

周南市における介護労働者の労働・生活実態の解明

A Report of Care Worker's Working and Living Condition in Shunan

田尾 真一

鈴木 力

(岐阜大学)

キーワード: 介護労働・労働条件・若年女性・周南市

本研究は2021年度徳山大学地域振興研究のプロジェクトで山口県地方自治研究所より応募があった「周南市における医療・福祉従事者の労働・生活実態と若者の定住希望」という研究テーマについて鈴木・田尾が行った研究の一部である。周南市では周南市人口ビジョン改訂版において指摘されているように若年女性の市外流出が見られる。とりわけ就職時における市外・県外への就職傾向があり、若年女性の市内就職への可能性を検討できないかということが応募された研究テーマであった。そこで、若年女性の就業先として多い介護職を対象に労働実態を調査し、就業先として広がる可能性があるかどうかを検討する。そして、介護に従事する労働者が就業を継続する上での課題を発見し、改善の方向を提示したい。

本調査に当たっては介護に従事する若年就業者層(18～39歳)を対象として市内の介護事業所に対してアンケートを郵送し、回収された回答の分析を行った。アンケートについては、多くの事業所と従業員の方々に協力していただき6割以上の高い回答を得た。本アンケートからは職場への悩みや不満について、「人手不足」を挙げる労働者が多く、賃金についても責任や業務量に比べて金額が低いという意見が多く散見された。また、同時に行った事業所長に対するアンケートからも事業種類によって職員の給与や十分な職場の人数を整える難しさが明らかとなった。

こうしたアンケート結果をもとに、介護労働者の待遇改善に資する提案を行う。

1. 周南市内介護労働者アンケートの概要

(1) アンケート調査の目的と手法

本調査の目的の1つは、周南市人口ビジョン改訂版において指摘される若年女性の流出要因を解明することである。この目的を果たすために、アンケート調査によって女性就業者の多い介護労働者を対象とした労働生活実

態の解明を行う。

そのため、市内の介護事業所に対してアンケートを郵送し、回収された回答を分析する。アンケートは同時に事業所長アンケートも行ったため、労働者の方には各自回答したアンケートを同封した封筒に封入してから事業所長に預けてもらい、事業所長アンケートとともに返送を行ってもらった。調査に当たっては性別によって選択の差異があるかを1つの分析軸として重視する立場から、男性介護労働者の回答についても適宜比較として示しながら現状の把握を行う。

(2) アンケートの実施・回収状況

対象者：周南市にある介護事業所で働く方
 調査時期：2021年12月～2022年1月
 依頼方法：調査対象先にアンケート依頼の連絡を行い、承諾をいただいた事業所に該当する労働者の人数分のアンケートと、事業所長のアンケートを1部郵送。
 アンケート配布枚数：448枚
 回収率：63.6% (285/448)
 回答者属性 (介護労働者)
 ▼性別：女性 67.7%、男性 31.2% (その他 0.4%、未回答 0.7%)
 ▼年齢：18～24歳 16.5%、25～29歳 15.4%
 30～34歳 22.5%、35～39歳 36.1%
 その他 (未回答) 9.5%

2. 介護労働者の就業実態—アンケートの調査結果から

本節では、アンケートの調査結果を基に労働者の労働実態についてまとめる。介護労働者アンケートの概要については山口県地方自治研究所より発行される『周南市民行政財白書2023』に掲載する予定である。ここでは、『白書』では文量の関係で割愛した部分を含め詳細な報告を行う。また、本報告で掲載している図表については、とくに断りが無い限り全てアンケートの回答データを基に作表している。グラフ上の「n」表記があるものは、標本数(回答数)を表している。

(1) 周南市における介護労働者の現状

(1-1) 基本属性

(1-1-1) 性別、年齢構成、配偶者の有無、18歳未満の子どもの有無、主たる生計維持者、就業形態、職位

図1の各グラフをみると回答者の性別¹⁾の構成については女性が7割となっており、年齢構成については30代後半が4割と若干多い構成となっている。配偶者については有りとの回答が4割強で、18歳未満の子どもの有るという回答は4割を下回っている。主たる生計維持

者が自分と回答した人が5割程度おり、家計の経済的な担い手のケースが多い。就業形態の構成は、正規雇用職員77%、非正規雇用職員23%であった。各事業所には、介護業に従事する18～39歳までの労働者には全て回答を依頼しているの、概ね実際に働いている労働者の就業形態の構成を反映しているといえる。したがって、就業形態においては事業所規模や事業種類によって異なるであろうが、全体的には正規採用が多くなっている。

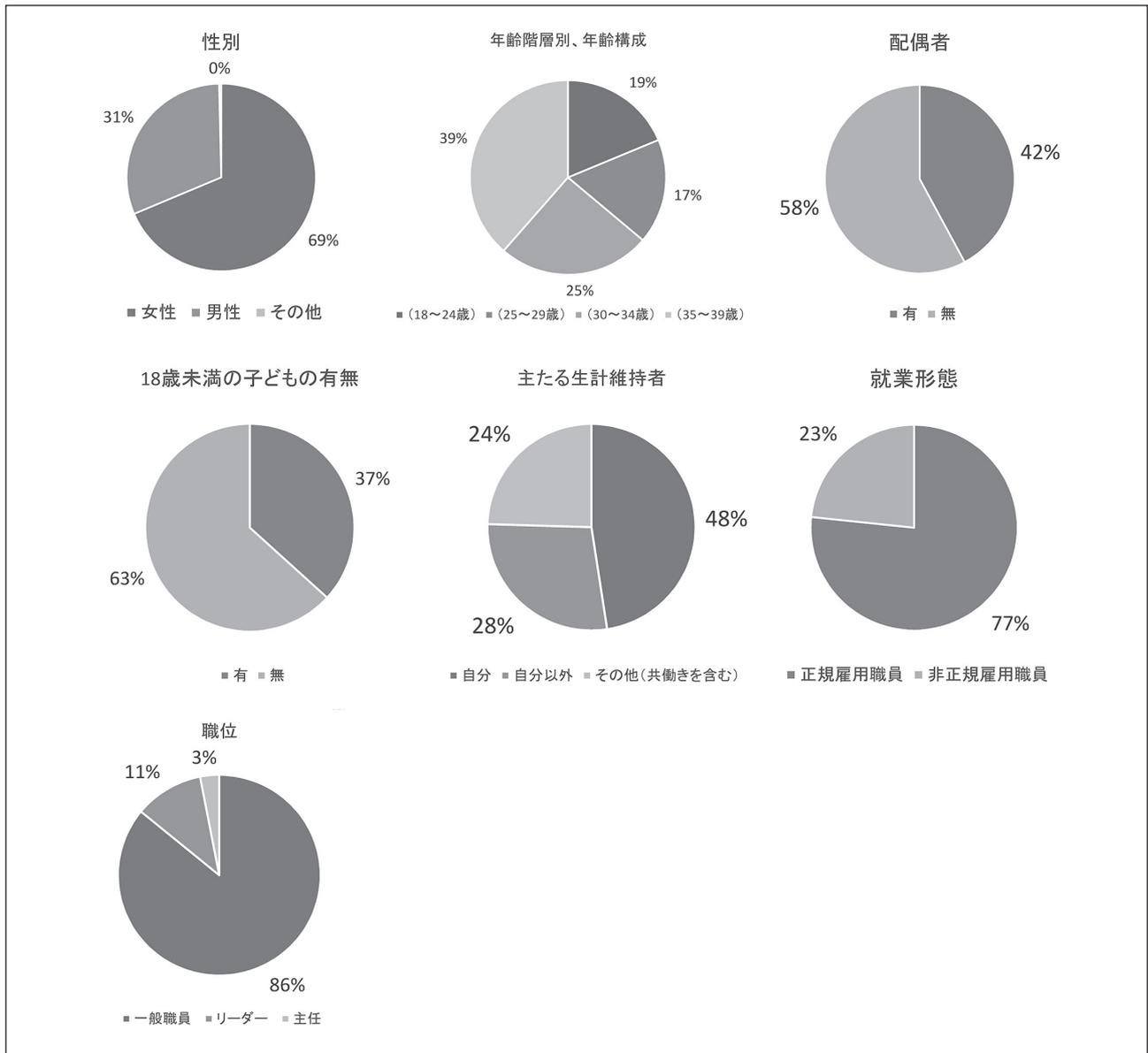


図1 性別、年齢構成、配偶者の有無、18歳未満の子どもの有無、主たる生計維持者、就業形態、職位

1) 調査自体は女性介護者を対象としているが、男性労働者の方からも回答をいただいたため全体集計には性別を合計している。個別の性別による差を確認する項目では女性労働者のみに限定をして集計し図表を作成した。また、そのため回答者の性別の構成は周南市の介護労働者の実際の性別構成とは異なっていると推定される。

(1-1-2) 雇用形態別、年齢階層別の勤続年数

勤続年数を見ると(図2)、正規雇用職員では5～10年未満がもっとも多く、5年未満と回答した人は100名程度いる。後ほど前職調査も見るが介護業内での転職も多いので、数年で介護業から離れてしまうということではなく事業所が変わる場合や、出産・育児で一時的に離職する場合も多いと考えられる。

非正規雇用職員を見てみると(図3)、1～3年未満がもっとも多く比較的短期間で職場を離れる傾向がある。

(1-1-3) 職種と保有資格

回答者の職種を見ると(表1)、介護職の方がほとんどであるが生活相談員や看護職、リハビリ職なども回答者のなかに少数いる。保有資格(表2)を見ると介護福祉士の資格をもっている方は161人のため介護職の6割程度である。これに次いで多いのが介護職員初任者研修で111人、さらに介護福祉実務者研修50人と続いている。

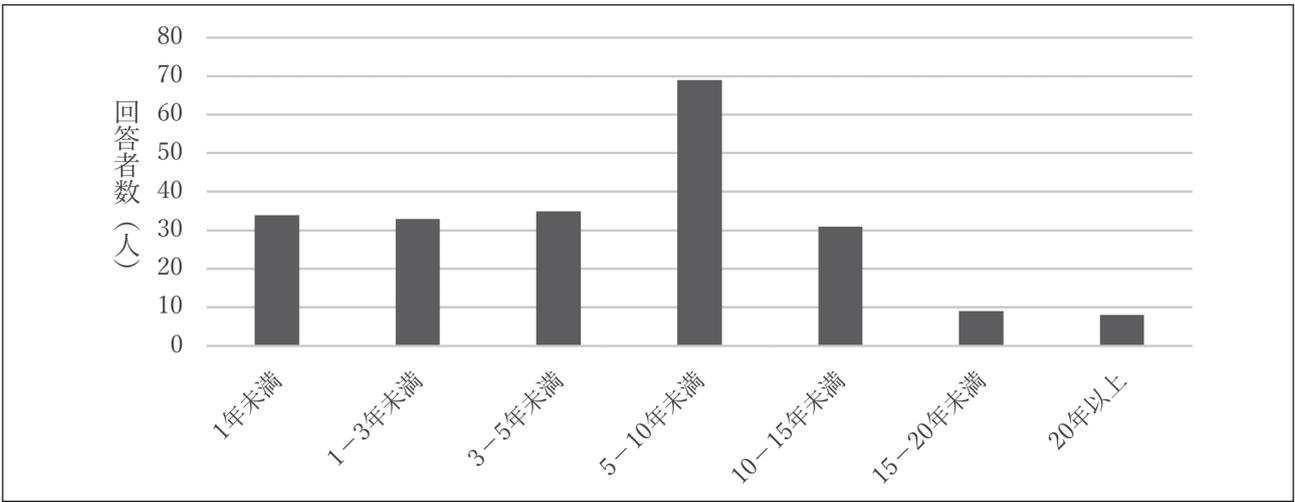


図2 勤続年数 (正規雇用職員)

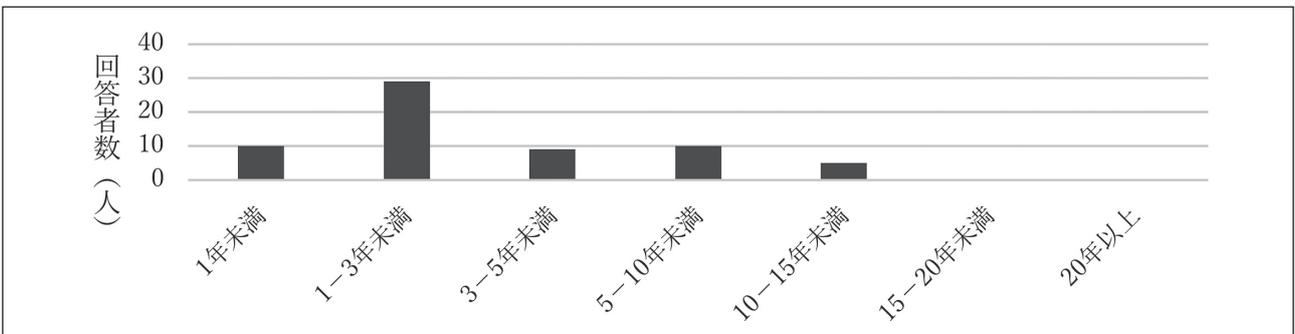


図3 勤続年数 (非正規雇用職員)

介護職	246人
生活相談員	10人
介護支援専門員	6人
看護職	11人
事務職	1人
リハビリ職	8人
その他	6人
未回答	2人

表1 職種

介護福祉士	161人	理学療法士	5人
介護職員初任者研修 (ホームヘルパー2級含む)	111人	栄養管理士	2人
		精神保健福祉士	2人
		作業療法士	2人
介護福祉士実務者研修	50人	レクリエーション介護士	2人
		福祉用具専門相談員	2人
介護支援専門員	17人		
社会福祉士	9人	無資格	22人
看護師(准看護師)	6人	その他	10人
社会福祉主事	5人	未回答	5人

表2 保有する介護・福祉関係の資格

(1-2) 労働日・労働時間等について

(1-2-1) 1週当たりの労働日

回答者の1週間当たりの労働日を見ると(図4)、正規雇用職員は平日5日が基本のようだが、週4日勤務の方も20名程度いる。他方で、非正規雇用職員ももっとも多いのは週5日勤務である。週3~4日という方も半数近くいるが、週1日勤務というものはおらず2日勤務もごく少数ということで1週当たり3日以上就労が基本といえる。

(1-2-2) 残業時間と職場のシフト

1週間の残業時間(図5)は0~5時間が最も多く月に換算しても20時間以内に収まる層が多いといえる。しかし、少数ながら1週間に11~15時間、20時間以上の残業があると回答しているものもいるため、労働時

間管理には注意が必要である。シフトの作成については毎月作成され決定する職場が86%を占めている。

(1-2-3) 夜勤回数と仮眠時間

1か月当たりの平均深夜勤務回数をみると(図6)、もっとも多いのは5~6回ということで毎週1回は夜勤があり、隔週で2回の夜勤ということになる。夜勤は生活リズムが変則的になるため、前後のシフトや深夜勤務人数とも関わるが身体的・精神的な負担が大きくなる。回答者のなかには週2回以上の深夜勤務を務める方も一定数存在した。また、深夜勤務時の平均仮眠時間でもっとも多いのは1時間で次いで2時間という回答になっている。自由記述のなかには仮眠時間が無いという回答もあり、負担の軽減の1つの課題といえる。

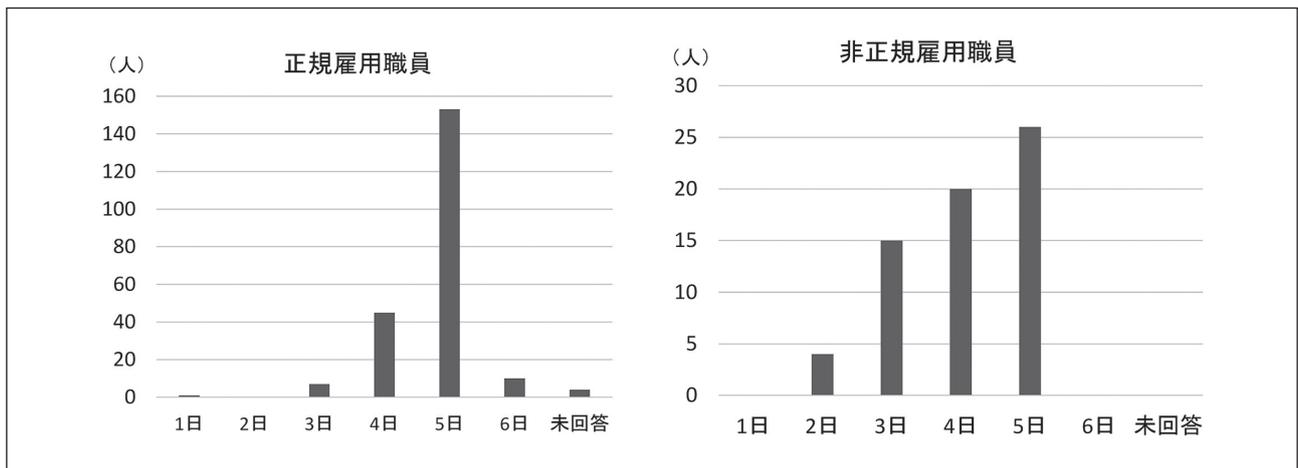


図4 就業形態別、1週間当たりの労働日

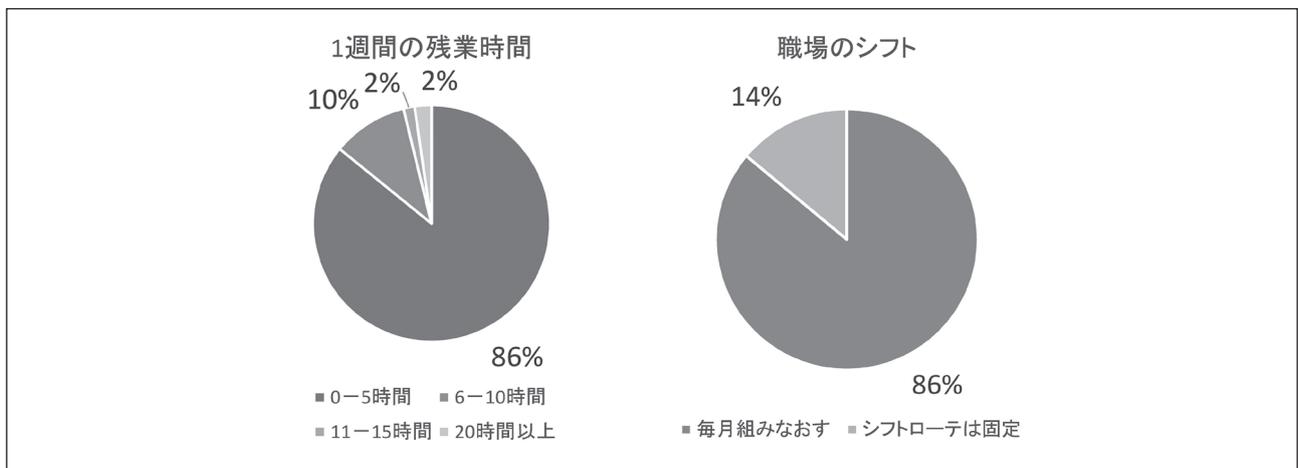


図5 1週間の残業時間と職場のシフト

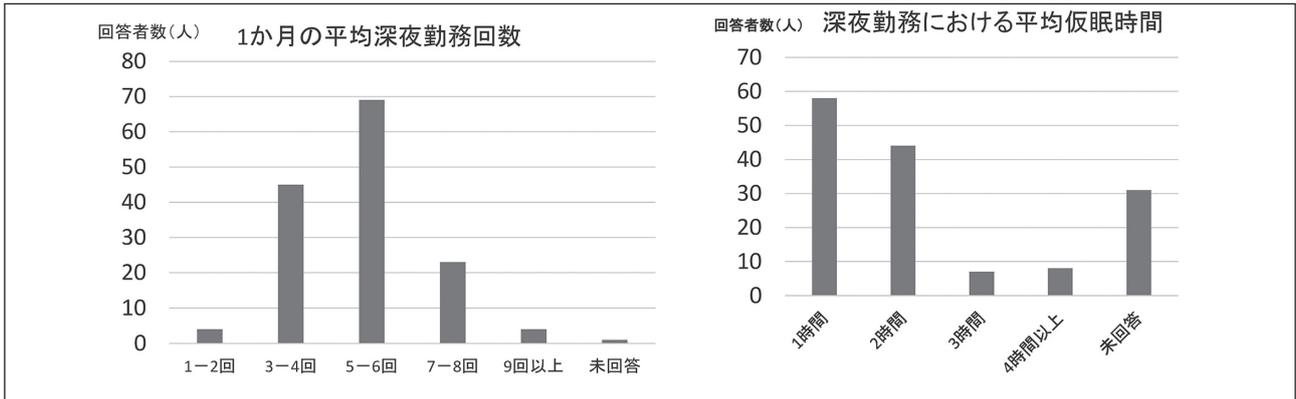


図6 1か月当たりの平均夜勤回数と平均仮眠時間

(1-2-4) 公休取得と年次有給休暇の付与と取得
公休(シフト上で決まっている休日)については83%は「予定通り」取得、12%は「月内に取得」となっており、2%「翌月持越し」や「ほとんどない」がいた。
正規雇用職員の年次有給休暇についてみると(図7)、付与日数は勤続年数と出勤状況によって決まるが16~20日をもっとも多く、取得日数では1~5回をもっとも多くなっている。これは回答としては5回という回答者が最大多数となっているのは、法定の最低取得回数を

満たす回数だからである。介護事業所に限らないが、各職場で付与日数を十分に消化できる条件が少ないと言える。さらに、未回答の方も非常に多いため自身の有給休暇日数について把握されていないことも懸念される。
他方で、非正規雇用職員の有給についてみると(図8)、付与日数においては6~10日をもっとも多くなっており、取得日数については正規と同様に1~5日が多くなっている。非正規職員においては未回答が多く、正規雇用職員と消化日数については近い傾向がある。

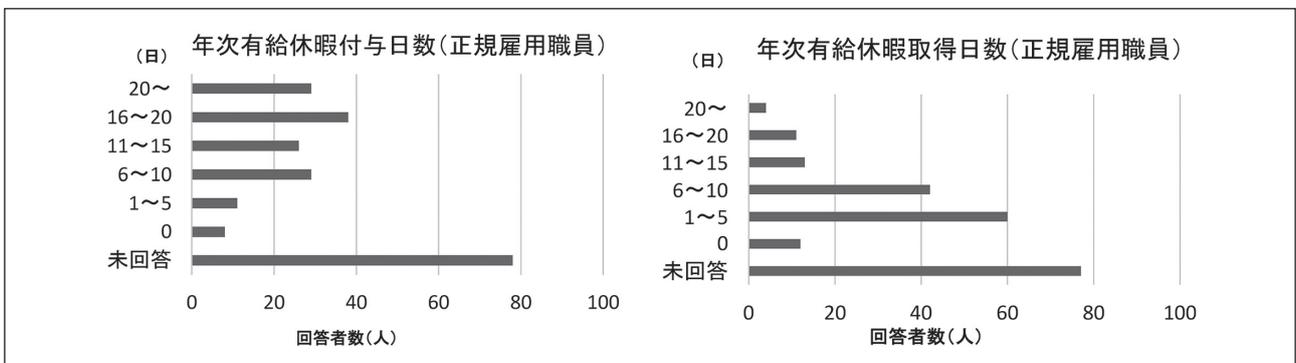


図7 年次有給休暇付与日数と取得日数(正規雇用職員)

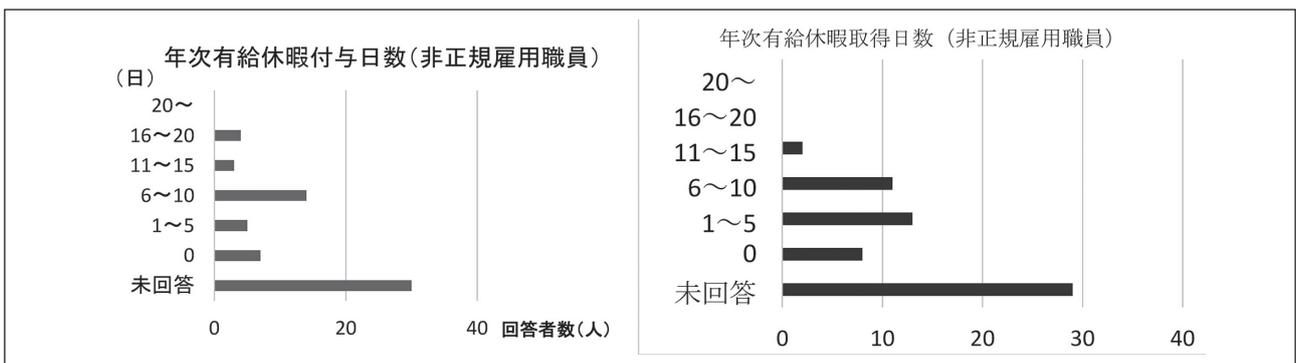


図8 年次有給休暇付与日数と取得日数(非正規雇用職員)

(1-3) 仕事について

(1-3-1) 入職理由

現在の仕事への入職理由を見ると(図9)、性別に関わらず「働きがい」という回答がもっとも多いため、介護という仕事自体への魅力を感じて入職している人が多いといえる。入職理由の違いで性別ごとに差がみられた点としては、女性の場合は「資格を活かせる」、「居住地に近い」、「お年寄りが好き」、「介護の知識技能を身に付けたい」などの項目が順に高くなっており、男性はこうした2~5番目の項目は比較的差がない。また、女性の場合には「時間の融通が利く」や「身近な人の介護の経験」などが高くなっており、育児や介護をしながら入職する人にとっては入りやすい職業といえる。

(1-3-2) 仕事、職場への継続意志と、地域(周南市)での就労意思

現在の仕事(介護業)への継続意思(図10)は、「定年まで続けたい」は24%と4人に1人程度で半数以上は「わからない」と回答している。また、現在の職場での継続意思は長期に働きたい回答が若干減り、「わからない」との回答が増えた。周南市での就労意思は半数は「働き続けたい」と積極的に市内就労をする層がいる一方で、45%は「わからない」と回答している。「働き続けたくない」という層は少数であることから、就労環境次第では市内定着しうる流動層が多いといえる。

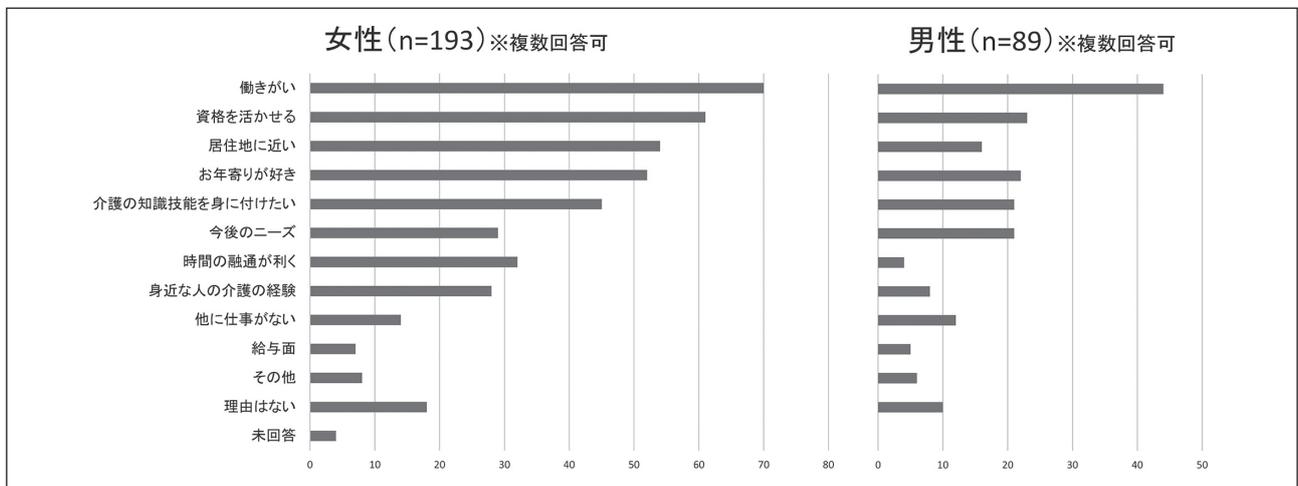


図9 性別、現在の仕事への入職理由

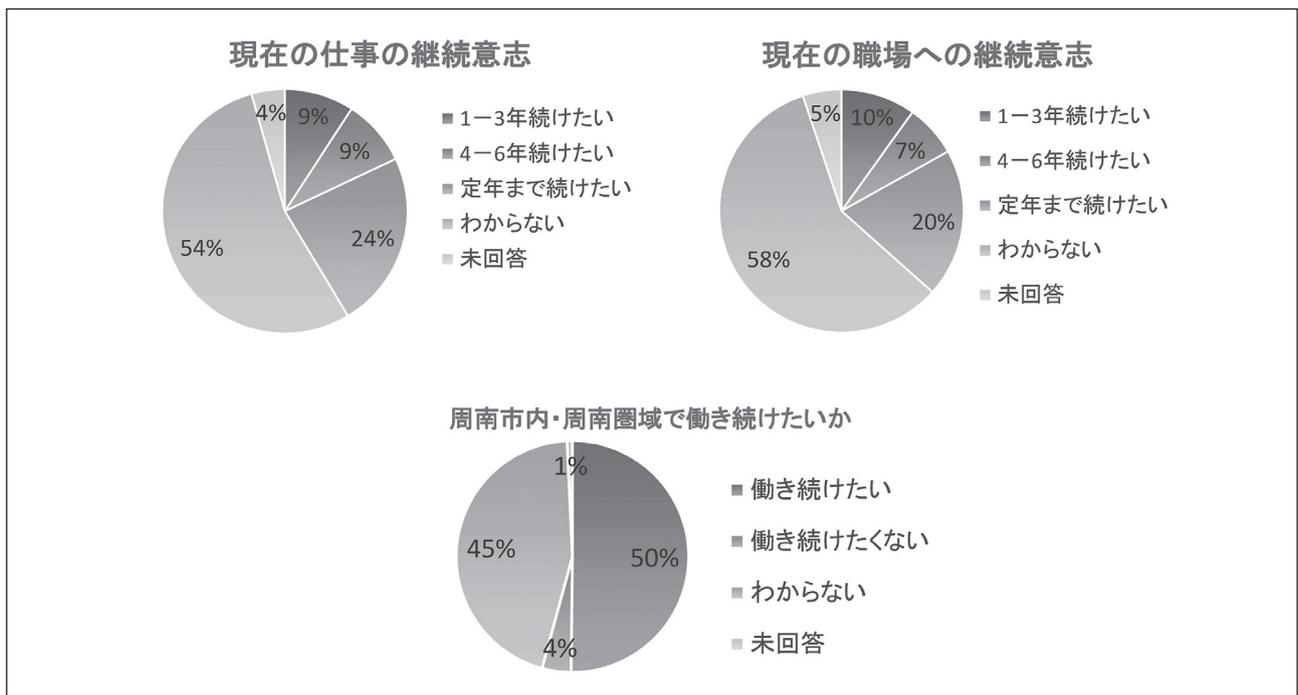


図10 仕事、職場への継続意志と、地域(周南市)での就労意思

(1-3-3) 前職の有無、前職業種、前職経験年数、前職退職理由

アンケート回答者で前職経験が「有り」と回答した人は66%であり、経験年数は1～3年が最も多く次いで5～10年が多い(図11)。前職の内容は、「介護・福祉・医療分野」が半数以上を占めており、同じ職業や近しい業種内容での転職が多いといえる。そして、女性回答者

の前職の退職理由についてみると、もっとも多いのが「結婚・妊娠・出産・育児」となっており次いで「人間関係」、さらに「経営方針が合わない」「収入が少ない」などが続いている。「その他」の回答のなかには「残業が多い」「転居」「配偶者の転勤」などがあつた。

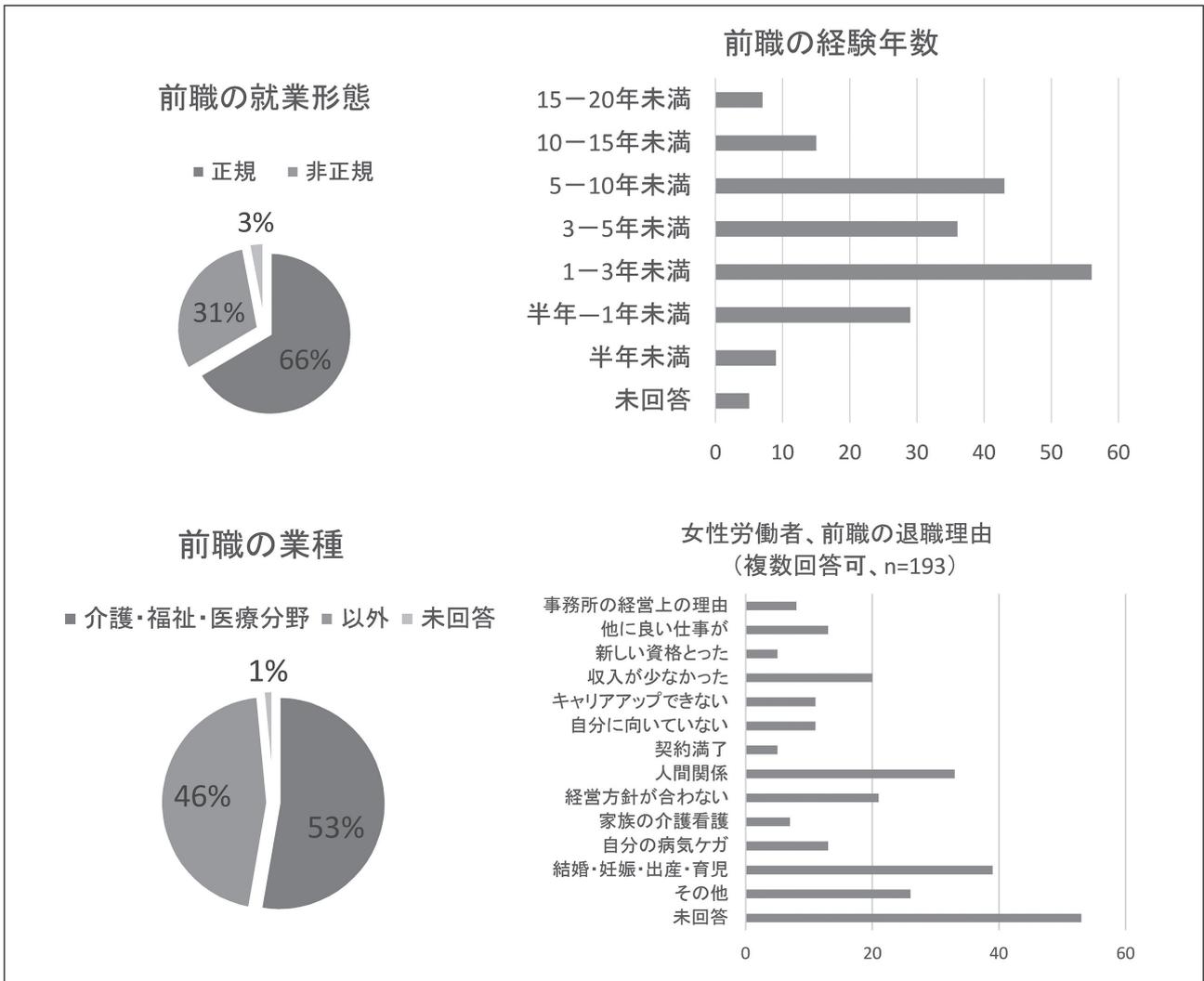


図11 前職の有無、前職経験年数、前職業種、前職の退職理由 (女性のみ)

(1-4) 働く上での悩み、不安、不満等について

(1-4-1) 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満

労働条件や仕事に関する回答をみると(図12)、雇用形態に関わらず最も多いのが「④人手が足りない」となっており、次いで「③賃金が低い」、「⑤身体的な不安(ケガや体力)」、「⑥精神的に不安」という順になっている。

賃金水準よりも人手の不足が上位にあることから、業務上の負担の大きさに悩みを抱える労働者が非常に多いことが分かる。

また、そのことに関わって身体・精神上的の負担という点も悩みとして上位に挙がっているといえる。

	女性・正規 (n=121)	女性・非正規 (n=47)
①雇用が不安定である	1	2
②正規職員になれない	0	4
③賃金が低い	56	19
④人手が足りない	68	22
⑤労働時間が長い	10	4
⑥労働時間が不規則である	15	3
⑦不払い残業がある	5	0
⑧公休が勤務表通りに取れない	6	1
⑨有給休暇が取りにくい	22	6
⑩休憩が取りにくい	16	3
⑪育児や介護と両立しづらい	15	7
⑫産休・育休・介護休業後に職場復帰しづらい	3	2
⑬夜間や深夜時間帯の勤務が不安	22	1
⑭職務として行う医療的ケアが不安	5	2
⑮身体的な不安(ケガや体力)	47	15
⑯精神的に不安	39	9
⑰職場衛生上の不安(感染症とその対策)	11	3
⑱業務に対する社会的評価が低い	19	5
⑲職場設備への不安(福祉機器や施設)	16	4
⑳社会保険に対する不安 (医療・厚生年金・雇用・労災の未加入)	1	3
㉑ 特に悩み・不安・不満はない	16	6

図12 女性、雇用形態別、労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満

(1-4-2) 職場の業務・人間関係についての悩み・不安・不満

現職の人間関係に関する悩みをみると(図13)、正規雇用職員ほど「上司や同僚と仕事上の意思疎通」や「介

護の方法や計画について意見交換が不十分」などコミュニケーションについての悩みを抱えている。

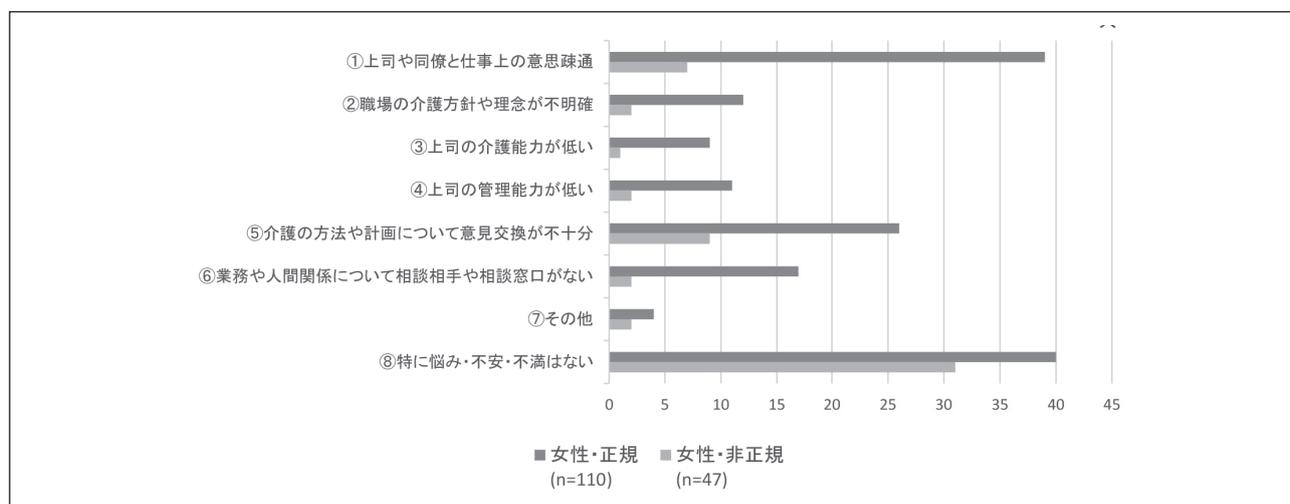


図13 女性、雇用形態別、職場の業務・人間関係についての悩み・不安・不満

(1-4-3) 利用者・利用者家族についての悩み・不安・不満

利用者・利用者家族についての女性労働者の悩み(図14)をみると、「⑧介護事故(転倒・誤嚥など)が起きてしまわないか不安」が最も多く、次いで「①利用者に適切なケアができていないか」が多い。これは若年の介護者における傾向といえるのか、あるいは職場の余裕の無さ、もしくは研修やスキルアップの必要の問題なのかは追加的な調査が必要である。

(1-4-4) ハラスメント・暴力や暴言など

ハラスメントや職場の暴力・暴言に関する回答をみると(図15)、(⑩を除くと)最も多い回答は「⑥利用

者から暴言を受けた」であり、次いで「⑤利用者から暴力を受けた」、そして「⑦利用者からセクハラを受けた」が多くなっている。利用者と職員間のあいだで暴力や暴言が発生しやすい要因についてはさまざまにあり得るが、職場の人員不足から1対1で対応しないといけない場面や(とりわけセクハラについては)女性・若年の労働者という属性によってハラスメントの対象になりやすい場面が想定される。利用者と労働者の間に健全な関係性を維持するためにも、個人による対応ではなく職場における集団的な対応が求められているといえる。また、「⑩特に悩み・不安・不満はない」との回答も多くあることも確認される。

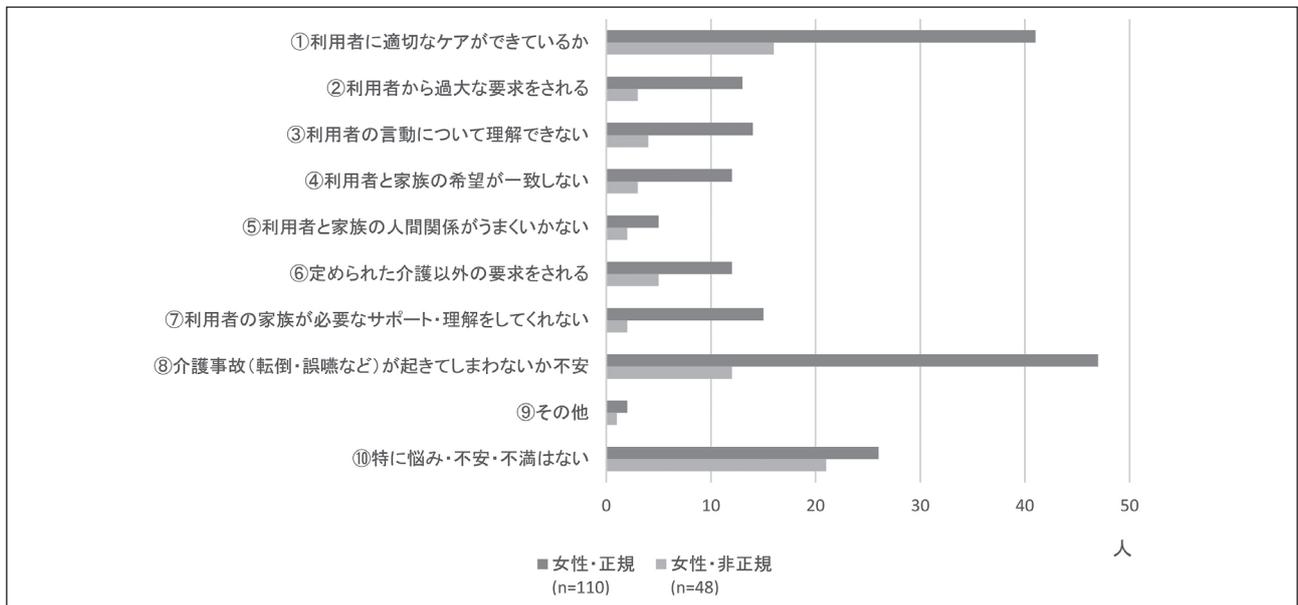


図14 女性、雇用形態別、利用者・利用者家族についての悩み・不安・不満

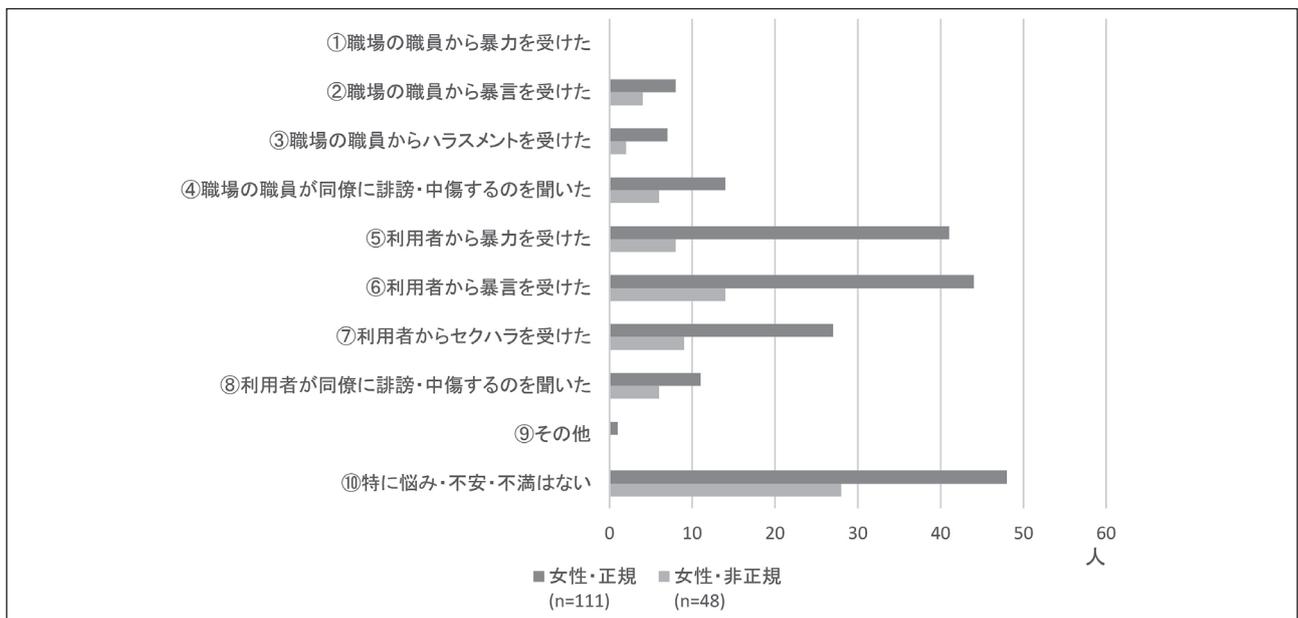


図15 女性、雇用形態別、ハラスメント・暴力等についての現在の職場で経験

(1-5) 研修について

女性労働者の過去1年間の研修の参加状況(図16)をみると、正規雇用では75%となっており非正規雇用の方では59%と就業形態で参加率に差がある。研修回数でみると正規雇用は1回と5回以上がそれぞれ多くなっており、正規雇用のなかにも研修回数に差がある。非正規にも5回以上参加している層が最も多いため、研

修回数に差が生じる理由については事業種類や規模、勤続年数など考えられる。研修の概要は、職場内の研修が就業形態に関わらず最大であり、非正規はほとんど職場内研修である。正規雇用は業務時間内・外(休日)に会社負担で外部研修に参加している。今後の研修への参加意思としては、「有」との回答が正規・非正規ともに7割以上と高くなっている。

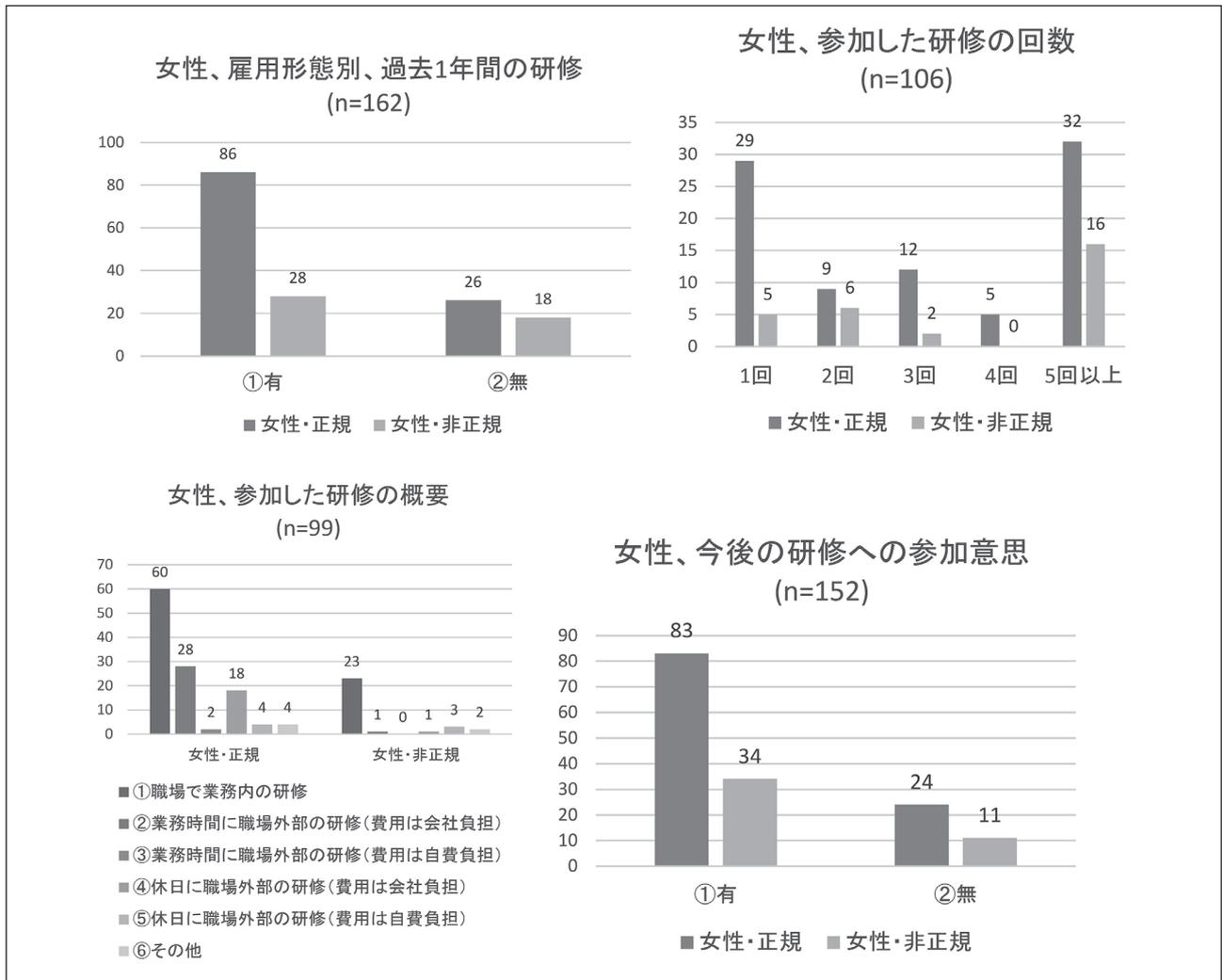


図16 女性、雇用形態別、研修の参加状況

(1-6) 賃金等について

(1-6-1) 月給

雇用形態別、年齢別に月給をみると(図17)、正規雇用職員の場合は18~30代前半まで20万円を越えていない。この金額は社会保険料や税金を控除する前の金額で、残業代(所定時間外労働手当)以外の各種手当を含んでいる。これは他産業の賃金²⁾と比較すると、正社員・女性・全産業合計の月給平均では19歳以下で17万9千円、

20~24歳で21万5千円、25~29歳で24万2千円、30~34歳で25万9千円、35~39歳で27万5千円という水準となっている。毎年の昇給幅が他産業比べかなり低いということが周南市の介護業の正社員賃金の特徴といえる。

他方で非正規雇用職員の方では回答者総数が非常に少ないが、月給とすると10~12万円の幅ということになっている。

2) 「令和3年賃金構造基本統計調査の概況」(2022年3月25日公表)より2021年のデータを参考。残業代以外の手当を含む、社会保険料・税金の控除前の金額。

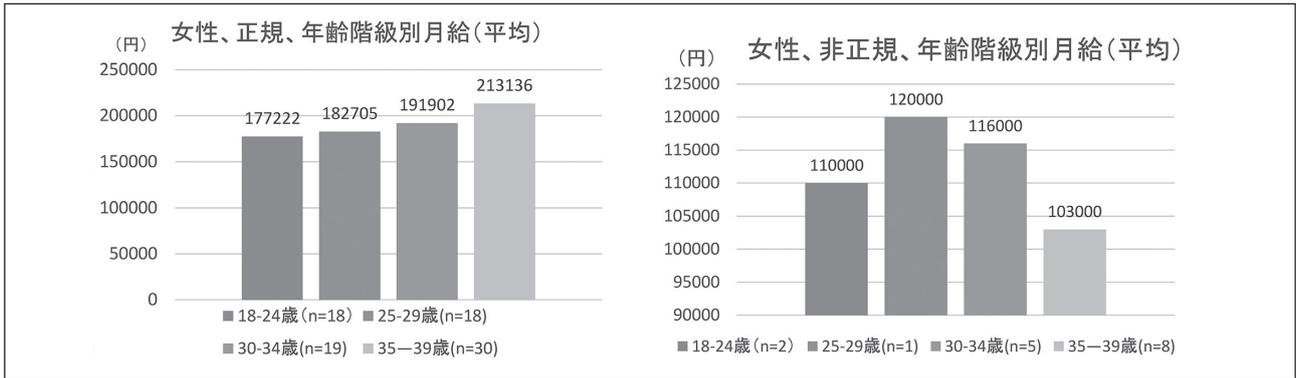


図17 雇用形態別、年齢階層別、女性労働者の年収額

(1-6-2) 賞与と年収

女性労働者の賞与について雇用形態別、年齢階層別にみても(図18)、正規雇用の場合は18歳～20代は20万円台、30代前半で30万円台に入り、30代後半で40万円台になっている。30代後半で伸びが大きいのは役職に付いたりなど昇進が予想される。非正規雇用の場合は、年齢に関わらず10万円以内ということで捉えられる標本数が少ないため年齢上昇による傾向は把握が難しくなっている。

年収についてみても(図18)、正規雇用職員の場合はおおそ年功的な上昇傾向にあるが20代は年収200万円程度で変化が少ない。30代前半では5歳幅ごとに50万円程度の年収増加がある。生計維持者の割合としても30代前半で一時的低下するものの、30代後半

の回答者について45%は自身が家計の主たる生計維持者と回答している。生計維持額として年収300万円というのは単身世帯であるか、実家で暮らす、自身のほかに収入がある家族がいないと生活水準としては十分ではない。年齢階層としては実家を出て、子どもを扶養している場合も考えられるが、現状の収入水準では生活に必要な水準には足りていないと推測する。

他方で、非正規雇用職員の場合は、18～30代前半まで年収にはあまり大きな変化がない。自身が生計維持者である割合も低いため、被扶養者としての所得上限を越えないように調整していると言える。30代後半になると若干上昇するが、生計維持者の割合については低位となっている。

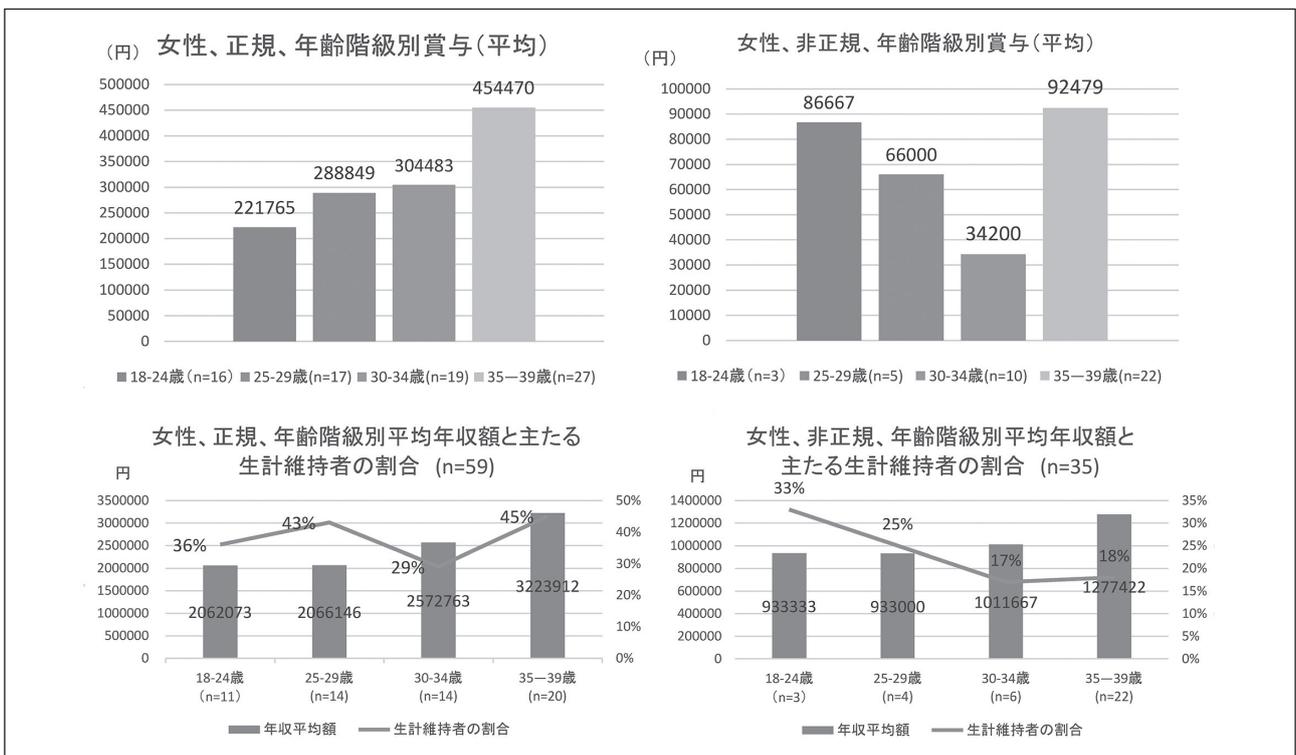


図18 雇用形態別、年齢階層別、女性労働者の賞与額と年収額

(1-6-3) 手当

手当については性別に関係なく就業先の従業員規模別に集計したものの(図19)をみると、通勤手当や残業手当、処遇改善手当などは受給している労働者が多いが、夜勤手当は規模によって差があり、処遇改善加算は従業員規模が大きい職場ほど受給している割合が高い傾向がある。

向がある。

(1-6-4) 兼業について

兼業について(図20)は、回答者全体5%程度しかしていなかった。また、就業形態別の割合は若干非正規雇用の方が多く程度である。

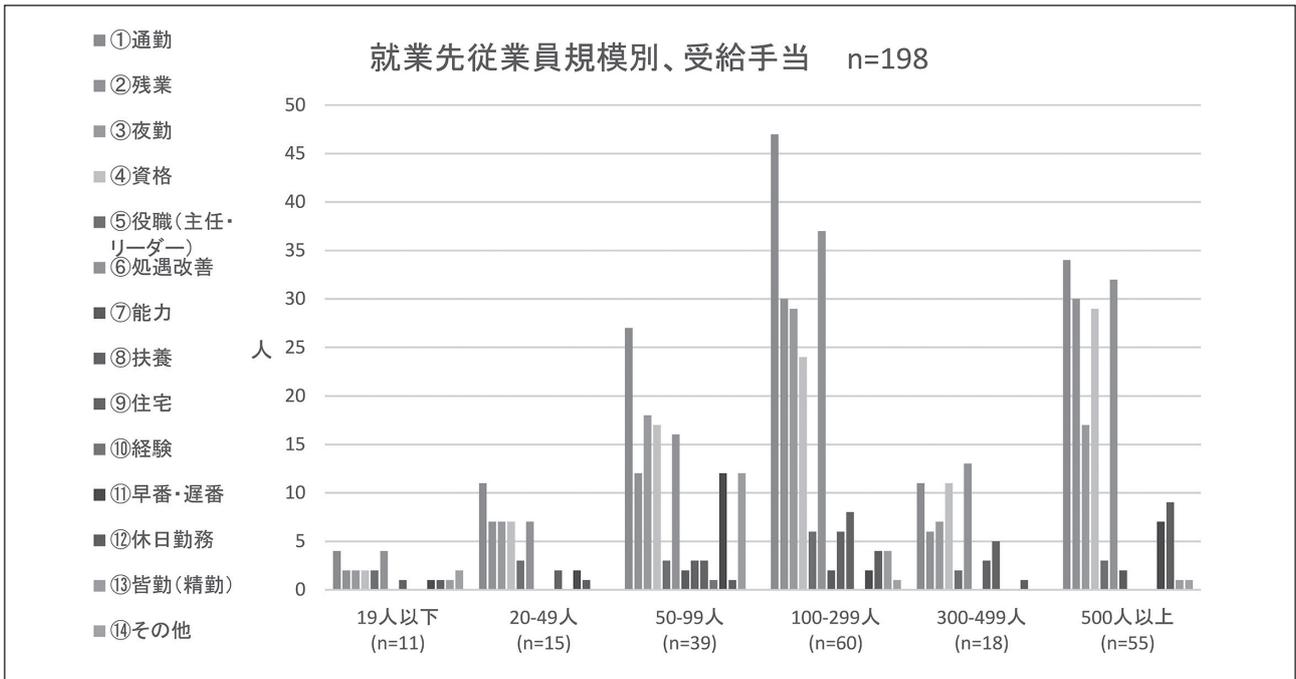


図19 就業先従業員規模別、受給手当

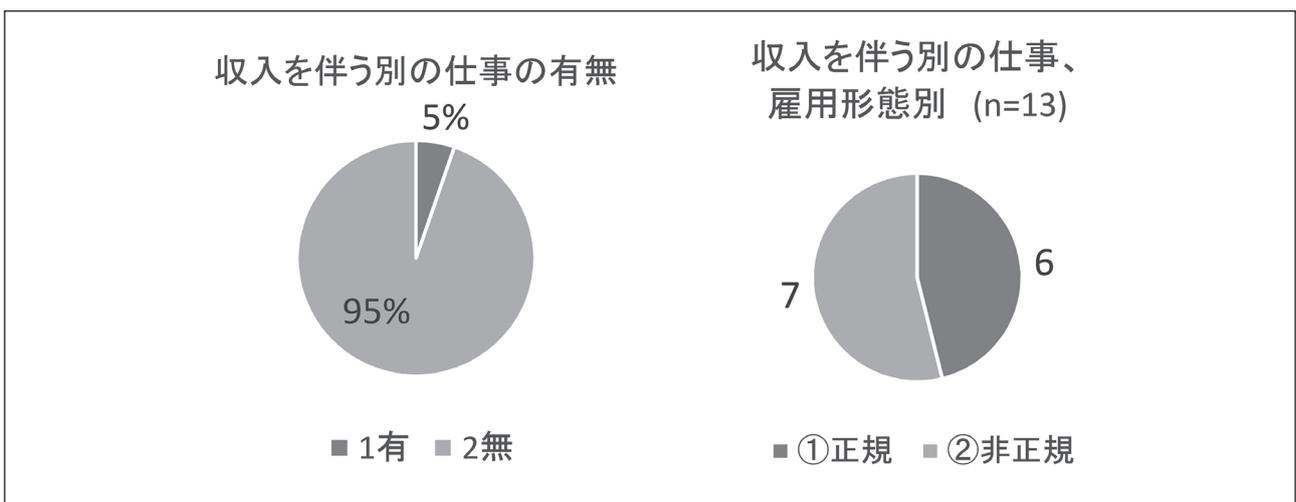


図20 兼業について

(1-6) 自由記述について

介護労働者から寄せられた自由記述を抜粋して紹介する。

【介護業の働きがい】

- ・大変な仕事だと思われがちですが、皆さん老いは必ず訪れます。きっと役に立つ仕事です。いっしょにがんばりましょう。
- ・介護の世界は想像以上に過酷で、肉体的・精神的に、疲労を感じる事が、通常の仕事よりも多々あると思います。給料もまだまだ低いのが現状です。命の現場でもあるので、「死」を見ることもあります。それでも、この仕事がしたいと思う方は、飛び込んでみるのも良いと思います。私は、やり甲斐を感じるので、続けていくことができます。
- ・介護職は辞める方が多い。人間関係や考え方の違いからくるものだと思うが、自分は自分、人は人と臨機応変にやっていくしかないと思う。そんな時、お年寄りの笑顔を見ると心が暖かくなります。この仕事をやっていて良かったと思える事の一つです。私は病気がありますが、それを受け入れてくれた会社にも感謝しています。長い間務めてこれたのも周りの皆さんの支えがあったからだと思います。こんなに素晴らしい介護の仕事を皆が喜んでやっていただけると嬉しいです。
- ・介護労働に関しては、やりがいもあり充実している毎日ですが、福祉業界のサービス業としての待遇に疑問を持つ事が多くあります。根本的な「してあげる」という観点をとり除けるような業界にかわっての欲しいと日々思っています。
- ・介護の仕事への国の評価が低すぎます。高齢者の方は今後ますます増えていきますが、在宅での介護も困難となっていきます。メディアでは介ゴの現場のきつい所ばかり伝え、賃金の低さばかり伝えることで益々介ゴの仕事をしようとする人を減らしていると思います。介ゴの仕事のやりがい・みりよくを伝えていきたいと考えています。人手が足りません。

【夜勤業務の負荷】

- ・夜勤の休憩がない。賞与が少ない。
- ・夜勤などが無ければ生活ができない。入職してすぐは支払いもできず貯金から使った。夜勤があってもよゆうのある生活はできない。
- ・夜間は1人で20～30人の利用者を見る必要があり、もう少し配置基準を増やしてほしい。
- ・人手があっとうてきに少ない。夜勤の仮眠がとれないので、体力的、精神的にきつい。ボーナスが少ない。
- ・労働にみあった収入がほしい。夜勤時間が長い、回数をへらしてほしい。

【職場のコミュニケーション】

- ・残業（業務）しても、管理者の許可がないと付かない。以前は、付けやすい環境であったが、残業した

後に申請もしくは、管理者により残業が認められないとつかない。管理者とのコミュニケーション不足により、職員のイライラや、悩み等を察してもらえない状況。

【給与と社会的な地位の向上】

- ・きちんと働いている人にお金（手当）が渡るようにしてほしいです。あと介護職1人じゃセンサーとか使ったって4人は絶対に対応できないので、そんな改悪はやめて欲しいです。私の職場はいい所ですが、国としてももっと介護職の地位が向上して介護をやってみようと思えるような土壌を作ることに力を入れて欲しいです。
- ・仕事量、資格と賃金の格差。割に合っていない。
- ・収入が上がらないまま定年まで働いていくのが大変だと思います。身体介護だけでなく、見守り、シート交換、そうじなど色々な働き方が認められ人が集まる職場環境になるといいと思います。
- ・精神的、身体的労働に対する社会的評価・労働賃金が低い。同じ労働に対して、正社員・パート労働の賃金の差は大きい。スタッフの研修・自己研鑽の不足・高齢者の心理・接遇の勉強不足がまだ低い。
- ・コロナの事もあり、介護者として行動制限がある。今後、いつまで続くかは不明だが、この先、このまま、県外への移動を禁止されるのであれば、続けていく事も考えてしまう。
- ・仕事上の割に給料が低すぎます。コロナの給付金を支給してほしい。
- ・社会的な地位が高まれば良いなと思います。
- ・長年福祉業務に携わり、良いこともそうでないこともありましたが、持ちこたえてきた方です。介護は、ボランティアや家庭介護というこれまでの歴史の流れからまだまだ浅いと思います。医療の方が賃金ややりがいを感じており、今後は医療分野の職に就けるようにしていきたいと思っています。

【身体的負荷と精神的負荷】

- ・介護士の職業といえば腰痛です。私も腰痛もちで、夜勤を行うものとして50代、60代になっても働き続けることができるのか、不安が大きいです。また職員不足により公休の消化もなんとかやりくりしている状態で、希望連休が取りにくい現状に不満を感じています。精神安定を図る為にも安定して休みが取れることは介護現場にとって非常に重要なことだと身をもって感じています。
- ・介護ロボットの導入があれば良い。
- ・人手不足、人員不足。認知症だからと分かっているけど、我慢できないことも多々あり、暴言、暴力がある中でこの仕事はきつい。介護職員の賃金は割に合わない。若い子の力、男性の力が必要だが、3Kは厳しいため、賃金の問題もあるが、精神的負担も多い。

【介護の技能について】

- ・現在、未婚、出産経験がないが、今後結婚・出産に対して不安。(特に妊娠初期～、つわりなどで仕事ができるかなど)。学校で習った技術がそのまま使えることは稀。特に移乗技術。学生のうちに自分の体格に合った技術を知ることが必要だと感じる。(もちろん学校で習うものは基本中の基本なのでそれを踏まえた技術の展開をすると良いと思う) 国試や授業で習うことと現場での求められることや理想に対してギャップを感じる人もいないではないか?でも、介護は素敵で楽しい仕事であることに変わりはありません!!
- ・若い人の離職率が高いと言いますが、ある一定期間はバタバタとしんどく動かないといけないと思います(経験上)。それを踏まえて次の資格なり別の職場に行くと考えが深まります。「こんな大変なことを家族で毎日してるのか」「介ゴ方法を教えないと」等、私は特養での経験を今の在宅支援に生かしていると思います。介ゴの仕事は多種なので、次があります。介ゴ自体はやめなくてほしいです。身体づくりはできませす!賃金に関してなら、仕方ないですが…。
- ・サービス種類によって、また母体(市、病院、その他)によって業務の流れ、内容、人間関係が、本当に全くちがいます。(先生といっても小、中、高、大で全くちがうのと同じです) お年寄りをおもしろいと思えば、どこか合う業態があると思います。介助は知って練習さえすれば、どなたでも身につきます。
- ・精神面のサポートを出来るよう、精神保健福祉士を目指します。
- ・精神的、身体的労働に対する社会的評価・労働賃金が低い。同じ労働に対して、正社員・パート労働の賃金の差は大きい。スタッフの研修・自己研鑽の不足・高齢者の心理・接遇の勉強不足がまだ低い。
- ・賃金が少しでも高くなってほしいと思います。介護者の質向上のために外部研修を少しでも増やしてもらえると他施設との交流もできて良いかなと思います。
- ・介護技術や能力の差はなかなか埋まらず、結局のところ、できる人が2～3倍もフォローし続け、メンタル・体力を消耗し、損う。フォローし続ける人の賃金は同一、不平・不満が多くあっても改善されることはない。人を雇う事もしない。離職率が高くうつも多くなるはずである。

3. 介護労働者の処遇改善に向けた課題

介護労働者の処遇改善に向けて、アンケートの回答状況から課題としては、①人手不足、②賃金が低水準、③身体的・精神的負担の軽減、④職場のコミュニケーション不足、⑤深夜勤務の負担、⑥職業イメージの改善などが浮かび上がってくる。

①②③は介護保険制度や資格取得の問題とも関わるので事業所と自治体・国政全体での改善が求められる。

②の賃金の問題でいえば、やはり全産業平均からすれば低いといえるため、いかにして産業平均額へと接近するのかが課題である。これは介護保険事業という性格上、事業所単位での改善は難しいため介護労働者の確保に責任を持つべき自治体や国家の課題といえる。さらに、①人員の不足という問題は労働負荷が高まるという問題とともに、利用者との関係では図14で確認した通り労働者からは「⑧介護事故(転倒・誤嚥など)が起きてしまわないか不安」や「①利用者に適切なケアができていないか」不安という声が多く挙げられている。また、一方で利用者や介護職員間の悩みを挙げる労働者も多かった(図15)。こうした不安が解消されなければ、やりがいをもって職場に入職してきた労働者が志半ばで職場に居られなくなる可能性も高まる。このことについては、行政のみならず職場ごとに職員の不安の把握と解消の取り組みが求められている。

④⑤は人手不足から生じる課題だが、前職退職理由として人間関係が多いことから④は離職防止の焦点といえる。図13でみたように人間関係の課題としては上司や同僚との意思疎通と、介護方法や計画についての意見交換の2点が多数の労働者の不安要因となっていることから、この点の解消に向けた取り組みが求められている。⑤は深夜勤務については、自由記述のなかで1人が担当する利用者の方の人数が多く負担に感じていたり、夜勤時の仮眠時間がほとんど取れないという回答も見られた。これらの深夜帯シフトの負担を軽減する取り組みも長く介護職を続けてもらう上での課題といえる。⑥については入職者の多くが「やりがい」を理由としており、潜在的なケアワーク志望者は一定数いるといえる。労働条件の改善によって入職者の増加が構想できるのではないかと。職業イメージとしては入職する女性労働者の場合に、男性に比べ「資格を活かせる」「居住地に近い」「お年寄りが好き」「時間の融通が利く」などの項目が高くなっており、これらを打ち出すことも求職者に向けたアピールになると言える。

最後に、本研究の目的である市内での就労継続の可能性を探るといって言えば、市内就労を継続する希望者は介護労働者の半数は存在し、残りの半数弱は「わからない」という流動的な層である。現在すでに市内就労している層にいかに市内継続就労を選択してもらえるかが1つの焦点であり、アンケートに顕在化している課題の解決がその一助になれば幸いである。

4. 介護事業所の実態について：管理者アンケートから

(1) アンケートの目的と手法

管理者を対象にしたアンケートは、介護事業所の運営における課題を明らかにするとともに、介護労働者のアンケートと同様の質問も管理者に対して実施することで、経営部門側からも職場の実態を把握することを目的としている。調査は介護労働者向けのアンケートに管理者向けのアンケートを同封し回答をお願いした。

対象者：周南市にある介護事業所の管理者（年齢は問わない）
 調査時期：2021年12月～2022年1月
 依頼方法：調査対象先にアンケート依頼の連絡を行い、承諾をいただいた事業所に該当する労働者の人数分のアンケートと、管理者のアンケートを1部郵送。
 管理者向けアンケート配布枚数：62枚
 回収率：72.6% (45/62)
 回答者属性（介護管理者）
 ▼性別：女性 45.7%、男性 54.3%、その他 0%
 ▼年齢：30歳代 15.9%、40歳代 40.9%
 50歳代 22.7%、60歳代 20.5%

5. 周南市における介護事業所の事業状況—アンケート結果から

(1) 管理者の基本属性

(1-1) 管理者の性別構成、年齢階級構成、配偶者の有無、未成年の子どもの有無

周南市の介護事業所の管理者では、女性 45.7%、男性 54.3%、その他 0%という構成になっている。民間企業において女性が管理職である割合は1割強が平均的であるため、女性管理職率の高さは介護事業の1つの特徴といえる。年齢階級では、40代が多く管理職としては若い世代が多い。配偶者は有りという回答が8割弱と多く、未成年の子どもに関しては半数弱が有りという回答している。

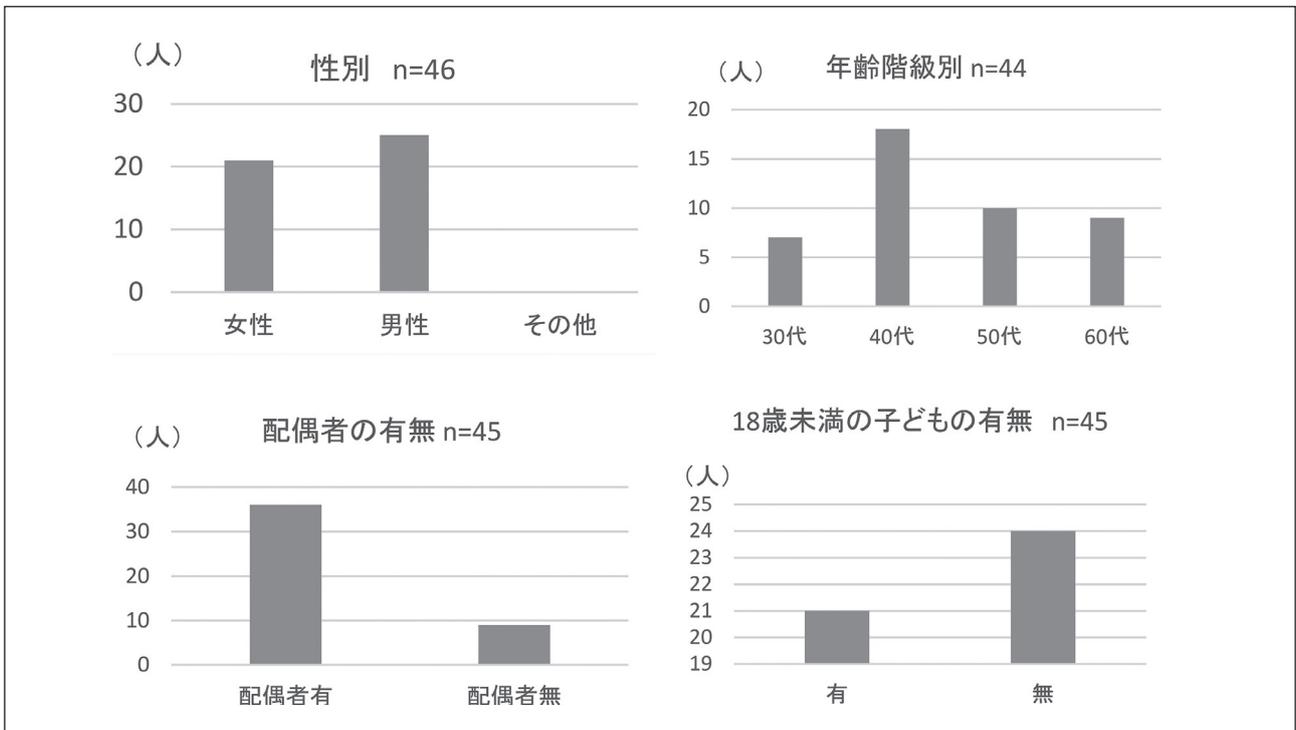


図21 管理者の性別構成、年齢階級構成、配偶者の有無、未成年の子どもの有無

(1-2) 主たる生計維持者が自分か、保有資格、勤続年数

主たる家計維持者については、自分58%、その他35%となっており家計を経済面で支えている管理者が

多いといえる。保有資格（複数回答）は、介護労働者と同様に介護福祉士が最も多く、次いで介護支援専門員と続いている。その他資格のなかには看護師や社会福祉主事資格などがあった。

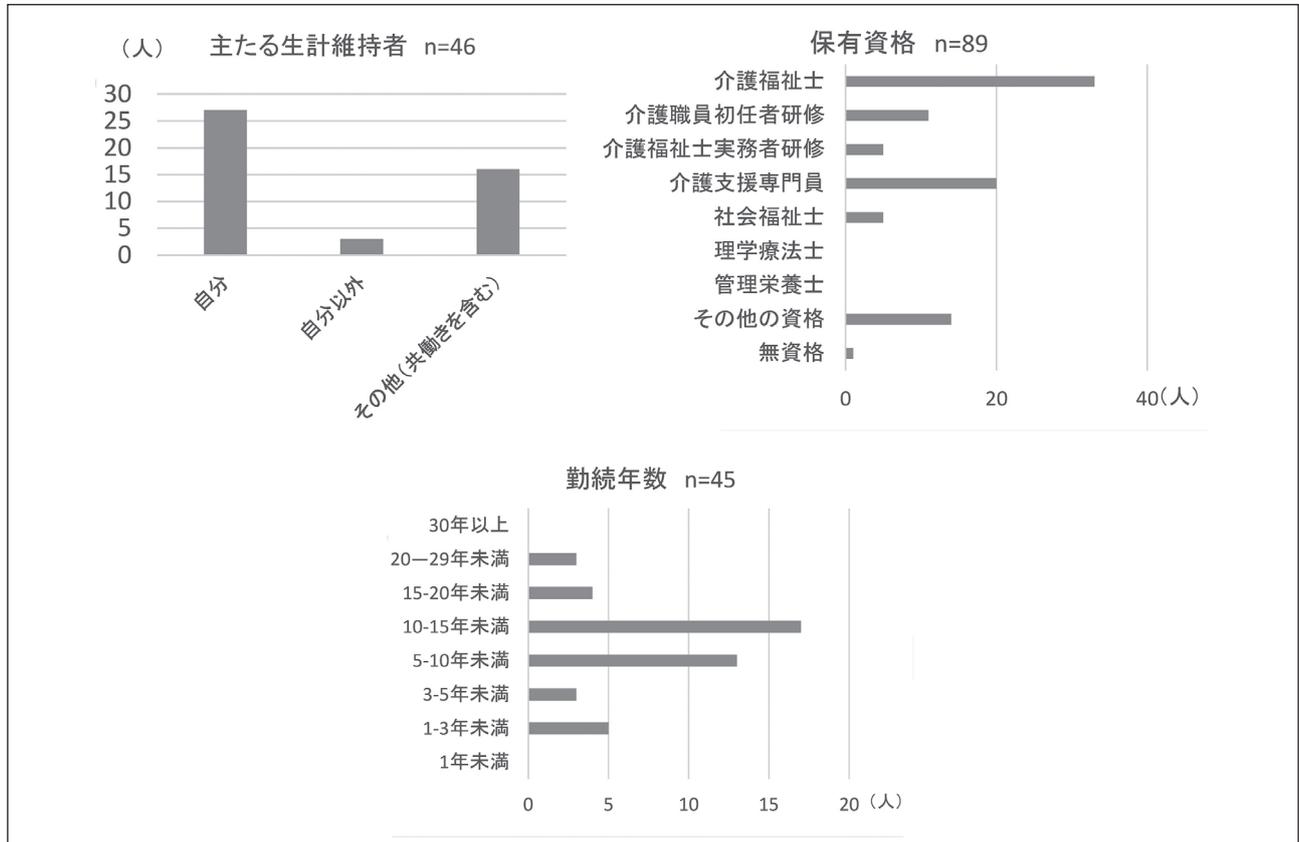


図22 主たる生計維持者が自分か、保有資格、勤続年数

(2) 事業所について

(2-1) 事業所種類、担当施設の全従業員数と介護労働者数

事業所種類については、民間企業が最も多く半数ほどを占めている。次いで社会福祉法人と医療法人が多い。これは介護事業の前に該当事業者が行っていた本業に由来しており、調査の過程では不動産（アパート経営）から介護事業に派生している事業所が一定多く、その他に

医療法人から介護事業が派生するケースがある。また、小規模の事業所は元々の別の事業はなく、介護事業からスタートしていると思われる。

担当施設の全従業員数と介護保険に関わる介護労働者数ともに19人以下と20～49人以下に集中しており施設単位で見ると小規模事業所が周南市の主な事業規模といえる。

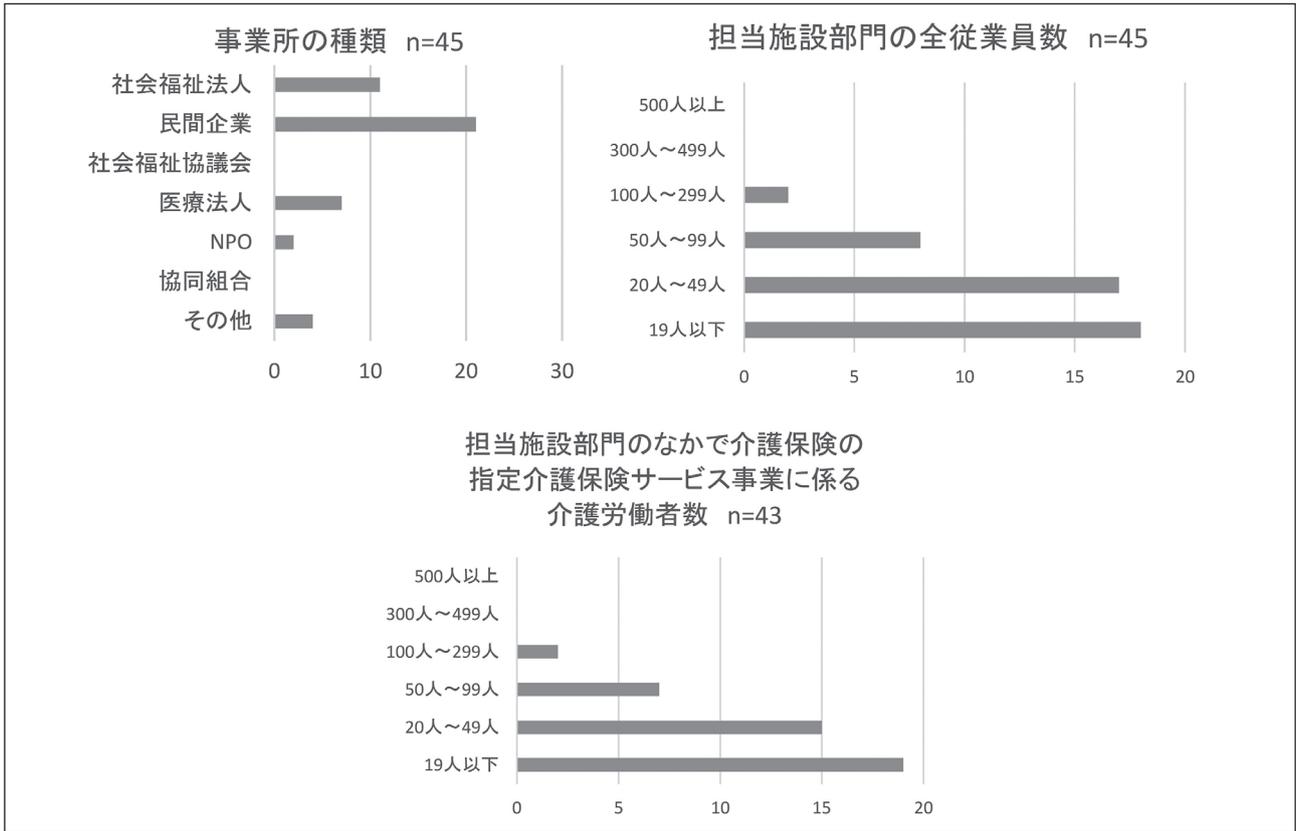


図23 事業所種類、担当施設の全従業員数と介護労働者数

(2-2) 同法人・同企業内の全従業員数と介護労働者数
法人や企業の全体で見ると500人以上の従業員を抱えるとする回答が最も多く、次いで100～250人規模

が多くなっている。調査事業所には中国地方や関西地方、あるいは全国的に展開している企業も存在していた。

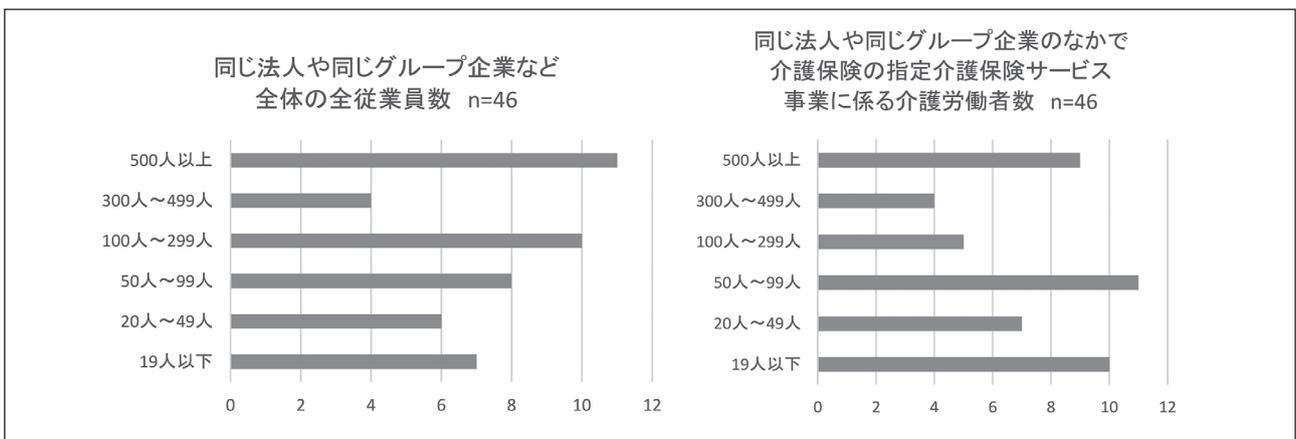


図24 法人内の全従業員数と介護労働者数

(2-3) 事業所の主な介護サービスの種類
 周南市内で最も多い事業種類は、通所介護の17であり
 次いで訪問介護が12、認知症対応型共同生活介護が11、

居宅介護支援が10、第一号通所事業が9、短期入所生活
 介護が8、介護老人福祉施設と地域密着型通所介護が7と
 続いている。

表3 事業所の主な介護サービスの種類 (複数回答)

事業種類	事業所数	事業種類	事業所数
訪問介護	12	介護医療員 (介護療養型医療施設)	0
訪問入浴介護	1	介護予防訪問入浴介護	1
訪問看護	1	介護予防訪問看護	1
訪問リハビリテーション	4	介護予防訪問リハビリテーション	4
居宅療養管理指導	1	介護予防居宅療養管理指導	1
通所介護	17	介護予防通所リハビリテーション	4
通所リハビリテーション	4	介護予防短期入所生活介護	5
短期入所生活介護	8	介護予防入所療養介護	4
短期入所療養介護	4	介護予防特定施設入居者生活介護	1
特定施設入居者生活介護	3	介護予防福祉用具貸与	0
福祉用具貸与	4	特定介護福祉用具の販売	0
特定福祉用具の販売	0	介護予防認知症対応型通所介護	3
地域密着型通所介護	7	介護予防小規模多機能型居宅介護	3
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	0	介護予防認知症対応型共同生活介護	6
夜間対応型訪問介護	0	介護予防支援	2
認知症対応型通所介護	6	第一号訪問事業	4
小規模多機能型居宅介護	3	訪問型サービス (A・B・C・D)	3
看護小規模多機能型居宅介護	0	第一号通所事業	9
認知症対応型共同生活介護	11	通所型サービス (A・B・C)	6
地域密着型特定施設入居者生活介護	1	生活支援サービス	2
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	2	共生型訪問介護	0
居宅介護支援	10	共生型通所介護	0
介護老人福祉施設	7	共生型短期入所生活介護	0
介護老人保健施設	3	(看護) 小規模多機能型居宅介護	0

(2-4) 担当事業所の雇用形態別の職員数
 管理者の担当事業所において常勤職員の割合は60%
 以上との回答が過半数となっており常勤中心の職員構成
 となっている事業所が多い。他方で、非常勤職員の割合
 については10~50%という構成の事業所が分散してあ

る一方で、60%以上との回答も相対的に多くなっている。
 事業サービスとクロス集計してみると、同じ事業種
 類でも常勤が多い事業所と非常勤が多い事業所があり、
 何が分岐点になるのか追加的な調査が必要である。

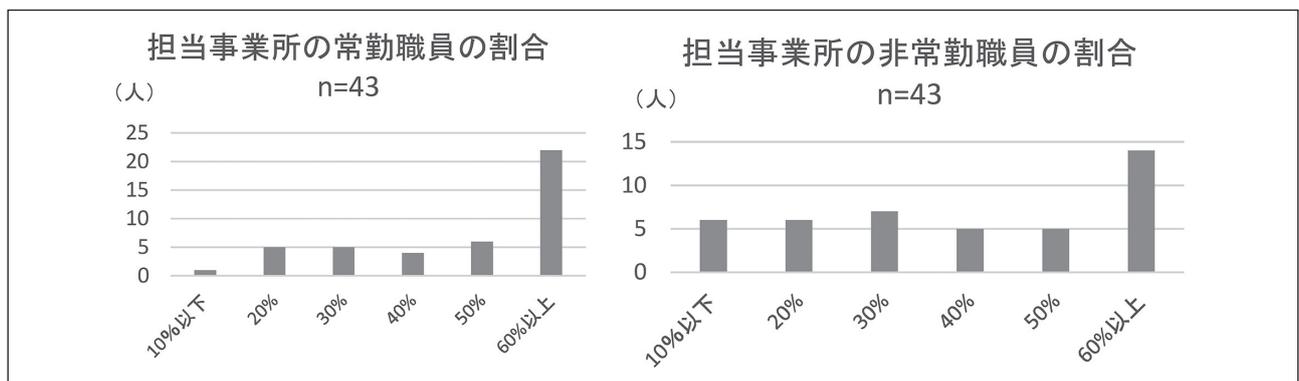


図25 担当事業所の雇用形態別の職員数

(2-5) 職員の入職率と離職率

職場の人手の充足状況については、不足していると感じている管理職が86%と圧倒的であった。職場の入職率〔=2020年の入職者数÷2020年1月1日の在籍労働者数×100(%)〕については、0~3%という回答が最も多く、次いで10~14%、4~9%と続いている。厚生労働省が公表した「令和3年雇用動向調査結果の概況」では、2021年の全産業(平均)の入職率は14.0%(一般労働者とパート労働者の合計)のため、産業平均よりも入職率が低い事業所が多いことが分かる。他方で、離職率〔=2020年の離職者数÷2020年1月1日の在

籍労働者数×100(%)〕は0~3%が最も多く、次いで10~14%、4~9%と続いている。前出の厚生労働省の公表では、全産業(平均)の入職率は13.9%(一般労働者とパート労働者の合計)のため、平均よりも離職率の低い事業所が多いが、平均よりも離職率が高い15%以上の事業所も回答施設のなかで30%存在している。管理者に対する「人が育っている実感」についての質問では、「ある」との回答が過半数あるものの「ない」という回答も少なくない。管理者の募集・採用・教育研修の負担を軽減するためにも、入職の増加と離職防止が急がれる。

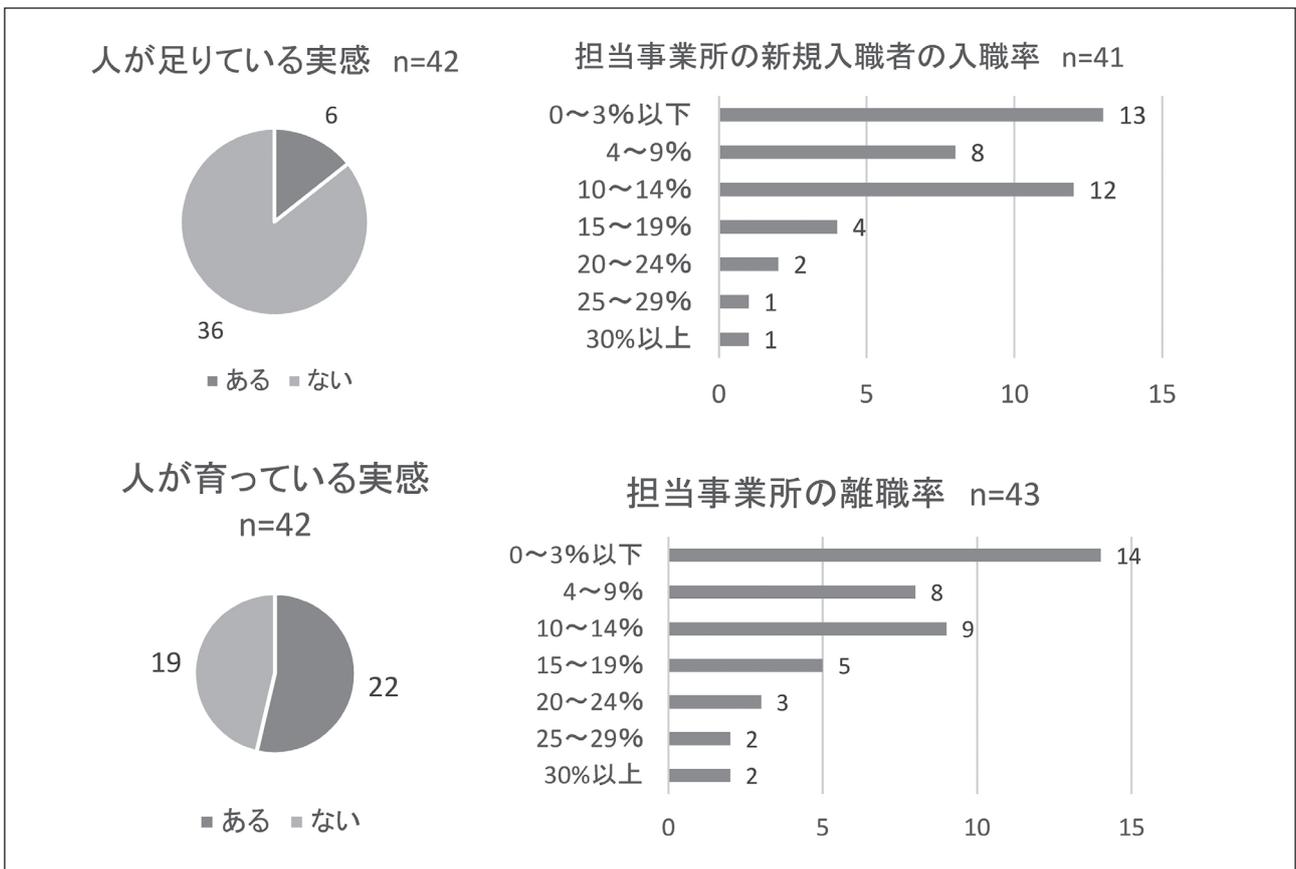


図26 職員の入職率と離職率

(2-6) 有料人材紹介業の利用状況

求人のための有料人材紹介業の利用状況について、3割程度の施設で利用している。実際に人材の紹介が行われたケースは37%とそれほど高くないが、定着状況に

ついては8割ほどの紹介者が定着していないという実態となっている。人材紹介業の利用は介護業の人手不足の解消にたいして効果が限定的といえる。

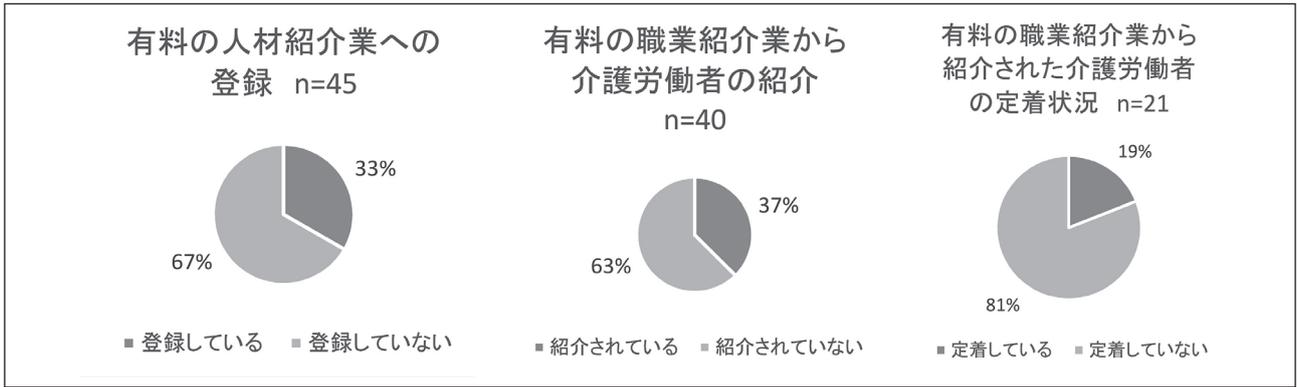


図27 有料職業紹介業の利用状況

(2-7) 夜勤体制と介護職員処遇改善加算の取得状況
事業所の事業内容として夜勤が必要な施設は70%と多くを占めており、夜勤については2交代制が半数、3交代制が2割となっている。介護職員処遇改善加算³⁾

については、加算Ⅰを取得している事業所が67%で最も多く、次いで加算Ⅱと続くが加算がないという事業所も4事業所、取っていない事業所が1事業所存在した。

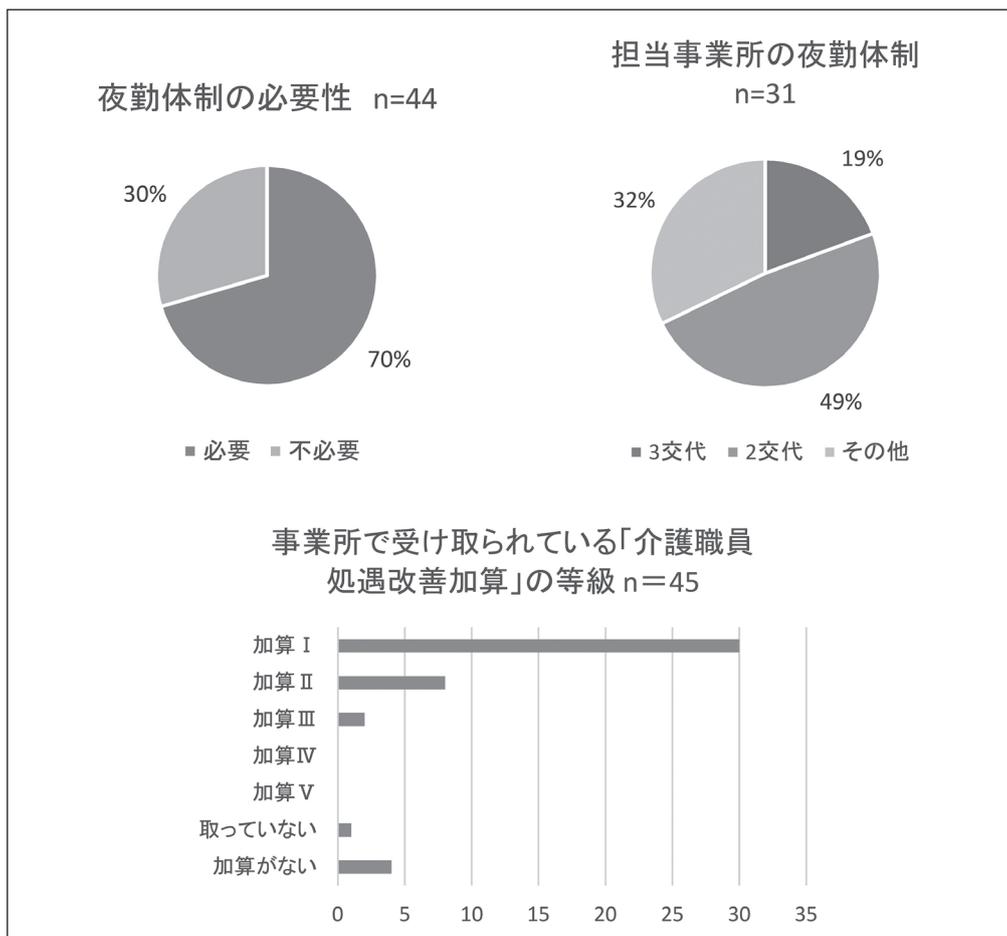


図28 夜勤体制と介護職員処遇改善加算の取得状況

3) 区分ごとに設定された要件を満たした介護事業所で働く介護職員の方の賃金改善を行うための加算で、「加算Ⅰ」を取得すれば介護職員1人当たり月額3万7千円相当の加算が受け取れる。

(3) 労働日・労働時間等について

(3-1) 勤務シフトの作成方法と公休取得状況

勤務シフトの作成方法については、毎月ローテーションを組み直す事業所が9割と大半を占める。公休の取得状況については、74%の事業所はシフト通りに取得さ

れている。2割程度の事業所は月内取得と回答しており、シフト体制の修正が適宜行われていることが分かる。また、少数であるが「翌月に持ち越して取得」と「ほとんどとれない」がそれぞれ1事業所ずつ存在する。

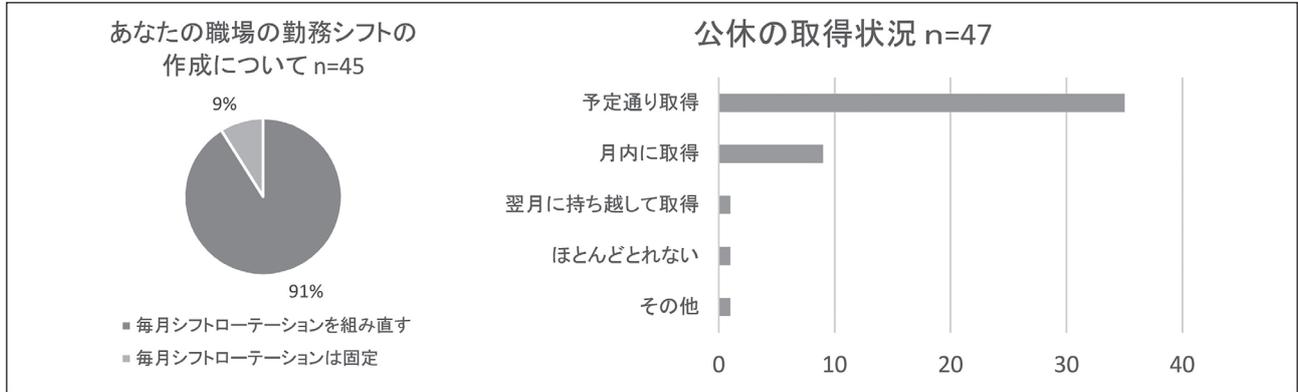


図29 勤務シフトの作成方法と公休取得状況

シフト時間通りに勤務交代がされているとみれるが、有給消化率は事業所によってかなりばらつきが生じている。おそらく法定義務消化日数の5日に相当する20%

の消化率の事業所も22%存在するため、残業時間が少ない一方で有給を消化しきるほどにはシフト体制に人員的な余裕がないことも考えられる。

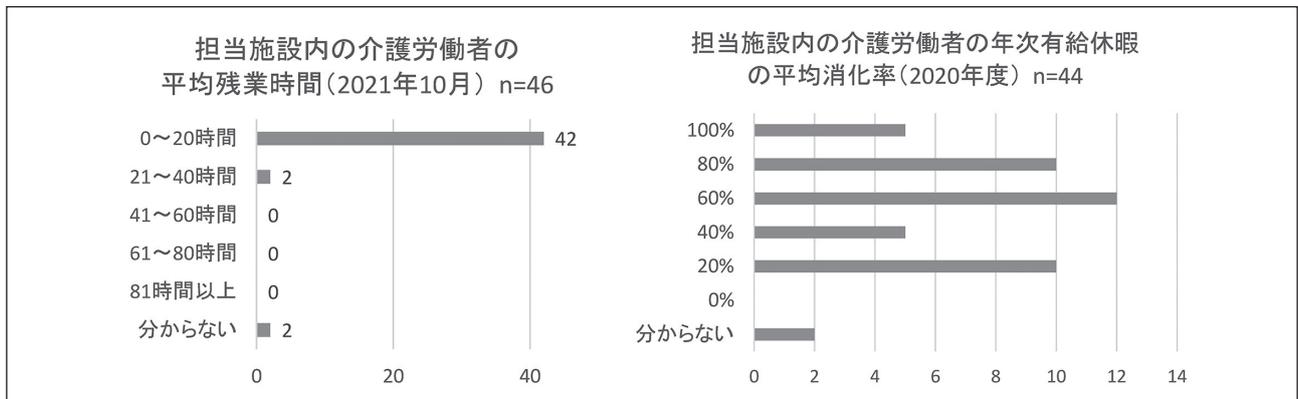


図30 施設内の平均残業時間と有給消化率

(4) 仕事について

(4-1) 入職者の入職理由と前職について

管理職が把握している入職者の入職理由（複数回答）としては、「居住地に近い」、「資格、技能を活かせる」、「お年寄りが好きだから」が多く回答されている。介護労働者自身の回答では「働きがい」が最も回答数が多いことと若干認識に差があるようである。前職経験者は87%が介護・福祉・医療として管理職に把握されているが、労働者の回答では5割を超える程度であるので、この点にも認識に差がある。介護に関連する業務外から入職する人が管理職の認識よりも実際には多いということになる。

入職者の前職の就業形態については正規雇用の方が多

いという点で介護労働者の回答と一致している。また、入職者の前職を退職した理由については、「職場の人間関係」が最も多いという点は介護労働者の回答と一致しているが、次点以下は正確に把握されていない。管理者は、退職理由の次点で「職場の経営方針と合わなかった」、そして「自分に向いていなかったから」を挙げているが、介護労働者の回答では次点は「結婚・妊娠・出産・育児」、「収入が少なかった」である。管理者の回答は性別に関わらず入職者全体を対象に考えて回答した可能性もあるが、入職者が就業継続に当たって重視していることが必ずしも正確に把握されていないともいえる。

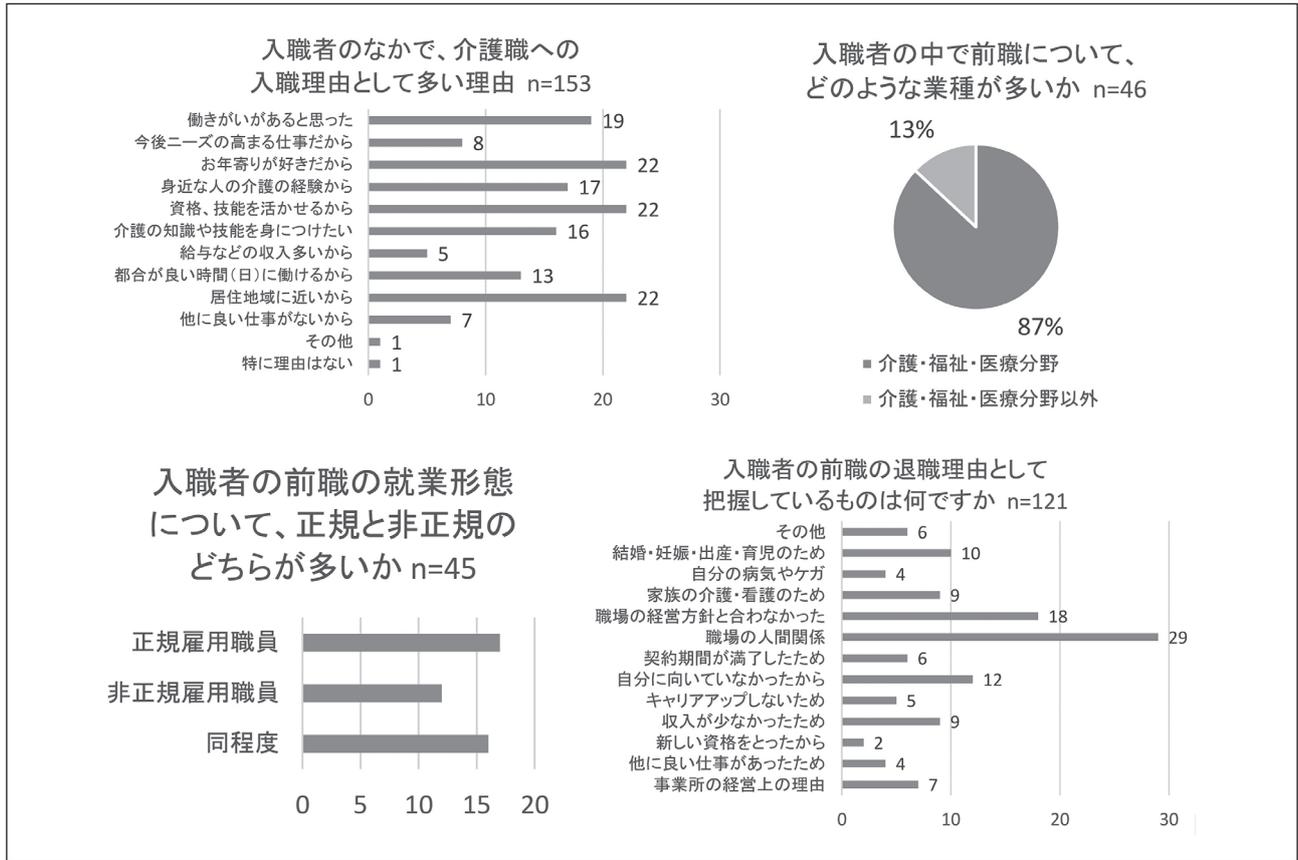


図31 入職者の入力理由と前職について

(4-2) 働く上での悩み、不安、不満等について

管理職において把握されている介護労働者の労働条件・仕事の負担について(複数回答)は、最も多く回答されたのは「人手が足りない」、次いで「身体的な不安(ケガや体力)」、「賃金が低い」であった。これは、介護労働者調査の回答された上位の3つと一致しており管理者によって労働者の悩みが正確に把握されている。ただし、介護労働者は上位4番目の悩みとして「精神的な不安」を挙げており、この点については管理者の回答から

はあまり回答数が多くなかった。

また、介護労働者の職場の業務や人間関係等で抱える悩み・不安・不満については、管理職の回答で最も多かったのは「介護の方法や計画について意見交換が不十分」と「上司や同僚と仕事上の意思疎通」であった。介護労働者の回答と比べると、2番目に多かった「特に悩み・不安・不満はない」を除けば上位の2項目が一致しており、管理職によってこの点に関して正確に悩みなどが把握されている。

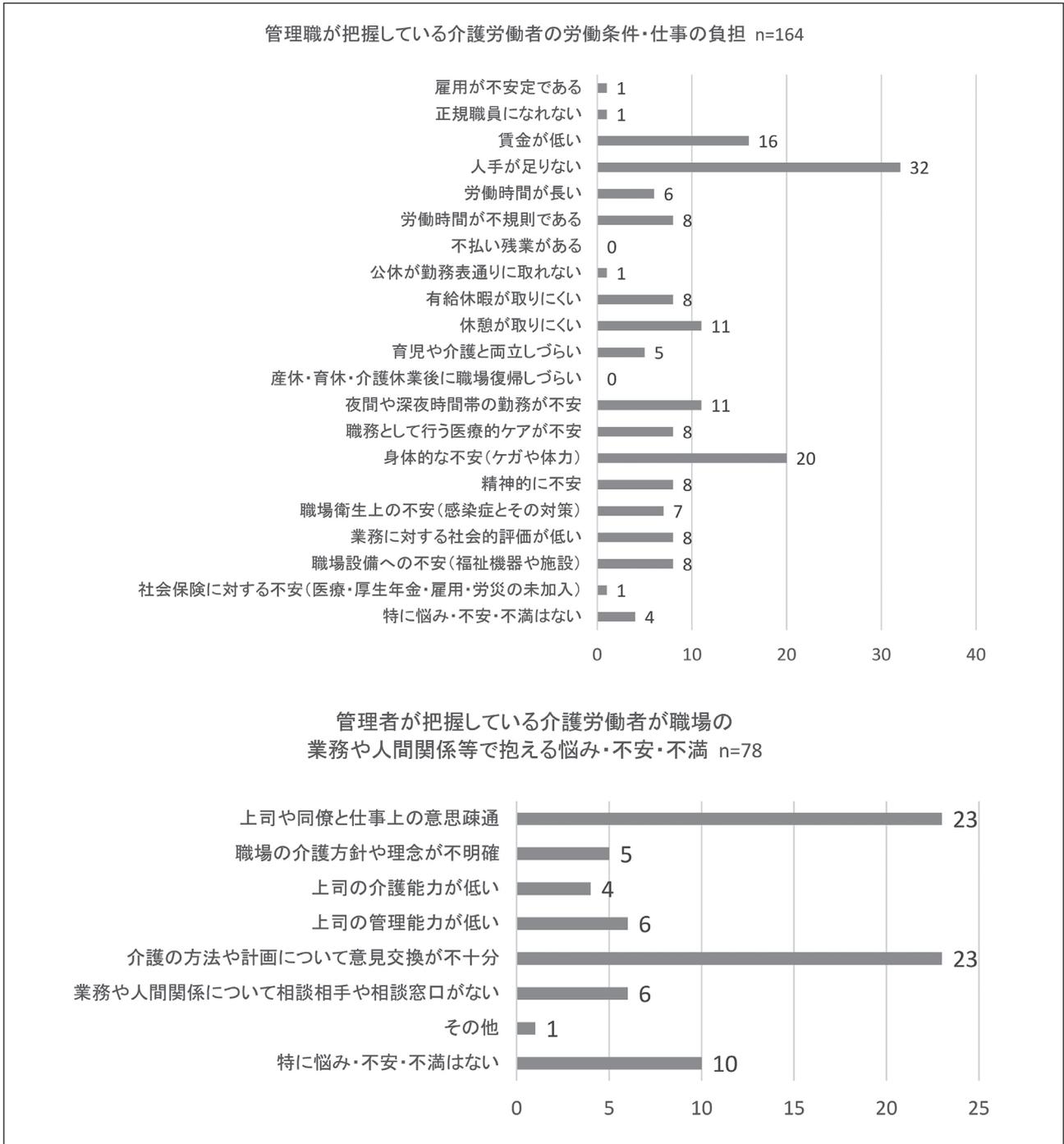


図32 管理職が把握している介護労働者の悩み・不安・不満

次に、介護労働者が実感している利用者や利用者の家族等についての悩み、不安、不満等について管理者の回答で最も多かったのは、「介護事故が起きてしまわないか不安」であり、次いで「利用者に適切なケアができていないか」、「利用者から過大な要求をされる」と続いている。介護労働者の回答では、上位2項目は一致しているが3番目については労働者からの回答としては多くなかった。また、ハラスメントや暴力などについて管理者が把握している項目として最も多かったのは、「利用者

から暴言を受けた」であり次いで「利用者からセクハラを受けた」となっている。介護労働者の回答としては「特に悩み・不安・不満はない」を除けば、「利用者から暴力を受けた」、「利用者から暴言を受けた」、「利用者からセクハラを受けた」の順に多くなっている。この点でも上位3項目は順序が異なるものの管理者と労働者で一致しているため、正確に把握されているといえる。

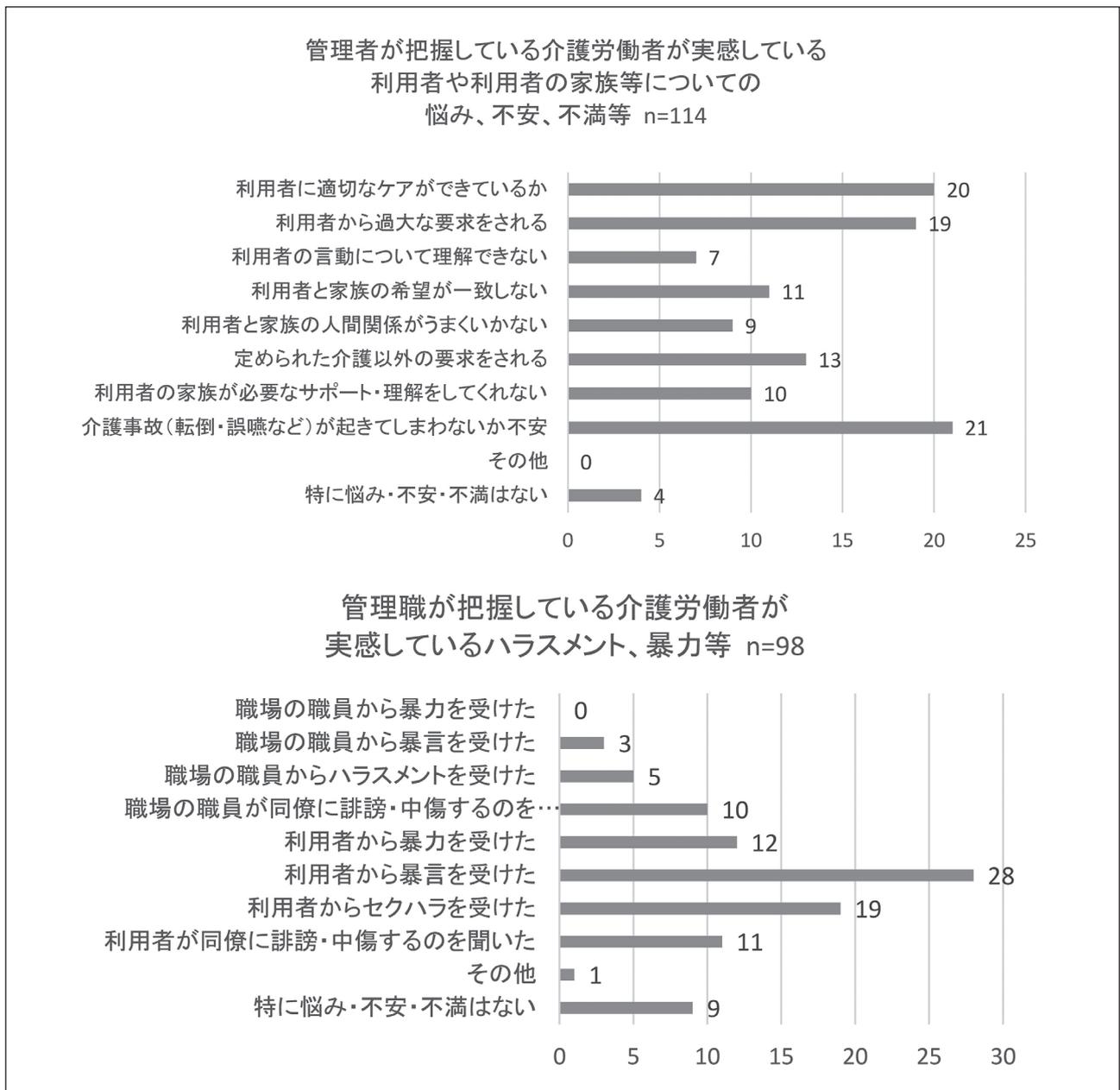


図33 管理職が把握している介護労働者の悩み・不安・不満

(4-3) 研修と賃金(手当)

研修については管理者からの回答では、「職場で業務内に研修」が最も多く、次いで「業務時間に職場外部の研修(会社負担)」が多くなっている。この項目も労働者回答と一致しているため、事業所に関わらず周南市内の介護事業における研修方法として共通するものといえる。賃金(手当)については、管理職の回答でみると、

通勤手当、残業手当、処遇改善手当の順に多く、さらに役職手当、資格手当、夜勤手当と続いている。介護労働者の回答については、前述の通り従業員規模ごとにクロス集計をしている。このクロス集計でみると、処遇改善手当や役職手当は事業規模によって取得に差が生じている。とりわけ役職手当は職場では役職数に制限があることから受給が限定的な性格がある。

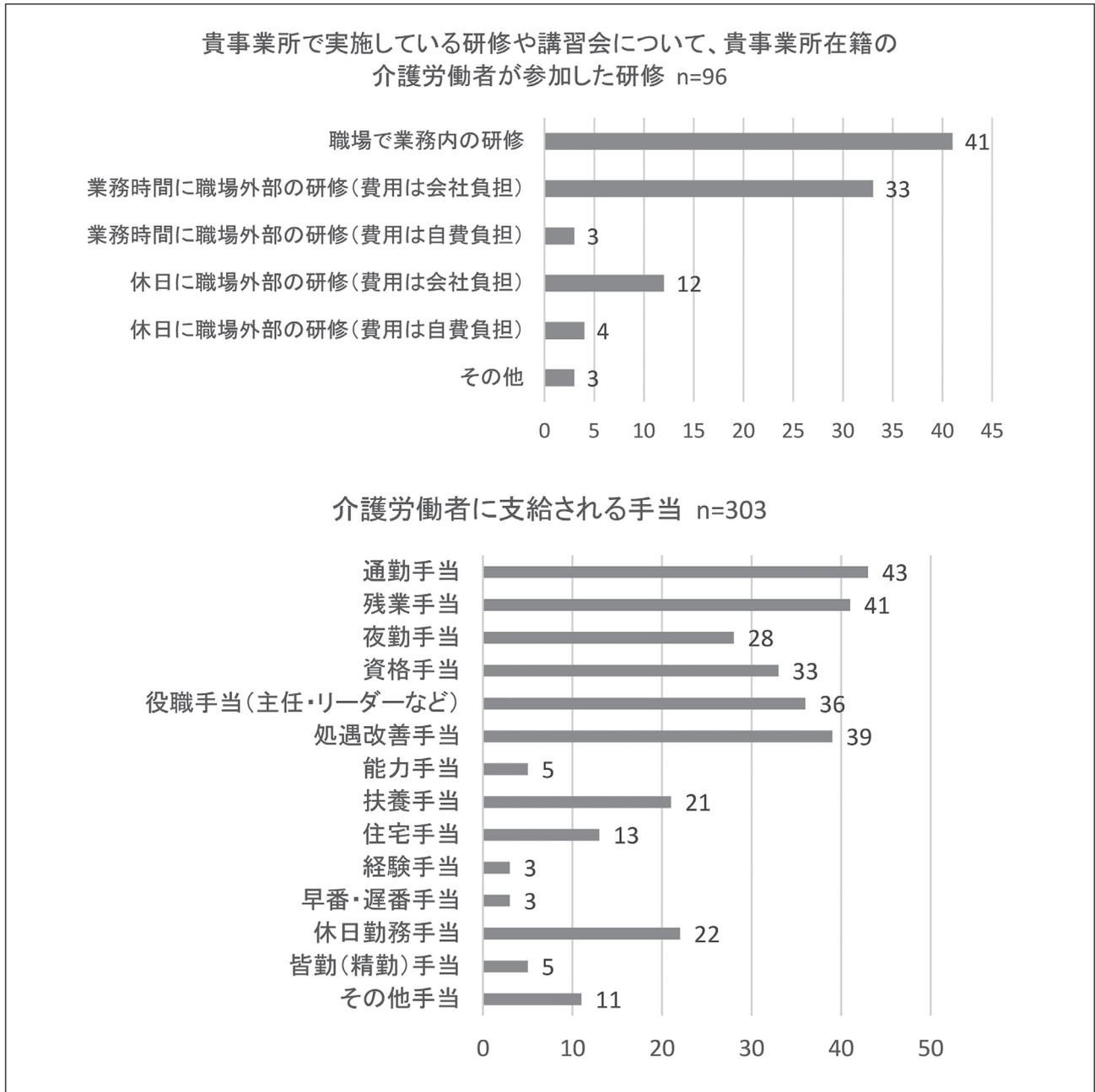


図34 研修と賃金(手当)

(5) 自由記述

管理者アンケートに寄せていただいた自由記述について抜粋して紹介する。

【事業所経営の困難と職員待遇改善の難しさ】

- ・助成金等がある特養等の施設では良いかもしれないが、その他の施設や介護サービス等は報酬が低く、基本的収支は非常に悪く処遇改善のみの改善しかできない。根本的な見直しは難しい。介護員の魅力をupするためにはやはり給与upが望ましい。
- ・処遇改善加算での評価はしているものの資格手当や能力給がなく、基本給への反映がされていない現状があり求人情報などに見劣りしてしまっている。また昇給についても定期的に行われていないことによる定着率の低さと対価への不満の声はあがっている。

【介護行政】

- ・(人材不足→ケアマネジャー不足と感じます。) 地域包括支援センターも職員不足等で全国的にも課題になっています。地域包括ケアシステム構築の為の福祉人材の養成や確保、定着は、今、本当に大切なことだと思います。
- ・国の介護体制は不安を感じています。上げれば書ききれないほど。
- ・各職種とも事務的業務が多すぎて、入居者に関わる時間が少ない(課題)
- ・介護報酬が低い。

【山間部など地域間格差】

- ・介護の仕事をしたくても、資格取得をするのに料金が高く、支援制度があっても、先に手出しをしないといけない事がネックになっている人も多いです。山間部は特に人手も少なく、依頼が来てもお断りしなければならない事も、とても大変です。
- ・地域により介護求人に対する応募状況の違いがすごい。当事業所のように山間部にあるようなところは、どんなに「人材」としては不足していても「人数」として頼る以外になく、向上心のない人材であっても確保しなければならない。介護サービスの質の低下に直結するため苦慮している。

【介護職イメージの改善】

- ・介護職と聞いて、「きつい」「きたない」「給料が安い」というイメージが固定しているように感じます。私は前職は営業職でしたが、実際に介護の世界に身を置いて一番感じることは「必要とされている」という事です。日々の業務は楽なことはありませんが、ご利用者、又はご家族から「ありがとう」の一言を頂けたときの充実感はそれまで感じたことはありませんでした。もっと介護職が認められ、憧れの仕事になる様、国の政策だけに頼らず自分に何ができるのか考えながら毎日を過ごしています。

・介護の世界は、いつも人手不足です。受け入れの間口は広いですが、誰もができるとは限りません。スキルも必要です。もっと社会的地位が上がれば、若い人たちにも魅力的にうつるのではないかと思います。社会的地位向上のため、今私たちができることをしっかりとやっていければと思います日々仕事をしています。

【介護業人材育成】

周南市に介護労働者を養成機関がない。徳山大学が先頭に立って、引っ張ってほしい。

欠員が生じた際に募集をかけてもなかなか新規入職希望者が見つからない現状が続いています。介護労働者養成の行政の取り組みをさらに希望します。

6. 周南市における介護事業所の課題

事業所における課題としては、常勤職員が6割を超える事業所が多いなか入職・離職状況(図26)では産業平均より低い入職率が課題であるが、人材紹介業の活用はあまり効果的とはいえない現状である。離職率は産業平均よりも低い事業所が多いが、3割の事業所では離職率が産業平均を越えており離職防止も大きな課題である。

職員の給与改善のための「介護職員処遇改善加算」(図28)については大半の事業所でIないしIIをとっているが、少数「取っていない」・「加算がない」事業所もありこれらの要因検討も必要である。自由記述の欄には、事業所運営の困難と職員の処遇改善を事業所単位で行うことの制度上の難しさが管理者の方から指摘されている。介護保険体制の制度上の課題が同時に進まなければ介護労働者、事業所運営の課題解決も制約を受けることになる。休日については、公休は予定通り消化が多いものの有給については消化率(図30)があまり高くない事業所も一定存在する。月間の残業時間については少ないといえるので、有給の消化率の向上が現状の課題といえる。

前職経験(図31)の把握については管理者の側で正確に把握されている項目も多かったが、前職退職理由として「人間関係」を挙げる労働者が多いことは管理者の認識とずれがあった。これは離職防止を考える上で検討要素として重視する必要がある。他方で、現在の職場における労働者の悩みは管理者の把握しているものとほとんど一致していた(図32・33)。管理者によって職場の職員の悩みや不安、不満について主要なものは把握されているので、今後の職場の課題の改善点は明らかになっているといえるが、改善方法が今後の課題であるといえる。

さらに、介護人材の育成について自由記述からは資格取得における助成制度の拡充や周南公立大をはじめ育成機関のさらなる充実が提起された。これらの点は事業所外の自治体・教育機関が引き受けて、社会的に要請された課題として取り組む必要がある。

謝 辞

本研究は2021年度徳山大学地域振興研究のプロジェクトとして一般公募された研究課題のうち、山口県地方自治研究所様からの依頼が採択され取り組んだものです。本調査に快くご協力いただいた周南市内の介護労働者の皆様と介護事業所の管理職の皆様にも厚く御礼申し上げます。年末年始のお忙しい時期に調査を依頼することになってしまいましたが、多くの方々にご協力いただいたことにより本調査を遂行することができました。

本調査によって明らかにされた内容は非常に多く発見された課題もたくさんありますが、調査を主導した執筆者2名としては大学で学生教育を担うものとして、この

介護調査を今後の教育・人材育成に活かしていきたいと思います。さらに、本調査では明らかにならなかった課題も執筆者の今後の宿題としてこれから研究に活かしていきたいと思います。1点申し上げれば調査に当たっては、質問項目や調査期間について改めて検討を必要とすることも判明し、回答いただいた皆様から調査自体に関する確な意見もいただきました。これらは今後の調査活動の際には省みて、引き続き研究を進めていきたいと思っています。

最後に、本調査・研究にあたっては山口県地方自治研究所様から要望やコメント・調査の協力をいただき感謝申し上げます。そして、調査活動の設計に当たっては、周南公立大学の徳重柳子先生、小林武生先生と福祉総合サポートセンター紡己の古殿雄二代表に有益なコメントをいただきました。周南市における介護事業の実情についてもご教示いただき、感謝申し上げます。

本調査における執筆における一切の責任は全て執筆者の田尾真一・鈴木力に帰するものです。

周南市における介護労働者の就業実態と就業意識調査【介護労働者回答用アンケート】

調査目的

本調査は、周南市内において若年者の就労先として増加していくことが見込まれる介護業において、若年労働者の就労実態を明らかにすることを目的に実施するものです。本調査を担う徳山大学としても本学卒業生の就労現場、介護労働者の方々の職業生活、介護労働について感じていることを把握することで、本市の介護業の労働環境の向上に資するものとしたいと考えます。

ご多忙のところとは存じますが、本調査の趣旨についてぜひご理解いただき、皆様のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

徳山大学経済学部 鈴木力・田尾真一

ご記入に当たってお願い

※ この調査票は、少しでも介護に関わる皆様（管理・事務の方は除きます）にご記入願います。

1. 質問項目1～7の順に各質問ごとに用意した回答項目の中から、あてはまるものの番号を「○」で囲んでください。「その他（）」にあてはまる場合は、（）内に具体的な内容をご記入ください。数字を記入する欄は右詰めでご記入ください。

2. 特に断りのない限り、複数個所で勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での状況についてご記入ください。

【個人情報・事業所情報の保護および活用目的について】

※ 回答いただいた事項は、個人情報の保護に関する法律、徳山大学「学校法人徳山教育財団個人情報の保護に関する規定」に基づくものとして、人権保護の観点から適正に行います。そして本調査によって知り得た事業所情報についても適正に保護を行います。本調査は徳山大学の研究倫理審査委員会の承諾を得て調査を実施して行きます。そして、回答いただいたアンケート原本は厳重に管理し、上記以外の目的に使用することはありません。

【以下の項目については、事業所の介護労働者の方がご回答ください】

※記入の際は、ご相談などはせずにお一人でご記入ください。

1 あなたの基本属性について

(1) あなたの性別についてご回答ください。

女	1	男	2	その他	3
---	---	---	---	-----	---

(2) あなたの年齢をについてご回答ください。

18-24 歳	1	25-29 歳	2	30-34 歳	3	35-39 歳	4
---------	---	---------	---	---------	---	---------	---

(3) 配偶関係についてご回答ください。

有	1	無	2
---	---	---	---

(4) 18 歳未満の子どもの有無

有	1	無	2
---	---	---	---

(5) 主たる生計維持者

自分	1	自分以外	2	その他（共働き含む）	3
----	---	------	---	------------	---

(6) 就業形態についてご回答ください。

正規雇用職員	1	非正規雇用職員	2
--------	---	---------	---

(7) 職種と職位についてご回答ください。

7-1) あなたの職種

介護職	1
生活相談員	2
介護支援専門員)	3
看護職	4
事務職	5
リハビリ職	6
その他（)	7

7-2) あなたの職位

一般職員	1	リーダー	2	主任	3
------	---	------	---	----	---

7-3) 保有する介護・福祉関係の資格についてご回答ください。（本人が取得しているもの全てに○）

介護福祉士	1
介護職員初任者研修（ホームヘルパー2 級を含む）	2
介護福祉士実務者研修	3
介護支援専門員	4
社会福祉士	5
理学療法士	6
管理栄養士	7
その他の資格（)	8
無資格	9

(8) 勤続年月数についてご回答ください。

※勤続年数は、その就業形態(無期、有期、無期雇用転換後)に就いた時点からの年数です。法人内での人事異動等は考慮せず、現在の就業形態での法人在籍期間です。

1年未満	1	1-3年未満	2	3-5年未満	3	5-10年未満	4
10-15年未満	5	15-20年未満	6	20年以上	7		

(9) あなたが従事している介護サービスの種類

※当てはまるものにすべて「○」をしてください。

介護給付サービス			予防給付サービス			
居宅サービス	訪問介護	1	居宅サービス	介護予防訪問入浴介護	26	
	訪問入浴介護	2		介護予防訪問看護	27	
	訪問看護	3		海保予防訪問リハビリテーション	28	
	訪問リハビリテーション	4		介護予防居宅療養管理指導	29	
	居宅療養管理指導	5		介護予防通所リハビリテーション	30	
	通所介護	6		介護予防短期入所生活介護	31	
	通所リハビリテーション	7		介護予防入所療養介護	32	
	短期入所生活介護	8		介護予防特定施設入居者生活介護	33	
	短期入所療養介護	9		介護予防福祉用具貸与	34	
	特定施設入居者生活介護	10		特定介護福祉用具の販売	35	
	福祉用具貸与	11		地域密着型サービス	介護予防認知症対応型通所介護	36
	特定福祉用具の販売	12			介護予防小規模多機能型居宅介護	37
		介護予防認知症対応型共同生活介護			38	
地域密着型サービス	地域密着型通所介護	13		介護予防支援		39
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14		総合事業	第一号訪問事業	40
	夜間対応型訪問介護	15	訪問型サービス(A・B・C・D)		41	
	認知症対応型通所介護	16	第一号通所事業		42	
	小規模多機能型居宅介護	17	通所型サービス(A・B・C)		43	
	看護小規模多機能型居宅介護	18	生活支援サービス		44	
	認知症対応型共同生活介護	19	サ 共生サービス	共生型訪問介護	45	
	地域密着型特定施設入居者生活介護	20		共生型通所介護	46	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	21	共生型短期入所生活介護		47		
		(看護)小規模多機能型居宅介護		48		
居宅介護支援	22					
サ 施設サービス	介護老人福祉施設	23				
	介護老人保健施設	24				
	介護医療員(介護療養型医療施設)	25				

2 労働日・労働時間等について

(1) 1週間の労働日についてご回答ください。

1日	1	2日	2	3日	3	4日	4	5日	5	6日	6
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

(2) 現在の仕事（職業）について（勤務先を問わず）継続意思をご回答ください。

1～3年続けたい	1	定年まで続けたい	3
4～6年続けたい	2	わからない	4

(3) 周南市内や周南圏域で働き続けたいと思いますか。

働き続けたい	1	働き続けたくない	2	わからない	3
--------	---	----------	---	-------	---

(4) 現在の仕事に就く前は、どのような仕事をしてましたか

4-1) 前職（収入を伴う仕事）の経験

有	1	無	2
---	---	---	---

4-2) 前職の業種

介護・福祉・医療分野	1	介護・福祉・医療分野以外	2
------------	---	--------------	---

4-3) 前職の就業形態

正規雇用職員	1	非正規雇用職員	2
--------	---	---------	---

4-4) 前職の事業所での勤続年数

半年未満	1	半年-1年未満	2	1-3年未満	3	3-5年未満	4
5-10年未満	5	10-15年未満	6	15-20年未満	7		

4-5) 前職の退職理由（あてはまるもの全てに○）

事業所の経営上の理由	1	職場の人間関係	8
他に良い仕事があったため	2	職場の経営方針と合わなかった	9
新しい資格をとったから	3	家族の介護・看護のため	10
収入が少なかったため	4	自分の病気やケガ	11
キャリアアップしないため	5	結婚・妊娠・出産・育児のため	12
自分に向いていなかったから	6	その他（ ）	13
契約期間が満了したため	7		

(5) 現在の職場について継続意思をご回答ください。

1～3年続けたい	1	定年まで続けたい	3
4～6年続けたい	2	わからない	4

4 働く上での悩み、不安、不満等について

(1) あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み・不安・不満などを感じていることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

雇用が不安定である	1	産休・育休・介護休業後に職場復帰しづらい	12
正規職員になれない	2	夜間や深夜時間帯の勤務が不安	13
賃金が低い	3	職務として行う医療的ケアが不安	14
人手が足りない	4	身体的な不安（ケガや体力）	15
労働時間が長い	5	精神的に不安	16
労働時間が不規則である	6	職場衛生上の不安（感染症とその対策）	17
不払い残業がある	7	業務に対する社会的評価が低い	18
公休が勤務表通りに取れない	8	職場設備への不安（福祉機器や施設）	19
有給休暇が取りにくい	9	社会保険に対する不安（医療・厚生年金・雇用・労災の未加入）	20
休憩が取りにくい	10		
育児や介護と両立しづらい	11	特に悩み・不安・不満はない	21

(2) 職場の業務や人間関係等について、悩み・不安・不満などを感じていることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

上司や同僚と仕事上の意思疎通	1	介護の方法や計画について意見交換が不十分	5
職場の介護方針や理念が不明確	2	業務や人間関係について相談相手や相談窓口がない	6
上司の介護能力が低い	3	その他（ ）	7
上司の管理能力が低い	4	特に悩み・不安・不満はない	8

(3) 利用者や利用者の家族等についての不満について、悩み、不安、不満等を感じていることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

利用者に適切なケアができているか	1	定められた介護以外の要求をされる	6
利用者から過大な要求をされる	2	利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない	7
利用者の言動について理解できない	3	介護事故（店頭・誤嚥など）が起きてしまわないか不安	8
利用者と家族の希望が一致しない	4	その他（ ）	9
利用者と家族の人間関係がうまくいかない	5	特に悩み・不安・不満はない	10

(4) ハラスメント、暴力等について、現在の職場で経験したことをご回答ください。
(あてはまるもの全てに○)

職場の職員から暴力を受けた	1	利用者から暴言を受けた	6
職場の職員から暴言を受けた	2	利用者からセクハラを受けた	7
職場の職員からハラスメントを受けた	3	利用者が同僚に誹謗・中傷するのを聞いた	8
職場の職員が同僚に誹謗・中傷するのを聞いた	4	その他 ()	9
利用者から暴力を受けた	5	特に悩み・不安・不満はない	10

(5) あなたは、過去1年間で、事業所内外での研修や講習会に参加したことがありますか。

5-1) 参加の有無

有	1	無	2
---	---	---	---

5-2) (研修に参加したことがある方は) 参加した研修の回数

1回	1	2回	2	3回	3	4回	4	5回以上	5
----	---	----	---	----	---	----	---	------	---

5-3) 参加した研修の概要

職場で業務内の研修	1	休日に職場外部の研修 (費用は会社負担)	4
業務時間に職場外部の研修 (費用は会社負担)	2	休日に職場外部の研修 (費用は自費負担)	5
業務時間に職場外部の研修 (費用は自費負担)	3	その他 ()	6

5-4) 今後の職場の研修に対する参加意思

有	1	無	2
---	---	---	---

5 賃金等について

(1) 1カ月の所定内賃金（残業以外の賃金）（2021年10月分の実績を記入してください）

※自身の賃金の支払われ方（月給・日給・時給）に対応する欄に記入してください。

月給 【1カ月あたりの決まって支給される税込み賃金総額 （交通費・役職手当など、毎月決まって支給される金額を含む。）】	円
日給 【1日あたりの決まって支給される税込み賃金額×1か月分の総額】	円
時給 【1時間あたりの決まって支給される税込み賃金額（業務によって単価 が変わる場合は2021年10月の1か月の平均額）×1か月分の総額】	円

(2) 賞与（ボーナス）の状況についてご回答ください。

昨年1年間の賞与、 期末手当等特別給与額	賞与、期末手当等の年間の支給額。 （毎月支給されるものは除く）賞与が無い場 合は、「0円」とご記入ください。	円
-------------------------	--------------------------------------------------------------	---

(3) 年収の状況についてご回答ください。

2020年1年間の年収 （2020年1月～12月の年収）	1年間の手当、税金や社会保険料を 含めた収入の総額 （源泉徴収票の支払金額）	円
---------------------------------	----------------------------------------------	---

(4) 2020年9月に支給された手当についてご回答ください。

通勤手当	1	扶養手当	8
残業手当	2	住宅手当	9
夜勤手当	3	経験手当	10
資格手当	4	早番・遅番手当	11
役職手当（主任・リーダーなど）	5	休日勤務手当	12
処遇改善手当	6	皆勤（精勤）手当	13
能力手当	7	その他（ ）手当	14

(5) 収入を伴う別の仕事の有無についてご回答ください。

有	1	無	2
---	---	---	---

6 今回のアンケート調査項目以外に、介護労働に関する全般について何かご意見などがございましたらご記入ください。

自由意見

調査にご協力いただき誠にありがとうございました。

【記入後の流れ】

- ① 記入もれがないかどうかもう一度お確かめください。
- ② 記入した用紙をまとめて内側に半分に折ってください。
- ③ 同封の封筒に封入（のり付け・テープ付けなど）してください。
- ④ 封をした状態で管理者の方にお渡しください。

周南市における介護労働者の就業実態と就業意識調査 【管理者回答用アンケート】

調査目的

本調査は、周南市内において若年者の就労先として増加していくことが見込まれる介護業において、若年労働者の就労実態を明らかにすることを目的に実施するものです。本調査を担う徳山大学としても本学卒業生の就労現場、介護労働者の方々の職業生活、介護労働について感じていることを把握することで、本市の介護業の労働環境の向上に資するものとしたいと考えます。

ご多忙のところとは存じますが、本調査の趣旨についてぜひご理解いただき、皆様のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

徳山大学経済学部 鈴木力・田尾真一

ご記入に当たってお願い

※ この調査票は、介護事業所の管理者の方にご記入願います。

1. 質問項目(1) - (5)の順に各質問ごとに用意した回答項目の中から、あてはまるものの番号を「○」で囲んでください。「その他()」にあてはまる場合は、()内に具体的な内容をご記入ください。数字を記入する欄は右詰めでご記入ください。

2. 特に断りのない限り、複数個所で勤務されている方は、本調査票を渡された事業所での状況についてご記入ください。

【個人情報・事業所情報の保護および活用目的について】

※ 回答いただいた事項は、個人情報の保護に関する法律、徳山大学「学校法人徳山教育財団個人情報の保護に関する規定」に基づくものとして、人権保護の観点から適正に行います。そして本調査によって知り得た事業所情報についても適正に保護を行います。本調査は徳山大学の研究倫理審査委員会の承諾を得て調査を実施して行きます。そして、回答いただいたアンケート原本は厳重に管理し、上記以外の目的に使用することはありません。

【以下の項目については、事業所の管理者の方がご回答ください】

1 あなたの基本属性について

(1) あなたの性別についてご回答ください。

女	1	男	2	その他	3
---	---	---	---	-----	---

(2) あなたの年齢をについてご回答ください。

30代	1	40代	2	50代	3	60代	4
-----	---	-----	---	-----	---	-----	---

(3) 配偶関係についてご回答ください。

有	1	無	2
---	---	---	---

また、介護保険の指定介護保険サービス事業に係る介護労働者はおおよそ何人くらいですか。

19人以下	20人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上
1	2	3	4	5	6

(2-2) 同じ法人や同じグループ企業など全体の全従業員数(※)はおおよそ何人くらいですか。

※職種や役職、雇用形態(正規職・非正規職)に関係なく在籍者総数。

19人以下	20人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上
1	2	3	4	5	6

また、介護保険の指定介護保険サービス事業に係る介護労働者はおおよそ何人くらいですか。

19人以下	20人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上
1	2	3	4	5	6

(3) 事業所の主な介護サービスの種類

※当てはまるものにすべて「○」をしてください。

介護給付サービス			予防給付サービス			
居宅サービス	訪問介護	1	居宅サービス	介護予防訪問入浴介護	26	
	訪問入浴介護	2		介護予防訪問看護	27	
	訪問看護	3		介護予防訪問リハビリテーション	28	
	訪問リハビリテーション	4		介護予防居宅療養管理指導	29	
	居宅療養管理指導	5		介護予防通所リハビリテーション	30	
	通所介護	6		介護予防短期入所生活介護	31	
	通所リハビリテーション	7		介護予防入所療養介護	32	
	短期入所生活介護	8		介護予防特定施設入居者生活介護	33	
	短期入所療養介護	9		介護予防福祉用具貸与	34	
	特定施設入居者生活介護	10		特定介護福祉用具の販売	35	
	福祉用具貸与	11		地域密着型サービス	介護予防認知症対応型通所介護	36
	特定福祉用具の販売	12			介護予防小規模多機能型居宅介護	37
		介護予防認知症対応型共同生活介護	38			
地域密着型サービス	地域密着型通所介護	13	介護予防支援		39	
	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	14	総合事業	第一号訪問事業	40	
	夜間対応型訪問介護	15		訪問型サービス(A・B・C・D)	41	
	認知症対応型通所介護	16		第一号通所事業	42	
	小規模多機能型居宅介護	17		通所型サービス(A・B・C)	43	
	看護小規模多機能型居宅介護	18		生活支援サービス	44	
	認知症対応型共同生活介護	19	サ-共生サービス	共生型訪問介護	45	
	地域密着型特定施設入居者生活介護	20		共生型通所介護	46	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	21	共生型短期入所生活介護		47		
居宅介護支援	22	(看護)小規模多機能型居宅介護		48		
サ-施設サービス	介護老人福祉施設	23				
	介護老人保健施設	24				
	介護医療員(介護療養型医療施設)	25				

(4) あなたの事業所では、一般事務以外で介護保険の指定介護保険サービス事業にかかわる職員のうち常勤職員と非常勤職員はそれぞれ何割くらい在籍していますか。

【常勤職員の割合】

10%以下	20%	30%	40%	50%	60%以上
1	2	3	4	5	6

【非常勤職員の割合】

10%以下	20%	30%	40%	50%	60%以上
1	2	3	4	5	6

(5) 離職率と入職率について

(5-1) 人が足りている実感がありますか。

ある	1	ない	2
----	---	----	---

(5-2) 新規入職者の入職率はどのくらいですか。

【入職率＝2020年の入職者数÷2020年1月1日の在籍労働者数×100（％）】

0～3%以下	4～9%	10～14%	15～19%	20～24%	25～29%	30%以上
1	2	3	4	5	6	7

(5-3) 人が育っている実感はありますか。

ある	1	ない	2
----	---	----	---

(5-4) 新規入職者の離職率はどのくらいですか。

【離職率＝2020年の離職者数÷2020年1月1日の在籍労働者数×100（％）】

0～3%以下	4～9%	10～14%	15～19%	20～24%	25～29%	30%以上
1	2	3	4	5	6	7

(6) 介護労働者の募集方法について

(6-1) 有料の人材紹介業に登録していますか。

登録している	1	登録していない	2
--------	---	---------	---

(6-2) 有料の職業紹介業から介護労働者の紹介はされていますか。

紹介されている	1	紹介されていない	2
---------	---	----------	---

(6-3) 有料の職業紹介業から紹介された介護労働者は定着していますか。

定着している	1	定着していない	2
--------	---	---------	---

(7) あなたの事業所における入所施設の夜勤体制についてあてはまるものはどれですか。

(7-1) 夜勤体制は必要ですか。

必要	1	不必要	2
----	---	-----	---

(7-2) どのような夜勤体制ですか。

※両方あてはまる場合は、両方に○をしてください。

3交代制	1	2交代制	2	その他（ ）	3
------	---	------	---	--------	---

(8) あなたの事業所で受け取られている「介護職員処遇改善加算」の等級はどれですか。

加算Ⅰ	加算Ⅱ	加算Ⅲ	加算Ⅳ	加算Ⅴ	取っていない	加算がない
1	2	3	4	5	6	7

2 労働日・労働時間等について

(1) あなたの職場の勤務シフトの作成についてあてはまるのはどちらですか

毎月シフトローテーションを 組み直す	1	毎月シフトローテーションは 固定	2
-----------------------	---	---------------------	---

(2) 公休の取得状況についてご回答ください。

※公休は、勤務表に即して決まった休日のことです。

予定通り 取得	1	月内に 取得	2	翌月に持 ち越して 取得	3	ほとんど とれない	4	その他	5
------------	---	-----------	---	--------------------	---	--------------	---	-----	---

(3) 担当施設内の介護労働者の平均残業時間（2021年10月） ※おおよそでご回答ください。

0～20 時間	21～40 時間	41～60 時間	61～80 時間	81 時間以上	分からない
1	2	3	4	5	6

(4) 担当施設内の介護労働者の年次有給休暇の平均消化率（2020年度）についてご回答ください。

※おおよそでご回答ください。

100%	80%	60%	40%	20%	0%	分からない
1	2	3	4	5	6	7

3 仕事について

(1) 貴事業所の入職者のなかで、介護職への入職理由として多い理由はなんですか。

（あてはまるもの全てに○）

働きがいがあると思った	1	給与などの収入多いから	7
今後ニーズの高まる仕事だから	2	都合が良い時間（日）に働けるから	8
お年寄りが好きだから	3	居住地域に近いから	9
身近な人の介護の経験から	4	他に良い仕事がないから	10
資格、技能を活かせるから	5	その他（ ）	11
介護の知識や技能を身につけたい	6	特に理由はない	12

(2) 貴事業所の入職者の前職について

2-1) 入職者の中で前職があるものについて、どのような業種が多いですか。

介護・福祉・医療分野	1	介護・福祉・医療分野以外	2
------------	---	--------------	---

2-2) 入職者の中で前職があるものについて、前職の就業形態は正規と非正規はどちらが多いですか。

正規雇用職員	1	非正規雇用職員	2	同程度	3
--------	---	---------	---	-----	---

2-3) 入職者の中で前職があるものについて、前職の退職理由を把握しているものは何ですか。(当てはまるものすべて「○」をしてください)

事業所の経営上の理由	1	職場の人間関係	8
他に良い仕事があったため	2	職場の経営方針と合わなかった	9
新しい資格をとったから	3	家族の介護・看護のため	10
収入が少なかったため	4	自分の病気やケガ	11
キャリアアップしないため	5	結婚・妊娠・出産・育児のため	12
自分に向いていなかったから	6	その他 ()	13
契約期間が満了したため	7		

4 働く上での悩み、不安、不満等について

(1) 貴事業所で介護労働者が実感している労働条件・仕事の負担について、把握していることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

雇用が不安定である	1	産休・育休・介護休業後に職場復帰しづらい	12
正規職員になれない	2	夜間や深夜時間帯の勤務が不安	13
賃金が低い	3	職務として行う医療的ケアが不安	14
人手が足りない	4	身体的な不安(ケガや体力)	15
労働時間が長い	5	精神的に不安	16
労働時間が不規則である	6	職場衛生上の不安(感染症とその対策)	17
不払い残業がある	7	業務に対する社会的評価が低い	18
公休が勤務表通りに取れない	8	職場設備への不安(福祉機器や施設)	19
有給休暇が取りにくい	9	社会保険に対する不安(医療・厚生年金・雇用・労災の未加入)	20
休憩が取りにくい	10		
育児や介護と両立しづらい	11	特に悩み・不安・不満はない	21

2-2) 入職者の中で前職があるものについて、前職の就業形態は正規と非正規はどちらが多いですか。

正規雇用職員	1	非正規雇用職員	2	同程度	3
--------	---	---------	---	-----	---

2-3) 入職者の中で前職があるものについて、前職の退職理由を把握しているものは何ですか。(当てはまるものすべて「○」をしてください)

事業所の経営上の理由	1	職場の人間関係	8
他に良い仕事があったため	2	職場の経営方針と合わなかった	9
新しい資格をとったから	3	家族の介護・看護のため	10
収入が少なかったため	4	自分の病気やケガ	11
キャリアアップしないため	5	結婚・妊娠・出産・育児のため	12
自分に向いていなかったから	6	その他 ()	13
契約期間が満了したため	7		

4 働く上での悩み、不安、不満等について

(1) 貴事業所で介護労働者が実感している労働条件・仕事の負担について、把握していることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

雇用が不安定である	1	産休・育休・介護休業後に職場復帰しづらい	12
正規職員になれない	2	夜間や深夜時間帯の勤務が不安	13
賃金が低い	3	職務として行う医療的ケアが不安	14
人手が足りない	4	身体的な不安(ケガや体力)	15
労働時間が長い	5	精神的に不安	16
労働時間が不規則である	6	職場衛生上の不安(感染症とその対策)	17
不払い残業がある	7	業務に対する社会的評価が低い	18
公休が勤務表通りに取れない	8	職場設備への不安(福祉機器や施設)	19
有給休暇が取りにくい	9	社会保険に対する不安(医療・厚生年金・雇用・労災の未加入)	20
休憩が取りにくい	10		
育児や介護と両立しづらい	11	特に悩み・不安・不満はない	21

(2) 貴事業所で介護労働者が実感している職場の業務や人間関係等について、悩み・不安・不満などを把握していることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

上司や同僚と仕事上の意思疎通	1	介護の方法や計画について意見交換が不十分	5
職場の介護方針や理念が不明確	2	業務や人間関係について相談相手や相談窓口がない	6
上司の介護能力が低い	3	その他 ()	7
上司の管理能力が低い	4	特に悩み・不安・不満はない	8

(3) 貴事業所で介護労働者が実感している利用者や利用者の家族等についての不満について、悩み、不安、不満等を感じていることをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

利用者に適切なケアができていないか	1	定められた介護以外の要求をされる	6
利用者から過大な要求をされる	2	利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない	7
利用者の言動について理解できない	3	介護事故(転倒・誤嚥など)が起きてしまわないか不安	8
利用者と家族の希望が一致しない	4	その他 ()	9
利用者と家族の人間関係がうまくいかない	5	特に悩み・不安・不満はない	10

(4) 貴事業所で介護労働者が実感しているハラスメント、暴力等について、把握されているものをご回答ください。(あてはまるもの全てに○)

職場の職員から暴力を受けた	1	利用者から暴言を受けた	6
職場の職員から暴言を受けた	2	利用者からセクハラを受けた	7
職場の職員からハラスメントを受けた	3	利用者が同僚に誹謗・中傷するのを聞いた	8
職場の職員が同僚に誹謗・中傷するのを聞いた	4	その他 ()	9
利用者から暴力を受けた	5	特に悩み・不安・不満はない	10

(5) 貴事業所で実施している研修や講習会について、貴事業所在籍の介護労働者が参加した研修。(あてはまるもの全て○)

職場で業務内の研修	1	休日に職場外部の研修 (費用は会社負担)	4
業務時間に職場外部の研修 (費用は会社負担)	2	休日に職場外部の研修 (費用は自費負担)	5
業務時間に職場外部の研修 (費用は自費負担)	3	その他 ()	6

5 賃金等について

貴事業所で介護労働者に支給される手当について該当するものに「○」をしてください。

通勤手当	1	扶養手当	8
残業手当	2	住宅手当	9
夜勤手当	3	経験手当	10
資格手当	4	早番・遅番手当	11
役職手当(主任・リーダーなど)	5	休日勤務手当	12
処遇改善手当	6	皆勤(精勤)手当	13
能力手当	7	その他()手当	14

6 今回のアンケート調査項目以外に、介護労働に関する全般について何かご意見などがございましたらご記入ください。

自由意見

調査にご協力いただき誠にありがとうございました。

【記入後の流れ】

- ① 記入もれがないかどうかもう一度お確かめください。
- ② 記入した「**管理者回答用アンケート**」用紙をまとめて返信用のゆうパックに同封ください。
- ③ 法人・事業所の介護労働者の皆様に回答していただいた「**介護労働者回答用アンケート**」についても合わせてゆうパックに同封ください。介護労働者の皆様にはアンケート記入後、封筒に封入した状態で管理者様へお渡しいただくようにアンケート末尾に記載しております。
- ④ ゆうパックの追跡用シールを剥がしていただき、ポストへ投函ください。師走のお忙しい時期に大変恐縮ではありますが、可能な限り 12月27日（月曜日）までにポストに投函していただけますと幸いです。

