

高齢者住宅協会アンケート

団体別採用カスパイラルアップ事業／高齢者住宅業界コンソーシアム

このアンケートは、東京都と公益財団法人東京しごと財団と連携して実施する「団体別採用カスパイラルアップ事業」の一環として行うものです。

アンケートによって「働き方改革」「女性の活躍推進」等についての業界特有の課題を抽出し、高齢者住宅業界の人材確保や育成・定着に有効な支援へと繋げてまいります。

ぜひご回答くださいますようお願いいたします。

実施：高齢者住宅業界コンソーシアム（一般社団法人高齢者住宅協会、株式会社スーパーナース）

※15分程度でご回答いただけます。

※数字の入力につきましては、概算で結構です。

※ご回答内容を外部に公表することや、目的外に使用することはありません。

F A X でご回答の場合

03-5211-2261

（株式会社スーパーナース内 コンソーシアム事務局宛）

メールでご回答の場合（P D F 添付にてお送りください）

skj@supernurse.co.jp

（件名に「アンケート回答」とご記入ください）

高齢者住宅協会 アンケート回答用紙

団体別採用カスパイラルアップ事業／高齢者住宅業界コンソーシアム

1 貴社についてお知らせください。

貴社名	()
所在地 (市区町村)	()
資本金 (万円)	()
ご回答者様の役職	()
事業所数	()

2 貴社で扱っている事業をお知らせください。(複数回答可)

① サービス付き高齢者向け住宅	② 有料老人ホーム	③ 通所介護	④ 居宅介護支援	⑤ 訪問介護
⑥ 訪問看護	⑦ 病院・診療所	⑧ その他 ()	

3 貴社の従業員数をお知らせください。

正社員 男性	()名	非正社員 男性	()名
正社員 女性	()名	非正社員 女性	()名

4 そのうち、介護職の従業員数をお知らせください。

正社員 男性	()名	非正社員 男性	()名
正社員 女性	()名	非正社員 女性	()名

5 貴社の介護職の男性従業員について、年齢ごとの人数をお知らせください。(非正社員含む)

30歳未満	()名	50～60歳未満	()名
30～40歳未満	()名	60～65歳未満	()名
40～50歳未満	()名	65歳以上	()名

6 貴社の介護職の女性従業員について、年齢ごとの人数をお知らせください。(非正社員含む)

30歳未満	()名	50～60歳未満	()名
30～40歳未満	()名	60～65歳未満	()名
40～50歳未満	()名	65歳以上	()名

7 貴社の介護職の従業員について、平成30年度の採用人数をお知らせください。

正社員 男性	()名	非正社員 男性	()名
正社員 女性	()名	非正社員 女性	()名

8 平成30年度の介護職の採用人数の年齢構成をお知らせください。

30歳未満	()名	50～60歳未満	()名
30～40歳未満	()名	60～65歳未満	()名
40～50歳未満	()名	65歳以上	()名

9 平成30年度の介護職採用者のうち介護職未経験者の採用人数をお知らせください。

正社員 男性	()名	非正社員 男性	()名
正社員 女性	()名	非正社員 女性	()名

10 貴社の介護職の従業員について、平成30年度の離職人数をお知らせください。

正社員 男性	()名	非正社員 男性	()名
正社員 女性	()名	非正社員 女性	()名

11 貴社の介護職の従業員について、平均勤務年数をお知らせください。(正社員のみ)

【男性】	① 1年未満	② 1～3年未満	③ 3～5年未満	④ 5～10年未満	⑤ 10～20年未満	⑥ 20年以上
【女性】	① 1年未満	② 1～3年未満	③ 3～5年未満	④ 5～10年未満	⑤ 10～20年未満	⑥ 20年以上

12 離職した介護職の従業員について、離職理由をお知らせください。(非正社員含む)(複数回答可)

① 定年のため	② 残業が多い	③ 休暇が取れない	④ 育児や介護等と仕事の両立が難しい
⑤ 勤務時間・勤務体系に不満	⑥ 賃金・待遇に不満	⑦ 社内人間関係	⑧ 仕事内容が合わない
⑨ 研修・キャリア形成支援に不満	⑩ その他 ()		
⑪ 離職者はいない			

13 貴社で以下に当てはまる介護職の従業員数をお知らせください。(過去3年間、非正社員含む)

【産前産後休暇取得者数】				
① 0人	② 1～5人未満	③ 5～10人未満	④ 10～20人未満	⑤ 20人以上
【育児休業取得者数】				
① 0人	② 1～5人未満	③ 5～10人未満	④ 10～20人未満	⑤ 20人以上
【介護休業取得者数】				
① 0人	② 1～5人未満	③ 5～10人未満	④ 10～20人未満	⑤ 20人以上

14 介護職の従業員について、人材が不足していると感じますか。

① とても不足している	② 不足している	③ あまり不足していない	④ 不足していない	⑤ わからない
-------------	----------	--------------	-----------	---------

15 働き方改革について、取り組んでいるものをお選びください。(複数回答可)

① 所定外労働時間の削減に向けて取り組んでいる
② 年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいる
③ 多様な人材(高齢者、障害者、外国人等)の活用に取り組んでいる
④ 多様な働き方(短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク等)の導入に取り組んでいる
⑤ 同一労働同一賃金の実現に向けて取り組んでいる
⑥ その他の取り組み ()
⑦ 働き方改革に取り組む必要性を感じない
その他自由意見等がありましたら、ご記入ください
()

16 貴社の介護職の従業員について、平成30年度の月間平均所定外労働時間をお知らせください。

【正社員】	① 15時間未満	② 15～30時間未満	③ 30～45時間未満	④ 45～60時間未満	⑤ 60～80時間未満	⑥ 80時間以上
【非正社員】	① 15時間未満	② 15～30時間未満	③ 30～45時間未満	④ 45～60時間未満	⑤ 60～80時間未満	⑥ 80時間以上

17 貴社の介護職の従業員について、平成30年度の年次有給休暇の平均取得日数をお知らせください。

【正社員】	① 5日未満	② 5～10日未満	③ 10～15日未満	④ 15～20日未満	⑤ 20日以上
【非正社員】	① 5日未満	② 5～10日未満	③ 10～15日未満	④ 15～20日未満	⑤ 20日以上

18 貴社において、労働時間の削減や有給休暇の取得促進は課題だと思いますか。

① 非常に課題だと思う	② やや課題だと思う	③ あまり課題だと思わない	④ 課題だと思わない	⑤ わからない
-------------	------------	---------------	------------	---------

19 貴社において、所定外労働が発生する原因と考えられるものをお知らせください。(複数回答可)

- ① 人材が足りない ② 不要な業務が多い ③ 管理職の意識・マネジメント不足 ④ 職場の雰囲気
⑤ 従業員の意識 ⑥ その他 ()

20 貴社において、所定外労働を削減するために取り組んでいることについてお知らせください。(複数回答可)

- ① 経営層からの意識改革・啓発の実施 ② 業務の分業化 ③ 管理職のマネジメント教育 ④ 事務作業の効率化
⑤ ICTツールの導入 ⑥ その他 () ⑦ 所定外労働時間の削減には取り組めていない

21 貴社において、年次有給休暇が取得できない原因と考えられるものをお知らせください。(複数回答可)

- ① 人材が足りない ② 不要な業務が多い ③ 管理職の意識・マネジメント不足 ④ 職場の雰囲気
⑤ 従業員の意識 ⑥ その他 ()

22 貴社において、年次有給休暇の取得を促進するために取り組んでいることについてお知らせください。(複数回答可)

- ① 経営層からの意識改革・啓発の実施 ② 計画的な年次有給休暇の取得促進
③ その他 () ④ 年次有給休暇の取得促進には取り組めていない

23 女性の活躍推進について、取り組んでいるものをお選びください。(複数回答可)

- ① 性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取り組みを行っている
② 女性の積極採用に向けた取り組みを行っている
③ 女性に配慮した人員配置・育成・教育訓練に関する取り組みを行っている
④ 女性のライフスタイルに合った継続就業に関する取り組みを行っている
⑤ 女性の積極登用・評価・女性管理職輩出に向けた取り組みを行っている
⑥ 人事評価制度を適切に運用している
⑦ その他の取り組み ()
⑧ 女性の活躍推進に取り組む必要性を感じない
その他自由意見等がありましたら、ご記入ください
()

24 貴社の女性管理職比率(管理職に占める女性の割合)をお知らせください。

- ① 0% ② 1~5%未満 ③ 5~10%未満 ④ 10~20%未満 ⑤ 20~30%未満
⑥ 30~40%未満 ⑦ 40~50%未満 ⑧ 50%以上

25 貴社において、女性の活躍推進は進んでいると思われませんか。

- ① 非常に進んでいると思う ② やや進んでいると思う ③ あまり進んでいないと思う
④ 進んでいないと思う ⑤ わからない

26 貴社において、女性の活躍推進が進まない原因と考えられるものをお知らせください。(複数回答可)

- ① 女性がキャリアを考える機会がない ② 女性に限らず、キャリアを考える機会がない
③ キャリア形成支援制度が整っていない ④ キャリア形成支援制度が使いづらい ⑤ 経営者層の意識・理解不足
⑥ 女性を登用しない職場風土がある ⑦ 女性が昇進・昇格を望まない
⑧ その他 ()

27 多様な人材(高齢者、障害者、外国人等)の活躍推進について、取り組んでいるものをお選びください。(複数回答可)

- ① 短時間勤務制度(正社員) ② 継続雇用制度 ③ 多様な人材の積極採用に向けた取り組みを行っている
④ 身体負担の軽減 ⑤ 多様な人材の活躍推進に取り組む必要性を感じない
⑥ その他 ()

28 貴社において、多様な人材の活躍推進は進んでいると思われませんか。

- ① 非常に進んでいると思う ② やや進んでいると思う ③ あまり進んでいないと思う ④ 進んでいないと思う ⑤ わからない

29 貴社において、多様な人材の活躍推進が進まない原因と考えられるものをお知らせください。

- ① 制度の導入方法がわからない ② 職場内の理解が得られない ③ 管理職の意識・マネジメント不足
④ 多様な人材からの応募がない ⑤ その他 ()

30 教育体制の充実について、取り組んでいるものをお選びください。(複数回答可)

- ① 未経験者向け教育プログラム ② 資格取得支援制度・研修 ③ プリセプター制度 ④ 社外研修費用の補助
⑤ 社内研修講師の養成 ⑥ eラーニング ⑦ その他 ()

31 貴社において、教育体制は充実していると思われますか。

- ① 非常に充実していると思う ② やや充実していると思う ③ あまり進んでいないと思う
④ 進んでいないと思う ⑤ わからない

32 貴社において、教育体制が充実していない原因と考えられるものをお知らせください。(複数回答可)

- ① 教育に投資する予算がない ② 時間の余裕がない ③ 担当できる人材がいない ④ 教えあう職場風土がない
⑤ その他 ()