

平成19年度  
介護人材の質的向上と労働  
市場の成熟化に向けた推進方策  
に関する調査研究報告書

---

長寿社会政策研究所

## まえがき

この調査研究報告書は、長寿社会政策研究所が実施した「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」の研究成果をまとめたものです。

超高齢化社会を目前に控え、高齢者介護の分野では要介護者に対する介護保障システムを持続可能な形で形成することが喫緊の課題とされます。そうした中、介護の場では人材不足が深刻な問題となっているほか、提供される介護サービスに関してもより高い質が求められるようになってきました。多くの人材を確保し、よりよい介護サービスの提供を行うためには、介護労働者の雇用条件の整備や介護労働市場における需要と供給のマッチング等、介護労働市場の一層の成熟が必要とされます。

そこで、この調査研究では、県内の訪問介護事業所、介護施設、およびそこで働く介護職員を対象としたアンケート調査を通じて、介護労働の実態と意識を探り、介護労働市場の成熟化に向けた推進方策のあり方について検討しました。

介護職員の転職の希望の有無や、現在の仕事や賃金に対する満足度、そして事業所や施設で実施される研修等の取り組みや、近年進められている施策に対する意識等の考察を行った上で、いくつかの施策提言を試みました。

この報告書が、これからの長寿社会に向けて、行政はもとより関係団体、研究者の方々に少しでも資するところがあれば幸いです。

終わりに、アンケート調査を含め、調査研究にご協力いただいた関係者の方々に厚く御礼申し上げます。

2008年（平成20年3月）

（財）ひょうご震災記念21世紀研究機構  
長寿社会政策研究所所長 足立正樹

# 研 究 体 制

研 究 責 任 者 足 立 正 樹

長 寿 社 会 政 策 研 究 所 所 長  
神 戸 大 学 大 学 院 經 济 学 研 究 科 教 授

研 究 員 ( 報 告 書 執 筆 ) 中 林 宜 子

長 寿 社 会 政 策 研 究 所 主 任 研 究 員  
神 戸 大 学 大 学 院 經 济 学 研 究 科 博 士 課 程

# 目 次

第1章 調査の目的と方法、および介護労働市場の概要	1
第1節 調査の目的	1
第2節 調査の方法	2
第3節 介護労働市場の概要	2
第2章 介護労働者の属性と特徴	4
第1節 介護労働者の属性	4
第2節 最終学歴および介護の仕事に就く前の状況（前身）	7
第3章 職場を変わった理由と転職の希望の有無	46
第1節 介護の職場を変わった理由	46
第2節 転職の希望の有無と、転職を希望する理由	55
第4章 現在の仕事と賃金に対する満足度、および社会的評価について	79
第1節 現在の仕事に対する満足度と、仕事上の悩みや不満	79
第2節 賃金に対する満足度	81
第3節 介護の仕事の社会的評価について（訪問介護員）	83
第5章 介護人材の質的向上と量的確保	79
第1節 介護技術の向上を目的とした取り組み	79
第2節 職員の処遇の改善を目的とした取り組み	81
第3節 介護ボランティアの受け入れについて	83
第4節 介護サービスの質的向上のために必要だと思うもの	83
第6章 「研修の義務付け」、「任用資格の介護福祉士への限定」、「外国人介護士の受け入れ」に対する意識	79
第1節 研修受講の義務付けについて	79
第2節 介護福祉士への任用資格の限定	81
第3節 外国人介護士の受け入れ	83
第7章 総括と提言	79
資 料	89
1. 調査票	91
2. 単純集計表	100

# 第1章 調査の目的と方法、および介護労働市場の概要

## 第1節 調査の目的

我が国の高齢化率はますますの上昇を続けており、近い将来には高齢化率が21%を超える「超高齢化社会」を迎えることが確実とされている。それに伴い、高齢者介護の分野では要介護者に対する介護保障システムを持続可能な形で形成することが喫緊の課題とされる。そうした中、介護の現場では深刻な人材不足が大きな問題となっている。人材の不足を補うためには、介護労働市場がより成熟化され、円滑な人材活用がなされる体制が築かれなければならない。他方で、提供される介護サービスの水準に関してはより高い質が求められるようになっており、量的な人材の確保と同様に、質の高い人材を確保するためにも、介護労働者の雇用条件の整備や介護労働市場における需要と供給のマッチング等、介護労働市場の一層の成熟が急がれるところである。

こうした関心を背景に、長寿社会政策研究所は「介護人材の質的向上と労働市場の成熟化に向けた推進方策」をテーマに調査研究を行った。調査にあたっては、介護労働の実態と意識に関して介護労働市場の供給側と需要側の双方にアンケート調査を実施し、介護労働の現状と課題を探った。さらに、介護保険制度が導入される以前の1999年に長寿社会研究所が実施した『介護労働市場の実態と将来展望に関する研究』の調査結果との比較により、介護保険制度の導入前と、制度が一定の定着をみせた2007年時における就業状況や介護労働者の意識等の変化についても言及している。

介護サービスの利用者が増加する中で、よりよいサービスを提供するためにも、介護人材の確保は重要な政策課題となる。本研究では、介護の現場で働く人々の実態と意識を探り、介護労働市場の成熟化に向けていま必要とされる介護労働の条件整備課題について明らかにすることを目的としている。

## 第2節 調査の方法

「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」を以下の要領で実施した。

### 1. 調査対象

- ①兵庫県下の訪問介護事業所
- ②兵庫県下の介護老人福祉施設、および介護老人保健施設（以下、2つを合わせて介護施設とする）
- ③兵庫県下の訪問介護事業所で働く訪問介護員
- ④兵庫県下の介護施設で働く職員（以下、施設職員とする。）

### 2. 対象数

- ①訪問介護事業所300
- ②介護施設300
- ③訪問介護員2100人
- ④施設職員2100人

### 3. 対象抽出方法

- ①訪問介護事業所については、WAM NET (<http://www.wam.go.jp/>) に記載の介護事業者情報から県下300の事業所を無作為抽出
- ②介護施設については、兵庫県の高齢者福祉施設一覧から県下300の介護施設を無作為抽出
- ③訪問介護員については、①で抽出された300の事業所に対し、そこで働く訪問介護員に調査票の配布を依頼
- ④施設職員については、②で抽出された300の介護施設に対し、そこで働く施設職員に調査票の配布を依頼

### 4. 調査方法

郵送による調査票調査

### 5. 期間

2007年10月初旬から下旬

### 6. 回収状況

- |          |                    |
|----------|--------------------|
| ①訪問介護事業所 | 有効回答数101（回収率33.7%） |
| ②介護施設    | 有効回答数141（回収率47.0%） |
| ③訪問介護員   | 有効回答数640           |
| ④施設職員    | 有効回答数738           |

（訪問介護員、および施設職員については郵送先機関に配布委託した為、実際の配布数を把握できておらず、有効回答数のみを記している。）

### 第3節 介護労働市場の概要

平成18年時点の介護従事者数は、老人福祉施設で586,685名、居宅介護事業の常勤換算従事者数は70,021名（うち、常勤が39,378名、非常勤が30,643名）となっている。日本の介護労働市場における労働需要は、施設の規模や種類、職種ごとに法的に定められた職員配置基準によって基本的に規定されてきた。さらに、2000年4月の介護保険制度導入に伴い、入所施設ごとの配置基準とは別に「介護給付サービス受給者」の数に応じたサービス提供者の養成が目指されるようになった。そして介護保険制度の導入により在宅介護サービスの体制が強化され、幅広い職種が存在するようになり、介護労働市場における労働需要は入所施設でのニーズだけではなく、在宅サービスに関するニーズによって規定される部分が大きくなったとされる<sup>1</sup>。

一方、介護労働の供給面をみると、現在、介護サービスは社会福祉事業関連の従事者か、あるいは関連資格を有する者によって提供されている状況にある。しかし、有資格者を求めるようになったのは近年のことであり、必ずしも有資格者のみでサービス提供がなされているわけではない。そのため、資格を持っていない場合でも、就業中に各種の研修や講習を受けて資格を取得できるようになっている。また、後のアンケート分析でもみるように、近年では福祉系大学や福祉系の高校を卒業して介護職に就く者の割合が増加してきている。福祉系の専門学校等の数も年々増加している状況にある。

介護保険制度導入後、介護従事者の数は一定の伸びを示している一方で、介護の現場では深刻な人手不足を嘆く声が多く聞かれる。介護労働安定センターの調べでは<sup>2</sup>、平成18年度の介護労働者全体の離職率は20.3%であり、全産業全体の17.5%<sup>3</sup>と比較すると3ポイント程度高い結果となっている<sup>4</sup>。本研究で実施したアンケートや聞き取り調査では、その所々で人材不足に苦しむ事業所や施設、介護職員の様子が伺えた。現場の人々は、上記のような数値だけでは表せない、過酷な状況に立たされている。十分な人材確保がなされ、質の高いサービスが提供されるために、より魅力のある介護の職場づくり、労働条件・労働環境の整備が何よりも急がれる。

---

<sup>1</sup> 金善英、倉田良樹、『労働市場における介護サービス提供者の位置づけ』、情報化・サービス化と外国人労働者に関する研究－Discussion Paper No.5、2006 を参照

<sup>2</sup> 平成18年度介護労働実態調査より

<sup>3</sup> 厚生労働省、平成17年雇用動向調査結果より

<sup>4</sup> ただし、全産業の女性の離職率は21.7%であり、介護職では女性の比率が79.2%と高いことを考慮すると、介護労働者全体の離職率である20.3%は若干低めになっているとされる。

## 第2章 介護労働者の属性と特徴

### 第1節 介護労働者の属性

ここではまず、本報告書で取り扱う介護労働者の属性<sup>5</sup>をみるとともに、前回調査との比較において、就業形態の構成や労働量など、労働形態の変化についても同時に示したい。

#### 1. 就業形態

図2-1-1 訪問介護員の就業形態<sup>6</sup>

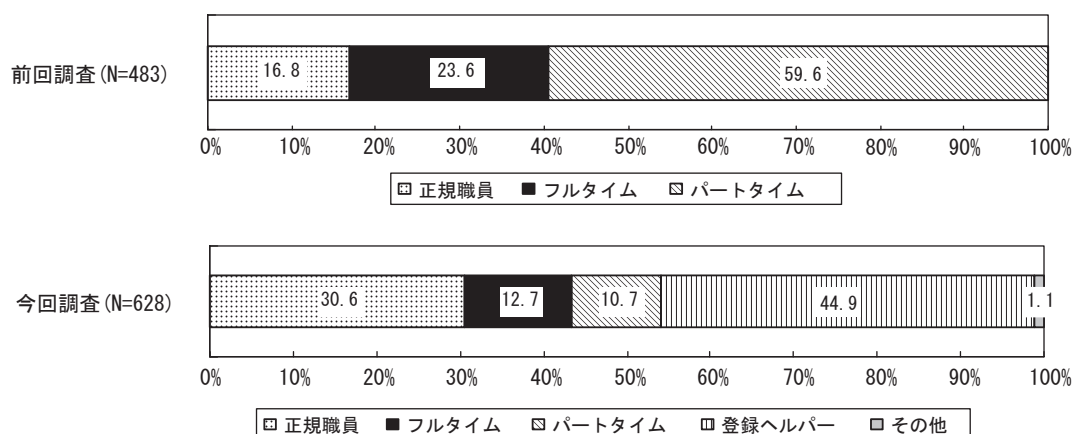
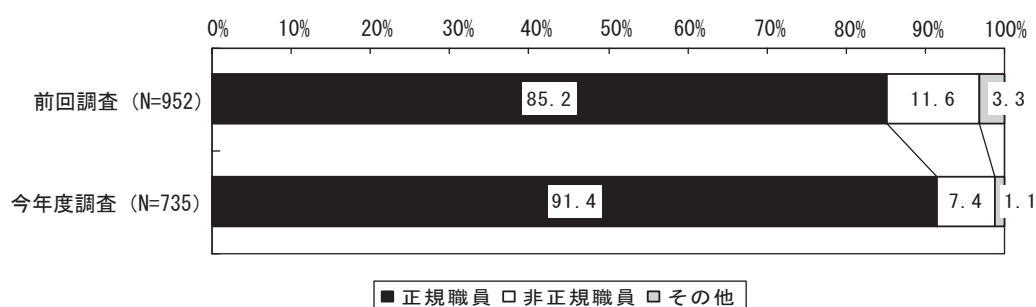


図2-1-2 施設職員の就業形態



まず、訪問介護員に関して（図2-1-1）、今回調査では「登録ヘルパー」が44.9%で最も多く、次に「正規職員」が30.6%で多くなっている。前回調査と比べると正規職員の割合は2倍近くに増えているが、その背景には介護保険制度の導入により事業所の人員配置基

<sup>5</sup> なお、本文で取り上げていないその他の属性については、巻末資料の単純集計結果を参照のこと

<sup>6</sup> 前回調査においては「登録ヘルパー」の項目はなく、「正規職員」、「フルタイム」、「パートタイム」の3つで聞いている。



準が定められたことも影響していると考えられる。また、正規職員が増加した分、フルタイムの割合が減少しており、非常勤職員<sup>7</sup>の割合は前回と比べて2.9ポイントとわずかに減少している。

次に、施設職員に関して（図2-1-2）、今回調査では正規職員が全体の91.4%を占めており、前回調査から6.2ポイント増加している。

## 2. 1ヶ月の平均就労日数

図2-1-3 訪問介護員の1ヶ月の平均就労日数

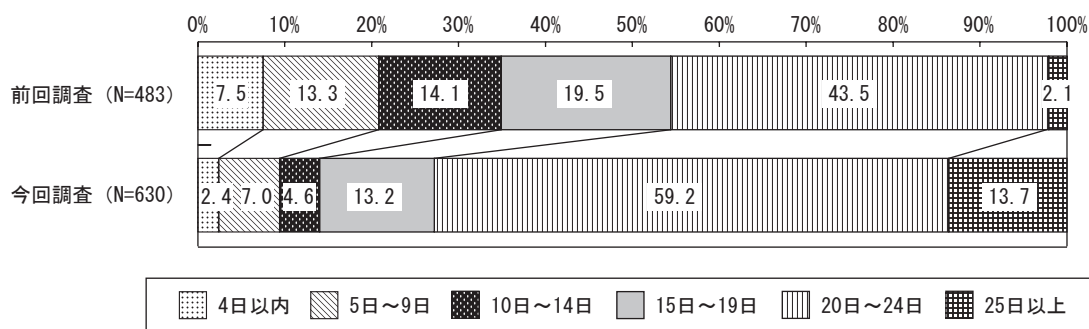
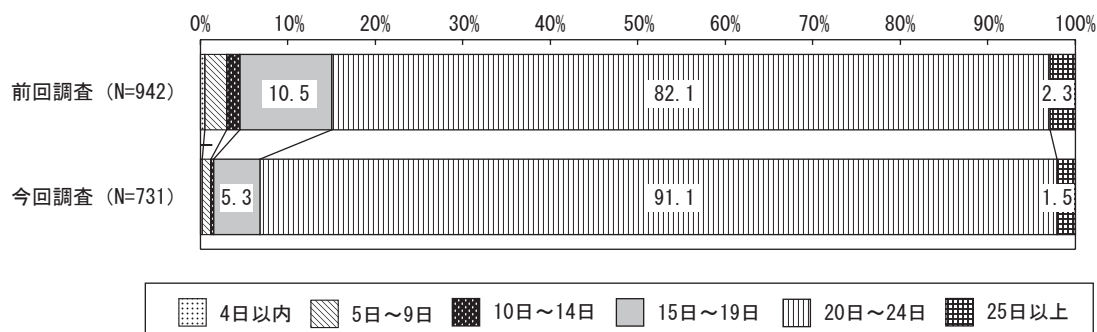


図2-1-4 施設職員の1ヶ月の平均就労日数



1ヶ月の平均就労日数について、「20～24日」と答えた訪問介護員は59.2%、施設職員では91.1%となっており、前項でみた正規職員の増加と同様に、平均就労日数も増えていることがわかる。

## 3. 性別

性別をみると、今回調査時の訪問介護員においては（図2-1-6）男性が5.0%、女性が95.0%であり、前回調査時（図2-1-5）と比べて男性が3.8ポイントだけ増加している。

<sup>7</sup> パートタイムや登録ヘルパーなど就業時間が非定型的な職員

図2-1-5 訪問介護員の性別：前回調査（N=483）

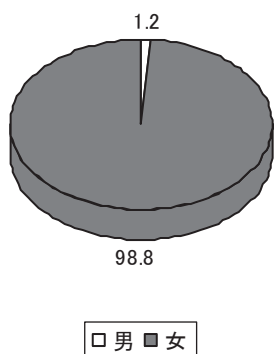


図2-1-6 訪問介護員の性別：今回調査（N=634）

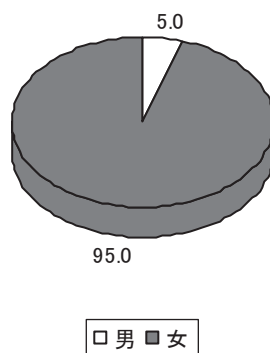


図2-1-7 施設職員の性別：前回調査（N=953）

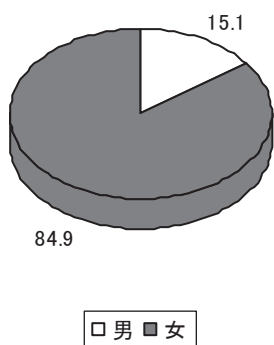
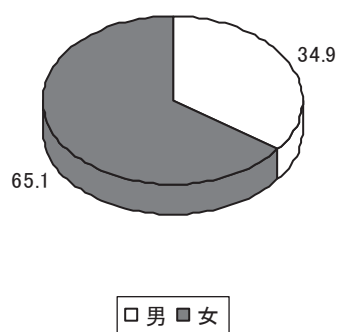


図2-1-8 施設職員の性別：今回調査（N=737）

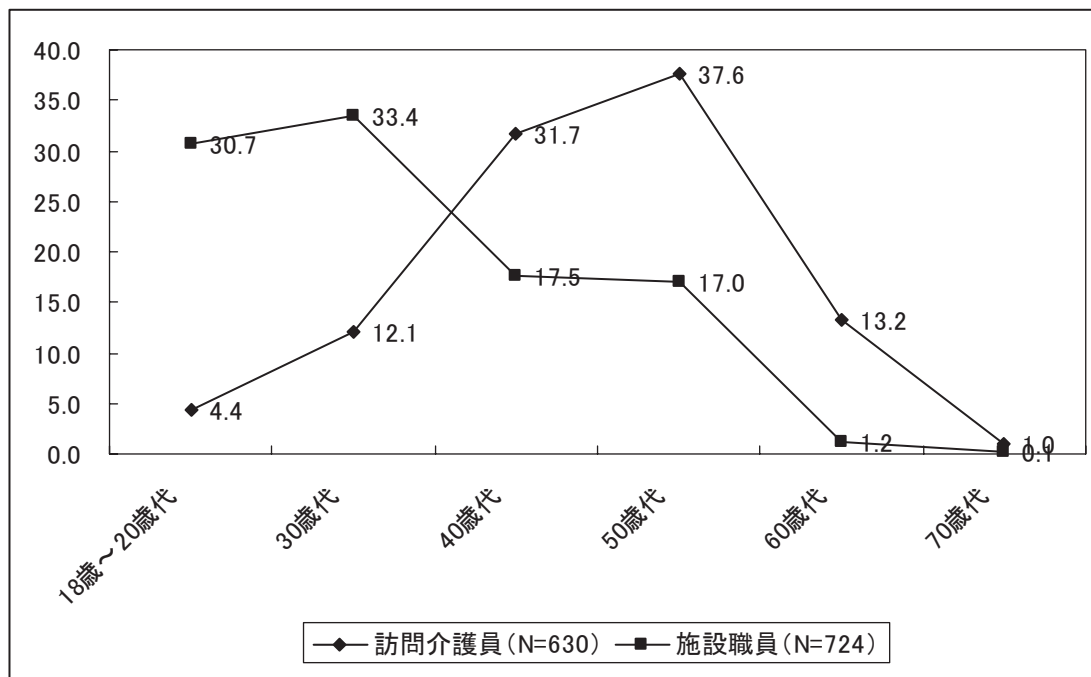


また、今回調査における施設職員（図2-1-8）は男性が34.9%、女性が65.1%であり、男性は前回（図2-1-7）の15.1%から2倍以上に増えている。前回調査と比べて、訪問介護員においては男性職員の増加はわずかに留まり、依然として女性はその主力を成している一方で、施設職員においては男性の比率が高まっているといえる。

#### 4. 年齢階級

訪問介護員と施設職員について年齢階級別にみると（図2-1-9）、訪問介護員では「50歳代」が37.6%で最も多く、次いで「40歳代」31.7%となっている。一方、施設職員では「30歳代」が33.4%で最も多く、次いで「18歳～20歳代」が30.7%で多くなっている。

図2-1-9 訪問介護員と施設職員の年齢階級



### 第2節 最終学歴および介護の仕事に就く前の状況（前身）

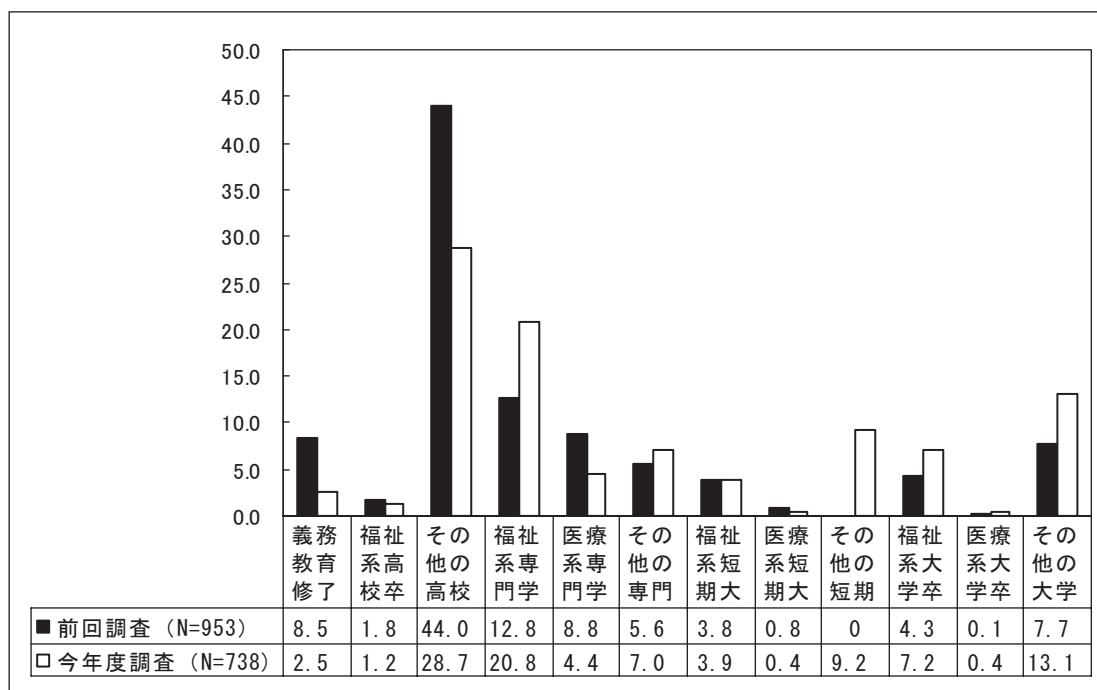
ここでは、介護労働者の最終学歴と介護の仕事に携わる前の就業状況についてみてみるとともに、この分野で働くことを決めた理由（動機）についても取り上げる。

#### 1. 最終学歴

介護職員の最終学歴については、訪問介護員では特に大きな変化はみられなかった<sup>8</sup>。一方で、施設職員においては前回調査との差が顕著にみられた。そこで、図2-2-1では施設職員の最終学歴を前回調査との比較においてみてみたい。

<sup>8</sup> 詳しくは巻末資料（単純集計表）を参照のこと

図2-2-1 施設職員の最終学歴



今年度調査において最も多かったのは「その他の高校卒」(28.7%)であるが、その値は前回調査(44.0%)から15.3ポイントと大きく減少している。一方で、「福祉系専門学校卒」や「福祉系大学卒」の割合がそれぞれ8ポイントと2.9ポイント増加しており、介護や福祉の仕事に就くことを考えて進学し、介護職員となる人が増えていることがわかる。

## 2. 介護の仕事に就く前の状況(前身)

介護の仕事に就く以前に何をしていたか(前身)について尋ねたところ、訪問介護員と施設職員に関して図2-2-2および図2-2-3のような結果が得られた。

図2-2-2 訪問介護員の前身

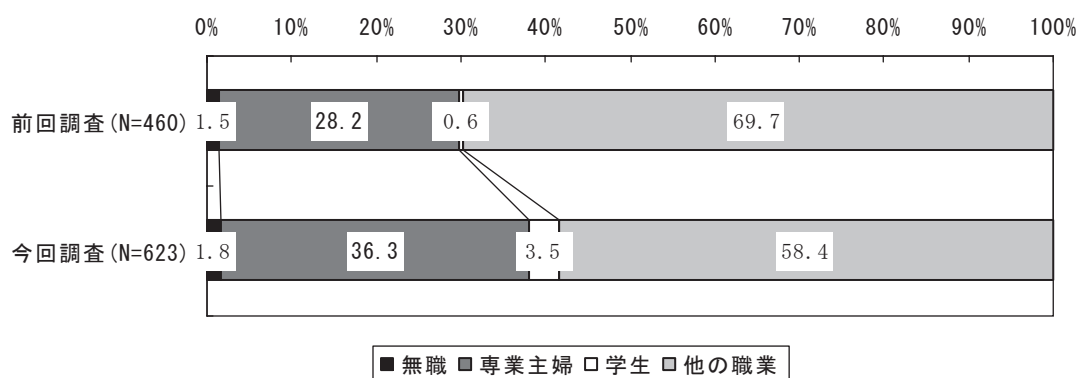
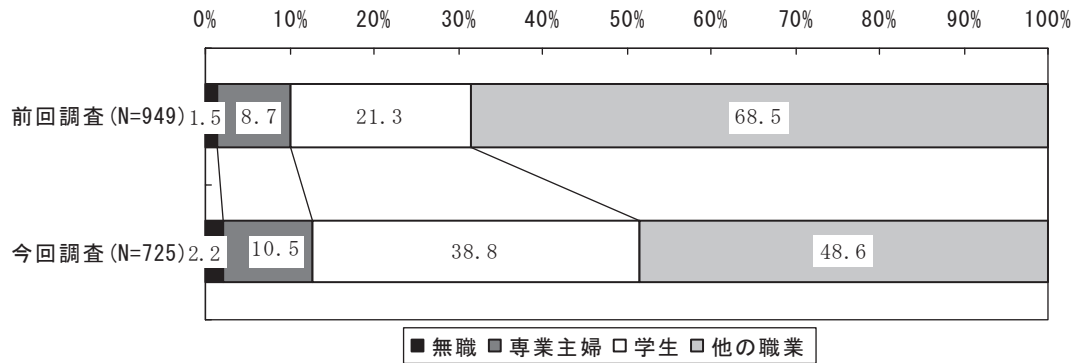


図2-2-3 施設職員の前身



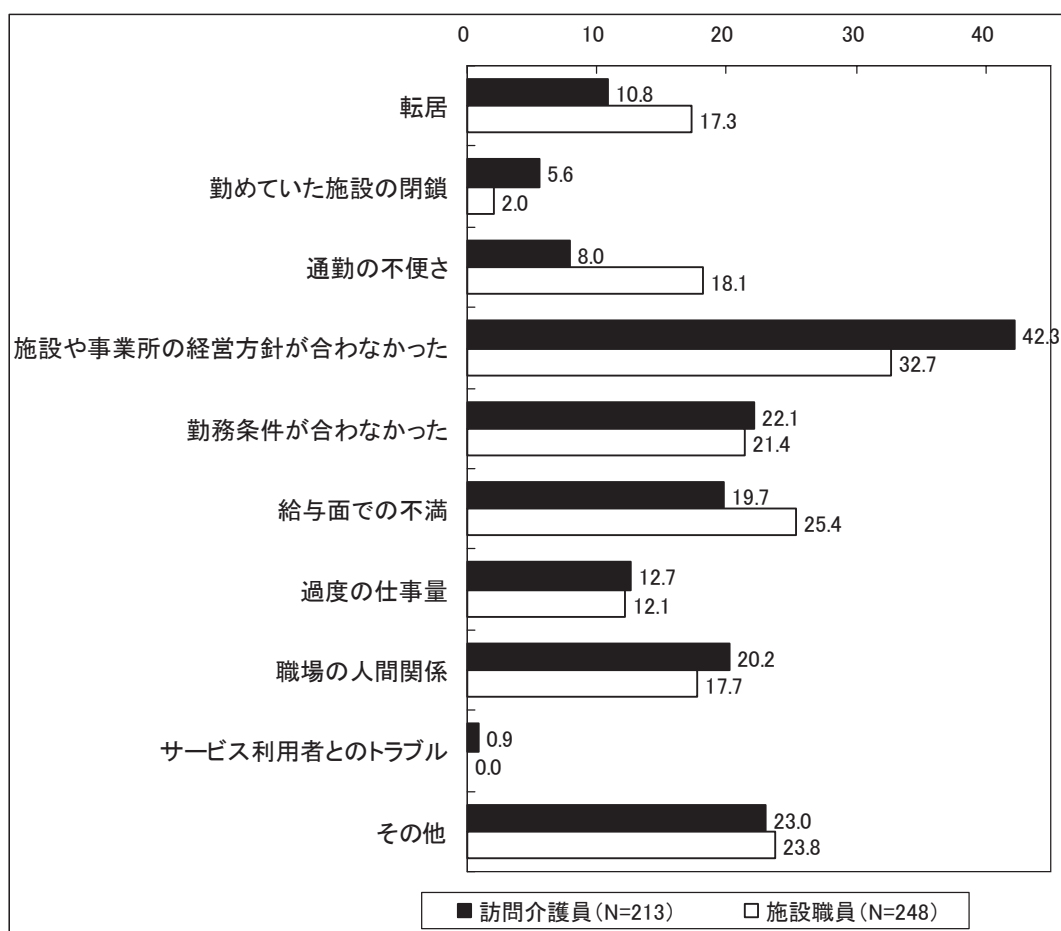
前回調査と比べた場合、訪問介護員と施設職員のいずれにおいても「他の職業」から介護の仕事に転身する人の割合が減少し、一方で「専業主婦」および「学生」の割合が増加している点に特徴がある。訪問介護員では「専業主婦」の割合が前回（28.2%）から8.1ポイント増加し、36.3%に達している。また、施設職員では「学生」からそのまま介護の仕事に就く人の割合が前回（21.3%）から17.5ポイント増加し、全体の4割近く（38.8%）に達している。

### 第3章 仕事場を変わった理由と転職の希望の有無

#### 第1節 介護の職場を変わった理由

介護職員が勤め先を変わったり、あるいは介護以外の仕事への転職を考えるのはどのような時であろうか。以下ではまず、[介護に関する仕事内で職場を変わったことのある職員] に対して行ったアンケートから、介護の職場を変わった主な理由をみてみたい。

図3-1-1 介護の職場を変わった主な理由（無制限複数回答）



これまで介護に関わる仕事内で職場を変わったことがあると答えた訪問介護員は、全体の34.0%（215人）、施設職員は全体の36.0%（263人）であった<sup>9</sup>。これらの職員に対して職場を変わった主な理由を尋ねたところ、訪問介護員では213人、施設職員では248人から回答が得られた（図3-1-1）。これによると、「施設や事業所の経営方針が合わなかった」が訪問介護員で42.3%、施設職員で32.7%であり、両者ともに最も多い理由として挙げられ

<sup>9</sup> 巻末資料（単純集計表）を参照

ている。次いで、「給与面での不安」が施設職員では25.4%で2番目に、訪問介護員ではこれが19.7%で3番目に多くなっている。さらに、「勤務条件が合わなかった」が訪問介護員で22.1%で2番目に、施設職員ではこれが21.4%で3番目に多くなっている。また「職場の人間関係」を理由に挙げた人も、訪問介護員、施設職員ともに20%前後と高くなっている。訪問介護員に関しては「転居」や「勤めていた施設や事業所の閉鎖」、「通勤の不便さ」といった理由よりも、施設や事業所の経営方針、勤務条件、給与、職場の人間関係など、仕事内容に深く関わる理由が多く挙げられているのがわかる。

訪問介護員、施設職員ともに「その他」が20%を超えている。訪問介護員に関して、「その他」に挙げられている主な理由をみると、「お世話になった上司が現在の事業所を立ち上げてそれに付いていった」という理由のほか、「経営母体が変わった」、「同一法人内での異動」などが多く挙げられていた（各4件）。同時に、「色々な介護の職種を経験したい・スキルアップのため別の事業所でも働いてみたい」といった意欲の高さが伺える理由も多くみられた（4件）。次いで「家族（親）の介護」や「体の不調、腰痛」、「出産」といった理由が挙げられていた（各3件）。一方、施設職員に関して、主だったものとしては「同一法人内で異動」が最も多かったほか（12件）、次いで「スキルアップのため・他の職場や職種で働いてみたかった」という理由が多かった（11件）。また、「体の不調」（6件）だけではなく、「精神的な不調」を挙げる人もあった（5件）。

## 第2節 転職の希望の有無と、転職を希望する理由

次に、本節では転職の希望の有無と、転職を希望する理由についてみてみたい。

表3-2-1 転職の希望の有無（訪問介護員：前回調査）

	%
福祉・介護分野以外に就労したい	2.6
福祉・介護の分野で、ホームヘルパー以外の職種で働きたい	14.5
現在の仕事を続けたい	80.8
その他	2.1

表3-2-2 転職の希望の有無（訪問介護員：今回調査）

	%
介護以外の分野に転職したい	7.3
介護の分野で別の職種で働きたい	12.1
現在の仕事を続けたい	75.7
その他	4.9

アンケートでは、介護以外の分野も含めて、これから転職するつもりがあるかどうかについて訪問介護員と施設職員それぞれに尋ねた。まず、訪問介護員の転職の希望の有無について、表3-2-1には前回調査の結果が、表3-2-2には今回調査の結果が示されている<sup>10</sup>。

今回調査において、現在の仕事を続けたい、あるいは介護の分野で資格を取るなどして別の職種で働きたいと考える人は合わせて87.8%となっている。一方で、介護以外の分野に転職したいと考える人は7.3%となっている。前回調査と比較してみると、現在の仕事を続けたいと考えている人と、介護の分野で別の職種で働きたいと考える人は、それぞれ5.1ポイントと2.4ポイント減少している。一方で、介護以外の分野に転職（就労）したいと考える人の割合は前回から今回にかけて4.7ポイント増加しており、介護の仕事をやめたいと考えている人が前回調査時から5%程度増えたことになる。

表3-2-3 転職の希望の有無（施設職員：前回調査）

	%
福祉・介護分野以外に就労したい	6.5
福祉・介護分野で、現在と異なる職種で働きたい	16.4
現在の仕事を続けたい	75.5
その他	1.7

表3-2-4 転職の希望の有無（施設職員：今回調査）

	%
介護以外の分野に転職したい	18.3
介護の分野で別の職種で働きたい	21.3
現在の仕事を続けたい	55.7
その他	4.7

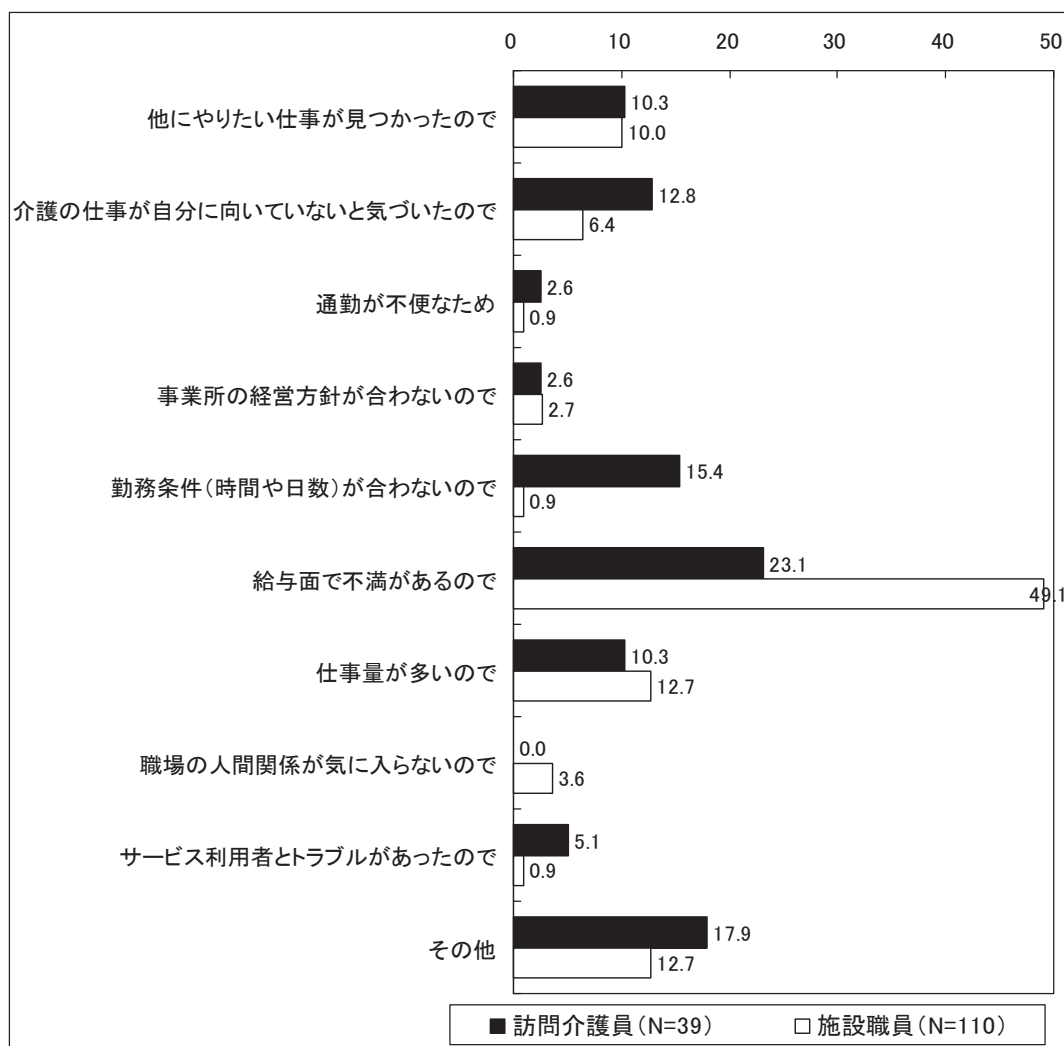
同様に、施設職員の転職の希望に関して、前回調査の結果が表3-2-3に、今回調査の結果が表3-2-4に示されている。訪問介護員と比べて、施設職員では前回調査から今回調査にかけてより大きな変化がみられる。同じ介護の分野で別の職種で働きたいと考える職員の割合は前回から今回にかけて4.9ポイント増加している。また、現在の仕事を続けたいとする職員の割合は19.8ポイントと大きく減少し、介護以外の分野に転職・就労したいとする職員の割合が11.8ポイント増加している。今回調査時点で施設職員全体の18.3%の人が介護以外の仕事への転職を考えていることになる。

では、そうした人が転職を考えるのには一体どのような理由があるのだろうか。今回調査において、介護以外の分野への転職を考えていると答えた訪問介護員と施設職員に対し、転職を希望する理由を尋ねた（図3-2-1）。

<sup>10</sup> 前回調査と今回調査でアンケート項目の尋ね方が少し変わっているが、内容は同一のものを示すものとする。



図3-2-1 転職を希望する理由



( $\chi^2=24.2$ ,  $P=0.004$ )

まず大きな特徴として、転職希望のある施設職員のうち、半数近くにあたる49.1%が「給与面での不満があるので」を理由として挙げている。訪問介護員でも給与面での不満が23.1%で最も多い理由として挙げられているが、その値は施設職員の2分の1以下である。その他、施設職員では「仕事量が多いので」が12.7%で2番目に多くなっている。これも訪問介護員と比べると2.4ポイント高くなっている。一方、訪問介護員では「勤務条件が合わないので」が15.4%で2番目に多くなっている。訪問介護の場合、労働時間や日数は事業所が受け持つ利用者の数などに依存することになり、常勤でない限り職員が希望通りの労働時間や日数を得るのは容易ではない。そうしたことが訪問介護員の転職希望の理由になっていることがわかる。また、訪問介護員では「介護の仕事が自分に向いていないと気づいたので」を選ぶ人が12.8%で3番目に多くなっている。また、訪問介護員と施設職員のいずれも10%程度が「他にやりたい仕事が見つかったので」という理由を挙げてい

る。また、「その他」の理由としては、訪問介護員では「体力面での不安がある」、「資格の勉強と仕事の両立が難しい」、「別の職業も経験してみたい」、「ヘルパーへの負担が重い」といった理由が挙げられている（いずれも1件ずつ）。施設職員においては回答が2つの理由に集中しており、過半数が「別の職業も経験してみたい」という理由を（8件）、残りの半数足らずが「健康上・体力面での不安」を挙げている（5件）。

ここで、給与面での不満を転職の理由にあげた施設職員54人について、その職員が介護の仕事で得る収入が家計所得全体でどれくらいの割合を占めるのか、「家計所得に占める収入割合」をみてみたい（表3-2-5）。表3-2-5から、給与面での不満を転職理由とする人のうち、家計所得に占める収入割合が「70%～100%」である人が、全体の60.9%と最も多くなっていることがわかる。

表3-2-5 「給与面での不満」を転職理由とする施設職員の家計所得に占める収入割合

家計所得に占める収入割合	%	度数
0%～29%	21.7	10
30%～49%	8.7	4
50%～69%	8.7	4
70%～100%	60.9	28

また、その家計所得に占める収入割合が「70%～100%」である28人のうち、74.2%にあたる23人は男性であることもわかっている<sup>11</sup>。すなわち、給与面での不満から転職を考える人は、家計を支える立場の男性が相対的に多くなっているといえる。特に若い世代の男性について、介護の仕事が続けたくても給与が低く、家族を養うことができないために転職を考えざるを得ない職員がいるということは、アンケートの自由記述欄や聞き取り調査において非常に多く聞かれた意見のひとつである。そうした意見とともに、表3-2-5の結果から、介護の仕事では生活が成り立たないために転職を考える人が決して少なくないということがわかる。

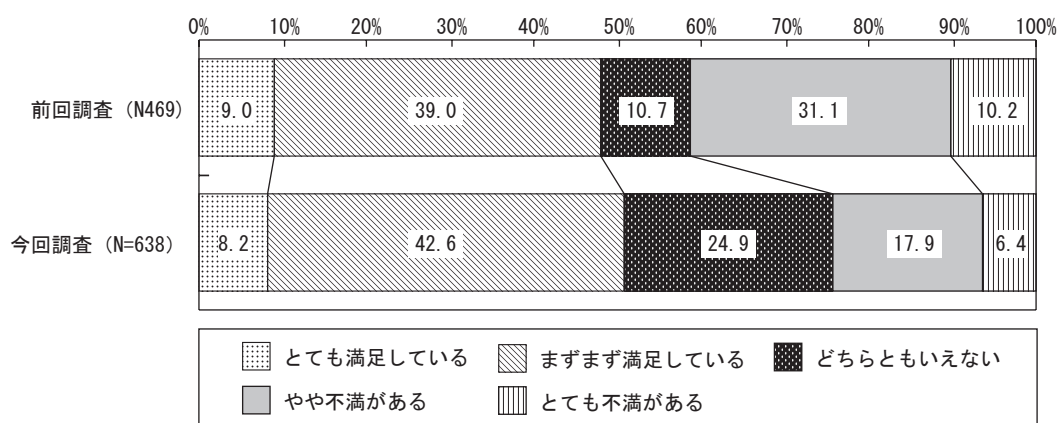
<sup>11</sup>  $\chi^2=20.0$ ,  $P=0.006$ で有意な差がみられる。

## 第4章 現在の仕事と賃金に対する満足度、および社会的評価について

### 第1節 現在の仕事に対する満足度と、仕事上の悩みや不満

本節では、現在の仕事に対する職員の満足度と仕事上の悩みや不満についてみていきたい。まず、図4-1-1は訪問介護員を対象に仕事に対する満足度を尋ねた結果について、前回調査の結果とともに示したものである。

図4-1-1 現在の仕事に対する満足度（訪問介護員）



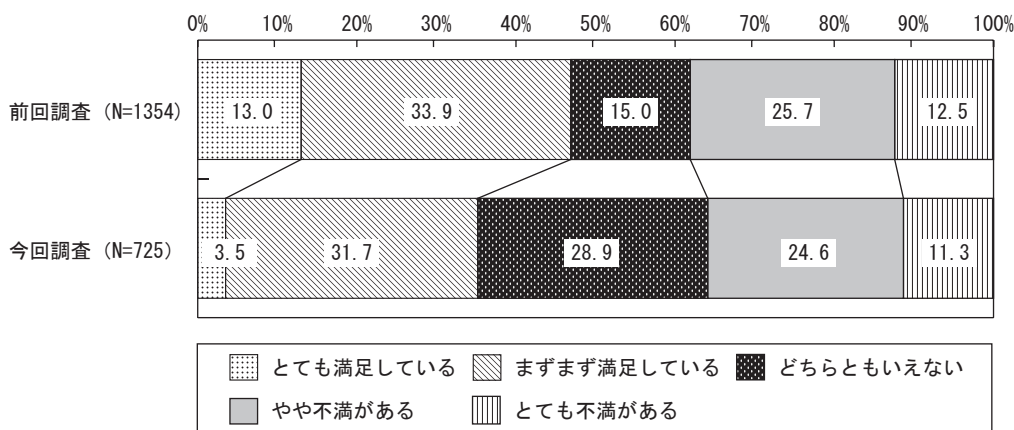
( $\chi^2=55.296, P=0.000$ )

今回調査の結果からみると、「とても満足している」と「まあ満足している」を合わせて、訪問介護員全体の半数以上（50.6%）の人が現在の仕事に満足していると答えている。また、「どちらでもない」は24.9%。「やや不満がある」と「とても不満がある」を合わせて24.3%の人は仕事に不満を抱いている結果になる。前回調査と比較してみると、「とても満足している」は0.8ポイント減少したものの、「まあ満足している」は3.6ポイントの増加している。また、「どちらでもない」が14.2ポイント増加した一方で、「やや不満がある」は13.2ポイント、「とても不満がある」は3.8ポイントの減少となっている。全体として、前回から今回にかけて満足度はやや高くなり、不満の割合は17ポイント減少している。介護保険制度の導入以前である前回調査時と比べて、制度が導入され、事業所の運営基準やサービス内容等が整備されたことで、仕事に対する職員の不安や不満が一定の減少をみせたのかもしれない。

同様に、施設職員の仕事に対する満足度についてもみてみたい。図4-1-2より、施設職員の満足度は前回調査から今回調査にかけて、「とても満足している」が9.5ポイント、「まあ満足している」が2.9ポイントの減少となっている。また、「どちらともいえない」が13.9ポイント増加し、「やや不満がある」は1.1ポイント、「とても不満がある」は1.2ポイントの減少となっている。全体として、不満を感じる職員の割合はわずかながら減少した一方で、満足しているという職員の割合が10ポイント以上減少し、その分「どちらとも

いえない」が増加した結果となる。図4-1-1の訪問介護員と比較した場合、施設職員では満足しているという職員の数が大きく減少しており、施設職員のほうが現在の仕事に対して満足感を抱きにくくなっている状況がうかがえる。

図4-1-2 現在の仕事に対する満足度（施設職員）

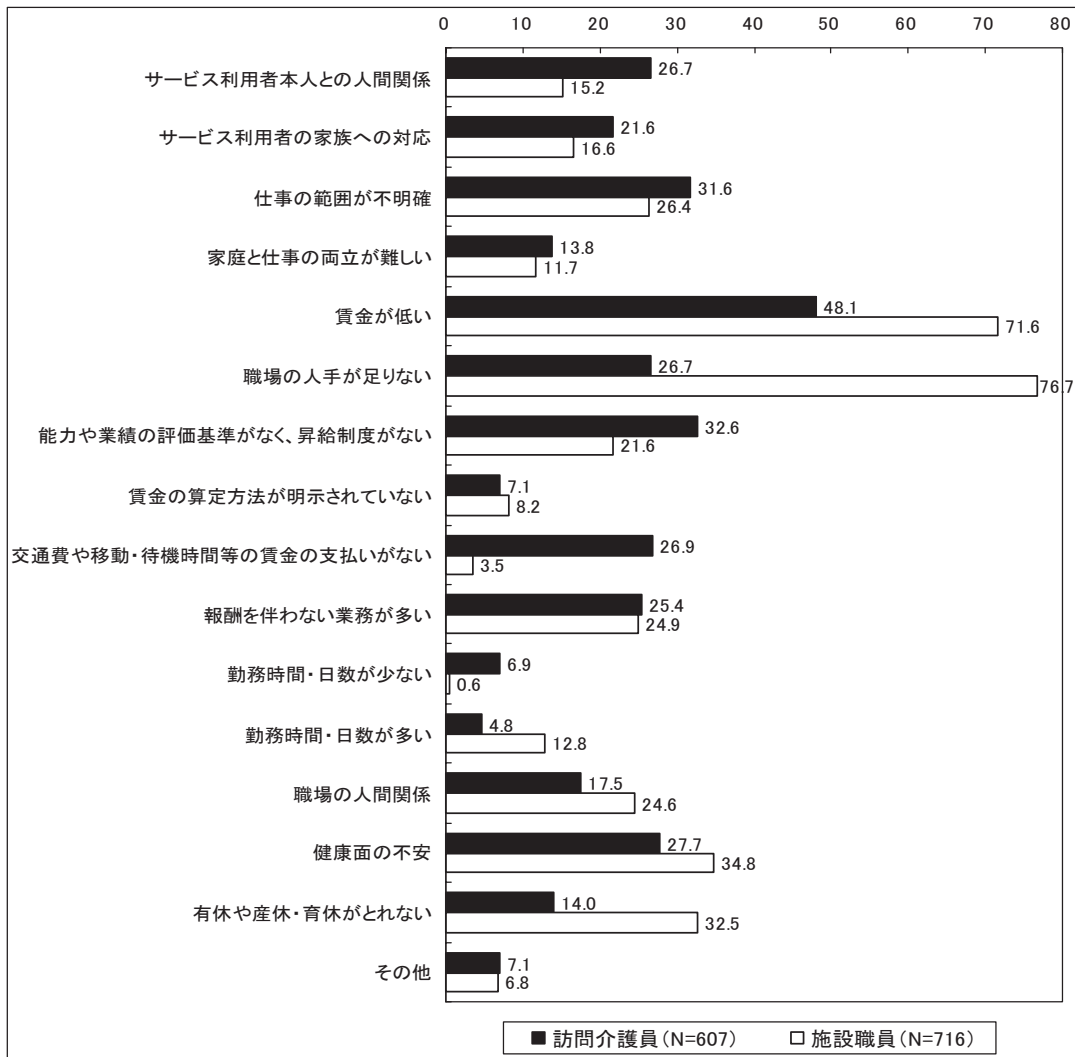


( $\chi^2=91.522$ ,  $P=0.000$ )

そこで次に、職員が仕事をする上でどのような悩みや不満、ストレスを抱えているのかをみてみたい。図4-1-3は仕事上の悩みや不満、ストレスについて、訪問介護員と施設職員の回答を並べてみたものである。まず大きな特徴として、全体の76.7%もの施設職員が「職場の人手が足りない」と感じていることがわかる。訪問介護員の26.7%と比べてもかなり大きな数値となる。また、「賃金が低い」と感じている職員の割合も71.6%と高く、訪問介護員の48.1%よりも23.5ポイント高い結果となる。全体の8割弱にあたる施設職員が仕事をする上で人手不足を感じており、また、そうした多忙な仕事に対する賃金の低さにも多くの職員が不満を抱えていることがわかる。このことは図2でみた施設職員の仕事に対する満足度の低さにもつながっているといえる。

施設職員に関するその他の特徴としては、「健康面の不安」を挙げる人が34.8%で3番目に高い項目となっている。また、「有給や育児休暇・産休がとれない」が32.5%で、訪問介護員と比べて17.5ポイント高くなっている。これには、訪問介護員と比べて施設職員では若い世代が多く、育児休暇や産休がないことを不満に思う人が多くなっていることも影響していると考えられる。一方、訪問介護員からみた特徴として、「交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いがない」が施設職員を23.4ポイント上回っているが、これは訪問介護サービスに特有の問題といえる。また、「サービス利用者本人との人間関係」についても訪問介護員が施設職員を11.5ポイント上回っているが、訪問介護では職員と利用者の1対1の関係となるため、施設職員よりも訪問介護員のほうが利用者との関係に一人でストレスを抱えてしまう場合が多くなっているといえる。その他、「報酬を伴わない業務が多い」ことは訪問介護員、施設職員ともに25%程度がこれを不満に挙げており、訪問介護員に対する聞き取り調査においても、書類の作成など介護サービス提供以外の事務負担が近年増えたことをストレスに感じている旨の意見が聞かれた。

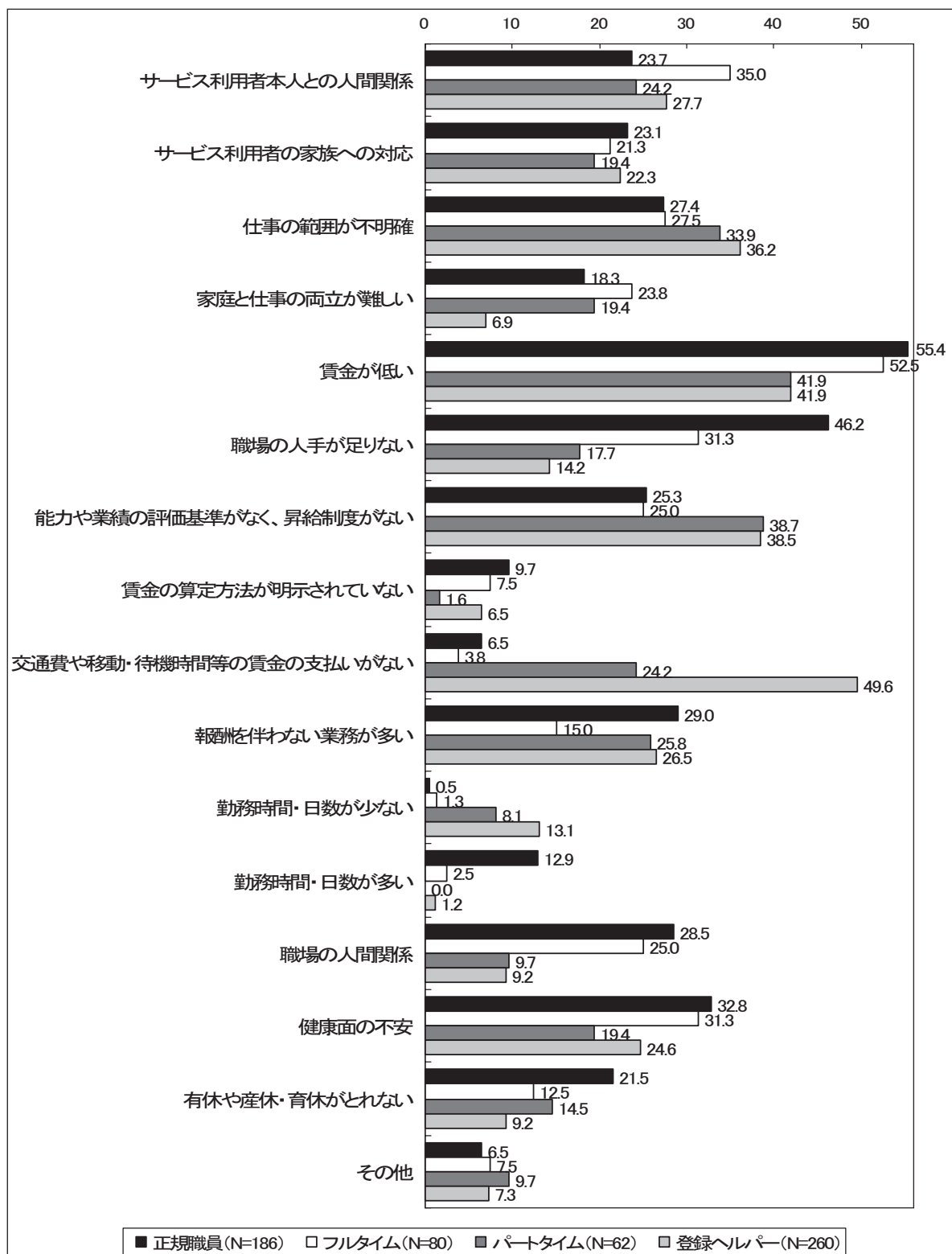
図4-1-3 仕事上の悩みや不満、ストレス（無制限複数回答）



続いて、訪問介護員について仕事上の悩みや不満、ストレスを雇用形態別にみたところ（図4-1-4）、それぞれの雇用形態ごとで日頃抱えている悩みや不満に違いがみられることがわかる。まず、正規職員やフルタイムといった常勤型の職員は、パートタイムや登録ヘルパーといった非常勤型の職員に比べて、「賃金が低い」、「職場の人手が足りない」、「勤務時間・日数が多い」、「職場の人間関係」などを悩みや不満に挙げる人が多くなっている。一方で、非常勤型の職員は「能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がない」、「交通費や移動、待機時間等の賃金の支払いがない」、「勤務時間・日数が少ない」といった項目を挙げる人が多くなっている。

正規職員では人手が足りないと感じている人、そして勤務時間や日数が多いと感じている人がパートタイムや登録ヘルパーの職員より多く、日々の仕事量の多さをストレスに感じる傾向が高いといえる。その一方で、パートタイムや特に登録ヘルパーにおいては勤務時間や日数が少ないことを不満に挙げる人の割合が正規職員やフルタイムに比べて高くなっており、もっと働きたいのに仕事が少ないと感じている人が非常勤型に集中する傾向がある。

図4-1-4 仕事上の悩みや不満、ストレス（無制限複数回答：訪問介護員、雇用形態別）

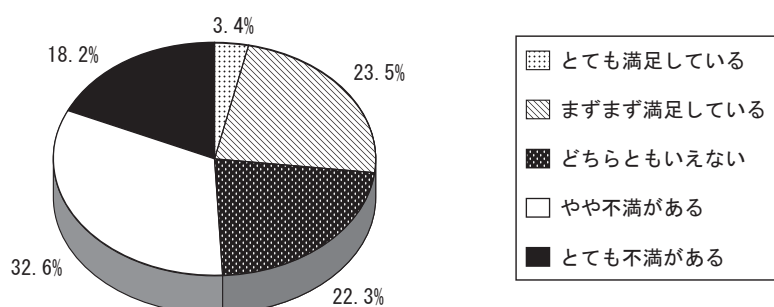


また、非常勤型では、「能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がない」ことを不満に挙げる職員が常勤型の職員よりも10ポイント程度高くなっている。さらに大きな特徴として、「交通費や移動、待機時間等の賃金の支払いがない」ことを悩みや不満、ストレスとして挙げる登録ヘルパーは、全体の約半数に上っている。アンケートの自由記述欄においても、登録ヘルパーの人が移動時の交通費が出ないことを訴えるケースが非常に多くみられた。特に、農村部や過疎地では交通費の負担が大きくなり、苦労があるといったケースも少なからずみられた。

## 第2節 賃金に対する満足度

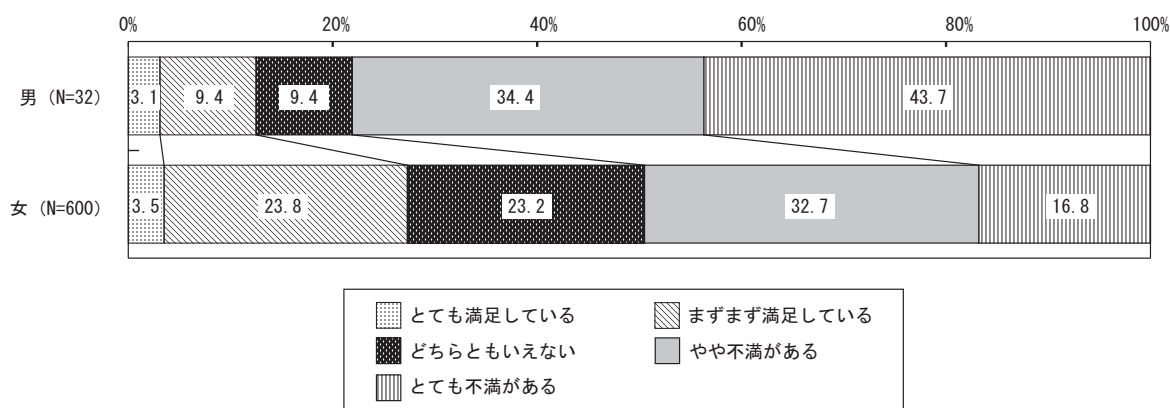
前節の仕事上の悩みや不満、ストレスに関するアンケートから、多くの訪問介護員や施設職員が「賃金が低い」ことを不満に思っていることがわかる。第2節では、その賃金に対する職員の満足度について詳しくみてみたい。図4-2-1は訪問介護員に対して現在の賃金に対する満足度を尋ねたものである。

図4-2-1 現在の賃金に対する満足度（訪問介護員）



現在の賃金に満足している職員は「とても満足している」と「まずまず満足している」を合わせて全体の26.9%となっている。一方で、「やや不満がある」は32.6%、「とても不満がある」は18.2%であり、半数以上にあたる50.8%の職員が賃金に不満を持っていることがわかる。

図4-2-2 男女別にみた現在の賃金に対する満足度（訪問介護員）

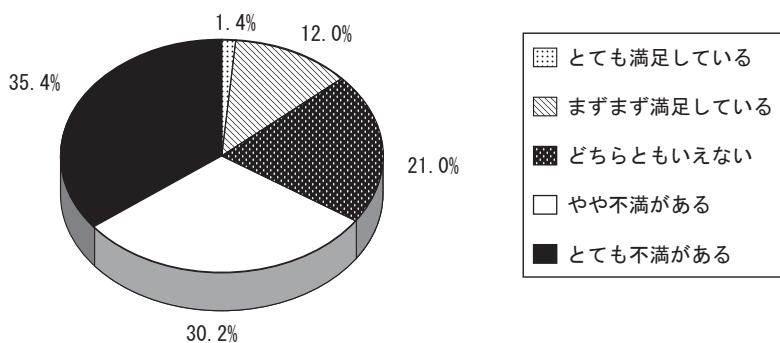


( $\chi^2=17.456, P=0.001$ )

これを男女別にみると（図4-2-2）、賃金に対する不満は男性が女性を大きく上回り、「やや不満がある」は34.4%、「とても不満がある」になると43.8%にも上る。男性の場合、家計の主な稼ぎ手であることが多く、家族を養っていく立場から賃金の低さに対する不満も高くなるのかもしれない。

同様に、施設職員の賃金に対する満足度をみてみたい（図4-2-3）。

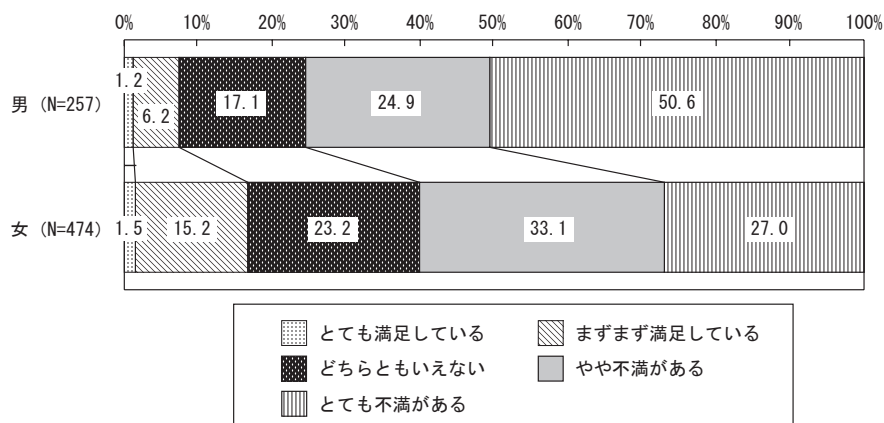
図4-2-3 現在の賃金に対する満足度（施設職員）



「やや不満がある」が30.2%、「とても不満がある」が35.4%であり、合わせると全体の65.6%が賃金に不満があると答えている。これは訪問介護員の50.8%と比べても14.8ポイント高く、多くの施設職員が賃金に不満を抱えているといえよう。これを男女別にみたものが図4-2-4である。



図4-2-4 男女別にみた現在の賃金に対する満足度（施設職員）

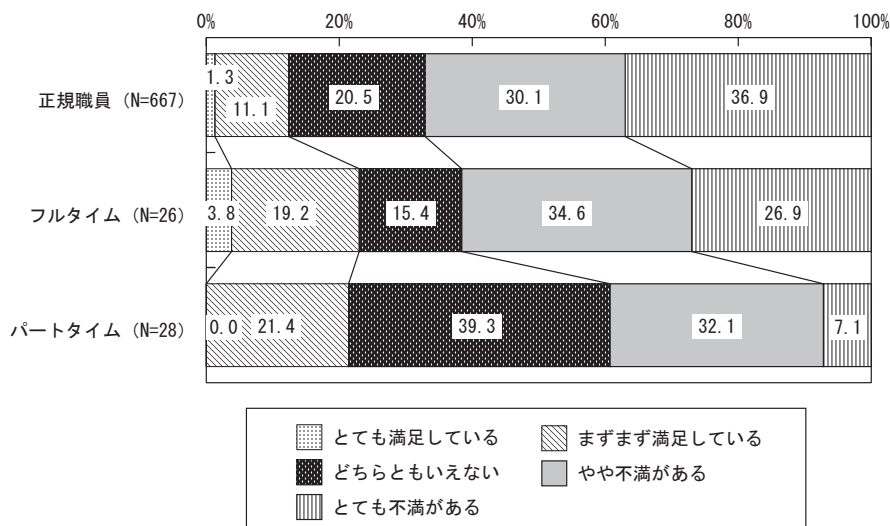


( $\chi^2=44.146$ ,  $P=0.000$ )

訪問介護員の場合と同様に、賃金に不満を持つ人は女性よりも男性のほうが多く、その差は15.4ポイントとなっている。特に「とても不満がある」と答えた男性は全体の半数以上（50.6%）に上っており、施設職員として働く多くの男性が賃金に不満を感じていることがわかる。先にふれたように、家計の稼ぎ手となることの多い男性の場合、賃金に対する不満も高くなることが考えられる。

さらに、賃金への満足度を雇用形態別にみたものが図4-2-5である。

図4-2-5 雇用形態別にみた現在の賃金に対する満足度（施設職員）



( $\chi^2=19.204$ ,  $P=0.083$ )

雇用形態別にみた場合、賃金に対する不満は正規職員が最も高く67.0%、フルタイムが61.5%、パートタイムが39.2%となっている。「とても不満がある」だけをみても正規職員が他に比べてかなり大きな値となっている。これに関して、前節の仕事上の悩みや不満、ストレスにおいて「職場の人手が足りない」と答えた施設職員を雇用形態別にみても、正規職員では正規職員全体の77.7%が人手が足りないとしており、フルタイムではこ

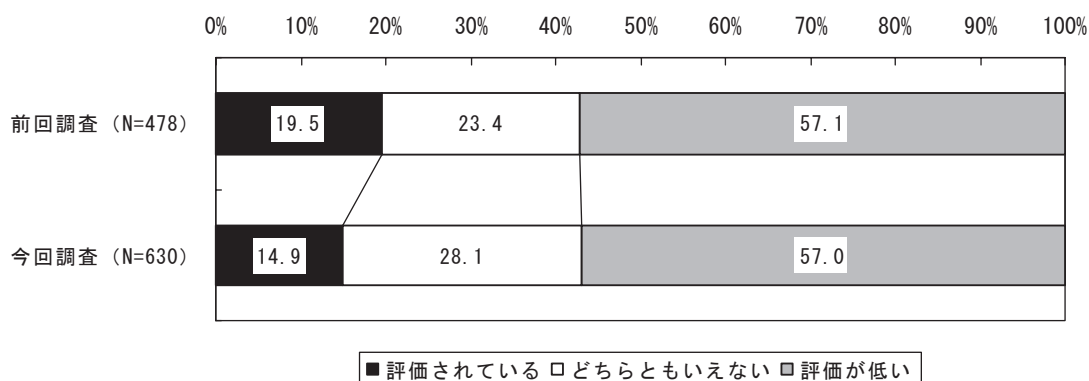
れが65.2%、パートタイムでは66.7%であった。フルタイムやパートタイムの職員よりも正規職員のほうが忙しさを感じており、そうした多忙な仕事に対して現在の賃金に不満を持つ人も正規職員のほうが多くなるのかもしれない。

「とても満足している」と「まずまず満足している」を合わせた値は、フルタイムが最も高く23.0%、次いでパートタイムが21.4%、正規職員が最も低く12.4%となっている。フルタイムの場合、「職場の人手が足りない」と答えた人も正規職員やパートタイムよりもわずかに低くなっている。また『自分は正規職員ではないのだから、まずまず満足できる』と考える人がわずかに多くなるのかもしれない。パートタイムでは「どちらともいえない」と答えた人が39.3%で正規職員やフルタイムよりも20ポイント近く多くなっている。不満を感じている人の割合も他より低く、パートタイムで働く者として賃金にある程度納得している人が多くなっているのかもしれない。

### 第3節 介護の仕事の社会的評価について（訪問介護員）

本節では、介護職員の社会的評価について、介護職員自身がどのように感じているかをみてみたい。訪問介護員に関してのみ、前回調査において同様の調査が行われているため、訪問介護員に関して前回調査と今回調査とを比較しながらみてみたい<sup>12</sup>（図4-3-1）。

図4-3-1 介護職員の社会的地位（訪問介護員）



( $\chi^2=5.580$ ,  $P=0.061$ )

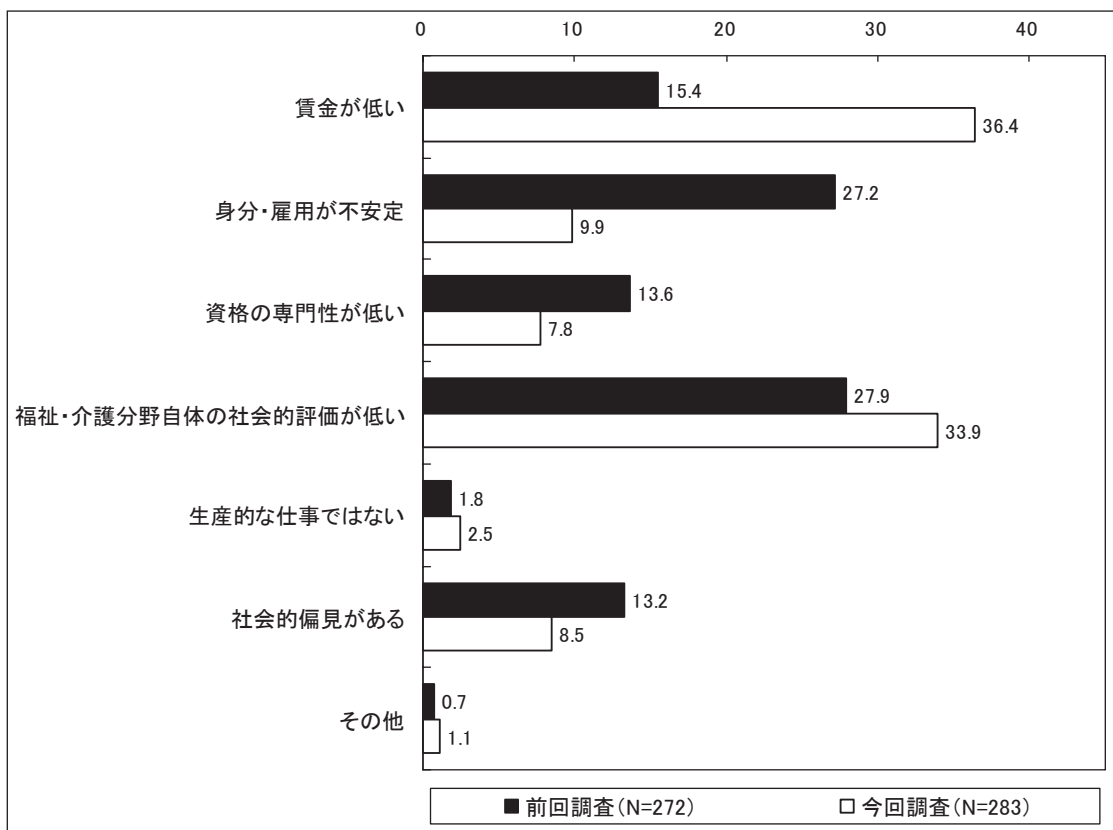
介護職員の社会的評価について、今回調査において「評価されている」と答えた訪問介護員は前回よりも4.6ポイント低くなり、14.9%となっている。その分、「どちらともいえない」

<sup>12</sup> アンケートでは「高く評価されている」、「それなりに評価されている」、「高いとも低いとも言えない」、「低い、もっと評価されるべきである」、「低い、仕方がない」の5段階で尋ねたが、前回調査と今回調査ともに「高く評価されている」、あるいは「低い仕方がない」と答えた職員は極めて少なかったため、本文ではデータを改め「評価されている」、「高いとも低いとも言えない」、「評価が低い」の3つで扱うこととする。

ない」が4.7ポイント増えて28.1%となっている。前回調査時以降、介護保険制度が導入され、介護の仕事の専門性が増して職員自身が感じる社会的評価も向上していることが予想されたが、現実には「評価されている」と考える職員が減少した結果となる。一方、「評価が低い」に関しては前回調査とほぼ変わらず57.0%となっている。ところが、「評価が低い」と答えた職員に対して評価が低いと考える理由について尋ねてみたところ、その結果には前回調査と今回調査で顕著な差異がみられた（図4-3-2）。

まず大きな変化として、社会的評価の低い理由を「賃金が低い」ことにあると考える職員が前回の2倍以上に増えて36.4%となった。一方で、「身分・雇用が不安定」だとする職員は前回調査の27.2%から大幅に減少して9.9%となった。また「資格の専門性が低い」、「社会的偏見がある」という理由に関しても、前回調査より今回調査のほうが5ポイントから6ポイント下回る結果となった。「福祉・介護分野自体の社会的評価が低い」に関しては今回が前回は6ポイント上回る結果となっている。図4-3-1において、「評価が低い」とする職員の割合は前回調査から今回調査にかけてほとんど変化がみられなかったものの、その理由に関しては大きな違いが生まれていることがわかる。

図4-3-2 介護職員の社会的地位を低いと考える理由（訪問介護員）



( $\chi^2=55.283, P=0.000$ )

前回調査時の1999年と比べて、介護の仕事における雇用はある程度安定したと考えられる。また、資格の専門性が低い、あるいは社会的偏見があると考えられる職員の数が幾分減っていることから、訪問介護の仕事が一定の成熟をみせたということができよう。しかしその一方で、現在の賃金が低いと考える職員が大幅に増加したことが、全体として社会的地位が低いとする職員が減らないひとつの要因になっている。

## 第5章 介護人材の質的向上と量的確保

### 第1節 介護技術の向上を目的とした取り組み

本節では、介護人材の質的向上に向けて、それぞれの事業所や施設で実施されている取り組みについてみていきたい。介護技術の向上を目的とした各種の取り組みについて、訪問介護事業所と介護施設には『すでに実施しているもの』と『今後充実させたいもの』を、また、訪問介護員と施設職員には『すでに実施されているもの』と『実施されていないが必要だと思うもの』を尋ねたところ、図 5-1-1の結果が得られた。

図5-1-1 介護技術の向上を目的とした取り組みについて

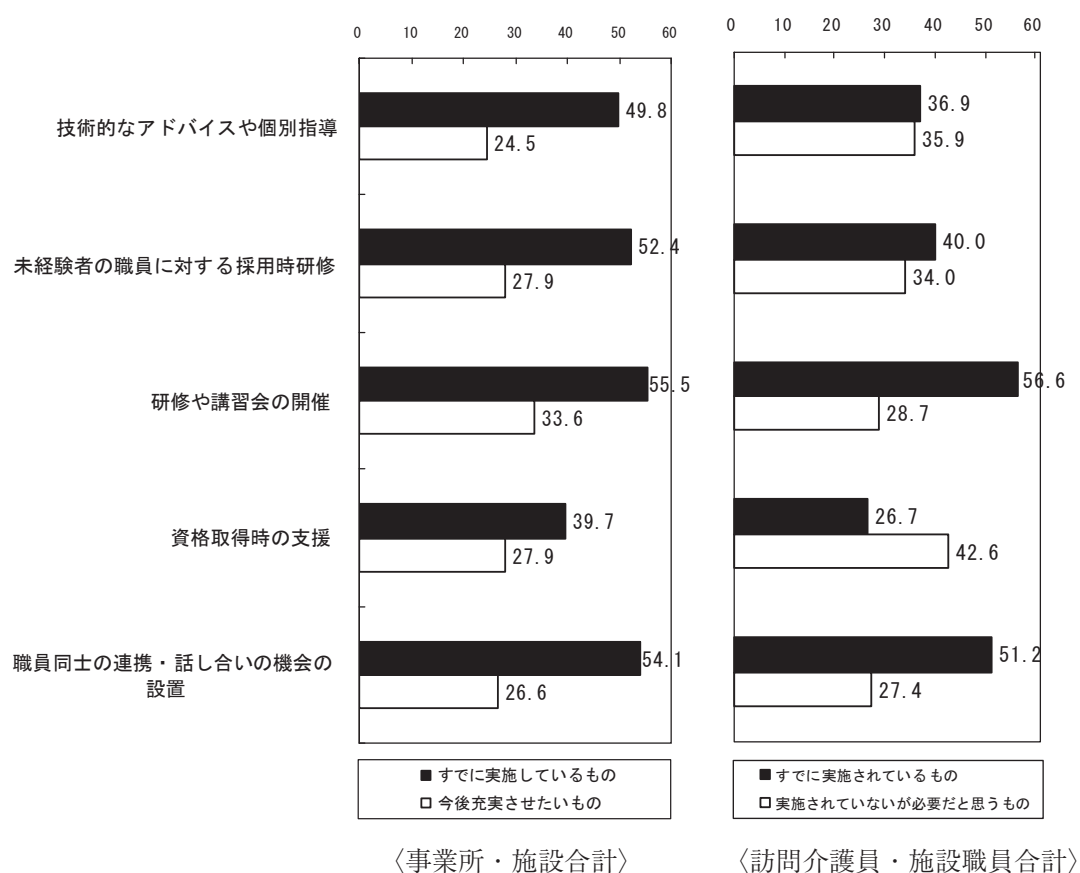


図5-1-1の左側には、事業所と施設の集計結果を合わせたものが、また図の右側には訪問介護員と施設職員の集計結果を合わせたものが示されている。

最も多くの事業所・施設においてすでに実施中であり、かつ、今後充実を図りたいと考えられている取り組みは「研修や講習会の開催」である。それ以外の取り組みについては、「資格取得時の支援」を除き、半数に近い事業所・施設において各種の取り組みが実施されている。一方、職員側の意見として『実施されていないが必要だと思うもの』に着目すると、「資格取得時の支援」の値が42.6%で最も高くなっている。これは、事業所や施設での実施率の低さを反映したものであると考えることもできる。そこで次に、未実施

の取り組みについて、事業所・施設および職員双方がどの程度その取り組みの必要性を感じているかをみてみたい。

表5-1-1は事業所・施設に関して、未実施の取り組みについて『今後（その取り組みを）充実させたい』と答えた事業所・施設の割合を順にみたものである。同様に、表5-1-2では、職員に関して、未実施の取り組みについて『実施されていないが必要だと思う』と答えた職員の割合を順にみたものである。

表5-1-1 個別の取り組みの必要性〈事業所・施設合計〉

1	介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催	75.5% (n=102)
2	資格取得時の支援	58.7% (n=109)
3	技術的なアドバイスや個別指導	58.1% (n=105)
4	未経験者の職員に対する採用時研修	48.7% (n=115)
5	職員同士の連携や話し合いの機会の設置	46.4% (n=138)

表5-1-2 個別の取り組みの必要性〈訪問介護員・施設職員合計〉

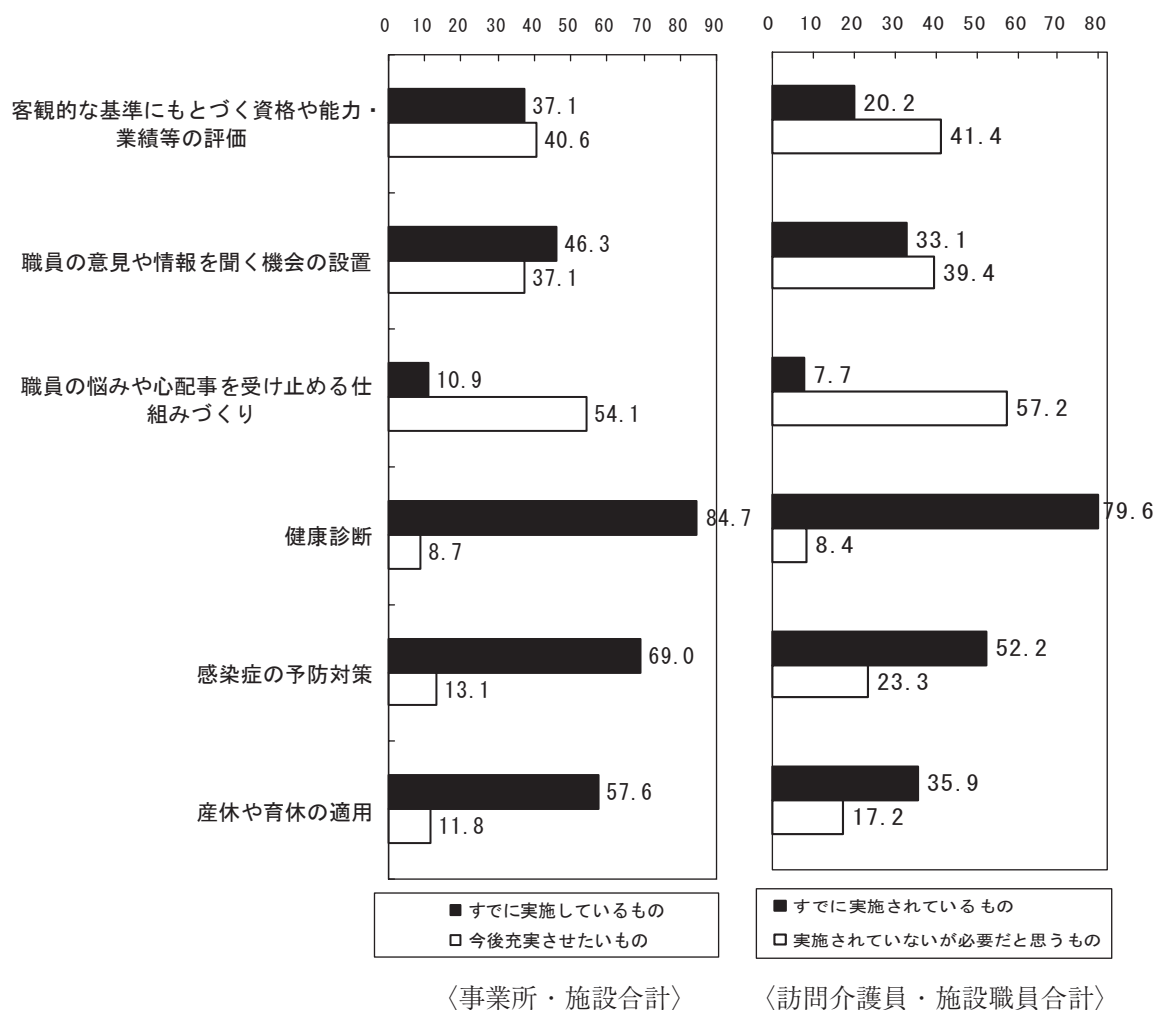
1	介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催	66.0% (n=582)
2	資格取得時の支援	58.1% (n=982)
3	技術的なアドバイスや個別指導	56.9% (n=846)
4	未経験者の職員に対する採用時研修	56.6% (n=804)
5	職員同士の連携や話し合いの機会の設置	56.1% (n=654)

事業所・施設、および職員双方で「介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催」が最も重視されているのを除き、その他の取り組みに関しては両者の見解に違いがあることがわかる。まず大きな違いとして、職員では「資格取得時の支援」が58.1%で2番目に高くなっているのに対し、事業所・施設ではこれが46.4%で最も低くなっている。また、職員では3番目から5番目までの値が56%台でほぼ等しいながら、「技術的なアドバイスや個別指導」が56.9%で3番目に高くなっている。これに対し、事業所・施設では「技術的なアドバイスや個別指導」が48.7%で4番目となっており、3番目の「職員同士の連携や話し合いの機会の設置」よりも10ポイント近く低くなっている。総じて、事業所・施設においては個々の職員への支援よりも、職員全体のスキルアップにつながる取り組みが重視されている傾向がみられる。

## 第2節 職員の処遇の改善を目的とした取り組み

十分な介護職員を確保するには、事業所や施設における労働条件等の整備が不可欠となる。本節では、職場における職員の処遇の改善を目的とした取り組みについてみていきたい。職員の処遇の改善を目的とした各種の取り組みについて、訪問介護事業所と介護施設には『すでに実施しているもの』と『今後充実させたいもの』を、また、訪問介護員と施設職員には『すでに実施されているもの』と『実施されていないが必要だと思うもの』を尋ねたところ、図5-2-1の結果が得られた。図5-2-1の左側には、事業所と施設の集計結果を合わせたものが、また図の右側には訪問介護員と施設職員の集計結果を合わせたものが示されている。

図5-2-1 職員の処遇の向上を目的とした取り組みについて



まず事業所・施設に関して、「健康診断」、「感染症の予防対策」、「産休や育休の適用」についてはいずれも半数以上の事業所や施設で実施されている。一方、「職員の意見や情報を聞く機会の設置」、「客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価」に関しては40%前後の実施率となっているだけに、『今後充実させたい』とする事業所や施設の割合も30%から40%台で高くなっている。「職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづく

り」については実施率が1割程度であり、その分、『今後充実させたい』と考える事業所や施設の割合も半数以上の54.1%と高くなっている。

職員に関して、「健康診断」においては80%近くの職員が実施されていると答えている。「感染症の予防対策」について実施されていると答えた職員は52.8%であり、その実施が必要であると感じている職員は23.3%に上っている。「職員の意見や情報を聞く機会の設置」、「客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価」に関しては回答率が20%から30%台であり、その分、実施が必要だという職員の割合は40%前後で高くなっている。また、「職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり」については回答率が7.7%で最も低く、その分、実施が必要だという職員の割合が57.2%と最も高くなっている。

ここで、未実施の取り組みについて、事業所や施設、あるいは職員がどの程度その取り組みの必要性を感じているかをみるために、表5-2-1、および表5-2-2を示したい。事業所・施設に関して、未実施であるとした取り組みについて『今後充実させたい』と答えた事業所・施設の割合を順に示したのが表5-2-1である。同様に、表5-2-2では職員に関して、未実施であるとした取り組みについて『実施されていないが必要である』と答えた職員の割合が順に示されている。

表5-2-1 個別の取り組みの必要性〈事業所・施設合計〉

1	職員の意見や情報を聞く機会の設置	69.1% (n=123)
2	資格や能力・業績等の客観的評価	64.6% (n=144)
3	職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり	60.8% (n=204)
4	健康診断	57.1% (n=35)
5	感染症の予防対策	42.3% (n=71)
6	産休や育児休暇の適用	27.8% (n=97)

表5-2-2 個別の取り組みの必要性〈訪問介護員・施設職員合計〉

1	職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり	62.0% (n=1241)
2	職員の意見や情報を聞く機会の設置	58.8% (n=899)
3	資格や能力・業績等の客観的評価	51.8% (n=1073)
4	感染症の予防対策	48.7% (n=643)
5	健康診断	41.2% (n=274)
6	産休や育児休暇の適用	26.8% (n=862)

まず、表5-2-1の事業所・施設に関してみると、「職員の意見や情報を聞く機会の設置」が69.1%で最も高く、そうした機会を設けたいと考える事業所・施設の割合が高いことが伺える。また、「資格や能力・業績等の客観的評価」は64.6%であり、現在は実施できていないものの、その必要性を感じているという事業所や施設の割合は高いと言えよう。次に、「職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり」に関して、事業所・施設ではこれ

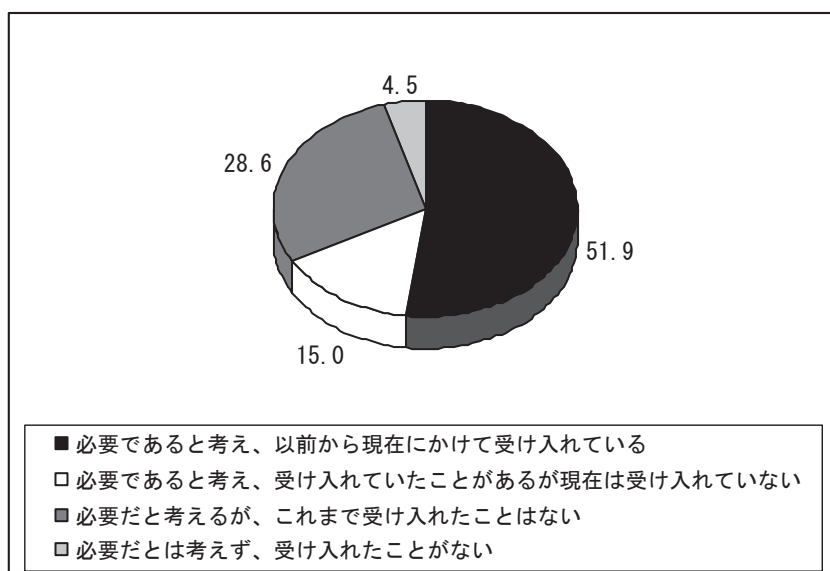


が60.8%で3番目となっている一方、表5-2-2において、職員ではこれが62.0%であり、この取り組みを必要であるとする職員の割合は最も高くなっている。その他の取り組みを含め、いずれの取り組みにおいても、職員に比べて事業所や施設のほうが実施の必要性を感じている割合が高くなっている。労働環境の整備に関して、必要性を感じながらも現在のところ実施できていないといった事業所や施設の様子が伺える。

### 第3節 介護ボランティアの受け入れについて

介護人材の不足が問題とされる中、介護ボランティアは人材不足を補うために一定の働きを担うものと考えられる。アンケートにおいて、介護ボランティアに関して受け入れ側となる介護施設の考えを尋ねたところ、図5-3-1のような結果が得られた。

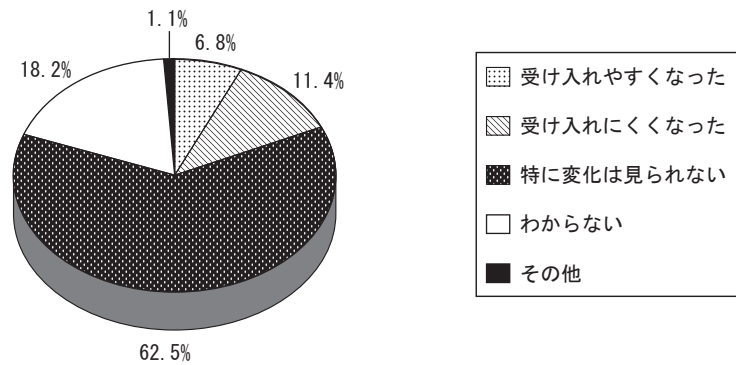
図5-3-1 介護ボランティアの受け入れについて（介護施設）



「必要であると考え、以前から現在にかけて受け入れている」と答えた施設は半数以上の51.9%となっている。「必要であると考え、受け入れていたことがあるが現在は受け入れている」は15.0%であり、何らかの理由で現在は受け入れている施設も存在するようである。また、「必要であると考え、これまで受け入れたことはない」が28.6%、「必要だとは考えず、受け入れたことがない」が4.5%であり、全体の3割ほどの施設では介護ボランティアを必要と考えるか否かに関わらず、これまで介護ボランティアを受け入れたことがないとされる。全体の9割以上にあたる介護施設でボランティアが必要であると考えられており、多くの施設が介護ボランティアの必要性を認識している状況にある。

次に、ボランティアを受け入れていたことがあると答えた89の施設に対して、介護保険制度の導入前後で介護ボランティアの受け入れに変化があったかどうかを尋ねてみた（図5-3-2）。

図5-3-2 介護保険制度の導入による介護ボランティアの受け入れの変化（介護施設）

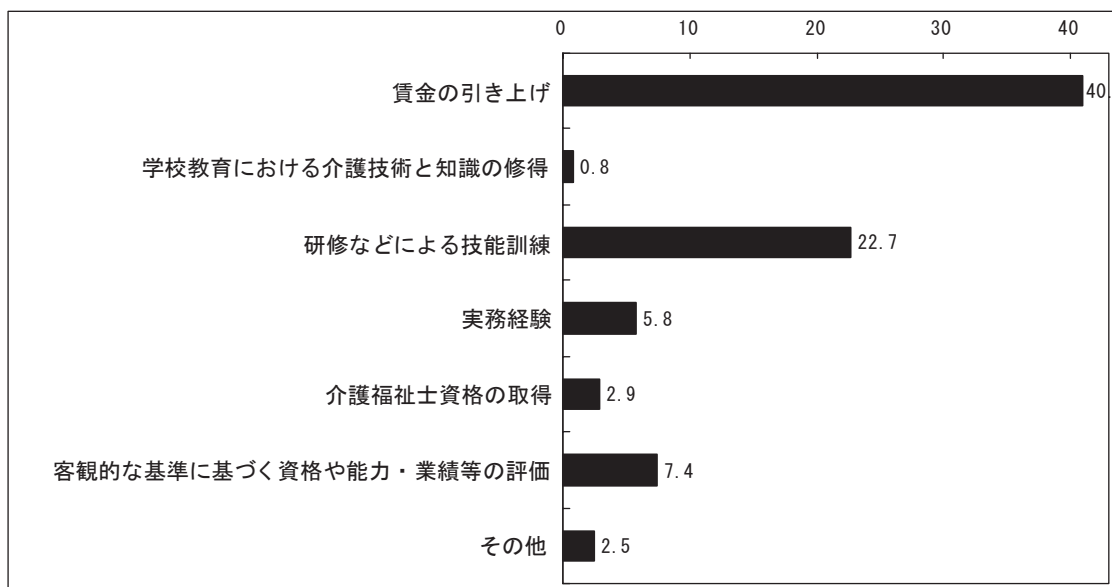


その結果（図5-3-2）、「受け入れやすくなった」が6.8%、「受け入れにくくなった」が11.4%であったものの、62.5%の施設では「特に変化は見られない」という回答であった。介護保険導入後の2000年以降に開設された施設では「わからない」（18.2%）となっている。「受け入れにくくなった」とする要因には、介護保険制度の導入により介護の仕事の専門性が増し、ボランティアでは賄えなくなった仕事が増えたことなどが考えられる。しかし、その割合も全体の1割程度であり、介護保険制度の導入もボランティアの受け入れにそれほど大きな影響はなかったといえる。

#### 第4節 介護サービスの質的向上のために必要だと思うもの

本章の最後に、介護サービスの質的向上のために必要だと思うものとして、事業所や介護施設、介護職員がどのような要素をあげているかをみてみたい。まず事業所と介護施設に関して、その集計結果にほとんど差がなかったため、以下ではその両者の結果を合わせたものを示したい（図5-4-1）。

図5-4-1 介護サービスの質的向上のために必要だと思うもの（事業所・介護施設）

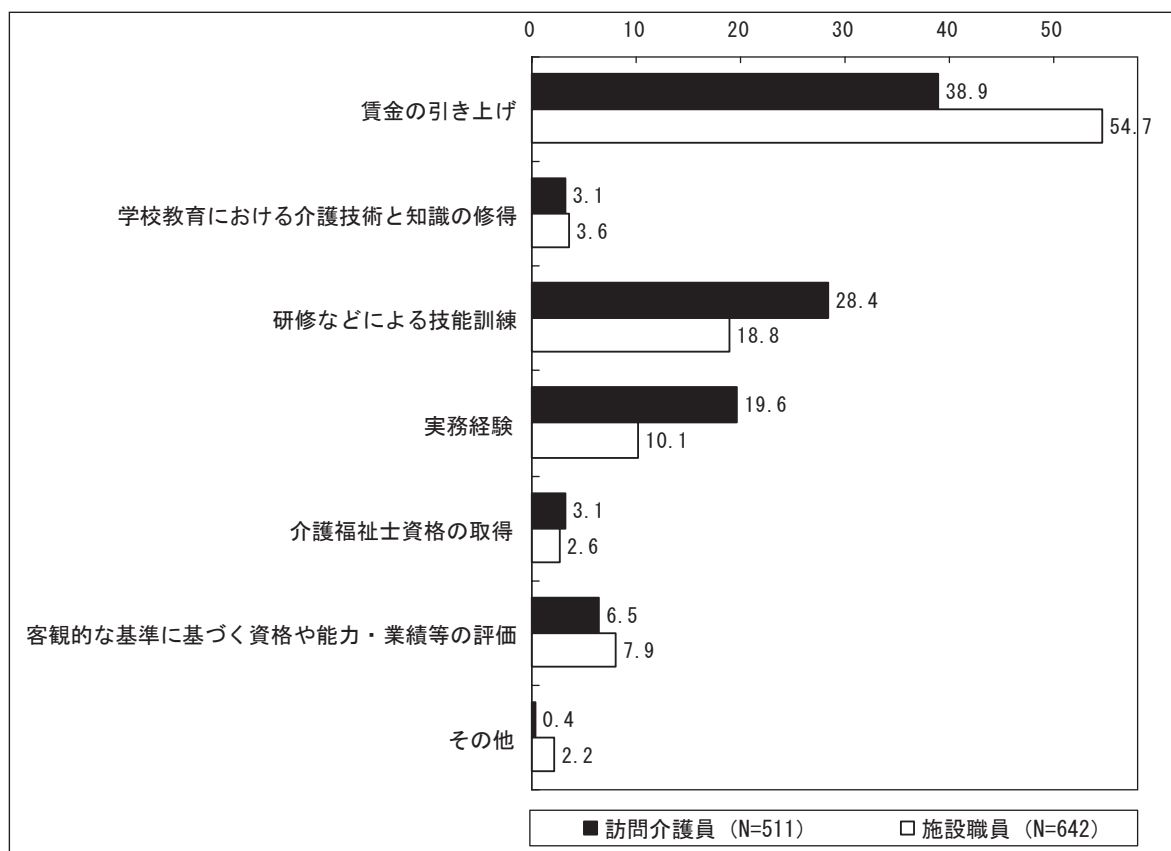


介護サービスの質的向上のためには「賃金の引き上げ」が必要だと考える事業所や介護施設が最も多く、40.9%となっている。次いで、「研修などによる技能訓練」が22.7%であり、「客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価」（7.45%）、「実務訓練」（5.8%）と続いている。また「介護福祉士資格の取得」や「学校教育における介護技術と知識の修得」と答える事業所や介護施設は極めて少ない。賃金が増えることで職員の仕事に対する意欲は増すものと考えられるが、事業所や施設としても賃金の引き上げが介護サービスの質的向上につながると考える場合が多くなっているといえよう。また、学校教育で技術や知識を得たり、介護福祉士資格を取得することよりも、働きながら研修などによって技能訓練を続けることのほうが重視されていることがわかる。

次に同様の設問に関して、訪問介護員と施設職員の意見を比較しながらみてみたい（図5-4-2）。訪問介護員と施設職員の両者において「賃金の引き上げ」が最も多くなっているが、訪問介護員ではこれが38.9%であるのに対し、施設職員では54.7%と訪問介護員よりも15.8ポイント高くなっている。次いで「研修などによる技能訓練」、「実務経験」と続くが、これらに関しては訪問介護員のほうが高くなっている。ヘルパー2級など、比較的取得が容易な資格で仕事を始められる訪問介護では、就職してから技能訓練を受けたり実務経験を積むことがより重視されるのかもしれない。また、事業所や介護施設の意見と同様に、「学校教育における介護技術と知識の修得」や「介護福祉士資格の取得」を重視する

職員は少なくなっている。

図5-4-2 介護サービスの質的向上のために必要だと思うもの



( $\chi^2=51.522$ ,  $P=0.000$ )

介護の現場で働く者の意識として、経営側と職員側の両者において、学校で得た技術・知識、あるいは介護福祉士資格の取得は、介護サービスの質を向上させる要素としてあまり重視されていないことがわかる。一方で、賃金の引き上げが何より重視されているが、介護職の適切な賃金がいかにあるかを明らかにすることが今後の重要な課題となろう。次いで研修などによる技能訓練が重視されており、より一層の研修制度の整備をはかることが介護サービスの質的向上に有効な手立てとなると期待される。また、実務経験と提供されるサービスの質は密接に関係すると考えられる。そのため、介護職員が意欲を持って、介護の仕事を長く続けられるための職場づくりが必要となろう。

## 第6章 「研修の義務付け」、「任用資格の介護福祉士への限定」、「外国人介護士の受け入れ」に対する意識

### 第1節 研修受講の義務付けについて

本章では、介護サービスの質的向上と介護人材の量的確保を主な目的とする行政の施策に関して、実際に介護の仕事に携わっている人々がそれをどのように受け取っているのかをみていきたい。まずひとつめに挙げるのが、介護技能の向上を目的とした研修の義務付けについてである。例えば最近では、介護職員の能力の向上と標準化を目的として平成18年度より介護職員基礎研修が新たに導入された。この研修は、これまで介護職の入門資格であったホームヘルパー2級研修よりも受講時間や内容の面でより充実したものであり、将来的にはホームヘルパー資格に代わるものとして介護職員基礎研修の修了に応じた資格が追加されることになっている。アンケートでは介護職員基礎研修を含め、そのような介護技能の向上を目的とした研修の義務付けが必要であると考える否かについて介護職員や事業所、施設に尋ねた<sup>13</sup>。

表6-1-1 介護技能の向上を目的とした研修の受講の義務付けについて

	必要である (%)	必要でない (%)
訪問介護員 (N=619)	94.2	5.8
施設職員 (N=731)	94.5	5.5

( $\chi^2=0.075$ ,  $P=0.785$ )

表6-1-1は訪問介護員と施設職員に関する結果であるが、両者いずれにおいても「必要である」とする割合が9割を超えて高くなっていることがわかる。実際に介護の仕事に携わる職員は研修によって介護技術の向上をはかることに強い意欲を持っているといえよう。

表6-1-2 介護技能の向上を目的とした研修の受講の義務付けについて

	必要である (%)	必要でない (%)
事業所 (N=96)	89.6	10.5
施設 (N=132)	95.5	4.5

( $\chi^2=2.936$ ,  $P=0.086$ )

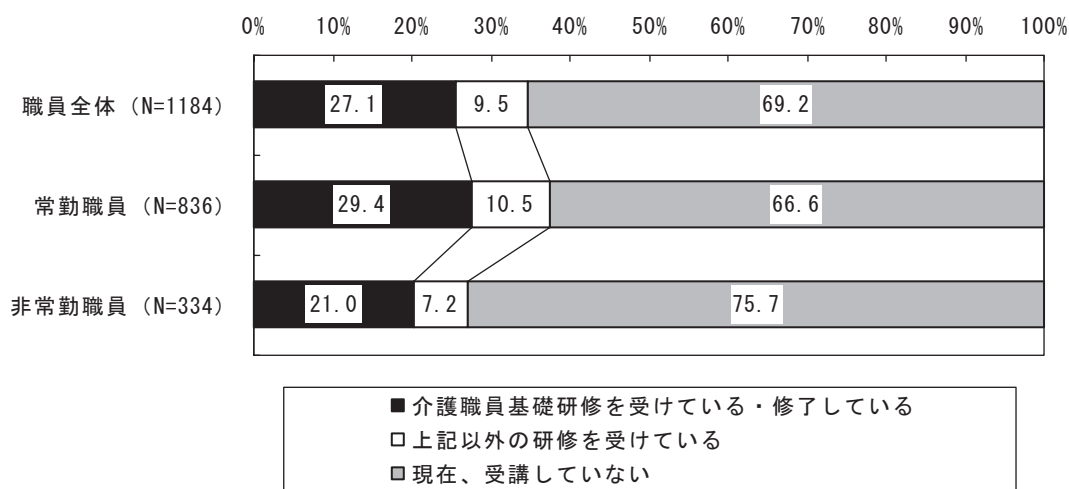
また、表6-1-2は事業所と施設に関する結果であるが、施設では95.5%が「必要である」と考えられているのに対し、事業所ではこれが5.9ポイント低く、89.6%となっている。施

<sup>13</sup> アンケートでは、本節で取り扱う3つの施策について、「必要である」、「ある程度必要である」、「あまり必要でない」、「まったく必要でない」の4つの選択肢の中から選んでもらった。本文では以後、「必要である」と「ある程度必要である」の2つの集計結果を合わせて「必要である」とし、「あまり必要でない」と「まったく必要でない」の2つを合わせて「必要でない」として扱う。

設に比べて、事業所では研修によって介護技能の向上をはかるよりも、職員の人柄や経験値を重視する傾向が高くなるのかもしれない。

では、実際に職員の研修の受講率はいかほどであろうか。他の設問において、訪問介護員と施設職員に対し、現在の研修への参加・受講状況を尋ねた。訪問介護員と施設職員で回答に大きな差はなかったため、以下では訪問介護員と施設職員を合わせた介護職員全体の集計結果をみてみたい。図6-1-1には職員全体のほか、常勤で働く職員（正規職員とフルタイム）と非常勤で働く職員（パートタイム、登録ヘルパー等）に分けてみた値についても示している。複数回答で尋ねた結果、職員全体では「介護職員基礎研修を受けている、あるいは修了している」と答えたのが25.6%、「介護職員基礎研修以外の研修を受けている」と答えたのが8.9%であったのに対し、「現在、受講していない」と答えた職員が65.4%となった。多くの職員や事業所、施設において研修の受講の義務付けが必要であると考えられている一方で、実際に何かしらの研修を受けている人は職員全体で36.6%に留まっていることになる。また、職員を常勤と非常勤に分けてみた場合、介護職員基礎研修かそれ以外の研修を受けている人の割合は常勤職員で39.9%、非常勤職員で28.2%であり、何も研修を受けていない人の割合に関しては非常勤職員が常勤職員を9.1ポイント上回って75.7%となっている。

図6-1-1 研修への参加について（複数回答：訪問介護員・施設職員合計）

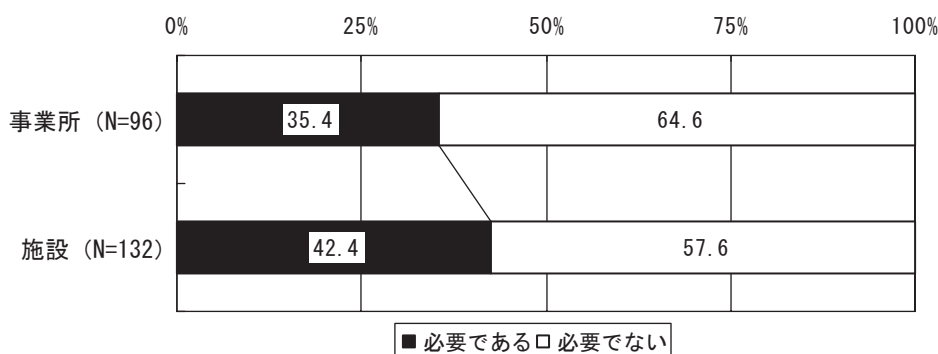


研修を受ける際、時間や費用の面で多くの負担を負うのは職員である。さらに、例えば介護職員基礎研修の場合、研修を修了しても介護報酬が加算されるといったメリットは用意されていない。そうした状況では、職員にとって、そして非常勤職員であればなおさら、研修の受講は容易でなくなるといえよう。それは、研修の受講の義務付けを必要と考える職員が多い一方で、実際の研修の受講率が低くなっている要因のひとつであると考えられる。

## 第2節 介護福祉士への任用資格の限定

介護サービスを支える人材の資質の確保・向上を目的として、介護職員の基本的な任用資格を介護福祉士とする方針が厚生省の社会保障審議会により示されている<sup>14</sup>。介護サービスは介護保険制度の導入により量的に拡大し、今後も高齢化の進展に伴い引き続き量的な拡大が求められる。同時に、利用者個々人のニーズに応えるサービスを提供するために介護人材の資質の確保・向上が重要な課題であるという認識から、「将来的には、任用資格は介護福祉士を基本とすべき」という方向性が同審議会により示された。こうした方針に対して、事業所や施設、あるいは現在すでに介護の現場で働いている訪問介護員や施設職員はどのような考えをもっているのだろうか。

図6-2-1 介護福祉士への任用資格の限定について



( $\chi^2=9.375, P=0.025$ )

図6-2-1は事業所と施設を対象に、介護職の任用資格を介護福祉士とすることについての意見を尋ねたものである<sup>15</sup>。これによると、事業所と施設のいずれも過半数が任用資格の限定を「必要でない」と考えていることがわかる。また、その傾向は施設よりも事業所において強くみられる。

6割を超える事業所において任用資格の限定が「必要でない」とされている背景には、どういった理由が考えられるだろうか。これまでの制度においては、事業所や施設は介護福祉士の資格を持たない者でも雇うことができた。訪問介護の場合、職員はホームヘルパー2級の資格があれば訪問介護員として働くことができるため、介護福祉士の資格を持っている人の割合は低くなる。本アンケートでは、訪問介護員のうちホームヘルパー2級の資格保有率は84.5%であるのに対し、介護福祉士の資格保有率は38.9%となっている<sup>16</sup>。さら

<sup>13</sup> 『これからの介護を支える人材について－新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発に向けて－』、介護福祉士のあり方およびその養成プロセスの見直し等に関する検討会、2006年7月5日、p.6

<sup>15</sup> アンケートでは、介護サービスの提供を介護福祉士に限定することについて「必要である」、「ある程度必要である」、「あまり必要でない」、「まったく必要でない」の4つの選択肢の中から選んでもらった。本文では「必要である」と「ある程度必要である」の集計結果を合わせて「必要である」とし、「あまり必要でない」と「まったく必要でない」を合わせて「必要でない」として扱う。

<sup>16</sup> ここでいう資格保有率とは、訪問介護員全体のうちその資格を保有する人の割合を指す。その他の資格の保有率については巻末資料（単純集計表）を参照のこと。

に、訪問介護員の資格保有率を雇用形態にみてみると（表6-2-1）、介護福祉士の資格保有率は正規職員で62.2%、フルタイムで49.4%であるのに対し、パートタイムや登録ヘルパーではいずれも3割未満となっている。一方、ホームヘルパー2級の資格保有率をみてみると、登録ヘルパーが94.6%、パートタイムが94.0%、次いでフルタイムが83.5%であり、正規職員の69.7%と比べていずれも高い値となっている。

表6-2-1 訪問介護員の雇用形態別にみた資格保有率

	ホームヘルパー 1級	ホームヘルパー 2級	介護福祉士
正規職員（N=188）	30.9	69.7	62.2
フルタイム（N=79）	24.1	83.5	49.4
パートタイム（N=67）	7.5	94.0	28.4
登録ヘルパー（N=279）	6.8	94.6	23.7

現在、訪問介護の分野において主な働き手となっているのはフルタイムやパートタイム、登録ヘルパーなどの非正規職員である。中でも、パートタイムと登録ヘルパーは職員全体の半数以上を占めており<sup>17</sup>、そうした非常勤型の職員は介護福祉士ではなくホームヘルパー2級の資格で働くケースが特に多くなっている。そのため、これまで非常勤型を含む非正規職員が主な働き手として機能してきた訪問介護事業所としては、改めて介護福祉士を任用資格とすることにあまり必要性を感じないのかもしれない。こうしたことが、介護福祉士への任用資格の限定を「必要でない」とする事業所が多くなっている要因になっている可能性がある。

一方、介護施設では正規職員が全体の9割以上を占め<sup>18</sup>、施設職員全体に占める介護福祉士の資格保有率も58.1%<sup>19</sup>と、訪問介護員より19.2ポイント高くなっている。さらに、本アンケートにおいて職員の採用時に重視する資格を事業所と施設に尋ねたところ、介護福祉士を挙げる割合は施設のほうが事業所を6ポイント上回る結果となっている<sup>20</sup>。そのため、介護福祉士資格を重視する傾向は相対的に事業所よりも施設のほうが強いといえよう。それは、図6-2-1において「必要である」とする割合が事業所よりも施設において7ポイント高くなっている結果にも表れているといえる。だが、その施設においても、過半数の57.6%が任用資格の限定を「必要でない」と考えていることは無視しえない事実である。

次に、職員側の意見はどうであろうか。任用資格の限定についての考えを訪問介護員と施設職員に尋ねたところ、それぞれ図6-2-2および図6-2-3のような結果が得られた。図には、介護福祉士の資格をすでに持っている職員とそうでない職員に分けてみた値についても示されている。

<sup>17</sup> 第2章第1節参照

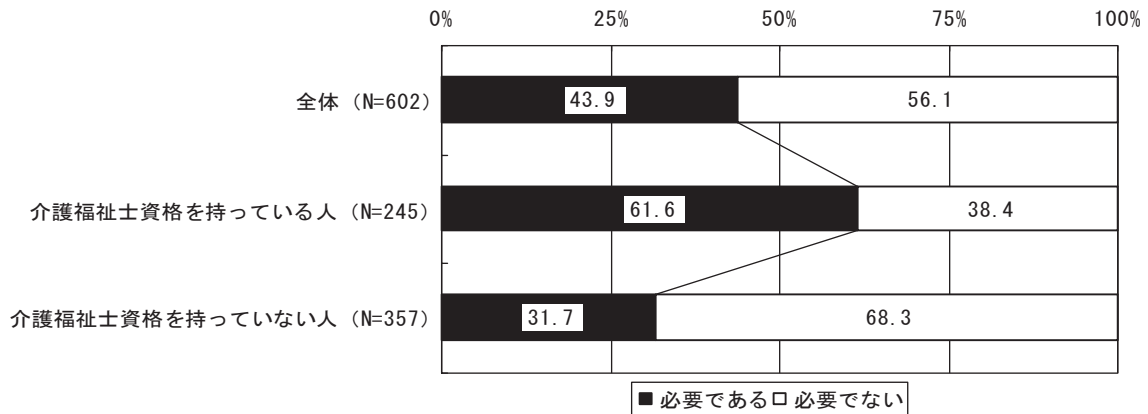
<sup>18</sup> 第2章第1節参照

<sup>19</sup> 施設職員のその他の資格保有率については巻末資料（単純集計表）を参照のこと。

<sup>20</sup> 巻末資料（単純集計表）参照

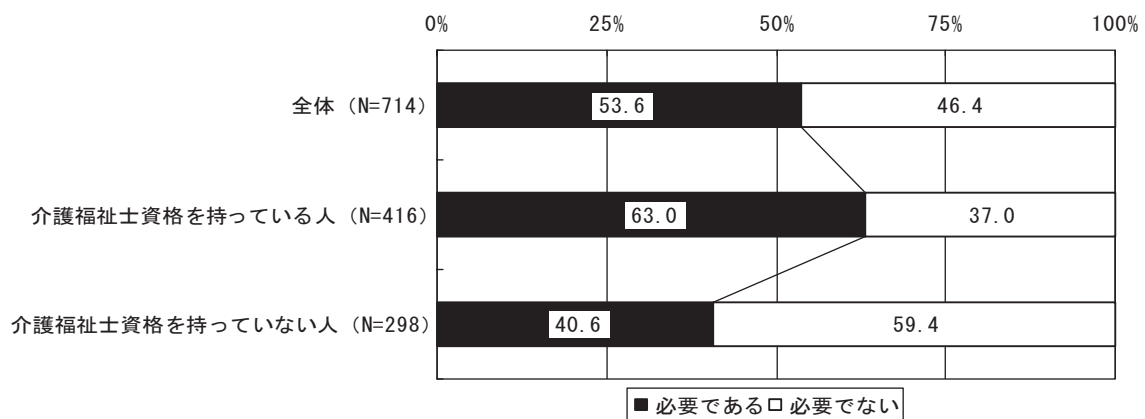


図6-2-2 介護福祉士への任用資格の限定について（訪問介護員）



( $\chi^2=68.405$ ,  $P=0.000$ )

図6-2-3 介護福祉士への任用資格の限定について（施設職員）



( $\chi^2=39.734$ ,  $P=0.000$ )

まず「全体」の値をみると、訪問介護員では「必要でない」とする意見が「必要でない」を上回って56.1%となっているのに対して、施設職員では逆に「必要である」とする意見が「必要でない」を上回って53.6%となっている。この差は主に「介護福祉士資格を持っていない人」の意見に起因しているといえよう。すなわち、「介護福祉士資格を持っている人」の意見は訪問介護員と施設職員でほとんど差がみられない。その一方で、訪問介護員と施設職員のいずれにおいても「介護福祉士資格を持っていない人」が任用資格の限定を「必要でない」とする割合は過半数を超えているものの、その値は訪問介護員が施設職員を8.9ポイント上回っている。訪問介護員では、「介護福祉士資格をまだ持っていない人」が「必要でない」とする割合が高く、それが全体の結果にも影響している。

ここで、介護福祉士資格をまだ持っていない人の考えについてもう少し詳しくみてみたい。図6-2-4および図6-2-5は、介護福祉士の資格をまだ持っていない職員に対して、これから介護福祉士の資格を取得するつもりがあるかどうかを尋ねたものである。

図6-2-4 介護福祉士資格の取得について（訪問介護員）

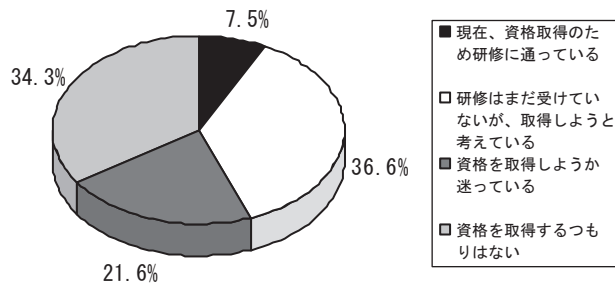
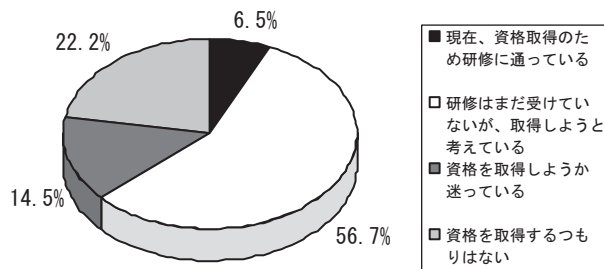


図6-2-5 介護福祉士資格の取得について（施設職員）



訪問介護員の場合（図6-2-4）、「現在、資格取得のため研修に通っている」が7.5%、「研修はまだ受けていないが取得しようと考えている」が36.6%。また、「資格を取得しようか迷っている」が21.6%、「資格を取得するつもりはない」が34.3%となっており、全体の55.9%が資格の取得に消極的であることがわかる。一方、施設職員では（図6-2-5）、「現在、資格取得のため研修に通っている」が6.5%、「研修はまだ受けていないが、取得しようと考えている」が56.7%であり、「資格を取得しようか迷っている」と「資格を取得するつもりはない」を合わせると全体の63.2%が資格取得に積極的であることがわかる。

正規職員が9割以上を占める施設職員の場合、介護福祉士の資格をまだ持っていない人でも、これから取得して仕事を続けようとする人の割合が多くなっているといえよう。また、訪問介護と比べて、施設職員は同僚と同じ職場で働くため、他の職員の資質を直接目にする機会が多くなる。そのため、介護技術の向上や介護福祉士の資格の取得に対してより強くその必要性を感じる傾向があるのかもしれない。他方、訪問介護員の大半を占めるのは40代から50代の主婦層であり<sup>21</sup>、取得に多大な講習時間と費用を要する介護福祉士ではなく、比較的取得の容易なホームヘルパーの資格を取って訪問介護員となる人が多くなっている<sup>22</sup>。さらに、訪問介護員の多くがパートタイムや登録ヘルパーの非常勤型で働いており、その場合、新たに多くの時間や費用を投じて介護福祉士の資格を取ろうとする

<sup>21</sup> 本アンケートでは訪問介護員の約7割が40代から50代の女性（主婦）となっている。詳細は巻末資料（単純集計表）を参照のこと。

<sup>22</sup> 現行の制度において資格を取得しようとする、ホームヘルパー2級の場合、講習時間は130時間、費用は研修機関によって5万円から20万円ほどになる。これが2年制の養成施設に通って介護福祉士の資格を取る場合には、1650時間の講習時間に、費用は年間50万円ほどがかかるとされる。

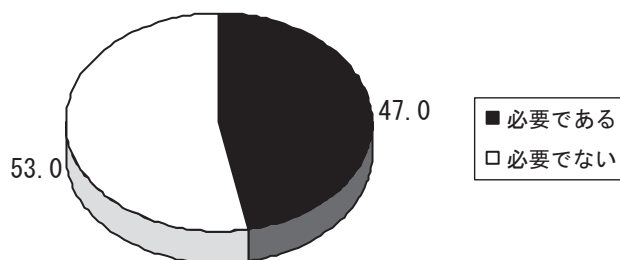
人が少なくなるものと考えられる。こうしたことが、介護福祉士へ任用資格を限定することについて「必要である」とする割合が施設職員においてより高く、「必要でない」とする割合が訪問介護員においてより低くなっている要因のひとつであるといえよう。

### 第3節 外国人介護士の受け入れ

介護分野において現在進められている政策として、外国人介護士の受け入れがある。この制度は当初、諸外国との経済連携協定交渉を進めていく過程で検討された事項であるが、介護人材の不足が大きな問題とされる日本の介護の現場において、外国人介護士の受け入れが労働力の確保につながるかどうか関心が寄せられるところである。現在のところ、経済連携協定に基づき介護福祉士の受け入れることが決定しているのはフィリピンとインドネシアの2国であり、協定が国会で承認された後、早ければ2008年度から、まずインドネシアからの受け入れが開始される予定となっている。両国から当初2年間で600人ずつが、介護士、あるいはその候補者として受け入れられる予定である。この方針に対して、日本での受け入れ先となる介護施設やそこで働く職員はどのような考えを持っているのだろうか。外国人介護士の受け入れ先として居宅サービスは除かれていることから、以下では介護施設と施設職員の意見についてみていきたい。

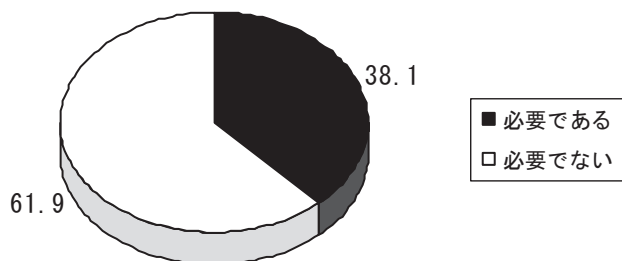
まず、外国人介護士の受け入れについて、介護施設の意見をみたものが図6-3-1である。施設側の意見としては、外国人介護士の受け入れを「必要である」とする割合が47.0%であり、「必要でない」とする考えがこれを6ポイント上回る53.0%となった。

図6-3-1 外国人介護士の受け入れについて（介護施設：N=132）



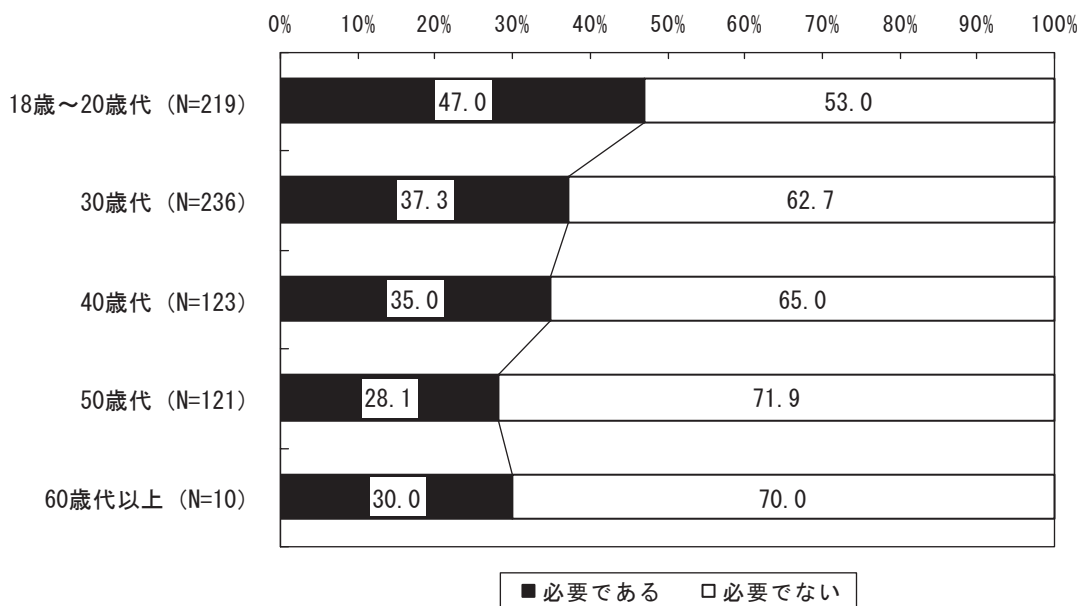
次に、施設職員の意見としては（図6-3-2）、外国人介護士の受け入れを「必要でない」と考える人の割合が「必要である」とする割合を大きく23.8ポイント上回り、61.9%となっている。

図6-3-2 外国人介護士の受け入れについて（施設職員：N=722）



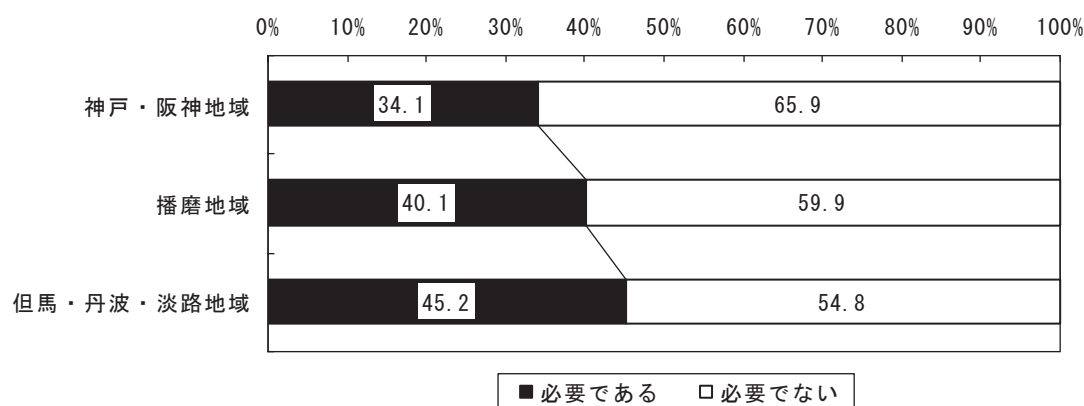
ここで、施設職員に関して年代別にみた場合（図6-3-3）、60歳代以上になるとわずかに減少するものの、それ以外は年代が高くなるほど「必要でない」とする人の割合が高くなっていることがわかる。50歳代では、じつに71.9%が外国人介護士の受け入れに否定的な意見を示している一方で、18歳～20歳代では半数に近い47.0%が「必要である」となっている。年代が高いほど「必要でない」とする意見が多い背景には、同僚として外国人を受け入れられるかどうかという気持ちの面で、年齢による差が生じているのかもしれない。

図6-3-3 外国人介護士の受け入れについて（施設職員、年代別）



さらに、同様の設問について施設職員の勤務地域別にみてみたものが図6-3-4である。

図6-3-4 外国人介護士の受け入れについて（施設職員、地域別）



職員の勤務地域について、[神戸・阪神地域]を都市部、[播磨地域]を中間部、[但馬・丹波・淡路地域]を農村部として3つに分けてみると、都市部の神戸・阪神地域から農村部の但馬・丹波・淡路地域にかけて「必要である」と答える人の割合が増えていることがわかる。一般に、都市部に比べて農村部のほうが介護職員のなり手が少なく、人材不足に陥りやすいことが指摘されている。本アンケートにおいても、施設職員に対して仕事上の悩みや不満、ストレスを尋ねたところ、「職場の人手が足りない」と答えた職員の割合は神戸・阪神地域（都市部）で77.4%、但馬・丹波・淡路地域（農村部）で85.6%であり、農村部になるほど介護人材の不足を感じる度合いが高くなることが示されている。そのため、外国人介護士を受け入れることで少しでも人手の不足を補いたいという職員の意識は農村部になるほど強くなるのかもしれない。あるいは、気質の面で農村部では都市部に比べて外国人を受け入れる気持ちが高いという可能性も考えられる。

施設職員や介護施設の責任者に対する聞き取り調査では、「言葉も文化も違う外国人に、人とのふれあいを基本とする介護の仕事が勤まるのか」という職員の不安の声が聞かれたほか、「人材不足で悩む中、外国人介護士の受け入れを考えるよりも日本人の介護士を確保することが先決だ」という意見や、「日本人の介護士だけでやっていきたいので、外国人介護士を受け入れるつもりはない」という明確な意見を持つ施設もあった。高齢者がサービスの対象となる介護の仕事の場合、利用者とのコミュニケーションなどの面で外国人介護士の雇用に不安を抱く施設や職員は少なくないと考えられる。介護施設と施設職員、いずれの回答においても外国人介護士の受け入れを「必要である」とする割合が半数に満たない背景には、こうした考えがあるといえよう。一方で、農村部の施設職員において外国人介護士の受け入れに肯定的な意見が多かったことから、都市部に比べて農村部のほうが受け入れがスムーズに進むことが考えられる。

## 第7章 総括と提言

以上の調査結果から、特徴のみられた点と提言についてまとめておく。

○これまでに職場（介護の仕事に限る）を変わった経験のある訪問介護員と施設職員に対し、職場を変った理由を訪ねたところ、最も多かった理由は事業所や施設の経営方針が合わなかったというものであった。優秀な人材を確保するためには、事業所や施設自体が創意工夫を凝らし、職員が仕事を続けたいと思える職場づくりに励む必要があるだろう。また、効率的で質の高いサービスを提供し、収益を職員の賃金に適切に分配できる事業運営モデルを確立することは事業所や施設の責任であり、介護報酬の財源に余裕がない現在の状況下では、介護サービス事業のマネジメントの面でも事業所や施設自体に高い資質が求められる。

一方で、第5章、1・2節では介護技術の向上や職員の処遇の改善などを目的とした取り組みについて挙げてきたが、そうした取り組みは事業所や介護施設の経営者の努力のみで成されるものではない。介護の仕事のやりがいを見つめ、職員同士でそれを共有する機会を作るなど、仕事への意欲を高めるための工夫は職員自身が取り組むべき課題でもある。

○訪問介護の分野では、人事労務管理のあり方に改善の余地があると考えられる。仕事上の悩みや不満、ストレスについて訪問介護員を対象に雇用形態別にみたところ、職場の人手が足りないと感じる割合は常勤職員や非常勤職員に比べて正規職員が10ポイントから30ポイント程度高くなっており、勤務時間や日数が多いことをストレスに挙げる人も他に比べて正規職員で格段に多くなっていた。また、転職を希望する訪問介護員に対してその理由を尋ねたところ、時間や日数などの勤務条件が合わないことを挙げる職員は23.1%と多くなっていた。こうしたことから、個々の事業所で就業形態や介護能力に応じた職員配置が適正に行なわれているかについて明らかにされた上で、改善策がとられる必要があるだろう。

○訪問介護の分野においてももうひとつ大きな問題として挙げられるのは、非正規職員の待遇に関する問題である。例えば、仕事上の不満やストレスとして、パートタイムや登録ヘルパーでは「能力の評価基準がなく、昇給制度がない」ことを不満に挙げる人の割合が高くなっていた。さらに、特に登録ヘルパーの半数近くが抱える悩みとして、「交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いがない」ことが挙げられていた。訪問介護の分野で主な働き手となっているのは、非正規職員である。労働者の定着をはかり、訪問介護分野全体における社会的地位の向上をはかるためにも、非正規職員の待遇の改善は避けて通れない課題のひとつである。今後においては、2008年の4月から施行された改正『パートタイム労

働法』に基づき、個々の事業所の努力が期待されよう。またその一方で、賃金水準について、非正規職員に対する適正な処遇の確保を可能にする介護報酬の水準について分析がなされ、明らかにされる必要がある。

○現在の仕事に対する満足度について、訪問介護員では前回調査の1999年時に比べてわずかに満足度が上昇し、不満があると答えた人も減少していた。一方で、施設職員では満足していると答えた人の割合に10ポイント以上の減少がみられた。この点に関して職員の仕事上の不満やストレスをみたところ、訪問介護員に比べて、施設職員には人手不足や賃金の低さを不満に挙げる人が多くみられた。職場の人手が足りないと感じている施設職員は全体のじつに8割近くにのぼっており、多くの施設職員が人材の不足にストレスを感じていることが確認された。

○賃金に対する満足度についてみたところ、訪問介護員よりも施設職員のほうが不満を訴える人の割合が高くなっていった。さらに、これを男女別でみたところ、訪問介護員と施設職員ともに、家計を支える立場にある男性のほうが賃金への不満をより強く感じていることがわかった。アンケートの自由記述欄では、若い男性職員が介護の仕事で得られる賃金では家族を養っていくことができずに、仕事を辞めていくといった旨の意見が少なからずみられた。また、介護の仕事はやりがいがあって続けたいものの、賃金が低いために家族を持つのに不安があるという男性職員の声も聞かれた。

介護職の社会的地位を向上させるためにも、適正な賃金が保障され、同時に職員のキャリアアップが可能な体制が保障されなければならない。そのために、介護労働者の専門性等に係る評価、すなわち介護報酬の水準が適正であるかどうか、これを研究分析により明らかにすることが何よりも急がれる。その上で、多くの若い世代や男性の職員が安心して続けられる職として、介護の仕事が確立されなければならない。

○介護ボランティアについては、多くの施設においてその必要性が認識されていた。介護保険制度の導入による影響もほとんどみられなかったことから、介護人材の不足を補うために介護ボランティアの活用を考えることは、今後有効な手立てとなろう。そのための提言として、たとえばボランティアが出来ること・出来ないこと、責任の所在などを明確に示すなど、介護分野においてボランティア活動がより一層促進される仕組みづくりが行政に期待されるよう。

○事業所や施設、および職員はいずれも、研修の受講の重要性、必要性を強く感じているという結果が、いくつかのアンケート分析から得られている。すでに介護の現場で働く職員の質的な向上をはかるためには、研修の受講が大きな役割を果たすに相違ない。しか

し、そうした研修を実施する際には、事業所や施設における適切な支援が必要となるほか、昇給制度など職員にとってのメリットの付与が同時に必要となろう。そのための提言として、例えばすでに効果的な研修制度を実施している事業所や施設の前例を県下の多くの事業所や施設に示すなどの取り組みが考えられる。

○介護の仕事の任用資格を介護福祉士に限定することについて、事業所や施設、および訪問介護員では、その限定を必要でないとするものの割合が過半数となっていた。特に非常勤職員やホームヘルパー資格だけで働く職員が多い訪問介護の分野で、その限定を必要でないとする傾向が強くみられた。非常勤で働くことを考える40代から50代の女性を主な働き手とする訪問介護において、介護福祉士資格の取得が必須となれば、新たに訪問介護員として働くことを考える人にとって就職時のハードルが格段に高くなることは避けられない。そのため、多くの人材を確保するためには、ホームヘルパー資格等で就職したのちに、研修や経験を積みながら介護福祉士資格を取得することができるような仕組みが必要であると考えられる。また、介護福祉士資格を持たずにすでに介護職員として働いている者には、資格取得時の支援が十分になされるよう配慮することが提言として挙げられる。

○外国人介護士の受け入れについては、介護施設と施設職員双方でその半数以上が受け入れを必要でないと考えていることがわかった。しかし、若い世代の職員は年齢の高い世代に比べて、受け入れにより積極的な傾向がみられた。また、人手不足の傾向が強い農村部の職員においても、都市部に比べて外国人介護士の受け入れに積極的な意見が多くみられた。このことから、実際に受け入れが開始された際には、若い世代を中心に、あるいは農村部の施設において、外国人介護士との交流がうまく図られることが期待される。



# 資 料

1. 調査票

2. 単純集計表

## 介護労働の実態と意識に関するアンケート調査

## 《 ご協力をお願い 》

(財) ひょうご震災記念 21 世紀研究機構・長寿社会政策研究所は、兵庫県が中心となって設立されたシンクタンクです。当研究所では、長寿社会に関する諸問題の調査研究を行っています。このたび、兵庫県の協力を得て「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」を行うことになりました。

現在、介護労働市場では職員の人材不足が大きな問題となっているほか、ケアの質を高めるために介護人材の質的な向上も求められています。この調査では、兵庫県下の訪問介護事業所に対して介護労働の実態と意識についてアンケートを実施し、今後の施策立案に向けての資料をつくることを目的としております。

調査にあたっては兵庫県の訪問介護事業所一覧より 300 の事業所を無作為に抽出し、アンケートにご協力をお願いしております。

このアンケートには貴事業所名をご記入いただく必要はございません。また、ご回答いただいたアンケートは厳重に管理させていただきますので、個々の回答内容が外部に出ることは決してございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、以上の趣旨をご理解いただき、何卒この調査にご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

## ☆ ご回答に際してのお願い

◆アンケートの記入にあたっては、貴事業所の全体を見渡せる方にご記入いただきますようお願いいたします。

◆回答は、番号を○でかこむか、( ) 内に言葉をご記入ください。

☆ 調査や調査票の質問内容に疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

(財) ひょうご震災記念 21 世紀研究機構  
長寿社会政策研究所

(担当：中林・村上)

TEL：078-262-5578 (直通)

E-Mail：nakabayashiy@dri.ne.jp

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2

人と防災未来センター・ひと未来館 6 階

[<http://www.hemri21.jp/>]

★ ご記入が終わりましたアンケートは同封の返信用封筒に入れ、**平成19年10月24日(水)**までにご投函願います(切手は不要です。)

◎貴事業所についてお聞きします

問1 貴事業所においてサービスが開始された年をお答えください。

西暦 ( ) 年

問2 貴事業所を設置した主体をひとつ選んでください。

- |                       |            |             |
|-----------------------|------------|-------------|
| 1. 社会福祉法人（社会福祉協議会を除く） | 2. 社会福祉協議会 |             |
| 3. 兵庫県                | 4. 市町      | 5. 社団・財団法人  |
| 6. 株式会社               | 7. 有限会社    | 8. 一部事務組合   |
| 9. 協同組合               | 10. NPO法人  | 11. その他 ( ) |

問3 貴事業所を営んでいる主体をひとつ選んでください。

- |                       |            |             |
|-----------------------|------------|-------------|
| 1. 社会福祉法人（社会福祉協議会を除く） | 2. 社会福祉協議会 |             |
| 3. 兵庫県                | 4. 市町      | 5. 社団・財団法人  |
| 6. 株式会社               | 7. 有限会社    | 8. 一部事務組合   |
| 9. 協同組合               | 10. NPO法人  | 11. その他 ( ) |

問4 貴事業所の所在地域として該当するものをひとつ選んでください。

- |          |                                |
|----------|--------------------------------|
| 1. 神戸地域  | (神戸市)                          |
| 2. 阪神南地域 | (尼崎市、西宮市、芦屋市)                  |
| 3. 阪神北地域 | (伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町)         |
| 4. 東播磨地域 | (明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町)         |
| 5. 北播磨地域 | (西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町)      |
| 6. 中播磨地域 | (姫路市、市川町、福崎町、神河町)              |
| 7. 西播磨地域 | (相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、太子町、上郡町、佐用町) |
| 8. 但馬地域  | (豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町)         |
| 9. 丹波地域  | (篠山市、丹波市)                      |
| 10. 淡路地域 | (洲本市、南あわじ市、淡路市)                |

◎職員募集と採用についてお聞きします

問5 平成18年度中（平成18年4月1日～平成19年3月31日）に採用した正規職員について、採用時の最終学歴として多かったものを、以下の中から3つ以内で選んでください。

1. 義務教育修了	2. 福祉系高校卒	3. その他の高校卒
4. 福祉系専門学校卒	5. 医療系専門学校卒	6. その他の専門学校卒
7. 福祉系短期大学卒	8. 医療系短期大学卒	9. その他の短期大学卒
10. 福祉系大学卒	11. 医療系大学卒	12. その他の大学卒
13. その他（		）

問6 職員の募集・採用において参考とするのはどのような要素でしょうか。以下の中から最も重視している要素に◎を、2番目に重視している要素に○をつけてください。あてはまるものがない場合は、その他の欄にご記入ください。

1. 学歴（福祉・医療系学校の卒業等）
2. 取得している資格
3. 経験（福祉・介護分野）
4. 性格（仕事への適性、協調性等）
5. 意欲（介護への熱意等）
6. その他（具体的に：
）

問7 問6において「2. 取得している資格」を選ばれた事業所にお聞きします。

職員の募集・採用時に重視する資格名を具体的にお答えください。

資格名（	）
------	---

※ここからはすべての事業所にお聞きします。

問8 職員の年齢構成を人数でお答えください。

年 代	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
人 数	人	人	人	人	人	人

問9 平成18年度当初(4月1日時点)の職員の総数と、当該年度1年間(平成18年4月1日～平成19年3月31日)の採用者、および離職者の総数をお答えください。

〈 職 員 〉		年度当初の職員数	採用者数	離職者数
正規職員		人	人	人
非正規職員	フルタイム労働者	人	人	人
	パートタイム労働者	人	人	人
	登録ヘルパー	人	人	人

◎介護サービスの質的向上と介護人材の確保に向けた取り組みについてお聞きします

問10 職員の介護技術の向上を目的とした取り組みについて、貴事業所において現在すでに実施しているものには◎を、今後充実させたいと考えているものには○をつけてください。

(◎、○はいくつでも可。) あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 技術的なアドバイスや個別指導
2. 未経験者の職員に対する採用時の研修・教育
3. 介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催
4. 資格取得時の支援(受験費用の助成や就業スケジュールの調整等)
5. 職員同士の連携や話し合いの機会の設置
6. その他 ( )

問11 職員の処遇の改善を目的とした取り組みについて、貴事業所において現在すでに実施しているものには◎を、今後充実させたいと考えているものには○をつけてください。

(◎、○はいくつでも可。) あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価
2. 職員の意見や情報を聞く機会の設置
3. カウンセリング等、職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり
4. 健康診断
5. 感染症の予防対策
6. 産休や育児休暇の適用
7. その他 ( )

問 12 次のような施策について、どの程度必要であると考えますか。それぞれの項目についてあてはまる番号をひとつ選んでください。

	必要である	必要である ある程度	必要でない あまり	必要でない まったく
・介護技能の向上を目的とした研修の受講の義務づけ	1	2	3	4
・介護サービスの提供を介護福祉士に限定すること	1	2	3	4
・外国人介護士（フィリピン人介護士）の受け入れ	1	2	3	4

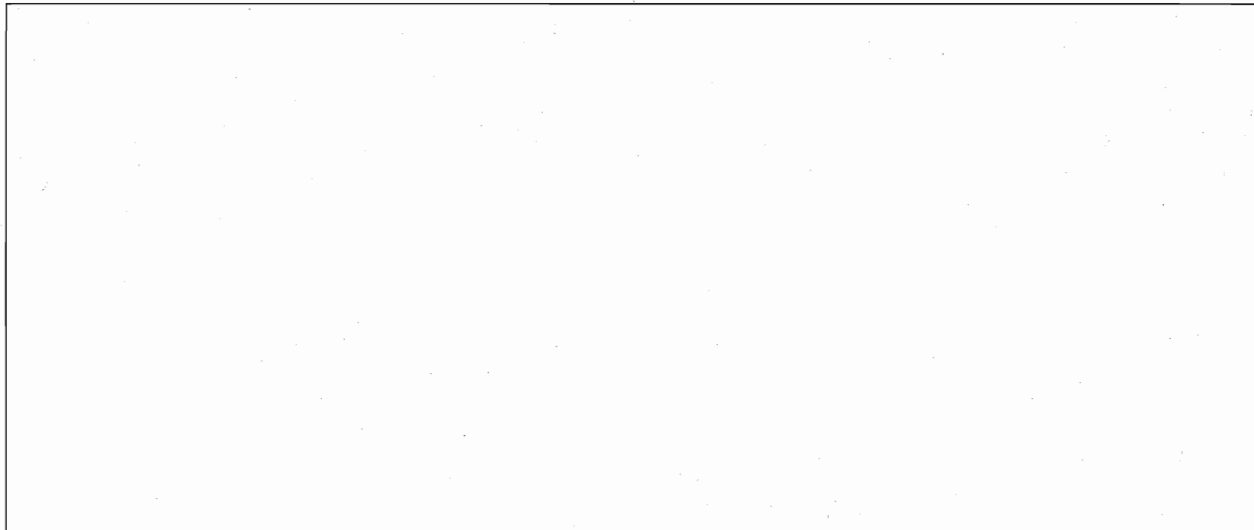
問 13 以下のうち、介護サービスの質的向上のために最も必要だと思うものに◎を、2番目に必要だと思うものに○をつけてください。あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 賃金の引き上げ 2. 学校教育における介護技術と知識の修得 3. 研修などによる継続的な技能訓練 4. 介護職員の実務経験 5. 介護福祉士資格の取得 6. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価 7. その他 ( )
---

問 14 福祉や介護の分野で行政に積極的に取り組んで欲しいと思う事柄は何でしょうか。次の中から2つ以内で選んでください。あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大 2. 介護保険制度や介護労働に関する知識の一般市民への普及 3. 研修や公開講座の提供 4. 新たな介護機器の情報提供等 5. 新たな介護方法や介護技術についての職員への情報提供 6. 特にない 7. その他（具体的に： )
---

問 15 行政や事業者団体への要望を含め、今後の介護労働市場の改善のために必要なこととして何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。



アンケートは以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。  
アンケートの結果は今後の施策の参考とさせていただきます。

## 介護労働の実態と意識に関するアンケート調査

## 《 ご協力をお願い 》

(財)ひょうご震災記念21世紀研究機構・長寿社会政策研究所は、兵庫県が中心となって設立されたシンクタンクです。当研究所では、長寿社会に関する諸問題の調査研究を行っています。このたび、兵庫県の協力を得て「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」を行うことになりました。

現在、介護労働市場では職員の人材不足が大きな問題となっているほか、ケアの質を高めるために介護人材の質的な向上も求められています。この調査では、兵庫県下の介護施設に対して、介護労働の実態と意識についてアンケートを実施し、今後の施策立案に向けての資料をつくることを目的としております。

調査にあたっては兵庫県の高齢者介護施設一覧より300の介護施設を無作為に抽出し、アンケートにご協力をお願いしております。

このアンケートには貴施設名をご記入いただく必要はございません。また、ご回答いただいたアンケートは厳重に管理させていただきますので、個々の回答内容が外部に出ることは決してございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、以上の趣旨をご理解いただき、何卒この調査にご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

☆ ご回答に際してのお願い

◆アンケートの記入にあたっては、**貴施設**の全体を見渡せる方にご記入いただきますようお願いいたします。

◆回答は、番号を○でかこむか、( )内に言葉をご記入ください。

☆ 調査や調査票の質問内容に疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

(財)ひょうご震災記念21世紀研究機構  
長寿社会政策研究所

(担当：中林・村上)

TEL: 078-262-5578 (直通)

E-Mail: nakabayashiy@dri.ne.jp

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2

人と防災未来センター・ひと未来館 6階

(<http://www.hemri21.jp/>)

★ご記入が完了しましたアンケートは同封の返信用封筒に入れ、**平成19年10月24日(水)**までにご投函願います(切手は不要です。)



◎貴施設についてお聞きします

問1 主たる事業を次の中からひとつ選んでください。

- |                        |
|------------------------|
| 1. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） |
| 2. 介護老人保健施設            |
| 3. その他（ ）              |

問2 貴施設においてサービスが開始された年をお答えください。

西暦（ ）年

問3 貴施設を設置した主体をひとつ選んでください。

- |                       |            |            |
|-----------------------|------------|------------|
| 1. 社会福祉法人（社会福祉協議会を除く） | 2. 社会福祉協議会 |            |
| 3. 兵庫県                | 4. 市町      | 5. 社団・財団法人 |
| 6. 株式会社               | 7. 有限会社    | 8. 一部事務組合  |
| 9. 協同組合               | 10. NPO法人  | 11. その他（ ） |

問4 貴施設を経営している主体をひとつ選んでください。

- |                       |            |            |
|-----------------------|------------|------------|
| 1. 社会福祉法人（社会福祉協議会を除く） | 2. 社会福祉協議会 |            |
| 3. 兵庫県                | 4. 市町      | 5. 社団・財団法人 |
| 6. 株式会社               | 7. 有限会社    | 8. 一部事務組合  |
| 9. 協同組合               | 10. NPO法人  | 11. その他（ ） |

問5 貴施設の所在地域として該当するものをひとつ選んでください。

- |          |                                |
|----------|--------------------------------|
| 1. 神戸地域  | （神戸市）                          |
| 2. 阪神南地域 | （尼崎市、西宮市、芦屋市）                  |
| 3. 阪神北地域 | （伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町）         |
| 4. 東播磨地域 | （明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町）         |
| 5. 北播磨地域 | （西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町）      |
| 6. 中播磨地域 | （姫路市、市川町、福崎町、神河町）              |
| 7. 西播磨地域 | （相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、太子町、上郡町、佐用町） |
| 8. 但馬地域  | （豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町）         |
| 9. 丹波地域  | （篠山市、丹波市）                      |
| 10. 淡路地域 | （洲本市、南あわじ市、淡路市）                |

問6 現在の入所者数をお答えください。

（ ）名

◎職員の募集と採用、および過不足状況についてお聞きします

問7 平成18年度中（平成18年4月1日～平成19年3月31日）に採用した正規職員について、採用時の最終学歴として多かったものを以下の中から3つ以内で選んでください。

- |             |             |              |
|-------------|-------------|--------------|
| 1. 義務教育修了   | 2. 福祉系高校卒   | 3. その他の高校卒   |
| 4. 福祉系専門学校卒 | 5. 医療系専門学校卒 | 6. その他の専門学校卒 |
| 7. 福祉系短期大学卒 | 8. 医療系短期大学卒 | 9. その他の短期大学卒 |
| 10. 福祉系大学卒  | 11. 医療系大学卒  | 12. その他の大学卒  |
| 13. その他（    |             | ）            |

問8 職員の募集・採用において参考とするのはどのような要素でしょうか。以下の中から最も重視している要素に◎を、2番目に重視している要素に○をつけてください。

あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

- |                     |
|---------------------|
| 1. 学歴（福祉・医療系学校の卒業等） |
| 2. 取得している資格         |
| 3. 経験（福祉・介護分野）      |
| 4. 性格（仕事への適性、協調性等）  |
| 5. 意欲（介護への熱意等）      |
| 6. その他（             |
| ）                   |

問9 問8において「2. 取得している資格」を選ばれた施設のみにお聞きします。介護職員の募集・採用時に重視する資格名を具体的にお答えください。

資格名（

※ここからはすべての施設にお聞きします。

問10 介護職員と看護職員の雇用数についてお聞きします。平成18年4月1日時点の両職員の合計数と、当該年度（平成18年4月1日～平成19年3月31日）の両職員の採用者、および離職者の数をお答えください。

職 員		年度当初の職員数	採用者数	離職者数
正規職員		人	人	人
非正規職員	フルタイム労働者	人	人	人
	パートタイム労働者	人	人	人

問11 介護職員の年齢構成を人数でお答えください。

年 代	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
人 数	人	人	人	人	人	人

◎介護サービスの質的向上と介護人材の確保に向けた取り組みについてお聞きします

問 12 職員の介護技術の向上を目的とした取り組みについて、貴施設において現在すでに実施しているものには◎を、今後充実させたいと考えているものには○をつけてください。

(◎、○はいくつでも可)

1. 技術的なアドバイスや個別指導
2. 未経験者の職員に対する採用時の研修・教育
3. 介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催
4. 資格取得時の支援（受験費用の助成や就業スケジュールの調整等）
5. 職員同士の連携や話し合いの機会の設置
6. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 13 職員の処遇の改善を目的とした取り組みについて、貴施設において現在すでに実施しているものには◎を、今後充実させたいと考えているものには○をつけてください。

(◎、○はいくつでも可)

1. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価
2. 職員の意見や情報を聞く機会の設置
3. カウンセリング等、職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり
4. 健康診断
5. 感染症の予防対策
6. 産休や育児休暇の適用
7. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 14 次のような施策について、どの程度必要であると考えますか。それぞれの項目についてあてはまる番号をひとつ選んでください。

	必要である	ある程度必要である	あまり必要でない	まったく必要でない
介護技能の向上を目的とした研修の受講の義務づけ	1	2	3	4
介護サービスの提供を介護福祉士に限定すること	1	2	3	4
外国人介護労働者（フィリピン人介護士）の受け入れ	1	2	3	4

問 15 介護ボランティアの受け入れについてお聞きします。以下の中からあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 必要であると考え、以前から現在にかけて受け入れている
2. 必要であると考え、受け入れていたことがあるが現在は受け入れていない
3. 必要だと考えるが、これまで受け入れたことはない
4. 必要だとは考えず、受け入れたことがない

問 16 問 15 で「1」あるいは「2」を選ばれた施設 のみにお聞きします。介護保険の導入以後、介護ボランティアの受け入れにおいて何か変化はありましたか。以下の中から、あてはまるものをひとつ選んでください。「1」、「2」については、その理由もお書きください。

1. 受け入れやすくなった  
⇒ (理由: \_\_\_\_\_ )
2. 受け入れにくくなった  
⇒ (理由: \_\_\_\_\_ )
3. 特に変化は見られない
4. わからない
5. その他 ( \_\_\_\_\_ )

※ここからはすべての施設にお聞きします。

問 17 以下のうち、介護サービスの質的向上のために最も必要だと思うものに◎を、2番目に必要だと思うものに○をつけてください。あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 賃金の引き上げ
2. 学校教育における介護技術と知識の修得
3. 研修などによる継続的な技能訓練
4. 実務経験
5. 介護福祉士資格の取得
6. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価
7. その他 ( \_\_\_\_\_ )

問 18 福祉や介護の分野で行政に積極的に取り組んで欲しいと思う事柄は何でしょうか。以下の中から2つ以内で選んでください。あてはまるものがない場合はその他の欄にご記入ください。

1. 職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大
2. 介護保険制度や介護労働に関する知識の一般市民への普及
3. 研修や公開講座の提供
4. 新たな介護機器の情報提供等
5. 新たな介護方法や介護技術についての職員への情報提供
6. 特にない
7. その他 ( )

問 19 行政や事業者団体への要望を含め、今後の介護労働市場の改善のために必要なこととして、何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。  
アンケートの結果は今後の施策の参考とさせていただきます。

## 介護労働の実態と意識に関するアンケート調査

## 《 ご協力をお願い 》

(財) ひょうご震災記念 21 世紀研究機構・長寿社会政策研究所は、兵庫県が中心となって設立されたシンクタンクです。当研究所では、長寿社会に関する諸問題の調査研究を行っています。このたび、兵庫県の協力を得て「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」を行うことになりました。

現在、介護労働市場では職員の人材不足が大きな問題となっているほか、ケアの質を高めるために介護人材の質的な向上も求められています。この調査では、訪問介護サービスの提供にあたられる介護職員の方に介護労働の実態と意識についてアンケートを実施し、今後の施策立案に向けての資料をつくることを目的としております。

調査にあたっては兵庫県の訪問介護事業所一覧より 300 の事業所を無作為に抽出し、そこで働く介護職員の方々にご協力をお願いしております。

このアンケートにはお名前をご記入いただく必要はございません。また、ご回答いただいたアンケートは厳重に管理させていただきますので、個々の回答内容が外部に出ることは決してございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、以上の趣旨をご理解いただき、何卒この調査にご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

☆ ご回答に際してのお願い

◆訪問介護サービスに従事しているホームヘルパー（あるいは介護福祉士）の方にご記入願います。

◆回答は、番号を○でかこむか、( ) 内に言葉をご記入ください。

☆ 調査や調査票の質問内容に疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

**(財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構  
長 寿 社 会 政 策 研 究 所**

(担当：中林・村上)

TEL: 078-262-5578 (直通)

E-Mail: nakabayashiy@dri.ne.jp

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2

人と防災未来センター・ひと未来館 6 階

[<http://www.hemri21.jp/>]

★ ご記入が終わりましたアンケートは備付けの返信用封筒に入れ、**平成 19 年 10 月 24 日 (水)** までにご投函願います (切手は不要です。)

◎ 現在の勤務についてお聞きします

問1 あなたの雇用形態についてあてはまるものをひとつ選んでください。

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 正規職員                              |
| 2. フルタイム (労働時間が事業所の定める時間に等しい非正規職員)   |
| 3. パートタイム (労働時間が事業所の定める時間よりも短い非正規職員) |
| 4. 登録ヘルパー (勤務日や労働時間が定型的でない非正規職員)     |
| 5. その他 ( )                           |

問2 登録ヘルパーの方にお聞きします。 (それ以外の方は問3へお進みください。)

現在、何箇所の事業所に登録されていますか。登録されている事業所の数でお答えください。

( ) 箇所

※ここからはすべての方にお聞きします。

問3 1ヶ月の平均就労日数として近いものを以下からひとつ選んでください。

- |            |            |            |
|------------|------------|------------|
| 1. 4日以内    | 2. 5日～9日   | 3. 10日～14日 |
| 4. 15日～19日 | 5. 20日～24日 | 6. 25日以上   |

問4 1日の平均就労時間として近いものを以下からひとつ選んでください。

- |           |           |            |
|-----------|-----------|------------|
| 1. 2時間以内  | 2. 2～4時間  | 3. 4～6時間   |
| 4. 6～8時間  | 5. 8～10時間 | 6. 10～12時間 |
| 7. 12時間以上 |           |            |

問5 勤務時間帯で最も多いものを以下からひとつ選んでください。

(複数の時間帯に同じくらい勤務している場合は複数選んでください。)

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1. 早朝 (6:00～9:00)   | 2. 日中 (9:00～18:00)   |
| 3. 夜間 (18:00～22:00) | 4. 深夜 (22:00～翌朝6:00) |

◎ ご自身のことについてお聞きします

問6 性別をお答えください。

- |      |      |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

問7 年齢を教えてください。

満 ( ) 歳





問 12 介護の仕事をする以前は何をされてきましたか。以下の中からあてはまるものをひとつ選んでください。

- |               |         |       |
|---------------|---------|-------|
| 1. 無職（家事手伝い）  | 2. 専業主婦 | 3. 学生 |
| 4. 他の職業（具体的に： |         | ）     |

問 13 介護の仕事の経験年数として、以下の中からあてはまるものをひとつ選んでください。

※現在所属している事業所に限らず、介護の仕事に就いてからの経験年数でお答えください。

- |             |              |             |
|-------------|--------------|-------------|
| 1. 半年未満     | 2. 半年以上1年未満  | 3. 1年以上3年未満 |
| 4. 3年以上5年未満 | 5. 5年以上10年未満 | 6. 10年以上    |

問 14 これまで職場（事業所・介護施設）を変わられたことはありますか。職場を変わられた回数としてあてはまるものをひとつ選んでください。 ※ただし、介護に関わる仕事に限ります。

- |              |       |       |       |       |         |
|--------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 0. 変わったことはない | 1. 1回 | 2. 2回 | 3. 3回 | 4. 4回 | 5. 5回以上 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|---------|

問 15 職場（※介護の仕事に限る）を変わられた経験のある方にお聞きします。

（それ以外の方は問 16 にお進みください。） 職場を変わられた主な理由として、以下の中からあてはまるものを選んでください。（○はいくつでも可）

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. 転居が必要となったため                |   |
| 2. 勤めていた施設が閉鎖されたため            |   |
| 3. 通勤が不便だったため                 |   |
| 4. 施設や事業所の経営方針が自分に合わなかったため    |   |
| 5. 勤務条件（時間や日数）が自分の都合に合わなかったため |   |
| 6. 給与面で不満があったため               |   |
| 7. 仕事量が多かったため                 |   |
| 8. 職場の人間関係が気に入らなかったため         |   |
| 9. サービス利用者とトラブルがあったため         |   |
| 10. その他（                      | ） |

※ここからはすべての方にお聞きします。

問 16 家計所得全体に占めるあなたの収入の割合はおおよそどのくらいですか。%でお答えください。

（※介護の仕事による収入に限ります。）

約（                      ）%

◎ 現在の仕事についてお聞きします

問 17 現在の職場や仕事内容に満足していますか。

- |              |               |              |
|--------------|---------------|--------------|
| 1. とても満足している | 2. まずまず満足している | 3. どちらともいえない |
| 4. やや不満がある   | 5. とても不満がある   |              |

問 18 あなたは、現在の賃金に満足していますか。

- |              |               |              |
|--------------|---------------|--------------|
| 1. とても満足している | 2. まずまず満足している | 3. どちらともいえない |
| 4. やや不満がある   | 5. とても不満がある   |              |

問 19 現在の仕事を続けている理由は何ですか。以下の中からあてはまるものを 3つ以内 で選んでください。

- |   |
|---|
| 1. 介護や福祉に興味があるから                              |
| 2. 全般的にやりがいがあるから                              |
| 3. 人の世話をするのが好きだから                             |
| 4. 社会や困っている人の役に立っていると思うから                     |
| 5. 誰かがしなければならぬ仕事だから                           |
| 6. サービス利用者本人に喜んでもらえるから                        |
| 7. この仕事が自分に向いていると思うから                         |
| 8. 経験を積める（介護技能が身につく）から                        |
| 9. 社会的評価が高いから                                 |
| 10. 失業（リストラや倒産）の心配がない仕事だから                    |
| 11. 他に就職先がないから                                |
| 12. 特に他にしたいと思う仕事が無いから                         |
| 13. 特にこれといった理由はない                             |
| 14. その他（ <span style="float: right;">)</span> |

問 20 日頃感じている仕事上の悩みや不満、ストレスについて、以下のうちあてはまるものがありましたら○をつけてください。（○はいくつでも可）

- |                      |
|----------------------|
| 1. サービス利用者本人との人間関係   |
| 2. サービス利用者の家族への対応    |
| 3. 仕事の範囲が不明確         |
| 4. ご自身の家庭と仕事との両立が難しい |
| 5. 賃金が低い             |
| 6. 職場の人手が足りない        |

7. 能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がない
8. 賃金の算定方法が明示されていない
9. 交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いがない
10. 報告書の作成等、報酬を伴わない業務が多い
11. 勤務時間・日数が少ない
12. 勤務時間・日数が多い
13. 職場の人間関係
14. 健康面の不安
15. 有給休暇や、産児・育児休暇がとれない
16. その他 ( )

問 21 現在、転職の希望はありますか。あなたの気持ちとして最も近いものをひとつ選んでください。

1. 介護の分野で、別の職種で働きたい → 問 22 へお進みください
2. 介護以外の分野に転職したい → 問 23 へお進みください
3. 現在の仕事を続けたい
4. その他 ( )

問 22 問 21 で 1 番 (別の職種で働きたい) を選ばれた方 のみにお聞きします。

どのような職種を希望していますか。以下の中から特に希望するものをひとつ選んでください。

1. 事業所等の経営
2. 介護プランをつくる (介護支援専門員)
3. 助言・指導を行う (支援相談員・生活相談員)
4. より専門的な介護を行う (介護福祉士等)
5. リハビリを助ける (理学療法士 (PT)・作業療法士 (OT) 等)
6. 食事や健康管理に関する仕事 (栄養士・管理栄養士等)
7. その他 ( )

問 23 問 21 で 2 番 (介護以外の分野に転職したい) を選ばれた方 のみにお聞きします。

介護分野以外への転職を希望する理由は何ですか。その理由として最も近いものをひとつ選んでください。あてはまるものがない場合はその他の欄にお書きください。

1. 他にやりたい仕事が見つかったので
2. 介護の仕事が自分に向いていないと気づいたので
3. 通勤が不便なため
4. 事業所の経営方針が自分に合わないの

5. 勤務条件（時間や日数）が自分の都合に合わないの
6. 給与面で不満があるので
7. 仕事量が多いため
8. 職場の人間関係が気に入らないの
9. サービス利用者とトラブルがあったため
10. その他（ )

問 24 すべての方にお聞きします。現在の介護職員の社会的地位についてどのように思われますか。  
あなたの考えに最も近いものをひとつ選んでください。

1. 高く評価されている
2. それなりに評価されている
3. 高いとも低いとも言えない
4. 低いが、もっと評価されるべきである → 問 25 へお進みください
5. 低いが仕方ない → 問 25 へお進みください

問 25 問 24 で 4 番または 5 番を選ばれた方にお聞きします。（それ以外の方は問 26 へお進みください。）なぜ「社会的評価が低い」とお考えになりますか。その理由としてあなたの考えに最も近いものを以下の中からひとつ選んでください。

1. 賃金が低い
2. 身分・雇用が不安定
3. 資格の専門性が低い
4. 福祉・介護分野自体の社会的評価が低い
5. 生産的な仕事ではない
6. 社会的偏見がある
7. その他（ )

※ここからはすべての方にお聞きします。

### ◎介護人材の確保と介護サービスの質的向上に向けた取り組みについて

問 26 介護技術の向上を目的とした取り組みのうち、あなたの所属する事業所によって、すでに実施されているものには◎を、実施されていないが必要だと思うものには○をつけてください。  
(◎、○はいくつでも可)



※ここからはすべての方にお聞きします。

問 30 次のような施策について、あなたはどの程度、必要であると考えますか。それぞれの項目について、あてはまる数字をひとつ選んでください。

	必要である	必要である ある程度	必要でない あまり	必要でない まったく
介護技能の向上を目的とした研修の受講の義務づけ	1	2	3	4
介護サービスの提供を介護福祉士の有資格者に限定すること	1	2	3	4
外国人労働者（フィリピン人介護士）の受け入れ	1	2	3	4

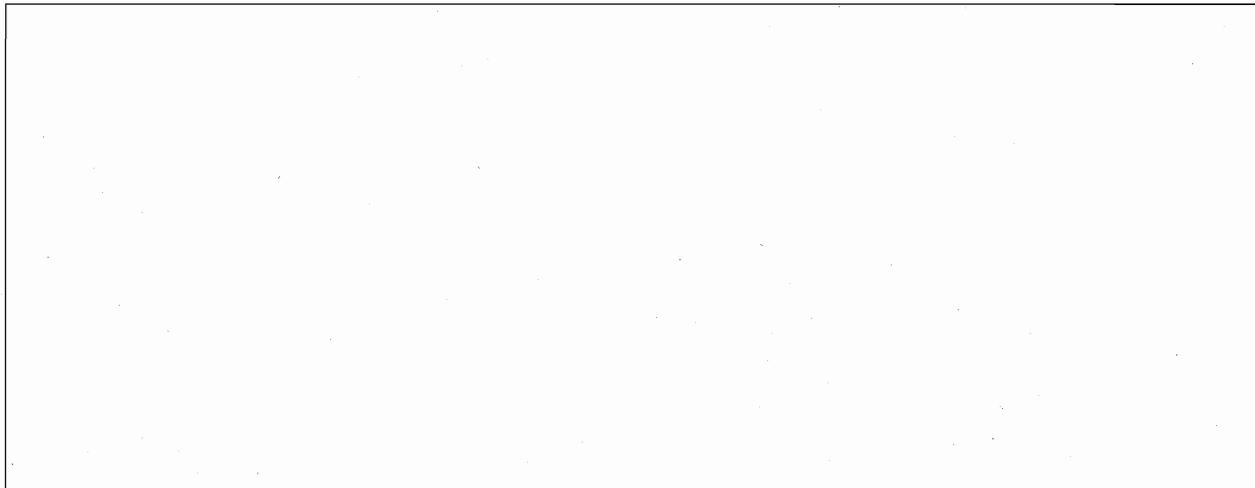
問 31 以下のうち、介護サービスの質的向上ために最も必要だと思うものに◎を、2番目に必要だと思うものに○をつけてください。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 賃金の引き上げ</li> <li>2. 学校教育における介護技術と知識の修得</li> <li>3. 研修などによる継続的な技能訓練</li> <li>4. 実務経験</li> <li>5. 介護福祉士資格の取得</li> <li>6. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価</li> <li>7. その他 ( )</li> </ol> |
|--|

問 32 福祉や介護の分野で行政に積極的に取り組んで欲しいと思う事柄は何でしょうか。次の中から2つ以内で選んでください。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大</li> <li>2. 介護保険制度やそのサービス内容に関する知識の一般市民への普及</li> <li>3. 研修や公開講座の提供</li> <li>4. 新たな介護機器の情報提供等</li> <li>5. 新たな介護方法や介護技術についての情報提供</li> <li>6. 特にない</li> <li>7. その他 ( )</li> </ol> |
|---|

問 33 行政や勤務先の事業所、あるいは事業者団体への要望を含め、今後の介護労働市場の改善のために必要なこととして何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。



アンケートは以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。  
アンケートの結果は今後の施策の参考とさせていただきます。

## 介護労働の実態と意識に関するアンケート調査

## 《 ご協力をお願い 》

(財)ひょうご震災記念21世紀研究機構・長寿社会政策研究所は、兵庫県が中心となって設立されたシンクタンクです。当研究所では、長寿社会に関する諸問題の調査研究を行っています。このたび、兵庫県の協力を得て「介護労働の実態と意識に関するアンケート調査」を行うことになりました。

現在、介護労働市場では職員の人材不足が大きな問題となっているほか、ケアの質を高めるために介護人材の質的な向上も求められています。この調査では、介護施設で入所サービスの提供にあたる職員の方に介護労働の実態と意識についてアンケートを実施し、今後の施策立案に向けての資料をつくることを目的としております。

調査にあたっては兵庫県の高齢者福祉施設一覧より300の介護施設を無作為に抽出し、そこで働く介護職員の方々にご協力をお願いしております。

このアンケートにはお名前をご記入いただく必要はございません。また、ご回答いただいたアンケートは厳重に管理させていただきますので、個々の回答内容が外部に出ることは決してございません。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、以上の趣旨をご理解いただき、何卒この調査にご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

☆ ご回答に際してのお願い

◆入所サービスに従事している介護職員の方にご記入願います。

◆回答は、番号を○でかこむか、( )内に言葉をご記入ください。

☆ 調査や調査票の質問内容に疑問な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

(財)ひょうご震災記念21世紀研究機構  
長寿社会政策研究所

(担当：中林・村上)

TEL: 078-262-5578 (直通)

E-Mail: nakabayashiy@dri.ne.jp

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通1-5-2

人と防災未来センター・ひと未来館6階

[<http://www.hemri21.jp/>]

★ご記入が終わりましたアンケートは備付けの返信用封筒に入れ、**平成19年10月24日(水)**までにご投函願います(切手は不要です。)



◎現在の勤務についてお聞きします

問1 あなたの雇用形態についてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 正規職員
2. フルタイム (労働時間が事業所の定める時間に等しい非正規職員)
3. パートタイム (労働時間が事業所の定める時間よりも短い非正規職員)
4. その他 ( )

問2 あなたの勤務先としてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 介護老人福祉施設 (特別養護老人ホーム)
2. 介護老人保健施設
3. その他 ( )

問3 勤務先の所在地域としてあてはまるものをひとつ選んでください。

1. 神戸地域 (神戸市)
2. 阪神南地域 (尼崎市、西宮市、芦屋市)
3. 阪神北地域 (伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町)
4. 東播磨地域 (明石市、加古川市、高砂市、稲美町、播磨町)
5. 北播磨地域 (西脇市、三木市、小野市、加西市、加東市、多可町)
6. 中播磨地域 (姫路市、市川町、福崎町、神河町)
7. 西播磨地域 (相生市、赤穂市、宍粟市、たつの市、太子町、上郡町、佐用町)
8. 但馬地域 (豊岡市、養父市、朝来市、香美町、新温泉町)
9. 丹波地域 (篠山市、丹波市)
10. 淡路地域 (洲本市、南あわじ市、淡路市)

問4 1ヶ月の平均就労日数として近いものをひとつ選んでください。

- |           |            |            |
|-----------|------------|------------|
| 1. 4日以内   | 2. 5日～9日   | 3. 10日～14日 |
| 4. 15～19日 | 5. 20日～24日 | 6. 25日以上   |

問5 1日の平均就労時間として近いものをひとつ選んでください。

- |           |            |           |          |
|-----------|------------|-----------|----------|
| 1. 2時間以内  | 2. 2～4時間   | 3. 4～6時間  | 4. 6～8時間 |
| 5. 8～10時間 | 6. 10～12時間 | 7. 12時間以上 |          |

問6 あなたの現在の職種について、あてはまるものをひとつ選んでください。

- |               |               |             |
|---------------|---------------|-------------|
| 1. 介護職員       | 2. 看護職員       | 3. 生活相談員    |
| 4. 支援相談員      | 5. 医師         | 6. 薬剤師      |
| 7. 理学療法士 (PT) | 8. 作業療法士 (OT) | 9. 機能訓練指導員  |
| 10. 介護支援専門員   | 11. 栄養士       | 12. その他 ( ) |

◎ ご自身のことについてお聞きします

問7 性別をお答えください。

- |      |      |
|------|------|
| 1. 男 | 2. 女 |
|------|------|

問8 年齢を教えてください。

- |         |
|---------|
| 満 ( ) 歳 |
|---------|

問9 次のうち、現在ご一緒にお住まいの方がおられましたら、そのすべてに○をつけてください。  
1人暮らしの方は「0. 1人暮らし」に○をつけてください。

- |            |           |              |
|------------|-----------|--------------|
| 0. 1人暮らし   | 1. 配偶者    | 2. 子ども ( ) 人 |
| 3. あなたの両親  | 4. 配偶者の両親 | 5. 子どもの配偶者   |
| 6. 孫 ( ) 人 | 7. その他の親族 | 8. 親族以外の方    |

問10 あなたの最終学歴として、あてはまるものをひとつ選んでください

- |             |             |              |
|-------------|-------------|--------------|
| 1. 義務教育修了   | 2. 福祉系高校卒   | 3. その他の高校卒   |
| 4. 福祉系専門学校卒 | 5. 医療系専門学校卒 | 6. その他の専門学校卒 |
| 7. 福祉系短期大学卒 | 8. 医療系短期大学卒 | 9. その他の短期大学卒 |
| 10. 福祉系大学卒  | 11. 医療系大学卒  | 12. その他の大学卒  |
| 13. その他 ( ) |             |              |

問11 現在、介護・福祉の分野でお持ちの資格がありましたら、そのすべてに○をつけてください。  
特に資格をお持ちでない方は「0. 特に介護福祉関連では持っていない」に○をつけてください。

- |                      |                  |                   |
|----------------------|------------------|-------------------|
| 0. 特に介護・福祉関連では持っていない |                  |                   |
| 1. ホームヘルパー1級         | 2. ホームヘルパー2級     | 3. ホームヘルパー3級      |
| 4. 介護福祉士             | 5. 社会福祉士         | 6. 介護支援専門員        |
| 7. 介護事務技能者           | 8. 福祉住環境コーディネーター |                   |
| 9. 理学療法士 (PT)        | 10. 作業療法士 (OT)   | 11. 言語療法士 (ST)    |
| 12. 医師               | 13. 看護師          | 14. 准看護師          |
| 15. 保健師              | 16. 保育士          | 17. 栄養士 (管理栄養士含む) |
| 18. 調理師              | 19. その他 (資格名: )  |                   |

問 12 介護の仕事をされる以前は何をされてきましたか。あてはまるものをひとつ選んでください。

- |               |         |       |
|---------------|---------|-------|
| 1. 無職（家事手伝い）  | 2. 専業主婦 | 3. 学生 |
| 4. 他の職業（具体的に： |         | ）     |

問 13 介護の仕事の経験年数として、以下の中からあてはまるものをひとつ選んでください。

**※現在勤務している介護施設に限らず、介護の仕事に就いてからの経験年数でお答えください。**

- |             |              |             |
|-------------|--------------|-------------|
| 1. 半年未満     | 2. 半年以上1年未満  | 3. 1年以上3年未満 |
| 4. 3年以上5年未満 | 5. 5年以上10年未満 | 6. 10年以上    |

問 14 これまで職場を変われたことはありますか。職場を変われた回数についてあてはまるものをひとつ選んでください。 **※ただし、介護に関わる仕事に限ります。**

- |              |       |       |       |       |         |
|--------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 0. 変わったことはない | 1. 1回 | 2. 2回 | 3. 3回 | 4. 4回 | 5. 5回以上 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|---------|

問 15 **職場（※介護の仕事に限る）を変われた経験のある方**にお聞きします。

（それ以外の方は問 16 へお進みください。） 職場を変われた主な理由として、以下の中からあてはまるものを選んでください。（○はいくつでも可）

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. 転居が必要となったため                |   |
| 2. 勤めていた施設が閉鎖されたため            |   |
| 3. 通勤が不便だったため                 |   |
| 4. 施設の経営方針が自分に合わなかったため        |   |
| 5. 勤務条件（時間や日数）が自分の都合に合わなかったため |   |
| 6. 給与面で不満があったため               |   |
| 7. 仕事量が多かったため                 |   |
| 8. 職場の人間関係が気に入らなかったため         |   |
| 9. サービス利用者とトラブルがあったため         |   |
| 10. その他（                      | ） |

※ここからはすべての人にお聞きします。

問 16 介護の仕事を選んだ理由（動機）は何ですか。以下の中から3つ以内で選んでください。

1. 介護や福祉の仕事が好きだったから
2. 介護技術等を身につけたかったから
3. これから社会に必要とされていく仕事だと思ったから
4. ボランティア等の過去の経験を活かせるから
5. 困っている人の役に立ちたかったから
6. 時間や日数を自由に選べるから
7. 就職しやすかったから
8. 他によい就職先がなかったから
9. 特にこれといった理由はない
10. その他 ( )

問 17 家計所得全体に占めるあなたの収入の割合はおおよそどのくらいですか。％でお答えください。

(※介護の仕事による収入に限ります。)

約 ( ) %

◎ 現在の仕事についてお聞きします

問 18 現在の職場や仕事内容に満足していますか。

1. とても満足している
2. まずまず満足している
3. どちらともいえない
4. やや不満がある
5. とても不満がある

問 19 あなたは、現在の賃金に満足していますか。

1. とても満足している
2. まずまず満足している
3. どちらともいえない
4. やや不満がある
5. とても不満がある

問 20 現在の仕事を続けている理由は何ですか。以下の中からあてはまるものを3つ以内で選んでください。

1. 介護や福祉に興味があるから
2. 全般的にやりがいがあるから
3. 人の世話をするのが好きだから
4. 社会や困っている人の役に立っていると思うから
5. 誰かがしなければならぬ仕事だから
6. サービス利用者本人に喜んでもらえるから
7. この仕事が自分に向いていると思うから
8. 経験が積める（介護技能が身につく）から
9. 社会的評価が高いから
10. 失業（リストラや倒産）の心配がない仕事だから
11. 他に就職先がないから
12. 特に他にしたいと思う仕事が無いから
13. 特にこれといった理由はない
14. その他（ )

問 21 現在、転職の希望はありますか。あなたの気持ちとして最も近いものをひとつ選んでください。

1. 介護の分野で、別の職種で働きたい → 問 22 へお進みください
2. 介護以外の分野に転職したい → 問 23 へお進みください
3. 現在の仕事を続けたい
4. その他（ )

問 22 問 21 で 1 番（別の職種で働きたい）を選ばれた方 のみにお聞きします。

どのような職種を希望していますか。以下の中から特に希望するものをひとつ選んでください。

1. 介護施設・事業所等の経営
2. 介護プランをつくる（介護支援専門員）
3. 助言・指導を行う（生活相談員・支援相談員等）
4. より専門的な介護を行う（介護福祉士等）
5. リハビリを助ける（理学療法士（PT）・作業療法士（OT）等）
6. 食事や健康管理に関する仕事（栄養士・管理栄養士等）
7. その他（ )

問 23 問 21 で 2 番 (介護以外の分野に転職したい) を選ばれた方 のみにお聞きします。

介護分野以外への転職を希望する理由は何ですか。その理由として最も近いものを以下の中からひとつ選んでください。

1. 他にやりたい仕事が見つかったので
2. 介護の仕事が自分に向いていないと気づいたので
3. 通勤が不便なため
4. 事業所の経営方針が自分に合わないの
5. 勤務条件 (時間や日数) が自分の都合に合わないの
6. 給与面で不満があるので
7. 仕事量が多いため
8. 職場の人間関係が気に入らないの
9. サービス利用者とトラブルがあったため
10. その他 ( )

問 24 すべての方にお聞きします。現在の介護職員の社会的地位についてどのように思われますか。

あなたの考えに最も近いものを以下の中からひとつ選んでください。

1. 高く評価されている
2. それなりに評価されている
3. 高いとも低いとも言えない
4. 低い、もっと評価されるべきである → 問 25 へお進みください
5. 低い、仕方がない → 問 25 へお進みください

問 25 問 24 で 4 番または 5 番を選ばれた方にお聞きします。(それ以外の方は問 26 へお進みください。)なぜ「社会的評価が低い」とお考えになりますか。その理由としてあなたの考えに最も近いものをひとつ選んでください。

1. 賃金が低い
2. 身分・雇用が不安定
3. 資格の専門性が低い
4. 福祉・介護分野自体の社会的評価が低い
5. 生産的な仕事ではない
6. 社会的偏見がある
7. その他 ( )

※ここからはすべての方にお聞きします。

問 26 日頃感じている仕事上の悩みや不満、ストレスについて、以下のうちあてはまるものがありましたら○をつけてください。(○はいくつでも可)

1. サービス利用者本人との人間関係
2. サービス利用者の家族への対応
3. 仕事の範囲が不明確
4. ご自身の家庭と仕事との両立が難しい
5. 賃金が低い
6. 職場の人手が足りない
7. 能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がない
8. 賃金の算定方法が明示されていない
9. 交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いがない
10. 報告書の作成等、報酬を伴わない業務が多い
11. 勤務時間・日数が少ない
12. 勤務時間・日数が多い
13. 職場の人間関係
14. 健康面の不安
15. 有給休暇や、産児・育児休暇がとれない
16. その他 ( )

◎介護人材の確保と介護サービスの質的向上に向けた取り組みについてお聞きします

問 27 介護技術の向上を目的とした取り組みのうち、現在の職場において、すでに実施されているものには◎を、実施されていないが必要だと思ふものには○をつけてください。(◎、○はいくつでも可)

1. 技術的なアドバイスや個別指導
2. 未経験者の職員に対する採用時の研修・教育
3. 介護技能の向上を目的とする研修や講習会の開催
4. 資格取得時の支援（受験費用の助成や就業スケジュールの調整等）
5. 職員同士の連携や話し合いの機会の設置
6. その他 ( )

問 28 職員の処遇の改善に関する以下の取り組みのうち、現在の職場において、すでに実施されているものには◎を、実施されていないが必要だと思うものには○をつけてください。

(◎、○はいくつでも可)

1. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価
2. 職員の意見や情報を聞く機会の設置
3. カウンセリング等、職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり
4. 健康診断
5. 感染症の予防対策
6. 産休や育児休暇の適用
7. その他 ( )

問 29 研修への参加について、以下の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 現在、介護職員基礎研修を受けている、あるいは修了している
2. その他、行政等の開催する研修を現在受けている (研修名: )
3. 現在、研修は受講していない

問 30 現在、介護福祉士の資格をお持ちでない方にお聞きします。(それ以外の方は問 31 へお進みください。) 介護福祉士の資格の取得について、あなたの考えに最も近いものをひとつ選んでください。

1. 現在、資格取得のため研修に通っている
2. 現在、研修は受けていないが、資格を取得しようと考えている
3. 資格を取得しようか迷っている
4. 資格を取得するつもりはない
5. その他 ( )

※ここからはすべての方にお聞きします。

問 31 次のような施策について、あなたはどの程度、必要であると考えますか。それぞれの項目について、あてはまる数字をひとつ選んでください。

	必要である	必要である程度	必要でないあまり	必要でないまったく
介護技能を向上させるための研修等の受講の義務づけ	1	2	3	4
介護サービスの提供を介護福祉士の有資格者に限定すること	1	2	3	4
外国人労働者（フィリピン人介護士）の受け入れ	1	2	3	4



問 32 以下のうち、介護サービスの質的向上のために最も必要だと思うものに◎を、2番目に必要だと思うものに○をつけてください。

1. 賃金の引き上げ
2. 学校教育における介護技術と知識の修得
3. 研修などによる継続的な技能訓練
4. 実務経験
5. 介護福祉士資格の取得
6. 客観的な基準に基づく資格や能力・業績等の評価
7. その他 ( )

問 33 福祉や介護の分野で行政に積極的に取り組んで欲しいと思う事柄は何でしょうか。  
以下の中から2つ以内で選んでください。

1. 職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大
2. 介護保険制度やそのサービス内容に関する知識の一般市民への普及
3. 研修や公開講座の提供
4. 新たな介護機器の情報提供等
5. 新たな介護方法や介護技術についての職員への情報提供
6. 特にない
7. その他 ( )

問 34 行政や勤め先、あるいは事業者団体等への要望を含め、今後の介護労働市場の改善のために必要なこととして何かご意見がございましたら、ご自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。  
アンケートの結果は今後の施策の参考とさせていただきます。

単純集計（訪問介護事業所）

問1 サービス開始年

	%	度数
1969	2.2	2
1970	1.1	1
1980	1.1	1
1992	1.1	1
1995	2.2	2
1996	1.1	1
1999	2.2	2
2000	17.8	16
2001	8.9	8
2002	5.6	5
2003	7.8	7
2004	6.7	6
2005	12.2	11
2006	14.4	13
2007	15.6	14
合計	100.0	90
不明・無回答		11

問1 サービス開始年(変更後)

	%	度数
1999年以前	11.1	10
2000年以降	88.9	80
合計	100.0	90
不明・無回答		11

問2 設置主体

	%	度数
社会福祉法人	21.2	21
社会福祉協議会	14.1	14
市町	6.1	6
社団・財団法人	4.0	4
株式会社	16.2	16
有限会社	20.2	20
協同組合	4.0	4
NPO法人	5.1	5
その他	9.1	9
合計	100.0	99
不明・無回答		2

問3 経営主体

	%	度数
社会福祉法人	23.2	23
社会福祉協議会	15.2	15
市町	4.0	4
社団・財団法人	4.0	4
株式会社	15.2	15
有限会社	20.2	20
協同組合	3.0	3
NPO法人	5.1	5
その他	10.1	10
合計	100.0	99
不明・無回答		2

問4 所在地域

	%	度数
神戸地域	9.0	9
阪神南地域	8.0	8
阪神北地域	8.0	8
東播磨地域	7.0	7
北播磨地域	11.0	11
中播磨地域	7.0	7
西播磨地域	20.0	20
但馬地域	14.0	14
丹波地域	8.0	8
淡路地域	8.0	8
合計	100.0	100
不明・無回答		1

問5 正規職員の採用時の最終学歴(複数回答、3つまで:N=82)

	%	度数
義務教育修了	6.1	5
福祉系高校卒	3.7	3
その他の高校卒	53.7	44
福祉系専門学校卒	8.5	7
医療系専門学校卒	4.9	4
その他の専門学校卒	6.1	5
その他の短大卒	11.0	9
福祉系大学卒	2.4	2
その他の大学卒	8.5	7
その他	28.0	23
合計	132.9	109

問6 募集・採用時に重視する要素

	最も重視するもの		2番目に重視するもの	
	%	度数	%	度数
学歴	0	0	0	0
取得資格	38.1	32	20.5	19
経験	9.5	8	17.0	15
性格	35.7	30	36.4	32
意欲	14.3	12	25.0	23
その他	2.4	2	1.1	1
合計	100.0	84	100.0	90
不明・無回答		17		11

問7 募集・採用時に重視する資格名(無制限複数回答:N=56)

	%	度数
介護福祉士	89.6	43
ホームヘルパー1級	39.6	19
ホームヘルパー2級	75.0	36
介護支援専門員	4.2	2
社会福祉士	2.1	1
合計	210.4	117

問10 介護技術の向上を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=88		今後実施したいもの:N=76	
	%	度数	%	度数
技術的なアドバイスや指導	61.4	54	27.6	21
採用時の研修・教育	48.9	43	38.2	29
研修や講習会の開催	46.6	41	53.9	41
資格取得時の支援	39.8	35	42.1	32
職員同士の連携・話し合いの機会	71.6	63	26.3	20
その他	1.1	1	1.3	1
合計	269.3	237	189.5	144

問11 職員の処遇の改善を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=88		今後実施したいもの:N=76	
	%	度数	%	度数
客観的な資格や能力・業績等の評価	22.4	19	53.0	44
職員の意見や情報を聞く機会の設置	60.0	51	37.3	31
職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり	16.5	14	57.8	48
健康診断	84.7	72	18.1	15
感染症の予防対策	62.4	53	24.1	20
産休や育休の適用	29.4	25	20.5	17
その他	0.0	0	4.8	4
合計	275.3	234	215.7	179

問12-1 研修の受講の義務付け

	%	度数
必要である	49.0	47
ある程度必要である	40.6	39
あまり必要でない	7.3	7
まったく必要でない	3.1	3
合計	100.0	96
不明・無回答		5

問12-2 介護サービス提供の介護福祉士への限定

	%	度数
必要である	2.1	2
ある程度必要である	33.3	32
あまり必要でない	41.7	40
まったく必要でない	22.9	22
合計	100.0	96
不明・無回答		5

問12-3 外国人介護福祉士の受け入れ

	%	度数
必要である	3.2	3
ある程度必要である	23.7	22
あまり必要でない	40.9	38
まったく必要でない	32.3	30
合計	100.0	93
不明・無回答		8

問13 質的向上のために最も必要だと思う要素

	%	度数
賃金UP	48.1	39
学校教育	1.2	1
継続的な技能訓練	28.4	23
実務経験	9.9	8
介護福祉士資格の取得	1.2	1
資格・能力・業績等の客観的な評価	7.4	6
その他	3.7	3
合計	100.0	81
不明・無回答		20

問14 行政に取り組んでほしい事柄(複数回答、2つまで;N=94)

	%	度数
職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大	33.0	31
介護保険制度や介護労働に関する知識の一般市民	55.3	52
研修や公開講座の提供	31.9	30
新たな介護機器の情報提供等	1.1	1
新たな介護方法や介護技術についての職員への情	33.0	31
特にない	3.2	3
その他	16.0	15
合計	173.4	163

単純集計表（介護施設）

問1 事業種別

	%	度数
介護老人福祉施設	66.7	94
介護老人保健施設	33.3	47
合計	100	141

問2 サービス開始年

	%	度数
1955	25.0	1
1969	25.0	1
1970	25.0	1
1973	25.0	1
1974	25.0	1
1976	25.0	1
1978	25.0	1
1979	50.0	2
1980	75.0	3
1983	25.0	1
1984	25.0	1
1985	50.0	2
1987	125.0	5
1988	125.0	5
1989	100.0	4
1990	75.0	3
1991	175.0	7
1992	200.0	8
1993	75.0	3
1994	150.0	6
1995	125.0	5
1996	250.0	10
1997	250.0	10
1998	275.0	11
1999	325.0	13
2000	325.0	13
2001	200.0	8
2002	50.0	2
2003	50.0	2
2005	25.0	1
2007	25.0	1
合計	100.0	133
不明・無回答		8

問2 サービス開始年(変換後)

	%	度数
1980年未満	6.8	9
1980年～1989年	15.8	21
1990年～1999年	57.1	76
2000年以降	20.3	27
合計	100.0	133
不明・無回答		8

問3 設置主体

	%	度数
社会福祉法人	64.7	90
兵庫県	0.7	1
市町	6.5	9
社団・財団法人	12.9	18
その他	15.1	21
合計	100.0	139
不明・無回答		2

問4 経営主体

	%	度数
社会福祉法人	68.6	96
兵庫県	0.7	1
市町	1.4	2
社団・財団法人	14.3	20
その他	15.0	21
合計	100.0	140
不明・無回答		1

問5 施設の所在地域

	%	度数
神戸地域	29.1	41
阪神南地域	10.6	15
阪神北地域	13.5	19
東播磨地域	7.8	11
北播磨地域	7.8	11
中播磨地域	9.2	13
西播磨地域	7.8	11
但馬地域	5.7	8
丹波地域	4.3	6
淡路地域	4.3	6
合計	100.0	141

問6 現在の入所者数

	%	度数
17	0.7	1
30	1.5	2
40	1.5	2
47	0.7	1
50	18.7	25
52	1.5	2
53	0.7	1
54	3.0	4
55	1.5	2
56	0.7	1
58	3.0	4
60	5.2	7
65	0.7	1
68	1.5	2
70	6.0	8
72	0.7	1
76	1.5	2
80	6.7	9
83	0.7	1
85	0.7	1
86	2.2	3
88	2.2	3
90	3.0	4
91	0.7	1
93	1.5	2
95	2.2	3
96	1.5	2
97	1.5	2
98	2.2	3
99	2.2	3
100	11.9	16
101	0.7	1
105	0.7	1
108	1.5	2
110	0.7	1
112	0.7	1
114	0.7	1
124	0.7	1
125	0.7	1
127	0.7	1
138	0.7	1
140	0.7	1
144	0.7	1
160	0.7	1
178	0.7	1
合計	100.0	134

不明・無回答

7

問6 現在の入所者数(変換後)

	%	度数
40名未満	#DIV/0!	3
40名～59名	#DIV/0!	42
60名～79名	#DIV/0!	21
80名～99名	#DIV/0!	37
100名～119名	#DIV/0!	23
120名以上	#DIV/0!	8
合計	#DIV/0!	134

不明・無回答

7

問7 正規職員の最終学歴(複数回答、3つまで:137)

	%	度数
義務教育修了	2.9	4
福祉系高校卒	5.8	8
その他の高校卒	48.9	67
福祉系専門学校卒	65.0	89
医療系専門学校卒	19.0	26
その他の専門学校卒	10.2	14
福祉系短大卒	19.7	27
医療系短大卒	0.7	1
その他の短大卒	11.7	16
福祉系大学卒	23.4	32
医療系大学卒	2.9	4
その他の大学卒	14.6	20
その他	5.1	7
合計	229.9	315

問8 職員の募集・採用時に参考とする要素

	最も重視するもの		2番目に重視するもの	
	%	度数	%	度数
学歴	2.4	3	3.2	4
取得資格	13.5	17	20.2	25
経験	9.5	12	20.2	25
性格	40.5	51	29.0	36
意欲	34.1	43	27.4	34
合計	100.0	126	100.0	124
不明・無回答		15		17

問9 募集・採用時に重視する資格名(無制限複数回答:N=44)

	%	度数
介護福祉士	95.5	42
ホームヘルパー1級	27.3	12
ホームヘルパー2級	31.8	14
介護支援専門員	4.5	2
社会福祉士	6.8	3
看護師	6.8	3
合計	172.7	76

問12 介護技術の向上を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=124		今後実施したいもの:N=104	
	%	度数	%	度数
技術的なアドバイスや個別指導	48.4	60	33.7	35
採用時研修・教育	62.1	77	33.7	35
研修や講習会の開催	69.4	86	34.6	36
資格取得時の支援	45.2	56	30.8	32
職員同士の連携・話し合いの機会	49.2	61	39.4	41
その他	4.8	6	1.0	1
合計	279.0	346	173.1	180

問13 職員の処遇の改善を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=129		今後実施したいもの:N=107	
	%	度数	%	度数
職員の意見や情報を聞く機会の設置	42.6	55	50.5	54
職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり	8.5	11	71.0	76
健康診断	94.6	122	4.7	5
感染症の予防対策	81.4	105	9.3	10
産休や育休の適用	82.9	107	9.3	10
その他	1.6	2	0.0	0.0
合計	362.8	468	190.7	204

問14-1 研修の受講の義務付け

	%	度数
必要である	50.0	66
ある程度必要である	45.5	60
あまり必要でない	3.8	5
まったく必要でない	0.8	1
合計	100.0	132
不明・無回答		9

問14.2 介護サービス提供の介護福祉士への限定

	%	度数
必要である	5.3	7
ある程度必要である	37.1	49
あまり必要でない	48.5	64
まったく必要でない	9.1	12
合計	100.0	132
不明・無回答		9

問14-3 外国人介護士の受け入れ

	%	度数
必要である	9.8	13
ある程度必要である	37.1	49
あまり必要でない	43.2	57
まったく必要でない	9.8	13
合計	100.0	132
不明・無回答		9

問15 介護ボランティアの受け入れ

	%	度数
必要であると考え、以前から現在にかけて受け入れている	51.9	69
必要であると考え、受け入れていたことがあるが現在は受け入れて	15.0	20
必要だと考えるが、これまで受け入れたことはない	28.6	38
必要だとは考えず、受け入れたことがない	4.51	6
合計	100.0	133
不明・無回答		8

問16 介護ボランティアの受け入れー介護保険制度導入による変化

	%	度数
受け入れやすくなった	6.7	6
受け入れにくくなった	11.2	10
特に変化は見られない	70.8	63
わからない	10.1	9
その他	1.1	1
合計	100.0	89
不明・無回答		52

問17 質的向上のために最も必要だと思う要素

	%	度数
賃金UP	50.0	60
学校教育	0.8	1
研修などによる継続的な技能訓練	26.7	32
実務経験	5.0	6
介護福祉士資格の取得	5.0	6
客観的な資格・能力・業績等の評価	10.0	12
その他	2.5	3
合計	100.0	120
不明・無回答		21



単純集計表（訪問介護員）

問1 雇用形態

	%	度数
正規職員	30.6	192
フルタイム	12.7	80
パートタイム	10.7	67
登録ヘルパー	44.9	282
その他	1.1	7
合計	100.0	628
不明・無回答		12

問2 登録している事業所の数(登録ヘルパー)

	%	度数
1箇所	86.5	243
2箇所	11.0	31
3箇所	2.1	6
その他	0.4	1
合計	100.0	281
不明・無回答		359

問3 1ヶ月の平均就労日数

	%	度数
4日以内	2.4	15
5日～9日	7.0	44
10日～14日	4.6	29
15日～19日	13.2	83
20日～24日	59.2	373
25日以上	13.7	86
合計	100.0	630
不明・無回答		10

問4 1日の平均就労時間

	%	度数
2時間以内	5.2	33
2～4時間	28.6	181
4～6時間	18.0	114
6～8時間	19.3	122
8～10時間	27.2	172
10～12時間	1.3	8
12時間以上	0.3	2
合計	100.0	632
不明・無回答		8

問5 勤務時間帯

	%	度数
早朝(6:00～9:00)	1.2	7
日中(9:00～18:00)	98.3	586
夜間(18:00～22:00)	0.3	2
深夜(22:00～翌朝6:00)	0.2	1
合計	100.0	596
不明・無回答		44

問6 性別

	%	度数
男	5.0	32
女	95.0	602
合計	100.0	634
不明・無回答		6

問7 年齢

	%	度数
18	0.2	1
21	0.5	3
22	0.2	1
23	0.5	3
24	0.6	4
25	0.2	1
26	0.6	4
27	1.0	6
28	0.6	4
29	0.2	1
30	1.7	11
31	0.5	3
32	1.4	9
33	1.3	8
34	1.0	6
35	0.6	4
36	1.7	11
37	1.3	8
38	1.4	9
39	1.1	7
40	2.9	18
41	1.7	11
42	4.0	25
43	1.9	12
44	2.1	13
45	3.7	23
46	5.2	33
47	3.5	22
48	4.1	26
49	2.7	17
50	3.5	22
51	3.0	19
52	3.3	21
53	2.5	16
54	3.7	23
55	4.0	25
56	4.4	28
57	3.2	20
58	4.9	31
59	5.1	32
60	4.4	28
61	1.7	11
62	2.7	17
63	0.6	4
64	0.8	5
65	1.1	7
66	0.6	4
67	0.6	4
68	0.3	2
69	0.2	1
70	0.6	4
71	0.3	2
合計	100.0	630
不明・無回答		10

度数	630
最小値	18
最大値	71
平均値	49.06984127
標準偏差	10.244152

問7 年齢(変換後)

	%	度数
30歳未満	200.0	28
30～39歳	542.9	76
40～49歳	1428.6	200
50～59歳	1692.9	237
60歳以上	635.7	89
合計	100.0	630
不明・無回答		10

問8 同居者 (無制限複数回答 : N=631)

	%	度数
ひとり暮らし	7.1	45
配偶者	73.9	469
子ども	62.5	397
あなたの両親	13.4	85
配偶者の両親	20.2	128
子どもの配偶者	3.6	23
孫	4.3	27
その他の親族	3.9	25
合計	188.8	1199

問9 最終学歴

	%	度数
義務教育修了	8.7	55
福祉系高校卒	1.0	6
その他の高校卒	54.9	346
福祉系専門学校卒	3.0	19
医療系専門学校卒	1.4	9
その他の専門学校卒	5.6	35
福祉系短期大学卒	1.4	9
医療系短期大学卒	0.2	1
その他の短期大学卒	15.9	100
福祉系大学卒	1.6	10
その他の大学卒	5.7	36
その他	0.6	4
合計	100	630
不明・無回答		10

問10 保有する資格（無制限複数回答:N=633）

	%	度数
ホームヘルパー1級	16.9	107
ホームヘルパー2級	84.5	535
ホームヘルパー3級	12.6	80
介護福祉士	38.9	246
社会福祉士	0.5	3
介護支援専門員	8.2	52
介護事務技能者	0.3	2
福祉住環境コーディネーター	2.7	17
看護師	0.3	2
准看護師	1.3	8
保育士	5.1	32
栄養士	1.3	8
調理師	8.4	53
その他	7.9	50
合計	188.8	1195

問11 介護の仕事を選んだ理由（無制限複数回答:N=627）

	%	度数
介護や福祉の仕事が好きだったから	33.5	210
介護技術等を身につけたかったから	35.9	225
これから社会に必要とされていく仕事だと思	55.4	347
ボランティア等の過去の経験を活かせるから	7.8	49
困っている人の役に立ちたかったから	20.6	129
時間や日数を自由に選べるから	27.0	169
就職しやすかったから	10.4	65
他によい就職先がなかったから	4.5	28
特にこれといった理由はない	5.3	33
その他	9.1	57
合計	209.6	1312

問12 前身分

	%	度数
無職	1.8	11
専業主婦	36.3	226
学生	3.5	22
他の職業	58.4	364
合計	100.00	623
不明・無回答		17

問13 介護の仕事の経験年数

	%	度数
半年未満	2.04	13
半年以上1年未満	2.66	17
1年以上3年未満	16.46	105
3年以上5年未満	22.41	143
5年以上10年未満	40.75	260
10年以上	15.67	100
合計	100.00	638
不明・無回答		2

問14 職場を変った回数

	%	度数
変わったことはない	65.98	417
1回	18.99	120
2回	8.86	56
3回	4.59	29
4回	1.11	7
5回以上	0.47	3
合計	100	632
不明・無回答		8

問15 職場を変った理由（無制限複数回答:N=213）

	%	度数
転居	10.8	23
勤めていた施設の閉鎖	5.6	12
通勤の不便さ	8.0	17
事業所の経営方針が合わなかった	42.3	90
勤務条件が合わなかった	22.1	47
給与面での不満	19.7	42
過度の仕事量	12.7	27
職場の人間関係	20.2	43
サービス利用者とのトラブル	0.9	2
その他	23.0	49
合計	165.3	352

問16 家計所得に占める収入割合

	%	度数
0	0.5	3
1	2.3	13
2	0.2	1
3	0.5	3
5	2.8	16
6	0.3	2
7	0.3	2
8	0.9	5
9	0.2	1
10	12.2	70
12	0.3	2
15	3.7	21
17	0.2	1
20	15.0	86
21	0.2	1
23	0.2	1
25	3.0	17
26	0.2	1
28	0.3	2
30	15.2	87
33	0.2	1
35	1.6	9
40	6.3	36
45	0.7	4
50	8.5	49
60	2.4	14
65	0.2	1
70	2.6	15
75	0.2	1
80	2.8	16
90	1.2	7
98	0.2	1
100	14.8	85
合計	100.0	574
不明・無回答		66

度数	574
最小値	0
最大値	100
平均値	40.2
標準偏差	31.4

問16 家計所得に占める収入割合(変換後)

	%	度数
0~24%	11400.0	228
25~49%	7850.0	157
50~74%	3950.0	79
75~100%	5500.0	110
合計	100.0	574
不明・無回答		66

問17 職場や仕事内容への満足度

	%	度数
とても満足している	8.2	52
まずまず満足している	42.6	272
どちらともいえない	24.9	159
やや不満がある	17.9	114
とても不満がある	6.4	41
合計	100.0	638
不明・無回答		2

問18 現在の賃金に対する満足度

	%	度数
とても満足している	3.4	22
まずまず満足している	23.5	150
どちらともいえない	22.3	142
やや不満がある	32.6	208
とても不満がある	18.2	116
合計	100	638
不明・無回答		2

問19 現在の仕事を続けている理由（複数回答、3つまで：N=627）

	%	度数
介護や福祉に興味があるから	23.6	148
全般的にやりがいがあるから	37.9	238
人の世話をするのが好きだから	17.0	107
社会や困っている人の役に立っていると思うから	18.9	119
誰かがしなければならぬ仕事だから	9.7	61
サービス利用者本に喜んでもらえるから	48.6	305
この仕事が自分に向いていると思うから	33.0	207
経験が積める（介護技術が身につく）から	17.8	112
社会的評価が高いから	1.0	6
失業の心配がないから	4.0	25
他に就職先がないから	11.0	69
特に他にしたいと思う仕事がないから	6.7	42
特にこれといった理由はない	4.1	26
その他	6.4	40
合計	239.6	1505

問20 仕事上の悩みや不満、ストレス（無制限複数回答：N=606）

	%	度数
サービス利用者本人との人間関係	26.7	162
サービス利用者の家族への対応	21.6	131
仕事の範囲が不明確	31.6	192
家庭と仕事の両立が難しい	13.8	84
賃金が低い	48.1	292
職場の人手が足りない	26.7	162
能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がない	32.6	198
賃金の算定方法が明示されていない	7.1	43
交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いがない	26.9	163
報酬を伴わない業務が多い	25.4	154
勤務時間・日数が少ない	6.9	42
勤務時間・日数が多い	4.8	29
職場の人間関係	17.5	106
健康面の不安	27.7	168
有休や産休・育休がとれない	14.0	85
その他	7.1	43
合計	338.4	2054

問21 転職の希望の有無

	%	度数
介護の分野で別の職種で働きたい	12.1	74
介護以外の分野に転職したい	7.3	45
現在の仕事を続けたい	75.7	464
その他	4.9	30
合計	100.0	613
不明・無回答		27

問22 希望する職種

	%	度数
介護施設・事業所棟の経営	5.8	4
介護支援専門員	46.4	32
生活相談員・支援相談員	17.4	12
介護福祉士等、より専門的な介護を行う	18.8	13
理学療法士・作業療法士	2.9	2
栄養士・管理栄養士	2.9	2
その他	5.8	4
合計	100.0	69
不明・無回答		571

問23 転職を希望する理由

	%	度数
--	---	----

他にやりたい仕事が見つかったので	10.3	4
介護の仕事が自分に向いていないと気づいたので	12.8	5
通勤が不便なため	2.6	1
事業所の経営方針が合わない	2.6	1
通勤条件が合わない	15.4	6
給与面で不満があるので	23.1	9
仕事量が多い	10.3	4
サービス利用者とのトラブルがあった	5.1	2
その他	17.9	7
合計	100.0	39
不明・無回答		6

問24 介護職員の社会的地位

	%	度数
高く評価されている	0.8	5
それなりに評価されている	14.1	89
高いとも低いともいえない	28.1	177
低いが、もっと評価されるべきである	55.2	348
低いが仕方ない	1.7	11
合計	100.0	630
不明・無回答		10

問25 社会的評価が低いと思う理由

	%	度数
賃金が低い	36.4	103
身分・雇用が不安定	9.9	28
資格の専門性が低い	7.8	22
福祉・介護分野事態の社会的評価が低い	33.9	96
生産的な仕事ではない	2.5	7
社会的偏見がある	8.5	24
その他	1.1	3
合計	100.0	283
不明・無回答		76

問26 介護技術の向上を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=504	
	%	度数
技術的なアドバイスや個別指導	50.8	256
未経験者の職員に対する採用時研修	37.9	191
介護技術の向上を目的とする研修や講習会の開催	69.0	348
資格取得時の支援	33.5	169
職員同士の連携や話し合いの機会の設置	63.3	319
その他	0.2	1
合計	254.8	1284

今後実施したいもの:N=474		
%	度数	
	40.7	193
	41.1	195
	38.4	182
	50.6	240
	37.6	178
	1.1	5
合計	209.5	993

問27 職員の処遇の改善を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=530	
	%	度数
資格や能力・業績等の客観的評価	15.1	80
職員の意見や情報を聞く機会の設置	44.3	235
職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづくり	11.1	59
健康診断	82.6	438
感染症の予防対策	49.1	260
産休や育休の適用	20.4	108
その他	0.2	1
合計	222.8	1181

今後実施したいもの:N=490		
%	度数	
	49.8	246
	40.7	201
	64.2	317
	18.2	90
	36.2	179
	22.3	110
	1.0	5
合計	232.4	1148

問28 研修の受講について(無制限複数回答:N=533)

	%	度数
介護職員基礎研修を受けている・修了している	25.3	140
1以外の研修を受けている	10.8	60
現在、受講していない	69.3	383
合計	105.4	583

問29 介護福祉士の資格の取得について

	%	度数
現在、資格取得のため研修に通っている	7.5	27
研修はまだ受けていないが、取得しようと考えている	36.6	132
資格を取得しようかと迷っている	21.6	78
資格を取得するつもりはない	34.3	124
合計	100.0	361
不明・無回答		279

問30-1 研修の受講の義務付け

	%	度数
必要である	50.1	310
ある程度必要である	44.1	273
あまり必要でない	4.4	27
まったく必要でない	1.5	9
合計	100.0	619
不明・無回答		21

問30-2 介護サービス提供の介護福祉士への限定

	%	度数
必要である	11.3	69
ある程度必要である	32.7	199
あまり必要でない	42.5	259
まったく必要でない	13.5	82
合計	100.0	609
不明・無回答		31

問30-3 外国人介護士の受け入れ

	%	度数
必要である	4.0	24
ある程度必要である	29.7	177
あまり必要でない	41.3	246
まったく必要でない	24.9	148
合計	100.0	595
不明・無回答		45

問31 介護サービスの質的向上に必要なと思う要素

	最も必要だと思うもの	
	%	度数
賃金の引き上げ	38.9	#VALUE!
学校教育	3.1	#VALUE!
研修による技能訓練	28.4	#VALUE!
実務経験	19.6	#VALUE!
介護福祉士資格の取得	3.1	#VALUE!
業績評価	6.5	#VALUE!
その他	0.4	#VALUE!
合計	100.0	511
不明・無回答		82

2番目に必要だと思うもの	
%	度数
20.8	106
5.7	29
29.2	149
22.0	112
8.0	41
13.5	69
0.8	4
100	510
	83

問32 行政に取り組んでほしい事柄（複数回答、2つまで：N=596）

	%	度数
職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大	18.8	112
介護保険制度や介護労働に関する知識の一般	59.9	357
研修や公開講座の提供	30.2	180
新たな介護機器の情報提供等	6.2	37
新たな介護方法や介護技術についての職員へ	51.7	308
特になし	4.0	24
その他	1.2	7
合計	172.0	1025

単純集計表（施設職員）

問1 雇用形態

	%	度数
正規職員	91.4	672
フルタイム	3.5	26
パートタイム	3.9	29
その他	1.1	8
合計	100.0	735
不明・無回答		3

問2 勤務先

	%	度数
介護老人福祉施設	65.5	482
介護老人保健施設	33.7	248
その他	0.8	6
合計	100.0	736
不明・無回答	0.3	2

問3 勤務先の所在地域

	%	度数
神戸地域	25.2	186
阪神南地域	9.2	68
阪神北地域	14.0	103
東播磨地域	9.6	71
北播磨地域	7.5	55
中播磨地域	10.7	79
西播磨地域	8.0	59
但馬地域	5.2	38
丹波地域	5.3	39
淡路地域	5.3	39
合計	100.0	737
不明・無回答	0.1	1

問4 1ヶ月の平均就労日数

	%	度数
4日以内	0.3	2
5日～9日	1.1	8
10日～14日	0.7	5
15日～19日	5.3	39
20日～24日	91.1	666
25日以上	1.5	11
合計	100.0	731
不明・無回答		7

問5 1日の平均就労時間

	%	度数
4～6時間	1.6	12
6～8時間	25.9	189
8～10時間	65.6	479
10～12時間	5.8	42
12時間以上	1.1	8
合計	100.0	730
不明・無回答		8

問6 現在の職種

	%	度数
介護職員	82.8	603
看護職員	5.4	39
生活相談員	4.3	31
支援相談員	0.8	6
医師	0.1	1
理学療法士	0.1	1
作業療法士	0.1	1
機能訓練指導員	0.1	1
介護支援専門員	2.9	21
栄養士	1.8	13
その他	1.5	11
合計	100.0	728
不明・無回答		10



問7 性別

	%	度数
男	34.9	257
女	65.1	480
合計	100.0	737
不明・無回答		1

問8 年齢

	%	度数
18	0.1	1
19	0.1	1
20	0.8	6
21	1.7	12
22	2.9	21
23	1.8	13
24	3.0	22
25	2.9	21
26	2.5	18
27	5.9	43
28	4.4	32
29	4.4	32
30	4.1	30
31	5.4	39
32	5.0	36
33	4.4	32
34	3.9	28
35	3.2	23
36	1.9	14
37	2.2	16
38	1.5	11
39	1.8	13
40	2.3	17
41	1.5	11
42	1.5	11
43	2.2	16
44	1.5	11
45	2.1	15
46	1.7	12
47	1.4	10
48	1.5	11
49	1.8	13
50	1.5	11
51	1.4	10
52	2.8	20
53	2.2	16
54	2.3	17
55	1.8	13
56	2.3	17
57	1.0	7
58	0.8	6
59	0.8	6
60	0.4	3
61	0.1	1
62	0.3	2
63	0.1	1
65	0.1	1
67	0.1	1
78	0.1	1
合計	100.0	724
不明・無回答		14

	問8 年齢
度数	724
最小値	18
最大値	78
平均値	36.8
標準偏差	10.9

問8 年齢

	%	度数
30歳未満	7400.0	222
30～39歳	8066.7	242
40～49歳	4233.3	127
50～59歳	4100.0	123
60歳以上	333.3	10
合計	100.0	724
不明・無回答		14

問9 同居者(無制限複数回答:N=733)

	%	度数
ひとり暮らし	13.5	99
配偶者	46.5	341
子ども	41.6	305
あなたの両親	35.1	257
配偶者の両親	5.6	41
子どもの配偶者	1.1	8
孫	1.2	9
その他の親族	10.4	76
親族以外の方	0.5	4
合計	155.5	1140

問10 最終学歴

	%	度数
義務教育修了	2.5	18
福祉系高校卒	1.2	9
その他の高校卒	28.7	208
福祉系専門学校卒	20.8	151
医療系専門学校卒	4.4	32
その他の専門学校卒	7.0	51
福祉系短期大学卒	3.9	28
医療系短期大学卒	0.4	3
その他の短期大学卒	9.2	67
福祉系大学卒	7.2	52
医療系大学卒	0.4	3
その他の大学卒	13.1	95
その他	1.2	9
合計	100.0	726
不明・無回答		12

問11 保有する資格(無制限複数回答:N=728)

	%	度数
特に持っていない	5.5	40
ホームヘルパー1級	8.4	61
ホームヘルパー2級	41.8	304
ホームヘルパー3級	1.8	13
介護福祉士	58.1	423
社会福祉士	4.3	31
介護支援専門員	14.1	103
介護事務技能者	1.0	7
福祉住環境コーディネーター	5.8	42
理学療法士	0.1	1
作業療法士	0.1	1
言語療法士	0.1	1
医師	0.1	1
看護師	2.9	21
准看護師	2.5	18
保育士	3.6	26
栄養士	2.6	19
調理師	2.5	18
その他	9.6	70
合計	164.8	1200

問12 前身分

	%	度数
無職	2.2	16
専業主婦	10.5	76
学生	38.8	281
他の職業	48.6	352
合計	100	725
不明・無回答		13

問13 介護の仕事の経験年数

	%	度数
半年未満	0.7	5
半年以上1年未満	3.7	27
1年以上3年未満	16.9	124
3年以上5年未満	16.8	123
5年以上10年未満	40.2	294
10年以上	21.7	159
合計	100.0	732
不明・無回答		6

問14 職場を変った回数

	%	度数
変わったことはない	64.0	467
1回	18.8	137
2回	7.8	57
3回	6.8	50
4回	1.8	13
5回以上	0.8	6
合計	100.0	730
不明・無回答		8

問15 職場を変った主な理由(無制限複数回答:N=248)

	%	度数
転居	17.3	43
勤めていた施設の閉鎖	2.0	5
通勤の不便さ	18.1	45
施設の経営方針が合わなかった	32.7	81
勤務条件が合わなかった	21.4	53
給与面での不満	25.4	63
過度の仕事量	12.1	30
職場の人間関係	17.7	44
その他	23.8	59
合計	170.6	423

問16 介護の仕事を選んだ理由(複数回答、3つまで:N=726)

	%	度数
介護や福祉の仕事が好きだったから	42.7	310
介護技術等を身につけたかったから	19.4	141
これから社会に必要とされていく仕事だと思	50.1	364
ボランティア等の過去の経験を活かせるから	5.2	38
困っている人の役に立ちたかったから	19.7	143
時間や日数を自由に選べるから	2.8	20
就職しやすかったから	11.6	84
他によい就職先がなかったから	7.2	52
特にこれといった理由はない	9.1	66
その他	12.0	87
合計	179.8	1305

問17 家計所得に占める収入割合

	%	度数
0	1.8	11
1	0.2	1
3	0.5	3
5	0.6	4
10	2.1	13
13	0.2	1
14	0.2	1
15	0.8	5
16	0.3	2
20	5.3	33
25	1.9	12
30	12.3	77
32	0.2	1
33	0.2	1
35	1.3	8
38	0.2	1
40	8.0	50
45	0.2	1
50	11.8	74
55	0.2	1
60	3.0	19
65	0.3	2
66	0.2	1
70	2.9	18
75	0.6	4
80	5.4	34
90	2.6	16
95	0.8	5
100	36.4	228
合計	100.0	627
不明・無回答		111

度数	627
最小値	0
最大値	100
平均値	63.9
標準偏差	32.9

問17 家計所得に占める収入割合(変換後)

	%	度数
0~24%	7400.0	74
25~49%	15100.0	151
50~74%	11500.0	115
75~100%	28700.0	287
合計	100.0	627
不明・無回答		111

問18 仕事内容への満足度

	%	度数
とても満足している	3.5	26
まずまず満足している	31.7	232
どちらともいえない	28.9	212
やや不満がある	24.6	180
とても不満がある	11.3	83
合計	100.0	733
不明・無回答		5

問19 賃金への満足度

	%	度数
とても満足している	1.4	10
まずまず満足している	12.0	88
どちらともいえない	21.0	154
やや不満がある	30.2	221
とても不満がある	35.4	259
合計	100.0	732
不明・無回答		6

問20 現在の仕事を続けている理由(複数回答、3つまで;N=725)

	%	度数
介護や福祉に興味があるから	31.6	229
全般的にやりがいがあるから	35.0	254
人の世話をするのが好きだから	13.7	99
社会や困っている人の役に立っていると思う	12.8	93
誰かがしなければならぬ仕事だから	8.1	59
サービス利用者本に喜んでもらえるから	26.6	193
この仕事が自分に向いていると思うから	30.2	219
経験が積める(介護技能が身につく)から	15.7	114
社会的評価が高いから	1.0	7
失業の心配がないから	5.4	39
他に就職先がないから	9.9	72
特に他にしたいと思う仕事がないから	14.6	106
特にこれといった理由はない	8.0	58
その他	6.5	47
合計	219.2	1589

問21 転職の希望

	%	度数
介護の分野で別の職種で働きたい	21.3	153
介護以外の分野に転職したい	18.3	132
現在の仕事を続けたい	55.7	401
その他	4.7	34
合計	100.0	720
不明・無回答		18

問22 希望する職種

	%	度数
介護施設・事業所種の経営	7.6	11
介護支援専門員	44.4	64
生活相談員・支援相談員	10.4	15
介護福祉士等	16.7	24
理学療法士、作業療法士等	7.6	11
栄養士・管理栄養士等	1.4	2
その他	11.8	17
合計	100.0	144
不明・無回答		9

問23 転職を希望する理由

	%	度数
他にやりたい仕事が見つかったので	10.1	11
介護の仕事が自分に向いていないと気づいたので	6.4	7
通勤が不便なため	0.9	1
事業所の経営方針が合わないため	2.8	3
通勤条件が合わないため	0.9	1
給与面で不満があるので	49.5	54
仕事量が多いので	12.8	14
職場の人間関係が気に入らないので	3.7	4
その他	12.8	14
合計	100.0	109
不明・無回答		23

問24 介護職員の社会的地位

	%	度数
高く評価されている	0.4	3
それなりに評価されている	5.7	42
高いとも低いともいえない	21.6	159
低いが、もっと評価されるべきである	68.0	500
低いが仕方ない	4.2	31
合計	100.0	735
不明・無回答		3

問25 社会的評価が低いと考える理由

	%	度数
賃金が低い	65.9	296
身分・雇用が不安定	0.9	4
資格の専門性が低い	7.3	33
福祉・介護分野事態の社会的評価が低い	22.3	100
生産的な仕事ではない	0.7	3
社会的偏見がある	1.6	7
その他	1.3	6
合計	100.0	449
不明・無回答		82

問26 仕事上の悩みや不満、ストレス(無制限複数回答:N=716)

	%	度数
サービス利用者本人との人間関係	15.2	109
サービス利用者の家族への対応	16.6	119
仕事の範囲が不明確	26.4	189
家庭と仕事の両立が難しい	11.7	84
賃金が低い	71.6	513
職場の人手が足りない	76.7	549
能力や業績の評価基準がなく、昇給制度がな	21.6	155
賃金の算定方法が明示されていない	8.2	59
交通費や移動・待機時間等の賃金の支払いが	3.5	25
報酬を伴わない業務が多い	24.9	178
勤務時間・日数が少ない	0.6	4
勤務時間・日数が多い	12.8	92
職場の人間関係	24.6	176
健康面の不安	34.8	249
有休や産休・育休がとれない	32.5	233
その他	6.8	49
合計	388.7	2783

問27 介護技術の向上を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=602	
	%	度数
技術的なアドバイスや個別指導	39.5	238
未経験者の職員に対する採用時研修	57.3	345
介護技術の向上を目的とする研修や講習会の	68.1	410
資格取得時の支援	31.4	189
職員同士の連携や話し合いの機会の設置	61.0	367
その他	0.2	1
合計	257.5	1550

今後実施したいもの:N=581	
%	度数
49.6	288
44.8	260
34.8	202
57.0	331
32.5	189
2.1	12
220.7	1282

問28 職員の処遇の改善を目的とした取り組み(無制限複数回答)

	現在実施中のもの:N=656	
	%	度数
資格や能力・業績等の客観的評価	29.1	191
職員の意見や情報を聞く機会の設置	32.0	210
職員の悩みや心配事を受け止める仕組みづく	6.7	44
健康診断	96.3	632
感染症の予防対策	67.2	441
産休や育休の適用	57.0	374
その他	0.0	0
合計	288.4	1892

今後実施したいもの:N=613	
%	度数
50.6	310
53.5	328
73.7	452
3.8	23
21.9	134
19.7	121
1.8	11
225	1379

問29 研修の受講について(無制限複数回答:N=631)

	%	度数
介護職員基礎研修を受けている・修了してい	28.7	181
1以外の研修を受けている	8.2	52
現在、受講していない	69.1	436
合計	106.0	669

問30 介護福祉士資格の取得について

	%	度数
現在、資格取得のため研修に通っている	6.3	18
研修はまだ受けていないが、取得しようと考えている	54.5	156
資格を取得しようか迷っている	14.0	40
資格を取得するつもりはない	21.3	61
その他	3.8	11
合計	100.0	286
不明・無回答		452

問31-1 研修等の受講の義務付け

	%	度数
必要である	45.6	333
ある程度必要である	49.0	358
あまり必要でない	5.1	37
まったく必要でない	0.4	3
合計	100.0	731
不明・無回答		7

問31-2 介護サービス提供の介護福祉士への限定

	%	度数
必要である	13.0	94
ある程度必要である	40.6	294
あまり必要でない	36.9	267
まったく必要でない	9.5	69
合計	100.0	724
不明・無回答		14

問31-3 外国人介護士の受け入れ

	%	度数
必要である	4.4	32
ある程度必要である	33.7	243
あまり必要でない	40.4	292
まったく必要でない	21.5	155
合計	100.0	722
不明・無回答		16

問32 介護サービスの質的向上に必要なと思うもの

	最も必要だと思うもの	
	%	度数
賃金の引き上げ	22.2	139
学校教育	8.8	55
研修による技能訓練	22.6	142
実務経験	14.7	92
介護福祉士資格	7.8	49
業績評価	22.2	139
その他	1.8	11
合計	100.0	627
不明・無回答		111

2番目に必要だと思うもの	
%	度数
54.7	351
3.6	23
18.8	121
10.1	65
2.6	17
7.9	51
2.2	14
100.0	642
	96

問33 行政に取り組んでほしい事柄(複数回答、2つまで;N=715)

	%	度数
職員の募集等の紹介や斡旋事業の拡大	43.9	303
介護保険制度やそのサービス内容に関する知識の	39.6	273
研修や公開講座の提供	25.2	174
新たな介護機器の情報提供等	7.8	54
新たな介護方法や介護技術についての職員への研	50.4	348
特になし	3.3	23
合計	170.3	1175

## 介護人材の質的向上と労働市場の成熟化に向けた 推進方策に関する調査研究報告書

---

◆発行

(財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構  
長寿社会政策研究所

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1 丁目 5 番 2 号

TEL : 078-262-5578 FAX : 078-262-5593

<http://www.hemri21.jp/kenkyusyo/index.html>

---

平成 20 年 3 月