

令和4年度 老人保健健康増進等事業

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算
による人材確保への影響等に関する調査研究事業

報告書

令和5年3月

株式会社 日本総合研究所

介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算による
人材確保への影響等に関する調査研究事業
報告書【目次】

第1章 本調査研究の概要	2
1. 調査研究の背景・目的	2
2. 調査の方法・進め方	4
(1) 検討委員会の設置・運営	5
(2) 公開情報・先行調査研究等の整理	6
(3) 事業所・施設アンケート調査の実施	6
(4) 職員アンケート調査の実施	6
(5) ヒアリング調査の実施	7
(6) 当該加算の効果・有効性の検討	7
(7) 報告取りまとめ	7
3. 先行調査等のレビュー及び仮説の検討	8
(1) 公開情報・先行調査等の整理	8
(2) 調査仮説の検討	10
第2章 アンケート調査	11
1. アンケート調査概要	11
2. 事業所・施設アンケート調査基本集計	13
(1) 事業所属性・基本情報	13
(2) 職場環境等要件に係る事業所・施設の取組状況・取組実績	18
(3) 職場環境等要件 24 要件の効果認識	32
(4) 満足度調査等の状況・職場環境の取組への職員の関与	35
(5) 賃金面の見直し、離職・人材不足状況	39
(6) 事業所・施設調査結果のまとめ	42
3. 職員アンケート調査基本集計	45
(1) 回答者属性・基本情報	45
(2) 継続就業意向・現在の満足度	50
(3) 現在の事業所・法人における直近2年間の就業意欲の変化	59
(4) 勤務先の変化による就業意欲の変化	64
(5) 職場環境等要件の認知の状況とその評価	66
(6) 職員調査結果のまとめ	77
4. 事業所・施設と職員調査結果を連携した分析	79
(1) 職員満足度への影響の分析	79
(2) 職員の継続就業意向への影響の分析	89
(3) 事業所・施設の取組状況と職員認知の関係性	95
(4) 事業所・施設の職員調査を連携した分析のまとめ	97
第3章 ヒアリング調査	98
1. ヒアリング調査の概要	98
(1) ヒアリング対象施設の抽出方針	98
(2) 対象施設の抽出方法と主なヒアリング事項	99
2. ヒアリング調査結果	102

(1) ヒアリング調査結果の整理	102
(2) テーマごとのヒアリング調査のまとめ	109
(3) ヒアリング調査のまとめ・得られた示唆	111
第4章 まとめ	113
1. 調査結果の整理	113
(1) 各調査を通じて得られた示唆	113
(2) 加算・職場環境等要件に関する考察	114
(3) 今後に向けた課題	115
参考資料 1 事業所・施設アンケート調査票	116
参考資料 2 職員アンケート調査票	137

第1章 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

<背景>

介護職員処遇改善加算(以下、処遇改善加算)は、介護職員を対象にキャリアパス要件及び職場環境等要件を満たすことで算定できるものであり、従前の介護職員処遇改善交付金に代わって平成 24 年度に導入され、継続的に見直しが行われてきている。平成 21 年度に処遇改善交付金として 1.5 万円相当が措置され、平成 24 年度に介護報酬に組み込まれている。その後、平成 27 年度改定時に 1.2 万円相当の加算額の拡充が行われ、平成 29 年度改定において1万円相当の拡充がなされた。令和 4 年度からはさらに新たな加算として 9 千円相当の金額が上乘せされている。

介護職員等特定処遇改善加算(以下、特定処遇改善加算)は、事業所が経験・技能のある介護職員、その他の介護職員、その他の職種に配分できるものである。①処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)のいずれかを取得していること、②職場環境等要件に関して複数の取組を行っていること、③処遇改善加算に基づく取組についてホームページに掲載する等の可視化を行っていることの3つを満たすことで算定可となっており、令和元年度介護報酬改定時に新たに設けられた加算である。

加算により施設に支給された金額についてどのように職員に支払うかは事業所に委ねられており、その支給形態、金額は事業所によって異なるものであるが、これまでに実施された調査等から、介護職員の賃金水準は着実に向上しているとみられる。平成 26 年に平均 25.6 万円ほどであった介護職員の賃金は、令和元年時点で 28.8 万円ほどに改善している。これは平成 26 年対比で 3.2 万円の増であり、全産業平均の 1.6 万円増の倍の増加額となっている。

賃金面の処遇改善及び、その他の人材確保施策の展開等もあり、介護職員の離職率も長期トレンドでみると改善傾向にある。平成 19 年頃には 20%超の水準となっていたが、処遇改善が進められた平成 24 年以降は改善傾向となっており、令和 2 年度には 14.9%まで全国平均の離職率が改善している。これは全産業平均の離職率 15.6%よりも 0.7 ポイント低い結果となっている(介護労働安定センター「介護労働実態調査」データより)。

特定処遇改善加算の算定割合を見ると、令和 4 年 4 月時点で 70.2%となっており(特定処遇改善加算ⅠとⅡの合計。全事業所・施設における割合。)、令和元年 10 月時点の 53.8%から着実に算定率は向上している(厚生労働省資料より)。

以上のことから、処遇改善加算の算定・届出の割合が高まり、それが介護職員にある程度還元されていることが職員の離職改善・定着促進の一因になっているものと考えられる。ただし、過去の調査研究等の結果をみても、職員は賃金水準のみで就業先、継続就業の意思決定をするわけではない。

これまでの介護人材に関する多くの調査において、就業継続、入職動機として賃金水準は上位ではあるものの、仕事のやりがい、アクセス利便性、職場の雰囲気、職員配置、休暇の取りやすさ等も上位として挙げられている。

また、施設・事業所の取組である、研修の充実、職場コミュニケーションの充実とそれによる職場環境改善、子育てを含めたワークライフバランスの確保等は、職員側から見ても有効と考えられており、福利厚生等を含めて、賃金以外の処遇改善が重要な位置づけにあることが示唆されている。

今後、中長期的に介護サービスの安定供給を実現し続けるためには、更なる介護人材の確保が重要であり、離職率の低減、新規入職の促進等が必要である。そのためには、賃金水準だけではなく、キャリアパスの充実、多様な働き方の受容、福利厚生の充実、生産性の向上等の取組も重要な要素と考えられる。

処遇改善加算の算定要件では、キャリアパス要件において「①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること」、「②資質向上のための計画を策定して研修の実施または研修の機会を確保すること」、「③経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組みまたは一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること」が挙げられている。また、これらについて書面で整備し、職員への周知することとされている。

キャリアパス要件に求められている内容は、介護職員が期待するキャリア形成に加え、研修機会の拡大にもつながっている。また、職場環境等要件においては、賃金以外の職場環境の改善が要件とされており、資質向上、労働環境・処遇改善のための取組が行われている。給与等の引き上げ以外の取組として、休暇が取得しやすい環境の整備、事故トラブル対応の体制整備、職場内コミュニケーションの円滑化、職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善等に取り組み施設は多いが、特定処遇改善加算を取得している事業所と取得していない事業所ではこれらの実施率に差が生じている(令和3年度調査結果より)。

以上のことから、処遇改善加算、及び特定処遇改善加算は、職員の賃上げにつながっているだけでなく、従業員の賃金以外の処遇改善(職場環境の改善)にもつながっているものであり、それが介護人材の定着促進等に貢献しているものと考えられる。ただし、処遇改善加算等による、賃金及び賃金以外の処遇改善の状況が、各事業所において、どの程度介護職員の定着や早期離職防止等へ影響を及ぼしているのか、その影響の実態は詳細には把握されておらず、介護サービスの持続的提供のためにもその実態把握と実態を踏まえた検討が重要になると考えられる。

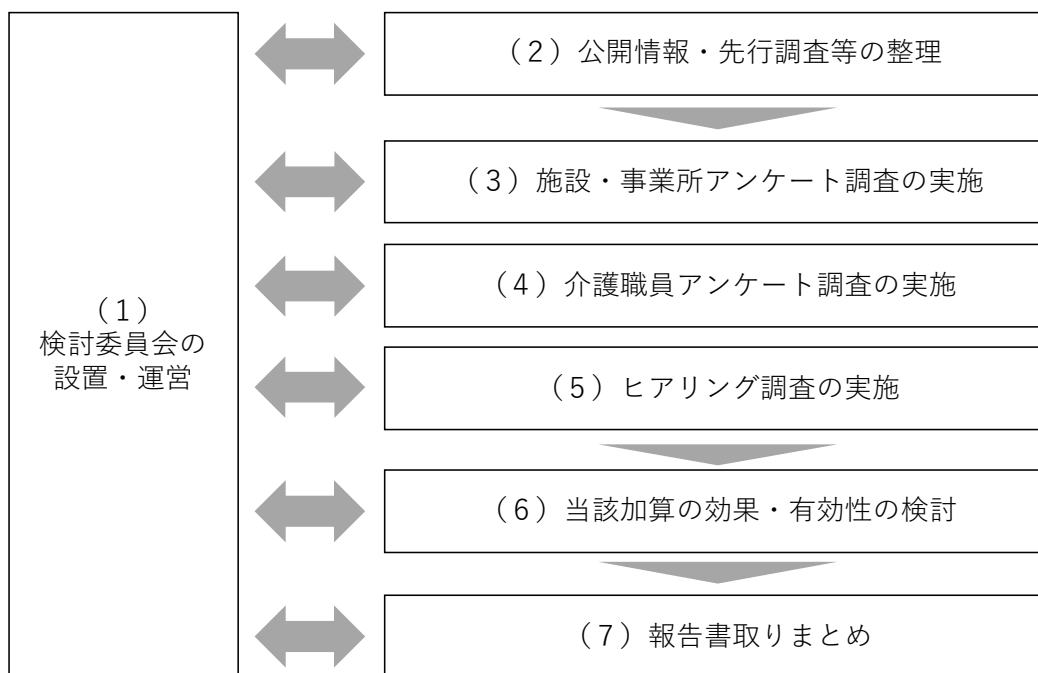
<目的>

本調査研究では、上記の現状を踏まえ、各事業所における処遇改善加算及び特定処遇改善加算による賃金以外の改善の状況(職場環境改善の取組等)や、当該加算による介護職員の定着・離職防止等への影響を把握することで、加算が職場環境の改善にどの程度寄与していて、その結果として介護人材確保にどのように影響しているか分析、検討し、当該加算の効果等を明確にすることを目的とする。

2. 調査の方法・進め方

本調査研究は以下の実施事項・進め方にて検討・整理を進めた。それぞれの概要については次頁以降に示す。

図表 1 本調査研究の実施事項・進め方



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を円滑かつ効果的なものとするため、有識者、実務者等からなる検討委員会を設置・運営した。

検討委員会では、調査研究の実施手法・進め方、各種検討における視点・要点、分析・検討の方向性、今後に向けた提言検討・取りまとめ等について議論した。委員会は4回開催した。

図表 2 検討委員会委員(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
石踊紳一郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 特別養護老人ホーム部会 部会長
及川ゆりこ	公益社団法人日本介護福祉士会 会長
小川勝	公益社団法人全国老人保健施設協会 常任理事
岸田研作	岡山大学大学院社会文化科学研究科教授
黒木悦子	一般社団法人日本在宅介護協会 介護保険制度委員会委員
萩原牧子	リクルートワークス研究所 主幹研究員・調査設計・解析センター長
堀田聰子○	慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授
山田渡	一般社団法人全国介護付きホーム協会 委員

○:座長

(オブザーバー)

厚生労働省老健局老人保健課

図表 3 検討委員会の開催実績・議題

回	実施日	議題
第1回	令和4年9月14日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業概要の確認 ■ 施設・事業所アンケート調査及び介護職員アンケート調査の設計に関する方針検討 ■ 今後の実施事項・スケジュールの共有
第2回	令和4年10月20日	<ul style="list-style-type: none"> ■ アンケート調査方法・対象の確認 ■ アンケート調査の設計・調査票案の検討 ■ ヒアリング調査の実施に向けた検討 ■ 今後の実施事項・スケジュールの共有
第3回	令和5年2月9日	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業所・施設アンケート調査結果(速報)の確認 ■ 職員アンケート調査結果(速報)の確認・検討 ■ 調査結果からの示唆及び論点に関する検討 ■ ヒアリング調査の進捗状況の共有 ■ 今後の取りまとめに向けたスケジュールの確認
第4回	令和5年3月15日	<ul style="list-style-type: none"> ■ アンケート調査の追加分析結果の確認・検討 ■ 報告書構成と取りまとめの方向性の検討

(2) 公開情報・先行調査研究等の整理

介護職員の定着・離職に関する先行調査研究に加え、介護業界以外での一般的な離職要因や定着促進に向けた人材マネジメント関連の先行研究等を調査、整理し、本調査における仮説の検討に活用した。

(3) 事業所・施設アンケート調査の実施

事業所・施設の介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算の届出状況は職場環境等要件の取組状況、離職・定着の状況等を確認するために事業所・施設に対するアンケート調査を実施した。

(4) 職員アンケート調査の実施

事業所・施設向けの調査に加え、各加算及びそれに伴う職場環境改善の取組等が職員の就業を継続する意向や職場満足度に影響を及ぼしているかを確認する目的で、職員向けのアンケート調査を実施した。

(5) ヒアリング調査の実施

アンケート調査において把握した内容の背景や具体的取組、効果等について深堀する狙い、また、具体的な職場環境改善の取組方法等を把握する目的で、アンケート調査回答事業所・施設から対象を抽出し、ヒアリング調査を実施した。

(6) 当該加算の効果・有効性の検討

アンケート調査、ヒアリング調査の分析を踏まえ、処遇改善加算、特定処遇改善加算に関連する職場環境等要件の取組の推進等が、職員の満足度や就業継続意向等にどのような影響・効果が生じているかについて検討し、その有効性について整理した。

(7) 報告取りまとめ

(2)～(6)の調査、検討内容について報告書として取りまとめを行った。本報告書については、株式会社日本総合研究所ウェブサイトにて公開する。

3. 先行調査等のレビュー及び仮説の検討

(1) 公開情報・先行調査等の整理

介護業界に限らず、離職防止や人材の定着に関連する人事施策や人材マネジメント施策は、一般的に幅広く調査研究が行われている。

公開情報・先行調査等の整理においては、「①離職要因に関する調査研究」、「②離職防止(定着)に向けた人材マネジメント施策の調査研究」に関して、整理した。その結果の概要を以下に示す。

①離職要因に関する調査研究について

離職要因に関する主なアンケート調査結果の概要は以下の通り。

以下に示す以外の各種アンケート調査結果などを踏まえても、離職理由の上位にあがるものの傾向としては、「給与」、「労働時間・休日」、「人間関係」の3つが共通的にみられることが多い。

図表 4 離職要因に関する主なアンケート調査結果の概要

調査対象	調査機関	概要	離職理由上位
全労働者 業界・業種・年齢に制限なし	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 女性の離職理由で最も多かったのが、「労働時間・休日の労働条件が悪かった」(10.3%)、次いで「職場の人間関係が好ましくなかった」(8.9%)、「給料収入等が少なかった」(6.9%)となっている。 男性の離職理由で最も多かったのが、「給料収入等が少なかった」(7.4%)、「職場の人間関係が好ましくなかった」(7.1%)、「労働時間・休日等の労働条件が悪かった」(6.6%)となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間・休日 人間関係 給与
若年層 16～29歳のうち、最初の就業先を離職した者について	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 若年層(16歳～29歳までの男女)における初職の離職理由で最も多かったのは、「仕事が自分に合わなかったため」(20.3%)と最も多く、次いで「人間関係が良くなかったため」(10.0%)、「結婚、子育てのため」(8.5%)となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事が合わない 人間関係 結婚・子育て
若年層かつ非正規社員 15～34歳のうち、初職が非正規社員だった離職者	労働政策研究・研修機構	<ul style="list-style-type: none"> 若年層(15歳～34歳)かつ非正規社員における初職の離職理由で最も多かったのは、「賃金の条件が良くなかった」(24.2%)、次いで「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」(21.7%)、「人間関係が良くなかった」(18.3%)となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 給与 労働時間・休日 人間関係

※赤字は各調査で共通してみられる事項

また、「実際に離職に影響を与える要因分析」としては、例えば、川崎昌・伊藤利佳による『「離職に与える要因分析」(2021)目白大学経営学研究 19号』が存在する。要因分析の結果のポイントとしては、以下が挙げられる。

- 組織の離職率の高低と個人の就業意欲には関係があること、勤続年数により離職に関係する組織風土には差異があることが明らかになった。
- 勤続年数が短い段階では、労働条件よりも自己成長できる環境かどうか離職に関係している可能性が示唆された。

- 個人の長期的な就業意欲や組織貢献意欲には、会社の業績能力、仕事のやりがい、福利厚生の実、家族・友人に認められることが影響していることが確認できた。
- 今後の課題は、組織の離職率の高低が、従業員の離職意思や継続勤務意欲に与える影響、及び勤続年数による離職要因の差異や変化を明らかにすることである。

②離職防止(定着)に向けた人材マネジメント施策の調査研究について

従業員の離職防止に向けては、「従業員エンゲージメントを高めることが有効」と言われることが多くなっている。実際、2019年のモチベーションエンジニアリング研究所の調査によると、従業員エンゲージメントと退職率には相関があることが明らかになっている。

図表 5 エンゲージメントと離職率に関する調査結果の概要

エンゲージメントと退職率に関わる調査

【調査の実施方法】

- リンクアンドモチベーショングループに所属する4つの法人に調査を実施。(LMI:リンクアンドモチベーション、LAI:リンクアカデミー、LSI:リンクスタッフィング、LIT:リンク・インタラクタ)
- 2010~2018年の毎年3Q(第3四半期)に実施したエンプロイヤーエンゲージメントサーベイのエンゲージメントスコア(ES※3)と、該当時期の退職率(※4)との関係性を検証した。

【調査結果のポイント】

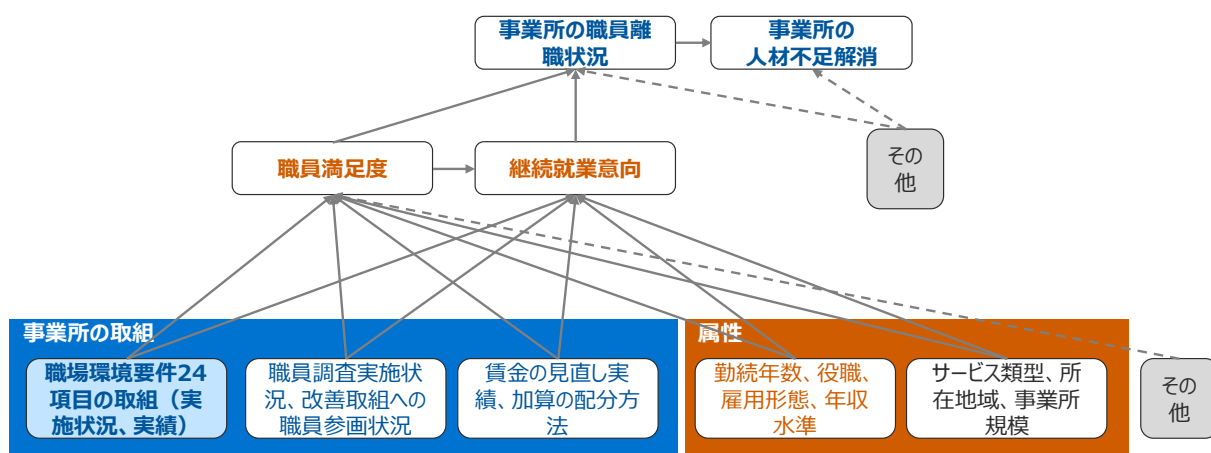
1. **エンゲージメント向上は退職率低下に寄与する。**
(4法人においてESと退職率には強い相関がみられた)
2. **エンゲージメント向上は、業務遂行を担う「メンバー層」だけでなく、管理監督を担う「ミドル層」の退職率低下にも寄与する。**

(出典)モチベーションエンジニアリング研究所「エンゲージメントと退職率の関係に関する調査」(2019)

(2) 調査仮説の検討

先行研究の内容や委員会での議論を踏まえ、本調査研究では、以下のような「職員の離職・定着に対する影響構造(仮説)」を設定し、事業所・施設アンケートや、職員アンケートの設計及び分析に関する基本的な考え方を整理した。以下の仮説構造に基づき、職員属性、事業所属性、事業所の職場環境等要件の取組等が職員の満足度や継続就業意向に与える影響について検討した。

図表 6 本調査研究における職員の離職・定着に対する影響構造に関する仮説



第2章 アンケート調査

1. アンケート調査概要

本調査においては、事業所・施設アンケート調査、職員アンケート調査を実施した。それぞれの概要を以下に示す。

図表 7 事業所・施設アンケート調査概要

調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国の介護サービスを提供する事業所・施設の管理者 ● 介護サービス情報公表システムの事業所・施設データより母集団リストを作成、サービス種別ごとに層化無作為抽出にて発送先を抽出 ● 調査対象先サービス類型・種別及び発送数は以下の通り 		
	サービス類型	サービス種別	発送数
	全体		6,000
	訪問系	訪問介護	1,500
	通所系	通所介護（地域密着型を含む）、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護	2,500
	施設系	短期入所生活介護、短期入所療養介護、介護老人福祉施設（地域密着型を含む）、介護老人保健施設	1,000
居住系	特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護	1,000	
調査方法	調査依頼・回答要領、回答画面 URL を郵送にて発送、インターネット上で回答を回収（インターネット回答ができない場合は電子メール、FAX にて回収）		
調査期間	2022年12月2日～2023年1月5日		
回収件数	1,638件（有効回収率27.3%）		
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所・施設基本情報 ● 加算の届出状況 ● 職場環境等要件に係る取組状況 ● 職場環境課の改善方法 ● 処遇改善（賃金面）の状況 ● 職員の離職・定着動向 		

図表 8 職員アンケート調査概要

調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国の介護サービスを提供する事業所・施設に勤務する職員 ● 事業所・施設調査で対象とした事業所のうち、2,000 事業所・施設について職員調査の実施対象とし、事業所・施設経由で職員に調査依頼を配布 <p>※特定の職員層に偏ることがないように、事業所・施設規模に応じて最大配布枚数を設定、それぞれにおいて、管理職、リーダー層、担当者層、正規職員、非正規職員が含まれるように配布を依頼(8,000 件程度の配布を依頼)</p>
調査方法	回答要領、回答画面 URL を事業所・施設経由で配布、インターネット上で回答を回収(インターネット回答ができない場合は電子メール、FAX にて回収)
調査期間	2022 年 12 月 2 日～2023 年 1 月 5 日
回収件数	1,806 件(有効回収率 22.6%)
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護の仕事の経験 ● 就業継続意向・職場満足度 ● 職場環境等要件に関する認知・認識 ● 回答者基本情報

2. 事業所・施設アンケート調査基本集計

(1) 事業所属性・基本情報

1) 運営法人種別

回答のあった事業所・施設の運営法人では、「営利法人(株式会社、有限会社等)」が 40.3%と多く、次いで「社会福祉法人」(27.9%)となっている。

図表 9 運営法人の種別

	N	%
1 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	15	0.9%
2 社会福祉協議会	99	6.0%
3 社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	457	27.9%
4 医療法人	278	17.0%
5 社団法人・財団法人(一般、公益)	22	1.3%
6 特定非営利活動法人(NPO法人)	55	3.4%
7 営利法人(株式会社、有限会社等)	660	40.3%
8 その他	52	3.2%
全体	1638	100.0%

2) 提供介護サービス種別

事業所・施設の提供するサービス種別としては、「訪問介護」(27.3%)、「通所介護」(24.9%)が多く、「認知症対応型グループホーム」(11.4%)、「介護老人福祉施設」(10.2%)と続く。概ね全国の事業所・施設の割合の傾向に準じている。

図表 10 提供する介護サービス種別

	N	%
1 訪問介護	447	27.3%
2 通所介護(地域密着型を含む)	408	24.9%
3 通所リハビリテーション	80	4.9%
4 認知症対応型通所介護	47	2.9%
5 小規模多機能型居宅介護	100	6.1%
6 短期入所生活介護	30	1.8%
7 短期入所療養介護	2	0.1%
8 介護老人保健施設	106	6.5%
9 介護老人福祉施設(地域密着型を含む)	167	10.2%
10 特定施設入居者生活介護	64	3.9%
11 認知症対応型グループホーム	187	11.4%
全体	1638	100.0%

3) 運営法人が運営している全施設数

事業所・施設を運営する他事業所を含めた事業所数は「2～4 事業所・施設」(34.2%)が最も多く、次いで「5～9 事業所・施設」(22.3%)、「1 事業所・施設のみ」(21.0%)となっている。

図表 11 事業所・施設の運営法人が運営する全施設数

		N	%
1	1 事業所・施設のみ	344	21.0%
2	2～4 事業所・施設	560	34.2%
3	5～9 事業所・施設	366	22.3%
4	10～19 事業所・施設	167	10.2%
5	20～49 事業所・施設	90	5.5%
6	50～99 事業所・施設	24	1.5%
7	100以上の事業所・施設	71	4.3%
8	わからない・把握していない	16	1.0%
	全体	1638	100.0%

4) 事業開始時期

事業所・施設の事業開始時期としては「2000 年以前」(25.2%)が最も多い。全般にある程度事業開始年はばらつきのある結果となった。

図表 12 事業開始時期

		N	%
1	2000年以前	413	25.2%
2	2001～2005年	317	19.4%
3	2006～2010年	277	16.9%
4	2011～2015年	343	20.9%
5	2016年以降	288	17.6%
	全体	1638	100.0%

5) 処遇改善加算の届出状況

処遇改善加算の届出状況としては、「加算(Ⅰ)」が81.5%と最も多い。「届け出なし」は3.8%となっている。

図表 13 処遇改善加算の届出状況

	N	%
1 加算(Ⅰ)	1335	81.5%
2 加算(Ⅱ)	141	8.6%
3 加算(Ⅲ)	100	6.1%
4 加算(Ⅳ)	0	0.0%
5 加算(Ⅴ)	0	0.0%
6 届け出なし	62	3.8%
全体	1638	100.0%

6) 処遇改善加算の届出開始時期

処遇改善加算の届出開始時期としては「平成30年度以前(2018年以前)」が75.1%と多くを占める。

図表 14 処遇改善加算の届出開始時期

	N	%
1 平成30年度以前(2018年以前)	1183	75.1%
2 平成31年度・令和元年度(2019年)	112	7.1%
3 令和2年度(2020年)	60	3.8%
4 令和3年度(2021年)	40	2.5%
5 令和4年度(2022年)	25	1.6%
6 不明・わからない	156	9.9%
全体	1576	100.0%

7) 特定処遇改善加算の届出状況

特定処遇改善加算の届出状況としては、「特定加算(Ⅰ)」(43.1%)が最も多く、「届け出なし」が28.8%、「特定加算(Ⅱ)」が28.1%となっている。

図表 15 特定処遇改善加算の届出状況

	N	%
1 特定加算(Ⅰ)	706	43.1%
2 特定加算(Ⅱ)	461	28.1%
3 届け出なし	471	28.8%
全体	1638	100.0%

8) 特定処遇改善加算の届出開始時期

介護職員等特定処遇改善加算の届出開始時期は「平成31年度・令和元年度(2019年)」が65.8%で最も多い。

図表 16 処遇改善加算の届出開始時期

	N	%
1 平成31年度・令和元年度(2019年)	768	65.8%
2 令和2年度(2020年)	145	12.4%
3 令和3年度(2021年)	89	7.6%
4 令和4年度(2022年)	57	4.9%
5 不明・わからない	108	9.3%
全体	1167	100.0%

9) 経験・技能のある介護職員の算定人数

「経験・技能のある介護職員」として算定している人数はばらつきがみられる。

図表 17 経験・技能のある介護職員の算定人数

	N	%
0	39	3.3%
1	101	8.7%
2	96	8.2%
3	118	10.1%
4	99	8.5%
5	90	7.7%
6	59	5.1%
7	53	4.5%
8	61	5.2%
9	36	3.1%
10	49	4.2%
11～15	141	12.1%
16～20	78	6.7%
21以上	133	11.4%
未回答	14	1.2%
全体	1167	100.0%

(2) 職場環境等要件に係る事業所・施設の取組状況・取組実績

1) 職場環境等要件の取組状況

職場環境等要件 24 項目の取組状況は次頁以降の通り。

注力して取り組んでいる事業所・施設の割合が大きいものとしては、以下が挙げられる。

- ・ ⑳ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・ ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
- ・ ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備
- ・ ㉑業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減
- ・ ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

現時点では取り組んでいない事業所・施設が比較的多いものとしては以下が挙げられる。

- ・ ⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入
- ・ ⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
- ・ ㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ・ ⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
- ・ ⑱高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化

図表 18 職場環境等要件の取組状況

	特に注力・重視して取り組んでいる	ある程度注力・重視して取り組んでいる	取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	現時点では取り組んでいない
⑪ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	39.4%	51.1%	7.5%	2.0%
⑫事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	33.9%	52.8%	10.4%	2.9%
⑩有給休暇が取得しやすい環境の整備	43.7%	45.4%	7.6%	3.3%
⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	24.1%	55.9%	15.9%	4.2%
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	40.9%	45.5%	8.5%	5.1%
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	43.7%	39.1%	10.9%	6.2%
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	29.5%	48.0%	14.6%	7.8%
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	30.9%	45.6%	14.2%	9.3%
④ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	23.0%	47.8%	19.7%	9.5%
④短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	29.8%	44.9%	15.8%	9.6%
③利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	21.0%	45.4%	23.3%	10.3%
⑨5S 活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備	17.4%	47.9%	24.0%	10.7%
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	21.9%	45.3%	20.6%	12.1%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	19.7%	41.6%	23.6%	15.1%
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	26.7%	41.8%	15.3%	16.1%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	18.0%	42.6%	22.0%	17.5%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	13.4%	39.1%	29.1%	18.4%
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	17.8%	37.7%	23.3%	21.2%
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	13.9%	42.5%	21.6%	22.0%
⑧高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	18.2%	36.4%	23.1%	22.3%
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	13.7%	33.8%	26.7%	25.8%
⑫地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	10.4%	31.4%	27.5%	30.7%
⑪タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	23.9%	26.2%	18.2%	31.7%
⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	10.9%	32.2%	23.6%	33.3%

2) 職場環境等要件 24 項目で「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数

職場環境等要件の 24 項目について、「特に注力・重視して取り組んでいる」項目数をカウントすると、「0」が 19.9%と最も多く、5 項目以内の事業所・施設が半数超を占める。10 項目以内の事業所・施設で全体の 8 割超となる。

図表 19 職場環境等要件 24 項目で「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数

職場環境等要件に関して 特に注力している取組の数	N	%
0	326	19.9%
1	125	7.6%
2	135	8.2%
3	118	7.2%
4	113	6.9%
5	107	6.5%
6	142	8.7%
7	93	5.7%
8	68	4.2%
9	61	3.7%
10	49	3.0%
11～15	164	10.0%
16～20	80	4.9%
21以上	57	3.5%
全体	1638	100.0%

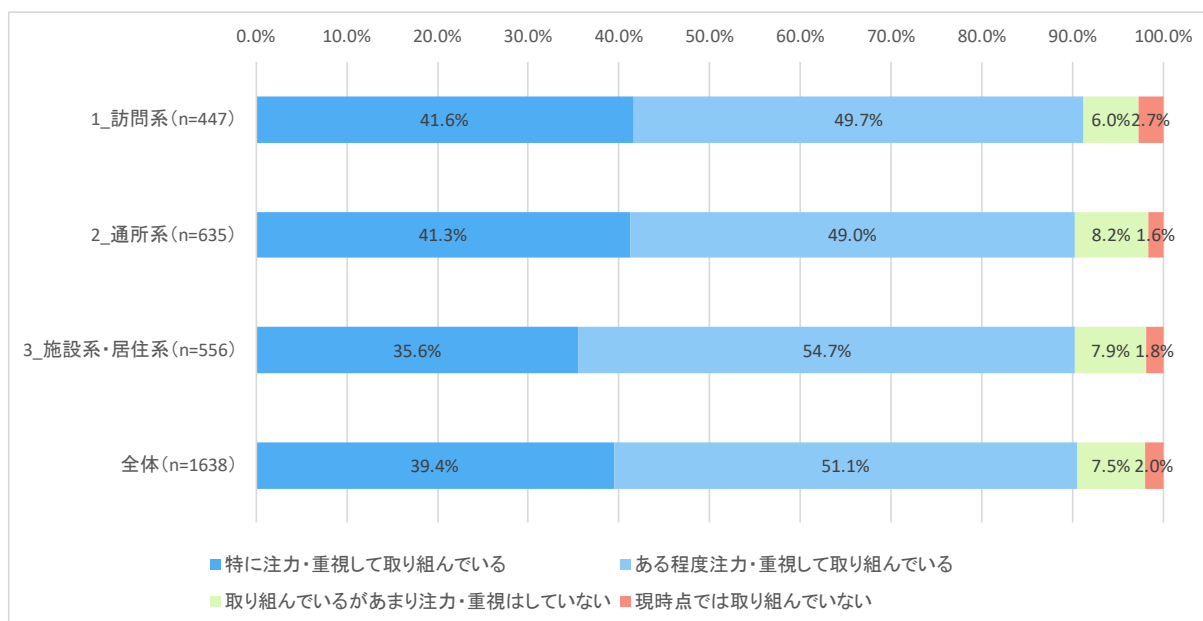
3) サービス類型別の職場環境等要件の取組状況

職場環境等要件 24 項目については、サービス類型によって取組状況にみられる要件がある。「⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備」は、訪問系では「現時点では取り組んでいない」割合がやや高い。

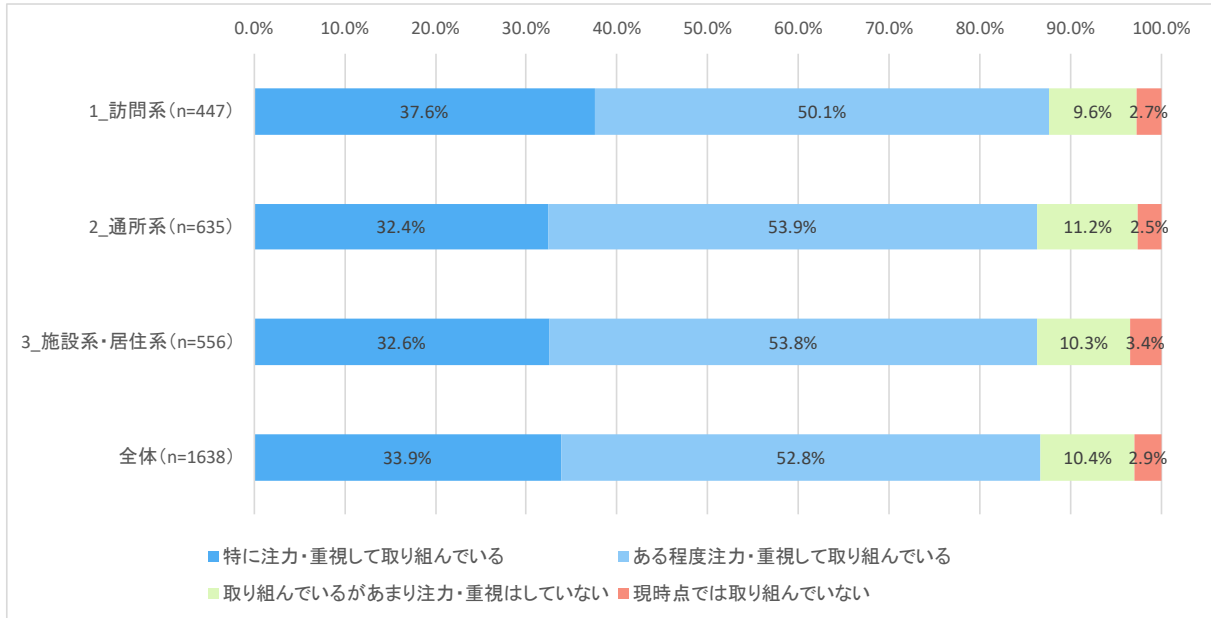
「⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減」や「⑳地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施」は、訪問系で「現時点では取り組んでいない」割合が高くなっており、施設系・居住系で取り組んでいる割合が高くなっている。

図表 20 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況

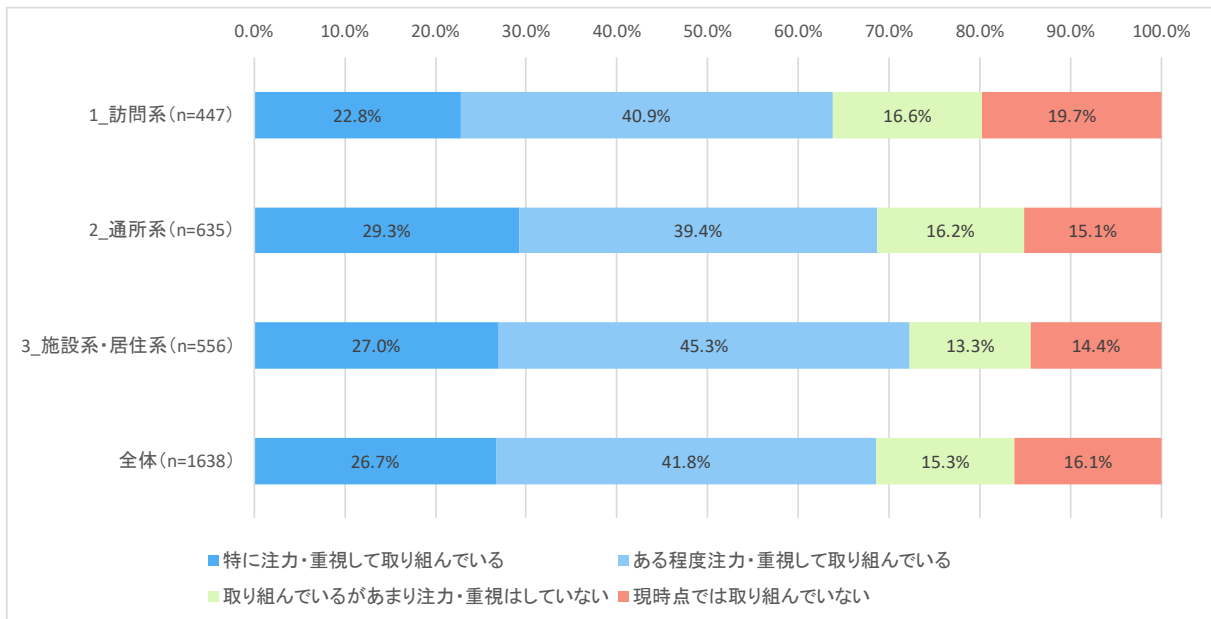
(㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善)



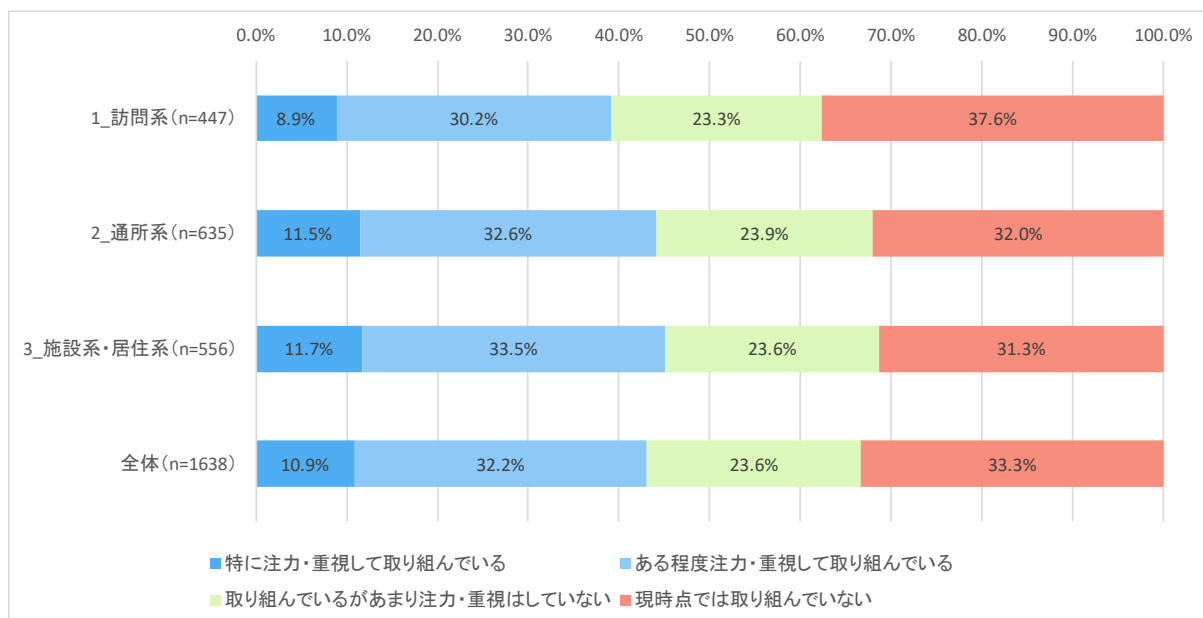
図表 21 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況
 (⑩事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備)



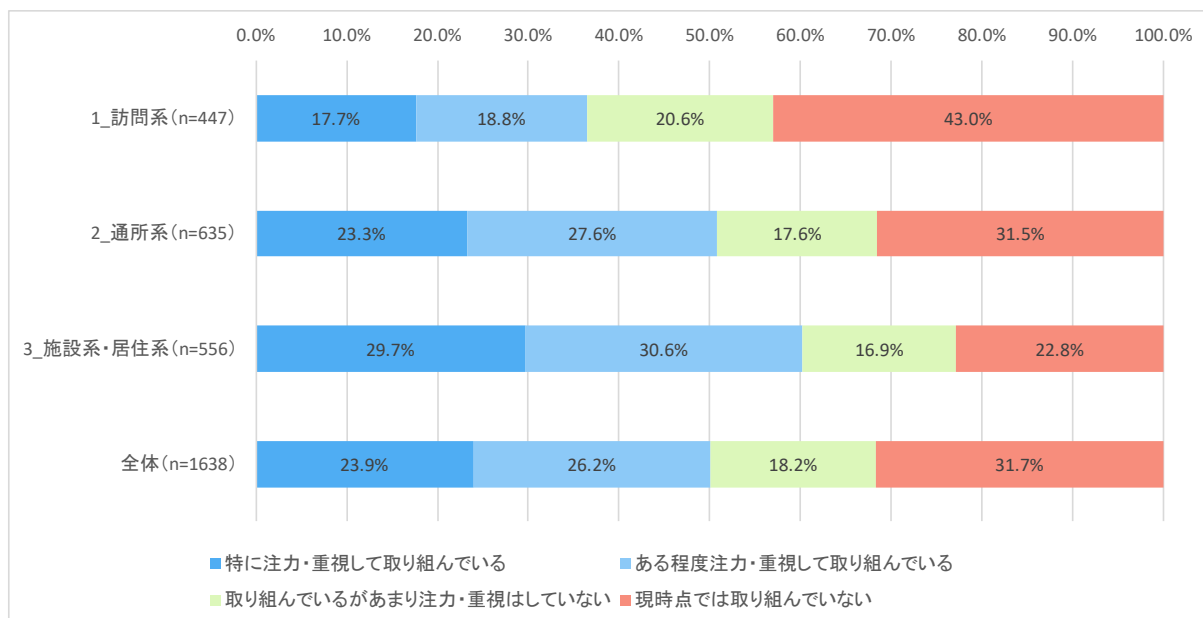
図表 22 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況
 (⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備)



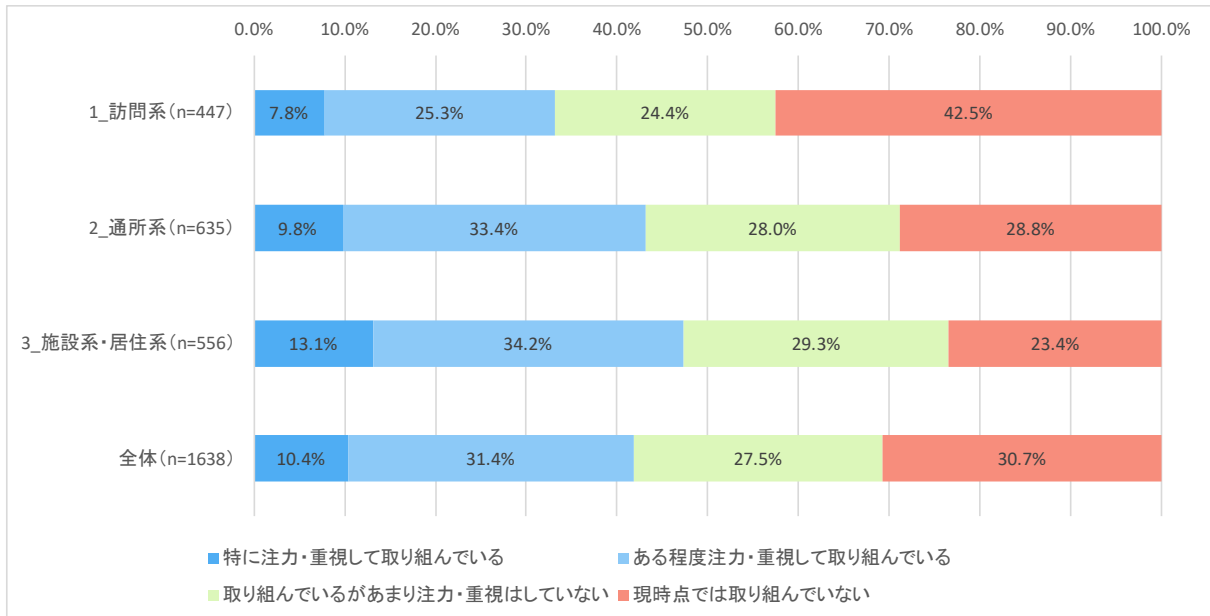
図表 23 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況
 (⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入)



図表 24 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況
 (⑩タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減)



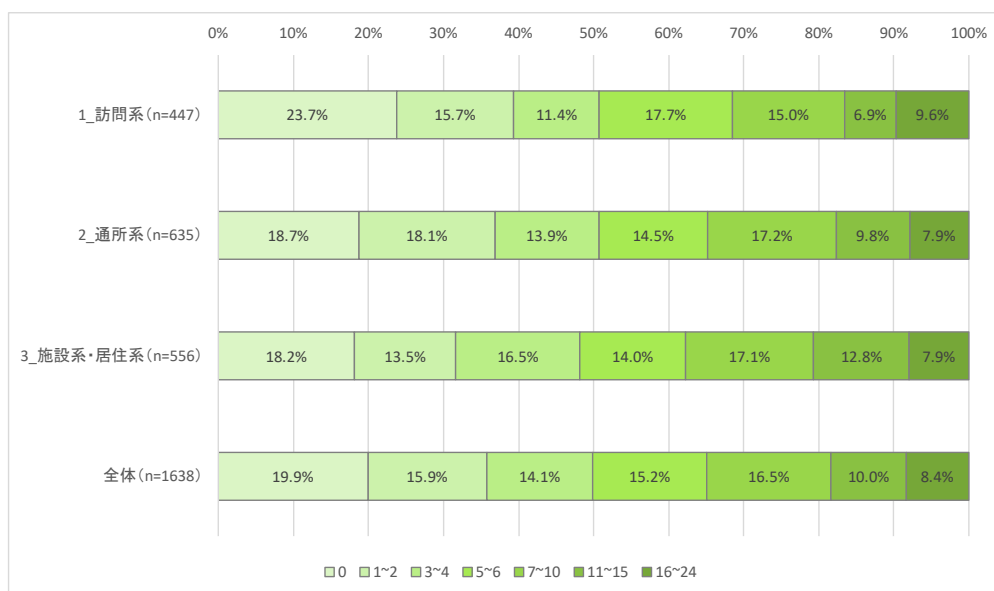
図表 25 サービス類型別の職場環境等要件への取組状況
 (㊸地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施)



4) サービス類型別の「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数

特に注力・重視して取り組んでいる項目数については、訪問系で「0」という事業所の割合がやや多い。一方で訪問系では「16~24」という割合もやや多い。

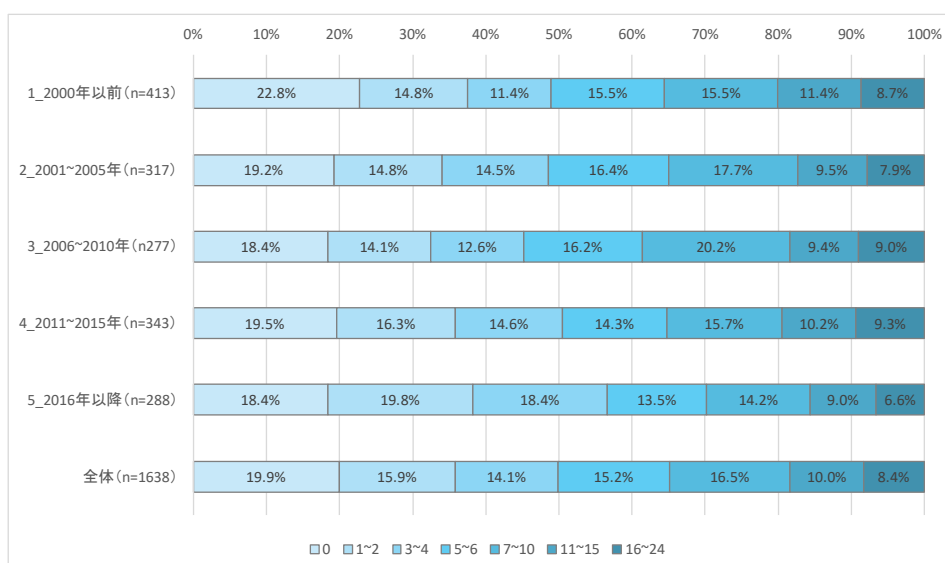
図表 26 サービス類型別の「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数



5) 事業開始時期別の「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数

事業開始時期が2016年以降等、比較的業歴が浅い事業所では注力・重視している取組数が少ない割合がやや大きい。また、2000年以前においては注力・重視している取組数が「0」という割合がやや大きくなっている。

図表 27 事業開始時期別の「特に注力・重視して取り組んでいる」取組数



6) 職場環境等要件の具体的取組内容

「①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化」に関するもの

職場環境等要件における「①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化」の具体的取組としては、「職員向けに研修を行う等して内部に公表・周知している」が多い。

図表 28 具体的取組(①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化)

	n	%
1 職員向けに研修を行う等して内部に公表・周知している	1218	80.7%
2 職員向けに冊子を配布する等して内部に公表・周知している	437	28.9%
3 外部に公表している(介護サービス情報公表システムや法人・事業所のHP等で)	766	50.7%
4 その他	21	1.4%
	N= 1510	

「⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入」に関するもの

「⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入」の具体的取組としては、「エルダー・メンターは一定の経験を有するものとする等の配慮をしている」、「指導担当職員向けに指導方法の研修やマニュアルの配布等をしている」が比較的多い。

図表 29 具体的取組(⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入)

	n	%
1 エルダー・メンターは一定の経験を有するものとする等の配慮をしている	572	37.9%
2 対象職員1名に対して1名または複数のエルダー・メンターを組織として任命している	198	13.1%
3 指導担当職員向けに指導方法の研修やマニュアルの配布等をしている	507	33.6%
4 その他	87	5.8%
	N= 1093	

「⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備」に関するもの

「⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備」の具体的内容としては、「短時間勤務制度を設けている」、「子育てや家族介護のための有給の連続休暇等の休業制度を設けている」が多い。

図表 30 具体的取組(⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備)

	n	%
1 事業所内託児施設等を設置している	151	10.0%
2 子育てや家族介護のための有給の連続休暇等の休業制度を設けている	887	58.7%
3 法定水準を超える育児休業制度を設けている	167	11.1%
4 短時間勤務制度を設けている	1008	66.8%
5 その他	86	5.7%
	N= 1374	

「⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」に関するもの

「⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」の具体的内容としては、「職員の事情に応じた柔軟な勤務シフトとしている(短時間勤務、柔軟な出勤調整等)」、「希望に応じた非正規職員の正規雇用制度がある」が多い。

図表 31 具体的取組(⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備)

	n	%
1 職員の事情に応じた柔軟な勤務シフトとしている(短時間勤務、柔軟な出勤調整等)	1358	89.9%
2 短時間正規職員制度を導入している	419	27.7%
3 希望に応じた非正規職員の正規雇用制度がある	938	62.1%
4 その他	18	1.2%
	N= 1555	

「⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備」に関するもの

「⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備」の内容としては、「定期的に休暇の取得状況を事業所・施設としてチェックしている」、「休暇の取得目標を定めている(日数や取得率)」が多い。

図表 32 具体的取組(⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備)

	n	%
1 休暇の取得目標を定めている(日数や取得率)	940	62.3%
2 夏季や冬季等に休暇取得の推奨期間を定めている	375	24.8%
3 連続休暇を取得するルールを設けている	195	12.9%
4 定期的に休暇の取得状況を事業所・施設としてチェックしている	1270	84.1%
5 その他	60	4.0%
	N= 1584	

「⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実」に関するもの

「⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実」の具体的内容としては、「職員相談窓口を設置し、職員に内容を周知している」が多い。

図表 33 具体的取組(⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実)

	n	%
1 職員相談窓口を設置し、職員に内容を周知している	939	62.2%
2 外部の専門家等に相談できる体制としている	423	28.0%
3 各種相談を担う部署・担当者を明確にしている	663	43.9%
4 その他	75	5.0%
	N= 1439	

「⑰ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」に関するもの

「⑰ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」の具体的内容としては、全般に多く取り組まれている。

図表 34 具体的取組(⑰ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善)

	n	%
1 職員の気づきや意見を収集する機会(ミーティングやアンケート・ヒアリング調査等)を設けている	1282	84.9%
2 職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境を見直している	1004	66.5%
3 職員の気づきや意見を踏まえてケア内容の改善を行っている	1196	79.2%
4 その他	11	0.7%
	N= 1606	

7) エルダー・メンター制度の要件

エルダー・メンター制度の要件としては、「主に主任やリーダー層としている」が 48.0%と最も多い。次いで「主に一定の経験を有するスタッフとしている」(31.0%)となっている。

図表 35 エルダー・メンター制度の要件

	n	%
1 主に主任やリーダー層としている	339	48.0%
2 主に一定の経験を有するスタッフとしている	219	31.0%
3 特に要件は定めていない	148	21.0%
N=	706	100.0%

8) 休業制度の取得実績

育児休業制度

育児休業の取得実績としては、「取得実績なし」が 42.7%と最も多いが、「制度に該当する職員の半数以上が取得」も 39.0%と、ある程度みられる。

図表 36 育児休業制度の取得実績

	n	%
1 取得実績なし	403	42.7%
2 制度に該当する職員の半数未満が取得	172	18.2%
3 制度に該当する職員の半数以上が取得	368	39.0%
N=	943	100.0%

介護休業制度

介護休業の取得実績としては、「取得実績なし」が 76.1%と最も多い。

図表 37 介護休業制度の取得実績

	n	%
1 取得実績なし	718	76.1%
2 制度に該当する職員の半数未満が取得	135	14.3%
3 制度に該当する職員の半数以上が取得	90	9.5%
N=	943	100.0%

9) 短時間雇用制度・正規職員転換制度の利用実績

短時間雇用制度

短時間雇用制度の活用実績は、「活用実績あり」が 52.6%と多い。

図表 38 短時間雇用制度の利用実績

	n	%
1 該当する制度はない	194	18.6%
2 活用実績なし	300	28.8%
3 活用実績あり	549	52.6%
N=	1043	100.0%

非正規職員の正規職員への転換制度

非正規職員の正規職員への転換制度の活用実績は、「活用実績あり」が 61.4%と多い。

図表 39 非正規職員の正規職員への転換制度の利用実績

	n	%
1 該当する制度はない	53	5.1%
2 活用実績なし	350	33.6%
3 活用実績あり	640	61.4%
N=	1043	100.0%

10) 休暇取得目標に対する取得状況

休暇取得目標を定めている場合の取得状況としては、「40%以上 60%未満」が 28.0%と多く、次いで「80%以上」(27.2%)、「20%以上 40%未満」(21.2%)となっている。

図表 40 休暇取得目標に対する取得状況

	n	%
1 0%以上20%未満	58	6.2%
2 20%以上40%未満	199	21.2%
3 40%以上60%未満	263	28.0%
4 60%以上80%未満	164	17.4%
5 80%以上	256	27.2%
N=	940	100.0%

11) 職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境の見直しやケア内容の改善を行った実績

職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境の見直しやケア内容の改善を行った実績については、「5 件以上の見直し、改善実績がある」が 36.9%と最も多い。

図表 41 職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境の見直しやケア内容の改善を行った実績

	n	%
1 5件以上の見直し、改善実績がある	489	36.9%
2 3~4件程度の見直し、改善実績がある	346	26.1%
3 1~2件程度の見直し、改善実績がある	420	31.7%
5 見直し、改善実績はない	72	5.4%
N=	1327	100.0%

(3) 職場環境等要件 24 要件の効果認識

職場環境要件の各取組に関して、取組前後で従業員の満足度や定着・離職防止に影響があったと感じるかどうかの認識は次頁以降の通り。

好影響があったとの認識が大きいものとしては、以下が挙げられる。

- ・ ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備
- ・ ⑳ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・ ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
- ・ ⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援
- ・ ㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

好影響はなかったとの認識が大きいものとしては以下が挙げられる。

- ・ ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
- ・ ㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
- ・ ⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ・ ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- ・ ⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施

効果認識の上位、下位の項目は概ね注力・重視して取り組んでいる項目と同様の傾向がみられる。

図表 42 職場環境等要件 24 項目の効果認識

	n	非常に好影響があったと感じる	やや好影響があったと感じる	どちらともいえない・わからない	あまり好影響はなかったと感じる	まったく好影響はなかったと感じる
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	1584	23.7%	50.1%	22.7%	2.7%	0.8%
⑪ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	1606	17.6%	55.7%	24.1%	2.1%	0.5%
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	1555	22.1%	47.0%	26.0%	3.7%	1.3%
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	1536	21.0%	43.7%	29.2%	4.9%	1.1%
⑭ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	1483	12.3%	48.6%	35.0%	3.4%	0.7%
⑩業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	1570	9.4%	47.4%	37.6%	4.6%	1.0%
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	1374	16.3%	36.2%	39.2%	5.5%	2.8%
⑪タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	1119	14.6%	37.3%	39.1%	6.4%	2.7%
⑩事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	1591	9.9%	40.9%	43.7%	4.4%	1.2%
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	1485	11.9%	37.8%	39.6%	8.8%	1.9%
⑩利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	1469	8.3%	40.4%	44.3%	5.9%	1.2%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	1352	9.0%	38.4%	44.6%	6.3%	1.7%
⑩高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	1273	10.1%	37.2%	45.7%	5.7%	1.3%
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	1481	9.2%	37.1%	45.7%	6.7%	1.4%
⑨5S 活動(業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備	1463	7.0%	38.1%	47.6%	6.0%	1.2%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事課との連動	1391	7.3%	33.9%	49.0%	7.9%	1.9%
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	1510	7.5%	29.7%	51.9%	9.1%	1.8%
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	1439	5.8%	30.6%	54.6%	7.0%	2.0%
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	1215	6.0%	30.2%	50.9%	8.3%	4.6%
⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	1093	6.4%	29.7%	52.5%	8.9%	2.5%
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	1277	5.6%	29.8%	52.4%	10.1%	2.2%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	1337	5.8%	28.0%	57.9%	6.7%	1.6%
⑫地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	1135	6.0%	24.9%	57.2%	9.0%	2.9%
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	1291	6.9%	23.9%	52.4%	12.4%	4.4%

注力して取り組んでいる事項と好影響があったと認識している項目は概ね同様の傾向となっているが、一部で傾向が異なる項目がみられる。

図表 43 (参考)24 項目についての注力状況と効果認識の比較

	(Q12で)特に+ある程度注力・重視して取り組んでいる	(Q25で)非常に+やや好影響があったと感じる
⑩ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	90.5%	73.3%
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	89.1%	73.9%
⑫事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	86.7%	50.7%
⑬職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	86.4%	69.1%
⑭働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	82.8%	64.7%
⑯業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	80.0%	56.8%
⑰法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	77.6%	37.2%
⑱他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	76.5%	49.7%
⑲短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	74.7%	46.3%
⑳ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	70.8%	60.9%
㉑子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	68.6%	52.5%
㉒業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	67.2%	36.4%
㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	66.4%	48.7%
㉔5S 活動(業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備	65.3%	45.2%
㉕研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	61.4%	41.2%
㉖上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	60.6%	47.4%
㉗事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	56.3%	35.3%
㉘職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	55.5%	30.8%
㉙高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	54.6%	47.2%
㉚雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	52.5%	33.8%
㉛タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	50.1%	51.8%
㉜介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	47.4%	36.2%
㉝エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	43.1%	36.1%
㉞地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	41.8%	30.9%

(4) 満足度調査等の状況・職場環境の取組への職員の関与

1) 職員満足度の実施状況

従業員満足度等調査の実施状況としては、「実施していない」が 45.4%と多い。継続的に実施している事業所・施設は合計で 28.5%となっている。

図表 44 職員満足度等の実施状況

	n	%
1 年に2回以上定期的・継続的に実施している	112	6.8%
2 年に1回、定期的・継続的に実施している	286	17.5%
3 数年に1回継続的に実施している	69	4.2%
4 不定期ではあるが実施している	428	26.1%
5 実施していない	743	45.4%
N=	1638	100.0%

2) 職員満足度等の傾向の認識

従業員満足度・エンゲージメント調査を継続的に実施している事業所・施設において、その傾向の変化としては、「どちらともいえない・わからない」が 59.3%と多いが、「どちらかという職員満足度やエンゲージメントは高まってきている」も 33.8%みられる。

図表 45 職員満足度等の傾向の認識

	n	%
1 職員の満足度やエンゲージメントは高まってきている	24	5.1%
2 どちらかという職員満足度やエンゲージメントは高まってきている	158	33.8%
3 どちらともいえない・わからない	277	59.3%
4 どちらかという職員満足度やエンゲージメントは下がってきている	5	1.1%
5 職員の満足度やエンゲージメントは下がってきている	3	0.6%
N=	467	100.0%

3) 環境改善の取組時の職員の関与

「一部の職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している」が 41.3%と最も多く、次いで「原則すべての職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している」(28.8%)となっている。

「基本的に職場環境改善に職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形での検討は行っていない」は 8.2%と少ない。

職場環境改善の取組に関与した職員としては、「事業所・施設責任者・管理者」、「事業所・施設のリーダー層」は関わっていないケースが少なく、主体的に関わっていることもある程度多くみられる。「事業所・施設の現場職員」も会議への参加や聞き取り対応等、一定の関与がみられる。

図表 46 環境改善の取組時の職員の関与

	n	%
1 原則すべての職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している	471	28.8%
2 半数以上の職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している	356	21.7%
3 一部の職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している	676	41.3%
4 基本的に職場環境改善に職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形での検討は行っていない	135	8.2%
N=	1638	100.0%

図表 47 環境改善の取組における役職別の関与状況(事業所・施設責任者・管理職)

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	850	56.6%
2 検討のための会議に参加した	690	45.9%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	327	21.8%
4 その他のかかわり方	106	7.1%
5 関わっていない	13	0.9%
N=	1503	

図表 48 環境改善の取組における役職別の関与状況(法人本部の担当者)

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	495	32.9%
2 検討のための会議に参加した	781	52.0%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	390	25.9%
4 その他のかかわり方	162	10.8%
5 関わっていない	30	2.0%
N=	1503	

図表 49 環境改善の取組における役職別の関与状況(事業所・施設のリーダー層)

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	495	32.9%
2 検討のための会議に参加した	781	52.0%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	390	25.9%
4 その他のかかわり方	162	10.8%
5 関わっていない	30	2.0%
N=	1503	

図表 50 環境改善の取組における役職別の関与状況(現場介護職員(3年以上10年未満))

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	173	11.5%
2 検討のための会議に参加した	636	42.3%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	514	34.2%
4 その他のかかわり方	273	18.2%
5 関わっていない	109	7.3%
N=	1503	

図表 51 環境改善の取組における役職別の関与状況(現場介護職員(3年未満))

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	98	6.5%
2 検討のための会議に参加した	472	31.4%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	513	34.1%
4 その他のかかわり方	327	21.8%
5 関わっていない	231	15.4%
N=	1503	

図表 52 環境改善の取組における役職別の関与状況(上記以外の事業所・施設職員)

	n	%
1 制度・仕組みづくりを主体的に担った	66	4.4%
2 検討のための会議に参加した	313	20.8%
3 意見についてアンケートや聞き取りを行った	371	24.7%
4 その他のかかわり方	346	23.0%
5 関わっていない	494	32.9%
N=	1503	

4) 職場環境改善の取組前後を比較しての認識

職場環境改善の取組の実施前後では、職員の働きやすさや満足度、就業意欲等の向上に対する肯定的な認識が比較的多くみられる。職員にとっての働きやすさについては 61.6%、満足度の向上については 53.4%、就業意欲の向上については 45.0%で肯定的な評価となっている。

ただし、採用については直接的に影響を認識している割合は少なくなる。

図表 53 職場環境改善の取組前後の比較

	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	開始から時期が浅い等でまだ明確な結果はわからない
職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、職場環境は改善し、職員にとって働きやすくなっていると感じる	14.2%	47.4%	29.2%	4.2%	1.3%	3.7%
職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、職員の満足度は向上していると感じる	9.5%	43.9%	36.6%	4.7%	1.9%	3.4%
職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、職員の就業意欲は向上していると感じる	7.0%	38.0%	44.5%	5.2%	1.8%	3.5%
職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、職員の採用がしやすくなったと感じる	6.2%	21.7%	48.4%	12.7%	7.6%	3.5%

(5) 賃金面の見直し、離職・人材不足状況

1) 処遇改善加算分以外の賃金増額の実施状況

過去5年における処遇改善加算分以上の賃上げや手当支給状況については、「過去5年で処遇改善加算分に加えて賃金水準引き上げを行った」が62.1%と最も多い。

「過去5年で処遇改善加算分以外の賃金改定は行っていないが、賞与や特別手当等を増額したことがある」も合わせると、8割近い事業所・施設が処遇改善加算分以上の支給を行っている。

図表 54 処遇改善加算分以外の賃金増額の実施状況

	n	%
1 過去5年で処遇改善加算分以外の給与の増額は行っていない	258	15.8%
2 過去5年で処遇改善加算分に加えて賃金水準引き上げを行った	1017	62.1%
3 過去5年で処遇改善加算分以外の賃金改定は行っていないが、賞与や特別手当等を増額したことがある	275	16.8%
4 その他	88	5.4%
N=	1638	100.0%

2) 特定処遇改善加算の配分状況

特定処遇改善加算の配分としては、加算を届出している事業所・施設の93.4%が「経験・技能のある介護職員」を対象としている。ただし、「他の職員」、「その他の職種」についてもそれぞれ68.5%、46.3%と一定数の事業所・施設が特定処遇改善加算分を配分している。

図表 55 特定処遇改善加算の配分状況

	n	%
1 経験・技能のある介護職員	1191	93.4%
2 他の職員	874	68.5%
3 その他の職種	590	46.3%
N=	1275	100.0%

3) 職場環境改善前後での早期離職傾向の変化

職場環境等の改善前後での入職3年未満程度の職員の離職状況の変化の認識については、「入職3年未満の離職の状況はあまり変わらない」が49.9%と最も多いものの、「入職3年未満の離職の状況は改善している」との回答も31.7%みられる。

図表 56 職場環境改善前後での早期離職傾向の変化

	n	%
1 入職3年未満の離職の状況は改善している	520	31.7%
2 入職3年未満の離職の状況はあまり変わらない	817	49.9%
3 入職3年未満の離職の状況は悪化している	95	5.8%
4 わからない・取組開始から時期が浅く比較できない	206	12.6%
N=	1638	100.0%

4) 職場環境改善が各役職層の離職防止に役立っているか

職場環境改善の取組の効果として、職員の離職防止に役立っているかの認識については、全般に離職防止に役立っている・やや役立っているという回答がある程度みられる。

経験が多い職員や主任やリーダー層、管理職の方でより効果があると認識されている。

図表 57 職場環境改善が各役職層の離職防止に役立っているか

	対象層の離職防止に役立っている	対象層の離職防止にやや役立っている	どちらともいえない・わからない	対象層の離職防止にはあまり役立っていない	対象層の離職防止には役立っていない
現場の介護職員(経験3年未満)	11.7%	27.8%	49.3%	7.7%	3.4%
現場の介護職員(経験3年以上10年未満)	14.2%	38.2%	41.3%	4.5%	1.8%
現場の介護職員(経験10年以上)	18.4%	37.8%	38.5%	3.3%	2.0%
主任やリーダー層、管理職	21.8%	34.7%	37.9%	3.7%	1.9%

5) 人材の過不足感

人材の過不足感としては、令和4年度、令和3年度ともに「やや不足」(それぞれ48.0%、46.3%)が最も多く、次いで「適当」(28.6%、25.9%)となっている。

図表 58 人材の過不足感

	令和3年度		令和4年度	
	n	%	n	%
1 大いに不足	329	20.1%	393	24.0%
2 やや不足	786	48.0%	759	46.3%
3 適当	471	28.8%	425	25.9%
4 やや過剰	46	2.8%	55	3.4%
5 過剰	6	0.4%	6	0.4%
N=	1638	100.0%	1638	100.0%

6) 人材不足によってサービス利用を断ることの有無

サービス利用や入所を断ることの有無としては、「断ることはない」(令和3年度44.0%、令和4年度43.5%)が最も多い。断ることが多いというケースは限定的である。

図表 59 人材不足によってサービス利用を断ることの有無

	令和3年度		令和4年度	
	n	%	n	%
1 断ることが非常に多い	28	1.7%	42	2.6%
2 断ることが多い	143	8.7%	150	9.2%
3 断ることは少ない	372	22.7%	380	23.2%
4 断ることは減多にない	375	22.9%	353	21.6%
5 断ることはない	720	44.0%	713	43.5%
N=	1638	100.0%	1638	100.0%

(6) 事業所・施設調査結果のまとめ

1) 職場環境等要件 24 項目の取組状況

- 注力して取り組んでいる事業所・施設の割合が大きいものとしては、「⑳ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、「㉑事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備」、「㉒有給休暇が取得しやすい環境の整備」、「㉓業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減」、「㉔職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」が挙げられる。
- 現時点では取り組んでいない事業所・施設が多いものとしては、「㉕エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入」、「㉖タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減」、「㉗地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施」、「㉘介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」、「㉙高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化」が挙げられる。
- 「事業所・施設のサービス類型」によって取組状況に差がある項目もみられる
- 各項目の具体的な取組内容としては、実施している内容に一定の差がみられるとともに、実施事項の多さにも事業所・施設による差があるとみられる。
- 育児休業制度については、一定の取得実績がみられるが、介護休業については、制度があっても取得実績が少ない。
- 短時間雇用制度、非正規職員の正規職員への転換制度がある場合は、活用実績がある程度みられる。
- 休暇取得目標を定めている場合の取得状況としては、「40%以上 60%未満」が多く、次いで「80%以上」、「20%以上 40%未満」となっている。
- 職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境の見直しやケア内容の改善を行った実績については、「5 件以上の見直し、改善実績がある」が最も多く、ある程度の実績がみられる施設が多い。

2) 職場環境等要件 24 項目の取組の効果認識

- 好影響があったとの認識が大きいものとしては、「⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備」、「⑫ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、「⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」、「⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援」、「⑭ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供」が挙げられる。
- 好影響はなかったとの認識が大きいものとしては「④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施」、「⑮地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施」、「⑬雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施」、「②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築」、「⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施」が挙げられる。
- 効果認識の上位、下位の項目は概ね注力・重視して取り組んでいる項目と同様の傾向がみられる。

3) 職員調査の実施状況と満足度等の状況

- 従業員満足度等調査の実施状況としては、「実施していない」が最も多いが、継続的に実施している事業所・施設も 3 割近くみられる。従業員満足度・エンゲージメント調査を継続的に実施している事業所・施設において、その傾向の変化としては、「どちらともいえない・わからない」が最も多いが、「どちらかという職員満足度やエンゲージメントは高まってきている」もある程度みられる。

4) 職場環境改善への職員関与・取組前後の比較認識

- 「一部の職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している」が最も多く、次いで「原則すべての職場環境改善の取組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している」となっている。「基本的に職場環境改善に職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形での検討は行っていない」は少なくなっており、多くの事業所・施設で一定程度は職員が関与している。
- 職場環境改善の取組に関与した職員としては、「事業所・施設責任者・管理者」、「事業所・施設のリーダー層」は関わっていないケースが少なく、主体的に関わっていることもある程度みられる。
- 職場環境改善の取組の実施前後では、職員の働きやすさや満足度、就業意欲等に対する肯定的な認識が比較的多くみられる。

5) 賃金面の見直し等の状況

- 過去5年における処遇改善加算分以上の賃上げや手当支給状況については、「過去5年で処遇改善加算分に加えて賃金水準引き上げを行った」が最も多く、「過去5年で処遇改善加算分以外の賃金改定は行っていないが、賞与や特別手当等を増額したことがある」も合わせると、8割近い事業所・施設が処遇改善加算分以上の支給を行っている。
- 処遇改善加算分だけではなく、広く賃金水準の引き上げに取り組んできた事業所は一定数あるとみられる。

6) 事業所・施設の離職傾向、人材不足等の状況

- 職場環境等の改善前後での入職3年未満程度の職員の離職状況の変化については、「入職3年未満の離職の状況はあまり変わらない」が最も多いものの、「入職3年未満の離職の状況は改善している」との回答も一定数みられる。職場環境改善の取組の効果として、職員の離職防止に役立っているかの認識については、全般に離職防止に役立っている・やや役立っているという回答がある程度みられる。経験が多い職員や主任やリーダー層、管理職の方でより効果があると認識されている。
- 職場環境改善の取組が離職等の防止にある程度役立っている可能性がうかがえる。
- 人材の過不足感としては、「やや不足」が最も多く、次いで「適当」、「大いに不足」となっている。サービス利用や入所を断ることの有無としては、「断ることはない」が最も多い。また、断ることが多いというケースは限定的である。人材の不足感を感じていることは多いがサービス利用を断るという状況には至っていないケースが多いと考えられる。

3. 職員アンケート調査基本集計

(1) 回答者属性・基本情報

1) 介護の仕事の経験年数

介護の仕事の経験年数は10年以上20年未満が約45%を占める。次いで、5年以上10年未満が約20%であった。

図表 60 介護の仕事の経験年数

	N	%
1年未満	48	2.7%
1年以上3年未満	136	7.5%
3年以上5年未満	164	9.1%
5年以上10年未満	383	21.2%
10年以上20年未満	809	44.8%
20年以上	266	14.7%
全体	1806	100.0%

2) 現在の法人での勤続年数

現在の法人での勤続年数は、10年以上20年未満が約30%を占める。次いで、5年以上10年未満が約25%であった。

図表 61 現在の法人での勤続年数

	N	%
1年未満	118	6.5%
1年以上3年未満	283	15.7%
3年以上5年未満	282	15.6%
5年以上10年未満	465	25.7%
10年以上20年未満	548	30.3%
20年以上	110	6.1%
全体	1806	100.0%

3) 介護福祉士資格の保有状況

介護福祉士の資格を保有する人が約70%を占めていた。

図表 62 介護福祉士資格の保有状況

	N	%
介護福祉士の資格を保有している	1299	71.9%
保有していない	507	28.1%
全体	1806	100.0%

4) 役職の状況

一般職・担当職が約 60%を占める。次いで、主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役が約 25%、管理職は約 17%であった。

図表 63 役職の状況

	N	%
管理職	304	16.8%
主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	449	24.9%
一般職・担当職	1053	58.3%
全体	1806	100.0%

5) 転職経験及び前職の勤務経験

前職は他の事業所・施設で介護職員として勤務していた人が約 45%を占める。次いで、前職は介護業界以外で勤務していた人が約 40%。転職経験がない人は約 20%であった。

図表 64 転職経験及び前職の勤務経験

	N	%
転職経験はない	351	19.4%
前職は他の事業所・施設で介護職員として勤務していた	778	43.1%
前職は介護業界以外で勤務していた	677	37.5%
全体	1806	100.0%

6) 回答者の年齢

40代が最多で約 30%を占める。次いで、50代が約 25%、30代が約 20%であった。

図表 65 回答者の年齢

	N	%
20代以下	141	7.8%
30代	402	22.3%
40代	578	32.0%
50代	453	25.1%
60代	198	11.0%
70代以上	34	1.9%
全体	1806	100.0%

7) 回答者の性別

女性が多く、約 70%を占めている。

図表 66 回答者の性別

	N	%
男性	495	27.4%
女性	1243	68.8%
回答しない	68	3.8%
全体	1806	100.0%

8) 回答者の勤務形態

正規職員・常勤が最も多く、約 80%を占める。正規職員が約 84%、非正規職員が約 16%であった。

図表 67 回答者の勤務形態

	N	%
正規職員・常勤	1423	78.8%
正規職員・非常勤	97	5.4%
非正規職員・常勤	140	7.8%
非正規職員・非常勤	143	7.9%
介護職派遣	3	0.2%
全体	1806	100.0%

9) 家族の介護状況

家族の介護は行っていない人が多く、約 90%を占める。

図表 68 家族の介護状況

	N	%
主介護者として家族の介護を行っている	190	10.5%
家族の介護は行っていない	1616	89.5%
全体	1806	100.0%

10)同居する子供の有無

同居している子供がいない人が約 50%を占める。次いで、同居している中学生以上がいる人が約 30%。同居している未就学児がいる人は約 10%であった。

図表 69 同居する子供の有無

	N	該当する		該当しない	
		N	%	N	%
同居している未就学児がいる	1806	214	11.8%	1592	88.2%
同居している小学生がいる	1806	334	18.5%	1472	81.5%
同居している中学生以上がいる	1806	571	31.6%	1235	68.4%
同居している子供はいない	1806	902	49.9%	904	50.1%

11)回答者の年収

回答者全体でみると、年収約 300 万円未満が約 45%を占める。次いで、年収約 300 万円以上 400 万円未満が約 35%。年収約 500 万円以上の人は約5%であった。

図表 70 回答者の年収(全体)

	N	%
年収約300万円未満	837	46.3%
年収約300万円以上400万円未満	640	35.4%
年収約400万円以上500万円未満	232	12.8%
年収約500万円以上	97	5.4%
全体	1806	100.0%

介護業界の経験年数別にみると、いずれの年収帯であっても、およそ 40~60%は介護業界経験年数 10 年以上 20 年未満が占めている。また、年収約 500 万円以上になると、介護業界経験年数 20 年以上が約 50%を占めている。

図表 71 回答者の年収(介護業界経験年数別)

	N	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
年収約300万円未満	837	4.2%	11.6%	12.3%	23.2%	38.5%	10.3%
年収約300万円以上400万円未満	640	1.4%	5.8%	8.3%	24.2%	48.3%	12.0%
年収約400万円以上500万円未満	232	1.3%	0.9%	3.0%	13.8%	57.3%	23.7%
年収約500万円以上	97	1.0%	0.0%	1.0%	2.1%	46.4%	49.5%

役職別にみると、年収約 300 万円未満では、約 80%が一般職・担当職となっている。また、年収約 500 万円以上では、約 60%が管理職であり、一般職・担当職は約 5%である。

図表 72 回答者の年収(役職別)

	N	管理職	主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	一般職・担当職
年収約300万円未満	837	6.5%	13.9%	79.7%
年収約300万円以上400万円未満	640	16.3%	31.4%	52.3%
年収約400万円以上500万円未満	232	37.9%	42.2%	19.8%
年収約500万円以上	97	59.8%	35.1%	5.2%

年収約 400 万円以上では、施設系・居住系の割合が高くなる傾向にある。また、通所系は幅広い年収帯で同程度の割合を占めており、訪問系は他の類型と比較して年収がやや劣る傾向にある。

図表 73 回答者の年収(サービス類型別)

	N	1_訪問系	2_通所系	3_施設系・居住系
年収約300万円未満	635	29.6%	41.3%	29.1%
年収約300万円以上400万円未満	510	19.8%	36.9%	43.3%
年収約400万円以上500万円未満	176	23.3%	26.1%	50.6%
年収約500万円以上	73	12.3%	41.1%	46.6%

(2) 継続就業意向・現在の満足度

1) 継続就業意向

回答者の約 60%が今の勤務先で継続して働きたいという意向であった。また、介護関係の別の勤務先で働きたいという回答は約7%、介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたいという回答は約5%であった。

図表 74 継続就業意向(全体)

	N	%
今の勤務先で働き続けたい	1099	60.9%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	7.2%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	1.5%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	1.0%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	4.9%
わからない	399	22.1%
働きたくない	44	2.4%
全体	1806	100.0%

回答者の現在の法人の勤続年数によって、継続就業意向の傾向に大きな差はみられなかった。ただし、勤続 20 年以上になると、今の勤務先で働き続けたいという割合がやや高くなる。

図表 75 継続就業意向(勤続年数別)

	N	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
1年未満	118	59.3%	8.5%	0.0%	1.7%	2.5%	26.3%	1.7%
1年以上3年未満	283	56.9%	10.6%	1.4%	0.4%	4.2%	24.4%	2.1%
3年以上5年未満	282	60.3%	7.8%	2.8%	0.0%	5.0%	20.2%	3.9%
5年以上10年未満	465	61.9%	6.7%	1.1%	1.1%	5.4%	21.9%	1.9%
10年以上20年未満	548	60.6%	6.4%	1.6%	1.6%	5.5%	22.1%	2.2%
20年以上	110	70.9%	1.8%	0.9%	0.9%	4.5%	17.3%	3.6%

年齢別にみると、年齢が高いほど今の勤務先で働き続けたいと考える割合が高くなる。この傾向は40代以降でより顕著にみられる。また、介護業界以外で働きたいと考えている人の割合は、年齢が高いほど少なくなる傾向にあった。

図表 76 継続就業意向(年齢別)

	N	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
20代以下	141	52.5%	5.7%	1.4%	1.4%	8.5%	26.2%	4.3%
30代	402	50.2%	9.7%	2.5%	1.0%	6.5%	26.9%	3.2%
40代	578	59.2%	7.6%	1.2%	1.2%	4.8%	24.6%	1.4%
50代	453	66.7%	7.3%	1.3%	1.1%	3.5%	19.0%	1.1%
60代	198	76.3%	2.5%	1.0%	0.0%	3.5%	12.1%	4.5%
70代以上	34	82.4%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	8.8%

年収別では、年収500万円以上になると「分からない」の割合が減り、「今の勤務先で働き続けたい」という回答が増えている。ただし、年収約500万円の層は勤続20年以上の職員や、管理職を担う職員が多く、年収だけでなく他の要因も影響していると考えられる。

図表 77 継続就業意向(年収別)

	N	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
年収約300万円未満	837	59.0%	7.4%	1.4%	0.7%	5.5%	23.5%	2.4%
年収約300万円以上400万円未満	640	58.9%	7.7%	1.7%	1.1%	5.5%	22.3%	2.8%
年収約400万円以上500万円未満	232	63.8%	6.5%	1.7%	2.2%	3.0%	21.1%	1.7%
年収約500万円以上	97	82.5%	4.1%	0.0%	0.0%	1.0%	10.3%	2.1%

回答者の勤務先のサービス類型別にみると、訪問系は他の類型と比較して、今の勤務先で働き続けたいと考えている職員の割合が高い。逆に、施設系・居住系は、介護業界内での転職や介護業界外への転職を希望している職員の割合が高い。

図表 78 継続就業意向(サービス類型別)

	N	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
1 訪問系	339	69.9%	5.3%	0.9%	0.6%	2.7%	19.2%	1.5%
2 通所系	526	61.8%	6.1%	1.7%	1.5%	5.1%	21.9%	1.9%
3 施設系・居住系	529	56.5%	8.9%	0.9%	0.9%	6.4%	23.3%	3.0%

事業所を運営する法人の規模別でみると、法人規模が小さい方がやや継続就業意向が高い傾向がみられる。

図表 79 継続就業意向(事業所・施設の運営法人規模別)

	n	今の勤務先で 働き続けたい	介護関係の別 の勤務先で働 きたい	その他(他職 種、他業界希 望等)
法人の運営事業所数：1事業所のみ	250	69.6%	5.2%	25.2%
法人の運営事業所数：2~9事業所	792	60.5%	6.7%	32.8%
法人の運営事業所数：10事業所以上	889	59.1%	8.8%	32.1%
全体	1394	61.8%	7.0%	31.3%

地域区分別でみると、6級地~7級地において継続就業意向がやや高い傾向がある。

図表 80 継続就業意向(事業所・施設の地域区分別)

	n	今の勤務先で 働き続けたい	介護関係の別 の勤務先で働 きたい	その他(他職 種、他業界希 望等)
1級地~5級地	198	62.1%	9.1%	28.8%
6級地~7級地	307	67.4%	7.5%	25.1%
その他地域	889	59.7%	6.3%	34.0%
全体	1394	61.8%	7.0%	31.3%

加算の届出状況別でみると、加算を届け出ている方が継続就業意向が高いという傾向とはなっていない。

図表 81 継続就業意向(事業所・施設の加算の届出状況別)

処遇改善加算の届出状況

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
加算(Ⅰ)	1182	60.5%	7.4%	1.3%	1.1%	5.3%	22.1%	2.3%
加算(Ⅱ)	90	70.0%	1.1%	1.1%	0.0%	4.4%	23.3%	0.0%
加算(Ⅲ)	82	67.1%	8.5%	1.2%	1.2%	2.4%	18.3%	1.2%
届け出なし	40	70.0%	2.5%	0.0%	2.5%	2.5%	15.0%	7.5%
全体	1394	61.8%	7.0%	1.2%	1.1%	5.0%	21.7%	2.2%

特定処遇改善加算の届出状況

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
加算(Ⅰ)	595	59.8%	8.1%	0.8%	1.0%	5.9%	22.4%	2.0%
加算(Ⅱ)	417	61.4%	7.7%	1.7%	0.7%	4.6%	22.5%	1.4%
届け出なし	382	65.2%	4.5%	1.3%	1.6%	4.2%	19.9%	3.4%
全体	1394	61.8%	7.0%	1.2%	1.1%	5.0%	21.7%	2.2%

事業所の取組として職場環境等要件 24 項目について特に注力している取組数が多い事業所・施設の所属職員の方が、継続就業意向はやや高い傾向がある。

図表 82 継続就業意向(事業所・施設の職場環境等要件の取組状況別)

特に注力している取組数

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	医療関係の別の勤務先で働きたい	介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	わからない	働きたくない
0	213	52.6%	9.9%	0.5%	1.4%	5.2%	26.8%	3.8%
1~2	260	58.8%	11.5%	1.2%	2.3%	5.0%	18.8%	2.3%
3~4	226	63.3%	9.3%	1.8%	0.9%	4.0%	18.6%	2.2%
5~6	217	63.1%	4.6%	0.9%	0.5%	4.1%	24.9%	1.8%
7~10	157	58.6%	6.4%	3.2%	0.0%	4.5%	25.5%	1.9%
11~15	150	70.0%	1.3%	0.7%	1.3%	6.0%	19.3%	1.3%
16~24	171	69.6%	1.8%	0.6%	0.6%	7.0%	18.7%	1.8%
全体	1394	61.8%	7.0%	1.2%	1.1%	5.0%	21.7%	2.2%

2) 現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由

現在の勤務先で介護の仕事を継続していきたいと思う理由として、約 60%が「職場の人間関係」を挙げており、最も多かった。次いで、「労働時間・休日等の労働条件」と「立地条件(通勤利便性)」となった。

図表 83 現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由(全体)

	該当する		該当しない	
	N	%	N	%
職場の人間関係	646	58.8%	453	41.2%
労働時間・休日等の労働条件	453	41.2%	646	58.8%
立地条件(通勤利便性)	388	35.3%	711	64.7%
雇用が安定している	382	34.8%	717	65.2%
利用者やその家族からの感謝	378	34.4%	721	65.6%
賃金(給与・賞与)	373	33.9%	726	66.1%
能力・個性・資格が活かせる	314	28.6%	785	71.4%
ライフイベントと仕事の両立ができる	230	20.9%	869	79.1%
理念への共鳴	160	14.6%	939	85.4%
身体的負担が少ない	151	13.7%	948	86.3%
管理職やリーダーのマネジメント力	148	13.5%	951	86.5%
業務量への納得	144	13.1%	955	86.9%
人事評価への納得	138	12.6%	961	87.4%
健康管理体制の整備	133	12.1%	966	87.9%
困りごとの相談窓口がある	113	10.3%	986	89.7%
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	108	9.8%	991	90.2%
教育訓練の機会	100	9.1%	999	90.9%
役割・裁量の拡大	95	8.6%	1004	91.4%
地域との交流機会の充実	70	6.4%	1029	93.6%
上記の中に該当する理由はない	35	3.2%	1064	96.8%
社員寮・住宅補助	15	1.4%	1084	98.6%

現在の勤務先で介護の仕事を継続していきたいと思う理由に関して、勤続年数による大きな傾向の差異は見られなかった。ただし、勤続 20 年以上になると、「雇用が安定していること」や、「労働時間・休日等の労働条件」をやや重視する傾向が見られた。

図表 84 現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由(勤続年数別)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格が活かせる	身体的負担が少ない
1年未満	118	13.6%	27.1%	19.5%	24.6%	1.7%	7.6%	9.3%	2.5%	12.7%	11.0%
1年以上3年未満	283	21.9%	25.4%	20.8%	22.6%	1.4%	9.2%	7.1%	4.2%	17.0%	9.5%
3年以上5年未満	282	20.6%	24.1%	20.6%	21.3%	0.4%	8.5%	5.7%	4.6%	16.7%	9.6%
5年以上10年未満	465	18.7%	24.9%	23.4%	18.7%	1.1%	5.4%	3.0%	3.4%	15.3%	8.0%
10年以上20年未満	548	22.3%	23.9%	20.8%	19.2%	0.5%	8.0%	5.7%	7.3%	19.3%	6.4%
20年以上	110	33.6%	30.9%	22.7%	25.5%	0.0%	9.1%	7.3%	10.0%	24.5%	10.9%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
1年未満	118	8.5%	33.9%	11.0%	6.8%	5.1%	8.5%	13.6%	6.8%	2.5%	24.6%
1年以上3年未満	283	9.9%	34.6%	12.4%	7.4%	6.4%	8.8%	15.9%	9.2%	3.2%	19.1%
3年以上5年未満	282	8.9%	35.8%	6.7%	5.3%	8.2%	6.7%	12.1%	7.8%	2.5%	22.0%
5年以上10年未満	465	6.9%	36.8%	6.2%	5.8%	5.6%	5.2%	13.3%	7.3%	3.4%	19.1%
10年以上20年未満	548	7.5%	35.9%	7.8%	5.3%	8.9%	5.1%	11.5%	9.7%	5.3%	21.2%
20年以上	110	7.3%	35.5%	8.2%	7.3%	10.0%	6.4%	9.1%	15.5%	5.5%	25.5%

年齢が高いほど、「雇用が安定していること」や「立地条件」、「役割・裁量の拡大」や「能力や個性・資格の活用」、「職場の人間関係」、「理念への共鳴」、「利用者やその家族からの感謝」を現在の勤務先で働き続けたい理由として重視する傾向にあった。

図表 85 現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由(年齢別)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格を活かせる	身体的負担が少ない
20代以下	141	11.3%	19.9%	15.6%	18.4%	0.7%	5.0%	5.7%	3.5%	12.8%	8.5%
30代	402	17.7%	23.6%	14.4%	20.4%	2.2%	7.0%	5.2%	3.5%	11.4%	9.2%
40代	578	19.6%	24.4%	21.6%	19.6%	0.7%	6.4%	5.7%	6.1%	17.6%	7.1%
50代	453	26.3%	25.6%	25.8%	23.8%	0.2%	7.9%	5.5%	4.9%	18.8%	6.6%
60代	198	27.3%	33.8%	27.8%	20.2%	0.0%	13.1%	6.1%	7.6%	25.8%	12.6%
70代以上	34	26.5%	17.6%	32.4%	11.8%	0.0%	11.8%	2.9%	11.8%	35.3%	17.6%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
20代以下	141	6.4%	27.0%	6.4%	3.5%	2.8%	6.4%	6.4%	2.8%	2.1%	17.7%
30代	402	8.2%	31.6%	7.2%	7.5%	6.2%	7.0%	13.9%	5.7%	2.2%	16.2%
40代	578	6.7%	34.3%	8.8%	4.7%	6.1%	5.5%	14.7%	7.3%	3.1%	19.0%
50代	453	7.9%	37.7%	8.4%	6.2%	8.8%	6.0%	10.2%	12.6%	3.8%	24.1%
60代	198	12.6%	48.5%	8.6%	8.6%	13.1%	7.1%	15.2%	13.6%	6.6%	28.3%
70代以上	34	5.9%	47.1%	11.8%	2.9%	8.8%	8.8%	11.8%	20.6%	29.4%	38.2%

年収約 500 万円以上になると、「労働時間・休日等の労働条件」や「賃金」、「役割・裁量の拡大」、「能力・個性・資格を活かせる」、「理念への共鳴」を挙げる割合が増える。この傾向は年収約 400 万円以上 500 万円未満でも見られるため、年収がおおよそ 400 万円以上になると賃金に一定程度満足し、年収 500 万円程度になると賃金に概ね満足する可能性が示唆される。その結果、賃金以外の仕事のやりがいに関連する項目である「能力・個性・資格を活かせる」、「理念への共鳴」を継続就業意向の理由として選択することが増えたと考えられる。

図表 86 現在の勤務先で介護の仕事継続したい理由(年収別)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格を活かせる	身体的負担が少ない
年収約300万円未満	837	16.5%	25.3%	21.7%	14.6%	0.6%	5.4%	4.8%	2.7%	15.2%	8.1%
年収約300万円以上400万円未満	640	21.7%	23.4%	21.6%	20.9%	1.4%	7.8%	5.3%	3.9%	15.5%	8.9%
年収約400万円以上500万円未満	232	29.7%	23.7%	19.8%	29.3%	0.0%	12.1%	7.3%	11.6%	23.7%	8.2%
年収約500万円以上	97	37.1%	37.1%	22.7%	50.5%	1.0%	15.5%	9.3%	20.6%	34.0%	7.2%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
年収約300万円未満	837	7.6%	36.3%	6.8%	4.9%	6.1%	6.3%	12.3%	6.8%	3.8%	20.8%
年収約300万円以上400万円未満	640	7.0%	33.9%	7.3%	6.4%	6.9%	5.9%	12.3%	8.4%	3.4%	19.8%
年収約400万円以上500万円未満	232	9.9%	37.9%	12.5%	6.9%	9.9%	6.9%	13.8%	12.1%	3.4%	22.4%
年収約500万円以上	97	12.4%	38.1%	15.5%	10.3%	15.5%	6.2%	16.5%	21.6%	8.2%	25.8%

訪問系の事業所に勤務する職員は、他のサービス類型と比較して多くの理由を挙げる傾向にあり、全体的に数値が高くなっている。特に、「能力・個性・資格を活かせる」、「職場の人間関係」、「利用者やその家族からの感謝」を挙げる割合が高い。

通所系と施設系・居住系は、回答の傾向は似ているものの、通所系は「賃金」を理由として挙げる人の割合が相対的に低く、賃金以外の理由を重視していることが示唆される。

図表 87 現在の勤務先で介護の仕事継続したい理由(サービス類型別)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格を活かせる	身体的負担が少ない
1 訪問系	339	27.7%	29.2%	27.1%	25.7%	0.9%	13.6%	9.1%	5.9%	26.5%	10.6%
2 通所系	526	21.1%	26.6%	21.1%	17.3%	0.8%	5.5%	4.4%	4.8%	14.8%	9.1%
3 施設系・居住系	529	20.8%	22.3%	20.2%	23.8%	1.1%	8.1%	5.9%	6.6%	15.7%	8.9%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
1 訪問系	339	13.9%	46.6%	13.6%	9.1%	13.0%	12.7%	18.3%	14.7%	6.8%	29.8%
2 通所系	526	7.6%	34.2%	6.8%	7.2%	7.8%	4.6%	12.5%	7.8%	4.2%	21.1%
3 施設系・居住系	529	6.4%	31.4%	7.8%	4.7%	6.4%	5.7%	11.0%	7.4%	2.8%	17.0%

3)現在の職場に対する総合的な満足度

回答者の約70%が現在の職場に満足している。現在の職場で働き続けたいという回答者が約60%であったことを踏まえると、職場には満足しているものの、職場を変えたい、もしくは今後は分からないと考えている職員が一定数存在している。

図表 88 現在の職場に対する総合的な満足度

	N	%
非常に満足	205	11.4%
どちらかという満足	1096	60.7%
どちらかという不満	420	23.3%
不満	85	4.7%
全体	1806	100.0%

(3) 現在の事業所・法人における直近2年間の就業意欲の変化

1) 直近2年間の就業意欲の変化

回答者の約60%が直近2年間で就業意欲が高まっている。

図表 89 直近2年間の就業意欲の変化(全体)

	N	%
非常に高まった	116	6.9%
どちらかというが高まった	897	53.1%
どちらかというと低くなった	566	33.5%
低くなった	109	6.5%
全体	1688	100.0%

勤続年数別にみると、勤続年数が短いほど、直近2年間の就業意欲が高まったという傾向にある。特に、勤続10年未満においてその傾向が強くなっていることから、勤続10年程度までは就業意欲が高まりやすいと考えられる。

図表 90 直近2年間の就業意欲の変化(勤続年数別)

	N	非常に高まった	どちらかというが高まった	どちらかというと低くなった	低くなった
1年未満	118	-	-	-	-
1年以上3年未満	283	10.2%	58.7%	25.8%	5.3%
3年以上5年未満	282	8.2%	54.6%	29.8%	7.4%
5年以上10年未満	465	6.9%	55.9%	32.0%	5.2%
10年以上20年未満	548	5.1%	48.0%	38.9%	8.0%
20年以上	110	3.6%	49.1%	42.7%	4.5%

年代別にみると、年齢が高くなるほど、直近2年間の就業意欲が非常に高まった人が減り、どちらかというが高まった人が増える傾向にあるが、「非常に高まった」+「どちらかというが高まった」の合計は70代以上を除き、概ね55%前後となっており、年代別の特性は確認できなかった。勤続年数別の結果を踏まえると、年代に関わらず、勤続年数が短い間は就業意欲が高まりやすいことが示唆される。

図表 91 直近2年間の就業意欲の変化(年齢別)

	N	非常に高まった	どちらかというが高まった	どちらかというと低くなった	低くなった
20代以下	141	9.2%	46.1%	22.0%	7.8%
30代	402	7.0%	47.8%	30.3%	8.0%
40代	578	6.2%	51.0%	30.4%	6.6%
50代	453	6.4%	49.4%	35.3%	4.6%
60代	198	4.0%	50.5%	33.8%	3.0%
70代以上	34	5.9%	61.8%	29.4%	2.9%

年収別にみると、年収約500万円以上になると、直近2年間の就業意欲が高くなる傾向にある。

図表 92 直近2年間の就業意欲の変化(年収別)

	N	非常に高まった	どちらかというが高まった	どちらかというと低くなった	低くなった
年収約300万円未満	757	7.0%	53.4%	33.3%	6.3%
年収約300万円以上400万円未満	611	6.1%	52.2%	34.9%	6.9%
年収約400万円以上500万円未満	225	7.1%	52.0%	34.7%	6.2%
年収約500万円以上	95	10.5%	60.0%	24.2%	5.3%

勤務する事業所のサービス類型別にみると、訪問系、通所系、施設系・居住系の順に、直近2年間の就業意欲が高まったと回答する人の割合が高かった。

図表 93 直近2年間の就業意欲の変化(サービス類型別)

	N	非常に高まった	どちらかというが高まった	どちらかというと低くなった	低くなった
1_訪問系	339	9.4%	54.9%	24.2%	4.4%
2_通所系	526	6.5%	51.1%	30.4%	6.3%
3_施設系・居住系	529	6.2%	45.9%	34.2%	7.2%

2) さらに就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの

回答者の約 60%が、さらに就業意欲が高まるきっかけとして「賃金」を非常に重視している。次いで、「職場の人間関係」、「労働時間・休日等の労働条件」となった。

図表 94 さらに就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの(全体)

	N	非常に重視する	どちらかという重視する	どちらかという重視しない	重視しない
		%	%	%	%
賃金(給与・賞与)	1806	61.0%	33.6%	4.0%	1.4%
職場の人間関係	1806	59.1%	35.2%	3.7%	2.0%
労働時間・休日等の労働条件	1806	57.6%	36.4%	4.5%	1.4%
雇用が安定している	1806	52.2%	41.1%	4.7%	2.0%
ライフイベントと仕事の両立ができる	1806	40.5%	44.6%	11.0%	3.9%
立地条件(通勤利便性)	1806	35.5%	46.7%	13.2%	4.5%
管理職やリーダーのマネジメント力	1806	33.8%	52.3%	10.4%	3.5%
業務量への納得	1806	30.3%	58.1%	8.9%	2.6%
身体的負担が少ない	1806	27.2%	54.3%	15.1%	3.5%
健康管理体制の整備	1806	26.6%	57.1%	13.0%	3.3%
利用者やその家族からの感謝	1806	25.9%	49.6%	18.4%	6.2%
人事評価への納得	1806	25.8%	55.9%	13.2%	5.0%
能力・個性・資格を活かせる	1806	25.5%	57.0%	13.1%	4.4%
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	1806	22.9%	57.2%	15.8%	4.2%
困りごとの相談窓口がある	1806	20.2%	48.9%	22.9%	8.0%
教育訓練の機会	1806	15.0%	56.1%	21.7%	7.1%
理念への共鳴	1806	14.7%	51.6%	24.9%	8.8%
役割・裁量の拡大	1806	12.2%	52.8%	27.0%	7.9%
地域との交流機会の充実	1806	8.6%	39.8%	37.7%	13.9%
社員寮・住宅補助	1806	8.6%	24.0%	26.1%	41.3%

継続就業意向別に、就業意欲が高まるきっかけとして「非常に重視するもの」を集計すると、今の勤務先で働き続けたい職員と比較して、介護業界以外の別の勤務先で働きたい職員は、「労働時間・休日等の労働条件」、「介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ」、「ライフイベントと仕事の両立」、「賃金」、「職場の人間関係」を重視する傾向にある。

逆に、今の勤務先で働き続けたい職員は、「理念への共鳴」や「利用者や家族からの感謝」が高くなっており、仕事のやりがいに関連する事項を重視する傾向にある。

図表 95 さらに就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの
(継続就業意向のある職員と介護業界以外への転職を検討している職員の差)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格が活かせる	身体的負担が少ない
今の勤務先で働き続けたい	1099	52.0%	54.4%	37.8%	57.2%	8.0%	24.0%	15.6%	13.2%	26.8%	27.2%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	53.1%	66.2%	33.1%	67.7%	10.8%	33.8%	17.7%	10.8%	24.6%	20.0%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	59.3%	51.9%	22.2%	77.8%	11.1%	29.6%	14.8%	22.2%	37.0%	29.6%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	50.0%	66.7%	27.8%	66.7%	11.1%	27.8%	16.7%	5.6%	44.4%	33.3%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	57.3%	74.2%	33.7%	71.9%	13.5%	30.3%	16.9%	10.1%	25.8%	34.8%
わからない	399	51.1%	59.4%	31.3%	64.9%	8.0%	25.3%	11.8%	10.3%	20.6%	26.3%
働きたくない	44	50.0%	63.6%	40.9%	65.9%	9.1%	38.6%	18.2%	11.4%	22.7%	36.4%
今の勤務先で働き続けたいー介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい		-5.3%	-19.7%	4.1%	-14.7%	-5.5%	-6.3%	-1.3%	3.1%	1.0%	-7.6%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
今の勤務先で働き続けたい	1099	27.9%	59.7%	32.8%	20.1%	25.5%	19.3%	37.9%	17.7%	10.1%	31.1%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	30.0%	54.6%	41.5%	33.8%	30.0%	26.2%	37.7%	15.4%	7.7%	17.7%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	44.4%	55.6%	37.0%	25.9%	25.9%	22.2%	59.3%	7.4%	14.8%	22.2%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	33.3%	66.7%	55.6%	16.7%	33.3%	22.2%	50.0%	5.6%	5.6%	16.7%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	40.4%	74.2%	46.1%	38.2%	37.1%	22.5%	56.2%	9.0%	9.0%	14.6%
わからない	399	32.6%	55.1%	29.8%	23.1%	25.8%	19.5%	42.6%	9.3%	5.0%	19.0%
働きたくない	44	40.9%	63.6%	36.4%	27.3%	29.5%	22.7%	47.7%	9.1%	4.5%	9.1%
今の勤務先で働き続けたいー介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい		-12.5%	-14.5%	-13.3%	-18.1%	-11.6%	-3.2%	-18.2%	8.7%	1.1%	16.5%

また、今の勤務先で働き続けたい職員と、介護関係の別の勤務先で働きたい職員を比較すると、介護業界内の別の勤務先で働きたい職員は、「介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ」、「労働時間・休日等の労働条件」、「賃金」、「人事評価への納得」、「管理職やリーダーのマネジメント力」を重視する傾向にある。

逆に、今の勤務先で働き続けたい人は、「利用者や家族からの感謝」や「身体的負担の少なさ」を重視する傾向がある。

図表 96 さらに就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの
(継続就業意向のある職員と介護業界内での転職を検討している職員の差)

	N	雇用が安定している	労働時間・休日等の労働条件	立地条件(通勤利便性)	賃金(給与・賞与)	社員寮・住宅補助	人事評価への納得	教育訓練の機会	役割・裁量の拡大	能力・個性・資格が活かせる	身体的負担が少ない
今の勤務先で働き続けたい	1099	52.0%	54.4%	37.8%	57.2%	8.0%	24.0%	15.6%	13.2%	26.8%	27.2%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	53.1%	66.2%	33.1%	67.7%	10.8%	33.8%	17.7%	10.8%	24.6%	20.0%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	59.3%	51.9%	22.2%	77.8%	11.1%	29.6%	14.8%	22.2%	37.0%	29.6%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	50.0%	66.7%	27.8%	66.7%	11.1%	27.8%	16.7%	5.6%	44.4%	33.3%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	57.3%	74.2%	33.7%	71.9%	13.5%	30.3%	16.9%	10.1%	25.8%	34.8%
わからない	399	51.1%	59.4%	31.3%	64.9%	8.0%	25.3%	11.8%	10.3%	20.6%	26.3%
働きたくない	44	50.0%	63.6%	40.9%	65.9%	9.1%	38.6%	18.2%	11.4%	22.7%	36.4%
今の勤務先で働き続けたいー介護関係の別の勤務先で働きたい		-1.0%	-11.7%	4.7%	-10.5%	-2.8%	-9.8%	-2.1%	2.4%	2.2%	7.2%

	N	業務量への納得	職場の人間関係	管理職やリーダーのマネジメント力	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	健康管理体制の整備	困りごとの相談窓口がある	ライフイベントと仕事の両立ができる	理念への共鳴	地域との交流機会の充実	利用者やその家族からの感謝
今の勤務先で働き続けたい	1099	27.9%	59.7%	32.8%	20.1%	25.5%	19.3%	37.9%	17.7%	10.1%	31.1%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	30.0%	54.6%	41.5%	33.8%	30.0%	26.2%	37.7%	15.4%	7.7%	17.7%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	44.4%	55.6%	37.0%	25.9%	25.9%	22.2%	59.3%	7.4%	14.8%	22.2%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	33.3%	66.7%	55.6%	16.7%	33.3%	22.2%	50.0%	5.6%	5.6%	16.7%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	40.4%	74.2%	46.1%	38.2%	37.1%	22.5%	56.2%	9.0%	9.0%	14.6%
わからない	399	32.6%	55.1%	29.8%	23.1%	25.8%	19.5%	42.6%	9.3%	5.0%	19.0%
働きたくない	44	40.9%	63.6%	36.4%	27.3%	29.5%	22.7%	47.7%	9.1%	4.5%	9.1%
今の勤務先で働き続けたいー介護関係の別の勤務先で働きたい		-2.1%	5.1%	-8.8%	-13.7%	-4.5%	-6.9%	0.3%	2.3%	2.4%	13.4%

介護関係以外の別の勤務先で働きたい職員と、介護関係の別の勤務先で働きたい職員が共通して今の勤務先で働き続けたいと考える職員よりも重視する傾向にあるのは、「介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ」、「労働時間・休日等の労働条件」、「賃金」であった。

また、介護関係以外の別の勤務先で働きたい職員のみが重視する傾向にあるのは「ライフイベントと仕事の両立」、「職場の人間関係」であり、介護関係の別の勤務先で働きたい職員のみが重視する傾向にあるのは、「人事評価への納得」、「管理職やリーダーのマネジメント力」であった。

(4) 勤務先の変化による就業意欲の変化

1) 勤務先の変化による就業意欲の変化

前職が介護業界だった転職経験者に対し、前職時代と比較した就業意欲の変化を調査すると、回答者の約 80%が転職によって就業意欲が高まったと回答した。うち、約 20%は就業意欲が非常に高まっていた。

図表 97 前職(介護業界)と比較した就業意欲の変化

	N	%
非常に高まった	164	21.1%
どちらかというが高まった	459	59.0%
どちらかというに低くなった	133	17.1%
低くなった	22	2.8%
全体	778	100.0%

2) 前職と比較して就業意欲が高まった理由

回答者の約 55%が、前職と比較して就業意欲が高まった理由に「職場の人間関係」を挙げており、最も多い。次いで、「労働時間・休日等の労働条件」、「賃金」と続く。

図表 98 前職(介護業界)と比較して就業意欲が高まった理由

	N	該当する	該当しない
		%	%
職場の人間関係	623	54.4%	45.6%
労働時間・休日等の労働条件	623	45.7%	54.3%
賃金(給与・賞与)	623	44.9%	55.1%
雇用が安定している	623	36.6%	63.4%
立地条件(通勤利便性)	623	29.9%	70.1%
能力・個性・資格が活かせる	623	29.9%	70.1%
利用者やその家族からの感謝	623	29.2%	70.8%
ライフイベントと仕事の両立ができる	623	22.6%	77.4%
身体的負担が少ない	623	19.7%	80.3%
管理職やリーダーのマネジメント力	623	19.1%	80.9%
業務量への納得	623	18.1%	81.9%
人事評価への納得	623	17.7%	82.3%
理念への共鳴	623	16.2%	83.8%
健康管理体制の整備	623	14.6%	85.4%
役割・裁量の拡大	623	12.7%	87.3%
教育訓練の機会	623	12.4%	87.6%
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	623	10.9%	89.1%
困りごとの相談窓口がある	623	9.1%	90.9%
地域との交流機会の充実	623	5.0%	95.0%
上記の中に該当する理由はない	623	2.2%	97.8%
社員寮・住宅補助	623	1.4%	98.6%

3) 現在の事業所・施設に入職した理由

回答者の約 40%が現在の事業所・施設に入職する際に、「労働時間・休日等の労働条件」を非常に重視しており、最も多かった。次いで、「賃金」、「雇用が安定していること」であった。

逆に、「社員寮・住宅補助」や「地域との交流機会の充実」、「教育訓練の機会」などは介護業界内での転職において、入職の理由としては重視されない傾向にある。

図表 99 現在の事業所・施設に入職した理由

	N	非常に重視する	どちらかという重視する	どちらかという重視しない	重視しない
		%	%	%	%
労働時間・休日等の労働条件	778	42.9%	43.2%	10.0%	3.9%
賃金（給与・賞与）	778	38.9%	43.6%	13.1%	4.4%
雇用が安定している	778	37.5%	44.7%	12.9%	4.9%
立地条件（通勤利便性）	778	35.7%	39.1%	17.5%	7.7%
職場の人間関係	778	34.8%	43.3%	14.1%	7.7%
ライフイベントと仕事の両立ができる	778	25.1%	43.4%	21.3%	10.2%
利用者やその家族からの感謝	778	17.7%	37.8%	30.1%	14.4%
能力・個性・資格を活かせる	778	17.6%	51.8%	21.0%	9.6%
身体的負担が少ない	778	17.4%	43.6%	28.3%	10.8%
管理職やリーダーのマネジメント力	778	15.8%	45.9%	26.1%	12.2%
健康管理体制の整備	778	13.2%	41.9%	31.4%	13.5%
業務量への納得	778	12.5%	50.1%	27.8%	9.6%
理念への共鳴	778	10.8%	41.0%	32.6%	15.6%
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	778	10.0%	42.5%	33.9%	13.5%
人事評価への納得	778	9.9%	42.5%	29.9%	17.6%
困りごとの相談窓口がある	778	9.6%	31.4%	40.4%	18.6%
役割・裁量の拡大	778	7.6%	36.8%	38.4%	17.2%
教育訓練の機会	778	7.5%	36.5%	38.2%	17.9%
地域との交流機会の充実	778	4.9%	33.0%	42.5%	19.5%
社員寮・住宅補助	778	3.9%	13.8%	31.5%	50.9%

(5) 職場環境等要件の認知の状況とその評価

1) 職場環境等要件の取組認知状況

職場環境等要件の24要件について、回答者が認識する、所属する法人や事業所の取組状況は以下の通りとなった。

取り組んでいると認知されている上位5つの要件は、「㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、「㉒事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備」、「㉓職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」、「㉔有給休暇が取得しやすい環境の整備」、「㉕業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減」であった。

わからない・知らないという回答が多かった5つの要件は、「㉖雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施」が最も多く、次いで「㉗エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入」、「㉘事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築」、「㉙地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施」、「㉚上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保」となった。

図表 100 職場環境等要件の認知状況

	N	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
		%	%	%
⑭ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	1806	77.0%	9.2%	13.8%
⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	1806	75.0%	5.7%	19.3%
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	1806	71.8%	7.5%	20.7%
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	1806	70.2%	15.3%	14.5%
⑫業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	1806	67.9%	11.0%	21.0%
⑮働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	1806	67.2%	10.7%	22.0%
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	1806	63.3%	13.7%	23.0%
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	1806	61.9%	7.7%	30.4%
⑭ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	1806	59.9%	12.0%	28.1%
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	1806	59.2%	7.2%	33.6%
⑩5S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	1806	57.9%	13.0%	29.1%
⑭利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	1806	52.9%	15.7%	31.4%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	1806	51.5%	11.8%	36.7%
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	1806	51.2%	18.8%	30.0%
⑯高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	1806	49.4%	18.4%	32.2%
④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	1806	49.1%	15.3%	35.6%
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	1806	46.7%	11.6%	41.6%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	1806	43.0%	17.3%	39.7%
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	1806	42.7%	20.1%	37.2%
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	1806	40.8%	33.7%	25.5%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	1806	39.1%	12.6%	48.2%
⑫地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	1806	35.7%	24.0%	40.3%
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	1806	32.4%	35.3%	32.3%
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	1806	29.1%	24.4%	46.6%

2) 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係

職場環境等要件の24要件について、それぞれが就業意欲や職場に対する満足度向上にどの程度効果があるか調査した結果は以下の通りとなった。

- 「⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備」は回答者の約50%が「非常に効果がある」として挙げており、最も多かった。次いで、「⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」、「⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援」となった。
- 一方、「①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化」、「⑫地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施」、「②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築」等は、職場への満足度や就業意欲の向上のためには重視されない傾向にある。

図表 101 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係(全体)

	N	非常に効果がある %	どちらかという効果がある %	どちらかという効果がない %	効果がない %	わからない %
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	1806	49.8%	32.5%	5.3%	3.2%	9.2%
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	1806	37.2%	40.8%	4.0%	1.9%	16.2%
⑮働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	1806	34.3%	41.9%	4.9%	2.7%	16.2%
⑫ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	1806	33.2%	46.5%	6.0%	2.3%	12.0%
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	1806	31.8%	38.2%	5.4%	3.4%	21.2%
⑬事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	1806	28.8%	47.1%	6.5%	2.8%	14.8%
⑩業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	1806	27.3%	48.6%	6.6%	2.8%	14.7%
⑭ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	1806	26.0%	45.3%	6.4%	2.8%	19.5%
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレッチャックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	1806	25.1%	43.7%	8.2%	4.0%	18.9%
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	1806	22.6%	41.2%	8.9%	4.8%	22.5%
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	1806	22.6%	41.2%	8.9%	4.8%	22.4%
⑨5S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	1806	21.4%	48.4%	6.8%	2.6%	20.7%
⑦タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	1806	21.1%	38.3%	8.0%	4.8%	27.9%
⑬利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	1806	20.9%	43.2%	8.9%	3.9%	23.1%
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	1806	19.4%	44.5%	9.0%	4.2%	22.9%
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	1806	19.4%	44.4%	9.0%	4.3%	22.9%
⑮高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	1806	19.4%	41.9%	7.6%	3.8%	27.3%
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	1806	18.5%	37.8%	9.7%	6.3%	27.6%
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	1806	18.3%	40.6%	9.0%	3.6%	28.5%
⑮他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	1806	18.2%	43.5%	9.0%	3.7%	25.6%
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	1806	14.5%	40.0%	11.8%	5.3%	28.4%
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	1806	13.7%	42.9%	11.7%	4.8%	26.9%
②地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	1806	13.0%	38.0%	11.3%	5.7%	31.9%
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	1806	11.5%	42.0%	11.6%	4.8%	30.0%

今の勤務先で働き続けたいと考える職員と、介護・医療・福祉以外の別の勤務先で働きたい職員を比較すると、今の勤務先で働き続けたい職員は、以下の要件が満足度や就業意欲向上に資すると考える傾向にある。

- 「②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築」、
- 「⑬事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備」、
- 「⑫ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、
- 「⑬利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供」、
- 「⑭ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供」

図表 102 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係
(継続就業意向のある職員と介護業界以外への転職を検討している職員の差)

	N	その①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、の実現のための施策・仕組みなどの明確化	②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組み、構築	④職業魅力向上の取組や地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の実施	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する研修や、専門性の高い介護技術取得の実務者研修、中堅職員に対する認知症ケア・サビジス提よ	⑥研修の受講やキャリアアップ取得と人事考課との連動	⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	⑧上位者・担当者等による定期的な面談の確保、キャリアアップ等に関する定期的な面談の確保	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を旨とするための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	⑩職員への転換の状況に即した非正規職員から正規職員への転換の希望の整備	⑪有給休暇取得しやすい環境の整備	⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓
今の勤務先で働き続けたい	1099	16.9%	14.6%	20.7%	16.9%	38.2%	22.5%	25.0%	22.5%	34.5%	41.9%	52.9%	25.0%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	6.9%	6.9%	11.5%	13.1%	30.0%	15.4%	17.7%	15.4%	25.4%	27.7%	45.4%	17.7%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	11.1%	7.4%	14.8%	7.4%	37.0%	14.8%	22.2%	14.8%	18.5%	33.3%	55.6%	22.2%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	11.1%	5.6%	22.2%	11.1%	22.2%	5.6%	33.3%	5.6%	27.8%	38.9%	50.0%	33.3%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	11.2%	7.9%	21.3%	16.9%	38.2%	18.0%	20.2%	18.0%	34.8%	38.2%	47.2%	20.2%
わからない	399	8.8%	6.3%	12.8%	9.5%	24.6%	14.0%	18.8%	14.0%	27.8%	27.6%	43.6%	18.8%
働きたくない	44	6.8%	6.8%	15.9%	4.5%	31.8%	15.9%	13.6%	15.9%	22.7%	36.4%	43.2%	13.6%
今の勤務先で働き続けたいー介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい		5.7%	6.8%	-0.6%	0.1%	0.0%	4.5%	4.8%	4.5%	-0.3%	3.7%	5.7%	4.8%

	N	①介護職員の身体負担軽減のための機器等導入及び研修等	②短時間勤務や労働者等も受診可能な健康診断等健康管理	③雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	④事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備	⑤機器等のメンテナンス等による業務効率化	⑥高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の提供）等による業務の明確化	⑦業務の効率化（書類の削減）等による業務の軽減	⑧業務共有や作業負担の軽減、記録・報告の工夫等による業務の効率化	⑨業務内容の改善（介護職員の負担軽減）等による業務の効率化	⑩地域包括ケアの推進や住民との交流の実施	⑪定期的に学ぶ機会やケア方針など介護保険や法人の理念等を	⑫ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報共有する機会や、利用者やその家族からの謝意等の情報共有する機会や、利用者やその家族からの謝意等の情報共有する機会
今の勤務先で働き続けたい	1099	20.2%	27.0%	19.6%	33.0%	23.5%	22.0%	24.0%	30.5%	38.2%	15.1%	25.6%	30.5%
介護関係の別の勤務先で働きたい	130	14.6%	20.8%	16.9%	23.1%	21.5%	15.4%	16.9%	23.1%	26.9%	10.0%	14.6%	25.4%
介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい	27	29.6%	25.9%	14.8%	7.4%	25.9%	11.1%	18.5%	18.5%	22.2%	7.4%	14.8%	22.2%
医療関係の別の勤務先で働きたい	18	44.4%	27.8%	27.8%	22.2%	27.8%	27.8%	16.7%	33.3%	33.3%	11.1%	16.7%	16.7%
介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい	89	18.0%	29.2%	20.2%	27.0%	22.5%	19.1%	27.0%	24.7%	27.0%	15.7%	15.7%	18.0%
わからない	399	14.0%	20.6%	14.8%	22.1%	14.5%	14.5%	14.8%	21.3%	25.1%	10.0%	13.3%	17.3%
働きたくない	44	13.6%	20.5%	15.9%	22.7%	11.4%	13.6%	22.7%	22.7%	18.2%	2.3%	6.8%	15.9%
今の勤務先で働き続けたいー介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい		2.2%	-2.2%	-0.7%	6.1%	1.0%	2.9%	-2.9%	5.8%	11.3%	2.7%	9.8%	12.5%

また、今の勤務先で働き続けたい職員と、介護関係の別の勤務先で働きたい職員を比較すると、今の勤務先で働き続けたい職員は、すべての要件について満足度や就業意欲向上に資すると考えている。その中でも、特に顕著なのは以下の要件であった。

- 「⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備」、
- 「⑪ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、
- 「⑫利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供」

現在の職場の満足度別にみると、現在の職場に満足している人は、不満に感じている人と比較して、以下が満足度や就業意欲向上に資すると考える傾向にある。

- 「⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援」、
- 「⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備」、
- 「㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」、
- 「㉒利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供」、
- 「㉓ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供」

図表 104 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係(現在の満足度別)

	N	① 現法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その	② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のた	③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等の経験者・有	④ 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業	⑤ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事課との連動	⑦ エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする	⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアッ	⑨ 子育て家族等の介護施設を開設する者のための	⑩ 職員の事情の状況に即した勤務シフトや短時間正規職員	⑪ 有給休暇が取得しやすい環境の整備	⑫ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の
非常に満足	205	33.2%	27.8%	35.1%	29.8%	52.2%	34.1%	43.9%	34.1%	41.5%	54.6%	60.5%	43.9%
どちらかというと満足	1096	13.5%	11.2%	17.2%	14.0%	34.6%	19.4%	20.8%	19.4%	31.8%	36.5%	49.5%	20.8%
どちらかというと不満	420	6.2%	6.0%	13.6%	10.2%	26.7%	14.3%	18.1%	14.3%	27.9%	31.7%	46.9%	18.1%
不満	85	7.1%	3.5%	11.8%	5.9%	24.7%	9.4%	17.6%	9.4%	27.1%	31.8%	41.2%	17.6%
満足群－不満群		33.4%	29.5%	27.0%	27.6%	35.4%	29.9%	29.0%	29.9%	18.4%	27.7%	22.0%	29.0%

	N	腰痛対策の実施	⑬介護職員の身体負担軽減のための介護機器等導入及び研修等による	⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	⑰タブレット端末やインカム等の導入による業務量の縮減	⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報などの含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場・環境の整備	⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化	㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供
非常に満足	205	29.3%	42.0%	33.7%	48.8%	29.3%	34.1%	41.0%	48.8%	53.7%	25.9%	40.0%	46.3%	
どちらかというと満足	1096	17.4%	23.3%	17.1%	28.6%	20.7%	18.2%	20.3%	25.7%	33.4%	12.9%	20.8%	25.6%	
どちらかというと不満	420	15.7%	21.4%	14.8%	21.9%	18.1%	15.2%	16.2%	23.1%	25.7%	8.8%	14.3%	20.0%	
不満	85	21.2%	25.9%	14.1%	17.6%	21.2%	21.2%	15.3%	16.5%	17.6%	4.7%	8.2%	10.6%	
満足群—不満群		9.8%	17.9%	21.8%	37.9%	10.7%	15.9%	29.7%	34.9%	43.7%	25.2%	38.3%	41.4%	

満足度や就業意欲の向上に効果があると考える職場環境等要件について、勤続年数別の大きな傾向差はみられなかった。

図表 105 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係(勤続年数別)

	N	① 現業のため の施策・仕 組みなどの 明確化	② 事業者の 共同による 採用・人事 ローテーシ ョン・研修 のた	③ 他産業か らの転職者 、主婦層、 中高年齢者 等、経験者 ・有	④ 職業体験 の取組や地 域行事への 参加や主催 等による職 業	⑤ 働きなが ら介護福祉 士取得を目 指す者に対 する実務者 研修	⑥ 研修の受 講やキャリア アセスメント 制度と人事 考課との連 動	⑦ エルダー ・メンター （仕事やメ ンタル面の サポート等 をす	⑧ 上位者・ 担当者等に よるキャリア 面談など、 キャリアア ップ	⑨ 子育てや 家族等の介 護等と仕事 の両立を旨 指す者のた めの	⑩ 職員の事 情等の状況 に応じた勤 務シフトや 短時間正規 職員への	⑪ 有給休暇 が取得しや すい環境の 整備	⑫ 業務や福 利厚生制度 、メンタル ヘルス等の 職員相談窓 口の
1年未満	118	11.0%	15.3%	17.8%	17.8%	33.9%	23.7%	25.4%	23.7%	33.9%	38.1%	48.3%	25.4%
1年以上3年未満	283	12.7%	11.0%	18.7%	12.7%	31.1%	17.3%	23.3%	17.3%	29.7%	35.0%	49.1%	23.3%
3年以上5年未満	282	13.1%	10.6%	17.0%	13.5%	34.0%	19.5%	19.9%	19.5%	31.2%	36.2%	46.8%	19.9%
5年以上10年未満	465	15.1%	11.4%	20.0%	15.7%	35.9%	21.1%	24.1%	21.1%	34.8%	40.0%	55.5%	24.1%
10年以上20年未満	548	13.1%	10.8%	17.0%	13.9%	33.9%	18.1%	21.5%	18.1%	29.6%	35.8%	46.5%	21.5%
20年以上	110	18.2%	15.5%	18.2%	16.4%	38.2%	20.0%	24.5%	20.0%	34.5%	40.0%	52.7%	24.5%

	N	⑬ 腰痛対策 の実施	⑭ 短時間 勤務、従業 員等の受診 可能な健康 診断・スト レス管理策 の	⑮ 雇用管理 改善のため の管理者に 対する研修 等の実施	⑯ 事故・トラ ブルへの対 応マニュアル 等の作成等 の体制の整	⑰ タブレット 端末やイン カム等の導 入による活 用や見守り 機能	⑱ 高齢者の 活躍（居室 やフロア等 の掃除、食 事配膳・下 膳	⑲ 5S・活動 （業務管理 の手法の ）等のつ 実践による 職場・環	⑳ 業務手順 書の作成や 、記録・報 告様式によ る情報	㉑ ミニテー ン等の介護 職員の気づ きを踏まえ た勤務環境 やケア内化	㉒ 地域包括 ケアの一員 としてのモ チベーション 向上に資す	㉓ 利用者本 位のケア方 針など介護 保険や法人 の理念等を 定期	㉔ ケアの好 事例や、利 用者やその 家族からの 謝意等の情 報を
1年未満	118	23.7%	27.1%	22.9%	30.5%	22.0%	20.3%	22.9%	33.1%	36.4%	12.7%	26.3%	28.0%
1年以上3年未満	283	20.5%	25.8%	17.7%	32.5%	23.0%	19.1%	26.5%	29.3%	35.3%	12.4%	20.5%	26.5%
3年以上5年未満	282	14.5%	22.3%	18.4%	26.2%	20.2%	17.4%	21.3%	24.1%	28.0%	11.0%	17.0%	23.8%
5年以上10年未満	465	20.6%	28.2%	20.2%	30.1%	24.9%	21.9%	23.0%	28.6%	34.0%	15.7%	21.5%	26.0%
10年以上20年未満	548	16.1%	23.2%	16.6%	26.8%	17.2%	18.2%	17.5%	25.9%	33.8%	12.6%	20.8%	25.7%
20年以上	110	21.8%	24.5%	14.5%	29.1%	20.9%	20.0%	20.0%	25.5%	30.9%	10.9%	23.6%	29.1%

満足度や就業意欲の向上に効果があると考えられる職場環境等要件について、勤務しているサービス類型ごとに顕著な傾向差はみられなかった。

図表 106 職場環境等要件と就業意欲や職場満足度との関係(サービス類型別)

	N	① 現法人や事業所のための施策・仕組みなどの明確化	② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のた	③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	④ 職業体験の取組の地域行事への参加や主催等による職業	⑤ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修、中堅職員に対する専門性の高い介護技術取得しよと	⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	⑦ エルター・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をす	⑧ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアア	⑨ 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための	⑩ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員	⑪ 有給休暇が取得しやすい環境の整備	⑫ 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の
1. 訪問系	339	15.3%	12.1%	16.2%	13.6%	33.3%	21.8%	26.5%	21.8%	29.8%	35.7%	42.5%	26.5%
2. 通所系	526	12.0%	10.1%	16.7%	14.8%	30.8%	17.1%	21.3%	17.1%	29.7%	33.5%	49.4%	21.3%
3. 施設系・居住系	529	13.4%	11.5%	18.9%	14.6%	36.7%	18.5%	21.0%	18.5%	32.1%	38.4%	49.0%	21.0%

	N	⑬ 腰痛対策の実施	⑭ 介護職員の身体負担軽減のための介護機器等導入及び研修等による	⑮ 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・健康管理対策の	⑯ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	⑰ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整	⑱ タブレット端末やセンサー等の導入による活用や見守り機	⑲ 業務の提供)等による役割分担の明確化	⑳ 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳	㉑ 掃除・活動(業務管理の手法の1等。実践による職場清	㉒ 共有業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情	㉓ 容による個々の介護職員の仕事の踏まえた勤務環境やケア内	㉔ ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑	㉕ 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資す	㉖ 的に学ぶ機会を提供	㉗ 利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期	㉘ 共有する機会を提供	㉙ ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を
1. 訪問系	339	14.5%	26.3%	22.4%	32.2%	18.3%	18.9%	20.9%	30.4%	33.9%	13.6%	22.1%	29.2%					
2. 通所系	526	16.3%	22.2%	16.2%	24.9%	19.2%	17.1%	20.9%	24.3%	33.3%	15.0%	19.2%	25.7%					
3. 施設系・居住系	529	20.4%	25.5%	16.1%	29.1%	22.9%	21.9%	21.7%	26.1%	31.0%	10.8%	20.2%	24.4%					

(6) 職員調査結果のまとめ

1) 就業意欲や継続就業意向に影響を与える要因

- 「現在の勤務先で継続して就業したい理由」、「就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの」、「介護業界以外で働きたいと考えている職員が、就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの」、「介護業界内での転職経験者が現在の事業所への入職時に重視したもの」の4つの設問において、それぞれ上位5つに入った回答は以下の通りとなる。
- 「職場の人間関係」と「労働時間・休日等の労働条件」は全ての設問において上位5つに入っており、就業意欲の向上や継続就業意向に影響を与えていると考えられる。特に、「現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由」や「就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの」の設問でより上位に来ていることから、現在の勤務先に満足し、より就業意欲を高めるきっかけとしては「職場の人間関係」の方が重視されると示唆される。一方、介護業界以外への転職を検討している人や、実際に介護業界内で転職した人は「労働時間・休日等の労働条件」をより重視することが示唆される。
- また、「賃金」や「雇用が安定していること」についても、4つの設問のうち3つで上位5つに入っており、就業意欲の向上や継続就業意向に影響を与えていると考えられる。
- 「立地条件(通勤利便性)」は、継続就業意向や転職時の決断理由として上位に入っていることから、継続就業意向に影響を与えられ、「ライフイベントと仕事の両立」は就業意欲が高まるきっかけに関する設問の上位に入っていることから、就業意欲に影響を与えられ、と考えられる。

図表 107 各設問の回答上位5つ

順位	現在の勤務先で介護の仕事を継続したい理由
1	職場の人間関係
2	労働時間・休日等の労働条件
3	立地条件(通勤利便性)
4	雇用が安定している
5	利用者やその家族からの感謝

順位	就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの
1	賃金(給与・賞与)
2	職場の人間関係
3	労働時間・休日等の労働条件
4	雇用が安定している
5	ライフイベントと仕事の両立

順位	介護業界以外で働きたいと考えている職員が就業意欲が高まるきっかけとして重視するもの
1	労働時間・休日等の労働条件
2	ライフイベントと仕事の両立
3	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ
4	賃金(給与・賞与)
5	職場の人間関係

順位	現在の事業所への入職時に重視したもの
1	労働時間・休日等の労働条件
2	賃金(給与・賞与)
3	雇用が安定している
4	立地条件(通勤利便性)
5	職場の人間関係

	…すべてに共通して見られたもの
	…4つのうち3つで見られたもの

2) 職場環境等要件について

- 就業意欲に非常に効果があるとして挙げられた上位5つの要件のうち、事業所の取組の認知状況の上位5つにも入ったものは、要件⑪、⑩、⑳であった。これらは、⑪が「労働時間・休日等の労働条件」や「ライフイベントと仕事の両立」、⑩が「雇用の安定性」、⑳が「職場の人間関係」と関連していることから、1)の結果と合致している。
- また、就業意欲に非常に効果があるとして挙げられた下位5つの要件のうち、事業所の取組の認知状況として、「わからない・知らない」の上位5つに入ったものは、㉒、㉑であった。これらは、職場環境等要件の24要件の中では、就業意欲にあまり効果がない、かつ取組として認知されていないもののため、事業所が重点的に取り組んだとしても、効果としては低くなることが想定される。

図表 108 就業意欲に影響を与える要件(上位・下位それぞれ5つ)

※網掛けは、事業所の取り組みとして認知されている要件の上位5つに入ったもの

順位	就業意欲が高まるきっかけとして非常に効果があると考えられる要件（上位5つ）
1	⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備
2	⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
3	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援
4	㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
5	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

※網掛けは、事業所の取り組みとして認知されていない要件の上位5つに入ったもの

順位	就業意欲が高まるきっかけとして非常に効果があると考えられる要件（下位5つ）
20	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
21	④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
22	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
23	㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施
24	②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

4. 事業所・施設と職員調査結果を連携した分析

(1) 職員満足度への影響の分析

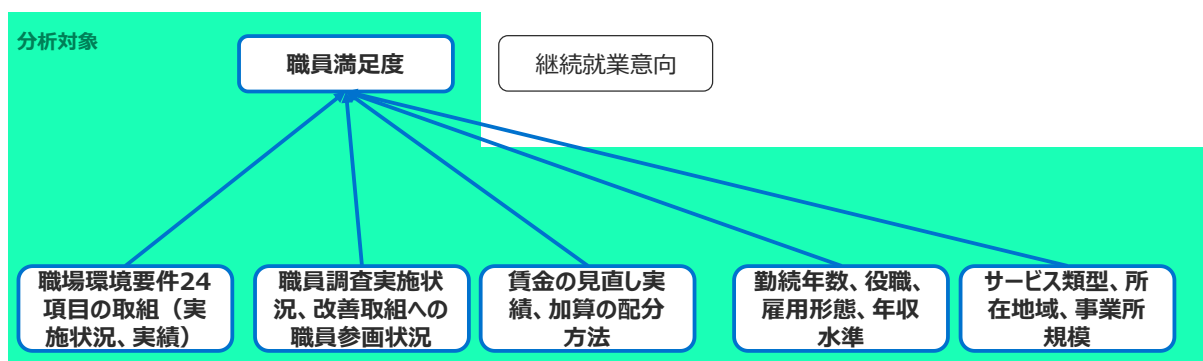
1) 職員満足度に対する影響分析の前提

職員満足度に対する、事業所・施設の取組や職員属性、事業所・施設属性の影響を検討するために、以下の構造を前提として回帰分析を実施した。

各指標の性質を考慮し、職員満足度を目的変数としたロジスティック回帰分析によって分析を行った。なお、職員満足度は「非常に満足」を「1」、それ以外を「0」の名義尺後に変換して分析を行った。

また、サービス類型によって影響構造には大きく差があると考え、全体での回帰分析の実施に加え、サービス類型ごとの回帰分析を実施した。

図表 109 職員満足度への影響の分析の前提



上記の構造を前提に、説明変数は次のように設定した。

職場環境等要件の取組状況については、事業所・施設の取組状況である事業所・施設調査の回答結果を活用するパターンに加え、職員が認識してはじめて職員満足等に影響するという前提を想定し、職員調査における職員の認知状況を説明変数とするパターンの2つの分析を実施することとした。24項目の認知状況については、相関があるものが多いと想定され、多重共線性の問題が考えられるため、因子分析により変数の集約化を検討、得られた因子分析結果(因子得点)を説明変数とすることとした。因子分析についても事業所・施設調査の結果と職員調査それぞれの結果から分析を行い、得られた因子得点を説明変数とした。

図表 110 説明変数の設定(事業所・施設調査の取組状況を使用)

説明変数	データ尺度	備考
事業所属性		
■事業所Q3_法人規模	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q4_地域区分	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q5_事業開始時期	順序尺度 (5段階)	調査結果から加工
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績		
■事業所Q12_因子得点1_人事制度・人材マネジメントの仕組み (⑦、②、⑧、⑥)	比例尺度	因子分析結果より
■事業所Q12_因子得点2_マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション (⑳、⑯、㉑、㉒)	比例尺度	因子分析結果より
■事業所Q12_因子得点3 ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流 (⑬、㉒、⑰、④)	比例尺度	因子分析結果より
■事業所Q12_因子得点4_多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務 (③、⑩)	比例尺度	因子分析結果より
■事業所Q12_因子得点5_子育て・介護支援 (⑨)	比例尺度	因子分析結果より
■事業所Q12_特に注力している取組の数	順序尺度 (5段階)	調査結果から加工
■事業所Q23_休暇取得目標に対する取得率	順序尺度 (6段階)	
■事業所Q26_職員調査の実施状況	順序尺度 (5段階)	
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	順序尺度 (4段階)、逆順	
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	名義尺度 (配分あり1、それ以外0)	調査結果から加工

図表 111 説明変数の設定(職員調査の取組認知を使用)

説明変数	データ尺度	備考
事業所属性		
■事業所Q3_法人規模	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q4_地域区分	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q5_事業開始時期	順序尺度 (5段階)	調査結果から加工
職員の職場環境改善等の取組認識		
●職員Q14_因子得点1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成 (⑳、㉑、㉒、㉓、㉔)	比例尺度	因子分析結果より
●職員Q14_因子得点2_人材マネジメント・雇用管理・相談対応 (㉕、㉖、㉗、㉘、㉙)	比例尺度	因子分析結果より
●職員Q14_因子得点3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み (㉚、㉛、㉜)	比例尺度	因子分析結果より
●職員Q14_因子得点4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応 (㉝)	比例尺度	因子分析結果より
●職員Q14_因子得点5_ICT・ロボットによる業務量縮減 (㉞)	比例尺度	因子分析結果より
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績		
■事業所Q12_特に注力している取組の数	順序尺度 (5段階)	調査結果から加工
■事業所Q23_休暇取得目標に対する取得率	順序尺度 (6段階)	
■事業所Q26_職員調査の実施状況	順序尺度 (5段階)	
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	順序尺度 (4段階)、逆順	
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	順序尺度 (3段階)	調査結果から加工
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	名義尺度 (配分あり1、それ以外0)	調査結果から加工

図表 112 事業所・施設の取組状況による職場環境等要件 24 項目の因子分析結果

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	0.720	0.058	0.243	0.080	0.197	人事制度・人材マネジメントの仕組み（⑦、②、⑧、⑥）
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	0.707	0.117	0.160	0.203	0.113	
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	0.667	0.275	0.269	0.132	0.119	
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	0.629	0.252	0.149	0.208	0.000	
⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	0.219	0.623	0.087	0.303	0.090	マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション（⑳、⑩、㉑、㉒）
⑩事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	0.255	0.606	0.112	0.045	0.131	
㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	-0.034	0.595	0.157	0.066	0.127	
㉒ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	0.298	0.548	0.279	0.190	-0.224	
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	0.221	0.169	0.583	0.120	0.267	ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流（⑬、㉑、⑰、④）
㉑地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	0.221	0.248	0.583	0.102	-0.021	
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	0.099	0.011	0.536	0.052	0.241	
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	0.258	0.162	0.510	0.196	-0.013	
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	0.221	0.136	0.207	0.706	0.008	多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務（③、⑩）
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	0.149	0.299	0.204	0.527	0.179	
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	0.237	0.137	0.211	0.117	0.526	子育て・介護支援（⑨）
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	0.489	0.393	0.249	0.082	0.057	
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	0.163	0.221	0.411	0.299	0.065	
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	0.287	0.437	0.078	0.279	0.163	
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	0.438	0.367	0.266	0.004	0.358	
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	0.358	0.341	0.162	0.184	0.257	
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	0.487	0.344	0.273	0.111	0.200	
⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	0.432	0.150	0.371	0.187	0.094	
⑲5S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	0.418	0.478	0.138	0.161	0.016	
㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	0.323	0.495	0.448	0.142	-0.052	

図表 113 職員の認知状況による職場環境等要件 24 項目の因子分析結果

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	
②ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	0.603	0.244	0.206	0.129	0.102	情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成 (⑭、⑯、⑰、⑱、⑲)
⑩業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	0.586	0.125	0.195	0.209	0.135	
⑫ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	0.564	0.064	0.215	0.256	0.109	
⑮利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	0.509	0.314	0.214	0.087	0.228	
⑳事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	0.507	0.190	0.193	0.269	0.034	
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	0.091	0.622	0.244	0.127	0.119	人材マネジメント・雇用管理・相談対応 (⑦、⑧、⑱、⑲)
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	0.259	0.523	0.296	0.143	0.137	
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	0.244	0.521	0.161	0.344	0.059	
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	0.358	0.510	0.168	0.109	0.081	
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	0.268	0.359	0.536	0.104	0.061	人事・採用の仕組み、方針表現の仕組み (②、③、④)
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	0.204	0.139	0.517	0.252	0.099	
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	0.353	0.259	0.512	0.129	0.081	
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	0.214	0.096	0.335	0.581	0.168	職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応 (⑩)
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	0.143	0.062	0.104	0.102	0.627	ICT・ロボットによる業務量縮減 (⑰)
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	0.219	0.222	0.371	0.207	0.150	
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	0.268	0.247	0.371	0.256	0.155	
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	0.272	0.385	0.439	0.115	0.156	
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	0.142	0.221	0.198	0.458	0.217	
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	0.295	0.144	0.074	0.484	0.055	
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	0.192	0.343	0.116	0.195	0.437	
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	0.402	0.265	0.097	0.314	0.033	
⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	0.351	0.116	0.240	0.130	0.215	
⑲5S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	0.484	0.180	0.205	0.108	0.142	
⑳地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	0.335	0.246	0.160	0.128	0.179	

2) 職員満足度に対する回帰分析結果

職員満足度に対する回帰分析結果(事業所・施設調査結果使用)は次頁の通り。

サービス類型によって職員満足度への影響構造は異なることが確認できた。また、職場環境等要件に関する事業所・施設の取組状況の一部が職員満足度に影響している可能性が示唆された。

- 全体の分析では、職員の「年齢層」、事業所の「地域区分」、「事業開始時期」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 2 ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(対応する要件:⑬、⑳、⑰、④)」、事業所・施設の「特に注力している取組の数」、「職員調査の実施状況」が影響している可能性が示唆された。
- 訪問系では、事業所・施設の「地域区分」、「事業開始時期」が影響している可能性が確認できる。
- 通所系では、事業所の「地域区分」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 2 マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション(対応する要件:㉓、⑰、㉒、㉔)」、「因子得点 3 ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(⑬、⑳、⑰、④)」、事業所・施設の「特に注力している取組の数」、「処遇改善分以上の賃上げの実施」の影響が確認できる。
- 施設系では、職員の「年収水準」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 5 子育て・介護支援(対応する要件:⑨)」、事業所・施設の「職員調査の実施状況」の影響が確認できる。

図表 114 職員満足度への影響に関する回帰分析結果(事業所・施設調査の取組状況使用)

説明変数	全体			訪問系			通所系			施設系		
	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比
職員属性												
■職員Q2_勤続年数	-0.012	0.699 []	0.970	0.066	0.317 []	1.130	-0.008	0.886 []	0.980	-0.058	0.221 []	0.850
■職員Q4_役職	-0.002	0.955 []	0.990	0.134	0.060 []	1.580	-0.033	0.541 []	0.860	-0.012	0.807 []	0.940
■職員Q16_年齢層	0.065	0.033 [*]	1.180	0.097	0.099 []	1.250	-0.030	0.557 []	0.910	0.065	0.175 []	1.230
■職員Q17_性別(女性か)	0.036	0.240 []	1.270	-0.001	0.992 []	1.000	-0.012	0.807 []	0.910	0.049	0.292 []	1.480
■職員Q18_雇用形態(正規職員か)	-0.038	0.188 []	0.730	-0.083	0.145 []	0.590	0.039	0.501 []	1.420	-0.009	0.840 []	0.880
■職員Q21_年収水準	0.050	0.153 []	1.190	0.007	0.918 []	1.030	0.054	0.341 []	1.250	0.136	0.013 [*]	1.820
事業所属性												
■事業所Q3_法人規模	-0.019	0.514 []	0.910	0.032	0.581 []	1.140	-0.018	0.733 []	0.900	-0.045	0.350 []	0.760
■事業所Q4_地域区分	-0.076	0.007 [**]	0.730	-0.213	0.000 [**]	0.430	-0.096	0.026 [**]	0.580	0.027	0.590 []	1.130
■事業所Q5_事業開始時期	0.071	0.018 [*]	1.170	0.150	0.047 [*]	1.330	0.096	0.061 []	1.270	0.009	0.851 []	1.030
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績												
■事業所Q12_因子得点1_人事制度・人材マネジメントの仕組み(①、②、③、④)	0.037	0.248 []	1.140	0.054	0.422 []	1.190	-0.029	0.610 []	0.890	0.049	0.419 []	1.230
■事業所Q12_因子得点2_マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション(⑤、⑥、⑦、⑧)	0.031	0.399 []	1.120	0.001	0.988 []	1.000	0.214	0.001 [**]	2.410	0.032	0.566 []	1.160
■事業所Q12_因子得点3_ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(⑨、⑩、⑪、⑫)	0.074	0.037 [*]	1.320	0.019	0.773 []	1.070	0.146	0.034 [*]	1.790	-0.026	0.645 []	0.870
■事業所Q12_因子得点4_多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務(⑬、⑭)	0.018	0.580 []	1.070	-0.111	0.132 []	0.710	0.109	0.054 []	1.710	-0.021	0.701 []	0.900
■事業所Q12_因子得点5_子育て・介護支援(⑮)	-0.010	0.724 []	0.960	-0.043	0.492 []	0.850	-0.102	0.065 []	0.630	0.098	0.049 [*]	1.720
■事業所Q12_特に注力している取組の数	0.142	0.004 [**]	1.430	0.076	0.435 []	1.180	0.325	0.001 [**]	2.550	0.091	0.244 []	1.340
■事業所Q26_職員調査の実施状況	-0.077	0.013 [*]	0.850	-0.048	0.424 []	0.900	-0.035	0.497 []	0.920	-0.189	0.000 [**]	0.620
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	0.000	0.999 []	1.000	-0.071	0.252 []	0.830	-0.011	0.810 []	0.960	0.059	0.230 []	1.260
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	0.026	0.370 []	1.110	-0.001	0.988 []	1.000	0.121	0.018 [*]	1.710	0.049	0.356 []	1.270
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	0.003	0.929 []	1.020	-0.100	0.102 []	0.580	0.100	0.065 []	2.020	-0.053	0.237 []	0.650
N	1,394			339			526			529		
寄与率	0.050			0.119			0.128			0.119		
尤度比検定 p 値	0.000 [**]			0.002 [**]			0.001 [**]			0.007 [**]		

[**]: p<0.01、[*]: p<0.05 であり統計的に有意であることを示す

職員満足度に対する回帰分析結果(職員調査結果使用)は次頁の通り。

事業所・施設調査結果を職場環境改善の取組に関する説明変数とした場合と同様に、サービス類型によって職員満足度への影響構造は異なることが確認できた。また、職場環境等要件に関する職員の認知が広く職員満足度に影響しており、事業所・施設の取組としての職場環境改善の取組が満足度に影響を及ぼしている可能性が示唆される。

- 全体の分析では、職員の「年齢層」、事業所の「地域区分」、「事業開始時期」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」、「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」、「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」が影響している可能性が示唆された。
- 訪問系では、職員の「役職」、事業所の「地域区分」、「事業開始時期」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」、「因子得点 5_ICT・ロボットによる業務量縮減(対応する要件:⑰)」が影響しているとみられる。ただし、「因子得点 5_ICT・ロボットによる業務量縮減(対応する要件:⑰)」については、取組について認知しているほど満足度は低くなるという結果であり、留意を要する。
- 通所系では、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」、「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」、事業所・施設の「特に注力している取組の数」、「特定処遇改善加算(経験技能のある職員への配分の有無)」の影響が確認できる。
- 施設系では、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」、「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」、「職員調査の実施状況」の影響が確認できる。

説明変数に職員調査の取組認知を使用した場合の方が、より職員満足度への職場環境等要件の取組の影響が幅広く確認できており、各取組は職員に認識されて、より満足度への影響が生じている可能性が考えられる。

図表 115 職員満足度への影響に関する回帰分析結果(職員調査の職員認知使用)

説明変数	全体			訪問系			通所系			施設系		
	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比
職員属性												
●職員Q2_勤続年数	-0.017	0.609 []	0.964	0.072	0.273 []	1.155	-0.011	0.854 []	0.973	-0.058	0.147 []	0.827
●職員Q4_役職	0.067	0.069 []	1.291	0.183	0.010 [**]	1.922	0.005	0.931 []	1.023	0.033	0.449 []	1.218
●職員Q16_年齢層	0.066	0.045 [*]	1.179	0.098	0.089 []	1.268	-0.061	0.254 []	0.825	0.082	0.060 []	1.347
●職員Q17_性別(女性か)	0.022	0.518 []	1.147	-0.010	0.862 []	0.925	-0.011	0.826 []	0.919	0.041	0.322 []	1.455
●職員Q18_雇用形態(正規職員か)	-0.051	0.102 []	0.664	-0.099	0.077 []	0.512	-0.008	0.897 []	0.933	0.003	0.948 []	1.043
●職員Q21_年収水準	0.033	0.382 []	1.117	0.000	0.995 []	1.002	0.046	0.430 []	1.204	0.065	0.186 []	1.388
事業所属性												
■事業所Q3_法人規模	-0.045	0.136 []	0.818	0.039	0.486 []	1.178	-0.070	0.199 []	0.673	-0.073	0.068 []	0.602
■事業所Q4_地域区分	-0.072	0.016 [*]	0.750	-0.188	0.000 [**]	0.456	-0.082	0.072 []	0.631	0.026	0.557 []	1.146
■事業所Q5_事業開始時期	0.072	0.023 [*]	1.162	0.179	0.010 [*]	1.433	0.054	0.265 []	1.144	-0.007	0.869 []	0.978
職員の職場環境改善等の取組認知												
●職員Q14_因子得点1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(⑳、㉑、㉒、㉓、㉔)	0.076	0.032 [*]	1.311	0.036	0.569 []	1.142	-0.051	0.362 []	0.812	0.112	0.027 [*]	1.824
●職員Q14_因子得点2_人材マネジメント・雇用管理・相談対応(㉕、㉖、㉗、㉘、㉙)	0.177	0.000 [**]	1.928	0.136	0.024 [*]	1.621	0.222	0.000 [**]	2.648	0.119	0.003 [**]	1.979
●職員Q14_因子得点3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(㉚、㉛、㉜)	0.056	0.092 []	1.250	0.041	0.509 []	1.170	0.093	0.090 []	1.531	0.018	0.666 []	1.120
●職員Q14_因子得点4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(㉝)	0.103	0.003 [**]	1.507	0.095	0.127 []	1.466	0.124	0.039 [*]	1.756	0.052	0.238 []	1.368
●職員Q14_因子得点5 ICT・ロボットによる業務量削減(㉞)	-0.032	0.295 []	0.877	-0.132	0.020 [*]	0.555	-0.028	0.570 []	0.871	0.042	0.308 []	1.288
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績												
■事業所Q12_特に注力している取組の数	0.048	0.108 []	1.122	0.076	0.170 []	1.189	0.105	0.036 [*]	1.346	0.025	0.506 []	1.097
■事業所Q26_職員調査の実施状況	-0.053	0.085 []	0.898	-0.019	0.724 []	0.958	-0.008	0.861 []	0.980	-0.138	0.002 [**]	0.670
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	0.023	0.478 []	1.069	-0.039	0.507 []	0.895	0.057	0.261 []	1.220	0.049	0.265 []	1.251
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	0.017	0.597 []	1.064	-0.011	0.862 []	0.963	0.098	0.066 []	1.536	0.024	0.589 []	1.147
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	0.000	0.999 []	1.000	-0.079	0.157 []	0.637	0.116	0.039 [*]	2.217	-0.025	0.531 []	0.799
N	1,394			339			526			529		
寄与率	0.108			0.158			0.173			0.161		
尤度比検定 p 値	0.000 [**]			0.000 [**]			0.000 [**]			0.000 [**]		

[**]: p<0.01、[*]: p<0.05 であり統計的に有意であることを示す

3) クロス集計による傾向の確認

回帰分析で結果が得られた、職場環境等要件と満足度の関係について、その傾向を改めて確認するために、職員の取組に関する認知状況と職員満足度の関係についてクロス集計結果を示す(影響を明らかにできた代表的なものについて抜粋して掲載)。

図表 116 職場環境等要件への取組認知別の職員満足度

④ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

	n	非常に満足	どちらかという と満足	どちらかという と不満	不満	非常に+どちらか という満足
取り組んでいる	1081	15.0%	63.6%	18.5%	3.0%	78.5%
取り組んでいない	217	5.1%	48.8%	37.8%	8.3%	53.9%
わからない・知らない	508	6.3%	59.6%	27.2%	6.9%	65.9%

⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入

	n	非常に満足	どちらかという と満足	どちらかという と不満	不満	非常に+どちらか という満足
取り組んでいる	525	19.0%	64.2%	14.5%	2.3%	83.2%
取り組んでいない	440	7.3%	55.2%	30.0%	7.5%	62.5%
わからない・知らない	841	8.7%	61.4%	25.2%	4.8%	70.0%

⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

	n	非常に満足	どちらかという と満足	どちらかという と不満	不満	非常に+どちらか という満足
取り組んでいる	1296	13.3%	63.7%	20.1%	2.9%	77.1%
取り組んでいない	136	5.9%	42.6%	36.8%	14.7%	48.5%
わからない・知らない	374	6.4%	56.7%	29.4%	7.5%	63.1%

(2) 職員の継続就業意向への影響の分析

1) 継続就業意向に対する影響分析の前提

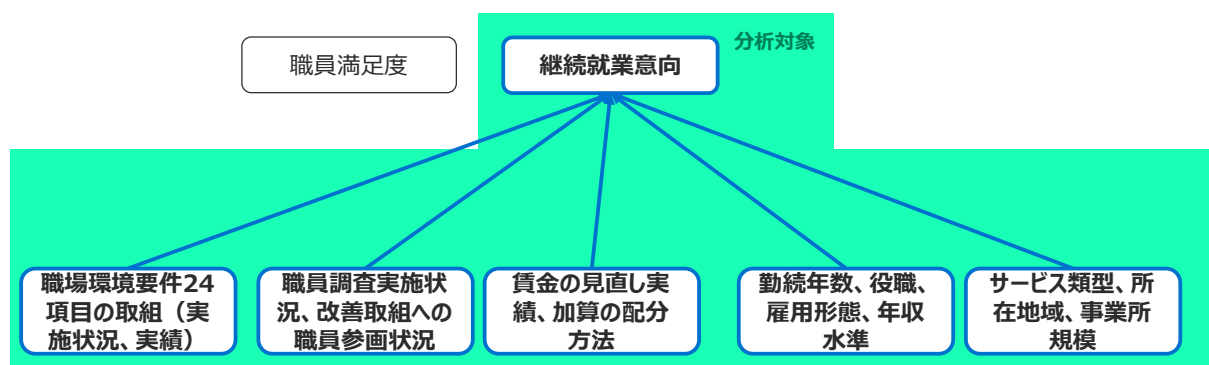
職員の継続就業意向に対する、事業所・施設の取組や職員属性、事業所・施設属性の影響を検討するために、以下の構造を前提として回帰分析を実施した。

目的変数を継続就業意向としてロジスティック回帰分析を行った。継続就業意向は「今の勤務先で働き続けたい」を「1」、それ以外を「0」の名義尺後に変換して分析を行った。

満足度の分析と同様に、サービス類型によって影響構造には大きく差があると考え、全体での回帰分析の実施に加え、サービス類型ごとの回帰分析を実施した。

上記の構造を前提に、説明変数は満足度の分析と同様とし、職場環境等要件の取組に関する説明変数は事業所・施設調査結果と職員調査結果の因子得点を使用する2つのパターンで分析を実施した。

図表 117 職員の継続就業意向への影響の分析の前提



2) 継続就業意向に対する回帰分析結果

継続就業意向に対する回帰分析結果(事業所・施設調査結果使用)は次頁の通り。

サービス類型によって継続就業意向への影響構造は異なることが確認できる。

継続就業意向に対しても、職場環境等要件に関する職員の認知が広く影響している可能性が示唆された。

- 全体の分析では、職員の「年齢層」、「性別」、「年収水準」、事業所の「法人規模」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 2_マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション(対応する要件:⑳、⑯、㉑、㉒)」、「因子得点 4_多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務(対応する要件:③、⑩)」が影響している可能性が示唆された。
- 訪問系では、職員の「役職」、「年齢層」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 3_ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(対応する要件:⑬、㉒、⑰、④)」、「特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)」の影響が確認できる。
- 通所系では、職員の「勤続年数」、「年齢層」、「性別」、「年収水準」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 4_多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務(対応する要件:③、⑩)」、「因子得点 5_子育て・介護支援(対応する要件:⑨)」の影響が確認できる。
- 施設系では、職員の「年齢層」、「年収水準」、事業所・施設の職場環境改善等の取組状況の「因子得点 3_ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(対応する要件:⑬、㉒、⑰、④)」、「因子得点 5_子育て・介護支援(対応する要件:⑨)」の影響が確認できる。
- 事業所・施設の職場環境改善等の取組状況を説明変数とした場合、取組が進んでいる方が継続就業意向は低いという傾向を示すものが含まれており、留意を要する。事業所・施設の取組状況は職員の継続就業意向を適切に説明できる変数ではない可能性が考えられる。

図表 118 継続就業意向への影響に関する回帰分析結果(事業所調査の取組状況使用)

説明変数	全体			訪問系			通所系			施設系		
	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比
職員属性												
■職員Q2_勤続年数	-0.042	0.154 []	0.930	0.069	0.268 []	1.130	-0.105	0.036 [*]	0.830	-0.036	0.458 []	0.940
■職員Q4_役職	-0.042	0.193 []	0.890	0.127	0.052 []	1.490	-0.094	0.073 []	0.750	-0.076	0.140 []	0.790
■職員Q16_年齢層	0.154	0.000 [**]	1.340	0.178	0.003 [**]	1.460	0.096	0.035 [*]	1.220	0.155	0.001 [**]	1.340
■職員Q17_性別(女性か)	0.056	0.044 [*]	1.310	-0.039	0.478 []	0.770	0.099	0.031 [*]	1.620	0.043	0.332 []	1.220
■職員Q18_雇用形態(正規職員か)	-0.051	0.077 []	0.730	0.051	0.377 []	1.350	-0.081	0.085 []	0.620	-0.025	0.582 []	0.820
■職員Q21_年収水準	0.131	0.000 [**]	1.400	0.047	0.459 []	1.160	0.184	0.002 [**]	1.640	0.151	0.007 [**]	1.480
事業所属性												
■事業所Q3_法人規模	-0.058	0.041 [*]	0.820	-0.036	0.526 []	0.880	-0.055	0.276 []	0.820	-0.060	0.214 []	0.810
■事業所Q4_地域区分	-0.027	0.341 []	0.920	-0.138	0.019 [*]	0.600	0.023	0.595 []	1.090	-0.042	0.389 []	0.890
■事業所Q5_事業開始時期	-0.005	0.856 []	0.990	-0.036	0.581 []	0.940	0.004	0.936 []	1.010	-0.030	0.493 []	0.950
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績												
■事業所Q12_因子得点1_人事制度・人材マネジメントの仕組み(①、②、③、④)	0.019	0.513 []	1.050	-0.001	0.992 []	1.000	0.035	0.476 []	1.100	0.005	0.924 []	1.010
■事業所Q12_因子得点2_マニュアル等の整備、情報共有・コミュニケーション(⑤、⑥、⑦、⑧、⑨)	-0.088	0.009 [**]	0.800	-0.022	0.755 []	0.940	-0.056	0.358 []	0.860	-0.050	0.349 []	0.870
■事業所Q12_因子得点3 ICT・ロボットによる業務量縮減、地域交流(⑩、⑪、⑫、⑬)	-0.036	0.270 []	0.910	-0.153	0.020 [*]	0.600	0.028	0.614 []	1.080	-0.121	0.022 [*]	0.690
■事業所Q12_因子得点4_多様な採用、職員の希望に応じた柔軟な勤務(⑭、⑮)	-0.061	0.039 [*]	0.840	-0.132	0.050 []	0.690	-0.105	0.026 [*]	0.710	-0.020	0.689 []	0.940
■事業所Q12_因子得点5_子育て・介護支援(⑯)	-0.003	0.914 []	0.990	0.036	0.513 []	1.130	-0.096	0.036 [*]	0.750	0.127	0.012 [*]	1.520
■事業所Q12_特に注力している取組の数	0.010	0.828 []	1.020	-0.030	0.738 []	0.940	0.033	0.664 []	1.060	0.024	0.739 []	1.050
■事業所Q26_職員調査の実施状況	-0.013	0.647 []	0.980	0.047	0.425 []	1.100	-0.014	0.755 []	0.980	-0.039	0.418 []	0.940
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	0.002	0.936 []	1.000	-0.073	0.232 []	0.830	0.009	0.834 []	1.020	0.017	0.699 []	1.040
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	0.012	0.660 []	1.030	0.089	0.124 []	1.320	0.010	0.819 []	1.030	0.044	0.359 []	1.140
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	-0.037	0.184 []	0.850	-0.138	0.019 [*]	0.500	-0.012	0.810 []	0.950	-0.044	0.345 []	0.810
N	1,394			339			526			529		
寄与率	0.057			0.079			0.069			0.092		
尤度比検定 p 値	0.000 [**]			0.025 [*]			0.000 [**]			0.000 [**]		

[**]: p<0.01、[*]: p<0.05 であり統計的に有意であることを示す

継続就業意向に対する回帰分析結果(職員調査結果使用)は次頁の通り。

サービス類型によって継続就業意向への影響構造は異なることが確認できる。

継続就業意向に対しても、職場環境等要件に関する職員の認知が広く影響している可能性が示唆された。

- 全体の分析では、職員の「年齢層」、「年収水準」、事業所の「法人規模」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」、「因子 2 得点_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」、「因子得点 3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(対応する要件:②、③、①)」、「因子 4 得点_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」が影響している可能性が示唆された。
- 訪問系では、職員の「役職」、「年齢層」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」が影響しているとみられる。
- 通所系では、職員の「勤続年数」、「性別」、「雇用形態」、「年収水準」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(対応する要件:②、③、①)」、「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」、事業所・施設の「特に注力している取組の数」、「特定処遇改善加算(経験技能のある職員への配分の有無)」の影響が確認できる。
- 施設系では、職員の「年齢層」、職員の職場環境改善等の取組認識の「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」、「因子得点 3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(対応する要件:②、③、①)」、「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」の影響が確認できる。

説明変数に職員調査の取組認知を使用した場合の方が、より職員満足度への職場環境等要件の取組の影響が適切に把握できている。職員の認知状況によって職員の継続就業意向への影響を検討することがより妥当であるものと考えられる。

図表 119 継続就業意向への影響に関する回帰分析結果(職員調査の職員認知使用)

説明変数	全体			訪問系			通所系			施設系		
	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比	標準偏 回帰係数	p 値	調整 オッズ比
職員属性												
■職員Q2_勤続年数	-0.051	0.098 []	0.919	0.077	0.253 []	1.135	-0.117	0.022 [*]	0.817	-0.064	0.188 []	0.892
■職員Q4_役職	0.032	0.343 []	1.099	0.190	0.008 (**)	1.751	-0.042	0.442 []	0.881	0.010	0.841 []	1.035
■職員Q16_年齢層	0.162	0.000 (**)	1.366	0.190	0.002 (**)	1.463	0.089	0.057 []	1.205	0.184	0.000 (**)	1.440
■職員Q17_性別(女性か)	0.044	0.115 []	1.243	-0.078	0.197 []	0.616	-0.111	0.018 [*]	1.723	0.042	0.337 []	1.232
■職員Q18_雇用形態(正規職員か)	-0.042	0.156 []	0.771	0.101	0.118 []	1.753	-0.100	0.038 [*]	0.553	-0.029	0.510 []	0.773
■職員Q21_年収水準	0.103	0.003 (**)	1.314	0.014	0.842 []	1.041	0.171	0.004 (**)	1.582	0.101	0.074 []	1.318
事業所属性												
■事業所Q3_法人規模	-0.069	0.015 [*]	0.787	0.000	1.000 []	1.000	-0.094	0.054 []	0.703	-0.082	0.071 []	0.734
■事業所Q4_地域区分	-0.010	0.722 []	0.969	-0.084	0.173 []	0.748	0.022	0.628 []	1.087	-0.056	0.247 []	0.851
■事業所Q5_事業開始時期	0.002	0.934 []	1.004	0.017	0.803 []	1.028	0.007	0.877 []	1.012	-0.046	0.282 []	0.921
職員の職場環境改善等の取組認知												
●職員Q14_因子得点1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(②a、②b、②c、②d、②e)	0.142	0.000 (**)	1.483	0.188	0.002 (**)	1.788	0.085	0.051 []	1.261	0.174	0.000 (**)	1.667
●職員Q14_因子得点2_人材マネジメント・雇用管理・相談対応(⑦、⑧、⑨、⑩)	0.068	0.016 [*]	1.216	0.068	0.260 []	1.222	0.055	0.244 []	1.175	0.075	0.085 []	1.263
●職員Q14_因子得点3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(②、③、①)	0.093	0.001 (**)	1.330	0.053	0.372 []	1.184	0.099	0.032 [*]	1.350	0.144	0.001 (**)	1.624
●職員Q14_因子得点4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(⑩)	0.139	0.000 (**)	1.532	0.101	0.078 []	1.398	0.184	0.000 (**)	1.740	0.112	0.008 (**)	1.440
●職員Q14_因子得点5 ICT・ロボットによる業務量縮減(⑩)	-0.001	0.968 []	0.996	-0.001	0.985 []	0.996	-0.067	0.140 []	0.802	0.068	0.128 []	1.254
事業所の職場環境改善等の取組・取組実績												
■事業所Q12_特に注力している取組の数	0.072	0.011 [*]	1.145	0.051	0.399 []	1.101	-0.111	0.016 [*]	1.232	0.041	0.399 []	1.085
■事業所Q26_職員調査の実施状況	0.010	0.731 []	1.015	0.064	0.287 []	1.124	0.006	0.901 []	1.009	0.002	0.968 []	1.003
■事業所Q28_職場環境改善への職員関与状況	0.018	0.520 []	1.041	-0.030	0.650 []	0.932	0.028	0.522 []	1.067	0.004	0.921 []	1.011
■事業所Q33_処遇改善分以上の賃上げ実施	-0.009	0.724 []	0.973	0.045	0.460 []	1.140	-0.001	0.988 []	0.998	0.019	0.671 []	1.059
■事業所Q34_特定処遇改善加算(経験・技能のある職員以外への配分)	-0.012	0.655 []	0.946	-0.065	0.263 []	0.736	0.010	0.829 []	1.048	-0.021	0.624 []	0.900
N	1,394			339			526			529		
寄与率	0.105			0.108			0.103			0.148		
尤度比検定 p 値	0.000 (**)			0.001 (**)			0.000 (**)			0.000 (**)		

[*]: p<0.01、[*]: p<0.05 であり統計的に有意であることを示す

3) クロス集計による傾向の確認

回帰分析で結果が得られた、職場環境等要件と継続就業意向の関係について、その傾向を改めて確認するために、職員の取組に関する認知状況と継続就業意向の関係についてクロス集計結果を示す(影響を明らかにできた代表的なものについて抜粋して掲載)。

図表 120 職場環境等要件への取組認知別の継続就業意向

④ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	その他
取り組んでいる	1081	69.0%	5.6%	25.4%
取り組んでいない	217	42.4%	12.9%	44.7%
わからない・知らない	508	51.4%	8.3%	40.4%

⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	その他
取り組んでいる	525	69.7%	5.3%	25.0%
取り組んでいない	440	55.5%	10.2%	34.3%
わからない・知らない	841	58.1%	6.8%	35.1%

②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	その他
取り組んでいる	844	71.3%	4.3%	24.4%
取り組んでいない	210	48.1%	11.9%	40.0%
わからない・知らない	752	52.7%	9.2%	38.2%

⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

	n	今の勤務先で働き続けたい	介護関係の別の勤務先で働きたい	その他
取り組んでいる	1296	65.6%	5.9%	28.5%
取り組んでいない	136	41.2%	14.7%	44.1%
わからない・知らない	374	51.6%	8.8%	39.6%

(3) 事業所・施設の取組状況と職員認知の関係性

ここまでの分析で職場環境等要件の取組について、職員が認知している方が、職員満足や継続就業意向に好影響がある可能性が示唆された。

以下では、事業所・施設の職場環境等要件に関する取組状況と、職員の認知状況に関するクロス集計結果を示す。

全般に事業所・施設の各取組が充実している方が、職員の認知も高い傾向がうかがえる。事業所・施設の取組の充実が職員の認知につながり、結果として満足度や継続就業意向に好影響を及ぼしている可能性が示唆される。

図表 121 職場環境等要件に関する事業所・施設の取組状況別の職員認知(一部抜粋)

②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	211	53.1%	11.8%	35.1%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	598	49.5%	10.2%	40.3%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	261	42.5%	10.0%	47.5%
現時点では取り組んでいない	324	40.4%	17.0%	42.6%
全体	1394	46.6%	12.0%	41.4%

⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	188	39.4%	18.1%	42.6%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	495	35.8%	20.2%	44.0%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	216	25.0%	28.2%	46.8%
現時点では取り組んでいない	495	17.8%	30.3%	51.9%
全体	1394	28.2%	24.7%	47.1%

⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	364	67.0%	12.4%	20.6%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	611	54.0%	16.4%	29.6%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	235	40.9%	23.8%	35.3%
現時点では取り組んでいない	184	29.9%	35.9%	34.2%
全体	1394	52.0%	19.2%	28.8%

⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	532	78.6%	5.1%	16.4%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	675	69.5%	7.3%	23.3%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	111	70.3%	11.7%	18.0%
現時点では取り組んでいない	76	55.3%	19.7%	25.0%
全体	1394	72.2%	7.5%	20.3%

⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	233	49.8%	22.7%	27.5%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	485	39.6%	29.5%	30.9%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	346	22.8%	44.5%	32.7%
現時点では取り組んでいない	330	16.7%	50.0%	33.3%
全体	1394	31.7%	36.9%	31.3%

⑭タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減

事業所の回答	n	職員の認知		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	351	72.4%	12.3%	15.4%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	419	54.4%	24.6%	21.0%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	192	21.4%	43.2%	35.4%
現時点では取り組んでいない	432	10.6%	57.6%	31.7%
全体	1394	40.8%	34.3%	24.9%

⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減

事業所の回答	n	職員の認識		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	355	74.1%	8.7%	17.2%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	767	70.3%	10.0%	19.7%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	226	55.8%	17.7%	26.5%
現時点では取り組んでいない	46	52.2%	23.9%	23.9%
全体	1394	68.3%	11.4%	20.3%

㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

事業所の回答	n	職員の認識		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	569	81.5%	6.2%	12.3%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	714	76.2%	10.6%	13.2%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	79	62.0%	17.7%	20.3%
現時点では取り組んでいない	32	62.5%	28.1%	9.4%
全体	1394	77.3%	9.6%	13.1%

㉒ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

事業所の回答	n	職員の認識		
		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
特に注力・重視して取り組んでいる	347	71.5%	9.2%	19.3%
ある程度注力・重視して取り組んでいる	668	61.8%	10.9%	27.2%
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない	249	51.0%	15.7%	33.3%
現時点では取り組んでいない	130	40.8%	20.8%	38.5%
全体	1394	60.3%	12.3%	27.4%

(4) 事業所・施設の職員調査を連携した分析のまとめ

事業所・施設アンケート調査結果と職員アンケート調査を連携した回帰分析の実施等を通じて以下の点を確認できた。

- 職員の満足度や継続就業意向に対しては、職場環境等要件 24 項目が広く影響している可能性が示唆された。
- 職員満足度や継続就業意向に対する職場環境等要件の取組の影響を分析する上では、職員の認知状況を説明変数とすることでより適切な分析結果が得られたと考えられる。事業所・施設の各取組は職員に認知されることで適切に効果が得られるという可能性が示唆された。以下では主に職員調査の結果を職場環境等要件の取組の説明変数とした結果について整理する。
- 因子分析によって 24 項目を集約した分析の結果、以下が満足度に影響している可能性が確認できた。それぞれの因子は複数の要件に関係しているものがあり、多様な職場環境等要件が満足度に影響しているものと考えられる。
 - 「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」
 - 「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」
 - 「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」
- 職場環境等要件の取組が継続就業意向に対しても広く影響している可能性が確認できた。
 - 「因子得点 1_情報共有・コミュニケーション・学びの機会、手順書・マニュアル作成(対応する要件:⑭、⑳、㉑、㉓、⑯)」
 - 「因子得点 2_材マネジメント・雇用管理・相談対応(対応する要件:⑦、⑧、⑫、⑮)」
 - 「因子得点 3_人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み(対応する要件:②、③、①)」
 - 「因子得点 4_職員の希望に応じた柔軟な勤務・雇用対応(対応する要件:⑩)」
- 満足度への影響分析と、継続就業意向への影響分析で大きく相違がみられた点として、「年収水準」の影響が挙げられる。
 - 満足度に対しては影響がみられない反面、継続就業意向に対してはその影響が確認されており、満足度と継続就業意向への影響構造として大きく異なる点である。
 - また、早期離職の改善傾向に対しては、「処遇改善加算分の賃上げの実施」が影響しており、職員の離職に対しては賃金面の影響が大きいことが示唆された。
- 職員の各取組の認知状況は、事業所・施設の取組状況(注力・充実度)と一定の関係がみられており、事業所・施設の充実した取組が職員に認知されることで職員の満足度・継続就業意向に影響し、結果として事業所・施設の離職傾向にも影響している可能性が示唆された。

第3章 ヒアリング調査

1. ヒアリング調査の概要

本調査においては、事業所・施設アンケート調査、職員アンケート調査を踏まえ、より具体的な内容の把握等を目的に事業所・施設ヒアリング調査を実施した。概要を以下に示す。

(1) ヒアリング対象施設の抽出方針

ヒアリング対象の抽出に際して、以下の基本方針、抽出方針を設定して対象を選定した。

【ヒアリングの基本方針】

- 事業所・施設及び従事する職員へのヒアリングを行うことで、処遇改善加算・特定処遇改善加算による職場環境の改善の取組等が離職防止やその前段となる職場満足度・エンゲージメント、継続就業意向に好影響があることを確認する。
- 特に、アンケート調査で把握する内容の深堀を行うことがヒアリング調査の主な狙いであり、各取組の詳細や取組開始前後での職員の定着等への影響・変化を確認し、各事業所・施設等における工夫や課題等も把握する。（加算の効果検証が主目的ではあるが、有効な取組事例としての整理も副次的な狙いとする）

【ヒアリング対象の抽出方針】

- 職場環境改善により成果が生じていると考えられる事業所・施設
（職場環境等を改善してきており、離職防止が実現できている）
- 職場環境等要件の各種取組について、具体的かつ詳細な取組を進めており、一定の実績を有している事業所・施設

(2) 対象施設の抽出方法と主なヒアリング事項

アンケート調査の結果を踏まえ、離職率が改善傾向にある施設・事業所を抽出した。

条件①：事業所・施設アンケート Q36 で離職率が改善傾向にある

条件②：事業所・施設アンケート Q37 で対象職員に対して、職場環境改善の取組が離職防止に役立っていると回答がされている

条件③：事業所・施設アンケート Q38 について人材の不足がないと回答がされている

条件④：事業所・施設アンケート Q27 で離職防止に好影響があったとの選択が多い

図表 122 アンケート調査を踏まえたヒアリング先選定条件

設問	選択肢	判断の視点 (対象数※)
条件① 職場環境等の改善の前後で入社3年未満程度の職員の離職状況に変化はありますか。(Q36)	1 入社3年未満の離職の状況は改善している 2 入社3年未満の離職の状況はあまり変わらない 3 入社3年未満の離職の状況は悪化している 4 わからない・取組開始から時期が浅く比較できない	1を選択
条件② これまでにお伺いしたような職場環境改善の取り組みの効果として、職員の離職防止につながっているかのご認識についてお伺いします。以下の対象層別でご認識について回答してください。(Q37) (対象層) ①現場の介護職員(経験3年未満) ②現場の介護職員(経験3年以上10年未満) ③現場の介護職員(経験10年以上) ④主任やリーダー層、管理職	1 対象層の離職防止に役立っている 2 対象層の離職防止にやや役立っている 3 どちらともいえない・わからない 4 対象層の離職防止にはあまり役立っていない 5 対象層の離職防止には役立っていない	①～④の対象層全てにおいて、1または2を選択
条件③ 貴事業所・施設では、以下の各期間における介護職員の過不足の状況についてお伺いします。それぞれ最も近いものを選択してください。(Q38) ※各回答者のお考えに基づきご回答願います。	1. 大いに不足している 2. やや不足している 3. 適当である 4. やや過剰 5. 過剰である	3～5のいずれかを選択 (令和4年度)
条件④ 職員の満足度調査やエンゲージメント調査を継続的に実施している中で、過去の結果の推移として満足度やエンゲージメントの傾向に変化はみられますか。事業所・施設全体の傾向に関するご認識を回答してください。(Q27)	1. 職員の満足度やエンゲージメントは高まってきている 2. どちらかというとも職員の満足度やエンゲージメントは高まってきている 3. どちらともいえない・わからない 4. どちらかというとも職員の満足度やエンゲージメントは下がってきている 5. 職員の満足度やエンゲージメントは下がってきている	1または2を選択

上記、ヒアリング先抽出条件①～④の組み合わせで選定基準を定めた。選定基準①②は「職場環境改善により離職防止や職員満足度向上に成果が生じている事業所・施設」であり、選定基準③は「職場環境改善の取り組みの効果を感じてはいるが、人材不足ではない事業所・施設」である。①と②の条件は重複している為、①を優先したが、対象施設数が少なくなったため、②まで条件を拡大した。選定基準②③の合計が 21 施設あった(アンケート調査トにおいてヒアリングへの協力可との回答があった事業所・施設のうち)。

図表 123 ヒアリング先選定基準

	概要	具体的選定条件				対象施設数 (※)
		条件①	条件②	条件③	条件④	
選定基準 ①	職場環境等の改善により、離職率の改善や離職防止に好影響があったと認識、かつ職員満足度の結果も向上	○	○ (対象層全て)		○	5
選定基準 ②	職場環境等の改善により、離職率の改善や離職防止に好影響があったと認識	○	○ (対象層全て)			12
選定基準 ③	職場環境改善の取組が離職防止につながっているとは認識していないが、人材不足ではない		× (対象層全てで、 3～5を選択)	○		9

選定基準①～③で抽出した 21 施設のうち、より具体的な内容に取り組んでいると思われる事業所・施設を優先して調整し、調整のついた 9 施設にヒアリングを実施した。

事業所・施設アンケートで「Q13～19 で選択している項目数が多い、またはより具体性のある内容を選択している」、「Q20～26 で各取組が表面的ではなく、具体的な実績があることが確認できる」、「Q32 で満足度調査等も継続的に実施している」、「Q29、30 から職場環境改善に職員を積極的に関与させていることが確認できる」等の視点から選定した。

図表 124 ヒアリング対象とした事業所・施設

事業所名	法人種別	法人の運営事業所数	サービス種別	事業所規模	地域	開設時期	ヒアリング実施日
A	営利法人 (株式会社、有限会社等)	20～49	認知症対応型 グループホーム	2ユニット：18名	山梨県 甲府市	2017年	1月25日
B	社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	5～9	通所介護 (地域密着型を含む)	40名	大分県	2000年以前	1月26日
C	営利法人 (株式会社、有限会社等)	2～4	認知症対応型 グループホーム	2ユニット：18名	北海道 石狩市	2004年	1月30日
D	社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	10～19	介護老人福祉施設 (地域密着型を含む)	50名	福岡県 飯塚市	2000年以前	1月30日
E	社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	5～9	認知症対応型 グループホーム	1ユニット：9名	滋賀県 米原市	2002年	1月31日
F	社会福祉法人 (社会福祉協議会以外)	20～49	訪問介護	47名	京都府 木津川市	2000年以前	2月1日
G	その他	2～4	特定施設入居者 生活介護	50名	福岡県 苅田町	2017年	2月2日
H	営利法人 (株式会社、有限会社等)	2～4	訪問介護	-	三重県 亀山市	2022年	2月6日
I	営利法人 (株式会社、有限会社等)	2～4	通所介護 (地域密着型を含む)	25名	沖縄県	2017年	2月7日

ヒアリングは以下の内容を基本として、適宜対象施設の取組内容に応じて、特徴的な点が把握できるよう留意して実施した。

選定基準①②に対しては、職場環境改善の各取組の詳細や取組開始前後での人材定着等への影響・変化、各事業所・施設等における工夫や課題等を確認した。選定基準③に対しては、人材不足になっていない要因としてどのような取組を行っているかを確認した。

<主なヒアリング事項>

【選定基準①②向けのヒアリング項目】

- **職場環境等改善の取組状況・具体的内容について**

現在取り組んでいる職場環境改善の取組

取組上の工夫、特に留意している点

職場環境改善の推進方法

取組開始時期、取組のきっかけ

取組における課題

- **取組の成果・問題点について**

離職防止への効果認識

満足度やエンゲージメントへの効果認識

その他効果として挙げられる点

取組上の問題点(制度や24項目の内容等)

- **職員の離職や人材不足の状況について**

採用・離職、人材過不足の状況

【選定基準③向けのヒアリング項目】

- **職員の離職や定着の状況について**

人材確保・定着が成功している要因(離職が少ない、採用が得意など)

離職防止・定着促進の為の具体的な取組

職員の満足度やエンゲージメントの状況

職員に対する教育制度、キャリアパスの状況

- **職場環境等改善の取組状況・具体的内容について**

(介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算を取得している場合)

現在取り組んでいる職場環境改善の取組

離職防止や満足度・エンゲージメントへの効果認識

2. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査結果の整理

各アンケート調査の結果も踏まえ、職員の離職防止に対する取組として有効との意見が多かった「賃金に関する取組」、「職場の人間関係に関する取組」、「労働条件・働き方に関する取組」、「その他(それ以外に特徴的なもの)」の4つのテーマごとに事例を取りまとめた。

図表 125 取組テーマと事例の概要

離職防止や職員満足度向上に好影響があったと認識している取組事例のテーマ	取組事例の概要
賃金に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> 基本給のベースアップを実施した事例 ボーナス支給方法を工夫した事例
職場の人間関係に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> 風通しの良い職場環境に向けた取組の事例 コミュニケーション促進に取り組んだ事例 職場の人間関係の悪化を未然に防ぐ仕組みを取り入れた事例
労働条件・働き方に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> 長期休暇取得を可能にした取組の事例 余剰人員を持つことによってシフトの柔軟性を高めた事例 職員の事情に合わせた柔軟な働き方を提供した事例
その他	<ul style="list-style-type: none"> 事業所と職員の目指すケアの方向性をすり合わせた事例 家族からの感謝の声を伝えた事例 ノーリフティングケアに取り組んだ事例 介護職から事務業務を除いた事例

各事業所・施設からヒアリングした内容について上記のテーマごとに取組事例として整理した。

図表 126 ヒアリング実施事業所・施設と取組事例テーマの対応関係

事業所名	サービス種別	離職防止や職員満足度向上に好影響があったと認識している取組事例のテーマ			
		賃金に関する取組	職場の人間関係に関する取組	労働条件・働き方に関する取組	その他
A	認知症対応型グループホーム	○	○	-	○
B	通所介護 (地域密着型を含む)	○	○	○	-
C	認知症対応型グループホーム	-	○	-	○
D	介護老人福祉施設 (地域密着型を含む)	○	○	-	○
E	認知症対応型グループホーム	-	○	○	-
F	訪問介護	-	○	-	-
G	特定施設入居者生活介護	○	-	-	○
H	訪問介護	○	○	○	○
I	通所介護 (地域密着型を含む)	○	-	○	-

テーマごとの取組事例の概要について以下に示す。

<①賃金面の関する取組>

図表 127 基本給のベースアップを実施した事例

基本給のベースアップを実施した事例（関連する取組をしていた事業所：A、B、D、G、H、I）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善加算の活用方法について、当初は「手当」の様な賃金項目で支給しようと考えていた。しかし職員から「処遇改善加算を取得できなくなった際に、手当が消滅してしまうことが不安だ」という声があった。 ・ 介護事業の特性上、稼働率が担保されていれば経営は回っていく為、人材への投資が最も重要であるという認識があった。職員の給与を安定的に上げていきたいとの想いがあった。 ・ 「処遇改善加算」を特定の職員だけに分配するのには違和感があった。同じ職場で働く同僚であるにも関わらず、「あの人は加算が支給されたのに自分は何もない」というのは不公平であり、不満につながってくるだろうと想定していた。 ・ 職員に「長く勤めたい」と思ってもらえる仕組みを整えたかった。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善加算を「手当」として支給するのではなく、基本給の底上げを実施した。 ・ 人材への投資が最も重要であるという認識の基、毎年2～3%程度昇給を実施している。処遇改善加算だけでは昇給原資に満たない為、経営努力で人件費を捻出している。例えば、送迎自動車をリースに替えてコスト削減に取り組む、役員・理事の報酬を抑えて人件費に充てる等を実施している。 ・ 「処遇改善加算」の対象とならない職員もいるが、職員全員対象に支給するようにしている。処遇改善加算だけでは足りない部分は、会社からの持ち出しで全職員に加算を支給している。 ・ 長く務めた分還元される仕組みとして、定年年齢を65歳とし、65歳まで給与の減額もなく、昇給・昇格もさせるようにした。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 処遇改善加算を活用して基本給を底上げすることによって、加算の有無にかかわらず安定的な給与水準上昇につながり、職員に安心感を与えることができた。処遇改善加算の活用方法について職員の声を反映することによって、納得感が得られた。 ・ 毎年の安定的なベースアップによって、長期勤務の職員であれば他業界と比較してもそこまで低い給与水準ではなくなってきた。（年収水準は350万円～600万円程度） ・ 全員対象に加算を実施することにより、不公平感がなくなり、「皆で一緒に頑張っていこう」という一体感やモチベーションに繋がったと感じている。 ・ 65歳まで昇給・昇格ができるという口コミにより、60歳以上の方が求人に応募してくれるようになった。結果として人材不足は起きていない。

図表 128 ボーナス支給方法を工夫した事例

ボーナス支給方法を工夫した事例(関連した取組をしていた事業所：H)	
背景	<ul style="list-style-type: none"> ・ 離職理由に関する調査を行った結果、「賃金」は上位の理由として挙がってきた為、改善に向けた取組を実施した。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボーナスを年に5回支給するようにした。（夏：1か月分、冬：1か月分+3回：1～2万円程度）
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大きな休み（ゴールデンウィークや年末年始休暇など）の前にはお小遣い的に少額でもボーナスを支給することにより、職員に喜んでもらいたいという狙いで実施。結果的にモチベーション向上につながったと感じられた。

<②職場の人間関係に関する取組>

図表 129 人間関係の悪化を未然に防ぐ仕組みを取り入れた事例

職場の人間関係の悪化を未然に防ぐ仕組みを取り入れた事例（関連した取組をしていた事業所：H）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 離職理由に関して調査を行った結果、「人間関係」は上位の理由として挙がってきた為、改善に取り組んだ。 介護職・医療職の特徴的な職業マインドとして「自身の正義」が強い傾向があり、「他の正義」とぶつかり合うことによる人間関係の悪化が多いという認識があった。例えば、ケアのやり方に関してもそれぞれ正しいと思うやり方があり、それが正義だと思い込んでしまう場合がある。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 当事業所の正義は「利用者の生活を良くする」こと。この大枠を共有した上で、それぞれの「正義」があることを理解、尊重するように促している。 人間関係の悪化を防ぐために「イエローシグナル」を察知して対処することが重要。例えば、仕事に対して投げやりになっていたり、遅刻が増えてきたりなど目に見える変化を管理者が感じた場合に、第三者も含めた面談や話し合いの場を設け、早期改善に努めている。 外部のキャリアコンサルタントを雇い、人間関係が悩みがある場合は、管理者を通さず直接キャリアコンサルタントに相談できるようにした。第三者の目が入ることによって助かっている。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 人間関係が悪化し、不満やストレスが大きくなりすぎてから話を聞いたり面談をしたり等の対応をとっても遅すぎる。早めのアプローチが離職防止に繋がると感じている。

図表 130 風通しの良い職場環境に向けた取組事例

風通しの良い職場環境に向けた取組の事例（関連した取組をしていた事業所：A、B、C、D、E）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な面談よりも、普段のコミュニケーションを通して、上下関係なく意見や考えを言える風通しの良い職場環境を整えることが、職員満足度向上の観点では重要だと感じていた。 ある程度の規模になってくると、職員の声を直接トップが聞く機会が減ってくる為、現場からの声を吸い上げる仕組みが必要だと感じていた。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 普段のコミュニケーションの中で、職員が上下関係なく忌憚のない意見を言える環境を整える為に、日常的に上司や経営陣から「なんでも言ってほしい」「仮に間違っても絶対に否定をしないので、まずは自分の意見を表明してほしい」等と伝えている。 職員の声を吸い上げて経営トップや上司に伝わる仕組みを整えた。例えば、管理職に部下の声を吸い上げ、トップ層に伝える役割を担ってもらっている。また、職員アンケートを月1回実施している。「働きやすさ」に関する数問の項目に10段階で質問に答えてもらう。「何点以上をつけている職員（＝不満を感じている）」など基準を定め、その基準に達している場合にはすぐに面談を設定する仕組みを設けている。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 日々のコミュニケーションを通して、職員の忌憚のない意見を直接聞けるようになった。経営陣や上司は現場の現状をタイムリーに知り、必要に応じて迅速な対応が取れるようになった。 管理職による声の吸い上げやアンケート調査等により、早期に職員の不満をトップが認識し、改善につなげることができるようになった。

図表 131 効率的コミュニケーション促進に向けた取組事例

効率的なコミュニケーション促進に向けた取組（関連した取組をしていた事業所：F）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍で人員不足とコミュニケーション不足に陥った際に、日々の業務の中で行われるコミュニケーションの質を改善することによって、効率性を高めていくことが求められた。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 人員不足の中、職員一人一人に「自分たちが改善の主体である」という意識付けを行った。 その結果、日々の業務において高い改善意識をもったコミュニケーションがとられるようになった。例えば、廊下で歩きながら業務の改善に関してやり取りを行うなど効率的なコミュニケーションが生まれた。（ウォーキングカンファレンス）
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションの質が上がったことにより、短い時間で効率的に必要な内容を打合せする雰囲気醸成され、業務の生産性向上につながったと感じている。 「自分たちが改善の主体である」という意識を職員一人一人が持つようになり、職員のやりがい向上につながったと感じている。

＜③労働条件・働き方に関する取組＞

図表 132 余剰人員を持つことによってシフトの柔軟性を高めた事例

余剰人員を持つことによってシフトの柔軟性を高めた理由（関連した取組をしていた事業所：H）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 離職理由に関する調査を行ったところ、「休みが取れない」は上位の理由として挙がっており、また子育て世代の職員が柔軟に働ける環境の必要性を感じていた為改善に取り組んだ。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「1日4時間だけ働きたい」や「子供のお迎え等に柔軟に対応したい」等の要望に応えられるようにした。 常に余剰人員がいる状態にして、柔軟にシフトを回せるようにした。もともと離職で職員が不足してしまうことに悩み、多めに採用するようになった。デメリットは人件費がかかることだが、採用コスト（一人採用あたり、100万円程度）と天秤にかけてメリットが大きい方を選んだ。余剰人員がいる為、職員が手持無沙汰になってしまう場合があるが、その際は他のサービスと組み合わせて職員に仕事を割り振っている。例えば、介護職の余剰人員を集めてヘルパー事業所を作ったりしている。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 子育て等の理由でフルタイムで働けない職員も離職せずに仕事を続けてもらえる体制が整った。

図表 133 職員の事情に合わせた柔軟な働き方を提供した事例

職員の事情に合わせた柔軟な働き方を提供した事例（関連した取組をしていた事業所：E、I）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 子育て世代やシングルマザー、自身の家族の介護を担っている等、様々な事情を持つ職員のニーズに合わせた働き方を選択できることが重要だと感じていた。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 多様な職員がいる中で、画一的な制度で働き方を定めるのではなく、個々の職員が求めるニーズに事業所が答えていく取組を実施した。 例えば、成長の機会（研修や難易度の高い業務）を欲している職員もいれば、今はタイミング的に仕事に全力を尽くせない（例えば、育児や介護等の事情がある）職員もいる。どちらの職員も許容し、それぞれの事情に合わせた働き方やキャリアパスを提供している。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人一人の事情や志向性を尊重し、本人の望むキャリアパスや働き方を実現させてあげることによって、職員の満足度を高め、離職防止に繋がっていると感じている。

＜④その他の取組＞

図表 134 事業所と職員の目指すケアの方向性をすり合わせた事例

事業所と職員の目指すケアの方向性をすり合わせた事例（関連した取組をしていた事業所：A、C）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 事業所と職員のケアの目的や組織体制（例えば、トライアンドエラーを繰り返しながら柔軟に「やってみる」組織か、目標を定め達成に向けて計画的に遂行していく組織か等）の方向性が合致していないと職員はやりがいを感じられず離職に繋がっていく。採用時や実務を通して方向性をすり合わせていくことが重要だと感じていた。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 前提として、事業所の目指す方向性と合わない職員を無理に採用しないようにしている。採用段階でお互いが望むケアのやり方のすり合わせを行い、合わない場合には他事業所に行ってもらう。 また、働き始めてからのすり合わせも重要。例えば、事業所は「自立支援介護を推奨しているが、職員はそのやり方に納得していない。または、困難な案件（看取りケア等）にやりがいを感じる職員もいれば、負担を感じる職員もいるなど。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 「職員がやりたいこと」と事業所の理念や方向性がすり合っている場合、職員はやりがいをもって仕事に取り組んでくれると感じている。結果的にモチベーション向上や離職防止に繋がっていると思う。

図表 135 理念浸透を行った事例

理念浸透を行った事例（関連した取組をしていた事業所：G）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 職場の理念やルールがしっかりと伝わっていることが、職員に納得感や安心感を与え、離職防止に繋がっていくという考えを持っていた。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 管理者の誰に聞いても統一の方針を答えられるようにした。経営陣の気まぐれで理念や方針が二転三転すると職員が安心できない。 「全員が理念を復唱できる」様な形式的な理念浸透ではなく、利用者やご家族との向き合い方など（介護の姿勢やコミュニケーションの在り方）について事業所全体として共通の考え方を浸透させることが重要。 上段に共通の理念があり、それを管理者が職員に浸透させ、全員が理念に向かって活動できるような組織体制が理想であると思い、それを目指している。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 今はまだ組織体制を整えている最中だが、これまでの経験上理念が浸透し、行動が伴っている組織の離職は少ないと思う。

図表 136 家族からの感謝の声を伝えた事例

家族からの感謝の声を伝えた事例（関連した取組をしていた事業所：D）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 介護の現場でケアに当たっている職員は、意外と利用者様の家族からの声を聴く機会がなかった（事務方は利用者様の家族とのやり取りも多く、家族からの声を聴く機会が比較的多い）。本来は最も家族からの声を聴くべきなのは、実際に利用者に接していた現場の職員であるという思いから改善を図った。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 利用者様の家族からの「感想」や「感謝」の言葉を全体会議で伝えるようにした。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 現場で利用者様に直接接していた職員のモチベーション向上につながったと感じる。特に、看取りケアのように利用者様が最終的には亡くなってしまいう現場では、利用者様本人から感想や感謝の気持ちを聞くことができない為、家族からの声は職員にとって非常に重みがあり、聞いて良かったという声が多かった。

図表 137 ノーリフティングケアに取り組んだ事例

ノーリフティングケアに取り組んだ事例（関連した取組をしていた事業所：D）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度（初年度）に県の「ノーリフティングケア普及促進事業」へ1期生モデル施設として参加した。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> ノーリフティングケアの取組として、持ち上げ・抱え上げ・引きずりなどのケアを廃止し、リフト等の福祉用具を積極的に使用し、職員の身体に負担のかかる作業を見直した。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> ノーリフティングケアに取り組みを始めてから、「これまでより明らかにケアが楽になった」や「職場環境が改善した」というポジティブな声を職員から得られるようになった。（職場環境改善24項目のうち、幅広い項目の改善に該当していると感じている）また、一度職場を離れた職員が、「今の職場だったら」と戻ってきてくれた事例もある。

図表 138 介護職から事務作業を除いた事例

介護職から事務作業を除いた事例（関連した取組をしていた事業所：H）	
背景	<ul style="list-style-type: none"> 離職理由に関する調査を行ったところ、事務作業ができないことにストレスを感じ、離職に繋がっている場合があることが明らかになった。 日々の仕事の中でも、事務作業を問題なくできる介護職員と困難を感じている介護職員がいることは認知しており、困難を感じている介護職員は事務作業に長い時間を費やしてしまい、本業である介護の仕事に影響が出ている場合があった。
具体的な取組	<ul style="list-style-type: none"> 事務作業はできる限り本社がサポートできるようにし、介護職員は介護の仕事に集中できるようにした。 今後は、事務作業は外注していきたいと考えている。
効果・影響	<ul style="list-style-type: none"> 苦手な事務作業を無理にやらせず、本業である介護の仕事に集中してもらうことによって、ストレス軽減ややりがい向上につながったと感じている。

次に、テーマごとの具体的な取組以外でヒアリングから得られた職員の離職防止、定着、職場環境改善の取組に関する考え方等について、重要と考えられる意見を示す。

（賃金面の対応について）

- 他の事業所、施設と比較して給与・手当を充実している。長く務めた職員に還元できるよう退職金の充実も行ってきている。一定の条件を満たせばパートでも対象としている。
- 他事業所と比較して給与水準が劣らないように、処遇改善加算を取得し、給与に反映させている。
- 給与水準を高くすることは一定の効果はあると考えている。しかし、給与が高い事業所から転職してくる職員もあり、給与のみでは長く続かないケースも多い。賃金水準だけではなく、職場環境を整えることも重要である。

（離職防止・定着促進のための職場環境改善の要点について）

- 各職員が求める内容に対応していることが離職防止につながっていると考えている。個別職員の働き方やキャリアパス等、求めるオーダーに応じている。成長機会を求める職員もいれば、育児や介護の事情で仕事だけに全力を尽くせない場合もある。それぞれの状況に応じた選択肢を提供することが重要である。
- 定着促進のためには仕事に対するモチベーションを保つことが重要と考えている。仕事を通じてのコミュニケーションの充実、職員の一体感ややりがいも重要である。
- 多様な職員がいるため、休暇が取得しやすい環境整備、研修受講や資格取得支援、定期的な相談・コミュニケーション機会の確保、必要な機器等の導入等、幅広い取組を行っている。

- 子育て中の職員については、子どもの発熱等、突発的な対応が生じた際に、柔軟に休暇や早退ができるようにしている。また、オンライン会議を取り入れ、子育てとの両立等がしやすい環境整備を心掛けている。
- 職員や事業所の特性等に応じた工夫も必要である。「職場の人間関係」に関連する取組でも、「上司と部下」、「同僚」、「職員と利用者」等、さまざまな関係がある。これらを考慮して対応することが重要である。

(職場環境等要件 24 項目について)

- 新規採用を行うのは、金銭的・業務的にも非常に負担が大きいため、離職防止のため取組は重要であり、日ごろから実践している。このため、職場環境等要件に書かれているような内容は既に実施しているものも多い。
- 研修受講支援や休暇が取得しやすい環境整備等については、加算を意識してではなく、従前から取り組んでいた。
- 24 項目については、網羅すること自体は難しくない。
- 加算取得のために職場環境改善を進めているわけではないが、日々の取組内容の確認、振り返り等に活用できる。やるべきことは明確になると感じており、チェックリストのように活用している面もある。職場環境改善の取組の方向性を示すものとしては有用である。
- 加算のための要件は実施しているか否かであり、それを満たすことは難しくはない。どの程度取組が進んでいるかも考慮すべき。

(2) テーマごとのヒアリング調査のまとめ

上記のヒアリング結果について、以下の枠組みで要点を整理した。

図表 139 ヒアリング結果のまとめ

取組テーマ	まとめ
賃金に関して	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>一定程度の給与水準の担保</u>は離職防止の上では必須要件。同一地域内における他事業所と比較して、給与水準が高い(月額 2~3 万円程度高い)ことが人材定着に繋がっているという声は多かった。基本給水準の底上げの為に処遇改善加算を活用している。また、処遇改善加算だけでは足りない部分は経営努力によって人件費を捻出している事例も見られた。 ● 一方で、<u>給与だけで職員のモチベーションを保ち続けるのは難しいとの声もあった</u>。給与の引き上げと職員満足度向上に向けた取組(働き方改革、職員のやりがい醸成、風通しの良い組織風土の構築など)は、同時に行う必要がある。
職場の人間関係に関して	<ul style="list-style-type: none"> ● 離職理由として最も多いのが「職場の人間関係」であるという声は多かった。 ● 良好な「人間関係」の構築に向けて重要なのが<u>日々のコミュニケーション</u>である。普段から上司や管理者から声かけを行い、<u>悩みがある際に気軽に相談できるような関係性を構築</u>しておくことが重要である。また、上司や管理者はただ悩みを聞くだけでなく、<u>すぐに対策につなげる</u>ことが求められる。 ● そもそも「人間関係」が難しくなる原因は、各職員の「<u>過剰な正義感(自分は正しいことをしている)</u>」にあることが多い。他者の正義も尊重するように促していくことも重要である。
労働条件・働き方に関して	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児や自身の家族の介護等、フルタイムで働けない事情を持つ職員に対し、<u>柔軟な働き方(1日4時間だけ働く、突発的な事象の際に急遽休みを取得できるなど)を提供</u>することによって、<u>働き続けて貰える環境を整える</u>ことが重要であるとの声は多かった。 ● <u>余剰人員を持つ</u>ことによってシフトの柔軟性を高める。<u>個々の職員のニーズ</u>に事業所が答えていく。<u>年に長期休暇を必ず取得できる仕組み</u>にするなど職員が働きやすい環境を整える為の工夫が聞かれた。
その他の取組に関して	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>職員のやりたいことと事業所の方向性が合致</u>していることが重要。ケアの目的や組織体制(例えば、トライアンドエラーを繰り返しながら柔軟に「やってみる」組織か、目標を定め達成に向けて計画的に遂行していく組織か等)の方向性が合っていると、職員のやりがいやモチベーションに繋がっていく。 ● <u>利用者や家族の感謝の声を職員に伝える</u>ことがモチベーションを保つ上では重要。そもそも介護の仕事を選ぶ方は、人との繋がりを大切に、「人に喜んでもらえること」にやりがいを感じる志向性を持つ人が多い。 ● 介護職員に本業である「<u>介護</u>」の<u>仕事に集中</u>してもらえる環境を整えることが本人のやりがいや満足度に繋がる。例えば、事務作業ができないことにストレスを感じ、離職に繋がっている場合があることが明らかになった。事務作業は本社や外注を活用してサポートし、本人の負担を減らすこと等が考えられる。

<p>離職防止・定着促進の要点、24 要件 に関して</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>新規採用を行うのは、金銭的・業務的にも非常に負担が大きい</u>ため、<u>離職防止のため取組は重要</u>であり、日ごろから実践している。このため、<u>職場環境等要件に書かれているような内容は既に実施しているものも多い</u>。 ● 離職防止のための取組を行う上では、<u>一律にこれを行えばよいというものではなく、多様な職員や事業所の特性等に応じた工夫も必要</u>である。 ● 24 要件は、<u>取組の方向性を確認するためにも有用な面がある</u>。また、今後のより良い職場環境の構築に向けては、<u>チェックリストのように活用することができる</u>。
------------------------------------	---

(3) ヒアリング調査のまとめ・得られた示唆

ヒアリング全体の要点、得られた示唆は以下の通り。

- **事業所・施設で離職防止の為に実施している取組は、職員が就業継続の上で重要と考えている観点に概ね対応している。**
 - 職員アンケート調査で現在の勤務先で介護の仕事を継続していきたいと思う理由として、「職場の人間関係」、「労働時間・休日等の労働条件」、「利用者やその家族からの感謝」「賃金」などが上位に挙がっている。
 - ヒアリング調査でも、離職防止の為に実施している取組として、主に「職場の人間関係に関する取組」、「労働条件・働き方に関する取組」、「賃金に関する取組」、「その他(利用者やその家族から感謝の声を伝えた取組や職員のやりたいことと事業所の方向性を合致させた取組など)」に分類されるような具体的な事例が確認できた。
- **一定の賃金水準の担保は必須要件ではあるが、賃金面以外も重要で、並行した取組が必要と考えられている。**
 - 職員アンケート調査でも一定の年収水準を超えると就業継続意向が高まる傾向が見られているが、ヒアリング調査でも一定程度の給与水準の担保は離職防止の上では必須条件であるという事業所側の認識が確認できた。同一地域内における他事業所と比較して、給与水準が高い(月額 2~3 万円程度高い)ことが人材定着に繋がっているという声は多かった。
 - 一方で、給与のみで職員のモチベーションを保ち続けることは難しいとも考えられている。賃金水準の維持・引き上げと並行して満足度を高めるための取組の重要性も指摘されている(働き方の改革、やりがいの醸成、組織風土づくり等)。
- **取組をしているか否かだけではなく、取組の程度・実施方法も重要と考えられている。**
 - 職場環境等要件では「取り組んでいるか否か」を問われるため、日頃から取り組んでいる内容に基づいて要件を充足することは難しくないという意見が多い。
 - 一方で、各事業所の取組という面では、職員や事業所の特性に応じた工夫も必要との意見もみられた。例えば、「職場の人間関係」に関連する取組でも、「上司と部下」、「同僚」、「職員と利用者」等、さまざまな関係があり得る。このため、事業所ごとの課題を明確にした上で、必要な取組を実施していくことが重要である。
- **職場環境等要件は、職員向けの取組検討や推進におけるチェックリスト等としても効果的に活用されている。**
 - 採用コスト(1 人当たり 100 万円程度)を考えると、事業所にとって離職防止・定着促進

の取組は必須であり、処遇改善加算とは切り離して、事業所経営の観点から職場環境改善に取り組んでいるという声が多かった。職場環境等要件は加算の届出のために改めて整備したという事業所はあまりみられず、もともと離職防止の為に実施していることを、届出時にあてはめている場合が多くみられた。

- 職員のための取組を進める上で、実施内容を検討する際のチェックリストのように活用している事業所もあり、取組の方向性を検討するための材料としても有用と考えられる。

第4章 まとめ

1. 調査結果の整理

(1) 各調査を通じて得られた示唆

【職員の満足度・継続就業意向への影響要素について】

- 職員の満足度や継続就業意向に対しては、職場環境等要件 24 項目が広く影響している可能性が示唆された。
- 満足度や継続就業意向といった職員の意識への影響を検討する上では、事業所・施設の取組状況ではなく、職員がそれらをどう認知しているかを説明変数とした方がより適切にその影響を把握できる可能性が確認できた。事業所・施設の各取組は、職員が認知することで満足度や継続就業意向に影響するものと考えられ、職員が事業所・施設の取組を認識している状況を作っていくことが重要であるものと考えられる。
- 職員が、勤務する事業所・施設で各取組が実施されていると認知しているほど、満足度・継続就業意向が高い傾向にあることがアンケート分析を通じて確認できた。
- アンケート分析において、職員の「年収水準」は、満足度には影響していないが、継続就業意向には影響している。
 - ヒアリング調査からも職員の定着に対しては、賃金水準はベースとして必須であるという意見も多く聞かれており、満足度には直接影響しないものの、職員の離職・定着に対しては重要な要素であることが改めて確認できた。
- 事業所・施設の職場環境等要件の取組が進んでいるほど、職員の認知が高い傾向にあることも確認できており、事業所・施設の取組の充実が結果として職員満足、継続就業意向に好影響を及ぼしている可能性が示唆された。事業所・施設調査から算出した、24 要件のうちの「特に注力している取組の数」も、職員満足、継続就業意向に好影響を与えている面が確認できており、個別の取組だけではなく、幅広く取組ことの重要性、各取組を深めていくことの重要性が示唆された。
- 事業所・施設の取組においては、職員にその内容を周知し、理解を促したうえで展開することの重要性が示唆された。
- 「人事・採用の仕組み、方針実現の仕組み」に関する取組は満足度には影響がみられないが、継続就業意向に対しては影響がみられている。ヒアリングからも柔軟な働き方の実現や理念の浸透・職員との共有に関する重要性が指摘されており、アンケート調査からもこれが確認できる結果となっているものと考えられる。

(2) 加算・職場環境等要件に関する考察

【加算・職場環境等要件の効果】

- アンケート調査及びヒアリング調査を通じて、職員の満足度、継続就業意向、事業所・施設の定着促進には賃金面に加えて、職場環境改善の取組が重要であることが確認できた。
- 処遇改善加算、特定処遇改善加算は、職場環境改善の取組促進の一助となっており、それが結果として職員の満足や継続就業意向の向上に貢献している可能性があると考えられる。
 - 職員満足、継続就業意向の向上が結果として事業所・施設の離職防止・定着促進に好影響を及ぼしている面があると考えられる。
- また、賃金は職員の定着促進に重要な要素であることが改めて確認された。処遇改善加算、特定処遇改善加算が賃金水準の向上に貢献していると考えられ、その点でも職員の定着に影響している面があると考えられる。
 - アンケート調査からも処遇改善加算分以上の賃上げを実施している事業所・施設、特定処遇改善加算分について経験・技能のある職員以外への配分を行っている事業所・施設がみられており、加算分以上の波及効果がある可能性も示唆される。
- 職場環境等要件の取組の効果を検討する上では、職員に取組が認知されているかという点も前提として考えることが必要であり、事業所・施設での取組促進においては職員に認知されるよう取り組んでいくことも重要になると考えられる。

【職場環境改善効果の発揮・向上のために求められること】

- ヒアリング調査から、職場環境等要件に係る取組は加算を得るためというよりは、従前より職員の定着等のために取り組んでいたという事業所・施設が多くみられた。24 要件についてチェックリスト的に活用しているという声もあった。
- 一方で、アンケート調査の分析からは、24 要件について幅広く、注力して取り組んでいる事業所・施設において職員の満足度や継続就業意向が高い傾向がみられており、その取組については形式的な対応ではなく、職員の状況等を踏まえた充実した対応が求められると考えられる。他事業所の事例等も参考に、職員満足度・継続就業意向の向上に資するような取組となるよう、その取組を深めていくことが期待される。
- なお、アンケート調査結果から事業所・施設と職員間ではその認識に差がある部分があることが確認されている。職員の認識等についても把握したうえで、各取組を深めていくことが期待されるのではないかと。
- 職員の属性や志向が多様であることを考えると、24 要件について幅広く取り組みつつ、重要な要件について特に充実した取組を図るといった対応も検討すべきと考えられる。

(3) 今後に向けた課題

- 職場環境等要件については、注力している取組数や職員負担軽減の取組等が職員満足度や継続就業意向に影響している一方、関係性が明らかにならなかった要件もみられる。
- ただし、職員調査では、24項目それぞれについていずれの項目も過半数の職員は効果があると考えており、回帰分析で職員満足度や継続就業意向に影響しているという結果とならなかった要件についてもただちに重要性が低いと判断することは難しいと考えられる。
- アンケート分析において、一部の要件について実施内容や実績を確認しているが、満足度や継続就業意向に対する影響が必ずしも明らかにならなかった。
- 一方で、取組の状況（注力度合い）、注力している取組数は職員満足度への影響がみられており、ヒアリングでも職員特性を踏まえて取組を行うことの重要性が指摘されている。
- 職員満足や継続就業意向を高めるための効果的な取組の進め方等についてはさらなる検討が必要と考えられる。

以上

参考資料 1 事業所・施設アンケート調査票

はじめに、貴事業所・施設の基本情報についてお伺いします。

【必須】

Q1 貴事業所・施設を運営する法人の法人種別について該当するものを選択してください。

- 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合
- 社会福祉協議会
- 社会福祉法人（社会福祉協議会以外）
- 医療法人
- 社団法人・財団法人（一般、公益）
- 特定非営利活動法人（NPO法人）
- 営利法人（株式会社、有限会社等）
- その他

【必須】

Q2 貴事業所・施設の介護サービス種別について該当するものを選択してください。

- 訪問介護
- 通所介護（地域密着型を含む）
- 通所リハビリテーション
- 認知症対応型通所介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 短期入所生活介護
- 短期入所療養介護
- 介護老人保健施設
- 介護老人福祉施設（地域密着型を含む）
- 特定施設入居者生活介護
- 認知症対応型グループホーム

[必須]

Q3 貴事業所・施設の運営法人が運営する介護保険サービス事業所・施設数について、該当するものを選択してください。

貴事業所・施設を含め、また他の介護サービス種別の事業所・施設も含めて回答願います。

- 1 事業所・施設のみ
- 2～4 事業所・施設
- 5～9 事業所・施設
- 10～19 事業所・施設
- 20～49 事業所・施設
- 50～99 事業所・施設
- 100以上の事業所・施設
- わからない・把握していない

[必須]

Q4-1 貴事業所・施設の所在地について都道府県を選択してください。

都道府県

選択して下さい▼

Q4-2 貴事業所・施設の所在地について市区町村を選択してください。

市区町村

[必須]

Q5 貴事業所・施設における介護保険サービス事業の開始年について選択してください。

※過去に事業所・施設の名称変更や合併が行われている場合は、名称変更・合併前の事業所・施設における介護保険サービス事業の開始年を記入してください

西暦

選択して下さい▼

介護職員処遇改善加算の届け出状況についてお伺いします。

【必須】

Q6 貴事業所・施設は介護職員処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。令和4年10月時点で届け出している内容について該当するものを選択してください。

- 加算 (I)
- 加算 (II)
- 加算 (III)
- 加算 (IV)
- 加算 (V)
- 届け出なし

【必須】

Q7 貴事業所・施設で介護職員処遇改善加算について届け出を行い始めた時期についてお伺いします。該当するものを選択してください。

※届け出の区分によらず、加算の届け出を開始した時期を選択してください。

- 平成30年度以前（2018年以前）
- 平成31年度・令和元年度（2019年）
- 令和2年度（2020年）
- 令和3年度（2021年）
- 令和4年度（2022年）
- 不明・わからない

【必須】

Q8 貴事業所・施設は、介護職員処遇改善加算の算定要件として定められたキャリアパス要件のうち、いずれの要件を満たしていますか。
令和4年10月時点での状況をご回答ください。

- 職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備をしていること（キャリアパス要件I）
- 資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設けること（キャリアパス要件II）
- 経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組みまたは一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けること（キャリアパス要件III）
- 上記のいずれも満たしていない

介護職員等特定処遇改善加算に届出状況についてお伺いします。

【必須】

Q9 貴事業所・施設は介護職員等特定処遇改善加算について、いずれの区分で届出を行っていますか。
令和4年10月時点での届け出している内容について該当するものを選択してください。

- 特定加算（I）
- 特定加算（II）
- 届け出なし

【必須】

Q10 貴事業所・施設で介護職員等特定処遇改善加算について届け出を行い始めた時期についてお伺いします。
該当するものを選択してください。

※届け出の区分によらず、加算の届け出を開始した時期を選択してください。

- 平成31年度・令和元年度（2019年）
- 令和2年度（2020年）
- 令和3年度（2021年）
- 令和4年度（2022年）
- 不明・わからない

[必須]

Q11 令和4年10月時点で「経験・技能のある介護職員」として算定している人数について記入してください。

人

[必須]

Q12 貴事業所・施設の令和4年10月時点における、介護職員処遇改善加算の算定要件として定められた職場環境等要件（以下①～⑧）の取組状況について、それぞれ当てはまるものを選択してください。

現時点では取り組んでいない
取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない
ある程度注力・重視して取り組んでいる
特に注力・重視して取り組んでいる

①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	→	●	●	●	●
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	→	●	●	●	●
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	→	●	●	●	●
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	→	●	●	●	●
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	→	●	●	●	●
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	→	●	●	●	●
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	→	●	●	●	●
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	→	●	●	●	●

現時点では取り組んでいない
 取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない
 ある程度注力・重視して取り組んでいる
 特に注力・重視して取り組んでいる

⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	→	●	●	●	●
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	→	●	●	●	●
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	→	●	●	●	●
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	→	●	●	●	●
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	→	●	●	●	●
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	→	●	●	●	●
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	→	●	●	●	●
⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	→	●	●	●	●

現時点では取り組んでいない
 取り組んでいるがあまり注力・重視はしていない
 ある程度注力・重視して取り組んでいる
 特に注力・重視して取り組んでいる

⑩タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	→	●	●	●	●
⑪高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	→	●	●	●	●
⑫5S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	→	●	●	●	●
⑬業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	→	●	●	●	●
⑭ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	→	●	●	●	●
⑮地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	→	●	●	●	●
⑯利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	→	●	●	●	●
⑰ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	→	●	●	●	●

[必須]

Q13 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化

- 職員向けに研修を行う等して内部に公表・周知している
- 職員向けに冊子を配布する等して内部に公表・周知している
- 外部に公表している（介護サービス情報公表システムや法人・事業所のHP等で）
- その他

[必須]

Q14 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入

- エルダー・メンターは一定の経験を有するものとする等の配慮をしている
- 対象職員1名に対して1名または複数のエルダー・メンターを組織として任命している
- 指導担当職員向けに指導方法の研修やマニュアルの配布等をしている
- その他

[必須]

Q15 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

- 事業所内託児施設等を設置している
- 子育てや家族介護のための有給の連続休暇等の休業制度を設けている
- 法定水準を超える育児休業制度を設けている
- 短時間勤務制度を設けている
- その他

[必須]

Q16 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

⑩職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備

職員の事情に応じた柔軟な勤務シフトとしている（短時間勤務、柔軟な出勤調整等）

短時間正規職員制度を導入している

希望に応じた非正規職員の正規雇用制度がある

その他

[必須]

Q17 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備

休暇の取得目標を定めている（日数や取得率）

夏季や冬季等に休暇取得の推奨期間を定めている

連続休暇を取得するルールを設けている

定期的に休暇の取得状況を事業所・施設としてチェックしている

その他

[必須]

Q18 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

職員相談窓口を設置し、職員に内容を周知している

外部の専門家等に相談できる体制としている

各種相談を担う部署・担当者を明確にしている

その他

[必須]

Q19 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組における具体的な実施内容についてお伺いします。それぞれの項目について具体的に実施している内容についてあてはまるものをすべて選択してください。

④ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

- 職員の気づきや意見を収集する機会（ミーティングやアンケート・ヒアリング調査等）を設けている
- 職員の気づきや意見を踏まえて勤務環境を見直している
- 職員の気づきや意見を踏まえてケア内容の改善を行っている
- その他

[必須]

Q20 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入に取り組まれている場合、エルダー、メンターの職層や経験等の要件を設けていますか。

設けている場合、該当するものを選択してください。

- 主に主任やリーダー層としている
- 主に一定の経験を有するスタッフとしている
- 特に要件は定めていない

[必須]

Q21 令和2年度から令和4年度における育児休業、介護休業の取得実績について該当するものを選択してください。

取得実績なし
制度に該当する職員の半数未満が取得
制度に該当する職員の半数以上が取得

- | | | | | |
|------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 育児休業 | → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 介護休業 | → | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

[必須]

Q25 貴事業所・施設において、職場環境要件の各取組に関して、取り組み前後で従業員の満足度や定着・離職防止に影響があったと感じますか。もっとも近いものを選択してください。

(実態としての離職率の低下等ではなく、各取り組みについて、実施前と実施後で比較した際の、ご回答いただく方の認識でご回答ください。)

		職員の定着・離職防止に対して				
		非常に好影響があったと感じる	やや好影響があったと感じる	どちらともいえない・わからない	あまり好影響はなかったと感じる	まったく好影響はなかったと感じる
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	→	●	●	●	●	●
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	→	●	●	●	●	●
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	→	●	●	●	●	●
④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	→	●	●	●	●	●
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	→	●	●	●	●	●
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	→	●	●	●	●	●
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	→	●	●	●	●	●
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	→	●	●	●	●	●

⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	→	●	●	●	●	●
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	→	●	●	●	●	●
⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	→	●	●	●	●	●
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	→	●	●	●	●	●
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	→	●	●	●	●	●
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	→	●	●	●	●	●
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	→	●	●	●	●	●
⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	→	●	●	●	●	●
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	→	●	●	●	●	●
⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	→	●	●	●	●	●
⑲5S 活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	→	●	●	●	●	●
⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による	→	●	●	●	●	●
情報共有や作業負担の軽減						
㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	→	●	●	●	●	●
㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	→	●	●	●	●	●
㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	→	●	●	●	●	●
㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	→	●	●	●	●	●

[必須]

Q26 貴事業所・施設では、従業員の満足度やエンゲージメント調査を実施していますか。該当するものを選択してください。

※エンゲージメントとは、職員と組織との信頼関係や職員の組織に対する貢献意欲を指すものです。

- 年に2回以上定期的・継続的に実施している
- 年に1回、定期的・継続的に実施している
- 数年に1回継続的に実施している
- 不定期ではあるが実施している
- 実施していない

[必須]

Q27 職員の満足度調査やエンゲージメント調査を継続的に実施している中で、過去の結果の推移として満足度やエンゲージメントの傾向に変化はみられますか。

事業所・施設全体の傾向に関するご認識を回答してください。

- 職員の満足度やエンゲージメントは高まってきている
- どちらかというと職員の満足度やエンゲージメントは高まってきている
- どちらともいえない・わからない
- どちらかというと職員の満足度やエンゲージメントは下がってきている
- 職員の満足度やエンゲージメントは下がってきている

[必須]

Q28 貴事業所・施設において、職場環境改善の取り組みの実施や検討の際に、職員の意見を踏まえたり、職員を巻き込んで実施したことはありますか。

もっとも近いものを選択してください。

※検討のための会議への出席や制度・仕組みづくりを担ったということも含めて職員が参加・関与したものであるとして回答してください。

- 原則すべての職場環境改善の取り組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している
- 半数以上の職場環境改善の取り組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している
- 一部の職場環境改善の取り組みに職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形で実施している
- 基本的に職場環境改善に職員の意見を取り入れたり、職員が参加する形での検討は行っていない

[必須]

Q29 職場環境改善の取り組みに関与した職員についてお伺いします。関わった職員層について該当するものをすべて選択してください。

関わっていない
その他のかかわり方
意見についてアンケートや聞き取りを行った
検討のための会議に参加した
制度・仕組みづくりを主体的に担った

た

事業所・施設責任者、管理職	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
法人本部の担当者	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
事業所・施設のリーダー層	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
事業所・施設の現場介護職員 (3年以上10年未満の経験がある職員)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
事業所・施設の現場介護職員 (3年未満の経験がある職員)	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
上記以外の事業所・施設職員	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【必須】

Q30 職場環境等の改善の取り組みの実施前後、あるいは実施内容の拡充前後において、以下の点についてどのように感じますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。

開始から時期が浅い等でまだ明確な結果はわからない
そう思わない
あまりそう思わない
どちらともいえない
ややそう思う
そう思う

職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、
職場環境は改善し、職員にとって働きやすくなっていると感じる

→ ● ● ● ● ● ●

職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、
職員の満足度は向上していると感じる

→ ● ● ● ● ● ●

職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、
職員の就業意欲は向上していると感じる

→ ● ● ● ● ● ●

職場環境改善の取り組みを進める前と比較して、
職員の採用がしやすくなったと感じる

→ ● ● ● ● ● ●

Q31 職場環境等要件である24項目以外で、効果的な職場環境改善の取り組みと考えられていること、実践されていることがあれば記載してください。

※可能であれば特に効果が見込まれる対象（例：若手職員等）についても記載いただきたくお願いいたします。

賃金面の処遇改善の状況についてお伺いします。

【必須】

Q32 貴事業所・施設における新規採用者の初任給（月額）について平均的あるいはモデル的な金額をご回答ください。

※住宅補助等を含まない額面を記入願います。

※対象となる職員の給与の定めがない場合は空欄としてください。

月額 万円程度

【必須】

Q33 貴事業所・施設では、介護職員の賃金に関して、処遇改善加算の上乗せ分以外の賃上げ・上乗せ支給を行っていますか。

過去5年での状況についてあてはまるものを選択してください。

- 過去5年で処遇改善加算分以外の給与の増額は行っていない
- 過去5年で処遇改善加算分に加えて賃金水準引き上げを行った
- 過去5年で処遇改善加算分以外の賃金改定は行っていないが、賞与や特別手当等を増額したことがある
- その他

【必須】

Q34 介護職員等特定処遇改善加算の配分状況についてお伺いします。加算を配分した対象の職種について該当するものをすべて選択してください。

- 経験・技能のある介護職員
- 他の職員
- その他の職種

介護職員の確保状況についてお伺いします。

Q35 過去5年間の介護職員の離職率の推移についてお伺いします。

各年度の離職者数 + 年度末時点の介護職員数 で算出してください。

小数点第2位で四捨五入して回答してください。（各事業所・施設で把握されている数値での回答で構いません）

※ **令和4年度** については **4月から9月の半年間の離職者数 + 9月末時点の介護職員数** としてください。

※ 不明の場合は空欄としてください。

平成30年度（2018年）	約	<input type="text"/>	%
平成31年度・令和元年度（2019年）	約	<input type="text"/>	%
令和2年度（2020年）	約	<input type="text"/>	%
令和3年度（2021年）	約	<input type="text"/>	%
令和4年度（2022年）	約	<input type="text"/>	%

[必須]

Q36 職場環境等の改善の前後で入職3年未満程度の職員の離職状況に変化はありますか。

※ 開設5年未満の場合は、開設年度との比較で回答してください。

- 入職3年未満の離職の状況は改善している
- 入職3年未満の離職の状況はあまり変わらない
- 入職3年未満の離職の状況は悪化している
- わからない・取組開始から時期が浅く比較できない

【必須】

Q37 これまでにお伺いしたような職場環境改善の取り組みの効果として、職員の離職防止につながっているかのご認識についてお伺いします。

以下の対象層別でご認識について回答してください。

※職場環境以外の影響も大きいと想定されることから、以前と比較しての実態としての離職率ではなく、事業所・施設での実感として役立っていると感じるかどうかでご回答ください。

		対象層の離職防止に役立っている	対象層の離職防止にやや役立っている	どちらともいえない・わからない	対象層の離職防止にはあまり役立っていない	対象層の離職防止には役立っていない
対象層	現場の介護職員（経験3年未満）	→	●	●	●	●
	現場の介護職員（経験3年以上10年未満）	→	●	●	●	●
	現場の介護職員（経験10年以上）	→	●	●	●	●
	主任やリーダー層、管理職	→	●	●	●	●

【必須】

Q38.1 貴事業所・施設では、以下の各期間における介護職員の過不足の状況についてお伺いします。それぞれもっとも近いものを選択してください。

※各回答者のお考えに基づきご回答願います。

		大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰
令和3年度	→	●	●	●	●	●
令和4年度	→	●	●	●	●	●

[必須]

Q38.2 貴事業所・施設では、以下の各期間における介護職員の過不足によりサービス利用や入所等を断ることがありますか。それぞれもっとも近いものを選択してください。

※各回答者のお考えに基づきご回答願います。

断ることが非常に多い	断ることが多い	断ることは少ない	断ることは減多にない	断ることはない
------------	---------	----------	------------	---------

令和3年度 → ● ● ● ● ●

令和4年度 → ● ● ● ● ●

参考資料 2 職員アンケート調査票

はじめに、介護の仕事についてお伺いします。

[必須]

Q1 あなたの介護の仕事の経験年数について該当するものを選択してください。

- 1年未満
- 1年以上3年未満
- 3年以上5年未満
- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

[必須]

Q2 あなたの現在の法人での勤続年数について該当するものを選択してください。

- 1年未満
- 1年以上3年未満
- 3年以上5年未満
- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

[必須]

Q3 介護福祉士の資格を保有しているか該当するものを選択してください。

- 介護福祉士の資格を保有している
- 保有していない

[必須]

Q4 あなたの現在の役職について該当するものを選択してください。

- 管理職
- 主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役
- 一般職・担当職

[必須]

Q5 あなたの転職経験・前職勤務経験について該当するものを選択してください（同じ法人内での転勤や異動等ではなく、法人が変わった転職の経験をお答えください）。

- 転職経験はない
- 前職は他の事業所・施設で介護職員として勤務していた
- 前職は介護業界以外で勤務していた

あなたの現在の就業継続意向や職場への満足度についてお伺いします。

[必須]

Q6 あなたの就業継続意向について該当するものを選択してください。

- 今の勤務先で働き続けたい
- 介護関係の別の勤務先で働きたい
- 介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい
- 医療関係の別の勤務先で働きたい
- 介護・医療・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい
- わからない
- 働きたくない

[必須]

Q7 現在の勤務先で、介護の仕事を継続していきたいと思う理由として、該当するものを全て選択してください。

<input type="checkbox"/>	雇用が安定している
<input type="checkbox"/>	労働時間・休日等の労働条件
<input type="checkbox"/>	立地条件（通勤利便性）
<input type="checkbox"/>	賃金（給与・賞与）
<input type="checkbox"/>	社員寮・住宅補助
<input type="checkbox"/>	人事評価への納得
<input type="checkbox"/>	教育訓練の機会
<input type="checkbox"/>	役割・裁量の拡大
<input type="checkbox"/>	能力・個性・資格が活かせる
<input type="checkbox"/>	身体的負担が少ない
<input type="checkbox"/>	業務量への納得
<input type="checkbox"/>	職場の人間関係
<input type="checkbox"/>	管理職やリーダーのマネジメント力
<input type="checkbox"/>	介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ
<input type="checkbox"/>	健康管理体制の整備
<input type="checkbox"/>	困りごとの相談窓口がある
<input type="checkbox"/>	ライフイベントと仕事の両立ができる
<input type="checkbox"/>	理念への共鳴
<input type="checkbox"/>	地域との交流機会の充実
<input type="checkbox"/>	利用者やその家族からの感謝
<input type="checkbox"/>	上記の中に該当する理由はない

【必須】

Q8 現在の職場に対する総合的な満足度として該当するものを選択してください。

- 非常に満足
- どちらかという満足
- どちらかという不満
- 不満

あなたの現在の事業所・施設での、直近2年間における就業意欲の変化についてお伺いします。

【必須】

Q9 直近2年間における就業意欲の変化について該当するものを選択してください。

- 非常に高まった
- どちらかという高まった
- どちらかという低くなった
- 低くなった

[必須]

Q10 更に就業意欲が高まるきっかけとして、以下のものはどの程度重視するか、それぞれ該当するものを選択してください。

		非常に重視する	どちらかという重視する	どちらかという重視しない	重視しない
雇用が安定している	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
労働時間・休日等の労働条件	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
立地条件（通勤利便性）	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
賃金（給与・賞与）	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員寮・住宅補助	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人事評価への納得	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育訓練の機会	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
役割・裁量の拡大	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力・個性・資格を活かせる	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
身体的負担が少ない	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務量への納得	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の人間関係	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職やリーダーのマネジメント力	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
健康管理体制の整備	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
困りごとの相談窓口がある	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ライフイベントと仕事の両立ができる	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
理念への共鳴	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
地域との交流機会の充実	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用者やその家族からの感謝	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

勤務先の変化による就業意欲の変化についてお伺いします。

【必須】

Q11 前職時代と比較した際の就業意欲の変化について該当するものを選択してください。

- 非常に高まった
- どちらかというが高まった
- どちらかというと低くなった
- 低くなった

【必須】

Q12 前職時代と比較した際の就業意欲が高まった理由として、該当するものを全て選択してください。

- 雇用が安定している
- 労働時間・休日等の労働条件
- 立地条件（通勤利便性）

- 賃金（給与・賞与）
- 社員寮・住宅補助
- 人事評価への納得
- 教育訓練の機会
- 役割・裁量の拡大
- 能力・個性・資格が活かせる
- 身体的負担が少ない
- 業務量への納得
- 職場の人間関係
- 管理職やリーダーのマネジメント力
- 介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ
- 健康管理体制の整備
- 困りごとの相談窓口がある
- ライフイベントと仕事の両立ができる
- 理念への共鳴

- 地域との交流機会の充実
- 利用者やその家族からの感謝
- 上記の中に該当する理由はない

[必須]

Q13 現在の事業所・施設への入職を決断した際、以下の理由はどの程度重視したか、それぞれ該当するものを選択してください。

		非常に重視した	どちらかというど	どちらかというど	重視しなかった
		重視した	重視しなかった		
雇用が安定している	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
労働時間・休日等の労働条件	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
立地条件（通勤利便性）	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
賃金（給与・賞与）	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
社員寮・住宅補助	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人事評価への納得	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
教育訓練の機会	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
役割・裁量の拡大	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能力・個性・資格が活かせる	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
身体的負担が少ない	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
業務量への納得	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職場の人間関係	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
管理職やリーダーのマネジメント力	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護以外の業務も含めた役割分担の明確さ	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
健康管理体制の整備	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
困りごとの相談窓口がある	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ライフイベントと仕事の両立ができる	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
理念への共鳴	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
地域との交流機会の充実	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
利用者やその家族からの感謝	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

職場環境等要件に関する認知の状況とその評価についてお伺いします。

【必須】

Q14 介護職員処遇改善加算の算定要件として定められた職場環境等要件（以下の①～⑧）について、あなたが所属する法人や事業所が取り組んでいると思われるか、該当するものを選択してください。

		取り組んでいる	取り組んでいない	わからない・知らない
				ない
①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

わからない・知らない
取り組んでいない
取り組んでいる

⑩子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	→	●	●	●
⑪職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	→	●	●	●
⑫有給休暇が取得しやすい環境の整備	→	●	●	●
⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	→	●	●	●
⑭介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	→	●	●	●
⑮短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	→	●	●	●
⑯雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	→	●	●	●
⑰事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	→	●	●	●
⑱タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の軽減	→	●	●	●
⑲高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	→	●	●	●
⑳5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	→	●	●	●
㉑業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	→	●	●	●
㉒ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	→	●	●	●
㉓地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	→	●	●	●
㉔利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	→	●	●	●
㉕ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	→	●	●	●

[必須]

Q15 介護職員処遇改善加算の算定要件として定められた職場環境等要件（以下の①～⑩）について、職場に対する満足度の向上や、就業意欲の向上に対してどの程度効果があると考えてるか、それぞれ該当するものを選択してください。

わからない
効果がない
どちらかという効果がない
どちらかという効果がある
非常に効果がある

①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	→	●	●	●	●	●
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	→	●	●	●	●	●
③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	→	●	●	●	●	●
④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	→	●	●	●	●	●
⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援	→	●	●	●	●	●
⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	→	●	●	●	●	●
⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	→	●	●	●	●	●
⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	→	●	●	●	●	●

⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	→ ● ● ● ● ●
⑫業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	→ ● ● ● ● ●
⑬介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	→ ● ● ● ● ●
⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	→ ● ● ● ● ●
⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	→ ● ● ● ● ●
⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	→ ● ● ● ● ●
⑰タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	→ ● ● ● ● ●
⑱高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	→ ● ● ● ● ●
⑲5S 活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	→ ● ● ● ● ●
⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	→ ● ● ● ● ●
㉑ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	→ ● ● ● ● ●
㉒地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	→ ● ● ● ● ●
㉓利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	→ ● ● ● ● ●
㉔ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	→ ● ● ● ● ●

最後に、あなたの基本情報についてお伺いします。

[必須]

Q16 あなたの現在の年齢について該当するものを選択してください。

- 20代以下
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代
- 70代以上

[必須]

Q17 あなたの性別について該当するものを選択してください。

- 男性
- 女性
- 回答しない

[必須]

Q18 あなたの現在の勤務形態について該当するものを選択してください。なお、正規/非正規、常勤/非常勤の定義は以下のとおりです。

正規 : 期間を定めない雇用契約を締結している職員

非正規 : 期限を定めた雇用契約を締結している職員

常勤 : 1週間当たりの労働時間が40時間以上

非常勤 : 1週間当たりの労働時間が40時間未満

- 正規職員**・常勤
- 正規職員**・非常勤
- 非正規職員**・常勤
- 非正規職員**・非常勤
- 介護職派遣

[必須]

Q19 あなたの家族の介護の状況について該当するものを選択してください。

- 主介護者として家族の介護を行っている
- 家族の介護は行っていない

[必須]

Q20 あなたの子供の有無について該当するものを選択してください。

- 同居している未就学児がいる
- 同居している小学生がいる
- 同居している中学生以上がいる
- 同居している子供はいない

[必須]

Q21 あなたの現在働いている事業所・施設でのおおよその年収（税込）について該当するものを選択してください。

- 年収約300万円未満
- 年収約300万円以上400万円未満
- 年収約400万円以上500万円未満
- 年収約500万円以上

※本調査研究は、令和4年度 老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和4年度 老人保健健康増進等事業

**「介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算による
人材確保への影響等に関する調査研究事業」
報告書**

令和5年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL: 080-2302-7799 FAX: 03-6833-9480