

## — 平成28年度介護労働実態調査(特別調査)について—

### ～介護労働者のストレスに関する調査～

介護労働においては、労働環境、労働条件、利用者との人間関係等のストレスが労働者の定着に影響している可能性がある。そこで、ストレス実態を明らかにし、離職率を下げる観点から調査を実施した。

調査の結果、ストレスが高まることでバーンアウト症状が悪化し、結果的に労働者の離職意向が高まること、雇用管理面での取組みがストレスの軽減につながる事が明らかとなった。

報告書全文は当センターホームページ(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>)に掲載する。

#### ■調査結果のポイント

##### 1 バーンアウトと離職意向およびストレスとの関係

- (1) 介護の仕事について、27.1%(図表1)が離職意向を有していた。
- (2) 仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレスに対して85.8%が「ある」と回答していた(図表2)。また、具体的なストレスとしては「介護従事者数が不足している」(65.7%)が高かった。(図表3)。
- (3) 離職意向とストレスとの関係について、バーンアウト(燃え尽き症候群)の概念を踏まえて分析すると、離職意向にはバーンアウトが強く影響することが分かった。また、バーンアウトに対して労働者のストレスが影響を与えていることがわかった。つまり、「ストレスがバーンアウトを引き起こし、離職につながる」という流れがあることが予測される。
- (4) 以上から、介護労働者の離職を防止するためには、労働者のストレス軽減を図り、バーンアウトの発生を抑制するような雇用管理施策を講じることが重要と考えられる。

##### 2 事業所が十分に行っていると考える雇用管理施策と労働者のストレスとの関係

- (1) 「定期的な健康診断の実施」(95.9%)、「勤務体制(シフト)を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」(94.7%)等が多かった(図表4)。
- (2) 15の雇用管理の取組みを「中項目」として5つに分類し(図表5)、ストレスとの関係を分析した。
  - ① 雇用管理の取組みを「1つ以上」実施する場合と実施しない場合を比較すると、「1つ以上」実施する場合において、ストレスが軽減する傾向が見られた。
  - ② (中項目横断的に)幅広く雇用管理の取組みを行う場合とそうでない場合を比較すると、幅広く行う場合において、よりストレスが軽減する傾向が見られた。
  - ③ 事業所が行う雇用管理の取組みのうち、「労働者のスキル向上支援」が「労働条件」「従事業務の量」に関するストレスを軽減させることがわかった(図表6)。また、「ストレス軽減のための施策」「上司者の指導力向上」も、それぞれ労働者の抱えるストレスを軽減させることがわかった(図表6)。

##### 3 労働者が事業所で十分に行われていると考える雇用管理施策と労働者のストレスとの関係

- (1) 取組みの数が多いほどストレス軽減の傾向が見られた。
- (2) 上記の取組みに加えて「現場業務への組織的バックアップ」「職場内の情報の共有」も、多くのストレスを軽減させることがわかった(図表7)。
- (3) ストレス軽減の効果を高めるためには、労働者が抱えるストレスに即した取組みを「十分に実施している」と感じられるように展開する必要がある。

##### 4 まとめ

- ① 事業所が雇用管理の取組みを十分行うこと
- ② 取組みを項目横断的に行うこと
- ③ 労働者が抱えるストレス項目に即した取組を行うこと
- ④ 労働者が「十分に実施している」と感じられるように取組みを展開することが効果的なストレス軽減につながると考えられる。



## ■調査結果概要

### 1 調査の目的

高齢化の進展により介護サービスに対する需要が急激に増加する中、より良い介護サービスを提供するためには、介護労働者の質を高めるとともに、介護労働者が長期的に働き続けることができるような働きやすい職場づくりをすることが重要となる。

しかしながら、依然として低くない離職率が示すように、働きやすい職場づくりにはまだまだ課題があると言わざるを得ない。これにはさまざまな要因があるが、介護労働者を取り巻く厳しい労働環境・労働条件、職員間あるいは利用者・家族との人間関係などに起因するストレスもその1つであると推察される。こうした課題に対応していくためには、ストレス要因を把握し、当該要因を緩和する適切な雇用管理の取組みを進めていくことが必要である。

このため、仕事上で感じるストレスの程度やストレスを引き起こす要因、ストレス緩和に向けた雇用管理面での取組みなどを的確に把握することを目的としたアンケート調査を行った。調査対象は入居者に対する虐待問題などが大きな社会問題となったことに見られるように、夜勤や看取りを含めた重度者対応、職場内での人間関係等のストレス要因が他の介護サービスと比較して大きいと予想される施設系サービスでの現状を勘案し、介護老人福祉施設、認知症共同生活介護、特定施設入居者生活介護とした。また、より詳細な分析を行うため、事業所向け調査と実際に現場等で働く労働者向け調査をそれぞれ行った。

### 2 調査概要

調査対象	● 認知症対応型共同生活介護、介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護
調査方法	● 調査票による調査
調査件数	● 事業所票 450 件、労働者票 2,250 件
回収数、回収率	● 事業所票回収数 273 件 (60.7%)、うち集計対象数 243 件 (54.0%) ● 労働者票回収数 976 件 (43.4%)、うち集計対象数 822 件 (36.5%) (※)
調査時期	● 平成 28 年 10 月

(※) 本調査の集計対象とした事業所数 (243 事業所) が 5 人の労働者票を配布したと仮定して、それを分母とすると、回収率は 67.7% (822 件 ÷ 1,215 件 (243 事業所 × 5 人)) となる。

### 3 調査票項目

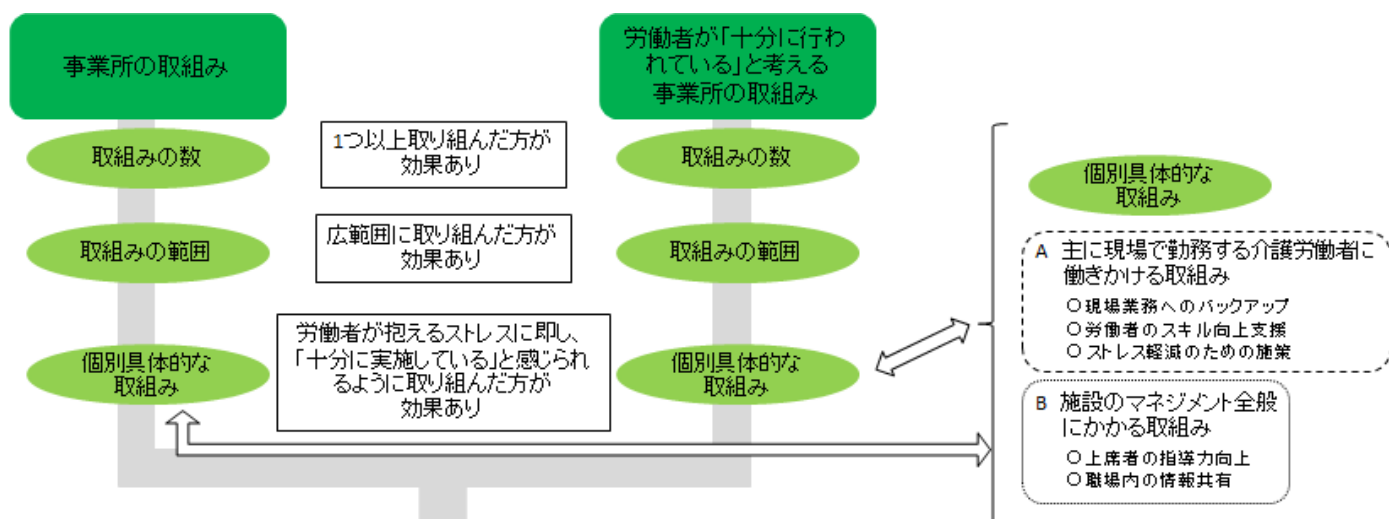
#### [事業所調査票]

- ① 事業所の属性
- ② 十分に行われていると考える雇用管理面での取組み
- ③ 従業員のストレスを解消する上で役立つ雇用管理面での取組み

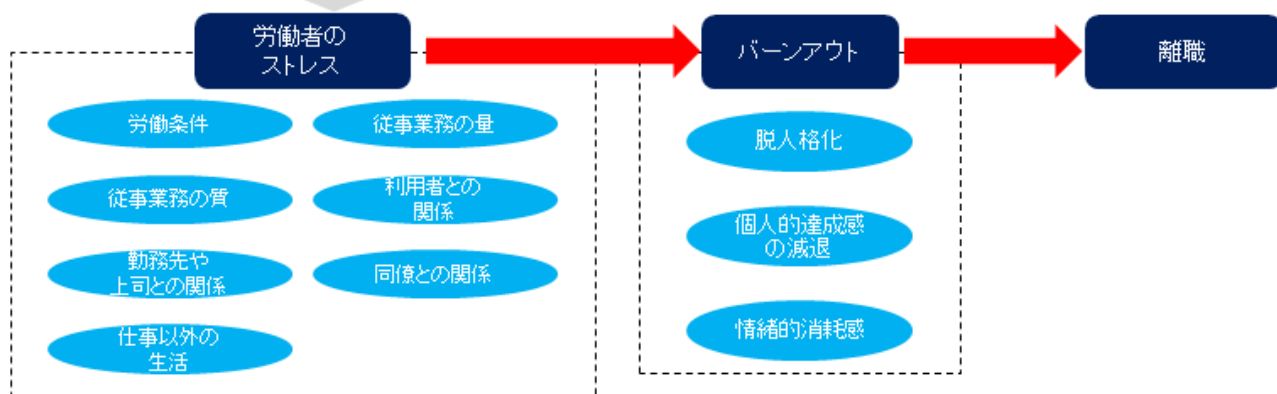
#### [労働者調査票]

- ① 現在の職場における働きやすさ
- ② 職場や仕事でのストレス
- ③ 勤務する事業所において十分行われていると考える雇用管理面での取組み
- ④ ストレスを軽減する上で役立つ雇用管理面での取組み
- ⑤ 職場での相談・アドバイスの相手
- ⑥ 仕事に対する達成感・喜び
- ⑦ 仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレス
- ⑧ バーンアウトの兆候
- ⑨ 介護の仕事に対する就業継続意志
- ⑩ 回答者の属性

#### 4 調査結果まとめ図



ストレス軽減！・・・バーンアウト、離職の連鎖を防ぐ！

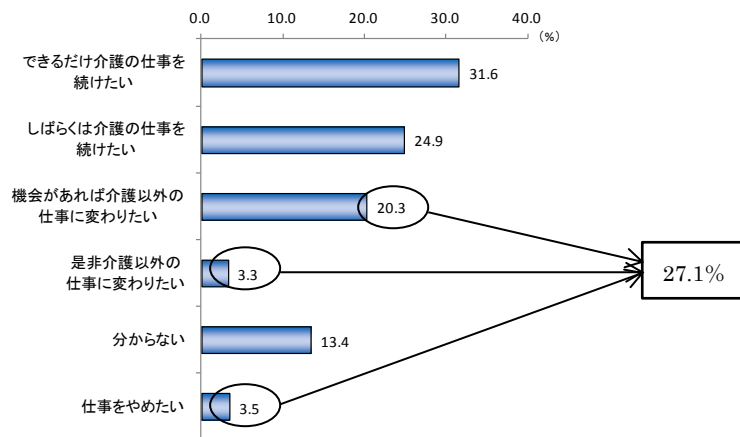


## 5 調査結果まとめ

### 1. バーンアウトと離職意向およびストレスとの関係

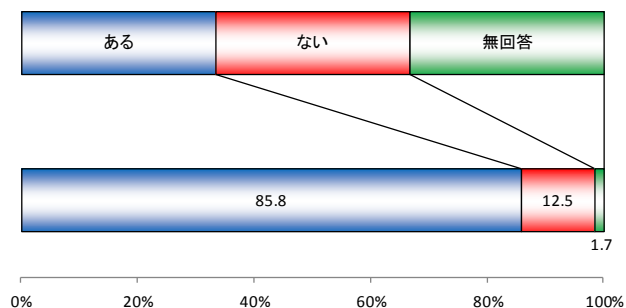
- 介護業界において、離職率の高さが重要な課題の1つであるが、介護労働者のうち、27.1%が介護の仕事に対して離職意向があると回答している(図表 1)。

図表 1 労働者の離職意向



- ストレスの状況についてみると、仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレスに対して、85.8%が「ある」と回答している(図表 2)。

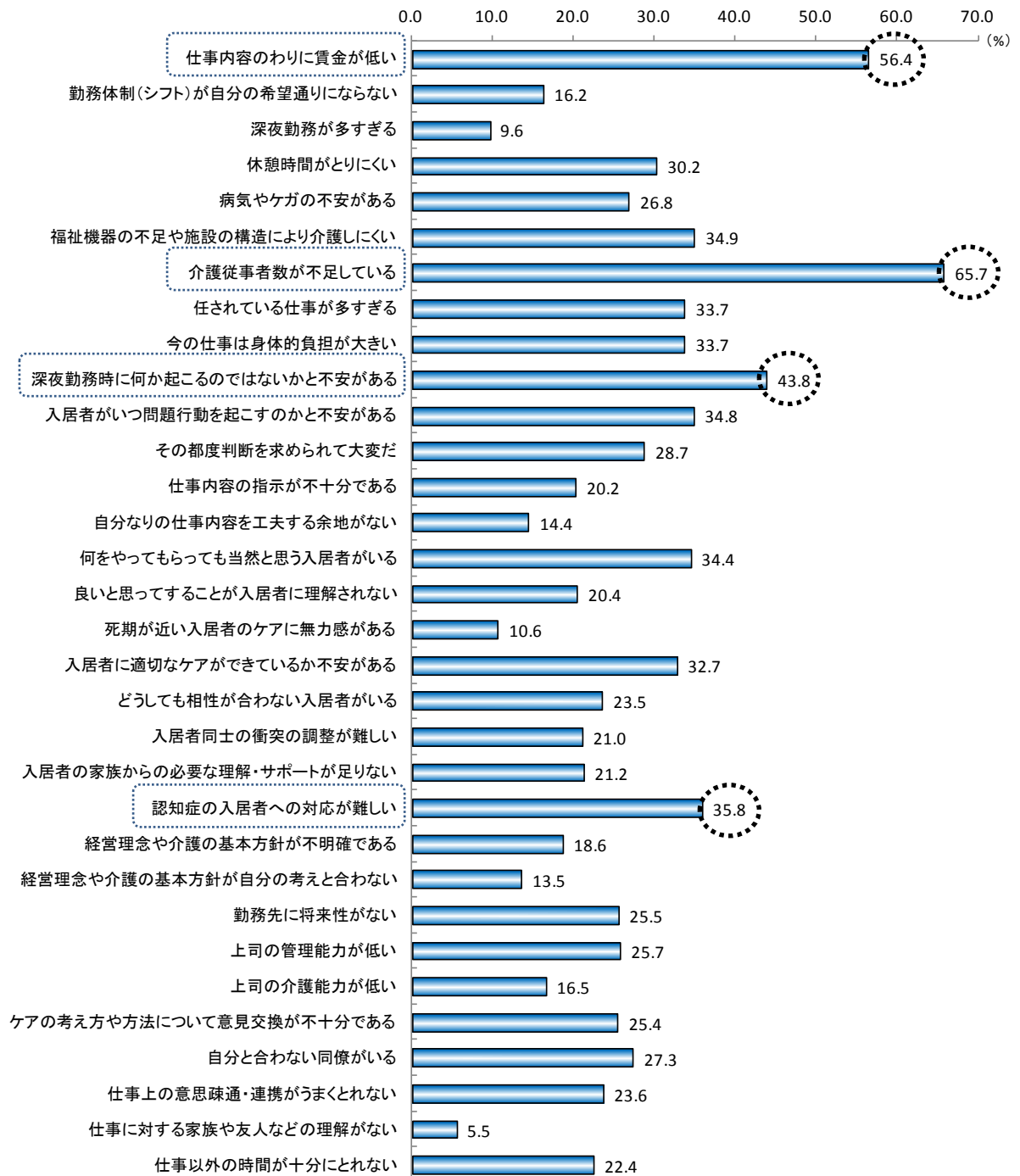
図表 2 仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレスの有無



※具体的なストレスについては次ページ図表 3 のとおり。

「介護従事者数が不足している」(65.7%)、「仕事内容のわりに賃金が低い」(56.4%)が高かった。また、「深夜勤務時に何か起こるのではないかと不安がある」(43.8%)、「認知症の入居者への対応が難しい」(35.8%)が高かった。

図表 3 職場や仕事でのストレス

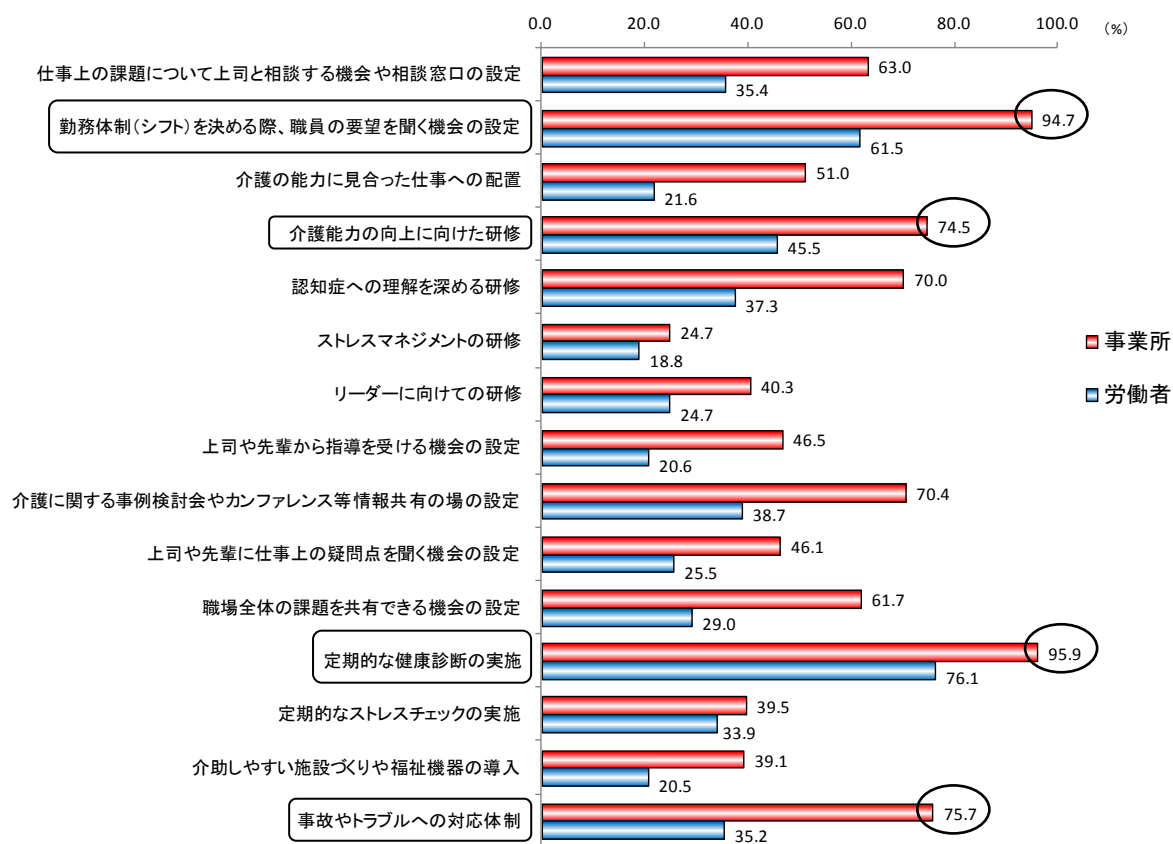


- ・ 上記で見たように、労働者は少なからず離職意向を有し、ストレスを感じている。両者の関係をより詳細に把握するため、バーンアウト(燃え尽き症候群)の概念を踏まえて分析した。なお、今回の調査でも先行研究同様、バーンアウトが「脱人格化」「個人的達成感の減退」「情緒的消耗感」という3つの項目に分類できることがわかった。以下それを前提とする。
- ・ バーンアウトと離職意向との関係についてみると、「仕事をやめたい」「是非介護以外の仕事に変わりたい」と回答した労働者におけるバーンアウトの程度が高くなっており、バーンアウトの症状の程度が労働者の離職意向に強く影響することがわかった。
- ・ 労働者のストレスがバーンアウトに与える影響について分析を行ったところ、離職意向に強く影響するバーンアウトの症状に対し、労働者のストレスが影響を与えていることがわかった。
- ・ 以上から、介護労働者の定着率を高める(離職率を下げる)ためには、労働者のストレスの軽減を図り、ひいてはバーンアウトを抑制するような雇用管理施策を講じることが重要であると考えられる。「2」以降、雇用管理施策とストレスとの関係を見ていく。

## 2. 事業所が十分に行っていると考える雇用管理施策と労働者のストレスとの関係

- ・ 事業所が実施している雇用管理施策について「事業所が十分に行っていると考える雇用管理面での取組み」を質問したところ、「定期的な健康診断の実施」や「勤務体制(シフト)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」等が上位に来ている(図表 4)。

図表 4 十分行われていると考える雇用管理面での取組み  
(事業所と労働者回答との比較)



- ・ どのような雇用管理施策がこういった種類のストレスに対して有効に作用するかという点を明らかにするため、労働者が感じるストレス(32のストレス項目)を図表 5(右)のように7つの中分類レベルに、また、事業所が十分に行っていると考える雇用管理の取組み(15の取組み)を図表 5(左)のように5つの雇用管理施策(中項目)レベルにそれぞれ整理した上で、両者の関係を分析した。

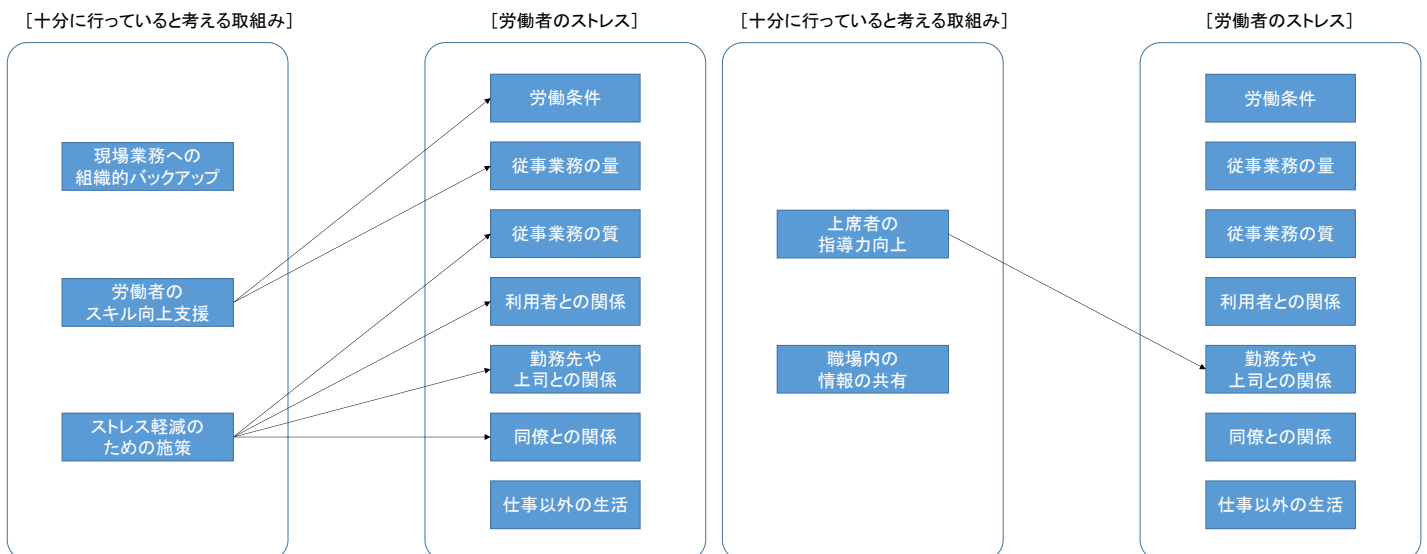
図表 5 本調査における雇用管理施策(中項目、大項目)とストレス(中分類)の一覧

(大項目)	(中項目)	雇用管理面での取組み	(中分類)	ストレス	
A 主に現場で働きかける取組み	現場業務への組織的バックアップ	仕事上の課題について上司と相談する機会や相談窓口の設定	労働条件	仕事内容のわりに賃金が低い	
		勤務体制(シフト)を決める際、職員の要望を聞く機会の設定		勤務体制(シフト)が自分の希望通りにならない	
		事故やトラブルへの対応体制		深夜勤務が多すぎる	
	労働者のスキル向上支援	介護の能力に見合った仕事への配置		休憩時間がとりにくい	
		介護能力の向上に向けた研修		病気やケガの不安がある	
		認知症への理解を深める研修		福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい	
	ストレス軽減のための施策	ストレスマネジメントの研修		従事業務の量	介護従事者数が不足している
		定期的なストレスチェックの実施		任されている仕事が多すぎる	
				今の仕事は身体的負担が大きい	
				深夜勤務時に何か起こるのではないかと不安がある	
B 一般にかかると全	上席者の指導力向上	リーダーに向けての研修	従事業務の質	入居者がいつ問題行動を起こすのかと不安がある	
		上司や先輩から指導を受ける機会の設定		その都度判断を求められて大変だ	
		上司や先輩に仕事上の疑問点を聞く機会の設定		仕事内容の指示が不十分である	
	職場内の情報の共有	介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定		自分なりの仕事内容を工夫する余地がない	
		職場全体の課題を共有できる機会の設定		何をやってもらっても当然と思う入居者がいる	
				良いと思ってすることが入居者に理解されない	
	利用者との関係			死期が近い入居者のケアに無力感がある	
				入居者に適切なケアができていないか不安がある	
				どうしても相性が合わない入居者がいる	
				入居者同士の衝突の調整が難しい	
		入居者の家族からの必要な理解・サポートが足りない			
		認知症の入居者への対応が難しい			
		経営理念や介護の基本方針が不明確である			
勤務先や上司との関係		経営理念や介護の基本方針が自分の考えと合わない			
		勤務先に将来性がない			
		上司の管理能力が低い			
同僚との関係		上司の介護能力が低い			
		ケアの考え方や方法について意見交換が不十分である			
		自分と合わない同僚がいる			
仕事以外の生活		仕事上の意思疎通・連携がうまくとれない			
		仕事に対する家族や友人などの理解がない			
		仕事以外の時間が十分にとれない			

(注)  
「定期的な健康診断の実施」  
「介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入」  
はいずれの項目にも含まない。

- まず、各雇用管理施策(中項目)に位置づけられる雇用管理の取組みを「1つ以上」実施している場合と、「取組みはなし」(1つも実施していない)の場合を比較したところ、多くの施策(中項目)とストレス(中分類)との間で、「1つ以上」実施しているほうがストレス(中分類)の平均点が低くなっていた。
- また、事業所が十分に行っていると考える雇用管理の取組みについて、中項目レベルで幅広く取組みが行われている方が、ストレスが軽減する傾向が見られた。
- さらに、労働者のストレスと事業所が十分に行っていると考える雇用管理の取組みとの関係を分析すると「労働者のスキル向上支援」「ストレス軽減のための施策」「上席者の指導力向上」に関連する取組みについて、労働者の抱えている一部のストレス項目を軽減させる効果があることが分かった(図表 6)。

図表 6 雇用管理面での取組みとストレスとの関係(事業所票)



※矢印は「事業所が十分に行っていると考える雇用管理の取組み」(中項目)が矢印の先にある労働者のストレス(中分類)を軽減させることが統計的に有意であることを意味している。



※図表 6 の具体的な見方は次のとおりである。

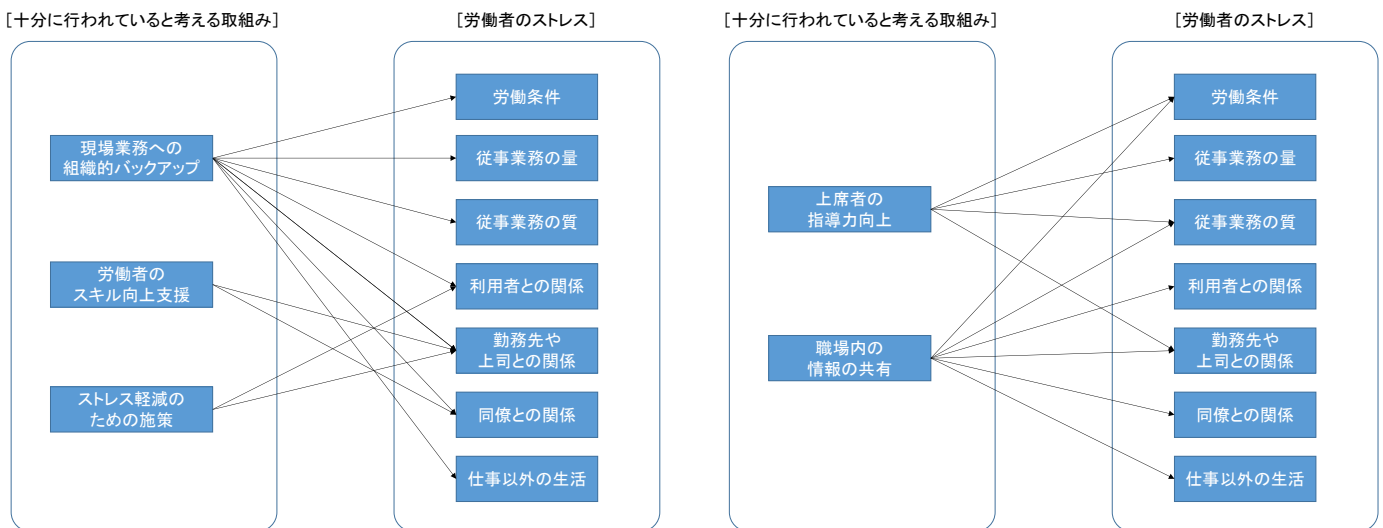
「労働者のスキル向上支援」から伸びる矢印の先に「労働条件」「従事業務の量」がある。これは「労働者のスキル向上支援」という雇用管理の取組みを行うと、「労働条件」「従事業務の量」にかかるストレスの軽減が期待できるということである。

より具体的に言えば、「労働者のスキル向上支援」に位置づけられる「介護の能力に見合った仕事への配置」～「認知症への理解を深める研修」のいずれか、あるいは複数の取組みを行うことが、「労働条件」ストレスに含まれる「仕事内容のわりに賃金が低い」～「福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい」のいずれか、あるいは複数のストレスの軽減につながる、ということを示している(図表5参照)。

### 3. 労働者が事業所で十分に行われていると考える雇用管理施策と労働者のストレスとの関係

- ・ 一般的に、雇用管理施策の中には、事業所において取り組むことでストレス軽減につながる施策と、単に取り組むだけでなく労働者側に意図や目的、実施状況などが認識されることではじめてストレス軽減につながる施策があると考えられる。
- ・ そこで、労働者のストレスと労働者が事業所で十分に行われていると考える雇用管理の取組みとの関係に着目して分析を行った。
- ・ その結果、労働者が事業所で十分に行われていると考える雇用管理の取組みの数が多いほど、労働者のストレスが軽減する傾向が見られた。
- ・ また、労働者のストレスと労働者が事業所で十分に行われていると考える雇用管理の取組みとの関係について分析を行ったところ、全ての雇用管理の取組みにおいて、労働者の抱える何らかのストレスについて軽減させる効果があることがわかった(図表7)。

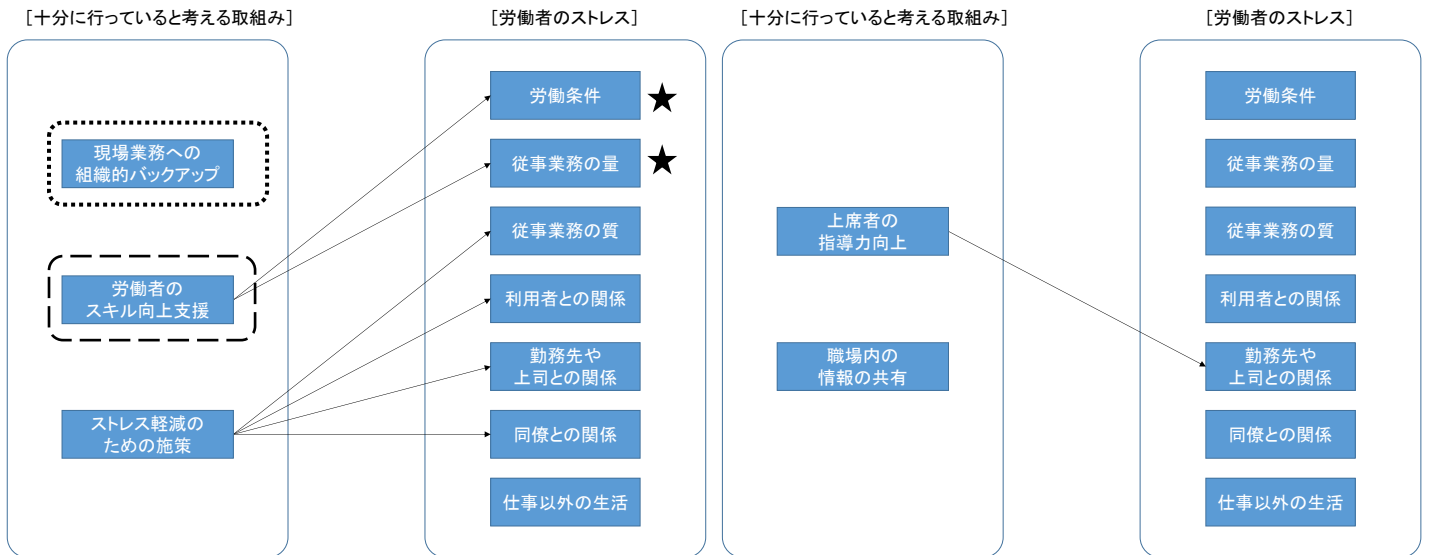
図表7 雇用管理面での取組みとストレスとの関係(労働者票)



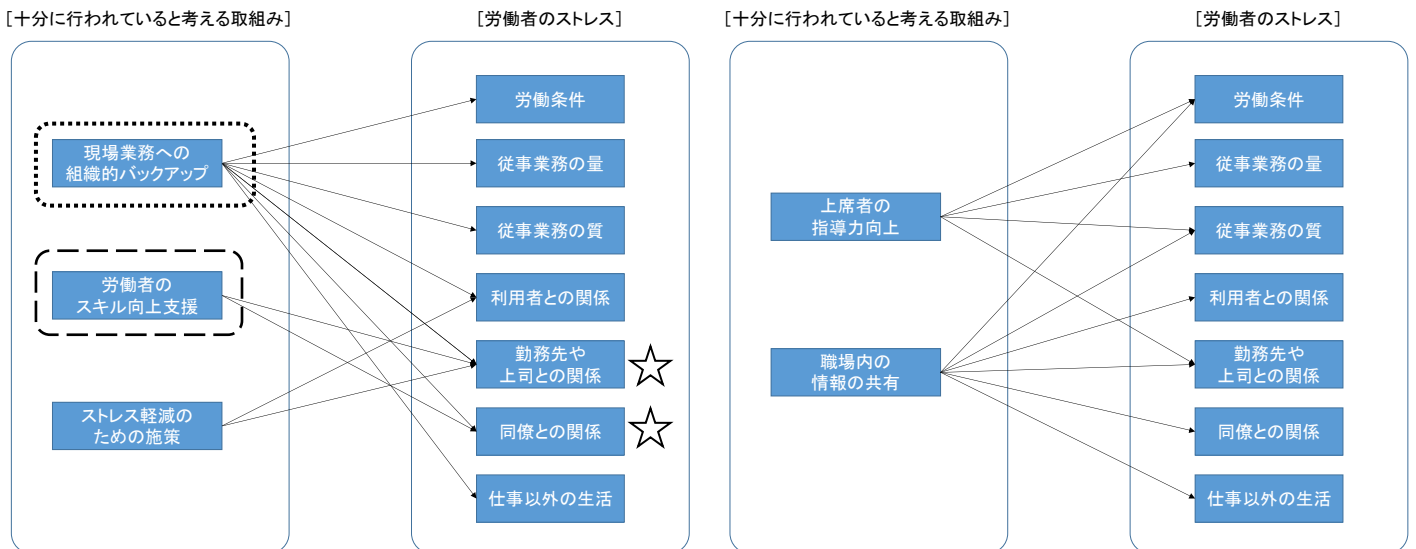
※矢印は「労働者が十分行っていると考える雇用管理の取組み」(中項目)が矢印の先にある労働者のストレス(中分類)を軽減させることが統計的に有意であることを意味している。

- ・ 加えて、雇用管理施策の中で、労働者が事業所で十分に行われていると考える(認識している)場合に、初めてストレスを軽減させる効果が統計的に有意になる取組み(例:「現場業務への組織的バックアップ」)や、事業所が十分に行っていると考えられる取組みと、労働者が事業所で十分に行われていると考える取組みとでは、軽減するストレスの種類が異なる場合(例:「労働者のスキル向上支援」)があることが分かった。

図表6 雇用管理面での取組みとストレスとの関係(事業所票)(再掲)



図表7 雇用管理面での取組みとストレスとの関係(労働者票)(再掲)



※図表6と図表7を比較するとたとえば以下のようなことがわかる。

「労働者のスキル向上支援」に関して、事業所票の分析結果では「労働条件」「従事業務の量」へ矢印が伸びている(図表6 ★参照)が、労働者票の分析結果では「勤務先や上司との関係」「同僚との関係」へ矢印が伸びている(図表7 ☆参照)。これは、「労働者のスキル向上支援」に関する取組みについて、労働者に十分行われていると認識されることにより、新たな種類のストレスを軽減する効果が表れる可能性がある、ということを意味している。

また、「現場業務への組織的バックアップ」に関して、事業所票の分析結果からは、労働者のストレス軽減が期待できないと読み取れるが(図表6 点線 ストレスへの矢印が伸びていない)、労働者票の分析では、すべてのストレス中分類の軽減につながる結果となっている(図表7 点線 ストレスへの矢印が伸びている)。このことから、「現場業務への組織的バックアップ」施策は労働者に認識されることではじめて効果が生まれると推察される。

#### 4. ストレスを軽減させるために有効であると考えられること

- ・ 以上の点を踏まえると、①事業所が雇用管理の取組みを十分に行うこと、②取組みを項目横断的に広範囲に実施すること、③労働者が抱えているストレス項目に即した取組みを行うこと、④事業所だけでなく労働者が「十分に実施している」と感じられるように雇用管理の取組みを展開していくことが効果的なストレスの軽減につながるものと考えられる。

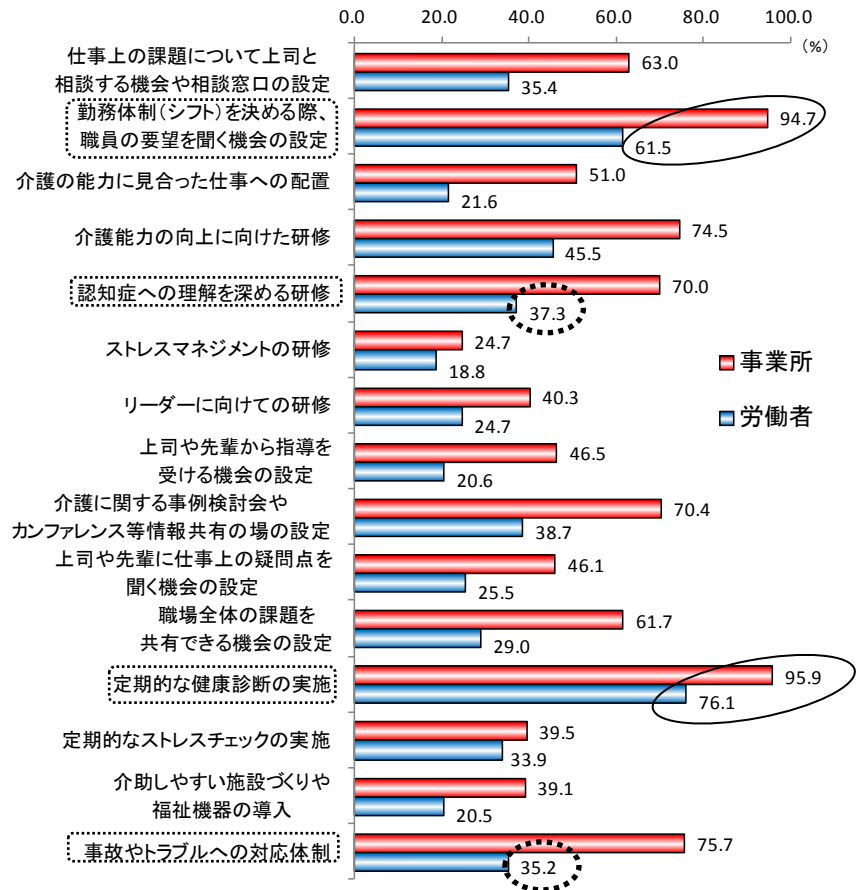
※なお、上記④を補完するデータ等を次ページ以降に示す

図表4 十分行われていると考える雇用管理面での取組み(再掲)  
(事業所と労働者回答の比較)

事業所の回答では「定期的な健康診断の実施」「勤務体制(シフト)を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」が9割を超えており、労働者の回答でもそれらは比較的高い回答割合であった。

一方、それらを除くほとんどの項目において、労働者の回答は5割以下であった。

事業所と労働者の認識に差があることがわかる。

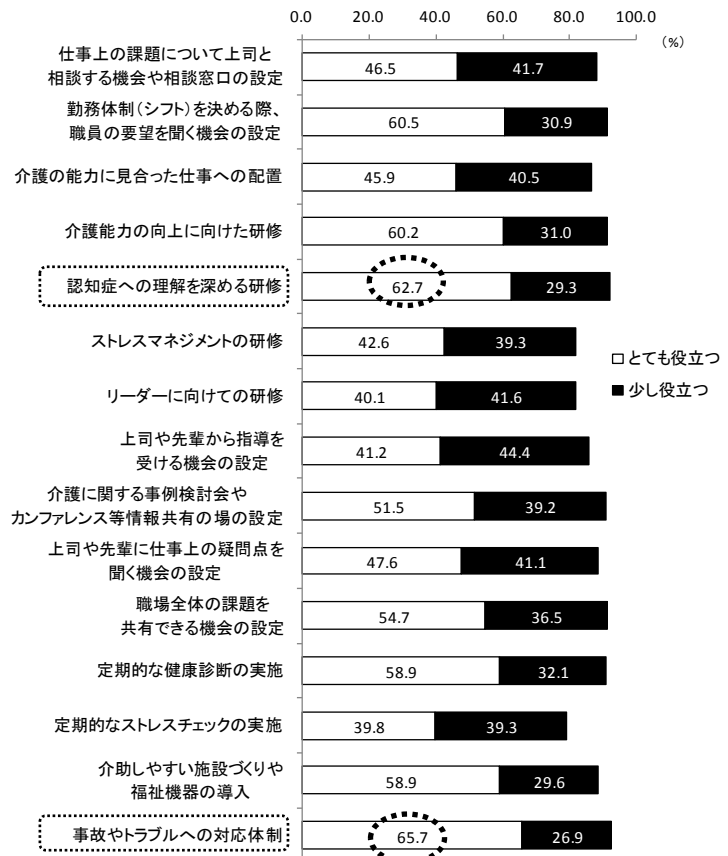


図表8 ストレス軽減に役立つと考えられる雇用管理面での取組み

労働者の回答によれば、ほとんどの雇用管理の取組みについて、ストレス軽減に役立つと考えている。

しかしながら、労働者はそれら取組みが事業所において十分に行われていると回答しておらず、図表8において特に「とても役立つ」割合が高かった「認知症への理解を深める研修」や「事故やトラブルへの対応」については、図表4をみると4割以下であることがわかる。

ここからも事業所と労働者の認識に差があることがわかる。



図表9 介護労働者の職場や仕事のストレス分類(図表 5 右、再掲)

①ストレス中分類	②ストレス調査項目 (労働者票 問 2 (b))
労働条件	仕事内容のわりに賃金が低い 勤務体制 (シフト) が自分の希望通りにならない 深夜勤務が多すぎる 休憩時間がとりにくい 病気やケガの不安がある 福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい
従事業務の量	介護従事者数が不足している 任されている仕事が多すぎる 今の仕事は身体的負担が大きい
従事業務の質	深夜勤務時に何か起こるのではないかと不安がある 入居者がいつ問題行動を起こすのかと不安がある その都度判断を求められて大変だ 仕事内容の指示が不十分である 自分なりの仕事内容を工夫する余地がない
利用者との関係	何をやってもらっても当然と思う入居者がいる 良いと思ってすることが入居者に理解されない 死期が近い入居者のケアに無力感がある 入居者に適切なケアができていないか不安がある どうしても相性が合わない入居者がいる 入居者同士の衝突の調整が難しい 入居者の家族からの必要な理解・サポートが足りない 認知症の入居者への対応が難しい
勤務先や上司との関係	経営理念や介護の基本方針が不明確である 経営理念や介護の基本方針が自分の考えと合わない 勤務先に将来性がない 上司の管理能力が低い 上司の介護能力が低い
同僚との関係	ケアの考え方や方法について意見交換が不十分である 自分と合わない同僚がいる 仕事上の意思疎通・連携がうまくとれない
仕事以外の生活	仕事に対する家族や友人などの理解がない 仕事以外の時間が十分にとれない

図表10 雇用管理の取組みの分類(中項目)(図表 5 左、再掲)

雇用管理の施策 (中項目)	雇用管理の取組み (事業所票 問 7 および労働者票 問 3 の選択肢)
現場業務への組織的バックアップ	1. 仕事上の課題について上司と相談する機会や相談窓口の設定 2. 勤務体制 (シフト) を決める際、職員の要望を聞く機会の設定 15. 事故やトラブルへの対応体制
労働者のスキル向上支援	3. 介護の能力に見合った仕事への配置 4. 介護能力の向上に向けた研修 5. 認知症への理解を深める研修
上席者の指導力向上	7. リーダーに向けての研修 8. 上司や先輩から指導を受ける機会の設定 10. 上司や先輩に仕事上の疑問点を聞く機会の設定
ストレス軽減のための施策	6. ストレスマネジメントの研修 13. 定期的なストレスチェックの実施
職場内の情報の共有	9. 介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定 11. 職場全体の課題を共有できる機会の設定

(注) なお、選択肢のうち、「12. 定期的な健康診断の実施」と「14. 介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入」はいずれの項目にも含めない。

## ■ 用語の解説

### (1) バーンアウト

燃え尽き症候群。仕事等を頑張りすぎたことにより、心も体も消耗してしまうこと。

### (2) 脱人格化

利用者ひとりひとりの個人差や人格を無視し、機械的に対応する傾向のこと。

バーンアウトを3つの項目に分類したうちのひとつであり、「自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある」「今の仕事は、私にとってあまり意味がないと感ずることがある」「同僚や入居者と、何も話したくなくなることもある」「仕事の結果はどうでもよいと思ふことがある」「同僚や入居者の顔も見るのが嫌になることがある」といったバーンアウト尺度から成る。

### (3) 個人的達成感

仕事の成果にもなつて感ずる成功感や効力感のこと。

バーンアウトを3つの項目に分類したうちのひとつであり、「仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある」「今の仕事に、心から喜びを感ずることがある」「仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思ふことがある」「我を忘れるほど仕事に熱中することがある」「我ながら、仕事をうまくやり終えたと思ふことがある」「この仕事は私の性分に合つていふと思ふことがある」といったバーンアウト尺度から成る。

### (4) 個人的達成感の減退

バーンアウトを3つの項目に分類したうちのひとつである「個人的達成感」を、本調査をすすめるに際して、逆転処理したももの。

### (5) 情緒的消耗感

心理的な要素が中心になつて起る疲労感、虚脱感のこと。

バーンアウトを3つの項目に分類したうちのひとつであり、「体も気持ちも疲れ果てたと思ふことがある」「仕事のために心のゆとりがなくなつたと感ずることがある」「一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感ずることがある」といったバーンアウトの尺度から成る。

## ■ 調査・研究の実施体制

本調査・研究では、調査項目の設定や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について、専門家等による調査検討委員会を設置し検討を行った。

また、諮問委員会を設置し、成果物の内容や調査項目等について専門的立場からの意見を受けた。

### 【調査検討委員会メンバー】

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
	坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	松下 洋三	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	菅野 雅子	フォスターリンク株式会社 組織人材開発コンサルタント
	久志 実	公益財団法人 介護労働安定センター 理事長

### 【諮問委員会メンバー】

	松下 洋三	一般社団法人 全国介護事業者協議会 理事
	筒井 恵子	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
	三根 浩一郎	公益社団法人 全国老人保健施設協会 副会長
	国政 貴美子	一般社団法人 全国特定施設事業者協議会 代表理事
	小林 由憲	一般社団法人 日本在宅介護協会 理事
	田中 雅子	公益社団法人日本介護福祉士会 元名誉会長
	堀田 聡子	慶應義塾大学大学院 健康マネジメント学科 教授

### ≪（公益財団法人）介護労働安定センターの概要≫

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働の総合的支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に労働大臣（現厚生労働大臣）から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上及び介護労働者の適正な需給調整のための援助などを通じて、介護労働の重要性の認識と介護労働者の意識の向上を醸成するなど、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。