

介護労働者調査(介護施設における介護労働者の就業意識調査)の結果概要

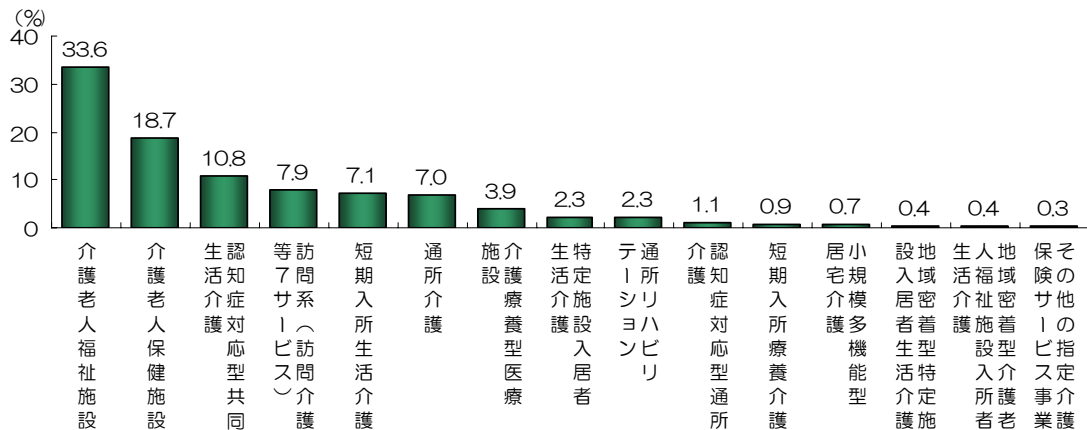
介護施設で直接介護に従事する 2,729 人の状況(平成 19 年 10 月現在)

1 介護労働者が勤務している事業所(施設)の状況

(1) 現在働いている事業所の介護サービス—介護老人福祉施設が 3 割—

現在働いている事業所の介護サービスは、「介護老人福祉施設」33.6%、「介護老人保健施設」18.7%、「認知症対応型共同生活介護」10.8%等であった。

働いている施設の介護サービス(n=2,729)



(注)「福祉用具貸与、特定福祉用具販売」、「指定介護保険サービス事業以外の業務」は該当なし。

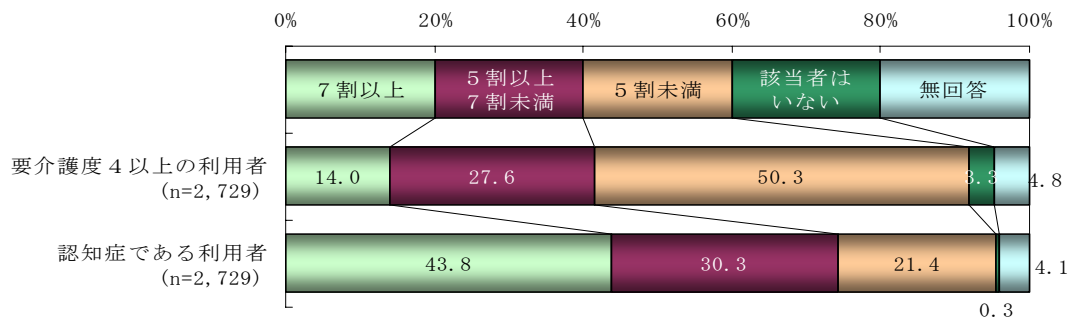
無回答は掲載を省略。

(2) 施設利用者の要介護度 4 以上及び認知症の割合

働いている事業所全体での要介護度 4 以上の利用者の割合をみると、「5 割未満」50.3%、「5 割上 7 割未満」27.6%、「7 割以上」14.0%であった。

働いている事業所全体での認知症の利用者の割合では、「7 割以上」が 43.8%、「5 割以上 7 割未満」が 30.3%であった。

施設全体での要介護度 4 以上の利用者及び認知症の利用者の割合



2 介護労働者の勤務・働きやすさ等の状況について

(1) 介護労働者の夜勤業務について—主任等の7割が夜勤を行う—

夜勤業務の状況では「夜勤業務がある」労働者は63.7%であった。

職位別にみると、主任（サブ）リーダー等職場のまとめ役（以下「主任等」という。）の71.2%が夜勤業務を行っていた。

(2) 夜勤時の1人当たり担当入居者数について

夜勤時の1人当たり担当入居者数階級をみると、「20人以上25人未満」が35.0%、「25人以上30人未満」が20.0%であった。

夜勤時に1人平均の夜勤担当入居者数は、20.1人であった。職位別では主任等が20.7人と最も多かった。

職位別夜勤の有無及び夜勤時の1人平均担当夜間入居者階級

	回答労働者	夜勤業務はない	夜勤業務がある	1人当たりの夜間担当入居者階級							無回答	均夜勤時の1人当たり入居者数平
				10人未満	110人未満	2105人未満	2250人未満	3205人未満	30人以上	無回答		
全体 (n=2,729)	100.0	34.7	63.7	(17.0)	(4.3)	(15.2)	(35.0)	(20.0)	(6.2)	(2.4)	1.5	20.1
管理職 (n=384)	100.0	49.7	48.2	(26.5)	(2.7)	(15.7)	(33.0)	(15.1)	(5.9)	(1.1)	2.1	19.0
主任等 (n=802)	100.0	28.2	71.2	(11.7)	(4.0)	(14.2)	(42.0)	(20.1)	(6.1)	(1.8)	0.6	20.7
一般介護職 (n=1,412)	100.0	34.0	64.7	(18.1)	(4.7)	(15.3)	(31.9)	(20.6)	(6.5)	(3.0)	1.3	20.0

(注) 1人当たり夜間担当入居者階級は「夜勤業務がある」を100とした割合である。

(3) 夜勤時の職員数と担当入居者数—1人夜勤では「仮眠はとれない」が約4割—

夜勤時の職員数をみると、「2人」が29.3%、次いで「1人」23.6%、「3人」22.2%であった。また、夜勤時に「仮眠はとれない」とする労働者は37.1%、「仮眠はある程度とれる」労働者は56.4%であった。

仮眠の状況と夜勤時の職員数のクロスをみると、「仮眠は十分にとれる」は「3人」が29.9%で最も割合は高く、「仮眠はある程度とれる」は、「2人」が33.8%であった。「仮眠はとれない」は「1人」の職員が38.8%で最も割合が高かった。

夜勤時の職員数と担当入居者数及び仮眠状況別

	縦構(%)成比	者回夜数答勤労あ働り	夜勤時の職員数階級別 (%)								
			1人	2人	3人	4人	5人	6人	以7上人	無回答	
全 体	(100.0)	1,739	410	509	386	212	129	36	31	26	
			23.6	29.3	22.2	12.2	7.4	2.1	1.8	1.5	
仮眠の状況	仮眠は十分にとれる	(5.0)	87	8.0	27.6	29.9	14.9	10.3	3.4	2.3	3.4
	仮眠はある程度とれる	(56.4)	980	15.2	33.8	22.2	15.9	8.0	2.1	1.9	0.8
	仮眠はとれない	(37.1)	645	38.8	23.4	21.6	6.2	6.4	1.9	1.6	0.3
	無回答	(1.6)	27	14.8	11.1	11.1	11.1	3.7	0.0	0.0	48.1

(4) 現在の職場の働きやすさ及び業務の継続等について

① 現在の職場の働きやすさと勤務先施設の入居意思

現在の職場について「非常に働きやすい」3.4%、「働きやすい」40.5%で、あわせた「働きやすさ」（以下「働きやすさ」という。）は43.9%であった。

職位別に「働きやすさ」をみると、「管理職」51.6%、「一般介護職」44.1%、「主任等」39.5%の順であった。

勤務先施設に入居したいかどうかの別にみると、「入居したい」とする労働者では「働きやすさ」の割合が65.7%と高く、「入居したくない」とする労働者では「働きやすさ」の割合が34.0%と約半数となった。

現在の職場の働きやすさ

		回答労働者		現在の職場の働きやすさ別 (%)						
				き① や非常 いに働	い② 働 き やす	いど えち なら いと も	働 き に く い	に非 く常 いに 働 き	無 回 答	働再 き掲 やす さ① + さ②
全 体		2,729	100.0	3.4	40.5	37.8	11.7	3.5	3.1	(43.9)
職 位 別	管理職	384	100.0	5.2	46.4	32.3	10.4	3.1	2.6	(51.6)
	主任等	802	100.0	2.0	37.5	39.9	13.1	4.5	3.0	(39.5)
	一般介護職	1,412	100.0	3.5	40.6	38.2	11.5	3.3	2.8	(44.1)
	無回答	131	100.0	4.6	40.5	35.9	9.2	1.5	8.4	(45.1)
意 施 勤 務 先 入 居	入居したい	762	100.0	6.6	59.1	26.8	4.5	0.4	2.8	(65.7)
	入居したくない	1,837	100.0	2.0	32.0	42.6	15.3	4.9	3.2	(34.0)
	無回答	130	100.0	3.8	52.3	33.8	3.8	2.3	3.8	(56.1)

② 現在の勤務先での継続意思と今の仕事（職種）での継続意思

現在の勤務先と今の仕事（職種）での継続意思のクロスをみると、今の仕事（職種）で「続けられるかぎり」とする割合は、現在の勤務先で「半年程度」と回答した32.7%から「続けられるかぎり」と回答した80.4%まで、現在の職場に限らず、介護の仕事での継続意思の割合は高くなった。

現在の勤務先での継続意思と今の仕事（職種）での継続意思のクロス

		(縦 構 成 比 (%))	労働者		今の仕事（職種）での継続意思別 (%)						
					半 年 程 度	程 1 度 2 年	程 3 度 5 年	年 6 程 1 0	る 続 か け ら れ り	な わ い か ら	無 回 答
全 体		(100.0)	2,729	100.0	0.7	1.9	3.9	2.0	49.3	39.8	2.4
現 勤 務 先 で の 継 続 意 思 別	半年程度	(5.6)	153	100.0	10.5	2.0	3.9	-	32.7	48.4	2.6
	1～2年程度	(11.1)	304	100.0	0.3	13.5	3.3	2.3	31.6	46.7	2.3
	3～5年程度	(9.3)	254	100.0	-	0.4	28.3	2.0	34.6	33.1	1.6
	6～10年程度	(3.5)	96	100.0	-	-	1.0	29.2	40.6	29.2	-
	続けられるかぎり	(37.2)	1,014	100.0	-	0.1	0.5	0.8	80.4	17.7	0.6
	わからない	(30.7)	839	100.0	0.1	0.4	1.1	0.6	29.2	67.9	0.7
	無回答	(2.5)	69	100.0	-	4.3	4.3	1.4	18.8	14.5	56.5

3 現在の介護労働者が感じている悩みや問題点等について

(1) 職場や仕事について感じている悩み等のストレスを感じる程度について

① 労働条件

労働条件の関連では、「強く感じる」と「少し感じる」を合わせた割合でみると、「仕事内容のわりに賃金が低い」81.4%、「病気やケガの不安がある」53.6%、「福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい」52.2%の順だった。

② 従事業務の量と質

従事業務の量と質の関連では、「介護従事者数が不足している」74.1%、「今の仕事は身体的負担が大きい」55.2%、「任されている仕事が多すぎる」53.0%、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」49.3%の順だった。

③ 利用者との関係

利用者との関係についての項目では、「仕事に追われて利用者とゆっくりかかわれない」75.5%、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」73.2%「介護事故で利用者に怪我をさせてしまう不安がある」67.4%の順だった。

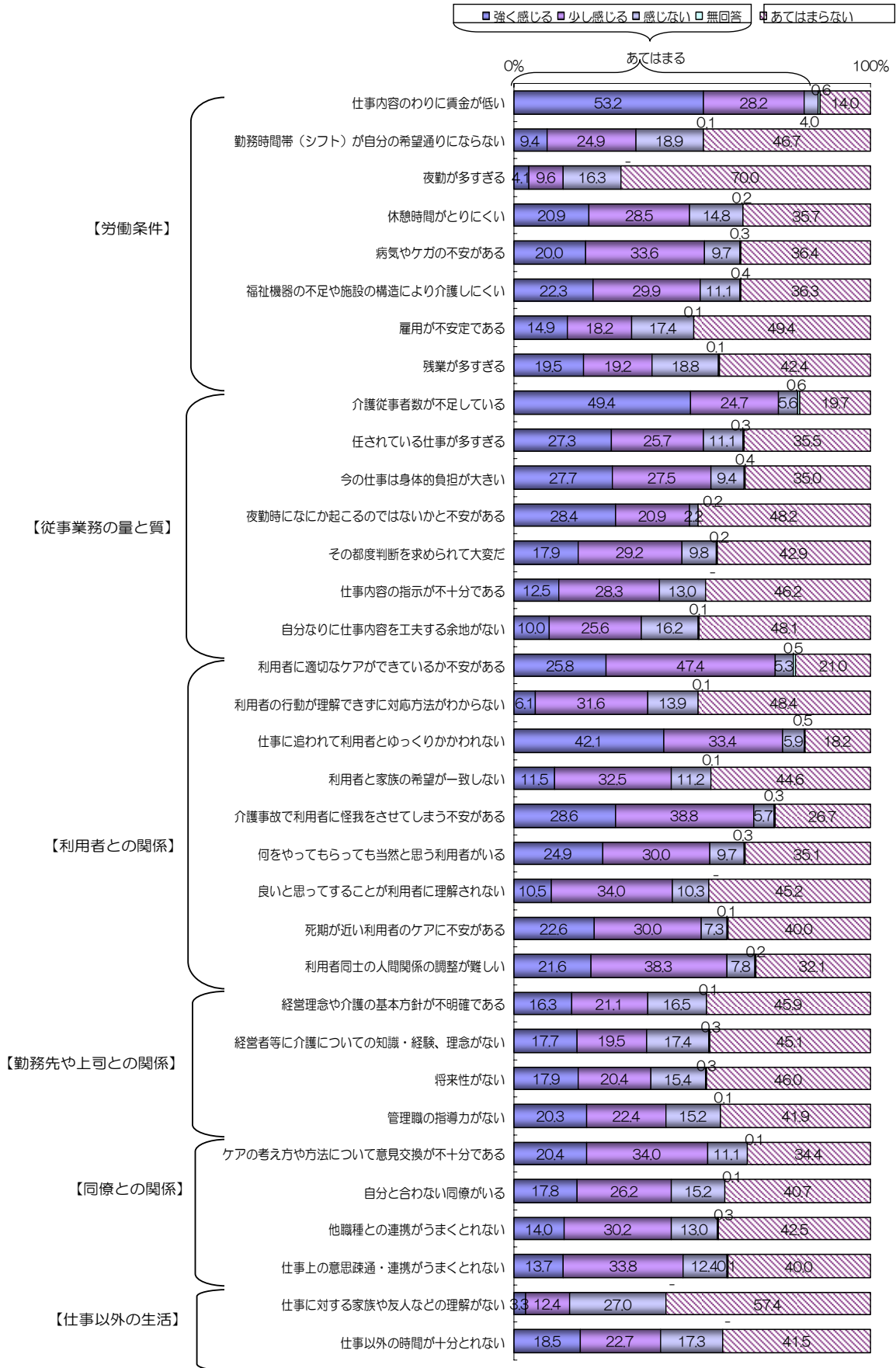
④ 勤務先や上司との関係

勤務先や上司との関係では、「管理職の指導力がない」42.7%、「将来性がない」38.3%、「経営理念や介護の基本方針が不明確である」37.4%の割合が高いが、上記の①～③の項目ほどは高くなかった。

⑤ 同僚との関係及び仕事以外の生活

同僚との関係及び仕事以外の生活の項目では、「ケアの考え方や方法について意見交換が不十分である」54.4%、「仕事上の意思疎通・連携がうまくとれない」47.5%で、「仕事に対する家族や友人などの理解がない（15.7%）」は低かった。

職場や仕事におけるストレス(各 n=2,729)



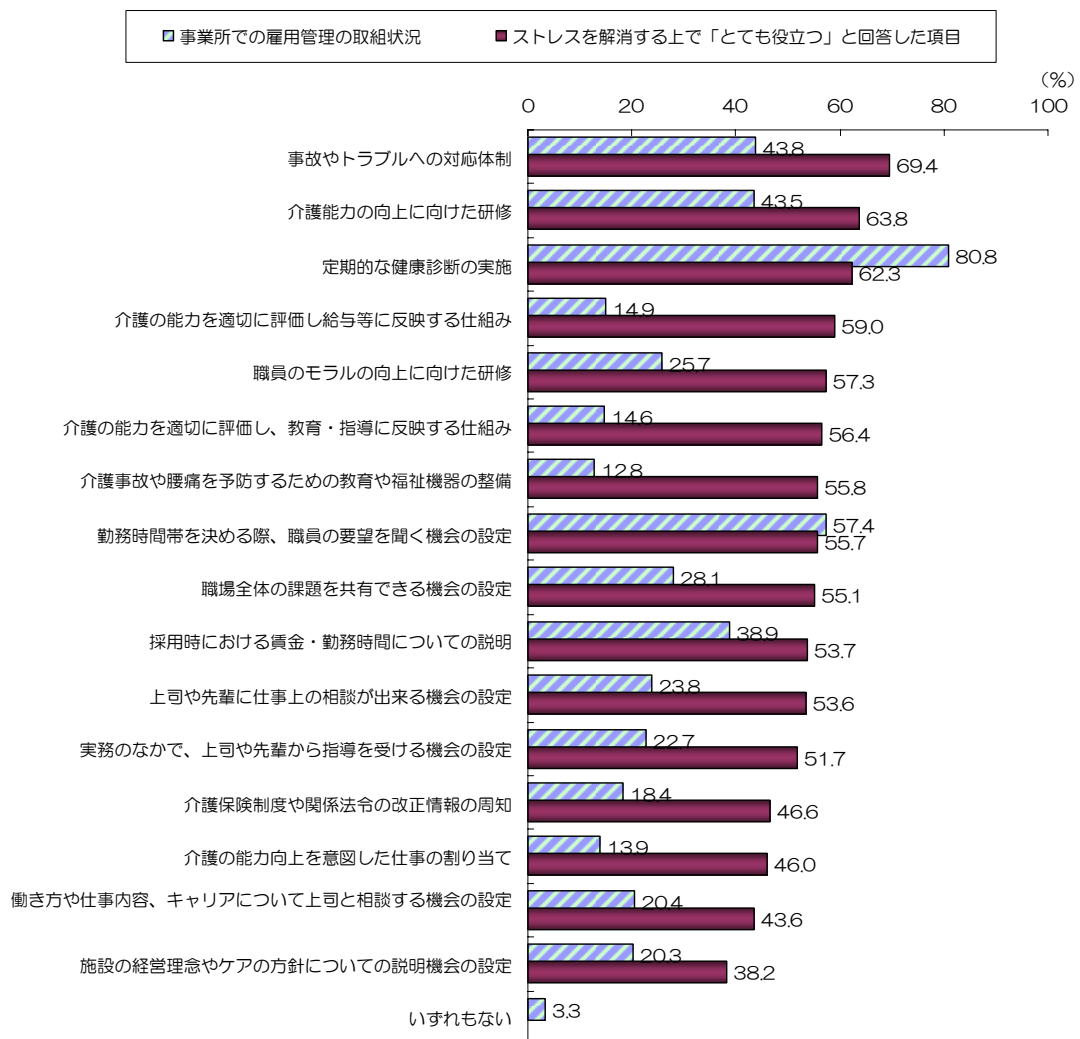
(2) 事業所の雇用管理の取組み状況とストレスを解消する上での役立ち度

① ストレスを解消する上でのそれぞれの項目について「とても役立つ」割合をみると、「事故やトラブルへの対応体制」69.4%、「介護能力の向上に向けた研修」63.8%、「定期的な健康診断の実施」62.3%、「介護の能力を適切に評価し、給与等に反映する仕組み」59.0%であった。

② 事業所が職員の雇用管理の様々な取組みをどのように行っているかをみると、介護労働者の健康に関わる「定期的な健康診断の実施」は80.8%と最も割合が高く、「勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」は57.4%、「事故やトラブルへの対応体制」43.8%の順だった。

また、ストレスを解消する上で「とても役立つ」と回答した割合は高いが、事業所の取組みが低い項目は「介護の能力を適切に評価し、給与等に反映する仕組み」、「介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉器機の整備」、「介護の能力を適切に評価し、教育・指導に反映する仕組み」などだった。

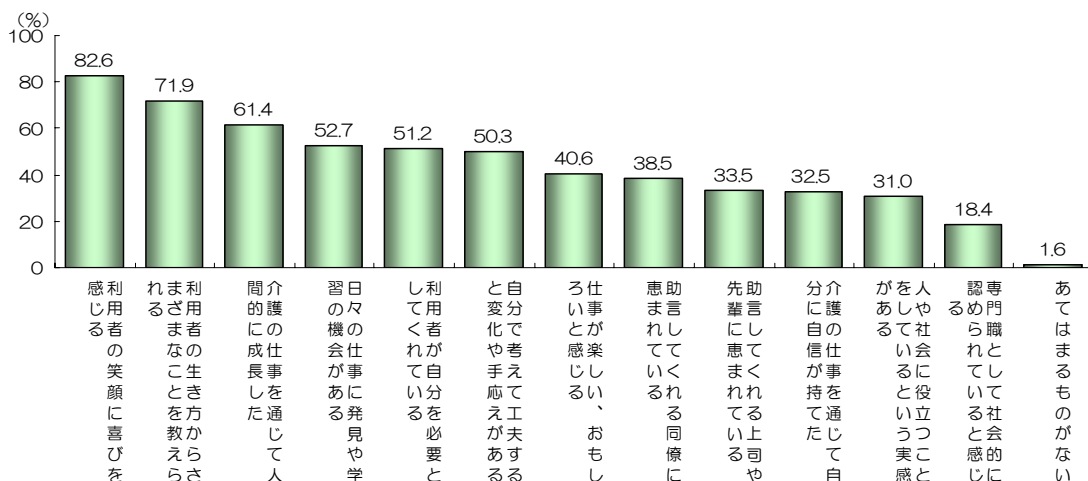
事業所での雇用管理の取組み状況(複数回答)及び
ストレスを解消する上での役立ち度のうち「とても役立つ」割合(n=2,729)



(3) 介護の仕事の感じ方—「利用者の笑顔に喜びを感じる」が8割—

介護の仕事をしていてどのように感じたかをみると、「利用者の笑顔に喜びを感じる」が82.6%、次いで「利用者の生き方からさまざまなことを教えられる」71.9%、「介護の仕事を通じて人間的に成長した」61.4%の順であった。

介護の仕事の感じ方(複数回答)(n=2,729)

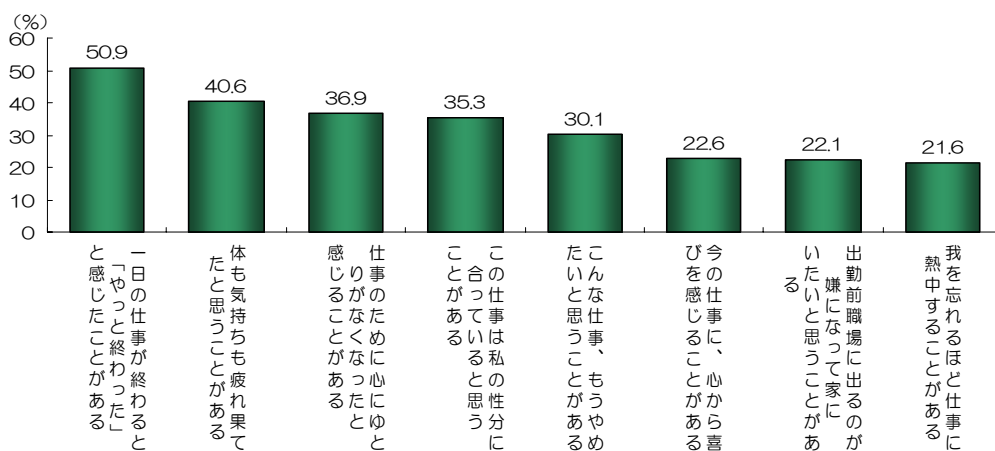


(4) 最近6ヵ月間に仕事について感じたこと

介護の仕事について最近6ヵ月に感じたことを「いつもあった」、「よくあった」を合わせた「頻繁に感じた」(以下「頻繁に感じた」という。)をみた。

全体的にみると、割合が高いのは、「一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある」50.9%であり、次いで「体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」40.6%、「仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある」36.9%、「この仕事は私の性分に合っていると思うことがある」35.3%となった。

最近6ヵ月に「頻繁に感じた」こと(各項目:n=2,729)



(注1) 頻繁に感じた = 「いつもあった」 + 「よくあった」

(注2) 最近6ヵ月に感じた設問項目の内20%以上をグラフとした。

4 現在の職位と管理職、上司について

(1) 介護労働者の現在の職位及び管理職になることについて

介護労働者の現在の職位は、「管理職」14.1%、「主任・(サブ)リーダー等職場のまとめ役(以下「主任等」という。)」29.4%、「一般介護職」51.7%であった。

介護労働者の職位割合(n=2,729)



このうち、管理職を除く介護労働者に、管理職になることについてどのように考えているかをみると、「管理職や主任等にはなりたくない」46.0%、「管理職にはなりたくないが主任等にはなりたい」8.6%、「わからない」が31.3%であった。

職位別では、一般介護職の48.3%、主任等の42.0%が「管理職や主任等にはなりたくない」と回答した。

管理職になることについての考え方

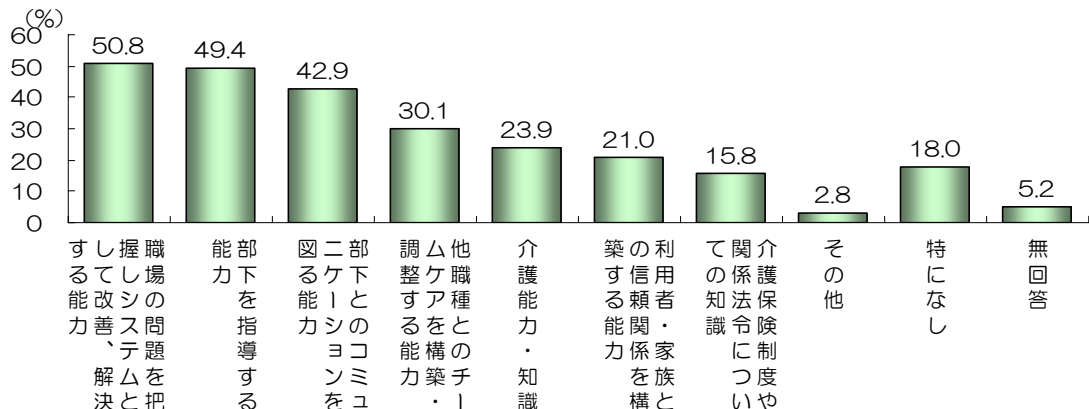
		回答割合 (%)					無回答 (%)
		管理職以外	管理職に	管理職に なりたくないが 主任等にはなり たい	管理職には なりたくない	わからない	無回答
全体 (n=2,214)		100.0	7.5	8.6	46.0	31.3	6.6
性別	女性 (n=1,695)	100.0	2.9	8.8	51.9	29.4	7.0
	男性 (n=514)	100.0	22.6	8.0	26.3	37.9	5.3
職位	主任等 (n=802)	100.0	10.6	11.3	42.0	26.9	9.1
	一般介護職 (n=1,412)	100.0	5.7	7.1	48.3	33.8	5.2

(注) 各属性別の無回答は省略した。但し「全体」には含む。

(2) 上司について、もっと高めて欲しいと思う能力

管理職を除く介護労働者に、上司にもっと高めて欲しい能力についてきくと、「職場の問題を把握しシステムとして改善、解決する能力」50.8%、「部下を指導する能力」49.4%、「部下とのコミュニケーションを図る能力」42.9%、「他職種とのチームケアを構築・調整する能力」30.1%であった。

上司について、もっと高めて欲しいと思う能力(複数回答)(n=2,214)



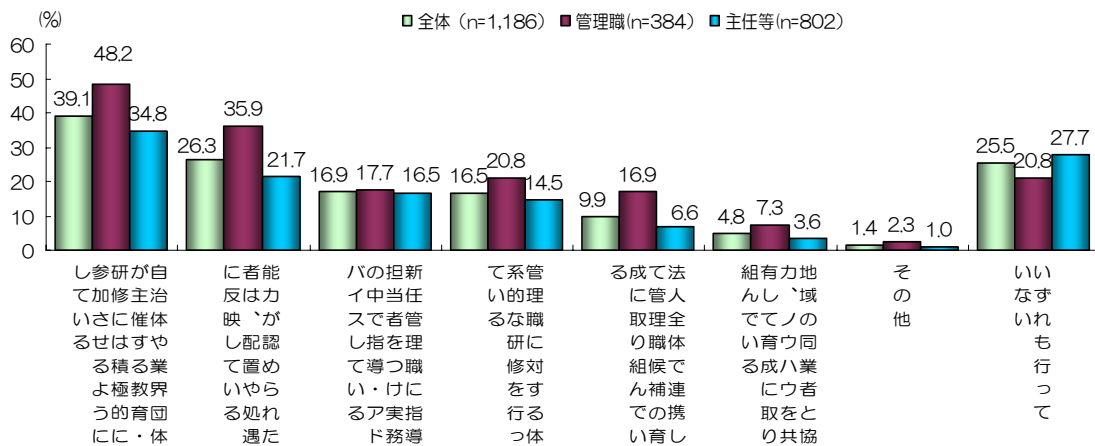
5 管理職等の経験と管理職育成等について

ここでは、職位が「管理職」及び「主任等」を回答者としているため、以下では「管理職等」という。

(1) 管理職育成のために行っていること

管理職等に管理職育成のために事業所が行っていることをきくと、「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」39.1%、「能力が認められた者は、配置や処遇に反映している」26.3%の割合が高く、他の項目は20%未満であった。

管理職育成のために行っていること(複数回答)

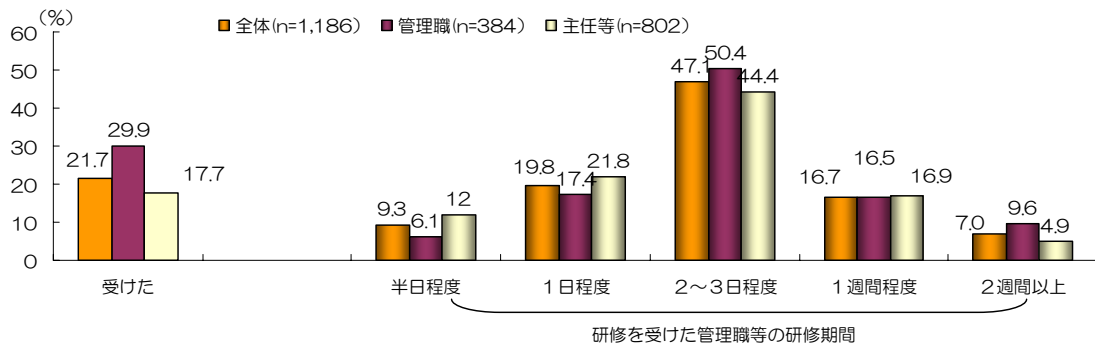


(2) 管理職になるときの研修の状況—「受けた」は2割—

管理職になるときに研修を「受けた」は21.7%で割合は低かった。

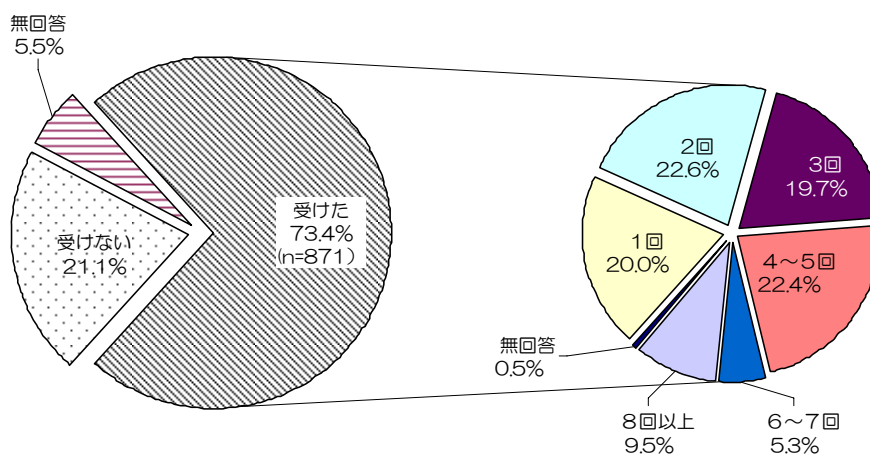
「受けた」人の研修期間では、「2～3日程度」が47.1%と約半数で、「1日程度」が19.8%、「1週間程度」は16.7%、「2週間以上」は7.0%であった。

管理職になるときの研修を受けた者の研修期間



- (3) 施設内外での研修や講習会への参加状況—「受けた」管理職等は7割—
過去1年間(注)で業務を離れ、施設内外での研修や講習会に参加したかどうかでは、73.4%が「受けた」としている。受けた受講回数は平均3.7回であった。

管理職等の施設内外での研修の有無及び受講回数(n=1,186)

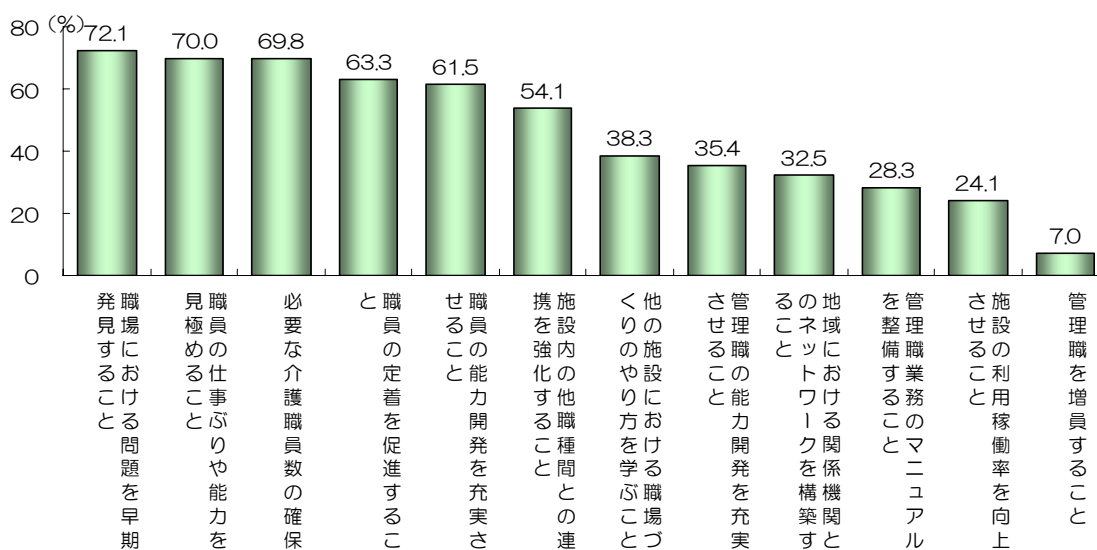


(注) 過去1年間とは平成18年11月1日~19年10月30日をいう。

- (4) 管理職としての業務を円滑に進めるために重要なこと

管理職としての業務を円滑に進めるために重要なことでは、「職場における問題を早期に発見すること」72.1%、「職員の仕事ぶりや能力を見極めること」70.0%、「必要な介護職員数の確保」69.8%の順であった。

管理職の業務を円滑に進めるために重要なこと(複数回答)(n=1,186)



6 調査を行った労働者自身について

(1) 介護労働者の性別及び年齢構成

回答した介護労働者の性別は、「女性」75.1%、「男性」24.0%であった。

労働者の年齢階級をみると、「30歳未満」26.0%、「30歳以上40歳未満」25.8%、「40歳以上50歳未満」22.9%であった。

性別年齢階級別労働者割合

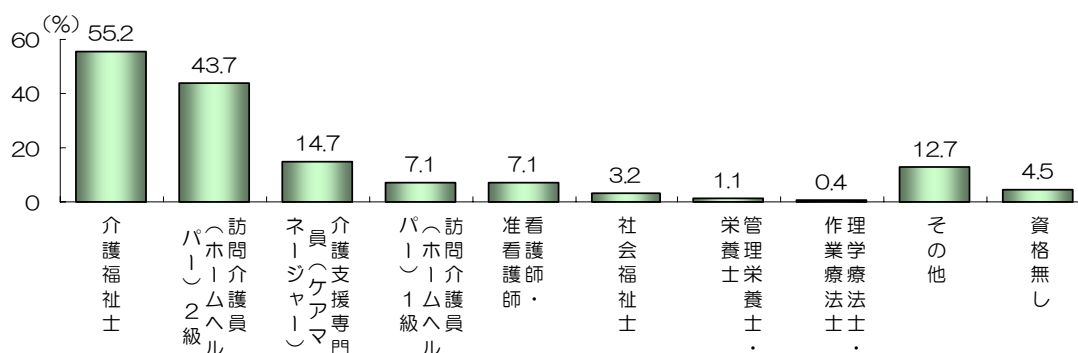
(%)										
	縦構成比 (%)	回答労働者	30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上	無回答	平均年齢 (歳)	中央値 (歳)
全体 (n=2,729)	(100.0)	100.0	26.0	25.8	22.9	18.4	2.4	4.5	38.7	37.0
女性 (n=2,050)	(75.1)	100.0	22.3	21.2	27.3	22.0	3.1	4.1	40.5	41.0
男性 (n=655)	(24.0)	100.0	38.8	40.9	9.6	7.6	0.5	2.6	33.4	31.0

(注) 全体には無回答を含む。

(2) 保有資格—「介護福祉士」は5割強が保有—

保有資格では、「介護福祉士」55.2%、「ホームヘルパー2級」43.7%、「ケアマネージャー」14.7%の順であった。

保有資格別割合(複数回答)(n=2,729)



(3) 介護労働者の就業形態

介護労働者の就業形態別では「正規職員」78.1%、「非正規職員」18.5%、「派遣労働者」1.5%であった。性別では、正規職員は「女性」が74.8%、「男性」が90.7%であった。

介護労働者の就業形態

(%)					
	回答労働者	正規職員	非正規職員	派遣労働者	その他
全体 (n=2,729)	100.0	78.1	18.5	1.5	0.5
女性 (n=2,050)	100.0	74.8	22.4	1.4	0.5
男性 (n=655)	100.0	90.7	6.6	1.8	0.5

(注) 全体には無回答を含む。

(4) 勤続年数について

今の勤務先の勤続年数と、以前の勤務先を含めた介護の経験年数（以下「通算経験年数」という。）をみた。

平均勤続年数をみると、今の勤務先では5.5年、「正規職員」6.1年、「非正規職員」3.5年、「派遣労働者」1.5年であった。性別では、「女性」5.8年、「男性」4.8年であった。

また、平均通算経験年数は7.5年、「正規職員」8.2年、「非正規職員」5.2年、「派遣労働者」2.6年であった。性別では、「女性」7.9年、「男性」6.5年であった。

勤続年数階級(今の勤務先、今までの介護の通算経験年数)

	回答労働者 全体 (n=2,729)	性別		就業形態別			
		女性 (n=2,050)	男性 (n=655)	正規職員 (n=2,132)	非正規職員 (n=504)	派遣労働者 (n=40)	その他 (n=14)
		(年)					
今の勤務先の 勤続年数	5.5	5.8	4.8	6.1	3.5	1.5	3.5
介護の仕事の 通算経験年数	7.5	7.9	6.5	8.2	5.2	2.6	4.5

(5) 通常1ヵ月当たりの夜勤日数

通常1ヵ月当たりの夜勤日数についてみると、「3日以上6日未満」が64.3%、「6日以上10日未満」16.8%であった。平均夜勤日数は4.5日であった。

通常1ヵ月当たりの夜勤日数(n=1,739)



(6) 昨年1年間の税込み年収—平均年収は約272万円—

昨年1年間（注）の賞与、残業手当・諸手当を含んだ税込み年収は、階級区分別では「300万円以上400万円未満」19.1%、「200万円以上250万円未満」13.5%であった。昨年1年間の平均年収は271.7万円であった。

昨年1年間の税込み収入

	(%)								平均年収 (万円)
	103万円未満	103万円以上 130万円未満	130万円以上 200万円未満	200万円以上 250万円未満	250万円以上 300万円未満	300万円以上 400万円未満	400万円以上	無回答	
全体 (n=2,729)	4.2	2.4	9.3	13.5	11.8	19.1	10.4	29.4	271.7
性別 女性 (n=2,050)	5.1	2.9	10.1	14.1	11.3	17.4	8.9	30.2	261.0
男性 (n=655)	1.5	0.8	6.9	11.8	14.0	25.0	15.5	24.6	303.3
就業形態別 正規職員 (n=2,132)	1.0	0.4	5.5	13.6	14.2	23.8	12.8	28.7	300.7
非正規職員 (n=504)	17.9	10.5	25.0	12.1	3.6	1.6	1.6	27.8	158.2
派遣労働者 (n=40)	2.5	5.0	15.0	15.0	2.5	5.0	-	55.0	186.7
その他 (n=14)	7.1	7.1	7.1	42.9	7.1	7.1	7.1	14.3	228.4

(注) 昨年1年間とは平成18年1月～12月31日をいう。

VI 施設事業所調査と介護労働者調査での同一の調査項目結果比較の概要

両調査で、①職員の雇用管理、②職員のメンタルケア、③管理職の育成の3つの同一調査項目の設問を設け、回答を比較した。

1 雇用管理の取組み状況

(1) 回答割合の高い項目

施設事業所では、「定期的な健康診断の実施」が92.7%で最も割合が高く、次いで「採用時における賃金・勤務時間についての説明」87.9%、「勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」及び「事故やトラブルへの対応体制」が共に79.3%の順であった。

一方、介護労働者では、「定期的な健康診断の実施」が80.8%で最も割合が高く、次いで「勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」は57.4%、「事故やトラブルへの対応体制」は43.8%の順であった。

(2) 雇用管理の取組みについて施設事業所と介護労働者の意識のギャップ

施設事業所が取組みを行っているとした割合を100として介護労働者が十分に行われていると答えた割合をみると、比較的ギャップの少ない項目は、「定期的な健康診断の実施」87.2%、「勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」72.4%であった。一方、「介護能力を適切に評価し、給与等に反映する仕組み」は38.7%、「介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉器機の整備」は34.7%と事業所と労働者の意識のギャップが大きく、事業所は取り組んでいると考えていても、労働者からみると十分では無いことがわかった。

事業所・労働者の雇用管理の取組み別割合(複数回答)及び
各項目別に施設事業所を100とした介護労働者との意識のギャップ

	定期的な健康診断の実施	採用時における賃金・勤務時間についての説明	勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定	事故やトラブルへの対応体制	介護能力の向上に向けた研修	職場全体の課題を共有できる機会の設定	実務の中で、上司や先輩から指導を受ける機会の設定	施設の経営理念やケアの方針についての説明機会の設定	職員のモラルの向上に向けた研修	上司や先輩に仕事上の相談が出来る機会の設定	働き方等、キャリアについて上司と相談する機会の設定	報の周知	介護保険制度や関係法令の改正情報に反映する仕組み	介護の能力を適切に評価し給与等に反映する仕組み	介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉器機の整備	介護の能力向上を意図した仕事の割り当て	介護の能力を適切に評価し教育・指導に反映する仕組み	(%)
A施設事業所調査 (n=2,052)	92.7	87.9	79.3	79.3	78.8	60.5	54.5	52.3	52.1	46.3	45.9	45.2	38.5	36.9	34.8	34.4		
B介護労働者調査 (n=2,729)	80.8	38.9	57.4	43.8	43.5	28.1	22.7	20.3	25.7	23.8	20.4	18.4	14.9	12.8	13.9	14.6		
事業所を100とした 労働者とのギャップ (B*100/A)	87.2	44.3	72.4	55.2	55.2	46.4	41.7	38.8	49.3	51.4	44.4	40.7	38.7	34.7	39.9	42.4		

(注) 設問項目の注意事項

施設事業所(回答数 2,052)に対しては「貴施設(事業所)では、職員の雇用管理について、次のような取組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。」と設問し、介護労働者(回答数 2,729)に対しては、「あなたの勤務する施設(事業所)では、次のような取組みが十分に行われていますか。十分に行われていると思う取組みにあてはまる番号すべてに○を付けて下さい。」と設問した。後者は実施していても十分だと認識されていなければ○が付かないことに留意する必要がある。

2 職員のメンタルケアについて

(1) 現在、職員に対して行っているメンタルケア

施設事業所、介護労働者ともに「定期的に上司との面談の機会を設けている」の割合が高くそれぞれ 45.9%、31.5%であった。次いで、「外部の相談機関・専門医と提携して職員に周知している」、「行政等が実施する健康確保相談等を活用している」がそれぞれ 10%前後であった。

また、メンタルケアを「いずれも行っていない」と回答した施設事業所は 26.2%、介護労働者では 28.1%にのぼっており、ともにメンタルケアに対する認識、対策等が遅れている状況がうかがえた。

(2) 今後、職員に対して行いたい（行って欲しい）メンタルケア

施設事業所では、メンタルケアを行いたいものとして、「事業所内に相談や悩みの窓口・カウンセラーの配置等を設け職員に周知」が 35.4%で最も割合が高く、次いで、「定期的に上司との面談の機会を設け（てい）る」32.6%、「外部の相談機関・専門医と提携して、職員に周知」29.2%の順であった。

介護労働者では、行って欲しいと希望するものとして、「事業所内に相談や悩みの窓口・カウンセラーの配置等を設け職員に周知」が 47.2%で最も高い割合であった。次いで、「定期的に上司との面談の機会を設け（てい）る」39.1%、「外部の相談機関・専門医と提携して職員に周知」38.0%、「行政等が実施する健康確保相談等を活用（している）」26.3%の順であった。

介護労働者が行って欲しいとする割合は、全ての項目で施設事業所が行いたいとする割合より高い値であった。

現在、事業所が職員に対してメンタルケアを行っている支援内容(複数回答)

		設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無						
		設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無
		設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無	設の定 知携関外 に置力や事 る等る行 その いい 無
現在の支援	A施設事業所調査計 (n=2,052)	45.9	13.7	9.3	10.5	5.6	26.2	10.5
	B介護労働者調査計 (n=2,729)	31.5	13.8	6.8	10.3	1.4	28.1	26.6
	Cギャップ (B*100/A)	68.6	100.7	73.1	98.1	25.0	107.3	253.3
今後の支援	D施設事業所調査計 (n=2,052)	32.6	29.2	35.4	15.0	1.4	2.9	29.5
	E介護労働者調査計 (n=2,729)	39.1	38.0	47.2	26.3	2.1	3.6	26.5
	Fギャップ (E*100/D)	119.9	130.1	133.3	175.3	150.0	124.1	89.8

(注) 「Cギャップ」「Fギャップ」とは事業所を100とした労働者とのギャップの意。

(注) 設問項目について

施設事業所、介護労働者ともに「貴施設（事業所）では、職員のメンタルケアに対して現在どのような支援を行っていますか。また、どのようなことを希望しますか。現状と希望それぞれの、あてはまる番号すべてに○を付けて下さい。（複数回答）」と設問した。

3 管理職の育成について

(1) 管理職育成のために事業所が行っていること

施設事業所、介護労働者（一般介護職を除く労働者）ともに最も割合が高いのは「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」でそれぞれ 61.0%、39.1%であった。次いで「能力が認められた者は、配置や処遇に反映している」でそれぞれ 54.5%、26.3%の順であった。

なお、介護労働者の 25.5%、施設事業所調査の 8.6%が「いずれも行っていない」と回答しており、管理職の育成について施設事業所との認識のギャップがみられた。

(2) 管理職育成のために行っていることについて施設事業所と介護労働者の意識のギャップ

施設事業所割合を 100 とした介護労働者とのギャップをみると、「新任管理職に指導担当者をつけ実務の中で指導・アドバイスしている」が 95.5%と最も差が少なく、「管理職に対する体系的な研修を行っている」78.2%、「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている」64.1%、「地域の同業他社と協力、ノウハウを共有し育成に取り組む」63.2%の順となっていて、研修、教育に関わる項目でのギャップはおおむね少ない。

しかし、「能力が認められた者は配置や処遇に反映している」は 48.3%、「法人全体で連携して管理職候補の育成に取り組んでいる」は 45.0%と半数を下回っており、施設事業所は取り組んでいると考えていても、介護労働者からみると十分では無いことがわかった。

管理職育成のために行っていること(複数回答)
施設事業所を 100 とした介護労働者との意識のギャップ

	て実新任 務の管 理職に 指導・ アドバイ スにつ しけ	行管理 つ職に 対する 体系的 な研修 を	処遇に が認め られた 者は、 配置 や	の法人 全体で 連携し て管理 職候補	よう 自治 体や業 界団 体が 積極 的に 参加 させ る	ウ地 域の 同業 他社 と協 力、 ノウ ハウ	そ の 他	い ず れ も 行 っ て い な い	(%) 無 回 答
A 施設事業所調査 (n=2,052)	17.7	21.1	54.5	22.0	61.0	7.6	1.0	8.6	3.0
B 介護労働者調査 (管理職等:n=1,186)	16.9	16.5	26.3	9.9	39.1	4.8	1.4	25.5	9.1
Cギャップ (B*100/A)	95.5	78.2	48.3	45.0	64.1	63.2	140.0	296.5	303.3

(注) 設問項目について

施設事業所では「貴施設（事業所）では、管理職の育成のためにどのようなことを行っていますか。（自社、他社の研修機関の利用は問いません。）」と設問した。

介護労働者では、「管理職」及び、「主任（サブ）リーダー等職場のまとめ役」と回答した人（1,186 人）に対して、「貴施設（事業所）では、管理職育成のためにどのようなことが行われていますか。（〇はいくつでも。）」と設問した。