

(平成 25 年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業)

福祉・介護人材短期離職者調査事業

# 福祉・介護人材実態調査報告書

平成 26 年 3 月

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会

(福祉・介護人材短期離職者調査事業) 福祉・介護人材実態調査報告書

発行 平成26年3月

発行者 社会福祉法人静岡県社会福祉協議会

〒420-8670 静岡県静岡市葵区駿府町1-70

TEL 054-254-5248 FAX 054-251-7508

# 目 次

## 調査概要

(1) 実施主体	1
(2) 調査対象	1
(3) 調査方法	1
(4) 調査期間	1
(5) 回収結果	1
(6) 調査内容	1
1 事業所調査	2
(1) 単純集計結果（全体）	2
①施設種別	2
②従業員数について	2
③就業意欲について	3
④人事評価について	12
⑤人材育成（研修）について	15
(2) 事業所別集計結果	24
①従業員数について	24
②就業意欲について	25
③就業意欲向上の取組に係る問題点	34
④人事評価について	36
⑤人事評価の問題点について	36
⑥人材育成（研修）について	38
⑦研修機会を充実させるうえでの問題点	42
(3) 離職率区分別集計結果	45
①就業意欲について	46
②就業意欲向上の取組に係る問題点	62
③人事評価について	68
④人事評価の問題点について	69
⑤人材育成（研修）について	74
⑥研修機会を充実させるうえでの問題点	77
2 従事者調査（全体）	85
(1) 単純集計結果（全体）	85
①基本属性等	85
②転職について	88
③現在の職場について	94

(2) クロス集計結果	114
① 転職の意思	114
② 転職の経験	115
③ 職場を辞めた理由	117
④ 現在の職場について感じる事	129
⑤ やりがい(働きがい)について	136
(3) 分類別集計結果	146
① 施設種別	146
② 性別	148
③ 勤務年数区分別	149
④ 転職の経験有無別	150
3 総括	151
(1) 事業所調査総括	151
① 事業所における就業の現状	151
② 事業所が考える就業意欲	151
③ 施設種別にみた就業意欲を高める取組の内容について	152
④ 離職率区分別にみた就業意欲を高める取組の内容について	152
⑤ 就業意欲向上の取組に係る問題点	153
⑥ 人事評価について	153
⑦ 人材育成(研修)について	153
(2) 従事者調査総括	153
① 従事者の就業の現状	153
② 従事者が考える職場の就業状況	155
<参考> 調査票	158
福祉・介護人材実態調査(事業者用)	158
福祉・介護人材実態調査(従事者用)	164

## 調査概要

- (1) 調査の目的 福祉・介護人材の定着率の底上げを図るとともに、魅力ある職場環境づくりを進めていくために、静岡県内の福祉・介護事業所の現状や人材の定着化に向けた取組、問題点、かつ福祉・介護従事者の離職状況や職場環境、働きがい把握する。
- (2) 調査対象 ①事業所：特別養護老人ホーム 227 カ所、有料老人ホーム 167 カ所、グループホーム 321 カ所、通所介護事業所 1,187 カ所、訪問介護事業所 592 カ所、小規模多機能型居宅介護事業所 100 カ所  
②従事者：勤続年数 3 年未満（新卒者除く）及び勤続年数 10 年以上の職員 各 5 名以内（25,940 人分）
- (3) 調査方法 郵送調査法  
各事業所へ調査票（事業所用・従事者用）を送付し、郵送により回収。  
なお、従事者用調査票は各自記入し封筒に封入後、密封のまま回収。
- (4) 調査期間 平成 25 年 12 月～平成 26 年 1 月
- (5) 回収結果 ①事業所：36.2%（有効回収数 938 カ所）  
②従事者：6,382 人  
※1 事業所の調査対象者数(10 名：勤続年数 3 年未満 5 名及び勤続年数 10 年以上 5 名)を満たさない事業所があるため、回収率の算定不能
- (6) 調査内容 ①事業所：従業員（従事者数、勤続年数 10 年以上の従事者数、平成 24 年度離職者数）、就業意欲（実施している取組、取り組むうえでの問題点）、人事評価（実施の有無、評価基準の明示、評価基準、取組内容、取り組むうえでの問題点）、人材育成（人材育成の機会、取組内容、研修実施の問題点）  
②従事者：基本属性（性別、年齢、保有資格、職種、就業形態、勤続年数）、転職の意思、転職の経験、転職前の職場、離職理由、転職時の相談（有無、相談先）、離職意思、離職相談（有無、相談先）、職場環境、職場に求めるもの、やりがい（働きがい）、理想の上司・先輩

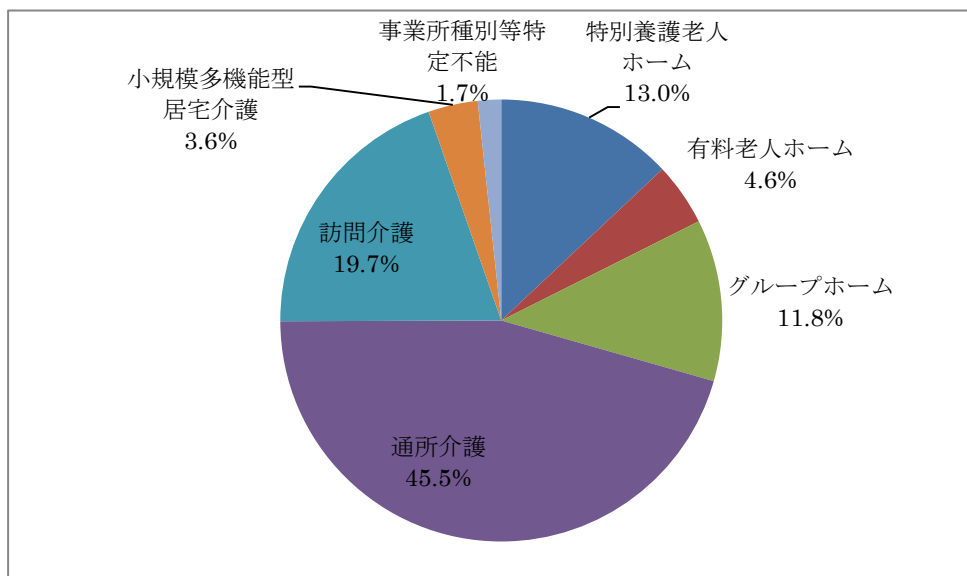
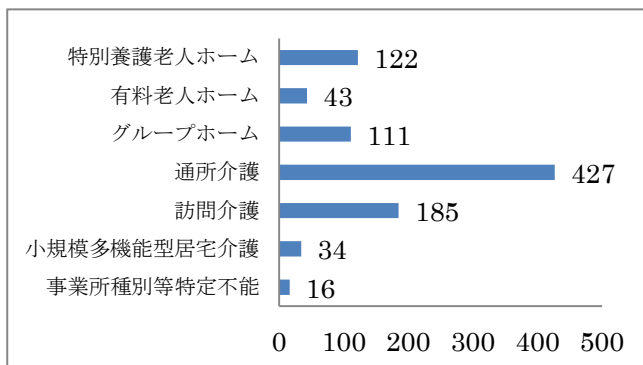
# 1 事業所調査

## (1) 単純集計結果（全体）

### ①施設種別

調査対象であった事業所の回答数は計 938 事業所であり、その内訳は、特別養護老人ホームが 122 事業所（13.0%）、有料老人ホームが 43 事業所（4.6%）、グループホームが 111 事業所（11.8%）、通所介護が 427 事業所（45.5%）、訪問介護が 185 事業所（19.7%）、小規模多機能型居宅介護が 34 事業所（3.6%）、事業所種別等特定不能が 16 事業所（1.7%）であった。

	回答事業所数	%
特別養護老人ホーム	122	13.0
有料老人ホーム	43	4.6
グループホーム	111	11.8
通所介護	427	45.5
訪問介護	185	19.7
小規模多機能型居宅介護	34	3.6
事業所種別等特定不能	16	1.7
合計	938	100.0



### ②従業員について

従業員数について、従業員数の分布は以下のとおりであった。

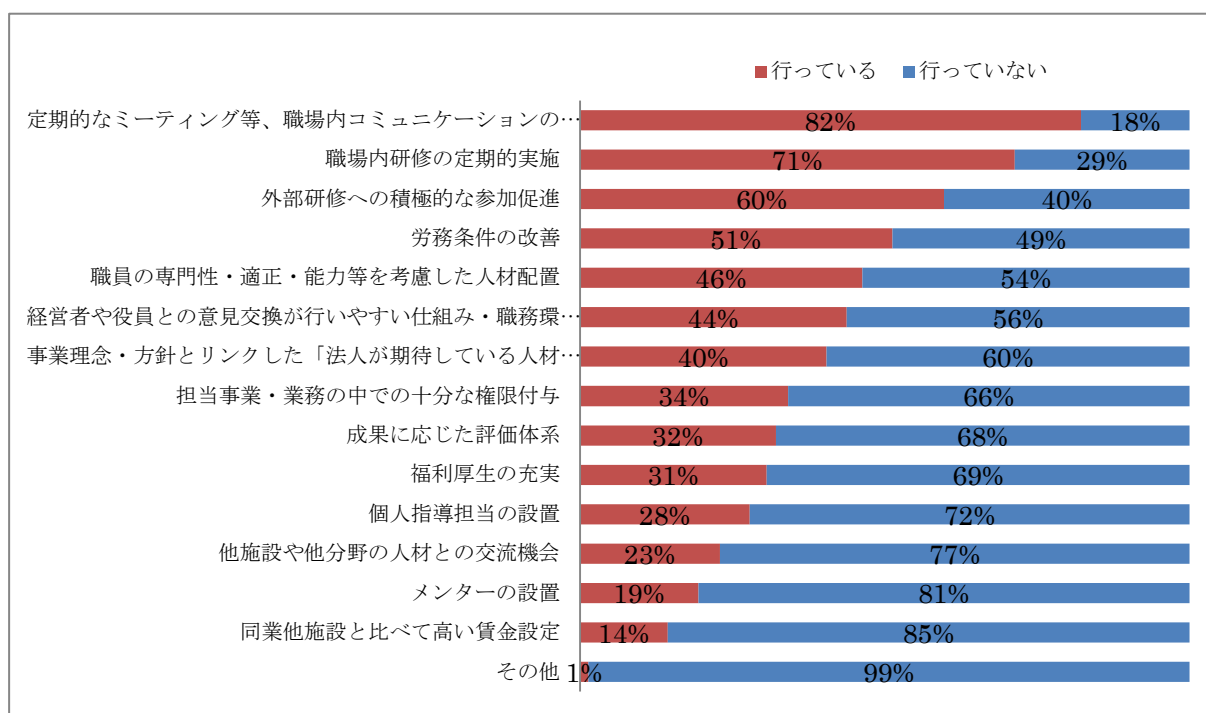
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
正規職員	11.0	16.5	0	141	928
非正規職員	11.1	12.4	0	127	929
勤続10 勤続10～19年	2.9	5.6	0	49	919
勤続20 勤続20～29年	0.2	0.9	0	10	918
勤続30 勤続30年以上	0.1	0.4	0	5	918
離職数	3.2	5.0	0	54	928

### ③就業意欲について

#### ア 就業意欲を向上するための取組（複数回答）

「定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化」が82%で最も取り組まれている割合が高く、次に「職場内研修の定期的実施」71%、「外部研修への積極的な参加促進」60%、「労務条件の改善」51%と続いた。

項目	行っている		行っていない	
	N	%	N	%
定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化	770	82%	167	18%
職場内研修の定期的実施	668	71%	269	29%
外部研修への積極的な参加促進	559	60%	377	40%
労務条件の改善	480	51%	457	49%
職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置	434	46%	503	54%
経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり	410	44%	527	56%
事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化	379	40%	558	60%
担当事業・業務の中での十分な権限付与	320	34%	617	66%
成果に応じた評価体系	301	32%	636	68%
福利厚生の実施	287	31%	650	69%
個人指導担当の設置	261	28%	676	72%
他施設や他分野の人材との交流機会	215	23%	722	77%
メンターの設置	182	19%	755	81%
同業他施設と比べて高い賃金設定	135	14%	801	85%
その他	13	1%	924	99%



図表 就業意欲を向上するための取組

(その他)

- ・人材環境づくりのための人材確保とそのための経費
- ・本人の意向を反映した勤務体制
- ・資格取得に向けた支援
- ・職員の意見、アイデアを受け入れている
- ・不満を発しやすい環境
- ・職場改善活動→一人一改善運動
- ・子どもの学業や行事などに対し、半日有休を取りやすくしている

★具体的な取組内容

《理念や求める職員像の明確化》

- ・毎朝のミーティング時に法人内の信条を唱和する
- ・朝礼時の社是や経営理念の唱和
- ・朝のミーティング時に施設長（あるいは理事長）が施設（法人）の理念を明確化する
- ・職員全員が業務中、会社の基本理念の書面を常に携帯している
- ・理念の唱和（朝のミーティング）
- ・企業理念、会社が期待している人材像が明確となり、それに準じて働けるように勤務時間中は常に企業理念を記した用紙を持ち歩いている。それと共に、朝礼などで内容の把握をしている
- ・採用前から企業PRシートを作成して、求める人材や先輩職員からのメッセージ等を知らせている
- ・経営理念・経営基本方針の解説、冊子を配布
- ・職場研修の中に理念研修を設けている
- ・月に1度のミーティング時に社長より会社の方針、目標、現状等の説明がある
- ・会社理念を3つ掲げており、それぞれに対しての各自の目標や取組みの具体策を持たせている

《役員等との意見交換しやすい環境づくり》

- ・理事長に意見等を上申できるメールボックスを設置している
- ・役員と職員間の連絡ノートを活用
- ・経営者や役員・施設長との意見交換を2ヶ月に1度行い、職務環境・運営など、同じ考えのもと円滑に行えるようにしている
- ・1ヶ月に1度スタッフと社長との1対1での話。現在のスタッフの流れ、利用者の件、苦情・改善点。10分～15分程度

《担当事業・業務の中での十分な権限付与》

- ・勤務体制に合わせて日々担当業務にリーダーを決める→リーダーが日々の業務分担を決める



#### 《外部研修への参加促進》

- ・キャリアパス制度を導入し、キャリアアップの道筋を明確にした
- ・資格取得において、特別休暇を与えている
- ・介護福祉士、社会福祉士実習指導者研修等の受講料全額施設負担（研修扱い）
- ・ケアマネ・国家資格取得時の受験料全額施設負担
- ・介護福祉士資格取得のための実務者研修、社会福祉士資格取得のための通信教育について、受講料全額施設負担（研修扱い）
- ・職員のスキルアップ支援のために、資格取得者に合格祝い金が出る
- ・資格取得に関する勉強会や研修を実施するほか、取得後の研修参加や、更新に関する費用、旅費、手当の支給を行っている”
- ・年度毎、1人1講座以上の外部研修参加を奨励している
- ・個々の年間目標管理シートに応じた外部研修への積極的な参加促進を図っている
- ・他施設へ実習に行き、感想を話し合う。日々の業務に取り入れる。
- ・外部研修（市内 19 時～21 時くらいの時間帯）に残業手当を支給することで参加が増えた

#### 《職場内研修の実施》

- ・新人、その他非常勤に至るまで、経験年数別（階層別）等による内部研修による職員教育の充実
- ・月 1 回各事業ごと、全職員が集まり、ケース検討やミーティング、外部研修に参加した職員からの伝達研修を行っている
- ・介護テクニカルラダーの導入
- ・研修委員会を中心に内部、外部研修の計画がある
- ・月毎に研修内容、担当を決め、各自が準備、報告し、できるだけ全員で考え、行動を起こす
- ・内部講師による施設内研修
- ・内部研修は月 1 回のミーティングの後に毎回テーマを決めて行っている
- ・利用者の中に精神障がい者の方等も多くなり、薬の管理についてのケアが多く入るようになったため、「まごころ講座」という形で講座を設けた。悩み等はヘルパー会等で話し合い、専門分野の方を招いて講座を行う
- ・介護福祉士資格取得のための技術勉強会の実施（グループ内全事業所対象）
- ・研修マニュアル委員会を設置し、年間の研修内容を計画、実施している
- ・内部研修として学習チームを作り、チームごとにテーマを決め、学習を深めてもらい、定期的に発表する機会を設けている
- ・OJT 担当制度を導入し、新任職員に対しては 1 年間の育成計画により指導を実践している。自身の目標到達についての確認は、到達目標チェックシートを使用している。また、定期的に OJT 担当者報告会を実施し、施設全体で育成状況の把握に努めている。職員と部署管理者との面談を年 1 回実施しているが、施設管理者との面談を今後再開予定である。職員のメンタルヘルスクエアについての取組みが整備されていないため、

今後進めていかなければならない。

- ・研修会に参加しやすい様に平日午後と夜に分けて行っている
- ・職場内外問わず、研修参加に対して評価できるようレポート（簡単なアンケート）を提出してもらい、ポイントが加算され、キャリアパスへつなげる
- ・社内研修は同じ内容を2～3回行ない、全員が研修内容を共有化できるようにしている
- ・職員の希望を踏まえて、法人内他施設にて実習する機会を設けるようにした
- ・定期的な内部研修の他に、年に1度グループに分け、テーマを決めて資料を集め、発表している
- ・利用者なりきり研修に全員取組み、利用者目線を確認する重要性を周知している
- ・母体が病院のため、医師、看護師、セラピストなど他職種との関わりを持ち、定期的に勉強会、研修を行っている
- ・教育チームによるマンツーマンスキル研修の実施（毎月1回実施）
- ・他職種の中から4項目のプロジェクトにそれぞれ別れて配置し、プロジェクト毎に年間計画を立て、月毎に評価・修正・報告会を行っている。各プロジェクトで責任者を決め対応している。
- ・外部研修や内部研修には、運営基金助成事業（県社協）を活用し、積極的に実施している

#### 《他施設等の人事交流》

- ・近隣の他施設と定期的な勉強会、交流会を開催し、各職員のスキルアップを図り、また業務上の悩み等、互いに相談できる機会を設けている
- ・多くが参加できるように年間に分けての職員旅行の実施
- ・委員会を設け、他ホームの委員会との交流（委員会の集まり）”
- ・近隣の他施設との定期的な勉強会・交流会を開催し、各職員のスキルアップを図り、また業務上の悩み等、互いに相談できる機会を設けている
- ・他施設との交換研修”

#### 《メンタルヘルス》

- ・面接を行い、仕事の悩み等相談の機会を設けている。
- ・仕事やプライベートの悩み、相談は管理者が窓口となって聞いている。
- ・法人内各施設にメンタルヘルスの窓口設置
- ・月に1度、産業医との相談日を設けている
- ・相談日の設置はないが、法人本部にカウンセラーが配置され、相談できることを職員に伝えている
- ・事業所として、カウンセリングの会社と契約し、誰でも相談できる体制をとっている。また、新採用1年目については相談日を設けている（年1回）
- ・社内にて「ほっとライン」という相談窓口を設けている
- ・スタッフへは入社時に小さいカードに番号等記入したものを配付している。また営業所内でもスタッフへの声かけは意識して行っている。

- ・衛生管理委員によるこころの健康自己チェック表に基づく面談の実施
- ・相談役として「アドバイザー」という職種がある
- ・「心の健康づくり計画」を策定
- ・済生会病院の臨床心理士によるメンタルヘルス講習、チェック等
- ・月2回のよろず相談→1回に3人、1人あたり40～50分程度、カウンセラーに外部から来てもらっている。
- ・悩みや不安等の相談BOXを設置している（タイムカードの所）
- ・メンタルヘルスのカウンセラーを設けている
- ・法人として産業カウンセラーによる、面接、電話相談の機会を設けている
- ・全事業所の所長・事務長クラスが相談室を設けている。自分の上司にあたる所長に言いくければ、他の長に相談出来る仕組み
- ・心療内科医師の診察（希望者）
- ・年一回のストレスチェックを行っている
- ・安全衛生委員会を設置し、毎月開催。年2回は外部講師（臨床心理士）を招き、研修実施
- ・メンタルヘルス相談窓口を外部の専門団体と契約し実施している
- ・TQM（トータルクオリティマネジメント）担当者と設定し、日頃から日常的相談の窓口になっている
- ・24時間、フリーダイヤルで相談を受け付ける窓口を設置
- ・職員が誰でも何でも相談できる窓口を設置。相談対応者は社会保険労務士、相談ツールは電話やメール

#### 《個人指導担当の設置》

- ・プリセプター制度による新人フォロー
- ・新人にはトレーナーを付けて、担当制にしている（トレーナー制度）
- ・新規職員1年目は同部署（またはユニット）の先輩職員がトレーナーとなり、1年間業務を含め指導する、トレーナー制度を導入している

#### 《評価体系》

- ・チャレンジシート導入による評価基準の明確化
- ・評価制度、マイスター制度を導入し、日頃努力していることを評価
- ・毎年4月に、個別目標を立てて、年2回評価を行っています。目標達成に向けて努力している所、できていない所を1対1で話し、次は達成できるようアドバイスをしています。
- ・定期的に個別面談の機会を設けている。そこで具体的な目標を各々で設定させている。目標が達成できれば、必ず給料に反映させる。
- ・新人職員は、チェックシートを用いて、入社1年までにどのラインまで到達するか？を表にしている。個人の目標、そのための自分がすべき行動を指導者と話し合い決めている。

- ・利用者の対応や仕事意欲を評価し、賞与等で差を付けている
- ・目標参画システム導入による目標設定面接
- ・介護テクニカルリーダー導入による、技術等の客観的評価
- ・昇給時の行動特性評価（コンピテンシー）
- ・経営コンサルタントによる職員意欲、満足度調査実施→研修体系の見直し、組織（給与等含む）の見直しを検討中
- ・人事考課制度の活用と共に、ノンキャリアの職員に対しても複線型人事考課制度として、匠を制度化し、認定者1名誕生した
- ・勤務姿勢、自己啓発評価表を導入し、努力した分を手当として年2回支給している
- ・年に2回自己評価（申告）票を提出させ、実態と比較した評価システムを採用
- ・個別面接時に、エゴグラムによる性格判断とグラフによる実績確認で、業務への取り組みモチベーションアップを図っている

#### 《労働条件の改善》

- ・家庭の事情等により、出勤日、出勤時間の調整、有給休暇の取得
- ・学校行事など家庭優先の休みについては全て許可
- ・有給休暇の消化促進（管理職以外は消化率100%）
- ・休暇取得（誕生日休暇）の実施”
- ・家庭との両立、特に幼児や小学生の子どもを抱えている人にはいつでも休暇が取れる体制を取っている
- ・勤務表の休日はスタッフ個人が記入している。そのことによって、働きやすい環境にしている
- ・有給をとりやすくし、残れば買い取る
- ・育休明け職員の勤務時間（短縮）の柔軟な対応
- ・保育園の送迎時間に合わせた時間設定
- ・有休消化率を前年度より高くする
- ・リフレッシュ休暇、ハッピー休暇（年1日）等の設定
- ・個別の状況に合わせて労働条件の柔軟な対応（この月は30分早く出勤、次の月は30分遅く出勤等）
- ・早出手当、遅出手当の新規定による賃金アップ（介護職員に関して、早出・遅出1回につき1500円を支給）”
- ・自己啓発のための職務専念業務免除の創設
- ・付き合い残業を徹底的になくした

#### 《コミュニケーションの円滑化》

- ・QC活動を行い、問題点を各自出し合い、解決すべく意見の交換を行っている
- ・毎月第3水曜日をミーティングの日とし、業務終了の17時から、時間給1,000円（業務の時間給より高い賃金）にて参加してもらい、今思っていること、業務に関する悩み、問題点を話し合っている

- ・「自分自身とデイの向上を目指してゴールを決める」シートを毎月ミーティングの時、全員に提出させて、幹部会の時に社長、幹部（管理者）と検討し、回答をしている。個人的に話し合いの場も設けている
- ・職員の親睦を図るため、年1回旅行を行っている
- ・年1回、家族同伴で社員旅行を行っている
- ・毎月、給料明細を渡す時に、個別で面談し、業務に関することなど、相談・意見など聞くようにしている
- ・職場内の食事会や飲み会等
- ・毎月の職員の誕生日会（費用施設負担）の開催
- ・他部署の職員との勉強会・話し合いの場を設置
- ・就業中の食事を職員がそろってとるようにしている
- ・毎月スタッフ会議の実施と終了後、お茶とお菓子を食べながらのミーティングを実施、コミュニケーションを図る
- ・職員アンケートBOXの設置
- ・交流の機会を設けている（ボーリング、ウォークラリーの参加等）
- ・同法人内で他事業所を理解し、交流を深めるために「事業所めぐり」を今年度行った。
- ・サービス向上ノート、各自ノートがあり、1日1個以上、お客様に喜んでいただけただこと、本人がもっとこうすればよかった等の提案を書いて毎日提出。朝コメントを書いて、手渡しする。良いことは皆で共有し、この方にはこういうことが大事・・・参考にする
- ・定期的に新聞などを発行し、情報交換をしている

#### 《福利厚生》

- ・互助会制度があり、医療費補助などの制度が充実している
- ・勤労者共済会に加入し、単独では不十分な福利厚生を充実させている
- ・保育料・一時預かり保育料の半額費用負担（常勤・パート共）”
- ・永年勤続（5年、10年…）の表彰、記念品（祝い金）贈呈
- ・入学祝金等（独自の福利厚生制度）
- ・目標達成時（満室になった等）にケーキを贈る
- ・親睦会事業として勤続年数に応じた祝い金、誕生日にクオカードを贈っている

#### 《その他》

- ・職員の意見が経営に反映できるシステムとして「情報カード」をいう提案方法、「改善〇会」という部門別の改善活動の仕組みがある。それぞれ、年間2度の表彰を行っており、動機付けを図っている
- ・資格取得において、特別休暇を与えている
- ・最短5日最長9日、6年目から5年毎に取れる連続休暇制度
- ・メンタル、腰痛への取組み、腰痛は腰痛ベルトの無償貸与
- ・日本再生人材育成支援事業、有期型実習訓練の実施により正規雇用への機会を設けて

いる

・職員ヒヤリングの実施

全職員を対象に年2回、施設長が1人当たり30分～1時間程度ヒヤリングを実施。内容は、次の資料などにに基づき職員の仕事に対する課題、悩みを中心にプライベートを含めた目標設定などをヒヤリング。職務分析表・職場改善提出資料・より良い仕事のための8つの基本

・雇用条件通知書に、機会均等推進責任者、職業家庭両立推進者、メンタルヘルスケア担当者、外部の労働相談窓口、投書箱等を明示。又、産業医の連絡希望者の取次をしている（職員掲示板に明示）

・仕事のやりがいにつながられるように「自分の仕事の中でのテーマ」（専門的に迫及、勉強していきたいこと）を一緒に考え、それに合った研修や業務を任せるように配慮している

・入職時に、スキルチェック表を渡し、自身のスキルを確認して頂くようにしている

・Group action program (G・A)

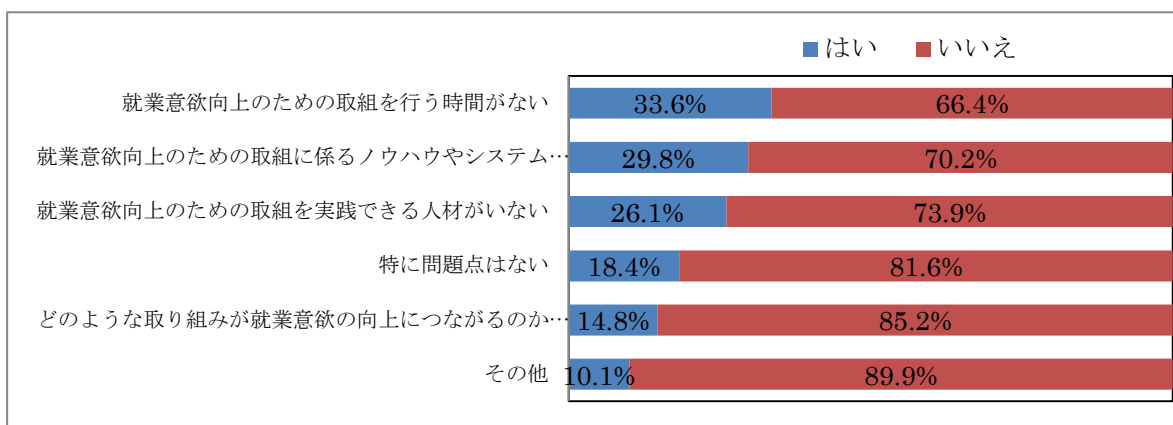
正規・非正規スタッフを問わず、全事業所（全国31事業所）のスタッフが任意でチームを結成し、「課題解決・目標設定」を目指すプログラム。全国事業所から選出された5チームが年1回東京で発表を行い、チームごとに賞金を授与、最優秀に選出されたチームは全国規模で開催される事例発表会に推薦している。G・Aは全ての分野を問わない（労働環境・業務等）

・仕事に関連させて、やりがいの出るイベントを作っている（劇団、音楽発表等）

イ 就業意欲向上の取組に係る問題点

「就業意欲向上のための取組を行う時間がない」33.6%が最も多く、次に「就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない」29.8%、「就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない」26.1%と続いた。

項目	はい		いいえ	
	N	%	N	%
就業意欲向上のための取組を行う時間がない	314	33.6%	620	66.4%
就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない	278	29.8%	656	70.2%
就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない	244	26.1%	690	73.9%
特に問題点はない	172	18.4%	762	81.6%
どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない	138	14.8%	796	85.2%
その他	94	10.1%	840	89.9%



(その他)

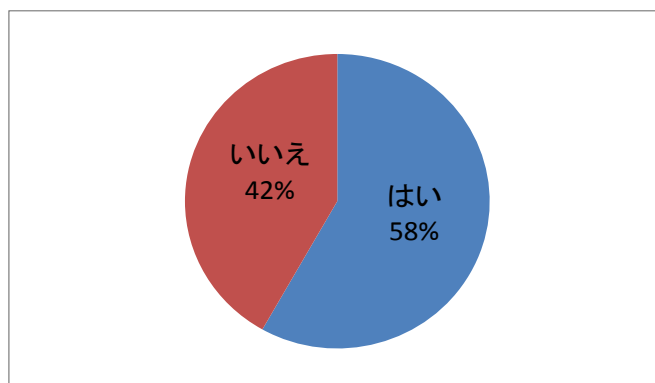
- ・賃金アップ、仕事力の向上につながる資格取得に抵抗がある（年齢が高い人ほど）
- ・賃金、福利厚生の改善・向上のための経費の問題
- ・教え、育てることの繰り返しに多くのエネルギーが費やされ、業務に余裕がなくなり、意欲の向上まで至らない”
- ・経営者の理解が必要
- ・職員が高齢化していることもあり、意欲の向上そのものも難しくなっている
- ・マンパワー不足
- ・会社の経営が安定せず、ビジョンを示しにくい
- ・長い歴史の中でのマンネリ化、古い考えが変わりにくい
- ・意欲向上につながる取組みとして求めるものが職員によって異なる
- ・意欲の個人差が問題になる
- ・慢性的人員不足による通常業務取得を優先せざるを得ない状況である
- ・職員 1 人ひとりのモチベーションの在り様が異なっているため、様々な視点で取り組む必要があるが、マネジメントできる人材育成が追いついていかない
- ・現時点における職員の実際の就業意欲の度合いが把握できない
- ・職員一人ひとりのモチベーションのありさまが、異なっている為、さまざまな視点で取り組む必要があるが、マネジメントできる人材育成が追いついていかない
- ・訪問介護の特徴として、個人で訪問するため、連帯感が持ちにくい
- ・行きつくべき目標が具体化されていない（社内としても、個人としても）

④人事評価について

ア 人事評価の仕組みや基準を設定していますか。

人事評価の仕組みや基準を設定していますかについては、「はい」が58.2%であった。

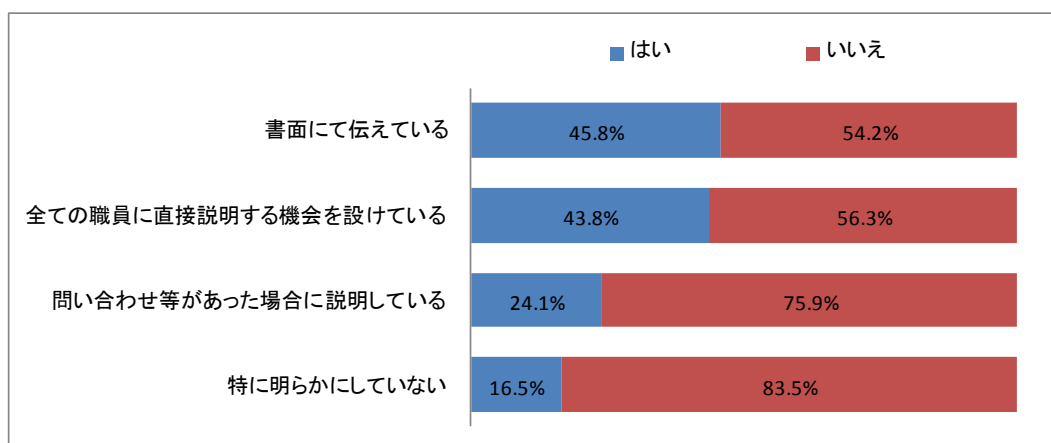
	回答事業所数	%
はい	544	58.2
いいえ	391	41.8
合計	935	100.0



イ 評価基準の明示方法 ※上記で「はい」と回答された事業所のみ

「書面にて伝えている」45.8%が最も多く、次に「全ての職員に直接説明する機会を設けている」43.8%と続いた。

項目	はい		いいえ	
	数	%	数	%
書面にて伝えている	249	45.8%	295	54.2%
全ての職員に直接説明する機会を設けている	238	43.8%	306	56.3%
問い合わせ等があった場合に説明している	131	24.1%	413	75.9%
特に明らかにしていない	90	16.5%	454	83.5%

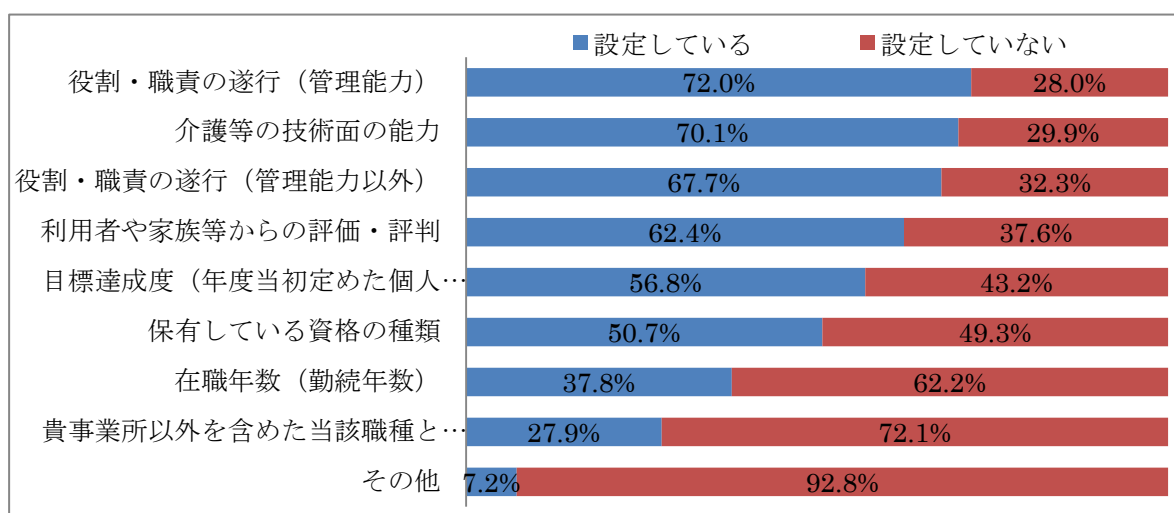




ウ 人事評価の基準 ※上記で「はい」と回答された事業所のみ

「役割・職責の遂行（管理能力）」72.0%が最も多く、次に「介護等の技術面の能力」70.1%、「役割・職責の遂行（管理能力以外）」67.7%、「利用者や家族等からの評価・評判」62.4%、「目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）」56.8%、「保有している資格の種類」50.7%と続いた。

項目	設定している		設定していない	
	N	%	N	%
役割・職責の遂行（管理能力）	390	72.0%	152	28.0%
介護等の技術面の能力	380	70.1%	162	29.9%
役割・職責の遂行（管理能力以外）	367	67.7%	175	32.3%
利用者や家族等からの評価・評判	338	62.4%	204	37.6%
目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）	308	56.8%	234	43.2%
保有している資格の種類	275	50.7%	267	49.3%
在職年数（勤続年数）	205	37.8%	337	62.2%
貴事業所以外を含めた当該職種としての経験年数	151	27.9%	391	72.1%
その他	39	7.2%	502	92.8%



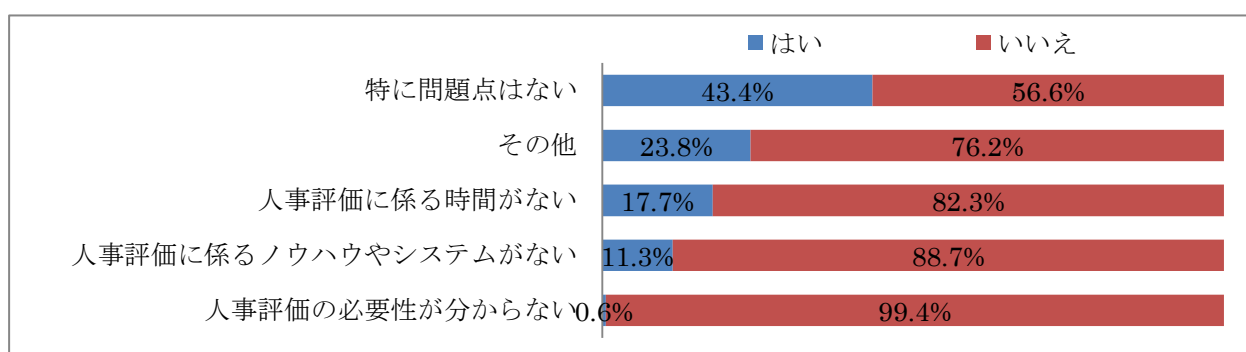
（その他）

- ・ 所属事業所の業績
- ・ 人間性（人柄）、資格より人格
- ・ 能力、勤務成績、行動、態度、仕事への姿勢等
- ・ 自己評価
- ・ 企業理念に基づいて行動しているか
- ・ あいさつ、礼儀、コミュニケーション、笑顔、協調性
- ・ 勤続年数に合った基準に沿って評価している
- ・ 欠勤遅刻の回数、会議等の欠席回数
- ・ クレームの件数や重大度
- ・ 会社（売上）への貢献度
- ・ 勤怠、事故等

## エ 人事評価を行うにあたっての問題点

「特に問題はない」43.4%が最も多く、次に「人事評価に係る時間がない」17.7%、「人事評価に係るノウハウやシステムがない」11.3%と続いた。

項目	はい		いいえ	
	N	%	N	%
特に問題点はない	235	43.4%	306	56.6%
その他	129	23.8%	412	76.2%
人事評価に係る時間がない	96	17.7%	445	82.3%
人事評価に係るノウハウやシステムがない	61	11.3%	479	88.7%
人事評価の必要性が分からない	3	0.6%	538	99.4%



### (その他)

- ・スケールが明確でない
- ・評価モデルを設定しているが、上司によって評価が変わるところがある
- ・評価者の認識不足
- ・評価者のスキルが一定でないため、人によって評価が異なってしまう可能性がある
- ・人事評価基準を具現化（数値化）しにくい
- ・短期的な結果を求める傾向になりやすく、長期的な運用に不向きを感じる
- ・等級に合わせた評価がむずかしく、評価がややあいまいとなっている
- ・個人の評価基準が、私情に左右されやすい
- ・評価を行うべき管理者の能力
- ・施設管理者と会社役員との評価のズレが見られる
- ・人事評価が数値表示できない。経験、在職年数や資格が必ずしも貢献度に直結しない。
- ・職員が評価に対してあまり関心がない
- ・管理者評価はできても自己評価ができていないので評価に差がある
- ・評価者としての職務を実践できる人材がない
- ・評価後、どのように活かしていくのか方法がわからない
- ・考課者教育の必要性を感じる
- ・評価の為の人事考課でなく、育成の為の考課という認識を全職員がもっているかどうか
- ・評価者に対する訓練が十分でなく、評価の平準化に苦慮
- ・評価項目が細かく多いため、評価するのが難しい
- ・マニュアルがないので、どういう基準でやっているか、次に伝えていくのが困難

⑤人材育成（研修）について

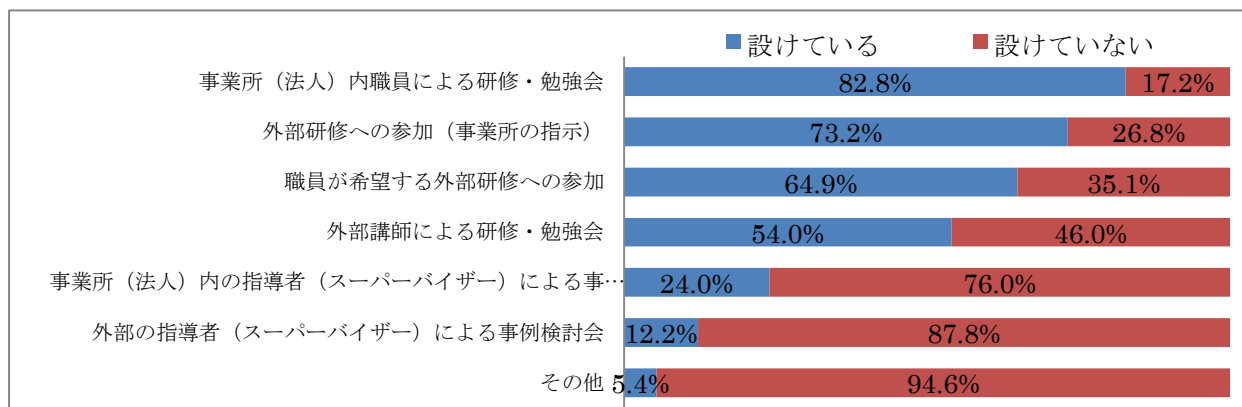
ア 人材育成（研修）の機会

人材育成（研修）の機会を設けている事業所は 916 事業所（98.0%）、設けていない事業所は 19 事業所（2.0%）であった。

項目	はい		いいえ	
	N	%	N	%
設けていない	19	2.0%	916	98.0%

「事業所（法人）内職員による研修・勉強会」82.8%が最も実施されている割合が多く、次に「外部研修への参加（事業所の指示）」73.2%、「職員が希望する外部研修への参加」64.9%、「外部講師による研修・勉強会」54.0%が過半数を超えて実施されていた。

項目	設けている		設けていない	
	N	%	N	%
事業所（法人）内職員による研修・勉強会	773	82.8%	161	17.2%
外部研修への参加（事業所の指示）	683	73.2%	250	26.8%
職員が希望する外部研修への参加	607	64.9%	328	35.1%
外部講師による研修・勉強会	505	54.0%	430	46.0%
事業所（法人）内の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	224	24.0%	711	76.0%
外部の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	114	12.2%	821	87.8%
その他	50	5.4%	884	94.6%



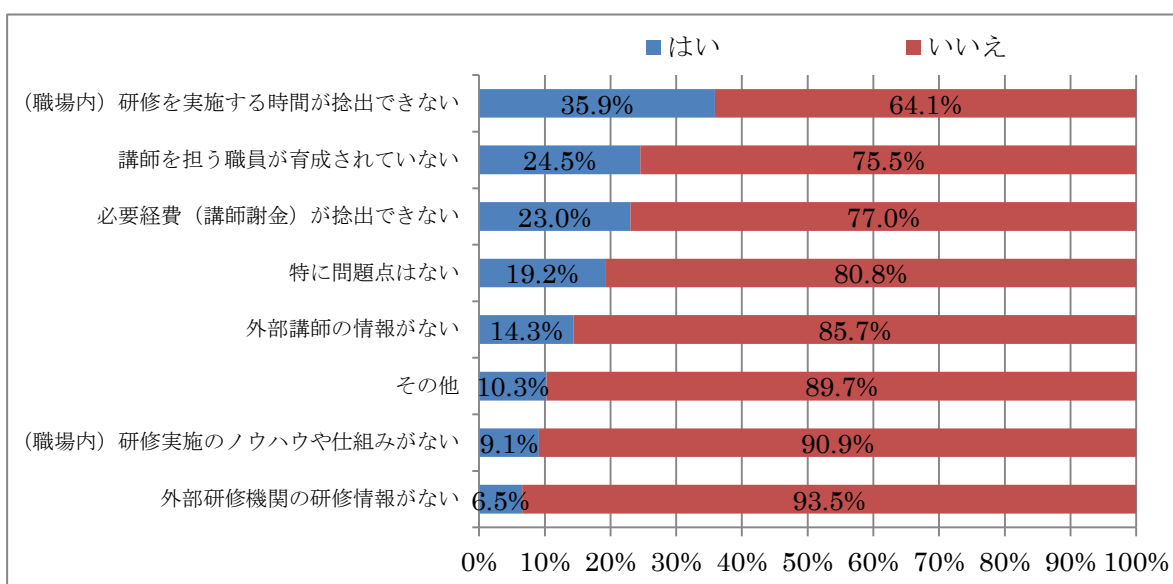
イ 人材育成（研修）の実施頻度は以下のとおりであった。

項目	平均(回/年)	範囲
外部講師による研修・勉強会	2.20	1-147
事業所（法人）内職員による研修・勉強会	8.67	1-365
外部の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	0.29	1-24
事業所（法人）内の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	1.29	1-50
外部研修への参加（事業所の指示）	6.05	1-148
職員が希望する外部研修への参加	2.66	1-50
その他	0.27	1-45

## ウ 研修機会を充実させるうえでの問題点

「(職場内) 研修を実施する時間が捻出できない」35.9%が最も多く、次に「講師を担う職員が育成されていない」24.5%、「必要経費(講師謝金)が捻出できない」23.0%と続いていた。

項目	はい		いいえ	
	N	%	N	%
(職場内) 研修を実施する時間が捻出できない	335	35.9%	599	64.1%
講師を担う職員が育成されていない	229	24.5%	705	75.5%
必要経費(講師謝金)が捻出できない	215	23.0%	719	77.0%
特に問題点はない	179	19.2%	755	80.8%
外部講師の情報がない	134	14.3%	800	85.7%
その他	96	10.3%	838	89.7%
(職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない	85	9.1%	849	90.9%
外部研修機関の研修情報がない	61	6.5%	873	93.5%



### (その他)

- ・ 時間外に行う為、職員の負担にならないか心配
- ・ 業務時間外に研修することを従来やっておらず、実施と出席の意識改革が必要
- ・ 職員の参加意欲が少ない
- ・ 全員参加が難しい
- ・ 研修意欲を引き出すことがなかなか難しい
- ・ 時間外手当の捻出
- ・ 準備が大変
- ・ 人員不足、職場の向上心不足、管理者の指導力不足
- ・ マンネリ化にならないように工夫が必要である
- ・ 周辺地域での開催が少なく交通費がかかる
- ・ 人力的、時間的に余裕がない
- ・ 慢性的人員不足による通常業務習得を優先せざるを得ない状況。未経験の入職者が多く

基礎的（社会人として）知識を教えなければならない

- ・研修成果が見られない、受講者から報告してもらおうが、他の人に浸透しない
- ・実地研修の機会が多くあると良い
- ・出席する職員が限定されてしまう
- ・職場内研修の時間を日中に取りづらい。非常勤職員の外部研修参加希望が少なく、内部研修でも情報を伝えきれない。職員の年代ごとの価値観や常識が異なり、研修内容の策定が難しい

★福祉・介護人材の定着に向けて、取り組んでいる事項や日頃感じていることなど

- ・評価システムを活用しても評価内容の浸透がしにくく、意欲向上に繋がらない。それにより、人材の確保が困難。
- ・肉体労働が多い為、体を壊し、業務の継続が困難な方が少なくない。
- ・職場環境が大事。給与等諸条件は入社時に説明、納得の上入職。当施設では、入社時に担当をつけて、同じ人が1～2ヶ月の期間、指導する担当制を導入。新人の定着率UPにつなげています。
- ・離職の問題のもっとも多く言われることが、人間関係である為、コミュニケーションツールの研修は必須としている。
- ・ケアする側へのケアが必要と思うことが多々ある。ストレスの大きい業務だと思うが、評価が低い。一方、介護福祉士が名称独占であり、業務独占になりきれない現状もあり、専門職の質の向上が課題である
- ・利用者はもちろんのことだが、ご家族の状況などを把握するために、できる限り送迎時に利用者やご家族、ご家族の状況を確認し、問題があればケアマネジャーと対応や対策を検討している
- ・事業所の管理者やリーダーに相談できないことを聞いてくれる窓口があったら、聞いてもらえるだけでも職員の気持ち楽になることもあるのではないかと
- ・介護職というと、大変というイメージが強く、職員不足に悩まされている。小・中学校のうちに介護の研修をすることで介護に対するイメージが湧き、職員不足が少しでも解消されたらと思う
- ・腰痛等による理由により退職する者が多い。介護している職員数がギリギリであり、1人ひとりの仕事量が軽減できるよう人員が増えれば定着するのではないかと
- ・訪問介護の仕事において、未だ不安を多く持たれている印象が強い方が多いように感じる。福祉の仕事に興味はあっても、訪問介護は大変そうという言葉も多く聞く。実際仕事を経験すれば、やりがいも多く見つかると思うが、今後必要となる仕事と感じている。人材育成・人材確保は永遠の課題ではあるが、前向きに取り組んでいきたい
- ・福祉・介護人材の定着も福祉業界では大切なことだが、福祉業界が求める人員数に対して求職希望者数が絶対的に不足しているように感じる。特に看護師不足は深刻だと思う。また、介護職においても、職員が自分の希望する条件の職場を求めて移動しているだけのことが多く、必要な人員数は介護事業所が求める人員数ほどには増えていないと思う

- ・訪問介護に従事している人材（正職、非正職とも）に対し、年1回法令や技術面でのスキルアップや再確認の意味で研修を義務付ける等あれば、個々の意識も向上するのではないかと思う
- ・入職後は研修担当が新人研修を行っている。その後は現場のスタッフが担当となり指導している。半年後と1年後に研修担当と施設長が本人と面接し、技術面・接遇面の習得状況を確認（チェック表を本人に記入してもらい）し、問題点や悩みなどがあれば話してもらい、一緒に解決を図っている。しかし、その後の教育体制が整っていないため、意欲向上を図ることができない状況にある。職員のモチベーションを低下させず、自ら専門職を目指すことができるような体制作りと指導者の養成が職員定着の鍵であり、課題である
- ・負担の大きい（身体的・精神的）仕事であることは間違いない。今働いている人達はその中でやりがいや楽しさを感じているから続けられると思うが、そこに頼っては何も変わらない。なぜ人が集まらないのかという原因を考え、効果的な対策が必要ではないか。仕事の魅力を伝えることだったり、報酬を上げることだったり・・・合わせて、離職した原因も考える必要があると思う
- ・日々の介護業務に追われて、忙しさ、大変さがどうしても強調されがちであるが、利用者のニーズに応える、介護の内容を工夫したり、変えていくというような取り組みがもう少しできれば介護の仕事もやりがいや楽しみに繋がっていくのではないかと思う
- ・職員同士の間関係が第一であると思う。その上で仕事への意欲となってスキルアップや勉強意欲も増してゆくと考えます。
- ・ヘルパー教育などの中で、介護感など考えさせる場が少ないように思われる。このことにより、目標をもたずにただ働いているスタッフが多い。物事に対するこだわりがなく、資格に対するプライド、責任感に欠け自己研鑽のための知識・技術の向上のための積極的な取り組みがみられない。何か問題が起こったり、大変なことがあると、どうしたらよいのか、どうすべきだったのか考え、次の行動を起こす前に嫌になってしまう傾向にある
- ・仕事等での悩みを上司には話しにくいもの。その下の職員が聞き役になり、報告を受け、解決できないことについては助言をしている。パート等、一緒に働く仲間とのコミュニケーションが仕事を大きく左右することがあることをよく感じる
- ・一般の職種よりも身近な生活に寄り添うため、感情が入りやすいように感じる。心に寄り添う対応をするためにも、コミュニケーションの時間を作り出していきたいと考える。介護が大変な仕事だと思われている反面、誰でもやれそうというイメージで入職されることも多い。数値では表せない想いの部分を共有できる環境ができれば、定着出来ていくのかと感じる
- ・職員間のコミュニケーションを図り、何でもお互いに話せる雰囲気が必要だと感じている。孤立しない（させない）環境作りを努力している。介護者を認める、その人の良さを認める＝努力を認める、ほめる→自信を持って介護に対応できる人材を育成、人間形成の広がり
- ・当グループでは理念や方針が強く確立されているため、職員から「迷うことなく、働き

やすい」という声が多く聞かれる。新人研修からスタートし、日常的にも理事長との関係性が身近である点が意識を高める要因のひとつとも感じられる。人材の定着については、どの職場でもあり職員の身体の故障、家族介護や育児との両立、妊娠等に直面し、苦しい立場の職員に対し、いかにフォローを行っていけるかがとても大切だと感じる。優秀な人材がフォローを受け、再度元通りの勤務ができるようになった場合、本人やその後の事業所に与える良い可能性は大きく開くのだと感じる。1人の職員を大切に扱うことは大変なことだが、1番大切なことだと常に思っている

- ・介護福祉士などの研修や資格取得の希望はあっても受講料が高く、断念する人もいる。現場だけでは学習の場は限られているため、もう少し受講しやすい環境があったらと思う。介護職員の賃金に見合わない。
- ・転職して入社する人が多くなってきたため、ゼロから丁寧な指導が必要と思われる、また仕事（業務だけでなく）の面白さを伝えていかなければならないと思う。後進の育成が出来る職員が十分いないというのが課題である。最近、家庭の事情（夫の意見、子どもなことなど）で辞める人が多いように感じる。家族の理解や子育て支援などが十分でないと定着しないように感じる
- ・介護施設の多種多様な広がり、必然的に職員の就職先の選択が容易で、本来の一企業での永年勤続の意識が大変希薄になっている印象を強くしている。ひとつはキャリアアップでの転職意識、待遇面での選択、勤務先の環境等々、転職の要因が挙げられる。今後の課題のひとつに人材の確保、持続性等の対策が経営のキーポイントと考える
- ・学生の実習を積極的に受け入れているが、その前後の学校とのコミュニケーションや密な連絡、フォローができず、新規採用は少ない
- ・年中職員を募集しているが、特にヘルパー職員が見つからず困っている。今後、在宅サービスのニーズがより高まると思われるが、人材の確保ができるのか不安である
- ・訪問介護だが、1人暮らしまたは老夫婦世帯の利用者の場合、緊急時や体調変化があった時等、どうしても家族に代わって対応しなければならないことが増えつつある。今後、さらに多くなると思われるが、事業所の負担も重いものがある。保険適用外の対応等、人材の確保も必要だが、そのためには事業の採算も考えなければならないので悩むところである
- ・介護職に就きたがる人材が少ない。いつも人材不足に陥っている。介護職の社会的な地位向上を目指していきたい。子供達からも「なりたい」と思われる職業にしていきたいと思っている。少ない人材で現場は動いているので、心身共に疲れてしまい、体調を崩す人も少なくはない。もう少し魅力ある職場にできないか、考えています。
- ・職員とのコミュニケーションがとれない時があるため、専門のカウンセラーが必要だと感じる時がある
- ・小規模デイサービスを行なっておりますが、一番に思う事は介護の基本である、人間としての尊厳や本人による自己決定が薄れている事が残念でなりません。
- ・福祉業界全体で言えると思うが、仕事量に応じた賃金内容になっていない為、定着率が良くなるのではないのか。今後、高齢者は更に増えることは確実であり、国全体でもっと真剣に考える必要がある

- ・給料が安い…仕事が大変…ばかりがメディア等でクローズアップされ過ぎで、人材不足を招いているのではないかと（実際それ程給料も安く、仕事も特別大変なものではないと思います。介護・福祉の仕事の魅力…やりがい等を伝えていただければいいと思います）
- ・介護の仕事はとてもやりがいのある仕事だと思います。ただ、職員に余裕がない（仕事に追われる）場合が多く、特に新人職員に対しても同じになってしまうのではないかと思います。賃金の問題もそうですが、大変な割に給料が安いと感じます
- ・業務の明確化。誰がどの役割を行うのか、スタッフが納得できる手順を作りあげる事。日々見直し、より仕事を行いやすいシステム作り。スタッフが考えて行けるよう、アドバイスや提案し、意見をくみ上げていくように努力している。何故行うか、必要か？説明をするようにしている
- ・小さい事業所であれば、取り組み内容に魅力を感じることができれば、自ずと意欲の高まりがある。人間関係における個々の質の高さを求めていくには、リーダーの質で左右されてしまう。一丸となれるかどうかは、リーダー次第だと常に感じている（離職率については）
- ・事業所内だけの知識に満足してしまい、外部からの情報収集や知識を得ようとする姿勢が低いと感じる。個々の職員がもう少し仕事に対する向上心を持って取り組める意欲を持たせるには、どうしたらいいか悩んでいます
- ・介護業務の意義、重要性、やりがい十分に周知されていない。一方、低賃金、きつい、きたないなどが強調されている。これまで、行政、病院等いくつかの分野で仕事してきたが、特養という人生の最終章となる可能性の高い施設での仕事は、人間の尊厳を最も大切にすべき業務であり、大変やりがいのある仕事である。そのことをマイナスイメージでなく、プラスイメージとして広く社会に周知することが人材定着化に向けての大切なポイントだと思います
- ・業務の問題点など、皆で話し合い、皆での決定で改善するようにしています。ヘルパー個々で、業務のストレスを抱え込まない様、声掛けをして、困った事等あれば、その都度話しを聞くよう心掛けています（精神面でのフォローが一番に考えています）。常勤とパート職員の賃金の差が不満につながらない様、業務内容、勤務など考慮し、区分けしています（有給、希望休がしっかりとれる様、シフトを組んでいます）。ヘルパー個々の特性を生かしたサービスを提供する様にしています
- ・日常生活の中で、介護の現場や介護職の仕事を目にする機会があまりないので、介護の現場や仕事を知ってもらえる機会が必要だと感じます
- ・世の中の景気が悪くなれば、介護への求職が増え、景気が良くなれば、離職が増えると言われていた通り、仕事がなくなってくれば、介護でもやってみようかと言う人が増えてくるのですが、なかなか介護に生き甲斐を見出す人が多くない現状です。職場環境もさることながら待遇面でのレベルアップを図らなければ定着されないのではないのでしょうか。職員の3%処遇改善が加算に変わり、十分職員までいきわたらなくなり、今後消費税が上がりますます生活が厳しくなってきます。今回の消費税が福祉税になり少しでも現場にもたらされるよう切に願う次第です
- ・他職種からの転職の場合、特にギャップがあるようで、ご自分から退職の申し入れがあ



- る。誰にでもできる仕事と思われているようです。職員の高齢化も気がかりの1つです
- ・自分がなぜ、この仕事をしているのか？という目的が各職員がしっかりと持っていられる環境づくり。又、各職員がのびのびと働きやすい環境作りが大切だと思っています
  - ・他業種交流の実施のお願い。2.3ヶ月程度で、職員の入れ替え研修があっても良いかと思っています
  - ・現職員内には、小学校の時福祉体験にて、夢をいだき介護福祉士となったスタッフがおります。福祉や自施設に関心を持ってもらおうと、フェスタを開催したり、今年度から小・中学校への高齢者福祉の出張講座を検討を始めました。子どもの頃から地域福祉に関心を持っていただき、次期福祉の担い手、私達と共に働く仲間人材の一步となりうるよう職員採用プロジェクト・人材発掘部門を立ちあげたところです
  - ・1つの目標に向かって、モチベーションを上げていくことが必要だと思います。給与面だけではなく、福利厚生面の充実も効果があります。当施設では、日常的な世界と非日常的な世界を比較するための研修旅行を行い、そこからサービスの質を吸収して質の向上に努めています。各部署との交流も効果がありました
  - ・介護人材の確保や定着率に関する研修等の計画をお願いしたい
  - ・資格を持つ職員が少なく、年数を重ねても経験が積み重なっていかない。よって、後輩・新人がうまく育たない。一部の職員に負荷がかかってしまう
  - ・法人内の横のつながり、縦のつながりに力を入れている。若い職員、やる気がある職員を外部研修に出すようにしている。アイデア委員会を設置し、アイデア1件500制度を行い、職員のちょっとしたアイデアを業務に反映させている
  - ・認知症介護ということで個別対応も多く、常に配置基準以上の職員が必要である。熱意がないと続けられない仕事であり、試用期間で終わる方が多くなっている。管理側と現場職員の距離も遠くなる一方と感じているので、今年からは個々の面談機会を増やす予定である。会議では自由にディスカッションできる風通しの良い環境作りを課題としている
  - ・人に投資する→人材を創る、というリスクテイクの考え方が弱いように思われる
  - ・研修機会の充実だけではモチベーションは上がらない。社会的な評価がもう少し得られないと（賃金も含め）、業界としての元気につながらないと感じる。専門性を広くアピールし、理論付けしていくことも重要と思う
  - ・介護の質の向上が必要だと介護現場で感じる。介護福祉士のために、ケアマネのような研修制度があれば良いと思う。施設の中だけではなかなか十分な研修ができないこともある
  - ・ホームヘルパーでの収入が不安定（入院・死去等）であり、40～50代の方は施設の方を選んでしまう。60代のヘルパーが活躍してくれているが、先のことを考えると、賃金面を充実、職場の環境作りを良くし、働きやすくしていければと思う。一対一の支援となるため、スキルアップもしていかなければならない
  - ・サービス提供時間の拡大により、以前よりも労働時間が多くなった。シフト制により対応しているが、遅い時間の送迎は利用者にも負担となる場合もあり、かといって短い算定で提供していたら経営が難しくなってしまう。このような環境でスタッフを育てるのは

大変なことである

- ・指導的立場の人材育成の重要性を痛感している。「自分のことを常に気にかけていてくれる」という、自分に対する関心を寄せてくれているという意識を各職員に感じてもらえる職場環境の取組みが大切であることも感じている
- ・常勤職員とパートの間に溝が見られる。原因はそれぞれの業務内容が不透明となっているためと思われる。今後、リーダーとして中心となる職員を育成していく必要がある
- ・福祉業は女性が多く、家庭を持っている方も多いため、女性（育児をしながら）働きやすい環境が必要。しかし、利用者や家人の希望は夜間など・・・家庭を持っている人だとなかなか難しい時間帯が多く、辞めてしまったり、特定の人に負担が偏ってしまう現状、また拘束時間も長い
- ・小規模多機能型居宅介護事業所は、登録人数の変動が激しい為、職員に余裕のない時が多く、外部研修に参加しづらい
- ・定着しがたい理由に「介護職を目指す動機」の不明確さを感じます「とりあえず介護職をやってみる」程度の意識しか感じられない人もあり、決して楽ではない介護職を続けられない理由の一つと思います。
- ・訪問介護は利用者の体調（通院、入院、入所）に左右されるため、キャンセルなどにより収入が安定せず、離職することがある。弊社ではキャンセル料を支給して、その時間を少しでも保証している。初めての利用者のケアに対して、同行指導を十分行い、改善ケアに留意している
- ・人員配置基準（夜勤含む）を法令により増やしてほしい。基準値が増えれば、企業経営者側も人員を増やさざるを得なくなり、結果的には現場職員の負担が軽減されると思う。現状では業務のハードさが職種的に敬遠され、慢性的な人手不足となり、悪循環となっていると思う。待遇の改善も大切だが、ギリギリの人員で運営すること現状を改善することも重要だと思う
- ・賃金の改革が必要。特に男性が家庭を養えるくらいの所得がもらえないと介護の分野から離れてしまう。人でも足りず、今後の介護を支えるために、しっかりした資格の構築や介護職の社会的地位の向上を図りたい
- ・トップダウンの指示が多く、業務の優先付けに困惑する職員が多い。現場リーダーの育成が不十分なうえに、現場リーダーの裁量権が少ない。最後は結局トップの意向に沿った内容に従うこととなる。日々の仕事をこなすだけのパート職員には賃金単価が高く、魅力的な職場だが、正社員には不満が多い環境となっているかもしれない。介護（現場）職員以外の評価制度がない（事務職などは一切評価されない）
- ・福祉人材の定着について、働く側と雇用する側の仕事内容についての共通認識が大切と感じる。なぜ定義が難しいのか？双方の仕事に対する理解を得られるよう、入職前の実習を採用試験の中に入れる等工夫している
- ・ほとんどが特養や法人、医療(病院)などへの就職傾向が高く、小規模事業所は職員応募が少ない。小規模事業所でも良いところはいっぱいあるので、よいPR方法はないものかと思う。
- ・研修制度の充実と、人事考課制度の改革や、自分たちの努力したことが認められている

と感じられるように、日々職員とのコミュニケーションを大切にしたいと心掛けている。離職防止のために、時給を上げるだけではダメ、自分が施設にとって必要とされていると感じられなければ、職員は離れていく。正規職員だけでなく、パート、アルバイトも大切な仲間であることをしっかり伝え、共に業務にあたることで定着につながると思う

- ・介護福祉士など有資格者で就職していない人が多数いるはずなので、そのような人材を取り込むための行政的施策を提案していく必要があると思う
- ・人材育成への取組みは以前から言われるようになり、個人的にとっても興味があるが、その制度を充実させるために必要なスキルの確保（研修する側の材料不足）が難しいことや研修を行う時間の確保、またその研修後のフォローや経過観察が十分に行えず、やりっぱなしの状態になることも多くある

(2) 事業所別集計結果

①従業員について

事業所別にみた従業員数の分布については以下のとおりである。

表 事業所別従業員の分布

	施設種別	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
正規職員	特別養護老人ホーム	39.8	23.0	0	141	122
	有料老人ホーム	20.2	20.4	0	98	43
	グループホーム	8.8	4.9	1	30	107
	通所介護	4.9	4.6	0	45	425
	訪問介護	5.5	12.6	0	134	184
	小規模多機能型居宅介護	7.7	4.9	2	29	34
	合計	11.0	16.5	0	141	915
非正規職員	特別養護老人ホーム	20.9	18.1	0	127	122
	有料老人ホーム	17.2	21.7	0	111	43
	グループホーム	6.5	5.0	0	31	107
	通所介護	8.4	7.1	0	56	426
	訪問介護	12.4	13.4	0	80	184
	小規模多機能型居宅介護	8.3	6.6	0	34	34
	合計	11.0	12.3	0	127	916
勤続10～19年	特別養護老人ホーム	6.7	6.9	0	35	120
	有料老人ホーム	3.9	9.2	0	41	42
	グループホーム	0.8	2.0	0	17	109
	通所介護	1.5	2.7	0	24	424
	訪問介護	4.4	7.6	0	49	180
	小規模多機能型居宅介護	1.3	3.0	0	16	33
	合計	2.8	5.5	0	49	908
勤続20～29年	特別養護老人ホーム	1.0	1.6	0	7	120
	有料老人ホーム	0.5	1.8	0	10	42
	グループホーム	0.0	0.1	0	1	109
	通所介護	0.1	0.3	0	3	424
	訪問介護	0.2	0.7	0	6	180
	小規模多機能型居宅介護	0.0	0.2	0	1	33
	合計	0.2	0.9	0	10	908
勤続30年以上	特別養護老人ホーム	0.2	0.8	0	4	120
	有料老人ホーム	0.2	0.8	0	5	42
	グループホーム	0.0	0.0	0	0	109
	通所介護	0.0	0.2	0	4	424
	訪問介護	0.0	0.1	0	1	180
	小規模多機能型居宅介護	0.0	0.2	0	1	33
	合計	0.1	0.4	0	5	908
年間の離職数 平成24年4月～平成25年3月	特別養護老人ホーム	8.3	7.1	0	34	122
	有料老人ホーム	6.6	7.6	0	34	43
	グループホーム	2.9	3.3	0	20	108
	通所介護	2.0	3.4	0	54	425
	訪問介護	2.3	4.7	0	54	184
	小規模多機能型居宅介護	2.0	2.0	0	8	33
	合計	3.2	5.0	0	54	915

## ②就業意欲について

### ア 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化

「特別養護老人ホーム」53.3%、「小規模多機能型居宅介護」52.9%、「有料老人ホーム」48.8%、「グループホーム」44.1%、「通所介護」37.3%、「訪問介護」35.7%であり、概ね半数の事業所では行われていた。

施設種別 と 意欲1 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化 のクロス表

			意欲1 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	57	65	122
		施設種別の%	46.7%	53.3%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	22	21	43
		施設種別の%	51.2%	48.8%	100.0%
	グループホーム	度数	62	49	111
		施設種別の%	55.9%	44.1%	100.0%
	通所介護	度数	267	159	426
		施設種別の%	62.7%	37.3%	100.0%
	訪問介護	度数	119	66	185
		施設種別の%	64.3%	35.7%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	16	18	34
		施設種別の%	47.1%	52.9%	100.0%
合計		度数	543	378	921
		施設種別の%	59.0%	41.0%	100.0%

### イ 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境

「通所介護」が50.9%と最も取り組んでおり、続いて「有料老人ホーム」44.2%、「小規模多機能型居宅介護」41.2%、「特別養護老人ホーム」36.1%、「訪問介護」35.7%、「グループホーム」35.1%であった。

施設種別 と 意欲2 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり のクロス表

			意欲2 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	78	44	122
		施設種別の%	63.9%	36.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	24	19	43
		施設種別の%	55.8%	44.2%	100.0%
	グループホーム	度数	72	39	111
		施設種別の%	64.9%	35.1%	100.0%
	通所介護	度数	209	217	426
		施設種別の%	49.1%	50.9%	100.0%
	訪問介護	度数	119	66	185
		施設種別の%	64.3%	35.7%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	20	14	34
		施設種別の%	58.8%	41.2%	100.0%
合計		度数	522	399	921
		施設種別の%	56.7%	43.3%	100.0%

ウ 担当事業・業務の中での十分な権限付与

「特別養護老人ホーム」が37.7%で最も多く取り組んでおり、続いて「有料老人ホーム」37.2%、「通所介護」36.6%、「訪問介護」33.5%、「グループホーム」27.0%、「小規模多機能型居宅介護」23.5%であった。

施設種別 と 意欲3 担当事業・業務の中での十分な権限付与 のクロス表

			意欲3 担当事業・業務の中での十分な権限付与		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	76	46	122
		施設種別の%	62.3%	37.7%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	27	16	43
		施設種別の%	62.8%	37.2%	100.0%
	グループホーム	度数	81	30	111
		施設種別の%	73.0%	27.0%	100.0%
	通所介護	度数	270	156	426
		施設種別の%	63.4%	36.6%	100.0%
	訪問介護	度数	123	62	185
		施設種別の%	66.5%	33.5%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	26	8	34
		施設種別の%	76.5%	23.5%	100.0%
合計		度数	603	318	921
		施設種別の%	65.5%	34.5%	100.0%

エ 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置

「特別養護老人ホーム」が56.9%と最も多く取り組んでおり、続いて「通所介護」47.7%、「小規模多機能型居宅介護」47.1%、「有料老人ホーム」46.5%、「訪問介護」45.4%、「グループホーム」32.4%であった。

施設種別 と 意欲4 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置 のクロス表

			意欲4 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	53	69	122
		施設種別の%	43.4%	56.6%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	23	20	43
		施設種別の%	53.5%	46.5%	100.0%
	グループホーム	度数	75	36	111
		施設種別の%	67.6%	32.4%	100.0%
	通所介護	度数	223	203	426
		施設種別の%	52.3%	47.7%	100.0%
	訪問介護	度数	101	84	185
		施設種別の%	54.6%	45.4%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	18	16	34
		施設種別の%	52.9%	47.1%	100.0%
合計		度数	493	428	921
		施設種別の%	53.5%	46.5%	100.0%

オ 外部研修への積極的な参加促進

「特別養護老人ホーム」が85.2%と最も多く取り組んでおり、続いて「訪問介護」59.2%、「小規模多機能型居宅介護」58.8%、「有料老人ホーム」55.8%、「通所介護」55.6%、「グループホーム」49.6%であった。

施設種別 と 意欲5 外部研修への積極的な参加促進 のクロス表

			意欲5 外部研修への積極的な参加促進		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	18	104	122
		施設種別の%	14.8%	85.2%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	19	24	43
		施設種別の%	44.2%	55.8%	100.0%
	グループホーム	度数	56	55	111
		施設種別の%	50.5%	49.5%	100.0%
	通所介護	度数	189	237	426
		施設種別の%	44.4%	55.6%	100.0%
	訪問介護	度数	75	109	184
		施設種別の%	40.8%	59.2%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	14	20	34
		施設種別の%	41.2%	58.8%	100.0%
合計		度数	371	549	920
		施設種別の%	40.3%	59.7%	100.0%

カ 職場内研修の定期的実施

「特別養護老人ホーム」が86.9%と最も多く取り組んでおり、続いて「小規模多機能型居宅介護」76.5%、「訪問介護」74.1%、「グループホーム」73.9%、「有料老人ホーム」69.8%、「通所介護」63.8%であった。

施設種別 と 意欲6 職場内研修の定期的実施 のクロス表

			意欲6 職場内研修の定期的実施		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	16	106	122
		施設種別の%	13.1%	86.9%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	13	30	43
		施設種別の%	30.2%	69.8%	100.0%
	グループホーム	度数	29	82	111
		施設種別の%	26.1%	73.9%	100.0%
	通所介護	度数	154	272	426
		施設種別の%	36.2%	63.8%	100.0%
	訪問介護	度数	48	137	185
		施設種別の%	25.9%	74.1%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	8	26	34
		施設種別の%	23.5%	76.5%	100.0%
合計		度数	268	653	921
		施設種別の%	29.1%	70.9%	100.0%

キ 他施設や他分野の人材との交流機会

「特別養護老人ホーム」が33.6%と最も多く取り組んでおり、続いて「通所介護」23.9%、「訪問介護」18.9%、「グループホーム」18.0%、「小規模多機能型居宅介護」17.6%、「有料老人ホーム」16.3%であった。

施設種別 と 意欲7 他施設や他分野の人材との交流機会 のクロス表

			意欲7 他施設や他分野の人材との交流機会		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	81	41	122
		施設種別の%	66.4%	33.6%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	36	7	43
		施設種別の%	83.7%	16.3%	100.0%
	グループホーム	度数	91	20	111
		施設種別の%	82.0%	18.0%	100.0%
	通所介護	度数	324	102	426
		施設種別の%	76.1%	23.9%	100.0%
	訪問介護	度数	150	35	185
		施設種別の%	81.1%	18.9%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	28	6	34
		施設種別の%	82.4%	17.6%	100.0%
合計		度数	710	211	921
		施設種別の%	77.1%	22.9%	100.0%

ク メンターの配置

「特別養護老人ホーム」が27.9%と最も多く取り組んでおり、続いて「訪問介護」25.4%、「小規模多機能型居宅介護」23.5%、「有料老人ホーム」20.9%、「グループホーム」18.0%、「通所介護」14.6%であった。

施設種別 と 意欲8 メンターの設置 のクロス表

			意欲8 メンターの設置		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	88	34	122
		施設種別の%	72.1%	27.9%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	34	9	43
		施設種別の%	79.1%	20.9%	100.0%
	グループホーム	度数	91	20	111
		施設種別の%	82.0%	18.0%	100.0%
	通所介護	度数	364	62	426
		施設種別の%	85.4%	14.6%	100.0%
	訪問介護	度数	138	47	185
		施設種別の%	74.6%	25.4%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	26	8	34
		施設種別の%	76.5%	23.5%	100.0%
合計		度数	741	180	921
		施設種別の%	80.5%	19.5%	100.0%



ケ 個人指導担当の設置

「特別養護老人ホーム」が37.7%と最も多く取り組んでおり、続いて「訪問介護」30.3%、「小規模多機能型居宅介護」29.4%、「有料老人ホーム」27.9%、「グループホーム」26.1%、「通所介護」25.1%であった。

施設種別 と 意欲9 個人指導担当の設置 のクロス表

			意欲9 個人指導担当の設置		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	76	46	122
		施設種別の%	62.3%	37.7%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	31	12	43
		施設種別の%	72.1%	27.9%	100.0%
	グループホーム	度数	82	29	111
		施設種別の%	73.9%	26.1%	100.0%
	通所介護	度数	319	107	426
		施設種別の%	74.9%	25.1%	100.0%
	訪問介護	度数	129	56	185
		施設種別の%	69.7%	30.3%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	24	10	34
		施設種別の%	70.6%	29.4%	100.0%
合計		度数	661	260	921
		施設種別の%	71.8%	28.2%	100.0%

コ 同業他施設と比べて高い賃金設定

「グループホーム」が18%と最も多く取り組んでおり、続いて「特別養護老人ホーム」15.6%、「通所介護」14.1%、「有料老人ホーム」14.0%、「訪問介護」12.5%、「小規模多機能型居宅介護」11.8%であった。

施設種別 と 意欲10 同業他施設と比べて他界賃金設定 のクロス表

			意欲10 同業他施設と比べて他界賃金設定		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	103	19	122
		施設種別の%	84.4%	15.6%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	37	6	43
		施設種別の%	86.0%	14.0%	100.0%
	グループホーム	度数	91	20	111
		施設種別の%	82.0%	18.0%	100.0%
	通所介護	度数	366	60	426
		施設種別の%	85.9%	14.1%	100.0%
	訪問介護	度数	161	23	184
		施設種別の%	87.5%	12.5%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	30	4	34
		施設種別の%	88.2%	11.8%	100.0%
合計		度数	788	132	920
		施設種別の%	85.7%	14.3%	100.0%

サ 成果に応じた評価体系

「有料老人ホーム」が41.9%と最も多く取り組んでおり、続いて「特別養護老人ホーム」39.3%、「通所介護」32.9%、「訪問介護」30.3%、「グループホーム」27.0%、「小規模多機能型居宅介護」17.6%であった。

施設種別と意欲11 成果に応じた評価体系のクロス表

			意欲11 成果に応じた評価体系		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	74	48	122
		施設種別の%	60.7%	39.3%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	25	18	43
		施設種別の%	58.1%	41.9%	100.0%
	グループホーム	度数	81	30	111
		施設種別の%	73.0%	27.0%	100.0%
	通所介護	度数	286	140	426
		施設種別の%	67.1%	32.9%	100.0%
	訪問介護	度数	129	56	185
		施設種別の%	69.7%	30.3%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	28	6	34
		施設種別の%	82.4%	17.6%	100.0%
合計		度数	623	298	921
		施設種別の%	67.6%	32.4%	100.0%

シ 労務条件の改善

「有料老人ホーム」が55.8%と最も多く取り組んでおり、続いて「特別養護老人ホーム」52.5%、「通所介護」52.6%、「訪問介護」52.4%、「小規模多機能型居宅介護」44.1%、「グループホーム」42.8%であった。

施設種別と意欲12 労務条件の改善のクロス表

			意欲12 労務条件の改善		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	58	64	122
		施設種別の%	47.5%	52.5%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	19	24	43
		施設種別の%	44.2%	55.8%	100.0%
	グループホーム	度数	64	47	111
		施設種別の%	57.7%	42.3%	100.0%
	通所介護	度数	202	224	426
		施設種別の%	47.4%	52.6%	100.0%
	訪問介護	度数	88	97	185
		施設種別の%	47.6%	52.4%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	19	15	34
		施設種別の%	55.9%	44.1%	100.0%
合計		度数	450	471	921
		施設種別の%	48.9%	51.1%	100.0%

ス 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化

「有料老人ホーム」が 88.4%と最も多く取り組んでおり、続いて「小規模多機能型居宅介護」88.2%、「通所介護」83.3%、「グループホーム」82.9%、「訪問介護」80.9%、「特別養護老人ホーム」74.6%であった。

施設種別 と 意欲13 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化 のクロス表

			意欲13 定期的なミーティング等、 職場内コミュニケーションの円滑化		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	31	91	122
		施設種別の %	25.4%	74.6%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	5	38	43
		施設種別の %	11.6%	88.4%	100.0%
	グループホーム	度数	19	92	111
		施設種別の %	17.1%	82.9%	100.0%
	通所介護	度数	71	355	426
		施設種別の %	16.7%	83.3%	100.0%
	訪問介護	度数	36	149	185
		施設種別の %	19.5%	80.5%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	4	30	34
		施設種別の %	11.8%	88.2%	100.0%
合計		度数	166	755	921
		施設種別の %	18.0%	82.0%	100.0%

セ 福利厚生の実施

「特別養護老人ホーム」が 40.2%と最も多く取り組んでおり、続いて「訪問介護」33.0%、「有料老人ホーム」32.6%、「通所介護」30.0%、「グループホーム」20.7%、「小規模多機能型居宅介護」20.6%であった。

施設種別 と 意欲14 福利厚生の実施 のクロス表

			意欲14 福利厚生の実施		合計
			行っていない	行っている	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	73	49	122
		施設種別の %	59.8%	40.2%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	29	14	43
		施設種別の %	67.4%	32.6%	100.0%
	グループホーム	度数	88	23	111
		施設種別の %	79.3%	20.7%	100.0%
	通所介護	度数	298	128	426
		施設種別の %	70.0%	30.0%	100.0%
	訪問介護	度数	124	61	185
		施設種別の %	67.0%	33.0%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	27	7	34
		施設種別の %	79.4%	20.6%	100.0%
合計		度数	639	282	921
		施設種別の %	69.4%	30.6%	100.0%

ソ その他

その他の取組を行っている事業所は、「小規模多機能型居宅介護」2.9%、「通所介護」2.3%、「訪問介護」1.1%であった。

施設種別 と 意欲15 その他 のクロス表

施設種別		意欲15 その他		合計
		行っていない	行っている	
特別養護老人ホーム	度数	122	0	122
	施設種別の%	100.0%	.0%	100.0%
有料老人ホーム	度数	43	0	43
	施設種別の%	100.0%	.0%	100.0%
グループホーム	度数	111	0	111
	施設種別の%	100.0%	.0%	100.0%
通所介護	度数	416	10	426
	施設種別の%	97.7%	2.3%	100.0%
訪問介護	度数	183	2	185
	施設種別の%	98.9%	1.1%	100.0%
小規模多機能型居宅介護	度数	33	1	34
	施設種別の%	97.1%	2.9%	100.0%
合計	度数	908	13	921
	施設種別の%	98.6%	1.4%	100.0%

タ 事業所別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

事業所別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較を行うために、事業所ごとに前14項目の取り組みの数を算出し、一元配置分散分析および多重比較を行った。

その結果、特別養護老人ホームとグループホーム、特別養護老人ホームと通所介護、特別養護老人ホームと訪問介護の間で統計的に有意な差が見られ、特別養護老人ホームはその他の事業所よりも取り組み内容が多いことが推察された。

図表 事業所別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

施設種別	平均値	標準偏差	最小値	最大値	度数
特別養護老人ホーム	6.7705	3.11697	.00	13.00	122
有料老人ホーム	6.0000	2.82843	1.00	13.00	43
グループホーム	5.1532	2.49070	1.00	11.00	111
通所介護	5.7089	3.05861	.00	14.00	426
訪問介護	5.7104	3.10410	.00	14.00	183
小規模多機能型居宅介護	5.5588	2.87298	1.00	13.00	34
合計	5.7911	3.01880	.00	14.00	919

分散分析

就業意欲\_取組数

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
グループ間	169.978	5	33.996	3.787	0.00**
グループ内	8195.909	913	8.977		
合計	8365.887	918			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の差 (I-J)	標準誤差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	.770	.531	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	1.617	.393	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	1.062	.308	0.01 *
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	1.060	.350	0.04 *
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	1.212	.581	0.56
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	.847	.538	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	.291	.479	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	.290	.508	1.00
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.441	.688	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.556	.319	1.00
グループホーム	⇔ 訪問介護	-.557	.360	1.00
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.406	.587	1.00
通所介護	⇔ 訪問介護	-.001	.265	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.150	.534	1.00
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.152	.560	1.00

\*P<0.05 \*\*P<0.01

図表 事業所別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

③就業意欲向上の取組に係る問題点

ア どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない

「グループホーム」18.0%が最も多く、続いて「通所介護」17.6%、「特別養護老人ホーム」13.1%、「訪問介護」12.4%、「小規模多機能型居宅介護」8.8%、「有料老人ホーム」2.3%であった。

施設種別と意欲問題1 どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からないのクロス表

			意欲問題1 どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	106	16	122
		施設種別の%	86.9%	13.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	42	1	43
		施設種別の%	97.7%	2.3%	100.0%
	グループホーム	度数	91	20	111
		施設種別の%	82.0%	18.0%	100.0%
	通所介護	度数	352	75	427
		施設種別の%	82.4%	17.6%	100.0%
	訪問介護	度数	162	23	185
		施設種別の%	87.6%	12.4%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	31	3	34
		施設種別の%	91.2%	8.8%	100.0%
合計		度数	784	138	922
		施設種別の%	85.0%	15.0%	100.0%

イ 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない

「グループホーム」38.7%が最も多く、続いて「小規模多機能型居宅介護」35.3%、「特別養護老人ホーム」33.6%、「通所介護」29.7%、「訪問介護」23.2%、「有料老人ホーム」16.3%であった。

施設種別と意欲問題2 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがないのクロス表

			意欲問題2 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	81	41	122
		施設種別の%	66.4%	33.6%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	36	7	43
		施設種別の%	83.7%	16.3%	100.0%
	グループホーム	度数	68	43	111
		施設種別の%	61.3%	38.7%	100.0%
	通所介護	度数	300	127	427
		施設種別の%	70.3%	29.7%	100.0%
	訪問介護	度数	142	43	185
		施設種別の%	76.8%	23.2%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	22	12	34
		施設種別の%	64.7%	35.3%	100.0%
合計		度数	649	273	922
		施設種別の%	70.4%	29.6%	100.0%

ウ 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない

「グループホーム」33.3%が最も多く、続いて「有料老人ホーム」30.2%、「小規模多機能型居宅介護」29.4%、「特別養護老人ホーム」28.7%、「訪問介護」25.4%、「通所介護」23.0%であった。

施設種別 と 意欲問題3 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない のクロス表

			意欲問題3 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	87	35	122
		施設種別の%	71.3%	28.7%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	30	13	43
		施設種別の%	69.8%	30.2%	100.0%
	グループホーム	度数	74	37	111
		施設種別の%	66.7%	33.3%	100.0%
	通所介護	度数	329	98	427
		施設種別の%	77.0%	23.0%	100.0%
	訪問介護	度数	138	47	185
		施設種別の%	74.6%	25.4%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	24	10	34
		施設種別の%	70.6%	29.4%	100.0%
合計		度数	682	240	922
		施設種別の%	74.0%	26.0%	100.0%

エ 就業意欲向上のための取組を行う時間がない

「グループホーム」37.8%が最も多く、続いて「訪問介護」34.1%、「通所介護」33.5%、「小規模多機能型居宅介護」32.4%、「特別養護老人ホーム」31.1%、「有料老人ホーム」27.9%であった。

施設種別 と 意欲問題4 就業意欲向上のための取組を行う時間がない のクロス表

			意欲問題4 就業意欲向上のための取組を行う時間がない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	84	38	122
		施設種別の%	68.9%	31.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	31	12	43
		施設種別の%	72.1%	27.9%	100.0%
	グループホーム	度数	69	42	111
		施設種別の%	62.2%	37.8%	100.0%
	通所介護	度数	284	143	427
		施設種別の%	66.5%	33.5%	100.0%
	訪問介護	度数	122	63	185
		施設種別の%	65.9%	34.1%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	23	11	34
		施設種別の%	67.6%	32.4%	100.0%
合計		度数	613	309	922
		施設種別の%	66.5%	33.5%	100.0%

④人事評価について

人事評価の仕組みや基準の設定について、「有料老人ホーム」74.4%が最も多く設定しており、続いて「特別養護老人ホーム」68.0%、「グループホーム」63.1%、「訪問介護」55.1%、「通所介護」54.3%、「小規模多機能型居宅介護」48.5%であり、約半数以上の事業所が設定していた。

施設種別 と 人事評価 人事評価の仕組みや基準を設定している のクロス表

			人事評価 人事評価の仕組みや基準を設定している		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	39	83	122
		施設種別の%	32.0%	68.0%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	11	32	43
		施設種別の%	25.6%	74.4%	100.0%
	グループホーム	度数	41	70	111
		施設種別の%	36.9%	63.1%	100.0%
	通所介護	度数	195	232	427
		施設種別の%	45.7%	54.3%	100.0%
	訪問介護	度数	83	102	185
		施設種別の%	44.9%	55.1%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	17	16	33
		施設種別の%	51.5%	48.5%	100.0%
合計		度数	386	535	921
		施設種別の%	41.9%	58.1%	100.0%

⑤人事評価の問題点について

ア 人事評価の必要性が分からない

「訪問介護」4.3%、「通所介護」3.1%、「グループホーム」2.7%、「特別養護老人ホーム」0.8%であった。

施設種別 と 評価問題1 人事評価の必要性が分からない のクロス表

			評価問題1 人事評価の必要性が分からない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	121	1	122
		施設種別の%	99.2%	.8%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	43	0	43
		施設種別の%	100.0%	.0%	100.0%
	グループホーム	度数	108	3	111
		施設種別の%	97.3%	2.7%	100.0%
	通所介護	度数	412	13	425
		施設種別の%	96.9%	3.1%	100.0%
	訪問介護	度数	177	8	185
		施設種別の%	95.7%	4.3%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	34	0	34
		施設種別の%	100.0%	.0%	100.0%
合計		度数	895	25	920
		施設種別の%	97.3%	2.7%	100.0%



イ 人事評価に係るノウハウやシステムがない

「小規模多機能型居宅介護」35.3%が最も多く、続いて「グループホーム」30.6%、「通所介護」29.1%、「訪問介護」28.1%、「有料老人ホーム」26.2%、「特別養護老人ホーム」22.1%であった。

施設種別 と 評価問題2 人事評価に係るノウハウやシステムがない のクロス表

			評価問題2 人事評価に係るノウハウやシステムがない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	95	27	122
		施設種別の%	77.9%	22.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	31	11	42
		施設種別の%	73.8%	26.2%	100.0%
	グループホーム	度数	77	34	111
		施設種別の%	69.4%	30.6%	100.0%
	通所介護	度数	302	124	426
		施設種別の%	70.9%	29.1%	100.0%
	訪問介護	度数	133	52	185
		施設種別の%	71.9%	28.1%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	22	12	34
		施設種別の%	64.7%	35.3%	100.0%
合計		度数	660	260	920
		施設種別の%	71.7%	28.3%	100.0%

ウ 人事評価に係る時間がない

「小規模多機能型居宅介護」23.5%が最も多く、続いて「グループホーム」20.7%、「有料老人ホーム」18.6%、「特別養護老人ホーム」18.0%、「訪問介護」17.3%、「通所介護」16.9%であった。

施設種別 と 評価問題3 人事評価に係る時間がない のクロス表

			評価問題3 人事評価に係る時間がない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	100	22	122
		施設種別の%	82.0%	18.0%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	35	8	43
		施設種別の%	81.4%	18.6%	100.0%
	グループホーム	度数	88	23	111
		施設種別の%	79.3%	20.7%	100.0%
	通所介護	度数	354	72	426
		施設種別の%	83.1%	16.9%	100.0%
	訪問介護	度数	153	32	185
		施設種別の%	82.7%	17.3%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	26	8	34
		施設種別の%	76.5%	23.5%	100.0%
合計		度数	756	165	921
		施設種別の%	82.1%	17.9%	100.0%

## ⑥人材育成（研修）について

事業所別にみた人材育成（研修）の比較を行うために、各研修機会の回数について、一元配置分散分析および多重比較を行った。

その結果、『外部の指導者による事例検討会の実施頻度』、『外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度』、『職員が希望する外部研修への参加の実施頻度』といった点について事業所間の違いが見られ、『外部講師による研修・勉強会の実施頻度』では「特別養護老人ホーム」と「有料老人ホーム」、「特別養護老人ホーム」と「グループホーム」の間、『事業所内の指導者による事例検討会の実施頻度』では「グループホーム」と「通所介護」、「グループホーム」と「訪問介護」、『外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度』では「特別養護老人ホーム」と「有料老人ホーム」、「特別養護老人ホーム」と「グループホーム」、「特別養護老人ホーム」と「通所介護」、「特別養護老人ホーム」と「訪問介護」、「特別養護老人ホーム」と「小規模多機能型居宅介護」、『職員が希望する外部研修への参加の実施頻度』では、「特別養護老人ホーム」と「訪問介護」、「特別養護老人ホーム」と「通所介護」で統計的に有意な差が見られた。

分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	P
実施頻度1 外部講師による 研修・勉強会の実施頻度	グループ間	314.627	5	62.925	1.773	0.12
	グループ内	32194.291	907	35.495		
	合計	32508.918	912			
実施頻度2 事業所内職員に よる研修・勉強会の実施頻度	グループ間	289.274	5	57.855	.168	0.97
	グループ内	312696.059	909	344.000		
	合計	312985.333	914			
実施頻度3 外部の指導者に よる事例検討会の実施頻度	グループ間	25.024	5	5.005	2.868	0.01*
	グループ内	1588.207	910	1.745		
	合計	1613.231	915			
実施頻度4 事業所内の指導 者による事例検討会の実施 頻度	グループ間	118.660	5	23.732	1.624	0.15
	グループ内	13250.300	907	14.609		
	合計	13368.959	912			
実施頻度5 外部研究への参 加（事業所の指示）の実施頻 度	グループ間	24339.719	5	4867.944	29.005	0.00**
	グループ内	148196.481	883	167.833		
	合計	172536.200	888			
実施頻度6 職員が希望する 外部研修への参加の実施頻 度	グループ間	926.693	5	185.339	6.892	0.00**
	グループ内	22643.496	842	26.893		
	合計	23570.189	847			
実施頻度7 その他の実施頻 度	グループ間	5.998	5	1.200	.279	0.93
	グループ内	3904.784	909	4.296		
	合計	3910.783	914			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

外部講師による研修・勉強会の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	1.962	.523	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	2.148	.486	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	1.222	.580	0.42
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	1.330	.507	0.13
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	1.863	.534	0.01
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	.186	.363	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	-.741	.482	0.86
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	-.633	.390	0.81
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.100	.425	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.927	.442	0.42
グループホーム	⇔ 訪問介護	-.818	.339	0.22
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.285	.379	1.00
通所介護	⇔ 訪問介護	.108	.464	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.641	.494	0.96
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.533	.405	0.95

\*P<0.05 \*\*P<0.01

事業所内職員による研修・勉強会の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	.948	1.698	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	2.159	.965	0.33
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	1.332	1.463	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	1.178	1.121	0.99
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	1.465	1.292	0.99
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	1.210	1.607	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	.384	1.947	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	.229	1.705	1.00
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.517	1.822	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.827	1.356	1.00
グループホーム	⇔ 訪問介護	-.981	.977	1.00
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.694	1.170	1.00
通所介護	⇔ 訪問介護	-.155	1.471	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.133	1.606	1.00
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.288	1.301	1.00

\*P<0.05 \*\*P<0.01

外部の指導者による事例検討会の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	-.034	.161	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	.045	.073	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	-.081	.081	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	-.432	.173	0.18
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.092	.086	0.99
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	.079	.157	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	-.048	.161	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	-.398	.222	0.68
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.126	.164	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.127	.073	0.72
グループホーム	⇔ 訪問介護	-.477	.169	0.08
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.047	.079	1.00
通所介護	⇔ 訪問介護	-.350	.173	0.48
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.174	.087	0.51
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.524	.176	0.05

\*P<0.05 \*\*P<0.01

事業所内の指導者による事例検討会の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	-.145	.574	1.00
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	.344	.331	0.99
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	-.515	.364	0.92
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	-.809	.438	0.64
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.338	.666	1.00
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	.490	.508	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	-.370	.530	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	-.663	.583	0.99
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.193	.769	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.859	.248	0.01 *
グループホーム	⇔ 訪問介護	-1.153	.347	0.02 *
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-.683	.610	0.99
通所介護	⇔ 訪問介護	-.294	.379	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.176	.629	1.00
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.470	.675	1.00

\*P<0.05 \*\*P<0.01

外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	15.719	2.463	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	16.229	2.466	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	15.376	2.454	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	15.988	2.450	0.00 **
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	13.847	3.096	0.00 **
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	.510	.872	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	-.343	.834	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	.269	.823	1.00
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-1.872	2.064	1.00
グループホーム	⇔ 通所介護	-.853	.844	1.00
グループホーム	⇔ 訪問介護	-.241	.833	1.00
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-2.382	2.068	0.98
通所介護	⇔ 訪問介護	.612	.794	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-1.529	2.052	1.00
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-2.141	2.048	0.99

\*P<0.05 \*\*P<0.01

職員が希望する外部研修への参加の実施頻度

(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	2.797	.954	0.06
特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	2.706	.979	0.09
特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	2.924	.841	0.01 *
特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	3.074	.859	0.01 *
特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	.814	2.082	1.00
有料老人ホーム	⇔ グループホーム	-.092	.731	1.00
有料老人ホーム	⇔ 通所介護	.127	.531	1.00
有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	.277	.560	1.00
有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-1.983	1.977	0.99
グループホーム	⇔ 通所介護	.218	.574	1.00
グループホーム	⇔ 訪問介護	.369	.601	1.00
グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-1.892	1.989	1.00
通所介護	⇔ 訪問介護	.150	.331	1.00
通所介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-2.110	1.925	0.99
訪問介護	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-2.260	1.933	0.98

\*P<0.05 \*\*P<0.01

⑦研修機会を充実させるうえでの問題点

ア (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない

「特別養護老人ホーム」10.7%が最も多く、続いて「通所介護」10.3%、「グループホーム」9.9%、「有料老人ホーム」7.0%、「小規模多機能型居宅介護」5.9%、「訪問介護」4.3%であった。

施設種別と研修問題1 (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがないのクロス表

施設種別	研修問題1 (職場内) 研修実施の ノウハウや仕組みがない		研修問題1 (職場内) 研修実施の ノウハウや仕組みがない		合計
			非該当	該当	
特別養護老人ホーム	度数		109	13	122
	施設種別の%		89.3%	10.7%	100.0%
有料老人ホーム	度数		40	3	43
	施設種別の%		93.0%	7.0%	100.0%
グループホーム	度数		100	11	111
	施設種別の%		90.1%	9.9%	100.0%
通所介護	度数		382	44	426
	施設種別の%		89.7%	10.3%	100.0%
訪問介護	度数		177	8	185
	施設種別の%		95.7%	4.3%	100.0%
小規模多機能型居宅介護	度数		32	2	34
	施設種別の%		94.1%	5.9%	100.0%
合計	度数		840	81	921
	施設種別の%		91.2%	8.8%	100.0%

イ (職場内) 研修を実施する時間が捻出できない

「特別養護老人ホーム」40.2%が最も多く、続いて「通所介護」37.6%、「有料老人ホーム」34.9%、「訪問介護」33.0%、「グループホーム」30.6%、「小規模多機能型居宅介護」29.4%であった。

施設種別と研修問題2 (職場内) 研修を実施する時間が捻出できないのクロス表

施設種別	研修問題2 (職場内) 研修を実施 する時間が捻出できない		研修問題2 (職場内) 研修を実施 する時間が捻出できない		合計
			非該当	該当	
特別養護老人ホーム	度数		73	49	122
	施設種別の%		59.8%	40.2%	100.0%
有料老人ホーム	度数		28	15	43
	施設種別の%		65.1%	34.9%	100.0%
グループホーム	度数		77	34	111
	施設種別の%		69.4%	30.6%	100.0%
通所介護	度数		266	160	426
	施設種別の%		62.4%	37.6%	100.0%
訪問介護	度数		124	61	185
	施設種別の%		67.0%	33.0%	100.0%
小規模多機能型居宅介護	度数		24	10	34
	施設種別の%		70.6%	29.4%	100.0%
合計	度数		592	329	921
	施設種別の%		64.3%	35.7%	100.0%

ウ 講師を担う職員が育成されていない

「グループホーム」34.2%が最も多く、続いて「特別養護老人ホーム」30.3%、「有料老人ホーム」23.3%、「通所介護」22.5%、「訪問介護」19.5%、「小規模多機能型居宅介護」17.6%であった。

施設種別 と 研修問題3 講師を担う職員が育成されていない のクロス表

			研修問題3 講師を担う職員が育成されていない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	85	37	122
		施設種別の%	69.7%	30.3%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	33	10	43
		施設種別の%	76.7%	23.3%	100.0%
	グループホーム	度数	73	38	111
		施設種別の%	65.8%	34.2%	100.0%
	通所介護	度数	330	96	426
		施設種別の%	77.5%	22.5%	100.0%
	訪問介護	度数	149	36	185
		施設種別の%	80.5%	19.5%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	28	6	34
		施設種別の%	82.4%	17.6%	100.0%
合計		度数	698	223	921
		施設種別の%	75.8%	24.2%	100.0%

エ 外部講師の情報がない

「通所介護」16.0%が最も多く、続いて「グループホーム」14.4%、「訪問介護」14.1%、「特別養護老人ホーム」13.1%、「小規模多機能型居宅介護」11.8%、「有料老人ホーム」9.3%であった。

施設種別 と 研修問題4 外部講師の情報がない のクロス表

			研修問題4 外部講師の情報がない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	106	16	122
		施設種別の%	86.9%	13.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	39	4	43
		施設種別の%	90.7%	9.3%	100.0%
	グループホーム	度数	95	16	111
		施設種別の%	85.6%	14.4%	100.0%
	通所介護	度数	358	68	426
		施設種別の%	84.0%	16.0%	100.0%
	訪問介護	度数	159	26	185
		施設種別の%	85.9%	14.1%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	30	4	34
		施設種別の%	88.2%	11.8%	100.0%
合計		度数	787	134	921
		施設種別の%	85.5%	14.5%	100.0%

オ 外部研修機関の研修情報がない

「特別養護老人ホーム」9.8%が最も多く、続いて「通所介護」7.0%、「グループホーム」6.3%、「訪問介護」4.9%、「有料老人ホーム」4.7%、「小規模多機能型居宅介護」2.9%であった。

施設種別 と 研修問題5 外部研修機関の研修情報がない のクロス表

			研修問題5 外部研修機関の研修情報がない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	110	12	122
		施設種別の%	90.2%	9.8%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	41	2	43
		施設種別の%	95.3%	4.7%	100.0%
	グループホーム	度数	104	7	111
		施設種別の%	93.7%	6.3%	100.0%
	通所介護	度数	396	30	426
		施設種別の%	93.0%	7.0%	100.0%
	訪問介護	度数	176	9	185
		施設種別の%	95.1%	4.9%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	33	1	34
		施設種別の%	97.1%	2.9%	100.0%
合計		度数	860	61	921
		施設種別の%	93.4%	6.6%	100.0%

カ 必要経費（講師謝金）が捻出できない

「グループホーム」32.4%が最も多く、続いて「通所介護」24.4%、「有料老人ホーム」23.3%、「訪問介護」20.5%、「特別養護老人ホーム」14.8%、「小規模多機能型居宅介護」11.8%であった。

施設種別 と 研修問題6 必要経費（講師謝金）が捻出できない のクロス表

			研修問題6 必要経費（講師謝金）が捻出できない		合計
			非該当	該当	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	104	18	122
		施設種別の%	85.2%	14.8%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	33	10	43
		施設種別の%	76.7%	23.3%	100.0%
	グループホーム	度数	75	36	111
		施設種別の%	67.6%	32.4%	100.0%
	通所介護	度数	322	104	426
		施設種別の%	75.6%	24.4%	100.0%
	訪問介護	度数	147	38	185
		施設種別の%	79.5%	20.5%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	30	4	34
		施設種別の%	88.2%	11.8%	100.0%
合計		度数	711	210	921
		施設種別の%	77.2%	22.8%	100.0%



(3) 離職率区分別集計結果

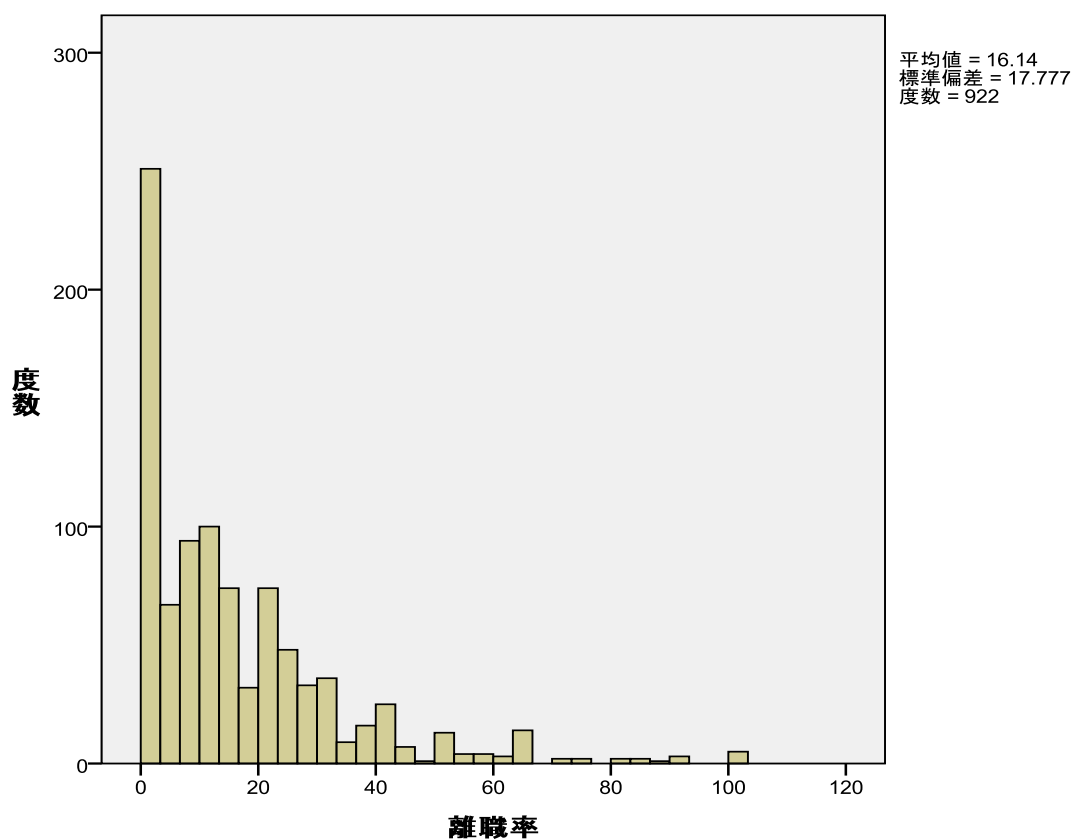
事業所アンケートの結果から、正規職員の数、非正規職員の数、平成24年度（平成24年4月～平成25年3月間）に離職した職員数から離職率を算出した。

$$\text{離職率} = (\text{平成24年に離職した職員数}) / (\text{正規職員の数} + \text{非正規職員の数}) \times 100$$

また、離職率を0%～10%未満と10%以上30%未満、30%以上の3つの区分でみると、0\_10%未満が、425事業所（46.1%）、10\_30%未満が348事業所（37.7%）、30%以上が149事業所（16.2%）であった。

図表 離職率の分布

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
離職率	16.1	17.8	0	100	922



離職率区分	N	%
0_10%未満	425	46.1
10_30%未満	348	37.7
30%以上	149	16.2
合計	922	100

①就業意欲について

ア 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化

全体で離職率0\_10%未満の事業所は180事業所（42.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は140事業所（40.3%）、離職率30%以上の事業所は50事業所（33.6%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホームが30事業所（64%）、有料老人ホームが9事業所（50%）、グループホームが18事業所（49%）、通所介護が74事業所（37%）、訪問介護が39事業所（39%）、小規模多機能型居宅介護が10事業所（59%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホームが34事業所（52%）、有料老人ホームが8事業所（50%）、グループホームが19事業所（40%）、通所介護が54事業所（38%）、訪問介護が19事業所（33%）、小規模多機能型居宅介護が6事業所（46%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホームが1事業所（14%）、有料老人ホームが4事業所（44%）、グループホームが8事業所（38%）、通所介護が28事業所（35%）、訪問介護が7事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護が2事業所（67%）であった。

離職割合2 と 意欲1 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化 のクロス表

			意欲1 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	245	180	425
		離職割合2 の %	57.6%	42.4%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	207	140	347
		離職割合2 の %	59.7%	40.3%	100.0%
	離職率30%以上	度数	99	50	149
		離職割合2 の %	66.4%	33.6%	100.0%
合計	度数	551	370	921	
	離職割合2 の %	59.8%	40.2%	100.0%	

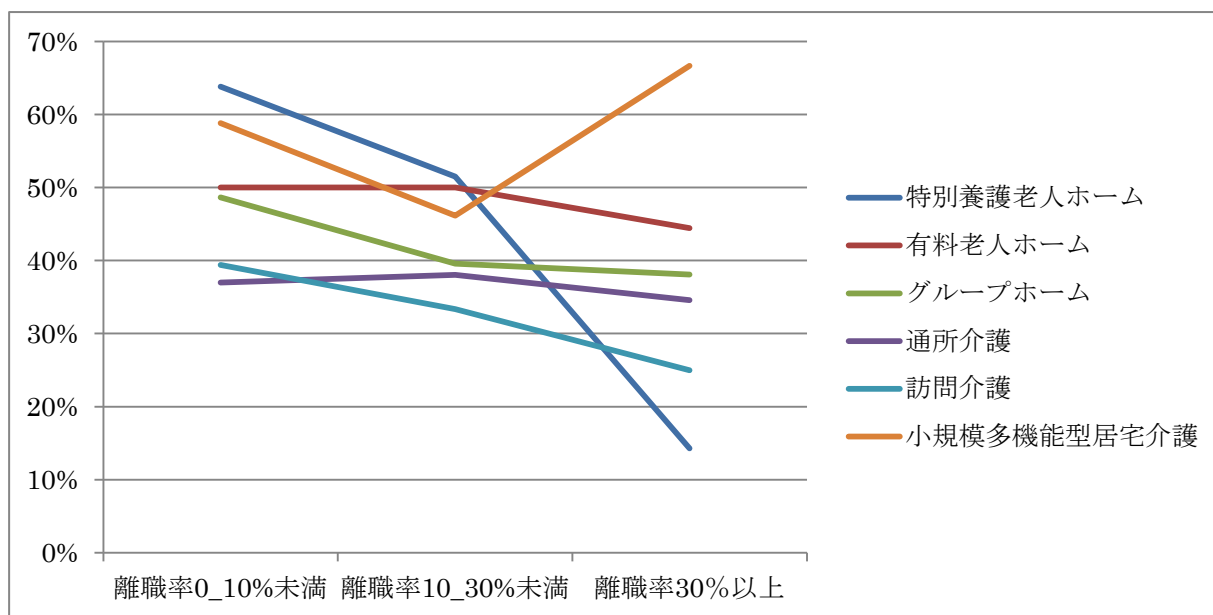


図 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化

イ 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり

全体で離職率0\_10%未満の事業所は18事業所（38.3%）、離職率10\_30%未満の事業所は22事業所（33.3%）、離職率30%以上の事業所は3事業所（42.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム18事業所（38%）、有料老人ホーム7事業所（39%）、グループホーム17事業所（46%）、通所介護100事業所（50%）、訪問介護36事業所（36%）、小規模多機能型居宅介護7事業所（41%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム22事業所（33%）、有料老人ホーム9事業所（56%）、グループホーム15事業所（31%）、通所介護74事業所（52%）、訪問介護22事業所（39%）、小規模多機能型居宅介護7事業所（54%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム3事業所（43%）、有料老人ホーム3事業所（33%）、グループホーム4事業所（19%）、通所介護41事業所（51%）、訪問介護8事業所（29%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲2 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくりのクロス表

			意欲2 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	29	18	47
		離職割合2 の %	61.7%	38.3%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	44	22	66
		離職割合2 の %	66.7%	33.3%	100.0%
	離職率30%以上	度数	4	3	7
		離職割合2 の %	57.1%	42.9%	100.0%
合計	度数	609	77	43	
	離職割合2 の %	66.1%	64.2%	35.8%	

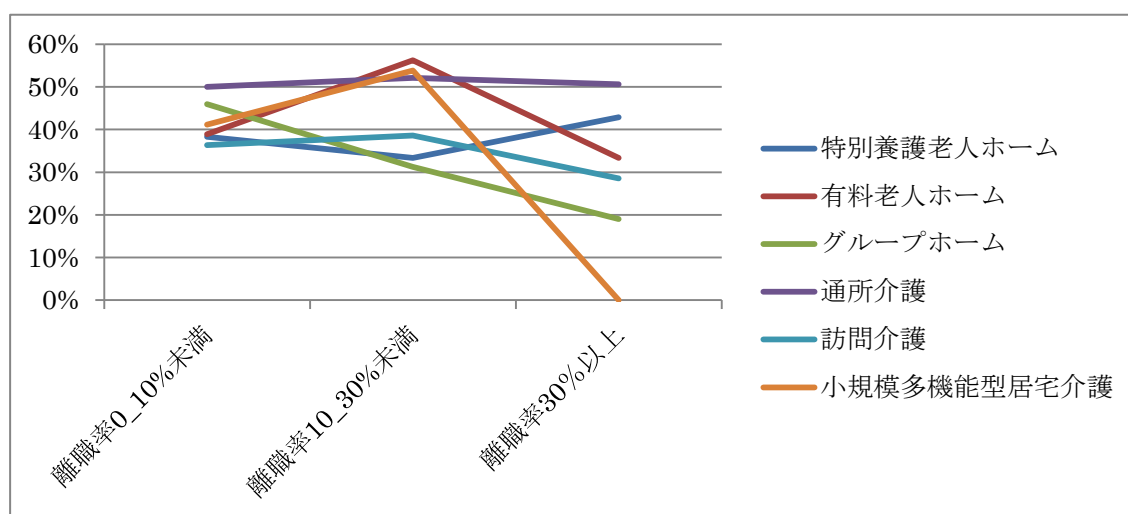


図 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり

### ウ 担当事業・業務の中での十分な権限付与

全体で離職率0\_10%未満の事業所は160事業所（37.6%）、離職率10\_30%未満の事業所は109事業所（31.4%）、離職率30%以上の事業所は43事業所（28.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム23事業所（49%）、有料老人ホーム9事業所（50%）、グループホーム12事業所（32%）、通所介護77事業所（39%）、訪問介護32事業所（32%）、小規模多機能型居宅介護6事業所（35%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム21事業所（32%）、有料老人ホーム5事業所（31%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護49事業所（35%）、訪問介護19事業所（33%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム18事業所（14%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護28事業所（35%）、訪問介護10事業所（36%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲3 担当事業・業務の中での十分な権限付与 のクロス表

			意欲3 担当事業・業務の中での十分な権限付与		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	265	160	425
		離職割合2 の %	62.4%	37.6%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	238	109	347
		離職割合2 の %	68.6%	31.4%	100.0%
	離職率30%以上	度数	106	43	149
		離職割合2 の %	71.1%	28.9%	100.0%
合計	度数	609	312	921	
	離職割合2 の %	66.1%	33.9%	100.0%	

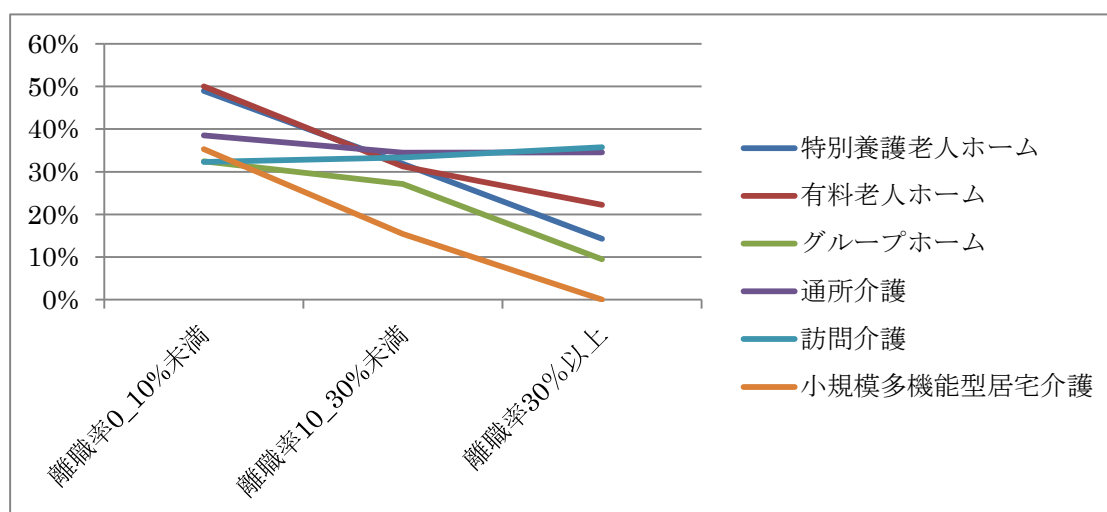


図 担当事業・業務の中での十分な権限付与

## エ 専門性・適正・能力等を考慮した人材配置

全体で離職率0\_10%未満の事業所は205事業所（48.2%）、離職率10\_30%未満の事業所は160事業所（46.1%）、離職率30%以上の事業所は61（40.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム32事業所（68%）、有料老人ホーム9事業所（50%）、グループホーム15事業所（41%）、通所介護98事業所（49%）、訪問介護37事業所（37%）、小規模多機能型居宅介護12事業所（71%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム35事業所（53%）、有料老人ホーム7事業所（44%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護67事業所（47%）、訪問介護32事業所（56%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（31%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム4事業所（44%）、グループホーム6事業所（29%）、通所介護36事業所（44%）、訪問介護14事業所（50%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲4 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置 のクロス表

			意欲4 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	220	205	425
		離職割合2 の %	51.8%	48.2%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	187	160	347
		離職割合2 の %	53.9%	46.1%	100.0%
	離職率30%以上	度数	88	61	149
		離職割合2 の %	59.1%	40.9%	100.0%
合計	度数	495	426	921	
	離職割合2 の %	53.7%	46.3%	100.0%	

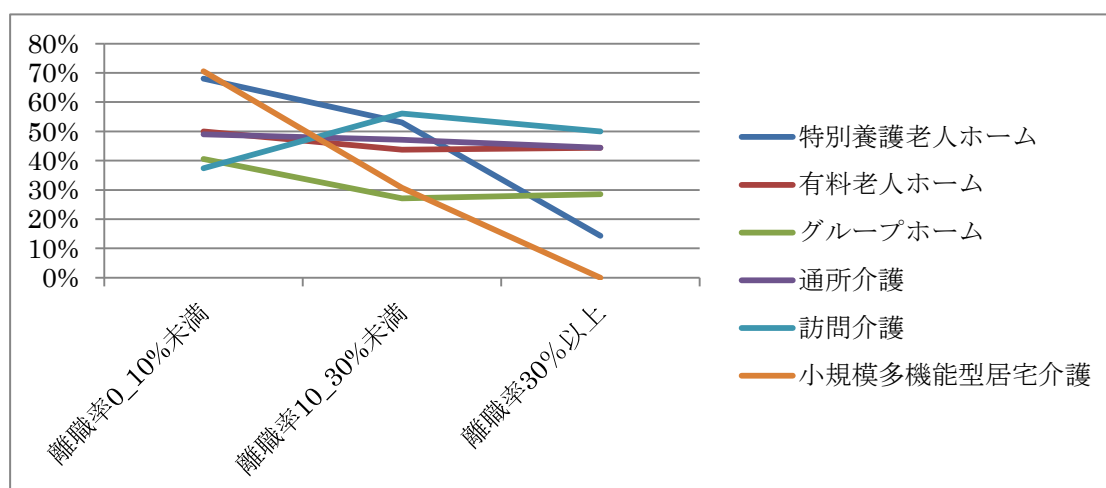


図 専門性・適正・能力等を考慮した人材配置

## オ 外部研修への積極的な参加促進

全体で離職率0\_10%未満の事業所は247事業所（58.3%）、離職率10\_30%未満の事業所は222事業所（64.0%）、離職率30%以上の事業所は83事業所（55.7%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム43事業所（91%）、有料老人ホーム8事業所（44%）、グループホーム17事業所（46%）、通所介護104事業所（52%）、訪問介護61事業所（62%）、小規模多機能型居宅介護9事業所（53%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム54事業所（82%）、有料老人ホーム10事業所（63%）、グループホーム24事業所（50%）、通所介護90事業所（63%）、訪問介護34事業所（60%）、小規模多機能型居宅介護8事業所（62%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所（86%）、有料老人ホーム6事業所（67%）、グループホーム12事業所（57%）、通所介護42事業所（52%）、訪問介護14事業所（50%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（100%）であった。

離職割合2 と 意欲5 外部研修への積極的な参加促進 のクロス表

			意欲5 外部研修への積極的な参加促進		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	177	247	424
		離職割合2 の %	41.7%	58.3%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	125	222	347
		離職割合2 の %	36.0%	64.0%	100.0%
	離職率30%以上	度数	66	83	149
		離職割合2 の %	44.3%	55.7%	100.0%
合計		度数	368	552	920
		離職割合2 の %	40.0%	60.0%	100.0%

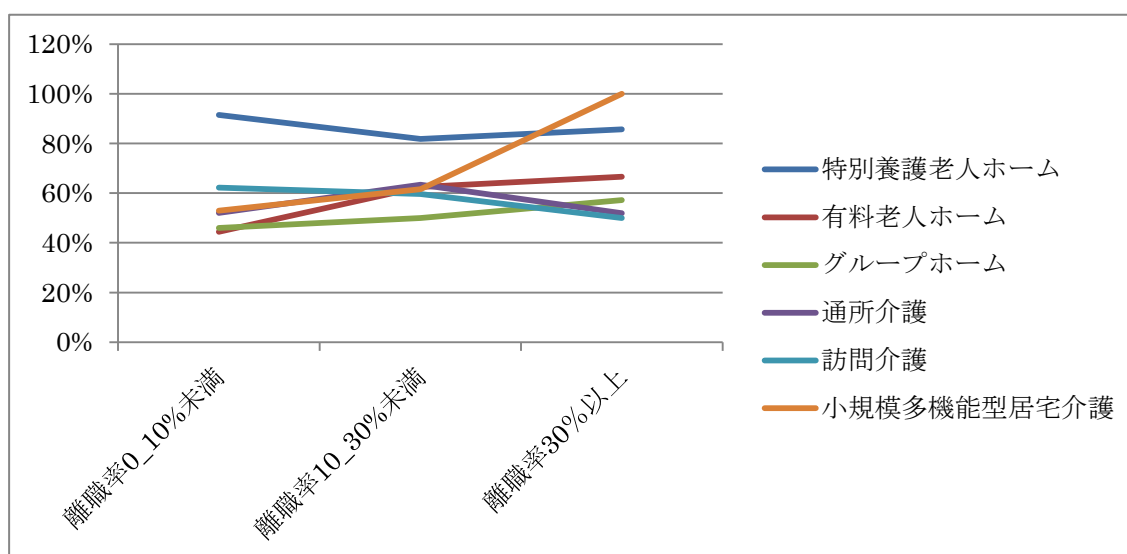


図 外部研修への積極的な参加促進

## カ 職場内研修の定期的実施

全体で離職率0\_10%未満の事業所は306事業所（72.0%）、離職率10\_30%未満の事業所は255事業所（73.5%）、離職率30%以上の事業所は95事業所（63.8%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム39事業所（83%）、有料老人ホーム11事業所（61%）、グループホーム30事業所（81%）、通所介護128事業所（64%）、訪問介護78事業所（79%）、小規模多機能型居宅介護14事業所（82%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム60事業所（91%）、有料老人ホーム11事業所（69%）、グループホーム35事業所（73%）、通所介護95事業所（67%）、訪問介護41事業所（72%）、小規模多機能型居宅介護8事業所（62%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所（86%）、有料老人ホーム8事業所（89%）、グループホーム14事業所（67%）、通所介護47事業所（58%）、訪問介護17事業所（61%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（100%）であった。

離職割合2 と 意欲6 職場内研修の定期的実施 のクロス表

			意欲6 職場内研修の定期的実施		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	119	306	425
		離職割合2 の %	28.0%	72.0%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	92	255	347
		離職割合2 の %	26.5%	73.5%	100.0%
	離職率30%以上	度数	54	95	149
		離職割合2 の %	36.2%	63.8%	100.0%
合計	度数	265	656	921	
	離職割合2 の %	28.8%	71.2%	100.0%	

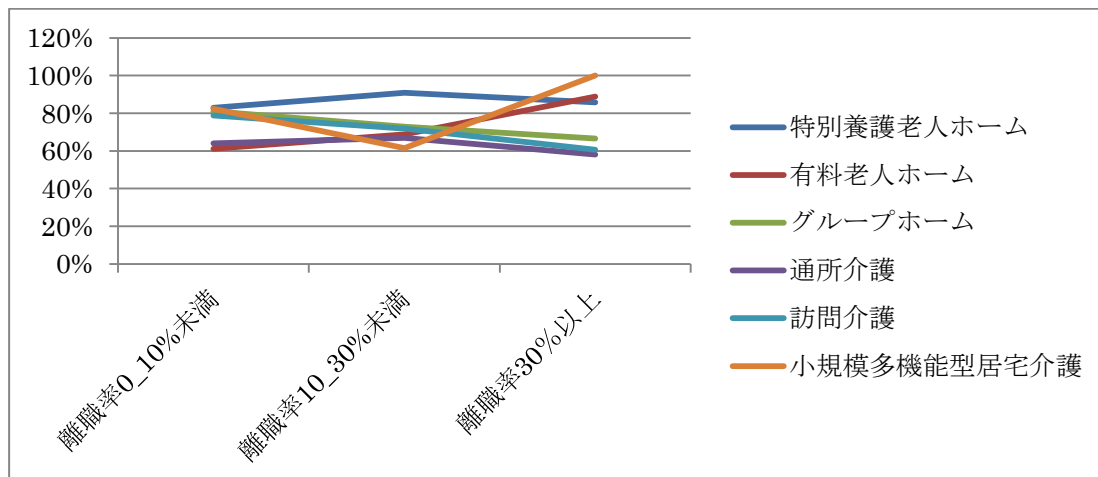


図 職場内研修の定期的実施

キ 他施設や他分野の人材との交流機会

全体で離職率0\_10%未満の事業所は112事業所（26.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は78事業所（22.5%）、離職率30%以上の事業所は21事業所（14.1%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム23事業所（49%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム8事業所（22%）、通所介護52事業所（26%）、訪問介護20事業所（20%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム17事業所（26%）、有料老人ホーム3事業所（19%）、グループホーム8事業所（17%）、通所介護37事業所（26%）、訪問介護10事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護12事業所（15%）、訪問介護5事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲7 他施設や他分野の人材との交流機会 のクロス表

			意欲7 他施設や他分野の人材との交流機会		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	313	112	425
		離職割合2 の %	73.6%	26.4%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	269	78	347
		離職割合2 の %	77.5%	22.5%	100.0%
	離職率30%以上	度数	128	21	149
		離職割合2 の %	85.9%	14.1%	100.0%
合計		度数	710	211	921
		離職割合2 の %	77.1%	22.9%	100.0%

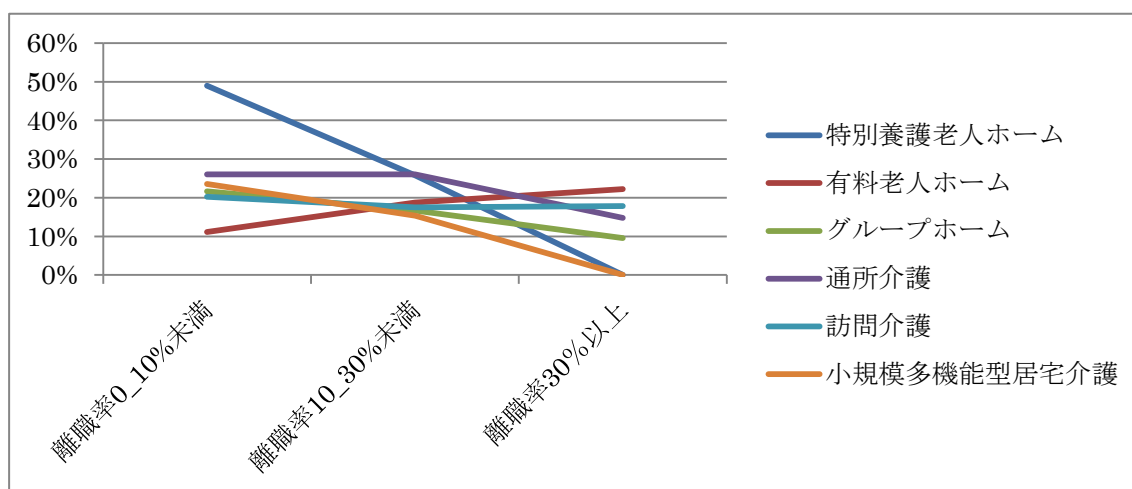


図 他施設や他分野の人材との交流機会



## ク メンターの設置

全体で離職率0\_10%未満の事業所は78事業所（18.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は75事業所（21.6%）、離職率30%以上の事業所は25事業所（16.8%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム23事業所（49%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム8事業所（22%）、通所介護52事業所（26%）、訪問介護20事業所（20%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム17事業所（26%）、有料老人ホーム3事業所（19%）、グループホーム8事業所（17%）、通所介護37事業所（26%）、訪問介護10事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護12事業所（15%）、訪問介護5事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲8 メンターの設置 のクロス表

			意欲8 メンターの設置		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	347	78	425
		離職割合2 の %	81.6%	18.4%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	272	75	347
		離職割合2 の %	78.4%	21.6%	100.0%
	離職率30%以上	度数	124	25	149
		離職割合2 の %	83.2%	16.8%	100.0%
合計	度数	743	178	921	
	離職割合2 の %	80.7%	19.3%	100.0%	

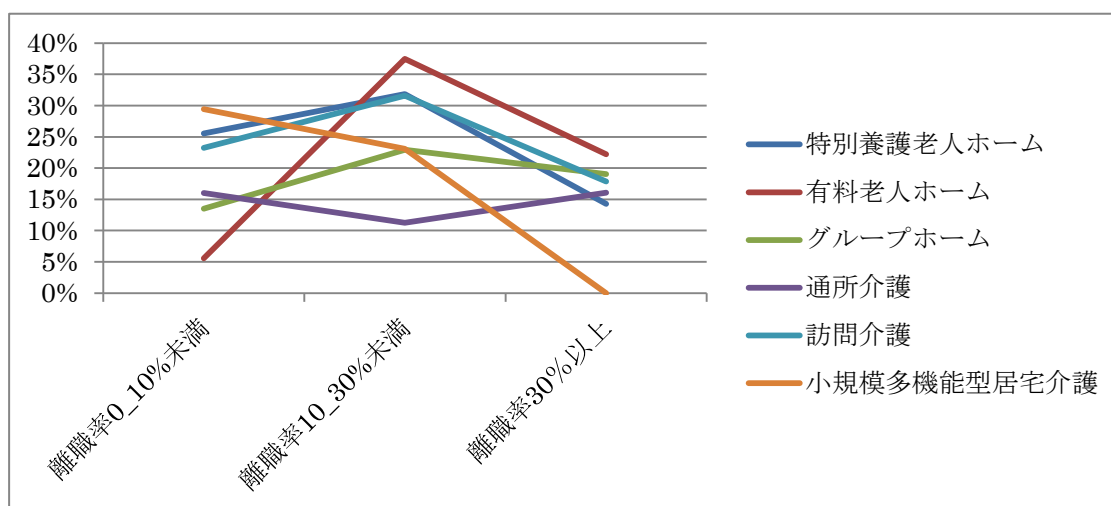


図 メンターの設置

## ケ 個人指導担当の設置

全体で離職率0\_10%未満の事業所は122事業所（28.7%）、離職率10\_30%未満の事業所は100事業所（28.8%）、離職率30%以上の事業所は36事業所（24.2%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム21事業所（45%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム10事業所（27%）、通所介護52事業所（26%）、訪問介護31事業所（31%）、小規模多機能型居宅介護6事業所（35%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム24事業所（36%）、有料老人ホーム5事業所（31%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護37事業所（26%）、訪問介護18事業所（32%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（23%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム5事業所（56%）、グループホーム6事業所（29%）、通所介護17事業所（21%）、訪問介護6事業所（21%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職割合2 と 意欲9 個人指導担当の設置 のクロス表

			意欲9 個人指導担当の設置		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	303	122	425
		離職割合2 の %	71.3%	28.7%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	247	100	347
		離職割合2 の %	71.2%	28.8%	100.0%
	離職率30%以上	度数	113	36	149
		離職割合2 の %	75.8%	24.2%	100.0%
合計		度数	663	258	921
		離職割合2 の %	72.0%	28.0%	100.0%

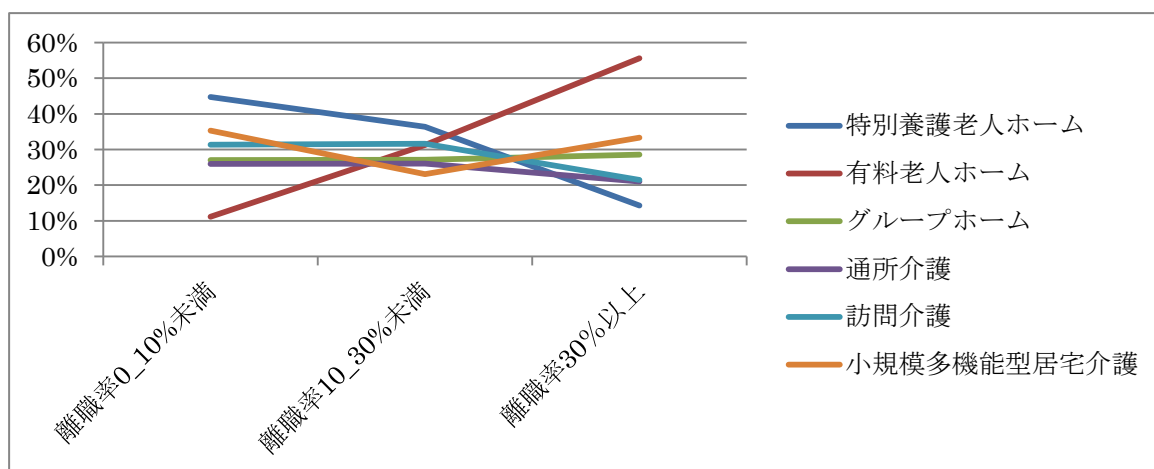


図 個人指導担当の設置

コ 同業他施設と比べて他界賃金設定

全体で離職率0\_10%未満の事業所は61事業所（14.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は60事業所（17.3%）、離職率30%以上の事業所は11事業所（7.4%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム8事業所（17%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム7事業所（19%）、通所介護31事業所（16%）、訪問介護11事業所（11%）、小規模多機能型居宅介3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム10事業所（15%）、有料老人ホーム4事業所（25%）、グループホーム11事業所（23%）、通所介護21事業所（15%）、訪問介護11事業所（19%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム1事業所（11%）、グループホーム0事業所（0%）、通所介護8事業所（10%）、訪問介護1事業所（4%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲10 同業他施設と比べて他界賃金設定 のクロス表

			意欲10 同業他施設と比べて他界賃金設定		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	364	61	425
		離職割合2 の %	85.6%	14.4%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	287	60	347
		離職割合2 の %	82.7%	17.3%	100.0%
	離職率30%以上	度数	137	11	148
		離職割合2 の %	92.6%	7.4%	100.0%
合計	度数	788	132	920	
	離職割合2 の %	85.7%	14.3%	100.0%	

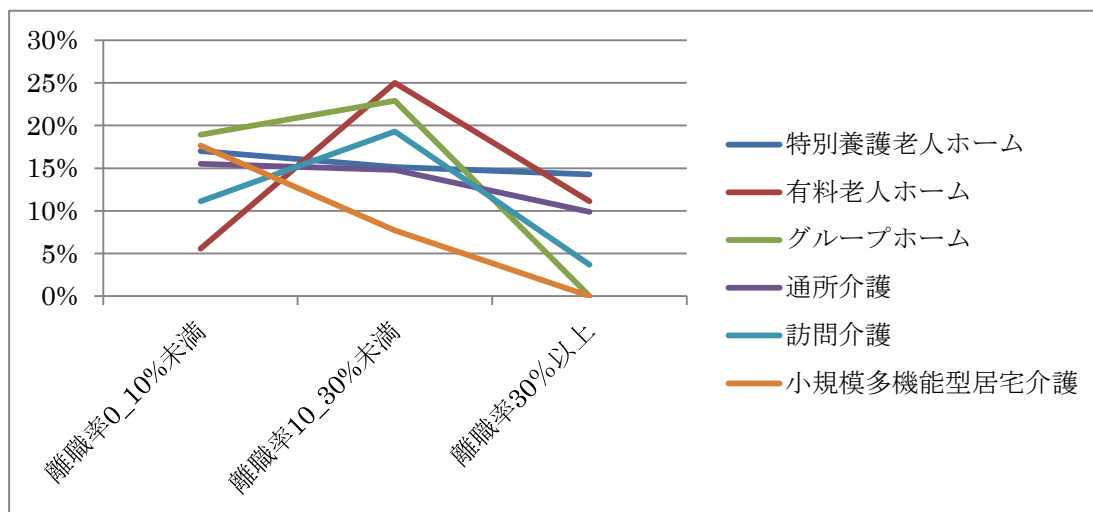


図 同業他施設と比べて他界賃金設定

## サ 成果に応じた評価体系

全体で離職率0\_10%未満の事業所は128事業所（30.1%）、離職率10\_30%未満の事業所は121事業所（34.9%）、離職率30%以上の事業所は46事業所（30.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム20事業所（43%）、有料老人ホーム8事業所（44%）、グループホーム11事業所（30%）、通所介護58事業所（29%）、訪問介護27事業所（27%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム23事業所（35%）、有料老人ホーム6事業所（38%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護56事業所（39%）、訪問介護20事業所（35%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム4事業所（57%）、有料老人ホーム4事業所（44%）、グループホーム4事業所（19%）、通所介護25事業所（31%）、訪問介護8事業所（29%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職割合2 と 意欲11 成果に応じた評価体系 のクロス表

			意欲11 成果に応じた評価体系		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	297	128	425
		離職割合2 の %	69.9%	30.1%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	226	121	347
		離職割合2 の %	65.1%	34.9%	100.0%
	離職率30%以上	度数	103	46	149
		離職割合2 の %	69.1%	30.9%	100.0%
合計	度数	626	295	921	
	離職割合2 の %	68.0%	32.0%	100.0%	

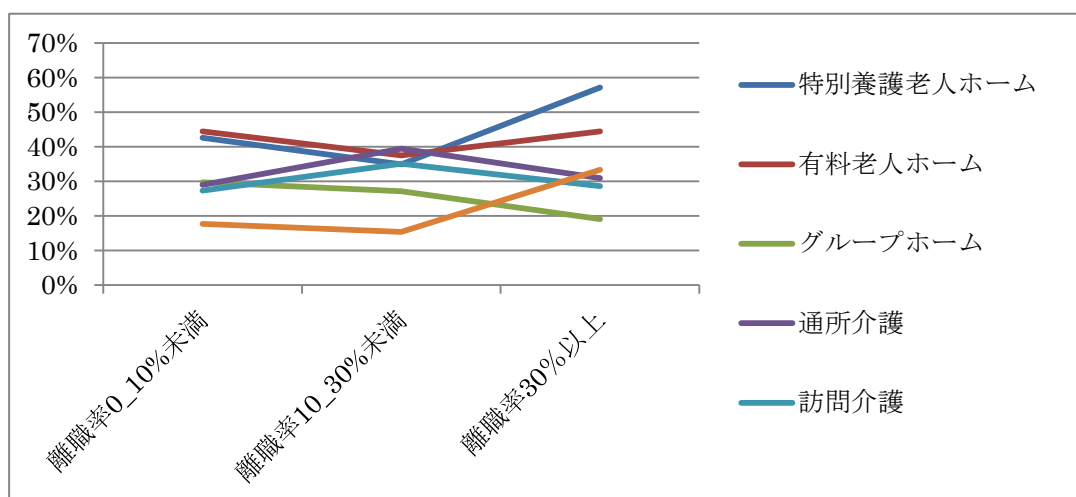


図 成果に応じた評価体系

## シ 労働条件の改善

全体で離職率0\_10%未満の事業所は221事業所（52.0%）、離職率10\_30%未満の事業所は185事業所（53.3%）、離職率30%以上の事業所は66事業所（44.3%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム26事業所（55%）、有料老人ホーム8事業所（44%）、グループホーム17事業所（46%）、通所介護112事業所（56%）、訪問介護47事業所（47%）、小規模多機能型居宅介護8事業所（47%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム35事業所（53%）、有料老人ホーム10事業所（63%）、グループホーム23事業所（48%）、通所介護72事業所（51%）、訪問介護35事業所（61%）、小規模多機能型居宅介護7事業所（54%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム6事業所（67%）、グループホーム6事業所（29%）、通所介護38事業所（47%）、訪問介護14事業所（50%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職割合2 と 意欲12 労働条件の改善 のクロス表

			意欲12 労働条件の改善		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	204	221	425
		離職割合2 の %	48.0%	52.0%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	162	185	347
		離職割合2 の %	46.7%	53.3%	100.0%
	離職率30%以上	度数	83	66	149
		離職割合2 の %	55.7%	44.3%	100.0%
合計	度数	449	472	921	
	離職割合2 の %	48.8%	51.2%	100.0%	

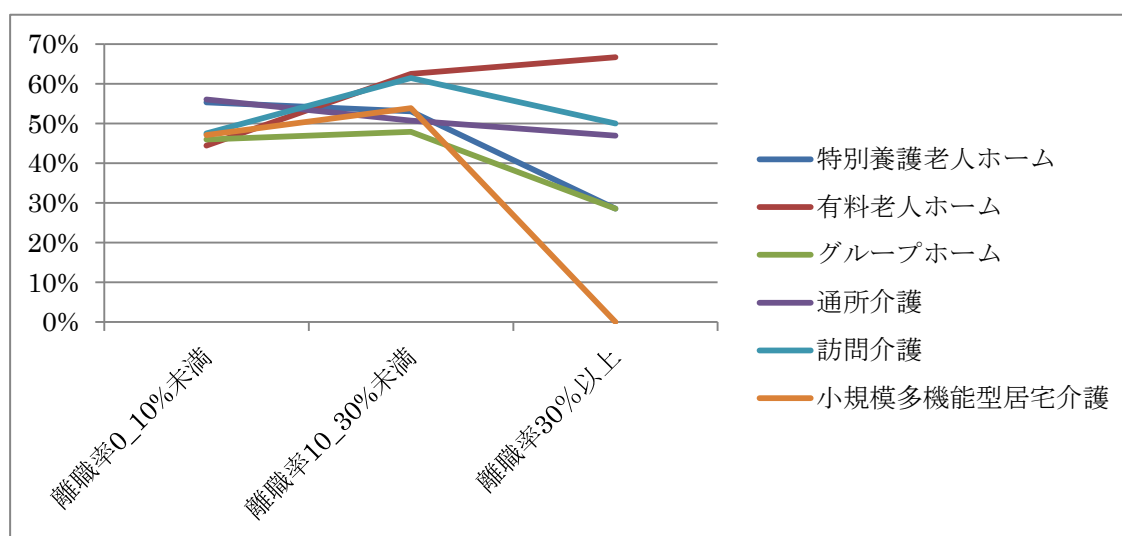


図 労働条件の改善

ス 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化

全体で離職率0\_10%未満の事業所は344事業所（80.9%）、離職率10\_30%未満の事業所は287事業所（82.7%）、離職率30%以上の事業所は125事業所（83.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム33事業所（70%）、有料老人ホーム15事業所（83%）、グループホーム31事業所（84%）、通所介護162事業所（81%）、訪問介護81事業所（82%）、小規模多機能型居宅介護16事業所（94%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム53事業所（80%）、有料老人ホーム15事業所（94%）、グループホーム39事業所（81%）、通所介護121事業所（85%）、訪問介護44事業所（77%）、小規模多機能型居宅介護10事業所（77%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム4事業所（57%）、有料老人ホーム8事業所（89%）、グループホーム18事業所（86%）、通所介護69事業所（85%）、訪問介護23事業所（82%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（100%）であった。

離職割合2 と 意欲13 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化 のクロス表

			意欲13 定期的なミーティング等、 職場内コミュニケーションの円滑化		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	81	344	425
		離職割合2 の %	19.1%	80.9%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	60	287	347
		離職割合2 の %	17.3%	82.7%	100.0%
	離職率30%以上	度数	24	125	149
		離職割合2 の %	16.1%	83.9%	100.0%
合計	度数	165	756	921	
	離職割合2 の %	17.9%	82.1%	100.0%	

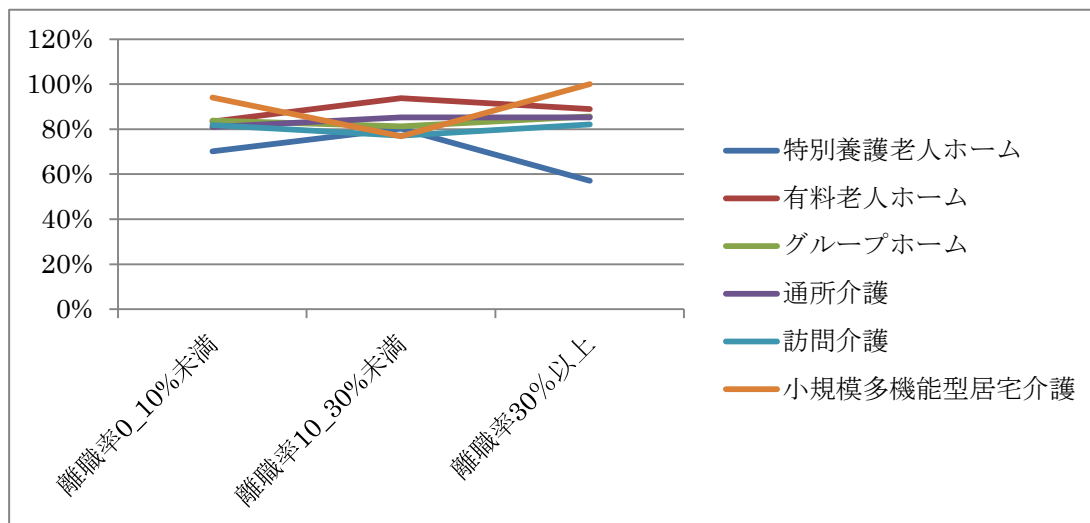


図 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化

## セ 福利厚生 の 充実

全体で離職率0\_10%未満の事業所は144事業所（33.9%）、離職率10\_30%未満の事業所は102事業所（29.4%）、離職率30%以上の事業所は37事業所（24.8%）であった。

また、離職率0\_10%未満の次号所は、特別養護老人ホーム23事業所（49%）、有料老人ホーム7事業所（39%）、グループホーム8事業所（22%）、通所介護65事業所（33%）、訪問介護36事業所（36%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム24事業所（36%）、有料老人ホーム4事業所（25%）、グループホーム12事業所（25%）、通所介護40事業所（28%）、訪問介護17事業所（30%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム3事業所（33%）、グループホーム3事業所（14%）、通所介護22事業所（27%）、訪問介護7事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職割合2 と 意欲14 福利厚生 の 充実 の クロス表

			意欲14 福利厚生 の 充実		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	281	144	425
		離職割合2 の %	66.1%	33.9%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	245	102	347
		離職割合2 の %	70.6%	29.4%	100.0%
	離職率30%以上	度数	112	37	149
		離職割合2 の %	75.2%	24.8%	100.0%
合計	度数	638	283	921	
	離職割合2 の %	69.3%	30.7%	100.0%	

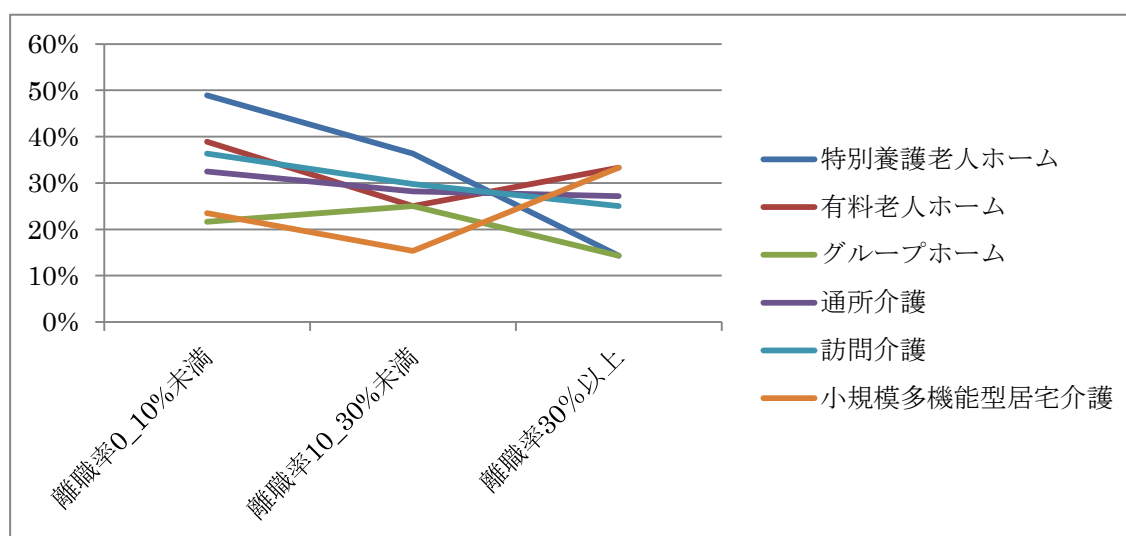


図 福利厚生 の 充実

ソ その他

離職割合2 と 意欲15 その他のクロス表

			意欲15 その他		合計
			行っていない	行っている	
離職割合2	離職率0_10%未満	度数	420	5	425
		離職割合2 の %	98.8%	1.2%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	342	5	347
		離職割合2 の %	98.6%	1.4%	100.0%
	離職率30%以上	度数	147	2	149
		離職割合2 の %	98.7%	1.3%	100.0%
合計		度数	909	12	921
		離職割合2 の %	98.7%	1.3%	100.0%

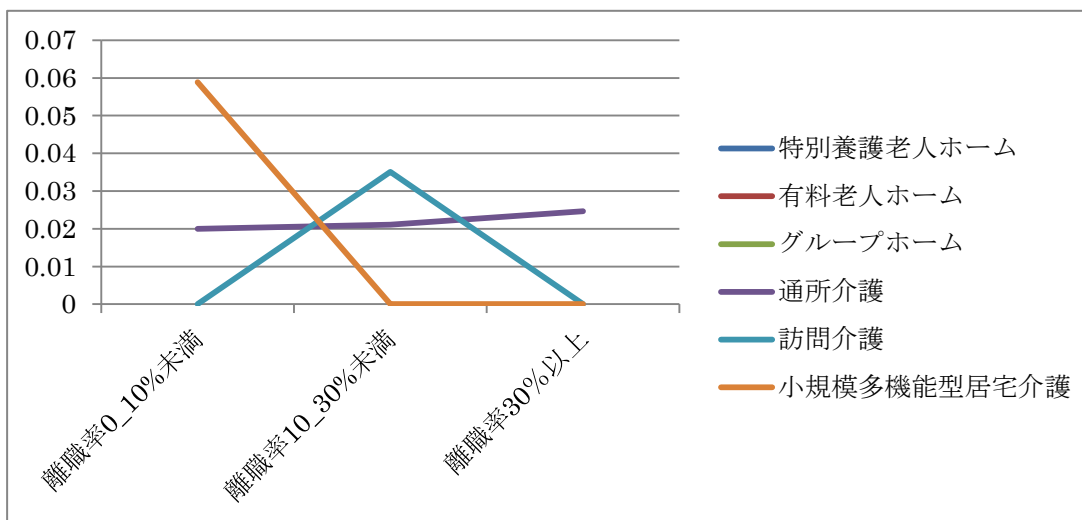


図 その他

タ 離職率区分別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

離職率区分別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較を行うために、事業所ごとに前14項目の取り組みの数を算出し、一元配置分散分析および多重比較を行った。

その結果、離職率0\_10%未満と離職率30%以上、離職率10\_30%未満と離職率30%以上との間で統計的に有意な差が見られ、離職率30%以上はその他の事業者よりも取り組み内容が少ないことが推察された。

図表 離職率区分別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

離職割合2	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
離職率0_10%未満	5.8986	3.07458	.00	14.00	424
離職率10_30%未満	5.9078	2.90258	.00	14.00	347
離職率30%以上	5.0867	2.92395	.00	14.00	150
合計	5.7698	2.99841	.00	14.00	921



分散分析

就業意欲\_取組数

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
グループ間	83.639	2	41.820	4.689	0.01*
グループ内	8187.561	918	8.919		
合計	8271.201	920			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

図表 離職率区別にみた職員の就業意欲を高める取り組みの比較

(I)	(J)	平均値の差	標準誤差	P
離職率 0_10%未満	⇔ 離職率 10_30%未満	-0.0092	0.21619	1.00
離職率 0_10%未満	⇔ 離職率 30%以上	.81192*	0.28372	0.01 *
離職率 10_30%未満	⇔ 離職率 30%以上	.82111*	0.29183	0.02 *

\*P<0.05 \*\*P<0.01

ち 離職率が低い事業者と離職率が高い事業者の就業意欲を高める取り組みの内容の比較  
 離職率 0\_10%未満と 30%以上の事業者における就業意欲を高める取り組みの内容の比較  
 を行ったところ、担当事業・業務の中での十分な権限付与、職場内研修の定期的実施、他  
 施設や他分野の人材との交流機会、同業他施設と比べて高い賃金設定、福利厚生の充実  
 において、統計的に有意な差が示され、これらの項目すべてにおいて、離職率 0\_10%未満の  
 事業者が離職率 30%以上の事業者に比べて、実施している割合が高いことが示された。

		行っていない		行っている		P
		N	%	N	%	
事業理念・方針とリンクした「法人が 期待している人材像」の明確化	離職率 0_10%未満	245	57.6	180	42.4	0.07
	離職率 30%以上	100	66.2	51	33.8	
経営者や役員との意見交換が行い やすい仕組み・職務環境・風土づくり	離職率 0_10%未満	235	55.3	190	44.7	0.25
	離職率 30%以上	92	60.9	59	39.1	
担当事業・業務の中での十分な権 限付与	離職率 0_10%未満	265	62.4	160	37.6	0.04 *
	離職率 30%以上	108	71.5	43	28.5	
職員の専門性・適正・能力等を考慮 した人材配置	離職率 0_10%未満	220	51.8	205	48.2	0.11
	離職率 30%以上	90	59.6	61	40.4	
外部研修への積極的な参加促進	離職率 0_10%未満	177	41.7	247	58.3	0.50
	離職率 30%以上	68	45.0	83	55.0	
職場内研修の定期的実施	離職率 0_10%未満	119	28.0	306	72.0	0.04 *
	離職率 30%以上	56	37.1	95	62.9	

他施設や他分野の人材との交流機会	離職率 0_10%未満	313	73.6	112	26.4	0.00 **
	離職率 30%以上	130	86.1	21	13.9	
メンターの設置	離職率 0_10%未満	347	81.6	78	18.4	0.81
	離職率 30%以上	125	82.8	26	17.2	
個人指導担当の設置	離職率 0_10%未満	303	71.3	122	28.7	0.29
	離職率 30%以上	115	76.2	36	23.8	
同業他施設と比べて高い賃金設定	離職率 0_10%未満	364	85.6	61	14.4	0.04 *
	離職率 30%以上	138	92.0	12	8.0	
成果に応じた評価体系	離職率 0_10%未満	297	69.9	128	30.1	1.00
	離職率 30%以上	105	69.5	46	30.5	
労務条件の改善	離職率 0_10%未満	204	48.0	221	52.0	0.13
	離職率 30%以上	84	55.6	67	44.4	
定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化	離職率 0_10%未満	81	19.1	344	80.9	0.54
	離職率 30%以上	25	16.6	126	83.4	
福利厚生充実	離職率 0_10%未満	281	66.1	144	33.9	0.04 *
	離職率 30%以上	114	75.5	37	24.5	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

## ② 就業意欲向上の取組に係る問題点

ア どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は59事業所（13.9%）、離職率10\_30%未満の事業所は59事業所（17.1%）、離職率30%以上の事業所は19事業所（12.8%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム3事業所（6%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム5事業所（14%）、通所介護38事業所（19%）、訪問介護12事業所（12%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム12事業所（18%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護23事業所（16%）、訪問介護8事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（23%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護14事業所（17%）、訪問介護2事業所（7%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 意欲問題1 どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない のクロス表

			意欲問題1 どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない		合計
			非該当	1該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		365	59	424
	離職率区分 の %		86.1%	13.9%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		287	59	346
	離職率区分 の %		82.9%	17.1%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		130	19	149
	離職率区分 の %		87.2%	12.8%	100.0%
合計	度数		782	137	919
	離職率区分 の %		85.1%	14.9%	100.0%

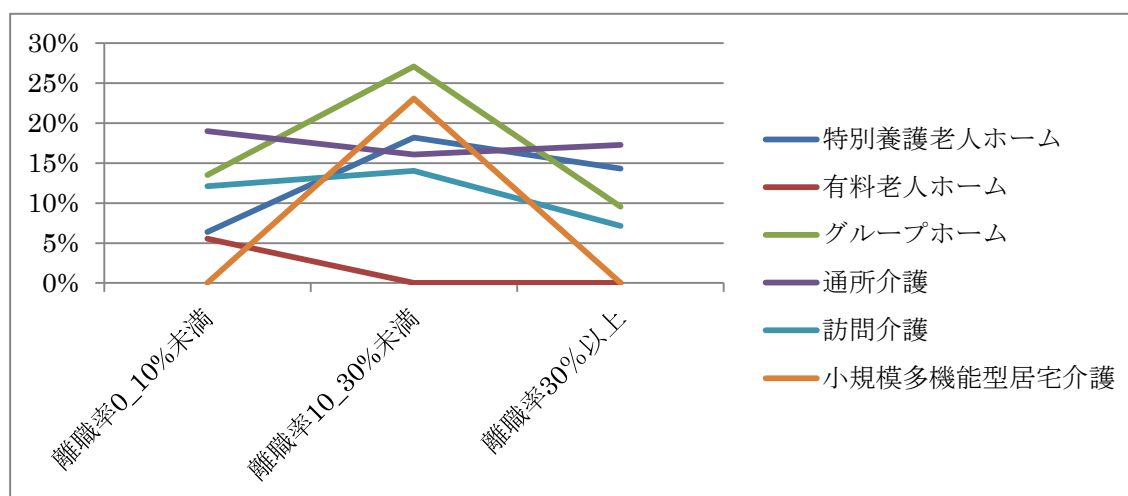


図 どのような取り組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない

イ 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は133事業所（31.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は106事業所（30.6%）、離職率30%以上の事業所は37事業所（24.8%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム15事業所（32%）、有料老人ホーム3事業所（17%）、グループホーム15事業所（41%）、通所介護66事業所（33%）、訪問介護27事業所（27%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム24事業所（36%）、有料老人ホーム4事業所（25%）、グループホーム21事業所（44%）、通所介護42事業所（29%）、訪問介護9事業所（16%）、小規模多機能型居宅介護6事業所（46%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム7事業所（33%）、通所介護19事業所（23%）、訪問介護7事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（67%）であった。

離職率区分 と 意欲問題2 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない のクロス表

			意欲問題2 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない		合計
			非該当	該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		291	133	424
	離職率区分の%		68.6%	31.4%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		240	106	346
	離職率区分の%		69.4%	30.6%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		112	37	149
	離職率区分の%		75.2%	24.8%	100.0%
合計	度数		643	276	919
	離職率区分の%		70.0%	30.0%	100.0%

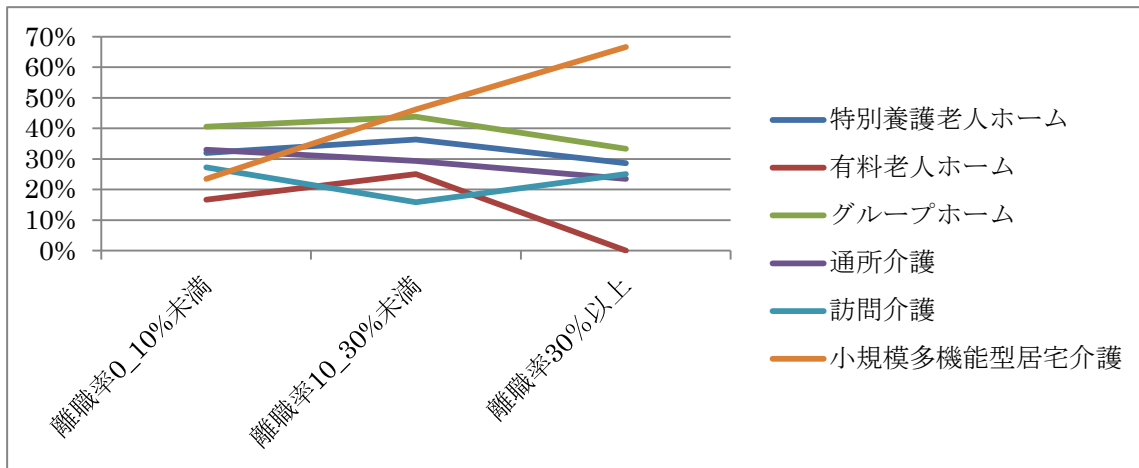


図 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない

ウ 就業意欲向上のための取組を实践できる人材がない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は107事業所（25.2%）、離職率10\_30%未満の事業所は90事業所（26.0%）、離職率30%以上の事業所は43事業所（28.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム16事業所（34%）、有料老人ホーム5事業所（28%）、グループホーム15事業所（41%）、通所介護45事業所（23%）、訪問介護21事業所（21%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム17事業所（26%）、有料老人ホーム4事業所（25%）、グループホーム12事業所（25%）、通所介護31事業所（22%）、訪問介護19事業所（33%）、小規模多機能型居宅介護5事業所（38%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム4事業所（44%）、グループホーム8事業所（38%）、通所介護21事業所（26%）、訪問介護7事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 意欲問題3 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない のクロス表

			意欲問題3 就業意欲向上のための 取組を実践できる人材がない		合計
			非該当	該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		317	107	424
	離職率区分の%		74.8%	25.2%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		256	90	346
	離職率区分の%		74.0%	26.0%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		106	43	149
	離職率区分の%		71.1%	28.9%	100.0%
合計	度数		679	240	919
	離職率区分の%		73.9%	26.1%	100.0%

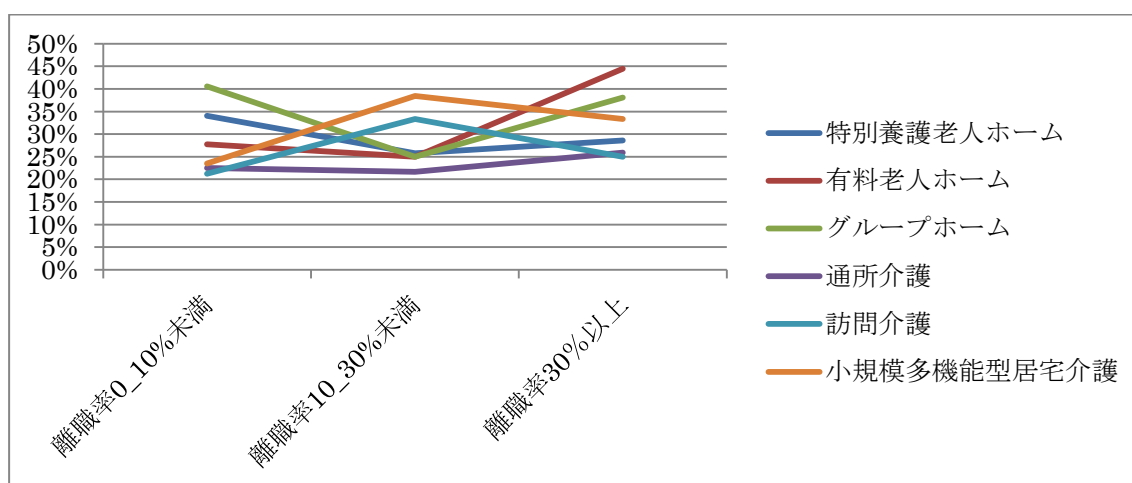


図 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない

#### エ 就業意欲向上のための取組を行う時間がない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は138事業所 (32.5%)、離職率10\_30%未満の事業所は124事業所 (35.8%)、離職率30%以上の事業所は47事業所 (31.5%)であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム17事業所 (36%)、有料老人ホーム3事業所 (17%)、グループホーム15事業所 (41%)、通所介護67事業所 (34%)、訪問介護32事業所 (32%)、小規模多機能型居宅介護3事業所 (18%)であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム20事業所 (30%)、有料老人ホーム6事業所 (38%)、グループホーム20事業所 (42%)、通所介護48事業所 (34%)、訪問介護22事業所 (39%)、小規模多機能型居宅介護6事業所 (46%)であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所 (14%)、有料老人ホーム3事業所 (33%)、グループホーム6事業所 (29%)、通所介護26事業所 (32%)、訪問介護9事業所 (32%)、小規模多機能型居宅介護2事業所 (67%)であった。

離職率区分 と 意欲問題4 就業意欲向上のための取組を行う時間がない のクロス表

			意欲問題4 就業意欲向上のための 取組を行う時間がない		合計
			非該当	該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		286	138	424
	離職率区分の%		67.5%	32.5%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		222	124	346
	離職率区分の%		64.2%	35.8%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		102	47	149
	離職率区分の%		68.5%	31.5%	100.0%
合計	度数		610	309	919
	離職率区分の%		66.4%	33.6%	100.0%

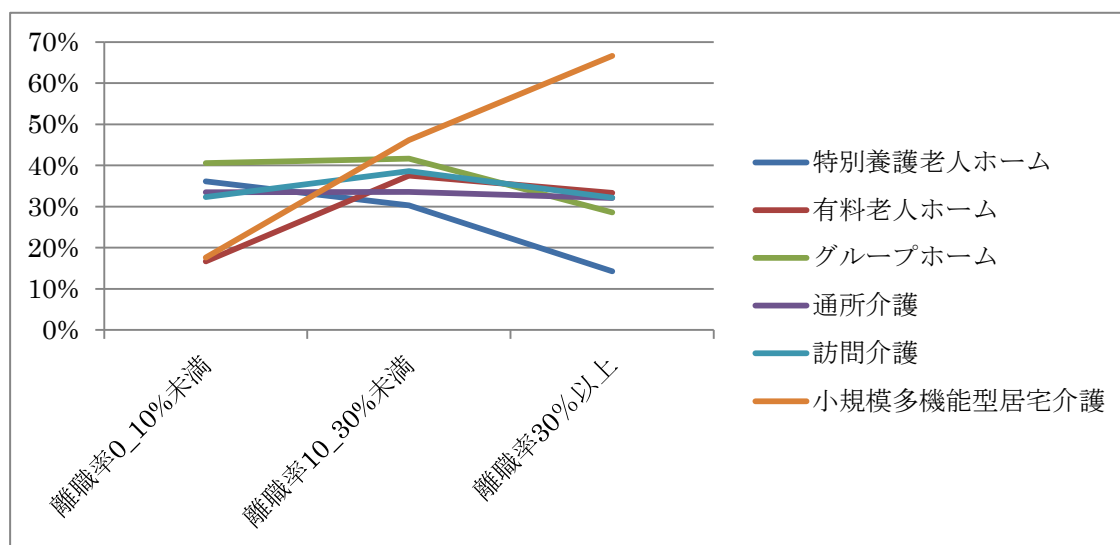


図 就業意欲向上のための取組を行う時間がない

オ その他

全体で離職率0\_10%未満の事業所は43事業所（10.1%）、離職率10\_30%未満の事業所は39事業所（11.3%）、離職率30%以上の事業所は11事業所（7.4%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム10事業所（21%）、有料老人ホーム3事業所（17%）、グループホーム3事業所（8%）、通所介護14事業所（7%）、訪問介護8事業所（8%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム11事業所（17%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム4事業所（8%）、通所介護16事業所（11%）、訪問介護7事業所（12%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護5事業所（6%）、訪問介護0事業所（0%）、小規模多機能型居宅介護度数0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 意欲問題5 その他 のクロス表

			意欲問題5	その他	合計
			非該当	該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		381	43	424
	離職率区分 の %		89.9%	10.1%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		307	39	346
	離職率区分 の %		88.7%	11.3%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		138	11	149
	離職率区分 の %		92.6%	7.4%	100.0%
合計	度数		826	93	919
	離職率区分 の %		89.9%	10.1%	100.0%

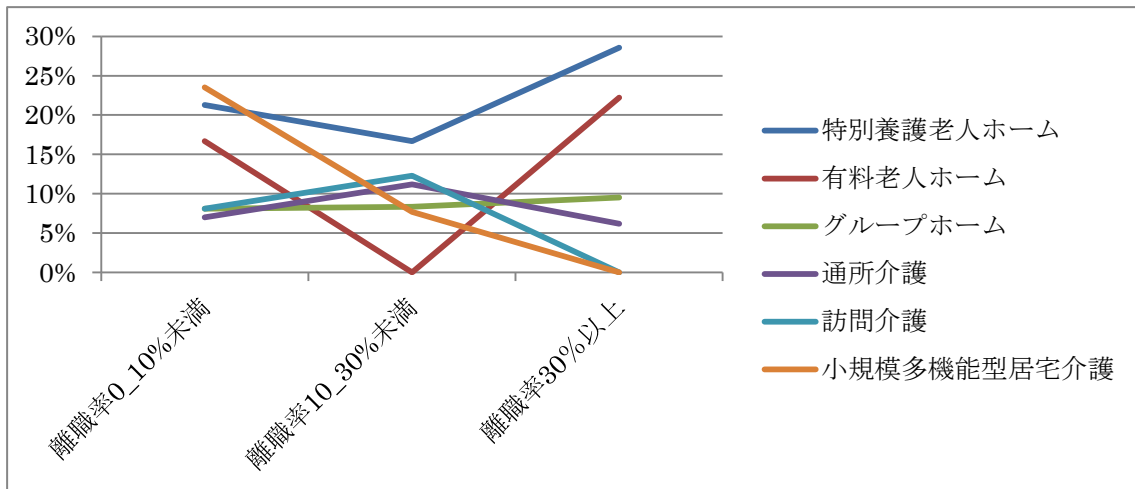


図 其他

カ 特に問題点はない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は82事業所（19.3%）、離職率10\_30%未満の事業所は63事業所（18.2%）、離職率30%以上の事業所は24事業所（16.1%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所（13%）、有料老人ホーム4事業所（22%）、グループホーム6事業所（16%）、通所介護44事業所（22%）、訪問介護18事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム5事業所（8%）、有料老人ホーム4事業所（25%）、グループホーム7事業所（15%）、通所介護34事業所（24%）、訪問介護11事業所（19%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム1事業所（11%）、グループホーム3事業所（14%）、通所介護15事業所（19%）、訪問介護5事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 意欲問題6 特に問題点はない のクロス表

			意欲問題6 特に問題点はない		合計
			非該当	該当	
離職率区分 0 離職率0_10%未満	度数		342	82	424
	離職率区分の%		80.7%	19.3%	100.0%
1 離職率10_30%未満	度数		283	63	346
	離職率区分の%		81.8%	18.2%	100.0%
2 離職率30%以上	度数		125	24	149
	離職率区分の%		83.9%	16.1%	100.0%
合計	度数		750	169	919
	離職率区分の%		81.6%	18.4%	100.0%

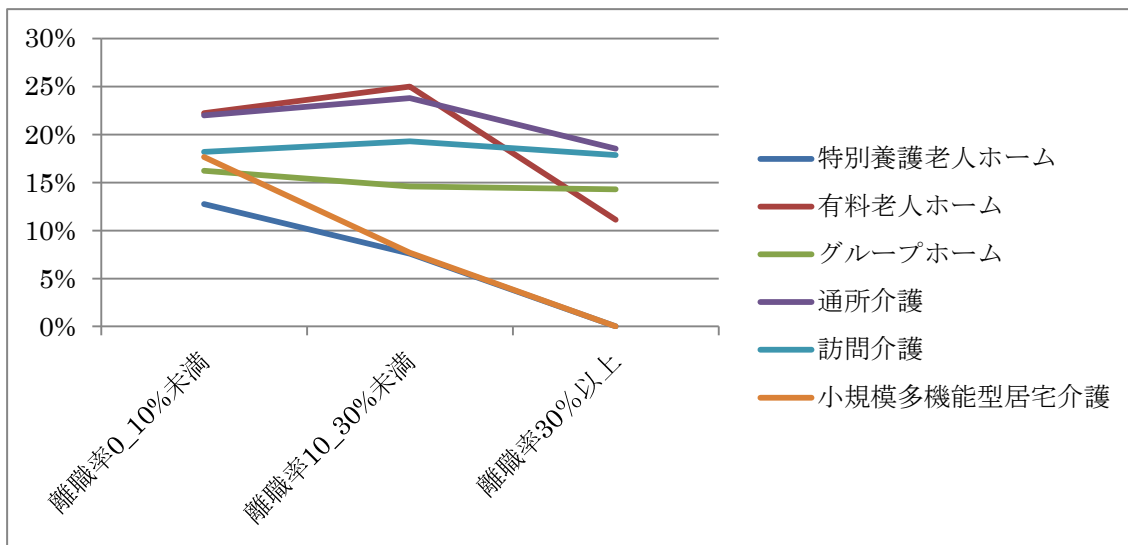


図 特に問題点はない

### ③人事評価について

#### ア 人事評価の仕組みや基準を設定している

全体で離職率0\_10%未満の事業所は249事業所（58.7%）、離職率10\_30%未満の事業所は205事業所（59.2%）、離職率30%以上の事業所は83事業所（55.7%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム31事業所（66%）、有料老人ホーム15事業所（83%）、グループホーム27事業所（73%）、通所介護111事業所（56%）、訪問介護51事業所（52%）、小規模多機能型居宅介護10事業所（59%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム47事業所（71%）、有料老人ホーム12事業所（75%）、グループホーム28事業所（58%）、通所介護75事業所（52%）、訪問介護36事業所（63%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（33%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム5事業所（71%）、有料老人ホーム5事業所（56%）、グループホーム12事業所（57%）、通所介護45事業所（56%）、訪問介護14事業所（50%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（67%）であった。



離職率区分 と 人事評価 人事評価の仕組みや基準を設定している のクロス表

			人事評価 人事評価の仕組みや基準を設定している		合計
			いいえ	はい	
離職率区分	離職率0_10%未満	度数	175	249	424
		離職率区分の%	41.3%	58.7%	100.0%
	離職率10_30%未満	度数	141	205	346
		離職率区分の%	40.8%	59.2%	100.0%
	離職率30%以上	度数	66	83	149
		離職率区分の%	44.3%	55.7%	100.0%
合計		度数	382	537	919
		離職率区分の%	41.6%	58.4%	100.0%

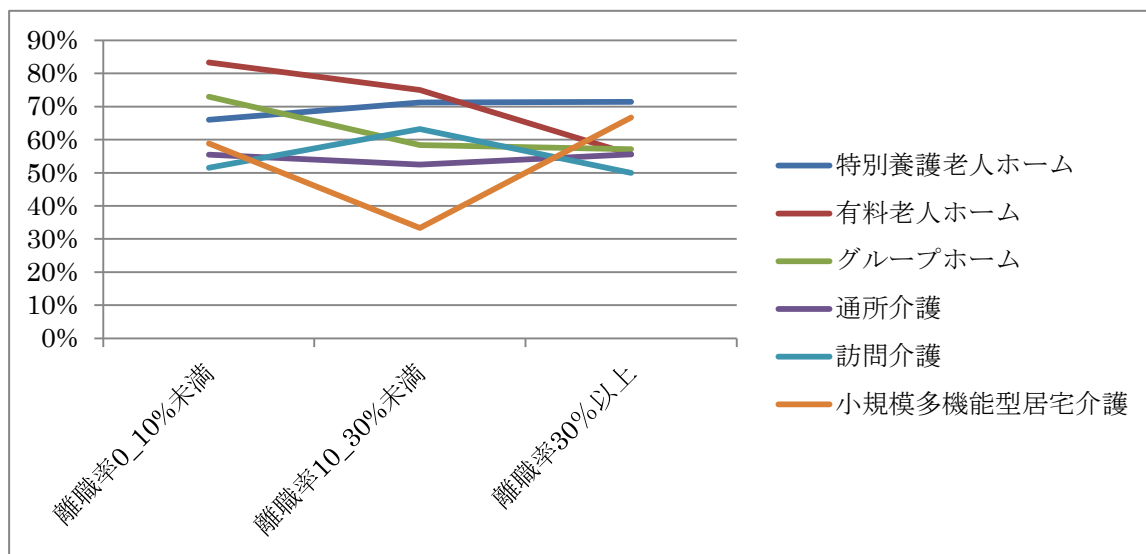


図 人事評価の仕組みや基準を設定している

④人事評価の問題点について

ア 人事評価の必要性が分からない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は0事業所（0.0%）、離職率10\_30%未満の事業所は1事業所（1.5%）、離職率30%以上の事業所は0事業所（0.0%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、通所介護0事業所（0%）、訪問介護9事業所（5%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（4%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（2%）、通所介護3事業所（6%）、訪問介護2事業所（1%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（7%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、通所介護0事業所（0%）、訪問介護2事業所（2%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 評価問題 1 人事評価の必要性が分からない のクロス表<sup>a</sup>

			評価問題 1 人事評価の必要性 が分からない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未 満	度数 離職率区分 の %	47 100.0%	0 .0%	47 100.0%
	離職率 10_30% 未満	度数 離職率区分 の %	65 98.5%	1 1.5%	66 100.0%
	離職率 30%以 上	度数 離職率区分 の %	7 100.0%	0 .0%	7 100.0%
合計		度数 離職率区分 の %	119 99.2%	1 .8%	120 100.0%

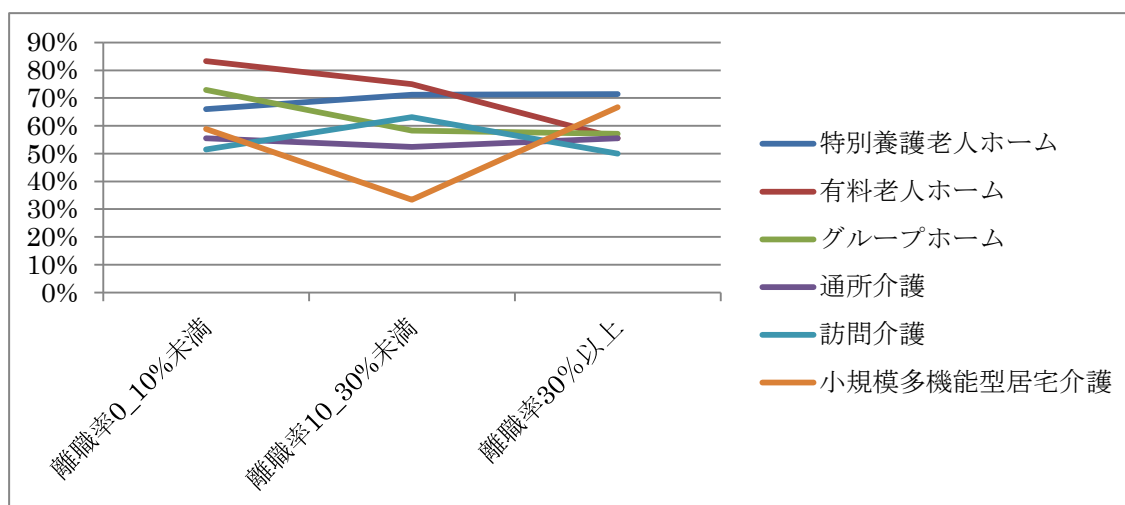


図 人事評価の必要性が分からない

イ 人事評価に係るノウハウやシステムがない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は13事業所（27.7%）、離職率10\_30%未満の事業所は14事業所（21.2%）、離職率30%以上の事業所は0事業所（0.0%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム13事業所（28%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム11事業所（30%）、通所介護57事業所（29%）、訪問介護28事業所（28%）、小規模多機能型居宅介護7事業所（41%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム14事業所（21%）、有料老人ホーム5事業所（31%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護42事業所（30%）、訪問介護17事業所（30%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（31%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム5事業所（56%）、グループホーム10事業所（48%）、通所介護25事業所（31%）、訪問介護7事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 評価問題 2 人事評価に係るノウハウやシステムがない のクロス表<sup>a</sup>

			評価問題 2 人事評価に係るノウハウやシステムがない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	34	13	47
		離職率区分の %	72.3%	27.7%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	52	14	66
		離職率区分の %	78.8%	21.2%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	7	0	7
		離職率区分の %	100.0%	.0%	100.0%
合計		度数	93	27	120
		離職率区分の %	77.5%	22.5%	100.0%

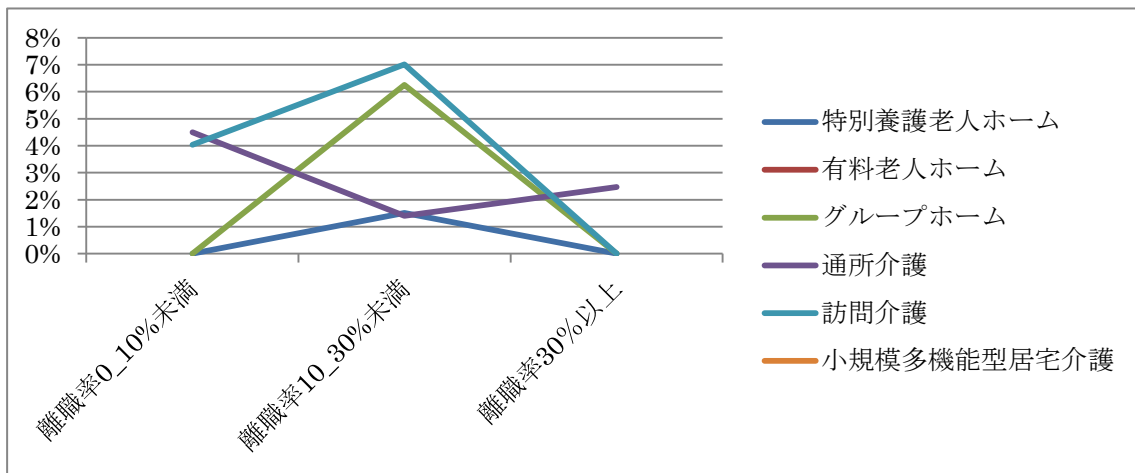


図 人事評価に係るノウハウやシステムがない

ウ 人事評価に係る時間がない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は10事業所（21.3%）、離職率10\_30%未満の事業所は11事業所（16.7%）、離職率30%以上の事業所は1事業所（14.3%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム10事業所（21%）、有料老人ホーム6事業所（33%）、グループホーム8事業所（22%）、通所介護37事業所（19%）、訪問介護12事業所（12%）、小規模多機能型居宅介護6事業所（35%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム11事業所（17%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム13事業所（27%）、通所介護21事業所（15%）、訪問介護15事業所（26%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム1事業所（11%）、グループホーム1事業所（5%）、通所介護14事業所（17%）、訪問介護4事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 評価問題 3 人事評価に係る時間がない のクロス表\*

			評価問題 3 人事評価に係る時間がない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	37	10	47
		離職率区の %	78.7%	21.3%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	55	11	66
		離職率区の %	83.3%	16.7%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	6	1	7
		離職率区の %	85.7%	14.3%	100.0%
合計		度数	98	22	120
		離職率区の %	81.7%	18.3%	100.0%

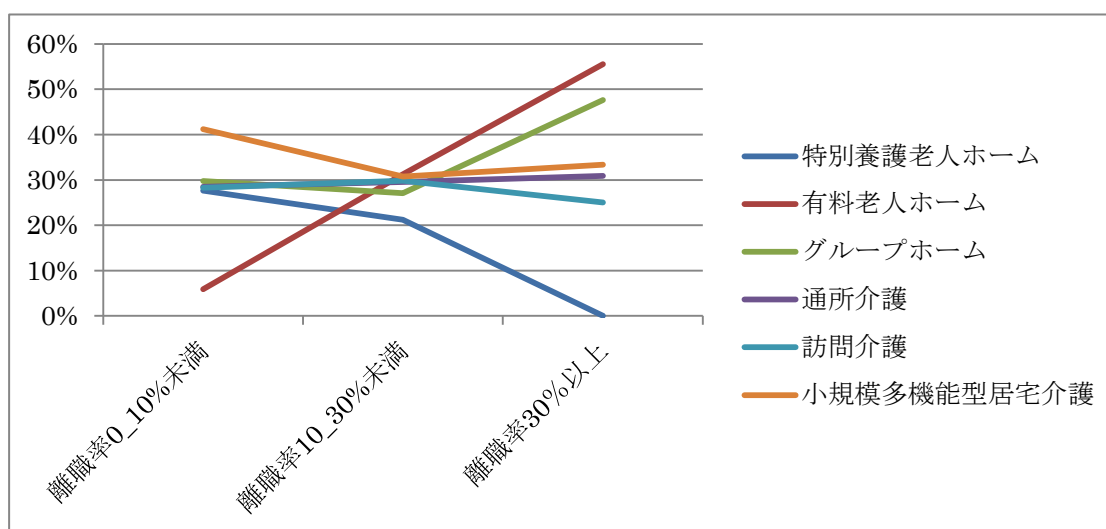


図 人事評価に係る時間がない

## エ その他

離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム15事業所（32%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム6事業所（16%）、通所介護35事業所（18%）、訪問介護11事業所（11%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム23事業所（35%）、有料老人ホーム3事業所（19%）、グループホーム3事業所（6%）、通所介護28事業所（20%）、訪問介護9事業所（16%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム2事業所（10%）、通所介護9事業所（11%）、訪問介護3事業所（11%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 評価問題 4 その他 のクロス表<sup>a</sup>

			評価問題 4 その他		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	32	15	47
		離職率区分 の %	68.1%	31.9%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	43	23	66
		離職率区分 の %	65.2%	34.8%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	5	2	7
		離職率区分 の %	71.4%	28.6%	100.0%
合計		度数	80	40	120
		離職率区分 の %	66.7%	33.3%	100.0%

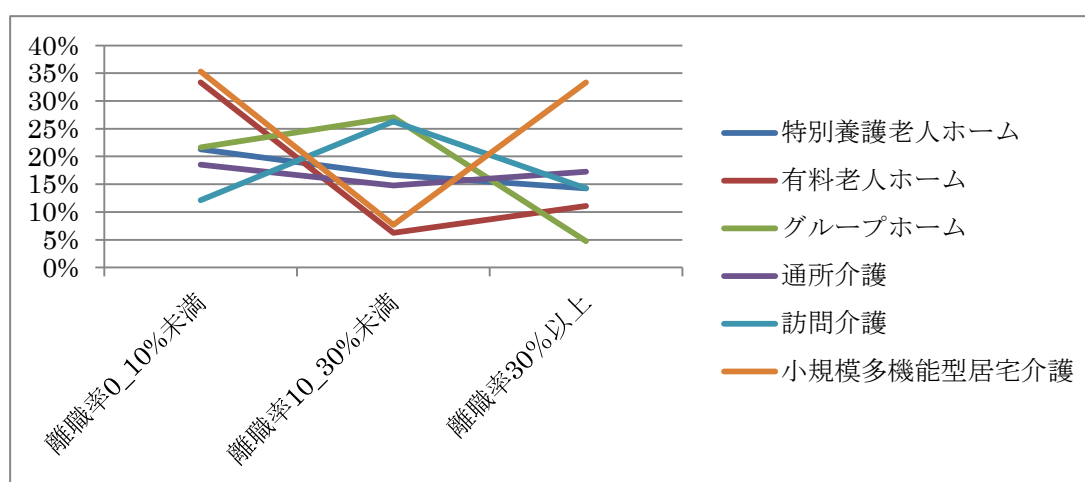


図 其他

オ 特に問題点はない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は11事業所（23.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は14事業所（21.2%）、離職率30%以上の事業所は3事業所（42.9%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム11事業所（23%）、有料老人ホーム9事業所（50%）、グループホーム11事業所（30%）、通所介護65事業所（33%）、訪問介護41事業所（41%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム14事業所（21%）、有料老人ホーム6事業所（38%）、グループホーム12事業所（25%）、通所介護50事業所（35%）、訪問介護20事業所（35%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム3事業所（43%）、有料老人ホーム4事業所（44%）、グループホーム7事業所（33%）、通所介護33事業所（41%）、訪問介護9事業所（32%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 評価問題5 特に問題点はない のクロス表<sup>a</sup>

			評価問題5 特に問題点はない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	36	11	47
		離職率区分 の %	76.6%	23.4%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	52	14	66
		離職率区分 の %	78.8%	21.2%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	4	3	7
		離職率区分 の %	57.1%	42.9%	100.0%
合計		度数	92	28	120
		離職率区分 の %	76.7%	23.3%	100.0%

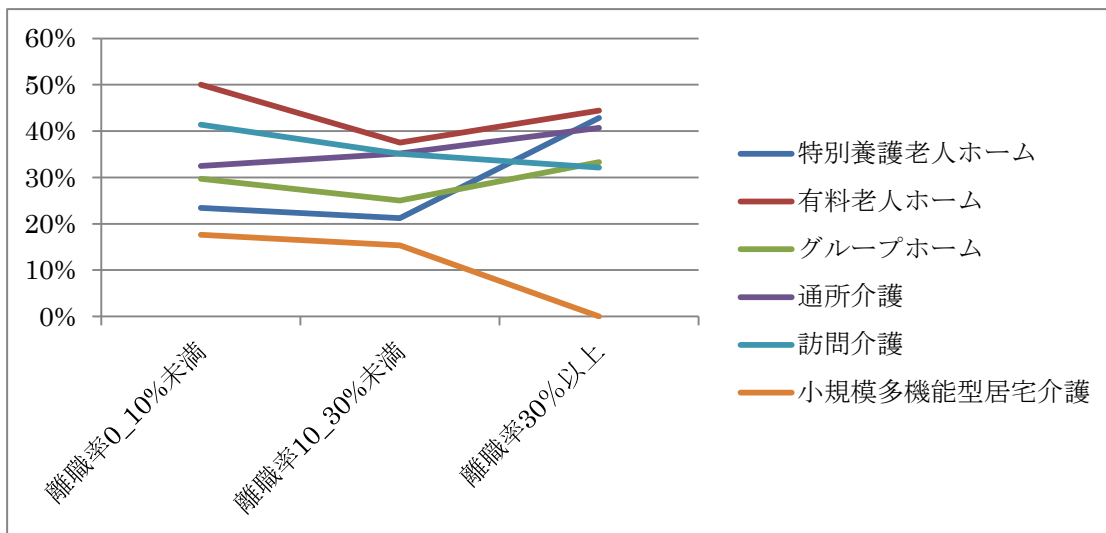


図 特に問題点はない

⑤人材育成（研修）について

離職率区分別にみた人材育成（研修）の比較を行うために、各研修機会の回数について、一元配置分散分析および多重比較を行った。

その結果、外部講師による研修・勉強会の実施頻度および外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度については、離職率0\_10%未満と離職率10\_30%未満と離職率30%以上の間で統計的に有意な差が見られた。

これらの実施回数については、離職率が高い事業所の実施回数は少なく、離職率が低い事業所の回数は多いことが明らかになった。

平均値

	実施頻度1 外部講師 による研 修・勉強会 の実施頻 度	実施頻度2 事業所内 職員によ る研修・勉 強会の実 施頻度	実施頻度3 外部の指 導者によ る事例検 討会の実 施頻度	実施頻度4 事業所内の 指導者によ る事例検討 会の実施頻 度	実施頻度5 外部研究 への参加 (事業所 の指示)の 実施頻度	実施頻度6 職員が希 望する外 部研修へ の参加の 実施頻度
離職割合2						
離職率0_10%未満	2.16	7.72	.31	1.34	5.53	2.70
離職率10_30%未満	2.69	10.12	.33	1.24	7.84	3.04
離職率30%以上	1.22	8.07	.19	1.33	3.76	1.83
合計	2.21	8.68	.30	1.30	6.10	2.69

分散分析

	平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
実施頻度1 外部講師による 研修・勉強会の実施頻度	223.911	2	111.956	3.130	.044*
グループ間					
グループ内	32549.377	910	35.769		
合計	32773.288	912			
実施頻度2 事業所内職員に よる研修・勉強会の実施頻度	1155.564	2	577.782	1.692	.185
グループ間					
グループ内	311411.612	912	341.460		
合計	312567.176	914			
実施頻度3 外部の指導者に よる事例検討会の実施頻度	2.018	2	1.009	.572	.565
グループ間					
グループ内	1611.213	913	1.765		
合計	1613.231	915			
実施頻度4 事業所内の指導 者による事例検討会の実施 頻度	2.111	2	1.055	.072	.931
グループ間					
グループ内	13348.856	910	14.669		
合計	13350.966	912			
実施頻度5 外部研究への参 加（事業所の指示）の実施頻 度	1946.210	2	973.105	4.680	.010*
グループ間					
グループ内	183612.635	883	207.942		
合計	185558.845	885			
実施頻度6 職員が希望する 外部研修への参加の実施頻 度	141.400	2	70.700	2.516	.081
グループ間					
グループ内	23717.557	844	28.101		
合計	23858.956	846			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

	(I) 離職割合 2		(J) 離職割合 2	平均値の 差 (I-J)	標準誤 差	P
実施頻度 1 外部講師による研修・勉強会の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	-0.521	0.435	0.69
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	0.942	0.57	0.30
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	1.464	0.587	0.04 *
実施頻度 2 事業所内職員による研修・勉強会の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	-2.4	1.343	0.22
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	-0.351	1.757	1.00
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	2.049	1.809	0.77
実施頻度 3 外部の指導者による事例検討会の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	-0.022	0.097	1.00
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	0.114	0.126	1.00
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	0.136	0.13	0.89
実施頻度 4 事業所内の指導者による事例検討会の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	0.102	0.279	1.00
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	0.011	0.364	1.00
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	-0.091	0.375	1.00
実施頻度 5 外部研究への参加(事業所の指示)の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	-2.311	1.068	0.09
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	1.775	1.384	0.60
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	4.086	1.427	0.01 *
実施頻度 6 職員が希望する外部研修への参加の実施頻度	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 10_30%未満	-0.339	0.4	1.00
	離職率 0_10%未満	⇔	離職率 30%以上	0.871	0.525	0.29
	離職率 10_30%未満	⇔	離職率 30%以上	1.21	0.54	0.08

\*P<0.05 \*\*P<0.01



⑥研修機会を充実させるうえでの問題点

ア (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は6事業所(12.8%)、離職率10\_30%未満の事業所は6事業所(9.1%)、離職率30%以上の事業所は1事業所(14.3%)であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所(13%)、有料老人ホーム1事業所(6%)、通所介護3事業所(8%)、グループホーム19事業所(10%)、訪問介護5事業所(5%)、小規模多機能型居宅介護1事業所(6%)であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所(9%)、有料老人ホーム1事業所(6%)、グループホーム4事業所(8%)、通所介護17事業所(12%)、訪問介護2事業所(4%)、小規模多機能型居宅介護1事業所(8%)であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所(14%)、有料老人ホーム1事業所(11%)、グループホーム4事業所(19%)、通所介護8事業所(10%)、訪問介護1事業所(4%)、小規模多機能型居宅介護0事業所(0%)であった。

離職率区分 と 研修問題 1 (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない のクロス表<sup>a)</sup>

			研修問題 1 (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	41	6	47
		離職率区分 の %	87.2%	12.8%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	60	6	66
		離職率区分 の %	90.9%	9.1%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	6	1	7
		離職率区分 の %	85.7%	14.3%	100.0%
合計		度数	107	13	120
		離職率区分 の %	89.2%	10.8%	100.0%

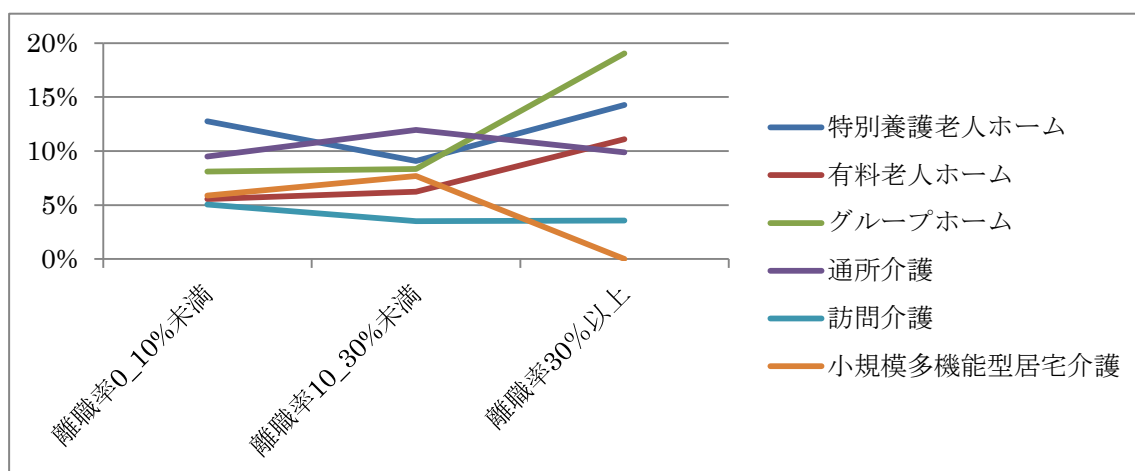


図 (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない

イ (職場内) 研修を実施する時間が検出できない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は20事業所(42.6%)、離職率10\_30%未満の事業所は24事業所(36.4%)、離職率30%以上の事業所は5事業所(71.4%)であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム20事業所(43%)、有料老人ホーム5事業所(28%)、グループホーム11事業所(30%)、通所介護64事業所(32%)、訪問介護32事業所(32%)、小規模多機能型居宅介5事業所(29%)であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム24事業所(36%)、有料老人ホーム7事業所(44%)、グループホーム14事業所(29%)、通所介護67事業所(47%)、訪問介護21事業所(37%)、小規模多機能型居宅介護4事業所(31%)であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム5事業所(71%)、有料老人ホーム3事業所(33%)、グループホーム8事業所(38%)、通所介護27事業所(33%)、訪問介護7事業所(25%)、小規模多機能型居宅介護1事業所(33%)であった。

離職率区分 と 研修問題2 (職場内) 研修を実施する時間が検出できない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題2 (職場内) 研修を実施する時間が検出できない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	27	20	47
		離職率区分の%	57.4%	42.6%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	42	24	66
		離職率区分の%	63.6%	36.4%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	2	5	7
		離職率区分の%	28.6%	71.4%	100.0%
合計		度数	71	49	120
		離職率区分の%	59.2%	40.8%	100.0%

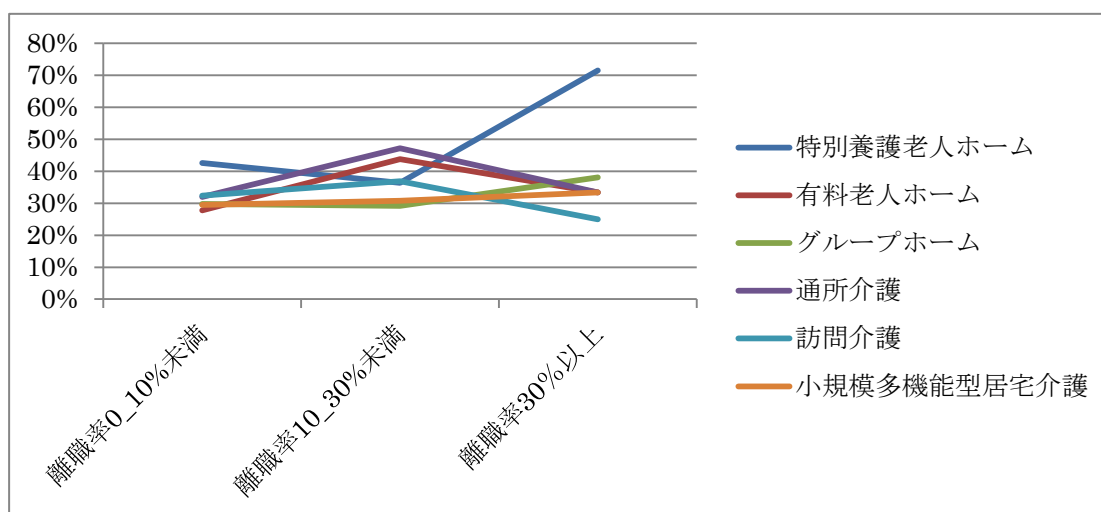


図 (職場内) 研修を実施する時間が検出できない

ウ 講師を担う職員が育成されていない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は11事業所（23.4%）、離職率10\_30%未満の事業所は24事業所（36.4%）、離職率30%以上の事業所は2事業所（28.6%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム11事業所（23%）、有料老人ホーム4事業所（22%）、グループホーム10事業所（27%）、通所介護40事業所（20%）、訪問介護17事業所（17%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム24事業所（36%）、有料老人ホーム2事業所（13%）、グループホーム15事業所（31%）、通所介護34事業所（24%）、訪問介護14事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム4事業所（44%）、グループホーム12事業所（57%）、通所介護22事業所（27%）、訪問介護4事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 研修問題3 講師を担う職員が育成されていない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題3 講師を担う職員が育成されていない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	36	11	47
		離職率区分の%	76.6%	23.4%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	42	24	66
		離職率区分の%	63.6%	36.4%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	5	2	7
		離職率区分の%	71.4%	28.6%	100.0%
合計		度数	83	37	120
		離職率区分の%	69.2%	30.8%	100.0%

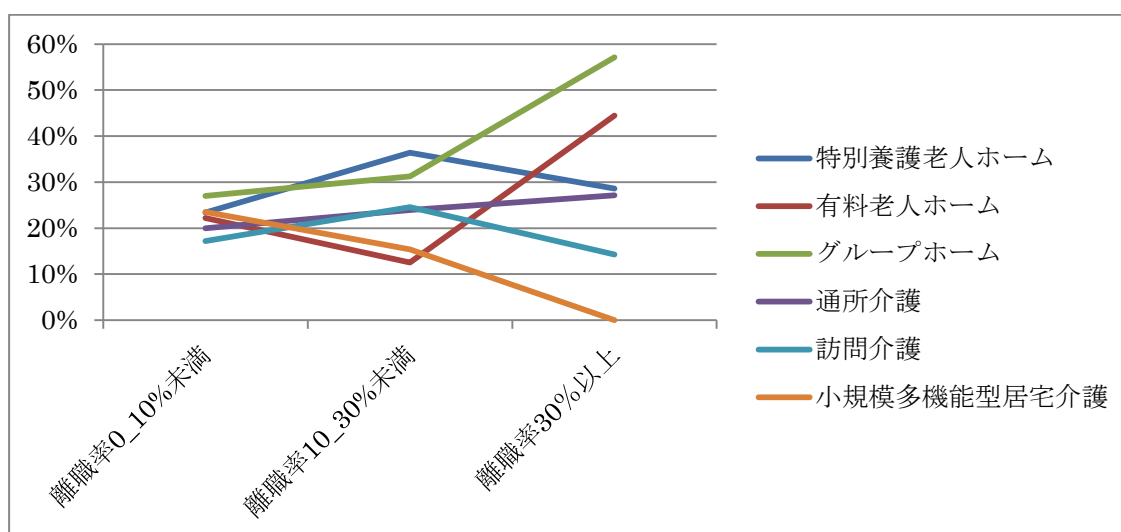


図 講師を担う職員が育成されていない

エ 外部講師の情報がない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は6事業所（12.8%）、離職率10\_30%未満の事業所は10事業所（15.2%）、離職率30%以上の事業所は0事業所（0.0%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム6事業所（13%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム6事業所（16%）、通所介護26事業所（13%）、訪問介護14事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（12%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム10事業所（15%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム5事業所（10%）、通所介護26事業所（18%）、訪問介護8事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム1事業所（11%）、グループホーム5事業所（24%）、通所介護16事業所（20%）、訪問介護3事業所（11%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 研修問題 4 外部講師の情報がない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題 4 外部講師の情報がない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	41	6	47
		離職率区分の%	87.2%	12.8%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	56	10	66
		離職率区分の%	84.8%	15.2%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	7	0	7
		離職率区分の%	100.0%	.0%	100.0%
合計		度数	104	16	120
		離職率区分の%	86.7%	13.3%	100.0%

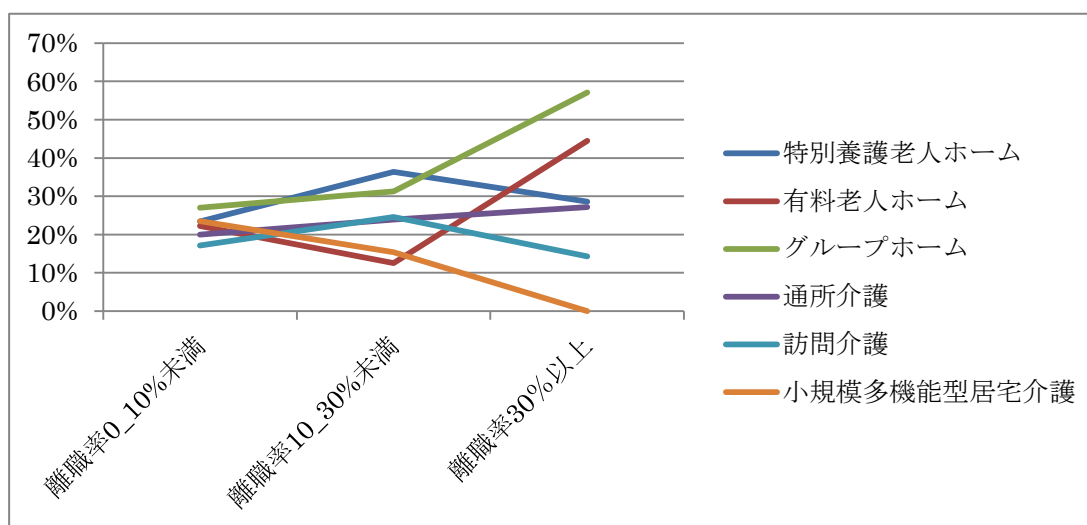


図 外部講師の情報がない

オ 外部研修機関の研修情報がない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は4事業所（8.5%）、離職率10\_30%未満の事業所は8事業所（12.1%）、離職率30%以上の事業所は0事業所（0.0%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム4事業所（9%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム4事業所（11%）、通所介護12事業所（6%）、訪問介護5事業所（5%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（6%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所、特別養護老人ホーム8事業所（12%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム2事業所（4%）、通所介護10事業所（7%）、訪問介護3事業所（5%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム0事業所（0%）、グループホーム1事業所（5%）、通所介護8事業所（10%）、訪問介護0事業所（0%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 研修問題 5 外部研修機関の研修情報がない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題 5 外部研修機関の研修情報がない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	43	4	47
		離職率区分の%	91.5%	8.5%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	58	8	66
		離職率区分の%	87.9%	12.1%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	7	0	7
		離職率区分の%	100.0%	.0%	100.0%
合計		度数	108	12	120
		離職率区分の%	90.0%	10.0%	100.0%

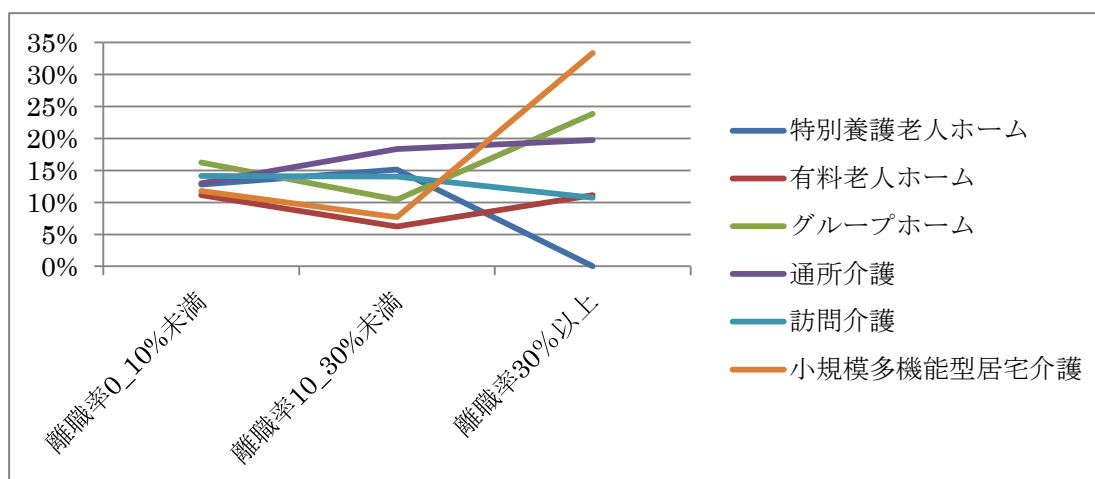


図 外部研修機関の研修情報がない

カ 必要経費（講師謝金）が捻出できない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は7事業所（14.9%）、離職率10\_30%未満の事業所は9事業所（13.6%）、離職率30%以上の事業所は2事業所（28.6%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム7事業所（15%）、有料老人ホーム5事業所（28%）、グループホーム14事業所（38%）、通所介護49事業所（25%）、訪問介護18事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（12%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム9事業所（14%）、有料老人ホーム3事業所（19%）、グループホーム8事業所（17%）、通所介護36事業所（25%）、訪問介護14事業所（25%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（8%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム2事業所（29%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム13事業所（62%）、通所介護18事業所（22%）、訪問介護5事業所（18%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 研修問題 6 必要経費（講師謝金）が捻出できない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題 6 必要経費（講師謝金）が捻出できない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	40	7	47
		離職率区分 の %	85.1%	14.9%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	57	9	66
		離職率区分 の %	86.4%	13.6%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	5	2	7
		離職率区分 の %	71.4%	28.6%	100.0%
合計		度数	102	18	120
		離職率区分 の %	85.0%	15.0%	100.0%

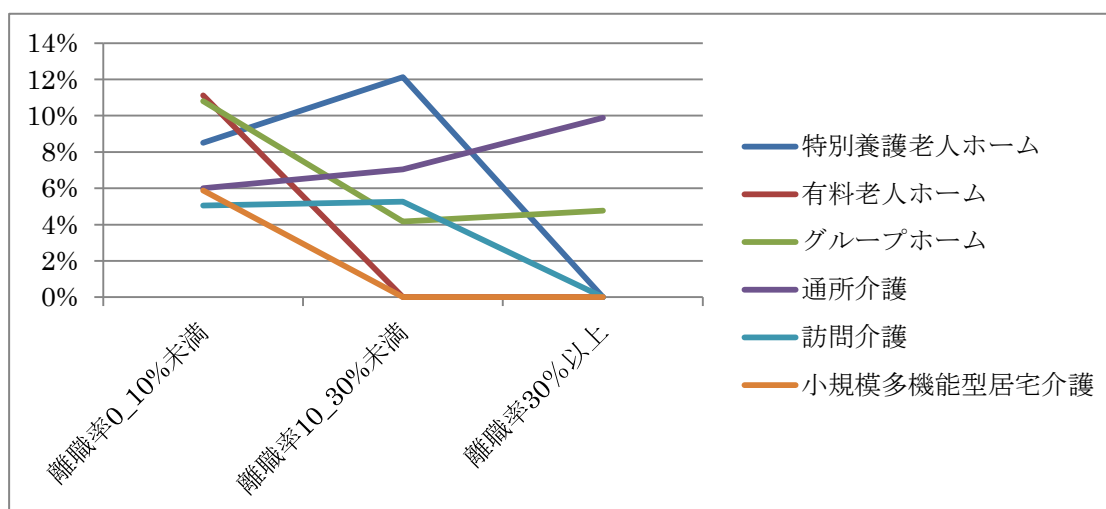


図 必要経費（講師謝金）が捻出できない

キ その他

全体で離職率0\_10%未満の事業所は7事業所（14.9%）、離職率10\_30%未満の事業所は4事業所（6.1%）、離職率30%以上の事業所は1事業所（14.3%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム7事業所（15%）、有料老人ホーム2事業所（11%）、グループホーム6事業所（16%）、通所介護19事業所（10%）、訪問介護7事業所（7%）、小規模多機能型居宅介護4事業所（24%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム4事業所（6%）、有料老人ホーム2事業所（13%）、グループホーム6事業所（13%）、通所介護15事業所（11%）、訪問介護6事業所（11%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム1事業所（14%）、有料老人ホーム2事業所（22%）、グループホーム4事業所（19%）、通所介護3事業所（4%）、訪問介護4事業所（14%）、小規模多機能型居宅介護1事業所（33%）であった。

離職率区分 と 研修問題7 その他 のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題7 その他		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	40	7	47
		離職率区分 の %	85.1%	14.9%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	62	4	66
		離職率区分 の %	93.9%	6.1%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	6	1	7
		離職率区分 の %	85.7%	14.3%	100.0%
合計		度数	108	12	120
		離職率区分 の %	90.0%	10.0%	100.0%

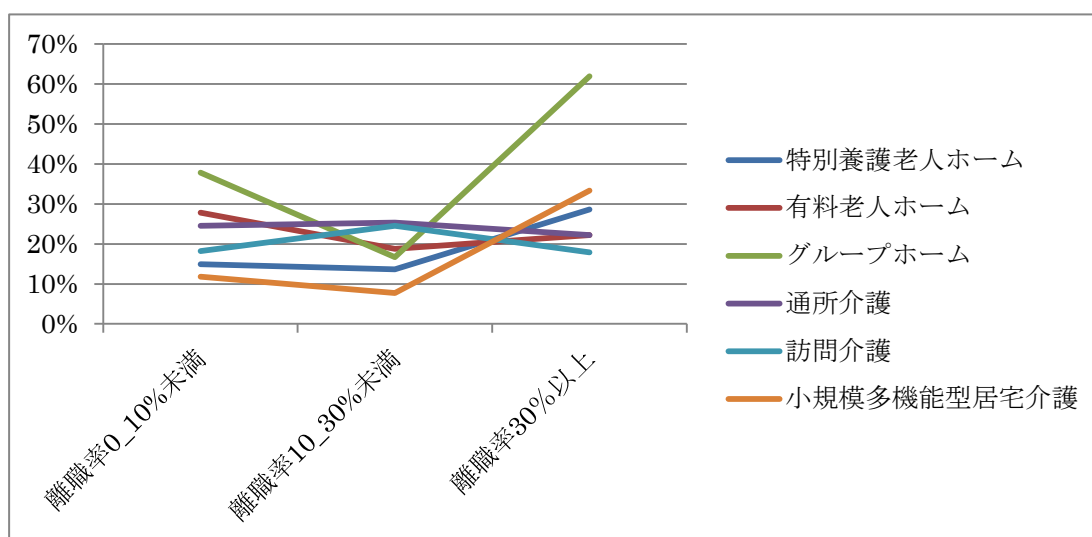


図 その他

ク 特に問題点はない

全体で離職率0\_10%未満の事業所は9事業所（19.1%）、離職率10\_30%未満の事業所は13事業所（19.7%）、離職率30%以上の事業所は0事業所（0.0%）であった。

また、離職率0\_10%未満の事業所は、特別養護老人ホーム9事業所（19%）、有料老人ホーム3事業所（17%）、グループホーム8事業所（22%）、通所介護50事業所（25%）、訪問介護22事業所（22%）、小規模多機能型居宅介護3事業所（18%）であった。

離職率10\_30%未満の事業所は、特別養護老人ホーム13事業所（20%）、有料老人ホーム1事業所（6%）、グループホーム7事業所（15%）、通所介護19事業所（13%）、訪問介護12事業所（21%）、小規模多機能型居宅介護2事業所（15%）であった。

離職率30%以上の事業所は、特別養護老人ホーム0事業所（0%）、有料老人ホーム1事業所（11%）、グループホーム1事業所（5%）、通所介護15事業所（19%）、訪問介護8事業所（29%）、小規模多機能型居宅介護0事業所（0%）であった。

離職率区分 と 研修問題 8 特に問題点はない のクロス表<sup>a</sup>

			研修問題 8 特に問題点はない		合計
			非該当	該当	
離職率区分	離職率 0_10%未満	度数	38	9	47
		離職率区分 の %	80.9%	19.1%	100.0%
	離職率 10_30%未満	度数	53	13	66
		離職率区分 の %	80.3%	19.7%	100.0%
	離職率 30%以上	度数	7	0	7
		離職率区分 の %	100.0%	.0%	100.0%
合計		度数	98	22	120
		離職率区分 の %	81.7%	18.3%	100.0%

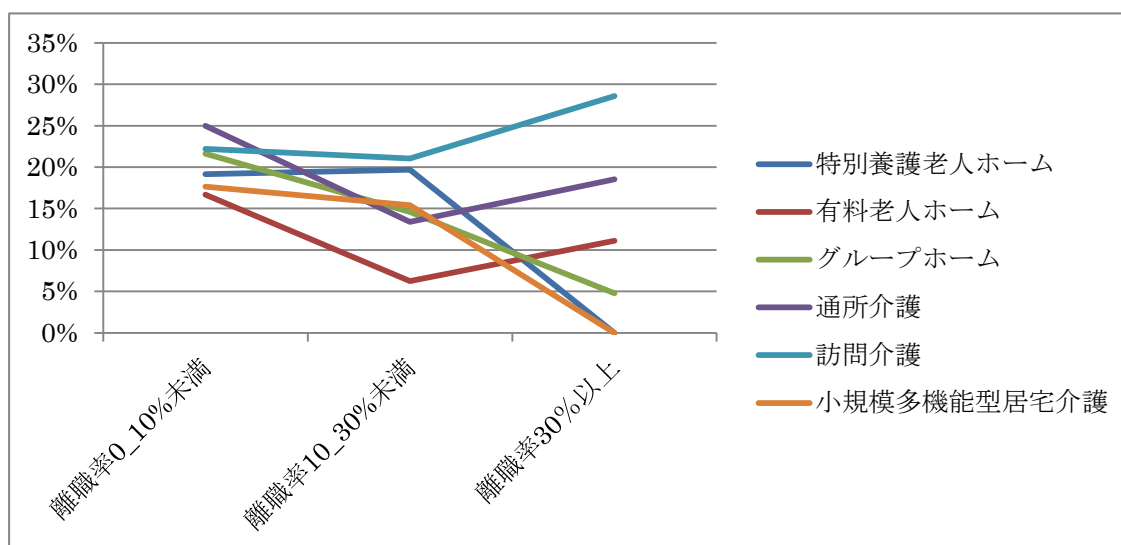


図 特に問題はない



## 2 従事者調査（全体）

### （1）単純集計結果（全体）

#### ①基本属性等

##### ア 施設種別

事業所従事者の回答者数は計 6,382 名であり、その内訳は、「特別養護老人ホーム」が 932 名(14.6%)、「有料老人ホーム」が 287 名(4.5%)、「グループホーム」が 606 名(9.5%)、「通所介護」が 2,076 名(32.5%)、「訪問介護」が 956 名(15.0%)、「小規模多機能型居宅介護」が 223 名(3.5%)、「事業所種別等特定不能」が 1,302 名(20.4%)であった。

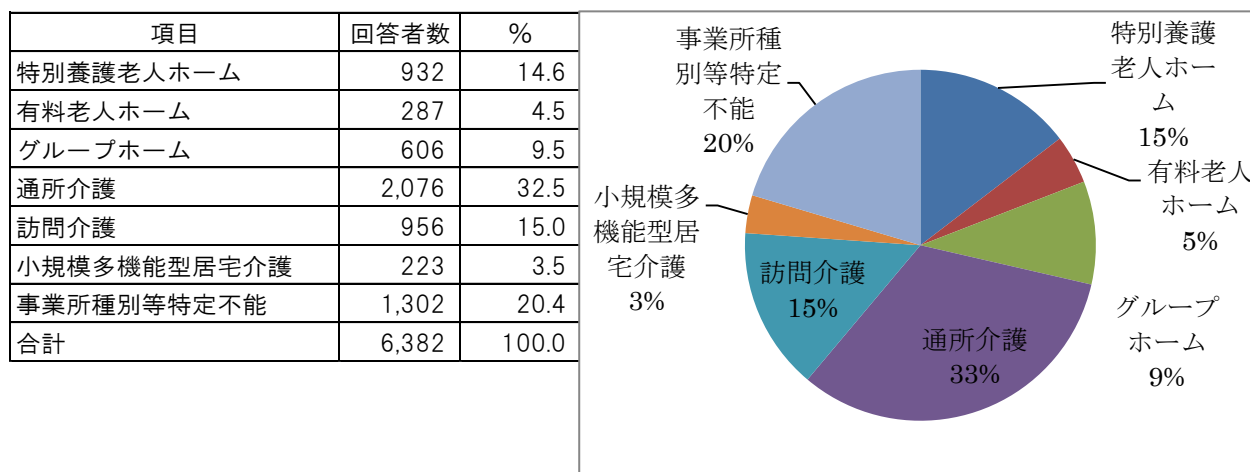


図 施設種別

#### イ 性別

事業所従事者の性別は、「女性」が 5,181 名(81.3%)、「男性」が 1,188 名(18.7%)であった。

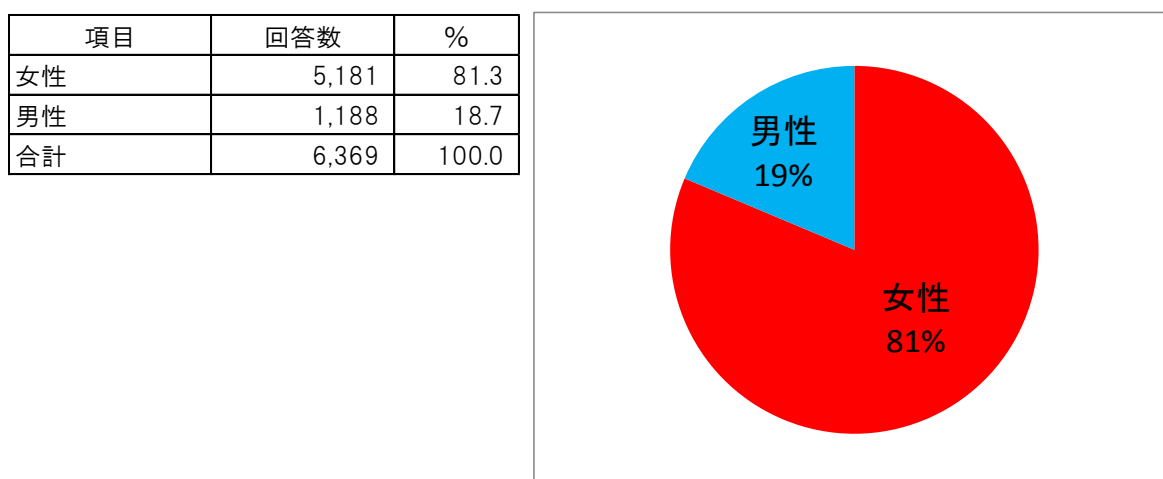


図 性別

### ウ 年齢と勤続月数

事業所従事者の年齢は平均で 44.7 歳で最小は 16 歳、最大は 78 歳までの範囲であった。働いている法人での勤続年数は平均で 5.25 年、月数で換算すると 63.1 月であった。

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
年齢	44.7	12.9	16	78	6332
勤続月数	63.1	64.6	.0	507	6226

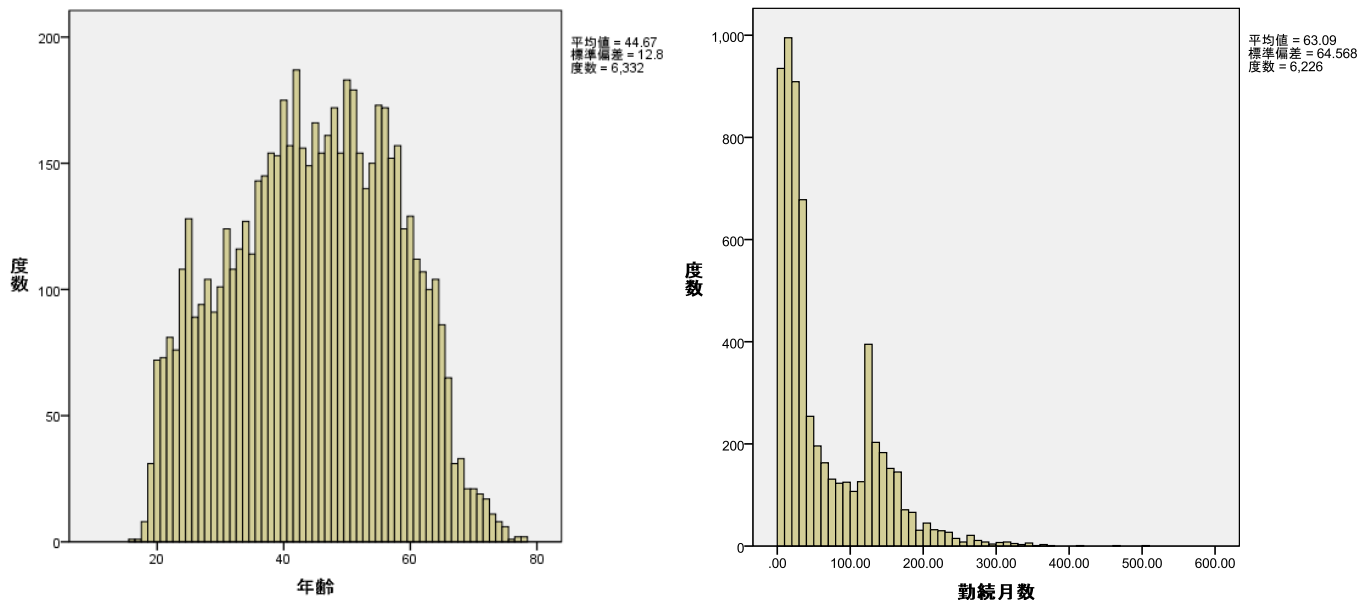


図 年齢と勤続月数

### エ 保有資格

事業所従事者の保有資格については、最も多かったのが「ホームヘルパー2級」3651名（55.8%）であり、次に「介護福祉士」2675名（41.9%）であった。

	N	%
介護福祉士	2675	41.9
介護職員基礎研修	187	2.9
看護師	434	6.8
保健師	15	0.2
介護支援専門員	728	11.4
社会福祉士	150	2.4
福祉用具専門相談員	104	1.6
栄養士	80	1.3
ホームヘルパー3級	140	2.2
ホームヘルパー2級	3561	55.8
ホームヘルパー1級	296	4.6
療法士	60	0.9
その他	582	9.1
複数回答含		

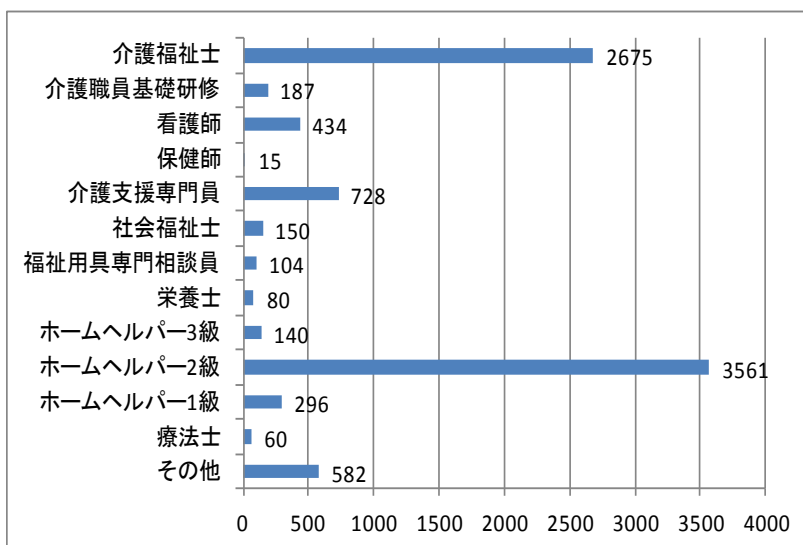


図 保有資格

(その他)

保育士、幼稚園教諭、社会福祉主事、ガイドヘルパー、認知症ケア専門士、福祉住環境コーディネーター、作業療法助手、鍼灸マッサージ師、准看護師、調理師、歯科衛生士、カウンセラー、精神保健福祉士、教員免許、歯科医師、社会教育主事、キャリアコンサルタント、行政書士、救急救命士、臨床心理士 など

#### オ 現在の職種

事業所従事者の現在の職種については、最も多かったのが「介護職員」4,077名(63.9%)であり、次に「訪問介護員」730名(11.4%)であった。

	N	%
<b>介護職員</b>	<b>4077</b>	<b>63.9</b>
<b>看護職員</b>	<b>404</b>	<b>6.3</b>
<b>生活相談員</b>	<b>529</b>	<b>8.3</b>
<b>訪問介護員</b>	<b>730</b>	<b>11.4</b>
<b>サービス提供責任者</b>	<b>311</b>	<b>4.9</b>
<b>介護支援専門員従事</b>	<b>312</b>	<b>4.9</b>
<b>療法士従事</b>	<b>58</b>	<b>0.9</b>
<b>その他従事</b>	<b>263</b>	<b>4.1</b>

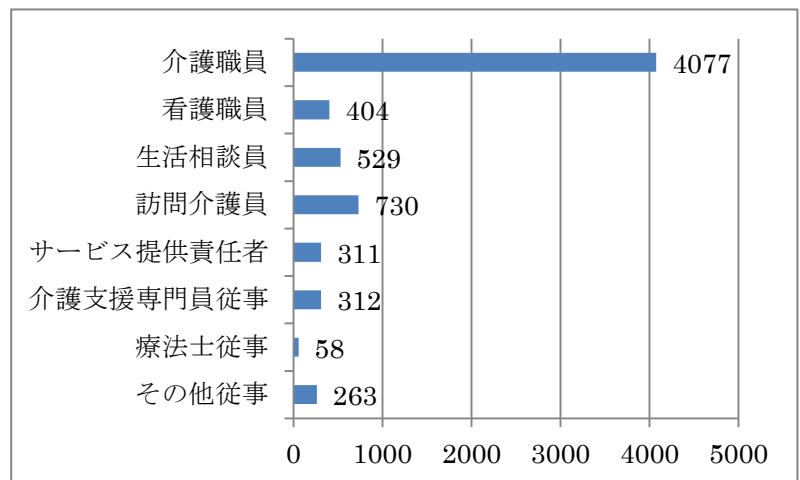


図 現在の職種

(その他)

ケアドライバー、事務員、機能訓練指導員、鍼灸マッサージ師、美容師、福祉用具専門相談員、栄養士など

#### カ 就業形態

事業所従事者の就業形態については、「正規職員」が3,589名(56.9%)であり、「非正規職員」が2,718名(43.1%)であった。

	N	%
<b>正規職員</b>	<b>3589</b>	<b>56.9</b>
<b>非正規職員</b>	<b>2718</b>	<b>43.1</b>
<b>計</b>	<b>6307</b>	<b>100</b>

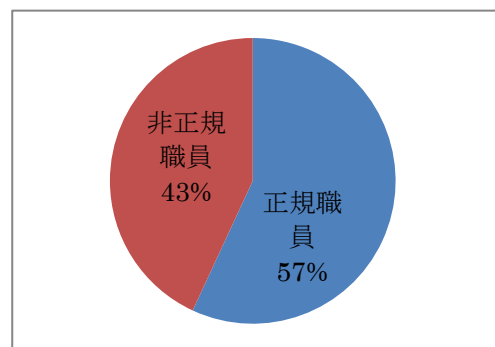


図 就業形態

## ②転職について

### ア 転職の意思

現在の転職の意思について、「ある」と回答した事業従事者は1,225名（19.2%）で、全体の2割の方が転職の意思があることが明らかになった。

また、転職を希望する理由としては、「職場環境」が514名（43.2%）で最も多かった。さらに、転職先としては、「まだわからない」が最も多く616名（51.5%）と半数以上を占め、次に「福祉介護業界」が405名（33.9%）と多かった。

転職の意思	N	%
なし	5042	79
あり	1225	19.2
合計	6267	98.2

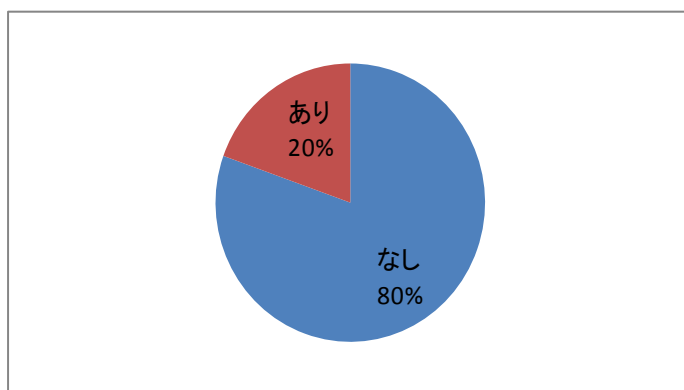


図 転職の意思の有無

表 転職の理由と転職先の業界

	N	%
家庭の事情	238	20
職場環境	514	43.2
その他	293	24.6
家庭の事業と職場環境	90	7.6
家庭の事情とその他	7	0.6
職場環境とその他	39	3.3
家庭の事情と職場環境とその他	9	0.8
計	1190	100

	N	%
福祉介護業界	405	33.9
福祉以外の業界	175	14.6
まだわからない	616	51.5
合計	1196	100

（その他）

スキルアップ（専門学校へ行きたい・資格取得のため）、資格特性をいかしたい、なりたい職（夢）がある、今の業務が重荷（向いていない）、色々な仕事（医療、保育、サービス業）をしてみたい、他の職場（グループホーム等）を経験したい、起業 など

### イ 転職の経験

転職の経験について、転職経験が「あり」と回答したのが4,738名（75.6%）であった。

	N	%
なし	1533	24.4
あり	4738	75.6
合計	6271	100

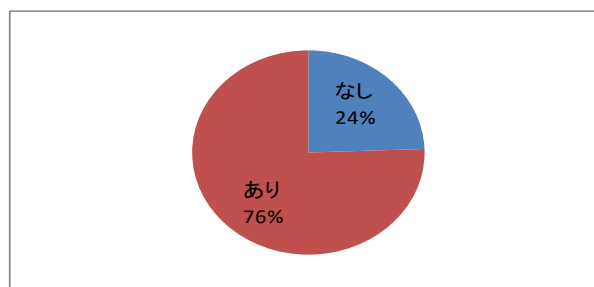


図 転職の経験

また、転職の回数については、平均で 2.46 回であった。

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
転職の回数	2.46	1.58	1	30	3764

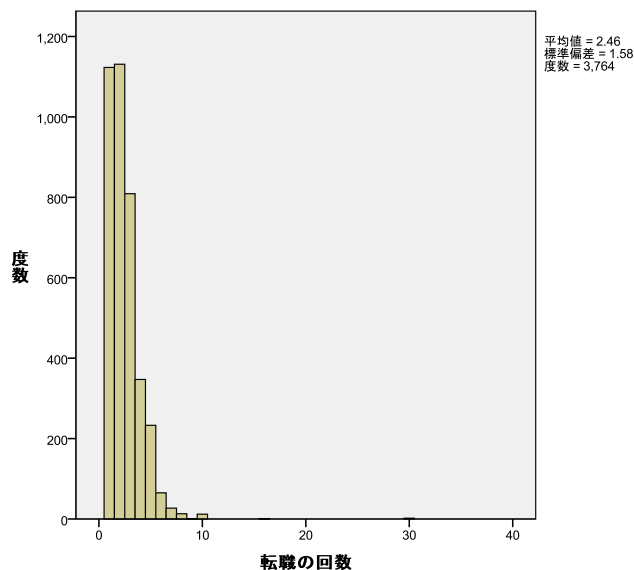


図 転職の経験

#### ウ 転職前の職場について

転職前の職場について、「福祉関係の職場」1,637名（35.7%）、「福祉以外の職場」2,213名（48.3%）、「どちらもある」が732名（16.0%）であった。

	N	%
福祉関係の職場	1637	35.7
福祉以外の職場	2213	48.3
どちらもある	732	16.0
合計	4582	100.0

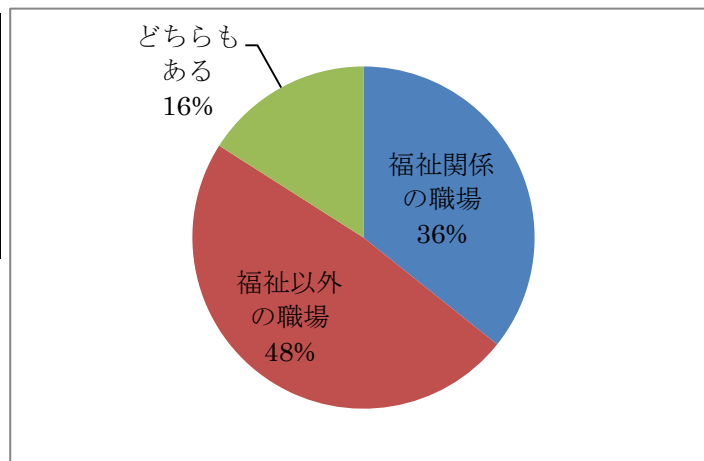


図 転職前の職場

## エ 福祉関係の職場を辞めた理由

最も多かったのは、「精神的負担が大きかった」711名（32.4%）であり、次に「身体的負担が大きかった」516名（23.5%）、「仕事内容のわりに賃金が安かった」500名（22.8%）などの事業従事者が感じる身体的、精神的、経済的負担が原因である理由が続いた。

また、「経営者や管理者の管理能力が低かった」418名（19.1%）、「経営者の基本方針や理念が不明確」405名（18.5%）、「有給休暇が取りにくかった」370名（16.9%）、「労働時間が不規則」360名（16.4%）といったような理由が続き、事業経営側に問題があるから福祉関係の職場を辞めた理由として多いことが分かった。

表 福祉関係の職場を辞めた理由

	該当		非該当	
	N	%	N	%
労働時間が不規則	360	16.4	1835	83.6
有給休暇が取りにくかった	370	16.9	1824	83.1
休憩が取りにくかった	304	13.9	1889	86.1
仕事内容のわりに賃金が安かった	500	22.8	1692	77.2
夜勤があった	163	7.4	2031	92.6
人手が足りなかった	330	15.0	1864	85.0
健康診断等の福利厚生に不満があった	85	3.9	2109	96.1
資格取得への支援がなかった	167	7.6	2025	92.4
外部研修に出る機会がなかった	152	6.9	2042	93.1
職場内研修の取組がなかった	107	4.9	2086	95.1
身体的負担が大きかった	516	23.5	1677	76.5
精神的負担が大きかった	711	32.4	1482	67.6
経営者の基本方針や理念が不明確	405	18.5	1788	81.5
経営者や管理者の管理能力が低かった	418	19.1	1774	80.9
上司や同僚との関係がうまくいかなかった	291	13.3	1902	86.7
業務をとおして上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった	154	7.0	2040	93.0
相談できる上司がいなかった	273	12.5	1919	87.5
相談できる同僚がいなかった	128	5.8	2064	94.2
職員間の意思疎通がうまくいかなかった	222	10.1	1971	89.9
利用者や家族との関わりに不安を感じた	86	3.9	2107	96.1
業務に対する社会的評価が低かった	129	5.9	2062	94.1
仕事で満足感や達成感を得られなかった	316	14.4	1878	85.6
正規職員になれなかった	147	6.7	2046	93.3
出産のため	155	7.1	2039	92.9
家庭の都合	354	16.1	1841	83.9
その他辞めた理由	458	20.9	1734	79.1

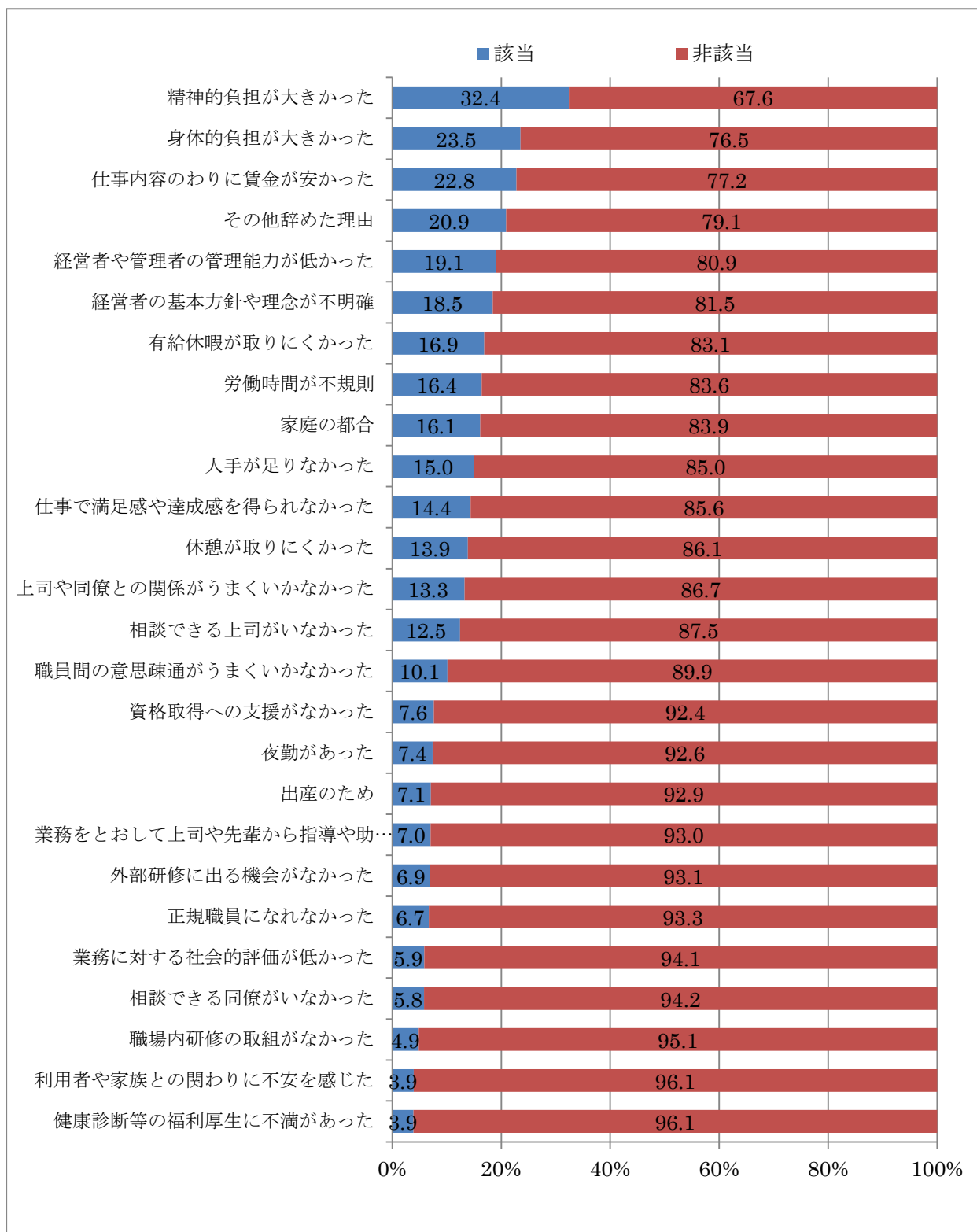


図 福祉関係の職場を辞めた理由

(その他)

離婚、結婚、事業所の理由（事業停止、不正）、引き抜き（ヘッドハンティング）、パワハラ、遠距離通勤、ステップアップ、会社設立、労働時間時短、保育園に入園できなかったため、新規施設で働くため、他職種・業種への興味、希望の職種に就けなかった

オ 転職時の相談の有無等について

転職を決めるにあたり、誰かに相談をしたかについては、「相談をした」1,612名(70.6%)であった。また、相談をした事業従事者の中で転職の相談者として最も多かったのは、「家族」が最も多く、次に「福祉に従事している友人」、「職場の同僚」などが続いた。

	N	%
相談しなかった	670	29.4
相談した	1612	70.6
	2282	100

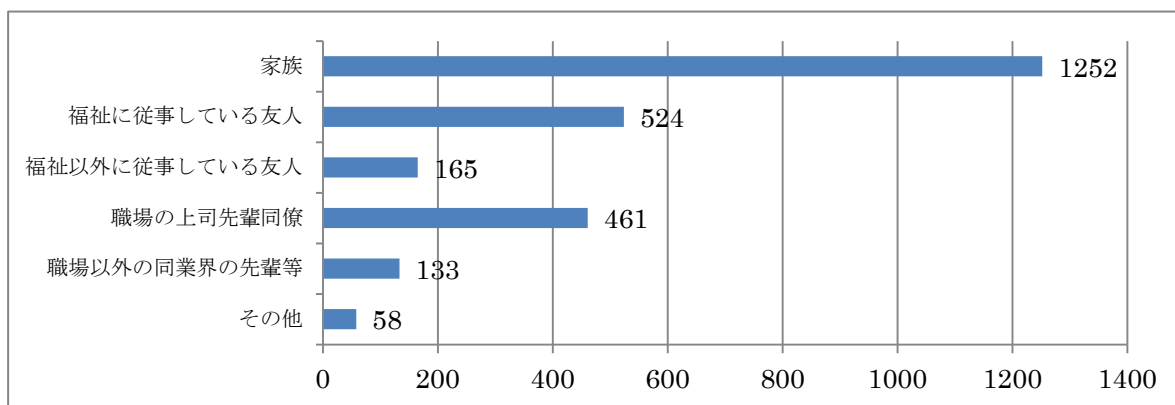
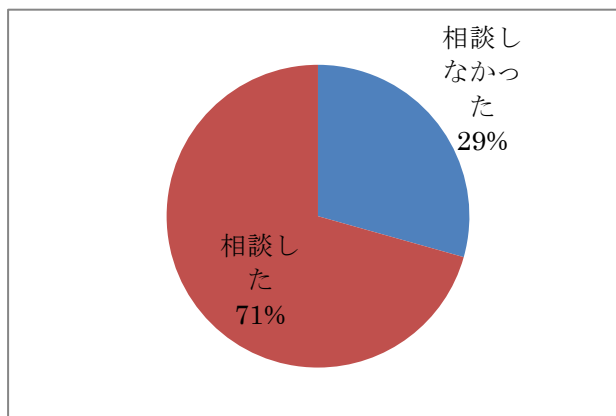


図 転職時の相談の有無等

(その他)

医者、カウンセラー、労働組合、専門学校（福祉）の先生

カ 離職意思の有無等について

現在までに転職のなかった事業従事者の中で、これまでに辞めたいと思ったことがあるかについて、「あった」は1,100名(64.3%)であった。

離職意思	N	%
なかった	612	35.7
あった	1100	64.3
合計	1712	100

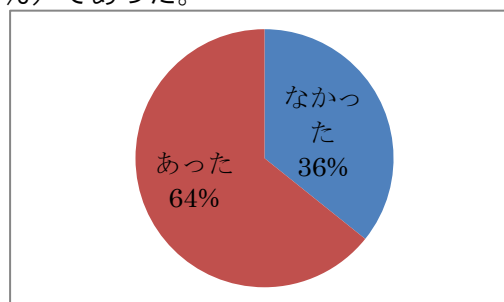


図 離職意思の有無等



キ 離職の相談について

離職を考えるにあたり、誰かに相談をしたかについては、「相談をした」803名(65.9%)であった。また、転職の相談者として最も多かったのは「家族」、次に「職場の上司・先輩・同僚」、「福祉に従事している友人」などが続いた。

離職相談	N	%
相談しなかった	416	34.1
相談した	803	65.9
合計	1219	100

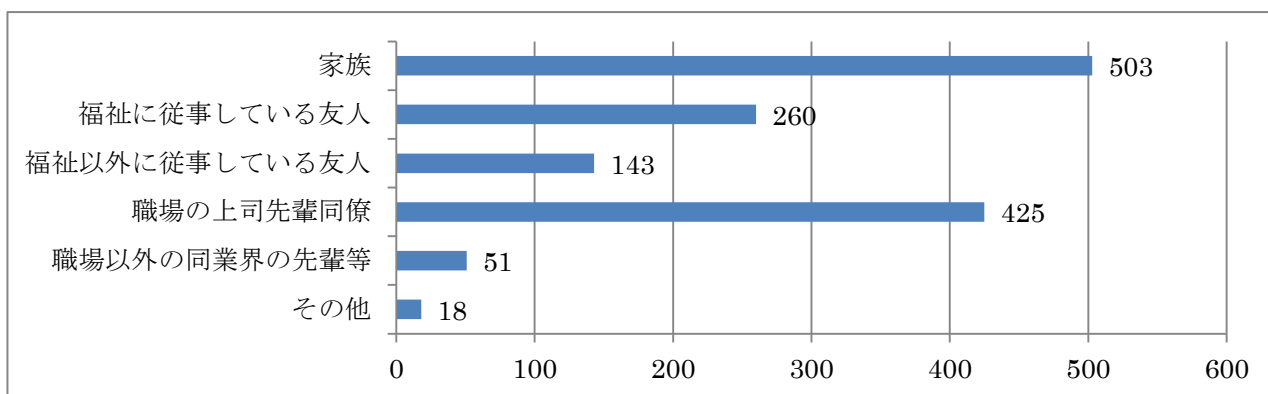
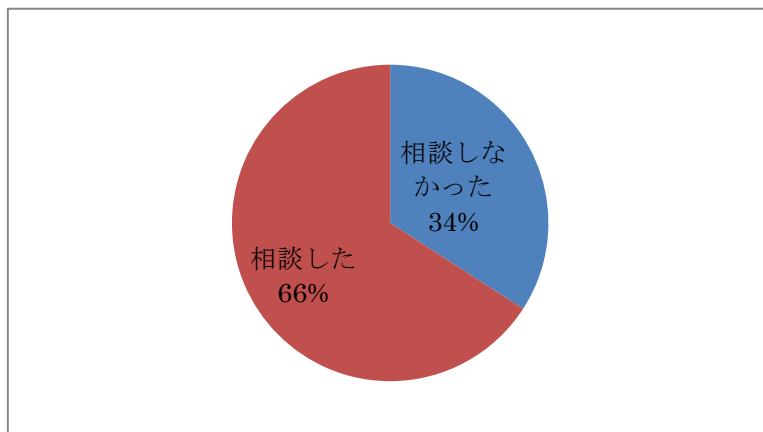


図 離職の相談等

(その他)

医者、元上司

### ③現在の職場について

#### ア 現在の職場について感じる事

「全くそう思わない」もしくは「あまりそう思わない」の割合が多い項目は、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」が最も高く、次に「成果に見合った賃金が支払われている」、「福利厚生面が充実している」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「休暇を取得しやすい環境である」などが挙げられた。

表 現在の職場について感じる事

	全くそう思わない		あまりそう思わない		まあそう思う		大いに思う	
	N	%	N	%	N	%	N	%
事業所の求める人材像が明確である	393	6.4	1878	30.4	3054	49.5	845	13.7
経営者等と意見交換しやすい職務環境である	840	13.4	2029	32.5	2471	39.5	908	14.5
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されている	340	5.5	1672	27.0	3405	54.9	783	12.6
自分の資格や能力特性を生かせる仕事内容である	200	3.2	1104	17.7	3817	61.1	1126	18.0
外部研修に参加しやすく他施設の人との交流の機会がある	899	14.5	2349	37.9	2267	36.5	691	11.1
職場内研修が定期的実施されている	568	9.1	1220	19.6	2528	40.5	1921	30.8
悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる	546	8.7	1325	21.2	2854	45.6	1531	24.5
上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	470	7.5	1411	22.6	2879	46.1	1489	23.8
成果に見合った賃金が支払われている	937	15.0	2183	35.1	2501	40.2	605	9.7
休暇を取得しやすい環境である	965	15.4	1694	27.0	2484	39.6	1134	18.1
家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	509	8.1	1357	21.7	3001	48.0	1384	22.1
自分の成果を適正に評価してくれる	405	6.5	1608	25.9	3418	55.1	772	12.4
職員間のコミュニケーションが適切に図られている	312	5.0	1495	23.9	3416	54.5	1043	16.6
利用者やその家族と良好な関係を築いている	100	1.6	687	11.0	4445	70.9	1034	16.5
福利厚生面が充実している	824	13.3	2239	36.0	2550	41.0	600	9.7

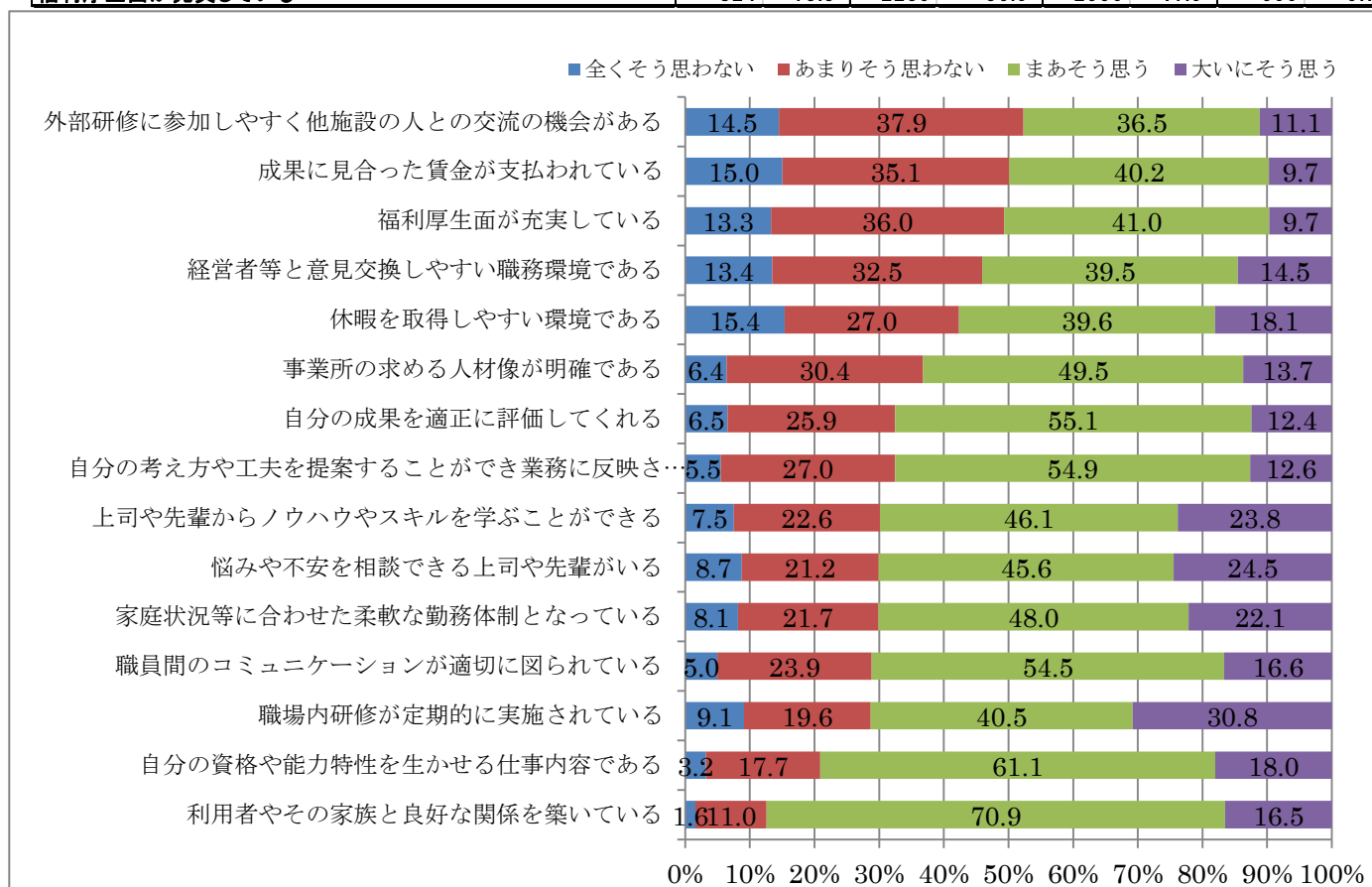


図 現在の職場について感じる事

イ 職場に求めるものについて（15項目の内容から3つ選択）

「仕事内容に見合った賃金設定」2,968名（46.9%）が最も多く、次に、「職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置」2,055名（32.5%）、「経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり」2,013名（31.8%）、「労務条件の改善」1,996名（31.6%）、「定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化」1,454名（23.0%）と続いた。

表 職場に求めるもの

	該当		非該当	
	N	%	N	%
事業理念方針とリンクした法人が期待している人材像の明確化	611	9.7	5711	90.3
経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み職務環境風土づく	2013	31.8	4311	68.2
担当事業業務の中での十分な権限付与	401	6.3	5923	93.7
職員の専門性適正能力等を考慮した人材配置	2055	32.5	4268	67.5
外部研修への積極的な参加促進	797	12.6	5526	87.4
職場内研修の定期的実施	559	8.8	5766	91.2
他施設や他分野の人材との交流機会	844	13.3	5479	86.7
メンターの配置	1311	20.7	5014	79.3
個人指導担当の設置	605	9.6	5720	90.4
仕事内容に見合った賃金設定	2968	46.9	3355	53.1
成果に応じた評価体系	1104	17.5	5221	82.5
労務条件の改善	1996	31.6	4329	68.4
定期的なミーティング等職場内コミュニケーションの円滑化	1454	23.0	4871	77.0
福利厚生の実施	1420	22.5	4905	77.5
その他職場に求めるもの	212	3.4	6112	96.6

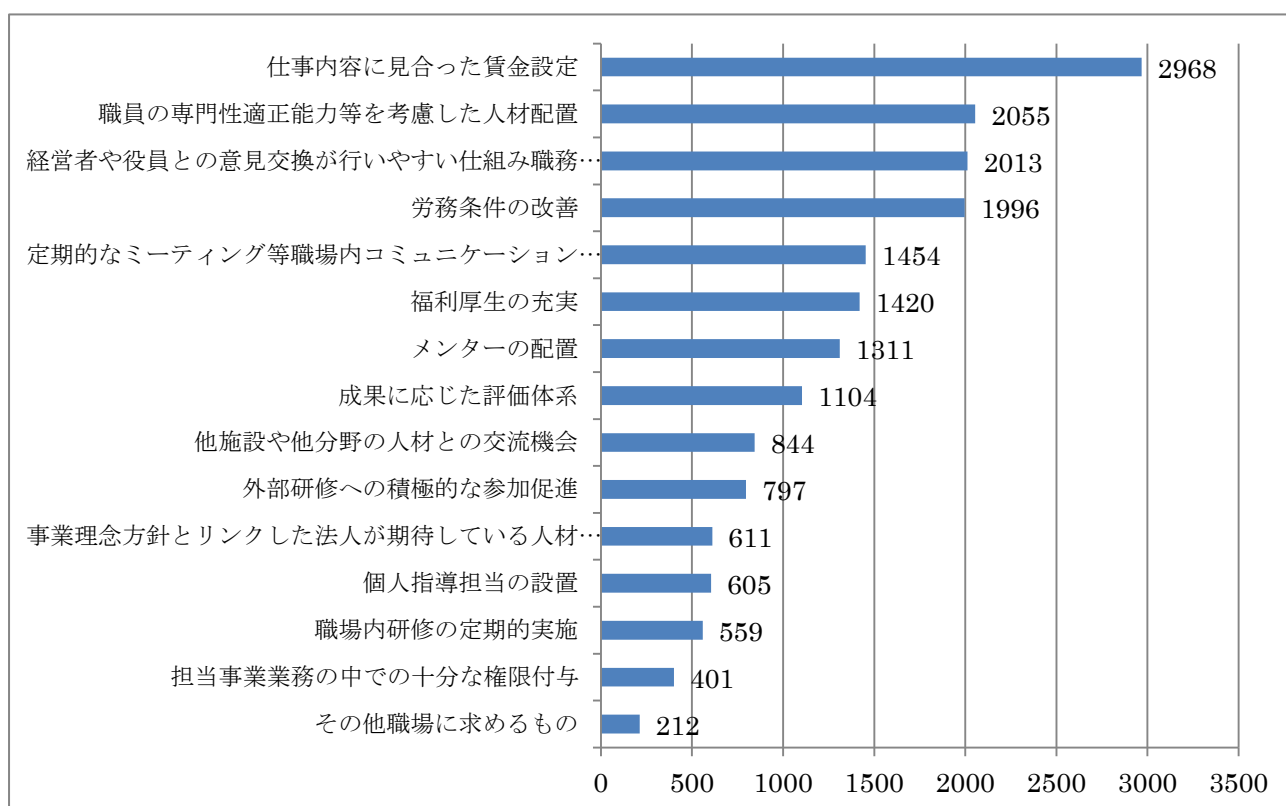


図 職場に求めるもの

(その他)

- ・人間関係（優しさ・思いやりのある優しい声かけのある職場、職員を大事にする雰囲気、チームワーク、仕事にやりがいを感じられる雰囲気）
- ・給料（資格に応じた賃金、基本給の増、賞与査定明確）
- ・人手不足改善（職員の安定的確保）
- ・子育て世代が働きやすい環境（有休休暇が取りやすい環境）
- ・看護・介護の質の向上
- ・利用者とコミュニケーションを取る時間
- ・職場環境（休憩室、更衣室）

ウ やりがい（働きがい）について

「全く感じない」もしくは「あまり感じない」の割合が多い項目は、「業務をとおして、地域や関係機関・団体とのネットワークや関係づくりが図られること」が最も割合が高く、次に「福利厚生面が充実していること」、「成果に見合った賃金が支払われること」、「研修をとおして新たな知識やネットワークを広げられること」、「業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること」など、福利厚生、賃金など以外に社会的なネットワークの構築やキャリアアップに関わる内容にやりがいを感じられていない側面がうかがえた。

	全く感じない		あまり感じない		まあ感じる		大いに感じる	
	N	%	N	%	N	%	N	%
持っている資格が生かせること	230	3.7	1173	18.9	3508	56.7	1279	20.7
自分の能力や特性を生かせること	132	2.1	1166	18.7	3912	62.8	1021	16.4
経験勤続年数を生かした働き方ができること	254	4.1	1727	27.8	3496	56.2	740	11.9
仕事を通じて自分に自信が持てること	280	4.5	1812	29.0	3410	54.6	742	11.9
仕事を通じて人間的に成長できる	184	2.9	1010	16.1	3548	56.6	1528	24.4
利用者やその家族と信頼関係を築けること	92	1.5	970	15.5	4026	64.5	1156	18.5
利用者やその家族から感謝されること	77	1.2	715	11.4	3828	61.2	1634	26.1
自分の業務が利用者の生活改善等につながる	84	1.3	1243	19.9	3815	61.2	1089	17.5
成果に見合った賃金が支払われること	838	13.5	2378	38.2	2463	39.6	542	8.7
福利厚生面が充実していること	869	14.1	2476	40.0	2318	37.5	521	8.4
上司との間に信頼関係を築けること	495	7.9	1674	26.8	3177	50.9	896	14.4
上司から適切な指導や援助を受けること	514	8.2	1693	27.1	3060	49.0	978	15.7
同僚との間に信頼関係を築けること	228	3.6	1175	18.8	3787	60.6	1064	17.0
先輩や同僚からノウハウやスキルを学べる	344	5.5	1577	25.3	3250	52.1	1064	17.1
職員間のコミュニケーションが適切に図られている	290	4.6	1596	25.5	3449	55.2	916	14.7
研修をとおして新たな知識やネットワークを広げられる	555	8.9	2074	33.4	2908	46.8	680	10.9
日々の業務に発見や学習の機会がある	253	4.1	1609	25.9	3399	54.7	950	15.3
業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られる	445	7.2	2046	33.2	2992	48.6	674	10.9
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映される	341	5.5	1908	30.9	3250	52.7	669	10.8
業務をとおしてネットワークや関係づくりが図られる	672	10.9	2742	44.7	2355	38.3	372	6.1

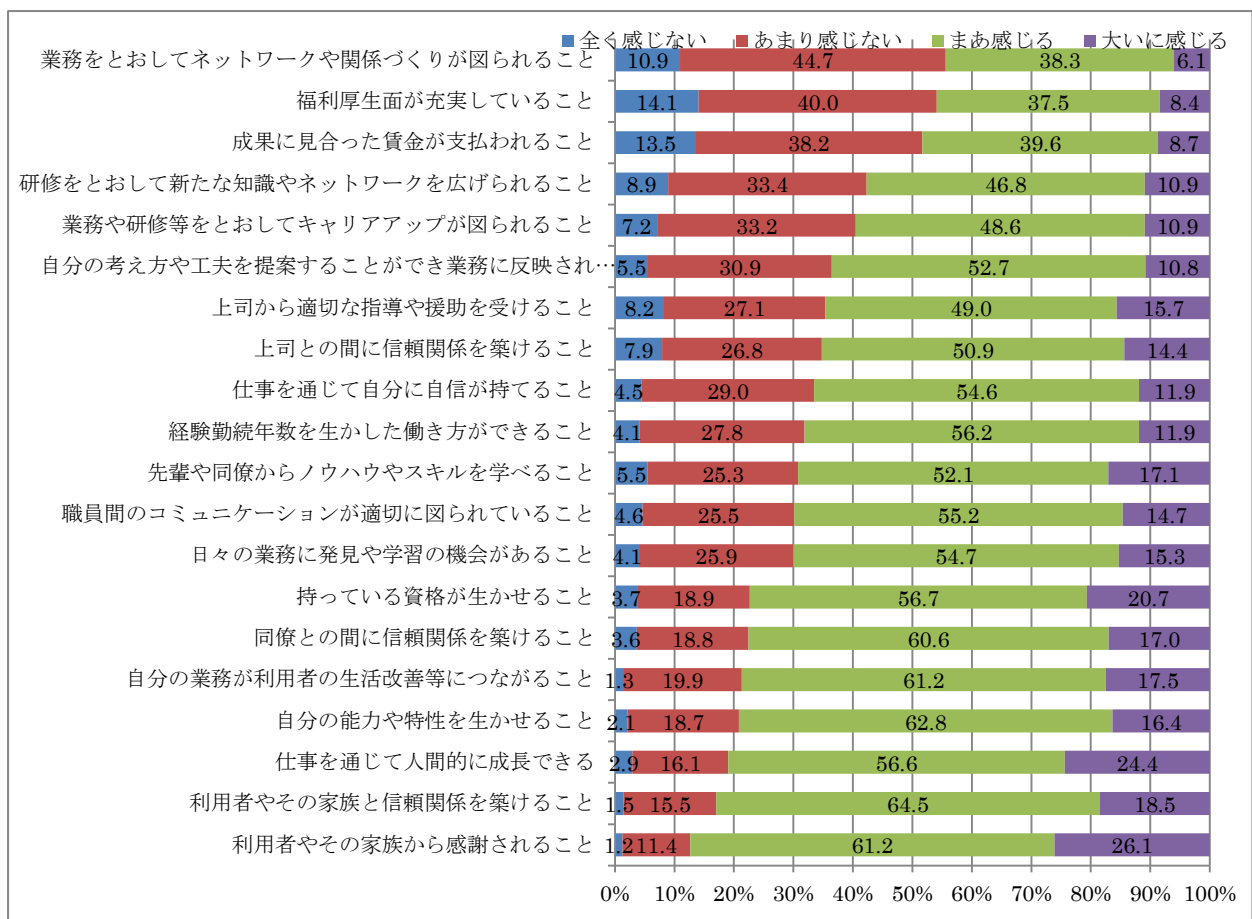


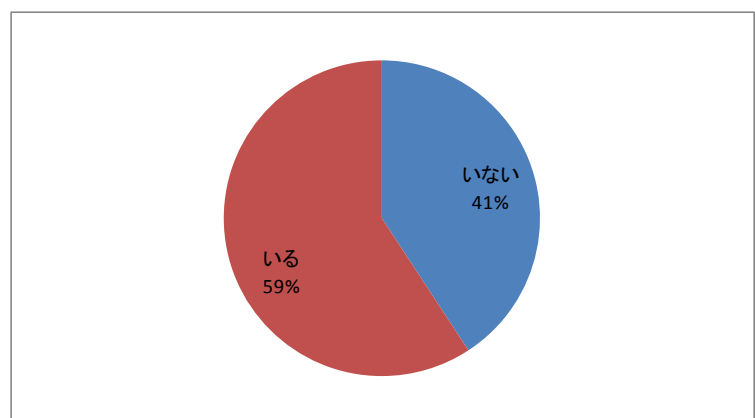
図 やりがい（働きがい）について

### エ 理想とする上司や先輩について

職場に理想とする上司や先輩がいるかという内容に関しては、「いる」と回答した事業従事者は、3,667名（59.2%）で半数を超えていた。

また、理想とする理由としては、「仕事への姿勢や考え方」をあげている事業従事者が42.3%であった。

	N	%
いない	2525	40.8
いる	3667	59.2
合計	6192	100



	N	%
仕事への姿勢や考え方	1536	42.3
人間性	1026	28.3
その他	31	0.9
両方	1037	28.6
合計	3630	100

図 理想とする上司や先輩について

(理想とする上司・先輩像)

原辰徳（巨人軍監督）、高倉健、現在の上司（施設長）、マザーテレサ、三好春樹、江角マキコ、天海祐希、明石家さんま、半沢直樹、池上彰、黒木瞳、水谷豊、和田アキ子、所ジョージ、星野仙一、加山雄三、柳葉敏郎、小泉純一郎、長嶋茂雄、高田純次、ベッキー、瀬戸内 寂聴、王貞治、佐々木則夫(日本代表女子サッカー監督)、松嶋奈々子、野村克也、真矢みき、松岡 修造、

★福祉・介護業界に従事して良かったと思うことや長年勤め続けられるヒント、エピソードなど

《従事して良かったと思うこと》

- ・在宅でいる人を応援したいという思いがずっとあり、ホームヘルパーになり、サービス提供責任者となりました。長い勤務の中で、多くの利用者に出会い、多くの仕事を教えられ、学びました。仕事を通して、私自身も色々な人生の在り方、またこれからの自分の人生を考えることができ、他の仕事では得られない貴重な勉強ができています。
- ・仕事の内容が家族の介護に活かされたこと。仕事や年齢のことを関係なく、話をできる、色々なアドバイスをもらえる方（利用者）に出会えたこと。
- ・仕事をしていて、「ありがとう」と感謝の気持ちを表してもらえた時、この仕事をしていて良かったと思う。
- ・施設長は、職員が失敗したときは自分が責任を取るから、自分が御家族に頭を下げるからと言ってくださった。本当に信頼できる、心から尊敬できる施設長に巡り合えたこと。
- ・仕事の大変さ以上のやりがいを見つける（入居者様の生活の変化など）。
- ・挑戦したことで、結果がついてきた時。
- ・介護業界で一番良かったと思えることは、本人にも家族にも最高のターミナルができたこと。最期のその時まで、一生懸命になれたこと
- ・女性としての先輩も多いので、悩みが相談できたり、子供の急な体調不良の時なども、すぐに対応してくれ、とても働きやすい環境です。御家族や御利用者様などから、感謝の言葉を頂いた時は大変うれしいです。
- ・研修や勉強会を開く事により、介護技術を身につける事ができた。
- ・心を込めて仕事をすれば、喜んでいただけることが多い。笑顔が見られることがうれしい。
- ・認知症、高齢者の理解が深まったこと。年をとることが、悪いことではないと思えるようになったこと
- ・人として成長できたこと。ポジティブに物事を考えられる様になったこと。日々、感謝し、感謝され、笑顔が多くなった。
- ・この職場に来てから多くの事を学び、この年齢ですが、人間性も育てられているような気がします。ですから、利用者さんとも少しづつ良い関係ができていますと実感します。

今、毎日が助けられながら充実した毎日（仕事）です。

- ・研修に行かせて頂き、利用者のいろいろな生き方、考え方を多方面から見る事が出来る様になって良かった。
- ・多くの方に会って、色々な生活状況や経験をお話していく中で、人間としての幅が広がるように思います。色々な世間の人々の暮らしを知ることができます。
- ・自身の提案によって、良い方向に向かったとき、更なる向上心が芽生えます。
- ・入居者さんの「ありがとう」「あんたはいつも頑張ってるね」「また来てね」という言葉を聞くと、本当に介護の仕事をしていて良かったな、幸せだなと感じます。
- ・子どもの急な用事があった時に、快くお休みさせてもらえる。有休が取りやすい。職場の雰囲気が良い。職員が全員思いやりがある。
- ・自分のことを気にかけてくれていると感じることができる上司がいた。常に話しやすい雰囲気で、人の話を聞いてくれる。相談しやすい仲間、上司がいた。
- ・介護業界に従事して、人生のパートナーができた。
- ・悩みを相談できる職場内の友人がいた。利用者様が初めは心開かないことがあっても、いつしか訪問を待っていてくださるとき。辞去するとき、「ありがとう」の言葉をおっしゃるとき。
- ・「ここに来ると楽しい」とか「少くくらい具合が悪くてもここに来ると元気になる」と利用者の方に言われた時はとても嬉しかった。
- ・法人内の異動を経験して、サービスの違いの中、自己研鑽することを学べたことが良かったと思います。
- ・利用者の方と一緒に料理をさせていただくことで、料理を覚えることができる。
- ・利用者に関わることで高齢者の見方、固定観念が変わったこと。
- ・お客様から今まで名字で呼ばれていたのが「～ちゃん」に代わった時。退職したとき、お客様が「今までありがとう」と涙を流してくださったとき。お客様に名前を憶えていただけたとき。お客様の心からの笑顔が見れたとき。お客様が亡くなられたとき、「どうしてもっと関われなかったんだろう」「もっと出来ることがあったのに」と毎回後悔し、お客様が自分を成長させてくれていると感じたとき。職員全員が気持ちよく一つの目標に向かって、個々に取り組んでいると感じたとき。
- ・介護の仕事をしていることで、親の老いに対して受け入れる事ができる
- ・親子関係のような状況で働く事が生きがいを感じる。
- ・利用者様の生活改善をはかり、少しでも長く住みなれた場所での生活を続ける手助けを行えたとき。ターミナルの家族の方の負担を軽減させ、悲しみと向き合う時間を作る手伝いができたこと。
- ・今まで出会った事のない考え方や仕事の仕方、この人みたいになりたいと思える人に出会えた事。自分に自信がもてた事
- ・平日に休みがあること
- ・自分の知らなかった分野や、これから通る人生経験を職を通して垣間見る事ができ、参考になるということと、今までのことが職に活かされている実感と、それを仕事として現在働けることが嬉しいです。「人のため、人に接する、尽くす」最大限の仕事は福祉

だと思えます。携わることができてよかったなと思えます。勤められる限り従事していきたいと思えます。

- ・利用者様のADLが自分の施設を利用する事により上がって、自宅で過ごせるようになった事が喜びを感じられるようになりました。
- ・ヘルパーを拒否されていた利用者様がヘルパーの必要性を御自分で感じられ、「みんなが来てくれるから助かるよ」と受け身の姿勢や言葉をかけていただいた時、仕事の達成感ややりがいを感じました。新規の利用者様の支援内容を自分で組み立てて実施でき、その方の状態が改善された時、とても充実感がありました。必要とされている仕事に就いている事がとてもやりがいがあります。
- ・年齢関係なく仕事ができること。若い介護士との交流
- ・ドラマを観ている様な感動的なシーンがみられる事。自分自身の成長が感じられる。
- ・(親・兄弟から)「変わったね」「あなたを誇りに思う」と言われた。介護の仕事を選択した事で、自立する事ができた
- ・研修会(スキルアップ目的)に参加して、他事業所の職員と交流が出来た。
- ・今まで、自分以外のことに対して、無関心でしたが、相手を思いやることができるようになった
- ・利用者のことを考えることで、思いやりを持つことが多くなった。「ありがとう」の一言が涙が出るくらい嬉しい時もあったり、逆に辛いこともあったが、人と関わることの責任の重さに気づけた。「対人」という仕事で、色々な思いや考えを持つ方がいることを知り、人間的に丸くなってくることができた気がする
- ・利用者よりの評価の声をもらえた事。「あなたの頑張りを私は見てますよ」との声を利用者より頂けた事。感謝の気持ちを頂けることが、何より原動力になった。見守ってくれる上司がいた事。上司からかけて頂いた励ましの言葉。不安いっぱい的人事異動の際に「あなたができなくても、あなたの責任ではない。(力量以上の期待をされての人事)あなたにできると思って人事を決定した我々の責任だから、思いっきりやりなさい」との声かけは、何かと悩んだ際の心のよりどころになっている。
- ・中越地震、東日本大震災の応援で、現地に行けた事
- ・高齢者の方から、戦時中厳しい生活や辛かったお話等沢山聞かせて頂いた。子どもを亡くしたこと、旦那を戦争で亡くしたけど、息子という宝物ができ、今まで頑張れた等々私たちがこの時代に生きていられるのも、この方達の頑張りがあってこそだと有難く感じた
- ・人として、多くのことを失ってしまったように見えても、自分に残っている能力で生活をされ、感性を働かせて、生きていると感じさせてくださった利用者様に会い、お世話させて頂けたこと
- ・自分の知らない先輩のエピソード(家庭の事、仕事の事)が聞けたこと(ためになった)
- ・年齢に関係なく、同じ土俵で仕事ができ、若い方も年配の方もお互いに切磋琢磨していくことができる
- ・地域の中でつながりが強くなった。自治会活動は老人が多く、考えや行動が変わることが少なく、若い人とのつながりが少なくなっているの、地域の中で頼られるようになる



った。

- ・人前で話すことがすごく苦手だったが、今は朝の会などで人前で話すことが苦手ではなくなった。
- ・介護業界に入ったことで、知識を得て、母の脳梗塞を早期で発見できたこと。
- ・利用者に関わる際、掛けてもらう言葉に本当に気持ちが救われたり、この仕事をしていて良かったと思うことが多くあります。介護の仕事を始めたとき、何の資格も持たず、お手伝いがきっかけでした。だんだん仕事に慣れ、利用者の介助を行っていましたが、全く資格のない私は自信が持てませんでした。そんな時、男性利用者から「あんたが一番良くしてくれるよ」と言われ、涙が出るほどうれしかったです。もっともっとがんばろうという気持ちにさせてもらいました。そんな言葉をもらえるだけで、介護職になって良かったと思えます。
- ・利用者さんと接する中で自分の新たな趣味（ギター、ハーモニカ、手品等）を作ることができ、それらを現場で活かせる。
- ・花嫁修業ができる（昔の方から風習等を知ることができる）。掃除の仕方一つ一つしっかり身につく（料理、洗濯など家事全般）。人の温かみを知った。介護する側、される側の立場に立って考えられるようになった。認知症や病気の方の対応や理解ができるようになった。

#### 《長年勤め続けるヒント等》

- ・入居者様や御家族様に感謝のお言葉をいただいたときに、人の役に立っているんだと日々実感できることで、やりがいを持って続けられていると思います。
- ・仕事の悩みを聞いてくれる同僚がいた。間違ったことをしっかり教えてくれる上司がいた。
- ・失敗をしたとき、フォローしてくださる先輩がいる。話を聞いてくださる先輩がいる。
- ・何でも話せる同僚や前向きな考え方でできる同僚の存在が大きかったと思います。
- ・相談が出来る人を見つける、作ること。ストレスをいかに溜めないか（趣味を作る）。仕事を、お年寄りを好きになること。
- ・仕事が大変なのは当たり前。でも人間関係が崩れると仕事がつまらなくなってしまう。人間関係を良好に保つことが、どんな仕事でも長く続けられる素になっていると思う。仕事が終わったら仕事のことを引きずらない、心や気持ちを上手にリセットできるようになること。休みにはリフレッシュをしっかりとて、次に職場に行くときには晴れ晴れとした気持ちで行けること。施設長は職員が失敗したときは自分が責任を取るから、自分が御家族に頭を下げるからと言ってくださった。本当に信頼できる、心から尊敬できる施設長に巡り合えたこと。
- ・自分のやりたいことをやらせて頂けている現状に感謝することと、自分の信念（理想を追い続ける）を持ち続けること。
- ・ヘルパー同士で、連絡を取り合うことがないため、月に1度の会議でしか交流を（仕事面で）持てないが、かえって情報がこじれず、問題や情報を正確に把握できる点。また、上司が常に平等な立場に立っていてくれる点が続けられる理由。

- ・嫌な事、嫌だと思った事をなるべく早く解決すること。いつまでも、後に残さないようにして、前向きになること。仕事以外での、食事会、飲み会等で気兼ねなく話せること。
- ・事業所が違うが、相談出来る同期が何名かおり、皆それぞれ活躍している姿を見た。子育てと仕事で悩んだ時、女性の施設長が、いつもフォローしてくれ、励ましてくれた。(子どもの体調不良でも、育児優先にしてくれた)。担当の利用者様や家族の思いや、気持ちを常に感じる事が出来、それが長年同じ職場でいることの出来る力になっている。
- ・身体的、精神的に辛いと思う事がありますが、先輩が相談にのってくれたり、仕事上のアドバイスなど、教えてくれるので、続ける事が出来ていると思います。又、利用者様本人から、「有難う」と言われると、やっていてよかったと素直に感じます。(言葉がほしくてやっている訳ではないですが、やっぱり嬉しかったり、やりがいを感じたりします。)
- ・職場の雰囲気、人間関係が大きく占める場であるので、素直さと柔軟さがなければいけないと思う。例えば、注意を受けると反発することがある環境である場合、注意することさえもためらわれ、高め合う職員の雰囲気をつくれな。内側しか見えなくなってしまうやすい業種で、視野が狭くなることがあるので、外部研修や外の業種とふれあいの場が多くあると、リフレッシュになる。
- ・愚痴を言い合える同僚がいた。不規則な勤務時間に対して家族の協力と理解があった。
- ・何十年と仕事を続けられたのは、やはりお年寄りのことが好きだという思いがそうさせてくれています。そして、毎日楽しく仕事をしているという実感があります。「楽しい」と思える職場だからこそ辞めずに働けているんだと思います。
- ・有給休暇がとれることが長年勤められる1つの条件かと思います。
- ・看取りケアの際、御家族と一緒に利用者の最後を良い形にしていこうとケアし、御家族の納得のいく最後を看取れたことが、介護の仕事をしていく上での糧になっています。
- ・現状に満足していないと愚痴が出るが、なるべくポジティブに考える。自分で改善していこうと努力すること。資格取得し、自分に自信を付ける。
- ・長年勤めることができる理由は一つ、「自分のことを評価してくれる上司が身近にいること」。特に判断に迷うときや自分の仕事について評価してくれる人がいるというのは仕事が継続できやすい。
- ・長年勤め続けたいと思うには自分自身が誠実に努力し、仕事に励むことはもちろんですが、会社・団体が従業員を大事に思い、従業員のやる気を尊重するような環境を作ること尽力していると感じることです。
- ・利用者のためになっている、感謝されている等、達成感を得られることが長年続けられるポイントではないでしょうか。
- ・感謝されて、更に自分自身が人間的に成長できること。隣の芝は青く見える、多く(収入)を求めないこと。人生の質は人と人との関わりにある。悩みを相談できる人(同業種)は絶対に必要。
- ・同年代でがんばっている同僚がいたこと、就職したときに新入職員がたくさんおり、皆で相談しながら働けたこと。
- ・未経験で入ったが、信頼できる上司、同僚がいたことで、仕事の相談ができ、モチベー

ションを高く保ったまま仕事をする事ができる。

- ・研修の機会を多く持て、学びを深められること。自分の持つ特性や資格を活かす事ができる職場。休みのとりやすい、福利厚生もしっかりした事業所。ミスに対して温かい眼差しで、まわりの方や上司が接してくれる。
- ・同じ姿勢、考え方を持った人のそばで、業務や仕事ができる環境であると仕事が楽しく、苦にならなかった
- ・経営者側との意見でぶつかっても、助け合える仲間や同僚がいた。日々の生活でプライベートで大変な時も、周りがある状況を理解しサポートしてくれたこと
- ・家庭が上手くいってこそ、良い仕事ができる。仕事の代わりは他の職員でもできるが、母親の代わりにはなれない。子どもの調子が悪い時は、そばに居てあげなさいと言ってくれる上司の言葉で、ここまで勤める事ができているのだと思います。
- ・仕事が大変でも、慣れれば辞めずに働く。派閥をつくらない。上司が保身を考えず、派閥を作らせない観察と注意をする能力があれば、職員は長く勤めることができる。それには適切な管理能力が必要だと思う。管理されている緊張感と安心感を与えてあげる必要がある
- ・仕事の内容はもちろんですが、経験のない私に、相談員業務に挑戦させてくれたことがとても勉強になりよかった。社長が家庭のことなども理解して下さったのが、ずっと勤めたいと思える1番の理由です
- ・石の上にも3年! どんな職場でも「完璧」はない!!
- ・営業職・技術職など製造業等ノルマがあるが、介護職は特にそのような事がないため、気持ちに余裕ができた事
- ・長年勤めるということは、原点を忘れないこと(何故、介護職を選んだのか)。介護家族の一助をしているという誇りを心に持って働くことだと思います
- ・資格を取得し、非正規→正規職員になれ、モチベーションも向上しました。それまでは、経済的にも苦しかったので、転職を考えていた。安定した収入がある事がとても大切だと考えます。仕事にも生きがいを感じられる余裕もできたのも正規になってからです。仕事の量が多く、大変ですが、今の状況を保っていくにはしかたがないと思う。利用者様からも元気を頂いております
- ・長年勤め続けられるには、夫や家族の理解と協力のおかげだと思って感謝しています
- ・部署の異動があり、気分転換できた
- ・措置の時代から介護の仕事に携わってきた。自分の長所をひき出し、認めてくれた上司がいた。自信を持たせてくれた
- ・あこがれる先輩、こうなりたいという人がいると、その人に近づきたくて仕事を一緒にしたくて長年続けられる。
- ・自分の間違っている事、足りない所をちゃんと叱ってくれる先輩がいる
- ・主人が入院する事になり、子供の送迎や面会などで、出勤時間を短くしてもらわなくてはいけなくなった時に、理解して頂いて、2ヶ月間そうさせてもらいました。体調が悪かった時も、休ませて頂いてました。今では普通に休まず働けますが、あの時理解ある事業所でなければ続けられなかったと思います。

- ・長年勤めるヒントは我慢することです
- ・育児状況に応じての勤務形態（短時間勤務）をとってくれたこと
- ・長年勤めるには、特定の人に感情移入をしない。嫌な事をされても、溜めずに流す
- ・長年勤め続けるには、介護の技術の向上は大切ですが、職員間で、悩みや不安を打ち明けられる環境づくりも大切だと思います
- ・仕事の負担が増える5.6年目を乗り越える事ができれば、長く勤められる
- ・なぜ、自分が働くのか？という働く目的、信念をしっかりと持つ事
- ・「自分には無理」と思っていた仕事だが、丁寧に説明して下さる先輩や上司がいた事で「続けていきたい」と思えた
- ・自分自身の人生感、夢を持つ事
- ・仕事をしっかり教えてくれる体制があった。（なぜ、そのような仕事、仕方をするのか）
- ・甘やかすだけではなく、ダメなことはダメと納得できる理由も言ってくれる先輩がいる。
- ・楽しみながら仕事をする事。人の陰口を絶対言わないこと。
- ・私は調理師ですが、お年寄りの方々が食事を召し上がっていただき、喜んだ表情を見ることでやりがいを感じています。そのやりがいがあるため、長く続けてこれたと思います。
- ・自分が毎日仕事に来たくなる職場作り、利用者様と職員のコミュニケーション作り。
- ・男性でも育児休暇が取得できた（6か月）。復帰後の差別的な扱いがなく、スムーズに復帰できた。
- ・勤続年数が浅い人でも自分の意見が反映される環境がもっと作れば、若い人もやりがいを持つと思う。
- ・信念を曲げず、色々な考え方があるので、柔軟に対応すること。
- ・「家庭がうまくいってなければ、施設で働いていてもうまくいかないのだから、家庭を一番にしろ」と言われて、子どもが夏休みの時に長期の休みをいただいたこと。
- ・元々老人介護がしたくて勤め始めたため、仕事は楽しかったです。新人の頃は注意されるばかりですが、一人前になりたくて先輩方の良いところを吸収できるように頑張ったつもりです。その土台があるからこそ、今色々な利用者様と関わっていく中で、利用者様の笑顔が見れたり、「ありがとう」と言ってもらえることが良かったと思うことであり、長年勤め続けられる答えかなと感じます。また、「こういうことをやりたい、こうしていきたい」、ということ自分のユニット内でやらせていただけているのも、活力につながっています。
- ・結婚前より勤務しており、周囲が子育て中、温かく協力してくれた。自分の持っている力を認めてくれ、評価してくれた上司がいたから今の自分があり、今の地位があると思っています。努力は人を裏切らないと思う。地道に業務にあたることしかできない自分を見てくれた方がいたことだと思います。
- ・介護職に就いて2~3年後、家族、身内が認知症や病気になり、自分自身を見つめ直すことができた。介護者と介護従事者、両方を体験するにあたり、現在長く勤められているのだと思う。
- ・病院内にはわからない多職種連携の重要性がわかり、連続性のある看護、介護に携

わることができ、良かったと思う。人間関係の良い職場、下からの意見が上げやすい職場は長続きできると思う。

#### 《エピソード》

- ・色々なことで悩みがあった時、何か察してくれたのか、利用者様が「人生前を見て進むしかないよ、後ろは振り向かないで」と言ってくれた一言、人生経験豊富な方で重みのある言葉でした（持病もある独居の女性の利用者様でした）。
- ・子どもが病気で生まれ、この仕事で少しでも手伝いができたら嬉しいと思い、始めました。子どもが皆様に助けをいただきながら、どんどん成長させていただいているので、その分私は、社会に少し貢献できたら。この仕事を始めて良かったと思っています。子ども達にもボランティアを通して、介護や福祉を学ばせる事ができました。子ども達にできる事は、お話、コミュニケーションだったり、一緒に手作業を行ったり、読み聞かせでした。子どもが18歳、16歳になった今も、私の仕事について理解を示して、いろいろ手伝ってくれます。長く介護をやってこれた理由は、利用者様からの感謝の言葉です。
- ・小学校1年生の息子が「お前のお母さん、何の仕事しているの?」と聞かれ、「僕のお母さんは、ヘルパーやってる。お助けマンだよ。」と話しているのを聞いて嬉しく思いました。
- ・昨年度実父の突然な病気及び看取りをさせてもらった事について振り返ってみると、病院での医師・看護師さん達が迅速な対応をしてくれたことや、退院後にケアマネジャーが父が今まで体験してこなかった入浴サービス、往診、訪問看護、マッサージとケアプランを作成してくれ、元気な生き生きとした楽しい毎日を送れたことに感謝です。私も娘でなく、介護職員になりきって、健康状態、栄養状態の確認や食事、排泄など私に任せてと言い切れる責任感と父に安心感、話をよく聞いて気持ちの良いリズム、頭の中で繰り返しやってきました。父が逝った時、皆から満足そうな顔だったよ!と言われ、これで良かったんだと思える自分がありました。介護経験を活かして本当に良かったと思います。
- ・3年続けられなかったら、他の仕事についても（転職しても）続けられないと思った。何か人の役に立つ仕事をしたかった。誕生日の日、有休を取らずに出勤。その日の明けの職員に「今日、誕生日なんだ」と言ったら、利用者さん達に声を掛けてみんな「ハッピーバースデー」を歌ってくれて、何度も辞めようと思ったけど続けてよかった。
- ・祖母がお世話になった施設への就職。家で見ることができず、家族以上の愛情で接してくれたスタッフ。自分の持っている資格で何とか恩返しのようなことができないかと思い、今の仕事に就いたことを忘れずにいたい。
- ・勤続27年のうち、体調不良にて1か月の自宅療養、そして2週間の休暇をして、体調が良くなるまで休ませていただいたことが2回ありました。退職ではなく、早く休ませていただいたことで再び頑張らせて働かせていただこうという思いで復帰して現在に至っています。
- ・利用者様から名前と呼ばれ、休日の次の日に出勤した際に、「昨日はいなかったから寂し

かったよ」と言われた時、この仕事もいいと思った。

- ・ 仕事上のミスをして、上司に陳謝に行ったところ、話を聞いてくださり、最後は冗談を言って、私を笑わせてくれました。なかなか出来ないことだと思います。感謝しています。
- ・ あと3日で入所するが、食事を取らず、排尿が全く自力でできなくなった方の所に3日訪問しました。食事も介助で少量、腹部を温め、仙骨部を圧迫しなんとか排尿、3日目最後の訪問時、今まで一言も言葉を発しなかった方が口を動かしたため、耳を近づけると、「あんたも体に気を付けるさね」と小声でおっしゃり、2人で涙しました。
- ・ 自分が入職したばかりの事業所で、発語もほとんどなく、たまに単語を話すのみ、食事全介で口に入れてもらうだけの入居者がいた。私は一方通行を承知で常に話し掛け続けた。また、左手の残存機能を活かすため、クッション材を巻いたフォークを渡し、立てた状態で口へ近づけるトレーニングを始めた。2か月を過ぎた頃、単語のみだった発語の数が増え、2語文を話すようになり、話し言葉が増え、その場限りではあるが会話ができるようになった。立てたフォークも最初は口からそれで右ほほに向かっていたが、3か月を過ぎる頃には正確に口元へ届くようになった。こちらからの関わりで少しでもその方のADL、QOLの向上に役に立てたようで嬉しかった。

#### 《その他、思うこと》

- ・ 自分が高校時代より思い続けてきて、大学では福祉を学び、お年寄りとの生活を送っています。10年以上勤めた今でも、初心の志を忘れたことはありません。毎日、お年寄りとの会話の中で新たな発見もあります。自分も一社会人として結婚もし、子どももでき、後輩に対して示せると思います。ただ全体的なイメージとしてはまだまだ悪い環境は改善されていません。教育関係と比べると、賃金や休暇面では……。女性も結婚を機に退職してしまいます。若い世代の人に頑張ってもらい、自分の仕事に誇りを持ってもらいたいです。
- ・ 一緒に仕事をしている仲間や親しくお付き合いしている友達との会話の中で、いろいろな場合、場面での対処方法になると、ヒントなどが出てくることが多かった。いろんな人とのコミュニケーションは大切だと思う。
- ・ 利用者の気持ちに寄り添い、笑ったり、泣いたりしながら、一緒に歩いていけることが自分の成長につながり、自分を高めていけると思います。
- ・ 全く別業種からの転職でしたが、働くスタッフの志が高く、常に入居さんがより良くあるためには何をしたらよいかを真剣に考えていることに心打たれました。
- ・ たとえ認知症になったとしても自分が生きてきた証というか己というものを誰しも持っていて、ふとした会話の中に見ることができ、また見つけるととても嬉しく思う。
- ・ 要介護5の方で、認知症であっても、介護した後に「ありがとうね」と言ってもらうと感動してしまう。どんなに認知症でも、そうでないかのように話かけるし、通じた時の嬉しさは何物にも代えられない。家族だから出来ること、出来ないこと、介護者だから出来ること、出来ないこと、それぞれができることをやって、利用者さんには人生を最後まで生きてほしいと思う。

- ・人としての深みが増す、考えや想い、捉え方等。その反面、精神的な負担や不安も多くなるため、きちんとしたりフレッシュの時間と、仕事への意味・目的を具体的にしておかないとブレてしまったりすることがあり、工夫は必要と感じる。しかし、この仕事でしか経験できない人間のすごさはあると思う。
- ・お年寄りの方々から色々学ぶことが多く、勉強になる。
- ・利用者様から教えていただくことが多い。研修などに参加し、皆同じような悩みがあるが頑張っているなど感じる人が多いので、自分も頑張らなくてはと思う。
- ・この仕事はお客様や他のスタッフと一緒に成長させてもらえる。数字等、目に見える結果が出ないだけに、感受性を養うことができる。仕事を通じて、色々な人と出会い、驚いたり、泣いたり、笑ったり、怒ったりする人間くさい自分と出会える。そんな日々が刺激でもあり、生活に色を付けてくれている。適職とは思わないが、この仕事に誇りを持っている。
- ・訪問し、作業終了後の「ありがとう」の一言で、自分の仕事が役に立ったと実感したとき、もっと頑張ろうと思います。家庭の中に入っていくので、大変な現実と何とかできないかという思うことも多々あり、介護保険はまだ現実には多くの矛盾を感じます。自分のスキルを上げたくとも研修の機会がないので悩みます。介護現場の実態をもっと知ってほしいと叫びたいです。利用者や家族に喜ばれることにやりがいを感じています。元気でいる限り続けたいと思います。
- ・いずれ自分も歳を重ねたとき、皆さんのお世話になる時がきます。その時にやはり生きがいを感じさせてくれたり、優しく接してほしい・・・そんな願いを込めて働かせていただいております。御入居者様が笑顔になれると私も笑顔になれます。
- ・仕事がキツイ、大変、余裕がないと思うことはたくさんあったが、かといって事務職や他のサービス業をやりたいとは思わなかった。職員というよりも、高齢者と接することが好きだからだと思う。
- ・利用者様、職員から日々勉強させていただいています。共感しあい、心のこもった言葉をいただいています。一人の思いでできる仕事ではありません。でも、そこが良いところだと思います。
- ・丁寧なサービスをみんな提供していることに気持ち良さを感じます。
- ・まだ働いて4ヶ月くらいしか経っていないけど、不慣れな事も多々あり、迷惑をかけていると思うのですが、職員の方が暖かく見守っていてくれて助かっています。福祉の仕事は初めてで、最初は大丈夫か不安もあったのですが、利用者さんの優しい面もあって、とても救われている気がします。あとは一緒に資格をとった学校の子達とたまに会ったりすると、みんな一緒に私だけじゃないんだなとちょっと安心したりします。仕事は仕事でも、やっぱり自分にできるか不安であったり、利用者さんに嫌な事を言われたりすると気持ち的に嫌な感じというか、本当に大丈夫かなと疑心暗鬼になったりしますが、そこでフォローして一言でも声をかけてくれたり、気にかけてくれる人がいるだけで全然仕事も違うと思いました。ほっとかかれてしまうのはつらいです。
- ・今までサービス業ばかりついてきました。介護は究極のサービス業だと思います。何気なくした小さな事でも、覚えていてくださり「ありがとう」「あなたが良い」と言われた

時の心が温まる感じが、やる気を続けさせてくれると思います。

- ・もっとスキルアップできる環境と勉強会を開いてほしい
- ・上司やトップでなく、例えば事務の方や介護職でない人でも、中高年の職員で仕事の一部として、悩みを聞いてくれる立場の人が居て、場合によってはトップにも意見や悩みを代弁してくれるといいと思います。
- ・仕事は好きな職員は多いと思いますが、介護業界の上面だけのきれい事についていけなくなって辞めてしまう人が多いと思います。研修（実践者研修など）で言っていることは、正直現場では成り立たない事も多いので、そのギャップを埋めようとするスタッフと理想を求める上司の差に疲れてしまいます。そのギャップを埋めようと上司自ら現場職員の立場に立ってくれる人が1人でも居たら長年勤めていられる人達が増えるのではないかと思います。他人をケアすることも大事ですが、職員もケアしていかないと介護業界に必要な人材は育っていかないとします
- ・医療現場とは違った人と人とのつながりを深く考えさせられました。求めるもの、求められるものが何かを感じ、毎日の自分の生き方を振り返ることができました。家族とは何か、そして自分に正直に生きることがいかに大切かを知ることができました。くじけないで進むこと、元気な心で生きていきたい感じることができました
- ・介護の仕事は何となく「暗い」というイメージがありましたが、実際仕事をしてみますと、利用者様は元気に施設へ来て下さり、介護者も元気に明るい気持ちで仕事をするのがモットーであったり、介護の仕事に従事してみてもわかることがいっぱいあり、私の年齢で、この仕事につけることができ、ほんとうに良かったと思っています
- ・自分と似た介護感の人と出会い、より介護の仕事が好きになった。
- ・仕事をしながら、資格取得をしてきましたが、結局は以前勤めていた仕事（業種は全く異なりますが）「人と向き合うこと」「人との関係をきづく事」という点では何の仕事をしていても、共通していることに気付きました。そのことが理解できただけでも感謝です
- ・介護職（介護を行う事）の意義を理解するまでに、時間がかかったが、肉体労働以外の楽しさ、やりがいを感じはじめた頃から充実した
- ・介護の仕事をして、人々を見る視線、視点が変わりました。例えば、道路のバリアフリーをしている所や、観光地での身体障害者を受け入れようとしている所やしていない所など。病院の駐車場で、車いすを（乗った状態の方）車から降りようとしている老人の手助けできたこと。もしこのような仕事をしてなかったらたぶんできなかったと思う。
- ・自分は高卒で、今の職場に入りました。4年ほど働き、他の仕事をしたくなって、辞めました。「もう、介護なんてしない」と思っていました。が、実際、他の仕事を2年半のうち3つしました。そして、やっと他の仕事の大変さを知り、「介護してた頃は良かったんだ。」と気付きました。ちょうど「戻ってこないか？」と声をかけられて、戻ることができて、今はやりがいを感じています
- ・デイサービスに通っていらっしゃる方々は、85歳以上ばかりです。明日はどうなっているかわからないという思いで1日1日を大切に接する努力をしていますが、それが利用者様にも伝わるのか、どの方々にも「あんたは笑顔で仕事がんばってるね!」「あんた



がいとホッとするよ」という言葉を頂き、励みにしています

- ・ 55 歳から始めた仕事ですが、10 年経った今でも、働けることが嬉しいです。利用者の年齢に近づくに従い、その方々の気持ちが少しはわかるようになってきました。又、自分自身が、「くれない族」にならないように心がけたいと思うようになりました
- ・ 福祉の仕事を始めると決め、知人に福祉専門の安定所を紹介されました。こちらで性格を見ながら、親身に相談にのって下さり、職場を紹介して頂きました。一度紹介された職場が利用者が減り、仕事が少なくなってしまい、他に移りましたが、その時も事情に詳しく安心して次を紹介して頂くことが出来ました。今は、はりきって仕事をしています。職場以外にも、事情に詳しい方がいて安心できます
- ・ 「処遇改善」手当は、施設に出したのでは、職員一人一人の手元には、入ってきません。介護は給料が安い為にせつかく国が出してくれても、職員達の手元には、ほんの少しだけしか届かないのは何故ですか？
- ・ 新人の時、本音、弱音を出す事ができない事が多かったので、ベテランになった今は、誰に対しても本音、弱音を出すようにしている。そうすれば（上が出せば）他の人も出す事ができるかなと思いました
- ・ 利用者様は慣れ親しんでくると、良い面も悪い面もストレートに表現されます。困難な対応に悩んだり、何度もつまづきそうになりましたが、そんな時も助けて下さったのはお年寄りの方でした。介護業界に勤める前は、個人で黙々と作業をこなす環境でしたが、福祉はその方をチームで支えて支援すること。又、スタッフ間との連携や介護技術、保険の知識が得られることも自信につながりました。肩書きも、男女も外見も関係なく、生身の人間に接する人間臭さも、楽しいと感じました
- ・ 接遇がひどい（言葉使い、対応の仕方など）。介護施設はサービス業であることの認識が低い。介護員が、ご利用者様に対して、人間としての尊厳を持って丁寧に接していない。介護技術は進歩しているのに、全く昔からのやり方（抱え移乗）をしている。介護福祉士ではなく、介護力士（腰痛が多いのは力任せに介助するから）になっている
- ・ 介護の方々を見ていると、信念を持ち、ライフワークとして仕事に取り組まれている方と景気のあおりで他職種から流れてきたものの学び、経験を深める機会を与えられないまま手探りで仕事に就かれている方との差を激しく感じます。これだけ高齢化が進み、今後もより専門性を求められる分野だと考えると人員の確保も含めて、学べる環境をもっと整えていかないと貴重なヒューマンパワーをどんどん失うことになるのではないのでしょうか。5 年、10 年先を見据えたプランをぜひ実現させて、活気ある福祉介護業界へ導いて頂きたいと考えます
- ・ 管理者のスタッフに対する気持ち、対応により良い環境を作り、職場離れが少なくなると思う。管理者がスタッフの「良い性質」を引き出し成長させる事が出来るか否かで変わってくると思う
- ・ 初めて御臨終の場に居合わせたとき、その家族が私のつたない説明を理解し、心から感謝されたとき、とても貴重な瞬間を看取るいい仕事だと思った。日頃から利用者の家族とのコミュニケーションは上層部だけでなく、新人だからこそもっと図るべきだと思った。

- ・お年寄りの方と接する時間が増え、祖父・祖母との時間を前よりも大切にしたいと思えた。
- ・現在は無資格だが、福祉に関わる資格を取得したいと思うようになった。
- ・上司についていきたい、上司に少しでも近づけるようになりたいと思える気持ちがある
- ・長年日本を支えていた方々の色々な話を聞ける。人と向き合うことを学べる。ストレスで体を壊すほどの先輩もいるが、一緒に耐えた仲間がいたことや、その人を苦手と考える私の思いを否定せず受け止めてくれる先輩がいるのが大きかった。仕事の疲れより、人間関係の疲れの方がつらいが、利用者さんたちに癒してもらい、助かっている部分がある。若い人がやっていける収入を福祉業務に与えてほしい。
- ・人間関係で疲れることがあり、メンタル面での相談（パワハラ等）ができなく、体も心もダメになることがある。そんな時に相談所が近くにあると違うと思うし、どんな仕事でも同じですが、一番は前記のことが多いと思います。訴えたくても訴えられない人が多くいると思われます。
- ・毎日、日々「どうしたらいいんだろう」と考えることが多いが、職員間でみんなで話し合えることができると、やりがいはあると思う。
- ・実際、介護の仕事に就いてみないとわからない部分が多々あると気付かされました。
- ・大変だけど、利用者の笑顔を見て、今日も頑張れた、楽しかった、明日は一緒にこれをしたいなと、今までの職では感じられない楽しさがある。お年寄りといると自分が優しくいられるような気がする。
- ・この業界に従事して20年近くなりますが、一度も辞めたいと思ったことはありません。自分なりに入居者様と共に楽しみながら仕事をしてきました。その中で自分の成長もあったと思うし、人としての在り方も学ぶことができました。これからも続けられる限り介護に従事して役に立ちたいと思います。
- ・人と接する仕事なので、直接的に自分自身の成長を実感しやすいとは思いますが、個人的な意見ですが、年数が経つにつれて職場内での立場や責任が重くなって、精神的な負担が大きく、辞めたいと感じることが多くなりました。
- ・母親がアルツハイマーと診断され、40歳の時にこの業界に飛び込みました。私の場合は必要があったからです。その頃から現在まで、周囲の若い職員は本当に数えきれないほど退職していきました。やりがいはあっても生活ができないからです。色々な研修にも参加し、スキルアップを・・・とも求められますが、仕事内容と見合っただけの賃金があれば当たり前のことではないでしょうか。現実、夜勤手当を除けば、高校生の初任給よりも低いのではないのでしょうか。私が長年続けてきたのは、父もそろそろ介護を必要とし、何とかこの経験を活かして頑張りたいためです。この先ももっともっと介護職の地位が上がってほしいと願います。
- ・正職希望で現在の法人に採用され、一職員でスタートし、その後主任となり、現在は通所の立ち上げを行い、管理者となりました。資格を1つずつ取得し、ステップアップしていく過程を評価していただいたおかげだと思います。その人の頑張りを評価してくれる存在が必要だと思います。管理者となったために、休みは取りにくい環境となってしまいましたが、大変やりがいを感じる毎日です。御利用者様の笑顔、また御家族の笑顔、

感謝の言葉などが元気をくださっています。管理者であっても、給料形態は介護職のベースとなっているため（とても安い！）、介護職全体の給料アップが必要！！介護職員が増えていかないと思う（看護師、OT、PTとの差が大きい）。

- ・高校卒、専門学校卒の若い人がもっと働きやすい環境を作ってあげてほしい。私たち40代、30代では考えつかない新鮮で優しい心遣いができるので。利用者様も喜ばれると思います。若い人達は素直に向き合っています。頑張っています。
- ・家庭での介護や対応にも役立っている。送迎＝タクシー運転手、入浴介助＝美容師、レク＝教師・保育士等、各場面でその職業になれると思って対応することによって自分にもスイッチが入る。
- ・一度は福祉の仕事を離れたが、しばらくしたら他の仕事では満足できず、福祉の仕事を探している自分に気づきました。やっぱり福祉が好きなんだと思いました。娘も同様、結婚し、まだ子どもが1歳になったばかりなのに介護職に戻りたいと言い出し、周囲の者に「まだ早い」と言われても、仕事を決めてきてしまいました。大変だけど、毎日楽しいと言っています。やりがいはあります。
- ・今まで知的障害者施設、身体障害者施設、デイサービス、ヘルパーステーションと各々仕事してきていますが、どの場所においても、仕事やプライベートの相談できる、悩みをお互いに聞いてもらえる友人、先輩がいたことが長く続けてこられた理由かなと思います。また、そのような友人に出会えたこともラッキーだったと感じます。福祉の仕事に就くことが幼いころからの夢だったため、嫌なことも多々ありましたが、長く続けてこられて良かったと思っています。
- ・会社、事業所として、どういう介護を目指しているのか、経営者が明確な意思を持ち、それを共有するためのプログラムや研修が用意されていると働きやすい。株式、有限など会社として事業を営んでいる所は得た利益で何をしたいのか、明確に答えられることが働く者のマネジメント力を引き上げることになると思う。
- ・何事も完璧を目指そうとしないことが大切と思う。日々の仕事の中で感じる幸福は小さくても大切。笑いとユーモアを忘れない。失敗も笑いに変える図太さと余裕。あと、良い人になろうとしないこと。自分が自分のままでいいと思えること。欠点も含めて、自分をさらけ出すと信頼が生まれる。
- ・「隣の芝生は青い」と思えば、自分の事業所を良いと思えない。でも他も同じ・・・今の場所を好きになり、自分の力を発揮できるよう気持ちの切り替えをしていく。そして力尽きたら誰かに相談。昔風の考え方もかもしれないけれど、どこも同じと思えば、また頑張ろうか・・・と思えます。
- ・外部研修に出席し、他施設の情報を得たり、意見交換することで、自分が現在取り組む業務を客観的に考えることができたり、視点が変わることが悩みの解決につながったことがありました。私はずっと入所担当なので、なかなか外部との接触の機会が少ない状況です。また、持ち帰った内容を一緒にやってみようと思える先輩や同僚の存在は自信につながりました。
- ・改めて心が大事だと気づかされました。仕事では笑顔であいさつしてくださる職員やお客様に丁寧に対応している職員の方、様々いますが、どれも一つ一つに心がこもってい

て、気持ちよく仕事できています。ただプライベートで買い物に行くと、会計や接客の際に非常に雑な対応をされることが多々あり、不愉快な思いをすることもあります。そういう時、よく「心がこもっていないなあ」と思うのですが、こういう思いに気付けたのは、この仕事をしていたからだと思います。

- ・訪問介護の場合、移動時間や空き時間等、実際の労働時間以外で拘束される時間が多いため、奉仕的精神も必要になってくる。人間的に成長できると思うし、日々とても勉強になる。
- ・訪問介護のため、365 日休みなし、土日祝は人手不足のため勤務が大変。残業を減らせというが難しい。残業を付けられないので、サービス残業が水面下で当たり前のようになっているのが現状。
- ・介護業界全体の賃金が見直されるまで戻るつもりはない。
- ・利用者に対しての職員の人数をもっと増やしてほしい。ゆっくり利用者様と話すこともできない。時間に追われて過ぎてしまったと感じる日もある。
- ・いつも孤独感を感じます。悪い面ばかり見ないで、良い面を引き出してくれる上司を求めます。
- ・利用者に対し、気持ちのある対応を心掛けていれば、必ず自分に返ってくるということに気付いた時、この仕事の素晴らしさを実感しました。
- ・職場の人間関係の影響は大きいと思います。利用者は冷静に職員を見ています。職場の雰囲気や場の様子がだいぶ変わります。それに、働く職員の心身が健全でなければ、業務を遂行できません（ストレス、うつ病の発症など）。
- ・自分がやりたいと思う仕事だから続けているが、やりきれなく、辞めたいと思うことは精神的にも身体的にも何度もあった。もっと制度が実状に沿ってくれたら働きたいと思う人はたくさんいると思う。利用する人への対応と同時に、働く人へのサポートもしっかりとした具体的な内容のものを制度として作ってほしい（人員配置、夜勤の職員数等）。
- ・認知症の御利用者に接しているためか、（家族に対して）腹を立てたり、怒ったりすることが少なくなった。
- ・自分に合った職種だと思う。介護することに不満を感じたことがない。一番は誰にも負けたくないという精神力かな？
- ・寝たきりの利用者様に「ありがとう」と声をかけていただいた時に、自分も年を取った時にこのように声をかけられるような人間になりたいと感じた。介護の仕事をしていなければ、老後の自分の姿がどうあるべきかを考えることはなかったのではないかと思った。
- ・人を育てることが上手な上司で自分の能力が 3 倍パワーアップすることをいつも感じられた。「これをやり遂げようと思えば必ず方法はある。どんな状況下でも方法を探せ」とアドバイスしてくれた。そして、いつもほめてくれた。だからいつも自分に自信を持って仕事することが出来た。出会えたことを誇りに思う。
- ・生活が困難な御利用者を家族と力を合わせて介護し、通いや泊りができるようになったのがとても嬉しかった。長い間勤めようとは思わず、1 日ずつケアに取り組んでいたら、月日が経ってしまった。仕事のことよりも職場の人間関係で辞める人が多いと聞いてい

るので、職員に対してもおおらかな気持ちで接して、仕事に取り組んでいる。

- ・介護経験に合う賃金を支払ってほしい。下の意見を聞いて改善できるような職場作りをしてほしい。
- ・介護の現場は思った以上に過酷な状況化していて、意思疎通が困難である利用者さんに日々手探り状態で対応している。そんな中、同じ立場、状況で一緒にケアしている職場の同僚と話したりすると、自分ばかりが大変なわけではないと、「頑張ろう」という気持ちになる。ただ、たくさんの人にわかってほしいのは、介護職員は精神的にも肉体的にも限界ストレスの状態の中で仕事をしているということ。職場に専門のカウンセラーがいたら、と切実に思うことがあります。
- ・私には障がいの子どもがいて、現在も利用者家族の立場です。ご縁があって、この仕事に就いていますが、利用者さんに御家族と接するたび、安心して任せてもらえるよう、知識や技術を磨いていかなくてはと思います。自分自身を成長させてもらえる仕事だと思ひ、有難いです。
- ・賃金はどうしても他業種と比べると安いですが、仕事にやりがいを感じているので、出来ているのだと思います。ただ人それぞれの能力に応じて評価がされていけば、他業種に転職する人も減ると思います。

(2) クロス集計結果

① 転職の意思

施設種別 と 転職の意思 のクロス表

			転職の意思		合計
			なし	あり	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	710	208	918
		施設種別の %	77.3%	22.7%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	207	73	280
		施設種別の %	73.9%	26.1%	100.0%
	グループホーム	度数	462	127	589
		施設種別の %	78.4%	21.6%	100.0%
	通所介護	度数	1651	392	2043
		施設種別の %	80.8%	19.2%	100.0%
	訪問介護	度数	826	119	945
		施設種別の %	87.4%	12.6%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	166	51	217
		施設種別の %	76.5%	23.5%	100.0%
	種別特定不能	度数	466	117	583
		施設種別の %	79.9%	20.1%	100.0%
	事業所特定不能	度数	554	138	692
		施設種別の %	80.1%	19.9%	100.0%
合計		度数	5042	1225	6267
		施設種別の %	80.5%	19.5%	100.0%

性別 と 転職の意思 のクロス表

			転職の意思		合計
			なし	あり	
性別	女性	度数	4123	965	5088
		性別の %	81.0%	19.0%	100.0%
	男性	度数	908	259	1167
		性別の %	77.8%	22.2%	100.0%
合計		度数	5031	1224	6255
		性別の %	80.4%	19.6%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	P
Pearson のカイ 2 乗	6.282 <sup>a</sup>	1	.014*
連続修正 <sup>b</sup>	6.079	1	
尤度比	6.130	1	
Fisher の直接法			
線型と線型による関連 有効なケースの数	6.281 6255	1	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

勤続年数区分と転職の意思のクロス表

			転職の意思		合計
			なし	あり	
勤続年数区分	5年以下	度数	3102	847	3949
		勤続年数区分の%	78.6%	21.4%	100.0%
	5年～10年	度数	669	152	821
		勤続年数区分の%	81.5%	18.5%	100.0%
	10年～15年	度数	885	160	1045
		勤続年数区分の%	84.7%	15.3%	100.0%
	15年以上	度数	270	45	315
		勤続年数区分の%	85.7%	14.3%	100.0%
合計		度数	4926	1204	6130
		勤続年数区分の%	80.4%	19.6%	100.0%

②転職の経験

施設種別と転職の経験のクロス表

			転職の経験		合計
			なし	あり	
施設種別	特別養護老人ホーム	度数	328	586	914
		施設種別の%	35.9%	64.1%	100.0%
	有料老人ホーム	度数	55	228	283
		施設種別の%	19.4%	80.6%	100.0%
	グループホーム	度数	114	478	592
		施設種別の%	19.3%	80.7%	100.0%
	通所介護	度数	407	1628	2035
		施設種別の%	20.0%	80.0%	100.0%
	訪問介護	度数	277	664	941
		施設種別の%	29.4%	70.6%	100.0%
	小規模多機能型居宅介護	度数	35	184	219
		施設種別の%	16.0%	84.0%	100.0%
	種別特定不能	度数	149	443	592
		施設種別の%	25.2%	74.8%	100.0%
	事業所特定不能	度数	168	527	695
		施設種別の%	24.2%	75.8%	100.0%
合計		度数	1533	4738	6271
		施設種別の%	24.4%	75.6%	100.0%

性別と転職の経験のクロス表

			転職の経験		合計
			なし	あり	
性別	女性	度数	1262	3830	5092
		性別の%	24.8%	75.2%	100.0%
	男性	度数	269	898	1167
		性別の%	23.1%	76.9%	100.0%
合計		度数	1531	4728	6259
		性別の%	24.5%	75.5%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	正確有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	1.544 <sup>a</sup>	1	.227
連続修正 <sup>b</sup>	1.452	1	
尤度比	1.560	1	
Fisher の直接法	1.544	1	
線型と線型による連関 有効なケースの数	6259		

\*P<0.05 \*\*P<0.01

勤務年数区分と転職経験のクロス表

			転職の経験		合計
			なし	あり	
勤続年数区分	5年以下	度数	694	3276	3970
		勤続年数区分の%	17.5%	82.5%	100.0%
	5年～10年	度数	240	574	814
		勤続年数区分の%	29.5%	70.5%	100.0%
	10年～15年	度数	391	645	1036
		勤続年数区分の%	37.7%	62.3%	100.0%
	15年以上	度数	167	145	312
		勤続年数区分の%	53.5%	46.5%	100.0%
合計		度数	1492	4640	6132
		勤続年数区分の%	24.3%	75.7%	100.0%

クロス表

			転職の経験		合計
			なし	あり	
転職の意思	なし	度数	1262	3693	4955
		転職の意思の%	25.5%	74.5%	100.0%
	あり	度数	259	959	1218
		転職の意思の%	21.3%	78.7%	100.0%
合計		度数	1521	4652	6173
		転職の意思の%	24.6%	75.4%	100.0%

カイ 2 乗検定

	値	自由度	正確有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	9.309 <sup>a</sup>	1	.002
連続修正 <sup>b</sup>	9.084	1	
尤度比	9.545	1	
Fisher の直接法	9.308	1	
線型と線型による連関 有効なケースの数	6173		

\*P<0.05 \*\*P<0.01



③職場を辞めた理由

ア 施設別集計

職場を辞めた理由について、施設別に比較をしたところ、「夜勤があった」、「身体的負担が大きかった」、「精神的負担が大きかった」、「相談できる上司がいなかった」、「出産のため」、「家庭の都合」の項目に違いが見られた。

	施設種別	非該当		該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
労働時間が不規則	特別養護老人ホーム	214	87.7	30	12.3	244	100	0.07
	有料老人ホーム	95	79.8	24	20.2	119	100	
	グループホーム	159	82.8	33	17.2	192	100	
	通所介護	618	81.3	142	18.7	760	100	
	訪問介護	283	87.1	42	12.9	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	68	81.9	15	18.1	83	100	
有給休暇が取りにくかった	特別養護老人ホーム	198	81.1	46	18.9	244	100	0.65
	有料老人ホーム	96	80.0	24	20.0	120	100	
	グループホーム	158	82.3	34	17.7	192	100	
	通所介護	632	83.4	126	16.6	758	100	
	訪問介護	277	85.2	48	14.8	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	66	79.5	17	20.5	83	100	
休憩が取りにくかった	特別養護老人ホーム	218	89.3	26	10.7	244	100	0.08
	有料老人ホーム	102	85.7	17	14.3	119	100	
	グループホーム	153	79.7	39	20.3	192	100	
	通所介護	654	86.3	104	13.7	758	100	
	訪問介護	284	87.4	41	12.6	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	69	83.1	14	16.9	83	100	
仕事内容のわりに賃金が安かった	特別養護老人ホーム	188	77.0	56	23.0	244	100	0.20
	有料老人ホーム	88	73.9	31	26.1	119	100	
	グループホーム	142	74.0	50	26.0	192	100	
	通所介護	593	78.3	164	21.7	757	100	
	訪問介護	260	80.0	65	20.0	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	57	68.7	26	31.3	83	100	
夜勤があった	特別養護老人ホーム	237	97.1	7	2.9	244	100	0.00 **
	有料老人ホーム	113	95.0	6	5.0	119	100	
	グループホーム	182	94.8	10	5.2	192	100	
	通所介護	678	89.4	80	10.6	758	100	
	訪問介護	297	91.4	28	8.6	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	79	95.2	4	4.8	83	100	

人手が足りなかつた	特別養護老人ホーム	206	84.4	38	15.6	244	100	0.52
	有料老人ホーム	97	81.5	22	18.5	119	100	
	グループホーム	155	80.7	37	19.3	192	100	
	通所介護	632	83.4	126	16.6	758	100	
	訪問介護	281	86.5	44	13.5	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	72	86.7	11	13.3	83	100	
健康診断等の福利厚生に不満があつた	特別養護老人ホーム	236	96.7	8	3.3	244	100	0.38
	有料老人ホーム	116	97.5	3	2.5	119	100	
	グループホーム	184	95.8	8	4.2	192	100	
	通所介護	718	94.7	40	5.3	758	100	
	訪問介護	316	97.2	9	2.8	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	80	96.4	3	3.6	83	100	
資格取得への支援がなかつた	特別養護老人ホーム	226	92.6	18	7.4	244	100	0.17
	有料老人ホーム	111	93.3	8	6.7	119	100	
	グループホーム	172	89.6	20	10.4	192	100	
	通所介護	697	92.2	59	7.8	756	100	
	訪問介護	307	94.5	18	5.5	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	72	86.7	11	13.3	83	100	
外部研修に出る機会がなかつた	特別養護老人ホーム	223	91.4	21	8.6	244	100	0.61
	有料老人ホーム	112	94.1	7	5.9	119	100	
	グループホーム	176	91.7	16	8.3	192	100	
	通所介護	706	93.1	52	6.9	758	100	
	訪問介護	308	94.8	17	5.2	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	76	91.6	7	8.4	83	100	
職場内研修の取組がなかつた	特別養護老人ホーム	228	93.4	16	6.6	244	100	0.27
	有料老人ホーム	113	95.0	6	5.0	119	100	
	グループホーム	182	94.8	10	5.2	192	100	
	通所介護	716	94.6	41	5.4	757	100	
	訪問介護	317	97.5	8	2.5	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	80	96.4	3	3.6	83	100	
身体的負担が大きかつた	特別養護老人ホーム	201	82.4	43	17.6	244	100	0.00 **
	有料老人ホーム	95	79.8	24	20.2	119	100	
	グループホーム	125	65.1	67	34.9	192	100	
	通所介護	568	74.9	190	25.1	758	100	
	訪問介護	257	79.1	68	20.9	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	61	73.5	22	26.5	83	100	

精神的負担が大きかった	特別養護老人ホーム	166	68.0	78	32.0	244	100	0.01 *
	有料老人ホーム	88	73.9	31	26.1	119	100	
	グループホーム	123	64.1	69	35.9	192	100	
	通所介護	493	65.1	264	34.9	757	100	
	訪問介護	246	75.7	79	24.3	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	58	69.9	25	30.1	83	100	
経営者の基本方針や理念が不明確	特別養護老人ホーム	200	82.0	44	18.0	244	100	0.99
	有料老人ホーム	97	81.5	22	18.5	119	100	
	グループホーム	157	81.8	35	18.2	192	100	
	通所介護	612	80.8	145	19.2	757	100	
	訪問介護	269	82.8	56	17.2	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	67	80.7	16	19.3	83	100	
経営者や管理者の管理能力が低かった	特別養護老人ホーム	201	82.4	43	17.6	244	100	0.32
	有料老人ホーム	98	82.4	21	17.6	119	100	
	グループホーム	146	76.0	46	24.0	192	100	
	通所介護	610	80.7	146	19.3	756	100	
	訪問介護	272	83.7	53	16.3	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	64	77.1	19	22.9	83	100	
上司や同僚との関係がうまくいかなかった	特別養護老人ホーム	214	87.7	30	12.3	244	100	0.31
	有料老人ホーム	102	85.7	17	14.3	119	100	
	グループホーム	158	82.3	34	17.7	192	100	
	通所介護	670	88.5	87	11.5	757	100	
	訪問介護	286	88.0	39	12.0	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	71	85.5	12	14.5	83	100	
業務をとおして上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった	特別養護老人ホーム	229	93.9	15	6.1	244	100	0.34
	有料老人ホーム	105	88.2	14	11.8	119	100	
	グループホーム	182	94.8	10	5.2	192	100	
	通所介護	700	92.3	58	7.7	758	100	
	訪問介護	303	93.2	22	6.8	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	76	91.6	7	8.4	83	100	
相談できる上司がいなかった	特別養護老人ホーム	216	88.5	28	11.5	244	100	0.05 *
	有料老人ホーム	103	86.6	16	13.4	119	100	
	グループホーム	156	81.3	36	18.8	192	100	
	通所介護	659	87.2	97	12.8	756	100	
	訪問介護	296	91.1	29	8.9	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	71	85.5	12	14.5	83	100	

相談できる同僚がいなかった	特別養護老人ホーム	234	95.9	10	4.1	244	100	0.31
	有料老人ホーム	110	92.4	9	7.6	119	100	
	グループホーム	175	91.1	17	8.9	192	100	
	通所介護	716	94.7	40	5.3	756	100	
	訪問介護	307	94.5	18	5.5	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	77	92.8	6	7.2	83	100	
職員間の意思疎通がうまくいかなかった	特別養護老人ホーム	220	90.2	24	9.8	244	100	0.21
	有料老人ホーム	106	89.1	13	10.9	119	100	
	グループホーム	163	84.9	29	15.1	192	100	
	通所介護	683	90.1	75	9.9	758	100	
	訪問介護	299	92.0	26	8.0	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	73	88.0	10	12.0	83	100	
利用者や家族との関わりに不安を感じた	特別養護老人ホーム	234	95.9	10	4.1	244	100	0.38
	有料老人ホーム	111	93.3	8	6.7	119	100	
	グループホーム	181	94.8	10	5.2	191	100	
	通所介護	734	96.8	24	3.2	758	100	
	訪問介護	310	95.4	15	4.6	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	81	97.6	2	2.4	83	100	
業務に対する社会的評価が低かった	特別養護老人ホーム	229	93.9	15	6.1	244	100	0.46
	有料老人ホーム	111	93.3	8	6.7	119	100	
	グループホーム	179	93.7	12	6.3	191	100	
	通所介護	711	94.0	45	6.0	756	100	
	訪問介護	310	95.4	15	4.6	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	74	89.2	9	10.8	83	100	
仕事で満足感や達成感を得られなかった	特別養護老人ホーム	211	86.5	33	13.5	244	100	0.42
	有料老人ホーム	102	85.7	17	14.3	119	100	
	グループホーム	157	81.8	35	18.2	192	100	
	通所介護	656	86.5	102	13.5	758	100	
	訪問介護	282	86.8	43	13.2	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	67	80.7	16	19.3	83	100	
正規職員になれなかった	特別養護老人ホーム	228	93.4	16	6.6	244	100	0.88
	有料老人ホーム	109	91.6	10	8.4	119	100	
	グループホーム	182	94.8	10	5.2	192	100	
	通所介護	707	93.3	51	6.7	758	100	
	訪問介護	304	93.8	20	6.2	324	100	
	小規模多機能型居宅介護	79	95.2	4	4.8	83	100	

出産のため	特別養護老人ホーム	232	95.1	12	4.9	244	100	0.03 *
	有料老人ホーム	113	95.0	6	5.0	119	100	
	グループホーム	185	96.4	7	3.6	192	100	
	通所介護	694	91.6	64	8.4	758	100	
	訪問介護	303	93.2	22	6.8	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	82	98.8	1	1.2	83	100	
家庭の都合	特別養護老人ホーム	207	84.8	37	15.2	244	100	0.01 *
	有料老人ホーム	108	90.8	11	9.2	119	100	
	グループホーム	171	89.1	21	10.9	192	100	
	通所介護	618	81.4	141	18.6	759	100	
	訪問介護	258	79.4	67	20.6	325	100	
	小規模多機能型居宅介護	70	84.3	13	15.7	83	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

## イ 性別集計

職場を辞めた理由について、性別に比較をしたところ、「労働時間が不規則」、「有給休暇が取りにくかった」、「仕事内容のわりに賃金が安かった」、「精神的負担が大きかった」、「経営者の基本方針や理念が不明確」、「上司や同僚との関係がうまくいかなかった」、「相談できる同僚がいなかった」、「仕事で満足感や達成感を得られなかった」、「出産のため」、「家庭の都合」の項目に違いが見られた。

	性別	非該当		該当		計		
		N	%	N	%	N	%	P
労働時間が不規則	女性	1542	84.0	293	16.0	1835	100	0.27
	男性	289	81.6	65	18.4	354	100	
有給休暇が取りにくかった	女性	1542	84.1	292	15.9	1834	100	0.01 *
	男性	277	78.2	77	21.8	354	100	
休憩が取りにくかった	女性	1579	86.1	254	13.9	1833	100	1.00
	男性	305	86.2	49	13.8	354	100	
仕事内容のわりに賃金が安かった	女性	1452	79.2	381	20.8	1833	100	0.00 **
	男性	235	66.6	118	33.4	353	100	
夜勤があった	女性	1700	92.7	134	7.3	1834	100	0.58
	男性	325	91.8	29	8.2	354	100	
人手が足りなかった	女性	1560	85.1	274	14.9	1834	100	1.00
	男性	301	85.0	53	15.0	354	100	
健康診断等の福利厚生に不満があった	女性	1767	96.3	67	3.7	1834	100	0.23
	男性	336	94.9	18	5.1	354	100	
資格取得への支援がなかった	女性	1696	92.6	136	7.4	1832	100	0.38
	男性	323	91.2	31	8.8	354	100	
外部研修に出る機会がなかった	女性	1707	93.1	127	6.9	1834	100	0.91
	男性	329	92.9	25	7.1	354	100	
職場内研修の取組がなかった	女性	1744	95.1	89	4.9	1833	100	0.89
	男性	336	94.9	18	5.1	354	100	
身体的負担が大きかった	女性	1392	75.9	441	24.1	1833	100	0.15
	男性	282	79.7	72	20.3	354	100	
精神的負担が大きかった	女性	1263	68.9	570	31.1	1833	100	0.00 **
	男性	215	60.7	139	39.3	354	100	
経営者の基本方針や理念が不明確	女性	1513	82.5	321	17.5	1834	100	0.02 *
	男性	272	77.1	81	22.9	353	100	
経営者や管理者の管理能力が低かった	女性	1496	81.7	336	18.3	1832	100	0.06
	男性	274	77.4	80	22.6	354	100	

上司や同僚との関係がうまくいかなかった	女性	1612	87.9	221	12.1	1833	100	0.00	**
	男性	287	81.1	67	18.9	354	100		
業務をとおして上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった	女性	1706	93.0	128	7.0	1834	100	0.82	
	男性	328	92.7	26	7.3	354	100		
相談できる上司がいなかった	女性	1611	87.9	222	12.1	1833	100	0.22	
	男性	302	85.6	51	14.4	353	100		
相談できる同僚がいなかった	女性	1734	94.7	98	5.3	1832	100	0.03	*
	男性	324	91.5	30	8.5	354	100		
職員間の意思疎通がうまくいかなかった	女性	1657	90.3	177	9.7	1834	100	0.15	
	男性	310	87.8	43	12.2	353	100		
利用者や家族との関わりに不安を感じた	女性	1764	96.2	69	3.8	1833	100	0.37	
	男性	337	95.2	17	4.8	354	100		
業務に対する社会的評価が低かった	女性	1731	94.5	101	5.5	1832	100	0.14	
	男性	326	92.4	27	7.6	353	100		
仕事で満足感や達成感を得られなかった	女性	1582	86.3	252	13.7	1834	100	0.04	*
	男性	290	81.9	64	18.1	354	100		
正規職員になれなかった	女性	1706	93.1	127	6.9	1833	100	0.42	
	男性	334	94.4	20	5.6	354	100		
出産のため	女性	1680	91.6	154	8.4	1834	100	0.00	**
	男性	354	100.0	0	0.0	354	100		
家庭の都合	女性	1508	82.2	327	17.8	1835	100	0.00	**
	男性	328	92.7	26	7.3	354	100		

\*P<0.05 \*\*P<0.01

### ウ 勤務年数区分別集計

職場を辞めた理由について、勤務年数区分別に比較をしたところ、「労働時間が不規則」、「有給休暇が取りにくかった」、「休憩が取りにくかった」、「仕事内容のわりに賃金が安かった」、「人手が足りなかった」、「健康診断等の福利厚生に不満があった」、「資格取得への支援がなかった」、「身体的負担が大きかった」、「精神的負担が大きかった」、「経営者の基本方針や理念が不明確」、「経営者や管理者の管理能力が低かった」、「上司や同僚との関係がうまくいかなかった」、「業務をとおして、上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった」、「相談できる上司がいなかった」、「職員間の意思疎通がうまくいかなかった」、「正規職員になれなかった」の項目に違いが見られた。

	勤続年数区分	非該当		該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
労働時間が不規則	5年以下	1328	82.4	284	17.6	1612	100	0.01 *
	5年～10年	220	83.7	43	16.3	263	100	
	10年～15年	195	89.0	24	11.0	219	100	
	15年以上	46	95.8	2	4.2	48	100	
有給休暇が取りにくかった	5年以下	1295	80.3	317	19.7	1612	100	0.00 **
	5年～10年	234	89.0	29	11.0	263	100	
	10年～15年	201	92.2	17	7.8	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
休憩が取りにくかった	5年以下	1352	83.9	259	16.1	1611	100	0.00 **
	5年～10年	243	92.4	20	7.6	263	100	
	10年～15年	205	94.0	13	6.0	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	
仕事内容のわりに賃金が安かった	5年以下	1203	74.7	407	25.3	1610	100	0.00 **
	5年～10年	217	82.5	46	17.5	263	100	
	10年～15年	189	86.7	29	13.3	218	100	
	15年以上	44	91.7	4	8.3	48	100	
夜勤があった	5年以下	1489	92.4	123	7.6	1612	100	0.43
	5年～10年	244	92.8	19	7.2	263	100	
	10年～15年	205	94.0	13	6.0	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
人手が足りなかった	5年以下	1329	82.4	283	17.6	1612	100	0.00 **
	5年～10年	243	92.4	20	7.6	263	100	
	10年～15年	202	92.7	16	7.3	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	



健康診断等の福利厚生に不満があった	5年以下	1539	95.5	73	4.5	1612	100	0.03 *
	5年～10年	257	97.7	6	2.3	263	100	
	10年～15年	216	99.1	2	0.9	218	100	
	15年以上	46	95.8	2	4.2	48	100	
資格取得への支援がなかった	5年以下	1468	91.1	143	8.9	1611	100	0.00 *
	5年～10年	250	95.1	13	4.9	263	100	
	10年～15年	211	96.8	7	3.2	218	100	
	15年以上	46	95.8	2	4.2	48	100	
外部研修に出る機会がなかった	5年以下	1490	92.4	122	7.6	1612	100	0.05 *
	5年～10年	248	94.3	15	5.7	263	100	
	10年～15年	209	95.9	9	4.1	218	100	
	15年以上	48	#####	0	0.0	48	100	
職場内研修の取組がなかった	5年以下	1525	94.7	86	5.3	1611	100	0.32
	5年～10年	253	96.2	10	3.8	263	100	
	10年～15年	211	96.8	7	3.2	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
身体的負担が大きかった	5年以下	1188	73.7	423	26.3	1611	100	0.00 **
	5年～10年	213	81.0	50	19.0	263	100	
	10年～15年	190	87.2	28	12.8	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	
精神的負担が大きかった	5年以下	1038	64.4	573	35.6	1611	100	0.00 **
	5年～10年	192	73.0	71	27.0	263	100	
	10年～15年	175	80.3	43	19.7	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	
経営者の基本方針や理念が不明確	5年以下	1277	79.3	334	20.7	1611	100	0.00 **
	5年～10年	221	84.0	42	16.0	263	100	
	10年～15年	201	92.2	17	7.8	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
経営者や管理者の管理能力が低かった	5年以下	1257	78.0	354	22.0	1611	100	0.00 **
	5年～10年	232	88.2	31	11.8	263	100	
	10年～15年	198	90.8	20	9.2	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	
上司や同僚との関係がうまくいかなかった	5年以下	1382	85.8	229	14.2	1611	100	0.03 *
	5年～10年	233	88.6	30	11.4	263	100	
	10年～15年	198	90.8	20	9.2	218	100	
	15年以上	46	95.8	2	4.2	48	100	

業務をととして、上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった	5年以下	1489	92.4	123	7.6	1612	100	0.04 *
	5年～10年	245	93.2	18	6.8	263	100	
	10年～15年	210	96.3	8	3.7	218	100	
	15年以上	48	####	0	0.0	48	100	
相談できる上司がいなかった	5年以下	1389	86.3	221	13.7	1610	100	0.00 **
	5年～10年	235	89.4	28	10.6	263	100	
	10年～15年	207	95.0	11	5.0	218	100	
	15年以上	46	95.8	2	4.2	48	100	
相談できる同僚がいなかった	5年以下	1507	93.6	103	6.4	1610	100	0.13
	5年～10年	251	95.4	12	4.6	263	100	
	10年～15年	211	96.8	7	3.2	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
職員間の意思疎通がうまくいかなかった	5年以下	1430	88.8	181	11.2	1611	100	0.01 *
	5年～10年	239	90.9	24	9.1	263	100	
	10年～15年	207	95.0	11	5.0	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
利用者や家族との関わりに不安を感じた	5年以下	1546	96.0	65	4.0	1611	100	0.28
	5年～10年	257	97.7	6	2.3	263	100	
	10年～15年	206	94.5	12	5.5	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
業務に対する社会的評価が低かった	5年以下	1508	93.7	101	6.3	1609	100	0.18
	5年～10年	253	96.2	10	3.8	263	100	
	10年～15年	209	95.9	9	4.1	218	100	
	15年以上	47	97.9	1	2.1	48	100	
仕事で満足感や達成感を得られなかった	5年以下	1375	85.3	237	14.7	1612	100	0.28
	5年～10年	224	85.2	39	14.8	263	100	
	10年～15年	192	88.1	26	11.9	218	100	
	15年以上	45	93.8	3	6.3	48	100	
正規職員になれなかった	5年以下	1516	94.1	95	5.9	1611	100	0.04 *
	5年～10年	238	90.5	25	9.5	263	100	
	10年～15年	198	90.8	20	9.2	218	100	
	15年以上	43	89.6	5	10.4	48	100	
出産のため	5年以下	1497	92.9	115	7.1	1612	100	0.81
	5年～10年	247	93.9	16	6.1	263	100	
	10年～15年	200	91.7	18	8.3	218	100	
	15年以上	44	91.7	4	8.3	48	100	

家庭の都合	5年以下	1350	83.7	263	16.3	1613	100	0.84
	5年～10年	224	85.2	39	14.8	263	100	
	10年～15年	179	82.1	39	17.9	218	100	
	15年以上	40	83.3	8	16.7	48	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

### エ 転職の経験有無別集計

職場を辞めた理由について、転職の経験有無別に比較をしたところ、項目に違いが見られなかった。

	転職の経験		非該当		該当		計		P
		N	%	N	%	N	%		
労働時間が不規則	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.34	
	あり	1807	83.5	357	16.5	2164	100		
有給休暇が取りにくかった	なし	14	82.4	3	17.6	17	100	1.00	
	あり	1798	83.1	365	16.9	2163	100		
休憩が取りにくかった	なし	15	88.2	2	11.8	17	100	1.00	
	あり	1862	86.1	300	13.9	2162	100		
仕事内容のわりに賃金が安かった	なし	14	82.4	3	17.6	17	100	0.78	
	あり	1667	77.1	494	22.9	2161	100		
夜勤があった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	1.00	
	あり	2002	92.6	161	7.4	2163	100		
人手が足りなかった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.50	
	あり	1836	84.9	327	15.1	2163	100		
健康診断等の福利厚生に不満があった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.49	
	あり	2080	96.2	83	3.8	2163	100		
資格取得への支援がなかった	なし	14	82.4	3	17.6	17	100	0.14	
	あり	1997	92.4	164	7.6	2161	100		
外部研修に出る機会がなかった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	1.00	
	あり	2012	93.0	151	7.0	2163	100		
職場内研修の取組がなかった	なし	17	100.0	0	0.0	17	100	1.00	
	あり	2055	95.1	107	4.9	2162	100		
身体的負担が大きかった	なし	13	76.5	4	23.5	17	100	1.00	
	あり	1653	76.5	509	23.5	2162	100		
精神的負担が大きかった	なし	13	76.5	4	23.5	17	100	0.60	
	あり	1458	67.4	704	32.6	2162	100		
経営者の基本方針や理念が不明確	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.34	
	あり	1760	81.4	402	18.6	2162	100		

経営者や管理者の管理能力が低かった	なし	15	88.2	2	11.8	17	100	0.76
	あり	1747	80.8	414	19.2	2161	100	
上司や同僚との関係がうまくいかなかった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.72
	あり	1874	86.7	288	13.3	2162	100	
業務をととして上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった	なし	17	100.0	0	0.0	17	100	0.63
	あり	2009	92.9	154	7.1	2163	100	
相談できる上司がいなかった	なし	16	94.1	1	5.9	17	100	0.71
	あり	1889	87.4	272	12.6	2161	100	
相談できる同僚がいなかった	なし	17	100.0	0	0.0	17	100	0.62
	あり	2034	94.1	127	5.9	2161	100	
職員間の意思疎通がうまくいかなかった	なし	17	100.0	0	0.0	17	100	0.25
	あり	1940	89.7	222	10.3	2162	100	
利用者や家族との関わりに不安を感じた	なし	17	100.0	0	0.0	17	100	1.00
	あり	2076	96.0	86	4.0	2162	100	
業務に対する社会的評価が低かった	なし	15	88.2	2	11.8	17	100	0.26
	あり	2035	94.2	125	5.8	2160	100	
仕事で満足感や達成感を得られなかった	なし	15	88.2	2	11.8	17	100	1.00
	あり	1852	85.6	311	14.4	2163	100	
正規職員になれなかった	なし	15	88.2	2	11.8	17	100	0.32
	あり	2017	93.3	145	6.7	2162	100	
出産のため	なし	14	82.4	3	17.6	17	100	0.11
	あり	2012	93.0	151	7.0	2163	100	
家庭の都合	なし	13	76.5	4	23.5	17	100	0.50
	あり	1815	83.9	349	16.1	2164	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

④現在の職場について感じること

ア 施設別集計

施設別に比較すると、「事業所の求める人材像が明確である」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されている」、「自分の資格や能力（特性）を生かせる仕事内容である」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「職場内研修が定期的に行われている」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「休暇を取得しやすい環境である」、「家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている」、「自分の成果を適正に評価してくれる」、「職員間のコミュニケーションが適切に行われている」、「利用者やその家族と良好な関係を築いている」、「福利厚生面が充実している」の項目で違いが見られた。

施設種別		全くそう思わない・ あまりそう思わない 非該当		大いにそう思 う・まあそう思 う・該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
事業所の求める人材 像が明確である	特別養護老人ホーム	411	45.1	500	54.9	911	100	0.00 **
	有料老人ホーム	147	51.9	136	48.1	283	100	
	グループホーム	238	41.0	342	59.0	580	100	
	通所介護	677	33.7	1333	66.3	2010	100	
	訪問介護	269	29.3	650	70.7	919	100	
	小規模多機能型居宅介護	84	40.0	126	60.0	210	100	
経営者等と意見交換し やすい職務環境であ る	特別養護老人ホーム	511	55.5	409	44.5	920	100	0.00 **
	有料老人ホーム	152	53.7	131	46.3	283	100	
	グループホーム	301	51.3	286	48.7	587	100	
	通所介護	838	41.2	1195	58.8	2033	100	
	訪問介護	376	40.1	562	59.9	938	100	
	小規模多機能型居宅介護	96	44.4	120	55.6	216	100	
自分の考え方や工夫 を提案することができ 業務に反映されている	特別養護老人ホーム	304	33.2	612	66.8	916	100	0.01 *
	有料老人ホーム	112	39.7	170	60.3	282	100	
	グループホーム	205	34.9	382	65.1	587	100	
	通所介護	607	30.1	1410	69.9	2017	100	
	訪問介護	281	30.4	643	69.6	924	100	
	小規模多機能型居宅介護	71	32.6	147	67.4	218	100	

自分の資格や能力特性を生かせる仕事内容である	特別養護老人ホーム	218	23.8	698	76.2	916	100	0.00 **
	有料老人ホーム	75	26.6	207	73.4	282	100	
	グループホーム	143	24.2	447	75.8	590	100	
	通所介護	434	21.4	1596	78.6	2030	100	
	訪問介護	134	14.2	808	85.8	942	100	
	小規模多機能型居宅介護	56	25.7	162	74.3	218	100	
外部研修に参加しやすく他施設の人との交流の機会がある	特別養護老人ホーム	408	44.6	507	55.4	915	100	0.00 **
	有料老人ホーム	166	59.5	113	40.5	279	100	
	グループホーム	333	56.7	254	43.3	587	100	
	通所介護	1101	54.6	917	45.4	2018	100	
	訪問介護	471	50.8	457	49.2	928	100	
	小規模多機能型居宅介護	107	49.3	110	50.7	217	100	
職場内研修が定期的 に実施されている	特別養護老人ホーム	145	15.7	777	84.3	922	100	0.00 **
	有料老人ホーム	127	45.7	151	54.3	278	100	
	グループホーム	215	36.4	375	63.6	590	100	
	通所介護	744	36.7	1281	63.3	2025	100	
	訪問介護	172	18.3	767	81.7	939	100	
	小規模多機能型居宅介護	71	32.4	148	67.6	219	100	
悩みや不安を相談できる 上司や先輩がいる	特別養護老人ホーム	304	33.0	616	67.0	920	100	0.00 **
	有料老人ホーム	105	37.1	178	62.9	283	100	
	グループホーム	187	31.7	402	68.3	589	100	
	通所介護	599	29.4	1436	70.6	2035	100	
	訪問介護	215	22.9	725	77.1	940	100	
	小規模多機能型居宅介護	68	30.9	152	69.1	220	100	
上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	特別養護老人ホーム	285	31.0	633	69.0	918	100	0.00 **
	有料老人ホーム	106	37.3	178	62.7	284	100	
	グループホーム	176	29.7	416	70.3	592	100	
	通所介護	609	30.0	1420	70.0	2029	100	
	訪問介護	225	24.0	713	76.0	938	100	
	小規模多機能型居宅介護	80	36.4	140	63.6	220	100	
成果に見合った賃金が支払われている	特別養護老人ホーム	510	55.9	403	44.1	913	100	0.00 **
	有料老人ホーム	161	56.7	123	43.3	284	100	
	グループホーム	359	61.4	226	38.6	585	100	
	通所介護	950	46.9	1075	53.1	2025	100	
	訪問介護	366	39.0	572	61.0	938	100	
	小規模多機能型居宅介護	123	56.9	93	43.1	216	100	

休暇を取得しやすい環境である	特別養護老人ホーム	530	57.4	393	42.6	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	141	49.6	143	50.4	284	100	
	グループホーム	264	44.5	329	55.5	593	100	
	通所介護	773	37.9	1267	62.1	2040	100	
	訪問介護	312	33.2	628	66.8	940	100	
	小規模多機能型居宅介護	94	42.7	126	57.3	220	100	
家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	特別養護老人ホーム	415	45.2	503	54.8	918	100	0.00 **
	有料老人ホーム	101	35.8	181	64.2	282	100	
	グループホーム	189	32.0	401	68.0	590	100	
	通所介護	514	25.3	1516	74.7	2030	100	
	訪問介護	201	21.4	739	78.6	940	100	
	小規模多機能型居宅介護	65	29.5	155	70.5	220	100	
自分の成果を適正に評価してくれる	特別養護老人ホーム	331	36.3	581	63.7	912	100	0.00 **
	有料老人ホーム	115	40.8	167	59.2	282	100	
	グループホーム	217	37.0	370	63.0	587	100	
	通所介護	608	30.1	1414	69.9	2022	100	
	訪問介護	244	26.3	682	73.7	926	100	
	小規模多機能型居宅介護	77	35.5	140	64.5	217	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られている	特別養護老人ホーム	305	33.1	616	66.9	921	100	0.00 **
	有料老人ホーム	101	35.7	182	64.3	283	100	
	グループホーム	198	33.4	395	66.6	593	100	
	通所介護	544	26.7	1492	73.3	2036	100	
	訪問介護	230	24.4	712	75.6	942	100	
	小規模多機能型居宅介護	61	27.9	158	72.1	219	100	
利用者やその家族と良好な関係を築いている	特別養護老人ホーム	133	14.5	783	85.5	916	100	0.00 **
	有料老人ホーム	65	22.9	219	77.1	284	100	
	グループホーム	101	17.0	492	83.0	593	100	
	通所介護	222	10.9	1811	89.1	2033	100	
	訪問介護	72	7.6	873	92.4	945	100	
	小規模多機能型居宅介護	33	15.1	186	84.9	219	100	
福利厚生面が充実している	特別養護老人ホーム	385	41.9	534	58.1	919	100	0.00 **
	有料老人ホーム	173	61.3	109	38.7	282	100	
	グループホーム	345	58.3	247	41.7	592	100	
	通所介護	986	49.0	1028	51.0	2014	100	
	訪問介護	410	44.6	510	55.4	920	100	
	小規模多機能型居宅介護	125	57.1	94	42.9	219	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

## イ 性別集計

現在の職場について感じることに、性別に比較すると、「事業所の求める人材像が明確である」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されている」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「休暇を取得しやすい環境である」、「家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている」の項目に違いが見られた。

	性別	全くそう思わない・あまりそう思わない		大いにそう思う・まあそう思う		計		P
		非該当		該当		N	%	
		N	%	N	%			
事業所の求める人材像が明確である	女性	1851	37.0	3156	63.0	5007	100	0.30
	男性	416	36.1	737	63.9	1153	100	
経営者等と意見交換しやすい職務環境である	女性	2377	46.8	2697	53.2	5074	100	0.00 **
	男性	488	42.0	675	58.0	1163	100	
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されている	女性	1671	33.2	3361	66.8	5032	100	0.01 *
	男性	340	29.4	817	70.6	1157	100	
自分の資格や能力特性を生かせる仕事内容である	女性	1042	20.5	4032	79.5	5074	100	0.08
	男性	261	22.4	902	77.6	1163	100	
外部研修に参加しやすく他施設の人との交流の機会がある	女性	2699	53.6	2335	46.4	5034	100	0.00 **
	男性	547	47.1	615	52.9	1162	100	
職場内研修が定期的に実施されている	女性	1472	29.1	3592	70.9	5064	100	0.08
	男性	313	26.9	849	73.1	1162	100	
悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる	女性	1494	29.4	3589	70.6	5083	100	0.03 *
	男性	375	32.3	787	67.7	1162	100	
上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	女性	1553	30.6	3521	69.4	5074	100	0.03 *
	男性	324	27.8	840	72.2	1164	100	
成果に見合った賃金が支払われている	女性	2494	49.4	2559	50.6	5053	100	0.01 *
	男性	623	53.6	540	46.4	1163	100	
休暇を取得しやすい環境である	女性	2099	41.1	3003	58.9	5102	100	0.00 **
	男性	557	47.8	608	52.2	1165	100	
家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	女性	1471	29.0	3609	71.0	5080	100	0.00 **
	男性	393	33.9	768	66.1	1161	100	



自分の成果を適正に評価してくれる	女性	1655	32.9	3380	67.1	5035	100	0.11
	男性	358	30.9	800	69.1	1158	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られている	女性	1446	28.4	3647	71.6	5093	100	0.05
	男性	359	30.9	804	69.1	1163	100	
利用者やその家族と良好な関係を築いている	女性	636	12.5	4454	87.5	5090	100	0.41
	男性	149	12.8	1017	87.2	1166	100	
福利厚生面が充実している	女性	2503	49.7	2533	50.3	5036	100	0.11
	男性	556	47.6	611	52.4	1167	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### ウ 勤務年数区分別集計

現在の職場について感じることに、勤務年数区別に比較すると、「事業所の求める人材像が明確である」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「自分の資格や能力（特性）を生かせる仕事内容である」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「職場内研修が定期的に実施されている」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「休暇を取得しやすい環境である」、「家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている」、「自分の成果を適正に評価してくれる」、「福利厚生面が充実している」の項目に違いが見られた。

	勤務年数区分	全くそう思わない・あまりそう思わない 非該当		大いに思う・まあ思う 該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
		事業所の求める人材像が明確である	5年以下	1377	35.3	2521	64.7	
5年～10年	314	39.2	487	60.8	801	100		
10年～15年	389	38.0	634	62.0	1023	100		
15年以上	135	43.1	178	56.9	313	100		
経営者等と意見交換しやすい職務環境である	5年以下	1740	44.2	2201	55.8	3941	100	0.00 **
5年～10年	378	46.2	440	53.8	818	100		
10年～15年	514	49.7	521	50.3	1035	100		
15年以上	172	55.1	140	44.9	312	100		
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されている	5年以下	1311	33.5	2604	66.5	3915	100	0.07
5年～10年	242	29.8	569	70.2	811	100		
10年～15年	308	30.2	713	69.8	1021	100		
15年以上	106	33.8	208	66.2	314	100		

自分の資格や能力特性を生かせる仕事内容である	5年以下	867	22.0	3075	78.0	3942	100	0.00 *
	5年～10年	148	18.1	668	81.9	816	100	
	10年～15年	184	17.8	852	82.2	1036	100	
	15年以上	70	22.4	242	77.6	312	100	
外部研修に参加しやすく他施設の人との交流の機会がある	5年以下	2134	54.5	1780	45.5	3914	100	0.00 **
	5年～10年	417	51.4	394	48.6	811	100	
	10年～15年	457	44.4	572	55.6	1029	100	
	15年以上	157	50.0	157	50.0	314	100	
職場内研修が定期的に行われている	5年以下	1282	32.7	2644	67.3	3926	100	0.00 **
	5年～10年	196	24.0	621	76.0	817	100	
	10年～15年	205	19.7	837	80.3	1042	100	
	15年以上	59	18.8	254	81.2	313	100	
悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる	5年以下	1107	28.0	2841	72.0	3948	100	0.00 **
	5年～10年	260	31.9	554	68.1	814	100	
	10年～15年	329	31.7	710	68.3	1039	100	
	15年以上	131	41.6	184	58.4	315	100	
上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	5年以下	1061	26.8	2892	73.2	3953	100	0.00 **
	5年～10年	285	35.1	528	64.9	813	100	
	10年～15年	364	35.4	665	64.6	1029	100	
	15年以上	130	41.4	184	58.6	314	100	
成果に見合った賃金が支払われている	5年以下	1867	47.6	2053	52.4	3920	100	0.00 **
	5年～10年	440	54.0	375	46.0	815	100	
	10年～15年	568	54.8	469	45.2	1037	100	
	15年以上	175	55.7	139	44.3	314	100	
休暇を取得しやすい環境である	5年以下	1562	39.4	2403	60.6	3965	100	0.00 **
	5年～10年	351	43.1	463	56.9	814	100	
	10年～15年	516	49.5	526	50.5	1042	100	
	15年以上	183	58.1	132	41.9	315	100	
家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	5年以下	1119	28.4	2826	71.6	3945	100	0.00 **
	5年～10年	241	29.5	575	70.5	816	100	
	10年～15年	354	34.1	684	65.9	1038	100	
	15年以上	121	38.7	192	61.3	313	100	
自分の成果を適正に評価してくれる	5年以下	1195	30.6	2712	69.4	3907	100	0.00 **
	5年～10年	275	34.0	534	66.0	809	100	
	10年～15年	367	35.5	668	64.5	1035	100	
	15年以上	122	39.0	191	61.0	313	100	

職員間のコミュニケーションが適切に図られている	5年以下	1153	29.2	2801	70.8	3954	100	0.54
	5年～10年	226	27.7	591	72.3	817	100	
	10年～15年	294	28.3	744	71.7	1038	100	
	15年以上	100	31.7	215	68.3	315	100	
利用者やその家族と良好な関係を築いている	5年以下	521	13.2	3429	86.8	3950	100	0.15
	5年～10年	93	11.4	725	88.6	818	100	
	10年～15年	113	10.9	928	89.1	1041	100	
	15年以上	39	12.4	276	87.6	315	100	
福利厚生面が充実している	5年以下	1882	48.0	2039	52.0	3921	100	0.00 **
	5年～10年	438	54.3	368	45.7	806	100	
	10年～15年	536	51.7	500	48.3	1036	100	
	15年以上	133	42.5	180	57.5	313	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### エ 転職の経験有無別集計

現在の職場について感じることに、「事業所の求める人材像が明確である」、「自分の資格や能力（特性）を生かせる仕事内容である」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「職場内研修が定期的に行われている」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「休暇を取得しやすい環境である」、「職員間のコミュニケーションが適切に図られている」、「利用者やその家族と良好な関係を築いている」、「福利厚生面が充実している」の項目に違いが見られた。

	転職の経験	全くそう思わない・あまりそう思わない 非該当		大いに思う・まあ思う 該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
事業所の求める人材像が明確である	なし	534	35.7	961	64.3	1495	100	0.17
	あり	1702	37.2	2879	62.8	4581	100	
経営者等と意見交換しやすい職務環境である	なし	699	46.5	803	53.5	1502	100	0.28
	あり	2121	45.7	2525	54.3	4646	100	
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されている	なし	462	30.9	1034	69.1	1496	100	0.07
	あり	1518	32.9	3090	67.1	4608	100	
自分の資格や能力特性を生かせる仕事内容である	なし	279	18.6	1221	81.4	1500	100	0.01 *
	あり	996	21.4	3652	78.6	4648	100	
外部研修に参加しやすく他施設の人との交流の機会がある	なし	725	48.6	766	51.4	1491	100	0.00 **
	あり	2471	53.5	2147	46.5	4618	100	

職場内研修が定期的に実施されている	なし	351	23.3	1154	76.7	1505	100	0.00 **
	あり	1415	30.5	3217	69.5	4632	100	
悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる	なし	404	26.8	1104	73.2	1508	100	0.00 **
	あり	1437	30.9	3212	69.1	4649	100	
上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	なし	388	26.0	1106	74.0	1494	100	0.00 **
	あり	1462	31.4	3194	68.6	4656	100	
成果に見合った賃金が支払われている	なし	748	49.8	753	50.2	1501	100	0.40
	あり	2325	50.2	2303	49.8	4628	100	
休暇を取得しやすい環境である	なし	681	45.0	831	55.0	1512	100	0.01 *
	あり	1936	41.5	2730	58.5	4666	100	
家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	なし	464	30.9	1040	69.1	1504	100	0.16
	あり	1370	29.5	3278	70.5	4648	100	
自分の成果を適正に評価してくれる	なし	465	30.9	1041	69.1	1506	100	0.09
	あり	1509	32.8	3093	67.2	4602	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られている	なし	408	27.1	1100	72.9	1508	100	0.04 *
	あり	1368	29.4	3290	70.6	4658	100	
利用者やその家族と良好な関係を築いている	なし	159	10.5	1350	89.5	1509	100	0.01 *
	あり	607	13.0	4050	87.0	4657	100	
福利厚生面が充実している	なし	654	43.8	839	56.2	1493	100	0.00 **
	あり	2363	51.1	2259	48.9	4622	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

⑤やりがい（働きがい）について

ア 施設別集計

やりがい（働きがい）について、施設別に比較したところ、自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されること以外の項目全てにおいて、違いが見られた。

施設種別	全く感じない・あまり感じない 非該当		大いに感じる・まあ感じる 該当		計		P	
	N	%	N	%	N	%		
持っている資格が生かせること	特別養護老人ホーム	246	27.0	666	73.0	912	100	0.00 **
	有料老人ホーム	76	26.7	209	73.3	285	100	
	グループホーム	178	31.1	394	68.9	572	100	
	通所介護	464	23.2	1535	76.8	1999	100	
	訪問介護	111	11.9	824	88.1	935	100	
	小規模多機能型居宅介護	55	25.6	160	74.4	215	100	

自分の能力や特性を生かせること	特別養護老人ホーム	233	25.3	689	74.7	922	100	0.00 **
	有料老人ホーム	72	25.2	214	74.8	286	100	
	グループホーム	154	26.4	430	73.6	584	100	
	通所介護	393	19.5	1624	80.5	2017	100	
	訪問介護	137	14.7	797	85.3	934	100	
	小規模多機能型居宅介護	53	24.4	164	75.6	217	100	
経験勤続年数を生かした働き方ができること	特別養護老人ホーム	328	35.5	595	64.5	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	103	36.1	182	63.9	285	100	
	グループホーム	213	36.7	368	63.3	581	100	
	通所介護	642	31.9	1369	68.1	2011	100	
	訪問介護	231	24.8	699	75.2	930	100	
	小規模多機能型居宅介護	66	30.7	149	69.3	215	100	
仕事を通じて自分に自信が持てること	特別養護老人ホーム	364	39.4	560	60.6	924	100	0.00 **
	有料老人ホーム	108	38.0	176	62.0	284	100	
	グループホーム	230	39.1	358	60.9	588	100	
	通所介護	665	32.9	1358	67.1	2023	100	
	訪問介護	237	25.3	699	74.7	936	100	
	小規模多機能型居宅介護	78	36.1	138	63.9	216	100	
仕事を通じて人間的に成長できる	特別養護老人ホーム	215	23.3	709	76.7	924	100	0.00 **
	有料老人ホーム	74	26.1	210	73.9	284	100	
	グループホーム	143	24.1	451	75.9	594	100	
	通所介護	369	18.2	1662	81.8	2031	100	
	訪問介護	102	10.8	841	89.2	943	100	
	小規模多機能型居宅介護	47	21.9	168	78.1	215	100	
利用者やその家族と信頼関係を築けること	特別養護老人ホーム	194	21.0	728	79.0	922	100	0.00 **
	有料老人ホーム	75	26.4	209	73.6	284	100	
	グループホーム	142	24.1	447	75.9	589	100	
	通所介護	292	14.5	1727	85.5	2019	100	
	訪問介護	86	9.2	853	90.8	939	100	
	小規模多機能型居宅介護	52	24.2	163	75.8	215	100	
利用者やその家族から感謝されること	特別養護老人ホーム	144	15.6	779	84.4	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	59	20.7	226	79.3	285	100	
	グループホーム	113	19.0	483	81.0	596	100	
	通所介護	232	11.5	1788	88.5	2020	100	
	訪問介護	65	6.9	873	93.1	938	100	
	小規模多機能型居宅介護	31	14.4	184	85.6	215	100	

自分の業務が利用者の生活改善等につながる	特別養護老人ホーム	233	25.3	688	74.7	921	100	0.00 **
	有料老人ホーム	79	27.8	205	72.2	284	100	
	グループホーム	151	25.9	433	74.1	584	100	
	通所介護	428	21.2	1588	78.8	2016	100	
	訪問介護	125	13.4	808	86.6	933	100	
	小規模多機能型居宅介護	49	22.8	166	77.2	215	100	
成果に見合った賃金が支払われている	特別養護老人ホーム	540	58.8	378	41.2	918	100	0.00 **
	有料老人ホーム	159	55.8	126	44.2	285	100	
	グループホーム	381	64.8	207	35.2	588	100	
	通所介護	987	49.1	1022	50.9	2009	100	
	訪問介護	383	41.1	548	58.9	931	100	
	小規模多機能型居宅介護	124	57.7	91	42.3	215	100	
福利厚生面が充実している	特別養護老人ホーム	438	47.8	479	52.2	917	100	0.00 **
	有料老人ホーム	186	65.7	97	34.3	283	100	
	グループホーム	360	61.5	225	38.5	585	100	
	通所介護	1075	53.8	923	46.2	1998	100	
	訪問介護	451	49.1	468	50.9	919	100	
	小規模多機能型居宅介護	134	62.3	81	37.7	215	100	
上司との間に信頼関係を築ける	特別養護老人ホーム	344	37.3	578	62.7	922	100	0.00 **
	有料老人ホーム	120	42.3	164	57.7	284	100	
	グループホーム	206	34.9	384	65.1	590	100	
	通所介護	699	34.6	1319	65.4	2018	100	
	訪問介護	263	28.1	672	71.9	935	100	
	小規模多機能型居宅介護	71	32.9	145	67.1	216	100	
上司から適切な指導や援助を受ける	特別養護老人ホーム	352	38.1	571	61.9	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	128	44.9	157	55.1	285	100	
	グループホーム	197	33.1	398	66.9	595	100	
	通所介護	712	35.3	1303	64.7	2015	100	
	訪問介護	263	28.2	669	71.8	932	100	
	小規模多機能型居宅介護	76	35.0	141	65.0	217	100	
同僚との間に信頼関係を築ける	特別養護老人ホーム	210	22.8	713	77.2	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	79	27.5	208	72.5	287	100	
	グループホーム	169	28.4	426	71.6	595	100	
	通所介護	447	22.2	1570	77.8	2017	100	
	訪問介護	173	18.5	761	81.5	934	100	
	小規模多機能型居宅介護	48	22.1	169	77.9	217	100	

先輩や同僚からノウハウやスキルを学べること	特別養護老人ホーム	291	31.5	632	68.5	923	100	0.00 **
	有料老人ホーム	113	39.6	172	60.4	285	100	
	グループホーム	207	35.0	385	65.0	592	100	
	通所介護	582	28.9	1433	71.1	2015	100	
	訪問介護	228	24.5	702	75.5	930	100	
	小規模多機能型居宅介護	79	36.1	140	63.9	219	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られていること	特別養護老人ホーム	309	33.4	616	66.6	925	100	0.00 **
	有料老人ホーム	107	37.3	180	62.7	287	100	
	グループホーム	203	34.3	389	65.7	592	100	
	通所介護	586	29.0	1436	71.0	2022	100	
	訪問介護	227	24.4	703	75.6	930	100	
	小規模多機能型居宅介護	60	27.8	156	72.2	216	100	
研修をとおして新たな知識やネットワークを広げられること	特別養護老人ホーム	347	37.7	574	62.3	921	100	0.00 **
	有料老人ホーム	144	50.7	140	49.3	284	100	
	グループホーム	280	47.5	309	52.5	589	100	
	通所介護	913	45.4	1098	54.6	2011	100	
	訪問介護	314	33.9	612	66.1	926	100	
	小規模多機能型居宅介護	96	44.4	120	55.6	216	100	
日々の業務に発見や学習の機会があること	特別養護老人ホーム	266	28.9	653	71.1	919	100	0.00 **
	有料老人ホーム	114	40.7	166	59.3	280	100	
	グループホーム	202	34.3	387	65.7	589	100	
	通所介護	611	30.4	1398	69.6	2009	100	
	訪問介護	225	24.3	702	75.7	927	100	
	小規模多機能型居宅介護	76	35.3	139	64.7	215	100	
業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること	特別養護老人ホーム	351	38.2	569	61.8	920	100	0.00 **
	有料老人ホーム	141	50.0	141	50.0	282	100	
	グループホーム	256	44.0	326	56.0	582	100	
	通所介護	840	42.4	1141	57.6	1981	100	
	訪問介護	303	33.2	611	66.8	914	100	
	小規模多機能型居宅介護	102	47.4	113	52.6	215	100	
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されること	特別養護老人ホーム	345	37.5	574	62.5	919	100	0.08
	有料老人ホーム	115	40.8	167	59.2	282	100	
	グループホーム	234	40.3	347	59.7	581	100	
	通所介護	691	34.7	1301	65.3	1992	100	
	訪問介護	331	36.1	586	63.9	917	100	
	小規模多機能型居宅介護	73	33.8	143	66.2	216	100	

業務をとおしてネットワークや関係づくりが図られること	特別養護老人ホーム	523	57.1	393	42.9	916	100	0.00 **
	有料老人ホーム	190	67.4	92	32.6	282	100	
	グループホーム	339	59.0	236	41.0	575	100	
	通所介護	1076	54.1	913	45.9	1989	100	
	訪問介護	487	53.4	425	46.6	912	100	
	小規模多機能型居宅介護	115	54.2	97	45.8	212	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### イ 性別集計

やりがい（働きがい）について、性別に比較したところ、「持っている資格が生かせること」、「経験・勤続年数を生かした働き方ができること」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「上司との間に信頼関係を築けること」、「上司から適切な指導や援助を受けること」、「同僚との間に信頼関係を築けること」、「研修等をとおして新たな知識やネットワークを広げられること」、「日々の業務に発見や学習の機会があること」、「業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されること」、「業務をとおして、地域や関係機関・団体とのネットワークや関係づくりが図られること」の項目に違いが見られた。

	性別	全く感じない・あまり感じない 非該当		大いに感じる・まあ感じる 該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
		持っている資格が生かせること	女性	1103	22.0	3915	78.0	
	男性	300	25.8	862	74.2	1162	100	
自分の能力や特性を生かせること	女性	1042	20.6	4006	79.4	5048	100	0.21
	男性	255	21.8	917	78.2	1172	100	
経験勤続年数を生かした働き方ができること	女性	1574	31.2	3465	68.8	5039	100	0.02 *
	男性	403	34.5	764	65.5	1167	100	
仕事を通じて自分に自信が持てること	女性	1677	33.1	3382	66.9	5059	100	0.12
	男性	411	35.0	763	65.0	1174	100	
仕事を通じて人間的に成長できる	女性	958	18.8	4126	81.2	5084	100	0.19
	男性	235	20.0	940	80.0	1175	100	
利用者やその家族と信頼関係を築けること	女性	867	17.1	4196	82.9	5063	100	0.32
	男性	193	16.5	977	83.5	1170	100	
利用者やその家族から感謝されること	女性	647	12.8	4421	87.2	5068	100	0.34
	男性	144	12.3	1031	87.7	1175	100	
自分の業務が利用者の生活改善等につながる	女性	1058	20.9	3993	79.1	5051	100	0.07
	男性	269	23.0	901	77.0	1170	100	



成果に見合った賃金が支払われている	女性	2550	50.6	2493	49.4	5043	100	0.00 **
	男性	663	56.8	504	43.2	1167	100	
福利厚生面が充実していること	女性	2732	54.6	2274	45.4	5006	100	0.07
	男性	610	52.2	559	47.8	1169	100	
上司との間に信頼関係を築けること	女性	1807	35.7	3252	64.3	5059	100	0.00 **
	男性	360	30.7	812	69.3	1172	100	
上司から適切な指導や援助を受けられること	女性	1827	36.1	3238	63.9	5065	100	0.01 *
	男性	377	32.2	792	67.8	1169	100	
同僚との間に信頼関係を築けること	女性	1115	22.0	3953	78.0	5068	100	0.04 *
	男性	288	24.5	887	75.5	1175	100	
先輩や同僚からノウハウやスキルを学べること	女性	1581	31.3	3472	68.7	5053	100	0.05
	男性	337	28.8	834	71.2	1171	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られていること	女性	1514	29.9	3556	70.1	5070	100	0.14
	男性	369	31.5	801	68.5	1170	100	
研修をとおして新たな知識やネットワークを広げられること	女性	2161	42.9	2876	57.1	5037	100	0.03 *
	男性	465	39.7	705	60.3	1170	100	
日々の業務に発見や学習の機会があること	女性	1552	30.8	3484	69.2	5036	100	0.00 **
	男性	308	26.5	856	73.5	1164	100	
業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること	女性	2076	41.6	2911	58.4	4987	100	0.00 **
	男性	414	35.7	746	64.3	1160	100	
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されること	女性	1855	37.1	3139	62.9	4994	100	0.02 *
	男性	394	33.9	769	66.1	1163	100	
業務をとおしてネットワークや関係づくりが図られること	女性	2823	56.8	2148	43.2	4971	100	0.00 **
	男性	587	50.6	573	49.4	1160	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### ウ 勤務年数区分別集計

やりがい（働きがい）について、勤務年数区分別に比較したところ、「持っている資格が活かせること」、「自分の能力や特性を活かせること」、「経験・勤続年数を活かした働き方ができること」、「仕事を通じて人間的に成長できる」、「利用者やその家族と信頼関係を築けること」、「自分の業務が利用者の生活改善等につながること」、「成果に見合った賃金が支払われていること」、「福利厚生面が充実していること」、「上司との間に信頼関係を築けること」、「上司から適切な指導や援助を受けられること」、「先輩や同僚からノウハウやスキルを学べること」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されること」の項目に違いが見られた。

	勤務年数区分	全く感じない・あまり感じない 非該当		大いに感じる・まあ感じる 該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
持っている資格が生かせること	5年以下	950	24.4	2945	75.6	3895	100	0.00 **
	5年～10年	165	20.5	640	79.5	805	100	
	10年～15年	205	19.8	828	80.2	1033	100	
	15年以上	54	17.3	258	82.7	312	100	
自分の能力や特性を生かせること	5年以下	867	22.1	3060	77.9	3927	100	0.01 *
	5年～10年	157	19.5	650	80.5	807	100	
	10年～15年	181	17.5	855	82.5	1036	100	
	15年以上	58	18.5	256	81.5	314	100	
経験勤続年数を生かした働き方ができること	5年以下	1287	32.9	2622	67.1	3909	100	0.03 *
	5年～10年	265	32.7	546	67.3	811	100	
	10年～15年	298	28.7	741	71.3	1039	100	
	15年以上	90	28.6	225	71.4	315	100	
仕事を通じて自分に自信が持てること	5年以下	1349	34.3	2586	65.7	3935	100	0.36
	5年～10年	269	33.2	541	66.8	810	100	
	10年～15年	325	31.4	710	68.6	1035	100	
	15年以上	109	34.4	208	65.6	317	100	
仕事を通じて人間的に成長できる	5年以下	781	19.7	3175	80.3	3956	100	0.04 *
	5年～10年	131	16.2	679	83.8	810	100	
	10年～15年	186	17.9	855	82.1	1041	100	
	15年以上	69	21.9	246	78.1	315	100	
利用者やその家族と信頼関係を築けること	5年以下	719	18.3	3214	81.7	3933	100	0.00 **
	5年～10年	127	15.7	684	84.3	811	100	
	10年～15年	137	13.2	902	86.8	1039	100	
	15年以上	50	15.9	265	84.1	315	100	
利用者やその家族から感謝されること	5年以下	511	13.0	3428	87.0	3939	100	0.08
	5年～10年	102	12.6	709	87.4	811	100	
	10年～15年	107	10.3	932	89.7	1039	100	
	15年以上	46	14.6	269	85.4	315	100	
自分の業務が利用者の生活改善等につながる	5年以下	868	22.1	3056	77.9	3924	100	0.01 *
	5年～10年	144	17.8	663	82.2	807	100	
	10年～15年	203	19.6	832	80.4	1035	100	
	15年以上	81	25.6	235	74.4	316	100	

成果に見合った賃金が支払われている	5年以下	1935	49.4	1984	50.6	3919	100	0.00 **
	5年～10年	442	54.8	364	45.2	806	100	
	10年～15年	582	56.2	454	43.8	1036	100	
	15年以上	179	57.4	133	42.6	312	100	
福利厚生面が充実していること	5年以下	2056	52.7	1843	47.3	3899	100	0.02 *
	5年～10年	465	58.3	332	41.7	797	100	
	10年～15年	576	55.7	459	44.3	1035	100	
	15年以上	159	51.6	149	48.4	308	100	
上司との間に信頼関係を築けること	5年以下	1306	33.2	2625	66.8	3931	100	0.00 **
	5年～10年	281	34.6	531	65.4	812	100	
	10年～15年	396	38.2	642	61.8	1038	100	
	15年以上	134	42.7	180	57.3	314	100	
上司から適切な指導や援助を受けること	5年以下	1306	33.2	2632	66.8	3938	100	0.00 **
	5年～10年	282	34.8	529	65.2	811	100	
	10年～15年	426	41.1	610	58.9	1036	100	
	15年以上	144	46.2	168	53.8	312	100	
同僚との間に信頼関係を築けること	5年以下	908	23.0	3034	77.0	3942	100	0.09
	5年～10年	187	23.0	625	77.0	812	100	
	10年～15年	202	19.4	837	80.6	1039	100	
	15年以上	73	23.2	241	76.8	314	100	
先輩や同僚からノウハウやスキルを学べること	5年以下	1128	28.7	2807	71.3	3935	100	0.00 **
	5年～10年	267	33.2	538	66.8	805	100	
	10年～15年	361	34.8	677	65.2	1038	100	
	15年以上	119	38.3	192	61.7	311	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図られていること	5年以下	1189	30.2	2750	69.8	3939	100	0.94
	5年～10年	243	29.9	570	70.1	813	100	
	10年～15年	314	30.3	722	69.7	1036	100	
	15年以上	100	31.7	215	68.3	315	100	
研修をとおして新たな知識やネットワークを広げられること	5年以下	1692	43.2	2223	56.8	3915	100	0.06
	5年～10年	330	40.9	476	59.1	806	100	
	10年～15年	403	38.8	637	61.3	1040	100	
	15年以上	135	43.3	177	56.7	312	100	
日々の業務に発見や学習の機会があること	5年以下	1148	29.3	2776	70.7	3924	100	0.61
	5年～10年	245	30.7	554	69.3	799	100	
	10年～15年	321	31.1	712	68.9	1033	100	
	15年以上	97	30.9	217	69.1	314	100	

業務や研修等とおしてキャリアアップが図られること	5年以下	1576	40.5	2315	59.5	3891	100	0.50
	5年～10年	302	38.0	492	62.0	794	100	
	10年～15年	424	41.5	598	58.5	1022	100	
	15年以上	125	40.3	185	59.7	310	100	
自分の考え方や工夫を提案することができ業務に反映されること	5年以下	1461	37.6	2424	62.4	3885	100	0.03 *
	5年～10年	284	35.5	515	64.5	799	100	
	10年～15年	342	33.1	690	66.9	1032	100	
	15年以上	103	32.8	211	67.2	314	100	
業務をとおしてネットワークや関係づくりが図られること	5年以下	2151	55.6	1716	44.4	3867	100	0.48
	5年～10年	457	57.4	339	42.6	796	100	
	10年～15年	552	53.7	475	46.3	1027	100	
	15年以上	171	55.2	139	44.8	310	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### エ 転職の経験有無別集計

やりがい（働きがい）について、転職の経験有無別に比較したところ、「自分の業務が利用者の生活改善等につながることに」、「成果に見合った賃金が支払われている」という項目以外はすべて違いが見られた。

	転職の経験	全く感っ時な 会い・あまり 感じない 非該当		大いに感じる・ まあ感じる 該当		計		P
		N	%	N	%	N	%	
持っている資格が生かせること	なし	303	20.4	1180	79.6	1483	100	0.01 *
	あり	1080	23.4	3531	76.6	4611	100	
自分の能力や特性を生かせること	なし	262	17.4	1241	82.6	1503	100	0.00 **
	あり	1015	21.9	3616	78.1	4631	100	
経験勤続年数を生かした働き方ができること	なし	437	29.0	1069	71.0	1506	100	0.00 **
	あり	1513	32.8	3101	67.2	4614	100	
仕事を通じて自分に自信が持てること	なし	477	31.6	1032	68.4	1509	100	0.03 *
	あり	1589	34.3	3048	65.7	4637	100	
仕事を通じて人間的に成長できる	なし	246	16.3	1261	83.7	1507	100	0.00 **
	あり	931	20.0	3734	80.0	4665	100	
利用者やその家族と信頼関係を築けること	なし	216	14.3	1292	85.7	1508	100	0.00 **
	あり	828	17.8	3811	82.2	4639	100	
利用者やその家族から感謝されること	なし	148	9.8	1364	90.2	1512	100	0.00 **
	あり	628	13.5	4014	86.5	4642	100	

自分の業務が利用者の生活改善等に つながること	なし	299	19.9	1205	80.1	1504	100	0.08
	あり	1002	21.7	3625	78.3	4627	100	
成果に見合った賃金が支払われている	なし	754	50.3	745	49.7	1499	100	0.12
	あり	2409	52.1	2214	47.9	4623	100	
福利厚生面が充実していること	なし	744	50.3	736	49.7	1480	100	0.00 **
	あり	2551	55.4	2057	44.6	4608	100	
上司との間に信頼関係を築けること	なし	493	32.7	1013	67.3	1506	100	0.03 *
	あり	1643	35.4	2993	64.6	4636	100	
上司から適切な指導や援助を受けるこ と	なし	483	32.1	1022	67.9	1505	100	0.00 **
	あり	1693	36.5	2950	63.5	4643	100	
同僚との間に信頼関係を築けること	なし	299	19.9	1207	80.1	1506	100	0.00 **
	あり	1079	23.2	3571	76.8	4650	100	
先輩や同僚からノウハウやスキルを学 べること	なし	388	25.9	1109	74.1	1497	100	0.00 **
	あり	1503	32.4	3137	67.6	4640	100	
職員間のコミュニケーションが適切に図 られていること	なし	401	26.7	1102	73.3	1503	100	0.00 **
	あり	1452	31.2	3196	68.8	4648	100	
研修をとおして新たな知識やネットワー クを広げられること	なし	548	36.6	951	63.4	1499	100	0.00 **
	あり	2037	44.1	2584	55.9	4621	100	
日々の業務に発見や学習の機会があ ること	なし	377	25.3	1114	74.7	1491	100	0.00 **
	あり	1454	31.5	3168	68.5	4622	100	
業務や研修等とおしてキャリアアップ が図られること	なし	524	35.4	958	64.6	1482	100	0.00 **
	あり	1924	42.0	2654	58.0	4578	100	
自分の考え方や工夫を提案することが でき業務に反映されること	なし	492	33.0	1000	67.0	1492	100	0.00 **
	あり	1716	37.5	2862	62.5	4578	100	
業務をとおしてネットワークや関係づくり が図られること	なし	744	50.3	736	49.7	1480	100	0.00 **
	あり	2616	57.3	1950	42.7	4566	100	

\*P<0.05 \*\*P<0.01

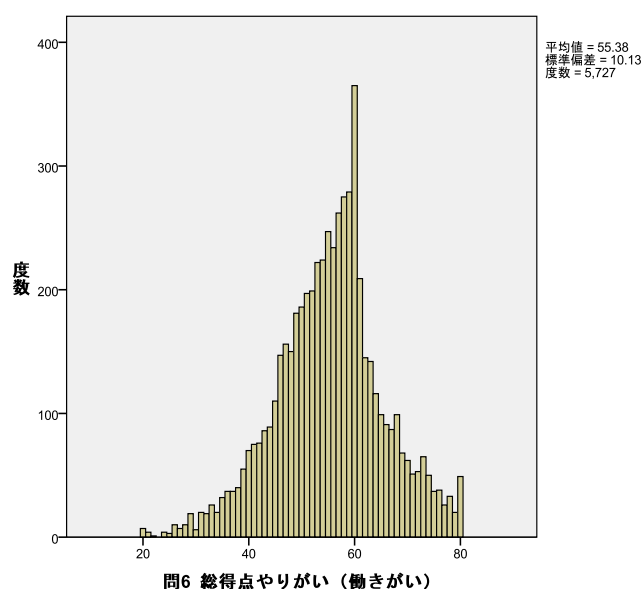
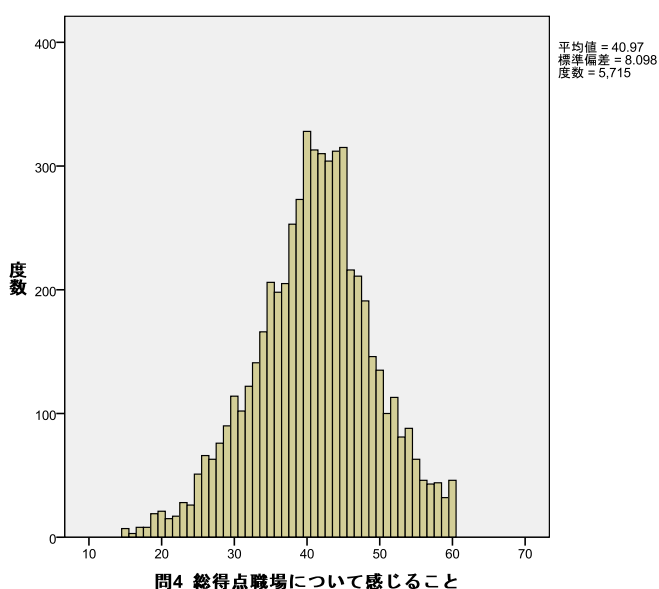
### (3) 分類別集計結果

「職場について感じること」、「やりがい（働きがい）」について施設種別、性別、勤務年数区分別、転職の経験有無別の比較を行った。

職場について感じることに関する15項目については、大いにそう思う→4点、まあそう思う→3点、あまりそう思わない→2点、全くそう思わない→1点、やりがい（働きがい）に関する20項目については、大いに感じる→4点、まあ感じる→3点、あまり感じない→2点、全く感じない→1点とし、その総得点を用いて、比較を行った。

なお、性別に関しては、独立サンプルのT検定、施設種別、勤務年数区分については一元配置分散分析及び多重比較により検討をおこなった。

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
問4 職場について感じること_総得点	41.0	8.1	15	60	5715
問6 やりがい（働きがい）_総得点	55.4	10.1	20	80	5727



図表 職場について感じること、やりがい（働きがい）の得点分布

#### ①施設種別

職場について感じること、やりがい（働きがい）の総得点について施設種別に平均値の比較を行ったところ、職場について感じることについては、「特別養護老人ホーム」と「有料老人ホーム」、「特別養護老人ホーム」と「通所介護」、「特別養護老人ホーム」と「訪問介護」、「有料老人ホーム」と「通所介護」、「有料老人ホーム」と「訪問介護」、「グループホーム」と「通所介護」、「グループホーム」と「訪問介護」、「通所介護」と「訪問介護」、「訪問介護」と「小規模多機能型居宅介護」の間で統計的に有意な差が見られた。

一方、やりがい（働きがい）については、「特別養護老人ホーム」と「訪問介護」、「有料老人ホーム」と「通所介護」、「有料老人ホーム」と「訪問介護」、「グループホーム」と「通所介護」、「グループホーム」と「訪問介護」、「通所介護」と「訪問介護」、「訪問介護」と「小規模多機能型居宅介護」の間で統計的に有意な差が見られた。

図表 施設種別にみた職場について感じる事、やりがい（働きがい）の総得点の比較

施設種別	問4_総得点					問6_総得点				
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
特別養護老人ホーム	40.0	7.4	15	60	857	54.7	9.6	20	80	870
有料老人ホーム	38.4	8.1	17	59	264	52.7	10.1	26	80	262
グループホーム	39.6	8.5	15	60	531	53.7	10.8	20	80	531
通所介護	41.4	8.2	15	60	1864	55.7	10.2	20	80	1847
訪問介護	42.8	7.4	15	60	851	57.4	9.0	26	80	844
小規模多機能型居宅介護	40.6	7.7	19	59	192	54.8	10.4	20	80	200
合計	41.0	8.0	15	60	4559	55.4	10.0	20	80	4554

分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	P
問4_総得点	グループ間	6872.112	5	1374.422	21.935	0.00**
	グループ内	285284.276	4553	62.659		
	合計	292156.388	4558			
問6_総得点	グループ間	7403.125	5	1480.625	14.964	0.00**
	グループ内	450006.693	4548	98.946		
	合計	457409.818	4553			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

従属変数	(I) 施設種別	(J) 施設種別	平均値の差 (I-J)	標準誤差	P
問4_総得点	特別養護老人ホーム	⇔ 有料老人ホーム	1.65	0.56	0.05
	特別養護老人ホーム	⇔ グループホーム	0.43	0.44	1.00
	特別養護老人ホーム	⇔ 通所介護	-1.34	0.33	0.00 **
	特別養護老人ホーム	⇔ 訪問介護	-2.83	0.38	0.00 **
	特別養護老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-0.57	0.63	1.00
	有料老人ホーム	⇔ グループホーム	-1.22	0.60	0.61
	有料老人ホーム	⇔ 通所介護	-2.99	0.52	0.00 **
	有料老人ホーム	⇔ 訪問介護	-4.48	0.56	0.00 **
	有料老人ホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-2.22	0.75	0.05
	グループホーム	⇔ 通所介護	-1.77	0.39	0.00 **
	グループホーム	⇔ 訪問介護	-3.25	0.44	0.00 **
	グループホーム	⇔ 小規模多機能型居宅介護	-1.00	0.67	1.00

	通所介護	⇔	訪問介護	-1.48	0.33	0.00	**
	通所介護	⇔	小規模多機能型居宅介護	0.77	0.60	1.00	
	訪問介護	⇔	小規模多機能型居宅介護	2.26	0.63	0.01	*
問 6_ 総得点	特別養護老人ホーム	⇔	有料老人ホーム	2.04	0.70	0.06	
	特別養護老人ホーム	⇔	グループホーム	1.03	0.55	0.90	
	特別養護老人ホーム	⇔	通所介護	-0.97	0.41	0.27	
	特別養護老人ホーム	⇔	訪問介護	-2.65	0.48	0.00	**
	特別養護老人ホーム	⇔	小規模多機能型居宅介護	-0.04	0.78	1.00	
	有料老人ホーム	⇔	グループホーム	-1.01	0.75	1.00	
	有料老人ホーム	⇔	通所介護	-3.00	0.66	0.00	**
	有料老人ホーム	⇔	訪問介護	-4.69	0.70	0.00	**
	有料老人ホーム	⇔	小規模多機能型居宅介護	-2.08	0.93	0.39	
	グループホーム	⇔	通所介護	-2.00	0.49	0.00	**
	グループホーム	⇔	訪問介護	-3.68	0.55	0.00	**
	グループホーム	⇔	小規模多機能型居宅介護	-1.07	0.83	1.00	
	通所介護	⇔	訪問介護	-1.69	0.41	0.00	**
	通所介護	⇔	小規模多機能型居宅介護	0.93	0.74	1.00	
	訪問介護	⇔	小規模多機能型居宅介護	2.61	0.78	0.01	*

\*P<0.05 \*\*P<0.01

## ②性別

「職場について感じること」、「やりがい（働きがい）」の総得点について性別に平均値の比較を行ったところ、「職場について感じること」については、「女性」と「男性」との間で統計的に有意な差が見られなかった。

一方、「やりがい（働きがい）」については、「女性」と「男性」との間で統計的に有意な差が見られ、「男性」の方が「女性」よりもやりがいを感じていることが分かった。

図表 性別にみた職場について感じること、やりがい（働きがい）の総得点の比較

性別	問 4_総得点					問 6_総得点				
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
女性	40.9	8.1	15	60	4613	55.2	10.1	20	80	4612
男性	41.1	8.0	15	60	1092	56.0	10.2	20	80	1108
合計	41.0	8.1	15	60	5705	55.4	10.1	20	80	5720



	t 値	自由度	P
問 4_総得点	-0.43	5703	0.67
問 6_総得点	-2.30	5718	0.02 *

\*P<0.05 \*\*P<0.01

### ③勤務年数区分別

「職場について感じること」、「やりがい（働きがい）」の総得点について勤務年数区分別に平均値の比較を行ったところ、「職場について感じること」については、「5年以下」と「15年以上」との間に統計的に有意な差が見られた。一方、「やりがい（働きがい）」については、勤務年数区分の間で統計的に有意な差が見られなかった。

図表 勤務年数区分別にみた職場について感じること、やりがい（働きがい）の総得点の比較

勤続年数区分	問 4_総得点					問 6_総得点				
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値	N
5年以下	41.2	8.3	15	60	3604	55.5	10.5	20	80	3606
5年～10年	40.9	8.1	15	60	741	55.4	9.5	22	80	742
10年～15年	40.6	7.6	16	60	959	55.2	9.5	20	80	966
15年以上	39.5	6.6	18	60	292	55.0	8.9	30	80	290
合計	41.0	8.1	15	60	5596	55.4	10.1	20	80	5604

### 分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	P
問4_総得点	グループ間	946.296	3	315.432	4.831	0.00**
	グループ内	365149.803	5592	65.299		
	合計	366096.099	5595			
問6_総得点	グループ間	107.580	3	35.860	.349	0.79
	グループ内	574717.861	5600	102.628		
	合計	574825.441	5603			

\*P<0.05 \*\*P<0.01

従属変数	(I) 勤続年数区分	(J) 勤続年数区分	平均値の差 (I-J)	標準誤差	P
問 4_総得点	5年以下	⇔ 5年～10年	0.34	0.33	1.00
	5年以下	⇔ 10年～15年	0.60	0.29	0.25
	5年以下	⇔ 15年以上	1.68	0.49	0.00 **
	5年～10年	⇔ 10年～15年	0.26	0.40	1.00
	5年～10年	⇔ 15年以上	1.34	0.56	0.10
	10年～15年	⇔ 15年以上	1.08	0.54	0.27
問 6_総得点	5年以下	⇔ 5年～10年	0.11	0.41	1.00
	5年以下	⇔ 10年～15年	0.27	0.37	1.00
	5年以下	⇔ 15年以上	0.49	0.62	1.00
	5年～10年	⇔ 10年～15年	0.16	0.49	1.00
	5年～10年	⇔ 15年以上	0.38	0.70	1.00
	10年～15年	⇔ 15年以上	0.22	0.68	1.00

\*P<0.05 \*\*P<0.01

#### ④ 転職の経験有無別

「職場について感じる事」、「やりがい（働きがい）」の総得点について転職の経験有無別に平均値の比較を行ったところ、「職場について感じる事」については、転職の経験「あり群」と「なし群」との間で統計的に有意な差が見られ、転職経験「なし群」の方が「あり群」より職場についてはよい感じを受けていることが明らかになった。

一方、「やりがい（働きがい）」についても、転職の経験「あり群」と「なし群」との間で統計的に有意な差が見られ、転職経験「なし群」の方が「あり群」よりもやりがいを感じていることが分かった。

図表 転職の経験有無別にみた職場について感じる事、やりがい（働きがい）の総得点の比較

転職の 経験	問 4_総得点					問 6_総得点				
	平均値	標準 偏差	最小値	最大値	N	平均値	標準 偏差	最小値	最大値	N
なし	41.5	7.8	15	60	1386	56.4	9.7	20	80	1380
あり	40.8	8.2	15	60	4243	55.0	10.2	20	80	4263
合計	41.0	8.1	15	60	5629	55.4	10.1	20	80	5643

	t 値	自由度	P
問 4_総得点	2.76	2448	0.01 *
問 6_総得点	4.51	2462	0.00 **

\*P<0.05 \*\*P<0.01

### 3 総括

#### (1) 事業所調査総括

##### ①事業所における就業の現状

- ・調査対象となった事業所の正規職員は平均で 11.0 人、非正規職員は 11.3 人であった。施設別にみると、「特別養護老人ホーム」、「有料老人ホーム」、「グループホーム」などの施設系の事業所では、正規職員の割合が非正規職員の割合より多く（特別養護老人ホーム\_正規職員：平均 39.8 人\_非正規職員：平均 20.9 人、有料老人ホーム\_正規職員：平均 20.2 人\_非正規職員：平均 17.2 人、グループホーム\_正規職員：平均 8.84 人\_非正規職員：平均 6.5 人）、逆に「通所介護」、「訪問介護」、「小規模多機能型居宅介護」などの在宅系サービス事業所においては、正規職員よりも非正規職員の割合が多かった（通所介護\_正規職員：平均 4.9 人\_非正規職員：平均 8.5 人、訪問介護\_正規職員：平均 5.5 人\_非正規職員：平均 12.4 人、小規模多機能型居宅介護\_正規職員：平均 7.7 人\_非正規職員：平均 8.3 人）。
- ・勤続年数が 10 年以上の職員がいる割合については、事業所全体の平均で 13.5%、施設別にみると、「特別養護老人ホーム」では平均で 14.2 %、「有料老人ホーム」では平均で 10.1 %、「グループホーム」では平均で 5.1 %、「通所介護」では平均で 11.7 %、「訪問介護」では平均で 23.4 %、「小規模多機能型居宅介護」では平均で 7.9 %となっており、「グループホーム」や「小規模多機能型居宅介護」などといった比較的新しい事業体系では、事業所設置からの年数も浅いことから、勤続年数が短い職員の割合が多いことが分かる。
- ・年間の離職数の分布を見てみると、1 事業所あたり平均で 3.2 人であり、年間 10 人以上の離職者を出している事業所は全体の 7.2%であった。離職率からみてみると、平均で 16.1%であったが、「10%未満の事業所」の割合が 43.8%であり、比較的離職率の低い事業所から返信が得られたことが示され、「30%以上の事業所」の割合も 16%を超えており、事業所によって離職率に差があることが示された。
- ・施設種別で離職率をみてみると、「特別養護老人ホーム」で平均 14.6%、「有料老人ホーム」17.7%、「グループホーム」18.2%、「通所介護」17.0%、「訪問介護」14.7%、「小規模多機能型居宅介護」13.0%となっており、「グループホーム」が最も高い値を示した。

##### ②事業者が考える就業意欲について

- ・事業者が考える職員の就業意欲を向上するための取り組みで、最も多かった内容は、「定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化」が 82.0%で最も取り組まれている割合が高く、次に「職場内研修の定期的実施」が 71.0%と 7 割を超えていた。職場内のコミュニケーションや職場内の研修などを事業所として進めている部分のほうがえるが、一方では、「同業他施設と比べて高い賃金設定」14.0%、「メンターの設置」が 19%、「他施設や他分野の人材との交流機会」が 23%と低い割合となっており、賃金の改

善、メンタルヘルスへの対応、他施設との交流といったところには、まだまだ課題を抱えている事業所が多いことが明らかになった。

- ・事業所別にみた職員の就業意欲を高める取り組み数の比較を行ったところ、「特別養護老人ホーム」が他の在宅系サービスの事業所に比べ、職員の就業意欲を向上させるための取り組みが比較的多いことがわかったが、特別養護老人ホーム以外の施設では、事業規模が小さい、事業開始からの日が浅いなどの理由から取り組みがまだ十分でないことが推察される結果である。

#### ③施設種別にみた就業意欲を高める取り組みの内容について

- ・施設種別で就業意欲を高める取り組みの内容をみると、どの施設についてもその実施率が低いものは、「担当事業・業務の中での十分な権限付与」、「他施設や他分野の人材との交流機会」、「メンターの設置」、「同業他施設と比べて高い賃金設定」といった内容であった。こうした内容に関しては、介護事業者の種別に関わらず、取り組まれていない内容であることが明らかになった。

- ・また、その中でも「特別養護老人ホーム」のみ実施割合が高いものは、「外部研修への積極的な参加促進」、「職場内研修の定期的実施」の2項目であり、これらの内容については、比較的特別養護老人ホームで行われている内容であることがわかった。

#### ④離職率区別にみた就業意欲を高める取り組みの内容について

- ・離職率区別にみた職員の就業意欲を高める取り組み数の比較を行ったところ、「離職率30%以上」の事業所は、その他の事業所よりも取り組み内容が少ないことがわかったが、就業意欲を高める取り組みが実施されていない事業所では離職率が高くなることが推察される結果である。

- ・離職率区別（0%～10%未満と10%以上30%未満、30%以上）にみた就業意欲を高める取り組みの内容についてその内容をみると、どの離職率区分でもその実施割合が低い項目は、「担当事業・業務内での十分な権限付与」、「他施設や他分野の人材との交流機会」、「メンターの設置」、「個人指導担当の設置」、「同業他施設と比べて高い賃金設定」の5つの項目であった。これらの内容については、離職の状況に関係なく、取り組まれていない内容であることがわかる。

- ・離職率0\_10%未満と30%以上の事業者における就業意欲を高める取り組みの内容の比較から、「担当事業・業務の中での十分な権限付与」、「職場内研修の定期的実施」、「他施設や他分野の人材との交流機会」、「同業他施設と比べて高い賃金設定」、「福利厚生の実施」において、統計的に有意な差が示され、これらの項目すべてにおいて、「離職率0\_10%未満の事業者」が「離職率30%以上の事業者」に比べて、実施している割合が高いことが示された。これらの内容は、離職率を低くする、すなわち職員の定着率を高める取り組

み内容になりえるものであるといえる。

#### ⑤就業意欲向上の取組に係る問題点

- ・就業意欲向上の取組に係る問題点としては、「就業意欲向上のための取組を行う時間がない」、「就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない」、「就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない」などが挙げられたが、事業者の意見として、職員の就業意識を向上させるための時間も人も仕組みもないことが明らかになった。

#### ⑥人事評価について

- ・人事評価の仕組みや基準を設定しているかについては、6割近くの事業所が基準を設定しており、その4割以上がその基準について、「書面にて伝えている」もしくは「全ての職員に直接説明する機会を設けている」というように人事評価に関する内容を従事者に伝えていることがわかった。
- ・人事評価の基準については、「役割・職責の遂行（管理能力）」、「介護等の技術面の能力」、「役割・職責の遂行（管理能力以外）」、「利用者や家族等からの評価・評判」などが主にあげられた。

#### ⑦人材育成（研修）について

- ・人材育成（研修）については、「事業所内の研修や勉強会」については、事業所種別によらず年数回実施されているが、「外部の研修への参加」や「外部講師の研修」などは平均で年2回程度であることが示され、なかなか外部機関への研修へ派遣することが困難であることが示された。「外部の指導者による事例検討会の実施頻度」、「外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度」、「職員が希望する外部研修への参加の実施頻度」といった点については、事業所間の違いが見られ、特に「外部研究への参加（事業所の指示）の実施頻度」、「職員が希望する外部研修への参加の実施頻度」については、「特別養護老人ホーム」の回数が他の事業者よりも多く行われていた。
- ・研修機会を充実させるうえでの問題点については、「（職場内）研修を実施する時間が捻出できない」、「講師を担う人材が育成されていない」、「必要経費（講師謝金）が捻出できない」などといった問題があげられ、事業所規模が小さい事業所ではなかなか人材育成が困難である状況がうかがえた。

### (2) 従事者調査総括

#### ①従事者の就業の現状

- ・回収した事業所従事者の就業形態については、「正規職員」が56.9%、「非正規職員」が43.1%であった。
- ・現在の転職の意思について、事業従事者全体の2割の方が転職の意思があることが明らか

かになった。また、転職を希望する理由としては、「職場環境」が43.2%で最も多かった。さらに、転職先としては、「まだわからない」が最も多く半数以上を占め、次に「福祉・介護業界」が多かった。転職を考えるのは職場環境が理由で考える従事者が多く、転職は考えるが転職先を考えていない従事者が多いことも明らかになった。

- ・ 転職の経験については、転職経験が「あり」であった従事者が75.6%で、転職の回数は平均で2.46回と転職経験をもつ従事者は2回以上転職していることがわかった。
- ・ 福祉関係の職場を辞めた理由として、最も多かったのは、「精神的負担が大きかった」32.4%が最も多く、次に「身体的負担が大きかった」23.5%、「仕事内容のわりに賃金が安かった」22.8%など、事業従事者が感じる身体的、精神的、経済的負担が原因である理由が続いた。これは平成24年に介護労働安定センターが実施した全国調査の結果でもみられた傾向である。
- ・ また、「経営者や管理者の管理能力が低かった」19.1%、「経営者の基本方針や理念が不明確」18.5%、「有給休暇が取りにくかった」16.9%、「労働時間が不規則」16.4%といったような理由も挙げられ、事業経営側に問題により職場を辞めた場合も多いことが分かった。
- ・ 職場を辞めた理由を事業種類別にみると、「夜勤があった」、「身体的負担が大きかった」、「精神的負担が大きかった」、「相談できる上司がいなかった」、「出産のため」、「家庭の都合（育児・介護の必要）」の項目に違いが見られた。通所介護や訪問介護など在宅系サービスでの夜勤、グループホームや通所介護などで身体的・精神的負担が高い場合、離職する傾向が高いことが示された。
- ・ 職場を辞めた理由について、性別に比較をしたところ、「男性」の場合、「労働時間が不規則」、「有給休暇が取りにくかった」、「仕事内容のわりに賃金が安かった」、「精神的負担が大きかった」、「経営者の基本方針や理念が不明確」、「上司や同僚との関係がうまくいかなかった」、「相談できる同僚がいなかった」、「仕事で満足感や達成感を得られなかった」などの割合が女性よりも多く、女性は出産のため、家庭の都合の項目が男性よりも多い項目であった。
- ・ 職場を辞めた理由について、勤務年数区分別に比較をしたところ、「労働時間が不規則」、「有給休暇が取りにくかった」、「休憩が取りにくかった」、「仕事内容のわりに賃金が安かった」、「人手が足りなかった」、「健康診断等の福利厚生に不満があった」、「資格取得への支援がなかった」、「身体的負担が大きかった」、「精神的負担が大きかった」、「経営者の基本方針や理念が不明確」、「経営者や管理者の管理能力が低かった」、「上司や同僚との関係がうまくいかなかった」、「業務をとおして上司や先輩から指導や助言を得ることができなかった」、「相談できる上司がいなかった」、「職員間の意思疎通がうまくいか

なかった」、「正規職員になれなかった」の項目に違いが見られたが、年数が長い従事者の該当数は少なくなる傾向がみられた。

- ・ 転職や離職については、「家族」に相談することが多く、過去に離職意思があった従事者は離職意思がない従事者のうち 6 割程度存在することがわかった。

## ②従事者が考える職場や就業状況

- ・ 従事者が現在の職場について感じることで、「全くそう思わない」もしくは「あまりそう思わない」の割合が多い項目は、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」が最も高く、次に「成果に見合った賃金が支払われている」、「福利厚生面が充実している」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「休暇を取得しやすい環境である」などが挙げられた。
- ・ 事業者調査で就業意欲を高める取り組みができていない内容の中で「賃金の改善」、「メンタルヘルスへの対応」、「他施設との交流」といったところを実施できていない状況があったが、従事者も同様にこれらの点については、取り組みがなされていないと思っていることが明らかになった。
- ・ 現在の職場について感じることに、事業種類別に比較するとほとんどの項目で違いがみられたが、「施設系サービス」よりも「在宅系サービス」のほうが、「大いにそう思う」、「まあそう思う」の割合が多い傾向がみられた。
- ・ 現在の職場について感じることに、性別に比較すると、「事業所の求める人材像が明確である」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されている」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」の項目は、「女性」より「男性」の方が「大いにそう思う」、「まあそう思う」の割合が多く、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「休暇を取得しやすい環境である」、「家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている」といった働きやすさといった項目については、「女性」の方が「男性」より「大いにそう思う」、「まあそう思う」の割合が多かった。
- ・ 勤務年数区分別に比較すると、「事業所の求める人材像が明確である」、「経営者等と意見交換しやすい職務環境である」、「自分の資格や能力（特性）を生かせる仕事内容である」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「職場内研修が定期的に行われている」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「成果に見合った賃金が支払われている」、「休暇を取得しやすい環境である」、「家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている」、「自分の成果を適正に評価してくれる」、「福利厚生面が充実している」の項目に違いが見ら

れたが、ほとんどの項目で勤務年数が長くなると、「大いにそう思う」、「まあそう思う」の割合が少なくなる傾向がみられた。これは勤務年数が長くなるにつれて、職場に思うことが変化し、次第に不満も出てくることが推察される結果となった。

- ・ 転職経験の有無別にみても、「事業所の求める人材像が明確である」、「自分の資格や能力（特性）を生かせる仕事内容である」、「外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある」、「職場内研修が定期的実施されている」、「悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる」、「上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる」、「休暇を取得しやすい環境である」、「職員間のコミュニケーションが適切に図られている」、「利用者やその家族と良好な関係を築いている」、「福利厚生面が充実している」の項目に違いが見られ、転職経験「なし」のほうが「あり」よりも「大いにそう思う」、「まあそう思う」の割合が多い傾向がみられた。これは、転職を経験している従業者の方が、事業所に求めるものも多く、評価が厳しくなっていることを示している。
- ・ 事業従事者が職場に求めるものについて、優先順位が最も高かったのは、「仕事内容に見合った賃金設定で」あったが、「職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置」や「経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり」、「労務条件の改善」、「定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化」など、事業組織内の環境やマネジメントなどを改善することが望まれていることが明らかになった。
- ・ 事業従事者のやりがい（働きがい）については、「業務をとおして、地域や関係機関・団体とのネットワークや関係づくりが図られること」、次に「福利厚生面が充実していること」、「成果に見合った賃金が支払われること」、「研修等をとおして新たな知識やネットワークを広げられること」、「業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること」といった福利厚生、賃金などのほかに社会的なネットワークの構築やキャリアアップに関わる内容にやりがいを感じられていない側面がうかがえた。
- ・ やりがい（働きがい）について、性別に比較したところ、「上司との間に信頼関係を築けること」、「上司から適切な指導や援助を受けること」、「研修等をとおして新たな知識やネットワークを広げられること」、「日々の業務に発見や学習の機会があること」、「業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されること」、「業務をとおして、地域や関係機関・団体とのネットワークや関係づくりが図られること」といった項目については、「女性」よりも「男性」の該当割合が多く、一方、「持っている資格が生かせること」、「経験・勤続年数を生かした働き方ができること」、「成果に見合った賃金が支払われること」、「同僚との間に信頼関係を築けること」いった項目については、「女性」の方がその割合が多かった。男性と女性のやりがいを感じる視点が異なることが示された。
- ・ また、やりがい（働きがい）について、勤務年数区別に比較したところ、「持っている



資格が生かせること」、「自分の能力や特性を生かせること」、「経験・勤続年数を生かした働き方ができること」、「利用者やその家族と信頼関係を築けること」、「自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されること」の項目については経験年数が長くなれば「大いに思う」、「まあ思う」の割合が多くなる傾向があり、「仕事を通じて人間的に成長できる」、「成果に見合った賃金が支払われること」、「上司との間に信頼関係を築けること」、「上司から適切な指導や援助を受けること」、「先輩や同僚からノウハウやスキルを学ぶこと」の項目においては経験年数が少なくなるほどその割合が多くなる傾向がみられた。

- ・ やりがい（働きがい）について、転職の経験有無別に比較したところ、「自分の業務が利用者の生活改善等につながること」、「成果に見合った賃金が支払われること」という項目以外はすべて違いが見られ、転職経験「なし」のほうが「あり」よりも「大いに思う」、「まあ思う」の割合が多い傾向がみられた。これは、転職を経験していない従事者の方が、様々な面でやりがいを持っていることを示す結果となった。

## 平成25年度 福祉・介護人材実態調査（事業者用）

超高齢社会に向けて、福祉・介護分野では約160万人以上の職員確保が必要とされるなか、平成24年度調査によると、介護従事者の離職率は、全産業平均の14.8%を超える17%であり、介護人材の確保が依然として大きな課題である実態が明らかにされました。

しかしながら、一方では、離職率の分布をみると、離職率10%未満の事業所が約半数を占め、介護職に働きがいを感じて長年従事されている職員が少なくないことも明らかです。

そこで、それぞれの事業所の現状及び取組についてお伺いし、福祉・介護業界の定着率の底上げを図るとともに、魅力ある職場環境づくりを進めていくため、本調査を実施いたします。

御回答いただいた内容は、本調査の目的以外に使用することはありません。

なお、事業所において取り組まれている方策については、他事業所の参考とさせていただきたいため、事業所名及び取組内容を公表のうえ、全事業所に御報告させていただきます。

### 【問い合わせ先】

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 企画総務部企画情報課（木村・松永）  
TEL 054-254-5237 FAX 054-251-7508

貴事業所について御記入ください。

事業所名： \_\_\_\_\_

御担当者： \_\_\_\_\_

施設種別 ※下記からお選びください。

- 1 特別養護老人ホーム
- 2 有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）
- 3 グループホーム（認知症対応型共同生活介護）
- 4 通所介護
- 5 訪問介護
- 6 小規模多機能型居宅介護
- 7 その他（ \_\_\_\_\_ ）

問1 貴事業所の従業員についてお伺いします。

(1) 事務職員を除く従業員数

正規職員 ( ) 人

非正規職員 ( ) 人

※正規職員とは、雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間の定めのない者

※非正規職員とは、正規職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等）

(2) 事務職員を除く従業員のうち、

・勤続年数が10年～19年の職員 ( ) 人

・勤続年数が20年～29年の職員 ( ) 人

・勤続年数が30年以上の職員 ( ) 人

(3) 平成24年度（平成24年4月～平成25年3月間）に離職した職員数

※正規職員及び非正規職員の合計数

( ) 人

【就業意欲について】

問2 職員の就業意欲を向上するために、以下の取組を行っていますか。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化     |
| 2 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり    |
| 3 担当事業・業務の中での十分な権限付与                  |
| 4 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置              |
| 5 外部研修への積極的な参加促進                      |
| 6 職場内研修の定期的実施                         |
| 7 他施設や他分野の人材との交流機会                    |
| 8 メンター（悩みや不満、不安等を相談できる存在）の設置 ※メンタルヘルス |
| 9 個人指導担当の設置 ※業務指導                     |
| 10 同業他施設と比べて高い賃金設定                    |
| 11 成果に応じた評価体系                         |
| 12 労務条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）          |
| 13 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化       |
| 14 福利厚生の実施                            |
| 15 その他 ( )                            |

★主な取組内容等について、具体的に御記入ください。

※参考となる資料等ありましたら添付願います。

(記入例) 仕事やプライベートの悩みや不安を相談する仕組みを作っている  
(カウンセラーの相談日を設けている)

問3 就業意欲を向上するための取組を行うにあたって、どんな問題点がありますか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 | どのような取組みが就業意欲の向上につながるのかが分からない |
| 2 | 就業意欲向上のための取組に係るノウハウやシステムがない   |
| 3 | 就業意欲向上のための取組を実践できる人材がない       |
| 4 | 就業意欲向上のための取組を行う時間がない          |
| 5 | その他(具体的に: )                   |
| 6 | 特に問題点はない                      |

【人事評価について】

問4 貴事業所では人事評価の仕組みや基準を設定していますか。  
どちらかに○をつけてください。

はい                      ·                      いいえ

問5 問4で「はい」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 評価の基準はどのような形で明らかにしていますか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください。

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | 書面等にて伝えている           |
| 2 | 全ての職員に直接説明する機会を設けている |
| 3 | 問い合わせ等があった場合に説明している  |
| 4 | 特に明らかにしていない          |

(2) どのような観点で人事評価の基準を設定していますか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 在職期間（勤続年数）
- 2 貴事業所以外を含めた当該職種としての経験年数
- 3 保有している資格の種類
- 4 介護等の技術面の能力
- 5 役割・職責の遂行（管理能力）
- 6 役割・職責の遂行（管理能力以外）
- 7 目標達成度（年度当初定めた個人目標に対する達成度）
- 8 利用者や家族等からの評価・評判
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )



★主な取組内容等について、具体的に御記入ください。

※参考となる資料等ありましたら添付願います。

（記入例）職員一人ひとりの人事評価（上司）を行い、個人面談で開示している。

問6 人事評価を行うにあたって、どんな問題点がありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- 1 人事評価の必要性が分からない
- 2 人事評価に係るノウハウやシステムがない
- 3 人事評価に係る時間がない
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )
- 5 特に問題点はない

【人材育成（研修）について】

問7 貴事業所ではどのような人材育成（研修）の機会を設けていますか。

あてはまる番号全てに○をつけ、その頻度を御記入ください。

番号	研修機会	実施頻度
1	外部講師による研修・勉強会	回/年
2	事業所（法人）内職員による研修・勉強会	回/年
3	外部の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	回/年
4	事業所（法人）内の指導者（スーパーバイザー）による事例検討会	回/年
5	外部研修への参加（事業所の指示）	回/年
6	職員が希望する外部研修への参加	回/年
7	その他	回/年
8	設けていない	

★主な取組内容や工夫している点など、具体的にお書きください。

※参考となる資料等ありましたら添付願います。

（記入例）2か月に1回、職場内研修を実施。内容や講師は職員の希望により決定。

個々の研修計画を作成し、職員一人ひとりが意識し、ステップアップできる仕組みを作っている。

問8 研修機会を充実させるうえで、どのような問題点がありますか。  
あてはまるもの全てに○を付けてください。

- 1 (職場内) 研修実施のノウハウや仕組みがない
- 2 (職場内) 研修を実施する時間が捻出できない
- 3 講師を担う職員が育成されていない
- 4 外部講師の情報がない
- 5 外部研修機関の研修情報がない
- 6 必要経費(講師謝金)が捻出できない
- 7 その他(具体的に: )
- 8 特に問題点はない

問9 福祉・介護人材の定着に向けて、御記入いただいた事項以外の取組や日頃感じておられる事等、御自由に記入してください。

★県内の取組を共有するため、御記入いただいた内容をより詳しくお伺いさせていただくことがあります。是非御協力くださいますようお願いいたします。

質問は以上で終了です。

お忙しい中、調査に御協力いただき、ありがとうございました。

本調査票は、従事者用調査票(厳封)と共に、別添返信用に入れ、1月24(金)までに事務局まで御返送ください。よろしく願いいたします。

## 平成25年度 福祉・介護人材実態調査（従事者用）

超高齢社会に向けて、福祉・介護分野では約160万人以上の職員確保が必要とされるなか、平成24年度調査によると、介護従事者の離職率は、全産業平均の14.8%を超える17%であり、介護人材の確保が依然として大きな課題である実態が明らかにされました。

しかしながら、一方では、離職率の分布をみると、離職率10%未満の事業所が約半数を占め、介護職に働きがいを感じて長年従事されている職員が少なくないことも明らかです。

そこで、福祉・介護従事者に日頃の状況をお聞きすることで、私たちの現場がより一層「働きがい」「働きやすさ」を感じる魅力ある職場となり、共に働く仲間を増やしていくためのヒントをいただき、今後の本県における取組に反映していきたいと考えております。

なお、御回答いただいた内容は、個人が特定されることや本調査の目的以外に使用することはありません。

※御記入後、別添封筒に入れていただき、厳封のまま、御提出いただきます。

### 【問い合わせ先】

社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 企画総務部企画情報課（木村・松永）  
TEL 054-254-5237 FAX 054-251-7508

問1 あなたの状況についてお伺いします。

あてはまるものに○をつけてください。

(1) 性別

男性                      ·                      女性

(2) 年齢                      \_\_\_\_\_ 歳

(3) 保有資格 ※あてはまるもの全てに○をつけてください。

1 介護福祉士	7 福祉用具専門相談員
2 介護職員基礎研修	8 (管理)栄養士
3 看護師	9 ホームヘルパー3級
4 保健師	10 ホームヘルパー2級
5 介護支援専門員 (ケアマネジャー)	11 ホームヘルパー1級
6 社会福祉士	12 PT・OT・ST等
	13 その他 (                      )







問3 問1(8)で「ない」と回答された方にお尋ねします。

(1) これまで辞めたいと思ったことはありますか。その時、誰かに相談しましたか。  
あてはまるもの全てに○をつけてください。

離職意思	あった	・	なかった
相談の有無	相談した	・	相談しなかった
相談者	1 家族 2 福祉業界に従事している友人 3 福祉業界以外に従事している友人 4 職場の上司・先輩・同僚 5 職場以外の同業界の先輩等 6 その他( )		

→★問4へお進みください

問4 現在お勤めの事業所について、どのように感じていますか。

下記の質問項目ごとに、あてはまる回答番号に○を付けてください。

【回答】 1：大いにそう思う、 2：まあそう思う、 3：あまりそう思わない、  
4：全くそう思わない

	質問項目	回答			
1	事業所の求める人材像が明確である	1	2	3	4
2	経営者等と意見交換しやすい職務環境である	1	2	3	4
3	自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されている	1	2	3	4
4	自分の資格や能力(特性)を生かせる仕事内容である	1	2	3	4
5	外部研修に参加しやすく、他施設の人との交流の機会がある	1	2	3	4
6	職場内研修が定期的に行われている	1	2	3	4
7	悩みや不安を相談できる上司や先輩がいる	1	2	3	4
8	上司や先輩からノウハウやスキルを学ぶことができる	1	2	3	4
9	成果に見合った賃金が支払われている	1	2	3	4
10	休暇を取得しやすい環境である	1	2	3	4
11	家庭状況等に合わせた柔軟な勤務体制となっている	1	2	3	4
12	自分の成果を適正に評価してくれる	1	2	3	4
13	職員間のコミュニケーションが適切に行われている	1	2	3	4
14	利用者やその家族と良好な関係を築いている	1	2	3	4
15	福利厚生面が充実している	1	2	3	4

問5 あなたが職場に求めるものは何ですか。 ※下記の中から3つ○をつけてください。

- |    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| 1  | 事業理念・方針とリンクした「法人が期待している人材像」の明確化     |
| 2  | 経営者や役員との意見交換が行いやすい仕組み・職務環境・風土づくり    |
| 3  | 担当事業・業務の中での十分な権限付与                  |
| 4  | 職員の専門性・適正・能力等を考慮した人材配置              |
| 5  | 外部研修への積極的な参加促進                      |
| 6  | 職場内研修の定期的実施                         |
| 7  | 他施設や他分野の人材との交流機会                    |
| 8  | メンター（悩みや不満、不安等を相談できる存在）の設置 ※メンタルヘルス |
| 9  | 個人指導担当の設置 ※業務指導                     |
| 10 | 仕事内容に見合った賃金設定                       |
| 11 | 成果に応じた評価体系                          |
| 12 | 労務条件の改善（有給休暇の取得、労働時間の柔軟性）           |
| 13 | 定期的なミーティング等、職場内コミュニケーションの円滑化        |
| 14 | 福利厚生の実施                             |
| 15 | その他（具体的に： _____ )                   |

問6 あなたは今の業務をとおして、やりがい（働きがい）を感じますか。

下記の質問項目ごとに、あてはまる回答番号に○を付けてください。

【回答】 1：大いに感じる、 2：まあ感じる、 3：あまり感じない、 4：全く感じない

	質問項目	回答			
1	持っている資格が活かせること	1	2	3	4
2	自分の能力や特性を活かせること	1	2	3	4
3	経験・勤続年数を活かした働き方ができること	1	2	3	4
4	仕事を通じて自分に自信が持てる	1	2	3	4
5	仕事を通じて人間的に成長できる	1	2	3	4
6	利用者やその家族と信頼関係を築けること	1	2	3	4
7	利用者やその家族から感謝されること	1	2	3	4
8	自分の業務が利用者の生活改善等につながる	1	2	3	4
9	成果に見合った賃金が支払われること	1	2	3	4
10	福利厚生面が充実していること	1	2	3	4
11	上司との間に信頼関係を築けること	1	2	3	4
12	上司から適切な指導や援助を受けること	1	2	3	4
13	同僚との間に信頼関係を築けること	1	2	3	4
14	先輩や同僚からノウハウやスキルを学べる	1	2	3	4
15	職員間のコミュニケーションが適切に図られている	1	2	3	4
16	研修等をとおして新たな知識やネットワークを広げられる	1	2	3	4
	こと				

17	日々の業務に発見や学習の機会があること	1	2	3	4
18	業務や研修等をとおしてキャリアアップが図られること	1	2	3	4
19	自分の考え方や工夫を提案することができ、業務に反映されること	1	2	3	4
20	業務をとおして、地域や関係機関・団体とのネットワークや関係づくりが図られること	1	2	3	4

問7 あなたには理想とする上司や先輩がいますか。

いる

いない

①理想とする理由は何ですか

- 1 仕事への姿勢や考え方
- 2 人間性
- 3 その他（ ）

②理想とする上司（先輩）像は、どんな人ですか。

（理由 ）

※イメージ、有名人の名前など、ご自由にお書きください。

問7 福祉・介護業界に従事して良かったと思うことや長年勤め続けられるヒントなど、エピソードでも構いませんので、御記入ください

（記載例）・事業所は異なるが、悩みを相談できる同期がいた  
・仕事やプライベートの悩みを聞いてくれる先輩がいた など

★御記入いただいた内容について、個人が特定されない範囲で報告書に記載する予定です。

質問は以上で終了です。お忙しい中、調査に御協力いただき、ありがとうございました。  
本調査票は、別添返信用封筒に入れ、厳封後、取りまとめの担当者に御提出ください。  
よろしく願いいたします。

