

およそ5割となるが、この、指導経験がある者に注目すると、「要介護認定調査」と「給付管理」、「苦情解決」と「サービス担当者会議の運営」では異なった傾向を示している。前者で「指導もできる」の割合が若干大きく、後者ではその割合が小さい。「苦情解決」と「サービス担当者会議の運営」の方が、指導経験はありながらも「うまく指導できない」者が多いことから、間接業務の中では指導能力の形成が進みにくい業務であろうということがうかがわれる。

Ⅱ ケアマネージャーの雇用と労働条件

1. 基本属性とキャリア

分析に利用する回答者 663 名の基本属性は以下の通りである。なお、以下の比率の全ては無回答を除いた有効回答に関する比率である。

1) 性別については女性が 80.9% で大多数を占める。年齢層は、40 歳以上 45 歳未満が最も多く (25.4%)、以下、50 歳以上 55 歳未満 (17.7%)、35 歳以上 40 歳未満 (17.0%)、45 歳以上 50 歳未満 (16.4%) とつづく。配偶者の有無では、「いる」が 78.0% を占める。また、「世帯で最も生活費を負担している者」については、回答者自身が 41.6%、回答者以外の家族が 58.4% で、回答者以外の家族が若干多い。以上によれば、ケアマネージャーの主たる担い手は既婚女性であり、その中には、世帯で最も生活費を負担しているという者も少なからず含まれていることがわかる。

2) 学歴については、専修 (専門) 学校卒が最も多く 49.3% を占め、以下、高校卒 (20.8%)、短大・高専卒 (13.7%)、大学・大学院 (通学制) (13.7%) 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 75.2% であるが、「(現在勉強中も含めて) ある」と答えた割合は 24.8% であり、調査対象のケアマネージャーの約 4 分の 1 が福祉関係の専門的な勉強を積んだ経験を有している。

3) ケアマネージャーになる前の仕事については、「医療関係の仕事」が 42.7% を占める。「ホームヘルパーや介護施設の直接処遇の仕事」も比較的多く 34.5% を占め、「ソーシャルワーカーやケースワーカーなど、直接処遇以外の福祉関係の仕事」は 17.2% であった。これより、介護・福祉関係の仕事の経験者が 51.7% であり、医療関係の仕事に比べて若干多いことがわかる。

2. 保有資格、経験、能力

1) 保有資格についてみると、看護師・准看護師が最も多く 43.6% を占め、これに介護福祉士 30.6% がつづく。看護師・准看護師と介護福祉士の 2 つで全体の 74.2% を占めるが、これに、保健師 (7.3%) や社会福祉士 (4.1%) がつづく。また、「資格はないが、介護の仕事の経験がある」も 7.0% を占めている。

2) ケアマネージャーの資格を取得するのに使った資格をみると、看護師・准看護師が最も多く (41.4%)、これに介護福祉士 (32.6%) 介護の仕事の経験 (10.1%)、保健師 (7.1%)、社会福祉士 (2.7%) がつづく。また、この資格での仕事の経験年数は 15 年以上が最も多

く(44.2%)、これに5年以上10年未満(26.1%)、10年以上15年未満(25.3%)がつづく。このように、10年以上の長い経験を有する者がほぼ7割に達している。

- 3) また、ケアマネジャーの資格取得に使用することはできないが、それ以外の介護・福祉関係の公的資格については、実に4割以上(40.3%)が保有している。具体的な資格については、社会福祉主事任用資格が最も多く61.2%を占める。以下、ホームヘルパー1級(15.5%)、ホームヘルパー2級(10.7%)、福祉住環境コーディネーター(4.5%)、福祉用具プランナー(2.4%)とつづく。
- 4) 資格を取得し、実際にケアマネジャーの仕事をはじめてからの期間については、19ヶ月以上が最も多く(60.3%)、6ヶ月以下(16.9%)、13ヶ月から18ヶ月以下(14.1%)、7ヶ月から12ヶ月以下(8.7%)とつづく。実際にケアマネジャーの仕事をはじめてから1年以上の経験を有している割合は7割を超えている。

3. 労働条件

- 1) 現在所属している事業者については、社会福祉法人(社会福祉協議会(16.2%)、社会福祉協議会以外(30.4%))が約半数を占める。医療法人も比較的多く(26.1%)、その他、行政が11.0%、営利法人(株式会社など)が8.1%となっている。また、現在所属している職場については、居宅介護サービスの事業所が最も多く(48.1%)約半数を占める。これに特別養護老人ホーム(13.3%)、老人保健施設(10.2%)、訪問看護サービスの事業所(5.7%)とつづく。
- 2) 雇用形態については、常勤職員・正社員が86.7%と大勢を占める。パートやアルバイトなど常勤職員・正社員より短い勤務時間で働く有期契約社員は3.8%と少ない。また、給与形態については、月給(88.0%)が最も多く、平均月給額は228,857円であった。一方、時間給(1.8%)や日給(3.0%)は少なく、その他(7.2%)として例えば「年報酬」や「担当1件あたり」などがあつた。月給の常勤職員・正社員が多いこととも関連して、年収額の調整をしていない(93.9%)割合が圧倒的に大きい。
- 3) ケアマネジャーの仕事に専念しているかどうかについては、「専念している」が25.9%であつた。以下、ケアマネジャーとしての仕事の他に「施設や在宅ケアの処遇現業に従事している」が22.3%、「介護事業の管理指導的な仕事をしている」が12.7%、「病院や訪問の医療現業に従事している」が10.2%、「医療事業の管理指導的な仕事をしている」が3.0%とつづく。ケアマネジャーの仕事の他に、介護や医療の処遇現業や管理指導的な仕事をしているものの割合は合計で55.4%となり、半数を超える。また、ケアマネジャーの業務範囲の実態については、「職務分掌があいまいで、他の兼務している仕事や

他人が行うべき仕事と、ケアマネージャーとして自分が行うべき仕事の範囲がはっきりしない」という割合が最も多い（40.6%）。一方で、「文書での決まりがある」が 32.3%、「口頭説明や慣行による明確なルールがある」が 27.1%であり、文書といった形式によらずとも、職務分掌について何らかの明確なルールがあるという割合が半数を超えている。

- 4) 勤務先の職場における担当ケースの割り振りについては、「自分ひとりですべてのケースを担当している」が 14.2%であり、「管理職が調整して割り当てる」が 26.2%、「職場のケアマネージャー間で調整して、担当ケースを選べる」が最も多く 46.6%である。このことから、職場の規模にもよるが、2人以上のケアマネージャーでケースを分担している場合が多い（72.8%）ことがわかる。しかしながら、ケアプラン作成の体制についてみると、ケースは分担するが「アセスメントから計画の修正・変更・確認まですべてひとりで担当する」ケアマネージャーが最も多くなっている（69.6%）。
- 5) 直接業務、間接業務、その他の業務の割合について傾向をみると、直接業務が5割以上であったのは62.7%で、間接業務が2割以上～5割未満の間に61.5%であった。ケアマネージャーの仕事においては、間接業務の割合も比較的高いことがわかる。さらに、待機時間や手待ち時間、連絡、引継ぎの時間といったその他の業務についても、1割以上3割未満あるという回答が7割近く（67.0%）を占めている。
- 6) 勤務状況については次のようであった。まず、最近1ヶ月間の勤務日数は平均で21.5日であった。そして、最近1ヶ月間にケアマネジメントを担当した利用者数と担当ケース1件あたりの平均訪問（滞在）時間についてみると、担当した利用者数は平均で24.2人、ケース1件あたりの平均訪問（滞在）時間については平均で51分であった。しかしながら、利用者数については0～130人、訪問時間についても0～900分と幅があり、訪問業務を行っていないケアマネージャーや、あるいは、ケアマネジメント資格を取得していても実際にはケアマネージャーとしての仕事を担当していないという場合もあるということがわかる。

4. 研修経験と身につけたい知識や技術

- 1) 研修経験と、それが現在の仕事に役立っているかどうかということについては次のようになっている。まず、初任者研修（採用時の基礎的な訓練）については、「受けた」者が7割を占め、それが「役立っている(37.7%)」、「まあ役立っている(47.6%)」を合わせると85.3%となる。実務の中での上司・同僚からの指導について、「受けた」者は64.0%で、初任者研修より若干少ない。しかしながら、それが「役立っている」との回答は55.5%を占め、「まあ役立っている（39.4%）」と合わせて94.9%にのぼる。また、日常の仕事を

離れた研修や講習会については、「受けた」者が 82.2%で、「役立っている (38.3%)」と「まあ役立っている (52.9%)」を合わせると 91.2%にのぼる。3種の研修を比較すると、研修経験としては「日常の仕事を離れた研修や講習会」が最も多くなっている。一方で、その研修経験を「役立っている」と一番強く感じているのは、「実務の中での上司・同僚からの指導」であることがわかるが、36.0%は研修経験を有していない。

- 2) ケアマネージャーの仕事をする上で必要な知識や技術については、次のような傾向となっている。習得するために研修や講習会が不可欠なものについては、「介護保険とその動向に関する知識」が最も高い割合であるが 10.5%にとどまる。以下、「痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術 (10.1%)」、「福祉用具に関する知識 (9.7%)」、「勤務する地域の社会資源に関する知識 (9.7%)」とつづくが、全体に分散している。また、身につけたい知識や技術については、最も多いものでも「介護保険とその動向に関する知識 (14.1%)」、以下、「痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術 (12.5%)」、「勤務する地域の社会資源に関する知識 (10.4%)」とつづき分散にしている。身につけたい知識や技術について、「特になし」との回答は 0.2%と僅かであり、知識や技術の習得ニーズは非常に高いことがわかる。
- 3) さらに、所属事業者に対する能力開発に関する希望については、そのような「希望は持っていない」との回答は 3.9%であり、このことから能力開発に対するニーズが非常に高いことがわかる。どのような希望が多いのかを見ていくと、「無料の研修や講習会を開くこと (増やすこと)」が 21.7%で最も多い。これに「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) (18.2%)」、「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) (18.1%)」、「ケアマネジメントの能力を適切に評価する仕組みを作ること (17.3%)」がつづく。ベテランや上司を通じた能力開発の機会に対する希望が多い (36.3%) ということがわかる。

5. 就業意識

- 1) ケアマネージャーの資格を取得した理由 (最も大切な理由 1つを選択) については、「これまでの仕事の経験を生かすため」が 28.3%で最も多く、以下、「介護や福祉の仕事に関心があったから」(12.5%)、「持っている資格を活かすため」(10.0%)、「介護の知識や技術を身につけたかったから」(8.2%) など分散しているが、「生活を維持するため」(7.9%) や「家計の足しにするため」といった経済的な理由によるものは比較的少ない。
- 2) 一方で、現にケアマネージャーの仕事をしている理由については、「勤務先の仕事配置の都合で」が 28.2%で最も多く、これに「資格・技能・経験を活かすため」(24.1%)、「生活を維持するため」(16.0%)、「要介護高齢者や家族の力になりたいから」(15.3%)、「専

門性の高い仕事だから」(12.8%)とつづき、分散している。

- 3) 働く日数や時間の希望については、「今のままでよい」が最も多く(50.3%)半数を占めるが、一方で「減らしたい」(36.0%)の割合も大きい。そして、現在の所属事業者を辞めるつもりがあるかどうかについては、「当分やめるつもりはない」(41.9%)と「やめるつもりはまったくない」(15.9%)が合計で6割近くを占める。「わからない」という割合も33.3%ほどあるが、「近いうちにやめるつもりがある」という割合は8.8%で小さいといえる。
- 4) 今後、どのような介護の仕事を経験していきたいかということについては、「ケアマネージャーの仕事が続けたい」が最も多く(50.3%)半数を占める。「ケアマネージャー以外の介護の仕事に従事したい」が2割ほど(21.2%)あり、「介護の仕事をやめたい」は6.9%にとどまっている。

Ⅲ 「専念型」ケアマネジャーの仕事と能力

本章Ⅱの3.3)にあるように、ケアマネジャーの仕事に専念している者は25.9%であった。ここでは、この「専念型」¹ケアマネジャーの仕事と能力について分析する。まず初めに、55.3%を占める「兼務型」ケアマネジャーとの比較を行い、次に、「専念型」のケアマネジャーである者のみについて、保有(背景)資格での経験年数と業務遂行能力の高さなどの関係を詳しくみていくこととする。

なお、「専念型」ケアマネジャーは25.9%（回答数165）、「兼務型」ケアマネジャーは55.3%（回答数352）であり、「その他（ケアマネジャーの仕事はしていない等）」が18.7%（回答数119）であった。

1. 「兼務型」ケアマネジャーとの比較による「専念型」ケアマネジャーの仕事と能力
各設問項目について比較を行った結果、特に以下の6点について「専念型」ケアマネジャーの特徴が明らかになった。

1) ケアマネジャー資格の取得理由（最も大切な理由ひとつ）についての集計結果は表3の通りである。このように、「専念型」では、「兼務型」に多かった「これまでの仕事の経験を生かすため」の割合が小さくなり、一方で、「持っている資格を活かすため」や「介護や福祉の仕事に関心があったから」という割合が大きくなっている。

表3 ケアマネジャー資格の取得理由（最も大切な理由）

	「専念型」	「兼務型」
1. 持っている資格を活かすため	13.8%	7.9%
2. これまでの仕事の経験を生かすため	18.2%	32.6%
3. 介護の知識や技能を身につけたかったから	9.4%	6.6%
4. 介護や福祉の仕事に関心があったから	16.4%	11.2%
5. 生きがいや社会参加のため	5.0%	6.6%
6. 社会のために役立ちたいから	7.5%	7.6%
7. 生活を維持するため	8.2%	8.8%
8. 家計の足しにするため	2.5%	0.0%
9. その他	14.5%	16.3%
10. 特別な理由はない	4.4%	2.4%
	100.0%	100.0%

- 2) 仕事をしている理由についての集計結果は表4の通りであるが、「専念型」の場合、「兼務型」で最も大きな割合を占めている「仕事配置の都合で」という理由による者よりも、「資格・技能・経験を活かすため」という理由による者が最も大きな割合を占めることが注目される。またその一方で、「兼務型」に比べて「生活を維持するため」の割合も大きくなっている。「専念型」の場合、「仕事配置の都合」という職場環境による理由よりも、「資格・技能・経験を活かすため」という、ケアマネージャーの仕事に対してより積極的な理由である者が多い傾向がある。

表4 仕事をしている理由

	「専念型」	「兼務型」
1. 生活を維持するため	21.5%	13.1%
2. 資格・技能・経験を活かすため	25.4%	24.7%
3. 勤務先の仕事配置の都合で	20.5%	32.0%
4. 要介護高齢者や家族の力になりたいから	16.3%	15.0%
5. 専門性の高い仕事だから	13.6%	12.8%
6. その他	2.7%	2.4%
	100.0%	100.0%

- 3) 次に、現在所属している職場については、「専念型」と「兼務型」で大きく異なっている。所属している職場についての集計結果は表5の通りであるが、「専念型」の特徴は、「居宅介護サービスの事業所」が約8割を占めているということである。「兼務型」では約2割に達していた「特別養護老人ホーム」については、「専念型」では3.7%と非常に少ない。また、「兼務型」で13.6%であった「老人保健施設」についても、「専念型」では5.6%と半分以下の割合となっている。「専念型」と「兼務型」ケアマネージャーでは、その所属居ている職場が大きく異なっていることがわかる。

表5 職場

	「専念型」	「兼務型」
1. 居宅介護サービスの事業所	79.6%	40.8%
2. 訪問看護サービスの事業所	2.5%	8.7%
3. 訪問入浴サービスの事業所	0.0%	0.3%
4. 老人保健施設	5.6%	13.6%
5. 特別養護老人ホーム	3.7%	19.4%
6. 療養型病床群	0.0%	6.4%
7. その他	8.6%	11.0%
	100.0%	100.0%

- 4) 「専念型」と「兼務型」ではケアプラン作成の体制についても大きく異なっている。ケアプラン作成の体制についての集計結果は表6の通りであるが、「専念型」では「アセスメントから計画の修正・変更・確認まで、すべてひとりで担当している」という者が93.3%にもものぼる。「兼務型」では「アセスメントと計画づくりは分担して行い、修正・変更・確認はひとりで行う」という者が2割を超え、「アセスメントを分担して行う」という者(8.3%)と合わせて約3割で分担体制がとられているが、「専念型」ではほとんどのケアマネージャーが担当ケースのケアプラン作りをひとりでやっているということがわかる。
- また、現在の担当ケース件数については、平均で「専念型」が58.9件、「兼務型」が39.4件となっており、「専念型」が約20件多くなっている。

表6 ケアプラン作成の体制

	「専念型」	「兼務型」
1. アセスメントから計画の修正・変更・確認まで、すべてひとりで担当する	93.3%	61.3%
2. アセスメントは分担して行い、計画づくりの段階から修正・変更・確認まではひとりで行う	1.8%	8.3%
3. アセスメントと計画づくりは分担して行い、修正・変更・確認はひとりで行う	3.0%	20.9%
4. その他	1.8%	9.5%
	100.0%	100.0%

- 5) 次に、「今後どのような介護の仕事を経験していきたいと考えているか」ということについても、「専念型」と「兼務型」ではその傾向が異なっている。この「今後の働き方」についての集計結果は表7の通りであるが、「専念型」では「兼務型」に比べて「ケアマネージャー以外の介護の仕事に従事したい」者の割合が小さくなる一方で、「ケアマネージャーの仕事が続けたい」者の割合が僅かながらも大きくなっていることが注目される。

表7 今後の働き方

	「専念型」	「兼務型」
1. ケアマネージャーの仕事が続けたい	58.3%	54.0%
2. ケアマネージャー以外の介護の仕事に従事したい	18.4%	25.2%
3. 介護の仕事辞めたい	8.0%	6.8%
4. その他	15.3%	13.9%
	100.0%	100.0%

6) 課業別および課業難易度別の能力平均点は表 8-1、表 8-2 の通りである。まず、課業別の能力平均点を比較すると、「アセスメント」と「サービス担当者会議の運営」以外のすべての課業において「専念型」の能力が高いということがわかる。特に「給付管理」でその差が大きく、「専念型」の能力が高い。

次に、課業難易度別に見ていくと、難易度段階の低いもので「専念型」よりも「兼務型」の方が能力平均点の高い課業もあるが、一方で、「相談・分析 c」と「給付管理 b および c」で「専念型」の能力が特に高いということが注目される。「専念型」ケアマネージャーは、「相談・分析」においては、主訴の把握にとどまらず、利用者個々に最適なアプローチや最適な事業者をイメージしながら適切なサービスを助言するという難しい仕事や、「月間の自分の仕事量を全体として考慮しながら」給付管理業務を行うという難しい仕事をこなすという高度な能力が形成されているのである。

表 8-1 課業別能力平均点 (直接業務)

	「専念型」		「兼務型」	
		能力平均点		能力平均点
ケース発見	難易度 a	3.68	難易度 a	3.65
	難易度 b	3.58	難易度 b	3.43
	難易度 c	2.57	難易度 c	2.58
	total	3.28	total	3.22
相談・分析	難易度 a	3.39	難易度 a	3.40
	難易度 b	3.05	難易度 b	3.09
	難易度 c	3.31	難易度 c	3.15
	total	3.25	total	3.21
アセスメント	難易度 a	3.10	難易度 a	3.13
	難易度 b	3.23	難易度 b	3.23
	難易度 c	2.98	難易度 c	3.04
	total	3.10	total	3.13
ケアプランの原案作成	難易度 a	3.48	難易度 a	3.39
	難易度 b	3.22	難易度 b	3.17
	難易度 c	2.96	難易度 c	2.98
	total	3.22	total	3.18
ケアプランの調整・実施	難易度 a	3.55	難易度 a	3.46
	難易度 b	3.07	難易度 b	2.97
	難易度 c	2.96	難易度 c	3.02
	total	3.19	total	3.15
モニタリング	難易度 a	3.50	難易度 a	3.21
	難易度 b	3.45	難易度 b	3.22
	難易度 c	2.66	難易度 c	2.57
	total	3.20	total	3.00
ケアプランの修正	難易度 a	3.39	難易度 a	3.30
	難易度 b	3.23	難易度 b	3.20
	難易度 c	3.17	難易度 c	3.10
	total	3.26	total	3.20

表 8-2 課業別能力平均点 (間接業務)

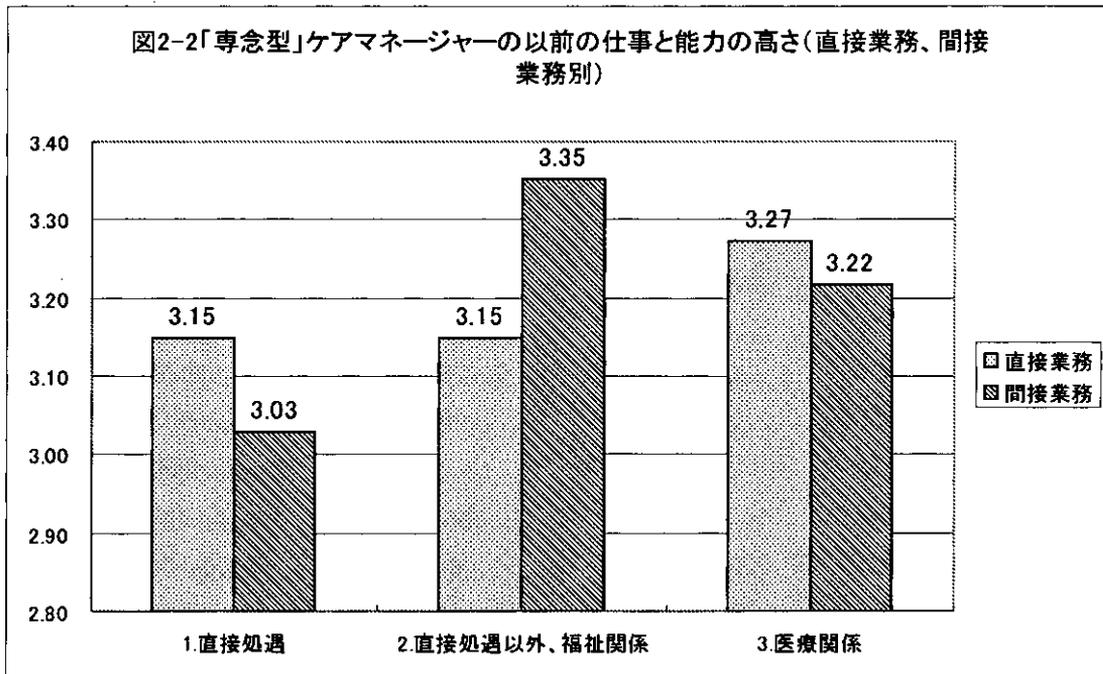
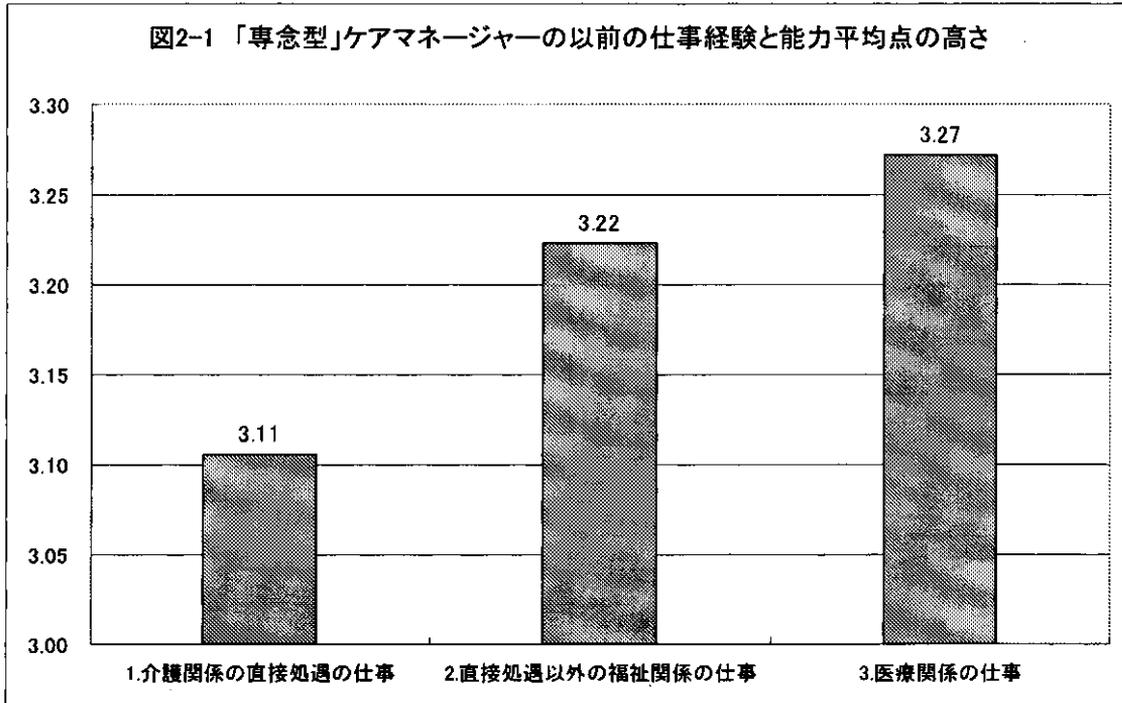
	「専念型」		「兼務型」	
		能力平均点		能力平均点
要介護認定調査	難易度 a	3.47	難易度 a	3.43
	難易度 b	3.49	難易度 b	3.43
	難易度 c	3.33	難易度 c	3.39
	total	3.43	total	3.42
給付管理	難易度 a	3.62	難易度 a	2.98
	難易度 b	3.21	難易度 b	2.80
	難易度 c	3.55	難易度 c	2.94
	total	3.46	total	2.91
苦情解決	難易度 a	3.46	難易度 a	3.32
	難易度 b	3.26	難易度 b	3.04
	難易度 c	3.10	難易度 c	3.05
	total	3.27	total	3.14
サービス担当者会議の運営	難易度 a	2.56	難易度 a	2.50
	難易度 b	2.57	難易度 b	2.58
	難易度 c	2.53	難易度 c	2.56
	total	2.55	total	2.55

2. 「専念型」ケアマネージャーの仕事と能力

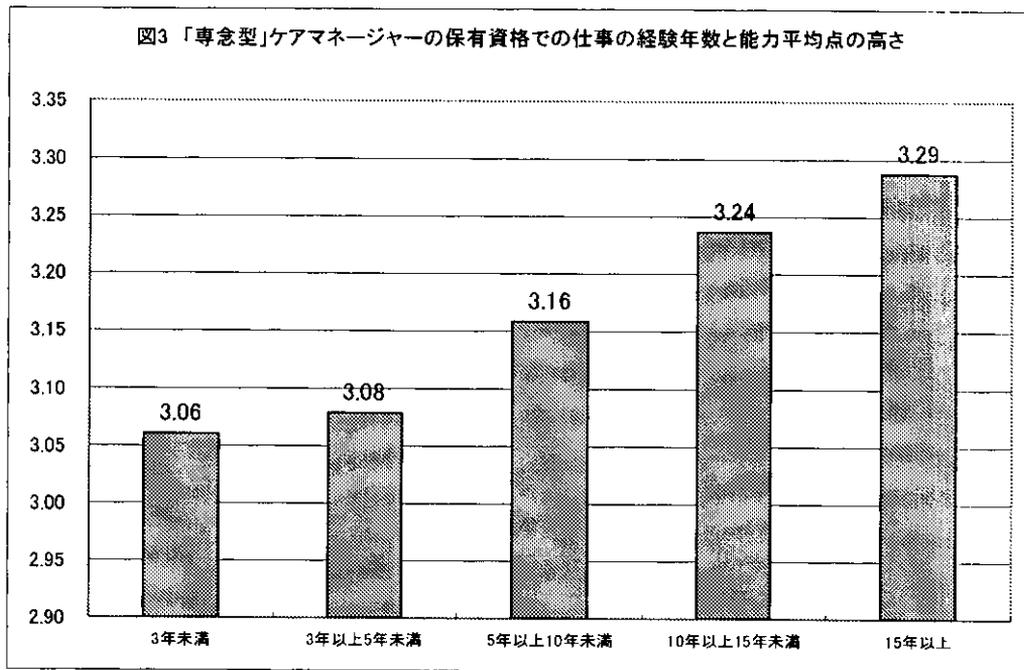
次に、「専念型」ケアマネージャーのみに注目し、保有(背景)資格での経験年数と能力の関係やケアマネージャーとして実際に仕事を始めてからの期間と能力の関係等を見ると、以下の3点が明らかになった。

- 1) まず、ケアマネージャーになる前に何の仕事をしてきたかということと能力平均点との関係を示したのが図 2-1 である。能力平均点は「医療関係の仕事」であった者が最も高く(3.27点)、これに「ソーシャルワーカーやケースワーカーなど、直接処遇以外の福祉関係の仕事(3.22点)」、「ホームヘルパーや介護施設の直接処遇の仕事(3.11点)」が続く。

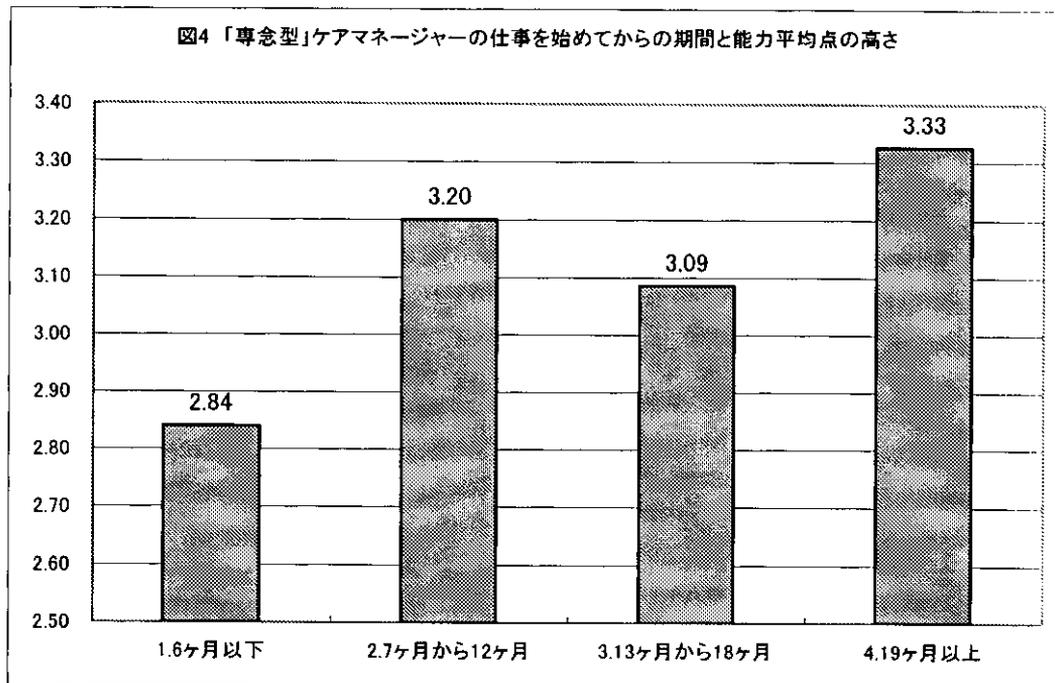
さらに、直接業務、間接業務別に見たものが図 2-2 である。間接業務については、「直接処遇以外の福祉関係の仕事」であった者の能力が最も高くなる。しかしながら、直接業務の能力平均点は低く間接業務との差が大きいという点に特徴がある。「ホームヘルパーや介護施設の直接処遇の仕事」であった者は、これと対照的な傾向を示している。



2) 保有(背景)資格での仕事の経験年数と能力平均点との関係をあらわしているのが図3である。経験が長くなるほど能力平均点は高くなっており、保有(背景)資格での仕事の経験年数とケアマネジャーの仕事への能力の高さには関係があるということがわかる。



3) ケアマネジャーの仕事を始めてからの期間と能力平均点の関係を表わしているのが図4である。まず、6ヶ月以下に比べて7ヶ月から12ヶ月以下までに能力が高く伸びているという点に特徴がある。そして、長期的に見れば、実際に仕事を始めてからの期間が長くなればなるほど能力平均点が高くなる傾向があるといえる。



¹ 本調査では、問 21 において「ケアマネージャーとしての仕事に専念しているか」どうかを尋ねている。そこで、ここでは、選択肢 1. と回答した者を「専念型」、選択肢 2.～7. と回答した者を「兼務型」として分析を行うこととした。なお、選択肢 8. 「その他」の具体的内容は、「ケアマネージャーとしての仕事を行っていない」というものが主であった。

第3部 資料編

1. ホームヘルパー調査（調査票・単純集計、自由回答欄）
2. 介護施設直接処遇職員調査（調査票・単純集計、自由回答欄）
3. ケアマネージャー調査（調査票、単純集計、自由回答欄）

介護の仕事と能力に関するアンケートのお願い

平成 14 年 8 月

「介護関連分野における雇用・能力開発指針の策定に係わる研究会」では、厚生労働省の研究費を受け、2000 年度から 3 カ年計画で、介護の仕事と能力の対応モデルを示すとともに、能力開発型の人事処遇制度を提案することを目的として、調査研究を進めています。

このアンケートは、直接介護業務に携わる皆さまを対象に、仕事の内容、仕事を行う能力、仕事に対する意識などをおうかがいし、介護サービスに携わる人の視点からみて魅力ある人事処遇制度のあり方を検討するための基礎資料とするものです。

お忙しいなかたいへん恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、この調査は無記名式で、ご記入いただいた回答結果は、統計的に処理いたしますので、個人個人の回答が特定されることはございません。どうぞありのままをご記入ください。

厚生科学研究（政策科学推進研究事業）

「介護関連分野における雇用・能力開発指針の策定に係わる研究会」

主任研究者 小笠原浩一（埼玉大学経済学部 教授）

分担研究者 佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所 教授）

林 大樹（一橋大学大学院社会学研究科 教授）

大木 栄一（日本労働研究機構研究所 副主任研究員）

研究協力者 工藤 健一（一橋大学大学院博士課程）

堀田 聰子（UFJ 総合研究所 研究員）

ご記入にあたってのお願い

- この調査の対象になるのは、直接介護業務に携わる方々です。普段は事務所に勤務される管理職の方であっても、交代要員や突発的なできごとに対応するため、ときに直接介護業務を担当することがある方も対象となります。
- お手数ですが、すべての質問についてご記入ください。
- ご記入は黒または青のボールペン、万年筆、濃い鉛筆をご使用ください。
- 数字での回答は、直接、□の中に記入してください。回答項目が用意されている場合は、あてはまる項目の番号に○印をつけてください。問によっては、回答を自由にご記入頂くものもあります。また、「その他（ ）」にあてはまる場合は、ご面倒でもなるべく詳しくご記入ください。
- ご記入頂きましたアンケート用紙は、返信用封筒に入れ、**9 月 15 日（日）までに郵便ポストに投函**してください。

介護の仕事に係わる職業能力について

問1 あなたは、下表にあげる食事介助など介護各分野のそれぞれの仕事 a,b,c を、ひとりで（同行指導や家族の指示なしに）どの程度できますか。「実務経験があり確実にできる：5」～「実務経験なし・ほとんどできない：1」の5段階の中から1つを選び、該当する番号に○をつけてください。

	仕事例	実務経験があり 確実にできる(5)	実務経験があり かなりできる(4)	実務経験があり だいたいできる(3)	実務経験があり 少しできる(2)	実務経験なし・ ほとんどできない(1)	無回答
		90点以上	70～80点	50点前後	20～30点	10点以下	
食事介助	a 食べやすいよう食事をセッティングし、利用者の身体状況にあった姿勢を確保すること。 N=415	14.9%	25.1%	31.6%	14.7%	11.8%	1.9%
	b 嚥下・咀嚼状態を見ながら利用者のペースにあわせて介助すること。 N=415	13.0%	24.8%	28.4%	14.7%	16.6%	2.4%
	c 嚥下障害や硬直、痴呆など、通常の摂食が困難な利用者の身体・精神 状況に合わせた介助をすること。 N=415	7.7%	17.3%	25.3%	14.7%	32.8%	2.2%
排泄介助	a 環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら利用者の排泄の見守り・一部介助を行うこと。 N=415	20.0%	26.0%	26.3%	13.0%	13.0%	1.7%
	b ポータブルトイレでの排泄介助やおむつ着脱を行うこと。 N=415	16.4%	20.7%	27.2%	15.4%	18.1%	2.2%
	c 利用者の排泄パターンを把握し、状況にあわせた排泄介助を行うこと。 N=415	12.5%	19.8%	27.7%	16.4%	21.4%	2.2%
更衣介助	a 環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら利用者の更衣の見守りを行うこと。 N=415	24.8%	25.5%	27.7%	13.3%	7.2%	1.4%
	b 麻痺や硬直などを考慮し、無理のない着脱方法を工夫すること。 N=415	13.0%	24.3%	28.9%	16.6%	14.9%	2.2%
	c 痴呆や精神障害がある利用者に対し、適宜声かけをしながら更衣介助を行うこと。 N=415	14.9%	24.6%	22.2%	12.8%	23.1%	2.4%
入浴介助	a 環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら利用者の入浴・シャワー浴の見守りを行うこと。 N=415	21.2%	22.9%	23.1%	12.0%	19.0%	1.7%
	b 麻痺や硬直がある利用者からの指示に従った入浴介助を行うこと。 N=415	12.0%	16.9%	19.8%	14.2%	34.7%	2.4%
	c 転倒につながる危険を予測し、常に利用者と自分の体勢の安定・安全に配慮すること。 N=415	12.5%	21.7%	25.5%	11.8%	26.0%	2.4%
清拭	a 環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら部分清拭を行うこと。 N=415	17.6%	25.5%	27.5%	13.0%	14.7%	1.7%
	b 湯温と体温を確保しながら手早く全身清拭を行うこと。 N=415	12.5%	24.8%	27.2%	13.7%	19.8%	1.9%
	c 障害の状況だけでなく、当日の体調を考慮して清拭方法を変えること。 N=415	10.8%	21.7%	27.2%	16.6%	20.5%	3.1%
ベッドメイク	a 空ベッドで、シーツにしわをつくらず、寝具の中心線をあわせてベッドメイクを行うこと。 N=415	22.7%	25.5%	24.6%	14.5%	10.8%	1.9%
	b 利用者がベッドにいる状態でベッドメイクを行うこと。 N=415	10.1%	17.3%	20.0%	15.7%	35.2%	1.7%
	c 利用者がベッドにいて、医療処置が行われている状態でベッドメイクを行うこと。 N=415	4.8%	9.2%	15.7%	8.0%	60.5%	1.9%

	仕事例	実務経験があり 確実にできる(5)	実務経験があり かなりできる(4)	実務経験があり だいたいできる(3)	実務経験があり 少しできる(2)	実務経験なし・ ほとんどできない(1)	無回答
		90点以上	70～80点	50点前後	20～30点	10点以下	
体位変換	a 体位を変換し、安定した体位を確保すること。 N=415	12.5%	19.0%	26.0%	16.9%	23.1%	2.4%
	b 床ずれ・麻痺に配慮し、利用者に苦痛を与えずに体位変換すること。 N=415	7.0%	16.9%	27.0%	17.3%	29.4%	2.4%
	c 利用者の身体・精神状況にあわせ、適切なタイミングで、利用者の安楽を確保しながら体位変換を行い、床ずれ予防や気分転換を図ること。 N=415	7.0%	15.9%	25.8%	18.8%	30.1%	2.4%
移乗介助	a 車椅子を適切な場所にセッティングし、利用者のベッド⇄車椅子の移乗を見守ること。 N=415	17.1%	24.3%	25.3%	14.7%	15.4%	3.1%
	b 利用者の身体状況にあった方法で、タイミングをはかって移乗介助を行うこと。 N=415	14.0%	25.8%	26.5%	15.9%	15.7%	2.2%
	c 利用者の残存能力を維持・活用できるよう、適宜声かけをしながら移乗 介助を行うこと。 N=415	15.7%	25.8%	24.8%	16.1%	14.9%	2.7%
外出介助	a 安全な方法・経路を選んで外出介助すること。 N=415	23.9%	26.3%	28.2%	11.3%	7.7%	2.7%
	b 利用者の希望だけでなく、当日の天候・体調等を考慮して外出の提案を行うこと。 N=415	22.9%	25.3%	26.0%	14.5%	8.2%	3.1%
	c 経路と利用者の身体状況の両面からリスクを常に予測して回避し、万が一予想外の出来事が起きても、適切に判断し、対処すること。 N=415	10.8%	21.4%	31.3%	15.9%	16.9%	3.6%
調理	a 時間内に食事を作ること。 N=415	34.2%	28.2%	25.3%	6.0%	4.6%	1.7%
	b 利用者の嗜好にあった食事を作ること。 N=415	21.9%	33.7%	28.0%	9.9%	4.3%	2.2%
	c 盛りつけの工夫・季節感の演出・複数の献立の提案などを通じて、利用者の「食べる楽しみ」を引き出すこと。 N=415	17.6%	31.6%	28.7%	13.7%	6.0%	2.4%
掃除	a 時間内に決められた手順で掃除を行うこと。 N=415	42.2%	32.5%	21.2%	2.2%	0.7%	1.2%
	b 利用者とのコミュニケーションを欠かさずに掃除を行うこと。 N=415	35.4%	34.5%	23.6%	4.3%	0.5%	1.7%
	c 掃除を通じて住生活の問題を発見し、関係者との連携をはかること。 N=415	25.1%	32.0%	28.9%	9.6%	2.4%	1.9%
買い物	a 金額を確認してお金を預かり、買い物が終わったら、商品と価格を説明してから残金を返却すること。 N=415	61.0%	18.8%	12.8%	2.4%	3.4%	1.7%
	b 利用者の買い物の希望(何を、どこで、どれだけ、いくらで)を具体化すること。 N=415	52.8%	22.7%	15.4%	4.1%	3.1%	1.9%
	c 次回の訪問予定、使用量の見込などを考慮し、買い物の提案を行うこと。 N=415	34.5%	26.7%	21.7%	8.0%	7.0%	2.2%

	仕事例	実務経験があり 確実にできる(5)	実務経験があり かなりできる(4)	実務経験があり だいたいできる(3)	実務経験があり 少しできる(2)	実務経験なし・ ほとんどできない(1)	無回答	
		90点以上	70~80点	50点前後	20~30点	10点以下		
健康チェック	a	利用者に質問することにより、体調を確認すること。 N=415	23.6%	34.2%	26.7%	10.1%	1.7%	3.6%
	b	介助中の観察(顔色・表情・皮膚や排泄物の色や状態など)を通じて、体調を把握すること。 N=415	15.4%	33.0%	32.0%	13.0%	3.9%	2.7%
	c	利用者の障害・既往歴等をふまえ、リスクを予測して適宜体調を確認すること。 N=415	11.3%	26.7%	33.5%	18.8%	6.3%	3.4%
緊急対応	a	利用者の基礎情報(障害・既往歴・服薬状況・緊急連絡先など)を正確に把握すること。 N=415	18.3%	21.7%	33.0%	13.7%	10.6%	2.7%
	b	緊急連絡が必要な場合に、観察・報告すべき内容を把握し、的確に報告すること。 N=415	14.7%	20.5%	31.3%	11.8%	19.0%	2.7%
	c	利用者の症状に応じ、すみやかに適切な応急処置を行うこと。 N=415	8.7%	14.5%	27.5%	18.6%	28.0%	2.9%
説明	a	必要な情報を利用者・家族に伝えること。 N=415	23.1%	24.6%	32.8%	12.8%	3.6%	3.1%
	b	難しい言葉や専門用語を使わず、利用者・家族に分かる言葉で説明すること。 N=415	22.7%	25.1%	33.3%	12.0%	4.3%	2.7%
	c	利用者の状況(体調・表情など)をみて、説明のタイミングや内容を変えること。 N=415	18.6%	24.8%	34.7%	12.8%	6.0%	3.1%
関係構築	a	挨拶や言葉遣い・服装など基本マナーを守り、随時声かけをするなど、利用者から好感と信頼を持ってもらえるような態度で接すること。 N=415	29.2%	32.5%	30.8%	4.3%	0.0%	3.1%
	b	必要などきにいつでも家族から情報・協力を得られるようにすること。 N=415	20.5%	28.9%	36.1%	8.2%	3.1%	3.1%
	c	自分のやり方・考えをすぐにおしつけず、利用者・家族の理解・行動を待つこと。 N=415	28.0%	33.5%	29.2%	5.8%	0.7%	2.9%
情報収集と判断	a	事務所に自ら求めるなどして、サービス提供に必要な情報を集めること。 N=415	21.4%	24.6%	35.2%	13.0%	2.4%	3.4%
	b	プライバシーに配慮し、利用者・家族に不快感を与えずに必要な情報を集めること。 N=415	18.1%	32.3%	31.8%	10.8%	3.1%	3.9%
	c	利用者・家族の意見だけでなく、客観的な状況を考慮して判断すること。 N=415	15.7%	28.7%	34.2%	13.5%	4.3%	3.6%
協働	a	サービス提供内容だけでなく、利用者の訴えや変化を介護日誌などに記録すること。 N=415	26.0%	30.8%	28.4%	9.9%	1.4%	3.4%
	b	サービス提供責任者・ケアマネジャーなどの関係者に対し、サービス提供上の問題点を報告し、自分の意見を述べること。 N=415	22.9%	28.9%	28.7%	10.8%	4.8%	3.9%
	c	利用者の価値観や生活スタイルにあった生活の実現という観点から、全体としてのサービス提供に関する改善提案を行うこと。 N=415	14.7%	26.3%	32.0%	14.7%	8.2%	4.1%

(大変お疲れさまでした。以降は、それほど時間がかかりませんので、もう少しご協力ください)

問2 あなたは、下表にあげる食事介助など各分野の仕事のそれぞれについて、新人に指導することができますか（それぞれの仕事の具体的な内容は問1と同じです）。「指導経験があり指導できる：3」～「指導経験なし・指導はできない：1」の3段階の中から1つを選び、該当する番号に○をつけてください。（N=415）

	指導経験があり 指導できる (3)	指導経験はあるが うまく指導できな (2)	指導経験なし・ 指導はできない (1)	無回答
食事介助 (N=415)	36.1%	14.2%	45.3%	4.3%
排泄介助 (N=415)	33.0%	16.9%	46.0%	4.1%
更衣介助 (N=415)	36.4%	16.4%	42.4%	4.8%
入浴介助 (N=415)	27.7%	19.3%	49.2%	3.9%
清拭 (N=415)	30.6%	16.6%	47.7%	5.1%
ベッドメイク (N=415)	33.5%	17.1%	45.3%	4.1%
体位変換 (N=415)	24.8%	19.0%	51.3%	4.8%
移乗介助 (N=415)	31.1%	18.3%	46.0%	4.6%
外出介助 (N=415)	37.8%	14.7%	43.6%	3.9%
調理 (N=415)	40.7%	16.6%	38.3%	4.3%
掃除 (N=415)	51.6%	10.8%	33.3%	4.3%
買い物 (N=415)	48.7%	9.6%	37.3%	4.3%
健康チェック (N=415)	33.5%	19.3%	42.7%	4.6%
緊急対応 (N=415)	20.2%	18.6%	56.6%	4.6%
説明 (N=415)	30.6%	21.4%	43.4%	4.6%
関係構築 (N=415)	31.8%	18.3%	45.8%	4.1%
情報収集と判断 (N=415)	28.2%	21.0%	46.7%	4.1%
協働 (N=415)	31.3%	21.2%	43.4%	4.1%