


活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	1-1

① 年月日・時間	①平成30年3月28日(水)午後2時～午後4時 ②平成30年3月29日(木)午前10時～午後3時30分							
② 場所	①島根県出雲市 ②山口県周南市							
③ 相手方	①出雲市農林水産部、トキ分散飼育センター ②周南市教育委員会、経済農業部、鶴いこいの里交流センター							
④ 参加者	臼木春夫、庄野昌彦、黒崎章、高井美穂							
⑤ 目的・内容	①トキの分散飼育について調査、出雲市トキ分散飼育センター視察 ②水素先進都市周南の取り組みについて、ツルと共に生きる周南市の取り組みについて調査、鶴いこいの里交流センター視察							
⑥ 政務活動以外の活動（議会・後援会・政党活動等）が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠								
⑦ 経費	費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容		支払証明書	自動車使用記録簿
	交通費	5,590	10/10	5,590	自徳島 至米子	ETC通行料金 普通車		
	交通費	700	10/10	700	自松江玉造 至斐川	ETC通行料金 普通車		
	交通費	930	10/10	930	自斐川本線 至三刀屋木次	ETC通行料金 普通車		
	交通費	2,140	10/10	2,140	自三次東 至五日市	ETC通行料金 普通車		
	交通費	670	10/10	670	自米子西 至東出雲	ETC通行料金 普通車		
	交通費	2,270	10/10	2,270	自坂出本線 至早島本線	ETC通行料金 普通車		
	交通費	1,830	10/10	1,830	自廿日市 至徳山東	ETC通行料金 普通車		
	交通費	4,140	10/10	4,140	自徳山東 至福山西	ETC通行料金 普通車		
小計	18,270		18,270					

議員本人による確認欄（次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること）	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の用途基準（条例第2条第1項）に合致した適正な支出である	経理責任者審査 
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等（例：酒類が提供される会合への参加費）は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率


【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	円
-----------	---

活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	1-2

①	年月日・時間																																																									
②	場所																																																									
③	相手方																																																									
④	参加者																																																									
⑤	目的・内容																																																									
⑥	政務活動以外の活動（議会・後援会・政党活動等）が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠																																																									
⑦	経費	<table border="1"> <thead> <tr> <th>費目</th> <th>領収書金額 (円)</th> <th>按分率 ( / )</th> <th>充当金額 (円)</th> <th>支払の内容</th> <th>支払 証明書</th> <th>自動車 使用記録簿</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>交通費</td> <td>3,320</td> <td>10/10</td> <td>3,320</td> <td>自新居浜 至徳島 ETC通行料金 普通車</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>交通費</td> <td>1,220</td> <td>10/10</td> <td>1,220</td> <td>自今治湯ノ浦 至新居浜 ETC通行料金 普通車</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>交通費</td> <td>2,890</td> <td>10/10</td> <td>2,890</td> <td>自向島本線 至今治 ETC通行料金 普通車</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>通信費</td> <td>164</td> <td>10/10</td> <td>164</td> <td>調査先への礼状送付切手代 (82円×2枚)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>7,594</td> <td></td> <td>7,594</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>25,864</td> <td></td> <td>25,864</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容	支払 証明書	自動車 使用記録簿	交通費	3,320	10/10	3,320	自新居浜 至徳島 ETC通行料金 普通車			交通費	1,220	10/10	1,220	自今治湯ノ浦 至新居浜 ETC通行料金 普通車			交通費	2,890	10/10	2,890	自向島本線 至今治 ETC通行料金 普通車			通信費	164	10/10	164	調査先への礼状送付切手代 (82円×2枚)										小計	7,594		7,594				合計	25,864		25,864			
		費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容	支払 証明書	自動車 使用記録簿																																																		
		交通費	3,320	10/10	3,320	自新居浜 至徳島 ETC通行料金 普通車																																																				
		交通費	1,220	10/10	1,220	自今治湯ノ浦 至新居浜 ETC通行料金 普通車																																																				
		交通費	2,890	10/10	2,890	自向島本線 至今治 ETC通行料金 普通車																																																				
		通信費	164	10/10	164	調査先への礼状送付切手代 (82円×2枚)																																																				
		小計	7,594		7,594																																																					
合計	25,864		25,864																																																							

議員本人による確認欄（次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること）	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の用途基準（条例第2条第1項）に合致した適正な支出である	経理責任者審査 
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等（例：酒類が提供される会合への参加費）は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率

【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	円
-----------	---

770-0941

徳島市万代町1丁目 1

新風・民進クラブ 様

08148-8268-9386-43320 1041201#



毎々当社のカードをご愛用いただきありがとうございます。  
 過日ご利用いただきました「ご利用明細」と「お支払明細」、「お支払日」を  
 下記の通りご案内申し上げます。ご指定の口座を通してお支払いいただきますので、  
 「口座残高」のご確認も併せてお願い申し上げます。  
 なお、お支払口座へのご入金はお早めをお願い申し上げます。

阿波銀カード株式会社  
 徳島市西船場町2丁目  
 12番地阿波銀行第二別館2階  
 登録番号 四国財務局長(10) 第00057号



お問い合わせ先 お電話の際はお手元にカードをご用意ください。  
 TEL 088-653-8100  
 ※電話番号はお間違いのないようにおかけください。  
 スマートダイヤル24(音声応答)0120-911-911 サービスコード11

明細書枚数 | 枚中 | 枚目

カードのご利用枠 (家族カード発行時は共通のご利用枠)			
カードの種類	VISA		
カード利用枠	40万円		

お支払日	2018年5月10日(木)	金融機関	
お支払合計額	25,700 円	支店	
		科目	
		口座番号	

お客様の個人情報保護のため、口座番号の下3桁を表示しておりません

カード名称	阿波銀VISAカード
会員番号	

お客様の個人情報保護のため、会員番号の下3桁を表示しておりません。

カードを安心してご利用頂けるよう以下のことに協力ください。

- ◆カード名義人ご本人以外は、たとえご家族の方であっても、カードをご利用頂くことはできません。  
 また、カードの裏にはサインが必要です。サインをしたカード名義人ご本人の方のみがご利用になれます。
- ◆カードご利用時等、暗証番号が必要となる場合がございます。暗証番号は他人に知られないよう十分にご注意ください。

ご利用年月日 (年/月/日)	ご利用店名	ご利用金額	支払 区分	今回 回数	お支払金額	摘要	備考
7800 3400 0027 4016	(ETCカード1)						
18 328	ETC 中国支社	5590	1	1	5590	自徳島 至米子 普通車	◎
18 328	ETC 中国支社	700	1	1	700	自松江玉造 至斐川 普通車	◎
18 328	ETC 中国支社	930	1	1	930	自斐川本線 至三刀屋木次 普通車	◎
18 328	ETC 中国支社	2140	1	1	2140	自三次東 至五日市 普通車	◎
18 328	ETC 中国支社	670	1	1	670	自米子西 至東出雲 普通車	◎
18 328	ETC本四 岡山管理センター	2270	1	1	2270	自坂出本線 至早島本線 普通車	◎
18 329	ETC 中国支社	1830	1	1	1830	自廿日市 至徳山東 普通車	◎
18 330	ETC 中国支社	4140	1	1	4140	自徳山東 至福山西 普通車	◎
18 330	ETC 四国支社	3320	1	1	3320	自新居浜 至徳島 普通車	◎
18 330	ETC 四国支社	1220	1	1	1220	自今治湯ノ浦 至新居浜 普通車	◎
18 330	ETC本四 岡山管理センター	2890	1	1	2890	自向島本線 至今治 普通車	◎
<(ETCカード1) お支払い金額小計>						25700円	

備考の◎印はポイントの対象利用となります。

お支払金額総合計 25700

ご利用明細の説明

- <ご利用日> 前回ご案内以降にご利用データもしくは伝票が到着したものとします。
- <ご利用金額> 割賦販売では、現金価格と読み替えます。
- <支払区分> 1=1回払い、2=2回払いの支払回数、3~=分割払いの支払回数、リボ=リボ払い、ボ=ボーナス一括払い 等 <今回回数> 今回が何回目のお支払いかを表示しております。



30-05-10 10499

26

\*25,700 アキ「カート」

タ0、タ1、タ2、タ3は証券類による入金を示し、その記号後部に払戻しのできる  
予定日時を表示します。  
[手数料\*]の表示がある場合、ATM利用明細票の手数料金額と異なる場合  
があります。詳細は表紙見開き頁のご案内をご参照ください。

# 領収書

毎度ありがとうございます

新風・民進クラブ会長 様

[販売]		
82円普通切手		
82円	2枚	¥164
-----		
小計		¥164
-----		
課税計		¥0
(内消費税等		¥0)
非課税計		¥164
-----		
合計		¥164
お預り金額		¥164

印紙税申告納  
付につき廻町  
税務署承認済



〒100-8798 日本郵便株式会社  
東京都千代田区霞が関1-3-2  
取扱日時：2018年4月6日 16:25  
担当：[REDACTED]  
発行No. 180406J5310 端N55箱01  
連絡先：徳島県庁内郵便局  
TEL:088-625-4513



745-8655

山口県周南市岐山通一八一

周南市議会事務局

周南市議会議長 小林雄二殿



謹啓 貴職におかれましてはますます御清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、過日私ども徳島県議会 新風・民進クラブ一行が、貴議会を訪問いたしました節には、御多忙中にもかかわらず格別の御配意を賜り、誠にありがとうございました。

おかげをもちまして、有意義な調査を終え、予定どおり帰県することができました。

ここに謹んで深く感謝申し上げます。

御教示いただきました各般にわたる事項につきましては、審議の参考にさせていただきたいと存じておりますので、今後ともよろしく御支援を賜りますようお願い申し上げます。

なお、滞在中何かとお世話いただきました職員の皆様にもよろしくお伝えくださいますようお願い申し上げます。

末筆ながら貴議会の御発展と職員の皆様の御健勝を心からお祈り申し上げ、お礼のごあいさつといたします。

謹言

平成30年4月吉日

周南市議会議長 小林 雄二 殿

徳島県議会 新風・民進クラブ

会長 庄野 昌彦

693-8530



島根県出雲市今市町七〇

出雲市役所本庁舎六階

議会事務局

出雲市議会議長

福代

秀洋殿

謹啓 貴職におかれましてはますます御清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、過日私ども徳島県議会 新風・民進クラブ一行が、貴議会を訪問いたしました節には、御多忙中にもかかわらず格別の御配意を賜り、誠にありがとうございました。

おかげをもちまして、有意義な調査を終え、予定どおり帰県することができました。

ここに謹んで深く感謝申し上げます。

御教示いただきました各般にわたる事項につきましては、審議の参考にさせていただきたいと存じておりますので、今後ともよろしく御支援を賜りますようお願い申し上げます。

なお、滞在中何かとお世話いただきました職員の皆様にもよろしくお伝えくださいますようお願い申し上げます。

末筆ながら貴議会の御発展と職員の皆様の御健勝を心からお祈り申し上げ、お礼のごあいさつといたします。

謹言

平成30年4月吉日

出雲市議会議長 福代 秀洋 殿


徳島県議会 新風・民進クラブ

会長 庄野 昌彦

活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	2-1

① 年月日・時間	平成30年4月1日～平成31年3月31日						
② 場所							
③ 相手方	公益社団法人 徳島地方自治研究所						
④ 参加者	庄野昌彦、臼木春夫、高井美穂、黒崎章						
⑤ 目的・内容	別紙のとおり						
⑥ 政務活動以外の活動（議会・後援会・政党活動等）が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠							
⑦ 経費	費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容	支払 証明書	自動 車使用 記録簿
	調査研究費	200	10/10	200	委託契約書 収入印紙代		
	合計	200		200			

議員本人による確認欄（次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること）	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の使途基準（条例第2条第1項）に合致した適正な支出である	経理責任者審査 
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等（例：酒類が提供される会合への参加費）は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率

【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	円
-----------	---

# 領収書

毎度ありがとうございます

新風・民進クラブ会長 様

[販売]  
200円収入印紙  
200円 1枚 ¥200

小計 ¥200

課税計 ¥0  
(内消費税等 ¥0)  
非課税計 ¥200

△計 ¥200  
合計 お預り金額 ¥200

収入印紙の買戻しや汚染・毀損した場合の交換はできませんのでご注意ください。

印紙税申告納

付につき麴町

税務署承認済




〒100-8798 日本郵便株式会社  
東京都千代田区霞が関1-3-2  
取扱日時：2018年 4月20日 9:43  
担当：[REDACTED]  
発行No. 180420J5533 端N55箱01  
連絡先：徳島県庁内郵便局  
TEL:088-625-4513

活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	2-2

① 年月日・時間	平成30年4月1日～平成31年3月31日						
② 場所							
③ 相手方	公益社団法人 徳島地方自治研究所						
④ 参加者	庄野昌彦、白木春夫、高井美穂、黒崎章						
⑤ 目的・内容	別紙のとおり						
⑥ 政務活動以外の活動（議会・後援会・政党活動等）が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠							
⑦ 経費	費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容	支払 証明書	自動 車使用 記録簿
	調査研究費	1,000,000	10/10	1,000,000	平成30年度調査研究委託料		
	事務費	864	10/10	864	平成30年度調査研究委託料 振込手数料		
		1,000,864		1,000,864			

議員本人による確認欄（次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること）	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の用途基準（条例第2条第1項）に合致した適正な支出である	経理責任者審査  
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等（例：酒類が提供される会合への参加費）は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率

【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	円
-----------	---



預金口座振替による振込受付書  
 振込金受取書

店舗内専用

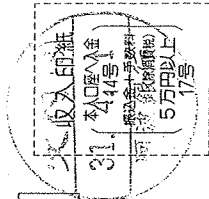
ご依頼日  
 310401  
 年 月 日

お振込先 [Redacted]	銀行名 [Redacted]	支店 [Redacted]
お受取人 フリガナ コウエキシヤタツン ツン トワンマ ホウシ	振込種目 普通貯蓄 口座番号 [Redacted]	金額 ¥1000000 円
(おなまえ) 公益社団法人徳島地方自治研究所 様	消費税込 手数料 ¥867	

うち 手形・小切手等

(ご注意)  
 ●振込依頼書に記載相違等不備のあった場合には、照会等のため振込が遅延することがあります。  
 ●やむを得ない事由による通信機器・回線の障害等によって振込が遅延することがあっても当行は責任を負いません。  
 ●午後2時以後のご用命の場合は、当日中に入金できないこともございますので、あらかじめご了承ください。  
 ●振込規定を店頭に掲示しておりますので、必要の方はお申出ください。なお、裏面に抜粋を掲載しております。

ご依頼人 フリガナ トワンマケンキ クワイシ クワイシ トワンマケンキ クワイシ	おとんわ 6213031
(おなまえ) 徳島県議会新鳳とくま会長庄野昌彦 様	



本受領書は、担当者印での発行はいたしません。ご不明な点がございましたら、取扱店にご確認ください。

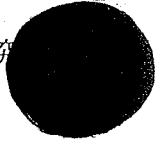
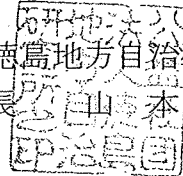
当店をご利用いただきましてありがとうございます。

株式会社 阿波銀行

2019年3月31日

徳島県議会 新風とくしま  
会長 庄野 昌彦 様

公益社団法人 徳島地方自治研究  
理事長



## 請 求 書

委託契約書にもとづき、委託料の請求をさせていただきます。下記の金額を同封の振込用紙、あるいは下記宛にお振込みいただきますようお願い申し上げます。

請求金額 ¥ 1,000,000-

但し、2018年度調査研究委託料として

<振込先>



**地域包括支援センターの現場における  
問題や課題を把握するための  
実態調査（結果）**

2019年3月31日

徳島県議会 新風とくしま



# I 調査の概要

## 1. 調査の趣旨

2006年4月の介護保険制度改正に伴い、各市町村に地域包括支援センターの設置が義務づけられ、地域包括ケアシステムの構築に向けた具体的な取り組みについては自治体が主体的に行うこととされている。地域包括支援センターの運営形態については自治体直営ではなく、社会福祉協議会や社会福祉法人もしくは医療法人などの外部委託が増えており、職員数や事業内容についても地域差が生じている。また、現場の職員は事務処理に追われ、地域で暮らしている住民の実態をつかみきれていない現状もみられる。

そこで、地域包括ケアシステムがめざす「住み慣れた地域で生活し続けるための包括的支援を構築」するために、現場の最先端で支援を行っている職員に対し、働き方に関わるアンケート調査を行い、地域包括支援センターが直面する問題や課題を明らかにすることを目的とした。

## 2. 調査の時期と方法及び回収結果

調査票は、2018年1月に松茂町を除いた県内の地域包括支援センターに配布した。対象人数は213人であり、そのうち156人から回答を得た。(回収率73.2%)

## 3. 分析の視点

単純集計をするとともに、働き方に関わる労働時間や人員配置、職種毎の実態などでクロス集計し、働き方に関する課題を検証する。

# II. 調査結果のまとめ

## 1. 回答者の属性

### ① 回答者属性の単純集計

回答者の属性は、①職種は介護支援専門員が38人(24.4%)、主任介護支援専門員が33人(21.2%)、社会福祉士が30人(19.2%)と続いている。②性別は女性が136人(87.2%)、男性が20人(12.8%)、と9割近くが女性である。③年齢では、50歳代が53人(34.0%)、40歳代が51人(32.7%)、と40～50歳で3分の2となっている。④勤続は10年以上～15年未満が41人(26.3%)で、5年以上～10年未満が24人(15.4%)となっている。

職種

保健師	21	13.5%
主任介護支援専門員	33	21.2%
社会福祉士	30	19.2%
介護支援専門員	38	24.4%
看護師	13	8.3%
社会福祉主事	3	1.9%
その他	8	5.1%
無回答	10	6.4%
合計	156	100.0%

性別

男	20	12.8%
女	136	87.2%
無回答	0	0.0%
合計	156	100.0%

※クロス集計にあたっては、「看護師」「社会福祉主事」「その他」の有効回答者が少ないため「その他」に統合する。

年齢

30 歳 未 満	6	3.8%
30 歳 代	31	19.9%
40 歳 代	51	32.7%
50 歳 代	53	34.0%
60 歳 以 上	15	9.6%
無 回 答	0	0.0%
合 計	156	100.0%

勤続年数

1 年 未 満	19	12.2%
1 年 以 上 ~ 3 年 未 満	22	14.1%
3 年 以 上 ~ 5 年 未 満	21	13.5%
5 年 以 上 ~ 10 年 未 満	24	15.4%
10 年 以 上 ~ 15 年 未 満	41	26.3%
15 年 以 上 ~ 20 年 未 満	10	6.4%
20 年 以 上 ~ 25 年 未 満	11	7.1%
25 年 以 上 ~ 30 年 未 満	3	1.9%
30 年 以 上	3	1.9%
無 回 答	2	1.3%
合 計	156	100.0%

※クロス集計にあたっては、「30歳未満」および「60歳以上」の有効回答者が少ないため、それぞれ「40歳未満」「50歳以上」に統合する。勤続年数も同様に「5年未満」「5～10年未満」「10～15年未満」「15年以上」に統合する。

② 回答者属性の職種・年齢・勤続関係

職種と年齢の関係を見ると、保健師や社会福祉士は年齢が高くなるほど少なくなり、主任介護支援専門員や介護支援専門員は年齢が高くなるほど多くなる。

	保 健 師	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	そ の 他	合 計
40 歳 未 満	11	2	11	7	6	37
40 歳 代	5	10	12	10	11	48
50 歳 以 上	5	21	7	21	7	61
合 計	21	33	30	38	24	146

	保 健 師	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	そ の 他	合 計
40 歳 未 満	29.7%	5.4%	29.7%	18.9%	16.3%	100.0%
40 歳 代	10.4%	20.8%	25.0%	20.8%	23.0%	100.0%
50 歳 以 上	8.2%	34.4%	11.5%	34.4%	11.5%	100.0%
合 計	14.4%	22.6%	20.5%	26.0%	16.5%	100.0%

また、職種と勤続年数の関係を見ると、主任介護支援専門員は勤続年数が長くなるほど多くなる。  
なお、保健師はその他と統合した。

	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	そ の 他	合 計
5 年 未 満	9	8	19	23	59
10 年 未 満	5	6	7	5	23
15 年 未 満	10	12	4	12	38
15 年 以 上	9	3	8	4	24
合 計	33	29	38	44	144

	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	そ の 他	合 計
5 年 未 満	15.3%	13.6%	32.2%	39.0%	100.0%
10 年 未 満	21.7%	26.1%	30.4%	21.7%	100.0%
15 年 未 満	26.3%	31.6%	10.5%	31.6%	100.0%
15 年 以 上	37.5%	12.5%	33.3%	16.7%	100.0%
合 計	22.9%	20.1%	26.4%	30.6%	100.0%

## 2. 職場の労働時間

### ① 職場の時間外勤務

職場の時間外勤務は、月平均で10時間未満が129人(82.7%)、月最高時間も10時間未満が108人(69.2%)だった。

#### a. 月平均

0時間	42	26.9%
10時間未満	87	55.8%
10時間以上～20時間未満	11	7.1%
20時間以上～30時間未満	7	4.5%
30時間以上～45時間未満	7	4.5%
45時間以上	0	0.0%
無回答	2	1.3%
合計	156	100.0%

#### b. 月最高

0時間	32	20.5%
10時間未満	76	48.7%
10時間以上～20時間未満	24	15.4%
20時間以上～30時間未満	11	7.1%
30時間以上～45時間未満	5	3.2%
45時間以上	5	3.2%
無回答	3	1.9%
合計	156	100.0%

また、時間外勤務手当が、全額支給されている人(a. 月平均が0時間と答えた42人を除いた)と一部支給、未支給と時間外勤務時間を比較すると、時間外勤務時間が月10時間以上と答えた人のうち約8割の人が一部支給や未支給だった。

	10時間未満	10時間以上	合計
全額支給	52	5	57
一部支給	18	11	29
未支給	17	9	26
合計	87	25	112

	10時間未満	10時間以上	合計
	91.2%	8.8%	100.0%
	62.1%	37.9%	100.0%
	65.4%	34.6%	100.0%
	77.7%	22.3%	100.0%

### ② 職種と月平均の時間外勤務

「a. 月平均」の時間外勤務を職種ごとに比較すると、「月平均の時間外勤務は0時間」と答えたのは、介護支援専門員が21人(55.3%)と最も多く、主任介護支援専門員は「時間外勤務は10時間以上」が多い。

	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	その他	合計
0時間	5	6	21	6	38
10時間未満	18	19	13	34	84
10時間以上	10	5	4	4	23
合計	33	30	38	44	145

	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	その他	合計
0時間	13.2%	15.8%	55.3%	15.8%	100.0%
10時間未満	21.4%	22.6%	15.5%	40.5%	100.0%
10時間以上	43.5%	21.7%	17.4%	17.4%	100.0%
合計	22.8%	20.7%	26.2%	30.3%	100.0%

※「保健師」の有効回答が少ないため、「その他」と統合した。

### ③ 職種と時間外勤務手当の支給

「a. 月平均」の時間外勤務手当の支給を職種ごとに比較すると、介護支援専門員は10人(58.8%)が未支給と答えている。

	主任介護支援専門員	社会福祉士	介護支援専門員	その他	合計
全額支給	13	13	6	22	54
一部支給	8	6	1	13	28
未支給	7	5	10	3	25
合計	28	24	17	38	107
全額支給	46.4%	54.2%	35.3%	65.0%	100.0%
一部支給	28.6%	25.0%	5.9%	30.0%	100.0%
未支給	25.0%	20.8%	58.8%	5.0%	100.0%
合計	26.2%	22.4%	15.9%	35.5%	100.0%

### ④ 勤続年数と月平均の時間外勤務

勤続年数が長くなるほど「時間外勤務は10時間以上」が増えている。

	0時間	10時間未満	10時間以上	合計	0時間	10時間未満	10時間以上	合計
5年未満	21	33	7	61	34.4%	54.1%	11.5%	100.0%
10年未満	9	12	3	24	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%
15年未満	5	30	5	40	12.5%	75.0%	12.5%	100.0%
15年以上	6	11	10	27	22.2%	40.7%	37.0%	100.0%
合計	41	86	25	152	27.0%	56.6%	16.4%	100.0%

### ⑤ 人員配置と時間外勤務

「7) あなたは現在の職場の人員が十分たりていると思いますか」の質問に、「はい」と答えた人は「いいえ」と答えた人より時間外勤務が少ない。

	0時間	10時間未満	10時間以上	合計	0時間	10時間未満	10時間以上	合計
はい	16	29	1	46	34.8%	63.0%	2.2%	100.0%
いいえ	26	58	23	107	24.3%	54.2%	21.5%	100.0%
比較	-10	-29	-22	-61	10.5%	8.8%	-19.3%	

## 3. 職場の労働の状況

### ① 人員配置からみた労働条件

「9) あなたが担当しているケアプランは何件ですか」で職種毎に平均件数を比較すると、もっとも件数が多かったのは介護支援専門員だった。

	件数	回答者数	平均件数
保健師	244	14	17.43
主任介護支援専門員	827	22	37.59
社会福祉士	771	26	29.65
介護支援専門員	1,680	37	45.41
その他	520	15	34.67
合計	4,042	114	35.46

また、年齢ごとのケアプラン件数を比較すると、年齢が高くなるほど平均件数が増加している。

	平均以下	平均以上	合計	平均以下	平均以上	合計
40歳未満	19	9	28	67.9%	32.1%	100.0%
40歳代	24	16	40	60.0%	40.0%	100.0%
50歳以上	22	34	56	39.3%	60.7%	100.0%
合計	65	59	124	52.4%	47.6%	100.0%



## ② 職種からみた担当業務

「8) あなたが担当している業務をすべてお答えください」の業務との関連をみた。介護支援専門員は「介護予防マネジメント」が、社会福祉士は「総合相談・支援」と「権利擁護」、主任介護支援専門員は「総合相談・支援」が多くなっている。

	介護予防マネジメント	総合相談・支援	権利擁護	包括的・継続的 マネジメント	回答者数
保 健 師	17	20	6	10	21
主任介護支援専門員	29	31	19	28	33
社 会 福 祉 士	27	29	28	20	30
介 護 支 援 専 門 員	37	12	3	10	38
そ の 他	16	19	8	11	24
合 計	126	111	64	79	146

	介護予防マネジメント	総合相談・支援	権利擁護	包括的・継続的 マネジメント	回答者数
保 健 師	81.0%	95.2%	28.6%	47.6%	100.0%
主任介護支援専門員	87.9%	93.9%	57.6%	84.8%	100.0%
社 会 福 祉 士	90.0%	96.7%	93.3%	66.7%	100.0%
介 護 支 援 専 門 員	97.4%	31.6%	7.9%	26.3%	100.0%
そ の 他	66.7%	79.2%	33.3%	45.8%	100.0%
合 計	86.3%	76.0%	43.8%	54.1%	100.0%

## 4. 職場の実態

### ① 時間外勤務手当の支給と賃金水準、労働時間・休暇の水準、仕事のやりがい

時間外勤務手当が未支給と答えた人は、「賃金水準」の「不満」が50.0%、「労働時間・休暇の水準」の「不満」が42.3%となった。逆に、時間外勤務手当が全額支給されている人は、「仕事のやりがい」の「満足」が82.5%となっており、一部支給または未支給と答えた人も過半数が「満足」となっている。

a. 賃金水準	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計
全 額 支 給	35	11	11	57	61.4%	19.3%	19.3%	100.0%
一 部 支 給	16	9	5	30	53.3%	30.0%	16.7%	100.0%
未 支 給	6	7	13	26	23.1%	26.9%	50.0%	100.0%
合 計	57	27	29	113	50.4%	23.9%	25.7%	100.0%

b. 労働時間・ 休暇の水準	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計
全 額 支 給	50	5	2	57	87.7%	8.8%	3.5%	100.0%
一 部 支 給	13	10	7	30	43.3%	33.3%	23.3%	100.0%
未 支 給	13	2	11	26	50.0%	7.7%	42.3%	100.0%
合 計	76	17	20	113	67.3%	15.0%	17.7%	100.0%

c. 仕事のや りがい	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合 計
全 額 支 給	47	8	2	57	82.5%	14.0%	3.5%	100.0%
一 部 支 給	18	10	2	30	60.0%	33.3%	6.7%	100.0%
未 支 給	15	6	5	26	57.7%	23.1%	19.2%	100.0%
合 計	80	24	9	113	70.8%	21.2%	8.0%	100.0%

② 時間外勤務手当の支給と5年前の職場の状況

時間外勤務手当が未支給と答えた人は、5年前の職場の状況と比較すると、全員が「業務遂行に必要な人材が不足」と答えており、一部支給は87.5%、全額支給でも54.8%が人材不足と答えた。また、未支給の93.3%、一部支給の87.5%が「過労気味の職員が増えている」と答えた。

b. 業務遂行に必要な人材が不足している	思う	わからない	思わない	合計
全額支給	23	1	18	42
一部支給	14	1	1	16
未支給	15	0	0	15
合計	52	2	19	73

思う	わからない	思わない	合計
54.8%	2.4%	42.9%	100.0%
87.5%	6.3%	6.3%	100.0%
100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
71.2%	2.7%	26.0%	100.0%

e. 過労気味の職員が増えている	思う	わからない	思わない	合計
全額支給	15	8	18	41
一部支給	14	0	2	16
未支給	14	1	0	15
合計	43	9	20	72

思う	わからない	思わない	合計
36.6%	19.5%	43.9%	100.0%
87.5%	0.0%	12.5%	100.0%
93.3%	6.7%	0.0%	100.0%
59.7%	12.5%	27.8%	100.0%

③ 人員配置と労働時間・休暇、仕事のやりがい、職場の福利厚生

「7) 職場の人員が足りていますか」で「いいえ」(=人員不足)と答えた人は、「はい」と答えた人に比べると労働時間・休暇の水準や仕事のやりがいに不満であり、職場の福利厚生で不安を感じている。

※「かなり満足」+「まあまだ」を「満足」に、「やや不満」+「不満」を「不満」に統合した。

b. 労働時間・休暇の水準	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
はい	42	0	4	46
いいえ	68	18	23	109
比較	-26	-18	-19	-63

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
91.3%	0.0%	8.7%	100.0%
62.4%	16.5%	21.1%	100.0%
28.9%	-16.5%	-12.4%	0.0%

c. 仕事のやりがい	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
はい	38	4	3	45
いいえ	70	28	11	109
比較	-32	-24	-8	-64

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
84.4%	8.9%	6.7%	100.0%
64.2%	25.7%	10.1%	100.0%
20.2%	-16.8%	-3.4%	0.0%

d. 職場の福利厚生	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
はい	42	1	3	46
いいえ	62	30	17	109
比較	-20	-29	-14	-63

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
91.3%	2.2%	6.5%	100.0%
56.9%	27.5%	15.6%	100.0%
34.4%	-25.3%	-9.1%	0.0%

さらに、「7) 職場の人員が足りていますか」と5年前の職場の状況と比べると、「いいえ」(=人員不足)と答えた人の9割が「1人あたりの仕事量が増えている」「業務遂行に必要な人材が不足している」と答えた。

※「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」を「思う」に、「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」を「思わない」に統合した。

a. 1人あたりの仕事量が増えている	思う	わからない	思わない	合計
はい	4	3	18	25
いいえ	61	3	3	67
比較	-57	0	15	-42

思う	わからない	思わない	合計
16.0%	12.0%	72.0%	100.0%
91.0%	4.5%	4.5%	100.0%
-75.0%	7.5%	67.5%	0.0%

b. 業務遂行に必要な人材が不足している	思 う	わからない	思わない	合計		
は	い	3	3	20	26	
い	い	え	62	1	4	67
比	較	-59	2	16	-41	
c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	思 う	わからない	思わない	合計		
は	い	3	4	19	26	
い	い	え	27	20	67	
比	較	-24	-16	-1	-41	
d. 業務についての研修の機会や場が少なくなっている	思 う	わからない	思わない	合計		
は	い	1	2	22	25	
い	い	え	17	22	28	67
比	較	-16	-20	-6	-42	
e. 過労気味の職員が増えている	思 う	わからない	思わない	合計		
は	い	3	4	18	25	
い	い	え	49	11	6	66
比	較	-46	-7	12	-41	
f. サービスの量や質が落ちている	思 う	わからない	思わない	合計		
は	い	2	4	19	25	
い	い	え	21	28	16	65
比	較	-19	-24	3	-40	

思 う	わからない	思わない	合計
12.0%	12.0%	80.0%	104.0%
92.5%	1.5%	6.0%	100.0%
-80.5%	10.5%	74.0%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
12.0%	16.0%	76.0%	104.0%
40.3%	29.9%	29.9%	100.0%
-28.3%	-13.9%	46.1%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
4.0%	8.0%	88.0%	100.0%
25.4%	32.8%	41.8%	100.0%
-21.4%	-24.8%	46.2%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
12.0%	16.0%	72.0%	100.0%
74.2%	16.7%	9.1%	100.0%
-62.2%	-0.7%	62.9%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
8.0%	16.0%	76.0%	100.0%
32.3%	43.1%	24.6%	100.0%
-24.3%	-27.1%	51.4%	0.0%

#### ④ ケアプラン件数と5年前の職場の状況

ケアプラン件数と5年前の職場の状況を比べると、件数が平均以上の人の9割が「1人あたりの仕事量が増えており、業務遂行に必要な人材が不足」と答えた。

b. 労働時間・休暇の水準	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
平均以下	53	6	6	65
平均以上	36	6	17	59
比較	17	0	-11	6
a. 1人あたりの仕事量が増えている	思 う	わからない	思わない	合計
平均以下	24	3	16	43
平均以上	29	2	1	32
比較	-5	1	15	11
b. 業務遂行に必要な人材が不足している	思 う	わからない	思わない	合計
平均以下	26	1	16	43
平均以上	27	2	3	32
比較	-1	-1	13	11

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
81.5%	9.2%	9.2%	100.0%
61.0%	10.2%	28.8%	100.0%
20.5%	-0.9%	-19.6%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
55.8%	7.0%	37.2%	100.0%
90.6%	6.3%	3.1%	100.0%
-34.8%	0.7%	34.1%	0.0%
思 う	わからない	思わない	合計
60.5%	2.3%	37.2%	100.0%
84.4%	6.3%	9.4%	100.0%
-23.9%	-3.9%	27.8%	0.0%

c. 職場での コミュニケーションや助 け合いが 減っている	思	う	わからない	思わない	合計
	平均以下		11	8	24
平均以上		16	10	7	33
比較		-5	-2	17	10

思	う	わからない	思わない	合計
25.6%		18.6%	55.8%	100.0%
48.5%		30.3%	21.2%	100.0%
-22.9%		-11.7%	34.6%	0.0%

d. 業務につ いての研修 の機会や場 が少なく なっている	思	う	わからない	思わない	合計
	平均以下		1	2	22
平均以上		17	22	28	67
比較		-16	-20	-6	-42

思	う	わからない	思わない	合計
4.0%		8.0%	88.0%	100.0%
25.4%		32.8%	41.8%	100.0%
-21.4%		-24.8%	46.2%	0.0%

f. サービス の量や質が 落ちている	思	う	わからない	思わない	合計
	平均以下		7	16	20
平均以上		14	10	7	31
比較		-7	6	13	12

思	う	わからない	思わない	合計
16.3%		37.2%	46.5%	100.0%
45.2%		32.3%	22.6%	100.0%
-28.9%		5.0%	23.9%	0.0%

⑤ 賃金水準と労働時間・休暇の水準、仕事のやりがい、職場の福利厚生、職場の人員

賃金水準と労働時間・休暇の水準をみると、両方に「不満」を感じているのが33.3%だった。また、賃金水準と仕事のやりがいを比べると、賃金水準には「不満」だが、そのうち52.3%は仕事のやりがいに「満足」している。職場の人員不足（業務遂行に必要な人材が不足している）と賃金水準では、賃金水準に「不満」と答えた人の92.9%が必要な人材が不足していると答えた。

a. 賃金水準	b. 労働時 間・休暇 の水準	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	68	1	7	76
	どちらとも いえない	16	13	6	35
	不満(不安)	26	4	15	45
	合計	110	18	28	156

満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
89.5%	1.3%	9.2%	100.0%
45.7%	37.1%	17.1%	100.0%
57.8%	8.9%	33.3%	100.0%
70.5%	11.5%	17.9%	100.0%

a. 賃金水準	c. 仕事の やりがい	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	64	10	2	76
	どちらとも いえない	22	8	5	35
	不満(不安)	23	14	7	44
	合計	109	32	14	155

満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
84.2%	13.2%	2.6%	100.0%
62.9%	22.9%	14.3%	100.0%
52.3%	31.8%	15.9%	100.0%
70.3%	20.6%	9.0%	100.0%

a. 賃金水準	d. 職場の 福利厚生	満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	65	8	3	76
	どちらとも いえない	22	11	2	35
	不満(不安)	17	13	15	45
	合計	104	32	20	156

満足(安心)	どちらとも いえない	不満(不安)	合計
85.5%	10.5%	3.9%	100.0%
62.9%	31.4%	5.7%	100.0%
37.8%	28.9%	33.3%	100.0%
66.7%	20.5%	12.8%	100.0%

a. 賃金水準	b. 業務遂行に必要な人材が不足している	思	う	わからない	思	わない	合計
	満足(安心)		26	4	13	43	
	どちらともいえない		14	0	9	23	
	不満(不安)		26	0	2	28	
	合計		66	4	24	94	

思	う	わからない	思	わない	合	計
60.5%		9.3%	30.2%		100.0%	
60.9%		0.0%	39.1%		100.0%	
92.9%		0.0%	7.1%		100.0%	
70.2%		4.3%	25.5%		100.0%	

⑥ 労働時間・休暇の水準と職場の福利厚生、人間関係、自分の健康状態

労働時間・休暇の水準と職場の福利厚生、人間関係、自分の健康状態をみると「満足」は比例している。また、5年前の職場の状況との関係を見ると、労働時間・休暇の水準が「不満」になるにつれ、職場でのコミュニケーションが減り、過労気味の職員が増えていると答えた。

b. 労働時間・休暇の水準	d. 職場の福利厚生	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	87	16	7	110
	どちらともいえない	9	9	0	18
	不満(不安)	8	7	13	28
	合計	104	32	20	156

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
79.1%	14.5%	6.4%	100.0%
50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
28.6%	25.0%	46.4%	100.0%
66.7%	20.5%	12.8%	100.0%

b. 労働時間・休暇の水準	e. 職場の人間関係	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	95	8	7	110
	どちらともいえない	8	9	1	18
	不満(不安)	11	9	7	27
	合計	114	26	15	155

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
86.4%	7.3%	6.4%	100.0%
44.4%	50.0%	5.6%	100.0%
40.7%	33.3%	25.9%	100.0%
73.5%	16.8%	9.7%	100.0%

b. 労働時間・休暇の水準	f. 自分の健康状況	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	85	12	13	110
	どちらともいえない	6	7	5	18
	不満(不安)	9	6	13	28
	合計	100	25	31	156

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
77.3%	10.9%	11.8%	100.0%
33.3%	38.9%	27.8%	100.0%
32.1%	21.4%	46.4%	100.0%
64.5%	16.1%	20.0%	100.6%

b. 労働時間・休暇の水準	c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	思	う	わからない	思	わない	合計
	満足(安心)		17	16	35	68	
	どちらともいえない		4	3	3	10	
	不満(不安)		10	5	1	16	
	合計		31	24	39	94	

思	う	わからない	思	わない	合	計
25.0%		23.5%	51.5%		100.0%	
40.0%		30.0%	30.0%		100.0%	
62.5%		31.3%	6.3%		100.0%	
33.0%		25.5%	41.5%		100.0%	

b. 労働時間・休暇の水準	e. 過労気味の職員が増えている	思　　う	わからない	思わない	合計
	満足(安心)	31	11	24	66
	どちらともいえない	8	2	0	10
	不満(不安)	14	2	0	16
	合　　計	53	15	24	92

思　　う	わからない	思わない	合　　計
47.0%	16.7%	36.4%	100.0%
80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
87.5%	12.5%	0.0%	100.0%
57.6%	16.3%	26.1%	100.0%

⑦ 仕事のやりがいと自分の健康状況

仕事のやりがいと自分の健康状況をみると、「満足」は比例している。

c. 仕事のやりがい	f. 自分の健康状況	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	82	13	14	109
	どちらともいえない	13	10	9	32
	不満(不安)	5	1	8	14
	合　　計	100	24	31	155

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合　　計
75.2%	11.9%	12.8%	100.0%
40.6%	31.3%	28.1%	100.0%
35.7%	7.1%	57.1%	100.0%
64.5%	15.5%	20.0%	100.0%

⑧ 職場の福利厚生と人間関係

職場の福利厚生と人間関係をみると、「満足」は比例している。

d. 職場の福利厚生	e. 職場の人間関係	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	87	10	6	103
	どちらともいえない	17	11	4	32
	不満(不安)	10	5	5	20
	合　　計	114	26	15	155

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合　　計
84.5%	9.7%	5.8%	100.0%
53.1%	34.4%	12.5%	100.0%
50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
73.5%	16.8%	9.7%	100.0%

⑨ 職場の人間関係と健康状況

職場の人間関係に「満足」と答えた人の78.9%が自分の健康状況に「満足」している。「不満」と答えた人の73.3%が健康状況にも「不満」と答えた。また、人間関係に「不満」のうち、87.5%が過労気味の職員が増えていると答えた。

e. 職場の人間関係	f. 自分の健康状況	満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合計
	満足(安心)	90	11	13	114
	どちらともいえない	8	12	6	26
	不満(不安)	2	2	11	15
	合　　計	100	25	30	155

満足(安心)	どちらともいえない	不満(不安)	合　　計
78.9%	9.6%	11.4%	100.0%
30.8%	46.2%	23.1%	100.0%
13.3%	13.3%	73.3%	100.0%
64.5%	16.1%	19.4%	100.0%

e. 職場の人間関係	e. 過労気味の職員が増えている	思　　う	わからない	思わない	合計
	満足(安心)	34	12	23	66
	どちらともいえない	11	3	0	10
	不満(不安)	8	0	1	16
	合　　計	53	15	24	92

思　　う	わからない	思わない	合　　計
47.0%	16.7%	36.4%	100.0%
80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
87.5%	12.5%	0.0%	100.0%
57.6%	16.3%	26.1%	100.0%

## 5. 5年前の職場との比較

① 「1人あたりの仕事量が増えている」と感じている人のうち、93.8%が「業務遂行に必要な人材が不足」、46.2%が「職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている」と答えた。同じく、78.1%が「過労気味の職員が増えている」と感じているが、「サービスの量や質が落ちている」と答えたのは36.5%だった。

a. 1人あたりの仕事量が増えている	b. 業務遂行に必要な人材が不足している	思  う	わからない	思わない	合計
	思  う	61	2	2	65
	わからない	4	2	1	7
	思わない	1	0	20	21
	合 計	66	4	23	93

思  う	わからない	思わない	合 計
93.8%	3.1%	3.1%	100.0%
57.1%	28.6%	14.3%	100.0%
4.8%	0.0%	95.2%	100.0%
71.0%	4.3%	24.7%	100.0%

a. 1人あたりの仕事量が増えている	c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	思  う	わからない	思わない	合計
	思  う	30	18	17	65
	わからない	1	4	2	7
	思わない	0	2	19	21
	合 計	31	24	38	93

思  う	わからない	思わない	合 計
46.2%	27.7%	26.2%	100.0%
14.3%	57.1%	28.6%	100.0%
0.0%	9.5%	90.5%	100.0%
33.3%	25.8%	40.9%	100.0%

a. 1人あたりの仕事量が増えている	d. 業務についての研修の機会や場が少なくなっている	思  う	わからない	思わない	合計
	思  う	17	20	28	65
	わからない	1	3	3	7
	思わない	0	1	20	21
	合 計	18	24	51	93

思  う	わからない	思わない	合 計
26.2%	30.8%	43.1%	100.0%
14.3%	42.9%	42.9%	100.0%
0.0%	4.8%	95.2%	100.0%
19.4%	25.8%	54.8%	100.0%

a. 1人あたりの仕事量が増えている	e. 過労気味の職員が増えている	思  う	わからない	思わない	合計
	思  う	50	8	6	64
	わからない	1	6	0	7
	思わない	2	1	18	21
	合 計	53	15	24	92

思  う	わからない	思わない	合 計
78.1%	12.5%	9.4%	100.0%
14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
9.5%	4.8%	85.7%	100.0%
57.6%	16.3%	26.1%	100.0%

a. 1人あたりの仕事量が増えている	f. サービスの量や質が落ちている	思  う	わからない	思わない	合計
	思  う	23	24	16	63
	わからない	1	6	0	7
	思わない	0	2	19	21
	合 計	24	32	35	91

思  う	わからない	思わない	合 計
36.5%	38.1%	25.4%	100.0%
14.3%	85.7%	0.0%	100.0%
0.0%	9.5%	90.5%	100.0%
26.4%	35.2%	38.5%	100.0%

② 「業務遂行に必要な人材が不足」と答えた人の78.5%が過労気味の職員が増えていると答えた。

b. 業務遂行に必要な人材が不足している	d. 業務についての研修の機会や場が少なくなっている	思　　う	わからない	思わない	合計
	思　　う	18	19	29	66
	わからない	0	2	2	4
	思わない	0	3	20	23
	合　　計	18	24	51	93

思　　う	わからない	思わない	合　　計
27.7%	29.2%	44.6%	101.5%
0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
0.0%	13.0%	87.0%	100.0%
19.4%	25.8%	54.8%	100.0%

b. 業務遂行に必要な人材が不足している	e. 過労気味の職員が増えている	思　　う	わからない	思わない	合計
	思　　う	51	10	4	65
	わからない	1	3	0	4
	思わない	1	2	20	23
	合　　計	53	15	24	92

思　　う	わからない	思わない	合　　計
78.5%	15.4%	6.2%	100.0%
25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
4.3%	8.7%	87.0%	100.0%
57.6%	16.3%	26.1%	100.0%

b. 業務遂行に必要な人材が不足している	f. サービスの量や質が落ちている	思　　う	わからない	思わない	合計
	思　　う	24	26	14	64
	わからない	0	3	1	4
	思わない	0	3	20	23
	合　　計	24	32	35	91

思　　う	わからない	思わない	合　　計
37.5%	40.6%	21.9%	100.0%
0.0%	75.0%	25.0%	100.0%
0.0%	13.0%	87.0%	100.0%
26.4%	35.2%	38.5%	100.0%

③ 「職場でのコミュニケーションが減っている」と答えた人の90.3%が過労気味の職員が増えていると答えたが、「サービスの量や質が落ちている」と答えたのは51.6%だった。

c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	e. 過労気味の職員が増えている	思　　う	わからない	思わない	合計
	思　　う	28	3	0	31
	わからない	15	8	1	24
	思わない	10	4	23	37
	合　　計	53	15	24	92

思　　う	わからない	思わない	合　　計
90.3%	9.7%	0.0%	100.0%
62.5%	33.3%	4.2%	100.0%
27.0%	10.8%	62.2%	100.0%
57.6%	16.3%	26.1%	100.0%

c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	f. サービスの量や質が落ちている	思　　う	わからない	思わない	合計
	思　　う	16	8	7	31
	わからない	4	15	4	23
	思わない	4	9	24	37
	合　　計	24	32	35	91

思　　う	わからない	思わない	合　　計
51.6%	25.8%	22.6%	100.0%
17.4%	65.2%	17.4%	100.0%
10.8%	24.3%	64.9%	100.0%
26.4%	35.2%	38.5%	100.0%



④ 「業務についての研修の機会や場が少なくなっている」と答えた人のうち、88.2%が「過労気味の職員が増えている」と答えたが、「サービスの量や質が落ちている」と答えたのは40.4%だった。

d. 会 業 場 が 少 な く な っ て い る	e. 過 労 気 味 の 職 員 が 増 え て い る	思	う	わ	か	ら	な	い	思	わ	な	い	合	計
		思	う	15	2	0	17	88.2%	11.8%	0.0%	100.0%			
		わ	か	ら	な	い	14	8	2	24	58.3%	33.3%	8.3%	100.0%
		思	わ	な	い	24	5	22	51	47.1%	9.8%	43.1%	100.0%	
		合	計	53	15	24	92	57.6%	16.3%	26.1%	100.0%			

e. 過 労 気 味 の 職 員 が 増 え て い る	f. サ ー ビ ス の 量 や 質 が 落 ち て い る	思	う	わ	か	ら	な	い	思	わ	な	い	合	計
		思	う	21	18	13	52	40.4%	34.6%	25.0%	100.0%			
		わ	か	ら	な	い	2	13	0	15	13.3%	86.7%	0.0%	100.0%
		思	わ	な	い	1	1	22	24	4.2%	4.2%	91.7%	100.0%	
		合	計	24	32	35	91	26.4%	35.2%	38.5%	100.0%			

## 6. 相談相手とケアプラン件数

相談相手とケアプラン件数をみると、ケアプラン件数が平均以下で「職場・家族」と答えた人が、もっとも多い52.4%だった。平均以上は「職場」が多く、40.0%だった。

※回答は3つ以内で答えるとしたため、「職場」は「同僚」「上司」「人事担当」「労働組合」を含む。「職場・家族」は前記の職場と家族を選択した者。「知人」は「職場外の友人・知人」「地域やボランティアなどの仲間」「医師・カウンセラー」「その他」を選択した者を統合。「全体」は、「職場」「家族」「知人」を含む。

	職	場	職	場・	家	族	職	場・	知	人	家	族・	知	人	全	体	的	に	回	答	者	数
平均以下	9	33	7	5	9	63																
平均以上	22	11	9	7	6	55																
合 計	31	44	16	12	15	118																
比 較	-13	22	-2	-2	3	8																

	職	場	職	場・	家	族	職	場・	知	人	家	族・	知	人	全	体	的	に	回	答	者	数
平均以下	14.3%	52.4%	11.1%	7.9%	14.3%	100.0%																
平均以上	40.0%	20.0%	16.4%	12.7%	10.9%	100.0%																
比 較	-25.7%	32.4%	-5.3%	-4.8%	3.4%																	

## 7. 職場のメンタルヘルス対策

### ① 職種とメンタルヘルス対策

職種とメンタルヘルス対策をみると、「人間関係の円滑化が必要」と答えたのは、介護支援専門員で76.3%、保健師で65.0%、主任介護専門員で60.6%の人が答えた。社会福祉士では、「仕事の見直し」がもっとも多い53.3%だった。

	仕事の見直し	時間外の縮減	人間関係の円滑化	セクハラ等防止の徹底	セルフチェックなど講習	専門医の相談体制拡充	指導力強化	再発防止策	職場外の専門機関と締結	職員の理解促進	その他	回答者
保健師	9	5	13	1	1	4	0	1	5	7	0	20
主任介護支援専門員	15	6	20	3	6	4	3	0	3	6	1	33
社会福祉士	16	8	14	5	3	2	3	1	4	8	0	30
介護支援専門員	19	5	29	4	4	1	4	4	5	11	0	38
その他	14	4	15	3	2	3	5	0	2	5	0	24
合計	73	28	91	16	16	14	15	6	19	37	1	145

	仕事の見直し	時間外の縮減	人間関係の円滑化	セクハラ等防止の徹底	セルフチェックなど講習	専門医の相談体制拡充	指導力強化	再発防止策	職場外の専門機関と締結	職員の理解促進	その他	回答者
保健師	45.0%	25.0%	65.0%	5.0%	5.0%	20.0%	0.0%	5.0%	25.0%	35.0%	0.0%	100.0%
主任介護支援専門員	45.5%	18.2%	60.6%	9.1%	18.2%	12.1%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%	3.0%	100.0%
社会福祉士	53.3%	26.7%	46.7%	16.7%	10.0%	6.7%	10.0%	3.3%	13.3%	26.7%	0.0%	100.0%
介護支援専門員	50.0%	13.2%	76.3%	10.5%	10.5%	2.6%	10.5%	10.5%	13.2%	28.9%	0.0%	100.0%
その他	58.3%	16.7%	62.5%	12.5%	8.3%	12.5%	20.8%	0.0%	8.3%	20.8%	0.0%	100.0%
合計	50.3%	19.3%	62.8%	11.0%	11.0%	9.7%	10.3%	4.1%	13.1%	25.5%	0.7%	100.0%

### ② 年代とメンタルヘルス対策

年代とメンタルヘルス対策をみると、すべての年代において「仕事の見直しが必要」と考えられているが、とくに多いのが40歳未満の71.4%であり、40歳代でも65.0%、50歳以上も51.8%が答えた。また、年代が若いほど、「職場外の専門機関とカウンセリング契約の締結」が必要と感じている。

	仕事の見直し	時間外の縮減	人間関係の円滑化	セクハラ等防止の徹底	セルフチェックなど講習	専門医の相談体制拡充	指導力強化	再発防止策	職場外の専門機関と締結	職員の理解促進	その他	回答者
40歳未満	20	5	18	5	4	3	2	0	7	9	0	28
40歳代	26	11	34	7	5	5	8	2	8	7	0	40
50歳以上	29	13	45	7	7	6	5	4	6	25	4	56
合計	75	29	97	19	16	14	15	6	21	41	4	124

	仕事の見直し	時間外の縮減	人間関係の円滑化	セクハラ等防止の徹底	セルフチェックなど講習	専門医の相談体制拡充	指導力強化	再発防止策	職場外の専門機関と締結	職員の理解促進	その他	回答者
40歳未満	71.4%	17.9%	64.3%	17.9%	14.3%	10.7%	7.1%	0.0%	25.0%	32.1%	0.0%	100.0%
40歳代	65.0%	27.5%	85.0%	17.5%	12.5%	12.5%	20.0%	5.0%	20.0%	17.5%	0.0%	100.0%
50歳以上	51.8%	23.2%	80.4%	12.5%	12.5%	10.7%	8.9%	7.1%	10.7%	44.6%	7.1%	100.0%
合計	60.5%	23.4%	78.2%	15.3%	12.9%	11.3%	12.1%	4.8%	16.9%	33.1%	3.2%	100.0%

### ③ 人員とメンタルヘルス対策

職場の人員とメンタルヘルス対策をみると、「はい」と答えた人の73.9%、「いいえ」と答えた人の56.9%が「職場における人間関係の円滑化」が必要と答えた。

	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェック など 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
はい	24	11	34	3	5	3	1	3	5	11	0	46
いいえ	51	17	62	16	11	11	14	3	16	30	4	109
合計	75	28	96	19	16	14	15	6	21	41	4	155
比較	-27	-6	-28	-13	-6	-8	-13	0	-11	-19	-4	-63

	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェック など 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
はい	52.2%	23.9%	73.9%	6.5%	10.9%	6.5%	2.2%	6.5%	10.9%	23.9%	0.0%	100.0%
いいえ	46.8%	15.6%	56.9%	14.7%	10.1%	10.1%	12.8%	2.8%	14.7%	27.5%	3.7%	100.0%
比較	5.4%	8.3%	17.0%	-8.2%	0.8%	-3.6%	-10.7%	3.8%	-3.8%	-3.6%	-3.7%	-233.3%

### ④ ケアプラン件数とメンタルヘルス対策

ケアプラン件数とメンタルヘルス対策をみると、件数が平均以上の人の71.2%、平均以下の人の58.5%が「職場における人間関係の円滑化」が必要と答えた。また、「セクハラ・パワハラ」の防止の徹底」「管理者研修による指導力強化」については、平均以下に比べると平均以上の人が必要と感じている。

	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェック など 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
平均以下	30	19	38	6	6	6	5	2	9	16	1	65
平均以上	28	5	42	9	3	4	7	3	8	13	3	59
比較	2	14	-4	-3	3	2	-2	-1	1	3	-2	6

	仕事の 仕方の 見直し	時間外 勤務の 縮減	職場に おける 人間関 係の円 滑化	セクハ ラ・パ ワハラ の防止 の徹底	セルフ チェック など 職員向 け講習	専門医 などに よる相 談体制 を拡充	管理者 研修に よる指 導力強 化	職場復 帰支援 、再発 防止策	職場外 の専門 機関と カウンセ リング 契約の 締結	メンタル ヘルスに 関する 職員へ の理解の 促進	その他	回答者
平均以下	46.2%	29.2%	58.5%	9.2%	9.2%	9.2%	7.7%	3.1%	13.8%	24.6%	1.5%	100.0%
平均以上	47.5%	8.5%	71.2%	15.3%	5.1%	6.8%	11.9%	5.1%	13.6%	22.0%	5.1%	100.0%
比較	-1.3%	20.8%	-12.7%	-6.0%	4.1%	2.5%	-4.2%	-2.0%	0.3%	2.6%	-3.5%	22.2%

### ⑤ 職場の人間関係とメンタルヘルス対策

職場の人間関係の満足度とメンタルヘルス対策をみると、「不満」と答えた人のうち80.0%が「職場における人間関係の円滑化」が必要と答えた。また、「満足」となるにつれ、「セクハラ・パワハラ」の防止の徹底」は必要と感じられていない。

e. 職場の 人間関係	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェック など 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
満足(安心)	53	22	67	11	9	14	11	5	16	30	3	114
どちらとも いえない	16	5	17	4	6	0	1	0	2	7	0	26
不満(不安)	5	2	12	4	1	0	3	1	3	4	1	15
合計	74	29	96	19	16	14	15	6	21	41	4	155

e. 職場の人間関係	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェッ クなど 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
満足(安心)	46.5%	19.3%	58.8%	9.6%	7.9%	12.3%	9.6%	4.4%	14.0%	26.3%	2.6%	100.0%
どちらとも いえない	61.5%	19.2%	65.4%	15.4%	23.1%	0.0%	3.8%	0.0%	7.7%	26.9%	0.0%	100.0%
不満(不安)	33.3%	13.3%	80.0%	26.7%	6.7%	0.0%	20.0%	6.7%	20.0%	26.7%	6.7%	100.0%
合計	47.7%	18.7%	61.9%	12.3%	10.3%	9.0%	9.7%	3.9%	13.5%	26.5%	2.6%	100.0%

### ⑥ 自分の健康状況とメンタルヘルス対策

自分の健康状況に「不安」と答えた人の71.0%が、「職場における人間関係の円滑化」が必要と答えた。

f. 自分の健康状況	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェッ クなど 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
満足(安心)	49	21	61	9	7	9	9	4	15	28	3	100
どちらとも いえない	10	2	14	3	6	1	2	1	3	10	0	25
不満(不安)	16	6	22	7	3	4	4	1	3	3	1	31
合計	75	29	97	19	16	14	15	6	21	41	4	156

f. 自分の健康状況	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェッ クなど 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
満足(安心)	49.0%	21.0%	61.0%	9.0%	7.0%	9.0%	9.0%	4.0%	15.0%	28.0%	3.0%	100.0%
どちらとも いえない	40.0%	8.0%	56.0%	12.0%	24.0%	4.0%	8.0%	4.0%	12.0%	40.0%	0.0%	100.0%
不満(不安)	51.6%	19.4%	71.0%	22.6%	9.7%	12.9%	12.9%	3.2%	9.7%	9.7%	3.2%	100.0%
合計	48.1%	18.6%	62.2%	12.2%	10.3%	9.0%	9.6%	3.8%	13.5%	26.3%	2.6%	100.0%

### ⑦ 相談相手とメンタルヘルス対策

相談相手とメンタルヘルス対策をみると、「職場・家族に相談」のうち、62.0%が「人間関係の円滑化」を、52.0%が「仕事の仕方の見直し」を必要と答えた。「家族・知人に相談」では、「人間関係の円滑化」を68.8%が必要と答えた。

	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェッ クなど 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
職場	18	3	26	3	6	5	4	2	6	12	3	39
職場・家族	26	11	31	8	3	2	4	1	7	12	0	50
職場・知人	10	4	13	2	2	3	1	1	2	8	0	20
家族・知人	6	4	11	2	0	1	3	2	3	3	0	16
全体的に	11	6	9	2	3	3	2	0	3	4	0	22
合計	71	28	90	17	14	14	14	6	21	39	3	147

	仕事の 見直し	時間外 の縮減	人間関 係の円 滑化	セクハ ラ等防 止の徹 底	セルフ チェッ クなど 講習	専門医 の相談 体制拡 充	指導力 強化	再発防 止策	職場外 の専門 機関と 締結	職員の 理解促 進	その他	回答者
職場	46.2%	7.7%	66.7%	7.7%	15.4%	12.8%	10.3%	5.1%	15.4%	30.8%	7.7%	100.0%
職場・家族	52.0%	22.0%	62.0%	16.0%	6.0%	4.0%	8.0%	2.0%	14.0%	24.0%	0.0%	100.0%
職場・知人	50.0%	20.0%	65.0%	10.0%	10.0%	15.0%	5.0%	5.0%	10.0%	40.0%	0.0%	100.0%
家族・知人	37.5%	25.0%	68.8%	12.5%	0.0%	6.3%	18.8%	12.5%	18.8%	18.8%	0.0%	100.0%
全体的に	50.0%	27.3%	40.9%	9.1%	13.6%	13.6%	9.1%	0.0%	13.6%	18.2%	0.0%	100.0%
合計	48.3%	19.0%	61.2%	11.6%	9.5%	9.5%	9.5%	4.1%	14.3%	26.5%	2.0%	100.0%

### Ⅲ. 単純集計

1) あなたの職種をお答えください。

保健師	21	13.5%
主任介護支援専門員	33	21.2%
社会福祉士	30	19.2%
介護支援専門員	38	24.4%
看護師	13	8.3%
社会福祉主事	3	1.9%
その他	8	5.1%
無回答	10	6.4%
合計	156	100.0%

2) あなたの性別をお答えください。

男	20	12.8%
女	136	87.2%
無回答	0	0.0%
合計	156	100.0%

3) 年齢をお答えください。

30歳未満	6	3.8%
30歳代	31	19.9%
40歳代	51	32.7%
50歳代	53	34.0%
60歳以上	15	9.6%
無回答	0	0.0%
合計	156	100.0%

4) 勤続年数をお答えください。

1年未満	19	12.2%
1年以上～3年未満	22	14.1%
3年以上～5年未満	21	13.5%
5年以上～10年未満	24	15.4%
10年以上～15年未満	41	26.3%
15年以上～20年未満	10	6.4%
20年以上～25年未満	11	7.1%
25年以上～30年未満	3	1.9%
30年以上	3	1.9%
無回答	2	1.3%
合計	156	100.0%

5) この1年間(2016年12月～2017年11月)の時間外勤務(正規の勤務時間を超える勤務)についてお答えください。

① あなたの1ヶ月あたりの時間外労働時間はどれくらいですか。平均月と最高月の時間を選んでください。

a. 平均月

0時間	42	26.9%
10時間未満	87	55.8%
10時間以上～20時間未満	11	7.1%
20時間以上～30時間未満	7	4.5%
30時間以上～45時間未満	7	4.5%
45時間以上	0	0.0%
無回答	2	1.3%
合計	156	100.0%

b. 最高月

0時間	32	20.5%
10時間未満	76	48.7%
10時間以上～20時間未満	24	15.4%
20時間以上～30時間未満	11	7.1%
30時間以上～45時間未満	5	3.2%
45時間以上	5	3.2%
無回答	3	1.9%
合計	156	100.0%

c. 時間外勤務手当は実際の時間外勤務時間に対して、どのくらい支給されていますか。

全額支給されている	54	50.4%
90%以下	10	9.3%
70%以下	6	5.3%
50%以下	4	3.5%
30%以下	2	1.8%
10%以下	6	5.6%
支給されていない	25	24.1%
合計	107	100.0%

6) あなたの職場で配置されている人員数をお答えください。

	回答者	合計	平均
保健師	21	51	2.429
主任介護支援専門員	33	105	3.281
介護支援専門員	38	77	2.139
社会福祉士	30	134	4.467
看護師	13	39	3.000
事務職	3	3	1.000
その他	8	4	1.333
合計	146	413	

7) あなたは現在の職場の人員が十分たりていると思いますか。

はい	46	29.5%
いいえ	109	69.9%
無回答	1	0.6%
合計	156	100.0%

7) の質問で、いいえを選択された方は、どの職種に何人増員してほしいですか。

	回 答 者	合 計	平 均
保健師	5	5	1.000
主任介護支援専門員	9	10	1.111
介護支援専門員	15	32	2.133
社会福祉士	5	6	1.200
看護師	0	0	
事務職	2	2	1.000
その他	0	0	
合 計	36	55	1.528

8) あなたが担当している業務をすべてお答えください。

	介 護 予 防 マネジメント	総合相談・支援	権 利 擁 護	包 括 的・継 続 的 ケアマネジメント	回 答 者 数
保健師	17	20	6	10	21
主任介護支援専門員	29	31	19	28	33
社会福祉士	27	29	28	20	30
介護支援専門員	37	12	3	10	37
その他	16	19	8	11	21
合 計	126	111	64	79	142

	介 護 予 防 マネジメント	総合相談・支援	権 利 擁 護	包 括 的・継 続 的 ケアマネジメント	回 答 者 数
保健師	81.0%	95.2%	28.6%	47.6%	100.0%
主任介護支援専門員	87.9%	93.9%	57.6%	84.8%	100.0%
社会福祉士	90.0%	96.7%	93.3%	66.7%	100.0%
介護支援専門員	100.0%	32.4%	8.1%	27.0%	100.0%
その他	76.2%	90.5%	38.1%	52.4%	100.0%
合 計	88.7%	78.2%	45.1%	55.6%	100.0%

9) あなたが担当しているケアプランは何件ですか。

	件 数	回 答 者 数	平 均
保健師	244	14	17.43
主任介護支援専門員	827	22	37.59
社会福祉士	771	26	29.65
介護支援専門員	1,680	37	45.41
その他	520	15	34.67
合 計	4,042	114	35.46

10) 業務に関わる研修は出張扱いになっていますか。

はい	140	89.7%
いいえ	12	7.7%
無 回 答	4	2.6%
合 計	156	100.0%

11) あなたは次の事柄について満足（安心）していますか、不満（不安）ですか。それぞれについて、お答えください。

	かなり満足	まあまあだ	どちらともいえない	やや不満	大いに不満	合 計
a. 賃金水準	10	66	35	33	12	156
b. 労働時間・休暇の水準	39	71	18	17	11	156
c. 仕事のやりがい	37	72	32	11	3	155
d. 職場の福利厚生	36	68	32	13	7	156
e. 職場の人間関係	46	68	26	10	5	155
f. 自分の健康状況	30	70	25	23	8	156

	かなり満足	まあまあだ	どちらともいえない	やや不満	大いに不満	合 計
a. 賃金水準	6.4%	42.3%	22.4%	21.2%	7.7%	100.0%
b. 労働時間・休暇の水準	25.0%	45.5%	11.5%	10.9%	7.1%	100.0%
c. 仕事のやりがい	23.9%	46.5%	20.6%	7.1%	1.9%	100.0%
d. 職場の福利厚生	23.1%	43.6%	20.5%	8.3%	4.5%	100.0%
e. 職場の人間関係	29.7%	43.9%	16.8%	6.5%	3.2%	100.0%
f. 自分の健康状況	19.2%	44.9%	16.0%	14.7%	5.1%	100.0%

12) あなたの職場は5年前と比べて、どのようになっていますか。それぞれについて、お答えください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	かわらない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	合 計
a. 1人あたりの仕事量が増えている	46	19	7	5	16	93
b. 業務遂行に必要な人材が不足している	44	22	4	8	16	94
c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	12	19	24	19	20	94
d. 業務についての研修の機会や場が少なくなっている	2	16	24	21	30	93
e. 過労気味の職員が増えている	18	35	15	5	19	92
f. サービスの量や質が落ちている	4	20	32	11	24	91

a. 1人あたりの仕事量が増えている	49.5%	20.4%	7.5%	5.4%	17.2%	100.0%
b. 業務遂行に必要な人材が不足している	46.8%	23.4%	4.3%	8.5%	17.0%	100.0%
c. 職場でのコミュニケーションや助け合いが減っている	12.8%	20.2%	25.5%	20.2%	21.3%	100.0%
d. 業務についての研修の機会や場が少なくなっている	2.2%	17.2%	25.8%	22.6%	32.3%	100.0%
e. 過労気味の職員が増えている	19.6%	38.0%	16.3%	5.4%	20.7%	100.0%
f. サービスの量や質が落ちている	4.4%	22.0%	35.2%	12.1%	26.4%	100.0%



13) あなたは、仕事に関する不安、悩み、ストレスを感じたときに、相談できる人はいますか。次のなかから3つ以内でお答えください。

同僚	122	83.0%
上司	69	46.9%
人事担当	1	0.7%
労働組合	7	4.8%
家族	83	56.5%
職場外の友人・知人	46	31.3%
地域やボランティアなどの仲間	2	1.4%
医師・カウンセラー	4	2.7%
その他	3	2.0%
相談できる人はいない	5	
合計	342	229.3%
回答者数	147	100.0%

14) メンタルヘルス（心の健康）についてうかがいます。職場のメンタルヘルスを低下させないためには、どのような対策が有効と思いますか。有効と考える対策を次のなかから3つ以内でお答えください。

仕事の仕方の見直し	75	61.0%
時間外勤務の縮減	29	23.6%
職場における人間関係の円滑化	97	78.9%
セクハラ・パワハラの防止の徹底	19	15.4%
セルフチェックなど職員向け講習	16	13.0%
専門医などによる相談体制を拡充	14	11.4%
管理者研修による指導力強化	15	12.2%
職場復帰支援、再発防止策	6	4.9%
職場外の専門機関とカウンセリング契約の締結	21	17.1%
メンタルヘルスに関する職員への理解の促進	41	33.3%
その他	4	3.3%
合計	337	274.0%
回答者数	123	100.0%

#### IV. 自由記入

- ・業務量は5年前に比べると倍に増えているが、人材は増えておらず、過重労働になっている。また委託型包括のため、法人内の業務も担う必要性があり、必ずしも包括事業にだけ終わらないことも負担感の増大に影響している。他の包括も同様と思われるが、事業内容が見直され、包括支援センターの第三者評価も始まることが決まり、果たしてやっていけるのかと不安を感じている。
- ・事務量が増え、必須研修が増え、それによって実務の時間が減り、時間内の勤務が困難となり、残業が増えている。入職当時に比べ、担当件数も増えている現状もある。レベルアップの研修のほすが、その研修の為に時間をとられてしまい、本末転倒の様相を呈しているのではと疑問に感じる。同僚や上司も多忙のため、やすやすと時間を持たず、日々仕事に追われる現状となっている。
- ・嘱託職員で勤務する者が3分の1以上おり、身分、雇用条件等が悪い。嘱託が多いことで正規職員の業務も負担が大きくなっている。包括として専門職が必要とされているにもかかわらず、職員採用時に必要性が認識されていない。介護支援専門員、主任介護支援専門員として雇用するのであ

れば報酬の見直しは必要。

- ・職場の物理的環境、職員の給与も、メンタルヘルスに影響があるように思います。
- ・ケアマネ等の資格保有者を募集しても、臨時職員なので集まらない。
- ・認知症初期集中支援チームなどの業務が増えるのに、職員の数は増えない。
- ・職員数は恵まれています、臨時職員が大半を占めている。臨時職員は毎年、職員採用試験を受けなければならない。しかし、地域包括支援センターの職員は他の臨時職員と異なり、経年的に地域を知り、実務を積み上げていかなければならないのに、1年後の雇用保障がない。人口減少や高齢社会から地域包括支援センターに対する期待が高まっているが、現状ではその期待に応じることが極めて困難だ。
- ・新しい人材が雇用されても5年以内に辞めてしまう。賃金だけでもよくなれば・・と思う。
- ・委託で地域包括センターを運営している。委託料は包括が始まってから全く変わっていないのに、業務量は年々増えている。そのうえ、地域づくりという地域の住民主体の事業が始まる。自分だけでは、どうにもならない業務を次々に仕様書に盛り込まれている。かなり仕事がしんどくなってきている。
- ・地域包括支援センター設置当初から3職種はプランを持たず、地域でのネットワーク構築に力を入れるよう、市から委託されていた。おかげで総合事業、生活体制整備事業への取り組みがスムーズだった。
- ・事業所は単価が安くなったため、収入が減少しているため人件費を削り、経営を存続させている。国は、元気な高齢者や専業主婦が活躍できるようにと言うが、ボランティア活動の感覚で労働をさせて、安上がりに済ませようとしているだけではないか。地域で元気な高齢者は、収入がよい仕事につくので、わざわざ汚い・きつい・臭い介護の仕事にはつかない。認知症を理解した声かけや介助は、誰でもできる仕事ではない。
- ・職種は保健師だが、体温・血圧測定や病院受診の介入だけでなく、家の掃除をしたり、銀行に付き添ったりすることもある。どこまでが仕事なのか、とまどう時もある。高齢者の生命を守るためには、時には自分が危険な状況になっても仕方ないのかと悩んでいる。認知症の方とはトラブルになりやすく、家族のクレームも多いので、訴訟に備えて保険に加入した。
- ・介護の仕事はやりがいがあり、これからも携わりたいし、定年まで働きたい。

## V. 調査からの提言

2006年の介護保険制度改正によって「地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉増進を包括的に支援することを目的とする施設」として地域包括支援センターが設置され、高齢者の相談をワンストップで受け、必要なサービスにつなぐだけでなく、介護予防マネジメント、権利擁護事業、総合相談・支援、包括的・継続的マネジメントなど、多彩な役割を果たすことを目的として創設されており、徳島県内では直営が14自治体、委託が10自治体となっている。

地域包括支援センターは、自治体が設定した担当圏域ごとに直営または委託により開設され、保健師または経験のある看護師、社会福祉士または高齢者保健福祉に関する相談業務に3年以上従事した社会福祉主事、主任介護支援専門員などを配置しなければならない。

具体的な仕事内容としては、相談業務への対応、介護申請や介護サービスの調整、要支援者の介護予防マネジメント、支援困難事例の検討・個別地域ケア会議の開催、地域ケア会議による地域包括ケ

アシステムの構築、認知症対応（認知症初期集中支援チーム、認知症カフェ）、地域支援事業（通所型サービスC）、介護予防事業（いきいき100歳体操）など多岐にわたる。地域のつながりの希薄化が進むなか、介護保険制度改正のたびに複雑化し、高齢者本人や家族の負担も増えているため、地域包括支援センターには中心的役割を担っていくことが期待されている。

国は2025年に向けて地域医療・介護を地域完結型に移行することをめざしているが、医療は県、介護は市町村が責任主体となるうえに、とくに介護は民間による運営が中心となっているため、行政が旗を振っても思惑通りに進むかは見通せない。現場の職員からは「団塊の世代が85歳になる2035年には医療・介護とも崩壊するだろう」という意見も聞かれ、国に対しては机上の空論ではなく、実態に即した制度設計となるよう強く求めていく必要がある。

今回の調査結果によれば、時間外勤務手当の全額支給が半数を下回る一方、7割の職員が「人員不足であり、1人あたりの仕事量も増加している」と答えた。とくに、「人員が足りていない」と答えた職員のうち、9割が「業務遂行に必要な人材が不足している」と答えており、地域包括支援センターの人員配置を求めている。とくに、介護支援専門員では他職種より時間外勤務手当の未支給が多いにも関わらず、ケアプラン件数は平均での結果とはなっているが、全職種のなかで、もっとも多い件数となっている。人員の要求についても他職種より多いうえに、職場のメンタルヘルス対策として「職場における人間関係の円滑化」が必要であるとの回答も多かった。

今後、独居老人と認知症の増加により、高齢者人口の伸び以上に、運転免許証の返納業務などのように新たなサービスが増える可能性もあり、職員に求められることが増えていくことが明らかなため、業務に不安に感じていることもわかる。

しかも、賃金水準への不満もあるため、地域医療介護総合確保基金の積極的活用により、介護人材の確保と現場で働く職員の処遇改善が進むよう、県が主体となり取り組まなければならない。政府が示している自治体戦略2040構想においても、2025年の介護人材の需要ギャップは37.7万人に上り、対人サービスの支え手と受け手のバランスが崩れるとされているため、県がイニシアティブをとり、介護人材の確保を国に要望しなければならない。

また、地域包括支援センター設置には市町村間で地域差もみられており、とくに運営を地域の事業者に委託している市町村では業務内容が事業者の技量によるところもあり、手が回らない業務は市町村がカバーせざるをえない。財政面では運営に関わる地域支援事業費が下りているが、不足すれば一般財源から補填しており、これから訪れる超高齢化社会に向けて国の法改正が必要になるだろう。地域包括ケアシステムが機能するためには、医療と介護の連携が必要となるが、小規模自治体では人材、財政面で限界があるため、県が調整役として携わらなければならない。

## 地域包括支援センター職員の働き方に関わるアンケート調査

2018年1月

公益社団法人徳島地方自治研究所

2006年4月の介護保険制度改正に伴い、各市町村に地域包括支援センターの設置が義務づけられ、地域包括ケアシステムの構築に向けた具体的な取り組みについては自治体が主体的に行うこととされていますが、センターの運営形態については自治体直営ではなく、社会福祉協議会や社会福祉法人もしくは医療法人などの外部委託が増えており、職員数や事業内容についても地域差が生じています。また、現場の職員は事務処理に追われ、地域で暮らしている住民の実態をつかみきれていない実情があります。

そこで、地域包括ケアシステムがめざす「住み慣れた地域で生活し続けるための包括的支援を構築」するために、現場の最先端で支援を行っている職員に対し、働き方に関わるアンケート調査を行い、地域包括支援センターが直面する課題を明らかにします。

つきましては、以下の質問に回答いただき、2月14日(木)までに返信用封筒にて当研究所まで返送いただきますようお願いいたします。お問い合わせは、公益社団法人徳島地方自治研究所(電話 088-655-8164)までお願いいたします。

### 【質 問 項 目】

(あてはまる回答番号に○、あるいはご記入ください。)

1) あなたの職種をお答えください。

- |            |              |           |
|------------|--------------|-----------|
| 1. 保健師     | 2. 主任介護支援専門員 | 3. 社会福祉士  |
| 4. 介護支援専門員 | 5. 看護師       | 6. 社会福祉主事 |
| 7. その他     |              |           |

2) あなたの性別をお答えください。

- |      |      |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

3) 年齢をお答えください。

- |          |         |
|----------|---------|
| 1. 30歳未満 | 2. 30歳代 |
| 3. 40歳代  | 4. 50歳代 |
| 5. 60歳以上 |         |

4) 勤続年数をお答えください。

- |                |                |
|----------------|----------------|
| 1. 1年未満        | 2. 1年以上～3年未満   |
| 3. 3年以上～5年未満   | 4. 5年以上～10年未満  |
| 5. 10年以上～15年未満 | 6. 15年以上～20年未満 |
| 7. 20年以上～25年未満 | 8. 25年以上～30年未満 |
| 9. 30年以上       |                |

5) この1年間(2016年12月～2017年11月)の時間外勤務(正規の勤務時間を超える勤務)についてお答えください。

①あなたの1ヶ月あたりの時間外労働時間はどれくらいですか。平均月と最高月の時間を選んでください。

a. 平均月

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1. 0時間           | 2. 10時間未満        |
| 3. 10時間以上～20時間未満 | 4. 20時間以上～30時間未満 |
| 5. 30時間以上～45時間未満 | 6. 45時間以上        |

b. 最高月

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1. 0時間           | 2. 10時間未満        |
| 3. 10時間以上～20時間未満 | 4. 20時間以上～30時間未満 |
| 5. 30時間以上～45時間未満 | 6. 45時間以上        |

c. 時間外勤務手当は実際の時間外勤務時間に対して、どのくらい支給されていますか。

- |              |          |
|--------------|----------|
| 1. 全額支給されている | 2. 90%以下 |
| 3. 70%以下     | 4. 50%以下 |
| 5. 30%以下     | 6. 10%以下 |
| 7. 支給されていない  |          |

6) あなたの職場で配置されている人員数をお答えください。

- |                  |                    |
|------------------|--------------------|
| 1. 保健師 ( ) 人     | 2. 主任介護支援専門員 ( ) 人 |
| 3. 介護支援専門員 ( ) 人 | 4. 社会福祉士 ( ) 人     |
| 5. 看護師 ( ) 人     | 6. 事務職 ( ) 人       |
| 7. その他 ( ) 人     |                    |

7) あなたは現在の職場の人員が十分たりていると思いますか。

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

7)の質問で、2. いいえを選択された方は、どの職種に何人増員してほしいですか。

- |            |       |              |       |
|------------|-------|--------------|-------|
| 1. 保健師     | ( ) 人 | 2. 主任介護支援専門員 | ( ) 人 |
| 3. 介護支援専門員 | ( ) 人 | 4. 社会福祉士     | ( ) 人 |
| 5. 看護師     | ( ) 人 | 6. 事務職       | ( ) 人 |
| 7. その他     | ( ) 人 |              |       |

8) あなたが担当している業務をすべてお答えください。

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1. 介護予防マネジメント | 2. 総合相談・支援         |
| 3. 権利擁護       | 4. 包括的・継続的ケアマネジメント |

9) あなたが担当しているケアプランは何件ですか。 ( ) 件

10) 業務に関わる研修は出張扱いになっていますか。

- |       |        |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

11) あなたは次の事柄について満足(安心)していますか、不満(不安)ですか。それぞれについて、お答えください。

	かなり満足	まあまあだ	どちらともいえない	やや不満	大いに不満
a. 賃金水準	1	2	3	4	5
b. 労働時間・休暇 の水準	1	2	3	4	5
c. 仕事のやりがい	1	2	3	4	5
d. 職場の福利厚生	1	2	3	4	5
e. 職場の人間関係	1	2	3	4	5
f. 自分の健康状況	1	2	3	4	5

12) あなたの職場は5年前と比べて、どのようになっていますか。それぞれについて、お答えください。

	そう思う	どちらかとい えばそう思う	かわらない	どちらかといえ ばそう思わない	そう思 わない
a. 1人あたりの仕事量が増えている	1	2	3	4	5
b. 業務遂行に必要な人材が不足して いる	1	2	3	4	5
c. 職場でのコミュニケーションや助 け合いが減っている	1	2	3	4	5

	そう思う	どちらかとい えばそう思う	かわらない	どちらかといえ ばそう思わない	そう思 わない
d. 業務についての研修の機会や場が 少なくなっている	1	2	3	4	5
e. 過労気味の職員が増えている	1	2	3	4	5
f. サービスの量や質が落ちている	1	2	3	4	5

13) あなたは、仕事に関する不安、悩み、ストレスを感じたときに、相談できる人はいますか。次のなかから3つ以内でお答えください。(ただし、10を選んだ方は、他の番号を記入しないでください。)

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 同僚             | 2. 上司          |
| 3. 人事担当           | 4. 労働組合        |
| 5. 家族             | 6. 職場外の友人・知人   |
| 7. 地域やボランティアなどの仲間 | 8. 医師・カウンセラー   |
| 9. その他            | 10. 相談できる人はいない |

14) メンタルヘルス(心の健康)についてうかがいます。職場のメンタルヘルスを低下させないためには、どのような対策が有効と思いますか。有効と考える対策を次のなかから3つ以内でお答えください。

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| 1. 仕事の仕方の見直し             | 2. 時間外勤務の縮減        |
| 3. 職場における人間関係の円滑化        | 4. セクハラ・パワハラの防止の徹底 |
| 5. セルフチェックなど職員向け講習       | 6. 専門医などによる相談体制を拡充 |
| 7. 管理者研修による指導力強化         | 8. 職場復帰支援、再発防止策    |
| 9. 職場外の専門機関とカウンセリング契約の締結 |                    |
| 10. メンタルヘルスに関する職員への理解の促進 |                    |
| 11. その他                  |                    |

自由記入

ご協力ありがとうございました。





# コミュニティの再生と 自主防災組織に関する調査

2019年3月31日

徳島県議会 新風とくしま



## 1 はじめに

30年以内に70%を超える確立で発生が予想される南海トラフ地震や近年、毎年のように発生する大規模な豪雨災害など様々な災害が発生している。

これらの災害に対しては、行政による「公助」、住民一人一人が自発的に行う「自助」、地域の防災組織が行う「共助」を機能させなければ、被害の軽減を図ることは困難であり、それぞれのステージにおいて取り組みが進められている。

とりわけ、「共助」の担い手としての自主防災組織は、阪神・淡路大震災や東日本大震災をはじめとした様々な災害を経ながら全国各地で組織化が推進されてきており、平成25(2013)年の「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」では、消防団などとともに地域防災力の充実強化に向けて一層期待が高まっている。

徳島県でも自主防災組織結成の取り組みは進んでおり、消防庁の調査によれば平成29(2017)年4月1日現在、自主防災組織活動カバー率は93.7%と全国平均82.7%を大きく上回っている。

一方、平成29年版高齢社会白書によれば、平成27(2015)年現在の高齢化率は、最も高い秋田県では33.8%で、徳島県も31.0%と高い水準にあり、地域の人口減少や核家族化、居住地と勤務地の不一致なども相まって地域のコミュニティを支える条件は、これからも一層厳しくなっていく。

しかし、これらの厳しい条件下においても、地域のコミュニティは福祉や防災などの面で、そこで暮らす人たちで支えられる仕組みを求められている。

阪神・淡路大震災以降、急速に組織化された自主防災組織と、地域のコミュニティの担い手として存在する自治会等の地域組織の活動とその関係について、自治体アンケートと自主防災組織へのヒアリングを行い、今後の課題について検討する。

## 2 コミュニティの再生と自主防災組織に関する調査 (自治体アンケート・自主防災組織ヒアリング) 結果

### 1) 対象

#### ① 自治体アンケート(徳島県内24市町村)

徳島市 鳴門市 小松島市 阿南市 吉野川市 阿波市 美馬市 三好市 勝浦町 上勝町  
佐那河内村 石井町 神山町 那賀町 牟岐町 美波町 海陽町 松茂町 北島町 藍住町  
板野町 上板町 つるぎ町 東みよし町

#### ② 自主防災組織ヒアリング(アンケート調査時に紹介いただいた5組織)

鳴門市堀江地区自主防災会 阿南市出島地区自主防災会 阿波市林小学校区自主防災組織連合会  
美馬市拜東自主防災組織 海陽町鞆浦地区自主防災組織

### 2) 方法

#### ① 自治体アンケート

市町村の防災所管課へ次の書類を郵送し、返信用封筒またはメールによる返信にて回答を得た。

・送付文書：依頼文、調査票

・発 送：2018年5月7日

・回答期限：2018年5月25日

② 自主防災組織ヒアリング

紹介いただいた自治体の担当者が同席し、各自主防災組織代表者等にヒアリング調査を実施した。

3) 回答状況

- ・自治体アンケート 24 / 24 市町村
- ・自主防災組織ヒアリング 5 / 5 組織

4) 自治体アンケート調査結果

質問 2) 想定される自然災害の種類についてお答え下さい。(複数回答可)

災害の種類	自治体数
1. 地震	24 市町村
2. 津波	4 市 6 町村
3. 液状化	7 市 9 町村
4. 建物倒壊	7 市 14 町村
5. 洪水	8 市 14 町村
6. 土砂災害	8 市 13 町村
7. 雪害	2 市 5 町村
8. その他	0

南海トラフ地震や直下型巨大地震発生時には、地震の揺れ及び液状化に伴い、建物倒壊、家具等の転倒、停電、断水等の被害が県内ほとんどの自治体に及ぶものと思われる。

また、県内ほとんどの自治体において、洪水と土砂災害の危険性があり、大規模な台風や豪雨時には災害が起きる可能性がある。

質問 3) 自主防災組織の数と自主防災組織活動カバー率についてお答え下さい。

(A) 組織数 (B) カバー率 (%)

市町村	組織数	内 訳						カバー率 %
		50 世帯未満	50 ~ 100 世帯	100 ~ 250 世帯	250 ~ 500 世帯	500 ~ 1000 世帯	1,000 世帯以上	
徳島市	797	508	153	105	25	3	3	45.7
鳴門市	42	4	2	10	9	9	8	100
小松島市	25		1	5	7	11	1	70
阿南市	231	102	68	48	11	0	2	98.1
吉野川市	56		1	15	34	6		100
阿波市	295	253	38	1		2	1	86.7
美馬市	248	171	48	29				97.2
三好市	179	119	36	16	5	2	1	91.2
勝浦町	15	1	4	9	1			100
上勝町	13	9	2	2				70.6
佐那河内村	47	40	7					67.2
石井町	159	-	-	-	-	-	-	86.9
神山町	21	15	4	1	1			60.1
那賀町	122	104	14	4	0	0	0	92.1
牟岐町	27	3	4	14	6	0	0	100
美波町	33	11	10	10	2			100

海陽町	85	53	25	5	2			100
松茂町	22	3	3	5	9	2		100
北島町	45	30	7	5	1	1	1	78.9
藍住町	89	77	8	4				70.7
板野町	81	62	16	3				90.8
上板町	95	66	26	3				78.9
つるぎ町	24		7	10	7			100
東みよし町	87	64	18	5				84.2
計	2,838 (2,679)	1,695 63.3%	502 18.7%	309 11.5%	120 4.5%	36 1.3%	17 0.6%	

県全体で、2,838の自主防災組織のうち、内訳の記載のなかった石井町を除く2,679組織について、その組織数の内訳をみると、徳島市、鳴門市、小松島市、阿南市、吉野川市、阿波市、三好市、松茂町、北島町など人口の集まった地域では、1組織で500世帯を超えるのが53組織（500～1,000世帯で36組織1.3%、1,000世帯以上で17組織0.6%）あるものの、50世帯未満の組織は1,695世帯63.6%と、全組織の2/3近くを占めている。これら50世帯未満の組織数が多いのは農山村部であり、1集落あたりの戸数も限られていること、また、都市部においても、会員同士お互いの顔と名前が一致する程度の旧来の地縁関係に基づくものが多いと思われる。

(B) カバー率 (%)

カバー率	自治体数
100%	2市6町村
90%～99%	3市2町村
70%～89%	2市6町村
40%～69%	1市2町村

質問4) 自主防災組織活動カバー率における「組織されている地域の世帯数の算出方法」についてお答えください。

算出方法	自治体数
1 自主防災組織活動への関与のない世帯も算入	6市12町村
2 自主防災組織活動への関与のない世帯は除外	2市4町村

自主防災組織活動カバー率（全世帯数に対する自主防災組織が活動範囲としている地域の世帯数の割合）の算定において、「自主防災組織活動への関与のない世帯は除外」している自治体は6自治体にとどまっている。この6自治体のうち、2自治体は、他の自治体に比してカバー率が低い。このことは、他の18自治体でも「自主防災組織活動への関与のない世帯は除外」する算定方法をとれば、カバー率が低下することが想定される。

また、「自主防災組織活動への関与のない世帯は除外」する算定方法を取りながらも、高いカバー率となっている2自治体は、自主防災組織の活動範囲が、名実ともに住民のほとんどのに及ぶことを示すものといえる。

自主防災組織活動カバー率の課題は、その組織の範囲内の世帯が活動に関与しているかどうかにかかわらず、カウントしても良いことにある。

自治体ごとに組織率（カバー率）にばらつきがあるのは、組織化への取り組みの濃淡だけでなく、組織率（カバー率）の基準が曖昧であることにもよるようである。

ただ、関与の基準や条件は慎重にならざるを得ない。例えば、自主防災組織を純然たる会員制（特

に会費制による受益と負担という関係等)の組織にしてしまうと、訓練や研修会への参加や災害発生時の救助や避難所運営に、会員と会員以外の住民同士の間トラブルが発生することも懸念される。

なお徳島県では、どのような組織を自主防災組織と認定するかの判断を市町村に任せており、具体的な基準や条件は示していない。1つの自主防災組織がカバーする範囲も特に規定されていない。

質問 5) 自主防災組織の区域についてお答え下さい。

区域	自治体数 ( ) うち複数回答
1 自治会・町内会区	5 市 16 町村 (3)
2 小学校区	1 市 (1)
3 中学校区	0
4 公民館区	1 市 (1)
5 消防団区	2 市 (2)
6 新規に設定	3 市 (1)
7 その他	1 市

自主防災組織の区域を新規に設定したのは、3自治体(うち1自治体は複数回答)にとどまる。自主防災組織の区域を自治会・町内会区とした21自治体のうち、複数回答の3自治体を除く18自治体は、自治会・町内会区の区域と同じ区域となっている。

区域を小学校区、公民館区、消防団区とする3自治体は、すべて複数回答であり自治会・町内会区とともに選択されている。その他と回答した1自治体も「大部分が自治会町内会、一部小学校区」としており、ほとんどの自治体が、自治会・町内会区を基礎として自主防災組織の区域としている。

質問 6) 自主防災組織と自治会・町内会との関係についてお答え下さい。

関係	自治体数 ( ) うち複数回答
1 関係がない	1 市 (1)
2 自治会・町内会等と連携	3 市 7 町村 (2)
3 自治会等の内部に組織している (主要な役員を自治会等の役員が兼務している場合も含む)	4 市 9 町村 (2)
4 その他	3 市 1 町村 (1)

自治会等の内部に組織している(主要な役員を自治会等の役員が兼務している場合も含む)を選択した自治体が13自治体、町内会等の組織と連携が10自治体ある。

また、その他を選択した4自治体においても「自治会等の内部に組織している自主防災組織もある」、「複数自治会が1つの自主防災組織を構成」、「自治会や町内会と連携しているところあり」等の記述があり、全自治体で自主防災組織と自治会等の関係が深いことがわかる。

なお、1関係がない、と4その他を選択した4自治体には、自治会等の運営とかかわりのない自主防災組織が存在する可能性がある。

質問 7) 自主防災組織の連合体の結成はされていますか。

連合体の結成	自治体数
1 有	8 市 9 町村
2 無	6 町村
3 協議中	1 町村

質問 8) 自主防災組織に対する支援策についてお答え下さい。(複数回答可)

	活動補助金	物品支給	講師派遣	その他	特になし
自治体数	17	12	12	2	1

補助金、物品支給、講師の派遣の支援のうち、どれか1つでも支援策を実施している自治体は、23自治体ある。

支援策別に見ると、活動補助金 17自治体、物品支給 12自治体、講師派遣 12自治体で、このうち、活動補助金、物品支給、講師の派遣をすべて実施しているのは5自治体である。

これら3つの支援のうち、どれか2つを併せて実施しているのは、7自治体である。

質問 9) 貴自治体内における自主防災組織の活動報告の提出状況についてお答えください。

活動報告	自治体(自主防災組織の数)
1 すべての自主防災組織に依頼	4市4町村
2 支援策を実施した組織に依頼	3市2町村
3 依頼していない	1市8町村
4 その他	2町村

すべての組織に報告を依頼しているのは8自治体、支援策を実施した組織のみに報告を依頼しているのが5自治体、活動報告を依頼していない自治体9自治体となっている。その他は、「訓練に係る非常食料を申請する組織に依頼」、「訓練を行った組織からの報告がある」等となっている。

活動報告の依頼状況は、事務的な手間が必要等の理由で自主防災組織の数が少ない自治体ほど実施しやすいようにも思われるが、その相関関係はないような結果となっている。依頼していない自治体は、比較的小規模な自治体であり防災関係職員の人数が少ないための労力的な課題、あるいは、自治体規模が小さいため、活動報告を依頼するまでもなく状況が把握できているなどが考えられる。

質問 10) 課題と担当者の意見

課題と担当者の意見については、14の自治体担当者から記述形式で回答を得た。記述内容を課題別に集計してみると次のとおり。

課題等	自治体数
1 過疎	3町村
2 高齢化	1市4町
3 リーダー不足	1町村
4 地域による意識及び活動の差	4市3町村
5 組織率の伸び悩み・向上策	1市1町村
6 組織同士の意見交換の必要性	1町村
7 活動の向上・充実策	2市1町村
8 活動のマナー化	1市
9 活動不足	1町村

過疎化の課題については、特に山間部自治体での「集落として成り立たない地域の組織化が課題」とか、「過疎・高齢化で、町内のほとんどの男性が消防団加入(65歳以上も可)であることも、自主防災組織の活動の妨げの要因の可能性がある」等の深刻な課題が出された。

会員や役員の高齢化の課題については、都市部、山間部を問わず出されており、県下全体の課題といえる。

組織に関しては、「地域による意識及び活動の差」を課題として挙げる自治体が7自治体、「組織

率の伸び悩み・向上策」が2自治体あり、連合体の結成に至っていない自治体では、「組織同士の意見交換の必要性」を挙げた。

活動に関しては、「活動の向上・充実策」を挙げた自治体が3自治体あった他、「活動内容が毎年同じになってしまい、地域住民の関心が薄れつつある」、「あまり活動が見られず防災教室等、意識を高める活動が不足している」との指摘もあった。

#### 質問11) 国・県への要望事項

国・県への要望事項を記述して頂いたが、国への要望事項は記載がなく、県への要望を記載した自治体は5自治体で次のとおりとなった。

- ・研修活動や啓発活動などに支援をお願いする
- ・結成・活性化に向けた補助金制度の充実が必要
- ・自主防災組織に対する、資機材などの補助制度があれば活性化を図ることができると思う
- ・自主防災組織へ活動補助金を出す場合に、半額助成金の支援を行ってほしい
- ・徳島県は出前講座など、よくしてくれている方だ

要望内容を見ると、自主防災組織の結成、活動、資機材、研修、啓発などへの支援や、補助金制度の充実等への要望となっている。

また、「県はよくしてくれている方だと思う」と、自治体から評価のあった出前講座は、防災人材育成センターが窓口となっており、とくしまー0（ゼロ）作戦防災出前講座として実施している。内容は基本講座と個別講座（14講座）からなっており、全庁を挙げての取り組みとなっている。

#### とくしまー0（ゼロ）作戦防災出前講座

(1) 基本講座（地震・津波の特徴、家庭・地域でできること）

(2) 個別講座

- 1) 中央構造線活断層帯直下型地震への備え
- 2) 災害時のボランティア活動
- 3) 消防団の活動
- 4) 災害時の要援護者対策
- 5) 障がい種別の特性に応じた防災対策
- 6) 災害時の健康管理について
- 7) 企業防災について
- 8) 農林水産業における災害への備え
- 9) 住宅・建築物の耐震化
- 10) 水害に備えて
- 11) 土砂災害に備えて
- 12) ダムの役割
- 13) 災害時のペット対策
- 14) 在住外国人のための防災講座（やさしい日本語・中国語・英語）

#### 5) 自主防災組織ヒアリング

自治体アンケート調査実施時に自主防災組織へのヒアリングをしたいので、特徴ある自主防災組織を紹介していただきたい旨をお願いした。



紹介いただく組織の特徴については、次の①～⑦の選択制とした。

- ①自治会活動の一環
- ②企業との連携
- ③福祉活動・社会福祉協議会等の連携
- ④公民館活動との連携
- ⑤PTA活動との連携
- ⑥自主防災会が街づくりを牽引（既存組織が無い等）
- ⑦その他

紹介していただいた5組織は次のとおり

自治体	自主防災組織	特徴	ヒアリング実施日
鳴門市	堀江地区自主防災会	自治会活動の一環 公民館活動との連携 中学校との連携	7 / 26
阿南市	出島地区自主防災会	自治会活動の一環 企業との連携	9 / 21
阿波市	林小学校区自主防災組織連合会	自治会活動の一環 PTA活動との連携 消防署 防災士会との連携	7 / 30
美馬市	拝東自主防災組織	福祉施設との連携	8 / 21
海陽町	鞆浦地区自主防災組織	婦人会活動との連携	7 / 12

紹介いただいた自治体の担当者に同席の上、各自主防災組織代表者等にヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査は、①自主防災組織の活動の特徴、②自主防災組織の存在する所の自治会等の状況、③自主防災組織と自治会とのかわり、④自主防災組織の活動で困っていること、⑤組織運営（役員の担い手、女性・外国人の参画）⑥自主防災組織の将来への不安材料、⑦行政へ期待すること、の7項目を柱としながらお話を伺った。

#### ○鳴門市堀江地区自主防災会 2018年7月26日 堀江公民館会議室

お話を伺った人 小川泰範さん（会長） 橋本信子さん（公民館長）

堀江地区 人口5,556人 2,395世帯

想定被害 ・南海トラフ地震 ・直下型巨大地震 ・津波 ・水害

#### 1 自主防災組織の活動の特徴

2018年3月16日、堀江地区にある大麻中学校で、自主防災組織、婦人会、大麻中学校生が協力して、鳴門市では初めての避難所運営の訓練を実施。併せて、生徒と婦人会が炊き出し訓練も実施。

避難所運営は自主防災組織が行うことをマニュアルに記載している。

#### 2 自主防災組織の存在する所の自治会等の状況

自主防災組織と自治会の活動するエリアは同じ。

役員交代の方法は、基本は1期2年だが、再任する地区や順番を決めている地区もある。

自治会の役割は多岐にわたり、以前は市で行っていたような業務や動員のようなものもある。

### 3 自主防災組織と自治会とのかかわり

堀江地区の13地区に自主防災組織があり、役員は自治会役員が兼務。

まず連合会を2012年に設立し、各地区の規約や名簿を作成した。連合会役員は、経験者を残すため半数が交代することとしている。

自主防災組織の活動は、技術と知識が必要であり、役員の年数も長くするほうが良いと考えている。将来は、自治会とは別の独立した消防組織のような保険や退職金もある組織にできないかと思う。

### 4 自主防災組織の活動で困っていること

組織の運営で困っていることは、お金と装備・備品の充実。避難所で人間らしい生活を送るために必要なものを揃えたい。洋式トイレの需要が増えているため、避難所にも置けるようにしたい。

避難の際の要支援者のリストは市役所か民生委員でしか分からない。民生委員も、いざとなれば動けないかもしれないので、本来は地域が知っておくべきことではないか。

若い人に、地域にかかわってもらえないこと。また、一人暮らしの高齢者が、地域とのつながりを拒否し孤立してしまっている例もある。

### 5 組織運営（役員の担い手、女性・外国人の参画）

役員は、自治会役員が兼務しているが、年齢は高い。女性役員は現在8人。農業や縫製業に従事する外国人もいるが、自主防災組織との関わりはない。

### 6 自主防災組織の将来への不安材料

自治会に入らない、訓練や研修に参加しない現実に対し、防災に対する意識を持ち続け、いかに伝え備え続けることができるか。何時でも備えが必要であり、訓練は繰り返し行うことが大事。

### 7 行政へ期待すること

一時避難所を充実させたい。逃げて助かった命を救うための最低限の場所と装備を充実して欲しい。

## ○阿南市出島地区自主防災会 2018年9月21日 阿南市役所会議室

お話を伺った人 松本和宏さん（会長）

出島地区 人口350人 140世帯

想定被害 ・南海トラフ地震 ・津波

### 1 自主防災組織の活動の特徴

出島地区自主防災会は、那賀川河口北岸に位置し、南海トラフ地震による津波による浸水被害想定が、地区のほとんどに及ぶとされる地域にあり、この地域にあるゴルフ場（コートベール徳島）と津波時における一時避難施設としての使用に関する協定を締結している他、毎年、出島地区自主防災会の訓練会場として使用するなど企業との連携を図っている。

また、阿南市と連携協力に関する包括協定を締結している徳島文理大学と協力し、地域の発展と地域の活性化を担う人材育成の一環として、那賀川出島地区を中心とした「元気で安全なまちづくりプラン」の提案を行い、このプランを推進することで組織の活性化を図ろうとしている。

### 2 自主防災組織の活動の特徴

出島地区自主防災会は、那賀川河口北岸に位置し、南海トラフ地震による津波による浸水被害想定が、地区のほとんどに及ぶとされる地域にあり、この地域にあるゴルフ場（コートベール徳島）と津波時における一時避難所としての使用に関する協定を締結している他、毎年、出島地区自主防

災会の訓練会場として使用している。また、ゴルフ場施設を借用して、認知症講習会を実施するなど、地域との連携を図っている。

出島地区に阿南市がサテライトオフィス関係の施設を建設しており、これに付随して徳島文理大学が、「那賀川地区元気で安全なまちづくりプラン」の策定を行っているが、出島地区自主防災会は、このプランの策定に参加し、その企画を推進することで組織の活性化を図ろうとしている。

### 3 自主防災組織の存在する所の自治会等の状況

地区内に4つの地区があり、それぞれの地区から2人計8人で役員会を構成。役員任期は3年だが再任も多い。自治会の活動は、自主防災講習会、認知症講習会、生活道路の側溝清掃、神社境内の清掃、全町運動会への参加、地区の女性のグループ「はまひるがお」が実施する体操、芸能、花壇づくりとの連携と資金提供などを行っている。なお、ゴルフ場への賃貸料等もあり、自治会費を徴してない。

### 4 自主防災組織と自治会とのかかわり

自治会の規約で、自治会役員が自主防災組織の役員を兼務することを明記しており、出島地区自主防災会は自治会活動の一環として組織され、人的、資金的に全面的支援体制をとっている。

### 5 自主防災組織の活動で困っていること

防災訓練内容のマンネリ化により、訓練への参加者が減少している。訓練会場への距離が1kmほどの人もおり、特に高齢者の参加が少なくなっている。また、一人暮らしの高齢者など要援護者の支援をどうするのが課題となっている。

### 6 組織運営（役員の担い手、女性・外国人の参画）

役員は、自治会役員8人が兼務しており、役員の年齢は平均62歳。女性の役員は2人。外国人の会員・役員等はいない。

### 7 自主防災組織の将来への不安材料

自治会内には、新興住宅やアパートなどが半数以上を占める地区があること、また、自治会費を徴してないなどから自治会への帰属意識が薄れている。

活動へのかかわりについても、若い人（60歳ぐらいの人も含めて）は仕事があるので関心が薄く、最近では定年延長もあって更に関わってもらうことが難しくなっている。年に1度の訓練や清掃活動には参加するが、日常的な交流はほとんどない人がほとんどである。

第2室戸台風以来、この地区における大きな災害もなく、災害経験がない。災害がないのは良いことだが、危機意識が確実に薄れていることも心配の一つ。

高齢化が進み、要援護者が確実に増えていることも心配。

### 8 行政へ期待すること

活動を維持するためには、人材の育成及び人材の確保が必要なので、その対策を検討してほしい。

## ○阿波市林小学校区自主防災組織連合会 2018年7月30日 阿波市役所会議室

お話をお伺いした人 藤本功男さん（会長）

林地区 人口4,448人 1,720世帯

想定被害 ・南海トラフ地震 ・直下型巨大地震 ・水害

### 1 自主防災組織の活動の特徴

林小学校区には41の自治会があり、それぞれが自主防災組織として活動しており、その連合体として林小学校区自主防災組織連合会を結成している。

林小学校は、広域避難所となっており、この小学校を中心に自主防災組織、児童、保護者、地域

の団体が連携した体験型の訓練を実施している。訓練計画は、自主防災組織連合会が中心となって作成し、阿波市危機管理課、小学校、幼稚園、保育所、消防、防災士会等の協力を得て実施している。

なお、小学校単位の自主防災組織連合会の設立は、自主防災組織の活性化のための阿波市の方針でもあり、市内10校区のうち、3校区で設立されている。(H30. 11. 20には、4校区目が設立した。)

## 2 自主防災組織の存在する所の自治会等の状況

自治会ごとに自主防災組織を結成しており役員は、規約に基づいて任期を固定しているところもあるが、通常の自治会役員と兼務しており、1年交代または2年交代のところが多い。自治会の仕事は、総会での計画や予算の決定、道づくりなどの奉仕作業、防災訓練、親睦、募金活動、廃品回収など多岐にわたる。

## 3 自主防災組織と自治会とのかかわり

41自治会のうち24自治会が、自治会長と自主防災組織の会長を兼務している。

## 4 自主防災組織の活動で困っていること

市から自治会への補助もあるが、訓練費用や備蓄品の不足が心配。高齢者がほとんどを占め、訓練さえも困難となっている自治会もある。

自治会長と自主防災組織の会長を兼務している組織については、役員が定期的に交代するため、活動の継続性に難点がある。

## 5 組織運営(役員の担い手、女性・外国人の参画)

連合会の役員は、50代から60代の男性で構成され、女性役員、外国人役員はいない。特に避難所運営等の配慮事項の検討などには、女性の協力が必要であり、女性の活動できる状況づくりをしなければならないと考えている。

## 6 自主防災組織の将来への不安材料

高齢化により組織運営が困難になることが予想される。活動を活発にするためには、住民一人一人の意識を高め、かつ、人と人とのつながりを充実させる必要がある。また、避難に必要な公的な施設(建物、道路、橋など)の改善・充実がうまく進んでいくのか心配している。

## 7 行政へ期待すること

地震や豪雨災害のリスクが高まっている。訓練回数や組織率などの数値だけではなく、現実の危険箇所を把握し、どう備え、どのような知識が必要かを啓発していかなくてはならない。

避難に必要な公的な施設(建物、道路、橋など)の維持管理を、県、市それぞれの確にお願いしたい。

自治会(地域住民)と行政との結びつきが大切であり、意思の疎通を密にしていく必要がある。また、HPやSNS(フェイスブック・ツイッター・ライン等)、広報誌などを活用した住民の求める災害関連情報が提供できるようにしていく必要がある。

連合体の組織づくりを進めるとともに、今後、予想される災害のシミュレーションを基にした実践的訓練計画を策定し、自助・共助における防災力を高めたい。

○美馬市拝東自主防災組織 2018年8月21日 美馬市役所会議室

お話をお伺いした人 三宅孝夫さん(会長)

林地区 人口800人 286世帯

想定被害 ・南海トラフ地震 ・直下型巨大地震 ・水害

1 自主防災組織の活動の特徴

拝東自主防災組織は、春日、拝東南、拝東北の3地区からなる。平成14年7月春日地区で結成され、その後平成16年3月に現在の3地区に至る。

拝東自主防災会は、障がい者支援施設「かしがおか」を一時避難所として設定しており、毎年この施設で訓練を行っている。水害を想定した訓練が中心で、堤防の決壊を想定し防災マップを活用するとともに、先祖から語り継いだことを伝えている。また、避難する時に避難したことを家に表示することや、自分で避難できない人を誘って避難するためあらかじめ女性会で担当を決めておくなどの活動をしている。

2 自主防災組織の存在する所の自治会等の状況

春日、拝東南、拝東北の3つの自治会で構成。

3 自主防災組織と自治会とのかわり

現在の自主防災組織の会長は、自治会役員ではなく、3つの自治会の会長は、自主防災組織の副会長となっている。自治会としての仕事は、会長が市の広報を配布するなどが主なもの。

4 自主防災組織の活動で困っていること

役員の担い手づくりに苦勞している。役員づくりは、地域にどのような人がいるかを知ることが重要であり、交流の場で役員になれるような人を見つけることも重要。いきいきサロン(高齢者生きがい)や「ふれあい運動会」などは、役員の人選や打診の場ともなっている。

また、高齢化による参加者の減少もある。特に高齢者が単身世帯になると参加しないようになる傾向にある。

5 組織運営(役員の担い手、女性・外国人の参画)

副会長は、自治会長の他に元消防関係者や元自衛隊員がいる。また、看護師や林業関係者など職歴の経験を生かしてもらえる役員もいる。

6 自主防災組織の将来への不安材料

災害時の避難所運営は自主防災組織が中心とならざるを得ない。避難所での役割は、あらかじめ決めることはせず、助かって駆け付けた人から決めることにしているが、高齢化が進んでいることもあり心配。

また、高齢化や過疎化で担い手が少なくなることで、自主防災組織の役員が自治会やその他の役が少数の人に集中し、関わらない人は意識が薄れるのではないかと心配している。同じ人にならないような配慮と工夫が必要と考えている。

7 行政へ期待すること

市役所へは、予算を一番要望したい。社協からは防災訓練に100人参加したら1万5千円補助がでるが、米やおかず、お茶、などの訓練時の費用が必要となる。

災害時に、被害の少ない自主防災組織が、被害の大きいところを応援ができるような仕掛を公的にできないか。公助やボランティア等が来るまでの間、自主防災組織間の連携があれば助かる命もあると考える。

防災訓練の内容がマンネリ化しているので、工夫が必要と考える。

○海陽町鞆浦地区自主防災組織 2018年7月12日 海陽町役場会議室

お話をお伺いした人 日和登美子さん(自治会)、山本和子さん(自治会)

鞆浦地区 人口510人 250世帯

想定被害 ・南海トラフ地震 ・津波

1 自主防災組織の活動の特徴

平成23年に行政が防災用の備蓄倉庫を5ヶ所設置するにあたり、鞆浦地区の町内会と婦人会で自主防災組織を結成。備蓄倉庫の設置場所の選定や備蓄に関与することから始まり、毎年避難訓練を実施している。

鞆浦地区は漁業の町。男性は昼間は漁に出ており、女性が町を守るという意識がある。発災時に対応できるように、毎年1回女性だけで訓練しており、婦人会では非常食の共同購入のお世話をしている。

2 自主防災組織の存在する所の自治会等の状況

公民館の分館長が自治会長の役割を担っており、地元住民が2年交代で就任している。

3 自主防災組織と自治会とのかかわり

自主防災組織は、町からの要望により一斉に組織した。鞆浦地区には6地区(高北・仲町・住吉・山下・東町・南町)があり、各町内会長が各地区の自主防災組織の代表になる。

4 自主防災組織の活動で困っていること

女性と高齢者を中心に活動せざるを得ないが、女性だけの避難訓練を実施してみると、防災倉庫の鍵の明け方から始まり、テントの設営、発電機の使い方など苦労することも多い。

訓練には、若い女性の参加や子ども連れの参加もあるが全般的には高齢者が多く、参加者が少ないことが課題。

5 組織運営(役員の担い手、女性・外国人の参画)

役員体制は、町内会長(6地区)6人、消防団2~3人、婦人会3人。婦人会で非常食の共同購入のお世話をしている。外国人は、漁業の研修生が6人いるが参画はしていない。

6 自主防災組織の将来への不安材料

鞆浦地区は高齢者も多く、「二次避難所で少しでも快適に過ごすために、協力して過ごすために」を考えながら訓練をしている。

年寄りの生きてきた知恵を生かせる場所が避難所にはあるはず。それには、誰もが各々の体力に応じて動ける避難所にしなければならない。そのためにも、避難をあきらめない高齢者にならないなければならない。

7 行政へ期待すること

自主防災組織の活性化を期待したい。海陽町内でも、旧海部、旧海南、旧穴喰で防災に対する温度差がある。鞆浦地区で定期的に訓練をすることで、他の地区にもその必要性を気づいてほしいと考えているので、町の積極的な組織活性化の手助けと啓発をお願いしたい。

まとめ

コミュニティの再生と自主防災組織に関する調査を自治体アンケートと自主防災組織のヒアリング調査によって実施した。自主防災組織の性格上地縁が基本になるため、地域の小さな単位のコミュニティである自治会等を土台に自主防災組織が組織されてきたことが、アンケートからもヒアリングからも読み取れる。

お話を伺った自主防災組織の方々は、自主防災組織はもちろん地域を良くしようと様々な活動に情

熱を持って取り組んでいる。皆さん60歳を超え、ほとんどの方が退職後の第二の人生を地域のためにとがんばっているのだ。

今、県内のほとんどの地域は、人口減少、地域の少子高齢化、専業農家や自営業者等の地域を生業とする人の減少に加えて、勤務地と居住地の違い等により地域との接点のないまま生活している世帯も多い。これらの課題は、地縁によるコミュニティにとっては悪条件でしかない。

この悪条件によって自治会組織は、組織運営を担う者は言うに及ばず、活動を支える住民さえ確保するのが難しい組織も多くなっていることがヒアリング全体を通して感じることができる。自主防災組織の運営を、従来の自治会組織に頼るだけでは、もはや困難である。

今回のヒアリングをした自主防災組織も、企業との連携、福祉活動との連携、公民館活動との連携、PTA活動との連携等、地縁だけによる結びつきではない組織との連携に取り組むものを紹介した。

鳴門市堀江地区では公民館と中学校を、阿南市出島地区では企業と大学の計画策定を、阿波市林地区では小学校とPTA活動を、美馬市拜東地区では福祉施設を、海陽町鞆浦地区では婦人会活動を軸に自主防災活動を活性化し、それによって防災も含めた地域の力を上げていこうと「工夫」している姿が見える。

「地域でできることは地域で」は、よく使われる言葉ではあるが、これには「人」も「物」も「金」も要る。ヒアリングでも、ほとんどの地区が自主防災活動における資機材不足や運営費不足と人材不足の課題を挙げている。

そして、「行政へ期待すること」には、

- ・逃げて助かった命を救うための最低限の場所と装備を充実して欲しい
- ・人材の育成及び人材の確保が必要なので、その対策を検討してほしい
- ・現実の危険箇所を把握し、どう備え、どのような知識が必要かを啓発していかなくてはならない
- ・避難に必要な公的な施設の維持管理を、県、市それぞれの確にお願いしたい
- ・スマートフォンやインターネットを活用した住民の求める災害関連情報が提供できるようにしていく必要がある
- ・予想される災害のシミュレーションを基にした訓練計画の策定
- ・市役所へは、予算を一番要望したい。訓練時の費用が必要となる
- ・災害時に、被害の少ない自主防災組織が被害の大きいところを応援ができるような仕掛を公的にできないか

などが挙げられた。

地域住民が地域のために活動できるようにするためには、行政のやるべきことがたくさんある。これをやらずに、自治会や自主防災組織がたくさんのことを無理してやろうとすれば、息切れし続かない可能性が高いばかりか地域の力をそぐことにもなりかねない。行政がそこにあぐらをかくこともあるかもしれない。

地域の自治会活動も、地域福祉の活動も、自主防災の活動も、そこに人がいる限り続いていく必要があるのだ。

ヒアリング時の「行政へ期待すること」の問に対して「自治会（地域住民）と行政との結びつきが大切であり、意思の疎通を密にしていく必要がある」答えがあった。

どうしても行政ではできないこととか地域でやったほうが良いことがあれば、行政は地域に相談する。また、地域は困ったことがあれば、行政に相談する。

この当たり前の関係に加えて、企業や教育や福祉、PTAや婦人会等の組織など地域にある地縁によらない組織が連携する。この行政、地域、地縁によらない組織の三者の意思の疎通を通して、「人」と「物」と「金」と「工夫」を持ち寄ることが、絶対的に落ち込んで行きつつある地域の力を上げることになる活路ではないか。

# コミュニティの再生と自主防災組織に関する調査

2018年5月  
公益社団法人徳島地方自治研究所

## 【 質 問 項 目 】

(あてはまる回答番号に○、あるいは空欄に必要事項をご記入ください。なお、回答は2017年度の状況についてご記入下さい)

- 1) 市町村名・担当者名・連絡先についてお答え下さい。
  - ・貴市町村名 ( )
  - ・御担当部署名 ( ) ・御担当者名 ( )
  - ・御連絡先 (電話 ) (e-mail )
  
- 2) 貴自治体で想定される自然災害の種類についてお答え下さい。(複数回答可)
  1. 地震 2. 津波 3. 液状化 4. 建物倒壊 5. 洪水 6. 土砂災害
  7. 雪害 8. その他 ( )
  
- 3) 自主防災組織の数 (A) と自主防災組織活動カバー率 (B) についてお答え下さい。なお、組織数については規模別の内訳についてもご記入ください。
  - ・(A) 組織数 ( ) 団体  
内訳
    - ① 50世帯未満 ( ) 団体      ② 50～100世帯 ( ) 団体
    - ③ 100～250世帯 ( ) 団体      ④ 250～500世帯 ( ) 団体
    - ⑤ 500～1000世帯 ( ) 団体      ⑥ 1000世帯以上 ( ) 団体
  - ・(B) カバー率 ( % )
  
- 4) 自主防災組織活動カバー率における「組織されている地域の世帯数の算出方法」についてお答え下さい。
  1. 自主防災組織活動への関与のない世帯も算入している
  2. 自主防災組織活動への関与のない世帯は除外している
  
- 5) 自主防災組織の区域についてお答え下さい。
  1. 自治会・町内会区 2. 小学校区 3. 中学校区 4. 公民館区
  5. 消防団区 6. 新規に設定 7. その他 ( )
  
- 6) 自主防災組織と自治会・町内会等との関係についてお答え下さい。
  1. 関係がない 2. 自治会・町内会等と連携している
  3. 自治会等の内部に組織している (主要な役員を自治会等の役員が兼務している場合も含む)
  4. その他 (自由記述)

裏面へ続く








活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	3-1

① 年月日・時間	平成30年8月15日(水) 午後2時30分～午後5時30分						
② 場所	三好市山城町 白川谷川右岸山腹崩壊現場 県道粟山殿野路肩崩壊現場 三好市池田町 井ノ久保山腹崩壊現場						
③ 相手方	西部総合県民局(三好庁舎) 仁木副局長 黒川 征一 三好市長						
④ 参加者	庄野昌彦、臼木春夫、高井美穂、黒崎章						
⑤ 目的・内容	山腹崩壊現場の調査						
⑥	政務活動以外の活動(議会・後援会・政党活動等)が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠						
⑦ 経費	費目	領収書金額(円)	按分率(/)	充当金額(円)	支払の内容	支払証明書	自動車使用記録簿
	交通費	2,630	10/10	2,630	ガソリン代		シ
	合計	2,630		2,630			

議員本人による確認欄 (次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること)	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の用途基準(条例第2条第1項)に合致した適正な支出である	経理責任者審査 
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等(例:酒類が提供される会合への参加費)は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率


【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	2,630 円
-----------	---------

活動報告書兼領収書等添付票

項目	調査研究費
整理番号	3-2

①	年月日・時間								
②	場所								
③	相手方								
④	参加者								
⑤	目的・内容								
⑥	政務活動以外の活動（議会・後援会・政党活動等）が含まれている場合はその内容及び按分率の根拠								
⑦	経費	費目	領収書金額 (円)	按分率 ( / )	充当金額 (円)	支払の内容		支払 証明書	自動 車使用 記録簿
		交通費	2,120	10/10	2,120	自徳島	至井川池田 ETC通行料金 普通車		
		交通費	2,120	10/10	2,120	自井川池田	至徳島 ETC通行料金 普通車		
		合計	4,240		4,240				

議員本人による確認欄（次の事項に間違いがなければ自筆で☑を記入すること）	会派使用欄
<input checked="" type="checkbox"/> 当該支出は政務活動費の用途基準（条例第2条第1項）に合致した適正な支出である	経理責任者審査 
<input checked="" type="checkbox"/> 政務活動以外の活動が含まれている場合、活動実績等に応じた按分がされている	
<input checked="" type="checkbox"/> 充実に適さない会費等（例：酒類が提供される会合への参加費）は含まれていない	
<input checked="" type="checkbox"/> 費用弁償が支給される公務日との重複はない	

(裏面)

本欄に領収書等を添付してください。

※裏面は各項目（参考様式1～11）共通です。

※領収書は重ならないように添付してください。

貼りきれない分は、A4用紙（任意様式）に貼り付けてください。

【按分による支出の場合】

按分率	
政務活動費の支出額	円

(注) 事務所費の場合は「事務所状況報告書」と同じ按分率

【経費の一部に充当した支出の場合】

政務活動費の支出額	円
-----------	---