

第1章

介護職員の介護技術向上にむけた取組実態に 関するアンケート

第 1 章 介護職員の介護技術向上にむけた取組実態に関するアンケート

1. アンケート調査実施概要

(1) 目的

「介護職員処遇改善加算」（平成 30 年度）の取得状況は、91.1%を占め、うち、介護職員処遇改善加算Ⅰを取得している介護事業所は、69.3%となっている⁷。

当該加算のキャリアパス要件、職場環境等要件では、職位や職責、職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備、研修の実施や機会の整備、経験や資格等に応じて昇給する仕組みや、定期昇給判定の仕組みの整備、給与以外の職場環境等の改善等が要件とされている。

当該加算のキャリアパス要件については、介護サービスの質の向上の観点から、介護職員の実践的スキルの向上につながる取組を行っている介護事業所を評価するものとして設けられているといえるが、一方でその効果が立証できるような十分な成果が得られていないとの懸念もあげられ、具体的な取組の評価が求められる。

そこで本事業では、「介護職員処遇改善加算」取得事業所（キャリアパス要件、職場環境等要件を満たす介護事業所）において、介護職員のキャリア開発支援にむけての取組体制や取組内容、取組の効果、提供しているケア内容等の実態を調査し、介護職員に対する介護技術の指導や評価（介護職員に対する OJT）に取り組んでいる介護事業所と、取組ができていない事業所における取組実態、体制、対象とする利用者の状態を含めた業務（ケア）の実態、職員の意識等につき比較分析を行い、介護技術向上にむけた取組がもたらす事項につき、検証を行う。

調査名 介護職員の介護技術向上にむけた取組実態に関するアンケート

⁷ 平成 30 年度介護従事者処遇状況等調査 厚生労働省

第1章：1. アンケート実施概要

(2) 調査対象

介護キャリア段位制度のアセッサーが1名以上所属する全国介護事業所のうち、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護サービスから、計800事業所を抽出。

計800事業所（介護老人福祉施設（320事業所）／介護老人保健施設（320事業所）／訪問介護サービス事業所（160事業所））

(3) 客体抽出の方法

OJTの取組に関する量的測定可能な指標として、介護キャリア段位制度のレベル認定実績に着目した。そこで、本調査では、介護キャリア段位制度のアセッサーが1名以上所属する介護事業所（11,092件）のうち、主たるサービスとして介護老人福祉施設（1,998件）、介護老人保健施設（1,398件）、訪問介護サービス（1,885件）の中から、800事業所に対して調査を行った。

抽出の考え方として、OJT取組あり＝レベル認定実績が3件以上ある事業所と整理し、レベル認定輩出実績を一定数（3件以上）有する事業所を介護技術向上にむけた取組実績ありとして取組後の実態を示す群をA群と設定、レベル認定輩出実績無（0件）の事業所を、介護技術向上にむけた取組の実施前の実態を示す群をB群と設定した。

両者の実態の違いを探ることで、OJT実績輩出事業所にみられる特徴を見出すこと、OJTの継続的な実施に必要となる要件とは何か、OJTの取組が事業所にどのような変化等をもたらすのか、様々な角度から、探ることとする。なお、本調査では、OJT取組の特徴を見出すため、レベル認定実績1件及び2件の実績事業所は、調査対象外とした。

	A 群	B 群
抽出条件, 件数	レベル認定輩出実績 3 名以上の事業所（計 400 事業所）	レベル認定未輩出事業所（計 400 事業所）
内訳	介護老人福祉施設（160 件） 介護老人保健施設（160 件） 訪問介護サービス（80 件）	介護老人福祉施設（160 件） 介護老人保健施設（160 件） 訪問介護サービス（80 件）
抽出方法	サービス種別、レベル認定輩出者数 事業所上位順に選定	介護サービス施設事業所調査（平成 29 年度）の入所定員等構成割合に基づき、層化抽出

(4) 調査票

1事業所あたり、計3種類の調査票を配布。

	1事業所あたり	配布計	想定する回答者
事業所調査票	1部	800部	管理者、人材育成担当、もしくはアセッサー(1名)
指導者調査票	1部	800部	アセッサー(1名)
介護職員調査票	10部	2,000部	介護職員(10名)
	2部	1,200部	介護職員(2名)

(5) 主な調査項目

	主な調査項目
事業所票	・属性、処遇改善加算取得状況、介護職員数、採用者数、離職者数 ・人材育成に係る支出実績、人材育成に係る体制・取組 ・介護技術向上の取組、介護キャリア段位制度の取組 ・地域連携実態等
指導者票	・属性、勤務実態 ・介護技術向上にむけた取組、利用者の状況、介護キャリア段位制度の取組、指導者としての業務 ・業務に関する意識（職務忠誠、職員定着、モチベーション等に係る事項） ・実施しているケア、地域連携実態等
介護職員票	・属性、勤務実態 ・介護技術向上にむけた支援の機会、研修の機会 ・介護キャリア段位制度の取組 ・業務に関する意識（職務忠誠、職員定着、モチベーション等に係る事項） ・実施しているケア、地域連携実態、認知症の方に対する個別ケア対応等

(6) 調査期間

令和2年1月24日（金）～令和2年2月末（約5週間）

(7) 回収結果

	発送数	回収数	回収率	実績別		サービス種別		
				A群	B群	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	訪問介護
事業所調査	800	216	27.0%	150	66	88	83	45
指導者調査	800	234	29.3%	167	67	106	89	39
介護職員調査	3,200	837	26.2%	584	253	379	352	106
計	4,800	1,287	26.8%	901	386	573	524	190

2. 事業所調査結果

(1) 事業所の属性

サービス種 N = 216

	全体	A群	B群
介護老人福祉施設	88	59	29
介護老人保健施設	83	60	23
訪問介護	45	31	14
計	216	150	66

回答者属性

現在の職位について N = 216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
管理職	120	55.6%	80	53.3%	40	60.6%
人材育成担当者	43	19.9%	34	22.7%	9	13.6%
主任・リーダー	53	24.5%	37	24.7%	16	24.2%
その他（ ）	32	14.8%	24	16.0%	8	12.1%
無回答	3	1.4%	3	2.0%	0	0.0%
合計	216		150		66	

事業所の管理職による回答が、A群、B群ともに50%以上を占める。

介護キャリア段位制度との関わりについて N = 216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
アセッサーである	137	63.4%	103	68.7%	34	51.5%
アセッサーになる予定である	4	1.9%	1	0.7%	3	4.5%
アセッサーではない	67	31.0%	40	26.7%	27	40.9%
レベル認定取得者である	30	13.9%	30	20.0%	0	0.0%
レベル認定取得予定である	2	0.9%	2	1.3%	0	0.0%
レベル認定者ではない	94	43.5%	62	41.3%	32	48.5%
無回答	3	1.4%	2	1.3%	1	1.5%
合計	216		150		66	

事業所票の回答者のうち、アセッサーとして登録をしている者が全体の63.4%を占める。

(2) 事業所の状況

介護職員処遇改善加算等の取得状況 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
介護職員処遇改善加算Ⅰ	167	77.3%	117	78.0%	50	75.8%
介護職員処遇改善加算Ⅱ	25	11.6%	17	11.3%	8	12.1%
介護職員処遇改善加算Ⅲ	7	3.2%	5	3.3%	2	3.0%
介護職員特定処遇改善加算（2019年10月～）	139	64.4%	97	64.7%	42	63.6%
1～4のいずれも取得していない	1	0.5%	1	0.7%	0	0.0%
わからない	5	2.3%	5	3.3%	0	0.0%
無回答	5	2.3%	3	2.0%	2	3.0%
合計	216		150		66	

全体	A群	B群
割合	割合	割合
92.1%	92.7%	90.9%

介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ取得事業所の割合は、A群、B群ともに9割超であり、全国の当該加算取得率と同等の取得率といえる。

また、介護職員等特定処遇改善加算の取得割合では、A群が64.7%、B群では63.6%となっており、当該加算取得状況につき両群に大差はみられない。

介護職員数に係る情報 前年度実績 N=216

		全体	A群	B群
介護職員のうち、介護福祉士が占める割合	介護福祉士数／介護職員数（％）	66.6%	68.2%	63.1%
介護職員のうち、10年以上介護福祉士が占める割合	勤続10年以上介護福祉士数／介護職員数（％）	25.6%	26.6%	23.5%
介護福祉士のうち、10年以上介護福祉士が占める割合	勤続10年以上介護福祉士数／介護福祉士数（％）	40.9%	37.8%	47.8%
採用割合	採用者数／介護職員（％）	10.7%	10.0%	12.4%
離職割合	離職者数／介護職員（％）	9.1%	8.4%	10.8%

介護職員のうち、介護福祉士が占める割合は、A群が68.2%であるのに対し、B群は63.1%である。採用割合は、A群が10.0%、B群が12.4%であり、B群の方がやや高い。

離職割合では、A群が8.4%、B群は10.8%であり、A群の方が離職率は低い群である。

平成30年度介護労働実態調査データによると、採用率は18.7%、離職率15.4%であり、A群B群ともに全国平均よりも介護職員は定着している事業所と読み取れる。

第1章：2. 事業所調査結果

福利厚生費、研修費、書籍購入費 等 前年度実績 N=216

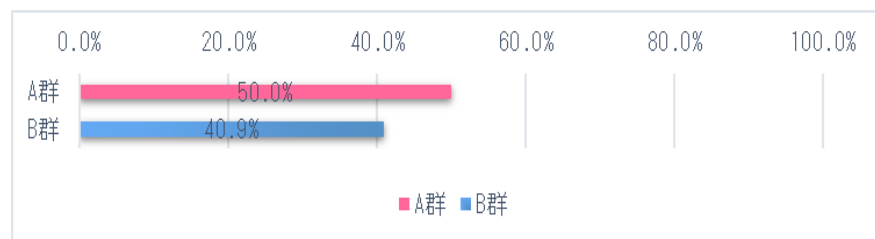
		全体	A 群	B 群
福利厚生費	年間（円）	39,019 円	35,005 円	49,496 円
研修費	年間（円）	12,318 円	12,404 円	12,100 円
書籍購入費	年間（円）	36,309 円	36,658 円	35,441 円
書籍購入冊数	年間（冊）	17.4 冊	18.6 冊	14.2 冊

学習室の設置状況 N=216

		全体	A 群	B 群
学習室の設置状況	学習室（勉強スペース）がある 率（％）	14.8%	14.7%	15.2%

教育・人材育成に関する専門委員会の設置状況・回数 前年度実績 N=216

		全体	A 群	B 群
教育・人材育成に関する専門委員会の設置	設置している率（％）	47.2%	50.0%	40.9%
教育・人材育成に関する専門委員会の開催数	年間（回）	11.5 回	12.2 回	9.7 回



福利厚生費についてみると、B 群の方が A 群を 14,000 円以上上回っている。

研修費の全体平均は、12,318 円であり、A 群、B 群には大差はみられない。

介護職員の学習室（勉強スペース）の設置状況は、設置をしているのは全体の 14.8%に留まり、8 割以上の介護事業所においては、介護職員にむけた勉強スペースは、確保されていない実態となっている。

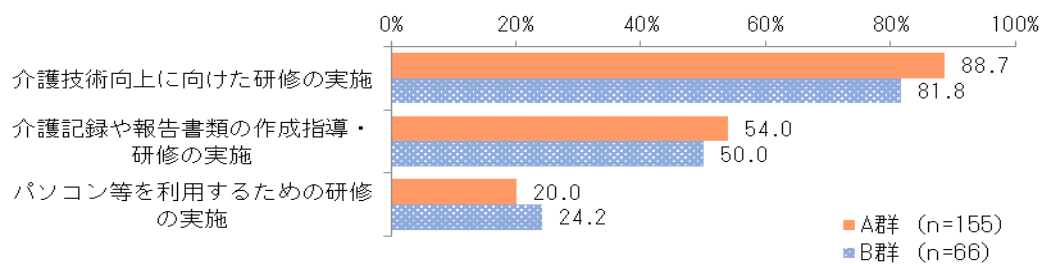
(3) 研修の実施状況

「介護技術の向上にむけた研修」(Off-JT)の実施状況については、86.6%の事業所で「実施している」との回答であった(「積極的に実施している」「ある程度実施している」の計)。このうち、A群とB群の比較では、A群が88.7%に対し、B群では81.8%と9.1ポイントの差がみられた。

また、根拠記録に関する研修として、「日々の介護記録や報告書類の作成指導・研修の実施」については、全体の約半数(52.8%)に留まった。A群とB群の比較でみると、A群では54.0%、B群では50.0%であり、A群の方が若干上回った。

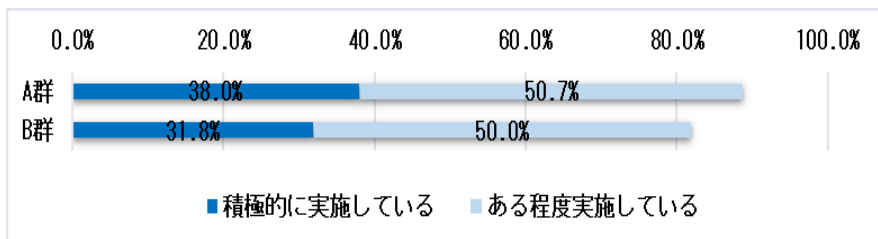
「パソコン等を利用するための研修」については、実施は2割程度であり、A群では20.0%、B群では24.2%と、B群の方が上回った。両群に研修実施に関する大差はみられないといえるが、その実施内容については、介護技術といっても、基礎的なものから専門性を深めるものまで多様であり、一概にはくくれない。

研修の実施状況 N=216 「積極的に実施している」「ある程度実施している」の計(%)



介護技術向上にむけた研修の実施 N=216

	A群		B群	
	数	割合	数	割合
積極的に実施している	78	36.1%	21	31.8%
ある程度実施している	109	50.5%	33	50.0%
あまり実施していない	20	9.3%	7	10.6%
ほとんど実施していない	7	3.2%	3	4.5%
無回答	2	0.9%	2	3.0%
合計	216	100.0%	66	100.0%



第1章：2. 事業所調査結果

介護技術向上の研修開催数 前年度実績 N=78

		全体	A 群	B 群
介護技術向上の研修開催数	年間（回）	18.9 回	18.8 回	19.2 回

介護技術研修のテーマ （抜粋）

A 群

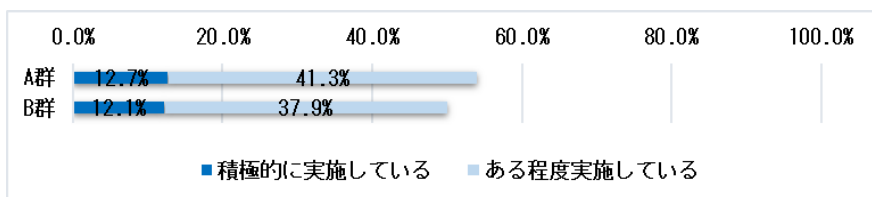
- ・ 口腔ケア、身体拘束廃止、排泄介助、心肺蘇生
- ・ 根拠のある介護基本マニュアル（キャリア段位制度 148 項目対応）を活用し、入浴排泄食事等の介助技術についての実践指導
- ・ 口腔ケア、身体拘束廃止、排泄介助、心肺蘇生
- ・ 移動移乗、福祉用具活用、介護過程の展開
- ・ 感染症予防、認知症とレクリエーション、身体にかかる圧の影響と対策、腰痛予防対策
- ・ 介護技術、看取り、事故対策、虐待防止、認知症、地域包括ケアシステム&リーダーシップ
- ・ ヒヤリハット、危険予知トレーニング
- ・ 言語非言語コミュニケーション 他

B 群

- ・ 介護機器・コミュニケーション感染症対策
- ・ 腰に負担のかからない移乗移動の仕方、救命救急措置
- ・ 拘縮のある人へのケア、移乗・移動等
- ・ リフト使用
- ・ ベッドシーツの交換の方法
- ・ リラクゼーション 他

介護記録や報告書類の作成指導・研修の実施 N=216

	数	割合	A 群		B 群	
			数	割合	数	割合
積極的に実施している	27	12.5%	19	12.7%	8	12.1%
ある程度実施している	87	40.3%	62	41.3%	25	37.9%
あまり実施していない	76	35.2%	54	36.0%	22	33.3%
ほとんど実施していない	22	10.2%	13	8.7%	9	13.6%
無回答	4	1.9%	2	1.3%	2	3.0%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



介護記録や報告書類の作成指導・研修開催数

		全体	A 群	B 群
介護記録や報告書類の作成指導・研修開催数	年間（回）	8.8 回	8.4 回	9.6 回

介護記録や報告書類の作成指導研修のテーマ（抜粋）

A 群

- ・ 根拠のある記録記入
- ・ 自立支援に向けた支援方法と記録の書き方
- ・ フォーカスチャータリングについて
- ・ 事故報告書の書き方 他

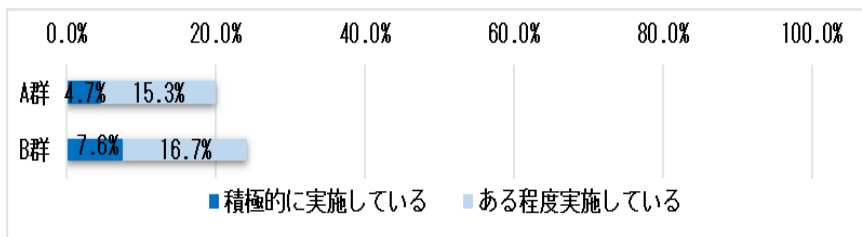
B 群

- ・ タブレットによる介護記録の入力方法、内容
- ・ ケアプランについて
- ・ ひやり・事故報告書作成について
- ・ 苦情の書き方 他

パソコン等を利用するための研修の実施 N = 216

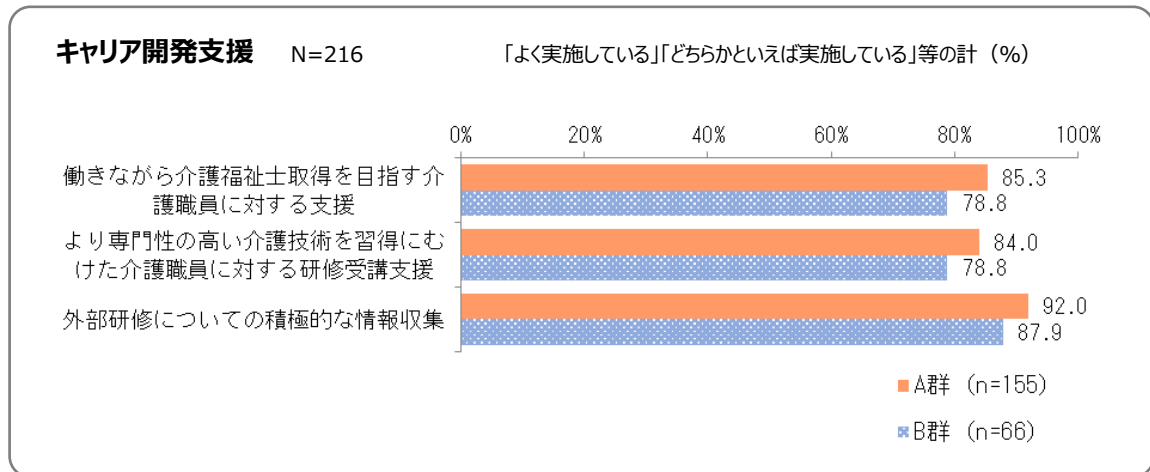
	数	割合
積極的に実施している	12	5.6%
ある程度実施している	34	15.7%
あまり実施していない	69	31.9%
ほとんど実施していない	100	46.3%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
7	4.7%	5	7.6%
23	15.3%	11	16.7%
50	33.3%	19	28.8%
70	46.7%	30	45.5%
0	0.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



(4) キャリア開発支援

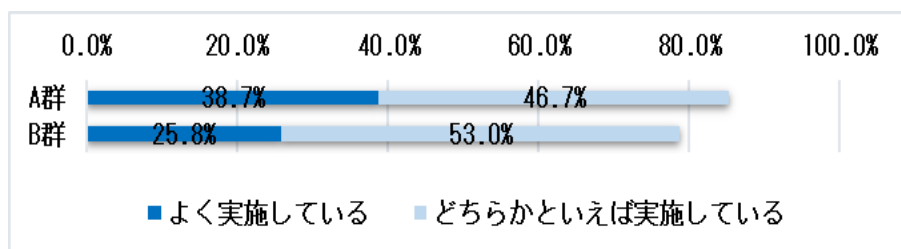
介護職員のキャリア開発支援として「介護福祉士資格取得支援」や、初任者研修受講、実務者研修受講等の、「より専門性の高い介護技術の習得にむけた研修受講支援」については、全体では8割超の実施率であった。また外部研修に関する情報収集は、約9割の事業所で実施しているとの回答であった。A群とB群の比較でみると、いずれの実施率もA群が上回る結果であった。



働きながら介護福祉士取得を目指す介護職員に対する支援 N=216

	数	割合
よく実施している	75	34.7%
どちらかといえば実施している	105	48.6%
どちらかといえば実施していない	23	10.6%
全く実施していない	7	3.2%
わからない	2	0.9%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

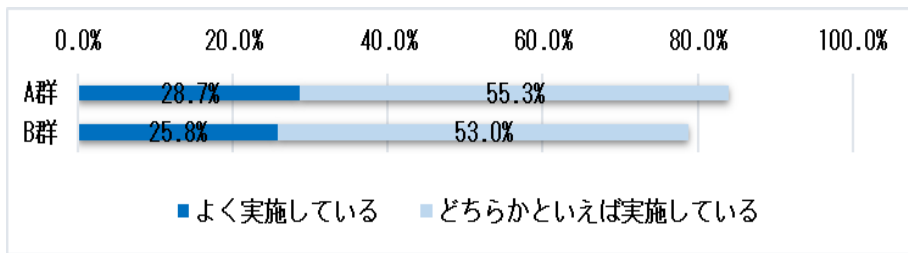
A群		B群	
数	割合	数	割合
58	38.7%	17	25.8%
70	46.7%	35	53.0%
16	10.7%	7	10.6%
2	1.3%	5	7.6%
2	1.3%	0	0.0%
2	1.3%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%



より専門性の高い介護技術を習得にむけた介護職員に対する研修受講支援 N = 216

	数	割合
よく実施している	60	27.8%
どちらかといえば実施している	118	54.6%
どちらかといえば実施していない	26	12.0%
全く実施していない	8	3.7%
わからない	1	0.5%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

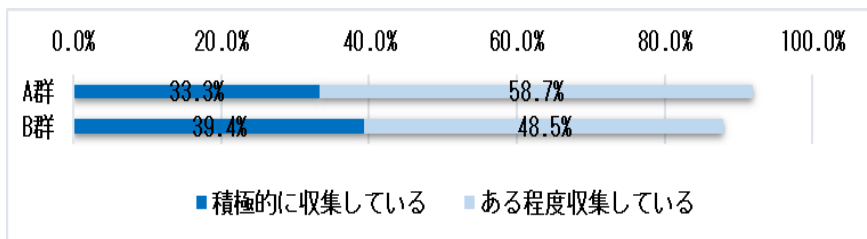
A群		B群	
数	割合	数	割合
43	28.7%	17	25.8%
83	55.3%	35	53.0%
17	11.3%	9	13.6%
4	2.7%	4	6.1%
1	0.7%	0	0.0%
2	1.3%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



外部研修についての積極的な情報収集 N = 216

	数	割合
積極的に収集している	76	35.2%
ある程度収集している	120	55.6%
あまり収集していない	14	6.5%
ほとんど収集していない	3	1.4%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
50	33.3%	26	39.4%
88	58.7%	32	48.5%
10	6.7%	4	6.1%
1	0.7%	2	3.0%
1	0.7%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%



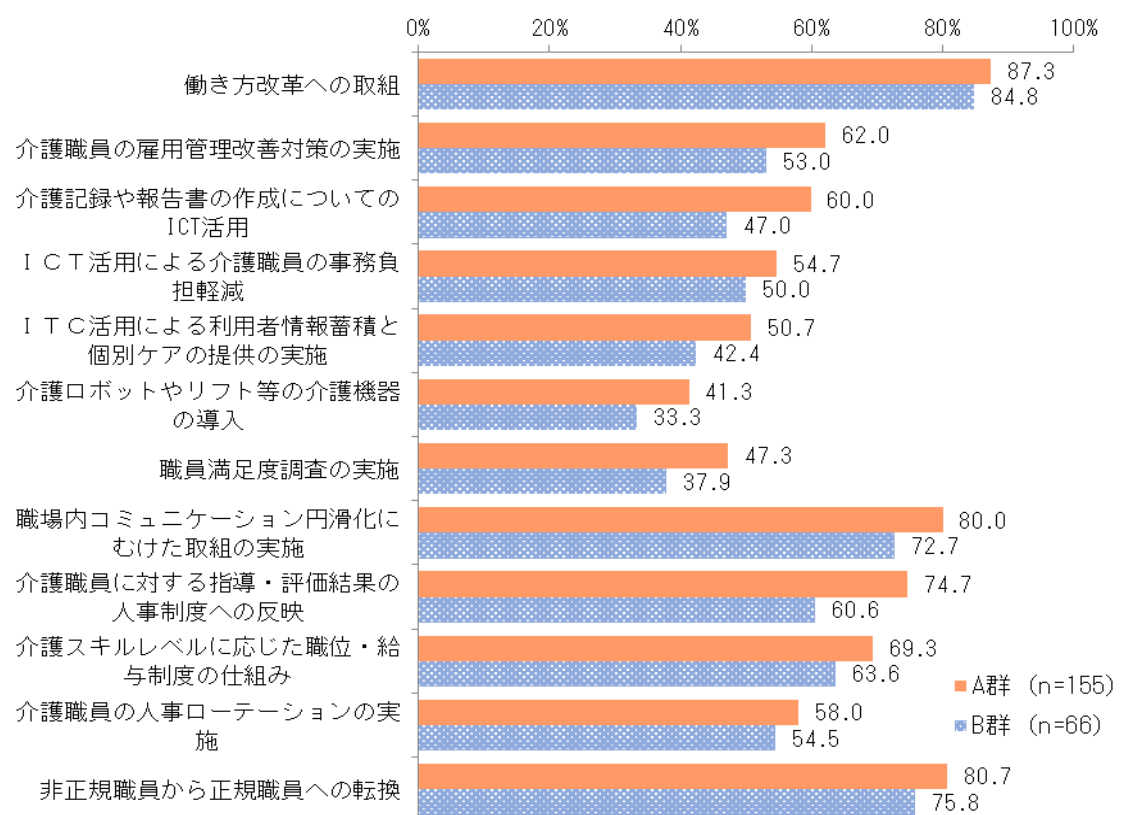
(5) 職場環境整備の取組

介護職員の職場環境整備の取組について、「働き方改革への取組」「雇用管理改善対策」「ICT活用の取組」「職員満足度調査の実施」等について伺ったところ、各取組についてA群がB群を上回る結果が示された。

中でも、「介護記録や報告書の作成についてのICT活用」、「指導評価結果の人事制度への反映」では、10ポイント以上の差がみられた。

職場環境整備の取組、人事制度等

N=216 「よく実施している」「どちらかといえば実施している」の計 (%)



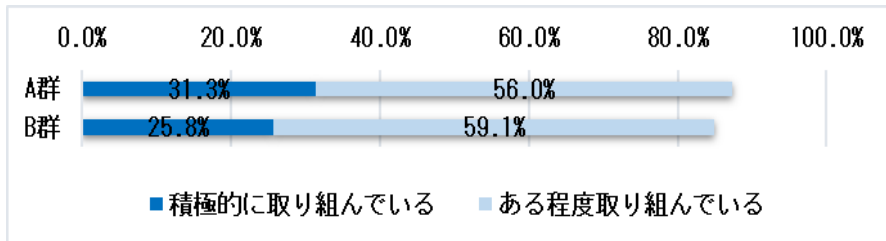
① 雇用管理の改善対策等

回答事業所のうち、働き方改革への取組は、8割以上の事業所で実施との回答であった。また、雇用管理改善対策としては、A群では約6割、B群では約5割の事業所で実施している、との回答であった。

働き方改革への取組 N=216

	数	割合
積極的に取り組んでいる	64	29.6%
ある程度取り組んでいる	123	56.9%
あまり取り組んでいない	23	10.6%
ほとんど取り組んでいない	5	2.3%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

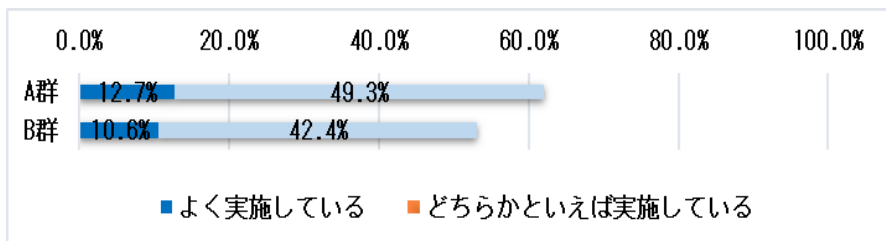
A群		B群	
数	割合	数	割合
47	31.3%	17	25.8%
84	56.0%	39	59.1%
16	10.7%	7	10.6%
3	2.0%	2	3.0%
0	0.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



介護職員の雇用管理改善対策の実施 N=216

	数	割合
よく実施している	26	12.0%
どちらかといえば実施している	102	47.2%
どちらかといえば実施していない	60	27.8%
全く実施していない	9	4.2%
わからない	16	7.4%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
19	12.7%	7	10.6%
74	49.3%	28	42.4%
39	26.0%	21	31.8%
3	2.0%	6	9.1%
13	8.7%	3	4.5%
2	1.3%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



第1章：2. 事業所調査結果

② ICT 活用の状況

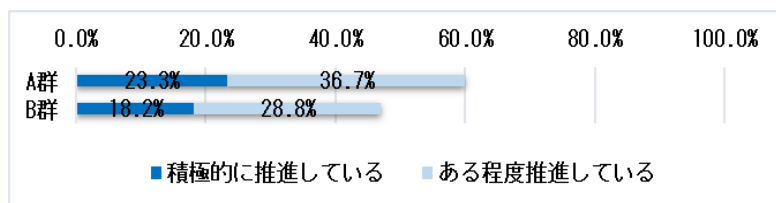
前述のように、「パソコン等を利用するための研修」の実施率はB群がA群を上回る結果であったが、具体的な取組として、「ICT活用による介護職員の事務負担軽減」、「ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施」、「介護記録や報告書の作成についてのICT活用」についての実施率は、すべてA群の方が高い結果であった。中でも、「根拠に基づくケア」にむけた取組といえる、「介護記録や報告書の作成についてのICT活用」については、A群は60.0%、B群では47.0%と、13ポイントの差であった。

この点、A群（OJT取組事業所）では、ICTに関して、介護職員の作業効率化・事務負担軽減といった観点に留まらず、ICTを用いた根拠記録の作成、ICTを用いた根拠データの蓄積、それに伴う根拠に基づく「個別ケア」の実践を視野に、ICT活用に臨んでいることが伺える。

介護記録や報告書の作成についてのICT活用 N=216

	数	割合
積極的に推進している	47	21.8%
ある程度推進している	74	34.3%
あまり推進していない	53	24.5%
ほとんど推進していない	38	17.6%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

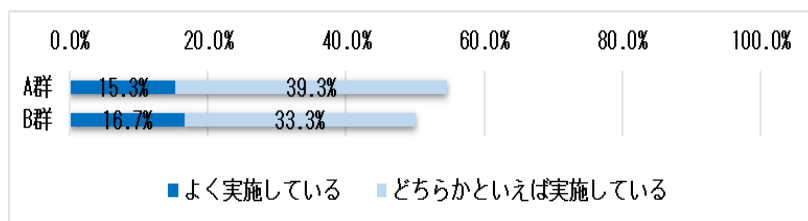
A群		B群	
数	割合	数	割合
35	23.3%	12	18.2%
55	36.7%	19	28.8%
36	24.0%	17	25.8%
21	14.0%	17	25.8%
3	2.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



ICT活用による介護職員の事務負担軽減 N=216

	数	割合
よく実施している	34	15.7%
どちらかといえば実施している	81	37.5%
どちらかといえば実施していない	63	29.2%
全く実施していない	27	12.5%
わからない	9	4.2%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

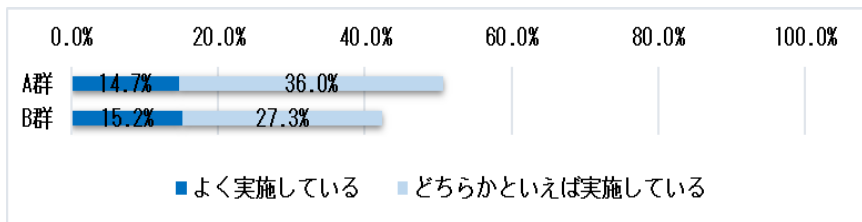
A群		B群	
数	割合	数	割合
23	15.3%	11	16.7%
59	39.3%	22	33.3%
47	31.3%	16	24.2%
15	10.0%	12	18.2%
5	3.3%	4	6.1%
1	0.7%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



ICT 活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施 N=216

	数	割合
よく実施している	32	14.8%
どちらかといえば実施している	72	33.3%
どちらかといえば実施していない	74	34.3%
全く実施していない	26	12.0%
わからない	8	3.7%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

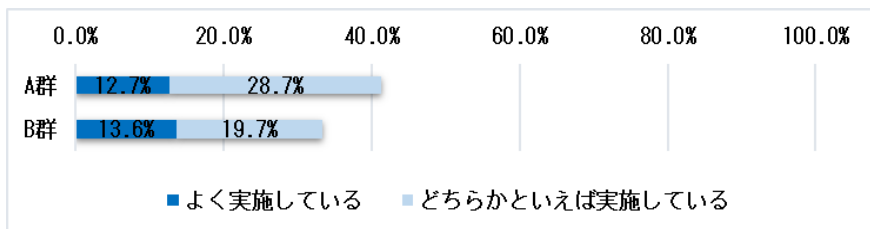
A群		B群	
数	割合	数	割合
22	14.7%	10	15.2%
54	36.0%	18	27.3%
54	36.0%	20	30.3%
13	8.7%	13	19.7%
4	2.7%	4	6.1%
3	2.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



介護ロボットやリフト等の介護機器の導入 N=216

	数	割合
よく実施している	28	13.0%
どちらかといえば実施している	56	25.9%
どちらかといえば実施していない	64	29.6%
全く実施していない	55	25.5%
わからない	10	4.6%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
19	12.7%	9	13.6%
43	28.7%	13	19.7%
42	28.0%	22	33.3%
37	24.7%	18	27.3%
7	4.7%	3	4.5%
2	1.3%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



第1章：2. 事業所調査結果

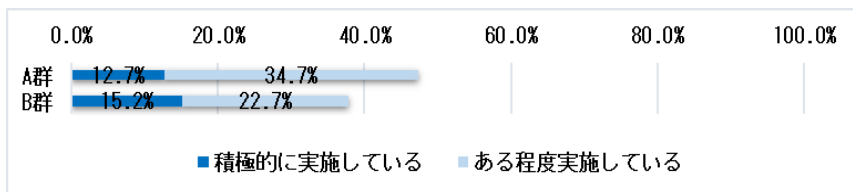
③ 職員満足（ES）の取組

職員満足度調査の実施においても、A群の方がB群よりも、9.5ポイント程実施率が高い結果であった。また、職場の良好な人間関係構築の取組といえる、「職員とのコミュニケーションを意識した取組」についても、A群が7.3ポイント程上回る結果であった。

OJTに実績を生んでいる事業所（A群）では、職員満足を把握し、職員とのコミュニケーションの円滑化をはかろうとする、職員重視の経営姿勢が未実施事業所よりも高い傾向、と読み取れる。

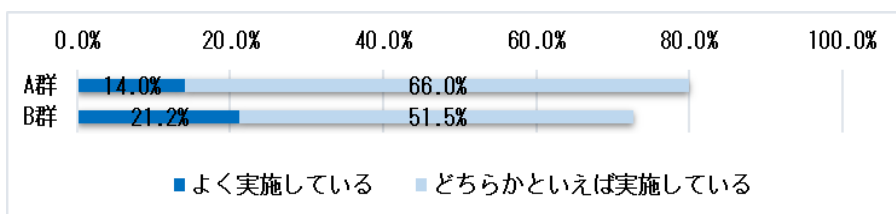
職場環境 満足度調査の実施 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
積極的に実施している	29	13.4%	19	12.7%	10	15.2%
ある程度実施している	67	31.0%	52	34.7%	15	22.7%
あまり実施していない	60	27.8%	40	26.7%	20	30.3%
ほとんど実施していない	58	26.9%	38	25.3%	20	30.3%
無回答	2	0.9%	1	0.7%	1	1.5%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



職場内コミュニケーション円滑化にむけた取組の実施 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
よく実施している	35	16.2%	21	14.0%	14	21.2%
どちらかといえば実施している	133	61.6%	99	66.0%	34	51.5%
どちらかといえば実施していない	45	20.8%	29	19.3%	16	24.2%
全く実施していない	2	0.9%	1	0.7%	1	1.5%
わからない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	0.5%	0	0.0%	1	1.5%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



④ 人事制度

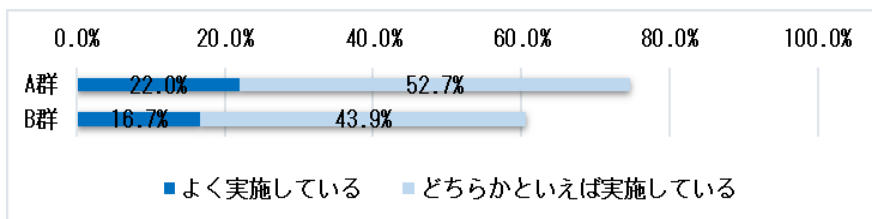
「介護職員への指導や評価結果を人事制度に反映させている」については、A 群では、74.7%の事業所が「実施している」との回答であり、B 群（60.6%）と比較して、14.1%上回った。また、「職位・給与制度の仕組み」、「人事ローテーションの実施」、「非正規職員から正規職位への転換」についても、A 群の実施率は上回る結果であった。

介護職員のスキルアップを意識した、人事制度を整備している事業所で、OJT の取組と実績が生じている、との傾向が読み取れる。

介護職員に対する指導・評価結果の人事制度への反映 N=216

	数	割合
よく実施している	44	20.4%
どちらかといえば実施している	108	50.0%
どちらかといえば実施していない	47	21.8%
全く実施していない	11	5.1%
わからない	2	0.9%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

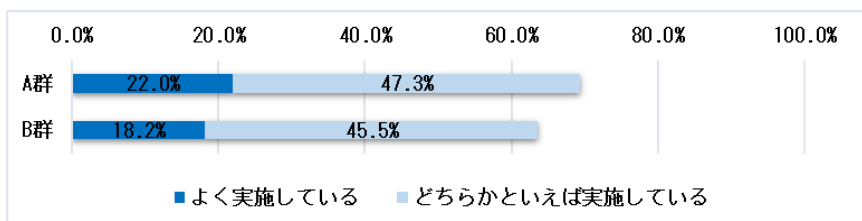
A群		B群	
数	割合	数	割合
33	22.0%	11	16.7%
79	52.7%	29	43.9%
28	18.7%	19	28.8%
5	3.3%	6	9.1%
2	1.3%	0	0.0%
3	2.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



介護スキルレベルに応じた職位・給与制度の仕組み N=216

	数	割合
よく実施している	45	20.8%
どちらかといえば実施している	101	46.8%
どちらかといえば実施していない	41	19.0%
全く実施していない	18	8.3%
わからない	8	3.7%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
33	22.0%	12	18.2%
71	47.3%	30	45.5%
27	18.0%	14	21.2%
10	6.7%	8	12.1%
7	4.7%	1	1.5%
2	1.3%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



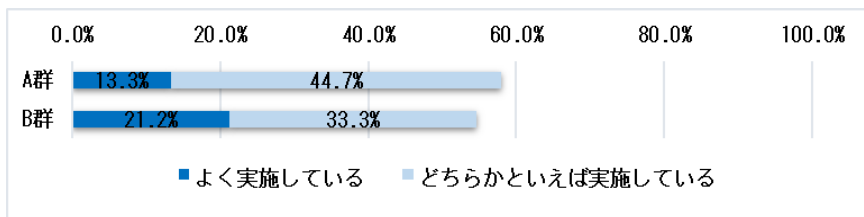
第1章：2. 事業所調査結果

介護職員の人事ローテーションの実施 N=216

	数	割合
よく実施している	34	15.7%
どちらかといえば実施している	89	41.2%
どちらかといえば実施していない	67	31.0%
全く実施していない	18	8.3%
わからない	5	2.3%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
20	13.3%
67	44.7%
49	32.7%
8	5.3%
5	3.3%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
14	21.2%
22	33.3%
18	27.3%
10	15.2%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

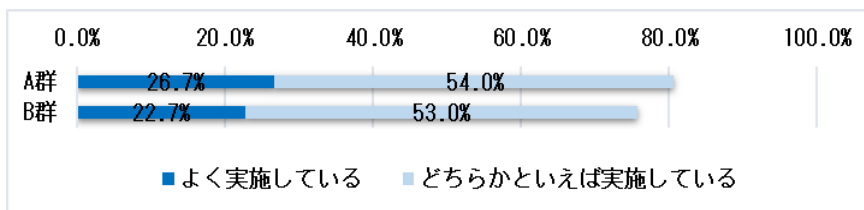


非正規職員から正規職員への転換 N=216

	数	割合
よく実施している	55	25.5%
どちらかといえば実施している	116	53.7%
どちらかといえば実施していない	32	14.8%
全く実施していない	4	1.9%
わからない	5	2.3%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
40	26.7%
81	54.0%
21	14.0%
2	1.3%
4	2.7%
2	1.3%
150	100.0%

B群	
数	割合
15	22.7%
35	53.0%
11	16.7%
2	3.0%
1	1.5%
2	3.0%
66	100.0%



(6) 人材育成体制の整備

介護技術向上の取組として、事業所の人材育成体制の整備状況についてみると、以下の全ての項目につき、A群の実施率がB群を上回る結果であった。

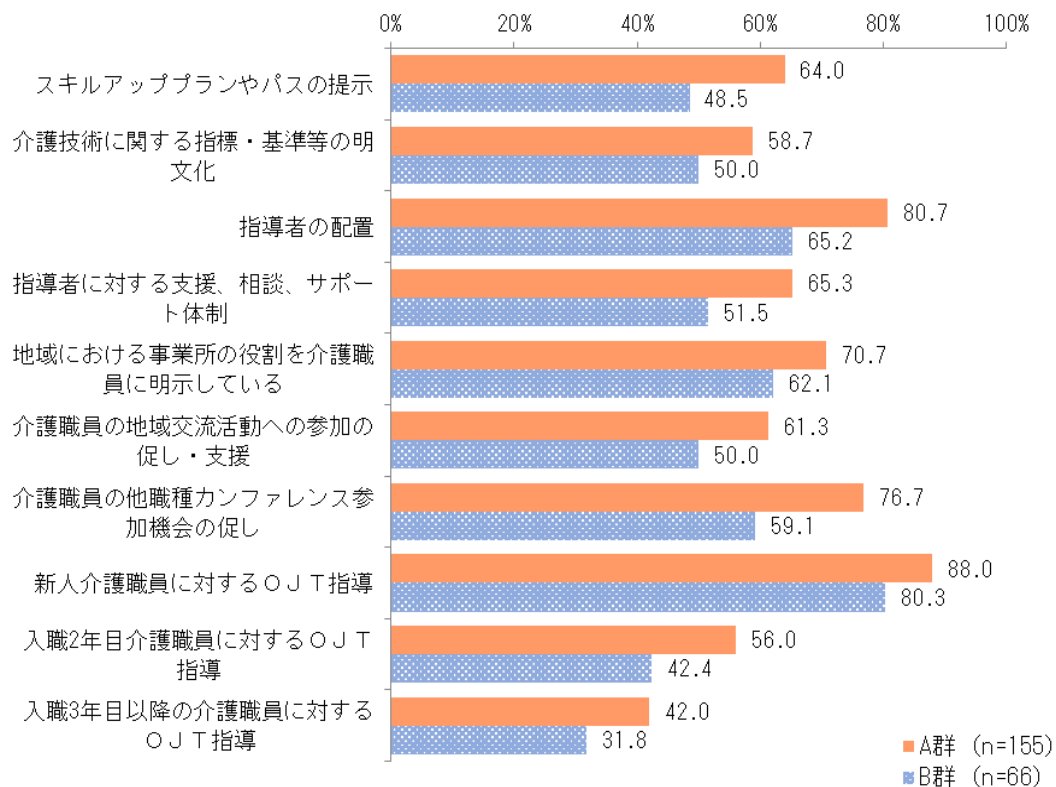
結果からは、OJT取組と実績輩出にむけて、A群では「スキルアップにむけたプランやパスを明示」し、「指標や基準等」を用意し、「指導者を配置」し、「指導者」に対する支援体制を組むといった体制整備を行っていることが読み取れる。

また事業所の姿勢として、A群の方が「地域連携」、「他の職種との連携」を重視している傾向があり、OJTの実施対象として、「新人職員に対するOJT」に限らず、2年目、3年目以降の職員にも、OJTを行っている傾向といえる。

人材育成体制の整備

N=216

「よく実施している」「どちらかといえば実施している」の計 (%)



第1章：2. 事業所調査結果

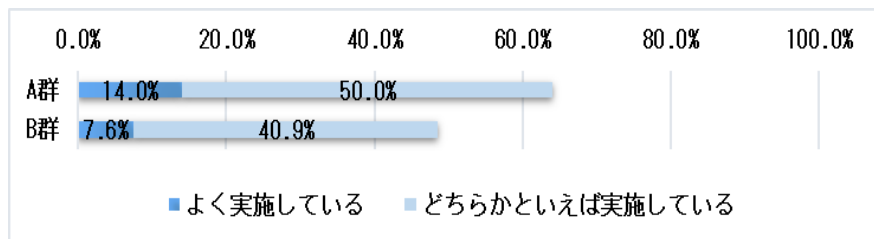
① 介護技術向上のための OJT 実施体制整備

A 群（OJT 取組、レベル認定実績有事業所）では、介護技術向上の取組にあたり、「キャリアパス」、「評価基準」を用いて、「指導者」を養成の上、指導者支援体制を整えて、指導育成に取り組んでいることが読み取れる。

A 群の事業所では、育成方策として、単に OJT を実施するのではなく、育成のためのツールを用いて、指導者を確保し、かつ指導者への支援を行いつつ実行していること、その結果としてレベル認定実績につなげていると読み取れる。

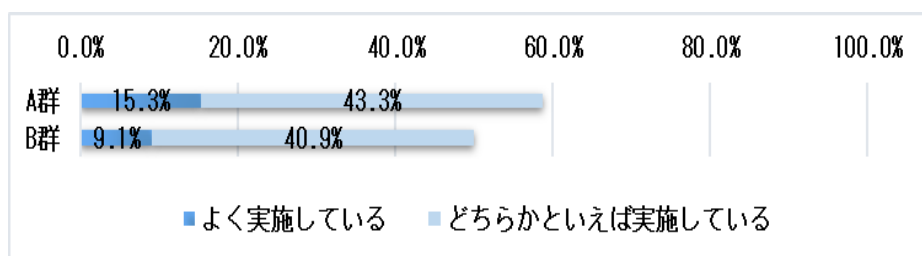
介護職員のスキルアップ（専門性向上）にむけたプランやパスの提示 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
よく実施している	26	12.0%	21	14.0%	5	7.6%
どちらかといえば実施している	102	47.2%	75	50.0%	27	40.9%
どちらかといえば実施していない	70	32.4%	46	30.7%	24	36.4%
全く実施していない	12	5.6%	6	4.0%	6	9.1%
わからない	2	0.9%	1	0.7%	1	1.5%
無回答	4	1.9%	1	0.7%	3	4.5%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



介護技術に関する指標・基準等の明文化されたものの明示 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
よく実施している	29	13.4%	23	15.3%	6	9.1%
どちらかといえば実施している	92	42.6%	65	43.3%	27	40.9%
どちらかといえば実施していない	75	34.7%	52	34.7%	23	34.8%
全く実施していない	16	7.4%	8	5.3%	8	12.1%
わからない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	4	1.9%	2	1.3%	2	3.0%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%

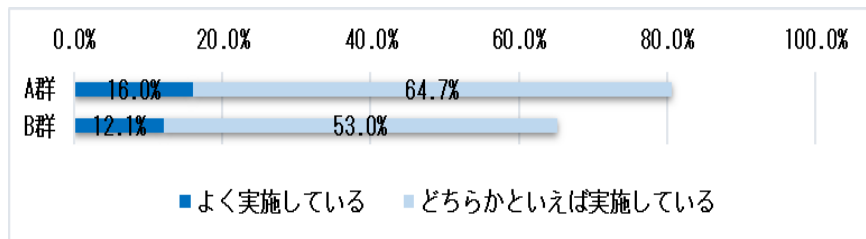


指導者の育成、配置 N=216

	数	割合
よく実施している	32	14.8%
どちらかといえば実施している	132	61.1%
どちらかといえば実施していない	44	20.4%
全く実施していない	6	2.8%
わからない	0	0.0%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
24	16.0%
97	64.7%
26	17.3%
2	1.3%
0	0.0%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
8	12.1%
35	53.0%
18	27.3%
4	6.1%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%

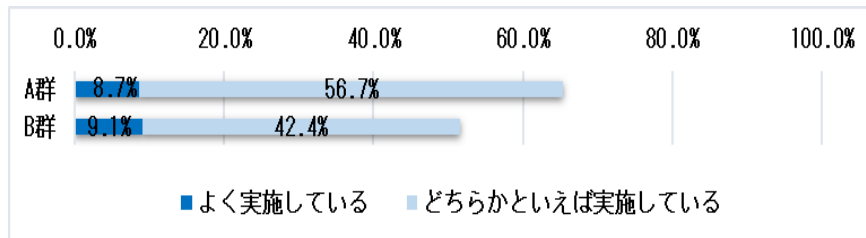


指導者に対する支援、相談・サポート体制 N=216

	数	割合
よく実施している	19	8.8%
どちらかといえば実施している	113	52.3%
どちらかといえば実施していない	70	32.4%
全く実施していない	8	3.7%
わからない	4	1.9%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
13	8.7%
85	56.7%
46	30.7%
1	0.7%
4	2.7%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
6	9.1%
28	42.4%
24	36.4%
7	10.6%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%



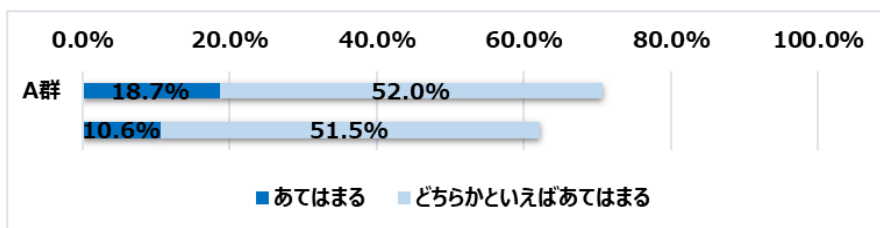
第1章：2. 事業所調査結果

② 地域連携、他職種連携に関する姿勢

A群（OJT 取組事業所）、B群（OJT 未取組事業所）の分類でみた際に、事業所の姿勢として、A群では事業所の地域における役割を整理づけており（A群とB群の差：8.6%）、地域交流活動を意識していること（A群とB群の差：11.3%）すなわち、地域連携活動に取り組んでいると読み取れる。また、介護職員が他の職種と連携をはかるようカンファレンス参加機会を促していること（A群とB群の差：17.6%）、すなわち、A群では、地域を意識し、他職種連携によるケアを行っている事業所姿勢が読み取れる。

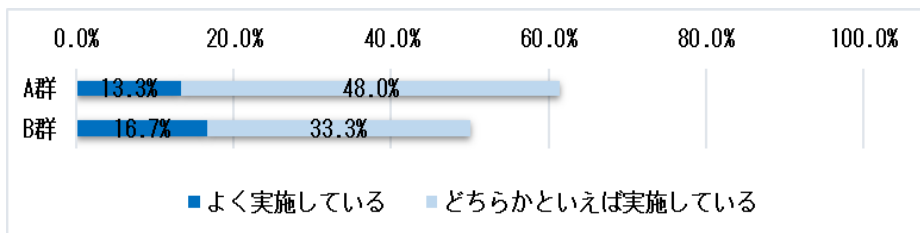
地域における事業所の役割を、介護職員に明示している N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
あてはまる	35	16.2%	28	18.7%	7	10.6%
どちらかといえばあてはまる	112	51.9%	78	52.0%	34	51.5%
どちらかといえばあてはまらない	53	24.5%	35	23.3%	18	27.3%
全くあてはまらない	10	4.6%	5	3.3%	5	7.6%
わからない	4	1.9%	4	2.7%	0	0.0%
無回答	2	0.9%	0	0.0%	2	3.0%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



介護職員の地域交流活動への参加の促し・支援 N=216

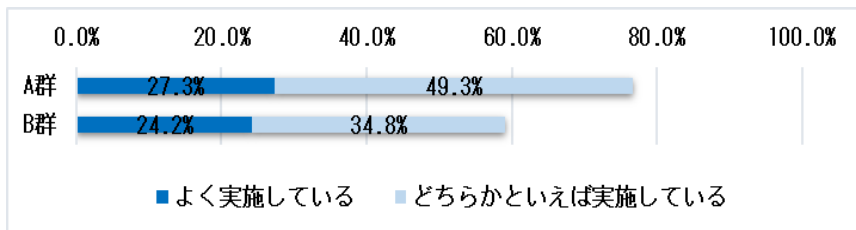
	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
よく実施している	31	14.4%	20	13.3%	11	16.7%
どちらかといえば実施している	94	43.5%	72	48.0%	22	33.3%
どちらかといえば実施していない	69	31.9%	47	31.3%	22	33.3%
全く実施していない	16	7.4%	6	4.0%	10	15.2%
わからない	5	2.3%	5	3.3%	0	0.0%
無回答	1	0.5%	0	0.0%	1	1.5%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%



介護職員の他職種カンファレンス参加機会の促し N=216

	数	割合
よく実施している	57	26.4%
どちらかといえば実施している	97	44.9%
どちらかといえば実施していない	46	21.3%
全く実施していない	12	5.6%
わからない	2	0.9%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
41	27.3%	16	24.2%
74	49.3%	23	34.8%
26	17.3%	20	30.3%
7	4.7%	5	7.6%
1	0.7%	1	1.5%
1	0.7%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



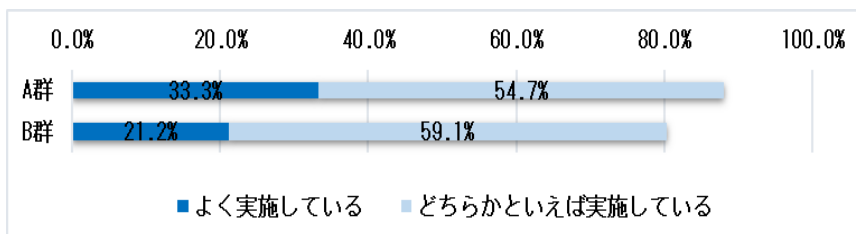
③ OJTの実施対象

A群、B群のOJT対象を比較してみると、新人介護職員に対するOJT指導は、両群とも8割以上であるものの、A群が上回る。また、2年目以降の介護職員に対するOJT指導については、大きく差がみえる。OJTが入職時職員に限られているとの傾向は、先行調査において示されているが⁸、今回の調査でも2年目以降の職員への実施率は下がる傾向が示された。その中で両群比較では、A群（OJT実施事業所、レベル認定実績輩出事業所）では、OJTの実施対象を新人職員に限らずに、幅広く実施している実態が読み取れる。

新人介護職員に対するOJT指導 N=216

	数	割合
よく実施している	64	29.6%
どちらかといえば実施している	121	56.0%
どちらかといえば実施していない	23	10.6%
全く実施していない	6	2.8%
わからない	1	0.5%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
50	33.3%	14	21.2%
82	54.7%	39	59.1%
15	10.0%	8	12.1%
2	1.3%	4	6.1%
1	0.7%	0	0.0%
0	0.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



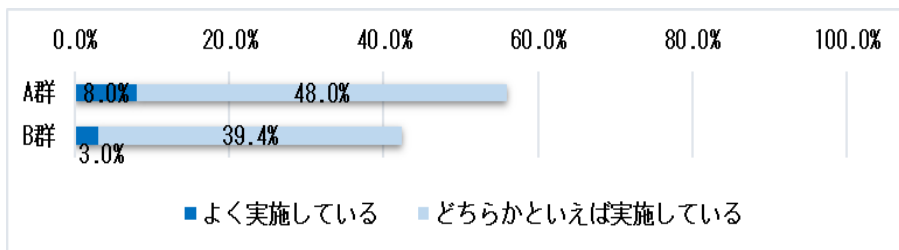
⁸ 平成28年度「介護サービス事業者におけるOJTを通じた介護職員の人材育成の在り方に関する調査研究」（一社）シルバーサービス振興会

第1章：2. 事業所調査結果

入職2年目介護職員に対するOJT指導 N=216

	数	割合
よく実施している	14	6.5%
どちらかといえば実施している	98	45.4%
どちらかといえば実施していない	83	38.4%
全く実施していない	17	7.9%
わからない	2	0.9%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

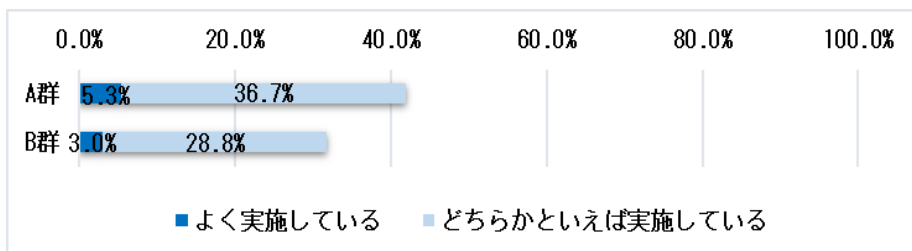
A群		B群	
数	割合	数	割合
12	8.0%	2	3.0%
72	48.0%	26	39.4%
57	38.0%	26	39.4%
6	4.0%	11	16.7%
2	1.3%	0	0.0%
1	0.7%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



入職3年目以降の介護職員に対するOJT指導 N=216

	数	割合
よく実施している	10	4.6%
どちらかといえば実施している	74	34.3%
どちらかといえば実施していない	104	48.1%
全く実施していない	24	11.1%
わからない	2	0.9%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
8	5.3%	2	3.0%
55	36.7%	19	28.8%
73	48.7%	31	47.0%
11	7.3%	13	19.7%
2	1.3%	0	0.0%
1	0.7%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



(7) 人材育成の取組、OJT の展開

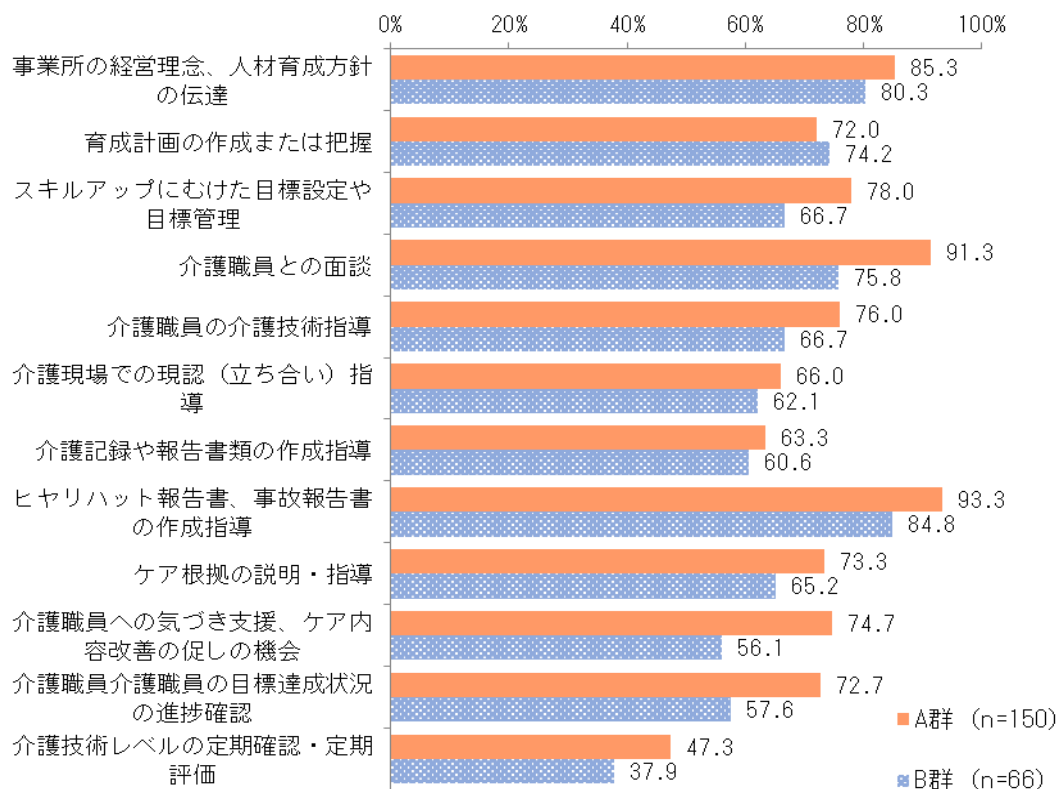
A 群では、以下のような OJT の具体的な展開プロセスについて、B 群の実施率を上回る結果となった。両群ともに育成計画づくりまでは差がみられないものの、以降の職員への向き合い方には違いとなっており、特に「目標達成状況の進捗確認」に至っては、A 群と B 群に大差がみられる（A 群：72.7%、B 群：57.6%）。

A 群では、事業所における「理念」の設定、伝達⇒「育成計画」作成⇒職員の「目標設定」⇒「職員面談実施」⇒OJT 指導のバリエーション（技術指導、現認指導、記録物の作成指導、ケア根拠の説明、ケア内容改善の促し）⇒OJT の「進捗確認」、現状の把握⇒OJT、達成状況の「定期確認・定期評価」の各段階を実践している。

すなわち、OJT 取組事業所（＝レベル認定輩出実績3件以上）では、育成の到達目標を掲げ、取組の体制整備を組み、OJT の仕方を手順化し、進捗把握、定期確認に至るまで、「仕組み」化された取組としていること、介護キャリア段位制度の手順に即した運用がされていることが読み取れる。

人材育成の取組、OJT の展開

N = 216 「よく実施している」「どちらかといえば実施している」の計 (%)



第1章：2. 事業所調査結果

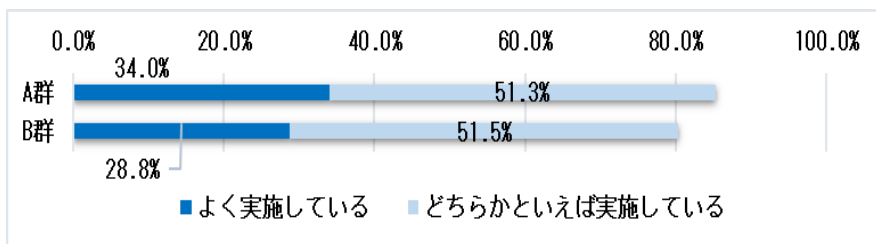
① 実行のための準備・管理体制

両群の比較では、事業所の理念や方針を職員に伝え、育成計画を作成する段階までは大差はみられないものの、具体的な OJT 実行につなげる、「目標設定や目標管理」となると、11.3%の差となっている。さらに、「介護職員との面談」に至っては、15.5%の差であり、A 群の方が実施率が高い。A 群の方が、より OJT 取組に際して、個々の介護職員に応じた目標を定めたり、個別の面談を行ってから、育成に取り掛かっている傾向が読み取れる。

事業所の経営理念、人材育成方針の伝達 N=216

	数	割合
よく実施している	70	32.4%
どちらかといえば実施している	111	51.4%
どちらかといえば実施していない	30	13.9%
全く実施していない	1	0.5%
わからない	1	0.5%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

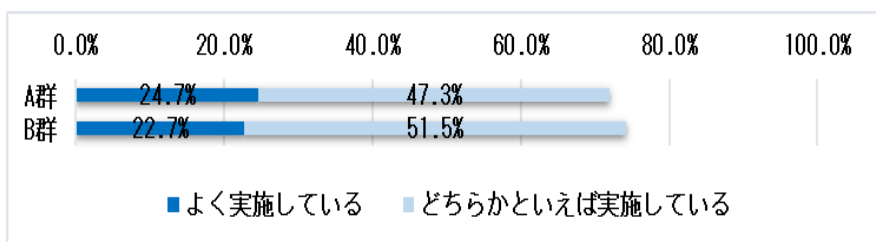
A群		B群	
数	割合	数	割合
51	34.0%	19	28.8%
77	51.3%	34	51.5%
21	14.0%	9	13.6%
0	0.0%	1	1.5%
0	0.0%	1	1.5%
1	0.7%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%



年間の介護職員育成計画の作成・提示 N=216

	数	割合
よく実施している	52	24.1%
どちらかといえば実施している	105	48.6%
どちらかといえば実施していない	44	20.4%
全く実施していない	10	4.6%
わからない	3	1.4%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
37	24.7%	15	22.7%
71	47.3%	34	51.5%
33	22.0%	11	16.7%
7	4.7%	3	4.5%
1	0.7%	2	3.0%
1	0.7%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%

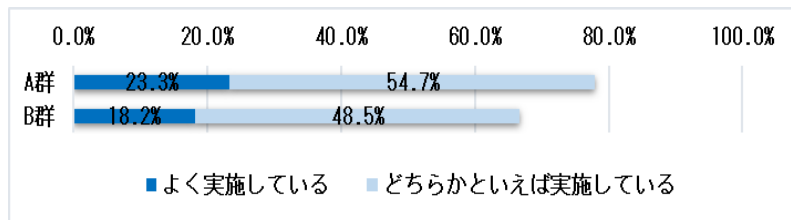


介護職員のスキルアップにむけた目標設定や目標管理 N=216

	数	割合
よく実施している	47	21.8%
どちらかといえば実施している	114	52.8%
どちらかといえば実施していない	45	20.8%
全く実施していない	6	2.8%
わからない	2	0.9%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
35	23.3%
82	54.7%
29	19.3%
2	1.3%
1	0.7%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
12	18.2%
32	48.5%
16	24.2%
4	6.1%
1	1.5%
1	1.5%
66	100.0%

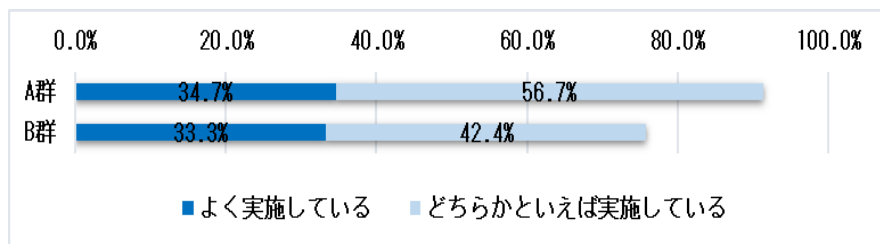


介護職員との面談の機会 N=216

	数	割合
よく実施している	74	34.3%
どちらかといえば実施している	113	52.3%
どちらかといえば実施していない	24	11.1%
全く実施していない	4	1.9%
わからない	0	0.0%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
52	34.7%
85	56.7%
11	7.3%
2	1.3%
0	0.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
22	33.3%
28	42.4%
13	19.7%
2	3.0%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%



第1章：2. 事業所調査結果

② 現場での指導内容

現場での指導の仕方として、「介護技術指導」、「現場での現認・指導」についても、指導内容として、「介護記録や報告書類の作成指導」、「ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導」、「ケアの根拠の説明・指導」、「気づき支援、ケア内容改善の促し」のいずれも、A群の方が実施率が高い。

「ケアの根拠の説明・指導」では、A群は73.3%であり、B群と比較し、8.1ポイント高い。

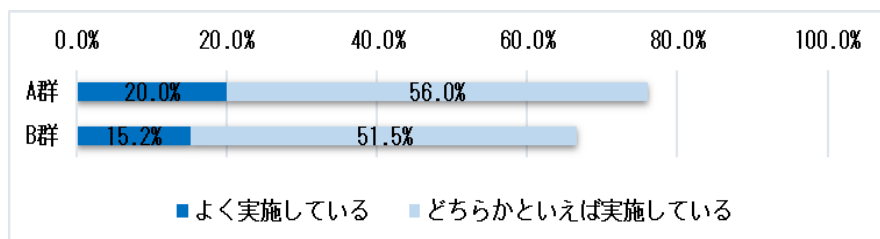
さらに「気づき支援、ケア内容改善の促し」については、A群が74.7%、B群が56.1%と、20%近くの差としてあらわれた。

このことから、OJT取組事業所（A群）にみる傾向として、技術手法の指導の観点というよりも、むしろ、なぜそのようなケアが求められるのか、ケアの「根拠」について、確認したり理解させていくことに主眼を置いている、と読み取れる。「根拠記録」の作成指導等、「根拠に基づくケア」の実践につなげていこうとする指導内容が、これらの実施率としてあらわれている、といえよう。

指導に際しての「気づき」支援とは、職員自身と向き合う時間、振り返り吟味する時間を伴い、事業所側、指導者側に指針がないことには、実行は難しいと思われる。指導内容が、「根拠」に焦点を当てられていることは、OJTでどのようなスキルを身につけていくのか、事業所、指導者等の関係者間で整理できている、とも読み取れる。

介護技術指導の機会 N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
よく実施している	40	18.5%	30	20.0%	10	15.2%
どちらかといえば実施している	118	54.6%	84	56.0%	34	51.5%
どちらかといえば実施していない	51	23.6%	34	22.7%	17	25.8%
全く実施していない	4	1.9%	1	0.7%	3	4.5%
わからない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	3	1.4%	1	0.7%	2	3.0%
合計	216	100.0%	150	100.0%	66	100.0%

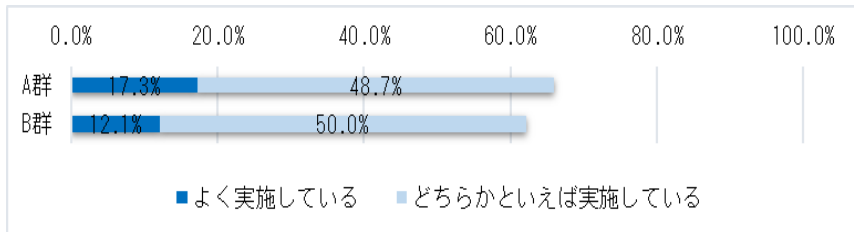


介護現場での現認（立ち合い）、指導の機会の確保 N=216

	数	割合
よく実施している	34	15.7%
どちらかといえば実施している	106	49.1%
どちらかといえば実施していない	67	31.0%
全く実施していない	7	3.2%
わからない	1	0.5%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
26	17.3%
73	48.7%
48	32.0%
2	1.3%
1	0.7%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
8	12.1%
33	50.0%
19	28.8%
5	7.6%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%

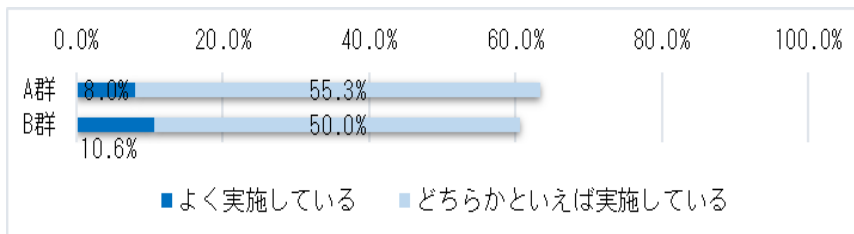


介護記録や報告書類の作成指導の機会 N=216

	数	割合
よく実施している	19	8.8%
どちらかといえば実施している	116	53.7%
どちらかといえば実施していない	69	31.9%
全く実施していない	10	4.6%
わからない	1	0.5%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
12	8.0%
83	55.3%
49	32.7%
5	3.3%
1	0.7%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
7	10.6%
33	50.0%
20	30.3%
5	7.6%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%

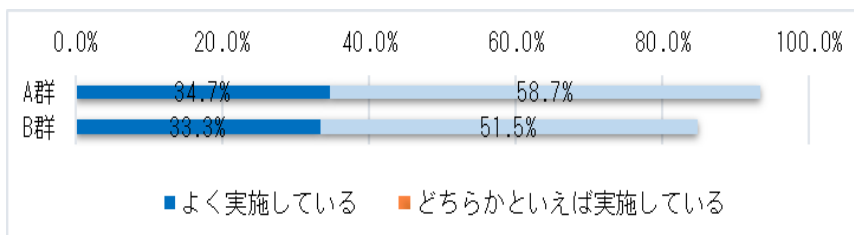


ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導 N=216

	数	割合
よく実施している	74	34.3%
どちらかといえば実施している	122	56.5%
どちらかといえば実施していない	17	7.9%
全く実施していない	2	0.9%
わからない	0	0.0%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
52	34.7%
88	58.7%
10	6.7%
0	0.0%
0	0.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
22	33.3%
34	51.5%
7	10.6%
2	3.0%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%



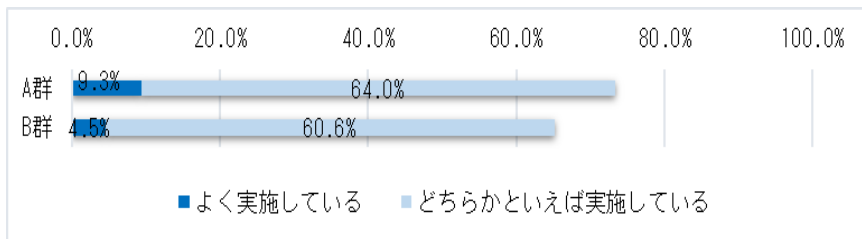
第1章：2. 事業所調査結果

ケアの根拠の説明、指導（根拠に基づくケアの確認）の機会 N=216

	数	割合
よく実施している	17	7.9%
どちらかといえば実施している	136	63.0%
どちらかといえば実施していない	51	23.6%
全く実施していない	10	4.6%
わからない	1	0.5%
無回答	1	0.5%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
14	9.3%
96	64.0%
35	23.3%
4	2.7%
1	0.7%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
3	4.5%
40	60.6%
16	24.2%
6	9.1%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%

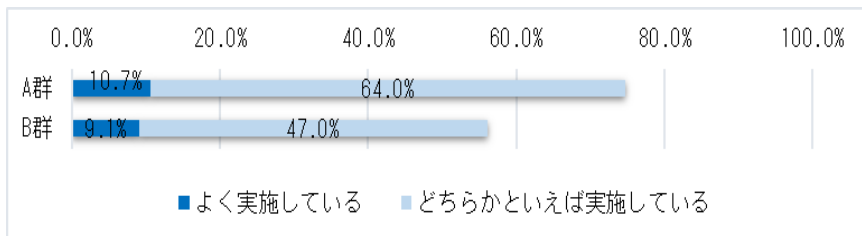


介護職員への気づき支援、ケア内容改善の促しの機会 N=216

	数	割合
よく実施している	22	10.2%
どちらかといえば実施している	127	58.8%
どちらかといえば実施していない	55	25.5%
全く実施していない	8	3.7%
わからない	1	0.5%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
16	10.7%
96	64.0%
32	21.3%
3	2.0%
1	0.7%
2	1.3%
150	100.0%

B群	
数	割合
6	9.1%
31	47.0%
23	34.8%
5	7.6%
0	0.0%
1	1.5%
66	100.0%



③ 進捗管理、結果の評価

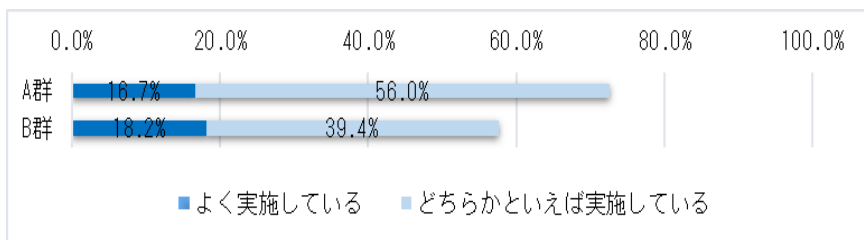
OJT・指導に際して、職員の目標達成状況の進捗確認までを実施しているかどうかは、A群・B群で実施度に大きく差がみられた。A群では、職員に対する指導実行だけでなく、実行の状況を把握し、育成指導結果を、定期で確認や評価している、といえる。

すなわちA群の方が、人材育成状況を把握すること、状況の確認、評価を重視しており、育成にあたって、育成過程の展開が「仕組化」されていることが伺える。

介護職員の目標達成状況の進捗確認 N=216

	数	割合
よく実施している	37	17.1%
どちらかといえば実施している	110	50.9%
どちらかといえば実施していない	53	24.5%
全く実施していない	12	5.6%
わからない	0	0.0%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

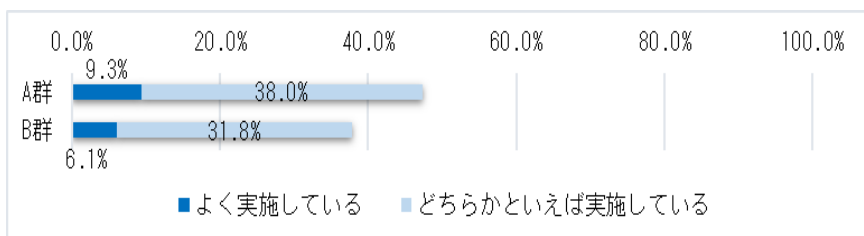
A群		B群	
数	割合	数	割合
25	16.7%	12	18.2%
84	56.0%	26	39.4%
34	22.7%	19	28.8%
4	2.7%	8	12.1%
0	0.0%	0	0.0%
3	2.0%	1	1.5%
150	100.0%	66	100.0%



介護職員の介護技術レベルの定期確認、定期評価 N=216

	数	割合
よく実施している	18	8.3%
どちらかといえば実施している	78	36.1%
どちらかといえば実施していない	85	39.4%
全く実施していない	30	13.9%
わからない	2	0.9%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
14	9.3%	4	6.1%
57	38.0%	21	31.8%
62	41.3%	23	34.8%
14	9.3%	16	24.2%
2	1.3%	0	0.0%
1	0.7%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%



（8）介護キャリア段位制度の取組と効果

今回の調査では、A 群を 0JT 取組事業所＝レベル認定レベル認定実績一定数以上の事業所、B 群を 0JT 未取組ないし取組前事業所＝レベル認定実績を有していない事業所とした。

A 群は、具体的な 0JT・評価の取組を経験した群と整理できるが、両群の違いは、介護キャリア段位制度に関する認識についても、効果に関する認識においても、顕著にあらわれた。

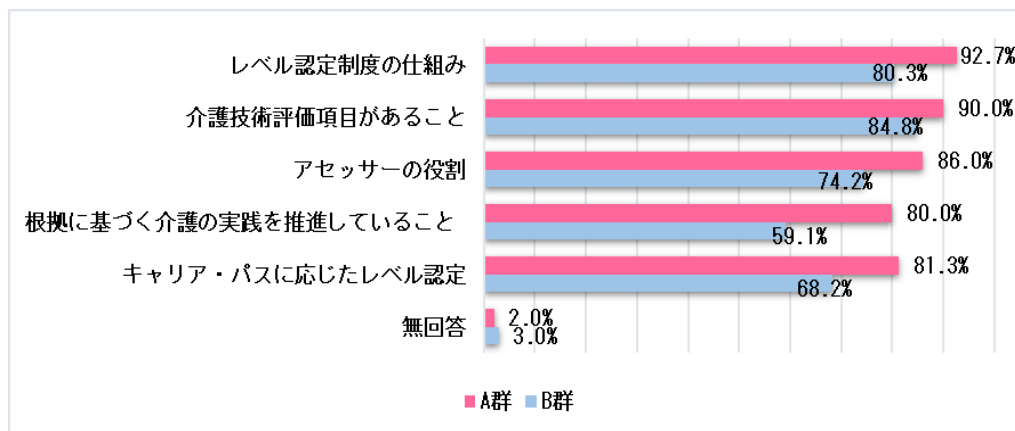
0JT 経験群である A 群では、介護キャリア段位制度について、「根拠に基づく介護の実践を推進していること」であるとの認識が、8 割を超えている。一方で、未経験群である B 群では 59.1%と、「根拠に基づく介護」との結びつきの認識が低い。すなわち B 群の取組の現状としては、介護 0JT の実施目的を漠然と捉えている可能性、このため、指導を介しての「根拠に基づくケアの実践」との関連づけられていない、と読み取ることができる。

介護キャリア段位制度のレベル認定実績を 3 件以上達成させている事業所群では、0JT を通じた育成活動の目的を認識しつつ、実行の効果を表明している。

まずは、事業所で 0JT 取組を経験することで、その意義や効果が明確化されていく、と読み取れる。

介護キャリア段位制度について知っていること N=216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
レベル認定制度の仕組み	192	88.9%	139	92.7%	53	80.3%
介護技術評価項目があること	191	88.4%	135	90.0%	56	84.8%
アセッサーの役割	178	82.4%	129	86.0%	49	74.2%
根拠に基づく介護の実践を推進していること	159	73.6%	120	80.0%	39	59.1%
キャリア・パスに応じたレベル認定	167	77.3%	122	81.3%	45	68.2%
無回答	5	2.3%	3	2.0%	2	3.0%
合計	216		150		66	



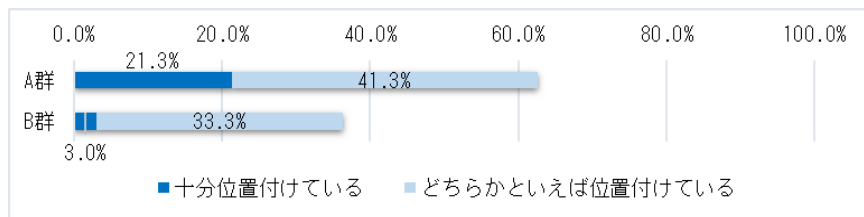
また、キャリア段位制度のレベル認定実績を有する群（A 群）と、有さない群（B 群）の事業所姿勢として、指導者（＝アセッサー）の OJT・評価の一連の対応を、就業時間中の「業務」として位置づけているか否かの違いとしいてあらわれた。

A 群では、指導者（＝アセッサー）に託した育成指導の役割を、業務として位置づけているといえる。この点、「位置づけられていない」との回答も、全体の 26.4%に上り、業務外での育成指導、評価を行っている実態も示された。

介護キャリア段位制度を用いた OJT・評価を就業時間中に行う業務として位置づけている N=216

	数	割合
十分位置付けている	34	15.7%
どちらかといえば位置付けている	84	38.9%
どちらかといえば位置付けられていない	35	16.2%
全く位置付けられていない	27	12.5%
どちらともいえない	30	13.9%
その他	2	0.9%
無回答	4	1.9%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
32	21.3%	2	3.0%
62	41.3%	22	33.3%
22	14.7%	13	19.7%
12	8.0%	15	22.7%
19	12.7%	11	16.7%
1	0.7%	1	1.5%
2	1.3%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%

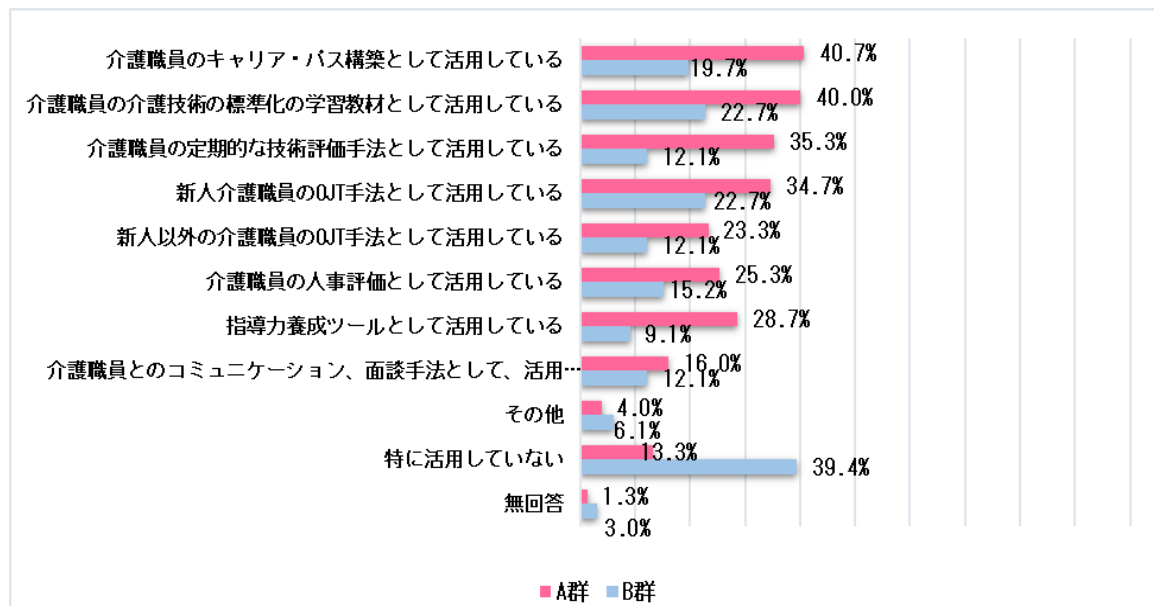


A 群からは、OJT の実施に際して、介護キャリア段位制度のツールを用いることで、体系的な取り込みにつなげていることが読み取れる（キャリアパスとしての活用、介護技術の標準化の教材、定期的な技術評価手法、指導力養成ツール他）。すなわち、A 群では、現場の OJT を漠然とやるのではなく、「根拠に基づくケアの実践」につなげるツールと手法を活用して、仕組みとして取り込んでいる点が、違いとしてあらわれているといえる。

第1章：2. 事業所調査結果

介護キャリア段位制度の取組やツールの活用状況 N = 216

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
介護職員のキャリア・パス構築として活用している	74	34.3%	61	40.7%	13	19.7%
介護職員の介護技術の標準化の学習教材として活用している	75	34.7%	60	40.0%	15	22.7%
介護職員の定期的な技術評価手法として活用している	61	28.2%	53	35.3%	8	12.1%
新人介護職員のOJT手法として活用している	67	31.0%	52	34.7%	15	22.7%
新人以外の介護職員のOJT手法として活用している	43	19.9%	35	23.3%	8	12.1%
介護職員の人事評価として活用している	48	22.2%	38	25.3%	10	15.2%
指導力養成ツールとして活用している	49	22.7%	43	28.7%	6	9.1%
介護職員とのコミュニケーション、面談手法として、活用	32	14.8%	24	16.0%	8	12.1%
その他	10	4.6%	6	4.0%	4	6.1%
特に活用していない	46	21.3%	20	13.3%	26	39.4%
無回答	4	1.9%	2	1.3%	2	3.0%
合計	216		150		66	



レベル認定実績を有する事業所(A群)からは、取組効果として、「根拠に基づき介護を行うこと」の意識、「介護記録を第3者にもわかるよう残していくこと」の意識について、B群と比較しても大差となっている。また、今後の活用意向についても、B群より30%程度高い。

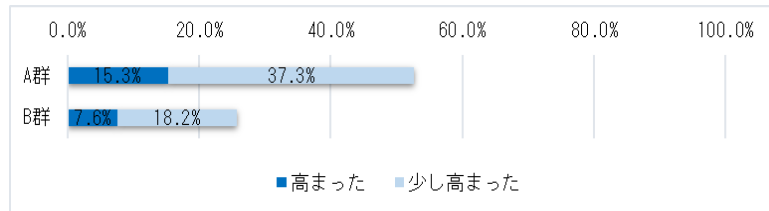
介護キャリア段位制度を用いたOJTの取組が、「根拠に基づくケア」を実践することにつながっている、との回答や制度を用いたOJTの継続意向は、OJTの経験ゆえの効果実感といえる。

すなわち、介護OJTは、まずは「実行してみる」ことで、その目的と効果の認識がなされること、これらの目的意識や効果認識が、事業所のOJTシステム化の構築につながっている可能性が指摘できる。言い換えると、OJTとは、実際に取り組まないことには、その目的や機能、効果の認識すら難しく、曖昧なままとなる可能性を示唆している。

介護キャリア段位制度の取組を通じた、根拠に基づき介護を行うことの意識 N=216

	数	割合
高まった	28	13.0%
少し高まった	68	31.5%
どちらともいえない	66	30.6%
あまり高まっていない	21	9.7%
全く高まっていない	8	3.7%
わからない／活用していない	22	10.2%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

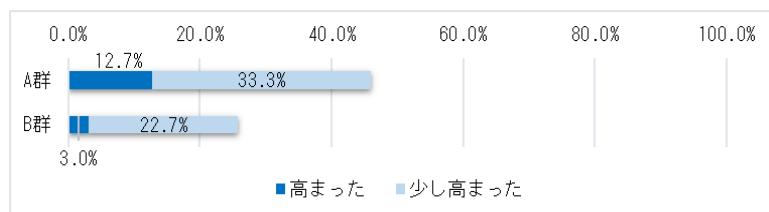
A群		B群	
数	割合	数	割合
23	15.3%	5	7.6%
56	37.3%	12	18.2%
47	31.3%	19	28.8%
15	10.0%	6	9.1%
4	2.7%	4	6.1%
4	2.7%	18	27.3%
1	0.7%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%



介護キャリア段位制度の取組を通じた、介護記録を第3者にもわかるよう残していくことの意識 N=216

	数	割合
高まった	21	9.7%
少し高まった	65	30.1%
どちらともいえない	69	31.9%
あまり高まっていない	25	11.6%
全く高まっていない	8	3.7%
わからない／活用していない	25	11.6%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

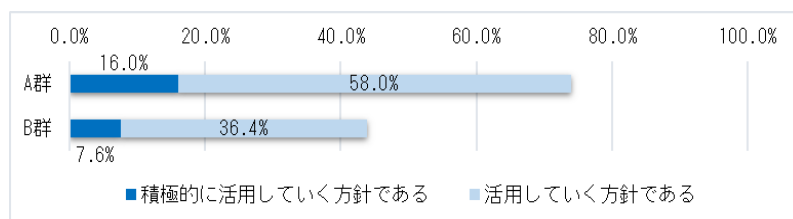
A群		B群	
数	割合	数	割合
19	12.7%	2	3.0%
50	33.3%	15	22.7%
51	34.0%	18	27.3%
22	14.7%	3	4.5%
3	2.0%	5	7.6%
5	3.3%	20	30.3%
0	0.0%	3	4.5%
150	100.0%	66	100.0%



今後の介護キャリア段位制度の活用予定 N=216

	数	割合
積極的に活用していく方針である	29	13.4%
活用していく方針である	111	51.4%
あまり活用しない方針である	9	4.2%
全く活用しない方針である	2	0.9%
どちらともいえない	58	26.9%
その他	4	1.9%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群		B群	
数	割合	数	割合
24	16.0%	5	7.6%
87	58.0%	24	36.4%
5	3.3%	4	6.1%
2	1.3%	0	0.0%
29	19.3%	29	43.9%
2	1.3%	2	3.0%
1	0.7%	2	3.0%
150	100.0%	66	100.0%

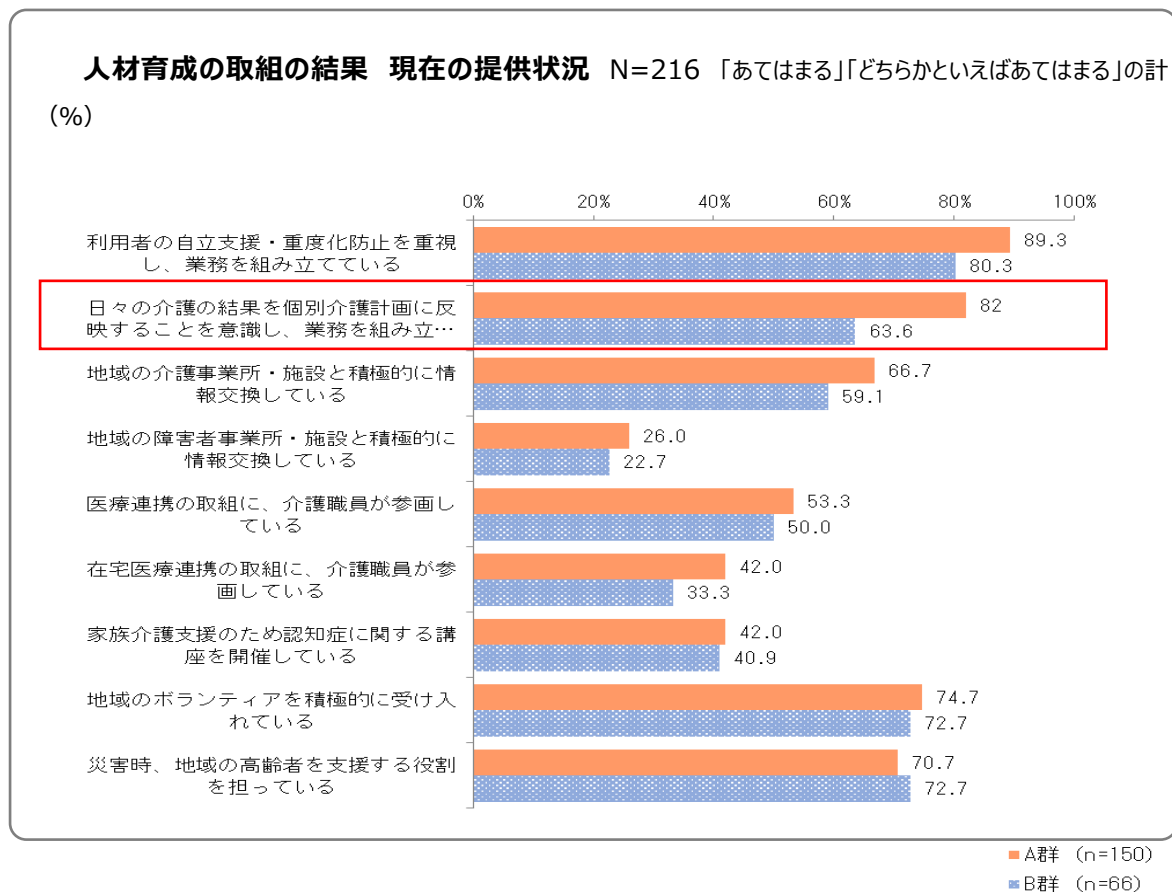


(9) 人材育成の取組結果

人材育成にむけた体制整備や取組の結果として、事業所で提供しているケアの状況を伺ったところ、「自立支援・重度化防止の重視」、「介護の結果の個別介護計画への反映」のいずれにおいても、A 群の方が「あてはまる(「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」の計)」の回答が高い結果となった。

また地域連携に関する取組結果については、「地域の事業所・施設との情報交換」、「地域の障害者事業所・施設との情報交換」、「在宅医療連携の取組への介護職員の参画」、「医療連携の取組への介護職員の参画」等、A 群の方が取り組んでいるとの回答割合が高い傾向であった。

提供ケアとして、「個別ケア」、「介護過程の展開」に取組差がみられること、また「連携」に係る事項に取組差がみられていることは、日頃の「根拠に基づくケア」の OJT が、これらのケアにつながっているものと読み取れ、関係に着目すべきである。

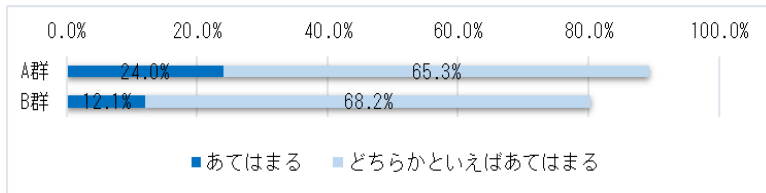


利用者の自立支援・重度化防止を重視し、業務を組み立てている N=216

	数	割合
あてはまる	44	20.4%
どちらかといえばあてはまる	143	66.2%
どちらかといえばあてはまらない	25	11.6%
全くあてはまらない	2	0.9%
わからない	0	0.0%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
36	24.0%
98	65.3%
15	10.0%
1	0.7%
0	0.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
8	12.1%
45	68.2%
10	15.2%
1	1.5%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

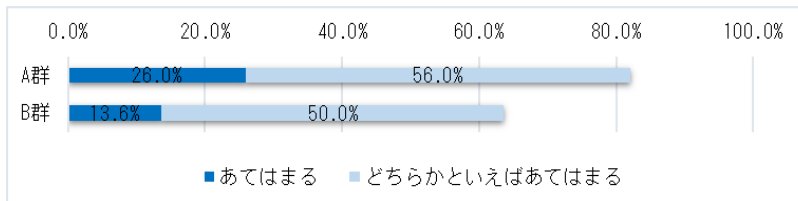


日々の介護の結果を個別介護計画に反映することを意識し、業務を組み立てている N=216

	数	割合
あてはまる	48	22.2%
どちらかといえばあてはまる	117	54.2%
どちらかといえばあてはまらない	44	20.4%
全くあてはまらない	5	2.3%
わからない	0	0.0%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
39	26.0%
84	56.0%
24	16.0%
3	2.0%
0	0.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
9	13.6%
33	50.0%
20	30.3%
2	3.0%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

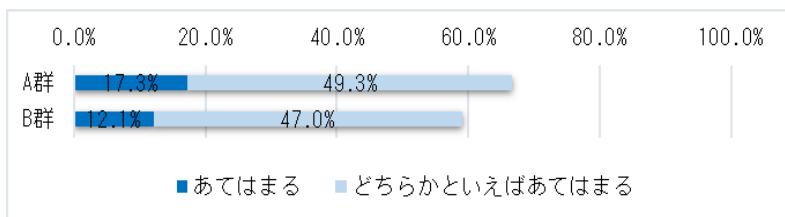


地域の介護事業所・施設と積極的に情報交換している N=216

	数	割合
あてはまる	34	15.7%
どちらかといえばあてはまる	105	48.6%
どちらかといえばあてはまらない	60	27.8%
全くあてはまらない	9	4.2%
わからない	6	2.8%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
26	17.3%
74	49.3%
41	27.3%
4	2.7%
5	3.3%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
8	12.1%
31	47.0%
19	28.8%
5	7.6%
1	1.5%
2	3.0%
66	100.0%



第1章：2. 事業所調査結果

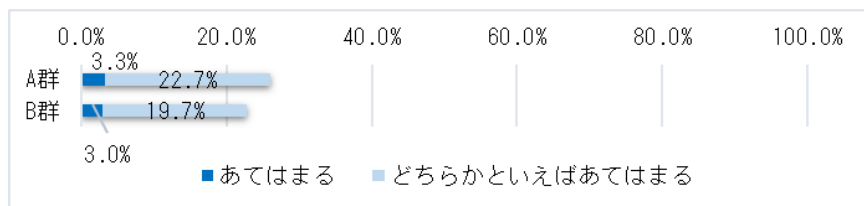
地域の障害者事業所・施設と積極的に情報交換している

N=216

	数	割合
あてはまる	7	3.2%
どちらかといえばあてはまる	47	21.8%
どちらかといえばあてはまらない	103	47.7%
全くあてはまらない	47	21.8%
わからない	10	4.6%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
5	3.3%
34	22.7%
69	46.0%
33	22.0%
9	6.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
2	3.0%
13	19.7%
34	51.5%
14	21.2%
1	1.5%
2	3.0%
66	100.0%



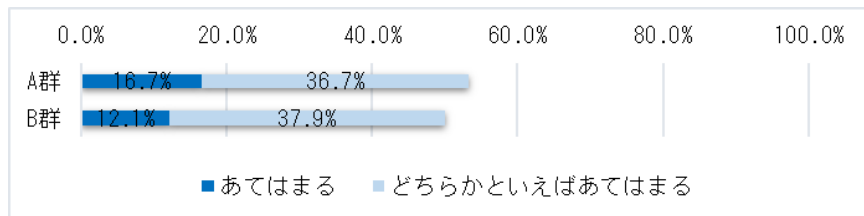
医療連携の取組に、介護職員が参画している

N=216

	数	割合
あてはまる	33	15.3%
どちらかといえばあてはまる	80	37.0%
どちらかといえばあてはまらない	78	36.1%
全くあてはまらない	16	7.4%
わからない	6	2.8%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
25	16.7%
55	36.7%
55	36.7%
9	6.0%
5	3.3%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
8	12.1%
25	37.9%
23	34.8%
7	10.6%
1	1.5%
2	3.0%
66	100.0%



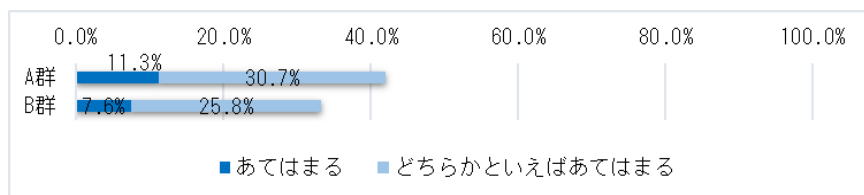
在宅医療連携の取組に、介護職員が参画している

N=216

	数	割合
あてはまる	22	10.2%
どちらかといえばあてはまる	63	29.2%
どちらかといえばあてはまらない	93	43.1%
全くあてはまらない	31	14.4%
わからない	5	2.3%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
17	11.3%
46	30.7%
64	42.7%
18	12.0%
5	3.3%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
5	7.6%
17	25.8%
29	43.9%
13	19.7%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

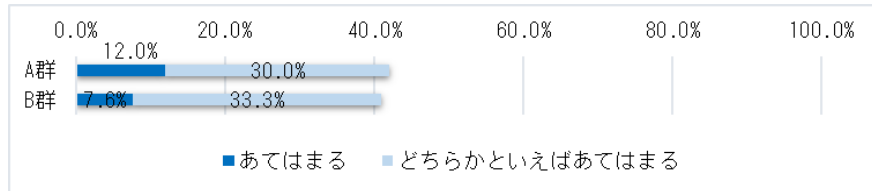


地域で家族介護支援のための認知症に関する講座を開催している N=216

	数	割合
あてはまる	23	10.6%
どちらかといえばあてはまる	67	31.0%
どちらかといえばあてはまらない	68	31.5%
全くあてはまらない	54	25.0%
わからない	1	0.5%
無回答	3	1.4%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
18	12.0%
45	30.0%
48	32.0%
37	24.7%
1	0.7%
1	0.7%
150	100.0%

B群	
数	割合
5	7.6%
22	33.3%
20	30.3%
17	25.8%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

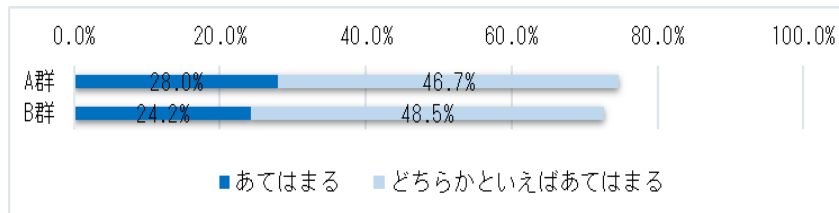


地域のボランティア（団体含む）を積極的に受け入れている N=216

	数	割合
あてはまる	58	26.9%
どちらかといえばあてはまる	102	47.2%
どちらかといえばあてはまらない	34	15.7%
全くあてはまらない	20	9.3%
わからない	0	0.0%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
42	28.0%
70	46.7%
25	16.7%
13	8.7%
0	0.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
16	24.2%
32	48.5%
9	13.6%
7	10.6%
0	0.0%
2	3.0%
66	100.0%

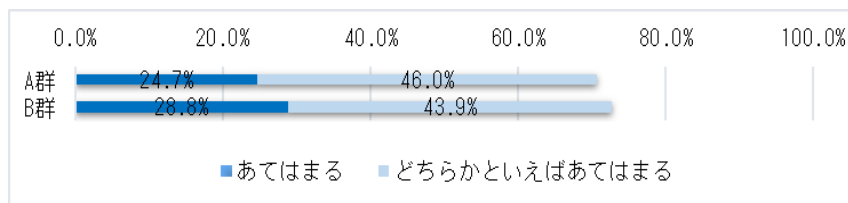


災害時において、地域の高齢者を支援する役割を担っている N=216

	数	割合
あてはまる	56	25.9%
どちらかといえばあてはまる	98	45.4%
どちらかといえばあてはまらない	37	17.1%
全くあてはまらない	13	6.0%
わからない	10	4.6%
無回答	2	0.9%
合計	216	100.0%

A群	
数	割合
37	24.7%
69	46.0%
29	19.3%
6	4.0%
9	6.0%
0	0.0%
150	100.0%

B群	
数	割合
19	28.8%
29	43.9%
8	12.1%
7	10.6%
1	1.5%
2	3.0%
66	100.0%



(10) 統計的検定の実施

今回実施した事業所調査について、それぞれ設問ごとにA群・B群の回答割合に違いがみえるところ、みえないところを分析することで、キャリア段位のレベル認定の取組有・無によって、体制であり取組実態の違いがあるところとないところがある程度みえてきたところであるが、それを補完する意味で、今回、各設問ごとにA群・B群の2つの母集団について、統計学的に違いがあるかどうか検証するため、「統計的検定」を行うこととした。

なお、今回の統計的検定にあたり、母集団やサンプルサイズの以下の条件から、検定方法について「ウエルチのt検定」を採用した。

＜条件＞

- ・2群は異なる集団である（対応のないデータ）
- ・2群の母集団が正規分布であるかどうかわからない
- ・サンプルサイズ（2群計）が30～500である
- ・母集団において2群の標準偏差が異なるといえる

「ウエルチのt検定」の判定方法

標本調査の対応のないデータから統計量「T値」を算出し、「T値」が統計学によって定められた「棄却限界値」より大きければ母集団において2群の母平均は異なる、つまり「有意な差がある」と判断する。

＜標本調査の結果＞

2群	サンプルサイズ	標本平均	標本標準偏差
A	n_1	X_1	s_1
B	n_2	X_2	s_2

【有意差判定方法】

検定統計量T

$$T \text{ 値} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

棄却限界値

自由度 f を次式によって求める。

$$f = \left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2 \div \left(\frac{s_1^4}{n_1^2 (n_1 - 1)} + \frac{s_2^4}{n_2^2 (n_2 - 1)} \right)$$

求められた自由度から棄却限界値を算定する

f	棄却限界値
10	2.23
20	2.09
30	2.04
40	2.02
50	2.01
60	2.00
70	1.99
80	1.99

f	棄却限界値
90	1.99
100	1.98
200	1.97
300	1.97
400	1.97
500	1.96
1,000	1.96

T値 $\geq$ 棄却限界値 「2群の母平均は異なる」はいえる

T値 $<$ 棄却限界値 「2群の母平均は異なる」はいえない

これら統計的検定の方法を使い、各設問ごとの、サンプルサイズ、標本平均、標本標準偏差、「検定統計量T」並びに「棄却限界値」は以下の表の通りとなり、

T値 $\geq$ 棄却限界値 「差がある」

T値 $<$ 棄却限界値 「差がない」

とした。

第1章：2. 事業所調査結果

事業所調査におけるt検定結果一覧表

	番号	調査項目	t検定										2群差異
			A群			B群			T値	自由度	棄却限界値	T値 -棄却限界値	
			サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差	サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差					
研修の実施状況	2-(7)	介護職員の介護技術向上にむけた研修	150	8.01	2.19	64	7.66	2.44	1.00	108	1.98	-0.98	差がない
	2-(9)	学習室の設置状況	133	2.49	3.34	59	2.53	3.38	0.07	110	1.98	-1.91	差がない
	2-(10)	パソコン等を利用するための研修	150	3.21	2.74	65	3.50	3.02	0.65	112	1.98	-1.33	差がない
	2-(11)	介護職員の対する外部研修の情報収集	149	8.13	1.79	64	8.15	2.14	0.06	103	1.98	-1.92	差がない
キャリア開発 支援	4-(2)①	介護福祉士取得支援	146	8.04	2.17	64	7.31	2.62	1.96	103	1.98	-0.02	差がない
	4-(2)②	介護技術を習得にむけた研修受講支援	147	7.68	2.24	65	7.28	2.58	1.09	108	1.98	-0.89	差がない
職場環境整備の 取組	2-(13)	職員の働き方改革への取組	150	7.82	2.15	65	7.62	2.20	0.60	119	1.98	-1.38	差がない
	4-(2)⑨	雇用管理改善対策の実施	135	6.60	2.48	62	5.82	2.82	1.88	106	1.98	-0.10	差がない
	2-(14)	介護職員への満足度調査実施	149	5.10	3.25	65	4.64	3.35	0.94	119	1.98	-1.04	差がない
	2-(12)	介護記録や報告書の作成についてICTの活用	147	6.21	3.19	65	5.22	3.41	1.99	116	1.98	0.01	差がある
	4-(2)⑩	ICT活用による介護職員の事務負担軽減	144	5.93	2.95	61	5.64	3.26	0.60	104	1.98	-1.38	差がない
	4-(2)⑪	ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施	143	5.78	2.92	61	5.21	3.25	1.20	103	1.98	-0.78	差がない
	4-(2)⑫	介護ロボットやリフト等の介護機器の導入	141	4.94	3.26	62	4.53	3.26	0.83	117	1.98	-1.15	差がない
	4-(2)⑮	職場内コミュニケーション円滑化にむけた取組	150	7.13	2.11	65	7.01	2.47	0.33	106	1.98	-1.65	差がない
	4-(2)⑬	指導・評価結果の人事制度への反映	145	7.14	2.49	65	6.18	2.90	2.31	108	1.98	0.33	差がある
	4-(2)⑭	スキルレベルに応じた職位・給与制度の仕組み	141	6.92	2.74	64	6.33	2.99	1.34	113	1.98	-0.64	差がない
	4-(2)⑮	介護職員の人事ローテーションの実施	144	6.15	2.72	64	5.92	3.23	0.50	104	1.98	-1.48	差がない
	4-(2)⑰	非正規職員から正規職員への転換	144	7.60	2.22	63	7.27	2.42	0.95	109	1.98	-1.03	差がない
人材育成体制の 整備	4-(1)③	スキルアッププランやバスの提示	148	6.39	2.62	62	5.53	2.75	2.08	110	1.98	0.10	差がある
	4-(1)⑤	介護技術に関する指標・基準等の明文化	148	6.15	2.77	64	5.50	2.87	1.54	116	1.98	-0.44	差がない
	4-(1)⑥	指導者の育成・配置	149	7.21	2.14	65	6.35	2.64	2.32	103	1.98	0.34	差がある
	4-(1)⑮	指導者に対する支援・サポート	145	6.46	2.32	65	5.57	2.81	2.25	105	1.98	0.27	差がある
	4-(1)⑮	他職種カンファレンス参加の促し	148	7.25	2.60	64	6.38	3.02	2.01	105	1.98	0.03	差がある
	4-(2)⑮	地域交流活動への参加の促し・支援	145	6.31	2.63	65	5.57	3.13	1.67	106	1.98	-0.31	差がない
	5-(1)③	地域における事業所の役割の明示	146	6.86	2.55	64	6.19	2.69	1.68	114	1.98	-0.30	差がない
	4-(2)⑥	新人介護職員に対するOJT指導	149	7.94	2.07	65	7.24	2.46	2.00	105	1.98	0.02	差がある
	4-(2)⑦	入職2年目介護職員に対するOJT指導	147	5.91	2.56	65	4.88	2.74	2.57	115	1.98	0.59	差がある
	4-(2)⑧	入職3年目以降の介護職員に対するOJT指導	147	5.14	2.59	65	4.33	2.65	2.06	120	1.98	0.08	差がある
人材育成の 取組 OJTの展開	4-(1)①	経営理念、人材育成方針の伝達	149	7.87	2.12	63	7.66	2.25	0.63	111	1.98	-1.35	差がない
	4-(1)②	育成計画の作成・提示	148	6.98	2.69	63	7.16	2.55	0.47	123	1.98	-1.51	差がない
	4-(1)④	スキルアップにむけた目標設定や目標管理	148	7.29	2.34	64	6.61	2.73	1.73	105	1.98	-0.25	差がない
	4-(1)⑦	介護職員との面談	150	8.09	1.92	65	7.39	2.64	1.91	95	1.99	-0.08	差がない
	4-(1)⑧	介護技術指導	149	7.11	2.33	64	6.58	2.61	1.42	108	1.98	-0.56	差がない
	4-(1)⑨	現場での確認・指導	149	6.59	2.56	65	6.18	2.73	1.04	115	1.98	-0.94	差がない
	4-(1)⑮	介護記録や報告書類の作成指導	149	6.21	2.47	65	6.08	2.71	0.34	112	1.98	-1.64	差がない
	4-(2)⑮	ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導	150	8.20	1.69	65	7.80	2.29	1.28	96	1.99	-0.71	差がない
	4-(1)⑩	ケアの根拠の説明・指導	149	6.70	2.29	65	6.10	2.57	1.62	110	1.98	-0.36	差がない
	4-(1)⑭	気づき支援、ケア内容改善の促し	147	6.86	2.23	65	5.84	2.71	2.65	104	1.98	0.67	差がある
	4-(2)⑮	気づき支援、ケア内容改善の促し	146	7.00	2.09	62	6.43	2.54	1.56	98	1.99	-0.43	差がない
	4-(1)⑰	目標達成状況の進捗確認	147	6.89	2.44	65	6.01	3.05	2.05	102	1.98	0.07	差がある
	4-(1)⑮	介護技術レベルの定期確認・定期評価	147	5.43	2.79	64	4.59	2.97	1.92	113	1.98	-0.06	差がない
	キャリア段位 取組と効果	3-(1)	キャリア段位をOJT・評価の業務として位置づけ	128	6.89	2.86	52	4.76	3.05	4.33	89	1.99	2.34
3-(3)		模範に基づく介護を行うことの意識向上	145	6.71	2.16	46	5.88	2.39	2.09	70	2.00	0.09	差がある
3-(4)		介護記録を第3者にわかるよう残す意識向上	150	6.21	2.15	63	3.96	2.29	6.66	110	1.98	4.68	差がある
3-(5)		キャリア段位の今後の活用	147	7.40	1.73	62	6.57	1.61	3.32	122	1.98	1.34	差がある
人材育成 取組結果	5-(1)①	自立支援・重複化防止の取り組み	150	7.77	1.87	64	7.20	2.03	1.93	111	1.98	-0.05	差がない
	5-(1)②	介護の結果を個別介護計画に反映	150	7.46	2.31	64	6.44	2.57	2.74	108	1.98	0.76	差がある
地域連携 取組結果	5-(1)⑥	地域の介護事業所・施設と積極的に情報交換している	145	6.68	2.57	63	6.13	2.76	1.35	111	1.98	-0.63	差がない
	5-(1)⑦	地域の障害者事業所・施設と積極的に情報交換している	141	4.06	2.63	63	3.91	2.49	0.39	125	1.98	-1.59	差がない
	5-(1)④	医療連携の取組に、介護職員が参画している	144	6.00	2.87	63	5.64	2.91	0.82	117	1.98	-1.16	差がない
	5-(1)⑤	在宅医療連携の取組に、介護職員が参画している	145	5.20	2.91	64	4.53	2.87	1.55	122	1.98	-0.43	差がない
	5-(1)⑨	家族介護支援のため認知症に関する講座を開催している	148	4.88	3.19	64	4.73	3.09	0.33	123	1.98	-1.65	差がない
	5-(1)⑧	地域のボランティアを積極的に受け入れている	150	7.03	2.85	64	6.92	2.89	0.25	118	1.98	-1.73	差がない
5-(1)⑮	災害時、地域の高齢者を支援する役割を担っている	141	7.11	2.63	63	7.09	2.94	0.05	108	1.98	-1.93	差がない	

第1章：2. 事業所調査結果

なお、検定結果と各回答割合について比較した表は以下の通りとなる。

	番号	調査項目	算定	単純差違比較			t検定	
				A群	B群	差(A-B)	T値 -棄却限界値	2群差異
研修の実施状況	2-(7)	介護職員の介護技術向上にむけた研修	積極的・ある程度実施している 率(%)	88.7%	81.8%	6.8%	-0.98	差がない
	2-(9)	学習室の設置状況	学習室がある 率(%)	14.7%	15.2%	-0.5%	-1.91	差がない
	2-(10)	パソコン等を利用するための研修	積極的・ある程度実施している 率(%)	20.0%	24.2%	-4.2%	-1.33	差がない
	2-(11)	介護職員の対する外部研修の情報収集	積極的・ある程度実施している 率(%)	92.0%	87.9%	4.1%	-1.92	差がない
キャリア開発支援	4-(2)①	介護福祉士取得支援	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	85.3%	78.8%	6.5%	-0.02	差がない
	4-(2)②	介護技術を習得にむけた研修受講支援	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	84.0%	78.8%	5.2%	-0.89	差がない
職場環境整備の取組	2-(13)	職員の働き方改革への取組	積極的・ある程度取り組んでいる 率(%)	87.3%	84.8%	2.5%	-1.38	差がない
	4-(2)⑨	雇用管理改善対策の実施	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	62.0%	53.0%	9.0%	-0.10	差がない
	2-(14)	介護職員への満足度調査実施	積極的・ある程度実施している 率(%)	47.3%	37.9%	9.5%	-1.04	差がない
	2-(12)	介護記録や報告書の作成についてICTの活用	積極的・ある程度推進している 率(%)	60.0%	47.0%	13.0%	0.01	差がある
	4-(2)⑩	ICT活用による介護職員の事務負担軽減	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	54.7%	50.0%	4.7%	-1.38	差がない
	4-(2)⑪	ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	50.7%	42.4%	8.2%	-0.78	差がない
	4-(2)⑫	介護ロボットやリフト等の介護機器の導入	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	41.3%	33.3%	8.0%	-1.15	差がない
	4-(2)⑮	職場内コミュニケーション円滑化にむけた取組	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	80.0%	72.7%	7.3%	-1.65	差がない
	4-(2)⑬	指導・評価結果の人事制度への反映	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	74.7%	60.6%	14.1%	0.33	差がある
	4-(2)⑭	スキルレベルに応じた職位・給与制度の仕組み	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	69.3%	63.6%	5.7%	-0.64	差がない
	4-(2)⑯	介護職員の人事ローテーションの実施	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	58.0%	54.5%	3.5%	-1.48	差がない
	4-(2)⑲	非正規職員から正規職員への転換	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	80.7%	75.8%	4.9%	-1.03	差がない
人材育成体制の整備	4-(1)③	スキルアッププランやバスの提示	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	64.0%	48.5%	15.5%	0.10	差がある
	4-(1)⑤	介護技術に関する指標・基準等の明文化	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	58.7%	50.0%	8.7%	-0.44	差がない
	4-(1)⑥	指導者の育成・配置	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	80.7%	65.2%	15.5%	0.34	差がある
	4-(1)⑯	指導者に対する支援・サポート	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	65.3%	51.5%	13.8%	0.27	差がある
	4-(1)⑮	他職種カンファレンス参加の促し	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	76.7%	59.1%	17.6%	0.03	差がある
	4-(2)⑮	地域交流活動への参加の促し・支援	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	61.3%	50.0%	11.3%	-0.31	差がない
	5-(1)③	地域における事業所の役割の明示	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	70.7%	62.1%	8.5%	-0.30	差がない
	4-(2)⑥	新人介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	88.0%	80.3%	7.7%	0.02	差がある
	4-(2)⑦	入職2年目介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	56.0%	42.4%	13.6%	0.59	差がある
	4-(2)⑧	入職3年目以降の介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	42.0%	31.8%	10.2%	0.08	差がある
人材育成の取組 OJTの展開	4-(1)①	経営理念、人材育成方針の伝達	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	85.3%	80.3%	5.0%	-1.35	差がない
	4-(1)②	育成計画の作成・提示	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	72.0%	74.2%	-2.2%	-1.51	差がない
	4-(1)④	スキルアップにむけた目標設定や目標管理	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	78.0%	66.7%	11.3%	-0.25	差がない
	4-(1)⑦	介護職員との面談	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	91.3%	75.8%	15.6%	-0.08	差がない
	4-(1)⑧	介護技術指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	76.0%	66.7%	9.3%	-0.56	差がない
	4-(1)⑨	現場での現認・指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	66.0%	62.1%	3.9%	-0.94	差がない
	4-(1)⑩	介護記録や報告書類の作成指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	63.3%	60.6%	2.7%	-1.64	差がない
	4-(2)⑭	ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	93.3%	84.8%	8.5%	-0.71	差がない
	4-(1)⑪	ケアの根拠の説明・指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	73.3%	65.2%	8.2%	-0.36	差がない
	4-(1)⑭	気づき支援、ケア内容改善の促し	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	74.7%	56.1%	18.6%	0.67	差がある
	4-(2)⑬	気づき支援、ケア内容改善の促し	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	78.0%	65.2%	12.8%	-0.43	差がない
	4-(1)⑰	目標達成状況の進捗確認	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	72.7%	57.6%	15.1%	0.07	差がある
	4-(1)⑬	介護技術レベルの定期確認・定期評価	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	47.3%	37.9%	9.5%	-0.06	差がない
キャリア段位 取組と効果	3-(1)	キャリア段位をOJT・評価の業務として位置づけ	十分・どちらかといえば位置づけている 率(%)	62.7%	36.4%	26.3%	2.34	差がある
	3-(3)	根拠に基づく介護を行うことの意識向上	高まった・少し高まった 率(%)	52.7%	25.8%	26.9%	0.09	差がある
	3-(4)	介護記録を第3者にわかるよう残す意識向上	高まった・少し高まった 率(%)	46.0%	25.8%	20.2%	4.68	差がある
	3-(5)	キャリア段位の今後の活用	積極的・活用していく 率(%)	74.0%	43.9%	30.1%	1.34	差がある
人材育成 取組結果	5-(1)①	自立支援・重度化防止の取り組み	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	89.3%	80.3%	9.0%	-0.05	差がない
	5-(1)②	介護の結果を個別介護計画に反映	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	82.0%	63.6%	18.4%	0.76	差がある
地域連携 取組結果	5-(1)⑥	地域の介護事業所・施設と積極的に情報交換している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	66.7%	59.1%	7.6%	-0.63	差がない
	5-(1)⑦	地域の障害者事業所・施設と積極的に情報交換している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	26.0%	22.7%	3.3%	-1.59	差がない
	5-(1)④	医療連携の取組に、介護職員が参画している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	53.3%	50.0%	3.3%	-1.16	差がない
	5-(1)⑤	在宅医療連携の取組に、介護職員が参画している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	42.0%	33.3%	8.7%	-0.43	差がない
	5-(1)⑨	家族介護支援のため認知症に関する講座を開催している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	42.0%	40.9%	1.1%	-1.65	差がない
	5-(1)⑧	地域のボランティアを積極的に受け入れている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	74.7%	72.7%	1.9%	-1.73	差がない
	5-(1)⑩	災害時、地域の高齢者を支援する役割を担っている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	70.7%	72.7%	-2.1%	-1.93	差がない

(11) 統計的検定結果を踏まえて

事業所調査結果の t 検定結果を踏まえると、職員のスキルアップに向けた仕組みづくりに関して、A 群と B 群との差異が明らかであると読み取れる。

OJT の実施対象として、「新人」、「2 年目職員」、「3 年目以降の職員」への OJT 実施に関し、有意差が確認された。また、「スキルアッププランやパスの提示」「指導者の育成・配置」「指導者に対する支援・サポート」といった OJT の仕組みづくりに関しても有意差が認められた。職員との関係性では、「気づき支援、ケア内容改善の促し」「目標達成状況の進捗確認」「指導・評価結果の人事制度への反映」について有意差が認められ、育成がシステム的に行われている傾向を読み取ることができる。

また、事業所の取組として「介護記録や報告書の作成についての ICT 活用」「介護の結果の個別介護計画への反映」「他職種カンファレンス参加の促し」など、根拠に基づく個別ケアと連携につながる事項につき、有意差が確認された。

さらに介護キャリア段位制度とのかかわりについては、業務としての位置づけ、根拠に基づく介護の意識、第三者にわかる介護記録、今後の継続意向全てにおいて、有意差が確認された。

(12) 介護職員処遇改善加算の取得と取組実態

介護職員処遇改善加算のキャリアパス要件（Ⅰ～Ⅲ）、並びに職場環境等要件の例示に関連する取組について実施状況をみると、両群とも当該加算取得率は同程度であるものの、以下のように、A群（OJT 取組事業所、レベル認定実績有）とB群（OJT 未取組事業所、レベル認定実績無）とでは取組実態には、差がみられる。

介護職員の処遇改善、スキル向上にむけた取組の実態には、事業所により取組差はある一方で、現行の加算要件は、これらの差までは踏まえるものとはなっていない。

今回の調査では、OJT のシステム的な運用を行っている事業所では、そうでない事業所と比べ、加算取得要件として列挙された幅広い事項のそれぞれに、取り組んでいる傾向が示された。

介護職員処遇改善加算 キャリアパス要件、職場環境等要件関連の取組実態 N=216

		調査項目		全体	A群	B群	差(A-B)
加算取得状況		処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ	処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ取得数／回答数（％）	92.10%	92.70%	90.90%	1.80%
		特定処遇改善加算（2019年10月～）	特定処遇改善加算取得数／回答数（％）	64.40%	64.70%	63.60%	1.00%
キャリアパス要件関係		スキルレベルに応じた職位・給与制度の仕組み	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	67.60%	69.30%	63.60%	5.70%
		介護職員の介護技術向上にむけた研修	積極的・ある程度実施している 率（％）	86.60%	88.70%	81.80%	6.80%
職場環境等要件	資質向上	介護福祉士取得支援	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	83.30%	85.30%	78.80%	6.50%
		介護技術を習得にむけた研修受講支援	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	82.40%	84.00%	78.80%	5.20%
		指導・評価結果の人事制度への反映	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	70.40%	74.70%	60.60%	14.10%
		介護職員の人事ローテーションの実施	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	56.90%	58.00%	54.50%	3.50%
	職場環境・処遇改善	新人介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	85.60%	88.00%	80.30%	7.70%
		雇用管理改善対策の実施	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	59.30%	62.00%	53.00%	9.00%
		ICT活用による介護職員の事務負担軽減	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	53.20%	54.70%	50.00%	4.70%
		ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	48.10%	50.70%	42.40%	8.20%
		介護ロボットやリフト等の介護機器の導入	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	38.90%	41.30%	33.30%	8.00%
		職場内コミュニケーション円滑化にむけた取組	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	77.80%	80.00%	72.70%	7.30%
		気づき支援、ケア内容改善の促し	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	69.00%	74.70%	56.10%	18.60%
		ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	90.70%	93.30%	84.80%	8.50%
	その他	地域交流活動への参加の促し・支援	十分・ある程度おこなわれている 率（％）	57.90%	61.30%	50.00%	11.30%
		非正規職員から正規職員への転換	よく・どちらかといえば実施している 率（％）	79.20%	80.70%	75.80%	4.90%

(13) 事業所調査結果より

回答事業所の属性

本調査では、介護技術向上の取組事業所の特徴を見出し、取組の有無での違いを探ることとした。そして、介護技術向上の取組の実績を見分ける具体的な指標として、介護キャリア段位制度のレベル認定実績を一定数有する事業所（レベル認定実績3名以上）と、実績なしの事業所の比較を行った。

回答事業所は、いずれも介護キャリア段位制度のアセッサーが1名以上いる事業所であり、全国介護事業所中において、介護OJTを通じた人材育成に関心を有する事業所群といえる。

また、A群・B群のいずれも9割程度が介護職員処遇改善加算を取得しており、キャリアパス要件や、職場環境等要件を満たしている。

構成する介護職員は、B群では、事業所の介護福祉士のうち、勤続10年以上の介護福祉士の割合がA群よりも若干高く、ベテランの専門職員が在籍しているといえる。

今回の調査結果からは、介護職員の採用率、離職率に関し、両群とも全国平均よりも大きく下回る。A群B群の比較では、いずれもB群が上回っており、A群の方がより、介護職員の定着率は高い群との結果であった。（【採用率】A群：10.0%、B群：12.4%【離職率】A群：8.4%、B群：10.8%）。（参考：平成30年度介護労働実態調査：採用率：18.7%、離職率：15.4）

いずれの群も全国の介護事業所中、人材育成の取組を重視している事業所といえるが、A群（レベル認定実績を一定数以上出している事業所群）と、B群（認定実績のない事業所群）では、今回の調査で顕著な違いが示された。

人材育成に向けたOJTをシステム的に取り組んでいる

「キャリア開発支援」や、「職場環境整備の取組」をみると、設問項目のうち、全てにおいてA群の実施率がB群を上回る結果であり、A群において、介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に列挙される取組事項をはじめとして、職員にむけての環境整備を行っていることが伺える。

研修（Off-JT）に関しては、「介護技術向上にむけた研修」の実施率は両群に差はあるものの（A群：88.7%、B群：81.8%）、両群ともに8割以上の実施率であったが、OJTの取組体制に顕著な違いが示された。

A群では人材育成にあたって、「スキルアッププランやパスの提示」と明文化された「介

護技術に関する指標・基準等」、具体的なツールを用いて実施しており、「指導者」を配置し、指導者には「支援・サポート体制」を組み、OJT 指導を「指導者の業務」として位置づけている。

すなわち、A 群（レベル認定輩出実績一定数以上の事業所）では、OJT を「システム」として取り入れ、運用している、といえる。

OJT に対するこの観点は、OJT の実施対象として、「新人職員以外の職員に対する OJT」の実施差にもあらわれている。

A 群にみえた特徴として、OJT を「システム」として取り組むことにより、「理念共有」、「育成計画作成」、「目標設定」、「職員との面談」、「技術指導」、「現認」、を行い、職員の「目標達成状況の進捗確認」、スキルレベルの「定期確認・定期評価」の一連の手順を実行していることと、といえる。これらは、介護キャリア段位制度の OJT 手法(期首評価、面談、期中・OJT、現認、技術指導、定期確認、期末評価)を忠実に実行しているものといえる。

また指導では、「介護記録や報告書類の作成指導」、「ケア根拠の説明・指導」、「ケア根拠の説明・指導」といった、「根拠に基づくケアの実践スキル」の習得に目標を定めて育成をしている。指導では、やり方を教える、といった手法ではなく、「振り返り」「気づき」「ケア内容改善の促し」を行っているとの傾向が示された。

一方で、OJT の体制整備を伴わずに、また、「理念」共有を核としていても、P（計画）⇒D（実行）⇒C・A（確認・評価）のプロセスを展開させずに、育成の取組を曖昧なものとしてとらえている場合は、具体的なレベル認定実績にはつながっておらず、調査結果で表出した相違が実態として生じていると指摘できる。

A 群では、なぜ、OJT を曖昧なものとして扱わずに、「システム」として取り込んでいるのだろうか。今回の回答結果からみえるものとして、介護技術の向上とは何か、OJT を通じて何を習得するのかを組織として見出しており、その目標にむけて育成の「仕組み」として、組織に取り込んでいる点を指摘できる。

根拠に基づくケアの実践に向けての人材育成⇒「個別ケア」や「連携」の取組差として表出

「ケア根拠の説明・指導（A 群：73.3%）」、「介護職員への気づき支援、ケア内容改善の促し（A 群：74.7%）」の実施率は、A 群はいずれも B 群を大きく上回っている。また介護キャリア段位制度とは、「根拠に基づく介護の実践の推進である」との認識は、A 群では 80.0%に上ったのに対し B 群では 59.1%と、認識差が見受けられた。

「介護キャリア段位制度の取組を通じた、根拠に基づき介護を行うことの意識」については、A 群は 52.6%であるのに対し、B 群では 25.6%と大差であり、「介護キャリア段位制度の取組を通じた、介護記録を第三者にもわかるよう残していくことの意識」についても、A

第1章：2. 事業所調査結果

群が46%、B群は25.7%と差がみられた。

「日々の業務の結果を個別介護計画に反映することを意識し、業務を組み立てている」については、A群が82.0%であるのに対し、B群では63.6%、「ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施」をしているとの回答は、A群が50.7%、B群が42.4%であった。「個別ケア」の実践、利用者の「介護過程の展開」は、「根拠に基づくケアの実践」のあらわれといえ、日頃のOJTとの関係に注目すべきである。

今回の調査結果からの導きとして、OJTを通じて、「根拠に基づき介護を行うスキル」を磨いていくことや、「根拠に基づくケア」と「利用者個別のアセスメントの実践」との関係性への認識は、実際にOJTに取り組んでみてこそつながるものであることが、伺える。

A群にみられるOJTの取組には、「実際にやってみたこと」で認識される価値があり、「実際にやってみた」ことの結果を受けて、「システム」的な運用へとつながっている、と読み取れる。現場でのOJTによる育成を通じて職員に「どのようなスキルを身につけるのか」、といった育成のテーマは、ともすると、漠然とした、曖昧なものとして捉えられかねない。しかしながら、OJT取組事業所からは、これらの意義や関係を、具体的な「取組実態」として示している。

介護の「根拠」に係る取組の差は、「連携」を鍵とした、取組差としても表出された。

本調査では、「介護職員の他職種カンファレンス参加機会の促し」、「医療連携の取組への介護職員の参画」、「在宅医療連携の取組への介護職員の参画」において、A群B群における顕著な差として示されている（他職種連携）。

A群にみられる、レベル認定実績を一定数輩出している事業所とは、すなわち、OJTを通じた人材育成の価値として、「根拠に基づく介護の実践」と設定し、体制整備をしつつ、育成を仕組みとして機能させ、「個別ケア」実践や他職種との「連携」の取組につなげている、と読み取ることができる。

地域連携の取組を行っている

また、A群（OJT実施事業所）では、「地域における事業所の役割を介護職員に明示している」、「地域の介護事業所・施設と積極的に情報交換している」においても、取組差となっている（地域連携）。

事業所において推進されている地域連携の取組は、介護キャリア段位制度の評価基準「Ⅲ. 地域包括ケアシステム&リーダーシップ」を用いたOJTを行っている実態を示しているもの、とも読み取れる。

※ B 群の実施率等が A 群よりも高い結果となった項目について

両群の比較で、B 群の実績の方が高い結果であったものは、「介護福祉士のうち、勤続 10 年以上の者の割合」、福利厚生費、研修の開催数といった、外形的な観点のものであり、具体的な人材育成にむけた体制整備や、取組、取組の結果に関しては、A 群の実施率等の方が高い結果が示された。事業所の人材育成の取組を把握するには、事業所の外形的、ストラクチャーの観点だけでは、取組の実態はみえない。

3. 指導者調査結果

(1) 回答者の属性

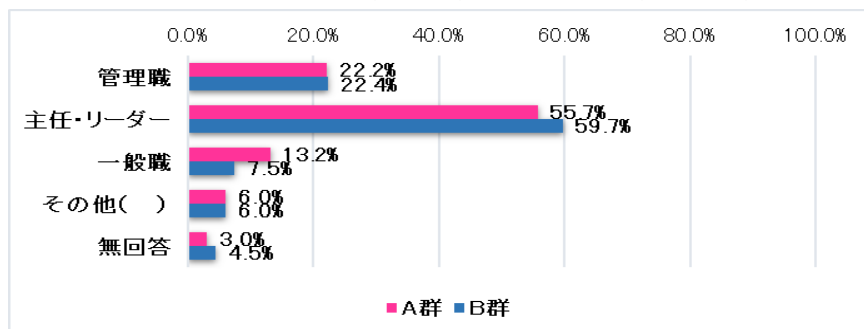
サービス種 N=234

	全体	A群	B群
介護老人福祉施設	106	71	35
介護老人保健施設	89	69	20
訪問介護	39	27	12
計	234	167	67

回答者属性

現在の職位について N=234

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
管理職	52	22.2%	37	22.2%	15	22.4%
主任・リーダー	133	56.8%	93	55.7%	40	59.7%
一般職	27	11.5%	22	13.2%	5	7.5%
その他	14	6.0%	10	6.0%	4	6.0%
無回答	8	3.4%	5	3.0%	3	4.5%
合計	234	100.0%	167	100.0%	67	100.0%



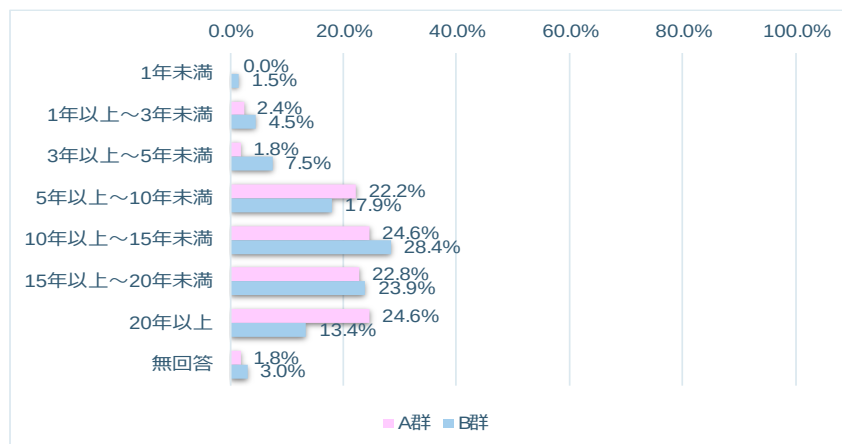
指導者調査の回答者は、介護キャリア段位制度のアセッサー登録者である。

職位は、主任・リーダーが最も多く、全体の56.8%を占める。また、95%以上が介護福祉士資格を保有している。回答者のうち、介護キャリア段位制度のレベル認定取得者の割合は、A群のうちの41.9%を占める。

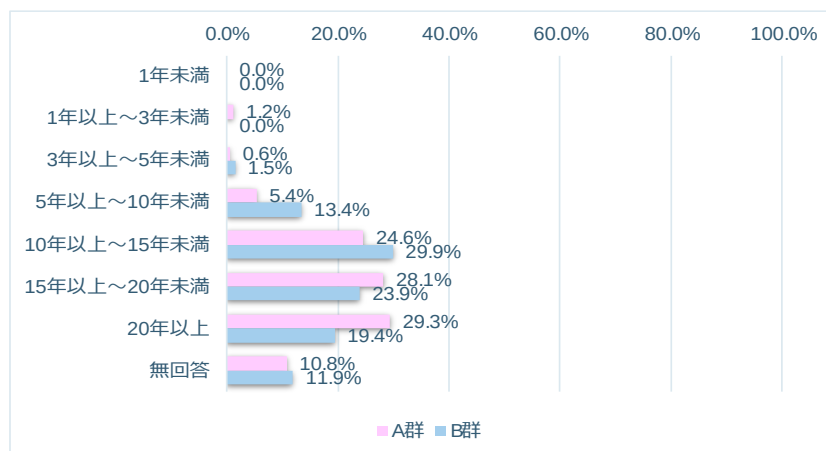
勤務年数、保有資格等 N=234

		全体	A 群	B 群
勤務先（法人内）の勤務年数	（年）	15 年	15 年	13 年
介護職員としての通算経験年数	（年）	17 年	17 年	15 年
保有資格 介護福祉士	介護福祉士／回答数（％）	95.3%	94.6%	97.0%
保有資格 介護支援専門員	介護支援専門員・主任介護支援専門員／回答数（％）	37.2%	33.5%	46.3%
レベル認定取得状況	レベル認定（2～4）取得済み／回答数（％）	29.9%	41.9%	0.0%
レベル認定取得予定	レベル認定（2～4）取得予定／回答数（％）	38.9%	40.7%	34.3%

勤務先（法人内）の勤務年数 N=234

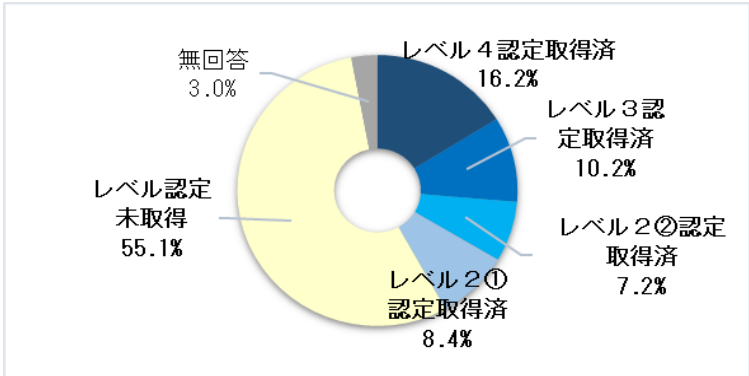


介護職員としての通算経験年数 N=234



第1章：3. 指導者調査結果

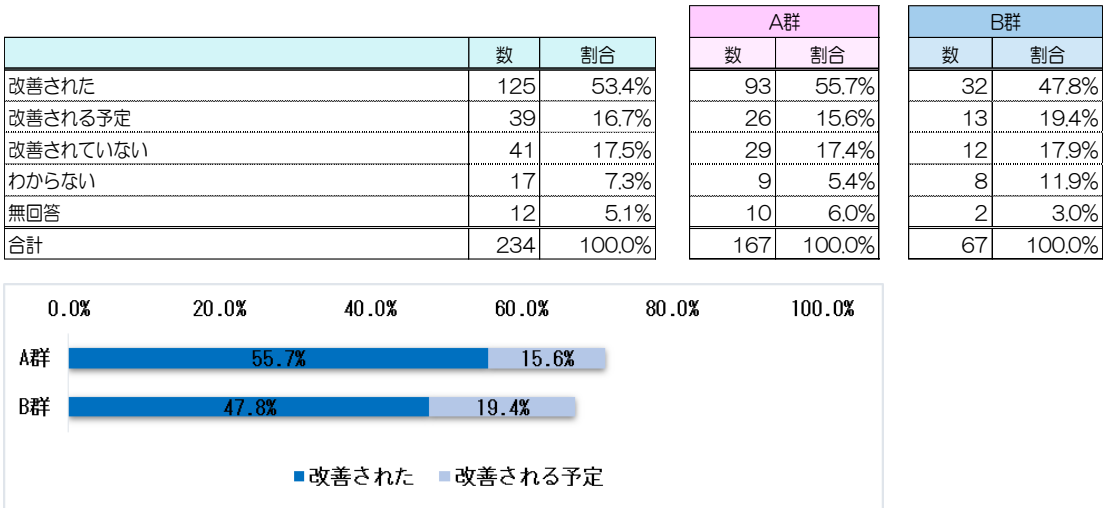
回答者のレベル認定取得状況 N=167 (A群内訳)



勤務時間等 N=234

		全体	A群	B群
平均勤務日数	1か月あたり(日)	21.0日	20.9日	21.1日
平均勤務時間	1か月あたり(時間)	137.2時間	140.3時間	129.9時間
うち残業時間	1か月あたり(時間)	8.3時間	8.5時間	7.9時間
深夜勤務日数	1か月あたり(日)	2.6日	2.7日	2.1日
深夜勤務明け翌日の日勤回数	1か月あたり(回)	0.6回	0.6回	0.5回

「介護職員等特定処遇改善加算」による自身の処遇改善状況 N=234



勤務状況としては、A群の方が勤務時間が長い実態が伺える。回答者のうち、介護職員等特定処遇改善加算による自身の処遇改善については、全体の約7割が「改善された」「改善される予定」と回答しており、本調査の回答者は、当該加算の処遇改善の対象層であることが伺える。

(2) 介護キャリア段位制度の取組

アセッサーとしての業務時間は、A群では1か月あたり11.8時間、B群では3.0時間であり、4倍程度の時間差が見受けられた。

OJT取組事業所（A群）と未取組事業所（B群）の違いとして、「根拠に基づく介護を行うことの意識」が高まったとの回答が、A群では71.9%であるのに対し、B群では32.8%と、39.0%の差がみられた。また「介護記録」を第三者にわかるように残す意識についても、A群が71.3%、B群では31.3%と、約40%の差となった。

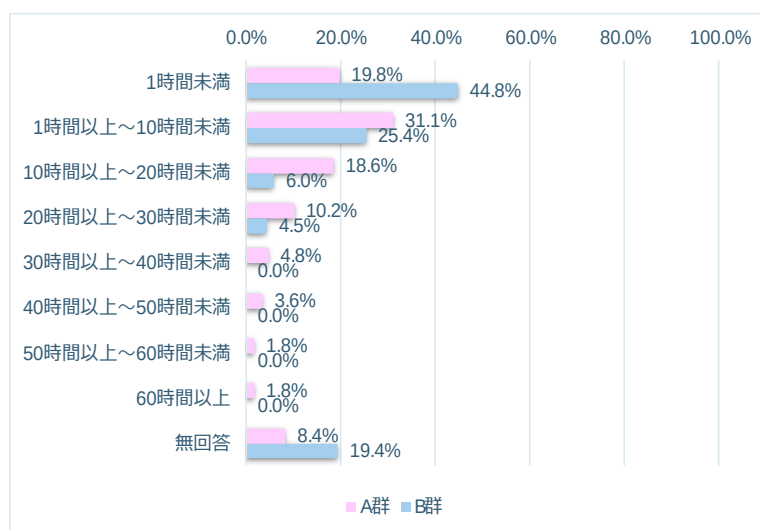
「根拠に基づく介護」による実践スキルの習得が、介護のOJTの核ともいえる中、このような意識は、実践してみてもあらわれてくるもの、と読み取ることができる。

A群においては、回答者のうち、約4割近くがレベル認定取得者であり、このような価値は、OJT指導者としての業務と、OJT指導を受ける側の経験の双方で、更に強まる、と読み取れる。

また、アセッサー業務の実態としては、約2割の事業所が「介護実習生」に対しても活用しており、A群では22.8%、B群では13.4%となっている。この点、OJT実施事業所（A群）では、未実施群（B群）よりも事業所で受け入れている多様な人材に対して、受け入れ後の教育訓練が実践されていると、読み取れる。

アセッサーとしての業務時間（1か月あたり） N=234

		全体	A群	B群
アセッサーとしての業務時間	1か月あたり（時間）	9.5時間	11.8時間	3.0時間



第1章：3. 指導者調査結果

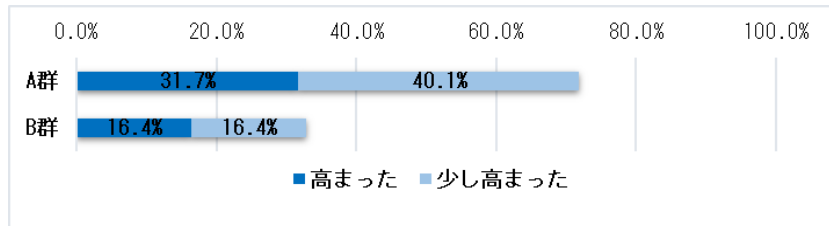
根拠に基づく介護を行うことの意識

N=234

	数	割合
高まった	64	27.4%
少し高まった	78	33.3%
どちらともいえない	48	20.5%
あまり高まっていない	15	6.4%
全く高まっていない	5	2.1%
無回答	24	10.3%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
53	31.7%
67	40.1%
28	16.8%
6	3.6%
1	0.6%
12	7.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
11	16.4%
11	16.4%
20	29.9%
9	13.4%
4	6.0%
12	17.9%
67	100.0%



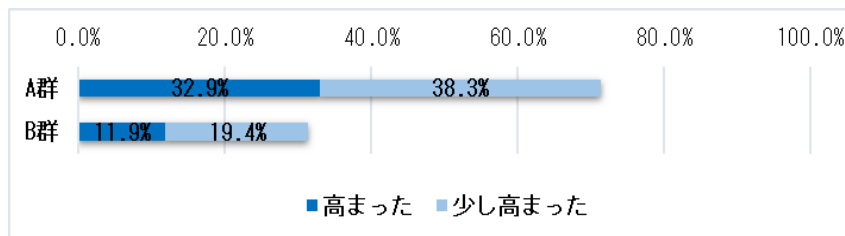
介護記録を第3者にもわかるよう残していくことの意識

N=234

	数	割合
高まった	63	26.9%
少し高まった	77	32.9%
どちらともいえない	57	24.4%
あまり高まっていない	10	4.3%
全く高まっていない	6	2.6%
無回答	21	9.0%
合計	234	100.0%

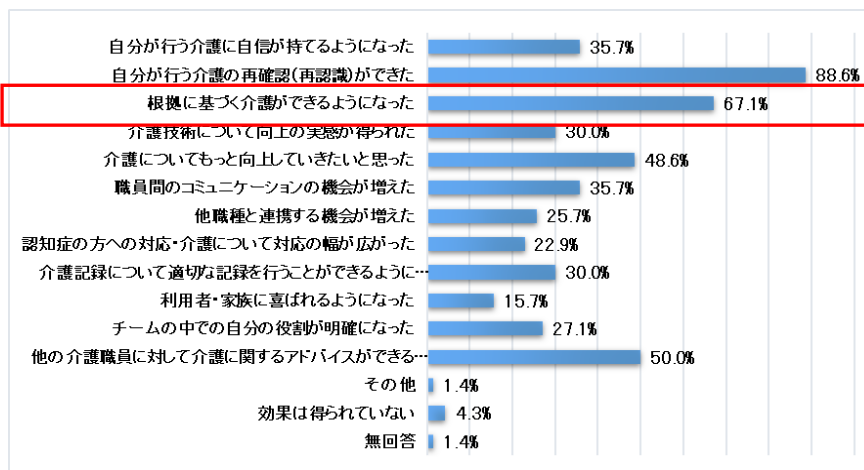
A群	
数	割合
55	32.9%
64	38.3%
33	19.8%
3	1.8%
2	1.2%
10	6.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
8	11.9%
13	19.4%
24	35.8%
7	10.4%
4	6.0%
11	16.4%
67	100.0%



レベル認定取得を通じてえられた効果

N=70



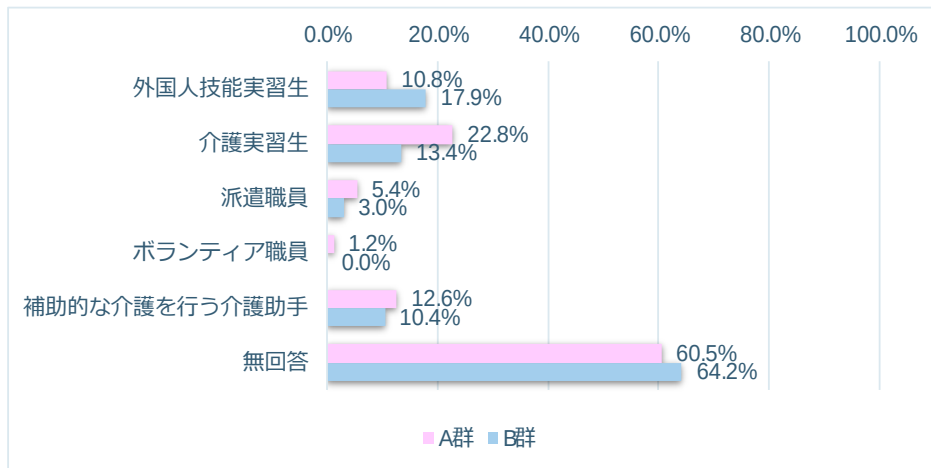
人材育成においてアセッサー業務（介護技術の評価）を活用している対象

N = 234

	数	割合
外国人技能実習生	30	12.8%
介護実習生	47	20.1%
派遣職員	11	4.7%
ボランティア職員	2	0.9%
補助的な介護を行う介護助手	28	12.0%
無回答	144	61.5%
合計	234	

A群	
数	割合
18	10.8%
38	22.8%
9	5.4%
2	1.2%
21	12.6%
101	60.5%
167	113.2%

B群	
数	割合
12	17.9%
9	13.4%
2	3.0%
0	0.0%
7	10.4%
43	64.2%
67	109.0%



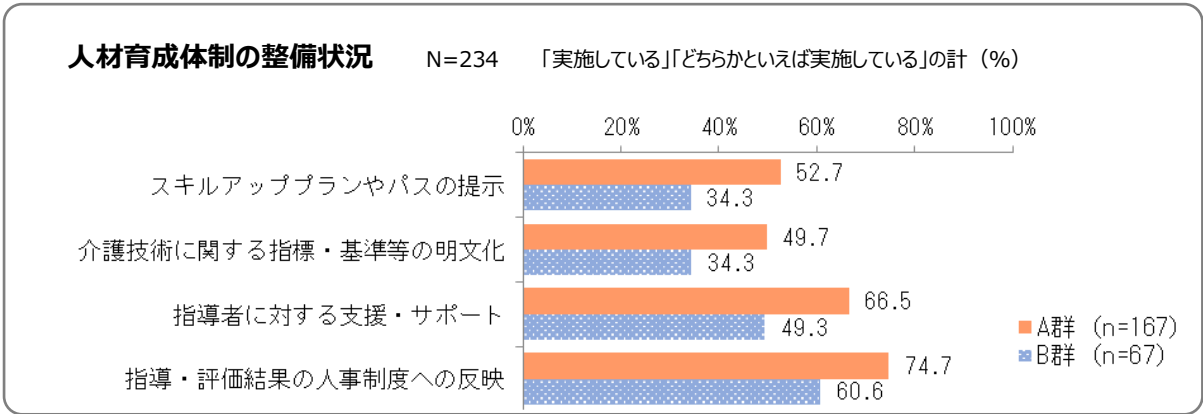
(3) 人材育成体制の整備

介護技術向上にむけての取組として、A群（OJT 実施事業所）では、キャリアパスを提示し、評価基準等のツールを用い、指導者へのサポート体制を組みつつ、実績につなげている、と読み取ることができ、事業所調査結果と同様の傾向が伺える。

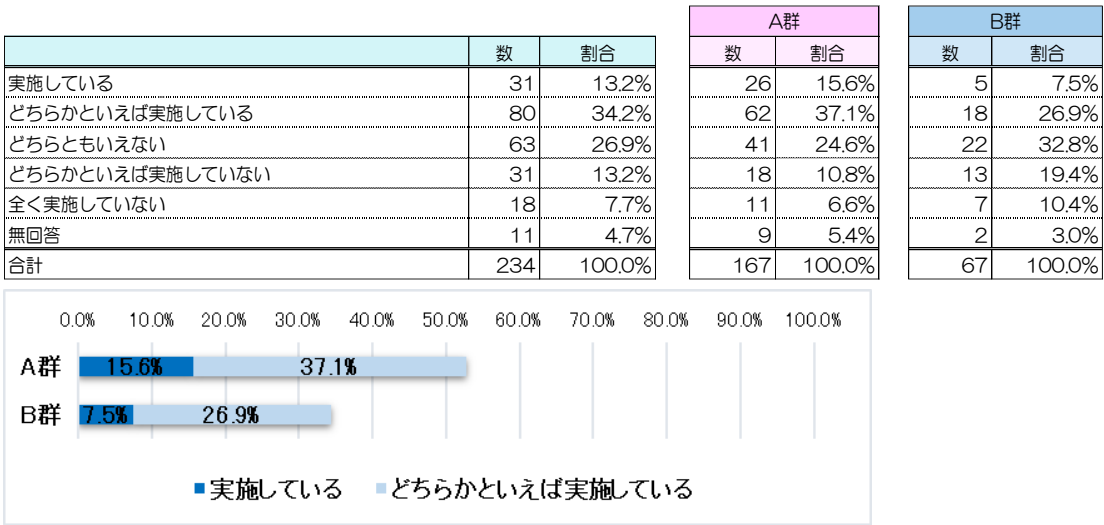
「スキルアップにむけたプランやパスの提示」については、A群では52.7%（「実施している」と「どちらかといえば実施している」の計）であるのに対し、B群では34.3%に留まる。

また、「介護技術に関する指標や基準の明文化」については、A群が49.7%であるのに対し、B群では34.3%である。さらに、OJTを行う指導者に対するサポート体制については、A群が66.5%に対して、B群は49.3%となっている。

具体的な実績を生んでいると整理できるA群では、人材育成にあたり、ツールを用いて、体制を整えながら、取り組んでいることがわかる。



介護職員のスキルアップ（専門性向上）にむけたプランやパスの提示 N = 234



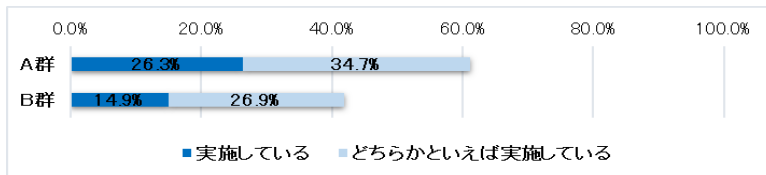
介護技術に関する指標・基準等の明文化されたものの明示

N = 234

	数	割合
実施している	41	17.5%
どちらかといえば実施している	65	27.8%
どちらともいえない	73	31.2%
どちらかといえば実施していない	28	12.0%
全く実施していない	19	8.1%
無回答	8	3.4%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
34	20.4%
49	29.3%
47	28.1%
18	10.8%
12	7.2%
7	4.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
7	10.4%
16	23.9%
26	38.8%
10	14.9%
7	10.4%
1	1.5%
67	100.0%



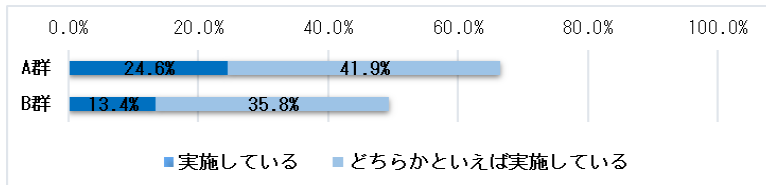
指導方法についての、上司や同僚等との（相互）支援、サポート体制

N = 234

	数	割合
実施している	50	21.4%
どちらかといえば実施している	94	40.2%
どちらともいえない	62	26.5%
どちらかといえば実施していない	17	7.3%
全く実施していない	5	2.1%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
41	24.6%
70	41.9%
42	25.1%
9	5.4%
1	0.6%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
9	13.4%
24	35.8%
20	29.9%
8	11.9%
4	6.0%
2	3.0%
67	100.0%



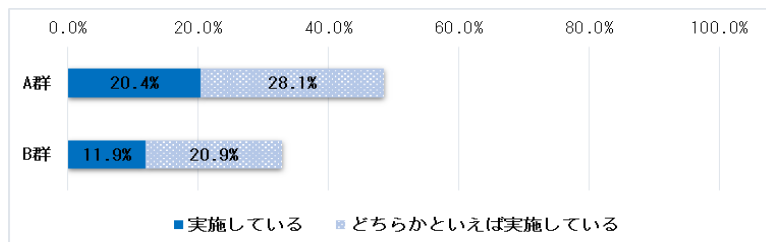
指導・評価結果の人事評価への反映

N = 234

	数	割合
実施している	42	17.9%
どちらかといえば実施している	61	26.1%
どちらともいえない	69	29.5%
どちらかといえば実施していない	30	12.8%
全く実施していない	23	9.8%
無回答	9	3.8%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
34	20.4%
47	28.1%
52	31.1%
16	9.6%
13	7.8%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
8	11.9%
14	20.9%
17	25.4%
14	20.9%
10	14.9%
4	6.0%
67	100.0%

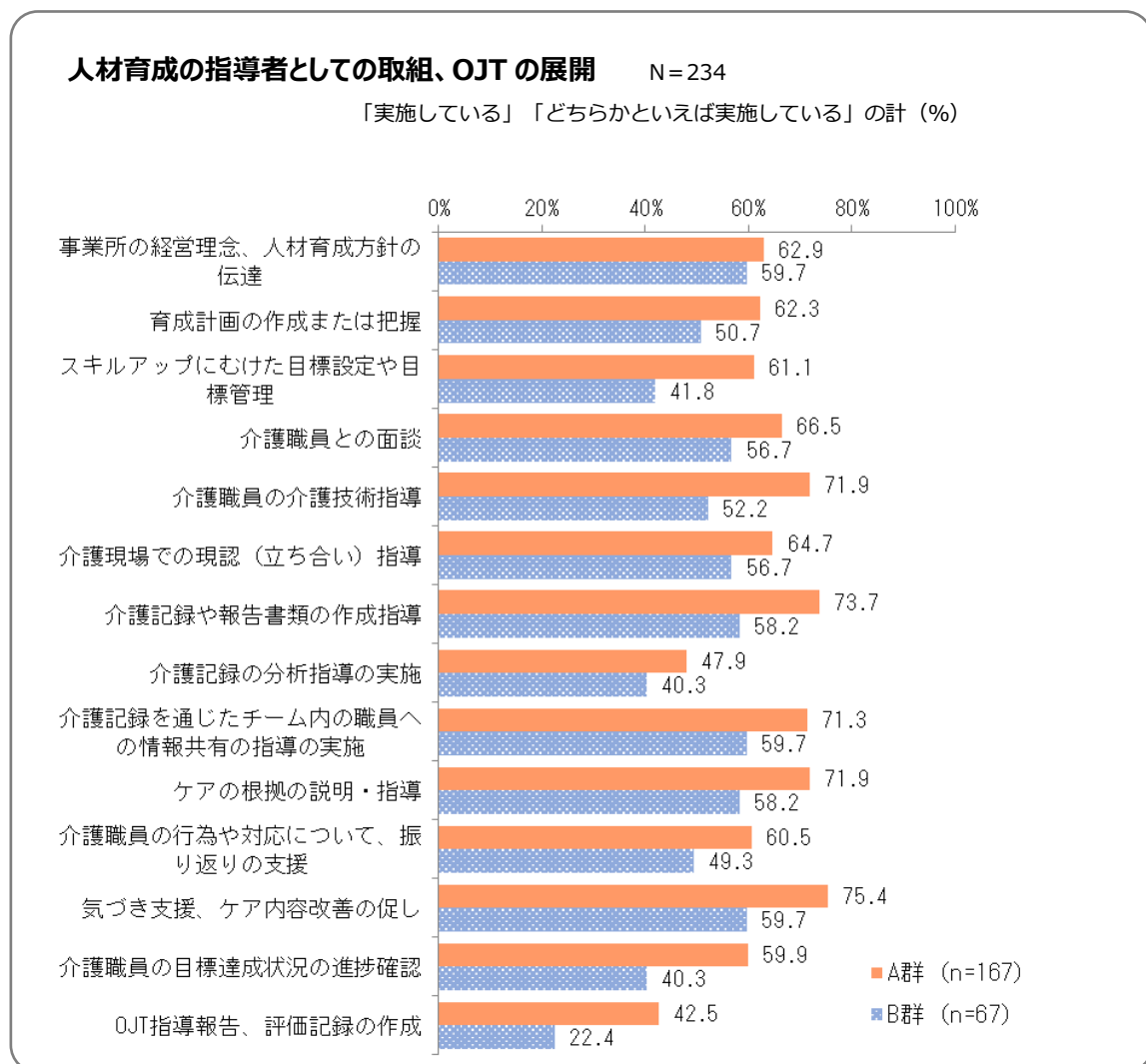


(4) 人材育成の指導者としての取組、OJTの展開

指導者としての人材育成の具体的な取組についても、A群とB群では各段階において、実施率の差がみられた。

「事業所の理念伝達」においては、両群に大差はみられないが、「育成計画の作成・提示」においては、A群が62.3%であるのに対し、B群は50.7%、「目標設定、目標管理」においては、A群が61.1%であるのに対し、B群では41.8%と20%近くの差がみられる。

「介護職員との面談」においても、A群では66.5%が実施しているのに対し、B群では56.7%である。OJTの実行に際して、A群では、取組の計画、実行、評価の手順を実行し展開している、と読み取れる。



① 実行のための準備体制

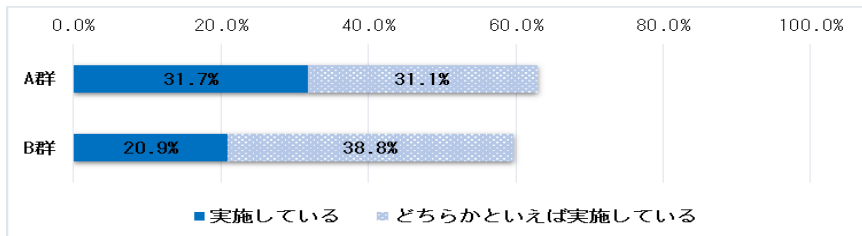
理念伝達については、両群に大差はみられないが、人材育成計画作成、目標設定、個別面談に関して、A群（OJT 取組事業所）の方が実施率が高く、育成指導にあたって職員個別の目標を設定したり面談を行うなどして、取組目標を明らかにしていることがわかる。

事業所の経営理念、人材育成方針の伝達 N=234

	数	割合
実施している	67	28.6%
どちらかといえば実施している	78	33.3%
どちらともいえない	53	22.6%
どちらかといえば実施していない	21	9.0%
全く実施していない	9	3.8%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
53	31.7%
52	31.1%
36	21.6%
16	9.6%
5	3.0%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
14	20.9%
26	38.8%
17	25.4%
5	7.5%
4	6.0%
1	1.5%
67	100.0%

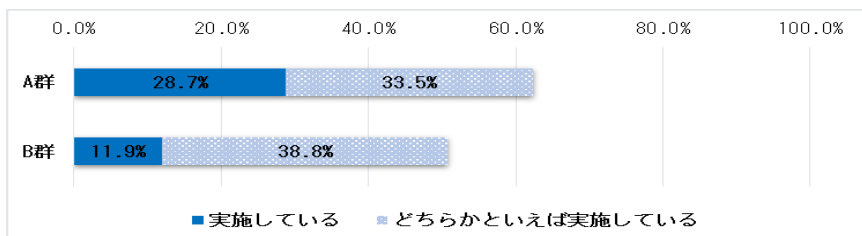


年間の介護職員育成計画の作成または把握 N=234

	数	割合
実施している	56	23.9%
どちらかといえば実施している	82	35.0%
どちらともいえない	43	18.4%
どちらかといえば実施していない	30	12.8%
全く実施していない	16	6.8%
無回答	7	3.0%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
48	28.7%
56	33.5%
27	16.2%
22	13.2%
8	4.8%
6	3.6%
167	100.0%

B群	
数	割合
8	11.9%
26	38.8%
16	23.9%
8	11.9%
8	11.9%
1	1.5%
67	100.0%



第1章：3. 指導者調査結果

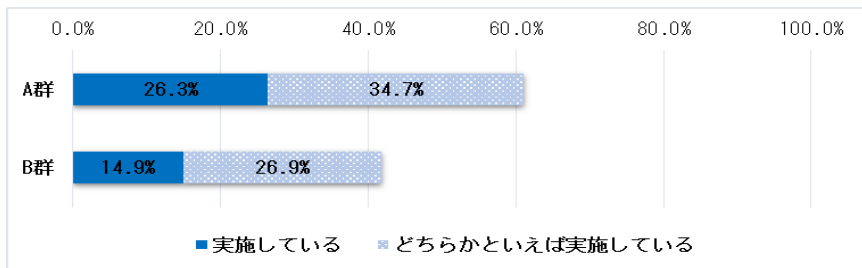
介護職員のスキルアップにむけた目標設定や目標管理

N = 234

	数	割合
実施している	54	23.1%
どちらかといえば実施している	76	32.5%
どちらともいえない	61	26.1%
どちらかといえば実施していない	26	11.1%
全く実施していない	9	3.8%
無回答	8	3.4%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
44	26.3%
58	34.7%
39	23.4%
15	9.0%
4	2.4%
7	4.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
10	14.9%
18	26.9%
22	32.8%
11	16.4%
5	7.5%
1	1.5%
67	100.0%



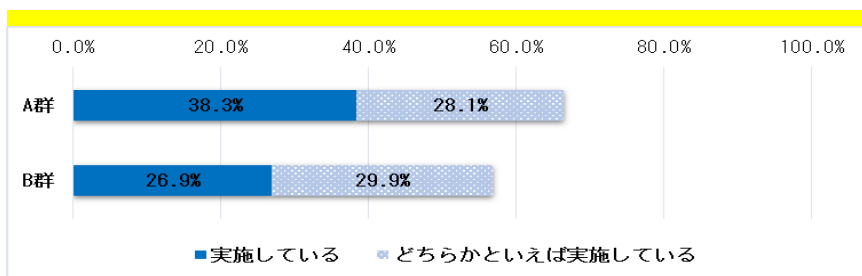
介護職員との面談

N = 234

	数	割合
実施している	82	35.0%
どちらかといえば実施している	67	28.6%
どちらともいえない	41	17.5%
どちらかといえば実施していない	29	12.4%
全く実施していない	8	3.4%
無回答	7	3.0%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
64	38.3%
47	28.1%
29	17.4%
18	10.8%
4	2.4%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
18	26.9%
20	29.9%
12	17.9%
11	16.4%
4	6.0%
2	3.0%
67	100.0%



介護職員との面談時間

N = 234

		全体	A群	B群
面談時間	1 か月あたり (時間)	3.1 時間	3.1 時間	3.2 時間
1人当たりの面談時間	1人あたり (時間)	0.7 時間	0.8 時間	0.4 時間

② 指導内容、指導の仕方

指導者としての指導内容についても、A群とB群では実施率に違いがあらわれている。

介護技術指導に関しては、A群事業所では71.9%が、B群事業所では52.2%と20ポイント近くの差がみられる。指導の仕方として、「現認・指導」についても、A群は64.7%に対し、B群は56.7%と、差がみられる。

介護記録に係る指導については、A群では73.7%であるが、B群では58.2%と、15%近くの差がみられる。また、「介護記録の分析の指導」、介護記録を通じたチーム内での「情報共有の指導」についても、実施率の差がみられる。

また指導にあたっての「ケア根拠の説明・指導」、「行為や対応の振り返りの支援」、「気づき支援、ケア内容改善の促し」は、各項目10ポイント以上の差がみられる。

さらに、OJTを進める中での進捗確認、指導報告、評価記録の作成についても、A群とB群では、20ポイント近くの実施の差がみられる。これらは、事業所調査と同様の傾向といえる。

現場の育成に際して、「現場に立ち会う」だけでなく、行為の根拠について、確認したり、指導を行っていること、「記録」を読み解くスキルの習得にむけて取り組んでいること、「記録」を通じた情報共有の指導を行っていること、「振り返り」「気づき」のプロセスを組み込み、介護職員自身に考えさせる手法を取っていることが示された。これらは、指導者が、現場で「根拠に基づく介護」の実践スキルを習得させるために、内省支援のプロセスを踏みながら、様々な角度から指導しているものと整理できる。

現場のOJTで、指導者がどのように、指導にあたっているのかは、外形化しにくい部分であり、指導者が、自身の役割を認識していない場合は曖昧となりかねず、今回の調査からは、OJT取組事業所から、どのような指導を行っているのかが、取組の「実態」として示されたといえる。

A群とB群の比較からは、人材育成指導の仕方、育成に取り組む目的の双方につき、A群では明確に捉えており、B群では曖昧にとらえていると読み取れる。

第1章：3. 指導者調査結果

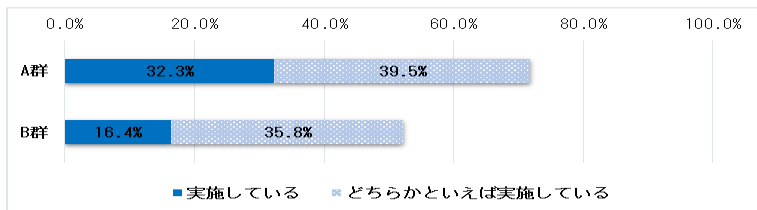
介護職員の介護技術指導

N = 234

	数	割合
実施している	65	27.8%
どちらかといえば実施している	90	38.5%
どちらともいえない	46	19.7%
どちらかといえば実施していない	22	9.4%
全く実施していない	5	2.1%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
54	32.3%
66	39.5%
27	16.2%
12	7.2%
4	2.4%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
11	16.4%
24	35.8%
19	28.4%
10	14.9%
1	1.5%
2	3.0%
67	100.0%



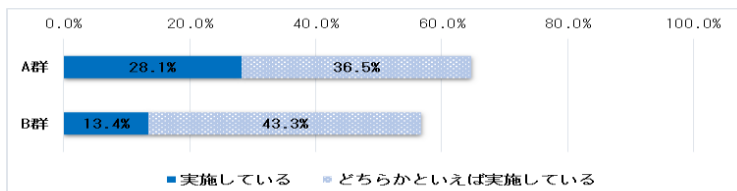
介護現場での現認（立ち合い）指導

N = 234

	数	割合
実施している	56	23.9%
どちらかといえば実施している	90	38.5%
どちらともいえない	42	17.9%
どちらかといえば実施していない	29	12.4%
全く実施していない	12	5.1%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
47	28.1%
61	36.5%
28	16.8%
20	12.0%
7	4.2%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
9	13.4%
29	43.3%
14	20.9%
9	13.4%
5	7.5%
1	1.5%
67	100.0%



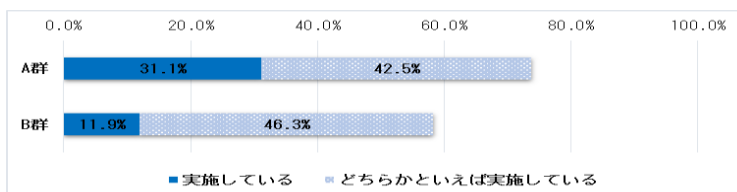
介護記録や報告書類の作成指導

N = 234

	数	割合
実施している	60	25.6%
どちらかといえば実施している	102	43.6%
どちらともいえない	36	15.4%
どちらかといえば実施していない	23	9.8%
全く実施していない	8	3.4%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
52	31.1%
71	42.5%
26	15.6%
12	7.2%
2	1.2%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
8	11.9%
31	46.3%
10	14.9%
11	16.4%
6	9.0%
1	1.5%
67	100.0%

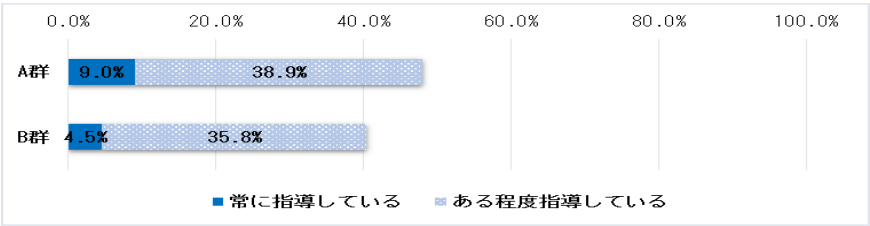


介護記録の分析指導の実施 N=234

	数	割合
常に指導している	18	7.7%
ある程度指導している	89	38.0%
どちらともいえない	49	20.9%
あまり指導できていない	56	23.9%
全く指導できていない	16	6.8%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
15	9.0%
65	38.9%
36	21.6%
38	22.8%
8	4.8%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
3	4.5%
24	35.8%
13	19.4%
18	26.9%
8	11.9%
1	1.5%
67	100.0%



記録の検証時間 N=234

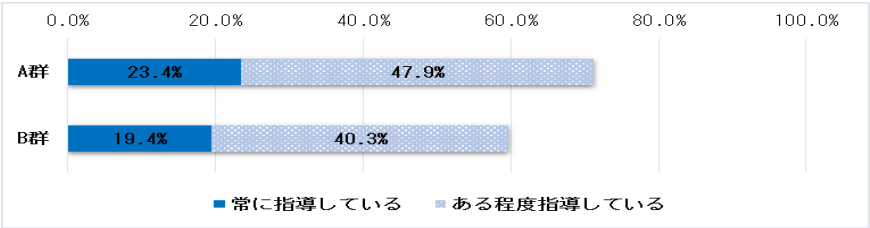
		全体	A群	B群
介護職員が作成した記録物（介護記録等）を読み取り、検証する時間	1 か月あたり（時間）	6.1 時間	6.4 時間	5.1 時間

介護記録を通じたチーム内の職員への情報共有の指導の実施 N=234

	数	割合
常に指導している	52	22.2%
ある程度指導している	107	45.7%
どちらともいえない	35	15.0%
あまり指導できていない	27	11.5%
全く指導できていない	5	2.1%
無回答	8	3.4%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
39	23.4%
80	47.9%
26	15.6%
15	9.0%
1	0.6%
6	3.6%
167	100.0%

B群	
数	割合
13	19.4%
27	40.3%
9	13.4%
12	17.9%
4	6.0%
2	3.0%
67	100.0%



第1章：3. 指導者調査結果

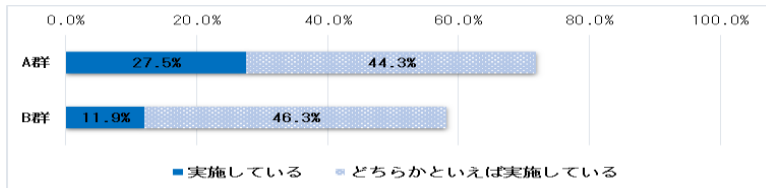
ケアの根拠の説明、指導（根拠に基づくケアの確認）

N = 234

	数	割合
実施している	54	23.1%
どちらかといえば実施している	105	44.9%
どちらともいえない	47	20.1%
どちらかといえば実施していない	16	6.8%
全く実施していない	7	3.0%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
46	27.5%
74	44.3%
31	18.6%
10	6.0%
2	1.2%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
8	11.9%
31	46.3%
16	23.9%
6	9.0%
5	7.5%
1	1.5%
67	100.0%



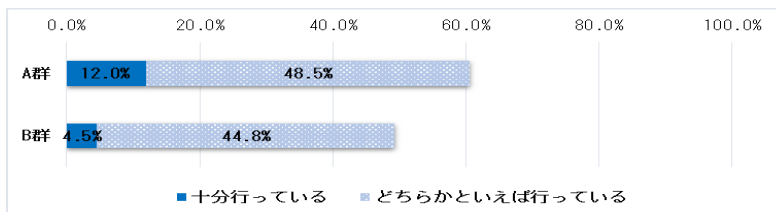
介護職員の行為や対応について、振り返りの支援

N = 234

	数	割合
十分行っている	23	9.8%
どちらかといえば行っている	111	47.4%
どちらともいえない	54	23.1%
あまり行っていない	35	15.0%
全く行っていない	7	3.0%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
20	12.0%
81	48.5%
39	23.4%
21	12.6%
3	1.8%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
3	4.5%
30	44.8%
15	22.4%
14	20.9%
4	6.0%
1	1.5%
67	100.0%



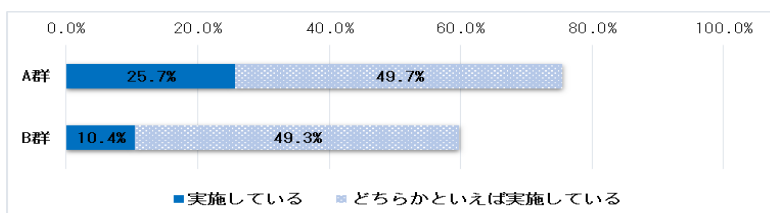
介護職員への気づき支援、ケア内容改善の促し

N = 234

	数	割合
実施している	50	21.4%
どちらかといえば実施している	116	49.6%
どちらともいえない	42	17.9%
どちらかといえば実施していない	14	6.0%
全く実施していない	6	2.6%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
43	25.7%
83	49.7%
28	16.8%
6	3.6%
2	1.2%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
7	10.4%
33	49.3%
14	20.9%
8	11.9%
4	6.0%
1	1.5%
67	100.0%



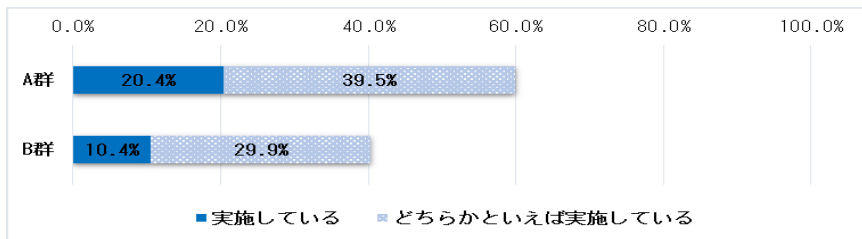
介護職員の目標達成状況の進捗確認

N = 234

	数	割合
実施している	41	17.5%
どちらかといえば実施している	86	36.8%
どちらともいえない	59	25.2%
どちらかといえば実施していない	32	13.7%
全く実施していない	11	4.7%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
34	20.4%
66	39.5%
40	24.0%
18	10.8%
5	3.0%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
7	10.4%
20	29.9%
19	28.4%
14	20.9%
6	9.0%
1	1.5%
67	100.0%



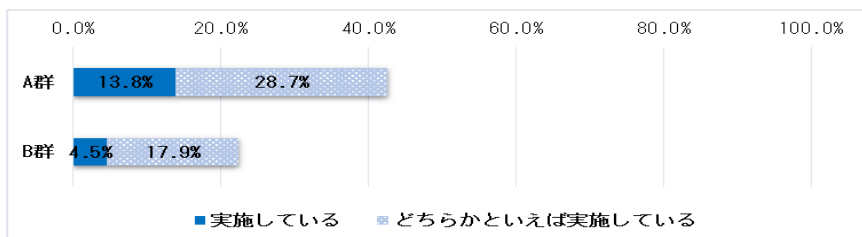
OJT 指導報告、評価記録の作成

N = 234

	数	割合
実施している	26	11.1%
どちらかといえば実施している	60	25.6%
どちらともいえない	63	26.9%
どちらかといえば実施していない	50	21.4%
全く実施していない	29	12.4%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
23	13.8%
48	28.7%
45	26.9%
31	18.6%
15	9.0%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
3	4.5%
12	17.9%
18	26.9%
19	28.4%
14	20.9%
1	1.5%
67	100.0%



第1章：3. 指導者調査結果

③ 指導者としての権限、対応経験等

指導者（アセッサー）自身が、業務ルールや学習方法等を提案し、実行できる立場にあるかどうか伺ったところ、A群の方がB群よりも、権限を有している割合が高く、実施率も上回る結果であった。

具体的な指導の姿勢として、職員へのクレームを受けて、担当職員の変更を迫られた経験はあるか、それを受けて、具体的な育成対応を行ったかを伺ったところ、担当者変更の経験は、B群が若干上回っているものの、具体的な育成対応の実施については、A群が82.8%、B群が68.9%と、14ポイント近くの差となった。

問題が起きた後に、育成対応を行うことができているかどうか、すなわち業務中に、教育が行われている実態が、示されていると読み取れる。

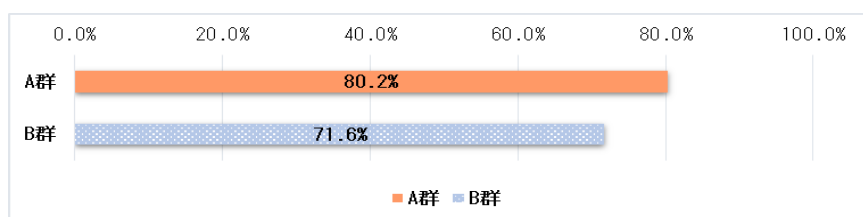
「指導」に際しての相談相手としては、両群ともに、「職場の上司」が最も多く（86.3%）、次いで職場の同僚（56.4%）、事業所内のケアマネジャー（22.6%）であった。

A群では、事業所内の医療職（保健師、看護師、PT、ST）に相談している傾向が読み取れる。

取り決めや取組、業務ルールや学習手法等を、自身が提案する権限

N = 234

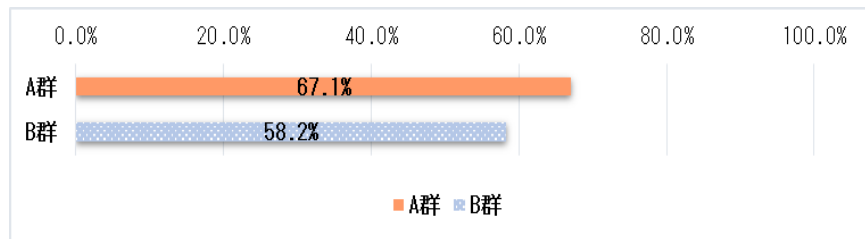
	A群		B群	
	数	割合	数	割合
はい	134	80.2%	48	71.6%
いいえ	13	7.8%	6	9.0%
わからない	17	10.2%	12	17.9%
無回答	3	1.8%	1	1.5%
合計	167	100.0%	67	100.0%



自身が提案した取り決めや取組、業務ルールや学習手法等を、実行した経験

N = 234

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
はい	151	64.5%	112	67.1%	39	58.2%
いいえ	36	15.4%	23	13.8%	13	19.4%
わからない	39	16.7%	25	15.0%	14	20.9%
無回答	8	3.4%	7	4.2%	1	1.5%
合計	234	100.0%	167	100.0%	67	100.0%



指導者自身が発案し、実行したこと（抜粋）

A 群

- ・ 介護技術テスト
- ・ 月 1 回の介護技術向上に関する情報提供を目的としたミーティング実施
- ・ 介護記録や報告書類の作成指導、実技指導、ロールプレイ研修
- ・ 認知症ケアにおける生活支援記録法の導入
- ・ 研修会の提案、研修マニュアル作成
- ・ 業務マニュアルの作成及び実行
- ・ 情報の指示伝達の方法、ソフト導入、運用方法のルール決め
- ・ 排泄介助勉強会、研究グループを設置し、改善に向け取り組む
- ・ 担当のユニットで、その日一日をまとめるリーダーの発案、実施 他

B 群

- ・ 新人職員に対して介護技術指導 (Off-JT)
- ・ 利用者に合わせた排泄方法等の統一
- ・ 水分量や下剤服用のルールを取り決めた
- ・ タイムスケジュールの見直し
- ・ 外国人技能実習生の受け入れにともなう方針、マニュアル等の整備
- ・ カンファレンスの時短について、書類の簡素化
- ・ ICT 化による業務改善 他

第1章：3. 指導者調査結果

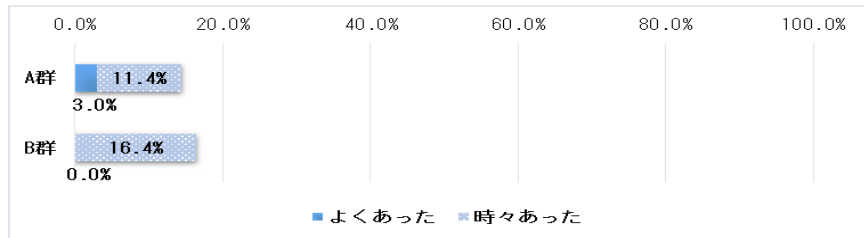
介護職員の行為や対応へのクレームを受け、担当職員を変更した経験

N = 234

	数	割合
よくあった	5	2.1%
時々あった	30	12.8%
たまにあった	109	46.6%
全くない	63	26.9%
わからない	23	9.8%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
5	3.0%
19	11.4%
75	44.9%
49	29.3%
17	10.2%
2	1.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
0	0.0%
11	16.4%
34	50.7%
14	20.9%
6	9.0%
2	3.0%
67	100.0%



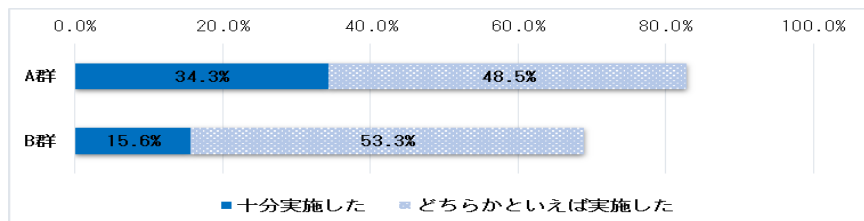
クレームを受けての担当職員変更後に行った、教育・育成策

N = 144

	数	割合
十分実施した	41	28.5%
どちらかといえば実施した	72	50.0%
どちらともいえない	21	14.6%
あまり実施していない	8	5.6%
全く実施していない	0	0.0%
無回答	2	1.4%
合計	144	100.0%

A群	
数	割合
34	34.3%
48	48.5%
12	12.1%
3	3.0%
0	0.0%
2	2.0%
99	100.0%

B群	
数	割合
7	15.6%
24	53.3%
9	20.0%
5	11.1%
0	0.0%
0	0.0%
45	100.0%



クレームを受けての担当職員変更後に行った、教育・育成策（抜粋）

A 群

- ・なぜそのように対応したのか、振り返り、気づきを促す
- ・事実関係の確認、クレームにつながった理由を考えてもらう、今後どうすべきか行動を考えてもらう
- ・面談(問題点、反省点の共有)指導、個人目標の設定、評価を繰り返す
- ・コミュニケーションについての研修を実施
- ・研修の企画、実施、事例検討 他

B 群

- ・職員、利用者様及びご家族様で会合を開催した
- ・言葉づかいを気をつけるよう指導した
- ・口頭での注意。利用者の立場に立って物を考えることの大切さ等
- ・基礎とレポート(1回のふり返り)提出
- ・上司に相談し、本人と交えて面談し今後の注意点等指摘し具体的なアドバイスをした 他

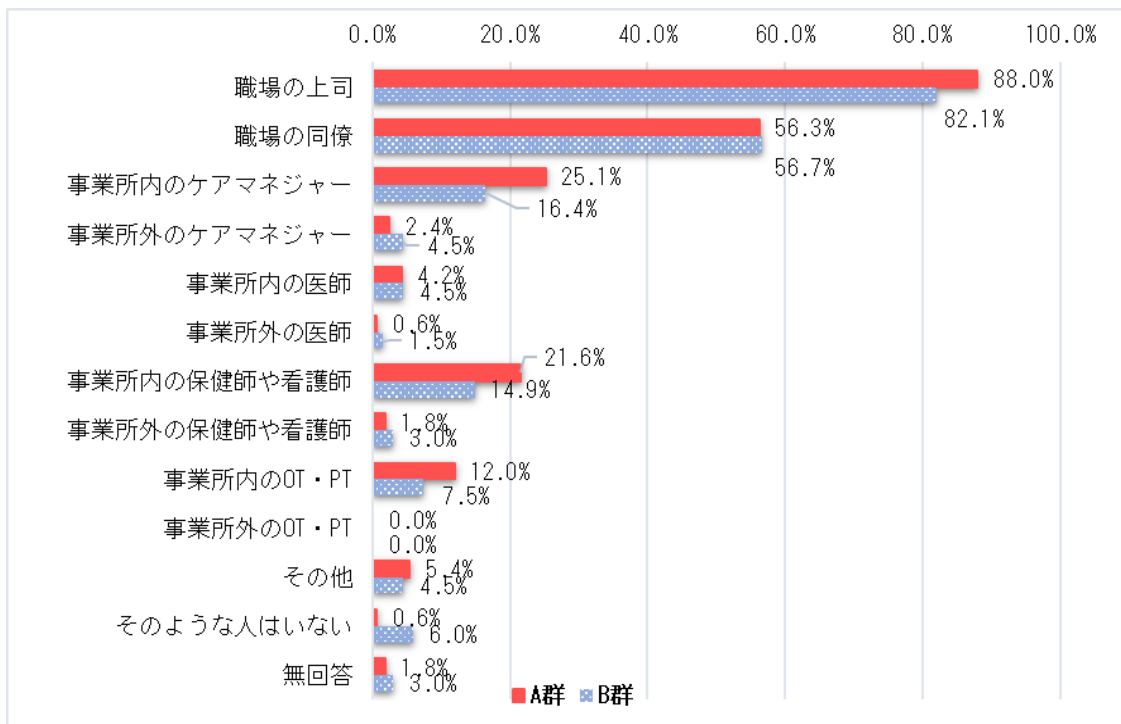
「指導」に関する相談相手

N = 234

	数	割合
職場の上司	202	86.3%
職場の同僚	132	56.4%
事業所内のケアマネジャー	53	22.6%
事業所外のケアマネジャー	7	3.0%
事業所内の医師	10	4.3%
事業所外の医師	2	0.9%
事業所内の保健師や看護師	46	19.7%
事業所外の保健師や看護師	5	2.1%
事業所内のOT・PT	25	10.7%
事業所外のOT・PT	0	0.0%
その他	12	5.1%
そのような人はいない	5	2.1%
無回答	5	2.1%
合計	234	

A群	
数	割合
147	88.0%
94	56.3%
42	25.1%
4	2.4%
7	4.2%
1	0.6%
36	21.6%
3	1.8%
20	12.0%
0	0.0%
9	5.4%
1	0.6%
3	1.8%
167	

B群	
数	割合
55	82.1%
38	56.7%
11	16.4%
3	4.5%
3	4.5%
1	1.5%
10	14.9%
2	3.0%
5	7.5%
0	0.0%
3	4.5%
4	6.0%
2	3.0%
67	



第1章：3. 指導者調査結果

④ 指導者としての機会の設定

日頃の業務において、他職種との連携機会について伺ったところ、A 群では、「連携の機会を設けている」が 87.4%、「介護職員に他職種カンファレンスへの参加を促している」が 59.9%との回答であった。B 群ではいずれも 10 ポイント近く低い結果であった。

OJT 取組事業所（レベル認定輩出実績事業所）では、介護職と専門職連携の機会が設けられていること、また連携にむけて、指導者からの促しがあるとの傾向が読み取れる。

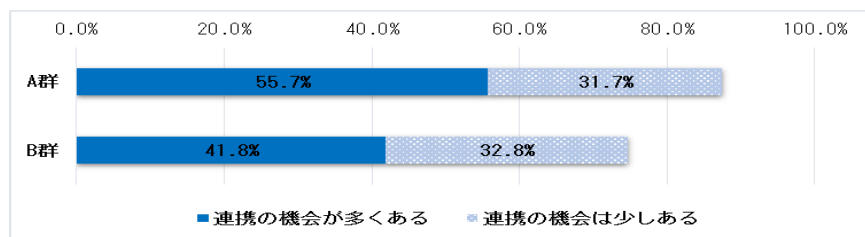
医療職やリハ職、管理栄養士等、他の専門職との連携する機会の設定

N=234

	数	割合
連携の機会が多くある	121	51.7%
連携の機会は少しある	75	32.1%
どちらともいえない	15	6.4%
あまり連携の機会がない	14	6.0%
全く連携の機会がない	3	1.3%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
93	55.7%
53	31.7%
10	6.0%
7	4.2%
1	0.6%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
28	41.8%
22	32.8%
5	7.5%
7	10.4%
2	3.0%
3	4.5%
67	100.0%



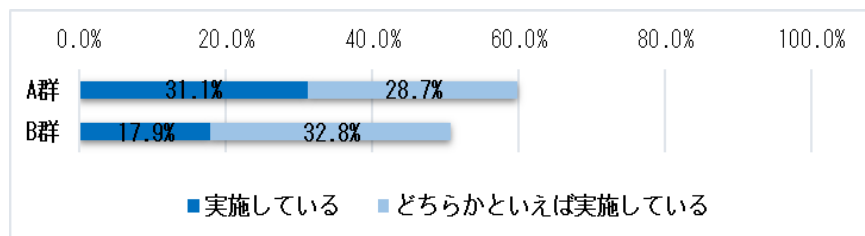
介護職員の他職種カンファレンス参加機会の促し

N=234

	数	割合
実施している	64	27.4%
どちらかといえば実施している	70	29.9%
どちらともいえない	56	23.9%
どちらかといえば実施していない	24	10.3%
全く実施していない	14	6.0%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
52	31.1%
48	28.7%
40	24.0%
15	9.0%
8	4.8%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
12	17.9%
22	32.8%
16	23.9%
9	13.4%
6	9.0%
2	3.0%
67	100.0%

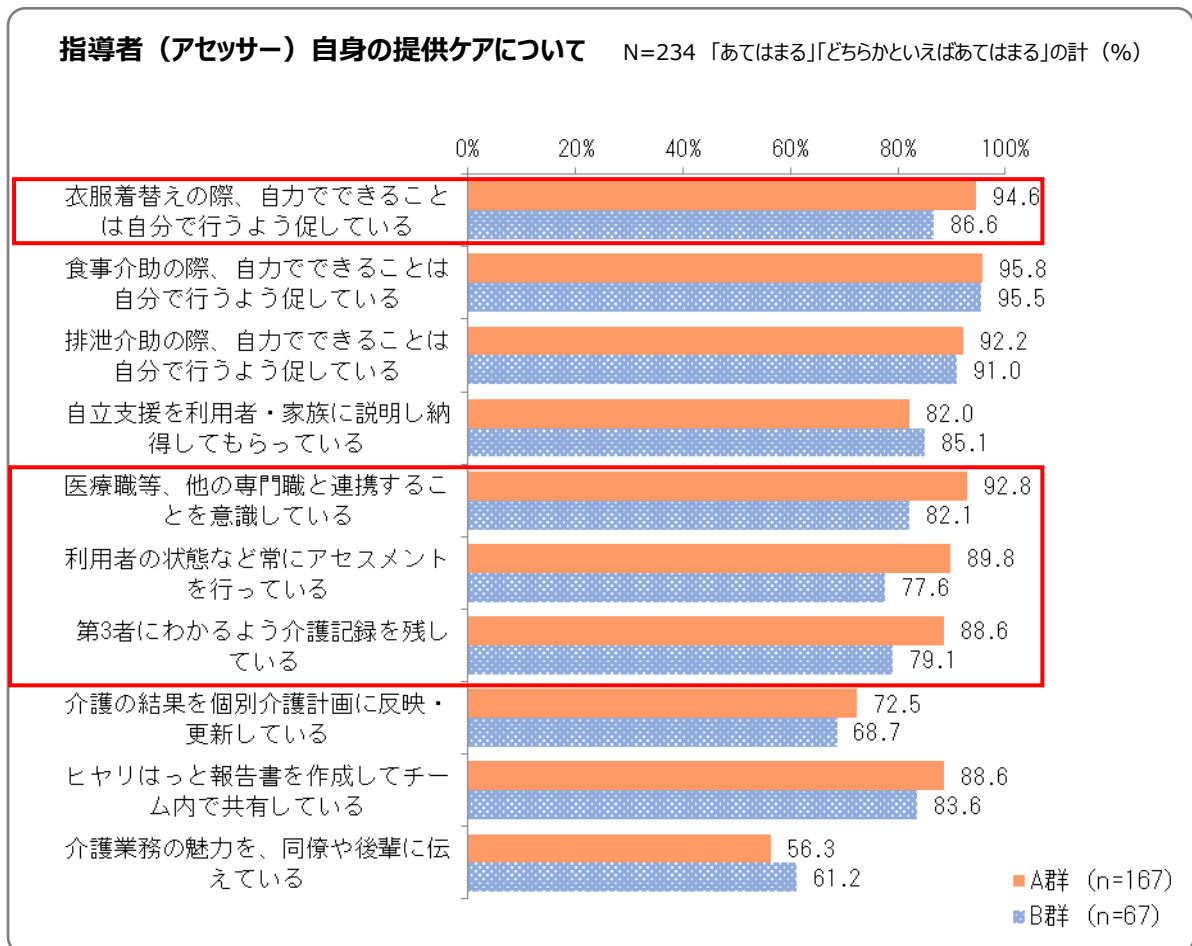


(5) 指導者（アセッサー）自身の提供ケアについて

① 指導者（アセッサー）自身の提供ケアについて

指導者自身の日頃の提供ケアの実施状況について伺ったところ、以下の10項目のうち、8項目において、A群がB群を上回る結果であった。他職種連携に関する項目（「他の専門職と連携することを意識している」（A群：92.8%、B群：82.1%）、「利用者の状態等アセスメントを行うことを心がけて介護を行っている」（A群：89.8%、B群：77.6%）、「自身が行った介護について第三者にわかるよう介護記録を残している」（A群：88.6%、B群：79.1%）といった「根拠に基づくケア」に係る事項につき、両群の実施状況に差がみられた。

この点、指導方法や内容の差だけでなく、指導者自身が提供しているケアについても、「根拠」に関する意識や実施の差としてあらわれたもの、と解釈できる。



内訳として、「あてはまる」と「ややあてはまる」の割合をみると、B群において、「ややあてはまる」との回答傾向であり、指導者自身の提供ケアについて、やや曖昧な姿勢で臨んでいる可能性も、読み取れる。

第1章：3. 指導者調査結果

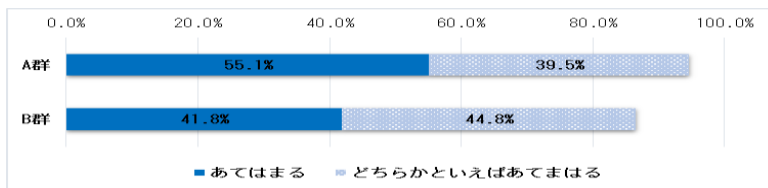
利用者の衣服着替えの際、ボタンの取り外し等自力でできることは自分で行うよう促している

N = 234

	数	割合
あてはまる	120	51.3%
どちらかといえばあてはまる	96	41.0%
どちらかといえばあてはまらない	11	4.7%
全くあてはまらない	1	0.4%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
92	55.1%
66	39.5%
5	3.0%
0	0.0%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
28	41.8%
30	44.8%
6	9.0%
1	1.5%
2	3.0%
67	100.0%



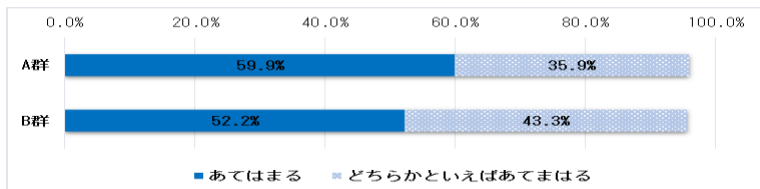
利用者の食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促し、必要時に介助を行うようにしている

N = 234

	数	割合
あてはまる	135	57.7%
どちらかといえばあてはまる	89	38.0%
どちらかといえばあてはまらない	5	2.1%
全くあてはまらない	1	0.4%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
100	59.9%
60	35.9%
4	2.4%
0	0.0%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
35	52.2%
29	43.3%
1	1.5%
1	1.5%
1	1.5%
67	100.0%



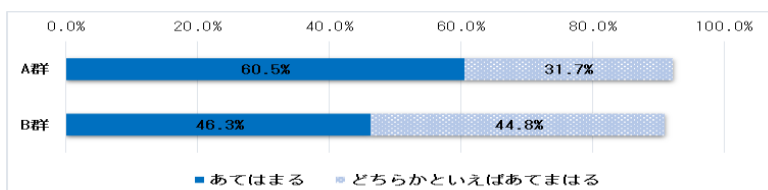
利用者の排泄介助の際、利用者にトイレトペーパー等で拭いてもらう等自力でできることは自分で行うよう促している

N = 234

	数	割合
あてはまる	132	56.4%
どちらかといえばあてはまる	83	35.5%
どちらかといえばあてはまらない	13	5.6%
全くあてはまらない	2	0.9%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
101	60.5%
53	31.7%
10	6.0%
0	0.0%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
31	46.3%
30	44.8%
3	4.5%
2	3.0%
1	1.5%
67	100.0%

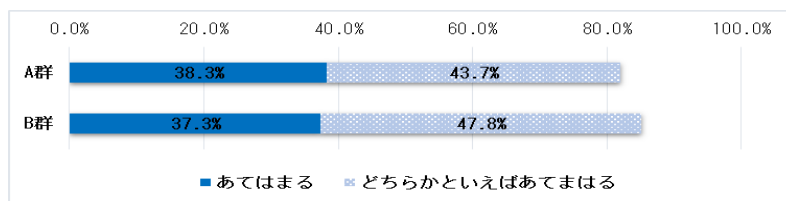


**自立支援を目的とした介護の実施について、利用者・家族に説明し納得してもらい、利用者の元
気なころの生活環境の維持を目指すようにしている** N=234

	数	割合
あてはまる	89	38.0%
どちらかといえばあてはまる	105	44.9%
どちらかといえばあてはまらない	29	12.4%
全くあてはまらない	5	2.1%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
64	38.3%
73	43.7%
22	13.2%
3	1.8%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
25	37.3%
32	47.8%
7	10.4%
2	3.0%
1	1.5%
67	100.0%

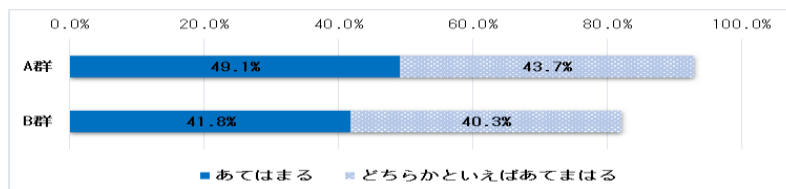


医療職やリハ職等、他の専門職と連携することを意識して介護を行っている N=234

	数	割合
あてはまる	110	47.0%
どちらかといえばあてはまる	100	42.7%
どちらかといえばあてはまらない	16	6.8%
全くあてはまらない	1	0.4%
無回答	7	3.0%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
82	49.1%
73	43.7%
8	4.8%
0	0.0%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
28	41.8%
27	40.3%
8	11.9%
1	1.5%
3	4.5%
67	100.0%

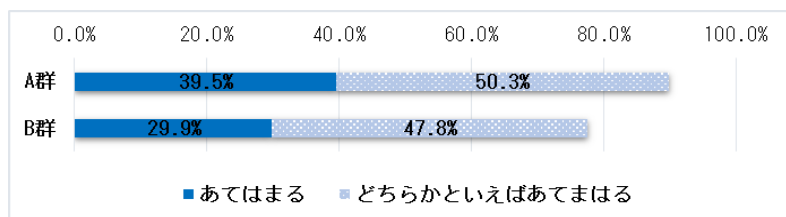


利用者の状態等常にアセスメントを行うことを心掛けて介護を行っている N=234

	数	割合
あてはまる	86	36.8%
どちらかといえばあてはまる	116	49.6%
どちらかといえばあてはまらない	25	10.7%
全くあてはまらない	3	1.3%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
66	39.5%
84	50.3%
12	7.2%
2	1.2%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
20	29.9%
32	47.8%
13	19.4%
1	1.5%
1	1.5%
67	100.0%



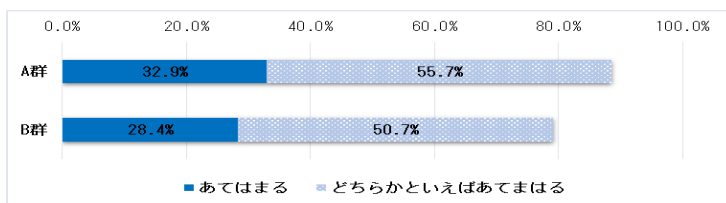
第1章：3. 指導者調査結果

自身が行った介護について第3者にわかるよう介護記録を残している N=234

	数	割合
あてはまる	74	31.6%
どちらかといえばあてはまる	127	54.3%
どちらかといえばあてはまらない	26	11.1%
全くあてはまらない	1	0.4%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
55	32.9%
93	55.7%
14	8.4%
0	0.0%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
19	28.4%
34	50.7%
12	17.9%
1	1.5%
1	1.5%
67	100.0%

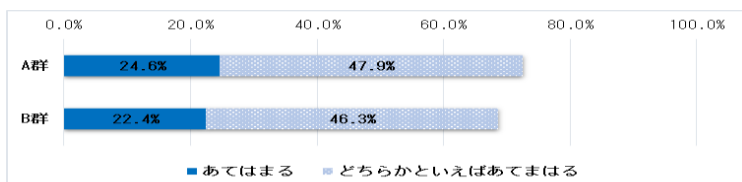


日々の介護の結果を個別介護計画に反映・更新している N=234

	数	割合
あてはまる	56	23.9%
どちらかといえばあてはまる	111	47.4%
どちらかといえばあてはまらない	54	23.1%
全くあてはまらない	7	3.0%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
41	24.6%
80	47.9%
37	22.2%
4	2.4%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
15	22.4%
31	46.3%
17	25.4%
3	4.5%
1	1.5%
67	100.0%

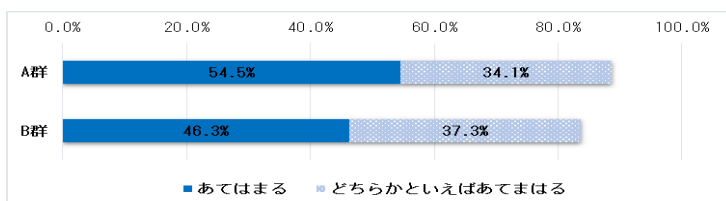


ヒヤッとしたことやハットしたことについて、報告書を作成してチーム内で共有している N=234

	数	割合
あてはまる	122	52.1%
どちらかといえばあてはまる	82	35.0%
どちらかといえばあてはまらない	19	8.1%
全くあてはまらない	5	2.1%
無回答	6	2.6%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
91	54.5%
57	34.1%
11	6.6%
3	1.8%
5	3.0%
167	100.0%

B群	
数	割合
31	46.3%
25	37.3%
8	11.9%
2	3.0%
1	1.5%
67	100.0%

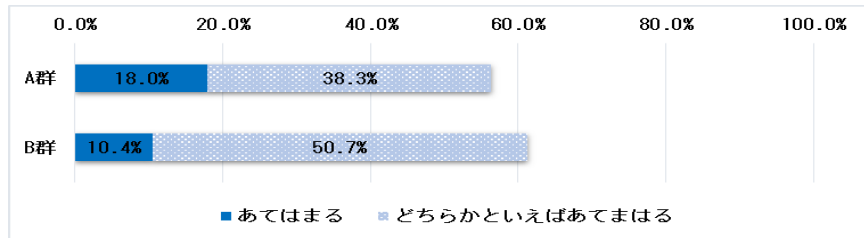


介護業務の魅力を、同僚や後輩に伝えている N=234

	数	割合
あてはまる	37	15.8%
どちらかといえばあてはまる	98	41.9%
どちらかといえばあてはまらない	77	32.9%
全くあてはまらない	17	7.3%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
30	18.0%
64	38.3%
57	34.1%
12	7.2%
4	2.4%
167	100.0%

B群	
数	割合
7	10.4%
34	50.7%
20	29.9%
5	7.5%
1	1.5%
67	100.0%



第1章：3. 指導者調査結果

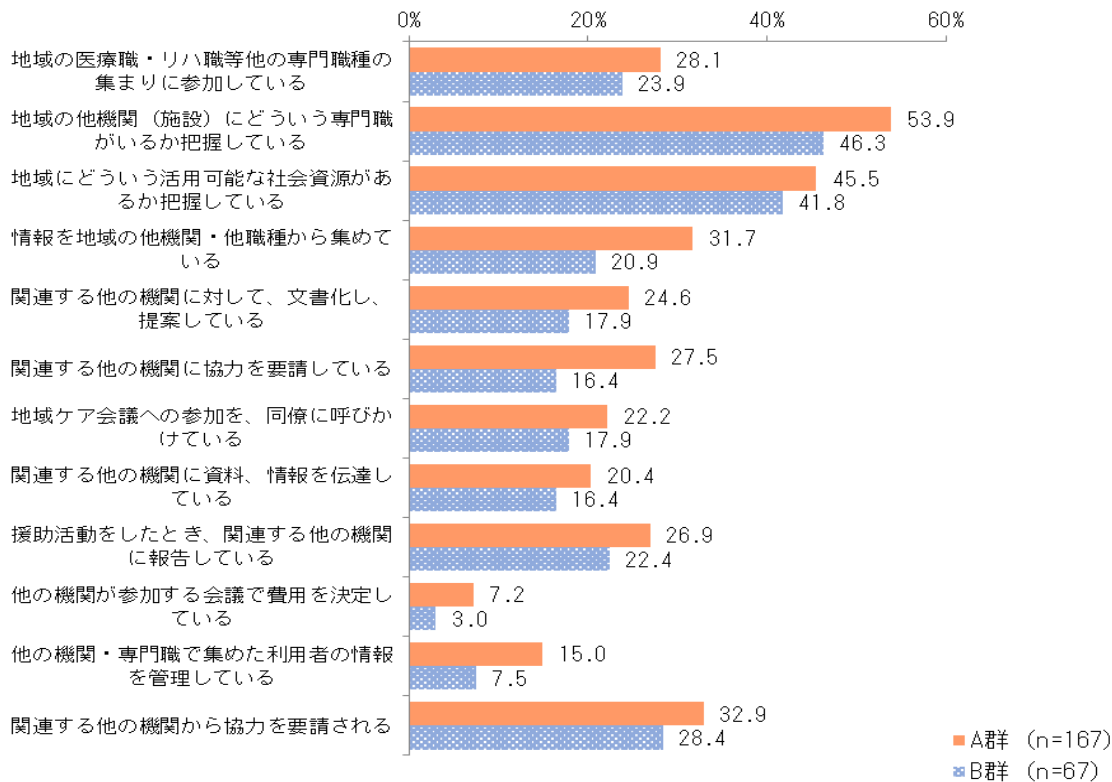
② 地域連携の取組の状況

地域連携の取組について実施状況を伺ったところ、「あてはまる」「ややあてはまる」の計では、全12項目において、A群がB群を上回っている結果であり、他の設問項目でみられた結果と同様に、A群の方が地域連携に取り組んでいる傾向が読み取れる。

地域連携の取組の状況

N=234

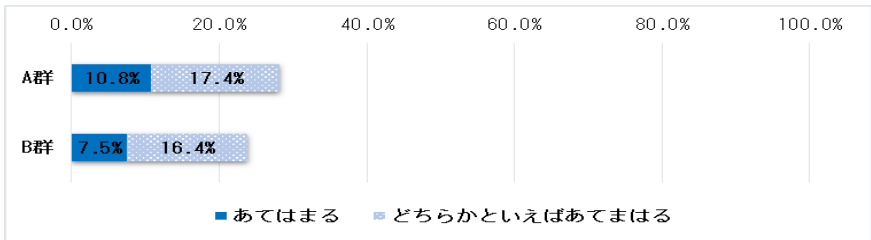
「あてはまる」「ややあてはまる」の計 (%)



地域の医療職・リハ職等の専門職種の集まりに参加している

N=234

	A群		B群	
	数	割合	数	割合
あてはまる	23	9.8%	5	7.5%
どちらかといえばあてはまる	40	17.1%	11	16.4%
どちらかといえばあてはまらない	82	35.0%	22	32.8%
全くあてはまらない	85	36.3%	27	40.3%
無回答	4	1.7%	2	3.0%
合計	234	100.0%	67	100.0%

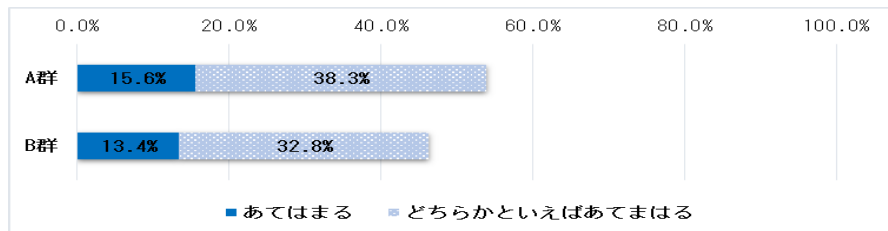


地域の他機関（施設）にどのような専門職がいるか把握している N=234

	数	割合
あてはまる	35	15.0%
どちらかといえばあてはまる	86	36.8%
どちらかといえばあてはまらない	69	29.5%
全くあてはまらない	39	16.7%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
26	15.6%
64	38.3%
46	27.5%
28	16.8%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
9	13.4%
22	32.8%
23	34.3%
11	16.4%
2	3.0%
67	100.0%

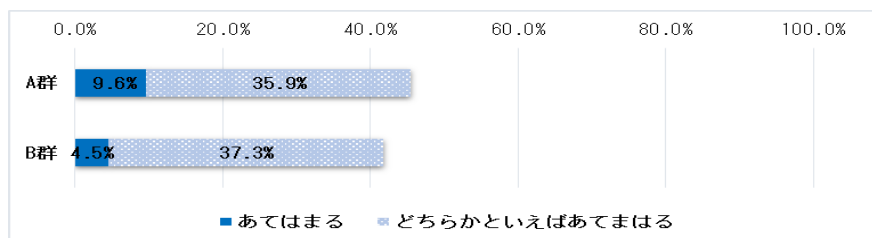


地域にどのような活用可能な社会資源があるか把握している N=234

	数	割合
あてはまる	19	8.1%
どちらかといえばあてはまる	85	36.3%
どちらかといえばあてはまらない	92	39.3%
全くあてはまらない	34	14.5%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
16	9.6%
60	35.9%
65	38.9%
24	14.4%
2	1.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
3	4.5%
25	37.3%
27	40.3%
10	14.9%
2	3.0%
67	100.0%



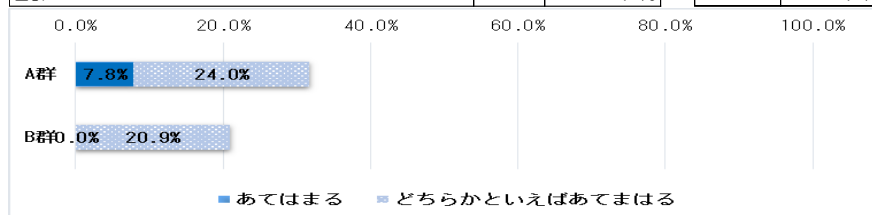
サービス提供に必要な知識や情報を地域の他機関・他職種（住民組織を含む）から集めている

N=234

	数	割合
あてはまる	13	5.6%
どちらかといえばあてはまる	54	23.1%
どちらかといえばあてはまらない	95	40.6%
全くあてはまらない	68	29.1%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

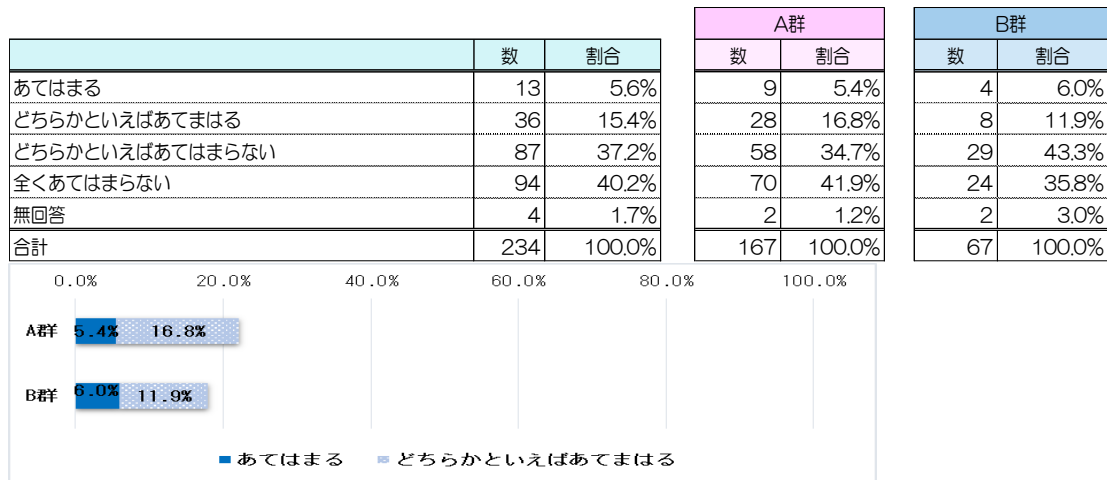
A群	
数	割合
13	7.8%
40	24.0%
61	36.5%
51	30.5%
2	1.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
0	0.0%
14	20.9%
34	50.7%
17	25.4%
2	3.0%
67	100.0%



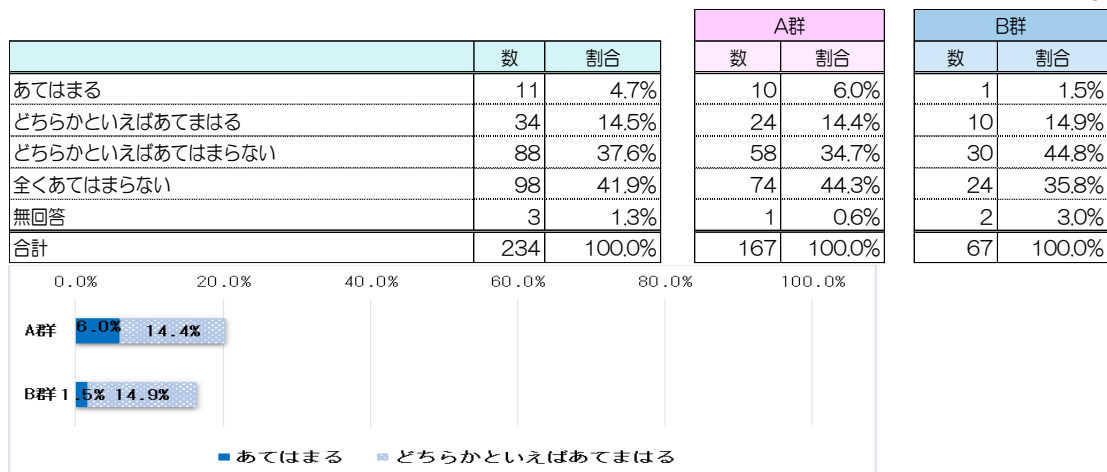
第1章：3. 指導者調査結果

地域における事例検討会等の説明会や地域ケア会議への参加を、同僚に呼びかけている N = 234



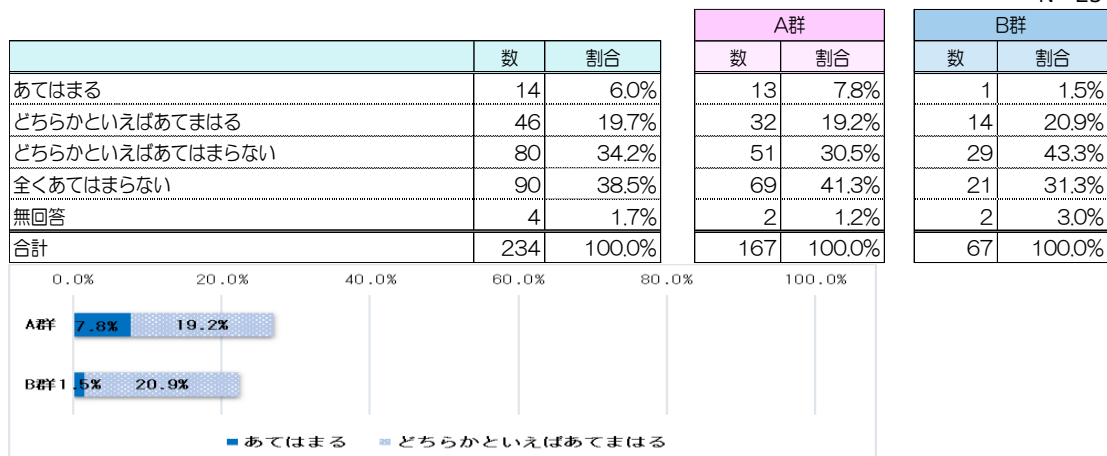
自分の業務内容について、関連する他の機関（住民組織を含む）に資料、情報を伝達している

N = 234

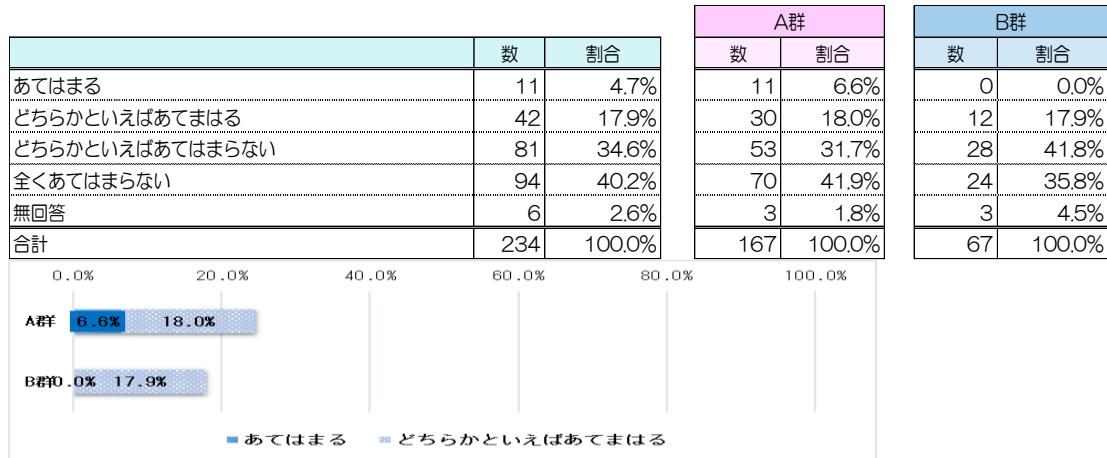


住民・利用者に対して援助活動をしたとき、進行状況や結果を、関連する他の機関に報告している

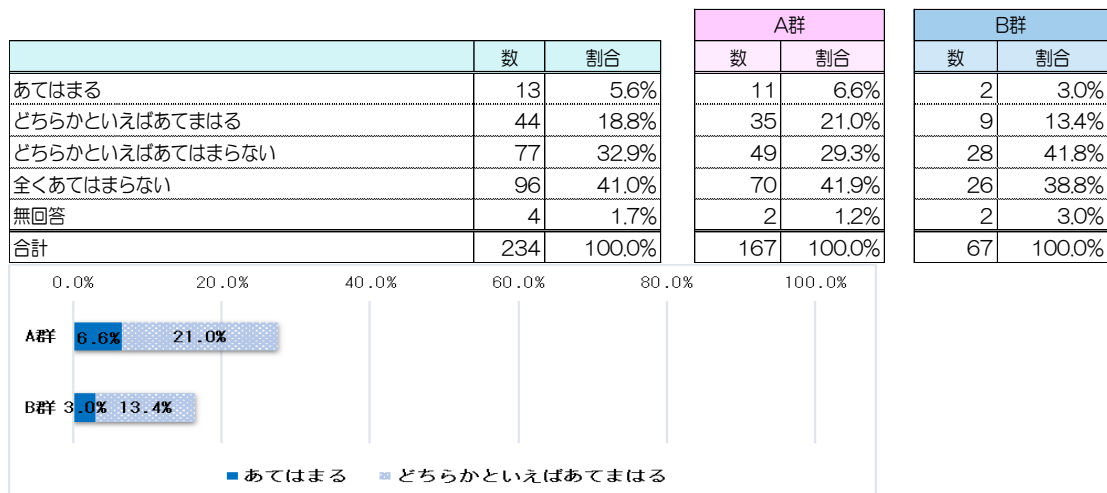
N = 234



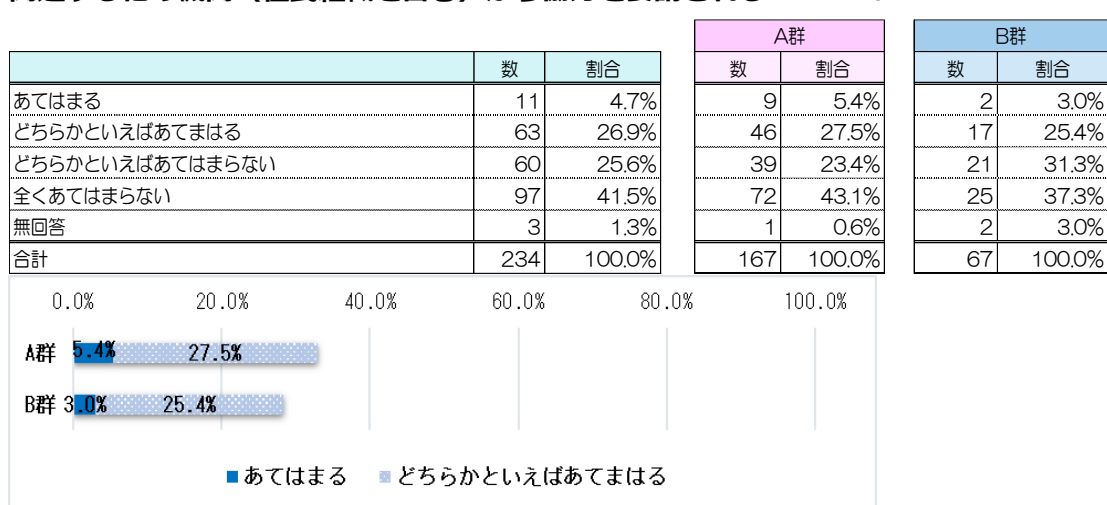
相談内容や問題状況を基に、関連する他の機関に対して、必要とされるサービスの内容を文章化し、提案している N=234



関連する他の機関（住民組織を含む）に協力を要請している N=234



関連する他の機関（住民組織を含む）から協力を要請される N=234



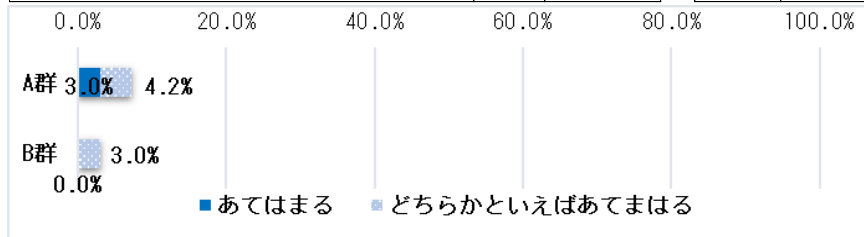
第1章：3. 指導者調査結果

複数の関連する他の機関（住民組織を含む）が参加する会議等において、自分で一定の費用を決定している N = 234

	数	割合
あてはまる	5	2.1%
どちらかといえばあてはまる	9	3.8%
どちらかといえばあてはまらない	55	23.5%
全くあてはまらない	161	68.8%
無回答	4	1.7%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
5	3.0%
7	4.2%
37	22.2%
116	69.5%
2	1.2%
167	100.0%

B群	
数	割合
0	0.0%
2	3.0%
18	26.9%
45	67.2%
2	3.0%
67	100.0%



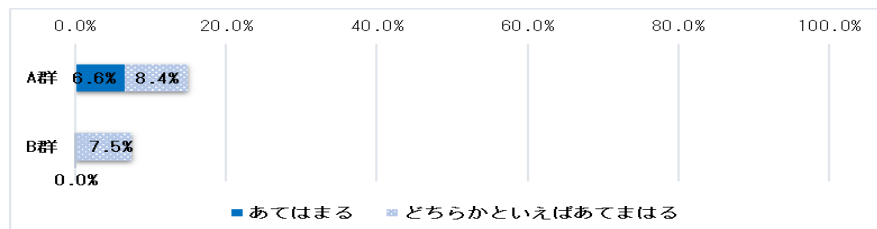
複数の関連する他の機関（住民組織を含む）・専門職で集めた利用者の情報を管理している

N = 234

	数	割合
あてはまる	11	4.7%
どちらかといえばあてはまる	19	8.1%
どちらかといえばあてはまらない	64	27.4%
全くあてはまらない	135	57.7%
無回答	5	2.1%
合計	234	100.0%

A群	
数	割合
11	6.6%
14	8.4%
40	24.0%
99	59.3%
3	1.8%
167	100.0%

B群	
数	割合
0	0.0%
5	7.5%
24	35.8%
36	53.7%
2	3.0%
67	100.0%



（6）職務環境、仕事について

現在の職場や仕事について、どのように感じているか、職務忠誠度、バーンアウト尺度等を用いて伺ったところ、肯定的な質問に関して、A群がB群を上回っている項目が多い結果となった。

例えば、「職場で、上司や同僚からのサポートが得られている」については、A群が60.5%に対し、B群の回答は49.3%、「職場では、スキルアップにむけてのサポートがある」については、A群が38.9%、B群が28.4%と、A群では、職場におけるサポート体制がはかられている傾向が示されている。

「納得のいく勤務体制」、「他の介護職員や他職種との連携」など、事業所と現場のマネジメントの機能と関わる項目において差がみられる。

職場に関しては、「今の職場は働きやすい」「今の職場で働きたい」、「事業所の理念やケア方針について、共感・同意している」との回答がA群はB群よりも上回っている。

「仕事を通じて自分が成長していると感じる」、「自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる」、「仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている」等、日々の業務における成長実感や、成長意欲を引き立たせる状況や環境が伺える。

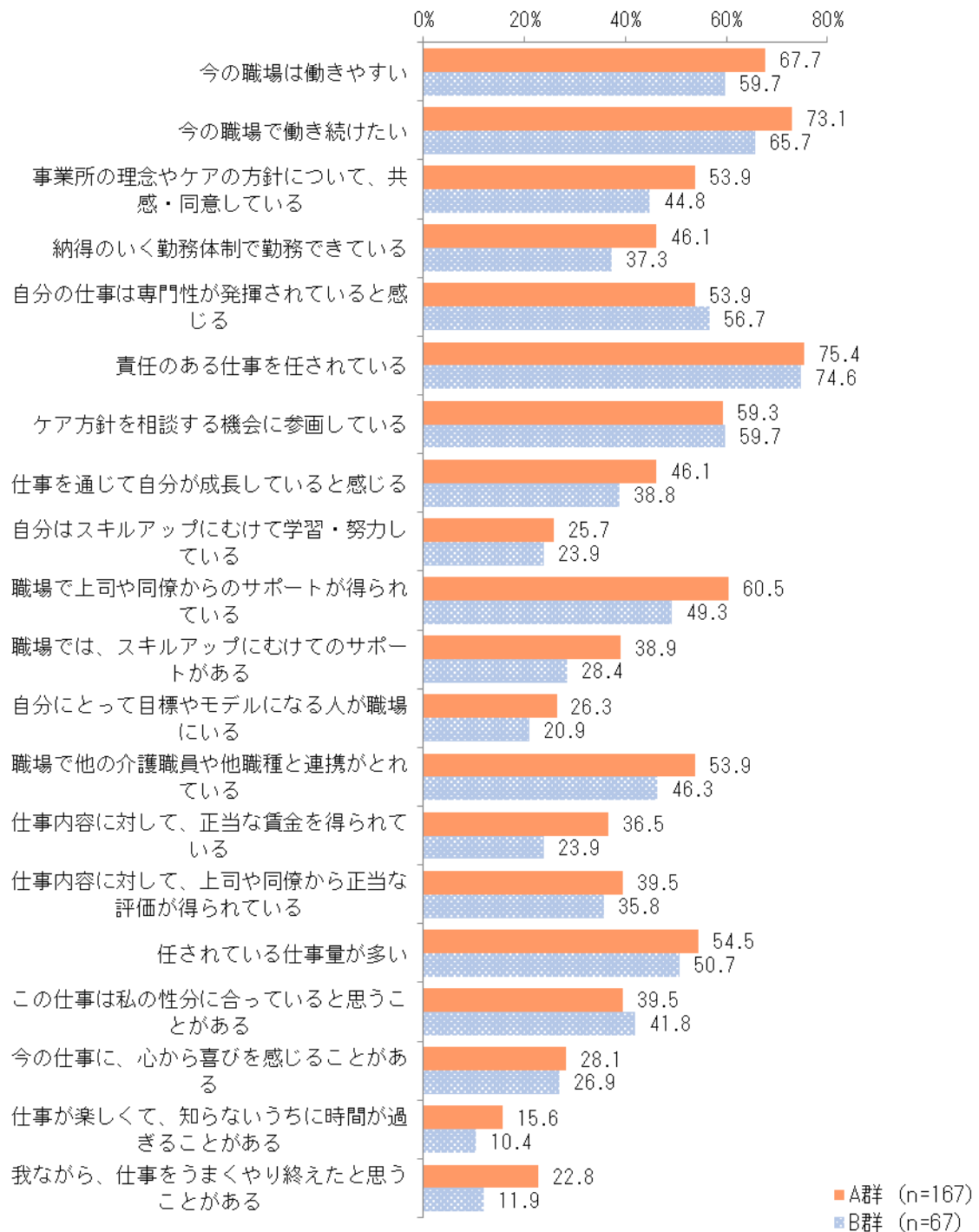
「我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある」の項目についても、A群とB群では約10%の差となっている。

人材育成に指導者として取り組む中で、A群の傾向として、「指導者へのサポート体制」や、「スキルアップのサポート体制」があること、すなわち、指導者に係る育成支援がシステム化されていると読み取ることができる。

職場や仕事についてどのように感じているかについては、A群において「残業が多い」との回答がB群を上回った。この点、勤務時間に関する設問においても、A群の方が平均の勤務時間、残業時間、夜勤日数につき、B群よりも高い結果となっている。調査結果からは、A群の方がアセッサーとしての業務や、事業所において、介護に係る多様な人材を受け入れて、育成を行っている傾向、医療連携や地域連携といった、多方面連携がはかられている傾向等が、本回答につながっている可能性も伺える。

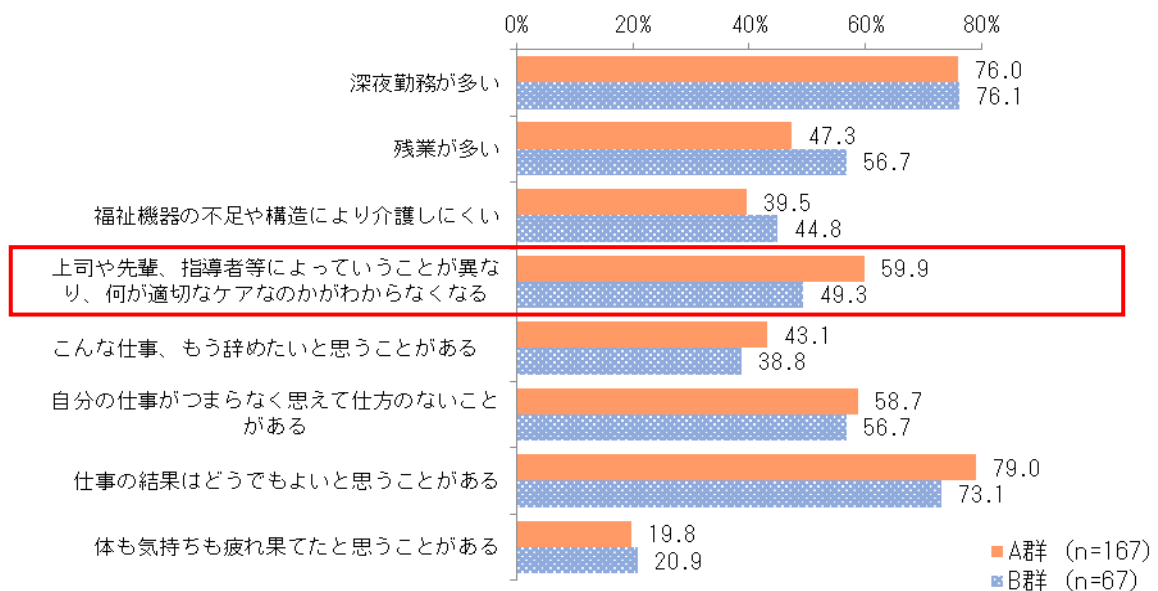
職場や仕事についてどのように感じているか ① N=234

(「いつも感じる」「よく感じる」の計、「いつもあった」「よくあった」の計(%))



職場や仕事についてどのように感じているか ② N=234

(「全く感じない」「あまり感じない」の計、「全くなかった」「あまりなかった」の計(%))



介護労働者のストレスに関する調査（平成28年度 介護労働実態調査 特別調査）によると、「仕事内容の割に賃金が低い」につき、「あまり感じない」「全く感じない」の計は、9.3%、「勤務体制（シフト）が自分の希望通りにならない」につき、「あまり感じない」「全く感じない」の計は、27.3%であった。

「この仕事は私の性分にあっていると思うことがある」については、「いつもあった」「よくあった」の計は19.2%、「今の仕事に、心から喜びを感じることもある」については、「いつもあった」「よくあった」の計は16.9%である。

今回の調査結果では、「正当な賃金を得られている」につき、全体で32.9%（A群：36.5%）、「納得のいく勤務体制」では、全体で43.6%（A群：46.1%）、「この仕事は私の性分にあっている」は、全体で40.2%（A群：39.5%）、「今の仕事に、心から喜びを感じることもある」は、全体で27.8%（A群：28.1%）と、いずれも先行調査のデータと乖離した結果となっている。単純な比較はできないものの、A・B両群ともに、納得のいく条件で、やりがいをもって働いている、と読み取ることができる。

また、仕事や職場に関して、マイナスのモチベーションに働くとされる質問項目からは、事業所の育成指導指針の標準化がはかられている傾向（「上司や先輩、指導者等により何が適切なケアなのかがわからなくなる」全く・あまりないの計 A群：59.9%、B群：49.3%）が読み取れ、A群の方がケア方針につき、事業所内の統制や標準化がはかられていると読み取れる。

（7）統計的検定の実施

指導者調査についても、事業所調査と同様、A群・B群の2つの母集団について、統計学的に違いがあるかどうか検証するため、「統計的検定」を行うこととした。

なお、今回の統計的検定にあたり、母集団やサンプルサイズの以下の条件から、検定方法について「ウエルチのt検定」を採用した。

＜条件＞

- ・2群は異なる集団である（対応のないデータ）
- ・2群の母集団が正規分布であるかどうかわからない
- ・サンプルサイズ（2群計）が30～500である
- ・母集団において2群の標準偏差が異なるといえる

「ウエルチのt検定」の判定方法

標本調査の対応のないデータから統計量「T値」を算出し、「T値」が統計学によって定められた「棄却限界値」より大きければ母集団において2群の母平均は異なる、つまり「有意な差がある」と判断する。

＜標本調査の結果＞

2群	サンプルサイズ	標本平均	標本標準偏差
A	n_1	X_1	s_1
B	n_2	X_2	s_2

【有意差判定方法】

検定統計量T

$$T \text{ 値} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

棄却限界値

自由度 f を次式によって求める。

$$f = \left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2 \div \left(\frac{s_1^4}{n_1^2 (n_1 - 1)} + \frac{s_2^4}{n_2^2 (n_2 - 1)} \right)$$

求められた自由度から棄却限界値を算定する

f	棄却限界値
10	2.23
20	2.09
30	2.04
40	2.02
50	2.01
60	2.00
70	1.99
80	1.99

f	棄却限界値
90	1.99
100	1.98
200	1.97
300	1.97
400	1.97
500	1.96
1,000	1.96

T値 $\geq$ 棄却限界値 「2群の母平均は異なる」はいえる

T値 $<$ 棄却限界値 「2群の母平均は異なる」はいえない

これら統計的検定の方法を使い、各設問ごとの、サンプルサイズ、標本平均、標本標準偏差、「検定統計量T」並びに「棄却限界値」は以下の表の通りとなり、

T値 $\geq$ 棄却限界値 「差がある」

T値 $<$ 棄却限界値 「差がない」

とした。

第1章：3. 指導者調査結果

指導者調査におけるt検定結果一覧表（1/2）

	番号	調査項目	t検定										
			A群			B群			T値	自由度	棄却限界値	T値 -棄却限界値	2群差異
			サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差	サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差					
職場環境整備の 取組	5-(1)⑭	指導・評価結果の人事制度への反映	162	6.50	2.60	63	5.36	2.81	2.80	105.46	1.98	0.82	差がある
人材育成体制の 整備	5-(1)③	スキルアッププランやバスの提示	158	6.54	2.47	65	5.53	2.46	2.78	119.85	1.98	0.80	差がある
	5-(1)⑤	介護技術に関する指標・基準等の明文化	160	6.55	2.60	66	5.70	2.48	2.29	126.52	1.98	0.31	差がある
	5-(1)⑩	指導者に対する支援・サポート	163	7.43	1.96	65	6.39	2.38	3.13	100.59	1.98	1.15	差がある
	5-(4)	取り決めや取組、業務ルールや学習手法などを提案する権限	147	9.20	2.56	54	9.00	2.83	0.47	86.72	1.99	-1.52	差がない
	5-(5)	取り決めや取組、業務ルールや学習手法などの実行経験	135	8.47	3.38	52	7.75	3.90	1.17	82.28	1.99	-0.82	差がない
	5-(1)⑮	他職種カンファレンス参加の促し	163	7.16	2.56	65	6.36	2.68	2.07	113.23	1.98	0.09	差がある
	5-(11)	医療職等、他の専門職との連携する機会の設定	164	8.64	1.87	64	7.84	2.49	2.32	92.20	1.99	0.33	差がある
人材育成の 取組 OJTの展開	5-(1)①	経営理念、人材育成方針の伝達	162	7.32	2.44	66	6.88	2.43	1.24	121.36	1.98	-0.74	差がない
	5-(1)②	育成計画の作成・提示	161	7.08	2.62	66	6.10	2.65	2.54	119.72	1.98	0.56	差がある
	5-(1)④	スキルアップにむけた目標設定や目標管理	160	7.22	2.31	66	6.07	2.53	3.16	112.00	1.98	1.18	差がある
	5-(1)⑥	介護職員との面談	162	7.56	2.49	65	6.77	2.75	2.00	108.48	1.98	0.02	差がある
	5-(1)⑦	介護技術指導	163	7.61	2.25	65	6.67	2.22	2.89	119.58	1.98	0.91	差がある
	5-(1)⑧	現場での現認・指導	163	7.16	2.52	66	6.44	2.49	1.97	121.84	1.98	-0.01	差がない
	5-(1)⑨	介護記録や報告書類の作成指導	163	7.68	2.11	66	6.30	2.59	3.82	101.42	1.98	1.84	差がある
	5-(7)	介護記録の分析の指導	162	6.06	2.37	66	5.36	2.54	1.93	113.82	1.98	-0.05	差がない
	5-(6)	介護記録を通じた情報共有の指導	161	7.45	2.02	65	6.63	2.63	2.26	95.94	1.99	0.27	差がある
	5-(1)⑩	ケアの根拠の説明・指導	163	7.58	2.03	66	6.54	2.37	3.13	105.72	1.98	1.15	差がある
	5-(8)	介護職員の行為や対応の振り返り支援	164	6.77	2.06	66	5.97	2.27	2.50	110.24	1.98	0.52	差がある
	5-(1)⑫	気づき支援、ケア内容改善の促し	162	7.68	1.87	66	6.54	2.30	3.59	101.80	1.98	1.61	差がある
	5-(1)⑪	目標達成状況の進捗確認	163	6.95	2.29	66	5.77	2.53	3.28	110.31	1.98	1.30	差がある
	5-(1)⑬	OJT指導報告、評価記録の作成	162	5.95	2.63	66	4.52	2.55	3.82	123.86	1.98	1.84	差がある
人材育成 取組結果	7-(1)⑧	介護の結果を個別介護計画に反映・更新している	162	7.11	2.55	66	6.78	2.72	0.84	114.18	1.98	-1.14	差がない
	7-(1)①	衣服着替えの際、自力でできることは自分で行うよう促している	163	8.86	1.49	65	8.18	2.13	2.36	90.21	1.99	0.37	差がある
	7-(1)②	食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	164	9.00	1.42	66	8.75	1.63	1.06	106.62	1.98	-0.92	差がない
	7-(1)③	排泄介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	164	8.85	1.77	66	8.38	2.07	1.63	105.26	1.98	-0.35	差がない
	7-(1)④	自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている	162	7.89	2.35	66	7.90	2.32	0.04	122.07	1.98	-1.94	差がない
	7-(1)⑥	利用者の状態など常にアセスメントを行っている	164	8.22	1.95	66	7.43	2.45	2.34	99.83	1.99	0.35	差がある
	7-(1)⑦	第3者にわかるよう介護記録を残している	162	8.10	1.82	66	7.46	2.38	1.96	97	1.98	-0.02	差がない
	7-(1)⑨	ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している	162	8.57	2.09	66	8.04	2.46	1.52	105	1.98	-0.46	差がない
	7-(1)⑩	介護業務の魅力や、同僚や後輩に伝えている	163	6.09	2.91	66	6.10	2.70	0.03	129.12	1.98	-1.95	差がない
	7-(1)⑤	医療職等、他の専門職と連携することを意識している	163	8.64	1.65	64	8.05	2.30	1.87	89.53	1.99	-0.12	差がない
地域連携 取組結果	7-(1)⑪	地域の医療職・リハ職等他の専門職種の集まりに参加している	165	4.00	3.11	65	3.60	2.97	0.89	122	1.98	-1.09	差がない
	7-(1)⑫	地域の他機関（施設）にどのような専門職がいるか把握している	164	5.69	3.14	65	5.33	3.09	0.79	119.35	1.98	-1.19	差がない
	7-(1)⑬	地域にどのような活用可能な社会資源があるか把握している	165	5.22	2.91	65	4.95	2.76	0.65	123.30	1.98	-1.33	差がない
	7-(1)⑭	情報を地域の他機関・他職種から集めている	165	4.18	3.01	65	3.65	2.33	1.44	150.58	1.98	-0.54	差がない
	7-(1)⑮	関連する他の機関に対して、文書化し、提案している	164	3.57	2.96	64	3.26	2.37	0.83	142.47	1.98	-1.15	差がない
	7-(1)⑯	関連する他の機関に協力を要請している	165	3.70	3.03	65	3.20	2.48	1.31	142.01	1.98	-0.67	差がない
	7-(1)⑰	地域ケア会議への参加を、同僚に呼びかけている	165	3.44	2.82	65	3.40	2.66	0.08	123.71	1.98	-1.90	差がない
	7-(1)⑱	自分の業務内容について、関連する他の機関に資料、情報を伝えている	166	3.31	2.80	65	3.23	2.37	0.23	137.36	1.98	-1.75	差がない
	7-(1)⑲	援助活動をしたとき、関連する他の機関に報告している	165	3.72	3.05	65	3.61	2.54	0.28	139.70	1.98	-1.70	差がない
	7-(1)㉑	他の機関が参加する会議で費用を決定している	165	2.07	2.10	65	1.84	1.46	0.94	167.00	1.98	-1.04	差がない
キャリア段位 取組と効果	7-(1)㉒	他の機関・専門職で集めた利用者の情報を管理している	164	2.74	2.75	65	2.36	1.88	1.17	169.98	1.98	-0.81	差がない
	7-(1)㉓	関連する他の機関から協力を要請される	166	3.88	3.12	65	3.77	2.87	0.26	126.40	1.98	-1.72	差がない
	4-(3)	キャリア段位を用いた、介護技術向上に向けたOJT実績	151	6.66	3.00	60	4.30	3.47	4.63	95.76	1.99	2.64	差がある
	4-(1)	アセッサーとしての業務実施	162	4.36	3.20	65	2.40	1.92	5.66	191.21	1.98	3.68	差がある
	4-(4)	根拠に基づく介護を行うことの意識向上	155	7.88	1.92	55	6.15	2.62	4.47	75.63	1.99	2.48	差がある
	4-(5)	介護記録を第3者にわかるよう残す意識向上	157	7.87	1.94	56	6.06	2.40	5.10	82.20	1.99	3.11	差がある

指導者調査におけるt検定結果一覧表（2/2）

	番号	調査項目	t検定										
			A群			B群			T値	自由度	棄却限界値	T値 -棄却限界値	2群差異
			サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差	サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差					
モチベーション プラス要因	6-(1)	今の職場は働きやすいか	165	7.18	2.12	66	7.09	2.43	0.28	106.78	1.98	-1.70	差がない
	6-(2)	今の職場で働き続けたいか	165	7.48	3.03	66	7.16	3.44	0.64	107.40	1.98	-1.34	差がない
	6-(3)⑦	事業所の理念やケアの方針について、共感・同意している	166	6.83	1.96	67	6.29	2.06	1.82	116.54	1.98	-0.16	差がない
	6-(3)②	納得のいく勤務体制で勤務できている	165	6.30	2.41	67	5.70	2.52	1.66	117.48	1.98	-0.32	差がない
	6-(3)⑪	自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる	165	6.85	2.15	67	6.73	2.33	0.38	114.31	1.98	-1.60	差がない
	6-(3)⑨	責任のある仕事を任されている	165	7.87	1.83	67	7.77	2.03	0.34	111.90	1.98	-1.64	差がない
	6-(3)⑩	ケア方針を相談する機会に参画している	164	7.05	2.20	67	6.70	2.51	1.00	109.58	1.98	-0.98	差がない
	6-(3)⑫	仕事を通じて自分が成長していると感じる	165	6.53	2.12	67	6.00	1.99	1.82	129.76	1.98	-0.16	差がない
	6-(3)⑪	自分はスキルアップにむけて学習・努力している	165	5.62	2.12	67	5.57	2.21	0.15	117.56	1.98	-1.83	差がない
	6-(3)⑬	職場で上司や同僚からのサポートが得られている	165	7.12	2.05	67	6.36	2.44	2.24	105.74	1.98	0.26	差がある
	6-(3)⑬	職場では、スキルアップにむけてのサポートがある	165	5.96	2.13	66	5.43	2.26	1.62	113.58	1.98	-0.36	差がない
	6-(3)⑬	自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる	164	5.00	2.52	67	4.71	2.73	0.75	114.33	1.98	-1.23	差がない
	6-(3)⑮	職場で他の介護職員や他職種と連携がとれている	165	6.86	1.78	66	6.41	1.98	1.62	109.44	1.98	-0.36	差がない
	6-(3)①	仕事内容に対して、正当な賃金を得られている	165	5.81	2.50	64	5.23	2.13	1.78	133.70	1.98	-0.20	差がない
	6-(3)⑭	仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている	163	6.18	2.04	66	5.94	2.34	0.75	106.95	1.98	-1.23	差がない
	6-(3)⑮	任されている仕事量が多い	166	6.90	2.16	67	6.63	2.26	0.83	116.99	1.98	-1.15	差がない
モチベーション マイナス要因	6-(4)②	この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	166	6.12	2.33	66	6.04	2.23	0.25	124.64	1.98	-1.73	差がない
	6-(4)⑤	今の仕事に、心から喜びを感じることもある	166	5.57	2.09	66	5.50	2.05	0.23	121.78	1.98	-1.75	差がない
	6-(4)⑥	仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	166	4.35	2.36	66	4.22	1.98	0.42	141.41	1.98	-1.56	差がない
	6-(4)⑧	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	166	5.54	1.93	66	5.00	1.89	1.97	121.63	1.98	-0.01	差がない
	6-(3)③	深夜勤務が多い	156	8.21	2.20	65	8.15	2.43	0.17	110.08	1.98	-1.81	差がない
	6-(3)④	残業が多い	165	6.44	2.81	67	7.04	2.82	1.48	121.87	1.98	-0.50	差がない
	6-(3)⑤	福祉機器の不足や構造により介護しにくい	163	5.83	2.55	67	6.23	2.69	1.05	117.11	1.98	-0.93	差がない
	6-(3)⑥	指導者等により適切なケアがわからなくなる	166	6.82	2.18	67	6.66	2.30	0.49	116.38	1.98	-1.49	差がない
	6-(4)①	こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある	166	6.25	2.46	67	6.10	2.52	0.41	119.46	1.98	-1.57	差がない
	6-(4)③	自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある	166	6.88	2.39	67	6.96	2.21	0.24	131.25	1.98	-1.74	差がない
その他	6-(4)④	仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	166	7.99	2.10	67	7.56	2.24	1.34	115.51	1.98	-0.64	差がない
	6-(4)⑦	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	166	5.00	2.22	66	4.76	2.37	0.73	112.79	1.98	-1.25	差がない

第1章：3. 指導者調査結果

なお、検定結果と各回答割合について比較した表は以下の通りとなる。(1/2)

	番号	調査項目	算定	単純差違比較			t検定	
				A群	B群	差(A-B)	T値 棄却限界値	2群差異
職場環境整備の取組	5-(1)④	指導・評価結果の人事制度への反映	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	48.5%	32.8%	15.7%	0.82	差がある
	5-(1)③	スキルアッププランやバスの提示	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	52.7%	34.3%	18.4%	0.80	差がある
人材育成体制の整備	5-(1)⑤	介護技術に関する指標・基準等の明文化	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	49.7%	34.3%	15.4%	0.31	差がある
	5-(1)⑥	指導者に対する支援・サポート	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	66.5%	49.3%	17.2%	1.15	差がある
	5-(4)	取り決めや取組、業務ルールや学習手法などを提案する権限	権限がある 率(%)	80.2%	71.6%	8.6%	-1.52	差がない
	5-(5)	取り決めや取組、業務ルールや学習手法などの実行経験	経験がある 率(%)	67.1%	58.2%	8.9%	-0.82	差がない
	5-(1)⑦	他職種カンファレンス参加の促し	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	59.9%	50.7%	9.1%	0.09	差がある
	5-(11)	医療職等、他の専門職との連携する機会の設定	多くある・少しある 率(%)	87.4%	74.6%	12.8%	0.33	差がある
	5-(1)①	経営理念、人材育成方針の伝達	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	62.9%	59.7%	3.2%	-0.74	差がない
人材育成の取組 OJTの展開	5-(1)②	育成計画の作成・提示	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	62.3%	50.7%	11.5%	0.56	差がある
	5-(1)④	スキルアップにむけた目標設定や目標管理	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	61.1%	41.8%	19.3%	1.18	差がある
	5-(1)⑥	介護職員との面談	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	66.5%	56.7%	9.8%	0.02	差がある
	5-(1)⑦	介護技術指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	71.9%	52.2%	19.6%	0.91	差がある
	5-(1)⑧	現場での現職・指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	64.7%	56.7%	8.0%	-0.01	差がない
	5-(1)⑨	介護記録や報告書類の作成指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	73.7%	58.2%	15.4%	1.84	差がある
	5-(7)	介護記録の分析の指導	常に・ある程度指導している 率(%)	47.9%	40.3%	7.6%	-0.05	差がない
	5-(6)	介護記録を通じた情報共有の指導	常に・ある程度指導している 率(%)	71.3%	59.7%	11.6%	0.27	差がある
	5-(1)⑩	ケアの根拠の説明・指導	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	71.9%	58.2%	13.6%	1.15	差がある
	5-(8)	介護職員の行為や対応の振り返り支援	十分・どちらかといえば行っている 率(%)	60.5%	49.3%	11.2%	0.52	差がある
	5-(1)⑫	気づき支援、ケア内容改善の促し	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	75.4%	59.7%	15.7%	1.61	差がある
	5-(1)⑪	目標達成状況の進捗確認	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	59.9%	40.3%	19.6%	1.30	差がある
	5-(1)⑬	OJT指導報告、評価記録の作成	よく・どちらかといえば実施している 率(%)	42.5%	22.4%	20.1%	1.84	差がある
	7-(1)⑧	介護の結果を個別介護計画に反映・更新している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	72.5%	68.7%	3.8%	-1.14	差がない
人材育成 取組結果	7-(1)①	衣服着替えの際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	94.6%	86.6%	8.0%	0.37	差がある
	7-(1)②	食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	95.8%	95.5%	0.3%	-0.92	差がない
	7-(1)③	排泄介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	92.2%	91.0%	1.2%	-0.35	差がない
	7-(1)④	自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	82.0%	85.1%	-3.0%	-1.94	差がない
	7-(1)⑥	利用者の状態など常にアセスメントを行っている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	89.8%	77.6%	12.2%	0.35	差がある
	7-(1)⑦	第3者にわかるよう介護記録を残している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	88.6%	79.1%	9.5%	-0.02	差がない
	7-(1)⑨	ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	88.6%	83.6%	5.0%	-0.46	差がない
	7-(1)⑩	介護業務の魅力、同僚や後輩に伝えている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	56.3%	61.2%	-4.9%	-1.95	差がない
	7-(1)⑤	医療職等、他の専門職と連携することを意識している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	92.8%	82.1%	10.7%	-0.12	差がない
	7-(1)⑪	地域の医療職・リハ職等他の専門職種との集まりに参加している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	28.1%	23.9%	4.3%	-1.09	差がない
地域連携 取組結果	7-(1)⑫	地域の他機関（施設）にどういった専門職がいるか把握している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	53.9%	46.3%	7.6%	-1.19	差がない
	7-(1)⑬	地域にどういった活用可能な社会資源があるか把握している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	45.5%	41.8%	3.7%	-1.33	差がない
	7-(1)⑭	情報を地域の他機関・他職種から集めている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	31.7%	20.9%	10.8%	-0.54	差がない
	7-(1)⑮	関連する他の機関に対して、文書化し、提案している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	24.6%	17.9%	6.6%	-1.15	差がない
	7-(1)⑯	関連する他の機関に協力を要請している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	27.5%	16.4%	11.1%	-0.67	差がない
	7-(1)⑰	地域ケア会議への参加を、同僚に呼びかけている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	22.2%	17.9%	4.2%	-1.90	差がない
	7-(1)⑱	自分の業務内容について、関連する他の機関に資料、情報を伝えている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	20.4%	16.4%	3.9%	-1.75	差がない
	7-(1)⑲	援助活動をしたとき、関連する他の機関に報告している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	26.9%	22.4%	4.6%	-1.70	差がない
	7-(1)㉑	他の機関が参加する会議で費用を決定している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	7.2%	3.0%	4.2%	-1.04	差がない
	7-(1)㉒	他の機関・専門職で集めた利用者の情報を管理している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	15.0%	7.5%	7.5%	-0.81	差がない
	7-(1)㉓	関連する他の機関から協力を要請される	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	32.9%	28.4%	4.6%	-1.72	差がない
	4-(3)	キャリア段位を用いた、介護技術向上に向けたOJT実績	現在実施中 率(%)	34.7%	17.9%	16.8%	2.64	差がある
キャリア段位 取組と効果	4-(1)	アセッサーとしての業務実施	十分・行っている 率(%)	29.9%	4.5%	25.5%	3.68	差がある
	4-(4)	根拠に基づく介護を行うことの意識向上	高まった・少し高まった 率(%)	71.9%	32.8%	39.0%	2.48	差がある
	4-(5)	介護記録を第3者にわかるよう残す意識向上	高まった・少し高まった 率(%)	71.3%	31.3%	39.9%	3.11	差がある

第1章：3. 指導者調査結果

(2/2)

	番号	調査項目	算定	単純差違比較			t検定	
				A群	B群	差(A-B)	T値 -棄却限界値	2群差異
モチベーション プラス要因	6-(1)	今の職場は働きやすいか	とても・ややそう思う 率 (%)	67.7%	59.7%	8.0%	-1.70	差がない
	6-(2)	今の職場で働き続けたいか	できるだけ・しばらく続けたい 率 (%)	73.1%	65.7%	7.4%	-1.34	差がない
	6-(3)⑦	事業所の理念やケアの方針について、共感・同意している	いつも・よく感じる 率 (%)	53.9%	44.8%	9.1%	-0.16	差がない
	6-(3)②	納得のいく勤務体制で勤務できている	いつも・よく感じる 率 (%)	46.1%	37.3%	8.8%	-0.32	差がない
	6-(3)⑪	自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる	いつも・よく感じる 率 (%)	53.9%	56.7%	-2.8%	-1.60	差がない
	6-(3)⑨	責任のある仕事を任されている	いつも・よく感じる 率 (%)	75.4%	74.6%	0.8%	-1.64	差がない
	6-(3)⑩	ケア方針を相談する機会に参画している	いつも・よく感じる 率 (%)	59.3%	59.7%	-0.4%	-0.98	差がない
	6-(3)⑫	仕事を通じて自分が成長していると感じる	いつも・よく感じる 率 (%)	46.1%	38.8%	7.3%	-0.16	差がない
	6-(3)⑰	自分はスキルアップにむけて学習・努力している	いつも・よく感じる 率 (%)	25.7%	23.9%	1.9%	-1.83	差がない
	6-(3)⑬	職場で上司や同僚からのサポートが得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	60.5%	49.3%	11.2%	0.26	差がある
	6-(3)⑱	職場では、スキルアップにむけてのサポートがある	いつも・よく感じる 率 (%)	38.9%	28.4%	10.6%	-0.36	差がない
	6-(3)⑯	自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる	いつも・よく感じる 率 (%)	26.3%	20.9%	5.5%	-1.23	差がない
	6-(3)⑮	職場で他の介護職員や他職種と連携がとれている	いつも・よく感じる 率 (%)	53.9%	46.3%	7.6%	-0.36	差がない
	6-(3)①	仕事内容に対して、正当な賃金を得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	36.5%	23.9%	12.6%	-0.20	差がない
	6-(3)⑭	仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	39.5%	35.8%	3.7%	-1.23	差がない
	6-(3)⑧	任されている仕事量が多い	いつも・よく感じる 率 (%)	54.5%	50.7%	3.7%	-1.15	差がない
	6-(4)②	この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	いつも・よくあった 率 (%)	39.5%	41.8%	-2.3%	-1.73	差がない
	6-(4)⑤	今の仕事に、心から喜びを感じることもある	いつも・よくあった 率 (%)	28.1%	26.9%	1.3%	-1.75	差がない
	6-(4)⑥	仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	いつも・よくあった 率 (%)	15.6%	10.4%	5.1%	-1.56	差がない
	6-(4)⑧	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	いつも・よくあった 率 (%)	22.8%	11.9%	10.8%	-0.01	差がない
モチベーション マイナス要因	6-(3)③	深夜勤務が多い	全く・あまり感じない 率 (%)	76.0%	76.1%	-0.1%	-1.81	差がない
	6-(3)④	残業が多い	全く・あまり感じない 率 (%)	47.3%	56.7%	-9.4%	-0.50	差がない
	6-(3)⑤	福祉機器の不足や構造により介護しにくい	全く・あまり感じない 率 (%)	39.5%	44.8%	-5.3%	-0.93	差がない
	6-(3)⑥	指導者等により適切なケアがわからなくなる	全く・あまり感じない 率 (%)	59.9%	49.3%	10.6%	-1.49	差がない
	6-(4)①	こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	43.1%	38.8%	4.3%	-1.57	差がない
	6-(4)③	自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	58.7%	56.7%	2.0%	-1.74	差がない
	6-(4)④	仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	79.0%	73.1%	5.9%	-0.64	差がない
	6-(4)⑦	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	19.8%	20.9%	-1.1%	-1.25	差がない
その他	5-(9)	クレームを受けて、担当する介護職員の変更を行った経験	よく・時々あった 率 (%)	14.4%	16.4%	-2.0%	-1.19	差がない

（8）統計的検定結果を踏まえて

指導者調査結果に関する t 検定結果を踏まえると、人材育成・OJT を仕組みとしての取り組み、実行していることがわかる項目について、明らかな有意差がみられた。「スキルアップのパス提示」「指標・基準の明文化」「指導者に対する支援・サポート」といった体制整備事項に加え、「育成計画策定」「目標設定」「面談実施」「技術指導」「目標達成状況の進捗確認」「OJT 指導報告、評価記録の作成」に至る一連の OJT プロセス実行に有意差がみられた。

また具体的な指導内容として、「介護記録や報告書類の作成指導」「介護記録を通じた情報共有の指導」「ケア根拠の説明・指導」「介護職員の行為や対応の振り返り支援」「気づき支援、ケア内容改善の促し」についての有意差が確認された。

提供ケアとしては衣服着脱に関する「自立支援の取組」、「利用者状態に関するアセスメント」につき有意差が確認された。

介護キャリア段位制度との関わりについては、「根拠に基づく介護への意識」、「第三者にわかる介護記録」についても明らかな有意差が確認された。

これらの結果からは、A 群では、の育成の目的意識を明確に掲げて、システムの育成に取り掛かっている実態が明らかになったといえる。

（9）指導者調査結果より

指導者調査は、介護キャリア段位制度のアセッサーからの回答となっている。うち、約6割が主任・リーダー層であり、回答者の95%以上が介護福祉士資格を有している。

調査結果からは、A群（レベル認定輩出実績3件以上）の特徴として、以下のような傾向があげられる。

他職種連携、地域連携の取組を行っている

アンケート項目のうち、「他職種との連携」及び「地域連携」を行っていることが伺える項目につき、A群の実施率の方が高く、顕著な傾向として示された。

「地域連携に関する取組」では、地域連携評価指標を用いて設問を行ったところ、全項目につき、A群の実施率がB群を上回った。地域連携については、介護キャリア段位制度 レベル4相当の「Ⅲ. - 1. 地域包括ケアシステム」において、同様の内容の項目が設定されており、介護キャリア段位制度の評価基準を用いたOJT及びレベル認定輩出の取組との関係性が指摘できる。今回の回答者のうち、A群には、レベル4認定取得者も含まれており、OJT取組事業所において、これらを活用しつつ、具体的な目標を持って、業務展開をしている現状が、実態としてあらわれたもの、と読み取ることができる。

人材育成をシステム化し、取り組んでいる

人材育成への取組として、A群においては、体制整備として、キャリアパス等を明示していること、介護技術に関する指標・基準を用意していること、指導者には、サポート体制が組まれていることが示された。

そのうえで、OJT指導のプロセスとして、「理念共有」、「育成計画作成」からはじまり、職員の「目標管理」、「職員面談」を行い、指導を行っていること、また達成状況の「進捗把握」と、達成したかどうかの「定期確認」、「OJT指導報告、評価記録の作成」に至るまで、一連のプロセスにつき、B群を上回る実施率であることが示された。

すなわち、介護キャリア段位制度が示す、OJTツール、手法、手順を、各段階丁寧に実行している実態が示されたもの、と指摘することができる。

指導者の役割、職員がどのようなスキルを身につけるべきか、イメージできている

指導にあたっては、介護職員の技術指導や介護現場での現認指導、にあたるだけでなく、「介護記録や報告書類の作成指導（A群：73.7%、B群：58.2%）」、「介護記録の分析指導（A群：47.9%、B群：40.3%）」、「介護記録を通じたチーム内の職員への情報共有の指導の実施（A群：71.3%、59.7%）」といった、「根拠記録」を鍵とした指導に力点を置いていることが読み取れる。

さらに「ケア根拠の説明・指導」について、重視している傾向が読み取れる（A群：71.9%、B群：58.2%）、指導者は、職員に対して「根拠に基づくケア」の実践につなげるべく、指導を行っていることが読み取れる。

また指導では、業務においての「介護職員の行為や対応について、振り返りの支援（A群：60.5%、B群：49.3%）」、「介護職員への気づき支援、ケア内容改善の促し（A群：75.4%、B群：59.7%）」と、職員に考えさせ、気づかせるという「内省支援」を行っていることが読み取れる。単なる知識の伝達や指摘ではなく、職員本人に「考えさせ、気づかせる」との内容吟味のプロセスを踏むことは、指導者側のスキルを伴うものであり、意図的に取り組まない限り、自然発生的には生じえないものといえる。指導者側が、指導の狙い、指針を曖昧にしていれば、内省支援は更に難しい。この点、指導者自身が指導者の役割と、指導の意図、目的を持ち得ている実態が示されているもの、といえる。

指導者に権限が委譲されている

A群の傾向として、人材育成がシステムの的に組まれており、運用するにあたっては、「根拠に基づくケア」の実践を重視した、様々な指導が実施されていることが読み取れる。

一方で、A群の指導者は、「取り決めや取組、業務ルールや学習手法などを自身が提案する権限」や「実行した経験」がB群よりも高い傾向であった。すなわち、現場での具体的な指導方法につき、指導者にある程度の裁量が認められている中で、職員の内省支援、気づき支援、ケア内容改善の促しがはかられている、といえる。

これらは、指導や実践の指針や基準があつてこそ、システムの的に運用され、権限委譲がはかられるもの、と推察される。すなわち、「介護技術に関する見える化（指標化）」がもたらす効果として、これらの取組があらわれているといえる。

これらは実施経験から導かれている

指導者による「根拠に基づくケア」の推進、指導の背景には、指導者自身が、「根拠に基づく介護を行うことの意識」を有していることが、影響している可能性がある。

「根拠に基づく介護を行うことの意識」は、A群とB群では39.0%の差となっている。また、「介護記録を第三者にもわかるように残していくことの意識」については、39.9%である。これらは、指導者自身のケアとして「利用者の状態等常にあるアセスメントを行っている」といった指導者自身の自己評価にもあらわれている。この点は、実際に、介護キャリア段位制度を、育成ツールとして用いているかどうかの差のあらわれ、とも読めるが、一方で具体的に一定数以上のレベル認定を輩出して、すなわち具体的にシステムとしてのOJTを実行することで、気づく「意義」であるとも読み取ることができる。OJTの価値は実行してみても認識されていくもの、と読み取れる。

◆ B群の実施率等がA群よりも高い結果となった項目

調査項目	算定	指導者			
		全体	A群	B群	差(A-B)
保有資格 介護福祉士	介護福祉士／回答数（％）	95.3%	94.6%	97.0%	-2.4%
保有資格 介護支援専門員	介護支援専門員・主任介護支援専門員／回答数（％）	37.2%	33.5%	46.3%	-12.7%
面談時間	1ヶ月あたり（時間）	3.1時間	3.1時間	3.2時間	-0.1時間
自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率（％）	82.9%	82.0%	85.1%	-3.0%
介護業務の魅力を、同僚や後輩に伝えている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率（％）	57.7%	56.3%	61.2%	-4.9%
自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる	いつも・よく感じる 率（％）	54.7%	53.9%	56.7%	-2.8%
この仕事は私の性に合っていると思うことがある	いつも・よくあった 率（％）	40.2%	39.5%	41.8%	-2.3%

両群の比較で、B群の実績の方が高い結果であったものは、介護福祉士割合、介護支援専門員割合、1ヶ月あたりの面談時間といった外形的な観点のものと、自立支援に関する自己評価、介護の魅力の伝達等であった。それ以外の具体的な人材育成にむけた体制整備や、取組、取組結果に関しては、A群の実施率等の方が高い結果が示された。

4. 介護職員調査結果

回答者の選定は、各事業所のアセッサー（指導者）に託し、選定の目安としてアセッサーが日常的に業務や指導に関わるケアユニットの職員中1名～10名の職員とした。

（1）回答者の属性

サービス種 N=837

	全体	A 群	B 群
介護老人福祉施設	379	256	123
介護老人保健施設	352	263	89
訪問介護	106	65	41
計	837	584	253

勤務年数、保有資格等 N=837

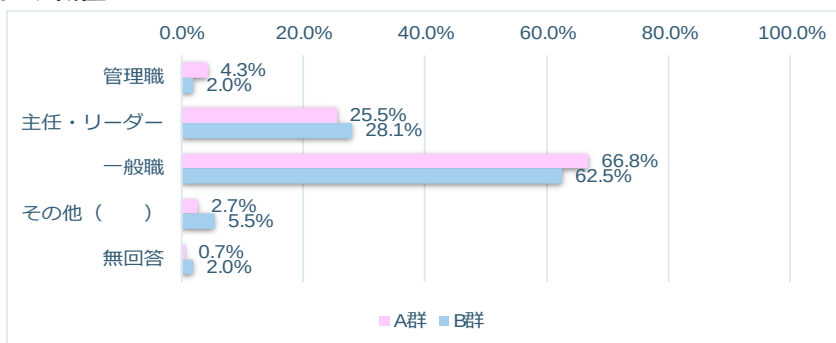
		全体	A 群	B 群
年齢	平均年齢（歳）	40.3 歳	40.1 歳	40.8 歳
性別	男性（％）	39.8％	39.9％	39.5％
	女性（％）	59.7％	60.1％	58.9％
今の勤務先（法人内）勤務年数	年	9.7 年	10.0 年	8.9 年
介護職員としての通算経験年数	年	12.0 年	12.1 年	11.8 年
介護福祉士の割合	介護福祉士／回答数（％）	89.7％	91.1％	86.6％
介護支援専門員の割合	介護支援専門員・主任介護支援専門員／回答数（％）	12.5％	12.3％	13.0％
アセッサーの割合	アセッサー登録者、予定者／回答数（％）	22.2％	28.4％	7.9％
レベル認定取得者の割合	レベル認定（2～4）取得済／回答数（％）	38.9％	55.8％	0.0％
レベル認定取得予定者の割合	レベル認定（2～4）取得予定／回答数（％）	35.2％	42.8％	17.8％

回答者属性として、職位は一般職が最も多く、A群の66.8%、B群の62.5%を占める。次いで、主任・リーダー層（A群：25.5%、B群：28.1%）である。

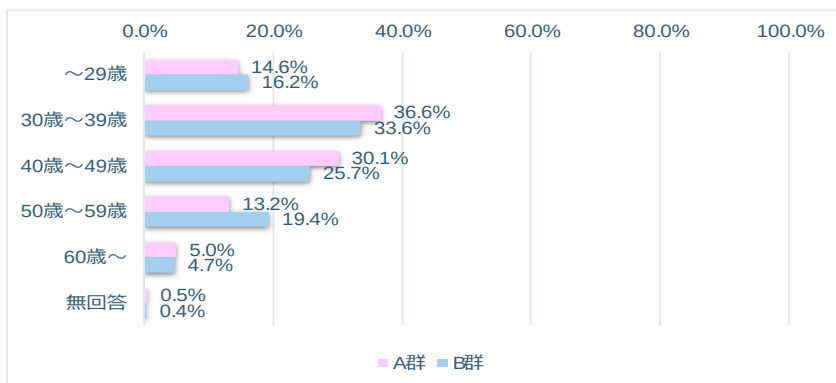
年齢は、A群、B群ともに平均約40歳であり、男女比、現在の勤務先への勤務年数、介護職員としての経験年数に大差はみられない。介護職員としての経験年数は、全体で12.0年である。回答者のうち約9割が介護福祉士資格を有する常勤職員によるものとなっている。

「介護職員等特定処遇改善加算」の影響については、A群では66.8%、B群の62.4%が、「改善された」もしくは「改善される予定」との回答であり、A群とB群では、大差はみられないといえる。

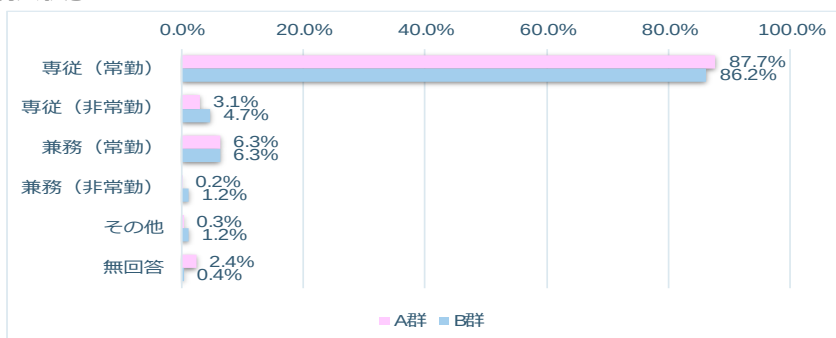
現在の職位 N=837



年齢 N=837

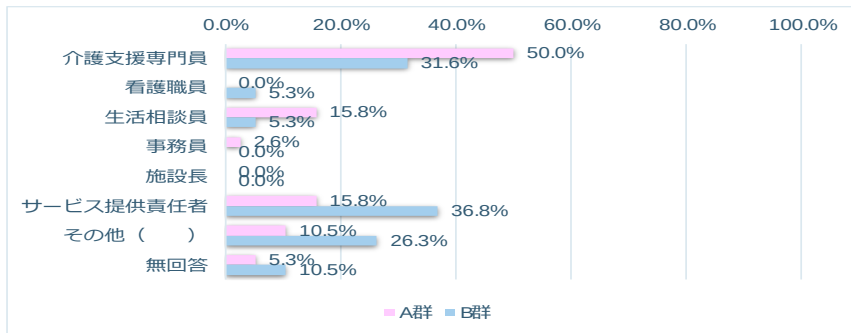


勤務形態 N=837

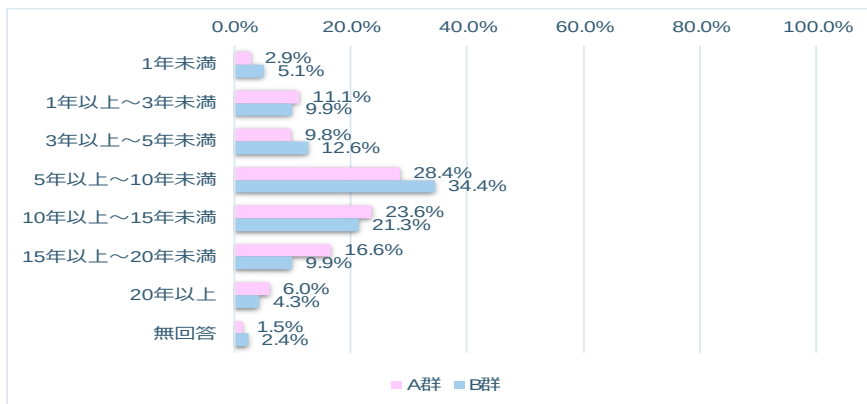


第1章：4. 介護職員調査結果

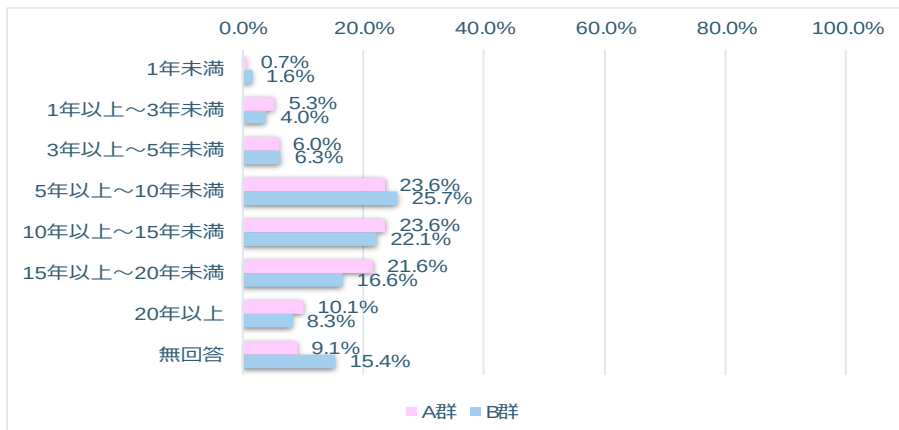
保有資格 N=837



今の勤務先の勤務年数 N=837



介護職員としての通算勤務年数 N=837

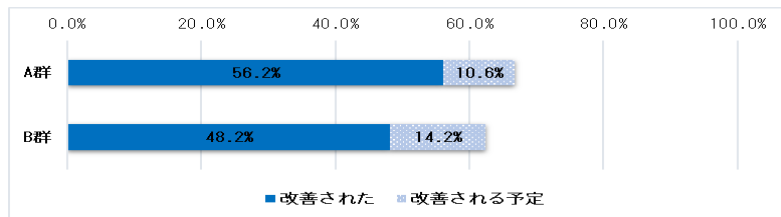


「介護職員等特定処遇改善加算」による自身の処遇改善状況 N=837

	数	割合
改善された	450	53.8%
改善される予定	98	11.7%
改善されていない	135	16.1%
わからない	144	17.2%
無回答	10	1.2%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
328	56.2%
62	10.6%
95	16.3%
93	15.9%
6	1.0%
584	100.0%

B群	
数	割合
122	48.2%
36	14.2%
40	15.8%
51	20.2%
4	1.6%
253	100.0%

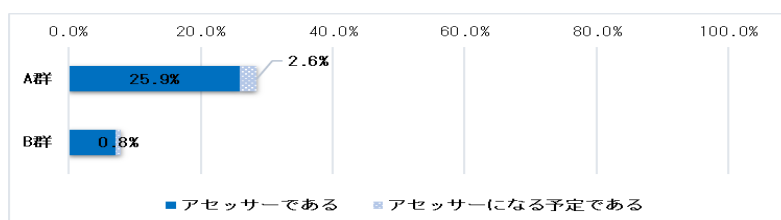


今回の調査では、A群をレベル認定輩出実績有の事業所、B群をレベル認定未輩出事業所と整理しており、回答者属性においては、介護キャリア段位制度に関する取組につき、違いがみられる。

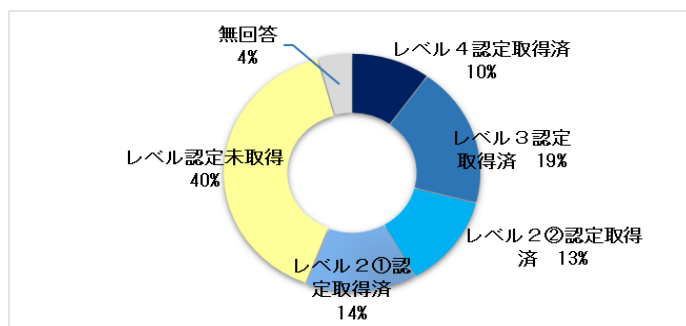
介護職員票の回答者のうち、レベル認定取得者が55.8%を占める（A群の割合。B群：0%）。また、介護職員票の回答者のうち、A群の28.4%が、B群では、7.9%がアセッサー（登録者または予定者）からの回答である。

また回答者のうち、A群の半数弱（42.9%）、B群の17.8%が、介護キャリア段位のレベル認定を目指している。

アセッサー取得状況 N=837

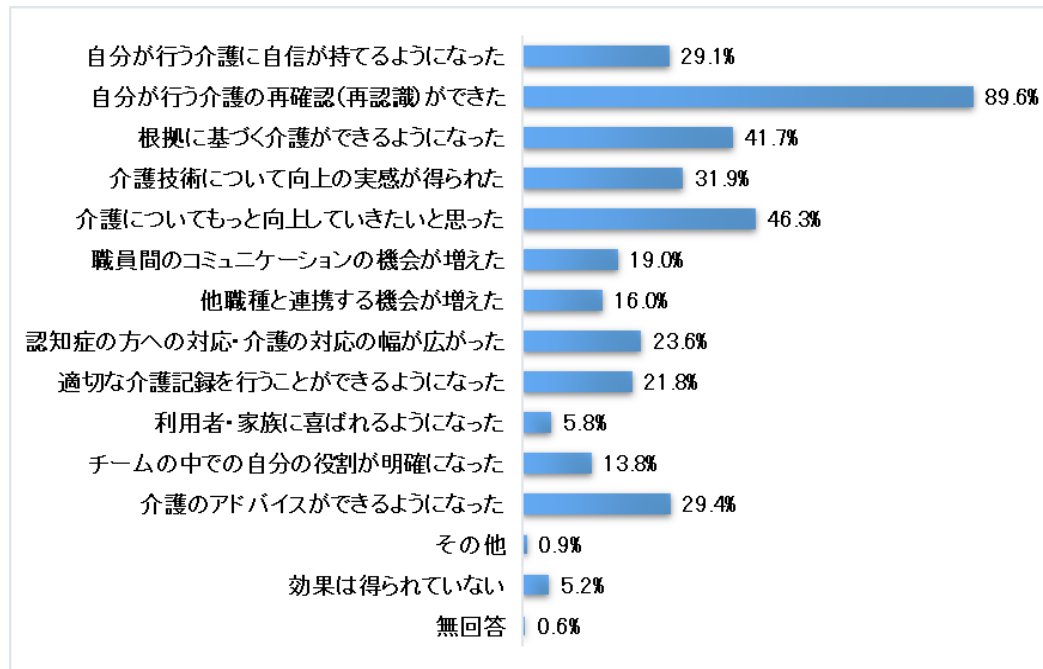


レベル認定取得状況 A群回答者の内訳

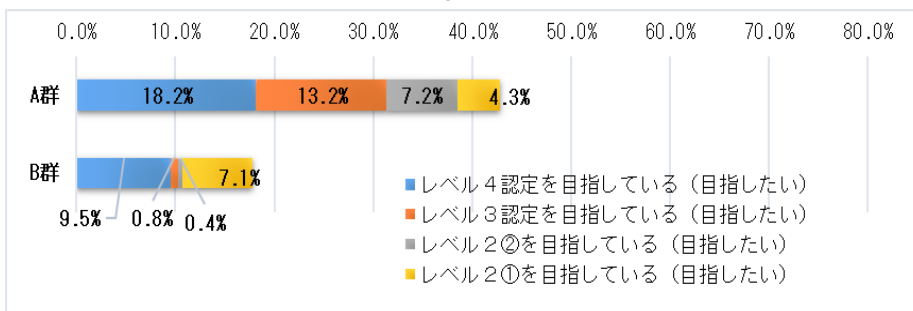


第1章：4．介護職員調査結果

レベル認定取得を通じて得られた効果 N=326



介護キャリア段位制度のレベル認定取組状況 N=837



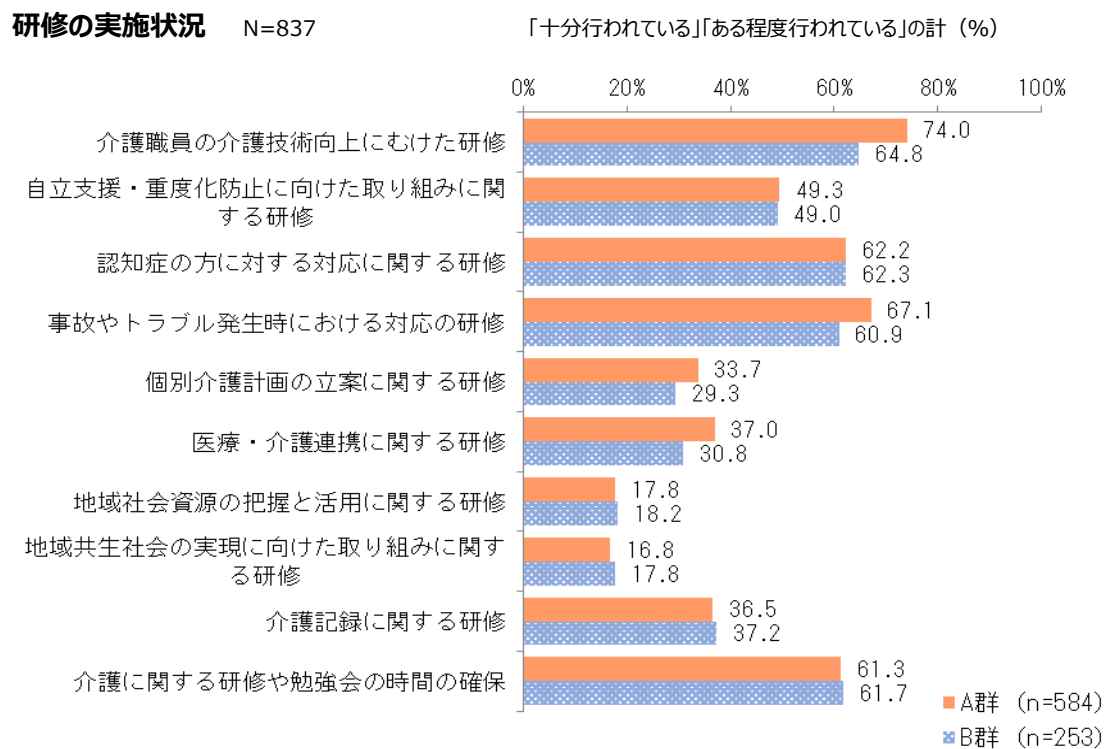
介護キャリア段位制度のレベル認定取得で得られた効果として、「自分が行う介護の再確認(再認識)ができた」が最も多く(89.6%)、次いでスキルの向上意欲(介護についてもっと向上していきたいと思った)が46.3%、「根拠に基づく介護ができるようになった」(41.7%)の順であった。

介護キャリア段位制度のOJTの意図が、実施した介護職員の実感として得られていることが示されている。

(2) 人材育成の取組状況

所属する事業所における研修（Off-JT）の実施状況を伺ったところ、介護技術向上にむけた研修について、A群とB群で10%近くの差がみられた。また「事故やトラブル発生時における対応の研修」、「個別介護計画の立案に関する研修」、「医療・介護連携に関する研修」においても、A群の方が実施率がやや高い結果となった。

「他職種連携」の取組は、事業所調査結果、指導者調査結果ともに、A群の実施率が高い結果であったが、研修実施状況として介護職員調査において、同様の傾向が確認された。

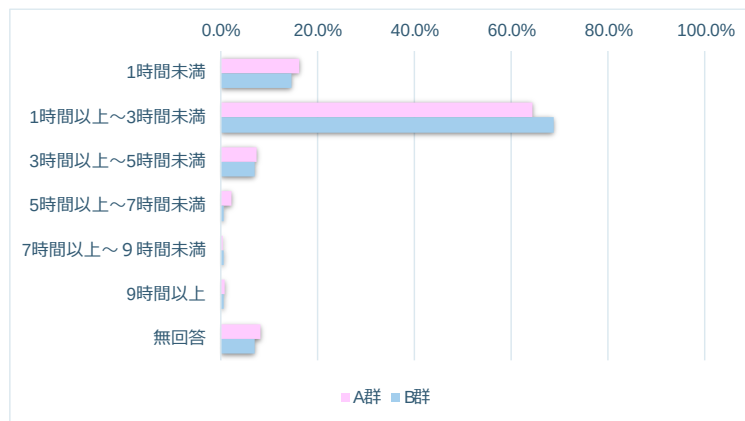


「介護技術向上にむけた研修」の実施時間は、A群、B群ともに平均月あたり、1.6時間であった。

介護技術向上にむけた研修や勉強会の時間（1カ月あたり） N=837

		全体	A群	B群
勉強会・研修会の時間	1か月あたり（時間）	1.6時間	1.6時間	1.6時間

第1章：4．介護職員調査結果

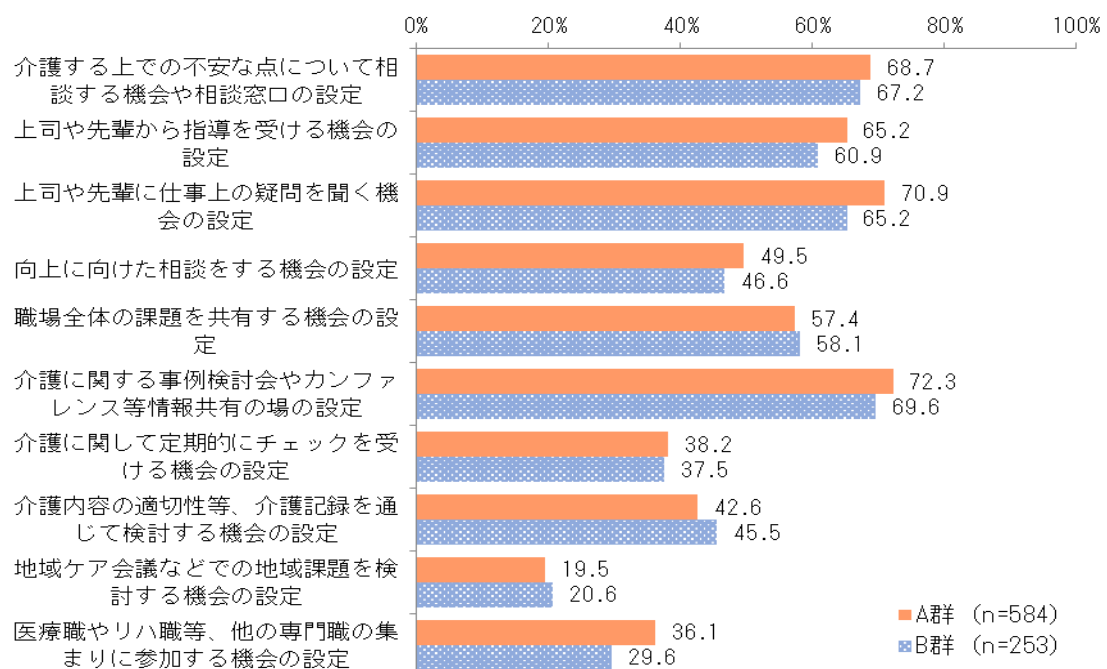


所属する事業所の人材育成の体制として、相談や確認の機会について伺ったところ、A 群と B 群に差がみられたものとして、「上司や先輩から指導を受ける機会」(A 群:65.2%、B 群 60.9%)、「上司や先輩に仕事上の疑問を聞く機会」(A 群:70.9%、B 群:65.2%)、「介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定」(A 群:72.3%、B 群:69.6%)、「医療職やリハ職等、他の専門職の集まりに参加する機会」(A 群:36.1%、B 群:29.6%)等であった。

「他職種との連携の機会」については、事業所調査、指導者調査ともに、A 群 B 群の比較において、実施率が高い結果であったが、介護職員調査においても、同様の傾向となった。

事業所における取組状況（介護職員による認識） N=837

「十分行われている」「ある程度行われている」の計 (%)



第1章：4. 介護職員調査結果

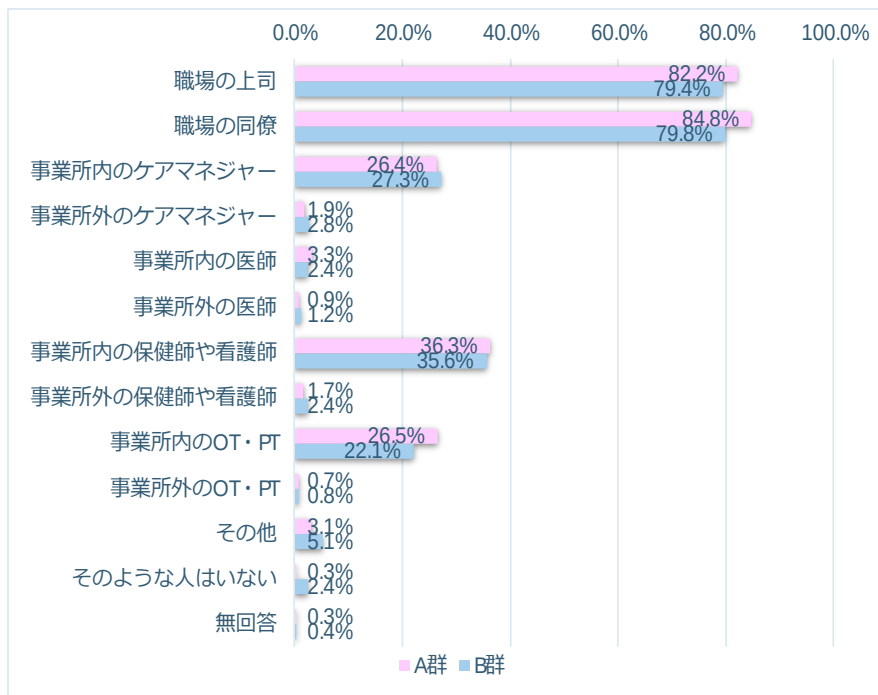
介護を行う上での相談相手は、職場の同僚（83.3%）、職場の上司（81.4%）、事業所内の保健師や看護師（36.1%）、事業所内のケアマネジャー（26.6%）、事業所内のOT・PT（25.2%）の順であった。両群ともに、介護職員のみならず、他の専門職の職員に相談している業務実態が示された。

	数	割合
職場の上司	681	81.4%
職場の同僚	697	83.3%
事業所内のケアマネジャー	223	26.6%
事業所外のケアマネジャー	18	2.2%
事業所内の医師	25	3.0%
事業所外の医師	8	1.0%
事業所内の保健師や看護師	302	36.1%
事業所外の保健師や看護師	16	1.9%
事業所内のOT・PT	211	25.2%
事業所外のOT・PT	6	0.7%
その他	31	3.7%
そのような人はいない	8	1.0%
無回答	3	0.4%
合計	837	

A群	
数	割合
480	82.2%
495	84.8%
154	26.4%
11	1.9%
19	3.3%
5	0.9%
212	36.3%
10	1.7%
155	26.5%
4	0.7%
18	3.1%
2	0.3%
2	0.3%
584	

B群	
数	割合
201	79.4%
202	79.8%
69	27.3%
7	2.8%
6	2.4%
3	1.2%
90	35.6%
6	2.4%
56	22.1%
2	0.8%
13	5.1%
6	2.4%
1	0.4%
253	

介護を行う上での相談相手 N = 837



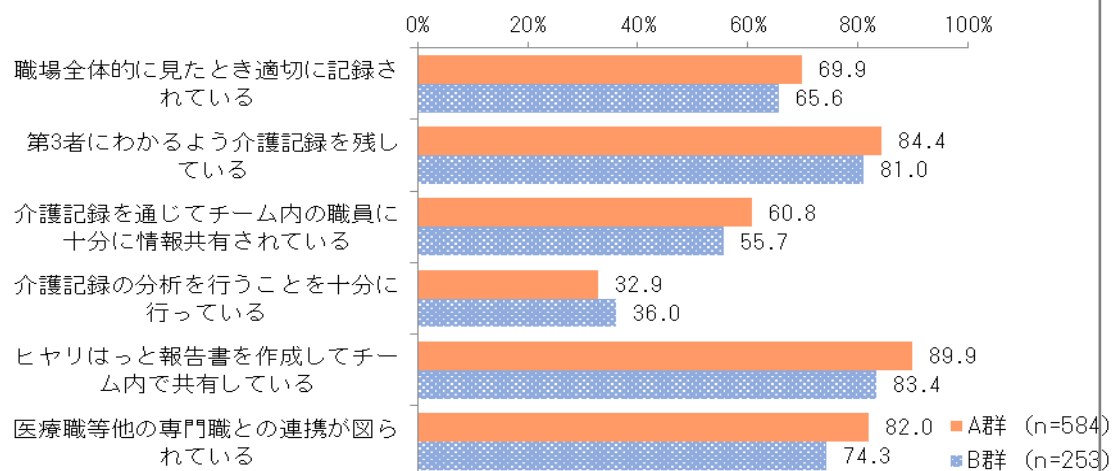
（3）記録との関わり、情報共有、連携について

日常の業務について、記録にかかる対応状況としては、「ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している」については、A 群、B 群ともに「行っている」の割合は高く、A 群では 89.9%、B 群では 83.4%であり、「職場の記録の適切性」、「介護記録のチーム内の情報共有」、「介護記録の分析」の順で、「行っている」の回答率が低くなる結果となった。

A 群と B 群の比較でみると、記録に係る取組(4 設問)のうち、3 設問につき「行っている」の割合が上回る結果となった。また地域連携の取組については、A 群と B 群とでは、7.7 ポイントの差で A 群の方が「行われている」の回答が多かった。

この点、介護職員による評価においても、A 群においては、B 群と比べて「根拠記録」を中心にした取組が、実施されているとの傾向が示された。

記録との関わり、情報共有、連携について N=837 「十分行われている」「ある程度行われている」の計 (%)



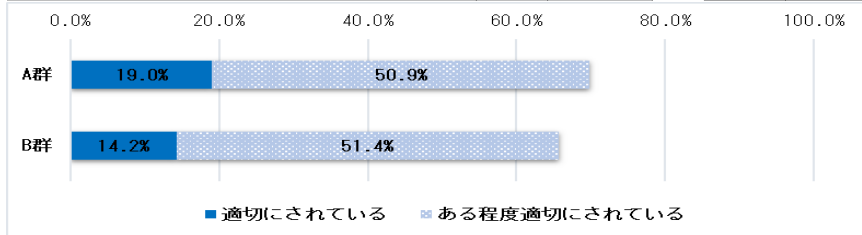
介護記録について、職場全体的にみたとき適切に記録されている

N=837

	数	割合
適切にされている	147	17.6%
ある程度適切にされている	427	51.0%
どちらともいえない	192	22.9%
あまり適切にされていない	54	6.5%
まったく適切にされていない	6	0.7%
無回答	11	1.3%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
111	19.0%
297	50.9%
131	22.4%
35	6.0%
2	0.3%
8	1.4%
584	100.0%

B群	
数	割合
36	14.2%
130	51.4%
61	24.1%
19	7.5%
4	1.6%
3	1.2%
253	100.0%



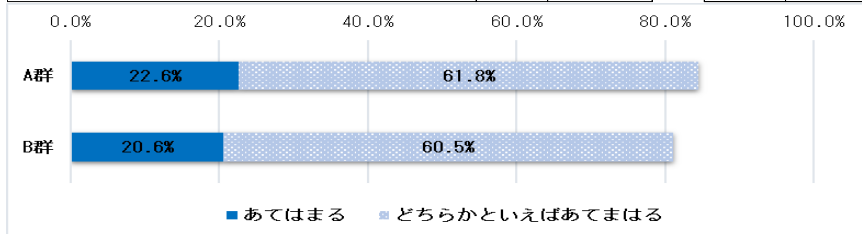
自身が行った介護について第3者にわかるよう介護記録を残している

N=837

	数	割合
あてはまる	184	22.0%
どちらかといえばあてはまる	514	61.4%
どちらかといえばあてはまらない	127	15.2%
全くあてはまらない	4	0.5%
無回答	8	1.0%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
132	22.6%
361	61.8%
85	14.6%
1	0.2%
5	0.9%
584	100.0%

B群	
数	割合
52	20.6%
153	60.5%
42	16.6%
3	1.2%
3	1.2%
253	100.0%



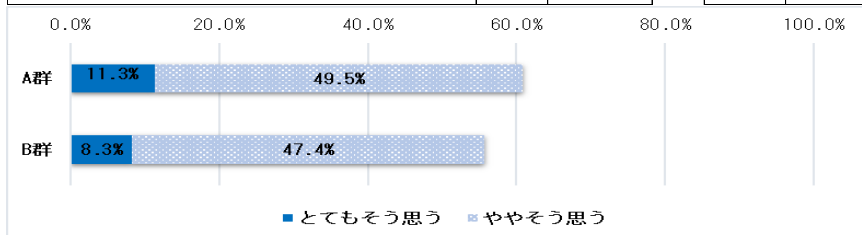
介護記録を通じてチーム内の職員に十分に情報共有されている

N=837

	数	割合
とてもそう思う	87	10.4%
ややそう思う	409	48.9%
どちらともいえない	221	26.4%
あまりそう思わない	88	10.5%
そう思わない	30	3.6%
無回答	2	0.2%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
66	11.3%
289	49.5%
145	24.8%
66	11.3%
17	2.9%
1	0.2%
584	100.0%

B群	
数	割合
21	8.3%
120	47.4%
76	30.0%
22	8.7%
13	5.1%
1	0.4%
253	100.0%



第1章：4．介護職員調査結果

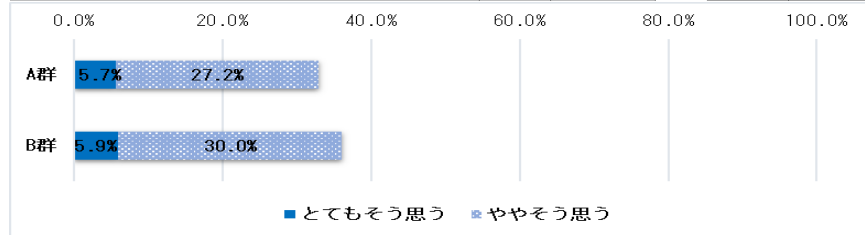
介護記録の分析を行うことを十分に行っている

N=837

	数	割合
とても思う	48	5.7%
やや思う	235	28.1%
どちらともいえない	323	38.6%
あまりそう思わない	173	20.7%
そう思わない	53	6.3%
無回答	5	0.6%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
33	5.7%
159	27.2%
225	38.5%
124	21.2%
40	6.8%
3	0.5%
584	100.0%

B群	
数	割合
15	5.9%
76	30.0%
98	38.7%
49	19.4%
13	5.1%
2	0.8%
253	100.0%



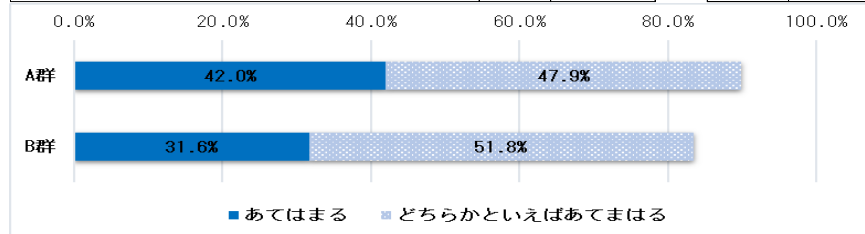
ヒヤツとしたことやハットしたことについて、報告書を作成してチーム内で共有している

N=837

	数	割合
あてはまる	325	38.8%
どちらかといえばあてはまる	411	49.1%
どちらかといえばあてはまらない	91	10.9%
全くあてはまらない	7	0.8%
無回答	3	0.4%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
245	42.0%
280	47.9%
54	9.2%
4	0.7%
1	0.2%
584	100.0%

B群	
数	割合
80	31.6%
131	51.8%
37	14.6%
3	1.2%
2	0.8%
253	100.0%



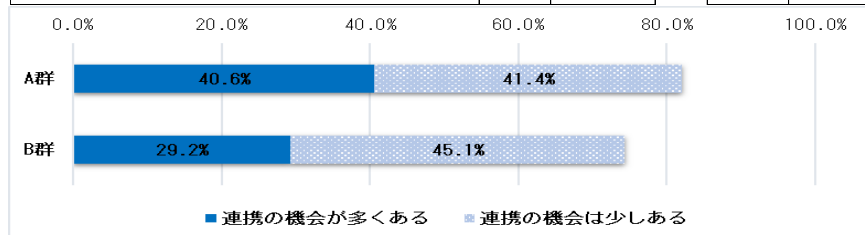
医療職やリハ職、管理栄養士等、他の専門職との連携がはかられている

N=837

	数	割合
連携の機会が多くある	311	37.2%
連携の機会は少しある	356	42.5%
どちらともいえない	114	13.6%
あまり連携の機会がない	43	5.1%
全く連携の機会がない	9	1.1%
無回答	4	0.5%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
237	40.6%
242	41.4%
74	12.7%
22	3.8%
7	1.2%
2	0.3%
584	100.0%

B群	
数	割合
74	29.2%
114	45.1%
40	15.8%
21	8.3%
2	0.8%
2	0.8%
253	100.0%



（４）介護職員自身が提供するケアについて

① 介護職員自身の提供するケアについて

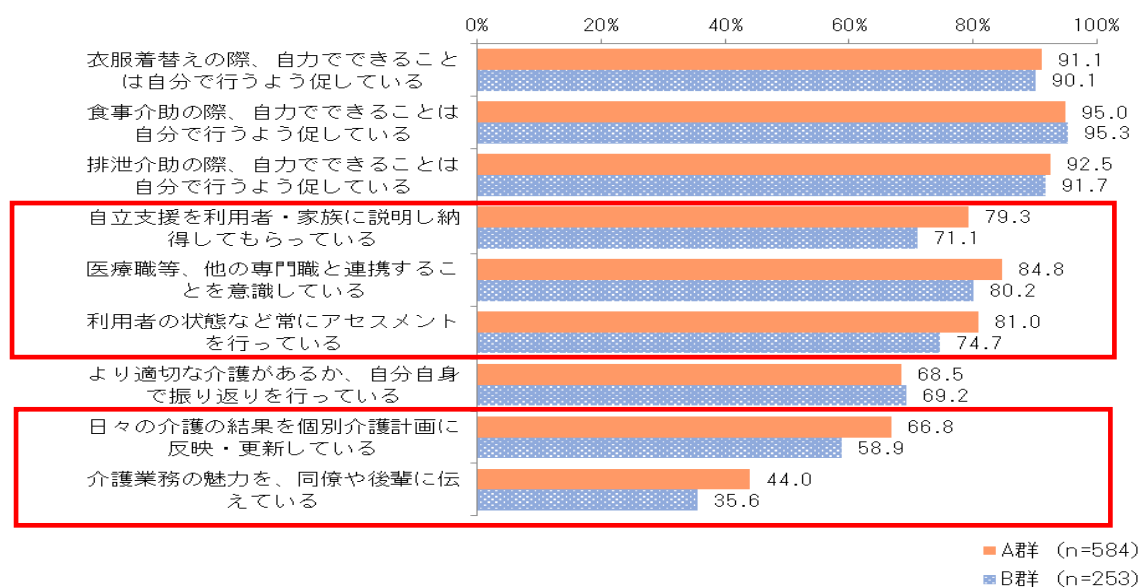
介護職員自身が実施している日頃のケアの実施状況を伺ったところ、自立支援に関する基本介護技術（衣服着替え、食事介助、排泄介助の場面における対応）に関しては、A群B群ともに、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の計の回答が、9割を超えた。しかしながら、家族との要望等と対立する可能性が想定される、一步踏み込みこんだ場面の設問事項「自立支援を利用者・家族に説明し、納得してもらっている」では、A群では79.3%、B群では71.1%と回答に差がみられた。

また、「他職種との連携」を意識し、個別介護計画に反映利用者の状態に応じた「アセスメント」を心がけて、「日々の介護の結果を個別介護計画に反映させる」といった、介護過程の展開に係る、より専門性を求められる対応については、A群がB群を上回る結果となった。

「他職種との連携」、「個別ケア」、利用者の状態を踏まえた「アセスメントのスキル」といった事項は、事業所調査、指導者調査において、取組差がみられた事項であり、職員調査においても同様の点が伺える。

また、業務中の同僚や後輩との関わりの中で、「介護の魅力を伝えているか」を伺ったところ、A群とB群では大差がみられた。OJTの実施自体が、根拠に基づく「個別ケア」の実践や「連携」の実践につながっている可能性が指摘できる。

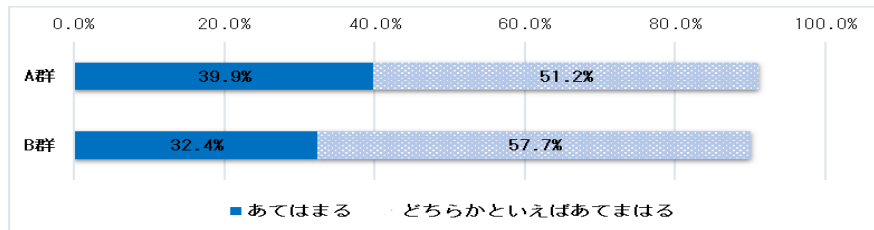
介護職員自身の提供するケアについて N=837 「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」等の計（%）



第1章：4. 介護職員調査結果

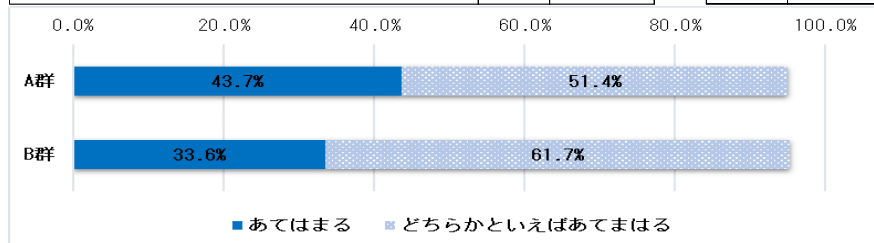
利用者の衣服着替えの際、ボタンの取り外し等自力でできることは自分で行うよう促している N=837

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
あてはまる	315	37.6%	233	39.9%	82	32.4%
どちらかといえばあてはまる	445	53.2%	299	51.2%	146	57.7%
どちらかといえばあてはまらない	73	8.7%	50	8.6%	23	9.1%
全くあてはまらない	1	0.1%	0	0.0%	1	0.4%
無回答	3	0.4%	2	0.3%	1	0.4%
合計	837	100.0%	584	100.0%	253	100.0%



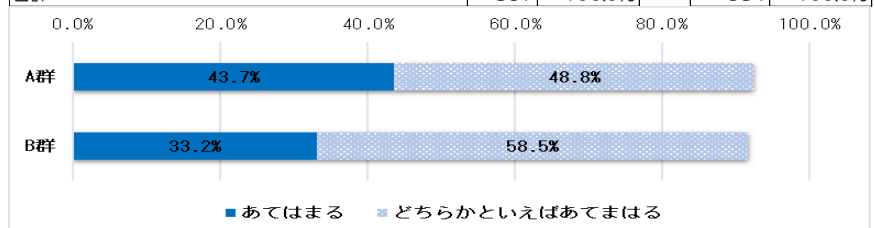
利用者の食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促し、必要時に介助を行うよう促している N=837

	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
あてはまる	340	40.6%	255	43.7%	85	33.6%
どちらかといえばあてはまる	456	54.5%	300	51.4%	156	61.7%
どちらかといえばあてはまらない	38	4.5%	27	4.6%	11	4.3%
全くあてはまらない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	3	0.4%	2	0.3%	1	0.4%
合計	837	100.0%	584	100.0%	253	100.0%

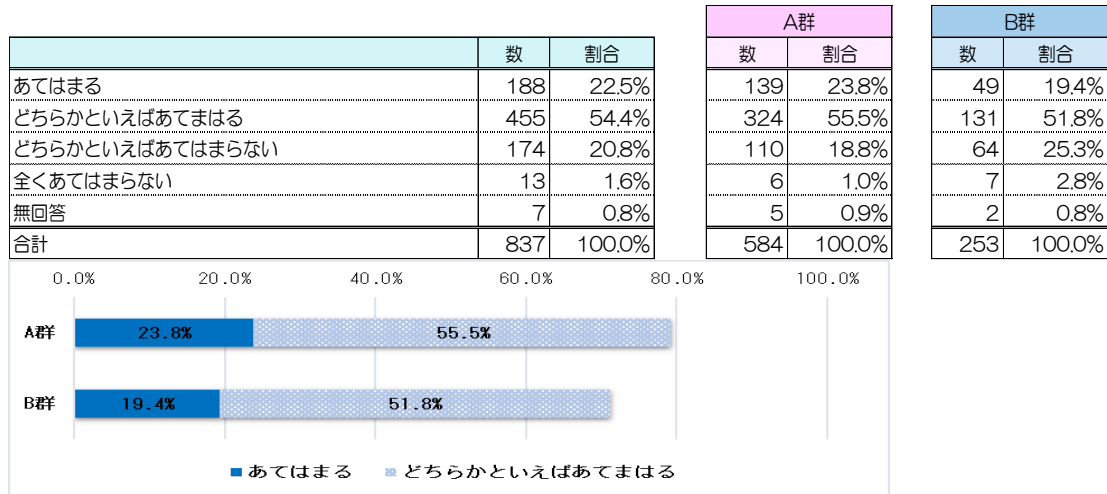


利用者の排泄介助の際、利用者にトイレトペーパー等で拭いてもらう等自力でできることは自分で行うよう促している N=837

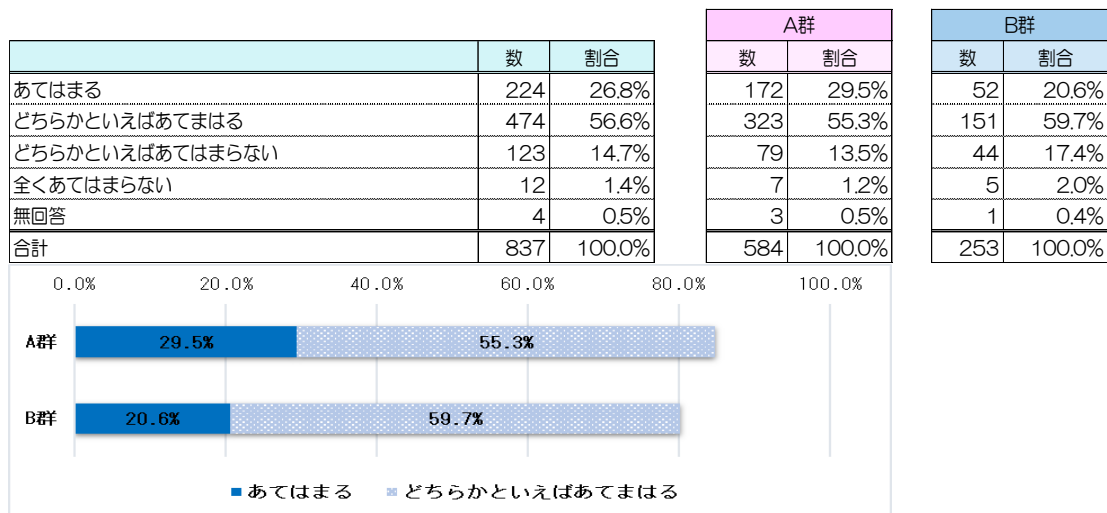
	数	割合	A群		B群	
			数	割合	数	割合
あてはまる	339	40.5%	255	43.7%	84	33.2%
どちらかといえばあてはまる	433	51.7%	285	48.8%	148	58.5%
どちらかといえばあてはまらない	60	7.2%	40	6.8%	20	7.9%
全くあてはまらない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	5	0.6%	4	0.7%	1	0.4%
合計	837	100.0%	584	100.0%	253	100.0%



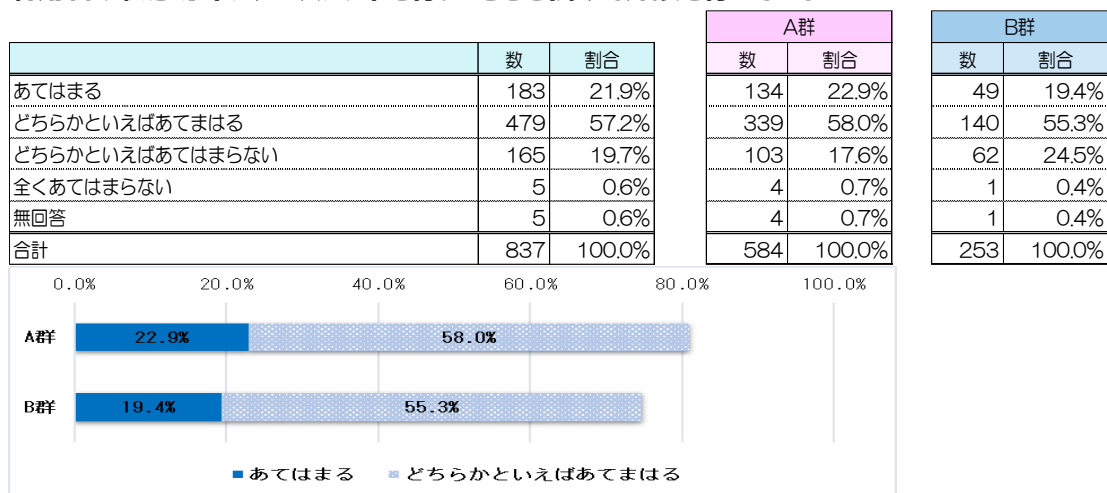
自立支援を目的とした介護の実施について、利用者・家族に説明し納得してもらい、利用者の元気なころの生活環境の維持を目指すようにしている N=837



医療職やリハ職等、他の専門職と連携することを意識して介護を行っている N=837



利用者の状態等常にアセスメントを行うことを心掛けて介護を行っている N=837



第1章：4．介護職員調査結果

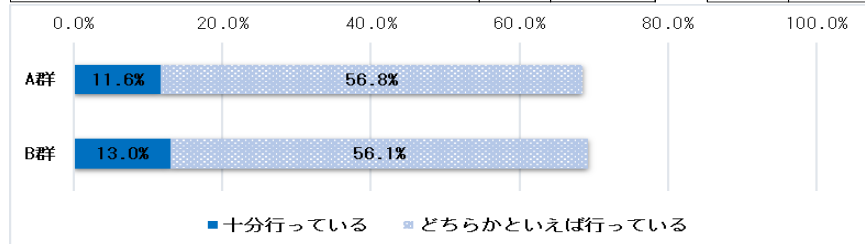
自身が行った介護について、適切であったか等、振り返りを行っている

N=837

	数	割合
十分行っている	101	12.1%
どちらかといえば行っている	474	56.6%
どちらともいえない	187	22.3%
あまり行っていない	68	8.1%
全く行っていない	2	0.2%
無回答	5	0.6%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
68	11.6%
332	56.8%
133	22.8%
48	8.2%
1	0.2%
2	0.3%
584	100.0%

B群	
数	割合
33	13.0%
142	56.1%
54	21.3%
20	7.9%
1	0.4%
3	1.2%
253	100.0%



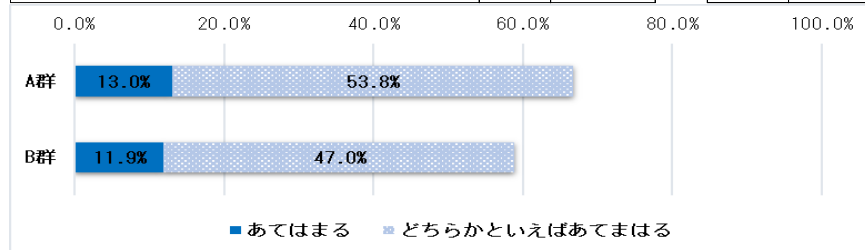
日々の介護の結果を個別介護計画に反映・更新している

N=837

	数	割合
あてはまる	106	12.7%
どちらかといえばあてはまる	433	51.7%
どちらかといえばあてはまらない	252	30.1%
全くあてはまらない	33	3.9%
無回答	13	1.6%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
76	13.0%
314	53.8%
166	28.4%
20	3.4%
8	1.4%
584	100.0%

B群	
数	割合
30	11.9%
119	47.0%
86	34.0%
13	5.1%
5	2.0%
253	100.0%



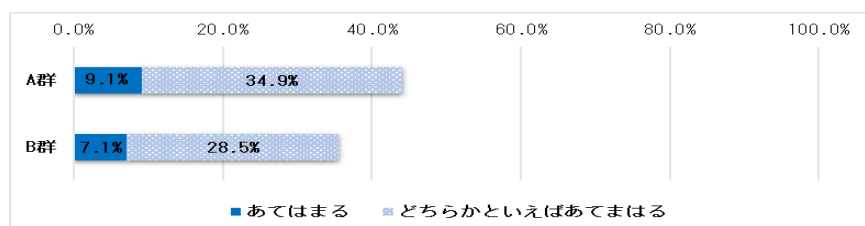
介護業務の魅力を、同僚や後輩に伝えている

N=837

	数	割合
あてはまる	71	8.5%
どちらかといえばあてはまる	276	33.0%
どちらかといえばあてはまらない	357	42.7%
全くあてはまらない	127	15.2%
無回答	6	0.7%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
53	9.1%
204	34.9%
238	40.8%
84	14.4%
5	0.9%
584	100.0%

B群	
数	割合
18	7.1%
72	28.5%
119	47.0%
43	17.0%
1	0.4%
253	100.0%

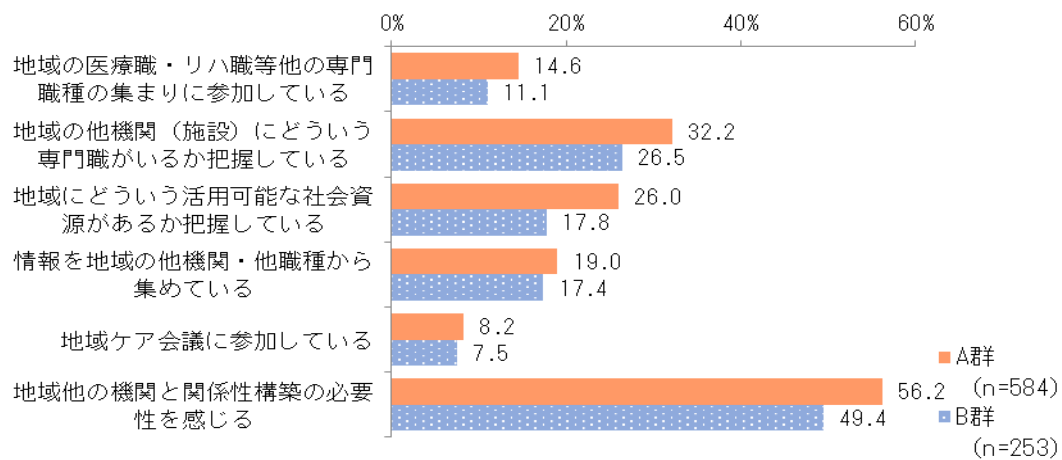


② 地域連携の取組について

地域連携の取組に関しては、6 設問の全項目について、A 群が B 群を上回る結果となり、実施率自体は、10%～20%代ではあるものの、事業所調査結果、指導者調査結果と同様の傾向が示された。

地域連携の対応について（介護職員による自己評価） N=837

「実施している」「どちらかといえば実施しているの計（％）」



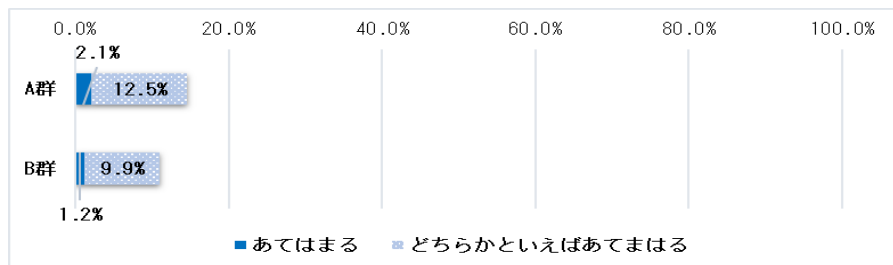
地域の医療職・リハ職等他の専門職種の集まりに参加している

N=837

	数	割合
あてはまる	15	1.8%
どちらかといえばあてはまる	98	11.7%
どちらかといえばあてはまらない	270	32.3%
全くあてはまらない	448	53.5%
無回答	6	0.7%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
12	2.1%
73	12.5%
180	30.8%
316	54.1%
3	0.5%
584	100.0%

B群	
数	割合
3	1.2%
25	9.9%
90	35.6%
132	52.2%
3	1.2%
253	100.0%



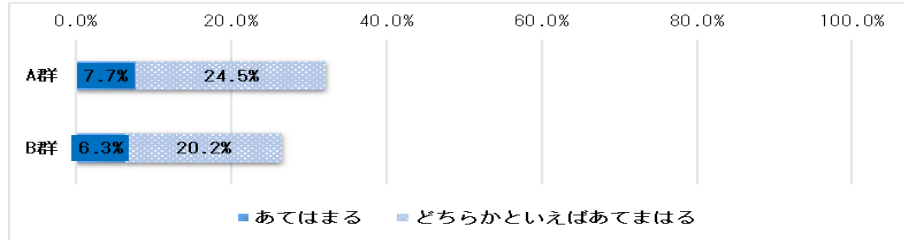
第1章：4. 介護職員調査結果

地域他機関（施設）にどのような専門職がいるか把握している N=837

	数	割合
あてはまる	61	7.3%
どちらかといえばあてはまる	194	23.2%
どちらかといえばあてはまらない	312	37.3%
全くあてはまらない	263	31.4%
無回答	7	0.8%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
45	7.7%
143	24.5%
217	37.2%
176	30.1%
3	0.5%
584	100.0%

B群	
数	割合
16	6.3%
51	20.2%
95	37.5%
87	34.4%
4	1.6%
253	100.0%

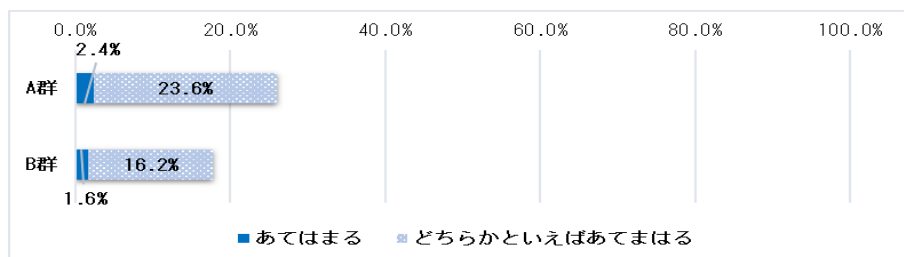


地域にどのような活用可能な社会資源があるか把握している N=837

	数	割合
あてはまる	18	2.2%
どちらかといえばあてはまる	179	21.4%
どちらかといえばあてはまらない	377	45.0%
全くあてはまらない	255	30.5%
無回答	8	1.0%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
14	2.4%
138	23.6%
257	44.0%
171	29.3%
4	0.7%
584	100.0%

B群	
数	割合
4	1.6%
41	16.2%
120	47.4%
84	33.2%
4	1.6%
253	100.0%

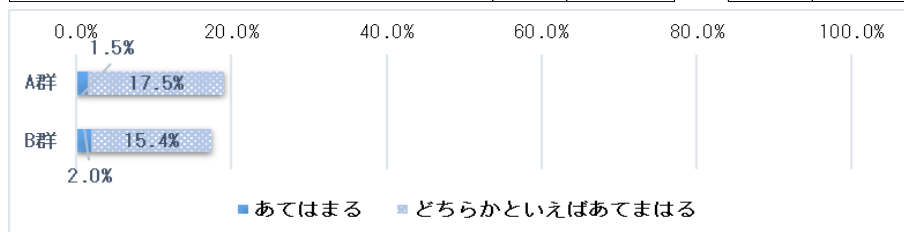


サービス提供に必要な知識や情報を地域他機関・他職種（住民組織を含む）から集めている N=837

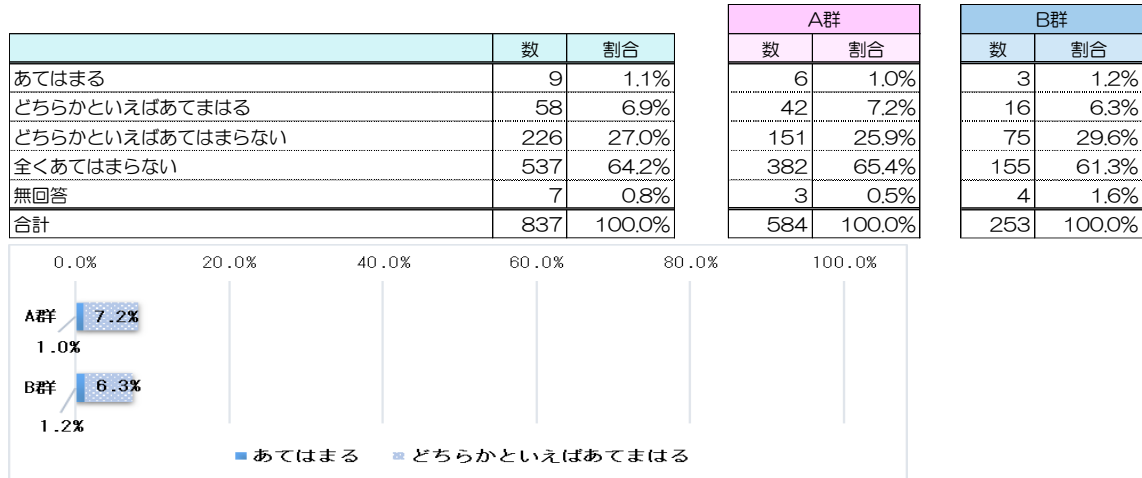
	数	割合
あてはまる	14	1.7%
どちらかといえばあてはまる	141	16.8%
どちらかといえばあてはまらない	358	42.8%
全くあてはまらない	314	37.5%
無回答	10	1.2%
合計	837	100.0%

A群	
数	割合
9	1.5%
102	17.5%
247	42.3%
220	37.7%
6	1.0%
584	100.0%

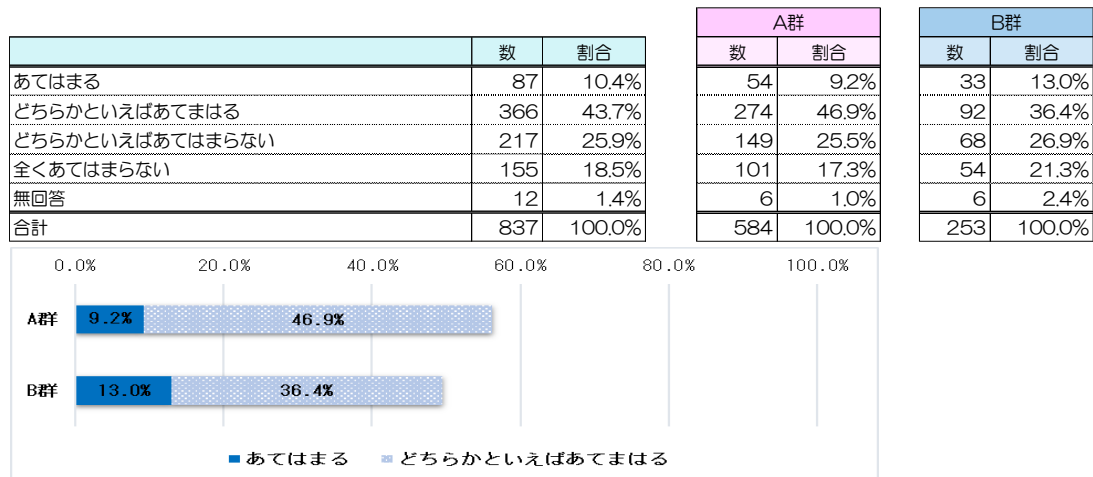
B群	
数	割合
5	2.0%
39	15.4%
111	43.9%
94	37.2%
4	1.6%
253	100.0%



地域ケア会議に参加している N=837



介護業務に際して、地域他の機関（住民組織を含む）と関係性構築の必要性を感じる N=837



③ 認知症の方への対応について

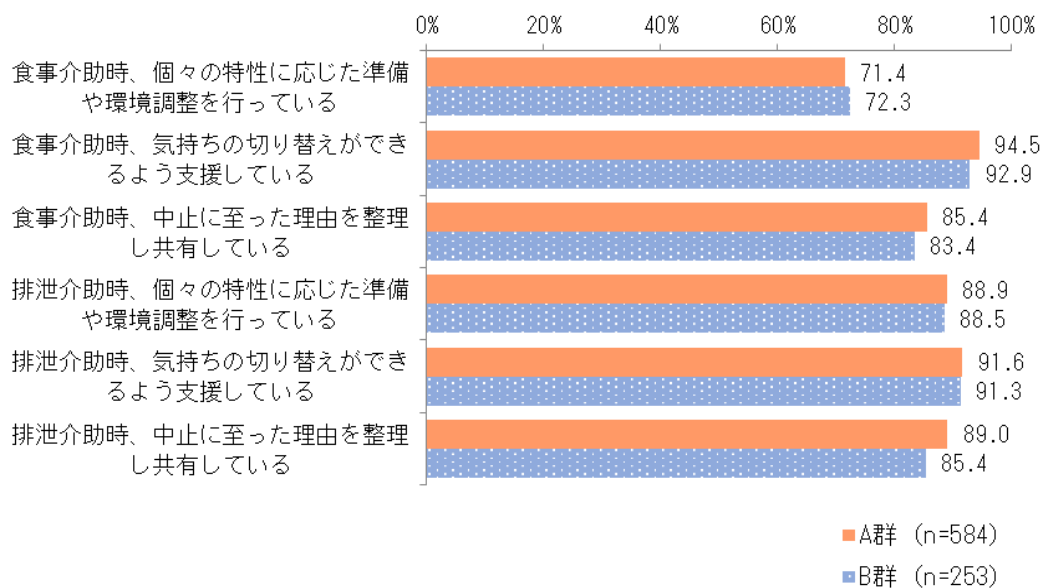
食事介助、排泄介助の場面における認知症の方への対応に際して、介護キャリア段位制度で検討を行ってきた、「認知症ケアの評価」項目案のうち、日常の生活場面として認知症の方への「食事介助」及び「排泄介助」について、「個別ケア」を実践されているかどうかを伺ったところ、両群に大差はみられなかった。

食事介助の際に動作が止まったり、拒否が見られたりしたときの「気持ちの切り替えの支援」、排泄が失敗に終わったときの対応（原因整理、記録、チーム共有）について、若干ではあるが、A群の方がB群よりも「実施している」との回答割合が高い結果ではあるものの、いずれも、8割～9割の職員が、これらの対応について、「できている」との自己評価結果であった。

認知症ケア

介護職員自身が提供する認知症の方への日頃の対応について（自己評価） N=837

「実施している」「どちらかといえば実施している」の計（％）



（5）職場環境、仕事について

現在の職場や仕事について、どのように感じているか、職務忠誠度、バーンアウト尺度等を用いて、伺ったところ、特徴がみられた点として、「職場で、上司や同僚からのサポートが得られている」については、A群が57.5%に対し、B群の回答は44.7%と差がみられた。

また、「職場では、スキルアップのサポートがある」については、A群が32.0%に対し、B群は23.7%であり、指導者調査と同様の傾向が示された。

注目すべきは、「自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる」について、A群では、37.0%に対し、B群は25.7%と、目標にしたい人が身近にいるとの回答がA群で高く示された。

その他、「自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる」、「仕事を通じて成長していると感じる」、「仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている」といった、スキルアップに関わる項目について、A群の回答がB群を上回る結果であった。

A群では、「責任のある仕事を任されている」、「ケア方針を相談する機会に参画している」についても、B群を上回っており、一般職層において、組織への参画の機会が確保されていると読み取れる。

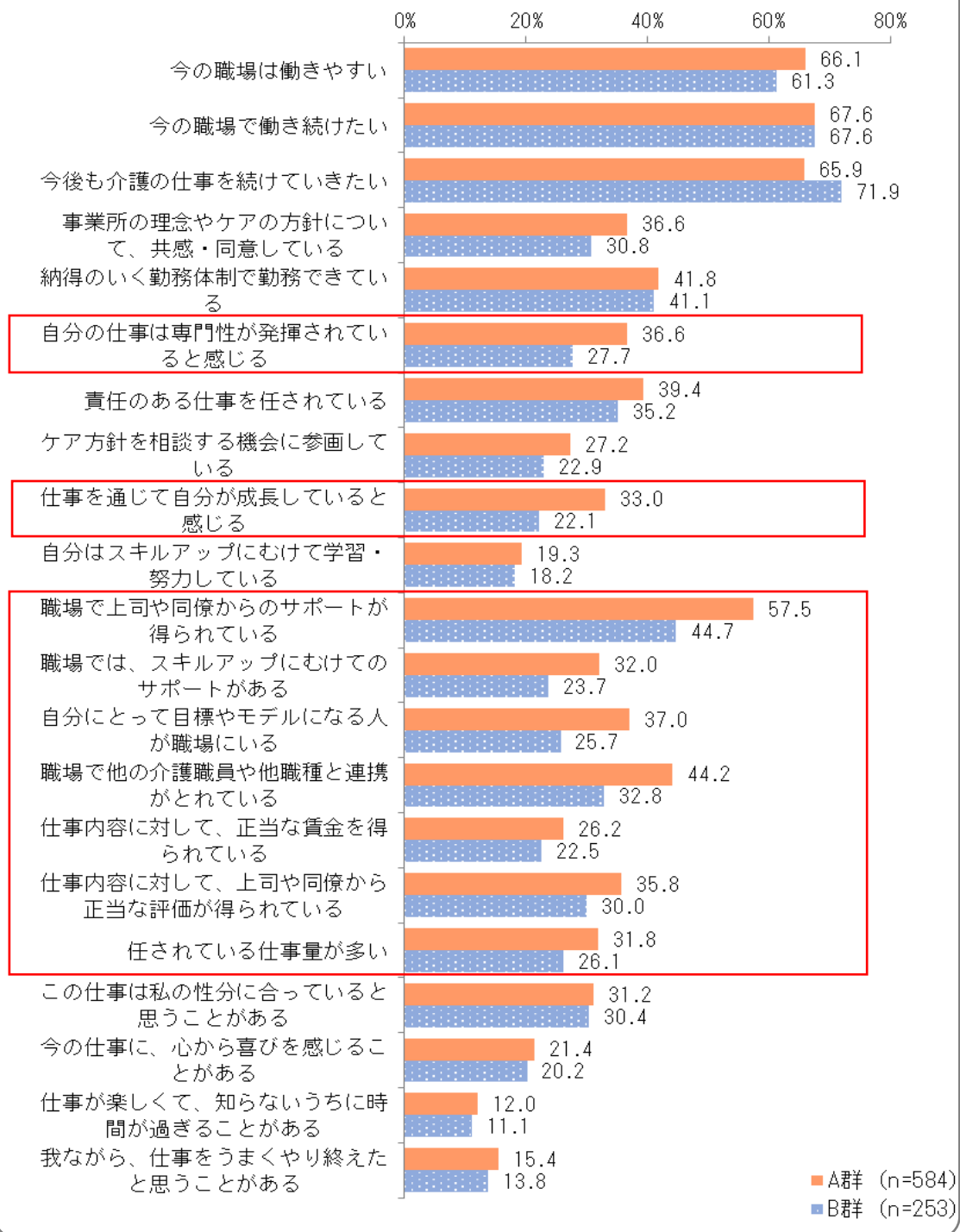
また、「他職種との連携」については、事業所調査結果、指導者調査結果と同様の傾向で、A群がB群を上回る結果であった。

「上司や先輩、指導者等によっていうことが異なり、何が適切なケアなのかが、わからなくなる」については、全体で17.2%であり、A群B群に大差はみられない。「あまり感じない」「全く感じない」については、全体で44%（A群：46.7%、B群：37.9%）となっており、半数近くの事業所介護職員においては、介護技術指導のばらつきを感じていない。これはケア技術に関して、指針となるものを踏まえた指導がされている、と読み取れる。

第1章：4. 介護職員調査結果

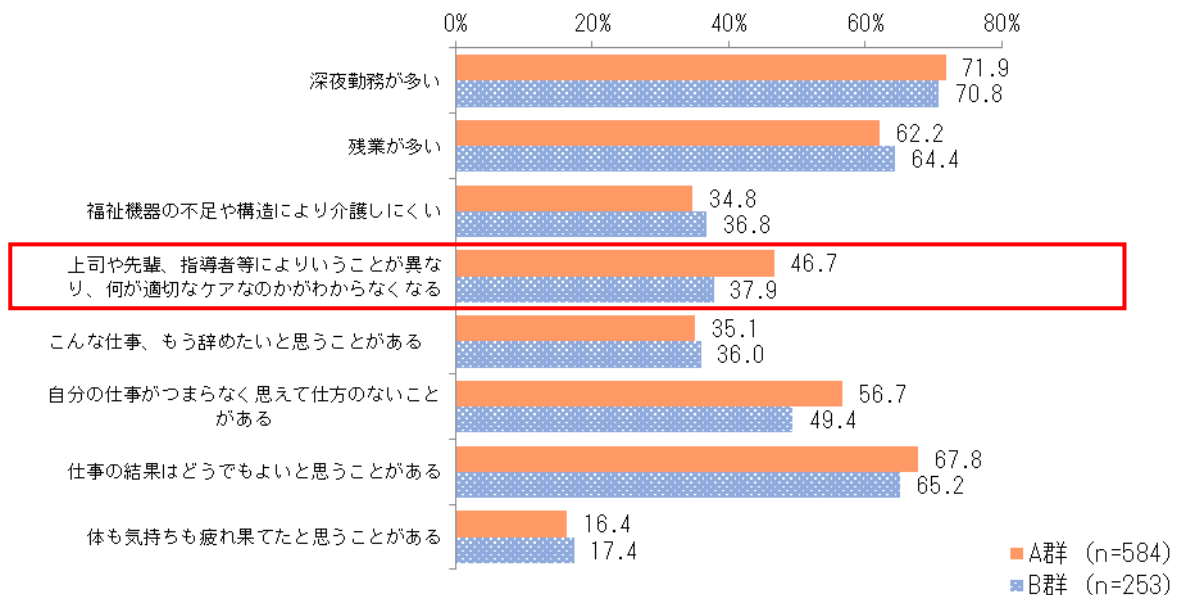
職場や仕事についてどのように感じているか① N=837

(「いつも感じる」「よく感じる」の計、「いつもあった」「よくあった」の計 (%))



職場や仕事についてどのように感じているか② N=837

「全く感じない」「あまり感じない」の計、「全くなかった」「あまりなかった」の計（％）



介護労働者のストレスに関する調査（平成28年度 介護労働実態調査 特別調査）の結果と比較すると、今回の調査結果では、「正当な賃金を得られている」につき、全体で25.1%（A群：26.2%、先行調査：15.9%）、「納得のいく勤務体制」では、全体で41.6%（A群：41.8%）、「この仕事は私の性分に合っている」は、全体で30.9%（A群：31.2%、先行調査：19.2%）、「今の仕事に、心から喜びを感じることがある」は、全体で21.0%（A群：21.4%、先行調査：16.6%）と、いずれも先行調査のデータと乖離した結果であり、指導者調査結果と同様の傾向である。

この点、単純な比較はできないものの、A群、B群ともに納得のいく条件で、やりがいをもって働いている、と読み取ることができる。

また、仕事や職場に関するモチベーションにマイナスに働くといえる項目について、職場のケアに関する指導の標準化がはかられている傾向（「上司や先輩、指導者等によりいうことが異なり、何が適切なケアなのかがわからなくなる」（全く・あまりあてはまらないの計 A群：46.7%、B群：37.9%）が読み取れ、A群の方が、ケアの標準化の取組が進んでいるものと読み取れる。

（6）統計的検定の実施

介護職員調査についても、事業所調査と同様、A群・B群の2つの母集団について、統計学的に違いがあるかどうか検証するため、「統計的検定」を行うこととした。

なお、今回の統計的検定にあたり、母集団やサンプルサイズの以下の条件から、検定方法について「ウエルチのt検定」を採用した。

＜条件＞

- ・2群は異なる集団である（対応のないデータ）
- ・2群の母集団が正規分布であるかどうかわからない
- ・サンプルサイズ（2群計）が30～500である
- ・母集団において2群の標準偏差が異なるといえる

「ウエルチのt検定」の判定方法

標本調査の対応のないデータから統計量「T値」を算出し、「T値」が統計学によって定められた「棄却限界値」より大きければ母集団において2群の母平均は異なる、つまり「有意な差がある」と判断する。

＜標本調査の結果＞

2群	サンプルサイズ	標本平均	標本標準偏差
A	n_1	X_1	s_1
B	n_2	X_2	s_2

【有意差判定方法】

検定統計量T

$$T \text{ 値} = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

棄却限界値

自由度 f を次式によって求める。

$$f = \left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2 \div \left(\frac{s_1^4}{n_1^2 (n_1 - 1)} + \frac{s_2^4}{n_2^2 (n_2 - 1)} \right)$$

求められた自由度から棄却限界値を算定する

f	棄却限界値
10	2.23
20	2.09
30	2.04
40	2.02
50	2.01
60	2.00
70	1.99
80	1.99

f	棄却限界値
90	1.99
100	1.98
200	1.97
300	1.97
400	1.97
500	1.96
1,000	1.96

$T \text{ 値} \geq \text{棄却限界値}$ 「2 群の母平均は異なる」はいえる

$T \text{ 値} < \text{棄却限界値}$ 「2 群の母平均は異なる」はいえない

これら統計的検定の方法を使い、各設問ごとの、サンプルサイズ、標本平均、標本標準偏差、「検定統計量 T 」並びに「棄却限界値」は以下の表の通りとなり、

$T \text{ 値} \geq \text{棄却限界値}$ 「差がある」

$T \text{ 値} < \text{棄却限界値}$ 「差がない」

とした。

第1章：4．介護職員調査結果

介護職員調査におけるt検定結果一覧表（1/2）

	番号	調査項目	t検定										
			A群			B群			T値	自由度	棄却限界値	T値-棄却限界値	2群差異
			サンプルサイズ	標本平均	標本標準偏差	サンプルサイズ	標本平均	標本標準偏差					
研修の実施状況	2(1)⑩	介護職員の介護技術向上にむけた研修	584	7.26	1.50	252	6.92	2.48	2.01	333.49	1.97	0.04	差がある
	2(1)⑪	自立支援・重度化防止に向けた取り組みに関する研修	576	6.33	1.67	251	6.16	2.21	1.08	378.62	1.97	-0.89	差がない
	2(1)⑫	認知症の方に対する対応に関する研修	583	6.85	1.62	252	6.58	2.12	1.84	383.49	1.97	-0.13	差がない
	2(1)⑬	事故やトラブル発生時における対応の研修	582	6.99	1.44	250	6.72	2.06	1.84	358.12	1.97	-0.13	差がない
	2(1)⑭	個別介護計画の立案に関する研修	580	5.52	1.92	252	5.17	2.43	2.04	393.46	1.97	0.07	差がある
	2(1)⑮	医療・介護連携に関する研修	581	5.73	1.95	251	5.29	2.35	2.63	406.19	1.97	0.66	差がある
	2(1)⑯	地域社会資源の把握と活用に関する研修	580	4.65	2.28	252	4.32	2.39	1.83	457.77	1.97	-0.14	差がない
	2(1)⑰	地域共生社会の実現に向けた取り組みに関する研修	579	4.60	2.34	252	4.32	2.36	1.61	474.47	1.97	-0.36	差がない
	2(1)⑱	介護記録に関する研修	582	5.77	1.86	252	5.68	2.28	0.54	401.75	1.97	-1.43	差がない
人材育成体制の整備	2(1)⑲	介護に関する研修や勉強会の時間の確保	578	6.89	1.91	250	6.72	2.26	1.05	410.75	1.97	-0.92	差がない
	2(1)①	介護する上での不安な点について相談する機会や相談窓口の設定	583	7.12	1.67	251	6.92	2.19	1.32	381.10	1.97	-0.65	差がない
	2(1)②	上司や先輩から指導を受ける機会の設定	584	6.93	1.62	251	6.71	2.18	1.45	373.61	1.97	-0.52	差がない
	2(1)③	上司や先輩に工作上的疑問を聞く機会の設定	581	7.25	1.56	249	6.99	2.06	1.79	375.11	1.97	-0.18	差がない
	2(1)④	向上に向けた相談をする機会の設定	583	6.36	1.79	251	6.08	2.21	1.79	397.55	1.97	-0.18	差がない
	2(1)⑤	職場全体の課題を共有する機会の設定	584	6.65	1.73	252	6.64	2.20	0.01	390.61	1.97	-1.96	差がない
	2(1)⑥	介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定	581	7.32	1.65	252	7.11	2.02	1.46	403.27	1.97	-0.51	差がない
	2(1)⑦	介護に関して定期的なチェックを受ける機会の設定	582	5.80	1.78	251	5.65	2.34	0.87	379.58	1.97	-1.10	差がない
	2(1)⑧	介護内容の適切性等、介護記録を適して検討する機会の設定	581	6.02	1.86	252	6.03	2.22	0.06	409.92	1.97	-1.91	差がない
人材育成取組結果	2(1)⑨	地域ケア会議などでの地域課題を検討する機会の設定	574	4.64	2.50	250	4.47	2.45	0.92	482.65	1.97	-1.05	差がない
	2(1)⑩	医療職やリハ職等、他の専門職の集まりに参加する機会の設定	581	5.37	2.41	250	5.03	2.48	1.80	459.20	1.97	-0.17	差がない
	3(1)⑪	介護の結果を個別介護計画に反映・更新している	576	6.50	2.53	248	6.10	2.67	2.01	445.71	1.97	0.04	差がある
	3(1)⑫	衣服着替えの際、自力でできることは自分で行うよう促している	582	8.24	1.87	252	8.02	1.89	1.57	472.08	1.97	-0.40	差がない
	3(1)⑬	食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	582	8.50	1.60	252	8.28	1.51	1.89	503.05	1.96	-0.07	差がない
	3(1)⑭	排泄介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	580	8.41	1.78	252	8.12	1.77	2.17	479.81	1.97	0.20	差がある
	3(1)⑮	自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている	579	7.35	2.30	251	6.84	2.55	2.71	434.61	1.97	0.74	差がある
	3(1)⑯	利用者の状態など常にアセスメントを行っている	580	7.40	2.21	252	7.04	2.35	2.10	451.61	1.97	0.13	差がある
	3(1)⑰	第三者にわかるよう介護記録を残している	579	7.57	2.03	250	7.36	2.19	1.29	442.07	1.97	-0.68	差がない
人材育成取組結果	2(3)	職場全体的に見たとき適切に記録されている	576	7.35	1.51	250	7.05	1.93	2.18	386.84	1.97	0.21	差がある
	2(4)	介護記録を通じてチーム内の職員に十分に情報共有されている	583	6.72	1.70	252	6.50	2.11	1.47	397.19	1.97	-0.50	差がない
	2(5)	介護記録の分析を行うことを十分に行っている	581	5.58	1.97	251	5.77	2.14	1.23	439.76	1.97	-0.74	差がない
	3(1)⑱	ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している	583	8.21	2.02	251	7.70	2.25	3.08	429.96	1.97	1.11	差がある
	2(6)	自分自身で振り返りを行っている	582	7.09	1.32	250	7.15	1.78	0.46	371.51	1.97	-1.51	差がない
	2(7)	指導・アドバイスによる介護技術の向上がはかられる機会	580	6.98	1.69	251	6.91	2.10	0.45	396.72	1.97	-1.52	差がない
	3(1)⑲	介護業務の魅力を、同僚や後輩に伝えている	579	5.13	2.89	252	4.64	2.80	2.28	491.84	1.97	0.31	差がある
	2(8)	医療職等他の専門職との連携が図られている	582	8.11	1.97	251	7.61	2.07	3.27	452.60	1.97	1.30	差がある
	3(1)⑳	医療職等、他の専門職と連携することを意識している	581	7.70	2.18	252	7.27	2.28	2.53	458.47	1.97	0.56	差がある
認知症 人材育成 取組結果	3(2)①	食事介助時、個々の特性に応じた準備や環境調整を行っている	580.00	7.77	2.01	250	7.66	2.07	0.67	458.98	1.97	-1.30	差がない
	3(2)②	食事介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	582	8.24	1.60	250	8.13	1.64	0.89	462.01	1.97	-1.08	差がない
	3(2)③	食事介助時、中止に至った理由を整理し共有している	580	7.71	2.07	250	7.47	2.13	1.47	461.45	1.97	-0.50	差がない
	3(2)④	排泄介助時、個々の特性に応じた準備や環境調整を行っている	581	7.95	1.96	250	7.93	1.92	0.15	480.99	1.97	-1.82	差がない
	3(2)⑤	排泄介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	582	8.13	1.80	250	8.03	1.80	0.73	470.02	1.97	-1.24	差がない
	3(2)⑥	排泄介助時、中止に至った理由を整理し共有している	580	7.93	1.92	250	7.64	2.12	1.84	432.92	1.97	-0.13	差がない
地域連携 取組結果	3(1)①	地域の医療職・リハ職等他の専門職種の集まりに参加している	581	2.74	2.43	250	2.61	2.19	0.78	521.35	1.96	-1.18	差がない
	3(1)②	地域の他機関（施設）にどのような専門職がいるか把握している	581	4.21	3.00	249	3.83	2.90	1.70	484.49	1.97	-0.27	差がない
	3(1)③	地域にどのような活用可能な社会資源があるか把握している	580	3.83	2.64	249	3.36	2.39	2.54	516.19	1.96	0.58	差がある
	3(1)④	情報を地域の他機関・他職種から集めている	578	3.31	2.48	249	3.26	2.43	0.27	477.38	1.97	-1.70	差がない
	3(1)⑤	地域ケア会議に参加している	581	2.18	2.02	249	2.23	1.98	0.38	476.77	1.97	-1.59	差がない
	3(1)⑥	地域他機関との関係性構築の必要性を感じる	578	5.61	2.99	247	5.33	3.20	1.17	438.26	1.97	-0.80	差がない

介護職員調査におけるt検定結果一覧表（2/2）

	番号	調査項目	t検定										
			A群			B群			T値	自由度	棄却限界値	T値 -棄却限界値	2群差異
			サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差	サンプル サイズ	標本平均	標本 標準偏差					
モチベーション プラス要因	2(10)	今の職場は働きやすいか	580	7.23	2.14	252	7.04	2.22	1.13	462.20	1.97	-0.84	差がない
	2(11)	今の職場で働き続けたいか	485	7.87	2.59	205	8.08	2.22	1.06	445.54	1.97	-0.91	差がない
	2(12)	今後も介護の仕事を続けていきたいか	483	7.88	2.63	208	8.38	2.29	2.51	448.20	1.97	0.54	差がある
	2(13) (7)	事業所の理念やケアの方針について、共感・同意している	580	5.96	2.07	251	5.71	2.06	1.57	475.49	1.97	-0.40	差がない
	2(13) (2)	納得のいく勤務体制で勤務できている	579	6.05	2.28	250	6.02	2.45	0.19	442.49	1.97	-1.78	差がない
	2(13) (1)	自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる	582	6.04	2.02	250	5.70	2.01	2.18	474.50	1.97	0.21	差がある
	2(13) (9)	責任のある仕事を任されている	581	6.11	2.19	250	5.81	2.31	1.73	450.96	1.97	-0.24	差がない
	2(13) (18)	ケア方針を相談する機会に参画している	582	5.37	2.17	248	5.21	2.23	0.91	455.03	1.97	-1.06	差がない
	2(13) (12)	仕事を通じて自分が成長していると感じる	583	5.87	2.03	251	5.48	1.89	2.66	504.88	1.96	0.70	差がある
	2(13) (17)	自分はスキルアップにむけて学習・努力している	580	5.21	1.95	251	5.03	1.95	1.19	474.31	1.97	-0.78	差がない
	2(13) (15)	職場で上司や同僚からのサポートが得られている	581	6.91	1.97	252	6.42	1.95	3.33	481.89	1.97	1.36	差がある
	2(13) (18)	職場では、スキルアップにむけてのサポートがある	581	5.70	2.15	248	5.33	2.03	2.33	490.32	1.97	0.36	差がある
	2(13) (16)	自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる	582	5.45	2.74	252	4.90	2.54	2.80	511.81	1.96	0.84	差がある
	2(13) (15)	職場で他の介護職員や他職種と連携がとれている	582	6.39	1.93	252	5.88	1.96	3.50	470.37	1.97	1.53	差がある
	2(13) (1)	仕事内容に対して、正当な賃金を得られている	578	5.03	2.38	250	4.80	2.41	1.31	466.61	1.97	-0.66	差がない
	2(13) (14)	仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている	578	5.93	2.04	252	5.63	2.01	1.96	484.67	1.97	-0.01	差がない
	2(13) (8)	任されている仕事量が多い	580	5.64	2.32	250	5.22	2.19	2.47	499.00	1.97	0.50	差がある
	2(14) (2)	この仕事は私の性分には合っていると思うことがある	580	5.76	2.07	252	5.80	1.96	0.27	503.11	1.96	-1.69	差がない
	2(14) (9)	今の仕事に、心から喜びを感じることもある	580	5.34	1.96	252	5.23	1.96	0.73	477.90	1.97	-1.24	差がない
	2(14) (6)	仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	582	4.13	2.19	252	4.23	2.18	0.63	478.17	1.97	-1.34	差がない
2(14) (8)	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	582	5.08	1.78	252	4.91	1.74	1.29	487.40	1.97	-0.68	差がない	
モチベーション マイナス要因	2(13) (3)	深夜勤務が多い	560	7.83	2.18	240	7.68	2.02	0.92	484.01	1.97	-1.05	差がない
	2(13) (4)	残業が多い	577	7.17	2.56	249	7.38	2.39	1.12	500.56	1.96	-0.84	差がない
	2(13) (5)	福祉機器の不足や構造により介護しにくい	576	5.53	2.51	251	5.59	2.47	0.33	484.71	1.97	-1.64	差がない
	2(13) (6)	指導者等により適切なケアがわからなくなる	581	6.23	2.11	252	5.93	2.03	1.98	495.13	1.97	0.01	差がある
	2(14) (1)	こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある	581	5.79	2.42	252	5.90	2.39	0.58	482.72	1.97	-1.39	差がない
	2(14) (3)	自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	580	6.76	2.15	251	6.54	2.04	1.43	498.45	1.97	-0.54	差がない
	2(14) (4)	仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	580	7.35	2.00	251	7.27	1.96	0.54	485.56	1.97	-1.43	差がない
2(14) (7)	体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	581	4.62	2.20	252	4.84	2.12	1.37	492.03	1.97	-0.60	差がない	

第1章：4. 介護職員調査結果

なお、検定結果と各回答割合について比較した表は以下の通りとなる。(1/2)

	番号	調査項目	算定	単純差違比較			t検定	
				A群	B群	差(A-B)	T値 棄却限界値	2群差異
研修の実施状況	2(1)⑪	介護職員の介護技術向上にむけた研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	74.0%	64.8%	9.2%	0.04	差がある
	2(1)⑫	自立支援・重度化防止に向けた取り組みに関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	49.3%	49.0%	0.3%	-0.89	差がない
	2(1)⑬	認知症の方に対する対応に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	62.2%	61.3%	0.9%	-0.13	差がない
	2(1)⑭	事故やトラブル発生時における対応の研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	67.1%	60.9%	6.3%	-0.13	差がない
	2(1)⑮	個別介護計画の立案に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	33.7%	29.2%	4.5%	0.07	差がある
	2(1)⑯	医療・介護連携に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	37.0%	30.8%	6.2%	0.66	差がある
	2(1)⑰	地域社会資源の把握と活用に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	17.8%	18.2%	-0.4%	-0.14	差がない
	2(1)⑱	地域共生社会の実現に向けた取り組みに関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	16.8%	17.8%	-1.0%	-0.36	差がない
	2(1)⑲	介護記録に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	36.5%	37.2%	-0.7%	-1.43	差がない
	2(1)⑳	介護に関する研修や勉強会の時間の確保	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	61.3%	61.7%	-0.4%	-0.92	差がない
人材育成体制の整備	2(1)①	介護する上での不安点について相談する機会や相談窓口の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	68.7%	67.2%	1.5%	-0.65	差がない
	2(1)②	上司や先輩から指導を受ける機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	65.2%	60.9%	4.4%	-0.52	差がない
	2(1)③	上司や先輩に仕事上の疑問を聞く機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	70.9%	65.2%	5.7%	-0.18	差がない
	2(1)④	向上に向けた相談をする機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	49.5%	46.6%	2.8%	-0.18	差がない
	2(1)⑤	職場全体の課題を共有する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	57.4%	58.1%	-0.7%	-1.96	差がない
	2(1)⑥	介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	72.3%	69.6%	2.7%	-0.51	差がない
	2(1)⑦	介護に関して定期的にチェックを受ける機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	38.2%	37.5%	0.6%	-1.10	差がない
	2(1)⑧	介護内容の適切性等、介護記録を通じて検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	42.6%	45.5%	-2.8%	-1.91	差がない
	2(1)⑨	地域ケア会議などでの地域課題を検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	19.5%	20.6%	-1.0%	-1.05	差がない
	2(1)⑩	医療職やリハ職等、他の専門職の集まりに参加する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	36.1%	29.6%	6.5%	-0.17	差がない
人材育成取組結果	3(1)⑧	介護の結果を個別介護計画に反映・更新している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	66.8%	58.9%	7.9%	0.04	差がある
	3(1)①	衣服着替えの際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	91.1%	90.1%	1.0%	-0.40	差がない
	3(1)②	食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	95.0%	95.3%	-0.2%	-0.07	差がない
	3(1)③	排泄介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	92.5%	91.7%	0.8%	0.20	差がある
	3(1)④	自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	79.3%	71.1%	8.1%	0.74	差がある
	3(1)⑥	利用者の状態など常にアセスメントを行っている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	81.0%	74.7%	6.3%	0.13	差がある
	3(1)⑦	第三者にわかるよう介護記録を残している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	84.4%	81.0%	3.4%	-0.68	差がない
	2(3)	職場全体的に見たとき適切に記録されている	適切・ある程度適切にされている 率(%)	69.9%	65.6%	4.3%	0.21	差がある
	2(4)	介護記録を通じてチーム内の職員に十分に情報共有されている	とても・ややそう思う 率(%)	60.8%	55.7%	5.1%	-0.50	差がない
	2(5)	介護記録の分析を行うことを十分に行っている	とても・ややそう思う 率(%)	32.9%	36.0%	-3.1%	-0.74	差がない
	3(1)⑨	ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	89.9%	83.4%	6.5%	1.11	差がある
	2(6)	自分自身で振り返りを行っている	十分・どちらかといえば行っている 率(%)	68.5%	69.2%	-0.7%	-1.51	差がない
	2(7)	指摘・アドバイスによる介護技術の向上がはかられる機会	多くある・少しある 率(%)	63.4%	65.6%	-2.3%	-1.52	差がない
	3(1)⑩	介護業務の魅力や、同僚や先輩に伝えている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	44.0%	35.6%	8.4%	0.31	差がある
	2(8)	医療職等他の専門職との連携が図られている	多くある・少しある 率(%)	82.0%	74.3%	7.7%	1.30	差がある
	3(1)⑤	医療職等、他の専門職と連携することを意識している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	84.8%	80.2%	4.5%	0.56	差がある
認知症 人材育成 取組結果	3(2)①	食事介助時、個々の特性に応じた準備や環境調整を行っている	実施・どちらかというかと実施している	71.4%	72.3%	-0.9%	-1.30	差がない
	3(2)②	食事介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	実施・どちらかというかと実施している	94.5%	92.9%	1.6%	-1.08	差がない
	3(2)③	食事介助時、中止に至った理由を整理し共有している	実施・どちらかというかと実施している	85.4%	83.4%	2.0%	-0.50	差がない
	3(2)①	排泄介助時、個々の特性に応じた準備や環境調整を行っている	実施・どちらかというかと実施している	88.9%	88.5%	0.3%	-1.82	差がない
	3(2)②	排泄介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	実施・どちらかというかと実施している	91.6%	91.3%	0.3%	-1.24	差がない
	3(2)③	排泄介助時、中止に至った理由を整理し共有している	実施・どちらかというかと実施している	89.0%	85.4%	3.7%	-0.13	差がない
地域連携 取組結果	3(1)⑪	地域の医療職・リハ職等他の専門職種の集まりに参加している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	14.6%	11.1%	3.5%	-1.18	差がない
	3(1)⑫	地域の他機関（施設）にどういった専門職がいるか把握している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	32.2%	26.5%	5.7%	-0.27	差がない
	3(1)⑬	地域にどういった活用可能な社会資源があるか把握している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	26.0%	17.8%	8.2%	0.58	差がある
	3(1)⑭	情報を地域の他機関・他職種から集めている	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	19.0%	17.4%	1.6%	-1.70	差がない
	3(1)⑮	地域ケア会議に参加している	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	8.2%	7.5%	0.7%	-1.59	差がない
	3(1)⑯	地域他機関との関係性構築の必要性を感じる	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率(%)	56.2%	49.4%	6.8%	-0.80	差がない

(2/2)

	番号	調査項目	算定	単純差違比較			t検定	
				A群	B群	差(A-B)	T値 -棄却限界値	2群差異
モチベーション プラス要因	2(10)	今の職場は働きやすいか	とても・ややそう思う 率 (%)	66.1%	61.3%	4.8%	-0.84	差がない
	2(11)	今の職場で働き続けたいか	できるだけ・しばらく続けたい 率 (%)	67.6%	67.6%	0.0%	-0.91	差がない
	2(12)	今後も介護の仕事をしていきたいか	できるだけ・しばらく続けたい 率 (%)	65.9%	71.9%	-6.0%	0.54	差がある
	2(13) (7)	事業所の理念やケアの方針について、共感・同意している	いつも・よく感じる 率 (%)	36.6%	30.8%	5.8%	-0.40	差がない
	2(13) (8)	納得のいく勤務体制で勤務できている	いつも・よく感じる 率 (%)	41.8%	41.1%	0.7%	-1.78	差がない
	2(13) (11)	自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる	いつも・よく感じる 率 (%)	36.6%	27.7%	9.0%	0.21	差がある
	2(13) (9)	責任のある仕事を任されている	いつも・よく感じる 率 (%)	39.4%	35.2%	4.2%	-0.24	差がない
	2(13) (10)	ケア方針を相談する機会に参画している	いつも・よく感じる 率 (%)	27.2%	22.9%	4.3%	-1.06	差がない
	2(13) (12)	仕事を通じて自分が成長していると感じる	いつも・よく感じる 率 (%)	33.0%	22.1%	10.9%	0.70	差がある
	2(13) (17)	自分はスキルアップにむけて学習・努力している	いつも・よく感じる 率 (%)	19.3%	18.2%	1.2%	-0.78	差がない
	2(13)	職場で上司や同僚からのサポートが得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	57.5%	44.7%	12.9%	1.36	差がある
	2(13) (18)	職場では、スキルアップにむけてのサポートがある	いつも・よく感じる 率 (%)	32.0%	23.7%	8.3%	0.36	差がある
	2(13) (16)	自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる	いつも・よく感じる 率 (%)	37.0%	25.7%	11.3%	0.84	差がある
	2(13) (15)	職場で他の介護職員や他職種と連携がとれている	いつも・よく感じる 率 (%)	44.2%	32.8%	11.4%	1.53	差がある
	2(13) (1)	仕事内容に対して、十分な賃金を得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	26.2%	22.5%	3.7%	-0.66	差がない
	2(13) (14)	仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている	いつも・よく感じる 率 (%)	35.8%	30.0%	5.7%	-0.01	差がない
	2(13) (13)	任されている仕事量が多い	いつも・よく感じる 率 (%)	31.8%	26.1%	5.8%	0.50	差がある
	2(14) (2)	この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	いつも・よくあった 率 (%)	31.2%	30.4%	0.7%	-1.69	差がない
	2(14) (5)	今の仕事に、心から喜びを感じることもある	いつも・よくあった 率 (%)	21.4%	20.2%	1.2%	-1.24	差がない
	2(14) (6)	仕事が好きで、知らないうちに時間が過ぎることがある	いつも・よくあった 率 (%)	12.0%	11.1%	0.9%	-1.34	差がない
モチベーション マイナス要因	2(14) (18)	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	いつも・よくあった 率 (%)	15.4%	13.8%	1.6%	-0.68	差がない
	2(13) (3)	深夜勤務が多い	全く・あまり感じない 率 (%)	71.9%	70.8%	1.2%	-1.05	差がない
	2(13) (4)	残業が多い	全く・あまり感じない 率 (%)	62.2%	64.4%	-2.3%	-0.84	差がない
	2(13) (5)	福祉機器の不足や構造により介護しにくい	全く・あまり感じない 率 (%)	34.8%	36.8%	-2.0%	-1.64	差がない
	2(13) (6)	指導者等により適切なケアがわからなくなる	全く・あまり感じない 率 (%)	46.7%	37.9%	8.7%	0.01	差がある
	2(14) (1)	こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	35.1%	36.0%	-0.9%	-1.39	差がない
	2(14) (3)	自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	56.7%	49.4%	7.3%	-0.54	差がない
	2(14) (4)	仕事の結果はどれもよいと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	67.8%	65.2%	2.6%	-1.43	差がない
	2(14) (7)	体も気持ちも疲れて来たとと思うことがある	全く・あまりなかった 率 (%)	16.4%	17.4%	-1.0%	-0.60	差がない

(7) 統計的検定結果を踏まえて

介護職員調査結果に関する t 検定により、A 群 B 群の母平均の有意差ありとなったものとして、研修（Off-JT）に関しては、「介護技術向上研修」、「個別介護計画の立案に関する研修」、「医療・介護連携に関する研修」が該当となった。すなわち、A 群では、技術、個別ケア、医療介護連携に着眼し、OJT と Off-JT を組み合わせて実施している、と解釈できる。

職員が提供しているケアについては、介護の提供場面で、関係者間の意見調整が求められる際に、価値基準として自立支援を位置づけているかどうか、「自立支援を目的とした介護の実施について、利用者・家族に説明し納得してもらい、利用者の元気なころの生活環境の維持を目指すようにしている」について、有意差ありとなった。また、介護記録に関して「第三者にわかるように介護記録を残している」、「職場全体的にみたとき、適切に記録されている」「ヒヤリはつと報告書を作成してチーム内で共有している」といった記録に関する事項につき、有意差ありとなった。

さらに、医療介護連携に関する取組について「医療職等、他の専門職との連携がはかられている」「医療職等、他の専門職と連携することを意識している」につき、有意差が示された。

これらは、A 群の育成指導として、利害や意見が対立する場面での価値基準（＝根拠）の持たせ方、根拠記録の位置づけ、他職種との連携によるケア提供、アセスメントの在り方があらわれているといえ、事業所調査結果、指導者調査結果から伺えた育成方針と一貫している。

職員のモチベーションにかかる事項では、「介護業務に関する継続意向」は、B 群の方が上回る傾向につき、有意差が確認された。一方で、「専門性の発揮」、「成長実感」、「上司や同僚からのサポート」、「スキルアップにむけたサポート」、「目標やモデルとなる人の存在」といった、スキルの成長に関わる意識や取組に関し、A 群の平均が B 群を上回ることに付き、有意差が確認された。

（８）介護職員調査結果より

介護職員調査は、介護キャリア段位制度のアセッサーが選定した介護職員からの回答となっている。回答者は一般職が約6割を占め、A群においては約半数がレベル認定取得者からの回答であった。調査結果からは、A群（レベル認定輩出実績3件以上）の特徴として、以下のような傾向があげられる。

チームの「情報共有」が重視されている

「介護記録を通じてチーム内の職員に十分に情報共有されている」、「ヒヤリはっと報告書を作成してチーム内で共有している」、「第三者にわかるよう介護記録を残している」といった、「記録」にまつわる取組について、A群の方がB群よりも取組割合が高い結果であった。

「記録」を意識したこれらの取組は、「根拠に基づくケア」の実践といえるが、これらは、いずれもA群の実施率の方が上回っている、「利用者の状態など常にアセスメントを行うことを心がけて介護を行っている」、「日々の介護の結果を個別介護計画に反映・更新している」といった取組へとつながっている、と読み取れる。すなわちアセスメントの基盤となる情報として、「根拠記録」があり、これに、知見を蓄積し、共有をはかる取組を重視している、と読み取れる。

「根拠に基づくアセスメントスキルの習得」は、事業所調査、指導者調査において、人材育成の目的として掲げられているところである。

「連携」が重視されている「他職種との連携」、「地域連携の取組」

「根拠記録」を中心とした、情報共有の取組の重視は、他職種連携の実践につながっている、と解することができる。

アンケート項目のうち、「他職種との連携」及び「地域連携」の取組に関し、A群の実施率の方が高い傾向が示された。これは、事業所調査結果、指導者調査結果の傾向と同様であり、OJT実施事業所（レベル認定実績を一定数有する事業所）においては、他の事業所よりも、「他の職種との連携」、及び「地域における連携」に取り組んでいるという実態が示された。

第1章：4. 介護職員調査結果

上司や先輩、同僚などからのサポート体制がある

調査結果からは、A群では、B群よりも、「上司や先輩から指導を受ける機会」があり、「スキルアップに向けてのサポートを受けている」実感があること、「仕事の疑問を聞く機会」があり、実感として、「上司や同僚からのサポートが得られている」、との傾向がみられた。

スキルアップに向けた指導やサポートとは、OJTの取組そのものであり、事業所に仕組みがあることを示しているといえる。

「成長」を意識させる環境にある

A群にみられた傾向として、スキルアップのサポート体制が機能していることに加え、「自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる」、「仕事を通じて成長していると感じる」「自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる」といった、自身の「成長」を意識させる環境で、業務に臨んでいることが伺える。「仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている」といった、スキルアップに向けた支援(OJT)を評価とともに仕組として取り組んでいる実態が、これらにつながっているもの、と推察できる。

※B群の実施率等がA群よりも高い結果となった項目

調査項目	算定				
		全体	A群	B群	差(A-B)
地域共生社会の実現に向けた取り組みに関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	17.1%	16.8%	17.8%	-1.0%
介護内容の適切性等、介護記録を通じて検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	43.5%	42.6%	45.5%	-2.8%
地域ケア会議などでの地域課題を検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率(%)	19.8%	19.5%	20.6%	-1.0%
介護記録の分析を行うことを十分に行っている	とても・ややそう思う 率(%)	33.8%	32.9%	36.0%	-3.1%
指摘・アドバイスによる介護技術の向上がはかれる機会	多くある・少しある 率(%)	64.0%	63.4%	65.6%	-2.3%
今後も介護の仕事を続けていきたいか	できるだけ・しばらく続けたい 率(%)	67.7%	65.9%	71.9%	-6.0%

両群の比較で、B群の実績の方が高い結果であったもの(1%以上の差)として、「地域共生社会の実現にむけた取組に関する研修」、「介護記録を通じた検討の機会」、「地域ケア会議での検討の機会」、「介護記録の分析の実施」、「指摘、アドバイスによる介護技術向上の機会」、職務継続意欲等であった。

地域連携の取組、介護記録を踏まえた根拠に基づくケア実践、介護技術の向上にむけた指摘やアドバイスは、「事業所調査」、「指導者調査」においては、A群とB群で大差がみられたところと重なる。この点、今回の介護職員調査の結果をどのように解すべきか、統計検定を行い、検証を行うこととする。

5. アンケート調査結果を踏まえて

本調査は、介護事業所における、介護技術向上に資する人材育成にむけての取組実態を調査し、介護技術向上のOJT取組事業所と未取組事業所との比較を通じて、介護技術向上の取組がもたらす事項を探ることとし、実施した。

介護技術向上の取組の測定可能な指標として、介護キャリア段位制度のレベル認定実績を用い、1事業所においてレベル認定実績を3名以上輩出している事業所を、A群（OJT実施事業所）、レベル認定実績を生んでいない事業所をB群（OJT未実施事業所群）とし、両群の比較を行った。

調査客体は、介護キャリア段位制度のアセッサーが1名以上在籍している事業所であることから、A群、B群のいずれの群も、全国介護事業所において、人材育成を重視して取り組んでいる事業所といえる。このことは、今回の調査からの研修（Off-JT）実施状況をみても、伺える。

今回の調査で両群の相違として表出された取組事項の差異は、実際の全国介護事業所との比較となると、更なる差異が生じているものと想定できる。

事業所調査、指導者調査、介護職員調査につき、A群とB群の実施率等の差分に着目してみると、事業所調査と、指導者調査において、両群の取組差が、顕著に示され、A群では、人材育成を仕組みとして取り込み、運用している実態が示された。

人材育成・OJTをシステム化している

介護技術向上の取組は、事業所における自律的な取組に任されているが、A群では、取組自体をシステム化して取り込み、運用していることが指摘できる。

A群の傾向として、OJTにあたっては、スキルアップのパスを明示し、介護技術に関する評価基準・指標という、ツールを導入している。また、指導者を配置し、指導者への支援体制を組んでいる。その上で、目的共有、計画作成、目標設定、面談の実施、業務中の指導、進捗状況把握、定期確認評価の実施の各段階を実施している。その際、指導者には、ある程度の権限委譲がなされており、工夫や提案ができる立場にあり、指導者の指導は、業務そのものとして位置づけている。

これらは、個々の現場任せの場合当たりのOJTとは一線を画す。OJTを「仕組み」としてとらえ、スキルアップの方向性、現状スキルの「みえる化」をはかりながら、指導者に役割と権限を与え、指導者へのサポート体制を組み、手順・手法に即して、システム的に運用している、といえる。

OJT は手順や行動様式に留まらず、思考方法の習得に着目している

介護技術向上の指導内容では A 群では、「介護技術指導」、「現認を伴う指導」に加えて、「ケア根拠の説明指導」「記録や報告書類の作成指導」、「記録の分析指導」、「記録を用いたチーム職員への情報共有の指導」といった、「根拠」を辿る指導がされている。

また、「職員の行為や対応についての振り返りにむけた支援指導」、「職員の気づきを支援し、ケア内容の改善にむけていく指導」が行われていることが、示された。

ここでは、ケアの手順や、行動様式をなぞる指導ではなく、「根拠」との照らし合わせとして「ケア根拠の説明指導」をしたり、「根拠記録」にまつわる指導がされているといえる。

さらに職員自身に「考えさせる」指導とは、複雑可変の条件において、対応していく力、すなわち介護の実践的スキルの獲得を目指し、思考方法の習得に着眼しているもの、といえる。

日常業務を漠然とした「学習」の場にとらえるだけでなく、OJT 実施群では、指導者の役割として、職員自身の「振り返り」「気づき」といった、職員の内省支援を担うと位置づけている。このような「経験学習サイクル」を意識した指導により、介護行為の意味合い、原因分析力、対応策を導く思考方法の獲得の方策として、OJT の仕組み化に価値を見出している。

これらに「着目」した人材育成により、実践力を伴うスキルを獲得し、「ケアプロセスの標準化」にむけて取り組んでいることが、取組実態として明示されたといえる。

なぜシステム化されているのか

指導内容に関する A 群と B 群の違いは、育成する「実践的スキル」について、明確化しているか、曖昧なものとして受け止めているか、認識の違いのあらわれともいえる。

そもそも、人材育成とは概念的であり、育成の目的が曖昧な場合は、手法が確立されず、実態化はされにくい。

今回の調査で確認された認識の違いは、具体的には介護キャリア段位制度を用いた OJT 評価、レベル認定の一連のプロセスを実行したことによって、意識化され、認識されていたもの、とも解釈できる。すなわち、OJT を実行してみたことで、取組の意義が関係者に認識される、との構図であって、やってみたことで価値を認識し、結果、システム的な運用として、展開している可能性が指摘できる。

仕組みとしての展開では、介護キャリア段位制度のツール・枠組の活用が寄与しているもの、と思われる。この点、介護キャリア段位制度では、OJTの実行の仕方と手順を示しており、手法の活用は、システム化の基盤づくりに資するものである。

一方で、「根拠に基づくケア」の実践スキルを習得していくために、どのようなタイミングで、職員に対し「振り返り」指導を行うのか、根拠記録の作成にむけた指導の仕方をどのように行うのか、また、状況の変化に応じて、求められるアセスメントスキルをどのように身につけさせていくのかといった、具体的なOJT実践の仕方は事業所、アセッサーの取組に任されている。

そのような中で、A群にみえる特徴的な傾向として、「根拠」を意識させるトレーニングと、職員の「内省・思考」を意識した育成手法が取り組まれていることが、明らかとなった。

OJT取組事業所（A群）では、「介護キャリア段位制度の評価基準」と、職員自身の行為や対応との「照らし合わせ」を通じて、「ケアの根拠」を確認し、ギャップを見出し、課題を整理し、解決へとつなげていくという、制度設計意図を忠実にくみ取り、事業所における育成の仕組みとして実態化させているといえる。

根拠に基づくケアがもたらすもの

「根拠に基づくケアの実践」に焦点を絞った人材育成と関連するケア提供として、「連携」の取組が考えられる。事業所調査、指導者調査、介護職員調査の全てにおいて、OJT取組事業所からは、「他の専門職種との連携」「医療連携」につき、未実施群よりも実施していることが傾向として示された。

また、介護職員調査からは、「介護記録を通じたチームでの情報共有」等のチームでの情報共有がはかられている傾向である。

また、「日々の介護の結果を個別介護計画に反映することを意識し、業務を組み立てている」や「ICT活用による利用者情報蓄積と個別ケアの提供の実施」（事業所調査）、「利用者状態等、常にアセスメントを行うことを心がけて介護を行っている」（指導者調査、介護職員調査）に示されるように、個別ケア実践にむけてアセスメントを行っているを読み取れる項目につき、A群の実施率が高い傾向である。

OJTを通じて、ケアの根拠を辿るトレーニングを行い、「根拠記録」を基盤としたケアの提供を実践することによって、チーム連携、他職種連携が実現される。

また、「根拠記録」を基盤としたアセスメントの実践により、利用者個別のケアが実践されていく。OJT実施事業所からは、これらの傾向が実態として示されたといえ、「根拠に基づくケア」実践を主眼にした人材育成システムの有効性を示している。

地域連携の取組

今回の調査からは、OJT 取組事業所では、「地域連携」の取組が推進されている傾向が、事業所調査、指導者調査、介護職員調査に共通して確認された。「根拠（エビデンス）」に基づくケアの提供が、「地域連携」を実現している可能性や、介護キャリア段位制度の評価基準の活用によって、地域包括支援システムの構築の仕方、関わり方を探り、取り組んでいる可能性も指摘できる。また、人材育成を重視している事業所においては、「地域における役割」も明確にし、価値創出にむけた試みが実施されている、とも読み取ることができる。

「成長」を意識する環境

介護技術の向上にむけた取組が事業所にあると、職員に対してどのような影響を及ぼすのか。介護職員調査結果からは、「職場で他の介護職員や他職種と連携が取れている」、「自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる」「仕事を通じて自分が成長していると感じる」といった項目が、未実施群との差において、顕著であった。

介護職員の離職理由として、「人間関係に問題があった」（平成30年度介護労働実態調査）との回答が最も高い結果になっている中、今回の調査では、スキルアップの仕組みがある事業所では、「目標となる人の存在」があり、「連携」がはかられ、「成長を実感」できている、とのことである。また、「専門性の発揮」、「責任のある仕事を任されている」、「ケア方針を相談する機会に参画している」といった、組織における役割を持ち、参画の機会を保障されている傾向が示された。さらに、自己の仕事につき「正当な評価が得られている」との傾向も示された。

今回の調査対象においては、A 群 B 群ともに全国平均よりも低い離職率の事業所であるが、A 群においては、更に低く、8.4%との結果であった。これらは、OJT の取組が起因したとはいえないが、少なくとも今回の調査で、実態として示されおり、職員にむけた育成の取組が、組織コミットメントを高めている可能性には着目すべきである。

OJT がもたらす事項

今回の調査では、事業所のレベル認定実績差は、OJT を仕組化できているところとしていないところという形で、明らかな違いとなって示された。

今回の調査では、レベル認定実績を有する事業所においては、可視化された評価基準とツール、手法を活用することで、基準に照らしながらの「内省」支援を実行している。

これらがもたらすものは、可変的な状況下での「対応力」といえる。一方で、手法と実施目的が具体化されない OJT では、指導方法も曖昧になり、課題が整理できず、「経験学習サイクル」の機能は難しくなる。

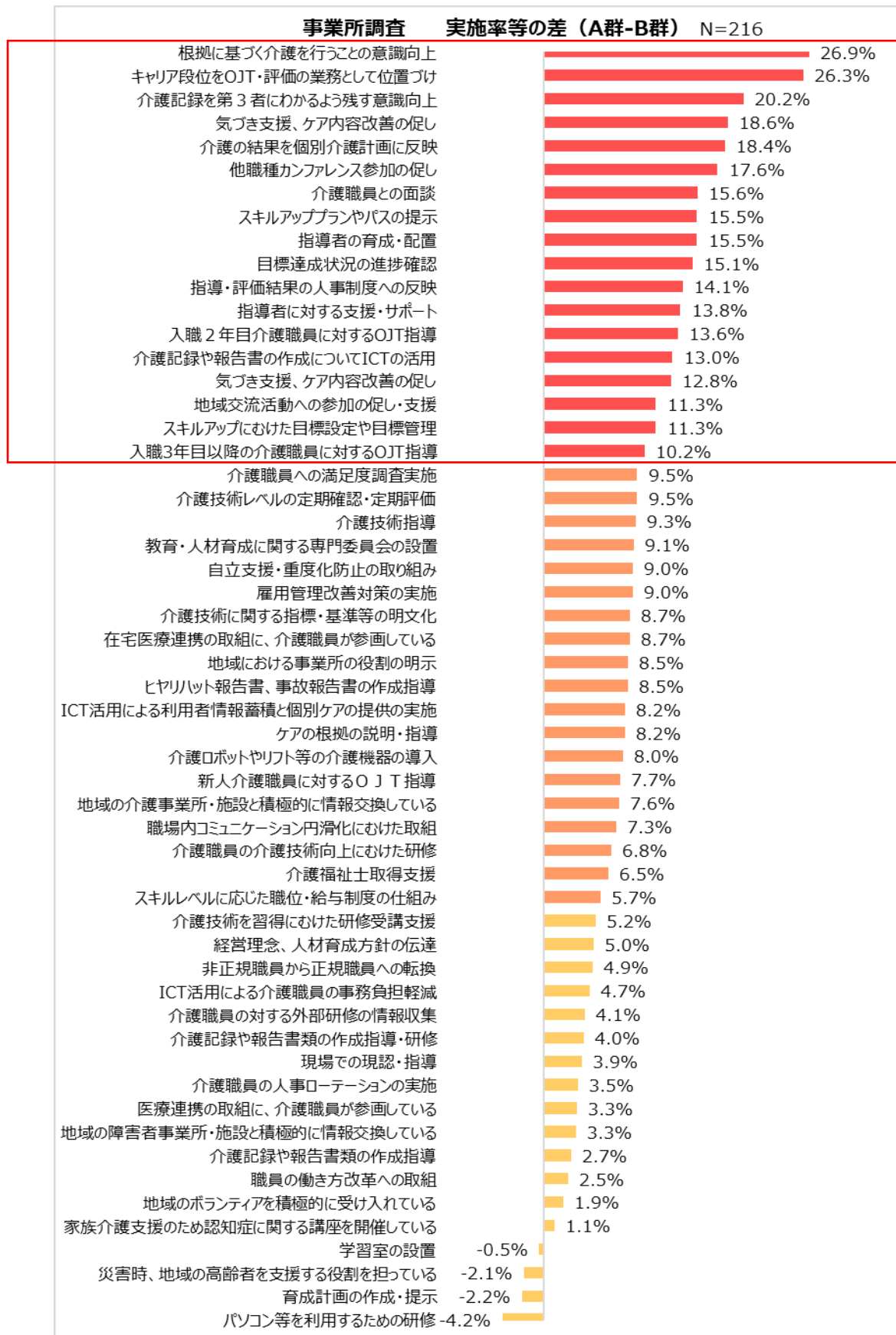
アンケート結果からは、無形性、同時性、可変性を有する介護の「実践スキル」の習得において、可視化・明文化された評価基準をはじめとしたツールと方法論を用いることによって、目標設定と PDCA プロセスでの OJT 実践が可能となることが示された。またこれらのツールを使いこなすには、指導者の存在と指導者へのサポート体制が必要である。

指導に際しては、取組目的を曖昧にせず、「根拠に基づくケア」の実践にむけての指導策が多様な手法で展開しており、そこでは職員の「経験学習サイクル」を意識した「思考」訓練がなされている。

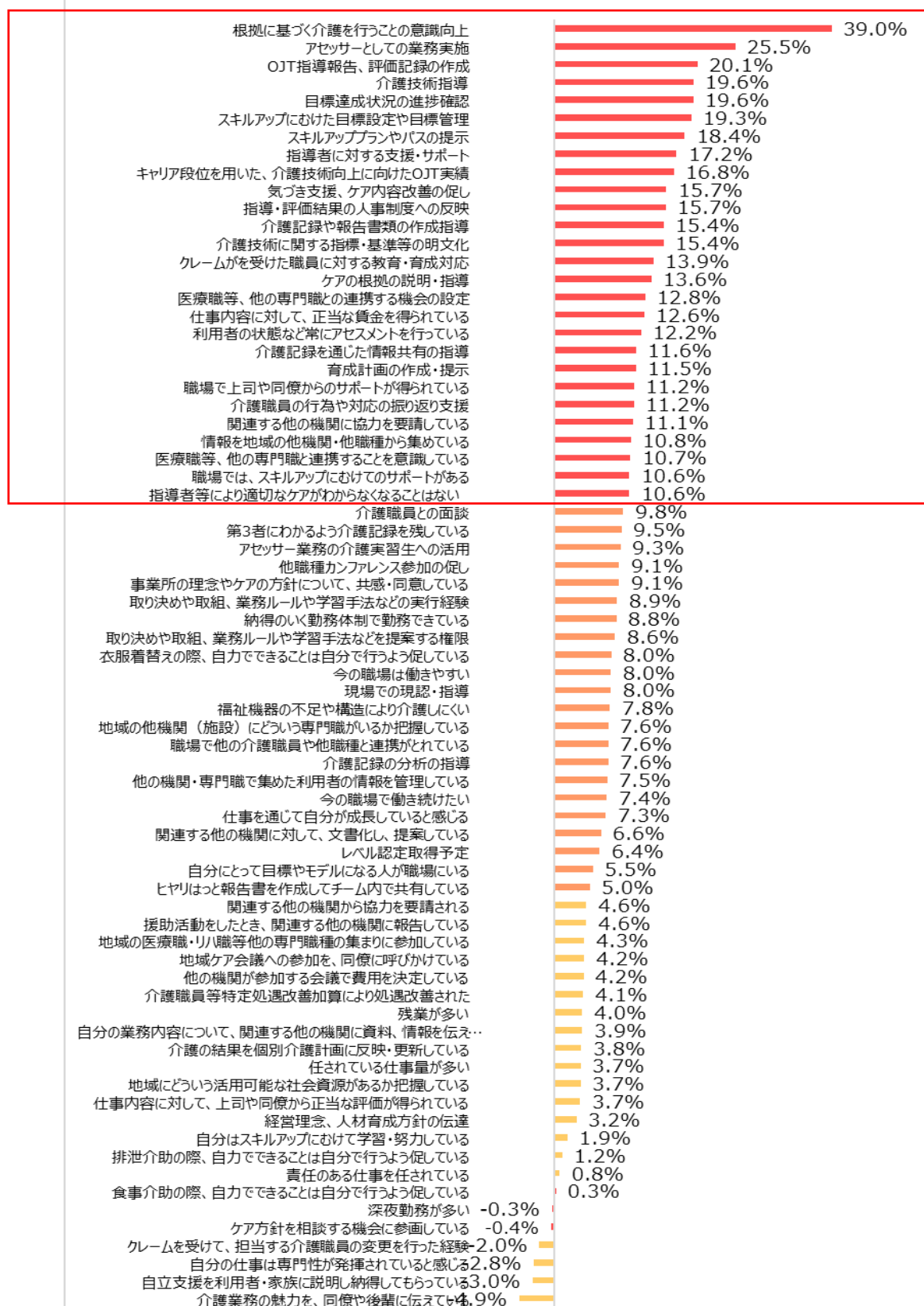
これら育成取組の結果は、個別の介護過程の展開、チームケアの実践、他職種との連携として実態化している。さらに、地域連携の取組としても示されている。

介護キャリア段位制度の評価基準と照らし合わせながら、個人の「内省」を通じて積み重ねていく「実践スキル」は、ケアプロセスの標準化を実現し、組織にとってのリスクマネジメントとして機能するものといえ、実践の場での「学習」がもたらす効果は、「専門性」「役割」「責任」「目標とする人の存在」といった、個々の「成長」を意識できる環境の構築、ガバナンスの構築につながるといえる。

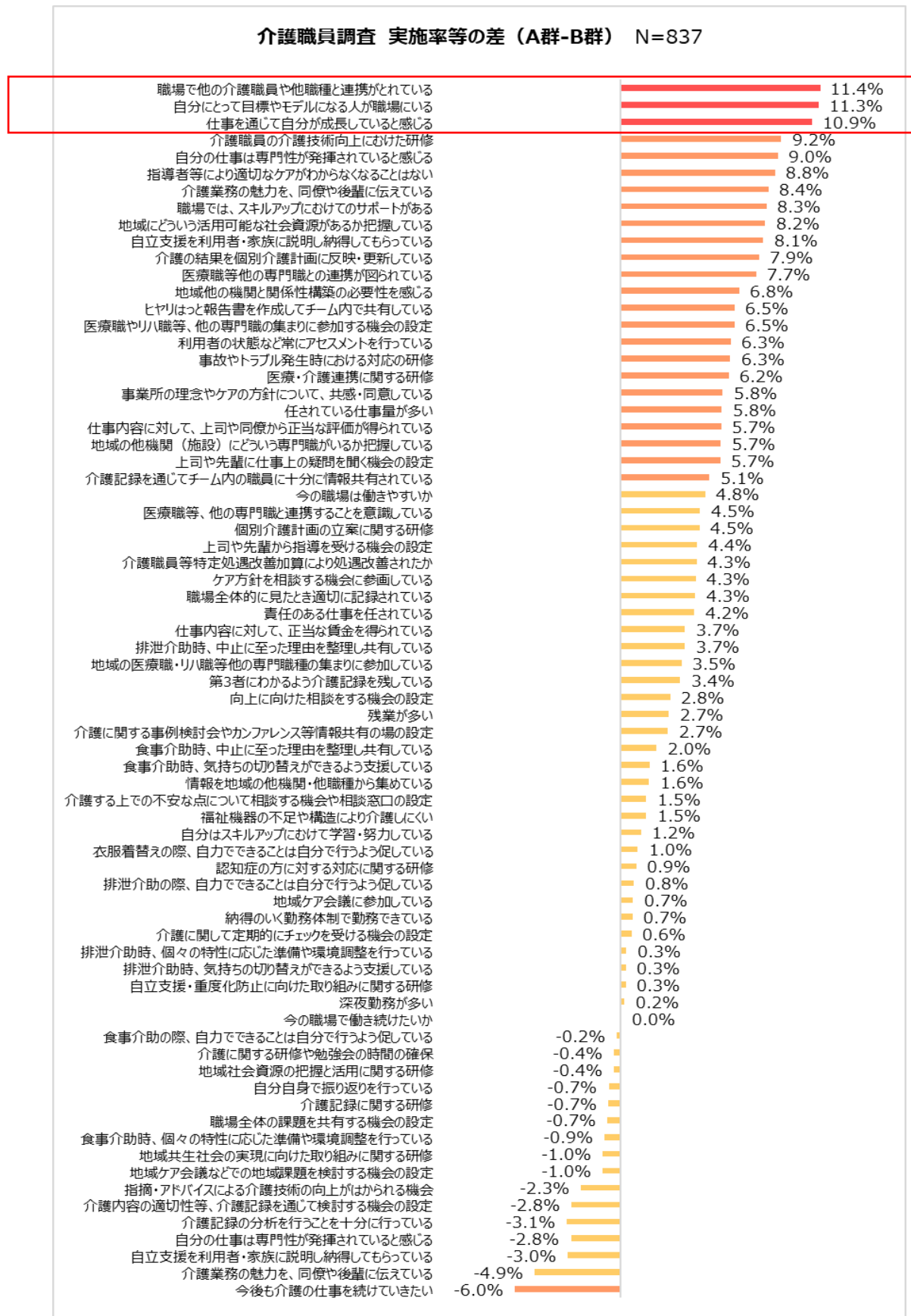
第1章：5. アンケート調査結果を踏まえて



指導者調査 実施率等の差（A群-B群） N=236



第1章：5. アンケート調査結果を踏まえて



アンケート集計結果 事業所調査・指導者調査・介護職員調査 ①

	調査項目	測定	事業所				指導者				介護職員					
			番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群
職 員	勤務先（法人内）の勤務年数	(年)						1-⑥①	15年	13年	2年	1-⑤①	97年	100年	89年	1.1年
	介護職員としての通算経年数	(年)						1-⑥②	17年	17年	2年	1-⑤②	120年	121年	118年	0.3年
	保有資格 介護福祉士	介護福祉士／回答数(%)						1-⑦	95.3%	94.6%	-2.4%	1-⑥	89.7%	91.1%	86.6%	4.5%
	保有資格 介護支援専門員	介護支援専門員・主任介護支援専門員／回答数(%)						1-⑦	37.2%	33.5%	-12.7%	1-⑦	12.5%	12.3%	13.0%	-0.7%
	アセッサーであるか	アセッサーである、なる予定である／回答数(%)										1-⑧	22.2%	28.4%	7.9%	20.5%
	レベル認定取得状況	レベル認定(2～4) 取得済み／回答数(%)						1-⑧	29.9%	41.9%	41.9%	1-⑨	33.9%	55.8%	0.0%	55.8%
	レベル認定取得予定	レベル認定(2～4) 取得予定／回答数(%)						1-⑨	38.9%	40.7%	6.4%	1-⑩	35.2%	42.8%	17.8%	25.0%
処 遇	介護職員のうち、介護福祉士が占める割合	介護福祉士数／介護職員数(%)	2-②	66.6%	68.2%	63.1%	5.0%									
	介護職員のうち、勤続10年以上介護福祉士が占める割合	勤続10年以上介護福祉士数／介護職員数(%)	2-②	25.6%	26.6%	23.5%	3.1%									
	介護福祉士のうち、勤続10年以上介護福祉士が占める割合	勤続10年以上介護福祉士数／介護福祉士数(%)	2-②	40.9%	37.8%	47.8%	-10.0%									
	採用割合	採用者数／介護職員(%)	2-③	10.7%	10.0%	12.4%	-2.4%									
	離職割合	離職者数／介護職員(%)	2-③	9.1%	8.4%	10.8%	-2.5%									
	処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ	処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ取得数／回答数(%)	2-④	92.1%	92.7%	90.9%	1.8%									
	特定処遇改善加算(2019年10月～)	特定処遇改善加算取得数／回答数(%)	2-④	64.4%	64.7%	63.6%	1.0%									
	介護職員等特定処遇改善加算により処遇改善されたか	改善された・される予定						1-⑬	70.1%	71.3%	67.2%	1-⑭	65.5%	66.8%	62.5%	4.3%
	福利厚生費	年間(円)	2-④	¥39019	¥35005	¥49496	-14,492									
	研修費	年間(円)	2-④	¥12318	¥12404	¥12100	¥304									
研 修 体 制	書籍購入 費	年間(円)	2-⑤	¥36309	¥36658	¥35441	¥1217									
	書籍購入 冊数	年間(冊)	2-⑤	174冊	186冊	142冊	44冊									
	教育・人材育成に関する専門委員会の設置	設置している 率(%)	2-⑥	47.2%	50.0%	40.9%	9.1%									
	教育・人材育成に関する専門委員会の開催数	年間(回)	2-⑥	115回	122回	97回	25回									
	介護職員の介護技術向上に向けた研修	継続的・ある程度実施している 率(%)	2-⑦	86.6%	88.7%	81.8%	6.8%									
	介護技術向上に向けた研修の開催数	年間(回)	2-⑦	189回	188回	192回	-0.4回									
	自己支援・重症化防止に向けた取り組みに関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	認知症の方に対する対応に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	事故やトラブル発生時における対応の研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	個別介護計画の立案に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	医療・介護連携に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	地域社会資源の把握と活用に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	地域共生社会の実現に向けた取り組みに関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	介護記録に関する研修	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	介護記録や報告書類の作成指導・研修	継続的・ある程度実施している 率(%)	2-⑧	52.8%	54.0%	50.0%	4.0%									
	介護記録や報告書類の作成指導研修開催数	年間(回)	2-⑧	88回	84回	96回	-12回									
	介護に関する研修や勉強会の時間の確保	十分・ある程度おこなわれている 率(%)														
	介護に関する研修や勉強会の時間	①ヶ月あたり(時間)														
学習室の設備状況	学習室がある 率(%)	2-⑨	14.8%	14.7%	15.2%	-0.5%										
パソコン等を利用するための研修	継続的・ある程度実施している 率(%)	2-⑩	21.3%	20.0%	24.2%	-4.2%										
介護職員の対する外部研修の情報収集	継続的・ある程度実施している 率(%)	2-⑪	90.7%	92.0%	87.9%	4.1%										

第1章：5. アンケート調査結果を踏まえて

アンケート集計結果 事業所調査・指導者調査・介護職員調査

	調査項目	測定	事業所				指導者				介護職員							
			番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)	
キャリア開発 支援	介護福祉士取得支援	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)①	83.3%	85.3%	78.8%	6.5%											
	介護技術習得に向けた研修受講支援	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)②	82.4%	84.0%	78.8%	5.2%											
	職員の働き方改革への取組	積極的・ある程度取り組んでいる 率 (%)	2-(1)③	86.6%	87.3%	84.8%	2.5%											
職場環境	雇用管理改善対策の実施	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)④	59.3%	62.0%	53.0%	9.0%											
	介護職員への満足度調査実施	積極的・ある程度実施している 率 (%)	2-(1)④	44.4%	47.3%	37.9%	9.5%											
	介護記録や報告書の作成についてICTの活用	積極的・ある程度推進している 率 (%)	2-(1)②	56.0%	60.0%	47.0%	13.0%											
	ICT活用による介護職員の事務負担軽減	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑥	53.2%	54.7%	50.0%	4.7%											
	ICT活用による利用者情報基幹と個別ケアの提供の実施	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑩	48.1%	50.7%	42.4%	8.2%											
	介護ロボットやリフト等の介護機器の導入	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑫	38.9%	41.3%	33.3%	8.0%											
	職場内コミュニケーション円滑化に向けた取組	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑮	77.8%	80.0%	72.7%	7.3%											
人事制度	指導・評価結果の人事制度への反映	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)③	70.4%	74.7%	60.6%	14.1%	5-(1)⑬	44.0%	48.5%	32.8%	15.7%						
	スキルレベルに応じた職位・給与制度の仕組み	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)④	67.6%	69.3%	63.6%	5.7%											
	介護職員の人事ローテーションの実施	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑮	56.9%	58.0%	54.5%	3.5%											
	非正規職員から正規職員への転換	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑩	79.2%	80.7%	75.8%	4.9%											
人材育成 体制整備	スキルアッププランやパスの提示	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(1)③	59.3%	64.0%	48.5%	15.5%	5-(1)③	47.4%	52.7%	34.3%	18.4%						
	介護技術に関する指導・基準等の明文化	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(1)⑮	56.0%	58.7%	50.0%	8.7%	5-(1)⑮	45.3%	49.7%	34.3%	15.4%						
	指導者の育成・配置	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(1)⑮	75.9%	80.7%	65.2%	15.5%											
	指導者に対する支援・サポート	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(1)⑮	61.1%	65.3%	51.5%	13.8%	5-(1)⑮	61.5%	66.5%	49.3%	17.2%						
	取組の決めや取組、業務ルールや学習手法などを提案する権限	権限がある 率 (%)						5-(4)	77.8%	80.2%	71.6%	8.6%						
	取組の決めや取組、業務ルールや学習手法などの実行記録	記録がある 率 (%)						5-(5)	64.5%	67.1%	58.2%	8.9%						
	介護する上での不安な点について相談する機会や相談窓口の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)①	68.2%	68.7%	67.2%	1.5%	
	上司や先輩から指導を受ける機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)②	63.9%	65.2%	60.9%	4.4%	
	上司や先輩に仕事上の疑問を聞く機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)③	69.2%	70.9%	65.2%	5.7%	
	向上に向けた相談をする機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)④	48.6%	49.5%	46.6%	2.8%	
医療職 との連携	職場全体の課題を共有する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑤	57.6%	57.4%	58.1%	-0.7%	
	介護に関する事例検討会やカンファレンス等情報共有の場の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑥	71.4%	72.3%	69.6%	2.7%	
	介護に関して定期的にチェックを受ける機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑦	38.0%	38.2%	37.5%	0.6%	
	介護内容の適切性等、介護記録を通じて検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑧	43.5%	42.6%	45.5%	-2.8%	
	地域ケア会議などでの地域課題を検討する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑨	19.8%	19.5%	20.6%	-1.0%	
	医療職やリハ職等、他の専門職の集まりに参加する機会の設定	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)											2(1)⑩	34.2%	36.1%	29.6%	6.5%	
	他職種カンファレンス参加の促し	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(1)⑮	71.3%	76.7%	59.1%	17.6%	5-(1)⑮	57.3%	59.9%	50.7%	9.1%						
	医療職等、他の専門職との連携する機会の設定	多くある・少しある 率 (%)						5-(11)	83.8%	87.4%	74.6%	12.8%						
	地域交流活動への参加の促し・支援	十分・ある程度おこなわれている 率 (%)・DM	4-(2)⑮	57.9%	61.3%	50.0%	11.3%											
	地域における事業所の役割の明示	あてはまる・どちらかといえばあてはまる 率 (%)	5-(1)③	68.1%	70.7%	62.1%	8.5%											
新人 介護職員 に対する OJT指導	新人介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑥	85.6%	88.0%	80.3%	7.7%											
	入職2年目介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑦	51.9%	56.0%	42.4%	13.6%											
	入職3年目以降の介護職員に対するOJT指導	よく・どちらかといえば実施している 率 (%)	4-(2)⑮	38.9%	42.0%	31.8%	10.2%											

第1章：5. アンケート調査結果を踏まえて

アンケート集計結果 事業所調査・指導者調査・介護職員調査

	調査項目	事業所					指導者					介護職員				
		番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)
人材育成 取り組み	経営理念、人材育成方針の伝達	4-1(1)	83.8%	85.3%	80.3%	5.0%	5-1(1)	62.0%	62.0%	59.7%	3.2%					
	育成計画の作成・提示	4-1(2)	72.7%	72.0%	74.2%	-2.2%	5-1(2)	59.0%	62.3%	50.7%	11.5%					
	スキルアップに向けた目標設定や目標管理	4-1(4)	74.5%	78.0%	66.7%	11.3%	5-1(4)	55.6%	61.1%	41.8%	19.3%					
	介護職員との面談	4-1(7)	86.6%	91.3%	75.8%	15.6%	5-1(6)	63.7%	66.5%	56.7%	9.8%					
	面談時間						5-2(1)	3.1時間	3.2時間	-0.1時間						
	一人あたり (時間)						5-2(2)	0.7時間	0.8時間	0.3時間						
	介護技術指導	4-1(8)	73.1%	76.0%	66.7%	9.3%	5-1(7)	66.2%	71.9%	52.2%	19.6%					
	現場での現説・指導	4-1(9)	64.8%	66.0%	62.1%	3.9%	5-1(8)	62.4%	64.7%	56.7%	8.0%					
	介護記録や報告書類の作成指導	4-1(10)	62.5%	63.3%	60.6%	2.7%	5-1(9)	69.2%	73.7%	58.2%	15.4%					
	記録物 (介護記録等) 検証時間						5-3	6.1時間	6.4時間	5.1時間	1.3時間					
	介護記録の分析の指導															
	ヒヤリハット報告書、事故報告書の作成指導	4-2(4)	90.7%	93.3%	84.8%	8.5%										
	介護記録を通じて情報共有の指導															
	ケアの根拠の説明・指導	4-1(10)	70.8%	73.3%	65.2%	8.2%	5-1(10)	67.9%	71.9%	58.2%	13.6%					
人材育成 取り組み結果	介護職員の行為や対応の振り返り支援															
	気づき支援、ケア内容改善の促し	4-1(14)	69.0%	74.7%	56.1%	18.6%	5-1(12)	70.9%	75.4%	59.7%	15.7%					
	気づき支援、ケア内容改善の促し	4-2(13)	74.1%	78.0%	65.2%	12.8%										
	クレーンがけを受けた職員に対する教育・育成対応															
	目標達成状況の進捗確認	4-1(12)	68.1%	72.7%	57.6%	15.1%	5-1(11)	54.3%	59.9%	40.3%	19.6%					
	OJT指導報告、評価記録の作成															
	介護技術レベルの定期確認・定期評価	4-1(13)	44.4%	47.3%	37.9%	9.5%	5-1(13)	36.8%	42.5%	22.4%	20.1%					
	自立支援・重症化防止の取り組み	5-1(1)	86.6%	89.3%	80.3%	9.0%										
	介護の結果を個別介護計画に反映	5-1(2)	76.4%	82.0%	63.6%	18.4%										
	介護の結果を個別介護計画に反映・更新している															
	衣服着脱の際、自力でできることは自分で行うよう促している															
	食事介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している															
	排泄介助の際、自力でできることは自分で行うよう促している															
	自立支援を利用者・家族に説明し納得してもらっている															
利用者の状態など常にアセスメントを行っている																
第3者にわかるよう介護記録を残している																
職種全体的に見たとき適切に記録されている																
介護記録を通じてチーム内の職員に十分に情報共有されている																
ヒヤリハット報告書を作成してチーム内で共有している																
自分自身で振り返りを行っている																
指導・アドバイスによる介護技術の向上がはかられる機会																
介護業務の魅力を、同僚や後輩に伝えている																
医療職等の専門職との連携が図られている																
医療職等、他の専門職と連携することを意識している																

第1章：5. アンケート調査結果を踏まえて

アンケート集計結果 事業所調査・指導者調査・介護職員調査

	調査項目	評定	事業所			指導者			介護職員			
			番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)
認知症 人材育成 取り組み結果	食事介助時、居民の特性に合わせた準備や環境調整を行っている	実施・どちらかという実態している						3(2)①	71.7%	71.4%	72.3%	-0.9%
	食事介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	実施・どちらかという実態している						3(2)②	94.0%	94.5%	92.9%	1.6%
	食事介助時、中止に至った理由を整理し共有している	実施・どちらかという実態している						3(2)③	84.8%	85.4%	83.4%	2.0%
	排泄介助時、居民の特性に合わせた準備や環境調整を行っている	実施・どちらかという実態している						3(2)①	88.8%	88.9%	88.5%	0.3%
	排泄介助時、気持ちの切り替えができるよう支援している	実施・どちらかという実態している						3(2)②	91.5%	91.6%	91.3%	0.3%
	排泄介助時、中止に至った理由を整理し共有している	実施・どちらかという実態している						3(2)③	87.9%	89.0%	85.4%	3.7%
地域連携 取り組み結果	地域の介護事業所・施設と積極的に情報交換している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑥	64.4%	66.7%	59.1%	7.6%					
	地域の障害者事業所・施設と積極的に情報交換している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑦	25.0%	26.0%	22.7%	3.3%					
	医療連携の取組に、介護職員が参画している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)④	52.3%	53.3%	50.0%	3.3%					
	在宅医療連携の取組に、介護職員が参画している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑤	39.4%	42.0%	33.3%	8.7%					
	家族介護支援のため認知症に関する講座を開催している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑨	41.7%	42.0%	40.9%	1.1%					
	地域のボランティアを積極的に受け入れている	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑧	74.1%	74.7%	72.7%	1.9%					
	災害時、地域の高齢者を支援する役割を担っている	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)	5- (1)⑩	71.3%	70.7%	72.7%	-2.1%					
	地域の医療機関・リハ施設等の専門職種との連携に参画している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑪	26.9%	28.1%	23.9%	4.3%
	地域の他機関（施設）にどのような専門職がいるか把握している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑫	51.7%	53.9%	46.3%	7.6%
	地域にどのような活用可能な社会資源があるか把握している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑬	44.4%	45.5%	41.8%	3.7%
	情報を地域の他機関・他職種から集めている	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑭	28.6%	31.7%	20.9%	10.8%
	関連する他の機関に対して、文書化し、提案している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑱	22.6%	24.6%	17.9%	6.6%
	関連する他の機関に協力を要請している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑲	24.4%	27.5%	16.4%	11.1%
	地域ケア会議への参加を、同僚に呼びかけている	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑮	20.9%	22.2%	17.9%	4.2%
	自分の業務内容について、関連する他の機関に資料、情報を伝えている	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑯	19.2%	20.4%	16.4%	3.9%
	地域ケア会議に参加している	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)										
	キャリア段位 取り組みと効果	地域他機関との関係性構築の必要性を感じる	あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)									
援助活動をしたとき、関連する他の機関に報告している		あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑩	25.6%	26.9%	22.4%	4.6%
他の機関が参加する会議で意見を決定している		あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑫	6.0%	7.2%	3.0%	4.2%
他の機関・専門職で集めた利用者の情報を管理している		あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑫	12.8%	15.0%	7.5%	7.5%
関連する他の機関から協力を要請される		あてはまる・どちらかといえはあてはまる 率 (%)						7- (1)⑩	31.6%	32.9%	28.4%	4.6%
キャリア段位をOJT・研修の業務として位置づけ		十分・どちらかといえは位置づけている 率 (%)	3- (1)	54.6%	62.7%	36.4%	26.3%					
キャリア段位を用いた、介護技術向上に向けたOJT実施		現在実施中 率 (%)						4- (3)	29.9%	34.7%	17.9%	16.8%
Aセッターとしての業務実施		十分・行っている 率 (%)						4- (1)	22.6%	29.9%	4.5%	25.5%
Aセッターとしての業務時間								4- (2)	9.5時間	11.8時間	3.0時間	8.8時間
得点に基づく介護を行うことの意識向上		高まった・少し高まった 率 (%)	3- (3)	44.4%	52.7%	25.8%	26.9%	4- (4)	60.7%	71.9%	32.8%	39.0%
	介護記録を振り返るようになるよう意識向上	高まった・少し高まった 率 (%)	3- (4)	39.8%	46.0%	25.8%	20.2%	4- (5)	59.8%	71.3%	31.3%	39.9%
	Aセッター業務の介護実習生への活用	活用している 率 (%)						4- (6)	20.1%	22.8%	13.4%	9.3%
	キャリア段位の今後の活用	積極的・活用していく 率 (%)	3- (5)	64.8%	74.0%	43.9%	30.1%					

アンケート集計結果 事業所調査・指導者調査・介護職員調査 ⑤

	調査項目	事業所				指導者				介護職員						
		番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)	番号	全体	A群	B群	差(A-B)
モチベーション プラス要因	今の職場は働きやすいか						6-11	65.4%	67.7%	59.7%	8.0%	2110	64.6%	66.1%	61.3%	4.8%
	今の職場で働き続けたいか						6-12	70.9%	73.1%	65.7%	7.4%	2111	67.6%	67.6%	67.6%	0.0%
	今後もし他の仕事を続けていきたいか											2112	67.7%	65.9%	71.9%	-6.0%
	事業所の理念やケアの方針について、共感・同意している						6-317	51.3%	53.9%	44.8%	9.1%	2113 ⁷⁾	34.9%	36.6%	30.8%	5.8%
	納得のいく勤務体制で勤務できている						6-312	43.6%	46.1%	37.3%	8.8%	2113 ²⁾	41.6%	41.8%	41.1%	0.7%
	自分の仕事は専門性が発揮されていると感じる						6-311	54.7%	53.9%	56.7%	-2.8%	2113 ¹¹⁾	33.9%	36.6%	27.7%	9.0%
	責任のある仕事を任されている						6-319	75.2%	75.4%	74.6%	0.8%	2113 ⁹⁾	38.1%	39.4%	35.2%	4.2%
	ケア方針を相談する機会に参画している						6-310	59.4%	59.3%	59.7%	-0.4%	2113 ¹⁰⁾	25.9%	27.2%	22.9%	4.3%
	仕事を通じて自分が成長していると感じる						6-312	44.0%	46.1%	38.8%	7.3%	2113 ¹²⁾	29.7%	33.0%	22.1%	10.9%
	自分はスキルアップにむけて学習・努力している						6-310	25.2%	25.7%	23.9%	1.9%	2113 ¹¹⁾	19.0%	19.3%	18.2%	1.2%
	職場で上司や同僚からのサポートが得られている						6-313	57.3%	60.5%	49.3%	11.2%	2113 ¹³⁾	53.6%	57.5%	44.7%	12.9%
	職場では、スキルアップにむけてのサポートがある						6-313	35.9%	38.9%	28.4%	10.6%	2113 ¹³⁾	29.5%	32.0%	23.7%	8.9%
	自分にとって目標やモデルになる人が職場にいる						6-313	24.8%	26.3%	20.9%	5.5%	2113 ¹³⁾	33.6%	37.0%	25.7%	11.3%
	職場で他の介護職員や他職種と連携がとれている						6-315	51.7%	53.9%	46.3%	7.6%	2113 ¹⁵⁾	40.7%	44.2%	32.8%	11.4%
	仕事内容に対して、正当な賃金を得られている						6-311	32.9%	36.5%	23.9%	12.6%	2113 ¹¹⁾	25.1%	26.2%	22.5%	3.7%
	仕事内容に対して、上司や同僚から正当な評価が得られている						6-314	38.5%	39.5%	35.8%	3.7%	2113 ¹⁴⁾	34.1%	35.8%	30.0%	5.7%
	任されている仕事量が多い						6-318	53.4%	54.5%	50.7%	3.7%	2113 ¹⁸⁾	30.1%	31.8%	26.1%	5.8%
	この仕事は私の性に合っていると思うことがある						6-412	40.2%	39.5%	41.8%	-2.3%	2114 ²⁾	30.9%	31.2%	30.4%	0.7%
	今の仕事に、心から喜びを感じることもある						6-415	27.8%	28.1%	26.9%	1.3%	2114 ⁵⁾	21.0%	21.4%	20.2%	1.2%
	仕事を楽しんで、知らないうちに時間が過ぎることがある						6-416	14.1%	15.6%	10.4%	5.1%	2114 ⁶⁾	11.7%	12.0%	11.1%	0.9%
	我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある						6-418	19.7%	22.8%	11.9%	10.8%	2114 ⁸⁾	14.9%	15.4%	13.8%	1.6%
	深夜勤務が多い						6-313	7.3%	7.2%	7.5%	-0.3%	2113 ³⁾	6.1%	6.2%	5.9%	0.2%
	残業が多い						6-314	22.2%	23.4%	19.4%	4.0%	2113 ⁴⁾	13.4%	14.2%	11.5%	2.7%
	福祉施設の不足や構造により介護しにくい						6-315	26.5%	28.7%	20.9%	7.8%	2113 ⁵⁾	29.9%	30.3%	28.9%	1.5%
	指導者等により適切なケアがわからなくなる						6-316	12.4%	12.6%	11.9%	0.6%	2113 ⁶⁾	17.2%	17.0%	17.8%	-0.8%
	こんな仕事、もう辞めたいと思うことがある						6-411	21.4%	20.4%	23.9%	-3.5%	2114 ¹⁾	24.5%	24.5%	24.5%	0.0%
モチベーション マイナス要因	自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある						6-413	12.0%	13.8%	7.5%	6.3%	2114 ³⁾	12.2%	12.0%	12.6%	-0.7%
	仕事の結果はどうでもよいと思うことがある						6-414	6.4%	5.4%	9.0%	-3.6%	2114 ⁴⁾	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%
	休日も気持ちよく働けると思うことがある						6-417	38.9%	37.1%	43.3%	-6.2%	2114 ⁷⁾	44.2%	46.4%	39.1%	7.3%
	クレーンを受けて、担当する介護職員の変更を行った経験						5-19	15.0%	14.4%	16.4%	-2.0%					
その他																