立てている	無回答
全体		1142 (100.0%)	936 (82.0%)	534 (46.8%)	189 (16.5%)	2 (0.2%)
地域	北海道・東北	181 (100.0%)	152 (84.0%)	90 (49.7%)	26 (14.4%)	0 (0.0%)
	関東	269 (100.0%)	205 (76.2%)	134 (49.8%)	51 (19.0%)	1 (0.4%)
	信越・北陸	87 (100.0%)	69 (79.3%)	41 (47.1%)	15 (17.2%)	1 (1.1%)
	東海	110 (100.0%)	89 (80.9%)	47 (42.7%)	23 (20.9%)	0 (0.0%)
	近畿	161 (100.0%)	137 (85.1%)	78 (48.4%)	28 (17.4%)	0 (0.0%)
	中国	102 (100.0%)	85 (83.3%)	42 (41.2%)	13 (12.7%)	0 (0.0%)
	四国	52 (100.0%)	48 (92.3%)	20 (38.5%)	7 (13.5%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	169 (100.0%)	141 (83.4%)	77 (45.6%)	25 (14.8%)	0 (0.0%)
	無回答	11 (100.0%)	10 (90.9%)	5 (45.5%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	21 (100.0%)	16 (76.2%)	9 (42.9%)	3 (14.3%)
50～80床未満		201 (100.0%)	168 (83.6%)	74 (36.8%)	32 (15.9%)	0 (0.0%)
80～100床未満		283 (100.0%)	238 (84.1%)	126 (44.5%)	44 (15.5%)	0 (0.0%)
100～120床未満		494 (100.0%)	403 (81.6%)	253 (51.2%)	80 (16.2%)	1 (0.2%)
120～150床未満		62 (100.0%)	49 (79.0%)	25 (40.3%)	13 (21.0%)	1 (1.6%)
150床以上		74 (100.0%)	58 (78.4%)	43 (58.1%)	17 (23.0%)	0 (0.0%)
無回答		7 (100.0%)	4 (57.1%)	4 (57.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	40 (100.0%)	36 (90.0%)	13 (32.5%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	147 (100.0%)	121 (82.3%)	65 (44.2%)	27 (18.4%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	309 (100.0%)	251 (81.2%)	145 (46.9%)	53 (17.2%)	0 (0.0%)
	40～50人未満	220 (100.0%)	181 (82.3%)	105 (47.7%)	29 (13.2%)	2 (0.9%)
	50～70人未満	195 (100.0%)	157 (80.5%)	94 (48.2%)	37 (19.0%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	140 (100.0%)	122 (87.1%)	69 (49.3%)	20 (14.3%)	0 (0.0%)
	100人以上	56 (100.0%)	40 (71.4%)	30 (53.6%)	17 (30.4%)	0 (0.0%)
	無回答	35 (100.0%)	28 (80.0%)	13 (37.1%)	6 (17.1%)	0 (0.0%)

Q8-2.研修計画の必要性を感じているか (n=332)

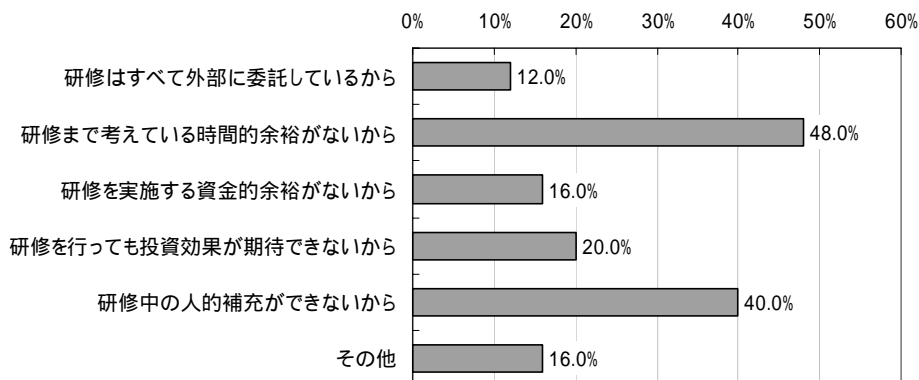
Q8 で「立てていない」と答えた方に、研修計画の必要性について聞いたところ、「必要性を感じている」が91.9%、「必要性を感じていない」が7.5%となった。



	全体	必要性を感じている	必要性を感じていない	無回答	
全体	332 (100.0%)	305 (91.9%)	25 (7.5%)	2 (0.6%)	
地域	北海道・東北	43 (100.0%)	40 (93.0%)	3 (7.0%)	0 (0.0%)
	関東	96 (100.0%)	86 (89.6%)	8 (8.3%)	2 (2.1%)
	信越・北陸	22 (100.0%)	19 (86.4%)	3 (13.6%)	0 (0.0%)
	東海	38 (100.0%)	35 (92.1%)	3 (7.9%)	0 (0.0%)
	近畿	31 (100.0%)	29 (93.5%)	2 (6.5%)	0 (0.0%)
	中国	23 (100.0%)	22 (95.7%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)
	四国	20 (100.0%)	18 (90.0%)	2 (10.0%)	0 (0.0%)
	九州・沖縄	56 (100.0%)	53 (94.6%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)
	無回答	3 (100.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	5 (100.0%)	5 (100.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		86 (100.0%)	82 (95.3%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)
80～100床未満		81 (100.0%)	72 (88.9%)	8 (9.9%)	1 (1.2%)
100～120床未満		134 (100.0%)	120 (89.6%)	14 (10.4%)	0 (0.0%)
120～150床未満		12 (100.0%)	12 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
150床以上		12 (100.0%)	12 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
無回答		2 (100.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	22 (100.0%)	22 (100.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	52 (100.0%)	50 (96.2%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	94 (100.0%)	82 (87.2%)	10 (10.6%)	2 (2.1%)
	40～50人未満	54 (100.0%)	53 (98.1%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)
	50～70人未満	57 (100.0%)	50 (87.7%)	7 (12.3%)	0 (0.0%)
	70～100人未満	30 (100.0%)	25 (83.3%)	5 (16.7%)	0 (0.0%)
	100人以上	10 (100.0%)	10 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	13 (100.0%)	13 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Q8-2-1. 研修計画の必要性を感じない理由 (複数回答) (n=25)

Q8-2 で「必要性を感じていない」と答えた 25 施設の方に、研修計画の必要性を感じない理由について聞いたところ、「研修はすべて外部に委託しているから」が 12.0%、「研修まで考えている時間的余裕がないから」が 48.0%、「研修を実施する資金的余裕がないから」が 16.0%、「研修を行っても投資効果が期待できないから」が 20.0%、「研修中の人的補充ができないから」が 40.0%、「その他」が 16.0%となった。

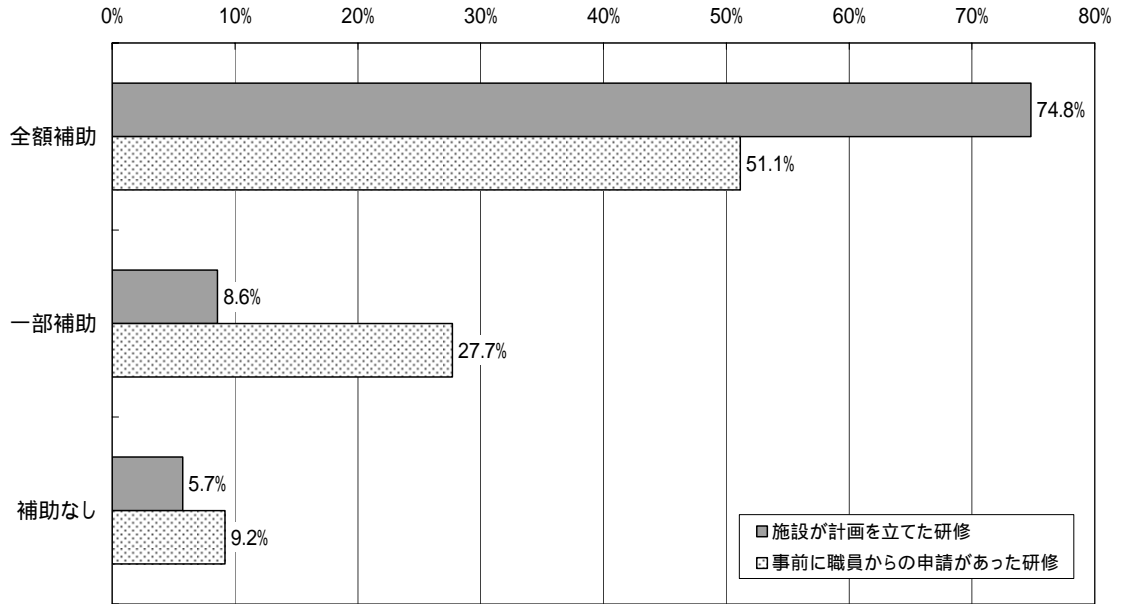


	全体	研修はすべて外部に委託しているから	研修まで考えている時間的余裕がないから	研修を実施する資金的余裕がないから	研修を行っても投資効果が期待できないから	研修中の人的補充ができないから	その他	無回答
全体	25 (100.0%)	3 (12.0%)	12 (48.0%)	4 (16.0%)	5 (20.0%)	10 (40.0%)	4 (16.0%)	1 (4.0%)
地域	北海道・東北	3 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)
	関東	8 (100.0%)	0 (0.0%)	5 (62.5%)	1 (12.5%)	3 (37.5%)	4 (50.0%)	0 (0.0%)
	信越・北陸	3 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)
	東海	3 (100.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	近畿	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)
	中国	1 (100.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
	四国	2 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (50.0%)
	九州・沖縄	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)
	無回答	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
定床数	50床未満	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	50～80床未満	3 (100.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)
	80～100床未満	8 (100.0%)	1 (12.5%)	3 (37.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	3 (37.5%)	1 (12.5%)
	100～120床未満	14 (100.0%)	1 (7.1%)	7 (50.0%)	2 (14.3%)	4 (28.6%)	5 (35.7%)	2 (14.3%)
	120～150床未満	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	150床以上	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数	20人未満	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	20～30人未満	2 (100.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
	30～40人未満	10 (100.0%)	2 (20.0%)	4 (40.0%)	2 (20.0%)	0 (0.0%)	6 (60.0%)	1 (10.0%)
	40～50人未満	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	50～70人未満	7 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)	2 (28.6%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)
	70～100人未満	5 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)
	100人以上	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	無回答	0 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合（複数回答）(n=1480)

【部下を持っている介護職員】

介護職員の研修参加への費用補助について聞いたところ、部下を持っている介護職員では、「全額補助」が、「施設が計画を立てた研修」で74.8%、「事前に職員からの申請があった研修」で51.1%という結果となった。



施設が計画を立てた研修

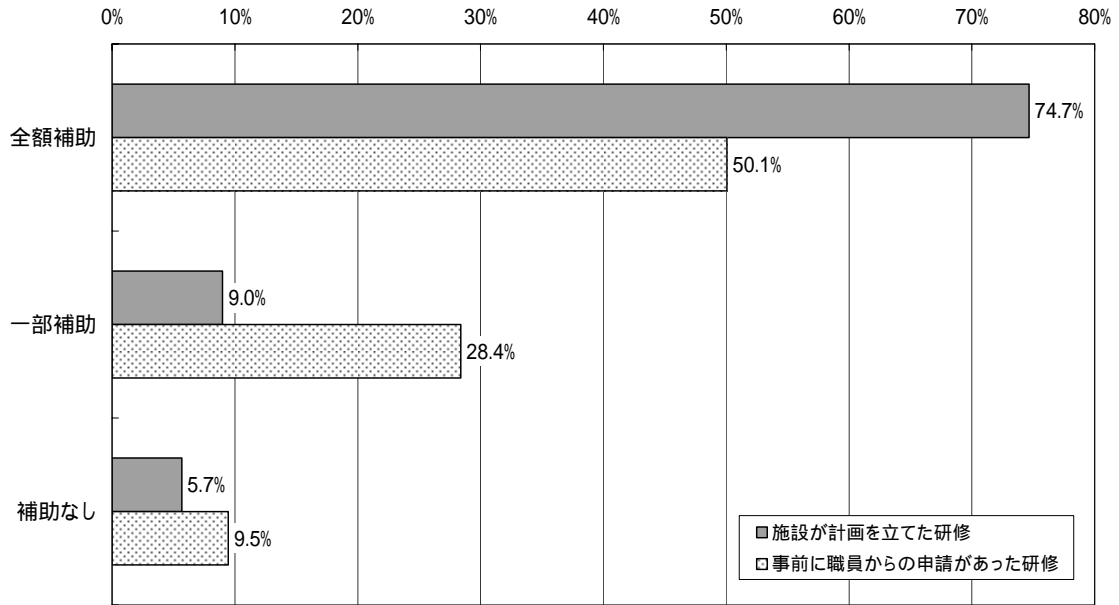
	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480 (100.0%)	1107 (74.8%)	127 (8.6%)	85 (5.7%)	179 (12.1%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	169 (75.1%)	17 (7.6%)	15 (6.7%)	26 (11.6%)
	関東	366 (100.0%)	268 (73.2%)	31 (8.5%)	16 (4.4%)	55 (15.0%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	79 (71.8%)	13 (11.8%)	12 (10.9%)	7 (6.4%)
	東海	148 (100.0%)	117 (79.1%)	16 (10.8%)	9 (6.1%)	9 (6.1%)
	近畿	192 (100.0%)	146 (76.0%)	17 (8.9%)	7 (3.6%)	26 (13.5%)
	中国	127 (100.0%)	97 (76.4%)	9 (7.1%)	6 (4.7%)	17 (13.4%)
	四国	72 (100.0%)	50 (69.4%)	7 (9.7%)	5 (6.9%)	12 (16.7%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	171 (75.7%)	15 (6.6%)	15 (6.6%)	25 (11.1%)
	無回答	14 (100.0%)	10 (71.4%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)
	床数	50床未満	26 (100.0%)	20 (76.9%)	3 (11.5%)	2 (7.7%)
50～80床未満		289 (100.0%)	216 (74.7%)	28 (9.7%)	10 (3.5%)	38 (13.1%)
80～100床未満		365 (100.0%)	266 (72.9%)	33 (9.0%)	18 (4.9%)	52 (14.2%)
100～120床未満		631 (100.0%)	481 (76.2%)	46 (7.3%)	47 (7.4%)	64 (10.1%)
120～150床未満		74 (100.0%)	51 (68.9%)	10 (13.5%)	7 (9.5%)	8 (10.8%)
150床以上		86 (100.0%)	68 (79.1%)	6 (7.0%)	1 (1.2%)	11 (12.8%)
無回答		9 (100.0%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	44 (71.0%)	6 (9.7%)	2 (3.2%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	138 (69.0%)	24 (12.0%)	16 (8.0%)	30 (15.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	307 (75.4%)	27 (6.6%)	28 (6.9%)	49 (12.0%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	213 (77.7%)	19 (6.9%)	13 (4.7%)	31 (11.3%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	188 (74.3%)	21 (8.3%)	17 (6.7%)	29 (11.5%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	132 (77.6%)	15 (8.8%)	5 (2.9%)	19 (11.2%)
	100人以上	66 (100.0%)	49 (74.2%)	9 (13.6%)	3 (4.5%)	6 (9.1%)
	無回答	48 (100.0%)	36 (75.0%)	6 (12.5%)	1 (2.1%)	5 (10.4%)

事前に職員からの申請があった研修

	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480 (100.0%)	757 (51.1%)	410 (27.7%)	136 (9.2%)	237 (16.0%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	124 (55.1%)	54 (24.0%)	21 (9.3%)	37 (16.4%)
	関東	366 (100.0%)	190 (51.9%)	93 (25.4%)	28 (7.7%)	68 (18.6%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	46 (41.8%)	41 (37.3%)	17 (15.5%)	12 (10.9%)
	東海	148 (100.0%)	75 (50.7%)	45 (30.4%)	13 (8.8%)	19 (12.8%)
	近畿	192 (100.0%)	96 (50.0%)	60 (31.3%)	16 (8.3%)	30 (15.6%)
	中国	127 (100.0%)	71 (55.9%)	28 (22.0%)	9 (7.1%)	20 (15.7%)
	四国	72 (100.0%)	31 (43.1%)	22 (30.6%)	10 (13.9%)	14 (19.4%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	118 (52.2%)	62 (27.4%)	21 (9.3%)	35 (15.5%)
	無回答	14 (100.0%)	6 (42.9%)	5 (35.7%)	1 (7.1%)	2 (14.3%)
	床数	50床未満	26 (100.0%)	10 (38.5%)	14 (53.8%)	0 (0.0%)
50～80床未満		289 (100.0%)	149 (51.6%)	73 (25.3%)	30 (10.4%)	44 (15.2%)
80～100床未満		365 (100.0%)	190 (52.1%)	103 (28.2%)	33 (9.0%)	59 (16.2%)
100～120床未満		631 (100.0%)	322 (51.0%)	176 (27.9%)	58 (9.2%)	97 (15.4%)
120～150床未満		74 (100.0%)	37 (50.0%)	20 (27.0%)	8 (10.8%)	14 (18.9%)
150床以上		86 (100.0%)	45 (52.3%)	22 (25.6%)	7 (8.1%)	16 (18.6%)
無回答		9 (100.0%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	24 (38.7%)	18 (29.0%)	6 (9.7%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	97 (48.5%)	59 (29.5%)	23 (11.5%)	30 (15.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	222 (54.5%)	102 (25.1%)	36 (8.8%)	63 (15.5%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	141 (51.5%)	74 (27.0%)	27 (9.9%)	50 (18.2%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	129 (51.0%)	70 (27.7%)	25 (9.9%)	35 (13.8%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	85 (50.0%)	53 (31.2%)	10 (5.9%)	26 (15.3%)
	100人以上	66 (100.0%)	36 (54.5%)	17 (25.8%)	8 (12.1%)	9 (13.6%)
	無回答	48 (100.0%)	23 (47.9%)	17 (35.4%)	1 (2.1%)	9 (18.8%)

【部下を持っていない介護職員（正社員）】

介護職員の研修参加への費用補助について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（正社員）では、「全額補助」が、「施設が計画を立てた研修」で74.7%、「事前に職員からの申請があった研修」で50.1%という結果となった。



施設が計画を立てた研修

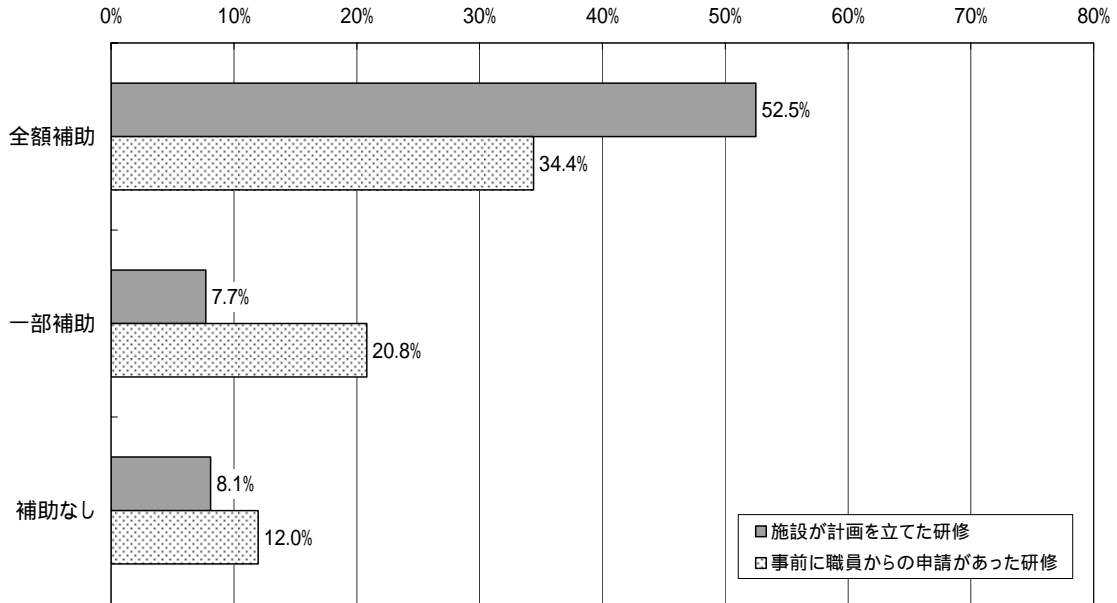
	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	1105 (74.7%)	133 (9.0%)	84 (5.7%)	175 (11.8%)	
地域	北海道・東北	225 (76.4%)	172 (76.4%)	16 (7.1%)	16 (7.1%)	23 (10.2%)
	関東	366 (73.8%)	270 (73.8%)	33 (9.0%)	20 (5.5%)	47 (12.8%)
	信越・北陸	110 (70.0%)	77 (70.0%)	15 (13.6%)	10 (9.1%)	9 (8.2%)
	東海	148 (76.4%)	113 (76.4%)	17 (11.5%)	9 (6.1%)	12 (8.1%)
	近畿	192 (77.1%)	148 (77.1%)	17 (8.9%)	8 (4.2%)	23 (12.0%)
	中国	127 (76.4%)	97 (76.4%)	9 (7.1%)	5 (3.9%)	17 (13.4%)
	四国	72 (66.7%)	48 (66.7%)	8 (11.1%)	4 (5.6%)	14 (19.4%)
	九州・沖縄	226 (75.2%)	170 (75.2%)	17 (7.5%)	12 (5.3%)	27 (11.9%)
	無回答	14 (71.4%)	10 (71.4%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	3 (21.4%)
	定床数	50床未満	26 (80.8%)	21 (80.8%)	3 (11.5%)	2 (7.7%)
50～80床未満		289 (75.1%)	217 (75.1%)	28 (9.7%)	12 (4.2%)	35 (12.1%)
80～100床未満		365 (72.6%)	265 (72.6%)	34 (9.3%)	18 (4.9%)	52 (14.2%)
100～120床未満		631 (75.6%)	477 (75.6%)	50 (7.9%)	44 (7.0%)	67 (10.6%)
120～150床未満		74 (67.6%)	50 (67.6%)	10 (13.5%)	6 (8.1%)	9 (12.2%)
150床以上		86 (81.4%)	70 (81.4%)	7 (8.1%)	2 (2.3%)	7 (8.1%)
無回答		9 (55.6%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)
職員数		20人未満	62 (74.2%)	46 (74.2%)	6 (9.7%)	2 (3.2%)
	20～30人未満	200 (69.5%)	139 (69.5%)	26 (13.0%)	16 (8.0%)	27 (13.5%)
	30～40人未満	407 (76.2%)	310 (76.2%)	27 (6.6%)	26 (6.4%)	48 (11.8%)
	40～50人未満	274 (76.3%)	209 (76.3%)	22 (8.0%)	14 (5.1%)	31 (11.3%)
	50～70人未満	253 (73.1%)	185 (73.1%)	23 (9.1%)	15 (5.9%)	31 (12.3%)
	70～100人未満	170 (77.6%)	132 (77.6%)	16 (9.4%)	7 (4.1%)	16 (9.4%)
	100人以上	66 (74.2%)	49 (74.2%)	9 (13.6%)	3 (4.5%)	6 (9.1%)
	無回答	48 (72.9%)	35 (72.9%)	4 (8.3%)	1 (2.1%)	8 (16.7%)

事前に職員からの申請があった研修

	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	741 (50.7%)	420 (28.4%)	140 (9.5%)	237 (16.0%)	
地域	北海道・東北	225 (55.6%)	125 (55.6%)	55 (24.4%)	22 (9.8%)	34 (15.1%)
	関東	366 (51.9%)	190 (51.9%)	95 (26.0%)	29 (7.9%)	65 (17.8%)
	信越・北陸	110 (41.8%)	46 (41.8%)	42 (38.2%)	16 (14.5%)	12 (10.9%)
	東海	148 (45.3%)	67 (45.3%)	46 (31.1%)	15 (10.1%)	22 (14.9%)
	近畿	192 (47.9%)	92 (47.9%)	62 (32.3%)	19 (9.9%)	29 (15.1%)
	中国	127 (55.9%)	71 (55.9%)	29 (22.8%)	9 (7.1%)	19 (15.0%)
	四国	72 (40.3%)	29 (40.3%)	22 (30.6%)	10 (13.9%)	16 (22.2%)
	九州・沖縄	226 (51.8%)	117 (51.8%)	63 (27.9%)	19 (8.4%)	37 (16.4%)
	無回答	14 (28.6%)	4 (28.6%)	6 (42.9%)	1 (7.1%)	3 (21.4%)
	定床数	50床未満	26 (42.3%)	11 (42.3%)	12 (46.2%)	0 (0.0%)
50～80床未満		289 (50.9%)	147 (50.9%)	75 (26.0%)	29 (10.0%)	45 (15.6%)
80～100床未満		365 (50.1%)	183 (50.1%)	110 (30.1%)	34 (9.3%)	58 (15.9%)
100～120床未満		631 (49.3%)	311 (49.3%)	179 (28.4%)	61 (9.7%)	100 (15.8%)
120～150床未満		74 (51.4%)	38 (51.4%)	19 (25.7%)	8 (10.8%)	14 (18.9%)
150床以上		86 (54.7%)	47 (54.7%)	23 (26.7%)	8 (9.3%)	12 (14.0%)
無回答		9 (44.4%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)
職員数		20人未満	62 (40.3%)	25 (40.3%)	16 (25.8%)	7 (11.3%)
	20～30人未満	200 (48.5%)	97 (48.5%)	62 (31.0%)	22 (11.0%)	28 (14.0%)
	30～40人未満	407 (52.6%)	214 (52.6%)	109 (26.8%)	36 (8.8%)	63 (15.5%)
	40～50人未満	274 (49.3%)	135 (49.3%)	78 (28.5%)	28 (10.2%)	51 (18.6%)
	50～70人未満	253 (49.4%)	125 (49.4%)	73 (28.9%)	23 (9.1%)	37 (14.6%)
	70～100人未満	170 (50.6%)	86 (50.6%)	51 (30.0%)	15 (8.8%)	22 (12.9%)
	100人以上	66 (54.5%)	36 (54.5%)	17 (25.8%)	8 (12.1%)	9 (13.6%)
	無回答	48 (47.9%)	23 (47.9%)	14 (29.2%)	1 (2.1%)	12 (25.0%)

【部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）】

介護職員の研修参加への費用補助について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）では、「全額補助」が、「施設が計画を立てた研修」で52.5%、「事前に職員からの申請があった研修」で34.4%という結果となった。



施設が計画を立てた研修

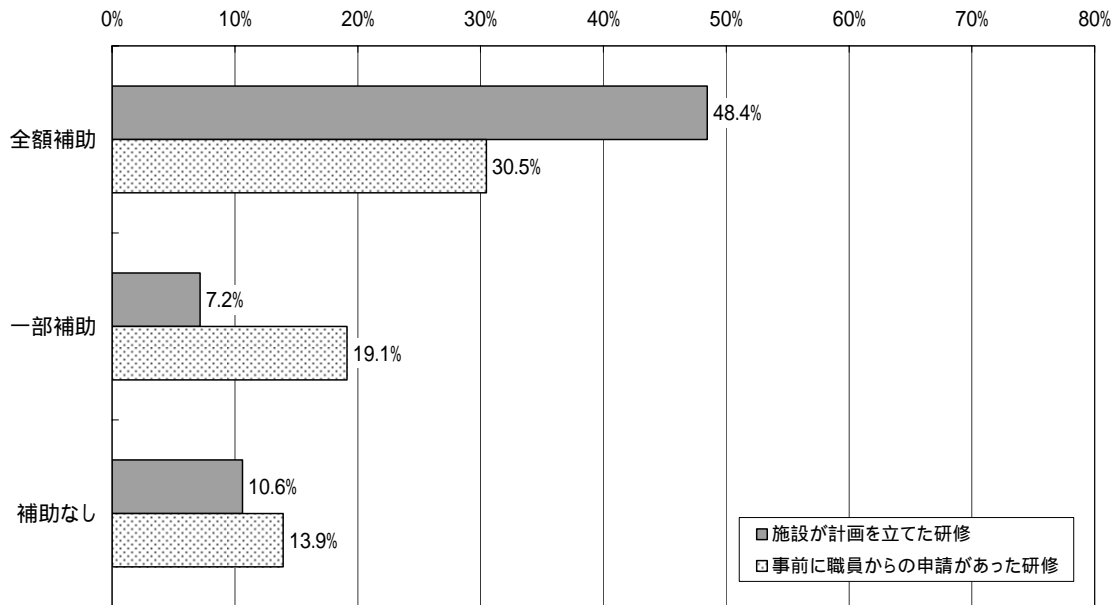
	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	777	114	120	476	
		(52.5%)	(7.7%)	(8.1%)	(32.2%)	
地域	北海道・東北	225	123	15	21	67
		(54.7%)	(6.7%)	(9.3%)	(29.8%)	
	関東	366	197	32	27	111
		(53.8%)	(8.7%)	(7.4%)	(30.3%)	
	信越・北陸	110	60	15	11	25
		(54.5%)	(13.6%)	(10.0%)	(22.7%)	
	東海	148	76	10	14	50
		(51.4%)	(6.8%)	(9.5%)	(33.8%)	
	近畿	192	92	16	18	67
		(47.9%)	(8.3%)	(9.4%)	(34.9%)	
中国	127	73	9	7	39	
	(57.5%)	(7.1%)	(5.5%)	(30.7%)		
四国	72	34	4	5	29	
	(47.2%)	(5.6%)	(6.9%)	(40.3%)		
九州・沖縄	226	113	13	17	83	
	(50.0%)	(5.8%)	(7.5%)	(36.7%)		
無回答	14	9	0	0	5	
	(64.3%)	(0.0%)	(0.0%)	(35.7%)		
定床数	50床未満	26	13	2	1	10
		(50.0%)	(7.7%)	(3.8%)	(38.5%)	
	50～80床未満	289	152	26	18	95
		(52.6%)	(9.0%)	(6.2%)	(32.9%)	
	80～100床未満	365	189	29	25	123
		(51.8%)	(7.9%)	(6.8%)	(33.7%)	
	100～120床未満	631	334	42	64	194
		(52.9%)	(6.7%)	(10.1%)	(30.7%)	
120～150床未満	74	37	7	8	23	
	(50.0%)	(9.5%)	(10.8%)	(31.1%)		
150床以上	86	47	8	4	27	
	(54.7%)	(9.3%)	(4.7%)	(31.4%)		
無回答	9	5	0	0	4	
	(55.6%)	(0.0%)	(0.0%)	(44.4%)		
職員数	20人未満	62	25	6	5	26
		(40.3%)	(9.7%)	(8.1%)	(41.9%)	
	20～30人未満	200	91	20	17	73
		(45.5%)	(10.0%)	(8.5%)	(36.5%)	
	30～40人未満	407	220	25	31	133
		(54.1%)	(6.1%)	(7.6%)	(32.7%)	
	40～50人未満	274	154	18	20	84
		(56.2%)	(6.6%)	(7.3%)	(30.7%)	
	50～70人未満	253	131	16	27	79
		(51.8%)	(6.3%)	(10.7%)	(31.2%)	
70～100人未満	170	97	16	13	45	
	(57.1%)	(9.4%)	(7.6%)	(26.5%)		
100人以上	66	33	8	6	20	
	(50.0%)	(12.1%)	(9.1%)	(30.3%)		
無回答	48	26	5	1	16	
	(54.2%)	(10.4%)	(2.1%)	(33.3%)		

事前に職員からの申請があった研修

	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	509	308	177	519	
	(100.0%)	(34.4%)	(20.8%)	(12.0%)	(35.1%)	
地域	北海道・東北	225	92	41	31	69
		(100.0%)	(40.9%)	(18.2%)	(13.8%)	(30.7%)
	関東	366	134	83	36	121
		(100.0%)	(36.6%)	(22.7%)	(9.8%)	(33.1%)
	信越・北陸	110	34	33	19	29
		(100.0%)	(30.9%)	(30.0%)	(17.3%)	(26.4%)
	東海	148	41	29	19	61
		(100.0%)	(27.7%)	(19.6%)	(12.8%)	(41.2%)
	近畿	192	62	40	24	68
		(100.0%)	(32.3%)	(20.8%)	(12.5%)	(35.4%)
中国	127	52	22	12	42	
	(100.0%)	(40.9%)	(17.3%)	(9.4%)	(33.1%)	
四国	72	16	13	12	33	
	(100.0%)	(22.2%)	(18.1%)	(16.7%)	(45.8%)	
九州・沖縄	226	75	42	23	91	
	(100.0%)	(33.2%)	(18.6%)	(10.2%)	(40.3%)	
無回答	14	3	5	1	5	
	(100.0%)	(21.4%)	(35.7%)	(7.1%)	(35.7%)	
定床数	50床未満	26	7	9	0	11
		(100.0%)	(26.9%)	(34.6%)	(0.0%)	(42.3%)
	50～80床未満	289	96	58	35	103
		(100.0%)	(33.2%)	(20.1%)	(12.1%)	(35.6%)
	80～100床未満	365	136	76	38	126
		(100.0%)	(37.3%)	(20.8%)	(10.4%)	(34.5%)
	100～120床未満	631	218	129	82	214
		(100.0%)	(34.5%)	(20.4%)	(13.0%)	(33.9%)
120～150床未満	74	22	15	11	29	
	(100.0%)	(29.7%)	(20.3%)	(14.9%)	(39.2%)	
150床以上	86	27	20	10	32	
	(100.0%)	(31.4%)	(23.3%)	(11.6%)	(37.2%)	
無回答	9	3	1	1	4	
	(100.0%)	(33.3%)	(11.1%)	(11.1%)	(44.4%)	
職員数	20人未満	62	11	14	7	30
		(100.0%)	(17.7%)	(22.6%)	(11.3%)	(48.4%)
	20～30人未満	200	67	42	27	67
		(100.0%)	(33.5%)	(21.0%)	(13.5%)	(33.5%)
	30～40人未満	407	151	79	40	147
		(100.0%)	(37.1%)	(19.4%)	(9.8%)	(36.1%)
	40～50人未満	274	96	53	35	101
		(100.0%)	(35.0%)	(19.3%)	(12.8%)	(36.9%)
	50～70人未満	253	84	49	36	86
		(100.0%)	(33.2%)	(19.4%)	(14.2%)	(34.0%)
70～100人未満	170	62	46	19	47	
	(100.0%)	(36.5%)	(27.1%)	(11.2%)	(27.6%)	
100人以上	66	23	15	11	20	
	(100.0%)	(34.8%)	(22.7%)	(16.7%)	(30.3%)	
無回答	48	15	10	2	21	
	(100.0%)	(31.3%)	(20.8%)	(4.2%)	(43.8%)	

【部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）】

介護職員の研修参加への費用補助について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）では、「全額補助」が、「施設が計画を立てた研修」で48.4%、「事前に職員からの申請があった研修」で30.5%という結果となった。



施設が計画を立てた研修

	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	717 (48.4%)	106 (7.2%)	157 (10.6%)	506 (34.2%)	
地域	北海道・東北	225	108 (48.0%)	15 (6.7%)	24 (10.7%)	79 (35.1%)
	関東	366	196 (53.6%)	33 (9.0%)	38 (10.4%)	100 (27.3%)
	信越・北陸	110	51 (46.4%)	13 (11.8%)	13 (11.8%)	34 (30.9%)
	東海	148	76 (51.4%)	9 (6.1%)	16 (10.8%)	49 (33.1%)
	近畿	192	85 (44.3%)	14 (7.3%)	23 (12.0%)	71 (37.0%)
	中国	127	68 (53.5%)	8 (6.3%)	9 (7.1%)	42 (33.1%)
	四国	72	32 (44.4%)	2 (2.8%)	9 (12.5%)	29 (40.3%)
	九州・沖縄	226	94 (41.6%)	11 (4.9%)	25 (11.1%)	96 (42.5%)
	無回答	14	7 (50.0%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	6 (42.9%)
	定床数	50床未満	26	11 (42.3%)	3 (11.5%)	2 (7.7%)
50～80床未満		289	139 (48.1%)	19 (6.6%)	30 (10.4%)	102 (35.3%)
80～100床未満		365	168 (46.0%)	29 (7.9%)	34 (9.3%)	134 (36.7%)
100～120床未満		631	311 (49.3%)	40 (6.3%)	77 (12.2%)	207 (32.8%)
120～150床未満		74	38 (51.4%)	7 (9.5%)	9 (12.2%)	21 (28.4%)
150床以上		86	47 (54.7%)	7 (8.1%)	5 (5.8%)	27 (31.4%)
無回答		9	3 (33.3%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	5 (55.6%)
職員数	20人未満	62	21 (33.9%)	6 (9.7%)	6 (9.7%)	29 (46.8%)
	20～30人未満	200	84 (42.0%)	14 (7.0%)	23 (11.5%)	80 (40.0%)
	30～40人未満	407	198 (48.6%)	22 (5.4%)	45 (11.1%)	143 (35.1%)
	40～50人未満	274	142 (51.8%)	17 (6.2%)	24 (8.8%)	92 (33.6%)
	50～70人未満	253	124 (49.0%)	19 (7.5%)	29 (11.5%)	82 (32.4%)
	70～100人未満	170	90 (52.9%)	16 (9.4%)	20 (11.8%)	45 (26.5%)
	100人以上	66	36 (54.5%)	8 (12.1%)	6 (9.1%)	17 (25.8%)
	無回答	48	22 (45.8%)	4 (8.3%)	4 (8.3%)	18 (37.5%)

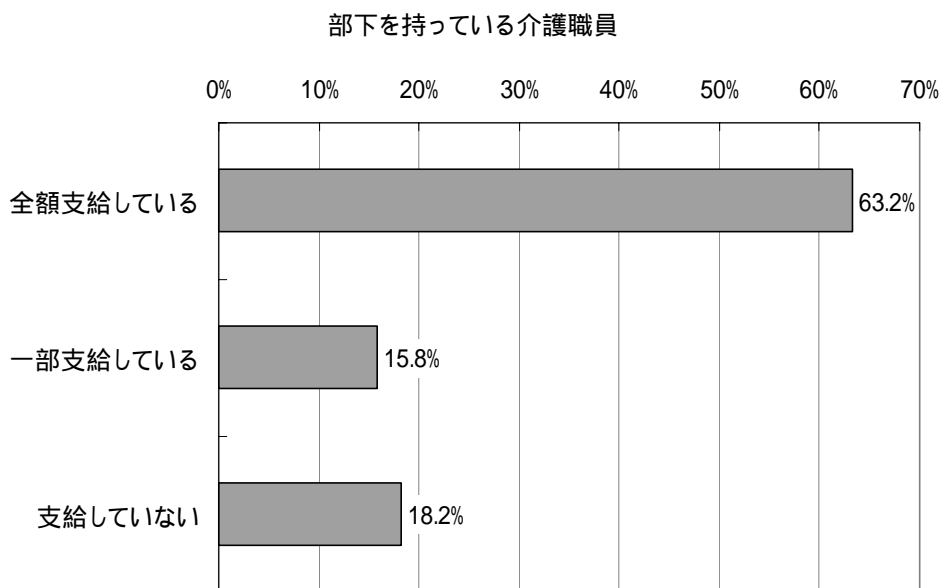
事前に職員からの申請があった研修

	全体	全額補助	一部補助	補助なし	無回答	
全体	1480	451 (30.5%)	283 (19.1%)	206 (13.9%)	566 (38.2%)	
地域	北海道・東北	225	78 (34.7%)	33 (14.7%)	34 (15.1%)	84 (37.3%)
	関東	366	124 (33.9%)	86 (23.5%)	45 (12.3%)	118 (32.2%)
	信越・北陸	110	29 (26.4%)	27 (24.5%)	19 (17.3%)	38 (34.5%)
	東海	148	40 (27.0%)	30 (20.3%)	22 (14.9%)	58 (39.2%)
	近畿	192	53 (27.6%)	36 (18.8%)	29 (15.1%)	77 (40.1%)
	中国	127	46 (36.2%)	20 (15.7%)	14 (11.0%)	47 (37.0%)
	四国	72	17 (23.6%)	13 (18.1%)	13 (18.1%)	31 (43.1%)
	九州・沖縄	226	60 (26.5%)	34 (15.0%)	29 (12.8%)	108 (47.8%)
	無回答	14	4 (28.6%)	4 (28.6%)	1 (7.1%)	5 (35.7%)
	定床数	50床未満	26	6 (23.1%)	8 (30.8%)	2 (7.7%)
50～80床未満		289	92 (31.8%)	49 (17.0%)	39 (13.5%)	111 (38.4%)
80～100床未満		365	114 (31.2%)	69 (18.9%)	47 (12.9%)	143 (39.2%)
100～120床未満		631	191 (30.3%)	123 (19.5%)	92 (14.6%)	236 (37.4%)
120～150床未満		74	20 (27.0%)	13 (17.6%)	13 (17.6%)	29 (39.2%)
150床以上		86	27 (31.4%)	19 (22.1%)	12 (14.0%)	31 (36.0%)
無回答		9	1 (11.1%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	5 (55.6%)
職員数	20人未満	62	13 (21.0%)	13 (21.0%)	4 (6.5%)	32 (51.6%)
	20～30人未満	200	62 (31.0%)	36 (18.0%)	31 (15.5%)	74 (37.0%)
	30～40人未満	407	125 (30.7%)	76 (18.7%)	50 (12.3%)	163 (40.0%)
	40～50人未満	274	84 (30.7%)	48 (17.5%)	38 (13.9%)	111 (40.5%)
	50～70人未満	253	75 (29.6%)	49 (19.4%)	42 (16.6%)	90 (35.6%)
	70～100人未満	170	54 (31.8%)	39 (22.9%)	24 (14.1%)	56 (32.9%)
	100人以上	66	25 (37.9%)	14 (21.2%)	13 (19.7%)	17 (25.8%)
	無回答	48	13 (27.1%)	8 (16.7%)	4 (8.3%)	23 (47.9%)

Q10.研修日の日当の支給について（複数回答）(n=1480)

【部下を持っている介護職員】

研修当日の日当の支給について聞いたところ、部下を持っている介護職員では、「全額支給している」が63.2%、「一部支給している」が15.8%、「支給していない」が18.2%となった。

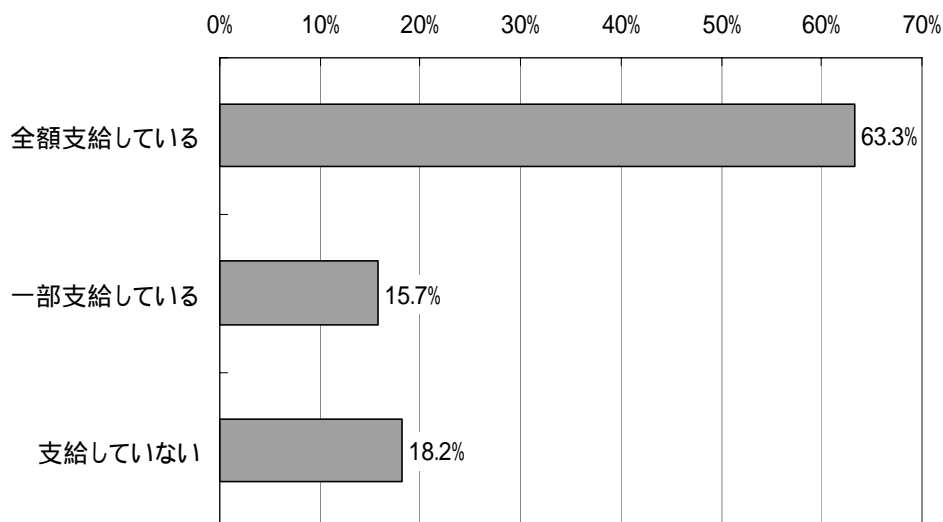


	全体	全額支給している	一部支給している	支給していない	無回答	
全体	1480 (100.0%)	936 (63.2%)	234 (15.8%)	270 (18.2%)	75 (5.1%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	150 (66.7%)	32 (14.2%)	32 (14.2%)	13 (5.8%)
	関東	366 (100.0%)	238 (65.0%)	44 (12.0%)	71 (19.4%)	18 (4.9%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	63 (57.3%)	16 (14.5%)	27 (24.5%)	7 (6.4%)
	東海	148 (100.0%)	102 (68.9%)	24 (16.2%)	26 (17.6%)	2 (1.4%)
	近畿	192 (100.0%)	111 (57.8%)	37 (19.3%)	36 (18.8%)	11 (5.7%)
	中国	127 (100.0%)	83 (65.4%)	23 (18.1%)	15 (11.8%)	9 (7.1%)
	四国	72 (100.0%)	46 (63.9%)	17 (23.6%)	13 (18.1%)	2 (2.8%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	135 (59.7%)	38 (16.8%)	48 (21.2%)	12 (5.3%)
	無回答	14 (100.0%)	8 (57.1%)	3 (21.4%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	12 (46.2%)	7 (26.9%)	6 (23.1%)
50～80床未満		289 (100.0%)	176 (60.9%)	46 (15.9%)	59 (20.4%)	14 (4.8%)
80～100床未満		365 (100.0%)	242 (66.3%)	57 (15.6%)	58 (15.9%)	21 (5.8%)
100～120床未満		631 (100.0%)	401 (63.5%)	98 (15.5%)	115 (18.2%)	28 (4.4%)
120～150床未満		74 (100.0%)	46 (62.2%)	11 (14.9%)	18 (24.3%)	2 (2.7%)
150床以上		86 (100.0%)	55 (64.0%)	12 (14.0%)	13 (15.1%)	6 (7.0%)
無回答		9 (100.0%)	4 (44.4%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	33 (53.2%)	9 (14.5%)	15 (24.2%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	115 (57.5%)	33 (16.5%)	43 (21.5%)	17 (8.5%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	268 (65.8%)	56 (13.8%)	80 (19.7%)	18 (4.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	173 (63.1%)	47 (17.2%)	41 (15.0%)	17 (6.2%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	166 (65.6%)	48 (19.0%)	39 (15.4%)	6 (2.4%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	108 (63.5%)	20 (11.8%)	36 (21.2%)	6 (3.5%)
	100人以上	66 (100.0%)	44 (66.7%)	11 (16.7%)	10 (15.2%)	3 (4.5%)
	無回答	48 (100.0%)	29 (60.4%)	10 (20.8%)	6 (12.5%)	3 (6.3%)

【部下を持っていない介護職員（正社員）】

研修当日の日当の支給について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（正社員）では、「全額支給している」が63.3%、「一部支給している」が15.7%、「支給していない」が18.2%となった。

部下を持っていない介護職員【正社員】

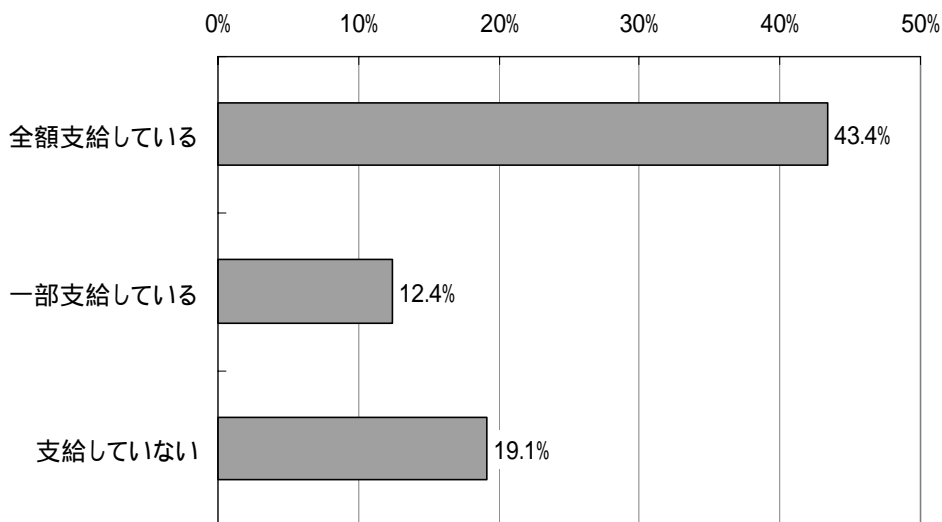


	全体	全額支給している	一部支給している	支給していない	無回答	
全体	1480	937 (63.3%)	233 (15.7%)	270 (18.2%)	73 (4.9%)	
地 域	北海道・東北	225 (68.4%)	154 (47.7%)	33 (14.2%)	32 (3.6%)	
	関東	366 (65.6%)	240 (31.1%)	48 (19.7%)	72 (3.3%)	
	信越・北陸	110 (56.4%)	62 (16.4%)	18 (24.5%)	27 (6.4%)	
	東海	148 (68.9%)	102 (49.3%)	22 (16.2%)	24 (3.4%)	
	近畿	192 (56.3%)	108 (19.3%)	37 (19.3%)	13 (6.8%)	
	中国	127 (66.9%)	85 (17.3%)	22 (13.4%)	17 (4.7%)	
	四国	72 (61.1%)	44 (20.8%)	15 (16.7%)	12 (5.6%)	
	九州・沖縄	226 (59.3%)	134 (15.9%)	36 (20.8%)	47 (7.1%)	
	無回答	14	8 (57.1%)	2 (14.3%)	2 (14.3%)	2 (14.3%)
	定 床 数	50床未満	26 (53.8%)	14 (26.9%)	7 (23.1%)	6 (3.8%)
50～80床未満		289 (60.9%)	176 (15.2%)	44 (21.1%)	61 (4.5%)	
80～100床未満		365 (65.5%)	239 (15.1%)	55 (16.2%)	59 (6.3%)	
100～120床未満		631 (63.9%)	403 (15.8%)	100 (17.6%)	111 (4.6%)	
120～150床未満		74 (60.8%)	45 (14.9%)	11 (24.3%)	18 (4.1%)	
150床以上		86 (65.1%)	56 (15.1%)	13 (16.3%)	14 (3.5%)	
無回答		9	4 (44.4%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)
職 員 数	20人未満	62 (54.8%)	34 (16.1%)	10 (22.6%)	14 (6.5%)	
	20～30人未満	200 (60.5%)	121 (16.5%)	33 (21.5%)	43 (5.5%)	
	30～40人未満	407 (66.1%)	269 (13.5%)	55 (19.4%)	79 (4.2%)	
	40～50人未満	274 (63.1%)	173 (16.8%)	46 (15.3%)	42 (6.6%)	
	50～70人未満	253 (65.2%)	165 (17.8%)	45 (15.4%)	39 (3.6%)	
	70～100人未満	170 (62.4%)	106 (12.9%)	22 (21.8%)	37 (2.9%)	
	100人以上	66 (65.2%)	43 (18.2%)	12 (15.2%)	10 (4.5%)	
	無回答	48	26 (54.2%)	10 (20.8%)	6 (12.5%)	6 (12.5%)

【部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）】

研修当日の日当の支給について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）では、「全額支給している」が43.4%、「一部支給している」が12.4%、「支給していない」が19.1%となった。

部下を持っていない介護職員【非正社員-常勤】

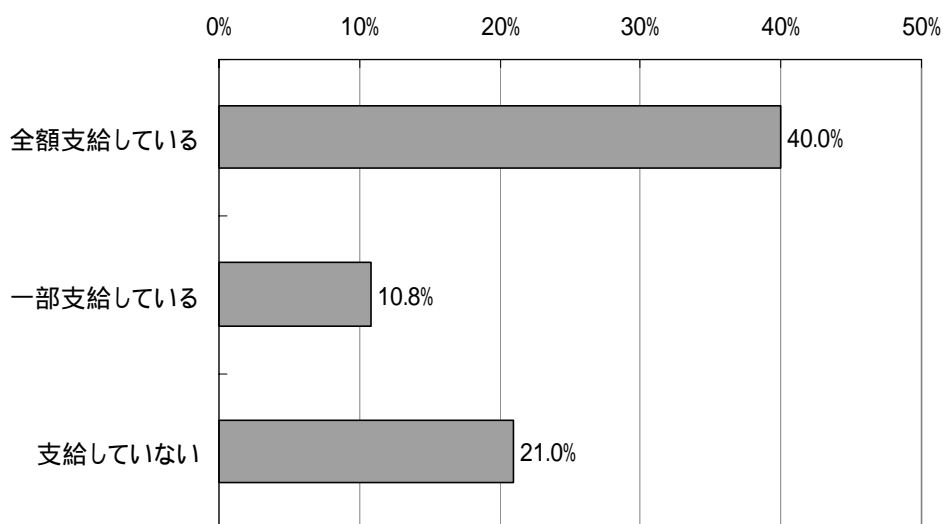


	全体	全額支給している	一部支給している	支給していない	無回答
全体	1480	642 (43.4%)	183 (12.4%)	283 (19.1%)	394 (26.6%)
地域	北海道・東北	225 (108)	29 (12.9%)	36 (16.0%)	53 (23.6%)
	関東	366 (172)	38 (10.4%)	79 (21.6%)	80 (21.9%)
	信越・北陸	110 (51)	13 (11.8%)	24 (21.8%)	26 (23.6%)
	東海	148 (64)	15 (10.1%)	26 (17.6%)	47 (31.8%)
	近畿	192 (71)	31 (16.1%)	36 (18.8%)	55 (28.6%)
	中国	127 (58)	19 (15.0%)	20 (15.7%)	33 (26.0%)
	四国	72 (29)	9 (12.5%)	15 (20.8%)	20 (27.8%)
	九州・沖縄	226 (82)	28 (12.4%)	46 (20.4%)	75 (33.2%)
	無回答	14 (7)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	5 (35.7%)
	定床数	50床未満	26 (7)	6 (23.1%)	5 (19.2%)
50～80床未満		289 (119)	35 (12.1%)	63 (21.8%)	76 (26.3%)
80～100床未満		365 (166)	46 (12.6%)	65 (17.8%)	96 (26.3%)
100～120床未満		631 (276)	76 (12.0%)	115 (18.2%)	170 (26.9%)
120～150床未満		74 (32)	8 (10.8%)	21 (28.4%)	16 (21.6%)
150床以上		86 (39)	10 (11.6%)	13 (15.1%)	24 (27.9%)
無回答		9 (3)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	3 (33.3%)
職員数	20人未満	62 (18)	9 (14.5%)	12 (19.4%)	23 (37.1%)
	20～30人未満	200 (78)	27 (13.5%)	47 (23.5%)	53 (26.5%)
	30～40人未満	407 (174)	43 (10.6%)	80 (19.7%)	119 (29.2%)
	40～50人未満	274 (130)	36 (13.1%)	44 (16.1%)	68 (24.8%)
	50～70人未満	253 (115)	33 (13.0%)	41 (16.2%)	66 (26.1%)
	70～100人未満	170 (79)	20 (11.8%)	37 (21.8%)	34 (20.0%)
	100人以上	66 (27)	11 (16.7%)	14 (21.2%)	16 (24.2%)
	無回答	48 (21)	4 (8.3%)	8 (16.7%)	15 (31.3%)

【部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）】

研修当日の日当の支給について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）では、「全額支給している」が40.0%、「一部支給している」が10.8%、「支給していない」が21.0%となった。

部下を持っていない介護職員【非正社員-非常勤】



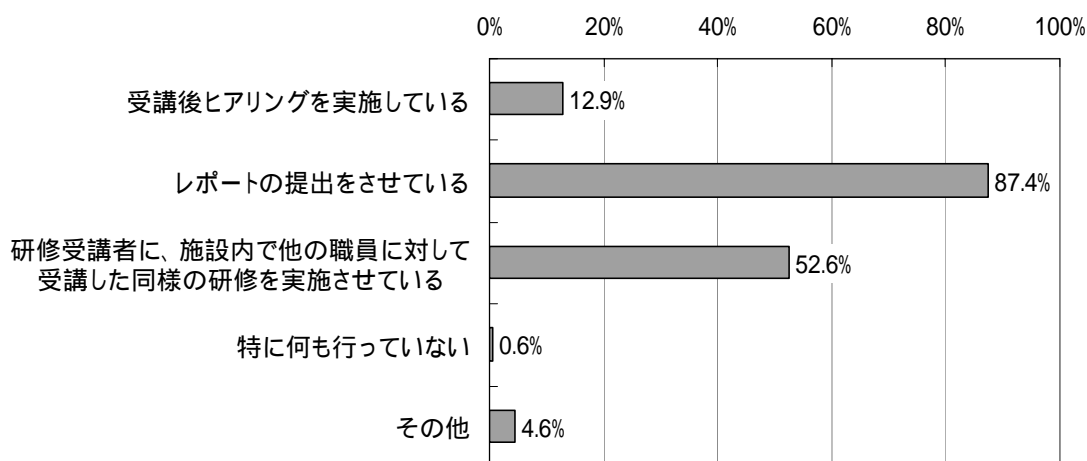
	全体	全額支給している	一部支給している	支給していない	無回答	
全体	1480	592 (40.0%)	160 (10.8%)	311 (21.0%)	436 (29.5%)	
地域	北海道・東北	225	93 (41.3%)	26 (11.6%)	40 (17.8%)	66 (29.3%)
	関東	366	171 (46.7%)	38 (10.4%)	86 (23.5%)	74 (20.2%)
	信越・北陸	110	43 (39.1%)	8 (7.3%)	29 (26.4%)	32 (29.1%)
	東海	148	63 (42.6%)	17 (11.5%)	28 (18.9%)	44 (29.7%)
	近畿	192	67 (34.9%)	25 (13.0%)	40 (20.8%)	62 (32.3%)
	中国	127	53 (41.7%)	15 (11.8%)	21 (16.5%)	40 (31.5%)
	四国	72	28 (38.9%)	7 (9.7%)	16 (22.2%)	22 (30.6%)
	九州・沖縄	226	68 (30.1%)	24 (10.6%)	48 (21.2%)	91 (40.3%)
	無回答	14	6 (42.9%)	0 (0.0%)	3 (21.4%)	5 (35.7%)
	定床数	50床未満	26	7 (26.9%)	5 (19.2%)	6 (23.1%)
50～80床未満		289	112 (38.8%)	26 (9.0%)	68 (23.5%)	86 (29.8%)
80～100床未満		365	148 (40.5%)	45 (12.3%)	67 (18.4%)	112 (30.7%)
100～120床未満		631	254 (40.3%)	69 (10.9%)	130 (20.6%)	185 (29.3%)
120～150床未満		74	31 (41.9%)	7 (9.5%)	23 (31.1%)	14 (18.9%)
150床以上		86	38 (44.2%)	7 (8.1%)	15 (17.4%)	26 (30.2%)
無回答		9	2 (22.2%)	1 (11.1%)	2 (22.2%)	4 (44.4%)
職員数	20人未満	62	17 (27.4%)	9 (14.5%)	9 (14.5%)	27 (43.5%)
	20～30人未満	200	75 (37.5%)	18 (9.0%)	51 (25.5%)	61 (30.5%)
	30～40人未満	407	157 (38.6%)	43 (10.6%)	90 (22.1%)	125 (30.7%)
	40～50人未満	274	115 (42.0%)	33 (12.0%)	49 (17.9%)	79 (28.8%)
	50～70人未満	253	106 (41.9%)	30 (11.9%)	46 (18.2%)	73 (28.9%)
	70～100人未満	170	74 (43.5%)	15 (8.8%)	40 (23.5%)	41 (24.1%)
	100人以上	66	29 (43.9%)	9 (13.6%)	17 (25.8%)	13 (19.7%)
	無回答	48	19 (39.6%)	3 (6.3%)	9 (18.8%)	17 (35.4%)

Q11.研修受講後の対応について（複数回答）(n=1480)

【部下を持っている介護職員】

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について聞いたところ、部下を持っている介護職員では、「受講後ヒアリングを実施している」が 12.9%、「レポートの提出をさせている」が 87.4%、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」が 52.6%、「特に何も行ってない」が 0.6%、「その他」が 4.6%となった。

部下を持っている介護職員

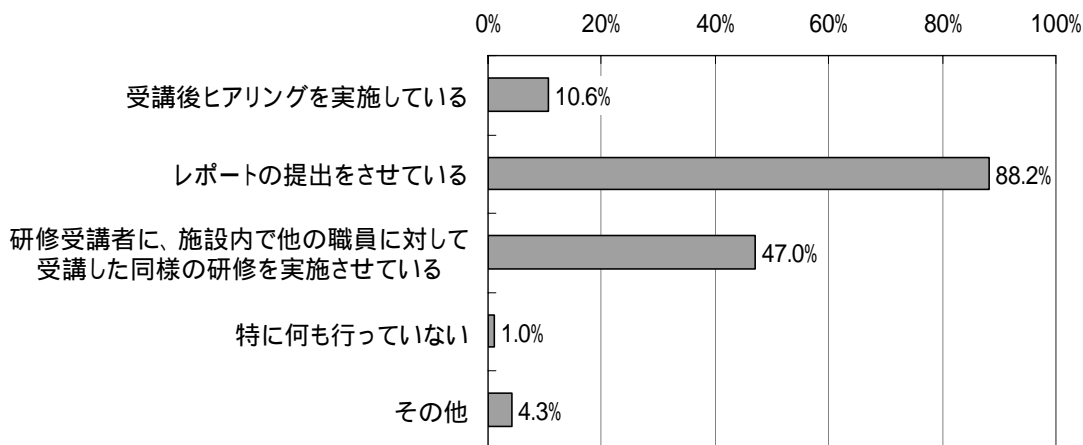


	全体	受講後ヒアリングを実施している	レポートの提出をさせている	研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている	特に何も行ってない	その他	無回答	
全体	1480 (100.0%)	191 (12.9%)	1294 (87.4%)	779 (52.6%)	9 (0.6%)	68 (4.6%)	80 (5.4%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	24 (10.7%)	198 (88.0%)	126 (56.0%)	0 (0.0%)	9 (4.0%)	14 (6.2%)
	関東	366 (100.0%)	51 (13.9%)	315 (86.1%)	189 (51.6%)	3 (0.8%)	16 (4.4%)	23 (6.3%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	9 (8.2%)	100 (90.9%)	63 (57.3%)	2 (1.8%)	7 (6.4%)	2 (1.8%)
	東海	148 (100.0%)	23 (15.5%)	134 (90.5%)	69 (46.6%)	0 (0.0%)	7 (4.7%)	4 (2.7%)
	近畿	192 (100.0%)	36 (18.8%)	168 (87.5%)	113 (58.9%)	0 (0.0%)	8 (4.2%)	9 (4.7%)
	中国	127 (100.0%)	17 (13.4%)	110 (86.6%)	62 (48.8%)	0 (0.0%)	6 (4.7%)	9 (7.1%)
	四国	72 (100.0%)	7 (9.7%)	60 (83.3%)	41 (56.9%)	1 (1.4%)	4 (5.6%)	3 (4.2%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	21 (9.3%)	196 (86.7%)	110 (48.7%)	3 (1.3%)	11 (4.9%)	15 (6.6%)
	無回答	14 (100.0%)	3 (21.4%)	13 (92.9%)	6 (42.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	1 (3.8%)	22 (84.6%)	11 (42.3%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)
50～80床未満		289 (100.0%)	36 (12.5%)	243 (84.1%)	162 (56.1%)	1 (0.3%)	12 (4.2%)	18 (6.2%)
80～100床未満		365 (100.0%)	39 (10.7%)	317 (86.8%)	185 (50.7%)	2 (0.5%)	18 (4.9%)	26 (7.1%)
100～120床未満		631 (100.0%)	90 (14.3%)	560 (88.7%)	338 (53.6%)	5 (0.8%)	30 (4.8%)	27 (4.3%)
120～150床未満		74 (100.0%)	13 (17.6%)	67 (90.5%)	35 (47.3%)	1 (1.4%)	4 (5.4%)	1 (1.4%)
150床以上		86 (100.0%)	12 (14.0%)	78 (90.7%)	46 (53.5%)	0 (0.0%)	3 (3.5%)	4 (4.7%)
無回答		9 (100.0%)	0 (0.0%)	7 (77.8%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
職員数	20人未満	62 (100.0%)	5 (8.1%)	54 (87.1%)	29 (46.8%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	4 (6.5%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	20 (10.0%)	163 (81.5%)	113 (56.5%)	1 (0.5%)	8 (4.0%)	18 (9.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	60 (14.7%)	353 (86.7%)	206 (50.6%)	4 (1.0%)	25 (6.1%)	22 (5.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	31 (11.3%)	240 (87.6%)	143 (52.2%)	1 (0.4%)	10 (3.6%)	16 (5.8%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	33 (13.0%)	225 (88.9%)	141 (55.7%)	2 (0.8%)	7 (2.8%)	11 (4.3%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	25 (14.7%)	155 (91.2%)	89 (52.4%)	0 (0.0%)	10 (5.9%)	5 (2.9%)
	100人以上	66 (100.0%)	11 (16.7%)	60 (90.9%)	32 (48.5%)	1 (1.5%)	3 (4.5%)	2 (3.0%)
	無回答	48 (100.0%)	6 (12.5%)	44 (91.7%)	26 (54.2%)	0 (0.0%)	3 (6.3%)	2 (4.2%)

【部下を持っていない介護職員（正社員）】

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（正社員）では、「受講後ヒアリングを実施している」が 10.6%、「レポートの提出をさせている」が 88.2%、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」が 47.0%、「特に何も行ってない」が 1.0%、「その他」が 4.3% となった。

部下を持っていない介護職員【正社員】

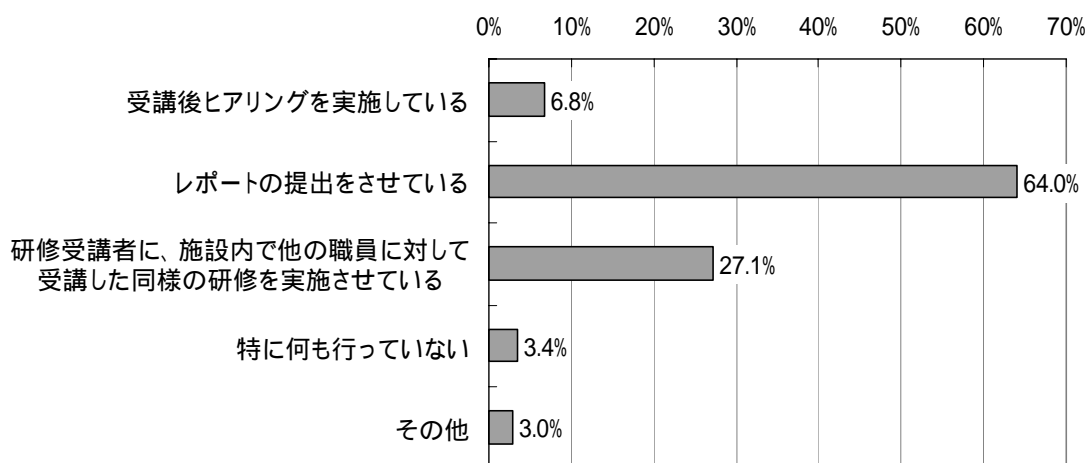


	全体	受講後ヒアリングを実施している	レポートの提出をさせている	研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている	特に何も行ってない	その他	無回答	
全体	1480 (100.0%)	157 (10.6%)	1305 (88.2%)	696 (47.0%)	15 (1.0%)	64 (4.3%)	74 (5.0%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	22 (9.8%)	204 (90.7%)	118 (52.4%)	0 (0.0%)	8 (3.6%)	9 (4.0%)
	関東	366 (100.0%)	43 (11.7%)	324 (88.5%)	164 (44.8%)	4 (1.1%)	14 (3.8%)	16 (4.4%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	6 (5.5%)	98 (89.1%)	54 (49.1%)	2 (1.8%)	6 (5.5%)	5 (4.5%)
	東海	148 (100.0%)	17 (11.5%)	131 (88.5%)	62 (41.9%)	0 (0.0%)	7 (4.7%)	7 (4.7%)
	近畿	192 (100.0%)	29 (15.1%)	166 (86.5%)	100 (52.1%)	2 (1.0%)	8 (4.2%)	10 (5.2%)
	中国	127 (100.0%)	12 (9.4%)	112 (88.2%)	57 (44.9%)	0 (0.0%)	6 (4.7%)	8 (6.3%)
	四国	72 (100.0%)	6 (8.3%)	61 (84.7%)	37 (51.4%)	3 (4.2%)	4 (5.6%)	2 (2.8%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	19 (8.4%)	197 (87.2%)	100 (44.2%)	4 (1.8%)	11 (4.9%)	15 (6.6%)
	無回答	14 (100.0%)	3 (21.4%)	12 (85.7%)	4 (28.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	1 (3.8%)	24 (92.3%)	9 (34.6%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)
50～80床未満		289 (100.0%)	31 (10.7%)	246 (85.1%)	142 (49.1%)	3 (1.0%)	12 (4.2%)	16 (5.5%)
80～100床未満		365 (100.0%)	27 (7.4%)	320 (87.7%)	166 (45.5%)	3 (0.8%)	17 (4.7%)	24 (6.6%)
100～120床未満		631 (100.0%)	78 (12.4%)	561 (88.9%)	305 (48.3%)	8 (1.3%)	28 (4.4%)	29 (4.6%)
120～150床未満		74 (100.0%)	9 (12.2%)	65 (87.8%)	28 (37.8%)	1 (1.4%)	3 (4.1%)	2 (2.7%)
150床以上		86 (100.0%)	11 (12.8%)	81 (94.2%)	45 (52.3%)	0 (0.0%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)
無回答		9 (100.0%)	0 (0.0%)	8 (88.9%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	5 (8.1%)	54 (87.1%)	25 (40.3%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	19 (9.5%)	174 (87.0%)	106 (53.0%)	2 (1.0%)	8 (4.0%)	8 (4.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	49 (12.0%)	358 (88.0%)	179 (44.0%)	7 (1.7%)	24 (5.9%)	22 (5.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	24 (8.8%)	239 (87.2%)	126 (46.0%)	3 (1.1%)	9 (3.3%)	17 (6.2%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	26 (10.3%)	223 (88.1%)	132 (52.2%)	2 (0.8%)	6 (2.4%)	13 (5.1%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	21 (12.4%)	157 (92.4%)	78 (45.9%)	0 (0.0%)	10 (5.9%)	3 (1.8%)
	100人以上	66 (100.0%)	9 (13.6%)	59 (89.4%)	29 (43.9%)	1 (1.5%)	3 (4.5%)	2 (3.0%)
	無回答	48 (100.0%)	4 (8.3%)	41 (85.4%)	21 (43.8%)	0 (0.0%)	2 (4.2%)	5 (10.4%)

【部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）】

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 常勤）では、「受講後ヒアリングを実施している」が6.8%、「レポートの提出をさせている」が64.0%、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」が27.1%、「特に何も行ってない」が3.4%、「その他」が3.0%となった。

部下を持っていない介護職員[非正社員 常勤]

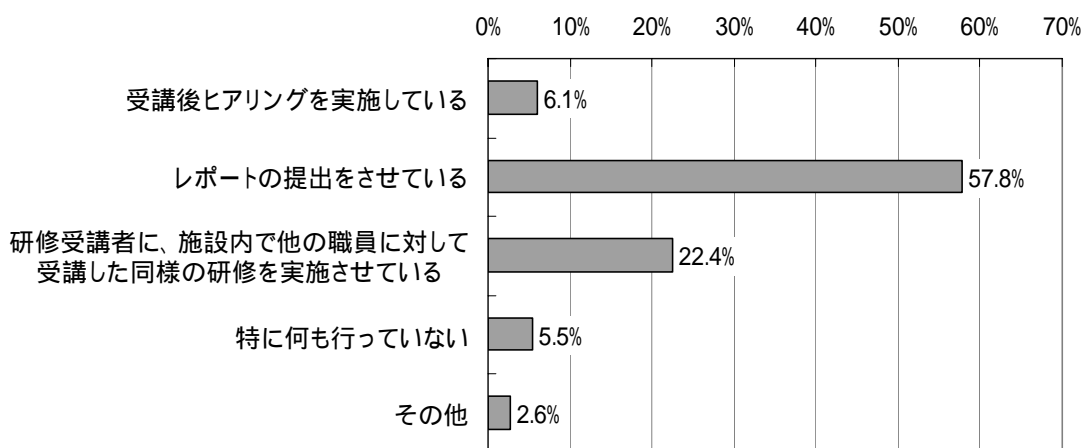


	全体	受講後ヒアリングを実施している	レポートの提出をさせている	研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている	特に何も行ってない	その他	無回答
全体	1480 (100.0%)	101 (6.8%)	947 (64.0%)	401 (27.1%)	50 (3.4%)	44 (3.0%)	427 (28.9%)
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	10 (4.4%)	151 (67.1%)	72 (32.0%)	6 (2.7%)	5 (2.2%)
	関東	366 (100.0%)	30 (8.2%)	253 (69.1%)	100 (27.3%)	6 (1.6%)	10 (2.7%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	5 (4.5%)	78 (70.9%)	32 (29.1%)	6 (5.5%)	6 (5.5%)
	東海	148 (100.0%)	10 (6.8%)	89 (60.1%)	32 (21.6%)	6 (4.1%)	2 (1.4%)
	近畿	192 (100.0%)	20 (10.4%)	116 (60.4%)	53 (27.6%)	8 (4.2%)	4 (2.1%)
	中国	127 (100.0%)	8 (6.3%)	83 (65.4%)	36 (28.3%)	3 (2.4%)	5 (3.9%)
	四国	72 (100.0%)	4 (5.6%)	39 (54.2%)	17 (23.6%)	4 (5.6%)	3 (4.2%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	14 (6.2%)	129 (57.1%)	55 (24.3%)	11 (4.9%)	9 (4.0%)
	無回答	14 (100.0%)	0 (0.0%)	9 (64.3%)	4 (28.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	0 (0.0%)	16 (61.5%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)
50～80床未満		289 (100.0%)	24 (8.3%)	179 (61.9%)	80 (27.7%)	10 (3.5%)	10 (3.5%)
80～100床未満		365 (100.0%)	13 (3.6%)	232 (63.6%)	97 (26.6%)	12 (3.3%)	11 (3.0%)
100～120床未満		631 (100.0%)	49 (7.8%)	408 (64.7%)	172 (27.3%)	21 (3.3%)	18 (2.9%)
120～150床未満		74 (100.0%)	7 (9.5%)	49 (66.2%)	20 (27.0%)	5 (6.8%)	3 (4.1%)
150床以上		86 (100.0%)	8 (9.3%)	58 (67.4%)	26 (30.2%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)
無回答		9 (100.0%)	0 (0.0%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	5 (8.1%)	36 (58.1%)	12 (19.4%)	1 (1.6%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	12 (6.0%)	124 (62.0%)	62 (31.0%)	10 (5.0%)	4 (2.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	25 (6.1%)	254 (62.4%)	95 (23.3%)	10 (2.5%)	15 (3.7%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	18 (6.6%)	186 (67.9%)	76 (27.7%)	9 (3.3%)	6 (2.2%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	18 (7.1%)	154 (60.9%)	79 (31.2%)	11 (4.3%)	5 (2.0%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	14 (8.2%)	118 (69.4%)	49 (28.8%)	4 (2.4%)	8 (4.7%)
	100人以上	66 (100.0%)	6 (9.1%)	44 (66.7%)	15 (22.7%)	5 (7.6%)	3 (4.5%)
	無回答	48 (100.0%)	3 (6.3%)	31 (64.6%)	13 (27.1%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)

【部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）】

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について聞いたところ、部下を持っていない介護職員（非正社員 非常勤）では、「受講後ヒアリングを実施している」が6.1%、「レポートの提出をさせている」が57.8%、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」が22.4%、「特に何も行ってない」が5.5%、「その他」が2.6%となった。

部下を持っていない介護職員【非正社員 非常勤】

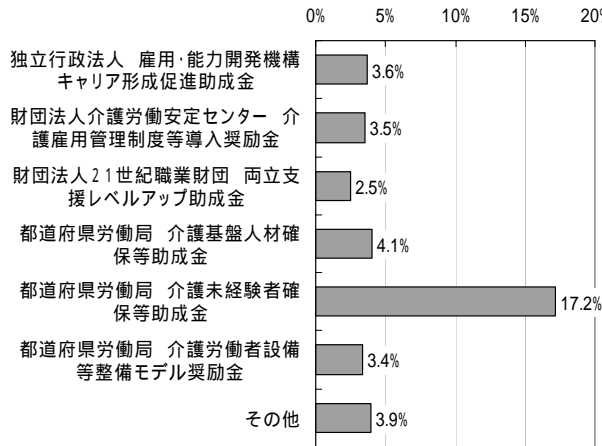


	全体	受講後ヒアリングを実施している	レポートの提出をさせている	研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている	特に何も行ってない	その他	無回答	
全体	1480 (100.0%)	90 (6.1%)	855 (57.8%)	332 (22.4%)	81 (5.5%)	39 (2.6%)	494 (33.4%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	12 (5.3%)	133 (59.1%)	57 (25.3%)	14 (6.2%)	3 (1.3%)	74 (32.9%)
	関東	366 (100.0%)	27 (7.4%)	244 (66.7%)	91 (24.9%)	13 (3.6%)	10 (2.7%)	93 (25.4%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	4 (3.6%)	65 (59.1%)	27 (24.5%)	8 (7.3%)	5 (4.5%)	33 (30.0%)
	東海	148 (100.0%)	12 (8.1%)	88 (59.5%)	30 (20.3%)	8 (5.4%)	2 (1.4%)	47 (31.8%)
	近畿	192 (100.0%)	17 (8.9%)	102 (53.1%)	44 (22.9%)	11 (5.7%)	3 (1.6%)	71 (37.0%)
	中国	127 (100.0%)	6 (4.7%)	74 (58.3%)	31 (24.4%)	6 (4.7%)	5 (3.9%)	44 (34.6%)
	四国	72 (100.0%)	3 (4.2%)	35 (48.6%)	13 (18.1%)	5 (6.9%)	2 (2.8%)	28 (38.9%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	9 (4.0%)	106 (46.9%)	36 (15.9%)	16 (7.1%)	9 (4.0%)	98 (43.4%)
	無回答	14 (100.0%)	0 (0.0%)	8 (57.1%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (42.9%)
	定床数	50床未満	26 (100.0%)	0 (0.0%)	15 (57.7%)	5 (19.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
50～80床未満		289 (100.0%)	18 (6.2%)	158 (54.7%)	66 (22.8%)	16 (5.5%)	10 (3.5%)	101 (34.9%)
80～100床未満		365 (100.0%)	13 (3.6%)	206 (56.4%)	80 (21.9%)	20 (5.5%)	12 (3.3%)	127 (34.8%)
100～120床未満		631 (100.0%)	46 (7.3%)	376 (59.6%)	139 (22.0%)	34 (5.4%)	14 (2.2%)	204 (32.3%)
120～150床未満		74 (100.0%)	6 (8.1%)	45 (60.8%)	19 (25.7%)	7 (9.5%)	2 (2.7%)	18 (24.3%)
150床以上		86 (100.0%)	7 (8.1%)	52 (60.5%)	23 (26.7%)	3 (3.5%)	1 (1.2%)	28 (32.6%)
無回答		9 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	5 (55.6%)
職員数		20人未満	62 (100.0%)	4 (6.5%)	31 (50.0%)	12 (19.4%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	11 (5.5%)	104 (52.0%)	52 (26.0%)	15 (7.5%)	5 (2.5%)	74 (37.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	24 (5.9%)	231 (56.8%)	79 (19.4%)	22 (5.4%)	14 (3.4%)	140 (34.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	14 (5.1%)	169 (61.7%)	62 (22.6%)	14 (5.1%)	5 (1.8%)	83 (30.3%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	17 (6.7%)	146 (57.7%)	67 (26.5%)	14 (5.5%)	4 (1.6%)	83 (32.8%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	11 (6.5%)	105 (61.8%)	37 (21.8%)	6 (3.5%)	7 (4.1%)	52 (30.6%)
	100人以上	66 (100.0%)	6 (9.1%)	42 (63.6%)	13 (19.7%)	7 (10.6%)	2 (3.0%)	15 (22.7%)
	無回答	48 (100.0%)	3 (6.3%)	27 (56.3%)	10 (20.8%)	2 (4.2%)	1 (2.1%)	19 (39.6%)

Q12.活用している助成制度（複数回答）(n=1480)

従業員の能力向上のために活用している助成制度について聞いたところ、「独立行政法人雇用・能力開発機構 キャリア形成促進助成金」が 3.6%、「財団法人介護労働安定センター 介護雇用管理制度等導入奨励金」が 3.5%、「財団法人 21 世紀職業財団 両立支援レベルアップ助成金」が 2.5%、「都道府県労働局 介護基盤人材確保等助成金」が 4.1%、「都道府県労働局 介護未経験者確保等助成金」が 17.2%、「都道府県労働局 介護労働者設備等整備モデル奨励金」が 3.4%、「その他」が 3.9%となった。

Q12.活用している各種助成制度（複数回答）

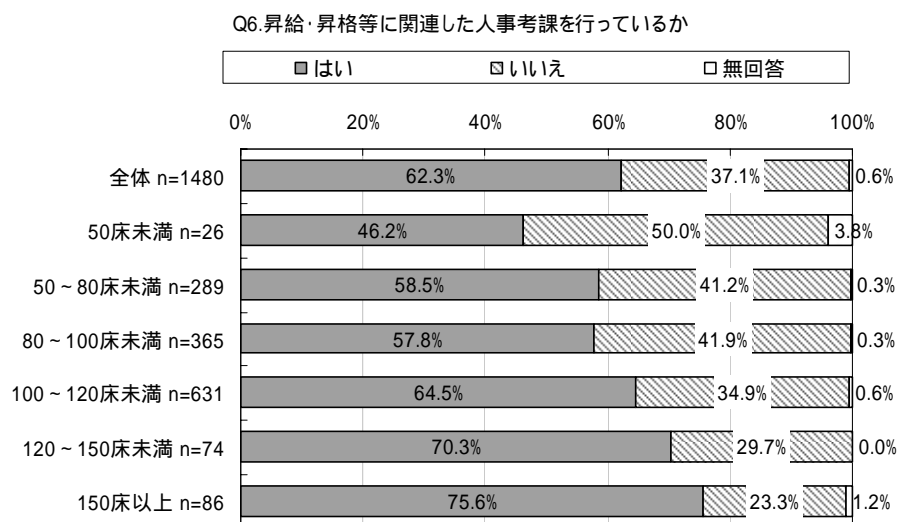


	全体	独立行政法人雇用・能力開発機構 キャリア形成促進助成金	財団法人介護労働安定センター 介護雇用管理制度等導入奨励金	財団法人 21 世紀職業財団 両立支援レベルアップ助成金	都道府県労働局 介護基盤人材確保等助成金	都道府県労働局 介護未経験者確保等助成金	都道府県労働局 介護労働者設備等整備モデル奨励金	その他	無回答	
全体	1480 (100.0%)	54 (3.6%)	52 (3.5%)	37 (2.5%)	60 (4.1%)	254 (17.2%)	50 (3.4%)	58 (3.9%)	1073 (72.5%)	
地域	北海道・東北	225 (100.0%)	5 (2.2%)	5 (2.2%)	5 (2.2%)	8 (3.6%)	22 (9.8%)	7 (3.1%)	9 (4.0%)	180 (80.0%)
	関東	366 (100.0%)	13 (3.6%)	10 (2.7%)	1 (0.3%)	21 (5.7%)	71 (19.4%)	7 (1.9%)	15 (4.1%)	269 (73.5%)
	信越・北陸	110 (100.0%)	7 (6.4%)	6 (5.5%)	4 (3.6%)	5 (4.5%)	24 (21.8%)	3 (2.7%)	2 (1.8%)	73 (66.4%)
	東海	148 (100.0%)	6 (4.1%)	6 (4.1%)	5 (3.4%)	7 (4.7%)	37 (25.0%)	2 (1.4%)	9 (6.1%)	93 (62.8%)
	近畿	192 (100.0%)	6 (3.1%)	10 (5.2%)	6 (3.1%)	7 (3.6%)	31 (16.1%)	11 (5.7%)	7 (3.6%)	135 (70.3%)
	中国	127 (100.0%)	5 (3.9%)	2 (1.6%)	6 (4.7%)	5 (3.9%)	25 (19.7%)	9 (7.1%)	5 (3.9%)	91 (71.7%)
	四国	72 (100.0%)	0 (0.0%)	3 (4.2%)	2 (2.8%)	2 (2.8%)	12 (16.7%)	1 (1.4%)	4 (5.6%)	53 (73.6%)
	九州・沖縄	226 (100.0%)	10 (4.4%)	10 (4.4%)	8 (3.5%)	5 (2.2%)	31 (13.7%)	10 (4.4%)	7 (3.1%)	168 (74.3%)
	無回答	14 (100.0%)	2 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (78.6%)
	床数	50床未満	26 (100.0%)	1 (3.8%)	0 (0.0%)	1 (3.8%)	1 (3.8%)	2 (7.7%)	2 (7.7%)	1 (3.8%)
50～80床未満		289 (100.0%)	10 (3.5%)	11 (3.8%)	8 (2.8%)	10 (3.5%)	43 (14.9%)	14 (4.8%)	12 (4.2%)	213 (73.7%)
80～100床未満		365 (100.0%)	8 (2.2%)	15 (4.1%)	6 (1.6%)	9 (2.5%)	54 (14.8%)	11 (3.0%)	9 (2.5%)	280 (76.7%)
100～120床未満		631 (100.0%)	24 (3.8%)	16 (2.5%)	14 (2.2%)	28 (4.4%)	110 (17.4%)	17 (2.7%)	28 (4.4%)	458 (72.6%)
120～150床未満		74 (100.0%)	5 (6.8%)	5 (6.8%)	4 (5.4%)	5 (6.8%)	22 (29.7%)	4 (5.4%)	4 (5.4%)	39 (52.7%)
150床以上		86 (100.0%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	4 (4.7%)	6 (7.0%)	23 (26.7%)	2 (2.3%)	2 (2.3%)	57 (66.3%)
無回答		9 (100.0%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (22.2%)	5 (55.6%)
職員数	20人未満	62 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	1 (1.6%)	4 (6.5%)	8 (12.9%)	3 (4.8%)	2 (3.2%)	47 (75.8%)
	20～30人未満	200 (100.0%)	11 (5.5%)	9 (4.5%)	6 (3.0%)	6 (3.0%)	30 (15.0%)	9 (4.5%)	11 (5.5%)	144 (72.0%)
	30～40人未満	407 (100.0%)	7 (1.7%)	10 (2.5%)	11 (2.7%)	9 (2.2%)	52 (12.8%)	14 (3.4%)	13 (3.2%)	315 (77.4%)
	40～50人未満	274 (100.0%)	7 (2.6%)	12 (4.4%)	6 (2.2%)	15 (5.5%)	53 (19.3%)	8 (2.9%)	14 (5.1%)	189 (69.0%)
	50～70人未満	253 (100.0%)	10 (4.0%)	7 (2.8%)	5 (2.0%)	9 (3.6%)	46 (18.2%)	7 (2.8%)	9 (3.6%)	183 (72.3%)
	70～100人未満	170 (100.0%)	13 (7.6%)	11 (6.5%)	6 (3.5%)	9 (5.3%)	38 (22.4%)	5 (2.9%)	6 (3.5%)	116 (68.2%)
	100人以上	66 (100.0%)	3 (4.5%)	1 (1.5%)	2 (3.0%)	5 (7.6%)	18 (27.3%)	3 (4.5%)	3 (4.5%)	43 (65.2%)
	無回答	48 (100.0%)	3 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (6.3%)	9 (18.8%)	1 (2.1%)	0 (0.0%)	36 (75.0%)

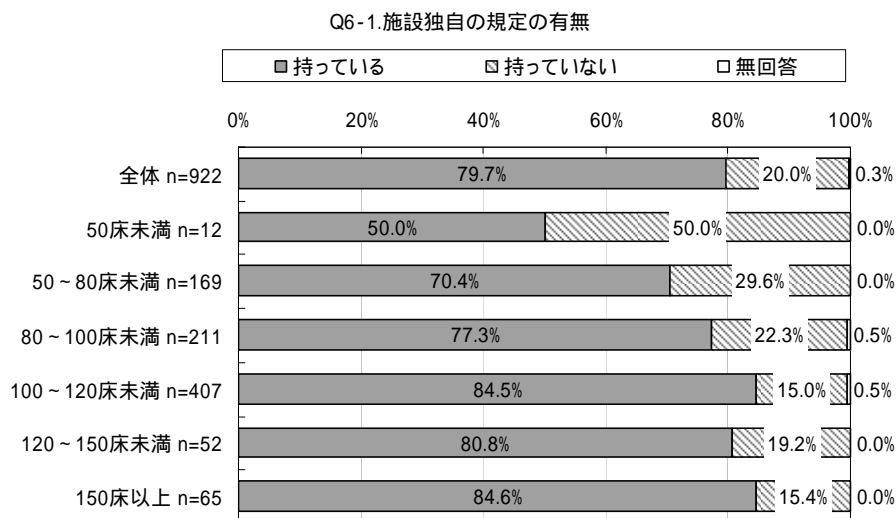
3.まとめ

1)昇給・賞与、昇進・昇格等に関連する評価(人事考課)について 実施状況

Q6で、昇給・昇格等に関連した人事考課の実施について聞いたところ、「はい」が62.3%となった。施設規模(定床数)別にみると、施設規模が大きい施設の方が昇給・昇格等に関連した人事考課を行っている割合が高くなっている。

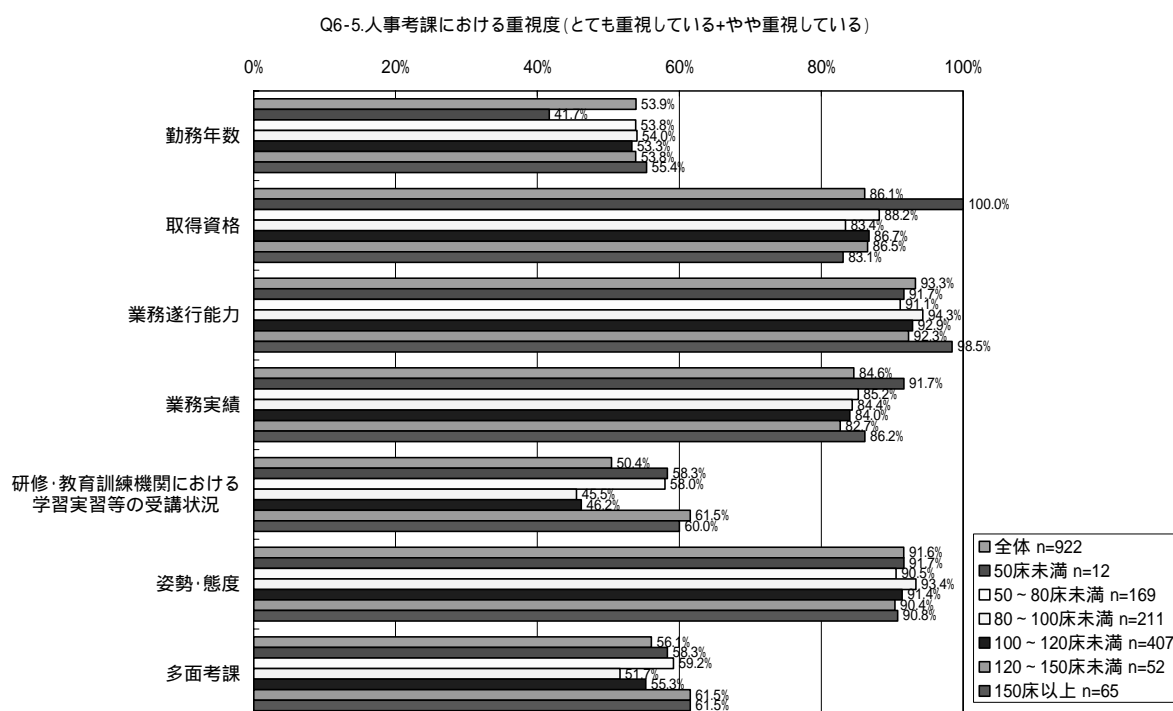


Q6-1で、Q6を「はい」と答えた方に、人事考課等における施設独自の規定の有無について聞いたところ、「持っている」が79.7%となった。施設規模(定床数)別にみると、施設規模が大きい施設の方が昇給・昇格等に関連した人事考課を行っている割合が高くなっている。



Q6-5 で、Q6 を「はい」と答えた方に、人事考課における重視の度合いについて聞いたところ、勤続年数では 53.9%が「とても重視している」「やや重視している」と答え、取得資格では 86.1%、業務遂行能力では 93.3%、業務実績では 84.6%、研修・教育訓練期間における学習実習等の受講状況では 50.4%、姿勢・態度は 91.7%、多面考課では 56.1%がそれぞれ「とても重視している」「やや重視している」と答えた。

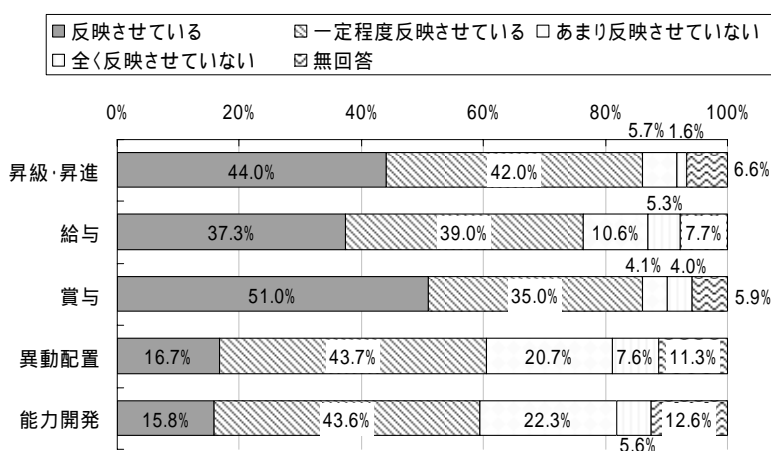
以上から、人事考課を実施している 62.3%の施設において、79.7%は独自の規定を有しており、その規定の中で重視されるものとしては、業務遂行能力、姿勢・態度、取得資格等が上位を占めている。



雇用形態種別の人事考課の反映度

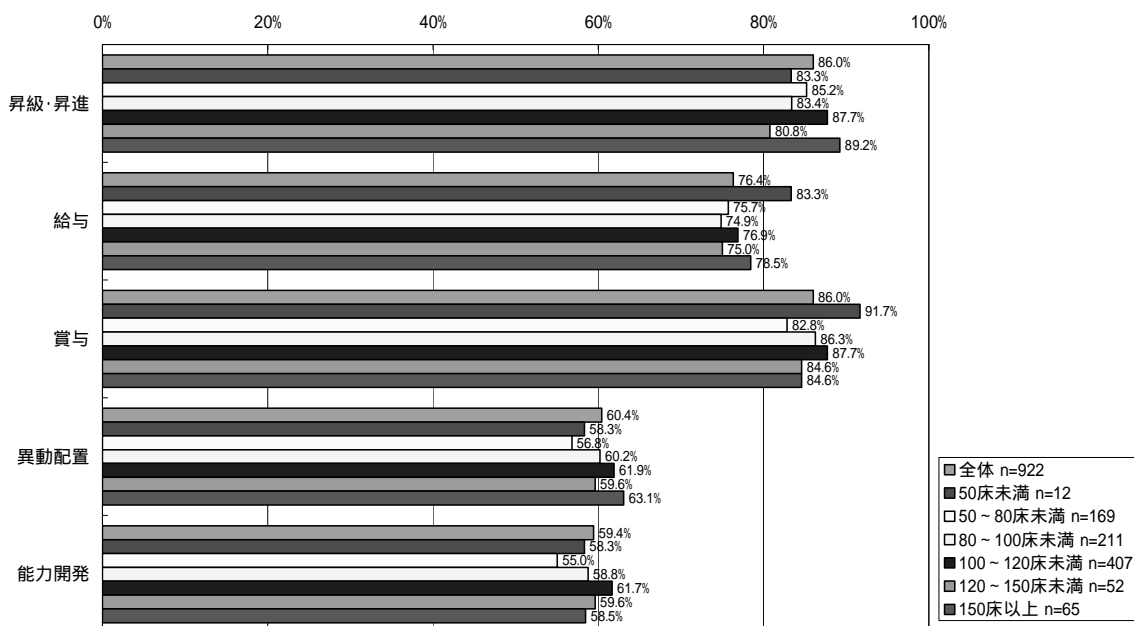
Q6 で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、昇給・昇格等に関連した人事考課の反映度について聞いたところ、正社員については、「賞与」と「昇級・昇進」に反映させている割合が高く、「賞与」において「反映させている」割合が44.0%、「一定程度反映させている」が42.0%で、これらを合わせると86.0%を占める。同様に人事考課を反映させている(「人事考課の結果を反映させている」+「一定程度反映させている」)割合をみると、「昇級・昇進」では86.0%、「給与」で76.3%と高くなっている。なお、「異動配置」と「能力開発」では反映させている割合は約6割程度となっている。

Q6-3.人事考課の反映度[正社員](n=922)



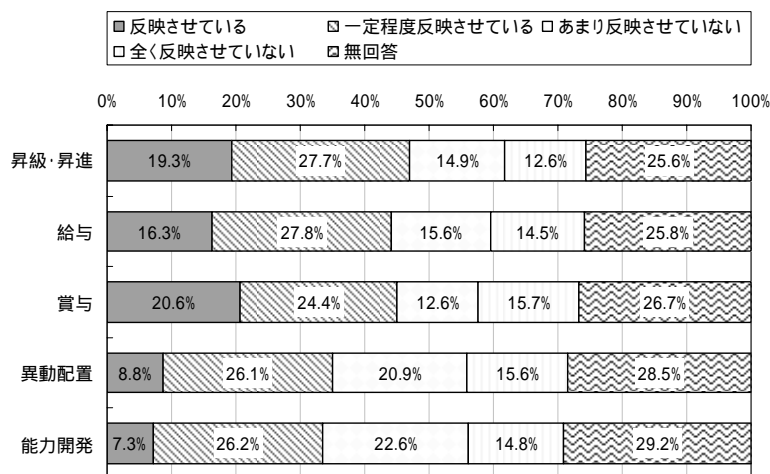
施設規模(定床数)別にみると、特に際立った差異はみられないが、「昇級・昇進」および「異動配置」は「150床以上」の施設で人事考課の反映度が最も高いが、「能力開発」は、「100~120床」の施設で反映度が最も高くなっている。(50床未満は母数が少ないため参考値)

Q6-3.人事考課の反映度[正社員・施設規模別](反映させている+一定程度反映させているの割合)



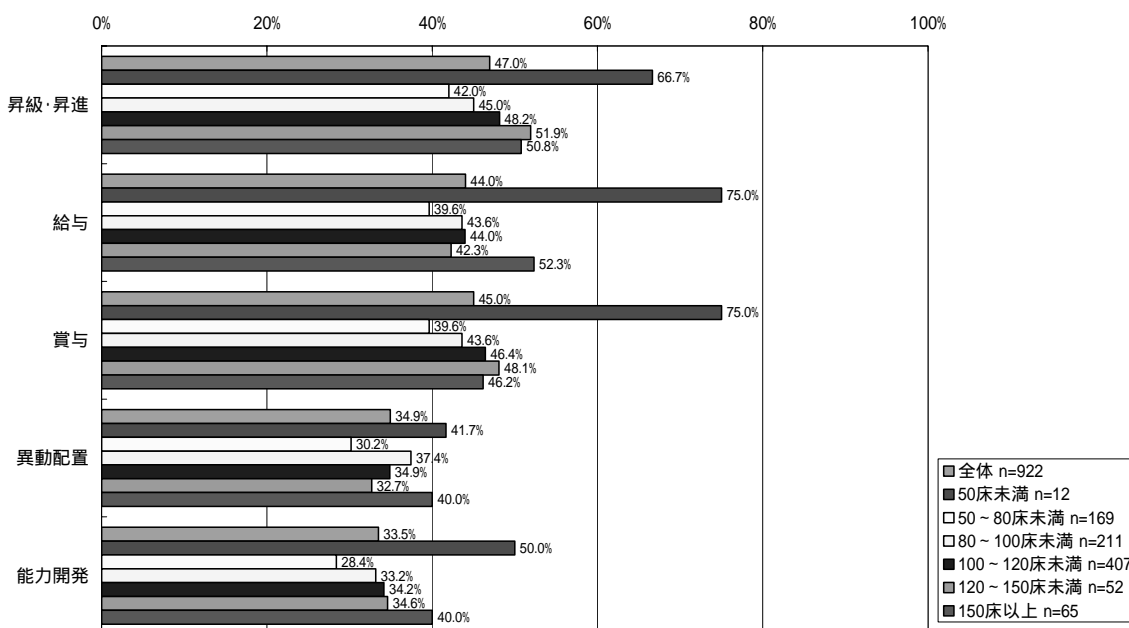
非正社員（常勤）における人事考課の反映度をみると、「昇級・昇進」に反映させている割合が47.0%と最も高く、「賞与」で45.0%となる。

Q6-3.人事考課の反映度【非正社員(常勤)】(n=922)



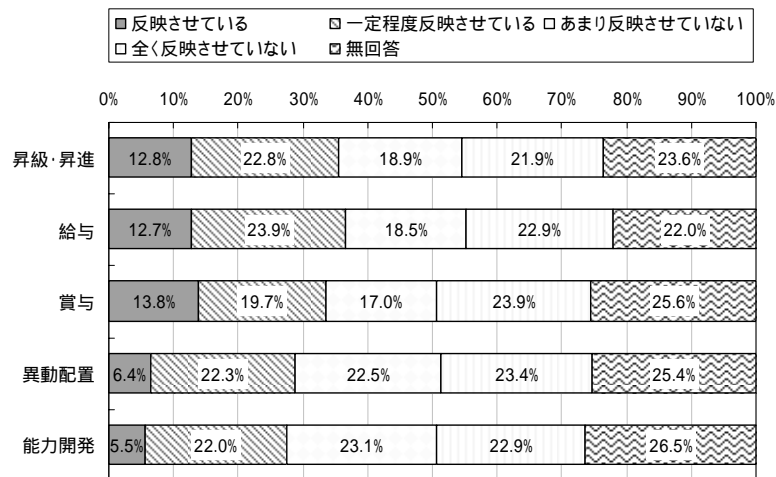
施設規模（定床数）別にみると、「給与」、「異動配置」、「能力開発」は「150床以上」の施設で人事考課の反映度が最も高く「昇級・昇進」と「賞与」は、「120～150床」の施設で反映度が最も高くなっている。全体的には、施設規模が大きいほど反映させている割合が高い傾向がみられる。（50床未満は母数が少ないため参考値）

Q6-3.人事考課の反映度【非正社員・常勤・施設規模別】（反映させている+一定程度反映させている割合）



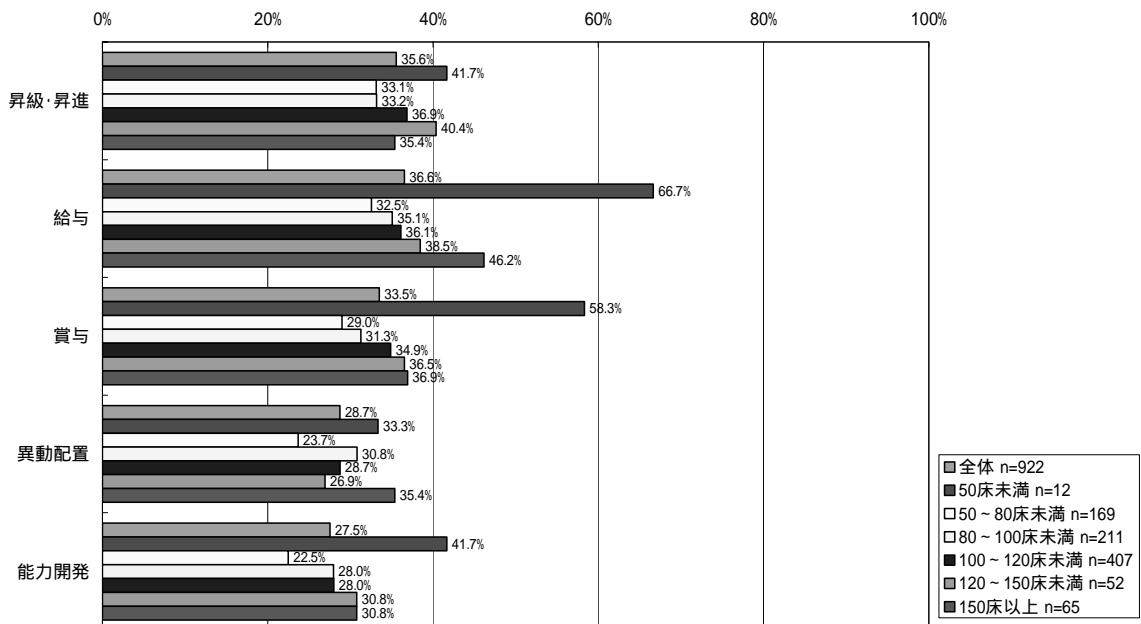
非正社員（非常勤）では、「給与」に反映させている割合が 36.6%と最も高く、「昇級・昇進」に反映させている割合は 35.6%、となっている。

Q6-3.人事考課の反映度[非正社員(非常勤)] (n=922)



施設規模（定床数）別にみると、「給与」、「賞与」、「能力開発」は施設規模の大きい施設で人事考課の反映度が最も高いが、「昇級・昇進」は、「120～150床」の施設で反映度が最も高くなっている。全体的には、施設規模が大きいほど反映させている割合が高い傾向がみられる。（50床未満は母数が少ないため参考値）

Q6-3.人事考課の反映度[非正社員・非常勤・施設規模別] (反映させている+一定程度反映させている割合)



人事考課を行う上での問題点

Q6 で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、施設が行う人事考課において賃金表や人事考課表などの施設独自の規定を持っているかどうか別に、人事考課を行ううえでの問題点をみると、施設独自の規定を持っている施設では、「評価者の訓練が不十分である」をあげる割合が 47.9%と最も高く、次いで「質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)」(47.5%)、「評価基準が不明確または統一が難しい」(38.4%)の順となっている。一方独自の規定を持っていない施設では、「評価基準が不明確または統一が難しい」が 54.9%と最も高く、以下「質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)」(50.0%)、「評価者の訓練が不十分である」、「資金不足で評価を昇給等に反映しきれない」(共に 38.0%)の順となっている。

このように、独自の規定を持っている施設では評価者のスキル、独自の規定を持っていない施設では基準が明確でないことが人事考課を行ううえでの最大の問題点となっている。

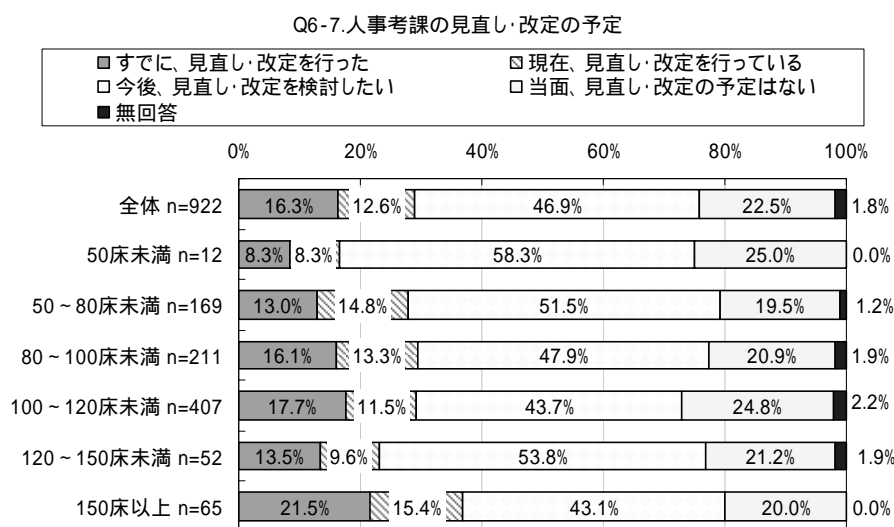
Q6-1.施設独自の規定の有無別 Q6-6.人事考課を行う上での問題点

	全体	評価者の評価が寛大なため格差がつかない	評価が厳格すぎるため職員志気の低下が生じる	資金不足で評価を昇給等に反映しきれない	ポスト不足で評価を昇進に反映しきれない	能力開発・人材育成に役立っていない	評価者の訓練が不十分である	評価者が仕事の内容に精通していないと評価が難しい	質の異なる仕事をする者への評価が難しい(評価基準として)	評価基準が不明確または統一が難しい	その他	無回答
全体	922	280 (30.4%)	40 (4.3%)	268 (29.1%)	210 (22.8%)	195 (21.1%)	422 (45.8%)	288 (31.2%)	441 (47.8%)	386 (41.9%)	30 (3.3%)	28 (3.0%)
持っている	735	225 (30.6%)	36 (4.9%)	196 (26.7%)	168 (22.9%)	152 (20.7%)	352 (47.9%)	223 (30.3%)	349 (47.5%)	282 (38.4%)	28 (3.8%)	23 (3.1%)
持っていない	184	54 (29.3%)	4 (2.2%)	70 (38.0%)	41 (22.3%)	42 (22.8%)	70 (38.0%)	64 (34.8%)	92 (50.0%)	101 (54.9%)	2 (1.1%)	5 (2.7%)
無回答	3	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

人事考課の見直し・改定状況

Q6で「はい」(人事考課を行っている)と答えた方に、人事考課について見直し・改訂を行う予定があるかについて聞いたところ、すでに行った、あるいは現在行っている施設は28.9%と約3割、「今後、見直し・改定を検討したい」(46.9%)と合わせると75.8%と、人事考課を行っている施設でも4分の3は人事考課の見直し・改定が必要とされていることがわかる。

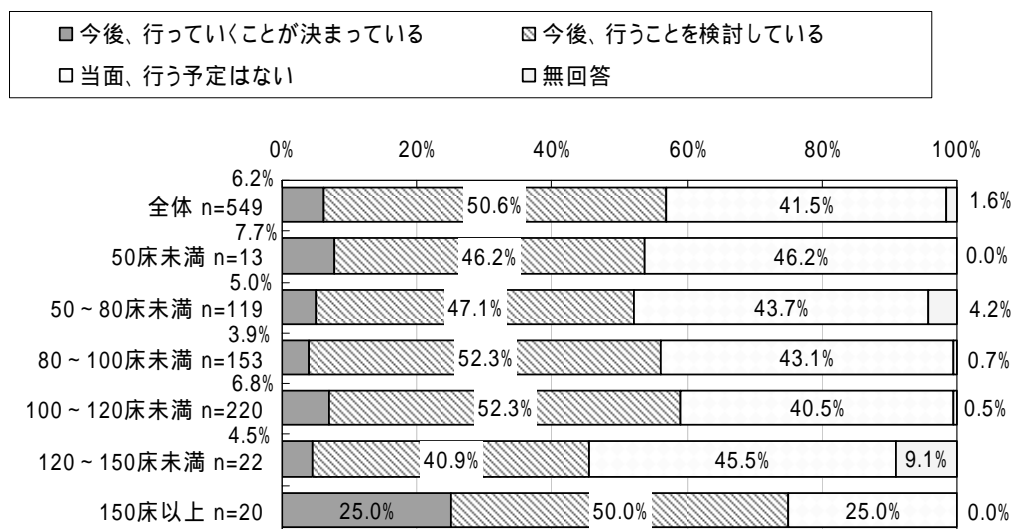
施設規模(定床数)別にみると、「120~150床未満」の施設でやや下がるが、施設規模が大きいほど、すでに行った、あるいは現在行っている施設が多くなっている。



一方Q6で「いいえ」(人事考課を行っていない)と答えた方に、介護職員の人事考課を行う予定について聞いたところ、「今後、行っていくことが決まっている」が6.2%、「今後、行うことを検討している」(50.6%)と合わせると56.8%となる。

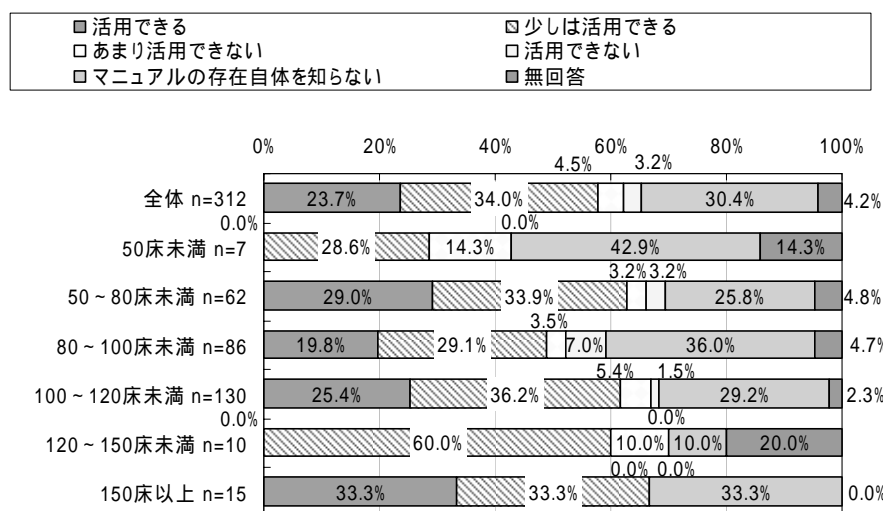
施設規模(定床数)別にみると、「120~150床未満」の施設でやや下がるが、施設規模が大きいほど、「今後、行っていくことが決まっている」、あるいは今後、行うことを検討している」施設の割合が高くなっている。

Q6-8.介護職員の人事考課を行う予定



これらの人に全老健が昨年作成した「キャリアアップシステム導入マニュアル」が活用可能かどうかについて聞いたところ、「活用できる」「少しは活用できる」が合わせて57.7%と約6割を占める。施設規模(定床数)別にみると、「50~80床未満」の施設で活用できると答えた割合が高くなっている。

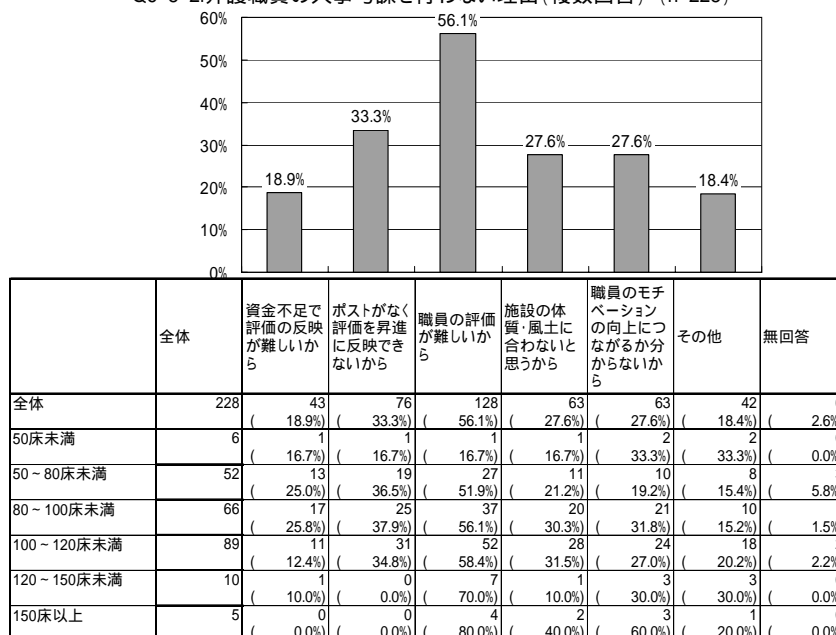
Q6-8-1.「キャリアアップシステム導入マニュアル」は活用できるか



なお、Q6-8で「当面、行う予定はない」と答えた方に、介護職員の人事考課を行わない理由について聞いたところ、「職員の評価が難しいから」が56.1%と最も高く、「ポストがなく評価を昇進に反映できないから」が33.3%となっている。施設規模(定床数)別にみると、50床未満および120床以上の施設の母数が少ないため参考値となるが、施設規模が大きい施設ほど、「職員の評価が難しいから」をあげる割合が高くなっている。

このように人事考課の実施度、実施意向は高く、また、人事考課実施後も見直し・改定の実施あるいは実施意向は高いことがわかる。

Q6-8-2.介護職員の人事考課を行わない理由(複数回答)(n=228)



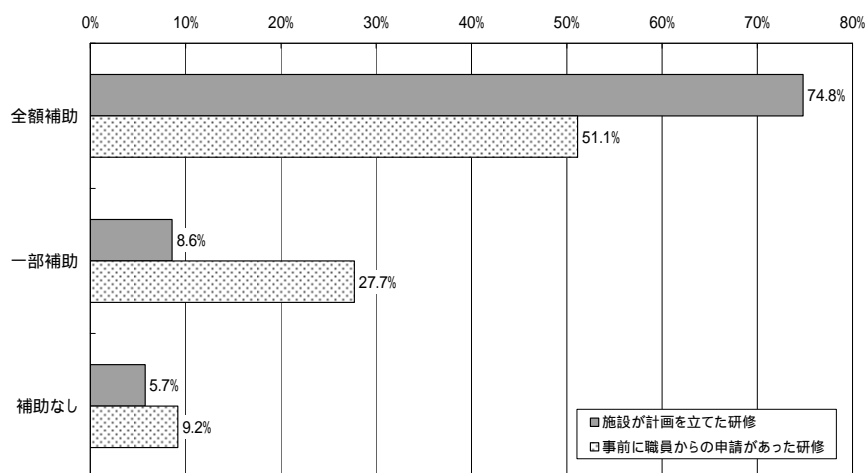
2) 介護職員の研修について

研修費用の負担状況

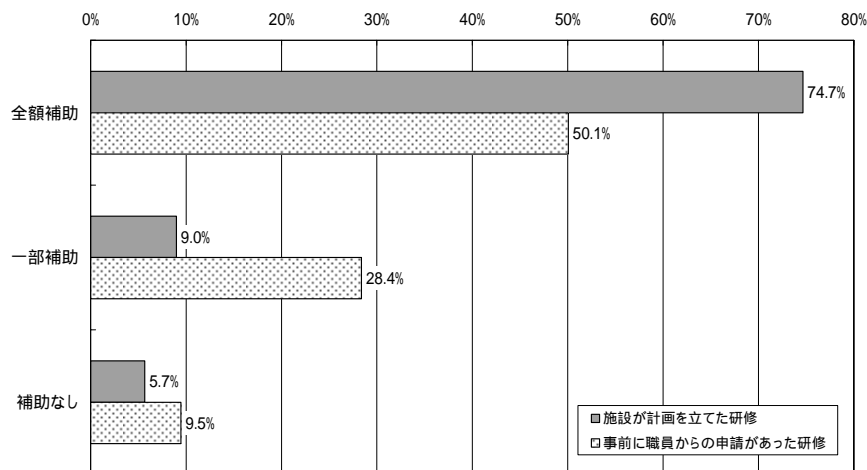
職員の研修参加への費用補助の状況について、部下を持っている介護職員、部下を持っていない介護職員(正社員)、部下を持っていない介護職員(非正社員-常勤)、部下を持っていない介護職員(非正社員-非常勤)別にみると、正社員は部下を持っている・いないにかかわらず約4分の3が「施設が計画を立てた研修」については全額補助されており、「事前に職員から申請があった研修」でも、部下の有無にかかわらず、共に約半数が全額補助されている。これに対して非正社員は常勤、非常勤にかかわらず「施設が計画を立てた研修」について全額補助される割合が約半数、「事前に職員から申請があった研修」では約3割が全額補助となっている。

なお、研修の日当についても研修参加の費用とほぼ同様の傾向がみられる。

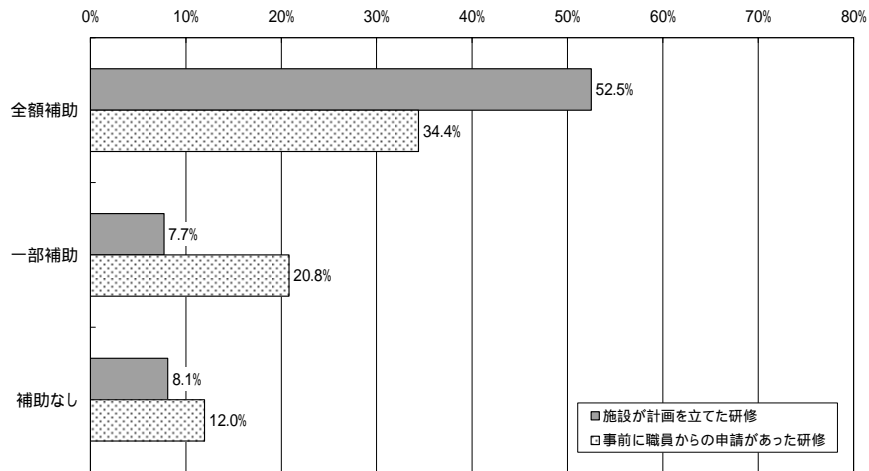
Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)
【部下を持っている介護職員】



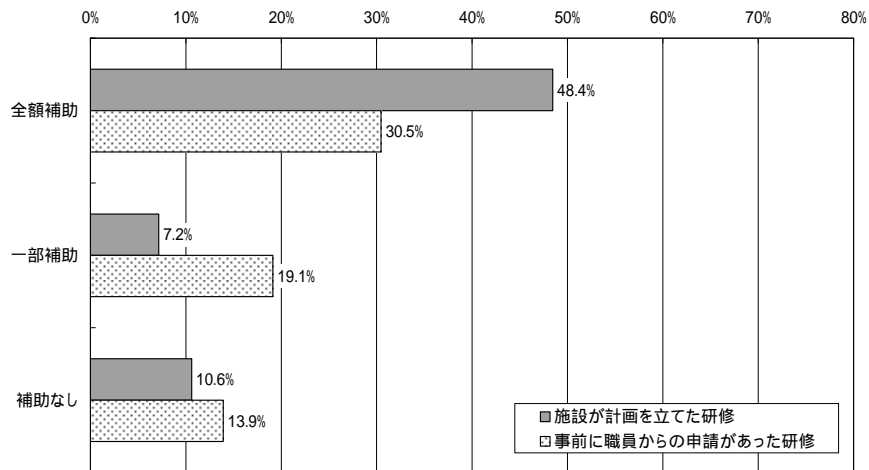
Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)
【部下を持っていない介護職員(正社員)】



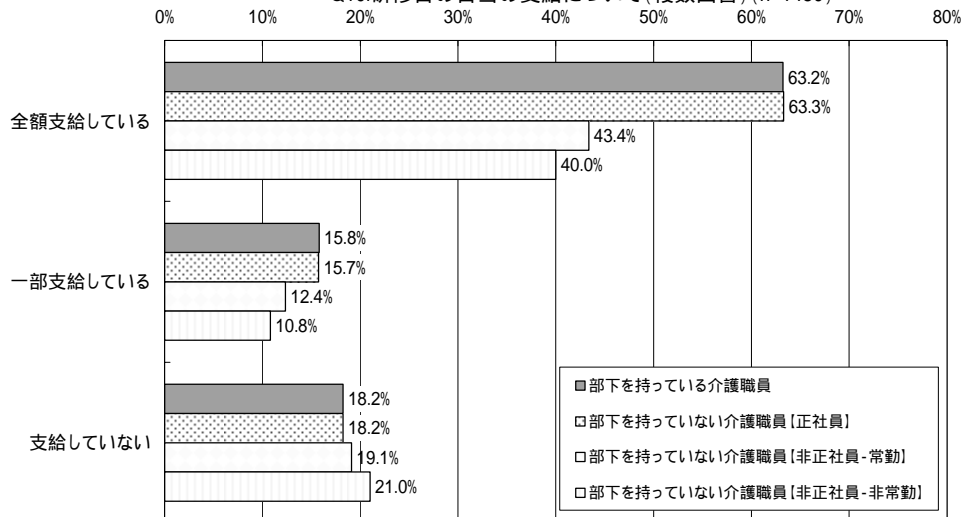
Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)
【部下を持っていない介護職員(非正社員 常勤)】



Q9.介護職員への研修の費用補助の実施割合(複数回答)(n=1480)
【部下を持っていない介護職員(非正社員 非常勤)】



Q10.研修日の日当の支給について(複数回答)(n=1480)

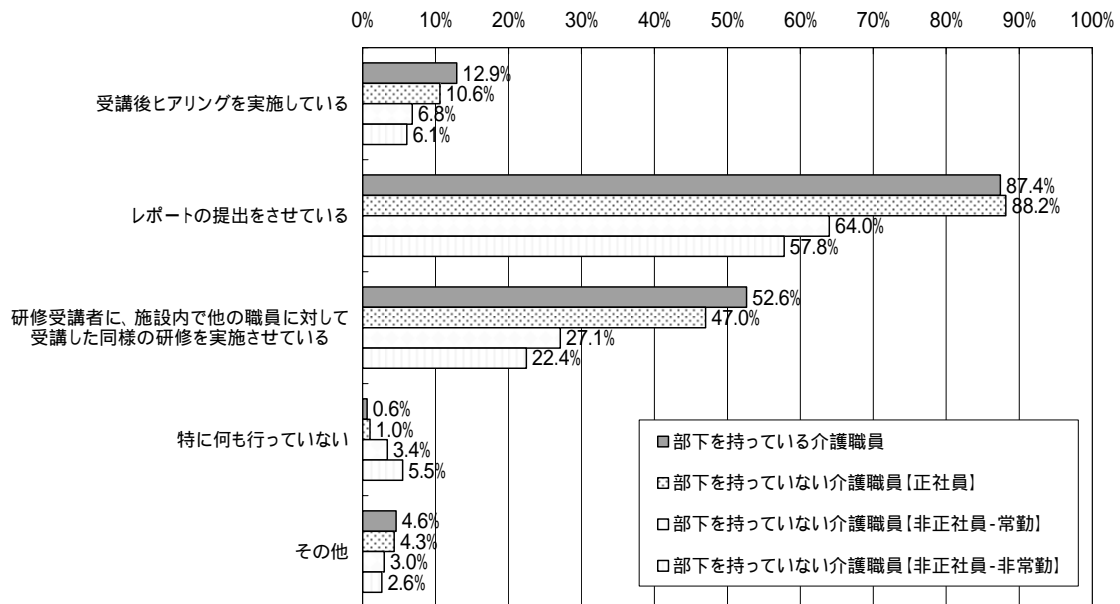


研修に関わる職員管理状況

施設から補助を行っている研修の受講後の対応について、部下を持っている介護職員、部下を持っていない介護職員(正社員)、部下を持っていない介護職員(非正社員-常勤)、部下を持っていない介護職員(非正社員-非常勤)別にみると、正社員に対しては、部下を持っている・いないにかかわらず約 9 割が「レポートの提出をさせている」と答えている。一方、非正社員に対しては、「レポートの提出をさせている」割合は、常勤で 64.0%、非常勤では 57.8%と、正社員と比較してレポート提出させている割合が低くなっている。また、部下のいる介護職員に対して「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」割合は 52.6%と半数以上を占めており、費用補助は多い一方で、研修後の施設に対するフィードバックが課せられていると考えられる。

これに対して非正社員においては、「レポートの提出をさせている」割合が 6 割程度、「研修受講者に、施設内で他の職員に対して受講した同様の研修を実施させている」割合は 2 割から 3 割程度となっており、研修補助の割合も低い一方で、研修後の管理については正社員と比較して緩くなっていると考えられる。

Q11.研修受講後の対応について(複数回答)(n=1480)



4) 調査結果まとめ

全国の介護老人保健施設における人事考課の実施状況をみると、人事考課を実施している施設は62.3%と全体の6割以上を占める。また、人事考課を実施している施設のうち79.7%は人事考課における施設独自の規定を有している。施設の規模(定床数)別にみると、施設規模が大きいほど人事考課を実施している割合が高くなっている。また人事考課における規定を有している施設の割合についても、施設規模が大きいほど高い傾向がみられ、施設規模が大きいほどキャリアアップシステムが導入されていることが伺われる。

その規定の中で最も重視されるのが業務遂行能力で、以下、姿勢・態度、取得資格の順となっている。

人事考課の反映度をみると、正社員に対しては人事考課を行っている施設の9割近くが「賞与」と「昇給・昇進」に人事考課を反映させている。一方、非正社員に対する人事考課の反映度は「賞与」、「昇給・昇進」、「給与」において、いずれも正社員と比較して低くなっている。

人事考課を行う上での問題点をみると、独自の人事考課の規定を持っている施設では、問題点として評価者のスキルをあげる割合が高くなっている。独自の規定を持っていない施設では基準が明確でないことが人事考課を行ううえでの最大の問題点としている。

人事考課を行っている施設の人事考課の見直し・改訂の予定をみると、すでに人事考課を行っている施設においては、約3割がすでに見直し・改定を行った、あるいは現在行っており、また約半数は人事考課の見直し・改定が必要と考えている。一方、人事考課を行っていない施設でも、半数以上が介護職員の人事考課の実施意向を持っている。

以上のように、その重点が置かれるのは正社員となるが、多くの施設において人事考課の実施度、実施意向が高く、今後キャリアアップのシステム導入の必要性も高いものと推察される。さらに人事考課実施後も見直し・改定の実施、あるいは実施意向が高いことから、キャリアアップシステムを一旦導入した後も、システムの活用のレベルアップ(活用する人材のスキルアップ)と、システム自体のレベルアップが望まれる。

4. 自由記述欄記載内容一覧

Q7. 「キャリアアップシステム導入マニュアル」について、今後改訂する場合にどのような内容を望むかについて

Q6-8-1. 「キャリアアップシステム導入マニュアル」が活用できるかどうかを回答別に表記（Q6-8 で介護職員の人事考課を行うことが決まっているもしくは行うことを検討していると答えた施設以外は「非該当」）

事例・モデルケース等の提示（30件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	評価表を、データ(Excel)で取れるようにしてほしい。
活用できる	(1)介護技術に関する評価チェックシートで評価方法を具体的に教示してほしい(ABCの分析で、どのような感じで査定をしていけば良いのか、例があれば分かりやすい)。(2)介護職員に対して着眼されているが、他職員(ケアマネ・看護職)についても評価シートがあれば欲しい。
少しは活用できる	キャリアアップシステムの具体的なモデルパターンの提供。
少しは活用できる	(1)看護師・介護士・ケアマネ等のモデル賃金表。(2)人事考課表。(3)接遇マニュアル。
少しは活用できる	介護職員の多くが、中途採用者が多く、本来なら年齢に応じた給与が必要と思われるが、どうしても勤務年数でのベースアップしかできない現状である。中途採用者についてのキャリアアップについて、具体的な方法があればお教え願いたい。
少しは活用できる	この度「導入マニュアル」に介護老人保健施設の理念と役割の例が載せてありますが、この例に基づき、我々の施設に入転した人が何人いるだろうかと思えます。当然入転後その精神を育てねばと思えますが、私どもでは資格を取れば賃金を引き上げる事にしています。これも端的なやり方で良いとは思いません。その為のキャリアアップの手助けをせねばならず、今回の「マニュアル」は大変良いものと思っております。さて、この「マニュアル」においてヘルパー2級・1級・介護福祉士など、どの程度の価値があるものか、数値でお示し願えないだろうか(金額では施設の経営力・地域差により、判断できないため)
活用できない	介護福祉士を中核の担い手として、モデル例となっていますが、他の職種も含め考えて(モデル例)いただければと思います。
非該当	キャリアごとの賃金モデルについて、地域ごとの平均を出していただきたい。
非該当	介護職にとどまらず、リハスタッフ・事務職等についてのキャリアアップシステムについてモデル例がほしい。
非該当	(1)人事考課基準のモデルを示していただければ、ありがたい。(2)老健施設の介護職員の標準的な給与水準等について、介護報酬に関連づけて見解をまとめていただけると、ありがたい。*現状では、処遇改善の議論が標準的な給与水準と関連もなく、他施設との比較もなく行われており、指標や目標になるものが必要ではないでしょうか。そして、こういうものが報酬改定の際の介護コスト議論の発端になるのではないのでしょうか。

非該当	(1)モデルとなる賃金体系及び、賃金表を示してほしい。(2)(1)について、できれば全職種のもの欲しい(介護職だけでなく、看護師・PT・OT 等も)。(3)老健における各職務の職能遂行表等、人事考課制度の設計資料。
非該当	マニュアルにつきましては、大変参考にさせていただいております。最終ページにある、キャリアアップモデル例に対応したモデル賃金体系があれば、ありがたいです。難しいとは思いますが、老健が夢の持てる職場としてあるための理想でも結構です。
非該当	キャリアアップ導入とキャリアパス制度の組み合わせ、それに伴う施設の各ポストの設定と組織の機構改組との体系づけたモデルの記載を望みたい。
非該当	(1)ジョブカードの書式 (2)職員名簿(毎年更改)に研修内外で受講した記録、自己目標と結果の記録、上司からみた努力目標と成果の記録等のモデル
非該当	人材育成制度・人事考課制度を取り入れ明確化した際の評価基準及び方法が、具体的例で示されれば、活用したいと思う。
非該当	人事考課制度を導入しかけたが、介護現場の人材不足で考課者と考課をする時間がなく、中途半端になっている。人事考課の項目やモデルの表などがあると助かります。また、地域差はあるが、モデルの賃金表もあると参考にできる。全老健で人事考課に関する研修もやって頂けると有り難い。
非該当	賃金に関する具体的な数字情報 他施設の給与はどのくらいなのか？ マニュアルではないが、当施設の水準が果たしてどのくらいの位置なのかを知りたい。
非該当	(1)成果主義とリンクした人事考課。(2)運用事例。(3)俸給表の平均値及び中央値・都道府県別に。
非該当	キャリアパスの運用、評価基準の具体例。
非該当	専門職として、「キャリアアップシステム」にいくつかの(何種類の)具体的な事例等を載せて改正していただきたい。
非該当	実態に即した賃金体系、俸給表。
非該当	介護処遇改善事業における、今後導入が必要なキャリアパス導入と似ている部分が多いと思われます。兼ね合わせたひな型などあれば参考になります。
非該当	履歴書・職務経歴書とは別に、介護業務経験履歴書(きめ細かく)の作成。
非該当	具体的な人事考課表(クリニカルラダー等)
非該当	各職種毎の技術に関する、評価チェックシートの雛形があると良いのですが。
非該当	事業所におけるキャリアアップシステム導入までの一連の流れを、表などで理解しやすく表してほしい。
非該当	キャリアアップについて、先進的取り組みの事例を列記していただきたい。
非該当	「導入マニュアル」で、扱うべきかどうかは分かりませんが、例えば、現場で一番人数も多く、その質が大事な介護職のキャリアアップとして、(1)資格習得によるアップの他 介護支援専門員など。(2)老健施設という組織内で責任ある役職について、事例などがあると励まされるかもしれません。
非該当	事例を盛り込んでくれると。

研修に関わる内容（10件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	キャリアアップモデル例は参考になりますが、人材育成制度は研修を中心としたモデルになっています。私見ですが、通信講座等の自己啓発プランも導入したいと思っています。推奨できる通信講座等がありましたらご紹介いただくと幸いです。
活用できる	施設内研修と通信講座(6ヵ月コース)を入れてほしい。
非該当	施設内における介護スキルアップのOJT
非該当	介護報酬の加算項目等に直結する資格が取得できるキャリアアップ研修を検討、実施してほしい。
非該当	介護福祉士養成のために今後必要になるであろうと思われる介護職員基礎研修や新280H研修の受講プランをモデル化したものをマニュアル内で反映させてほしい。
非該当	「介護福祉士・Hヘルパー」新人研修の内容を具体的に表示。
非該当	介護報酬の加算項目等に直結する資格が取得できるキャリアアップ研修を検討、実施してほしい。
非該当	次年度からの介護職員改善交付金申請に活かせるように、また地方においても研修会を開催していただきたい。
非該当	認定資格の充実、資格取得のためのシステム拡大。
非該当	理解しづらい。もっと短い期間の育成もあって良いと思います。

他職種との位置づけ・連携に関する内容（5件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
少しは活用できる	チームとしての仕事となるため協力の評価、そしてその中でのその職員の貢献度(主観が入りやすく考課が難しい)
非該当	老健で働く他職種(看護師・リハスタッフ・相談員 etc)との、関係についての内容説明があるといい。
非該当	職種の位置付け:(1)PT、(2)OT、(3)管理栄養士、(3)正看護師、(4)准看護師、(5)支援相談員の格付け。
非該当	介護職員職改善交付金の2年半後の状況が明らかではない。何らかの形で対応したいが、他職種との均衡をどのように図るか?を考慮されたい。
非該当	「看護」と「介護」それぞれの職種ごとに、キャリアアップシステムがあると思うが、「看護」が上、「介護」が下という意識が現場で働くことあるので、老健施設内で両方がどうあるべきか、どう協力していくのかを具体的に載せてほしい。

わかりやすい・参考になる等（7件）

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	現状でも充分です。活用してから考えます。

非該当	当マニュアルは、多岐に渡り記述されており、大変参考になる。今後は、このマニュアルを当施設においても、十分に活用し職員のキャリアアップの一助としたい。改定等については、今後の課題としたい。
非該当	参考にしている。
非該当	良くできているので特になし。
非該当	現状のマニュアルで、十分だと思います。
非該当	現状、大変参考にさせていただいております。従って制度が変更になった場合は、適時改訂を今後も行っていたいただきたいと思います。
非該当	大変参考になります。

わかりにくい(2件)

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	「キャリアアップシステム導入マニュアル」...内容が不明。
非該当	内容が複雑。

簡略化への希望(4件)

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	簡略化を望む。
非該当	簡略、明解度。
非該当	規定・作成しなければならない書類が、年々増加しています。本来の介護業務の向上に無理なく、単純に繋がるマニュアルであることを望みます。
非該当	研修実施、立案及びマニュアルのとおりの実施等複雑になり、本来の介護業務等に手薄になる。できればシンプルにお願いしたい。

自施設への導入は困難

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
非該当	当施設だけではなく法人及び関連法人とも賃金体系が共通なため、人事考課もそれに合わせて実施されているので、一施設での改訂等はいできない。施設では幅広い職種、職位があり、それらに対応できるものが望ましい。
非該当	当施設は医療法人となっており、母胎となる病院との整合制度が必要となる。そのため老健独自の推進が難しくなっている。
非該当	昨年のは、組織全体の教育計画を概観できるものであった。しかし、私共のように中小規模の施設では、中途採用が多く、職員の教育歴・経歴がまちまちであるため、教育・研修の画一化は難しく、標準化したものを、その時々に応じて応用している状態である。特に、介護職について行っている。今後は、臨機応変にマニュアルを使える指導者育成が必要と考える。
非該当	自施設に取り入れるには無理がある。

その他意見等

Q6-8-1 回答内容	Q7 回答内容
活用できる	キャリアパスの導入について。
活用できる	老健は、「施設」。会社ではないと思っています。表現を見直してください。
活用できる	疾病の基礎的な知識及び老年心理学。
少しは活用 できる	介護職員処遇改善交付金の関係で、22年度以降キャリアアップを導入していく必要があれば、当該マニュアルを検討したい。今のところご質問のような域まで達していない。
少しは活用 できる	キャリアアップシステムを導入し、システムの形成が運用軌道にのった場合に、キャリア職員の賃金に関して収入が決まっている中で、支給し続けていけるのかという不安はありますが、今回の「マニュアル」については良くできたマニュアルだと思いました。このマニュアルに基づいて、キャリア形成が確立した際に勤続年数が長くなっていく職員に対して支払われる給与が増大していくのが不安。
少しは活用 できる	届いてないように思われます。
少しは活用 できる	よく勉強してから。
少しは活用 できる	現在勉強中です。
非該当	(1)新しくシステムを構築する上で、当施設のように規模が小さい場合の注意点やポイントがほしい。(2)報告所内にあるような「段階別指導点ポイント」がもり込んであると良い。
非該当	22年度の処遇改善手当の要件であるキャリアパスの整備との関連を明確にしてほしい。
非該当	介護職(士)の経験年数が要(三年)ということが多く、当施設にて対象者がいなく困っております。今後のキャリアアップシステムが何年くらいを限度に計画しているのかを知りたいです。
非該当	介護従事者の質の確保、定着率のアップ、やる気を持続できる環境の整備等。
非該当	一般的に介護施設は職員の入退社が多く、中途採用が主流です。この中途採用についてのテーマ等を希望します。
非該当	基準を満たさない者に対するマニュアル...指導法に問題があるのか、本人の適性を見極める必要があるのかを評価できるものがあると良い。
非該当	報酬改定において加算でなく、基本単価が上がらないと、各施設においてキャリアアップシステム導入自体が意味のないものになる可能性もあるので、意義について根本的に改革してほしい。
非該当	キャリアアップと賃金の関係?...当法人では職員は法人の宝物との位置づけで、教育には力を入れている。決して使い捨てにしない。残念ながら103万円以内で働きたい人、130万円以内を希望するパート職員もいる。介護報酬の先が見えない中で、キャリアアップと賃金はどんな関係を持たせるのか? ポジションをつくってもあてはまる人材が不足している。妻の扶養家族になりたい男性が数人いる。
非該当	キャリアアップシステム自体がよくわからない。動向を見て検討したい。

非該当	(1)人材育成について...介護福祉士を法人導入後積極的に行っているが、学校が縮小され卒業生が居なくなってきている。学校対策と免許取得が重要なところと思う。(2)人事考課については法人で行っているものをどうこれにかえてゆくか、時間かかると思われる。ただしこの人事考課の中身が細かすぎるため、もう少し整理する必要がある。
非該当	(1)キャリアアップシステムとか言う前に、なぜ若い方が福祉の仕事を希望しないのか、しっかりと調査をしていないのでしょうか。マスコミや教育(学校・家庭)にも問題は大きいと思います。(2)福祉の職場で働いても、離職率が高いのはなぜか？ 一番の問題はお金でも仕事内容でもなく、職場内の人間関係です。ワンマンなトップの考え方もあります。(3)平成24年度からの介護福祉士国家試験において、6ヵ月以上の養成課程を終了となると、ほとんどの人は資格が取れないということになる。絶対にこれはすべきではないと思います。ますます長く働く人がいなくなるのではないのでしょうか。
非該当	まず、施設の実態と他事業所(法人内介護施設)の評価等、個の判断による格差の改善に努めることが先決である。
非該当	下期、キャリアアップシステムについて検討を進める計画です。
非該当	資格取得を推進(キャリアアップ)が本当に良いケアの確保につながるとは思いません。介護＝日常生活の支援であるならば「心」を育てる事も大事では。介護福祉士100%の施設など想像したくないですし、介護福祉士>無資格介護士とは考えたくないのです(介護の質に於いて)。必ずしも教育・研修に反対するものではありません。
非該当	業界が今後どのような位置づけになるのか、またそれに対して適応しなければならない問題が多くあります。避けて通れない中で経営努力していかなければならない訳ですが、適時適切な指導をお願いいたします。
非該当	(1)平成24年度からの介護福祉士国家試験の受験資格等の変更に伴う修正が必要である。(2)介護老人保健施設の現状から、昇進・昇給及び職務配置とキャリアアップとの連動を図ることが難しく、キャリアアップを図ったが、職務内容等は変化がないことが十分に考えられ、これをどのようにして克服し、キャリアアップと職場での待遇改善を図ったらよいか検討が必要である。
非該当	今後の介護職処遇改善交付金等に反映していきたい。
非該当	専門介護職の専門志向の中に、(1)褥瘡専門介護士・(2)パーキンソン病専門介護士・(3)糖尿病専門介護士の育成が必要と感じます。病気と生活を意識して介護が展開できる人材の育成を希望します。
非該当	個人情報保護の上で、ストレスマネジメントの相談窓口の設置を期待したい。介護職員・管理職を含めたもので、それぞれの相談窓口があって良い。
非該当	誰もがキャリアアップを望んでいると思っていたら、そうでない人に出会って驚いた。家族や友達と仲良く働いていければそれでよい(ただし、何も勉強をしないという意味ではない)と思う人がいた。
非該当	マニュアルは必要に応じて参考になっているが、十分に活用しきれない状態にある。しっかり読み込んで組織的キャリアアップシステムを作りたいと考えている。
非該当	マニュアルに興味がない。

第3章 キャリアアップシステム導入のための 雇用管理改善推進マニュアル

第3章 キャリアアップシステム導入のための 雇用管理改善推進マニュアル

1. はじめに

本事業は、介護職の雇用管理改善推進のために、雇用管理の基本となるキャリアアップシステムから焦点をあて、キャリアアップシステムの方法論・知識に加え、キャリアアップシステムモデルを構築・提示し、あわせて具体的にキャリアアップシステム導入の際に活用できる「雇用管理改善推進マニュアル(テキスト)」を作成し、キャリアアップシステムと連動したモデル賃金体系の提示を行い、事業所における総体的な雇用管理改善推進の促進を図るものです。

内容としては、キャリアアップシステムの導入の方法論と、必要な知識に加え、実際の導入にあたって活用できる人材育成システムのモデル例、モデル賃金体系や各種訓練コース等のモデル例を掲載しています。

2. 雇用管理改善推進マニュアルの考え方

本マニュアルは、以下に示される雇用管理改善推進のための基本的な方針に従って、キャリアアップシステムのモデルを構築し、加えてキャリアアップシステムモデルに連動したモデル賃金体系を用意しました。これらを杖としていただき、各施設でのキャリアアップシステムをはじめとした雇用管理改善を実施していただくことが、本事業のねらいとなります。

キャリアアップシステムについては、「3. キャリアアップシステムの考え方」においてその基本的な考え方を示し、「4. キャリアアップシステムモデルの具体的内容」において、キャリアアップシステムを構築する具体的な実例とすることのできるモデル内容を示しました。

キャリアアップシステムを実際に導入されるにあたり、「2. 雇用管理改善推進マニュアルの考え方」において雇用管理に関する基本方針を理解していただき、さらに「3. キャリアアップシステムの考え方」においてキャリアアップシステムの必要性・要件等を把握し、「4. キャリアアップシステムモデルの具体的内容」を参考に、実際のキャリアアップシステムの構築・導入に向かわれることを想定して、マニュアルの作成にあたっています。

雇用管理改善のための要素としてそのほかに、労使関係の基本をなす「6. 雇用に係るコンプライアンス」、長期的雇用のモチベーションともなり被雇用者に安心をもたらす「7. 退職金・年金制度について」、これからの介護人材確保にも資する「8. 人材育成システムのモデル例の作成」を展開し、「9. 資料」として外部研修実施団体の収録、全老健等で実施している各種研修事業を紹介しております。

本マニュアルの作成にあたって軸とした、全体における基本的な考え方を以下に説明します。

1) キャリアとは？

キャリアとは、一般的に職業生活における経歴を意味していますが、そのとらえ方は、個人個人の仕事に対する考え方によってさまざまです。組織の中での昇進、あるいは資格の取得などによる専門性の獲得など、多様な側面を持っていることを認識しておく必要があるでしょう。

キャリアを英語で表記するとCareerであり、Carriage（馬車）やCarrier（何かを運ぶ人やもの）と同語源です。長い道のりを旅する馬車の「轍」にたとえる見方もあります。キャリアが、その人の職業生活上の選択の積み重ねであるとすれば、それは個人の生き方や価値観を反映して多様性を持つのは当然でしょう。

施設においてキャリアアップのシステムを構築する際には、キャリアのとらえ方にこうした多様性があることを考慮する必要があります。

必要な人材として採用する以上、施設においてどのような職員になってほしいかを示すことは当然であり、介護職の実践能力としての知識や技術を身につけ、質の高い介護サービスを提供する人材に育つことを求め、そのためのメニューをキャリアアップモデルの中で示すこととしています。

一方、資質の向上には本人の自覚的な取り組みが不可欠であり、個人が自らのキャリアについて自分なりの目標を持って実践することが大切です。このため、個々の職員が抱くキャリア像をつかむことが重要であり、定期的な面接などを通じてコミュニケーションを深めることが求められます。

キャリアアップシステムは、キャリアのとらえ方に多様性があることを前提として、施設における人材養成の理念や能力開発のための研修体系を示し、個々の職員のキャリア形成を支援するものといえます。

2) 被雇用者；今後想定されるさまざまな介護従事者

介護福祉士養成施設の学生数の減少は著しく、今年度の入学者は、定員の5割を切っている状況であり、介護福祉士養成施設を卒業した介護福祉士だけでは必要な介護職員を確保することは難しくなっています。

こうした状況を踏まえ、必要な介護職員を確保していくためには、人材確保の間口を介護福祉士に限定せずに広く考える必要があります。

他業種から参入し、はじめて介護の仕事を経験する新人職員、あるいはヘルパー資格取得で介護の仕事を目指す人を受け入れるとともに、その定着を図り、サービスの担い手として育てていく役割が介護の現場に求められているといえます。現在、職に就いていないニートやフリーターと呼ばれる層も含め、幅広く門戸を広げることも検討する必要があるで

しょう。当然、入職後の人材養成の仕組みもこうした考え方に対応したものにする必要があります。

人材確保の間口を広げることに伴い、採用や雇用契約においてもこれまで以上の注意が必要になると考えられます。採用にあたっては介護の現場で働くことにふさわしい人材であるかを見極めるとともに、採用後に人事労務上の問題を抱えないために、雇用契約時のコンプライアンスに留意する必要があります。

採用後においては、新人職員の定着を促し、資質の向上を図るために、キャリアアップの仕組みを明確に示すことにより、将来の自分の働き方や生活を具体的にイメージできるようにすることが大切です。介護職としてどのような知識・技術を身につけて、それぞれの職場でキャリアアップしていくことができるのか。そのためには、日々の業務において何を目指して取り組む必要があるか。また、知識・技術を身につけるために、どのような研修を受けることができるのかなどキャリアアップの仕組みの全体像がそれぞれの職場でわかりやすく示されていることが大切です。

3) 雇用の未来像；介護における中核的サービスの担い手としての介護福祉士

介護老人保健施設においては、介護福祉士をケア担当者の標準的な資格と考えます。介護福祉士の資格を有していることによって、介護サービスの担い手としての質と技術が担保されるのであり、介護サービスの質を確保するために、介護福祉士をサービスの中核的な担い手として位置づける必要があるからです。

また、キャリアアップシステムと表裏一体の関係にある賃金の裏づけを獲得していくためにも、介護福祉士の地位の向上を図る必要があります、そのためには一定数の介護福祉士がケアの担い手として働いていることが前提となります。

以上のことから、介護老人保健施設におけるキャリアアップの目標として入職3年後の介護福祉士資格取得を一つの目標として設定することは、新人介護職の定着を促進するとともに、社会全体として介護の担い手を確保し、介護サービスの質の向上につながるものと考えられます。

また、最近の介護サービスに対するニーズの高まりを考えると、介護福祉士取得後においてもさらなる専門性の向上が求められます。厚生労働省が2008年11月にまとめた「安心と希望の介護ビジョン」においては、高齢者の生活を支える介護の質を一層高めていく必要があると述べて医療と介護の連携の必要性を指摘するとともに、「必要な研修を受けた介護従事者が、医師や看護師との連携の下に、施設入所者に対して、経管栄養や喀痰吸引を安全性が確保される範囲で行うことができる仕組みの整備」を提言しています。

こうした動きにも目を配りながら、社会のニーズに対応するための人材養成を目指す必要があるといえます。

3. キャリアアップシステムの考え方

1) キャリアアップシステムの必要性

社会保障審議会福祉部会が2007年8月にまとめた「福祉人材確保指針」では、福祉・介護サービス分野における人材を確保していくためには、給与水準や労働時間などの労働環境の改善とあわせて、従事者の資質向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」が重要であると指摘しています。

働きながら介護福祉士などの資格を取得できるように配慮するとともに、業務の中で必要な知識・技術を習得できるような体制（施設内での研修）や職場内および外部の受講機会（施設外での研修）の確保に努め、生涯を通じた研修体系を構築することを求めています。

また、2008年7月の「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」の中間取りまとめでは、「介護労働者の賃金の決定に当たっては、的確な人事評価や職務に応じた処遇等を基に個々の介護労働者のキャリア管理を行っていくことがやりがいや誇りにつながり、『将来に展望を持てる』意欲となり、介護労働者の定着に結びつく」と述べています。

このように介護職員の確保・定着を図るうえで、キャリアアップの仕組みづくりが求められています。

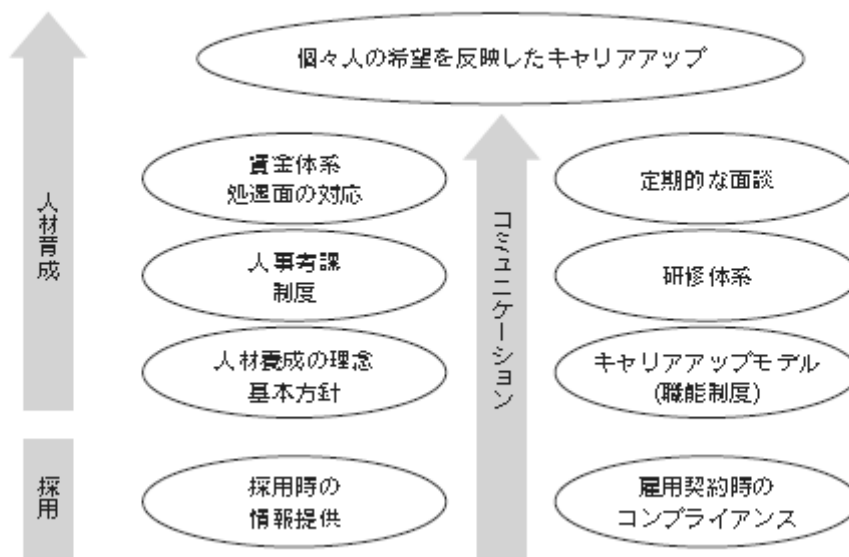
2) キャリアアップシステムの全体像

本マニュアルでは、介護職の定着に結びつける観点から、職務経験年数と職位を組み合わせた職能制度の一例として、キャリアアップのモデルを示しています。モデルでは、勤務年数に応じて業務内容の各段階を設定し、そこにおいて必要とされる知識・技術の内容を示すとともに、それらの知識・技術を習得するための施設内での研修の取り組み方、活用できる施設外での研修制度を示しています。

本マニュアルは、こうしたキャリアアップモデルの解説を中心としています。キャリアアップシステムとしては、採用時の情報提供や雇用契約におけるコンプライアンスからはじまり、採用後の人材育成の仕組みとして能力を開発するための研修体系、さらに評価するための人事考課制度といった要素があります。こうした仕組みづくりに加えて、定期的な面談を通じて、コミュニケーションを図り、個々人の希望を反映してキャリア形成を支援することが大切です（83ページ図参照）。

なお、採用時および雇用契約におけるコンプライアンスについては「6（116ページ）」で、キャリアアップモデルについては「4（88ページ）」「5（97ページ）」で、人事考課については「5（97ページ）」で説明しています。

■ キャリアアップシステムの構成要素



キャリアアップシステムのモデル（例）

次ページの図は、キャリアアップのモデルを簡略化して示したものです。

入職してから6年の間は、「基礎業務の習得」の期間と位置づけ、補助業務、定型業務、中級・上級業務の各段階を設定し、中級業務の段階において介護福祉士の資格取得を目指します。

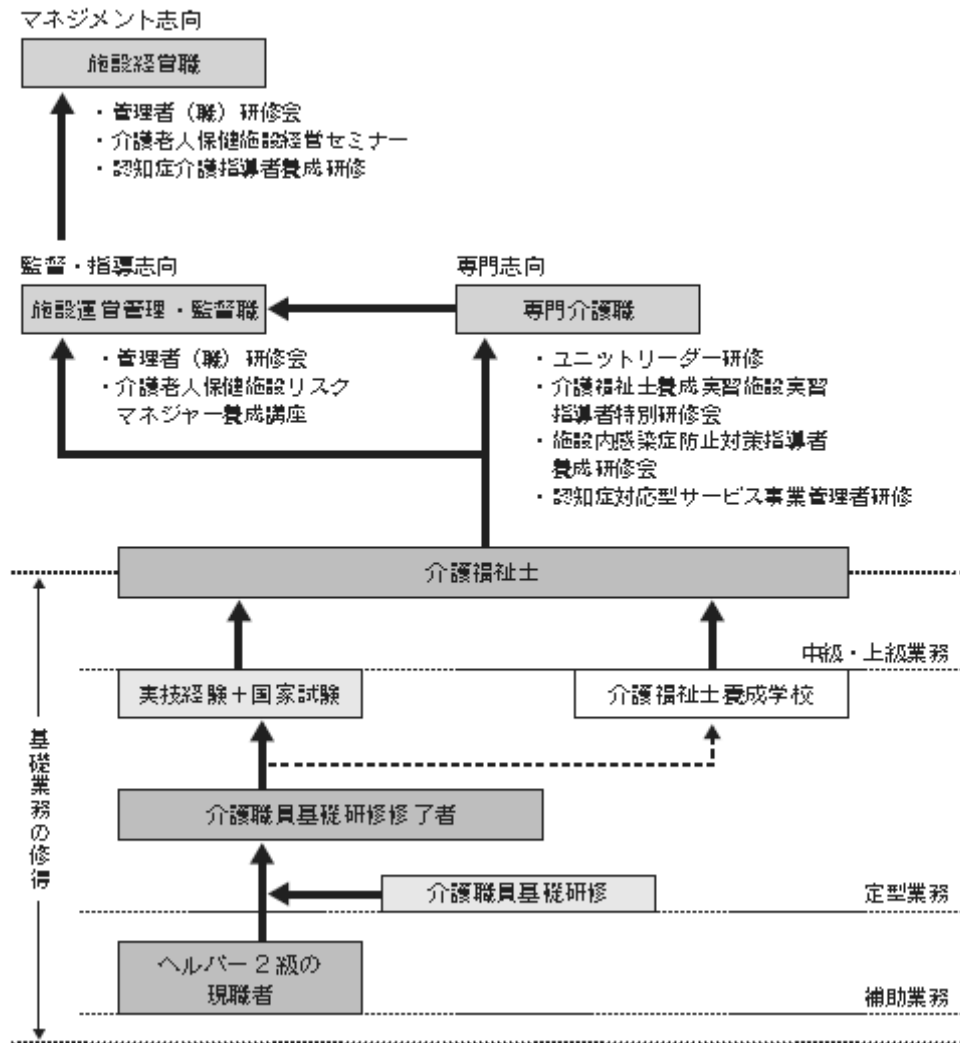
また、介護福祉士資格取得後においては、さらなる専門性の向上に取り組むとともに、職員を管理指導する役割を担う管理監督者としてのスキルを習得し、最終的には、施設の経営に携わる経営職を含めたキャリアアップの仕組みとなります。

この過程において、管理監督者のキャリアよりも、介護職としてのより高い専門性の習得を目指すコースを選択することも考えられます。

なお、こうしたキャリアアップの仕組みの中で、看護師や理学療法士、作業療法士、栄養士などの資格職については、中級以上の業務を担うものとして位置づけ、キャリアアップの仕組みの中で、資質の向上に取り組めるように配慮する必要があります。

キャリアアップの仕組みを示すことで、施設における人材育成の考え方と生涯にわたるキャリアの全体像を把握できるようにすることが大切です。

■ キャリアアップシステムのモデル例



3) キャリアアップシステムの基本方針

キャリアアップシステムを構築するにあたっては、施設における人材育成に対する考え方を明らかにすることが大切です。介護保険制度の基本的な仕組みや介護老人保健施設の理念・役割、あるいは地域の実情を踏まえて、各施設がどのようなサービス提供を目指すのかについて認識を共有するとともに、そのために求められる人材を育成していくことを理解することが重要といえるでしょう。

こうした内容について、キャリアアップの基本方針として作成し、示すことが望ましいと考えられます。

ここでは、キャリアアップシステムにおける基本方針の一例を紹介します。

主な項目としては、次の4点をあげることができますが、特に 人材育成の基本方針と人材育成の目標が重要です。

介護老人保健施設の理念と役割

施設の基本方針

人材育成の基本方針

人材育成の目標

(例)

介護老人保健施設の理念と役割

介護老人保健施設は、利用者の尊厳を守り、安全に配慮しながら、生活機能の維持・向上を目指し総合的に援助します。また、家族や地域の人々・機関と協力し、安心して自立した在宅生活が続けられるよう支援します。

1. 包括的ケアサービス施設

利用者の意思を尊重し、望ましい在宅または施設生活が過ごせるようチームで支援します。そのため、利用者に応じた目標と支援計画を立て、必要な医療、看護や介護、リハビリテーションを提供します。

2. リハビリテーション施設

体力や基本動作能力の獲得、活動や参加の促進、家庭環境の調整など生活機能向上を目的に、集中的な維持期リハビリテーションを行います。

3. 在宅復帰施設

脳卒中、廃用症候群、認知症等による個々の状態像に応じて、多職種からなるチームケアを行い、早期の在宅復帰に努めます。

4. 在宅生活支援施設

自立した在宅介護生活が継続できるよう介護予防に努め、入所や通所・訪問リハビリテーションなどのサービスを提供するとともに、他サービス機関と連携して総合的に支援

し、家族の介護負担の軽減に努めます。

5. 地域に根ざした施設

家族や地域住民と交流し情報提供を行い、さまざまなケアの相談に対応します。市町村自治体や各種事業者、保健・医療・福祉機関などと連携し、地域と一体になったケアを積極的に担います。また、評価・情報公開を積極的に行い、サービスの向上に努めます。

施設の基本方針

当施設では、お年寄りが住み慣れた地域社会、家族生活に復帰することを目標とし、人間性を尊重しながら施設と在宅のサービス計画を立案し、きめ細やかに看護・介護を提供していくことを運営の基本としています。

1. 「治す医療から快い療養生活へ」といった老人ケアの基本を踏まえた日常生活サービスを保証します。
2. 明るく楽しく、普段の家庭生活に近い雰囲気づくりを心掛けます。
3. 利用者個々の病状・障害に応じた適切なケア計画を作成します。
4. 生活リハビリを中心としたQOLの向上を図ります。
5. 継続して在宅生活が可能となるように、家庭内介護者を支援するために、通所リハビリ(デイケア)、短期入所(ショートステイ)などの居宅介護支援事業を実施します。
6. 地域における老人医療・福祉の中核機関としての機能を整備します。
7. 家庭復帰を目指す施設として、家族の絆、家庭との結びつきをできる限り大切にして、お年寄りのご家族の絆がより深まるようなサポートを提供します。
8. 技術、サービス向上のための職員研修を積極的に実施します。定期的に利用者満足度調査等を実施し施設の自己評価を行うとともに、利用者のご家族からのご意見に対しては迅速かつ責任をもって対応します。

人材育成の基本方針

施設にとっては人材こそが最高の財産です。その人材を集め、育成することが利用者サービスに直結していきます。

人間は、一人一人が人格を持ったかけがえのない個人として存在し、家族やコミュニティ、さらには自然とのかかわりを持ち、成長発達しながら生活を営んでいます。施設では、人間についての認識を基盤として、高い倫理観を根底に持ち多様性を認め合える寛容の精神、深い洞察力、鋭い感性を備え、「ひと」としての尊厳を大切にしたいヒューマンサービスを実践できる人材を育成します。

また、医療・保健・福祉の各領域にかかわる幅広い知識と技術を身につけて、専門領域に関する倫理と実践力を基盤に関連する領域の人々と連携し、トータルなサービスのできる人材を育成します。

さらに、医療・保健・福祉技術の進歩に対応できるしっかりとした基礎教育を身につ

けるとともに新たな知識を活用し、応用し、施設の発展はもとより地域にも貢献しうる高い資質を持つ有為の人材を育成します。

人材育成の目標

1. かけがえのない存在である「ひと」を深く理解するとともに、豊かな人間関係を築く力を培う。
2. 人々のニーズやコミュニティが抱えるさまざまな問題を広い分野で考察、分析し職員との協働により解決する力を培う。
3. 人々にとって最適な介護サービスを提供するため、常に高い倫理観や人権意識を基盤とした実践力を培う。
4. 医療・保健・福祉に関する幅広い知識や技術を理解するとともに、連携して協働できる力を培う。
5. 専門領域における基礎的知識や技術を十分理解するとともに主体的に学ぶ姿勢を培う。
6. 幅広い視野に立ちコミュニティを基盤として社会に貢献する力を培う。

4 . キャリアアップシステムモデルの具体的内容

ここでは、キャリアアップモデルの各段階について、業務内容と求められる能力やそれに対応する資格および施設外での研修、施設内での研修の取り組みについて解説します。これらはいくまでも例示であり、各施設において、施設内での研修と施設外での研修を組み合わせ、職員のキャリアへの志向性および施設における人材育成の基本方針を織り込んだモデルを作成してください。

1) 基礎業務の習得

業務職と呼ばれる職掌で、介護職に必要な基本的内容を習得する。

補助業務

入職より1年の間に、社会人・組織人・介護職員としての基本を身につける。また基本となる全老健が主催する研修を受けることで、介護職員としての基本的スタンスを習得させる。

資格・免許	ヘルパー2級など
求められる能力	社会人・組織人・介護職員としての基本的なスタンスを確立する 実務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型的または補助的業務を遂行できる 対人援助技術の基本を身につける
施設外での研修	職員基礎研修 介護老人保健施設安全セミナー（基礎研修）
施設内での研修	採用時に、業務マニュアルによるケアの基本知識の習得、サービス規律遵守の説明、接遇（利用者・家族等との接し方）研修、個人情報保護法についての説明の研修を行う。 期間を決め、定期的に所属長と面接を実施し、その期間中に習得すべき知識、技術等を双方で確認したうえで、目標を設定しチャレンジする姿勢を身につける。 期間終了時に再度、所属長とフィードバック面接を実施し、目標達成度を評価（自己・所属長）する。

定型業務

入職より2～3年が経過するまでに、通常の業務に精通し、かつある程度の業務を下級者に自己の経験を生かしたアドバイスができる状態になる。

資格・免許	ヘルパー1級・介護職員基礎研修修了者など
求められる能力	社会人・組織人・介護職員として自己を確立する 通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる 下級者に自己の経験を生かしアドバイスができる
施設外での研修 [以下の研修会 の中から2つ以上 の受講を目安(目 標)とする]	<p>実地研修Aコース(基礎実技修得コース)</p> <p>リハビリテーション研修会</p> <p>認知症高齢者ケア研修会</p> <p>ケアマネジメント実践講座</p> <p>高齢者ケアプラン策定実践講座</p> <p>摂食・嚥下・栄養(全老健大会期間中の研修プログラム)</p> <p>リハビリテーション(全老健大会期間中の研修プログラム)</p> <p>現場での認知症のケア</p> <p>認知症介護実践研修</p>
施設内での研修	<p>期間を決め、定期的に所属長と面接を実施し、その期間中に習得するべき知識、技術等を双方と確認したうえで、目標を設定しチャレンジする姿勢を身につける。</p> <p>期間終了時に再度、所属長とフィードバック面接を実施し、目標達成度を評価(自己・所属長)する。</p> <p>各疾患の理解および緊急時対応、ケアプランの作成、認知症の理解、チームケア、トランスファーなどの年内教育計画を立て、実地研修を行う。</p>

中級業務

入職より3～6年が経過する間に、業務上の問題点をある程度改善する能力を身につける。また下級者に自己の経験を生かした指導を行うことができる。

資格・免許	介護福祉士・ガイドヘルパー・精神障害者ホームヘルパー・難病患者等ホームヘルパーなど
求められる能力	<p>実務に関する比較的高度な知識および比較的高度な経験をもとに、応用的判断を要する業務を遂行できる</p> <p>問題解決法を身につけ、業務の改善や問題解決を実践できる</p> <p>下級者に自己の経験を生かし指導できる</p>
施設外での研修 [以下の研修会の中から2つ以上の受講を目安(目標)とする]	<p>実地研修Bコース(専門実技修得コース)</p> <p>中堅職員研修会</p> <p>介護老人保健施設安全推進セミナー</p> <p>ガイドヘルパー養成研修</p> <p>精神障害者ホームヘルパー養成研修</p> <p>難病患者等ホームヘルパー養成研修</p> <p>認知症介護実践リーダー研修</p>
施設内での研修	<p>一定期間ごとに管理職との面接を実施し、必要な知識・技術の習得を目標に設定し計画する。また、自ら情報収集に努め、チームケアを学ぶことにより、業務改善を図る。期間終了時に、フィードバック面接を行う。</p> <p>定型業務で策定した年内教育計画のフォローアップを行う。</p> <p>介護福祉士、認知症ケア専門士の資格取得や全老健大会での演題発表を行うなどの目標を設定し、勉強会を行う。</p>

上級業務

入職より6～11年の間に、課題に対してグループをまとめて問題解決にあたることができる。また下級者の指導を責任者として行うことができる。

資格・免許	介護福祉士・ガイドヘルパー・精神障害者ホームヘルパー・難病患者等ホームヘルパーなど
求められる能力	業務に関する経験をもとに、複雑な判断を要する業務を遂行できる 標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめて問題解決にあたることができる 下級者の指導を責任者として行うことができる
施設外での研修 [以下の研修会の中から2つ以上の受講を目安(目標)とする]	施設内感染症防止対策指導者養成研修会 ユニットリーダー研修 介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会 認知症対応型サービス事業管理者研修
施設内での研修	一定期間ごとに管理職との面接を実施し、必要な知識・技術の習得を目標に設定し計画する。また、自ら情報収集に努め、チームケアを学ぶことにより、業務改善を図る。期間終了時に、フィードバック面接を行う。

2) 監督・指導能力の習得

業務指導

入職から11～16年の間に、労務管理の手続きなどのある程度の知識を習得し、一応の判断・対応がとれる。

資格・免許	介護支援専門員・ユニットリーダー・施設内感染症防止対策指導者・介護福祉士養成実習施設実習指導者など
求められる能力	指導力 労務管理の手続き等の基礎知識があり、一応の判断・対応がとれる 達成がかなり困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることができる
施設外での研修	施設内感染症防止対策指導者養成研修会 ユニットリーダー研修 介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会
施設内での研修	一定期間ごとに管理職との面接を実施し、必要な知識・技術の習得を目標に設定し計画する。また、自ら情報収集に努め、チームケアを学ぶことにより、業務改善を図る。期間終了時に、フィードバック面接を行う。 全老健大会で演題発表する者に対して指導を行う。

監督業務

入職から16～21年の間に潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起することができる。

資格・免許	介護支援専門員・ユニットリーダー・施設内感染症防止対策指導者・介護福祉士養成実習施設実習指導者など
求められる能力	監督力 事業計画策定の提言 上級者不在時の災害発生に指揮をとることができる 潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起することができる
施設外での研修	管理者（職）研修会
施設内での研修	一定期間ごとに管理職との面接を実施し、必要な知識・技術の習得を目標に設定し計画する。また、みずから情報収集に努め、チームケアを学ぶことにより、業務改善を図る。期間終了時に、フィードバック面接を行う。

施設運営管理業務

職場の維持管理・人間関係を含めた総合的な労務管理において、適切な判断・対応がとれるようになる、かつ危機管理能力が身につくことで、プロジェクトのみならず職場全体の士気を安定化させることを目的とする。

資格・免許	介護支援専門員・ユニットリーダー・施設内感染症防止対策指導者・介護福祉士養成実習施設実習指導者など
求められる能力	事業計画策定への提言能力 危機管理能力 部下の育成能力 プロジェクト管理能力 統率力（士気高揚） 職場の維持管理・人間関係を含めた総合的な労務管理において、適切な判断・対応がとれる
施設外での研修	管理者（職）研修会 介護老人保健施設リスクマネージャー養成講座
施設内での研修	常に自己のスキルアップを図るため、意欲的にさまざまな事柄に挑戦し、日々努力をしていきながら、身につけたスキルを施設の運営業務に生かす。

3) 管理能力の習得

施設の経営だけでなく、組織の運営管理能力やプロジェクトの管理能力が必要とされる。

管理業務

経営層をサポートする危機管理能力を身につけ、経営陣としてのノウハウを身につける。またプロジェクトを管理する能力を養う。

資格・免許	施設長を補佐するに相当すると評価する資格または経験・職業能力開発推進者・雇用管理責任者・主任介護支援専門員など
求められる能力	戦略的な経営計画の企画・立案・推進 組織運営管理 経営層のサポート危機管理能力 プロジェクト管理能力
施設外での研修	管理者（職）研修会 介護老人保健施設経営セミナー 認知症介護指導者養成研修
施設内での研修	常に自己のスキルアップを図るため、意欲的にさまざまな事柄に挑戦し、日々努力をしていながら、身につけたスキルを施設の運営業務に生かす。

施設経営

戦略的な経営計画を練り、推進していく。また組織を運営、管理することができる。

資格・免許	医師・都道府県知事の認可を受けた者
求められる能力	戦略的な経営計画の企画・立案・推進 組織運営管理 経営層のサポート危機管理能力 プロジェクト管理能力 利用者の医学的管理 チームケアの統括管理
施設外での研修	管理者（職）研修会 介護老人保健施設経営セミナー
施設内での研修	常に自己のスキルアップを図るため、意欲的にさまざまな事柄に挑戦し、日々努力をしていきながら、身につけたスキルを施設の運営業務に生かす。

5 . キャリアアップモデル例 賃金体系の具体的内容

個々人の希望を反映したキャリアアップにおいて、評価機能としての人事考課制度、そして評価を踏まえた賃金変更が行われます。

人事考課においては、キャリアアップシステムの理念である人材の養成という観点から、養成された人材を活用につなげていく人事考課が目指されます。そのためには、従来の人事考課、賞与や昇給を第一義とした従業員間の相对比较で行われる密室的な考課ではなく、人材の育成と活用を目標として、事業所において期待される職能像から導き出される各段階の職務基準に照らし合わせた具体的な判断基準をあらかじめ用意し、その職務基準を公開して、オープンな絶対考課を行うことが重要となります。こうした人事考課での評価を踏まえた賃金体系に則って、従業員の賃金に変更されます。

本事業では賃金体系として一案を提示し、加えて「厚生労働省の指針に基づき国家公務員の福祉職給与表を参考にした望ましい介護職賃金表計算プログラム」という形で従業員への給与を年令や学歴などさまざまな要因からシミュレートするプログラムをCD-ROMに収録しています。

1) 賃金体系の基本的構成

本事業では、国家公務員の福祉職俸給表を参考として（以下「給与表」）、級・号俸と手当による賃金体系を、各施設において作成する賃金体系として説明しています。

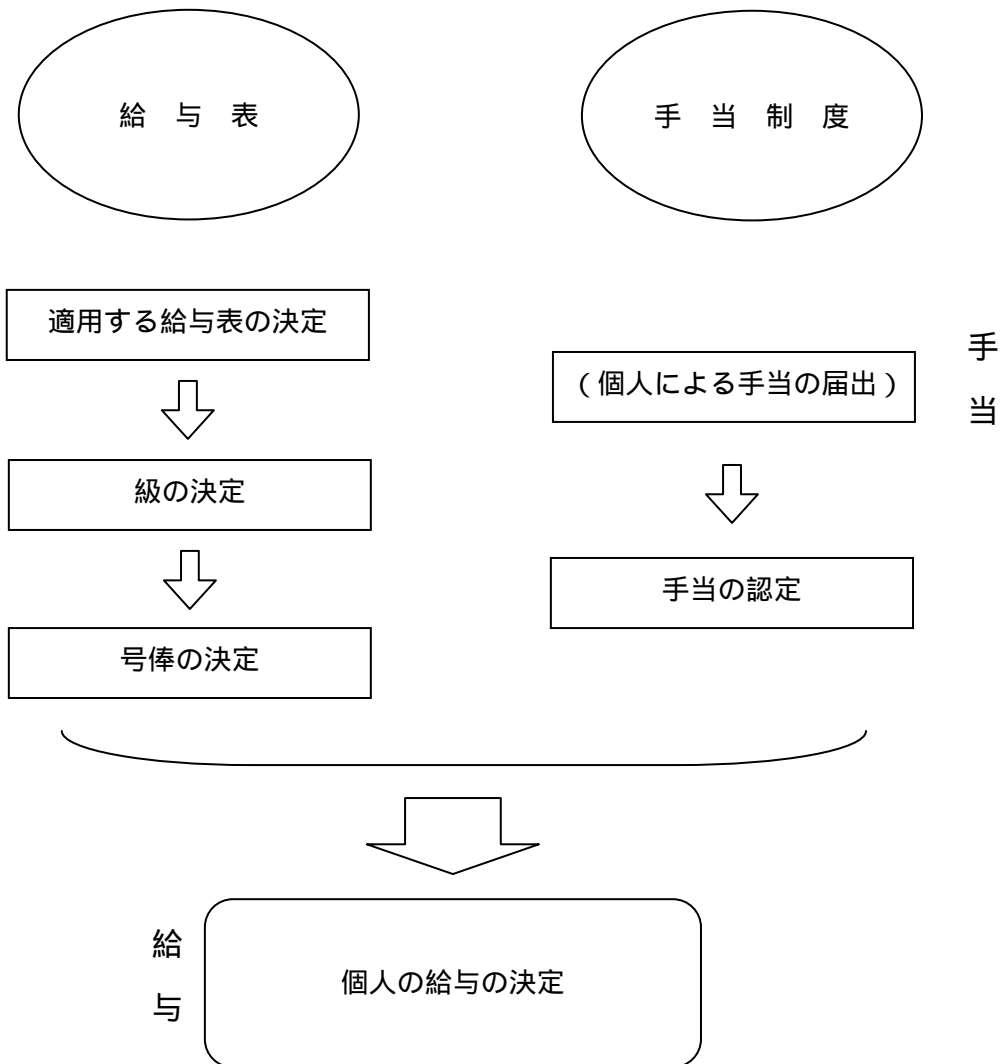
給与表とは、級と号俸からなる具体的な基本給額のある数表です。職務の種類によって分かれています。

級とは、職務段階に応じて定められ、給与額決定の基本をなす仕組みです。本事業における扱いについては、等級をもとに考えています。これは各施設において独自に調整してください。

号俸とは、級の中に設けられる仕組みで、勤続年数や職務成果、経験によって号数が上方に決定され、給与に反映されます。

手当とは、給与のほかに設定されるもので、扶養手当や夜勤手当など、給与を補完するためのさまざまな手当を用意しています。

個人の給与が決定するまでの流れ

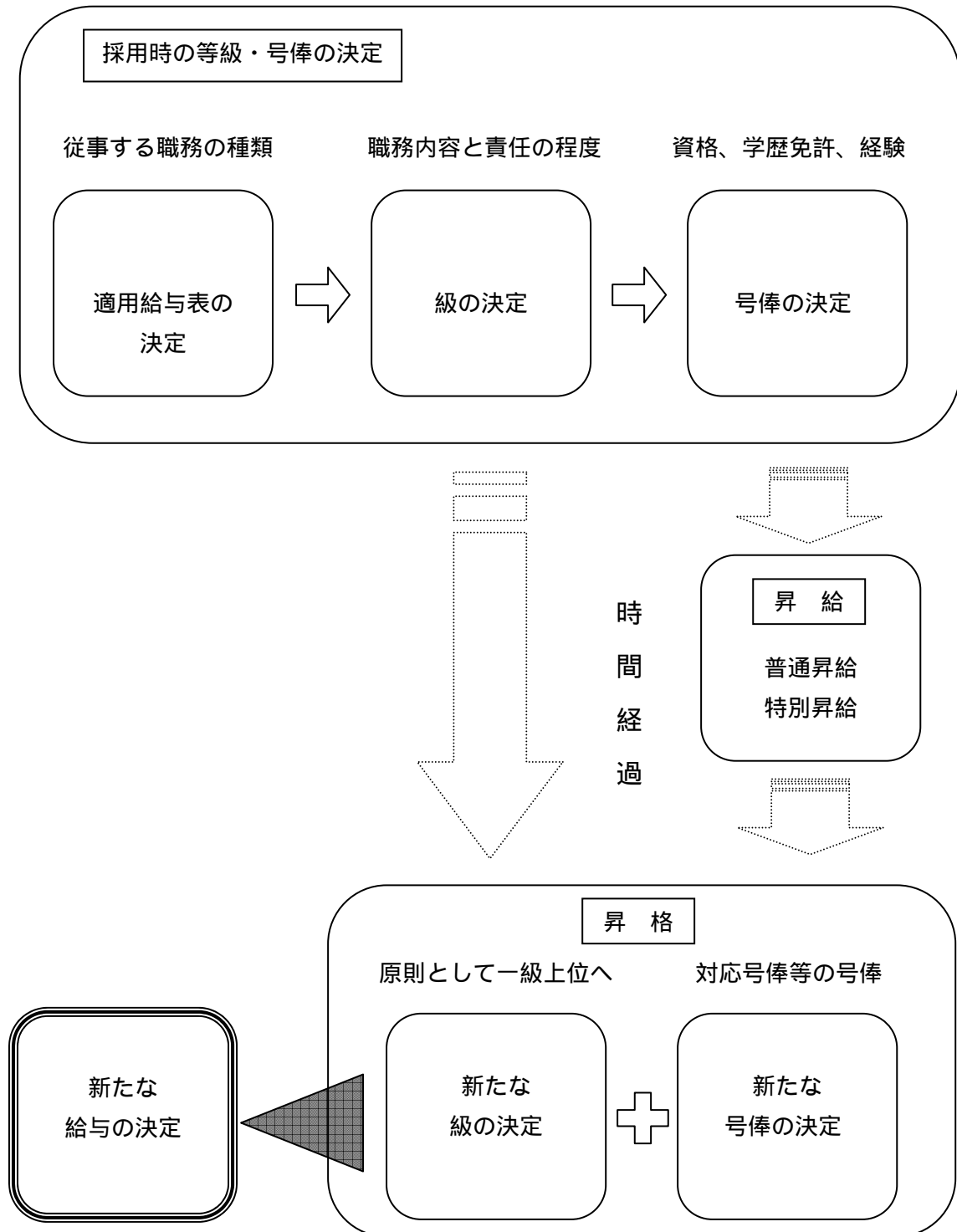


2) 給与の変更

級と号俸によって決定される給与は、それぞれの変更によって給与額が変わります。

級をより上位の級に変更することを「昇格」、号俸をより上位の号俸に変更することを「昇給」といい、ともに勤務成績が良好な職員に対して行います。

給与の変更の仕組み



3) 厚生労働省の指針に基づき国家公務員の福祉職給与表を参考にした望ましい介護職賃金表計算プログラム

概要

【概要】

当「厚生労働省の指針に基づき国家公務員の福祉職給与表を参考にした望ましい介護職賃金表計算プログラム」[平成21年全老健版](以下、当プログラム)は、介護老人保健施設が当該「キャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアル」を参考に、各施設が作成したキャリアアップの仕組みに対応した給与表を作成していただくためのツールとして提供するものです。

各施設独自の給与表を作成するにあたり、平成19年厚生労働省告示第289号「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な方針」内において「国家公務員の福祉職俸給表等を参考にすること」との告示内容を受け、一般職員給与に関する法律で定める福祉職俸給表(平成19年4月1日施行)を参考として、キャリアアップモデル例を踏まえ、本来6等級で提示された福祉職俸給表を9等級に細分化した給与表例が当プログラムの初期値として収録されています。

当プログラムを活用して、各施設の実情に即した独自の給与表を作成する際に、初期値として示してある給与表例を参考データとしてご利用ください。

なお、当プログラムが示す給与表例は参考データとして作成しており、各施設の給与表として指定するものではありません。

また、当プログラムが生成する賃金一覧表のデータは給与台帳ではありません。

各施設の実情に合わせた給与表を作成していただくために、「給与表例」をもとに算定した「賃金一覧表」と、さらに、自由に変更していただいた「手直給与表」をもとに算定した「手直賃金一覧表」を作成することが可能です。

もし、手直賃金一覧表が最低賃金を下回っている可能性がある場合にはエラーを表示します。

※賃金一覧表とは、各個人ごとの属性および基本給、各種手当額(所定内給与の諸手当、所定外給与)を一覧表としたものです。

なお、「所定内給与」、「所定外給与」については、103ページの【比較のための対象賃金の計算】中の「所定内給与」、「所定外給与」を参照してください。

利用方法・注意事項

【利用方法】 当プログラムは、従業員の勤続開始年月日、職務等級、所定内給与等を入力することで給与表例から各人の給与（ただし、賞与は除く）を算出します。

また、事前に入力された年間所定労働日数、1日の所定労働時間、所定内給与から算出された給与が、各都道府県ごとに設定された最低賃金を満たしているかの確認ができます。

あわせて、給与表例の各基本給額を個別に修正して、各施設独自の給与表を作成することができます。

給与表、賃金一覧表は、各職種ごとに作成することもできます。プログラムフォルダを複製し、フォルダ名やファイル名を別名にしてご利用ください。

当プログラムは初期値として、「年間昇格号俸数」「都道府県別最低賃金」「年間所定労働日数」「1日の所定労働時間」を設定していますが、各事業所の実情に合わせて変更することが可能です。

「年間昇格号俸数」初期値 : 1年間に1号俸昇給と初期設定しています。

「都道府県別最低賃金」初期値: 平成21年度の地域ごとの最低賃金を初期値としています（「最低賃金」が改定された場合には修正してください）。

「年間所定労働日数」初期値 : 245日を初期値としています。

「1日の所定労働時間」初期値: 8時間を初期値としています。

※年間所定労働時間＝年間365日－(労働協約、就業規則等で定める休日日数)

※1日の所定労働時間＝労働協約、就業規則等で定める1日の労働時間

【注意事項】 ※入力された「入力賃金一覧.xls」(111ページ参照)は、再インストールを行うと上書き保存され、以前のデータは削除されます。入力した従業員情報を保存する際には、別名保存してください。

※当ソフトはエクセルのマクロ機能を有効にする必要があります。「マクロを含んでいる」確認画面に「有効にする」を選択してください。

※出力されるファイルはマイクロソフト エクセルで編集、加工することができます。出力結果を別名保存し、利用してください。

推奨動作環境:

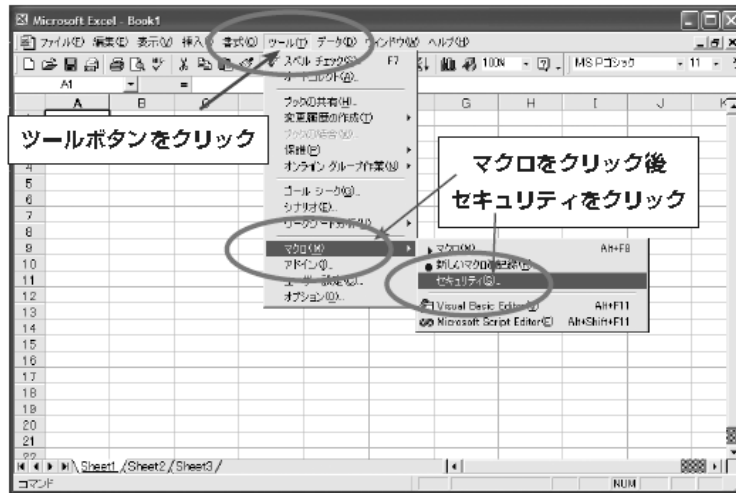
Windows XP SP3 又は Vista 上で Microsoft Excel 2000、2002、2003での動作を推奨します。**Microsoft Excel 2007では動作しません。**

注意事項

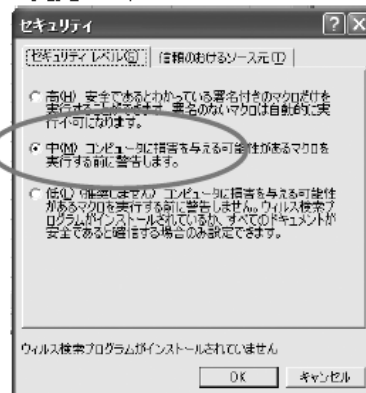
エクセルのセキュリティレベルが「中」以下でないと動作しません。

当プログラムは、マイクロソフト・エクセルの「マクロ機能」を利用して動作するため、ご利用になる前に、お使いのエクセルのセキュリティレベルが中以下になっているか確認、変更の上ご利用下さい。

■設定されている「セキュリティレベル」の確認方法



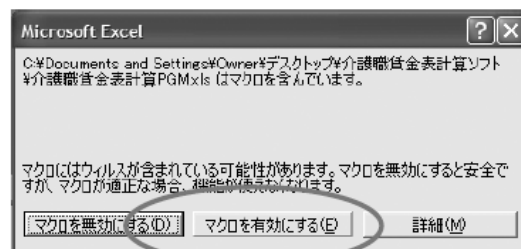
■「セキュリティレベル」の変更方法



セキュリティ レベル
「中」をクリック

ソフト起動時の注意点

マクロのセキュリティレベルを「中」に設定した場合、ソフトを起動させると以下のような表示が出ますので、「マクロを有効にする」をクリックしてください。



マクロを有効にする
をクリック

最低賃金との比較

■最低賃金との比較（月給制の場合）

当プログラムは、最低賃金との比較のために事業所ごとの情報を使用します。

事業所ごとの年間所定労働日数、1日の所定労働時間と、所定内給与から、各都道府県ごとに設定された最低賃金を満たしているかの確認を行います。

「STEP2 給与表例での計算」で、都道府県名、昇給月、年度等を選択してください。都道府県最低賃金は厚生労働省が定める平成21年度地域別最低賃金を初期値として表示しています。改定があった際に変更してください。年間昇格号俸数、年間所定労働日数、1日の所定労働時間を事業所の所定の数字に修正してください。

※本システムをはじめて起動する場合にこの画面が表示されます。

＜＜処理を行う前に＞＞
 入力賃金一覧フォルダ内の入力賃金一覧.xls
 は入力されましたか？

この画面を閉じると下の画面が表示されます。
 空白部分を入力及び選択し計算処理を行って下さい。

- ①事業者名
貴社の事業所名を入力して下さい。
- ②都道府県
事業所所在地の都道府県を選択して下さい。
(地域最低賃金計算に必要です。)
- ③昇給月
給与昇給月を選択して下さい。
(勤続年数計算に必要です。)
- ④都道府県別最低賃金
改定がある場合変更して下さい。
※厚生労働省が定める平成21年度地域別最低賃金としています。
- ⑤年間昇格号俸数
年間に昇給する号俸数を入力して下さい。
(基本給月額計算に必要です。)
- ⑥年間所定労働日数
事業所の年間所定労働日数を入力して下さい。
(地域最低賃金計算に必要です。)
- ⑦1日の所定労働時間
事業所の1日の所定労働時間を入力して下さい。
(地域最低賃金計算に必要です。)
- ⑧年度
本年度を選択して下さい。
(勤続年数計算に必要です。)

【比較のための対象賃金の計算】

最低賃金との比較は、対象賃金額を時間額に換算し、都道府県ごとに指定されている最低賃金と比較します。

対象賃金額とは、「所定内給与（基本給、諸手当）」の諸手当のうち精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除いた諸手当と基本給の合計月額が対象となります。

なお、「所定外給与（時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当）」、臨時の賃金（結婚手当等）および賞与は、最低賃金計算の対象賃金には該当しません。

対象賃金額の時間額への換算方法は、下記のようになります。

$$\frac{\text{所定内給与} \times 12 \text{ヶ月}}{\text{年間総所定労働時間} (\text{年間所定労働日数} \times 1 \text{日の所定労働時間})} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$$

※最低賃金の計算にあたっては、各事業所で支給を定めている手当が、算定対象の諸手当に該当するか否かを最寄りの労働基準監督署等にご確認ください。

また、時間給制、日給制等の場合は、算定方法が異なりますので、あわせてご確認ください。

インストール方法・全体の流れ

[インストール方法]

○インストール方法

- ・添付の CD-ROM をパソコンの CD-ROM ドライブに入れてください。
- ・「マイコンピュータ」の「DVD ドライブ」(または「CD ドライブ」)を開きます。
- ・「介護職賃金表計算プログラム」をデスクトップにドラッグアンドドロップでコピーしてください。



※注意事項

当ソフトを再インストールする際には、入力した「入力賃金一覧.xls」ファイルの複製を別フォルダに保存してください。再インストールすると「入力賃金一覧.xls」ファイルが上書きされ、入力した従業員情報などが消去されます。

[全体の流れ]

STEP1 **事前準備** ※必須 従業員の氏名、勤続開始年月日、職務等級、手当等を入力

「事前データ入力フォルダ」の「入力賃金一覧.xls」を入力

保存・閉じる

STEP2 **給与表例での計算** STEP1 で入力した勤続開始年月日、職務等級、手当等と「給与表例」から「賃金一覧表」を作成する

「介護職賃金表計算 PGM.xls」を開き

1. 給与表例で賃金計算処理へ

「計算結果出力フォルダ」に「賃金一覧計算結果.xls」が出力されます
(「賃金一覧表」と「給与表例」のサンプル出力を掲載しています114~116ページ参照)

STEP3 **修正を加えた給与表で再計算** 事前準備で入力した勤続開始年月日、職務等級、手当等と修正を加えた給与表から賃金一覧表を作成する

「計算結果出力フォルダ」の「賃金一覧計算結果.xls」の「給与表例」ワークシートを修正する

保存・閉じる

「介護職賃金表計算 PGM.xls」を開き

2. 修正を加えた給与表で再計算

「計算結果出力フォルダ」に「手直賃金一覧計算結果.xls」が出力されます

事前準備

Step 1 事前準備 ※必須

■従業員の氏名、職歴、職務等級、手当等を入力する



「事前データ入力」フォルダ内の「入力賃金一覧.xls」をエクセルで開きます。

氏名、性別、勤続開始年月日、職務等級、手当等を入力し、保存してください。

保存する場所は「事前データ入力フォルダ」の「入力賃金一覧.xls」を上書き保存し、閉じてください。

【勤続開始年月日の入力方法】

勤続開始年月日は半角数字で西暦で年号の下2桁と半角/と月を2桁と半角/と日を2桁で入力してください。

例 1989年4月1日
→ 89/04/01

職務の級は、巻末の「介護職員キャリアアップモデル例」等を参考にしてください。

【各種手当名称の入力】

所定内手当、所定外手当の名称は任意に修正することができます。

※所定内給与の諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当および家族手当は、最低賃金算定の対象賃金から除外されるため、便宜的にこれら手当を所定外給与欄に入力してください。

入力後

Microsoft Excel - 入力賃金一覧.xls

入力用賃金一覧表 [勤続開始日付]
1995年2月1日入社の場合
本表にて 86/05/10 と入力します。
(西暦下2桁/月2桁/日2桁)
※日曜日が6日ある場合は1日として下さい

[職務の級]
キャリアアップ導入マニュアル
「介護職員キャリアアップモデル例」
を参考に等級を設定して下さい。

[所定内給与(月間)]
項目名称は変更できます。
毎月支払われる基本的な手当に該当
します。
(最低賃金の対象となる手当)

[所定外給与(月間)]
項目名称は変更できます。
(最低賃金の対象とならない手当)

No	氏名	性別	勤続開始 日付(西暦)	職務 の級	所定内給与(月間)				所定外給与(月間)								
					所定内1	所定内2	所定内3	所定内4	所定外1	所定外2	所定外3	所定外4	所定外5	所定外6	所定外7		
1	山田太郎	男	86/04	4級	21,000	5,000	8,000		8,000	5,500	3,000						
2	佐藤健一	男	86/06	5級	20,500	5,000	7,000		7,500	5,000	3,250						
3	田中一郎	男	86/07	5級	18,500	5,000	7,000		8,000	5,400	3,000						
4	鈴木流那	男	00/09	2級	17,500	5,000	6,000		5,000	4,600							
5	木村浩子	女	00/10	2級	17,500	5,000	6,000		5,000	3,800							
6	田村浩二	男	01/04	2級	16,000	5,000	5,000		4,000	2,800							
7	池田弘	男	06/04	1級	14,500	4,500	4,000		2,400		2,000						
8	杉山智子	女	08/04	1級	14,000	4,000	3,000		2,400		2,000						
9	山下直子	女			4,000		3,000		2,400		2,000						

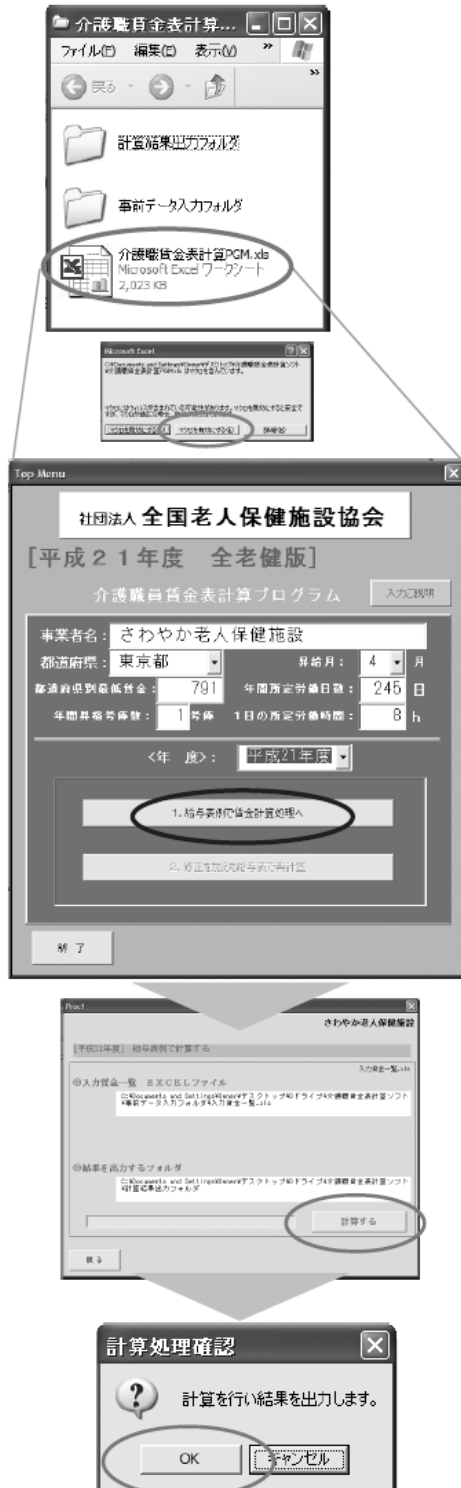
上書き保存・閉じる

次ページに進む

給与表例での計算-1

Step 2-1 給与表例での計算

■事業所ごとの情報を入力し、賃金計算を行う



入力した情報から賃金計算を行います。

「介護職賃金表計算 PGM.xls」をダブルクリックして開いてください。

「マクロを有効にする」を選択してください。

※事前データ入力が行われていない場合、計算されません。

必ず「STEP 1」事前準備で「入力賃金一覧.xls」を入力後「介護職賃金表計算 PGM.xls」を実行してください。

事業所名を入力し、都道府県、昇給月、年度等を選択してください。

都道府県最低賃金は厚生労働省が定める平成21年度地域別最低賃金を表示しています。改定があった際には変更してください。

年間昇格率、年間所定労働日数、1日の所定労働時間を事業所ごとの数字に修正してください。

「1. 給与表例で賃金計算処理へ」をクリックしてください。

Proc1 画面の「計算する」ボタンをクリックしてください。

「計算処理確認」ダイアログの「OK」ボタンをクリックしてください。

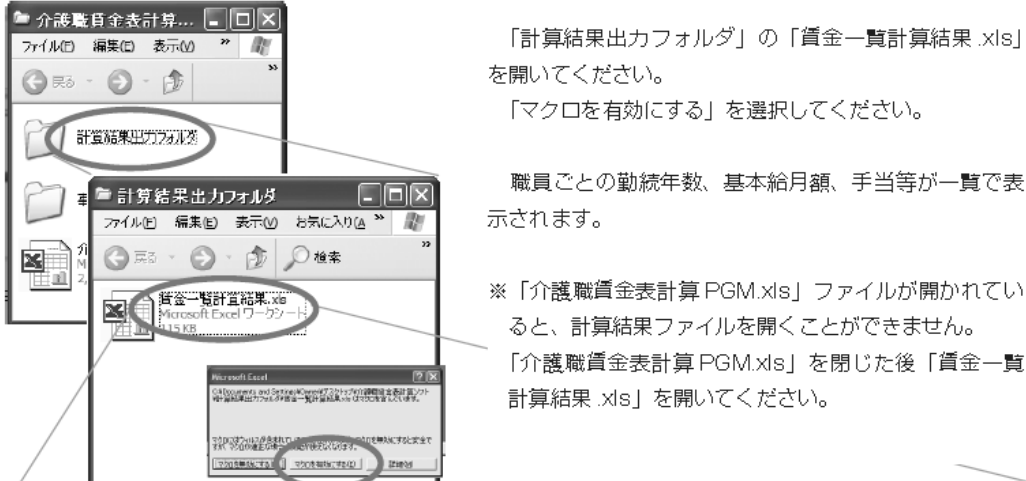
「処理完了」ダイアログの「OK」ボタンをクリックしてください。

次ページに進む

給与表例での計算 -2

Step 2-2 給与表例での計算

■出力ファイルから賃金一覧と給与表例を表示する



No.	氏名	性別	勤続年数	職階	基本給月額	手当内給月額	月間給月額	年間給月額	前年給月額(円)				前年給月額(円)				
									前年10月	前年11月	前年12月	前年1月	前年2月	前年3月	前年4月	前年5月	
1	山田太郎	男	15/04	1級	203,000	20,000	223,000	2,230,000	21,000	5,000	26,000	2,000	5,000	2,000	2,000	2,000	2,000
2	佐藤一郎	男	05/05	1級	188,800	48,000	236,800	2,368,000	20,500	5,000	25,500	2,000	5,000	2,000	2,000	2,000	2,000
3	田中一郎	男	08/07	1級	188,800	50,000	238,800	2,388,000	19,000	5,000	24,000	2,000	5,400	2,000	2,000	2,000	2,000
4	橋本次郎	男	00/08	2級	175,275	23,000	198,275	1,982,750	17,500	5,000	22,500	2,000	4,600	2,000	2,000	2,000	2,000
5	末付洋子	女	00/10	2級	175,275	22,000	197,275	1,972,750	17,500	5,000	22,500	2,000	4,600	2,000	2,000	2,000	2,000
6	田村三郎	男	01/04	2級	175,275	22,000	197,275	1,972,750	16,000	5,000	21,000	2,000	4,600	2,000	2,000	2,000	2,000
7	坂本次郎	男	06/04	1級	168,000	27,000	195,000	1,950,000	14,500	4,000	18,500	2,000	4,000	2,000	2,000	2,000	2,000
8	杉山洋子	女	05/04	1級	168,000	25,000	193,000	1,930,000	14,000	4,000	18,000	2,000	4,000	2,000	2,000	2,000	2,000
9	山下洋子	女	09/04	1級	148,800	25,400	174,200	1,742,000	14,000	4,000	18,000	2,000	4,000	2,000	2,000	2,000	2,000
10							0	0									
11							0	0									

「給与表例」ワークシートを開くと、計算に使用した「給与表例」を確認することができます。

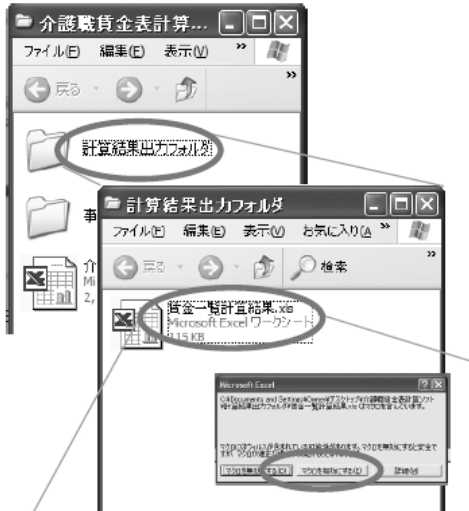
変更率を入力し、変更ボタンをクリックすると給与表全体が変更されます。
例) 全体を20%低くしたい場合 -20 と入力して下さい。

No.	職階	1級		2級		3級		4級		5級		6級		7級		8級		9級	
		基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
1	1	148,800	12,825	181,125	12,825	173,650	25,050	198,700	24,200	222,900	24,200	247,100	24,300	271,400	49,200	320,600	45,600	366,200	
7	1	1,200	1,350	1,350	1,500	1,500	1,650	1,650	1,800	1,800	1,950	1,950	2,100	2,100	2,250	2,300	2,300	2,450	
8	2	148,800	12,675	162,475	12,675	175,150	25,350	200,500	24,250	224,750	24,250	248,000	24,600	273,600	49,500	322,900	45,900	368,800	
9	1	1,200	1,350	1,350	1,500	1,500	1,650	1,650	1,800	1,800	1,950	1,950	2,100	2,100	2,250	2,300	2,300	2,450	
10	9	151,000	12,825	163,825	12,825	176,650	25,650	202,300	24,300	226,600	24,300	250,900	24,900	276,800	49,400	325,200	46,200	371,400	
11	1	1,200	1,350	1,350	1,500	1,500	1,650	1,650	1,800	1,800	1,950	1,950	2,100	2,100	2,250	2,300	2,300	2,450	
12	4	152,200	12,975	165,175	12,975	178,150	25,950	204,100	24,350	228,450	24,350	252,800	25,200	278,000	49,500	327,500	46,500	374,000	
13	1	1,000	1,175	1,175	1,350	1,350	1,525	1,525	1,700	1,700	1,875	1,875	2,050	2,050	2,225	2,300	2,300	2,475	
14	5	153,900	13,150	167,050	13,150	179,500	26,300	205,800	24,400	230,200	24,400	254,400	25,800	280,200	49,600	329,800	46,800	376,600	
25	1	1,400	1,425	1,425	1,450	1,450	1,500	1,500	1,550	1,550	1,600	1,600	1,650	1,650	1,700	1,700	1,750	1,750	
26	11	151,600	13,225	175,225	13,225	188,850	27,350	216,200	24,450	240,650	24,450	265,100	26,000	291,100	49,700	332,100	47,100	379,200	

修正を加えた給与表で再計算 -1

Step 3-1 修正を加えた給与表で再計算

■給与表例を修正し、手直給与表を作成する



「計算結果出力フォルダ」の「賃金一覧計算結果.xls」を開き、「給与表例」ワークシートを修正します。

<一部変更> 左下の例では、一部の基本給月額を修正しています。

例：2級3号俸の給与を参考値の163,825円から170,000円に変更しています。

<一率変更> 右下の例では、すべての金額を一律10%下げる変更を行っています。変更率を入力し、「変更」ボタンをクリックすると変更されます。

※必ず変更した「賃金一覧計算結果.xls」を保存してください。

<一部変更>

職務の級	1級	2級	3級			
号俸	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
1	148,800	12,525	161,125	12,525	173,850	25,000
2	148,800	12,675	162,475	12,675	175,150	25,000
3	151,000	12,825	163,825	12,825	176,850	25,000
4	152,200	12,975	165,175	12,975	178,150	25,000
5	153,200	13,150	166,350	13,150	179,500	25,000
6	154,700	13,225	167,925	13,225	181,150	25,000

<一率変更>

職務の級	1級	2級	3級	4級				
号俸	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
1	133,740	11,280	144,960	11,280	156,240	22,800	168,000	22,800
2	134,220	11,410	145,290	11,410	157,640	22,810	169,450	22,800
3	135,900	11,550	147,450	11,540	158,990	23,080	169,070	21,870
4	136,980	11,680	148,660	11,680	160,340	23,350	169,690	21,920
5	137,880	11,800	149,680	11,800	161,550	23,670	169,220	21,870
6	138,230	11,900	150,130	11,900	162,030	23,600	169,630	21,870
7	140,490	12,000	152,490	12,000	164,490	23,980	169,450	21,870

一部変更後

職務の級	1級	2級	3級			
号俸	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
1	148,800	12,525	161,125	12,525	173,850	25,000
2	148,800	12,675	162,475	12,675	175,150	25,000
3	151,000	12,975	163,975	12,975	176,950	25,000
4	152,200	12,975	165,175	12,975	178,150	25,000
5	153,200	13,150	166,350	13,150	179,500	25,000
6	154,700	13,225	167,925	13,225	181,150	25,000

一率変更後

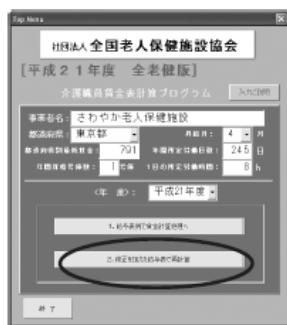
職務の級	1級	2級	3級	4級				
号俸	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
1	133,740	11,280	144,960	11,280	156,240	22,800	168,000	22,800
2	134,220	11,410	145,290	11,410	157,640	22,810	169,450	21,870
3	135,900	11,550	147,450	11,540	158,990	23,080	169,070	21,870
4	136,980	11,680	148,660	11,680	160,340	23,350	169,690	21,920
5	137,880	11,800	149,680	11,800	161,550	23,670	169,220	21,870
6	138,230	11,900	150,130	11,900	162,030	23,600	169,630	21,870
7	140,490	12,000	152,490	12,000	164,490	23,980	169,450	21,870

※「給与表例」を修正しただけでは賃金一覧は変更されません。保存し、ファイルを閉じた後、次ページの「2 修正を加えた給与表で再計算」する必要があります。

修正を加えた給与表で再計算 -2

Step 3-2 修正を加えた給与表で再計算

■修正した給与表から、再計算し、賃金一覧を表示する

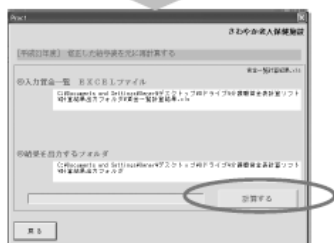


前のページで変更した「賃金一覧計算結果.xls」の修正を加えた給与表をもとに、「手直給与表」と「手直賃金一覧表」を作成します。

【注意】

「再計算」をクリックすると、修正した基本給月額をもとにした賃金計算結果が「手直賃金一覧計算結果.xls」に出力され、「賃金一覧計算結果.xls」は削除されます。

「賃金一覧計算結果.xls」をご覧になる場合は「1. 給与表例で賃金計算処理へ」を実行してください。



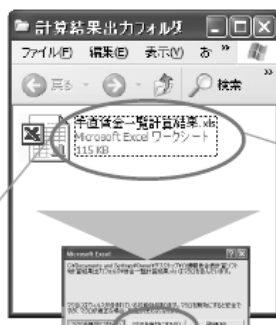
「介護職員賃金表計算 PGM.xls」を開いてください。

「マクロを有効にする」を選択してください。



「2. 修正を加えた給与表で再計算」ボタンを選択してください。

「計算する」ボタンを選択してください。



「計算結果出力フォルダ」の「手直賃金一覧計算結果.xls」を開いてください。

修正を加えた給与表をもとに計算した「手直賃金一覧表」が表示されます。修正を加えた給与表は「手直給与表」ワークシートに保存されています。

№	氏名	性別	年齢	勤続年数	勤続月数	基本給	基本給月額	手当	手当月額	月間給与	年間給与	前年同月比	前年同月比(%)	前年同月比(%)	前年同月比(%)	前年同月比(%)	前年同月比(%)	前年同月比(%)
1	山田太郎	男	35/04	10	4	198,720	50,500	2,49,220	2,997,640	21,000	5,000	9,000	9,000	5,500	3,000			
2	佐藤健一	男	38/05	10	11	169,070	48,200	2,18,270	2,618,640	20,500	5,000	7,000	5,000	3,250				
3	田中一樹	男	38/07	10	11	169,970	49,500	2,200,770	2,653,440	19,500	5,000	7,000	5,000	3,500	3,000			
4	鈴木太郎	男	00/10	9	8	185,140	51,300	1,92,440	2,219,880	17,500	5,000	5,000	5,000	4,800				
5	木村法子	女	00/10	8	8	155,140	37,500	1,95,640	2,304,880	17,500	5,000	5,000	5,000	3,800				
6	田村健二	男	01/04	8	8	192,140	52,800	1,97,940	2,277,280	16,800	5,000	5,000	5,000	2,800				
7	山田太郎	男	00/10	9	8	155,140	37,500	1,95,640	2,304,880	17,500	5,000	5,000	5,000	4,800				
合計						1,406,380	336,150	1,742,530	20,910,360	154,600	45,500	49,000	0	45,700	28,100	15,250		

入力用賃金一覧表 入力画面例

Microsoft Excel - 入力賃金一覧表.xls

ファイル名 編集 表示 挿入 書式 ツール データ ウィンドウ ヘルプ

MS PowerPoint 11 B I U

MID = 5000

入力用賃金一覧表

【勤続開始日付】
1996年5月10日入社の場合
半角にて 96/05/10 と入力します。
(西暦下2桁/月2桁/日2桁)
※日曜でわからない場合は1日として下さい。

【職務の級】
キャリアアップ導入マニュアル
「介護職員キャリアアップモデル例」
を参考に等級を設定して下さい。

【所定内給与(月間)】
項目名称は変更できます。
毎月支払われる基本的な手当ご跟られ
ます。
(最低賃金の対象となる手当)

【所定外給与(月間)】
項目名称は変更できません。
(最低賃金の対象とならない手当)

No	氏名	性別	勤務開始 日付(西暦)	職務 の級	所定内給与(月間)				所定外給与(月間)							
					所定内1	所定内2	所定内3	所定内4	所定外1	所定外2	所定外3	所定外4	所定外5	所定外6	所定外7	
1	山田太郎	男	96/04/4	4級	21,000	5,000	8,000	8,000	8,000	8,000	5,500	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
2	佐藤健一	男	98/05/3	3級	20,500	5,000	7,000	7,000	7,500	5,000	5,000	3,250	3,000	3,000	3,000	3,000
3	田中一郎	男	98/07/3	3級	19,500	6,000	7,000	7,000	9,000	6,400	6,400	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
4	鈴木次郎	男	00/08/2	2級	17,500	5,000	6,000	6,000	5,000	5,000	4,600	4,600	4,600	4,600	4,600	4,600
5	木村浩子	女	00/10/2	2級	17,500	5,000	6,000	6,000	5,000	5,000	3,800	3,800	3,800	3,800	3,800	3,800
6	田村浩二	男	01/04/2	2級	16,000	5,000	5,000	5,000	4,000	2,800	2,800	2,800	2,800	2,800	2,800	2,800
7	池田弘	男	08/04/1	1級	14,000	4,500	4,000	4,000	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400
8	杉山智子	女	09/04/1	1級	14,000	4,000	3,000	3,000	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400
9	山下直子	女	09/04/1	1級	14,000	4,000	3,000	3,000	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																

コメント

「給与表例」出力例 -1

給与表

勤務の級 号種	1級		2級		3級		4級		5級		6級		7級		8級		9級		
	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	
1	148,600	12,530	161,130	12,520	173,650	25,050	198,700	24,200	222,900	24,200	247,100	24,800	271,900	49,200	321,100	46,100	367,200		
	1,200		1,350		1,500		1,800		1,850		1,900		2,200		2,300		2,600		
2	149,800	12,680	162,480	12,670	175,150	25,350	200,500	24,250	224,750	24,250	249,000	25,100	274,100	49,300	323,400	46,400	369,800		
	1,200		1,350		1,500		1,800		1,850		1,900		2,200		2,300		2,600		
3	151,000	12,830	163,830	12,820	176,650	25,650	202,300	24,300	226,600	24,300	250,900	25,400	276,300	49,400	325,700	46,700	372,400		
	1,200		1,350		1,500		1,800		1,850		1,900		2,200		2,300		2,600		
4	152,200	12,980	165,180	12,970	178,150	25,950	204,100	24,350	228,450	24,350	252,800	25,700	278,500	49,500	328,000	47,000	375,000		
	1,000		1,170		1,350		1,700		1,750		1,800		2,200		2,300		2,600		
5	153,200	13,150	166,350	13,150	179,500	26,300	205,800	24,400	230,200	24,400	254,600	26,100	280,700	49,600	330,300	47,300	377,600		
	1,500		1,580		1,650		1,800		1,800		1,800		2,300		2,200		2,600		
6	154,700	13,230	167,930	13,220	181,150	28,450	207,600	24,400	232,000	24,400	258,400	26,800	283,000	49,500	332,500	47,700	380,200		
	1,400		1,500		1,600		1,800		1,850		1,900		2,300		2,200		2,600		
7	156,100	13,330	169,430	13,320	182,750	26,850	209,400	24,450	233,850	24,450	259,300	27,000	285,300	49,400	334,700	48,100	382,800		
	1,400		1,500		1,600		1,800		1,850		1,900		2,300		2,200		2,600		
8	157,500	13,430	170,930	13,420	184,350	26,850	211,200	24,500	235,700	24,500	260,200	27,400	287,600	49,300	336,900	48,500	385,400		
	1,300		1,450		1,600		1,900		1,750		1,600		2,100		2,300		2,600		
9	158,800	13,580	172,380	13,570	185,950	27,150	213,100	24,350	237,450	24,350	261,800	27,900	289,700	49,500	339,200	48,800	388,000		
	1,400		1,420		1,450		1,500		1,650		1,800		2,300		2,200		2,700		
10	160,200	13,600	173,800	13,600	187,400	27,200	214,600	24,500	239,100	24,500	263,600	28,400	292,000	49,400	341,400	49,300	390,700		
	1,400		1,430		1,450		1,500		1,650		1,800		2,300		2,200		2,700		
11	161,600	13,630	175,230	13,620	188,850	27,250	216,100	24,650	240,750	24,650	265,400	28,900	294,300	49,300	343,600	49,800	393,400		
	1,500		1,500		1,500		1,500		1,650		1,800		2,300		2,200		2,700		
12	163,100	13,630	176,730	13,620	190,350	27,250	217,600	24,800	242,400	24,800	267,200	29,400	296,600	49,200	345,800	50,300	396,100		
	1,500		1,520		1,550		1,600		1,600		1,600		2,100		2,000		2,600		
13	164,600	13,650	178,250	13,650	191,900	27,300	219,200	24,800	244,000	24,800	268,800	29,900	298,700	49,100	347,800	50,900	398,700		
	1,500		1,530		1,550		1,600		1,750		1,900		2,300		2,100		2,400		
14	166,100	13,680	179,780	13,670	193,450	27,350	220,800	24,950	245,750	24,950	270,700	30,300	301,000	48,900	349,900	51,200	401,100		
	1,500		1,520		1,550		1,600		1,750		1,900		2,300		2,100		2,400		
15	167,800	13,700	181,300	13,700	195,000	27,400	222,400	25,100	247,500	25,100	272,800	30,700	303,300	48,700	352,000	51,500	403,500		
	1,500		1,530		1,550		1,600		1,750		1,900		2,300		2,100		2,400		
16	169,100	13,730	182,830	13,720	196,550	27,450	224,000	25,250	249,250	25,250	274,500	31,100	305,600	48,500	354,100	51,800	405,900		
	1,600		1,600		1,600		1,600		1,700		1,800		2,200		2,200		2,300		
17	170,700	13,730	184,430	13,720	198,150	27,450	225,600	25,350	250,950	25,350	276,300	31,500	307,800	48,500	356,300	51,900	408,200		
	1,800		1,770		1,750		1,700		1,800		1,900		2,300		2,000		2,100		
18	172,500	13,700	186,200	13,700	199,900	27,400	227,300	25,450	252,750	25,450	278,200	31,900	310,100	48,200	358,300	52,000	410,300		
	1,700		1,700		1,700		1,700		1,800		1,900		2,300		2,000		2,100		
19	174,200	13,700	187,900	13,700	201,600	27,400	229,000	25,550	254,550	25,550	280,100	32,300	312,400	47,900	360,300	52,100	412,400		
	1,700		1,700		1,700		1,700		1,800		1,900		2,300		2,000		2,100		
20	175,900	13,700	189,600	13,700	203,300	27,400	230,700	25,650	256,350	25,650	282,000	32,700	314,700	47,800	362,300	52,200	414,500		
	1,600		1,550		1,500		1,400		1,550		1,700		2,200		2,100		2,100		
21	177,500	13,650	191,150	13,650	204,800	27,300	232,100	25,800	257,900	25,800	283,700	33,200	316,900	47,500	364,400	52,200	416,600		
	1,700		1,730		1,750		1,800		1,800		1,800		2,200		2,000		2,000		
22	179,200	13,680	192,880	13,670	206,550	27,350	233,900	25,800	259,700	25,800	285,500	33,600	319,100	47,300	366,400	52,200	418,800		
	1,700		1,720		1,750		1,800		1,800		1,800		2,200		2,000		2,000		
23	180,900	13,700	194,600	13,700	208,300	27,400	235,700	25,800	261,500	25,800	287,300	34,000	321,300	47,100	368,400	52,200	420,600		
	1,700		1,730		1,750		1,800		1,800		1,800		2,200		2,000		2,000		
24	182,600	13,730	196,330	13,720	210,050	27,450	237,500	25,800	263,300	25,800	289,100	34,400	323,500	46,900	370,400	52,200	422,600		
	1,600		1,600		1,600		1,600		1,750		1,900		2,200		2,100		2,100		
25	184,200	13,730	197,930	13,720	211,650	27,450	239,100	25,950	265,050	25,950	291,000	34,700	325,700	46,800	372,500	52,200	424,700		
	1,800		1,820		1,850		1,900		1,850		1,800		2,100		2,000		1,600		
26	186,000	13,750	199,750	13,750	213,500	27,500	241,000	25,900	266,900	25,900	292,800	35,000	327,800	46,700	374,500	51,800	426,300		
	1,800		1,830		1,850		1,900		1,850		1,800		2,100		2,000		1,600		
27	187,800	13,780	201,580	13,770	215,350	27,550	242,900	25,850	268,750	25,850	294,600	35,300	329,900	46,600	376,500	51,400	427,900		
	1,800		1,820		1,850		1,900		1,850		1,800		2,100		2,000		1,600		
28	189,600	13,800	203,400	13,800	217,200	27,600	244,800	25,800	270,600	25,800	296,400	35,600	332,000	46,500	378,500	51,000	429,500		
	1,800		1,800		1,800		1,800		1,750		1,700		2,100		2,000		1,700		
29	191,400	13,800	205,200	13,800	219,000	27,600	246,600	25,750	272,350	25,750	298,100	36,000	334,100	46,400	380,500	50,700	431,200		
	1,500		1,580		1,650		1,800		1,750		1,700		2,100		1,900		1,300		
30	192,900	13,880	206,780	13,870	220,650	27,750	248,400	25,700	274,100	25,700	299,800	36,400	336,200	46,200	382,400	50,100	432,500		
	1,500		1,570		1,650		1,800		1,750		1,700		2,100		1,900		1,300		
31																			

【給与表例】出力例 -2

職務の級 号種	1級		2級		3級		4級		5級		6級		7級		8級		9級	
	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額	基本給月額	増加額
42	209,400	15,050	224,450	15,050	239,500	30,100	269,600	24,900	294,500	24,900	319,400	40,200	359,600	41,200	400,800	45,100	445,900	
	1,300		1,400		1,500		1,700		1,650		1,800		1,800		1,200		800	
43	210,700	15,150	225,850	15,150	241,000	30,300	271,300	24,850	296,150	24,850	321,000	40,400	361,400	40,600	402,000	44,700	446,700	
	1,300		1,400		1,500		1,700		1,650		1,800		1,800		1,200		800	
44	212,000	15,250	227,250	15,250	242,500	30,500	273,000	24,800	297,800	24,800	322,600	40,600	363,200	40,000	403,200	44,300	447,500	
	1,100		1,250		1,400		1,700		1,600		1,500		1,900		1,000		800	
45	213,100	15,400	228,500	15,400	243,900	30,800	274,700	24,700	299,400	24,700	324,100	41,000	365,100	39,100	404,200	44,100	448,300	
	1,300		1,400		1,500		1,700		1,450		1,200		1,500		700		800	
46	214,400	15,500	229,900	15,500	245,400	31,000	276,400	24,450	300,850	24,450	325,300	41,300	366,600	38,300	404,900	44,700	449,100	
	1,300		1,400		1,500		1,700		1,450		1,200		1,500		700		800	
47	215,700	15,600	231,300	15,600	246,900	31,200	278,100	24,200	302,300	24,200	326,500	41,600	368,100	37,500	405,600	44,300	449,800	
	1,300		1,400		1,500		1,700		1,450		1,200		1,500		700		800	
48	217,000	15,700	232,700	15,700	248,400	31,400	279,800	23,950	303,750	23,950	327,700	41,900	369,600	36,700	406,300	44,400	450,700	
	1,100		1,230		1,350		1,600		1,350		1,100		1,500		800		600	
49	218,100	15,830	233,930	15,820	249,750	31,650	281,400	23,700	305,100	23,700	328,800	42,300	371,100	36,000	407,100	44,200	451,300	
	1,300		1,370		1,450		1,600		1,300		1,000		1,200		700		800	
50	219,400	15,900	235,300	15,900	251,200	31,800	283,000	23,400	306,400	23,400	329,800	42,500	372,300	35,500	407,800	44,300	452,100	
	1,300		1,280		1,450		1,600		1,300		1,000		1,200		700		800	
51	220,700	15,980	236,680	15,970	252,650	31,950	284,600	23,100	307,700	23,100	330,800	42,700	373,500	35,000	408,500	44,400	452,900	
	1,300		1,370		1,450		1,600		1,300		1,000		1,200		700		800	
52	222,000	16,050	238,050	16,050	254,100	32,100	286,200	22,800	309,000	22,800	331,800	42,900	374,700	34,500	409,200	44,500	453,700	
	1,100		1,250		1,400		1,700		1,300		900		1,000		800		600	
53	223,100	16,200	239,300	16,200	255,500	32,400	287,900	22,400	310,300	22,400	332,700	43,000	375,700	34,300	410,000	44,300	454,300	
	1,300		1,350		1,400		1,500		1,150		800		900		700		800	
54	224,400	16,250	240,650	16,250	256,900	32,500	289,400	22,050	311,450	22,050	333,500	43,100	376,600	34,100	410,700	44,400	455,100	
	1,300		1,350		1,400		1,500		1,150		800		900		700		800	
55	225,700	16,300	242,000	16,300	258,300	32,600	290,900	21,700	312,600	21,700	334,300	43,200	377,500	33,900	411,400	44,500	455,900	
	1,300		1,350		1,400		1,500		1,150		800		900		700		800	
56	227,000	16,350	243,350	16,350	259,700	32,700	292,400	21,350	313,750	21,350	335,100	43,300	378,400	33,700	412,100	44,600	456,700	
	1,100		1,230		1,350		1,600		1,250		900		1,000		700		600	
57	228,100	16,480	244,580	16,470	261,050	32,950	294,000	21,000	315,000	21,000	336,000	43,400	379,400	33,400	412,800	44,500	457,300	
	1,200		1,270		1,350		1,500		1,100		700		800		700		800	
58	229,300	16,550	245,850	16,550	262,400	33,100	295,500	20,600	316,100	20,600	336,700	43,500	380,200	33,300	413,500	44,600	458,100	
	1,200		1,280		1,350		1,500		1,100		700		800		700		800	
59	230,500	16,630	247,130	16,620	263,750	33,250	297,000	20,200	317,200	20,200	337,400	43,600	381,000	33,200	414,200	44,700	458,900	
	1,200		1,270		1,350		1,500		1,100		700		800		700		800	
60	231,700	16,700	248,400	16,700	265,100	33,400	298,500	19,800	318,300	19,800	338,100	43,700	381,800	33,100	414,900	44,800	459,700	

■本プログラムについての質問はメールにてお問い合わせください。

お問い合わせ先メールアドレス：support@carejob.info

※今回ご提供いたします当該プログラムにバージョンアップもしくは、万一修正等があった場合は、全老健ホームページよりダウンロードにて対応させていただきます。

6. 雇用に係るコンプライアンス

1) 雇用契約時のコンプライアンス

介護職員の定着・育成を進めるうえで、労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係法令を遵守し、適切な雇用管理を行うことが大切です。ここでは、新入職員を雇い入れる際の雇用契約時の法令遵守（コンプライアンス）項目について示します。

(1) 労働基準法、労働安全衛生法の規定によるもの

国籍、信条、社会的身分による差別の禁止（労働基準法（以下労基法と記す）第3条）

使用者は労働者の国籍、信条、又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間、解雇その他の労働条件についての差別的取扱いは禁止されている。

男女同一賃金の原則（労基法第4条）

女性であることを理由に賃金の差別は禁止される。ただし従事する職務、雇用形態（正社員、パート、契約社員など）、責任と権限、資格、勤務実態等が異なれば違反とはされない。

労働基準法で定める基準に満たない労働条件を定める労働契約は無効（労基法第13条）。

無効となった部分については労基法に定める基準が適用される。なお、個別契約に対する規制の法的効力の順位は法律上以下のとおりと定められている。

第1位 法令

第2位 労働協約

第3位 就業規則

第4位 労働契約

労働契約の期間（労基法第14条）

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは3年（特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合は5年）を超えないこととされている。

労働契約

- ・期間の定めのない契約
- ・期間の定めのある契約

原則：3年を超えてはならない

例外：3年を超えて契約することが認められるもの

1. 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの

{例} 土木工事等の有期的事業で、その事業の終期までの期間を定める契約

2. 第70条による職業訓練のため長期の訓練期間を要するもの

{ 特例 }

例外：5年まで可能なケース

次のうちいずれかに該当する場合に限られます。

1. 厚生労働大臣が定める基準に該当する高度の専門的知識、技術、経験を有する労働者をそのような高度の専門的知識等を必要とする業務に就かせる場合
2. 満 60 歳以上の労働者を雇い入れる場合

5年までの契約が認められる高度の専門的知識等を有する者として
厚生労働大臣が定める基準

- ①博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）を有する者
- ②次のいずれかの資格を有する者

ア 公認会計士	キ 税理士
イ 医師	ク 薬剤師
ウ 歯科医師	ケ 社会保険労務士
エ 獣医師	コ 不動産鑑定士
オ 弁護士	サ 技術士
カ 一級建築士	シ 弁理士

- ③次のいずれかの能力評価試験の合格者

- ア システムアナリスト資格試験合格者
- イ アクチュアリーに関する資格試験合格者

- ④次のいずれかに該当する者

- ア 特許法上の特許発明の発明者
- イ 意匠法上の登録意匠の制作者
- ウ 種苗法上の登録品種の育成者

- ⑤ (1) 一定の学歴及び実務経験（注）を有する次の者で年収が 1,075 万円以上の者

ア 農林水産業の技術者	エ 土木・建築技術者
イ 鉱工業の技術者	オ システムエンジニア
ウ 機械・電気技術者	カ デザイナー

(注) 学歴及び実務経験の要件

学歴	実務経験
大学卒	5年以上
短大・高専卒	6年以上
高卒	7年以上

※学歴の要件については、就こうとする業務に関する学歴を修めて卒業することが必要

- (2) システムエンジニアとして5年以上の実務経験を有するシステムコンサルタントで、年収が 1,075 万円以上の者

- ⑥国等によりその有する知識、技術、経験が優れたものであると認定されている者

2) 有期労働契約のコンプライアンス

{ 参考 }

有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準（根拠、労基法第14条の2、平成15年厚生労働省告示第357号、改正平成20年厚生労働省告示第12号）

有期労働契約を締結、更新、あるいは雇止めをする場合の留意点は以下のとおりです。

(1) 契約締結時の明示事項等

使用者は、有期契約労働者に対して、契約時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

【更新の有無の明示例（できるだけ書面で明示してください）】

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合がある
- ・契約の更新はしない 等

使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。

【判断の基準の明示例（できるだけ書面で明示してください）】

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する 等

契約を締結した後に、 について変更した場合も同様です。

(2) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに雇止めの予告をしなければなりません。

雇止めの予告が必要な有期労働契約とは、契約を3回以上更新している場合および1年を超えて継続雇用している場合です。また、契約を更新しないことがあらかじめ明示されている場合は対象になりません。

(3) 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければなりません。

【雇止めの理由の明示例】

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当時から更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務遂行能力が十分でないと認められるため
- ・ 職務命令に違反する行為をしたこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等

雇止め後に労働者から請求された場合も同様です。

(4) 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、1年以上継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、契約期間をできるだけ長くするように努めなければなりません。

(5) 労働条件の明示（労基法第15条）

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。労働条件のうち特に賃金に関する事項等5項目については書面で明示しなければなりません。

【書面の交付による明示事項】

労働契約の期間
就業の場所・従事する業務の内容
始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締め切り・支払いの時期に関する事項
退職に関する事項（解雇の事由を含む）

【口頭の明示でもよい事項】

昇給に関する事項
退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
安全衛生に関する事項
職業訓練に関する事項
災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
表彰、制裁に関する事項
休職に関する事項

（注）就業規則に当該労働者に適用される条件が具体的に規定されている限り、契約締結時に労働者一人一人に対し、その労働者に適用される部分を明らかにしたうえで就業規則を交付すれば、再度、同じ事項について、書面を交付する必要はありません。

[参考]

労働条件通知書について（平成11年2月19日基発81号）

119ページのように労働条件の明示は、法では書面によるもの5項目と口頭の明示でもよい9項目とに分かれています。この双方をあわせて124・125ページのような「労働条件通知書」を作成し、雇入れの際、労働者に交付するよう強く行政指導が行われています。

なお、常時10名以上の従業員を使用している事業場は就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられていますが、従業員との雇用契約の際は労働条件通知書の交付にあわせて就業規則で呈示または配付して就業規則の内容の周知を図ることも必要です。

また雇用契約書を交わす事業場もありますが、雇用契約書の内容に上記の労働条件通知書の内容も盛り込む方法もあります。（一つですむため）

(6) 賠償予定の禁止 (労基法第16条)

従業員の労働契約の不履行を防止するため、不履行の場合の違約金を定めたり損害賠償を予定する契約を結んではなりません。

(例) ア 途中でやめたら違約金を払え

イ 会社に損害を与えたら 円を支払え

ただしあらかじめ金額を決めておくことは禁止されていますが、現実に労働者の責任により発生した損害について賠償を請求することは禁止されていません。

(7) 前借金相殺の禁止

使用者は、前借金その他の労働をすることを条件とする前借りの債権と賃金を相殺することは禁止されています。

ただし従業員が使用者から人的信用に基づいて受ける金融・生活資金など明らかに身分的拘束を受けないものは本条の債権に該当せず、賃金から控除できますが、労使の協定書作成は必要です。

(8) 強制貯金の禁止 (労基法第18条)

使用者は労働契約を結ぶ際、貯金の契約 (社内預金) をさせたり、または貯蓄金を管理する (例、貯金通帳を預かる等) 契約をしてはなりません。

使用者は従業員の貯蓄金をその委託 (自由意思) を受けて管理しようとする場合は、従業員の過半数を代表する者と社内預金の管理に関する書面協定を結び、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

(9) 採用時の健康診断の実施 (労働安全衛生法第66条)

使用者は、常時使用する従業員を雇い入れるときは、次の項目について医師による健康診断を行うことが義務づけられています。

(1) 既往歴および業務歴の調査	(6) 貧血の検査
(2) 自覚症状および他覚症状の有無の検査	(7) 肝臓の検査
(3) 身長・体重・視力・聴力の検査	(8) コレステロールの検査
(4) 胸部エックス線検査	(9) 血糖検査
(5) 血圧の測定	(10) 尿中の糖および蛋白の検査

これらの検査結果は健康診断個人票に記録しておく必要があります。

3) その他、雇用契約時の留意事項

(1) 労働者名簿等人事関係書類の取扱いについて(昭和50年労働省労働基準局長、同婦人少年局長連盟通達、昭和54年労働省労働基準局監督課長通達)

- ア 満18歳未満の年少者は年齢証明書の備え付けが必要とされているが、「住民票記載事項証明書」を備えれば足りること
- イ 労働者名簿の記載事項のうち履歴については、労働者の提出した履歴書その他労働者本人の申告による履歴を記入すれば足りること
- ウ 戸籍謄(抄)本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要になった時点(たとえば冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要する等)でその具体的必要に応じ、本人に対し、その使用目的を十分説明したうえで提出を求め、確認後速やかに本人に返却すること
- エ 就業規則等において、一般的に採用時、慶弔見舞金支給時等に戸籍謄(抄)本、住民票の写し等の提出を求め、確認後速やかに本人に返却すること
- オ 採用決定・入社後において、家族の職業、収入、家族状況等家族に関する状況を画一的に報告、提出させる例があるが、本人の配置、給与等の面において必要がある場合のほかは報告・提出を求めないこと
- ・なお家族手当その他の給付金の支給、勤務場所の決定、緊急時の連絡等のため必要がある場合には、その使用目的を十分説明のうえ、その必要事項について報告を求めること。なおその記録の保管に適正を期すること。

(2) 身元保証、身元引受契約

従業員と使用者は労働の提供と賃金の支払という相関関係であり、使用者は従業員に対し誠実に勤務することを要求します。そのことから従業員を採用する際に身元保証書の提出を求める事業場が多く、就業規則にその旨規定しています。根拠は「身元保証ニ関スル法律」です。同法第1条は「被用者ノ行為ニヨリ使用者ノ受ケタル損害ノ賠償ヲ賠償スルコトヲ約スル身元保証契約ハ三年間ソノ効力ヲ有ス...」を規定しています。期間を定めていないときは3年、期間を定めたときは5年が最長期間です。

なお、すべての事業場が従業員の採用時に身元保証契約を結ぶ必要はなく、各事業場の独自の方針に基づいて自由に判断すればよい、としています。

(3) 試用期間の設定と本人への告知

従業員を採用するにあたって、はじめから正社員とせずに、3ヵ月とか6ヵ月とかの期間を試用期間とし、その間本人の能力、性格等を見定めようとする事業場が多い。試用期間の長さについては特に法律では定めてはいませんが、試用期間中の解雇について入社後14日を超えて解雇する場合は、労基法第20条による解雇手当の支払を要します。

試用期間制度を運用する場合、就業規則に規定するのは当然ですが、従業員の採用時には説明、周知しておくことが必要です。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
_____ 殿 事業場名称・所在地 使用 者 職氏名	
契約期間 <small>※期間の定めがあることを明示しない限り、「期間の定めのない」労働契約となります。</small> 更新の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期限の定めなし（平成 年 月 日より） ・ 期限の定めあり（平成 年 月 日～平成 年 月 日） 1 契約更新の有無 <ul style="list-style-type: none"> イ 自動的に更新 ロ 更新する場合があります ハ 更新しない 2 契約の更新は、次のいずれかにより判断します。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ あなたの能力、勤務成績、勤務態度 ・ 会社の経営状況 ・ その他（ ）（ ）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、 所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ） 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日)] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有、無）
休 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定例日；毎週 曜 日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） ・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条～第 条

休 暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ）</p> <p>○詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条、第 条</p>
賃 金	<p>1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ（手当 円 / 計算方法： ） ロ（手当 円 / 計算方法： ） ハ（手当 円 / 計算方法： ） ニ（手当 円 / 計算方法： ）</p> <p>3 所定時間外 休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超（ ）%、所定超（ ）%、 ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%、 ハ 深夜（ ）%</p> <p>4 賃金締切日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 5 賃金支払日（ ）－毎月 日、（ ）－毎月 日 6 賃金の支払方法（ ）</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 2px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無，有（ ）） 8 昇 給（時期等 ） 9 賞 与（有（時期、金額等 ），無） 10 退職金（有（時期、金額等 ），無）</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制（有（ 歳），無） 2 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100%; height: 30px;"></div> <p>○詳細は、就業規則第 条、第 条、第 条、第 条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有，無） ・その他</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100%; height: 30px;"></div> <p>・具体的に適用される就業規則名（ ）</p>

※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書（雇入通知書）の交付を兼ねるものであること。

4) 雇用後のコンプライアンス

施設の本来の機能を発揮するためには、施設職員が健康で高い意識を持って労働することが最も重要となります。そのためには、労働基準法、労働安全衛生法等に定める法定労働条件を確保し、合法的・効率的な人事管理を実践しなければなりません。ここでは、従業員雇入れ後の法令遵守（コンプライアンス）項目について、主なものを以下に示します。

(1) 賃金

賃金は、定期賃金に関しては通貨払・直接払・全額払・毎月払・一定期日払の支払方法5原則を定めています。使用者が支払を義務づけられるのは、就業規則等に定めた労働基準法上の賃金に限られますので、賃金の定義をまず理解することが重要といえます。（労働基準法第24条）

賃金の支払に関して特に注意を要する項目は、支払5原則のうち、全額支払の例外が認められていることです。その例外とは、a法令による控除（賃金から所得税、健康保険料、厚生年金保険料等を控除すること）、b労使協定による控除の2点です。bについては、寮費・給食費、社内預金、親睦旅行積立金および親睦会費、社内売店の購入費等の控除に関して、事業場の労働者の過半数を組織する労働組合（労働組合がない場合は事業場の過半数の労働者を代表とする者）との間に書面での「賃金控除協定」がある場合に控除することができます。

最低賃金の支払に関しては、平成20年7月1日から最低賃金法が改正となっていますので、特段の注意が必要です。

ア) 地域別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合の罰金の上限額が2万円から50万円に引き上げられました。（最低賃金法第4条第1項、第40条）

イ) 産業別最低賃金額を下回る賃金を支払った場合については、最低賃金法の罰則が適用されなくなり、労働基準法第24条の賃金の全額払違反の罰則（労働基準法第120条。罰金の上限3万円）が適用されます。

ウ) 適用除外来規定が見直され、障害により著しく労働能力が低い者、試の使用期間中の者、認定職業訓練を受けている者等に関する適用除外許可規定が廃止され、最低賃金の減額特例許可規定が新設されました。（最低賃金法第7条）

エ) 派遣労働者の適用最低賃金は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されることとなりました。（最低賃金法第13条、第18条）

オ) 最低賃金額の表示が、時間額のみとなります。（最低賃金法第3条）

割増賃金制度とは、使用者が労働者に時間外労働・休日労働・深夜業のいずれかを行わせた場合において、通常の賃金の25%または35%以上割増をした賃金（平成22年4月1日から1箇月60時間を超える時間外労働については50%の割増賃金の支払が必要。ただし当分の間（3年間）中小企業については猶予されます。（医療、福祉業は資本金5000

万円以下、または従業員100人以下))を支払うべきことが法的に義務づけられていることをいいます(労働基準法第37条)。使用者が法定の割増賃金を支払わない場合には、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金の適用を受けることとなりますので、詳細について十分な理解と対応が求められます。(労働基準法第119条)

(2) 労働時間

使用者は、1日に8時間、1週間に40時間又は44時間を超えて労働者に労働させてはならないと規定されています。これを法定労働時間といいます(労働基準法第32条、第40条)。介護老人保健施設は、保健衛生業に該当することから、常時10人以上の労働者を使用する施設は、1日8時間・1週間40時間が法定労働時間となります(常時9人以下の労働者を使用する施設は1日8時間、週44時間)。ここでは、時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)、年次有給休暇の付与について概説します。

時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)は、使用者が労働者に時間外労働・休日労働を行わせようとする場合において、労働者側との協定を書面により行い、その協定内容を法定様式により時間外労働または休日労働を行う所轄労働基準監督署長に届け出るべきものと規定されています(労働基準法第36条)。当然この36協定が有効に成立・届出されていれば、時間外労働または休日労働を行かせた場合の罰則(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)の適用はありません、しかし、その協定の内容を超えた時間外労働または休日労働を行かせた場合は罰則の適用を受けることとなります。

また、協定の効力が及ぶ範囲として、年少者(18歳未満の男女)、妊産婦で使用者に請求した者については、時間外労働および休日労働が禁じられているので十分に配慮する必要があります(労働基準法第60条、第66条)。

年次有給休暇とは、使用者が法律の規定に基づいて労働者に与えなければならない有給の(賃金の支払を伴うべき)休暇のことをいいます。この休暇制度は、労働者に週休日以外に継続的な休暇を与えることによって、心身の休養を与え、労働力の保全を期することを目的としている点を認識しておくべきです(労働基準法第39条)。労働者の年次有給休暇を取得することができる法定の要件は「最初は6か月・その後は1年間継続勤務して、全労働日の80%以上出勤すること」となっており、それぞれ取得できる年次有給休暇の日数が定められています。詳細については、各労働局ホームページを参照して適切な運用が求められます。

(参照：<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kijunhou/index.html>)

(3) 女性労働者の保護

女性労働者は、生理的・体力的に男性労働者と異なる特性を有し、女性労働者には主に次のような保護規定が定められています。女性労働者が他の業種と比べてそ

の比重が高い老健施設においては、特に十分な配慮が求められています。

募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職、解雇に関する男女雇用機会均等。 男女同一賃金、 重量物取扱業務・有害物質取扱等の就業制限。
生理日の休暇。 セクシャルハラスメントへの配慮。 妊産婦に対する保護規定。

(4) 育児・介護休業

育児休業の内容に関する主なポイントは下記のとおりです。

1歳までの子を養育する場合に取得できる。

日雇労働者・期間雇用者等は休業を取得できない。

(1年以上雇用された期間がある等一定の要件があれば取得できる。)

事業主は、育児休業の申出を拒むことはできない。

休業期間の最長は、原則として連続した1年である。

休業の回数は、子1人につき1回である。

休業の申出は、書面で1か月前までに行う。

事業主は、休業の申出または取得に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合は、原則として時間外労働・深夜業に従事させてはならない。

介護休業の内容に関する主なポイントは下記のとおりです。

要介護状態にある対象家族を介護する場合に取得できる。

日雇労働者・期間雇用者等は休業を取得できない。

(1年以上雇用された期間がある等一定の要件があれば取得できる。)

事業主は、介護休業の申出を拒むことはできない。

介護休業は、対象家族1人につき通算93日までである。

休業の回数は、家族1人につき1回である。

休業の申出は、書面で2週間前までに行う。

事業主は、休業の申出または取得に対して不利益な取り扱いをしてはならない。

介護をする労働者が請求した場合は、原則として時間外労働・深夜業に従事させてはならない。

詳細について十分に検討し、適切な運用が求められています。

(5) 就業規則

就業規則とは、常時10人以上の労働者を使用する事業場の使用者が労働基準法によって作成することを義務づけられているその事業場における賃金、労働時間、退職等の労働条件および職場規律等に関する成文の事業場内の規則です(労働基準法第89条)。作成義務、届出義務、周知義務に違反した場合には、罰則規定があるので、使用者としては、注意が必要です。

就業規則の作成義務は、前述のとおり事業の種類を問わず、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対してあり、就業規則を作成しない使用者には、30万円以下の罰金が適用されます（労働基準法第120条）。あわせて、労働者からの意見聴取、内容に関しても十分詳細を確認しておくべきといえます。

就業規則の届出義務は、作成した就業規則を行政官庁（所轄労働基準監督署長をいう）に届け出なければならないと規定されています（就業規則を変更した場合も同様です）。届出を行わない使用者には、30万円以下の罰金が適用されます（労働基準法第120条）。

就業規則の周知義務は、次のいずれかの方法で労働者に周知させなければならないと規定されています。周知を行わない使用者には、30万円以下の罰金が適用されます（労働基準法第120条）。

常時各作業場の見やすい場所に掲示する。

常時各作業場の見やすい場所に備え付ける。

書面を労働者に交付する。

磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準じるものに記録し、内容を確認できる機器を設置する。

（6）労働災害の防止

労働災害とは、業務に起因して発生する労働者の負傷・疾病・死亡をいいます。健康障害も含まれます。

事業主は、労働災害を防止するために労働安全衛生法に基づいて、安全衛生教育の実施・健康診断の実施・危険有害業務への有資格者の就労、設備的対策・安全衛生管理者の選任・安全衛生委員会の設置等の措置を講じる法的義務を負っています。法定健康診断については、事業主が労働安全衛生法によって実施することを義務づけられています。老健施設における主要な健康診断は、雇入れ時の一般健康診断、定期一般健康診断、結核健康診断、給食従業員の検便、深夜業に従事する者の特定健康診断（年2回）、歯科医師による健康診断、有害業務の特殊健康診断、寄宿舎における健康診断となります。この健康診断等を実施しなかった場合には、50万円以下の罰金が適用されます（労働安全衛生法第120条）。事業主は、健康診断の記録を作成して5年間保存しなければならないと規定されています（労働安全衛生法第66条の3）。

行政指導基準（腰痛の防止）

腰痛の発生数は、現在の全業種における業務上疾病の発生数の中で最も多く、老健施設においても可能性は高いものといえます。腰痛防止のための行政指導基準（平成6年9月6日）も定められていますので、特段の配慮が必要となります。

（参照：http://www.rikusai.or.jp/public/horei/yotsu_shisin.pdf#search=「職

場における腰痛予防対策指針」)

(7) 労働契約の終了

労働契約は、当事者の死亡、契約期間の満了等の労働契約における終了に関する約定・解雇・自己都合退職・合意解約等の理由によって終了します。各理由によって労働基準法、民法等の法規則の適用が異なり、各理由に関する用語の定義が法令上・実務上確定していないために、解雇等を行う場合就業規則に記載する場合等においては注意が必要になります。ここでは特に解雇権に関する要点を示します。

解雇権

解雇権とは、使用者が労働契約を解約して労働者との労働契約を解消することができる権利をいいます。ただし、無制限に認められているものではなく、労使間の経済的優劣を考慮して労働者を保護するために、解雇権の制限が存在します。

解雇権の制限のうち、最低限理解しておくべきポイントは、労働契約法の制限だといえます。「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと無効とする」(労働契約法第16条)。この規定により、使用者は適法な解雇権を行使する限り、労働者を解雇することができますが、解雇が有効であるためには、法令・判例上の解雇制限に違反しないことおよび労使間の約定(労働契約、就業規則、労働協約等)に定める自主規制に反しないことが必要になります。

(8) 雇用保険・社会保険への加入について

労働者を雇用する場合、加入要件を満たせば社会保険(健康保険・厚生年金保険)や労働保険(労災保険 労働者災害補償保険・雇用保険)に加入させる必要があります。

社会保険や労働保険は、国等が労働者のために運営する強制加入の保険です。保険への加入の有無は、各保険の適用の要件に照らして判断します。雇用される人の希望や社内的な身分(臨時社員・パート等)、国籍、性別、給料の多寡等で加入の有無を決めるわけではありません。また、加入の手続き等は、労働者を雇用する事業所が行います。

なお、加入の有無の判断は、雇用契約書に定めた契約の内容や仕事を始めた時の条件だけではなく、その後の就労の実態で判断します。従って、勤務している途中でも各保険の加入(資格取得)や脱退(資格喪失)をさせることになります。

表1：各保険の給付事由と注意点等

	保険の名称	給付事由	備考
社会 保 険	健康保険 (注1)	業務や通勤途上以外の事由による病気・ケガ・出産・死亡に対して給付される。	加入は75歳まで。75歳以上は在職中でも長寿医療制度(後期高齢者医療制度)に加入する。
	介護保険(注2)	介護が必要になった被保険者に対して、自立した日常生活をおくるための給付が行われる。	事業所での加入は40～65歳まで。65歳以上は在職中でも、保険料は本人の年金より徴収される。
	厚生年金保険 (注1)	老齢・障害・死亡に対して被保険者や被保険者の遺族に対して給付される。	加入は、70歳まで。ただし、受給資格がない場合は、任意加入することも可能。
労 働 保 険	雇用保険 (注3)	失業の際の生活の保障・雇用の安定や継続等に対して給付される。	新規加入や保険料徴収は、64歳まで。ただし、加入中に65歳以上になった場合は給付対象になる。
	労災保険	業務上や通勤途上の病気やケガによる休業・障害・死亡に対して給付される。	年齢制限や雇用期間等による加入制限はない。雇用する労働者個々について加入・脱退の手続きは必要ない。

表2：保険加入の目安表 (○ = 加入、× = 加入できない)

	正社員	非正社員(派遣・パート等) (注3)				適用除外
		就労の見込(○ と は 2 カ月以上、 × は 6 カ月以上)				
		あり		なし		
		3/4 以上	3/4 未満	3/4 以上	3/4 未満	
健康保険(注1)			×	×	×	あり
厚生年金保険(注1)			×	×	×	あり
雇用保険(注3)			(注3)	×	×	あり
労災保険						なし

注1：健康保険や厚生年金保険は、社内的な身分(臨時社員・パート等)に関係なく 勤務時間と 勤務日数が、それぞれ一般の社員の 3/4 以上あれば加入させるのが妥当とされています。

2：介護保険は、健康保険とセットで加入手続きや保険料の徴収を行います。

3：パートや派遣の雇用保険は、6ヵ月以上就労の見込みがあり、週20時間以上就労することが加入の要件です。また、派遣社員は派遣元で加入します。

以上、雇用後のコンプライアンスの要点を記してきましたが、いずれにしても施設で働く職員の労働条件と勤労意欲も、老健施設の運営にあたり重要な要素であることを理解し、人事管理を考えるべきだと思われます。

(参考文献)

「新版 改正労働基準法の実務知識」(清文社発行)

「介護老人保健施設リスクマネジメント法律顧問シリーズ1 人事・労務」(ぎょうせい発行)

7. 退職金・年金制度について

雇用環境の変化、公的年金の支給開始年齢の引き上げ、税制適格退職年金制度の廃止、退職給付会計の導入など退職金をめぐる環境は変化しています。介護人材確保の面からも、退職金制度による雇用環境の充実を図り、長期に安心して働ける環境の整備が不可欠です。

また、キャリアアップシステムにおいて、職員を管理指導する役割を担う管理監督者としてのスキルを習得し、最終的には施設の経営に携わる経営職を含めたキャリアアップを図るうえでも、退職金制度の理解は非常に重要となります。ここでは、退職金制度に関して最低限理解しておくべき事項について示します。

1) 退職金制度の意義

「退職金制度があるのは当たり前」といえるほど、退職金制度の普及率は非常に高くなっています。「常用労働者が30人以上の民間企業」では83.9%、常用労働者が30人以上100人未満の小規模の企業でも8割を超える割合となっています（平成20年就労条件総合調査）。

退職金制度は、法律で設立が強制されているわけではありませんが、職員の安心を高め、長期勤続を促進し、モチベーションアップにもつながります。将来の自分の働き方や生活を具体的にイメージできるようにするためにも、退職金制度は、老健施設の一層の発展を考えるうえで必須の条件であり、介護関連事業における雇用管理・待遇改善にとって重要取組課題となっています。

2) 退職金制度の設計

退職金制度を用意する場合、自前で作る方法と中小企業退職金共済制度に加入する方法とがあります。自前で作る場合には、自社に合った設計をすることができます。中小企業退職金共済制度への加入は、サービス業では常用従業員数100人以下または資本金5000万円以下の場合に可能です。その制度の詳細は、独立行政法人勤労者退職金共済機構のホームページ（<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/index.html>）をご覧ください。

自前で作る場合には、どのような制度内容とするのかを考える必要があります。まず、退職金の金額水準ですが、日本経団連・東京経営者協会の2008年9月度調査では、次のようになっています。

出典：「2008年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」
（社）日本経済団体連合会、東京経営者協会

標準者退職金の支給額および支給月数 総額

図表 2 標準者退職金の支給額および支給月数 - 総額 -

区分	会社都合				自己都合				会社都合				自己都合			
	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円	支給月数	退職金額 千円
大	1	250	1.2	126	0.6	231	1.1	150	0.7	19	0	221	1.3	84	0.5	
	3	658	2.8	327	1.4	553	2.5	329	1.5	3	21	0	550	3.0	205	1.1
	5	1,188	4.3	653	2.4	977	4.1	617	2.4	5	23	0	917	4.7	394	2.0
	10	2,966	8.7	1,874	5.5	2,468	8.7	1,830	6.4	10	28	1	2,116	8.8	1,145	4.8
	15	5,529	13.4	4,056	9.7	4,692	14.0	3,577	10.5	15	33	3	3,928	13.9	2,504	8.8
	20	9,233	19.0	7,681	15.8	7,890	21.1	6,922	18.4	20	38	3	6,544	20.0	4,816	14.7
	25	14,113	25.2	12,453	22.2	11,726	28.1	10,892	26.1	25	43	3	9,500	26.4	7,717	21.4
	30	19,532	32.0	18,143	29.7	15,285	33.6	14,474	31.4	30	48	2	13,763	34.3	11,988	29.9
	35	22,319	35.9	20,973	33.8	17,959	39.7	15,951	35.1	35	53	1	17,709	42.0	16,015	38.0
	40	23,530	38.8	22,504	37.1	18,225	42.0	16,383	37.1	37	55	1	18,968	43.8	17,921	41.3
管	1	174	0.9	86	0.5	195	1.1	111	0.5	1	16	0	231	1.4	146	0.9
	3	539	2.6	262	1.3	457	2.4	190	1.1	3	18	0	409	2.4	263	1.5
	5	941	4.1	494	2.1	788	3.8	369	1.4	5	20	0	729	3.5	409	2.4
	10	2,905	8.9	1,514	5.4	1,850	7.5	1,111	4.1	10	25	0	1,102	5.7	676	3.5
	15	4,678	14.0	3,276	9.8	3,561	13.1	2,519	9.1	15	30	2	2,338	9.9	1,410	6.0
	20	7,306	18.8	5,685	14.7	5,655	18.9	4,596	16.4	20	35	3	4,410	16.2	2,706	9.9
	25	11,172	24.9	9,442	21.0	8,864	26.0	8,169	24.1	25	40	3	7,229	23.4	4,554	14.7
	30	15,759	31.8	14,316	28.9	12,292	33.9	11,515	31.1	30	45	3	10,544	30.6	9,843	28.5
	35	20,519	38.1	18,114	33.7	15,298	39.7	12,931	33.4	35	50	2	15,329	40.9	13,447	35.9
	40	20,530	38.0	18,364	34.0	14,868	43.2	12,750	37.1	40	55	1	18,711	45.1	18,260	44.0
業	1	22,192	42.4	19,969	38.2	15,985	45.4	13,897	39.1	1	19	0	19,040	45.4	16,600	39.6
	3	211	1.2	89	0.5	216	1.3	86	0.4	3	21	0	481	2.7	195	1.1
	5	549	3.0	263	1.4	481	2.7	195	1.1	5	23	0	824	4.3	371	2.1
	10	931	4.6	502	2.5	824	4.3	371	2.1	10	28	0	1,863	8.2	1,112	4.1
	15	2,297	8.9	1,490	5.8	1,863	8.2	1,112	4.1	15	33	0	3,567	13.5	2,562	9.1
	20	4,291	13.9	3,085	10.0	3,567	13.5	2,562	9.1	20	38	0	5,570	18.4	4,674	15.1
	25	7,166	19.8	5,834	16.1	5,570	18.4	4,674	15.1	25	43	0	8,844	26.6	8,209	24.1
	30	10,900	26.4	9,460	22.9	8,844	26.6	8,209	24.1	30	48	0	12,031	33.0	11,822	32.1
	35	15,152	32.7	13,564	29.2	12,031	33.0	11,822	32.1	35	53	0	15,057	40.5	14,531	39.1
	40	19,719	39.8	18,138	36.6	15,057	40.5	14,531	39.1	37	55	0	17,035	44.2	15,748	40.9
者	1	21,101	41.0	19,762	38.4	16,451	44.8	15,251	41.6	1	19	0	19,040	45.4	16,600	39.6
	3	22,203	42.7	21,334	41.0	17,263	47.7	15,666	43.3	3	21	0	18,711	45.1	18,260	44.0
	5	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	5	23	0	19,558	48.5	17,799	44.2
	10	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	10	28	1	19,558	48.5	17,799	44.2
	15	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	15	33	3	19,558	48.5	17,799	44.2
	20	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	20	38	3	19,558	48.5	17,799	44.2
	25	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	25	43	3	19,558	48.5	17,799	44.2
	30	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	30	48	3	19,558	48.5	17,799	44.2
	35	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	35	53	1	19,558	48.5	17,799	44.2
	40	23,343	44.4	22,476	42.7	17,263	47.7	15,666	43.3	40	60	1	19,558	48.5	17,799	44.2

注：(1) 退職金は、退職金一時金のみの場合と、退職一時金と年金併用の場合および退職年金のみの場合の退職金を合算、単純平均したものの支給月数は、所定労働時間内賃金(2008年9月)標準者賃金に相当する標準である
 (2) 支給月数は、所定労働時間内賃金(2008年9月)標準者賃金に相当する標準である
 (3) 中項目ごとに集計比較が異なるので、比較の際には留意されたい。

次に、賃上げ額との関係ですが、退職金の基礎とは無関係となっているのが 7 割以上となっています。また、そのうち約 8 割は、ポイント方式（点数×単価）となっています。

退職金を新たに設計する場合はもちろんですが、継続的に運営している場合でも、こうした水準や設計の動向には十分注意する必要があります。

なお、退職金制度を作った場合には、労働基準法（第 89 条第 3 の 2 号）により、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項を就業規則に定める必要があります。

3) 企業年金制度

企業年金制度は、そのほとんどが退職金制度（の一部）から切り替えられたものです。退職金制度では、従業員が一度に大量に退職すると、多額の資金が必要になりますので、将来の資金負担に備えるためには、事前に少しずつ資金を準備しておくことが考えられます。また、支払う退職金を分割して少しずつ支払うことが考えられます。どちらも、資金負担の平準化（平均化）を図るものですが、こうした考え方が企業年金につながっていくことになります。

(1) 税制適格退職年金制度

1962 年に創設された税制適格退職年金（適格年金）制度は、企業と金融機関が締結する企業年金契約のうち、一定の要件を充足するものについて、掛金を非課税（損 金算入可能）にすることを中心とする税制優遇を認めるものです。中小企業にとっても簡便に設立することができ、退職一時金の場合に比べて、計画的な資金準備ができて税法上も有利でしたので、広範に利用されてきました。しかし、21 世紀になって、後述の確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度が創設されたことにより、歴史的使命を終えたものとして、2012 年 3 月 31 日をもって廃止されることになっています。このため、適格年金制度を有している場合には、一刻も早く、他の制度に切り替えることを検討する必要があります。

(2) 厚生年金基金制度

1965 年にスタートした厚生年金基金制度は、母体企業とは独立して設立される特殊法人の厚生年金基金が制度の運営主体であり、基金は公的年金である厚生年金の給付の一部である代行部分と、母体企業の独自の上乗せ給付と合わせて支給する半官半民の性格をもっています。現在、厚生年金基金制度では、中小企業が集まって設立している総合型が主体ですが、運用環境が厳しく、脱退する場合でも基金が解散する場合でも、思わぬ追加費用がかかる懸念があります。基金の財政状況などには、十分に注意を払う必要があるでしょう。

(3) 確定給付企業年金制度

2002 年 4 月にスタートした確定給付企業年金制度は、受給権保護を強化した企業年金です。退職金やそれを移行した適格年金に近い構造で、企業が給付を約束する年金です。受給権保護の内容としては、積立義務が明記された点があげられます。また、過去の加入期間に対する給付を支払えるだけの積立金を保有しているかどうか、積立状態を毎年チェックする仕組みが導入されています。さらに、受託者責任、情報開示なども規定されています。

(4) 確定拠出年金制度

2001年10月にスタートした確定拠出年金制度は、企業が給付を約束する給付建て制度ではなく、掛金を約束する掛金建て制度です。基本的な仕組みは、非課税で拠出された掛金を、加入者が自ら運用し、老後に年金として受け取るというものです。制度は、企業が掛金を拠出する企業年金と加入者が掛金を拠出する個人型年金とに分かれています。

給付建て制度と掛金建て制度の構造の違い



4) 退職金・企業年金改革の選択肢

(1) 適格年金制度からの移行問題

退職金制度は、すでに税制優遇措置を失っており、合理的な経営判断としては、掛金を損金扱いにすることができる企業年金制度への移行を考えることが、資金準備を計画的に行えるだけでなく、従業員の安心につながることにあります。

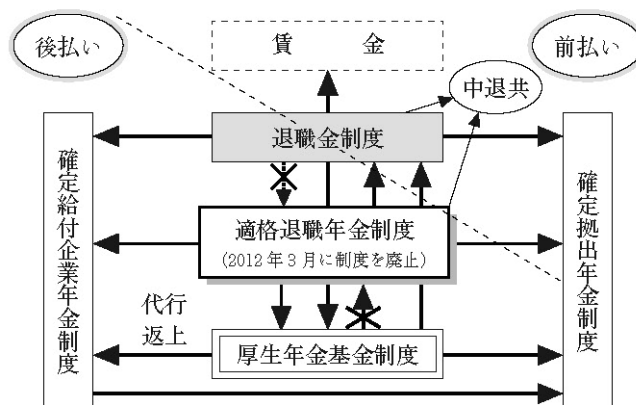
先に述べたように、適格年金制度は、2012年3月末には廃止されることになっています。この「廃止」の意味は、掛金が損金扱いされなくなるだけでなく、適格年金の資産が行き場を失うことになって加入者・年金受給者に分配せざるを得ず、退職所得控除や公的年金等控除を受けることができず大変不利な状況になるものと思われます。

廃止期限が刻一刻と近づいているにもかかわらず、2009年3月31日時点で、25,441件もの適格年金が残っている現状です。企業年金に移行するためには、検討開始から行政の認可・承認まで1年半から2年程度かかることとなりますので、一刻も早い検討が必要です。

(2) 退職金・企業年金の移行の選択肢

移行先の選択肢としては、確定拠出年金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済制度などがありますが、退職金・企業年金の改革にあたっては、広い意味での退職金を、賃金と同質の前払いにするのか、後払いにするのかという選択が必要になります。

退職金・企業年金の移行の選択肢



「前払い」には、賃金に振り替えて支給する「賃金としての前払い」と、確定拠出年金制度を導入して「掛金」として前払いする方法があります。中小企業にとっては、2012年3月末までの期間に限って、中小企業退職金共済（中退共）制度への移行も可能です。

一方、「後払い」の受け皿としては、基本的には確定給付企業年金制度への移行ということになります。

退職金・企業年金の改革を考えるにあたっては、十分な労使合意が欠かせません。雇用状況の悪化の中で、職員の気持ちを理解し、施設の立場も理解してもらうよう労使協議を重ね、施設経営の体質が一段と強化される選択を行うことが必要でしょう。

(3) 移行先のメリット・デメリット

移行方法には、それぞれにメリットとデメリット（留意点）とがあります。経営者の立場から、これを比較してみますと、表のようになります。

移行先のメリットと留意点

区分	確定給付企業年金	確定拠出年金	中小企業退職金共済
メリット	基本的に退職金体系のまま移行可 積立不足でも移行可 投資教育不要	企業は資産運用リスクを負わない	企業は資産運用リスクを負わない 積立不足でも移行可 投資教育不要
留意点	企業が資産運用リスクを負う	退職金を前払いに変更する必要あり 積立不足の解消要 投資教育必要	退職金を前払いに変更する必要あり 中小企業のみ可能

なお、確定拠出年金制度を共同で運営するものとして、平成21年7月1日に「全老健共済会連合型確定拠出年金制度」が設立されています。これに加入すると、離転職した場

合でも制度に加入している企業・団体同士であれば継続して資産形成が可能となる、基本的な設計はできているので検討期間を短くすることができ、投資教育にも対応しやすい、といった利点があります。確定拠出年金制度を検討する場合には、有力な選択肢になるでしょう。

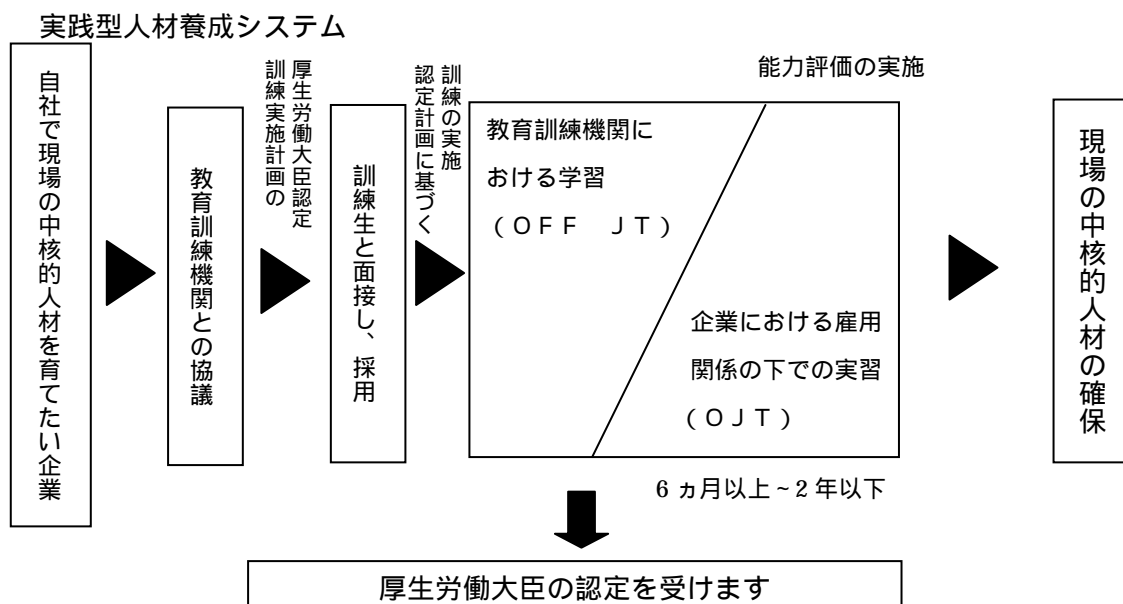
8 . 人材育成システムのモデル例の作成

1) 実践型人材養成システム・有期実習型訓練のモデル例

(1) 実践型人材養成システムのモデル例

実践型人材養成システムとは

実践型人材養成システムは、「企業が主体」となり、「新規学卒者」を主たる対象として、「自らの企業における雇用関係の下での実習（OJT）」と、「教育訓練機関における自社のニーズに即した学習（OFF-JT）」とを組み合わせることで、実践的な訓練です。



認定のための要件

- ・ 訓練期間は6ヵ月以上2年以下であること
- ・ 総訓練時間は、訓練期間1年あたり850時間以上であること
- ・ 総訓練時間に占めるOFF-JTの時間数の割合は、2割以上8割以下であること
- ・ 対象者は、新たに雇い入れる15歳以上40歳未満の者であること
- ・ 訓練の修了時に客観的かつ公正な方法で職業能力を評価すること

実践型人材養成システムのメリット

a. 若者育成に積極的な施設であることのPRが可能となる

厚生労働省の認定を受けると、募集広告等に「認定実践型人材養成システム」と表示することができます。これにより、若者の人材育成に積極的な企業であることの評価を得て、優れた人材の確保、定着等の効果が期待できます。

- b. 国の助成制度を活用することにより、訓練にかかる負担を軽減できる
 実践型人材養成システムを実施するとともに、一定の手続きを行い、要件を満たした場合に、国の助成制度を活用することができます。
- c. 施設が求める現場の中核的人材の育成・確保が可能となる
 実践型人材養成システムでは、仕事の興味や問題意識を喚起しながら理論面での学習に取り組みせつつ、現場の生きた技能・技術を習得させることにより、実践的かつ体系的な能力を備えた人材の育成・確保が可能となります。
- d. 計画的な技能の継承が可能となる
 訓練実施計画の策定や教育訓練機関を通じた介護分野での専門家のアドバイスが得られるので、施設に必要な技能の継承を計画的に行うことができます。
- e. 介護サービスの質が向上する
 就業者のキャリアアップによる技術の向上が、ひいては介護サービスの質の向上を招き、利用者の満足度を高めます。

助成金支給額

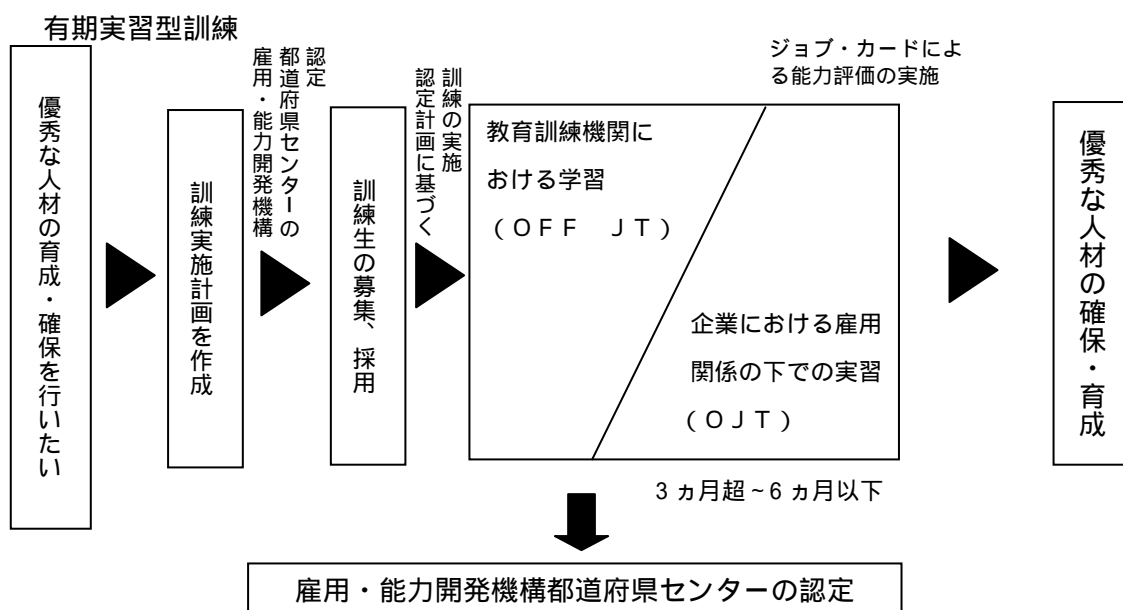
- a. 座学等（OFF-JT）による訓練の実施に要した経費の 4/5（大企業は 2/3）
 （教育訓練機関に支払う入学料および受講料）
- b. 座学等（OFF-JT）による訓練の実施時間に応じて支払った賃金の 4/5
 （大企業は 2/3）
- c. 座学等（OFF-JT）による訓練（事業主が自ら運営する訓練に限る）の実施時間に応じて、受講者 1 人につき 1 時間 800 円（受講者 1 人あたり 544,000 円を限度）
 （中小企業に限る）
- d. 実習（OJT）による訓練の実施時間に応じて支払った賃金の 4/5（大企業は 2/3）
- e. 実習（OJT）による訓練の実施時間に応じて、受講者 1 人につき 1 時間 800 円（大企業は 600 円）（受講者 1 人あたり 544,000 円（大企業は 408,000 円）を限度）
- f. 登録キャリア・コンサルタント（ ）により実施されるキャリア・コンサルティングへの助成
- ・ 外部の専門機関等へ委託して実施するもの
 中小企業・大企業とも委託費の 1/2（1 事業所につき 50 万円が限度）
 - ・ 企業内に配置して実施するもの
 15 万円（1 事業所 1 回限り）
 - ・ 実施期間中に支払った賃金の 1/2（大企業は 1/3）
- g. 訓練修了後、ジョブ・カード様式 6 号により能力評価を実施
 受講者 1 人あたり 4,880 円
- h. 訓練の導入に対する助成（中小企業に限る）
 訓練を実施し、1 人目の訓練受講者が生じた場合、20 万円（1 事業所 1 回に限り）

「登録キャリア・コンサルタント」とは、ジョブ・カード講習（厚生労働省または厚生労働省により委託を受けた団体（登録団体）によって実施される講習）を受講し、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのことをいいます。ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントが交付します。

（２）有期実習型訓練のモデル例

有期実習型訓練とは

有期実習型訓練は、企業現場における実習（ＯＪＴ）と企業ニーズに即した座学等（ＯＦＦ－ＪＴ）を組み合わせた実践的な訓練です。優秀な人材の確保のため、新たに雇い入れて訓練を実施する場合（基本型）や、すでに雇用している自社内のパート労働者等の非正規労働者に訓練を実施する場合（キャリア・アップ型）に活用できます。



認定のための要件

- ・訓練期間は3ヵ月超6ヵ月以下であること
（資格取得のため等特別な場合には1年以内）
- ・総訓練時間は、訓練期間6ヵ月あたり425時間以上であること
- ・総訓練時間に占めるOFF-JTの時間数の割合は、2割以上8割以下であること
（訓練修了後に訓練受講者を正社員として雇用（正規雇用）する場合には、総訓練時間に占めるOFF-JTの割合は「1割以上9割以下」）
- ・訓練の修了時にジョブ・カード様式6（評価シート）による能力評価を実施すること（汎用性のある評価基準を活用するものに限る）

- ・OFF-JTの実施主体について、次のいずれかに該当するもの

対象となるOFF-JTの類型（組み合わせも可）

- ・外部機関（OJT実施事業主以外が設置する施設）に依頼して行われる教育訓練（講師の派遣も含む）
- ・認定職業訓練を行う施設において行う職業訓練
（都道府県知事が職業訓練の基準に適合するものとして認定する職業訓練）
- ・OJT実施事業主が行うものであって、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者、またはこれらと同等以上の能力を有する方により実施される職業訓練
（は、該当分野の職務に係る実務経験が通算5年以上の方などが該当）
- ・訓練を行う上で必要と認められるオリエンテーションまたは能力評価（上限は合計10時間）

有期実習型訓練のメリット

- 自社の人材ニーズに合致した人材の育成・確保が可能となります
- 人材育成に積極的な企業であることのPRが可能となります
- 国の助成制度を活用することにより、訓練にかかる負担を軽減できます
（キャリア形成促進助成金、若年者等正規雇用化特別奨励金など）
- 本制度の利用を通じて、自社の人材育成・研修体制の構築が可能となります

助成金支給額

- 座学等（OFF-JT）による訓練の実施に要した経費の4/5（大企業は2/3）
（外部講師の謝金、施設の借上げ料、教材費等の運営費
・教育訓練機関に支払う入学料および受講料）
- 座学等（OFF-JT）による訓練の実施時間に応じて支払った賃金の4/5
（大企業は2/3）
注）実際に支払われた賃金から受講者ごとの通常賃金時間額を算定し、賃金助成額を計算します。
- 座学等（OFF-JT）による訓練（事業主が自ら運営する訓練に限る）の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間800円（受講者1人あたり272,000円を限度）（中小企業に限る）
- 実習（OJT）による訓練の実施時間に応じて支払った賃金の4/5
（大企業は2/3）
- 実習（OJT）による訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間800円（大

企業は 600 円)(受講者 1 人あたり 408,000 円(大企業は 306,000 円)を限度)
(ただし、訓練実施期間が 6 ヶ月を超え 1 年以内の場合は、544,000 円(大企業
の場合は 408,000 円)を限度)

注) 実際に支払われた賃金から受講者ごとの通常賃金時間額を算定し、賃金助
成額を計算します。

f. 登録キャリア・コンサルタント()により実施されるキャリア・コンサルティ
ングへの助成

- ・ 外部の専門機関等へ委託して実施するもの
中小企業・大企業とも委託費の 1/2(1 事業所につき 50 万円が限度)
- ・ 企業内に配置して実施するもの
15 万円(1 事業所に 1 回限り)
- ・ 実施期間中に支払った賃金の 1/2(大企業は 1/3)

g. 訓練修了後、ジョブ・カード様式 6 号により能力評価を実施

受講者 1 人あたり 4,880 円

h. 訓練の導入に対する助成(中小企業に限る)

訓練を実施し、1 人目の訓練受講者が生じた場合、20 万円(1 事業所 1 回に限り)

「登録キャリア・コンサルタント」とは、ジョブ・カード講習(厚生労働省ま
たは厚生労働省により委託を受けた団体(登録団体)によって実施される講
習)を受講し、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサル
タントのことをいいます。ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタン
トが交付します。

(3) 能力評価票について

能力評価票の一例として、内閣府が「人材育成戦略」の観点から提案したジョブ・カードが挙げられます。

ジョブ・カードは総括表、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格、キャリアシート、評価シートという6種類のシートで構成されるツールです。ジョブ・カード制度では、職業能力形成プログラム（施設が実施主体となって雇用関係のもとで行われる「有期実習型訓練」、「実践型人材養成システム」と教育訓練機関または施設が実施主体の「日本版デュアルシステム（委託型）」、「企業実習先行型訓練システム（仕事おためし訓練コース）」の4種類）と呼ばれる「施設における実習（OJT）」と「教育訓練機関等での座学（OFF-JT）」を組み合わせた実践的な職業訓練を行い、介護の担い手を育成します。ジョブ・カードの「評価シート」は、この職業訓練時において施設がその評価をする際に使用します。

ジョブ・カード制度を活用し、一定の要件を満たす場合は、施設は国からキャリア形成促進助成金と呼ばれる助成を受けることができます。この助成金を利用する際に必要とされる「公的書類の一部」として「評価シート」を使用できるため、平成20年度から評価票を変更し、能力評価票はジョブ・カードの「評価シート」を採用しています。

評価にあたっての留意点

実践型人材養成システム介護老人保健施設介護職養成コースの能力評価は、当章の146ページの評価票によって行いますが、介護サービスは、モノを作るとかプログラムを作成するといった形が残るものではないので、評価の方法は訓練担当者の観察による評価方法を採用しています。

観察による評価ですので、評価者は次の点に留意してください。

- a. 基本的に新卒者を対象としたことから、評価の際は、社会人経験がないということ念頭におく。
- b. チームケアの職場であることから、訓練にかかわる他の職員からも、評価に対し意見を聴取する。
- c. OJTの実施中、追指導を要する（苦手な）項目があらかじめ確認できる場合は、評価時でなくとも、前もって重点的に指導を行う。

評価票による評価

評価票による評価にあたっては、「職務遂行のための基準」として記載された職務行動を基準として、このような職務行動がとられたか否かを判定の基準としてA B Cの3段階で評価します。

評価は、「中間評価」と「修了評価」の2回を行い、それぞれ「自己評価」と「企業評価」の両方を行います。

能力評価のポイント

- a. 「職務遂行のための基本的能力」欄の評価
 - ・ 職業に就くにあたって求められる共通的な能力であり、日常の職務行動から評価することとなる。
 - ・ 具体的な判定は「職務遂行のための基準」に掲げた項目ごとに行う。評価を行う時点の直近の職務行動に照らして、「職務遂行のための基準」に掲げた項目が職務行動として身につけていると判断できる場合、判定は「B：大体できている」または「A：常にできている」となる。「職務遂行のための基準」に掲げた職務行動に関して、常に（おおむね80%程度以上）当該職務行動が見られるまたは当該基準より質の高い職務行動が見られる場合、判定は「A：常にできている」となる。「職務遂行のための基準」に掲げた職務行動が見られない場合または見られても頻度が低い（おおむね20%未満）場合、判定は「C：評価しない」となる。
 - ・ 新卒者の場合、社会人としてどのようなことが評価になるのかわからない場合があるので、訓練開始時に施設の規則やルールを説明するとともに、必要があれば、接遇では「介護福祉スタッフのマナー基本テキスト」（日本能率協会マネジメントセンター発行）等の新人研修用の書籍をテキストとして利用し、施設として規範を示した後に評価を行うことが望ましい。
- b. 「技能・技術に関する能力 - 基本的事項」欄の評価
 - ・ 職務の遂行にあたって必要な能力のうち基本的、汎用的、共通的な能力であり、基本的スキルや取り組み姿勢についての「職務遂行のための基準」である。評価を行う時点は直近の時点であり、その時点までの訓練成果を判定することとする。
 - ・ 具体的な判定については「職務遂行のための基本的能力」欄の評価を参照。
 - ・ 全老健編集の「介護老人保健施設で働くあなたに入門編」（厚生科学研究所発行）などを用い、基本用語等の知識習得状況について、定期的に確認を行う。

c. 「技能・技術に関する能力 - 専門的事項」欄の評価

- ・職務の遂行にあたって必要な能力のうち専門的な能力であり、訓練職務ごとに設定される能力についての「職務遂行のための基準」である。評価を行う時点は直近の時点であり、その時点までの訓練成果を判定することとする。
- ・具体的な判定については「職務遂行のための基本的能力」欄の評価を参照。
- ・履修形態が、一連の業務の指導を受けながら単独で実施する「標準作業」なのか、一連の業務の指導を受けながら共同で実施する「共同作業」なのか、一部の作業を体験的に実施する「体験作業」なのか、業務の準備・後片づけといった「補助業務」なのかといった点に留意し、評価を行う。

評価票

I 職務遂行のための基本的能力 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)
 A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない [評価を行わなかった] 場合は / (斜線) でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意識と初期 (自らの職業意識・勤務態を持ちながら職務に取り組む能力)							(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。 (2) 出勤時間、約束時間などの定期前に到着している。 (3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。 (4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。 (5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感 (社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力)							(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 (2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などとの約束事は厳密に守っている。 (3) 必要な手続や手順を著くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。 (4) 自分が知した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。 (5) 次の課題を見極めながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー (円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力)							(1) 職場において、顧客にふさわしい身だしなみを保っている。 (2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。 (3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。 (4) お客様に対し、礼儀正しい対応 (お辞儀、挨拶、言葉遣い) をしている。 (5) 接客時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション (適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力)							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ (報告・連絡・相談) をしている。 (2) 自分の意見や主張を筋立てして相手に説明している。 (3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。 (4) 職場の同僚等と声で話し合える人間関係を構築している。 (5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を築いている。
チームワーク (協調性を発揮して職務を遂行する能力)							(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しそうなる人の仕事を手伝っている。 (2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事や役割を分担して協同で取り組んでいる。 (3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。 (4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。 (5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウを提供している。
チャレンジ意欲 (行動力・実行力を発揮して課題を遂行する能力)							(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 (2) 必要性を感じたら、人に指摘される前に行動に移している。 (3) よいと思ったことはどんどん上位者に意見を述べている。 (4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」と自ら申し出ている。 (5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力 (向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力)							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。 (2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。 (3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものになっている。 (4) 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 (5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。

II 技能・技術に関する能力

(1) 基本的事項 (「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載)

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は/ (斜線) でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		

【事務・サービス系職種】
(事務・サービス)

ビジネス知識の習得							(1) 政治経済動向や一般常識など、ビジネス会話の基盤になりそうな基本事項の習得に取り組んでいる。	B001101
							(2) 会社の事業領域や組織形態や組織構造について概要を理解している。	B001101
							(3) 会社の経営理念や社風・社訓等の内容を理解し、可能な範囲で実践している。	B001101
PCの基本操作							(1) ワードソフトを用いて基本的な文書を的確に作成している。	B001101
							(2) 表計算ソフトを用いて基本的な表やグラフ作成を的確に行っている。	B001101
							(3) 電子メールの活用やインターネットを使った情報検索を支援なく行っている。	B001101
企業倫理とコンプライアンス							(1) 日常の職務行動において公私の区別をきちんとつけている。	B001101
							(2) 業務上知りえた秘密や情報を正当な理由なく他に開示したり盗用したりしない。	B001101
							(3) 担当職務の遂行において従うべき法令上の要請事項を理解し、必ずこれを守っている。	B001101
関係者との連携・関係構築							(1) 周囲から質問や助力を求められた場合には快い態度で対応している。	B001101
							(2) 担当職務と直接関係しない依頼であっても誠実に対応している。	B001101
							(3) 人的ネットワークを積極的に広げ、周囲に溶け込んでいる。	B001101
成果の追求							(1) 困難な状況に直面しても真摯かつ誠実な態度で仕事に取り組んでいる。	B001101
							(2) 報告書など必要な提出物は期限内に怠りなく提出している。	B001101
							(3) 二つ以上の仕事を抱えている場合、期責を果たすためにまずは何をすべきか適切に判断している。	B001101
改善・効率化							(1) 書類や机上の整理・整頓・清掃など、効率的に仕事を進めるための環境を整えている。	B001101
							(2) 一度ミスした事項については、同じ間違いを繰り返さないよう注意している。	B001101
							(3) 自分の裁量の範囲内で工夫しながら仕事を行い、何らかの改善を試みている。	B001101

(サービス)

顧客・取引先との折衝							(1) 説明すべき事項を隠れなく簡潔に伝えている。	B001201
							(2) 相手に説明する際は、事実と意見を区別して伝えている。	B001201
							(3) TPOに応じて適切な態度と言葉遣いで折衝や打合せを行っている。	B001201
顧客満足の促進							(1) 挨拶を営めて明るい声と表情でお客様と接している。	B001201
							(2) お客様から要望を受けた場合には速やかに行動に移している。	B001201
							(3) 自分の接客態度が自社への信頼や満足を大きく左右することを理解し、細心の注意でお客様と接している。	B001201

【技能系職種】

安全衛生及び諸ルールの遵守							(1) 会社や工場定める安全規程の内容を正しく理解し、これに反する行動は行っていない。	B002101
							(2) 環境問題に対する意識をもち、廃液・廃棄物の処理やリサイクル・分別収集など、ルールに則った行動をとっている。	B002101
							(3) 事故防止のため心身の健康を自己管理している。	B002101
							(4) 作業場を常に整理するなど、危険を誘発する要因の除去に努めている。	B002101
							(5) 「多分大丈夫だろう」という意識ではなく、「ひょっとしたら事故が起きるかもしれない」という問題意識をもって、日頃から慎重に作業を行っている。	B002101
改善活動による問題解決							(1) 生産全体の中での自分の担当工程や担当作業の役割を正しく理解している。	B002101
							(2) 加工、組立、検査、保全など担当作業の標準作業を把握し、正しい方法で作業を行っている。	B002101
							(3) 作業の実施方法や実施手順に曖昧な点がある場合には、曖昧なままにすることなく必ず上司や先輩に質問し解決している。	B002101
							(4) 自分なりに工夫しながら仕事を行い、些細なことであっても改善を試みている。	B002101
							(5) 常に身の回りの整理・整頓や清掃を行うなど、作業しやすく衛生的な環境づくりを行っている。	B002101
関係者との連携による業務の遂行							(6) 小集団活動など組織的に改善活動に取り組んでいる場合には、積極的に活動に参加している。	B002101
							(1) 自社(工場)の組織構造、各工程の役割分担等について一通り理解している。	B002101
							(2) 同僚や先輩から上手な仕事のやり方やコツを吸収している。	B002101
							(3) 上司や先輩からの助言や指導に沿った行動をとっている。	B002101
							(4) 担当外の事項に関する依頼であっても、丁寧に対応したり担当者を紹介したりするなど、周囲との友好関係・信頼関係の構築に努めている。	B002101
							(5) 前後シフトや前後工程の担当者との間に協力的な関係を構築すべく、日頃からコミュニケーションに努めている。	B002101
						(6) 会社行事や各種懇話会など、仕事以外の集まりにも積極的に参加し、職場以外の人的ネットワークを広げるよう努めている。	B002101	

A：常にできている B：大体できている C：評価しない 「評価を行わなかった」場合は/（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	コード
	A	B	C	A	B	C		

【技術系職種】

技術者倫理の遵守						(1) 技術者としての自覚や社会的責任をもって仕事をしている。	500101
						(2) 日常の業務に関連する法的又は倫理的な問題について常に問題意識をもって取り組んでいる。	500101
						(3) 正当な理由なく業務上知り得た秘密を他に漏らしたり、盗用したりしない。	500101
						(4) 自分の職務や専門分野に関連する時事問題に関心をもち、日ごろから問題意識を高めている。	500101
						(5) 自らの専門分野における技術的問題について、それらの研究又は開発によってもたらされる地域社会や生産活動への影響を認識している。	500101
						(6) 技術分野の環境面又は法的な倫理問題について自らの仕事に関連づけて理解している。	500101
						(7) 安全・環境の観点から製品の開発・設計に求められる必要最低基準を理解している。	500101
安全指針に沿った業務遂行						(1) 自社及び所属部門の安全規程やマニュアル（不文律を含む）を正確に把握し、これを遵守している。	500101
						(2) 実験室や実験器具を整理整備するなど、危険を誘発する要因の除去を行っている。	500101
						(3) 自身の健康状態を把握し、無理に業務を抱え込むことなく、どこまでできているかを上司に報告・連絡・相談している。	500101
業務計画の作成と成果の追求						(1) 自分の計画作成に当たり、上位方針等に意味のある点がある場合には、必ず上司や先輩に確認して明確化している。	500101
						(2) 自身の作成したスケジュール表をもとに、業務のロス・ムダの発見と除去を行っている。	500101
						(3) 社内・部門内の定められたスケジュールに沿って業務を推進している。	500101
						(4) トラブルや仕様変更等により計画どおり業務が進まなくなった場合には、上司の判断を待たながら適やかな対応を行っている。	500101
						(5) 自己の健康管理に気を配るとともに、体調不良の際には無理することなく上司にその旨申告している。	500101
						(6) 新しい知識や技術の吸収に努め、積極的に情報収集を行っている。	500101
関係部門との連携による業務の遂行						(1) 自部門の業務プロセスの仕組や役割分担を把握している。	500101
						(2) 仕事の進め方に課題がある場合には、そのまま業務を進めることなく、関係者に質問して疑問点を解決したうえで業務を遂行している。	500101
						(3) 他部門の仕事内容を理解したうえで、質問や助言を求められた際には快く対応している。	500101

(2) 専門的事項（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）（評価基準の出处：）

A：常にできている B：大体できている C：評価しない 「評価を行わなかった」場合は/（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	備考
	A	B	C	A	B	C		

【技能・技術に関する能力】

社会人としての基本						(1) 就業規則などの組織の規律・ルールを理解した行動ができる。	
						(2) 職務上の行為で公私の区別ができる。	
						(3) 利用者および関係者に対して丁寧・親切にできる。	
						(4) 組織の一員として他者の職務遂行の妨げにならない。	
						(5) 欠席、遅刻、早退がない。	
						(6) 仕事にあつた身だしなみができる。	
						(7) あいざつができる。	
						(8) 目上の者、上司、利用者等に対する適切な言葉づかいができる。	
コミュニケーション						(1) 職場内の者と円滑な意思疎通ができる。	
						(2) 職務上で必要な報告・連絡・相談が上司や同僚にできる。	
協調性						(1) 組織の一員として所属する部署やチーム全体のことを視野に入れた行動ができる。	
						(2) 併設病所等関連機関の職員に対する配慮・気遣いができる。	
積極性						(1) 前向きに職務が遂行ができる。	
						(2) 与えられた職務に対してやり遂げようとする姿勢で職務の遂行ができる。	
						(3) みずから問題発見と課題解決に取り組むことができる。	

A：常にできている B：大体できている C：評価しない 「評価を行わなかった」場合は/（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	履修形態
	A	B	C	A	B	C		
基本業務							(1) 老健施設の基本理念を理解した業務ができる。 (2) チームケアを理解した業務ができる。 (3) 感染予防について基礎知識を習得し実施できる。 (4) 報告、連絡、相談が滞りなくできる。 (5) 介護職の倫理と守秘義務を理解した行動ができる。	
時間配分							(1) ケアプランに従った業務ができる。 (2) 利用者のペースを理解した業務ができる。	
工夫・改善							(1) 業務の工夫・改善について提案ができる。	
療養環境の整理							(1) 掃除道具や洗濯機等が適切に使用できる。	補助作業
							(2) リネンを適切に交換できる。	補助作業
							(3) 温度、湿度等を快適に管理できる。	補助作業
							(4) 利用者の私物を適切に管理できる。	補助作業
							(5) 利用者の私物汚れ物を適切に扱うことができる。	補助作業
							(6) 聴覚や視覚に障害がある方と適切にコミュニケーションがとれる。	標準作業
尊厳と自立支援の視点で行う介護							(1) 障害者の日常生活自立度判定基準を理解した介護ができる。	標準作業
							(2) 認知症高齢者の日常生活自立度判定基準を理解した介護ができる。	標準作業
							(3) 認知症ケアを理解した介護ができる。	標準作業
基礎的な介護を行ううえで の会議等への参加							(1) 音楽療法、回想法等のプログラムに参加することができる。	体験作業
							(2) カンファレンスに参加する。	体験作業
							(3) バイタルサインの意味を理解した判定ができる。	標準作業
							(4) 介護者の腰痛を予防する介護ができる。	標準作業
							(5) 介護業務に携わりながら適切な情報収集ができる。	標準作業
移動・リハビリに関する介護							(1) 移動補助具を適切に扱うことができる。	補助作業
							(2) 移動介助における自立支援を理解した介護を行うことができる。	標準作業
							(3) 片まひ利用者の歩行介助方法を理解した介護ができる。	標準作業
							(4) 利用者のトランスファーができる。	標準作業
							(5) 屋内外での移動介助ができる。	標準作業
							(6) 生活リハビリを理解した介護ができる。	標準作業
							(7) 利用者の意欲を刺激する声かけを試みる可以尝试。	標準作業
栄養と食事に関する介護							(1) 配膳、下膳ができる。	補助作業
							(2) 医師食事せんの意味を理解した食事介助を行うことができる。	標準作業
							(3) 禁止食品等とその理由を理解した食事介助ができる。	標準作業
							(4) 食器の種類を知り適切に使用できる。	標準作業
							(5) 自立支援を理解した食事介助ができる。	標準作業
							(6) 誤嚥の危険性を理解した食事介助ができる。	標準作業
							(7) 胃ろうの対応ができる。	体験作業
排泄に関する介護							(1) 排泄用具を適切に扱うことができる。	補助作業
							(2) トイレ誘導とトイレでの排泄介助ができる。	標準作業
							(3) 適切な声かけをして排泄介助ができる。	標準作業
							(4) 便秘、下痢等に適切に対応できる。	標準作業
							(5) PWCを設置し、清潔に管理できる。	標準作業
							(6) 失禁等に的確に対応できる。	標準作業
							(7) おむつ交換ができる。	標準作業

A：常にできている B：大体できている C：評価しない 「評価を行わなかった」場合は/（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準	履修形態
	A	B	C	A	B	C		
基礎的な介護	更衣・整容に関する介護						(1) 口腔ケア用具を適切に扱い介助ができる。	標準作業
							(2) 義歯の清潔保持ができる。	補助作業
							(3) 障害に応じた更衣援助ができる。	標準作業
							(4) 整髪介助ができる。	標準作業
	入浴に関する介護						(1) 入浴時の事故防止を心がけた入浴の準備ができる。	補助作業
							(2) 体調観察ができる。	標準作業
							(3) 洗身介助ができる。	標準作業
							(4) 洗髪介助ができる。	標準作業
	レクリエーション・集団リハビリに関する介護						(1) レクリエーションに参加する。	体験作業
							(2) 集団リハビリテーションに参加する。	体験作業
							(3) 利用者に必要なプログラムを企画立案できる。	補助作業
							(4) 口腔体操、多様な体操が実施できる。	標準作業
						(5) レクリエーションのリーダーを務めることができる。	標準作業	
記録	計画書・記録の扱い						(1) 記録を読むことができる。	補助作業
							(2) 施設の記録の種類を理解した書類整理ができる。	補助作業
							(3) ヒヤリ・ハット記録等を読み、関連委員会に参加する。	体験作業
							(4) 自己の業務に必要な記録を作成することができる。	補助作業
							(5) ケアプランを作成できる。	補助作業

実習日誌

介護員養成研修事業者名

実習科目名	介護実習(日目)	実習施設等名称	介護老人保健施設〇〇〇
実習者氏名		実習施設等種別	介護老人保健施設
		実習指導者氏名	
実習年月日	平成 年 月 日()	開始時刻	終了時刻
		休憩時間帯	
実習時間(基準)	8 時間	正味実習時間	
実習記録(開始から終了までの時間帯ごとの実習内容を記録すること)			
時間	実習内容等	記 録	
1日の反省・感想等			
			実習生氏名 _____ 印
実習指導者より			
			指導者氏名 _____ 印

実習施設等種別を記入すること

有期実習型訓練においても同様の書式で作成することができる。

実践型人材養成システム実施中の雇用契約

_____が受ける実践型人材養成システム（以下「訓練」という。）を実施する間の雇用関係についての労働条件は、以下のとおりとする。

1. 雇用の期間、場所、従事すべき業務の内容等

(1) 雇用の期間

開始日 平成 年 月 日

終了日 平成 年 月 日 / 雇用期間は定めない

(2) 就業等の場所

(事業所名)

(所在地)

(3) 従事すべき業務の内容

2. 始業、終業の時刻、休憩時間、所定外労働の有無に関する事項

(1) 始業、終業の時刻

始業 (時 分) 終業 (時 分)

(2) 休憩時間

() 分

(3) 所定外労働の有無

(有・無)

3. 休日（詳細は、就業規則第 条による）

定例日：毎週 曜日、国民の祝日、その他 ()

非定例日：週・月当たり 日、その他 ()

4. 休暇（詳細は、就業規則第 条による）

(1) 年次有給休暇

6ヶ月継続勤務した場合→ 日

継続勤務6ヶ月以内の年次有給休暇（有・無）→ ヶ月経過で 日

(2) その他の休暇

有給 ()

無給 ()

実践型人材養成システムに基づく訓練契約

- 1 (以下「甲」という。)と (以下「乙」という。)は、実践型人材養成システムに基づく訓練を行うに当たり、下記の内容により実施することについて合意する。
- 2 甲及び乙は、本契約に基づくそれぞれの債務を誠実に履行しなければならない。
- 3 本契約に定めのない事項については、甲及び乙が協議の上、処理する。

記

1. 訓練の期間、場所、訓練を実施する職種等

(1) 訓練の期間

開始日 平成 年 月 日
終了日 平成 年 月 日

(2) 訓練の場所

実習等： (所在地)
学習等： (所在地)

(3) 訓練を実施する職種・訓練分野

(4) 訓練カリキュラム及び修了時の評価方法

2. 訓練(学習)期間中の待遇

- (1) 業務との関連：業務命令 自己啓発
- (2) 学 費：甲負担 乙負担
- ：その他(甲 割、乙 割)
- (3) 交通費：甲負担 乙負担
- (4) その他：

3. 訓練期間中の指導体制

訓練指導担当者：

4. 訓練契約内容変更時の扱いについて

この訓練契約の内容は、甲と乙の合意により変更することができる。

甲 _____ 印
(所在地)

乙 _____ 印

様式第七号（第三十五条の五、第三十五条の八関係）（第1面）

認 定
実施計画 申請書
変更認定

実施計画変更届書

平成 20 年 月 日

厚生労働大臣 殿

申請者 事業主の氏名又は名称 法人 会（雇用保険を掛けている事業所名）

（法人の場合）代表者の氏名 事業所代表者の役職
印

住所 県 市 町 丁目 号 番地
電話番号 - -

- 1 職業能力開発促進法第 26 条の 3 第 1 項の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。
- ~~2 職業能力開発促進法第 26 条の 4 第 1 項の変更認定を受けたいので、下記のとおり申請します。~~
- ~~3 職業能力開発促進法施行規則第 35 条の 8 第 3 項の軽微な変更について、下記のとおり届出をします。~~

記

第 1 実習併用職業訓練の概要

(1) 実習併用職業訓練の概要

実習併用職業訓練の期間

平成 21 年 4 月 1 日 ~ 平成 21 年 9 月 30 日

実習併用職業訓練を行う上で必要となる実習及び講習を実施する期間

平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

実習併用職業訓練並びにこれを行う上で必要となる実習及び講習の総時間数

630 時間

(2) 実習等の概要

実習等を実施する事業所の名称

法人 会 介護老人保健施設

実習等を実施する事業所の所在地

県 市 町 丁目 号 番地

実習等を実施する事業所の電話番号

- -

様式第七号(第三十五条の五、第三十五条の八関係) (第3面)

実習併用職業訓練の対象者氏名	生年月日	年 齡
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳
	年 月 日生	歳

教育訓練カリキュラム

訓練コース名		介護老人保健施設介護職養成コース	
職務名または教科名	職務または教科の内容	時間	
O J T	介護老人保健施設介護技術1	介護老人保健施設の概要の理解と介護の基本姿勢の習得	35
	介護老人保健施設介護技術2	生活の場としての療養環境を整える意義の理解と基礎的な直接介護(移動、食事、排泄、更衣、入浴等)の体験	105
	介護老人保健施設介護技術3	尊厳と自立支援の視点からの直接介護(移動、食事、排泄、更衣、入浴等)の体験	105
	介護老人保健施設介護技術4	認知症利用者の理解と基礎的な直接介護(移動、食事、排泄、更衣、入浴等)技術の習得および薬の服用の方法、副作用また食事との関係の理解	105
	介護老人保健施設介護技術5	ケアプラン、チームケア、多職種連携の重要性を理解したうえで基礎的な直接介護(移動、食事、排泄、更衣、入浴等)の習得と緊急時対応の理解	105
	介護老人保健施設介護技術6	評価時点での進指導項目やOJT実施期間を振り返ってのフォローアップ	35
OJT計			490時間
実践型人材養成システムの内容 座学等(OFF・J T) 学 科	福祉理念とケアサービスの意義	QOLの向上、ノーマライゼーション、自立支援など各分野に共通する主流理念	3
	サービス提供の基本視点	豊かな人間観、他者理解と共感、自立支援、利用者の自己決定	3
	高齢者保健福祉の制度とサービス	高齢者保健福祉の背景と動向、高齢者保健福祉の制度とサービスの理解、医療福祉・年金・生活保護制度、住宅施策その他高齢者保健福祉に関する制度および施策、高齢者および障害者の人権擁護システム	3
	障害者(児)福祉の制度とサービス	障害者福祉の理念と原則、障害とはなにか、障害者の実態と障害別特徴、障害者(児)福祉の背景と動向、障害者(児)福祉(身体障害、知的障害、精神障害、難病)の制度サービス	3
	ホームヘルプサービス概論	ホームヘルプサービスの社会的役割、ホームヘルプサービスの制度と業務内容、介護サービス情報の公表、巡回ホームヘルプサービスの理解、チームケアの必要性と理解、地域包括支援センター等の関連機関との連携、近隣、ボランティアとの連携	3
	ホームヘルパーの職業倫理	ホームヘルプサービス業務においてとるべき基本的態度、福祉業務従事者としての倫理、サービス提供における利用者の人権の尊重、プライバシーの保護等	2
	障害・疾病の理解	身体の仕組み、加齢による老化、認知症、脳卒中後遺症、精神障害、脳性麻痺および脊髄損傷等による肢体不自由、知的障害、てんかん、視覚障害および聴覚障害、心機能障害などの内臓障害、高血圧、糖尿病、介護保険制度における特定疾病の概要	8
	高齢者、障害者(児)の心理	高齢者、障害者(児)の心理	3
	高齢者、障害者(児)等の家族の理解	家族の役割と機能、高齢者および障害者(児)の家族のストレス、家族に対するアセスメントの方法、家族とのコミュニケーションと援助、一人親家庭の理解	3
	介護概論	介護の目的および機能と基本原則、介護ニーズと基本的対応、在宅介護におけるリハビリテーションの視点、リハビリテーション介護とは、介護者の健康管理、ターミナルケアの考え方	3
	介護事例検討	高齢者介護の特徴と留意点、障害者介護の特徴と留意点、障害児介護の特徴と留意点	4
	住宅・福祉用具に関する知識	生活行動と生活空間、在宅介護における住宅の役割と機能、快適な室内環境、防災等の安全管理、住宅改修のポイントと事例、福祉用具の役割と利用に関する知識、主な福祉用具の種類と機能・使用法に関する知識、介護保険制度上の福祉用具貸与・購入費	4

有期実習型訓練においても同様の書式で作成することができる。

実践型人材養成システムの内容	学	家事援助の方法	生活援助の目的および機能と基本原則、生活援助の方法、生活援助における自立支援、高齢者および障害者(児)と栄養、食生活のあり方、調理方法の基本的な理解、高齢者および障害者(児)への調理技術、糖尿病および高脂血症等に対する特別食、食品の保存管理、ゴミの始末、調理器具および食器等の衛生管理、高齢者および障害者(児)と被服、快適な室内環境と安全管理	4		
		相談援助とケア計画の方法	ケアマネジメントの視点と方法、介護保険制度における居宅介護支援の理解、相談援助の目的および機能と基本原則、情報の収集とニーズの発見、業務におけるケア計画の方法、援助内容の見直しの視点と手続き	4		
		医学の基礎知識 I	日常的な病気の基礎知識と予防・対処方法、健康チェックとバイタルサイン、高齢者に多い訴えとその対処方法、感染症の理解と予防	3		
		在宅看護の基礎知識 I	身体の観察、薬の飲ませ方と保管、医療的な処置	3		
		リハビリテーション医療の基礎知識	リハビリテーション医療の意義と役割、リハビリテーション医療の概要、訪問リハビリテーションスタッフとの連携の進め方	2		
				学科計	58時間	
	演	共感的理解と基本的態度の形成	ロールプレイの進め方、ロールプレイの実際、ロールプレイ後のディスカッション	4		
		基本介護技術 1	腰痛の予防等援助者の健康管理、移動・歩行の介護 他	6		
		基本介護技術 2	ベッドメイキングの方法、衣服・着脱の介護 他	6		
		基本介護技術 3	身体の清潔、入浴の介護 他	6		
		基本介護技術 4	排泄・尿失禁の介護 緊急時対応法 他	6		
		基本介護技術 5	食事の介護、介護の心構え(まとめ)	6		
		習	訪問介護計画の作成と記録・報告の技術	業務のための情報収集とアセスメント、ホームヘルパーとしてのサービス提供目標の設定と訪問介護計画の作成、記録の書き方、サービス提供責任者への報告・相談のしかた、事例報告のまとめ方	5	
		等	レクリエーション体験学習	レクリエーションの視点とプログラム、高齢者および障害者を対象とするレクリエーションの体験学習	3	
			介護実習	介護保険施設サービス提供現場での実習の視点、介護老人保健施設について	16	
			ホームヘルプサービス同行訪問	同行訪問の視点、利用者のニーズに対応したサービスの提供	8	
			在宅サービス提供現場見学	在宅サービス提供現場での実習の視点、通所リハビリテーションについて	6	
					演習計	72時間
					OFF-JT(教育訓練機関)小計	130時間
			実践型人材養成システム合計	620時間		

※OJT詳細カリキュラムは別紙参照

有期実習型訓練においても同様の書式で作成することができる。

実践型人材養成システムOJTカリキュラム

	介護老人保健施設介護技術1(第1週)	介護老人保健施設介護技術2(第2～4週)	介護老人保健施設介護技術3(第5～7週)
時間数	35時間	105時間	105時間
到達目標	・老健施設の概要を把握し訓練への基本姿勢を確立する	・療養環境を整える意義を理解して取り組める ・基礎的な直接介護を体験し、説明できる	・尊厳と自立支援の視点で直接介護を体験し、説明できる
課題	・実践型人材養成システム概要説明 ・施設の理念、概要説明 ・指導者との対面 ・事務手続き ・施設見学 ・訓練中の心構え ・手洗い手順、感染予防の基本理解と実行 ・報告、連絡、相談の重要性の理解と実行 ・利用者の1日の生活を知る ・介護職員の1日の業務を知る ・職員が多職種で構成されていることを知る ・介護職の倫理と守秘義務を理解する ・介護の基本原則を理解する	・療養環境を清潔に整えるのに必要な知識、技術を習得 ・掃除道具や洗濯機等の使用方法を習得 ・リネン交換方法の習得 ・温度、湿度等を快適に管理する ・利用者の私物管理方法を習得 ・利用者の私物汚れ物の扱いを習得 ・手洗い手順、感染予防の基本実行 ・聴覚や視覚に障害を持つ方への留意点を知り、コミュニケーションをとる	・リハビリやレクリエーションの意義を理解する ・障害高齢者の日常生活自立度判定基準を知る ・認知症高齢者の日常生活自立度判定基準を知る ・認知症ケアの基本を知る ・多職種協働で実施していることを知る ・介護の総合性、関連性を知る
移動・リハビリ	・リハビリの様子を見学する ・移動補助用具に触れる ・移動介助の様子を見学する	・移動補助用具の種類と使用方法習得 ・車椅子の構造、種類、介助時注意点を理解 ・移動介助における自立支援の理解 ・片まひ利用者の歩行介助方法を理解 ・要介護者の移動と転倒等のリスクを理解	・軽度者への単独介助 ・生活リハビリの視点、能力の維持と拡大 ・屋外での移動介助、生活範囲拡大への介助
栄養と食事	・老健で提供している食事について知る ・食料管理、調理、献立を知る ・食中毒防止について知る ・配膳等を経験する	・利用者ごとの食事形態を理解 ・医師食事せんの意味を理解 ・禁止食品等とその理由を知る ・配膳、下請方法習得 ・食器の種類、自立支援を理解	・軽度者への単独介助 ・食事環境づくりと食欲 ・誤嚥を防ぐ ・胃ろうの利用者と食事
排泄	・排泄の重要性を知る ・老健施設での排泄ケアの理念を理解する	・尊厳とプライバシーへの配慮の重要性を知る ・排泄の重要性を知り、間接的、軽易な介助から経験する ・トイレ誘導、トイレでの排泄 ・排泄用具の種類と取り扱い方法を習得	・排泄方法の選択 ・上手な声かけ方法 ・便秘、下痢等への対応 ・PWC(ポータブルトイレ)設置方法、清潔管理 ・オムツ交換補助
更衣・整容介助	・更衣介助を見学する ・口腔ケア用具の使用法習得 ・歯磨の清潔保持方法習得	・障害と更衣援助の基本を知る ・整髪介助を習得	・軽度者への単独介助 ・重度者への介助補助
入浴の意義・方法	・入浴の手順を見学し理解する	・入浴の手順を見学し、理解する ・体調観察の重要性を知る ・看護職、介護職の連携の必要性を知る ・水分補給の援助をする	・入浴準備 ・浴室案内から更衣介助 ・洗身介助 ・洗髪介助 ・機械浴操作方法
レクリエーション・集団リハ	・見学する ・訓練生の得意なプログラムに参加し自己紹介	・補助的に参加する	・口腔体操、各種体操の実演 ・手作業、活性化プログラム参加コミュニケーション ・多様な方法でのコミュニケーション
記録	・1日を振り返り、記録する ・指導職員が適時点検し、指導する	・記録の読み方を知る ・施設の記録種類、保管方法を知る	・記録の種類と利用方法を知る
訓練方法	・指導者や先輩職員と終日業務を共にする ・指導者や先輩職員の業務を見学する ・介護され体験 (食事介助を受ける。オムツをつけて排泄等) ・振り返りの時間を必ず持つ ・できるだけ多くの利用者の話を聴く ・それらを記録する	・指導者や先輩職員の立会いのもとで補助的に行うこととする ・介護の基本となるコミュニケーションを重視	・指導者や先輩職員の指導のもとで単独介助も含めて行う ・報告、連絡、相談を徹底して指導し、単独介助でのリスクを回避する

有期実習型訓練においても同様の書式で作成することができる。

実践型人材養成システムOJTカリキュラム

	介護老人保健施設介護技術4(第8～10週)	介護老人保健施設介護技術5(第11～13週)	介護老人保健施設介護技術6(第14週)
時間数	105時間	105時間	35時間
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 認知症の利用者を理解する 基礎的な直接介護技術を習得 高齢者と薬、副作用、服用方法、食事との関係を知る 	<ul style="list-style-type: none"> ケアプランを理解する チームケアであることを理解する 介護職の役割と多職種連携の重要性を理解する 緊急時の対応を知る 	<ul style="list-style-type: none"> 評価において、進指導がある場合その意味を理解するとともに進指導を受けた項目を習得する OJT実施期間を振り返って、自ら不足を感じる技能、技能、技術の復習
課題	<ul style="list-style-type: none"> 認知症の方へのリハビリを知る 音楽療法、回想法、アニマルセラピー等老健でのプログラムに参加する カンファレンスに参加する カルテ等を読む 情報収集の方法を知る バイタルサインの意味を理解し、測定技術を学ぶ 介護者の腰痛を防止する介護を学ぶ 	<ul style="list-style-type: none"> 訓練最終の週であり、訓練生が基本的な知識、技術を習得できたかの総括が必要 今後、介護職として働くための訓練期間のまとめであり、職業人としての新たな出発でもある 	<ul style="list-style-type: none"> 進指導のある場合は、進指導と評価を行う OJT実施期間を振り返って、自ら不足と感じている技能、技術の復習
移動・リハビリ	<ul style="list-style-type: none"> トランスファーの技術習得 単独介助可能な利用者を増やす 意欲を呼び起こす声かけを試みる 生活リハビリと介護者の役割を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
栄養と食事	<ul style="list-style-type: none"> せかせさず、あわてず、楽しい食事を目指す むせこみのある方への留意点を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
排泄	<ul style="list-style-type: none"> 軽度者への排泄介助を単独でできる 失禁等に的確に対応できる 利用者の気持ちに心を配り、尊厳を守る対応を学ぶ 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
更衣・整容介助	<ul style="list-style-type: none"> 軽度者への更衣を単独でできる 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
入浴の意義・方法	<ul style="list-style-type: none"> 入浴時に起きうる事故を知り、回避するための留意点を知る 看護師の処置業務を見学する 入浴時の観察、気づきの大切さを知る 入浴に関するケアを行う 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
レクリエーション・集団リハ	<ul style="list-style-type: none"> リーダーを務めてみる 利用者に必要なプログラムを企画立案する 	<ul style="list-style-type: none"> 理念、知識、技術を総括し、評価する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
記録	<ul style="list-style-type: none"> 公文書としての記録の意味を知る ヒヤリ・ハット記録等を読み、関連委員会に参加する 	<ul style="list-style-type: none"> ケアプランを1件作成する 	<ul style="list-style-type: none"> OJT実施期間を振り返ってのフォローアップ
訓練方法	<ul style="list-style-type: none"> 多職種の実務に触れる機会を作る 委員会等に参加させる リーダーとメンバーのそれぞれの立場を経験させる 	<ul style="list-style-type: none"> 指導者が中心になってまとめを行う 先輩職員から評価を得る 訓練生の総括を文章にする 	<ul style="list-style-type: none"> 指導者が中心となってフォローアップを行う

有期実習型訓練においても同様の書式で作成することができる。

雇入変更通知書

<雇入変更通知書>

有期実習型訓練（特別介護訓練生）

- ・氏名 _____ 入職日 非常勤 _____ 年 月 日
 _____ / _____ 雇用・社会保険付与
 ・事業所 _____ 有期型訓練期間 / から /
 ・所属（部・科） _____ 常勤登用 _____ 年 月 日
 ・資格（職務） _____
 ・賃金条件

業務手当

早出・遅出 _____ 回 _____ 円
 日勤帯での日曜祝日出勤 _____ 回 _____ 円
 夜勤 _____ 回 _____ 円

・所定内賃金

	有期型訓練中 ____ / ____ ~ ____ / ____	常勤登用 課題達成・上司推薦 ____ / ____ 以降
基本給	円	円
職務給	円	円
職能給	円	円
福利厚生手当	円	円
業務手当	円	円
合計	円	円

平成 _____ 年 _____ 月 _____ 日

〇〇法人 〇〇会

理事長 〇〇〇〇〇〇

有期様式第1号

対象有期実習型訓練に係るキャリア形成促進助成金受給資格認定申請書(平成 年) 申請日 平成 年 月 日

独立行政法人雇用・能力開発機構

センター統括所長 殿 (〒)

事業主 所在地
名称
代表者氏名 印

代理人又は事務代 所在地
理人・代行者 名称
代表者氏名 印

対象有期実習型訓練に係るキャリア形成促進助成金の受給資格の認定を受けたいので別紙を添付のうえ、申請します。

1 雇用保険適用事業所番号	-			
2 事業所の名称				
3 事業所の所在地	(〒)	電話番号	- -	
4 企業の主たる事業	5 企業の事業内容			
イ 小売業(飲食店を含む)	6 企業の資本の額 又は出資の総額	万円	8 当該事業所の常 時雇用する労働	
ロ サービス業			人	
ハ 卸売業		7 企業全体の常時 雇用する労働者	人	9 企業規模 (大企業・中小企業)
ニ その他 ()				
10 認定申請額	対象有期実習型訓練 _____ 円 (有期様式第2号のXの欄と有期様式第2号の30Xの欄の合計)			
11 国・地方公共団体の補助金等の申請の有無	有	(名称)	無	
12 過去3年間に於いて雇用保険二事業の助成金について不正受給を行ったことの有無	有		無	
13 申請に関する担当者	所属	電話番号	- -	
	氏名	FAX	- -	
		E-MAIL	@	

※処理欄	決裁欄					受理年月日	平成	年	月	日
	統括所長	次長	課長	係長	起案者	起案年月日	平成	年 <td>月 <td>日</td> </td>	月 <td>日</td>	日
						認定(不認定)年月日	平成	年 <td>月 <td>日</td> </td>	月 <td>日</td>	日
						受給資格認定番号	第			号
						受給資格認定額				円
					通知書発送年月日	平成	年 <td>月 <td>日</td> </td>	月 <td>日</td>	日	

※処理欄には記入しないでください。
記載に当たっては、裏面の記入上の注意を必ずご覧ください。

対象有期実習型訓練実施計画

申請日 平成 年 月 日

独立行政法人雇用・能力開発機構
〇〇〇〇〇〇 殿

(平)

事業主 所在地
名称
代表者氏名 印

1 訓練コース番号	2 座学等の訓練の実施形態 (該当するものに○をつける)		イ 事業主が自ら運営する職業訓練(事業内訓練)		
	認定訓練等の該当の有無 eラーニングの有無		ロ 教育訓練機関等へ委託して行う職業訓練等(事業外訓練) 認定職業訓練(都道府県が認定する職業訓練)を行う施設で行う訓練 eラーニングが含まれる訓練		
3 訓練コースの名称				4 受講予定者数	人
5 訓練の実施期間及び実施日数		初日	年 月 日	最終日	年 月 日
6 総訓練時間数		A: 訓練全体の実施時間数		B: 座学等(OFF-JT)の実施時間数	
		時間 分		時間 分	
		時間換算【 時間】 少数第3位四捨五入		時間換算【 時間】 少数第3位四捨五入	
		時間 分		時間 分	
		時間換算【 時間】 少数第3位四捨五入		時間換算【 時間】 少数第3位四捨五入	
7 座学等(OFF-JT)を実施する教育訓練機関	名称		所在地	(電話番号 - -)	
	名称		所在地	(電話番号 - -)	
8 実習(OJT)の実施場所	事業所名		所在地	(電話番号 - -)	
9 対象有期実習型訓練の目標					
10 対象有期実習型訓練を修了した場合における能力評価の方法					
11 対象有期実習型訓練の指導及び能力評価の体制					
12 訓練指導を担当する者の職名及び氏名	職名		13 訓練指導責任者の職名及び氏名	職名	
	氏名			氏名	
14 評価を担当する者の職名及び氏名	職名		15 評価責任者の職名及び氏名	職名	
	氏名			氏名	
16 対象有期実習型訓練が実施される期間中における労働条件の内容					
17 対象有期実習型訓練が実施される期間中における労働条件の内容に係る変更手続き					
18 対象有期実習型訓練の内容の対象職業能力形成促進者への明示方法					
19 座学等(OFF-JT)に係る受講予定者の費用負担					
20 対象有期実習型訓練の内容(記入不要)		別添添付書類のとおり(下記①及び②の書類を添付してください。)			

記

- ①対象有期実習型訓練に係る訓練課程(カリキュラム)内容が確認できる書類(訓練カリキュラム、訓練計画表)
- ②座学等(OFF-JT)の実施主体の概要が分かる書類

(4) ジョブ・カード制度の概要

ここでは、能力評価票の一例として紹介したジョブ・カード制度の概要を説明します。「(3) 能力評価票 (144 ページ)」で先述のように、ジョブ・カードとは、職務経歴や学習歴・訓練歴などの6種類のシートで構成されるもので、施設としては、人材を育成するための職業訓練で活用できるツールといえます。

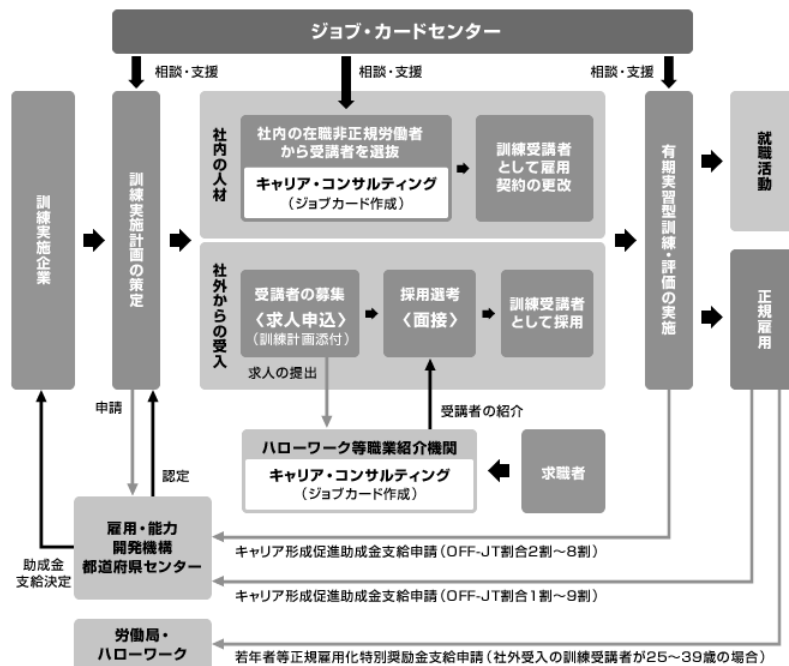
また、ジョブ・カードは、公的書類の一部とみなされますので、ジョブ・カード制度を活用して職業訓練を終了し、一定の要件を満たす場合には、国の助成制度を活用できます。

ジョブ・カード制度とは

ジョブ・カード制度とは、正社員としての経験が少ない求職者と求人企業をマッチングさせる国の制度です。スタートから2年余が経過し、中小企業にとっては、人材の育成・確保を図る有効な支援策となっています。

正社員としての経験が少ない求職者などが、ハローワークなどで登録キャリア・コンサルタントの支援によって企業や教育訓練機関等での有期実習型などの職業訓練を受講し、そこでの能力評価や職務経歴、取得資格などの情報をまとめてジョブ・カードに記載することによって、自らの職業能力を客観的、具体的に提示し、求人企業とのマッチングを促進するものです。

ジョブ・カード制度における有期実習型訓練では、有期雇用契約（または期間を定めない雇用契約も可）のもとで、求人企業が自社のニーズにマッチした実習（OJT）と教育訓練機関などでの座学（OFF-JT）を組み合わせた職業訓練を実施します。企業としては、職業訓練の期間（3ヵ月超6ヵ月以下）を通じて求職者の適性を判断したうえで、正社員として継続雇用できるので、必要とする人材の採用に役立ちます。また、一定の要件を満たす場合は、国からのキャリア形成促進助成金や若年者等正規雇用化特別奨励金を受けられます。



ジョブ・カード制度を活用する企業のメリット

- ・自社での実習を通じて求職者の職業能力を高めることにより、即戦力の人材を確保できます。
- ・自社のニーズに応じた人材育成と評価ができるので、採用時のミスマッチのリスクを軽減できます。
- ・自社のアルバイトやパート等を正社員として登用するときにも活用できます。
- ・助成金を活用することにより、企業研修に係るコスト負担を軽減できます。
- ・人材育成・能力開発に積極的な企業であることをPRできます。

地域ジョブ・カードセンターのご案内

ジョブ・カード制度の普及促進を図るため、日本商工会議所では、厚生労働省からの委託を受けて、中央ジョブ・カードセンターを設置するとともに、47カ所の都道府県庁所在地商工会議所等に地域ジョブ・カードセンター、それを側面から支援する87カ所の地域ジョブ・カードサポートセンターを設置しています。

地域ジョブ・カードセンターと地域ジョブ・カードサポートセンターでは、ジョブ・カード制度の活用を希望する企業に対し、有期実習型などの職業訓練に結びつけられるよう、訓練実施計画の作成や助成金の申請に向けた準備等のお手伝いをしています。

平成21年度に地域ジョブ・カードセンターまたは地域ジョブ・カードサポートセンターを設置した商工会議所は、以下のとおりです。詳細は、日本商工会議所のジョブ・カード事業のホームページ (<http://www.jc-center.jp/>) をご参照ください。

全国のジョブ・カードセンター、サポートセンター一覧

北海道

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	札幌商工会議所	北海道札幌市中央区北1条西2丁目	011-231-1506
地域ジョブ・カードサポートセンター	函館商工会議所	北海道函館市若松町7-15	0138-23-1181
	旭川商工会議所	北海道旭川市常盤通1丁目	0166-22-8411
	釧路商工会議所	北海道釧路市大町1-1-1 道東経済センタービル	0154-41-4141

青森

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	八戸商工会議所	青森県八戸市堀端町2-3	0178-43-5111
地域ジョブ・カードサポートセンター	青森商工会議所	青森県青森市橋本2-2-17	017-734-1311

岩手

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	盛岡商工会議所	岩手県盛岡市清水町14-12	019-624-6091
地域ジョブ・カードサポートセンター	宮古商工会議所	岩手県宮古市保久田7-25	0193-65-6066
	北上商工会議所	岩手県北上市青柳町2-1-8	0197-65-4211

宮城

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>仙台商工会議所</u>	宮城県仙台市青葉区本町2 - 16 - 12	022-212-4777

秋田

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>秋田商工会議所</u>	秋田県秋田市旭北錦町1 - 47	018-863-9123
地域ジョブ・カード	<u>大館商工会議所</u>	秋田県大館市御成町2 - 8 - 14	0186-43-0255
サポートセンター	<u>横手商工会議所</u>	秋田県横手市大町7 - 18	0182-32-1170

山形

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>山形商工会議所</u>	山形県山形市七日町3 - 1 - 9	023-615-4644
地域ジョブ・カード	<u>鶴岡商工会議所</u>	山形県鶴岡市馬場町11 - 63	0235-24-7711
サポートセンター	<u>米沢商工会議所</u>	山形県米沢市中央4 - 1 - 30	0238-21-5111
	<u>天童商工会議所</u>	山形県天童市老野森1 - 3 - 28	023-654-3511

福島

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>福島商工会議所</u>	福島県福島市三河南町1 - 20 コラッセふくしま8階 福島商工会議所内	024-536-5570
地域ジョブ・カード	<u>会津若松商工会議所</u>	福島県会津若松市南千石町6 - 5	0242-36-5586
サポートセンター	<u>白河商工会議所</u>	福島県白河市大手町5-12	0248-23-3101

新潟

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>新潟県商工会議所連合会</u>	新潟県新潟市中央区 上大川前通7番町1243番地 新潟商工会議所中央会館6階	025-223-6273
地域ジョブ・カード	<u>上越商工会議所</u>	新潟県上越市新光町1 - 10 - 20	025-525-1185
サポートセンター	<u>長岡商工会議所</u>	新潟県長岡市坂之上町2 - 1 - 1 (長岡商工会議所内)	0258-32-4500

富山

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>富山商工会議所</u>	富山県富山市総曲輪2 - 1 - 3	076-423-7050

石川

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>金沢商工会議所</u>	石川県金沢市尾山町9 - 13	076-216-5567

長野

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>松本商工会議所</u>	長野県松本市和田南西原4010-27 まつもと工業支援センター内	0263-50-8260 -8261
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>長野商工会議所</u>	長野県長野市七瀬中町276	026-227-2428

茨城

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>水戸商工会議所</u>	茨城県水戸市桜川2 - 2 - 35 茨城県産業会館2階	029-224-1101
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>結城商工会議所</u>	茨城県結城市大字結城531	0296-33-3118

栃木

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	宇都宮商工会議所	栃木県宇都宮市中央3-1-4 宇都宮商工会議所内	028-601-8039
地域ジョブ・カードサポートセンター	足利商工会議所	栃木県足利市通3-2757	0284-21-1354

群馬

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	前橋商工会議所	群馬県前橋市日吉町1-8-1	027-233-7123
地域ジョブ・カードサポートセンター	館林商工会議所	群馬県館林市大手町10-1 (館林市産業振興センター内)	0276-60-4789
	伊勢崎商工会議所	群馬県伊勢崎市昭和町3919	0270-21-6766
	太田商工会議所	群馬県太田市浜町3-6	0276-45-2121
	藤岡商工会議所	群馬県藤岡市藤岡853-1	0274-22-1230

埼玉

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	埼玉県商工会議所 連合会	埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル7階	048-647-4115
地域ジョブ・カードサポートセンター	本庄商工会議所	埼玉県本庄市朝日町3丁目1番35号	0495-71-4324
	春日部商工会議所	埼玉県春日部市粕壁東1-20-28 (春日部市商工振興センター内)	048-763-1122

千葉

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	千葉商工会議所	千葉県千葉市中央区中央2-5-1	043-227-2660
地域ジョブ・カードサポートセンター	船橋商工会議所	千葉県船橋市本町1-10-10	047-435-8211
	柏商工会議所	千葉県柏市東上町7-18	04-7162-3311

東京

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	東京商工会議所	東京都千代田区丸の内3-2-2	03-3283-7780
地域ジョブ・カードサポートセンター	八王子商工会議所	東京都八王子市大横町11-1	042-623-6311
	立川商工会議所	東京都立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル12階	042-527-2700
	町田商工会議所	東京都町田市原町田3-3-22	042-722-5957

神奈川

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	横須賀商工会議所	神奈川県横須賀市平成町2-14-4	046-823-2588
地域ジョブ・カードサポートセンター	横浜商工会議所	神奈川県横浜市中区山下町2 産業貿易センタービル8F	045-671-0133
	川崎商工会議所	神奈川県川崎市川崎区駅前本町11-2	044-233-0071
	平塚商工会議所	神奈川県平塚市松風町2-10	0463-22-2700
	藤沢商工会議所	神奈川県藤沢市湘南台1-10-6 カルチャー湘南台ビル4F 藤沢商工会議所湘南台支所内	0466-44-9251
	厚木商工会議所	神奈川県厚木市栄町1-16-15	046-221-2155
	相模原商工会議所	神奈川県相模原市中央3-12-3 相模原商工会館内	042-753-8136
	海老名商工会議所	神奈川県海老名市上郷485-2	046-231-5865

山梨

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	甲府商工会議所	山梨県甲府市相生2 - 2 - 17	055-233-3225

静岡

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	静岡商工会議所	静岡県静岡市葵区黒金町20 - 8	054-653-0750
地域ジョブ・カードサポートセンター	浜松商工会議所	静岡県浜松市中区東伊場2 - 7 - 1	053-452-1113
	沼津商工会議所	静岡県沼津市御幸町14 - 5	055-931-1111

岐阜

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	岐阜商工会議所	岐阜県岐阜市神田町2 - 2	058-264-2245
地域ジョブ・カードサポートセンター	大垣商工会議所	岐阜県大垣市旭町6 - 3	0584-78-9111
	羽島商工会議所	岐阜県羽島市竹鼻町2635番地	058-392-9664

愛知

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	名古屋商工会議所	愛知県名古屋市中区栄2 - 10 - 19	052-220-0018
地域ジョブ・カードサポートセンター	岡崎商工会議所	愛知県岡崎市竜美南1 - 2	0564-53-6522
	半田商工会議所	愛知県半田市銀座本町1 - 1 - 1	0569-21-0311
	春日井商工会議所	愛知県春日井市鳥居松町5 - 45	0568-81-4141
	豊川商工会議所	愛知県豊川市豊川町辺通4-4	0533-86-4101

三重

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	四日市商工会議所	三重県四日市市諏訪町2番5号	059-351-7366
地域ジョブ・カードサポートセンター	津商工会議所	三重県津市丸之内29 - 14	059-228-9141
	上野商工会議所	三重県伊賀市上野丸之内36 - 1 上野産業会館2階	0595-21-0527

福井

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	敦賀商工会議所	福井県敦賀市神楽町2 - 1 - 4	0770-20-1114
地域ジョブ・カードサポートセンター	武生商工会議所	福井県越前市塚町101	0778-23-2020
	大野商工会議所	福井県大野市元町12 - 11	0779-66-1230
	小浜商工会議所	福井県小浜市大手町5 - 32	0770-53-4510

滋賀

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	滋賀県商工会議所 連合会	滋賀県大津市打出浜2番9号 SKホール2F	077-521-4711
地域ジョブ・カードサポートセンター	長浜商工会議所	滋賀県長浜市高田町10 - 1	0749-64-3001

京都

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	京都商工会議所	京都府京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ西館3階	075-692-3413
地域ジョブ・カードサポートセンター	福知山商工会議所	京都府福知山市字中ノ27	0773-22-2108

大阪

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>大阪商工会議所</u>	大阪府大阪市中央区本町橋2 - 8	06-6944-6495
地域ジョブ・カードサポートセンター	茨木商工会議所	大阪府茨木市上中条1 - 9 - 20	072-623-6656
	豊中商工会議所	大阪府豊中市岡町北1 - 1 - 2	06-6845-8004
	<u>北大阪商工会議所</u>	大阪府枚方市車塚1 - 1 - 1 輝きプラザ6階	072-868-0119

兵庫

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>神戸商工会議所</u>	兵庫県神戸市中央区港島中町6 - 1	078-303-6131

奈良

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>奈良商工会議所</u>	奈良県奈良市登大路町36 - 2	0742-95-7100

和歌山

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>和歌山商工会議所</u>	和歌山県和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所ビル内	073-421-3113
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>紀州有田商工会議所</u>	和歌山県有田市箕島33 - 1	0737-83-4786

鳥取

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>鳥取商工会議所</u>	鳥取県鳥取市本町3 - 201 鳥取産業会館・鳥取商工会議所ビル2F	0857-30-1351
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>米子商工会議所</u>	鳥取県米子市加茂町2-204	0859-22-5131

島根

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>松江商工会議所</u>	島根県松江市母衣町55 - 4 松江商工会議所ビル5階	0852-59-9420
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>出雲商工会議所</u>	島根県出雲市大津町1131 - 1	0853-25-3707

岡山

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>岡山商工会議所</u>	岡山県岡山市北区厚生町3 - 1 - 15 岡山商工会議所ビル5階	086-239-1160
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>倉敷商工会議所</u>	岡山県倉敷市白楽町249 - 5	086-436-8284
	<u>津山商工会議所</u>	岡山県津山市山下30 - 9	0868-22-3141

広島

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	<u>広島商工会議所</u>	広島県広島市中区基町5 - 44	082-222-6658
地域ジョブ・カードサポートセンター	<u>呉商工会議所</u>	広島県呉市宝町1 - 10 呉市交通局本庁舎4階	0823-21-0151
	<u>福山商工会議所</u>	広島県福山市西町2 - 10 - 1	084-923-0301
	<u>大竹商工会議所</u>	広島県大竹市油見3 - 18 - 11	0827-28-0533

山口

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	山口県商工会議所連合会	山口県下関市南部町21 - 19 下関商工会館内	083-242-5581
地域ジョブ・カードサポートセンター	宇部商工会議所	山口県宇部市松山町1 - 16 - 18	0836-31-0251
	山口商工会議所	山口県山口市中央4 - 5 - 16	083-902-3350
	徳山商工会議所	山口県周南市栄町2 - 15	0834-21-7896
	岩国商工会議所	山口県岩国市今津町1 - 18 - 1	0827-21-4201

徳島

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	徳島商工会議所	徳島県徳島市西新町2 - 5 徳島経済センター4階	088-677-5800
地域ジョブ・カードサポートセンター	鳴門商工会議所	徳島県鳴門市撫養町南浜字東浜165 - 10	088-685-3748
	小松島商工会議所	徳島県小松島市小松島町字新港36	050-2024-4646
	吉野川商工会議所	徳島県吉野川市鴨島町鴨島169 - 1	0883-24-2274
	阿南商工会議所	徳島県阿南市富岡町今福寺34 - 4	0884-22-2301
	阿波池田商工会議所	徳島県三好市池田町マチ2191-1	0883-72-0143

香川

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	高松商工会議所	香川県高松市番町2 - 2 - 2	087-811-3681
地域ジョブ・カードサポートセンター	多度津商工会議所	香川県仲多度郡多度津町東浜6 - 30	0877-33-1323

愛媛

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	松山商工会議所	愛媛県松山市大手町2 - 5 - 7	089-941-5123
地域ジョブ・カードサポートセンター	新居浜商工会議所	愛媛県新居浜市一宮町2 - 4 - 8	0897-33-5581

高知

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	高知商工会議所	高知県高知市本町1 - 6 - 24	088-875-1270
地域ジョブ・カードサポートセンター	安芸商工会議所	高知県安芸市本町3 - 11 - 5	0887-34-1311
	須崎商工会議所	高知県須崎市西糺町4 - 18	0889-42-2575
	土佐清水商工会議所	高知県土佐清水市寿町11 - 16	0880-82-0279

福岡

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	福岡商工会議所	福岡県福岡市博多区博多駅前2 - 9 - 28	092-401-3070
地域ジョブ・カードサポートセンター	久留米商工会議所	福岡県久留米市城南町15 - 5	0942-33-0251
	北九州商工会議所	福岡県北九州市小倉北区紺屋町13 - 1 毎日西部会館2階	093-541-0182
	飯塚商工会議所	福岡県飯塚市吉原町6 - 12	0948-28-9911
	直方商工会議所	福岡県直方市殿町7-50	0949-22-5500

佐賀

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	佐賀商工会議所	佐賀県佐賀市松原1 - 2 - 35 佐賀商工会議所内2階	0952-27-9870
地域ジョブ・カードサポートセンター	鹿島商工会議所	佐賀県鹿島市大字高津原4296 - 41	0954-63-3511

長崎

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	長崎商工会議所	長崎県長崎市桜町4 - 1	095-832-7077
地域ジョブ・カードサポートセンター	佐世保商工会議所	長崎県佐世保市湊町6 - 10	0956-22-6121

熊本

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	熊本商工会議所	熊本県熊本市横紺屋町10 熊本商工会議所ビル4階	096-354-6688

大分

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	大分県商工会議所 連合会	大分県大分市長浜町3 - 15 - 19 大分商工会議所ビル 3階 301号	097-536-3030

宮崎

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	宮崎商工会議所	宮崎県宮崎市橘通東1 - 8 - 11 宮崎商工会館6階	0985-24-2011

鹿児島

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	鹿児島商工会議所	鹿児島県鹿児島市東千石町1 - 38	099-225-9566
地域ジョブ・カードサポートセンター	川内商工会議所	鹿児島県薩摩川内市神田町3 - 25	0996-22-2267
	鹿屋商工会議所	鹿児島県鹿屋市新川町600番地	0994-42-3138
	霧島商工会議所	鹿児島県霧島市国分中央3丁目12 - 41	0995-45-0313

沖縄

	地域	住所	電話番号
地域ジョブ・カードセンター	那覇商工会議所	沖縄県那覇市久米2 - 2 - 10	098-868-1970
地域ジョブ・カードサポートセンター	沖縄商工会議所	沖縄県沖縄市中央4 - 15 - 20	098-938-8022
	宮古島商工会議所	沖縄県宮古島市平良字西仲宗根3 - 1	0980-72-2866

2) 介護福祉士受験資格取得実務経験ルートの状況

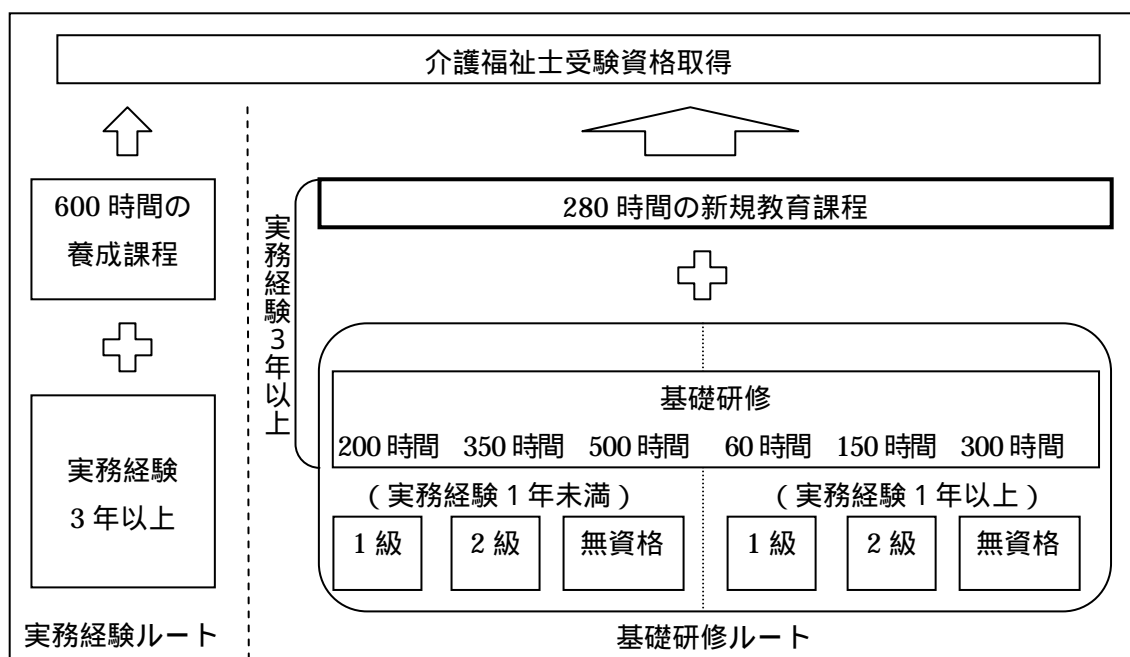
実務経験ルートとは

現在介護福祉士受験資格取得のために想定されている、実務経験3年以上と600時間の養成課程修了による、実務経験者向けのルートです。

平成19年の「社会福祉士及び介護福祉士法一部改正法案」国会審議の際の、「実務経験ルート（実務経験3年+600時間の養成課程）と基礎研修ルートの均衡を図るべき」との指摘を受け、他ルートとの調整を進めています。

さらに、「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会」において、「実務経験ルートにおける養成課程（600時間課程）について」が検討項目に盛り込まれ、今後さらなる検討が行われていきます。

実務経験ルートと基礎研修ルートのモデル



9. 資料

1) 施設外での研修の詳細

各研修の詳細については、各団体にお問い合わせください。

社団法人 全国老人保健施設協会

- ・職員基礎研修
新人(勤務2年未満)向け = ケアに必要な基本的な知識を身につける。会員施設職員、賛助会員対象
- ・介護老人保健施設安全推進セミナー(基礎研修)
新人(勤務2年未満)向け = 転倒などの事故防止の基本を学ぶ。会員施設職員対象
- ・実地研修Aコース(基礎実技修得コース)
実務者(勤務1年以上)向け = 実習をとおして基本業務を修得する。会員施設職員対象
- ・実地研修Bコース(専門実技修得コース)
実務者(勤務2年以上)向け = 専門分野のケアを先行施設の現場で学ぶ。会員施設職員対象
- ・リハビリテーション研修会
リハビリテーション実務者向け = 介護老人保健施設のリハビリテーションについてトータルに学ぶ。会員施設職員対象
- ・通所リハビリテーション研修会
通所リハビリテーション実務者向け = 介護老人保健施設の通所リハビリテーションについてトータルに学ぶ。会員施設職員対象
- ・認知症高齢者ケア研修会
ケア実務者向け = 認知症高齢者がその人らしく暮らせるためのトータルケアを学ぶ。会員施設職員対象
- ・ケアマネジメント実践講座
老健の役割・機能をより反映させた新しいケアマネジメントシステム、R4システムについて学ぶ。会員施設職員対象
- ・中堅職員研修会
中堅クラス(勤務5年程度)向け = さらに上のケアを目指すために必要な知識を身につける。会員施設職員対象
- ・介護老人保健施設安全推進セミナー
介護老人保健施設における安全面を視野に入れたセミナー。介護老人保健施設等での実務経験5年以上の会員施設職員および正準会員を対象。
- ・施設内感染症防止対策指導者養成研修会

感染症対策指導者向け = 感染症対策の基本と最新知識を施設ケアの実践に適応させる方法を学ぶ。会員施設職員対象

・ 管理者（職）研修会

管理者向け = 質の高い老健施設を運営するために必要な知識を学ぶ。会員施設の管理者（職）、介護老人保健施設開設予定者

・ 介護老人保健施設リスクマネジャー養成講座

会員の推薦を受けた者対象 = 全老健リスクマネジャー資格取得のためのリスクマネジメントの基礎から実務までを学ぶ

・ 介護老人保健施設経営セミナー

経営者向け = 安定的なサービス供給の基礎となる健全経営の方法を学ぶ。介護老人保健施設経営者・従事者対象

連絡先

社団法人 全国老人保健施設協会

〒105-0014

東京都港区芝2-1-28 成旺ビル7階

TEL : 03-3455-4165

FAX : 03-3455-4172

E-mail : info@roken.or.jp

ホームページ : <http://www.roken.or.jp/index.html>

認知症介護研究・研修東京センター ユニットケア推進室

・ユニットリーダー研修

ユニットケアを行う介護保険施設の管理者および職員を対象としたユニットケア研修

連絡先

認知症介護研究・研修東京センター ユニットケア推進室

〒168-0071

東京都杉並区高井戸西1-12-1

TEL : 03-3334-2279

FAX : 03-3334-2282

E-mail : unit-care@dcnet.gr.jp

ホームページ : <http://www.unit-care.net/>

財団法人 介護労働安定センター

・ガイドヘルパー養成研修

視覚障害・全身性障害・知的障害のある方に対する外出時の移動の介護を行う者を養成

・精神障害者ホームヘルパー養成研修

精神障害者の方が、居宅において日常生活を営むことができるように、食事、身体の清潔、住居の掃除等の必要なサービスを提供する者を養成

・難病患者等ホームヘルパー養成研修

難病患者の方が、居宅において日常生活が営むことができるように、家庭での入浴の介護、家事等の必要なサービスを提供する者を養成

連絡先

財団法人 介護労働安定センター

〒112-0012

東京都文京区大塚2丁目9番3号 住友不動産音羽ビル2階

TEL : 03-5940-8021 (代表)

FAX : 03-5940-8022

E-mail : info@kaigo-center.or.jp

ホームページ : <http://www.kaigo-center.or.jp/>

社会福祉法人全国社会福祉協議会および社団法人日本介護福祉士会

・介護福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会

実習指導者として介護福祉士養成校に登録されるために必要な研修。介護福祉士・
現に実習指導者として従事もしくは、実習指導者になろうとする者対象

連絡先

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央福祉学院

〒240-0197

神奈川県三浦郡葉山町上山口1560-44

TEL : 046-858-1355

FAX : 046-858-1356

ホームページ : <http://www.gakuin.gr.jp/>

連絡先

社団法人 日本介護福祉士会

〒105-0001

東京都港区虎ノ門1丁目22-13 西勘虎ノ門ビル3階

TEL : 03-3507-0784 (代表)

FAX : 03-3507-8810

E-mail : webmaster@jaccw.or.jp

ホームページ : <http://www.jaccw.or.jp/>

各都道府県、指定都市で実施

・認知症介護実践研修

認知症介護に関する実践的な知識および技術を修得する。介護保険施設・事業者等に従事する介護職員等を対象

・認知症介護実践リーダー研修

実践研修で得られた知識・技術をさらに深め、介護保険施設・事業所において、ケアチームを効果的・効率的に機能させる能力を有した指導者を養成するための実践的研修。認知症介護業務に従事する職員で、認知症介護業務におおむね5年以上従事した経験を有しており、実践研修を修了している者

・認知症対応型サービス事業管理者研修

認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護の事業所を管理・運営していくために必要な知識および技術を修得する。各事業所の管理者、認知症介護実践研修における実践者研修を修了している者を対象

・認知症介護指導者養成研修

認知症介護に関する専門的な知識および技術、高齢者介護実務者に対する研修プログラム作成方法および教育技術等を修得する。対象は下記のア～エのすべてを満たす者

ア：医師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、言語聴覚士もしくは精神保健福祉士のいずれかの資格を有する者

イ： 介護保健施設・事業者等に従事している者
福祉系大学や養成学校等で指導的立場にある者
民間企業で認知症介護の教育に携わる者
のいずれかの要件に該当する者

ウ：認知症介護実践研修修了者

エ：認知症介護実践研修の企画・立案に参画し、または講師として従事することが予定されている者

2) その他に活用が可能な助成金一覧

各助成金の詳細については、各団体にお問い合わせください。

厚生労働省

・実習型雇用支援事業

6ヵ月間、介護現場(介護分野の場合は、介護施設等)で雇い入れて職場実習を行い、正規雇用につなげる事業。介護施設に対し、実習期間中および正規雇用した場合の助成措置があります。(問い合わせ先:ハローワーク)

・基金訓練

雇用保険を受給できない方(非正規労働者等)等を対象に、職業訓練受講中の生活保障給付(月額10万円または12万円)等を支給しながら、職業訓練を実施する事業(問い合わせ先:(独)雇用・能力開発機構各都道府県センター)

・介護雇用プログラム

求職者に1年以内の期間雇い入れて、介護資格を取得するために養成施設に通学させながら、休校日等に介護労働に従事してもらう事業。介護福祉士を目指す事業は1年契約を更新して2年間の事業実施が可能です。対象者の給与と資格養成機関への受講料については、一切負担はありません。(問い合わせ先:各都道府県・市町村)

独立行政法人 雇用・能力開発機構

・キャリア形成促進助成金 訓練等支援給付金

1.専門的な訓練の実施に対する助成(対象職業訓練)

職員に専門的な知識・技能を習得させる内容の職業訓練等(OFF JT)を受けさせる場合に、訓練実施に要した経費の2分の1、訓練実施時間に応じて支払った賃金の2分の1が助成されます。

2.短時間等労働者への訓練に対する助成(対象短時間等職業訓練)

雇用している短時間労働者に高度な技能・知識を習得させたり、正社員への転換に必要な技能・知識を習得させるため、就業規則または労働協約に職業能力高度化支援制度または通常労働者転換制度を設け、それに基づいた職業訓練等(OFF JT)を受けさせる場合に、訓練実施に要した経費の2分の1、訓練実施時間に応じて支払った賃金の2分の1が助成されます。

3.有期実習型訓練に対する助成(対象有期実習型訓練)

フリーターや子育て終了後の女性など、職業能力形成機会の少ない方を新たに雇用する場合等に、OJTやOFF JTを効果的に組み合わせた有期実習型訓練を実施した場合は、OFF JTに要した経費の2分の1、OFF JT実施の時間に応じて支払った賃金の2分の1、OJTの訓練時間に応じて受講者1人に対して1時間につき

600円、などが助成されます。

4. 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（対象自発的職業訓練等）

職員の自発的な能力開発を支援する制度（自発的職業能力開発経費負担制度および職業能力開発休暇制度）を就業規則または労働協約等に設け、職員の能力開発の経費を負担したり、職業能力開発休暇を与える場合に、能力開発にかかる経費の3分の1、職業能力開発休暇期間中の訓練時間に応じて支払った賃金の3分の1、などが助成されます。

・キャリア形成促進助成金 職業能力評価推進給付金

職員に厚生労働大臣が定める職業能力検定を受けさせる場合に、受検料の4分の3、受検時間に応じて支払った賃金の4分の3に相当する額が助成されます。

連絡先

独立行政法人 雇用・能力開発機構

〒231-8333

神奈川県横浜市中区桜木町1丁目1-8 日石横浜ビル

TEL：045-683-1111

FAX：045-683-1271

ホームページ：<http://www.ehdo.go.jp/>

財団法人 介護労働安定センター

・介護雇用管理制度等導入奨励金

介護老人保健施設の事業主が、キャリアアップ、処遇改善等のための各種人事制度を導入し（既存の制度の見直しを含む）、かつ、雇用管理改善事業（採用・募集、健康管理、能力開発など）を実施した場合に、その費用の一部が支払われます。

連絡先

財団法人 介護労働安定センター

〒112-0012

東京都文京区大塚2丁目9番3号 住友不動産音羽ビル2階

TEL：03-5940-8021（代表）

FAX：03-5940-8022

E-mail：info@kaigo-center.or.jp

ホームページ：<http://www.kaigo-center.or.jp/>

財団法人 21世紀職業財団

・両立支援レベルアップ助成金

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合、育児休業または介護休業を取得した者がスムーズに職場復帰できるようなプログラムを実施した場合等に助成金が支払われます。

連絡先

財団法人 21世紀職業財団

〒112-0001

東京都文京区白山5丁目1-3-101

TEL : 03-5844-1660

FAX : 03-5844-1670

ホームページ : <http://www.jiwe.or.jp/>

各都道府県労働局

・介護未経験者確保等助成金

介護関係業務の未経験者を、雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く）として雇い入れた場合で、1年以上継続して雇用することが確実であると認められる場合に、事業主への支援として助成金が支払われます。助成額は、介護関係業務の未経験者1人につき、6ヵ月間の支給対象期ごとに50万円です。支給は第1期・第2期に分けて行い、助成対象期間（雇い入れ日から1年間）に100万円まで受給できます。（ただし、1事業主につき3人までです）

・介護人材確保職場定着助成金

新サービスの提供に伴い、雇用管理改善に関連する業務を担う人材として、特定労働者（訪問介護員（1級）等の資格を有し、実務経験が1年以上ある者等）を雇い入れた場合、特定労働者1人あたり6ヵ月で70万円まで助成金が支払われます。（ただし、1事業主につき3人までです）

・介護労働者設備等整備モデル奨励金

従業員の作業負担軽減や腰痛対策のため、介護老人保健施設の事業主が介助補助器具（移動リフト等）の導入・運用計画を提出し、厚生労働省の認定を受けた場合、介助補助機器導入にかかる所要経費の2分の1（上限250万円まで）が支払われます。

3) 介護福祉士国家試験の問い合わせ先

連絡先

財団法人 社会福祉振興・試験センター

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷1丁目5番6号SEMPOSビル

TEL : 03-3486-7521

FAX : 03-3486-7527

ホームページ : <http://www.sssc.or.jp/>

引用文献・参考文献

- ・平成20年度実践型人材養成システム普及のための地域モデル事業報告書（社団法人全国老人保健施設協会）
- ・介護職員キャリアアップ導入マニュアル（財団法人介護労働安定センター・社団法人全国老人保健施設協会）
- ・人事考課実践テキスト（齊藤清一著、経営書院発行）
- ・病院・施設の人事賃金制度の作り方（齊藤清一著、日本能率協会マネジメントセンター発行）

第4章 老健施設管理者向け事業報告会

第4章 老健施設管理者向け事業報告会

本事業の成果である事業報告会を、全国の老人保健施設における管理者や施設長を対象に、東京と福岡で定員を各200名として開催した。

本事業で作成したマニュアルおよび研修プログラムを活用し、キャリアアップシステム、人材育成システムモデル例等について説明を行い、介護労働安定センターによる介護雇用管理責任者講習と共催で、実施された。



1. 開催概要

1) 開催日時・開催地

東京開催

日時：平成22年3月11日（木）午前10：00～午後4：45

会場：TFT（東京ファッションタウンビル）

〒135-8071 東京都江東区有明3-6-11 TFTビル 研修室906号室

定員：200名

福岡開催

日時：平成22年3月12日（金）午前10：00～午後4：45

会場：福岡国際ホール

〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-1 大ホールA

定員：200名

2) プログラム

10:00～ 受付開始

10:30～ 介護従事者のキャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアルについて
(講師:全老健 平川博之常務理事)

11:30～ 介護従事者の参考賃金表作成プログラムソフトの使用方法について
(講師:社会保険研究所)

12:00～13:00 昼食休憩

13:00～ 介護雇用管理責任者講習
(講師:介護労働安定センター講師)

1. 介護労働者と介護事業主
2. 就業規則と労働契約
3. 採用と労働条件の明示
4. 労働時間・休憩・休日・休暇 (H22年4月1日労働基準法改正)
5. 母性保護規定等
6. 賃金支払五原則・休業手当・最低賃金
7. 退職・解雇・雇止め
8. モデル就業規則

16:30～ 介護雇用管理責任者講習受講修了証交付

16:45 終了

2．結果概要

はじめに、「介護従事者のキャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアルについて」と題して全国老人保健施設協会常務理事平川博之氏の講演が行われた。

講演では、介護職員の担当業務を9段階に分け、各段階ごとに必要な能力や資格を設定した、本事業において作成された介護職員のキャリアアップモデル例を発表した。また、自施設の取り組みとして、理事長を務める老人保健施設「ハートランド・ぐらんぱぐらんま」(東京都八王子市)を例として取り上げ、キャリアアップシステムの導入では、管理者の入念なシステム構築と、従事者のキャリアアップに対する積極性が重要だとした。

続けて、社会保険研究所より「介護従事者の参考賃金表作成プログラムソフトの使用方法について」の説明が行われた。本事業において作成された「厚生労働省の指針に基づき国家公務員の福祉職賃金表を参考にした望ましい介護職賃金表計算プログラム」のアプリケーションについて、活用の仕方や具体的な使用方法が説明された。

午後より、「介護雇用管理責任者講習」が介護労働安定センター講師により行われた。講習内容はプログラムに沿って進められ、介護の雇用管理に関する労働関係法令等が説明された。

講習後に、介護雇用管理責任者講習受講修了証交付が行われた。

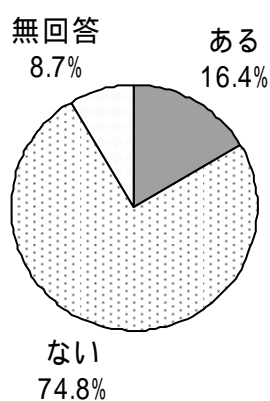
回収された本報告会のアンケート結果としては、「介護従事者のキャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアルについて」において、「役に立つ」「非常に役に立つ」が合わせて91.9%と9割を超え、また「介護従事者の参考賃金表作成プログラムソフトの使用方法について」では、「役に立つ」「非常に役に立つ」が合わせて78.3%となった。加えて、午後に行われた「介護雇用管理責任者講習」の各内容においても、高い評価が得られた。「事業報告会全体の印象」においても、「良い」「非常に良い」が合わせて90.2%と9割を超えた。

以上の結果のように、本事業において作成された「介護従事者のキャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアル」、「厚生労働省の指針に基づき国家公務員の福祉職賃金表を参考にした望ましい介護職賃金表計算プログラム」の評価は全般的に高く、介護の雇用管理改善推進に資するものとなったと考えられる。

3. アンケート結果

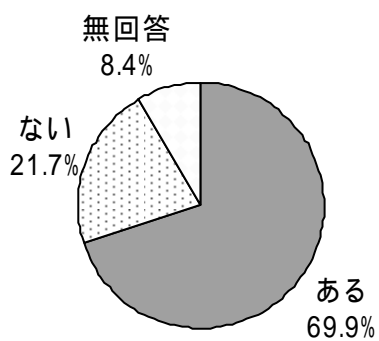
(1) キャリアアップシステムの有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	286 100.0%	47 16.4%	214 74.8%	25 8.7%
東京会場	163 100.0%	28 17.2%	123 75.5%	12 7.4%
福岡会場	122 100.0%	19 15.6%	90 73.8%	13 10.7%



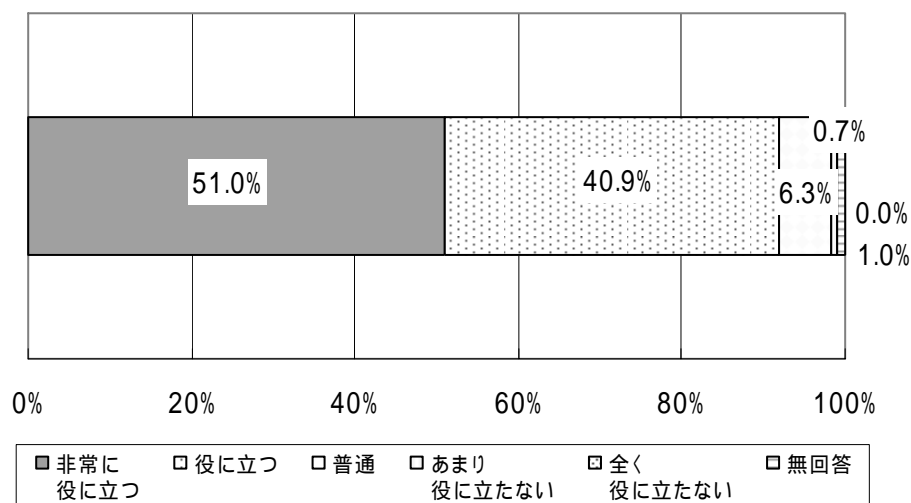
(2) 賃金表の有無

	合計	ある	ない	無回答
全体	286 100.0%	200 69.9%	62 21.7%	24 8.4%
東京会場	163 100.0%	112 68.7%	38 23.3%	13 8.0%
福岡会場	122 100.0%	87 71.3%	24 19.7%	11 9.0%



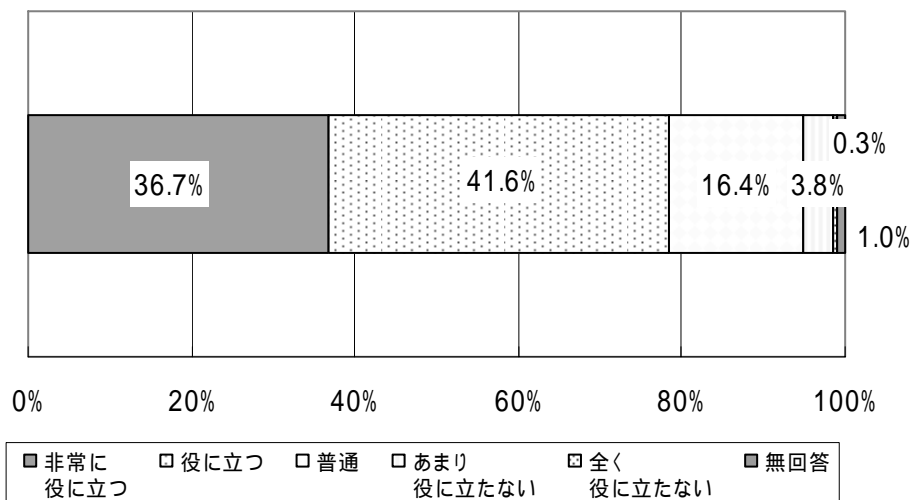
(3)介護従事者のキャリアアップシステム導入のための雇用管理改善推進マニュアルについて

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	146 51.0%	117 40.9%	18 6.3%	2 0.7%	0 0.0%	3 1.0%
東京会場	163 100.0%	83 50.9%	68 41.7%	10 6.1%	1 0.6%	0 0.0%	1 0.6%
福岡会場	122 100.0%	62 50.8%	49 40.2%	8 6.6%	1 0.8%	0 0.0%	2 1.6%



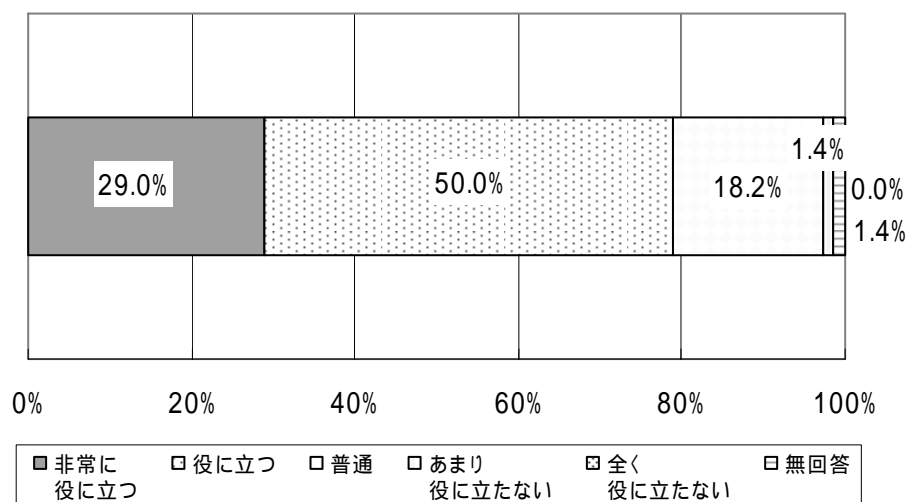
(4)介護従事者の参考賃金表作成プログラムソフトの使用方法について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	105 36.7%	119 41.6%	47 16.4%	11 3.8%	1 0.3%	3 1.0%
東京会場	163 100.0%	62 38.0%	74 45.4%	17 10.4%	7 4.3%	1 0.6%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	42 34.4%	45 36.9%	30 24.6%	4 3.3%	0 0.0%	1 0.8%



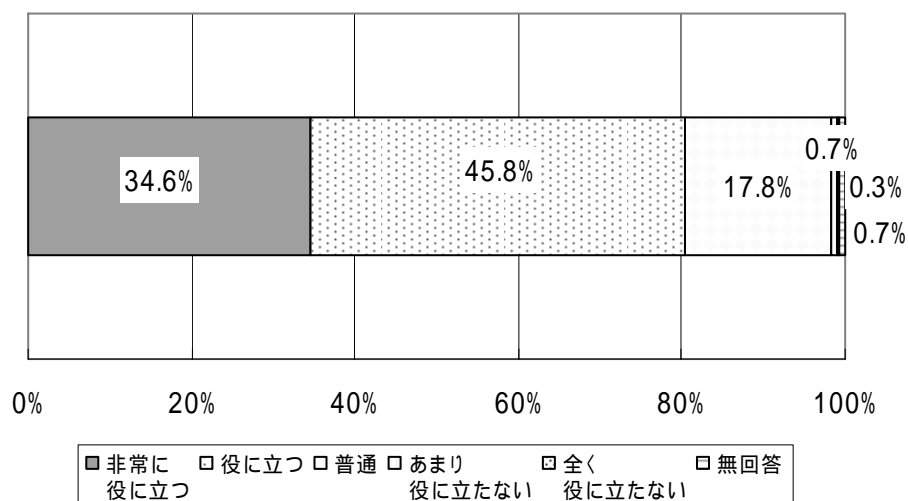
(5) 介護労働者と介護事業主について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	83 29.0%	143 50.0%	52 18.2%	4 1.4%	0 0.0%	4 1.4%
東京会場	163 100.0%	47 28.8%	82 50.3%	30 18.4%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.5%
福岡会場	122 100.0%	36 29.5%	61 50.0%	21 17.2%	4 3.3%	0 0.0%	0 0.0%



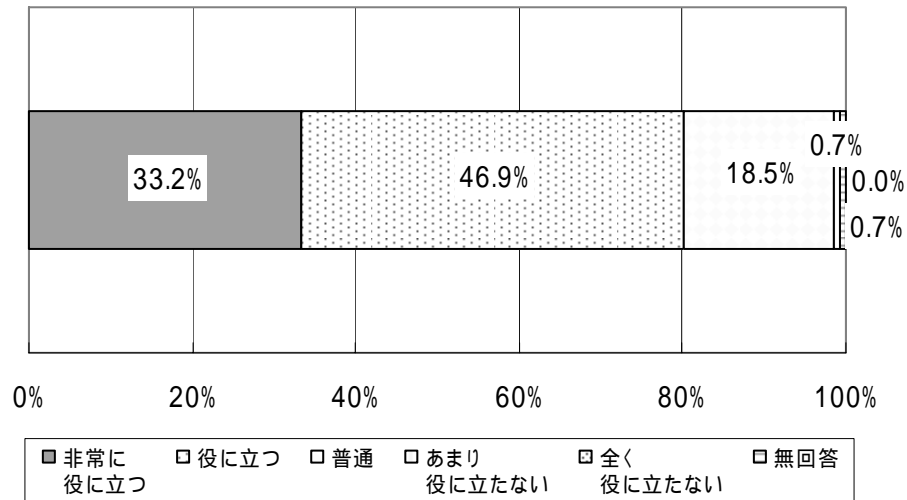
(6) 就業規則と労働契約について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	99 34.6%	131 45.8%	51 17.8%	2 0.7%	1 0.3%	2 0.7%
東京会場	163 100.0%	61 37.4%	74 45.4%	26 16.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	38 31.1%	57 46.7%	24 19.7%	2 1.6%	1 0.8%	0 0.0%



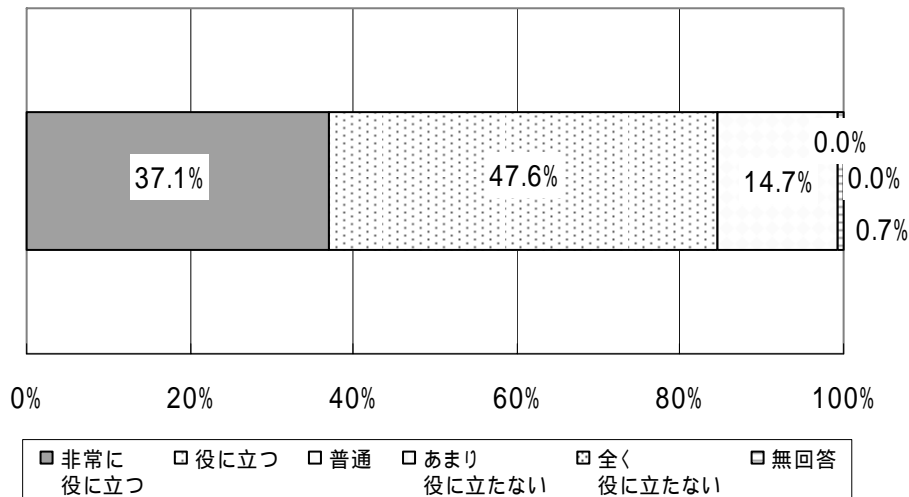
(7)採用と労働条件の明示について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	95 33.2%	134 46.9%	53 18.5%	2 0.7%	0 0.0%	2 0.7%
東京会場	163 100.0%	55 33.7%	82 50.3%	24 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	40 32.8%	52 42.6%	28 23.0%	2 1.6%	0 0.0%	0 0.0%



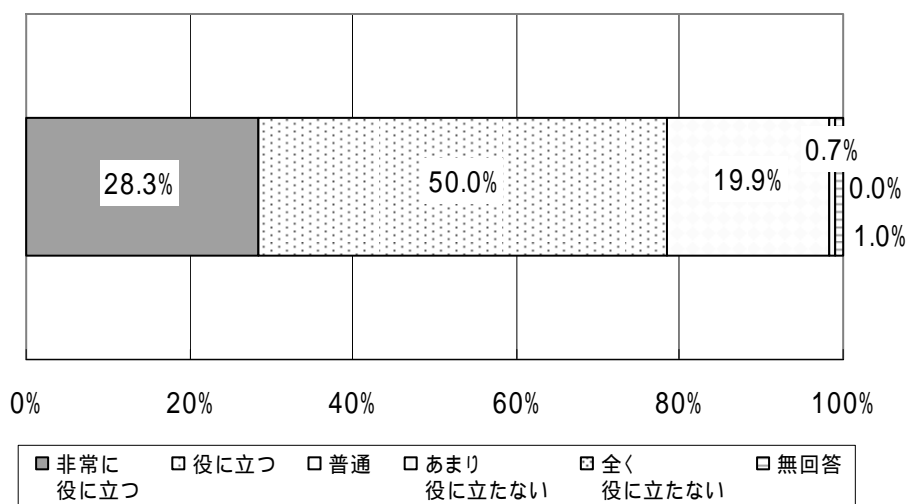
(8)労働時間・休憩・休日・休暇について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	106 37.1%	136 47.6%	42 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.7%
東京会場	163 100.0%	61 37.4%	81 49.7%	19 11.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	45 36.9%	55 45.1%	22 18.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



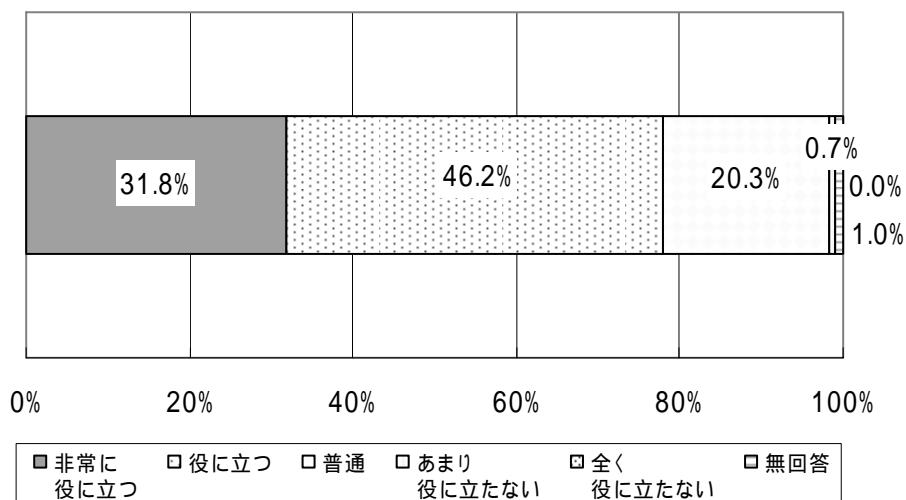
(9)母性保護規定等について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	81 28.3%	143 50.0%	57 19.9%	2 0.7%	0 0.0%	3 1.0%
東京会場	163 100.0%	47 28.8%	85 52.1%	26 16.0%	2 1.2%	0 0.0%	3 1.8%
福岡会場	122 100.0%	34 27.9%	58 47.5%	30 24.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



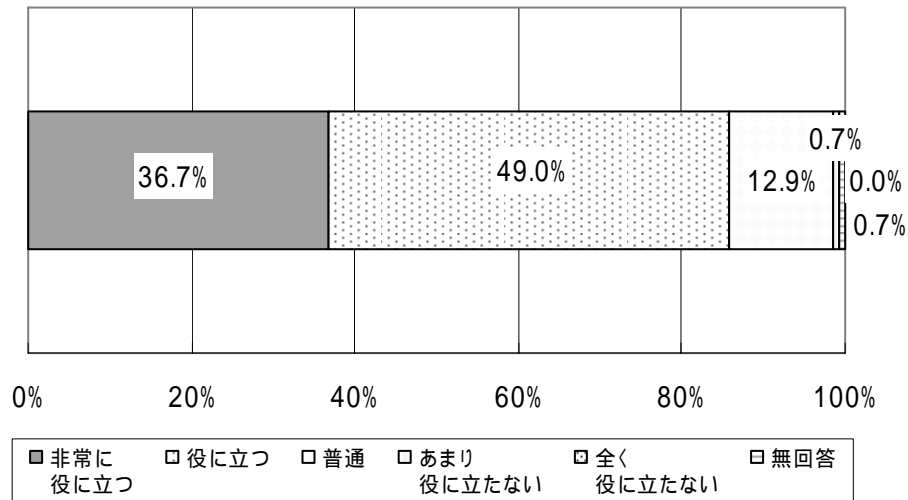
(10)賃金支払五原則・休業手当・最低賃金について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	91 31.8%	132 46.2%	58 20.3%	2 0.7%	0 0.0%	3 1.0%
東京会場	163 100.0%	51 31.3%	79 48.5%	30 18.4%	1 0.6%	0 0.0%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	40 32.8%	53 43.4%	27 22.1%	1 0.8%	0 0.0%	1 0.8%



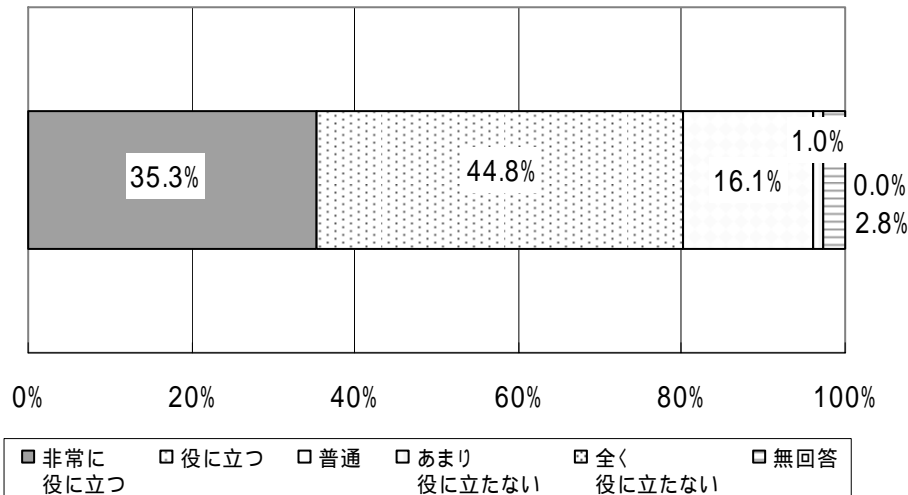
(11)退職・解雇・雇止めについて

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	105 36.7%	140 49.0%	37 12.9%	2 0.7%	0 0.0%	2 0.7%
東京会場	163 100.0%	65 39.9%	81 49.7%	15 9.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%
福岡会場	122 100.0%	40 32.8%	59 48.4%	21 17.2%	2 1.6%	0 0.0%	0 0.0%



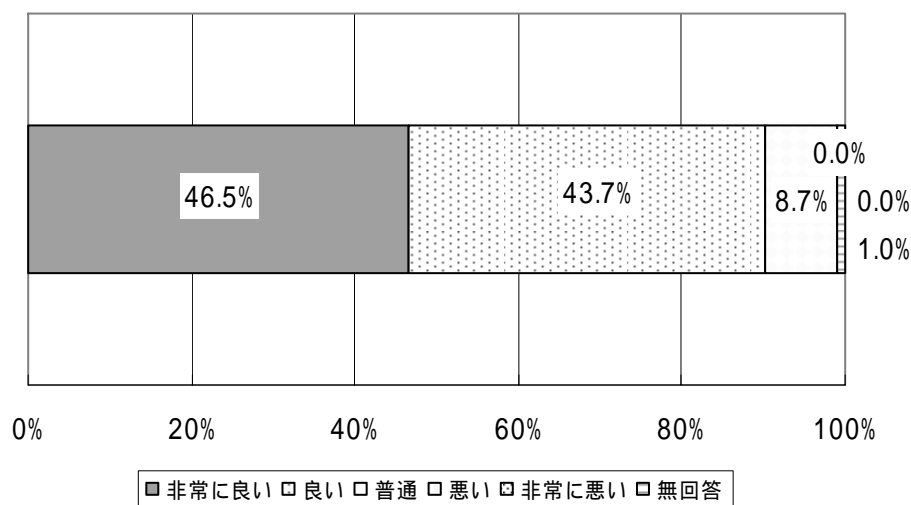
(12)モデル就業規則について

	合計	非常に役に立つ	役に立つ	普通	あまり役に立たない	全く役に立たない	無回答
全体	286 100.0%	101 35.3%	128 44.8%	46 16.1%	3 1.0%	0 0.0%	8 2.8%
東京会場	163 100.0%	59 36.2%	81 49.7%	20 12.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.8%
福岡会場	122 100.0%	42 34.4%	47 38.5%	25 20.5%	3 2.5%	0 0.0%	5 4.1%



(13)事業報告会全体の印象

	合計	非常に良い	良い	普通	悪い	非常に悪い	無回答
全体	286 100.0%	133 46.5%	125 43.7%	25 8.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.0%
東京会場	163 100.0%	77 47.2%	70 42.9%	13 8.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.8%
福岡会場	122 100.0%	55 45.1%	55 45.1%	12 9.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%



介護職員キャリアアップモデル例

職掌	職能基準				人事制度	賃金制度	人材育成制度					人事考課の活用			
	等級	業務	能力	資格・免許	役職名称	基本給 職能給	施設外での研修					施設内での研修	昇給昇格 賞与考課	在級年数 (標準)	評価の方法
管理職	9	施設経営	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理	①利用者の医学的管理 ②チームケアの統括管理	・医師 ・都道府県知事の認可	施設長 (管理者)	施設外での研修 エキスパート研修					自己啓発	業績考課 能力考課	5年	推薦 人事考課 論文・面接
	8	管理業務	③経営層のサポート危機管理能力 ④プロジェクト管理能力		施設長を補佐するに相当する と評価する資格または経験 ・職業能力開発推進者 ・雇用管理責任者 ・主任介護支援専門員	副施設長 事務長	管理者(職) 研修会	介護老人保健施設 経営セミナー	導者養成研修 認知症介護指						
監督・指導職	7	施設運営 管理業務	①事業計画策定への提言能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤統率力(士気高揚) ⑥職場の維持管理・人間関係まで含めた総合的な労務管理において、 適切な判断・対応がとれる		・介護支援専門員 ・ユニットリーダー ・施設内感染症防止対策指 導者 ・介護福祉士養成実習施設 実習指導者	科(課)長	施設外での研修 エキスパート研修					目標管理活動	能力考課 執務態度 考課 成績考課	5年	推薦 人事考課 論文・面接
	6	監督業務	①監督力 ②事業計画策定への提言 ③上級者不在時の災害発生に指揮をとることができる ④潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起することができる			副科(課)長	管理者(職) 研修会	特別研修会 施設実習指導者 介護福祉士養成実習	養成講座 マネージャー 施設リスク 保健 介護老人						
	5	業務指導	①指導力 ②労務管理の手続き等の基礎知識があり、一応の判断・対応がとれる ③達成がかなり困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ 問題解決にあたることのできる			主任	主任	エキスパート研修	対策指導者養成研修会 施設内感染症防止	ユニットリーダー研修					
業務職	4	上級業務	①業務に関する経験をもとに、複雑な判断を要する業務を遂行できる ②標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決 にあたることのできる ③下級者の指導を責任者として行うことのできる			1級職員	施設外での研修 エキスパート研修					目標管理活動	能力考課 執務態度 考課 成績考課	5年	人事考課
	3	中級業務	①実務に関する比較的高度な知識および比較的高度な経験をもとに、 応用的判断を要する業務を遂行できる ②問題解決法を身につけ、業務の改善や問題解決を實踐できる ③下級者に自己の経験を生かし指導できる	左記に相当すると評価する他の 資格・免許 ・介護福祉士 ・ガイドヘルパー ・精神障害者ホームヘルパー ・難病患者等ホームヘルパー		2級職員	施設外での研修 ボトムアップ研修								
	2	定型業務	①社会人・組織人・介護職員として自己を確立する ②通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる ③下級者に自己の経験を生かしアドバイスができる	・ヘルパー1級 ・介護職員基礎研修		3級職員	施設外での研修 チームケア研修								
	1	補助業務	①社会人・組織人・介護職員としての基本的なスタンスを確立する ②実務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型的または 補助的業務を遂行できる ③対人援助技術の基本を身につける	・ヘルパー2級		4級職員	施設外での研修 ボトムアップ研修								



社団法人

全国老人保健施設協会

〒105-0014

東京都港区芝2-1-28 成旺ビル7階

TEL : 03-3455-4165 FAX : 03-3455-4172