

秘

厚生労働省委託事業調査

平成 30 年度 介護労働実態調査 特別調査

「改正労働契約法への対応及び働き方改革への取組み状況に関する調査」

－訪問介護サービス 事業所調査票－

【本調査の趣旨】

- ▶ 本調査は、公益財団法人介護労働安定センターが厚生労働省からの委託を受けて、毎年実施している「介護労働実態調査」の特別調査であり、株式会社社浜銀総合研究所に委託して、実施するものです。
- ▶ 介護事業所における改正労働契約法への対応や「働き方改革」に挙げられる長時間労働の是正、年次有給休暇の取得等の労働環境整備等の現状を明らかにするとともに、職場環境整備等の方策を研究し、その普及に役立てることを目的としています。
- ▶ なお、ご回答いただいた内容につきましては、本調査以外の目的で使用することはありません。また、統計的に処理いたしますので、個別の回答内容が施設や他の方に知られることは一切ありません。

【記入に当たってのお願い】

- ▶ 本調査票は、介護保険法に基づく訪問介護サービスの管理者の方がご回答ください。
- ▶ 特にことわりのある場合を除き、貴事業所の訪問介護サービスについてご回答ください。
- ▶ 記入につきましては、黒のボールペンまたは鉛筆でご記入ください。
- ▶ ご記入いただきました本調査票につきましては、同封の返信用封筒（茶色、切手不要）に入れて、ご回答者様が直接、2018（平成30）年12月19日（水）までに、ポストへ投函してください。

■ 調査票内容に関するお問合せ先（調査実施機関）

株式会社社浜銀総合研究所 地域戦略研究部

■ 調査委託元

公益財団法人介護労働安定センター 雇用管理課

1. 貴事業所についてお伺いします。

問 1. 貴事業所を運営する法人の種類を教えてください。(○は1つ)

- | | | |
|----------------|------------------------|----------------|
| 1. 営利法人 | 2. 社会福祉協議会 | 3. 2 以外の社会福祉法人 |
| 4. 医療法人 | 5. NPO 法人（特定非営利活動法人） | 6. 社団法人・財団法人 |
| 7. 協同組合（農協・生協） | 8. 地方自治体（市区町村、広域連合を含む） | 9. その他（ ） |

問 2. 法人全体（貴事業所を含む全ての指定介護サービス事業所）のおおよその従業員数を教えてください。(○は1つ)

- | | | | |
|----------------|----------------|--------------|--------------|
| 1. 5 人以下 | 2. 6 人～19 人 | 3. 20 人～49 人 | 4. 50 人～99 人 |
| 5. 100 人～299 人 | 6. 300 人～499 人 | 7. 500 人以上 | |

問3. 貴事業所の所在地を教えてください。(〇は1つ)

| | | |
|-------------------|-----------|-------|
| 1. 政令指定都市、東京 23 区 | 2. 1 以外の市 | 3. 町村 |
|-------------------|-----------|-------|

問4. 貴事業所の①全従業員数、および②全従業員数のうち、訪問介護サービスに従事する従業員について、「(A)：無期契約労働者(※1)」、「(B)：(A)のうち、有期契約から無期契約に転換した労働者」、「(C) 有期契約労働者(※2)」の人数をそれぞれ記入して下さい。(2018(平成30)年9月末時点、数値記入)

| | (A) 無期契約労働者 (※1) | (B) (A)のうち、 有期契約から無期契 約に転換した労働者 | (C) 有期契約労働者 (※2) |
|------------------------|------------------------|--|------------------------|
| ①貴事業所の全従業員数 | 人 | 人 | 人 |
| ②訪問介護サービスに従事する従業員数(※3) | 人 | 人 | 人 |

※1：無期契約労働者とは、雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している労働者(例：正社員・正規の職員等)のことです。

※2：有期契約労働者とは、パート・アルバイトなど呼称を問わず、3ヵ月、1年など労働契約期間に定めがあり、貴法人に直接雇用されている労働者のことです。なお、派遣労働者や委託従事者、継続雇用制度等により自法人を定年退職後に再雇用された方は除きます。(以下同様)

※3：訪問介護サービスに従事する従業員数とは、職種や役職等に関係なく、当該サービス事業に従事する方の総数のことです。

※4：該当する方がいない場合は「0」とご記入下さい。

問5. 貴事業所において、訪問介護サービスに従事する有期契約労働者の連続勤続年数別の内訳を教えてください。(数値を記入)(2018(平成30)年9月末時点)※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問には回答せず、次の設問(問6)へお進みください。

| 連続勤続年数 | 1年未満 | 1年以上3年未満 | 3年以上5年未満 | 5年以上 |
|----------|------|----------|----------|------|
| 有期契約労働者数 | 人 | 人 | 人 | 人 |

※該当する方がいない場合は「0人」とご記入下さい。

問6. 貴事業所における、訪問介護サービスに従事する従業員((A)無期契約労働者および(B)有期契約労働者)について、1年間(2017(平成29)年10月1日~2018(平成30)年9月30日まで)の①採用者(※1)および②離職者(※2)の人数をそれぞれ記入してください。(数値を記入)

| | (A) 無期契約労働者 | (B) 有期契約労働者 |
|-------|----------------|----------------|
| ①採用者数 | 人 | 人 |
| ②離職者数 | 人 | 人 |

※1：「採用者」とは、調査対象期間中に事業所に採用された方です。

※2：「離職者」とは、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇されたりした人、他法人への出向者・出向復帰者を含み、同一法人内で転出した方を除きます。

※3：該当する方がいない場合は「0人」とご記入下さい。

問7. 貴事業所における、訪問介護サービスに従事する従業員数の過不足の状況を教えてください。(〇は1つ)

| | | | | |
|----------|-------|---------|-------|-------|
| 1. 大いに不足 | 2. 不足 | 3. やや不足 | 4. 適当 | 5. 過剰 |
|----------|-------|---------|-------|-------|

問8. 貴事業所における、訪問介護サービスの①事業収入、②収支の状況について、直近3年程度の動向を教えてください。(それぞれ〇は1つ)

| | | | |
|--------|-------|---------|-------|
| ①事業収入 | 1. 増加 | 2. 横ばい | 3. 減少 |
| ②収支の状況 | 1. 黒字 | 2. 収支均衡 | 3. 赤字 |

2. 有期契約労働者や無期転換ルールについてお伺いします。

問9. 貴事業所（貴法人）では、改正労働契約法の完全施行日（2013（平成25）年4月1日）より前に、有期契約労働者が無期労働契約へ転換できる制度（正社員転換制度等）や、それと類似する慣行があったかを教えてください。（〇は1つ）

1. 無期労働契約へ転換できる制度があった
2. 無期労働契約へ転換できる制度はなかったが、類似の慣行があった
3. 無期労働契約へ転換できる制度や類似の慣行はなかった
4. 分からない

問10. 改正労働契約法（2013（平成25）年4月施行）では、「無期転換ルール」【有期労働契約が更新されて、通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するルール】が制定されています。この制度についての認知状況を教えてください。（〇は1つ）

1. 内容を知っている
2. 制定されたことは知っているが、内容はよく分からない
3. 知らない

問11. 貴事業所における有期契約労働者への無期転換ルールの周知・説明の実施状況を教えてください。（〇は1つ）※なお、有期契約労働者が「いない」場合には、本設問以降問19までは回答せず、問20へお進みください。

1. 実施した
2. 今後、実施する予定
3. 実施する予定はない
4. 未定・分からない

問12. 貴事業所（貴法人）における、無期転換ルールへの最も基本的な対応方針や考え方を教えてください。（〇は1つ）

1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく（→問13へ）
2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく（→問15へ）
3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく（→問15へ）
4. 新たに採用する方について、雇入れの段階から無期契約にする（→問18へ）
5. 有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り替えていく（→問18へ）
6. 対応方針は未定・分からない（→問18へ）
7. その他（ ）（→問18へ）

問13. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。その理由を教えてください。（〇はいくつでも）

1. 従来からそうした契約管理を行ってきたから
2. 業績の変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
3. 定期的に人材の新陳代謝を図りたいから
4. 有期契約労働者の業務が無くなる恐れがあるから
5. 有期契約労働者が行ってきた業務の縮小が見込まれるから
6. 無期転換後の処遇を決定するのが困難だから
7. その他（ ）

問14. 問12で「1. 有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」と回答した方にお伺いします。有期契約期間を通算5年未満に抑制するための方法を教えてください。（〇はいくつでも）

1. 更新回数や通算勤続年数の上限等で抑制する
2. 契約更新時の判断（人物や働きぶり等）を厳格化する
3. 有期契約労働者を新規に採用する際に無期転換を希望しない人を選定する
4. 途中で随時、クーリング（空白）期間を挟み、通算期間をリセットする
5. その他（ ）

問15. 問12で「2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り替えていく」あるいは「3. 有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」と回答した方にお伺いします。

無期転換ルールによる無期契約の労働条件は、基本的に無期転換する直前と同一のものとなりますが、就業規則や個別契約等の新たなルールや規定を策定すれば、労働条件を変更することも可能です。貴事業所（貴法人）における、そのような新たなルールや規定の策定の状況を教えてください。（〇は1つ）

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 策定した（策定予定も含む）（→問16へ） | 2. 策定していない（→問18へ） |
| 3. 未定・分からない（→問18へ） | |

問16. 問15で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。

有期契約から無期契約への転換時に変更する労働条件を教えてください。（〇はいくつでも）

- | | | |
|-----------------------|----------------|---------------|
| 1. 職務（業務の内容や範囲・責任の程度） | 2. 勤務地・配置転換の範囲 | 3. 所定労働時間の長さ |
| 4. 所定外労働の有無・長さ | 5. 特殊な勤務時間制の適用 | 6. 役職登用の有無・範囲 |
| 7. 定年年齢 | 8. 服務規律（兼業規制等） | 9. その他（ ） |
| 10. 特に変更はしない | | |

問17. 問15で「1. 策定した（策定予定も含む）」と回答した方にお伺いします。

問16の労働条件の変更に伴い、有期契約から無期契約への転換時に改善（新たな支給・適用、内容の拡充等）する処遇項目を教えてください。（〇はいくつでも）

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|
| 1. 基本給 | 2. 通勤手当 | 3. 家族手当 | 4. 住宅手当 |
| 5. その他手当 | 6. 賞与 | 7. 退職金 | 8. 福利厚生施設の利用 |
| 9. 現在従事している業務に関する教育訓練 | 10. 今後のキャリア形成に向けた教育訓練 | | |
| 11. 法定外有給休暇 | 12. その他（ ） | 13. 特に改善はしない | |

問18. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットを教えてください。（〇はいくつでも）

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 長期勤続・定着が期待できる |
| 2. 教育訓練投資を行いやすくなる |
| 3. 職員を安定的に確保できるようになる |
| 4. 有期契約労働者の雇用に対する不安感を払しょくし、働く意欲を増大できる |
| 5. 技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する |
| 6. 職場の一体感が醸成される（職場の人間関係が良好になる） |
| 7. 既存の無期契約労働者をより高度な仕事に専念させることができる |
| 8. 既存の無期契約労働者の労働条件を見直すことができる |
| 9. その他（ ） |
| 10. 特にメリットはない |

問19. 貴事業所における、有期契約労働者を無期契約に転換する場合の雇用管理上の課題を教えてください。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| 1. 業務量の変動した時に、勤務日数や労働時間等の労働条件の調整が困難になる |
| 2. 雇用調整が必要の際に、対応することが難しい |
| 3. 無期転換した労働者の仕事に対する意欲を維持させることが難しい |
| 4. 無期契約労働者と有期契約労働者との間の仕事や労働条件のバランスの調整が難しい |
| 5. 新卒や中途採用等の無期契約労働者の新規採用の活動が慎重になる |
| 6. 新規採用の無期契約労働者との関係が悪くなる |
| 7. 労働組合や労働者代表等との協議・調整が難しい |
| 8. その他（ ） |
| 9. 特に課題はない |

3. 貴事業所（貴法人）の従業員の処遇についてお伺いします。

問20. 貴事業所（貴法人）における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する賞与の（1）支給対象および（2）算定方法を教えてください。

（1）賞与の支給対象（○は1つ）

1. 全ての職員が対象（→問20(2)へ） 2. 無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象（→問20(2)へ）
3. 無期契約労働者のみ対象（→問21へ） 4. 対象はいない（→問21へ）

（2）賞与の算定方法（(1)で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、○は1つ）

1. 無期契約労働者・有期契約労働者間で同じ算定方法（制度・基準）に基づいている
2. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法は異なっているが、算定要素（※）は全て同じである
3. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は一部同じである
4. 無期契約労働者・有期契約労働者間で算定方法が異なっており、算定要素は全く異なっている
5. 分からない

※：算定要素とは、業務（職務の内容及び責任の程度）、職務の成果、能力、経験、勤続年数、学歴等の賞与額を算定する際に考慮する要素を指します。

問21. 貴事業所（貴法人）における、無期契約労働者と有期契約労働者に対する通勤手当の（1）支給対象および（2）支給基準を教えてください。

（1）通勤手当の支給対象（○は1つ）

1. 全ての職員が対象（→問21(2)へ） 2. 無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象（→問21(2)へ）
3. 無期契約労働者のみ対象（→問22へ） 4. 対象はいない（→問22へ）

（2）通勤手当の支給基準（(1)で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、○はいくつでも）

1. 無期契約労働者・有期契約労働者間で支給額や支給範囲が同じである
2. 支給額が異なる（無期契約労働者は全額支給だが、有期契約労働者は一部のみ支給、等）
3. 支給範囲が異なる（無期契約労働者は通勤時の定期代やガソリン代が対象だが、有期契約労働者は定期代のみ、等）
4. その他（ ）
5. 分からない

問22. 貴事業所（貴法人）において、①無期契約労働者および②有期契約労働者に対して、実施している教育訓練の内容を教えてください。（①、②それぞれ○はいくつでも）

| 教育訓練の内容 | ①無期契約労働者 | ②有期契約労働者 |
|---------------------------------------|----------|----------|
| (1) 入職時のガイダンス・入職時研修 | 1 | 1 |
| (2) 日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT) | 2 | 2 |
| (3) 現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた法人内の教育訓練 | 3 | 3 |
| (4) 現在の業務を行うために必要な知識・技術取得に向けた外部の教育訓練 | 4 | 4 |
| (5) 将来に向けたキャリアアップのための法人内の教育訓練 | 5 | 5 |
| (6) 将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練 | 6 | 6 |
| (7) 自己啓発に関する補助費の支給 | 7 | 7 |
| (8) その他（ ） | 8 | 8 |
| (9) 実施していない | 9 | 9 |

問23. 貴事業所（貴法人）において、①無期契約労働者、②有期契約労働者全員、③一部の有期契約労働者に対して、以下に記載している手当や福利厚生を支給・適用状況を教えてください。（①～③それぞれ〇はいくつでも）

| 手当・福利厚生の内容 | ①無期契約労働者に支給・適用 | ②有期契約労働者全員に支給・適用 | ③一部の有期契約労働者に支給・適用 |
|--------------------------|----------------|------------------|-------------------|
| (1) 役職手当 | 1 | 1 | 1 |
| (2) 精皆勤手当 | 2 | 2 | 2 |
| (3) 時間外・深夜・休日手当割増率 | 3 | 3 | 3 |
| (4) 食事手当・食事補助手当 | 4 | 4 | 4 |
| (5) 資格手当 | 5 | 5 | 5 |
| (6) 地域手当 | 6 | 6 | 6 |
| (7) 慶弔休暇 | 7 | 7 | 7 |
| (8) 福利厚生施設の利用 | 8 | 8 | 8 |
| (9) その他（ ） | 9 | 9 | 9 |
| (10) 支給・適用している手当・福利厚生はない | 10 | 10 | 10 |

4. 同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）への対応についてお伺いします。

問24. 「働き方改革関連法」により、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）【雇用形態に関わらず、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、無期契約労働者（正規職員等）・有期契約労働者（パート等）の間の不合理な待遇差の解消を目指す考え方】に関する制度が2020（平成32）年4月（中小企業は2021（平成33）年4月）から適用されます。
同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に関する認知度を教えてください。（〇は1つ）

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1. 内容を理解している | 2. 制定されたことは知っているが、内容は理解していない |
| 3. 知らない | |

問25. 無期契約労働者と有期契約労働者との間に生じた不合理な格差の改善を実現することを目的に、国では「同一労働同一賃金ガイドライン案」を2016（平成28）年12月に公表しました。
同一労働同一賃金のガイドライン案に関する認知度を教えてください。（〇は1つ）

- | | |
|--------------|------------------------------|
| 1. 内容を理解している | 2. 公表されたことは知っているが、内容は理解していない |
| 3. 知らない | |

※問26～問28に記載している「無期契約労働者」および「有期契約労働者」については、以下の考え方を踏まえた上で、各設問に回答して下さい。

- ①無期契約労働者：貴事業所が提供する訪問介護サービスにおいて、介護報酬の対象となる一般的な介護業務に従事する従業員（雇用契約に関して、期間の定めのない労働契約を締結している従業員）
- ②有期契約労働者：業務内容や仕事の責任の程度が①の従業員と同様の有期契約労働者

問26. 貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の考え方を踏まえた賃金水準の変更の方向性を教えてください。（〇は1つ）

- | |
|--|
| 1. 賃金水準は無期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている |
| 2. 賃金水準は有期契約労働者の水準に合わせる方向で考えている |
| 3. 賃金水準は無期契約労働者と有期契約労働者で変わらないので、特に変更はしない |
| 4. 未定・分からない |

問27. 以下の各項目について、貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）の実現のための改定状況を教えてください。（それぞれ○は1つ）

(1) 基本給

| | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. 既に改定済である | 2. 改定することが決定している | 3. 改定する方向で検討している |
| 4. 処遇差はあるが改定しない | 5. もともと処遇差はない | 6. 未定・分からない |

(2) 賞与

| | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. 既に改定済である | 2. 改定することが決定している | 3. 改定する方向で検討している |
| 4. 処遇差はあるが改定しない | 5. もともと処遇差はない | 6. 未定・分からない |

(3) 通勤手当

| | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. 既に改定済である | 2. 改定することが決定している | 3. 改定する方向で検討している |
| 4. 処遇差はあるが改定しない | 5. もともと処遇差はない | 6. 未定・分からない |

(4) 教育訓練

| | | |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. 既に改定済である | 2. 改定することが決定している | 3. 改定する方向で検討している |
| 4. 処遇差はあるが改定しない | 5. もともと処遇差はない | 6. 未定・分からない |

問28. 貴事業所（貴法人）で、同一労働同一賃金（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保）に向けた取組みを進める上で（1）メリットとを感じる点、（2）デメリットとを感じる点をそれぞれ教えてください。（(1)、(2)それぞれ○はいくつでも）

| (1) メリットとを感じる点 | (2) デメリットとを感じる点 |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. 従業員のスキルや能力の向上 | 1. 人件費の高騰 |
| 2. 処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上 | 2. 処遇悪化に伴う従業員のモチベーションの低下 |
| 3. 従業員の離職防止 | 3. 就業規則や賃金規定等の見直し作業にかかる負荷 |
| 4. 優秀な人材の確保 | 4. 新規採用の抑制 |
| 5. その他（ ） | 5. その他（ ） |
| 6. 特にメリットはない | 6. 特にデメリットはない |
| 7. 分からない | 7. 分からない |

5. 長時間労働を是正するための取組みについてお伺いします。

問29. 貴事業所における、従業員との「36協定（※1）」の締結状況を教えてください。（○は1つ）

| | |
|--------------------------------|----------------------------|
| 1. 特定条項（※2）付きの協定を締結している（→問30へ） | 2. 特定条項なしの協定を締結している（→問30へ） |
| 3. 締結していない（→問31へ） | 4. 分からない（→問31へ） |

※1：36協定とは、労働基準法36条に基づく労使協定であり、法人が法定労働時間（主な場合、1日8時間、週40時間）を超える時間外労働を命じる場合、労働組合などと書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。

※2：特別条項とは、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長できる条項のことです。

問30. 問29で「1. 特別条項付きの協定を締結している」あるいは「2. 特別条項なしの協定を締結している」と回答した方にお伺いします。

貴事業所の「36協定」に関する、従業員への周知状況を教えてください。（○は1つ）

| | | |
|-----------|------------|----------|
| 1. 周知している | 2. 周知していない | 3. 分からない |
|-----------|------------|----------|

問3 1. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日まで）での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）、および（2）一般の従業員のうち、1か月あたりの残業が最も多い人の残業時間を教えて下さい。（それぞれ○は1つ）

(1) 主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）

| | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. 10時間以下 | 2. 10時間超 20時間以下 | 3. 20時間超 30時間以下 | 4. 30時間超 40時間以下 |
| 5. 40時間超 50時間以下 | 6. 50時間超 60時間以下 | 7. 60時間超 | 8. 分からない |

(2) 一般の従業員

| | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. 10時間以下 | 2. 10時間超 20時間以下 | 3. 20時間超 30時間以下 | 4. 30時間超 40時間以下 |
| 5. 40時間超 50時間以下 | 6. 50時間超 60時間以下 | 7. 60時間超 | 8. 分からない |

問3 2. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日まで）での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の（1）主任・リーダークラス（管理職を除き、サービス提供責任者を含む）、および（2）一般の従業員の1人当たりの残業時間の動向を教えて下さい。（それぞれ○は1つ）

| | | | | |
|----------------|---------|--------|---------|----------|
| (1) 主任・リーダークラス | 1. 増加した | 2. 横ばい | 3. 減少した | 4. 分からない |
| (2) 一般の従業員 | 1. 増加した | 2. 横ばい | 3. 減少した | 4. 分からない |

問3 3. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成31）年4月（中小企業は2020（平成32）年4月）から残業時間の上限規制が施行されます。「働き方改革関連法」に制定されている上限規制に関して、以下の項目の認知状況を教えて下さい。（それぞれ○は1つ）

| | | |
|--|----------|---------|
| (1) 36協定で定める残業時間に罰則付きの上限が設けられたこと | 1. 知っている | 2. 知らない |
| (2) 残業時間の上限について、月45時間、年間360時間を原則とすること | 1. 知っている | 2. 知らない |
| (3)（臨時的な特別な事情がある場合でも）残業時間を年間720時間以内とすること | 1. 知っている | 2. 知らない |
| (4) 残業時間について、単月100時間（休日労働含む）未満とすること | 1. 知っている | 2. 知らない |
| (5) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超えないこと | 1. 知っている | 2. 知らない |

問3 4. 貴事業所における、以下の（1）～（4）に該当する従業員の把握状況を教えて下さい。（それぞれ○は1つ）

| 項目 | 把握 出来ている | 把握に 努めている | 特に把握 していない |
|---|-------------|--------------|---------------|
| (1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (2) 残業時間が年間720時間を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |

問3 5. 貴事業所における、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日）での、以下の（1）～（4）に該当する従業員の有無を教えて下さい。（それぞれ○は1つ）

| 項目 | いる | いない | 分からない |
|---|----|-----|-------|
| (1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (2) 残業時間が年間720時間を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (3) 残業時間が単月で100時間（休日労働含む）を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |
| (4) 複数月における月の平均残業時間が80時間（休日労働含む）を超える従業員 | 1 | 2 | 3 |

問36. 貴事業所で無期契約労働者の長時間労働が発生する理由を教えてください。(〇はいくつでも)

1. 従業員が不足しているから
2. 1日の間あるいは1ヶ月の間での業務の繁閑の差が大きいから
3. 従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから
4. 部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから (業務の平準化が進んでいないから)
5. 業務を遂行するために時間をかけすぎる従業員がいるから
6. 業務を遂行するためのスキルや能力が不足している従業員がいるから
7. 特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから
8. 作成しなければいけない書類が多いから
9. 利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから
10. 「待機時間」(アイドルタイム) (※) が多く、本来行うべき業務を所定の勤務時間内にできないから
11. 利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから
12. 仕事の性質や利用者の都合上、所定時間外でないとできない仕事があるから
13. 仕事の進め方に無駄があるから (急な方針変更や曖昧な指示、プロセスの多い決裁手続き等)
14. 利用者確保等の数値目標が厳しいから
15. 定時 (あるいは定時後の早い時間) に退勤しにくい雰囲気があるから
16. (従業員が) 長時間労働を積極的に削減しようとする意識が低いから
17. 有給休暇を取得することにより、減少する勤務日数や勤務時間を補完する必要が生じるから
18. その他 ()
19. 自事業所で無期契約労働者の長時間労働は発生していない

※「待機時間」(アイドルタイム)とは、勤務時間内でありながら、利用者へのケアや記録の作成、移動、事務作業などのいずれの業務にも従事していない時間、やるべき仕事がない時間を指します。

問37-1. 貴事業所で、長時間労働を是正するために①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③(実施の有無に関わらず)効果があると考えられる取組みをそれぞれ教えてください。(それぞれ〇はいくつでも)

| 取組み | ①現在実施している取組み | ②今後新たに実施する予定がある取組み | ③効果があると考える取組み |
|---|--------------|--------------------|---------------|
| (1) 基準より手厚い職員配置の実施 | 1 | 1 | 1 |
| (2) 処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保 | 2 | 2 | 2 |
| (3) アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化 | 3 | 3 | 3 |
| (4) 多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育 | 4 | 4 | 4 |
| (5) 役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施 | 5 | 5 | 5 |
| (6) 各チームや従業員個人における業務量や業務内容の見直し | 6 | 6 | 6 |
| (7) ICT活用による直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化 | 7 | 7 | 7 |
| (8) 介護ロボット・AIによる直接介護と関係ない業務(事務等)の効率化 | 8 | 8 | 8 |
| (9) 利用者や連携先の関係機関との余裕を持ったコミュニケーションの実施 | 9 | 9 | 9 |
| (10) 事務職や介護補助職等の活用による現場の業務負担の軽減 | 10 | 10 | 10 |
| (11) 情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消 | 11 | 11 | 11 |
| (12) 法人本部やスーパーバイザーによるクレーム対応や事業所運営助言等の支援 | 12 | 12 | 12 |
| (13) 記録や資料の保管における整理・整頓 | 13 | 13 | 13 |
| (14) 業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的実施 | 14 | 14 | 14 |
| (15) 時間効率を意識させる仕組みの導入(従業員向け研修等) | 15 | 15 | 15 |
| (16) 作業手順の標準化や作業マニュアルの作成 | 16 | 16 | 16 |
| (17) 身近な上司等からの残業時間是正の声かけ | 17 | 17 | 17 |
| (18) 残業の事前承認 | 18 | 18 | 18 |
| (19) その他 () | 19 | 19 | 19 |
| (20) 特に実施している取組みはない(新たに実施する取組みはない) | 20 | 20 | 20 |

問37-2. 9ページに記載した問37-1の(1)～(19)の取組みについて、またはそれ以外で、貴事業所において、長時間労働を是正するために、特に工夫している点や特徴的な点、独自の取組み等がありましたら、ご記入ください。(下欄に記入)

| |
|--|
| |
|--|

※1:記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、12ページの記載欄に連絡先等をご記入ください。ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。

※2:今後、介護業界における長時間労働の是正に対する有益な情報となりますので、是非とも積極的にご回答頂くようよろしくお願い致します。

問38. 貴事業所における勤務間インターバル制度(※)の導入状況を教えてください。(1つだけ○)
また、「1.導入している」と回答した方は、確実に確保しなければいけないインターバル時間【勤務終了時間から次の勤務開始時間までの間に休息する時間】を教えてください。(数値を記入)

| | |
|--------------------|--------------|
| 1. 導入している → () 時間 | 2. 導入する予定である |
| 3. 導入の是非を検討している | 4. 導入する予定はない |
| | 5. 未定・分からない |

※「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保する制度です。

6. 年次有給休暇の取得の取組みについてお伺いします。

問39. 貴事業所における、直近1年間(2017(平成29)年10月1日～2018(平成30)年9月30日)での、訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の(1)主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)、および(2)一般の従業員の1人当たりの平均有給休暇取得率(※)を教えてください。(それぞれ○は1つ)

※年次有給休暇の年間延べ付与日数が10日以上職員を対象にしてください。

(1) 主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)

| | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| 1. 80%超 | 2. 60%超 80%以下 | 3. 40%超 60%以下 | 4. 20%超 40%以下 |
| 5. 20%以下 | 6. 分からない | | |

(2) 一般の従業員

| | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|
| 1. 80%超 | 2. 60%超 80%以下 | 3. 40%超 60%以下 | 4. 20%超 40%以下 |
| 5. 20%以下 | 6. 分からない | | |

問40. 貴事業所における、直近3年間(2015(平成27)年10月1日～2018(平成30)年9月30日まで)での訪問介護サービスに従事する無期契約労働者の(1)主任・リーダークラス(管理職を除き、サービス提供責任者を含む)、および(2)一般の従業員の1人当たりの平均有給休暇取得率の動向を教えてください。(それぞれ○は1つ)

| | | | | |
|---------------|---------|--------|---------|----------|
| (1)主任・リーダークラス | 1. 上昇した | 2. 横ばい | 3. 低下した | 4. 分からない |
| (2)一般の従業員 | 1. 上昇した | 2. 横ばい | 3. 低下した | 4. 分からない |

問4 1. 「働き方改革関連法」の成立により、2019（平成31）年4月から年次有給休暇の取得が義務づけられます。年次有給休暇取得の義務化に関する以下の項目の認知状況を教えてください。（それぞれ○は1つ）

| | | |
|--|----------|---------|
| (1)年間10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、休暇付与が発生した日から1年以内に、有給休暇について5日以上の取得が義務化されること | 1. 知っている | 2. 知らない |
| (2)上記(1)に違反した場合に、罰則があること | 1. 知っている | 2. 知らない |

問4 2. 貴事業所における、従業員の年次有給休暇の取得の把握状況を教えてください。（○は1つ）

| | | |
|------------|-------------|--------------|
| 1. 把握出来ている | 2. 把握に努めている | 3. 特に把握していない |
|------------|-------------|--------------|

問4 3. 貴事業所の従業員（※）のうち、直近1年間（2017（平成29）年10月1日～2018（平成30）年9月30日）における、年次有給休暇の取得日数が4日以下の従業員の有無を教えてください。（○は1つ）

| | | |
|-------|--------|----------|
| 1. いる | 2. いない | 3. 分からない |
|-------|--------|----------|

※年次有給休暇の年間延べ付与日数が10日以上の職員を対象にしてください。

問4 4. 貴事業所における、年次有給休暇の取得率や取得日数に対する目標の有無を教えてください（○はいくつでも）

| | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. 有給休暇取得率の目標値を設定している | 2. 有給休暇取得日数の目標値を設定している |
| 3. 特に目標値は設定していない | 4. 分からない |

問4 5. 貴事業所で年次有給休暇の取得が少ない従業員がいる理由を教えてください。（○はいくつでも）

| |
|--|
| 1. 従業員が不足しているから 2. 従業員の急な欠勤等により、一時的に業務量が増えるから 3. 部署間やチーム間、従業員間の業務配分にムラがあるから 4. 特定の利用者に対して特定の従業員しか対応できないから 5. 利用者の状態変化などによる突発的な業務が生じやすいから 6. 利用者や関係機関等のクレームや要望への対応に時間をとられるから 7. 利用者の状態変化が気にかかり、休暇を取得できないから 8. 利用者確保等の数値目標が厳しいから 9. 年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから 10. （従業員が）年次有給休暇を積極的に取得しようとする意識が低いから 11. 残業時間に上限があるから 12. 休暇を取得しても、取得後以降の勤務日の残業時間が増えるだけだから 13. その他（ 14. 自事業所に年次有給休暇の取得が少ない従業員はいない |
|--|

問46-1. 貴事業所における、年次有給休暇の取得促進について、①現在実施している取組み、②今後新たに実施する予定がある取組み、③（実施の有無に関わらず）効果があると考える取組みをそれぞれ教えて下さい。（それぞれ〇はいくつでも）

| 取組み | ①現在実施している取組み | ②今後新たに実施する予定がある取組み | ③効果があると考える取組み |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|---------------|
| (1)基準より手厚い職員配置の実施 | 1 | 1 | 1 |
| (2)処遇改善や働きやすい環境の整備、採用活動等による人材の確保 | 2 | 2 | 2 |
| (3)各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し | 3 | 3 | 3 |
| (4)多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育 | 4 | 4 | 4 |
| (5)情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消 | 5 | 5 | 5 |
| (6)役職者等のマネジメント力向上に向けた教育・研修の実施 | 6 | 6 | 6 |
| (7)チームやグループごとに有給休暇の付与（交代制による休暇等） | 7 | 7 | 7 |
| (8)個人別に年次有給休暇取得予定表の作成 | 8 | 8 | 8 |
| (9)年次有給休暇付与計画表に基づき従業員個別に休暇を付与 | 9 | 9 | 9 |
| (10)身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ | 10 | 10 | 10 |
| (11)時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定 | 11 | 11 | 11 |
| (12)その他() | 12 | 12 | 12 |
| (13)特に実施している取組みはない(新たに実施する取組みはない) | 13 | 13 | 13 |

問46-2. 問46-1の(1)～(12)の取組みについて、またはそれ以外で、貴事業所において、年次有給休暇の取得促進のために特に工夫している点や特徴的な点、独自の取組み等がありましたら、ご記入ください。（下欄に記入）

※1:記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、以下の記載欄に連絡先等をご記入ください。ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。
 ※2:今後、介護業界における年次有給休暇の取得促進に対する有益な情報となりますので、是非とも積極的にご回答頂くようよろしくお願い致します。

■問37-2及び問46-2に記載した取組みにつきまして、より詳細な内容を把握するための聞き取り調査にご協力いただける場合は、貴事業所名やご回答者様のお名前等をご記入ください。

| | |
|-----------|--|
| 貴法人名 | |
| 貴事業所名 | |
| ご回答者様のお名前 | |
| お電話番号 | |
| メールアドレス | |

※ ご記入いただいた全ての事業所に調査するわけではございません。

－ 調査は以上で終わりです。長時間ご協力頂きありがとうございました。－