

(3) 属性別介護能力の総合得点

- 1) 通算経験年数別に介護能力の総合得点をみると、経験年数が長いと得点が高くなる傾向があり、経験期間に応じた技能の向上が確認できる。
- 2) 雇用形態別に介護能力の総合得点をみると、正社員の得点が高くなっている。なお、非正社員でも労働時間が正社員と同じ者は、比較的高い得点となっている。
- 3) 研修などの教育訓練の受講状況別に介護能力の総合得点をみると、初期研修、実務の中での上司・同僚からの指導、日常の仕事を離れた研修や講習会のいずれにおいても、受講した者の得点が受講していない者の得点を上回っている。教育訓練機会の充実による能力向上の可能性が示唆される。
- 4) 福祉の学校における勉強経験別に介護能力の総合得点をみると、勉強の経験がある者の得点が、ない者の得点を上回っている。

図表 2-2-11 属性別介護能力の総合得点

		有効数	介護能力得点 (総合)	介護能力得点 (身体)	介護能力得点 (家事)
通算経験年数	6ヶ月以下	N=139	47.22	28.32	8.72
	6ヶ月超1年以下	N=114	56.18	33.99	10.23
	1年超3年以下	N=274	63.95	39.30	11.37
	3年超以上	N=212	70.57	43.94	12.85
	無回答	N=38	55.16	33.38	9.98
雇用形態	正社員	N=302	66.77	41.26	12.12
	非正社員で労働時間は 正社員と全く同じ	N=136	61.12	37.15	10.98
	非正社員で労働時間は 正社員とほぼ同じ	N=70	56.24	34.32	9.98
	非正社員で労働時間は 正社員より短い	N=250	56.02	34.25	10.18
	無回答	N=19	59.40	36.07	10.54
初期研修	受けていない	N=105	58.24	35.91	10.57
	受けた	N=651	61.80	37.87	11.16
	無回答	N=21	57.24	35.16	10.62
実務の中での上司・同僚か らの指導	受けていない	N=64	65.00	40.13	11.85
	受けた	N=687	60.85	37.30	11.00
	無回答	N=26	60.83	37.44	10.79
日常の仕事を離れた研修 や講習会	受けていない	N=336	57.74	35.39	10.53
	受けた	N=414	64.10	39.33	11.52
	無回答	N=27	59.60	36.56	10.75
福祉関係の大学・専門学 校での勉強経験の有無	ある(現在、勉強中も含む)	N=236	64.28	39.49	11.58
	ない	N=527	59.74	36.59	10.82
	無回答	N=14	63.83	39.95	11.64

(堀田 聰子)

II. 施設職員（介護職員）の働き方と就業意識

1. 基本属性

分析に利用する回答者914名の基本属性は以下の通りである。

- 1) 性別については女性が84.1%で大多数を占める。年齢は平均すると、36.86歳になる。配偶者の有無では、「いる」が42.5%、「いない」が56.1%である。また、「世帯で最も生活費を負担している者」については、回答者自信が35.1%、回答者以外の家族が62.8%で、回答者以外の家族が多い。

図表 2-2-12 性別・年齢・配偶者の有無などの個人属性

性別			件数	年齢			件数
男性	女性	無回答		平均値	標準偏差	有効数	
14.8%	84.1%	1.1%	914	36.86	11.63	897	

配偶者の有無			件数	最も生活費を負担している者			件数
いる	いない	無回答		あなたご自身	あなた以外の方	無回答	
42.5%	56.1%	1.4%	914	35.1%	62.8%	2.1%	914

- 2) 学歴については、高校・旧制中学・女学校卒が最も多く33.3%を占め、以下、専修（専門）学校卒（26.4%）、短大・高専・旧制高校卒（18.6%）、大学・大学院（13.5%）とつづく。また、社会福祉や介護福祉などを福祉関係の大学や専門学校で勉強した経験については、「（勉強したことが）ない」が67.8%であるが、「（現在勉強中も含めて）ある」と答えた割合は30.3%であり、調査対象の介護職の約3割が福祉関係の専門的な勉強を積んだ経験を有している。

図表 2-2-13 学歴

最終学歴						件数
中学・旧制小学・高小	高校・旧制中学・女学校	専修(専門)学校	短大・高専・旧制高校	大学・大学院	無回答	
2.2%	33.3%	26.4%	18.6%	13.5%	6.0%	914

福祉関係の大学・専門学校での勉強経験の有無			件数
ある(現在、勉強中も含む)	ない	無回答	
30.3%	67.8%	1.9%	914

2. これまでの職業経歴

- 1) 介護の仕事に従事する前に働いていた者は約6割強で、その内訳は、「パートなど非正社員」（35.3%）が最も多く、ついで、「正社員」（23.0%）、「家事に従事」（4.

6%) していたが次いでいる。また、働いていなかった者の内訳は、「学生」が17.5%、「専業主婦」が15.5%である。

図表 2-2-14 これまでの職業経験 (1つ)

正社員として働いていた	パートなど非正社員として働いていた	家業に従事していた	専業主婦だった	学生で、働いていなかった	無回答	件数
23.0%	35.3%	4.6%	15.5%	17.5%	4.0%	914

2) 介護の仕事の経験年数について、①現在の勤務先での経験年数と②以前の勤務先を含めたこれまでの通算経験年数の2つも面からみてみよう。前者については、平均すると、13.25か月になり、約1年程度の勤続年数になる。他方、後者については、平均すると、31.91か月になり、約3年程度になる。これを、介護の能力得点別にみると、得点が高い(介護の能力が高い)者ほど、これまでの経験年数および現在の勤務先での経験年数が長くなっている。

図表 2-2-15 介護の仕事の経験年数

		現在の勤務先での勤務月数			通算経験月数		
		平均値	標準偏差	有効数	平均値	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(17~45)	6.37	6.25	146	13.21	23.37	139
	中得点(45超~74)	12.88	11.35	429	31.16	34.49	410
	高得点(74超)	17.8	16.05	193	46.92	39.6	190
表合計		13.25	14.26	901	31.91	36.65	861

3) これまでの介護の仕事経験について、施設介護と在宅介護という側面からみると、「在宅」介護のみは4.4%で、程度の差はあり、「施設」介護の経験者が多くなっている。「施設介護」の経験者のなかでは、「施設のみ」が61.3%で最も多く、ついで、「在宅もあるが施設が主」が10.8%で、次いでおり、多くの「施設」介護の経験者のなかでも、「施設」介護を主体としている者が多くを占めている。

図表 2-2-16 これまでの介護の経験 (施設と在宅)

						件数
在宅のみ	施設もあるが、在宅が主	在宅と施設を同程度	在宅もあるが施設が主	施設のみ	無回答	
4.4%	3.9%	5.4%	10.8%	61.3%	14.2%	914

3. 現在の勤務状況

1) 過去1か月の勤務日数は平均すると、18.63日になる。これを、介護の能力得点別にみると、得点が高い（介護の能力が高い）者ほど、介護の通算経験年数別にみると、通算経験年数が長い者ほど、勤務日数が長くなっている。また、雇用形態別にみると、正社員と非正社員（「労働時間が正社員と全く同じ」または「ほぼ同じ」）の勤務日数は変わらない。

図表 2-2-17 過去1ヶ月間の勤務日数

		平均値	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(17～45)	16.54	5.37	N=141
	中得点(45超～74)	18.97	12.26	N=422
	高得点(74超)	19.5	4.31	N=189
通算経験年数別	6ヶ月以下	17.88	5.4	N=156
	6ヶ月超1年以下	18.4	4.31	N=133
	1年超3年以下	19.06	13.95	N=314
	3年超以上	19.08	4.6	N=233
雇用形態別	正社員	21.4	1.94	N=355
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	20.79	2.61	N=141
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	20.1	3.24	N=79
	非正社員で労働時間は正社員より短い	13.73	14.63	N=284
表合計		18.63	9.22	N=878

2) 働く日数や時間への希望については、「増やしたい」が10.7%、「減らしたい」が19.3%であり、減らしたい者が多くなっている。これを介護の能力得点別にみると、得点が高い（介護の能力が高い）者ほど、介護の通算経験年数別にみると、通算経験年数が短い者ほど、雇用形態別にみると、非正社員で正社員より労働時間短い者ほど、働く日数や時間を増やしたいと考えている者が多くなっている。

図表 2-2-18 働く日数や時間に関する希望

		今のままでいい	増やしたい	減らしたい	日数や時間に関する希望はない	無回答	合計
介護能力得点別	低得点(17~45)	62.8%	14.2%	14.2%	8.1%	.7%	148
	中得点(45超~74)	57.0%	11.7%	19.5%	9.9%	1.8%	435
	高得点(74超)	57.7%	6.7%	25.3%	10.3%	0	194
通算経験年数別	6ヶ月以下	62.8%	12.2%	12.8%	11.6%	.6%	164
	6ヶ月超1年以下	56.3%	10.4%	23.7%	8.9%	.7%	135
	1年超3年以下	57.9%	10.6%	20.2%	10.3%	.9%	321
	3年超以上	59.3%	9.5%	21.6%	8.7%	.8%	241
雇用形態別	正社員	58.9%	3.6%	25.2%	12.3%	0	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	54.1%	3.4%	27.0%	12.8%	2.7%	148
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	62.7%	10.8%	19.3%	7.2%	0	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	62.5%	23.7%	7.9%	4.8%	1.0%	291
表合計		59.1%	10.7%	19.3%	9.5%	1.4%	914

3) 現在、所属している事業者を選んだ理由(複数回答)は、「介護に対する考え方に共感したから」(62.5%)「勤務地が近いから」(61.2%)の2つが最も大きな理由であり、最大の理由も同じである。

これを介護の能力得点別にみると、得点が低い(介護能力が低い)者ほど、「勤務地が近いから」と「自分の都合にあわせて勤務時間が決められるから」を、これに対して、介護能力が高い者ほど、「組織風土が自分にあいそうだから」および「その事業者の社会的地位が高いから」を指摘する者が多くなっている。また雇用形態別にみると、非正社員で正社員より労働時間が短い者ほど、「勤務地が近いから」と「自分の都合にあわせて勤務時間が決められるから」を、指摘する者が多くなっている。

図表 2-2-19 事業者を選んだ理由（複数回答）

		介護に対する考え方に共感したから	勤務地が近いから	自分の都合に合わせて勤務時間が決められるから	勤務時間が短いから	休日が多いから	給与・賞与などの待遇がよいから	決まるから	成果・能力で給与や昇進が上がるから	研修が充実しているから	家族や知人がすすめてくれたから	職場の人間関係がよさそうだから	組織風土が自分にあいそうだから	高いから	その事業者の社会的地位が	社会や地域に貢献しているから	その事業者の人が熱心に入社をすすめてくれたから	なかったから	現在の事業者しか就職できなかったから	その他	特別な理由はない	無回答	合計
介護能力得点別	低得点(17~45)	62.2	64.2	18.2	4.1	1.4	1.4	0.7	6.1	8.8	25.7	13.5	16.9	9.5	2.7	4.7	8.1	3.4	0.7	148			
	中得点(45超~74)	65.5	61.6	15.9	2.5	4.4	2.3	1.4	6.0	12.2	28.3	15.6	14.9	6.9	4.8	4.4	9.7	4.1	0.9	435			
	高得点(74超)	59.3	62.9	13.4	1.5	5.7	5.2	1.0	5.2	14.4	21.6	18.0	19.6	9.3	4.6	3.1	13.9	4.1	1.5	194			
雇用形態別	正社員	64.7	51.5	3.0	1.4	2.7	4.4	1.1	4.4	14.2	24.4	17.8	15.3	8.5	6.0	6.3	10.7	4.9	0.3	365			
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	66.2	61.5	4.1	0.7	2.7	3.4	0.7	8.8	12.8	31.1	12.8	14.9	10.1	3.4	3.4	11.5	2.7	2.0	148			
	非正社員で労働時間は正社員より短い	72.3	61.4	6.0	0.0	2.4	1.2	3.6	4.8	14.5	25.3	14.5	16.9	3.6	0.0	6.0	9.6	3.6	2.4	83			
	非正社員で労働時間は正社員より長い	57.7	74.2	38.5	6.2	7.9	1.4	0.0	6.9	7.6	23.0	14.1	16.8	7.6	3.4	3.1	10.3	3.1	0.0	291			
合計(複数回答)		62.5	61.2	15.1	2.6	4.3	2.8	1.1	5.8	12.0	24.8	15.3	15.8	7.8	4.2	4.6	10.6	3.8	1.4	914			
合計(1つ)		35.8%	27.0%	3.3%	2%	3%	1%	3%	8%	3.8%	4.5%	2.3%	1.5%	8%	1.3%	1.3%	7.1	1.1	8.4	914			

4) 雇用形態は、「正社員」が39.9%、「非正社員」が57.9%である。これを介護の能力得点別にみると、得点が高い（介護能力が高い）者ほど、福祉関係の大学等での学習経験がある者ほど、正社員である者が多くなっている。

図表 2-2-20 雇用形態と非正社員の労働時間

	雇用形態	正社員と比較した適当な労働時間				合計
		正社員である	正社員ではない	無回答	合計	
介護能力得点別	低得点(17~45)	22.3%	75.7%	2.0%	148	
	中得点(45超~74)	37.2%	60.5%	2.3%	435	
	高得点(74超)	55.2%	43.8%	1.0%	194	
福祉関係の大学等での勉強経験の有無別	ある(現在、勉強中も含む)	45.8%	52.3%	1.8%	277	
	ない	36.9%	61.0%	2.1%	620	
合計		39.9%	57.9%	2.2%	914	

非正社員の労働時間についてみると、「正社員より短い」が55.0%、「正社員と全く同じ」が28.0%、「正社員とほぼ同じ」が15.7%である。これを介護の能力得点別にみると、得点が高い（介護能力が高い）者ほど、福祉関係の大学等での学習経験別にみると、経験がある者ほど、正社員と全く労働時間が同じ非正社員である者が多くなっている。また、年収が一定額を超えないように労働時間を調整している者は17.9%、「していない」者が69.8%である。

5) 給与形態は、「月給」が61.5%、「時間給」が32.3%であり、介護能力が高い者ほど、月給で給与が支払われている。また、非正社員で正社員より労働時間が短い者ほど、時間給で給与が支払われている。

図表 2-2-21 給与形態と金額

		給与形態					時給金額			月給金額			月収(税込)		
		時間給	月給	その他	無回答	合計	平均値	標準偏差	有効数	平均値	標準偏差	有効数	平均値	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(17~45)	48.6%	47.3%	0	4.1%	148	888.3	75.4	N=71	165,934.30	23,866.47	N=66	118,445.00	52,064.82	N=120
	中得点(45超~74)	31.3%	63.0%	0	5.7%	435	918.6	89.1	N=135	167,017.48	26,590.83	N=267	142,665.93	57,874.34	N=366
	高得点(74超)	22.7%	70.6%	.5%	6.2%	194	946.7	92	N=43	174,421.70	31,546.64	N=135	165,455.30	62,982.23	N=175
雇用形態別	正社員	8%	93.7%	0	5.5%	365	900	0	N=2	174,821.70	26,107.58	N=331	188,769.54	43,768.69	N=288
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	6.1%	85.8%	0	8.1%	148	882.2	62.8	N=9	165,568.55	24,347.28	N=124	165,455.89	40,551.16	N=124
	非正社員で労働時間は正社員とはほぼ同じ	14.5%	83.1%	0	2.4%	83	840	140	N=12	158,140.35	25,214.18	N=69	151,699.43	42,843.27	N=77
	非正社員で労働時間は正社員より短い	89.7%	4.8%	0	5.5%	291	920.3	80	N=259	126,710.86	36,040.55	N=14	84,678.17	32,031.29	N=258
合計		32.3%	61.5%	.1%	6.1%	914	915.3	84	N=291	169,538.54	27,773.55	N=548	144,966.88	59,940.47	N=763

時間給は平均すると、915.33円で、月給は平均すると、169,538円、先月の税込みの月収(交通費除く)は平均すると、144,966円になる。介護能力が高い者ほど、時間給、月給および月収のすべてに高くなっている。

4. 介護の仕事をする上で必要な知識や技能・能力開発

1) 現在、取得している公的資格は、「ホームヘルパー2級」は78.7%が最も多く、ついで、「介護福祉士」(15.2%)がこれに次いでいる。これを、介護の能力得点別にみると、介護能力が高い者ほど、介護の通算経験年数別にみると、通算経験年数が長い者ほど、雇用形態別にみると、正社員ほど、福祉関係の大学等での学習経験別にみると、経験がある者ほど、「介護福祉士」の資格を取得している者が多くなっている。

図表 2-2-22 取得している公的資格（複数回答）

		ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	介護福祉士	ケアマネジャー	社会福祉士	看護師・准看護師	保健師	保育師（保父、保母）	管理栄養士・栄養士	調理師	教員	福祉関係の公的資格	その他の医療・介護・	無回答	合計
介護能力 得点別	低得点(17~45)	5.4	83.8	1.4	4.1	0.0	0.0	1.4	0.7	6.1	3.4	2.7	8.8	8.1	6.8	148	
	中得点(45超~74)	3.7	80.2	4.8	16.3	0.9	0.5	1.8	0.0	4.6	1.4	1.6	8.7	10.6	3.2	435	
	高得点(74超)	5.2	70.6	2.6	25.8	3.1	0.0	4.1	0.0	4.6	3.1	4.6	6.7	14.4	3.1	194	
通算経験 年数別	6ヶ月以下	3.0	80.5	1.8	7.9	0.6	0.0	1.2	0.0	6.1	2.4	2.4	6.7	7.9	6.7	164	
	6ヶ月超1年以下	3.0	87.4	1.5	4.4	0.0	0.0	2.2	0.0	4.4	0.0	3.0	8.1	8.1	3.7	135	
	1年超3年以下	4.0	88.5	2.5	6.9	0.0	0.0	0.9	0.0	4.0	2.5	2.5	9.3	10.3	2.5	321	
	3年超以上	7.1	61.8	6.6	37.3	4.1	0.4	5.0	0.4	5.4	2.1	2.1	7.9	13.3	4.1	241	
雇用形態 別	正社員	4.1	73.4	2.2	22.5	1.1	0.0	1.4	0.0	4.9	1.1	2.7	5.8	9.9	5.5	365	
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	6.1	79.7	2.7	14.2	1.4	0.0	2.0	0.7	4.1	2.0	2.7	8.8	14.2	4.1	148	
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	7.2	80.7	3.6	9.6	0.0	1.2	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	6.0	13.3	1.2	83	
	非正社員で労働時間は正社員より短い	3.1	83.2	5.2	9.6	1.7	0.3	4.1	0.0	6.5	3.4	3.1	11.3	8.2	4.5	291	
福祉関係の 大学等での 勉強経験の有 無別	ある(現在、勉強中も含む)	6.5	56.3	3.2	38.6	1.8	0.7	1.8	0.0	5.4	0.4	2.2	5.8	18.1	4.0	277	
	ない	3.5	89.0	3.5	4.7	1.0	0.0	2.3	0.2	5.0	2.4	2.6	9.2	7.1	4.7	620	
合計		4.4	78.7	3.4	15.2	1.2	0.2	2.2	0.1	5.0	1.9	2.5	8.0	10.3	4.7	914	

2) 今後、公的資格を取得したいと考えている者は、80.6%であり、そのなかでも、介護能力が高い者ほど、正社員ほど、福祉関係の大学等での学習経験がある者ほど、公的資格の取得意欲が高くなっている。

図表 2-2-23 今後取得したい資格の有無

		取得したい 資格はない	取得したい 資格がある	無回答	合計
介護能力 得点別	低得点(17~45)	20.3%	75.0%	4.7%	148
	中得点(45超~74)	14.0%	83.7%	2.3%	435
	高得点(74超)	11.9%	85.6%	2.6%	194
雇用形態 別	正社員	12.1%	83.8%	4.1%	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	8.8%	87.2%	4.1%	148
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	14.5%	85.5%	0	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	23.7%	73.2%	3.1%	291
福祉関係の 大学等での 勉強経験の有 無別	ある(現在、勉強中も含む)	9.0%	88.1%	2.9%	277
	ない	18.4%	77.7%	3.9%	620
合計		15.3%	80.6%	4.0%	914

取得したい公的資格は、「介護福祉士」(63.0%)と「ケアマネジャー」(44.5%)が多くなっている。これを、介護の能力得点別、雇用形態別および福祉関係の大学等

での学習経験別にみると、介護能力が高い者ほど、正社員ほど、あるいは、学習経験がある者ほど、「ケアマネジャー」を、これに対して、介護能力が低い者ほど、非正社員ほど、あるいは、学習経験がない者ほど、「ホームヘルパー1級」および「介護福祉士」を、取得したいと考えている者が多くなっている。

図表 2-2-24 取得したい公的資格（2つ）

		ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	ホームヘルパー3級	介護福祉士	ケアマネジャー	社会福祉士	看護師・准看護師	保健師	母保 育師（保父、保母）	養育士 （養育士・作業療法士）	理学療法士・栄養士	管理栄養士・栄養士	調理師	教員	護・福 祉・社 会関係 の公的	その 他の 医療 の公 的	無 回 答	合 計
介護能力得点別	低得点(17~45)	19.8	6.3	0.0	73.0	34.2	8.1	2.7	0.0	3.6	2.7	0.9	2.7	0.0	5.4	0.0	111		
	中得点(45超~74)	11.8	1.4	0.3	63.2	44.8	14.6	3.6	0.5	2.7	8.2	1.6	1.4	1.1	4.7	0.3	364		
	高得点(74超)	8.4	0.6	0.0	56.6	53.0	13.9	6.0	0.0	3.6	11.4	0.6	2.4	1.2	2.4	0.0	166		
雇用形態別	正社員	7.5	3.3	0.0	58.2	51.3	15.7	7.2	0.3	2.3	9.8	1.0	2.3	0.7	3.9	0.0	306		
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	14.0	0.8	0.0	71.3	41.9	10.9	1.6	0.0	2.3	7.8	0.8	1.6	0.8	3.9	0.0	129		
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	11.3	0.0	0.0	70.4	40.8	15.5	4.2	0.0	8.5	7.0	1.4	2.8	0.0	7.0	0.0	71		
	非正社員で労働時間は正社員より短い	17.8	1.4	0.5	61.5	38.0	10.3	0.9	0.5	3.3	6.1	1.9	2.8	1.4	4.7	0.5	213		
福祉関係の大学等での勉強経験の有無別	ある(現在、勉強中も含む)	9.1	2.1	0.0	39.3	57.0	23.8	4.5	0.8	4.9	9.4	2.0	2.9	0.4	5.3	0.0	244		
	ない	14.1	2.1	0.2	74.9	38.4	8.3	3.5	0.0	2.1	6.8	0.8	2.1	1.0	3.7	0.2	482		
合計		12.2	2.0	0.1	63.0	44.5	13.4	3.9	0.3	3.1	8.0	1.2	2.3	0.8	4.3	0.1	737		

3) 研修などの教育訓練についてみると、第一に、採用時の基礎的な訓練（初期研修）を「受けた」者は75.0%、その評価は、役立っている（「役立っている」+「まあ役立っている」の合計比率：86.5%）が「役立っていない」を上回っている。第二に、実務の中での上司・同僚からの指導を「受けた」者は89.9%、その評価は（「役立っている」+「まあ役立っている」の合計比率：96.3%）が「役立っていない」を上回っている。第三に、日常の仕事を離れた研修や講習会を「受けた」者は34.5%、その評価は（「役立っている」+「まあ役立っている」の合計比率：80.4%）が「役立っていない」を上回っている。

図表 2-2-25 教育訓練の受講の有無と受講の評価

	件数	受講の有無			件数	受講の評価				
		受けていない	受けた	無回答		役立っていない	あまり役立っていない	まあ役立っている	役立っている	無回答
初期研修	914	13.3%	83.2%	3.5%	760	1.3%	10.3%	36.2%	51.1%	1.2%
実務の中での上司・同僚からの指導	914	8.2%	87.9%	3.9%	803	0.6%	2.0%	24.7%	71.5%	1.2%
日常の仕事を離れた研修や講習会	914	42.2%	53.5%	4.3%	489	2.9%	10.8%	37.6%	46.8%	1.8%

4) 現在、所属（登録）している事業者に対する能力開発に関する希望としては、「無料の研修や講習会を開くこと（増やすこと）」（60.2%）、「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」（50.8%）及び「働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること（増やすこと）」（43.7%）が多く指摘されている。

図表 2-2-26 事業者に対する能力開発に関する希望（複数回答）

		介護の能力を適切に評価すること	介護の能力に見合った仕事に配置すること	働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること	実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること	有料の研修や講習会を開くこと	無料の研修や講習会を開くこと	施設での介護を経験する機会を設けること	在宅での介護を経験する機会を設けること	左記のような希望は持っていない	無回答	合計
介護能力得点別	低得点(17~45)	16.9	21.6	41.2	61.5	16.2	60.1	20.9	7.4	4.7	5.4	148
	中得点(45超~74)	30.3	27.4	43.9	49.4	14.5	60.9	19.5	8.3	5.7	3.9	435
	高得点(74超)	45.4	30.9	47.9	51.5	23.2	64.9	17.5	8.2	6.7	1.5	194
雇用形態別	正社員	34.5	27.1	47.1	50.4	17.3	61.1	18.4	7.7	6.0	4.4	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	32.4	28.4	45.9	49.3	16.9	60.1	16.2	9.5	8.8	4.7	148
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	28.9	25.3	39.8	56.6	10.8	63.9	25.3	8.4	4.8	3.6	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	23.7	26.1	39.2	50.9	18.2	59.5	19.9	6.2	5.2	4.5	291
初期研修の受講の有無別	受けていない	31.1	31.1	40.2	61.5	13.1	63.1	21.3	13.1	1.6	2.5	122
	受けた	30.1	26.2	45.1	50.7	17.9	61.3	19.2	6.7	7.1	2.8	760
日常の仕事を離れた研修の受講の有無別	受けていない	26.9	26.2	45.1	55.7	12.7	60.4	21.2	6.7	5.4	2.8	386
	受けた	32.5	28.2	44.0	48.7	21.1	63.0	18.4	8.4	7.2	2.5	489
合計		29.9	26.7	43.7	50.8	16.8	60.2	19.0	7.5	6.1	4.8	914

これを、介護の能力得点別にみると、介護能力が高い者ほど、事業者に対する能力開発に関する希望が広範囲に及んでいる。これに対して、介護能力が低い者ほど、「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」及び施設での介護を経験する機会を望んでいる者が多くなっている。さらに、雇用形態別にみると、正社員ほど、「介護の能力を適切に評価する仕組みを作ること（能力の違いを賃金に反映させる等）」および「働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること（増やすこと）」を指摘する者が多くなっている。最後に、初期研修の受講状況別にみると、採用時の基礎的な訓練を受講した者ほど、「働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること（増やすこと）」を、これに対して、受講しなかった者ほど、「介護の能力に見合った仕事に配置すること」および「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」を、日常の仕事を離れた研修等の受講状況別にみると、受講した者ほど、「介護の能力を適切に評価する仕組みを作ること（能力の違いを賃金に反映させる等）」および「有料の研修や講習会を開くこと（増やすこと）」を、これに対して、受講していない者ほど、「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」を、指摘する者が多くな

図表 2-2-28 身につけたい知識・技術（3つ）

		より高度な介護技術	高齢者・障害者の心理や生理に関する知識	高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術	高齢者・障害者の家族との接し方に関する知識・技術	痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術	福祉用具に関する知識	医療・保健の知識	介護保険とその動向に関する知識	勤務する地域の福祉資源に関する知識	円滑なチームワークのために必要な知識・技術	リーダーに求められる知識・技術	その他	特にならなければならない知識や技術	無回答	合計
介護能力 得点別	低得点(17~45)	66.2	37.2	38.5	8.8	49.3	6.1	34.5	10.8	2.0	7.4	5.4	0.0	2.0	5.4	148
	中得点(45超~74)	61.1	31.0	24.1	9.4	50.6	10.1	41.1	14.3	4.1	12.0	13.1	1.4	0.7	3.9	435
	高得点(74超)	53.4	28.0	12.9	8.3	35.6	13.4	46.4	24.7	8.2	11.9	24.7	2.1	0.0	4.1	194
雇用形態 別	正社員	53.6	27.5	18.1	9.3	37.3	9.3	46.3	20.3	4.1	12.9	23.0	0.8	1.6	5.8	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	65.5	29.7	24.3	10.1	52.7	11.5	43.9	14.9	3.4	10.8	10.1	0.7	0.0	3.4	148
	非正社員で労働時間は正社員とは短時間	61.4	30.1	31.3	8.4	55.4	10.8	41.0	9.6	6.0	13.3	10.8	1.2	0.0	3.6	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	63.9	36.4	30.9	8.9	54.0	10.7	32.3	12.4	5.8	8.9	5.2	1.4	0.3	3.4	291
日常の仕事 を離れた 研修の有 無別	受けていない	62.7	31.9	27.2	7.3	52.6	11.7	38.1	13.5	3.9	7.5	10.6	0.5	1.6	4.7	386
	受けた	57.8	30.1	22.3	11.7	42.5	8.8	42.9	18.0	5.1	14.3	17.0	1.6	0.2	3.7	489
福祉関係 の大学等 での勉強 経験の有 無別	ある(現在、勉強中も含む)	50.4	32.6	18.1	9.4	36.5	11.6	44.4	19.9	6.9	14.4	20.2	1.1	0.7	6.1	277
	ない	63.5	30.5	27.7	9.2	52.1	9.7	39.0	13.9	3.7	10.2	11.0	1.3	0.8	3.4	620
	合計	59.3	30.8	24.5	9.3	46.7	10.2	40.4	15.6	4.6	11.4	13.9	1.2	0.8	4.9	914

これを、介護の能力得点別および雇用形態別にみると、介護能力が高い者ほど、あるいは、正社員ほど、「医療・保健の知識」、「介護保険とその動向に関する知識」および「リーダーに求められる知識・技術」を、これに対して、介護能力が低い者ほど、あるいは非正社員ほど、「より高度な介護技術」、「高齢者・障害者の心理や生理に関する知識」および「高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術」を、指摘する者が多くなっている。さらに、日常の仕事を離れた研修等の受講状況別および福祉関係の大学等での学習経験別にみると、受講経験がある者ほど、大学等での学習経験がある者ほど、「医療・保健の知識」、「円滑なチームワークのための必要な知識・技術」および「リーダーに求められる知識・技術」を、これに対して、受講経験がない者、あるいは学習経験がない者ほど、「より高度な介護技術」、「高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術」及び「痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術」を、指摘する者が多くなっている。

5. 働くことや介護の仕事に対する意識

1) 働いている理由は、「生活を維持するため」(33.0%)、「生きがい・社会参加のため」(23.6%)および「資格・技能を活かすため」(22.6%)の3つである。これを雇用形態別にみると、正社員あるいは正社員と全く同じ労働時間の非正社員で、「生活を維持す

るため」を、これに対して、正社員より短い労働時間の非正社員で、「資格・技能を活かすため」および「生きがい・社会参加のため」を、また、福祉関係の大学等での学習経験別にみると、受講経験がある者ほど、「資格・技能を活かすため」を、これに対して、ない者ほど、「生きがい・社会参加のため」を、指摘する者が多くなっている。

図表 2-2-29 働いている理由（1つ）

		た生活 を 維持 する	る家 計の 足し に す	か資 格・ 技 能 を 活	を以 前の 就 業 経 験 を 活 か す た め	参 加 の た め ・ 社 会	余 暇 時 間 を 利 用 す る た め	めら なく に 手 が た か た か	そ の 他	無 回 答	合 計
雇用形態別	正社員	42.7%	4.1%	19.2%	6.0%	18.4%	0.0%	0.8%	3.8%	4.9%	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	44.6%	3.4%	20.3%	4.7%	19.6%	0.0%	0.7%	3.4%	3.4%	148
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	34.9%	4.8%	24.1%	4.8%	25.3%	0.0%	0.0%	2.4%	3.6%	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	15.5%	13.4%	27.8%	2.1%	32.3%	1.0%	1.0%	4.8%	2.1%	291
福祉関係の 大学等での 勉強経験の 有無別	ある(現在、勉強中も含む)	33.2%	2.5%	27.4%	6.5%	18.1%	0.0%	0.4%	6.1%	5.8%	277
	ない	32.7%	9.8%	20.6%	3.4%	26.6%	0.5%	1.1%	3.1%	2.1%	620
合計		33.0%	7.4%	22.6%	4.3%	23.6%	0.3%	0.9%	3.9%	3.8%	914

2) 介護の仕事に就いた理由については、「介護や福祉の仕事に関心があったから」(73.4%)、「持っている資格を活かすため」(59.2%)、「介護の知識や技能を身につけたかったから」(54.7%)、「親や家族の介護などに役立つから」(46.9%)が多く指摘されている。

図表 2-2-30 介護の仕事に就いた理由（複数回答）

		た持 て て い る 資 格 を 活 か す	経 験 を 活 か せ る か ら	こ れ ま で の 家 事 や 介 護 の	立 つ か ら の 介 護 な ど に 役	親 や 家 族 の 介 護 な ど に 役	し れ な い か ら 利 用 す る か も	自 分 も 将 来 利 用 す る か も	介 護 の 知 識 や 技 能 を 身 に つ け た か ら	介 護 や 福 祉 の 工 事 に 関 心 が あ っ た か ら	め 生 き が い や 社 会 参 加 の た め	か ら の た め に 役 立 ち た い	生 活 を 維 持 す る た め	家 計 の 足 し に す る た め	就 職 し や す か つ た か ら	働 け る か ら の よ い 時 間 に	そ の 他	特 別 な 理 由 は な い	無 回 答	合 計
雇用形態別	正社員	52.6	17.5	43.3	15.1	50.4	74.2	28.5	25.8	46.3	13.2	9.9	0.5	4.4	0.3	1.6	365			
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	64.2	18.2	41.2	15.5	56.8	81.8	32.4	22.3	48.0	8.1	4.7	2.0	6.8	0.0	1.4	148			
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	62.7	12.0	53.0	14.5	56.6	63.9	33.7	21.7	32.5	10.8	2.4	1.2	3.6	2.4	2.4	83			
	非正社員で労働時間は正社員より短い	63.9	16.5	52.2	21.6	58.8	71.8	50.5	30.2	22.0	29.2	6.2	16.8	4.1	0.0	1.0	291			
福祉関係の 大学等での 勉強経験・専 門学校関係 の有無	ある(現在、勉強中も含む)	65.0	15.2	40.8	13.7	46.9	75.5	29.2	23.5	35.4	10.1	5.8	5.1	4.0	0.7	2.2	277			
	ない	57.3	17.3	50.3	19.2	59.0	73.1	39.8	27.7	38.4	21.3	7.3	6.6	5.3	0.2	0.8	620			
合計(複数回答)		59.2	16.5	46.9	17.2	54.7	73.4	36.3	26.1	37.3	17.6	6.9	6.0	4.8	0.3	1.8	914			

これを雇用形態別にみると、正社員あるいは正社員と全く同じ労働時間の非正社員で、

「生活を維持するため」を、これに対して、非正社員ほど、「持っている資格を活かすため」および「介護の知識や技能を身につけたかったから」を、また、福祉関係の大学等での学習経験別にみると、受講経験がある者ほど、「持っている資格を活かすため」を、これに対して、ない者ほど、「親や家族の介護などに役立つから」、「介護の知識や技能を身につけたかったから」、「生きがいや社会参加のため」を、指摘する者が多くなっている。

3) 現在、所属（登録）している事業者について、「近いうちに辞めるつもりである」は10.2%、「辞めるつもりはない」は54.4%（「当分辞めるつもりはない」＋「辞めるつもりはまったくない」の合計比率）であり、辞めるつもりはない者が多い。ただし、「わからない」も33.5%存在している。これを、介護の能力得点別および雇用形態別にみると、能力得点の高低に関わらず、あるいは、雇用形態の違いに関わらず、現在、所属している事業者を辞めるかどうかについては大きな意見の相違は見られない。

図表 2-2-31 事業者を辞める予定

		つ 近 も う り う が ち あ る 辞 め る	は 当 分 い 辞 め る つ も り	ま 辞 め た る つ も り は	わ か ら な い	無 回 答	合 計
介護能力得点別	低得点(17~45)	10.1%	38.5%	17.6%	32.4%	1.4%	148
	中得点(45超~74)	9.0%	44.1%	11.5%	33.6%	1.8%	435
	高得点(74超)	13.9%	39.2%	13.9%	32.0%	1.0%	194
雇用形態別	正社員	12.3%	35.1%	12.6%	38.4%	1.6%	365
	非正社員で労働時間は正社員と全く同じ	7.4%	42.6%	12.8%	35.1%	2.0%	148
	非正社員で労働時間は正社員とほぼ同じ	10.8%	39.8%	15.7%	31.3%	2.4%	83
	非正社員で労働時間は正社員より短い	9.3%	49.8%	12.7%	27.1%	1.0%	291

4) 介護の仕事について、「続けたい」（「できるだけ続けたい」＋「しばらく続けたい」の合計比率：91.5%）と考えている者が、「他の仕事に変わりたい」（「機会があれば、他の仕事に変わりたい」＋「できるだけ早く、他の仕事に変わりたい」の合計比率：7.5%）と考えている者を大きく上回っている。これを介護の能力得点別および福祉関係の大学等での学習経験別にみると、介護の能力得点が高い者ほど、あるいは、学習経験がある者ほど、できるだけ続けたいと考えている者が多くなっている。

図表 2-2-32 介護の仕事に対する今後の予定

		た で い き る だ け 続 け	た し ば ら く は 続 け	り 他 機 会 が あ り な ら ば 変 わ る	変 わ り 他 の だ け 早 に	無 回 答	合 計
介護能力得 点別	低得点(17~45)	60.8%	29.1%	4.1%	3.4%	2.7%	148
	中得点(45超~74)	70.6%	21.8%	3.7%	0.9%	3.0%	435
	高得点(74超)	71.1%	20.6%	6.2%	1.0%	1.0%	194
福祉関係の 大学等での 勉強経験の 有無別	ある(現在、勉強中も含む)	74.0%	15.5%	5.4%	2.2%	2.9%	277
	ない	66.8%	26.5%	3.9%	1.0%	1.9%	620
合計		68.3%	23.2%	4.3%	1.4%	2.8%	914

6. 簡単なまとめ

アンケート調査から明らかになった点を簡単にまとめておこう。

1) これまでの介護の仕事経験について、施設介護と在宅介護という側面からみると、「在宅」介護のみは少数であり、程度の差はあり、「施設」介護の経験者が多くなっている。「施設介護」の経験者のなかでは、「施設のみ」が6割強を占め最も多く、ついで、「在宅もあるが施設が主」が1割で次いでおり、多くの「施設」介護の経験者のなかでも、「施設」介護を主体としている者が多くを占めている。

2) 働く日数や時間への希望については、「増やしたい」が1割強、「減らしたい」が2割弱であり、減らしたい者が多くなっているが、介護能力が低い者ほど、働く日数や時間を増やしたいと考えている者が多くなっており、働く日数や時間を増やすことによって、能力向上をはかりたいと考えていることが伺える。

3) 現在、取得している公的資格は、「ホームヘルパー2級」は8割弱を占め最も多く、ついで、「介護福祉士」が2割弱を占めているが、介護能力が高い者ほど、「介護福祉士」の資格を保有している者が多くなっている。また、今後、取得したい公的資格は、「介護福祉士」と「ケアマネジャー」が多くなっているが、介護能力が高い者ほど、「ケアマネジャー」を、これに対して、低い者ほど、「ホームヘルパー1級」および「介護福祉士」を取得したいと考えており、自分の現在の能力レベルの向上に見合うような形で公的資格の取得を目標に置いているのであろう。

4) 現在、所属（登録）している事業者に対する能力開発に関する希望としては、「無料の

研修や講習会を開くこと（増やすこと）」、「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」及び「働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること（増やすこと）」が多く指摘されている。こうした能力開発に関する希望は、個人の介護能力レベルにより異なり、介護能力が高い者ほど、事業者に対する能力開発に関する希望が広範囲に及んでいる。これに対して、介護能力が低い者ほど、「実務の中でベテランから指導を受ける機会を設けること（増やすこと）」及び施設での介護を経験する機会を望んでいる者が多くなっており、直接的、かつ、短期間に能力が向上するための指導や場の提供を望んでいることが伺える。

5) 今後、身につけたい知識・技術については、「より高度な介護技術」、「痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術」、「医療・保健の知識」が多く指摘されている。こうした身につけたい知識・技術は、個人の能力レベルにより異なり、介護能力が高い者ほど、「医療・保健の知識」、「介護保険とその動向に関する知識」および「リーダーに求められる知識・技術」を、これに対して、介護能力が低い者ほど、「より高度な介護技術」、「高齢者・障害者の心理や生理に関する知識」および「高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術」を、指摘する者が多くなっている。介護能力が低い者は、まず、介護に関する基本的な知識を、これに対して、介護能力が高い者ほど、介護分野だけでなく、医療・保健の分野に関する知識やマネジメントに関する知識を修得したいと考えている。

(大木栄一)

第3章 ケアマネージャーの職務能力

工藤健一

I ケアマネージャーの仕事と能力

1. 業務の難易度段階と能力保有者

- 1) 「ケース発見」、「ケアプランの原案作成」、「苦情解決」については、業務の難易度段階が上がるにつれて、「かなりできる」、「確実にできる」能力保有者の割合が一樣に小さくなる。これらの業務については、難易度段階とそれを「かなりできる」、「確実にできる」能力の段階に関連があるということを示している。
- 2) 一方、「ケース発見」、「相談・分析」、「アセスメント」、「ケアプランの原案作成」、「ケアプランの調整実施」、「モニタリング」、「ケアプランの修正」、「要介護認定調査」、「苦情解決」については、業務の難易度に関わらず「だいたいできる」能力保有者の割合が4割5割程度と最も高くなっている。このことから、これらの業務については、難易度段階が上がっても「だいたいできる」段階までには比較的高い割合で能力形成が進んでいる、あるいは、能力形成が進みやすいということがわかる。
- 3) 「給付管理」についてはこれらとは違った傾向を示している。業務の難易度に関わらず易しい段階であっても「確実にできる」のは2割程度（20.4%）であり、「ほとんどできない」、「少しはできる」の能力保有者の割合の合計が3割を超えている（32.1%）。一方で、難しい段階となっても「確実にできる」能力保有者の割合が2割を超えている（23.3%）。
- 4) 「サービス担当者会議の運営」についても、これらとは違った傾向を示している。業務の難易度段階に関わらず、「ほとんどできない」あるいは「少しはできる」程度の能力保有者の割合が大きい。「ほとんどできない」、「少しはできる」能力保有者の割合（合計）は、易しい段階で48.3%、普通の段階で45.3%、難しい段階で45.8%と、すべての難易度段階で約半数に達している。一方、「確実にできる」能力保有者は、易しいレベルであってもわずか5.4%にとどまる。難易度段階に関わらず、能力形成の難しい業務であるということがわかる。

2. 業務ごとの能力平均点

- 1) 直接業務についての能力平均点は、「ケース発見（3.21点）」、「相談・分析（3.20点）」、「アセスメント（3.08点）」、「ケアプランの原案作成（3.13点）」、「ケアプランの調整実

施 (3.09 点)」、「モニタリング (3.02 点)」、「ケアプランの修正 (3.15 点)」となっており、すべての業務で 3 点を超えており、特定の業務が飛び抜けて困難な状態にあるということではないということがわかる。

2) 一方、間接業務の能力平均点は、「要介護認定調査 (3.38 点)」、「給付管理 (2.97 点)」、「苦情解決 (3.12 点)」、「サービス担当者会議の運営 (2.53 点)」となっている。要介護認定調査と苦情解決、給付管理とサービス担当者会議の運営の間に開きがあり、後者の業務は能力形成の比較的難しい業務であることがわかる。

3) すべての業務についての能力平均点を算出すると図 1 および表 1 のようになる。2.50～3.50 点で約半数を占めるが(53.5%)、1.50 点未満や 4.50 点以上には少ないとはいえ、すべてに分布している。ケアマネージャーの職務能力には個人差があることがわかる。

図 1

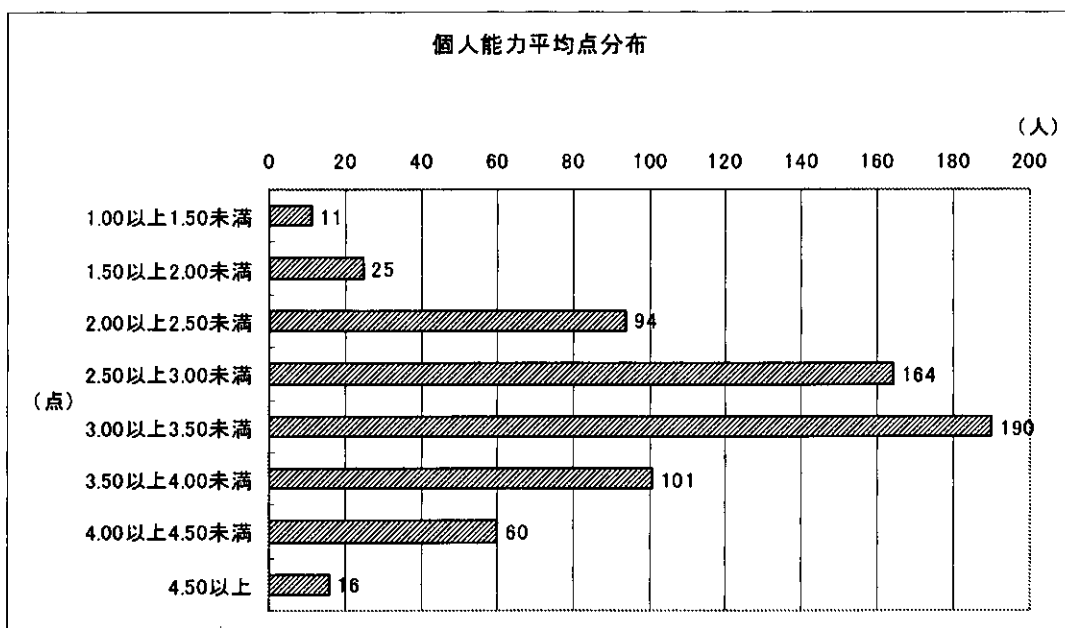


表 1
個人能力平均点分布

No.	n	%
1. 0.0 以上 1.50 未満	11	1.7
2. 1.50 以上 2.00 未満	25	3.8
3. 2.00 以上 2.50 未満	94	14.2
4. 2.50 以上 3.00 未満	164	24.8
5. 3.00 以上 3.50 未満	190	28.7
6. 3.50 以上 4.00 未満	101	15.3
7. 4.00 以上 4.50 未満	60	9.1
8. 4.50 以上	16	2.4
全体	661	100.0

3. 業務の難易度段階と能力平均点

- 1) 業務の難易度段階と能力平均点の関係をみると表2の通りとなる。難易度段階に関係なく能力平均点が横ばいで推移する業務と、難易度段階の間の能力平均点の差が大きい業務とが存在する。このことから、業務によって能力形成の進み方にパターンがあるということがわかる。

表 2

課業別能力平均点

直接業務		能力平均点
ケース発見	難易度 a	3.61
	難易度 b	3.42
	難易度 c	2.58
	total	3.21
相談・分析	難易度 a	3.36
	難易度 b	3.06
	難易度 c	3.17
	total	3.20
アセスメント	難易度 a	3.08
	難易度 b	3.17
	難易度 c	3.00
	total	3.08
ケアプランの原案作成	難易度 a	3.34
	難易度 b	3.13
	難易度 c	2.93
	total	3.13
ケアプランの調整・実施	難易度 a	3.39
	難易度 b	2.94
	難易度 c	2.94
	total	3.09
モニタリング	難易度 a	3.25
	難易度 b	3.23
	難易度 c	2.58
	total	3.02
ケアプランの修正	難易度 a	3.25
	難易度 b	3.14
	難易度 c	3.05
	total	3.15

間接業務		能力平均点
要介護認定調査	難易度 a	3.40
	難易度 b	3.40
	難易度 c	3.33
	total	3.38
給付管理	難易度 a	3.07
	難易度 b	2.84
	難易度 c	3.02
	total	2.97
苦情解決	難易度 a	3.30
	難易度 b	3.06
	難易度 c	2.99
	total	3.12
サービス担当者会議の運営	難易度 a	2.51
	難易度 b	2.56
	難易度 c	2.52
	total	2.53

- 2) 「ケース発見」や「モニタリング」については難易度段階 b と c の差が他の業務に比べて大きい。これらの業務については、普通の段階までは比較的能力形成が進みやすいが、難しい段階までは能力形成が進みにくいということをあらわしている。

4. 業務の担当頻度

- 1) 直接業務よりも間接業務の方が担当頻度は低い傾向にある。間接業務のうち「苦情解決」と「サービス担当者会議の運営」は「それ以下の頻度」がそれぞれ 81.5%、67.1%であり、特に頻度が低くなっている。また、すべての直接業務において、「月に必ずあるもの」がほ

ば半数となっており、業務がおおよそ月ごとのサイクルで進められているであろうことがわかる。

2) 直接業務について、「相談・分析」、「ケアプランの調整・実施」、「モニタリング」の3つの業務においては、「週に必ずあるもの」との回答がそれぞれ 28.5%、25.0%、20.1%となり、他の業務に比べて担当頻度が特に高いことがわかる。しかしながら、これらの業務について「それ以下の頻度」との回答も多く（「相談・分析 (25.7%)」、「ケアプランの調整・実施 (27.2%)」、「モニタリング (31.1%)」）、ケアマネージャーによってかなり担当頻度にばらつきがあるということがわかる。業務遂行のペースはケアマネージャーによって多様である。

3) 間接業務においては、特に「苦情解決」と「サービス担当者会議の運営」の担当頻度が低くなっている。「それ以下の頻度」は「苦情解決 (81.5%)」、「サービス担当者会議の運営 (67.1%)」。一方で「要介護認定調査」については、「週に必ずあるもの」との回答が 21.3%に達し、他の間接業務に比べて特に担当頻度が高い。間接業務については、業務によって発生頻度にかかなりの格差があるということがわかる。

また、特に「要介護認定調査」については、その回答にかかなりのばらつきがある（「週に必ずあるもの (21.3%)」、「月に必ずあるもの (33.0%)」、「それ以下の頻度 (45.8%)」）。ケアマネージャーによって、日常的に要介護認定調査を担当している者から滅多に担当しないものまで多様であるということがわかる。

5. 指導の経験と能力

1) 「ケアプランの原案作成 (39.1%)」を除くすべての業務について、「指導経験がなく、指導もできない」との回答が 4 割を超えている。業務について指導の経験がまったくないケアマネージャーが多数存在することから、先輩が新人を指導するような業務の体制となっていない職場も多く存在するのであるということがわかる。

また、間接業務のうち「給付管理」、「苦情解決」、「サービス担当者会議の運営」では「指導経験がなく、指導もできない」者の割合が 5 割程度であり、直接業務に比べて間接業務の方が「指導経験がなく、指導もできない」割合が高い傾向にある。

2) 直接業務については、「指導経験がなく、指導もできない」との回答が一様に 4 割程度存在するが、一方で、「指導経験があるし、指導もできる」との回答もすべての業務で 2 割を超えている。直接業務についての指導能力がどれだけ形成されているかについては、ケアマネージャー個人によってかなりばらつきがあるということがわかる。

3) 間接業務について、うまく指導できるか否かに関わらず指導経験がある者の割合はお