

令和5年度
但馬地域における介護職の
職場定着支援事業実態調査結果

(1) 対象・内容

介護老人福祉施設の長（以下、「管理者」という。）、令和4、5年度のいずれかに初任者教育に従事した職員（以下、「指導者」という。）、初任者（勤続年数2～3年）を対象とし、それぞれ以下のような調査項目とした。

【管理者】(1) 職員の定着に関する事項

新任職員数と近年の新入職員の傾向、令和4年度退職者数とその理由 など

(2) 職員の資質向上に関する事項

職員研修の有無とその内容、今後必要と考える知識や技術 など

(3) 身体的負担を軽減する従事環境に関する事項

福祉用具の整備状況、今後必要になると考える福祉用具 など

(4) リハビリテーション専門職に関すること

リハビリテーション専門職の配置状況と今後の配置について

(5) 外国人技能実習生に関すること

外国人技能実習生の受け入れ状況について

【指導者】(1) 基本属性

年齢、性別、勤務形態、保有資格の有無 など

(2) 初任者に対する指導に関する事項

指導経験、指導に対する不安の有無と程度、指導する上で特に意識していること、初任者を指導する上で必要な支援 指導者用教材の活用状況 指導スキルアップ研修への参加状況 など

【初任者】(1) 基本属性

年齢、性別、勤務形態、保有資格の有無 など

(2) 介護の仕事に関する事項

介護の仕事に就いた理由、継続意向とその理由、満足度 など

(3) 仕事上の悩みや不安に関する事項

悩みや不安とその解決方法、身体的負担・不調の有無 など

(4) 資質向上に関する事項

自己研鑽、資格取得の意向 など

(2) 調査方法

調査票を各施設に郵送し、それぞれの施設が対象職員に配布
調査票は対象職員が記入した後、各施設で一括して郵送回収

(3) 調査時期

令和5年 6月6日～7月7日

施設長対象

回収状況

送付施設数：25 施設

回収施設数：21 施設

回答施設数：20 施設

I 基本事項

施設形態

	回答数	割合
ユニット型	9	45.0%
一部ユニット型	2	10%
非ユニット型	6	30.0%
その他	3	15.0%

その他

- ・従来型
- ・多床室

アンケート回答時の入居者の平均介護度

	平均介護度
ユニット型 (N=9)	3.64
一部ユニット (N=1)	4.12
非ユニット型 (N=6)	4.21
その他 (N=3)	4.01

※記載なし (1 施設)

II 職員の定着に関する事項

問1 介護職員数 (全体)

	10代 (%)	20代 (%)	30代 (%)	40代 (%)	50代 (%)	60代 (%)	70代 以上 (%)	合計
正規	21(4.4)	105(22.0)	134(28.0)	113(23.6)	84(17.6)	21(4.4)	0(0)	478
非正規	0(0)	24(8.7)	45(16.2)	57(20.6)	31(11.2)	85(30.7)	35(12.6)	277

※雇用形態・年代不明 1 施設 (47 名)

問1 介護職員数 (ユニット型)

	10代 (%)	20代 (%)	30代 (%)	40代 (%)	50代 (%)	60代 (%)	70代以 上 (%)	合計
正規	12(4.4)	60(22.2)	71(26.3)	65(24.1)	52(19.3)	10(3.7)	0(0)	270
非正規	0(0)	14(8.5)	29(17.6)	34(20.6)	23(13.9)	52(31.5)	13(7.9)	165

問1 介護職員数（一部ユニット型）

	10代 (%)	20代 (%)	30代 (%)	40代 (%)	50代 (%)	60代 (%)	70代以 上 (%)	合計
正規	0(0)	3(21.4)	4(28.6)	5(35.5)	2(14.3)	0(0)	0(0)	14
非正規	0(0)	1(4.2)	2(8.3)	4(16.7)	3(12.5)	10(41.7)	4(16.7)	24

問1 介護職員数（非ユニット型）

	10代 (%)	20代 (%)	30代 (%)	40代 (%)	50代 (%)	60代 (%)	70代以 上 (%)	合計
正規	3(2.8)	27(25.5)	42(39.6)	17(16.0)	13(12.3)	4(3.8)	0(0)	106
非正規	0(0)	8(10.8)	12(16.2)	14(18.9)	4(5.4)	18(24.3)	18(24.3)	74

問1 介護職員数（その他）

	10代 (%)	20代 (%)	30代 (%)	40代 (%)	50代 (%)	60代 (%)	70代以 上 (%)	合計
正規	6(6.8)	15(17.0)	17(19.3)	26(29.5)	17(19.3)	7(8.0)	0(0)	88
非正規	0(0)	1(7.1)	2(14.3)	5(35.7)	1(7.1)	5(35.7)	0(0)	14

問2（1）令和4年度新入職員数

合計：96人

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	計
正規	9	16	13	11	1	0	0	50
非正規	0	4	9	11	7	9	6	46

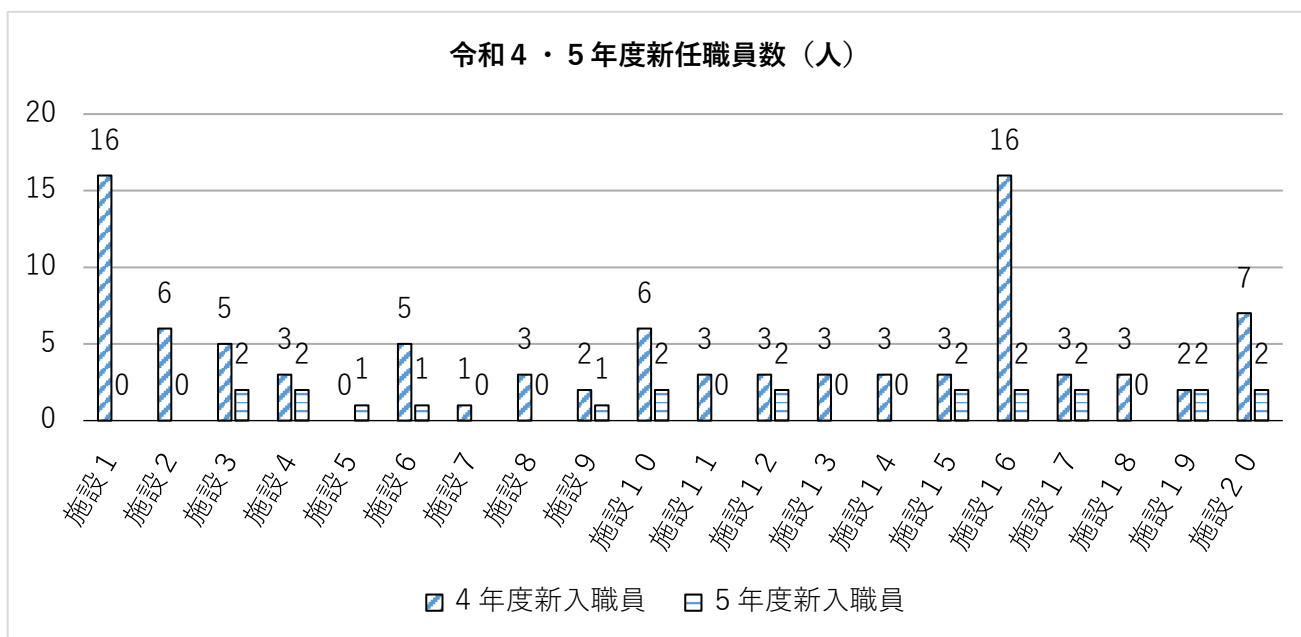
20施設で1施設あたり平均：2.5人、最多：7人、最小：0人

問2（2）令和5年度新入職員数

合計：21人

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	計
正規	11	5	0	1	1	1	0	19
非正規	0	1	1	0	0	0	0	2

20施設で1施設あたり平均：0.95人、最多：2人、最小：0人



問2（3）最近の新入職員の傾向について（3つまで）

	回答数	割合 (N = 20)
ア) 福祉系の学校を卒業した若い人が増えた	4	20.0%
イ) 一般高校卒業者など、介護経験のない人が増えた	5	25.0%
ウ) 高年齢者（40～50歳またはそれ以上）の人が増えた	8	40.0%
エ) 男性が増えた	8	40.0%
オ) 女性が増えた	0	0.0%
カ) 有資格者が増えた	4	20.0%
キ) 無資格者が増えた	6	30.0%
ク) その他	4	20.0%

その他

- ・他の施設より移ってこられる方が増えています。
- ・新入職員は毎年1人あるかないかです。パートの方は子どもが保育園に行くようになって社会復帰（元・介護職）した人が多い傾向あり。常勤者は男性が多い。他の職種から転職してきた無資格者と、資格のある経験者が半々くらい。

(4) 令和4年度離職者数

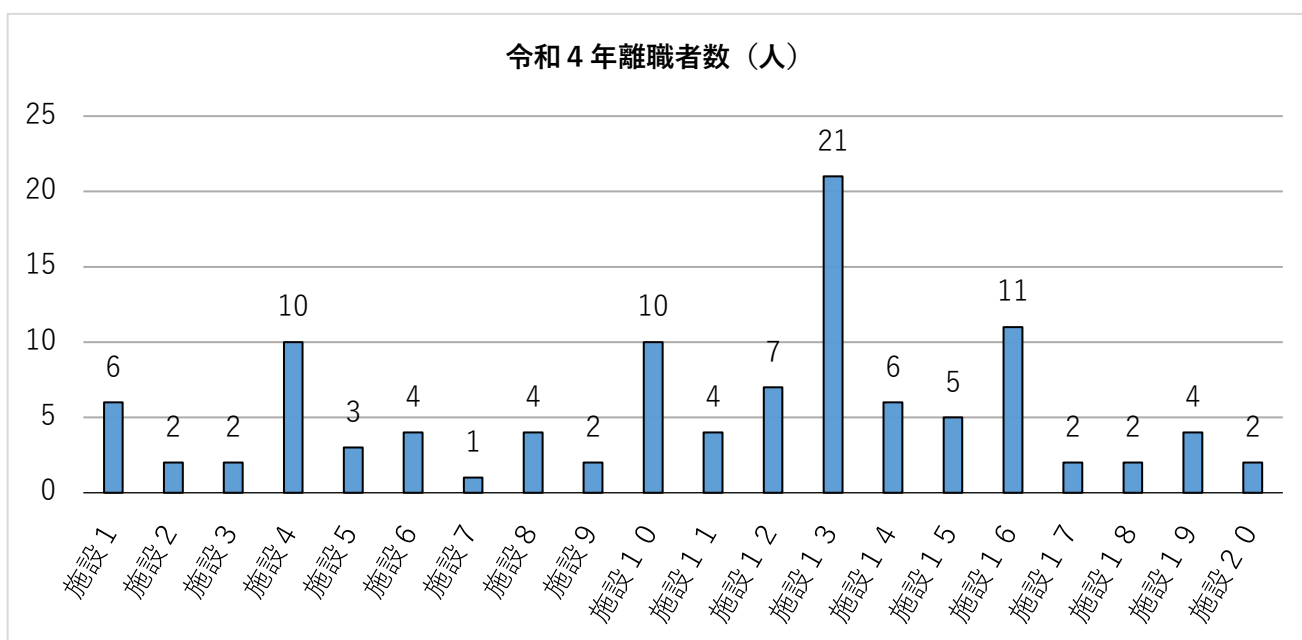
合計：108人 (正規職員48人 非正規職員58人 不明2人)

	在職1年目	2～3年目	4～6年目	7～9年目	10年目以上	不明
10代	0	0	0	0	0	0
20代	1	10	5	2	0	0
30代	3	6	7	4	7	0
40代	7	2	1	2	2	0
50代	2	6	5	1	3	0
60代	1	5	7	1	7	0
70代以上	0	0	2	1	2	0
不明	0	0	0	0	0	6
計	14	29	27	11	21	6

施設では1施設あたり平均：5.4人

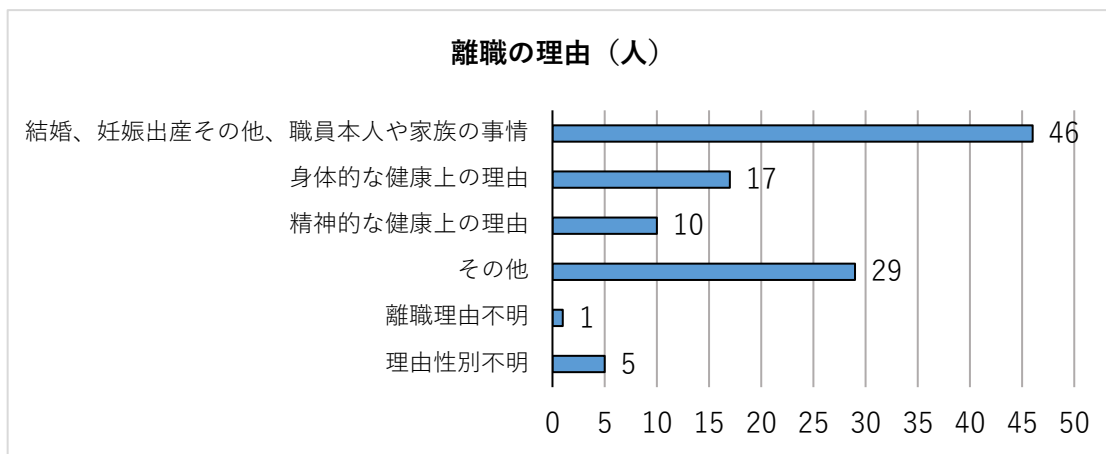
最多：21人 (正規職員5人 非正規職員16人)

最小：1人 (正規職員1人 非正規職員0人)



(5) 離職の理由

	人数		
	男	女	不明
結婚、妊娠・出産その他、職員本人や家族の事情	5	41	0
身体的な健康上の理由	1	16	0
精神的な健康上の理由	4	6	0
その他	9	20	0
不明	0	1	1
無回答	4		

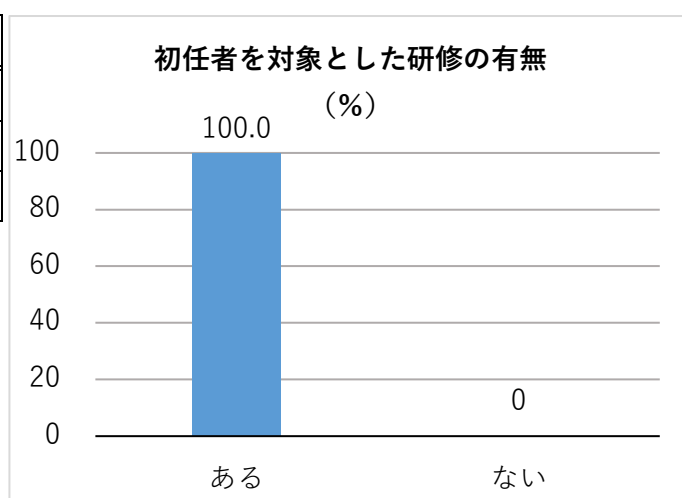


Ⅲ職員の資質向上に関する事項

問1 新任職員に対する研修体制

(1) 研修体制の有無と内容

	回答数	割合 (N=20)
ある	20	100
ない	0	0
無回答	0	0



内容 (17施設記載あり)

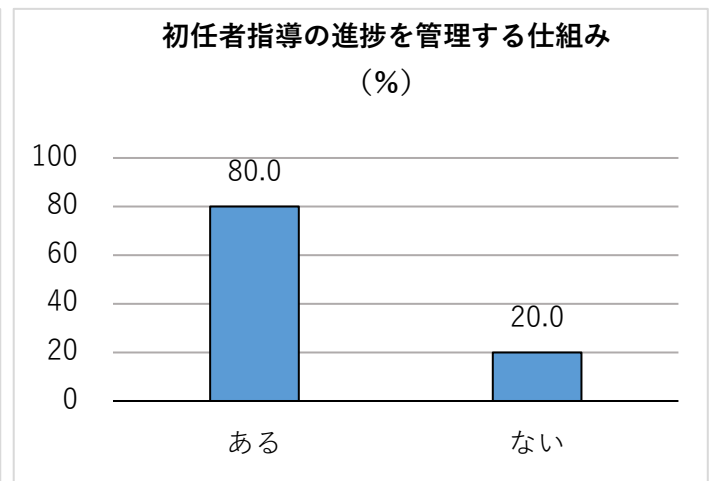
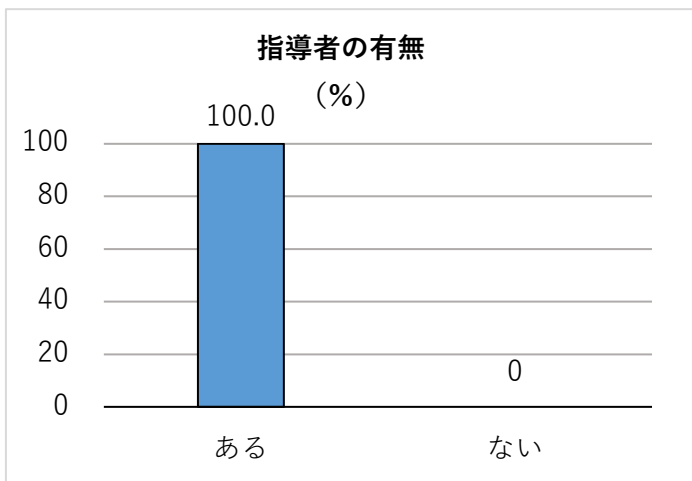
- ・学卒、入所時における基礎的研修半年間リーダーによる実践研修
- ・新採用専用の各種マニュアルに基づき実施
- ・主任、リーダーによる研修
- ・認知症基礎研修、ハラスメント、虐待、衛生管理
- ・正規については、入所前研修、新規採用職員研修、フォローアップ研修を実施。非正規については、入所後に介護技術、知識等の研修や、身体拘束、虐待など、一般の職員と同様に研修参加。
- ・主任、副主任、チーフ職が研修担当となり、内部で定めたプログラムに基づき、研修を行っている。
- ・外部講師による介護基礎研修。施設内での新人対象の研修。
- ・入職前に4日間の新入職員研修受講。入職後は、担当ユニットにてリーダーが中心となってOJTを実施。特に1年目は施設内にて開催される研修を積極的に受講出来るようにしている。
※中途採用職員は入職前研修を入職後に受講。
- ・法人の概要と理念、職員としての職務の心得、処遇基本方針、介護の基本、食事について、口腔ケアについて、排泄、入浴、移動、看護について他
- ・事業概要、運営方針、基本理念、職員倫理、プライバシーポリシー、マナー、コミュニケーション…講義。介護技術(実技)、医療、食の提供、感染症対策、事故防止、身体拘束防止、認知症の理解…講義。グループ討議、ロールプレイ、シミュレーション訓練。
- ・入職後の介護技術、知識の研修、法人内部研修
- ・法人カリキュラムによる研修制度
- ・入職時の各オリエンテーション。E-ラーニングによる各種法廷研修等。研修計画における内部研

修の実施。

- ①入職日初日から2日間で実施。1日目：オリエンテーション、施設概要説明、理念・就業規則説明、待遇、食事介助、現場実習。2日目：オリエンテーション、ケアプランアセスメント、認知症、リスクマネジメント、レクリエーション、高齢者疾患、感染、吸引・吸痰、現場実習、先輩職員の詔、施設見学。②半年間、先輩職員の指導による研修・・・チェックリストに基づき、現場での研修を行う。
- ・サービス規律、プライバシーポリシー、高齢者ケアについて、高齢者虐待防止、身体拘束廃止、事故予防、栄養管理、基本的な介護技術、高齢者の特徴と医療
- ・介護技術研修、マナー研修等。
- ・採用後、2～3日間で基礎的な座学を実施。

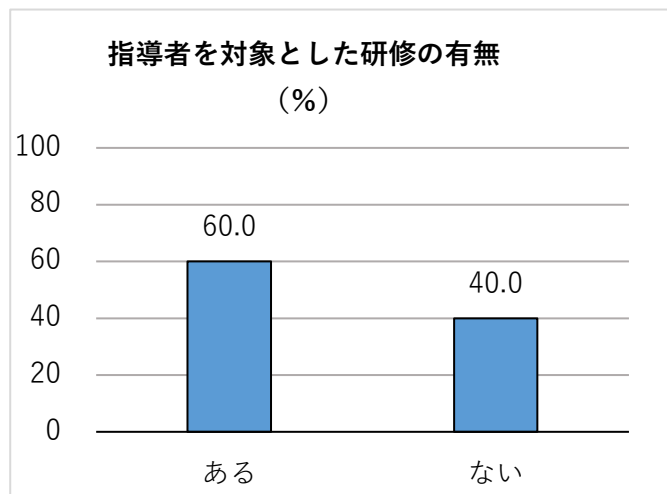
(2) 進捗管理の仕組み(指導者の有無)

	指導者の有無		進捗を管理する仕組み	
	回答数	割合 (N=20)	回答数	割合 (N=20)
ある	20	100.0	16	80.0
ない	0	0	4	20.0



(3) 指導者を対象とした研修機会

	回答数	割合 (N=20)
ある	8	40.0
ない	12	60.0



内容（8施設記載あり）

- ・参加させたいが、研修派遣できる人員に余裕がない。
- ・次期指導者（リーダー）のための研修を3年間のシリーズで行っている。受講された職員がそのままリーダーにならない場合も多く、受講した内容が活かされていないという課題も残る。
- ・多職種連携会議の参加。
- ・プリセプターシップ研修他
- ・e-ラーニングによる各種研修。研修計画による外部研修、コンサル研修によるスキルアップ研修。
- ・研修会へ参加→参加者から部長、主任、リーダーへフィードバック→部長→主任→リーダー→ユニット職員へ研修内容を伝える。
- ・長寿の郷の指導者養成研修に参加させていただく程度です。
- ・OJT と合わせて e-ラーニングで受講可。

問2 職員全般を対象に、特に力を入れて取り組んでいる研修

	回答数	割合 (N = 20)
ある	17	85.0
ない	3	15.0

内容（15施設記載あり）

- ・感染予防
- ・介護技術の知識に関する研修。長寿の郷からの派遣を利用したものや、指導を受けた者による技術指導、排泄関係の研修。
- ・専門的な知識、技術はもとより、人としての倫理観や接遇マナーの徹底に力を入れている。
- ・身体的拘束等の適正化のための研修・高齢者虐待防止のための研修
- ・認知症介護について、特に経験の少ない職員を中心に年間を通して研修を行っている。
- ・職場作り研修会
- ・「特に」ということはなく、委員会が中心となって、理念、介護技術、感染症対策、事故防止対策、災害対応（防災）、認知症、マナー、ターミナルケア、身体拘束、虐待防止等の研修を年間計画を立てて取り組んでいます。
- ・感染症予防研修、不適切ケア研修。
- ・リスク管理、BCP
- ・e-ラーニング導入研修。コンサル契約によるスキルアップ研修。
- ・マナー研修。
- ・毎年度当初に事業計画を作成し、法人理念、年度目標（中長期、当該年度）各部署（部門）ごとの目標、当年度の重点施策・方針を全職員へ伝達。その他①栄養・食事への取り組み（理事長がメンバー）、②感染対策への取り組み、③口腔ケアへの取り組み
- ・ノーリフティングケア研修、口腔ケア研修
- ・介護技術研修（現場の職員主催）、認知症研修（本年度、昨年度、丹野智文氏と ZOOM で）
- ・今年度より法定研修を含め e-ラーニングを活用。

問3 施設長・管理職向けの研修への参加とその後の取組

(1) 令和元年度より当郷で開催した「施設長・管理職向け研修」への自身または職員参加の有無

	回答数	割合 (N = 20)
ある	8	40.0
ない	12	60.0

(2) 問3(1)で有と回答した施設のうち、参加したことをきっかけに新たに取り組んだことの有無

	回答数	割合 (N=8)
ある	7	87.5%
ない	1	12.5%

内容（施設回答あり）

- ・インカム活用、ノーリフティングケア
- ・使用しなければ慣れない、便利さが分からないため、いつでも使えることを前提に床走行式リフトをユニットに1台ずつ導入した。
- ・ノーリフティングケアをさらに進めた（利用者に合わせたリフトの使用）。インカムの導入に向けて検討（令和5年度整備の予定）
- ・インカムの導入を2023年度に行い、職員間のコミュニケーションツールとして利用し、利用者支援に反映。床走行リフトを導入。利用者、職員の負担軽減を図っている。
- ・インカムの導入（ICT機器のアアムス：見守り介助ロボットの同時導入）
- ・ノーリフティングケア
- ・ノーリフティングケアを導入していきたい、と考えていた時に、万寿の家の研修に参加させていただきました。

IV 身体的負担を軽減するための従事環境に関する事項

問1 施設での福祉用具の整備状況

		上段：保有台数 下段：内 R1 年度以降導入	備考
移乗	ベッド固定リフト	34	※1施設が25台と回答
		8	
	床走行リフト	41	
		34	
	スタンディングリフト	5	※1施設が4台と回答
		4	
	スライディングボード	93	
		47	
	スライディングシート	84	
		44	
	移乗用グローブ	153	※1施設が100台と回答
		119	
	従来型離床センサー	189	
		72	
	見守りセンサー	603	
		486	
	インカム	199	
		146	

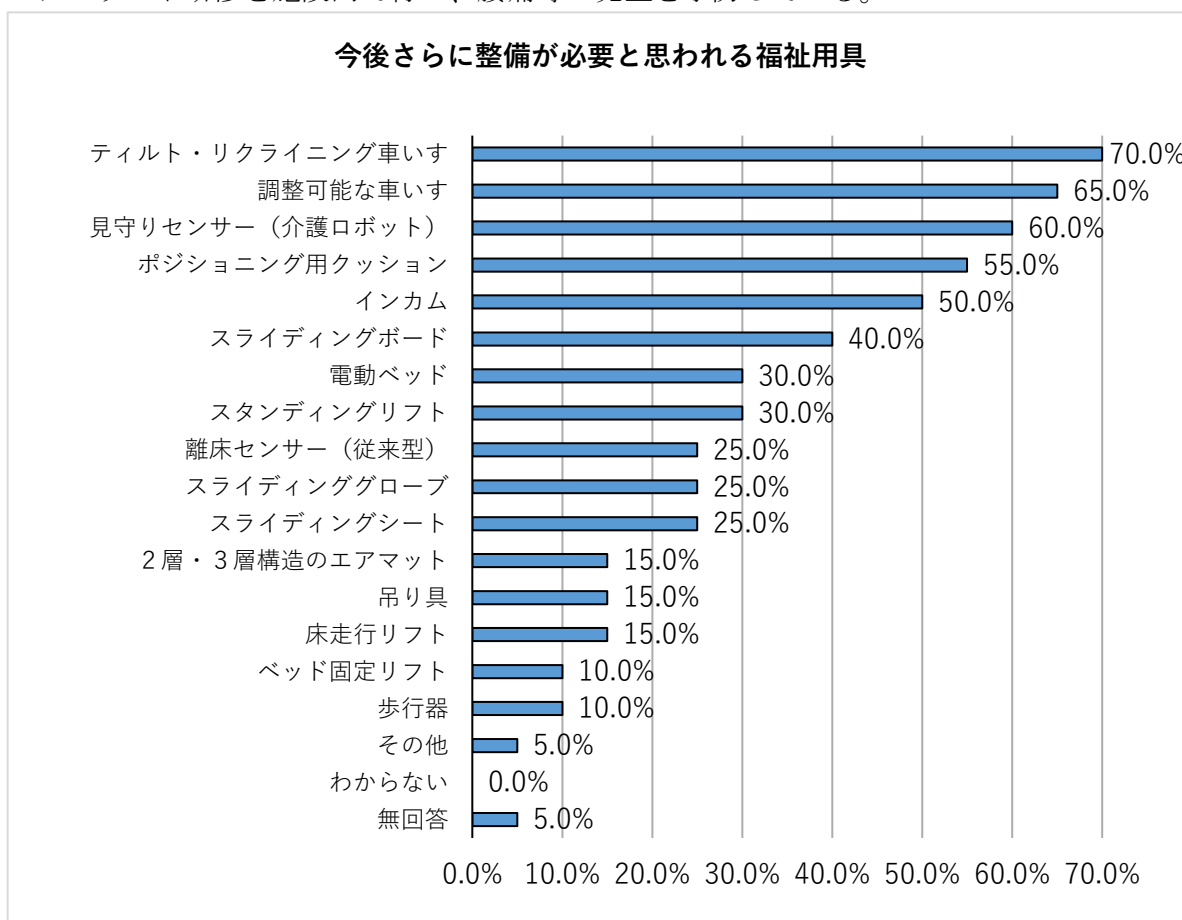
問2 今後、さらに整備が必要と思われる福祉用具

	回答数	割合 (N=20)
調整可能な車いす	13	65.0
ティルト・リクライニング車いす	14	70.0
ポジショニング用クッション	11	55.0
電動ベッド	6	30.0
2層・3層構造のエアマット	3	15.0
ベッド固定リフト	2	10.0
床走行リフト	3	15.0
スタンディングリフト	6	30.0
吊り具	3	15.0
スライディングボード	8	40.0

スライディングシート	5	25.0
スライディンググローブ	5	25.0
歩行器	2	10.0
離床センサー（従来型）	5	25.0
見守りセンサー（介護ロボット）	12	60.0
インカム	10	50.0
その他	1	5.0
わからない	0	0
無回答	1	5.0

その他（2施設記載あり）

- ・ファンレストテーブル
- ・ノーリフト研修を施設内で行い、腰痛等の発生を予防している。



問3 身体的負担を軽減するための対策（施設記載あり）

- ・ノーリフトケアを推進
- ・入居者、利用者への直接的なケアの場面に限らず、かがんだり、無理な姿勢をすることがないように、備品の配置を比較的高めの位置に設置するようにしている。ただし、ユニットケアの観点から、利用者視点になっていないのでは、と思える様な状況もあり、今後さらなる精査が必要。
- ・腰痛予防の体操の奨励、腰痛予防に向けた研修会の実施、腰痛につながる恐れのある業務の見直し、改善。
- ・オーダーメイド腰痛ベルトの作成。健康経営認定で行っているストレッチング体操。

V リハビリテーション専門職に関すること

問1 R5年4月1日現在のリハビリテーション専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）の配置状況

	人数
理学療法士	3
作業療法士	4
言語聴覚士	0
無回答	1

理学療法士業務内容

- ・月一回5時間の雇用。個別機能訓練計画の作成→モニタリング→職員への指導・助言。集団リハビリ（1時間）。
- ・デイサービスでの機能訓練
- ・機能回復指導員（個別リハビリ）

作業療法士業務内容

- ・機能訓練全般
- ・利用者の機能訓練。
- ・機能訓練。ポジショニングや移乗などの職員へのアドバイス。
- ・特養での機能訓練、作業療法。

リハビリテーション専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）の今後の採用予定の有無

	理学療法士	作業療法士	言語聴覚士
ある	1	1	0
わからない	5	4	5
ない	13	14	14
無回答			1

VI 外国人技能実習生に関すること

問1 技能実習生人数

合計：53人

	人数	割合 (N=53)
1年目	32	60.4
2年目	6	11.3
3年目	10	18.9
4年目	5	9.4
5年目	0	0

※20 施設中 11 施設は受入れなしと回答

指導者対象

I 基本属性

年代

	回答数	割合 (N=91)
ア) 10代	0	0
イ) 20代	7	7.7
ウ) 30代	26	28.6
エ) 40代	35	38.5
オ) 50代	20	22.0
カ) 60代	2	2.2
キ) 70代以上	0	0
無回答	1	1.1

勤務形態

	回答数	割合 (N=91)
ア) 常勤	86	94.5
イ) 非常勤	4	4.4
無回答	1	1.1

性別

	回答数	割合 (N=91)
ア) 男	41	45.1
イ) 女	46	50.5
無回答	4	4.4

介護職の経験年数

平均：15.3±6.5年

最長：30年

最短：4年

* 無回答5人

現在の職場の勤続年数

平均：12.4±6.1年

最長：29.9年

最短：1.3年

* 無回答6人

保有資格（複数回答可）

	回答数	割合 (N=91)
ア) 介護福祉士	88	96.7
イ) 介護支援専門員	15	16.5
ウ) 社会福祉士	3	3.3
エ) その他	9	9.9
オ) なし	1	1.1

その他（8人記載あり）

社会福祉主事	3	ヘルパー	1
保育士	1	社会福祉主事任用資格	1
喀痰吸引	1	歯科衛生士	1

職場での役職（複数回答可）

	回答数	割合 (N=91)
ア) 介護主任	18	19.8%
イ) 副主任	8	8.8%
ウ) ユニットリーダー	37	40.7%
エ) その他	14	15.4%
オ) 役職なし	15	16.5%
無回答	1	1.1%

その他（12人記載あり）

ケアマネージャー	1	課長	1
生活相談員	3	訪問介護係長	1
相談員	1	介護保長	1
管理職（介護課長補佐）	1	介護課主幹	1
介護係長	1	リーダー	1

Ⅱ 初任者に対する指導

問1 これまでの指導経験

	回答数	割合 (N=91)
ア) これまでに何度かある	77	84.6
イ) 今回が初めて	12	13.2
無回答	2	2.2

平均回数：5.5回目（N=47） 最多：20回目 最少：1回目

*指導回数について記載のあった47人について集計

問2 指導期間 (N=75)

平均：12.7ヶ月 最長：120ヶ月 最短：1ヶ月

問3 (1) 初任者を指導する上で意識していること (複数回答可)

初任者とのコミュニケーション・関係づくり

	回答数	割合 (N=91)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=91)
ア) 初任者が指導者と話しやすい関係を作ること	90	98.9	81	89.0
イ) 定期的な面談により、業務に関する理解度などの確認をすること	61	67.0	54	59.3
ウ) 初任者和其他の職員とのコミュニケーションが円滑に進むように促すこと	64	70.3	43	47.3
エ) 初任者の不安などを精神面で支えること	82	90.1	73	80.2
オ) その他	6	6.6	5	5.5
無回答	5	5.5	5	5.5

その他 (自由記載) : 別途集計

問3 (2) 初任者を指導する上で意識していること (複数回答可)

業務に関すること

	回答数	割合 (N=91)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=91)
ア) 業務の流れを覚えること	88	96.7	80	87.9
イ) 介護記録など、さまざまな書類の書き方を指導すること	47	51.6	24	26.4
ウ) 利用者に応じた介助方法を指導すること	90	98.9	84	92.3
エ) 言葉づかいなど生活態度を指導すること	75	82.4	62	68.1
オ) その他	7	7.7	5	5.5
無回答	3	3.3	3	3.3

その他 (自由記載) : 別途集計

問4（1）初任者との人間関係の構築

	回答数	割合 (N=91)
大いに不安である 0	3	3.3
1	1	1.1
2	6	6.6
3	9	9.9
4	7	7.7
5	29	31.9
6	13	14.3
7	12	13.2
8	10	11.0
9	0	0
大いに自信がある 10	1	1.1
無回答	0	0.0%

問4（2）自身の介助技術・指導技術

【介助技術】

	回答数	割合 (N=91)
大いに不安である 0	1	1.1
1	0	0
2	2	2.2
3	6	6.6
4	6	6.6
5	30	33.0
6	16	17.6
7	17	18.7
8	10	11.0
9	2	2.2
大いに自信がある 10	1	1.1
無回答	0	0

【介助毎の詳細】

	起居移乗		ポジショニング		シーティング	
	回答数	割合 (N=91)	回答数	割合 (N=91)	回答数	割合 (N=91)
大いに不安である 0	0	0	0	0	2	2.2
1	0	0	1	1.1	0	0
2	2	2.2	2	2.2	3	3.3
3	7	7.7	6	6.6	3	3.3
4	4	4.4	11	12.1	17	18.7
5	15	16.5	18	19.8	21	23.1
6	17	18.7	15	16.5	17	18.7
7	20	22.0	18	19.8	16	17.6
8	18	19.8	17	18.7	11	12.1
9	5	5.5	1	1.1	0	0
大いに自信がある 10	2	2.2	1	1.1	0	0
無回答	1	1.1	1	1.1	1	1.1

【指導技術】

	回答数	割合 (N=91)
大いに不安である 0	1	1.1
1	1	1.1
2	7	7.7
3	9	9.9
4	17	18.7
5	30	33.0
6	7	7.7
7	10	11.0
8	8	8.8
9	1	1.1
大いに自信がある 10	0	0
無回答	0	0

【介助毎の詳細】

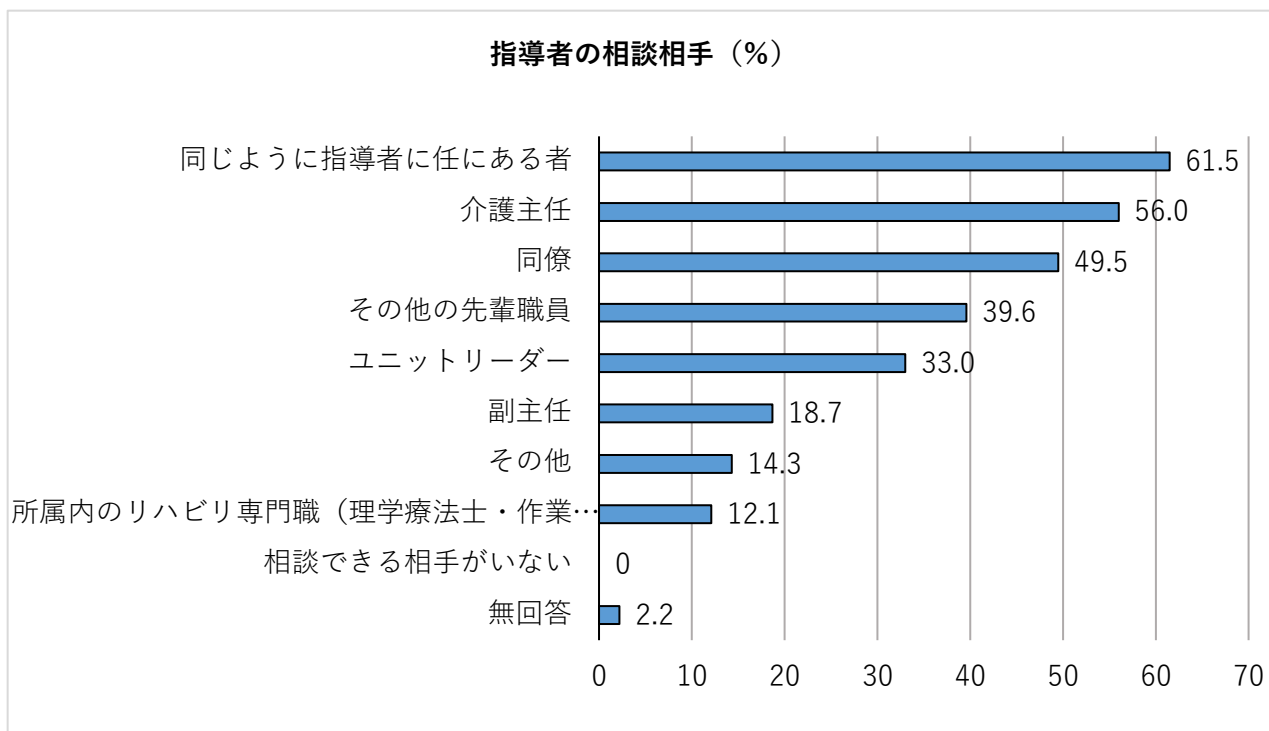
	起居移乗		ポジショニング		シーティング	
	回答数	割合 (N=91)	回答数	割合 (N=91)	回答数	割合 (N=91)
大いに不安である 0	0	0	1	1.1	2	2.2
1	1	1.1	4	4.4	2	2.2
2	4	4.4	2	2.2	5	5.5
3	6	6.6	6	6.6	6	6.6
4	11	12.1	17	18.7	19	20.9
5	25	27.5	29	31.9	28	30.8
6	19	20.9	11	12.1	16	17.6
7	9	9.9	9	9.9	4	4.4
8	12	13.2	10	11.0	8	8.8
9	2	2.2	1	1.1	0	0
大いに自信がある 10	1	1.1	0	0	0	0
無回答	1	1.1	1	1.1	1	1.1

問5 初任者の指導に関すること（自由記載）：別途集計

問6 相談相手

	回答数	割合 (N=91)
ア) 介護主任	51	56.0%
イ) 副主任	17	18.7%
ウ) ユニットリーダー	30	33.0%
エ) その他の専門職員	36	39.6%
オ) 同じように指導者の任にあたる者	56	61.5%
カ) 同僚	45	49.5%
キ) 所属内のリハビリ専門職（理学療法士）	11	12.1%
ク) その他	13	14.3%
ケ) 相談できる相手がいない	0	0.0%
無回答	2	2.2%

その他（自由記載）：別途集計



問7 自信を持って指導する上で重要なこと

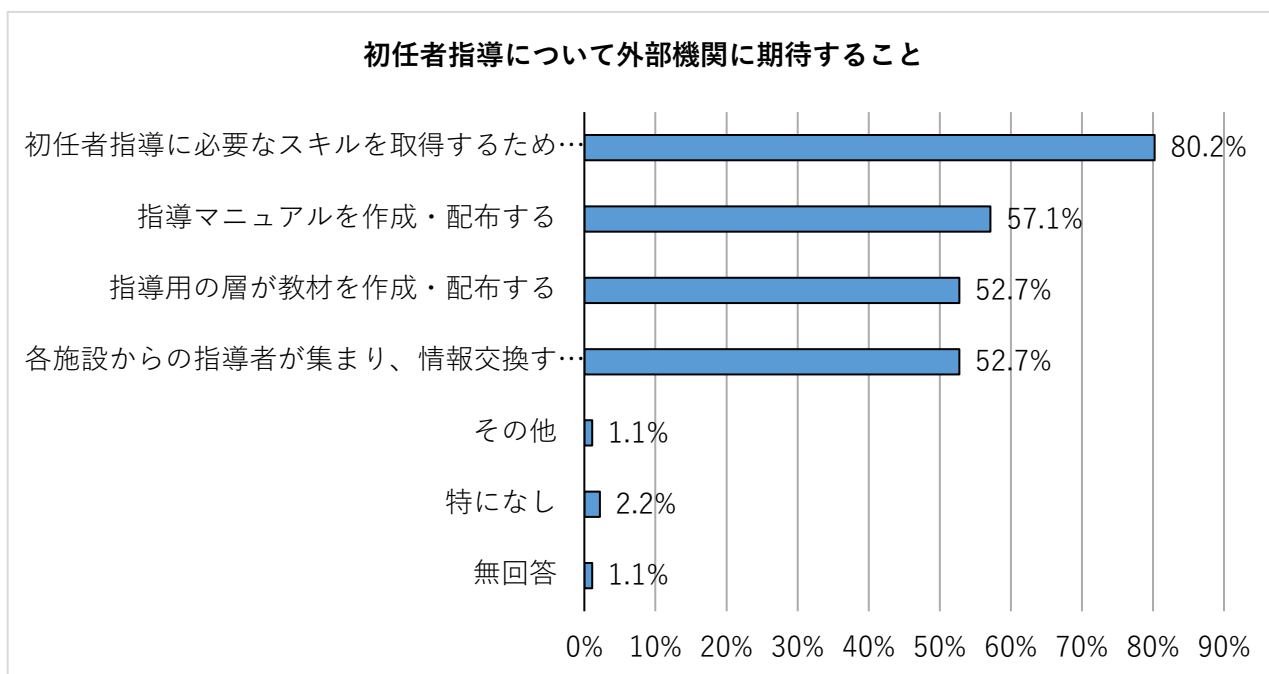
	回答数	割合 (N=91)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=91)
ア) 初任者指導に必要なスキルを修得するための指導者を対象とした研修の機会がある	61	67.0	50	54.9
イ) 指導に困ったときなどに相談できる相手がいる	74	81.3	59	64.8
ウ) 他の職員の協力がある	75	82.4	62	68.1
エ) 利用者に応じた介助方法を初任者に説明できるようになる	66	72.5	48	52.7
オ) コミュニケーション能力を向上させる	52	57.1	31	34.1
カ) その他	3	3.3	3	3.3
キ) 特になし	1	1.1	1	1.1
無回答	4	4.4	4	4.4

その他（自由記載）：別途集計

問8 初任者の指導について外部機関に期待すること（複数回答可）

	回答数	割合 (N=91)
ア) 初任者指導に必要なスキルを修得するための指導者を対象とした研修会を開催する	73	80.2
イ) 指導マニュアルを作成・配布する	52	57.1
ウ) 指導用の動画教材を作成・配布する	48	52.7
エ) 各施設の指導者が集まり、情報交換する機会を考える	48	52.7
オ) その他	1	1.1
カ) 特になし	2	2.2
無回答	1	1.1

その他（自由記載）：別途集計



問9 基礎的介護技術の指導用教材について

	回答数	割合 (N=91)
知っている	57	62.6
知らない	33	36.3
無回答	1	1.1

問10 教材を知った場所（複数回答、問9で知っているとは回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=57)
ア) 所属施設から配布された	24	42.1
イ) 施設内の研修	19	33.3
ウ) 所属内の職員から	12	21.1
エ) 但馬長寿の郷職員から	16	28.1
オ) 但馬長寿の郷主催の育成者指導スキルアップ研修で	21	36.8
カ) その他	2	3.5
無回答	0	0

その他（自由記載）：別途集計

問11 教材の活用（問9で知っているとは回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=57)
活用している	44	77.2
活用していない	11	19.3
無回答	2	3.5

具体的に（自由記載）：別途集計

問12 「育成者指導スキルアップ研修およびフォローアップ研修」への参加の有無（問9で知っているとは回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=57)
有	23	40.4
無	34	59.6
無回答	0	0

問13（複数回答可、問12で有と回答した方のみ）

	回答数	割合 (N=23)
ア) 介助方法に自信が持てるようになった	15	65.2
イ) 指導方法に自信が持てるようになった	15	65.2
ウ) 教材を活用することで指導方法が統一できた	12	52.2
エ) 介助技術に関する考え方が整理できた	16	69.6
オ) 他職員に説明がしやすくなった	19	82.6
カ) その他	1	4.3
キ) 特になし	0	0

その他（自由記載）：別途集計

問14 利用者にケアを提供していく上で施設職員に必要な技術や知識

	回答数	割合 (N=91)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=91)
ア) 起居動作介助方法	43	47.3%	13	14.3%
イ) ポジショニング（ベッド上）	61	67.0%	28	30.8%
ウ) シーティング（車いす上）	57	62.6%	19	20.9%
エ) 褥瘡予防に資する関わり	38	41.8%	10	11.0%
オ) 移乗介助	45	49.5%	16	17.6%
カ) 食事介助	40	44.0%	11	12.1%
キ) 排泄介助	38	41.8%	11	12.1%
ク) リハビリテーションの方法	27	29.7%	6	6.6%
ケ) 疾患の理解	46	50.5%	16	17.6%
コ) 認知症ケア	72	79.1%	53	58.2%
サ) 摂食・嚥下	43	47.3%	13	14.3%
シ) 口腔ケア	38	41.8%	10	11.0%
ス) 福祉機器の選定	36	39.6%	10	11.0%
セ) 医療的ケア（たんの吸引など）	33	36.3%	11	12.1%
ソ) ターミナルケア	45	49.5%	25	27.5%
タ) その他	2	2.2%	1	1.1%
チ) 特になし	0	0.0%	0	0.0%
ツ)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	4	4.4%	4	4.4%

その他（自由記載）：別途集計

初任者対象

I 基本属性

年代

	回答数	割合 (N=105)
ア) 10代	10	9.5
イ) 20代	41	39.0
ウ) 30代	22	21.0
エ) 40代	17	16.2
オ) 50代	7	6.7
カ) 60代	6	5.7
キ) 70代以上	1	1.0
無回答	1	1.0

勤務形態

	回答数	割合 (N=105)
ア) 常勤	88	83.8
イ) 非常勤	13	12.4
無回答	4	3.8

性別

	回答数	割合 (N=105)
ア) 男	41	39.0
イ) 女	61	58.1
無回答	3	2.9

介護職の経験年数

平均 : 5.6±6.2年 最長 : 28.83年 最短 : 0.17年 *無回答8人

現在の職場の勤続年数

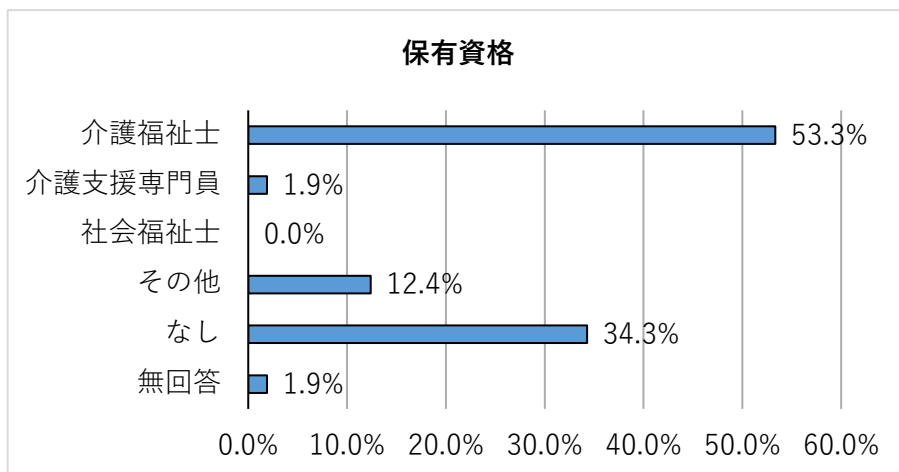
平均 : 3.4±4.3年 最長 : 28.83年 最短 : 0.17年 *無回答6人

保有資格 (複数回答可)

	回答数	割合 (N=105)
ア) 介護福祉士	56	53.3
イ) 介護支援専門員	2	1.9
ウ) 社会福祉士	0	0
エ) その他	13	12.4
オ) なし	36	34.3
無回答	2	1.9

その他 (12人記載あり)

ヘルパー2級	2
初任者	1
鍼灸師	1
社会福祉主事任用資格	1
心肺蘇生法	1
介護士	1
准看護師	1
看護師	1



過去に受講した研修

	回答数	割合 (N=105)
ア) 介護職初任者研修	28	26.7
イ) 実務者研修	24	22.9
ウ) その他	6	5.7
エ) なし	47	44.8
無回答	12	11.4

その他（5名のみ記載あり）

認知症介護基礎研修	1
介護職員初任者研修	1
認知症基礎研修	1
2号研修	1
同行援護従事者養成研修	1

介護・福祉系学校卒業の有無

	回答数	割合 (N=105)
ア) あり	36	34.3
イ) なし	69	65.7
無回答	0	0

Ⅱ 介護の仕事について

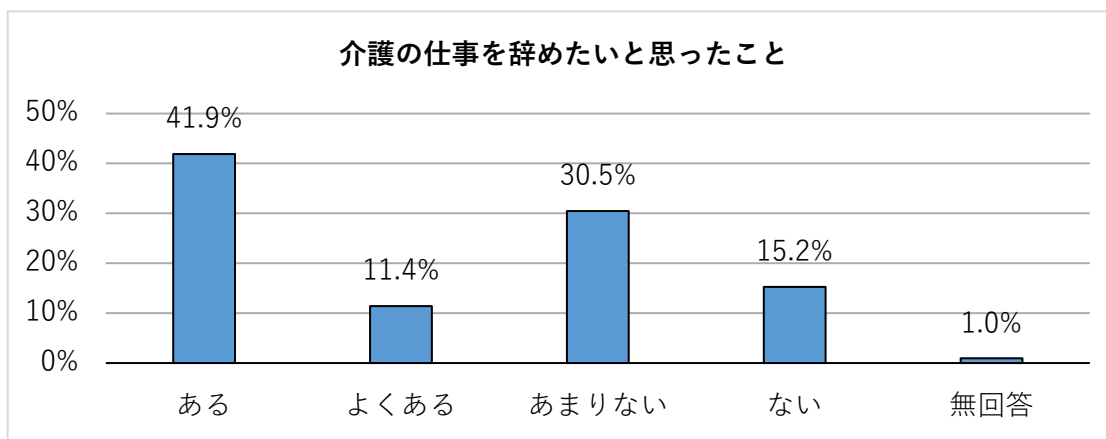
問1 介護の仕事についての理由

	回答数	割合 (N=105)
ア) 働きがいのある仕事だと思ったから	54	51.4
イ) 人や社会の役に立ちたいから	44	41.9
ウ) 資格・技能が活かせるから	17	16.2
エ) お年寄りが好きだから	24	22.9
オ) 身近な人の介護の経験から	23	21.9
カ) 自分や家族の都合に合わせて働けるから	10	9.5
キ) 法人の方針や理念に共感したから	6	5.7
ク) 人・学校に紹介されたから	19	18.1
ケ) 福祉系の学校を卒業し、資格を取得したから	20	19.0
コ) 他に仕事がなかった	10	9.5
サ) その他	14	13.3
シ) 特に理由はない	6	5.7
無回答	2	1.9

その他（自由記載）：別途集計

問2 介護の仕事をやめたいと思ったこと

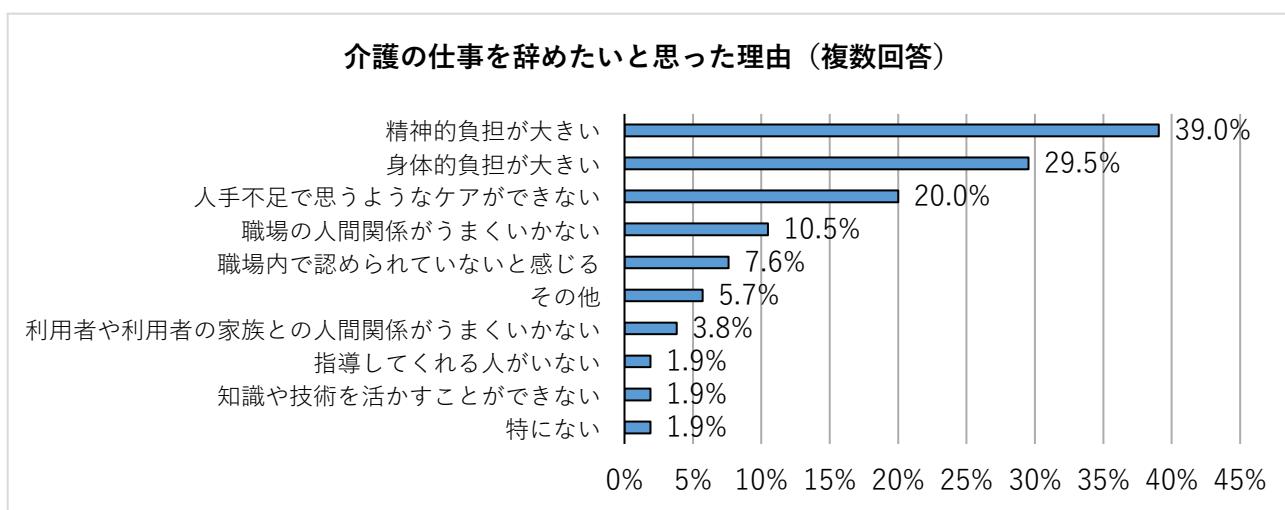
	回答数	割合 (N=105)
ア) よくある	12	11.4
イ) ある	44	41.9
ウ) あまりない	32	30.5
エ) ない	16	15.2
無回答	1	1.0



問3 (1) 辞めたいと思った理由

	回答数	割合 (N=56)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=56)
ア) 人手不足で思うようなケアができない	24	42.9%	20	35.7%
イ) 身体的負担が大きい	37	66.1%	30	53.6%
ウ) 精神的負担が大きい	45	80.4%	40	71.4%
エ) 職場の人間関係がうまくいかない	14	25.0%	11	19.6%
オ) 利用者や利用者の家族との人間関係がうまくいかない	5	8.9%	4	7.1%
カ) 知識や技術を活かすことができない	3	5.4%	2	3.6%
キ) 職場内で認められていないと感じる	11	19.6%	8	14.3%
ク) 指導してくれる人がいない	2	3.6%	2	3.6%
ケ) その他	6	10.7%	6	10.7%
コ) 特にない	3	5.4%	2	3.6%
無回答	4	7.1%	4	7.1%

その他 (自由記載) : 別途集計



問3 (2) 仕事を継続できている理由

	回答数	割合 (N=56)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=56)
ア) 上司・先輩が相談にのってくれた	21	37.5%	18	32.1%
イ) 同僚が相談にのってくれた	22	39.3%	18	32.1%
ウ) 職場以外の介護職が相談にのってくれた	8	14.3%	7	12.5%

エ) 職場以外の家族や友人が相談にのってくれた	23	41.1%	20	35.7%
オ) 自ら研修や勉強会などに参加して技術の向上に努めた	3	5.4%	3	5.4%
カ) 自ら本や雑誌等で情報を得て技術の向上に努めた	6	10.7%	5	8.9%
キ) 休暇をとった	7	12.5%	6	10.7%
ク) 何となく	22	39.3%	16	28.6%
ケ) その他	15	26.8%	14	25.0%
無回答	5	8.9%	5	8.9%

その他（自由記載）：別途集計

問4 満足度

	満足		やや満足		やや不満		不満		無回答	
	回答	割合 (N=105)	回答	割合 (N=105)	回答	割合 (N=105)	回答	割合 (N=105)	回答	割合 (N=105)
やりがい	33	31.4	62	59.0	6	5.7	2	1.9	2	1.9
職場環境 (施設備品、 福祉用具等)	20	19.0	54	51.4	22	21.0	5	4.8	3	2.9
職場内の 人間関係	23	21.9	68	64.8	7	6.7	2	1.9	3	2.9
利用者との人 間関係	33	31.4	66	62.9	3	2.9	0	0	2	1.9
教育の在り方	18	17.1	62	59.0	13	12.4	3	2.9	6	5.7

問5 やりがいを感じる時（複数回答）

*問4での無回答2名を除く

	回答数	割合 (N=103)
ア) 利用者から感謝されたとき	79	76.7
イ) 利用者の生活が改善されたとき	34	33.0
ウ) 利用者の家族から感謝されたとき	36	35.0
エ) 新たな業務を任せてもらったとき	20	19.4
オ) 知識や技術が活かされたとき	44	42.7
カ) 職場で認められたと感じたとき	48	46.6
キ) その他	0	0
無回答	2	1.9

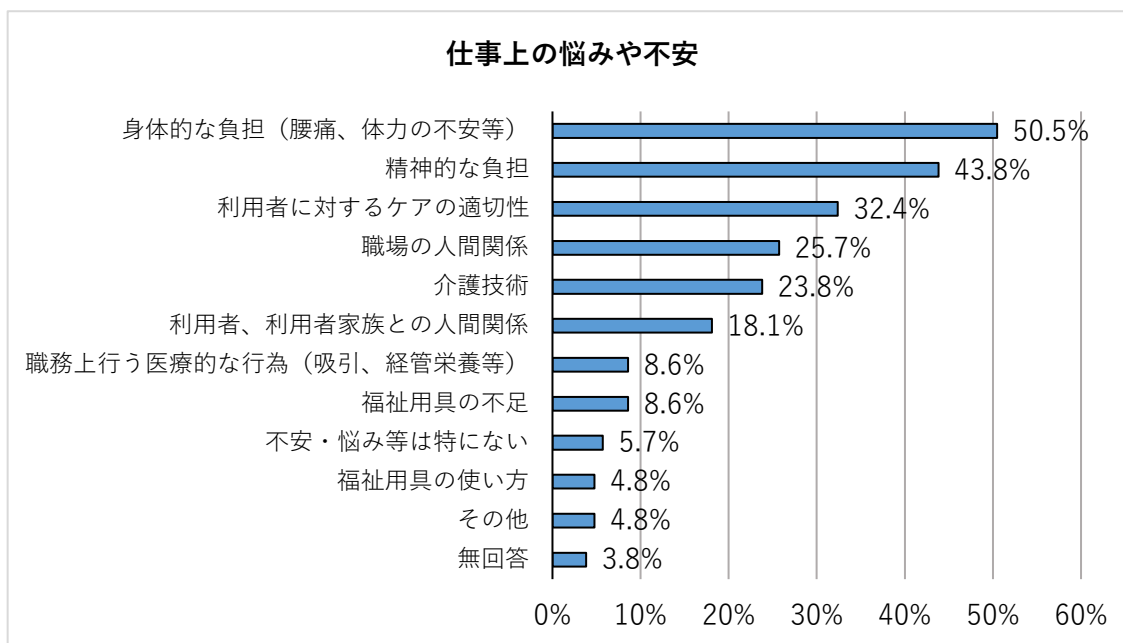
問6 一般的に介護の離職率が高い理由（自由回答）：別途集計

Ⅲ 仕事上の悩み・不安

問1 業務上、不安や悩み等を感じる事

	回答数	割合 (N=105)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=105)
ア) 職場の人間関係	36	34.3	27	25.7
イ) 利用者、利用者家族との人間関係	24	22.9	19	18.1
ウ) 利用者に対するケアの適切性	43	41.0	34	32.4
エ) 介護技術	36	34.3	25	23.8
オ) 職務上行う医療的な行為（吸引・経管栄養等）	15	14.3	9	8.6
カ) 身体的な負担（腰痛・体力の不安等）	60	57.1	53	50.5
キ) 精神的な負担	56	53.3	46	43.8
ク) 福祉用具の使い方	8	7.6	5	4.8
ケ) 福祉用具の不足	13	12.4	9	8.6
コ) その他	5	4.8	5	4.8
サ) 不安・悩み等は特にない	6	5.7	6	5.7
無回答	8	7.6	4	3.8

その他（自由記載）：別途集計



問2 業務上の不安や悩みを解決する方法

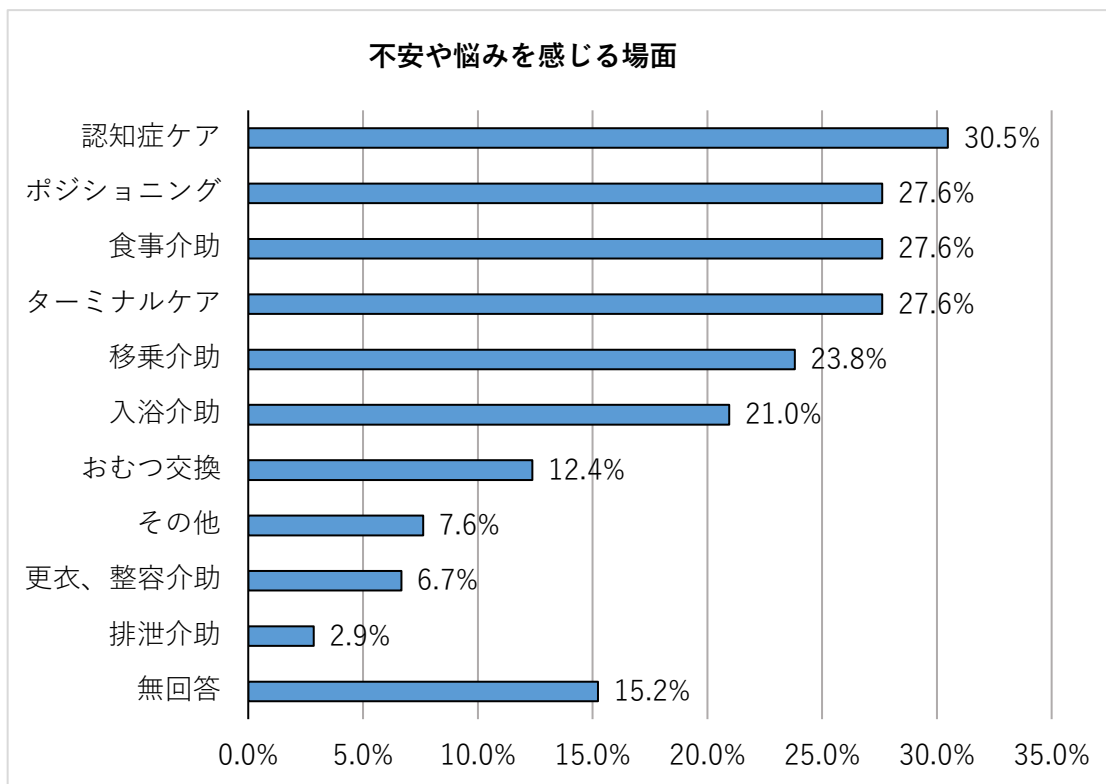
*問1で「サ」と回答した6名を除く

	回答数	割合 (N=99)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=99)
ア) 上司・先輩に相談する	71	71.7	66	66.7
イ) 同僚に相談する	50	50.5	47	47.5
ウ) 職場以外の介護職に相談する	16	16.2	11	11.1
エ) 職場以外の家族や友人に相談する	51	51.5	44	44.4
オ) 研修会等に参加し、自分で解決する	22	22.2	17	17.2
カ) 本や雑誌等の情報を得て、自分で解決する	21	21.2	14	14.1
キ) その他	4	4.0	2	2.0
ク) 相談する場や人がいない	8	8.1	7	7.1
無回答	8	8.1	8	8.1

その他（自由記載）：別途集計

問3 不安や悩みを感じる場面

	回答数	割合 (N=105)
ア) 入浴介助	22	21.0
イ) 排泄介助	3	2.9
ウ) おむつ交換	13	12.4
エ) 食事介助	29	27.6
オ) 移乗介助	25	23.8
カ) 更衣・整容介助	7	6.7
キ) ポジショニング	29	27.6
ク) 認知症ケア	32	30.5
ケ) ターミナルケア	29	27.6
コ) その他	8	7.6
無回答	16	15.2



具体的に（自由記載）：別途集計

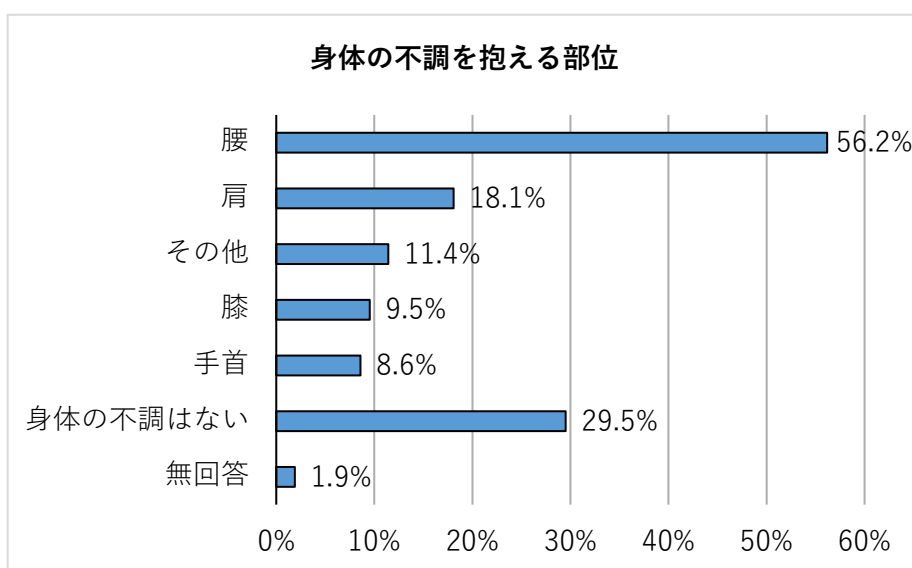
問4 介助場面で負担の大きい行為

	回答数	割合 (N=105)	うち特に重要なもの	
			回答数	割合 (N=105)
ア) 入浴介助	67	63.8	61	58.1
イ) 排泄介助	52	49.5	37	35.2
ウ) 食事介助	16	15.2	12	11.4
エ) 移乗介助	69	65.7	55	52.4
オ) 更衣・整容介助	17	16.2	9	8.6
カ) おむつ交換	43	41.0	39	37.1
キ) ポジショニング	14	13.3	10	9.5
ク) その他	0	0	0	0
ケ) 介助場面での身体的負担はない	8	7.6	8	7.6
無回答	9	8.6	9	8.6

問5 身体の不調

	回答数	割合 (N=105)
ア) 腰	59	56.2
イ) 肩	19	18.1
ウ) 膝	10	9.5
エ) 手首	9	8.6
オ) その他	12	11.4
カ) 身体の不調はない	31	29.5
無回答	2	1.9

その他（自由記載）：別途集計



IV 資質向上

問1 能力向上に努めていること（複数回答）

	回答数	割合 (N=105)
ア) 施設内の研修に参加している	54	51.4
イ) 施設外の研修に参加している	17	16.2
ウ) 職場内の同僚と自主的な研修・勉強会を行っている	3	2.9
エ) 本や雑誌を読んでいる	21	20.0
オ) その都度、先輩や上司に聞くようにしている	73	69.5
カ) その他	3	2.9
キ) 特にない	11	10.5
無回答	2	1.9

参加した研修名

- ・長寿の郷
- ・ストレスコントロールについて。

- ・但馬長寿の郷の研修参加。
- ・実務者研修（2名該当）
- ・認知症基礎研修
- ・ポジショニング研修（2名該当）
- ・ユマニチュードの哲学と4つの柱

問2（1） 資格取得意向

	回答数	割合 (N=105)
ア) 思う	59	56.2
イ) 思わない	7	6.7
ウ) どちらとも言えない	38	36.2
無回答	1	1.0

問2（2） 取得したい資格（複数回答） *問2（1）で「思う」と回答した59名のみ

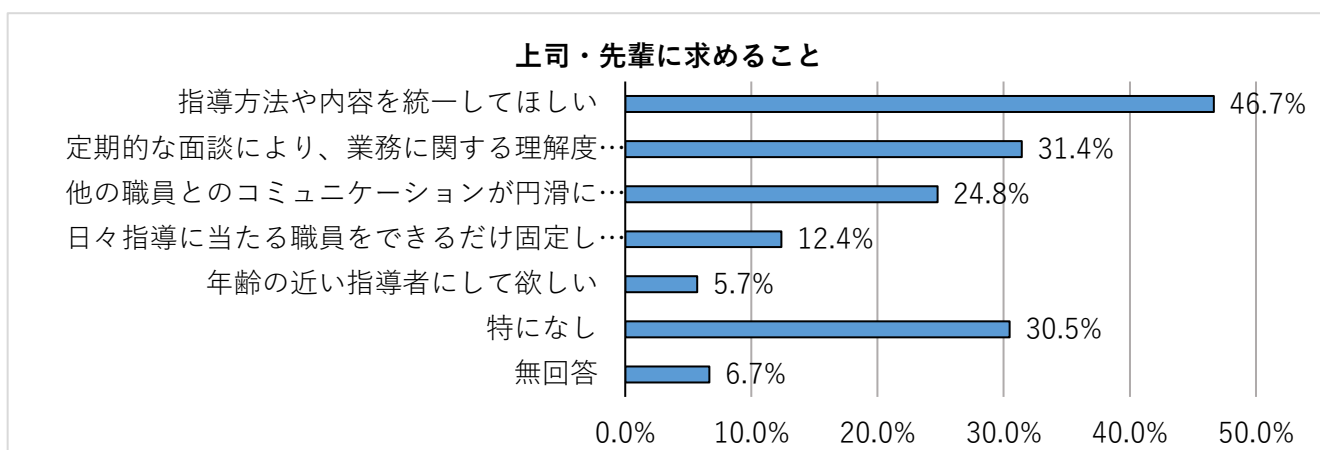
	回答数	割合 (N=59)
ア) 介護福祉士	32	54.2
イ) 介護支援専門員	19	32.2
ウ) 社会福祉士	10	16.9
エ) 認知症ケア専門士	16	27.1
オ) その他	3	5.1
無回答	1	1.7

その他

- ・終末期ケア専門士
- ・吸引等。
- ・喀痰吸引

問3 上司や先輩に求めること

	回答数	割合 (N=105)
ア) 年齢の近い指導者にしてほしい	6	5.7
イ) 定期的な面談により、業務に関する理解度などの確認してほしい	33	31.4
ウ) 他の職員とのコミュニケーションが円滑に進むように促してほしい	26	24.8
エ) 日々指導に当たる職員をできるだけ固定してほしい	13	12.4
オ) 指導方法や内容を統一してほしい	49	46.7
カ) 特になし	32	30.5
無回答	7	6.7



具体的に（自由記載）：別途集計

ヒアリング調査結果

(1) 調査概要

1) 対象・内容

令和5年度介護職の離職等に関する実態調査の結果を基に、離職者が少ない施設の中で、令和4年度までに施設長・管理職向け研修にて先進事例として実践発表があった3施設を選定した。

離職防止の対策について、①身体的負担に関する事項、②精神的負担に関する事項、③新任及び指導職員への教育に関する事項を主な調査内容とした。

2) 調査方法

当郷職員が当該施設を訪問し、面接による聞き取り調査

3) 調査時期

令和6年1月23日～26日

(2) 調査内容

1) 社会福祉法人 かるべの郷福祉会 特別養護老人ホーム かるべの郷さざんか

社会福祉法人かるべの郷福祉会 特別養護老人ホームかるべの郷さざんか



取組 指導者の外部研修受講から施設内 研修までを含めた研修体制づくり

● 取組の概要

- ・職員主導で課題解決ができる仕組みづくりとして、委員会の中で課題に対する原因分析を行うようにした。
- ・「介助方法の統一ができていない」という課題から、但馬長寿の郷の指導者養成研修を受講し指導者となった職員が主導となり内部研修を実施した
- ・指導者を中心に現場の介助方法についてもチェック機能をつくり、介助方法の統一に向けて実践している

● 取組のポイント

- ・施設として職員が自ら考えられる工夫をしている。自分たちで挙げた課題の解決という目的を持って、外部研修を受講し、それを内部研修に反映するまでを体系的に考えて実践している。

研修をはじめようと思ったきっかけは？

👤 指導者 高田さん

利用者さんの介助方法について検討するノーリフティングケア委員会の中で、自分と他の職員で、利用者さんの介助に対する負担感が違うということに気づきました。介助方法が統一できていないことを課題と感じていました。但馬長寿の郷の「指導者養成研修」に参加した後に、生活相談員の五十嵐さんに「この内容を広めたい」と相談し、月2回の研修をはじめることになりました。

最初に取り組んだことは？

👤 生活相談員 五十嵐さん

ケアの質の向上を目指したときに、施設の理念が職員に徹底されていないという課題が挙がりました。そこで、職員会議での意識統一や普段の業務から理念を振り返る機会をつくりました。また、現場のリーダー格の職員から現場の課題を挙げてもらい、課題解決のために委員会の整理を行いました。その委員会の中にノーリフティングケア委員会があり、課題と高田さんの提案がマッチングし、実現にいたりま



研修内容・工夫

指導者 高田さん

毎月2回同じテーマ（〇月は寝返りなど）で研修を開催しています。1回目で動作を学んでもらい、2回目で動作のおさらいをしています。1年間「起居・移乗」のテーマで開催したので、年度末には、参加者の担当する利用者さんの起居・移乗に関する事例検討の実施も検討しています。また、参加者に指導する体験をしてもらい、次の指導者を担ってもらうための内容も考えています。講師は、但馬長寿の郷の「指導者養成研修」を受講した3人の職員が担っています。指導内容が統一できるように開催前には打ち合わせをしています。



研修をする中での課題は？

指導者 高田さん

研修を受けている人と受けていない人で技術や知識にばらつきが出始めています。また、経験などによっても内容の理解に差が出るため、伝えるときに悩むことがあります。あとは、研修の中ではできても、現場になると介助方法の統一が難しいこともあり、課題に感じています。解決に向けてノーリフティングケア委員が現場で介助方法をチェックして修正する取り組みもはじめています。

取り組みの成果や効果は？

指導者 高田さん

研修に参加してくれた職員は介助技術や考える力が向上しているように感じます。指導する側については、同じ研修を受けて、同じ伝え方を教わることで、統一した指導がしやすくなりました。

生活相談員 五十嵐さん

自分で考えて動いてくれる職員が増えているように感じます。以前は、課題に対して対処法をすぐに考えていたのが、今では、課題に対して原因分析をして、原因を解決するための対処法を考えてくれます。

これからの展望は？

指導者 高田さん

指導方法や介助方法の統一を目指していますが、職員や利用者の体格差によっても介助方法が異なります。完全に統一することは難しいですが、かるべの郷としての「基本となる介助」が統一できればと思います。

生活相談員 五十嵐さん

指導方法だけでなく、全体の業務改善を目指して、業務チェックを行っています。職員が働いているところを見て、ムリやムダがないか、負担が多いところはないかを確認しています。職員が働きやすい職場をつくっていきたいです。

社会福祉法人兵庫県社会福祉事業団 特別養護老人ホームたじま荘



取組 施設全体でケア方法の意識統一 ノーリフティングケアの実践

● 取組の概要

- ・実践に向けて、施設内の意識統一を行い、全体統括、教育、個別アセスメント、福祉用具管理、健康管理等データ分析と役割分担を行った
- ・役割に応じて利用者の介助方法のアセスメント、福祉用具の導入、ノーリフティングケアに関する勉強会、健康管理に関するアンケート等を実施した
- ・持ち上げない介助の実践以外にも身体的負担を軽減するための職場環境の整備を行った

● 取組のポイント

- ・施設全体としてケア方法の意識統一（ノーリフティングケアの実践）を図り、福祉用具使用の研修、利用者の介助方法のアセスメント、腰痛対策等を体系的に実施する

ノーリフティングケアをはじめようと思っ たきっかけは？

👤 支援課長（生活相談員） 森田さん

入居者の平均介護度が上がってきていて、職員の負担が増えてきたことがきっかけです。職員の負担を減らすための腰痛予防、離職者を減らす取り組みとしてノーリフティングケアの導入を検討しました。

最初に取り組んだことは？

👤 支援課長（生活相談員） 森田さん

福祉のまちづくり研究所が主催の「ノーリフティングケアマネジメント研修」を受けました。はじめに、マネジメント会議を立ち上げて、施設としてノーリフティングケアに取り組んでいくという意識統一を行いました。また、会議の中で全体統括、教育、個別アセスメント、福祉用具管理、健康管理等データ分析の役割分担を行いました。生活相談員、ユニットリーダー、サブリーダー、事務職員が担っています。

取組内容① 研修・健康管理

👤 フロアリーダー兼施設CM 長野さん

教育担当が勉強会を月4～5回開催しています。月毎にテーマ（リフトの使い方、スライディンググローブの使い方、身体の使い方等）を決めて、出来る限り多くの職員が参加できるように調整しています。外部講師を招いて指導方法を学び指導者の育成に努めています。



年2回健康管理に関するアンケートを実施しています。その中で、腰痛に繋がる介助や環境について聞き取り、リフト等の福祉用具の導入だけでなく働く環境の整備も行っています。



キッチンが低く中腰になる（左）ため、キッチンの高さを改善（右）しました。

介助方法の決定はどうしている？

👤 支援課長（生活相談員） 森田さん

ユニット会議でミニカンファレンスをする利用者の中から1名を選定し、アセスメントシートを作成しました。それを機能訓練カンファレンスにて、各アセスメント担当、機能訓練指導員、CMで検討しています。その結果をユニット会議で周知します。

取組の成果や効果は？

👤 支援課長（生活相談員） 森田さん

ノーリフティングケアを取り入れることで、利用者と介助者の双方の負担軽減の重要性について、施設全体で意識統一を図ることができました。職員から「腰が楽になった」という意見も聞くようになりました。

どのように職員の意識統一を図ったのか？

👤 支援課長（生活相談員） 森田さん

はじめは、職員全体の会議、ユニット毎の会議、個別面談の際など逐一周知していました。周知の際には、ノーリフティングケアを取り入れることのメリットを積極的に伝えました。実際に開始してからは、リフトを使った方が楽なので、自然とネガティブな意見が減っていきました。

課題に感じていることは？

👤 フロアリーダー兼施設CM 長野さん

利用者の介助方法を決定するときの残存機能の確認を行っていくことや、アセスメントについては課題に感じています。その他として、現在は指導者養成に力を入れていて、サブリーダーが指導者になれるよう研修をしています。質問が来たときにどう答えたら良いのかという不安を抱えている人が多いです。

社会福祉法人関寿会 特別養護老人ホームはちぶせの里



取組① 認知症ケア 行動を分析し、利用者視点で考える

● 取組の概要

- ・職員にとって困ると感じる行動が起こったときには、会議の中でなぜその行動をしているのかを考える（原因分析）
- ・職員にとっての困りごとを利用者の困りごとに転換して、利用者に対する理解を深めている（共感的理解）

● 取組のポイント

- ・認知症の症状に対して原因分析と共感的理解を行うという思考のプロセスを研修受講から事例検討を通して学べる環境ができています。

取組をはじめようと思ったきっかけは？

👤 生活相談員 西谷さん

入居者の平均介護度が上がってきています。重度の認知症を持つ利用者が増えてきて、平均介護度以上にBPSDへの対応に追われていることもあり、開始しました。

取組の成果や効果は？

会議の中でアセスメントを一緒にしていくことで、利用者さんの行動を理解して関わることができる職員が増えました。

課題に感じていることは？

研修や会議の中では利用者さんの行動を理解できていますが、普段の現場で自然と行動を分析して理解するという思考のプロセスには至っていないように感じます。これについては、現在検討中で、現場の会議や記録の方法等の普段から考えられるような仕組みをつくっていきたいと思っています。

取組内容

👤 生活相談員 西谷さん

認知症の研修を2か月に1回、固定のメンバーで1年間実施しています。その中では、職員が困りごとと感じることにに対して、なぜその行動をしているのか、多角的に見て、利用者の困りごとに転換してもらうようにしています。普段の業務で認知症の方と関わる中で出てきた疑問については、会議の中で検討します。この会議の中でも同じ思考プロセスを踏んで利用者さんの理解に努めています。



取組② ターミナルケア ケアプランで対応方法を統一する

● 取組の概要

- ・ターミナルケアに入った時点で、ケアプランに何か起こった際の対応方法まで詳細に記載している
- ・新入職員に対しては、研修に加えて、実際にターミナルケアになった際に具体的な見通しを伝えておくことで、精神的負担の軽減に繋げている

● 取組のポイント

- ・ケアプランに明記することで、経験年数に依存せずに対応を統一できるような仕組みになっている。

取組をはじめようと思ったきっかけは？

生活相談員 西谷さん

開設から20年になります。以前は年間何件も予期せぬ救急対応がありました。そこで仕組みづくりの話が出てきて、マニュアルとフローを作成し、実践しながら改善を繰り返して、今の形になりました。

取組内容

医師の診断によりターミナルケアになった時点で、ケアプランに何か起こった際の対応方法まで細かく書くようになっていきます。プランに記載されていないイレギュラーなことが起きた際には、看護師か生活相談員に電話で確認するようになっていきます。新入職員に対しては、看取りの際に具体的にどのように対応するのか見通しを伝えてすることで、不安を和らげるようにしています。

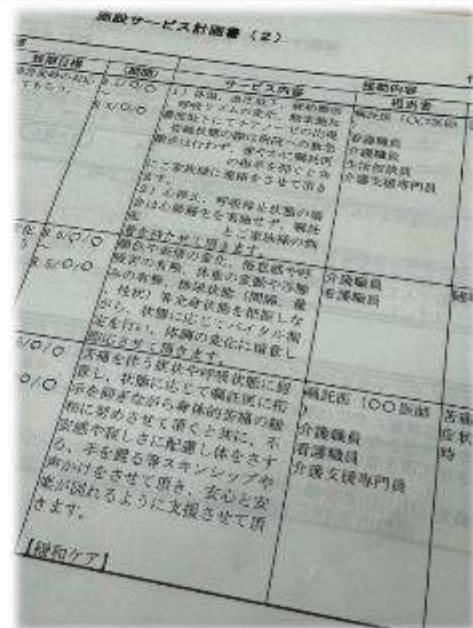
取組の成果や効果は？

対応方法が詳細まで決まっていることで、職員の精神的な負担感はあまりないようになっています。

課題に感じていることは？

生活相談員 西谷さん

ターミナルケアではない、急変が稀にあるため、その際には臨機応変が必要で課題に感じています。不手際があった際にもしっかりと情報開示と事実確認、改善策の検討を行っています。



対応方法まで詳細に記載されているケアプラン

事業概要

1. 事業実施の経過

H30 年度から R5 年度にかけて検討会、研修、福祉用具導入促進を 3 つの柱とし、下記のとおり事業を実施した。

		H30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
検討会		実態調査 課題分析	教材の作成・普及、施設における職場定着の取組 促進方策検討 など				
	教材作成（全 3 冊）		起居・移乗	ポジショニング	シーティング		
研修			➔				
	施設長・管理者 等		調査報告 先進取組事例 職員育成手法	意識啓発、取組促進 など			
	指導者			教材活用による介護技術指導方法 など			
	施設リハ職					介護技術指導方法、 OJT指導、事例検討 など	
福祉用具導入促進			リフト等福祉用具の利用体験・相談会開催 など				

2. 事業内容

2-1 検討会

(1) 目的

介護職の離職に係る実態把握を行い、但馬地域の介護現場に応じた研修体系を確立し、介護初任者の職場定着を支援するために、介護職の職場定着等に関する検討会議を設置する。

(2) 参集者

但馬地域の介護老人福祉施設職員

(3) 内容

1) 実態調査・課題分析

H30 年度に実態調査を行い、検討会にて課題を分析し、職場定着を阻害する要因とその対策についてまとめた（詳細は、平成 30 年度 但馬地域における介護職の職場定着等に関する検討結果報告書を参照）。

課題解決に向けて当郷で実施する研修体系や研修で使用する教材についても検討した。

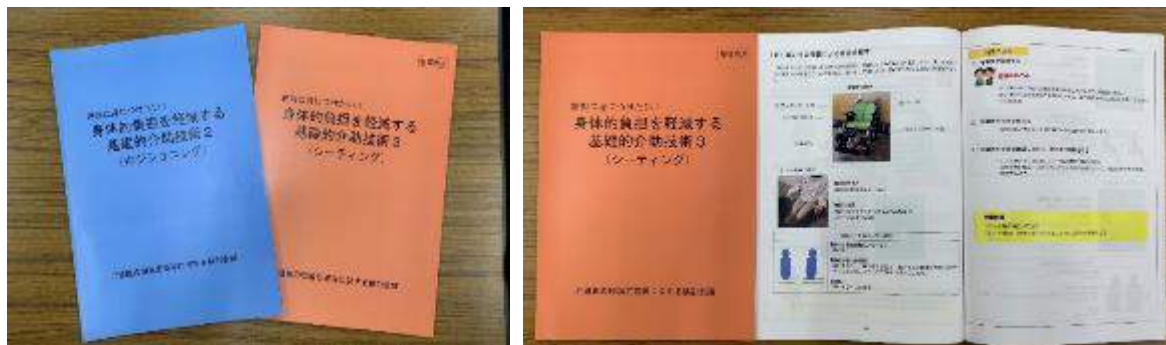
写真：検討会



2) 教材作成

指導方法の統一がなされていないという課題から指導方法の統一に向けて介護技術の教材を作成した。教材は「起居・移乗介助」「ポジショニング」「シーティング」の全3冊をそれぞれ初任者用、指導者用と作成し、指導方法の統一を目指した。

写真：教材



2-2 研修

1. 施設長・管理職向け研修（介護職職場定着実践研修）

(1) 目的

介護職の身体的負担を軽減する具体的な取組を実践することにより、介護職の職場定着に繋がった先進施設の取組を学ぶ機会を介護老人福祉施設等に提供する。

(2) 対象

介護老人福祉施設、グループホーム、介護老人護保険施設等の施設長及び管理者等

(3) 内容

年度	人数	内容
R1	24	「ささづ苑における先進的な取組み～人材定着・職員育成・腰痛予防～」 講師：社会福祉法人宣長康久会 特別養護老人ホームささづ苑 施設長 岩井広行氏
	51	「職員定着のための人材育成と手法」 講師：一般社団法人ナチュラルハートフルケアネットワーク 理事 下元佳子氏
R2	25	「ノーリフティングケアの定着に向けた取組」 講師：特別養護老人ホーム 万寿の家 次長 野上雅子氏
R2	11	持ち上げない介助、スタンディングリフトの有用性 講師：(一社) ナチュラルハートフルケアネットワーク 理学療法士 正木 健一氏
R3	9	スタンディングリフトを活用した移乗介助 講師：但馬長寿の郷 地域ケア課 理学療法士 作業療法士
	25	職場定着先進施設実践報告実践報告 (1)「インカム活用で働きやすい職場づくり」 社会福祉法人 かるべの郷福祉会 シニア事業部 部長 五十嵐彰子 氏 (2)「楽々むらにおける育成者指導スキルアップ研修報告 ～1年を振り返り～」 社会福祉法人 あまのほ 特別養護老人ホーム楽々むら 主任 今井広宣 氏 (3)「ノーリフティングケアについて～ご利用者に合わせたリフトの使用方法～」 社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団

		特別養護老人ホームたじま荘 サブリーダー 和田悠希 氏 (4)「介護ロボット（スタンディングリフト）導入に向けた取組み、導入後の効果、課題について」 社会福祉法人 豊岡市社会福祉協議会 地域福祉・生活支援拠点ぐるらん 管理者 村田将一 氏
R4	19	見守りセンサーの活用方法と使用実例 福祉のまちづくり研究所 作業療法士 福元 正伸氏
	29	講演：「生活期におけるセラピストの活動について～ノーマライゼーションの実現に向けて～」 講師：社会福祉法人きらくえん あしや喜楽苑 理学療法士 橋本秀一氏 社会福祉法人きらくえん KOBE 須磨きらくえん 作業療法士 森直子氏 実践発表 (1)「『言われてやるケア』から『自分たちで考えるケア』へ」 社会福祉法人かるべの郷福祉会 シニア事業部長 五十嵐彰子氏 (2)「利用者・介護職員の負担軽減のための福祉用具導入の『明』と『暗』」 社会福祉法人関寿会 特別養護老人ホームはちぶせの里 チーフ 西谷文吾氏 (3)「ICT 機器、介護ロボット等の導入と現状」 社会福祉法人ひまわり 特別養護老人ホームけやきホール 施設長 池本雄一氏

写真：施設長・管理職向け研修（介護職職場定着実践研修）



2. 指導者向け研修（育成者指導スキルアップ研修）

（1）目的

指導者が初任者に施設内で介護技術を適時適切に指導出来るよう、介護技術の指導用教材を作成した。指導者が教材を用いて初任者に対し介護技術を指導できるようになることで介助場面における身体的負担を軽減し、介護職の職場定着を図る。

（2）対象

介護老人福祉施設の職員の指導にあたる者（リーダー、主任等）

(3) 内容

年度	人数	内容
R1	0	新型コロナウイルスの影響で中止
R2	18名(8施設)	起居・移乗介助
R3	12名(5施設)	起居・移乗介助
	14名(6施設)	ポジショニング介助
R4	7名(3施設)	起居・移乗介助
	8名(3施設)	ポジショニング介助
	7名(3施設)	シーティング介助

写真：育成者指導スキルアップ研修



3. 施設リハ職指導スキルアップ研修

(1) 目的

特別養護老人ホームに勤務するリハビリテーション専門職が増加しており、リハ職が介護技術を介護職へ指導することが、介護職の身体的・精神的負担のさらなる改善に繋がると考えられる。

そこで、施設リハ職の介護職に介護技術を指導するスキルを向上させ、介護職の職場定着を促進することを目的とする

(2) 対象

特別養護老人ホームに勤務するリハビリテーション専門職

(3) 内容

年度	人数	内容
R4	6名(5施設)	起居・移乗介助
	6名(5施設)	ポジショニング介助
	6名(5施設)	シーティング介助
	5名(4施設)	フォローアップ研修
R5	8名(6施設)	介護技術見学研修
	6名(5施設)	事例検討会(ポジショニング)

6名(5施設)	事例検討会(シーティング)
2名(2施設)	フォローアップ研修

写真：施設リハ職指導スキルアップ研修
(研修会)



写真：施設リハ職指導スキルアップ研修
(事例検討会)



2-3 福祉用具導入促進

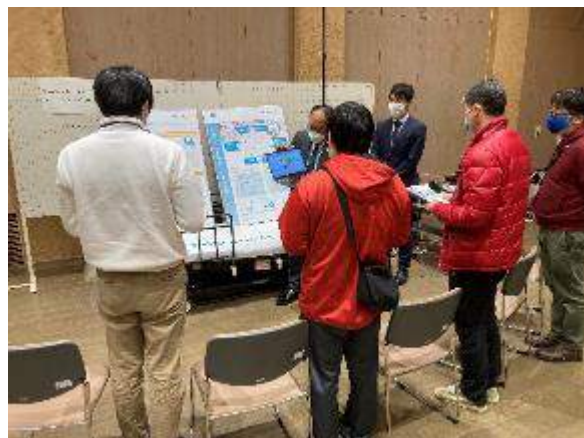
(1) 目的

福祉用具の体験、職員教育に関する相談を行うことにより、身体的負担を軽減するための福祉用具導入を促進する。

(2) 内容

年度	人数	内容
R1	56	身体的負担を軽減する福祉用具体験会 移動用リフト、スタンディングリフト、スライディングボード、スライディングシート、スライディンググローブ等
R2	11	スタンディングリフトの説明・体験
R3	9	スタンディングリフトの説明・体験
R4	19	見守りセンサーの説明・体験

写真：福祉用具体験会



令和 5 年度
但馬地域における介護職の職場定着支
援事業実態調表

但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査

施設長対象調査票

施設長様へ

但馬長寿の郷では、平成 30 年度より介護職初任者の職場定着・スキルアップを支援するため、「但馬地域における介護職の職場定着支援事業」に取り組んできました。

今回、施設長を対象にアンケートを実施し、5年前の調査と比較することで、介護職の離職防止や資質向上に資する取り組みを整理し、今後の支援に活かしていきたいと考えています。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力いただきますようお願いいたします。

なお、調査結果については、報告書を作成し、ご協力いただきました施設に送付いたします。

回答期限：令和 5 年 7 月 7 日（金）まで

※VI以外の質問については外国人技能実習生を除いてご回答ください

I 基本事項

令和 5 年 4 月 1 日現在

入所定員数	() 名	入所者の平均介護度 (本アンケート回答時 点)	
施設形態	ア) ユニット型 イ) 一部ユニット型 ウ) 非ユニット型 エ) その他 ()		

Ⅱ 職員の定着に関する事項

問1 介護職員数（令和5年4月1日現在） _____人

内 訳

年齢階層	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上
正規							
非正規							

問2 介護職の就職・離職状況

(1) 令和4年度新入職員数（令和4年4月1日～令和5年3月31日時点までの合計）

_____人

内 訳

年齢階層	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上
正規							
非正規							

(2) 令和5年度新入職員数（令和5年4月1日現在）

_____人

内 訳

年齢階層	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上
正規							
非正規							

(3) 最近の新入職員の傾向について、当てはまるものを3つまでお選びください。

- ア) 福祉系の学校を卒業した若い人が増えた
- イ) 一般高校卒業者など、介護経験のない人が増えた
- ウ) 高齢者（40～50歳またはそれ以上）の人が増えた
- エ) 男性が増えた
- オ) 女性が増えた
- カ) 有資格者が増えた
- キ) 無資格者が増えた
- ク) その他（ _____)

(4) 令和4年度離職者数（令和4年4月1日～令和5年3月31日時点までの合計）

人数：_____人（正規職員_____人 非正規職員_____人）

内 訳 *貴施設での在職年数でお答えください。

	在職1年目	2～3年目	4～6年目	7～9年目	10年目以上	不明
10歳代						
20歳代						
30歳代						
40歳代						
50歳代						
60歳代						
70歳以上						

(5) 離職の理由

	人数	
	男	女
結婚、妊娠・出産その他、職員本人や家族の事情		
身体的な健康上の理由		
精神的な健康上の理由		
その他		
不明		

Ⅲ 職員の資質向上に関する事項

問1 新入職員に対する研修体制

(1) 研修体制の有無と内容

有 ・ 無

内 容

[]

(2) 新入職員の指導者の有無と指導の進捗状況をチェックする仕組みの有無

指導者の有無： 有 ・ 無

進捗をチェックする仕組みの有無： 有 ・ 無

(3) 新入職員の指導者を対象とした指導スキル習得研修機会の有無と内容

有・無

内 容

[]

問2 職員全般を対象に、貴施設で特に力を入れて取り組んでいる研修の有無と内容

有・無

内 容

[]

問3 施設長・管理職向けの研修への参加とその後の取組

(1) 令和元年度より当郷で開催した「施設長・管理職向け研修」への自身または職員の参加の有無

有 ⇒ 問3 (2) へ

無 ⇒ IVへ

参考) R1～4年度の「施設長・管理職向け研修」の内容

年度	内容
R1	ささづ苑における先進的な取組み～人材定着・職員育成・腰痛予防～ 特別養護老人ホームささづ苑 施設長 岩井 広行氏
R2	ノーリフティングケアの定着に向けた取組 特別養護老人ホーム万寿の家 次長 野上 雅子 氏
R3	実践報告 ○インカム活用で働きやすい職場づくり かるべの郷福祉会 ○楽々むらにおける育成者指導スキルアップ研修報告～1年を振り返り～ 特別養護老人ホーム楽々むら ○ノーリフティングケアについて～ご利用者に合わせたリフトの使用方法～ 特別養護老人ホームたじま荘 ○介護ロボット(スタンディングリフト)導入に向けた取組み、導入後の効果、課題について 地域福祉・生活支援拠点ぐるらん
R4	生活期におけるセラピストの活動について～ノーマライゼーションの実現に向けて～ あしや喜楽苑 理学療法士 橋本 秀一氏

	KOBE 須磨きらくえん 作業療法士 森 直子 氏 実践報告 ○「言われてやるケア」から「自分たちで考えるケア」へ かるべの郷福社会 ○利用者・介護職員の負担軽減のための福祉用具導入の「明」と「暗」 特別養護老人ホームはちぶせの里 ○ICT 機器、介護ロボット等の導入と現状 特別養護老人ホームけやきホール
--	--

(2) 問3(1)で有と回答された方に伺います。参加したことをきっかけに自施設で新たに取り組んだことはありますか。また、取り組みの内容についてお書きください。

有 ・ 無
内 容

IV 身体的負担を軽減するための対策に関する事項

問1 施設での福祉用具の整備状況についてご記入ください。

福祉用具	台数	内 R1 年度以降に導入した台数
ベッド固定リフト		
床走行リフト		
スタンディングリフト		
スライディングボード		
スライディングシート		
移乗用グローブ		
従来型の離床センサー		
介護ロボットに認定されている見守りセンサー ※睡眠状態・心拍数等の検知、起き上がり・端座位検知などが可能なもの		
インカム（無線・通信機器）		

問2 今後、さらに整備が必要と思われる福祉用具はありますか。購入予定のものも含め、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ア) 調整可能な車いす | コ) スライディングボード |
| イ) ティルト・リクライニング型車いす | サ) スライディングシート |
| ウ) ポジショニング用クッション | シ) スライディンググローブ |
| エ) 電動ベッド | ス) 歩行器 |
| オ) 2層・3層構造のエアマット | セ) 離床センサー（従来型） |
| カ) ベッド固定リフト | ソ) 見守りセンサー（介護ロボット） |
| キ) 床走行リフト | タ) インカム |
| ク) スタンディングリフト | チ) その他() |
| ケ) 吊り具 | ツ) わからない |

問3 その他、身体的負担を軽減するための対策を行っている場合は、具体的にお書きください。

[]

V リハビリテーション専門職に関すること

問1 R5年4月1日現在のリハビリテーション専門職（理学療法士・作業療法士・言語聴覚士）の配置状況、今後の採用予定についてお答えください。

配置状況

	人数	業務内容
理学療法士		
作業療法士		
言語聴覚士		

今後の採用予定

	今後の採用の予定の有無
理学療法士	有 ・ 無 ・ わからない
作業療法士	有 ・ 無 ・ わからない
言語聴覚士	有 ・ 無 ・ わからない

VI 外国人技能実習生に関すること

問1 技能実習生人数（令和5年4月1日現在） _____人

内 訳

1年目	2年目	3年目	4年目	5年目

**アンケートは以上で終わりです。
ご協力ありがとうございました。**

但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査

初任者指導担当者対象調査票

対象となる職員の皆様へ

但馬長寿の郷では、平成 30 年度より介護職初任者の職場定着・スキルアップを支援することを目的に、「但馬地域における介護職の職場定着支援事業」に取り組んでいます。

この度、介護初任者を指導する方（以下、「指導者」という。）を対象にアンケート調査を実施し、5 年前に行った調査と比較することで、指導者が抱える課題解決に向けての取り組みについて整理し、今後の支援に活かしていきたいと考えています。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力いただきますようお願いいたします。

なお、本調査における「指導者」とは次のいずれかの者を指します。

1. 昨年度と今年度の 2 年間で、介護現場に初めて就職した者（介護未経験者）を指導する者
2. 当郷が開催した育成者指導スキルアップ研修を受講したことがある者

※可能な限りたくさんの指導者にご回答いただきたいと思いますので、調査票が不足している場合はお手数ですが、コピーしてご回答ください。

回答期限：令和 5 年 7 月 7 日（金）まで

(2) 業務に関すること

- ア) 業務の流れを覚えること
 - イ) 介護記録など、さまざまな書類の書き方を指導すること
 - ウ) 利用者に応じた介助方法を指導すること
 - エ) 言葉づかいなど生活態度を指導すること
 - オ) その他
- ()

◆特に重要なもの3つ

--	--	--

問4 初任者に対する指導について、現在のあなたの状況に最も近い番号に○をつけてください。

(1) 初任者との人間関係の構築



大いに不安である

大いに自信がある

(2) 自身の介助技術・指導技術

【介助技術】



大いに不安である

大いに自信がある

【指導技術】



大いに不安である

大いに自信がある

【介助毎の詳細】

※0（大いに不安である）～10（大いに自信がある）点でお答えください。

	起居・移乗介助	ポジショニング	シーティング
自身の介助技術	点	点	点
自身の指導技術	点	点	点

問5 初任者への指導で不安、悩みや困っていることなどを自由にお書きください。

問6 指導者として不安や悩みがあれば誰に相談しますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|-------------------|---------------------------------|
| ア) 介護主任 | カ) 同僚 |
| イ) 副主任 | キ) 所属内のリハビリ専門職
(理学療法士・作業療法士) |
| ウ) ユニットリーダー | ク) その他 () |
| エ) その他の先輩職員 | ケ) 相談できる相手がいない |
| オ) 同じように指導者の任にある者 | |

問7 自信を持って初任者指導を行うためには、どのようなことが必要だと考えますか。あなたの考えに近いもの全てに○をつけてください。また、特に重要なものを3つお書きください。

- ア) 初任者指導に必要なスキルを習得するための指導者を対象とした研修の機会がある
- イ) 指導に困ったときなどに相談できる相手がいる
- ウ) 他の職員の協力がある
- エ) 利用者に応じた介助方法を初任者に説明できるようになる
- オ) コミュニケーション能力を向上させる
- カ) その他 ()
- キ) 特になし

◆特に重要なもの3つ

--	--	--

問8 初任者への指導について外部機関に期待することはありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

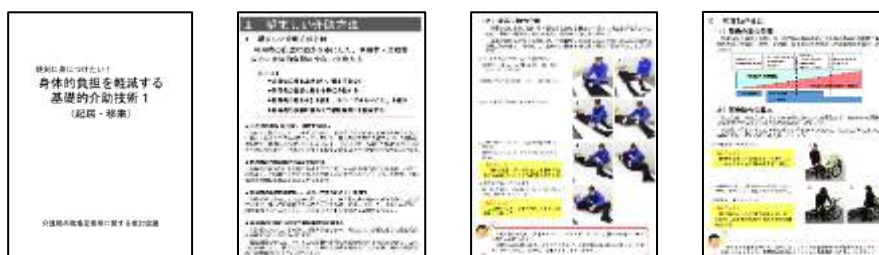
- ア) 初任者指導に必要なスキルを習得するための指導者を対象とした研修会を開催する
- イ) 指導マニュアルを作成・配布する
- ウ) 指導用の動画教材を作成・配布する
- エ) 各施設の指導者が集まり、情報交換する機会をつくる
- オ) その他 ()
- カ) 特になし

問9 令和元年度より当郷では、基礎的介護技術の指導用教材「絶対に身につけたい！身体的負担を軽減する基礎的介助技術（起居・移乗、ポジショニング、シーティング）」を作成しました。この教材について知っていますか？

知っている ⇒ 問10へ

知らない ⇒ 問14へ

参考) 基礎的介護技術の指導者用教材 写真



問10 問9で知っていると回答した方に伺います。この教材をどこで知りましたか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ア) 所属施設から配布された
- イ) 施設内の研修
- ウ) 所属内の職員から
- エ) 但馬長寿の郷職員から
- オ) 但馬長寿の郷主催の育成者指導スキルアップ研修で
- カ) その他 ()

問11 問9で知っていると回答した方に伺います。この教材を活用していますか？また、具体的にどのように活用しているかお答えください。

- ア) 活用している
- イ) 活用していない

具体的に

問 12 問9で知っているとは回答した方に伺います。令和2年度より当郷では、この教材を活用して初任者への基礎的介護技術の指導を行うための研修として、「育成者指導スキルアップ研修およびフォローアップ研修」を開催しています。この研修に参加したことはありますか？

有 ⇒ 問 13 へ

無 ⇒ 問 14 へ

問 13 問 12 で研修に参加したことが有ると回答した方に伺います。研修に参加したことで変わったことについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ア) 介助方法に自信が持てるようになった
- イ) 指導方法に自信が持てるようになった
- ウ) 教材を活用することで指導方法が統一できた
- エ) 介護技術に関する考え方が整理できた
- オ) 他職員に説明がしやすくなった
- カ) その他 ()
- キ) 特になし

問 14 今後、利用者にケアを提供していく上で、貴施設職員にどのような技術や知識が必要だと思えますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ア) 起居動作介助方法
- イ) ポジショニング (ベッド上)
- ウ) シーティング (車いす上)
- エ) 褥創予防に資する関わり
- オ) 移乗介助
- カ) 食事介助
- キ) 排泄介助
- ク) リハビリテーションの方法
- ケ) 疾患の理解
- コ) 認知症ケア
- サ) 摂食・嚥下
- シ) 口腔ケア
- ス) 福祉機器の選定
- セ) 医療的ケア (たんの吸引など)
- ソ) ターミナルケア
- タ) その他 ()
- チ) 特になし
- ツ)

◆特に重要なもの3つ

--	--	--

アンケートは以上で終わりです。

ご協力ありがとうございました。

但馬地域における介護職の職場定着支援事業実態調査

初任者対象調査票

対象となる職員の皆様へ

但馬長寿の郷では、介護職初任者の職場定着・スキルアップを支援することを目的に、平成30年度より「但馬地域における介護職の職場定着支援事業」に取り組んでいます。

今回、現在の施設に就職後2～3年目の介護職（令和5年4月1日現在）を対象にアンケートを実施し、5年前に実施した調査と比較し、初任者が抱える課題解決に向けて、今後の研修・企画等に活かしていきたいと考えています。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解のうえ、御協力いただきますようお願いいたします。

※可能な限りたくさんの方にご回答いただきたいと思いますので、調査票が不足している場合はお手数ですが、コピーしてご回答ください。

回答期限：令和5年7月7日（金）まで

I 基本属性

年代	ア) 10歳代 イ) 20歳代 ウ) 30歳代 エ) 40歳代 オ) 50歳代 カ) 60歳代 キ) 70歳代以上		
勤務形態	ア) 常勤 イ) 非常勤	性別	ア) 男 イ) 女
介護職の経験年数	年 か月	現在の職場の勤続年数	年 か月
現在保有している資格	ア) 介護福祉士 イ) 介護支援専門員 ウ) 社会福祉士 エ) その他（ オ) なし		
資格取得等のために過去に受講した研修	ア) 介護職初任者研修 イ) 実務者研修 ウ) その他（ エ) なし		
介護・福祉系学校卒業の有無	ア) あり イ) なし		

II 介護の仕事について

問1 介護の仕事に就いた理由に当てはまるものを3つまでお答え下さい。

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ア) 働きがいのある仕事だと思ったから | キ) 法人の方針や理念に共感した |
| イ) 人や社会の役に立ちたいから | ク) 人・学校に紹介されたから |
| ウ) 資格・技能が活かせるから | ケ) 福祉系の学校を卒業し、資格を取得したから |
| エ) お年寄りが好きだから | コ) 他に仕事がなかった |
| オ) 身近な人の介護の経験から | カ) その他
() |
| カ) 自分や家族の都合に合わせて働けるから | シ) 特に理由はない |

問2 介護の仕事をやめたいと思ったことはありますか。

- | | | | |
|---------|---|----------|---|
| ア) よくある | } 問3へ | ウ) あまりない | } 問4へ |
| イ) ある | | エ) ない | |

問3 問2でア)・イ)と回答された方に伺います。

(1) 介護の仕事をやめたいと思った理由について当てはまるものを全てに○をつけて下さい。また、特に当てはまるものを3つまでお書きください。

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| ア) 人手不足で思うようなケアができない | カ) 知識や技術を活かすことができない |
| イ) 身体的負担が大きい | キ) 職場内で認められていないと感じる |
| ウ) 精神的負担が大きい | ク) 指導してくれる人がいない |
| エ) 職場の人間関係がうまくいかない | ケ) その他
() |
| オ) 利用者や利用者の家族との人間関係がうまくいかない | コ) 特にない |

◆特に当てはまるもの3つ

--	--	--

(2) その後も介護の仕事を継続できている理由について当てはまるもの全てに○をつけて下さい。また、特に当てはまるものを3つまでお答え下さい。

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| ア) 上司・先輩が相談にのってくれた | カ) 自ら本や雑誌等で情報を得て技術の向上に努めた |
| イ) 同僚が相談にのってくれた | キ) 休暇をとった |
| ウ) 職場以外の介護職が相談にのってくれた | ク) 何となく |
| エ) 職場以外の家族や友人が相談にのってくれた | ケ) その他 () |
| オ) 自ら研修や勉強会などに参加して技術の向上に努めた | |

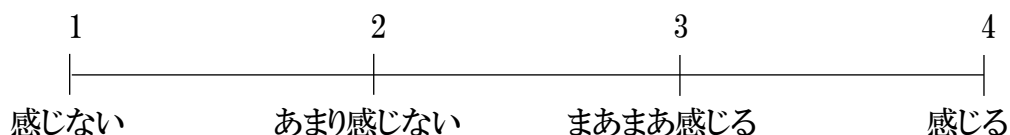
◆特に当てはまるもの3つ

--	--	--

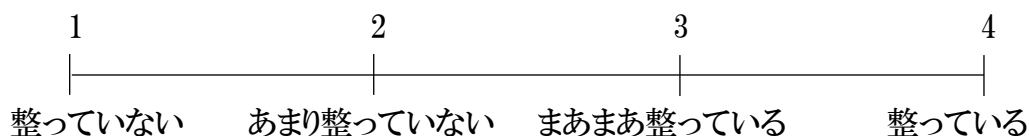
問4 介護の仕事や職場での環境について感じていることをお聞かせ下さい。

※それぞれの項目について、当てはまるものを1つ選び、○をつけてください。

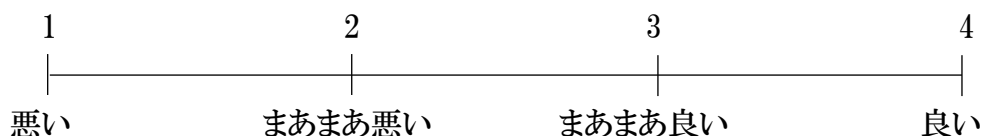
やりがい



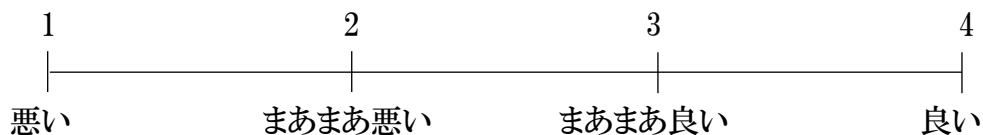
職場環境(施設備品、福祉用具等)



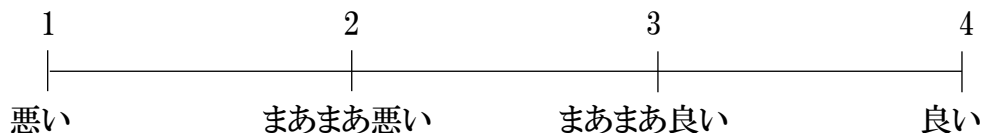
職場内の人間関係



利用者との人間関係



教育の在り方



問5 問4「やりがい」で「感じる」「まあまあ感じる」と回答された方に伺います。
 どのようなときにやりがいを感じますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- ア) 利用者から感謝されたとき
- イ) 利用者の生活が改善されたとき
- ウ) 利用者の家族から感謝されたとき
- エ) 新たな業務を任せてもらえたとき
- オ) 知識や技術が活かされたとき
- カ) 職場で認められたと感じたとき
- キ) その他 ()

問6 一般的に介護職の離職率が高いことが課題とされていますが、その原因は何だと思えますか（自由筆記）。

Ⅲ 仕事上の悩み・不安について

問1 業務上、不安や悩み等を感じることは何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。また、特に当てはまるものを3つまでお答え下さい。

- ア) 職場の人間関係
- イ) 利用者、利用者家族との人間関係
- ウ) 利用者に対するケアの適切性
- エ) 介助技術
- オ) 職務上行う医療的な行為（吸引・経管栄養等）
- カ) 身体的な負担（腰痛、体力の不安等）
- キ) 精神的な負担
- ク) 福祉用具の使い方
- ケ) 福祉用具の不足
- コ) その他 ()
- サ) 不安・悩み等は特にない

ア)～コ)を選択した方→問2へ

サ)を選択した方→問4へ

◆特に当てはまるもの3つ

--	--	--

問2 問1でア)～コ)と回答された方に伺います。

業務上の不安や悩みを解決する方法を当てはまるもの全てに○をつけてください。
 また、特に当てはまるものを3つまでお答え下さい。

- ア) 上司・先輩に相談する
- イ) 同僚に相談する
- ウ) 職場外の介護職等に相談する
- エ) 家族・友人に相談する
- オ) 研修等に参加し、自分で解決する
- カ) 本や雑誌等の情報を得て、自分で解決する
- キ) その他 ()
- ク) 相談する場や人がいない

◆特に当てはまるもの3つ

--	--	--

問3 不安や悩みを感じる場面を3つまで○をつけて、その理由についてお答え下さい。

ア)	入浴介助	理由	
イ)	排泄介助	理由	
ウ)	おむつ交換	理由	
エ)	食事介助	理由	
オ)	移乗介助	理由	
カ)	更衣・整容介助	理由	
キ)	ポジショニング	理由	
ク)	認知症ケア	理由	
ケ)	ターミナルケア	理由	
コ)	その他 ()	理由	

問4 介護場面で身体的負担が大きいものは何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。また、特に当てはまるものを3つまでお答え下さい。

- ア) 入浴介助
- イ) 排泄介助
- ウ) 食事介助
- エ) 移乗介助
- オ) 更衣・整容介助
- カ) おむつ交換
- キ) ポジショニング
- ク) その他 ()
- ケ) 介護場面での身体的負担はない

◆特に当てはまるもの3つ

--	--	--

問5 現在、身体のどこかに不調はありますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- ア) 腰
- イ) 肩
- ウ) 膝
- エ) 手首
- オ) その他 ()
- カ) 身体の不調はない

IV 資質向上について

問1 自身の能力向上に努めていることはありますか。当てはまるもの全てに○をつけて下さい。

- ア) 施設内の研修に参加している
- イ) 施設外の研修に参加している
最近参加した研修名 ()
- ウ) 職場内の同僚等と自主的な研修・勉強会等を行っている
- エ) 本や雑誌を読んでいる
- オ) その都度、先輩や上司に聞くようにしている
- カ) その他 ()
- キ) 特にない

問2 業務に関わる資格を取得したいと思いますか。

- ア) 思う
- イ) 思わない
- ウ) どちらとも言えない

ア) と回答された方は、取得したいと思う資格を全てに○をつけて下さい。

- | | |
|------------|-------------|
| ア) 介護福祉士 | エ) 認知症ケア専門士 |
| イ) 介護支援専門員 | オ) その他 |
| ウ) 社会福祉士 | () |

問3 あなたが入職時に受けた教育を振り返り、上司や先輩に求めることはどんなことですか。また、指導者に望むことがあればお書きください。

- ア) 年齢の近い指導者にしてほしい
- イ) 定期的な面談により、業務に関する理解度などの確認してほしい
- ウ) 他の職員とのコミュニケーションが円滑に進むように促してほしい
- エ) 日々指導に当たる職員をできるだけ固定してほしい
- オ) 指導方法や内容を統一してほしい
- カ) 特になし

具体的に

アンケートは以上で終わりです。

ご協力ありがとうございました。