

Q11_2N2 離職者の平均在職期間(非正規職員)

| | | 合計 | 1年未満 | 1~2年未満 | 2~3年未満 | 3~4年未満 | 4年以上 | 無回答 | 平均月数 |
|-----------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|------|------|------|
| | | | | | | | | | |
| 全体 | N | 291 | 137 | 79 | 37 | 16 | 12 | 10 | 281 |
| | % | 100.0 | 47.1 | 27.1 | 12.7 | 5.5 | 4.1 | 3.4 | 15.4 |
| 事業所の法人格 | 社会福祉法人 | N | 72 | 25 | 24 | 15 | 3 | 4 | 71 |
| | | % | 100.0 | 34.7 | 33.3 | 20.8 | 4.2 | 5.6 | 18.9 |
| | 医療法人 | N | 55 | 26 | 12 | 6 | 6 | 3 | 53 |
| | | % | 100.0 | 47.3 | 21.8 | 10.9 | 10.9 | 5.5 | 15.8 |
| | 株式・有限 | N | 139 | 70 | 37 | 15 | 6 | 5 | 133 |
| | | % | 100.0 | 50.4 | 26.6 | 10.8 | 4.3 | 3.6 | 14.1 |
| NPO法人・その他 | N | 23 | 15 | 5 | 1 | 1 | 0 | 22 | |
| | % | 100.0 | 65.2 | 21.7 | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 10.7 | |
| 無回答 | N | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | % | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.0 |

*平均欄は上段が有効N、下段が平均値を表示している。

(4) 労働時間

・1ヶ月当たりの勤務日数

通常1ヶ月当たりの勤務日数は平均21.0日であった。グループホームに勤務している人の勤務日数は平均21.2日であった。

(単位：日)

| | サンプル数 | 平均値 | 標準偏差 | 最大値 | 最小値 |
|---------|-------|------|------|-----|-----|
| グループホーム | 349 | 21.2 | 2.4 | 28 | 11 |

・1ヶ月当たりの実働時間

通常1ヶ月当たりの実働労働時間(残業含む)は平均175.0時間であった。グループホームに勤務している人の実働労働時間は平均175.6時間であった。

(単位：時間)

| | サンプル数 | 平均値 | 標準偏差 | 最大値 | 最小値 |
|---------|-------|------|------|-----|-----|
| グループホーム | 349 | 21.2 | 2.4 | 28 | 11 |

(資料：財団法人 介護労働安定センター「介護労働者のストレスに関する調査報告書」)

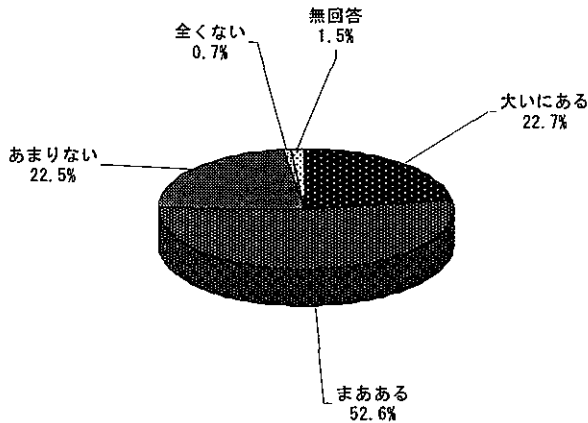
(5) ストレスの状況

・ストレスの有無と要因

ストレスの有無について聞いたところ、「大いにある」と「まあある」を合わせた「(ストレスがある)」は75.3%となっている。

年齢層別にみると、10～20代では「ある」が81.1%と全体と比べて若干高く、50代以上では「ある」が68.6%と若干低くなっている。

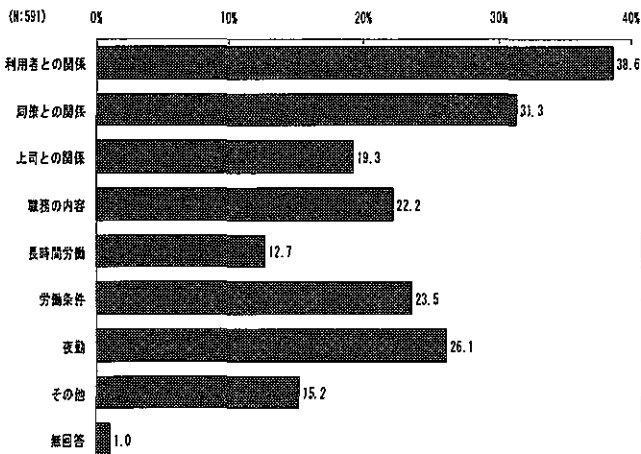
(N:1,088)



| | 調査数 (N) | 合計 (%) | 大いにある (%) | まあある (%) | あまりない (%) | 全くない (%) | 無回答 (%) |
|--------|---------|--------|-----------|----------|-----------|----------|---------|
| 全体 | 1,088 | 100.0 | 22.7 | 52.6 | 22.5 | 0.7 | 1.5 |
| 10～20代 | 301 | 100.0 | 26.9 | 54.2 | 16.6 | 0.7 | 1.7 |
| 30～40代 | 467 | 100.0 | 24.2 | 51.8 | 22.5 | 0.6 | 0.9 |
| 50代以上 | 316 | 100.0 | 16.1 | 52.5 | 28.2 | 0.9 | 2.2 |
| 無回答 | 4 | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 0.0 |

ストレスが「大いにある」または「まあある」と回答した職員に対し、ストレスの要因として影響がある項目を聞いたところ、「利用者との関係」が38.6%で最も多く、次いで「同僚との関係」が31.3%、「夜勤」が26.1%となっている。

法人格別にみると、ほとんどの項目で顕著な差は見られないが、「長時間労働」はNPO法人・その他において比較的到低い。



| | 調査数 (N) | 合計 (%) | 利用者との関係 (%) | 同僚との関係 (%) | 上司との関係 (%) | 職務の内容 (%) | 長時間労働 (%) | 労働条件 (%) | 夜勤 (%) | その他 (%) | 無回答 (%) |
|-----------|---------|--------|-------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|--------|---------|---------|
| 全体 | 591 | 100.0 | 38.6 | 31.3 | 19.3 | 22.2 | 12.7 | 23.5 | 26.1 | 15.2 | 1.0 |
| 社会福祉法人 | 185 | 100.0 | 43.2 | 31.9 | 17.3 | 26.5 | 12.4 | 23.2 | 27.0 | 16.8 | 1.1 |
| 医療法人 | 153 | 100.0 | 36.6 | 32.0 | 18.3 | 21.6 | 16.3 | 30.1 | 27.5 | 13.7 | 0.7 |
| 株式・有限 | 193 | 100.0 | 34.7 | 31.1 | 20.7 | 19.2 | 12.4 | 19.2 | 23.8 | 16.1 | 1.6 |
| NPO法人・その他 | 56 | 100.0 | 42.9 | 28.6 | 25.0 | 19.6 | 3.6 | 23.2 | 26.8 | 10.7 | 0.0 |
| 無回答 | 4 | 100.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 25.0 | 25.0 | 0.0 |

II. ヒアリング事項

【介護サービス事業における事業運営モデルについて】

① 介護保険施設においては、建替えに際し、資金を借り入れて介護報酬で借入金を返済するという方式ではなく、あらかじめ、耐用年数経過後の立替費用に充当するため、毎年一定額を積み立てていくことが通常行われているか。

A. 現時点の収支状況では建て替え費用を積み立てることはきわめて難しい。また、賃貸が20%近くを占め資産基盤の脆弱な事業所も多い。

② 効率的な事業運営を行うには、どの程度の利益率を確保することが望ましいか。

A. 利益率8～10%以内が望ましいのではないかと（借入金の返済も十分行えるもの。）

③ 効率的な事業運営を目指しながら、介護サービスの向上を図るには、サービス提供を担う介護労働者に適切な処遇を行うことが必要。
その観点から、事業費に対する人件費の割合について、どの程度の水準を確保するような事業運営を目指すべきか。事業費に占める人件費の割合の開示は、人材確保にプラスに作用するか。

A. 情報開示は社会的信頼性を確保するために有効と考える。しかし、人件費のみを切り取って開示しても、i 設置主体によって差があること ii 借入金償還額の差等違いが多く、むしろ収入に占める人件費、経費、償還額等を一体的開示にしたほうが、全体が見えてくると考える。
また貸金体系やキャリアアップの体系、教育研修体系や福利厚生などの開示も有効と考える。

④ 移動時間、待機時間、書類・報告作成、研修時間、ミーティング時間といった直接サービスを提供している時間以外の時間帯の賃金の支払い状況はどうか。当該賃金の支払い状況の開示について、考えるか。

A. GHでのこれらの業務は時間内に行われているはず。また、時間内に終わらなかった場合は、当然のことながら時間外手当の支給が必要。時間外手当の支給に関する調査結果は、以下の通り。（参考資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」）当該の質問に対する回答にはならないが、支払いが実態とは異なると感じている割合が35%ある。

Q3.3 実績通りの残業代支払

| | | 合計 | 支払われている | まあ支払われている | ない | あまり支払われていない | 全く支払われていない | 無回答 |
|------|--------|-------|---------|-----------|------|-------------|------------|-----|
| 全体 | N | 1,252 | 426 | 311 | 278 | 196 | 42 | |
| | % | 100.0 | 34.0 | 24.8 | 22.2 | 15.6 | 3.4 | |
| 勤務形態 | 常勤 | N | 1,013 | 316 | 262 | 242 | 170 | 23 |
| | | % | 100.0 | 31.2 | 25.9 | 23.9 | 16.8 | 2.3 |
| | 非常勤 | N | 232 | 107 | 49 | 34 | 23 | 19 |
| | | % | 100.0 | 46.1 | 21.1 | 14.7 | 9.9 | 8.2 |
| | N | 7 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | |
| | % | 100.0 | 42.9 | 0.0 | 28.6 | 28.6 | 0.0 | |
| 年齢 | 10～20代 | N | 297 | 87 | 76 | 75 | 54 | 5 |
| | | % | 100.0 | 29.3 | 25.6 | 25.3 | 18.2 | 1.7 |
| | 30～40代 | N | 559 | 183 | 153 | 118 | 95 | 10 |
| | | % | 100.0 | 32.7 | 27.4 | 21.1 | 17.0 | 1.8 |
| | 50代以上 | N | 381 | 150 | 79 | 82 | 44 | 26 |
| | | % | 100.0 | 39.4 | 20.7 | 21.5 | 11.5 | 6.8 |
| | 無回答 | N | 15 | 6 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| | % | 100.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | |

●研修時間を勤務として取り扱っている事業所は、全体の9割程度となっている。

Q13_2_1S1 研修期間の勤務時間としての取扱い(正規職員)

| | | 合計 | あり | なし | 無回答 |
|-------|---|-------|------|------|-----|
| 正規職員 | N | 538 | 488 | 28 | 22 |
| | % | 100.0 | 90.7 | 5.2 | 4.1 |
| 非正規職員 | N | 394 | 333 | 41 | 20 |
| | % | 100.0 | 84.5 | 10.4 | 5.1 |

⑤ 現状では、事業費に対する人件費の割合について適切な水準を確保するような事業運営は可能か。可能でない場合、障壁となる要因は何か。それは、介護サービス提供に対する諸規制等に起因するものか。諸規制とは直接は関係ない、現在のわが国労働市場に起因するものか。その障壁を取り除くにはどのような措置(規制緩和)を講じる必要があるか。

- ・人員、設備、運営に関する基準の中で緩和することが適当な規制はなにか。
- ・業務省力化の観点から、サービス提供に関する記録等の各種書類の作成や介護報酬の請求・事業所の指定申請に必要な書類の中で省略可能な書類等はないか。

A. 可能でない。

その理由として抜本的な給与水準の引き上げ可能な介護報酬がまず何より大切。たとえば平成18年度義務化された、介護支援専門員の人件費等、介護報酬上適正に評価されているとは思えない。

【地域格差】

① 上記諸点について、地域による差はあるか(例えば都市部の事業所とそれ以外の事業所)

A. 地域による差はある。雇用状況を見ると都市部の人件費が20%以上高く、しかも得にくい。得にくいため求人に対する広告費、労力費なども高額になってきている。

(2) 介護報酬について

① 平成15年および18年の介護報酬改訂は事業所経営にどのような影響を与えているか。

A. <影響その1>：経営の悪化

全体の3割以上で報酬改訂を理由として「少し減益」22.5%、「大いに減益」9.9%と回答している。減益の理由としては、「要介護度別の報酬単価の変更により全体の収益が低下」が半数以上を占めている。また、地域密着型サービスに位置付けられたことで、利用者の確保が不安定になったとの回答が3割程度、計画作成担当者配置基準による人件費の上昇、夜勤体制配置基準による人件費の上昇が、ともに2割以上となっている。(資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

Q56 介護保険制度改正による事業所収益の変化

| | | 合計 | 大いに増益 | 少し増益 | 変わらない | 少し減益 | 大いに減益 | 無回答 | |
|---------|-----------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|------|
| 全体 | N | 565 | 0 | 65 | 148 | 127 | 56 | 169 | |
| | % | 100.0 | 0.0 | 11.5 | 26.2 | 22.5 | 9.9 | 29.9 | |
| 事業所の法人格 | 社会福祉法人 | N | 161 | 0 | 18 | 37 | 48 | 22 | 36 |
| | | % | 100.0 | 0.0 | 11.2 | 23.0 | 29.8 | 13.7 | 22.4 |
| | 医療法人 | N | 116 | 0 | 10 | 42 | 18 | 4 | 42 |
| | | % | 100.0 | 0.0 | 8.6 | 36.2 | 15.5 | 3.4 | 36.2 |
| | 株式・有限 | N | 234 | 0 | 25 | 62 | 45 | 23 | 79 |
| | | % | 100.0 | 0.0 | 10.7 | 26.5 | 19.2 | 9.8 | 33.8 |
| | NPO法人・その他 | N | 50 | 0 | 11 | 7 | 14 | 7 | 11 |
| | | % | 100.0 | 0.0 | 22.0 | 14.0 | 28.0 | 14.0 | 22.0 |
| | 無回答 | N | 4 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| | | % | 100.0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 25.0 |

<影響その2>：医療連携体制に関する事業所負担

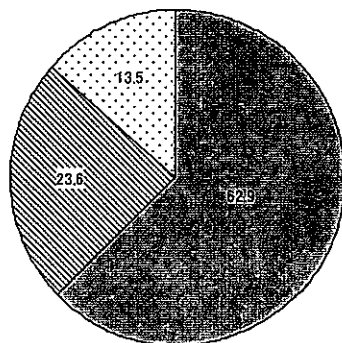
夜間ケア加算が廃止される一方で、医療連携体制加算が創設した。しかし、平成18年12月の段階で4割程度が連携体制をとっていない結果となった。(厚生省による平成18年9月調査では、未設置率46%)

連携体制の手続きをとらない理由は、「報酬との折り合いが合わない・看護師が雇えない」が33%、「訪問看護ステーションの協力が得られない」が16.3%となっている。(資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

<影響その3>：住所地限定による弊害

報酬改定には直接関わらないが住所地が問題となって希望するグループホームに入れないケースが多数発生している。住所地問題で契約に至らないケースを有する事業所は、全体の30.3%に上り、多い事業所では一年間に8件程度発生しており、収益に大きく影響している場合がある利用に至らなかったケースで希望者の居住地をみると、隣接する市町村の居住者である場合が、62.9%に及ぶ。(同一県内のケースも23.6%) (資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

(有効N:163)



□隣接市町村の居住者 □隣接市町村ではないが、同じ都道府県内の居住者 □他の都道府県の居住者

② 3年に1回、事業所の経営実態を踏まえた上で、事後に調整する現行の介護報酬の改訂方式をどう考えるか。

A. 良いケアをして要介護度が下がった場合にも特別な加算を追加してほしい。現状の改定方式には疑問が残る。

3. 介護労働者の定着を図るための措置などについて

(1) 対象について

① 介護労働者の定着を図るための措置などを講じるターゲットをどこにすべきか。(正社員か非正社員か。性別、年齢はどうか。在宅系と施設系ではどうか)

A. GH実態調査では、正職員の年齢層はバランスよく採用されており、非正規職員の年齢は高齢者層が多い結果となった。非正規職員採用率は、全体の44.7%。離職率をみると、正規職員に比べて非正規職員の離職率が極端に高く、特に株式・有限で顕著である。人材の受給状況は、設置主体(法人格)によって大きく異なる。しかし、正規、非正規ともに職務への満足度、GHケアの役割意識、職務へのやりがい・喜びなどに差異はなく、むしろ継続的な就労に対する意識は非正規職員の方が高い結果となった。非正規職員は離職率が高い反面、GHサービスに馴染むことができれば長く働く可能性も高いと考えられる。人材確保が困難な中で、資質があり、やる気のある非正規職員への教育を充実させ、正職員登用への道を開いていく必要があるのではないか。(現状における非正規職員の教育研修の実態は極めて低い) (資料：平成18年度厚生労働省補助事業「認知症グループホーム事業実態調査・研究事業結果報告書」)

(2) 人材確保・人材不足の状況について

① 人材募集に対する応募状況はどうか。募集条件として提示する給与水準はどの程度か。

A. 2年ほど前より急激に悪化している

- ・新卒者：給与、待遇等の関係で福祉系の大学、専門学校卒業生の他職種への就職が増えている。
- ・既卒者：ハローワーク等からの応募が急激に減少。及び求職者の質の低下が顕著で定着率が低い。
- ・逆インセンティブについて：若い人材その者の確保も困難。また経験をつんだ職員が安心して家庭をもてる給与水準でない。逆インセンティブ以前の問題である。

② ①で特に24時間、過疎地などのサービスに当たる人材の募集についてはどうか。(在宅)

A. 募集しても非常にむずかしい状況。

③ 職員の経験年数に配慮しない現行の介護報酬体系化では、特に若い職員による事業運営の方が利益率が上がる「逆インセンティブ」が働くとの指摘があるが、実態はどうか。

A. 人材を集めることが極めて難しい。経験が長くて経費が多少高くても残ってもらいたい。逆インセンティブなどと言っている場合ではなくなっている。そのような側面もあるが現状はそれどころではない。

(3) キャリアアップ

① 介護労働者のキャリアアップの仕組みを構築するには、どのようなことを講じる必要があるか。

例) 施設長等の任用要件を指定規準に位置付けること、キャリアパスの構築、報酬の算定要件に一定の職種の確保を位置付けること 等

- ### A. ・相互評価(相互研修)制度の導入が必要。事業規模が小さいグループホームにおいて、研修機会が少ないこと、今後異動が少ない中で人事が硬直化(ホーム内における人間関係の固定化)しケアの質を担保するためには、同業他社との相互研修は極めて有効と考える。
- ・今後、介護福祉士の資格要件が変わり、実務経験者が資格取得する場合実習が必要。認知症グループホームのような小規模事業所においてキャリアアップのための実習に出すためには他の要員を確保しなければいけないが、財政的にも、人力的にも難しい。資格取得が難しい職場ではますます人材確保が難しくなる。

(4) 離職率の状況

① 介護労働者の離職を防ぎ、定着率を高めるにはどのような措置を講じる必要があるか。

- ・離職理由とは何か。今後、離職を防ぎ、定着率を高めるために講ずべき措置は何か。
- ・離職後、どのような分野で就労しているか。

A. ・GHの職員の職務における不安の1位は、「夜勤に何が起こるか分からない不安」、2位が「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」、3位が「職務内容のわりに賃金が低いことである。

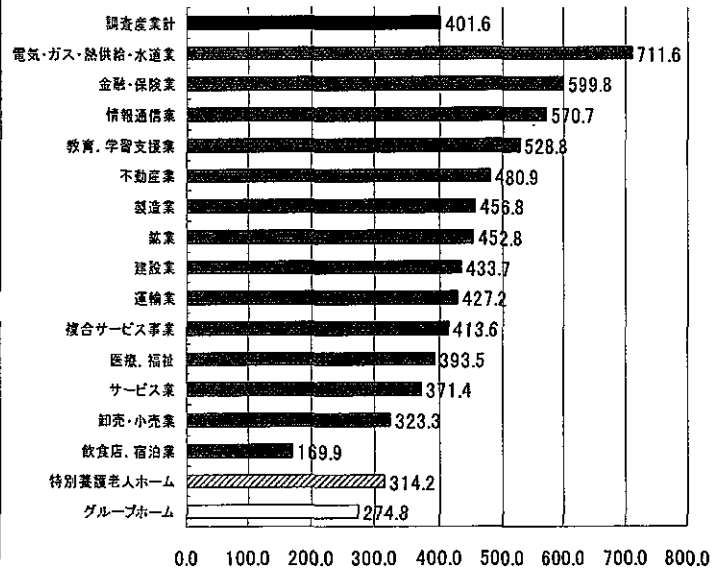
- ・夜勤時の不安は、GH利用者の重度化にも影響される。夜勤時の不安は誰にでもあるが、緊急時対応のしくみや医療連携体制、また個別利用者の状態に応じた知識技術の学びがあれば、介護職員の成長と、不安の解消による離職率の低下につなげることができないか。
- ・「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」も、認知症ケアの学びを深めることで、専門人材として成長していくことができないか。
- ・賃金に関する問題は介護職員の処遇全般に関わる基本的な課題。GH職員の処遇の低さは、他業種との比較においても最低レベルのもの。

正職員

| | | 給与 | | 年収 | |
|-----|-----------|--------|--------|---------|---------|
| | | 1年目 | 6年目 | 1年目 | 6年目 |
| 全体 | | 15.7万円 | 18.4万円 | 229.3万円 | 274.8万円 |
| 法人格 | 社会福祉法人 | 15.9 | 18.5 | 245.3 | 292.7 |
| | 医療法人 | 16.1 | 18.5 | 238.3 | 282.8 |
| | 株式・有限 | 15.4 | 18.3 | 210.7 | 254.4 |
| | NPO法人・その他 | 15.6 | 19.0 | 215.5 | 261.4 |

非正規職員

| | | 給与 | | 年収 | |
|-----|-----------|--------|--------|---------|---------|
| | | 1年目 | 6年目 | 1年目 | 6年目 |
| 全体 | | 13.1万円 | 15.0万円 | 173.8万円 | 201.2万円 |
| 法人格 | 社会福祉法人 | 13.8 | 15.6 | 189.1 | 215.0 |
| | 医療法人 | 13.6 | 15.3 | 181.6 | 209.6 |
| | 株式・有限 | 12.5 | 14.3 | 156.0 | 184.1 |
| | NPO法人・その他 | 11.7 | 14.2 | 153.4 | 184.2 |



資料:「毎月勤労統計調査」平成17年厚生労働省統計調査 (単位:万円)

Q10_1_1N 正規職員の入職・離職状況 (2004年以前開設事業所)

| | | 入職者比率 | 離職者比率 |
|-----------|--------|-------|-------|
| 全体 | | 418 | 418 |
| | | 有効N | 404 |
| | | 平均値 | 22.8 |
| 事業所の法人格 | 社会福祉法人 | 130 | 130 |
| | | 有効N | 126 |
| | | 平均値 | 19.9 |
| | 医療法人 | 88 | 88 |
| | | 有効N | 88 |
| | | 平均値 | 23.6 |
| 株式・有限 | N | 156 | 156 |
| | 有効N | 147 | 147 |
| | 平均値 | 25.7 | 21.6 |
| NPO法人・その他 | N | 41 | 41 |
| | 有効N | 40 | 40 |
| | 平均値 | 20.8 | 12.9 |
| 無回答 | N | 3 | 3 |
| | 有効N | 3 | 3 |
| | 平均値 | 4.2 | 10.2 |

(2005年以降開設事業所)

| | | 入職者比率 (正規) | 離職者比率 (正規) |
|-----------|--------|------------|------------|
| 全体 | | 140 | 140 |
| | | 有効N | 136 |
| | | 平均値 | 56.5 |
| 事業所の法人格 | 社会福祉法人 | 28 | 28 |
| | | 有効N | 28 |
| | | 平均値 | 31.4 |
| | 医療法人 | 27 | 27 |
| | | 有効N | 27 |
| | | 平均値 | 54.5 |
| 株式・有限 | N | 75 | 75 |
| | 有効N | 71 | 71 |
| | 平均値 | 70.1 | 32.8 |
| NPO法人・その他 | N | 9 | 9 |
| | 有効N | 9 | 9 |
| | 平均値 | 36.7 | 18.3 |
| 無回答 | N | 1 | 1 |
| | 有効N | 1 | 1 |
| | 平均値 | 16.7 | 8.3 |

* サンプルごとに比率やポイント差を算出しその平均値を表示している。

追加資料

職務に対する意識（職員調査の結果より）

① 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

人材確保が難しい状況の中で、職務継続に関する職員の意識を確認した。過去1年の間に仕事を辞めたいと思った経験があるかとの問いに対し、「ある」は52.0%、「ない」は47.2%で、職務継続について悩んだ経験を持つ職員が全体の半数以上を占めていることがわかる。雇用形態別にみると、「ある」の割合は常勤が53.7%、非常勤が44.4%で、常勤で辞めたいと思う割合が高い。性別・年齢別でみると、30代、50代の男性で辞めたいと思う割合が低い。

離職に関する意識

Q7 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

| | | 合計 | ある | ない | 無回答 | |
|------|-------|-------|-------|------|------|-----|
| 全体 | N | 1,252 | 651 | 591 | 10 | |
| | % | 100.0 | 52.0 | 47.2 | 0.8 | |
| 雇用形態 | 正規職員 | N | 854 | 467 | 381 | 6 |
| | | % | 100.0 | 54.7 | 44.6 | 0.7 |
| | 非正規職員 | N | 379 | 179 | 196 | 4 |
| | | % | 100.0 | 47.2 | 51.7 | 1.1 |
| | 無回答 | N | 19 | 5 | 14 | 0 |
| | % | 100.0 | 26.3 | 73.7 | 0.0 | |

Q7 過去1年で仕事を辞めたいと思った経験

| | | 合計 | ある | ない | |
|----|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体 | N | 1,252 | 651 | 591 | |
| | % | 100.0 | 52.0 | 47.2 | |
| 年齢 | 20代 | N | 52 | 37 | 21 |
| | | % | 100.0 | 60.4 | 39.6 |
| | 30代 | N | 52 | 24 | 28 |
| | | % | 100.0 | 46.2 | 53.8 |
| | 40代 | N | 130 | 63 | 67 |
| | | % | 100.0 | 48.5 | 51.5 |
| 性別 | 男性 | N | 177 | 95 | 82 |
| | | % | 100.0 | 53.7 | 46.3 |
| | 女性 | N | 24 | 3 | 21 |
| | | % | 100.0 | 12.5 | 87.5 |
| | 10代 | N | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| | | % | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| 性別 | 20代 | N | 130 | 102 | 28 |
| | | % | 100.0 | 78.5 | 21.5 |
| | 30代 | N | 102 | 95 | 7 |
| | | % | 100.0 | 93.1 | 6.9 |
| | 40代 | N | 119 | 107 | 12 |
| | | % | 100.0 | 90.0 | 10.0 |
| 性別 | 50代 | N | 80 | 49 | 31 |
| | | % | 100.0 | 61.3 | 38.7 |
| | 60代以上 | N | 77 | 6 | 71 |
| | | % | 100.0 | 7.8 | 92.2 |

② 現在のグループホームでの就労意向

今後、現在のグループホームで就労を続けたいかとの質問では、「はい」が59.3%、「いいえ」が5.0%、「わからない」が34.6%となっている。性別・年齢別でみると、男性、女性ともに、50代以降で「今後もグループホームで仕事をしたい」と回答する割合が高い。また、男性の40代でも、サンプルが少ないながら継続意識が7割となっている。

就労継続意向

Q8 今後のグループホーム就労意向

| | | 合計 | はい | いいえ | わからない | 無回答 | |
|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-----|
| 全体 | N | 1,252 | 743 | 63 | 433 | 13 | |
| | % | 100.0 | 59.3 | 5.0 | 34.6 | 1.0 | |
| 雇用形態 | 正規職員 | N | 854 | 493 | 45 | 307 | 9 |
| | | % | 100.0 | 57.7 | 5.3 | 35.9 | 1.1 |
| | 非正規職員 | N | 379 | 235 | 18 | 123 | 3 |
| | | % | 100.0 | 62.0 | 4.7 | 32.5 | 0.8 |
| | 無回答 | N | 19 | 15 | 0 | 3 | 1 |
| | % | 100.0 | 78.9 | 0.0 | 15.8 | 5.3 | |

Q8 今後のグループホーム就労意向

| | | 合計 | はい | いいえ | わからない | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 全体 | N | 1,252 | 743 | 63 | 433 | |
| | % | 100.0 | 59.3 | 5.0 | 34.6 | |
| 年齢 | 20代 | N | 52 | 25 | 2 | 25 |
| | | % | 100.0 | 48.1 | 3.8 | 48.1 |
| | 30代 | N | 51 | 24 | 5 | 22 |
| | | % | 100.0 | 47.1 | 9.8 | 43.1 |
| | 40代 | N | 20 | 14 | 1 | 5 |
| | | % | 100.0 | 70.0 | 5.0 | 25.0 |
| 性別 | 50代 | N | 17 | 13 | 0 | 4 |
| | | % | 100.0 | 76.5 | 0.0 | 23.5 |
| | 60代以上 | N | 3 | 2 | 0 | 1 |
| | | % | 100.0 | 66.7 | 0.0 | 33.3 |
| | 10代 | N | 3 | 3 | 0 | 0 |
| | | % | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 性別 | 20代 | N | 177 | 90 | 12 | 75 |
| | | % | 100.0 | 50.8 | 6.8 | 42.4 |
| | 30代 | N | 148 | 74 | 6 | 68 |
| | | % | 100.0 | 50.0 | 4.1 | 45.9 |
| | 40代 | N | 180 | 106 | 8 | 66 |
| | | % | 100.0 | 58.9 | 4.4 | 36.7 |
| 性別 | 50代 | N | 157 | 111 | 9 | 37 |
| | | % | 100.0 | 70.7 | 5.7 | 23.6 |
| | 60代以上 | N | 28 | 26 | 1 | 1 |
| | | % | 100.0 | 92.9 | 3.6 | 3.6 |

③ 職務における不安

職員が職務の上で不安に思っていることで、最も多いのは「夜勤に何が起こるかわからない不安」で52.2%に該当している。次いで、「日々の支援が利用者の満足につながっているかわからないことへの不安」が42.3%、「職務内容のわりに賃金が低いこと」が34.8%と続いている。また、「認知症ケア・介護技術が不足していること」や「ストレスが溜まって精神的に疲れていること」も2割から3割の者に該当している。

入居者の重度化やターミナル支援のニーズが増える中、夜間に1人で対応しなければならない環境は、職員の精神的な不安や責務の重さを増加させていると考えられる。

職員の不安要因

