

## 1. 貴事業所についてお伺いします。

当該サービス

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=533
訪問介護	156	29.3%	29.3%
通所介護	173	32.5%	32.5%
介護老人保健施設	92	17.3%	17.3%
介護老人福祉施設	112	21.0%	21.0%
全 体	533	100.0%	100.0%

問1. 貴事業所を運営する法人の種類を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
営利法人	163	30.6%	32.0%
社会福祉協議会	23	4.3%	4.5%
社会福祉協議会以外の社会福祉法人	189	35.5%	37.1%
医療法人	88	16.5%	17.3%
NPO法人(特定非営利活動法人)	10	1.9%	2.0%
社団法人・財団法人	5	0.9%	1.0%
協同組合(農協・生協)	15	2.8%	2.9%
地方自治体(市区町村、広域連合を含む)	4	0.8%	0.8%
その他	12	2.3%	2.4%
無回答	24	4.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=507
5人以下	6	1.1%	1.2%
6人～19人	60	11.3%	11.8%
20人～49人	68	12.8%	13.4%
50人～99人	107	20.1%	21.1%
100人～299人	138	25.9%	27.2%
300人～499人	42	7.9%	8.3%
500人以上	86	16.1%	17.0%
無回答	26	4.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問3. 貴事業所の所在地を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=494
政令指定都市、東京23区	82	15.4%	16.6%
政令指定都市、東京23区以外の市	345	64.7%	69.8%
町村	67	12.6%	13.6%
無回答	39	7.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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、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」、  
「(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」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)

(平均値)

	(A) 無期契約労働者	(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
①事業所の全従業員数	44.9人 (n=455)	3.2人 (n=396)	21.6人 (n=422)
②当該介護サービスに従事する従業員数	26.6人 (n=496)	2.2人 (n=419)	12.6人 (n=463)

(注1) ①、②いずれも(A)無期契約労働者が「0人」と記載していた場合は、無回答扱いに修正。

(注2) (A)～(C)いずれも①<②の場合は、①の値を無回答扱いに修正。

(注3) ①、②いずれも(B)<(A)の場合は、(B)の値を無回答扱いに修正。

問5. 貴事業所において、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。

(平均値)

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	2.8人 (n=308)	3.5人 (n=308)	2.7人 (n=304)	5.4人 (n=306)

問6. 貴事業所における、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採用者および②離職者の人数をそれぞれ記入してください。(数値を記入)

(平均値)

	(A) 無期契約労働者	(B) 有期契約労働者
①採用者数	3.2人 (n=499)	3.0人 (n=455)
②離職者数	2.6人 (n=482)	2.0人 (n=446)

問7. 貴事業所における、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。(○は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=526
大いに不足	57	10.7%	10.8%
不足	129	24.2%	24.5%
やや不足	196	36.8%	37.3%
適当	138	25.9%	26.2%
過剰	6	1.1%	1.1%
無回答	7	1.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問8. 貴事業所における、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○は1つ)

①事業収入

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
増加	116	21.8%	22.5%
横ばい	199	37.3%	38.6%
減少	201	37.7%	39.0%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

②収支の状況

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=508
黒字	136	25.5%	26.8%
収支均衡	212	39.8%	41.7%
赤字	160	30.0%	31.5%
無回答	25	4.7%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
無期労働契約へ転換できる制度があった	186	34.9%	36.4%
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	138	25.9%	27.0%
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	90	16.9%	17.6%
分からない	97	18.2%	19.0%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=526
内容を知っている	307	57.6%	58.4%
制定されたことは知っているが、内容はよく分からない	150	28.1%	28.5%
知らない	69	12.9%	13.1%
無回答	7	1.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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。

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=384
実施した	170	38.1%	44.3%
今後、実施する予定	84	18.8%	21.9%
実施する予定はない	29	6.5%	7.6%
未定・分からない	101	22.6%	26.3%
無回答	62	13.9%	—
全 体	446	100.0%	100.0%

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。（○は1つ）

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=386
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	9	2.0%	2.3%
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	186	41.7%	48.2%
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	83	18.6%	21.5%
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	10	2.2%	2.6%
有期契約労働者を派遣労働者や請負に切り替えていく	0	0.0%	0.0%
対応方針は未定・分からない	87	19.5%	22.5%
その他	11	2.5%	2.8%
無回答	60	13.5%	—
全 体	446	100.0%	100.0%

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。（○はいくつでも）

	件数	割合 n=9	割合 (除無回答) n=9
従来からそうした契約管理を行ってきたから	8	88.9%	88.9%
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	1	11.1%	11.1%
定期的に人材の新陳代謝を図りたいから	0	0.0%	0.0%
有期契約労働者の業務が無くなる恐れがあるから	0	0.0%	0.0%
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	0	0.0%	0.0%
無期転換後の処遇を決定するのが困難だから	1	11.1%	11.1%
その他	0	0.0%	0.0%
無回答	0	0.0%	—

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。（○はいくつでも）

	件数	割合 n=9	割合 (除無回答) n=8
更新回数や通算勤続年数の上限等で抑制する	3	33.3%	37.5%
契約更新時の判断（人物や働きぶり等）を厳格化する	4	44.4%	50.0%
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	0	0.0%	0.0%
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	1	11.1%	12.5%
その他	1	11.1%	12.5%
無回答	1	11.1%	—

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。（○は1つ）

	件数	割合 n=269	割合 (除無回答) n=263
策定した（策定予定も含む）	71	26.4%	27.0%
策定していない	133	49.4%	50.6%
未定・分からない	59	21.9%	22.4%
無回答	6	2.2%	—
全 体	269	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=71	n=71
職務（業務の内容や範囲・責任の程度）	27	38.0%	38.0%
勤務地・配置転換の範囲	17	23.9%	23.9%
所定労働時間の長さ	19	26.8%	26.8%
所定外労働の有無・長さ	5	7.0%	7.0%
特殊な勤務時間制の適用	10	14.1%	14.1%
役職登用の有無・範囲	9	12.7%	12.7%
定年年齢	18	25.4%	25.4%
服務規律（兼業規制等）	11	15.5%	15.5%
その他	4	5.6%	5.6%
特に変更はしない	21	29.6%	29.6%
無回答	0	0.0%	—

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）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=71	n=63
基本給	26	36.6%	41.3%
通勤手当	5	7.0%	7.9%
家族手当	10	14.1%	15.9%
住宅手当	11	15.5%	17.5%
その他手当	14	19.7%	22.2%
賞与	26	36.6%	41.3%
退職金	21	29.6%	33.3%
福利厚生施設の利用	6	8.5%	9.5%
現在従事している業務に関する教育訓練	5	7.0%	7.9%
今後のキャリア形成に向けた教育訓練	8	11.3%	12.7%
法定外有給休暇	6	8.5%	9.5%
その他	2	2.8%	3.2%
特に改善はしない	25	35.2%	39.7%
無回答	8	11.3%	—

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）

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=446	n=383
長期勤続・定着が期待できる	307	68.8%	80.2%
教育訓練投資を行いやすくなる	55	12.3%	14.4%
職員を安定的に確保できるようになる	209	46.9%	54.6%
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	187	41.9%	48.8%
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	90	20.2%	23.5%
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）	71	15.9%	18.5%
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	54	12.1%	14.1%
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	28	6.3%	7.3%
その他	2	0.4%	0.5%
特にメリットはない	32	7.2%	8.4%
無回答	63	14.1%	—

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)

	件数	割合 n=446	割合 (除無回答) n=374
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	108	24.2%	28.9%
雇用調整が必要の際に、対応することが難しい	78	17.5%	20.9%
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	51	11.4%	13.6%
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	93	20.9%	24.9%
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	27	6.1%	7.2%
新規採用の無期契約労働者との関係が悪くなる	10	2.2%	2.7%
労働組合や労働者代表等との協議・調整が難しい	3	0.7%	0.8%
その他	10	2.2%	2.7%
特に課題はない	151	33.9%	40.4%
無回答	72	16.1%	—

### 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 (〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
全ての職員が対象	234	43.9%	45.8%
無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象	106	19.9%	20.7%
無期契約労働者のみ対象	124	23.3%	24.3%
対象はいない	47	8.8%	9.2%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 賞与の算定方法 ( (1) で「1」あるいは「2」を回答した方のみ、〇は1つ)

	件数	割合 n=340	割合 (除無回答) n=327
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	80	23.5%	24.5%
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	70	20.6%	21.4%
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、算定要素は一部同じである	61	17.9%	18.7%
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	90	26.5%	27.5%
分からない	26	7.6%	8.0%
無回答	13	3.8%	—
全 体	340	100.0%	100.0%

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 (〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=504
全ての職員が対象	431	80.9%	85.5%
無期契約労働者と一部の有期契約労働者が対象	32	6.0%	6.3%
無期契約労働者のみ対象	27	5.1%	5.4%
対象はいない	14	2.6%	2.8%
無回答	29	5.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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)

	件数	割合 n=463	割合 (除無回答) n=459
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	380	82.1%	82.8%
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)	39	8.4%	8.5%
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)	12	2.6%	2.6%
その他	18	3.9%	3.9%
分からない	17	3.7%	3.7%
無回答	4	0.9%	—

問2.2. 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)

①無期契約労働者

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
入職時のガイダンス・入職時研修	457	85.7%	89.4%
日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	432	81.1%	84.5%
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	453	85.0%	88.6%
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	380	71.3%	74.4%
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	323	60.6%	63.2%
将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	305	57.2%	59.7%
自己啓発に関する補助費の支給	208	39.0%	40.7%
その他	10	1.9%	2.0%
実施していない	5	0.9%	1.0%
無回答	22	4.1%	—

②有期契約労働者

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=445
入職時のガイダンス・入職時研修	373	70.0%	83.8%
日常の業務を通じた、計画的な教育訓練(OJT)	354	66.4%	79.6%
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	377	70.7%	84.7%
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	237	44.5%	53.3%
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	221	41.5%	49.7%
将来に向けたキャリアアップのための外部の教育訓練	172	32.3%	38.7%
自己啓発に関する補助費の支給	136	25.5%	30.6%
その他	11	2.1%	2.5%
実施していない	7	1.3%	1.6%
無回答	88	16.5%	—

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・適用状況を教えて下さい。（①～③それぞれ〇はいくつでも）

①無期契約労働者

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=506
役職手当	432	81.1%	85.4%
精皆勤手当	84	15.8%	16.6%
時間外・深夜・休日手当割増率	475	89.1%	93.9%
食事手当・食事補助手当	92	17.3%	18.2%
資格手当	419	78.6%	82.8%
地域手当	29	5.4%	5.7%
慶弔休暇	427	80.1%	84.4%
福利厚生施設の利用	196	36.8%	38.7%
その他	19	3.6%	3.8%
支給・適用している手当・福利厚生はない	2	0.4%	0.4%
無回答	27	5.1%	—

②有期契約労働者全員

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=415
役職手当	69	12.9%	16.6%
精皆勤手当	21	3.9%	5.1%
時間外・深夜・休日手当割増率	376	70.5%	90.6%
食事手当・食事補助手当	66	12.4%	15.9%
資格手当	227	42.6%	54.7%
地域手当	13	2.4%	3.1%
慶弔休暇	251	47.1%	60.5%
福利厚生施設の利用	134	25.1%	32.3%
その他	9	1.7%	2.2%
支給・適用している手当・福利厚生はない	4	0.8%	1.0%
無回答	118	22.1%	—

③一部の有期契約労働者

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=121
役職手当	41	7.7%	33.9%
精皆勤手当	8	1.5%	6.6%
時間外・深夜・休日手当割増率	15	2.8%	12.4%
食事手当・食事補助手当	4	0.8%	3.3%
資格手当	47	8.8%	38.8%
地域手当	1	0.2%	0.8%
慶弔休暇	34	6.4%	28.1%
福利厚生施設の利用	22	4.1%	18.2%
その他	5	0.9%	4.1%
支給・適用している手当・福利厚生はない	9	1.7%	7.4%
無回答	412	77.3%	—



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. 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。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=521
内容を理解している	208	39.0%	39.9%
制定されたことは知っているが、内容は理解していない	251	47.1%	48.2%
知らない	62	11.6%	11.9%
無回答	12	2.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問25. 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。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
内容を理解している	130	24.4%	25.3%
公表されたことは知っているが、内容は理解していない	275	51.6%	53.5%
知らない	109	20.5%	21.2%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問26. 貴事業所（貴法人）における、同一労働同一賃金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。（○は1つ）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
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	85	15.9%	16.8%
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	14	2.6%	2.8%
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	128	24.0%	25.3%
未定・分からない	279	52.3%	55.1%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
既に改定済である	59	11.1%	11.5%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	64	12.0%	12.5%
処遇差はあるが改定しない	46	8.6%	8.9%
もともと処遇差はない	99	18.6%	19.3%
未定・分からない	241	45.2%	46.9%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (2) 賞与

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
既に改定済である	46	8.6%	9.1%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	49	9.2%	9.7%
処遇差はあるが改定しない	68	12.8%	13.4%
もともと処遇差はない	70	13.1%	13.8%
未定・分からない	268	50.3%	53.0%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (3) 通勤手当

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=513
既に改定済である	103	19.3%	20.1%
改定することが決定している	5	0.9%	1.0%
改定する方向で検討している	13	2.4%	2.5%
処遇差はあるが改定しない	17	3.2%	3.3%
もともと処遇差はない	257	48.2%	50.1%
未定・分からない	118	22.1%	23.0%
無回答	20	3.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (4) 教育訓練

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=510
既に改定済である	75	14.1%	14.7%
改定することが決定している	7	1.3%	1.4%
改定する方向で検討している	35	6.6%	6.9%
処遇差はあるが改定しない	12	2.3%	2.4%
もともと処遇差はない	221	41.5%	43.3%
未定・分からない	160	30.0%	31.4%
無回答	23	4.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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下さい。

（（1）、（2）それぞれ〇はいくつでも）

## (1) メリットとを感じる点

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=499
従業員のスキルや能力の向上	167	31.3%	33.5%
処遇改善に伴う従業員のモチベーションの向上	241	45.2%	48.3%
従業員の離職防止	265	49.7%	53.1%
優秀な人材の確保	193	36.2%	38.7%
その他	0	0.0%	0.0%
特にメリットはない	53	9.9%	10.6%
分からない	71	13.3%	14.2%
無回答	34	6.4%	—

(2) デメリットと感ずる点

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=502
人件費の高騰	326	61.2%	64.9%
処遇悪化に伴う従業員のモチベーションの低下	62	11.6%	12.4%
就業規則や賃金規定等の見直し作業にかかる負荷	144	27.0%	28.7%
新規採用の抑制	50	9.4%	10.0%
その他	7	1.3%	1.4%
特にデメリットはない	57	10.7%	11.4%
分からない	79	14.8%	15.7%
無回答	31	5.8%	—

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」の締結状況を教えてください。(〇は1つ)

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
特別条項付きの協定を締結している	224	42.0%	44.0%
特別条項なしの協定を締結している	202	37.9%	39.7%
締結していない	27	5.1%	5.3%
分からない	56	10.5%	11.0%
無回答	24	4.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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。(〇は1つ)

	件数	割合 n=426	割合 (除無回答) n=415
周知している	371	87.1%	89.4%
周知していない	26	6.1%	6.3%
分からない	18	4.2%	4.3%
無回答	11	2.6%	—
全 体	426	100.0%	100.0%

問31. 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(管理職を除く)、および(2)一般の従業員のうち、1か月当たりの残業が最も多い人の残業時間を教えてください。(それぞれ〇は1つ)

(1) 主任・リーダークラス(管理職を除く)※

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=517
10時間以下	249	46.7%	48.2%
10時間超20時間以下	118	22.1%	22.8%
20時間超30時間以下	75	14.1%	14.5%
30時間超40時間以下	37	6.9%	7.2%
40時間超50時間以下	22	4.1%	4.3%
50時間超60時間以下	3	0.6%	0.6%
60時間超	2	0.4%	0.4%
分からない	11	2.1%	2.1%
無回答	16	3.0%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

※サービス提供責任者や生活相談員を含む。(以下同様)

## (2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
10時間以下	348	65.3%	67.4%
10時間超20時間以下	98	18.4%	19.0%
20時間超30時間以下	36	6.8%	7.0%
30時間超40時間以下	10	1.9%	1.9%
40時間超50時間以下	9	1.7%	1.7%
50時間超60時間以下	2	0.4%	0.4%
60時間超	1	0.2%	0.2%
分からない	12	2.3%	2.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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（管理職を除く）、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ください。（それぞれ○は1つ）

## (1) 主任・リーダークラス（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
増加した	74	13.9%	14.3%
横ばい	339	63.6%	65.7%
減少した	86	16.1%	16.7%
分からない	17	3.2%	3.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

## (2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
増加した	49	9.2%	9.6%
横ばい	339	63.6%	66.2%
減少した	106	19.9%	20.7%
分からない	18	3.4%	3.5%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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ください。（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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=517
知っている	361	67.7%	69.8%
知らない	156	29.3%	30.2%
無回答	16	3.0%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=520
知っている	399	74.9%	76.7%
知らない	121	22.7%	23.3%
無回答	13	2.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
知っている	299	56.1%	58.2%
知らない	215	40.3%	41.8%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(4) 残業時間について、単月100時間(休日労働含む)未滿とすること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=515
知っている	319	59.8%	61.9%
知らない	196	36.8%	38.1%
無回答	18	3.4%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=514
知っている	313	58.7%	60.9%
知らない	201	37.7%	39.1%
無回答	19	3.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問34. 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)

(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=477
把握出来ている	361	67.7%	75.7%
把握に努めている	47	8.8%	9.9%
特に把握していない	69	12.9%	14.5%
無回答	56	10.5%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	339	63.6%	72.1%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	82	15.4%	17.4%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	341	64.0%	72.6%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	80	15.0%	17.0%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=470
把握出来ている	338	63.4%	71.9%
把握に努めている	49	9.2%	10.4%
特に把握していない	83	15.6%	17.7%
無回答	63	11.8%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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ください。（それぞれ○は1つ）

(1) 残業時間が月45時間、年間360時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
いる	43	8.1%	8.4%
いない	462	86.7%	90.2%
分からない	7	1.3%	1.4%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 残業時間が年間720時間を超える従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	9	1.7%	1.8%
いない	490	91.9%	95.9%
分からない	12	2.3%	2.3%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	6	1.1%	1.2%
いない	497	93.2%	97.3%
分からない	8	1.5%	1.6%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=511
いる	8	1.5%	1.6%
いない	489	91.7%	95.7%
分からない	14	2.6%	2.7%
無回答	22	4.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=488
従業員が不足しているから	204	38.3%	41.8%
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	60	11.3%	12.3%
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	211	39.6%	43.2%
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）	61	11.4%	12.5%
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	51	9.6%	10.5%
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	87	16.3%	17.8%
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	51	9.6%	10.5%
作成しなければいけない書類が多いから	200	37.5%	41.0%
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	133	25.0%	27.3%
「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	15	2.8%	3.1%
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	32	6.0%	6.6%
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	85	15.9%	17.4%
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）	29	5.4%	5.9%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	16	3.0%	3.3%
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	10	1.9%	2.0%
（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	31	5.8%	6.4%
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	56	10.5%	11.5%
その他	15	2.8%	3.1%
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	130	24.4%	26.6%
無回答	45	8.4%	—

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下さい。（それぞれ〇はいくつでも）

①現在実施している取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=452
基準より手厚い職員配置の実施	144	27.0%	31.9%
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	234	43.9%	51.8%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	164	30.8%	36.3%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	154	28.9%	34.1%
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	145	27.2%	32.1%
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	145	27.2%	32.1%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	65	12.2%	14.4%
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	25	4.7%	5.5%
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	111	20.8%	24.6%
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	136	25.5%	30.1%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	84	15.8%	18.6%
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	55	10.3%	12.2%
記録や資料の保管における整理・整頓	182	34.1%	40.3%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	78	14.6%	17.3%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	85	15.9%	18.8%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	206	38.6%	45.6%
身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	229	43.0%	50.7%
残業の事前承認	258	48.4%	57.1%
その他	2	0.4%	0.4%
特に実施している取組みはない	23	4.3%	5.1%
無回答	81	15.2%	—

②今後新たに実施する予定がある取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=300
基準より手厚い職員配置の実施	55	10.3%	18.3%
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	74	13.9%	24.7%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	95	17.8%	31.7%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	71	13.3%	23.7%
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	66	12.4%	22.0%
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	105	19.7%	35.0%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	99	18.6%	33.0%
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	69	12.9%	23.0%
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	53	9.9%	17.7%
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	68	12.8%	22.7%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	55	10.3%	18.3%
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	38	7.1%	12.7%
記録や資料の保管における整理・整頓	65	12.2%	21.7%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	65	12.2%	21.7%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	77	14.4%	25.7%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	73	13.7%	24.3%
身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	32	6.0%	10.7%
残業の事前承認	34	6.4%	11.3%
その他	2	0.4%	0.7%
新たに実施する取組みはない	13	2.4%	4.3%
無回答	233	43.7%	—



③効果があると考える取組み

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=399
基準より手厚い職員配置の実施	199	37.3%	49.9%
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	138	25.9%	34.6%
アセスメント項目や計画書式・記録書式の簡素化・統一化	155	29.1%	38.8%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	164	30.8%	41.1%
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	141	26.5%	35.3%
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	148	27.8%	37.1%
ICT活用による直接介護と関係ない業務（事務等）の効率化	181	34.0%	45.4%
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	204	38.3%	51.1%
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	124	23.3%	31.1%
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	153	28.7%	38.3%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	139	26.1%	34.8%
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	149	28.0%	37.3%
記録や資料の保管における整理・整頓	123	23.1%	30.8%
業務の棚卸しと優先順位の設定を定期的の実施	138	25.9%	34.6%
時間効率を意識させる仕組みの導入（従業員向け研修等）	153	28.7%	38.3%
作業手順の標準化や作業マニュアルの作成	104	19.5%	26.1%
身近な上司等からの残業時間は正の声かけ	86	16.1%	21.6%
残業の事前承認	78	14.6%	19.5%
その他	4	0.8%	1.0%
効果があると考える取組みはない	10	1.9%	2.5%
無回答	134	25.1%	—

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=498
導入している →（平均）11.2時間	27	5.1%	5.4%
導入する予定である	8	1.5%	1.6%
導入の是非を検討している	28	5.3%	5.6%
導入する予定はない	153	28.7%	30.7%
未定・分からない	282	52.9%	56.6%
無回答	35	6.6%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

※「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、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（管理職を除く）、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）

(1) 主任・リーダークラス（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=507
80%超	47	8.8%	9.3%
60%超80%以下	58	10.9%	11.4%
40%超60%以下	103	19.3%	20.3%
20%超40%以下	122	22.9%	24.1%
20%以下	146	27.4%	28.8%
分からない	31	5.8%	6.1%
無回答	26	4.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
80%超	72	13.5%	14.2%
60%超80%以下	86	16.1%	17.0%
40%超60%以下	101	18.9%	20.0%
20%超40%以下	122	22.9%	24.1%
20%以下	91	17.1%	18.0%
分からない	34	6.4%	6.7%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問40. 貴事業所における、直近3年間での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（管理職を除く）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=506
上昇した	84	15.8%	16.6%
横ばい	369	69.2%	72.9%
低下した	31	5.8%	6.1%
分からない	22	4.1%	4.3%
無回答	27	5.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) 一般の従業員

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=505
上昇した	110	20.6%	21.8%
横ばい	353	66.2%	69.9%
低下した	15	2.8%	3.0%
分からない	27	5.1%	5.3%
無回答	28	5.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=522
知っている	418	78.4%	80.1%
知らない	104	19.5%	19.9%
無回答	11	2.1%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

(2) (1)に違反した場合に、罰則があること

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=516
知っている	313	58.7%	60.7%
知らない	203	38.1%	39.3%
無回答	17	3.2%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=512
把握出来ている	368	69.0%	71.9%
把握に努めている	128	24.0%	25.0%
特に把握していない	16	3.0%	3.1%
無回答	21	3.9%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

問 4 3. 貴事業所の従業員のうち、直近1年間における、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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=510
いる	277	52.0%	54.3%
いない	204	38.3%	40.0%
分からない	29	5.4%	5.7%
無回答	23	4.3%	—
全 体	533	100.0%	100.0%

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）

	件数	割合 n=533	割合 (除無回答) n=509
有給休暇取得率の目標値を設定している	32	6.0%	6.3%
有給休暇取得日数の目標値を設定している	60	11.3%	11.8%
特に目標値は設定していない	394	73.9%	77.4%
分からない	32	6.0%	6.3%
無回答	24	4.5%	—

問45. 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。(〇はいくつでも)

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=486
従業員が不足しているから	239	44.8%	49.2%
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	150	28.1%	30.9%
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	79	14.8%	16.3%
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	51	9.6%	10.5%
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	90	16.9%	18.5%
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	21	3.9%	4.3%
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	29	5.4%	6.0%
利用者確保等の数値目標が厳しいから	10	1.9%	2.1%
年次有給休暇を取得しづらい雰囲気があるから	51	9.6%	10.5%
(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	110	20.6%	22.6%
残業時間に上限があるから	6	1.1%	1.2%
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	56	10.5%	11.5%
その他	38	7.1%	7.8%
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	74	13.9%	15.2%
無回答	47	8.8%	—

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ください。(それぞれ〇はいくつでも)

①現在実施している取組み

	件数	割合	
		n=533	割合 (除無回答) n=416
基準より手厚い職員配置の実施	136	25.5%	32.7%
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	200	37.5%	48.1%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	146	27.4%	35.1%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	138	25.9%	33.2%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	88	16.5%	21.2%
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	120	22.5%	28.8%
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)	48	9.0%	11.5%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	65	12.2%	15.6%
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	41	7.7%	9.9%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	128	24.0%	30.8%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	228	42.8%	54.8%
その他	9	1.7%	2.2%
特に実施している取組みはない	20	3.8%	4.8%
無回答	117	22.0%	—

②今後新たに実施する予定がある取組み

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=371
基準より手厚い職員配置の実施	108	20.3%	29.1%
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	158	29.6%	42.6%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	132	24.8%	35.6%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	114	21.4%	30.7%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	81	15.2%	21.8%
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	113	21.2%	30.5%
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）	56	10.5%	15.1%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	67	12.6%	18.1%
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	46	8.6%	12.4%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	114	21.4%	30.7%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	174	32.6%	46.9%
その他	8	1.5%	2.2%
新たに実施する取組みはない	20	3.8%	5.4%
無回答	162	30.4%	—

③効果がある则认为る取組み

	件数	割合	割合 (除無回答)
		n=533	n=297
基準より手厚い職員配置の実施	113	21.2%	38.0%
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	111	20.8%	37.4%
各チームや従業員個人の業務量や業務内容の見直し	110	20.6%	37.0%
多種多様な介護業務に対応できる従業員の育成・教育	95	17.8%	32.0%
情報共有や複数担当制等による業務の属人化の解消	84	15.8%	28.3%
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	85	15.9%	28.6%
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）	101	18.9%	34.0%
個人別に年次有給休暇取得予定表の作成	94	17.6%	31.6%
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	96	18.0%	32.3%
身近な上司等からの年次有給休暇取得推進の声かけ	101	18.9%	34.0%
時間単位や半日単位等による有給休暇取得制度の設定	59	11.1%	19.9%
その他	4	0.8%	1.3%
効果がある则认为る取組みはない	9	1.7%	3.0%
無回答	236	44.3%	—