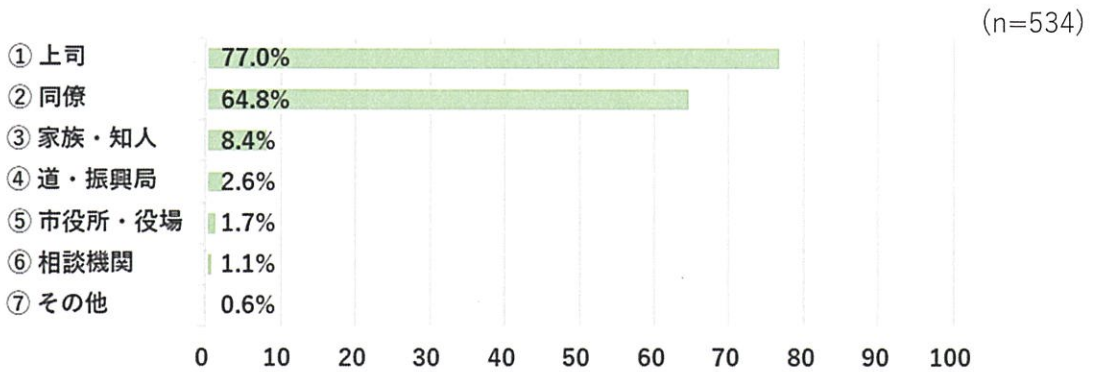


問4(6)コ 見聞きした虐待行為等の相談先【複数回答あり】

* 見聞きした虐待行為等の相談先は、「① 上司」が77.0%で最も多く、次いで「② 同僚」が64.8%、「③ 家族・知人」が8.4%となっています。



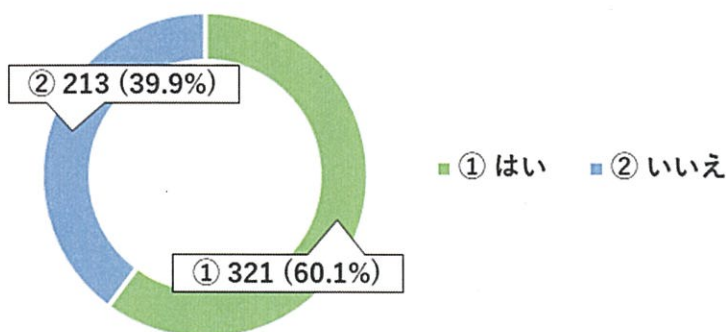
< 「その他」の主な内容 >

不適切と思われる行為を行った者に指摘し、支援方法を一緒に考えた
福祉を専門としている友人

問4(6)サ 見聞きした虐待行為等の相談による改善状況

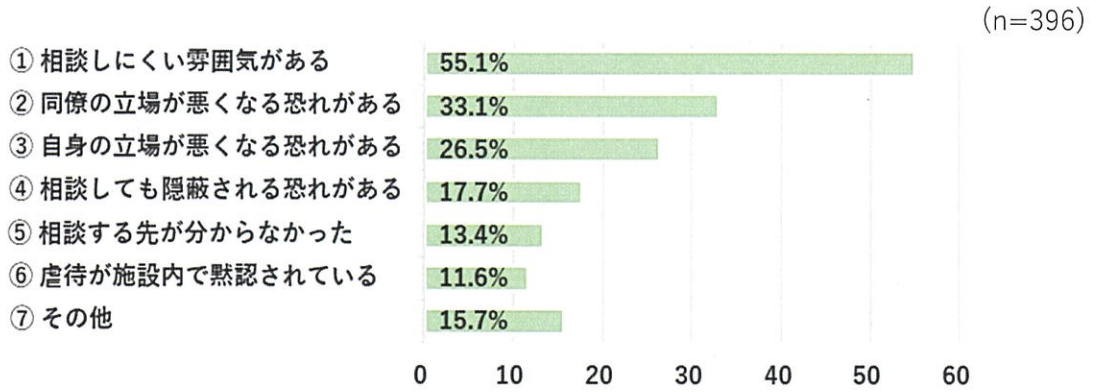
* 見聞きした虐待行為等の相談による改善状況は、「① はい (改善した)」が60.1%となっており、「② いいえ (改善しなかった)」は39.9%となっています。

(n=534)



問4(6)シ 見聞きした虐待行為等を相談しなかった理由【複数回答あり】

* 見聞きした虐待行為等を相談しなかった理由は、「① 相談しにくい雰囲気がある」が55.1%で最も多くなっています。



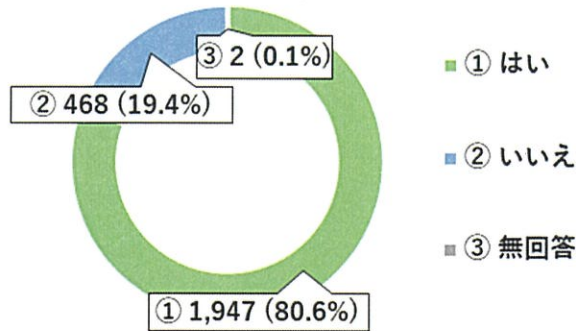
< 「その他」の主な内容 >

既に解決済みのため
加害者が上司や先輩であったため
情報の真偽が定かではなかったため

問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

* 虐待防止マニュアルの活用状況は、「① はい」が80.6%となっており、「② いいえ」は19.4%となっています。

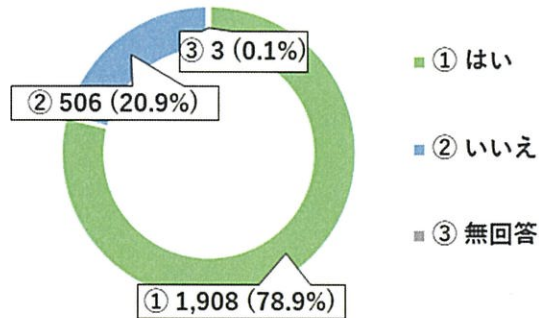
(n=2,417)



問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況

* 虐待防止チェックリストの活用状況は、「① はい」が78.9%となっており、「② いいえ」は20.9%となっています。

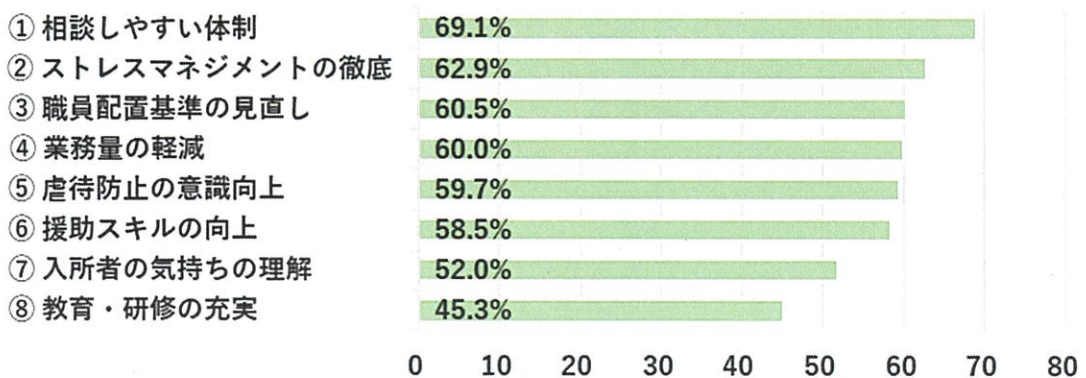
(n=2,417)



問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】

* 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策は、「① 相談しやすい体制」が69.1%で最も多く、次いで「② ストレスマネジメントの徹底」が62.9%、「③職員配置基準の見直し」が60.5%となっています。

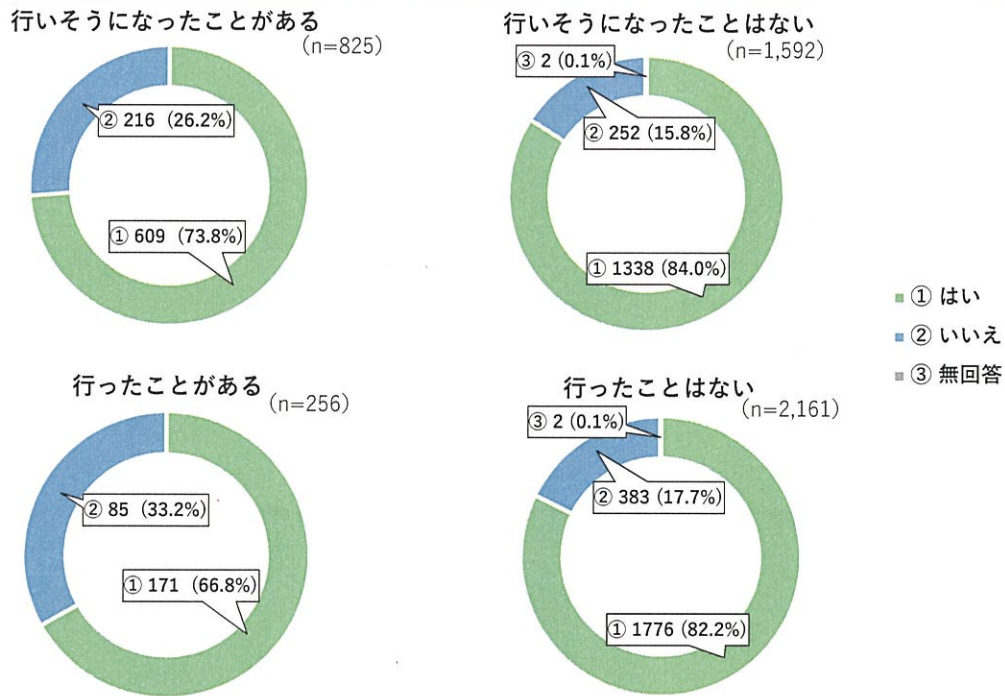
(n=2,417)



虐待を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の傾向について

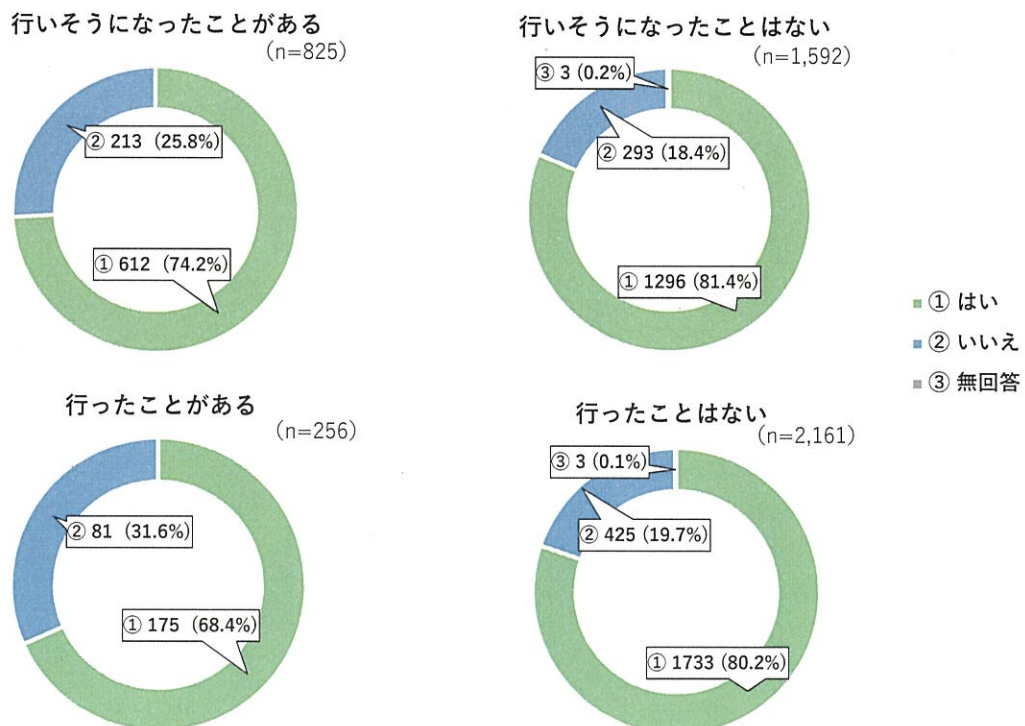
問4(7) 虐待防止マニュアル活用状況

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の職場では活用率が低い傾向にあります。



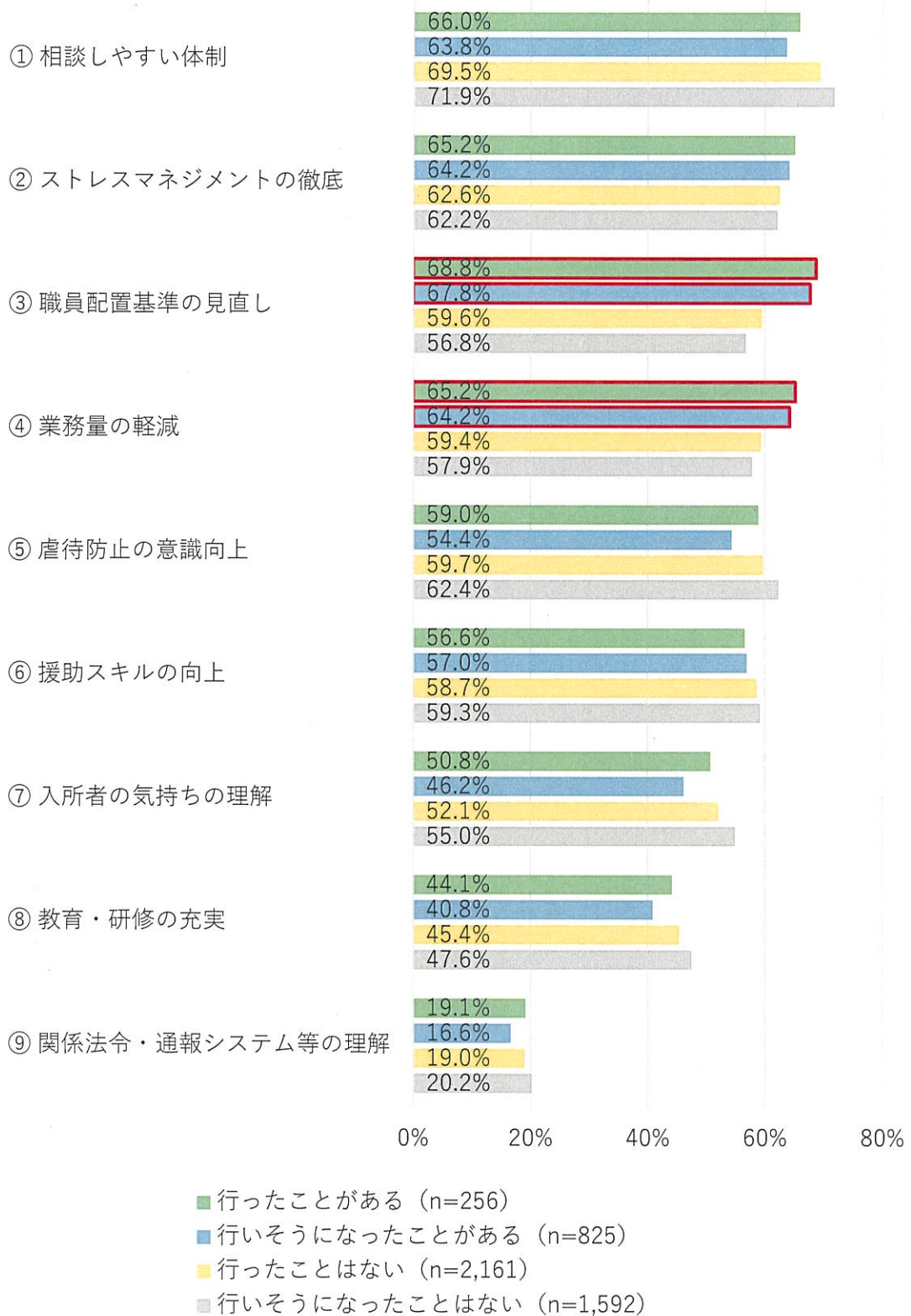
問4(8) 虐待防止チェックリスト活用状況

* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員の職場では活用率が低い傾向にあります。



問4(9) 虐待行為等発生（再発）防止に有効と考える対策【複数回答あり】

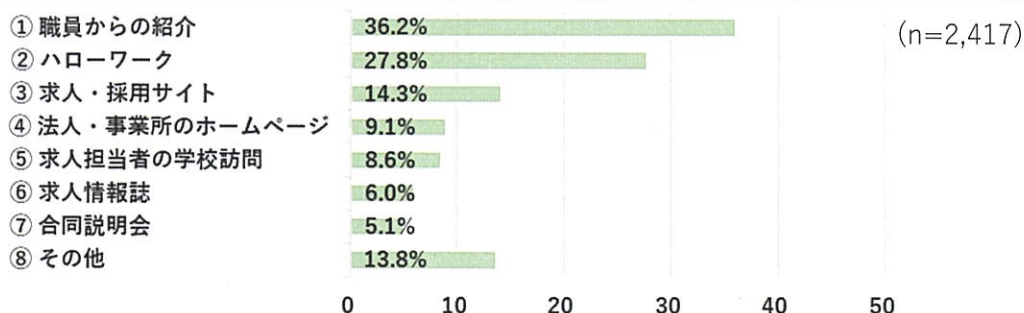
* 虐待行為等を行いそうになったことがある・行ったことがあると回答した職員では、「③職員配置基準の見直し」及び「④業務量の軽減」の回答割合が高い傾向にあります。



A-5 人材確保

問5(1) 現在の職場に就職した際の媒体・経路【複数回答あり】

* 現在の職場に就職した際の媒体・経路は、「① 職員からの紹介」が36.2%で最も多く、次いで「② ハローワーク」が27.8%となっています。

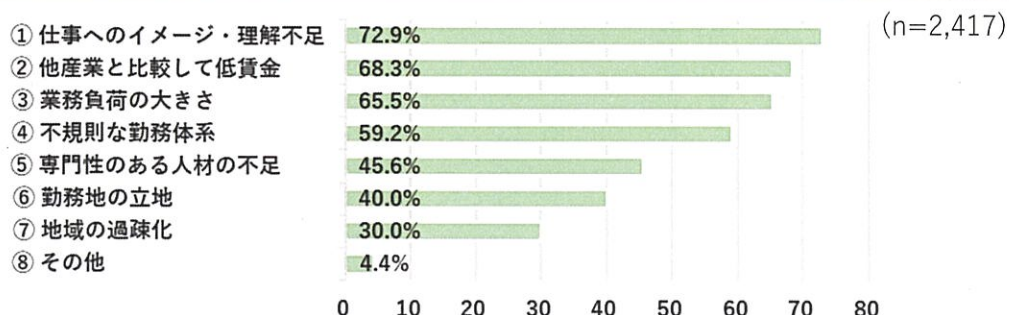


< 「その他」の主な内容 >

家族からの紹介	新聞広告、チラシ、張り紙
学校からの紹介	市町村からの情報
知友人からの紹介	勧誘された
前職場・元同僚からの紹介	実習先だった
インターネット	特定技能実習生

問5(2) 人材確保が困難な要因【複数回答あり】

* 人材確保が困難な要因は、「① 仕事へのイメージ・理解不足」が72.9%で最も多く、次いで「② 他産業と比較して低賃金」が68.3%となっています。

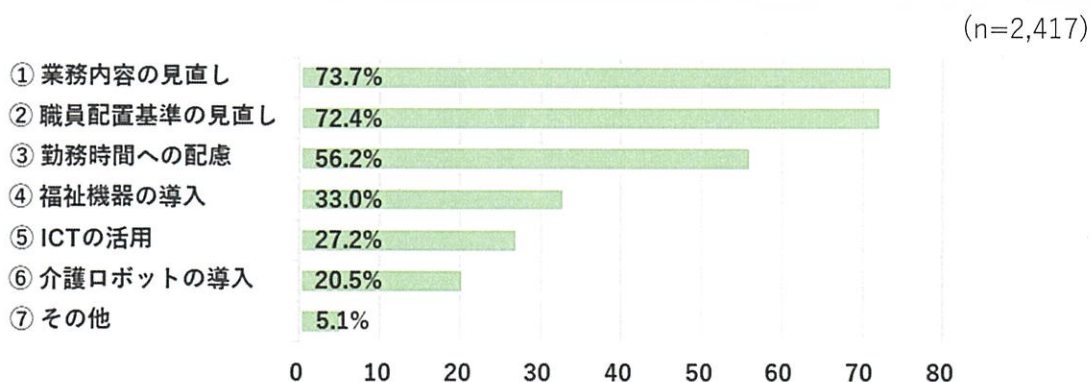


< 「その他」の主な内容 >

圧倒的に賃金が低すぎて、生活に余裕が持てない
有休取得なんてできず、表面上の休みだけで休日出勤は当たり前
利用者や家族からの暴言やクレーム等で心が疲弊。職員が守られていない
骨が折れそうなくらいの暴力を受ける危険な仕事であり、つばをはきかけられるなど衛生的ではない仕事でもある
この職種の楽しさが伝わっていない
コロナ禍によって学生の実習や職業体験の機会が減った
障がい者への偏見
人間関係の難しさ
近年の虐待事件による逮捕などの報道が尻込みさせているのではないかな
障害者支援という職種が認知されていない

問5(3) 業務負担軽減として期待する取組【複数回答あり】

* 業務負担軽減として期待する取組は、「①業務内容の見直し」が73.7%で最も多く、次いで「② 職員配置基準の見直し」が72.4%となっています。



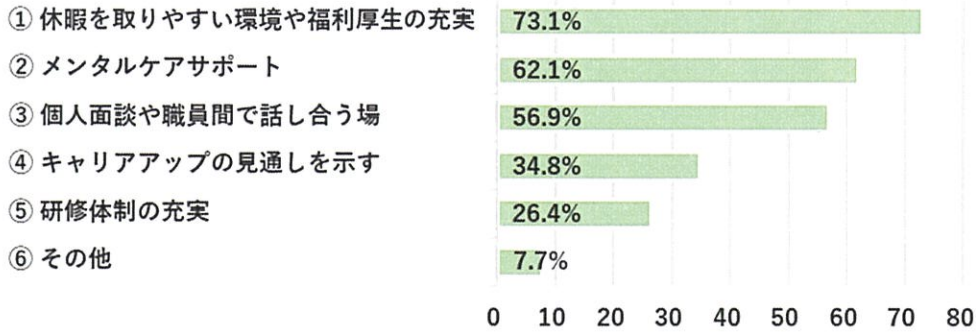
< 「その他」の主な内容 >

職員の間関係や多職種間の理解と協力。
有給消化。休みやすい環境作り。夜勤明けと公休の差別化。
記録や介助業務多く、利用者さんとゆとりを持ち関り理解する機会が持てない。
ほぼ職員体制1名は負担が大きい。職員多人数での対応が必須。
国家資格あるいは相応の資格がないと従事出来ないような制度改革。同時に賃金等の基準を上げる。
サービス残業0に向けての時間管理の徹底。
人材確保。記録物が少なくなると業務負担が減る。この虐待のことも含めて何かある度に残す記録物が増えるが減ることはない。永遠に業務が増え続けるイメージしか湧かない。
メンタルヘルスの相談員の配置。
障害福祉サービスの報酬単価増などによる職員所得増により、成り手を増やす。
夜勤や宿直の明けの日が休日扱いになっていて公休が月に4日、5日しかなく疲労がぬけない。又、休憩時間があって無いようなもので、常に利用者の対応をしなければならない。

問5(4) 就労継続（早期退職防止）のために期待する取組【複数回答あり】

* 就労継続（早期退職防止）のために期待する取組は、「① 休暇を取りやすい環境や福利厚生の充実」が73.1%で最も多くなっています。

(n=2,417)



< 「その他」の主な内容 >

賃金の向上。この選択肢に「給与や待遇の改善」という項目が無いこと自体おかしい。
人員が足りず夜勤を連続で行わないといけな。残業が増えてしまうため、人員不足の解消が必要。
あまりにもたくさんの業務がありすぎる。利用者の直接的支援の他に会議録の提出、委員会、買い物精算など、それらに疲れてしまい支援が辛い。
職場の人間関係で辞めてしまう人がいる。
人相手だからしょうがないという理由で、休日でも出勤を求められる。昼休憩もきちんと取れない。希望休も理由が必要な状況であり改善が必要。
業務の負担軽減。多動や大きな奇声等、問題行動がおきても解決が難しい。年をとると体は若くないので出来ない、早くやめたいという職員が多い。
リスクの割には職員側の人権が全く守られていないので、職員を守る制度や施設側のポリシーを书面化してほしい。
何か起きた時にきちんとした対応ができる管理職の配置。自分たちの立場を守ろうとして隠蔽するような施設では辞めたいと思う。
職員が孤立無援状態にならないような応援体制が必要。応援を求めやすい環境づくりも合わせて必要。
へき地手当や、子供がいても働きやすい環境。施設は時差勤務が多い為、子供がいても続けられる勤務時間形態があると働ける。