
資料編4 横須賀市介護事業所アンケート調査結果

1 調査の概要

(1) 調査対象

横須賀市内の介護保険サービスを実施する全事業所(一部を除く※)

配布事業所数 548事業所

回収事業所数 396事業所(回収率72.3%)

(※)福祉用具貸与・販売、居宅療養管理指導、介護予防支援は対象外

(※)同一敷地内で複数のサービスを実施する場合は、サービス種別ごと

(2) 調査実施期間

令和元年11月16日～12月16日

(3) 調査実施方法

郵送による配布と回収(回答はファクスも併用)

2 調査で使用した用語の定義と留意点

(1) 就業形態について

① 全従業員数

職種や役職等に関係なく事業所の在籍者総数(常勤換算ではない)。ただし派遣労働者、委託業務従事者は含まない。

同一敷地内の他事業所と兼務する職員は、主として従事する事業所で記載。

② 指定介護サービス事業に従事する従業員数

職種や役職等に関係なく介護保険の指定介護サービス事業に従事する者の総数(常勤換算ではない)。ただし派遣労働者、委託業務従事者は含まない。

同一敷地内の他事業所と兼務する職員は、主として従事する事業所で記載。

③ 正規職員・非正規職員

正規職員とは雇用期間に定めがない者、非正規職員とは正規職員以外の者。

(2) 職種について

① 訪問介護員

訪問介護の指定を受けた介護サービス事業所で働き、生活援助、身体介護等を行う者。

② 介護職員

訪問介護以外の指定介護サービス事業所で働き、直接介護を行う者。

(3) サービス種別の類型化

クロス集計でサービスごとの傾向を把握するため、18種類の介護保険サービスを6つの類型で分類した。

介護保険サービス		サービスの類型					
		訪問系サービス	通所系サービス	複合系サービス	居住系サービス	施設系サービス	居宅介護支援
1	訪問介護	○					
2	訪問入浴介護	○					
3	訪問看護	○					
4	通所リハビリテーション		○				
5	通所介護		○				
6	訪問リハビリテーション	○					
7	短期入所生活介護					○	
8	短期入所療養介護					○	
9	特定施設入居者生活介護				○		
10	居宅介護支援						○
11	地域密着型通所介護		○				
12	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	○					
13	認知症対応型通所介護		○				
14	小規模多機能型居宅介護			○			
15	看護小規模多機能型居宅介護			○			
16	認知症対応型共同生活介護				○		
17	介護老人福祉施設					○	
18	介護老人保健施設					○	

(注)サービスの6つの累計は本市独自の基準で分類

(4) その他

回答の比率(%)は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

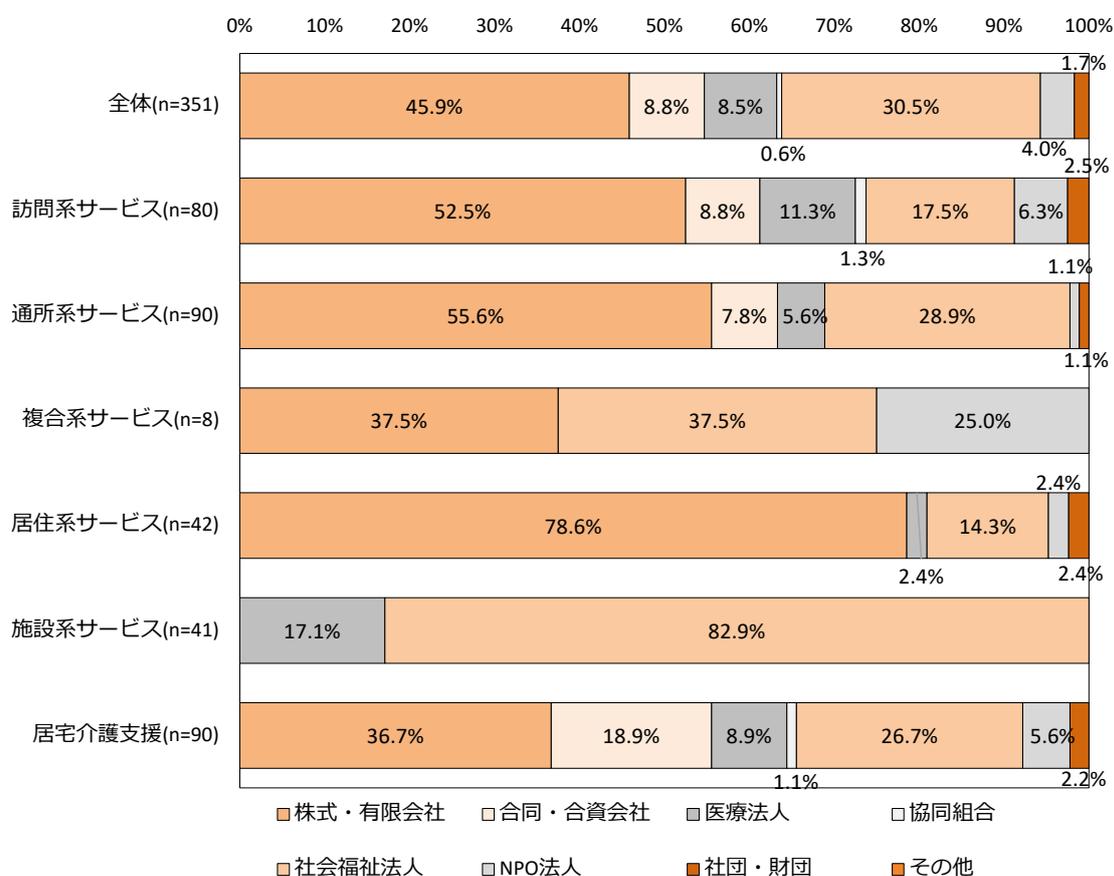
3 調査の結果

問1 事務所の概況について

(1) 事業所の属する法人の種類

全体では「株式・有限会社」が45.9%で最も高く、次いで「社会福祉法人」が30.5%、「合同・合資会社」が8.8%となっている。

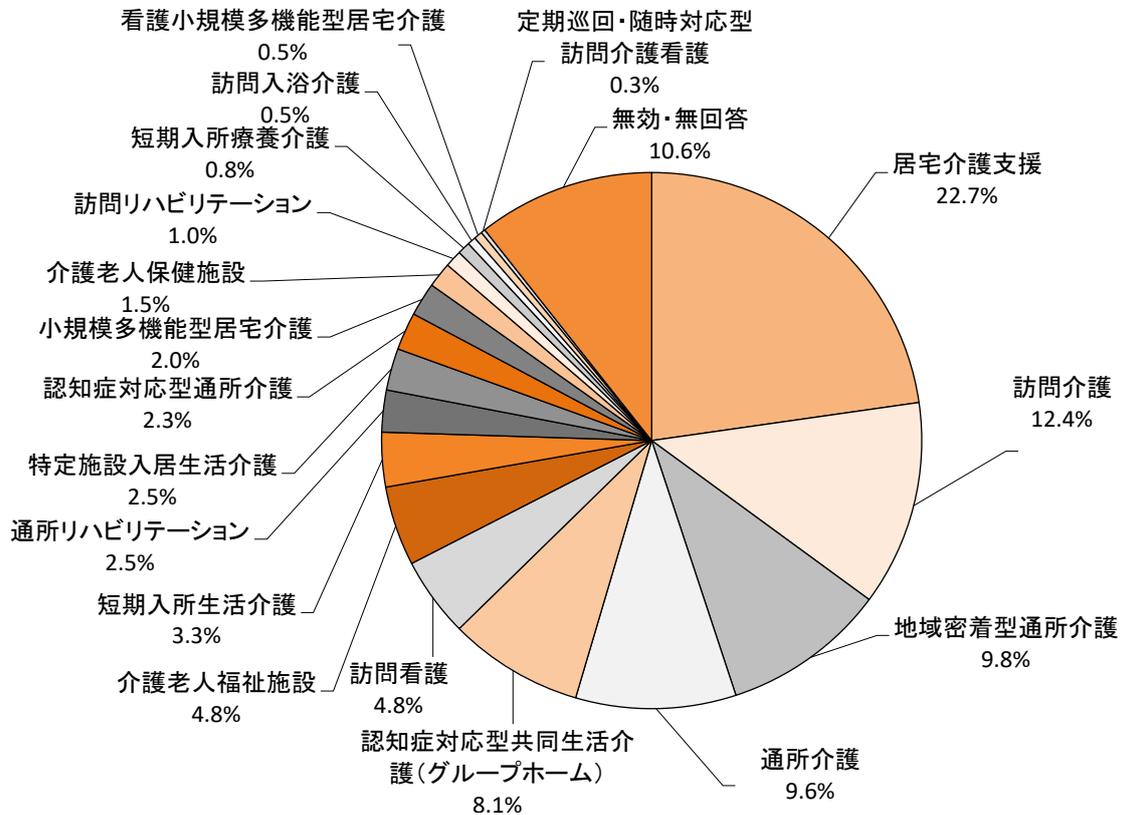
サービス別で見ると、施設系サービスは「社会福祉法人」が82.9%で最も高く、それ以外のサービスはすべて「株式・有限会社」が最も高くなっている。



(注)無効・無回答は除いた割合

(2) 指定介護サービス事業(予防を含む)の種類

指定介護サービス事業(予防を含む)の種類は、「居宅介護支援」が22.7%で最も高く、次いで「訪問介護」が12.4%、「地域密着型通所介護」が9.8%、「通所介護」が9.6%、「認知症対応型共同生活介護(グループホーム)」が8.1%となっている。

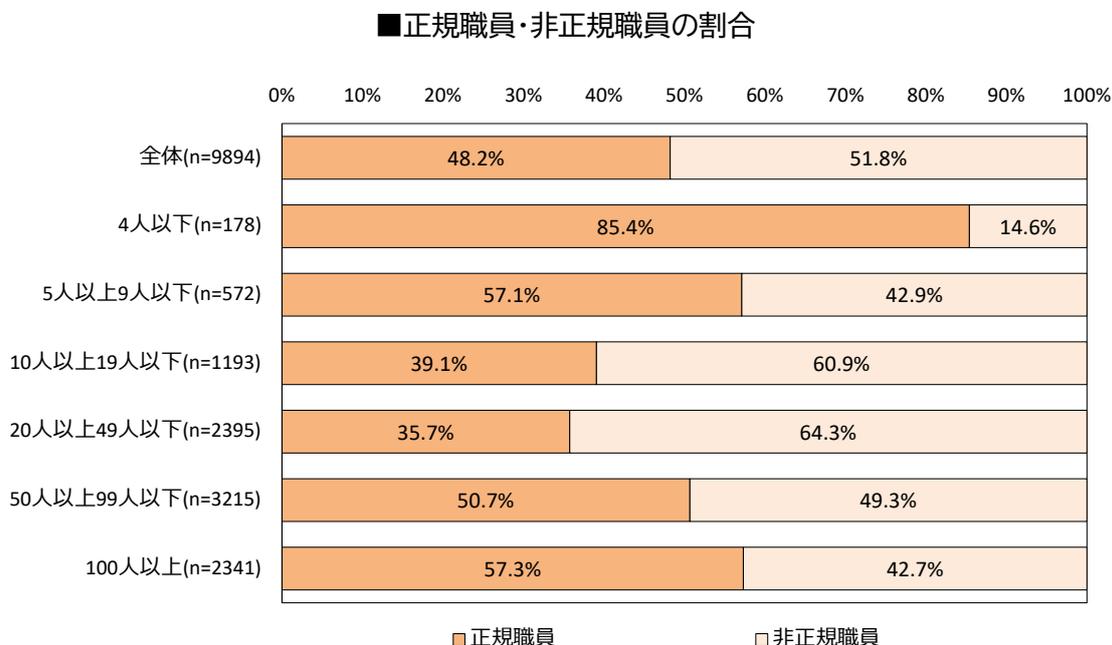
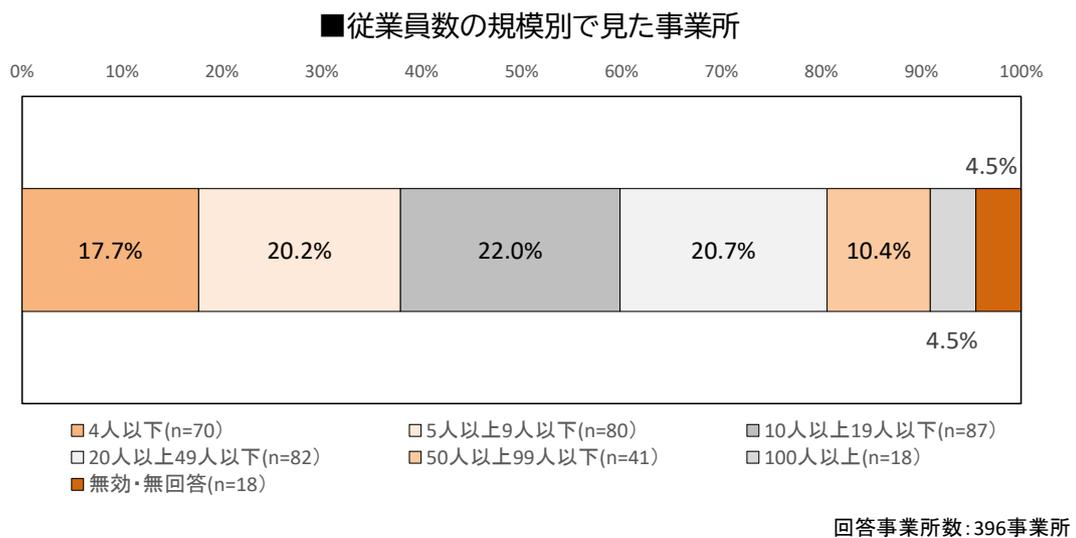


回答事業所数: 396 事業所

(3) 従業員規模(令和元年10月1日現在)

従業員数の規模別で事業所を見ると、「10人以上19人以下」が22.0%で最も高く、次いで「20人以上49人以下」が20.7%、「5人以上9人以下」が20.2%となっている。

正規職員、非正規職員の割合は、全体では「正規職員」が48.2%、「非正規職員」が51.8%であり、非正規職員の割合が若干高い。「4人以下」の事業所においては、正規職員の割合が85.4%と、他の規模に比べ特に高くなっている。



(4) 職種別の従業員数(令和元年10月1日現在)

正規職員の割合が最も高いのは「サービス提供責任者」で89.3%(男26.4%+女62.9%)、最も低いのが「訪問介護員」で21.1%(男6.2%+女14.9%)となっている。

男女別で見ると、男性の割合は「機能訓練指導員」が38.2%(正規26.9%+非正規11.3%)で最も高く、女性の割合は「看護職員」が95.9%(正規36.0%+非正規59.9%)で最も高い。

(単位:人)

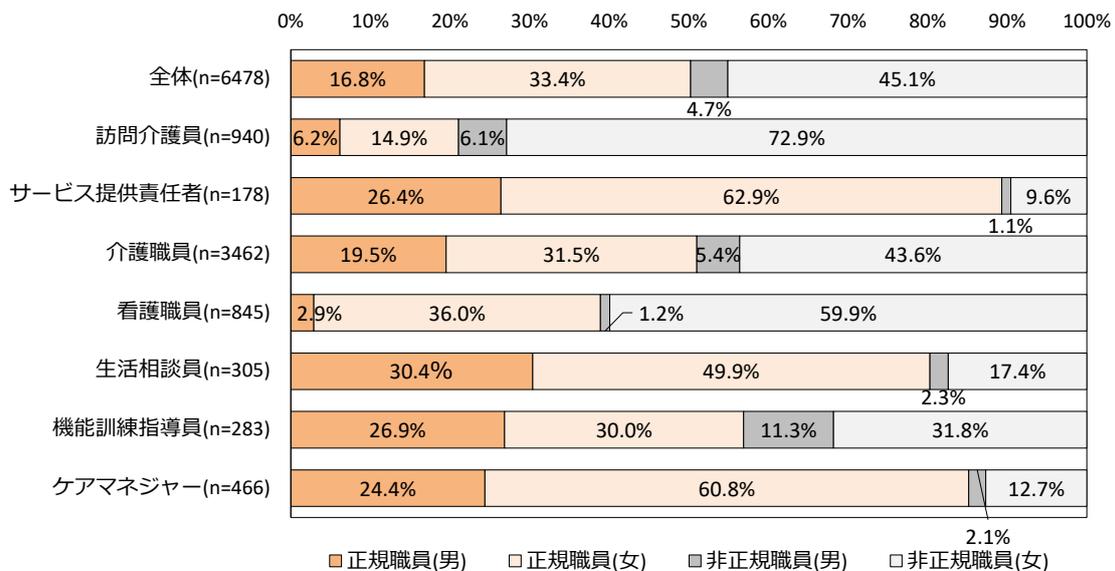
職種	合計	正規職員		非正規職員			
		男	女	男	女		
1. 訪問介護員	940	115	825	58	140	57	685
2. サービス提供責任者	178	49	129	47	112	2	17
3. 介護職員	3,462	862	2,600	676	1,090	186	1,510
4. 看護職員	845	35	810	24.5	304	10	506
5. 生活相談員	305	100	205	92.5	152	7	53
6. 機能訓練指導員	283	108	175	76	85	32	90
7. ケアマネジャー	466	124	342	113.5	283	10	59

合計(1~7の合計)	6,478	1,392	5,086	1,088	2,166	304	2,920
------------	-------	-------	-------	-------	-------	-----	-------

(注1)資格保有者ではなく、その仕事(職種)に就く者について記入。兼務している職員は主として従事する仕事(職種)で記入。

(注2)機能訓練指導員とは、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等のこと。

■正規職員(男女)・非正規職員(男女)の割合



問2 介護人材について

(1) 訪問介護員・介護職員の採用・離職の状況(平成30年10月1日～令和元年9月30日)

離職率で見ると、「訪問介護員」の離職率は、正規職員が21.9%、非正規職員が16.3%で正規職員が高いのに対し、「介護職員」は、正規職員が10.4%、非正規職員が18.5%で非正規職員の方が高くなっている。

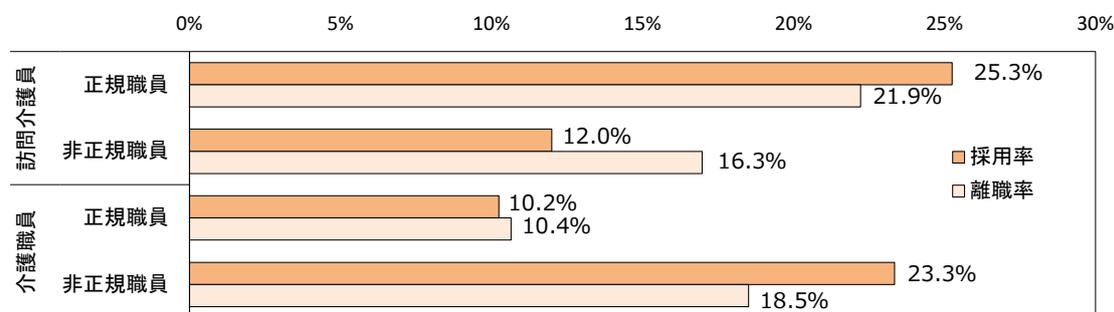
1年間で離職した者の勤務年数を見ると、「1年未満の者」は、訪問介護員の正規職員が40.0%、非正規職員が32.2%、介護職員の正規職員が22.4%、非正規職員が48.9%となっている。

(単位:人)

		1年間の採用者・離職者		離職者の勤務年数ごとの内訳		
		採用者数	離職者数	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
1. 訪問介護員	正規職員	50	43	17	13	13
	非正規職員	89	121	39	23	59
2. 介護職員	正規職員	181	183	41	50	92
	非正規職員	396	313	153	79	81

(注) 離職者とは、事業所を退職したり解雇された者で、法人内での転出入や産休・育休中の者は除く。

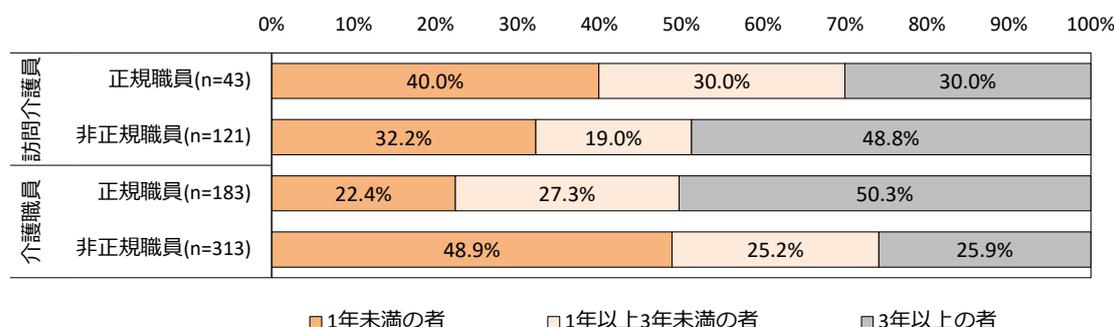
■採用率と離職率



(注1)採用率 = 平成30年10月1日～令和元年9月30日の採用者数/令和元年10月1日の従業員数

(注2)離職率 = 平成30年10月1日～令和元年9月30日の離職者数/令和元年10月1日の従業員数

■離職者の勤務年数



(2) 従業員の過不足状況

職種別の過不足状況を見ると、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」と答えた割合（以下「不足感」という。）は、全体では75.4%となっている。職種別の不足感では「訪問介護員」が90.1%で最も高く、次いで「介護職員」が73.4%、「看護職員」が65.7%と続いている。

サービス別の不足感を見ると、「施設系サービス」が92.5%で最も高く、次いで「訪問系サービス」が90.0%、「複合系サービス」が85.7%の順となっている。

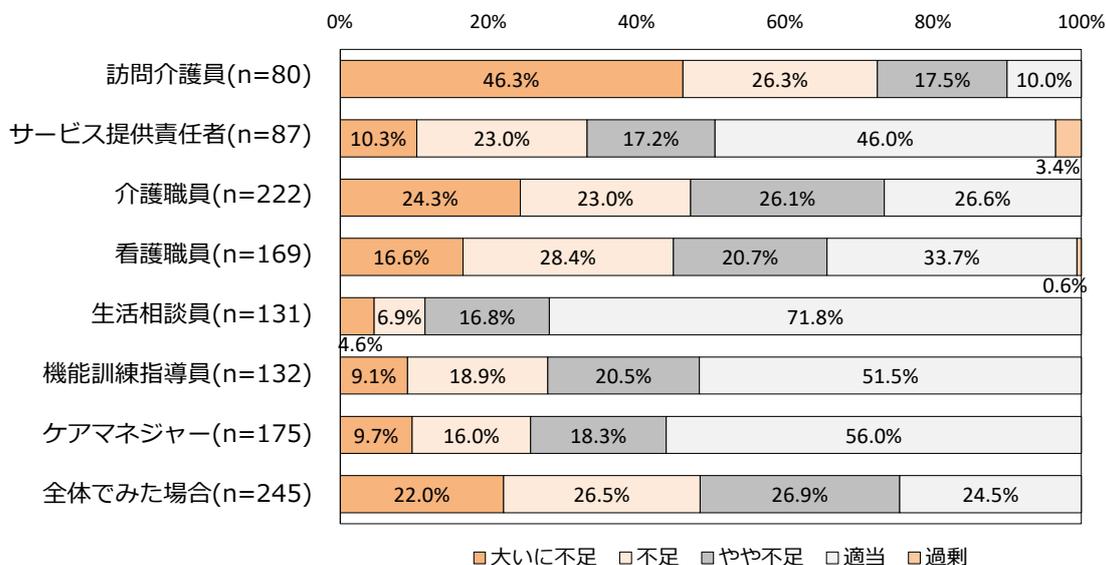
(単位:人)

	過不足の状況(職種ごとに○は1つ)					当該職種 はない	無効・ 無回答	計
	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰			
1. 訪問介護員	37	21	14	8	0	91	225	396
2. サービス提供責任者	9	20	15	40	3	72	237	396
3. 介護職員	54	51	58	59	0	22	152	396
4. 看護職員	28	48	35	57	1	34	193	396
5. 生活相談員	6	9	22	94	0	41	224	396
6. 機能訓練指導員	12	25	27	68	0	41	223	396
7. ケアマネジャー	17	28	32	98	0	56	165	396
8. 上記1～7を 全体でみた場合	54	65	66	60	0		151	396

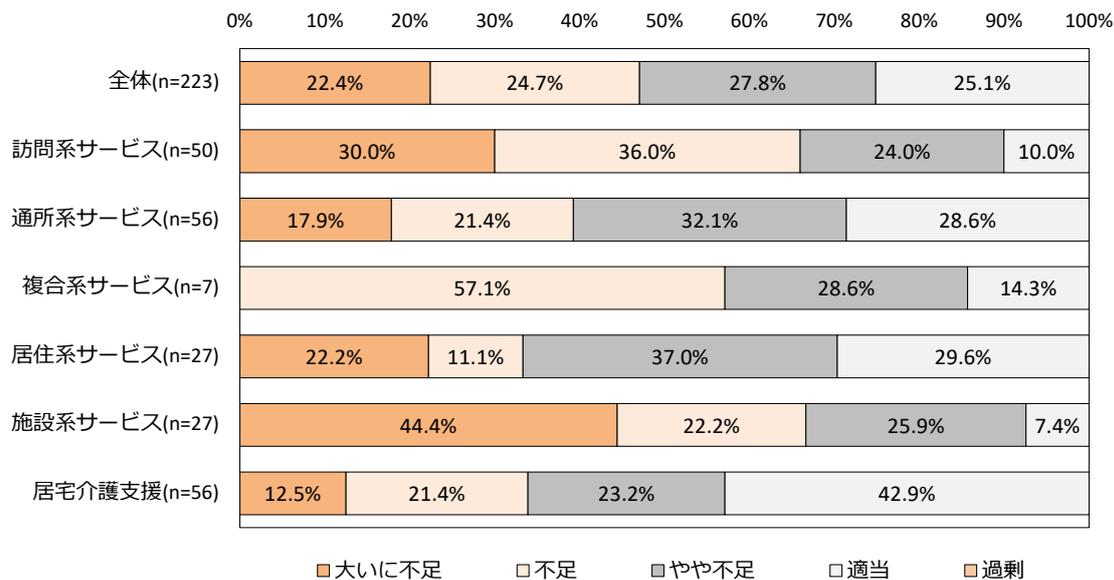
(注1)「不足」とは、募集を必要としている状態のこと。

(注2)8は1～7の合計ではなく、従業員(1～7)の過不足を全体的に見た場合の選択。

■職業別の過不足状況(職種別)



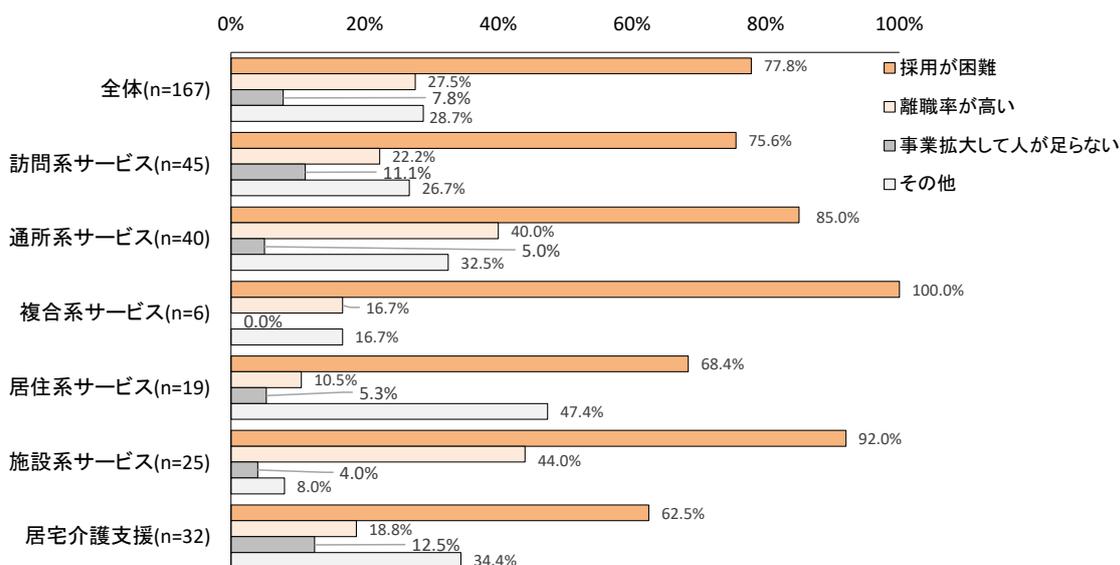
■サービス別の過不足状況



(3) 従業員が不足している理由(複数回答)

不足感があると回答した事業所に不足している理由を質問したところ、全体では「採用が困難」が77.8%で最も高く、サービス別においても、すべてのサービスで最も高くなっている。

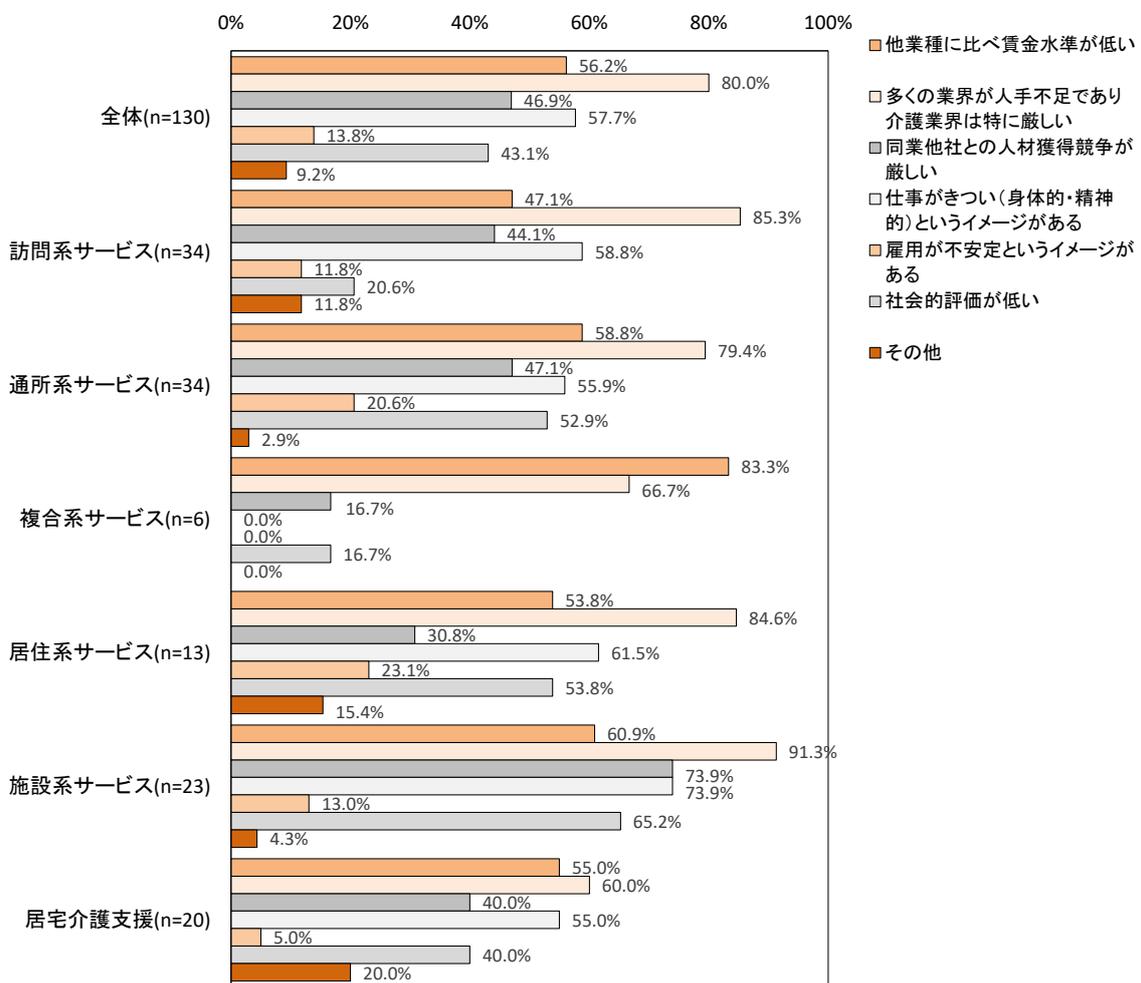
サービス別で「離職率が高い」と答えた割合を見ると、「施設系サービス」が44.0%で最も高く、次いで「通所系サービス」の40.0%、「訪問系サービス」の22.2%となっている。



(4) 採用が困難な理由(複数回答)

採用が困難と回答した事業所にその理由を質問したところ、全体では「多くの業界が人手不足であり介護業界は特に厳しい(以下「人手不足」という。)」が80.0%で最も高く、次いで「仕事がきつい(身体的・精神的)というイメージがある(以下「仕事がきつい」という。)」が57.7%、「他業種に比べ賃金水準が低い(以下「賃金が低い」という。)」が56.2%となっている。

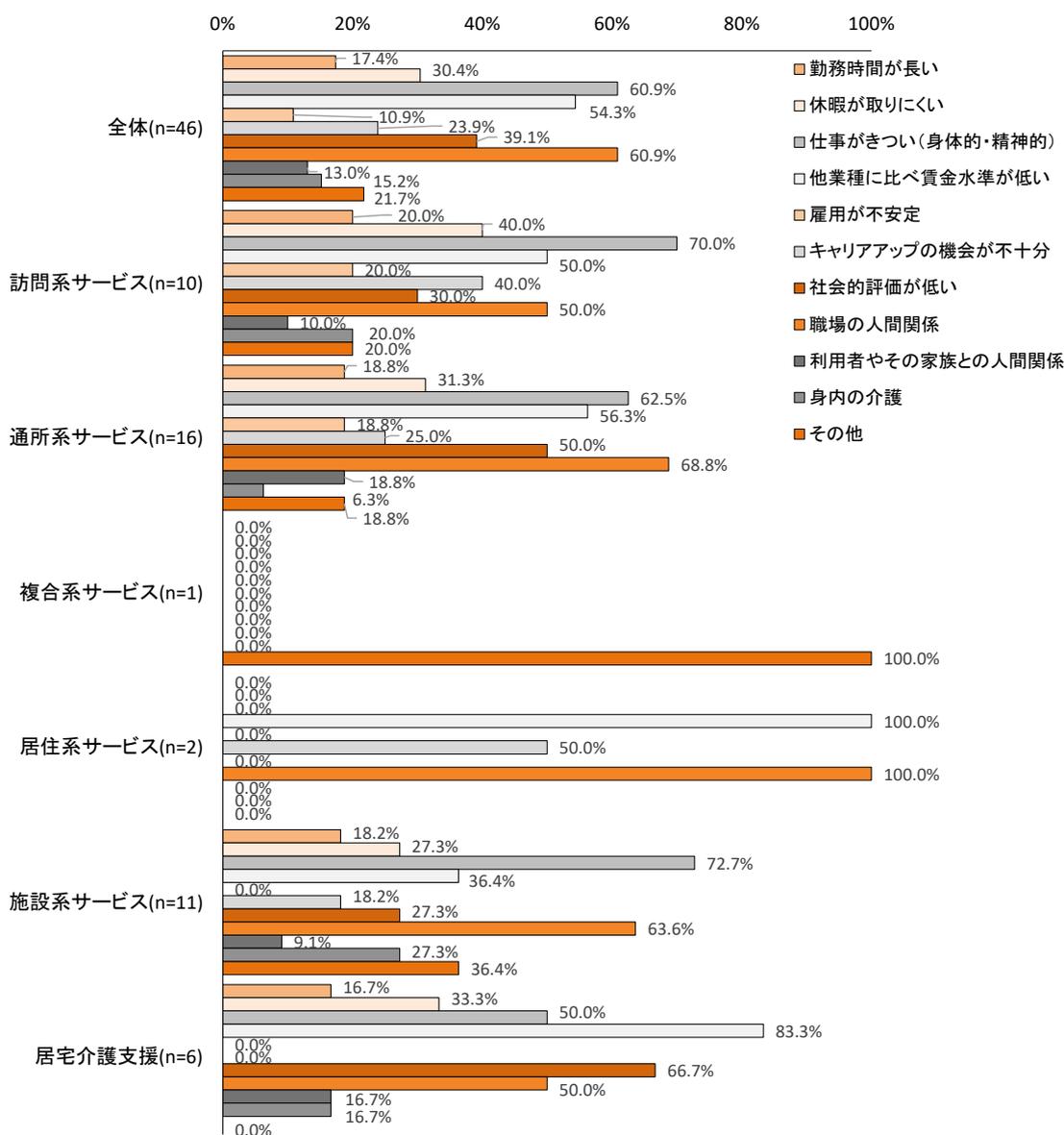
サービス別で見ると、訪問系サービス、通所系サービス、居住系サービス、施設系サービス、居宅介護支援では「人手不足」が、複合系サービスでは「賃金が低い」が最も高くなっている。



(5) 離職率が高い原因(複数回答)

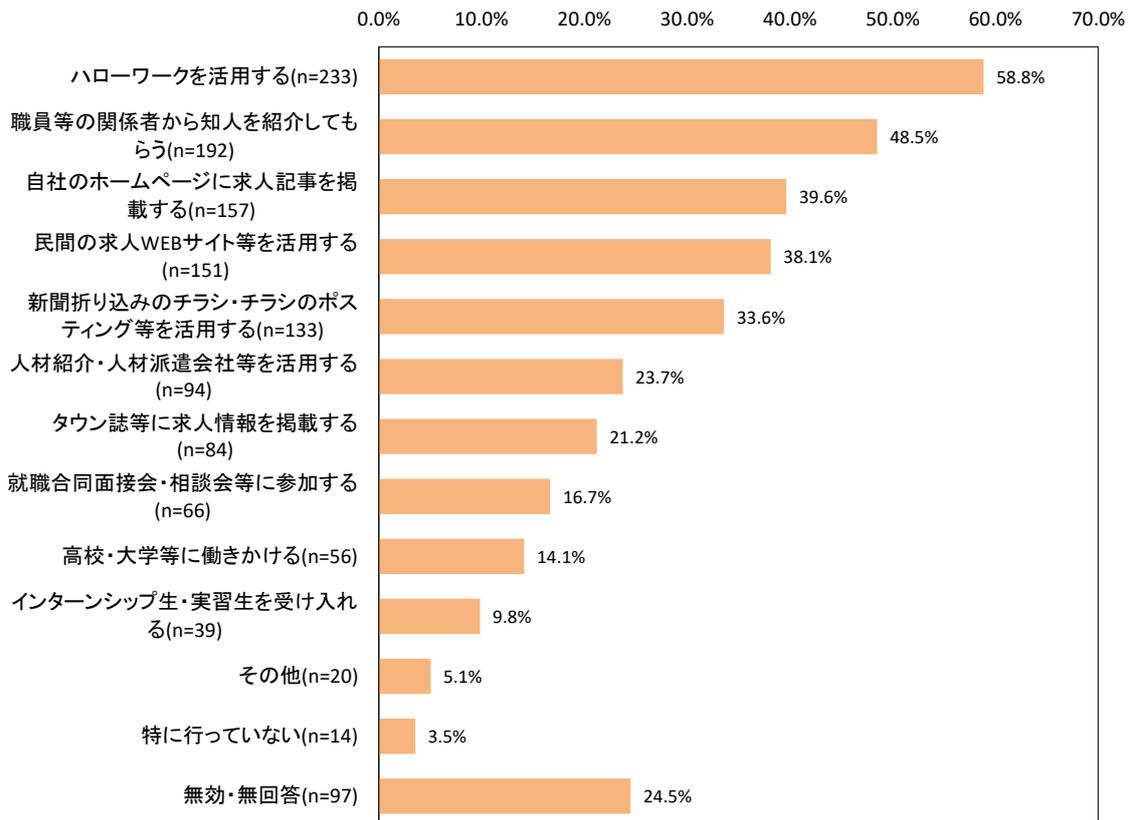
離職率が高いと回答した事業所にその原因を質問したところ、全体では「仕事がきつい(身体的・精神的)(以下「仕事がきつい」という。)」と「職場の人間関係(以下「人間関係」という。)」が60.9%で最も高く、次いで「他業種に比べ賃金水準が低い(以下「賃金が高い」という。)」が54.3%、「社会的評価が低い」が39.1%となっている。

サービス別で見ると、訪問系サービス、施設系サービスでは「仕事がきつい」が、通所系サービスは「人間関係」が、居住系サービスは「賃金が高い」と「人間関係」が、居宅介護支援は「賃金が高い」が最も高くなっている。



(6) 訪問介護員と介護職員の採用に関する取り組み(複数回答)

「ハローワークを活用する」が58.8%で最も高く、次いで「職員等の関係者から知人を紹介してもらう」が48.5%、「自社のホームページに求人記事を掲載する」が39.6%、「民間の求人WEBサイト等を活用する」が38.1%、「新聞折り込みのチラシ・チラシのポスティング等を活用する」が33.6%、「人材紹介・人材派遣会社等を活用する」が23.7%と続いている。

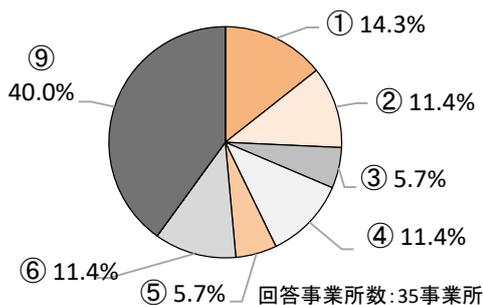


回答事業所数: 396事業所

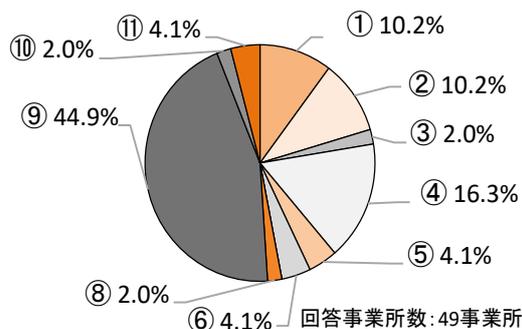
(7) 上記のうち最も効果のあった取り組み

採用に関して、最も効果のあった取り組みを質問したところ、訪問介護員、介護職員の正規・非正規職員ともに「⑨職員の関係者から知人を紹介してもらう」が最も高くなっている。

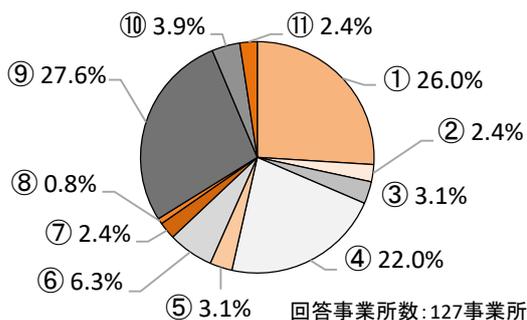
訪問介護員(正規職員)



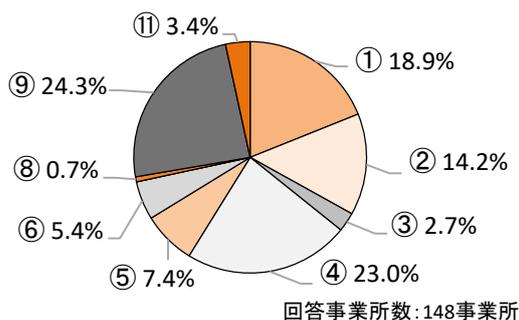
訪問介護員(非正規職員)



介護職員(正規職員)



介護職員(非正規職員)



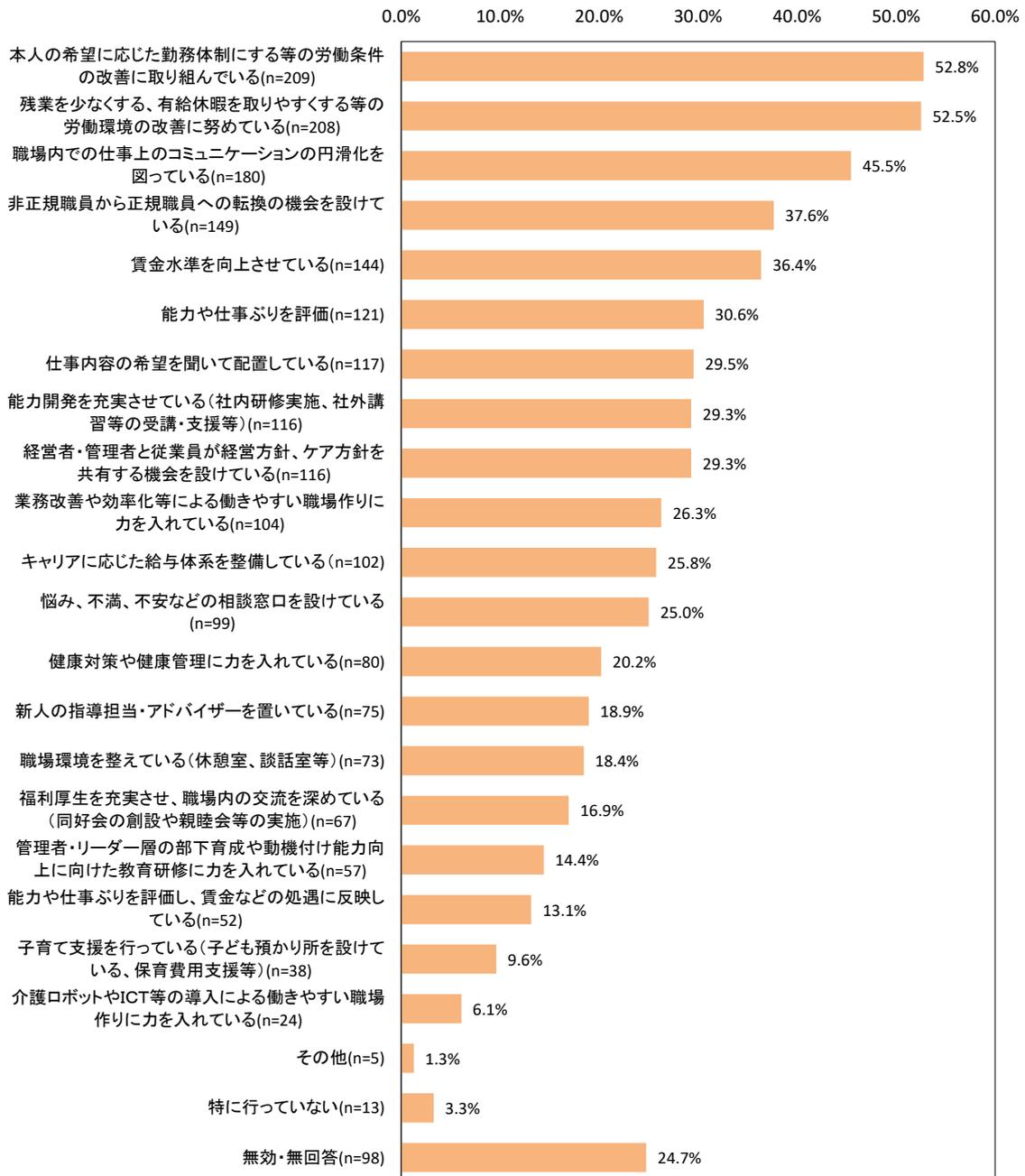
(注1)無効・無回答は除いた割合。

(注2)グラフ中の数字は以下の通り。

- ① ハローワークを活用する
- ② 新聞折り込みのチラシ・チラシのポスティング等を活用する
- ③ 自社のホームページに求人記事を掲載する
- ④ 民間の求人WEBサイト等を活用する
- ⑤ タウン誌等に求人情報を掲載する
- ⑥ 人材紹介・人材派遣会社等を活用する
- ⑦ 高校・大学等に働きかける
- ⑧ インターンシップ生・実習生を受け入れる
- ⑨ 職員等の関係者から知人を紹介してもらう
- ⑩ 就職合同面接会・相談会等に参加する
- ⑪ その他

(8) 訪問介護員と介護職員の離職防止や定着促進を図る取り組み(複数回答)

「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が52.8%で最も高く、次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働環境の改善に努めている」が52.5%、「職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が43.5%、「非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている」が37.6%、「賃金水準を向上させている」が36.4%と続いている。

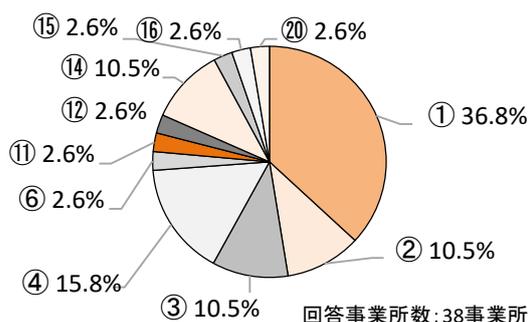


回答事業所数:396事業所

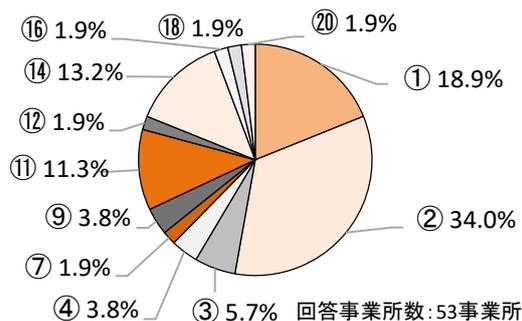
(9) 上記のうち最も効果のあった取り組み

離職防止や定着促進に関して、最も効果のあった取り組みを質問したところ、訪問介護員、介護職員ともに、正規職員では「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働環境の改善に努めている」が最も高く、非正規職員では「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が最も高くなっている。

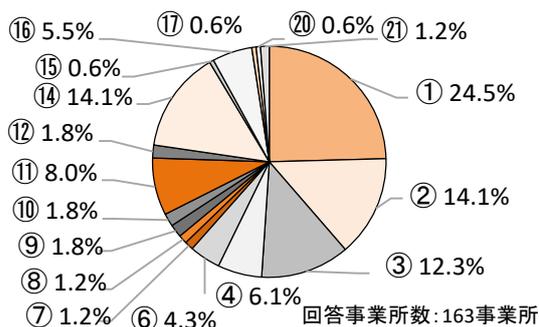
訪問介護員(正規職員)



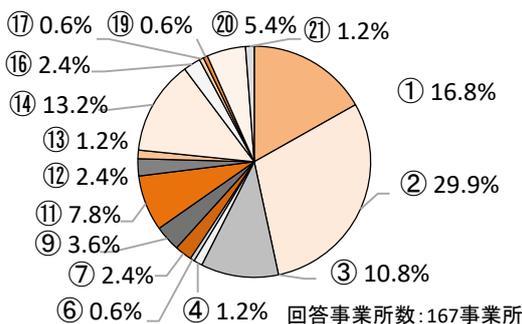
訪問介護員(非正規職員)



介護職員(正規職員)



介護職員(非正規職員)



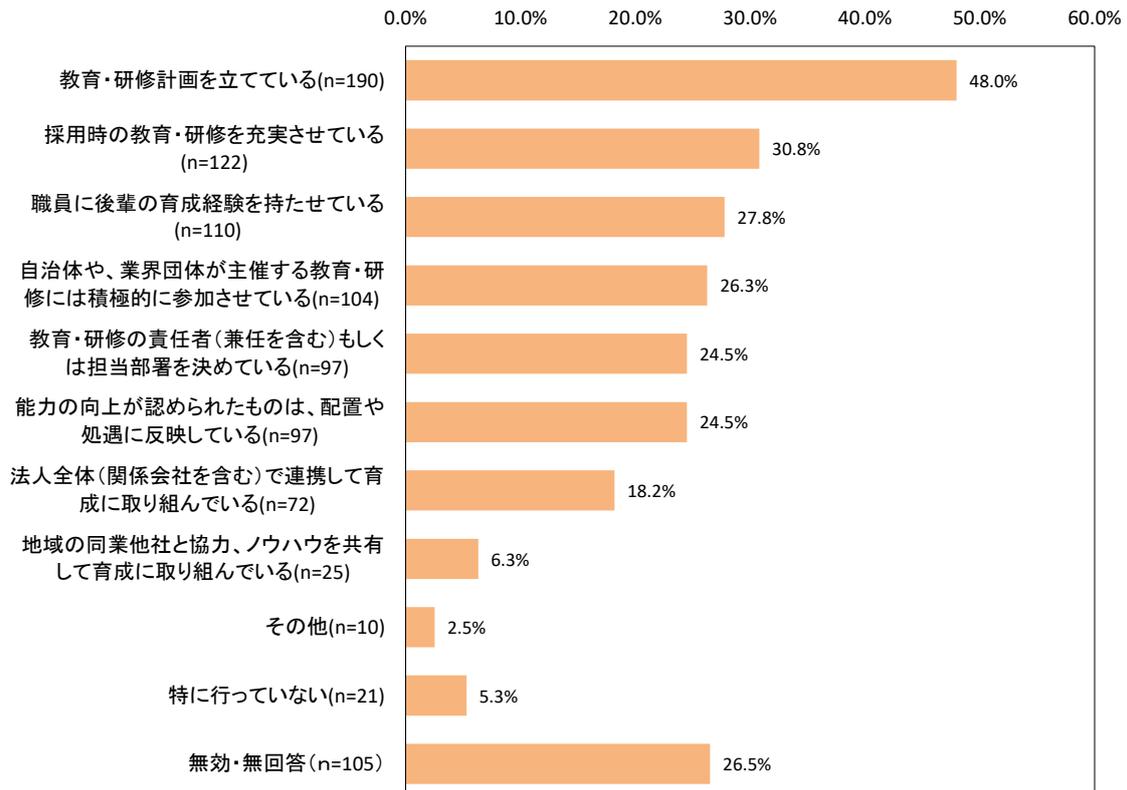
(注1)無効・無回答は除いた割合。

(注2)グラフ中の数字は以下のとおり。

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ① 残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働環境の改善に努めている | ⑫ 悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている |
| ② 本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる | ⑬ 健康対策や健康管理に力を入れている |
| ③ 賃金水準を向上させている | ⑭ 職場内での仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている |
| ④ 能力や仕事を評価し、賃金などの処遇に反映している | ⑮ 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている |
| ⑤ 職員の仕事内容と必要な能力等を明示している | ⑯ 業務改善や効率化等による働きやすい職場作りに力を入れている |
| ⑥ キャリアに応じた給与体系を整備している | ⑰ 介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りに力を入れている |
| ⑦ 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている | ⑱ 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている |
| ⑧ 新人の指導担当・アドバイザーを置いている | ⑲ 職場環境を整えている |
| ⑨ 能力開発を充実させている | ⑳ 子育て支援を行っている |
| ⑩ 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている | ㉑ その他 |
| ⑪ 仕事内容の希望を聞いて配置している | |

(10) 訪問介護員と介護職員の人材育成に関する取り組み(複数回答)

「教育・研修計画を立てている」が48.0%で最も高く、次いで「採用時の教育・研修を充実させている」が30.8%、「職員に後輩の育成経験を持たせている」が27.8%、「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている」が26.3%、「教育・研修の責任者(兼務を含む)もしくは担当部署を決めている」が24.5%、「能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している」が24.5%と続いている。

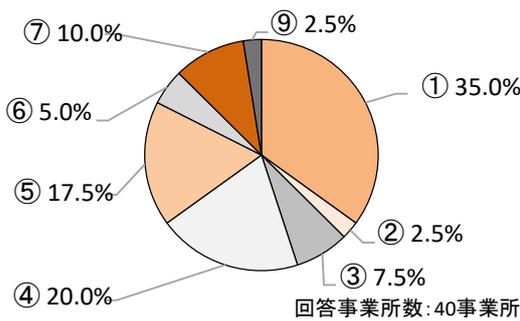


回答事業所数: 396事業所

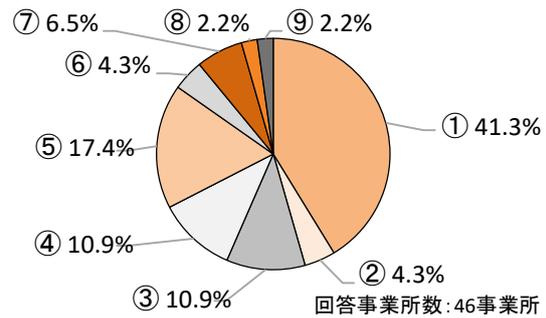
(11) 上記のうち最も効果のあった取り組み

人材育成に関して、最も効果のあった取り組みを質問したところ、訪問介護員は、正規・非正規職員ともに「教育・研修計画を立てている」が最も高くなっている。介護職員は、正規職員では「能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している」、非正規職員では「採用時の教育・研修を充実させている」が最も高くなっている。

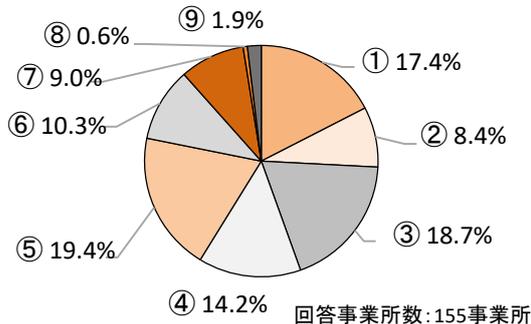
訪問介護員(正規職員)



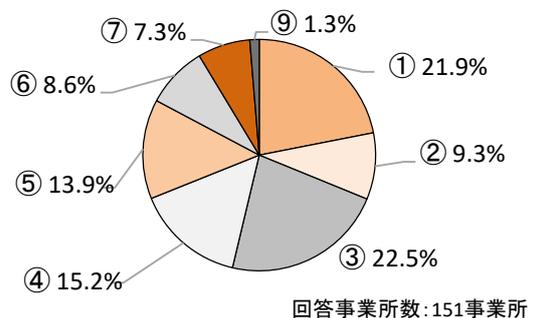
訪問介護員(非正規職員)



介護職員(正規職員)



介護職員(非正規職員)



(注1)無効・無回答は除いた割合。

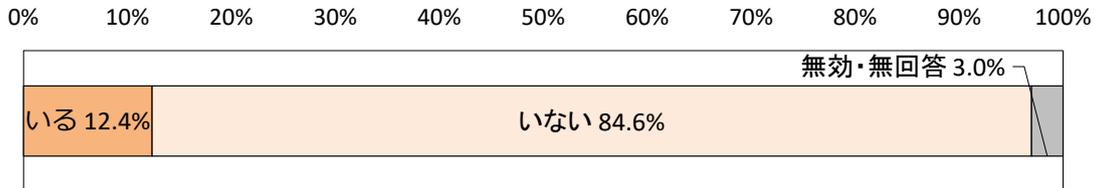
(注2)グラフ中の数字は以下の通り。

- ① 教育・研修計画を立てている
- ② 教育・研修の責任者(兼任を含む)もしくは担当部署を決めている
- ③ 採用時の教育・研修を充実させている
- ④ 職員に後輩の育成経験を持たせている
- ⑤ 能力の向上が認められたものは、配置や処遇に反映している
- ⑥ 法人全体(関係会社を含む)で連携して育成に取り組んでいる
- ⑦ 自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている
- ⑧ 地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる
- ⑨ その他

問3 外国人人材について

(1) 外国人人材の受け入れ状況(令和元年10月1日現在)

介護の仕事に従事する外国人人材については、全体で「受け入れている」が12.4%、「受け入っていない」が84.6%となっている。



回答事業所数：396事業所

(2) 外国人人材の受け入れ形態(複数回答)

受け入れていると回答した事業所の受け入れ形態は、「その他(永住者、定住者、日本人の配偶者等)」が49人で最も多く、次いで「EPA(経済連携協定)による受け入れ」が38人、「外国人技能実習制度による受け入れ」が6人、「『介護』の在留資格取得者」が6人となっている。

国別に見ると、フィリピンが37人で最も多く、次いでインドネシアが34人、ベトナムが11人、中国が7人、韓国が5人となっている。

(単位：人)

受け入れ形態		合計	国別						
			インドネシア	フィリピン	ベトナム	韓国	中国	ネパール	その他の国
1	EPA(経済連携協定)による受け入れ	38	28	6	4				
2	外国人技能実習制度による受け入れ	6	0	0	6	0	0	0	0
3	「介護」の在留資格取得者	6	1	2	0	0	3	0	0
4	「特定技能1号」の在留資格取得者	0	0	0	0	0	0	0	0
5	留学生	0	0	0	0	0	0	0	0
6	その他(永住者、定住者、日本人の配偶者等)	49	5	29	1	5	4	0	5
合計		99	34	37	11	5	7	0	5

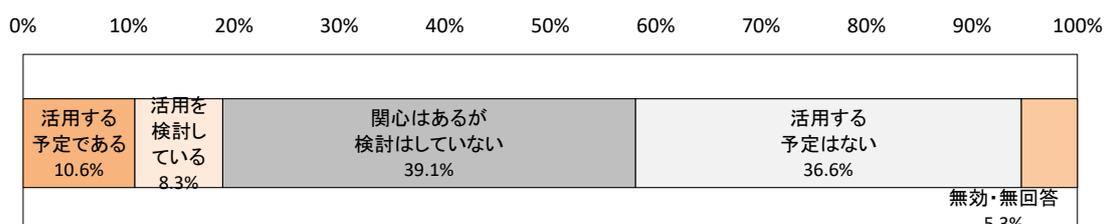
(注1)回答があったその他の国(セネガル1人、モンゴル1人、ルーマニア1人、ロシア2人)

(注2)受け入れの制度

回答事業所数：49事業所

(3) 今後の外国人人材の活用に関する意向

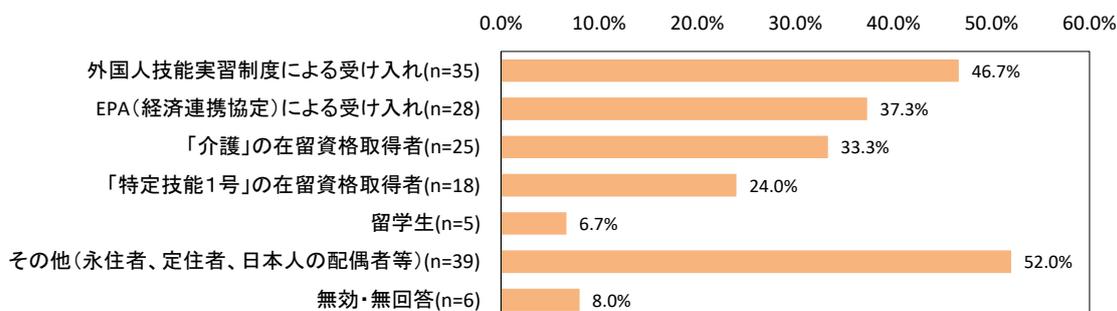
「活用する予定である」が10.6%、「活用を検討している」が8.3%、「関心はあるが検討はしていない」が39.1%、「活用する予定はない」が36.6%となっている。



回答事業所数：396事業所

(4) 活用を予定(検討)している受け入れ形態(複数回答)

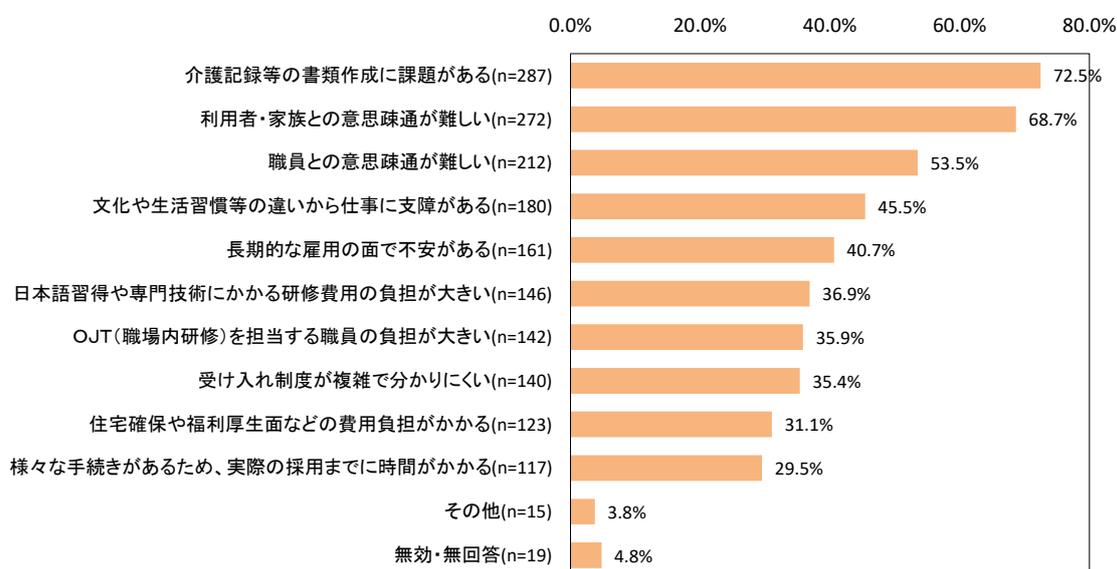
「活用する予定である」または「活用を検討している」と回答した事業所が考えている受け入れ形態は、「その他(永住者、定住者、日本人の配偶者等)」が52.0%で最も高く、次いで「外国人技能実習制度による受け入れ」が46.7%、「EPA(経済連携協定)による受け入れ」が37.3%、「介護」の在留資格取得者が33.3%、「特定技能1号」の在留資格取得者が24.0%となっている。



回答事業所数:75事業所

(5) 外国人人材の活用に関する課題(複数回答)

「介護記録等の書類作成に課題がある」が72.5%で最も高く、次いで「利用者・家族との意思疎通が難しい」が68.7%、「職員との意思疎通が難しい」が53.5%、「文化や生活習慣等の違いから仕事に支障がある」が45.5%、「長期的な雇用の面で不安がある」が40.7%となっている。

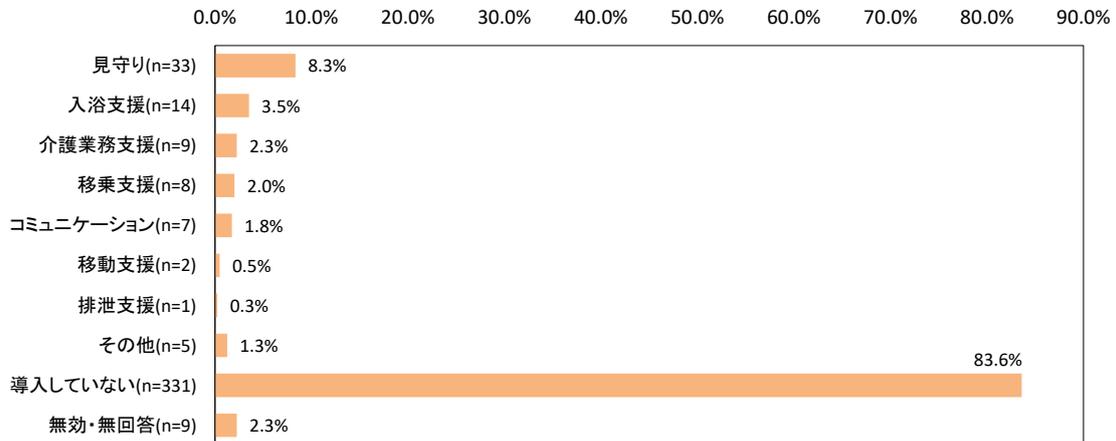


回答事業所数:396事業所

問4 介護ロボットについて

(1) 介護ロボットの導入実態(複数回答)

導入されているロボットを分野別に見ると、「見守り」が最も高く、次いで「入浴支援」、「介護業務支援」、「移乗支援」、「コミュニケーション」となっている。



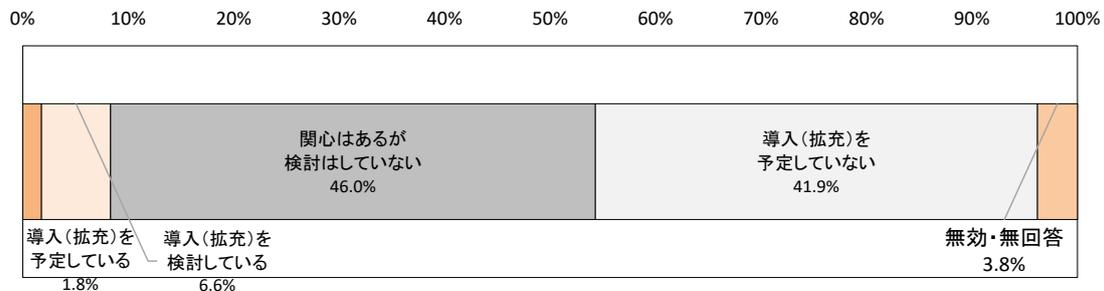
回答事業所数：396事業所

(注)ロボットの分野

- ・ 見守り:転倒検知センサーなど(コミュニケーション型を除く)
- ・ 入浴支援:ロボット技術を用いて浴槽に出入りする際の一連の動作を支援する機器など
- ・ 介護業務支援:介護機器等により得られた情報(見守り・移動支援等)を収集・蓄積し必要な支援に活用可能な機器など
- ・ 移乗支援:介助者のパワーアシストを行うもの
- ・ コミュニケーション:会話やレクリエーション等を行うもの
- ・ 移動支援:高齢者の外出をサポートする歩行支援機器、移動支援機器など
- ・ 排泄支援:排泄処理にロボット技術を用いたトイレ、排泄を予測して誘導する機器など

(2) 今後の介護ロボットの導入(拡充)に関する意向

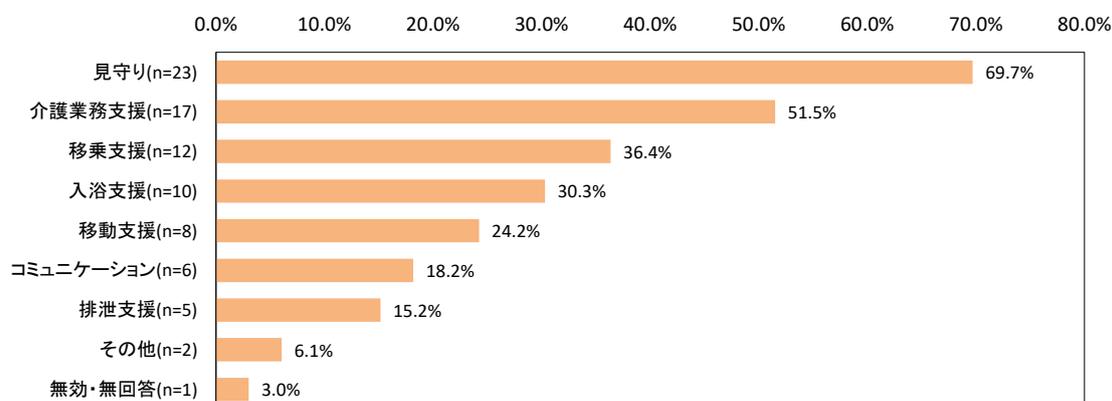
「導入(拡充)を予定している」が1.8%、「導入(拡充)を検討している」が6.6%、「関心はあるが検討はしていない」が46.0%、「導入(拡充)を予定していない」が41.9%となっている。



回答事業所数：396事業所

(3) 導入(拡充)を予定(検討)しているロボット(複数回答)

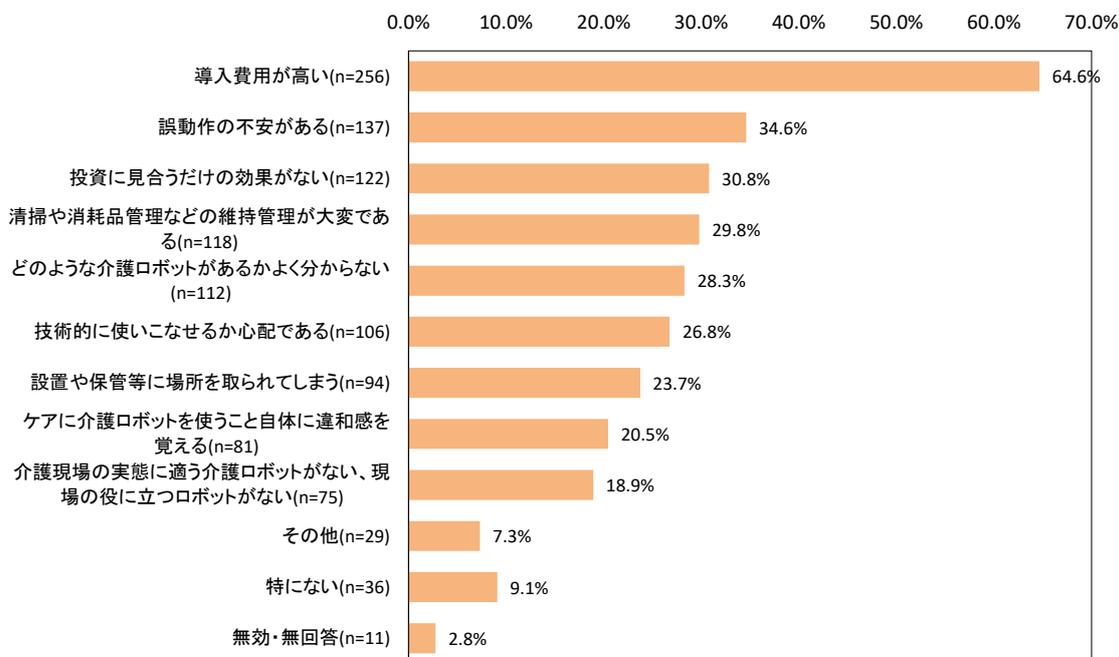
「導入(拡充)を予定している」または「導入(拡充)を検討している」と回答した事業所が考えているロボットの分野は、「見守り」が 69.7%で最も高く、次いで「介護業務支援」が 51.5%、「移乗支援」が 36.4%、「入浴支援」が 30.3%、「移動支援」が 24.2%となっている。



回答事業所数: 33事業所

(4) 介護ロボットに関する課題・問題(複数回答)

「導入費用が高い」が 64.6%で最も高く、次いで「誤動作の不安がある」が 34.6%、「投資に見合うだけの効果がない」が 30.8%、「清掃や消耗品管理などの維持管理が大変である」が 29.8%、「どのような介護ロボットがあるかよく分からない」が 28.3%となっている。

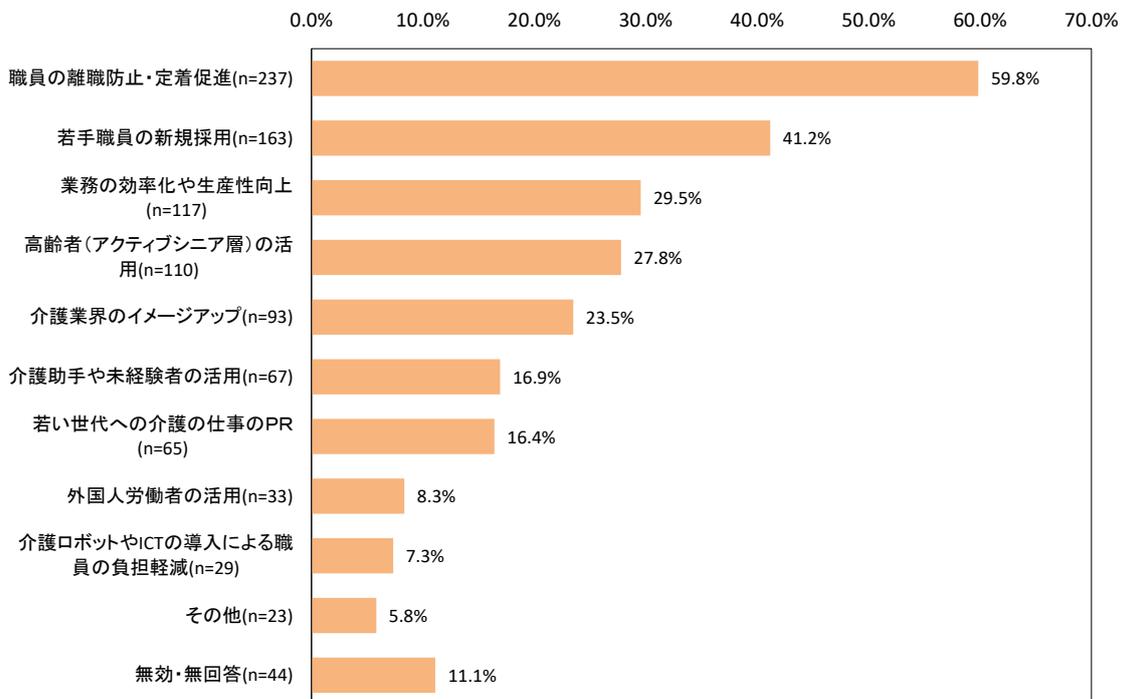


回答事業所数: 396事業所

問5 介護人材不足全般への方策について

(1) 人材不足の状況を克服するための優先度の高い方策(複数回答)

「職員の離職防止・定着促進」が 59.8%で最も高く、次いで「若手職員の新規採用」が 41.2%、「業務の効率化や生産性向上」が 29.5%、「高齢者(アクティブシニア層)の活用」が 27.8%、「介護業界のイメージアップ」が 23.5%となっている。



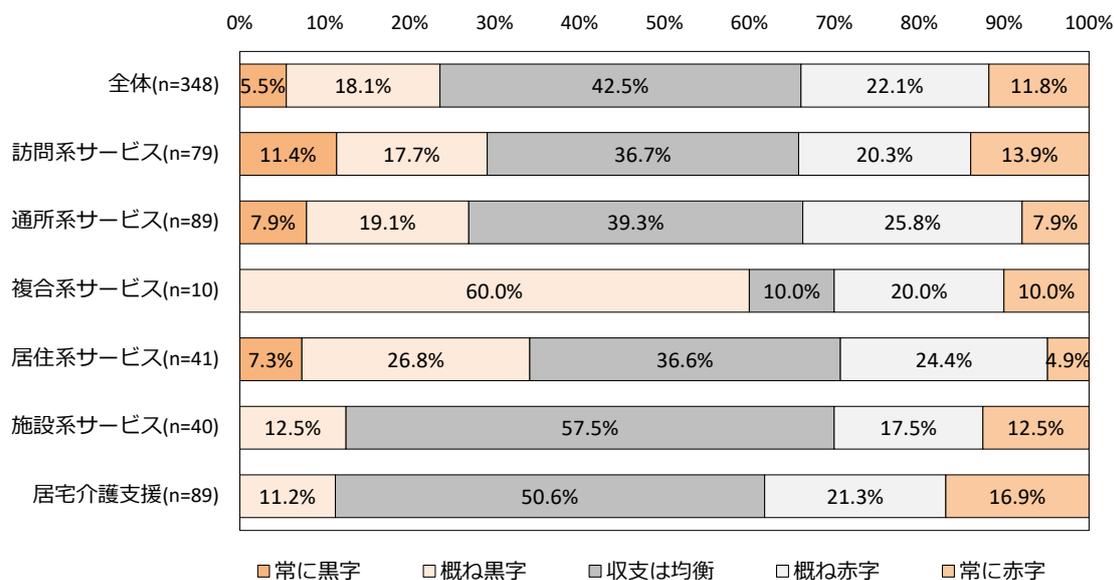
回答事業所数: 396事業所

問6 現在の事業所の運営等について

(1) 経営状況

現在の経営状況に対する認識は、全体では「収支は均衡」が 42.5%で最も高く、次いで「概ね赤字」が 22.1%、「概ね黒字」が 18.1%となっている。

サービス別に見ると、「常に黒字」と「概ね黒字」の合計の割合が最も高かったのは、複合系サービスの 60%、次いで居住系サービスの 34.1%である。「常に赤字」と「概ね赤字」の合計の割合が最も高かったのは居宅介護支援の 38.2%、次いで訪問系サービスの 34.2%となっている。

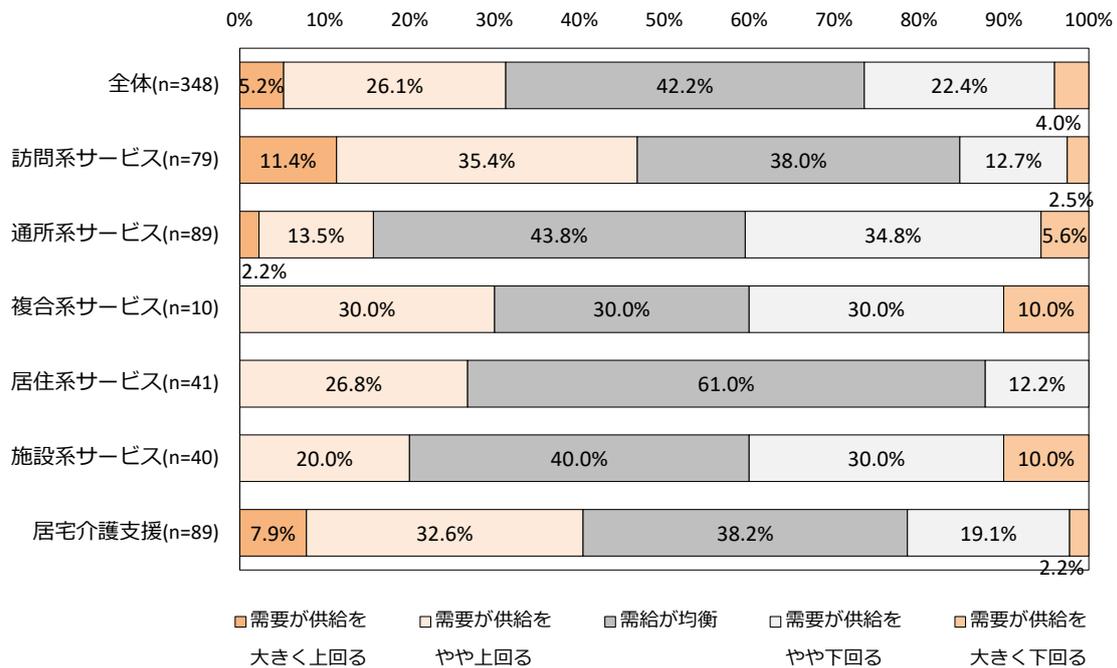


(注)無効・無回答は除いた割合。

(2) サービスの需給状況

事業所が受けられる利用者の数を「供給」、事業所の利用を希望する人の数を「需要」とした場合の現在の事業所の需給状況は、全体では「供給が均衡」が 42.2%で最も高く、次いで「需要が供給を上回る」が 26.1%となっている。

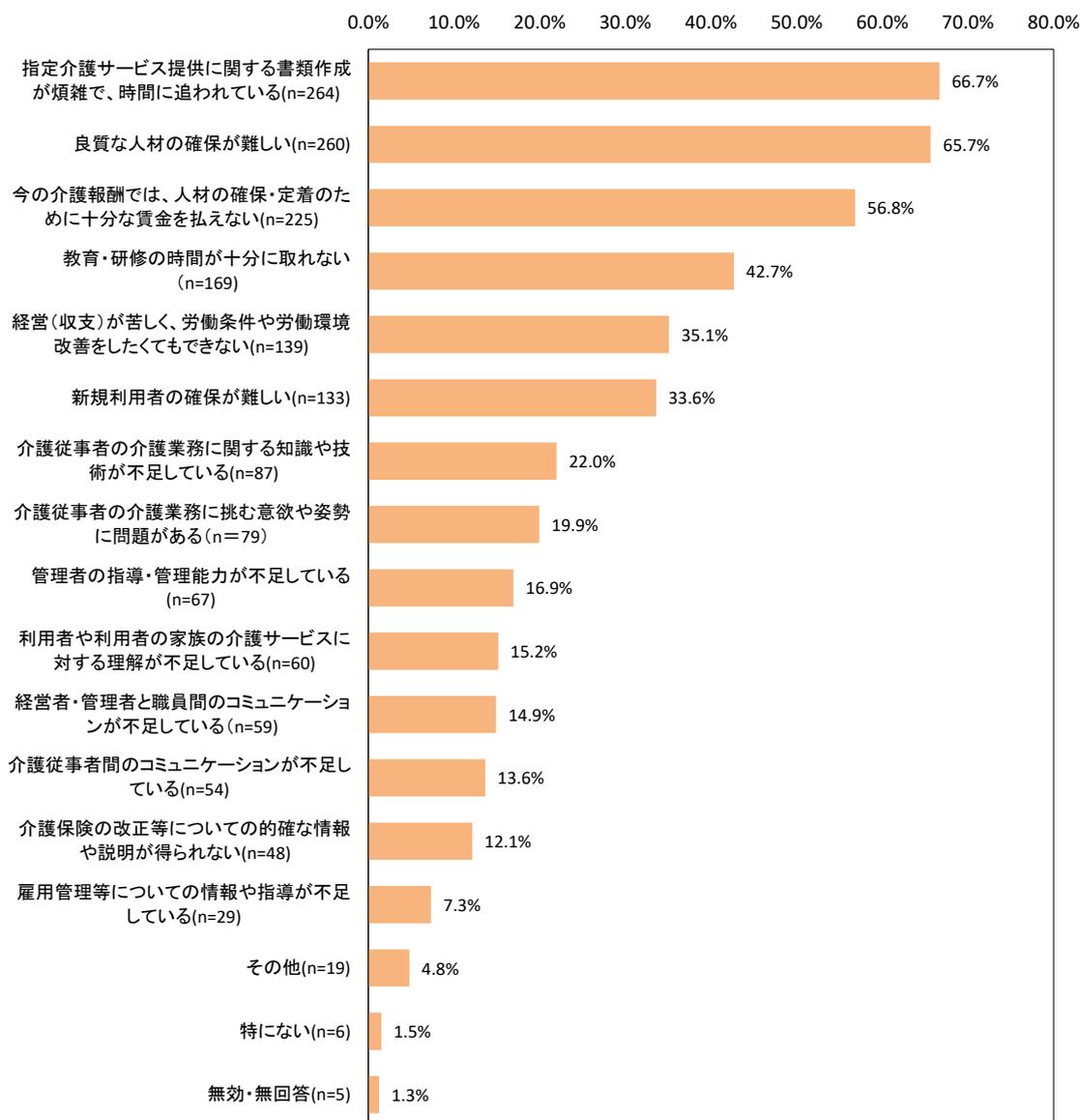
サービス別に見ると、「需要が供給を大きく上回る」と「需要が供給をやや上回る」の合計の割合が最も高かったのは、訪問系サービスの 46.8%、次いで居宅介護支援の 40.5%である。「需要が供給を大きく下回る」と「需要が供給をやや下回る」の合計の割合が最も高かったのは通所系サービスの 40.4%、次いで複合系サービスと施設系サービスの 40.0%となっている。



(注)無効・無回答は除いた割合。

(3) 事業を運営する上での課題(複数回答)

「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」が66.7%で最も高く、次いで「良質な人材の確保が難しい」が65.7%、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が56.8%、「教育・研修の時間が十分に取れない」が42.7%、「経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくてもできない」が35.1%となっている。



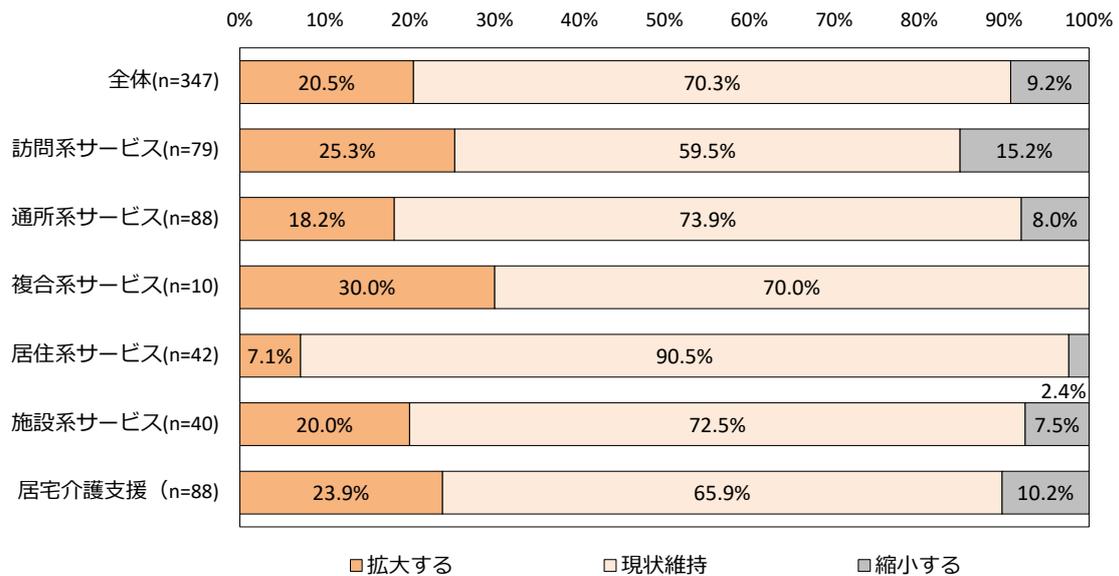
回答事業所数: 396事業所

問7 今後の事業所の運営等について

(1) 今後の事業展開の方向性

事業規模や人員などの事業展開の方向性は、全体では「現状維持」が 70.3%で最も高く、次いで「拡大する」が 20.5%、「縮小する」が 9.2%となっている。

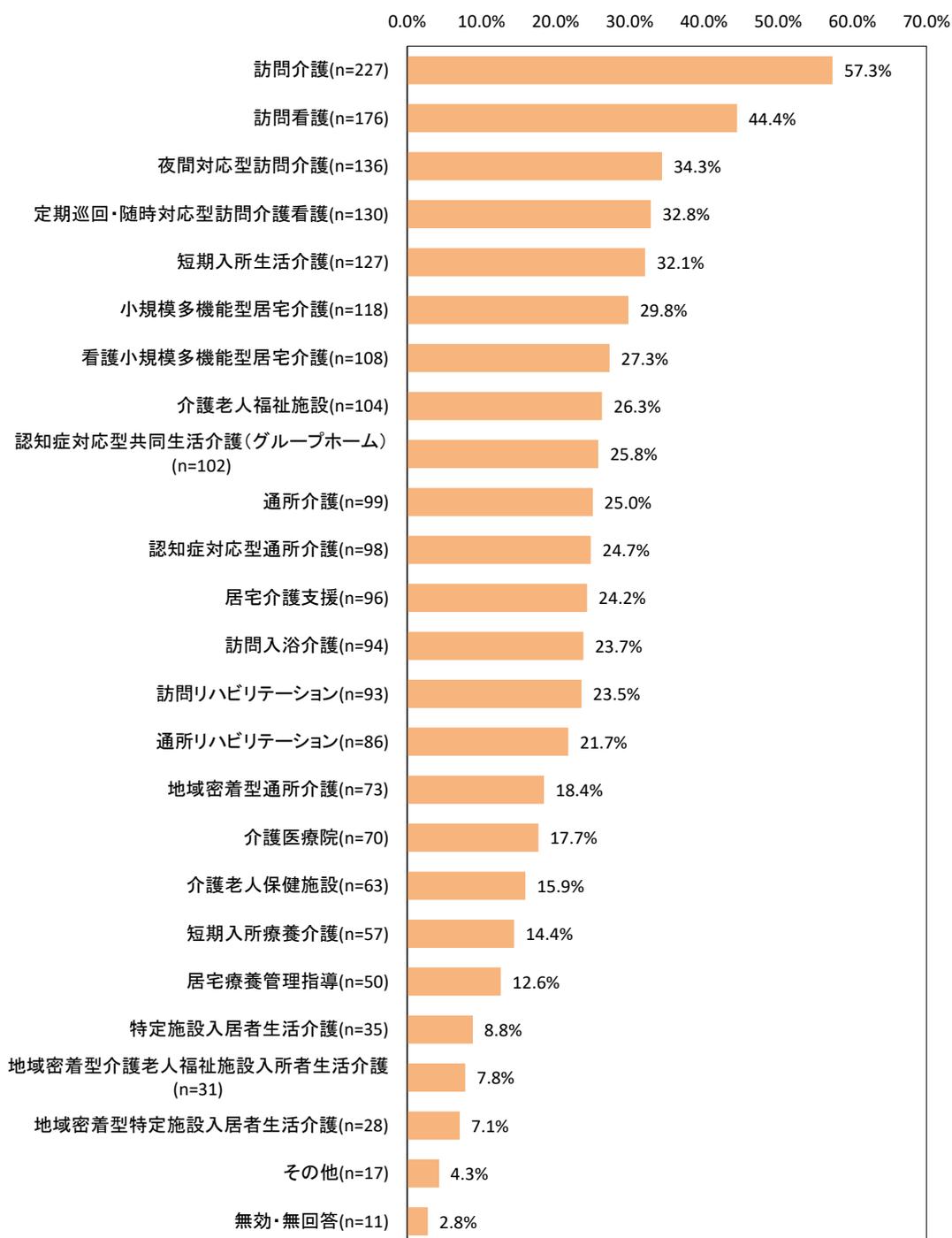
サービス別に見ると、「拡大する」の割合が最も高かったのは、複合系サービスの 30.0%、次いで訪問系サービスの 25.3%である。「縮小する」の割合が最も高かったのは訪問系サービスの 15.2%、次いで居宅介護支援の 10.2%となっている。



(注)無効・無回答は除いた割合。

(2) 今後、特に充実が必要と考える介護サービス(複数回答)

「訪問介護」が 57.3%で最も高く、次いで「訪問看護」が 44.4%、「夜間対応型訪問介護」が 34.3%、「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」が 32.8%、「短期入所生活介護」が 32.1%となっている。



回答事業所数: 396事業所